



# 职业生涯规划篇

---

第一章 认识职业生涯规划

第二章 制订职业生涯规划

第三章 职业素质的培养和职业能力的提升



# 第一章 认识职业生涯规划

## 十 案例启示

### 比尔·拉福的职业之路

拉福公司的创始人比尔·拉福的成功经验是一个良好的职业生涯规划及执行的范本。

中学毕业之际，比尔·拉福就立志经商，而且态度非常明确，也得到了父母的支持。年少的拉福机智勇敢，很有经商天赋，但尚未经历磨炼，没有经验，更缺乏知识。我们来看他是如何实现他的经商梦想的。

比尔·拉福的父亲是洛克菲特集团的一名高级职员，父亲的职业熏陶了年少的拉福。拉福的父亲在商界打拼了多年，对商海中的事务了如指掌，深谙其中的奥秘。他发现儿子有商业的天赋，且有强烈的经商志向后，就和儿子进行了一次长谈，共同制订了计划，一起勾画出了职业生涯的蓝图：工科学习→工学学士→经济学学习→经济学硕士→政府部门工作→锻炼处事能力，建立广泛的人际关系→大公司工作→熟悉商务环境→开公司→事业成功。在随后的人生生涯中，比尔·拉福正是按照这个蓝图开始自己的人生旅程的。

#### 第一阶段：工科学习（4年）

中学毕业以后，拉福听从了父亲的劝告，升学时没有直接去读贸易专业，而是选择了工科中最基础最普通的专业——机械制造。这着棋很绝妙，因为做商贸必须具备一定的专业知识，在贸易中，工业产品占据了绝对多数，如果不了解产品的性能、生产制造的情况，就很难保证产品的收益。因此，具备一些工科的基础知识是经商的先决条件。况且，工科学习不仅是知识技能的培养，它还能帮助人们建立一整套严谨的思维体系，训练人的推理分析能力，培养脚踏实地的工作态度，这些素质对经商的人帮助很大。比尔·拉福就这样在麻省理工学院度过了4年，他没有拘泥于本专业的学习，还广泛学习了化工、电子、建筑等方面的知识，这些知识在他后来的商业活动中发挥了不可忽略的作用。

#### 第二阶段：经济学学习（3年）

大学毕业后，比尔·拉福没有立即一头扎进商海。按照原先的设计，他开始攻

读经济学的硕士学位。商业毕竟不是工业，这是一种经济活动，有其本身的规律和特征。现代商业不像古代阿拉伯人做得那么简单了。无论是在程序上还是在原则内容上都很复杂，需要进行专门了解。在市场经济条件下，一切经济活动都通过商业手段来实现，不了解经济规律，不学习经济学知识，很难在商界立足。于是，比尔·拉福又考入了芝加哥大学，开始了为期3年的经济学硕士课程的学习。这期间，比尔·拉福掌握了经济学的基础知识，深入了解了经济规律，懂得了商业活动的地位作用，搞清了影响商业活动的多种因素。他还特意认真学习了相关的经济法律，在现代商业活动中，法律充当了至关重要的角色，没有法律保障，现代商业将陷入一片混乱。这样，几年下来，他完全具备了经商的素质。

#### 第三阶段：政府部门工作（5年）

你也许会感到意外，学业有成后，比尔·拉福拿到硕士学位后居然没有立即投身商海，而是考了公务员，去政府部门工作。原来，他的父亲，这位老谋深算的商业活动家深知，经商必须具备很深的社会交往能力，人际关系在社会生活中异常重要；要想在商业中获得成功，必须深知处世规则，充分了解人的心理特征，善于与人交往，能够给人以良好的印象，使人信任你，愿与你合作。这种开拓人际关系的能力在学校是学不到的，只有在社会上，在工作中才可以学到；而训练交际能力，观察人际关系的最佳去处就是政府部门。拉福在政府部门一干就是5年。5年中，他从一个稚嫩的热血青年成长为一位老成世故的公务员。此外，他通过5年的政府机关工作，结识了一大批各界人士，建立起一整套关系网络。他非常善于利用这些网络，这个网络能够为他提供丰富的信息，提供许多便利条件，这对他后来事业的成功帮助很大。

#### 第四阶段：通用公司锻炼（2年）

政府工作结束之后，比尔·拉福完全具备了成功商人所需的各种素质，于是辞职下海，去了通用公司。在国际著名的通用公司锻炼，比尔·拉福不仅为实践所学的理论找到了一个强大的平台，通过实践的锻炼将所学的知识转化为实际技能，并对各种社会资源进行整合，完成了激情与现实的融合。同时通过通用公司两年的锻炼也学习到了丰富的管理经验，完成了原始的资本积累。

#### 第五阶段：自创公司

在熟练掌握了商情与商务技巧后，比尔·拉福毫不犹豫地谢绝了通用公司的高薪挽留，开办了拉福商贸公司，开始了梦寐以求的商人生涯，实现多年前的计划。拉福公司的成长速度出奇的快，20年后，拉福公司的资产从最初的20万美元发展为2亿美元，而拉福本人也成了一个奇迹。

从案例中，我们可以看到企业家比尔·拉福的成功不是偶而是必然。他的成功的过程可以概括为：工科学习—工学学士—经济学学习—经济学硕士—政府部门工作—锻炼处世能力，建立广泛的人际关系—大公司工作—熟悉商务环境—开公司—事业成功。如果没有这样合理的规划，可能就没有今天的比尔·拉福。大学阶段的

职业生涯规划,从进入大学选择了专业后就开始了,学习职业生涯规划理论,根据自身实际情况对职业生涯规划进行合理规划,是影响大学生一生发展的行为。简言之,学习、实践、再学习、再实践,不断提高、发展和调整,是大学生职业生涯规划的核心思想。

## 第一节 职业与职业生涯

职业和我们每个人都有密切的联系,每个具有劳动能力的人都会在他的一生中从事一种或几种职业,都会有自己的职业生涯,并通过职业生涯实现自己在社会中的发展,实现自己的理想和价值,为家庭、组织和社会作出贡献。了解职业、认识职业,对我们选择职业、寻求职业发展是很重要的。

### 一、职业

“职业”一词是“职”和“业”两个字组合而成的,“职”字包含着责任、工作中所担当的职务等意思;“业”字含有行业、业务、事业等意思。职业一般是指人们在社会生活中所从事的以获得物质报酬作为自己主要生活来源并能满足自己精神需求的、在社会分工中具有专门技能的工作。它是人类经济发展以及社会劳动分工的结果。

#### (一) 职业的特点

(1) 社会性。职业的社会性即劳动者承担生产任务,履行公民义务。职业并非人类一出现就存在,而是社会分工的结果。每一种职业的产生都体现了社会分工的细化,体现了社会生产力的提高和社会的不断进步。因此,职业是劳动者获取的一种社会分工角色,是个人与社会结合的体现。社会成员通过从事职业活动为社会做出自己的贡献,社会也以全体成员的劳动作为积累而得以持续发展和进步。

(2) 经济性。职业的经济性即劳动者从中取得收入。劳动者利用专门知识和技能从事职业活动,以获取一定的收入作为物质生活的来源,这就是职业的经济性。获取一定的收入既是劳动者从事职业活动的基本动机,也是其从事职业活动的结果。可以说,直到现在职业仍然是人们谋生的手段,是维持个人和家庭生存的基础。

(3) 技术性。职业的技术性即劳动者在职业活动中需要具备一定的才能和专长。职业的技术性揭示了职业的专业性。虽然不同职业对技术的要求有所不同,但都需要劳动者具有一定的技术。可以说,自职业产生起,就不存在一种没有技术要求的职业。目前,许多职业都对学历、专业、职业资格等有明确的要求。

(4) 多样性。职业的多样性即不同职业之间有很大差异。职业不仅种类繁多,而且不同种类职业的劳动内容、生产工具、知识与技能要求等都存在着很大差异。俗话说“隔行如隔山”,职业间的差异会给人们的职业转换带来一定的障碍和困难,同时也使社会分工更加细化,有利于提高工作效率。

(5) 层次性。职业的层次性即不同职业之间、同种职业之间存在高低层次的区别。职业不仅种类多样, 各类职业之间和各类职业内部还存在不同的层次。职业虽无高低贵贱之分, 但由于职业对从事者的素质要求不同、社会对职业的评价不同, 职业也就有了层次之分。职业的层次性的根源在于不同职业要求劳动者在体力与脑力付出方面的差别、工作复杂程度的不同、工作素质要求的差异、工作自主性的不同和收入水平的差异等。

(6) 稳定性。职业的稳定性即劳动者从事的职业活动相对稳定, 是非中断的。职业一直处在不断发展变化之中, 随着生产力和社会分工的发展, 新的职业不断出现。但是, 某种职业一旦形成便会在较长的一段时期内存在和发展。职业的生命周期具有相对的稳定性, 这是因为决定职业存在的社会条件的变化是比较缓慢的。职业的稳定性使人们学习、掌握专业知识和技能成为可能, 也使人们职业生涯的规划和发展成为可能。

## (二) 职业角色与其他角色的联系及区别

### 1. 联系

(1) 职业角色与其他角色一样, 当在不同角色之间进行转换时, 会经过角色冲突、角色学习和角色协调等一系列过程。

(2) 职业角色和其他角色都是人在社会中所属的特定群体的代名词, 表示一个人的地位和身份, 是个体社会归属的载体和人与人之间相区别的依据。

### 2. 区别

(1) 职业角色相对简单。社会角色具有多元化的特点, 人在社会活动中随着场合的不同, 相对于不同的人 and 事将会以各种不同的角色出现, 而职业角色仅限于个体供职的行业和所从事的工作, 有特定的职业特点。

(2) 职业角色相对稳定。人在社会中可能会扮演多种社会角色, 这些社会角色在不同的情景下会进行大量的转换, 而职业角色是人最基本的社会角色形式, 相对来说比较固定, 不会时刻变换, 具有稳定性的特征。

(3) 职业角色是后天选择的结果。普通的社会角色是在人成长的过程中自然生成的, 有的角色更是个人成长过程中必须接受的, 如父母角色、子女角色和学生角色等。但职业角色需要大量专业技能的支撑, 需要经过积极的职业学习, 所以职业角色不是与生俱来的, 而是需要经过后天选择、学习和培养才能获得准确的定位。



### 案例故事

#### 现实与想象的差别

杨鹏是软件专业的一名应届毕业生, 一直想在毕业后进入自己喜欢的传媒行业打拼, 想依靠自己的力量创造属于自己的生活。通过努力, 他经面试到一家杂志社实习, 做杂志网络版同步。刚开始时他很兴奋, 觉得自己实现了人生理想, 进入了喜欢的传媒

行业。但是时间一长，杨鹏开始遇到各种问题，远离家乡独自在外生活，月薪用于支付房租，再除去交通费、伙食费后基本没有剩余，生活各方面的条件都和当初的想象相差甚远，杂志社的前景似乎也不乐观，网络同步的工作也缺乏创造性，和自己之前的想象完全不同。此时，家人为他提供了一个回家乡进一家能源行业的国企工作的机会，虽然不是传媒行业，但是这个单位有非常好的待遇和福利，也有很好的发展空间。思考了一段时间后杨鹏决定回家乡发展。

其实，很多同学工作后才能深刻体会职业的含义和对一个人生活的影响，职业的选择是一个复杂综合的命题，选择不同，便会扮演不同的角色，如何选择需要我们对其进行全方位的评估。

### （三）我国职业发展变化趋势

随着社会的发展和科技的进步，职业也随之发生着变化。一些新职业产生并迅速发展，一些传统职业内涵发生了改变或转化，一些过时的职业开始衰退甚至消亡。目前，我国的职业发展趋势主要有以下几种。

（1）由单一基础向跨专业、复合型转化。职业岗位的要求和劳动方式逐步由简单向复杂转化，过去单一技能要求的工作，现在需要更充分的相关专业的知识和技能。

（2）由封闭型向开放型转化。职业岗位工作的范围和面向的服务对象越来越广泛，接收信息的渠道也必须加大，人们相互之间的交往和协作大大加强，所以要求人们具有开放观念和心态，彻底摆脱封闭的状态。另外，开放型体现在职业岗位工作的性质上，例如，增加了一些以人与人之间联络、沟通、信息咨询和交易为表现形式的内容。

（3）由传统工艺向信息化、智能型转化。生产力发展的关键之一是增加职业岗位科技含量，改善劳动组织和生产手段，提高劳动生产率。能熟练应用信息管理方法的智能型操作人员，是今后职业岗位更新、工作内容更新需要的新型人才。

（4）由继承型向知识创新型转化。知识经济时代的到来，要求社会成员不断树立创新意识，在自己的职业岗位上进行创造性劳动。今后，只有创造性人才才能更好地胜任岗位职责。

（5）由服务型向知识技能型转化。第三产业在劳动者数量增加的同时，对从业人员质量的要求也在不断提高，产生了知识型服务性职业，而且是吸纳社会劳动力的主要渠道。劳动力市场专家预测，未来的新职业会越来越多地出现在服务部门，特别是与健康、通信和计算机相关的行业。

准确把握职业变迁趋势，对大学生至关重要，它能够对大学生职业目标的选择提供思路，对职业生涯发展提供方向，大学生应密切关注职业变迁和发展趋势，更好地适应变革中的社会职业环境，防止择业的盲目性。



微课 1  
生涯彩虹图与  
职业生涯规划

## 二、职业生涯

### 1. 职业生涯的含义

在《现代汉语词典》中，“生”是活着的意思，“涯”泛指边际。通俗地讲，生涯就是人的一生。职业生涯即事业生涯，又称职业发展，简单地说，就是一个人一生连续担负的工作职业和工作职务的发展道路，是一个人的终生职业经历，包括就业的形态、工作的经历以及与职业相关的活动等。职业生涯分为外职业生涯和内职业生涯。外职业生涯主要是指从事职业时的工作单位、工作内容、工作职务、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程；内职业生涯主要指从事一项职业时所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程。内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提，内职业生涯带动外职业生涯的发展，外职业生涯的因素通常由别人决定、给予，也容易被别人否定、剥夺，而内职业生涯的因素主要靠自己探索获得，并且不随外职业生涯因素的改变而丧失。因而在职业生涯的各个阶段，都应重视内职业生涯的发展。尤其在职业生涯早期和中前期，一定要把对内职业生涯各因素的追求看得比外职业生涯更重要，因为它在人的职业生涯成功乃至人生成功中具有关键性作用。

### 2. 职业生涯的阶段划分

职业生涯发展研究领域的权威人物舒伯通过长期的研究，系统地提出了有关职业生涯发展的观点。1953年，舒伯根据自己“生涯发展形态研究”的结果，将人生职业生涯发展划分为成长、探索、建立、维持和衰退五个阶段。

(1) 成长阶段(0~14岁)。该阶段属于认知阶段。此时个人通过对家庭成员、老师、朋友的认同，逐步建立起自我概念，并经历了对职业从好奇、幻想到兴趣，再到有意识培养职业能力的逐步成长过程。舒伯将这一阶段具体分为三个时期：①幻想期(10岁之前)，此时个体把“需要”作为主要考虑因素，对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想，并进行模仿；②兴趣期(11~12岁)，此时个体以兴趣为中心理解、评价职业，开始做职业选择；③能力期(13~14岁)，此时个体开始以能力为主要因素来思考职业问题，开始考虑自身能力与喜欢的职业是否相符合，并有意识地进行能力培养。

(2) 探索阶段(15~24岁)。该阶段属于学习打基础阶段。在这一阶段个体将通过学校活动、兼职等进行职业探索，试图了解自我和职业，并根据未来的职业选择做出相应的教育决策，完成择业及初步就业。该阶段又可分为三个时期：①试验期(15~17岁)，此时个体开始综合认识和考虑自己的兴趣、能力与职业的社会价值、就业机会，并对未来职业进行尝试性选择；②转变期(18~21岁)，此时个体正式进入就业市场或者进行职业培训，开始由一般性的职业选择转变为特定目标的选择；③尝试期(22~24岁)，此时个体选定一定的工作领域，开始从事某种职业，对职业发展目标的可行性进行实验。

(3) 建立阶段(25~44岁)。该阶段属于选择、安置阶段。在这一阶段，经过早期的试探与尝试后，不适合者会谋求变迁或重新选择，此时个体已经找到了属于自己的“位

子”，并谋求长期发展。该阶段又可分为三个时期：①尝试期（25～30岁），此时个体对初步选定的职业和目标进行反思，如有问题则重新选择、变换职业工作；②稳定期（31～44岁），此时个体最终确定属于自己的职业目标，并努力去实现这些目标；③职业中期危机期（30～40岁），在这一阶段，个体可能会发现自己并没有朝着预定的职业目标靠近或发现了新的目标，因而需要重新评价自己的需求和目标，这时的个体处于一个转折期。

（4）维持阶段（45～64岁）。该阶段属于升迁和专精阶段。此阶段大多数人通过长期从事某一工作，在该领域已占有一席之地，现在要考虑的不再是锐意进取，而是力求保住现有的位子，维持已取得的成就和社会地位。这一阶段的重点是维持家庭和工作间的和谐关系，传承工作经验，寻求接替人选。

（5）衰退阶段（从65岁到退休）。该阶段属于退休阶段。此时，个体的健康状况和工作能力开始缓慢衰退，他们将逐步结束职业生涯。在这一阶段，个体要学会接受权利和责任的减少，学会接受一种新的角色，逐渐适应退休后的生活。

## 第二节 职业生涯规划

### 一、什么是职业生涯规划

职业生涯规划又叫职业生涯设计，是个人对所从事的职业进行自我计划和管理的过程。具体来说，职业生涯规划是指个人根据主体优势、能力水平、兴趣爱好和职业倾向等，结合时代特点、制约因素和机遇条件，为自己确立最佳的职业奋斗目标，并根据目标有效选择职业道路，确定教育、培训和发展计划，确定行动方向、行动时间和行动顺序的过程。

职业生涯规划不仅与个体的主观因素相关，而且与个体周围存在的客观条件有密切的关系。首先，职业生涯规划要切合个人的自身条件，尽力达到内外因素的最佳匹配。确定职业发展目标的关键是要人岗匹配，既不高攀，也不低就；并非收入越高、地位越高、权力越大的工作就是好工作。职业生涯规划要求个体根据自身的兴趣、特点，通过对自己的内在因素进行测评找到自身的内部潜质，将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置，选择最适合自己的职业。其次，职业生涯规划要充分利用周围存在的客观条件。职业生涯规划针对决定个人职业选择的主观和客观因素进行分析和测评，确定个人的奋斗目标并选择符合这一目标的职业。职业生涯规划就是要找到客观与主观的最佳匹配点，使外部优势充分支持内部潜质，内、外优势结合起来，创造发展平台，形成在职场打拼的强有力的核心竞争力。





## 案例故事

### 新生活从选定方向开始

很久以前，西撒哈拉沙漠中的旅游胜地——毕塞尔是一个只能进不能出的贫瘠地方。在一望无际的沙漠里，如果一个人凭着感觉往前走，他只会走出许多大小不一的圆圈。后来，一位青年在北斗星的引导下，成功地走到了大漠的边缘。这位青年成了毕塞尔的开拓者，他的铜像被竖立在小城的中央，铜像的底座上刻着一行字：新生活是从选定方向开始的。

事实上任何一段人生之旅都是从选定方向开始的。没有舵手的船只会随波逐流，没有方向的人生不可能取得进步。大学生应从大一开始就给自己的大学生活确立一个明确的方向。

## 二、大学生进行职业生涯规划的意义

当今社会处在变革的时代，到处充满着激烈的竞争。“物竞天择，适者生存”，要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并立于不败之地，必须设计好自己的职业生涯规划。这样才能做到心中有数，不打无准备之仗。

### 1. 职业生涯规划可以帮助大学生适应社会发展的需要，促进其更快地成长

21世纪，人类面临科学技术加速发展和社会急剧变化的挑战。知识经济改变了社会的产业结构，促使人们的工作和生活发生了根本变化，社会职业的内涵和人们从事职业的方式也随之发生了变化。为了适应社会发展的需要，必须了解社会职业变化的方向和趋势，以便适应急速变化的社会；必须从社会发展的角度来设计职业生涯，用社会发展的需要来决定个人职业发展的目标和方向。

由于职业生涯规划是从未来和发展的角度来看待人的一生的，因此使得大学生能够通过职业生涯规划适应社会的快速变迁，适应社会职业的变化方向，从而更好地规划和实现自己的职业发展目标。



图文

施瓦辛格的职业生涯规划



## 课堂讨论

有三个人要被关进监狱三年，监狱长给他们三个一人一个要求。

美国人爱抽雪茄，要了三箱雪茄。

法国人最浪漫，要一个美丽的女子相伴。

而犹太人说，他要一部与外界沟通的电话。

三年过后，第一个冲出来的是美国人，嘴里鼻孔里塞满了雪茄，大喊道：“给我火，给我火！”原来他忘了要火了。

接着出来的是法国人。只见他手里抱着一个小孩子，美丽女子手里牵着一个小孩子，肚子里还怀着第三个。

最后出来的是犹太人，他紧紧握住监狱长的手说：“这三年来我每天与外界联系，我的生意不但没有停顿，反而增长了200%，为了表示感谢，我送你一辆劳斯莱斯！”

**思考讨论：**故事中的三个人正是三年前的不同想法决定了三年后的不同生活状况。你对高职三年学习后有什么打算呢？

## 2. 职业生涯规划有助于大学生确定职业发展目标，树立科学择业观

职业生涯规划可以帮助大学生及早对自己的职业发展进行定位，并使其沿着一条有利于职业发展的正确道路顺利到达成功的彼岸。大学生通过认识自己、了解环境，就能找出自己的优势与不足，明确自己面临的机遇与挑战，正确设定自己的职业发展目标。

另外，职业生涯规划可以帮助大学生树立科学择业观。科学择业就是要根据自己的职业期望和兴趣，凭借自身能力挑选职业，使自身能力素质与职业需求特征相符合。面对日趋紧张的就业压力，大学生普遍缺乏主动择业的观念，他们在入学时选择学校和专业的的主要甚至唯一标准就是毕业后好找工作，这与科学择业观是背道而驰的。科学择业观倡导的是建立在知己知彼基础上的人职匹配，系统的职业生涯规划将有利于建立这种观念。

## 3. 职业生涯规划有利于建立终身学习的机制

终身学习是21世纪的生存概念，因为21世纪是知识爆炸的信息时代，旧知识很难适应新变化，所以要求人们终身学习。为了形成终身学习的观念和能力，大学生要在四年中学会学习，学会做事，学会合作，学会生存。大学生怎样才能树立终身学习的观念，培养终身学习的能力呢？职业生涯规划就是帮助大学生树立终身学习的观念，建立终身学习的机制的重要工具。学会学习是职业生涯规划中个体学习能力的发展目标；学会做事是职业生涯规划中个体适应未来工作岗位要求的发展目标；学会合作是职业生涯规划中个体合作精神的发展目标；学会生存是职业生涯规划中个体学会适应和改变自己的生存和生活环境的发展目标。

## 4. 职业生涯规划可以增强个人实力，提高就业竞争力

随着我国高校的扩招，职业活动的竞争日益突出。常言道，“不打无准备之仗”，大学生要想在未来的求职择业中获得先机，在激烈的竞争中脱颖而出并立于不败之地，首先要坐下来做好职业生涯规划。一份行之有效的职业生涯规划将会引导大学生正确认识自己的优点与不足，客观分析面临的机遇与挑战，准确评估个人目标与现实之间的差距，快速搜索到新的或有潜力的职业机会；使大学生学会运用科学的方法，采取可行的步骤与措施，不断增强自己的职业竞争力，实现自己的职业目标与理想。



### 好的开始是成功的一半

好的开始是成功的一半。一位哲人曾经说过：“人生的道路虽然漫长，但紧要处就那么几步。”对于刚刚踏入校园的莘莘学子，应该说在人生道路上已跨过了十分重要的一步。“黑色六月”到“金色九月”，从中学到大学，环境的改变是一个不争的事实，但这并不意味着每一个大学新生的认识和心态也能迅速、自然地跟上并适应这种改变。大学毕竟与中学有很大的区别，学习、生活的新变化，既是对大学生的严峻考验，也为大学生系统知识的学习、能力的培养、人格的塑造等提供了有利的条件。因此，尽快认识大学及大学阶段各方面的变化及新的特点，及早了解客观环境，尽己所能调整好个体与环境的关系，才能在人生的新起点上迈出坚实的第一步。

## 三、职业生涯规划与大学生就业、创业

与最初的职业指导相比，职业生涯规划已“不只是指导学生选择职业或就业，而是重在以正确的人生观、人才观和职业观引导学生，让他们能从社会需要出发，结合自己的特点，掌握合理选择专业与职业方向的能力”。只有将大学生就业、创业教育和职业生涯规划教育有效地结合起来，才能使学生在自身职业规划中，结合自身和社会实际，自觉把就业、创业变为实现自身价值的一个重要途径，明确就业、创业方向，并最终使就业、创业理想扎根于头脑之中。为此，我们可以说，就业、创业教育是职业生涯规划教育的一个重要内容，职业生涯规划是实施就业、创业教育的一个重要载体，我们可以以职业生涯规划教育为主线来实施就业、创业教育。

### （一）职业生涯规划与就业

调查研究表明，造成“就业难”的原因并非是供给大于需求，而是就业结构性矛盾突出、大学毕业生实践能力差、职业目标不明确等。高校的人才培养模式与市场需求不对接是造成大学生就业难最主要的原因之一。调查还发现，产业结构调整的背后带来的是职业的变化，企业对各类专业技术人才和管理人才的需求变化速度是高校专业培养人才变化速度的几倍，因而形成了人才供需市场配置的时间差。

#### 1. 引导大学生建立正确的择业观

党的十八大报告提出“要贯彻劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业和鼓励创业的方针”，第一次将鼓励创业纳入就业方针，并要求引导劳动者转变就业观念，鼓励多渠道多形式就业，促进创业带动就业。

择业观念是价值观在择业问题上的具体体现，而个体价值观的形成并非一朝一夕的事情，因此要形成正确的择业观念需要大学生在校期间不断接受正规的教育并不断进行自我

教育。首先,必须树立自我择业、主动择业的意识,自主培养为社会服务的意识。同时要认清当前社会的就业形势,看清社会对人才的现实需求,以社会的需要作为自己择业的客观基础。这就要求我们在进行职业生涯规划时,一定要做好职业分析,并根据职业分析的结果综合权衡,选择职业目标。其次,在就业观念方面,要正确把握就业与择业之间的关系,脱离理想化的就业观念。全方位的生涯规划包括缤纷生活路、快乐工作路、丰富学习路和职涯成功路。

## 2. 开展职业生涯规划,提升大学生的就业能力

积极开展职业生涯规划,不仅能让大学生提前了解自己,了解职场,为进入职场打下良好的基础,而且有利于大学生提早思考自己的发展前途,明确自己的职业目标,有针对性地接受教育和自我教育,提高就业竞争力。因为通过职业生涯规划,个体可以明确自己与目标职业需求的差距,从而可以有效且合理地安排大学期间的学习与生活,并根据分析的结果积极培养自己的组织管理能力、协调能力、表达能力等综合能力,使自己朝着既符合个人特质又符合社会发展需要的方向迈进。

### (二) 职业生涯规划与创业

从就业到创业,是中国大学生择业观念的一个重大转变。将创业教育与大学生职业生涯规划相结合,以重视个性培养、促进个体发展为根本目的,注重引导个体以更加广阔的视野审视个人职业选择与人生发展之间的内在联系,帮助大学生入校之后就开始进行职业生涯的探索、规划、选择、决策和实施,并在明确努力方向的基础上制定出实现每一个目标的相应措施;帮助学生全面了解“职业与生活”、“职业与社会”、“职业与人生”、“职业与创业”的一般常识、基本知识和相关实践体验,认识各职业群体的基本要求,养成初步的生存意识和创业向往,并在此过程中逐步培养他们的创业意识,提高其正确选择适合自己发展的创业项目的能力,从而实现自己的职业理想。

#### 1. 注重创业意识的培养

创业意识是指对创业者起创业动力作用的个性意向倾向,它包括创业的需要、动机、兴趣、理想等要素。由于我国传统教育的影响以及目前高校课程的设置,导致很多大学生较少接受创业教育,缺乏创业意识。

职业生涯规划有利于发现创业人才。在职业生涯规划过程中,大学生可以对自己进行客观的评估,从而发现自己是否具有自主创业的潜质。创业的技巧虽然是学来的,但是某些特定的素质却是独一无二的。当个体发现自己属于创业型人才时,应该自觉地朝创业方面发展,不断强化自己的创业意识。

#### 2. 注重自身创业素质和能力的培养

大学生群体是最具有活力和创造力的一个群体,具有较高的文化素质和技能水平,蕴涵着巨大的创业潜力。据统计,我国高校毕业生自主创业率极低,创业成功率也很低。造成这一现象的原因是多方面的,如创业意识淡薄、创业心理素质差、创业相关知识缺乏、创业经验少、资金短缺等。因此,在职业生涯规划过程中,大学生可以分阶段地制

定提高自身创业素质和能力的目标,重点放在在校期间的目标制定上。刚入校门,大学生可以重点培养自身的创业心理素质和综合能力,而这些能力主要是通过参加学校的社团、参与学校的各项活动来提高的。进入大二之后,大学生可以重点学习与创业相关的专业课程和技能,同时要扩大阅读面,了解与创业相关的社会知识,如国家的政策、法律等。进入高年级后,在继续学好基础知识的同时,要积极参加各种创业项目,寻找机会锻炼自己的实际操作能力。



### 阅读链接

#### 《青年在选择职业时的考虑》(节选)

在选择职业时,我们应该遵循的主要指针是人类的幸福和我们自身的完美。不应认为这两种利益是敌对的、互相冲突的。人类的天性决定了人们只有为同时代人的完美和幸福而工作,才能使自己过得完美。

如果一个人只为自己劳动,他也许能够成为著名的学者、大哲人、卓越诗人,然而他永远不能成为完美无瑕的伟大人物。

历史把那些为共同目标工作而使自己变得高尚的人称为最伟大的人物;经常称赞那些为大多数人带来幸福的人是最幸福的人;宗教本身也教诲我们,人人敬仰的典范就是曾为人类而牺牲自己的人。有谁敢否定这类教诲呢?

#### 四、大学生职业生涯规划中应避免的几个误区

随着高等教育由精英教育向大众教育的转变,大学生就业越来越困难。加之在市场经济条件下,人们片面强调职业的经济收入和社会地位,致使大学生在进行职业生涯规划时很容易产生急功近利的思想。

##### 1. 把职业生涯规划当做谋取工作的手段

现在的大学生对自己的大学生生活和职业生涯普遍缺乏认真的态度,在市场经济的大环境下显得比较浮躁。有资料显示,只有20.1%的大学生对自己的职业生涯有所规划。很多大学生在大学期间忙于学业,没有把各种专业课程与自己的兴趣爱好整合起来,到毕业找工作时才开始关注职业生涯规划,并试图通过职业生涯规划为自己找到一份理想的职业。这种为找工作而规划的功利性意识是误区之一。要利用好职业生涯规划就必须克服这种意识,真正将职业生涯规划当做一门指导人生发展的科学来看待。

##### 2. 用计划和变化来否定职业生涯规划的可能性和科学性

很多大学生认为,计划赶不上变化,还是走一步算一步好。有这种想法的人混淆了规划与计划以及规划与变化的关系。规划是个人把自己的优势、能力水平、个体倾向等主观因素与环境特点、制约因素等客观情况结合起来进行考虑和统筹安排的行为。计划则多为

主观行为，没有统筹考虑客观因素，缺乏周密性和确定性。如果规划制订得不严密就会沦为计划，而缜密的计划就是规划。区分计划和规划最重要的依据就是看其考虑得是否全面周到，执行得是否严格。

变化存在于一切事物之中，职业生涯规划过程中同样存在可变因素，没有考虑到变化的规划不能称之为规划。因为有变化，规划才更难，将变化充分考虑在内的规划就算是最好的结果、最大的问题也能预料得到，即便预料不到也会通过修正步骤及时发现，即便不能及时发现也会通过应急方案予以解决。所以说，变化是逃不过规划的，除非没有考虑变化就开始规划。



### 案例故事

#### 蚯蚓的目标阶梯

蚯蚓是我从小到大的朋友。蚯蚓不是原名，由于他长得黑矮瘦弱，因而得此名。

18岁分开后，我在外为生活四处奔波；蚯蚓却上了大学，什么事都挺顺当。在这分开的十年里，我们几乎每隔两三年见一次面。每一次我都喜欢问他同一个问题：你将来的目标是什么？得到的答案总是不同。下面记录的是蚯蚓每次谈及的目标。

18岁，高中毕业典礼上：我发誓要当李嘉诚第二！我要当中国首富（好大的口气）！

20岁，春节老同学团聚会上：我想创立自己的公司，30岁时拥有资产2000万。

23岁，在某工厂当技术员，第二职业是炒股：我正在为离开这家工厂而奋斗，因为在这里工作太没前途了。我将全力炒股，三年内将5万炒到300万（似乎有实现的可能）。

25岁，炒股失意而情场得意，开始准备结婚：我希望一年后能有10万元，让我风光光地结婚（挺现实的想法）。

26岁，不太风光的结婚典礼上：我想生一个胖小子，不久的将来当个车间主任就行，别的不想了（是不是结婚就会使人成熟）。

28岁，所在的工厂效益下滑，偏偏正是妻子怀胎十月的时候：我希望这次下岗名单里千万不要有我的名字（这时候我还能说什么）。

从上面的小故事可以看出，蚯蚓显然没有对自己的人生进行合理的规划，刚开始的时候当技术员，但他没有去细心研究技术，而是去炒股，想赚到300万，后来炒股失败忽而又想当车间主任，最后可能技术也不是很精通，担心下岗名单中有他的名字。他这样一个没有规划的人生，显然是很容易失败的。

实际上，我们想要在未来职业生涯中获得成功，首先应该确定一个切合实际的职业定位和职业目标，并把目标进行分解，然后设计出合理的职业生涯规划图，并且付诸行动，经过不断努力和调整，直到最后实现我们的职业发展目标，获得人生最大的成功。

### 3. 认为职业生涯规划与低年级大学生没有关系

中国大学生往往到毕业前夕需要找工作时才开始了解职业，了解相关企业、行业，学习写简历，准备面试，因为很多大学生都认为大一大二的学生只要专心学习就行了，毕业时再去考虑就业问题也不晚。这种认为职业生涯规划与低年级大学生没有关系的想法在竞争激烈的就业市场中已经被证明是错误的。职业生涯规划对所有的大学生都是有意义而且必要的，合理的规划和安排将为个人实力的提升和就业能力的提高做好充分的准备，“凡事预则立，不预则废”，就业的成功和事业的辉煌是长期积累的结果。那些想找工作但却找不到工作的大学生，往往会抱怨所学专业不好、学校不够有名气、大学扩招太多、社会经济形势不好甚至是家里没有社会关系，却唯独没有从自身的规划和就业观念上找原因。成功就业的大学生大多是有计划、有准备的人。

### 4. 认为只有想成就大事业的人才需要进行职业生涯规划

人的一生除了要满足衣食住行和安全的需要外，还有获得尊重、认可和归属感，实现人生价值的需要，这些需要的满足都要通过职业的成功来实现。“千里之行，始于足下”，要想取得职业的成功首先要找到适合自己的职业，这个职业不一定赚钱最多，也不一定地位最高、权力最大，但却是最适合自己的。每个人只有找到适合自己的职业，然后为之不懈努力，才能获得成功。从这个意义上说，职业生涯规划对每个人来说都是必要的，并非只有想成就大事业的人才需要进行职业生涯规划。



## 实践演练

### 一、案例思考讨论

#### 我的选择我负责

他是耶鲁大学一年级的学生，在刚进校时他就知道自己的智商低，但他对心理学的兴趣开始得却很早。可惜的是，他在心理学导论的课程考试中仅得了个C，这似乎很难证明他将在心理学领域中有一个光明的未来；稍后的智力测验再次证实了这一点。显然他的心理学老师也这么认为。一天，老师将一张考卷退还给这个学生，并说：在心理学上已有一个著名的斯腾伯格（索尔·斯腾伯格），看来不会再出现另一个同姓的大家了。听了这话，他决定另择其他学科作为专业。他选择了数学，因为他想这是门有用的学科。可是他的数学概论课程的成绩比心理学的导论的成绩还要糟糕，于是他又重新回到了心理学专业学习。不一样的是，他在后面的课程里表现出色，大学毕业仅三年，就于1975年获得斯坦福大学心理学博士学位，后任耶鲁大学心理学系教授。他被《科学文摘》评为全美前100位科学家之一，曾被公认为是美国40岁以下杰出人才之一，拥有约1000万美元的研究经费，发表著作40余部、论文500余篇。这个人就是著名的心理学家——R. J. 斯腾伯格。

#### 思考讨论：

每个刚踏进校门的大学生都怀揣着各自的希望与梦想，并期待着通过大学的学习可以

实现自己的梦想。然而，并不是所有的人都能在离开校园的时候梦想成真。同样的大学校园，不同的人却过着完全不同的生活，一切都源于各自不同的选择。R. J. 斯腾伯格的选择证明了自己，也成就了自己。那么，你会选择如何度过大学的时光呢？

## 二、活动体验

### 体验完美生活的一天

活动地点：教室内。

材料准备：纸（也可写在自己的课本上）和笔。

活动目标：探索自己向往的生活。

活动流程：刚入大学，大家对未来的生活肯定充满了美好的向往，可以假想自己未来最完美的两天（工作的一天和业余的一天）。

(1) 思考一下在什么地方，做什么事，和什么人在一起，等等。将其写在下面，尽可能地想得越具体越好。

工作的一天：

---

---

---

业余的一天：

---

---

---

(2) 和同学相互分享自己完美的两天生活，然后探讨：为了实现未来美好的生活，自己现在该怎么做。



## 第二章 制订职业生涯规划

### 十 案例启示

#### 哈佛学子的故事

哈佛大学有一个关于目标、理想的故事被很多人不断提起。某年，一群意气风发的天之骄子从美国哈佛大学毕业了，他们的智力、学历、环境条件都相差无几。临出校门前，哈佛对他们进行了一次关于人生理想目标的调查。结果有27%的人没有理想目标，60%的人理想目标模糊，10%的人有着清晰但比较短期的理想目标，其余3%的人有着清晰而长远的理想目标。以后的岁月，他们行进在各自的人生旅途中。

25年后，哈佛再次对这群学生进行了跟踪调查。结果是这样的：3%的人，25年间他们朝着一个方向不懈努力，几乎都成为社会各界的成功人士，其中不乏行业领袖、社会精英；10%的人，他们的短期目标不断地实现，成为各个领域中的专业人士，大都生活在社会的中上层；60%的人，他们安稳地生活与工作着，但都没有什么特别的成绩，几乎都生活在社会的中下层；剩下27%的人，他们的生活没有目标，过得很不如意，并且常常在抱怨他人，抱怨社会，抱怨这个“不肯给他们机会”的世界，当然，也抱怨自己。其实，他们之间的差别仅仅在于：25年前，他们中的一些人就已经知道自己最想要的是什么，而另一些人则不清楚或不是很清楚。

哈佛学子的故事生动地说明了目标、理想对人生成功的重要意义。如果我们没有向上的理想和切实可行的人生目标，我们就没有前进的方向；同样，没有付诸行动的方案和计划，再远大、再宏伟的理想抱负也就没有了实现的可能。而这个理想、人生目标以及行动方案的确立，就是职业生涯规划的主要内容。

## 第一节 制订职业生涯规划的影响因素

每个人一生的职业历程有着种种不同的可能。有的人从事这种职业，有的人从事那种职业；有的人一生变换过多种职业，有的人终身在一个岗位上；有的人事业有成，有的人则碌碌无为……这是因为影响职业发展的因素是多方面的，有个人素质、心理等主观方面的原因，也有社会环境等客观方面的原因，如图 2-1 所示。

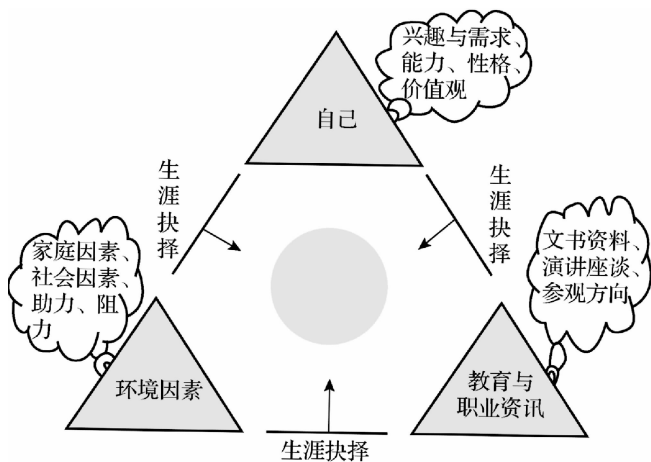


图 2-1 影响职业生涯规划的因素

对我们高职高专的学生来讲，影响职业生涯规划的因素主要可概括为如下几个方面。

### 一、个人因素

#### 1. 健康

健康包括身体健康和心理健康。俗话说，“身体是革命的本钱”，健康的身体是职业生涯规划成功的首要条件。几乎所有的职业都需要健康的身心，健康对于职业选择尤为重要。如果没有一个好的身体，就不可能坚持工作，也就不可能有好的职位。随着生活节奏的加快和社会压力的增大，现代人的心理健康问题日益突出，也越来越受到人们的重视。没有一个健康的心理，根本无法适应社会，更谈不上正常工作。

#### 2. 教育

教育是赋予一个人才能，塑造人格，从而促进个人全面发展的活动，教育奠定了个人的基本素质，一个人通过接受教育与培训，形成了自己特有的知识结构、能力结构和职业素质结构，这对个人的职业生涯规划会产生巨大的影响。

一个人受教育的程度和水平，直接影响他的职业选择方向和职业选择成功率。受教育程度与职业发展有明显的关联，因为它对劳动者的知识结构、职业能力与职业价值观等方

面均会产生重要的影响。实践表明,缺乏文化科技素质的劳动者,在劳动生产过程中是无法发挥其作用的。我们高职学生,虽然已具备了大专文化程度,但在知识经济时代,这个基础是远远不够的,我们要树立终生学习的观念。对于高职学生来说,每个人已经掌握了一门专业技能。但在实际工作中可能是用非所学,或者是用非全学。在这种情况下,我们绝对不能因为专业不对口,而不接受新的工作。要根据职业需要补学或重学新的知识,做好专业理论的迁移和提高。当然,受教育程度虽然是事业成功不可缺少的因素,但对大多数职业而言也未必尽然,用人单位不仅要看应聘者的教育经历,更要看其能力和综合素质。所以,同学们要重视职业技能和综合素质的培养,在校期间珍惜专业学习机会,把专业技能学懂、学实、学透,同时还要注意一专多能的培养,以求得到更多的职业发展机会,争取在职业生涯发展中获得主动权。

### 3. 性格爱好

一个人的性格类型、兴趣爱好与所从事职业的类型密切相关。毕竟兴趣是人们行动的巨大动力,符合自己兴趣的职业,可以提高工作的积极性,使职业本身化为人生的乐趣。对于一个性格开朗、活泼的人来说,他更喜欢从事开放的、与外界接触更多的工作,比如,商业、服务业等;而性格较沉稳、内敛的人则更喜欢做研究性的、稳定的工作,比如,科研教育或医学等工作。如果个体从事与自己个性特征不相吻合的工作,就容易觉得自己的活力被束缚,思想被禁锢。因此,怎样选择自己喜欢的专业以及怎样才能将自己的兴趣爱好变成自己的工作,便成了职业生涯规划中要解决的一个重要问题。

表 2-1 提供了不同兴趣类型和不同职业间的匹配关系,可供大家参考。

表 2-1 不同兴趣类型和不同职业间的匹配关系

兴趣类型	类型特征	适应的职业
1	愿与事物打交道,喜欢接触工具、器具或数字,而不喜欢与人打交道	制图员、修理工、裁缝、木匠、建筑工、出纳员、记账员、会计、勘测人员、工程技术人员、机器制造人员等
2	愿与人打交道,喜欢与人交往,对销售、采访、传递信息一类的活动感兴趣	记者、推销员、营业员、服务员、教师、行政管理人员、外交联络员等
3	愿与文字符号打交道,喜欢常规的、有规律的活动。习惯于在预先安排好的程序下工作,愿干有规律的工作	邮件分类员、办公室职员、图书馆管理员、档案管理员、打字员、统计员等
4	愿与大自然打交道,喜欢地理地质类的活动	地质勘探人员、钻井工、矿工等
5	愿从事农业、生物、化学类工作,喜欢种养、化工方面的实验性活动	农业技术员、饲养员、水文员、化验员、制药工、菜农等



图文

郭晶晶: 赢在职业兴趣

续表

兴趣类型	类型特征	适应的职业
6	愿从事社会福利类的工作，喜欢帮助别人解决困难，这类人喜欢帮助人，他们试图改善他人的状况，帮助他人排忧解难，喜欢从事社会福利和助人工作	咨询人员、科技推广人员、教师、医生、护士等
7	愿做组织和管理工作，喜欢掌管一些事情，以发挥重要作用，希望受到众人尊敬和获得声望，愿做领导和组织工作	组织领导管理者，如行政人员、企业管理干部、学校领导和辅导员等
8	愿研究人的行为和心里，喜欢谈及涉及人的主题，对人的行为举止和心理状态感兴趣	心理学、政治学、人类学、人事管理、思想政治教育研究工作以及教育、行为管理工作、社会科学工作者、作家等
9	愿从事科学技术事业，喜欢通过逻辑推理、理论分析、独立思考或实验发现和解决问题的、推理的、测试的活动，善于理论分析，喜欢独立地解决问题，也喜欢通过实验得到新发现	生物、化学、工程学、自然科学工作者、工程技术人员等
10	愿从事有想象力和创造力的工作。喜欢创造新的式样和概念，大都喜欢独立的工作，对自己的学识和才能颇为自信，乐于解决抽象的问题，而且急于了解周围的世界	社会调查、经济分析、各类科学研究工作、化验、新产品开发，以及演员、画家、创作或设计人员等
11	愿做操作机器的技术工作，喜欢通过一定的技术来进行活动，对运用一定技术、操作各种机械、制造新产品或完成其他任务感兴趣，喜欢使用工具特别是大型的、马力强的先进机器，喜欢具体的东西	制造人员、飞行员、驾驶员、机械操作工等
12	愿从事具体的工作，喜欢制作看得见、摸得着的产品并从中得到乐趣，希望很快看到自己的劳动成果，并从完成的产品中得到满足	室内装饰、园林、美容、理发、手工制作、机械维修、厨师等



### 我从法学系转入计算机系——李开复

找到自己真正的兴趣，并不是一件很容易的事，有时还要经过很多反复和波折。不过，一旦发现了兴趣所在，每个人都可以在激情的推动下走向成功。

拿我自己来说，我读高一的时候一心想做个数学家，刚进入大学时又想当一名出色的政治家，可直到大二时我才逐渐发现，自己无法全身心地喜爱数学和政治，学习成绩也只在中游徘徊。与此同时，我接触并喜欢上了计算机，每天疯狂地编程，很快引起了老师和同学的注意。

终于，在大二的一天，我做了一个重大的决定：放弃此前一年多在全美前三名的哥伦比亚大学法律系已经修成的学分，转入哥伦比亚大学默默无闻的计算机系。我告诉自己，人生只有一次，不应该浪费在没有乐趣、没有成就感的领域。当时也有朋友对我说，做一个没有激情的工作将会付出更大的代价。

那一天，我心花怒放、精神振奋，我对自己承诺，大学后三年的每一门功课都要拿A。如果不是那天的决定，今天的我就不会在计算机领域取得这样的成就；如果不是那天的决定，今天的我很可能是美国某一个小镇上一名既不成功又不快乐的律师。

#### 4. 价值观

价值观是指一个人对周围客观事物（包括人、事、物）意义、重要性的总的看法和评价。在同一客观条件下，对于同一个事物，由于人们的价值观不同，就会产生不同的行为。职业规划中，价值观是职业定位的最关键因素。只有所从事的职业与自我价值观相符合时，才不会有心理冲突，才能充分调动积极性，最大限度地发挥能力，满足高层次自我实现的需要，产生成就感。



#### 案例故事

#### 从摄影到艺术蛋糕的转变

好利来集团总裁罗红不是生下来就爱蛋糕，从脱离家庭独立生活的那天起，他爱的是照相，他喜欢“咔嚓”声。凭着他的吃苦能干和对摄影的痴迷，他在一家照相馆里工作了八个月，就掌握了照相的全部技能。一年后，他有了属于自己的照相馆，原本以为自己的一生都可以做自己热爱的摄影事业，可是一次买生日蛋糕的经历，却改变了他人

生的轨迹。那是在他母亲退休后的第一个生日，为了尽一片孝心，他希望能为母亲选购一个样式新颖、口味鲜美的生日蛋糕，然而几乎跑遍了整个成都，也没有选购到一个合适的生日蛋糕，罗红由此下定决心创立自己的蛋糕店。从事艺术蛋糕事业的最初朦胧的梦想，如一粒春种，深深植入了他的心际，如此一个温馨而富于感情色彩的开始，决定了好利来永久的品牌内涵——甜蜜的事业，快乐与爱心的使者。

可见罗红的核心价值观是爱，为了让全天下的母亲都能在自己生日的时候，品尝到美味的蛋糕，他放弃了自己心爱的摄影事业。也正因为罗红的价值观是爱，所以好利来的企业文化的核心内容也是爱。

生活中，这样的例子比比皆是！值得注意的是，在日常生活中，每个人的价值观并不是单一的，而是混合的，没有一项工作能够满足我们全部的价值观。所以，制订职业生涯规划时明确自己价值观的主要方面是至关重要的。



### 课堂讨论

你的价值观是什么？在你的生命中，什么东西是你无论如何都不会放弃的？

#### 5. 性别

个人的性别是无法选择的，随着社会的进步以及科学技术的发展，人类由工业社会进入了信息社会，它改变了人类的生产方式，也使男女两性在职业分工上的差距逐步缩小。职业的性别色彩本应该逐步淡化，但是传统的职业观、社会对男女“社会角色”期望的差异以及生理特征的差别都造成了对女性的职业限制。在现实中，有些职业，如矿下作业等更适合男性，而有些职业，如很多服务行业，则更适合女性。此外，结婚与否对男性和女性的影响也不相同，用人单位大多会认为婚姻会导致女性业绩下降，男性在婚后业绩反而会上升。所以，性别在职业规划中也是一个不得不考虑的因素。

#### 6. 年龄

年龄因素与职业的发展也有密切的关系。年龄之所以成为影响职业发展的因素，是因为不同阶段的人在生理状态、心理状态、价值观念、适应变化的速度、思维模式、固有习惯、学习能力、生活压力、经验等诸多方面存在着很大差异。在用人单位的各类招聘资格要求中，经常会出现关于年龄的要求。比如，在招聘销售和技术人员时，年龄往往要求在30岁以下。此外，职业机会将随着年龄的增长呈减少趋势，所以年龄的优势只体现在某个特定阶段。因此，应正视年龄因素对职业发展的影响，把握最佳年龄阶段发展自己的事业。

## 二、环境因素

### 1. 家庭环境

有的教育专家认为：“家长是孩子做人的第一任教师，家庭是孩子生活的第一所学校。”家庭作为个人成长的第一所学校，是造就个人素质、影响人生发展的重要因素之一。首先，父母教育方式的不同使得每个孩子认知世界的方法不同。其次，父母的职业是孩子最早观察模仿的角色，所以孩子必然会受到父母职业技能的熏陶。再次，父母的价值观、态度、行为、人际关系等会对孩子的职业选择产生直接或间接的影响。

一个人从幼年起，就受到家庭深刻的潜移默化的影响，则家庭的价值观、行为模式，必然从根本上影响他的职业理想和职业目标，影响其职业选择的方向、种类。例如，艺术家的孩子可能很有艺术细胞，教师的子女可能也会有做老师的梦想，这些影响如果加以适当的引导，对于人一生的发展一定会起到积极的作用。

但家庭的影响有时也会产生一些负面的效果，例如，在选择专业时，孩子应当有更加广泛自由的选择权，如果父母按照他们自己的意愿强制、包办，会令孩子一开始就厌烦被迫选择的专业，再好的专业也提不起他们的兴趣，这势必会影响孩子的学习和就业。还有的人会为了家庭而选择收入较高、较为稳定的职业，这是对家人、对社会所承担的义务，但却限制了个人兴趣和自我能力的发展。

### 2. 社会环境

社会环境决定着社会职业岗位的数量与结构，决定着社会职业岗位出现的随机性与波动性，从而决定了人们对不同职业的认定、进入和调整。任何个人的职业选择和职业发展都无法摆脱社会环境中流行的工作价值观、政治经济形势、产业结构的变化等因素带来的巨大影响。影响职业生涯的社会因素主要包括以下几个方面。

(1) 经济发展水平。一个人所生活的区域的经济发展水平将对其职业发展产生无形的影响。通常来说，在经济发展水平高的地区，企事业单位相对集中，优秀企业比较多，个人职业选择的机会就比较多，因而有利于个人职业发展；反之，在经济落后地区，个人职业发展就会受到一些限制。但是，任何事情都不是绝对的。经验表明，越是艰苦的地方，人才越少，发挥才干的空间也就越大，成功的概率也就越高。

(2) 社会文化环境。社会文化环境是影响人们行为的基本因素。社会文化环境包括教育条件和水平、社会文化设施、社会文化氛围等。在好的社会文化环境中，个人可以受到良好的教育，从而为以后的职业发展打下良好的基础；反之，则会给个体的职业发展造成障碍。

(3) 社会价值观念。任何人都无法摆脱社会价值观念的影响，大多数人的价值取向都为社会主体价值所影响。从某种意义上讲，一个人思想发展、成熟的过程，就是认可、接受社会主体价值观念的过程；而个体的职业选择必然受到个体价值观念的影响。



## 案例故事

## 水上种菜赚大钱

小陈，一个普通农民家庭的孩子，自幼父母双亡，在乡亲们的照料下长大，好不容易考上了大学。为了报答乡亲们的恩情，他在大学选择学蔬菜种植，常扎在学校的实验菜地里流连忘返，休息日常在图书馆、阅览室度过，很受老师赏识。他为了实现当个现代农民，用“现代”改变家乡面貌的愿望，还选修了几门经营管理方面的课。

毕业后，两手空空的他跟着一位在城里打工多年的乡亲进了城，在一家大型超市蔬菜部打工。除了想存点钱，他更想认真思索一下怎样搞现代农业。小陈发现环保蔬菜很受都市人欢迎，动起了环保蔬菜规模经营的脑筋。自家的土地十分有限，就打起了村南水塘的主意。这水塘面积不小，四周的残枝败叶、人畜粪尿被雨水冲到水塘里，发出阵阵恶臭。他凭借在学校学到的知识，知道这水塘虽然看着肮脏，其实里面蕴藏着丰富的农家肥料。他专门回家把水塘里的水样带到城里，通过老师介绍，送到水环境研究所请老师的朋友帮忙。检测结果证明小陈的想法是对的：水中磷、氮含量丰富，重金属含量符合栽培无公害蔬菜标准。他带着省吃俭用存下的钱回到家乡，承包了人见人烦的池塘，开始了创业之路。水上蔬菜生产过程分两步，在陆地大棚里育秧，在水塘竹排上催长。小陈在乡亲们的帮助下，在自家地里搭起大棚，在水塘里铺上竹排，放上码着秧苗的竹篮。秧苗的根透过竹篮、竹排缝隙扎进水里。生产周期短的菠菜、空心菜、芹菜之类的叶菜，15天左右就可以采收。小陈把水塘划分成几片，错开时间催长，做到每天都有鲜菜能上市。第一批水上蔬菜送到城里，由于颜色稍浅，几乎无人问津。小陈想起了帮人搞推销送试用品的经历，就把菜赠送给多家高档餐馆，宣传水上蔬菜特点，留下自己的电话号码。第二天，打来了十几个电话，说他的菜口味纯正、清香，要进他的货。他又邀请批发市场的菜贩参观自己的池塘，让菜贩们大开眼界。通过他们口口相传，无公害蔬菜在市里打开了市场。在筹办北京奥运会时，学生时代就爱关注动态的他，得知“奥运”蔬菜不能含兴奋剂成分，对农药残留有严格要求……有经营意识的小陈想：我的水上蔬菜应该打进奥运会！经过努力，他的水上蔬菜被北京奥组委指定为奥运会备选食品，为他的蔬菜在更大范围里扬了名。随着生产规模的扩大，小陈成了名副其实的百万富翁。他为村里修路、建标准化小学，回报了乡亲。

每个人的成长与发展都与环境息息相关，环境是个人职业生涯发展的外部约束条件，虽然有时候我们无法改变，但可以结合自身情况，联系自己所处的周围环境，寻找到职业发展的机遇。

### 三、其他因素

在制订职业生涯规划时，除了受上述个人因素和环境因素影响外，还会受到就业需求



状况、行业发展状况等其他因素的影响。

### 1. 就业需求状况

就业需求就是在一定时间内各种不同职业岗位对劳动者的需求量。就业需求可以鼓励和强化劳动者原有的职业倾向，抑制和打消劳动者不现实的设想，或者诱导劳动者产生新的职业期望。一般来说，职业需求越大，职业种类越多，就业机会就越大。

### 2. 行业发展状况

行业的特点、现状、未来趋势、就业竞争状况等因素往往也会影响着个人的职业行为和未来的职业发展道路，对这些职业因素进行认真、谨慎的斟酌，将有利于同学们做出正确的职业选择和职业发展规划。

我们应结合自己所学的专业和自己将来所要从事的行业，对该行业的发展趋势进行分析。对行业发展前景进行预测要考虑两方面的因素：行业自身的生命力和国家对相关行业的政策。

从以上我们可以看出，职业生涯设计是一个动态的、反复进行的过程。它是随着职业主体内在要素和外部环境的发展变化而不断评估调整的有机过程。一蹴而就、固定不变的职业生涯设计是没有的，毕业生在今后的职业经历中要不断地主动进行职业规划调整。



## 课堂讨论

林小姐，杭州人，26岁，大专学历，中文专业，参加工作已4年多。刚毕业时，父母托关系把她安排到了一家报社做编辑，由于文笔不好，工作成绩始终不好，压力越来越大的林小姐只好辞职。第二份工作是在一家公司做文员，平时做一些打字之类的琐碎小事，学不到什么东西，于是林小姐又辞职了。后来她又找了几份工作，都和第二份工作差不多。目前，林小姐在一家公司做经理秘书，对这份工作，林小姐还是比较满意的。

最近同学聚会，林小姐发现同学们个个都比自己混得好，有的已经当上了经理。再看自己，经理秘书虽然听起来不错，但不过是吃青春饭，说不定哪天就失业了，所以林小姐想换一份稳定的工作。想来想去，除了做文员、经理秘书，也想不出其他工作了。她该怎么办呢？

职业顾问帮林小姐分析之后认为，她面临的是典型的“职业迷茫”问题。职业顾问认为，造成“职业迷茫”的直接原因就是缺少职业规划。那么，职业规划到底应该怎么来做呢？

**问题讨论：**假设你是一名职业生涯规划师，请根据本章所学的理论与方法，帮助林小姐分析并确立适合自己的职业生涯目标和职业规划方案。

## 第二节 制订个人职业生涯规划的原则和步骤

职业生涯规划是实施就业、创业教育的一个重要载体,对于大学生而言,能否了解自己、规划自己、进一步发掘自身特长对职业发展至关重要。可以说,职业生涯规划就是职业成功的起点。由于每个人的个性特征、文化背景、价值观、能力、知识等均不相同,所以不同的人的职业生涯规划也必然不同,但是,这并不意味着大学生职业生涯规划没有一定之规。相反,职业生涯规划必须遵循一定的原则和步骤。正确的职业生涯规划能助人走向成功,错误的职业生涯规划也有可能使人误入歧途。

### 一、职业生涯目标的分类

#### (一) 按时间长短划分

按时间长短不同可以将职业生涯目标划分为短期目标、中期目标和长期目标三类。

##### 1. 短期目标

短期目标通常是指时间在1~2年内的目标,它是中期目标和长期目标的具体化,是操作性比较强的行动目标。短期目标可能是自己制定的,也可能是上级领导分配安排的,有较为具体的截止日期。短期目标应该是实现中长期目标的必经之路,是中长期目标的组成部分。

##### 2. 中期目标

中期目标一般是指3~5年内的目标,它既是制定和实施短期目标的依据,又是长期目标的重要组成部分。它具有指标量化的特点,并有一定的弹性,在整个目标体系中起着承前启后的作用,也是职业生涯能否有效实施和实现的重点。

##### 3. 长期目标

长期目标一般是指5年以上的目标,通常比较粗略、不够具体化,还有可能随着各种主客观情况的变化而发生变化,具有战略性、挑战性和动态性等特点。

#### (二) 按目的的性质划分

按目的的性质可以将职业生涯目标划分为内职业生涯目标和外职业生涯目标。

##### 1. 内职业生涯目标

内职业生涯是指从事一项职业时提升自身素质与职业技能而获取的个人综合能力、社会地位、价值观念及荣誉的总和。内职业生涯目标主要靠个体努力争取得来,它不随着外职业生涯的获得而自动具备,也不会由于外职业生涯的失去而自动丧失。内职业生涯目标侧重于个体自身因素,主要包括工作能力目标、心理素质目标、观念目标、内心感受目标等因素。

(1) 工作能力目标。工作能力是对处理职业中各种问题的能力的统称,如能够和上级

领导以及公司同事无障碍沟通的能力，组织大型活动的规划和组织能力，对自己所负责事务的分析能力等。工作能力目标指一定阶段内在现有的职务上能将工作做得更好。工作能力的提高，可以使个体以更新的理念、更充足的知识进行工作，进而得到更令人满意的工作结果。

(2) 心理素质目标。心理素质指的是在职业生涯发展过程中遇到障碍时，能够积极应对困难的心理态度、能够经受困难的心理承受力和坚信能够克服困难的信心。心理素质目标指的是经过训练、学习和调整，在职业生涯中能够经受住挫折，正确看待成功，能够做到临危不惧、宠辱不惊。心理素质目标非常重要，最终能够实现职业生涯目标的人和最终没能实现目标的人，区别往往并不在于是否在实现的过程当中遇到困难，而是在于心理素质的不同。前者认真寻找真正的不足所在，并努力学习、掌握克服这些困难的方法；而后者或者根本没有找到不能实现职业生涯目标的阻力，或者虽然发现了一些困难，却没有找到合适的方法解决这些困难。

(3) 观念目标。观念主要是指人对事的态度和价值观。观念目标指个体在工作学习中要求自己逐步形成一种什么样的观念或态度。工作是人生命的投影，一个人的工作态度折射着人生态度，而人生态度决定一个人一生的成就。一个天性乐观、对工作充满热忱的人，无论他眼下从事低微的工作还是从事受人尊敬的工作，都会认为自己的工作是一项神圣的职业，并怀着深厚的兴趣，不论遇到多少艰难险阻，都会有所成就。

(4) 内心感受目标。内心感受是指工作中由于发现和应用新的管理方法、创造新的业绩等而带来的内心收获和成就感。内心感受目标指的是在工作中朝有利于事业成功的方向积极努力，并用工作成绩收获新的、正向的心理感受。内心感受目标的正向强化会使个人在工作中的兴趣、成就感和努力程度不断提高。工作成果本身属于外职业生涯目标，但取得工作成果的内心收获和成就感则属于内职业生涯目标。

表 2-2 为某记者的内职业生涯目标示例。

表 2-2 某记者的内职业生涯目标

内职业生涯目标	示 例
工作能力目标	争取达到可以采访名人的能力
心理素质目标	提高处理突发事件、危机的能力；采访中遇到突发情况的时候能够沉着、理智地应对，并能尽快找出使损失最小的解决问题的方法
观念目标	注重才能的积累远比注重薪水的多少更重要，因为它是每个人最厚重的生存资本
内心感受目标	提高自己对所从事职业和工作的认可度，在此基础上更努力工作

## 2. 外职业生涯目标

外职业生涯指从事职业活动时的外在因素的组合及其变化过程，是在职业生涯过程中所经历的职业角色（职位）及获取的物质财富的总和，它是依赖于内职业生涯的发展而增

长的。外职业生涯目标一般是具体的，主要包括工作职务目标、工作成果目标、经济收入目标、工作环境目标等因素。

(1) 工作职务目标。工作职务目标是指在自己所从事的职业上，在某个阶段内通过努力，使自己在职务上达到更高的标准。其主要包括两方面：第一，现有职务的职责、权力是否能进一步扩大；第二，职务晋升，一个人只有具备日常工作的能力，才能为其职务的晋升打下基础。因此，在制订职业生涯规划时，内职业生涯目标中的工作能力目标应优于职务晋升目标。

(2) 工作成果目标。工作成果目标是指在自己从事的工作岗位上，某阶段内要达到的具体工作目标，要完成的工作计划。例如，工作产品在数量和质量上的提高、销售量在总金额上的进步、学者在研究成果上的成绩等。工作成果在一定程度上是直接衡量一个人职业成功与否的外在指标，工作成果目标的实现会增加人的成就感，对人的内职业生涯目标的实现有积极的正面作用。

(3) 经济收入目标。经济收入目标是指在某阶段内，个人在工作岗位中薪酬上的增长和个人经济储蓄上的总收入目标。大学毕业生要敢于制订职业生涯的经济目标，但必须结合自身情况。例如，某保险公司职员根据保险行业的特点和个人目前的发展状况，为自己制订的经济收入目标为 30 岁之前赚取 20 万元，40 岁之前赚取 100 万元。

(4) 工作环境目标。工作环境目标是指在某阶段内，工作硬件环境的改善状况。在更好的环境中，人们带着更好的心情工作，对职业生涯目标的完成也有积极的作用。

表 2-3 为某公司职员的外职业生涯目标示例。

表 2-3 某职员的外职业生涯目标

外职业生涯目标	示 例
工作职务目标	2 年内成为公司负责销售的区域经理
工作成果目标	创造 A 类产品年销售 1 000 万元的销售量
经济收入目标	2 年内年薪增加到 10 万元
工作环境目标	2 年内进入行政办公楼

### 3. 内职业生涯目标与外职业生涯目标的联系及区别

内职业生涯目标与外职业生涯目标关系密切，但对个人职业生涯实现的作用有所不同。

(1) 联系。内职业生涯目标的发展带动外职业生涯目标发展，内职业生涯的发展程度决定了外职业生涯的发展程度。内职业生涯丰富的人会抓住每一次发展机会，甚至能主动为自己、为别人创造发展机会。内职业生涯是真正的人力资本所在，提高内职业生涯而取得的工作成绩会转化为外职业生涯。内职业生涯的各个因素一旦获得，便成为人生的无价之宝。

外职业生涯目标的实现可以促进内职业生涯目标实现。内、外职业生涯目标相互促进、相互折射。外职业生涯目标是具体的、实际的，其实现可以成为激发人继续努力的动力，给人良好的心理预期，并获得由各项成绩带来的内心成就感，有利于内职业生涯目标

的实现。人的内职业生涯目标往往随着外职业生涯目标的实现而实现。内职业生涯在人的职业生涯成功乃至人生成功中具有关键性作用，因而在职业生涯的各个阶段，尤其在职业生涯早期和中期，我们都应该重视内职业生涯的发展。对于尚未毕业的大学生，或者是刚刚参加工作的新员工，一定要把对内职业生涯各个因素的追求看得比外职业生涯更重要。

(2) 区别。内职业生涯目标可以通过别人的帮助而实现，但并不是靠别人强加或赐予的，而主要是通过自身主观努力追求、不断探索而获得。外职业生涯关注客观条件因素，侧重于职业过程的、外在的、可以看得见的、可明确衡量的标记。例如，某同学应聘一家企业的人力资源职员，他的薪酬不是由他自己决定的，在今后的工作中如果不能给企业带来好的业绩，随时有被降薪或辞退的可能。

内职业生涯目标一旦取得，便会内化成自己的基本财富，很难被他人收回。外职业生涯目标通常是由别人认可和给予的，也容易被别人否认和收回。



### 阅读链接

#### 内职业生涯是事业的常青树

无论是没有工作经验的大学毕业生，还是经验丰富的职场中人，大家都应该意识到一点，没有人能够保证自己能够被同一家企业终生雇佣。因此，员工应该意识到自己不仅要为公司完成任务，还要在工作中打造个人的核心能力。这就是人力资源管理中说的“外职业生涯”和“内职业生涯”。

“外职业生涯”中，员工的职位升迁按照公司的梯阶进行，例如，从科长、处长一直向上晋升。但公司一旦发生变化，这条晋升道路也随之消失。“内职业生涯”中，员工实现自我能力提高包括沟通能力、分析能力、规划能力、成长能力。公司发生变化时只会剥夺员工的“外职业生涯”，不会影响“内职业生涯”。在职业生涯早期，对自己锻炼最大的工作是最好的工作，也就是使自己的内职业生涯收获最大的工作；在职业生涯中期，挣钱最多的工作是最好的工作，也就是外职业生涯的资本积累过程；在职业生涯后期，实现人生价值最大的工作是最好的工作，也就是职业生涯最高目标的实现，也是个人最高目标的实现。

随着市场经济的发展，人才竞争日益激烈，文凭、曾经的成绩、实习经历等，这些都是外职业生涯的内容，内职业生涯才是衡量人才的根本依据。一个更关注自身内职业生涯目标实现的人更受公司管理人员青睐，因为这样的员工更具有发展潜力和培养价值。

只有更加关注内职业生涯目标才能实现个人的可持续发展，才能找到更好的工作，也才能保持事业的常青。当一个人意识到为自己打工并不是自己要开公司或者自己独立运作一件事情，而是自己的工作热情和努力程度不为工资待遇不高、上级评价不公而减少时，就真正开始为自己打工了，这也是职业生涯的最高境界。

## 二、制订职业生涯规划的原则

一份好的大学生职业生涯规划，既要考虑到自身因素，又要考虑到外部环境因素；既要目标远大，又不能好高骛远；既要具备职业规划的基本要素，又要充分体现大学阶段的特征。所以，要制定出科学的职业生涯规划方案，就应遵循一定的原则，要遵守主客观规律，体现出职业生涯本身的特点。

### 1. 明确性

明确性原则主要指规划中各种措施、目标是否清晰、明确，实现目标的行动步骤是否直截了当等。规划只有清晰、明确，才能够转化为一个个可以实施的行为，因此人生各阶段的线路设计与安排一定要具体可行。

### 2. 具体性

所谓具体性原则，就是指在进行职业生涯规划时，要结合人生发展不同阶段的具体情况，科学地设计每一阶段的具体任务，制定具体可行的措施。职业生涯规划一般可以划分为短期、中期和长期三个阶段。对于不同阶段的规划，一定要制定详细的实施计划，包括何时实施、何时完成等。

### 3. 可实现性

制订职业生涯规划是为了去实现它，所以职业规划必须从客观现实出发，必须是具体可行的。在进行职业生涯规划时，大学生应注意设定的目标是否符合自己的性格、兴趣和特长，规划目标能否在预定的时间内完成，各阶段的路线划分与措施是否具体可行，在执行过程中能否进行评估等。

### 4. 挑战性

规划在可实现性的基础上要具有一定的挑战性，要经过一定的努力才可以实现。为了让规划具有挑战性，在制定规划时应注意选择对个人具有内在的激励作用，计划完成后自己能获得较大成就感的目标。但目标也不能设定得过高，在制订职业生涯规划时，一定要将个人的自身素质和能力结合起来，加以充分考虑，设定一个适当的生涯目标。

### 5. 持续性

进行职业生涯规划一定要注意持续性原则，以确保人生每个阶段的发展能持续、连贯、衔接。因此，要注意总目标和分目标之间是否统一，各具体规划与人生总体规划是否一致。此外，还需要注意，目标不可定得太多，太多了就意味着没有重点，会影响总体目标的系统性。

### 6. 适应性

适应性原则主要指在制定和采取职业生涯的具体实施措施时，要充分考虑可能牵涉到的各种因素，以增加计划的适应性。如目标或措施是否能依环境及组织、个体的变化而做出调整，调整的幅度及范围有多大，目标或措施是否有弹性或缓冲性等。

因为我们每个人都处在一定的社会环境中，离开这个社会，便无法生存与成长。所

以，在制定个人的职业生涯规划时，要分析社会环境条件的特点、发展情况及其与自己的关系，还要考虑自己在社会环境中的地位、社会对自己的要求以及社会环境对自己的有利条件与不利条件，等等。只有充分地考虑到这些因素，才能在复杂的社会环境中趋利避害，使职业规划更具现实意义。

### 7. 长期性

长期性原则也称全程性原则，即进行职业生涯规划一定要有长远眼光，从长远出发，对职业生涯发展的整个历程进行全程考虑。也就是说，大学生在制订职业生涯规划的时候，不能只顾及眼前利益，只考虑眼前问题，而应从自身职业生涯发展的整个历程出发，通盘考虑。

## 三、制订职业生涯规划的步骤

在制订职业规划时，我们要从社会现实和自己的实际情况出发，主动地把现实与理想结合起来，既不盲目地好高骛远，又不轻易地妄自菲薄。要脚踏实地、充满自信地面向未来，制订出人生最可行、最有价值的职业生涯规划。

制订职业生涯规划的基本步骤有不同的划分方式，在此我们归纳为以下四个主要步骤。

### 1. 客观认识自我，寻找职业方向

认识自我是进行职业生涯设计的第一步。认识自己，既要考虑职业需求，又要考虑自己的个性特长，还要认识到职业岗位与自己的关系。

要充分了解自己的职业兴趣、能力结构、职业价值观、行为风格、自己的优势与劣势等，只有正确地认识自己，才能进行准确的职业定位并对自己的职业发展目标做出正确的选择，才能选定适合自己发展的职业生涯规划路线，才能对自己的职业生涯规划目标做出最佳选择。

在客观认识自我方面，我们至少需要解决以下几个问题。

- (1) 我喜欢什么？我的职业兴趣是什么？
- (2) 我能够干什么？我有什么职业技能？
- (3) 我适合干什么？我的个人特质是什么？
- (4) 我最看重什么？我的职业价值观如何？

正确自我认识越来越受到社会各界的关注，如今很多用人单位在招聘员工时，都要求应聘者进行简单的自我剖析，说明自己的优缺点，列举个人的兴趣爱好等。

另外，在现有的认识基础上，还要对自己通过努力而产生变化的趋势进行分析和预测。预计可能发生什么变化，以及变化可能达到的程度。这既是确定职业生涯目标的重要依据，也是制定实现目标的具体措施和安排的基础。要相信自己，知识不够可以通过勤奋学习来补充；技能较差，可以通过刻苦训练来提高；个性有弱点，可以通过努力来调适。

客观认识自我的目的是找准优势、找出差距，这样才能在以后的职业生涯中更好地扬长避短，走好每一步。在自我评估中，要充分利用各种科学测评手段，如价值观量表、职业兴趣量表、人格量表等，同时结合在校学习、考试情况，老师、同学、亲朋好友的评

价,以及自我判断。需要注意的是,自我分析要客观、冷静,不能以点代面,既要看到自己的优点,又要直面自己的缺点。只有这样,才能避免职业生涯目标选择的盲目性,达到人职高度匹配。



## 阅读链接

### 职业锚

职业锚理论由美国著名职业指导专家施恩(Edgar H. Schein)教授提出。锚是固定、稳定船的工具,锚被抛下后,深深沉入海底,就可以稳住大船,使船不容易漂走。职业锚是用锚的作用形容个人在事业发展中的职业定位问题。施恩教授认为,如果一个人在他的职业生涯中能确定一件事情,使他的动机、能力、价值观统一起来,并能深刻而清晰地回答以下三个问题,他就找到了自己的职业锚。

我到底想做什么?(自己的动机和需要)

我到底能做什么?(自己的才能和能力)

我到底为什么做这件事?(自己的态度和价值观)

根据施恩教授的观点,职业锚共分为八种类型,各类型及其特点如下。

• 技术/智能型:强调实际技术或功能等业务工作;拒绝一般管理工作,但愿意在其技术、功能领域管理他人。

• 管理能力型:追求承担一般管理性工作,且责任越大越好;具有强有力的升迁动机和价值观,以提升等级和收入作为衡量成功的标准。

• 自主/独立型:最大限度地摆脱组织束缚,追求能施展个人职业能力的工作环境;追求在工作中享有自由,有较强的职业认同感,把工作成果与自己的努力相连接;追求自由自在的工作方式、工作习惯和生活方式,追求能施展个人才华的环境。

• 安全/稳定型:追求长期的职业稳定和工作的保障性;在行为上,倾向于根据组织对他们提出的要求行事,对组织具有较强的依赖性;个人职业生涯的开发与发展受到限制。

• 创业型:有强烈的创造需求和欲望;意志坚定,喜欢建立或创造属于自己的东西,并愿意为之冒险。

• 服务型:把服务他人、帮助他人作为自己的核心价值;在选择职业和工作时,把能否实现该价值作为首要标准。

• 挑战型:喜欢挑战具有较高难度的任务,希望能战胜强劲的对手,克服无法克服的困难和障碍等;参加工作的最大动力就是战胜各种不可能、新奇、变化和困难。

• 生活型:试图在工作和生活之间寻找平衡,认为个人的需要、家庭的需要和职业的需要都非常重要,为了找到一个能够提供足够的弹性让他们实现这一目标的职业环境,甚至可以牺牲职业的某些方面,如提升等。



## 2. 分析职业环境，确定职业目标

什么样的选择决定什么样的生活，一个人要想拥有成功快乐的一生，就需要有明确的目标、清晰的方向，然后作出有效的行动。一个没有目标志向的人就像断了线的风筝，只会在空中东摇西摆，找不到自己的方向。所以，在制定职业生涯规划时，确定职业目标非常关键，也是职业生涯规划中最重要的一点。

在职业生涯规划中，确立职业目标实际上就是树立职业理想。理想一般是指人们对未来的一种合理的期望。职业理想是指人们在一定的世界观、人生观和价值观的指导下，对其未来所从事的职业及事业上获取成就的追求和向往。职业理想在人们职业生涯设计过程中起着调节和指南作用。一个人选择什么样的职业以及为什么选择某种职业，通常都是以其职业理想为出发点的。大学生树立职业理想的过程，便是在心目中进行职业生涯设计的过程，他们一旦在心目中有了自己认为理想的职业，就会依据职业理想的目标，去规划自己的学习和实践，并为获得理想的职业而去做各种准备。

在设定职业目标的时候不能仅凭个人的美好愿望和想象，而应根据现实环境和自身的条件来确定切实可行的职业生涯目标，然后以此为动力，积极排除各种干扰，努力保证职业生涯规划的实现。大学生在进入社会时所选择职业的正确与否直接关系到下一阶段的长期发展问题。大学毕业生满怀憧憬，希望一出校门就能找到适合自己的理想工作。这就要求大学生要了解社会的大环境，遵循社会发展的客观规律，在对自己有了全面的认知的同时，也要根据社会对人才的基本要求塑造自己。这样才能使自己在人才市场中有的放矢，在竞争中处于不败之地。在实际操作中，我们一般会将职业目标进行分解，分解为可以实施的各个小目标。不同的时期应该有不同目标，短期的、中期的、长期的目标都应该明确。

此外，家庭环境是每个人在进行职业规划时都不得不考虑的一个重要因素。家庭的经济条件、社会关系、成员的健康状况以及以后的发展趋势等，均与职业生涯发展有关。例如，经济条件差的，可首先考虑就业，而不是再深造，而且，所选职业最好是风险小，较稳定的职业。另外，家庭状况不是一成不变的，在进行职业生涯规划时应考虑变化的因素。

## 3. 确定实施方案，择优发展路径

合理的职业目标实施方案应该包括职业目标分解、职业目标组合以及确定成功标准。

(1) 职业目标分解。职业目标分解是根据自身的知识、能力现状与职业目标所需的知识、能力状态之间的差距将职业生涯长期远大的目标分解为有时间规定的长、中、短期分目标。职业目标分解是将总体目标量化的过程，是帮助个体在现实环境、现实自我与目标生活、目标自我之间建立桥梁的重要手段。“以迂为直”的方法是将职业目标分解，促进职业生涯发展的重要方法。

影响个体职业目标分解的因素有很多，其中主要有所处的环境条件、自身条件及所处的阶段、确定的职业方向。

(2) 职业目标组合。职业目标组合是处理不同目标相互关系的有效方法，主要着眼于

不同目标之间的因果联系和互补关系。目标的组合可以是时间上的，如并进或连续；也可以是功能上的，如因因果联系、互补联系等。

(3) 确定成功标准。成功标准是个体对自己职业生涯目标实现程度的认可描述，反映其本人的价值观。价值观念不同，每个人的成功标准也不一样。这一标准是检验职业目标是否实现的直接手段。不管持有什么样的价值观，有怎样的成功标准，在职业生涯规划中个体必须有一个明确的标准来检验自己的规划。

在实现职业目标的过程中，是向行政管理路线发展，还是向专业技术路线发展呢，还是先走技术路线，然后再转向行政主管路线？在具体的岗位方面需要作出选择，行政管理、市场营销、技术研究、服务支持……职业目标如何实现，是通过能力和业绩，通过社会关系，还是通过获得文凭，都要做出选择。由于发展路线不同，对职业发展的要求也不相同。因此，在职业生涯规划中，必须做出最适合自己的抉择，以便使自己的学习、实践以及各种行动措施沿着设定的职业生涯路线或预定的方向前进。

#### 4. 评估与反馈

俗话说“计划赶不上变化”，影响职业生涯规划的因素有很多，有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素则难以预测。因此，要使自己的职业生涯规划行之有效，就需要对职业生涯规划进行评估和修订。实际上，评估与反馈的过程既是个人自我与社会的认识不断深化的过程，也是职业生涯规划真正发挥作用的有效方式。对职业生涯规划的评价与反馈主要包括对职业的重新选择、对职业生涯路线的重新选择、职业目标的修正、实施措施与计划的变更等。



#### 课堂讨论

阿强是一个深思熟虑的人，性格有点内向，喜欢哲学、人文科学，特别是心理学，喜欢实践性强、能多接触社会的工作。读了5年的临床医学毕业后在医院做了3年的内科医生。阿强当时觉得收入低，同时医院的圈子太封闭，想象一下自己一辈子就这样待在医院，好像现在就看到了50岁的自己，一辈子就这样？——不甘心。于是辞职，去了企业做销售。后来在一家全球500强的企业做药品的销售，收入还令人满意，但感觉应酬太多、太累——成天陪着吃吃喝喝，拉关系，不是自己喜欢的工作。阿强又很想跳槽，换一个自己喜欢的工作。但应该做什么工作呢？想来想去，始终拿不定主意。

**思考讨论：**阿强到底该不该跳槽呢？你对阿强的工作有什么好的建议呢？

### 四、大学生在职业生涯目标设定过程中易出现的误区

职业生涯目标的设定并不是一件容易的事，职业目标的设定关键在于“知己又知彼”，一方面对自己要有一个清楚的认识和了解；另一方面对就业环境和职业岗位的要求也要心中有数。因此，职业目标的质量主要在于你要达成的职业目标是否与自己相匹配，以及你所设定的目标是否切实可行。下面是大学生在设置职业目标时容易出现的几个误区。

### 1. 设置了一个并不属于自己的目标

如果设定的职业目标不能满足自己的需要，不是自己真正感兴趣的，也是不太适合自己的，或是自己不能胜任，而且与自己的价值观也是有所违背的，那么这个职业目标就不是你的。有些人在做职业决策时，常常是为了取悦他人，比如，自己的父母、老师或是朋友等，他们让别人来判断什么适合自己，而不是从自己的兴趣、能力、个性以及价值观等方面来设置自己的职业目标。从长远来看，即使一个人实现了这样的职业目标，它所带来的常常是挫折而不是内心的成长。

### 2. 职业目标与人生的其他目标并不相关

一个人在生涯中扮演的角色是多种多样的，如学生、公民、职业者、子女、配偶、父母、休闲者等角色，各种角色之间是相互影响的，一个角色的成功可能会带来其他角色的成功，一个角色的失败也可能导致其他角色的失败。同样，如果在一个角色中投入太多的时间和精力，也可能影响到其他角色的质量。因此，个人职业生涯目标的设定，往往要考虑到它对生活其他方面的影响。你所设定的生涯目标与你想过的生活应该是基本一致的，有些人在生涯目标的设定上，只注重工作的挑战、奖赏和声誉，而忽略了家庭、休闲者等角色。要注意职业目标与家庭目标、个人生活和健康目标的相协调和结合，因为家庭的幸福和身体的健康是事业成功的基础和保障。

### 3. 长期目标和短期目标相脱节

要注意长期目标和短期目标的结合，长期目标指明了发展方向，短期目标是实现长期目标的保证，长短结合更有利于职业生涯目标的实现。如果只有长期目标，那么目标显得太宽泛、欠具体，缺乏行动的动力；同样，如果过分关注具体的目标会导致目光短浅，可能会变得只有行动而不会思考。

### 4. 目标实现太容易或太难

职业生涯目标的设定要有一定的挑战性，只有这样才能给自己以激励和动力，实现目标时才能带来应有的成就感。目标实现太难，会因为失败而造成挫败感，对人的积极性产生负强化，丧失继续努力勇气；目标实现太容易，则会失去挑战性和激励作用，对人没有鼓励和促进，成就感和满足感也会差很多。合理的目标是基于自己的能力和周围环境的、既有挑战性又有实现的可能性的目标。因此，合理目标的设定需要个体具有深刻的洞察力和判断能力，既要充分分析自己又要了解环境中的机会和障碍。

### 5. 职业生涯目标缺乏弹性

职业生涯目标的设定常常要强调灵活性，灵活性的目标对于有效的职业生涯管理必不可少。由于工作环境和人的能力状态都不可避免地会随各项事务的变化而变化，当过去适合自己的职业生涯目标随着时间和环境的变化不再适合自己时，工作和职业生涯的目标就要随之进行灵活的调整和改变，甚至完全放弃。进行职业生涯规划要把握变与不变的尺度，不能走极端。职业生涯目标的改变应在原有目标的基础上，结合新的形势进行适当调整，只有当职业生涯目标与现实情况存在严重的冲突时才考虑废除原有目标，确立新

目标。

#### 6. 缺乏核心目标

所谓核心目标就是在一段时间内行动围绕的中心。在一段时间内，我们的行动要有一个核心目标，否则纵使有明确、现实、合理的目标也未必能成功。如果有多个目标，可以对每个目标进行评估，确定一到两个最重要、最有价值的、对事业发展最有推动力的目标作为核心目标。

职业生涯目标是职业生涯规划的核心，因此，在职业生涯目标制定的过程中，一定要尽量注意避免以上误区，提高职业生涯规划的有效性。



### 课堂讨论

#### 黎先生的困惑

黎先生毕业于某大学电子类专业，从大学毕业到现在已经有八个年头了。在过去八年时间里，他从事过多种工作，从最初的电子制造业操作工、车间维修、电路设计到后来的产品设计工程师。可是公司白领没做多久，他就开始厌倦了目前的生活，他时常问自己“现在的工作是自己向往的职业吗”。黎先生坐在办公室电脑显示屏前，觉得阴暗的办公室与阳光灿烂的窗外形成鲜明的反差，他觉得这不是他想要的生活，他心中的职业应该是充满挑战和希望的，而不是如此的枯燥乏味。

朋友说黎先生善于与人交际，亲和力比较好，做销售才是应有的发展路线，而且他自己也觉得不应该这样长此以往地“混”下去，白白地浪费自己的青春。于是，黎先生毅然辞职，就近找了一份做销售的工作干了起来。但是由于这是一家刚刚创建的公司，公司老板没有自己的发展战略，加上下面的销售人员都没有实战经验，很快这家公司就宣布倒闭了，于是黎先生只好离开此公司另谋出路。几经周折，黎先生来到了自己理想中的城市——杭州，在这座美丽的城市重新开始他的职业生涯。初来乍到的黎先生因为不熟悉杭州的行业状况，并且对自己的职业状况也没有一个深刻的认识，所以前后做过好几份工作却都不尽如人意，最长的也只是做了不到半年时间。随着时间的推移，黎先生渐渐地开始怀疑自己这么多年来是否真的走错了路，要不然为什么到现在自己的职业发展还是一团糟呢。

**思考讨论：**请你帮黎先生分析一下造成目前状况的原因，并制订可行性职业规划。

## 第三节 职业生涯规划书

大学生职业生涯规划书是大学生对自己的职业发展目标的选择、计划及实施的书面表达。书写职业生涯规划书一方面可以促进大学生清楚地认识自我、积极地关注外部环境，从而可使自己的学习和职业紧密地结合起来，使自己的学习有的放矢；另一方面对职业目

标的确立、实施方案的规划可以使大学生对自己未来人生的发展走向有更加清晰的认识。

## 一、大学生职业生涯规划书的主要格式

大学生职业生涯规划书一般有表格式和文本式两种类型。

### 1. 表格式

表格式职业生涯规划书主要包括三部分内容，即规划者的基本信息、规划内容和备注栏。这种规划书其实是不够完整的职业规划书，只相当于一份完整的职业生涯规划书的计划实施方案表。一般大学生在撰写自己的职业生涯规划书时不能采用这种类型，但可以制作这样一个表格型的规划书作为日常警示使用。

表 2-4 为个人职业生涯规划表的示例。

表 2-4 个人职业生涯规划表示例

姓名		性别		年龄	
学历		专业		政治面貌	
个人特长			职业选择		
个人经历	主要教育经历				
	主要工作经历				
	主要培训经历				
个人经历	经济环境				
	社会环境				
	职业发展环境				
职业生涯目标	人生目标				
	短期目标				
	中期目标				
	长期目标				
计划与实施	人生目标				
	短期目标				
	中期目标				
	长期目标				
评估与调整方案					
备注					

职业生涯规划人：\_\_\_\_\_

规划制订时间：\_\_\_\_\_

### 2. 文本式

文本式职业生涯规划书是对个人职业生涯规划的全面、详细的分析和表达，是完整的职

业生涯规划书，也是最常用的职业生涯规划书。其主要包括的内容有封面、扉页、目录、前言（或引言）、自我分析、职业环境分析、目标定位、行动计划、评估调整、结束语。

(1) 封面、扉页和目录。封面上一般写规划书的名称和规划制订的时间（年月日），也可以在封面写上名言警句等；扉页要写上规划者的真实姓名、性别、学院、班级、联系电话、电子邮箱等相关信息。

(2) 前言（或引言）。前言主要写出制订规划的意义和目的。

(3) 自我分析，即自我认知，主要对自己从主观方面和客观方面进行具体分析，然后对自我分析结果进行总结。

(4) 职业环境分析主要从家庭环境、学校环境、社会环境、行业环境等方面对自己所处的环境和即将面临的环境进行全面、客观、正确的分析。

(5) 目标定位。这是指在对个人及环境进行分析的基础上，确定自己的发展目标。

(6) 行动计划。行动计划即为职业生涯规划目标的实现制订一个详细可行的实施方案。

(7) 评估调整。因为职业生涯规划是一个动态的过程，所以在职业生涯规划过程中要根据实际情况进行及时的评估和调整。一般要写出评估的内容、评估的时间和调整的原则。

(8) 结束语。结束语一般是对自己执行职业生涯规划的决心的鼓舞。

## 二、职业生涯规划书范文

下面是引自某高职院校城市规划专业大一学生的职业生涯规划书。

### 我的职业生涯规划书

姓名：肖艾

性别：女

专业：2013级城市规划专业

#### 前言

生命不应该是一个简单的轮回和重复，每一个生命都应该以独特的方式去演绎自己的人生。因此，我希望我的人生按照自己设定的方向前进，不管遇到什么样的人或事，都要做自己。下面就是我的职业生涯规划。

#### 一、自我认知

##### 1. 性格

健康开朗，积极向上；从容、沉稳并保持着坦荡、开阔的胸怀，任何时刻都想着展现出真实的自己；偏爱并忠实于内心的真实想法，不会轻易地被外界干扰，不会特别在意别人的看法和评价。有时候我也有自己怯懦的一面，在个别场合，会感觉非常的不自然，有时做事缺乏自信。

##### 2. 优点

(1) 具有不服输的精神，积极主动，勤奋向上。只要我认为自己该做的事，不管有多

么麻烦都要去做，但却厌烦去做我认为毫无意义的事情。

(2) 做事有很强的原则性，学习生活比较有条理，愿意承担责任。能够依据明晰的评估和收集的信息来做决定，能充分发挥自己客观的判断和敏锐的洞察力。

(3) 与人交往时比较敏感，比较谦逊，对朋友忠实友好，有奉献精神 and 同情心，喜欢关心、帮助他人。

(4) 实事求是，有目标有想法，喜欢做符合现实的考虑。

### 3. 缺点

(1) 信心不足，不敢去尝试一些新事物。

(2) 对失败或没有把握的事常常会感到紧张或有压力。

(3) 在公众场合有时不敢充分表现自己。

### 4. 我的职业价值观

我喜欢自由，我理想中的职业价值观是自由型的，因为我不想受别人的指使，我想凭借自己的能力拥有自己的小“城堡”，不愿受人干涉，想充分施展自己的本领。因此我想在大学三年里要认真学习专业文化知识，根据自己的特长来挖掘自身的潜力，以此来提高自己处理事情的能力，培养自己全面发展的能力，也养成自己认真学习，发扬不怕苦不怕累的精神，从而适应社会发展的需求。也许我会缺少实战经验，但我想我拥有的是知识和技能，而且拥有对工作及生活的饱满热情，我相信只要努力就没有做不成的事。不管遇到什么困难，我都会始终不渝的坚守自己的意愿，完成自己的梦想，从而实现自己的人生目标。

## 二、职业环境分析

### 1. 职业动向分析

城市规划是一门要求熟悉或了解较多社会科学的理工类学科，由于“城市”是一个具有极强社会特征的对象，因此虽然研究成果大部分以图纸形式表达，却比其他工程类学科需要多得多的社会科学知识，这就要求毕业生毕业时应获得以下几方面的知识和能力。

(1) 具有扎实的自然科学基础，较好的人文社会科学基础和外语语言综合能力。

(2) 城市规划的基本原理和方法，具有独立进行城市规划和用多种方式表达设计意图的能力以及具有初步的图形、数据的处理能力。

(3) 了解中外建筑历史的发展规律，掌握人的生理、心理、行为与建筑环境的关系，与建筑有关的经济知识、社会文化习俗、法律与法规的基本知识。

(4) 具有项目前期策划、设计方案和建筑施工图绘制的能力，具有建筑美学的修养。

### 2. 职业就业前景分析

城市规划是一门自古就有的学问，每个民族都有其独特的知识组成，城市规划研究城市的未来发展、城市的合理布局 and 综合安排城市各项工程建设的综合部署，是一定时期内城市发展的蓝图，是城市管理的重要组成部分，是城市建设和管理的依据，也是城市规划、城市建设、城市运行三个阶段管理的龙头。

随着城乡统筹发展思路的铺开，我国城市化进程将加快步伐。一个城市能否规划得

当，关系着城市的发展与稳定布局。随着互联网的普及和公众参与热情的提升，城市规划者开始从幕后走到前台，城市规划人才的价值越来越得到领导和群众的认可，其影响力也越来越受人注目。在国外，城市规划专业是被列为十大就业前景看好专业之一。因此，城市规划的就业前景还是相当不错的。

### 三、职业目标确定

#### 1. 2013—2018年主要完成的目标

(1) 学历、知识结构：考取专升本，获得大学本科文凭，英语过四六级。

(2) 个人发展状况：与同学和老师相处融洽，有良好的人际关系；学会网球，经常参加体育锻炼。

#### 2. 2018—2023年主要完成的目标

(1) 工作情况：进入一所设计院或事务所工作，有较好的收入。

(2) 学历、知识结构：获得城市规划师资格，不断进修升值自己。

(3) 个人发展状况：结识一些建筑界的精英人物，提高人际关系网的质量。

#### 3. 2023年以后（即毕业五年后）

经济情况较好和人际关系较好的话，成立自己的事务所，积累财富，让自己的事务所日益壮大。

### 四、具体实施方案

#### 1. 规划学习

相比高中，大学中的学习更多的是自学，因此初入大学必须要明确知道自己想做什么，然后制定相关目标。作为城市规划专业的学生，在学好本专业的主干课程（城市规划原理、城市规划设计、城市设计、城市规划理论与城市发展史、城市道路与交通、城市生态与环境保护、城市地理学、城市经济学、区域规划等）外，还要学好普通话、计算机、英语等知识，为自己将来的就业或再深造做好充分准备。

#### 2. 调整心理

步入大学，我们不再是尖子生，一切从零开始，必须要正确看待自己。在这里，我们的基础都差不多，不管你在高中是多么出色还是落后，在这里我们都是普通人，一切从零开始，要及时调整心态。刚到大学，我们要先熟悉环境，适应大学生活。经过这个学期的学习，我明白大学和高中一样都是顶着很大的压力的。学习上的相互竞争，繁重的学习任务，紧张的考试压力以及期望与现实之间的差距等。高中的时候有时候由于胆量小，我失去了自我展示的机会，我想在大学期间一定要克服这种问题，做好对抗挫折的准备。同时我要会明确学习、工作和生活的方向，无论遇到什么困难和挫折，都会心胸开阔、朝气蓬勃地去面对、去解决。

#### 3. 处理关系

大学是个团体生活的地方，一个寝室很多人，大家的生活方式成长环境都不一样，所以我要学会宽容，与同学之间要不断地磨合，从而融洽相处。认真学习，阅读大量关于建筑的书籍，多看各类优秀设计的图片和图纸，积极与前辈交流，也能锻炼到自己的交际



能力。

### 五、职业评估

#### 1. 职业目标评估

学习城市规划是个比较辛苦的专业，虽然是理工专业，却要求我们在实践中学会综合、优化地运用与城市有关联的众多文、理知识，如果我坚持以此作为我的目标，我以后的职业生涯会有以下可能：

- (1) 考取城市规划师职业资格证书，在某家设计院或建筑院工作；
- (2) 考取公务员，在规划管理局、土地管理局、建设委员会等城建管理部门从事城建管理与课题研究；
- (3) 进入房地产行业，从事房地产开发前期可行性研究、房产项目设计策划、联系与指导设计部门等工作。

#### 2. 职业路径评估

我知道人生道路上不可能没有波折，一切都充满了不确定性。每天都有新的变化，所以我的规划不是一成不变的，必须要根据各种变化进行不断的调整、完善。当出现绝佳时机的时候，如果有可能，我想我会改变我自己的发展方向。

#### 结束语

有人说过：“一个人的悲哀不在于目标未达成，而在于没有目标可达成。”成功没有捷径，但有方法；选择比努力重要，方向比速度重要。当规划好自己的职业生涯时，就相当于有了选择和方向，再加上自己的努力，未来就会充满希望，人生将会飞黄腾达。



## 实践演练

### 一、自我兴趣探索

#### 我的岛屿计划

如果你获得了一次免费度假旅游的机会，有机会去下面岛屿中的一个。唯一的要求是你必须在这个岛屿上待满至少半年的时间，请不要考虑其他因素，仅凭自己的兴趣按一、二、三的顺序找出你向往的3个岛屿。

#### R 岛——“自然原始岛”

这是个自然生态优良的绿色之岛。岛上保留有原始森林，自然生态保持得很好，有各种各样的野生动物。岛上居民生活状态还相当原始，他们以手工见长，自己种植瓜果蔬菜、修缮房屋、打造器物、制作工具，喜欢户外活动。

#### I 岛——“深思冥想岛”

岛上的人迹较少，建筑物多偏处一隅，平畴绿野，适合夜观天象，岛上有多处天文馆、科技博物馆以及科学图书馆等。岛上居民喜好观察、学习、探究、分析，崇尚和追求真知，常有机会和来自各地的哲学家、科学家、心理学家等交换心得。

### S 岛——“温暖友善岛”

岛上居民个性温和、十分友善、乐于助人，社区均自成一个个密切互动的服务网络，人们重视互助合作，重视教育，关怀他人，处处充满着人文气息。

### C 岛——“现代井然岛”

岛上建筑十分现代化，是进步的都市形态，以完善的户政管理、地政管理、金融管理见长。岛上的人个性冷静保守，处事有条不紊，精于组织策划，细心高效。

### E 岛——“显赫富庶岛”

岛上的居民善于企业经营和贸易，能言善道，以口才见长。岛上的经济高度发展，处处是高级饭店、俱乐部、高尔夫球场。来往者多是企业家、经理人、政治家、律师等，曾多次在这里召开财富论坛和其他行业的巅峰会议。

### A 岛——“美丽浪漫岛”

岛上充满了美术馆、音乐厅、街头雕塑和街边艺人，弥漫着浓厚的艺术文化气息。当地的居民很有艺术、创新和直觉能力，他们保留着传统的舞蹈、音乐与绘画。许多文艺界人士都喜欢来到这里寻找灵感。

如果是在团体内做这个活动，可将房间分为 6 个区域，分别代表 6 个岛屿，按自己的第一选择就座。选择同一个岛屿的人可以互相交流一下，自己为什么选择这个岛屿，看看大家有什么共同的兴趣爱好，归纳关键词。根据大家的交流给自己的小组命名并选取一个标志物，在白纸上制作一张宣传图，每个小组请一位代表用 2 分钟的时间展示自己小组的图，并在全班分享一下小组成员共同的特点。

我最想前往的三个岛屿是\_\_\_\_\_；

我们岛屿的名称\_\_\_\_\_；

岛屿的标志物及其含义\_\_\_\_\_；

岛屿的关键词\_\_\_\_\_。

六岛环游游戏是对霍兰德职业兴趣理论的一个简单应用，每一个岛代表霍兰德职业兴趣理论的一个类型。你最想去的三个岛反映了你的兴趣和职业倾向。

## 二、我的一生效计划

人的一生是可以预演和改变的，也就是说有意义的一生是可以定义的。当然每个人的生活不一样，但想建功立业有一番抱负的人都是有计划的，所以在这里希望同学们可以先写下自己一生的 50 个目标（根据自身情况增加或减少），方方面面的都可以，就是让你思考自己的人生。目标是可以变化的，是可以转移的，但这个目标的集合有助于你发现和定义自己，就在这里写下你的人生 50 个目标吧！

首先这是你一生的计划，它是目标的集合，所以要全面，要从生活、个人、家庭、职业、社会等各个方面来树立目标；其次是时间性，光有想法是不够的，最好要有预期实现的时间，当然不是有明确的时间就能够实现，但从计划的现实性来说最好还是要有有限制的；最后是要量化，目标不可以概括，要尽可能量化、具体，这样才会明确！

序号	目标	实现时间	量化指标	备注
1				
2				
3				
4				
5				
6				
.....				

### 三、价值大拍卖活动

这个团体游戏有助于大家了解自己的价值观。

#### 1. 活动要求

- (1) 活动开始前要准备足够的道具钱和拍卖槌。
- (2) 将拍卖的东西事先写在硬板纸上（最好是不同颜色），以方便拍卖和增加拍卖的趣味性。

(3) 宣布游戏规则，即每位成员有 5 000 元（道具钱），他们可以随意叫卖下表中的东西，每样东西都有底价（见下列拍卖底价表），每次出价以 500 元为单位，价高者得到东西，有出价 5 000 元的，立即成交。

#### 2. 活动步骤

- (1) 给每位成员每人 5 000 元（道具钱），介绍拍卖游戏的方法和拍卖的东西。
- (2) 举行拍卖会。拍卖会由小组长主持，按游戏方法进行，到所有拍卖的东西卖出为止。
- (3) 引导小组成员对拍卖过程进行讨论思考，比如，在拍卖过程中“你的心情如何”、“你是否后悔得到你所买的东西”、“你争取回来的东西是否是你最想得到的”、“假如现在已经是人生的尽头，请看看你手上所有的是什么东西”等。

拍卖底价表

拍卖项目	底 价	拍卖项目	底 价
爱情	500 元	财富	1 000 元
友情	500 元	欢乐	500 元
健康	1 000 元	长命百岁	500 元
美貌	500 元	诚实	500 元
礼貌	1 000 元	享受一次美餐	500 元
威望	500 元	分辨是非的能力	1 000 元
自由	500 元	大学毕业证书	1 000 元
爱心	500 元		

#### 四、开展“职业生涯规划”竞赛

##### 1. 竞赛目的

通过个人职业生涯规划设计，使大学生了解职业生涯规划设计的内容、要求和意义，使大学生认识到个人职业生涯规划设计对自己未来的发展具有指导作用和重要意义。

##### 2. 竞赛组织

(1) 老师简要介绍设计职业生涯规划方案的要求。

(2) 每位学生要在规定时间内写出自己的职业生涯规划方案。

##### 3. 择优评讲

(1) 老师对有代表性的规划方案进行点评。

(2) 评出优秀的作品，请作者和大家交流心得。

## 第三章 职业素质的培养和职业能力的提升

### 十 案例启示

#### 做事先做人

小李是重庆某学院工程造价专业即将毕业的学生。两周前，沿海多家企事业单位组成一个招聘团来渝招聘应届大学毕业生，小李带着个人简历也去应聘。招聘场面异常火爆，简直就是人山人海！小李选中了一家幕墙装饰公司，准备投简历。然而，数十人在招聘台前挤得密不透风，求职心切的学生们争先恐后地将自己的简历往前递，现场秩序一片混乱。小李实在看不下去了，于是扯着嗓门大声对学生们喊：“大家不要再往前挤了，排队好吗？”一连喊了好几声，混乱的局面才有所改变，学生们开始按顺序递交材料。

小李在排队等候时发现，这家公司的要求很高，很多学生都只能得到招聘者一句冷冰冰的话，小李不禁有些紧张。然而，当小李将简历递上去时，招聘者只问了一句，“你是学工程造价的吗？”然后便告诉小李，如果他愿意，马上就可以签约。

小李惊诧不已，半晌才明白过来，一定是自己刚才主动维持秩序的举动打动了招聘者的心。

也许只是一个小小的、无意识的举动，便能改变你的命运。其实现在的用人单位看重的并不仅仅是大学生成绩单上的分数，更看重的是大学生为人处世的态度、人际交往的能力以及团队精神等。小李求职的经历说明，做事先做人，人品在求职中同样重要。一名大学毕业生，如果连做人的基本道理都不懂，谁会相信他在事业上能有所建树呢？

## 第一节 职业素质概述

近年来，用人单位在挑选人才时，对应聘者的综合素质要求越来越高。决定大学生求职择业成功与否的因素有很多，关键是其自身的素质。大学毕业生要在未来的求职择业中具有更大的自由度、更强的竞争力，选择更好的职业岗位，或者在今后的工作中有所作为，需要在道德技能、心理适应力等方面做好准备。

一个人的职业素质水平关系到他的职业前途，要取得职业生涯的成功必须具备良好的职业素质。那么到底什么是职业素质呢？

### 一、职业素质的含义

职业素质是指劳动者在一定生理和心理条件的基础上，通过教育、劳动实践和自我修养等途径形成和发展起来的并在职业活动中发挥重要作用的内在基本品质，是对社会职业了解情况与适应能力的一种综合体现。总体来说，职业素质主要包括职业意识、职业道德、专业技能、通用技能和心理素质等。

不同的行业和职业对从业人员的素质要求也会不同，因此，在校大学生应根据自己的专业和职业目标，有针对性地培养自己的职业素质，以达到提高就业能力的目的，为未来取得职业成功奠定基础。

### 二、职业素质的特征

一般来说，职业素质主要具有下列一些特征。

#### 1. 职业性

职业素质的职业性又叫作职业差异性，即不同的职业需要不同的职业素质，不同的职业对职业素质的要求具有较大的差异性。对建筑工人的素质要求不同于对护士职业的素质要求，对商业服务人员的素质要求不同于对教师职业的素质要求。例如，作为工程技术人员必须具有坚实的专业基础、较强的动手能力、不辞劳苦的创业精神等；作为管理人员必须具有高度的事业心和责任心、较强的综合分析能力、强烈的市场和用户观念、良好的决策或辅助决策能力等。

#### 2. 稳定性

素质养成是个长期的过程，会受到遗传、环境等多种因素的影响，但素质在相对时间内具有稳定性，在特定时间内个体对特定事物也会表现出持续而稳定的行为特征。例如，一位教师，经过三年五年的教学生涯，就逐渐形成了怎样备课、怎样讲课、怎样热爱自己的学生、怎样为人师表等一系列教师职业素质，于是，便保持相对的稳定。当然，这种素质并不是一成不变的，随着他继续学习、工作和环境的影响，还可继续提高。因此素质的

稳定性是相对的。

### 3. 内在性

职业素质虽然是个体身上的一种客观实在，但却是看不见摸不着的，具有隐蔽性和抽象性，只能通过行为方式、工作绩效和行为结果等表现出来。

### 4. 整体性

一个从业人员的职业素质和他整体素质是相关的、分不开的。例如，我们说某某同志职业素质好，不仅指他的思想政治素质、职业道德素质好，而且还包括他的科学文化素质、专业技能素质好，甚至还包括身体心理素质好。一个从业人员，虽然思想道德素质好，但科学文化素质、专业技能素质差，就不能说这个人整体素质好。相反，一个从业人员科学文化素质、专业技能素质都不错，但思想道德素质比较差，同样，我们也不能说这个人整体素质好。所以，职业素质一个很重要的特点就是整体性。

### 5. 可塑性

职业素质并非天生不变的，而是可以通过后天的教育、社会实践等途径逐步提高和完善的。例如，缺乏的素质可以通过实践和学习得到不同程度的补偿；一般的素质可以通过训练成为个人的特长素质；已有素质也可能因为长期不予实践而萎缩退化。这些都是职业素质可塑性的表现。

## 三、职业素质的结构

美国著名心理学家麦克利兰把人的素质描述为一座在海上漂移的冰山，并将其分为表面的“水面以上部分”和深藏的“水面以下部分”，其中有 7/8 左右的存在于水底，只有 1/8 露在海平面以上。这就是著名的素质冰山模型（见图 3-1）。

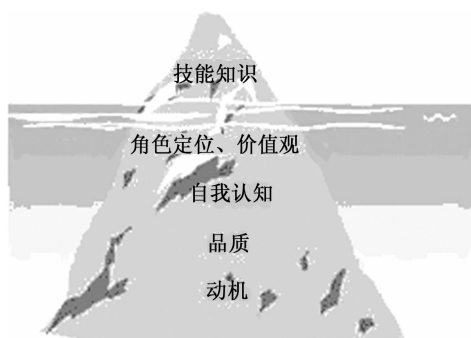


图 3-1 素质冰山模型

图 3-1 中“水面以上部分”又被称为显性素质，主要包括基本知识、基本技能，是外在表现，是容易了解与测量的部分，可以通过各种学历证书、职业资格证书来证明，或者通过专业考试来验证。这部分相对来说比较容易改变和发展，培养起来也比较容易见成效，但很难从根本上解决综合素质问题。

“水面以下部分”又被称为隐性素质，包括社会角色、自我形象、特质和动机，是人内在的、难以测量的部分，它们不太容易通过外界的影响而得到改变，但却对个体的行为与表现起着关键性的作用。

因此，培养和提升职业素质时，不仅要重视显性素质，更要重视隐性素质。

#### 四、职业素质测评

一个人只有发现自己的优势与不足，发现自己的潜力与缺陷，了解自己的职业素质，学习才能更有针对性；只有了解自己的职业素质，有针对性地提高自我的职业素质，从而提高就业能力，才能为顺利就业和获得成功的人生奠定基础。

了解自己职业素质的方法很多，归纳起来主要有以下几种。

##### 1. 学校的考试、竞赛

专业知识与技能是职业素质的重要组成部分。虽然大学中强调学生的自学能力，但是课堂学习仍然是知识获取最重要的渠道。学校为了检验教学成果，会进行各种形式的考查，如闭卷考试、操作考试、撰写论文等。虽然一次考查不能全面反映学生知识和技能的掌握情况，但仍然可以作为最重要的参考依据。另外，学校常会组织各种各样的竞赛，如英语口语大赛、演讲比赛、程序设计大赛等。参加类似的活动不仅可以提高自己的能力，实际上也是对自我知识与技能的一次检验。

##### 2. 他人的评价

他人的评价也是了解自我职业素质的重要渠道，特别是任课教师、班主任、辅导员的评价，尤其需要重视。通过老师的评价，同学的想法，家长、亲友的建议，学长的分析，可以帮助自己发现诸如专业知识、综合能力、品德修养等方面的各种问题。

##### 3. 接受职业指导

目前，学校内、社会上都有不少专门的就业服务机构，大学生可以到这些机构接受有关指导。比如，可以到学校内的就业指导中心或者心理咨询中心接受职业生涯辅导。

##### 4. 职业素质测评技术

素质测评是指测评主体在较短时间内，采用科学的方法，收集被测评人各方面的表征信息，然后根据一定的评价目标体系作出量值或价值判断的过程，或者直接从其所收集的表征信息引发与推断某些素质特性的过程。职业素质测评源于西方国家，我国的职业素质测评直到 20 世纪 80 年代才开始兴起。近几年，职业素质测评技术在实践中得到了广泛应用，在社会上引起了广泛关注。目前，职业素质测评已经被广泛应用于人才交流、岗位配置和公务员的招聘中，正在向产业化方向发展。

目前的素质测评主要集中在品德素质和能力的评价上。对品德的测评一般采用问卷法，主要工具有卡氏 16 种人格因素量表（见附录二）、艾森克个性问卷、明尼苏达多相个



性调查表等。其中，卡氏 16 种人格因素量表经我国众多机构试用，被认为具有较高的信度和效度。

## 第二节 职业道德

良好的职业修养是每一个优秀从业人员必备的素质，良好的职业道德是每一个从业者必须具备的基本品质，这两点是用人单位对员工最基本的规范和要求，同时也是每个从业者担负起自己的工作责任必备的素质。

### 一、道德与职业道德的涵义

道德是社会学意义上的一个基本概念，是一定社会、一定阶级向人们提出的处理人与人之间、个人与社会、个人与自然之间各种关系的一种特殊行为规范。不同的人，不同的社会阶层都有不同的道德标准。道德是做人的根本，人生在世最重要的两件事便是学做人和学做事。

职业道德是道德在职业实践活动中的具体体现，是同人们的职业活动紧密联系的符合职业特点所要求的道德准则、道德情操与道德品质的总和，是职业品德、职业纪律、专业胜任能力及职业责任等的总称，属于自律范围，它通过公约、守则等对职业生活中的某些方面加以规范。职业道德既是本行业人员在职业活动中的行为规范，又是行业对社会所负的道德责任和义务。

职业道德的涵义可归纳为以下七个方面：

- (1) 职业道德是一种职业规范，受社会普遍认可；
- (2) 职业道德是长期以来自然形成的；
- (3) 职业道德的主要内容是对员工义务的要求；
- (4) 职业道德标准的多元化代表了不同企业可能具有不同的价值观；
- (5) 职业道德承载着企业文化和凝聚力，具有深远的影响力；
- (6) 职业道德没有确定的形式，通常体现为观念、习惯信念等；
- (7) 职业道德大多没有实质的约束力和强制力，主要通过员工自律来实现。

### 二、职业道德的主要内容

职业道德规范是职业道德原则的具体化，是职业范围内从业人员应遵守的行为要求，它在职业活动中调整个人与他人、集体、社会之间的利益关系，是我国现阶段各行各业从业人员都应当遵循的职业道德基本规范。《中华人民共和国公民道德建设实施纲要》中明确提出：“要大力倡导以爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会为主要内容的职业道德，鼓励人们在工作中做一个好建设者。”因此，我国

各行各业现阶段普遍适用的职业道德的主要内容即为爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会。

### 1. 爱岗敬业

爱岗敬业就是对自己的职业自己的工作认真负责，热爱自己的本职工作，以恭敬、严肃的态度对待自己的职业，对本职工作一丝不苟、尽心尽力、忠于职守，为实现职业的目标而奋斗努力。它要求从业者既要热爱自己所从事的职业，又要以恭敬的态度对待自己的工作岗位，爱岗敬业是职责，也是成才的内在要求。一个人要做好自己的本职工作，没有爱岗敬业的职业精神是做不好的，现代社会人与人之间只是分工不同，职业无贵贱之分，这是职业道德所要倡导的首要规范。



### 案例故事

#### 爱岗敬业——李素丽

李素丽，北京人，公共汽车售票员，自1981年走上售票员工作岗位以来，她以周到的服务、细致的关怀，赢得了社会的赞誉，作出了不平凡的成绩。她看到老幼病残孕，就主动上前搀扶；看到上班族在追车，就尽量不关门等等；对外地乘客耐心指路，到站便提醒他们下车，被称为“中国雷锋工程形象大使”。

### 2. 诚实守信

诚实守信就是实事求是地为人做事，讲信用、守诺言，这是职业道德的最基本准则。在职业行为中最基本的体现就是诚实劳动。

随着社会主义市场经济的发展，市场竞争也愈趋激烈，无论是从业人员自身，还是他所服务的部门，面对竞争，其行为不仅要符合法律，而且要符合职业道德，必须诚实守信、公平竞争，否则就会出现不正当竞争现象，就会导致市场活动的无序性，造成社会经济活动的混乱，危害性极大。



### 案例故事

#### 群众信得过的建房人——范玉恕

范玉恕，男，中共党员，天津建工集团三建建筑工程有限公司项目经理、副总工程师，全国劳动模范、全国优秀项目经理。“老老实实做人，结结实实盖房”是范玉恕始终坚持的职业信条，他许诺：绝不向人民交付一平方米不合格的工程。

为兑现诺言，范玉恕把全部心血都用在了提高工程质量上，始终坚持“四个一样”：大事和小事一个样，外露工程和隐蔽工程一个样，分内事和分外事一个样，有要求和没要求一个样。在每项工程施工中，他都坚持制定一个高于国家要求的质量标准，拿出一套质量创优的措施，建立一套完备的质量保证体系，作出每道工序的质量样板。通过多年实践，他创造出保证工程质量的“8，1，15”工作法。1999年，范玉恕负责的所有工程质量全部优良，创造出天津建筑史上的“四个第一”，两次获得全国建筑行业最高奖——鲁班奖，被誉为“群众信得过的建房人”。

### 3. 办事公道

办事公道是指处理各种职业事务时要公道正派、客观公正、不偏不倚、公开公平；对不同的对象一视同仁，秉公办事；不因职位高低、贫富、亲疏的差别而区别对待。



### 案例故事

#### 铁法官——谭彦

谭彦，男，汉族，中共党员，生前系大连经济技术开发区人民法院刑事审判庭副庭长、副院长曾被授予全国优秀共产党员、全国法院模范、十大中国杰出青年卫士等荣誉称号。

他在职期间坚持秉公执法，客观公正，照章办事，办案300余起，无一起发回改判。他生前常说：“我是法官，头顶着国徽，肩扛着天平，绝不能在我们手中办一件错案。”无论是亲朋好友的说情，或是打着各种旗号的威胁者，通通被他顶回去。在身患重病的情况下，他仍然执法如山，认真办案，被人们誉为无私奉献的“铁法官”。尽管他已去世多年，至今仍是法官称为学习的楷模。

### 4. 服务群众

服务群众是指听取群众意见，了解群众需要，端正服务态度，改进服务措施，提高服务质量，这是职业道德的重要原则。做好本职工作是服务人民最直接的体现。

### 5. 奉献社会

奉献社会就是要履行对社会对他人的职业义务，自觉地努力地为社会为他人做出贡献。这是职业道德的出发点和归宿，当社会利益与局部利益、个人利益发生冲突时，要求每一个从业人员把社会利益放在首位。奉献社会是职业道德的出发点和归宿，也是社会主义职业道德的最高境界和最终目的。这不仅需要有明确的信念，更需要有崇高的行动。当一个人任劳任怨，不计较个人得失，甚至为自己所从事的事业献出生命时，他关注的其实是这一事业对人类社会的意义。

### 三、职业道德的培养

职业道德虽然是一个老生常谈的话题，但却一直没有引起大学生的足够重视。如今许多用人单位在招聘时都把“道德品质”列在人才标准的首位，因此大学生应首先培养自己的职业道德。大学生可以从以下几个方面来加强自身的职业道德修养。

#### 1. 要努力学习

学习是培养职业道德最基本的方法。培养高尚的职业道德，一是要学习职业道德知识的原则、核心、基本规范等理论知识。二要学习道德楷模们的事迹，用楷模们的事迹激励和鞭策自己。

#### 2. 待人做事要忠实、诚信

忠实是指不论对别人交办的事情或是对自己所从事的职业都要尽心尽力，不浮躁应付，要忠于自己的事业。本着忠实的态度去处理工作中的事情，更容易取得成功。

俗话说：“百年言论，千年诚信。”人无信则不立，诚信是待人接物的重要原则，也是职业生涯中不可缺少的美德。

要做到忠实、诚信并不是一朝一夕的事情，要经过长时间的笃行才能实现。

#### 3. 要努力“慎独”

“慎独”就是在任何时候做事情都要小心谨慎，特别是在独自一人，根本无人监督的时候，也要忠于职守，自觉地遵章守纪，不要以为没有人看见，没有人做到就可以偷工减料，疏忽大意，忘乎所以，甚至以为做点错事也不要紧。

#### 4. 要坚持自省

自省即内心的省查检讨，是行为主体经常地、不断地、冷静地去寻找自身思想和行为中的缺点和错误。没有内心省查检讨的过程，也就不可能达到自律的目的，自我调适、自我激励也就失去了目标。从业者如果不对自己的职业思想和行为及时地进行反躬自省，不认真检查自己的言行，那就会小错不认，积成大错。只有经常反躬自省，才能有自知之明，立于不败之地。

#### 5. 要积极投身实践

职业实践是职业道德的根本。只有在职业活动中，从业者才能获得真实的道德体验，才能提高职业道德认识，培养职业道德情操，磨炼职业道德意志，树立职业道德信念，养成良好的职业道德行为习惯。

职业道德不仅关系着个人的名誉和形象，还与公司、企业乃至整个行业的声望和礼仪密切相关，良好的职业道德会给企业带来额外的收益。作为大学生，培养良好的职业道德素质不是一朝一夕就能做好的，一定要坚持不懈，时刻保持对自己思想和行为上的严格要求，要从日常生活中的小事做起。



微课 2  
职场新人的注  
意事项

## 第三节 职业能力

职业能力是人们从事某种职业的多种能力的综合。例如,作为教师只具有语言表达能力是不够的,还必须具有对教学的组织和管理能力,对教材的理解和使用能力,对教学问题和教学效果的分析、判断能力等。如果说职业兴趣能决定一个人的择业方向,以及在该方面所乐于付出努力的程度,那么职业能力则能说明一个人在既定的职业方面是否能够胜任,也能说明一个人在该职业中取得成功的可能性。

### 一、职业能力的分类

职业能力是多种能力的综合,可以将其分为一般职业能力、专业能力和综合能力。

#### 1. 一般职业能力

一般职业能力主要是指一般的学习能力、文字和语言运用能力、数学运用能力、空间判断能力、形体知觉能力、颜色分辨能力、手的灵巧度、手眼协调能力等。此外,任何就业岗位的工作都需要与人打交道,因此,人际交往能力、团队协作能力、对环境的适应能力,以及遇到挫折时良好的心理承受能力都是我们在职业活动中不可缺少的能力。

#### 2. 专业能力

专业能力主要是指从事某一职业的能力。在求职过程中,招聘方最关注的就是求职者是否具备胜任所应聘的岗位工作的专业能力。例如,你去应聘教学工作岗位,对方最看重你是否具备最基本的教学能力。

#### 3. 综合能力

这里主要介绍国际上普遍注重培养的“关键能力”,包括以下四个方面。

(1) 跨职业的专业能力。从以下三个方面可以体现出一个人跨职业的专业能力:一是运用数学和测量方法的能力;二是计算机应用能力;三是运用外语解决技术问题和进行交流的能力。

(2) 方法能力。一是信息搜集和筛选能力;二是掌握制订工作计划、独立决策和实施的能力;三是具备准确的自我评价能力和接受他人评价的承受力,并能够从成败经历中有效地吸取经验教训。

(3) 社会能力。社会能力主要是指一个人的团队协作能力、人际交往和善于沟通的能力。在工作中能够协同他人共同完成工作,对他人公正宽容,具有准确裁定事物的判断力和自律能力等,这是岗位胜任和在工作中开拓进取的重要条件。

(4) 个人能力。随着我国经济体制改革的深入、法制的不断健全完善,人的社会责任感和诚信将越来越被重视,假冒伪劣将越来越无藏身之地,一个人的职业道德会越来越受到全社会的尊重和赞赏,爱岗敬业、工作负责、注重细节的职业人格会得到全社会的肯定和推崇。

## 二、职业能力的培养

我们人类先天就具备很多能力，但由于后天开发得不够，很多能力因此而消失。比如，每个婴儿都会游泳，但不是每个成年人都会游泳。再比如，一只雄鹰因为和鸡生活在一起而变得不会飞翔。所以挖掘自身潜能，不断培养自身能力，就显得尤为重要。其实，很多能力是可以通过后天的努力培养出来的。

### 1. 主观能动性促进职业能力的培养

能力的形成和发展有其自然的前提，即人的遗传素质。如果个体在脑神经系统、运动器官、感觉器官的解剖生理结构和机能方面有缺陷，就难以形成和发展相应的能力。不过，马克思说：“搬运工和哲学家之间的原始差别要比家犬和猎犬之间的差别小得多，他们之间的差异是分工形成的。”因此，对常人来说，能力，特别是职业能力的形成发展不取决于先天，而在于后天的环境、教育训练以及实践活动。如世界著名选手、奥运会乒乓球金牌得主、优秀运动员邓亚萍，小时候由于个子不高，在行家看来不是打乒乓球的料，但由于她勤奋拼搏，能够吃常人难吃之苦，终于成为世界乒坛一颗璀璨的明星。这就说明充分发挥人的主观能动性何等重要。

### 2. 接受教育和培训能促进能力的形成

父母是我们的第一任老师。我们从父母那里接受了最初的职业意识，并获得了最初的基本能力。个体要获得知识能力，主要是来自间接经验的传递。有目的、有计划、有组织的学校教育正可以充当这一媒介。提高职业能力最有效的方法就是接受教育和培训，短期职业教育和高等教育都能使人获得一定的基础知识和职业技能，在上岗前再参加一些针对性强的专门培训，对上岗后更好地胜任岗位职责会有很大的帮助。

### 3. 通过不断地实践能够提高职业能力

我国古代思想家王充，在他的论著中就指出“施用累能”、“科用累能”，就是说能力是在使用中积累的，从事不同职业活动的人积累不同的能力。苏联著名戏剧家斯坦尼斯拉夫斯基也说：“没有顽强的细心的劳动，即便是有才华的人也会变成绣花枕头似的无用的玩物。”这都突出了实践活动在能力形成和发展中的作用。职业能力和职业实践互为因果，从事一定的职业活动需有一定的能力为前提，但在实践过程中不断涌现出来的新问题、新要求则会促使相应能力水平的持续提高。

### 4. 一些良好的品质对能力的形成和发展有重要的意义

如谦虚能使人保持旺盛的求知欲和进取精神，这样就不仅会激发人发挥自己的能力的，而且还可以挖掘自己的潜能，从而促进能力的发展。再如，毅力不仅能帮助人战胜困难，成为成功的外部条件，而且能使人战胜身体上的某些缺陷（如口齿不清）使能力得到发展。另外，“勤能补拙”也说明了个人的勤奋努力对能力的发展有着积极的作用。

### 三、能力与技能测评

能力与技能的测评主要包括智力测评、技能测评、能力倾向测评和学习能力测评四个方面。

#### (一) 智力测评

智力测评的原理是：在相同的职业中，智力高的人比智力低的人学得快，做得好；不同职业对人的智力的要求也不尽相同。在智力测评中，我国主要采用的是由韦克斯勒于1955年编制的，在1981年和1997年经过两次修订的韦氏成人智力测验（WAIS-RC）以及联合型瑞文测验（CRT）。

韦氏成人智力测验适用于16岁以上的被测验者，将其分为农村和城市两类。测验分为言语和操作两部分。言语部分包括知识（I）、领悟（C）、算术（A）、相似性（S）、数字广度（D）、词汇（V）6个分测验；操作部分包括数符号（DS）、图画填充（PC）、木块图（BD）、图片排列（PA）、图形拼凑（OA）5个分测验。算术、图片排列、木块图、图形拼凑、数符号和图画填充有时间限制，其他测验不限制时间。有的项目通过后记1分，未通过的记0分，如知识测验；有的项目按回答的质量分别记0分、1分或2分，如领悟、相似性和词汇测验。最后言语测验的量表分加上操作测验的量表分得出总智商。表3-1是由韦氏成人智力测验得出的智力等级分布表。

表 3-1 韦氏智力等级分布表

IQ 的范围	智商等级	人群中的理论分布比率/%
130 及以上	极超常	2.2
120~129	超常	6.7
110~119	高于平常	16.1
90~109	平常	50.0
80~89	低于平常	16.1
70~79	边界	6.7
69 及以下	智力缺陷	2.2

#### (二) 技能测评

技能测评是对一个人技能技巧的实际水平的测验，而不是潜在水平的测验，属于成就测验。测验的方式大多数是作业实例测验，如SRA听写技巧测验、DAT语言使用测验、明尼苏达工程类类推测验、业务打字测验等。例如，汽车修理厂在挑选汽修技工时，所进行的测评就是技能测评。



## 案例故事

### 技能的重要性

陈军，某高职毕业生，计算机专业。陈军学习刻苦，老师讲的、课本上写的都学得很透彻，每次考试分数都很高。但让陈军苦恼的就是动手实践能力太差。大学毕业面临找工作，笔试都顺利过关，但当测试实际编程技能时，他一次次被刷下来。有一位面试官建议他去参加一个 Java 培训班，加强一下动手实践能力的训练。通过在培训班的学习，陈军掌握了作为一个程序员应具备的技能，再加上优异的学习成绩，最终找到了一份理想的工作。

### （三）能力倾向测评

所谓能力倾向是一种潜在的、特殊的能力，它与经过学习训练而获得的才能是有区别的，它本身是一种尚未接受教育训练前就存在的潜能。能力倾向测评可以判断一个人的能力优势与在某一职业成功发展的可能性。此类测验分为普通能力倾向测验和特殊能力倾向测验。

#### 1. 普通能力倾向测验

普通能力倾向成套测验（general aptitude test battery，简称 GATB）最初是美国劳工部从 1934 年开始利用了 10 多年时间研究制定的，适合于许多不同职业群检查各自的不适合者。由于这套测验在许多国家被广泛使用，因而备受推崇。后来，日本劳动省将 GATB 进行了日本版的标准化，制定成《一般职业适应性检查》（1969 年修订版）。这套测验主要是实现对许多职业领域所必需的几种能力倾向的测评。它由 15 种测验项目构成，其中 11 种是纸笔测验，其余 4 种是操作测验，这两种测验可以测评 9 种能力倾向。

（1）G——智能。智能即一般的学习能力，包括对说明、指导语和诸原理的理解能力、推理判断能力、迅速适应新环境的能力。

（2）V——语言能力。语言能力是指按语言的意义及与它相关的概念，有效地掌握它的能力；对字词、句子、段落、篇章及其相关关系的理解能力；清楚而准确地表达信息的能力。它包括口头表达能力和文字理解与表达能力。

（3）N——数理能力。数理能力是指在正确而快速进行计算的同时能进行推理，解决应用问题的能力。

（4）Q——书写知觉能力。书写知觉能力是指对文字、表格、票据等材料的细微部分正确知觉的能力；直观地比较、辨别字词和数字，发现错误和矫正的能力。

（5）S——空间判断能力。空间判断能力是指对记忆平面图形与立体图形之间的关系理解能力和解决应用问题的能力。

（6）P——形态知觉能力。形态知觉能力是指对实物或图像的有关细节的正确知觉能



力；根据视觉能够比较、辨别的能力；对图形的形状和阴影的细微差别、长宽的细小差异进行辨别的能力。

(7) K——动作协调能力。动作协调能力是指迅速、准确和协调地做出精确的动作，并迅速完成作业的能力；迅速而准确地做出反应动作的能力；手、眼协调运动的能力。

(8) F——手指灵活性。手指灵活性是指快速而准确地活动手指，操作细小物体的能力。

(9) M——手腕灵活性。手腕灵活性是指随心所欲地、灵巧地活动手以及手腕的能力；拿取、放置、调换、翻转物体时手的精巧运动和腕的自由运动能力。

其中，V、N、Q能力出色的人，属于认知型；S和P能力出色的人可归入知觉型；K、F、M突出的人，属于运动技能型。现实生活中，许多人可能同时在上述两类能力类型中都相当优秀，或者9种能力水平差不多，没有哪一类特别突出。一般能力倾向测试的意义在于帮助你发现什么样的职业领域最能发挥自己的潜能，而不是简单地划定“最适合的职业”，要知道，人的很多能力是可以通过后天培养而积累的。



### 测一测

#### 能力倾向的自我测评

下面的测试包括九个方面的能力的简易量表，每种能力倾向都有四道试题。测验时，请仔细阅读每一道题，并采用五级评分法对自己进行判定。

(一) 一般学习能力倾向 (G)	强 1	较强 2	一般 3	较弱 4	弱 5
1. 快而容易地学习新内容					
2. 快而正确地解答数学题					
3. 对课文的字、词、段落、篇章的理解、分析和综合能力					
4. 对学习过的材料的记忆能力					
(二) 言语能力倾向 (V)	强 1	较强 2	一般 3	较弱 4	弱 5
1. 善于表达自己的观点					
2. 阅读速度和理解能力					
3. 掌握词汇量的程度					
4. 你的语文成绩					
(三) 算术能力倾向 (N)	强 1	较强 2	一般 3	较弱 4	弱 5
1. 做出精确的测量					
2. 笔算能力					
3. 口算能力					

续表

4. 你的数学成绩					
(四) 空间判断能力倾向 (S)	强 1	较强 2	一般 3	较弱 4	弱 5
1. 解决立体几何方面的习题					
2. 画三维度的立体图形					
3. 想象盒子张开后的平面图					
4. 想象三维度的物体					
(五) 形态知觉能力倾向 (P)	强 1	较强 2	一般 3	较弱 4	弱 5
1. 发现相同图形中的细微差别					
2. 识别物体的形状差异					
3. 注意物体的细节部分					
4. 观察物体的图案是否正确					
(六) 书写知觉能力倾向 (Q)	强 1	较强 2	一般 3	较弱 4	弱 5
1. 快而准地抄写资料					
2. 发现错别字					
3. 发现计算错误					
4. 能很快查找编码卡片					
(七) 眼手运动协调能力倾向 (K)	强 1	较强 2	一般 3	较弱 4	弱 5
1. 玩电子游戏					
2. 打篮球、排球、足球一类的活动					
3. 打乒乓球、羽毛球运动					
4. 打字能力					
(八) 手指灵活度 (F)	强 1	较强 2	一般 3	较弱 4	弱 5
1. 灵巧地使用很小的工具					
2. 穿针眼、编织等使用手指的活动					
3. 用手指做一个小工艺品					
4. 使用计算器的灵巧程度					
(九) 手腕灵巧度 (M)	强 1	较强 2	一般 3	较弱 4	弱 5
1. 用手把东西分类					
2. 在推拉东西时手的灵活性					
3. 很快地削苹果					
4. 灵活地使用手工工具					

计分方法：选“强”得5分，选“较强”得4分，选“一般”得3分，选“较弱”得2分，选“弱”得1分。计算每一类能力的自评等级：自评等级=总分÷4。最后，将自己的等级填入下表。

职业能力倾向	自评等级	职业能力倾向	自评等级	职业能力倾向	自评等级
G		S		K	
V		P		F	
N		Q		M	

根据结果对照下表，找到你适合的职业。

职业类型	职业能力倾向								
	G	V	N	S	P	Q	K	F	M
生物学家	1	1	1	2	2	3	3	2	3
物理科学技术人员	2	3	3	3	2	3	3	3	3
数学家和统计学家	1	1	1	3	3	2	4	4	4
系统分析和计算机程序员	2	2	2	2	3	3	4	4	4
经济学家	1	1	1	4	4	2	4	4	4
社会学家、人类学者	1	1	2	2	2	3	4	4	4
心理学家	1	1	3	4	4	3	4	4	4
历史学家	1	1	4	3	3	3	4	4	4
哲学家	1	1	3	2	2	3	4	4	4
政治学家	1	1	3	4	4	3	4	4	4
社会工作者	2	2	3	4	4	3	4	4	4
法官	1	1	3	4	3	3	4	4	4
律师	1	1	3	4	3	4	4	4	4
职业指导者	2	2	3	4	4	3	4	4	4
大学教师	1	1	3	3	2	3	4	4	4
小学和幼儿园教师	2	2	3	3	3	3	3	3	3
中学教师	2	2	3	4	3	3	4	4	4
营养学家	2	2	2	3	3	3	4	4	4
画家、雕刻家	2	3	4	2	2	5	2	1	2
产品设计和内部装饰者	2	2	3	2	2	4	2	2	3
舞蹈家	2	2	4	3	4	4	4	4	4
演员	2	2	3	4	4	3	4	4	4

续表

职业类型	职业能力倾向								
	G	V	N	S	P	Q	K	F	M
电台播音员	2	2	3	2	2	4	2	2	2
作家和编辑	2	1	3	3	3	3	4	4	4
翻译人员	2	1	4	4	4	3	4	4	4
体育教练	2	2	2	4	4	3	4	4	4
体育运动员	3	3	4	2	3	4	2	2	2
秘书	3	3	3	4	3	2	3	3	3
统计员	3	3	2	4	3	2	3	3	4
一般办公室职员	3	4	3	4	4	3	3	4	4
商业经营管理	2	2	3	4	4	3	4	4	4
警察	3	3	3	4	3	3	3	4	3
导游	3	3	4	3	3	5	3	3	3
驾驶员	3	3	3	3	3	3	3	4	3

#### (四) 学习能力测评

学习能力测评是用笔试的方式测评学习能力。学习能力测评中最常用的题型包括必答题、选答题与综合题。例如，升学考试就是一种学习能力的测评，通过考试的人有能力进入更高层次的学习。

## 第四节 职业素质的提升

一个人的职业素质不是一成不变的，需要在工作与学习中逐步形成，并且通过学习和培训加以提升。在学术界，对于职业素质的划分有许多种方式。有人将职业素质划分为显性职业素质和潜性职业素质，还有的人把职业素质划分为身心素质、智能素质和品德素质三大类。虽然分类有所不同，但职业素质的主要内容却基本相似。下面从基础理论知识、专业知识和技能、通用技能和个人素质四个方面介绍职业素质的提升。

### 一、基础理论知识

基础知识是知识大树的躯干，是知识结构的根基，毕业生无论选择何种职业，也不管朝哪个方向发展，都少不了宽厚扎实的基础知识。特别是随着科技和经济的高速发展，社会的产业、行业、职业结构调整的速度必然加快，大学生在择业、就业上已不可能是从一而终，经常变动职业岗位的状况不可避免。要适应这种变化、必须靠扎实宽厚的基础知

识，只有把基础知识面拓宽，毕业后才能在岗位上不断进取。

掌握厚实的基础理论就能融会贯通、触类旁通，积极汲取各种新理论、新知识，建立起相应的科学知识结构。用人单位对毕业生所储备的理论知识的要求主要集中在以下两个方面。

(1) 渊博的知识。这里所讲的知识主要包括专业知识、科学技术知识、人文社科知识三大部分。现代社会对从业人员的文化知识要求愈来愈高，仅仅具有一定的专业知识是不够的，还必须具有广博的科学知识和人文社科知识。科学技术知识包括数学、物理、化学、生命科学等；人文社科知识包括文学、艺术、历史、哲学、法律、社会学等。专业知识又可以分为专业基础知识和专业应用知识。专业知识的具体内容因专业的不同而不同。例如，如果学习西方哲学，那么伦理学、逻辑学、中国哲学就是其专业基础知识。

(2) 合理的知识结构。所谓知识结构，就是指一个人的知识体系的构成因素和各因素之间的联系方式。在传统社会中以知识的数量作为衡量人才的标准，而在知识经济时代素质结构的优劣成为了衡量标准。在农业经济时代人才的知识结构是杂家型的，在工业经济时代人才的结构大多是专家型的，那么在知识经济时代的知识结构应该是什么样的呢？实事求是地讲，知识结构合理与否并没有绝对的标准。知识的承载力与知识的活化率，是判断知识结构是否合理的两个主要因素。所谓知识的承载力，就是说知识面一定要宽广，要有扎实的基础知识，只有这样建立的知识大厦才会稳固。所谓知识的活化率，就是指可以灵活运用知识占知识总量的比例，它表明一个人驾驭知识解决问题的能力，主要是强调智能素质开发应该与岗位和专业需要相结合，避免盲目的知识获取。

现代各类职业都要求从业者的知识程度高、内容新、实用性强。“程度高”指知识量大、知识面宽；“内容新”指从业者的知识结构中应以反映当今科学技术发展状况的新知识、新信息为主；“实用性强”指从业者的知识在生产、工作中有很强的实用价值。目前A字形知识结构和金字塔知识结构得到了社会的认可，应该成为大学生知识素质开发的一个方向。A字的左右两撇代表科学技术知识和人文社科知识，中间一横代表文理兼通。这种知识结构突出强调了各知识之间的和谐发展，是对传统教育思想的修正。金字塔的顶端是专业知识，塔身是专业基础知识，塔基是人文社科知识、自然科学知识和社会经验等，如图3-2所示。

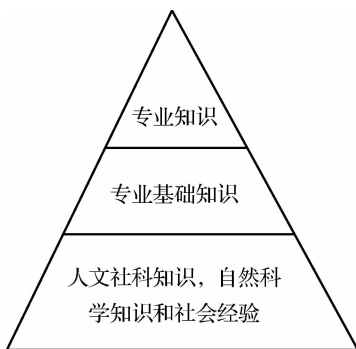


图 3-2 金字塔式知识结构图

## 二、专业知识和技能

专业知识在人才知识结构中占有重要地位，是知识结构的核心部分。专业知识是指适应职业岗位所必需的专业技术知识和最新科技信息。专业知识不仅是基础理论知识的继续，也是培养学生运用所学理论解决实际问题 and 把实际问题抽象成理论的桥梁。

所谓专业技能，是指从事某一职业所必需的专业理论知识和实践操作能力，也就是对所学知识的掌握和应用的熟练程度。专业技能包括基础技能、专门技能和其他相关技能。基础技能也被称为基本技能，如外语能力、计算机基本运用能力、职业汉语能力、获取信息能力等。专门技能就是特定行业或职业所要求具备的操作能力。例如，市场营销专业的学生应该具备一定的市场调查与分析技能，计算机专业的学生应具备较强的编程能力，食品专业的学生要熟悉食品发酵技术，等等。

为了适应职业所担负的功能需要，每个大学生都应该尽力把自己的专业学好，掌握好自己所学的专业理论知识和实践操作能力，练就一套过硬的专业技能。只有这样，才能在工作岗位上得心应手。

## 三、通用技能

通用技能主要包括信息获取能力、学习能力、适应能力、表达能力、组织管理能力、人际交往能力、创新能力、知识更新能力等。

### 1. 信息获取能力

信息获取能力是指人们通过对自然的感应、人际交流和大众传媒，并且利用一定的信息技术获取信息的能力。信息获取能力主要包括：信息接受能力，即要求人们具有一定的专业知识、信息知识及一定的外语水平；信息搜集能力，指掌握一定的信息检索的方法，运用基础的信息技术获取信息的能力；信息检索能力，即可以采用多种方式从众多的信息资料中查找出相关信息的能力；信息索取能力，即在检索的基础上获得原始文献、了解并掌握主要信息源的能力。由于信息获取能力是多种能力的综合体现，所以人们知识水平、技术水平的不同会影响信息获取能力的形成和发展。

### 2. 学习能力

学习能力即怎样学习的能力，就是在环境和教育的影响下形成的、概括化了的经验。学习能力是人的能力的一部分，也是非常重要的一部分。常言说：“活到老，学到老。”学习是无止境的。一个人的学习能力往往决定了他竞争力的高低，也正因如此，无论是对于个人还是对于组织，未来唯一持久的优势就是有能力比竞争对手学习得更多更快。

21世纪是人才竞争的世纪，衡量人才素质的基本标准已经转变为看其是否会学习。美国预言家阿尔涅·托夫勒曾指出：“未来的文盲不再是目不识丁的人，而是那些没有‘学习能力’的人。”“学习能力”是未来社会人类要具备的头等本领，从这个意义上来说，“学习能力”的强弱直接决定了大学生的学习、成长乃至就业。因此，大学生要具备独立学习的能力、合作学习的能力、深入学习的能力、全面学习的能力、与时俱进的学习能

力、创新学习能力等。

### 3. 适应能力

适应能力是指个人随环境和时代变迁而改变自己的行为方式、生活方式、交往范围、思维习惯、思想认识和价值观念的能力。面对复杂多变、竞争激烈的社会环境，只有具备较强适应能力的人才能获得更充分的生存和发展的条件。大学生作为社会成员中的一员，必须学会做事、学会求知、学会与人共处、学会生存。大学生社会适应能力关系着未来事业的发展与成功，因此，增强社会适应能力具有十分重要的现实意义。

### 4. 表达能力

表达能力是指借助于各种方式，比如，语言、文字、图形、数字符号等交流信息、表达思想感情的本领。表达能力包括口语表达能力、书面表达能力等。善于把自己的研究成果、设计方案、思想感情用恰当的方式准确清晰地表达出来并为他人所理解是极为重要的。

口语表达能力是指人们运用有声语言和手势语言表达自己的思想、情感的一种本领。口语表达是人们应用最广泛、最经济、最简便的交流手段。口语表达能力体现一个人的素质和综合能力，是衡量一个人学识水平的重要尺度。高职生提高口语表达能力对求职择业，对今后从事政治、经济和文化各项事业及日常生活都有重要意义。要想成为人才，必须练就口才，今天的时代更需要口才出众、胆识过人、德才兼备的优秀人才。

书面表达能力在工作中也尤为重要，例如，求职信、简历的撰写，个人材料的准备，汇报工作的报告，与人交往的信函等都需要良好的书面表达能力。

培养表达能力的关键就是提高表达的准确性、鲜明性和生动性。

### 5. 组织管理能力

组织管理能力是指组织群体活动时，能按照明确的计划，充分发挥每个人的积极性、主动性、协调性进行工作，以达到预期目标的能力。此项能力包括确定目标、制订计划、组织实施、指挥决断、反馈控制、协调配合、总结经验等。

### 6. 人际交往能力

美国著名的心理学家和人际关系学家戴尔·卡耐基在调查了无数的明星、巨商和军政要员后得出结论：一个人事业成功15%靠专业知识，85%靠人际关系和处世技巧。对于绝大多数人而言，人际交往的成败在很大程度上决定着他们事业的成败。为此，当代大学生需要重视人际交往能力的培养，加强个性品质修养，学习并掌握良好的人际交往艺术，增强自己的人际交往吸引力。

### 7. 创新能力

创新能力就是指用自己积累的丰富的知识，在头脑中创造出新的形象，提出新的见解，给社会带来新的成果的能力。创新能力包括多方面的内容，比如，强烈的好奇心，细致的观察力，深刻的洞察力，大胆的设想，勇于探索的精神以及提出问题、研究问题、解决问题的能力等。

## 8. 知识更新能力

所谓知识更新能力,即持续学习、终身学习的能力。具备终身学习的能力是由知识经济时代激烈的市场竞争所决定的,一般来说,学习能力强的人适应能力就强。在大部分用人单位看来,学习成绩和学习能力之间也是密切相关的,较低的成绩很难说服招聘者相信该大学生其实有很强的学习能力,这是许多大学生求职失败的重要原因。



### 案例故事

#### 哲学家与渔夫的故事

一位哲学家搭乘一个渔夫的小船过河。行船之际,这位哲学家向渔夫问道:“你懂数学吗?”渔夫回答:“不懂。”哲学家又问:“你懂得物理吗?”渔夫回答:“不懂。”哲学家再问:“你懂化学吗?”渔夫回答:“不懂。”哲学家叹道:“真遗憾!这样你就等于失去了一半的生命。”这时,水面上刮起一阵狂风,把小船掀翻了。渔夫和哲学家都掉进了水里。渔夫向哲学家喊道:“先生,你会游泳吗?”哲学家回答说:“不会。”渔夫非常遗憾地说:“那你就失去整个生命了!”

哲学家虽然具备丰富的理论知识,可是不会游泳,在水上遇到大风浪依然无法应对。社会环境复杂多变,什么情况都会发生,因此我们需要不断学习,提高自身各方面的能力,这样才能应对各种变化情况。

## 四、个人素质

个人素质包括很多方面,下面主要讲述敬业精神、团队精神、时效意识、诚实守信、遵纪守法和心理素质这几个方面。

### 1. 敬业精神

敬业精神就是对所从事的职业精益求精、一丝不苟的精神,也是一个人责任心的体现。大学期间,由于大学生选修的专业各有不同,所以毕业时面临的选择也必定不相同。但是,职业本身并无高低贵贱之分,唯有社会分工和职业分工的不同。从业者只要敬重自己的职业,热爱自己的工作,必定能“三百六十行,行行出状元”。正如宋代哲学家朱熹所言:“敬业者,专心致志,以事其业也。”

### 2. 团队精神

所谓团队精神,就是指团队内部成员齐心协力、同舟共济、视团队利益高于个人利益的精神,是大局意识、协作精神和服务精神的集中体现。简单来说,团队精神的核心就是协同合作。培养团队精神其实就是学会如何和别人合作共事。





## 测一测

### 团队精神测验

以下测验可以帮助你检查自己是否具有团队精神。其中每一项都陈述了一种团队行为，根据表现出这种行为的频率打分：总是这样（5分），经常这样（4分），有时这样（3分），很少这样（2分），从不这样（1分）。

当我是小组成员时：

(1) 我提供事实和表达自己的观点、意见、感受和 information 以帮助小组讨论。（提供信息和观点者）

(2) 我从其他小组成员那里征求事实、信息、观点、意见和感受以帮助小组讨论。（寻求信息和观点者）

(3) 我提出小组后面的工作计划，并提醒大家注意需完成的任务，以此把握小组的方向。我向不同的小组成员分配不同的责任。（方向和角色定义者）

(4) 我集中小组成员所阐述的相关观点或建议，并总结、复述小组所讨论的主要论点。（总结者）

(5) 我带给小组活力，鼓励小组成员努力工作以完成我们的目标。（鼓舞者）

(6) 我要求他人对小组的讨论内容进行总结，以确保他们理解小组决策，并了解小组正在讨论的材料。（理解情况检查者）

(7) 我热情鼓励所有小组成员参与，愿意听取他们的观点，让他们知道我珍视他们对群体的贡献。（参与鼓励者）

(8) 我利用良好的沟通技巧帮助小组成员交流，以保证每个小组成员明白他人的发言。（促进交流者）

(9) 我会讲笑话，并会建议以有趣的方式工作，借以减轻小组中的紧张感，并增加大家一同工作的乐趣。（释放压力者）

(10) 我观察小组的工作方式，利用我的观察去帮助大家讨论小组应如何更好地工作。（进程观察者）

(11) 我促成有分歧的小组成员进行公开讨论，以协调思想、增进小组凝聚力。当成员们似乎不能直接解决冲突时，我会进行调停。（人际问题解决者）

(12) 我向其他成员表达支持、接受和喜爱，当其他成员在小组中表现出建设性行为时，我给予适当赞扬。（支持者与表扬者）

以上(1)~(6)题为第一组，(7)~(12)题为第二组，将两组的得分分别相加，对照下列分数最为接近的一组解释（下列括号内前面的数字表示第一组的总得分，后面的数字表示第二组的总得分）：

(6, 6) 你为完成工作付出了最小的努力，总体上与其他小组成员十分疏远，在小组中不活跃，对其他人几乎没有任何影响。

(6, 30) 你十分强调与小组保持良好关系，为其他成员着想，帮助创造舒适、友好的工作气氛，但很少关注如何完成任务。



#### 微课 3

3 个小技巧  
帮你合理安排时间

(30, 6) 你着重于完成工作, 却忽略了维护关系。

(18, 18) 你努力协调团队任务与成员关系, 终于达到了平衡。你应继续努力, 创造性地结合工作任务调动成员积极性, 以促成最优生产力。

(30, 30) 祝贺你, 你是一位优秀的团队合作者, 并有能力领导一个小组。

当然, 一个团队的顺利运行除了上述要求外, 还需要许多别的技巧, 但这是最基本且较易掌握的。如果你得分比较低, 也不要气馁, 只要参照上面的做法, 就会有所提高。



#### 微课 4

2 个小技巧帮  
你提高时间使用率

### 3. 时效意识

所谓时效意识, 就是对时间和效率的重视程度。树立时间意识要做好两点: 一是做事要准时, 比如, 会见客人要准时, 上班、下班要准时, 开会、出席宴会要准时等; 二是“每天抽出一小时”, 也就是学会利用时间。树立时效意识则是说要提高办事的效率, 提高时间的利用率。

### 4. 诚实守信

诚信是一切道德的基础和根本源泉, 是人之所以为人的最重要的品德。大学生只有讲诚信, 才能获得社会的认可, 赢得他人的称赞和信任, 也才能为自己在未来事业中大展身手铺平道路。从某种程度上讲, 一个人事业成功的第一步是从诚信迈出的。人们因为赞赏一个人的为人而信任他, 因为相信他的动机而与他合作, 无论做什么, 只有做到明礼诚信, 才会得到人们的理解和大力支持。诚信在任何时候都非常重要, 它会带给人们更多的机会。



## 案例故事

### 诚信的力量

某大公司招聘总经理助理, 由总经理亲自面试。应聘者李峰第一个来到总经理办公室。总经理一见到李峰就说: “咱们好像在一次研讨会上见过, 我还读过你发表的文章, 很欣赏你所提出的关于拓展市场的观点。”李峰一愣, 知道总经理认错人了, 但接下来想, 既然总经理对那个人那么有好感, 不如将错就错, 对我肯定有好处。于是就接着总经理的话说: “对, 对。我对那次研讨会也记忆犹新, 我提出的观点能对贵公司有所帮助使我感到非常高兴。”

第二个来应聘的是小高, 他一进总经理办公室, 总经理也对他说了同样的话。小高心想: “真是天助我也, 这家伙认错人了。”于是就说: “我对您也非常敬佩, 您在那次研讨会上是最受关注的对象。”

第三个来应聘的是小孙, 总经理再次说了同样的话。小孙一听就站起来说: “总经理先生, 对不起, 您认错人了, 我从来就没有参加过那样的研讨会, 也没有提出过什么市场拓展的观点。”总经理一听就笑了, 说: “小伙子请坐下, 我要招的就是你这样的人, 你被聘用了。”

### 5. 遵纪守法

我国经济已经由计划经济转变为市场经济。市场经济是法制经济，市场经济中最主要的规则就是法律法规，要求所有人都必须遵守规则，按规则办事。遵纪守法是当代大学生走上工作岗位时所必须具备的一种素质。作为接受过高等教育的大学生，应该牢固树立法律法规意识，成为遵纪守法的模范和典型。

### 6. 心理素质

心理素质指一个人在心理过程和个性心理特征方面所表现出来的本质特征。作为人的整个精神活动的基础，人的心理素质渗透到人的一切行为中，影响和制约着人各方面素质的发展。一般来说，良好的心理素质具有以下五个方面的特征。

(1) 精神愉快，适应能力强。具有良好心理素质的人在生活中一般都乐观开朗，面对困难勇往直前。他们通常具有良好的自我调适能力和应变能力，人际交往能力较强，能很好地与人相处。

(2) 能准确地评价自我，悦纳自我。具有良好心理素质的人，一般都能比较客观地评价自己的优点和缺点，既不骄傲自满、狂妄自大，也不自卑。正确认识自己的优点，有利于树立自信心和自尊心，并努力发挥自己的潜能；而个体在正确地认识自己的不足并坦然接受之后仍可以设法克服和补救。一个人在身处逆境时，如能容纳和宽慰自己，则会减轻心理压力，增添信心。

(3) 学习工作效率高，能充分发挥自己的才能，也就是心理效能发挥得好。美国著名心理学家韦克斯勒考察过 40 余名诺贝尔奖获得者，发现其成就的取得主要是后天的非智力因素，其中心理健康是非常重要的原因。

(4) 人际关系和谐。具有良好心理素质的人，一般都乐于与人交往，能与他人建立良好的关系。这种良好的人际关系可以使人得到友谊和支持，驱散孤独感，获得安全感，增强自信心，并有利于宣泄情感，减轻负担和压抑感，提高对挫折的忍耐力。

(5) 行为的统一协调。人的行为是受心理活动支配的，行为的特征也表现了心理活动的特征，行为是否协调一致直接表明了心理状态是否稳定和正常。心理不健康者的行为往往前后矛盾，伴有突发性的怪诞行为，这与其身份不符，也难以让社会理解和接受。



## 实践演练

### 一、情景分析

在一次“就业指导”的课堂上，梁老师讲述了一个故事，要求学生在一定时间内给故事起一个适当的题目，而且题目越奇越好。故事的大意如下。

有一对夫妻，妻子本是哑巴，经医生治疗后能如常人一样说话。但丈夫觉得妻子说话太多，吵得他整日痛苦不堪，最后只好要求医生设法使自己变成了聋子，家庭从此才恢复了安宁。有些人把这个故事命名为“丈夫与妻子”、“医学的奇迹”、“永远不满意”；而有

些人却赋予了故事以“聋夫哑妻”、“天生的幸福”等题目。

看到此番情景，请解决以下问题。

- (1) 比较起来，你是否觉得后面的题目更独特？说说你的理由。
- (2) 请你给这个故事起一个更加奇特的名字。

## 二、创新思维能力测试赛

大学生创新能力的培养，主要是要发展和提高创新思维能力，通过对思维的流畅性、敏捷性、灵活性和独创性训练，为未来的发明创造打下良好的基础。这种思维能力是在创新教育课堂中进行培养和提高的。请教师组织一次创新思维能力测试比赛。

创新思维能力测试赛可以分为团体赛和个人赛，如果是团体赛，可以将全班同学分成两个团队或若干个团队。

### 1. 比赛目的

通过比赛提高学生的创新思维能力，培养学生爱思考和善于思考问题的能力和品质，为将来的创造发明和创业打下基础。

### 2. 比赛题目

(1) 思维流畅性和敏捷性测试。先看一系列在意思上关系很远的词，然后按要求找出另外一个词，使这个词与题目所给的几个词有某种联系。这种类型的训练将提高思维的流畅性和敏捷性，从而发展学生的创新思维能力。

请看例题：找出与下面三个词有联系的第四个词：老鼠——蓝色——茅屋。

解说：与上面三个词有联系的词不止一个，只要开动脑筋就可以想出许多，对于本例而言，木头和猫都是有联系的第四个词。老鼠常常咬木头来磨牙，木头燃烧可以发出有颜色的火焰和蓝色的烟雾，木头可以用作建造茅屋的材料，等等；猫是老鼠的天敌，在黑夜里如果有机会，你会发现猫的眼睛是蓝色的，有本事的猫爬上茅屋也是件容易的事情。

这类题目具有开放性，没有确定的答案，答题的判断主要看联系的迅速性和贴切程度。所能找到的有联系的词的种类当然是越多越好。在规定时间内找出的词多的人，得分高。

请在规定时间内找出与下列各组词有关系的词：

- |               |              |
|---------------|--------------|
| ① 太阳——水——肚子   | ② 甜的——坚硬——秋  |
| ③ 星星——针线——皮箱  | ④ 灰色——北极——眼镜 |
| ⑤ 胶水——电灯——牙膏  | ⑥ 排球——建筑——湖水 |
| ⑦ 树叶——蜜蜂——茶杯  | ⑧ 数字——汽车——玩具 |
| ⑨ 电影院——电车——歌星 | ⑩ 公鸡——红色——山顶 |
| ⑪ 钢笔——锅炉——围墙  | ⑫ 轮子——电的——高  |
| ⑬ 幸福——雷雨——卡车  | ⑭ 电灯——海潮——陶瓷 |
| ⑮ 激光——头痛——小刀  | ⑯ 胡须——气球——雨伞 |
| ⑰ 冰块——蝴蝶——钢琴  | ⑱ 框——天边——圆   |

## ⑲肥料——布娃娃——香皂      ⑳月亮——西瓜——毛毛虫

(2) 思维的变通性和独创性测试。做这类训练的要求是请学生尽可能多地说出某物的用途。如尽可能多地列出一块砖的用途：铺地、筑墙、可用于敲门、做垫脚、凳子、枕头、锤子、作击人的硬器、挡风、遮光、隔热、做电的绝缘体、作杠杆平衡时的支撑物、砌写字台、磨刀、气功表演用作牺牲品、垫在轮子前下方阻挡车辆下滑、立一块砖可以作为日晷用来计时、可用作路标、样品可供博物馆收藏……

这类训练即罗列某物品不平常的用途，旨在培养学生思维的灵活性与独创性，提高学生创新地利用周围物品的能力。通过此类训练不仅可以有效地提高学生的发散思维的能力，而且能给生活带来无尽的乐趣。例如，冰是寒冷的产物，冰雪是严寒的象征，然而冰雪也能给我们带来火热和温暖。在冰雪莽原中旅行的探险家，在既无火柴也无打火机的情况下，他能拿出一块冰磨成一块凸透镜，用这块冰制的聚光镜将太阳光聚在干柴上生起火来。住在地球北极附近的爱斯基摩人，用雪块做成的小屋是他们的暖室。

## 3. 测试方法

- (1) 测试对象选题。
- (2) 在规定时间内写出答案。
- (3) 结果评阅和点评。

## 4. 测试要求

- (1) 每位参加者必须独立完成。
- (2) 其他同学不得干扰。
- (3) 要在规定时间内完成，否则试卷无效。
- (4) 当堂宣布结果并表扬优秀者。
- (5) 要求课后多进行类似的思维训练。

## 三、案例思考讨论

某网络公司招聘软件人员，招聘条件是名牌大学计算机专业本科生。

甲和乙是某市属高职高专院校经济类专业的学生，他们都看到了这一招聘信息，不同的是，乙学生看后觉得自己条件不够，没放在心上。而甲学生平时爱好广泛，在学好本专业之余，还辅修了计算机专业二学位，通过了微软认证，并积极参加学校的课外科技活动和科研项目，具有较强的实际动手能力。当他看到这一招聘信息后，进行了冷静的自我分析，然后勇敢地敲开了公司人力资源办公室的门。

开始，招聘人员一看甲学生的学历没有达到本科，又不是计算机专业的，就想婉言谢绝。可看过小张的简历和证书后，他们改变了主意，因为他丰富的经验充分反映了他的实力。于是招聘人员专门向总经理做了汇报，请求特聘该学生。总经理了解情况后，特批予以录用，并给予甲学生与本科生一样的待遇。

乙学生看到甲学生成功地获得了一份好工作，心里非常后悔。

**思考讨论：**

- (1) 甲、乙两位学生的区别在哪里？
- (2) 结合以上两名同学的经历和自身特点分析自己的职业素质在哪些方面还需要提升，如何提升。