

大学生素质教育丛书

大学生 职业生涯规划与 就业指导

(第二版)

Daxuesheng
Zhiye Shengya Guihua Yu
Jiuye Zhidao



何祥林 谢守成/主编



大学生素质教育丛书

大学生 职业生涯规划与就业指导

(第二版)

DXSZYBYGHIYJYZD

主 编 何祥林 谢守成
副主编 王 中 王长华
袁 彬



华中师范大学出版社

新出图证(鄂)字 10 号

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导(第二版)/何祥林,谢守成主编. —2 版. —武汉:华中师范大学出版社,2009. 1

(大学生素质教育丛书)

ISBN 978-7-5622-3830-0

I. 大… II. ①何… ②谢… III. 大学生—职业选择
IV. G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 190699 号

大学生职业生涯规划与就业指导

(第二版)

主编:何祥林 谢守成 ©

策划编辑:何军华

责任编辑:何军华

责任校对:王 炜

封面设计:甘 英

编辑室:第二编辑室

电话:027-67867362

出版发行:华中师范大学出版社

社址:湖北省武汉市珞喻路 152 号

电话:027-67863040、67863426、67867076(发行部) 027-67861321(邮购)

传真:027-67863291

网址:<http://www.ccupress.com>

电子信箱:hscbs@public.wh.hb.cn

印刷:武汉市新华印刷有限责任公司

督印:章光琼

开本:880mm×1230mm 1/32

印张:10.5

字数:270 千字

版次:2009 年 1 月第 2 版

印次:2009 年 1 月第 1 次印刷

印数:1-4500

定价:19.80 元

欢迎上网查询、购书

敬告读者:欢迎举报盗版,请打举报电话 027-67861321

《大学生职业生涯规划与就业指导》

(第二版)

编委会

主 编:何祥林 谢守成

副主编:王 中 王长华 袁 彬

编 委:(以姓氏笔画为序)

王 中	王长华	左 实	刘宝卿
何祥林	陈迪明	张晓俊	杨 军
杨志军	郎东鹏	范重庆	郭 庆
秦玉琴	袁 彬	寇富安	谢守成
蒋文学	韩君华	辜 庆	

第一版序言

职业生涯规划 and 就业指导在国外已有悠久的历史。但在我国高等学校开展大学生职业生涯规划 and 就业指导是随着毕业生就业制度改革的深入而发展起来的。新中国成立以来,我国高校毕业生就业制度发生了根本性的变化,经历了从计划经济模式下大学生毕业“统包统分”的阶段,到有计划的商品经济模式下大学生就业“在国家有关方针政策指导下,由学生选报志愿、学校推荐、用人单位择优录取”的试点阶段,再到社会主义市场经济条件下大学生自主择业阶段的历史变迁。大学毕业生捧着铁饭碗等着国家计划分配的时代一去不复返了,大学毕业生必须接受人才市场的检验与挑选,参与市场竞争。特别是自 1999 年高校扩招以来,毕业生人数持续高速增长,人才市场竞争日趋激烈,大学生就业难成为日益凸显的社会问题。高校开展毕业生就业指导,引导大学生树立正确的职业理想、确立恰当的科学的择业方式,是促进国家人力资源有效配置、缓解大学生就业难的一个有效途径。

从国外的经验看,从幼儿园开始,学校就承担着系统的职业生涯规划辅导和职业教育任务,在进入大学之前已有较强的理性思考和感性的准备。而我国传统的教育体系中根本没有职业生涯规划 and 就业指导的内容设置,大学生职业生涯规划 and 就业指导在某种意义上就成了一项从零起步的工作。面对日益激烈的市场竞争,许多毕业生在新旧择业观念的冲突中,茫然不知所措,对就业观念、

知识、政策、技能等方面缺乏了解,在就业过程中存在很多盲区和误区,从而进一步加剧了就业难。大学生迫切需要接受科学的、全面的、系统的、有效的就业指导与服务。在大学生中开展职业生涯规划 and 就业指导,提高大学生的就业能力,成为高等学校培养中国特色社会主义合格建设者和可靠接班人的一个重要任务。

近年来,高校众多的理论研究者 and 实践工作者责无旁贷地承担起了开展大学生职业生涯规划 and 就业指导研究与实践的任务,他们研究职业生涯、就业问题和创业问题,总结就业经验,产生了一批有指导价值的成果。本书即是我校就业工作经验的积累 and 相关研究成果的体现。本书以提高大学生的职业发展能力为着眼点,针对现阶段大学生就业面临的疑惑、难点 and 热点,理论联系实际,将就业指导贯穿于大学生职业生涯的全过程,为大学生提供科学、系统的就业指导,以帮助大学生设计好人生之路。

本书内容丰富,结构合理。在内容的选择上力求做到科学性、思想性和先进性的统一;在结构的安排上力求做到知识的内在逻辑与教学法的要求相统一。全书共八章。第一章职业生涯概论 and 第二章大学生职业生涯规划是全书的逻辑起点 and 理论基础,旨在帮助大学生树立正确的职业价值观 and 科学规划自身的职业生涯。第三章大学生就业准备、第四章择业心理指导、第五章大学生求职的策略与技巧、第六章大学生就业规则和权益保护四章,是全书的重点,以大量的案例生动详细地分析了大学生求职过程中要面临的问题 and 困难,强调了大学生应掌握的求职基本技巧和注意事项,以指导大学生的求职实践,提高毕业生的择业 and 竞聘能力。第七章大学生自主创业 and 第八章适应社会、走向成功两章,是全书有特色的部分,引导毕业生做好上岗前的准备,顺利完成角色转换 and 走上工作岗位,同时,倡导毕业生自主创业,拓宽毕业生就业途径,提

高毕业生的适应和发展能力。此外,本书的附录部分还收录了全国主要人才网站,与就业相关的法规、政策等,为大学生的就业提供了方便,有助于大学生们征战职场,早日成功就业,报效祖国和人民。

本书特色鲜明,实用性强。其显著特点是不仅告诉大学生们“为什么”,而且告诉大学生们“怎么做”。全书吸收了当前大学生就业指导的一些新观点、新思路和新做法,融理论与实践工作于一体,突出实用性的特点,贴近学生,贴近社会,对高校就业指导工作和大学生就业实践有较强的指导意义。

本书由长期担任大学生就业指导课程和从事就业指导工作的同志编写。在编写过程中引用了许多相关专家、学者的著述,参阅了国内外大量同类书刊资料,因篇幅所限,恕不一一列举,在此,谨对他们表示诚挚的感谢!由于编写人员水平有限,再加上时间紧迫,难免有疏漏和不当之处,敬请读者和专家批评雅正。

何祥林

2006年9月

目 录

第一章 职业与职业生涯规划概述	(1)
第一节 职业及其分类	(1)
第二节 大学生职业生涯规划及其意义	(16)
第二章 职业生涯规划理论	(24)
第一节 职业选择理论	(24)
第二节 职业决策理论	(30)
第三节 职业生涯发展阶段理论	(37)
第三章 大学生职业生涯规划要素	(50)
第一节 人才需求	(50)
第二节 职业能力	(57)
第三节 职业兴趣	(61)
第四节 职业性格	(68)
第五节 职业价值观	(72)
第四章 职业生涯规划的原则、方法与步骤	(83)
第一节 职业生涯规划的原则	(83)
第二节 职业生涯规划的方法	(85)
第三节 职业生涯规划的步骤	(91)
第五章 大学生就业准备	(106)
第一节 就业形势和就业市场的把握	(106)
第二节 就业意识和择业观念的确立	(112)
第三节 专业知识和综合能力的准备	(123)

第六章 择业心理指导	(135)
第一节 大学生择业心态分析	(135)
第二节 大学生应具有择业心态	(149)
第三节 良好择业心态的培养	(162)
第七章 大学生求职的策略与技巧	(166)
第一节 就业信息的收集与整理	(166)
第二节 简历撰写及要求	(173)
第三节 求职信的撰写及要求	(182)
第四节 面试的准备工作及要领	(187)
第五节 笔试	(209)
第八章 大学生就业规则和权益保护	(214)
第一节 与毕业生就业相关的法律法规	(214)
第二节 就业协议与劳动合同的签订	(221)
第三节 毕业生就业的权益保护	(237)
第九章 大学生自主创业	(254)
第一节 大学生自主创业概述及政策支持	(254)
第二节 大学生自主创业的条件及存在的问题	(261)
第三节 大学生自主创业实务	(265)
第四节 大学生自主创业案例	(278)
第十章 适应社会 走向成功	(285)
第一节 尽快适应社会	(285)
第二节 如何适应社会	(295)
第三节 艰苦创业 奋斗成才	(303)
附录一 全国主要人才网站	(311)
附录二 大学生就业相关政策法规	(313)
参考文献	(324)
再版后记	(327)

第一章 职业与职业生涯规划概述

第一节 职业及其分类

一、职业的含义

职业是社会发展和社会分工的产物。简单地说,职业就是个人为了生存和发展而从事的相对稳定、有收入、专门类型的社会劳动和工作种类,例如警察、教师、医生、记者等都是职业名称。但是,我们不能说“乞丐”是一种职业。因为职业是利用专门的知识 and 技能,参与社会分工,为社会创造物质财富、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。它是人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合反映,也是一个人的权利、义务和职责,是一个人的社会地位的一般性表征。

把握职业的内涵,还应该把握它的六大特征,即职业的社会性、经济性、连续性、时代性、差异性和层次性。

(一) 社会性

职业并不是人类一经出现就形成的,而是社会分工的产物。随着生产力的不断提高,农耕、畜牧分离,产生了原始的农业和畜牧业;随后,手工业逐渐从农业中分离出来,专门经营交换的商业也随之出现。生产力越是高度发展,社会分工也就越复杂、越细致。因此,职业是劳动者所获取的被社会需求的一种分工角色,具

有社会性特征。从某种意义上说,社会就是各种职业和职业活动的统一体。

(二)经济性

劳动者要从职业活动中获取经济收入,作为个人生存和维持家庭物质生活的来源,因此职业又具有经济性特征。从另一个角度讲,经济领域也是集中职业种类和职位数量最多的社会生活领域。因此,一个社会的经济状况就成为决定人们就业机会多寡的主要因素。经济繁荣,人们就有更多的就业机会,经济不景气,情形则相反。

(三)连续性

劳动者要利用个人的才干、知识、技能,连续并相对稳定地从事某种职业活动,因此职业还具有连续性特征。这表明,不是任何工作都能成为职业。只有那些足够丰富、足够重要,能吸引劳动者长期稳定地投入其中的工作,才能称之为职业。

(四)时代性

职业随时代的需求而产生,随时代的变迁而变化。某些职业脱离了社会需求,便逐步退出历史舞台;而顺应社会需求的发展,某些职业又会应运而生。科技进步和经济发展使得社会职业的种类和数量以及职业的社会地位发生了较大的变化。据统计,现在平均每年有 600 多种新的职业产生;同时,又有 500 多种传统的职业被淘汰。不仅如此,在社会的每个历史阶段都会有一些“时尚”职业为人们所热衷。当下,公务员、科研人员、管理人员等就是大学生所热衷的职业。

(五)差异性

俗话说“隔行如隔山”,说明在不同的职业之间,可能存在着巨大的差异。这些差异体现在职业劳动的内容、职业的社会心理、从业者个人的行为模式等方面。职业的差异,会造成不同职业者的不同社会人格以及人在职业转换中的矛盾与困难。不负责任的任

意转换将花费巨大成本并造成浪费。随着生产力的发展和社会分工的不断细化,职业的差异还会继续加大。

(六) 层次性

现实生活中,人们对不同职业的社会评价存在着差别。例如,我们常说的“金领”、“白领”和“蓝领”,就反映了职业的层次。对职业层次性的评价主要受在工作中付出的体力劳动与脑力劳动的比重、工作的复杂程度、教育资格条件、在工作组织权利结构中的地位、工作的自主权、收入水平、社会声望等方面差别的影响。这些差别本身是一种客观存在,人们对此达成了共识而形成了职业的层次性。承认职业的差异性和层次性是非常重要的。在以人为本的社会中,人们有了更多平等竞争、自由择业的机会,这促进了人才的向上流动,进而促进了社会的健康发展。

二、职业分类

职业多种多样,了解职业的分类可以帮助我们进一步认识职业。职业分类是以工作性质的同一性为基本原则,对社会职业进行的系统划分与归类。它能帮助择业者了解不同职业、认识各种职业特点及其对劳动者的要求,便于我们对照自身实际情况选择职业。过去人们常说的“三百六十行”早已无法涵盖现代职业门类。有资料显示,目前世界上职业的种类已达5位数。由于经济和社会条件不同,管理不同,各国职业分类标准也有所不同。在此,仅介绍国际标准职业分类和我国的职业分类。

(一) 国际标准职业分类

1958年,国际劳工组织(ILO)编制了第一部《国际标准职业分类》,它是各国编制本国职业分类的依据和进行国际交流的标准。国际标准职业分类把职业由粗到细分为4个层次,即8个大类、83个小类、284个细类、1506个职业项目。在这一分类体系中,每一个职业都有自己的名称、定义和一个5位数的职业编码。职业

定义又说明了职业工作者的一般职权、主要职责和任务。

《国际标准职业分类》中,8个职业大类是:

1. 专家、技术人员及相关工作者;
2. 政府官员及企业经理;
3. 事务工作者和相关工作者;
4. 销售工作者;
5. 服务工作者;
6. 农业、牧业、渔业、林业工作者;
7. 运输设备操作者、生产及其相关工作者;
8. 不能按职业分类的劳动者。

(二) 我国的职业分类

2000年颁布的《中华人民共和国职业分类大典》比照国际标准将我国职业划分为4个层次,包括8个大类,66个中类,413个小类,1838个细类(职业)。每个大类的名称,所含中类、小类和细类(职业)的数量参见表1-1:

表 1-1 职业的类型

类 别	中 类	小 类	细类(职业)
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	1	1	1
第八大类:不便分类的其他从业人员	1	1	1

三、21 世纪热门职业扫描

我国新职业发展迅速,可以说,只要社会有需求,新的职业就

在不断出现。职业的发展变化充分表明社会的多样性、人们思想的开放程度、就业途径和方法的多元化。

2004年,国家劳动和社会保障部建立了新职业定期发布制度。国家劳动和社会保障部根据社会发展,对新职业进行研究,组织专家对新申报的职业活动进行审核,对职业标准进行规定,通过社会公示广泛征求有关方面的意见,最终评审通过,并定期向社会公布。截至2005年,国家劳动和社会保障部已经发布三批新职业。这些职业引起了社会各界的广泛关注和高度重视。

2004年8月19日,国家劳动和社会保障部首批公布了9个新职业,具体名称是:形象设计师、首饰设计制作员、锁具修理工、汽车加气站操作工、呼叫服务员、水产养殖质量管理员、牛肉分级员、水生哺乳动物驯养师、汽车模型工。

2004年12月2日,国家劳动和社会保障部公布的第二批10个新职业是:商务策划师、会展策划师、景观设计师、模具设计师、家具设计师、动画绘制员、宠物健康护理员、客户服务管理师、建筑模型设计制作员、数字视频(DV)策划制作师。

2005年3月31日,国家劳动和社会保障部第三批正式向社会发布了10个新职业,具体名称是:信用管理师、网络编辑员、房地产策划师、职业信息分析师、玩具设计师、黄金投资分析师、企业文化师、家用纺织品设计师、微水电利用工、智能楼宇管理师。

从这些新职业的名称中,我们看到新的职业与传统职业相比发生了很大的变化。结合社会经济的发展,据有关部门预测,21世纪的热门职业,主要有以下十几个大类:网络人才、企业家和外商代理、体育经纪人、国际商务策划师、理财规划师、环保和能源专家、心理医生、公关人才、生物学家、医务工作者、时尚观测员、营销师、地理资讯人才、律师、物流师、注册会计师、精算师。

(一)网络人才

互联网的日益普及和全球信息基础设施网的逐步建立,使得更多的人可以通过网络参与购物、享受医疗服务或接受远程教育等活动,企业也可以通过网络进行商品的订购与销售。未来的经济将是基于 Internet 的经济,因此计算机网络人才在未来 10 年间将成为最热门的人才。具体地,网络人才又包括以下职业:

1. 系统集成工程师

“十一五”期间是我国电子信息产业发展的关键时期,预计电子信息产业仍将以高于经济增速两倍左右的速度快速发展,产业前景十分广阔。目前,信息技术支持人才需求中排除技术故障、设备和顾客服务、硬件和软件安装以及配置更新和系统操作、监视与维修这几类人才最为短缺。此外,电子商务和互动媒体、数据库开发和软件工程方面的需求量也非常大。从总体上看,IT 人才的需求每年将增加 100 万。专家估计,国内系统集成工程师年收入将在 10 万元至 20 万元人民币之间。未来网络专门人才尤其是网络游戏业人员的年薪将会达到 10 万元至 12 万元人民币。

2. 动画家

考虑到时下动画片的受欢迎程度,预期这方面就业机会十年内将增加 20% 以上。

(二)企业家和外方代理

在现代企业中,一个优秀企业家的作用超过了 100 个优秀工程师,抵过了 1000 个优秀工人。随着市场经济的发展,我国对职业企业家的需求将越来越大。另外,市场对外商代理人的需要也日益增加。我国近三年的统计资料表明,外方代理人以每年 500% 以上的速度在递增,目前从业人员超过 5 万人,在不少大城市已经形成一个职业阶层。不管是外资企业还是国有企业,高层

管理人员的价值看涨。例如像管理咨询师这种高层管理人员,就是专门针对企业运用管理学的原理,进行着从战略策划到战术运用的系列顾问活动,包括对企业 CIS、人力资源、流程再造、组织结构设计、营销等方面进行策划并指导实施。专家指出,我国目前管理咨询专业人才严重短缺,在未来 10 年中,我国管理咨询业的需求将以每年 10 倍的速度增加,到 2010 年中国管理咨询行业的有效需求总额将达到 100 亿美元。管理咨询师年薪大约在 10 万元到 60 万元人民币之间。

(三)体育经纪人

在国际体育界,伴随着一个大牌明星的出现,一个体育经纪人的名字也必将为人们所熟知。泰森一场比赛动辄几千万美元的收入绝对离不开其“赛事经纪人”唐金;飞人乔丹一年比赛薪金达到了 3000 万美元,从某种意义上讲,是经纪人大卫·法尔克重铸了 NBA 的辉煌。

目前,经国际足联认可的经纪人亚洲仅有 14 人,其中日本 8 人,韩国 4 人,而中国至今仍是空白。体育经纪人在运动员、俱乐部、协会、赞助商、广告商之间牵线搭桥,在运动员工资、奖金、出场费以及其他商业利润中获取佣金的同时,为竞技体育的普及化、规范化、国际化及体育人才的培养和成长做了大量工作,他们是未来的明星。

(四)国际商务策划师

21 世纪,商务策划将成为发展前景最好、收入最高的热门职业之一。当前中国企业最缺乏的人才就是提供商务策划的企业“军师”,这些“军师”必须具备丰富的商务经验,善表达,善独立思考,有较强的洞察力和创新意识,能产生好点子或新建议,熟悉行业的运行机制且有行业发展战略眼光、能帮助企业克服转型危机。这些人总是能够在各自领域不断提供新创意、新设想,能够发现更有战略价值的新领域、新课题、新产品,不断形成人

无我有的优势,也因此成为最受欢迎的人,他们往往可获得商务策划师认证。

(五)理财规划师

有资料显示,2006年中国个人理财市场已增至570亿美元,并且以每年10%至20%的速度增长。目前,一方面社会对金融理财的需求非常急迫,市场需求潜力巨大;另一方面,理财产品明显捉襟见肘。理财师,尤其是能够为客户提供全方位的专业理财建议,通过不断调整存款、股票、债券、基金、保险、动产、不动产等各种金融产品组成的投资组合,设计合理的税务规划,满足居民长期的生活目标和财务目标的人才,更是难求。

专家预计,我国理财规划师的缺口约为20万人。未来5年到10年,理财规划师将成为国内最具有吸引力的职业。有专家认为,国内理财规划师的年薪应该在10万元到100万元人民币之间。

(六)环保和能源专家

能源危机、环境污染是继地球人口爆炸之后的又一重大问题,引起了全社会的广泛关注。节能、寻找新能源、综合防治污染和治理环境,成为工业发展优先考虑的问题之一,不少国家在上新项目之前都要考虑该项目是否节能、环境污染是否超标等问题。因此,有关环保和能源的专家将越来越受欢迎。例如城市快速扩张、市政建设的更高要求和房地产建设的飞速发展,使得我国环境工程师的需求就大大增加。有关资料显示,目前我国环保产业的从业人员仅有13万余人,其中技术人员8万余人。按照国际通行的惯例计算,我国在环境工程师方面的缺口在42万人左右。随着国内房地产业的发展,目前国内园林设计师、景观设计师的月薪大约为七八千元人民币。据预测,年收入应在8万元至10万元人民币之间。

(七)心理医生

健康包括生理健康和心理健康。现代社会由于生活节奏加