

全国教育科学“十一五”规划教育部重点课题“基于职业生涯理念下提升大学生就业能力的策略研究”

大学生 就业力培养 与职业发展

许晓辉 王庆波◎主编



辽宁人民出版社

大学生就业力培养 与职业发展

许晓辉 王庆波◎主编



辽宁人民出版社

©许晓辉 王庆波 2013

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生就业力培养与职业发展 / 许晓辉,王庆波主
编.—沈阳:辽宁人民出版社,2013.3

ISBN 978-7-205-07593-4

I. ①大… II. ①许… ②王… 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(2013)第 049258 号

出版发行:辽宁人民出版社

地址:沈阳市和平区十一纬路 25 号 邮编:110003

电话:024-23284321(邮购) 024-23284324(发行部)

传真:024-23284191(发行部) 024-23284304(办公室)

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

印刷:沈阳天正印刷厂

幅面尺寸:170mm × 240mm

印 张:19.25

插 页:1

字 数:350 千字

出版时间:2013 年 3 月第 1 版

印刷时间:2013 年 3 月第 1 次印刷

责任编辑:王丽竹

封面设计:先知传媒

版式设计:王珏菲

责任校对:王晓秋

书 号:ISBN 978-7-205-07593-4

定 价:40.00 元

法律顾问:陈光 咨询电话:13940289230

编委会

主 编：许晓辉 王庆波

副主编：(按姓氏笔画排名)

于长海 王 振 王仲德 李桂红

张 冰 金宝莲 赵永吉 袁 玲

章洪丽 蹇东伟

序 言

高校毕业生是宝贵的人才资源，做好大学生就业创业工作，关系实施人才强国战略和全面建设小康社会的全局，关系广大青年学生的切身利益，关系高校和社会的稳定。当前和今后一个时期，伴随着经济结构调整和教育体制改革的深化，大学生就业形势比较严峻，就业压力普遍增大，已成为大学生迫切需要解决的实际问题。充分认识大学生就业创业的重要意义，提升大学生就业力，是高校解决大学生实际问题，是贯彻和落实《中共中央 国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》的重要举措，也是落实中共十八大报告中提出的“要推动实现更高质量的就业，加强职业技能培训，提升劳动者就业创业能力，增强就业稳定性”的具体体现。

随着我国高校招生规模的不断扩大，毕业生数量逐年增加，就业问题日益突出，从2001年起，毕业生就业率逐年下降，初次就业率在70%左右，每年有几十万至上百万大学生找不到工作，这不但与我国实施科教兴国、发展经济的战略相违背，而且会影响我国的政治稳定、经济发展和社会进步。一方面毕业生人数越来越多，一些毕业生降低了期望值仍找不到工作；另一方面，却有不少企业提高了相关待遇却找不到满意的毕业生。一方面企业抱怨大学生的职业道德和工作能力差，另一方面学生频繁跳槽，工作情况不佳，缺乏工作后劲，体会不到工作的成就感和快乐。究其原因，是大学生就业力不同程度缺失所致。所谓就业力，即毕业生的就业能力，是指大学毕业生在校期间通过知识的学习和综合素质的开发而获得的能够满足社会人才市场需求、实现就业理想，并在今后社会职业活动中实现自身职业发展目标的本领以及可持续发展能力。

本课题研究表明，大学生就业能力主要分为十类，即领导能力、资源掌控能力、良好品德能力、创新能力、心态调节能力、实践能力、专业能力、获取资格认证能力、交往与沟通能力、职业抉择能力。就业力是基础的职业素质，是让大学生保持就业的能力。一个学生，如果能顺利地找到一个岗位，而且，这个岗位符合他一生的规划，这就是拥有了就业力。加强学生的基础职业素质培养，提升大学生就业力，能够帮助大学生们建立起学校与企业之间的桥梁，



在较短的时间内完成从学生到职业人的转变。首先，求职能力能够帮助大学生从容应对在求职过程中遇见的困难，这需从行业知识、职业规划、求职技巧等方面来进行就业指导培训；其次就是在通过努力获得了就业机会之后，怎样能够适应新的环境，这就需从高效团队、有效沟通、职业素养、任务执行、工作方法、时间管理、压力管理等方面进行基础职业素质方面的培训；再次则是怎样能够尽快进入工作状态。因此，应有针对性地进专业技能培训，以弥补所学的专业知识与用人单位特定岗位所需要的实际专业能力之间存在的差距。

本书以“大学生就业力培养、大学生职业发展”为两大模块，详细地阐述了就业力的理论、我国的就业形势和制度、就业的准备、求职方法和技巧、就业程序、修炼职业素质、提高职业技能等内容，体系完整、内容丰富。本书既有理论概括，又有案例引导、思考实作，融理论、知识、趣味和思维创新于一体，对高等学校大学生顺利就业、适应社会和个人价值的充分实现具有较强的指导意义。

编者

2013年3月

目 录

序言	1
第一章 大学生就业力与就业	1
第一节 大学生就业力概述	1
一、就业力基本概念	1
二、就业力含义的发展历史	3
三、大学生就业力特点分析	5
第二节 大学毕业生应具备的就业力结构	5
一、专业能力	6
二、适应能力	7
三、竞争能力	9
四、情商	11
第三节 就业力与就业	13
一、当前大学生就业现状	14
二、大学生就业力现状	15
第二章 大学生就业与择业	21
第一节 大学生就业与择业概述	21
一、就业的概念	21
二、大学生就业重大的现实意义	21
三、大学生择业	22
四、就业过程中的一些问题	27
第二节 大学生就业程序	30
一、就业的基本程序	30
二、就业管理部门的工作程序	31
三、用人单位的招聘程序	35
四、就业前的准备	36
五、就业基本常识	39



第三节 大学生就业途径	41
一、求职途径	41
二、大学生择业基本类型	44
 第三章 高校大学生就业力开发路径	60
第一节 调整高校学科专业结构	60
一、学科专业结构调整的必要性	61
二、高校学科专业结构调整策略	62
第二节 强化大学生的基本素质	68
一、大学生综合素质的基本内容	68
二、提升大学生综合素质的原则	69
三、大学生综合素质提升的途径	70
第三节 增强大学生的竞争意识	84
一、竞争意识的内涵	84
二、指导大学生树立正确的竞争意识	84
三、建立有效的竞争机制	88
四、建设一支具有竞争意识和竞争能力的教师队伍	88
第四节 建立大学生就业指导体系	91
一、高等学校就业指导要转变五个观念	91
二、高等学校的就业指导要准确定位	93
三、大学生就业指导应坚持做到“六个结合”	94
四、高等学校的大学生就业指导实施途径	97
 第四章 大学生职业生涯规划设计	105
第一节 职业生涯规划概述	105
一、职业生涯规划概念	105
二、职业生涯规划基本理论	105
三、大学生职业生涯规划的意义	123
四、影响大学生职业生涯规划的因素	124
第二节 大学生职业生涯规划的原则与方法	126
一、大学生职业生涯规划的原则	126
二、大学生职业生涯规划的基本方法	127
第三节 大学生职业生涯规划的实施	130
一、大学生职业生涯规划内容与步骤	130

二、大学生职业生涯规划书的制定	135
第四节 大学生职业生涯规划存在的问题及应对策略	142
一、大学生职业生涯规划存在的问题	142
二、大学生职业生涯规划问题的应对策略	143
第五章 求职方法和技巧	147
第一节 求职材料的准备	147
一、求职自荐信	147
二、个人简历	150
三、推荐表	154
四、学习成绩单	154
五、各类证书以及获奖	154
六、其他证明材料	155
第二节 求职方案评价与决策	155
一、求职方案的评价因素	156
二、求职方案的评价原则	157
三、求职方案评价的方法	158
第三节 求职礼仪	165
一、面试前的礼仪	166
二、面试中的礼仪	168
三、面试后的礼仪	171
第四节 面试的方法和技巧	172
一、面试的种类及内容	172
二、面试的准备及需要注意的问题	173
三、面试时回答问题的技巧	175
四、面试结束的后续工作	176
五、面试时常见问题及回答思路	177
第五节 笔试的方法与技巧	179
一、笔试的种类	179
二、笔试前的准备	182
三、笔试的技巧	183
第六章 探索职业世界	185
第一节 职场的发展与变化	185



一、我国就业市场的总体形势和面临的挑战	185
二、我国就业市场发展变化趋势	197
第二节 认识组织环境	204
一、组织环境与职业发展	205
二、职业教育和职业发展	211
第三节 获取职业信息	213
一、职业信息的含义	213
二、社会职业分类	214
三、职业信息的采集渠道	218
四、正确处理职业信息	222
第七章 修炼职业素质	226
第一节 职业素质界定	226
一、职业素质的定义	226
二、职业素质的基本特征	227
三、职业素质的构成	228
四、职业素质测评	237
第二节 择业心态的培养	238
一、大学毕业生树立良好择业心态的必要性	238
二、大学生在求职择业中的几种不良心态	239
三、导致学生不良心态的原因	240
四、大学毕业生良好择业心态的培养	241
第三节 社会适应性培养	243
一、社会适应性对于高校培养人才的重要意义	244
二、当代大学生在适应社会过程中表现出的矛盾与困惑	245
三、增强大学生社会适应性的对策	246
第四节 职业道德的培养	248
一、职业道德的内涵	248
二、职业道德的具体规范	249
三、职业道德的培养	253
第八章 提高职业技能	256
第一节 求职能力的培养	256
一、职业选择能力	256

二、信息搜集能力	258
三、职业角色转换能力	260
四、规避求职风险的能力	264
第二节 专业能力的培养	266
一、专业学习的提高	266
二、专业知识掌握	268
三、专业技能的操作	269
第三节 创业能力的培养	271
一、创业能力	271
二、提高大学生创业能力的实现途径	273
第四节 职场沟通能力的培养	277
一、与领导沟通的方法	277
二、与同事沟通的方法	280
第五节 自我管理能力的培养	282
一、自我时间管理	282
二、自我行为管理	283
三、自我心理健康管理	284
四、自我印象管理	286
第六节 团队合作能力的培养	288
一、团队合作	288
二、团队合作能力	289
三、团队合作必须具备的要素	290
四、如何培养学生的团队合作能力	291
后记	294

第一章

大学生就业力与就业



近年来，高校毕业生低就业率已成为困扰政府、高校及大学生的一个现实问题。低就业率的一个重要原因就是大学生就业力低下，造成大学毕业生找不到合适工作、企业找不到合适人才的“结构性矛盾”。要从源头解决这个问题，必须提高大学生的就业力。

第一节 大学生就业力概述

一、就业力基本概念

我国对高校毕业生就业力问题的研究起步于 20 世纪 90 年代。许多文献对就业力做了研究，然而许多人对就业力的概念只有一个模糊的认识，用于多处并被表达为不同的含义，经常被曲解。就业力概念的不确切和混乱使用，给相关研究带来很多不必要的麻烦。

由于视角和侧重点不同，学者们对就业力的理解也不同。有的重点考虑劳动力市场的形势及政府、公司的责任，有的注重考虑劳动力市场的潜力及职业技能，有的聚焦于组织中就业力的可能性应用，有的侧重于指导个体形成和发展职业生涯能力，等等。因此，未能形成统一的看法。目前，对就业力的典型理解有以下几种：

《维基百科全书》中认为，就业力是指“能获得初次就业、保持就业以及在必要时获得新就业的能力”，其本质是“个人在经过学习过程后，能够具备获得工作、保有工作以及做好工作的能力”，即就业力是获得及持续完成工作的能力；Buck 和 Barrick（1987）则将员工就业力视为雇主资产的内在特质，而不是技术能力；Gaspersz 和 Ott（1996）认为，就业力表现为个体具备的能力与劳动力市场要求的能力的对应关系，包括保持灵活性的意愿和对劳动力市场的熟悉程度。



Thijssen (1998) 从以下三个层面来理解就业力：核心定义、拓宽定义和全包含定义。核心定义即个体在给定的劳动力市场中获得职业成功的潜力，这里就业力只考虑了劳动者本身能力，未考虑劳动者愿望、态度和环境条件；拓宽定义则包含了个体在不同的工作中获得成功的学习能力、潜力和愿望；全包含定义中，就业力除了包括全部个体特征外，还包括环境因素和实现条件，如企业培训等影响就业力的因素。Lell Harvey (2001) 认为，就业力是一种展现某种特质的倾向，这种特质被雇主认为在提升其组织未来的效能方面是必须的；Fugate (2001) 将就业力视为个体在职业期间确认和实现在组织内部和组织外部职业机会的能力；Grip、VanLoo 和 Sanders 认为，就业力内涵的核心来自被雇用者预先的意愿和能力、组织制度条件和保持对劳动力市场的吸引力，并将就业力定义为：在有效的人力资源策略的促进作用下（制度因素），个体保持对劳动力市场吸引力的技能和意愿（供给因素），使其能够对目标和工作环境做出预先反映（需求因素）。

无论哪种解释，都隐含了就业力的个人因素和环境因素，就业力是指个体在特定社会经济条件下的劳动力市场上行为的结果，是个人与环境互动的结果。首先，就业力的主体是个人，每个个体都拥有。其次，就业力形成于个体职业生涯中，体现于个体职业生涯始终。再次，就业力是个体在职业生涯中永续实现自我的能力，包含了获得和保持就业状态所需的一系列素质、能力和技能因素。

我们认为，大学生就业力是大学生成功地获得工作、保持工作以及转换工作时所具有的知识、技能及各种个性特征的集合。在构成要素上，主要包括三个层面：一是知识结构。知识不等于能力，但能力的形成离不开知识的积累。知识结构是学生能否持续发展的基础，也是构成就业力的重要组成部分。二是能力结构。包括专业能力和专业外能力。专业能力是指学生在校期间所掌握的有关专业和学科的基本理论和方法及运用它指导实践的能力。专业外能力包括人际交往、组织协调、社会适应、信息处理、团队协作等方面的能力。能力结构是构成就业力的核心部分，也是检验高校办学质量的硬性指标。三是心理品质。心理品质是构成就业力的基础，也是用人单位选用人才的重要标准。它具体包括诚实守信、吃苦耐劳、敬业精神、责任感、主动性、上进心、心理承受能力及思想道德修养等。从本质上来讲，就业力具有三个方面的特征：一是主体性。就业力是主体在寻求就业机会和职业发展过程中所表现出来的个体能力，充分体现了主体的知识结构、工作技能、心理品质等方面的倾向。二是发展性。就业力不是与生俱来的，而是在长期的知识积累、技能训练、素质提高基础上形成的，是可以适当途径进行培养和提升的。三是综合性。就业力

不单纯指某一项技能而是由多种因素构成的复杂体系。它既包含具体的能力,也包括能力范畴外的个人特质与态度。评价就业力水平的高低,是指各种就业力要素综合起来能否适应就业形势的要求,而不是单纯指某一种具体能力的强弱。

二、就业力含义的发展历史

就业力概念最早是由英国 Beveridge (1909) 首先提出的,并在美国得到了进一步发展。到 1998 年, Gazier 对就业力做了系统的研究,并将就业力含义分为 8 种类型。

“二分法就业力”,19 世纪初出现于英国和美国。为了辨别哪些劳动者是需要被替代的(不能雇用的,如年老的),哪些劳动者是正在寻找工作的人(可以雇用的),Gazier (1999) 将可雇用的和不可雇用的就业力称为“二分法就业力”。

“社会医疗就业力”,19 世纪 50 年代中期出现于美国 and 英国。二战后缺乏大量的熟练技工,企业招募专注于一些弱势群体,就业力的关注焦点为弱势群体,如体力上的、精神上的或社会上的无能者。

“人力政策就业力”,19 世纪五六十年代出现于美国。当时,就业力是指被雇佣的潜力,由个人就业经历决定,主要依靠个人态度测量就业力并依此信息提高劳动力市场配置。19 世纪五六十年代,就业成为当时美国宏观经济发展的首要问题,美国政策从弱势群体的关注扩大到所有就业群体,收集大众的就业潜力信息,通过制定政策影响人们对就业的态度和发展自我认知、提升就业能力等方式,帮助人们在劳动力市场恢复自信心,挖掘就业潜力,实现充分就业。

“流动就业力”,19 世纪 60 年代出现于法国,主要缘于当地和国内劳动力市场的需求。

“劳动市场绩效就业力”,出现于 19 世纪 70 年代。经济的衰退,使就业变得更加困难。就业力被认为是个体或特定群体基于自身人力资本的对未来劳动力市场产出、回报计算的根据。就业力的重点也从关注态度转移到关注个体职业方面知识和技能及他们的劳动力价值上,包括对自身可能性、在劳动力市场上的位置及就业形势等的认识。Hoyt (1978) 提出了可迁移技能,认为可迁移技能能够在很多不同工作形势中维持个体的价值,它不仅是找工作所必需的,对维持就业和以后能够换到其他工作都很重要,包括社会和关系技能。由于经济衰退导致就业困难,人们也逐渐意识到就业力的重要性,而就业力也被视为劳动者基于人力资本的未来劳动力市场的收益。



“主动就业力”，19世纪80年代末出现于北美和欧洲国家。随着终身雇用制度的消亡，组织和个人都认为，成功的职业发展有赖于可迁移技能和个体灵活性的发展，从而在适当时机利于个人进一步发展，因此，就业力的关注焦点又转为对个体的关注。随着经济活动灵活性的加大，就业力成为个体应对工作情景不断变化所需的特征，包括态度、知识和技能等，并被认为是个体在劳动力市场绩效中的重要决定因素。劳动力市场的发展使个体不得不面对职业生涯的不连续性，此时，个体就业力等同于他所有累积技能的可销售性。

“交互就业力”，出现于北美并于19世纪80年代末国际化。在流动就业力提出的基础上，认为个体就业力与市场的竞争者有关，并与当地和国家劳动力市场需求、劳动力市场的政策和制度以及市场经济形势也有较大的关系。因此就业力的概念整合了其他方面的含义，包括劳动力市场情况、对劳动力市场情况 and 公司政策的认识等。Outin（1990）认为，就业力包含四个维度的结构：一是个体特质、职业相关技能、劳动力市场状况；二是政府、雇主的培训政策；三是个体在劳动力市场中维持活跃状态的可能性；四是政府、雇主和个体共同承担就业力的提升责任。

“综合就业力”，这是当代流行的概念。在知识经济和创意经济时代，员工的创新对企业的发展至关重要，就业力表现为员工的发展与企业的发展并存。

Gazier 将前7种就业力类型划分为三个发展阶段：

第一阶段源于19世纪初的“二分法就业力”，只是将个体区分为具备就业能力和不具备就业能力两类，而不是劳动力市场政策。而在现代劳动力市场模型研究中，人们认为，个体失业主要缘由是技术革新。

第二阶段包含“社会医疗就业力”、“人力政策就业力”和“流动就业力”，统计学家、社会工作者和劳动力市场政策制定者经常使用。前两者重点是确定和衡量个体特征与劳动力市场工作需求之间的差距；流动就业力几乎只限于法国使用，是个激进的选择，集中于劳动力市场的需求、宏观经济变革和关键经济的吸收率等方面。

第三阶段包含“劳动市场绩效就业力”、“主动就业力”和“交互就业力”。前两者强调个体的责任，而交互就业力则既强调了个体的适应，同时也强调集体/互动优先。此前的各种就业力类型看待问题过于片面和静止，“劳动市场绩效就业力”仍然是政策基本组成部分的评价，而“主动就业力”保留了人力资源开发思维的有限作用。Gazier认为，在劳动力市场政策中交互就业力概念已形成共识，跨越就业中的障碍不只是个体面对的问题。然而，当前就业力概念的应用，至少在劳动力市场政策中，往往严重依赖个体劳动力供应方。另外，综合就业力，不仅强调个体的适应，更强调与周围环境的互动，由

个体、教育领域、企业和政府共同承担提升就业力责任。

三、大学生就业力特点分析

(一) 大学生就业力是系统化的就业竞争优势

人在社会中活动或者工作,需要多方面的能力和素质,社会对于人才要求是全方位和综合性的,求职者就业力的高低体现在多方面,大学生就业是个人综合能力和素质能够胜任某职位的一个集中体现,是大学生长期保有和实现职业生涯长期发展的就业力的集中体现。

(二) 大学生就业力具有差异化的特点

一是社会职位的差异化。社会分工的不同造成社会职位的要求千差万别,即使同样的一个职位不同的单位要求也不一样,对于求职者来说,每一个职位都是差异化竞争的结果。二是大学生个体的差异决定了就业力的差异化。世界上没有完全相同的人,每个人都有自己独立思考的能力,即使相同能力和素质的人在同样环境下的表现也可能完全不同,大学生求职者个体的差异化最终决定了就业力的差异化。

(三) 大学生就业力具有相对性的特点

大学生就业力是体现在相对于某一职位而表现出来的适应性,由于外部环境的影响和自身内部因素的变化性使就业力存在相对性,是一个相对概念。一是职位的相对性。对于不同的职位要求具备的能力素质不同,所体现的大学生就业力也就不一样。二是就业的相对性。就业力的高低主要体现在就业中,大学生就业力是相对于适应某职位的适应性,就业力高低是相互比较的结果。三是时间的相对性。就业力体现在求职者和职位在某个特定时间和环境的情况相对应,时间的变化能够引起大学生能力素质的变化,或者由于外部环境的变化,就业力也会产生变化,主要体现在求职者和职位适应性的变化,就业力在时间上具有相对性。

第二节 大学毕业生应具备的就业力结构

就业力的培养要紧贴市场对人才素质的需要,形成具有支撑性、发展性的核心能力。就业力的培养主要注重以下几个方面:



一、专业能力

就业能力的高低直接影响就业结果，可以说，专业能力与就业力强弱成正比。专业能力指从事职业和创业活动所必需的知识和技能，以及运用已掌握的知识和技能解决职业工作中实际问题的能力。

专业能力是人们从事某一特定社会职业所必须具备的能力和本领。专业能力是能力培养中最基本也是最重要的能力。专业能力是影响就业力的重要因素。精通专业知识和技能是适应社会生活、对社会有所贡献所必需的素质。一般来说，就业后能否很快适应专业工作要求、取得用人单位领导和同事们的认同，首先与其掌握专业知识技能的状况密切相关。专业知识技能的水平越高，就越能胜任工作和发展工作，越有利于工作中各种关系的处理，更利于形成良好的职业发展循环。专业能力包括以下方面：

（一）合理的知识结构

专业知识和相关知识的掌握能力历来为人们所重视，也是用人单位选人最重要的依据，只有具有广博扎实的专业知识和相关知识，在实际工作中才能驾轻就熟，得心应手，才能运用所学知识去开拓创新。

但知识的学习与学习能力的培养也很重要，一定要注重知识的结构。知识经济时代的核心思想是把知识作为职业发展的重要因素，这是因为一个人所具有的能力与他们掌握的知识、技能是相互联系和制约的，而人的能力又直接决定其职业状态，所以最终是以知识增进职业进程的。

（二）过硬的专业技能

专业技能包括智力技能和操作技能，体现的是一种实际工作能力和岗位能力。智力技能是在大脑内部借助于内部语言，以缩减的方式对事物的印象进行加工改造而形成，它以抽象思维为主要特征。能力的操作过程，无论是机械的还是非机械的，是自动化的还是非自动化的，是熟练的还是非熟练的，都是在智力的指导、支配和调节下进行的，包括观察力、注意力、记忆力、想象力等一般能力。智力技能的形成，对于解决生产中的难题、进行技术更新改造以及从业人员开创性个性品质的养成，具有很大作用。

操作技能是由一系列外部动作构成的，是经过反复训练形成和巩固起来的一种合乎规则的随意行动方式。操作技能是专业技术能力的有机组成部分，也是形成专业综合能力的基础。掌握操作技能要通过对动作的认识、联系达到协调完善三个阶段，操作技能虚拟训练总要通过认识动作样板、了解动作程序、