



“十二五”职业教育国家规划教材
经全国职业教育教材审定委员会审定



北京高等教育精品教材
BEIJING GAODENG JIAOYU JINGPIN JIAOCAI



大学生 就业与创业 指导实务

(第三版)

索桂芝 主编



东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位



“十二五”职业教育国家规划
经全国职业教育教材审定委员会



北京高等教育精品教材
BEIJING GAODENG JIAOYU JINGPIN JIAOCAI

大学生 就业与创业 指导实务

(第三版)

索桂芝 主编

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业与创业指导实务 / 索桂芝主编. —3版. —大连: 东北财经大学出版社, 2015.9

ISBN 978-7-5654-2001-6

I. 大… II. 索… III. 大学生-职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 149219 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

教学支持: (0411) 84710309

营 销 部: (0411) 84710711

总 编 室: (0411) 84710523

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连美跃彩色印刷有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 185mm×260mm 字数: 384 千字 印张: 20

2015 年 9 月第 3 版 2015 年 9 月第 4 次印刷

责任编辑: 杨慧敏 张爱华 责任校对: 贺 欣

封面设计: 冀贵收 版式设计: 钟福建

定价: 36.00 元



序 言

这是一本全面介绍大学生就业和创业有关问题的书，内容包含很广，可以说涉及这个问题的方方面面。这是一本实务方面的书，很切合实际，举的例子非常丰富，可以当手册来用。当前大学生就业很困难，其中问题何在，值得我们思考。学生们缺乏经验当然是问题之一，但是还有更深层次的原因。如何全面地帮助没有经验的学生进入社会，进而对自己的事业安排能够有逐步深入的思考，走上更顺利发展的道路，对大学生本人和社会都非常必要。

就业是一个社会的人力资源配置的具体过程。经济学讲究资源配置的优化。在人力资源方面，第一步就是良好的就业。什么算良好？良好就是双方都在社会条件的约束下找到了最满意的对方。所谓社会条件，首先是金钱方面的，雇方不可能出太高的工资来请一个人；佣方也不可能牺牲自己的物质利益，学雷锋为对方服务。其次是竞争方面的，雇方佣方都面临着竞争，想逃避竞争，钻空子，捡便宜，一定不会成功，即使得逞于一时，以后也维持不长，因为对方不是傻瓜。

有了这样的思想准备，就比较容易找到理想的工作。可是有这样的思想准备一点儿都不容易。一个人能够知道自己值多少钱吗？很难，同样的大学毕业生，同一个学校，同样的专业，各人的价值可是不同的。要明确为自己定位，不要价过高，也不自我贬低，很不容易。不但要求对自己和自己的竞争者有所了解，还要对雇方有所了解。这个过程需要一段时间。所以大学生就业准备要早开始，最好提早一年就着手。要对自己将来可能的就业单位积累材料，设法沟通，还要利用学校的条件，包括老师的社会关系，做好铺垫。

现在社会上都说大学生就业难，但是另外一方面用人单位还找不着合适的人。这不光是信息沟通不够的问题，还因为我国大学的培养内容和目标有问题。我们常说为国家



培养优秀的建设人才。听起来不错，但是很模糊，应该是为社会、为市场培养适用型人才，更应该培养有文化、有素质，能够正确对待人生、对待周围事物的社会中的一分子。现在培养的学生擅长于解题目、应付考试，不大会发现问题、提出问题，也不善于跟别人交往，不懂得别人的心理，也不会按照别人的理解框架表达自己。当前的教育目标还是适应计划经济的格局，领导分配一个任务，出一个题目，让自己去完成，要做革命机器上的螺丝钉。然而现在已经是市场经济，要自己去发现机会，看到问题在什么地方，想出解决的办法。前者是被动地做事，后者是主动地做事，立场不同，角度不同，出发点不同，区别是很大的。

大学毕业进入社会，是人生事业的开始，也是碰撞社会的第一步。起点不怕低，但是要能够走上正路。许多大学生愿意做公务员，原因也在于此。我国大学生在人口中的比例比较低，过去一直把大学生看成特殊人才。但是在发达国家里，大学生比例很高，各行各业的人，各种职务的人都是大学毕业。这不算是浪费人才。正因为人的素质普遍较高，工作质量好，才有整体的高效率、高收入。我国也正在向这个方向前进。没有岗位的高低，只有素质的高低。最近有不少大学生当保姆，就是一个例子。传统上认为保姆是很低的工种，只有小学毕业的人才会去干。事实却不然，高级保姆，或者叫管家，一个月挣几千元，甚至上万元并不稀奇。这样的人才非常稀缺，找都找不来。

本书的作者索桂芝女士曾经和我共事过一段时间，她是一位果断泼辣的强人型女性，同时对于学生，特别是贫困孩子又充满同情和爱，虽然她自己并不宽裕，但经常用自己的工资帮助有困难的学生。这本书是她近年来工作经验的总结。书中参考了许多相关资料，不只限于她自己的经验。这样全面的就业参考书可能还不多见，希望它能成为指导大学生就业和创业的好帮手。

天则经济研究所 茅于軾

于南沙沟寓所



第三版前言

我国大学扩招后,大学生就业难的问题已经是一个不争的事实,而且有可能会越来越严重。一方面跟中国经济结构体制和教育改革落后有关,更与当今大学生的就业观滞后有关。就业是民生之本,大学生就业是我国就业问题中带有战略性的核心问题。然而大学生“毕业就失业”,早已不是危言耸听,大学生就业难已成为当前我国一系列就业问题中一道特殊的难题。如何正确分析其原因,拿出科学的解决办法,是我们大家共同思考以及共同面对的一个重要课题。随着美国次贷危机波及范围的扩大,全球进入了新一轮的经济困难期,首当其冲的就是各国的企业,这无疑给大学生就业造成了极大的负面压力。2014年全国高校毕业生达到727万人,是高校毕业生最多的一年,被一些人称为“史上最难就业季”;2015年全国高校毕业生总数将达到749万人,比2014年再增加22万人,大学生就业面临新的挑战。如此庞大的就业大军给目前中国的就业市场带来了巨大的承载压力。

一方面,大学毕业生找工作难的呼声越来越高;另一方面,大学生因缺乏职业素质和就业技能、不了解就业信息而导致自身缺少市场竞争力。与时俱进,为进一步体现高校就业指导工作的务实性,给困惑中的大学毕业生提供有效、及时的就业指导和实务上的有利帮助,我们对本书进行了第三次修订,使它更具有实用性和指导性。

本次修订主要体现在以下几个方面:

1. 全书的体例做了全新的调整,由原来的章节式改为项目任务式,更加贴近教学需求。
2. 吸收大学生创业代表参加修订,教材中引入真实的创业案例。
3. 根据实际就业需要,加大了创业部分内容的篇幅,增加了小微企业创业融资、创业项目管理、创业员工管理、创业企业品牌营销战略、创业团队实务、创业者文化与修

养等知识和案例。

4.对国家新出台和新修改的一些法律、政策、规定也做了介绍,如人社部133号令相关内容、《中华人民共和国劳动合同法》的相关修改内容等。

本书在修订过程中,有很多同志参加了具体工作。本书由索桂芝主编,副主编为李宇红、郭福东、汪鸿山,新增参编人员有徐雄、陈华、田欣、吕志伟、吕冰雨、韩桐、杨燕、尚振华、刘建朝、许岩、高飞飞、张群、王亚男、孟宪云、谭钰馨、蒋抒洋、霍知时、康嘉、乔岩。

本书在编写过程中参考了大量的文献和资料,在此,我们对原作者和有关政策汇编部门表示深深的谢意,也希望与你们深度合作,共同为大学生就业指导做些力所能及的工作!由于编者水平所限,书中难免有不足之处,敬请广大读者批评指正。

编 者

2015年6月



目 录

上篇 实务篇

项目一 求职认知	3
任务一 如何实现自我认知.....	3
任务二 如何实现职业认知	12
项目二 求职准备一	31
任务一 如何写好求职信	32
任务二 如何写好个人简历	33
任务三 如何写好辅助求职资料	47
项目三 求职准备二	50
任务一 如何应对面试	51
任务二 如何准备笔试——养兵千日，用兵一时	68
任务三 学习求职中的谈判问题	70
任务四 认识劳动合同	75
任务五 了解试用期	77
项目四 职业生涯规划	84
任务一 如何进行职业生涯规划	85

任务二	如何进行职业生涯设计	91
任务三	如何进行职业生涯调整	112

项目五 创 业 117

任务一	认识创业环境	119
任务二	提升创业素质	126
任务三	制定创业策略：一份翔实的创业计划书	135
任务四	熟知创业中的法律知识	144
任务五	如何进行小微企业创业融资	151
任务六	提升创业者文化与修养	162
任务七	如何进行团队管理	169
任务八	如何进行创业企业员工管理	180
任务九	如何制定创业企业品牌营销战略	187
任务十	如何进行创业项目管理	194

下篇 资料篇

项目六 中英文简历范例 209

资料一	简历封面设计范例	209
资料二	中文简历范例	213
资料三	英文简历范例	222

项目七 求职沟通范例 226

资料一	面试案例	226
资料二	薪资协商和合同范例	228
资料三	名企的门槛	237

项目八 高校毕业生就业流程 242

资料一	毕业生就业流程	242
资料二	毕业生各种表格的填写及说明	243
资料三	本专科毕业生就业报到证	246

项目九 就业政策与热点问题 248

资料一	鼓励和引导高校毕业生到城乡基层就业	248
-----	-------------------------	-----



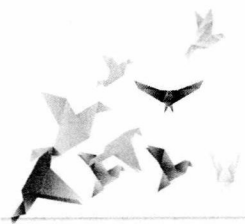
目 录

资料二	鼓励高校毕业生应征入伍，报效祖国·····	254
资料三	积极聘用高校毕业生参与国家和地方重大科研项目·····	258
资料四	鼓励和支持高校毕业生到中小企业、服务外包企业就业和自主创业···	260
资料五	就业指导服务与就业援助·····	263
资料六	公务员考试相关规定·····	268
资料七	其他热点问题·····	273
附录一	《中华人民共和国劳动合同法》·····	275
附录二	《中华人民共和国劳动合同法》的修改内容·····	288
附录三	创业大赛计划书范例·····	290
主要参考文献	·····	308

上篇

实务篇





项目一 求职认知

我的生活即是我要传递的信息。

——Mahatma Gandhi

项目任务书

任务		知识点	课堂讨论题目
任务一	如何实现自我认知	一、价值观 二、兴趣与职业兴趣 三、技能	一、明确个人价值观 二、技能记录 三、最重要的五件事
任务二	如何实现职业认知	一、对职业的认知 二、职业信息	四、找出九种吸引你的职业 五、选择一种你感兴趣的职业，填写下列信息

任务一 如何实现自我认知

【案例】

张伟刚上大一的时候，就从师哥师姐们那看到了求职的狼狈相，自己也感到前途迷茫，就经常与职业咨询部门联系，可是一让他做职业规划，他就说：“我自己最了解自己，自己会做自己的规划。”可是真正做起来，又信不着自己，心中总是没底，所以一直到今年大学毕业，他也没有形成自己的奋斗目标，依然是个迷茫族，常常感到无所适从，找工作还是不知道自己适合做什么好。后来，看到做了职业规划的同学都早早上了班，而自己毕业半年了还没有头绪，又跑来找职业咨询部门咨询。结果他看到30多岁

的白领补做职业规划的最多，有的人在取得一定成绩甚至上升到一定高度之后，遇到职业瓶颈，在走了弯路、深受当初没有做职业规划之苦后，才知道应该好好珍惜、规划以后的职业生涯。张伟很受教育，这才感到这东西真地很有用。于是在职业规划师的指导下他做了职业生涯规划，并找到适合的工作。

分析：像张伟这样的情况普遍存在。一般来说，很多刚刚进入职场的大学生都会出现没有职业发展方向困惑。在这个时期，职场的残酷已经消磨了他们初步入场时的热情，甚至是勇气，取而代之的是难言的焦虑和深重的无奈。其实出现这种困惑更关键的原因是学生缺乏对职场和自我发展的全面了解与基本定位。

【点评】

结合中外职业发展的趋势和自己的实际，选择三个自己比较喜欢或者擅长的职业，阐述各自的理由，并结合对自己和未来职业的认识，展望自己的未来职业愿望。

自我认知是职业生涯的基础。职业生涯理论家指出，自我认知越详尽，越能帮助我们进行科学的职业规划。在任务中，我们将学习一些案例和心理学的有关理论知识帮助我们进行自我认知。下面，我们将逐个讨论价值观、兴趣和技能对增进自我认知起怎样的作用。

一、价值观

从20世纪50年代开始，马丁·凯茨（Martin Katz）及其他心理学家开始研究价值观在职业生涯选择中有何作用。研究结果发现，价值观是影响职业生涯决策的因素之一，并且价值观与随后的工作满意度水平有关。当人们依循自己价值观生活时，会有最大程度的幸福感。然而，给价值观下一个确切的定义是比较困难的，一种普遍的定义是“某些对你来说很想要的东西”。价值观有时会与兴趣相混淆，兴趣更多是指“你为了娱乐或享受而做的事情”。在职业生涯决策中，价值观和兴趣都是自我认知的重要组成部分。

简单地说，个人价值观即是你认为值就值，不值就不值。其实，生活中很多问题本身就不是有长短高低之分的。我们常会听到人们的一些议论：“张三这样能干的人怎么找了那么一个丑媳妇？”你之所以会有这样的疑问或不理解，是因为你将自己的价值观强加给了当事人，而实际上当事人的价值观与你的不同。

（一）价值观概述

价值观是一系列基本的信念，一种有关什么是“值得的”的看法。价值观是推动并指引一个人做出决策和行动的原则、信念和标准，决定了人们可能会选择什么行为方式、手段和结果来生活和工作。比如，有的人重视追求社会地位，那么他在职业选择、工作行为等诸方面都会以是否有利于社会地位的提高为标准。而有的人认为经济利益是最重要的，赚的钱越多就越能表明人生的价值。在这样一种价值观的指导下，他会以是

否能赚更多的钱来衡量一切，有时甚至为此牺牲自己的友情、亲情和人格。

价值观是每个人在长期的生活实践中形成的。当我们还是孩子的时候，父母会告诉我们“要说真话”、“不要拿人家的东西”等，通过父母潜移默化的影响，我们就会形成“做人应该诚实”这样的价值观。这种价值观一旦形成，就会成为我们许多行为的准则，通常很难改变。在每一种文化里，都有一些特定的价值观。比如，在中国，和平、诚信、合作、公平和民主这些社会价值观，一直是社会所推崇和追求的。

价值观可以分为不同的类型。美国人格心理学家高尔顿·W.奥尔波特（Gordon W. Allport）是最早对价值观进行分类的学者，划分了6种价值观类型：

- 理论型：重视以批判和理性的方法寻求真理。
- 审美型：重视外形与和谐匀称的价值。
- 经济型：强调有效和实用。
- 政治型：重视拥有权力和影响力。
- 社会型：强调对人的热爱。
- 宗教型：关心对宇宙整体的理解和体验的融合。

奥尔波特和他的助手据此编制了问卷，以测量6种价值观类型对每位受测者的重要程度，并以此确定每位受测者的价值观类型。结果发现，在不同的工作环境下这6种价值观类型对人有不同的重要性。比如，对于宗教领导者来说，宗教价值观是最重要的，而经济价值观是最不重要的；而对于商人来说，经济价值观才是最重要的。

当然，上述关于价值观的分类还比较笼统，更具体的分类方法是美国心理学家米尔顿·罗克奇特（Milton Rokeach）于1973年在其作品《人类价值观的本质》中，具体区分了12种价值观：

• 成就感：提升社会地位，得到社会认同；希望工作能受到他人的认可，对工作的完成和挑战成功感到满足。

• 收入与财富：工作能够明显、有效地改变自己的财务状况；希望金钱能够买到所能买到的东西。

• 健康：身体和心理健康，希望能心平气和地对待事物。

• 独立性：在工作中有弹性，可以充分掌握自己的时间和行动，高自由度。

• 对美的追求：能有机会多方面欣赏周围的人、事、物或者任何自己觉得重要并且有意义的事。

• 爱家庭、人际关系：关心他人，与别人分享，协助别人解决问题；体贴、关爱，对周围的人慷慨。

• 道德感：与组织的目标、价值观、宗教观和工作使命能够不相冲突，紧密结合。

• 欢乐：享受生命，结交新朋友，与别人共处，一同享受美好时光。

- 权力：能够影响或控制他人，使他人照着自己意愿去行动。
- 自我成长：能够追求智能上的刺激，寻求更美满的人生，在智慧、知识与人生的体会中有所提升。
- 安全感：能够满足基本的需求，远离突如其来的变动。
- 协助他人：感受到自己的付出对团体是有帮助的，别人因为你的行为而受惠颇多。

（二）如何对待你的价值观

对自己的价值观有清楚认识的人在做职业生涯决策时有较少的困难。一些专家认为，最重要的是价值观的澄清过程而不是价值观本身的内容。他们确定了7个步骤，并将其分为3个阶段。第一阶段是选择一个价值观，包括你自由选择个人价值观，不考虑他人的压力，也不考虑其他的价值观，然后思考每一个选择的后果；第二阶段是珍视你的价值观，包括珍爱和喜欢你的价值观，愿意在合适的时候向他人公开自己的选择；最后一个阶段是依照你的价值观行动，包括做出一些与你的选择有关的行为，不断以一种与你的价值观选择相一致的模式行动。

对于你所选择的价值观，你必须思考的7个问题：

1. 它是你自由选择的，并无其他方面的压力吗？
2. 它是从众多价值观中挑选出的吗？
3. 它是在思考了所做选择的结果或后果后才被选择的吗？
4. 是否为你的选择感到高兴？
5. 是否愿意公开向他人声明选择？
6. 能做一些与所选择价值观有关的事吗？
7. 能与你的价值观保持一致的行为模式吗？

二、兴趣与职业兴趣

职业发展专家和心理学家专门把兴趣当做职业选择的一个重要组成部分。在心理测验和量表出现之前，职业咨询师会要求人们列出他们的爱好以确定他们想要什么，或者让他们描述他们喜欢和不喜欢什么。职业咨询师认为，确定兴趣是确定一个人的可能的未来职业的一种方法。

我们把兴趣定义为“人们为了乐趣或享受而做的那些事”。弗雷德里奇·库德（Frederrich Kuder）、斯特朗（E.K. Strong）及其他心理学家在20世纪40年代提出的兴趣量表和测验帮助人们找出他们喜欢什么和不喜欢什么。这些心理学家发现，在不同职业领域工作的人有不同的兴趣模式，例如，会计师的兴趣就不同于工程师、护士等人。因此，如果兴趣能被有效地测量出来，就能简化职业生涯规划的过程。

在20世纪70年代初期，心理学家约翰·霍兰德（John Holland）开始提出一些新的

思考兴趣及兴趣量表的方法。霍兰德提出,兴趣仅仅是另一种描述人格特质的方法,而且正是这种广义的人格概念,在职业选择过程中起着非常重要的作用。人格被认为是兴趣、价值观、需要、技能、信念、态度和学习风格的综合体。然而,就职业选择来说,兴趣是人格中最重要的部分,是人与职业匹配的依据。

兴趣是喜欢与不喜欢的一种持久的倾向,表现为对某种事物、某项活动的选择性态度和积极的情绪反应。职业兴趣自然也就是指对职业或具有职业性的活动的心理倾向。职业兴趣的类型是多种多样的,如美国心理学家从人与职业的匹配程度出发,将工作大致分为3类:D——data类职业,关于数据、文件等方面的工作;P——people类工作,关于与人打交道的工作;T——thing类职业,关于同机器、自然界等方面打交道的工作。

霍兰德将职业兴趣分为6类:现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。他的这6种类型,代表6种不同的兴趣与人格特质,它可以帮助个人了解哪种类型的工作对自己比较合适,同时也协助个人了解工作内容及环境。

现实型(realistic)的人,偏好与物体打交道,喜欢摆弄和操作工具、机械、电子设备等具体有形的实物,不喜欢和人打交道。他们多喜欢选择机械、电机、制造等领域的职业。

研究型(investigative)的人,喜欢用头脑依自己的方法来解决问题并追根问底,他们喜欢提出新的想法和策略,但对实际解决问题的细节较无兴趣。他们多喜欢从事数理、生化等领域的研究工作。

艺术型(artistic)的人,喜欢用文字、音乐、色彩等不同的形式来表达情绪或美的感受,喜欢创造,不喜欢受束缚。他们喜欢从事音乐、写作、戏剧、绘画、设计等领域的工作。

社会型(social)的人,关心自己和别人的感受,喜欢倾听和了解别人,愿意付出时间和精力去解决别人的冲突,并帮助他人成功。他们喜欢从事教育、咨询、福利等领域的工作。

企业型(enterprising)的人,多希望拥有权力去改善不合理的事情,具有说服力和组织能力,希望自己的表现被他人肯定。他们喜欢从事管理、行政等领域的工作。

常规型(conventional)的人,做事规矩而精确,喜欢按部就班、精打细算,不喜欢改变或创新,也不喜欢冒险或领导。他们多喜欢从事文书事务、金融、统计等领域的工作。

还有学者提出了两个更基本的维度:数据—观念,物—人,并根据两个维度定义了以下4种工作任务:

数据任务:这种工作任务通过与事务、记录、文件、数字及系统程序等打交道,从