



高等教育“十一·五”规划教材

大学生

职业发展与就业指导

王昆来 尹玉斌 主编



科学出版社

高等教育“十一五”规划教材

大学生职业发展与就业指导

王昆来 尹玉斌 主 编

何福全 副主编

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书是作者根据长期从事职业生涯规划、就业指导、创业教育指导工作的经验编写而成的。本书立足于在校大学生的求学实际,将学习与生活中遇到的困惑与迷茫,职业意识与职业兴趣的培养、职业能力的塑造,就业适应、就业技巧与创业教育等结合起来;将大学生职业生涯规划、就业指导、就业能力培养的内容进行有机结合,引用大量案例,有针对性地帮助大学生树立学习意识、就业意识、创业意识和对国家及社会的责任意识。

本书内容新颖、实用性和可操作性强,可作为高等院校开设大学生职业发展与就业指导教育的教材,也可作为从事职业、就业指导工作人员及其他择业人员的培训教材和自学参考书。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展与就业指导/王昆来,尹玉斌主编. —北京:科学出版社, 2010

(高等教育“十一五”规划教材)

ISBN 978-7-03-028042-8

I. ①大… II. ①王… ②尹… III. ①大学生-职业选择-高等学校: 技术学校-教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 115530 号

策划:姜天鹏 宋 芳

责任编辑:王纯刚 李 瑜 / 责任校对:马英菊

责任印制:吕春珉 / 封面设计:东方人华平面设计部

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京鑫丰华彩印有限公司

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2011年2月第 一 版 开本:787×1092 1/16
2011年2月第一次印刷 印张:20 3/4
印数:1—4 000 字数:471 000

定价:35.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换<鑫丰华>)

销售部电话 010-62134988 编辑部电话 010-62135517-2038

版权所有,侵权必究

举报电话:010-64030229; 010-64034315; 13501151303

本书编写人员名单

主 编 王昆来 尹玉斌

副主编 何福全

参 编 (按姓氏笔画排序)

卢珍娟 闫卓慧 闫翠珍 张业清 张树梅

李宏伟 杜 瑶 杨高茂 俞竹青 普 通

前 言

大学生就业一直是社会各界关注的热点。大体上说,就业形势随着社会的改革发展,经历了 20 世纪 90 年代前后的计划分配阶段、90 年代末期前后的双向选择阶段及现在多元化的就业选择阶段,即自主择业、双向选择、竞聘上岗、自主创业相结合的阶段。职场的这种变化,在加大职业压力的同时,也激发了大学生的就职活力,并开始对自己的职业生涯进行理性的规划。关于大学生就业难问题,不仅是大学生关心的话题,也是社会各界关注的话题。而有关职业规划、求职创业等话题,在校园里的讨论更是如火如荼。因此,为满足学生择业、就业、创业的需要,配合高等院校开展就业指导教学活动,我们组织有丰富就业指导经验的教师编写了《大学生职业发展与就业指导》一书。

面对严峻的就业形势,大学生本着为自己职业发展着想的目的,有必要按照职业生涯规划理论加强对自身的认识与了解,找出自己感兴趣的领域及优势所在,其中最重要的是明确人生目标和自我定位,明确“我能干什么?”、“社会可以给我提供什么机会?”、“我选择什么?”、“我怎么干?”等问题,使理想实际化,为走入社会辨明方向。

全书按觉醒—知己—知彼—目标—计划—能力—行动—成功为总体逻辑思路,包含大学生职业生涯规划、大学生就业指导和大学生就业能力的培养三大部分,共 14 章。“大学生职业生涯规划”部分让学生建立职业意识,通过自我分析和环境分析设定自己的职业目标、规划自己的未来;“大学生就业指导”部分主要包括我国的就业形势和政策,毕业生就业去向的分析,大学生求职技巧以及求职心理调适,大学生就业权益保护和职业适应,创业基础教育等内容;“大学生就业能力的培养”主要介绍了大学生就业能力以及如何培养大学生就业能力。

本书由王昆来、尹玉斌担任主编,何福全担任副主编。其中,第 1 部分由王昆来编写;第 2 部分的第五章至第九章由尹玉斌编写;第十章至第十二章由何福全编写;第 3 部分由张业清、李宏伟、杨高茂、俞竹青、闫翠珍、普通、张树梅、杜瑶、卢珍娟、闫卓慧共同编写。

在本书的编写过程中参考了许多文献、书籍和网上资料,借鉴了许多同行们的实践经验,难以全部注明,恳请原作者见谅。同时也得到了杨涌滨、王庆华、毛明洁、姚远、苏华、邵玉洁等多位教师的大力支持和帮助,在此一并表示感谢。

由于我们的研究能力、学术水平有限,书中难免有疏漏和不当之处,恳切期望读者批评指正,以便于进一步修改和完善。

编 者

2010 年 9 月

目 录

第 1 部分 大学生职业生涯规划

第一章 认识职业生涯规划	3
第一节 认识工作、职业与事业	3
一、工作、职业与事业	3
二、职业的特征	4
第二节 职业生涯规划的意义	6
一、职业生涯规划的基本概念	6
二、职业生涯规划的意义	7
第三节 职业生涯规划的原则	9
一、职业生涯规划的原则	9
二、职业生涯规划的内容和步骤	9
课后实训	11
第二章 自我分析与职业倾向	14
第一节 职业兴趣分析——择己所爱	14
一、什么是兴趣	14
二、兴趣对职业生涯的影响	15
三、霍兰德的职业兴趣类型理论	16
第二节 性格分析——择己所适	19
一、什么是性格	19
二、性格与职业选择的关系	20
三、通过 MBTI 探索职业性格	21
第三节 技能探索——择己所能	26
一、能力与职业发展的关系	26
二、能力的分类	26
三、技能的分类	27
四、不同职业对大学生知识与技能的要求	31
五、雇主们最重视的技能	33
第四节 职业价值观（职业锚）探索——择己所需	34
一、什么是职业价值观	34
二、价值观的激励作用	35
三、职业价值观与职业选择的关系	35

四、职业价值观探索·····	36
课后实训·····	39
第三章 探索职业环境·····	44
第一节 职业的外部环境分析·····	44
一、宏观职业环境·····	44
二、世界未来行业发展趋势·····	46
第二节 职业的内部环境分析·····	49
一、组织结构·····	50
二、组织文化·····	51
三、用人单位的用人要求·····	51
第三节 职业信息的获取与分析·····	52
一、了解职业信息的作用·····	52
二、职业信息探索的策略和方法·····	53
课后实训·····	58
第四章 决策与行动计划·····	61
第一节 职业生涯目标·····	61
一、设立目标的指导原则·····	62
二、目标和行动·····	63
第二节 职业生涯决策·····	64
一、决策类型·····	64
二、职业决策上的误区·····	65
三、职业决策的原则·····	65
四、职业决策的要素·····	66
五、应对职业决策中的挑战·····	67
第三节 职业生涯规划书的设计·····	73
一、职业生涯设计的主要内容·····	73
二、职业生涯设计的实施步骤·····	74
三、职业生涯规划中常见问题及对策·····	78
四、职业生涯规划书的撰写·····	81
第四节 职业生涯管理·····	99
课后实训·····	105

第2部分 大学生就业指导

第五章 就业指导概述·····	109
第一节 就业的含义·····	109

一、什么是就业	109
二、就业的基本特征	109
三、灵活就业的基本概念和主要形式	110
第二节 就业指导的含义	110
一、什么是就业指导	110
二、就业指导的内容和学习方法	111
第三节 大学生就业指导的意义	114
一、有助于国家对人才资源的合理配置	115
二、有利于促进高校教育体制改革和学科建设的调整	115
三、能帮助毕业生树立正确的择业观	115
四、能帮助毕业生进行正确的职业选择	117
五、能促进毕业生的发展与成才	118
六、有利于促进教育改革和提高学校的声望	119
七、有利于提高大学生的综合素质	119
课后实训	120
第六章 就业形势与政策	121
第一节 当前就业环境与形势	121
一、我国大学毕业生面临的就业环境	121
二、目前高校毕业生就业的有利条件	121
三、大学生就业面临的不利因素	123
第二节 国家有关大学生就业的政策	124
一、人才聘用制度	125
二、人事代理制度	125
三、就业准入制度和职业资格证书制度	126
四、见习制度	128
五、大学生就业政策解读	128
第三节 毕业生就业流程	131
一、毕业生就业主管部门的一般工作程序	131
二、用人单位招聘、录用毕业生工作程序	132
三、毕业生自身的择业程序	133
课后实训	134
第七章 毕业生就业去向的分析与选择	136
一、毕业去向的主要形式	136
二、毕业去向选择的原则与分析	141
课后实训	145

第八章 求职准备	149
第一节 求职的心理准备	149
第二节 知识与技能的准备	150
一、合理的知识结构	150
二、综合能力	150
三、专业特长	151
四、职业能力的基本要求	151
第三节 求职材料的准备	152
一、求职择业材料准备的一般原则	152
二、就业推荐表的准备	152
三、简历的编写及制作	153
四、求职信	154
第四节 求职信息的收集与处理	156
一、就业信息收集的渠道	156
二、大学生就业信息的整理及使用	158
第五节 面试技巧	159
一、面试的作用、形式及过程	159
二、面试中常见的问题及回答技巧举例	161
三、面试时需注意的几个问题	165
第六节 求职礼仪	167
课后实训	167
第九章 求职心理调适	170
第一节 求职过程中常见的心理问题	170
一、求职过程中的心理冲突	170
二、求职过程中的心理障碍	171
第二节 求职择业中的心理调适	173
一、积极调适,合理宣泄	173
二、认识自我,优化人格	174
三、改变非理性信念	174
四、寻求心理咨询	175
课后实训	175
第十章 就业权益保护	179
第一节 大学生的基本权益	179
一、毕业生就业过程中的权利	179
二、毕业生就业过程中的义务	181

三、毕业生保护自身权益的方式	181
第二节 就业陷阱的防范和就业保护	181
一、求职中常见的侵权、违法行为	181
二、权益保护的途径和方法	183
第三节 就业协议和劳动合同的签订	183
一、就业协议	183
二、就业协议与劳动合同的区别	186
三、毕业生与用人单位签约时应注意的事项	187
四、违约和劳动争议的处理	187
第四节 人事代理和社会保险	190
一、人事代理	190
二、社会保险	191
课后实训	192
第十一章 职业适应与发展	195
第一节 角色转变与职业适应	195
一、大学生与职业人的区别	195
二、角色转变	196
三、初入职场可能面临的问题及应对方式	196
第二节 做成功的职业人	198
一、做个好职员	198
二、做个好同事	200
三、做个好下属	201
四、学会消除压力	202
课后实训	203
第十二章 创业基础	205
第一节 创业内涵	205
一、创业的定义及特点	205
二、创业的一般过程	206
三、创业的类型	207
四、创业政策环境分析	208
第二节 创业者	209
一、创业者与创业团队	209
二、创业精神	211
第三节 创业机会	213
一、创业机会的含义和分类	213
二、识别创业机会的方法	214

第四节 创办新企业	217
一、确定目标	217
二、制定创业计划书	220
三、整合创业资源	234
四、成立新企业	238
第五节 管理新企业	244
一、创业风险及防范	244
二、大学生创业常见问题和对策	244
三、初创期的管理	249
课后实训	256

第3部分 大学生就业能力的培养

第十三章 大学生就业能力概述	261
----------------------	-----

第一节 大学生就业能力的含义	261
一、就业能力的演进	261
二、什么是就业能力	262
三、大学生就业能力的实质	263
第二节 大学生就业能力的内容	264
一、专业技能	266
二、通用技能	267
三、综合素质	270
课后实训	272

第十四章 大学生就业能力的培养	275
-----------------------	-----

第一节 专业技能培养	275
一、专业技能的培养原则	275
二、专业技能的培养途径	276
三、常见的职业或职位对专业技能素质的要求	276
第二节 通用技能培养	278
一、通用技能培养的必要性 and 重要性	278
二、通用技能的提升培养	279
第三节 综合素质培养	288
一、个人修养	288
二、知识素质	288
三、心理素质	289
四、道德素质	290
课后实训	292

附 录

附录一 气质测试表	297
附录二 性格测试	300
附录三 职业兴趣测验	302
附录四 职业能力测试表	314
附录五 职业倾向测试	317
参考文献	318

第 1 部分

大学生职业生涯规划

人的一生，人生的价值，在一定意义上说，就在于其职业生涯方面的成就和成功。在一个人有限的生命旅途中，职业生涯往往占有绝对重要的位置。有统计资料显示，大部分人的职业生涯时间占可利用社会时间的 70%~90%。职业生涯伴随我们的大半生，甚至更长远，拥有成功的职业生涯才可能实现完美人生。而职业生涯规划，恰恰是我们达成职业目标、完成完美人生的重要一步。

第一章 认识职业生涯规划



引导语

对于每一名大学生而言，都即将面临职场的考验。“凡事预则立，不预则废”，职业生涯规划是每一名大学生平稳踏入职场并实现其人生价值的关键。本章主要介绍工作、职业和事业的关系，同时告诉大家职业生涯规划的重要意义及在职业生涯规划的过程中需要遵循哪些原则。

第一节 认识工作、职业与事业

什么是工作？工作、职业与事业是一回事吗？上大学仅仅是为了找到一份工作吗？回答当然是否定的！大学阶段是职业生涯探索和准备阶段，大学阶段的学习、生活和社会工作情况直接或间接地决定了大学毕业生未来的职业发展方向与高度。人生需要规划，大学阶段同样也需要规划。

我们要对自己进行职业生涯规划，当然首先要了解什么是职业。说起职业，也许我们马上会想到，小时候曾经梦想长大了要当科学家、宇航员、医生……这就是职业吗？要想搞清楚什么是职业，先得谈谈什么是工作。

一、工作、职业与事业

1. 什么是工作

日常生活中人们所说的“工作（job）”可以理解为“干活（work）”，是指在一个组织机构中，一群类似的、有薪资的职位（positions），涵盖为维持机构运作所必须执行的一群任务（tasks）。不同职位的工作者在执行任务之后，会获得所期望的经济报酬。例如务农（农会干事）、建筑（工地主任）、贸易（业务经理）、教育（人员）、医护（人员）、公务（人员）等。

2. 什么是职业

在《现代汉语词典》中，职业被解释为：个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。

美国教育家、哲学家杜威认为：职业是可以从中获得利益的一种活动。

日本就业问题专家保谷六郎认为：职业是有劳动能力的人为了获得生活所需而发挥个人能力，为社会做出贡献而连续从事的活动。

通常的定义：职业是一种参与社会分工，利用专门的知识和社会技能为社会创造物质财富与精神财富，获得合理报酬，将其作为满足物质生活和精神生活的活动。

3. 什么是事业

在我国的社会文化中,事业(enterprise)是指值得个人投入一生心力,以获得最大实现可能性的生涯目标。在一个事业体中,通常包含较广泛的职业范畴。例如,教育事业、慈善事业、医疗事业、科技事业及文化事业等。

工作、职业与事业的区别如表 1-1-1 所示。

表 1-1-1 工作、职业与事业的区别

比较项目	工 作	职 业	事 业
英文名称	job	profession	enterprise
常用语	找工作	职业规划 (profession career)	事业心 (push-and-go)
解决的问题	生存	生活质量	成就感
人性需求	物质需求 (低层次)	社会需求 (自我价值实现)	心理需求 (高层次)
存在意义	如果没有,就无法生存下去	如果没有,不影响生存,但会影响生活质量	没有后顾之忧才能谈事业心或具备破釜沉舟的决心
分布几率	20%是永久性的需求;90%是阶段性的,比如刚毕业的大学生	70%都有此需求	10%的人天生就有此需求,经过激励或在特定的社会条件之下,人群比例可以高达 30%
更换工作的主要方式 (对个人来说)	现场招聘会 (成本最低)、报纸、网站 (51job、job168)	网站 (chinahr)、传统猎头 (career、manpower)、职业中介	现代猎头、传统猎头
创造价值	工作机会	职业变动的工作机会	事业发展的机会与服务
本质	解决企业低端需求和社会就业	解决企业中高端需求和个人职业发展	智力交换创造的增值



自我练习

了解职业社会是大学生职业规划的重要组成部分,这里需要明确两个问题:你眼中的职业社会是什么样的?职业社会有哪些需求和机会?我们按照下面的步骤对自己眼中的职业社会进行探索。

我的专业是_____。

我的求职领域是_____行业。

我比较喜欢在_____企业工作。

在该类企业中,我看中的是_____职位,原因是_____。

据了解,该职位对应聘人员的要求和条件分别是_____。

我自身条件和求职倾向分别是_____。

综合对比各方面因素,我选择_____,理由是_____。

二、职业的特征

我们对职业进行了定义,并将职业与工作、事业进行了区分,那么,职业具有哪些特征呢?通过对职业范畴进一步分析,可以看出它具有以下特征。

1. 基础性

职业是个人和社会存在与发展的基础,因为职业给人们解决了生活经济来源问题。人们为了生存,必须从事职业活动,人们的各种社会活动、人文活动,大多建立在职业的基础上,“衣食足而知荣辱”,有了职业生活,才有其他一切社会生活的基础。

2. 同一性

某一类别的职业内部,其劳动条件、劳动对象、生产工具、操作内容等都是相同的或相近的。由于情境的同一性,人们就会形成同一的行为模式。

正是基于职业的同一性,才构成工会、行业协会等社会组织,才有从业者的利益共同体。工会是保障会员们就业机会、工资收入、福利保险等共同利益的团体;著名的保险行业,早期就是由“船东”这种职业人士的共同利益和共同认识而创造出来的。职业的这种同一性,往往会给人们打上社会印记。

3. 时代性

职业的时代性有两个含义:一是职业随着时代的变化而变化,一部分新职业产生,替代一部分过时的职业;二是每一个社会都有自己的“时尚”,表现为该社会中人们所热爱的职业。

个人与时代精神的关系,往往也反映在人的职业取向上。例如,十年动乱期间,知识分子被视为“臭老九”,受到责难;粉碎“四人帮”并恢复高考以后,大家都纷纷上大学,当工程师、科学家;改革开放以来,人们转而注重第三产业的职业,不少青年人把从事商业经营、饭店管理当作称心的工作等。

4. 差异性

不同职业之间,可能有着巨大的差异,这些差异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。古语说:“三百六十行”,现代社会则有着多达几千至上万种职业,各类职业大相径庭,隔行如隔山。

随着劳动分工的细化、技术的进步、经济结构的变动和社会的发展,职业数量要大于被淘汰的旧职业。当今社会,职业差异还会继续加大。

5. 层次性

众多的社会职业,可以区分不同的层次。尽管从社会需要的角度来看,“存在即合理”,职业间不必区分重要与否,或者说没有高低贵贱的等级性;但现实社会中,人们对不同职业的社会评价的确存在着差别,即有高低贵贱的看法。这种职业评价的层次性,根源在于不同职业体力、脑力的付出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。

6. 广泛性

就个人而言,一个人生活的方方面面,都与职业问题息息相关。基于职业范畴的广