

高职高专就业指导规划教材

高职大学生 就业指导

GAOZHI DAXUESHENG JIUYEZHI DAO

主编 韩洪建



中国劳动社会保障出版社

高职高专就业指导规划教材

高职大学生 就业指导

GAOZHI DAXUESHENG JIYUEZHIDAO

江苏工业学院图书馆
藏书章

主 编
执行主编
副 主 编

韩洪建
陈秀兰
王武宁
熊汉莲
梅爱冰
桂建平

冷 涛
胡国芬
丁官元



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

高职大学生就业指导/韩洪建主编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2006
ISBN 7-5045-5768-4

I. 高… II. 韩… III. 高等学校:技术学校-毕业生-职业选择-教材
IV. G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 084553 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

北京人卫印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 11.25 印张 208 千字

2006 年 8 月第 1 版 2006 年 8 月第 1 次印刷

定价: 16.80 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

序 言

近年来，我国高等职业教育迅猛发展，一个充满活力的、基本适应社会主义现代化建设需要的高等职业教育体系已经初步形成。目前，高等职业教育在我国高等教育中已占半壁江山，为国家培养和输送了大批生产、建设、管理、服务等第一线需要的高技能人才。

职业素质的培养是社会和时代对职业教育的迫切要求。这些从职业院校中走出的从事实际劳动的毕业生职业素质的高低，直接影响到他们工作的质量，企业对社会的发展也是至关重要的。

毕业生就业状况是学校办学水平和人才培养质量的客观反映，直接影响着学校的招生及专业的发展，是高职院校赖以存在的前提。面对毕业生数量大幅度增加，就业形势日趋严峻的发展态势，全面、系统、科学地开展好毕业生就业指导工作，建立、健全就业服务体系已成为一个紧迫的现实问题。

高职生的毕业择业不是短时行为，高职生的职业生涯规划是一个长期的过程，就业指导课就不应仅是就业前的就业技巧指导，就业指导应是一个全面、系统的工作。把就业指导纳入职业院校思想政治教育体系中，帮助学生了解社会，适应职业，形成正确的职业理想，使学生成为社会需要的和谐的“准职业人”。本教材的编写者注意到了这一点。该教材从学生进校的第一年到就业前的大学第三年，很明确的告诉学生职业生涯发展所需要的各种素质与能力。引导学生在校期间培养起职业素质，具备社会所要求的职业能力。可以看出，就业指导不仅有政治思想课教师的加入，帮助学生树立正确的职业理想、择业观，还有专业课教师的具体指导，帮助学生养成职业所需要的职业道德、职业规范。而在这其中，职业指导师给予了学生全程的规划与指导。

就业指导不是枯燥乏味的说教，应是学生喜欢、需要的知识引导，尤其是职业院校的学生，其定位是高技能的人才。因此，就业指导课及其教材要具有可操作性。本教材将典型案例、各专业所需要的素质与知识等情景化的教学内容引入到就业指导的教学过程中，调动学生的兴趣，体现了师生的双向互动，具有较强的实践性。

我相信这本书的出版，将能引导高职大学生们对自己的职业化过程有更进一步的了解，帮助他们顺利就业，适应社会，走向成功。

中国就业促进会副会长 

2006年7月8日

内 容 提 要

本书是一部关于高职院校学生就业与创业的指导教材。本书从高职院校的培养目标、学生职业习惯的养成来分析高职院校学生就业与创业必备的素质与能力,并利用案例分析,引导学生在校期间培养起职业素质,具备社会所要求的职业能力,为高职生顺利就业、适应社会、走向成功提供必要的指导。

本书共分为八章,编写分工如下:

第一章 第一节 韩洪建 陈秀兰;第二节 熊汉莲

第二章 韩洪建 陈秀兰

第三章 丁官元

第四章 丁官元 梅爱冰 桂建平

第五章 胡国芬

第六章 王武宁 冷 涛

第七章 冷 涛

第八章 陈秀兰

其中,韩洪建负责全书编写指导及审定,王武宁负责有关协调领导工作,冷涛、陈秀兰负责编写大纲的议定,陈秀兰负责全书的统稿及具体联络工作。以上编写人员的工作单位均为湖北水利水电职业技术学院。

目 录

第一章 高职生活——我的“心”起点 /1

第一节 了解高职 /2

一、高职教育的特色与前景 /2

二、高职学生的培养 /4

三、尽快适应高职学习生活 /9

第二节 高职新生面临的新变化 /10

一、个人生活环境的变化 /11

二、学习环境的变化 /12

三、人际交往的变化 /13

四、管理环境的变化 /14

第二章 培养职业素质，做一个“准”职业人 /15

第一节 职业素质的培养是社会发展的需要 /16

一、职业素质与职业教育 /16

二、社会对职业人才的迫切需求 /17

第二节 职业道德 /18

一、什么是职业道德 /18

二、职业道德的培养 /18

三、成为职业化员工 /20

第三章 职业生涯设计 /23

第一节 职业生涯设计的基础知识 /24

一、什么是职业生涯及职业生涯设计 /24

二、职业生涯规划的原则与要点 /25

三、常见职业生涯的路线 /27

第二节 职业生涯规划的主要内容 /29

- 一、个人特征分析 /29
- 二、职业环境分析 /31
- 三、入职目标的选择 /31
- 四、发展路线选择 /32
- 五、设定职业生涯目标 /32
- 六、制定行动计划与措施 /32
- 七、评估与改善 /33

第四章 行业发展趋势与职业分类 /35

第一节 专业设置与行业发展趋势 /36

- 一、电子信息专业 /36
- 二、水电专业 /36
- 三、机电专业 /37
- 四、电气专业 /39
- 五、计算机专业 /39
- 六、建筑专业 /40
- 七、工程造价专业 /42
- 八、工程监理专业 /42
- 九、市政工程专业 /43
- 十、工程测量专业 /44
- 十一、文秘专业 /44
- 十二、旅游专业 /45
- 十三、营销专业 /46
- 十四、物流专业 /47
- 十五、会计专业 /48
- 十六、电子商务专业 /49
- 十七、商务英语专业 /49
- 十八、艺术设计专业 /50

第二节 职业分类与任职要求 /51

- 一、职业分类 /51
- 二、任职要求 /51

第五章 良好的人际关系助“我”成功 /61

第一节 人际交往 /62

- 一、人际交往的基本含义及特征 /62
- 二、人际交往的重要作用和功能 /62
- 三、人际交往的主要形式 /64
- 四、人际交往的一般原则 /66
- 五、影响人际交往的主要心理因素 /67
- 六、大学生人际交往的特点、方式和主要领域 /68

第二节 人际关系 /74

- 一、人际关系的含义 /74
- 二、建立良好人际关系的主要方法 /75
- 三、几种特殊人际关系的处理 /77

第三节 大学生人际交往礼仪 /82

- 一、礼仪教育的作用 /82
- 二、个人礼仪 /85
- 三、社交礼仪 /88

第四节 职场人际关系的建立 /92

- 一、职场人际关系的概念 /92
- 二、良好职场人际关系建立的技巧 /93
- 三、大学生人际交往与人际关系典型案例分析 /94

第六章 就业政策与就业抉择 /97

第一节 高职毕业生就业状况与就业政策 /98

- 一、整体就业形势不容乐观 /98
- 二、政策措施 /98

第二节 就业与择业 /101

- 一、获取就业信息 /101
- 二、多种就业选择 /102
- 三、毕业生在择业过程中的权利 /104

第七章 推销自己, SHOW 出“我”的风采 /107

第一节 自荐材料 /108

- 一、自荐材料的准备 /108

二、求职信的准备 /111

三、个人简历的准备 /116

四、自荐方式及技巧 /118

第二节 面试 /122

一、面试的种类 /123

二、面试技巧 /124

第八章 适应社会，走向成功 /133

第一节 角色转换与角色认知 /134

一、学生角色与职业角色 /134

二、角色转换与角色认知 /134

第二节 如何尽快适应社会 /137

一、树立良好的“第一印象” /137

二、把握成功，做企业认同的“职场赢家” /138

三、艰苦创业、奋斗成才 /146

附录 /149

附录一 湖北水利水电职业技术学院的专业设置方案 /150

附录二 会计电算化专业人才培养方案（湖北水利水电职业技术学院提供） /154

参考文献 /169

第一章

高职生活—— 我的“心”起点

第一节 了解高职

亲爱的同学，经过高考的洗礼，你幸运地成为高等职业院校的新学员。理解大学的性质、培养目标及神圣使命，了解高职生活的新变化，可以帮助同学们迅速适应高职新生活，顺利完成学业，实现自己的理想和抱负。

一、高职教育的特色与前景

在我国，高等职业教育与普通高等教育都属于高等教育。高等教育与整个国家的建设和发展紧密地联系在一起，高等教育承担着振兴国家和为国家发展的长远利益服务的使命，大学教育的目的是培养具有宽广的知识面、多种综合能力和较高的综合素质、具有健全的人格和独特的个性的创新型人才，高等教育在整个国家和社会发展中发挥着重要的作用。

但是，高等职业教育与普通高等教育二者是有区别的，其中最主要的区别在于人才培养的目标定位不同。

1. 高职教育培养的是高技能型人才

普通高等教育的培养目标是通过德育、智育、体育、美育培养全面发展具有创新精神与创造能力的高级专门人才，培养复合型人才、创造型人才、应用型人才。

高等职业教育的培养目标是培养拥护党的基本路线，适应生产建设、管理、服务第一线需要的德、智、体、美全面发展的高等技术应用型专门人才。学生应在具备必备的基础理论知识和专门知识的基础上，重点掌握从事特定专业领域实际工作的基本能力和基本技能，具有良好的职业道德和敬业精神。

高职教育是要培养高技能型人才，但高职生的“职业技术”不同于熟练工人掌握的操作技能。众所周知，技能是通过有目的的、有步骤的、有程序的反复训练而形成的，大多可以通过“模仿与尝试——练习与失误——纠错与训练”来掌握。换句话说，技能型的人也就是“师傅型”的人，他们所拥有的也只能是经验性或操作性的知识，是关于某项操作的步骤，而且，这个知识的获得路径是“实际场景的总结”。而高职教育中的“职业技术”，其形成路径与上述相反，是先拥有特定技术领域的专业背景知识，再通过相应岗位实践而获得的。其程序应该是：“知识应用与验证——岗位操作与实训——环节简约与优化——步骤整合与革新。”这一程序所蕴涵的教育意义显然是博大而又精深的，它需要对特定技术

领域“金字塔”形结构性知识的掌握，需要对技术特质的全面把握。“职业技术”需要“操作技能”，“操作技能”也是“职业技术”形成中的一个重要环节，但不是高职教育的主体更不是全部，高职院校的毕业生一开始就应是“能手”而不是“徒弟”，高职毕业生的成长方向应该是“技术驾驭和革新创造者”而不是只懂得工作程序的“操作师傅”。

2. 高职院校培养的是和谐发展的人才

作为高职院校，培养学生的职业技能仅仅是教会他们谋生的技能，而使学生身心健康发展则让他们终身受益，也促进了社会的和谐与发展。爱因斯坦曾经说：“学校的目的始终应该是：青年人离开学校时，是作为一个和谐的人，而不是作为一个专家”，仅仅用专业知识育人是不够的。通过专业教育，可以把学生培养成为一个有用的机器，但不一定是一个和谐发展的人。

以人为本的科学发展观，要求学校摒弃那种只帮助学生掌握基本的职业技能，而不管学生的身心是否健康，是否符合我国社会主义经济社会发展要求的全面发展性的人才的做法，这种职业教育只能培养“有用的机器”，而不是和谐发展的人。

现代社会知识更新快，一个人是否有能力、有造就，不仅看他现在知道多少，还要看他将来还能学会多少。现在很多企业，包括一些国内国际的知名企业，到学校招人、“抢人”，主要是着眼于未来员工的发展潜力。职业技能虽然重要，但不难解决，通过培训与实践基本上可以掌握。但一个员工的综合素质，尤其是作为后备管理人才的全面素质，绝不是短期培训就能实现的。这正是企业希望学校通过教育培养来解决的问题。

因此，职业院校培养的和谐发展的人才应该是指：一方面要有良好的职业素质，具备就业的本领；另一方面还要有良好的基础素质，具备发展的潜力。具体讲，既要能做事，又要会做人；既要会学习，又要懂生活；既要有良好的思想品德，又要有过硬的知识本领；既要健康的身体，又要有健全的人格。

3. 高职教育任务艰巨，前景光明

据 2005 年底劳动和社会保障部的统计数字表明，我国 2.7 亿城镇从业人员中，获得国家职业资格证书以及具有相当水平的技能劳动者只有 8 720 万人，只占从业人员的 33%。包括高级技师、技师、高级技工在内的高技能人才只有 1 860 万人，只占技能劳动者的 21%。其中，高级技师和技师分别只有 60 万人和 300 万人。目前全国许多地区和行业普遍存在高技能劳动者供不应求的现象，突出表现在制造、加工、建筑、能源、环保等传统产业和电子信息、通信、航空航天等高新技术产业以及现代服务业领域。高技能人才严重短缺，已成为制约经济

社会持续发展和阻碍产业升级的“瓶颈”。

2006年6月,中共中央办公厅、国务院办公厅颁发的《关于进一步加强高技能人才工作的意见》指出:本世纪头20年,是我国全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面重要战略机遇期。加快推进人才强国战略,大力加强高技能人才工作,培养造就一大批具有高超技艺和精湛技能的高技能人才,稳步提升我国产业工人队伍的整体素质,是增强我国核心竞争力和自主创新能力、建设创新型国家的重要举措,是在新的历史条件下巩固和发展工人阶级先进性、增强党的阶级基础的必然要求,对于促进人的全面发展,营造人才辈出、人尽其才的社会氛围,对于全面贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会,具有重大而深远的意义。各级党委和政府要进一步提高认识,坚决贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针,牢固树立科学的人才观,不断增强做好高技能人才工作的责任感和紧迫感,把高技能人才工作作为加快推进人才强国战略的重要内容,努力开创高技能人才队伍建设的新局面。

党中央、国务院高度重视高职教育,我国的经济建设、就业市场急需大力发展高职教育,以培养高技能人才为目标定位的高职教育,在我国有着十分光明的前景。

二、高职学生的培养

(一) 高职生应具备的知识结构

知识结构,是指一个人经过专门学习培训后所具有的知识体系的构成情况。合理的知识结构是担任现代社会职业岗位的必要条件,是人才成长的基础。高职生就业成功与否有很多因素,其中最重要的因素之一是求职者的知识与能力等综合素质是否满足用人单位的需要。近年来,用人单位在挑选人才时,对应聘者的综合素质要求越来越高。

1. 基础知识够用

基础知识是知识大树之躯干,是知识结构的根基。求职者无论选择何种职业,也不管要向哪个专业方向发展,都少不了有关基础知识,就像万丈高楼平地起,全靠基础来支撑。特别是随着科技和经济的高速发展,社会的产业、行业、职业结构调整的速度必然加快,高职毕业生在就业上已不可能再是从一而终,职业岗位的变动是不可避免的。要适应这种变化,掌握扎实的基础知识是必不可少的。

2. 专业知识扎实

求职者的专业知识是知识结构的核心特色所在。高职生对自己所要从事专业

的知识和技术要求的掌握要有一定的深度和广度。应对自己所学的专业有一个全面的认识,包括该专业的发展前景及其在社会生活中的地位和作用。其中,最关键的是掌握本专业的基本概念、理论体系、研究方法,并对该专业相关的知识有所了解,能够相互贯通、联系实际。

3. 需要不断调整和完善知识结构

一个人的知识结构并不是一成不变的,随着形势的发展,知识也需要不断地补充和更新。为使知识结构处于最佳状态,应根据需要及时进行调整,围绕选定目标不断积累并更新自己的知识,完善自己的知识结构。大量事实证明,一个人在学生阶段所获取的知识仅仅是一生中所需要知识的很少部分,大部分知识都要靠日后在工作中根据需要自学而获得,所以我们要不断补充、更新知识,以保证最佳的知识结构。

(二) 适应职业需要的能力和素质

在高职教育中,个人的基本能力的培养对于高职学生有很重要的意义,也是提高高职竞争力、体现高职教育目标和特色的关键。高职学生在学习与实践应注意各种基本能力的培养与提高,有意识地参加相关的活动,把自己的能力培养纳入个人的学习计划,并给予足够的重视。

高职学生的能力层次中除要具备一般大学生的能力外,还要特别强调应培养如下几项能力:

1. 职业工作能力

在现代社会中,从事各类职业的工作人员,要求其具有相应的上岗能力和专业能力,主要包括决策能力、创新能力、实际操作能力、组织管理能力、社会交往的能力、终身学习能力等。

决策能力,即对未来实现目标的决断和选择的能力。良好的决策能力可以对目标和实现目标的手段做出最佳选择。人们的决策过程,是一种思维活动的过程,其中心环节是对各种方案做出优劣判断和选择。对于即将毕业的高职生来说,如何选择职业是人生职业生涯的开端,是对自己决策能力的一个检验。

创新能力,即人们在改造自然和改造社会的活动中所具有的发明创造能力。培养创新能力需要有远大的奋斗目标,有理想、有抱负,有强烈的创造欲望,有胜不骄败不馁的精神,有批判继承和开拓创新精神,有坚定的意志和顽强的毅力。

实际操作能力,即就业者必须具备的一种实践能力,它是高职生在求职择业中的优势所在。在各行各业的众多职业岗位中,没有实际操作能力,很难胜任职业岗位的工作。近年的高职学生就业情况反馈表明,有的学生由于平时技能课和

实践课应付了事，加之校方不重视，致使大多数的学生在工作岗位上眼高手低，动手能力差，结果，用人单位以应用技术型人才聘去，却不能发挥作用。理论研究做不了，动手能力又差，理想工资又很高，是当今高职学生难“嫁”的重要原因。有的高职院校，向用人单位成批的输送实习生，在不到一周的时间里，又成批的被送回来，造成学校、用人单位两尴尬。高职学生应明确高等职业教育的概念，认真把握学校安排的实践实习课程，多动手多操作，充分利用学校提供的各种实践实习场所，真正在工作岗位上做到“招之即来，来之能战”。若达到这个标准，高职毕业生何愁“嫁”不出去。

组织管理能力，即指导计划实施、组织实践、决断和协调平衡的能力。组织管理能力不仅领导干部、管理人员要有，其他专业技术人员也应当具备。现代科学技术综合化、社会化、协作趋势日益增强，这就有一个组织协调、相互配合的问题。如果一个人缺乏组织管理能力，很难较好地完成各项工作。

社会交往的能力。社会交往的能力是在社会、组织活动中和谐处理和协调个人与他人、个人与组织之间关系的能力。包括劳动者的协作意识、团队精神和群组行为，还包括对更换职业的适应，主要是人与人、人与组织之间协调问题。个人与个人、个人与组织之间经常存在目标不一致、想法不一致、工作方式方法不一致，在个人与上司、个人与同事、个人与组织之间经常会产生矛盾。如何避免矛盾的产生，这就要求不仅要有较强的适应、协调能力和角色转换意识，还应该具有健康的心理素质，如乐观、稳定的心态和较强的耐受性。拥有良好的人际关系，善于沟通，这对高职学生毕业后的就业、工作极其重要。因此，高职学生个人应注意与同学之间的交往，注意协调与班组及院系的关系，乐观向上，做人诚恳。良好的沟通与人际交往能力一直是用人单位非常看重的职业品质。

终身学习的能力，即在人的一生尤其是职业发展的过程中，不断学习新知识的能力。现代社会的发展，使人们更新知识结构、提高多种技能和素质的任务变得异常艰巨和繁重，甚至成为社会可持续发展的一大课题。终身学习能力已成为职业人立足社会的基本能力。

2. 综合素质

综合素质是高职生求职择业的基础，也是干好事业的必要条件。一个人的综合素质如何，将决定他在求职择业时的自由度和取得职业岗位的层次。高职毕业生要想在求职择业中处于主动状态，获得理想的就业岗位，就必须全面提高自己的综合素质。用人单位不仅考察择业者的专业技能，也十分看重择业者的思想道德素质。良好的敬业精神是用人单位选择人才的重要指标，有的甚至提出了“以德为先”，高职生应该注重自己思想道德素质的提高。

◎资料分析

2005年大学生就业指导现状调查的启示

据中国青年报报道,《职业》杂志与搜狐教育频道2005年对大学本科和高职高专生等9 000余人进行了关于就业指导现状的调查。被调查的毕业生中,54.3%的人进入中小规模企业就业,52.4%的大学生找工作依赖学校和家人。很多企业人力资源部门招聘大学生时最头疼的是在浩瀚的简历中,应聘者没有明确说清楚希望申请的岗位。招聘人员说:“我们没有多余的精力帮助其做出挑选”。

1. 不少大学生在择业时存在“三不了解”

在回答“你是否了解应聘公司的选才要求和用人标准”时,23.9%的人回答“不清楚”。

在回答“你是否考虑过以后的职业发展”时,51.4%的人对此“只有模糊的想法和愿望”;17.6%的人“感到茫然,不知道自己能够做什么”,大部分的毕业生没有职业目标和规划。

在回答“你是否了解就业岗位的行业发展前景”时,52%的人说“没有研究过”。大多数毕业生不了解自己应聘公司的发展、用人制度、企业文化、核心价值、职业道德要求等,部分应聘者对自己即将在一个什么样的就业平台上迈出就业第一步只有模糊的概念,甚至根本没有目标。

2. 对企业的忠诚度成为被拒聘的重要原因

在回答“你毕业之后多久就重新换了一份工作”时,23%的人回答在短短半年内就换了工作;在1年内跳槽的占18.3%;2年内换工作的人占24%。只有25%的人毕业后的第一份工作超过3年。

3. 某些大学生缺乏职业指导和职业规划意识

随着大学生就业难这一问题的凸现,大部分应聘者缺乏规范的就业指导。比较受欢迎的指导服务方式是“企业人力资源经理、咨询专家的讲座”和“高校开设专门的就业指导课程”。

【点评】以上现象说明:

1. 加强就业指导是非常重要的。
2. 高职生在求职择业的过程中,认真考虑自己就业后的职业发展,制定