

DAXUESHENG ZHIYE SHENGYA GUIHUA

大学生

主编 闵宏飞 赵国军 主审 赵炎

职业生涯规划

黑龙江科学技术出版社

《大学生职业生涯规划》

编委名单

名誉主任 刘北林 曲振涛

主 任 杨殿军

副主任 赵 炎

编 委 (以姓氏笔画为序)

王永发 王志浩 王 诤 付 伟 白云龙

刘 天 石亚平 安瑞娟 吴广斌 宋 真

张春明 张洪瀚 李秉坤 杨书良 杨珊珊

闵宏飞 陈慧华 郑昌江 赵 力 赵国军

赵金梅 钟 巍 夏洪起 殷莎莎 钱雨春

曹际燕 韩义军 韩 平 韩国刚 董兵权

谭士元

主 审 赵 炎

主 编 闵宏飞 赵国军

副 主 编 董兵权 石亚平

参 编 殷莎莎 刘 天 夏洪起

目 录

第一章 建立职业生涯意识	(1)
第一节 职业概述.....	(1)
第二节 职业生涯	(12)
第二章 职业发展规划	(21)
第一节 职业生涯规划的原则与步骤	(21)
第二节 职业生涯开发	(26)
第三节 职业发展决策理论	(35)
第三章 个性测量与职业选择	(45)
第一节 个性与从业	(45)
第二节 个性测量与职业的匹配	(47)
第四章 大学生择业心理	(71)
第一节 大学生择业心理分析	(71)
第二节 大学生择业心理偏差及调适	(75)
第三节 大学生的个性与择业	(80)
第五章 就业方式与就业信息的搜集及使用	(87)
第一节 就业方式	(87)
第二节 就业信息的搜集及使用	(93)
第六章 求职材料的准备	(97)
第一节 就业推荐表	(97)
第二节 中文简历的设计制作及范例.....	(101)

第三节	撰写中文求职信的技巧及范例·····	(111)
第四节	网上求职及范例·····	(120)
第五节	英文求职材料的撰写及范例·····	(132)
第七章	勇闯面试关·····	(151)
第一节	求职面试的种类和内容·····	(151)
第二节	面试前的准备工作和面试技巧·····	(161)
第三节	面试中最常问到的问题·····	(175)
第八章	大学生就业须知·····	(189)
第一节	就业政策及相关规定·····	(190)
第二节	人事代理制度·····	(202)
第三节	大学生就业管理机构及就业程序·····	(205)
第九章	就业协议及其法律问题·····	(212)
第一节	就业协议书·····	(212)
第二节	有关就业协议的法律问题·····	(222)
第三节	毕业生的权利与义务·····	(229)
第十章	自主创业·····	(234)
第一节	创业的内涵与意义·····	(234)
第二节	创业精神与创业素质·····	(238)
第三节	成功创业的基本因素·····	(243)
第四节	创业准备及一般创业过程·····	(251)
第五节	创业过程中应注意的问题及相关政策法规 ·····	(255)
第十一章	报考硕士研究生须知·····	(262)
第一节	研究生报考的有关规定·····	(262)
第二节	报考研究生的准备·····	(276)
第十二章	职业适应与发展·····	(281)
第一节	职业适应·····	(281)

目 录

第二节 职业发展.....	(290)
附录 1 哈尔滨商业大学学生职业生涯规划表	(302)
附录 2 北森朗途大学生职业规划系统(学生版)介绍	(303)
参考书目.....	(313)

第一章 建立职业生涯意识

通过本部分的学习，使大学生了解职业对个体生活的重要意义以及对高校毕业生就业形势的介绍与分析，激发大学生关注自身的职业发展。使大学生意识到确立自身发展目标的重要性，了解职业的特性，思考未来理想职业与所学专业的关系，逐步确立长远而稳定的发展目标，增强大学学习的目的性、积极性。

第一节 职业概述

一、职业的内涵

（一）职业的定义

职业是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合反映，也是一个人的权利、义务及职责，是一个人的社会地位的表现。

（二）职业的基本特征

1. 社会性特征。职业是社会分工的产物。随着生产力的不断提高，农耕、畜牧分离，产生了原始的农业、畜牧业。生产力的进一步发展导致手工业从农业中分离出来，也

出现了专门经营交换的商业。生产力越是高度发展，社会分工也就越复杂、越精细。因此，职业是劳动者所获取的为满足社会需求的一种分工角色，具有社会性特征。每一种职业必须有一定的从业人数，职业与职业之间形成了互相联系、相辅相成，以至牵一发而动全身的互动关系，从业人员以此为契机，履行职责、服务于社会。从某种意义上讲，社会就是各种职业和职业活动的统一体。

2. 经济性特征。劳动者要从职业活动中获取经济收入，作为个人生存和维持家庭物质生活的来源，所以职业又具有经济性特征。从事职业劳动需要有技术，通过发挥劳动者的才能与专长来为社会创造财富、获取劳动报酬，因此职业也是人们谋生的手段。从另一个角度讲，经济领域也是集中职业种类和职位数量最多的社会生活领域。因此，一个社会的经济形势状况就成为决定人们就业机会多寡的主要因素。经济繁荣，人们就有了更多的就业机会，经济不景气，情形则相反。

3. 连续性特征。劳动者还要利用个人拥有的才干、知识、技能或技巧，连续并相对稳定地从事某种职业活动，它还具有连续性特征。首先，不是任何工作都能成为职业，某种工作只有变得足够丰富、足够重要，以至于能吸引劳动者长期稳定地投入其中，才能称之为职业。其次，尽管现代科技飞速发展，职业随着人类社会的发展而产生、灭亡，但是这个产生、灭亡不会涉及所有的传统职业，例如医生、教师、商人等，从古到今，堪称永久性职业。职业的产生、灭亡是不可能在短时间内完成的。

4. 时代性特征。职业会随时代的需求而产生，随时代的变化而变迁。如果一种职业社会不再需求，就会被逐步淘

汰，需求的新职业也就会应运而生。科技进步与经济建设的紧密结合，使得社会职业的种类和数量以及职业的社会地位发生较大的变化。选择职业不仅要考虑个人意愿，更要紧跟时代发展的步伐，充分考虑社会需求变化趋势，这样才会少走弯路。这说明职业具有时代性特征。

5. 差异性特征。不同职业之间，可能存在着巨大的差异。其中包括职业劳动的内容，职业的社会心理，从业者个人的行为模式等。隔行如隔山，各类职业间大相径庭。职业的差异，会导致不同职业的不同群体以及人在职业转换中的矛盾与困难。不负责任的任意转换将花费巨大成本并造成浪费。随着劳动分工的细化、技术的进步、结构的变动，职业差异还会继续加大。

6. 层次性特征。众多的社会职业还可以区分不同的层次。现实社会中，人们对不同职业的社会适应性确实存在着差别。职业评价的层次性根源于不同职业的体力、脑力付出的不同和工作复杂程度的不同，以及工作的轻松性、教育资格条件、在工作组织权力结构中的地位、工作的自主权、收入水平、社会声望等方面的差别。这些差别本身是一种客观存在，由人的主观愿望形成。当社会以人为本时，社会就会给人们创造平等竞争自由择业的机会，促进人的向上流动，进而促进社会的健康发展。

二、职业对个体生活的重要意义

1. 职业是谋生的需要。职业生活是构成人生的重要组成部分，人们的职业生活首先表现在必须通过参加社会劳动来获取生存必需的生活资料。我们把为了获取一定的报酬以作为生活资料的来源的那一部分劳动称为职业劳动。人们通

过参加一定职业岗位的职业劳动来换取职业报酬，满足谋生的需要，同时也积累了个人的财富。因为我国实行的是“按劳分配，效率优先，兼顾公平”的分配原则，所以每个劳动者参加职业劳动的数量和质量将直接决定其财富的多少。

2. 职业能满足人们的精神需要，促进个性的健康发展。在著名心理学家马斯洛的需要层次论中，把人的需要分为五个层次，即生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现的需要，前两种需要为基本需要，后三种需要为精神需要。职业是个人获得名誉、地位、权利、成就、尊重以及自我实现等精神需要的重要来源。由于职业劳动是按照一定的社会规范和内在规律运行的，每种职业都有其独特的活动内容和要求，对从业者的生理和心理必然产生重大的影响。当这种工作能够使个人的才干得到发挥、个性得到不断发展和完善时，它就成为促进个性健康发展的途径。

3. 职业是劳动者为社会作贡献的途径，是社会存在和发展的基础。职业的本质是劳动力和生产资料的结合，它体现着人与人之间的社会关系。人们的职业劳动在满足个人需要的同时，也为社会创造了财富，职业劳动生产出的物质财富和精神财富，构成了社会发展的基础。现代社会的劳动有着十分明确的分工，只有通过社会成员各自劳动成果的交换，才能满足彼此的需要，在这种平等的相互交换劳动成果的过程中，既体现出为他人服务的程度，又衡量出对社会和国家所作贡献的大小。职业也是维持社会稳定、实现“安居乐业”的基本手段。

三、职业与职位的分类

职位是指职业者在职业活动中所履行的领导职权和责

任。职业和职位二者既有联系，又有区别。首先，职业是职位划分的基础。有了职业就有了职位划分的存在，有了职位的划分，就有了职业内部的层次性。其次，职业是一种社会劳动，是无贵贱之分的，职位是具体的工作岗位，同一职业有多个职位，有高低之别。

（一）职业分类

（1）我国1999年5月颁布了《中华人民共和国职业分类大典》，将我国职业归为8个大类，66个中类，413个小类，1838个细类（职业）。8个大类如下。第一大类：国家机关，党群组织，企业、事业单位负责人，其中包括5个中类，16个小类，25个细类。

第二大类：专业技术人员，其中包括14个中类，115个小类，379个细类。

第三大类：办事人员和有关人员，其中包括4个中类，12个小类，45个细类。

第四大类：商业、服务业人员，其中包括8个中类，43个小类，147个细类。

第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员，其中包括6个中类，30个小类，121个细类。

第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员，其中包括27个中类，195个小类，1119个细类。

第七大类：军人，其中包括1个中类，1个小类，1个细类。

第八大类：不便分类的其他从业人员，其中包括1个中类，1个小类，1个细类。

八个大类的划分中，第一、第二大类主要是脑力劳动者，第三大类包括部分脑力劳动者和部分体力劳动者，第

四、五、六大类主要是体力劳动者，军人和不便分类的其他从业人员是特殊类别。

第一大类包括国家机关及工作机构负责人，党群组织负责人，企业、事业单位及其工作机构负责人。

第二大类专业技术人员包括科学研究人员（自然科学与人文科学），工程技术人员和农林技术人员（工程师系列），科学技术管理人员和辅助人员，医疗卫生技术人员，经济业务人员（会计师、经济师），法律工作人员，教学人员，文艺、体育工作人员，文化工作人员（记者、编辑等），宗教职业者。

第三大类包括行政办事人员，政治、保卫工作人员，邮电工作人员，其他办事人员和其他有关人员。

国有企业单位按政府与企业的关系分为国家直接管理类企业、国家半直接管理类企业、国家委托管理类企业。

国有事业单位包括教育事业单位（包括大专院校和独立设置的研究生院、部，中等专业学校，中等师范学校，管理干部学院，干部学校，中、小学，幼儿园，盲聋哑学校，职工培训中心和电视大学教育机构等）、科研事业单位（包括从事自然科学研究的研究机构和情报机构，从事社会科学的研究机构，从事综合科学的研究机构和情报机构等）、文化艺术事业单位（包括各种剧团、文工团，各类展览机构、图书馆、出版社、报社、杂志社，史料征集单位，各类博物馆和文化宫等）、广播电视新闻事业单位（包括中央人民广播电台，国际广播电台，中央电视台及各地方广播电台、电视台，新华社及国内外分社，中国新闻社及国内派外机构）、综合服务事业单位（包括气象台、海洋监测单位、环境保护和监测单位、电子计算机信息网络中心、独立规划院

等)、卫生事业单位(包括各类医院、门诊部、卫生防疫站、妇幼保健院、药品检验机构等)、体育事业单位、社会福利事业单位、农林和水利事业单位等。

非国有企事业单位包括外商投资(外商独资、中外合资或合作)企业、集体所有制企业、乡镇企业、民营企业事业单位。

随着时间的推移和技术的进步,客观反映经济发展和科技进步的职业结构也发生了相应的变化,产业结构的调整在职业领域也引起了相应的反响,一批新职业(如电子商务师、项目管理师等)如雨后春笋般涌现。2004年7月,劳动和社会保障部启动了对《中华人民共和国职业分类大典》的补充和修订工作。修订的重点有两个方面:一是增补新职业,重点增加涉及我国国民经济发展中出现的孕育成熟的新职业;二是更新旧职业,对明显不适应现实情况的职业,根据社会经济的发展做适当调整。

(2)按行业分类,职业可分为第一产业、第二产业和第三产业。第一产业是国民经济发展的基础行业,如农业、林业、渔业、畜牧业等;第二产业是国民经济发展的主导行业,如工业、交通业、建筑业等;第三产业是指商业、服务业、旅游业等。

(3)按经费来源分类,职业可分为行政事业单位和企业单位职业。

(4)按主要付出劳动的性质分类,社会职业可分为体力劳动为主的职业和脑力劳动为主的职业。

(5)职业的宏观分类,包括各类专业技术职业,产业、制造业工人职业,农、林、牧、渔、商业及服务人员职业,国家公职人员职业。

(二) 职位的分类

从职业与职位的关系得知,职位是在职业的基础上划分的。每一种职业都有职位的划分。这里仅以部分专业技术职业为例,谈谈职位的分类。

(1) 科学研究职业分为研究员、副研究员、助理研究员、研究实习员四个职位。

(2) 高等教育教师分为教授、副教授、讲师、助教、普通教师五个职位。

(3) 卫生技术职业分为主任医师、副主任医师、主治医师、医师、医士五个职位。

(4) 经济业务职业分为高级经济师、经济师、助理经济师、助理经济员四个职位。

(5) 政工人员职业分为高级政工师、政工师、助理政工师、政工人员四个职位。

(6) 工程技术职业分为高级工程师、工程师、助理工程师、技术员四个职位。

四、就业形势

全国普通高校毕业生就业形势依然十分严峻,当前就业工作面临前所未有的压力,就业困境将是中国长期面临的难题。2008 年在全国城镇新增就业岗位没有明显增长的情况下,全国普通高校毕业生将达 559 万人,比 2007 年增加 64 万人。2007 年尚有 80 万左右大学生未能就业,就业压力明显加大。导致大学生就业难的主要有以下原因:

(1) 随着我国产业经济的结构调整,许多传统产业部门如今都面临着一个“下岗分流,减员增效”的问题。

(2) 由于政治体制的改革,我国正朝着“小政府,大社

会”的方向在调整，部分政府机关原有的职能部门被撤并，这些都是传统上吸纳大学毕业生的主渠道。

(3) 社会对于毕业生学历层次的要求越来越高，近年在毕业生就业中研究生越来越“抢手”，高校、科研单位、大机关、大公司已经基本上以接收硕士生、博士生为主，甚至连一些中小型单位都开始希望多要研究生。不少单位的招聘广告上的所需专业项目后面常注明是要“研究生”或是“本科以上”。

(4) 毕业生的能力素质与用人单位的要求也出现差距。现在各个用人单位要求毕业生既要有一定的专业知识技能，又要有一定的社会工作能力，还要有一定的思想道德文化素质，要具有敬业精神，最好能有其他专长，甚至希望毕业生是个通用型或复合型的人才。特别是一些非公有制企业，把具有“实践经验”作为条件之一。

(5) 成人高等教育的飞速发展带来的冲击。成人高等教育培养的毕业生多数都是在职干部职工，他们一般都具有学习目的明确、有社会实践经验、熟悉岗位工艺技能、理论与实际结合地较好、年龄和思想均较成熟以及毕业后留得住、用得上等优势。而这些恰恰是普通高校毕业生所欠缺的。

(6) 目前社会挑选人才的渠道更多、面更广。除了大批流动人才可供选择外，还有许多出国留学人员回国求职。在职人员纷纷就读于研究生班和 MBA 以及博士后流动站等。相比而言，应届毕业生在人才市场上则愈显得竞争力不足。

(7) 毕业生的就业期望与社会实际需求之间存在着巨大的反差。目前实际最需要毕业生的恰恰是那些边远地区、中小城市、艰苦行业的基层一级中小型单位。这些地区和单位人才奇缺，非常希望能接收到大学毕业生，但毕业生大都不

愿意到这些地方去，分配去的毕业生也容易流失，叫做“要不到，分不来，用不上，留不住”。

(8) “并轨”招生，大学教育正由精英教育向大众教育发展，大学生数量急剧增加。从总体来说，大学毕业生供不应求，“供过于求”只是表象。目前高校毕业生数量与各行各业的需求量相比还远远不足，高校毕业生在地区的分布和结构上也不平衡，就业困难只是结构性的。中国目前仍属人才奇缺的国家。根据国家统计局的统计，中国受过高等教育的人数仅占全国人口比例的4%左右，比起发达国家30%~50%的比例还有相当大的差距。由于各行各业各级各类单位都需要大学毕业生去补充科技管理队伍，提高职工文化素质水平，因此中国目前并不存在大学生已经多得分不出去的问题。

(9) 结构性矛盾，供求错位。中国宏观经济的不确定性制约就业，政府大力推进节能减排，下岗或失业人员将大量涌现，同时，高校毕业生就业的结构性矛盾仍然是最突出的问题，广大毕业生的择业地域过分集中在我国东部沿海省份和大中城市，而广大中西部地区、农村基层、城市社区缺乏人才的问题仍然难以解决。

一是高校专业设置与快速变化的市场需求错位。大学生就业与产业结构的调整以及地区经济发展周期有较大的关联。产业结构调整的背后带来的是职业、职位、岗位的变化，旧职业的淘汰，新职业的产生，企业对各类专业技术人才和管理人才的需求变化速度高于高校专业培养人才速度，形成了人才供需市场配置的时间差，四年前还是社会需求的热门专业，四年后变成了滞销专业，供给与需求错位在一定程度上是造成大学生就业难的主要原因之一。

二是人才结构失衡,供求矛盾加大。近年来的人才市场需求供给情况反映,各技术等级的劳动力呈现供不应求的局面,以机械加工为主的技术、技能型人才短缺,致使部分工科类大学生在校期间又到劳动部门开设的技工培训学校学习,拿到技能等级证书。农业人才需求错位问题是结构性矛盾最突出的问题。

在人才分布上,我国东部与西部、沿海地区与偏远山区、经济发达地区与欠发达地区,每万人中大学生占有量差距也很大,结构性矛盾仍然突出。

目前,大学生进市场的总量每年都在递增,而人才市场的服务手段、服务方式以及社会各中介服务部门为大学生就业的服务还处于初级阶段,与日趋增长的总量配置需求和个性化服务需要还有差距。

(10) 大学生就业准备不足。就业观念跟不上社会的发展,不能充分了解就业市场的变化。依赖性强,创造力弱,近年来政府为鼓励大学生创业出台了一系列政策,在多方面为大学生创业创造环境,而多数大学生感到创业艰难,各方面准备不够,缺少充足的勇气和决心。能力是人就业、从业的核心支点。当今社会已开始从身份社会向能力社会转变,职业再生能力一直伴随着大学生就业和从业的职业生涯始终,提高就业率要从提高就业能力入手。

知识陈旧,转化率低。大学生毕业后实际知识应用率不足,而且多数学生表现出所学过的知识转化不出来,不能变成自己在岗的实际能力。我国大学生一般适应周期在1~1.5年才能独立完成工作,而发达国家的大学生到岗适应期是在2~3个月。

缺少生涯规划,大学生就业不是到了大三或者大四才开

始准备，而应在读大学的第一天就有思想基础。一年级了解自我，二年级锁定感兴趣的职业，三年级有目的地提升职业修养，四年级初步完成学生到职业者的角色转换。多数学生对职业目标相对模糊，没有把兴趣、爱好与自己所学专业很好地结合起来。

第二节 职业生涯

毕业，意味着离开求学的知识殿堂，开始步入社会。自此，你将面对一个崭新的世界，你的一言一行都可能对你今后发展的每个阶段，甚至对你的一生产生某种不可预料的影响。因此，及时规划今后的发展计划，特别是职业发展计划，就显得格外重要。职业生涯规划是一种人生规划，是命运选择。职业生涯规划是一个复杂的程序，要求以一种科学的方法作指导，在遵守法纪的前提下，谋求最大的个人幸福与创造最大的社会公益和谐统一。

一、职业生涯规划概述

（一）什么是职业生涯

广义的职业生涯是指从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职，直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程。因此，其上限从0岁人生起点开始。狭义的职业生涯是指从踏入社会、从事工作之前的职业训练或职业学习开始直至职业劳动最终结束、离开工作岗位为止。

狭义的或广义的职业生涯考察角度不同，自然各有各的道理。但是，职业生涯有其基本的含义。