

免费提供

精品教学资料包

服务热线: 400-615-1233
www.huatengzy.com

DAXUESHENG CHUANGYE JIUYE ANLI JIAOCHENG

大学生创业·就业 案例教程

一个人有无成就，决定于他青年时期是不是有志气。

——谢觉哉

我毕生都热爱脑力劳动和体力劳动，也许甚至说，我更热爱体力劳动。当在体力劳动内加入任何优异的悟性，即手脑相结合在一起的时候，我就更特别感觉满意了。

——巴甫洛夫

我认为做企业要有这些素质，特别在中国市场上，那就是：诗人的想象力、科学家的敏锐、哲学家的头脑、战略家的本领。

——宗庆后

策划编辑：汤梅
责任编辑：文慧
特约编辑：关振兴
装帧设计：董迪



定价：43.00元

高等院校公共基础课系列教材

大学生创业·就业案例教程

国防科技大学出版社

高等院校公共基础课系列教材

“互联网+”立体化教材

DAXUESHENG CHUANGYE JIUYE ANLI JIAOCHENG

大学生创业·就业 案例教程

主编 杨清平

将“互联网+”思维融入到教材中

以二维码的形式加以展现

传统与创新的融合，理论和实践的统一

微视频随时随地观看学习




国防科技大学出版社



智慧学习平台

高等院校公共基础课系列教材

 “互联网+” 立体化教材

大学生创业·就业

案例教程

 主 编 杨清平

 副主编 胡 波 王志峰 黄惠利

国防科技大学出版社



【内容简介】本教材是为大学生毕业后走向社会创业或就业提供指导,使大学生对自己有一个明确的职业生涯规划,为将来的成功奠定良好的基础。本书主要包括三个部分的内容:第一部分是大学生职业生涯规划概述;第二部分是创业篇,内容有创新与创新精神、大学生创业概述、创业计划、创业机会、创业资本、企业家与企业创建、新创企业的经营管理;第三部分是就业篇,内容有就业形势与就业政策、就业准备、应聘求职、实习与试用期指导、就业权益维护、成功就业。

图书在版编目(CIP)数据

大学生创业·就业案例教程/杨清平主编. —长沙:
国防科技大学出版社,2011.3(2022.2重印)
ISBN 978-7-81099-850-5

I. ①大… II. ①杨… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 026744 号

出版发行:国防科技大学出版社

责任编辑:文 慧

印刷者:三河市龙大印装有限公司

开 本:787mm×1 092mm 1/16

印 张:18

字 数:450千字

印 次:2022年2月第1版第6次印刷

定 价:43.00元



前 言

过去我们一直认为,大企业创造了绝大多数的就业岗位。但来自美国的研究报道表明,自 20 世纪 80 年代以来,美国和世界其他一些地区,小企业和创业者每年创造了 70% 以上的新就业机会和 70% 以上的新产品和服务。

基于目前中国的高等教育大众化进程加快,大学毕业生数量快速增加的现状,我们倡导大学毕业生树立“到基层去、到西部去、到农村去、到民营企业去”,“先就业、后择业、再创业”等就业理念。

从创业情况来讲,长期以来,中国的学校教育特别是高等教育,一直是强调基础教育,却忽视了对学生创新精神和创造能力的培养。在人才培养目标上,注重强调专业对口,强调大学生毕业后对就业单位的适应能力,忽视了其创业素质和能力的提高。

随着时代的发展和进步,大学毕业生创业的需求逐年扩大。大学教育必须加强创业教育以满足大学生的创业愿望,提高大学生的创业素质,使其适应社会的发展。

本教材主要针对在校大学生的创业就业教育教学需要编写而成,重点是通过介绍创业就业方面的知识,如创业过程、创业前的准备、创意转化为创业、创业资源、抓住创业机遇、制订创业计划、避开创业的陷阱、创业企业的管理、就业准备、求职应聘、成功就业、权益维护等,来引导大学毕业生到中小企业和民营企业就业,指导大学生顺利走上工作岗位;鼓励大学毕业生创业,创造更多的财富,最终实现大学生的人生价值,为实现中华民族的伟大复兴作出贡献。

本教材主要包括三部分内容:一是简要介绍了大学生的职业生涯规划

的目的、意义和方法；二是比较详细地介绍了大学生创业的目的、意义和创业方法、步骤等，特别是对大学生成功创业应具备的条件和应注意的问题进行了分析；三是对大学毕业生就业知识的介绍，重点对大学生就业理念、就业形势、大学生权益维护和顺利就业等方面的问题进行了阐述。

本教材的特点是：

(1)内容丰富。本书涵盖了“大学生职业生涯规划”、“创造学”、“创业学”、“大学生就业”和“大学生权益维护”等知识内容，是指导在校大学生创业就业教育的良好教程。

(2)案例经典。各部分内容尽可能通过案例来说明，案例的形式多样，如“开篇案例及讨论”、“经典案例”和灵活多样的“资料卡片”。

(3)在“经典案例”后面紧接“看点”、“思考”和“我们的行动”，并在“我们的行动”后面引入“行动步骤”等，便于学生在学习过程中对本章节主要内容进行理解和巩固。

(4)在地脚处加入了名人名言，有助于学生开阔视野，树立远大的抱负和志向。

本书由杨清平副教授任主编，胡波、王志峰和黄惠利任副主编，主要编写人员均是多年从事高等教育的老师。绪论部分是由黄惠利编写；创业部分第一章至第五章是由杨清平编写，第六、七章由胡波编写；就业部分即第八章至第十三章是由王志峰编写。本书最后由胡波副教授负责审稿。

本教材适宜阅读对象为：在校大学生、大学毕业生和走向社会不久的大学生，以及从事高校大学生创业就业指导工作的老师和学生管理工作。

本书在编写过程中参考了许多相关的大学生就业指导类教材和网站，在此谨向教材的编著者和网站致以衷心的感谢！由于编写时间仓促，编者学识有限，书中难免有缺漏和错误之处，恳请专家、学者、同仁指正。

编者

目 录

绪论 大学生职业生涯规划概述——精彩人生从这里开始	1
开篇案例及讨论	1
第一节 职业生涯规划概述	1
第二节 大学生职业生涯规划	10
模拟实训课堂	20
思考题	20
第一部分 创业篇	
第一章 创新与创新精神——企业的造血功能	23
开篇案例及讨论	23
第一节 创新概述	24
第二节 创新思维及其训练	32
第三节 创造力的培养与创新方法	41
模拟实训课堂	50
思考题	51
第二章 大学生创业概述——改变命运	52
开篇案例及讨论	52
第一节 大学生创业现状及创业意义	53
第二节 创业内涵及创业要素	60

第三节 创业类型及创业过程	66
模拟实训课堂	77
思考题	79
第三章 创业计划——未雨绸缪	80
开篇案例及讨论	80
第一节 创业计划的意义	81
第二节 创业计划的内容	84
第三节 创业计划书的编写及评价	92
模拟实训课堂	97
思考题	98
第四章 创业机会——梦想的起点	99
开篇案例及讨论	99
第一节 创业机会的概念及特征	100
第二节 创业机会的来源和识别	102
第三节 筛选和创造商业机会	111
模拟实训课堂	120
思考题	121
第五章 创业资本——企业腾飞的翅膀	122
开篇案例及讨论	122
第一节 创业资本的作用	123
第二节 创业资本的管理	129
第三节 新创企业的融资	136
模拟实训课堂	142
思考题	143
第六章 企业家与企业创建——国家之栋梁 民族之基石 ..	144
开篇案例及讨论	144
第一节 新企业的创建	144
第二节 新企业战略规划	151
第三节 企业家与创业团队	158
模拟实训课堂	168
思考题	169
第七章 新创企业的经营管理——创业成功的保证	170
开篇案例及讨论	170
第一节 新创企业经营管理模式选择	172
第二节 新创企业的初期管理	177
第三节 快速成长期的管理	182

模拟实训课堂	188
思考题	188

第二部分 就业篇

第八章 就业形势与就业政策——机遇与挑战并存	191
开篇案例及讨论	191
第一节 大学生就业的基本形势	192
第二节 大学生的就业政策和相关法规	196
模拟实训课堂	202
思考题	203
第九章 就业准备——细节决定成败	204
开篇案例及讨论	204
第一节 大学生求职择业的心理准备	205
第二节 就业信息与求职途径	208
第三节 求职材料的准备	220
模拟实训课堂	227
思考题	227
第十章 应聘求职——勇敢面对挑战	228
开篇案例及讨论	228
第一节 笔试	228
第二节 面试	232
第三节 网上求职	241
模拟实训课堂	244
思考题	244
第十一章 实习与试用期指导——职业生涯的前奏曲	245
开篇案例及讨论	245
第一节 实习指导	245
第二节 试用期指导	249
模拟实训课堂	252
思考题	252
第十二章 就业权益维护——为大学生就业保驾护航	253
开篇案例及讨论	253
第一节 就业协议与劳动合同的签订	253
第二节 毕业生派遣与报到须知	259
第三节 就业协议与劳动合同的解除与终止	263
模拟实训课堂	266

思考题	266
第十三章 成功就业——人生的又一起点	267
开篇案例及讨论	267
第一节 做好角色转换	267
第二节 适应职场	273
模拟实训课堂	279
思考题	279
参考文献	280

绪论 大学生职业生涯规划概述

——精彩人生从这里开始

人生就是一部作品。谁有生活理想和实现的计划,谁就有好的情节和结尾,谁便能写得十分精彩和引人注目。

——莎士比亚

开篇案例及讨论

万科的职业通道与职业生涯规划

万科集团的前身是深圳现代科教仪器展销中心,1988年完成股份制改造,1993年更名为万科企业股份有限公司。万科是中国房地产行业的领跑者,是国内首批公开上市的企业之一,是“中国房地产的黄埔军校”,曾入选《福布斯》评选的全球最优秀200家中小型企业。在其辉煌成就和迅猛发展的背后,是其独特的人力资源管理体系,而万科对员工的职业生涯的关注及员工本身对自己职业生涯的重视也是其重要因素之一。万科关注员工的职业生涯规划,按照万科的理解,若鼓励一个人终身做不适合自己的事情,就是对双方不负责任的表现,不如引导和帮助他,寻求更适合其发展的职业空间。公司强调“个人自主选择权”和“企业对人的可替换性”。一边是员工的个人职业发展规划,一边是企业的人力资源规划,只有两者相互配合恰当,才能实现企业和个人的双赢。万科推行管理与技术并行的双重职业发展道路,员工既可以在一个或几个相关领域里持续深入发展;也可以通过协调、组织团队成员工作,完成团队目标,发展自己在管理方面的能力。个人在企业里的职业生涯推进,往往是以其在企业中的岗位变迁为标志的。员工通过各种测评手段进行自我优势测评之后,对照万科人力资源部描绘的公司岗位地图上的岗位描述,就可以找到自己与目标岗位入职要求之间的差距,从而决定个人的职业发展路径。对照公司的岗位地图,员工可以主动选择自己的方向,万科也可以根据企业发展的步伐,有针对性地对员工进行职业发展指导,同时提高职业发展所需的增值机会,包括各种培训和挂职交流。

讨论:这篇案例给我们带来什么启示?

第一节 职业生涯规划概述

古希腊哲学家柏拉图有一句名言:“最先和最后的胜利是征服自己,只有科学地认识自我,正确地设计自我,严格地管理自我,才能站在历史的潮头去开创崭新的人生。”

一、职业生涯规划——设定人生目标和发展方向

人类进入信息时代以后,原本稳定的世界变得难以捉摸。世界每天都会发生巨大的变化。相对于过去,人们的生活水平、经济地位得到了很大程度的提高,但是生活的稳定性、职业的稳定性却面临着很大的变数。市场经济取代了计划经济,使得个人的职业安全感急速下降。面对不断发展变化的社会大环境,个人及社会组织不得不采取措施,对自己的生活特别是职业生涯进行提前规划、动态管理,以提高自己的社会竞争力,应对瞬息万变的社会经济环境。

职业生涯开发与管理在美国有 40 多年的历史,在欧洲有 30 多年的历史,而在我国大陆,从第一本关于职业生涯开发与管理的书籍问世并在学校和企业中应用,至今也仅有 10 多年的时间。职业生涯规划是职业生涯开发与管理的核心内容之一。国际上,许多发达国家都很重视学生的职业生涯指导工作,很早就将职业生涯规划课程提到了很重要的位置,并已形成了相当完备的职业生涯规划指导体系。



微课

职业生涯规划
的含义

1. 职业生涯规划的概念

在了解职业生涯规划之前,我们首先要弄清楚职业和生涯、职业生涯以及工作等一些基本概念。职业是指个人参与社会分工,利用专门的知识技能为社会创造物质财富和精神财富,以获得合理报酬作为物质生活来源并满足精神需求而从事的社会性工作。美国职业生涯管理专家舒伯认为,生涯是个人终其一生所扮演角色的整个过程,职业生涯是一个人在就业领域所经历的一系列岗位、工作或职业,以及相关态度、价值观、愿望等的连续过程。而工作是指相似的职位所组成的一个特定的专业领域,如高校教师从事教育工作等。职业是工作类别的总称。

职业生涯规划是个人结合自身情况以及社会制约因素,为实现自我的职业目标而确定方向。具体而言,就是个人和组织相结合,在对个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结研究的基础上,对自己的兴趣、爱好、能力、特长、经历及缺点等各方面进行综合分析权衡,结合时代特点,根据自己的职业倾向确定最佳职业奋斗目标,并为实现这一目标做出行之有效的安排。职业生涯规划是一个深思熟虑的过程,在这个过程中,一些人意识到了个人技能、兴趣、知识、动机和其他特长,获得关于机会和选择的信息,确定了职业相关目标和达到具体目标的行动计划。个人在了解自我的基础上确定适合自身的职业方向并制定相应的计划,以避免就业的盲目性,降低失败的概率。

2. 职业生涯规划的种类

职业生涯规划主要包括两种:一是组织职业生涯规划(organizational career management),是指由组织实施的、旨在开发员工的潜力、留住员工、使员工能自我实现的一系列管理方法;二是个人职业生涯规划(individual career management),是指社会劳动者在职业生命周期(从进入劳动力市场到退出劳动力市场)的整个过程中,由职业发展计划、职业策略、职业进入、职业变动和职业位置的一系列变量构成的规划。其中个人职业生涯规划较为重要。

按照时间长短的不同,职业生涯规划又可分为短期职业生涯规划、中期职业生涯规划、长期职业生涯规划以及人生规划。

短期职业生涯规划一般是 2 年内的规划,主要是确定近期的目标,规划近期完成的任务,如对某项专业知识的学习或某项技术的掌握等。中期职业生涯规划一般是确定 2~5 年的目标和任务,如规划从大型公司部门经理到小公司做总经理等。长期职业生涯规划一般

是5~10年的规划,主要是设定较为长远的目标,如规划30岁成为中型公司的部门经理,40岁成为大型公司的总经理等。人生规划包括整个职业生涯的规划,从求学阶段的学业规划到退休后的生活规划,设定整个人生的发展方向和目标。

3. 职业生涯规划的意义

很多人将职业生涯规划简单地理解为“找工作”,实际上,职业生涯规划的内涵非常深远。良好的、成功的职业生涯规划能为求职者带来更多的就业机会和大好的职业发展前景。在竞争日益激烈的社会中,职业生涯规划可以增强人们对工作环境的把握能力和对困难工作的控制能力,使得人们减少焦虑与情绪波动。个体通过职业生涯规划,可以大大提高他们的职业生活质量,从而使职业生活更加充实和有效率。在职业生涯中,提前做好规划还有利于个体实现自我价值的不断提升和超越。调查发现:通过职业生涯规划可以获得50%左右的友爱满足感,56%左右的归属感。因此,职业生涯规划本身对个体起着极大的激励作用。

通过对劳动力市场的研究发现,当今各类劳动者在他们的职业生涯中可能面临4~5次的职业变更,这主要是由技术的变化和社会的变更引起的。每个人必须不断提升自己的知识与技能才能跟上这些变化。今天所做出的各种决定将在很大程度上决定将来的生活和工作的选择,这对需要做出决定的年轻人,特别是对大学毕业生而言具有重要意义。

二、职业生涯规划理论及发展——职业选择和调整

(一) 职业选择理论

“想要爱你所做,要先做你所爱。”每个人在走上工作岗位的时候,都会面临一个重要的影响职业生涯的选择——职业。成功不一定是靠专业知识,但选择一个正确的、适合自己的职业,会让自己走对路、做对事。对于25岁之前的人来说,选择职业是迈出职业生涯道路上的第一步,应当结合自己的兴趣、理想、价值观和天赋来考虑自己的发展定位。选择先于努力,人生只有一回,强迫自己做不喜欢的东西,将会付出巨大的机会成本,平庸地度过一生。如果不想人生留下遗憾,就应该对职业进行慎重选择。

职业选择是劳动者依据自己的职业期望和兴趣,凭借自身能力挑选职业,使自己的能力素质与职业需求特征相符合的过程。职业选择是劳动者与职业岗位互相选择、互相适应的过程,是劳动者作为主体主动择业的过程,同时也是职业选择劳动者的过程。这一过程在人的职业生涯中会不止一次地发生。

1. 职业—人匹配理论

职业—人匹配理论又称特质—因素理论,该理论是职业生涯管理理论中历史最为悠久的一种,源于19世纪官能心理学的研究。美国职业指导之父弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)将其运用在职业指导方面,1909年,他在《选择一个职业》中提到,选择职业之前必须考虑三方面的条件:首先,应该清楚地了解自己的兴趣、态度、能力、局限和其他特征;其次,了解各行各业达到成功的要求和条件、自身在不同职业工作岗位上的优缺点、机会及未来展望等;最后,应在清楚了解自身主观和客观条件的基础上选择一种与个人特质相匹配的职业。

在职业—人匹配理论中存在两种类型的匹配。一是条件匹配。例如,所需专门技术和知识的职业与掌握该种特殊技能的择业者相匹配;脏、苦、累等劳动条件差的职业需要吃苦耐劳、体格健壮的劳动者与之匹配。二是特性匹配,即个人特质与职业特征相匹配。这里的个人特质主要指性格、气质、特长、兴趣、爱好,当然也包括个人的价值观、为人处世的态度与

方式等,如具有敏感、不守常规、个性强、理想主义等人格特性的人宜于从事审美性、自我情感表达的艺术创作型职业。

随着差异心理学、心理测量技术的发展,职业—人匹配理论得到了充实和丰富,成为职业生涯管理中的奠基理论。

2. 择业动机理论

择业动机理论是美国心理学家维克托·弗鲁姆(Victor H. Vroom)通过对个体择业行为的研究提出来的,他认为个体选择职业的动机强度取决于职业效价和职业概率。1964年,弗鲁姆在《工作与动机》中提出了解释员工行为激发程度的期望理论,即 $F=V \cdot E$, F (动机强度)代表个体为达到一定目标而努力的程度; V (效价)代表个体对特定目标重要性的主观评价; E (期望值)即个体对实现目标可能性的估计,也就是目标实现的概率。由此我们可以看出,择业动机强度=职业效价 \times 职业概率,即个体的职业动机是择业者对某项职业价值的评估与择业者对获得某项职业可能性大小评估的综合。

目前,社会上存在着各种各样的职业类别,职业需求也是多种多样并不断变化的。在现实生活中,个体经常会面临着职业目标冲突和择业动机斗争的问题。在同一时间内,一个人往往会存在着几种不同的择业动机,甚至是彼此冲突的动机。在这些充斥着矛盾的动机中,那种最为强烈而稳定的择业动机被称为主导择业动机。主导择业动机才是支配个体选择职业、确定职业的动机。依据择业动机理论,当个人在进行职业选择时,首先会确定择业的动机,然后比较择业动机,从而最终确定选择哪种职业。

第一步:确定择业动机。职业效价取决于择业者的职业价值观和择业者对某项具体职业要素的评估,这些要素通常包括劳动条件、职业声望、劳动报酬、职业兴趣等。职业概率是择业者对获得某项职业可能性大小的评估。一般而言,评估职业概率的大小取决于以下四个方面的因素:择业者自身工作能力和市场竞争力、某项职业的社会需求量、社会上谋求同一种职业的劳动者数量的多少、其他随机因素。由此可以清楚地看出,对于择业者而言,某项职业的效价越高,获取该项职业的可能性越大,那么择业者选择该项职业的意向就越大;反之,某项职业对择业者而言其效价越低,获取此项职业的可能性越小,择业者选择这项职业的意向就越小。

第二步:比较择业动机。择业者面对多种职业需求时,可以对几种目标职业进行价值评估和获取该项职业可能性的评价,在测定各种职业的择业动机基础上再进行横向比较,最后确定职业选择。

3. 职业性向理论

职业性向是指择业者对于某项职业的价值观、兴趣和偏好。美国霍普金斯大学心理学教授约翰·霍兰德(John Holland)指出,职业性向是决定一个人选择何种职业的重要因素,并认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关。霍兰德于1959年首先提出职业性向理论,按照从业者的心理素质和择业倾向将从业者划分为现实型、研究型、社会型、常规型、企业型、艺术型六种基本类型,并将职业也相应地分为六种类型。基于对职业性向测试的研究,霍兰德认为,同一类型的从业者与同一类型的职业结合才能达到适应的状态,从业者的潜能才能得到充分发挥,所以在职业选择中,个体应该选择与自身职业性向相适应的职业类型。

现实型:愿意使用工具从事操作性工作,动手能力强,做事手脚灵活,动作协调;偏好于具体任务,不善言辞,做事保守,较为谦虚;缺乏社交能力,通常喜欢独立做事。具有这种性

向的人适合从事那些包含着体力活动并且需要一定的技巧、力量和协调才能承担的职业,如技术性职业(计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工)和技能性职业(木匠、厨师、技工、修理工)。

研究型:抽象思维能力强,求知欲强,善思考,喜欢独立的和富有创造性的工作。具有这种性向的人适合从事那些包含着较多认知活动(思考、组织、理解等)的职业,如科学研究人员、大学教授、工程师、电脑编程人员、系统分析员,而不是那些以感知活动(感觉、反应或人际沟通以及情感等)为主要内容的职业。

社会型:喜欢与人交往,善于言谈,关心社会问题,渴望发挥自己的社会作用。具有这种性向的人适合从事那些包含大量人际交往内容的职业,如教师、社会工作者、心理医生及外交工作者等。

常规型:喜欢按计划办事,做事细心、有条理,喜欢接受他人的领导。具有这种性向的人适合从事那些包含大量结构性的且规律固定的职业,如办公室文员、会计、行政助理、档案管理员、打字员、出纳员等。

企业型:喜欢竞争,有野心,追求权威和物质财富,有领导才能,做事有较强的目的性。具有这种性向的人容易被以影响他人为目的的职业所吸引,如销售人员、政府官员、企业家、律师等。

艺术型:追求完美,乐于创新,善于用语言或行为表达情感、理想,具有一定的艺术才能和个性。具有这种性向的人适合从事艺术创作、个性化活动的职业,如艺术家、音乐家、广告制作者、作家、导演等。

在现实生活中,绝大多数人并非只有一个性向,而是同时具有几种性向。霍兰德用正六角形来说明这六种性向的关系,如图 0-1 所示。

霍兰德指出,相邻职业性向类型间的相关性最大,相隔职业性向类型间的相关性次之,相对职业性向类型间的相关性最小。霍兰德指出,这些性向越相似,相容性越强,则个人在选择职业时所面临的内在冲突就会越少。所以通常情况下,人们会倾向于选择与自我性向类型相匹配的职业环境,如具有社会型性向的人希望在与社会型相对应的职业环境中工作。但是在实际的职业选择中,个人并非能一定选择到与自身兴趣完全对应的职业环境。其原因主要是:一个个体通常是多种兴趣类型的综合体,能对应的职业环境也是多样的;另外,影响职业选择的因素有很多,除了个人的兴趣偏好外,职业的社会需求以及获得的现实可能性等也是影响职业选择的重要因素。所以,个体在进行职业选择时要不断妥协,不断协调,寻求自己与职业环境的平衡。个体可以尝试选择与自己性向类型相邻甚至相隔的性向类型的职业环境,并不断适应这种环境。

霍兰德的职业性向理论对于个体择业是相当有价值的。根据霍兰德的职业兴趣测试,个体可以更加清晰地了解自己的职业性向类型和在职业选择中的主观倾向,从而能在众多的职业机会中找到适合自己的职业,避免了职业选择中的盲目性。对于刚出校门的大学生而言,霍兰德的职业性向理论可以帮助他们从整体上认识自己、认识职业,做好职业选择和职业设计,从而成功地进行职业选择和职业规划。

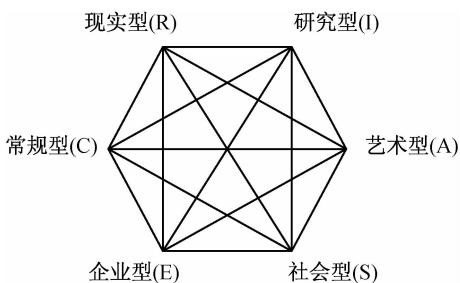


图 0-1 霍兰德的六边形职业性向关系图

资料卡片

从李开复的职业生涯看职业选择

IT领域的人都知道,中国大学生的“思想教父”李开复先生有着不同寻常的职业生涯经历,其经历可以为当今的大学生提供很多有益的借鉴。

在研究历史政治的父亲的影响下,李开复在美国哥伦比亚大学一开始选择的专业是法律。在当时的美国社会,在名校毕业后当一名律师是收入多、地位高、前途好的理想职业,但是,李开复在大学二年级时发现自己并不喜欢这个专业。在接触计算机之后,他疯狂地喜欢上了计算机专业,每天废寝忘食地编程。随后,李开复便放弃法律专业一年多的学分,转到在当时看来“前途未卜”的计算机专业学习。

实际上,这是李开复非常成功的一个决定。因为选择了计算机专业,其数学天赋得以淋漓尽致发挥;因为选择了计算机专业,强烈的兴趣激发了极大的激情,为李开复带来了持久的动力,让他敢于大胆尝试,积极主动地争取成功的机会。结果,他在计算机领域取得了辉煌的成就:第一个开发出“非特定人连续语音识别”系统;开发出“奥赛罗”人机对弈系统,击败国际象棋世界冠军,成为卡内基梅隆大学计算机系的助理教授,2000年又成为美国电气和电子工程师协会的院士。如果没有改学计算机,那么今天的李开复也许只是一个不快乐、不成功、不知名的小律师。应该说,李开复是幸运的,除了自身的天赋之外,他成功的另一个关键要素是在良好的环境中成长。美国的教育方式以赞扬和激励为主,鼓励学生锻炼推理能力和创新能力,所以,受过美国教育的学生通常具有触类旁通、举一反三的分析能力。在攻读博士学位的时候,李开复选择了开明的导师瑞迪,开始了语音识别系统的研究,当他提出了和导师大相径庭的解决方案时,导师并没有阻止他的尝试,而是保留不同意见支持他做下去。结果李开复成功了,他获得了商业周刊颁发的“1988年最重要科技创新奖”。

李开复取得博士学位后,在卡内基梅隆大学当了两年老师,但他发现这并不是他的理想,所以他毫不犹豫地接受了苹果公司伸过来的橄榄枝。要知道,大学教授在美国是一个知识分子梦寐以求的职业,它有很高的社会地位和良好的待遇。选择“下海”是李开复人生的又一个飞跃。主动地选择自己所爱,使李开复一路升迁,从语音组组长到多媒体实验室主任,再到互动多媒体全球副总裁。

李开复后来又加入了微软,为微软组建中国研究院,改变了微软在中国人心中霸权的形象,为中国的大学生提供职业指导,成为他们的“精神教父”,一切似乎如鱼得水。

但是,加入微软七年之后,李开复觉得在微软能学习到的东西不多了,又做出了一个令人震惊的决定——跳槽谷歌,而且还是自己主动向谷歌“投怀送抱”的。李开复主动找上谷歌时说了一句话:“我不会在70岁的时候因为看到谷歌是世界最大的公司,而后悔没有在43岁的时候把写好的E-mail发出去。”事实上,李开复跳槽只有两个主要原因:第一,谷歌是个充满活力、激情、创新自由的类似研究院的公司;第二,谷歌可以满足李开复回国工作的愿望,因为中国有他极其期望和牵挂的大学生。一个拥有辉煌成就和高层身份的人,敢于主动去应聘更有激情、更具潜力的公司,这是怎样的一种不同寻常的选择。2005年7月,李开复正式从微软跳槽谷歌,任谷歌全球副总裁兼中国区总裁。

李开复于2009年9月离开谷歌,并在北京创立创新工场,出任董事长兼首席执行官,帮助中国青年成功创业,帮助中国打造一批新一代高科技公司。

(二) 职业生涯发展理论

职业生涯是一个人一生的职业经历,它包括一个人一生所有与职业相联系的行为与活动,以及相关的价值观、人生态度等发生的变化。有人也提出职业生涯是个人一生职业、职位的变迁及工作、理想的实现过程。职业生涯是一个动态过程,每个人都有自己的职业生涯。

著名的职业生涯规划大师唐纳德·舒伯(Donald Super)依据年龄将每个人生阶段与职业发展配合起来,将职业生涯发展阶段划分为成长、探索、建立、维持和衰退五个阶段。

1. 成长阶段

年龄为0~14岁,该阶段,孩童开始发展自我概念,开始以各种不同的方式来表达自己的需要,且通过对现实世界的不断尝试,修饰自己的角色。这个阶段发展的任务是:发展自我形象,发展对工作的正确态度,并了解工作的意义。到这一阶段结束时,进入青春期的儿童开始对各种可选择的职业进行带有某种现实性的思考了。成长阶段共包括三个时期:一是幻想期(4~10岁),它以“需要”为主要考虑因素,在这个时期幻想中的角色扮演很重要;二是兴趣期(11~12岁),它以“喜好”为主要考虑因素,喜好是个体抱负与活动的主要决定因素;三是能力期(13~14岁),它以“能力”为主要考虑因素,能力逐渐具有重要作用。

2. 探索阶段

年龄为15~24岁,该阶段的青少年,通过学校的活动、社团休闲活动、打零工等机会,对自我能力及角色、职业作了一番探索,因此选择职业时有较大弹性。这个阶段发展的任务是:使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好。处于这一阶段的人,还必须根据所选择职业的可靠信息来作出相应的教育决策。到这一阶段结束时,人们已经做好了开始工作的准备。探索阶段共包括三个时期:一是试探期(15~17岁),考虑需要、兴趣、能力及机会,作暂时的决定,并在幻想、讨论、课业及工作中加以尝试;二是过渡期(18~21岁),进入就业市场或进行专业训练,更重视现实,并力图实现自我观念,将一般性的选择转为特定的选择;三是试验并稍作承诺期(22~24岁),职业生涯初步确定并试验其成为长期职业生活的可能性,若不适合则可能再经历上述各时期以确定方向。

3. 建立阶段

年龄为25~44岁,这是大多数人工作周期的核心部分。由于经过上一阶段的尝试,不合适者会谋求变迁或作其他探索,因此该阶段较能确定在整个职业生涯中属于自己的“位置”,并在31~40岁时开始考虑如何保住这个“位子”并固定下来。这个阶段发展的任务是调整、稳固并求上进。通常情况下,大多数人愿意将自己定位于某一特定的职业上,然而,还是有很多人仍然不断地尝试与自己最初的职业选择不同的职业类型。建立阶段又可包括两个时期:一是试验—承诺稳定期(25~30岁),个体寻求安定,也可能因生活或工作上若干变动而尚未感到满意;二是建立期(31~44岁),个体致力于工作上的稳固,大部分人处于最具创意时期,由于资深往往业绩优良。

4. 维持阶段

年龄为45~65岁,这是职业生涯发展的后期阶段。这一阶段的员工由于专业知识和经验的积累,已经成为组织的骨干力量,他们往往在工作中承担了更多的责任,对新人施加了更多的影响。个体仍希望继续维持属于自己的工作“位置”,同时会面对新人的挑战。这一

阶段发展的任务是维持既有成就与地位。

5. 衰退阶段

年龄在 65 岁以上,由于生理及心理机能日渐衰退,个体不得不面对现实,从积极参与到隐退,职业生涯接近尾声。这一阶段往往注重发展新的角色,成为年轻一代的业务顾问,寻求替代和满足需求。在这一阶段,职业生涯需要做进一步的调整,或者以另一种方式保持工作状态,从而使职业生涯能继续发展与否。

在舒伯的职业生涯发展阶段理论中,每个阶段都有一些特定的发展任务需要完成,而且前一阶段的发展任务的达成与否关系到后一阶段的发展与否。

之后,舒伯在英国进行了四年的跨文化研究,又提出了更为广阔的新概念——生活广度、生活空间的生涯发展观。这个生涯发展观中,舒伯在原有的发展阶段理论的基础上加入了角色理论,并认为生涯发展阶段与角色彼此之间存在相互影响。舒伯用色彩鲜明、层次清晰的彩虹图来阐明自己的理论,如图 0-2 所示。

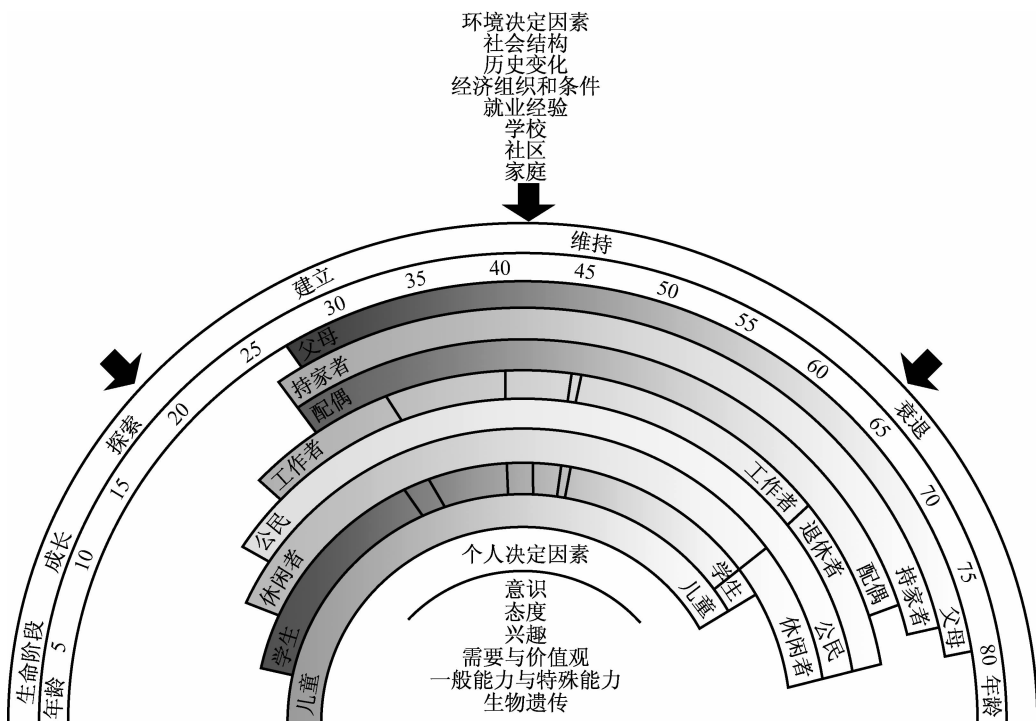


图 0-2 舒伯的彩虹图

在彩虹图中,纵向层面代表的是纵观上下的生活空间,由一组职位或者角色所组成,有儿童、学生、休闲者、公民、工作者、配偶、持家者、父母和退休者九种不同的角色,他们相互影响并交织出个人独特的职业生涯类型。横向层面代表的是横跨一生的生活广度。彩虹图的外层显示人生主要的发展阶段和大致估算年龄,舒伯强调各个时期的年龄段划分有很大的弹性,应根据个体的实际情况而定。

(三) 职业锚理论

职业锚,又称职业系留点,是由美国麻省理工学院斯隆管理学院教授埃德加·施恩(Edgar. Schein)提出的,是指当一个人不得不做出选择时,无论如何都不会放弃职业中的那种至关

重要的东西或价值观。职业锚就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心,是个人进行决策时的核心。职业生涯发展实际上是一个持续不断的探索过程,在这一过程中,每个人都在根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较为明晰的与职业有关的自我概念。一个人对自己越来越了解,就会越来越明显地形成一个占主要地位的职业锚。

在实际工作中,一个人的职业锚是在不断发展变化的,它是在不断探索中产生的动态的结果。当然,有些人可能不知道自己的职业锚是什么,但是当他们工作面临重大变化时,将自己的工作经历以及个人的兴趣特质等整合起来,这个整合体会告诉他们什么才是自己最看重的。

施恩针对大学毕业生将职业锚分为五种类型,并编制了职业锚的测量表。

(1)技术或技能型职业锚:择业者将主要精力集中在工作的实际技术或职能内容方面,他们总是围绕着技术能力或业务能力的特定领域安排自己的职业。

(2)管理型职业锚:择业者将管理本身作为职业目标,他们追求并致力于工作晋升,倾心于全面管理。

(3)创造型职业锚:此类型的个体时时追求建立或创造属于自己的成就。他们可能在别人的公司工作,但同时他们在学习并评估未来的机会,一旦时机成熟,他们就会去创建自己的事业。创造是他们自我发展的核心。

(4)自主与独立型职业锚:此类型的个体喜欢随心所欲地安排自己的工作方式,希望最大限度地摆脱组织的限制和制约,他们追求自由与独立。

(5)安全或稳定型职业锚:此类型的个体追求工作中的安全与稳定感,他们力求一种稳定的职业、稳定可观的收入和稳定的事业前途。

之后,施恩又提出了三种类型的职业锚。

(1)服务型职业锚:此类型的个体以帮助他人、服务公众为自己所追求、认可的核心价值观,他们往往容易接受允许他们实现这种价值的工作变迁或工作提升。

(2)挑战型职业锚:这种类型的个体喜欢解决看上去无法解决的问题,他们参加工作或者选择职业的原因大部分是该项工作允许他们去战胜各种不可能,如果工作变得很容易,他们会变得厌烦此项工作。

(3)生活型职业锚:该类型的个体喜欢允许他们平衡并结合自身的需要、家庭的需要和职业的需要的工作环境。他们希望将生活的各个主要方面整合起来。

资料卡片

确定自己的职业锚

为了帮助你确定自己的职业锚,可以找几张空白纸写下你对以下几个问题的答案:

(1)你在高中时期主要对哪些领域比较感兴趣(如果有的话)?为什么对这些领域感兴趣?你对这些领域的感受是怎样的?

(2)你在大学时期主要对哪些领域感兴趣?为什么对这些领域感兴趣?你对这些领域的感受是怎样的?

(3)你毕业之后所从事的第一份工作是什么?你期望从这份工作中得到些什么?

(4)当你开始自己的职业生涯的时候,你的抱负或长期目标是什么?这种抱负或长期目标是否曾经发生过变化?如果有,那是在什么时候、由于什么原因而变化的?

(5)你第一次换工作或换公司的情况是怎样的?你期望下一个工作能带给你什么?

(6)你后来换工作的情况是怎样的?你怎样作出变动的决定?你所追求的是什么?

(7)当你回首自己的职业经历时,你觉得最让自己感到愉快的是什么时候?你认为当时的什么东西让你觉得愉快?

(8)当你回首自己的职业经历时,你觉得最让自己感到不愉快的是哪些时候?这些时候的什么事情最让你感到不愉快?

现在请你仔细检查自己的所有答案,并认真阅读关于五种职业锚(技术或技能型、管理型、创造型、自主与独立型、安全或稳定型)的描述。

根据每个问题,分别将每一种职业锚赋予1~5的某一分数(其中,5代表重要性最高,1代表重要性最低),然后将每种职业锚获得的分数加总,得分最高的就是最适合自己的职业锚。

第二节 大学生职业生涯规划

一、大学生职业生涯规划的含义

大学生职业生涯规划就是指大学生在进行自我剖析,全面客观地认识主客观因素与环境的基础上,进行自我定位,设定自己的职业生涯发展目标,选择实现既定目标的职业,制定相应的教育、培训、工作开发计划,并按照一定的时间安排,采取各种积极的行动去达成职业生涯目标的过程。

这一定义有三个层次的含义:职业生涯规划应该是在认识自我、认识主客观环境的前提下进行的;大学生的职业生涯规划是一个渐进的动态过程,需要大学生自己主动地进行定位和探索,制订合适的计划并把握机会,采取恰当的行动;职业生涯规划的最终目的是达到最初的职业目标,其首要任务是明确自己的职业生涯目标。

二、大学生职业生涯规划的意义

对于大学生而言,职业生涯规划具有十分重要的作用。根据职业生涯发展阶段理论,大学生正好处于职业生涯的探索阶段。在这个阶段,大学生的个体能力迅速提高,职业兴趣趋于稳定,开始对未来职业进行预想。在这一阶段进行职业生涯规划有助于大学生提高自身的综合素质,加强学习的主动性和方向性。大学生应从以下几方面来认识职业生涯规划的意义。

(1)职业生涯规划有利于大学生认清形势,准确定位,增强就业、创业的自信心。一份好的职业生涯规划能引导个体正确认识自己,进行价值定位;使个体树立明确的职业发展目标,激发实现目标的内在动力。目前,高校中普遍存在大学生价值观缺失的问题,很多心理学家认为出现这一现象的主要原因是很多大学生在进入大学后丧失目标。职业生涯规划的过程就是大学生不断学习的过程,随着知识的积累、培训和就业指导的增多以及对自身和职业工作认识的加深,大学生的就业自信心就会进一步增强。

(2)职业生涯规划有利于提高大学生的整体素质,增强就业、创业的竞争力。当今社会

处于变革的时代,到处都充满着激烈的竞争。近几年在金融危机的影响下,这种竞争更加突出。知识经济时代的到来对人才素质也提出了更高的要求,过去用人单位只关注单一专业倾向的人才,而现在他们更加需要具有健全人格、善于与人沟通和交往、对工作倾注激情、勇于承担责任等综合素质的人才。

(3)职业生涯规划有利于增强个人职业生涯发展的目的性和计划性,减小失败的概率。俗话说,“凡事预则立,不预则废”,有计划、有目的的职业生涯比没有任何规划的职业生涯成功率要高得多。

三、大学生职业生涯规划的制订



比尔·拉福的职业生涯规划

一个美国小伙子立志做一名优秀的商人。他中学毕业后考入麻省理工学院,没有去读贸易专业,而是选择了工科中最普通最基础的专业——机械专业。大学毕业后,这位小伙子没有马上投入商海,而是考入芝加哥大学,攻读为期三年的经济学硕士学位。出人意料的是,获得硕士学位后,他还是没有从事商业活动,而是考了公务员。在政府部门工作了五年后,他辞职下海经商。又过了两年,他开办了自己的商贸公司。20年后,他的公司资产从最初的20万美元发展到2亿美元。这位小伙子就是后来的美国知名企业家比尔·拉福。

1994年10月,比尔·拉福率团来中国进行商业考察,在北京长城饭店接受记者采访时,他说他的成功应感激他的父亲的指导,他们共同制订了一个重要的职业生涯规划,最终这个职业生涯设计方案使他功成名就。

第一阶段:工科学习。

中学时代,比尔·拉福就立志经商。他的父亲是洛克菲勒集团的一名高级职员,他发现儿子有商业天赋,机敏果断,敢于创新,但经历的磨难太少,没有经验,更缺乏必要的知识。于是,父子俩进行了一次长谈,并描绘出职业生涯的蓝图。因此,升学时他没有像其他人一样直接去读贸易专业,而是选择了工科中最基础最普通的机械制造专业。比尔·拉福在麻省理工学院的四年,除了本专业,还广泛接触了其他课程,如化工、建筑、电子等,这些知识在他后来的商业活动中发挥了举足轻重的作用。做商贸必须具备一定的专业知识。在商品贸易中,工业品占绝大多数,不了解产品的性能、生产制造情况,就很难保证在贸易中得到收益。工科学习不仅是知识技能的培养,而且能帮助建立一套严谨求实的思维体系。清晰的推理分析能力、脚踏实地的工作态度,正是经商所需要的。

第二阶段:经济学学习。

大学毕业后,比尔·拉福没有立即进入商海而是考进芝加哥大学,开始了为期三年的经济学硕士课程学习。比尔·拉福掌握了经济学的基本知识,还认真学习了有关法律和微观经济活动的管理知识。几年下来,他对会计、财务管理也较为精通,在知识上已完全具备了经商的素质。在市场经济条件下,一切经济活动都是通过商业活动来实现的,不了解经济规律,不学习经济学知识,就很难在商场立足。

第三阶段:去政府部门工作。

比尔·拉福拿到经济学硕士学位后考取了公务员,在政府部门工作了五年。在环境的压迫下,比尔·拉福养成了强烈的自我保护意识,由稚嫩的热血青年成长为一名老成、处变不惊

的公务员,并结识了各界人士,建立起一套关系网络,为后来的发展提供大量的信息和便利条件。经商必须有很强的人际交往能力,要想在商业上获得成功,必须深知处世规则,善于与人交往,建立诚信合作关系。这种开拓人际关系的能力只有在社会工作中才能得到提高。

第四阶段:去通用公司锻炼。

五年的政府工作结束之后,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进行锻炼,比尔·拉福不仅为实践所学的理论找到了一个强大平台,而且学习到了丰富的管理经验。通过各种学习获得足够的知识,但知识要通过实践的锻炼才能转化为技能。

第五阶段:自创公司,大展拳脚。

在通用公司工作两年后,比尔·拉福已熟练掌握了商情与商务技巧,便婉言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。

比尔·拉福的准备工作几乎考虑到了每个细节。拉福公司的成长速度出奇地快。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,而比尔·拉福本人也成为奇迹。

看点 我们来看一下比尔·拉福成功的步骤:

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

如果没有这个规划图,可能就没有今天的比尔·拉福。

思考 大学阶段的职业生涯规划,严格上来说,是从进入大学选择了专业后就开始了,而大三阶段则是职业生涯规划的重要时期。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。

我们的行动——掌握正确的职业生涯规划方法

正确的职业生涯规划应该包括五个主要的部分。

行动步骤一:自我认知与职业认知

自我认知和职业认知是职业生涯规划的基础,是能否获得可行性规划的前提。只有深刻地认识自我、认识周边环境,才能对自己未来的职业生涯作出准确的判断和合理的规划。

1. 自我认知

自我认知是对与个人相关的所有因素,包括兴趣、个性、能力特长、价值观、知识水平等的认识。在自我认知过程中,我们可以问自己几个问题:我喜欢干什么?我能够做什么?我最看重什么?我适合干什么?这几个问题与职业兴趣、职业技能、职业价值观以及个人特质相对应。

(1)360度评估。360度评估是进行自我认知的常用工具和方法,又称多渠道评估,是指通过搜集与被评估者有密切关系的、来自不同层面人员的评估信息来全方位地评估被评估者。这种评估方法能够比较全面、客观地了解受评者的个人特质、优缺点等信息。在校大学生可以通过搜集同学、朋友、老师、家人或其他人对自己的评估信息来综合评估自己。

(2)橱窗分析法。这也是一种较为常见的进行自我认知的方法,是一种借助直角坐标系的不同象限来表示人的不同部分的分析方法。这个直角坐标系以别人知道或不知道为横坐

标,以自己知道或不知道为纵坐标,如图 0-3 所示。

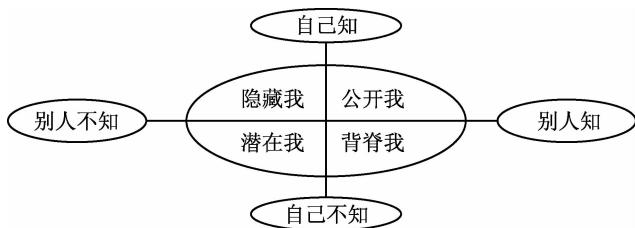


图 0-3 橱窗分析法

橱窗 1 为公开我,即自己知道的、别人也知道的部分,其特点是个人展现在外,没有隐藏的部分,如学历、身高、年龄、政治面貌等。

橱窗 2 是隐藏我,即自己知道的、别人不知道的部分,其特点是属于自己个人私有的秘密,没有表现在外的特质。如自己平常不愿意袒露的缺点以及自己心中的愿望、抱负等。这部分的我可以通过撰写日志或自传等方式来表达。

橱窗 3 是潜在我,即自己不知道、别人也不知道的部分,其特点是别人和自己都不容易发觉的特质,通常也是开发潜力最为巨大的部分。可以通过心理测试等方式来发现自己平时注意不到的潜力和特质,也可以通过日常的学习工作细节来发现自己的潜在能力。

橱窗 4 是背脊我,即自己不知道而别人知道的部分,特点是自己看不到的特质,周围人却看得清清楚楚。可以采取同自己的家人、朋友、老师、领导等交流来获取这方面的信息。这部分信息往往是负面的,所以在搜集的过程中,要注意尽量做到虚心接受,有则改之,无则加勉。

(3)自我测试法。自我测试是通过回答有关问题来认识自己、了解自己,属于比较简便经济的自我分析法。用于自我测试的题目是心理学家们经过精心研究设定的。如明尼苏达多项人格测试(MMPI)、卡特尔 16 种个性因素测验、韦克斯勒智力量表、一般能力倾向测验(GATB)、霍兰德职业兴趣测试等。

2. 职业认知

人是社会的人,任何人都不能脱离社会而存在。职业也是社会发展的产物,我们所选的职业只有放在社会环境中分析才有实际意义。通过对社会大环境的分析,我们可以了解国家以及目标职业地区的政治、经济、文化发展状况以及各种政策、制度,从而寻找自己的发展机会。对职业的分析能够加深我们对今后选择从事的职业的认识,从而能坚定我们的职业方向,提前做好各种准备。

职业生涯规划必须考虑到外部环境的影响,对各种可能影响到职业的外部力量加以衡量、评估,并作出反应,才能保证规划的科学性和正确性,提高职业规划的成功率。一般来说,影响个人职业的外部环境分析包括社会环境分析、行业环境分析和目标职业分析。对大学生而言,影响职业生涯规划的外部环境主要是劳动力市场与用人单位等因素。

(1)社会环境分析。社会环境对职业生涯规划有着重要的影响,而且具有相当大的不稳定性,分析起来比较复杂。人们通常把社会环境分为经济环境、政治与法律环境和社会文化环境。我们可以从以下几个方面着手分析社会环境:社会政策方面,主要是人事政策和劳动政策;社会变革,如知识经济和信息化社会的发展;社会价值观,价值观会随着社会的不断发展和进步而发生不同程度的变化,从而会影响社会对人的认识和对职业的要求。总体而言,我们现在处在一个相当好的社会环境中,社会安定,政治稳定,经济迅速发展,法制不断完

善,文化丰富、繁荣。

(2)行业环境分析。所谓行业环境分析包括对目前所从事行业和将来想从事的目标行业的分析,分析内容包括行业的发展状况、国际国内重大事件对行业的影响、目前行业的优势和问题、行业的发展前景如何等。行业是从事同类产品生产销售的企业或提供类似服务的企业达到一定数量才形成的。分析行业环境时,我们一定要结合社会大环境的发展趋势,并时刻关注国家对这一行业的重大政策。

(3)目标职业分析。目标职业分析是指对自己所选择的职业进行全方位的分析的过程,主要包括名称、岗位说明分析,工作内容分析,任职资格分析,工作条件分析,发展前景分析等方面。

3. SWOT 分析

SWOT 分析又称为态势分析,它是由旧金山大学的管理学教授海因茨·韦里克(Heinz Weirich)于 20 世纪 80 年代初提出来的,SWOT 的四个英文字母分别代表:优势(strength)、劣势(weakness)、机会(opportunity)、威胁(threat)。所谓优势,主要是指个人的自我优势和外界资源优势。劣势是相对于优势而言的,指个人欠缺的地方。大学生通常具有的劣势有缺乏社会经验、自我期望较高等。机会是针对外界而言的,一切对自己职业发展有利的外界因素我们都可以称之为机会,如国家的经济形势、产业政策、政府部门或学校提供的各类有利的信息。威胁也是就外界而言的,包括人才市场竞争激烈、人才需求饱和、不利的政策信息等。

行动步骤二: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。

那么我们应该怎样确定自己的职业目标呢?在确定职业目标之前,我们首先要了解影响职业目标的因素。影响人们职业目标的因素有很多,总体归纳起来可以分为社会因素和个人因素。

社会因素主要是指社会的大环境,即政治、经济、科技发展的形势。社会因素是影响人成长的重要因素,一个国家稳定、发展会对人才产生极大的需求,个人的价值也会因此得到体现。社会因素中还包括与职业生涯发展有关的制度与政策、自身的亲戚朋友交际网、在职业发展过程中所能获得的帮助等。这些社会因素都会影响到个人的职业目标设定。影响确定职业目标的个人因素有个人的能力、兴趣、价值观等。在大学生职业目标确定的过程中,专业背景也是需要考虑的一个重要因素。所谓学以致用,狭义来说就是专业对口。学以致用可以充分发挥大学毕业生的专业特长,使其在工作中如鱼得水,脱颖而出,取得事业上的成功,同时也能避免人才浪费。当然,我们无法保证自己所学的专业就是未来自己所从事的职业,但是根据自己的专业选择职业目标成功率会比较高。

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设定。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,择业前对自己的能力、兴趣爱好以及个人的价值观等进行全面、透彻的分析。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。

资料卡片

穿越玉米地

这是哈佛大学进行的一项调查研究。有一年,一群意气风发的天之骄子从美国哈佛大学毕业了,他们即将开始穿越各自的玉米地。他们的智力、学历、环境条件都相差不多。在临出校门前,哈佛对他们进行了一次关于人生目标的调查。结果显示,3%的人有清晰且长期的目标,10%的人有清晰的短期目标,60%的人目标模糊,27%的人没有任何目标。25年后,哈佛大学再次对这群学生进行了跟踪调查。结果显示,出3%的人25年间都不曾改变自己的人生目标。25年来,他们都朝着同一个方向不懈地努力;25年后,他们几乎都成为了社会各界的顶尖成功人士,他们中不乏创业者、行业领袖、社会精英。10%的人生活在社会的中上层。他们的共同特点是:那些短期目标不断被达成,生活状态步步上升,成为各行各业不可或缺的专业人士,如医生、律师、工程师、高级主管等。60%的人生活在社会的中下层面,他们能安稳地生活与工作,但没有什么特别的成绩。27%的人25年来几乎都没有目标,他们大部分生活在社会的最底层。他们的生活过得很不如意,常常失业,靠社会救济,并且常常都在抱怨,抱怨社会,抱怨他人。

行动步骤三:确定实施方案

目标是指引行动的导航灯,没有了这盏灯,就会迷失方向,很难实现总体目标。由于各种外在、内在因素的制约,要实现一个远大宏伟的目标很少能一气呵成,必须将总体目标分解为若干个易于达到的阶段性目标。目标分解是实现目标的第一步,也是很重要的一步。当然将目标分解并不是说将总体目标分为毫无联系的阶段目标,在分解的过程中要注意目标的组合,目标分解得好不好,关键是看这些分解了的阶段性目标组合起来是否能有效地达到最终目标。个人的成功标准则是是否达到最终目标的最好评判。

在职业目标确定以及进行各种可能性分析的基础上,应该开始设计方案为自己的职业生涯作详细的规划。方案设计是职业生涯规划中相当重要的一个环节。有些人不愿制订详细的方案,因为这要作出很多具体的决定。他们不愿做这些具体的决定,认为只要有大的奋斗目标就足够了。其实不然,合理的职业目标实施方案更加有利于个体实现自己的最终目标。如果只有一个大的目标,而没有具体的实施方案,一旦达不到目标,个体很可能因多变的环境和内心的冲突而放弃自己的目标,随波逐流。

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。

按不同的标准,职业目标分解有不同的类型:按时间阶段的不同,主要有短期目标、中期目标、长期目标、最终目标;按性质的不同,主要有外职业生涯目标、内职业生涯目标。不管是哪种目标类型,在设计方案时都必须详细规定目标实现的时间和实现目标的明确方法。

短期目标时限一般是1~2年,目标可能是自己选择也可能是被动接受的,而且都是朝向最终目标的。短期目标在一定时间内是会实现的。中期目标时限一般是2~10年左右,是个体结合自己的意愿和所处的环境及要求制定的目标,目标是切合实际的,是在明确的时间内完成的。长期目标时限一般是10年以上,是自己认真选择的、与社会的发展需求相一致的目标,有实现的可能,不过具有一定的挑战性。最终目标是对自己职业生涯的最终定位。

外职业生涯目标侧重于职业过程中的外在标记,如职务目标、经济收入目标、工作环境目标等。内职业生涯目标侧重于职业生涯过程中的知识、经验的积累,观念、能力的提高和内心的感受,如工作能力的目标、工作成果的目标、心理素质的目标和观念的目标(价值观、态度)。

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。

行动步骤四:策略实施

策略实施是将设计的职业生涯方案转化为现实操作的关键步骤。在这一步中,个体需要清楚了解自己目前状态与实现目标所需的知识、能力、心理素质及观念等方面的差距,然后根据差距找到缩小差距的办法,采取有效的行动,并在实际生活中实施下去。著名节目主持人杨澜每一次的转型并不是心血来潮,而是在总体职业目标——做传媒人的指导下,不断审视自己的状态,不断学习,不断改变,不断塑造与目标要求相符的状态。正如她所说:人生的乐趣就在定与不定之间。

资料卡片

杨澜的华丽转型

杨澜毕业于北京外国语学院(现为北京外国语大学)英语系,大学毕业后进入中央电视台主持《正大综艺》节目,后赴美留学,获哥伦比亚大学国际传媒专业硕士学位。回国后,她加入凤凰卫视做名人访谈节目《杨澜工作室》。2000年,杨澜成立香港阳光文化网络电视控股有限公司并出任主席。同年10月,阳光卫视入选《福布斯》全球300个最佳小型企业之一。她个人也跃居《福布斯》2001年度中国富豪榜第56位。

杨澜自己认为：“一次幸运并不可能带给一个人一辈子好运，人生还需要你自己来规划。”在成为央视节目主持人之前，杨澜是北京外国语学院的一名普通大学生，还是一个有些缺乏自信的女生。杨澜有意识地利用一切机会锻炼自己的能力，直到后来听力水平提高了，她才逐渐恢复了自信。

1990年2月，中央电视台《正大综艺》节目在全国范围内招聘主持人。杨澜以其自然清新的风格、镇定大方的台风及出众的才气脱颖而出。进入央视后，杨澜终于感觉到，这次的选择是非常正确的，做传媒就是她喜欢的事情。靠着自身的实力与魅力，杨澜获得了“十佳”电视节目主持人、金话筒奖等，彻底改变了她未来的人生道路。四年央视主持人的职业生涯，不仅开阔了杨澜的眼界，更确立了她未来的发展方向：做一名真正的传媒人。但渐渐地，杨澜对这种重复性工作开始有点儿厌烦了。最重要的是，她开始觉得有点虚：“一开始央视让我一下子进入一个殿堂，但是我往下一看，空空如也，下边的基础都不是我自己建起来的，是一个庞大的机构赋予你支持，我觉得特别不踏实，所以我得自己从下边垒砖头慢慢起来，这样才会踏实。”

1994年，当人们还惊叹于杨澜在主持方面的成就时，她又做出了一个令人惊讶的决定：辞去央视的工作，去美国留学。在事业最明亮的时候选择急流勇退，这就意味着她要放弃目前所拥有的一切，包括触手可及的美好未来。正大集团总裁谢国民先生的一句话“我觉得一个节目没有一个人重要”给杨澜留下了很深的印象。留学的业余时间，她与上海东方电视台联合制作了《杨澜视线》——一个关于美国政治、经济、社会和文化的专题节目，这是杨澜第一次以独立的眼光看世界。她同时担当策划、制片、撰稿和主持的角色，实现了自己从最底层“垒砖头”的想法，实现了从一个娱乐节目主持人向复合型传媒人的过渡。1997年回国后，杨澜开始寻找适合自己的机会。

1998年1月，《杨澜工作室》正式开播。在凤凰卫视的工作经历，对杨澜的职业发展起了重要作用。她不仅积累了各方面的经验，同时也预留了未来的发展空间。在随后的两年时间里，杨澜一共采访了120多位名人。这些重量级的人物构成了杨澜未来职业发展的一部分，不少人在节目之后仍和她保持密切的联系。这种联系除了给杨澜带来一些具体的帮助之外，精神上的获益也不可忽视。同时，与来自不同行业、不同背景的嘉宾进行交流，也让她获得了丰富的信息。两年后，杨澜已经有了质的变化。她拥有了世界级的知名度、多年的传媒工作经验以及重量级的名人关系资源，对于她而言，进军商界所欠缺的只是资本而已。

1999年10月，杨澜辞去了凤凰卫视的工作。2000年3月，她收购了良记集团，更名为阳光文化网络电视控股有限公司，成功地借壳上市，准备打造一个阳光文化的传媒帝国。由电视界转向商界，对于这次转变，杨澜表示，她投身商界不是简单地为了赚钱，而是为了实现她过去不能实现的媒体理念。与大多数商人的低调不同，杨澜选择了始终站在阳光卫视的前面。她从一个做传媒出来的人变成了一个传媒名人。这种对传媒资源运用的驾轻就熟，使得她的阳光卫视一成立就有了许多优势。2001年夏，杨澜作为北京申奥的“形象大使”参加了在莫斯科申奥的活动。同年，她的“阳光文化”接手了中国最大的门户网站之一——新浪网，开创了网络和电视相结合的时代，随后又与四通合作成立“阳光四通”，开始进军网络业和IT业。之后，阳光文化正式更名为阳光体育，同时杨澜宣布辞去董事局主席的职务，全身心地投入到了文化电视节目的制作中。无论如何转、如何变，杨澜始终把自己定为“传媒人”，聪慧的她很清楚自己就是这块料，所以从没有偏离做媒体这个大方向。而她的变化就在于她制定的目标层次一直在提高。

策略实施简单而言就是找准现实与目标之间的差距,根据差距采取教育培训、交流学习、实践操作等方法来一步步缩小差距,最终达到目标。在现实生活中,人们很难接受自己与别人的差距,也不愿意去想现在的自己与未来的自己之间的差距,因为这往往会打击个人的自信心。但是正确地认识自己,特别是认识到自己的不足是加速自我成长的有效途径。这里所讲的找准差距主要是指在知识、能力、心理素质等方面找差距。

1. 找准目标,寻找知识差距、能力差距以及心理素质差距

现代社会是信息化的社会,知识日新月异,无数传统的知识和行为方式都发生着不可逆转的变革。随着科学技术的进步,人们每天获得的知识量与信息量剧增;如果认为仅仅学习课堂上的知识就足够了,那么进入社会后会强烈地感受到自己与社会脱节了。如果认为拿到名校的文凭就足够了,那么出了校门后会发现,文凭可能已经过期了。由于每个人的时间、精力都是有限的,再加上人类知识量的猛增,个人难以成为无所不知的圣人。我们必须在学好基本专业的基础上,关注外界,获取新的知识,特别是对目标行业知识的更新。只有知识不断更新,差距才会变小。与此同时,我们要了解知识的价值不在于拥有,而在于应用。社会不提倡“书呆子”,即使满腹经纶,但不会运用于实际生活中,也是对社会没有用处的人。

各行各业需要的能力不一样,这就要求在学习的过程中注意自身综合能力的培养,尤其要注意对自己目标职业所需的重要能力的培养。能力包括很多,主要的有适应环境的能力、与人沟通交流的能力、应变的能力、操作计算机的能力、英语口语能力、演讲能力等。一般而言,不同的职业或岗位重视的能力也千差万别,不过全面的能力素质是社会上各行各业所需的。所以在日常生活、学习中,大学生要注意自己各方面能力的锻炼,均衡发展,并有目的地加强主要能力的培养。

2. 根据差距,寻找正确的缩短差距的方法

在了解了自身的条件和分析清楚了差距的前提条件下,个体可以找到各种适合自己的缩小差距的方法。一般而言,最主要且最有效的方法是教育培训,知道自己在哪方面不足,就在哪方面下工夫。有人曾说:“一个人无论实际年龄已过八旬还是刚刚成年,如果他停止了学习,那么他就是衰老了。不断努力学习的人,不仅能保持青春的活力,而且能使自己更加有价值。”不断学习是生活的必需,也是职业发展的需要。个体可以根据分析的差距和不同阶段的目标制定教育培训的具体内容、日期、方式等。另外一种缩短差距的方法就是与外界沟通交流。孔子曰:“三人行,必有我师焉。”通过沟通交流可以获得新的知识、获得灵感。除此之外,更应该加强实践操作能力,在实际生活中去锻炼,在操练中缩短差距。

行动步骤五:反馈与评估

影响职业生涯规划的因素是相当多的,而且有很多因素是不稳定的,这种种不确定因素的存在会使原定的职业生涯规划目标在策略实施过程中出现偏差,这时就需要根据各个阶段反馈的情况及时反省、修正规划目标并调整行动方案。

四、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

调查实证研究表明,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

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,树立“先就业、后择业、再创业”的就业观。

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

党的十七大报告指出,就业是“民生之本”,并提出“实施扩大就业的发展战略,促进以创业带动就业”。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

大学生群体是社会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。

模拟实训课堂

个人职业生涯规划设计

——我的未来我做主

一、活动的目的和意义

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。

二、活动组织

1. 老师简要介绍个人职业生涯规划设计的内容要求。
2. 每位学生要在规定时间内写出自己的职业生涯规划设计。

三、活动评价

1. 老师对有代表性的个人职业生涯规划进行点评。
2. 评出优秀的个人职业生涯规划设计作品。

思考题

1. 什么是职业生涯规划?
2. 什么是职业锚理论?
3. 大学生进行职业生涯规划的意义有哪些?
4. 简述职业生涯规划的方法和步骤。
5. 简述大学生职业生涯规划与就业、创业的关系。