



高等职业教育“十二五”规划教材

# 生涯导航

■ 主编◎徐 伟



ZHIYA DAOHANG



 北京理工大学出版社  
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

高等职业教育“十二五”规划教材

# 职 涯 导 航

主 编 徐 伟

副主编 王兴亚

 **北京理工大学出版社**  
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

## 图书在版编目 (CIP) 数据

生涯导航 / 徐伟主编. —北京: 北京理工大学出版社, 2015. 5

ISBN 978 - 7 - 5682 - 0469 - 9

I. ①职… II. ①徐… III. ①大学生 - 职业选择 IV. ①G647. 38  
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 073726 号

---

---

出版发行 / 北京理工大学出版社有限责任公司

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775 (总编室)

82562903 (教材售后服务热线)

68948351 (其他图书服务热线)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 北京高岭印刷厂

开 本 / 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 / 10.75

字 数 / 128 千字

版 次 / 2015 年 5 月第 1 版 2015 年 5 月第 1 次印刷

定 价 / 29.80 元

责任编辑 / 武丽娟

文案编辑 / 武丽娟

责任校对 / 周瑞红

责任印制 / 马振武

---

# 编委会

主 编 徐 伟

副 主 编 王兴亚

编写成员 王闪闪 刘银景 李源泉 苏琼瑶

胡远远 郑 琳 侯延华 梁晓丹

# 前言

2014年6月国务院印发了《关于加快发展现代职业教育的决定》（以下简称《决定》），《决定》提出，要牢固确立职业教育在国家人才培养体系中的重要位置，以服务发展为宗旨，以促进就业为导向，适应技术进步和生产方式变革以及社会公共服务的需要，培养数以亿计的高素质劳动者和技术技能人才。

而大学阶段正是大学生由一名在校生转变为合格职业人的过程，学生在就业时是否能够找到心目中理想的工作，关键就在于在校期间是否成长为有足够竞争力的职业人。同学们要深入探索自己的职业兴趣和价值观（自我评估），积极投入职业活动中，并培养良好的个人素养（职业素养培养），结合对自己和行业企业的了解，确立职业方向，制订完整的计划并持续行动（职业生涯规划），为三年后最重要的考试——求职做好充分的准备（求职准备与活动）。有鉴于此，昆山登云科技职业学院特别在董事会、院领导的带领支持下，开始了本书的编写工作，并得以在今天将其呈现在各位同学面前。为了方便同学们的学习，我们在书中采用了一些新的思路来与大家交流：

1. 尽量减少艰涩难懂的理论字句，希望大家看得清楚、想得明白。
2. 采用了不少与同学互相交流、讨论的段落，请大家积极思考、认真回答。
3. 特别设计了一位主角，使其陪大家一起学习，一起成长。

最后，祝大家都能顺顺利利、满载而归地度过这人生最宝贵的黄金时光。

霹雳火就业课程指导小组 谨致  
二〇一四年九月



|                         |    |
|-------------------------|----|
| 第一章 总论 .....            | 1  |
| 第一节 职业教育的意义与内涵 .....    | 1  |
| 第二节 职业教育的特性 .....       | 5  |
| 第三节 职场理念与企业文化 .....     | 7  |
| 第四节 大学生的就业形势与发展趋势 ..... | 11 |
| 第二章 自我评估 .....          | 16 |
| 第一节 兴趣分析 .....          | 16 |
| 第二节 性格分析 .....          | 23 |
| 第三节 价值观分析 .....         | 27 |
| 第四节 职业胜任能力分析 .....      | 31 |
| 第三章 职业素养培养 .....        | 35 |
| 第一节 学习能力 .....          | 35 |
| 第二节 人际交往能力 .....        | 42 |
| 第三节 情绪控管能力 .....        | 46 |
| 第四节 自我管理能力 .....        | 56 |
| 第五节 观察与分析能力 .....       | 60 |
| 第四章 职业生涯规划概述 .....      | 64 |
| 第一节 职业生涯规划的意义 .....     | 65 |
| 第二节 职业生涯规划的关键点 .....    | 67 |
| 第三节 大学生生涯发展规划 .....     | 70 |
| 第五章 职业生涯规划方案的具体步骤 ..... | 74 |
| 第一节 自我评估 .....          | 74 |
| 第二节 环境评估 .....          | 75 |
| 第三节 确定目标 .....          | 79 |

|                    |     |
|--------------------|-----|
| 第四节 制订行动计划 .....   | 82  |
| 第五节 评估与修正 .....    | 85  |
| 第六章 求职准备 .....     | 88  |
| 第一节 求职信息准备 .....   | 88  |
| 第二节 撰写自荐材料 .....   | 97  |
| 第七章 求职活动 .....     | 117 |
| 第一节 求职途径 .....     | 117 |
| 第二节 面试 .....       | 122 |
| 第三节 笔试 .....       | 130 |
| 第八章 大学生创业准备 .....  | 137 |
| 第一节 创业的概论 .....    | 137 |
| 第二节 创业者的个人素质 ..... | 143 |
| 第三节 创业计划 .....     | 148 |
| 第四节 创业过程八个步骤 ..... | 156 |
| 参考文献 .....         | 160 |

# 第一章 总论

## 第一节 职业教育的意义与内涵

### 一、职业教育的意义

在社会竞争如此激烈的今天，越来越多的人开始发现并非只有普通教育才能造就社会人才，选择职业教育同样也能成为社会的“顶梁柱”。目前，大学生的就业问题越来越严重，而职业学校毕业的学生反而受社会青睐，成为各企业争相选用的技术技能人才。

要探索职业教育的意义，必须从了解国家对职业教育的相关政策开始，才能有全面、深刻的体会与认识。2005年国务院出台的《关于大力发展职业教育的决定》指出：“落实科学发展观，把职业教育作为经济社会发展的重要基础、教育工作的战略重点。”在此基础上，2014年6月国务院印发了《关于加快发展现代职业教育的决定》（以下简称《决定》），全面部署加快发展现代职业教育。

《决定》明确了今后一个时期加快发展现代职业教育的指导思想、基本原则、目标任务和政策措施，提出“到2020年，形成适应发展需求、产教深度融合、中职高职衔接、职业教育与普通教育相互沟通，



体现终身教育理念，具有中国特色、世界水平的现代职业教育体系”。

《决定》指出，加快发展现代职业教育，是党中央、国务院作出的重大战略部署，对于深入实施创新驱动发展战略，创造更大人才红利，加快转变方式、调整结构、促进升级具有十分重要的意义。当前，我国发展仍处在大有可为的重要战略机遇期。促进经济体制增效升级，满足人民群众生产生活多样化的需求，必须要把加快发展现代职业教育摆在更加突出的战略位置。

《决定》提出，要牢固确立职业教育在国家人才培养体系中的重要位置，以立德树人为根本，以服务发展为宗旨，以促进就业为导向，适应技术进步和生产方式变革以及社会公共服务的需要，培养数以亿计的高素质劳动者和技术技能人才。同年6月23—24日在京召开了全国职业教育工作会议，习近平总书记就加快职业教育发展作出重要指示。他强调，职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分，是广大青年打开通往成功成才大门的重要途径，肩负着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责，必须高度重视、加快发展。习近平要求各级党委和政府要把加快发展现代职业教育摆在更加突出的位置，更好地支持和帮助职业教育发展，为实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦提供坚实的人才保障。

李克强总理指出，要用改革的办法把职业教育办好做大。统筹发挥好政府和市场的作用，既要加大政府支持，又要通过政府购买服务等方式，促进社会力量参与，形成多元化的职业教育发展格局。要走校企结合、产教融合、突出实战和应用的办学路子，依托企业、贴近需求，建设和加强教学实训基地，打造具有鲜明职教特点、教练型的师资队伍。各级党委和政府要采取各种措施，关心和帮助职业教育工作者，推动社会各方形成合力，让现代职业教育推动经济社会取得更大更好的发展。

总结上述文件精神，职业教育至少具有三大意义：

(1) 职业教育是国家“科技兴国”和“人才强国”的重要战略。

(2) 对“建成小康社会，实现中华民族伟大复兴的中国梦”具有关键性作用。

(3) 把中国巨大的人口压力，转化为人力资源优势，提升我国综合国力。



### 快乐猪有话说

所以，职业教育对未来中国的发展做出了不可磨灭的贡献。同学们应该以身为职教体系的一分子为荣，在校期间要保持积极向上、认真学习的心态，积极钻研所学专业领域内的理论知识和岗位技能，不要认为自己是被淘汰的一群人，而要有“但凭实学闯未来、不唯学历凭能力”的自信与胆识，勇于走出一条属于自己的光明人生路。

思考1 我认为职业教育的意义是什么？



## 二、职业教育的内涵

要说明职业教育的内涵，首先必须了解“职业”本身具有的含义为何，基于不同的角度或侧重点，人们对“职业”有着不同的理解：

(1) 周广德于1989年主编的《职业技术教育词典》对“职业”的界定：一种相对固定的并要求工作（生产）者具备一定专业知识、技术技能和劳动能力的劳动活动，是人们在社会生活中所承担的一定职责和专门业务。



(2) 顾明远于1998年主编的《教育大辞典》对“职业”的界定：个人在社会中所从事的并以其为主要生活来源的工作。

(3) 2000年12月出版的《现代汉语大词典》对“职业”的界定：

①个人服务社会并作为主要生活来源的工作。

②专业的、非业余的。

我们的总结：职业是社会分工的产物，是具有一定专业素养的人为了获得一定的回报而从事的经常性的、专业化的、相对稳定的社会活动。

### 思考2

“职业”对我的人生而言代表了什么？



在大家理解“职业”的含义后，我们再来研究本章节的主旨——“职业教育”的内涵。

## 1. 《国际教育标准分类法》（1997年）——职业前或技术前教育

为引导学生掌握在某一特定的职业或行业，或某类职业或行业中从业所需的实际技能、知识和认识而设计的教育。

## 2. 联合国教科文组织（2001年）——技术与职业教育

职业教育所指的教育过程除涉及普通教育之外，还涉及学习与经济和社会生活各部门的职业有关的技术及各门科学，以及获得相关的实际技能、态度、理解能力和知识。

## 3. 国内对职业教育内涵的界定

(1) 职业教育是给予学生或者在职人员从事某种生产、工作所需

的知识、技能和态度的教育，分为就业前和就业后两类。

(2) 职业教育是使受教育者达到职业资格的获得、保持或转变职业生涯质量的获得与改进的目的的教育。

(3) 职业技术教育是指在一定普通教育的基础上，为适应某种职业需要而进行的专门知识、技能和职业道德的教育，使受教育者成为社会职业所需要的应用人才。

我们的总结：职业教育是指适应个体发展以及经济和社会发展的要求，培养人们获得一定职业资格，以及继续深造、职业发展所需要的知识和技能的综合职业素质教育。

思考3 我觉得就读“高职院校”的目的是什么？



快乐猪有话说

经过本章节的学习后，希望大家能理解我们职校生与本科生的人才培养目标与方案是不同的，今后同学们不要有矮人一截的心态与想法，而要端正自我的人生观与价值观，把握每一分、每一秒来充实自己，以找到毕业后心目中最理想的就业岗位。

## 第二节 职业教育的特性

要探讨职业教育的特性，我们将从世界职业教育的六个“不断”，以及中国职业教育的四个“具体反映”来说明，以方便同学们理解。



## 1. 世界职业教育的六个“不断”

- (1) 不断强调职业教育的国家战略地位。
- (2) 不断健全职业教育的保障体系。
- (3) 不断完善相互衔接的职教体系。
- (4) 不断完善校企合作的职教模式。
- (5) 不断更新适应产业发展的新专业。
- (6) 不断发展职业教育对经济的贡献度。

## 2. 中国职业教育的四个“具体反映”

(1) 建设现代职业教育体系，而“现代”根据最新的国家政策，应理解为具有企业发展需要、产教深度融合、中高职衔接、职普教育相互沟通、体现终身学习教育理念、具有中国特色世界水平等六个要项的现代职业教育体系。

(2) 政府越来越多地承担履行职业教育的职责，并在资金上也有非常重要的支持。

(3) 明确提出对职业教育的方法与要求，如：

- ① 对培养目标的描述——非常明确地指出为培养高素质劳动者和技术技能人才。
- ② 在办学机制上提出明确要求——政府主导、行业指导、企业参与、学校为主体的架构。
- ③ 在办学体制上提出建设完整的职教体系——从中高职到本科，甚至到研究生都具有一贯且完整的现代职业教育体系。
- (4) 在整个培养过程中，要实现四个对接：
  - ① 专业设置与岗位需求对接。
  - ② 课程内容与职业标准对接。
  - ③ 教学过程与生产过程对接。
  - ④ 毕业证书与职业资格证书对接。

我们的总结：职业教育的最大特性是以产业、行业发展需求为核

心，以校企产学合作为必要手段，将产业实践与企业文化的精髓与学校的专业课程、实践环节进行深度的融合，最终落实到提高学生的职业素质和职业价值的培养上，如有的学院工学结合专班基于企业职业岗位群的需求来设计学生培养目标，通过“三年三阶段”的培养，使学生的技能水平逐步与企业的岗位需求相吻合。

在“三年三阶段”的培养过程中，将培养目标、培养方案、课程体系、教学资源、管理方式等会同企业进行科学研究、统筹规划，不断完善及整合各项资源，使学生早日成为“企业人、社会人”。

## 第三节 职场理念与企业文化

### 一、职场理念

职场最简单的定义就是员工日常工作的场所。它通常具有以下特征：

- (1) 学习的场所。
- (2) 个性、能力发挥的场所。
- (3) 获得生活费用的场所。
- (4) 人际关系的场所。
- (5) 生活的重要场所。
- (6) 竞争的场所。

要想在职场获得生存、谋求发展，就必须对“职场”这个领域有正确的了解与认知，而“职业化”无疑是能帮助我们迅速在职场立足，并取得一席之地的重要概念。所谓的职业化是指个人在职业资质、职业态度、职业意识、职业道德、职业行为、职业技能等方面充分符合企业与职场的要求。简单地说，就是职业的价值观、态度和行为规范的总和。职业化有很多外在的素质表现，比如着装、形象、礼仪礼节

等，也有很多内在的意识要求，如思考问题的模式、心智模式、内在的道德标准等。

“职业化”的基本特征主要有以下几点：

- (1) “职业化”就是训练有素、行为规范。
- (2) “职业化”就是尽量用理性的态度对待工作。
- (3) “职业化”就是思想要奔放、行为要约束、意识要超前。
- (4) “职业化”就是个性的发展要适应共性的条件。
- (5) “职业化”就是合适的时间、合适的地点，做合适的事情。
- (6) “职业化”就是职业技能的标准化、规范化、制度化。

此外，“职业化”更是一种精神、一种力量。是对事业孜孜不倦的追求的精神，是追求价值体现的动力，是实现事业成功的一套规则。而透过“职业化”的落实与完善，必能使大家成为职场中的佼佼者，取得辉煌灿烂的职业生涯。

## 二、企业文化

### 1. 企业文化的内涵

企业文化是指在一定的条件下，企业生产经营和管理活动中所创造的具有该企业特色的精神财富和物质形态。它包括文化观念、价值观念、企业精神、道德规范、行为准则、历史传统、企业制度、文化环境、企业产品等。其中，价值观是企业文化的核心。

企业文化是企业的灵魂，是推动企业发展的不竭动力。它包含着非常丰富的内容，其核心是企业的精神和价值观。这里的价值观不是泛指企业管理中的各种文化现象，而是企业或企业中的员工在从事商品生产与经营中所持有的价值观念。

### 2. 企业文化的结构

企业文化由三个层次构成：

(1) 表面层的物质文化，称为企业的“硬文化”。包括厂容、厂貌、机械设备、产品造型、外观、质量等。

(2) 中间层次的制度文化,包括领导体制、人际关系以及各项规章制度和纪律等。

(3) 核心层的精神文化,称为企业的“软文化”。包括各种行为规范、价值观念、企业的群体意识、职工素质和优良传统等,是企业文化的核心,被称为企业精神。

### 3. 企业文化的要素

迪尔和肯尼迪把企业文化整个理论系统概述为5个要素,即企业环境、价值观、英雄人物、文化仪式和文化网络。

企业环境是指企业的性质、企业的经营方向、外部环境、企业的社会形象、与外界的联系等方面。它往往决定企业的行为。

价值观是指企业内成员对某个事件或某种行为好与坏、善与恶、正确与错误、是否值得仿效的一致认识。价值观是企业文化的核心,统一的价值观使企业内成员在判断自己行为时具有统一的标准,并以此来选择自己的行为。

英雄人物是指企业文化的核心人物或企业文化的人格化,其作用在于作为一种活的样板,给企业中其他员工提供可仿效的榜样,对企业文化的形成和强化起到极为重要的作用。

文化仪式是指企业内的各种表彰、奖励活动、聚会以及文娱活动等,它可以把企业中发生的某些事情戏剧化和形象化,并以此来生动地宣传和体现本企业的价值观,使人们通过这些生动活泼的活动来领会企业文化的内涵,使企业文化“寓教于乐”。

文化网络是指非正式的信息传递渠道,主要功能是传播文化信息。它是由某种非正式的组织 and 人群所组成的,传递出的信息往往能反映出职工的愿望和心态。

### 4. 新员工如何适应企业文化

员工进入一个新公司后,简单地说有两种可能:一种可能是融入企业的文化,然后把企业文化融入自己的工作行为中去,使自己的工



作如鱼得水；另外一种可能就是不能融入这个公司的文化，或者说被排斥，而这会导致新员工在企业文化上的障碍，要么在工作岗位上无所事事，要么被迫离开。

新员工适应企业文化的时间因各自情况而有所不同，一般要经过三到六个月的时间。适应快的人，一个月就能适应；适应慢的人，或许需要半年时间才能适应。因此，如何快速地融入新公司的企业文化中，避免自己的职业生涯就此搁浅，是每一个新员工必须考虑的问题，以下四个方面需要特别注意：

### （1）认真对待新员工培训。

新员工培训又称岗前培训、职前教育，是一个企业把新录用的员工从局外人转变为企业人的过程。企业对新员工进行培训是新员工了解所在企业的好机会。它不但可以帮助员工了解企业的行为规范、福利待遇、可用资源等，更重要的是可以将企业文化灌输到员工的大脑中。如今，越来越多的企业认识到新员工培训的重要性，在新人入职时已不仅仅只作简单的引见，往往还要安排内容丰富的培训等。

### （2）工作中多学、多问、多了解。

投入到一个新的文化环境中肯定会有一些陌生的地方，这就要求新员工多学、多问、多了解。对于“可视规矩”，找来公司的制度、流程和职位说明书加以学习；对于“不可视规矩”，也就是企业文化，就要虚心地向老员工请教。因为他们在公司的工作时间长，对公司的方方面面可谓了解入微，多和他们交流可以让你少走很多弯路。工作中遇到难题或是处理问题拿不准时，千万不要不懂装懂，而应主动大方地请教身边的同事，培养自己对公司的归属感。

### （3）谦虚行事。

身处一个陌生的文化环境，谦虚行事是必不可少的。在对公司的企业文化还没有基本了解的情况下，急于表现自己的所知所能，不但不能让别人对你刮目相看，还容易弄巧成拙，给人锋芒毕露的感觉，容易让人产生厌恶感，这不利于融入公司的企业文化。每家公司都有自己独特的企业文化，作为新人都会有一个逐步适应的过程。在没有