

全国职业教育规划教材

全国职业教育规划教材编审委员会审定

大学生就业与 创业指导教程

(修订版)

总主编 唐玲玲



南开大学出版社
NANKAI UNIVERSITY PRESS

全国职业教育规划教材
全国职业教育规划教材编审委员会审定

大学生就业与 创业指导教程

(修订版)

总主编 唐玲玲
主 编 丁 宏
副主编 潘 浩



南开大学出版社
NANKAI UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生就业与创业指导教程 /唐玲玲主编. —天津: 南开大学出版社.
2010. 10

ISBN 978-7-310-03464-2

I. ①大… II. ①唐… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV.
①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字 (2010) 第112558号

出 版: 南开大学出版社
印 刷: 北京旭晨印刷厂
经 销: 全国新华书店
开 本: 787mm × 1092mm 1/16
印 张: 16.75
字 数: 400千字
版 次: 2010年10月第1版
印 次: 2011年6月第2次印刷
定 价: 32.80元

责任编辑: 焦静宜

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 022-23508339

读者服务部电话: 022-23668705

发行部电话: 022-23672171

本书如有印装质量问题, 请与南开大学出版社联系调换。

PREFACE

前 言

胡锦涛总书记在十七大报告中指出：就业是民生之本。当前我国宏观就业形势十分严峻。伴随高校毕业生规模逐年增加，大学生就业压力更加突出，就业工作任务十分艰巨。对大学生进行就业指导与职业生涯规划教育，对于提升当代大学生个人竞争实力、充分实现个人价值、保持学校的健康发展、维护社会的和谐与稳定都有着十分重要的意义。本书是按照教育部颁发的《大学生职业发展与就业指导课程要求》的内容和要求，结合我国普通高校和高职高专院校开展就业指导教学的基本情况，集合国内职教专家和一线专职教师，共同编写了这本教材，可作为我国高校开设职业发展与就业指导课程的教材。

本书针对高校毕业生就业与创业方面存在的问题，从职业规划、就业形势与就业理念、就业信息准备、求职心态准备、求职技巧、面试与笔试、就业保障、创业指导等八个方面予以指导，具有较强的实用性。本书在编写中借鉴了当前毕业生就业指导方面的最新理论成果和实践经验，力求突破传统，有所创新，既立足实用性，具备指导功能，又注重方向性，富有教育意义。

本书不仅可以作为大学生就业、创业指导与职业生涯规划课程的教材，也适于就业、创业类的各种培训活动，还可以作为青年读者学习就业与创业知识的自学资料。

由于时间仓促和编者水平有限，书中难免存在不足之处，恳请广大读者给予批评指正。

编 者

2011年3月

CONTENTS

目 录

第一章 | 职业规划 1

- 1.1 职业概述 2
 - 1.1.1 什么是职业 3
 - 1.1.2 职业定位 6
 - 1.1.3 职业、专业与就业 9
- 1.2 职业与个性 13
 - 1.2.1 职业与性格 14
 - 1.2.2 职业与气质 18
 - 1.2.3 职业与能力 22
 - 1.2.4 职业与兴趣 23
- 1.3 职业规划 25
 - 1.3.1 职业规划步骤 27

第二章 | 就业形势与就业理念 31

- 2.1 认清就业形势 32
 - 2.1.1 总体就业状况 32
 - 2.1.2 高职高专院校就业形势 35
 - 2.1.3 就业政策 38
- 2.2 了解和树立新的就业观 41
 - 2.2.1 了解新的就业观 41
 - 2.2.2 树立新的就业观的做法 43

第三章 | 就业信息准备 47

- 3.1 搜集就业信息 48
 - 3.1.1 搜集相关就业信息 48
 - 3.1.2 信息收集的渠道 48
 - 3.1.3 把握就业信息的原则 56
 - 3.1.4 信息收集的注意事项 57
- 3.2 了解用人单位的人才要求和招聘流程 58
 - 3.2.1 不同类型企业的人才要求 58
 - 3.2.2 被企业排斥的毕业生类型 60
 - 3.2.3 不同类型企业的招聘流程 61

第四章 || 求职心态准备 63

- | | | | |
|----------------------|----|--------------------|----|
| 4.1 思想准备 | 64 | 4.3.3 矛盾心理 | 74 |
| 4.1.1 就业思想上的主要问题 | 64 | 4.3.4 焦虑心理 | 76 |
| 4.1.2 就业思想上的必要准备 | 64 | 4.3.5 依赖心理 | 76 |
| 4.2 心理准备 | 66 | 4.3.6 挫折心理 | 77 |
| 4.2.1 敢于竞争, 善于竞争 | 67 | 4.3.7 浮躁攀比心理 | 77 |
| 4.2.2 消除自卑心理, 正确对待挫折 | 67 | 4.3.8 不诚信的侥幸心理 | 78 |
| 4.2.3 坚持继续学习, 寻求更大发展 | 67 | 4.4 掌握求职中心理问题的调适方法 | 79 |
| 4.3 求职中常见的心理问题 | 68 | 4.4.1 认识自我 | 79 |
| 4.3.1 期望过高 | 68 | 4.4.2 端正心态 | 81 |
| 4.3.2 不合理信念 | 70 | 4.4.3 求职观念的转变 | 82 |

第五章 || 求职技巧 85

- | | | | |
|------------------|----|-------------------|-----|
| 5.1 简历 | 86 | 5.3.1 通用型证书 | 99 |
| 5.1.1 简历的作用 | 86 | 5.3.2 职业资格证书 | 99 |
| 5.1.2 简历的类型 | 86 | 5.3.3 获奖证书 | 100 |
| 5.1.3 简历的主要内容 | 88 | 5.3.4 其他证书及证明 | 100 |
| 5.1.4 编写简历的技巧和方法 | 89 | 5.4 求职途径 | 100 |
| 5.1.5 简历检查的关键点 | 91 | 5.4.1 现场招聘会 | 100 |
| 5.1.6 简历模板 | 92 | 5.4.2 网络求职 | 101 |
| 5.2 求职信 | 94 | 5.4.3 电话求职 | 103 |
| 5.2.1 撰写求职信的步骤 | 94 | 5.4.4 邮寄求职材料 | 104 |
| 5.2.2 撰写求职信的技巧 | 96 | 5.4.5 学校推荐 | 104 |
| 5.2.3 撰写求职信的注意事项 | 97 | 5.4.6 向实习单位求职 | 105 |
| 5.2.4 求职信模板 | 98 | 5.4.7 借助社会关系 | 106 |
| 5.3 相关的证书 | 99 | 5.4.8 境外求职 | 107 |
| | | 5.4.9 利用网络投递简历的技巧 | 110 |

第六章 || 面试与笔试、礼仪 115

6.1 面试 116

- 6.1.1 面试的类型与特点 117
- 6.1.2 面试的准备 118
- 6.1.3 面试的技巧 121
- 6.1.4 国企与外企面试策略分析 125
- 6.1.5 面试的注意事项 131

6.2 笔试 135

6.2.1 笔试的内容 136

6.2.2 笔试的方法 137

6.2.3 笔试的技巧 137

6.3 礼仪 138

6.3.1 行为礼仪 138

6.3.2 仪表礼仪 139

6.3.3 面试礼仪 139

第七章 || 就业保障 147

7.1 就业协议书 148

- 7.1.1 就业协议书概述 148
- 7.1.2 就业协议书的签订 149
- 7.1.3 就业协议书的解除 151

7.2 就业法律、法规 152

- 7.2.1 劳动法的含义 153

7.2.2 劳动者和用人单位的权利和义务 154

7.2.3 劳动合同法律制度 156

7.2.4 常见的劳动侵权行为 161

7.2.5 社会保险制度 175

7.2.6 劳动争议处理制度 181

第八章 || 创业指导 185

8.1 创业基础 186

- 8.1.1 正确认识创业 186
- 8.1.2 培育创业能力 189

8.2.4 做好创业的融资准备 198

8.2.5 做好市场调查与分析 199

8.2.6 编写创业计划书 201

8.2 创业准备 193

- 8.2.1 了解国内外相关行业信息 193
- 8.2.2 了解创业的法律法规 194
- 8.2.3 做好创业的知识准备 196

8.3 创业实践 211

8.3.1 筹集资金 211

8.3.2 组建团队 213

8.3.3 选择地点 214

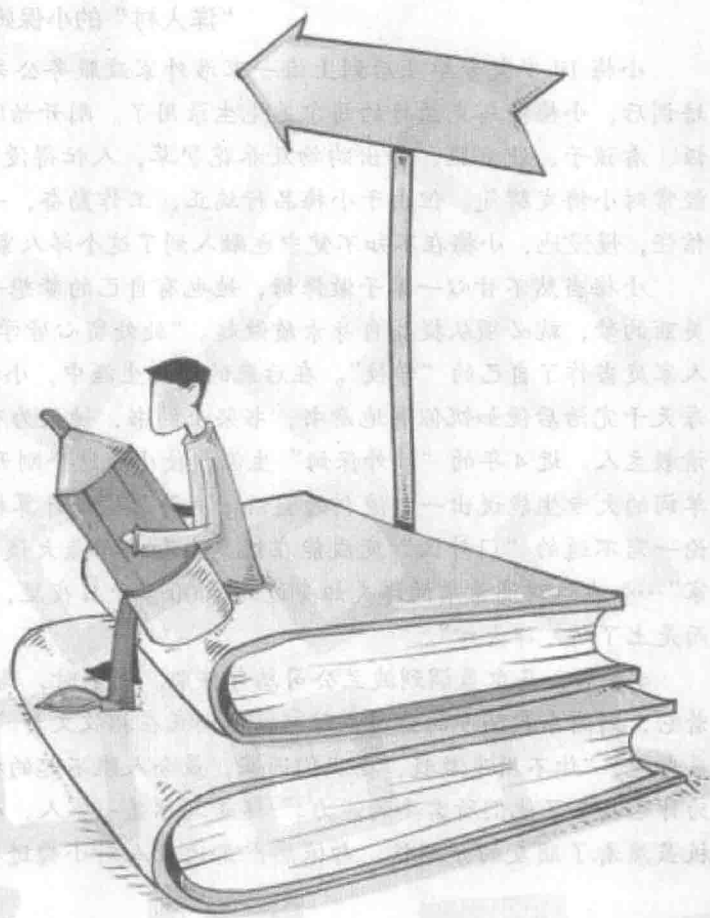
8.3.4	登记注册	215	【案例1】	到西部开创自己的事业	219
8.3.5	企业的运行	218	【案例2】	5万元到5亿元的裂变	221
8.4	创业典型案例评析	219	【案例3】	从老板沦为打工者	223
附 录 227					
附录A		中华人民共和国劳动合同法	227		
附录B		国家促进普通高校毕业生就业政策百问	238		

第一章

职业规划

学习目标

1. 了解职业的定义、分类和定位；
2. 探寻个人的性格、气质、能力、兴趣因素对职业的影响；
3. 熟知职业规划的重要步骤。



1.1

职业概述

人类要生存，社会要发展，首先要解决衣、食、住、行的问题，需要有人从事各种生产活动，有的经商、有的务农、有的做工、有的行医、有的教书……社会形成了各种不同的职业。因此，了解和掌握职业的有关基本知识，对今后的工作和学习具有非常重要的作用。

职业院校培养的是与我国社会主义现代化建设要求相适应，德智体美等方面全面发展，具有综合职业能力，在生产、服务、技术和管理第一线工作的高素质劳动者和中初级专门人才。我们迈进职业院校的大门，就将在培养高素质职业技术人才的摇篮里，学习专业，了解职业，完成学业，走向社会，在未来的职业舞台上，实现理想，创造人生价值。

 案例点击

“洋人村”的小保姆

小梅 19 岁大专毕业后到上海一家涉外家政服务公司应聘涉外保姆，在经过 4 个月的岗前培训后，小梅被乌克兰籍的马尔盖先生录用了。刚开始时，小梅虽然工作努力，每天拖地、做饭、看孩子、洗衣服、外出购物及养花护草，人忙得没有喘气的空隙，可女主人还是不信任，经常对小梅发脾气。但由于小梅品行端正、工作勤奋，一段时间后，小梅得到了马尔盖夫妇的信任，慢慢地，小梅在不知不觉中也融入到了这个洋人家庭。

小梅当然不甘心一辈子做保姆，她也有自己的梦想——做一个白领丽人。但若想实现这个美丽的梦，就必须从提高自身素质做起。“处处留心皆学问”，一年后小梅就开始把这个高知洋人家庭当作了自己的“学校”。在后来的保姆生涯中，小梅留心学习使自己终身受益的东西。她每天干完活后便如饥似渴地看书，书架上的书，她认为有用的都“啃”了一遍，理解不透的就请教主人。近 4 年的“涉外保姆”生涯，使小梅这个刚开始只会说“yes”或“sorry”之类常用单词的大专生能说出一口流利的英语；从简单认识计算机到熟练使用计算机；从一个对经济理论一窍不通的“门外汉”变成能在饭桌上和马尔盖大谈“OES 管理”（日清管理法）的“理论家”……在这对高素质的洋夫妇身边的 1000 多个日夜里，小梅觉得自己不是在做家政服务工作，而是上了所“洋大学”。

4 年后，马尔盖调到波兰公司总部任职。离别时，马尔盖递给小梅一封介绍信，说：“你拿着它，到浦东我朋友的公司应聘吧，他们正在招收文员。”那一刻小梅感动得热泪盈眶。但马尔盖却说，“你不用感激我，在我们国家，最令人瞧不起的就是拉关系！我之所以介绍你去，是因为你已具备了他们所需要的能力。”送走马尔盖一家人，小梅来到这家计算机软件公司应聘。老板虽然看了朋友的介绍信，却依然严肃地让人对小梅进行笔试和面试。小梅出色的英语水平，

以及对计算机办公软件的运用自如最终使他露出了笑容。

小梅成功了，两行热泪顺着面颊落下，这是经历艰苦攀登，达到一定高度者才能体会到的激动。

简 析

小梅的成功，不论是做家政工作，还是后来进入白领阶层，都说明她具备了社会所需要的多方面的职业素质。

1

.1.1 什么是职业

作为一种社会现象，职业不是人类诞生之初就有的，也不是永恒不变的。它是生产发展和社会分工的产物，也在随着生产力提高和生产需要而不断发展。在漫长的原始社会里，人类的劳动最早只有按男女性别进行的分工，男的打猎、捕鱼，女的采摘果实，所以不存在职业。原始社会末期，出现了最初的社会大分工，农业、畜牧业和手工业开始成为专门部门。此后，随着生产力的发展，社会分工越来越细，职业也就越来越多。职业是劳动者所从事的相对稳定的有报酬的社会劳动，是劳动者通过自身的能力所获得的社会角色。职业既体现了一个人的权利、义务和职责，也是一个人社会地位的最一般表现。

1. 职业的特征

(1) 经济性和稳定性。人们从事职业活动，在创造价值的同时也要求参与利益分配，获得一定的经济收入和报酬，从而维持自己和家庭的生存和发展。因此职业是能给劳动者带来经济回报的。劳动者正是为了持续不断地得到收入，才长期在社会分工体系中承担某一职能，从事特定职业。作为从事专门生产劳动活动的职业，它的形式和内容在一定时期内是相对固定的，这也保证了劳动者能通过连续从事这一职业获得稳定的收入。经济性和稳定性是不可分割的。只有稳定性没有经济性的工作不是职业，如家庭主妇；只有经济性没有稳定性的工作也不是职业，如彩票中奖。

(2) 知识性和技能性。每一种职业都需要劳动者具有一定的知识和技能，不同的职业要求不同的知识和技能。有的知识和技能比较简单和容易，不需要专门的学习和培训，就可以在社会生活中通过经验的总结和常识的积累来获得。原始农耕文明的最初出现就离不开先民们在天文、气象、水利等方面的知识和耕作、播种、收获等方面的技巧。现代社会各种新职业层出不穷，职业的知识含量越来越高，技术性能越来越复杂，需要从业者经过专业的学习和培训，具备专门的知识和技能，才能胜任特定工作。

(3) 多样性和层次性。职业的多样性体现在职业的领域和范围十分广泛，涉及人类社会生产和生活的方方面面。而且职业的分化还在继续，职业的种类还在不断增加。同时这些不同的职业岗位对劳动者素质和条件有着多样的要求。职业的层次性包括各类职业间的层次和各个职业类型内部的层次。从社会需要角度来看，职业并没有高低贵贱之分，但是现实生活中由于对

从事职业的素质要求不同以及人们对职业的看法或舆论评价的不同，职业便有了层次之分。职业层次往往是由不同职业中体力、脑力劳动付出的多少，收入水平的高低，工作任务的轻重，社会声望和权力地位的高低等因素决定的。

(4) 同一性和差异性。在同一类别的职业内部，由于劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近，人们往往形成同一的行为模式、语言习惯和道德规范。正是基于职业的同一性，才分别产生了医生、教师、工程师等各自不同的职业群体。

由于劳动条件、工作对象、工作性质等都不相同，不同职业之间存在着很大的差异，各自具有不同的行为模式，有不同的道德规范，因而具有差异性。随着科学技术的进步，经济体制的改革，新的职业还会不断产生，各种职业间的差异也会不断变化。但不同的职业间也不是完全不同的，也具有特定的同一性，如岗位基本固定、工作时间固定、按劳取酬等方面基本上是同一的。这有利于不同职业的人们相互之间的交流和沟通。

(5) 社会性和时代性。职业是生产发展和社会分工的产物。它的形式和内容都离不开社会的存在，受到社会政治、经济、文化等因素的影响，还与社会制度和社会政策相关。随着时代的发展和社会的进步，职业在不断地发生变化。旧的职业不断被淘汰，新的职业不断产生。相同的职业在不同时期会有不同的内容和形式。从不同时期出现不同的热门职业就可以看出来，职业具有鲜明的时代特点。我国曾出现过的“当兵热”、“从政热”、“上大学热”、“经商热”、“出国热”等，都反映出特定时期人们对某种职业活动的热衷程度。

2. 职业的分类

根据不同的标准，职业有不同的分类方法。这里分别就国外和我国的职业分类作一简单介绍。国外的职业分类主要有三种。

(1) 按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类

例如，美国的职业分类方法之一是把工作人员分为两大类：白领工作人员和蓝领工作人员，即通常所说的白领与蓝领阶层。白领工作人员包括：

- ① 专业性和科技性的工作，如会计、建筑师、计算机专家、工程师、法官、医生、教师、牧师、社会科学家、作家等；
- ② 农场以外的经理和行政管理人员；
- ③ 销售人员；
- ④ 办公室工作人员。

蓝领工作人员包括：

- ① 手工艺及类似工人，如木匠、砖瓦匠、建造保养油漆工、运输装置机工等；
- ② 农场以外的工人，如饲养人员、建筑工人、垃圾工、伐木工等；
- ③ 服务性行业工人，如清扫服务工、农场工人、私人服务人员等。

这种分类概括简要，但明显表现出职业的等级性。

(2) 按心理的个别差异进行分类

例如，美国著名的职业指导专家约翰·L·霍兰德创立的人格-职业类型匹配理论，把人格类型划分为6种：即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和传统型，对应这几种人格类型，将职业划分为6大类型。这种分类，把个性心理特征与职业类型二者统一起来，便于实

现职业指导,可促成人们在有乐趣的职业指导环境中学习和工作,使从业者在心理上得到满足,充分发挥创造性进而提高工作效率。例如,企业型的可去做厂长、经理,艺术型的可去做乐队指挥、音乐教师,研究型的可去做科学家、工程技术人员等。其难点在于择业或实施职业指导时,必须采取严格准确的心理测试,况且人的人性心理特征和职业都是发展变化的,也很难用固定格式把人与职业匹配起来。

(3) 依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类

例如,加拿大根据不同企业、单位或行业中类似职业或工种的主要活动,把属于国民经济中主要行业的职业划分为23个主类,主类下分81个子类,489个细类,7200多个职业基本名称,并规定了每种职业的定义、主要内容及从业人员的合格条件。

我国的职业分类主要也有三种。

一种是依据在业人员本人所从事的工作性质的同一性进行分类。按照职业分类国家标准GB/T6565-1999《职业分类与代码》和《中华人民共和国职业分类大典》,将职业化分为大类、中类、小类、细类四层,即大类8个,中类66个,小类413个,细类(职业)1838个。具体如下表。

类 别	中 类	小 类	细 类
第一大类 国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人	5	16	25
第二大类 专业技术人员	14	115	379
第三大类 办事人员和有关人员	4	12	45
第四大类 商业、服务业人员	8	43	147
第五大类 农、林、牧、渔、水利业生产人员	6	30	121
第六大类 生产、运输设备操作人员及有关人员	27	195	1119
第七大类 军人 111 第八大类 不便分类的其他从业人员	1	1	1

在8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;第八大类是不便分类的其他劳动者。2004年,我国首次开始全面修订《中华人民共和国职业分类大典》,大典中增加了电子商务师、项目管理师等一批新职业。这种分类在国家职业教育培训中起到重要的导向作用,它确定的职业分类为职业教育培训设置专业和确定教学内容提供了重要参照。

另一种是主要按企业、事业单位、机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动的性质的同一性分类,即按所属行业分类。我国将国民经济各行业划分为13个门类:

- ① 农、林、牧、副、渔、水利业;
- ② 工业;
- ③ 地质普查和勘探业;
- ④ 建筑业;
- ⑤ 交通运输、邮电通信业;
- ⑥ 商业、公共饮食业、物资代销和仓储业;
- ⑦ 房地产管理、公用事业、居民服务和咨询服务业;
- ⑧ 卫生、体育和社会福利事业;

- ⑥ 教育、文化艺术和广播电视事业；
- ⑥ 科学研究和综合技术服务事业；
- ⑥ 金融、保险业；
- ⑥ 国家机关、党政机关和社会团体；
- ⑥ 其他行业。

第三种是按照三大产业将职业划分为相对应的三类。第一产业包括农业、林业、渔业和畜牧业。主要是利用生物机能，通过自身劳动去强化或控制生物生命过程，取得符合社会需要的物质产品。具体职业有农艺师、农业技术员、林业工作者、畜牧者、兽医、农民、牧民、渔民、农机工等。第二产业包括采矿业，制造业，电力、燃气及水的生产和供应业，建筑业。具体职业有厂长、经理、工程师、技术员、设计师、统计师、会计师、计算机程序员、各种机械和车床的操作工、炼钢工、石油钻井工、电工、电焊工、装配工、化验员、检验员、保管员等。第三产业是除第一产业、第二产业以外的其他行业。它包括交通运输、仓储和邮政业，信息传输、计算机服务和软件业，批发和零售业，住宿和餐饮业，金融业，房地产业，租赁和商务服务业，科学研究、技术服务和地质勘探业，水利、环境和公共设施管理业，居民服务和其他服务业，教育、卫生、社会保障和社会福利业，文化、体育和娱乐业，公共管理和社会组织，国际组织等。具体职业既有传统的列车员、列车长、船长、驾驶员、机械师、调度员、售票员、售货员、营业员、营销员、会计师、邮递员、报务员、教师、记者、作家、律师、医生、教练员、运动员、研究员、政府官员、公务员、检察官、审判员、各级军官、警察等之外，又有国家定期公布的新职业，如网络编辑员、职业信息分析师、商务策划师、动画绘制员、模具设计师、客户服务管理师等。

1

1.1.2 职业定位

案例点击

皮特的故事

皮特·强生的父亲开了一家洗衣店，并且让强生在店里工作，希望他将来能接管家族事务。但皮特厌恶洗衣店的工作，懒懒散散、无精打彩，在父亲的强迫下，勉强做一些工作，然而心事却完全不放在店里。这使他的父亲非常苦恼和伤心，觉得自己养育了一个不求上进的儿子，在员工面前深感丢脸。

有一天，皮特告诉父亲自己想到一家机械厂工作，做一个普通工人。抛弃现有蓬勃兴旺的家族事业，却想出去打工，一切从头开始，父亲对他的想法完全无法理解，并且横加阻拦。但是，皮特坚持自己的想法，穿上油腻的粗布工作服，开始了劳动强度更大、时间更长的工作。他不但不觉得辛苦，反而觉得十分快活，边工作还边吹口哨。工作之余，他选修工程学课程，研究引擎、装配机械。1944年他去世时，已经荣升为波音飞机公司的总裁，制造出“空中飞行

堡垒”轰炸机，为盟军赢得第二次世界大战的胜利立下了汗马功劳。

如果当年留在洗衣店里，皮特和洗衣店的结果将如何呢？可以想象得到的是洗衣店破产，皮特一贫如洗。

简 析

一份职业既符合自己的天赋，同时又是自己的兴趣爱好所在，该是多么惬意。在以往的人看来，这不过是一个梦想，而对于现代人而言，却变成了一种可能而且必须实施的现实。因为它不仅能为人生带来快乐，而且使自己变成更有竞争力。

职业定位就是通过对行业发展的充分了解，根据自身能力及个性等各方面因素，对照有关职业的特点及择业条件，在职业规划和选择中对自己的职业趋向及范围进行综合考虑和定位。职业定位是职业目标的具体化，是职业目标的理想性和现实性的统一，是自我定位和社会定位两者的结合。

不同类型的人有各自的最佳职业范围。在这特定的范围里，其才能与潜力可以达到最充分的发挥。如果不顾主客观条件，盲目地选择职业，就有可能使自己脱离这一范围，不仅在工作中难以取得成就，而且容易造成性格压抑，造成不必要的挫折和失败。因此，很多人常常出现职业定位模糊的现象，如选择专业与自身兴趣、爱好不吻合；盲目求职，没有充分考虑自身的优劣势；对目前工作状态不满意，但又不知所措；面临多个选择，或对未来职业发展没有把握等。因此，人的一生事业是否成功，关键在于职业定位是否准确。回想一下那些成功人士，如果当初他们好高骛远、眼高手低，能取得今天的成就吗？

从持续性职业发展的角度来看，职业发展过程是行业经验积累的过程，而行业经验的积累则关涉到高端职业的发展方向。因此准确的职业定位关乎一个人的职业前途。职业定位不正确，会让人付出巨大的时间成本和机会成本。意大利诗人但丁说过：“要是白松的种子掉进英国的石头缝里，它只会长成一棵很矮的小树，但要是它被种在南方肥沃的土地里，它就能长成一棵大树。”

1. 职业定位的原则

(1) 要满足社会需求。人在选择就业岗位时，应把社会需要作为前提，以社会对人才的要求为准则。人所从事的职业活动是社会的职业活动，社会需求促成了职业的分工，从而使职业岗位的选择成为现实。只有符合社会需求的定位，才有实现的可能。因而，职业院校毕业生在职业定位时一定要做到个人需求服从社会需求，当个人择业目标与社会需求发生矛盾时，必须及时地调整个人的定位，使其与社会需求相一致。

(2) 要体现政策导向。人在职业定位时，应把有关政策作为择业必须遵守的规范。为了实施“人才强国”战略，保证社会经济的全面协调发展，国家必然会制定政策从宏观层面来调控人才的流向和分布。就业政策是国家根据社会需求情况而制定的，带有一定的强制性和导向性，职业院校毕业生在职业定位时应该到祖国最需要自己的地方去施展才能，以实现人才资源的合理配置，避免人才资源的浪费。

(3) 要做到发挥特长。结合自身素质、特点和发展状况，根据个人特长来准确定位职业岗位，首先，有利于职业院校毕业生迅速适应社会。职业院校毕业生从学校走上社会承担一定的

工作任务,需要一个适应过程。职业院校毕业生能够发挥个人的特长,就能较快地胜任本职工作和适应社会,还有利于职业院校毕业生增强自信心。职业院校毕业生选择并从事了能够发挥自己特长的职业岗位,就会使自己保持良好的精神状态,在积极主动的工作中取得成绩,增强自信心,同时,有利于人才资源的合理配置。人只有当个人的特长与职业岗位的要求相适应时,才能做到人尽其才,才尽其用,使人才资源得到合理配置,促进社会的进步和发展。

(4)要坚持尽快成才。在职业定位时,应以有利于自己成才的意识来选择职业岗位。要成才,就要有奋斗。因此,首先要树立基层意识。目前我国的人才流向不合理的现象仍十分突出,经济发达地区和大城市尽管人才拥挤,但仍是人才流向的“热点”,而广大边远地区和基层单位,虽急需人才,却仍是人才流向的“冰点”。要认识到基层才是自己的“用武之地”,才是自己走上成才的最佳之路。其次要树立艰苦奋斗意识。职业院校毕业生较少到艰苦地方锻炼的现实使他们普遍缺乏艰苦奋斗的意识,而艰苦奋斗正是创业者、成才者必不可缺的精神支柱。只有经过艰苦奋斗的历程,才有可能成为社会有用之才。

2. 职业定位的方式

要做到就业的准确定位,首先要冷静下来仔细分析一下自我:有没有可利用的环境背景,如政治背景、经济背景、科技背景、文化背景;有没有可借助的外部条件;具有什么样的经验、知识和技能;掌握的信息量如何;思维方式是否科学等。大多数学生在校期间,除用功地掌握书本知识以外,经验无从可谈,技能也不够熟练,信息十分有限,思维方式也不成熟。认清了自己的这些短处,告诉自己没有资格去过分挑选就业去向,只有抓紧学习,不断提高,以他人之长补己所短。只有这样才能找到适合自己发展的位置。高职高专学生的就业意识和岗位,也应该由精英地位变成大众化定位,面向高技能岗位就业。

但只有准确定位还不够,没有正确的定位方式同样不会成功。在职位竞争激烈的今天,许多人都想“一步到位”,但实际上却很难办到。还要认真思考一下就业定位的具体方式,发挥长处还是弥补短处,或者扬长补短相结合。

(1)发挥长处。在目前的就业形势下,可以通过发挥长处来实现自己进入社会的第一步。要在自己所熟悉的知识领域里寻找就业方向,要以自己的专长为突破口,让用人单位发现自己身上的闪光点。这样的职业定位能够比较快地进入职业过程,融入工作当中,也能够比较容易做出成绩。

(2)弥补短处。木桶理论认为:一个由木块做成的木桶,其盛水量是由最短的木块决定的。提高盛水量的最经济的办法就是将最短木块加长。提高自己业务水平的最快捷的办法是找出自己的弱点,然后全力克服。这样的职业定位是在没有明显差距和不足的情况下,增加选择机会,找到相应的工作。高职高专学生在校期间补上自己最短的那块“木板”显得十分重要。例如,有的学生其他方面素质都不错,但是英语水平较差,这就可能与很多外资企业和具有国际交流与往来的单位无缘。如果补上这个不足,就可以大大拓宽就业的方向。

(3)扬长补短相结合。当前,许多大型企业对学生素质的要求往往比较高,需要具有全面发展的能力,不仅要求学生要有突出的优点,而且如果有哪一方面有所欠缺,也会失去就业机会。这就对毕业生提出了更高的要求,要在发挥长处同时消除“跛脚”的方面。但这也搭建了一个更高的就业平台,迈出了更大的一步,为实现更高的职业定位提供了可能。无论是在

大企业还是在中小企业，一定要明确：这里就是我人生的第一个平台，我的目标是单纯补短，我只能谦虚做人，诚恳做事，心态积极，努力工作。尽量多地发掘学习别人身上的优点，在最短时间内完善自己。另外，要善于忍耐，告诉自己：不要计较报酬，计较个人得失，只有尽快积累社会经验，沉淀书本上的知识，获得专业方面的信息，成熟自己的思维方式，才能具备优势，人生之舟才能迎风而进。

1

1.3 职业、专业与就业

案例点击

专业决定职场未来？

每年高考季节，考生和家长都要在各类专业之间思来想去，小心翼翼地揣测今后的就业情形。可是找工作一定要专业对口吗？现在有多少人做着和所学专业相关的工作？所学专业对现在的工作到底有何影响？

根据某网站的调查，在“您认为专业选择对就业的影响？”的问项中，选择影响不大，还是看个人能力的只有17%；有一定影响的占34%；而觉得当然重要的有49%。对于“目前您最看好的就业专业类别是什么？”的问题中，电子信息类的比例最高，是18%；其次是管理类16%；营销类14%；物流类9%；媒体信息类和生物技术类都是8%；法律类、汽车类、现代医药类和环境能源类都是6%；新材料类4%。虽然大家都认同专业选择和就业的紧密关系，但从调查结果来看，具体到专业选择上，当事者还是会举棋不定。现在市场和职场风向变化较快，热门专业过几年是否会变成冷门专业都很难说。比如以前护理类、师范类、能源、环保、后勤物流类专业并不被人重视，但现在这些人才比曾经热门的贸易、财会专业毕业生更吃香。

在“您是根据自己的兴趣报考专业的吗？”的问项中，调查显示参与者中当初报考所学专业是根据自己的兴趣决定的只有42%；父母的意见也起了关键的作用，有26%的人是听从父母决定的；其次是服从调剂分配的24%；根据学校老师意见报的有8%。因此，建议现在学子们在选择专业的同时，要根据自己的兴趣和父母老师等丰富的社会经验做出客观的选择。一味的追求爱好，不客观考虑就业形势和社会需求，爱好也许在长时间后会变成消耗，而强制的父母包办会令学生一开始就厌烦专业，学习不用心，再好的专业也提不起学生的兴趣，影响学业和就业。

对于“您目前所从事的职业和您在大学所学的专业是否吻合？”的回答，肯定对口吻合的只有26%；选择最多的是“有关系但非本专业对口工作”，占43%；最少的是“没关系，却是我的爱好和特长”，有9%；根本没有关系的有22%。选择“有关系但非本专业对口工作”的比例最高有两点原因，第一是随着新职业不断的推陈出新和老职业内涵随着科技发展的日新月异，人们所学的专业技能和知识很难像以前一样定向在某一职业方向。如计算机科学与技术类专业的毕业生开始适合从事软件开发、经营和维护，或到高校和科研机构从事教学、科研和技术工