



大学通识教育系列教材

# 大学生生涯规划 与就业指导

主 编 刘海涛



高等教育出版社

大学通识教育系列教材

# 大学生生涯规划与就业指导

DAXUESHENG SHENGYA GUIHUA YU JIUYE ZHIDAO

主编 刘海涛

高等教育出版社·北京

## 内容提要

本书为大学通识教育系列教材之一。

本书分为职业生涯、就业指导和创业指导三篇。主要内容包  
括：认识职业生涯、职业生涯规划、大学生职业生涯规划与学业  
规划、就业观念与就业形势、大学生的就业能力、大学生求职准  
备、创业概述、大学生创业和大学生创业实务指导。

本书可作为普通高等院校职业生涯规划、就业创业相关通识  
课程的教材使用，也可作为大学生了解有关情况的课余读本。

## 图书在版编目(CIP)数据

大学生生涯规划与就业指导 / 刘海涛主编. —北京：  
高等教育出版社，2014. 8  
ISBN 978-7-04-039951-6

I. ①大… II. ①刘… III. ①大学生—职业选择—高  
等学校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第160430号

策划编辑 刘自挥 责任编辑 张晶晶 王驰宇 特约编辑 李 君  
封面设计 吴 昊 责任印制 蔡敏燕

---

出版发行	高等教育出版社	咨询电话	400-810-0598
社 址	北京市西城区德外大街4号	网 址	<a href="http://www.hep.edu.cn">http://www.hep.edu.cn</a>
邮政编码	100120		<a href="http://www.hep.com.cn">http://www.hep.com.cn</a>
印 刷	上海师范大学印刷厂		<a href="http://www.hepsh.com">http://www.hepsh.com</a>
开 本	787mm×1092mm 1/16	网上订购	<a href="http://www.landaco.com">http://www.landaco.com</a>
印 张	15.75		<a href="http://www.landaco.com.cn">http://www.landaco.com.cn</a>
字 数	350千字	版 次	2014年8月第1版
购书热线	010-58581118	印 次	2014年8月第1次印刷
	021-56717287	定 价	39.00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 39951-00

# 大学生生涯规划与就业指导编委会

主 编 刘海涛  
执行主编 钟炳辉 李 博  
副 主 编 冯彩莲 郑侯锦 王雄艺 李德深 张 彦  
编 委 (按姓氏笔画排序)  
王雄艺 冯彩莲 全 柱 刘海涛 李 梓  
李 博 李德深 吴 万 陈新兵 张 彦  
张迪江 林志军 林明远 林荣新 周明俊  
郑侯锦 郑晓辉 钟召春 钟明杰 钟炳辉  
唐洪浪 黄 河

质检

# 前 言

生活在大学校园里,每年都会看到大批的毕业生为寻找工作忙碌的身影,也能看到众多的企事业单位前来大学校园招聘人才。“就业”很顺理成章地成为了大学校园里最显眼的风景。

大学生跨出校园走向社会去选择职业,冲出被知识包围的海洋,猛然地转变角色成为社会职业人员,这不小的差异定会使他们内心充满彷徨和迷茫。毕业生之所以在求职初期会出现这样或那样的不安心理,除了与社会本身人才需求更新的速度加快有关之外,还有一个重要的原因就是,高校的就业指导教材存在着局限性。也就是说,现在的就业指导教材已经与当下的就业形势脱轨,无法满足大学生对自身职业认知的需求。为此,我们在广泛调查研究的基础上,通过教师在教学实践中的体验,根据当代大学生自身求职的特点以及当下社会人才需求的特点,并由专任教师以及相应专家参与研究整理成文,汇编成册。

本教材是专门针对高校大学生的成长特点以及社会就业特点来完成的,全书共分为四大板块,即三个独立的篇和附录。其中,第一篇是“职业生涯”,通过对“认识职业生涯”、“职业生涯规划”、“大学生职业生涯规划与学业规划”三个方面详细论述了大学生在就业初期应该具备的认知能力。“凡事预则立,不预则废”,也正是基于此,本篇主要是针对大学新生来说的,通过“职业规划”的教育使得大学新生在入学开始之时就对自己的未来职业有个初步的认识,并根据自己的特点以及爱好有针对性地自我修养,通过“职业规划”的教育也可以使得大学新生更加清晰认识到职业的重要性。第二篇是“就业指导”,通过对“就业观念与就业形势”、“大学生的就业能力”、“大学生求职准备”三个方面的详细论述分析,引导大学生正确就业、成功就业、快乐就业。成功就业是每一位大学生的愿望,然而如何才能就业中占据优势也是大学生普遍关注的问题。该篇就是从学生就业观、大学生的就业现状以及社会就业形势等方面入手,使得学生清晰地对自身的就业能力进行自我评估。此外,本篇还将近年来对于大学生就业能力的调查研究深度加工,通过具体的就业技能、就业心理等引导大学生成功就业,通过思想上的引导,让学生在就业的过程中有所针对地去选择适合自己的职业。第三篇是“创业指导”,通过对“创业概述”、“大学生创业”、“大学生创业务实指导”三个方面的论述,致力于培养大学生创业的意识以及创业能力。这也是与以往的就业指导教材的不同之处。随着国家对大学生创业工作的大力支持,创业也成为许多大学生就业的方式之一,但是根据调查研究发现,当下大学生对创业所具备的能力还明显不够,因此,我们针对上述问题,从大学生就业课程上入手,就这一方面进行有针对性的引导。第四板块是本教材的附录,主要是介绍与大学生就业相关的政策法规,通过对“大学生专项就业政策”、“大学生就业手续的办理”、“就业权益与法律保障”、

## 前 言

“大学生就业常用网站网址”的展现,使学生更加清晰地了解到国家对于大学生就业的相关政策,以便帮助他们更好地树立正确的就业观。

毕业生就业指导是高校育人工作中的重要组成部分,是帮助毕业生树立正确的就业意识、了解国家关于毕业生就业政策法规、帮助毕业生顺利就业的关键之举。由于编者水平有限,书中尚有不足之处,敬请广大读者指正。

本教材凝聚了编写老师的大量心血,希望能对大学生的求职带来帮助,在此也预祝同学们事业成功,前程似锦。

编 者

2014年6月

# 目 录

## 第一篇 职业生涯

第一章 认识职业生涯 .....	003
第一节 职业生涯发展的基本理论 .....	003
第二节 职业生涯环境对职业规划的影响 .....	012
第三节 大学生的职业生涯规划发展任务 .....	015
课后探索 .....	023
第二章 职业生涯规划 .....	024
第一节 探索自己的职业砝码 .....	026
第二节 职业测评的基本方法和原则 .....	051
第三节 聚焦自身的职业发展方向 .....	056
第四节 绘制职业生涯蓝图 .....	069
课后探索 .....	077
第三章 大学生职业生涯规划与学业规划 .....	078
第一节 职场适应概述 .....	078
第二节 大学生基本职业素质 .....	083
第三节 职业素质训练方法 .....	092
课后探索 .....	105

## 第二篇 就业指导

第四章 就业观念与就业形势 .....	109
第一节 树立正确的就业观 .....	109
第二节 大学生就业现状及形成原因 .....	113

## 目 录

课后探索 .....	121
<b>第五章 大学生的就业能力 .....</b>	<b>122</b>
第一节 当前大学生就业能力分析 .....	122
第二节 大学生所需的就业能力 .....	124
第三节 就业能力的培养 .....	128
课后探索 .....	134
<b>第六章 大学生求职准备 .....</b>	<b>135</b>
第一节 求职信息获取 .....	135
第二节 求职材料撰写 .....	142
第三节 面试的方法和技巧 .....	148
第四节 大学生就业时的常见心理误区及调适方法 .....	158
第五节 求职礼仪 .....	163
课后探索 .....	169
<b>第三篇 创业指导</b>	
<b>第七章 创业概述 .....</b>	<b>173</b>
第一节 创业与创业意识的培养 .....	173
第二节 创业的基本要素 .....	178
第三节 创业的流程 .....	181
课后探索 .....	191
<b>第八章 大学生创业 .....</b>	<b>192</b>
第一节 大学生创业的可能方式与途径 .....	192
第二节 大学生创业常见的问题与对策 .....	195
课后探索 .....	201
<b>第九章 大学生创业实务指导 .....</b>	<b>202</b>
第一节 寻找项目的商机与原则 .....	202
第二节 开创项目的途径与形式 .....	206
第三节 如何撰写创业计划书 .....	209
课后探索 .....	214



附录 政策法规 .....	215
一、大学生专项就业政策 .....	215
二、大学生就业手续的办理 .....	226
三、就业权益与法律保障 .....	230
四、大学生就业常用网站网址 .....	237
主要参考文献 .....	239
后记 .....	240

大 学 生 生 涯 规 划 与 就 业 指 导

# 第一篇

## 职业生 涯



## | 第一章 |

# 认识职业生涯

### 案 例

#### 你拿自己做什么

美国的希尔顿曾经举过这样一个例子：一块普通的钢板只值 5 美元，如果把这块钢板制成马蹄掌，它就值 10.5 美元，如果做成钢针，就值 3 350.8 美元，但如果把它做成手表摆针，它的价值可以攀升到多少美元呢？25 万美元！

其实每个人都是一样的，最初都可能只是一块普通的钢板，只值 5 美元。但最后有的经过锤炼，就变成了马蹄掌，价值翻了两倍多。有的则经受了更多的火焚打磨，最后成了价值更高的钢针；而那些经受种种翻来覆去的残酷打磨敲击成为手表摆针的，他的价值已是他当初的 5 万倍！

### 解 析

看来，我们首先明白的应该是：你拿自己做什么！是做钢板、马蹄掌、钢针还是手表的摆针？价值越高，经受的磨难和需要的付出就越多，明白了这一点，你才明白科学的职业生涯规划对自己未来人生的重要性！

## 第一节 职业生涯发展的基本理论

理论是实践的基础，大学生进行职业生涯规划同样需要理论的支持和指导。职业生涯规划相关理论的发展是一个多学派共同发展的过程。从生涯发展、生涯规划、生涯指导到生涯教育，各种理论的独特见解，推动了生涯理论本身的发展，更是对实践起到了极大的启发和指导作用，许多量表、计算机系统和用于生涯干预的材料也应运而生。尽管依据每一种理论所发展出来的实用工具都有其一定的缺点，但综合运用生涯规划的相关理论和工具，能帮助你成为一个知情的生涯信息使用者，从而制订出更好的生涯规划策略。

从 20 世纪 50 年代初开始，许多学者就开始系统研究职业生涯发展问题，形成了一系列理论学说。一般来说，根据强调及研究重点的不同，可将生涯规划理论分为过程取向理

论和结构取向理论两大类。

### 一、过程取向理论

过程取向理论是指把生涯问题和决策看作是各种事件和选择在一生中的发展过程,这一发展过程随个人年龄增长变得日渐复杂。过程取向理论强调最先的选择,然后是指向某一目标的一系列事件或任务。其代表理论主要有舒伯的生涯发展论、克鲁姆伯尔茨的社会学习理论、克内菲尔坎姆的认知发展理论等。

#### (一) 舒伯:生涯发展论

舒伯的职业生涯发展阶段理论是一种纵向职业指导理论,重在对个人的职业倾向和职业选择过程本身进行研究。

舒伯把“生涯”定义为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;生涯也是人生自青春期至退休后所有有酬和无酬的职位的总和,除了职位以外还包括与工作有关的各种角色。

根据布尔赫勒的生命周期和列文基斯特的发展阶段论,舒伯发展出一个新的诠释职业和生涯的发展概念模式。他在1953年提出了10个基本主张,在之后出版的《职业发展:研究的架构》(*Vocational Development: a Framework for Research*)和他与巴克拉奇合著的《科学的生涯和职业发展》(*Scientific Careers and Vocational Development Theory*)中,又进一步发展为12个基本主张。

舒伯认为,人的每一个年龄阶段都与职业发展有着相互配合的关系,人的生涯发展会伴随着年龄的成长而递进,每个年龄阶段各有其生涯发展的任务。舒伯从终身发展的角度,结合职业发展形态,将生涯发展阶段划分为成长、探索、建立、维持与衰退五个阶段,其中有三个阶段与金斯伯格的分类相近,只是年龄与内容稍有不同,增加了就业以及退休阶段的生涯发展,具体分述如下。

#### 1. 成长阶段(0~14岁)

此阶段主要任务:经由与家庭、学校中重要人物的认同,而发展出自我概念。此阶段的重点之一是身体与心理的成长。通过经验可以了解周围环境,尤其是工作世界,并以此作为试探选择的依据。

成长阶段的三个子阶段分别是:

- (1) 幻想(fantasy, 0~10岁):以需求为主,角色扮演在此阶段很重要。
- (2) 兴趣(interest, 11~12岁):喜欢是期望从事某活动的主因。
- (3) 能力(capacity, 13~14岁):能力占的比重较大,也会考虑工作要求的条件。

#### 2. 探索阶段(15~24岁)

此阶段主要任务:自我概念与职业概念的形成、自我检视、角色尝试、学校中的职业探索、休闲活动与兼职工作。

探索阶段的三个子阶段分别是:

- (1) 试探(tentative, 15~17岁):会考虑自己的需求、兴趣、能力、价值与机会,并会通过幻想、讨论、课程、工作等尝试做试探性的选择。

(2) 过渡(transition, 18~21岁):更加考虑现实的情况,并试图将自我概念实施,将试探性一般职业选择变为特定的选择。

(3) 尝试(trial, 22~24岁):已确定了一个似乎较适当的领域,找到一份入门的工作后,并尝试将它作为维持生活的工作。

### 3. 建立阶段(25~44岁)

此阶段主要任务:凭借尝试以确定前一阶段的职业选择与决定是否正确。若自觉决定正确,就会努力经营,打算在此领域久留。但也有一些专业的领域,还未尝试就已开始了建立阶段。

建立阶段的两个子阶段分别是:

(1) 尝试(trial, 25~30岁):原本以为适合的工作,后来可能发现不太令人满意,于是会有一些改变,此阶段的尝试是定向后的尝试,不同于探索阶段的尝试。

(2) 稳定(stabilization, 31~44岁):当职业的类型都很明确后,便力图稳定,努力在工作中谋取一个安定的位置。

### 4. 维持阶段(45~64岁)

此阶段主要任务:守住这份工作,继续将它做好,并为退休做计划。

### 5. 衰退阶段(65岁至死亡)

此阶段主要任务:在体力与心智逐渐衰退时,工作活动将改变,必须发展出新的角色,先是变成选择性的参与者,然后成为完全的观察者。

衰退阶段的两个子阶段分别是:

(1) 减速(deceleration, 65~70岁):工作速度变慢,工作责任或性质亦改变,以适应逐渐衰退的体力与心智,许多人也会找份代替全职的兼职工作。

(2) 退休(retirement, 71岁至死亡):有些人能很愉快地适应完全停止工作,有些人适应困难、郁郁寡欢,有些人则是老迈而终。

在以上这些不同的阶段,人所扮演的角色也不同,且通常要同时扮演几个角色,如子女、学生、工作者、配偶、家长等,舒伯设计了“生涯彩虹图”来表示不同角色在人生各个阶段的地位(图 1-1)。

## (二) 克鲁姆伯尔茨:社会学习理论

克鲁姆伯尔茨吸取经典决策理论和班杜拉社会学习理论的精华,提出了职业决策的社会学习理论,他以社会学习的观点来解释人类生涯选择的行为,强调社会因素、学习经验等因素对生涯选择的影响。社会学习理论的核心观点如下:

(1) 生涯的选择,不仅反映个人自主的选择结果,也反映社会所提供的就业机会与要求。

(2) 生涯决定是人生长期的历程,不只是发生在一生中的某一阶段,而是由从出生到退休连续不断的各种事件与任务进行技巧所决定的。因而,必须在教育与生涯辅导中重视生涯决定技巧的教导。

(3) 遗传天赋、环境条件、学习经验和任务进行技巧等四类因素在不断地相互作用,从而形成个体对自己的能力、兴趣、价值观的推论,以及个体对世界的推论。

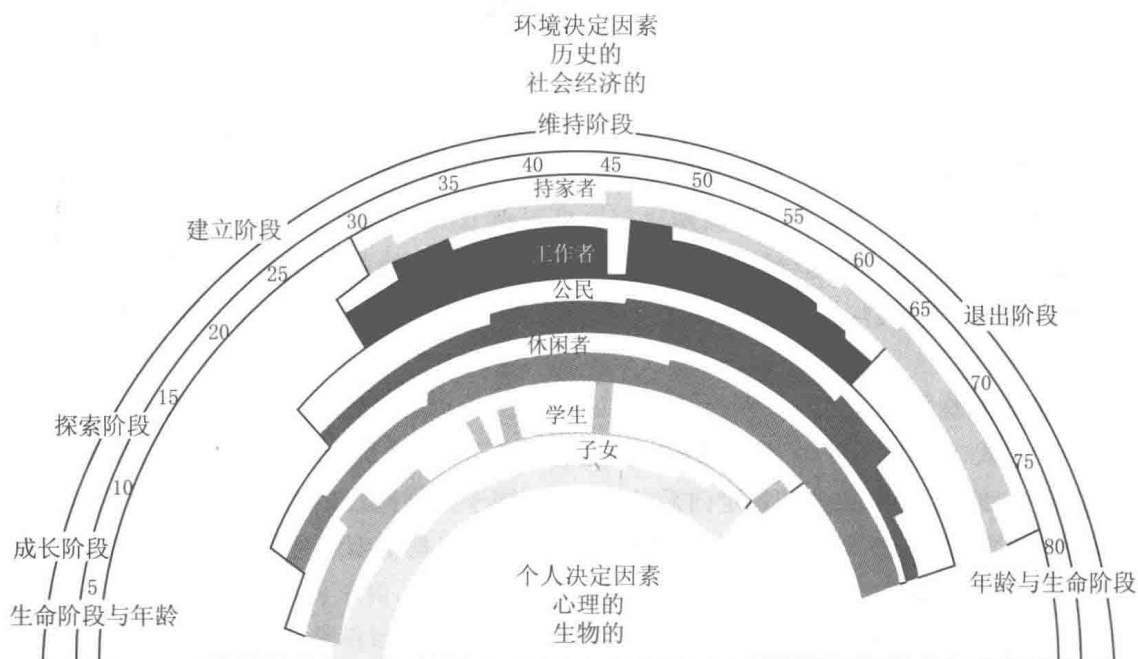


图 1-1 舒伯的生涯彩虹图

(4) 个体的行为是综合以前所有的学习经验、自我与世界的推论以及具备的各种能力的结果。

### (三) 克内菲尔坎姆和斯列皮兹: 认知发展理论

克内菲尔坎姆和斯列皮兹于 20 世纪 70 年代提出了认知发展的生涯发展模式。他们将认知发展心理学上的发展阶段观念应用于生涯辅导中。认知发展理论的核心观点如下:

(1) 个体的生涯认知也是有一个循环渐进的发展阶段的。他们对于生涯发展、生涯知识及生涯抉择的看法是从最简单的层级逐步向复杂多元的层级推进的。个体对这些不同区域的观点, 会影响到他们整个生涯发展的方式。

(2) 个体生涯认知发展过程的各个时期和阶段会呈现出不同的发展情形, 认知过程将从简单的分法观点到复杂的多元化的生涯观点转变, 并逐渐朝向对于个人的认同、个人的价值以及整体的生涯这三者关系的整合, 从而做出满意的生涯抉择。

(3) 生涯辅导的目标在于促进个体对生涯发展各时期的认知, 并以当前的时期和阶段为基准, 提供一些挑战与支持, 从而促使个体往下一个时期和阶段发展。

### (四) 金斯伯格: 生涯发展阶段理论

美国著名的职业指导专家、职业生涯发展理论的先驱和典型代表人物——金斯伯格研究的重点是从童年到青少年阶段的职业心理发展过程。这个理论揭示了初次就业前人们职业意识或职业追求的发展变化过程。他将职业生涯的发展分为幻想期、试探期和现实期三个阶段, 各个阶段的特点如下:

#### 1. 幻想期

儿童对大千世界, 特别是对于他们所看到或接触到的各类职业工作者, 充满了好奇。

该时期职业需求的特点是: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. 试探期

此时期,人的心理和生理在迅速成长发育和变化,有独立的意识,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,更多的是客观地审视自身各方面的条件和能力;开始注意职业角色的社会地位、社会意义,以及社会对该职业的需要。

## 3. 现实期

即将步入社会,能够客观地把自己的职业愿望或要求同自己的主观条件、能力以及社会现实的职业需要紧密联系和协调起来,寻找适合自己的职业角色。现实期所希求的职业不再模糊不清,已经有具体的、现实的职业目标,表现出的最大特点是客观性、现实性,讲求实际。

### (五) 格林豪斯:职业生涯阶段理论

格林豪斯研究人生不同年龄段职业发展的主要任务,并以此将职业生涯划分为五个阶段。

(1) 职业准备阶段。典型年龄段为 0~18 岁。主要任务是发展职业想象力,对职业进行评估和选择,接受必需的职业教育。

(2) 进入组织阶段。典型年龄段为 18~25 岁。主要任务是在一个理想的组织中获得一份工作,在获取足量信息的基础上,尽量选择一种合适的、较为满意的职业。

(3) 职业生涯初期。典型年龄段为 25~40 岁。主要任务是学习职业技术,提高工作能力;了解和学习组织纪律和规范,逐步适应职业工作,融入组织;为未来的职业成功做好准备。

(4) 职业生涯中期。典型年龄段为 40~55 岁。主要任务是需要对早期职业生涯重新评估,强化或改变自己的职业理想;选定职业,努力工作,有所成就。

(5) 职业生涯后期。从 55 岁直至退休为职业生涯的后期。主要任务是继续保持已有职业成就,维护尊严,准备引退。

## 二、结构取向理论

结构取向理论是指把生涯问题和决策看作是在一个时间点上发生的事件,即在个人生活当中某一时刻所发生的事,强调选择什么以及将个人与环境相匹配。代表理论有帕森斯的特质因素理论、霍兰德的人格类型理论、明尼苏达的工作适应理论、罗伊的亲子影响理论、鲍丁的心理动力理论等。

### (一) 帕森斯:特质因素理论

1909 年,美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯在其《选择一个职业》著作中提出了人与职业相匹配是职业选择的焦点的观点,被誉为是“职业辅导之父”。

帕森斯的特质因素理论又称帕森斯的人职匹配理论,强调个人所具有的特质与职业所需要的素质与技能(因素)之间的协调和匹配。所谓“特质”,就是指个人的人格特征,包括能



力倾向、兴趣、价值观和人格等,这些都可以通过心理测量工具来加以评量。所谓“因素”,则是指在工作上要取得成功所必须具备的条件或资格,这可以通过对工作的分析而了解。

特质因素理论的核心观点如下:

- (1) 个人有自己独特的人格模式,每种人格模式都有其相适应的职业类型。
- (2) 在选择职业时,首先需通过心理测量工具评估个人的能力,并对自己的态度、能力、兴趣等有一定了解;其次,要了解各行各业达到成功的要求和条件、优缺点、酬劳、机会以及未来展望等;最后,要以个人和职业的互相配合作为职业辅导的最终目标。
- (3) 测验工具的使用和有关职业资料的提供是职业辅导的重心。

特质因素论的一个突出特点是它着重于个人性向、成就、兴趣、价值观、人格与职业条件的匹配上,而没有关注到个人的特质与工作环境都是在变化的,即忽视了生涯发展的发展性。该理论假设每个人只有唯一的生涯目标及生涯决策,这样的观点缺乏动态性,缩小了个人职业选择的范围,与人们扩展生涯选择范围的期待相反,这也成了特质因素理论的局限所在,因而逐渐为后来的生涯发展理论所取代。

### (二) 霍兰德:人格类型理论

霍兰德是美国约翰·霍普金斯大学的心理学教授,长期从事职业咨询工作并成为了该领域的里程碑式人物。自20世纪70年代以来,霍兰德提出了一连串的研究假设与研究成果。其中,他的个性职业匹配理论(typology approach),又称为职业人格类型理论、人业互择理论等,主要体现在《职业选择》(Making Vocational Choice)一书中。他认为,一个人之所以选择某职业领域,基本上是受到其兴趣和人格的影响,生涯选择是个人在对特定职业类型进行认同后,个人人格在工作世界中的表露或延伸。自我和职业认知的比较,及后续的接纳或排斥是生涯选择中主要的决定因素。

人格类型理论的核心观点如下:

- (1) 职业选择是个人人格的延伸和表现,个人的兴趣类型即是人格类型。
- (2) 同一职业团体内的人有相似的人格,因此他们对很多的情境与问题会有相类似的反应方式,从而产生类似的人际环境。

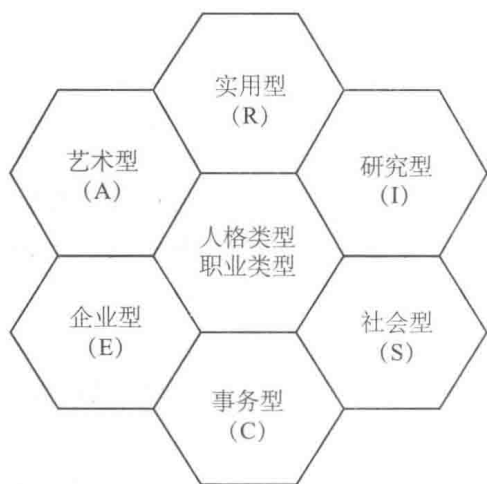


图 1-2 霍兰德的自我职业倾向测定量表

(3) 人可以区分为六种人格类型:现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。个人的人格属于其中的一种,人所处的环境也可以分为这六种类型。个人的人格与环境之间的适配和对应,是职业满意度、职业稳定性与职业成就的基础。

个人可以通过自我测定来发现自己的个性类型,并依据个性类型来选择相应的职业。霍兰德编制了自我职业倾向测定量表(SDS)作为人格类型和职业倾向测定的工具,具有较强的实用性。霍兰德的个性类型分类和测定量表可以作为职业咨询和职业选择的初步依据(图 1-2)。