

大学生职业生涯规划与就业指导

主 编 杨站良 张瑞玲 贺玉兰
副主编 邱自力 叶长青 常云飞
高雪冰 陈娅楠 王一涵
孙彦军 江洋



中国传媒大学出版社
· 北 京 ·

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导 / 杨站良, 张瑞玲, 贺玉兰主编. -- 北京: 中国传媒大学出版社, 2025.1.

ISBN 978-7-5657-3888-3

I. G647.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字第 20255N01L1 号

大学生职业生涯规划与就业指导

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU JIUYE ZHIDAO

主 编 杨站良 张瑞玲 贺玉兰

策划编辑 温晓芳

责任编辑 温晓芳

封面设计 杨 楠

责任印刷 李志鹏

出版发行 中国传媒大学出版社

社 址 北京市朝阳区定福庄东街 1 号

邮 编 100024

电 话 86-10-65450528 65450532

传 真 65779405

网 址 <http://cucp.cuc.edu.cn>

经 销 全国新华书店

印 刷 廊坊市广阳区九洲印刷厂

开 本 787mm × 1092mm 1/16

印 张 13.5

字 数 295 千字

版 次 2025 年 1 月第 1 版

印 次 2025 年 1 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5657-3888-3

定 价 39.80 元

本社法律顾问: 北京嘉润律师事务所 郭建平

当今社会，职业生涯规划与就业指导对每一位即将步入社会或已在职场中的个体而言，都至关重要。本书致力于帮助读者深入理解职业的本质、特性及发展趋势，掌握职业规划的基本方法，并在不断变化的世界中做出明智的选择。

在本书的编写过程中，编者深入研究了当前职业世界的动态变化，并结合技术进步、全球化等趋势给不同职业领域带来的挑战与机遇，分析了不同职业类别的特点和发展趋势。同时，编者也关注到青年在职业选择过程中的迷茫与追求，通过丰富的案例分析和深入的理论探讨，为他们提供更多有价值的参考和启迪。

在本书中，每章都设有课程思政栏目，该栏目挖掘与课程内容相关的思政元素，如职业道德、社会责任、团队合作精神等，并将其自然地融入教材中。同时，设计了一系列与课程内容相关的思政活动，如小组讨论、角色扮演、案例分析等，旨在让学生在参与活动的过程中体验和理解思政内容。

每章还设有职业规划大赛指导栏目，旨在帮助学生明确自己的职业目标和发展路径，并为未来的职业发展定下明确方向。鼓励学生参加技能大赛，通过展示和检验所学的技能 and 实际操作能力，提高自己的职场竞争力。

此外，本书每章还设有形成性训练栏目，涵盖实际案例分析和模拟场景等，这些活动让学生在模拟的职业环境中进行实际操作，从而提升学生的实践能力。

本书不仅注重理论知识的阐述，更强调对实践技能的培养。通过案例分析、模拟演练等方式，帮助读者掌握职业规划的基本方法，提升职业决策能力，为未来的职业发展打下坚实的基础。同时，本书还特别注重内容的实用性和针对性，旨在为高职院校学生、职场新人以及需要提升职业竞争力的在职人员提供有益的指导和帮助。



最后，感谢所有为本书付出辛勤劳动的专家学者和工作人员，是他们的共同努力使本书得以顺利完成。希望通过本书，能够为广大读者在职业生涯的道路上提供一盏明灯，照亮前行的道路。

编者

2024 年 7 月

生涯篇

第一章 职业世界与职业探索	2
第一节 目标、理想与梦想	3
第二节 职业分类	7
第三节 职业探索	12
第二章 大学生自我探索与自我提升	23
第一节 通过正式测评了解自我	24
第二节 通过非正式测评了解自我	32
第三节 自我反思与自我提升	37
第三章 目标定位与职业生涯规划	47
第一节 方向选择	48
第二节 目标定位	56
第三节 职业生涯规划编制	66

就业篇

第四章 大学生就业形势与就业准备	76
第一节 就业形势与就业政策	77
第二节 信息获取与信息处理	84
第三节 就业观念与就业心理	89



第五章 岗位认知与职业发展 98

- 第一节 岗位认知 99
- 第二节 职业胜任 102
- 第三节 职业发展 108

第六章 简历撰写与面试准备 115

- 第一节 简历撰写 116
- 第二节 视频求职资料制作 123
- 第三节 面试准备 127

第七章 权益保护与角色转换 141

- 第一节 就业权益维护 142
- 第二节 就业协议与劳动合同的签订 148
- 第三节 角色转换 155

创业篇

第八章 创业思维与创业行动 166

- 第一节 创业思维概述 167
- 第二节 创业思维拓展 170
- 第三节 基于创业思维的创业行动 174

第九章 创业机会与创业风险 184

- 第一节 创业机会 185
- 第二节 问题探索与项目选择 190
- 第三节 创业风险 198

参考文献 209

第三章 目标定位与职业生涯规划



学习目标

- (1) 理解职业方向选择的意义。
- (2) 掌握职业方向选择的理论依据和方法论基础。
- (3) 掌握职业目标定位的原则和决策工具。
- (4) 能够运用 SWOT 模型、CASVE 循环和生涯平衡单进行职业选择决策。
- (5) 理解职业生涯规划的系统性、全面性和独特性。
- (6) 掌握职业生涯规划编制的流程和原则。
- (7) 能够结合社会需求和国家需要进行职业生涯规划。



制订职业生涯规划之行动计划



导入案例

小杨是一名电子商务专业的学生，他对互联网和科技领域的发展非常关注。然而，在选择职业方向时，他感到十分迷茫。他希望进入一家大型的互联网公司工作，但也担心这些公司的进入门槛过高，自己无法满足其要求。同时，他还考虑过自己开一家小型的创业公司，或者是做一个直播带货的自由职业者。但是，他又对创业公司的稳定性以及做自由职业者的发展前景等有所顾虑。小杨感到很痛苦，因为他无法权衡不同职业方向的利弊，所以不知道该向哪个方向努力，导致现在干什么都不干不进去。

(资料来源：湛新民，唐东方. 职业生涯规划：人力资源管理实战精解 [M]. 广州：广东经济出版社，2002.)

思考题

- (1) 小杨可以通过哪些方法来评估自己的技能和兴趣？
- (2) 小杨应如何根据自己的技能和兴趣来确定职业目标？
- (3) 一个切实可行的职业发展计划应该如何制订？



第一节 方向选择

对大学生而言,想要实现科学的目标定位,首先要选择一个正确的发展方向。因为具体的人生目标、职业目标需要结合具体的时代背景和现实条件来确定,而自己的优势在哪里,适合从事什么职业,应该在哪个专业领域和方向发展,则可以结合前面做过的自我探索 and 职业探索进行分析和判断。

一、方向选择的前提条件

选择即挑选和选取。我们每个人的生活都是由一连串的选择和决定组成的,每个看起来微不足道的选择,都能决定我们的未来。只要回顾过去,就不难发现,我们现在遇到的各种情况,都是过去选择的结果。你的工作是你的选择,你的感情是你的选择,你的习惯是你的选择,你的性格和命运其实也是你的选择。

(一) 职业方向选择对人生发展道路的影响

在人生发展道路上,选择的重要性不言而喻。一次明智的选择往往能够带来积极的结果,而一次盲目的选择则可能导致截然不同的后果。相关研究表明,那些在关键时刻做出正确选择的人,往往比那些没有做出选择的人更容易获得成功。当然,这并不是说努力不重要,而是努力的结果要以选择正确的方向为前提。在正确的方向上,越努力就越容易成功;而在错误的方向上,越努力则带来的损失可能越大,越努力则离成功越远。

人生充满选择。选择走什么路,选择什么样的人生态度,选择和谁在一起……从某种意义上说,选择就是我们的生活剧本,我们通过自己的选择,一步一步地成为今天的自己。人生的道理其实很简单,选择什么、付出什么,就会得到什么。因此也可以说,选择决定命运,人生的成败关键在于进退适时、取舍得当。

“这是一个最好的时代,也是一个最坏的时代。”在这个时代,我们每个人都有很多选择的机会,也都拥有选择的权利。但遗憾的是,并不是每个人都拥有选择的能力,面对各种各样的选择,许多人都会无所适从,甚至感到焦虑、痛苦、烦恼。问题的关键在于,我们如何才能把握好自己的人生选择,而不是在犹豫不决的选择中,蹉跎了大好时光。

现代社会,职业发展方向的选择有其特别重要的意义。美国著名管理学家彼得·德鲁克(Peter F.Drucker)曾说,21世纪是一个选择的世纪,未来的历史学家如果回顾今天,他们会记得今天最大的改革并不是技术方面或网络方面的革新,而是人类将拥有选择的权利。在今天的信息社会里,人人都能便捷地获取信息,企业也会放权给员工,让员工有更多的选择权利。在这种背景下,个人能否成功,在很大程度上要看其是否智慧地选择适合自己



的职业发展方向。

（二）职业方向选择的多种可能性

当代大学生在选择职业发展方向时，必须打破点状思维和惯性思维的束缚，以开阔的视野和开放的心态，探索人生发展的多种可能性。因为大学生正处于人生的黄金时期，拥有无限的潜力和可能，通过探索不仅可以发掘自己的兴趣和特长，而且可以开阔视野和积累经验，发现新的机会和可能性，从而实现更高、更好的发展。

在选择职业发展方向时，人们常犯的错误是自我设限，觉得这也不行那也不行。其实，每个人都有巨大的发展潜力，都有无限的发展可能性。下面请你畅想一下未来自己想从事的职业和想过的生活，然后写出三个以上的选择。如果无法做到，可以试试在下面这种方法的提示下，能否实现自我突破。

第一种选择，写下你脑海中已经存在的想法。它也许是你当前生活的延展，也可能是一个你头脑中酝酿很久的好主意。总之，就是你已经拥有的想法，这可能是一个很好的选择方向，非常值得引起你的关注。请不要考虑它能否实现，先写下来再说。

第二种选择，如果你无法实现第一种选择，就写下你的第二种选择。想象一下，如果你的第一个选择突然间消失了或者不再适合你时，你该怎么办？别丧气，当你觉得自己无法做想做的事情，而不得不重新寻找其他职业发展方向时，你一定可以找到其他选项。

第三种选择，在不考虑金钱等各种约束条件的前提下，去做你想做的事情或者过你想过的生活。这种选择可能会让你觉得不现实，但请不要拒绝，人总要有梦想，当外部约束条件改变时，梦想就有可能实现。例如，过去拍摄视频的门槛很高，可现在有部手机就可以了。

当然，这里不是让大家胡思乱想，而是要打破束缚我们的思想枷锁。思路决定出路，在选择职业发展方向时，首先要敢想。一个不争的事实是，我们所学的各个专业，都对应多种职业。例如，学了会计专业，你可以去企事业单位做职员，也可以去学校做会计课教师，还可以去政府机关做公务员，甚至可以做自由职业者给多家企业做账，或自主创业开个会计师事务所，甚至可以跨专业就业或创业。

（三）行动在职业方向选择中的重要作用

在斯坦福大学有一门非常受学生欢迎的就业指导课程——“快速失败，经常失败”。这门课程是由心理学家、职业咨询师赖安·巴宾诺（Ryan Babineaux）和教育心理学家、职业咨询师约翰·克朗伯兹（John Krumboltz）共同开设的。该课程从心理学的角度，剖析了过分思虑、恐惧失败的危害，并从理论与实践两方面提出了如何克服恐惧及从失败中获取成功的方法和路径。该门课程讲义的中文版取名为《做，就对了》。

巴宾诺和克朗伯兹认为，最好的学习方式就是快速试错，快速失败是为了快速成长。其核心理念是，只有真正去实践，你才能看到这件事的全貌，发现自己的感受，然后看到它带来的结果。失败并不可怕，可怕的是害怕本身，因为害怕犯错而回避犯错，只会让人在失败的道路上越走越远。



事实表明,那些热衷于制订计划而缺少行动的人,往往会因为思虑过多而停滞不前。生活幸福的成功人士,大多数是行动派,他们既勤于思,更敏于行。尽管他们在尝试各种新鲜事物的过程中,会不断地遭遇失败,但在失败中获得了意想不到的经验和机遇。因此,如果你没有过上自己想要的生活,也许不是因为野心太小,而是因为失败太少。

关于个人职业发展,有这样一句名言:“旅途本身就是收获。”很多时候,你的收获并不一定是每件事的成功,而是你在走向成功的旅途中所经历的一切。对于刚毕业的大学生来说,也许他们还缺少足够的经验选择自己一生的职业发展方向,但如果因此而不选择、不去尝试,就很可能永远也无法具备智慧选择的能力。

虽然从道理上说,在做选择的时候应该对选择的内容、选择的方法及选择所涉及的内外部因素都有比较深入的了解,但在现实生活中不具备上述条件而又必须做出选择时,也可以大胆地做出选择。当然,这时做出的选择很有可能是错误的,但每一次正确或是错误的选择,都能让我们从中学到新知识、获得新经验。

西方有则寓言,讲的是一个年轻人向一个年长的智者请教智慧的秘诀。年轻人问:“智慧从哪里来?”智者说:“正确的选择。”年轻人又问:“正确的选择从哪里来?”智者说:“经验。”年轻人进一步追问:“经验从哪里来?”智者说:“错误的选择。”这位智者的意思是,每个人最初都很难做出正确的选择,但在一次又一次的错误选择中,如果能吸取足够的经验教训,他就能逐渐学会正确的选择方法。

二、方向选择的理论支撑

从20世纪初开始,人类便开始了有关职业发展的理论探索,并形成了一些既有重要的历史意义,又对当代大学生职业发展具有指导作用的职业理论。这些理论试图通过不同的方法和途径,揭示个人在社会角色和职业发展方面的问题,为个人做出有关职业和生活的正确选择提供支持。下面,按照职业指导理论的发展历程,介绍三种对选择职业发展方向具有实际指导意义的经典理论。

(一)“特质—因素”理论

美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)是最早对职业指导进行系统实践探索的学者之一,被誉为“职业指导之父”。他提出的“特质—因素”理论,又称“人职匹配理论”,堪称最早的职业指导理论。所谓“特质”,是指个人的人格特征,包括能力倾向、兴趣、价值观和人格等,这些都可以通过心理测量工具加以测评。所谓“因素”,则指在工作上要取得成功所必须具备的条件或资格,这些都可以通过对工作的分析进行了解。

1909年帕森斯在其著作《选择一个职业》中,提出了“人与职业相匹配是职业选择的焦点”的观点,认为每个人都有自己独特的人格模式,不同人格模式的个人都有与其相适应的职业类型,个人的人格模式与工作要求之间配合得越紧密,职业成功的可能性也就越大。帕森斯的“特质—因素”理论不但重视人职匹配,而且强调在职业选择中,要遵循科学的操作程序,即三步范式。



第一步,评估求职者的生理和心理特征,即了解个人特质。通过心理测评及其他测评手段,获得有关求职者的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格等方面的个人资料,并通过会谈、调查和访谈等方法,获得有关求职者的家庭背景、学业成绩和工作经历等个人背景信息,在此基础上对这些资料进行综合评估。

第二步,分析各种职业对人的要求,即明确工作要求。主要包括职业的性质、工资待遇、工作条件和晋升的可能性;求职的条件,如学历要求、所需的专业训练、身体要求、年龄、各种能力及其他心理特点的要求;为准备就业而设置的培训计划以及提供这种培训的教育机构、学习年限、入学资格和费用等;职业发展前景及就业的可能性。

第三步,基于前两步对求职者与职业岗位进行适配,即实现“人职匹配”。职业指导人员在了解求职者的特质和职业要求后,帮助求职者在进行比较分析与评价的基础上,选择适合自己的职业发展方向。为此,要重点考虑以下两方面问题:一是选择的职业发展方向要符合其个人特点,二是能够实现成功就业且有较大的职业发展空间。

(二) 社会学习理论

职业发展的社会学习理论是由美国斯坦福大学教授克朗伯兹于20世纪80年代提出的。该理论认为,个人的生涯成熟度,在很大程度上依赖于其对他人行为的学习和模仿,并由此而决定其职业发展方向。克朗伯兹认为以下四种因素会影响个人职业方向的选择。

(1) 遗传因素和特殊能力,即个人来自遗传的一些特质,如种族、性别、外表特征、智力、动作协调能力等。这些因素在某种程度上不仅能决定个人的职业表现,而且会影响个人所获得的经验。

(2) 环境因素和事件,即个人成长的环境以及对其有重要影响的事件。这些因素和事件通常在个人控制范围之外,其中有些来自人类活动,如社会、文化、政治、经济活动以及家庭、教育系统的影响等;有些来自自然界,如自然资源的分布、洪水和干旱等自然灾害。

(3) 学习经验。其一是工具式学习经验,如个人为了得到好的结果,在特定的环境中采取一定的行动,其结果会对个人产生重要的影响;二是联结式学习经验,如个人通过观察真实和虚构的模型以及通过人、事之间的比较来学习对外部刺激做出反应。

(4) 任务取向的技能,即与工作任务相匹配的职业技能,包括解决问题的能力、工作习惯、心理状态、情绪反应和认知的历程等。克朗伯兹认为,每个人都有独特的学习经验以及在此基础上形成的职业技能,这对于个人职业发展方向的选择具有重要的影响。

克朗伯兹认为,在上述四个因素的相互作用下,会形成个人对自我与职业世界的推论或信念,即生涯信念。个人可能会由于学习经验的不足和不当,而产生错误的推论、单一的标准和夸大的灾难情绪等,进而形成有碍于个人职业发展的生涯信念。因此,大学生要学会识别并纠正错误的生涯信念,用正确的认识选择职业发展方向,从而实现更好的职业发展。



（三）生涯混沌理论

生涯混沌理论是从 20 世纪 90 年代开始出现的，它从自然科学中的混沌理论发展而来，是职业生涯理论的新兴科学。20 世纪末期，一些心理学家开始用混沌理论解释人的生涯心理。21 世纪初，普瑞与布赖特提出了生涯混沌理论。

生涯混沌理论是一种关注生涯，即个体人生发展的全部历程和各个方面，而非局限于职业发展的理论。它描绘了一幅复杂的、充满变化的、非线性的个体生涯发展图景，其内容已超越了传统的职业指导理论框架，因而是一种新的生涯发展理论。尽管生涯混沌理论目前还不是很完善，但已经逐渐显示出其强大的理论和应用价值。

（1）强调整体论，反对还原论。生涯混沌理论认为，还原法是无法完全理解人类生涯发展的。只有对生涯发展现象进行整体的考察，才能对它形成全面的理解。

（2）反对因果决定观。生涯混沌理论重视生涯发展中各种主客观因素的相互影响，而不是用机械的因果观来解释和指导个体的生涯发展。

（3）重视微小差异和机会性因素。生涯混沌理论关注个体经验中各种非常规因素对生涯发展的影响，并重视微小差异和机会性因素在个体职业方向选择中的作用。

（4）重视多种方法和工具的使用。生涯混沌理论认为，单一的方法和工具很难应对生涯发展的复杂性，因此倡导使用多种方法和工具进行职业发展方向的选择。

（5）重视辩证统一性，反对片面性。生涯混沌理论认为，生涯发展是确定与不确定、稳定与不稳定、有序与无序的统一，主张用辩证统一的思想指导职业发展方向的选择。

总之，生涯混沌理论认为，生涯发展是一个动态、开放、复杂的系统。影响个体生涯发展的因素是复杂多样的，它们构成了个体及其生涯发展背景的亚系统、系统和超系统。它们既可以在不同的普遍性水平中以不同的方式形成，也可以在不同的普遍性水平中以不同的方式被解释。因此，必须用模糊动态的复杂观代替简单的因果决定论。

三、方向选择的方法论基础

选择职业发展方向，还可以借助一些辅助工具。其中，最典型的工具就是大名鼎鼎的“设计思维”（Design Thinking）。设计思维是从传统的设计方法论中演变出来的一种通用方法论，它是所有人都能掌握和运用的一套创新式解决问题的方法和工具。全球知名设计公司艾迪欧（IDEO）首席执行官蒂姆·布朗（Tim Brown）认为，设计思维是“运用设计师的灵感和方法，设计出技术上可行、战略上可取且能满足顾客价值需求并抓住市场机会的思维方式”。

（一）设计思维与人生设计

设计思维作为一种思维工具和创造性解决问题的通用方法论，不但能够用于解决产品设计和产品开发问题，而且能够用于职业选择和人生设计。斯坦福大学的比尔·博内特（Bill Burnett）和戴夫·伊万斯（Dave Evans）开设的“设计人生”课程，就是以设计思维为



方法论基础开发的。

关于如何运用设计思维进行人生设计，博内特和伊万斯在斯坦福大学进行了卓有成效的探索。博内特是苹果公司的明星设计师，伊万斯是美国艺电公司的联合创始人。他们在担任斯坦福大学设计项目讲师和管理顾问的时候，结合个人生涯经历创办了人生实验室，并开设了斯坦福大学最受学生欢迎的课程——“设计人生”。该课程教材的中译本名为《斯坦福大学人生设计课》。

博内特和伊万斯的“设计人生”课程，不是教学生如何对未来进行虚构或幻想，而是让学生跳出惯性思维，利用设计思维探索人生更多的可能性。在他们看来，真正好的人生状态是：发现了很多适合自己的选择，而且决定从某个选择开始先试试看。

博内特和伊万斯认为，进行人生设计首先要了解自己想过什么样的生活，想要成为什么样的人，以及如何拥有自己理想的生活。当然，人生并不存在唯一的最优解，也不可能被完美规划。正如设计师不会一味地思考未来，而是主动去创造未来一样，人们需要通过大胆的尝试找到自己的生活目标，然后通过脚踏实地的苦干取得人生的成功。

博内特和伊万斯建议，在设计人生时，最有效的办法是设计多种人生选择。因为当你同时有多个想法、多种选择和计划时，你的思维会更加开放。博内特和伊万斯强调，在人生设计的过程中，特别需要注意以下五个问题。

- (1) 保持好奇。激发探索欲，发现自己的兴趣所在。
- (2) 不断尝试。将目标付诸行动，不断尝试，切忌空想。
- (3) 重新定义问题。重新审视目前的状况，转换思维模式。
- (4) 保持专注。学会放手，专注于过程。
- (5) 深度合作。与他人合作，适度求助。

(二) 基于设计思维的职业发展方向选择理念

“设计人生”课程是把设计思维用于解决职业发展问题的大胆尝试，该课程的目标是如何利用设计思维，发现自己未来想做什么。美国最具影响力的商业杂志之一《快公司》曾报道，这是“斯坦福大学最火的一门课程”。该课程对很多人生难题的解答思路与以往的理论和方法有明显的不同。

1. 不要坚持初心，而是与时俱进

我们经常会听到这样的故事：某人小时候，奶奶因为患病没有得到有效的治疗而不幸去世，于是她发誓做一名医生，不让自己奶奶的悲剧重演。许多人都在自己的人生早期，因为某种原因而产生立志要做什么的想法。比如，有的人想成为作家，有的人想成为医生，有的人想成为法官等。但在“设计人生”课程的主理人看来，这种坚持初心的职业发展方向选择，很可能造成职业发展中的刻舟求剑。因为人生是一个不断变化的过程，我们需要根据实际情况不断调整自己的职业发展方向。

2. 不要去找最适合的方向，而是拥有很多个选择

在职业发展方向的选择中，最大的难题是“如何找到最适合自己的方向”。随着时间



的推移和个人能力的不断提升,“最适合”的答案会不断变化。有道是“好答案来自好多答案”。每个人都有很多适合自己的职业发展方向,它可以在不同的时间以不同的方式展开。因此,不要纠结于“最适合”,而是要找到很多适合的方向。

3. 不要“做出决定,坚定推进”,而是“边走边看,低成本试错”

当进行职业发展方向选择时,传统的职业指导理论告诉人们,要通过测评了解自我,要通过深入的调查、访谈了解行业和职业,再借助各种工具做出决定,然后坚定地按照选择的职业发展方向努力推进。但“设计人生”课程的主理人给出的建议是:在做中学。因为在他们看来,一个人喜欢做什么,能做得怎么样,会有什么样的发展前景,只有通过做才能找到答案。所以,他们建议不要着急做出决策,而是要尽快行动,通过低成本试错来了解自己到底适合做什么。

(三) 基于设计思维的职业发展方向选择流程

设计思维在职业发展方向选择中具有广泛的应用前景,大学生可以运用设计思维的方法和工具,更好地了解自我和职业,进而通过不断试错和调整,最终找到自己的职业发展方向。基于设计思维的职业发展方向选择,可借助设计思维的黄金五步法进行探索。

1. 同理心

同理心,即以同理心去了解用户需求。同理心是设计思维的第一步,它的意思是将心比心、换位思考,即站在对方的角度思考问题。这一步的要求是从行业、企业的立场出发去了解其人才需求,并以此为出发点进行职业发展方向选择。

2. 定义问题

定义问题就是清楚地界定自己想干什么。这个步骤的产出就是对自己想干什么形成一个初步的认识,其中包括“为什么”“做什么”“怎么做”。这一步的基本要求是通过自我探索 and 职业探索,初步明确自己的职业发展方向。

3. 产生创意

产生创意,即通过创意激发产生尽可能多的为解决上一步确定的问题的好想法。创意激发是一个做加法的过程,在这个过程中先不用考虑哪个想法是最佳的,哪个想法不可能实现,它的要求是“寻找尽可能多的可能性”。

4. 快速原型

快速原型的本意是以较快的速度和较低的成本做出产品原型进行试错。具体到职业发展方向选择上,则是指去实地参访、体验或实习,以便了解各种职业岗位,即职业原型。通过职业原型,个体可以获得对职业的感性认识 and 实际体验。

5. 用户测试

用户测试是指寻找潜在用户试用原型并提出反馈意见。在进行个体职业发展方向选择时,检验个体与职业原型的契合度非常重要。它要求个体在对话和体验职业原型的过程中,认真体会自己的感受,并耐心听取“利益相关者”对自己的评价。

需要指出的是,设计思维的上述程序并不总是连续的,它们不需要遵循任何特定的顺



序，而是可以并行发生和迭代重复。因此，设计思维的各个步骤应该被理解为对项目有贡献的不同模式，而不是固定不变的顺序和步骤。

拓展阅读

时间管理的十大金律

与价值观相吻合

如果你的价值观不明确，就会对自己的定位和目标感到模糊，对哪些事情重要、哪些事情不重要难以分清楚，这会导致时间管理上出现不少问题。时间管理的重点不在于管理时间，而在于分配时间。你永远没有时间做每件事，但你永远有时间做对你来说最重要的事。

设立明确的目标

个人成长的目标是成功，时间管理的目的是让你在最短时间内实现更多你想要实现的目标。你可以将一个年度的目标细化为几个重点目标，找出其中一个核心目标，然后依次排列重要性，再依照你的每个目标制订不同的详细计划，严格要求自己一步一步实现具体的计划和目标。

改变你的想法

“美国心理学之父”威廉·詹姆士(William James)通过对时间行为学进行研究后，发现有两种对待时间的态度，一种是“这件工作必须完成，但它实在讨厌，所以我能拖便尽量拖”和“这不是件令人愉快的工作，但它必须完成，所以我得马上动手，好让自己能早些摆脱它”。一旦你有动机完成一件事情，迅速地踏出第一步是最为关键和最为重要的。你不需要立刻推翻自己的整个习惯，但是要强迫自己去做所拖延的某件事情，每天早上，从你的任务清单中挑选最不想做的事情先做。

遵循“二八定律”

生活、工作中不时会有突发事件和迫不及待需要解决的问题。如果你每天都在处理这些事情，那说明你的时间管理不是很妥当。一般来说，成功者将最多的时间花费在最重要的事情上，而不是紧迫的事情上。如果时间管理上安排不妥，就会忙于应付紧急事件，导致难以承受高强度的工作节奏。

安排“不被干扰”的时间

常常听到有人抱怨，一天中没有属于自己的时间，天天疲于应对各层级的工作和事务。其实，你需要每天至少安排半小时至一小时“不被干扰”的时间给自己，在这个时间段里，你可以将自己关在一个属于自己的空间里进行思考或者工作，这个时间产生的效率甚至可以抵得上你一天甚至三天的工作效率。

严格规定完成期限

帕金森在其所著的《帕金森法则》中说：“你有多少时间完成工作，工作就会自



动变成需要那么多时间。”这就是说，假若你花费一整天的时间去做某项工作，你就会花费一天的时间去做它。但如果你只有一小时的时间去做这项工作，你就会更迅速有效地在一小时内完成它。

做好时间日志

和记账是一个道理，你花了多少时间做了什么事情，将其详尽记录下来，甚至细化到早上出门用了多少时间，乘车用了多少时间，与人沟通业务用了多少时间，与人应酬用了多少时间……把每天做不同事情所花时间的情况记录下来，你就会清楚地发现哪些时间是没必要用的，哪些时间则用得恰到好处。你只有找到了浪费时间的根源，你才会采取措施去修正自己的行为。

理解时间大于金钱

与优秀的人在一起多交流学习，自己也会更快地成长起来。用你的金钱去换取别人的成功经验，抓住一切机会向顶尖人士学习。你要花大力气来认真选择你所接触的对象，这会节省你今后走弯路的时间。假如你和一个成功者在一起，他花费了10年时间获得成功，若你与10个这样的人交往，你就可以学习到他们100年的经验。

同一类的事情最好一次性把它做完

假如你在做纸上作业，最好那段时间都做纸上作业；假如你在思考，最好那段时间只做思考；打电话的话，最好把电话累积到某一时间段一次性把它打完。当你重复做一件事情时，你就会熟能生巧，效率一定会提高。

每一秒都做最有效率的事情

你必须思考要做好一份工作，到底哪几件事情是对你最有效率的，并将它们列下来，围绕着绩效的靶心将时间分配好。

（资料来源：湛新民，唐东方. 职业生涯规划：人力资源管理实战精解 [M]. 广州：广东经济出版社，2002.）

第二节 目标定位

美国成功学家拿破仑·希尔（Napoleon Hill）在《一年致富》中有这样一句名言：“一切成就的起点是渴望。”一个人追求的目标越高，他的才能发展就越快。一心向着自己目标前进的人，整个世界都会给他让路。希尔认为，所有成功，都必须先确立一个明确的目标。当对目标的追求变成一种执着时，你就会发现，所有的行动都会带领你朝着这个目标迈进。

一、目标定位的前提条件

在选择了职业发展方向之后，还需要选择具体的职业目标。这里说的职业目标，是指一个人渴望获得的与职业相关的结果。它既是一个



如何给自己设定目标



愿意为之奋斗的职业追求，也是一个人渴望达到的人生境界。因此，可以毫不夸张地说，确立职业目标是职业发展的关键。当然，职业目标的确定不能一蹴而就，它需要在思想上和行动上做好必要的准备。

（一）理解职业目标的作用

职业目标对大学生的职业发展具有导向、激励和约束作用。明确的职业目标定位，不但可以为大学生提供清晰的发展方向，使他们能够更好地规划自己的未来，而且可以激励其为了目标的实现而努力奋斗。相关调查显示，大学生在毕业后的就业情况，与他们在在校期间是否有明确的目标定位密切相关。有明确目标定位的学生，其就业率可以高达 90% 以上；而没有明确目标定位的学生，其就业率不足 60%。这表明，明确的目标定位能够使大学生更加积极主动地寻找适合自己的工作机会，提高自己的就业竞争力。明确的目标定位还有助于大学生在学业和职业发展方面取得更好的成绩。因为在明确职业目标后，大学生能够更有针对性地进行学习和实践，提高自己的综合素质和能力，从而更好地适应社会发展的需要。

（二）了解职业目标的结构

职业目标从时间上看，可以分为终身目标、长期目标、中期目标和短期目标，这些目标共同构成了个体的职业目标系统。从个人职业发展的角度看，不但要建立长远的终身目标，而且要对其逐级分解，然后通过低级目标的实现逐渐实现最终目标。

1. 终身目标

终身目标是指个人终其一生的职业发展追求，也是一个人最高的职业目标。一般说来，短期目标服从于中期目标，中期目标服从于长期目标，长期目标又服从于终身目标。但在当下这个充满不确定性的知识经济时代，人们很难在年轻时判断自己老年甚至中年时的职业变化，所以具体情况具体分析，不能刻板地遵循上述流程。

2. 长期目标

长期目标是指时间为 10 年以上的目标，它通常比较笼统和粗略，而且可能随着内外部形势的变化而变化。长期目标在设计时以画轮廓为主，其主要特征为：有较大的吸引力和可能性；富于挑战性；非常符合自己的价值观，能让自己感到自豪；是认真分析后的理性选择。

3. 中期目标

中期目标一般是指时间为 5 年左右的目标，它相对于长期目标要具体一些，如竞争某一职位，参评某个级别的专业技术职称，获得专业学位或职业资格证书等。其主要特征为：通常与长期目标保持一致；有一定的挑战性；能用明确的语言说明；能对目标实现的可能性做出评估；有比较明确的时间节点。

4. 短期目标

短期目标通常是指时间为 1 ~ 2 年的目标，短期目标是中期目标和长期目标的具体化，



它是结合具体的学习和工作任务而制定的,属于执行和操作层面的目标,其主要特征为:目标具备可操作性;有明确、具体的完成时间;服从于中长期目标;目标需要适应环境;目标要切合实际。

个体的职业目标还可以按性质分为外职业生涯目标和内职业生涯目标。这里的外职业生涯目标是侧重于职业过程的外在标记,主要包括工作内容目标、工作环境目标、经济收入目标、工作地点和职务目标等。内职业生涯目标是侧重于内心感受的目标,这些目标不是靠别人给予的,而是通过自己的努力树立的,如工作能力目标、心理素质目标和工作成果目标等。外职业生涯目标和内职业生涯目标关系密切,内职业生涯目标的发展可以带动外职业生涯目标的发展,外职业生涯目标的实现可以促进内职业生涯目标的实现。

(三) 确定职业目标的任务

职业目标的确定是一个不断探索的过程。具体来说,个人在选择自己的职业目标时,首先要通过自我探索、专业学习和社会实践,了解自己的内心世界和价值追求,了解自己的优势和劣势,在此基础上探索自己的职业发展方向,进而确定自己的职业目标。下面以高职三年学习时期为例,谈谈如何定位个人的职业目标。

一年级为探索期。其任务是初步了解自己的职业,特别是自己未来想从事的职业,或与自己所学专业对口的职业。具体活动包括通过测评和参与相关实践活动,探索自己适合的职业发展方向,考虑未来是继续学习深造还是直接就业;通过参观职业活动、访谈生涯人物、与师兄师姐们进行交流,了解其就业和职业发展情况。

二年级为提升期。其任务以提高自身的基本素质为主,锻炼自己的各种能力,同时检验自己的知识技能。可以开始尝试兼职、职业体验和社会实践活动,从事与自己未来职业或本专业有关的工作,提高自己的责任感、主动性和受挫能力;增强英语口语和计算机应用能力,通过英语和计算机的相关等级考试,并开始有选择地学习其他专业知识来充实自己。

三年级为确认期。其主要任务是检验自己的职业目标是否明确,是否合理,以及是否为实现职业目标做好了准备。在确认了职业目标后,就可以开始申请工作,如积极参加招聘活动,在实践中检验自己的准备成果。最后,要积极利用学校提供的条件,了解就业指导中心提供的用人单位的资料信息、强化求职技巧、进行模拟面试等训练。

二、目标定位的基本原则

职业目标定位不但非常重要,而且具有一定的挑战性。它要求大学生既要高度重视和做好大量前期准备工作,又要掌握目标定位的相关知识和基本原则。

(一) 需求导向原则

需求导向原则强调在确定职业目标时,大学生既应充分考虑市场需求,了解当前的就业市场状况,包括热门行业、紧缺人才和薪资水平等;又要时刻关注行业的发展动态,以



便根据行业变化及时调整自己的职业目标。

该原则要求大学生通过多种渠道了解市场需求和趋势,关注行业报告和统计数据,了解热门行业和紧缺人才的情况;同时要积极参加招聘会、实习和校园讲座等活动,与企业 and 行业专家交流,以获取更直接的信息。

需求导向原则还强调目标的可实现性。目标的可实现性既取决于目标与市场需求的吻合度,也取决于目标与学生自身实际情况的吻合度。大学生应根据自己的专业背景和社会资源,找到既符合市场需求又符合自身条件的职业目标。

(二) 顺势而为原则

顺势而为原则强调顺应时代潮流和社会发展趋势,遵循个体成长和职业发展规律,以及个人价值取向、兴趣爱好和综合优势,以更好地实现个人价值和社会价值的统一。它要求大学生在确定职业目标时,要敏锐地洞察社会变化、行业动态和由此带来的发展机遇。

该原则关注个人成长发展,要求在制定职业目标时,将自己的成长规划纳入其中,确保职业发展与个人成长相互促进。其中包括制订明确的成长计划、设定阶段性目标、寻求导师和同行的指导等,以便在职业道路上不断取得进步和成就。

需要说明的是,这里的顺势而为并不意味着盲目跟随潮流,而是要在了解自身的基础上,找到适合自己的发展方向。因此,大学生需要深入反思自己的性格、兴趣、能力和价值观等,明确自己的优势和不足,选择与自身特点和优势相匹配的职业领域。

(三) SMART 原则

SMART 原则来自管理大师彼得·德鲁克(Peter F.Drucker)的《管理的实践》,它包括明确性、可衡量性、可达成性、相关性和时限性五个方面。SMART 原则不但是企业管理中行之有效的工具,而且可以作为当代大学生确定职业目标的重要原则。

(1) 目标的明确性(Specific)。明确性是指要用具体、明确的语言,清楚地说明要达成的行为标准。该原则要求目标能够清晰地表达出要实现的具体任务和要求,避免过于抽象和模糊。

(2) 目标的可衡量性(Measurable)。可衡量性是指目标的进度可以量化,可以通过数据或指标来评估目标是否达成。该原则要求目标的设置清晰且可度量,杜绝使用概念模糊、无法衡量的描述。

(3) 目标的可达成性(Attainable)。可达成性是指目标通过努力最终能够实现。该原则要求根据实际情况制定合理的目标,这个目标既不能超出能力范围无法达成,也不能设置过低太容易实现。

(4) 目标的相关性(Relevance)。相关性是指目标必须和自己的身份、理想相关联。该原则要求目标必须和工作岗位、工作职责及职业发展方向密切相关,并能够为未来的职业发展打下基础。

(5) 目标的时限性(Time-based)。时限性是指计划的完成有时间节点。该原则要求根



据工作任务的权重和事情的轻重缓急，写出完成计划的时间、要求，并定期检查项目的完成进度。

总之，SMART 原则是一个实用、有效的目标管理工具，通过目标的明确性、可衡量性、可达成性、相关性和时限性，可以更好地跟踪进度、评估效果和在进行需要时进行调整，从而帮助大学生更好地制定和实现目标，进而提高自我规划和发展的能力。

三、目标定位的辅助工具

在人生道路上，每个人都会面临各种选择和决策。如何做出明智的决策，是每个大学生都需要认真思考的问题。为了帮助大学生更好地制定自己的职业发展目标，在这里向大家介绍三个经典的目标定位辅助工具。它们分别是 SWOT 模型、CASVE 循环和生涯平衡单。

(一) SWOT 模型

SWOT 模型是由美国旧金山大学管理学教授海因茨·韦里克（Heinz Weihrich）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（Strengths）、劣势（Weaknesses）、机会（Opportunities）和威胁（Threats）。SWOT 模型是一种常用的战略分析工具，它能够帮助个人或组织通过对优势、劣势、机会和威胁的分析，全面评估主客观条件，并在此基础上制定合适的发展目标和发展战略。

1. SWOT 模型概述

从整体来看，SWOT 模型可以分为两部分：第一部分为 SW，主要用来分析内部条件；第二部分为 OT，主要用来分析外部条件。SWOT 模型通过分析内部的优势和劣势，发现外部的机会和威胁，从而做出决策，如图 3-1 所示。

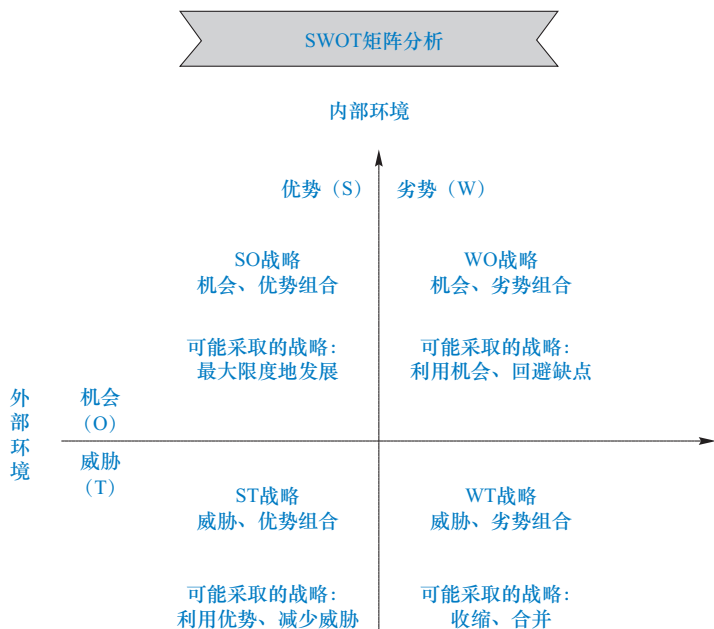


图 3-1 SWOT 模型



(1) 大学生可以通过自我评估法确定自身的优势和劣势。例如,某位大学生可能具有较强的沟通能力、团队协作能力和创新能力,可以将这些视为他的优势。同时,他可能存在时间管理能力不足、缺乏行业经验等劣势。通过自我评估,大学生可以更好地了解自己的长处和短处,为制订目标计划提供依据。

(2) 大学生需要分析外部环境的机会和威胁。例如,随着科技的发展,互联网+、人工智能等领域呈现出蓬勃发展的趋势,为大学生提供了广阔的就业机会。然而,同时也带来一些挑战,如行业竞争激烈、人才饱和等。大学生需要了解外部环境的这些变化,以便更好地应对挑战和抓住机遇。

(3) 大学生需要不断地调整目标计划。在实施目标计划的过程中,大学生可能会遇到一些不可预见的困难和挑战,这时需要根据实际情况及时调整目标计划。同时,随着外部环境的变化,大学生也需要重新评估自身的优势和劣势以及面临的机会和威胁,以便更好地适应市场变化。

通过应用 SWOT 模型,大学生可以更加清晰地了解自身的优势和劣势以及面临的机会和威胁。在此基础上,制订合适的目标计划并不断调整优化,有助于大学生更好地实现自身的发展目标。

2.SWOT 模型在职业决策中的应用

SWOT 模型被引入职业生涯决策领域后,不但受到了使用者的普遍欢迎,而且逐渐形成了简洁、直观的 SWOT 决策工具。使用 SWOT 决策模型,应遵循以下步骤,见表 3-1。

- (1) 评估自己的优势和劣势。
- (2) 找出外部的机会和威胁。
- (3) 做出职业选择决策。

表 3-1 SWOT 决策模型

内部个人因素	优势: 可以控制并且可以利用的内在积极因素	劣势: 可以控制并努力改善的内在消极因素
外部环境因素	机会: 不可控制, 但可利用的外部积极因素	威胁: 不可控制, 但可弱化的外部消极因素
职业选择决策		
制订职业行动计划		

在完成 SWOT 分析后,便可以制订相应的行动计划。制订行动计划的基本思路是:发挥优势、克服劣势、利用机会、化解威胁。运用系统分析的方法,将各种因素相互匹配起来,可得出以下四种对策。

(1) WT 对策:考虑劣势和威胁因素,努力使这些因素都趋于最小。例如,成绩不好,以后就必须更努力学习;某种职业需要丰富的实践经验,就要多参加实习和社会活动。



(2) WO 对策：考虑劣势和机会因素，努力使劣势趋于最小，机会趋于最大。例如，专业水平不够高，但某种职业需要复合型人才，那么可以加强培养自己的综合素质。

(3) ST 对策：考虑优势和威胁因素，努力使优势趋于最大，威胁趋于最小。例如，拥有丰富的专业知识和技能，但在同专业学生中不算太突出，就要发现自己的优势，增强竞争力。

(4) SO 对策：考虑优势和机会因素，努力使这些因素都趋于最大。例如，对某个职业兴趣比较浓厚，在这个职业领域又有较广泛的人际关系网络，则应抓住机会展示自己的才能。

在 SWOT 分析的基础上，大学生可以制订合适的目标计划。例如，某位大学生可能希望成为一名优秀的市场营销人员，他可以根据自己的优势，制订提高沟通能力和团队协作能力的目标计划。同时，针对自己的劣势，制订提高市场洞察力和积累丰富行业经验的目标计划。

在当今竞争白热化的市场经济社会里，拥有一个理想的职业是每一个人的梦想，但并不是人人都能实现这一梦想。因此，为了使你今后的求职和个人职业发展更具有竞争力，进行个人职业生涯的 SWOT 分析是必要的。

(二) CASVE 循环

CASVE 循环是生涯发展的认知信息加工理论 (CIP) 的重要组成部分。生涯发展的认知信息加工理论是 1991 年由盖瑞·彼得森 (Gary Peterson)、詹姆斯·桑普森 (James Sampson) 和罗伯特·里尔顿 (James Sampson) 等人提出来的。该理论可用一个简洁的金字塔模型进行表达，如图 3-2 所示。

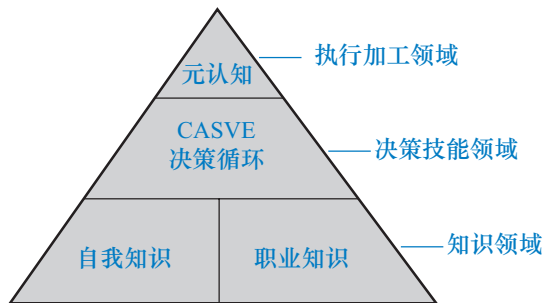


图 3-2 认知信息加工理论模型

认知信息加工理论模型自下而上：在金字塔的底层是知识领域，它包括自我知识（对自己兴趣、技能、价值观等方面的了解）和职业知识（对工作世界的认识）；在金字塔的中间是决策技能领域，即包括五个步骤的 CASVE 决策循环；在金字塔的最上层是执行加工领域，即元认知，它是个人对自己认知过程及结果的认识、体验和调节，包括个人所具有的关于自己思维活动和学习活动的知识，对自我的觉察和对自己进行认知活动的过程和结果的监督控制。

认知信息加工理论认为，职业选择决策是一个问题解决过程，而 CASVE 循环则为这个问题解决过程提供了规范的操作流程和必要的操作指导。在认知信息加工理论的金字塔中，



CASVE 循环处于核心地位。如图 3-3 所示, 它包含进行良好决策的沟通 (Communication)、分析 (Analysis)、综合 (Synthesis)、评估 (Valuing) 和执行 (Execution) 五个阶段。

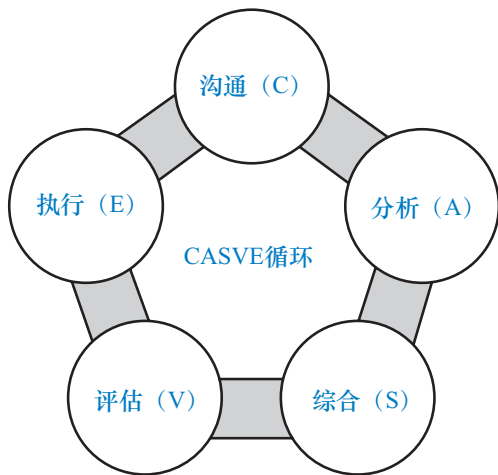


图 3-3 CASVE 循环

信息加工理论强调生涯发展是一个持续的学习过程, 生涯决策能力的获得也可以被视为一种学习策略。生涯问题的解决需要占用大量的记忆空间, 并要求我们的大脑有足够的容量来进行信息处理。运用 CASVE 循环进行职业生涯规划, 通常有以下五个操作步骤。

1. 沟通: 识别问题的存在

沟通包括内部沟通和外部沟通。内部沟通是指与自己身心状态的沟通, 如在毕业找工作的时候, 可能会存在焦虑、抑郁、受挫等情绪, 这些情绪就是需要进行内部交流沟通的信号。外部沟通是指受外界影响的沟通, 如某大学生宿舍的同学开始准备简历就是外部给他的提醒——他也需要准备开始找工作了。

2. 分析: 考虑各种可能性

分析是通过花时间去观察和思考, 研究关于自我、职业、决策及元认知的知识, 从而更充分地了解自己有效做出反应的能力。好的生涯决策者不会用冲动行事来减轻在沟通阶段所体验到的压力或痛苦, 他们会努力弄清楚为什么自己会有这样的感受, 要解决这个问题需要了解自己和环境, 自己需要做些什么才能解决问题等。

3. 综合: 形成多个选项

综合是一个扩大并缩小选择清单的过程。首先, 通过发散思维, 应尽可能多地找到消除差距的方法。其次, 缩减有效方法的数量, 通常缩减到 3 ~ 5 个选项。最后, 问自己, 假如我有这 3 ~ 5 个选择, 是否可以解决问题? 如果可以, 就进入评估阶段, 做出最适合的选择; 如果还是不能解决问题, 就需要重新回到分析阶段, 了解更多信息。

4. 评估: 对选项排列次序

评估是对综合阶段得出的 3 ~ 5 个职业进行具体的评价, 评估获得该职业的可能性, 以及这个选择对自身及他人的影响, 据此对这些选项进行排序。评估阶段的第一步是从代



价和好处两方面出发,评估每一种选择对自己和他人的影响;第二步是对综合阶段得出的选项进行排序,将能够最好地消除差距的选项排在第一位,次好的排在第二位,依次类推。

5. 执行:采取行动解决问题

执行是 CASVE 循环的最后部分,前面的步骤只是停留在想法阶段,需要在执行阶段将所有想法付诸实践。在这一阶段,需要设计一项计划来实施某一临时选择,包括培训准备、实践检验与求职。很多人都觉得在执行阶段制订行动计划是令人兴奋和有价值的,因为他们终于可以开始采取行动去解决问题了。

CASVE 循环是一个不断重复的过程,在执行阶段之后,生涯决策者又回到沟通阶段,以确定沟通阶段所存在的职业问题是否得到了很好的解决,是否能最有效地消除理想与现实间的差距。依据是否需要再做出决策以及是否容易获得信息资源等,个体决定是否重新开始一次 CASVE 循环,直到职业生涯问题被解决为止。

(三) 生涯平衡单

生涯平衡单是由詹尼斯和曼恩在 1977 年设计的生涯决策工具,它可以在决策者面临难以取舍的选择时,用量化的方式协助其做出决策。生涯平衡单将选择生涯的思考方向集中到自我物质方面的得失、他人物质方面的得失、自我精神方面的得失和他人精神方面的得失四个维度,帮助决策者评估各方案实施后的利弊得失,并通过量化的方式排定先后顺序。其具体的操作流程如图 3-4 所示。

职业决策 考虑因素	权重	第一职业方案 ()		第二职业方案 ()		第三职业方案 ()	
		分数	加权分数	分数	加权分数	分数	加权分数
能力发展	9	8	72	6	54	7	63
城市发展水平	8	8	64	8	64	6	48
兴趣的满足	6	6	36	8	48	4	24
.....							
社会声望	7	5	35	4	28	9	63
总分		207		194		198	

①列出当前存在的选项

②列出关键因素并赋予其权重

③对各个选项进行评分

④选项得分乘以权重得到加权分数

⑤将加权分数相加,得到每个选项的总分

图 3-4 生涯平衡模型

填写生涯平衡单的第一步是在平衡单的顶部,水平列出当前存在的选项,最合适的选项数是三个。第二步是根据自己的具体情况,参照前述四个方面或个人偏好,在平衡单的左侧垂直列出选择过程中考虑的因素,并按照对各个因素的重视程度设置权重,加权范围为 1~10 倍,重要程度越高则分值越高。第三步是对每个选项的不同因素进行评分,评分范围为 1~10 分,满足程度越高则分值越高。第四步是计算加权分数,各项加权分数等于



权重乘以选项得分。第五步是计算加权总分，即将每一选择下所有的正负分数相加，得出该选项的总分。各个选项的总分算出来后，项目的排序自然就出来了。

在完成生涯平衡单计算之后，还要通过非正式评估对其进行回顾、调整 and 确认。首先，要从整体上查看考虑的因素是否有缺失、权重是否合理和分数是否需要调整等。其次，检查特殊指标，横向对比各选项间加权分的差异，要格外关注差异特别大的因素，思考分数差异是否有事实支撑。如果某个因素得分低于3分，就很有可能成为选项的一票否决因素。最后，若做完后分数差异并不能让你如释重负地做出决定，要从以下三个方面重新思考：一是回顾自己的评分过程，反思自己在进行权重设计和评分时，起主导作用的是你的个人意愿，还是他人对你的影响；二是在内心深处叩问自己是否仍想选择得分少的方案，以及自己在使用生涯平衡单辅助思考时，有没有什么东西被遗漏或者没有被澄清；三是考虑是继续使用生涯平衡单进行选择，还是换用其他工具进行选择。

拓展阅读

目标对人生影响的跟踪调查

哈佛大学有一个非常著名的关于目标对人生影响的跟踪调查。调查的对象是一群智力、学历、环境等条件都差不多的大学毕业生。结果是这样的：

27%的人，没有目标。

60%的人，目标模糊。

10%的人，有清晰但比较短期的目标。

3%的人，有清晰而长远的目标。

此后的25年，他们开始了自己的职业生涯。

25年后，哈佛大学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，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，并且常常抱怨他人、抱怨社会、抱怨这个“不肯给他们机会”的世界。

其实，他们之间的差别仅仅在于，25年前他们中的一些人知道自己到底要什么，而另一些人则不清楚或不很清楚自己到底要什么。

(资料来源：丁锴，吴成炎，王钰岚. 大学生职业发展与就业指导：就业指导篇[M]. 苏州：苏州大学出版社，2022.)



第三节 职业生涯规划编制

“凡事预则立，不预则废。”在完成自己的职业目标定位后，科学地规划自己的职业生涯，对大学生将来顺利就业，无疑具有非常重要的意义。那么，什么是职业生涯规划？职业生涯规划的意义何在？我们该如何进行职业生涯规划？下面，我们就结合当代大学生的现实情况，对这些问题做出系统的梳理和分析。

一、职业生涯规划编制准备

目前我国使用的“职业生涯规划”概念，是在美国心理学家舒伯提出的“生涯规划”概念的基础上逐渐演变和发展起来的。在舒伯看来，“生涯”统合了个人一生各种职业和生活的全部角色，由此表现出个人独特的自我发展形态。当然，关于职业生涯规划，社会上还有很多狭隘的理解，甚至有人认为职业生涯不需要规划，也根本无法进行规划。所以，本书认为在进行职业生涯规划前，有必要对如何理解职业生涯规划做进一步解释。

（一）理解职业生涯规划的系统性

关于“职业生涯”的概念，狭义的理解就是指个人职业的发展道路，包括就业的形态、工作的经历以及与职业相关的活动等，是指一个人从职业学习开始到职业劳动最后结束的全部经历。职业生涯伴随人的大半生，对职业生涯进行规划，就是为自己的未来人生绘制理想的蓝图，根据自己的职业倾向，确定最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排的过程。近年来，随着职业指导理论研究的深入和职业指导活动的普及，职业指导学术研究领域不约而同地开始用“职业生涯规划”来表示对一个人整个职业生涯的宏观设计。“职业生涯规划”可以用于个人，也可以用于组织的发展。

规划不同于计划，职业生涯的发展无法计划，但可以规划。规划是为了实现目标所做出的预先考虑和安排，它是战略思考、总体布局和行动策略，而不是每月、每周、每天必须完成哪些具体指标的任务设计和作息安排。规划从职能上说主要包括以下三方面内容：一是确立目标以及目标的优先次序；二是预测对实现目标可能产生影响的未来事态；三是提出实现预期目标的行动策略和保障措施。

舒伯认为，作为系统的职业生涯规划，应以个人的发展为着眼点，将个人与职业、个人与社会融为一体，既要考虑个人发展才能的机会，也要兼顾社会的需要和利益。这一思想把职业生涯规划上升到更高的层面，即从个体发展和整体生活的高度来考察个人与职业、个人与社会的关系，而不只是局部的“人职匹配”关系。作为系统的职业生涯规划，其目的不仅是帮助人们按照自己的条件找到一份合适的工作，更重要的是帮助人们真正了解自己、了解职业领域，并根据主客观条件，设计出合理、可行的职业与人生发展方向，并在此基础上通过自我提升、自我营销和整合资源等措施，最大限度地实现自我价值。



（二）理解职业生涯规划的全面性

舒伯提出了生涯发展的新观念——生活广度、生活空间的生涯发展观。他将生活广度（发展阶段）和生活空间（角色）交汇成为生涯彩虹图，如图 3-5 所示。

生涯彩虹图生动、形象地呈现了人一生的各个发展阶段和所扮演的主要角色。他认为人一生所扮演的角色，就像天上的彩虹般色彩丰富。不同时期不同角色的组合，构成了生涯形态的全部。生涯彩虹图非常直观地显现在同一张图上，展现了个人生命的长度（发展阶段）、宽度（角色）和深度（个人对角色的投入程度）以及生命的意义所在。

在生涯彩虹图中，横向层面代表的是人一生的“生活广度”，又称为“大周期”，包括生涯发展的主要阶段，即成长阶段、探索阶段、建立阶段、维持阶段和退出阶段，在彩虹的外层标示出了发展阶段和对应的大致年龄；纵向层面代表的是由一组角色和职位组成的“生活空间”，包括人在一生当中必须扮演的五种主要角色，即子女、学生、休闲者、公民和持家者，它描绘了生涯发展阶段与角色间的相互影响和发展状况。个人在不同时期对不同角色的投入和重视程度，以每一道彩虹深浅不一的颜色来表现。

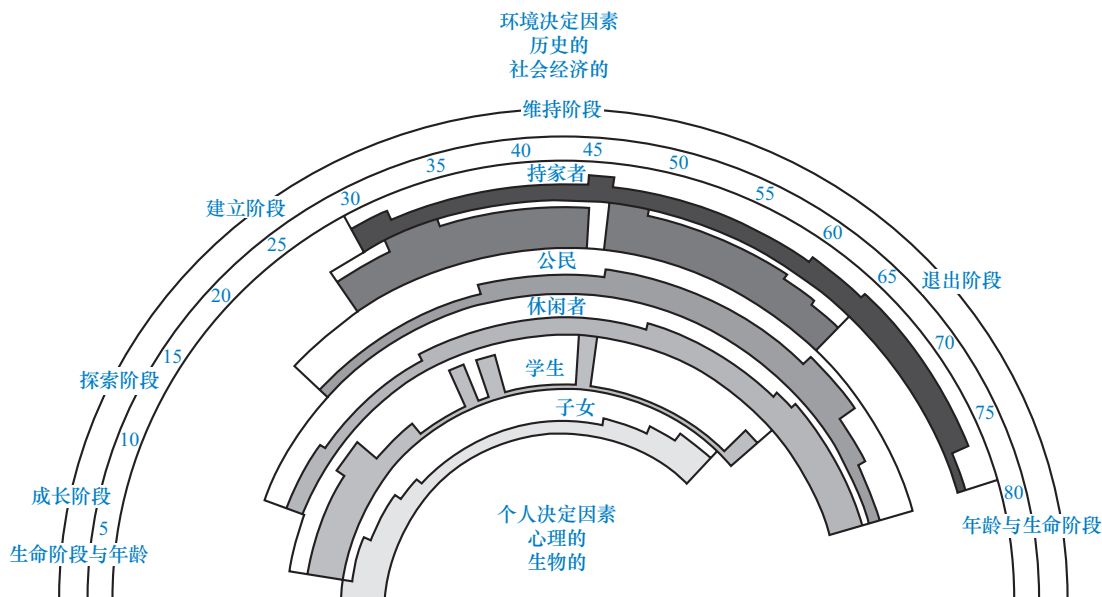


图 3-5 舒伯的生涯彩虹图

（三）理解职业生涯规划的独特性

职业生涯规划还具有差异性和独特性。每个人都有自己独特的人格特征、成长环境、现实条件和价值取向，所以职业生涯规划不能千人一面，而要根据自身特点实事求是地进行规划。柏拉图说过：“如果你不能成为大道，那就当一条小路；如果你不能成为太阳，那就当一颗星星。决定成败的不是尺寸的大小，而在于做一个最好的你。”

在职业生涯规划过程中，做最好的自己，既是一种境界又是一种精神，既是一种平和



的心态，又是一种理想的激情。人生来就是有差异的，就像世界上没有两片完全一样的树叶，每个人的能力和智力水平都参差不齐，每个人都有自己的优势和劣势。漫漫人生路，要学会使自己的才能得到最大限度的发挥，每个人如果都能尽自身最大努力，做到自己能力所能达到的最好程度，那他就是最好的。

当今社会需要各类人才，每个人都有适合自己的位置，正如天上繁星点点，却都拥有各自的一片天空。不必去追求那些不切实际的目标，可以从自己的实际出发，科学规划自己的未来，一点点进步，一步步超越，朝着既定的方向不断前进，只要抓住机遇，努力进取，每个人都可以让自己变得更加出色，成为最好的自己。

二、职业生涯规划编制流程

在制订职业生涯规划时，还需要注意以下问题。首先，应该保持开放的心态，不断学习和成长，以适应不断变化的社会环境。其次，需要培养积极的心态和行动力，不断追求自己的梦想和目标。最后，需要注重实践和反思，不断完善自己的规划。

(1) 客观认识自我。职业生涯规划最基础的工作，就是要客观地认识自我，充分了解自己的能力结构、职业兴趣、行为风格、职业价值观以及自己的长处和短处等。正确的自我认知，有助于准确地进行职业定位，进而能选定适合自己发展的职业生涯规划路线，并最终能对自己的职业生涯规划目标做出最佳选择。客观的自我认识，主要包括喜欢干什么（职业兴趣）、能够干什么（职业能力）、最看重什么（职业价值观）、适合干什么（个人特质）。

(2) 评估职业机会。虽然每个人都会遇到各种职业发展机会，但真正受到机会青睐的人是极少数。因此，一方面要有意识地播种和寻找机会，另一方面还要充分了解环境因素。只有这样，才能做到在复杂的环境中稳健成长。具体做法是深入了解行业和职业需求状况，并结合自身特点评估外部职业机会。评估职业机会需要注意：充分地搜集职业信息，积极地投入职业实践，主动地创造机会，客观地评估机会。

(3) 确定职业目标和路径。职业目标选择正确与否，直接关系到人生事业的成败。正确的职业选择至少应考虑：兴趣与职业匹配，性格与职业匹配，特长与职业匹配，价值观与职业匹配，内外环境与职业相适应。由于职业发展路线不同，对职业发展的要求也不相同。因此，在进行职业生涯规划中，必须做出最适合自己的抉择，以便使自己的学习、工作以及各种行动措施都沿着自己的职业生涯规划路线或预定的方向前进。

(4) 终身学习，高效行动。在确定职业生涯规划目标后，行动便成了关键的环节。这里所说的行动，是指落实目标的具体措施，主要包括工作、训练、教育、轮岗等方面的措施。例如，为达成职业目标，在工作方面，你计划采取什么措施提高你的工作效率？在业务素质方面，你计划学习哪些知识，掌握哪些技能，提高你的业务能力？在潜能开发方面，你计划采取什么措施开发你的潜能？如此等等，都要有具体的计划与明确的措施。

(5) 与时俱进，灵活调整。要使职业生涯规划行之有效，必须不断地对职业生涯规划进行评估与调整。其调整的内容包括职业的重新选择、职业生涯规划路线的选择、人生目标的



修正、实施措施与计划的变更等。在职业发展过程中,理想与现实的脱节几乎人人都会碰到。发生这种情况时,先要调整好自己的心态,在自己可以掌控的情况下,审时度势、灵活调整;在自己无法掌控的情况下,要静下心来等待机会。

三、职业生涯规划编制原则

职业生涯规划是在全面认识自身素质和职业生涯规划发展规律的基础上,通过对职业生发展的展望和描述,而绘制出的关于如何实现职业发展目标的战略构想和实施蓝图。为使职业生涯规划在实践中真正发挥方向引领和行动指南的作用,在职业生涯规划编制过程中,还必须遵循以下三项原则。

(一) 现实性原则

现实性原则,即规划编制必须符合实际情况,不能脱离现实。首先,规划编制必须充分考虑自己的实际情况,包括个人能力、兴趣爱好、家庭背景和社会资源等因素。其次,规划编制必须符合市场需求和行业趋势,要与市场需求相匹配。

为了更好地体现现实性原则,可以结合数据分析和案例研究来进行规划编制。例如,在进行规划编制时,先通过搜集和分析行业数据和市场信息,了解行业发展趋势和市场需求,然后借鉴前人的职业发展经验,制订符合市场需求的职业生涯规划。

现实性原则还告诉我们,职业选择应当是社会需要与个人利益的统一。它要求大学生在进行职业生涯规划编制时,要积极把握社会对人才需求的动向,把社会需要作为出发点和归宿,以社会对个人的要求为准绳来进行个人职业生涯规划的编制。

(二) 可行性原则

可行性原则,即规划编制必须切实可行,不能好高骛远。它要求在编制职业生涯规划时,必须充分考虑规划落地的可能性,从而确保自己的职业生涯规划既不会过于简单,也不会过于困难,而是既具有一定的挑战性,同时又具备实现的可能性。

可行性原则要求我们在编制职业生涯规划时,一定要在充分了解真实的职业领域的基础上做到切实可行,否则,它只会成为永远无法实现的空想。当然,生涯发展的目标也不能定得太低,否则所编制的职业生涯规划虽然可以轻易实现,却不能充分发挥自己的潜能。

为了更好地遵循可行性原则,大学生可以利用一些方法和工具进行职业生涯规划编制。例如,借助SWOT模型分析自身的优势和劣势以及外部的机会和威胁,从而制订更具可行性的职业生涯规划。

(三) 长期性原则

长期性原则,即规划编制必须着眼长远,不能只看眼前利益。它要求大学生在制订职业生涯规划时,不仅要考虑当前的需求和条件,还要考虑未来的发展潜力和长期利益。这意味着职业生涯规划不仅要有可行性,还要具有前瞻性和可持续性。



职业发展是一个长期的且充满不确定性的过程，它不能一蹴而就，需要一步一步地实现。因此，职业生涯规划的编制还必须有阶段性，建立具有时间性、阶段性、承接性和协调性的子目标，从而使职业发展的长期目标分阶段逐步实现。

职业生涯规划的编制，还应当考虑其长期、中期以及短期规划的衔接与协调。从规划纵向的协调性看，它应该将不同阶段的职业发展任务有机结合起来；从规划横向的协调性看，它应该将个人、家庭和社会各方面的发展有机结合起来。

拓展阅读

职业生涯规划中的 PDCA 循环

PDCA 循环是美国质量管理专家沃特·休哈特首先提出的，后由戴明采纳、宣传，最终获得普及。PDCA 循环不仅仅可以用在质量管理体系中，宏观地看，其实它更是一个很好的方法论，可以广泛地运用于职业规划、学习、生活，是一个从计划、实施、检验到行动往复循环逐步提高的过程，由量变到质变的一种行动模式，可以将它放到职业规划当中来看。

第一，计划（Plan）。一个人要想拥有成功的职业生涯，其在每个职业阶段中都应该有明确的目标，这样才能一步一个脚印，从低阶职位迈向高阶职位。刚毕业的大学生对其第一份工作肯定有憧憬，但是造化常常弄人，一个看似好的计划却并不一定能获得成功。计划的制订必须符合实际情况，不能太高也不能太低，太高了会打击士气，太低了又起不了激励作用，不利于自己进一步成长。如何才能制订一个好的计划呢？对自己有个全面且正确的认识非常重要，即“知己知彼，百战不殆”。

第二，执行（Do）。好的计划归根到底在于执行，对于“行”，从古至今有很多的说法：“言行一致”“讷于言而敏于行”说的就是“行”的重要性。行动贵在坚持，这其实是非常难的一件事，也就是常言讲的“说时容易做时难”，能持之以恒坚持下来的人很少。对于这个问题笔者是这样看的，执行不能坚持很大的原因在于当初制订的计划不切实际，如自己本身的长处是销售，但偏偏希望在技术方面有所发展，这会让自己非常痛苦，在追求技术的道路上也不能走得更远；再如一个程序员职业生涯的头两年要求自己熟练掌握 Delphi、C#、Java，这本身执行起来就有困难。因此对职业生涯的某一阶段，我们所实施的达成目标的行动必须是让我们感觉到快乐的、有兴趣的，同时也是比较合理的，这样我们才能坚持到底。

第三，检查（Check）。对于检查，需要确定时间点和标准点两个因素。通常某阶段的生涯规划可能分好几个子阶段，每一个子阶段都可以作为一个检查点。检查的标准以当初设定的计划为标准，如果完成了计划，那么执行是成功的，相反就不成功。

第四，行动（Action）。对检查不成功的目标进行判断，是计划有问题还是执行



有问题，如果计划有问题，应当调整计划进入一个新的 PDCA 循环；如果执行有问题，应该分析自己在时间、精力、金钱上的投入是否不足，方法上有没有问题。比如，子计划中的学习计划没有成功，就得分析花费在学习上的时间是否足够、参加专业的培训是否必要、资料是否充足、学习方法是否合理等。深入挖掘导致执行不成功的原因，找到原因后针对问题点加以改进，进入下一个 PDCA 循环。周而复始，直到职业生涯有一个更好的发展。

(资料来源：丁锴，吴成炎，王钰岚. 大学生职业发展与就业指导：就业指导篇 [M]. 苏州：苏州大学出版社，2022.)

本章小结

本章探讨了职业方向选择、职业目标定位和职业生涯规划编制的作用、意义、主要内容、理论依据、基本过程和应该注意的问题，同时还简要介绍了职业方向选择的方法论、职业目标定位的辅助决策工具和职业生涯规划编制的前提性问题。本章的重点是职业方向的选择，难点是对设计思维的理解和辅助决策工具的使用。

职业规划大赛指导

大学生职业规划大赛成长赛道备赛要点

按照首届全国大学生职业规划大赛通知要求，成长赛道的评审标准是：职业目标 20 分、行动成果 40 分、目标契合度 30 分、实习意向 10 分。

以下三点为对职业目标的要求。

(1) 职业目标应该体现为积极正向的价值追求，同时能够将个人理想与国家需要、经济社会发展相结合。

(2) 职业目标匹配个人价值观、能力优势、兴趣特点等。

(3) 准确认识职业目标在专业知识、通用素质、就业能力等方面的要求，科学分析个人现实情况与目标要求的差距，制订合理可行的计划，以满足职业发展的需求。

对照上述要求，建议同学们在准备比赛时重点做好以下四项工作。

一是深入了解国家经济社会发展现状，特别是国家的产业政策和发展战略，在此基础上分析国家和所在区域对人才的培养需求。

二是准确把握个人的价值取向、兴趣特点和能力优势，搞清自己想干什么、能干什么和干什么更有乐趣、更有成就感。

三是将个人的职业发展与国家的需要和经济社会发展的要求结合起来，制订出



积极、正向且能体现个人优势和符合个人价值观与兴趣特点的职业目标。

四是准确认识职业目标的要求，在此基础上运用科学的手段和方法，客观评价个人现实情况与目标要求的差距，并以此制订切实可行的计划来缩小这个差距。



课程思政活动

老宁是某机车车辆股份有限公司的车辆钳工，高级技师，高铁首席研磨师，第十四届全国职工职业道德建设标兵个人，“大国工匠”人物。他是国内第一位从事高铁转向架“定位臂”研磨的工人，也是这道工序最高技能水平的代表。

2006年，老宁成为第一位学习380A型列车转向架研磨技术的中国人，他对技术的掌控和精准把握，让日本专家都竖起了大拇指。他负责的这道工序，不只在中国，在全世界所有高铁生产线上，都要靠手工研磨。按照国际标准，留给手工的研磨空间只有0.05毫米左右，也就是相当于一根细头发丝大小。过去的十多年，老宁就在这细如发丝的空间里施展着自己的绝技。磨小了，转向架落不下去；磨大了，价值十几万元的主板就报废了。他的同事说，老宁的绝活也正在这里，他可以像绣花一样，把切口表面这些隐约的竖线织成一张纹路细密、摩擦力超强的网。“0.1毫米的时候，国内有十几个人能干。到了0.05毫米，别人都干不了了，目前就只有他能干。”

由于他是高铁研磨的第一把手，所以很快就当上了班长。可是，没过多久，他却找到领导说他不想当班长，还是让他干活吧。他说，自己对管理不感兴趣，感觉自己还是做擅长的事比较拿手。

老宁说，工匠就是凭实力干活，实事求是，想办法把手里的活干好，这是本分。他说，要把这份手艺继续干下去，干到自己干不动为止。

一心一意搞技术，这似乎与当下大多数人的追求不同。对此老宁说：“我不是完人，但我的产品一定是完美的。”做到这一点，需要一辈子踏踏实实做手艺。

（资料来源：刘明耀，曹金凤，陈强. 职业生涯规划与就业指导案例解析[M]. 北京：电子工业出版社，2015.）

思考题：

- （1）老宁是怎样成为“大国工匠”的？
- （2）你是否认同老宁“一心一意搞技术”的发展定位？
- （3）老宁身上有哪些值得你学习的地方？
- （4）本案例对你有哪些启发？



形成性训练

一、思考题

- (1) 如何进行职业发展方向选择和职业目标定位?
- (2) 如何进行职业目标分解?
- (3) 如何选择职业发展路径?
- (4) 试述 CASVE 循环模型的操作程序及其作用。
- (5) 简述 SWOT 决策模型的操作程序及其作用。

二、职业方向选择

结合本章所学知识,在前面所做的自我探索 and 职业探索的基础上,按照以下五个步骤,进行个人职业发展方向选择。

(1) 自我认知。回顾自己的兴趣、爱好、优势和劣势,思考自己在学习、工作、社交等方面的表现;识别自己的特点和潜力,列出自己感兴趣的职业或行业,并说明原因。

(2) 职业调研。选择至少三个你感兴趣的职业或行业,进行深入调研;搜集关于这些职业或行业的信息,包括职位描述、工作环境、薪资水平、发展前景等;了解这些职业或行业所需的知识、技能和经验以及相关的资格认证或学历要求。

(3) 职业方向选择。基于自我认知和职业调研,选择一个你认为最适合自己的职业方向;阐述选择该职业方向的原因,包括它与你的兴趣、能力、价值观等方面的匹配度;描述你对该职业方向的理解和期望,包括工作内容、工作环境、发展机会等。

(4) 行动计划。制订一个实现该职业方向的行动计划,列出你需要学习或提升的技能、知识和经验以及相应的学习或实践途径。

(5) 反思与调整。在完成职业方向选择和行动计划后,思考你的选择是否经过深思熟虑,是否真正符合你的兴趣和长期职业规划;如果发现需要调整,请说明原因并给出新的职业方向选择和行动计划。

三、职业目标定位

结合本章所学知识,在前面所做的自我探索 and 职业探索的基础上,按照以下三个步骤,借助决策和目标制定工具进行个人职业目标定位。

(1) 运用 SWOT 模型进行个人职业发展的优势、劣势和机会、威胁分析。在此基础上初步确定个人的职业发展方向。

(2) 运用 CASVE 循环进行个人职业目标选择。通过沟通、分析和综合,在自己的职业发展方向上,选择 3~5 个职业岗位作为你毕业后第一份工作的备选方案,然后通过评估各备选方案实现的可能性以及这个方案对自身及他人的影响,对这些备选方案进行排序。



(3) 运用生涯平衡单对各备选方案进一步进行量化分析。将上述排在前面的三个备选方案填入生涯平衡单,然后从不同维度对它们进行打分和计算加权分,最后计算各个备选方案的总分。完成上述计算后,反思和分析计算过程,完成职业目标选择。

四、职业生涯规划编制

在前述练习的基础上,编制一份职业生涯规划书,其中包括自我评估、职业环境研究、职业目标设定、行动计划实施与调整、总结与反思等内容。规划书应条理清晰、逻辑严密、表达准确。在实施过程中,要不断反思和调整自己的行动计划,确保其与职业目标保持一致。