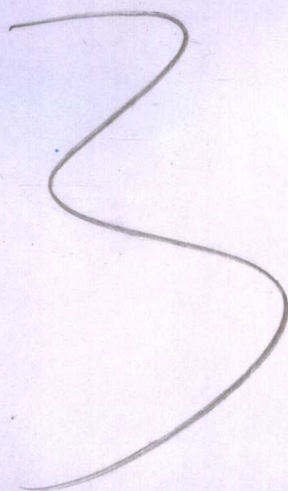


STUDENTS CAREER
DEVELOPMENT
TRAINING MANUAL

大学生职业发展 训练手册



主编 来 斓

编写 来 斓 黄柯信 俞亦峰 史 奕 叶伟江



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大學出版社

G647.38/125

2007

大学生职业发展训练手册

主编 来 斓

编写 来 斓 黄柯信 俞亦峰 史 奕 叶伟江

浙江大學出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业发展训练手册 / 来斓主编; 黄柯信等编写.
杭州: 浙江大学出版社, 2007. 8
ISBN 978-7-308-05516-1

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 135169 号

大学生职业发展训练手册

来 斓 主 编

责任编辑 洪保平

出版发行 浙江大学出版社

(杭州天目山路 148 号 邮政编码 310028)

(E-mail: zupress@mail. hz. zj. cn)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 浙江大学出版社电脑排版中心

印 刷 杭州金盾印务有限公司

开 本 889mm×1194mm 1/16

印 张 12. 5

字 数 370 千

版 印 次 2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-05516-1

定 价 18. 00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571)88072522

使用说明

一、目前,单纯的就业指导已经不能充分解决大学生就业难的问题,国家、社会都要求大学生尽早了解职业、尽早规划职业生涯。大量高校的就业指导实践证明,要让一个大学生形成职业概念、培养职业意识、掌握求职技能、规划职业生涯,理论教学的效果远不如活动训练、实践感悟,这即是《大学生职业发展训练手册》出版的目的与作用。

二、《大学生职业发展训练手册》在浙江机电职业技术学院已推行过两届,至今已有超过 5000 名的高职学生根据本手册的指导在大学阶段进行了全程的职业发展训练,顺利实现了从学生到职业人的转换。手册也根据学生的使用反馈不断进行修改,至今已是第 3 稿。我们还将根据每年的形势,不断修改添加最新资讯。

三、《大学生职业发展训练手册》通过朋辈、班委、小组交流等形式开展活动,并要求将自己学习感悟的心得记录在手册上。班主任、专业教研室和就业指导教师应担负起检查、成绩评定的任务,以确保学生逐步进行职业发展训练,为未来的职业探索、职业成就铺平道路。

四、《大学生职业发展训练手册》分为三个阶段,各阶段的重点分别是“职业意识启蒙”、“职业素质拓展”和“职业技能提升”,基本涵盖了大学生从入校第一天到踏上毕业实习岗位的时间。每阶段内包含 6 个单元内容,每单元包含若干任务,使用时可根据本校、本系的具体情况适当调整先后顺序。

前言 读书为了工作,工作为了幸福

在开始你的大学生活前,先问自己两个问题:读书为了什么?活着为了什么?

读书为了什么?高中时可能不少人读书的目的是为了考大学。那么,考上大学呢?工作?读了大学就一定有工作了吗?现在,大学生就业也难,甚至研究生、博士生就业都难。上了大学,还是有很多同学不知道自己将来想做什么,要做什么,能做什么。于是,待到大学毕业,没有职业意识,没有足够的技能和专业化的态度,也没有立即独立工作的能力,就业怎么会不困难?!

当今社会,教育已经成为在规范化的社会里可能获得事业成功的必由之路。但是,没有人生目标和科学规划的教育,即便获得了高学历、高文凭,也未必可以使你事业成功,甚至不能确保你一定找得到工作。职业指导教育就是要让同学们意识到,在成长过程中应该刻意地去练就能够为企业创造利润、为社会创造财富、为自己创新幸福的本能和技能。

现代教育推崇素质教育。很多人认为,弹琴、唱歌、武术、书法等就是“素质教育”的主要内容,其实不然。人最终是要走向社会的,他们对自己、对社会的认识,待人接物、与人周旋的本领,对知识与职业的关系的深刻理解和实践以及为社会服务和谋生的技能,他们的人生理想和有效、现实的职业规划以及付诸实现的能力等,才是“素质教育”的重要内容,是他们在社会上生存和事业成功的最基本、最必要的素质。职业发展训练,就是要让同学们利用在校时间,从 learn to learn(学会学习)开始,到 learn to do(学会做事),learn to together(学会相处),最终 learn to be(学会做人)。

到了大学,每个人都会开始思考人生的意义。人活着是为了什么?一千个人有一千种回答,不管你的答案是功名利禄还是香车美人,是实现自我还是服务大众,都是在追求一种幸福的生活。大学毕业,不少人的在校学习就结束了,可是,学习却远没有结束。高度商业化的社会,对专业人才和技能的要求不断细化和提高,我们身在这个时代,每个人都必须终生学习,不断与时俱进。从这个意义上来说,“学生”可以理解成“学习生活”,学习如何幸福地生活。职业生涯规划就是要让同学们拥有开阔的视野,尝试为自己的幸福生活尽早积累。

在真正开始你的大学生活前,为什么不先告诉自己——

**我的职业,可以由我自己来掌握;
我的人生,可以由我演绎得更精彩!**

来 斓

目 录

前 言 读书为了工作,工作为了幸福	1
-------------------------	---

第一阶段 了解专业,了解社会需求,形成职业概念

引 言 2006 全国毕业生就业调查报告(节录)	3
第一单元 融入集体,适应新环境	10
第二单元 了解专业,形成职业概念	21
第三单元 妥善管理时间,制定学习策略	38
第四单元 心怀感恩,诚信做人,负责做事	48
第五单元 学会倾听,学会交往	55
第六单元 初涉职场,了解社会需求	60

第二阶段 认知自我,分析市场,培养职业意识

引 言 迷失在大二	67
第一单元 认知自我,寻找适合岗位	70
第二单元 确立目标,规划学习,规划生涯	93
第三单元 服务社会,共享和谐	103
第四单元 工学结合,培养职业素质	107
第五单元 分析条件,培养创业意识	120
第六单元 调研市场,分析就业前景	127

第三阶段 掌握技能,成功就业,规划职业生涯

引 言 要么被当作废物,要么去工作	133
第一单元 了解政策,分析就业前景	135
第二单元 搜集就业信息,熟悉就业流程	142
第三单元 解析劳动关系,保护合法权益	152
第四单元 准备简历,展示个人特色	159
第五单元 设计职业形象,掌握面试策略	167
第六单元 调整心态,培养职业耐挫力	181

附 录 给工作后的你——	184
--------------------	-----

第一阶段

了解专业,了解社会需求,形成职业概念

学习目标:

1. 尽快适应新环境、融入新环境、喜欢新环境
2. 了解所学专业和相关岗位,建立职业的概念
3. 学会自我管理,培养自主学习、终身学习的意识
4. 提高人际交往能力,学习与人沟通
5. 感恩、诚信
6. 了解社会需求,感受工作艰辛

本阶段成绩评定_____

引言 2006 全国毕业生就业调查报告(节录)

国内领先的人力资源服务商——“前程无忧”网从应届毕业生和企业两个方向调查了 2006 全国毕业生的就业情况。调查为期六周,覆盖全国 27 个省、自治区和直辖市 40 所全国重点大学的应届毕业生 58665 名,其中本科毕业生 43869 人,占 74.8%;硕、博士应届毕业生 14796 名,占 25.2%。访问涉及 33 个行业 5800 家聘用 2005 年应届大学毕业生的企业,其中外资企业(含合资)3101 家,占 53.5%;民营企业 2378 家,占 41.0%;国有企业 45 家,占 0.8%;股份制等其他形式企业 276 家,占 4.7%。有 2852 家企业规模在 100~1000 人,占 49.2%;2483 家企业规模不足 100 人,占 42.8%;349 家企业规模在 1001~5000 人,占 6.4%;规模超过 5000 人的企业占 2.0%。

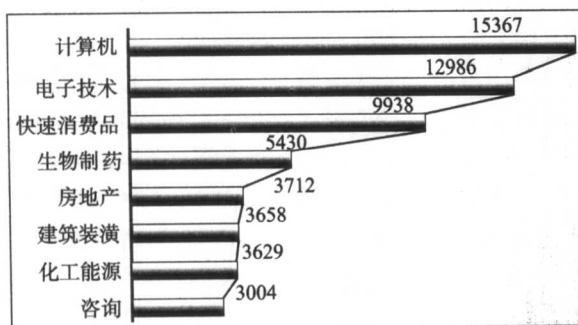
谁爱我,我爱谁?

• 2006 年的大学毕业生人数超过 2005 年,面向 2006 届大学毕业生的就业机会也超过了上届,供求不匹配是毕业生求职的最大障碍。

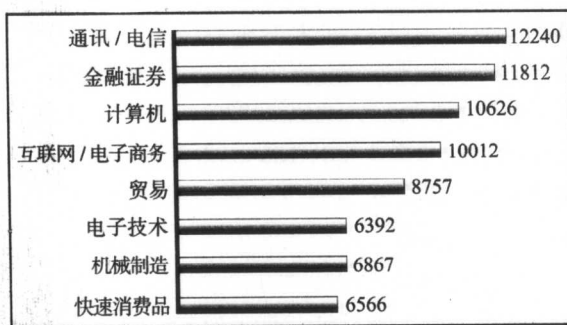
• 供需的矛盾不只体现在数量和排行上,由于知识、能力不匹配,即使专业对口,行业热门,企业对招聘到合适的大学生表示“不乐观”。

就业市场——5800 家受访企业中 3515 家聘用了 2005 届毕业生后,计划在 2006 年再次招聘毕业生,其中 3108 家提出明确招聘人数,提供空缺职位 60000~65000 个,平均每个企业需要 19.4~23.5 人,比上年增加了三分之一。其中民营企业对大学毕业生的需求最大,1169 家民营企业计划招聘 28750~30500 名毕业生,超出了外资企业 22800~23500 名大学毕业生的人才需求。

计划招聘毕业生最多的五大行业分别是计算机、电子技术、快速消费品、生物制药和房地产,共需要 38600~39500 名(见图一)。尽管受访的零售、汽车制造和保险行业的企业分别只有 27 家、16 家和 11 家,但是单个企业招聘的平均人数最多。



图一 计划招聘应届毕业生前八大行业



图二 应届毕业生愿意从事的前八大行业

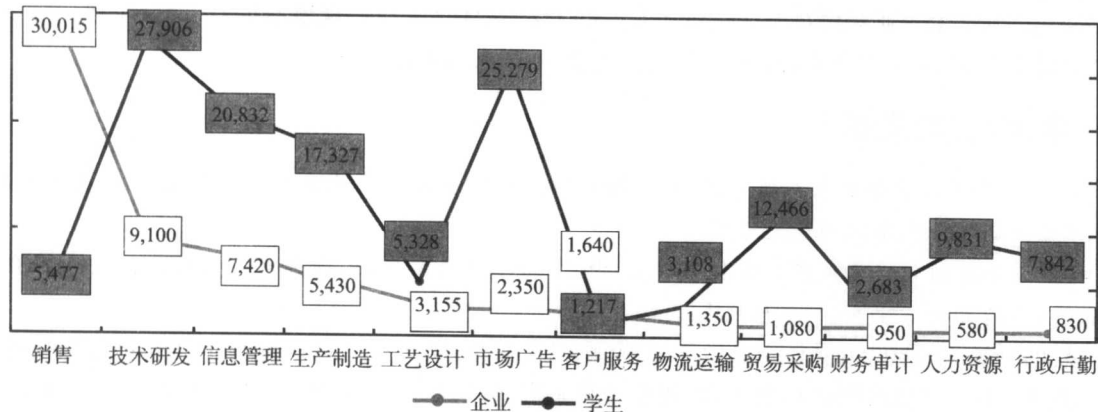
毕业生愿意投身的前五大行业依次为通讯电信、金融证券、计算机、互联网和贸易(见图二)。但是根据《前程无忧 2006 薪酬报告》,通讯电信行业正在实施战略转型,此间企业人才的需求主要集中在市场、销售、后期客户服务、技术支持等方面的经理级人才,由于高校毕业生目前在学校学习的都是基础知识,整个行业的招聘规模和收入增长都在收缩。“毕业生就业调查”显示,通讯电信行业的人才需求位列 13 位。

类似的情况还发生在计算机和电子技术行业,企业招聘毕业生主要为技术研发和技术应用所用。由于知识和技术的升级更新,行业分工进一步细化,企业对毕业生的知识专业度要求很高,显然大多数知识单一又缺少实用操作技能的大学生求职之路并不乐观。

有 2300 多家企业的人事经理对 2006 年能否招募到适合的应届毕业生称“不敢乐观”，超过招聘企业总数的 60%；如果找不到合适的毕业生，35% 的企业表示“虚位以待，职位长期有效”。

供需差异——调查发现，企业最缺销售人才，提供空缺职位 29680~30350，其次是技术研发和应用 8770~9480 人，再次是生产制造和工程、工艺设计和市场广告等方面的人才。但是毕业生愿意从事的工作职能前五位分别是技术研发、市场广告、人力资源管理、贸易采购和行政后勤。尽管愿意从事销售的人数排名第八，但是相对 30000 多个空缺职位，5477 张投票实在太过渺小（见图三）。

批发零售、保险、生物制药和房地产行业最缺销售人才。调查分析，很多毕业生认为销售工作要看人脸色，刚毕业没有社会关系和销售渠道，销售业绩做不好，往往累得半死还赚不到钱。也有学生认为，做销售技术含量低，不稳定也不体面。有意思的是不少学生愿意从事外贸工作，认为它和一般销售不同，不仅收入可以较快提高，还可以接触到国际公司，对自己的职业发展很有利。



图三 企业希望毕业生从事的职能和毕业生想从事的职能比较

销售出身的“前程无忧”总裁甄荣辉对此感慨地说：“如果有 MBA 毕业生来‘前程无忧’工作，我会让他去做销售。我想没有比销售工作更能培养人的意志品质和沟通交往能力了。销售可以让人迅速成熟起来，积累自己的人际资源，应对各种变化。如果他表现出色，企业才会把更重要的职责交给他。”

上海、北京和广东成为 2006 年应届毕业生最愿意工作的地区（地区按省、自治区、直辖市分），其次为浙江省和江苏省。尽管毕业生以“经济发达，机会多，平均收入比较高”为选择工作地区的第一标准，但是选择如此集中在这三个地区还是令人吃惊。每个参加调查的毕业生可选取 1~3 个愿意工作的地区，上海得票 46399，北京 38739，广州 35312，浙江和江苏分别为 12458 和 12432。参加调查的上海、北京和广东的毕业生共 15308，占调查总人数的 26.1%，愿意去这三个地区之外工作的人仅 15.0%，很多毕业生重复填写三个一样的地区，以显示自己只愿意在一个地区工作。参加调查的毕业生中 53.6% 的人选取了三个地区中的两个，有 14.2% 的内地毕业生的选择同一为“上海、北京和广东”。

由于中国经济的持续、快速增长，一些海外留学生和外国毕业生也想到中国寻找机会，上海、北京和广东成为他们的首选。据悉爱尔兰领事馆计划安排 30 名大学毕业生到上海工作。他们的优势在于英语和出入境方便。可以预见，大学毕业生在上海、北京和广东的工作机会争夺将非常惨烈。有不少内地大学的应届毕业生已耗费数千元买飞机票到三地找工作，而找到工作后为了生存、住宿，以及适应当地生活习惯还要花费更高成本。

工作在哪里？

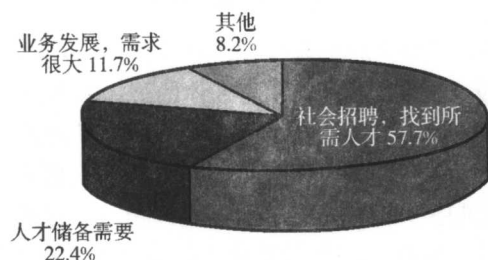
• 半数以上企业招聘毕业生走实用路线，选才倾向专业、实习经验和学校知名度，但是实习机会比工作机会更难寻，同时如何有效管理见习大学生让企业伤脑筋。

• 缺乏责任感、不愿吃苦和环境适应能力差，成为当今毕业生的致命伤。

求职途径——调查显示，参加校园招聘会、浏览工作网站和搜索目标企业是毕业生获取招聘信息

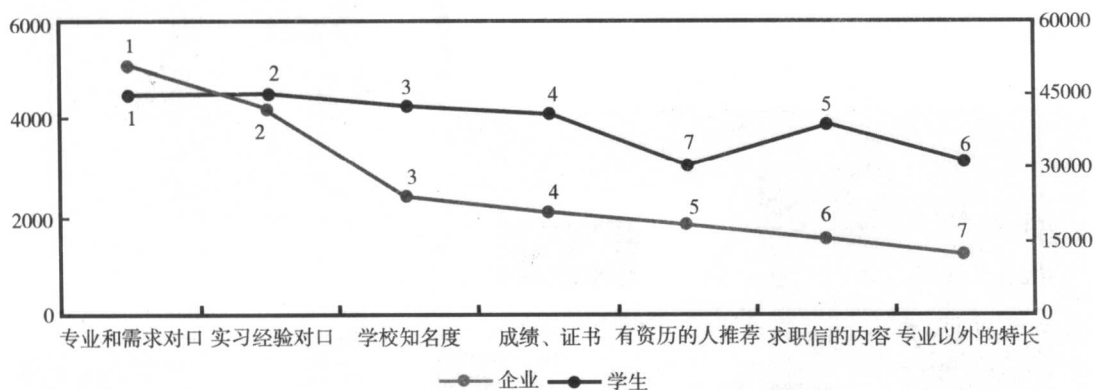
最常用的三大渠道。毕业生求职时会优先考虑“在校园开招聘会的企业”，认为这样的企业通常待遇不错，有针对毕业生较好的培训和发展机会。但是，通过校园招聘会进入理想企业的毕业生毕竟是少数。

对 2005 年聘用应届毕业生的 5800 家企业调查发现，在上海、北京、广州和深圳的企业（总数 2300 家）45% 以上事先没有招聘毕业生计划，聘用应届毕业生的原因是“企业不特意招聘也不拒绝毕业生，他正好符合了企业的需求条件而被录用”。这一比例在中国的内地城市更高。四城市中只有 18% 的企业进校举办了招聘会。这一结果也印证了本次调查的另一个内容：企业招聘毕业生的目的。57.7% 的企业在公开招聘中因为毕业生有企业所需的知识和技能而被录用，22.4% 企业从人才储备角度招聘毕业生，另有 11.7% 企业因业务发展，需要大量毕业生，这一部分企业也最愿意通过校园招聘会解决人才需求（见图四）。



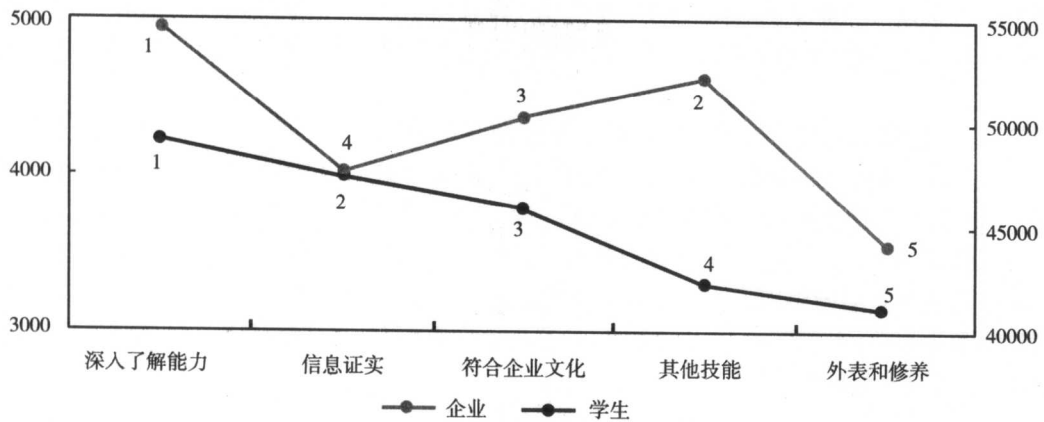
图四 企业招聘毕业生的目的

简历——对简历筛选和面试考核的侧重，参加调查的毕业生和受访企业的回答几乎是一样的。这一结果显示，毕业生求职并缺乏写简历和面试的技巧，并不构成“找工作难”的主要原因。调查显示，企业筛选简历主要考虑“专业是否对口”，其次考虑“实习经验是否对口”，再次是“学校知名度”，毕业生的回答从内容到重要性的排序完全一致（见图五）。企业认为，学生的简历普遍内容冗长，无关联信息较多。套用时下流行的词汇，毕业生的简历先要经过“海选”，长篇幅的简历很难过得了这一关。此外，如果简历中出现拼写、语法错误和措辞不当，把企业、收件人和职位名写错，将直接导致应聘的学生失去下一轮的机会。



图五 企业和毕业生对简历筛选的认识比较

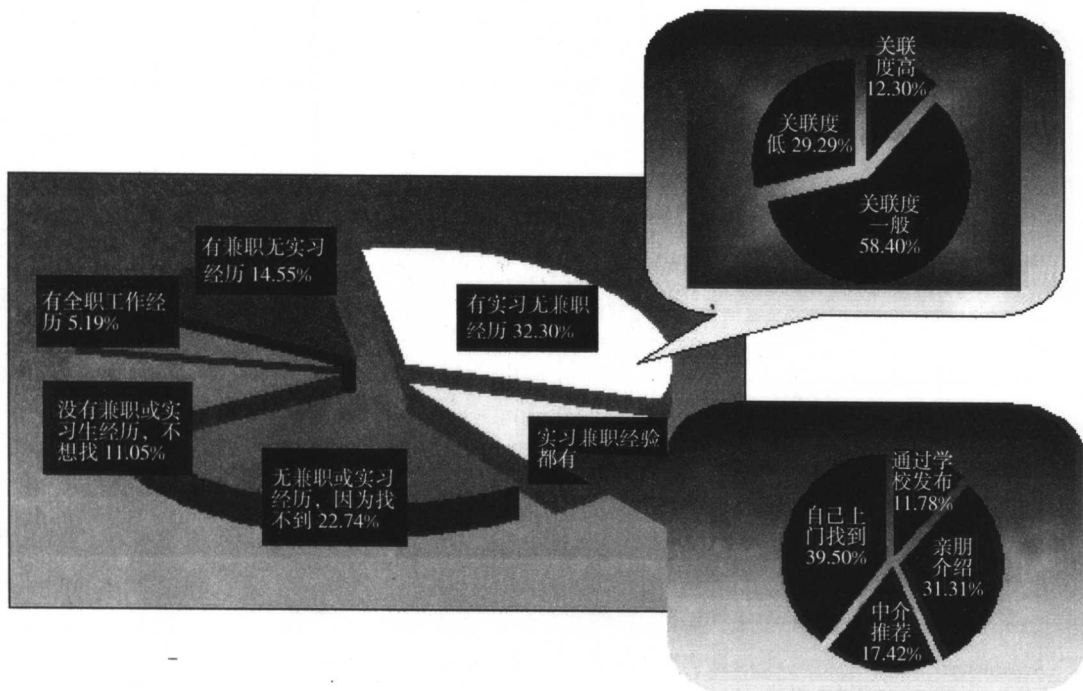
面试——企业面试的目的首先是“在简历基础上进一步了解和评估候选人的专业能力”；其次是“确认简历中的信息是否属实”；再次“判断候选人是否和企业文化相符合”。毕业生的认识和企业看法大致相同，只是毕业生对信息真实性的重要性认识不足，认为相对于此，企业更想在面试中了解候选人“简历描述之外的技能专长”（见图六）。这一观点可能解释了为什么企业认为，毕业生在面试中最大的失误是夸大自己的能力，与简历反映出的个人专长和素质不符合，此外候选人的答非所问、穿戴不当和迟到也是面试中不能容忍的失误。



图六 企业和毕业生对面试目的的认识比较

实习和兼职——“相关的实习经验”是企业招聘人才的第二大考虑因素，仅次于专业能力，但很多毕业生表示实习机会比工作机会还要难得。根据国家教育部的数据，2005 届毕业生就业率为 72.6%， “毕业生就业调查”显示，参加调查的应届毕业生中 67.2% 的人有过实习或兼职的经历，实习和兼职比率甚至低于就业率。其中 36.8% 学生认为这些经历与自己的专业或求职方向有关联度，认为关联度高的学生仅占 12.3%。另有 22.7% 的毕业生找不到实习或兼职机会，11.1% 的学生不想找实习或兼职的机会（见图七）。

企业提供毕业生实习或兼职机会主要出于招聘和临时缺人两种目的。前者企业通常和学校建立长期的合作关系，企业在校内发布实习信息或者通过校方推荐，学生进入企业主要也是应用自己的专业知识参与企业的技术开发和工艺设计。参加实习的学生毕业后在企业留用的机会比较高。通过实习企业能快速招募到所需的毕业生人才。但是这类实习机会非常难得，一般只针对几所重点大学的少数几个专业，实习机会竞争的激烈度不亚于找工作。5800 家受访企业中只有 36 家企业定期向毕业生提供与专业相关的实习机会，仅占企业总数的 0.6%。

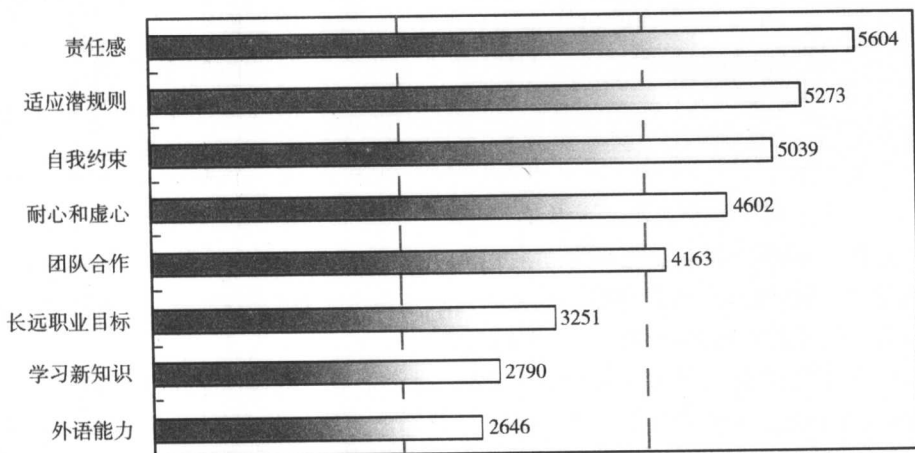


图七 毕业生的实习兼职机会和就业的关联度

有 386 家企业在 2005 年向在校毕业生提供了季节性、临时性的兼职机会,比如麦当劳。这类机会一般与毕业生的专业无关,知识要求不高,只要毕业生有时间、勤劳肯干就行。此外,在国内大城市日趋增多的会务、商业活动和赛事也逐渐成为毕业生寻找实习或兼职机会的新方向,比如上海的环球嘉年华。这样的机会对求职帮助可以用四个字概括“聊胜于无”,学生在此间的最大收获是增长了阅历。

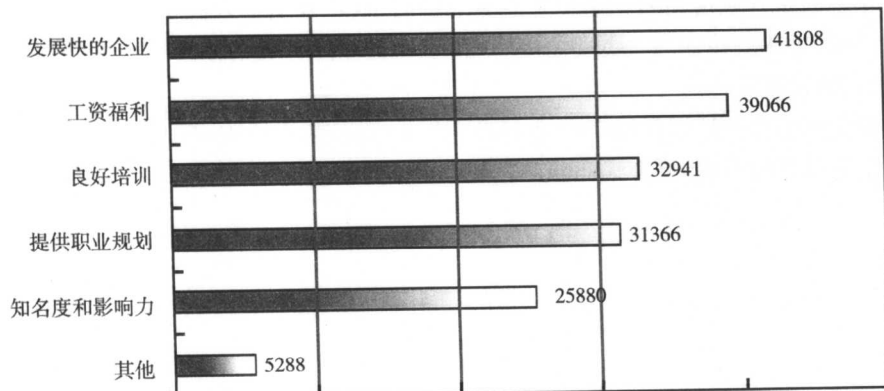
但是,企业对提供这类相对简单的兼职机会也有顾虑。一家国际性的食品生产商在接受采访时说,2005 年中秋节前企业临时招募一批毕业生,工作内容是在其销售网点收券、发月饼,企业向学生支付小时工资。不少毕业生工作几天就“消失”了,走先也不知会企业,使企业措手不及。券和月饼对账不平的事也时有发生。该公司称以后“再不敢找毕业生帮忙了”。很显然,大学生在实习中需要学会自我权益的保护,而提供实习或兼职机会的企业也需要学习如何管理见习的大学生,以免反受其累。

企业要求——企业认为毕业生最缺乏“工作责任感和吃苦耐劳的品质”,其次是毕业生“适应企业潜规则能力”需要提高,再次是“自觉和自我约束”能力不足(见图八)。62.5%的受访企业评价 2005 届毕业生在企业的表现一般,尚处于适应期;21.9%的企业对毕业生的能力和工作表现感到满意;13.9%的企业对学生的表现不满意,意见集中在“工作不踏实”,“只看收入高低”;7.3%的企业已发生毕业生离职情况。



图八 招聘企业认为毕业生缺乏的能力和品质

个人意向——根据调查,毕业生在求职时首先着眼于发展比较快的行业和企业,认为“会有比较多的空缺职位,提供较大的个人发展空间”,求职也相对容易些。工资和福利待遇其次,而以往被毕业生看重的企业知名度和影响力的考虑被放在了第五位(见图九)。

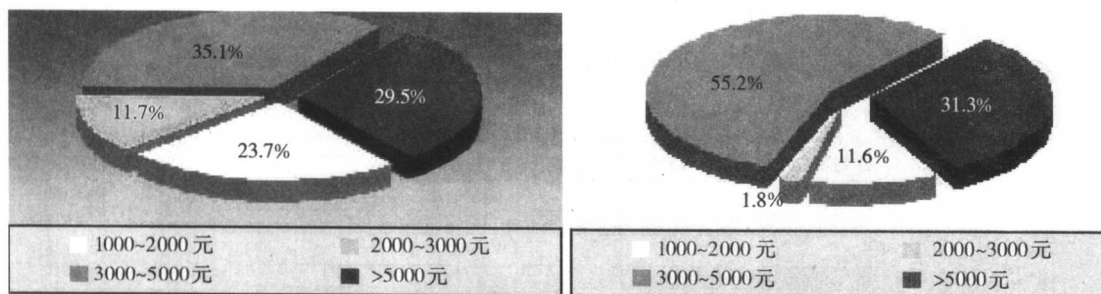


图九 毕业生对就业企业的考虑因素

收益怎么比?

- 民营企业成为就业机会的最大提供者,提供的收入水平已接近外资企业。
- 和毕业生专业知识关联度高的技术、生产和设计等职位薪酬水平较高。
- 1000元月薪成为毕业生的求职底线,46%的应届毕业生表示低于这一收入宁愿待在家里,与此同时七成以上企业认为2005年毕业的毕业生在工作中表现平平,30%的企业表示如果招聘不到理想的毕业生宁可职位空着。

收入期望与现实——在全国范围内,毕业生对于收入的预期以1000~2000元者居多,占参加调查学生总数的35.1%。上海、北京、广东和江苏毕业生的收入意愿集中在月薪2000~5000元,其他地区毕业生求职的收入底线多数设在1000元。如果从不同地区的生活消费水平和教育成本投入考虑,大多数毕业生的收入预期并非脱离实际,狮子大开口。但是,对企业的调查显示,大学生期望和企业支付之间还是有不小差距(见图十)。



图十 毕业生收入预期(左)和企业给付水平(右)的比较

5800家企业中,提供应届毕业生平均月薪1000~2000元的占企业总数的55.2%,但是城市差异很大,北京的毕业生收入最高,而深圳的毕业生收入差异最大。杭州等经济发达城市的毕业生收入接近邻近的城市上海、哈尔滨等城市的收入水平相对较低。

外资企业(含合资)和民营企业的比较显示,两者提供毕业生的薪资差异并不明显。行业和职能不同导致的收入差异远大于资本属性的不同。在民营经济比较活跃的科技、生物医药和房地产行业,民营企业提供的薪酬甚至超过外资企业的给付水平。比如,浙江大华科技提供给本科毕业生的年薪在5万~8万元,硕、博士毕业生的年薪在8万~12万元,还提供住宿和班车,待遇高于多数外企。但是四成民企不提供公积金,10%左右的民企没有法定假日之外的带薪年假。

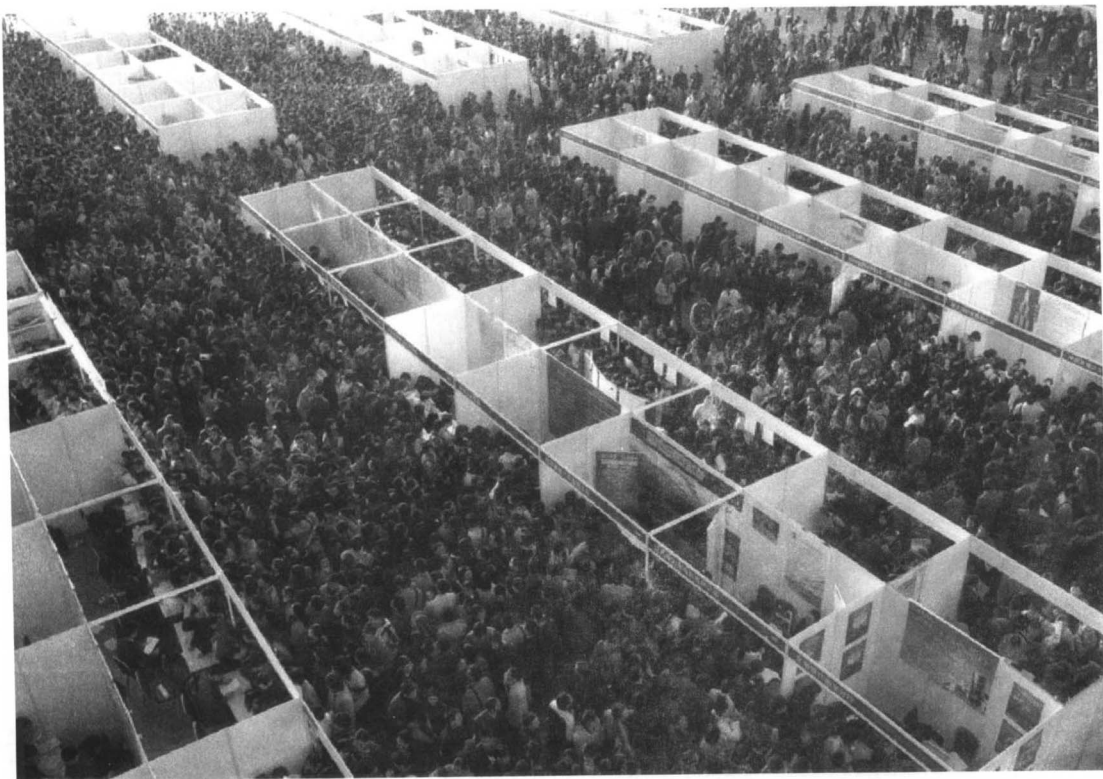
培训——对毕业生颇为看重的有针对性的培训,82.3%的企业给予肯定的回答,只有不到507家企业称“没有具体计划,放手让毕业生工作,在工作中获取经验”。对有培训计划的4773家的了解发现,培训内容最多的是入职培训和企业文化方面的培训(如户外拓展)等;岗位技能培训也较为普遍,有989家企业要求毕业生接受岗位需要的生产、技术和管理等方面的培训,方式包括专职讲师授课、到生产一线和导师带教等。

但是,目前企业提供的培训仅限于企业管理和职位的最基本要求,要想适应环境和更新专业知识,尽快在工作中有好的表现,更多地还要依靠毕业生自己的努力。

调查结论:

- 大学生在中国仍属受过良好教育的少数群体, 占中国总人口的比例不足 10%, 但是大学生在人才市场上“失宠”却是不争的事实。
- 人才市场未来长期的方向是, 只有有新知识、高技能和良好品质的人才得到用人方的青睐, 而非“大学生”的身份。
- 大学生需要以这种认识尽早规划自己的职业, 并且不断学习, 让自己在职场中成熟起来, 提高和保持自己在职场的竞争优势。

摘录于“前程无忧”网



人才招聘会现场

第一单元 融入集体,适应新环境

走进新的集体,你的心情是自豪、兴奋,还是自卑、失落?

来到这个学校,也许是你梦寐以求的,也许只是出于无奈。

你将要开始学习的专业,可能是你的兴趣,也可能你对它一点概念也没有。

.....

不管怎样,来到这里已经成为事实。一切是陌生的,一切也是新鲜的。

你的大学生活也要马上开始了!

有很多任务等着你去完成,准备好了吗? 我们就要开始啦——

任务一

团队活动“大学,从这里启航”

时间:班级第1次集合

地点:各班教室(桌椅不固定)

方式:团队游戏“滚雪球”、“班级气氛大家定”等



主要内容:

1. 认识新同学
2. 形成班集体

【收获与体会】

1. 我的班级共有_____名同学,其中女生_____,男生_____。

2. 我的班主任是_____,联系方式:_____

我的学长是_____,联系方式:_____

3. 今天,我记住了这些同学的名字和特点:

4. 今天,我们班级共同约定的班级氛围是:

理由是:

5. 今天,我发现:(对自己的表现满意吗? 认识新朋友有困难吗? 能勇敢表达自己的真实想法吗? 大家觉得我说得有道理吗? 别人说得有道理吗? ……)

对照本章后面的“辅助阅读一”,分析一下自己的沟通能力:

是不是很有趣?

很好,大学生活,你已经迈出了关键的第一步了!

我们继续——