

21世纪 高等职业院校公共课规划教材

职业指导教程

ZHIYE ZHIDAO JIAOCHENG

主 编 陆湘云

副主编 毛京一 曾 锐



中国科学技术出版社

21世纪 高等职业院校公共课规划教材



职业指导教程

ZHIYE ZHIDAO JIAOCHENG

主 编 陆湘云

副主编 毛京一 曾 锐

 中国科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业指导教程/陆湘云主编. —北京:中国科学技术出版社,
2006.8

21世纪高职高专公共课规划教材

ISBN 7-5046-4437-4

I. 职... II. 陆... III. 职业选择-高等学校:技术
学校-教材 IV. G717.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2006)第092281号

自2006年4月起本社图书封面均贴有防伪标志,未贴防伪标志
的为盗版图书。

丛书策划:王巨斌 史晓红

责任编辑:史晓红

正文设计:王晚燕

责任校对:杨京华

责任印制:安利平

中国科学技术出版社出版

北京市海淀区中关村南大街16号 邮政编码:100081

电话:(010)62103210 传真:(010)62183872

<http://www.kjpbooks.com.cn>

科学普及出版社发行部发行

北京玥实印刷有限公司印刷

*

开本:787毫米×960毫米 1/16 印张:20.375 字数:350千字

2006年8月第1版 2006年8月第1次印刷

印数:1~6 000册 定价:32.00元

(凡购买本社的图书,如有缺页、倒页、
脱页者,本社发行部负责调换)

前 言

苏州工业园区人力资源开发有限公司总经理亢越讲了一个带有黑色幽默的就业故事：一位苏州大专学历学生，在求职过程中，开始对职位薪水还有点想法，苦寻一年毫无收获之后他主动降低门槛，到园区一家工厂应聘操作工，结果同样被拒之门外。最后，这位大专生索性拿着自己的中专文凭去找工作，结果立竿见影地找了份技工工作。亢越认为，从近几年的就业形势来看，大专生高不成低不就的状况越发明显，已经成了求职大军中的“夹缝”一族。之所以造成这种尴尬，有多方面原因。一位从事人事工作多年的专家认为，随着企业对生产一线操作工人的需求越来越大，中专生受过专业技术培训，因而如鱼得水；与此同时，大专生找工作时却发现，许多本来面向他们的职位，现在有很多本科生在参与竞争，自己毫无优势可言；而和中专生去争岗位，用人单位又往往担心，在从事一线工作时，大专生流动性大，容易跳槽，所以宁愿选择稳定性更强的中专生。由此可见，造成这种尴尬的原因有客观的，也有主观的因素。高职大专生怎样才能发挥自身优势，形成独具优势的核心竞争力，编者认为可从如下几个方面着手：做好职业生涯的科学定位，从与本科生、中专生的差异中寻找优势，以自身的优势提高就业竞争力；转变观念，把先进的就业观转变为优势的竞争力；结合高职教育特点，根据高职教育培养目标，开展长期而有针对性的学习、培训活动，全力打造就业的核心竞争力；加强创业教育力度，培植新的就业率增长点。

基于以上认识，本书分三部分共七章，第一部分为如何做好就业前的准备，包括职业指导概述、职业生涯规划、职业能力测评；第二部分为如何应对求职中和就业后出现的问题和困难，包括求职应聘技巧、学生就业问题辅导和就业权益保障；第三部分为如何创业，包括创业无极限。

第一章，引导学生了解职业以及职业指导的概念、原则和方法，了解当前就业的形势发展情况，促使学生重视职业指导，并形成正确的就业观。第二章和第三章，主要引导学生掌握正确的职业兴趣、性格和能力的测评方法，确定大致的职业方向，指导学生做好职

业生涯规划,并未雨綢繆,自觉学习并做好就职前的知识能力、个性品质等方面的积极准备。第四章是本教材最重要、操作性最强的一章,本章针对求职应聘过程中的每一个环节,比如求职信的撰写、简历的设计、面试的准备、应聘的礼仪、心态和方法等,从理论和实际操作等多方面多角度进行论述,以启迪学生的思想,促进学生的思维,提高他们在求职中的应对能力。第五~第六章,针对学生在就业中存在的种种问题,从政策法规和案例的分析中,引导学生处理好理想与现实、职业与爱好、权利与义务等的矛盾,解决好就业中存在的“职业迷茫”等心理问题,解决好就业的诚信问题。第七章主要以成功的创业案例激励学生敢于创业,以可靠的信息引导学生乐于创业,指导学生寻求政策支持以善于创业。

本书的最大特点是重视案例分析,以案说理,以案说“法”,以案例分析的形式,指导高职学生应对就业中遇到的各种问题和困难,每一章都结合章节内容,设置一些案例,并加适当点评,供学习和体会,提高其综合运用知识技能以及应对职业生涯中出现的各种复杂情况的能力。坚持理论与实际结合,在案例的选择上,坚持结合就业形势发展,结合学生实际情况,结合求职和就业中存在的典型而普遍的问题与困难,突出针对性、启发性和指导性;在理论上,坚持“必须、够用”的原则,坚持从案例出发分析和阐述,力求通俗易懂并对求职和就业产生能力的迁移作用。

本书是贯彻 2003 年沈阳高职高专职业教育教材编写会议精神,由林指委教学管理研究组组织编写的全国高职高专院校公共课规划教材。

本书可作为三年制高职高专、五年制(3+2)高职、普通中专(有些章节可作参考)就业指导的课程教材,也可作为从事就业指导工作人员及其他择业人员的培训教材和参考用书。

本书是集体力量的结晶,执笔编写的有:陆湘云、毛京一、曾锐、沈文亮、乔岳勤、王国珍。全书由高职院校就业指导资深教授陆湘云教授主编并统稿。

在本书编写过程中编者借鉴了一些专家教授的理论 and 观点,引用了一些同行的求职案例,在此我们向这些专家同行致以衷心的感谢。

本教材的编写和出版得到了林指委行业指导委员会、辽宁林业职业技术学院、辽宁农业职业技术学院、广西生态工程职业技术学院、中国科学技术出版社等有关单位的领导、专家的支持和帮助,在此深表谢意。

虽然编者都从事就业指导工作年限,有比较丰富的实践经验,

在编写过程中我们也力求增强教材的针对性、启发性和指导性,但由于就业指导在我国还不是很成熟的学科,有许多问题还有待探讨,加之时间紧,书中难免有遗漏和不妥之处,敬请各位专家、同行及读者们批评指正。

编 者

2006年6月

内容提要

本书分三大部分共七章，第一部分为如何做好就业前的准备，包括第一章职业指导概述、第二章职业生涯规划、第三章职业能力测评；第二部分为如何应对求职中和就业后出现的问题和困难，包括第四章求职应聘技巧、第五章学生就业问题辅导和第六章就业权益保障；第三部分为如何创业——第七章创业无极限。

第一章，引导学生了解职业以及职业指导的概念、原则和方法，了解当前就业的形势发展情况，促使学生重视职业指导，并形成正确的就业观。第二章和第三章，主要引导学生掌握正确的职业兴趣、性格和能力的测评方法，确定大致的职业方向，做好职业生涯规划。第四章是本教材最重要、操作性最强的一章，针对求职应聘过程的每一个环节，从理论和实际操作等多方面多角度进行论述，启迪思想，促进思维，提高学生在求职中的应对能力。第五~六章，针对学生在就业中存在的种种问题，从政策法规和案例分析中，引导学生处理好理想与现实、职业与爱好、权利与义务等方面的矛盾，解决好就业中存在的“职业迷茫”等心理问题，解决好就业的诚信问题。第七章主要以成功的创业典例激励学生敢于创业，以可靠的信息引导学生乐于创业，指导学生寻求政策支持以善于创业。

本书适合高职院校作为就业指导的教材，也可以作为各类求职培训班的教学参考书。

目 录

第一章 职业指导概述	1
第一节 概述	1
第二节 职业与职业分类	3
一、职业	3
二、职业分类	6
第三节 为什么要进行职业指导	7
一、职业指导的涵义	7
二、职业指导的必要性分析	8
三、学校职业指导的任务	10
四、学校职业指导的途径和方法	11
第二章 职业生涯规划	13
第一节 职业生涯	13
一、职业生涯的概念	13
二、职业生涯的重要性	14
第二节 职业生涯规划	15
一、职业生涯规划的概念	15
二、职业生涯规划的分类	15
三、职业生涯规划的特征	16
四、职业生涯规划的必要性	17
五、职业生涯规划的任务	18
第三节 大专生的职业生涯规划	18
一、大专生职业生涯规划的意义	19
二、大专生职业生涯规划的特征	22
三、大专生职业生涯规划的原则	23
四、大专生职业生涯规划的实施	24
五、大专生职业生涯规划的设计	25

六、职业生涯规划中的自我测试和职业选择分析法	42
七、职业选择分析示例	54
八、解读热点职业	60
九、案例分析	67
第三章 职业能力测评	75
第一节 职业兴趣测评	75
一、职业兴趣	75
二、职业兴趣的测评方法	76
第二节 职业性格测评	93
一、性格与职业选择	93
二、职业性格测验量表	95
第三节 职业能力综合测评	115
一、职业能力综合测评概述	115
二、言语能力测验	117
三、数学运算能力测验	123
四、创造力测验	126
五、人际交往能力测验	130
六、适应能力测验	136
第四节 你适合干什么工作	139
一、你真正想做什么?	139
二、性格比能力重要	141
三、企业文化五花八门	141
第四章 求职应聘技巧	144
第一节 职业信息的获取	144
一、职业信息的意义	144
二、职业信息的内容	144
三、职业信息的获取途径	145
四、职业信息的处理和运用	147
第二节 求职资料的准备	149
一、求职信	149
二、个人简历	153

三、求职登记表·····	155
四、必要的证明材料·····	155
第三节 求职应聘的定位·····	155
一、满足社会（企业）需求·····	155
二、发挥自身特长·····	156
三、注重人生价值·····	156
四、寻找个人与社会（企业）的结合点·····	157
第四节 求职应聘的技巧·····	158
一、自我“推销”的技巧·····	158
二、面谈面试的技巧·····	160
三、求职成功的技巧·····	169
第五节 求职应聘的心理调适·····	170
一、求职应聘的心理准备·····	170
二、求职应聘的心理调适·····	172
第六节 求职启示录·····	174
第五章 学生就业问题辅导 ·····	184
第一节 如何面对“就业困惑”·····	184
一、改变就业观·····	184
二、先生存后发展·····	185
三、谨防就业骗局·····	186
第二节 工作不称心怎么办·····	187
一、工作不称心产生的原因·····	187
二、如何摆脱工作不称心·····	188
第三节 当个人的兴趣爱好与工作发生冲突时·····	189
一、根据就业形势的处理方法·····	190
二、根据个人兴趣爱好的效能差异性作决定·····	190
三、根据兴趣的可行性差异作决定·····	190
四、珍惜你的第一份工作·····	190
第四节 学生就业心理问题·····	192
一、常见的心理障碍·····	192
二、常见的心理误区·····	194
三、学生就业心理问题的调适·····	196

第五节 就业案例	198
第六章 就业权益保障	210
第一节 毕业生就业权益与保护	210
一、毕业生就业权益	210
二、毕业生权益保护	212
三、就业协议	213
四、就业率的计算	221
五、人事代理	223
第二节 毕业生就业制度及工作程序	226
一、毕业生就业工作的规定	226
二、毕业生就业的有关政策及规定	227
三、毕业生就业计划的落实	231
四、毕业生工作时间安排	232
五、毕业生推荐工作	233
六、毕业生与用人单位进行双向选择活动	234
七、毕业生派遣及离校工作	236
第三节 劳动者的权益与保护	238
一、劳动者的劳动权益与保护	238
二、劳动合同的签订	244
三、劳动争议的解决	258
四、劳动合同范本	259
第七章 创业无极限	266
第一节 创业者的英雄梦	266
一、培养自主创业能力是有效就业的明智选择	266
二、创业者应具备的素质	270
第二节 创业建议与流程	287
一、创业建议	287
二、创业步骤与流程	290
第三节 适合大学生创业的六大领域	295
一、IT 领域	296
二、高科技领域	298

三、设计领域.....	299
四、培训领域.....	300
五、连锁加盟领域.....	301
六、社会主义新农村领域.....	303
第四节 大学生创业的政策支持.....	306
一、大学生自主创业的优惠政策.....	306
二、各省市及各高校大学生自主创业的优惠政策.....	307
三、进一步出台健全完善的支持政策.....	308
四、大学生自主创业需要办理的手续.....	309
主要参考书目	313

第一章 职业指导概述

第一节 概 述

早在 20 世纪初,我国就有职业指导。据文献资料,1916 年,清华大学校长周寄梅先生初创职业指导。我国最早倡导职业指导的社会团体是中华职业教育社。可惜的是,职业指导在中国流行不过十年,中华职业教育社创办的《教育与职业》杂志第 100 期《十年来之中国职业指导》一文介绍“职业指导一名词,流行中国,不过十年,倡导最先最力者,在学校,为北京清华学校;在研究机关为本社”。新中国成立后,由于我国实行计划经济体制,人员使用统包统配,致使职业指导工作中断了一段时间。直到党的十一届三中全会以后,我国经济体制逐步由计划经济向社会主义市场经济体制过渡,在改革开放的方针政策指引下,才使我国经济获得了长足发展,职业指导也得到前所未有的发展。

近 20 年来,我国各项事业都取得了前所未有的发展,商品市场活跃,人民生活水平极大提高。随着经济改革的深入,劳动人事制度、企业招聘制度、教育制度等改革不断深化,在国家政策指引下建立了劳动力市场,发展多种就业形式,运用经济手段调节就业结构,形成了用人单位和劳动者双向选择、合理流动的机制,给职业指导提供了最好的发展机遇。

我国人口多,底子薄,劳动者素质偏低,劳动力供大于求的矛盾将长期存在,尽快将沉重的人口负担转化为生产力,根据现有的经济发展需求和国家自然资源状况,充分开发和利用我国人力资源,合理配置劳动力将是长时期的任务。我国国情决定了解决就业问题和加强就业指导不容忽视。

有关职业指导的发展沿革,不得不提到美国、德国和日本等国的职业指导。

美国是开展职业指导最早的国家,在美国更大范围内倡导职业指导并作出贡献的代表人物是弗兰克·帕森斯,他是美国波士顿的律师兼铁路工程师。1908 年在帕森斯的领导下,创立了波士顿职业局。帕森斯在其著作

《职业选择》一书中指出：“在明智的职业选择中，有三个主要的因素：①清楚地了解自己，了解自己的态度、能力、兴趣、志向、限制及原因；②了解各种职业所需要的知识，各种职业中成功的必要条件，各种职业的利弊、报酬以及晋升的机会；③对上述两方面作出明智的思考。”帕森斯提出的职业指导理论与方法，标志着职业指导的创立。以后又陆续传播到世界各国。

美国职业指导的基本理论：

由弗兰克·帕森斯创立的“特性—因素论” 该理论在西方国家职业指导中一直处于主导地位。该理论认为所有的人在发展与成长方面都存在差异，每个人都具有不同于他人的个性特点，即这种理论中所指的“特性”。进而认为，人的特性是可以运用科学手段加以测量的，这些特性又与职业因素存在相关。“因素”就是指通过分析获得的职业对人的要求。职业指导就是要解决特性与职业因素相适应的问题，理论的中心论点是追求人与职业的相互匹配。

由霍兰德创立的“人格—职业类型匹配理论” 霍兰德于1959年首次提出职业选择的理论，对人格类型与其相对应的职业环境进行了划分，经过长时间研究和多次大规模试验，形成了一整套职业指导的理论与模式。通过自我评定和类型测定，把被指导者的人格类型和相应职业群加以确定，对青年毕业生和社会求职者进一步选择职业提供心理依据。

由于霍兰德的理论是通过把握人格的特征来进行职业选择达到人职匹配，所以是有代表性、科学性和实用性的职业指导理论（在第二章“职业生涯规划”中将综合运用上述两种理论）。

德国和日本，对职业指导也非常重视。

德国《劳动促进法》规定，联邦政府的一切社会经济政策方面的任务均由联邦劳动局贯彻执行，该局主管的七大主要工作之一就是职业咨询服务。职业咨询部的重点任务是接待每一个求职者，为他们介绍职业信息，对求职者提供帮助，还为希望由普通教育转入职业教育或转入大学深造的青年人提供咨询服务；1971年，政府发布了《关于学校与职业咨询部门合作的总建议》，明确了学校与职业咨询部门在合作方面各自的职责。

在日本，社会的职业介绍与职业指导是公益性和福利性事业，作为保障国民劳动权利、稳定职业和社会生活的主要基石之一。政府于1921年制定并颁布了《职业介绍法》，取缔和禁止一切以营利为目的的职业介绍机构和活动，明确市、街、村的职业介绍所为公共事业，业务活动经费由国家补

助。1938年,职业介绍所改称为职业指导所。职业指导所主要执行了下列任务:一是为求职者提供有关职业信息;二是对求职者进行职业适应性检查,以使求职者发现、了解自己的职业适应性;三是对已经就业的人员进行如何适应职业岗位的指导。值得一提的是,1953年,日本文部省发布了一条指令,决定在中学设置“职业指导主事”(即专职职业指导主任),协助中学校长负责全校职业指导工作——把职业指导提前到了中学阶段,延伸和丰富了职业指导的内涵,职业指导不仅包含了指导就业,还包括了根据学生的能力、适应性及其对出路的愿望,指导他们选择好升学志愿,并注意培养他们自主选择自己出路的能力和意识。

上述国家的职业指导的做法,对我国高职高专学校职业指导教育很有启发意义。

第二节 职业与职业分类

在论述“职业指导”相关知识和理论之前,有必要介绍职业及其分类的相关知识,了解职业的基本概念、特性以及分类知识,以便更好地理解职业指导的意义及相关理论。

一、职业

职业的产生和发展变化源于生产力和社会分工的发展,同时,社会因素对职业的影响也不可忽视,关于职业的界说,学者们从不同角度、不同侧面对职业的内涵进行了不同的界定。概括起来主要从社会学和经济学意义上进行界定。

(一) 社会学的职业界说

从社会学角度界定职业的概念,不同国家的不同学者有不同的界定。中国学者陈婴婴将职业界定为“个人进入社会的物质生产或非物质生产过程后获得的一种社会地位,个人通过这一社会位置加入社会资源的生产和分配体系,并建立相应的社会关系”。在《社会学词典》中,职业则被定义为“在存在社会分工的社会中,人为了作为独立的社会单位存在,谋求自己生计的

维持，同时实现社会联系和自我实现而进行的持续的人类活动方式”。

(二) 经济学的职业界说

经济学的职业概念与社会学的存在着明显的不同。美国学者阿瑟萨尔斯撰写《社会科学百科全书》将职业定义为：人们为了获取经常性的收入而从事连续性的特殊活动。中国学者则认为：职业是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。经济学意义上的职业，同劳动的精细社会分工是紧密相连的，劳动者相对稳定的担当某项具体的社会劳动分工，或者比较稳定地从事某类专门的社会工作，并从中获取收入，那么这种工作便是劳动者的职业。

综合社会学和经济学的界定，我们认为：职业是指人们为维持在经济上的生计，而在社会中承担某一分工角色，同时，实现社会联系和自我价值而发挥个性才能的一种持续性的活动方式。它是对人们的的生活方式、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，还是一个人社会地位的一般性表征。

(三) 职业的特征

经济性 职业的经济性是指人们从事某项职业，必定要从中获取一定的、能维持生计的经济收入。在现代社会中，经济收入直接反映为工资、货币，在商品社会中，货币就代表物质享受。

社会性 职业的社会性是指职业是为社会所需的，是劳动者承担某一社会角色而进行的社会生产劳动。职业必须要担当某种社会角色，因为职业是因社会需要而产生的，在原始社会的自给自足状态，职业就没有存在的必要。

连续性 职业的连续性是指劳动者持续地从事某一社会工作，或者从事该项工作相对稳定。也即只有在一定期间持续地从事一项工作，而且能够维持生计的社会实践活动，才能被视为职业。像大学生义务劳动、勤工俭学等这种短期、临时性的工作，不能称为职业。

发挥个性 能最大限度地发挥自己的个性和才能的职业是必要的，只有这样才能满足自己的职业需要，使自己能够成长，进而才能充分地扮演社会角色，从而获得心理上的满足。只有具备了以上四大特性的活动方式，我们才能称之为职业。

理解职业的特性是很重要的。现代社会，多种经济形式并存，人们的职

业选择充分自由,人才流动合理正常,一个人的职业生涯是丰富多彩的,人的一生可能要经历很多种职业,充当不同的社会角色,担负不同的社会分工,个人的职业生涯也会出现坎坎坷坷,起伏沉浮,只有理解职业的特性,树立正确的人生观、世界观和就业观,才能正确对待职业问题,进而顺利就业。

(四) 职业更新和演变趋势

(1) 由单一基础向跨专业、复合型转化。从目前招工、就业的情况分析,职业岗位的要求和劳动方式逐步由简单向复杂方面转化,过去单一技能就能胜任的工作,现在职业内涵发展扩大了,往往需要相关专业的许多知识技能,更多的需要跨专业的复合型人才。

(2) 由封闭型向开放型转化。随着改革开放的深入,职业岗位工作范围和面向的服务对象越来越广泛,接受信息的渠道也必然加大,人们相互之间的交往和协作大大加强,所以要求人们具有开放的观念和心胸,彻底摆脱封闭的状态。

(3) 由传统工艺型向信息化、智能型转化。传统工艺型在科技含量上相对滞后,在技术更新速度方面比较缓慢,有时跟不上时代前进的步伐。生产力发展的关键之一是增加职业岗位科技含量,改善劳动组织和生产手段,提高劳动生产率。能熟练应用信息管理方法的智能型操作人员,是今后职业岗位更新、工作内容更新需要的新型人才。

(4) 由继承型向知识创新型转化。知识经济时代的到来,要求社会成员必须不断树立创新意识,在自己的职业岗位上进行创造性劳动。社会发展变化迅速,已经使完全以继承方式获得的劳动技能和方法大大落后,国家的知识创新工程,将科技成果迅速转化成生产力,劳动效率的迅速提高改变着现有职业岗位的职业特点。今后,只有创造型人才才能更好地胜任岗位职责。

(5) 第三产业、社会服务业发展壮大。社会生产力的提高,解放了劳动力,人们越来越多地需要社会服务行业为他们排忧解难,提供方便。第三产业的劳动人数将迅速增加,信息传播与管理行业的各种职业,文化教育事业,休闲、娱乐、保健等事业,提供各种各样的服务项目的社区服务业等,将迅速发展壮大,不仅能产生大量新职业,而且是吸纳社会劳动力的主要渠道。