



21世纪高等教育“十一五”规划教材

职业生涯规划 与就业实训

刘敏榕 著



天津科学技术出版社

职业生涯规划与就业实训

刘敏榕 著

3



天津科学技术出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

职业生涯规划与就业实训 / 刘敏榕著. —天津: 天津科学技术出版社, 2009. 1
ISBN 978-7-5308-4910-1

I. 职… II. 刘… III. 职业选择 - 高等学校: 技术学校 - 教学参考资料 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 166265 号

责任编辑: 孟祥刚

责任印制: 王莹

天津科学技术出版社出版

出版人: 胡振泰

天津市西康路 35 号 邮编: 300051

电话 (022) 23332403 (编辑室) (022) 23332393 (发行部)

网址: www.tjkjcs.com.cn

新华书店经销

北京市朝阳区小红门印刷厂印刷

开本 787 × 1092 1/16 印张 20.5 字数 35 万字

2009 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

定价: 28.80 元

前 言

近年,大学生就业困难成为我国教育和经济社会发展过程中的重要问题,并引起了公众、媒体和政府的极大关注。同时,也成为学者探讨的重点和焦点问题。有的学者侧重分析大学生供求总量与结构的均衡;有的学者侧重于就业的制度与环境;有的学者侧重于劳动力市场供求平衡。这些理论层面的研究都将大大推动着大学生的就业,但职业生涯规划内容的应用越来越受到大学生的关注,他们呼唤着内容新颖、开拓创新、可操作性强的工具书。本文主要根据这一现实需求而撰写。全书共分为三篇十五章,即概述篇,实训篇,创业篇。从理论转化为实践,创业推动就业为着眼点,重点介绍如何规划职业生涯,面对就业、择业时的训练。

(一)概述篇:本篇主要围绕中国古语:“凡事预则立,不预则废。”让大学生知道有效的职业生涯规划对他们未来人生发展的重要性,从介绍职业生涯与生涯辅导入手,重点阐述生涯发展理论和生涯规划理论。对大学生活需要确定的行动方向、行动时间、行动方案进行了认真的解析并提出要求。

(二)实训篇:本篇主要参照国外职业教育的经验和以职业发展的研究为依据,概括出职业兴趣培养和职业生涯规划教育是一个长期实践的过程。主要从大学生就业面试、求职技巧、求职礼仪、职场人际网络等开展实质性的应用行为训练,使大学生把职业生涯规划的理论灵活地运用到实践之中。

(三)创业篇:本篇通过理论与实践的结合,阐述了创业精神和创业技能的概念。主要从培养学生的创业意识、创业心理以及创业技能和创业实训的角度,运用通俗易懂的理论,联系具体的案例进行讲述,以提高学生的认识并转变其观念,实现创业推动就业的新目标。

本教材作者长期从事大学生职业生涯规划教学工作并兼任企业人力资源管理实践工作,具有一定的理论研究与实践经验,经过三年的潜心研究,求真务实地完成了《职业生涯规划与就业实训》教材的撰写工作。本教材为作者

“大学生职业生涯规划认知度调查及职业生涯规划素质教育模式研究”课题研究成果,其选题新颖,内容全面,观点前沿,通过许多国内外就业工作典型案例,凸显职业生涯规划的重要性、实用性、趣味性和可操作性。

本教材为 21 世纪高等教育“十一五”规划教材,以实用、创新为特点,吸收了国内外同行对大学生就业指导的最新成果,以 MIT 培养创业型人才为特点,特别阐述了创业型大学培养教育方案及实践锻炼程序,可作为本科院校和各类高职高专院校开设就业指导课程的教材,也可作为就业指导工作的人员及其他择业人员的培训教材和自学参考书。

全书由刘敏榕负责策划构思、拟定章节细纲,执笔撰写,统稿、修改并定稿。在撰稿期间,刘凤鸣、林灵在收集资料,整理资料等方面给予了大力帮助。在此,表示衷心的感谢!另外,本书撰写过程中参阅了大量的相关文献、信息资料,在此,向有关作者一并致谢!

希望这本凝聚着作者三年心血和智慧力作能成为广大读者的良师益友。

本书疏漏之处恳请广大读者批评指正。

编 者

2009 年 1 月

目 录

概述篇

第一章 个人职业生涯概述	(1)
第一节 个人职业生涯规划概述	(1)
一、职业生涯规划	(1)
二、个人职业生涯规划	(3)
三、个人职业生涯规划的分类	(5)
四、职业生涯规划与阶段	(5)
五、个人职业生涯规划的重要性	(6)
第二节 职业选择基本理论	(9)
一、职业选择的心理学理论	(9)
二、职业选择的非心理学理论	(12)
三、职业选择的适应理论	(13)
第二章 知己知彼,百战不殆	(15)
第一节 个性与职业	(15)
一、个性	(15)
二、气质	(15)
三、性格	(16)
第二节 兴趣与职业	(18)
一、兴趣	(18)
二、职业兴趣类型	(18)
三、兴趣对职业生涯规划的影响	(19)
第三节 习惯与职业	(20)
一、习惯	(20)
二、职场成功与习惯	(21)
三、案例故事	(22)
第四节 能力与职业	(24)
一、能力	(24)

二、能力类型与职业匹配的原则	(24)
第五节 潜能与职业	(25)
一、潜能和潜能开发的重要性	(25)
二、如何进行潜能开发	(26)
第六节 个人职业生涯规划规划的制定	(36)
第七节 IQ、EQ、AQ 与职业	(40)
一、IQ、EQ 和 AQ	(40)
二、IQ、EQ 与 AQ 的关系	(46)
第八节 EQ 的培养和修炼	(46)
一、缺乏 EQ 的三种人	(46)
二、修炼 EQ	(47)
三、当代大学生的 EQ 的培养	(51)
第三章 分析目标,确定目标	(55)
第一节 目标的意义与作用	(55)
第二节 制定职业生涯目标	(56)
一、目标与原则	(56)
二、职业生涯目标的设定	(56)
三、目标分解和目标组合	(58)
第三节 大学生在校职业生涯规划需要确定的目标	(62)
一、目标	(62)
二、大学生职业规划,需要确定的三类目标	(64)
第四节 职业生涯发展路线的选择	(69)
一、专业技术型发展道路	(70)
二、行政管理型发展道路	(70)
三、自我创业	(70)
第四章 择业信息的获取与分析方法	(72)
第一节 择业信息的获取	(72)
一、搜集信息的渠道	(72)
二、择业信息的筛选	(74)
三、择业信息的应用	(75)
第二节 外部环境分析	(76)
一、社会环境分析	(76)

二、行业环境分析	(77)
三、企业环境分析	(87)
第三节 企业信息分析方法	(90)
一、波特的价值链理论	(90)
二、定标比超方法	(91)
三、SWOT 分析法	(93)
四、专利分析方法	(95)
五、财务分析方法	(96)
六、五力分析方法	(98)
第四节 SWOT 分析方法在选择目标中的应用	(99)
 第五章 求职制度与就业保障	 (103)
第一节 劳动就业合同	(103)
一、劳动合同制度的概述	(103)
二、订立劳动合同	(106)
三、变更、解除与终止劳动合同	(109)
第二节 人事代理制度	(112)
一、人事制度的概述	(112)
二、人事代理的政策和内容	(113)
第三节 就业协议书	(115)
一、就业协议书的概述	(116)
二、就业协议的签订	(118)
第四节 毕业生的权利和义务	(120)
一、毕业生的权利	(122)
二、毕业生的义务	(124)
三、毕业生自我保护	(125)

实训篇

第六章 择业——你做好准备了吗?	(127)
第一节 求职信	(127)
一、求职信写作格式与写作技巧	(127)
二、求职信的基本内容	(128)
三、求职信写作时的注意事项	(130)

四、英语求职	(131)
第二节 简历	(135)
一、简历的写作格式	(135)
二、写简历时的注意事项	(136)
第三节 笔试	(137)
一、常见的笔试种类	(138)
二、笔试的准备	(139)
三、笔试的方法和技巧	(140)
第四节 面试	(141)
一、面试	(141)
二、面试原则	(146)
三、面试方式	(147)
四、面试测评	(147)
五、面试技巧	(149)
六、十大面试禁忌	(154)
七、英语面试	(156)
八、研究生复试时的面试	(159)
 第七章 礼仪——你运用自如吗?	 (161)
第一节 大学生礼仪	(161)
一、大学生礼仪的重要性	(161)
二、大学生礼仪与修养	(164)
三、校园服饰礼仪	(165)
四、校园就餐礼仪	(166)
五、校园住宿礼仪	(167)
六、校园活动场所礼仪	(168)
第二节 面试时的礼仪	(169)
一、确立良好的第一印象	(169)
二、求职称呼礼仪	(169)
三、求职仪表礼仪	(170)
四、自我介绍的艺术	(170)
五、求职体姿礼仪	(172)
六、求职交谈礼仪	(172)
七、求职表情语礼仪	(173)

八、面试礼仪模拟剧场	(174)
第三节 政务礼仪	(177)
一、基本的政务礼仪	(177)
二、影响正常交际的四个因素	(178)
第四节 商务礼仪	(179)
一、交往艺术的重要性	(179)
二、商务礼仪之仪容仪表 男士篇	(181)
三、商务礼仪之仪容仪表 女士篇	(182)
四、国际商务礼仪	(182)
第五节 道德礼仪	(186)
一、见面时的礼节	(186)
二、交往时的礼节	(187)
第八章 进入职场——只是刚刚开始	(189)
第一节 职场故事	(189)
一、一个女大学生的漫漫求职路	(189)
二、职场寓言	(193)
三、职场励志	(197)
第二节 职场交际	(200)
一、掌握同事间的最佳距离	(200)
二、职场和上司沟通必备8个黄金句型	(202)
三、交际技巧	(204)
四、职场禁忌	(206)
第三节 职场渐进	(207)
一、初涉职场	(208)
二、职场生存	(211)
第四节 企业需要怎样的人才	(213)
一、你是企业需要的人才吗	(213)
二、民营企业需要的十种人才	(215)
三、现代人才应具备的七种能力	(215)
第九章 人际网络——职场中的金钥匙	(217)
第一节 人际网络概述	(217)
一、什么是人际网络	(217)

二、人际网络的构成	(217)
三、人际网络的类型	(219)
第二节 人际网络基础理论	(220)
一、社会资本理论的基本观点	(220)
二、结构空洞理论的基本观点	(220)
三、弱关系力量与社会资源理论的基本观点	(221)
四、六度分隔理论	(221)
五、150 法则 (Rule Of 150)	(222)
第三节 人际网络在就业中的马太效应	(222)
一、大学生就业中的马太效应	(222)
二、人际网络的马太效应原因分析	(223)
三、解决人际网络的马太效应一些建议	(225)
第四节 人际网络与大学生就业	(226)
一、人际网络对大学生就业的积极作用分析	(227)
二、最实用的五种求职方式	(229)
第五节 实训篇求职案例	(231)
一、我是这样走进 IBM 的	(231)
二、椅子搬回原位工作到手	(233)
三、企业最看重什么样的人?	(233)
四、当个保安都得大专以上	(234)
五、我们是这样走进名企大门的	(236)
六、公务员求职案例	(237)
七、求职陷阱	(239)

创业篇

第十章 创业推动就业	(246)
第一节 创业概述	(248)
一、广义的创业	(248)
二、狭义的创业	(249)
第二节 创业的意义和作用	(250)
一、创业的意义和作用	(250)
二、创业教育的作用	(251)
第三节 创业的核心与目标	(251)



一、创业的核心要素	(251)
二、创业的目标	(252)
第四节 创业的问题与风险	(253)
一、创业的问题	(253)
二、创业的风险	(254)
第十一章 创业者的素质与积累	(259)
第一节 创业者的素质	(260)
一、创业意识与心里准备	(260)
二、创业性格	(262)
第二节 资金与经验的积累	(263)
一、创业资金如何筹集	(263)
二、创业经验的积累	(265)
第三节 地域与行业的选择	(266)
一、大学生创业的地区环境选择	(266)
二、大学生创业的行业环境选择	(266)
三、投资项目的选择	(267)
第四节 创业步骤与创业团队	(268)
一、创业步骤	(268)
二、创业团队	(269)
第五节 政策与法规	(272)
第十二章 创业计划书的规划	(274)
第一节 创业计划书概述	(275)
一、创业计划书概念与作用	(275)
二、创业计划书的特征	(276)
第二节 规划创业计划书	(278)
一、创业计划书的框架结构	(278)
二、创业计划书的推介	(279)
第十三章 创业计划书的编号	(283)
第一节 编写要素与格式规范	(285)
一、编写创业计划书的关键要素	(285)
二、创业计划书的格式规范	(286)

第二节 创业计划书的书写格式	(287)
第三节 具体编制方法	(288)
一、计划摘要	(288)
二、产品(服务)介绍	(289)
三、人员及组织结构	(289)
四、市场预测	(290)
五、营销策略	(290)
六、制造计划	(291)
七、财务规划	(291)
第四节 创业计划书的自我评估	(292)
 第十四章 创业实践	(293)
第一节 择址与招聘	(295)
第二节 工商注册与税务登记	(301)
一、工商注册类型	(301)
二、办理公司营业执照	(303)
三、办理组织机构代码证	(304)
四、税务登记	(304)
五、商标的保护	(304)
六、其他	(305)
 第十五章 成功案例分析	(306)
一、大学时开始“地下创业”	(306)
二、善心助他一臂之力	(307)
三、做好团队的一面镜子	(308)
四、“变脸”成就跨越式升级	(308)

概 述 篇

第一章 个人职业生涯概述

第一节 个人职业生涯规划概述

一、职业生涯规划

(一)生涯与职业生涯规划

一般意义上,生涯就是生活。美国生涯理论专家萨珀认为,生涯由三个部分构成:

时间:个人的年龄或生命的过程;

广度或范围:每个人一生所扮演的各种不同的角色;

深度:个人投入的程度。

每个人都有独特的生涯型态,而这种型态的不同,对人的发展影响极大。好的生涯形态,使事业获得成功;不好的生涯形态,使事业一事无成。

选择职业是人生大事,职业决定了一个人的未来。每一个人只有有了明确的目标,才会努力奋斗,并积极创造条件去实现目标。为了能够让自己的职业生涯有更好的发展,我们就要对自己的职业生涯进行设计规划。

职业生涯规划是指组织或者个人把个人发展与组织发展相结合,对决定个人职业生涯的个人因素、组织因素和社会因素等进行分析,制订有关对个人一生中在事业发展上的战略设想与计划安排。根据定义,职业生涯规划首先要对个人特点进行分析,再对所在组织环境和社会环境进行分析,然后根据分析结果制订一个人的事业奋斗目标,选择实现这一事业目标的职业,编制相应的工作、教育和培训的行动计划,并对每一步骤的时间、顺序和方向作出合理的安排。

(二)职业锚

美国埃德加·施恩教授提出了职业锚的概念。他认为职业规划实际上是一个持续不





断的探索过程。在这一过程中,每个人都在根据自己的天资、能力、动机、需要、态度和价值观等慢慢地形成较为明晰的与职业有关的自我概念。施恩还说,随着一个人对自己越来越了解,这个人就会越来越明显地形成一个占主要地位的职业锚。

所谓职业锚就是指当一个人不得不做出选择的时候,他或她无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观。正如“职业锚”这一名词中“锚”的含义一样,职业锚实际上就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心。一个人对自己的天资和能力、动机和需要以及态度和价值观有了清楚的了解之后,就会意识到自己的职业锚到底是什么。施恩根据自己在麻省理工学院的研究指出,要想对职业锚提前进行预测是很困难的,这是因为一个人的职业锚是在不断发生着变化的,它实际上是一个不断探索的过程所产生的动态结果。

施恩根据自己多年的研究,提出了以下五种职业锚。

(1)技术或功能型职业锚。这类人往往不愿意选择那些带有一般管理性质的职业。相反,他们总是倾向于选择那些能够保证自己在既定的技术或功能领域中不断发展的职业。

(2)管理型职业锚。有些人则表现出成为管理人员的强烈动机,“他们的职业经历使得他们相信自己具备被提升到那些一般管理性职位上去所需要的各种必要能力以及相关的价值倾向”。他们具备以下三个方面的能力:①分析能力(在信息不完全以及不确定的情况下发现问题、分析问题和解决问题的能力);②人际沟通能力(在各种层次上影响、监督、领导、操纵以及控制他人的能力);③情感能力(在情感和人际危机面前只会受到激励而不会受其困扰和削弱的能力以及在较高的责任压力下不会变得无所作为的能力)。

(3)创造型职业锚。在施恩看来,这些人都有这样一种需要:“建立或创设某种完全属于自己的东西——一件署着他们名字的产品或工艺、一家他们自己的公司或一批反映他们的成就的个人财富等等。”

(4)自主与独立型职业锚。这部分人在选择职业时似乎被一种自己决定自己命运的需要所驱使着,他们希望摆脱那种因在大企业中工作而依赖别人的境况,因为,当一个人在某家大企业中工作的时候,他或她的提升、工作调动、薪金等诸多方面都难免要受别人的摆布,这些毕业生中有许多人还有着强烈的技术或功能导向。然而,他们却不是像持有技术或功能型职业锚的人那样,到某一个企业中去追求这种职业导向,而是决定成为一位咨询专家,要么是自己独立工作,要么是作为一个相对较小的企业中的合伙人来工作。具有这种职业锚的其他一些人则成了工商管理方面的教授、自由撰稿人或小型零售公司的所有者等等。

(5)安全型职业锚。麻省理工学院还有一部分毕业生极为重视长期的职业稳定 and 工作的保障,他们似乎比较愿意去从事这样一类职业:这些职业应当能够提供有保障的工作、体面的收入以及可靠的未来生活。这种可靠的未来生活通常是由良好的退休计划和较高的退休金来保证的。



二、个人职业生涯规划

(一)什么是个人职业生涯规划

所谓个人职业生涯规划,是指个人结合自身情况以及眼前的机遇和制约因素,为自己确立职业目标、选择职业道路、确定发展计划和教育计划等,并为自己实现职业生涯目标而确定行动方向、行动时间和行动方案。

(二)个人职业生涯规划与组织的职业生涯管理规划

个人职业生涯规划与组织的职业生涯管理规划不同,后者是由组织的人力资源管理部门根据组织发展需要而采取的一种现代管理工具,用以了解员工,激励员工从而发掘、留用优秀人才,其根本目的是为了组织的发展。这样,组织的职业生涯管理规划不可避免地会带上组织老板、管理者的思想印痕。虽然也有一些组织宣扬他们进行员工职业生涯开发与管理是为了追求人性化的发展,帮助自己的员工成才、成功,但是,永远不要忘记,企业利益最大化才是他们的核心目标,别指望组织的领导为你量身制作你的个人职业生涯规划。且不说你愿意不愿意按别人拟好的规划被动执行,在追求创新才干的今天,又有哪一家企业、哪一个领导会喜欢总是被动接受安排的人呢?就是组织进行职业生涯开发与管理,也要先看一看员工自己是怎么打算的。

(三)个人职业生涯规划概述

1. 为什么要做个人职业生涯规划

(1)我们处在一个什么样的时代?

这个社会充满变革;这个社会尊重知识,看中才干;这个社会尊崇市场经济规则,呼唤价值的体现;这个社会流行“注意力”经济。一件成功的产品,在它问世之前,总是要经过很多步骤,包括策划、调研、设计、制造等等。

(2)那么我们自己呢?

幼儿园→小学→中学→大学→工作岗位

多少年来,我们的父辈,还有很多身边的同龄人重复着这条不变的人生轨迹,一切按部就班。学了那么多年,工作了那么久,到头来却两手空空。少时曾经的梦想早已成遥远的空中楼阁,曾经憧憬的有趣的工作、快乐的生活方式、诱人的成就感都埋没于光阴的流逝中……

(3)如果,早一天规划自己的人生呢?

不要责怪这个多变的世界。想想看,凭什么那些“不怎么样”的学生有了今天的成就?职场不比家庭和学校,抱着依赖心理来工作当然不会有发展。

自己的天空,是要自己亲手来开创的;机遇,从来只青睐有心人。

这就是为什么我们要进行职业生涯规划的原因,不论是未出校门的学生,还是已到中年的不如意者,或渴望更大成就者,只有尽早进行科学的个人职业生涯规划,才能把握开天辟地的利斧,获得机遇的青睐。

2. 个人职业生涯规划的特征

理解个人职业生涯规划要注意职业生涯规划的两大大特征:个性化特征和开放性特征。



(1) 个性化特征

个人职业生涯规划必须由我们自己来主导。为什么呢？马斯洛的人生需求理论表明发展的动力源泉在于个人自身。每个人的成长环境、文化背景、个性类型、文化资本构成、价值观、能力、职业生涯目标、对成功评价的标准等等不尽相同，所以不同人对自己的职业生涯规划也必不相同，所以说，个人职业生涯规划是个性化的发展蓝图。组织和企业不能把既定的职业生涯规划强加在个人身上，别人，无论是单位的领导还是父母朋友，也无法替我们做规划。从这个意义上来说，个人职业生涯规划没有一套固定的模式，只能由我们根据自己的实际情况细加斟酌。

(2) 开放性特征

个人职业生涯规划不是空想大荟萃。虽然说“走自己的路，让别人说去吧”，可你也不能无视社会、企业环境和他人的影响。毕竟人是社会的动物，如果你制订自己的职业生涯规划时，只从个人愿望出发，而不考虑社会和企业环境的需求与发展趋势，也不考虑过来人的忠告，只一味闭门造车，别说规划目标无法实现，单就执行规划中的可能遇到的那种强烈挫折感都会让你沮丧不已。一份有效的职业生涯规划必须是在对主客观环境审时度势的基础上，广泛听取领导、同事、家人以及职业顾问的意见之后，才制订出来的。而且，在这个开放变革的社会里，有效的个人职业生涯规划更要经历数次的修正和调整，绝非是一成不变的。

3. 个人职业生涯规划的要素

既然职业生涯规划具有明显的个性化特征，每个人因各自的职业生涯发展阶段和历程不同，其职业生涯规划的重点也有所不同，不同的人在做其职业生涯规划时，所考虑的因素也有所不同。总体说来，一些因素是必须考虑的，例如：对自我的全面认识、对外部环境的评估、个人目标的抉择以及落实目标的措施安排等，这些因素就是个人职业生涯规划的要素。

我国人事科学研究者罗双平用一个精辟的公式总结出了职业生涯规划的三大要素，（图 1.1）即：

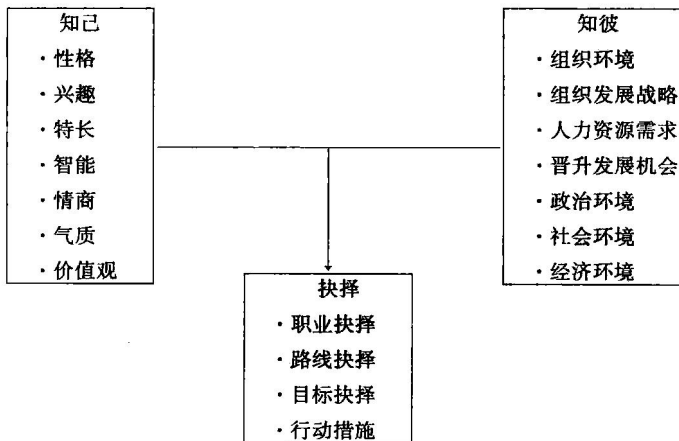


图 1.1 职业生涯规划 = 知己 + 知彼 + 抉择