面向“十二五”高职高专规划教材



大学生职业发展规划与就业指导

李云海 主编

航空工业出版社

需要全本请访问 www.ertongbook.com

面向“十二五”高职高专规划教材

大学生职业发展规划与就业指导

主　编　李云海

航空工业出版社

北　京

内 容 提 要

全书共九章，内容主要包括职业生涯规划概述、影响职业生涯规划的因素、职业生涯规划方法、求职择业准备、求职信与求职简历的写作技巧、求职面试技巧、求职笔试技巧、职业能力及其培养，以及角色转换与职业发展等，此外，附录部分还提供了职业测评的相关知识及测试题。

本书既可以用作高校大学生“职业发展规划与就业指导”课程教材，也可以作为社会青年开拓视野、丰富知识的课外读物。

图书在版编目（CIP）数据

大学生职业发展规划与就业指导 / 李云海主编. -- 北京 ：航空工业出版社，2010.9
ISBN 978-7-80243-600-8

Ⅰ. ①大… Ⅱ. ①李… Ⅲ. ①大学生－职业选择
Ⅳ. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 160947 号

大学生职业发展规划与就业指导
Daxuesheng Zhiyefazhanguihua yu Jiuyezhidao

航空工业出版社出版发行
（北京市安定门外小关东里 14 号 100029）
发行部电话：010-64815615 010-64978486
北京市科星印刷有限责任公司印刷 全国各地新华书店经售
2010 年 9 月第 1 版 2010 年 9 月第 1 次印刷
开本：787×960 1/16 印张：18 字数：333 千字
印数：1－3000 定价：32.80 元

编者的话

随着高校毕业生就业制度的改革及就业形势的变化，大学生就业难的问题日益突出，就业形势日益严峻。高校毕业生待业人数越来越多，“人不能尽其才，才不能尽其用”的现象明显。如果不能很好地解决这一问题，势必造成人力资源的大量浪费，对国家发展和社会稳定都将产生不利的影响。因此，在当前形势下，高校积极做好大学生就业指导工作，引导和帮助大学生顺利就业、正确就业、成功创业，是解决大学生就业难的一个重要途径，也是帮助大学生实现全面发展的重要手段。

有鉴于此，我们根据当前大学毕业生就业的新形势和就业指导工作的客观需要，紧密结合大学毕业生自身的特点，特此编写出这套符合新时期的、具有指导性、实用性的就业指导教材《大学生职业发展规划与就业指导》。希望能够帮助高校毕业生认清当前的就业形势，树立正确的就业观念，做好职业生涯规划，调整好就业心态，了解大学生就业制度和就业政策，熟悉就业程序和就业维权知识，掌握求职择业的方法和技巧，为高校毕业生顺利求职择业、适应社会、走向成功提供必要的指导。

本书资料丰富，内容翔实，可读性强。书中提供了大量的相关资料、案例等内容，以求开拓学生的眼界，丰富教学内容，增强实效性，以期让广大读者从具体事例中得到启发和警示。

全书共九章，内容主要包括职业生涯规划概述、影响职业生涯规划的因素、职业生涯规划方法、求职择业准备、求职信与求职简历的写作技巧、求职面试技巧、求职笔试技巧、职业能力及其培养，以及角色转换与职业发展等，此外，附录部分还提供了职业测评的相关知识及测试题。

由于时间仓促，书中不尽如人意之处在所难免，恳请广大师生批评指正。

编　者

2010 年 8 月

目　　录

第一章　职业生涯规划概述 ……1
第一节　职业生涯规划的概念、特点与分类 ……2
一、什么是职业生涯规划 ……3
二、职业生涯规划的特点 ……3
三、职业生涯规划的分类 ……4
第二节　职业生涯规划基础知识 ……5
一、职业的概念 ……5
二、我国的职业分类 ……6
三、职业生涯规划的基本原则 ……7
四、职业生涯规划的基本理论 ……9
第三节　职业生涯规划的作用及现实意义 ……15
一、职业生涯规划的作用 ……18
二、大学生职业生涯规划的现实意义 ……19
思考与练习 ……22
第二章　影响职业生涯规划的因素 ……23
第一节　大学生就业制度 ……24
一、我国现行的大学生就业制度 ……24
二、大学生就业的分级管理 ……25
三、我国现行的就业制度 ……27
第二节　大学生就业政策 ……35
一、国家的就业政策 ……35
二、地方的就业政策 ……39
三、学校的就业政策 ……40
第三节　影响职业生涯规划的微观环境 ……42
一、教育因素 ……42
二、家庭因素 ……42
三、个人因素 ……43

需要全本请访问 www.ertongbook.com

四、机会因素 ……48
思考与练习 ……48
第三章　职业生涯规划方法 ……49
第一节　职业生涯规划的步骤 ……49
一、自我分析 ……49
二、外部环境分析 ……53
三、目标确立 ……56
四、职业生涯策略的制订和实施 ……60
五、反馈评估 ……62
第二节　职业生涯规划的误区 ……63
一、忽视职业生涯规划 ……63
二、把自己的命运交给别人 ……63
三、急功近利 ……63
四、把职业生涯规划等同于职业选择 ……63
五、过早放弃 ……64
第三节　职业生涯规划的调整 ……65
一、职业生涯规划调整的必要性 ……66
二、调整职业生涯规划的时期 ……66
第四节　大学生职业生涯规划范例 ……67
一、职业生涯规划表 ……67
二、职业生涯规划书范例 ……70
思考与练习 ……76
第四章　求职择业准备 ……77
第一节　学业准备 ……77
一、正确认识大学时期的学习生活特点 ……77
二、优化知识结构 ……78
三、自我调整 ……79
四、增强职业能力 ……80
第二节　职业心理准备 ……85
一、大学生必须具备的心理准备 ……85
二、大学生择业心理调适 ……88
第三节　职业信息准备 ……93
一、就业信息的收集 ……94
二、就业信息的筛选 ……95

三、就业信息的科学利用 ……99
四、寻找发挥自己优势的职业 ……100
第四节　求职陷阱和欺诈的防范 ……101
一、求职陷阱的种类 ……101
二、面对求职陷阱和欺诈应该采取的对策 ……105
思考与练习 ……108
第五章　求职信与求职简历的写作技巧 ……109
第一节　求职信撰写技巧 ……109
一、什么是求职信 ……109
二、求职信的书写格式 ……110
三、求职信的禁忌 ……113
第二节　个人简历的制作 ……115
一、简历的形式 ……116
二、简历的基本要素 ……119
三、如何撰写简历 ……119
四、简历的投送方式 ……121
五、个人简历样例 ……124
思考与练习 ……127
第六章　求职面试技巧 ……128
第一节　面试的形式和内容 ……130
一、面试的形式 ……130
二、面试的内容 ……133
第二节　面试前的准备 ……137
一、深入了解用人单位 ……137
二、充分准备材料 ……138
三、面试训练准备 ……138
四、面试状态的调整 ……138
五、对可能谈论到的问题的准备 ……139
第三节　求职面试礼仪 ……143
一、面试仪表 ……143
二、面试举止 ……147
第四节　面试后的努力 ……156
一、回顾与反省 ……156
二、与招聘者保持接触 ……157

思考与练习 ……158
第七章　求职笔试技巧 ……159
第一节　笔试的作用及种类 ……159
一、笔试的作用 ……160
二、笔试的种类 ……160
第二节　笔试的准备 ……162
一、了解笔试内容，做到心中有数 ……163
二、了解笔试重点，进行认真复习 ……163
三、了解笔试目的，运用综合能力 ……164
四、熟悉考试环境，做到有备无患 ……165
五、保持良好的身心状态 ……165
第三节　笔试的方法和技巧 ……165
一、增强自信心 ……165
二、做好针对性准备 ……165
三、要掌握科学的答卷方法 ……166
四、具体的解题思路与方法 ……166
思考与练习 ……169
第八章　职业能力及其培养 ……170
第一节　团队精神 ……171
一、什么是团队 ……171
二、什么是团队精神 ……172
三、团队精神建设的重要性 ……172
四、团队精神对大学生成长具有积极意义 ……173
五、团队精神如何培养 ……174
六、影响团队绩效的因素 ……177
七、如何处理团队冲突 ……179
八、职场新人在团队中的注意事项 ……180
第二节　创新能力 ……181
一、创新概述 ……183
二、创新能力 ……184
三、大学生的创新能力现状 ……186
四、大学生如何培养创新能力 ……187
第三节　沟通能力 ……188
一、什么是沟通能力 ……189

二、新时代大学生沟通障碍的特征 ……190
三、沟通能力的培养 ……191
四、职场新人应注意的沟通问题 ……194
第四节　学习能力 ……197
一、什么是学习能力 ……198
二、学习能力的重要性 ……198
三、如何培养学习能力 ……199
第五节　时间管理 ……208
一、什么是时间管理 ……208
二、管理时间的必要性 ……209
三、时间管理的基本原则 ……210
四、浪费时间的表现 ……213
五、学会支配自己的时间 ……215
六、时间管理方法举例 ……217
思考与练习 ……219
第九章　角色转换与职业发展 ……220
第一节　调整角色　适应职场 ……220
一、从“我为什么不要应届毕业生”谈起 ……221
二、大学生与职业人的根本区别 ……223
三、尽快完成大学生到职业人的角色转换 ……224
第二节　职业人的必备素质 ……229
一、职业素质的涵义 ……230
二、职业化人才必备的素质 ……230
第三节　从基层做起，夯实工作的第一块基石 ……234
一、基层工作是成就事业的重要基础 ……235
二、基层工作是发展事业的必经阶段 ……237
三、基层工作是阶段性就业的基本要求 ……239
思考与练习 ……240
附录　职业测评 ……241
一、职业测评概述 ……241
（一）什么是职业测评 ……241
（二）职业测评的功能 ……241
二、职业兴趣测评 ……243
（一）职业兴趣 ……243

（二）RCCP 通用人职匹配测试量表 ……243
（三）职业兴趣自测量表 ……251
三、职业性格测评 ……257
（一）什么是职业性格 ……257
（二）职业性格自测量表 ……258
四、职业能力测评 ……263
（一）什么是职业能力 ……263
（二）职业能力的构成 ……264
（三）职业能力自测量表 ……265
（四）职业种类及其相应职业能力要求 ……268
五、职业价值观测评 ……271
（一）什么是职业价值观 ……271
（二）职业价值观自测量表 ……272
思考与练习 ……276
参考文献 ……277

第一章　职业生涯规划概述

人一生中的大部分时间都在用来工作。工作，在人的生活中占有非常重要的地位。一份适合自己的工作，会让你的一生过得轻松、快乐，反之，可能会使你的一生充满了抑郁与不幸。

大学生们经过几年的学校学习，最终都要走出校园，开始自己人生的第一份工作。为了能够更好地适应社会，尽快地融入社会，并在社会中充分展现自己，实现自己的理想，实现人生价值，制订一份合理的职业生涯规划就显得尤为重要。

那么，什么是职业生涯规划，应该怎么进行职业生涯规划，职业规划的作用和现实意义是什么？本章中我们将对这些问题进行详细介绍。

【案例导入】

80后：我的人生我做主

黄传书，1983年生于山东潍坊昌邑县北战镇的一个小村庄，1998年考入德州经济学校（现德州职业技术学院）工电专业，后自学法律专科，于2001年获得山东大学法律专科毕业证书，并于同年通过司法考试获得律师资格证书。2001年9月开始在山东大学旁听法律和日语，2003年完成法律本科自学考试全部课程，2005年考入山东大学法学院公费研究生，主攻民商法，2008年加盟北京某知名律师事务所，从事公司上市、并购与融资等业务，下一步的目标是私募投资或风险投资业务。

从一名工电专业的中专生到知名律师事务所的专业人才，黄传书实现了多个常人难以置信的跨越：中专生到研究生的跨越、工科到法学专业的跨越、蓝领到金领的跨越……

黄传书成功的秘诀在哪里？7个字：我的人生我做主。

中专生活开始后不久，黄传书看到他的政治老师拿着律考书，不由想起自己父亲不懂法律经商被骗的事情，于是问老师自己能否考律师，武老师说可以，他又问怎样才能考，得到的答案是取得本科文凭并通过司法考试。从此，一个明确的目标开始在他的头脑中生根：考律师。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

他先报了一门自考课程——马克思主义哲学，结果顺利通过，在老师的指导下，他一次报了3门，又一次全部通过。于是他果断地终止了对工电课程的学习，全身心地致力于对自己人生目标的追求。本科、律考顺利完成后，他重新审视自己的目标，感到自己与社会的要求依然存在不小的差距。于是，他又做出了一个出人意料的决定：继续充电。

到山大旁听，接触的是全国各地高考胜出的“天之骄子”和来自世界各地青年精英，在歧视、蔑视的目光中，他顽强地成长并最终在高手云集的研究生考试中战胜曾经把他这个旁听生看做丑小鸭的“天之骄子”，成为山东大学法学院民商法专业为数不多的3个公费研究生之一。

在研究生学习过程中，他仍然没有放纵自我、随波逐流，而是在强化日常学习的同时仔细分析民商法专业今后的就业前景。他给自己确定了新的目标：从事律师非诉讼业务中的资本与证券运作。为达到这一目标所做的努力，为他日后进军北京法律服务界奠定了坚实的基础。研二实习，他开始北京之行，为将来律师生涯做准备；研三，他加盟了北京某知名的律师事务所，从事公司上市、并购，融资等业务。

他的职业生涯理念：明确目标，制订计划，付诸行动，及时检查，定期调整；

他的人生准则：日有所得，心中有数，持之以恒，学友互助；

他的座右铭：贵有恒，何必三更起五更眠，最无益，只怕一日曝十日寒；

他的人生信念：有志者，事竟成。

黄传书，一个80后的普通青年，但他用自己的职业生涯规划演绎了80后的人生宣言：我的人生我做主。

点评：“我的人生我做主”是目前许多大学生的人生信条。然而，在职业生涯的航程中，并非每个人都能成为自己前程的主人。大学生们经过几年的学校学习，最终都要走出校园，开始自己人生的第一份工作，迈出职业生涯的第一步。为了能够尽快地融入社会，并在社会中充分展现自己，实现自己的理想和人生价值，制订一份合理的职业生涯规划就显得尤为重要。职场上有句名言：“今天你站在哪里不重要，但是你下一步迈向哪里却很重要”。正确、合理地规划自己的职业生涯，是每一名大学生开启成功人生的第一步。

第一节　职业生涯规划的概念、特点与分类

从参加工作开始到退休为止，大部分人的职业生涯都要经历漫长的几十年，而高校毕业步入职场只是职业生涯的开始，如何走好这至关重要的第一步是非常关键的。有调查表明，我国大学生接受过系统职业生涯规划服务的仅有5%，

而了解自己的个性、兴趣和能力的有 12%，清楚自己职业发展将面临的优势与劣势的为 18%，能够清楚地知道自己想要从事的职业的只占 16%，而当面临职业选择和职业困惑时，找过专业职业咨询机构的却仅有 10%。

正是由于大部分高校毕业生因为没有接受过比较系统的职业生涯规划培训，不了解自身特点，在选择职业时动机模糊，不能够很好地将社会资源为己所用，职业生涯规划意识淡薄，从而导致大学生在求职过程中及步入工作岗位后产生了一系列的问题，如无法及时就业、离职率高等。

美国成功学大师安东尼• 洛宾斯曾经提出过一个成功的万能公式：成功=明确目标＋详细计划＋行动和修正＋坚持到底。对于一名刚刚步入大学校园的大学生，成功的第一步就是“明确目标＋详细计划”，也就是做好自己的职业生涯规划。

一、什么是职业生涯规划

（一）什么是生涯

当人们谈论经历时，“生涯”二字是大家经常见到听到的高频词，例如“艺术生涯”、“写作生涯”、“戎马生涯”等，那么“生涯”是什么意思呢？

按照字典的解释，生涯是指生命的极限、生活、生计等。因此，简单地说，所谓生涯是指从事某种活动或职业的生活。

（二）职业生涯与职业生涯规划

所谓职业生涯，是指一个人从职业学习开始到职业劳动最后结束的职业经历。而职业生涯规划是指，根据个人对自身主观因素和客观环境的分析，确立自己的职业生涯发展目标，选择实现这一目标的职业，制订相应的工作、培训和教育计划，并按照一定的时间安排，采取必要行动实施职业生涯目标的过程。

二、职业生涯规划的特点

正确把握职业生涯规划的特点，有利于大学生制订自己的职业生涯规划，确定自己终身的发展方向。总体而言，职业生涯规划的特点主要有阶段性、继承性、相关性和意志性等。

（一）阶段性

任何人的成功都不可能一蹴而就，要实现自己的远大理想都需要经过一个循序渐进的过程。因此，我们在制订职业生涯规划时，必须将其划分为若干阶

段，并为每个阶段设立明确的目标，制订相应的计划。

（二）继承性

大部分成功人士的职业生涯都是围绕着某一主线一直走下去的，都具有连续性和继承性。所谓成就，通常是某一行业工作过程中经验、知识、业绩等累积的结果。因此，职业生涯规划的每一步都应是紧密衔接、互为基础的。大学生尽量避免犯“见异思迁”、“这山望着那山高”的短视病，忽视职业生涯的继承性，自毁前程。

（三）相关性

职业生涯规划在设计的时候非常的复杂，它要求我们将与职业有关的各种因素充分地考虑进去，其中包括准确地认识自己的性格特征、心理状态、知识技能储备以及职业技能要求等情况，还要综合考虑社会环境、职业环境等多方因素。只有这样才能使我们的职业生涯规划更符合自身的特点，符合社会的需要，使自己的才能得到有效地发挥。

（四）意志性

在职业生涯规划制订完成后，应切实按照规划执行。在执行过程中，如果遇到困难与挫折要用坚强的意志来渡过难关，切忌遇到困难就逃避、退缩，甚至放弃。

三、职业生涯规划的分类

职业生涯是一个漫长的过程，科学地将其划分为不同的阶段，明确每个阶段的特征和任务，对于更好地选择和从事自己的职业，实现自己的人生目标非常重要。

对于职业生涯规划的分类，各国专家学者有不同的划分理论和方法，其中，按时间长度进行划分，职业生涯规划可以分为短期规划、中期规划、长期规划和人生规划 4 种类型。

1．短期规划

短期规划是指 2 年内的规划，主要是确定近期目标，规划近期应完成的任务。例如，计划 2 年内熟悉新公司规则，融入企业文化中，并为此花较多的时间与同事、领导沟通，向周围的人学习。

2．中期规划

中期规划一般为 2～5 年内的职业目标和任务，这是最常用的一种职业生涯

规划。例如，计划 3 年内成为部门经理，完成相应的业绩，以及为实现此目标而参加的培训等。

3．长期规划

长期规划一般指 5～10 年的规划，主要是设定较长远的目标。例如，计划 35 岁时成为分公司副总经理，以及为实现此目标应采取的具体措施。

4．人生规划

人生规划是指整个职业生涯的规划，时间长达 40 年左右，设定整个人生规划的发展目标和阶梯。

从字面上看，个人职业生涯规划从短期到中期，再发展为长期，直至整个人生规划，如同将要拾级而上的台阶，一步步发展。但在实际操作中，跨度时间太长的规划由于环境、个人的变化而难以把握，而时间跨度太短的规划又没有多大意义，所以，我们一般提倡个人职业生涯规划控制在 10 年内比较好。这样既便于根据实际情况设定可行目标，又便于随时根据现实状况进行修正和调整。

第二节　职业生涯规划基础知识

要做好职业生涯规划，我们必须了解一些与之相关的常识，例如，职业的概念与分类，职业生涯规划的基本原则和理论等。

一、职业的概念

职业是指人们从事相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动，是人的一种社会活动和生活方式，又是一种经济行为，也是人们从社会中牟取多种利益的资源。它对于每个人都极为重要，是一个人社会地位的一般性表现，也是一个人权利、义务和职责的体现。

在现实生活中，人们无不与职业活动发生着紧密的联系，职业活动几乎贯穿于每个人的一生。在生命的早期阶段，人们接受教育与培训，以便为将来的职业活动做好准备。从青年时期开始职业生涯到退休离开职业岗位，职业活动长达几十年。即使退休以后，还有不少人仍然参与职业活动。因此，职业活动是每个人社会生活中的重要组成部分。

职业具有经济性，即人们可以从职业中取得收入；职业具有技术性，即人们可以通过职业发挥才能和专长；职业具有社会性，即每个职业都承担一定的社会责任，履行公民义务；职业具有促进性，即每个职业都应符合社会需要，为社会提供有用的服务；职业具有连续性，即一般职业都是相对稳定的，非中断性的。

正确认识职业的概念是正确制订个人职业生涯规划的基础条件。对大学生来说，深刻理解职业的内涵，结合自己的特点选择职业非常必要。

二、我国的职业分类

《中华人民共和国职业分类大典》是由劳动和社会保障部、国家质量技术监督局、国家统计局联合组织，中央、国务院 50 多个部门以及有关研究机构、大专院校和部分企业的近千名专家学者参与编写的职业分类丛书。编制工作于 1995 年初启动，历时 4 年，1999 年初通过审定，1999 年 5 月正式颁布。

《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。8 个大类分别是：

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。

相关链接

未来受欢迎的八种人才

（1）懂管理、会经营，具有一定市场营销经验的管理人才。

（2）工作负责认真、能吃苦耐劳，具有某一项或多项特殊技能的人才。

（3）口头表达能力强，善于沟通，具有很强的交际能力的人才。

（4）具有较深的文字功底，会使用电脑，善于总结，勤于分析的人才。

（5）熟练掌握进出口贸易知识，外语口语较佳，通晓谈判技巧的人才。

（6）具有设计才能，擅长产品设计、商标设计和广告设计的人才。

（7）具有市场调查、市场预测、市场分析和市场营销能力的人才。

（8）具有会计、财务管理能力和经济头脑的人才。

三、职业生涯规划的基本原则

要做好职业生涯规划，首先要正确认识自身的条件与相关环境，从专业、兴趣、爱好、特长、机遇等方面尽早确定自己未来的发展方向。大学是培养专业人才的重要基地，大学生应当从跨入校门开始就确立自己未来的职业发展目标，制订职业发展规划。下面就来介绍大学生在进行职业生涯规划时应遵循的基本原则。

（一）社会需求原则

职业生涯规划必须与社会需求相结合。职业是一种社会活动，它必定受到社会的制约，如果职业脱离社会的需求，将很难被社会接纳。职业生涯规划要把握社会对人才需求的状况，以社会需求作为出发点和归宿点。这样的职业生涯规划才具有现实性和可行性。

此外，个人的职业发展与社会发展有着密切的关系。个人要求社会提供适宜发展的条件，满足个人的需要；同时，个人也必须为社会做出贡献，完成自己的社会义务。个人的发展必须顺应社会的发展，在追求个人发展的同时，不仅不能损害社会发展，还要推动社会发展。只有社会发展得好，社会中的每一位成员才可能有更好的自我发展。

（二）利益结合原则

利益结合原则即个人发展要与企业发展和组织发展相结合，应处理好个人与企业、个人与组织间的关系，寻找个人发展与企业发展、组织发展的结合点。

个人的职业发展，无论是就业还是自主创业，都离不开企业或其他社会组织。个人是在一定的组织环境和社会环境中发挥才干的，必须接受组织的现实状况，认可组织的目标和价值观念，并把自己的价值观念、知识技能和刻苦努力集中于组织的需要和发展上。因此，在制订职业生涯规划使应考虑利益结合的原则，对自己进行恰当的定位。

就个人而言，利益结合首先是自己必须为企业做出贡献，然后才能在企业发展中获得想要的东西。当我们制订薪酬目标时，不妨想想自己能为企业创造多少价值；当我们抱怨企业环境不好时，不妨想想自己能为它做点什么。

需要全本请访问 www.ertongbook.com