

ZhiyeshengyaShejishiwu

职业生涯设计实务

高职大学生就业指导

主编◎龙伟

湖北长江出版集团
湖北人民出版社

ZhiyeshengyaShejishiwu

职业生涯设计实务

高职大学生就业指导

主 任：张元树

副主任：刘 萌 王清华

委 员：龙 伟 张 石

刘 帆 李如岚

主 编：龙 伟

副主编：刘 帆 李如岚

刘昌琴 陈晓燕

鄂新登字 01 号

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯设计实务:高职大学生就业指导/龙伟主编.
武汉:湖北人民出版社,2009.10

ISBN 978 - 7 - 216 - 06152 - 0

I. 职…

II. 龙…

III. 大学生—职业选择—高等学校:技术学校—教学参考资料

IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 166814 号

职业生涯设计实务

——高职大学生就业指导

龙 伟 主编

出版发行: 湖北长江出版集团
湖北人民出版社

地址:武汉市雄楚大街 268 号
邮编:430070

印刷:文字六 0 三厂

印张:9.75

开本:880 毫米×1230 毫米 1/32

插页:1

版次:2009 年 10 月第 1 版

印次:2009 年 10 月第 1 次印刷

字数:252 千字

定价:22.00 元

书号:ISBN 978 - 7 - 216 - 06152 - 0

本社网址:<http://www.hbpp.com.cn>

前 言

21 世纪初,我国面临着严峻的就业压力和困境,尤其是大学生择业难,就业与创业则更难。《职业生涯设计实务》一书,对大学生,尤其是对高职大学生进行职业观教育、职业的选择、求职实务、职场成功等内容进行了全程就业指导,以帮助他们找到适合于自己的职业并获得职业成功。

本书是在武汉商业服务学院领导的亲切关怀下组织编写的,龙伟同志(教务处处长,副教授)任主编;刘帆、李如岚、刘昌琴、陈晓燕任副主编;刘帆设计提纲并对本书初稿进行修改,龙伟最后对本书进行审稿定稿。

本书是在原教材《职业生涯策划》基础上修订再版的。本着文责自负的原则,对此书作了编写分工:黄焕山编写第一章、第六章;袁彦华编写第二章;耿建钢编写第三章;刘帆编写第四章;黄盛编写第五章;李如岚编写第七章;丁萍芳编写第八章;陈晓燕编写第九章;刘昌琴编写第十章;杜坤编写第十一章;刘书慧编写第十二章;马志荣编写第十三章;龙伟编写第十四章;第十五章由刘帆组编。

此外,本书在编写过程中参阅了大量论著,并引用了其中的一些资料,在此谨向有关参考文献的作者表示诚挚的谢意。由于编者水平有限,书中难免有错误之处,恳请读者不吝赐教。

编者

2009.9.30

目录

第一章 职业生涯规划概述	1
一、职业的内在含义与主要类型	1
(一)职业的内涵与基本特征	1
(二)现代职业的新型分类	3
二、职业的产生及发展新趋势	6
(一)职业的产生及发展历程	6
(二)现代职业的发展新趋势	7
三、职业生涯的基本特点与形态	9
(一)职业生涯的内在涵义	10
(二)职业生涯的主要特点	10
(三)职业生涯的基本形态	11
四、职业生涯规划的一般概念	12
(一)职业生涯规划范畴分析	12
(二)生涯设计的原则与内容	14
第二章 职业生涯规划写作	18
一、职业生涯规划的作用	18
(一)生涯规划是个人成功的关键	18
(二)生涯规划是组织成功的手段	21
(三)生涯规划是社会发展的体现	23
二、职业发展的阶段理论	26
(一)职业的起步和探索阶段	26

(二)职业的成长和创立阶段	27
(三)职业的维持和成熟阶段	28
(四)职业的后期和衰退阶段	31
三、生涯规划书的写作与设计	34
(一)自我全面认识与盘点	34
(二)设定正确的职业目标	36
(三)制订职业生涯规划书	40
(四)职业成就评估与总结	43
第三章 高职大学生学业计划	47
一、学业计划的概念与作用	47
(一)学业计划的内涵分析	47
(二)学业计划的目标设定	48
(三)学业计划的重要作用	49
二、学业计划与生涯规划的异同	50
(一)生涯规划的写作要求	51
(二)高职大学生职业准备	52
(三)学业计划与生涯规划	53
三、高职生学业计划制定的要点	53
(一)学业计划制定的指导思想	54
(二)学业计划制定的基本原则	54
(三)学业计划制定的主导要求	55
(四)学业目标设定的重要意义	56
第四章 职业心理素质的造就	58
一、气质与岗位职业的匹配	58
(一)气质的基本特征	58
(二)气质的基本类型	59

(三) 气质与职业匹配	61
二、性格与岗位职业的结合	62
(一) 性格的含义与特点	62
(二) 性格的不同类型	64
(三) 性格与职业的结合	66
三、兴趣与岗位职业的吻合	68
(一) 兴趣的分类与特点	68
(二) 兴趣与职业的吻合	70
四、能力与岗位职业的调适	72
(一) 能力概念的剖析	72
(二) 能力与职业调适	74
五、职业价值观与职业的协调	76
(一) 职业价值观的含义与作用	76
(二) 职业价值观与职业的协调	77
第五章 高职生通用技能的历练	79
一、语言表达能力与岗位职业的联系	79
(一) 语言表达能力的内涵与格调	79
(二) 语言表达能力与职业的关联	81
二、人际交往一般规律的驾驭	82
(一) 人际交往能力的重要作用	82
(二) 人际交往一般规律的把握	84
三、分析判断能力与岗位职业的整合	85
(一) 分析判断能力的含义与应用	85
(二) 分析判断能力与职业的整合	86
四、实际操作能力与岗位职业的对接	89
(一) 实际操作能力及其重要意义	89
(二) 实际操作能力与职业的对接	91

五、开拓创新能力与岗位职业的发展	92
(一)开拓创新能力的含义与作用	92
(二)开拓创新能力与职业的发展	94
第六章 高职生特殊技能的塑造	95
一、传统与现代职业生涯观比较	95
(一)传统职业生涯观的特点	95
(二)现代职业生涯观的特征	96
二、高职生特殊技能的打造缘由	97
(一)现代企业需要复合型的人才	97
(二)高职生特殊技能打造的作用	99
三、高职生特殊技能的刻苦塑造	100
(一)特殊技能获取的途径	100
(二)高职生特殊技能塑造	101
第七章 高职生选择职业的方略	103
一、劳动力市场现状的分析	103
(一)充分认识大学生就业形势	103
(二)正确分析劳动力市场状况	104
二、择业目标的有效确定	111
(一)择业目标确立的基本原则	111
(二)正确择业目标的实践意义	112
三、大学生就业优惠政策的解读	113
(一)大学生就业的多元优惠政策	113
(二)大学生创业的各类优惠政策	119
四、高职生就业心理误区的矫正	120
(一)高职生就业心理误区的表现	120
(二)高职生就业心理误区的调适	122

五、高职生择业的策略与方法	124
(一) 高职生择业的主要策略	124
(二) 高职生择业的基本方法	125
第八章 求职基本途径的选择	127
一、就业信息的收集与运用	127
(一) 广泛收集就业的信息	127
(二) 就业信息的分析利用	133
二、采用招聘广告求职的技术	136
(一) 招聘广告的正确分析	136
(二) 招聘广告的选择采用	138
三、通过人才网站求职的谋略	139
(一) 人才网站求职的正确选择	139
(二) 人才网站求职的一般谋略	140
(三) 人才网站求职的注意事项	143
四、利用人才招聘会求职的艺术	145
(一) 人才招聘会求职的重要性	145
(二) 人才招聘会上求职的艺术	146
五、借助亲友求职的技巧	147
(一) 借助亲友求职的作用	147
(二) 借助亲友求职的技巧	147
六、借用职业中介求职的方法	148
(一) 职业中介的主要种类	148
(二) 职业中介求职的陷阱防范	152
(三) 借用职业中介求职的方式	153
第九章 求职材料的写作规范	155
一、求职信的写作方式	155

(一)求职信的写作格式	155
(二)求职信的写作要点	156
(三)求职信写作“禁忌”	157
二、个人简历的写作要领	158
(一)公司筛选简历的程序	159
(二)个人简历的基本类别	160
(三)个人简历的写作要领	162
(四)个人简历劣势的规避	165
三、自传材料的写作内容	168
(一)生涯规划与求职意向	168
(二)个人工作(实习)经历	169
(三)教育背景和获奖情况	170
(四)相关技能及性格爱好	171
第十章 求职面试一般策略	172
一、面试概念的解析	172
(一)面试的涵义分析	172
(二)面试的特征解析	173
二、面试的内容与形式	175
(一)面试的基本分类	176
(二)面试的主要内容	178
三、面试之前的诸多准备	181
(一)了解面试信息与企业资料	181
(二)面试常见提问的演练模拟	182
(三)设计应试最佳形象与礼仪	183
(四)面试心理意识的充分营造	184
四、面试提问应对技术	186
(一)应聘者回答问题的策略性	186

(二)应聘者提出问题的艺术性	190
五、面试出现差错的自我控制	190
(一)缺乏自信,面试过度紧张	191
(二)缺乏深思,不善提出问题	191
(三)不自量力,应答口若悬河	192
(四)拉拢关系,与考官“套近乎”	192
(五)看重薪酬,不善面试收场	193
第十一章 岗位职业及环境适应	194
一、高职生社会角色的转换	194
(一)大学生就业入职程序	194
(二)职场环境的积极适应	195
二、职场职业技能的演练	198
(一)职业技能演练的必要性	199
(二)把握职业技能演练方法	201
三、高职生应善待第一份工作	203
(一)塑造良好的第一印象	203
(二)高职生与环境的适应	204
(三)善于在工作中完善自我	205
(四)敬业爱岗,尽职尽责	206
第十二章 职业发展的成功之路	208
一、职业道德素质的培养	208
(一)爱岗敬业的职业道德素质	208
(二)办事公道的职业道德素质	209
(三)诚实守信的职业道德素质	210
(四)奉献事业的职业道德素质	211
二、职业形象与礼仪的设计	212

(一) 着装整洁得体	212
(二) 谈话注意分寸	213
(三) 举止规范大方	214
三、职业拓展通道模式的确立	215
(一) 职业岗位横向通道模式选择	216
(二) 职业岗位纵向通道模式设计	216
(三) 职业岗位双向通道模式确定	217
(四) 职业岗位网状通道模式策划	218
四、职场成功发展的战术	219
(一) 快速地适应岗位职业与社会	219
(二) 培育与同事和谐相处的艺术	219
(三) 学会与主管协调合作的技巧	220
(四) 把握服务于客户的主要方式	220
(五) 实现职业生涯规划设定目标	221
五、职场多元陋习的克制	221
(一) 随意跳槽陋习的克制	221
(二) 逃避错误陋习的克制	223
(三) 不拘小节陋习的克制	224
(四) 事不关己陋习的克制	226
第十三章 就业合法权益的维护	229
一、常见的侵权、违法行为	229
(一) 招聘中的侵权、违法行为	229
(二) 合同期间的侵权、违法行为	231
二、就业协议与劳动合同	234
(一) 就业协议书	234
(二) 劳动合同	237
三、违约责任和劳动争议	242

(一)违反劳动合同责任	242
(二)劳动争议	244
四、社会保险的相关知识	247
(一)社会保险的含义和特点	247
(二)社会保险的项目	248
第十四章 职业生涯设计测试	251
一、职业能力的测试	251
(一)事业心测试	251
(二)职业能力倾向测试	254
(三)决策能力测试	260
(四)工作效能测试	263
二、职业选择的测试	267
(一)成功指数测试	267
(二)职业兴趣测试	269
三、通用技能的测试	274
(一)语言表达能力测试	274
(二)社会交际能力测试	276
(三)思考方式测试	279
(四)思维能力测试	282
第十五章 “职业生涯设计实务”案例	285
一、诸葛亮“职业生涯规划”	285
二、职业生涯规划书	286
三、生命清单	288
四、大学生的求职心态日趋理性	289
五、她如何成功应聘“只要男生”的公司	290

六、“想当然”使他成了“黑人”	291
七、求职信写作模板	291
八、个人简历模板	292
九、面试中的冷场考验	294
十、口头承诺陷阱	295
十一、毕业感言：信息处理助我成功！	296

第一章 职业生涯规划概述

人生是一个充满机遇与挑战的历程。机会总是属于那些有准备的人们。所以,人们常说“人无远虑,必有近忧”,“凡事预则立,不预则废”。对于高职大学生来说,设计自己的职业生涯显得十分重要,只有设计可行的职业生涯规划,并全力实施,才能在事业上获得成功。

一、职业的内在含义与主要类型

人生只此一次,为了人生价值得以实现,为了事业与成就,必须有效地设计职业生涯。要认识究竟何为职业设计,就应先从了解职业、职业的特征与类型等一般问题入手。

(一)职业的内涵与基本特征

人们常说:“三百六十行,行行出状元”中的“行”就是指的具体的职业。据有关资料分析,在选错了职业的人群中,约有 80% 的人在事业上未能获得成功。

职业是社会分工的体现和结果,随着社会的发展,诸多过时的职业退出了历史舞台,而新型职业不断产生,职业的类别越来越丰富,其内部构成和外部关系越来越复杂,职业的内在涵义越来越广泛,所以,对于职业概念众说纷纭,本书将其定义为:“职业是指社会存在的具有特定劳动性质、内容和劳动收入的社会劳动。”(见赵效著《青年职业规划》,经济管理出版社 2005 年版),可见,职业既是维持生活,又是联系社会与实现自我的活动方式。

那么,职业具有哪些基本特征呢?

其一,职业具有技能性特征。21 世纪的职业,其技能性特点越来越明显,可以说任何一种职业都有相应的技能规定性,国家已出台了一系列职业技能要求,可称之为职业资格,即在相关技能与知识方面是否已达到了从事某种职业的起点要求。如人们要从事会计工作,其职业的技能与知识要求通过《会计证》体现出来,如果人们要从事注册会计师的职业,除具备会计的职业资格外,还必须获得注册会计师的执业资格方能从事注册会计师的职业。从业资格证、执业资格证这两证是职业技能性特点的反映和表象。高职毕业只能证明你获得了某方面的高职学历,却不能完全证明你的职业技能水平。

其二,职业具有社会性特征。职业既是社会分工的表象,又是社会分工的结果,其社会性特征十分明显。职业也是个人在社会劳动体系中从事的一种活动,所以,职业既要体现社会功能,又要体现社会报酬,还要体现职业的声望。职业是社会再生产过程中的一环,选择职业一方面要了解自身特长,另一方面也要考虑社会需要,使两者结合起来。

其三,职业具有经济性特征。职业的经济性特点是指劳动者从事某项职业工作,必定要从中取得经济收入。而这种经济收入必须是其生活的主要来源,它绝不是可有可无的,而且这种收入还应该是相对稳定的。所以,职业既是与社会联系的桥梁,又是获得报酬的途径,职业的经济性是市场经济的客观要求。职业的经济性不仅是自我价值实现的体现,而且是衡量对社会贡献大小的一个标尺。

其四,职业具有连续性特征。职业对于一个人来说,对于一个人的职业生涯而言,具有相对的稳定性,即连续性。职业是一个人连续地从事某项工作,或从事某项工作具有的相对稳定性。“跳槽”虽变换单位,但是一般不冲击职业的连续性。

(二)现代职业的新型分类

职业是一种活动过程,是一种行为过程,是人与工作和事业相匹配的过程,社会职业可以按照不同标准、不同角度划分为不同的职业类型。

例如,美国心理家戴尔·普雷迪格就把职业划分为六个工作群和工作类型:如商务往来、商务操作、技术、科学、艺术和社会服务,如表 1—1 所示。

表 1—1 工作群及相应工作

工作类型	相应工作
商务往来工作群	A. 市场营销 商店销售人员;路线运输工(送奶工);采购员;旅行代理人;探访顾客的销售人员(房地产和保险代理人、股票经纪人、农产品、办公用品和医疗设备销售人员)。 B. 管理计划 商店、汽车旅馆、饭馆和农业综合企业经理;办公室管理人员;购买代理人;大公司经理;娱乐场所/公园经理;病历卡管理人员;城市规划者。
商务操作工作群	C. 记录联络 办公室、图书馆、旅店和邮局职员;招待员;电脑盘片管理人员;办公室、医疗和司法部门秘书;法院书记官;病历记录技术人员。 D. 财务处理 簿记员;会计;杂货店收账员;银行出纳;售票员;保险商;财务分析。 E. 储存发送 运货和收货职员;邮递员;卡车、出租车和飞机运货工;船运人员;空中航线监控人员。 F. 商用机器/电脑操作 电脑控制台、打印机等的操作员;办公设备操作员;打字员;文字处理设备操作员;统计人员。