

大学生 职业发展教育与就业创业指导

DAXUESHENG ZHIYE FAZHAN JIAOYU YU JIUYE CHUANGYE ZHIDAO

主编 王云彪 刘颖



河南人民出版社

大学生 职业发展教育与就业创业指导

DAXUESHENG ZHIYE FAZHAN JIAOYU YU JIUYE CHUANGYE ZHIDAO

主 编	王云彪	刘 颖
副主编	张 靛	孙 卓
	秦 宁	莹
	栗 新	

河南人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展教育与就业创业指导 / 王云彪, 刘颖主编. — 郑州 : 河南人民出版社, 2014. 6(2016. 8 重印)
ISBN 978 - 7 - 215 - 08448 - 3

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 098123 号

河南人民出版社出版发行

(地址:郑州市经五路 66 号 邮政编码:450002 电话:65788073)

新华书店经销 郑州美联印刷有限公司印刷

开本 710 毫米×1000 毫米 1/16 印张 22.5

字数 456 千字 印数 11 501—17 300 册

2014 年 6 月第 1 版 2016 年 8 月第 3 次印刷

定价 : 29.50 元

前 言

促进大学生充分就业是政府、社会、高校和大学生个人共同的责任。高校做好大学生的就业指导不仅是解决当前大学生就业问题的迫切需要,也是推动社会持久和谐发展的长远之计。新的形势下推进大学生就业是一项系统的复杂的工程,提高大学生就业创业能力的根本是要深化教育教学改革,提高人才培养质量,从而增强大学生在市場中的核心竞争力。

本教材根据教育部《大学生职业发展与就业指导课程要求》的大纲,结合学校近年来就业创业指导课程讲授中学生和教师提出的意见和建议,对该课的内容和形式的整体框架进行了调整,吸收其他高校就业创业指导课程的成果,突出案例教学,强调校本特色,把对大学生的职前指导与职后指导相结合,重在职业的发展教育;把就业创业知识、技巧、观念、态度紧密结合,重在就业创业观念与态度的引导;把就业创业指导与大学生自我生涯设计相结合,与大学生专业学习相结合,重在大学生职业生生涯的自我管理;把就业与创业相结合,加强创业精神和创业能力的培养,以创业带动就业。

教材框架设计以高校大学生职业生涯发展和就业创业中的案例为切入点,以增强学生自主、自助求职择业意识和自我发展能力为目标,课堂学习中把讲、学、思、做融为一体,知识学习与职场体验相结合,搭建毕业生就业创业的桥梁。案例选择上,注重与专业教学相应和对接,并以本校案例为主,用身边的人和事教育和影响大学生。行文生动、活泼、流畅,具有可读性。

本书共分四个版块六章内容,凝聚了团队智慧和努力,具体分工如下:王云彪、刘颖负责本书大纲的拟定及全书内容的审定工作;刘颖和张靓负责第一章的编写;王云彪负责第五章编写;栗新、孙卓负责第二、三章的编写;秦宁和郭莹负责第四、六章编写。

编写过程中,我们参阅了许多相关书籍教材,在此谨向相关资料的作者表示诚挚的谢意。由于编者水平有限,书中的错漏在所难免,望同行给予指正、提出批评。

编 者

2014年1月

目 录

职业生涯篇

第一章 大学生职业发展与规划	3
第一节 职业发展与职业生涯规划	3
一、职业发展的基本概念	3
二、职业生涯发展的基本理论	5
三、生涯与生涯管理的概述	9
四、职业生涯规划的基本理论与步骤	14
第二节 探索自我,洞察职业世界	29
一、自我认知	29
二、性格探索	35
三、兴趣探索	44
四、能力探索	50
五、价值观探索	59
六、认知职业	68
七、职业探索的方法	74
第三节 职业选择与决策	84
一、职业选择	84
二、职业决策	91

就业指导篇

第二章 提升就业能力	107
第一节 就业信息的搜集与处理	107
第二节 求职准备	117
一、求职心理准备	117
二、能力准备	124
三、求职材料准备	129
第三节 应对选拔竞争	135
一、面试前的准备	135
二、应聘技巧	141
三、笔试技巧	146
第三章 开启职业生涯	151
第一节 入职前的准备	151
第二节 适应社会 完善自我	160
一、人际环境的适应	160
二、职业环境的适应	167
第三节 提升职业素养与能力	172
一、提升职业素养	172
二、提高职业能力	179
三、培养职业情商	183
第四章 就业手续的办理	191
第一节 签约	191
一、签约的要求与程序	191
二、签订《毕业生就业协议书》的基本要求和程序	193
三、签约各方的权利与义务	196
四、签订就业协议书时应该注意的问题	197
五、就业协议与劳动合同的区别	199
第二节 离校	200
一、离校前的相关工作	200

二、离校时几种特殊情况及处理办法	202
三、毕业生离校注意事项	203
第三节 报到	204
一、报到需要的材料与时间规定	204
二、报到手续的办理与注意事项	205
三、报到时常见的问题与处理方法	207
第四节 人事代理	208
一、人事代理的功能	209
二、人事代理的对象及服务内容	210
三、人事代理的程序及注意事项	211
第五节 遗留问题的处理	212
一、调整改签《毕业生就业报到证》	212
二、有效证件遗失后的补办程序	213

创 业 篇

第五章 大学生自主创业	217
第一节 创业概述	217
一、创业的内涵	217
二、大学生自主创业概述	223
第二节 大学生创业准备	230
一、创业知识的准备	230
二、创业素质的准备	235
三、创业能力的准备	246
第三节 大学生自主创业程序	256
一、大学生创业的基本步骤	256
二、大学生创业的常见问题与对策	287

政策篇

第六章 国家促进普通高校毕业生就业政策与项目	299
第一节 国家就业政策	299
一、鼓励企业特别是中小企业吸纳高校毕业生就业	302
二、鼓励和引导高校毕业生面向城乡基层、中西部地区以及 民族地区、贫困地区和艰苦边远地区就业	307
三、鼓励大学生应征入伍,报效祖国	318
四、积极聘用高校毕业生参与国家和地方重大科研项目	325
五、鼓励支持高校毕业生自主创业,稳定灵活就业	326
六、支持高校毕业生参加就业见习和技能培训	329
七、为高校毕业生提供就业指导、就业服务和就业援助	331
第二节 项目就业	334
一、基层就业项目	334
二、公务员、选调生与事业单位	343
第三节 继续深造	350
一、报考研究生	350
二、专升本	353

职业生涯篇

第一章 大学生职业发展与规划

第一节 职业发展与职业生涯规划

一、职业发展的基本概念

本章节将从几个方面来探讨职业发展与职业生涯规划。那么通过这一章节的学习与了解,我们可以掌握如下内容:

第一,确定职业发展目标。通过分析,认识自己、了解自己,评估自己的能力、智慧以及性格;找出自己的特点,明确自己的优势,正确设定自己的职业发展目标,并制定行动计划,使自己的才能得到充分发挥,以实现职业发展目标。

第二,职业发展的规划有助于鞭策自己努力工作。对许多人来说,制定和实现规划就像一场比赛,随着时间推移,你一步一步地实现规划,这时你的思维方式和工作方式又会渐渐改变。有一点很重要,你的规划必须是具体的,可以实现的。

第三,职业发展规划有助于自己抓住重点。制定职业生涯规划的一个最大的好处是有助于我们安排日常学习和工作的轻重缓急。通过职业生涯规划,能使我们紧紧抓住重点,增加我们成功的可能性。

第四,职业发展规划有助于引导个人发挥潜能。职业生涯规划能帮助你集中精力,全神贯注于自己有优势并且会有高回报的方面,这样有助于你发挥尽可能大的潜力,最终实现目标。

(一)职业发展的概念

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;发展是事物从出生开始的一个进步变化的过程,是事物的不断更新,是指一种连续不断的变化过程,既有量的变化,又有质的变化,有正向的变化。职业发展是组织用来帮助员工获取目前及将来工作所需的技能、知识的一种方法。实际上,职业发展是组织对企业人力资源进行的知识、能力和技术的发展性教育、培训等活动。那么如果是针对在校生来说,我们可以通俗地这么理解:职业发展就是通过大学生在校学习过程中,学

习了解职业的概念,懂得个人职业发展的路径,进而设计符合个人职业发展的规划,从而未雨绸缪,提早准备。

(二)职业五个特征

1. 经济性:与人类的需求和职业结构相关,强调社会分工,即从中获取收入。
2. 技术性:与职业的内在属性相关,强调利用专门知识和技能,即可发挥才能和专长。
3. 社会性:与社会伦理相关,强调创造物质财富和精神财富,获得合理报酬,即承担生产任务,履行公民义务。
4. 促进性:与个人生活相关,强调物质生活来源,并满足精神生活,即符合社会需要,为社会提供有用的服务。
5. 连续性:所从事的劳动相对稳定,而非中断性的。

有关“职位”(Professional Position)、“工作”(Job)、“职业”(Occupation)和“职业生涯”(Career),这几个词的含义在理论上仍然存在着一定程度的争议,不过我们可以大致将它们定义如下:

职位:是和分配给个人的一系列具体任务直接相关的。因此,职位和参与工作的个人相对应,有多少参与工作的个人,就有多少个职位。例如,小张是某俱乐部足球队的前锋。

工作:是由一系列相似的职位所组成的一个特定的专业领域。例如,前锋。

职业:是在不同的专业领域中一系列相似的服务。例如,运动员是一种职业。

请思考

- 你在职业生涯中的困惑是什么?
- 不了解自己所学专业未来的发展状况?
- 不知道是否应该考研、择业、出国?
- 不知道社会需要什么样的人?
- 不知道现在该做些什么?
- 不知道自己适合干什么?
- 不知道自己能干什么?
- 不知道自己想干什么?
- 不了解到哪里找工作?
- 面对这些困惑时你会怎么办?

学习导入

就业指导中心老师曾经收到一封信,内容如下:

老师您好:

我(小华)是周口师范学院政法系本科三年级学生,就读法学专业。学习成绩中上,性格开朗外向,喜欢参加各种校内外活动,在学生会中担当职务,深受老师与同学们的喜爱,多次获得校级奖学金,并被评为“校级三好学生”。

时光飞逝,毕业悄悄地临近,我也开始思索自己未来的发展方向。面临的选择主要有以下几种:①考取研究生,继续深造,这是很多在校同学的首选。②参加司法考试,如果能通过,可参加检察院、法院等司法机关的考试,成为公务员;或取得律师资格证,到律师事务所当实习律师。③参加非师范教师资格证考试,一旦通过考试,可报考招教或参加河南省特岗计划,从事教育事业。④参加国家或地方公务员考试,到政府机关工作。⑤参加国家推行的各种项目就业,到基层锻炼发展。⑥到企业求职应聘,自由发展。该何去何从呢?我陷入困惑中……

从小华的案例中可以看到,他面临的选择还是很多的,但究竟应选择哪一个发展方向呢?因为没有定位职业发展目标,导致在众多选择面前犹豫不决,人生缺乏规划,而生涯规划是一个过程,规划的功能就在于为生涯设定目标,并找出实现目标所要采取的步骤。在本书第一节的内容中,我们将跟大家共同学习职业生涯发展的基本理论从而帮助他解决其困惑。

二、职业生涯发展的基本理论

职业生涯是一个长期的发展过程,在不同的发展阶段,个人有着不同的职业需求 and 人生追求。职业生涯发展阶段的划分是职业生涯规划研究的一个重要内容。

职业生涯发展理论,主要是指个体职业心理发展的阶段性理论。这种理论认为个体在不同的职业发展阶段中,对职业的需要以及追求发展的方向和方式存在着较大的差异,只有充分认识到个体在职业生涯发展的各个不同阶段的特点和规律,才能更好地规划自己的人生。

职业生涯阶段如何划分,各国专家学者有不同的划分理论和方法,主要按年龄层次、按专业层次和按管理层次三种划分类型。对于具体阶段的划分,不同的专家学者有不同的观点,我们最常见的、也是应用最广泛的,比较有代表性的是舒伯、金斯伯格、格林豪斯、施恩和加里·德斯勒的生涯发展阶段理论。

1. 舒伯的终身职业生涯发展观

生涯发展大师舒伯(Super)集差异心理学、发展心理学、职业社会学及人格发展理论之大成,通过长期的研究,系统地提出了有关职业生涯发展的观点。舒伯从人的终身发展的角度出发,根据自己“生涯发展形态”的研究结果,并参照布尔赫勒(Bueller, 1933)的生命周期理论,提出一个职业生涯发展概念。

(1) 生涯发展阶段。

舒伯(1953)依据年龄将个体生涯阶段划分为成长、探索、确立、维持与衰退五

个阶段,其中有三个阶段与金斯伯格的分类相近,只是年龄与内容稍有不同,舒伯增加了就业以及退休阶段的生涯发展,具体分析如下:

①成长阶段(0~14岁)。

该阶段孩童开始发展自我概念,开始以各种不同的方式表达自己的需要,且经过对现实世界不断地尝试,来修饰他自己的角色。这个阶段发展的任务是:发展自我形象,发展对工作世界的正确态度,了解工作的意义。这个阶段包括三个时期:一是幻想期(0~10岁),以“需要”为主要考虑因素,在这个时期幻想中的角色扮演很重要;二是兴趣期(11~12岁),以个人喜好为主要考虑因素;三是能力期(13~14岁),以“能力”为主要考虑因素,能力逐渐具有重要作用。

②探索阶段(15~24岁)。

该阶段的青少年,通过学校的活动、社团休闲活动、打零工等机会,对自我能力及角色、职业作了一番探索,因此在进行职业选择时有较大弹性。

探索阶段属于学习打基础阶段,在这一时期,个人将认真地探索各种可能的职业选择,对自己的天资和能力进行现实性评价,并根据未来的职业选择做出相应的教育决策,完成几次择业和初次就业。具体又可分为三个时期:试验期(15~17岁):综合认识和考虑自己的兴趣、能力与职业社会价值、就业机会,开始进行择业尝试;过渡期(18~21岁):正式进入劳动力市场,或者进行专门的职业培训,由一般性的职业选择转为特定目标的选择;尝试期(22~24岁):选定工作领域,开始从事某种职业,对职业发展目标的可行性进行试验。

③确立阶段(25~44岁)。

属于选择、安置阶段。在这一时期,经过早期的探索与尝试后,最终确立稳定职业,并谋求发展,获得晋升。这一阶段是大多数人职业生涯周期中的核心部分,是整个人生的高产期,一般又分为三个时期:尝试期(25~30岁):对初就业选定的职业不满意,再选择、变换职业工作。变换次数各不相同,也可能对初选职业较为满意而无变换。稳定期(31~44岁):最终确定稳定的职业目标,并致力于实现这些目标。职业中期的危机阶段(30~40岁):处于转折期。可能会发现自己并没有朝着目标靠近或发现了新的目标,因而需重新评价自己的需求和目标。

④维持阶段(45~64岁)。

属于升迁和专精阶段。在这一阶段,劳动者一般达到常言所说的“功成名就”阶段,已不再考虑变换职业工作,只力求维持已取得的成就和社会地位。

⑤衰退阶段(65岁以上)。

属于退休阶段。在家庭上投入相当多的时间,休闲者和家长的角色最为突出,这一阶段的主要任务就是注重发展新的角色,寻求不同方式以替代和满足需求。

(2)循环式发展任务。

在以后的研究中,舒伯对于发展阶段的理论又进行了深化。他认为,在各个发

展阶段中都要经历成长、探索、建立、维持和衰退这些阶段,这样就形成了一种螺旋循环发展的模式。这种大阶段套小阶段的模式丰富和深化了生涯发展阶段的内涵。各阶段中的子阶段发展任务详见表 1-1。

表 1-1 循环式发展任务表

年龄				
生涯阶段	青年期 14~25 岁	成年初期 25~45 岁	成年中期 45~65 岁	成年晚期 65 岁以上
成长期	发展合适的自我概念	学习与他人建立关系	接受自身的限制	发展非职业性的角色
探索期	从许多机会中学习	寻找心仪的工作机会	确认有待处理的新问题	选个良好的养老地点
建立期	在选定的职业领域中起步	确定投入某一工作,并寻求职位上的升迁	发展新的应对技能	完成未完成的梦想
维持期	验证目前的职业选择	致力于维持职位的稳固	巩固自我以对抗竞争	维持生活的兴趣
衰退期	从事休闲活动的时间减少	减少体能活动的时间	集中精力于主要的活动	减少工作时间

(3)生涯彩虹图。

20 世纪 80 年代,为了综合阐述生涯发展阶段与角色彼此间的相互影响,舒伯创造性地描绘出一个多重角色生涯发展的综合图形——“生涯彩虹图”,形象地展现了生涯发展的时空关系,更好地诠释了生涯的定义。

做一做:绘制自己的生命彩虹图

想象一下你未来的生活角色,找一张空白纸,首先画出彩虹图的半圆,在上面标注上不同的年龄阶段和你希望扮演的角色名称,然后按照你认为的重要性程度,将各个角色区域涂上最能反映你情感的颜色。(一个角色一种颜色)

2. 格林豪斯的职业生涯发展阶段理论

美国心理学博士格林豪斯(Greenhouse)的研究侧重不同年龄段职业生涯的主要任务,并以此为依据将职业生涯划分为五个阶段:职业准备阶段、进入组织阶段、职业生涯初期阶段、职业生涯中期阶段和职业生涯后期阶段,形成他的职业生涯发展理论。

(1)职业准备阶段。典型年龄段为 0~18 岁。主要任务:发展职业想象力,对职业进行评估和选择,接受必要的职业教育。

(2)进入组织阶段。典型年龄段 18~25 岁。主要任务:在一个理想的组织中获得一份工作,在获取足量信息的基础上,尽量选择一种合适的、较为满意的职业。

(3)职业生涯初期阶段。处于此期的典型年龄段为 25~40 岁。主要任务:学习职业技术,提高工作能力;了解和学习组织纪律和规范,逐步适应职业工作,适应和融入组织;为未来的职业成功做好准备。

(4)职业生涯中期阶段。典型年龄阶段 40~55 岁。主要任务:需要对早期职业

生涯重新评估,强化或改变自己的职业理想;选定职业,努力工作,有所成就。

(5) 职业生涯后期阶段。从 55 岁直至退休为职业生涯的后期。主要任务:继续保持已有职业成就,维护尊严,准备引退。

3. 施恩的职业生涯发展阶段理论

美国著名的职业心理学家施恩(Schein)根据人的生命周期的特点和不同年龄阶段的人所面临的主要心理、生理、家庭问题及其职业工作的主要任务,将职业生涯划分为九个阶段。

(1) 成长、幻想、探索阶段(0~21岁)。

处于这一职业发展阶段的主要任务是:①发现和发展自己的需要和兴趣,发现和发展自己的能力和才干;②学习职业方面的知识,寻找现实的角色模式,从测试和咨询中获取丰富信息,发现和发展自己的价值观、动机和抱负,作出合理的教育决策,查找有关职业和工作角色的可靠信息源,将幼年的职业幻想变为可操作的现实;③接受教育和培训,开发工作中所需要的基本习惯和技能。在这一阶段所充当的角色是学生、职业工作的候选人、申请者。

(2) 进入工作世界(16~25岁)。

步入该阶段的人,首先,要进入劳动力市场,谋取可能成为一种职业基础的第一项工作;其次,是个人和雇主之间达成正式可行的契约,个人成为一个组织或一种职业的成员,充当的角色是应聘者、新学员。

(3) 基础培训(16~25岁)。

与上一个正在进入职业工作或组织阶段不同,基础培训要担当实习生、新手的角色。也就是说,已经迈进职业或组织的大门。此时的主要任务:①是了解、熟悉组织,接受组织文化,融入工作群体,尽快取得组织成员资格,成为一名有效的成员;②是适应日常的操作程序工作。

(4) 早期职业的正式成员资格(17~30岁)。

获取早期职业的正式成员资格,面临的主要任务:①承担责任,成功地完成与第一次工作分配有关的任务;②发展和展示自己的技能和专长,为提升或进入其他领域的横向职业成长打基础;③根据自身才干和价值观,根据组织中的机会和约束,重估当初追求的职位,决定是否留在这个组织或职业中,或者在自己的需要、组织约束和机会之间寻找一种更好的配合,还要体会第一次工作中的成功感和失败感。

(5) 职业中期。

处于职业中期的正式成员,年龄一般在 25 岁以上。主要任务:①选定一项专业或进入管理部门;②保持技术竞争力,在自己选择的专业或管理领域内继续学习,力争成为一名专家或职业能手;③承担较大责任,确定自己的地位;④开发个人的长期职业计划。

(6) 职业中期危险阶段(35~45岁)。

主要任务:①现实地估价自己的进步、职业抱负及个人前途;②就接受现状或者争取看得见的前途做出具体选择;③建立与他人的良好关系。

(7) 职业后期。

从 40 岁以后直到退休,可以说是处于职业后期阶段,此时的职业状况或任务:①成为一名良师,学会发挥影响,指导、指挥别人,对他人承担责任;②扩大、发展、深化技能,或者提高才干,以担负更大范围、更重大的责任;③如果求安稳,就此停滞,则要接受和正视自己影响力和挑战能力的下降。

(8) 衰退和离职阶段。

一般在 40 岁之后到退休期间,不同的人在不同的年龄会衰退或离职。此间主要的职业任务:①是学会接受权力、责任、地位的下降;②是基于竞争力和进取心下降,要学会接受和发展新的角色;③是评估自己的职业生涯,并准备退休。

(9) 离开组织或职业——退休。

在失去工作或组织角色之后,面临两大问题或任务:①保持一种认同感,适应角色、生活方式和生活标准的急剧变化;②保持一种自我价值观,运用自己积累的经验和智慧,以各种资源角色,对他人进行“传帮带”,回首一生,感到有所实现和满足。

需要指出的是,施恩虽然基本依照年龄增大顺序划分职业发展阶段,但并未限于此,其阶段划分更多地是根据职业状态、任务、职业行为的重要性。因为施恩教授划分职业周期阶段是依据职业状态、职业行为和发展过程的重要性,又因为每个人经历某一职业阶段的年龄有别,所以他只给出了大致的年龄跨度。

三、生涯与生涯管理的概述

学习目标

通过课程学习,使学生了解生涯、职业生涯和职业生涯规划的含义与内容,理解职业生涯规划的意义,从而帮助学生树立职业生涯自我规划的意识,激励学生珍惜宝贵的在校时间,努力学习,规划好自己未来的职业生涯。

学习导入

大一新生的困惑

亲爱的辅导员:

您好!

我是 2013 级新生,是您将我接进了校园,带进了班级。转眼间,军训已过去一个多月了,我们正式进入了大学生活。可是,我怎么觉得越过越没劲了呢?没有考试的压力,没有了老师日复一日的唠叨,没有了父母苦口婆心的嘱咐,每天就是上