

最新大学生职业生涯规划的自我认知 大学生职业生涯规划职业认知小结(大全5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

大学生职业生涯规划的自我认知篇一

论文摘要：职业锚是依据自身的才干和能力、动机和需要、态度和价值观，现实地选择和准确的职业定位。职业锚的确定是一个持续不断的探索过程，需要不断的检测和评估。在大学生中开展职业锚的认定，有利于帮助不同类型锚的学生制定自己的职业生涯规划。本文探讨了职业锚理论在大学生职业生涯规划中的意义和应用，同时也指出了运用此理论时应注意的问题。

随着我国教育事业大发展和高效扩招政策的实施，以及大学生毕业数量急剧增加和就业形势越来越严峻，开展在校大学生的职业生涯规划教育已经成为高校就业指导工作的重要内容之一，而在大学生职业生涯规划中引入职业锚理论，开展职业锚型识别，分类指导各类型学生的职业生涯规划，对高校就业指导工作的科学化、专业化发展具有十分重要的意义。

1 “职业锚”理论的提出内涵及发展

美国著名的职业生涯管理研究者——麻省理工学院斯隆管理学院的e·h·施恩教授在其1978年出版的《职业动力论》（中译名为《职业的有效管理》）一书中首次提出了职业锚理论，他对“职业锚”的定义是“指当一个人不得不做出选择的时候，他或她无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西

或价值观]。”正如“职业锚”这一名词中“锚”的含义一样，“职业锚”实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。“职业锚”是依据自身的才干和能力、动机和需要、态度和价值观，现实地选择和准确地进行职业定位。它是个人自我观中的动机、需要、价值观、能力相互作用和逐步整合的结果。

施恩的研究认为，职业锚只有在早期职业的若干年后才能被发现，虽然某人可能具备了学校表现为基础的多方面的潜在才干和能力，但是，在接受出现各种情况的实际情境的测试以前，它们不能成为自我观的一个能动部分。多数情况下，个人的才干在接受实际生活情境的测试以前，它的真正面貌并不清楚。个人在面临各种各样的实际生活情境以前，不可能了解自己的能力和动机和价值观，因此不可能凭各种测试来预测职业锚。但随着职业锚的理论的发展，也有很多学者认为可以根据职业锚的认定来构筑大学生的职业生涯规划。笔者认为，一个理论从提出到成熟，是一个发展变化的过程，无论是理论本身，还是理论的适用对象，都是变化发展的。无论职业锚的概念怎么表述和发展，它的内涵都是不变的，即当个体在择业必须做选择时，无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。本文就是基于施恩的职业锚理论，通过发展和变通，形成了自己的职业锚理论研究假设。大学阶段是职业锚形成发展的探索期。通过不断地学习和恰当地指导，大学生的职业锚基本形成。如果大学生清晰地把握了自己的职业锚，他们就可以非常明确地进行职业生涯规划，在就业时就可以非常明确地沿着自己职业锚发展方向来找到自己合适的职业。在此基础上，本研究进一步假设：大学生已经存在比较清晰的职业锚，但他们可能并不清楚自己的职业锚类型，我们可以通过测量来发现大学生的职业锚类型。

2职业锚的认定、评估和检测

大学生正处在世界观、人生观和价值观趋于稳定但又未成熟

时期，缺乏一定的社会阅历和工作经验。因此，高校就业部门应加强引导，运用职业锚理论对大学生进行有效的就业指导与训练，帮助大学生树立正确的“择业观”，寻找到自己的职业偏好和价值追求。

2.1 引导大学生做好职业锚认定

首先，要提高职业认知水平，大学生需要对自己进行全面客观的分析与定位。定位越准确，对职业锚的认定就越准确。高校就业部门应帮助大学生从价值观、兴趣、爱好、特长、性格、学识、技能、智商、情商以及协调、组织管理、活动能力等方面认识自己，让学生从以下几方面着手：我能做什么、我想做什么、我应做什么、我可以做什么、我自己拥有什么来进一步认识自己，了解自己。一些职业倾向调查，可以帮助学生走上适合自己的良好的职业发展道路。比如，在大学期间主要对哪些领域感兴趣及为什么会感兴趣？比较周围的同学，觉得自己的优势在哪里及局限因素在哪里？大学期间，最希望自己哪一方面得到锻炼？毕业之后想从事的第一种工作是什么，并期望从这种工作中得到些什么？当开始自己的职业生涯时，抱负或长期目标是什么？如果这种抱负或长期目标与现实有距离，会怎么办。

其次，运用专业软件进行职业能力测评，即通过运用各种方法包括自我测评法、他人评价法等，以量化的形式测试个体职业能力和职业素质，同时对测试的结果进行分析、解释，以帮助自己寻找出职业锚。目前，使用较多的职业锚测量表是梅光耀编制的《大学生职业锚量表》，张冬梅等运用此量表对陕西省6所高校的450名大学生的职业锚开展问卷调查，取得了良好的实验效果。各类网上职业测试和分析及专业性强的职业咨询均能提供测试服务。根据笔者调查，目前高校就业指导中心运用最多的是北森朗图职业测评系统，但是专业咨询在高校里还极其稀缺，也缺乏相应的专业人员和设备等。

2.2在职业生涯规划过程中要不断做好职业锚的评估和检测

在指导大学生开展职业生涯规划时，必须明确大学生的职业锚并不是一成不变的，它会随着学生的认识发展而产生变化。张冬梅的研究表明，大学生的职业锚呈现年龄段和专业化的分层特点，不同年龄阶层和不同专业的学生其职业锚的趋向性不同，这和各个专业、各个年级的学生特点、择业观念及周围环境是相对应的。所以，在对初入学的大一学生开展职业锚认定时，要注意学生是否能够准确地判断职业锚；另外职业锚的认定过程是贯穿学生在校学习生活的整个过程，需要不断地摸索和探求，适时地加以调整和完善；同时，职业锚需要不停地评估和检测，判断其可靠性。

通过校园文化活动，社会实践活动开展职业锚的评估。高校教师指导学生积极地参与各项校内外活动的时候，要指导学生对职业锚开展适时的评估，以便在不断地认识自己和社会的基础上及时调整锚型。同时，有效开展专业实践，可以帮助大学生在实践中不断评估和检测自己的职业锚，这需要校、企、学三方共同努力。目前国内许多著名高校纷纷与知名企业建立合作关系，为大学生提供了摆脱纯理论教育而加强动手能力教育的机会。实习是大学生职业生涯教育的有效手段，对大学生将来职业选择的成功是极为有利的。大学生在实习期间到企业锻炼，不仅能学到实践知识，更能学会如何去评价对方，如何正确择业以便找准自己的职业锚，能做到对自己的职业发展有一个长远的规划。”

3运用“职业锚”理论引导大学生做好职业生涯规划不同锚的学生，职业生涯的道路也不一样。因此，引导大学生做好职业生涯规划，必须设计多种成才途径来指导各种不同锚的学生。

技术型职业锚的人追求带技术智能领域的成长和技能的不断提高，以及应用这种技术职能的机会，他们对自己的认可来自于他们的专业水平，他们喜欢面对职业领域的挑战，通常

不喜欢从事一般的管理工作，因为这意味着他们不得不放弃在技术智能领域的成就，这就是技术领域专家型的发展。对技术锚型的学生，教师指导的重点应放在课业指导、专业技术技能的指导上，学生在构筑职业生涯规划时也要把主要精力放在专业学习上，更重要的是专业技术技能的培养上，使自己的专业知识向广度、深度方面进一步发展，专业技能日渐完善。

管理型职业锚的人追求并致力于工作晋升，领先于全面管理，独立负责一个部分，可以跨部门整合其他人的努力成果，他们想去承担整体的责任，并将公司的成功与否看成自己的工作，具体的技术智能工作仅仅被看作是通向更高、更全面的管理层的必经之路。他们更多是在管理上或者说更大的职责、更大的责任上面获得这种发展。管理锚型的学生主要表现为积极参与学生干部的竞选，组织和参加学校组织开展的社会活动，他们将管理本身作为最终目标。教师指导的重点应放在帮助学生现代管理的方法和手段，锻炼和培养他们的管理能力。比如，培养热心为同学们服务的意识，通过组织各项活动、协助教师处理各项事务等培养学生的领导、组织协调和社交才能，同时提供多种机会去实践，让他们在实践中磨练自己，提高自己的管理水平和能力。

自主型职业锚的人希望随心所欲安排自己的工作方式，工作习惯和生活方式，追求能施展个人的能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的限制和制约，他们宁愿放弃提升和工作发展的机会，也不愿意放弃自由和独立，因此指导这类学生如何合理地制定计划和安排时间，解决好学习与休闲、自由与约束、个人与组织、努力与成果，指导他们把握好自由的“度”，最佳地选择享受自由的生活方式，以达到个人的最大发展。

安全稳定型职业锚的人主要是追求安全工作中的安全和稳定感，他们因为能够预测到稳定将来而感到放松，他们关心财务安全，例如退休金和退休计划，稳定感包括诚实、忠诚，

尽管有时他们可以达到一个高的职位，但他们并不关心具体的职位和具体的工作内容。对安全锚型的同学应着重培养他们的特长，如优秀的学业成绩、高学历、较强的管理能力、良好的人缘等，为将来从事安全稳定的工作打下良好的基础。同时，应加强他们的风险意识教育及心理素质教育，指导他们不仅拥有知足常乐的心态，也要有不断进取之精神，才能使自己立于不败之地。

创业型职业锚的人希望用自己的能力创建属于自己的公司，或者说创建完成属于自己的产品服务，而且愿意去冒险，并克服面临的障碍，他们不断地寻求机会，寻找自己能够去创办或者说创建企业的这样一个机会。相对于近年来蓬勃发展的自主创业热潮，教师要积极培养创造锚型的学生自主创业的能力：第一，引导学生在学习中善于发现问题、敢于质疑，培养创造性的思维方式；第二，鼓励学生申报学生科研项目，参与校园创新创业计划等，培养学生的创新创业能力；第三，进行心理素质的培训，增强学生的意志力、毅力。除此之外，教师还应积极开展对自主创业的背景及政策、自主创业对毕业生的素质要求、自主创业实施途径等进行理论性指导，鼓励学生为实现自己的目标而努力。

服务型职业锚的人追求他们认可的核心价值，更多的是倾向于自己的价值观，更加追求的是一种服务，比如改变人居环境，解决环境污染的问题，创造和谐的人际关系，帮助他人，改善人群的安全感，通过新产品的研发治疗疾病等，他们一直追寻这种机会，宁愿放弃提升或工作发展机会，也不会接受不允许他们实现这种价值的变动或工作提升。对服务锚型的同学应着重从培养他们的人际沟通能力、专业学习、良好的心理素质等方面着手。通过鼓励学生积极参加学校暑期社会实践及社会慈善活动等，提高学生的人际沟通、团队合作等能力，了解行业的要求和运作。同时，教师还应积极开展国家引导大学生服务基层有关政策的指导，引导和鼓励学生面向基层就业，比如志愿服务西部计划、到农村基层从事“三支一扶”等。

挑战型职业锚的人喜欢解决看上去无法解决的问题，喜欢战胜强硬的对手，克服常人无法克服的困难障碍等。对他们而言，参加工作或职业的原因是工作允许他们去战胜各种不可能。他们需要新奇、变化和困难，如果事情非常容易，就会变得非常令人厌烦。培养挑战锚型的同学，首先要进行心理素质培训，挑战人生可能会经常面临困难和失败，只有具备良好的心态和百折不挠的精神才能享受挑战的过程；其次，挑战型锚会跟其他的锚有一些结合，比如说跟专业型的，或跟管理型的相结合，因此培养他们的专业素质和管理能力，为将来从事挑战性的工作打下良好的基础；再次，树立不断学习、终身学习的意识；最后，鼓励学生参加全国“挑战杯”大赛、校园创新计划等，拓展学生的创新意识，培养学生的动手能力。

生活型职业锚的人希望将生活的各个主要方面整合为一个整体，喜欢平衡个人的、家庭的和职业的需要，因此，生活型的人需要一个能够提供足够弹性的工作环境来实现这一目标。生活型的人甚至可以牺牲职业的一些方面，例如放弃职位的提升，来换取三者的平衡。因此指导这类学生如何挖掘职业兴趣，合理地处理工作与生活，解决好家庭事情与自我提升等关系，最佳地选择享受生活的工作方式，在享受生活情趣的同时体验到工作的乐趣。

4运用职业锚理论应注意的问题

职业锚理论在大学生职业生涯规划过程中，有其重要意义和作用，让学生认识自己的职业锚，运用职业锚来设计职业生涯。但是仅有“锚”是不够的，在市场竞争日趋激烈的就业形势下，通过培养学生的职业品质提高就业能力至关重要。职业品质是指个体或群体在行为、作风上所表现的思想、认识、品性等本质，具体表现在工作态度、社交技巧、意志品质等方面。职业品质教育是一项长期和系统的培养过程，通过培养学生的自我竞争力、自我调控力、社交能力和领导能力，帮助大学生建立良好的工作情商，提高学生就业的适应

能力和竞争力，从而顺利迈出职业生涯的第一步。

[4]梅光耀。广东省大学生职业锚量表的编制与应用研究[d]□
广州：华南师范大学，2007.

大学生职业生涯规划的自我认知篇二

2、职业能力：逻辑推理的能力相对比较强，而信息分析能力也不错的，比较喜欢对复杂的事务进行思考，将复杂事物简化。

3、个人特质：喜欢追求各种不明确的目标；观察力强，工作自觉、热情，能够吃苦耐劳；主张少说多做；爱学习；喜欢独立工作。

4、职业价值观：基于家庭条件，首先考虑待遇较高的工作，对所选择的职业要有能从中不断学习并获得新知识的机会；当然，如果没有工资收入限制，我会先考虑自己最喜欢的工作，同时考虑这份工作是否能实现自己的目标或者自己的理想；最后，也考虑这份工作我是否合适去做，我的能力是否能胜任，等等的一些相关的问题。

5、胜任能力：

自我分析小结：

我认为自己明确职业兴趣及方向，有一定的能力优势，但是也有一定的能力劣势，所以要发挥自己的优势，培养自己不够的能力。平时要多对自己的不足进行强化的训练，譬如，要多练练写作，多看一些课外书，拓宽自己的视野，等等。

大学生职业生涯规划的自我认知篇三

一、决策前分析

根据我对旅游管理出路的理解，大致有以下方向：

无论是任何方向，如果想发展的好，前提是能说一口流利的英语！

根据我的性格特点，我大致倾向与酒店管理。

二、我的性格特点

一直以来，我都生活得无忧无虑，家庭条件谈不上十分宽裕，但是也可以让我衣食无忧，过去的我几乎从不为自己的未来过于担忧，总是觉得就业距离自己太遥远，如今，我已是一个即将步入大二的学生，看到前辈们辛苦的求职经历后，我才知道，未来并非自己想象中的那么一片光明，我需要对自己来一次好好的分析。以便于更好的进行自己的职业生涯规划。通过仔细的自我分析，我发现自己爱好广泛，喜欢唱歌，钢琴，与人交流，是一个活泼开朗的女孩，性格乐观向上，责任心强，喜欢探索与创新，很多事情都有新奇的想法，与人交往时热情大方是我的优点，所以我的人际关系良好，但是我的一个明显的缺点就是做事恒心不够，往往喜欢三分钟热度，所以自己制定的计划往往完成地并不理想。

三、解决性格缺陷

我深知人的性格一旦形成是很难改变的，但是如果成为新世纪的人才我们就一定要克服重重困难，发扬自己的优势，改变自己的劣势，所以我下决心改掉自己做事恒心不足的缺点，我发现以前制定计划完不成还有一个问题就是自己的计划太宽泛，难度较大，我从现在开始要从简单的做起，制定计划时先从简单易行的做起，由小到大，慢慢把自己做事的恒心一点一点的积累起来！但是有时单凭自己的努力还是不够的，所以我也会时时注意别人的看法与评价，请老师与同学监督与配合。

四、选择该就业方向的理由

2002年统计，全国星级饭店平均客房出租率为60.15%，全国星级饭店共实现营业收入为914.43亿元，全员劳动生产率为7.52万元/人。目前饭店人力资源的现状是：人力资源供过于求，人才资源供不应求。今后若干年饭店业较为紧缺的人才主要有三类：一是饭店企业经营管理需要的常规人才，如高层管理者，从事人力资源管理与开发、市场营销、物业管理等人才；二是随着饭店业发展需要的一些新的专业人才，如从事电子商务、分时度假饭店网络管理、饭店资本运营等人才；三是在未来社会竞争需要的创造型、复合型、协作型人才。我认为我的条件与兴趣比较适合旅游管理中的饭店管理人员。

四、swot分析

但是通过研究市场情况，我发现以下问题

许多饭店人力资源部门在招聘员工时宁愿吸收高中生，而不愿要大学生。对此业界与学界各执一词，我认为有下列原因需引起注意：

第一，中国现行高校招生制度仍然以分数为基础，学生对学校及专业的选择仍有较大的盲目性，因此出现专业与意愿之背离。

第二，目前饭店中的人事管理制度存在一定的僵化性，在目前外界尤其是外企对大学生诱惑较大的情况下，饭店仍然遵循大学生与职高等学生同一起跑线的做法，而且提升制度并不倾斜于大学生，使之感到其教育投资白费，造成心理上的不平衡，因此一有机会便纷纷跳槽。

第五，由于中国现行户籍制度存在着对人才使用方面的限制，而外管饭店通常较少有“户口指标”，客观上限制了异地优

秀人才的选用。

为了克服这些问题，我觉得首要任务还是努力培养自己各方面的能力，并且避免眼高手低的问题出现，要培养愿意从基层干起的精神，再是要时时关心与本专业有关的形势动态，遇到事情要努力培养自己解决问题的能力，再次要向各个阶层的人虚心学习，学习他们的优点来弥补自己的不足。

六、行动计划

1、每天坚持锻炼身体至少1小时； 2、每天坚持联系英语口语至少1小时；

5、大三通过英语6级考试并争取那高分； 6、在离开博物馆时至少拿到4星志愿者证；

7、平常要不断了解时事，尤其是了解旅游动态，并及时对事情作出分析；

8、计划大三就到与专业相关单位实习，向有经验的人学习，练习求职简历；

9、毕业之后即可找到一份相关工作。工作后继续考研深造。

大学生职业生涯规划自我认知篇四

东流逝水，叶落纷纷，荏苒的时光就这样悄悄地，慢慢地消逝了，我们的工作又迈入新的台阶，为了今后在工作中取得更大的进步，请一起努力，写一份职业规划吧。相信大家又在为写职业规划犯愁了吧！这次帅气的小编为您整理了大学生职业生涯规划书自我认知【优秀2篇】，希望可以启发、帮助到大家。

一、决策前分析

根据我对旅游管理出路的理解，大致有以下方向：

无论是任何方向，如果想发展的好，前提是能说一口流利的英语！

根据我的性格特点，我大致倾向与酒店管理。

二、我的性格特点

一直以来，我都生活得无忧无虑，家庭条件谈不上十分宽裕，但是也可以让我衣食无忧，过去的我几乎从不为自己的未来过于担忧，总是觉得就业距离自己太遥远，如今，我已是一个即将步入大二的学生，看到前辈们辛苦的求职经历后，我才知道，未来并非自己想象中的那么一片光明，我需要对自己来一次好好的分析。以便于更好的进行自己的职业生涯规划。通过仔细的自我分析，我发现自己爱好广泛，喜欢唱歌，钢琴，与人交流，是一个活泼开朗的女孩，性格乐观向上，责任心强，喜欢探索与创新，很多事情都有新奇的想法，与人交往时热情大方是我的优点，所以我的人际关系良好，但是我的一个明显的缺点就是做事恒心不够，往往喜欢三分钟热度，所以自己制定的计划往往完成地并不理想。

三、解决性格缺陷

我深知人的性格一旦形成是很难改变的，但是如果成为新世纪的人才我们就一定要克服重重困难，发扬自己的优势，改变自己的劣势，所以我下决心改掉自己做事恒心不足的缺点，我发现以前制定计划完不成还有一个问题就是自己的计划太宽泛，难度较大，我从现在开始要从简单的做起，制定计划时先从简单易行的做起，由小到大，慢慢把自己做事的恒心一点一点的积累起来！但是有时单凭自己的努力还是不够的，所以我也会时时注意别人的看法与评价，请老师与同学监督与配合。

四、选择该就业方向的理由

2002年统计，全国星级饭店平均客房出租率为60.15%，全国星级饭店共实现营业收入为914.43亿元，全员劳动生产率为7.52万元/人。目前饭店人力资源的现状是：人力资源供过于求，人才资源供不应求。今后若干年饭店业较为紧缺的人才主要有三类：一是饭店企业经营管理需要的常规人才，如高层管理者，从事人力资源管理与开发、市场营销、物业管理等人才；二是随着饭店业发展需要的一些新的专业人才，如从事电子商务、分时度假饭店网络管理、饭店资本运营等人才；三是在未来社会竞争需要的创造型、复合型、协作型人才。我认为我的条件与兴趣比较适合旅游管理中的饭店管理人员。

四、swot分析

但是通过研究市场情况，我发现以下问题

许多饭店人力资源部门在招聘员工时宁愿吸收高中生，而不愿要大学生。对此业界与学界各执一词，我认为有下列原因需引起注意：

第一，中国现行高校招生制度仍然以分数为基础，学生对学校及专业的选择仍有较大的盲目性，因此出现专业与意愿之背离。

第二，目前饭店中的人事管理制度存在一定的僵化性，在目前外界尤其是外企对大学生诱惑较大的情况下，饭店仍然遵循大学生与职高等学生同一起跑线的做法，而且提升制度并不倾斜于大学生，使之感到其教育投资白费，造成心理上的不平衡，因此一有机会便纷纷跳槽。

第五，由于中国现行户籍制度存在着对人才使用方面的限制，而外管饭店通常较少有“户口指标”，客观上限制了异地优

秀人才的选用。

为了克服这些问题，我觉得首要任务还是努力培养自己各方面的能力，并且避免眼高手低的问题出现，要培养愿意从基层干起的精神，再是要时时关心与本专业有关的形势动态，遇到事情要努力培养自己解决问题的能力，再次要向各个阶层的人虚心学习，学习他们的优点来弥补自己的不足。

六、行动计划

1、每天坚持锻炼身体至少1小时；2、每天坚持联系英语口语至少1小时；

5、大三通过英语6级考试并争取那高分；6、在离开博物馆时至少拿到4星志愿者证；

7、平常要不断了解时事，尤其是了解旅游动态，并及时对事情作出分析；

8、计划大三就到与专业相关单位实习，向有经验的人学习，练习求职简历；

9、毕业之后即可找到一份相关工作。工作后继续考研深造。

1、价值观

我崇尚自由自在的生活，不喜欢被拘束。舒服安逸富裕的生活，是我的向往。从小就被教育要有团体合作精神，所以我一直认为，人最可贵的就是能团结合作，全力以赴。这样可以做到事半功倍。

我的职业价值观（进行过职业价值观测试）：工作的目的和价值，在于不断创新，不断取得成就，不断得到领导与同事的赞扬或不断实现自己想要做的事、获得优厚的报酬，使自

己有足够的财力去获得自己想要的东西，使生活过得较为富足。希望一起工作的大多数同事和领导人品较好，相处在一起感到愉快，，是一种极大的满足。是一种极大的。满足。

2、性格

比较外向，开朗，幽默，乐观的。也很率性。喜欢交朋友，擅长于与人沟通，人际关系佳，忠实可靠。

3、兴趣

平常喜欢打篮球，听音乐，逛街，交朋友。还喜欢上网，看些小说，喜欢看各种杂志类书籍。积极的培养各方面的兴趣，比如学吉他，对辩论方面的知识也很想去了解，想成为全方面人才。

4、能力

计算机应用office软件应用，听从指挥，有计划有思考的去完成一件任务。有责任心，上进心，做事认真投入，擅长想象思维。可以充分发挥善于运用抽象思维、逻辑推理等能力来分析解决问题的优势，发扬独立钻研的学习精神。由于参加学生会和长期担任班干部，有丰富得管理经验，实践能力强。但缺乏耐心、毅力。

5、职业兴趣

我的职业兴趣很广泛，由于我是学管理的，对管理方面的知识比较了解，可以学以致用。希望能够在企业人事行政管理方面有所发展，自我表现和体现我的价值所在。

6、职业个性

喜欢独立地计划自己的活动和指导别人的活动，在独立的和

负有职责情景中感到愉快，喜欢对将来发生的事情作出决定，想努力成位一位优秀的领导者。在工作中形成一定个人魅力，得到大家的肯定及尊重。软硬兼用，以身作则。对自己未来有信心。

7、职业价值观

希望工作以团队合作的方式进行，大多数同事和领导在工作中有融洽的人际关系，相处在一起感到愉快、自然，认为这就是很有价值的事。重视工作中人与人之间的关系，希望能建立良好的同事关系。愉快、协调的团队协作是我这种类型的人所追求的。

来源：网络整理免责声明：本文仅限学习分享，如产生版权问题，请联系我们及时删除。

content_2());

大学生职业生涯规划的自我认知篇五

脑外科护士实习小结如下，工作失职或违反规章制度和操作规程：由于部分工作人员责任心不强，没有充分理解和尊重病人的生命权和健康权，忽视严格执行制度和操作规程，加上工作压力较大，甚至为了规避可能的风险，出现制度和次序不顾的现象，致使医护工作缺乏有序性和完整性，护理缺乏连续性和完整性，极易加重护理人员的负担和思想压力，出现医护之间、护患之间操作和沟通方面的障碍，为纠纷埋下了隐患。

医护之间、护患之间缺乏有效的沟通：脑外科工作量大、要求高，对医护人员的经验和技能也有较高的要求。医护之间的沟通，护士之间进行有组织地交流，能有效促进医护之间的理解和配合，促进经验的积累、技能和技巧更有效地传播和应用。然而正是缺乏必要的交流和沟通，工作中常常出现

表达和真实意图不符，造成误解，导致医疗纠纷的发生。

服务态度冷漠、技术操作水平低：脑外科护理工作繁重，几乎每个病人都需及时详细地进行生命体征的观察和记录，并及时响应。繁重的工作和人员配比的失调，导致护士忙于执行医嘱，而对病人及家属的焦虑心情不能及时安抚，或解释工作不够全面，即可引起病方强烈不满，导致护理纠纷。