



21世纪高校公共课精品规划教材

Undergraduate

Career Development and Vocational Guidance

大学生/职业发展与就业指导

◎ 主编 高海生 袁心玲

Writers: Gao Haisheng Yuan Xinling



中国出版集团
现代教育出版社

Undergraduate
Career Development and Vocational Guidance

大学生/职业发展与就业指导

◎ 主 编 高海生 袁心玲
副主编 闵 伸 谭若秋



中国出版集团
现代教育出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业发展与就业指导/高海生, 袁心玲主编. —北京: 现代教育出版社, 2009. 5

ISBN 978 - 7 - 5106 - 0043 - 2

I. 大… II. 高… III. 大学生 - 职业选择 IV. G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 074440 号

大学生职业发展与就业指导

高海生 袁心玲 主编

责任编辑: 韩吉学

出版发行: 现代教育出版社

社 址: 北京市朝阳区安定门外安华里 504 号 E 座 **邮编:** 100011

电 话: 010 - 88282721 64244729

排 版: 墨海博文制作中心

印 刷: 北京嘉业印刷厂

开 本: 710 mm × 1000mm 1/16

印 张: 19

字 数: 320 千字

版 次: 2009 年 5 月第 1 版

印 次: 2009 年 5 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5106 - 0043 - 2

定 价: 28.00 元

版权所有 翻印必究



21世纪高校精品规划教材

编委会 (按姓名拼音为序)

陈昌文	陈绵水	陈太栋
高海生	韩吉学	胡志方
蒋德勤	李元益	刘新生
宋一夫	汪胜前	袁心玲
周新国	朱爱胜	

前 言

大学生就业问题是关系国计民生的问题。随着我国人事制度改革和毕业生就业体制改革的不断深入，大学生在就业活动中主体地位日益突出，毕业生就业难度也在逐年加大。然而，目前我国高校对于大学生职业发展规划及就业指导等问题的研究还不够深入，大学的职业发展教育和就业指导工作在整体上尚未形成有效的体系；绝大多数学生由于前期没有受过充分有效的职业发展教育和就业指导，其职业观念和技能的准备明显不足，在毕业时面对就业迷茫而无所适从。本书正是适应当前高校学生职业发展规划教育和就业指导工作的需要，在2007年教育部办公厅印发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的基础之上编写的教材，以帮助学生树立正确的职业观与就业观、实现合理有效的职业发展规划为目的，为大学生顺利就业及适应社会提供必要的指导。

社会需要的人才必然是职业素质与能力协调发展的人。本书根据现阶段就业形势和大学生成长的特点，全面地阐述了个人职业规划的整个过程及就业的基本内容。全书分为9章，内容包括：职业发展与就业指导的概述、自我认知与职业发展规划、职业发展决策与自我管理、社会职业状况与就业环境、用人单位要求与大学生就业准备、大学生就业的目标选择和程序、大学生求职方法与技巧、就业协议与劳动合同中的法律问题、创业——一种特殊的就业形式。本书章节布局合理、内容丰富，注重理论与实践相结合，突出了职业发展的实践性与就业工作的指导性；同时，在每章起始设置了学习目标，在每章结束配备了相关思考题与案例探讨题，以供学生深入学习，为其自身职业发展奠定基础。

《大学生职业发展与就业指导》一书，不仅适用于高等院校大学生、辅导员及就业指导课程教师，还可供本科院校和高职高专院校作为开设大学生职业发展教育课程的专门教材，而且对职场新人规划自己的职业生涯亦具有指导意义。

本书由高海生、袁心玲主编，闵伸、谭若秋副主编，编写者为蔡曰、

高海生、袁心玲、闵仲、谭若秋、王森、王晓、朱嘉蔚、朱秀英。参与编写者均为长期从事大学生职业生涯规划及就业指导的研究和领导工作的同志。本书在编写过程中，借鉴了大学职业发展规划和就业指导方面的相关成果，在此向原作者表示衷心的感谢。同时，我们也期盼有更多的人关注大学生职业生涯规划及就业指导工作，为提高大学生的生涯规划能力及就业能力而努力。

编 者

2009 年 5 月

目 录

Contents

前 言

第一章 职业发展与就业指导概述

第一节 就业的含义与特征	(1)
一、就业的基本含义和基本特征	(1)
二、大学生的就业和择业	(3)
第二节 大学生活与职业发展	(6)
一、职业对个体生活的意义	(6)
二、职业与专业的关系	(8)
三、合理规划大学生活	(10)
第三节 职业发展与就业指导课的内容和学习方法	(14)
一、职业发展与就业指导课的内容	(14)
二、学习本课程的意义和方法	(16)

第二章 自我认知与职业发展规划

第一节 职业生涯规划理论基础	(18)
一、职业生涯的含义与发展模式	(18)
二、影响职业生涯的因素与自我意识	(19)
三、职业生涯发展理论概述	(20)
第二节 人格与职业发展规划	(30)
一、性格	(30)
二、气质	(32)
第三节 能力、技能与职业发展规划	(40)
一、能力的类型概论	(40)
二、职业技能	(46)

第四节 性向与职业发展规划	(46)
一、需要	(46)
二、兴趣	(48)
三、价值观的思考	(50)
 第三章 职业发展决策与自我管理	
第一节 职业发展决策	(53)
一、决策模型	(53)
二、决策类型	(60)
三、决策工具	(62)
四、职业发展规划步骤	(66)
五、决策中应注意的问题	(75)
第二节 职业生涯方案的制定	(76)
一、职业生涯方案的三要素	(76)
二、职业生涯方案制定的方法	(76)
第三节 职业发展的自我管理	(79)
一、职业发展的自我管理概述	(79)
二、职业阻隔的形成	(82)
三、如何突破职业阻隔	(85)
第四节 职业适应与发展	(92)
一、职业适应的必要性	(92)
二、职业成功的要素	(96)
三、职业道德的培养	(98)
 第四章 社会职业状况与就业环境	
第一节 社会职业	(100)
一、职业的分类	(100)
二、劳动力市场	(102)
三、职业信息的搜寻	(105)
四、职业方向的探索	(110)
第二节 就业环境	(111)
一、大学生就业制度的历史沿革	(111)

二、大学生就业市场制度	(119)
三、就业形势的变化	(125)

第五章 用人单位要求与大学生就业准备

第一节 用人单位对毕业生的要求	(128)
一、知识结构要求	(128)
二、职业能力要求	(129)
第二节 大学生就业准备	(133)
一、建立合理的知识结构	(133)
二、能力素质准备	(140)
三、思想观念准备	(143)
四、心理问题及调适	(145)
第三节 择业信息及其处理	(150)
一、择业信息的作用及内容	(150)
二、择业信息的收集	(153)
三、择业信息的处理	(156)

第六章 大学生就业的目标选择和程序

第一节 就业目标选择的原则	(160)
一、影响就业目标选择的因素	(160)
二、就业目标选择的原则	(162)
三、就业目标选择的几种误区	(163)
第二节 大学生求职的正确程序	(165)
一、自我分析	(165)
二、确立就业目标	(166)
三、收集信息	(167)
四、准备自荐材料	(168)
五、参加招聘会(投寄材料)	(168)
六、参加笔试	(169)
七、参加面试	(169)
八、签订就业协议书	(169)
九、报到上班	(170)

第七章 大学生求职方法与技巧

- 第一节 大学生求职渠道与书面材料的准备 (171)
 - 一、常见求职渠道及特征 (171)
 - 二、求职书面资料准备方法与技巧 (175)
- 第二节 应聘面试方法与技巧 (191)
 - 一、面试前应做好充足的准备 (191)
 - 二、面试时应注意的礼仪问题 (195)
 - 三、面试中回答和提问的原则及技巧 (202)
 - 四、面试结束不等于真的结束 (208)
- 第三节 签约与报到 (209)
 - 一、如何签订就业协议 (209)
 - 二、离校手续的办理 (210)
 - 三、报到所需材料及报到程序 (210)
 - 四、报到中应注意的问题 (211)
 - 五、关于户口档案 (213)
 - 六、调整改派 (214)

第八章 就业协议与劳动合同中的法律问题

- 第一节 有关就业协议的法律问题 (218)
 - 一、《高校毕业生就业协议书》的法律效力 (218)
 - 二、签订就业协议的原则 (219)
 - 三、违约及其办理程序 (220)
 - 四、事先约定就业协议的解除条件 (221)
- 第二节 劳动合同及法律问题 (222)
 - 一、劳动合同的相关基本知识 (222)
 - 二、劳动合同的有关法律规定 (224)
- 第三节 劳动争议处理的法律规定 (233)
 - 一、劳动争议相关基本知识 (233)
 - 二、劳动争议处理的相关法律规定 (235)
- 第四节 签约与就业维权 (239)
 - 一、就业协议与劳动合同的异同 (240)
 - 二、毕业生签约应避免的三个误区 (241)

三、初次就业须知	(242)
四、就业协议争议的解决办法	(244)
五、大学生签订劳动合同注意事项	(244)
六、实践与应用：案例分析	(250)
 第九章 创业——一种特殊的就业形式	
第一节 大学生创业与高等院校创业教育	(256)
一、高等院校创业教育的背景、现状和特点	(257)
二、高等院校创业教育的意义、目的和指导方向	(261)
三、国内外高校创业教育的典型模式	(266)
四、目前中国大学生创业存在的主要问题	(268)
第二节 大学生创业的前期准备	(270)
一、大学生创业的基本步骤	(270)
二、大学生创业的个人条件准备	(270)
三、大学生创业的资金准备	(273)
四、大学生创业的社会关系准备	(275)
第三节 大学生创业行动	(277)
一、大学生创业模式以及创业方向和项目选择	(277)
二、如何撰写商业计划书	(279)
三、创业公司的组建和经营管理	(282)
四、大学生创业风险的防范	(288)
 参考文献	(293)

第一章 职业发展与就业指导概述

〔学习目标〕

1. 了解职业对个人生活的重要意义。
2. 了解职业发展与就业指导课程的重要性，对本课程给予充分重视。

第一节 就业的含义与特征

一、就业的基本含义和基本特征

（一）就业的基本含义

所谓就业，是指劳动者和生产资料相结合，从事合法的社会劳动，创造一定的经济价值和社会价值，并以此获得劳动报酬或经济收入的经济活动。就业应该具备以下四个条件。

（1）劳动主体即劳动者，必须符合法律规定达到法定就业年龄。如果劳动者年龄小于法定年龄，即使从事了有报酬的社会劳动，也不能视为就业。

（2）劳动者从事的是社会劳动，并且是得到社会承认的。从事自家的家务劳动不是就业；而对于体育运动来说，一般只是个人爱好，但是如果成为运动员，得到社会的承认，就是就业。

（3）所从事的劳动必须要有报酬或经济收入。如果劳动者从事的是无偿劳动，如社会公益劳动就不能算是就业。

（4）所从事的社会活动必须具有合法性。如果所从事的劳动是违法行为，如制造假冒伪劣商品，虽然这些活动也具有社会性而且有报酬，但由于其不具有合法性，因而不能视为就业。

我国就业政策规定，只要劳动者通过一定的途径，从事一种合法的社会劳动，实现同生产资料相结合，且取得一定的报酬或劳动收入就是就业。因此无论是在国家机关、事业单位、国有企业、集体企业、三资企业、民营企

业谋求职业，还是自主创业、自谋职业，只要满足上述条件都视为就业。

（二）就业的基本特征

就业是一个复杂的社会经济问题。随着我国社会主义市场经济体制的建立，就业的形式从单一化逐步向多样化发展，并且随着改革的不断深入，人们观念的更新转变，一些就业形式正在逐渐淡出社会，而更多新的就业形式也在不断地衍生出来。但无论就业以哪种形式存在，都包含着其自身固有的、带有普遍性的特征，这些特征可以归纳为以下六点。

1. 社会性

就业作为一种社会经济活动，总是受到社会各种因素的影响和制约，总是同社会的现状与发展密切相关。就业的关键是人和生产资料的结合，该结合过程总是制约于一定的社会关系，社会关系的性质影响和制约了人与生产资料结合的形式及质量。同时人是社会关系的产物和主体，人所具有的社会性也就决定了就业的社会性，就业从来都不是孤立存在的。

2. 经济性

就业是一种有偿的社会劳动，劳动者通过劳动获得报酬或收入是就业的一个必要条件，缺少这一点就不能视为就业。就业的经济性，从宏观上看，就业水平是衡量一个国家或地区社会经济发展水平的重要指标；从微观上看，就业是劳动者获得生活资料的主要手段，劳动者得以维持生计，并不断改善物质生活和精神生活，是实现劳动力再生产的重要保证。

3. 变动性

就业的变动性，指劳动者的岗位不是固定不变的，而是会有调整变化的。在现代社会，岗位的变动是不可避免的，是就业的一个明显特征。一方面随着社会生产力水平的提高，社会分工的不断细化，社会经济及产业结构调整的步伐加快，对劳动者素质的要求不断变化和提高，这使得劳动者不断地做被动的适应性变动；另一方面，随着劳动者自身素质的提高，社会对效率无止境的追求，又使得劳动者按照自身的要求主动变动。

4. 相对稳定性

随着生产力的迅速发展，科技进步日新月异，社会分工不断发展，这就使得劳动者就业岗位的变换越来越频繁。特别是一个社会的经济结构、产业结构的调整，它们会直接影响到就业结构的变化，使劳动者容易从一个岗位转向另一个岗位。但是，由于就业是劳动者与生产资料的结合，具体的就业岗位对劳动者有具体的文化、科学技术的要求，要提高这种结合的效益，创

造出更多更好的物质财富、精神财富，就要不断地提高劳动者的业务素质，这就要求劳动者尽可能地稳定在一个就业岗位，持续地工作。因此，就业本身具有一定的相对稳定性。

5. 流动性

劳动力流动是国民经济现代化的重要组成部分。这种流动包括：劳动力从低效益的产业部门流动到高效益的产业部门；从经济不发达地区流动到经济发达地区；从一种经济所有制企业流动到另一种经济所有制企业。流动性和变动性相似，变动性研究的是微观问题，而流动性相对来说研究的是宏观问题。流动性是市场经济体制下就业的一个明显特征，它是社会劳动力资源得到合理配置的必不可少的有效手段，它可以缩小地区之间的差距，促进地区之间的共同富裕。

6. 计划性

就业即使在市场经济体制下也不是单纯的市场行为，它仍然具有计划性。就业是人和生产资料的结合，这种结合不是任意的，而是按照一定的比例来进行的，其结合的比例取决于生产力的发展水平。计划分配和市场调节是实现这种合理比例的两种有效手段。

二、大学生的就业和择业

（一）更新就业观念

在当今就业竞争激烈的形势下，却依然不乏“有业不就”的现象，这种现象还有一定的普遍性。不少学生和家长的就业观念滞后，这就加剧了就业难度，在一定程度上又激化了大学生的就业矛盾。因此，更新就业观念是解决学生和家长正确处理就业与择业的关系，以及缓解就业矛盾的当务之急。

1. 只有到国企工作才算就业的观念亟待更新

长期以来，我国对大学毕业生都是实行政府统一分配就业的，人们心里逐渐形成了只有到国企工作才算就业的传统观念。随着我国经济改革的进一步深化，这种观念已经落后，已不适应当前经济发展的要求。目前，我国实行以公有制为主体、多种经济成分并存，长期共同发展的经济方针。民营、三资企业等多种非公有制经济的发展，不仅是国民经济的有利补充，而且其灵活的用人机制和自身的发展壮大，也扩大了我国的就业渠道。因此我们应该淡化“公有”“私有”的观念，树立全方位、多渠道就业的意识。

2. 转变一次就业定终身的观念

在当今“双向选择，自主择业”的就业制度下，大学毕业生不仅有了更多自主选择的机会，而且职业的更换流动也是社会经济发展的客观要求。随着科学技术的突飞猛进和知识的快速更新，社会对人才的要求也不断更新提高，人力资源总是在不断地交换和流动中得到优化配置和有效利用。用人制度的改革和人才市场的建立，必将使失业、择业和就业成为大学生们一生中经常遇到的问题，因此他们必须打破“从一而终”的就业观念，建立多次就业的思想准备，树立敢于面对竞争挑战的信心。

3. 改变一步到位的就业观念

人们在进入某个职业岗位之前，总要进行反复的职业选择，通过对不同职业的比较，最终选择一个最理想的岗位，与最适合自己的生产资料结合起来，从而发挥自己最大的主观能动性，实现人生价值。而这个结果的实现，往往是通过多次职业选择实现的。大学教育由“精英教育”过渡到“大众教育”后，大学生在社会从业人员中的比重大幅度提高，现实中的就业竞争激烈残酷，大学生一般很难一次就找到合适的理想工作。而且，由于就业具有变动性，这也使得就业不可能一步到位。即使刚开始找到了你认为合适的工作，但在今后的发展中，可能由于能力等方面的原因不能胜任而离岗，也可能因为自身的提高而不满足于现有岗位而换岗。因此，我们要改变“一步到位”的就业观念，树立勇于进取、不断努力、勇于攀登的拼搏信念！

（二）就业和择业的关系

就业观念的更新是正确处理就业与择业关系的前提，而处理好择业与就业的关系，有助于进一步更新就业观念。

1. 就业是择业的基础

择业，顾名思义就是选择职业，确定就业目标；而就业有两层意思，一是指从事职业，二是指成就事业（包括自主创业）。就业是择业的基础：首先，选择职业的前提必须是有职业可供选择，即先要有就业机会，有了就业机会，劳动者们才有选择就业机会的可能；如果没有就业机会，劳动者连就业都谈不上，择业就更无从谈起。其次，劳动者在从事职业之后，通过在岗位上的锻炼，经验的积累，自身素质的不断提高，使其具备了变动岗位的物质条件，而劳动者出于自身的要求也可能会有变动岗位的愿望。这样，在两种条件的共同作用下，劳动者才会对职业再一次做出选择。有了这种内部的愿望和外部的基础相结合的循环往复，劳动者才能最终达到成就事业。

按照美国心理学家马斯洛（Abraham H. Maslow）的需求层次理论认为，人的需求分为生存、安全、社交、尊重和自我实现五类，依次由较低层次到较高层次，只有解决较低层次的需求，对较高层次的需求才会有足够的活力驱动行为。一个人在饥饿的时候是不会对任何事物感兴趣的，他的主要动力就是寻找食物，解决生存问题。一个连生存都成问题的人是不会去挑选职业的。此时只要有工作让他生存，他就会毫不犹豫地去执行，而不是去挑选。因此，就业是择业的基础，正是由于就业解决了劳动者最低层次的生存需求，才使得劳动者有可能为实现更高层次的需求，而去选择职业。

2. 就业是择业的结果

就业是择业的结果。每一次的职业选择之后，择业的最终结果都是就业，不论是从事职业还是成就事业，就业都是一次次择业的结果，择业的最终结果就是成就事业，只是根据不同人的实际情况，成就事业的含义也就不尽相同。每一个人都有自己的理想目标，而理想的目标不是单一的，他既要有长期目标也要有短期目标。长期目标是由短期目标组成的，短期目标是把长期目标分解成若干个不同阶段的具体目标，通过一个个短期的具体目标的一一实现，最终达到长期目标的实现。就业也是如此，每个人通过一次一次的选择和一次一次的就业，随着一次次就业层次的提高，最后成就事业。如果把成就事业看作是一个人理想的长期目标之一，那么这个过程每一次就业，则是为这个长期目标服务的各阶段的短期具体目标的实现。

根据马斯洛需求层次理论的论述，我们可以明白，其实每一次就业实际上都是自身的某个需求的实现或者是为某个需求的实现做铺垫，而且这个需求从整个过程来看，都是由低到高逐一实现的。只是根据每一个人的不同情况，对每一需求的要求各有差别，而且也不是每一个人都会实现这5个层次的需求的。所以说就业是择业的结果，每一次选择都是出于某种自身需求的驱动，而每一次就业都是这种驱动下的结果，都是这种自身需求的实现。

3. 择业是就业的基础

择业是实现就业的过程，是实现低需求就业通向高需求就业的桥梁，是就业的基础。人们达到成就事业这个理想的长期目标是经历了多个“就业—择业—再就业”的循环，人们的每一次就业，都有一个择业的过程，并且通过择业这个桥梁，从较低层次的需求一步一步向实现自己较高层的需求前进。然而在选择职业时，都有一个就业目标、就业期望的确定，这个期望的确定一定要适度且符合社会和个人实际。所以我们在确定就业目标的时候，

首先要根据实际情况找到一个适度的立足基点。

有些同学总希望这个基点能够高一些，诚然，高的立足基点可以为今后成就事业少付出一些代价，但是现实生活中却很难办到。而且基点的高与低，并不能成为你今后成功的关键。著名数学家华罗庚是一个初中毕业生，经营过小杂货铺，当过勤杂工。著名画家齐白石成名之前，只是村里一个不起眼的木匠。这些人的起点都很低，但是最后通过自身的努力都成了国家的栋梁。基点低不能制约你的成功，基点过高却往往会制约你目标的实现。无法实现的目标不但没有激励作用，而且还会限制自己才能的施展，甚至导致失败及丧失信心，影响到将来的再次择业和就业。所以择业是就业的基础。

“万丈高楼平地起”，只有铸就了坚实的基础，才能更好地发挥所长，才能去逐步实现自己的理想，成就自己的事业！通过对“就业和择业”关系的论述学习，希望同学们能够从中得到一些启示，根据自身的实际情况，在今后的就业和择业中，认真分析自己、分析环境，把理想和现实有机地结合起来，为了理想的实现，给自己选定一个切实的起点，奠定成功的基石。

第二节 大学生生活与职业发展

一、职业对个体生活的意义

在一个人有限的生命中，与职业有关的活动往往占有绝对重要的位置。根据我们的调查统计，大部分人平时职业相关活动用的时间占可利用社会活动时间的71%~92%。具体来说，职业对个体生活的重要意义在于以下几个方面。

（一）职业是我们满足人生需求的重要手段

心理学家马斯洛曾指出：“人是永远不能满足的动物。”他在其著名的人生需求理论中指出，人的需求由低级向高级层次依次推进，即生理需求——安全需求——友爱和归属的需求——受尊敬的需求——自我实现的需求。随后，马斯洛的学生补充了他的观点。今天，我们得到了一个拓展后的需求金字塔（见图1-1）。