

普通高等学校公共素质课系列教材

普通高等学校公共素质课系列教材

指引未来

大学生创业教育与就业指导

主编 王东祥 居静 刘瑛 沈晨辰

同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

指引未来

ZHIYINWEILAI
DAXUESHENG CHUANGYE
JIAOYU YU JIUYE ZHIDAO

——大学生创业教育与就业指导

指引未来

ZHIYINWEILAI
DAXUESHENG CHUANGYE
JIAOYU YU JIUYE ZHIDAO

——大学生创业教育与就业指导

主编 王东祥 居静 刘瑛 沈晨辰

ISBN 978-7-5608-8989-4



9 787560 889894 >
定价: 39.80元

同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

普通高等学校公共素质课系列教材

指引未来

——大学生创业教育与就业指导

主 编	王东祥	居 静
	刘 瑛	沈晨辰
副主编	赵 云	白 静
	王 娜	张慕强



同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

内 容 提 要

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。本书内容分为三部分:第一部分为职业生涯规划与职业素养的培育;第二部分为创业教育,具体包括初识创新与创业、创业者与创业团队、创业机会的识别与创业资源的整合、创业计划的制订;第三部分为就业指导,具体包括就业形势与就业政策分析、就业准备、就业心理调适、求职面试指导、就业程序及权益保障、成功就业。

本书可作为普通高等院校大学生创业教育与就业指导的教材,也可作为从事职业规划、就业指导工作的人员及其他择业人员的培训教材和自学参考书。

图书在版编目(CIP)数据

指引未来:大学生创业教育与就业指导/王东祥等

主编.--上海:同济大学出版社,2020.5(2022.8重印)

ISBN 978-7-5608-8989-4

I. ①指… II. ①王… III. ①大学生-创业-高等学校-教材 ②大学生-职业选择-高等学校-教材 IV.

①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2020) 第 073505 号

指引未来——大学生创业教育与就业指导

王东祥 居 静 刘 瑛 沈晨辰 主编

责任编辑 边丽新 刘 睿 责任校对 徐春莲 封面设计 刘文东

出版发行 同济大学出版社 www.tongjipress.com.cn

(地址:上海市四平路 1239 号 邮编:200092 电话:021-65985622)

经 销 全国各地新华书店

印 刷 大厂回族自治县聚鑫印刷有限责任公司

开 本 787 mm×1 092 mm 1/16

印 张 12.75

字 数 310 000

版 次 2020 年 5 月第 1 版 2022 年 8 月第 2 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5608-8989-4

定 价 39.80 元

本书若有印装质量问题,请向本社发行部调换 版权所有 侵权必究

前言

PREFACE

基于目前我国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增加,为此,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。

从就业情况来讲,由于每年毕业生数量众多,目前国内大学生就业形势依然比较严峻,但呈现的一个显著特点是压力与机遇共存。高等教育由精英化向大众化的转变,是社会发展和国民素质提高的要求和重要标志之一。与此相对应,大学生的就业方式和就业格局也必然要经历一个由精英化向大众化转变的过程,即作为一个普通社会成员去求职和就业。因此,大学生有必要消除自己的主观理想预期与社会客观实际之间的差距,主动地转变就业观念,调整自身素质,以充分适应社会。

本书顺应新时代发展的要求,目的在于培养学生的就业创业实践能力,培养学生积极进取、勇于挑战、勇于创新的能力,为其就业创业开拓广阔的空间。

本书主要针对在校大学生的创业就业教育教学需要编写。本书内容分为三部分:第一部分为职业生涯规划与职业素养的培育;第二部分为创业教育,具体包括初识创新与创业、创业者与创业团队、创业机会的识别与创业资源的整合、创业计划的制订;第三部分为就业指导,具体包括就业形势与就业政策分析、就业准备、就业心理调适、求职面试指导、就业程序及权益保障、成功就业。

本书由王东祥(天津理工大学中环信息学院)、居静(河南物流职业学院)、刘瑛(天津理工大学中环信息学院)、沈晨辰(天津理工大学中环信息学院)担任主编,赵云、白静、王娜、张慕强(天津理工大学中环信息学院)担任副主编。具体编写分工如下:第一章、第二章、第八章由王东祥编写;第三章、第五章由刘瑛编写;第四章由居静编写;第六章、第七章由沈晨辰编写;第九章由赵云、白静编写;第十章由王娜编写;第十一章由张慕强编写。

本书可作为普通高等学校大学生创业教育与就业指导的教材,也可作为从事职业规划、就业指导工作的人员及其他择业人员的培训教材和自学参考书。

本书在编写过程中借鉴、参考了有关教材、著作、报刊和互联网上的相关资料,在此谨向这些文献资料的作者们表示衷心的感谢!

由于作者的水平和能力有限,书中的疏漏和不足之处在所难免,敬请读者批评指正,以便我们进一步完善和修改。

编 者

目 录

CONTENTS

第一章 职业生涯规划与职业素养的培育	1
第一节 初步了解职业生涯规划	2
第二节 掌握职业生涯规划步骤	7
第三节 职业素养的培养	11
第四节 职业能力的提升	18
第二章 初识创新与创业	23
第一节 认知创新	24
第二节 认知创业	26
第三章 创业者与创业团队	32
第一节 创业者与创业动机	33
第二节 创业团队及其组建与管理	40
第四章 创业机会的识别与创业资源的整合	50
第一节 辨识创业机会	51
第二节 创业风险的识别与防范	55
第三节 创业资源的整合	60
第四节 新创企业的融资	67
第五章 创业计划的制订	80
第一节 创业计划概述	81
第二节 创业计划书的撰写与创业计划的展示	84
第六章 就业形势与就业政策分析	97
第一节 当前大学生就业形势	97
第二节 大学生的就业政策	105

第三节 关注大学生就业市场	107
第七章 就业准备	114
第一节 获取就业信息与防范就业陷阱	115
第二节 求职材料的准备	126
第八章 就业心理调适	133
第一节 就业心理概述	133
第二节 就业心态调整	141
第三节 走出求职误区	147
第九章 求职面试指导	155
第一节 笔试及其技巧	156
第二节 面试技巧	159
第三节 网上求职	172
第十章 就业程序及权益保障	175
第一节 就业协议与劳动合同	175
第二节 社会保险与住房公积金	181
第三节 就业协议与劳动合同的变更与解除	183
第十一章 成功就业	188
第一节 从大学生到职业人	189
第二节 适应职场	192
参考文献	198

第一章 职业生涯规划与职业素养的培育



学习目标

- 了解职业生涯的含义及其意义；
- 掌握职业生涯规划与就业创业的关系；
- 熟悉职业生涯规划步骤和方法；
- 了解职业素质培养的方法；
- 了解职业能力提升的方法。



导入案例

规划你的人生

人们经常为周末度假而规划,为一次旅行而规划,甚至为一顿早餐而规划。但是,却很少思考一下自己的一生该如何度过,为自己生命中最重要的事情——职业做个像样的规划。

大学生面对十字路口的选择,许多人陷入了迷茫和困惑,他们不知道自己想要什么,更不知道该如何去做。

哈佛大学曾对一群智力、学历、环境等客观条件都差不多的年轻人,做过一个长达25年的跟踪调查,调查内容为规划对人生的影响,结果是这样的:

- (1)第一类人:27%的人,没有目标;
- (2)第二类人:60%的人,目标模糊;
- (3)第三类人:10%的人,有清晰但比较短期的目标;
- (4)第四类人:3%的人,有清晰而长远的目标。

以后的25年,他们开始了自己的职业生涯。

25年后,又对这些调查对象跟踪调查,他们的职业和生活状况发生了很大的变化:

第四类人:3%的有清晰且长远人生规划的人,25年来几乎都不曾更改过自己的人生目标,并且为实现目标做着不懈的努力。25年后,他们几乎都成了社会各界顶尖的成功人士,他们中不乏白手创业者、行业领袖、社会精英。

第三类人:10%的有清晰短期人生规划者,大都生活在社会的中上层。他们的共同特征是:那些短期人生规划不断得以实现,生活水平稳步上升,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。

第二类人:60%人生规划模糊的人,几乎都生活在社会的中下层面,能安稳地工作与生活,但都没有什么特别的成绩。

第一类人:27%没有目标和规划的人,几乎都生活在社会的最底层,生活状况很不如意,经常处于失业状态。

调查者因此得出结论:目标对人生有巨大的导向性作用。成功,在一开始仅仅是一种选择,你选择什么样的人生规划,就会有什么样的人生。

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。

未来的人生道路一片空白,需要你去规划。

第一节 初步了解职业生涯规划

一、职业生涯规划的含义

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,选择最适合自己能力的职业。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。



微课
职业生涯规划
的含义

知识拓展

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。

二、大学生进行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。

(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。



微课

大学生进行职业生涯规划的意义

经典案例

新生活从选定方向开始

比塞尔是西撒哈拉沙漠中的一颗明珠,每年有数以万计的旅游者来到这儿。可是在很久以前,这里还是一个封闭落后的地方。千年来,比塞尔都流传着这样的传说:“施了魔咒的沙漠是不会放任何一个比塞尔人离开沙漠的。”当地人说,从比塞尔出发,无论走哪个方向,最终都只能回到原地,无法走出沙漠。对于这种说法,作为英国皇家学院的院士肯·莱文非常好奇。于是,1926年,肯·莱文来到比塞尔,雇了一个叫阿古特尔的比塞尔人,让他带路,看看到底为什么比塞尔人走不出沙漠。他们带了半个月的干粮和水,牵了两峰骆驼,肯·莱文收起指南针,只拄一根木棍跟在后面。10天过去了,他们大约走了数百英里的路程,第11天早晨,他们果然又走回了比塞尔。这样,肯·莱文终于明白了,比塞尔人之所以走不出大漠,是因为他们根本就不认识北斗星,在茫茫大漠中,没有方向的他们只能凭感觉向前走。然而,在一望无际的沙漠中,一个人若是没有固定方向的指引,他会走出许许多多大小不一的圆圈,最终回到他起步的地方。但是,自从肯·莱文把识别北斗星的方法教给了当地居民后,比塞尔人也相继走出了他们世代相守的沙漠。

三、职业生涯规划与大学生创业、就业

与最初的就业指导相比,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”。只有将大学生创业、就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,自觉把创业、就业变为实现自身价值的一个重要途径,明确创业、就业方向,并最终使创业、就业理想扎根于头脑之中。为此,我们可以说,创业、就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创业、就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创业、就业教育。

(一) 职业生涯规划与创业

党的十八大报告指出,就业是“民生之本”,并提出“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”。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。

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。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。

(二) 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



微课

大学生创业教育
与职业生涯规划
发展

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能力、管理能力、协调能力、表达能力等,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。

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. 把职业生涯规划当作谋取工作的手段

现在的大学生对自己的大学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. 用计划的变化来否定职业生涯规划的可行性和科学性

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坏的结果、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。



“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2 000万。

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5万元炒到300万元(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,偏偏正是妻子怀孕十月的时候: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300万元,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。

第二节 掌握职业生涯规划步骤

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 1-1 所示。

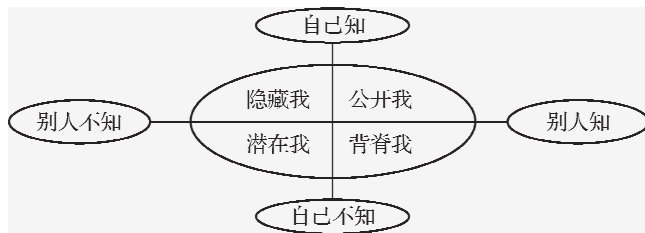


图 1-1 橱窗分析法

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

Wehrich)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。

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。

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,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,是可以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。

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。正如她说:人生的乐趣就在定与不定之间。

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。

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,就在哪方面下功夫。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。

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。

第三节 职业素养的培养

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、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 左右的存在于海平面以下,只有 1/8 露在海平面以上。这就是著名的素质冰山模型(图 1-2)。

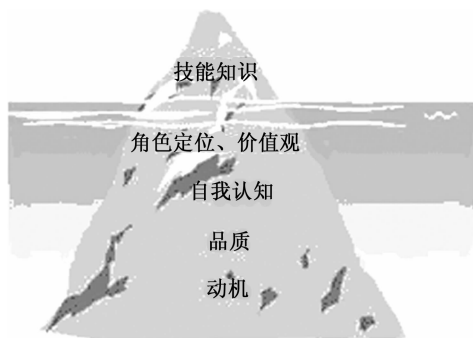


图 1-2 素质冰山模型

图 1-2 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。

三、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,实际上也是对自己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,同学的看法,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、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。

四、职业素质的培养方法

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。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培养。

(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、右两条斜线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 1-3 所示。

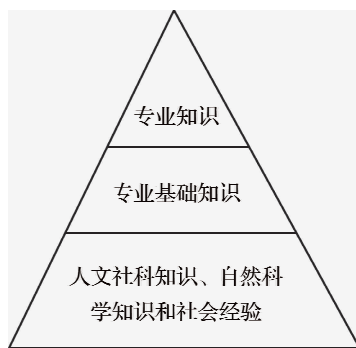


图 1-3 金字塔式知识结构图

(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。专业知识是指适应就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。



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

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”。正如宋代理学家朱熹所言:“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与别人合作共事。

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。从某种程度上来讲,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。



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,提高对挫折的忍受力。

(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。

第四节 职业能力的提升

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,任何职业岗位

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、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1-1是由韦氏成人智力测验得出的智力等级分布表。

表 1-1 韦氏智力等级分布表

IQ 的得分范围	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。



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, 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出色的人,属于认知型;S和P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。

三、职业能力提升的方法

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,这样就不会会激发人发挥自己的能力和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。



课后思考

1. 什么是职业生涯规划?
2. 大学生进行职业生涯规划的意义有哪些?
3. 简述大学生职业生涯规划与创业、就业的关系。
4. 简述职业生涯规划步骤和方法。
5. 如何进行职业素质测评?
6. 提升职业素质可从哪些方面进行?
7. 能力与技能的测评包括哪些内容?