

● 主 编 / 张 静
● 副主编 / 杜林致 杨克欣 刘月波

大学生

职业发展与就业能力提升

南开大学出版社

大学生职业发展 与就业能力提升

主 编 张 静

副主编 杜林致 杨克欣 刘月波

编 委 朱 红 付 洪 孙 玮 魏占玲

牛文利 刘立新 何璟炜

南开大学出版社

天 津

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展与就业能力提升 / 张静主编. —天津:
南开大学出版社, 2009. 9

ISBN 978-7-310-03270-9

I. 大… II. 张… III. 大学生—职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 177849 号

版权所有 侵权必究

南开大学出版社出版发行

出版人:肖占鹏

地址:天津市南开区卫津路 94 号 邮政编码:300071

营销部电话:(022)23508339 23500755

营销部传真:(022)23508542 邮购部电话:(022)23502200

*

天津泰宇印务有限公司印刷

全国各地新华书店经销

*

2009 年 9 月第 1 版 2009 年 9 月第 1 次印刷

787 × 960 毫米 16 开本 18.375 印张 2 插页 334 千字

定价:32.00 元

如遇图书印装质量问题,请与本社营销部联系调换,电话:(022)23507125

内 容 提 要

本书共分十个章节,分别从“关注职业生涯,规划职业人生”、“全面自我探索,发现自身特质”、“了解职业环境,感受职业生活”、“理性职业决策,制定生涯规划”、“修炼职业素质,强化能力训练”、“大学生就业形势、程序与政策”、“求职准备”、“求职活动”、“就业中的法律问题及权益保护”、“签订就业协议与入职准备”等方面,系统阐述了大学生进行职业规划和求职就业时会面临的主要问题。全书采用案例分析、资料呈现、活动方案设计、心理测验等生动活泼的形式,从培养大学生职业规划和就业的技能入手,讲述知识生动、实用,是大学生提升自身的职业素质和能力、求职就业的好助手。

自序

从拿到《录取通知书》开始,每名“准大学生”在欣喜之余,都会思考自己的未来之路是什么样的,既包括对大学学习生活的设想,也有对大学毕业后发展的思考。在大学学习生活的每一阶段,随着学习的深入,大学生们对进一步的学习生活,以及毕业后的发展方向都会进行着思考和修正,这其实就是“生涯规划”的一部分。由于时间是不可逆的,每个发展阶段过后,大家都会面临着新的发展需求,因此,这样的思考和修正,是有着一定代价的。我们有理由相信,如果让每名同学重新度过大学的学习生活,他们一定会选择一条更适合自己的道路,他们会比现在做得更好,他们会少一些不该有的叹息和后悔。这也就是在大学阶段进行“生涯规划”的意义。

我们常说“立志成才”。“立志”就是要确定自己的人生发展目标,并随着时间的推移、阅历的增加,不断修正这个发展目标。“成才”就是围绕着已经确定的发展目标,认清自己的“长板”,发现自己的“短板”,丰富自己,提升自己综合的素质和能力。从根本上来说,“生涯规划”就是解决“立志成才”中的“看清自己”、“找到提高自己的方法”的问题。

对于大学生来说,“生涯规划”就是“经营自己”,它是一个动态的、发展的过程。大学生在“经营自己”的过程中,需要长远的战略,需要周密的计划,需要切实的执行,需要坚强的意志,更需要有全面提升自己的路径。路径,因人而异,因为“短板”人人不同。大学生生活成长的环境不同,存在着能力的差异,也就是正常不过的事情了。但绝大多数大学生,都经历着从小学、初中、高中,再到大学,这样一条“校门对校门”的成长过程;学校教育又往往是“趋同”的。因此,对于绝大多数学生来说,面对职场时能力的缺失内容往往是相似的。我们经常会听到用人单位提出毕业生欠缺某些方面的能力,尽管用人单位不同,但他们提出的“不足”又往往指向相同的方向。由此,我们可以大概总结出大学生普遍缺失的一些能力,帮助学生全面提升这些能力,让已经初步具备这些能力的学生“能力突出”,进而可以满足职业需要,甚至“脱颖而出”。

除了要有清晰的“生涯规划”和清醒的“提升路径”,大学生还应该明确了解

就业政策与求职常识,对在求职应聘过程中将要遇到的各种各样的问题有所了解和准备。社会分工及社会职业方面的系统知识、求职应聘的准备活动,如何保护自己的权益等内容,既是大学生应该掌握的,也是应对求职应聘所必需的。但非常遗憾的是,并不是每一名大学生都了解和掌握这些知识。这在一定程度上就会对自己的求职质量有所影响,甚至会影响自己未来的人生发展。

大学生职业生涯规划与就业指导是一项系统工程,需要心理学、教育学、管理学、社会学等各学科的知识综合运用,在为学生提供服务的同时,也需要我们不断总结和摸索其中的规律。衷心祝愿每一位阅读本书的大学生朋友能够更好地实现自己的人生价值。

南开大学党委副书记、副校长 张静

前言

踏入大学之门,是青年人生成功之路上的一个辉煌起点;而跨出大学之门,则是他们独自迎接社会考验的一个里程碑。因而,对大学生来说,刚刚进入大学校门时,他们是喜笑颜开、轻松愉快的,但当他们毕业即将走出大学校园的时候,往往免不了几分惆怅、迷惘和失落。在经历了无数次求职的“闭门羹”之后,许多大学毕业生会发出感叹:如果重新开始大学生活,我会过得更好、更有成效。

以往讲到就业,大学生们会认为这只是到大学毕业前半年才需要考虑的事。在这半年多的时间里,大学生们风风火火地奔赴各地的人才市场和大大小小的招聘会;学校也会在这半年里组织各种各样的就业指导讲座。但是,这种“临阵磨枪”式的学习、培训,带给大学生的顶多只是具体的求职技术上的指导,诸如面试穿衣要领、简历制作如何更吸引人之类的问题,而不会从根本上改善和提高他们在就业市场上的竞争力。

大学生就业中面临的各种问题启示我们:大学生就业准备绝不仅仅是最后半年或一年才需面对和投入的任务,而应该是贯穿在他们大学生活全过程中的一件大事。也就是说,大学生的就业,应该从入学的一开始抓起,对他们进行职业生涯规划 and 就业指导。本书正是为了满足当前高校对大学生职业生涯规划 and 就业指导的这种新需求而编写的。

本书以培养、提高大学生就业能力和素质为目的,把大学生的就业指导与大学生生活的全过程贯穿在一起,系统介绍大学生在校期间应该如何为毕业时的求职就业做准备,以及如何应对求职活动和就业过程中所遇到的问题。

本书共分为十个章节,分别从“关注职业生涯,规划职业人生”、“全面自我探索,发现自身特质”、“了解职业环境,感受职业生活”、“理性职业决策,制定生涯规划”、“修炼职业素质,强化能力训练”、“大学生就业形势、程序与政策”、“求职准备”、“求职活动”、“就业中的法律问题及权益保护”、“签订就业协议与入职准备”十个方面,系统阐述了大学生进行职业规划和就业准备时会面临的主要问题。书末有两个附录,介绍“南开大学学生就业指导中心自助职业辅导资源系统”和“南开大学毕业本科生就业协议书”样表展示。

本书编写时力求遵循如下原则：

实用性。本书集中选取大学生在校期间最为关心而在专业课程学习中又无法学到的、与职业规划和就业有关的各方面问题，着重从具体的技能、技巧的培养角度，进行系统、实用的讲解。

生动性。本书的讲述，采用案例分析、资料呈现、活动方案设计、心理测验等生动活泼的形式，穿插大量的实用性知识资料介绍，力求打破冗长、呆板的纯文字讲解的传统教科书模式。

简洁性。本书对相关知识的介绍，不求面面俱到的完整体系，而完全针对大学生的实际需要，采用简洁明快的语言，进行启发式、操作式的说明，力求言简意赅。

本书是集体智慧的结晶。从草拟编写大纲开始，编委会成员数次欢聚一堂，畅所欲言，主编反复斟酌每一章节内容的取舍，数次修改才最后定稿。

希望本书的出版，能对大学生在校的学习、生活以及将来的就业有所帮助！

编 者

2009年7月于南开园

目 录

第一章 关注职业生涯,规划职业人生	(1)
第一节 职业概述	(1)
一、职业的内涵与分类	(1)
二、未来职业发展趋势及新型工作方式	(6)
三、发达国家灵活就业政策及对中国的启示	(11)
第二节 生涯与职业生涯规划	(12)
一、生涯与职业	(13)
二、职业生涯与职业生涯规划	(13)
第三节 职业生涯规划与人生发展	(17)
一、成功理念	(17)
二、职业生涯规划与人生成功的关系	(19)
三、大学生职业生涯规划的意义	(21)
第二章 全面自我探索,发现自身特质	(23)
第一节 自我探索概述	(24)
一、自我探索的含义	(24)
二、自我探索的内容和方法	(24)
三、自我探索的意义	(26)
第二节 职业价值观探索	(28)
一、职业价值观概述	(28)
二、职业价值观与大学生的职业选择	(30)
三、职业价值观探索的步骤与方法	(34)
第三节 职业兴趣探索	(39)
一、兴趣概述	(39)
二、兴趣对职业选择的影响	(40)
三、如何实现兴趣与职业的匹配	(41)
四、大学生职业兴趣探索与巩固	(43)

第四节 职业能力探索	(48)
一、能力概述	(48)
二、能力与职业选择	(49)
三、大学生职业能力探索的方法	(51)
第五节 职业性格探索	(57)
一、性格概述	(57)
二、性格与职业选择	(58)
三、性格探索方法——以 MBTI 理论为例	(60)
第三章 了解职业环境,感受职业生活	(69)
第一节 职业环境探索的意义、维度和方法	(69)
一、职业环境探索的意义	(69)
二、职业环境探索的维度	(70)
三、职业环境探索的方法	(71)
第二节 当前职业环境特点与职业能力要求	(71)
一、社会转型背景下的职业环境特点	(71)
二、社会转型背景下的职业能力要求	(73)
第三节 不同维度职业环境探索	(75)
一、不同性质企业职业环境特点	(75)
二、不同行业企业职业环境特点——以化工行业为例	(90)
三、不同地区职业环境探索——以天津滨海新区为例	(93)
第四节 职业实践	(94)
一、职业实践的价值	(94)
二、获得职业实践机会的方法和途径	(95)
三、职业实践中需要注意的问题	(96)
第四章 理性职业决策,制定生涯规划	(100)
第一节 职业生涯规划的核心与原则	(100)
一、职业生涯规划的核心——内职业生涯	(100)
二、职业生涯规划的原则	(102)
第二节 职业生涯规划的制定	(104)
一、职业生涯规划的要素	(104)
二、职业生涯规划的流程	(105)
三、职业生涯决策的有效方法	(105)
四、职业生涯目标的制定	(112)
五、职业生涯规划书	(115)

第三节 职业生涯规划的实施与评价	(116)
一、依据职业生涯规划制定具体的行动方案	(116)
二、实施效果评价与反馈方法	(117)
第五章 修炼职业素质,强化能力训练	(125)
第一节 领导力提升	(125)
一、什么是领导力	(125)
二、领导力素质的提升	(129)
第二节 人际交往能力提升	(132)
一、大学生人际交往中的心理障碍	(133)
二、常见人际交往障碍的克服	(134)
第三节 情绪管理能力提升	(136)
一、情绪力的含义	(137)
二、情绪力的提升	(139)
第四节 执行力的培养	(144)
一、执行力概述	(144)
二、有效提升个人执行力	(145)
第六章 大学生就业形势、程序与政策	(152)
第一节 大学生就业形势分析	(152)
一、高等教育扩招形势下的大学生就业现状	(152)
二、大学生就业的影响因素	(154)
三、大学生就业发展趋势	(158)
四、大学生就业问题的应对策略	(159)
第二节 毕业生择业与用人单位招聘录用的基本程序	(162)
一、就业管理部门的基本工作程序	(162)
二、毕业生择业的基本程序	(165)
三、用人单位招聘录用的基本程序	(169)
第三节 就业政策及法规说明	(172)
一、就业协议书	(172)
二、劳动合同	(173)
三、试用期	(174)
第七章 求职准备	(177)
第一节 求职目标与心态的准备	(177)
一、求职目标与择业观	(178)
二、求职中应具备的良性心态和心理准备	(180)

第二节 搜集求职信息	(184)
一、求职信息的内容	(184)
二、求职渠道	(185)
三、就业信息的筛选及应对	(190)
第三节 求职材料的准备	(191)
一、求职材料的构成	(191)
二、基本求职材料的准备	(192)
第八章 求职活动	(203)
第一节 投递简历	(203)
一、纸质简历的投递	(203)
二、电子简历的投递	(204)
三、网络在线申请	(204)
第二节 参加笔试	(207)
一、求职笔试简介	(207)
二、求职笔试的过程	(208)
第三节 接受面试	(212)
一、面试概述	(212)
二、面试的分类	(213)
三、五种常见情景模拟操作面试	(215)
四、面试的几个主要阶段	(218)
五、毕业生面试四忌	(219)
六、常见面试题目归类及应对思路	(220)
第九章 就业中的法律问题及权益保护	(226)
第一节 就业协议与劳动合同	(226)
一、就业协议的签订及解除	(226)
二、劳动合同的订立	(228)
三、就业协议与劳动合同的联系和区别	(231)
第二节 《劳动法》和《劳动合同法》中的相关规定	(232)
一、关于试用期	(232)
二、关于社会保险	(235)
三、关于违约金	(236)
四、关于合同期限	(238)
五、关于就业维权	(239)
第三节 高校毕业生就业权益保护	(243)

一、高校毕业生就业权益	(243)
二、高校毕业生法律意识的培养和就业权益保护	(244)
第十章 签订就业协议与入职准备	(247)
第一节 签订就业协议书	(247)
一、签订就业协议书的原则、步骤及注意事项	(248)
二、解除就业协议与违约责任	(251)
第二节 人事代理制度	(255)
一、人事代理概述	(255)
二、人事代理的内容和办理程序	(257)
三、人事代理的益处	(260)
第三节 入职准备与职业适应	(263)
一、职业角色意识和角色转换	(264)
二、职场新人的职业适应	(267)
三、职业生涯发展初期三步曲	(270)
附录:	(275)
1. 南开大学学生就业指导中心自助职业辅导资源系统	(275)
2. 南开大学毕业本科生就业协议书(样表)	(277)
后记	(278)

第一章 关注职业生涯规划职业人生

本章概要：

1. 职业的概念、分类及新型工作方式与未来职业发展
2. 职业生涯规划的概念及生涯与职业的关系
3. 职业成功与职业生涯规划的关系

认知目标：

1. 能够说明职业的内涵与分类
2. 了解我国目前社会经济与职业发展的趋势
3. 了解未来职业发展趋势
4. 了解新型工作方式

技能目标：

1. 能够辨别什么是职业
2. 能够诠释个人生涯
3. 能够对职业发展趋势及工作方式有一个大体概念

第一节 职业概述

一、职业的内涵与分类

- ◆ 你的父亲、母亲从事什么职业？
- ◆ 你还知道哪些职业？
- ◆ “学生”算职业吗？“小偷”是不是职业呢？

我们很多人在少年时期就憧憬着将来要从事什么职业，有的人想成为科学

家,有的人想成为艺术家,有的人想做老师……但是,到底什么是职业呢?想把职业的真正含义说清楚,其实并非一件容易的事,而对职业的正确认识是科学制定职业生涯规划的基础条件。

(一)对职业的正确认识

1. 职业的概念

从词义学的角度分析,“职业”一词是由“职”与“业”两字构成。所谓“职”,包含着社会职责、天职、权利与义务的意思;所谓“业”,包含着从事业务、事业、事情、独特性工作的意思。

不同学者对“职业”的界定角度不同。美国社会学家赛尔兹认为,职业是一个人不间断取得个人收入而从事的具有市场价值的特殊活动。这种活动决定着从业者的社会地位。他指出,“职业”范畴的三要点是技术性、经济性和社会性。日本社会学家尾高邦雄认为,职业是某种一定的社会分工或社会角色的持续的实现,因此职业包括工作、工作的场所和地位。日本劳动问题专家保谷六郎认为,职业是有劳动能力的人为了生活需要而发挥个人能力,向社会做贡献的连续活动。美国学者泰勒(Lee Taylor)在其著作《职业社会学》一书中指出:“职业的社会学概念,可以解释为一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系。这种成为模式的工作关系的整合,促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。”综合这些观点,可以发现职业四个属性:

第一,职业与人类的需求和职业结构相关,强调社会分工;

第二,与职业的内在属性相关,强调利用专门的知识技能;

第三,职业与社会伦理相关,强调创造物质财富和精神财富,获得合理报酬;

第四,职业与个人生活相关,强调物质生活来源,并涉及满足精神生活。

由此,可以把职业定义为:职业是参与社会分工,利用专门的知识技能,为社会创造物质财富和精神财富,获取合理报酬,作为物质生活来源,并满足精神需求的工作。

可见,职业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、权力、职责,从而是一个社会地位的一般表征。也可以说,职业是人的社会角色的一个极为重要的方面。比如,在社会生活中,人们从事着各种各样的工作,有的当司机,有的当营业员,有的当实业家,有的当警察,有的当教师、医生等,他们从事着不同的职业,并且这些工作相对稳定、有报酬。因而职业是个人谋生的手段,是个人发挥才能与获得发展的条件,是个人为社会做出应有的一份贡献的一个基本岗位。作为社会的一员,每个人都要在一定的职业岗位上履行自己对社会的义务,同时也接受社会为自己提供的生存和发展的条件。

2. 职业的特性

(1)职业根源于社会分工。社会分工形成了生产过程中的许多工种和岗位,这些不同的工种、岗位赋予劳动者不同的工作内容、不同的职责、不同的声誉和社会地位,以及不同的劳动规范和行为模式,由此劳动者获得了特定的社会标记和专门的劳动角色,如工人、农民、教师、军人、科学家、企业家等等。

(2)职业的社会性。职业是为社会所需要的,是劳动者所进行的社会生产劳动或社会工作,得到了国家的认可,因此职业是社会的职业。

(3)职业的连续性(或称稳定性)。劳动者长期连续地从事某种社会工作,或者从事该项工作相对稳定,才能称之为职业。

(4)职业的经济性。劳动者通过职业活动来获得经济收入,以此来满足自己和家人的生活需要。正因为劳动者能从职业中不断地取得个人收入,他们才能够长期地、稳定地从事某项社会职业。

3. 对职业理解的误区

(1)不知道自己从事的是什么职业

有人说“我有工作了”或者“我有活干了”,但并不知道自己所从事的是什么职业。有的人在十几年的职业生涯中一直寻找的是挣钱的机会,一个赚钱的买卖,找的是一个单位、一个职位,但是从来没有想清自己所从事的职业是什么。

(2)不知道自己换了职业

有的人换了工作,换了职位,换了单位,但并未意识到自己实际上是换了职业。比如,从推销员到销售经理,从司机到驾校教练,从工程师到生产经理,都是职业的转变。

(3)不知道自身同时有两个或更多职业

比如说一个技术人员由于工作需要和工作出色升任为部门经理,这时候在他身上有两个职业:一个是技术专业人员,一个是职业经理人。

(4)将 A 职业误认为 B 职业

有的人将某种职业视做是另一种职业,如认为出纳就是会计。

(5)将 A 职业、B 职业误认为同一职业

也有人将两种职业误认为是同一职业,如把“培训师”和“咨询师”误认为是同一种职业。

4. 职业相关概念辨析

(1)“职位”、“工作”和“职业”

◆ 职位(Professional Position):是和分配给个人的一系列具体任务直接相关的。因此,职位和参与工作的个人相对应,有多少参与工作的个人,就有多少个职位。例如,小张是某俱乐部足球队的前锋。

◆ 工作(Job):是由一系列相似的职位所组成的一个特定的专业领域。例如,前锋。

◆ 职业(Occupation):是在不同的专业领域中一系列相似的服务。例如,运动员是一种职业。

(2)小偷是不是一种职业吗?

当然不是。因为:小偷不参与社会分工,社会上不存在“被偷”的需求;小偷虽然利用专门知识和技能,但他们不创造物质财富,只是转移物质财富,而且是非法转移;小偷没有合理报酬,只有非法所得;小偷的行为对他人造成物质损失和精神伤害。

(二) 职业的分类

随着职业的发展变化,要求社会形成与之相适应的管理体系,从而在客观上促进了职业分类的产生与发展。

所谓职业分类即采用一定的标准和方法,依据一定的分类原则,对从业人员所从事的各种专门化的社会职业所进行的全面、系统的划分与归类。它是一个国家形成产业结构概念和进行产业结构、产业组织及产业政策研究的基础,对于社会各个行业的发展有着十分重要的指导意义,任何一个国家的职业分类都影响并制约着其国民经济各部门管理活动的成效。

采用不同的分类标准和方法可把职业划分为不同的种类,产生不同的结果。如:从行业上划分,可分为第一、第二、第三产业;按就业者付出劳动的性质,可以将职业分为体力劳动和脑力劳动;从工作特点上划分,可分为务实(使用机器、工具和设备的工种)、社会服务、文教、科研、艺术及创造、计算及数学(钱财管理、资料统计)、自然界职业、管理、一般服务性职业等 10 多种类型的职业。下面主要介绍我国的职业分类。

根据我国不同部门公布的标准分类,主要有两种类型:

1.《职业分类标准》

该标准由国家统计局、国家标准总局、国务院人口普查办公室 1982 年 3 月公布,供第三次全国人口普查使用。该《标准》依据在业人口所从事的工作性质的同一性进行分类,将全国范围内的职业划分为大类、中类、小类三层,即 8 大类、64 中类、301 小类。其 8 个大类的排列顺序是:第一,各类专业、技术人员;第二,国家机关、党群组织、企事业单位的负责人;第三,办事人员和有关人员;第四,商业工作人员;第五,服务性工作人员,第六,农林牧渔劳动者;第七,生产工作、运输工作和部分体力劳动者;第八,不便分类的其他劳动者。在八个大类中,第一、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、七大类主要是体力劳动者,第八类是不便分类的其他劳动者。