

大学生职业指导

——精彩人生 从此开始

DAXUESHENG ZHIYE ZHIDAO
—— JINGCAI RENSHENG CONGCI KAISHI

(入门篇)

胡剑锋 主 编
郭寒宇 李小兵 副主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

G647.38

69

:1

21 世纪全国高校通识课规划教材

大学生职业指导

——精彩人生 从此开始（入门篇）

胡剑锋 主编

郭寒宇 李小兵 副主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

内 容 简 介

本书是全程化分年级进行的大学生职业指导教材,分《入门篇》和《提高篇》编写,既相互独立,也可同时使用。内容全面丰富,《入门篇》主要供低年级大学生使用。《提高篇》主要供高年级大学生使用。

本书内容不仅包括职业指导和职业生涯规划,并且采用了企业岗前培训、励志培训和管理技能培训的相关知识和技能,书中配有大量实例和名言警句,可读性极强。

本书针对毕业生这一特定群体的需要,可用于普通高等院校开设职业和就业指导课程和讲座教材,也可作为从事职业、就业指导工作人员及其他择业人员的培训教材和自学参考书。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业指导:精彩人生 从此开始(入门篇)/胡剑锋主编. —北京:北京大学出版社, 2006.7

(21 世纪全国高校通识课规划教材)

ISBN 7-301-10791-9

I. 大… II. 胡… III. 大学生—职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 062035 号

书 名: 大学生职业指导——精彩人生 从此开始(入门篇)

著作责任者: 胡剑锋 主编

责 任 编 辑: 黄庆生 孙宝玉

标 准 书 号: ISBN 7-301-10791-9/C · 0414

出 版 者: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62765013 出版部 62754962

网 址: <http://www.pup.cn>

电 子 信 箱: xxjs@pup.pku.edu.cn

印 刷 者: 北京飞达印刷有限责任公司

发 行 者: 北京大学出版社

经 销 者: 新华书店

787 毫米×980 毫米 16 开本 17.25 印张 360 千字

2006 年 7 月第 1 版 2006 年 7 月第 1 次印刷

定 价: 49.00 元(入门篇+提高篇, 单本定价 24.5 元)

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有, 侵权必究

举报电话: 010-62752024; 电子信箱: fd@pup.pku.edu.cn

前 言

在今天，社会上普遍存在一种说法——“大学生过剩了”。而实际上，无论从数据统计还是从实际状况看，我国大学毕业生不是太多而是太少。目前，我国大学生毛入学率仅15%左右，而美国为82%，日本、英国、法国等发达国家均在50%以上，韩国、印度、菲律宾也在30%左右。我国7亿多庞大的从业人员中，高层次人才稀缺，受过高等教育的仅5%左右。尽管我国高等教育一直在扩招，但同时我国新的就业机会也一直在增加，大学生就业理应有比较大的空间！

在这样的就业形势下，就业难主要体现在“大学生找不到合适的工作，而企业找不到合适的人才”，也就是企业与大学生之间出现“就业鸿沟”。究其原因，我国高校近几年进行了卓有成效的改革，但还是与市场存在脱节现象，比如注重专业知识和技能的传授，对就业所需要的职业观念、素质、方法和意识等方面缺乏系统性的培育，也就是缺乏“就业竞争力”！大部分用人单位对招聘的大学毕业生缺乏应有的入职教育与培训，特别是缺乏职业素质的培训，这就急需在校大学生中广泛开展合适的职业指导。

大学生的职业指导不应只在学生毕业时才进行，而应是一个择业的准备过程，是一个指导大学生制定初步的职业生涯规划的过程，也是一个指导学生选择好、做好第一份工作的过程。

本书是全程化分年级进行的大学生职业指导教材，分《入门篇》和《提高篇》编写，既相互独立，也可同时使用，内容全面丰富。《入门篇》包括：认识职业、认识企业、认识自我、职业生涯规划、成功者之路、人际关系、演讲艺术、时间管理、压力管理和情绪管理等十个方面的内容，主要供低年级大学生使用。《提高篇》包括：就业政策和就业法规、就业观念和就业心理、求职技巧、职业形象、商务礼仪、职业道德、职业意识、学习型个人、科学工作方法和创业技能等十个方面的内容，主要供高年级大学生使用。

本书内容不仅包括职业指导和职业生涯规划，并且采用了企业岗前培训、励志培训和管理技能培训的相关知识和技能。这种编排有利于大学生既能从宏观角度把握和思考自己的择业欲望，树立正确的、切合实际的就业观和价值观，走好职业发展的人生道路，同时也结合具体问题进行了有针对性的说明、举例、分析、点评。

本书针对毕业生这一特定群体的需要，以及当今社会就业现状，积聚了编写人员多年来在该领域的实践经验和教学成果，总结多年从事大中专毕业就业指导工作的经验，同时也参照了近几年出版的有关教材和著作，本着新颖、简明、通俗、实用的原则，注意全面性和实用性，在内容和体系上做了一些尝试和探索，弱化理论，强化实践，案例丰富（数

百个案例), 点评精辟, 切合学生实际, 力求达到全程化全员化职业指导的目的。可用于普通高等院校开设职业和就业指导课程和讲座教材, 也可作为从事职业、就业指导工作人员及其他择业人员的培训教材和自学参考书。

本教材由胡剑锋任主编, 郭寒宇、李小兵任副主编。毛晨蕾编写了《入门篇》第 1、5、6、7、8、9 章和《提高篇》第 6、7、8、9 章; 付海华、黄忠喜、王东、肖芳、何燕洪、代小磊、岳婷婷、阮宝俊等人编写了其他章节, 最后由胡剑锋统稿。

由于作者水平有限, 加上时间仓促, 书中难免有不当之处, 敬请专家们及广大读者批评指正。

编 者

2006 年 6 月

目 录

第 1 章 认识职业.....	1
1.1 职业的内涵.....	1
1.1.1 什么是职业.....	1
1.1.2 职业的分类.....	2
1.2 职业化.....	3
1.2.1 什么是职业化.....	3
1.2.2 职业化员工.....	5
1.3 职业的选择.....	9
1.4 职业资格认证.....	11
1.4.1 什么是职业资格证书.....	11
1.4.2 大学生为什么要考职业资格证书.....	13
1.5 思考题.....	15
第 2 章 认识企业.....	16
2.1 我国的基本经济制度.....	16
2.1.1 我国的基本经济制度.....	16
2.1.2 各种经济成分的构成.....	16
2.2 现代企业概念.....	17
2.2.1 企业和企业制度.....	17
2.2.2 企业类型.....	17
2.2.3 国有、集体企业.....	18
2.2.4 民营企业.....	19
2.2.5 港、澳、台商投资企业.....	20
2.2.6 外商投资企业.....	21
2.3 企业对人才的要求.....	23
2.3.1 国有企业对人才的要求.....	23
2.3.2 民营企业对人才的要求.....	24
2.3.3 港、澳、台资企业对人才的要求.....	27
2.3.4 外资企业对人才的要求.....	30
2.4 思考题.....	33

第3章 认识自我.....	34
3.1 自我评价.....	34
3.1.1 大学生自我评价的意义.....	34
3.1.2 自我评价的方法.....	35
3.1.3 自我评价的原则.....	37
3.1.4 自我评价的内容.....	39
3.2 SWOT 分析法.....	46
3.3 思考题.....	51
第4章 大学生职业生涯规划.....	53
4.1 职业生涯规划的概念.....	53
4.1.1 职业生涯规划的概念.....	53
4.1.2 职业生涯规划问题的提出与背景.....	54
4.2 大学生职业生涯规划及其意义.....	54
4.2.1 大学生职业生涯规划的意义.....	55
4.2.2 大学毕业生“5W”职业生涯规划模式.....	56
4.2.3 大学生职业生涯规划的六个步骤及七个阶段.....	58
4.2.4 大学生职业生涯规划的方法.....	61
4.2.5 大学生职业生涯规划应遵循的原则.....	61
4.2.6 成功的职业生涯.....	62
4.3 职业锚.....	63
4.3.1 职业锚的概念.....	63
4.3.2 职业锚的分类.....	63
4.4 职业测评.....	65
4.4.1 什么是职业测评.....	65
4.4.2 测评在职业规划中的应用.....	65
4.4.3 做职业测评的注意事项.....	66
4.4.4 MBTI 人格理论.....	67
4.5 职业生涯设计方案.....	68
4.6 思考题.....	70
第5章 成功必经之路.....	71
5.1 自信.....	71
5.1.1 自信是什么.....	74
5.1.2 提升自信的方法.....	74
5.1.3 建立自信心的建议.....	75

5.2	自强.....	77
5.2.1	什么是自强.....	77
5.2.2	如何自强.....	80
5.2.3	自强的原则.....	80
5.3	积极的心态.....	81
5.3.1	理解心态.....	83
5.3.2	积极心态与消极心态的比较.....	84
5.3.3	建立积极的心态.....	85
5.4	激发你的潜能.....	87
5.4.1	什么是潜能.....	87
5.4.2	如何开发潜能.....	89
5.5	养成良好的习惯.....	90
5.5.1	什么是习惯.....	91
5.5.2	如何养成好习惯.....	92
5.6	吃苦耐劳.....	95
5.6.1	为什么要吃苦耐劳.....	95
5.6.2	怎样培养吃苦精神.....	96
5.7	贯彻执行力.....	97
5.7.1	什么是执行力.....	97
5.7.2	怎样全面提升执行力.....	100
5.8	处理危机.....	102
5.8.1	认识危机.....	102
5.8.2	成功处理危机.....	104
5.8.3	化危机为转机.....	105
5.9	成功格言.....	105
5.10	思考题.....	108
第6章	演讲艺术.....	111
6.1	认知演讲.....	111
6.2	演讲准备.....	113
6.2.1	分析听众.....	114
6.2.2	组织内容.....	116
6.2.3	演讲教具.....	118
6.2.4	预演排练.....	120
6.3	演讲实施.....	121
6.3.1	导入.....	121
6.3.2	语言.....	124

6.3.3	形体.....	125
6.3.4	自我介绍.....	128
6.4	演讲结束.....	130
6.4.1	结束语.....	130
6.4.2	反馈.....	131
6.5	成功的演讲.....	131
6.6	思考题.....	137
第7章	人际关系.....	138
7.1	双赢思维.....	138
7.1.1	什么是双赢.....	139
7.1.2	双赢思维的内涵.....	140
7.1.3	学会双赢.....	141
7.2	学会赞美.....	143
7.2.1	一切从赞美开始.....	143
7.2.2	赞美的误区.....	145
7.2.3	赞美的技巧.....	145
7.3	心怀感恩.....	146
7.3.1	为什么要感恩.....	147
7.3.2	感恩之情.....	149
7.3.3	感恩的方式.....	151
7.4	宽容.....	153
7.4.1	为什么要宽容.....	154
7.4.2	宽容使人快乐.....	156
7.4.3	做一个宽容的人.....	156
7.5	分享.....	157
7.5.1	为什么要分享.....	158
7.5.2	怎样做到分享.....	159
7.6	沟通技巧.....	160
7.6.1	沟通是一门艺术.....	161
7.6.2	认真倾听.....	163
7.6.3	沟通的规则.....	166
7.6.4	学会沟通的建议.....	168
7.7	适应能力.....	170
7.7.1	适应工作环境.....	171
7.7.2	适应能力的判别标准.....	172

7.7.3 怎样培养适应能力.....	173
7.7.4 常见问题.....	173
7.8 与人相处.....	175
7.9 思考题.....	183
第8章 压力管理	184
8.1 认知压力.....	184
8.1.1 什么是压力.....	185
8.1.2 压力的来源.....	188
8.1.3 当代大学生的压力.....	190
8.1.4 压力的利弊.....	191
8.2 面对压力.....	194
8.2.1 压力的症状.....	194
8.2.2 压力管理的方法.....	194
8.2.3 如何缓释压力.....	199
8.3 开始行动.....	202
8.3.1 减压技巧.....	202
8.3.2 压力管理的建议.....	203
8.4 思考题.....	204
第9章 时间管理	206
9.1 认知时间管理.....	206
9.1.1 什么是时间.....	206
9.1.2 时间浪费者的表现.....	209
9.1.3 什么是时间管理.....	211
9.1.4 时间管理的误区.....	213
9.2 时间管理的原则.....	215
9.2.1 80/20 原则.....	215
9.2.2 SMART 原则.....	217
9.2.3 优先原则.....	218
9.3 时间管理的方法.....	220
9.3.1 生命倒计时法.....	220
9.3.2 “今年是你生命中的最后一年”法.....	221
9.3.3 时间价值分析法.....	221
9.3.4 艾维·利时间管理法.....	221
9.3.5 生理节奏法.....	222
9.3.6 杜拉克时间管理法.....	223

9.3.7 柯维时间管理法.....	223
9.3.8 日程表时间管理法.....	223
9.3.9 今日三件事法.....	224
9.4 具体应用.....	224
9.4.1 时间管理三部曲.....	224
9.4.2 明智的拒绝.....	226
9.4.3 不要拖延.....	228
9.4.4 拒绝打扰.....	228
9.4.5 提高时间利用率.....	229
9.5 思考题.....	231
第10章 情绪管理.....	234
10.1 认知情绪管理.....	234
10.1.1 什么是情绪.....	234
10.1.2 情绪的表现方式.....	235
10.1.3 情绪对我们的影响.....	240
10.1.4 今天我们要学会情绪管理.....	244
10.2 有效情绪管理.....	245
10.2.1 情商.....	245
10.2.2 如何调整和优化自己的情绪.....	247
10.2.3 成功者必备之EQ.....	259
10.3 好心情带来好生活.....	262
10.4 思考题.....	265

第1章 认识职业

职业对一个人而言，既是谋生的手段、又是实现人生价值的舞台。

选择一个适合自己的职业，受益终生，

并对于您一生的幸福都有很重要的作用。



1.1 职业的内涵

1.1.1 什么是职业

三十六行，行行出状元。有人是人类灵魂的工程师，有人是温柔善良的白衣天使，有人是腰缠万贯的生意人，有人是长年辛苦奔波的运输工……。

社会形成了各种各样的职业，无论何种职业都不分贵贱，并有其崇高之处和特殊之处。因此，了解和掌握职业的有关基本知识，对今后在社会广阔天地中寻找自己的位置有着非常重要的帮助。



职业

- 是个人获取生活来源的一项主要手段
- 是一个特定的社会角色
- 是一条自我实现之路

问题 1:

王老师是一个文学爱好者，他偶尔会在报纸、期刊上发表作品，并获取了一些稿酬。请问：王老师是否从事了写作的职业？

答：当然不是。因为王老师的写作收入不是稳定的，我们还只能说他的职业是一名人民教师。但如果他经常发表作品经常拿稿费的话，我们可以称写作为他的第二职业。

问题 2:

张老板非常富有，然而有一天，他被抓进了监牢，原来他一直暗地从事着盗版光盘的买卖活动。张老板的职业是否为营销呢？

答：当然不是。因为张老板的收入是非法所得，他违反了国家的法律、法规，给国家、社会和人们的生活造成了损害，所以他的活动不能称之为职业。

可以看出，并不是人们所从事的所有的工作都称之为“职业”，只有具备了比较稳定和收入合法这两个硬性条件，我们才能称之为职业。

1.1.2 职业的分类

三十六行，行行出状元。目前人们俗称的“三十六行”，始于徐珂在《清稗类钞·农商类》中的：“三十六行者，种种职业也。就其分工而约计之，曰三十六行，倍则为七十二行，十之则为三百六十行。”可见三十六行只是虚指数，实非具体数字。

三十六行分别指：肉肆行、宫粉行、成衣行、玉石行、珠宝行、丝绸行、麻行、首饰行、纸行、海味行、鲜鱼行、文房用具行、茶行、竹木行、酒米行、铁器行、顾绣行、针线行、汤店行、药肆行、扎作行、作作行、巫行、驿传行、陶土行、棺木行、皮革行、故旧行、酱料行、柴行、网罟行、花纱行、杂耍行、彩兴行、鼓乐行和花果行。

职业、工种、岗位的关系

职业是具有一定特征的社会工作类别，它是一种或一组特定工作的统称。我们以往经常使用“工种”、“岗位”等概念，实质上就是将职业按不同需要或要求进行的具体划分。一般，一个职业包括一个或几个工种，一个工种又包括一个或几个岗位。因此，职业与工种、岗位之间是一个包含和被包含的关系。例如：车工职业就包含数控车工、服装缝纫车工、制鞋针车工等工种。

工种是根据劳动管理的需要，按照生产劳动的性质、工艺技术的特征、或者服务活动的特点而划分的工作种类。目前大多数工种是以企业的专业分工和劳动组织的基本状况为依据，从企业生产技术和劳动管理的普遍水平出发，为适应合理组织劳动分工的需要，根据工作岗位的稳定程度和工作量的饱满程度，结合技术发展和劳动组织改善等方面的因素进行划分的。

岗位是企业根据生产的实际需要而设置的工作位置。企业根据劳动岗位的特点对上岗人员提出的综合要求形成岗位规范，它构成企业劳动管理的基础。

我国于1999年5月正式颁布了由劳动和社会保障部、国家质量技术监督局、国家统计局联合组织编制的《中华人民共和国职业分类大典》，将职业归为8个大类，66个中类，413个小类，1838个细类（职业）。8个大类分别是：

（1）第一大类：国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人，其中包括5个中类，

16 个小类, 25 个细类。

(2) 第二大类: 专业技术人员, 其中包括 14 个中类, 115 个小类, 379 个细类。

(3) 第三大类: 办事人员和有关人员, 其中包括 4 个中类, 12 个小类, 45 个细类。

(4) 第四大类: 商业、服务业人员, 其中包括 8 个中类, 43 个小类, 147 个细类。

(5) 第五大类: 农、林、牧、渔、水利业生产人员, 其中包括 6 个中类, 30 个小类, 121 个细类。

(6) 第六大类: 生产、运输设备操作人员及有关人员, 其中包括 27 个中类, 195 个小类, 1119 个细类。

(7) 第七大类: 军人, 其中包括 1 个中类, 1 个小类, 1 个细类。

(8) 第八大类: 不便分类的其他从业人员, 其中包括 1 个中类, 1 个小类, 1 个细类。

由于层出不穷的新职业正不断刷新着职业的数量和种类, 2005 年又有 77 个新职业被“收编”进《中华人民共和国职业分类大典》。2005 年 12 月 12 日国家劳动和社会保障部在上海举行了《中华人民共和国职业分类大典(2005 增补本)》首发式, 同时发布了第五批 10 个新职业。即: 室内环境治理员、水域环境养护保洁员、花艺环境设计师、印前制作员、礼仪主持人、数字视频合成师、集成电路测试员、网络课件设计师、霓虹灯制作员、计算机乐谱制作师。

目前, 我国已成为制造业大国, 正在建立与现代制造业相配套的现代服务业体系, 新“收编”的 77 个新职业主要集中在现代制造业和现代服务业, 并以管理、策划、创意、设计、分析、制作和健康、环境管理领域的新兴职业居多。这些新职业共同的特点是, 多属于高技能人才中的知识技能型, 对从业人员的理论知识和实际职业能力都有较高的要求。

1.2 职业化

做一名职业化的员工, 你准备好了吗?

1.2.1 什么是职业化

1. 职业化是成功的必须条件

(1) 正确的职业观念、情感、理想、态度、技能、良心、作风等。

(2) 敬业、勤业、创业、立业的观念。

(3) 每个人都要打造自己的职业核心竞争力, 防止被边缘化。

2. 职业化提升个人价值

职业化对于提升个人价值有何好处? 在此利用马斯洛需要结构理论对其进行分析。

马斯洛理论认为，人的需要可以分为五个阶梯，只有在满足了较低的需要之后，人们才会产生较高阶梯的需要（图 1-1）。

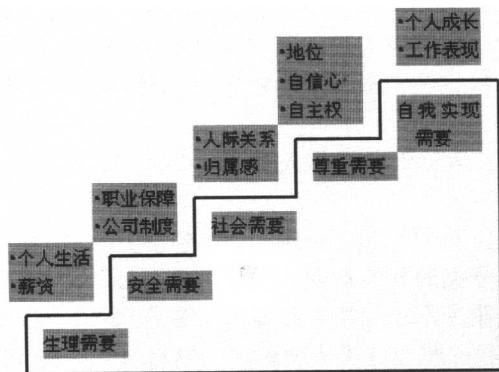


图 1-1 成功阶梯与马斯洛需要结构图

3. 职业化的六个层面

- (1) 以实用为导向的知识。
- (2) 以专业为导向的技能。
- (3) 以敬业为导向的态度。
- (4) 以生存为导向的心理。
- (5) 以结果为导向的思维。
- (6) 以开放为导向的价值观。

4. 职业化的核心——一个中心，三个基本点



(1) 一个中心 —— 为客户提供满意的服务

客户指广义上的概念，包括上司、同事、同学、家人、下属和常用意义上的客户。

- ① 你能够对客户产生影响。你能够使客户满意，意味着你必须具有一定的能力，使客

户接受你为他提供的服务，也就是你有能力产生影响。同时，在你的职业圈子里创造互赖的关系，这样才能协调好各个环节，使其功能发挥达到最佳状态。

② 客户的竞争力，使客户的价值得到提升。以客户为中心还意味着你必须关注对整体的把握，而关注整体，意味着你要关注那些限制整体发展的因素。职业人的要务之一就是帮助客户以尽量小的投入获得尽量大的产出。

(2) 三个基本点

第一个基本点是职业人要为高标准的产出负责，最主要的是做到两点：

① 行为思考的出发点是客户最感兴趣的。

② 有义务保守与客户合作之间的所有秘密。

第二个基本点是团队协作。只有团队协作，才能够提供高标准的服务。

第三个基本点就是职业人必须为自己的职业生涯负责。职业人必须不断地学习，否则只能被社会淘汰。

1.2.2 职业化员工

1. 职业化员工的烦恼

(1) 企业新人

新人还不具备全面的技能，遇到问题时，常常会不知所措。

- ① 我不知道我会做什么。
- ② 我不知道我能否胜任这个职位。
- ③ 我对企业运作一点都不了解，怎么办？
- ④ 我的主管是什么样的人呢？
- ⑤ 不会用电脑，英语说不出口。
- ⑥ 我的师傅会真心教我吗？
- ⑦ 我的知识能力够用吗？

(2) 老员工

对改革总是不看好，恨不得一辈子就这样过下去。他们想要稳定，不愿接受新事物的想法，是限制其创造力发挥的主要因素。

- ① 又要变革，我不知道我还能干什么？
- ② 又要进新人！
- ③ 什么改革，换汤不换药。
- ④ 要我学英语，简直是要我的命！
- ⑤ 搞什么学习，会一招不就行了。
- ⑥ 领导又要玩新花样，咱不理睬！

2. 职业化员工的素质特征

(1) 懂得运用所掌握的知识做正确的判断。

(2) 掌握并运用能够让客户满意的技巧。

(3) 能够根据他所理解的信息做出合理而不从众的反应。假设目前汽车行业很紧俏，潜在顾客很多，一般人的第一反应是做汽车行业，因为他理解做这行就会赚钱；而职业化员工不会轻易做出这种举动，他在想象汽车需求量很大的同时，却从事石油业。这种对事物的两个方面的考虑就是一种成熟的思维模式。

(4) 敏锐的职业意识。职业化员工是敏感的，他们能够灵敏地感知外界的变化。识变、应变、改变是职业人必备的素质。

(5) 负责的职业态度。职业化员工必须具备对企业负责、对客户负责、对社会负责的素质。

(6) 丰富的职业经验。职业化员工对于经验讲究的是“借鉴”，最忌“生搬硬套”。职业化员工总是不断总结以往的经验，结合知识，使之不断提升和升华。

世界 500 强企业最重视的员工职业素质

- 进取心和热情
- 忠诚于企业
- 沟通技能
- 理性思考
- 成熟度
- 计划与组织的能力
- 面对压力的应变能力
- 责任心

3. 职业化员工素质模型

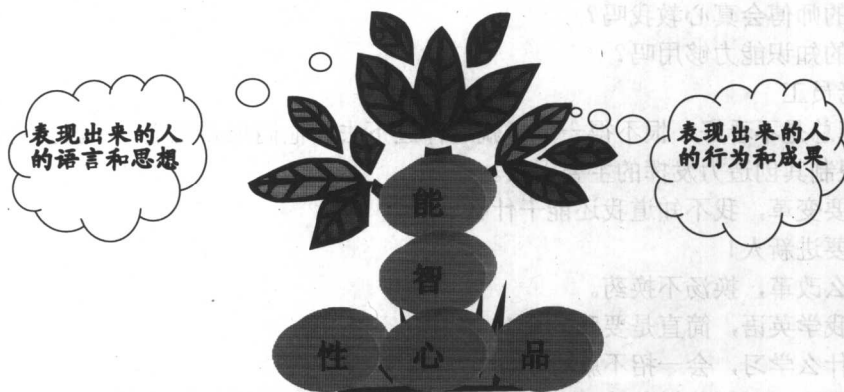


图 1-2 职业化员工素质模型组图