

教育部推荐教材



大学生全程就业指导教程

主 编 杨 军 万建国 刘保谦

副主编 高红俏 沈世强 赵 凯 王 蕴 吴 锐

JIAOYUBU TUIJIAN JIAOCAI

DAXUESHENG QUANCHENG
JIUYE ZHIDAO JIAOCHENG



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

教育部推荐教材

大学生全程就业指导教程

主 编 杨 军 万建国 刘保谦
副主编 高红俏 沈世强 赵 凯 王 蕴 吴 锐
编 委 者胜祥 罗 喆 王 云 鄢 箐
季绍文 蔡发书 赵 睿 张 华



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生全程就业指导教程 / 杨军等主编. — 北京: 北京师范大学出版社, 2009.3

教育部推荐教材

ISBN 978-7-303-09858-3

I. 大… II. 杨… III. 高等学校: 技术学校—毕业生—就业—教材 IV. G717.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第031916号

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn

北京新街口外大街19号

邮政编码: 100875

印 刷: 唐山市润丰印务有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 170 mm×230 mm

印 张: 12.75

字 数: 212 千字

版 次: 2009 年 4 月第 1 版

印 次: 2009 年 4 月第 1 次印刷

定 价: 20.00 元

责任编辑: 周光明

装帧设计: 李葆芬

责任校对: 李 菡

责任印制: 马鸿麟

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

前言

近几年来,我国大学生就业形势越来越严峻,各高校也越来越重视毕业生就业前的培训与指导。做好大学生就业指导工作,关键是教材建设,根本是师资培养,目标是提高学生就业率。纵览目前就业指导教材市场,多见的是普通高等院校的专家、学者和教师编写的就业指导教材,具有实践意义的教材还不多见。我们编写的《大学生全程就业指导教程》就是针对当前新的就业形势、政策及当代大学毕业生所面对的就业问题,紧密结合大学生的特点进行编写的。教材既立足于大学生就业的现实,又帮助大学生从整体上构建就业的全程化知识和能力体系,特别突出了学生“学以致用”的指导思想。本书的编者对就业指导工作有丰富的体会,全书从就业形势分析、职业生涯规划、职业目标定位、职业心理准备、求职准备、求职过程、权利保护、自主创业和职业道德培养等多方面,进行深入浅出、由点带面、循序渐进的阐述。教材多角度、全方位指导大学毕业生真实、客观地认识自己、分析自己,树立正确的就业观念,从而轻松踏上择业、就业到创业的绿色通道。

《大学生全程就业指导教程》由云南经济管理职业学院杨军老师组织编写。本教程内容极具针对性、时效性、实用性、知识性、指导性、操作性和前瞻性。全书分为十章,第一章由高红俏老师编写;第二章由杨军和者胜祥老师编写;第三章由赵睿和罗喆老师编写;第四章由吴锐和王云老师编写;第五章由杨军和鄢箐老师编写;第六章由季绍文老师编写;第七章、第八章由赵睿和蔡发书老师编写;第九章由杨军和沈世强老师编写;第十章由杨军和张华老师编写。导论和结束语由沈世强老师编写,云南师范大学商学院赵凯、山东省贸易职工大学王蕴、昆明市职业技术学院万建国以及昆明市五华区教育局刘保谦参加了部分章节编写。

由于在编写本书的过程中,时间仓促、任务繁重,书中难免会有疏漏或者不正确的地方,希望广大专家、教师和学生在阅读过程中,将意见和建议及时反馈给编写组,以便再版修改。

编者

2009年1月22日

目录

Contents

导论 职业和职业意识	(1)	三、大学生就业市场的现状 及走向	(19)
一、职业概述	(1)	第四节 大学生就业观念的 培养	(23)
二、职业意识	(5)	一、大学生就业观念现状 分析	(23)
第一章 大学生就业形势分析与 就业观念培养	(10)	二、树立正确的就业观念	(26)
第一节 我国大学生就业形势 分析	(10)	第五节 大学生的人际交往	(30)
一、大学生就业制度的历史 沿革	(10)	一、大学生人际交往概述	(30)
二、大学生就业制度与就业 市场	(11)	二、大学生人际交往的特征 及困惑	(34)
三、大学生就业方针与政策	(11)	三、大学生人际关系相处的 艺术	(36)
第二节 我国大学生就业形势	(12)	第二章 大学生职业生涯规划 概述	(44)
一、中国高等教育已经进入 大众化时代	(12)	第一节 职业生涯规划的相关 概念	(44)
二、高等教育大众化时代 大学生就业所面临的 形势	(12)	一、职业生涯的定义	(44)
三、当前大学生就业形势 分析	(14)	二、职业生涯规划的含义	(45)
第三节 大学生就业市场	(17)	三、职业生涯规划的重要性	(45)
一、大学生就业市场概况	(17)	四、职业生涯规划与当代 大学生	(46)
二、大学生就业市场的形式 与特点	(17)	五、职业生涯规划对于大学	

生人生发展的意义…… (47)

六、大学生进行职业生涯规划
规划的必要性…… (47)

第二节 大学生职业生涯规划
划的原则与方法…… (48)

一、大学生职业生涯规划的原则
原则…… (48)

二、大学生职业生涯规划的重点和难点
重点和难点…… (49)

三、大学生职业生涯规划的基本方法
基本方法…… (50)

四、大学生职业生涯规划的实施策略
实施策略…… (53)

第三章 大学生职业生涯规划
方案…… (55)

第一节 职业生涯规划的前期
准备…… (55)

一、认清职业生涯规划帮助
自身实现人生价值的意义
…… (55)

二、认清职业生涯规划与
满足人生需要的关系
…… (55)

第二节 职业生涯规划的实施
步骤…… (57)

一、职业生涯规划第一步——
认识自我…… (57)

二、职业生涯规划第二步——
确立目标…… (61)

三、职业生涯规划第三步——
可行性分析…… (63)

四、职业生涯规划第四步——
设计方案…… (66)

五、职业生涯规划第五步——

实施方案…… (71)

六、大学生职业生涯规划
书的基本格式…… (75)

第四章 大学生职业目标定位
…… (82)

第一节 大学生职业目标定位
概述…… (82)

一、职业生涯分期理论…… (82)

二、国外职业发展研究简介
…… (83)

三、大学生职业目标定位的
意义和作用…… (83)

第二节 职业目标定位的途径
…… (85)

一、能力与职业目标…… (85)

二、性格与职业目标…… (87)

三、气质与职业目标…… (91)

四、兴趣与职业目标…… (93)

五、价值观与职业目标
…… (95)

第三节 职业锚的运用…… (96)

一、职业锚的含义与作用
…… (97)

二、职业锚的类型…… (98)

三、职业锚的个人开发…… (102)

第四节 职业性向测验…… (103)

一、职业性向测验的发展
历程、作用和意义…… (103)

二、职业性向测验的运用
…… (105)

第五章 大学生求职心理准备
…… (107)

第一节 大学生求职的心理
特点…… (107)

一、大学生就业心理矛盾	(107)	一、撰写求职信	(119)
二、大学生就业心理结构 分析	(108)	二、个人简历的设计 ...	(123)
三、当前大学生就业存在 的问题	(109)	三、英文求职简历的设计	(125)
四、大学生就业常见心理 分析	(109)	第三节 互联网的运用 ...	(126)
第二节 大学生就业的心理 准备	(112)	一、树立网络应聘意识	(126)
一、正确认识和评价自我	(112)	二、搜集网络招聘信息	(126)
二、树立正确的职业意识	(113)	三、网络求职的几种方法	(127)
第三节 暂时不能就业者的 心理准备	(114)	四、网络应聘的注意事项	(128)
一、要有正确的自我评价	(114)	第七章 大学生求职活动 ...	(130)
二、积极调适职业抱负	(115)	第一节 参加招聘会	(130)
三、保持平常心态,适时 缓解心理压力	(115)	一、参加招聘会是求职 成功的关键	(130)
四、脚踏实地与志存高远	(115)	二、参加招聘会的注意事项	(130)
五、平衡心态,增强自信	(115)	第二节 面试	(131)
第六章 大学生求职准备	(117)	一、面试的含义及种类	(131)
第一节 搜集就业信息 ...	(117)	二、面试的准备	(133)
一、搜集信息的途径 ...	(117)	三、面试的技巧	(140)
二、搜集就业信息的原则	(118)	第三节 笔试	(144)
第二节 求职资料的准备	(119)	一、笔试的含义及种类	(144)
		二、笔试的准备	(145)
		三、笔试的技巧	(146)
		第四节 其他求职活动 ...	(147)
		一、网上招聘	(147)
		二、自荐	(149)
		三、推荐	(150)
		四、电话求职	(150)

第八章 大学生就业政策和权益保护 (153)

第一节 毕业生就业工作程序 (153)

一、就业推荐表的填写 (153)

二、就业协议的签订 (153)

三、就业报到证的办理 (155)

四、各种关系的迁移 (156)

第二节 就业的权益及保护 (157)

一、大学生就业权利和义务概述 (157)

二、大学生劳动保障权利概述 (159)

三、大学生就业权益的法律保护途径和方法 (161)

第九章 大学生自主创业 (167)

第一节 大学生自主创业概述 (167)

一、大学生自主创业的意义 (167)

二、大学生自主创业的条件 (168)

三、大学生自主创业面临的问题 (170)

四、面临这些问题所采取的措施 (171)

第二节 大学生创业实践 (172)

一、大学生自主创业的素质准备 (172)

二、大学生自主创业的过程 (174)

三、创业计划书的制订 (177)

第十章 大学生职业道德培养 (182)

第一节 职业道德概述 (182)

一、职业道德的含义 (182)

二、职业道德的特征 (183)

三、职业道德的内容 (185)

第二节 大学生与职业道德 (186)

一、大学教育与职业道德 (186)

二、大学生应该养成特定的职业道德 (187)

第三节 大学生职业道德的培养 (190)

一、加强职业道德修养的意义 (190)

二、职业道德修养的途径 (191)

结束语 大学生就业——路在脚下 (192)

参考文献 (194)

导论 职业和职业通识

一、职业概述

(一)职业的概念

职业是参与社会分工,利用专门的知识 and 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。

社会分工是职业分类的依据。在分工体系的每一个环节上,劳动对象、劳动工具以及劳动的支出形式都各有特殊性,这种特殊性决定了各种职业之间的区别。世界各国国情不同,其划分职业的标准也有所区别。

1. 职业的种类

根据西方国家的一些学者提出的理论,在国外一般将职业分为3种类型。

(1)按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类。这种分类方法把工作人员划分为白领工作人员和蓝领工作人员两大类。白领工作人员包括:专业性和技术性的工作,农场以外的经理和行政管理人员、销售人员、办公室人员。蓝领工作人员包括:手工艺及类似的工人、非运输性的技工、运输装置机工人、农场以外的工人、服务性行业工人。这种分类方法明显地表现出职业的等级性。

(2)按心理的个别差异进行分类。这种分类方法是根据美国著名的职业指导专家霍兰创立的“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、企业型和常规型。与其相对应的是6种职业类型。

(3)依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类。这种分类方法较为普遍,以两种代表示例。其一是国际标准职业分类。国际标准职业分类把职业由粗至细分为4个层次,即8个大类、83个小类、284个细类、1506个职业项目,总共列出职业1881个。其中8个大类是:①专家、技术人员及有关工作者;②政府官员和企业经理;③事务工作者和有关工作者;④销售工作者;⑤服务工作者;⑥农业、牧业、林业工作者及渔民、猎人;⑦生产和有关工作者、运输设备操作者和劳动者;⑧不能按职业分类的劳动者。这种分类方法便于提高国际间职业统计资料的可比性和国际交流。其二是加拿大《职业岗位分类词典》的分类。它把分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。此种分类对每

种职业都有定义，逐一说明了各种职业的内容及从业人员在普通教育程度、职业培训、能力倾向、兴趣、性格以及体质等方面的要求，有较大的参考价值。

2. 我国职业分类

根据我国不同部门公布的标准分类，主要有 2 种类型。

(1) 第一种：根据国家统计局、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的《职业分类标准》。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 3 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，生产工作者、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 8 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。

(2) 第二种：国家发展计划委员会、国家经济委员会、国家统计局、国家标准局批准，于 1984 年发布，并于 1985 年实施的《国民经济行业分类和代码》。这项标准主要按企业、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，即按其所属行业分类，将国民经济行业划分为门类、大类、中类、小类 4 级。门类共 13 个：①农、林、牧、渔、水利业；②工业；③地质普查和勘探业；④建筑业；⑤交通运输业、邮电通信业；⑥商业、公共饮食业、物资供应和仓储业；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；⑨教育、文化艺术和广播电视业；⑩科学研究和综合技术服务业；⑪金融、保险业；⑫国家机关、党政机关和社会团体；⑬其他行业。这两种分类方法符合我国国情，简明扼要，具有实用性，也符合我国的职业现状。

根据不同标准的职业，可有不同的分类方法。如：从行业上划分，可分为一、二、三产业；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。每一种分类方法，对其职业的特定性都有明确的解释，这对我们更好地掌握某一职业的特点，去选择适合自身的职业有指导作用。

(二) 职业基本特征

根据职业产生的发展历史及其对人类社会发展的影响，职业具有以下

特征。

(1)产业性。一个国家，一个社会，就大的方面可以分为3类产业。第一产业和第二产业都是物质生产部门，第三产业虽然并不生产物质财富，但却是社会物质生产和人民生活必不可少的部门。在传统农业社会，农业人口比重最大；在工业化社会，工作领域中的职业数量和就业人口显著增加；在科学技术高度发达和经济发展迅速的社会，第三产业职业数量和就业人口显著增加。

(2)行业性。行业是根据生产工作单位所生产的物品或提供服务的人不同而划分的，它是按企业、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性质的同一性来分类。某行业的职业内部，其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近。由于环境的同一，人们就会形成同一的行为模式，有共同的语言习惯和道德规范。不同职业间存在着很大的差异，劳动条件、工作对象、工作性质等都不相同。随着社会的进步和发展，新的职业(如经纪人等)将会不断涌现，各种职业间的差异也会不断变化。

(3)职位性。所谓职位是一定的职权和相应责任的集合体。职权和责任是组成职位的两个基本要素。职权相同，责任一致，就是同一职位。在职业分类中每一种职业都含有职位的特性。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的评价不同，职业便有了层次之分。这种职业的不同层次往往是由不同职业体力、脑力劳动的付出、收入水平、工作任务的轻重、社会声望、权力地位等因素决定的。

(4)组群性。无论以何种依据来划分职业都带有组群特点。如科学研究人员中包含哲学、社会学、经济学、理学、工学、医学等，再如咨询服务事业包括科技咨询工作者、心理咨询工作者、职业咨询工作者等。

(5)时空性。随着社会的发展和进步，职业变化迅速，除了弃旧更新外，同一种职业的活动内容和方式也会发生变化，所以职业的划分带有明显的时代性。不同时代有不同的热门职业，我国曾出现过的“当兵热”“从政热”，后又发展到“下海热”“外企热”等，都反映出特定时期人们对某种职业的热衷程度。

(三)大学生与职业观念

2008年是大学生就业的一个拐点，什么是拐点呢——大学生培养的数量同经济发展相比，已经超过了经济发展对大学生需求的量，今年整体来看就业形势不是特别乐观，表现在：一是大学生就业需要量在下降；二是大学生

的起薪越来越低了。再一个，从整体来看，不能说大学生培养过多了，而是同学们在就业观念上出现了很大问题。一方面我们看到大学生就业难，另一方面又有许多地方需要大学生，大学生又不去，所以现在解决矛盾的办法，要从大学生自身加强修养，响应祖国的号召，到艰苦的地方去，到祖国最需要的地方去，这样就可能解决大学生就业难的问题。

大学生的就业难问题与大学生的就业观念有紧密的联系。“学而优则仕”，读书为当官，读书成为人上人的思想在他们心中影响是深远的。然而高等教育早就从“精英教育”转为了“大众教育”，大学生再也不是什么天之骄子、社会精英了，考上大学并不意味着有铁饭碗和辉煌的人生。大学只是人生职业生涯的准备阶段，是人生的一个新起点。因此，大学生就业观念的重塑是十分重要的。

如何重塑大学生的就业观念？从高等学校来讲，应当做好大学生就业观念的转变工作，把培养普通劳动者，造就职业大军贯穿于大学教育之中。现在高等学校在这方面做得比较欠缺，只教学生工作技能，不管学生未来发展。学校的就业辅导工作也相对滞后，只是教学生找工作的技巧，开派遣证，至于学生做什么工作，从事什么职业却很少问津。试问，这样如何能给学生树立一个正确的职业观？因此学生毕业找工作就把薪酬、工作环境、职业声望放在首位，完全不是从个人的能力、爱好、兴趣及将来的职业发展来寻找职业，造成千军万马挤独木桥的景象。因此，学校要教育学生树立正确的就业观，大学生本人也应尽早了解当前劳动市场的供需情况，结合就业实际，树立职业目标，做好职业规划，提高就业能力。

改革开放以来，珠江三角洲是靠引进外资，推进外向型经济发展起来的。如今，珠江三角洲已经成为世界的制造中心，工作粗笨化，需要大批蓝领工人，而白领的职位需求相对较少，这就使得大学生不如农民工的现象凸显出来。因此，我们要千方百计增加大学生合适的就业岗位。例如，政府鼓励企业设置新产品的研发岗位，对企业接收大学生搞研发给予贷款、税收方面的支持，这样既可以提高企业竞争力，又可以给大学生就业创造机会。政府还可以把一些公共工程发包给大学毕业生组建的公司，例如：环境保护、扶贫助困、防灾减灾等，增加大学生就业；还可以用减免学费、补贴生活费等方法，鼓励大学生到农村和艰苦地方任职；还可以组织大学生西部开发工作队，承担一些大学生力所能及的任务，锻炼大学生的工作能力。

最后，要大力鼓励大学生自主创业，特别是大学生结合所学的专业进行创业。在学校时就要对大学生进行创业培训，让学生学会创业的基本技能，灌输创业精神。还要成立政府、高等学校、知名企业家联合的大学生创业辅

导中心,给进行创业的大学毕业生予资金、技术、市场方面的扶持。

大学生的就业工作任重道远,不是一蹴而就的,必须经过政府、高等学校、社会和大学生本身的多方努力才能有成效,希望有更多的人来关心大学生就业,为大学生就业创造更加良好的环境。

二、职业通识

(一)职业素养的概念和基本内涵

职业素养是个很大的概念,专业是第一位的,但是除了专业,敬业和道德是必备的,体现到职场上的就是职业素养;体现在生活中的就是个人素质或者道德修养。职业素养是人类在社会活动中需要遵守的行为规范。个体行为的总和构成了自身的职业素养,职业素养是内涵,个体行为是外在表象。所以,职业素养是一个人职业生涯成败的关键因素,职业素养量化而成“职商”,英文“career quotient”简称CQ。很多时候,我们会说一生成败看职商。职业素养概括的说包含以下4个方面:

- (1)职业道德;
- (2)职业思想(意识);
- (3)职业行为习惯;
- (4)职业技能。

前三项是职业素养中最根基的部分,而职业技能是支撑职业人生的表象内容。在衡量一个人的时候,企业通常将二者的比例以6.5:3.5进行划分。前三项属世界观、价值观、人生观范畴的产物,从出生到退休或至死亡逐步形成,逐渐完善。而后一项,是通过学习、培训比较容易获得。例如,计算机、英语、建筑等属职业技能范畴的技能,可以通过3年左右的时间令我们掌握入门技术,在实践运用中日渐成熟而成专家。现实中,企业更认同的道理是,如果一个人基本的职业素养不够,比如说忠诚度不够,那么技能越高的人,其隐含的危险性越大。当然做好自己最本份的工作,也就是具备了最好的职业素养,所以,用大树理论来描述两者的关系比较直接。

(二)职业素养的提升

就业是民生之本,高校大学生就业就更为千家万户所关注。如何着力大学生职业素质提高,打造大学生就业竞争力已成为高校落实以学生为本,为学生解决切身利益的重大研究课题。胡锦涛同志在青海考察讲话时强调:“要高度重视高校毕业生的就业工作,采取多种措施,通过多种渠道,积极帮助和引导他们实现就业并发挥聪明才智”。高校大学生是全社会中最充满活力、富于创造性

的群体，是全面建设小康社会的生力军，大学生顺利就业必将促进国家经济的快速发展，必将推动他们才智的充分发挥和个人价值的圆满实现。

1. 树立职业理想是大学生职业素质教育的切入点

职业理想是人生对未来职业的向往和追求，帮助大学生树立坚定正确的职业理想是高校对大学生职业教育的切入点和核心内容。大学生的职业理想是他们人生职业实现的精神支柱，它对促进大学生在学业上奋发进取，顽强拼搏，锲而不舍地按照自己的职业需要充实完善自我，实现未来人生的职业目标有积极的促进作用。正确的职业理想还有助于大学生在求职过程中正确处理国家、社会和个人之间的关系并合理地确立求职的期望值，自觉将国家需要与个人利益相结合。大部分大学生孩提时代就有最初的职业理想，有的想当科学家，有的想当医生，有的想当演员。这种萌动的职业理想随着人的成长而变得成熟，特别是受过高等教育的大学生，树立正确的职业理想，将是他们人生起航的坐标点和职业归宿。目前，部分大学生受市场经济负面作用的影响和西方腐朽思想的侵蚀，受“金钱第一”，为我奋斗等腐朽思想的毒害，标榜“潇洒人生，梦幻人生”，职业理想变得模糊和扭曲。要使大学生的职业理想向正确的方向发展，必须用现代的科学理论来指导就业、择业和创业，使他们的人生观、价值观、世界观与职业观辩证统一起来，让正确的职业理想成为大学生成人、成才、成业人生风帆的不竭动力。

2. 了解职业个性是大学生职业素质教育的关键点

帮助大学生了解自己的职业个性是职业素质教育的关键点。社会人力资源的研究成果表明，职业个性对个人事业的成功与否有密切的联系。被誉为职业指导之父的美国职业指导专家弗兰克帕森斯就明确指出：人的个性影响职业行为习惯，每个人都有自己独特的能力模式和人格特征，每个人格模式的个人都有其相适应的职业。人们要想在职业生活中充分地施展自己的个性特点，实现自己的个性要求，获得尽可能大的自由感、满足感和适应感，那么在择业前，就应该了解自己所属的个性类型及其职业适应性。因此，职业素质培养的目的就是要解决大学生的兴趣、能力与工作机会相匹配的问题，帮助大学生寻找与其特性相一致的职业。例如，他喜欢什么样的同事，喜欢怎样的活动，对什么问题感兴趣，这些问题都会与他们未来的工作状态有必然的联系。如果学生了解这一点，在确定自己的工作时，会多一层理性的思考，择业的针对性就会增强一些。如个性偏内向的学生要知道自己如何更好地发挥优势；个性外向类型的学生在做研究工作时的最大挑战是什么；作为管理干部要善于交往沟通，多角度思维，关心下属；而商场营业员则必须具有主动、耐心、热情等性格。可以说，从事每一种职业都有一定的职业性格，好的职业性格有助于个体在相应

职业中更良好地完成工作。目前,学校用于测量职业性格的量表“职业偏好问卷”及“职业自我探索量表”是著名的美国职业指导专家霍兰德编制的,还有美国职业心理学家库特尔编制的“职业偏爱选择记录”等等,这些量表对学生理解什么是职业个性都具有一定的帮助和指导作用。

3. 提升职业品质是大学生职业素质教育的着力点

大学生职业品质是指大学生在职业行为、工作作风方面表现出来的思想、认识、态度和品质等。提升学生职业品质的过程,也是帮助他们逐步实现社会化的过程,这是提高大学生职业素质的关键所在。来自哈佛大学的研究表明,成功因素中的85%取决于积极的职业态度,15%才是本人的职业技能。从这个角度看问题,我们已认识到社会人力资源的开发已为就业者的职业品质注入了新的内涵。用人单位对应聘者的职业品质需求从某种角度讲,对学生发展有着很好的导向作用,诸如积极的人生态度、开拓创新精神、沉着应变能力、团队合作精神、敬业精神等,许多职业已向就业者提出了更高要求。就业指导要结合校内外的海量实例来启发学生对职业品质重要性的认识。根据调查,学生对提高人际交往、组织能力、平衡心态、处理冲突等多方面的能力培养有比较强烈的愿望,这是学校开展就业指导和职业素质培养的重要基础。

4. 培养职业技能是大学生职业素质教育的落脚点

帮助学生培养自己的职业技能是职业素质培养的落脚点。相应的技能是大学生进入职业领域的资本,不同的职业会对人们有不同的技能要求。做研究工作要求具有调查、分析、归纳、演绎的技能;做教育工作要求有澄清、说服、评估、鼓励的技能。大学生对技能的理解存在一些模糊的认识,认为经过了专业学习,就有了相应的技能。我们要让学生了解知识教育是学习技能的基础,要把知识转化为技能,一定要经过反复实践或者体验。我们要辅导学生学会整理自己的技能清单,了解这些技能与自己的职业目标之间的差距,以及职业技能培养的途径和认识的方法,这都是职业素质教育需要解决的问题。大学生应该通过制定自己的职业计划来了解自己,也包括了解他人和了解社会。在制定计划中大学生需要经历几个实践环节:一是通过各种途径搜集一些相关的信息来补充、完善自己制定的职业培养计划;二是在做计划时要评估目标实现的可能性,兼顾自己的能力、环境条件的限制、周围人对自己的期望;三是要预测在实现目标的过程中,可能出现的阻碍和如何逾越障碍。学校教育者要鼓励学生采访有关职业成功人士,获取他们的成功经验,特别是应鼓励学生利用业余时间参加一些临时性的工作,以获取更多的经验和社会信息。通过实践,让学生对自我有更全面的了解,如个人价值观、兴趣、需要、人格、能力倾向等,进一步补充他们的学习内容并调整自己的

职业价值取向。

总之，大学生就业为社会和学校关注、为家长和学生关心。高校应该通过加强大学生职业素质教育来提高大学生自身素质，增强大学生就业力，解决大学生亟待解决的问题。这是高校落实以学生为本的必要措施，也是学校和谐发展的重要手段，更是解决大学生切身利益的有效途径。

(三)职业人与准职业人

职业化素质是中国企业管理面临的最关键问题，提升管理者及员工的职业化素质是提升企业核心竞争力的基础。企业间激烈的角逐，本质上意味着人才的竞争。著名管理专家张维迎呼吁：“经理人的职业化是中国企业发展的核心竞争力。”高素质的职业经理人和职业化的员工，是企业真正的核心竞争力。大学生越是主动积极，就越能掌握人生方向。只有有效管理自己的人生，并能够不断激励自己，才会懂得如何更好地了解客户，寻求最为圆满的解决之道。心态调整及自我激励是职业化素质要解决的核心问题，用一句很简单的话来说：职业化就是在合适的场合下表现出合适的行为，这就是职业化。在企业里，职业化也称个人发展，但它不是个人职业生涯规划，它是一个人在职场环境中的自信、态度、道德、礼仪、处世方式等方面的东西。一个职业化的员工一定会持一种积极的心态去融入企业，而无论公司环境怎样，对于任何一个员工来说，在一个企业工作，不管你是否真的喜欢这家企业，除非你选择离开它，否则就要接受它。因为，从某种意义上说，接受公司其实就是接受自己。在你不满意的环境中工作，你肯定不会获得成功。

面对日益沉重的就业压力，越来越多的大学生选择让就业与社会需求接近。从一定意义上说，这便于尽快就业，但也降低了毕业生对所学专业的忠诚度，同时造成人才资源的浪费，对于求职者本人也不能说是做到了人尽其才。适应社会需求，报热门专业以便为将来的就业打下良好基础的想法无可厚非，但是，对于将要伴随自己4年的专业，如果你觉得索然无味，想学好它恐怕是不可能的。而找到自己的兴趣，并往自己喜爱的方向发展，今后在毕业时努力找寻和自己专业相符的工作，只有这样，才能借助专业所长，在职场飞得更高、更远。在对某高校行政管理专业的毕业生做调查的结果中发现，120名毕业生中，竟然有45%的学生毕业后从事的是营销工作，还有的从事计算机、新闻等专业，从事原专业者不足35%。行政管理专业本来是一个热门专业，但由于学生初选专业时带有一定的盲目性，加上现在社会对这个专业的认可度降低，我们如果寻找行政管理方面的工作成功率也就相当低，对这个职业的收入也不满意。而营销就不同了，现在营销电动车，一个星期

推销三四百辆，收入相当可观。在这种情况下，来谈忠诚所学专业就难了。相比之下，专科生、研究生对本专业的忠诚度较高，而本科生较差。事实上很多没有往本专业方向发展的职业人士绝大部分都要花上相当长的时间去探索，去寻求一条适合自己职业发展的道路，否则就只能在原地徘徊、停滞不前了。根据现在高校的教育制度和形式，通过转专业和辅修、选修等方式，大学生是可以让所学专业与未来的就业紧密结合的。这样学生在校期间辛苦学来的东西将来有所用，国家花大量人力财力辛勤培养的专业人才才能有所为。高校对于专业忠诚度问题也高度重视，主要通过以下4项措施有效提高专业忠诚度：一是大一、大二打通专业，重点学习基础知识，只分专业大类，不做细分，三年级以后，开始明晰专业方向，供学生选择；二是专业分流，即准许学生转专业，前提是稳定正常的教学秩序、符合学校教育资源的合理分配、夯实学生基础知识，在此基础上进行适度的专业分流；三是通过辅修、选修的形式，扩大知识面，即学生在学习本专业的同时，可以辅修其他感兴趣专业；四是加强专业忠诚度的教育。除了专业的选择外，高校在指导大学生明确大学4年的目标和职业方向，制定科学的职业规划方面也要负起一定的责任，这也是解决大学生对本专业忠诚度降低的有效途径。大一阶段需要指导大学生由模糊人变为清醒人：专业目标、职业方向由模糊到清晰。大二阶段则要积累相应的职业素质，指导大学生培养和提升准职业人必备的职业素质，包括人际交往、高效时间管理、目标管理等。大三阶段则要进行职业体验。指导大学生进行职业体验，进一步积累职业人所需要的专业知识和职业技能。可以到将来希望从事的行业，进行职业感受和职业体验，通过短期的职业体验和职业感受，了解这个职位应具备的职业技能和职业素质要求。据此修订和完善原来的职业规划目标，回校有针对性地进行专业知识学习和补充。大四阶段进行职业核心竞争力的提升和训练。通过有规划、有目的的实习，大学生逐渐要完成由校园到社会的过渡，学会与企业发展同步，学会融入到企业发展之中，由社会人过渡到企业人。

总之，大学生应该从了解职业和职业的特征入手，不断调整和改变自己对于职业、就业和人才观念，不断提升自己的职业素养，试图把自己塑造成一个“准职业人”，这样才能够适应社会和市场的需要。

思考题

结合自身实际，谈谈大学生如何在学校读书期间培养自己的“CQ”，并不断根据“CQ”的要求进行学习和生活？