

就业指导

吴薇*主编

J
i
u
Y
e
Z
h
i
D
a
o

华东师范大学出版社

就 业 指 导



吴 薇 主编

华东师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

就业指导/吴薇主编. —上海:华东师范大学出版社,2005.4

ISBN 7-5617-4210-X

I. 就... II. 吴... III. 大学生—就业—基本知识IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 038238 号

华东师范大学教材学术著作出版基金资助出版 就业指导

主 编 吴 薇
特约编辑 王兆根
责任校对 李 艺
封面设计 卢晓红
版式设计 蒋 克

出版发行 华东师范大学出版社
市场部 电话 021-62865537
 传真 021-62860410
门市(邮购)电话 021-62869887
门市地址 华东师大校内先锋路口

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

社 址 上海市中山北路 3663 号
 邮编 200062

印 刷 者 上海崇明裕安印刷厂
开 本 890×1240 32 开
印 张 7.5
字 数 210 千字
版 次 2005 年 9 月第一版
印 次 2005 年 9 月第一次
印 数 4100
书 号 ISBN 7-5617-4210-X/C·103
定 价 12.00 元

出 版 人 朱杰人

(如本版图书有印订质量问题,请寄回本社市场部调换或电话 021-62865537 联系)

序

毕业生就业指导工作近年来引起了越来越多人的关注,相关的教材和畅销书也多见于市面。在这些林林总总的书籍中,依其作者的身份不同,本人以为可以将它们分为两大类:一类是学院派人士撰写的论著。学院派人士是关注就业工作的理论界人士,无直接从事就业指导工作的经历;而另一类则为市场派人士所编著。市场派人士常年工作在就业指导工作的第一线,与学生、用人单位一起摸爬滚打,亲身感受到了毕业生们的喜忧苦乐。他们在为就业市场主体服务的过程中,既要为毕业生开拓市场,提供就业政策、就业技巧方面的指导,还要向用人单位负责,为用人单位能挑选到满意的人才提供良好的服务,并保证向用人单位输送合格的人才。因此,他们撰写的教材也许没有多么深奥的理论,但笔带仆仆风尘,字凝滴滴汗水,他们的所闻、所见、所感,对于广大毕业生来说,远胜那些枯燥、空洞的说教。在竞争日益激烈的就业市场,毕业生需要的并不是告诉他们“为什么”,而是需要告诉他们去“怎么做”。华东师大学生就业咨询服务中心吴薇主任主编的这本教材就很好地体现了这个特色。

细细地“品”完这本书后,感觉此书意在追求一种朴实的风格,在采纳以往同类教材的长处之时,又不忘凸显自己的特色:

一是“以情动人”。该书语言朴实,不求虚华,不以权威自居。全书的六个章节就好似六个专门的话题,好像在与广大大学毕业生促膝谈心,娓娓道来,令人备感亲切。

二是“以事启人”。书中每个章节所含几个小案例,都是发生在他们身边的许多真实小故事。俗话说得好,“事非经过不知难”,这一个个小故事都是“过来人”的教训或经验,读读它们对于那些还未走上职场的大学生来说,是不是可以从中得到许多启发呢!

三是“以理服人”。该书虽不以理论见长,但也并不乏理论的指

引,力求寻找一些实用性的理论为毕业生们的求职择业拨雾指路,帮助他们征战职场。

该书的主编吴薇同志是我的挚友,从华东师大毕业后一直从事就业指导工作,至今已近 20 年,在上海高校就业指导工作这一领域已是资深专家。她已主编过多本就业指导方面的教材,理论和实践双馨。参与编写这本教材的其他作者多为华东师大多年从事就业指导工作的老师。他们在繁忙的事务性工作之余,仍不忘为学校毕业生就业指导工作的理论建设作出自己的贡献。相信该书的出版一定能使华东师大的就业指导工作更上一层楼,相信广大的读者,尤其是莘莘学子定能从中受益良多。

是为序。

汪歆萍

2005 年 7 月

目 录

- | | |
|----|-------------------------------|
| 1 | 第一章 大学生职业生涯规划 |
| 1 | 第一节 大学生职业生涯规划的意义 |
| 2 | 一、大学生职业生涯规划的定义 |
| 3 | 二、大学生职业生涯规划的作用 |
| 6 | 第二节 职业生涯规划理论 |
| 7 | 一、舒伯的职业生涯规划理论 |
| 8 | 二、金斯伯格的职业生涯规划理论 |
| 9 | 三、施恩的职业生涯规划理论 |
| 12 | 四、高桥宪行的职业生涯规划理论 |
| 13 | 五、我国的相关研究 |
| 14 | 第三节 大学生职业生涯规划的实施 |
| 14 | 一、影响大学生职业生涯规划的因素 |
| 18 | 二、大学生职业生涯规划的模式 |
| 23 | 三、大学生职业生涯规划的步骤 |
| 25 | 四、大学生职业生涯规划的基本要求 |
| 28 | 第四节 大学生在职业生涯规划中面临的实际问题 |
| 29 | 一、就业,该面对的就不要逃避 |
| 31 | 二、考研,一条拥挤的崎岖小径 |
| 34 | 三、留学,一种高风险投资 |
| 38 | 第二章 就业政策法规 |
| 38 | 第一节 就业政策法规的重要作用 |

38	一、少走弯路,提高就业成功率
41	二、维护权利,确保就业公正性
43	第二节 就业政策法规的种类及相关内容
43	一、国家的就业政策法规
57	二、地方的就业政策和规定
71	三、学校的就业政策和规定
81	第三章 求职的策略与技巧
81	第一节 就业信息的收集
81	一、就业信息的种类
87	二、获取就业信息的途径
100	三、就业信息的处理
107	第二节 应聘材料的准备
107	一、求职信的撰写
116	二、个人简历的撰写
125	第三节 面试技巧
125	一、常见的面试种类
129	二、面试前的准备
133	三、面试的技巧和方法
139	第四节 笔试技巧
139	一、常见的笔试形式
143	二、笔试的准备
145	三、参加笔试应注意的细节问题
148	第四章 就业心理
148	第一节 求职中常见的心理问题
148	一、求职前的心理问题
151	二、求职中的心理问题
155	第二节 良好就业心理的特征

155	一、认识自我,定位准确
158	二、主动出击,勇于竞争
159	三、正视现实,自信豁达
162	第三节 良好就业心理的培养
162	一、自我调适,释放心理压力
165	二、对症下药,分析失败原因
167	三、锲而不舍,应对求职挑战
171	第五章 成功创业
171	第一节 大学生创业的误区
175	第二节 大学生创业必备的知识
175	一、专业知识
175	二、政策法规知识
178	三、管理知识
180	四、市场分析知识
183	第三节 大学生创业必备的能力
183	一、学习能力
184	二、组织领导能力
184	三、团结协作能力
185	四、创新能力
185	五、心理承受能力
187	第四节 大学生实现成功创业的基本要求
187	一、寻找项目
189	二、项目调研
190	三、项目评估
192	四、筹集资金
194	五、组建实体
196	第六章 就业上岗

197	第一节 尽快实现角色转换
197	一、适应身份改变,加速心理调适
199	二、适应工作节奏,调整行为习惯
200	三、主动转换,不断反思
203	第二节 如何实现角色的转变
204	一、塑造积极的自我形象
205	二、建立和谐的人际关系
212	第三节 如何走向成功
212	一、如何让上司看到你的成绩
215	二、如何在生存中求发展
227	主要参考书目
229	后记

第一章 大学生职业生涯规划

第一节 大学生职业生涯规划的意义

职业生涯规划起源于西方。1908年,美国波士顿大学教授帕森斯(F. Parsons)在波士顿成立职业指导局,迈出了使职业辅导活动系统化的第一步。帕森斯提出了“选择一项职业”要比“找一份工作”重要的理念,并提出了职业辅导的步骤。因此,1908年也就成为职业辅导的肇端。西方国家一直比较重视职业生涯的设计,职业生涯规划是许多大公司的人事部门为员工服务的一项重要内容,许多国家的学校教育中也早就有职业生涯辅导这一课程。在美国,小孩从幼儿园开始就接受生涯教育,高中阶段更是请专家给学生们做职业兴趣分析。虽然高中生职业兴趣并没有定型,但通过职业日、职业实践等活动,可以观察学生们表现出来的兴趣,并进行有效引导,达到根据其兴趣确定其职业取向的目的。

相比之下,职业生涯规划在我国才刚刚起步,而且主要集中在高等教育阶段,小学和中学根本没意识到这项工作的重要性,这就使高等院校的就业指导部门承担着很大的压力,因为缺乏相关的基础知识和基本意识,大学生对职业生涯规划普遍不重视,加上高校由于机制的局限、专业人员的缺乏等,使这项工作的开展遇到了许多困难。因此,大学生职业生涯规划在我国的大学生就业指导工作中还是一个薄弱环节,也是一个新的课题。

一、大学生职业生涯规划的定义

1. 职业生涯的界定

我们在日常生活中常常要用到“生涯”这个词,比如描述一个人从政的经历时,我们会说:“在他的政治生涯中……”;描述一个人当兵的经历时,会说:“在他的军旅生涯中……”;描述已经退休的一个人以前的职业生活中,会说:“在他的职业生涯中……”等。

“生涯”一词在汉语中的意思,我们可以拆开来看,“生”与“死”相对,其意为“活着”;“涯”为“边际”之意,合起来就是“一生”的意思。“生涯”在英文中为 career,从词源上来讲,最初在希腊文中,这个词蕴含着疯狂竞赛的精神,最早常用作动词,如驾驭赛马,后来又引申为道路,即人生的发展道路,或指个人一生的发展过程,也指个人一生中扮演的系列角色与职位。

在西方,目前大多数学者所接受的生涯定义来自于美国的舒伯(D. E. Super 1976)论点:生涯是生活中各种事件的演进方向和历程,它统合了人一生中的各种职业和生活角色,由此表现出个人独特的自我发展形态。所以生涯具有终身性、独特性、发展性和综合性的特点,可以将它理解为介于“生命”与“职业”之间的概念,其外延并未大到与“生命”等同,但也未小到与“职业”等义,其内容是比较宽泛的,具有丰富的内涵与特性。

在西方,生涯这个词本身包含有职业的意思,因此生涯与职业生涯用的都是同一个单词,即 career。而在我国由于翻译的不同,有的译为“生涯”,有的译为“职业生涯”,但所指的意思是相同的。所谓职业生涯,是指一个人一生的工作经历,特别是职业、职位的变动及职业理想实现的整个过程。

在本书中,职业生涯规划则是指个体在对影响自己职业生涯的主客观因素进行分析和评估的基础上,进行职业定位,确定奋斗目标,进而选择实现这一目标的职业,编制相应的工作、教育和培训的行动计划

划,并对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理的安排。就像修一条路需要事先明确路将通往何方,需要事先对道路所经过的路线、沿途的地形、道路的质量、修路的成本进行规划一样,职业生涯也需要做好设计和规划。每个人要想使自己的一生过得充实而有意义,就必须有自己的职业生涯规划。

2. 大学生职业生涯规划的内容

对于大学生而言,他们正面临着个体职业生涯的探索阶段,这一阶段职业的规划对大学生以后职业生涯的发展有着十分重要的意义。那么,大学生职业生涯规划具体是指什么呢?它是指踏入大学校门的大大学生对自己的职业志向进行计划、准备、尝试的过程。它是大学生探索自己终身职业志向的第一步,也是其职业观、人生观、价值观确定的开端。大学生职业生涯规划的核心是了解、分析自己的个性倾向、兴趣爱好和专业素养,在对自己的过去、现在和未来,做一次认真、客观的了解、审视、评估的基础上,为自己描绘一个科学合理的职业蓝图,并为此制定一个切实可行的行动计划,为实现自己的职业理想去充实知识、训练技能、磨炼自己的意志等。

不可否认的是,职业生涯规划并没有引起大学生应有的重视。据2004年7月由北森测评网、新浪网与《中国大学生就业》杂志共同实施的“大学生职业生涯规划现状”调查结果显示:在被调查的大学生中,仅有12%的人了解自己的个性、兴趣和能力;18%的人清楚自己职业发展面临的优势与劣势;16%的人清楚地知道自己喜欢和不喜欢的职业是什么;真正接受过系统的职业生涯规划服务的人只有5%。专家指出,这一现象的存在,表明大学生们对什么是职业生涯规划还没有真正的认识,只知道概念,缺少实际的运用。

二、大学生职业生涯规划的作用

大学生不能很好地对自身的职业生涯进行规划,原因主要有三点:第一是大学生对自己缺乏客观的认识,不知道自己想干什么、能干什么,

想进行职业生涯规划,但又不知从何下手;第二是对就业形势认识不够,不清楚社会到底需要什么样的人才,在职业取向上缺乏自己的判断,跟风随大流,具有很大的盲目性;第三也是最重要的原因在于,很多大学生根本没有意识到要为自己作职业生涯规划,随意找工作,任意跳槽。

因此,目前在大学生就业指导工作中,加强大学生职业生涯规划意识的工作已是十分必要,其作用主要体现在以下几个方面:

1. 促进大学生的自我定位

在进行职业生涯规划前,大学生必须对自己有一个客观的剖析,这是一个“知己”的过程,也是生涯规划的基础。但是现在许多大学生在找工作时,往往缺乏这方面的认识,他们考虑的常常是用人单位的情况,比如单位所在的地点、工资待遇、单位的实力与名声等,对自身基本情况不做认真分析,不知道自己能做什么、适合做什么,结果在职场中屡屡碰壁,铩羽而归。而大学生职业生涯规划可以促使大学生对自我进行认真而全面地了解和分析,对自己的个性特征、兴趣爱好、能力水平进行综合评价,而不是一味地盲目从众、盲目攀比。在充分认识自己在职业选择上的优势和不足的基础上,选择适合自己从事的职业领域,从而真正拥有具有自己特色的、合理的职业定位。

2. 明确自我的职业奋斗目标

在对自身的职业素质有一个清醒认识的基础上,职业生涯规划的下一步就是要确定自己的职业奋斗目标。西方有一句谚语说得好:如果你不知道你要到哪儿去,那通常你哪儿也去不了。同样,一个不知道自己想干什么的人,通常什么也干不好。

大学阶段是人一生中价值观形成与知识储备的重要时期。“有志之人立长志,无志之人长立志”。人的一生,因有无长远规划而不同。因此,大学生的职业生涯规划越早开始越好,每个大学生从踏入校门起就应开始职业生涯规划,为自己的发展设定长远目标。与此同时,还要制订好大学生活中每学年的短期目标,让这四年过得充实而有意义。不仅要认真学好专业课,还要广泛涉足自己感兴趣的领域,拓展知识面,提高个人素质和竞争力。在实施计划的过程中还要注意根据影响

自己职业生涯发展因素的变化,不断对自己的生涯规划进行评估与修订。明确了自己的职业奋斗目标,大学生在毕业时就不会在考研、留学,还是就业的选择上有太多的犹豫和彷徨,就会根据自己既定的目标,坚定地走自己的路。

3. 确保大学生职业发展的有效性和可持续性

大学生职业生涯规划不仅表现在大学生对自己有了充分的认识和明确的阶段性职业目标,还表现在它有具体的行动方案,一步一个脚印,踏踏实实地朝前走,这样就保证了大学生职业发展的有效性。而长远目标的确定,也使大学生不会急功近利地为一些眼前的利益而盲目跟风,而是有条不紊地按自己的规划发展自己,这样就保证了大学生职业发展的可持续性,这样的发展也是每个大学生个性化的发展,是走具有自己特色的职业发展之路。

案例 1.1

Shirley 是某重点大学光信息科学与技术学院 2003 届毕业生,在填高考志愿时,因为物理不错,兴趣又偏向理科,她便毫不犹豫地选择了光信息专业。她是一个有主见的人,认为一个人最重要的是要知道自己擅长什么,定下目标,然后笔直地走过去。

大一那年的暑假,Shirley 参加了贝塔斯曼公司的一个宣传活动,没想到却成为她大学时代的一个重要转折点。她在那次活动中认识了许多硕士生、博士生,还有各个名校的高年级学生。他们在一起谈论的话题与大一的“孩子”完全不同,他们经常讨论工作,讨论世界顶尖的外资企业,他们对自己的人生有明确的规划,这些为她打开了一扇通往一个全新世界的窗户。Shirley 于是产生了“想去那些公司闯闯”这样非常强烈的念头。在朋友们的指导下,她开始留意学校 BBS 上面每天更新的招聘信息。

有了方向之后,Shirley 的生活变得非常充实。她为自己订了一个详尽的计划,上面有每一阶段的目标,每完成一项,就用彩笔划去一项。大学四年间,她曾给爱尔兰的媒体记者做过两年的翻译;在 Intel 公司参加过软件开发测试;在微软做过技术支持;同时还在相对空余的时候

考出了高级口译证书、德语四级证书。

为了实习、学习两不误, Shirley 每天非常辛苦, 在那些大公司实习, 加班到晚上十一二点是家常便饭, 有时候回到寝室, 累得都不想动弹一下, 可是第二天上午还有不能逃、也不想逃的专业课, 只能挣扎着爬起来, 到教室抢第一排的位子, 认真地做笔记。大学四年一晃而过, Shirley 凭着她的经历和一大堆的证书, 轻松地留在了某外资企业, 可是她并不满足, 计划着找一个合适的机会再去国外念念书、打打工, 丰富自己的人生阅历。

案例点评

许多大学新生总是将大一作为高考冲刺后的休养阶段, 学习和生活都没有了计划和规律, 失去了奋斗的目标, 迷失了前进的方向, 随波逐流, 虚度光阴, 以至于在毕业时不堪回首, 求职时羞于出手。进入大学是人生的一大转折点, 学习和生活方式与以前相比发生了很大的改变, 自主性是其主要特点。大学四年能不能过得有意义、能不能为今后的职业生涯奠定坚实的基础, 就在于你能不能规划好这四年的时间。

因此, 大学生职业生涯规划从踏入大学校园时就要开始, 怎样规划呢? 不能想当然, 更不能好高骛远。首先要根据自己的兴趣爱好制定计划, 一个人一生不能从事自己喜欢的职业是一件很痛苦的事; 其次要根据自己在实践中不断增长的见识, 适时调整自己的计划; 再次是要注意规划的可行性, 最好将规划分阶段细化, 一步一步从小事做起。规划订好后, 就要执行计划。制订计划容易, 执行计划难。在大学阶段没有人来督促和检查, 一切全在于自己的自主、自觉。因此, 大学生要以对自己未来负责的强烈责任心来实施这些职业规划。Shirley 由于很好地做到了以上几点, 因而度过了充实的四年, 使自己的职业生涯有了一个良好的开端。

第二节 职业生涯规划理论

一个人一生的职业生涯, 一般可分为五个时期: 职业准备期、职业

选择期、职业适应期、职业稳定期和职业衰退期。大学阶段正处于职业准备期,大学生主要是通过教师指导、参与社会活动、自己的生活经历、家庭以及他人的经验介绍等,在不断认识、思考的基础上,形成自己对职业的初步认识和职业价值观。但是,这个时期的大学生由于缺乏相关知识和经验,对职业生 涯的认识和职业价值观往往是模糊的、不太稳定的,甚至是不客观的,容易受到各种因素的影响。这就有必要让大学生了解一些职业生 涯的发展理论,让他们在理论的指导下科学地进行职业生 涯规划。

一、舒伯的职业生 涯发展理论

舒伯(D. E. Super)是美国一位具有代表性的职业管理学家,他把人的职业生 涯划分为五个主要阶段:成长阶段、探索阶段、确立阶段、维持阶段和衰退阶段。

1. 成长阶段

0—14 岁。该阶段是对职业从好奇、幻想到兴趣、到有意识培养职业能力的逐步成长过程。舒伯将这一阶段,具体分为 3 个成长期。

(1) 幻想期(10 岁之前):儿童从外界感知到许多不同的职业,对于自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想,并进行模仿。

(2) 兴趣期(11—12 岁):以兴趣为中心,理解、评价职业,开始作职业选择。

(3) 能力期(13—14 岁):开始考虑自身条件与喜爱的职业是否相符,有意识地对自己进行能力培养。

2. 探索阶段

15—24 岁,为择业、初就业阶段。也可分为 3 个时期。

(1) 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。

(2) 过渡期(18—21 岁):查看劳动力市场,或者进行专门的职业培训。

(3) 尝试期(22—24岁):选定工作领域,开始从事某种职业。

3. 确立阶段

(1) 25—44岁,是职业确立稳定阶段。一般经过两个时期。

尝试期(25—30岁):对初就业选定的职业不满意,再选择、变换工作岗位,变换次数因人而异,也可能满意初选职业而无变换。

(2) 稳定期(31—44岁):最终确定职业,开始致力于稳定工作。

4. 维持阶段

45—64岁。这一段较长的时间为维持阶段。劳动者一般达到常言所说的“功成名就”的状况,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。在这一阶段,人的健康状况和工作能力逐渐衰退,即将退出工作,结束职业生涯。

二、金斯伯格的职业生涯发展理论

美国著名职业指导专家金斯伯格(E. Ginzberg)注重从生涯发展的角度研究人的职业行为,他的研究产生过广泛的影响,他将职业发展阶段划分为幻想期、尝试期和现实期。

1. 幻想期

这是指处于11岁之前的儿童时期。儿童们对大千世界,特别是对于他们所看到或接触到的各类职业工作者,充满了新奇、好玩的感觉。此时期职业需求的特点是:儿童单纯凭自己的兴趣爱好,不考虑自身的条件、能力水平和社会需要与机遇,完全处于幻想之中。

2. 尝试期

11—17岁,这是由少年儿童向青年过渡的时期。从此时起,人的心理和生理在迅速成长发育和变化着,独立意识、价值观念开始形成,知识和能力显著增长和增强,初步懂得了社会生产和生活的经验。在职业需求上呈现出的特点是有职业兴趣,但不仅限于此,更多的是开始