



安徽省
示范性高等职业院校合作
委员会

职业规划与创业体验

王培俊 主 编

黄雪飞 孔 捷 陈 瑾 副主编



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

职业规划与创业体验

Zhiye Guihua yu Chuangye Tiyan

王培俊 主 编

黄雪飞 孔捷 陈瑾 副主编



高等教育出版社·北京

HIGHER EDUCATION PRESS BEIJING

内容提要

本书系安徽省示范性高等职业院校合作委员会(简称“A联盟”)素质教育课程统编教材。本教材是在实现学生长远职业发展的指导思想下,从职业指导全程化、个性化的理念出发,按照注重应用性和针对性的原则,结合当前社会就业形势和高职高专学生成长特点编写而成的。

本书在重视就业与创业的基本方法和原理介绍的同时,着重强调教材的实际应用性和趣味性,注重解决高职生在就业与创业中的难点、热点问题,将理论指导与实际案例紧密结合,从而实现高职生制定职业规划、择业、就业与创业的全程能力训练与辅导。全书内容分为三个部分:职业生涯规划篇、择业就业篇和创业体验篇。

本书适合于普通高职高专教育和五年制高职教育各专业使用,其他高等学校及职业指导、咨询与培训机构也可以参考使用。

图书在版编目(CIP)数据

职业规划与创业体验/王培俊主编. —北京:高等教育出版社,2011.5
ISBN 978-7-04-032304-7

I. ①职… II. ①王… III. ①职业选择-高等职业教育-教材
IV. ①G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 062631 号

策划编辑 刘洛克
责任编辑 王 博
责任校对 胡晓琪

责任编辑 王 博
责任印制 韩 刚

封面设计 张 楠

版式设计 范晓红

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街 4 号
邮政编码 100120
印 刷 北京市朝阳区展望印刷厂
开 本 787×1092 1/16
印 张 14.75
字 数 350 000
购书热线 010-58581118

咨询电话 400-810-0598
网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.landaco.com>
<http://www.landaco.com.cn>
版 次 2011 年 5 月第 1 版
印 次 2011 年 5 月第 1 次印刷
定 价 26.80 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 32304-00

“综合素质与职业素养”核心课程审定委员会

主 任：陈传海(安徽职业技术学院)

副主任：李雪(安徽职业技术学院)

委 员：

孙敬华(安徽水利水电职业技术学院)

高 武(芜湖职业技术学院)

朱 飙(安徽电气工程职业技术学院)

杨文兰(安徽商贸职业技术学院)

金朝勇(安徽交通职业技术学院)

沈宏毅(淮南职业技术学院)

陈建中(安徽医学高等专科学校)

殷 杰(安徽工业经济职业技术学院)

鹿 琳(阜阳职业技术学院)

汪 锐(安徽汽车工业职业技术学院)

杨林国(安徽职业技术学院)

郑晓峰(安徽机电职业技术学院)

《职业规划与创业体验》编写组

主 编:王培俊

副主编:黄雪飞 孔捷 陈瑾

参编人员(以姓氏笔画为序):

方希 吕红 汤静 吴凤云 沈翔 胡吉芬 黄碧玉

主 审:李雪 张艳

序

高职教育是高等教育的一种类型,这一认识,不仅基于教育分类的理论和人才分类的理论,也呼应了社会可持续发展对不同类型人才结构均衡、层次匹配的要求。高职教育的功能取向是非常明晰的,培养和培训处于社会总体劳动链环终端的、直接参与社会运行过程的第一线的劳动者,造就和维持一支有生产活力的、灵活的劳动大军。从人才规格上说,就是“能动脑、能动手”,掌握一定现代科学知识又有较高操作技能的符合国际化行业标准的行业适需人才。高职教育过程不仅要使劳动者知识、技能获得提高,更重要的是育成和养成他们的应变、生存和发展能力。高职的教育目的、教育内容、教育方式必定是围绕这一功能取向而展开的,其重要的载体是整体的课程体系。《品格养成与人生历练》、《形象塑造与自我展示》、《职业规划与创业体验》就是基于高职课程整体设计的素质教育的系列教材。

高职整体课程设计体现高职教育的教育理念和教学思想,更体现高职教育的价值取向。

从课程设计看,高职课程体系是全面推进职业素质和职业能力教育的主要渠道,因而在一定意义上是连接社会企业与教育的桥梁。高职课程体系整体改革,所确定的目标要与行业接轨、与就业接轨、与国际接轨,使学生通过学习,奠定继续学习和可持续性发展的基础。学校课程改革,必须体现职业教育的多元化目标,适应不同类型生源,拓展职业教育功能,在学习型社会中发挥促进人的全面可持续发展特有的作用。

从课程结构看,高职课程根据特定职业的岗位规范和技能要求,根据用人单位对所需人才的素质、能力和知识结构的要求来确定课程的逻辑安排。总的来说,专业基础课程按照“必需”和“够用”的原则精简内容,有针对性地加大技能训练课程的比重,体现出应用性、工艺性特色;素质教育课程突出理想信念、价值观念、道德操守、社会文化,以及职业生涯设计的教育,促进学生专业技能、职业发展能力和综合素质的均衡发展。尤其在教学的各个环节突出学生的价值取向能力和解决实际问题能力的培养,以课程的科学组织体现人才培养的综合素质要求。

从教学内容看,教学计划从两个维度形成具有内在联系的整体:纵向的课程设置的先后顺序与相互衔接,横向的课程与课程之间教学内容的合理分配,并以纲要的形式规定课程内容关于素质、技能、知识的范围和深度。养成高职学生整体素质的课程内容必须扩大覆盖面。比如,加强创业教育,培养学生人际交往和合作共事的能力、自我调节能力、独立思维能力、创造能力及分析问题和解决问题的能力;又如,加强学生的环保教育、人文教育,以提高学生的综合素质,使学生学会用综合化知识解决专业性、技术性问题。

高职整体课程设计以及系列教材的编写与教学运用,是高职素质教育的有效路径。安徽省教育厅组织 12 所示范性高职院校,将高职素质教育课程纳入整体课程体系进行设计、开发和实施,倡导专业技术教育与人文素质教育交融,以形成“正确的追求目标、强烈的历史使命感、和谐的人际关系”为主要内容的“绿色教育”,这是非常重要的教育改革和探索。

我们期待着此套高职素质教育系列教材在实际使用中取得良好的教学效果,并在教学与研究的过程中不断得到完善。

是为序。

上海师范大学校长
全国高职高专校长联席会议主席

李进

2011年5月4日

前言

当前我国正处在全面建设小康社会战略目标实施的关键时期。国务院近年一再提出大力发展职业教育,加大对职业教育的投入,使职业教育获得了前所未有的发展机遇。同时,职业教育也必须主动适应经济建设和社会发展的需要。就业教育的目标在于培养技能较强并具有一定创业精神的一线人才,而创业教育是通过激发学生强烈的创业意识,全面提高其创业素质,使其在未来社会中善于把握各种机遇进行创业的教育活动,两者可以相辅相成、融为一体。由于受传统教育模式等因素的影响,学生还缺乏独立生存的能力,不善于规划未来职业生涯,缺少创新意识和创业能力。因此,职业院校在给 学生传授技艺的同时,必须帮助学生了解职业,掌握择业、就业的方法与技巧,提高自身的职业素质,树立自主创业的思想,设计自己的人生职业生涯,使学生就业有优势,创业有本领,升学有门路,发展有基础。我们不但需要青年学生能就业,更希望他们能创业,为社会创造财富,为人们创造更多的就业机会。

本书以探究性教学为课程开发的主要目标,提倡学生在教师指导下,围绕一个特定问题,相对独立地设计方案、收集案例和证据、分析并解决问题。让学生从教师讲什么就听什么、教师让做什么就干什么的被动的学习者,变为主动参与的学习者。将情感、态度、价值观的培养渗透于教学活动中,用职业的魅力及对个人发展的重大意义来激发学生的学习兴趣与内在动机。教材在编写过程中,始终注意对学生的情感、态度和价值观的引导和培养,全面提高学生素质。在教学过程中,努力使学生对职业形成美好的情感、积极的态度和正确的价值观,从而夯实其进入社会生存和发展的重要基础。本书是依据高职高专素质教育的教学成果和编者多年的教改经验,并参考了大量有关文献及网上资源精心编写而成的。

本书具有以下主要特点:

第一,突出创新。坚持理论与实践相结合的原则,重点突出政策性、实践性和可操作性;与传统教材相比,本书语言风格清新活泼,更贴近学生,提升了教材的可读性;同时加强创业篇的内容,借助创业培训平台,强化大学生的创业理论与技能知识,成为大学生创业的推手。

第二,强调应用。高职生就业与创业教育是一门实践性、实用性较强的课程,为帮助大学生正确择业、就业与创业,为大学生的职业生涯规划提供指导。本书强调学生的参与度,注重学生实践能力的训练,设计若干学生可参与的“自我测试”及“模拟训练”的板块,并注重训练过程的互动性,突出能力转化,以增强教材的生动性和实践性,加强师生间的交流。

第三,模块化设计。本教材内容编写采用模块化、任务驱动式设计,分学期完成教学任务。按照全程指导、分段教学的办法,对刚进校的新生,主要开展职业基础知识的教育,强调职业选择和职业生涯设计的重要性,使学生形成对未来职业的设想和规划。对于经过一段时间学习的高年级学生来说,着重介绍就业制度、自我定位以及求职方法与技巧,增强他们在就业市场中的竞争能力。而对即将毕业的学生来说,通过创业教育,为他们指出一条新的就业之路,鼓励他们勇于开辟人生新的方向。

本书由安徽职业技术学院王培俊任主编,黄雪飞、孔捷、陈瑾任副主编。全书10个单元的编写者分别为:第一单元陈瑾,第二单元胡吉芬,第三单元黄碧玉,第四单元沈翔,第五单

元吕红,第六单元孔捷,第七单元吴凤云,第八单元王培俊,第九单元方希,第十单元黄雪飞、汤静。全书由方希统稿,承蒙安徽职业技术学院李雪教授、漳州职业技术学院张艳教授主审。

本书在编写过程中,得到了省教育厅领导“A联盟”的领导和各编写单位的大力支持,在此一并表示衷心的感谢!

由于时间仓促,本书中所引用的部分书刊资料未能及时与作者一一沟通,对此深表歉意,并致以诚挚的谢意!由于编者的水平有限,书中难免有不足之处,恳请广大教师和学生在使用过程中提出宝贵意见,以利于今后进一步修正和完善。

编者

2011年3月

目 录

模块一 职业生涯规划篇

第一单元 选定职业目标 梦想成就未来	3
第一节 职业规划指明人生之路	3
第二节 职业规划与大学生活	8
第二单元 重视知己知彼 把握成功起点	15
第一节 自我认知 合理定位	15
第二节 认知职业 选定方向	28
第三单元 制定职业规划 点亮人生旅程	36
第一节 运用方法 把握步骤	36
第二节 制定规划 知行合一	44

模块二 择业就业篇

第四单元 认清就业形势 做好就业准备	69
第一节 选择比努力更重要	69
第二节 先声夺人找目标	73
第三节 什么简历让人脱颖而出	77
第五单元 锤炼求职技巧 规范求职礼仪	87
第一节 展现最完美的自己	87
第二节 细节决定成败	95
第三节 适合的就是最好的	100
第六单元 调适职业心理 适应职业角色	105
第一节 影响择业的心态	105
第二节 调适择业心态	111
第三节 职业适应与自我塑造	117
第七单元 当心就业陷阱 关注就业安全	124
第一节 当心求职陷阱	125
第二节 关注法律安全	129
第三节 了解社会保险	136

模块三 创业体验篇

第八单元 态度决定行动 成功并非偶然	147
--------------------------	-----

第一节 大学生创业正当时	148
第二节 培养创业素质最重要	159
第九单元 绘制创业蓝图 展现精彩人生	169
第一节 不打无准备之仗	169
第二节 有备而去地实习	176
第三节 绘制创业蓝图	184
第十单元 模拟创业情景 展开实战攻略	195
第一节 机会留给有准备的人	195
第二节 做好财务管理 用好创业资本	208
第三节 创业风险需防范	213
参考文献	222

模块一

职业生涯规划篇



第一单元 选定职业目标 梦想成就未来



学习目标

1. 清楚职业生涯规划的含义
2. 明白开展职业生涯规划的重要意义
3. 认识把握大学光阴,为职业生涯规划做好准备的重要性及方法



【案例】

职业规划成就人生

黄先生出生在一个贫困山区,经过努力,他以全县文科第一名的成绩考上了一所大学的外语系,成为 20 世纪 80 年代第一批大学生。

进入大学,他制定的第一个职业生涯目标就是毕业留校。为了这个目标,他刻苦学习,苦练英语口语。经过四年的刻苦学习,黄先生终于以全年级第一名的成绩留校任教,从事大学公共英语课程教学工作,实现了他的第一个职业目标。工作了一段时间以后,他又给自己制定了第二个目标——自学一门新专业,考取硕士研究生。他认真分析了国家宏观环境和发展趋势,并进行了自我分析,决定自学法律专业。两年以后,他考取了中国政法大学民商法专业硕士研究生。毕业后又回到原单位工作。同年,他参加了全省组织的专业组英语竞赛,获得第一名,并被当地一劳务输出公司看中,聘请为随队翻译并派往非洲。第一次签订合同时,只签了一年。到非洲后,公司发现他不仅懂英语,还懂法律,特别是由于他懂得劳务合同的有关条款,为公司挽回了重大损失,公司又和他续约三年。经过在非洲的工作,黄先生处理涉外经济方面法律问题的分析能力和解决问题能力得到提高,负责办理的几个案子也都胜诉了。于是,他又制定了第三个职业目标——从事涉外法律工作,成为一名职业律师。三年后,他做出了大胆决定,从高校辞职,到沿海城市成了一名专职律师。又过了五年,他被一家猎头公司看中,去了一家外资企业做法律顾问,收入颇丰。随后不久,他开办了一家自己的企业,在接近 40 岁时,达到了个人职业的巅峰。他摆脱了贫困,并把父母接来一起同住,实现了个人和家庭的和谐发展。

感悟:

第一节 职业规划指明人生之路

一、职业生涯与人生

有一对兄弟,家住在 80 层楼上。有一天他们一起外出登山,回来时发现大楼停电了!

于是他们背着大包的行李开始爬楼,到了第20层时已经累得气喘吁吁。弟弟提议说:“不如我们把行李放在这,等来电了再拿上去。”哥哥觉得这个提议很好,于是他们俩丢下行李继续往上爬。没有了行李的负担,顿觉轻松多了,他们俩有说有笑往上爬。到了第40层,俩人都觉得很累了,想到还有一半的楼层需要爬,不禁互相埋怨起来,指责对方没有注意停电公告才会落到如此下场。到了60楼,他们累得连吵架的力气也没有了。他们默默地继续爬楼,终于80楼到了!哥哥长吁一口气,摆个很酷的姿势说:“弟弟,拿钥匙吧!”弟弟说:“钥匙不是在你那吗!”原来他们把钥匙丢在20楼的登山包里了。

这个故事犹如我们的人生。20岁之前,我们活在家人、老师的期望之下,背负着很多的压力、包袱,走得很辛苦。20岁之后,离开了众人的压力,卸下了包袱,开始自己想要的生活,就这样愉快地过了20年。可是到了40岁,发现青春已逝,人生却因前期的荒废而出现种种的不如意,于是开始抱怨这个、惋惜那个,埋怨这个、嫉恨那个……就这样在遗憾和怨恨中又度过了20年。到了60岁,才发现人生已所剩不多,于是告诉自己不要再抱怨了,珍惜剩下的光阴吧。到了生命的尽头,才想起自己好像有什么事情没有完成。原来,我们人生的钥匙——理想、抱负都丢在了20岁而没有完成。

比利时的《老人》杂志曾在全国范围内,对60岁以上的老人开展了一次题为“你最后悔什么”的专题调查,结果是67%的老人后悔年轻时选择错了职业。职业是把握生命中的关键因素之一,它不仅能培养人积极的生活态度和自立自强的精神,提升自身的文化水平、专业水平和职业能力,更能实现个人与职业及社会的和谐发展。人的生命只有一次,人生是一次不可逆的单程旅程,我们不能等到40岁去抱怨,等到60岁时去追悔。因此,我们需要将职业的选择与职业生涯的发展当做生命中的一件大事来对待。

(一) 职业生涯的含义

书山有路勤为径,学海无涯苦作舟。在走进大学之前,我们生活的全部就是学习,我们奋斗的唯一主目标就是考上大学。进入大学校园,我们不仅要努力学习,更要学会思考自己的未来。“职业生涯”对于大学生来说是一个全新而重要的名词。

何为职业生涯呢?职业是指相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。生涯(career),是指人生的发展道路和发展过程,指人的一生所扮演的系列角色和职位的总和。

美国学者罗斯威尔认为:职业生涯是人的一生中与工作相关联的活动、行为、态度、价值观、愿望的有机整体。

我国学者吴国存将职业生涯分为广义和狭义两种。广义的职业生涯是指从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职,直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程;狭义的职业生涯是从踏入社会、从工作之前的职业训练或职业学习开始,直至职业劳动结束离开工作岗位为止。



【测试】

我们的职业人生

假设:一个人的一生可以活到70岁,24岁左右大学毕业参加工作,60岁退休。

求解:1. 这个人一生的时间是: $70 \times 365 \times 24 = 613\ 200$ (小时);

2. 这个人一生中花在职业上的时间是: $(60-24) \times 365 \times 24 = 315\ 360$ (小时)。

结论:从 24 岁到 60 岁,正是我们人生中的黄金时期。职业生涯占据我们生命最重要的 1/2 时期,人的一生与职业活动都有着密切的联系。从工作到退休,职业活动无论从时间的跨度上还是从活动的内容上,都是人生命的主体,占有重要的位置。可以说选择职业就是选择未来,选择自己的人生。

总之,职业生涯是指一个人一生中的所有与工作职业相联系的行为与活动,以及相关的态度、价值观、愿望等的连续性经历的过程。它有以下四方面的含义:第一,职业生涯只是表示一个人一生中在各种职业岗位上所度过的整个经历,并不包含着成功与失败的含义,也没有进步快慢的含义。第二,职业生涯由“外在职业生涯”和“内在职业生涯”两方面组成。“外在职业生涯”指一个人在工作时期进行的各种活动和举止行为的连续体,“内在职业生涯”则表示职业生涯的主观特征,涉及一个人的价值观、态度、需要、动机、气质、能力、发展取向等。第三,职业生涯是一种过程,是一生中所有的与工作相关的连续经历,而不仅仅是指一个工作阶段。第四,职业生涯受各方面因素的影响,职业生涯在一定程度上可以认为是多方面相互作用的结果。

(二) 有关职业生涯发展阶段的理论

1. 萨柏的职业生涯发展阶段理论

美国学者萨柏把职业发展理论扩大到整个人生,围绕不同时期的职业生涯来进行分析,他将人的职业发展划分为成长、探索、建立、维持、衰退五个阶段。

第一阶段为成长阶段(0~14岁),这一阶段经历从对职业好奇、幻想到兴趣,到有意识培养职业能力的逐步成长过程。萨柏将这一阶段分为三个成长期:一是幻想期(4~10岁),儿童从外界感知到许多职业,对自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想并进行模仿;二是兴趣期(11~12岁),以兴趣为中心,理解、评价职业,开始进行职业选择;三是能力期(13~14岁),开始考虑自身条件与喜爱的职业相符与否,有意识地进行能力培养。

第二阶段为探索阶段(15~24岁),这一阶段为择业、初就业阶段,可分为三个时期:一是试验期(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。二是过渡期(18~21岁),进入劳动力市场或者进行专门的职业培训。三是尝试期(22~24岁),选定工作领域,开始从事某种职业。

第三阶段为建立阶段(25~44岁),这个阶段为建立稳定职业阶段,经过早期的探索和尝试后,最终确定稳定职业并谋求发展。本阶段是大多数人的职业生涯的核心部分,分为两个时期:一是尝试期(25~30岁),对最初就业选定的职业不满意,再选择、变换职业。变换次数各人不等,也可能满意初选职业而无变换。二是稳定期(31~44岁),最终职业确定,开始致力于稳定的工作。

第四阶段为维持阶段(45~64岁),在 45~64 岁这一长时间内,劳动者一般达到“功成名就”状态,已不再考虑变换职业,只力求维持已取得的成就和社会地位。重点是维持家庭和工作间的和谐关系,传承工作经验,寻求接替人选。

第五阶段为衰退阶段(65岁以上),个体达到 65 岁以上,其健康状况和工作能力逐步衰退,即将退出工作,结束职业生涯。这一阶段会出现权力和责任的相对减少,因而个体要学习接受一种新的角色,适应退休后的生活,以减少身心的衰退。

2. 施恩的职业生涯发展阶段理论

美国的施恩教授立足于人生不同年龄段面临的问题和职业工作主要任务,将职业生涯

分为九个阶段。

第一阶段为成长、幻想、探索阶段,一般0~21岁处于这一职业发展阶段。主要任务是:

(1) 发展和发现自己的需要和兴趣,发展和发现自己的能力和才干,为进行实际的职业选择打好基础;

(2) 学习职业方面的知识,寻找现实的角色模式,获取丰富信息,发展和发现自己的价值观、动机和抱负,做出合理的受教育决策,将幼年的职业幻想变为可操作的现实;

(3) 接受教育和培训,开发工作世界所需要的基本习惯和技能。在这一阶段所充当的角色是学生、职业工作的候选人、申请者。

第二阶段为察看工作世界,16~25岁的人步入该阶段。首先,察看劳动力市场,谋取可能成为一种职业基础的第一项工作;其次,个人和雇主之间达成正式可行的契约,个人成为一个组织或一种职业的成员,充当的角色是应聘者、新学员。

第三阶段为基础培训,处于该阶段的年龄段16~25岁。与上一正在察看职业工作或组织阶段不同,要担当实习生、新手的角色。也就是说,已经迈进职业或组织的大门。此时主要任务已是了解、熟悉组织,接受组织文化,融入工作群体,尽快取得组织成员资格,成为一名有效的成员;二是适应日常的操作程序,应付工作。

第四阶段为早期职业的正式成员资格,此阶段的年龄为17~30岁,取得组织新的正式成员资格。面临的主要任务是:

(1) 承担责任,成功地履行与第一次工作分配有关的任务;

(2) 发展和展示自己的技能和专长,为提升或察看其他领域的横向职业成长打基础;

(3) 根据自身才干和价值观,根据组织中的机会和约束,重估当初追求的职业,决定是否留在这个组织或职业中,或者在自己的需要、组织约束和机会之间寻找一种更好的配合。

第五阶段为职业中期,处于职业中期的正式成员,年龄一般在25岁以上。主要任务是:

(1) 选定一项专业或查看管理部门;

(2) 保持技术竞争力,在自己选择的专业或管理领域内继续学习,力争成为一名专家或职业能手;

(3) 承担较大责任,确立自己的地位;

(4) 开发个人的长期职业计划。

第六阶段为职业中期危险阶段,处于这一阶段的是35~45岁者。主要任务为:

(1) 现实地估价自己的进步、职业抱负及个人前途;

(2) 就接受现状或者争取看得见的前途做出具体选择;

(3) 建立与他人的良师关系。

第七阶段为职业后期,从40岁以后直到退休,可说是处于职业后期阶段,此时的职业状况或任务是:

(1) 成为一名良师,学会发挥影响,指导、指挥别人,对他人承担责任;

(2) 扩大、发展、深化技能,或者提高才干,以担负更大范围、更重大的责任;

(3) 如果求安稳,就此停滞,则要接受和正视自己影响力和挑战能力的下降。

第八阶段为衰退和离职阶段,一般在40岁之后到退休期间,不同的人在不同的年龄会衰退或离职。此间主要的职业任务一是学会接受权力、责任、地位的下降;二是基于竞争力和进取心下降,要学会接受和发展新的角色;三是评估自己的职业生涯,着手退休。

第九阶段为离开组织或职业——退休,在失去工作或组织角色之后,面临两大问题或