

职业生涯规划 ——赢在起跑线

讲授人：喻良涛

2008.10

目 录

- **1.为什么大学新生需要职业生涯规划?**
- **2.大学新生职业生涯规划有什么作用?**
- **3.如何进行职业生涯规划?**
- **4.我校如何支持职业生涯规划**

1. 为什么大学新生需要职业生涯规划？

□ 1.1 大学生就业制度发生了变化

传统就业模式：

“统包统分” —— 强包硬分

城市户口 —— 户口贬值

“包当干部” —— 逢进必考

点评：包不住、分不下、难为继

现行就业制度：

市场导向
政府调控
学校推荐
“双向选择”

点评：

1. **保弱：** 基本保障（最低生活保障和失业救助）
2. **励强：** 就业以质量限制替代数量限制
扶持创业
3. **发展空间拓展**

1.2 高等教育大众化

过去：精英教育——特权教育

从历史上看，精英教育（**elite education**）是少数有钱人和贵族子弟的特权。牛津和剑桥在中世纪是典型的提供精英教育的大学。

牛津和剑桥在中世纪是典型的提供精英教育的大学，**18世纪中叶**牛津和剑桥每年的入学人数只有**250人**和**200人**(伯顿·克拉克，**1988年**)

大学教授的课程是七艺，即文法、逻辑、修辞、算术、几何、天文、音乐。而工程之类的技术科目在**19世纪末**以前不能被列入大学的课程

现在：高等教育大众化

工业化推动大学注重科学研究与教育普及

1809年威廉·冯·洪堡创立柏林大学

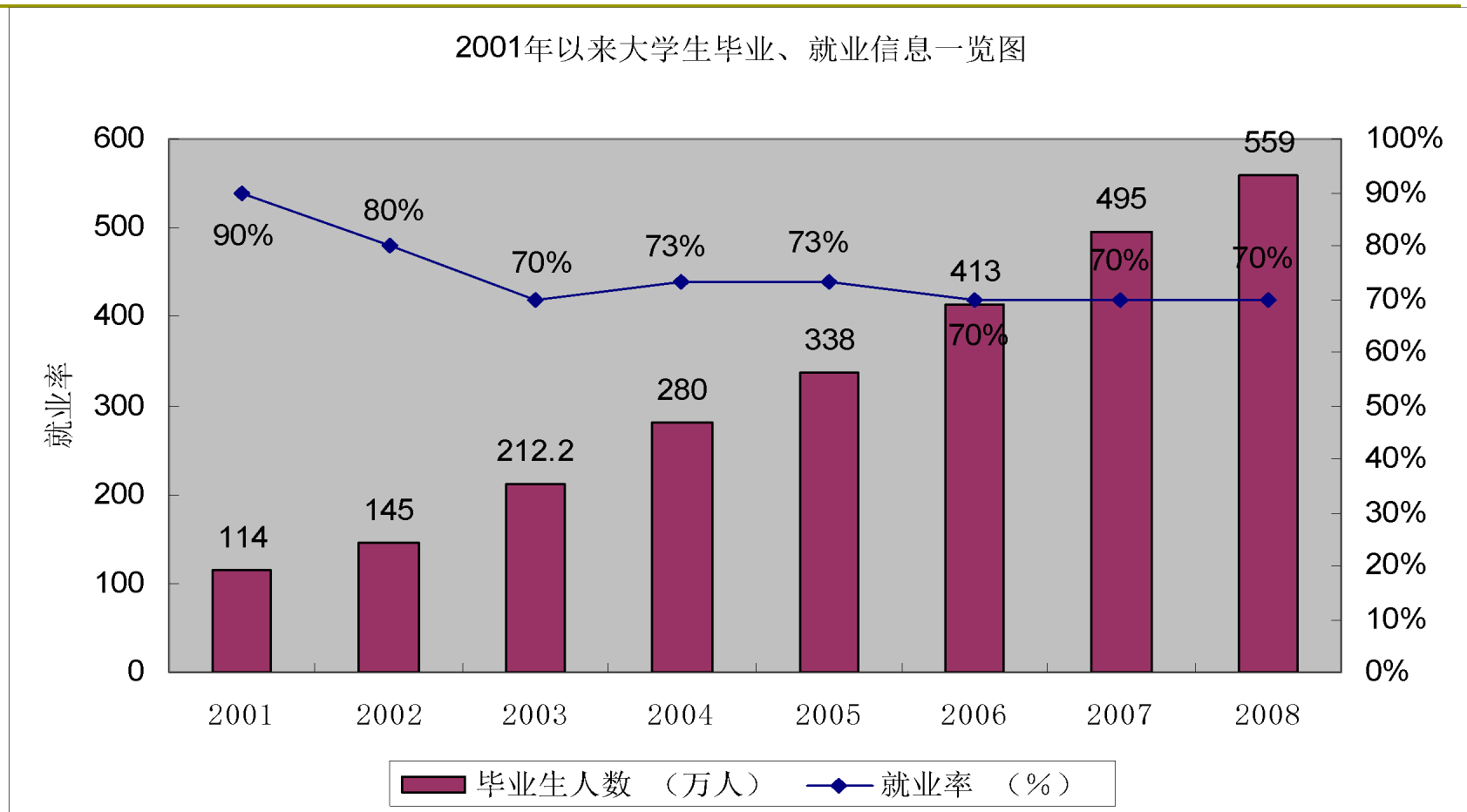
美国将大学同国家发展结合起来，在**1940-1950年代高等教育毛入学率达到15%**，到**2005年毛入学率高达80%以上**

中国2007年高等教育毛入学率达到23%

精英教育的留存：公务员继续教育与博士教育

1.3 就业竞争激烈

2001年以来大学生毕业、就业信息一览表



数据引自《2007年高校毕业生就业状况的调查统计》，北京大学课题组

大学生就业者在2011年达到顶峰

- 2008年10月29日，据北京晚报报道，预计大学生的就业者数将在**2011**年达到顶峰。
- 根据各个教育机关对招收的学生的统计，**2008**年以后，高中学历的人才将是劳动市场的主力军，**2001**年大学学历的人才将达到**758**万。

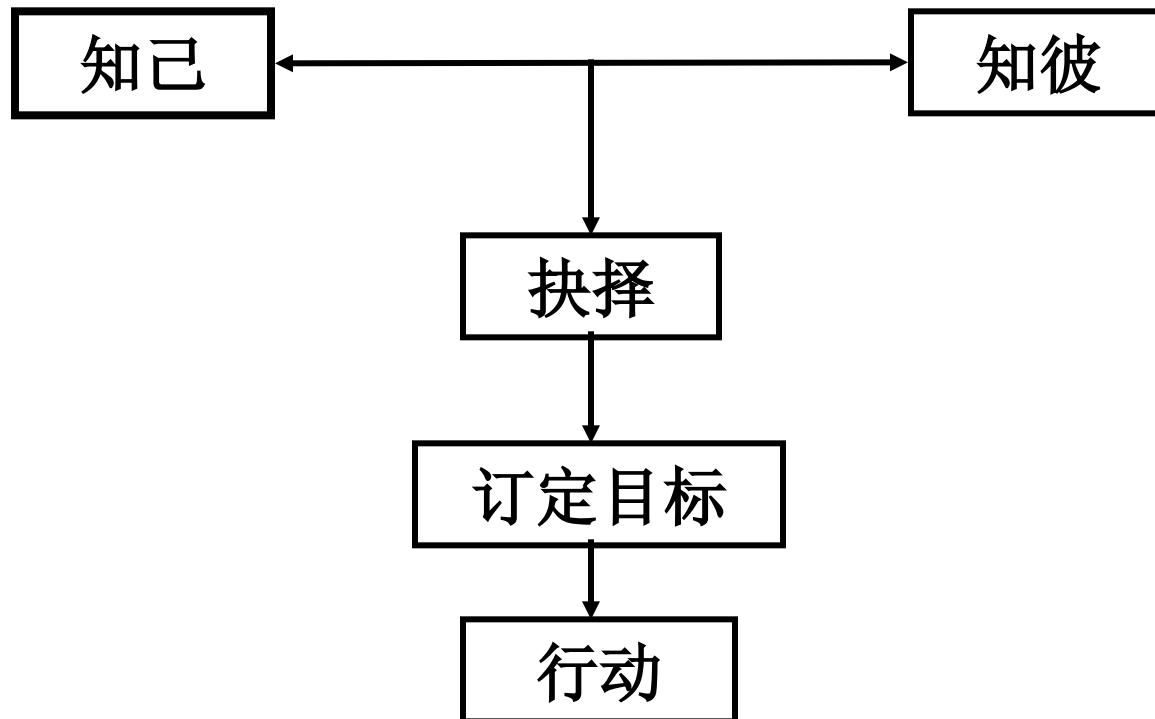
结论：

- 大学不再是象牙塔、保险箱
- 不规划，难取胜
- 学业生涯是基础，应从大一开始

2. 职业生涯规划有什么作用？

- A. 自珍自重，坚持职业素养优化现实人生（**人参理论**）
 - **经验建议：**追求超越功利的目标，但基于现实功利，务求实现
- B. 通过尝试体验降低未来职业转换风险，确立方向
 - **经验建议：**30岁之前必须确定人生方向，否则会一事无成
- C. 实现学业生涯与职业生涯的无缝衔接
 - **经验建议：**要当少帅，不要当农民工
- D. 培育核心竞争力,基于专业打造必然成功的理由
 - **经验建议：**越本色，越独特，越无法超越

3. 如何进行职业生涯规划？



3.1 了解自己的特点和环境

- 优势：兴趣、性格、价值观、特长
- 不足：与目标的差距

例1：自我测评要点与模版

(来自《职业生涯规划》课程内容)

例2：中南财经政法大学学生典型人格类型与动力指数测评实证

- 将中南财经政法大学（截至2008年4月22日）进行过北森公司朗途职业规划人格类型和动力指数两项测评的7368人设定为对比研究组（其中包含30名KAB受训学员）。
- 朗途职业规划系统从人格和动力两个方面来对测试者做出评估。

a. ISTJ型人格是优势人格

- 全体大学生：**ISFJ型（13%）**
- 创业尝试者：**ISTJ型（30.43%）**
- 研究生：**ISTJ第一**

- 根据**MBTI**人格类型理论解读：
- **ISTJ**人格特性：
- 为内向、辨认、**理性**、决断型人格，特征为安静、认真、集中注意力、彻底、实际、可靠、有秩序、喜欢事情有组织、认真负责的；只要是应该做的，就下决心完成，不管别人的劝阻和抗议；
- 适合岗位主要为机构领导、企业经理、军人等。

b. 中南财经政法大学学生动力特征分析

动力指数	测评等级	全体测评学生	
		人数	比重 (%)
成功愿望	30以下	1924	26
	30~70分	2988	41
	70分以上	2456	33
挫折承受指数	30以下	772	10
	30~70分	2069	28
	70分以上	4527	61
人际交往指数	30以下	1087	15
	30~70分	2734	37
	70分以上	3547	48
影响愿望	30以下	1910	26
	30~70分	3212	44
	70分以上	2246	30

3.2 了解用人单位的期望

□ 3.2.1 用人单位最看重的大学生素质：

- 中国人民大学曾湘泉课题组（2003）调查表明，用人单位最看重大学生的素质中前5个指标分别是：
 - ①专业知识与技艺
 - ②敬业精神
 - ③学习意愿强、可塑性高
 - ④沟通协调能力
 - ⑤基本的解决问题能力

3.2.2 企业的能力素质要求

例3：华为能力素质模型范例

能力	一般工作品质	<ol style="list-style-type: none">1) 分析及决策能力2) 计划组织能力3) 工作演示能力4) 书面表达
	个人工作品质	<ol style="list-style-type: none">1) 处理压力能力2) 细致能力3) 创造力4) 工作主动性5) 成就欲
	沟通与合作能力	<ol style="list-style-type: none">1) 个人形象2) 维护己见和辩论能力3) 冲突管理能力4) 团队工作能力5) 客户导向意识
	领导技能	<ol style="list-style-type: none">1) 共通能力2) 员工激励技能3) 指派技能4) 监控技能5) 教练技能
	企业家技能	<ol style="list-style-type: none">1) 企业家思维2) 全局意识3) 未来意识4) 企业归属程度

华为行为范例：

- **1) 处理压力能力行为范例：**
- 能顶住超负荷工作的压力（甚至夜间工作）；
- 日间工作时，几乎没有注意力分散或疲倦的迹象；
- 能同时处理多项任务；
- 能迅速承担额外的繁琐工作；
- 加急赶任务时，仍能洞察细节。

3.3 抉择与行动

- 职业目标：个人特点与职业要求相匹配

- 行动：将目标落到实处
 - 1.明确与目标间的差距
 - 2.合理规划大学四年，计日程功消除差距

4. 我校如何支持职业生涯规划—— 我校全程职业规划与就业指导支持系统

就业与创业指导教研室

校就业指导服务中心

就业技能
培训平台

创业培训与
服务平台

素质测评
自助平台

就业信息
自助平台

校友跟踪
服务平台

1. 新生入学：
激发职业生涯
规划意识

2. 素质测评和个
人诊断阶段。

目标定位阶段

经验建议：3年级前进行
一次模拟应聘

反馈提升阶段

毕业指导与服务
阶段

模拟实战阶段

能力素质拓展
训练阶段

大学全程职业规划与就业指导模型

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/967113031110006104>