

当代大学生职业课堂

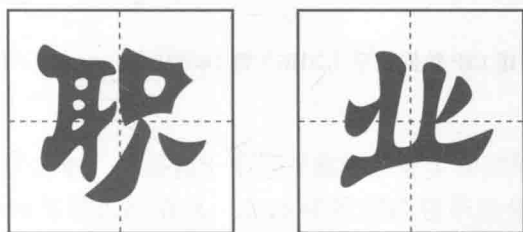
总主编 蔡昌卓

主 编 邓志平 周 杰



中国人民大学出版社

当代大学生



课堂

总主编 蔡昌卓

主 编 邓志平 周 杰

副主编 姚 荣 李久华 金云亮 廖 莎

编 委 (按汉语拼音排序)

韩 磊 黄 毅 金云亮 李 丹

李久华 廖 莎 马俊涛 韦玉敏

谢鹃霞 姚 荣 张 丽

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目(CIP)数据

当代大学生职业课堂 / 邓志平 周杰主编. —北京: 中国人民大学出版社, 2016. 8

ISBN 978-7-300-22996-6

I. ①当… II. ①邓… ②周… III. ①大学生—职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第140215号

当代大学生职业课堂

总主编 蔡昌卓

主 编 邓志平 周 杰

副主编 姚 荣 李久华 金云亮 廖 莎

编 委 (按汉语拼音排序)

韩 磊 黄 毅 金云亮 李 丹

李久华 廖 莎 马俊涛 韦玉敏

谢鹃霞 姚 荣 张 丽

Dangdai Daxuesheng Zhiye Ketang

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街31号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511770 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京中印联印务有限公司

规 格 155 mm × 235 mm 16 开本

版 次 2016年8月第1版

印 张 14.25

印 次 2016年8月第1次印刷

字 数 250 000

定 价 29.80 元

版权所有

侵权必究

印装差错

负责调换

序

就业是民生之本，关系到千千万万高校毕业生和他们的家庭。据人力资源和社会保障部发布的消息，2016年我国高校毕业生达765万人，比2015年增加了16万人；以高校毕业生为主的青年就业群体数量持续增加，将对就业产生很大的压力。当上大学还没有成为生活的第一需要的时候，大部分青年人选择上大学就是为了找一份理想的工作，但面对严峻的就业形势，这个简单愿望的达成也变得没有了保障。在这种形势下，就业便成了越来越突出的民生问题和普遍的社会问题。

在毕业生就业的过程中，高校应该而且能够做的事情有很多。人才是高校的“产品”，这种产品能否满足社会需求，就业率和就业质量是一个外在的标志；产品质量的高低，是看其是否受市场欢迎，从这个角度看，毕业生的就业率和就业质量又是高校人才培养质量的标志。高校毕业生步入社会以后，越是受人才市场欢迎、受社会认可，或者说越走俏，其个人的社会价值体现得就越充分，发展空间也就越大，高校的可持续发展能力也就越强。所以，高校教育者研究市场、分析社会，针对其需求生产和投放产品，也就是在高校内部进行专业改造、课程改革以培养出社会所需要的大学生就是一项长期的任务。

除了重视专业、学科与市场的对接以外，人才培养市场化的进程，必然催生就业指导与创业教育的课程化建设，这也是新时期赋予高等教育的新的使命。高校再也不能在学生就业的过程中置身事外，而要把毕业生的就业工作与高校自身的生存和发展密切联系在一起。

作为缓解就业压力的途径，国家层面上要协调推进就业政策和宏观经济政策及产业政策，创造更多的就业岗位；高校要大力开展职业教育，及早培养学生的就业观念、择业意识，还要提高大学生的创业能力，以创业带动就业。

结合高校的实际，按照教育部的统一要求，应该将大学生的就业指导设定为必修课程。我们组织一些在就业指导一线长期工作的老师编写的这

本书，主要分三篇：第一篇是生涯规划篇。它是职业实践的基础，只有规划好大学生活，规划好职业生涯，有了深厚的铺垫，才能在求职就业的道路上迈开坚实的步伐。第二篇是职业发展篇。主要介绍职业实践前的准备、职场适应和职业发展的一般要求。第三篇是创业创新篇。介绍创业应具备的基本要素，阐述创业与创新的关系，为准备创业的大学生提供一些借鉴。

本书主要作为在校大学生自读教材或作为就业指导课程的教学素材，也能为身在职场的年轻人提供一定的帮助。

本书必定存在诸多的不足之处，敬请读者朋友批评指正！

蔡昌卓

2016年5月于桂林

蔡昌卓，男，1962年出生，教授、博士，现任广西壮族自治区教育厅副厅长。

目 录

第一篇 生涯规划篇

第一章 生涯概述	3
第一节 生涯	3
第二节 生涯发展教育的内容与现状	7
第二章 大学生涯规划	15
第一节 大学生涯规划的意义	15
第二节 大学生涯规划的内容	20
第三节 大学生涯规划的实施	24
第三章 大学生职业生涯规划	31
第一节 职业与职业生涯	31
第二节 大学生职业生涯规划	39
第三节 大学生职业生涯规划制订	48

第二篇 职业发展篇

第四章 职业准备	63
第一节 国家政策与就业形势分析	63
第二节 树立正确的择业观	67
第三节 职业测评及职业理想	74
第五章 求职择业	89
第一节 求职决策	89

第二节	掌握就业信息及招聘程序	93
第三节	求职材料的准备	101
第四节	笔试与面试技巧	109
第六章	职业适应	121
第一节	认同新角色, 适应新环境	121
第二节	提升职场适应能力	128
第三节	劳动权益保护	131
第七章	职业发展	145
第一节	职业发展规划的含义	145
第二节	职业道德修养的提升	151
第三节	培养职业发展的综合能力	158
第三篇 创业创新篇		
第八章	积极响应全民创业的号召	169
第一节	创业	169
第二节	创业者和创业素质	177
第三节	创业准备	185
第九章	创业项目的选择与评估	193
第一节	创业机会的识别	193
第二节	创业项目选择的影响因素和原则	202
第三节	创业项目选择的一般步骤	210
第十章	创新与创业	215
第一节	创新改变世界	215
第二节	创新和创业的基本关系	217

第一篇

生涯规划篇

第六下 東京府、神奈川府、千葉府

第七下 新潟府、富山府、石川府

第八下 山梨府、長野府、群馬府

第九下 東京府、神奈川府

第十下 山梨府、長野府、群馬府

第十一 山梨府、長野府、群馬府

第十二 山梨府、長野府、群馬府

第十三 山梨府、長野府

第十四 山梨府、長野府

第十五 山梨府、長野府

第十六 山梨府、長野府

第十七 山梨府、長野府

第十八 山梨府、長野府

第十九 山梨府、長野府

第二十 山梨府、長野府

第二十一 山梨府、長野府

第二十二 山梨府、長野府

第二十三 山梨府、長野府

第二十四 山梨府、長野府

第二十五 山梨府、長野府

第二十六 山梨府、長野府

第二十七 山梨府、長野府

第二十八 山梨府、長野府

第二十九 山梨府、長野府

第三十 山梨府、長野府

第三十一 山梨府、長野府

第三十二 山梨府、長野府

第三十三 山梨府、長野府

第三十四 山梨府、長野府

第三十五 山梨府、長野府

第三十六 山梨府、長野府

第一章 生涯概述

【本章导读】生涯，通俗地说就是人生的各种经历，也就是从出生到死亡的整个过程。生和死是生命的边界，所以庄子说，“吾生也有涯”，欧榘甲的《新广东》中也有“将尽生涯，无复雄飞之想”。人作为一种高度社会化的生物，总是求新、求变、求发展的，只有对生涯进行有效的规划，人生才能实现更大的价值。本章融合了古今中外关于生涯规划的理论，介绍了生涯的定义、生涯教育、生涯发展及影响生涯的主要因素，让读者从理论上对生涯及其规划有所认识，从而更好地规划自己的人生。

第一节 生涯

一、生涯的定义

生涯，英语是 career。“生”，即“活着”；“涯”，即“边界”。广义上理解，“生”与一个人的生命相联系；“涯”，则有边际的含义，即指人生经历、生活道路和职业、专业、事业。人的一生，包含少年、成年、老年几个阶段，成年阶段无疑是最重要的时期。这一时期之所以重要，是因为这是人们从事职业生活的时期，是追求自我、实现自我的重要人生阶段，是人生全部生活的主体。

什么是生涯？在日常生活中的很多用语都会用到“生涯”一词。如用“他的教师生涯”来描述一个人做教师的过程，用“职业生涯规划”来描述一个人对自己的职业过程的计划等。就生涯的定义而言，每个学者对“生涯”都有不同的观点。

舒伯（Super，1957）最初将生涯定义为贯穿一个人整个工作生活历

程的全部职位发展序列，现在这一生涯定义已逐渐扩大到与工作无关的领域以及个人在生活空间中的角色。

韦伯斯特（Webster，1986）的观点是：生涯指一个人一生职业、社会与人际关系的总称，即个人终生发展的历程。

从上述关于生涯的定义可以看出，虽然生涯的概念因定义者的研究角度和时代的不同而发生着变化，但是从整体看来，生涯是指与个人终生从事工作或者职业等有关的活动过程；生涯的概念从原来的单指职业转变为指个人的经历。

目前，大多数学者所接受的生涯定义大都来自于舒伯 1976 年的观点：生涯是生活中各种实践的演变方向和历程，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。生涯也是人自青春期以至退休后，一连串有酬或无酬角色的总和。除了职业之外，还包括任何与工作有关的角色，如学生、退休者，甚至包含了家庭角色和公民角色，总之，生涯的内容是比较宽泛的，具有丰富的内涵。

二、生涯的特性

从生涯的含义来看，生涯有以下几种特性。

（一）终生性

生涯发展是一生当中连续不断的过程。生涯概括了一个人一生中所拥有的各种职位、角色。因此，生涯不是个人在某一阶段所特有的，而是终生发展的过程。

（二）独特性

每个人的生涯发展都是独一无二的。生涯是一个人依据自己的人生理想，为了自我实现而逐渐展开的一种独特的生命历程，不同的个体有不同的生涯，也许某些人在生涯的形态上有相似的地方，但其实质可能是完全不同的。

（三）发展性

人是生涯的主动塑造者。生涯是一个动态的发展历程，个人在不同的生命阶段有不同的企求，这些企求会不断地变化和发展，个体也就不断地成长。

（四）综合性

生涯以个人事业角色的发展为主轴,也包括了其他与工作有关的角色。生涯并不是个人在某一时段所拥有的职位、角色,而是个人在他一生中所有职位、角色的总和,这个总和不仅局限于个人的职业角色,也包括学生、子女、父母、公民等涵盖人生整体发展的各个层面的各种角色。

三、职业生涯

职业生涯是一个人的职业经历,它是指一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动,以及相关的态度、价值观、愿望等连续性经历的过程,也是一个人一生中职业、职位的变迁及工作、理想的实现过程。职业生涯是一个动态的过程,它并不包含在职业上成功与否,每个工作着的人都有自己的职业生涯。

职业生涯的含义曾随着时间的推移发生过很多变化。20世纪70年代,职业生涯专指个人生活中和工作相关的各个方面。随后,又有很多新的意义被纳入“职业生涯”的概念,其中甚至包含了生活中关于个人、集体以及经济生活等各个方面。

从经济的观点来看,职业生涯就是个人在人生中所经历的一系列职位和角色,它们和个人的职业发展过程相联系,是个人接受培训教育以及职业发展所形成的结果。

职业生涯是以心理开发、生理开发、智力开发、技能开发、伦理开发等人的潜能开发为基础,以工作内容为确定和变化,工作业绩的评价,工资待遇、职称、职务的变动为标准,以满足需求为目标的工作经历和内心体验的经历。

职业生涯是人一生中最重要的历程,是追求自我实现的重要人生阶段,对人生价值起着决定性作用。

四、生涯发展理论

生涯发展理论主要起源于20世纪50年代哈维·赫斯特(Harrey Hester)的发展阶段论和金斯·伯格(Jeans Berger)等人的职业发展理论,舒伯集差异心理学、发展心理学、职业社会学及人格发展理论之大成,进行了长期的研究,系统地提出了有关生涯发展的观点。1953年,舒伯根据自己“生涯发展形态研究”的结果,参照布勒(Bueller)的分类,将生涯发展阶段划分为成长期、探索期、建立期、维持期和衰退期五个阶段,

其中有三个阶段与金斯·伯格的分类相似,只是年龄与内容有所不同,舒伯增加了就业以及退休阶段的生涯发展,每个阶段都有着特定的特征,具体如表 1-1 所示。

表 1-1

舒伯的职业发展五阶段

阶段	年龄	时期	特征
阶段一: 成长阶段	0~10 岁	幻想期	以需要为主要考虑因素,从外界感知到很多职业,对自己觉得好玩和喜爱的职业充满幻想并进行模仿
	11~12 岁	兴趣期	以兴趣为主要考虑因素,理解、评价职业,开始做职业选择
	13~14 岁	能力期	开始考虑自身条件和喜爱的职业是否相符,有意识地进行能力培养
阶段二: 探索阶段	15~17 岁	试探期	综合考虑需要、兴趣、能力及机会,作暂时的决定,开始择业尝试
	18~21 岁	过渡期	进入就业市场或专业训练,更重视现实,并开始实施自我规划,将一般性的选择转为特定的选择
	22~24 岁	试验期	职业初步确定,并试验其成为长期职业生活的可能性
阶段三: 建立阶段	25~30 岁	选择期	为改善工作和职位而不断进行调整,以求早日立业
	31~44 岁	稳定期	致力于工作上的稳固,大部分人处于最具创意时期,由于资深往往业绩优良
阶段四: 维持阶段	45~64 岁	维持期	升迁和专精阶段,个体已不考虑变换职业,只希望维持已经取得的成就
阶段五: 衰退阶段	65 岁以上	衰退期	由于生理及心理机能日渐衰退,个体不得不面对现实,从积极参与到隐退。同时,注重发展新的角色,寻求不同方式以替代和满足需求

舒伯认为,这五个职业生涯阶段的每一阶段都有一些特定的发展任务需要完成,每一阶段需达到一定的发展水准或成就水准,而且前一阶段发展任务的达成与否关系到后一阶段的发展,因此每一阶段都需要认真对待。

第二节 生涯发展教育的内容与现状

一、生涯教育的提出

1971年1月23日,由美国联邦教育总署署长马兰第一次提出了生涯教育(Career Education)的概念。提出的背景是在20世纪60年代,美国的失业率超过8.1%,失业问题成为美国公众最关心的问题。而高失业率的原因引起公众的争议,一种意见认为,经济增长的缓慢使得工作机会负增长,另一种观点是在工作机会充足但技能要求过高的工作机会面前,现有的劳动力资源无法满足工作的要求。争议的结果是美国的教育总署提出了生涯教育应当改革的11点理由(赫特,1974):

(1)大多数人的基础教育还不够,不足以满足迅速变化的社会要求。(2)很多学生包括仍在读的和辍学的学生,不明白他们在学校所学和他们离开学校后所从事的工作之间的关系。(3)当前的美国教育满足了一部分能够接受高等教育的人的需求,但是没有同样关注那些大量的没有机会进入高等教育院校接受教育的人的需求。(4)美国教育的发展已经跟不上工业迅速发展所带来的职业需求的变化。如果将劳动力的质量和工作的需求相比较,我们发现存在着与工作要求不适应的情况,那就是教育过度的人和教育不足的人的数量同时存在着。(5)学生无论是从中学还是大学毕业进入社会工作时,都还没有接受过职业技能、自我理解、职业决策或工作态度等这些内容的教育,而这些内容的教育对于学生从学校到社会角色转型的成功是非常关键的要素。(6)教育体系中,女学生的生涯教育的特殊性没有得到充分重视。(7)成人的继续教育和终生教育的需求在现行教育体系中也并没有得到满足。(8)社会上的青少年和成年存在着规划教育之外的其他学习的要求,这种不断增长的学习需求也没有得到充分重视。(9)社会教育体系中的主要角色没有得到充分的机会在教育政策制定的过程中发挥作用。(10)美国现行的教育制度不能充分满足少数民族和经济不发达地区的教育需求。(11)中学后的教育没有得到充分的重视。

虽然已经过去了40多年,但是目前我国国内劳动力市场的状况和当时的美国有很多相似之处。我国的基础教育、高中和高等教育的体制与工作市场的要求还有一定的距离。中国的发展越来越融入经济全球化的进程中,参与全球的经济竞争,也将接受来自国际劳动力市场的规则、要求和培训机制。在中国加入WTO之后,中国的劳动力市场与国际劳动力

市场的结合更为紧密，也将接受来自更大范围的人才竞争。

二、生涯教育模式

马兰在 1971 年正式提出生涯教育概念之后，很多人便努力将他的概念推行为一些实践性的模式。这些生涯教育模式在联邦政府或者各州都有实施。尽管这些不同的模式现在已经被融合在学校或一些机构的应用体系中，但是如果我们能了解它们最初的模式，了解它们的演化和当时的应用背景，或许能从中得到某些启示。

下面对美国的四种生涯教育模式做一些介绍。

（一）学校本位或广义的生涯教育模式

希望将生涯模式的主题注入从幼儿园到 12 年级学校教育的课程中，赋予教育新的机制和活力，并使学生从学校教育中获得如下成效：

1. 以工作为取向，与社会接轨的自我概念；
2. 从工作的经验中获得对于工作、学校、社会的满意度和客观态度；
3. 获得自我尊重、自我信任、毅力、自主和富于想象力等个人特质；
4. 理解劳动市场和教育之间的实际关系；
5. 具备个人工作状态或继续求学的能力。

（二）雇主本位或经验本位模式

这种模式的设计是为了满足 13~18 岁的青少年学生在他们现有的教育环境之外的学习要求。这种模式与学校本位模式不同，认为一些学生从正规的教育结构辍学并需要一种不同的方式来获得基本的学业技能、自我理解、职业认知和职业准备等知识。这种模式认为学生应当从社会中学习，让社会提供学生工作机会，学生在与社会的接触中增长经验。在社会提供的学习过程中特别是在成人工作的领域中，学生可以得到个别的课程训练、工作认识、协作和其他学习机会。

（三）家庭本位模式

这种教育模式最先是提供给那些不能外出工作的成人，或曾经有一段时间在家抚养孩子，等孩子长大到一定程度后又考虑重新走上工作岗位的妇女这两类人群。这种模式将家庭作为教育中心，并通过一些特殊的设施来达到教育的效果，如通过生涯教育电视节目来帮助这些人学习必要的技能，提供职业机会信息，并进行必要的求职技巧的指导；运用家庭和社区教育体系，利用电视、广播和其他方式来实施教育计划。

(四) 边远地区本位模式

这种模式应用在边远和经济不发达地区。它不仅仅培训持家的技能,还为参加者及其家庭提供完整的培训服务,包括日间护理、小学和中学的基础教育、职业和技术教育、为人父母的教育、家庭生活帮助、医疗服务、福利服务、咨询服务等。

三、正常生涯发展

有几种理论主要重视的是描述正常发展者的生涯决策是如何演变的。对正常生涯发展给予的理论阐述似乎遵循了以下三条一般思想路线中的一种。舒伯(Super, 1953, 1963a)基本上是根据人类发展的一般概念描述生涯行为,强调自我概念是如何形成的。根据舒伯的观点,生命的每个阶段都有其对人类行为的特殊强调,包括对其职业行为的特殊强调。

霍兰德理论和结构取向理论都强调职业行为的情景性观点。结构取向认为,正常的生涯发展必须在其情景决定因素的背景中来考察它,如社会阶级关系、经济社会和职场的组织。而对霍兰德理论来说,重要的情景决定因素似乎更多地在于个体对其职业世界知觉的组织,以及他如何最佳地与职业世界相互作用。因此,按照霍兰德的观点,年轻人可能会形成各种工作所涉及的活动对象(刻板印象),然后努力把这些印象整合起来,形成他如何适合这个世界的看法。而且,按照霍兰德的观点,类型产生类型,即双亲环境和遗传特征非常强烈地影响孩子的个体类型。这不是说父母完全决定了孩子的类型,但由于父母会根据朋友、场所、活动、价值观等来创设环境,父母在孩子的人格代码的确定中起到了非常大的作用。除此之外,霍兰德认为的决定因素也可能包括诸如社会阶级关系和人格发展等因素,正如其他理论所强调的那样,这些因素进一步反映了其父母的影响。

在描述个体在正常环境中应该如何发展方面,生涯发展社会学习理论作了深入细致的探究。社会环境、教育环境和经济环境,以及学习与强化史、遗传因素,都是正常生涯发展的组成部分。同样,戴维斯和勒夫奎斯特的理论取向拥有像社会理论那样的优点,即从理论上详细地说明正常发展的个体。

其他理论取向,如人格取向、特征因素取向、个体类型取向、需要和价值取向,在对正常生涯发展进行描绘方面都有着概念上的真正缺陷。这些理论取向中的任何一种都体现出的唯一概括化观点就是特质因素群体的观点,即那些同样具有某些特质的人会从事类似的职业。然而,它未能描述这些人是如何聚集在一起的。确切地说,这些取向可能是建立在生涯行

为的发展性思想路线之一的基础上。他们说明了个体的人格模式一旦形成,人格可能会影响生涯行为或与生涯行为相关。

几乎没有理论试图预测具体的职业选择。较为典型的是,这些理论预测如何进入一般领域、这些领域的人格要求、与职业有关的方式塑造人格的影响因素、对生涯发展很重要的不同年龄水平的行为。实际上,这些理论强调的都是与职业偏好、选择、成就、满意度相关的人类行为的非能力方面,几乎不直接关注生涯行为中能力倾向的作用。

四、生涯发展中的问题

在一个人能够辨别生涯如何出错之前,他必须形成某些清晰的、什么是错误导向的生涯发展观点。比如它可能是指职业决策犹豫、冲突、失败和与个体情况不一致的选择。按照发展理论的观点,当个体未能与其文化要求或者与其同龄伙伴保持步调一致时,生涯发展就会出错。完成必要的现实测验任务的能力、成熟时间观的行为、延迟欲望满足的能力、达成妥协的能力、认同合适的成人榜样的能力都很重要。如果这些能力在青春期末能实现,个体将持续处在不能令人满意的生涯中或将从事令人不快的职业。

一般而言,如果个体的心理发展不充分,那么生涯发展进程也不会顺利,这一点是公认的。不幸的是,许多理论都未能以理论术语阐明生涯发展是怎样导向错误的。从舒伯的著作可以推导出,成熟问题一般是与特定年龄水平所需职业发展任务的适当绩效有关。同样,在描述自我概念的形成过程中,哪些因素可能会导致自我概念的扭曲,这些扭曲可能会对生涯行为造成什么样的影响,舒伯为得出这些问题的推导性结论开辟了道路。

霍兰德的理论非常清晰地阐述了糟糕的生涯选择是如何作出的。霍兰德根据生涯事件中的冲突和决策犹豫探讨了这一问题。如果是典型的人格类型导致职业决策受到阻碍,而且没有强有力的、次典型的个体倾向在强度上几乎相等,职业决策冲突也会产生。就能力而言,如果个体不能准确地评价个人才能,因此在其层次等级上上下下波动,那么就会作出糟糕的选择。这样的个体要么立志追求可能与其典型倾向一致但太过困难的生涯,要么可能选择不能充分发挥其才能的生涯。

社会学习理论取向和工作调适理论,都描述了生涯决策和发展中的问题是如何形成的,并合理地提出了一些处理这些问题的干预措施。就此而言,在提出干预措施方面,社会学习理论取向要比戴维斯与勒夫奎斯特的理论取向更强一些。社会学习理论意味着各种干预措施,如训练、咨询、