

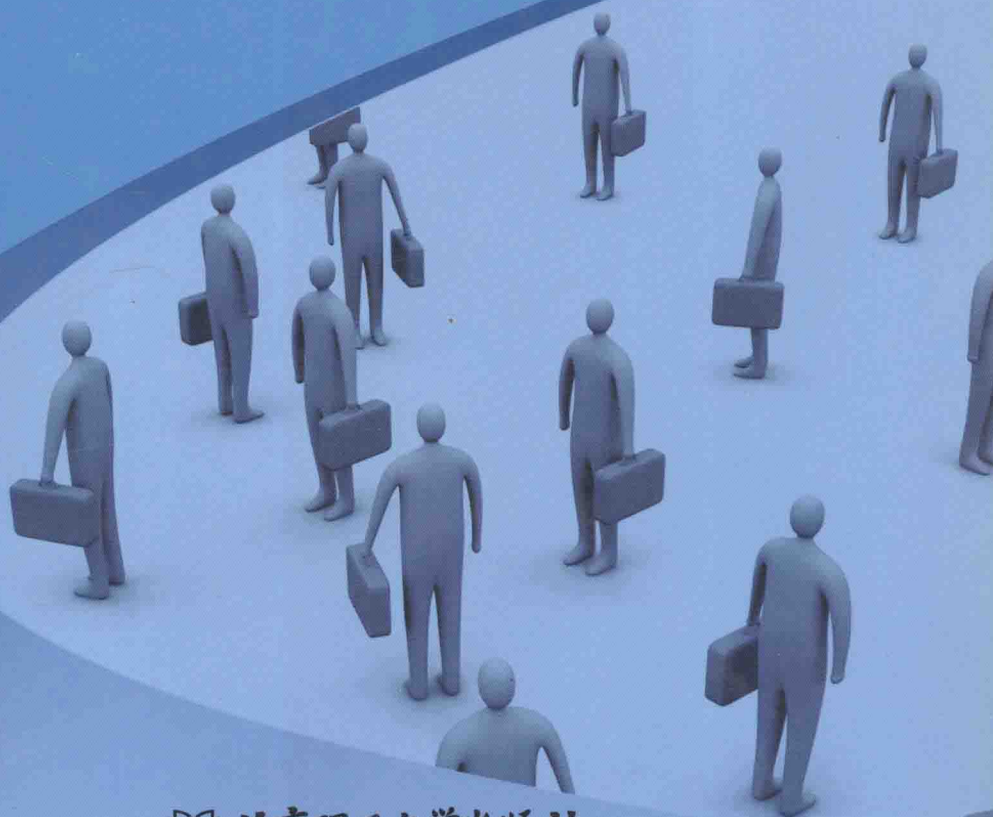


高等职业教育“十二五”规划教材

高职生 就业指导实训教程

GAOZHISHENG JIUYE ZHIDAO SHIXUN JIAOCHENG

■ 彭继玲/编著



北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

高等职业教育“十二五”规划教材

高职生就业指导实训教程

彭继玲 编著

 **北京理工大学出版社**
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

版权专有 侵权必究

图书在版编目 (CIP) 数据

高职生就业指导实训教程 / 彭继玲编著. —北京: 北京理工大学出版社, 2012. 10

ISBN 978 - 7 - 5640 - 6827 - 1

I. ①高… II. ①彭… 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 (2012) 第 227235 号

出版发行 / 北京理工大学出版社

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775 (办公室) 68944990 (批销中心) 68911084 (读者服务部)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 保定市中国画美凯印刷有限公司

开 本 / 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 / 19.5

字 数 / 364 千字

责任编辑 / 施胜娟

版 次 / 2012 年 10 月第 1 版 2012 年 10 月第 1 次印刷

申玉琴

印 数 / 1 ~ 4000 册

责任校对 / 杨 露

定 价 / 39.00 元

责任印制 / 王美丽

图书出现印装质量问题, 本社负责调换

前 言

近几年来,高校扩招、国际经济变化、国内产业结构调整、人事制度改革、大学生就业制度变化等诸多因素,使得高校毕业生就业形势日趋严峻,就业压力加大,大学生就业问题已经成为社会普遍关注的热点问题。严峻的就业形势和大学生的成长迫切需要正确的就业指导,对于高职院校而言,虽然就业指导已引起院校并已得到学生的足够重视,但就业指导的实际效果不尽如人意。有些高职院校认为,在当前严峻的就业形势下,学生只要找到一份工作,就业率高,学校的使命就完成了;而至于是否人职匹配,这份工作能做多久,这份工作是否符合学生的个性和特长,是否充分发挥了学生的能力,则无人问津。

现在社会上都说大学生就业难,但是从另外一方面看,用人单位还找不着合适的人。这不光是信息沟通不够的问题,除了人才培养目标的问题,还是学生职业发展理念缺失和迷茫的问题。实际上用人单位想要招的是对职业忠诚,能稳定下来踏实工作的人,频繁跳槽对双方来说都不是好事,并不符合双方的意愿。因此,就业指导作为指导学生获得一种就业能力和面向社会的生存能力,不能仅局限于为毕业生的现实就业提供必要的帮助,更要为学生提供可持续发展的终身就业能力,要以人为本,引导学生正确认识评价自我、树立正确的职业观、就业观,促使大学生自觉地将未来的就业压力转化为在校期间的学习动力,明确职业目标,选择能实现自己的人生价值和社会价值的职业。

进入 21 世纪,我国高职教育规模已占高等教育的半壁江山。相对于普通高等教育培养学术型人才而言,高等职业教育的定位是在完全中等教育的基础上培养出一批既有大学知识,又有一定专业技术和技能的人才,其知识的讲授是以能用为度,实用为本。目前,绝大部分高校都开设了就业指导课,但大多数已出版的就业指导教材主要面向综合性本科院校,少有针对性的高职生的教材,对于高职生而言,这些教材普遍存在理论性较强,针对性不够的问题,特别是实践性、可操作性比较欠缺。

本书分为两大块内容:一是职业生涯规划设计;二是就业指导和自主创业。

本书力图提高就业指导实际效果，具有以下两大特色：

一、重实践、重操作

本书剔除了大量的就业指导理论陈述，案例丰富，运用实例，贴近生活，实用性强，可读性强，具有可操作性的知识，相当于一本实务手册、操作指南。

二、针对高职、针对行业

本书针对高职生的实际和需求，主要针对高职生职业发展与就业进行实际指导，部分章节和所举案例体现了专业的行业性特点。

因此，本书主要适用于高职院校，也可作为普通高校、中等职业学校的就业指导教材，并可作为理论性较强的就业指导教材的实践指导用书，配套使用。

从一定意义上而言，选择职业即选择人生，就业指导就是指导人生，引导学生充分合理就业，走上正确的可持续发展的职业之路，是高职院校在新形势下搞好就业工作的关键，也是推动高职教育发展的重要因素。

本书在编写过程中，参考和引用了国内外大量文献资料，在参考文献里未能列举完全，在此一并感谢。因时间仓促和水平有限，本书存在许多不足之处，敬请专家和广大师生批评指正。

编著者

目 录

上篇 大学生职业生涯规划设计实训

第一章 自我评估实训	3
1.1 自我评估实训目的和意义	3
1.2 自我评估主要方法	4
1.3 自我评估——职业测评法	8
1.3.1 职业兴趣测试	9
1.3.2 职业性格测试	15
1.3.3 职业能力测试	18
1.3.4 职业价值观测试	22
第二章 职业认知实训	27
2.1 专业与职业	27
2.2 职业岗位(群)	38
2.3 职业资格证	43
第三章 职业选择实训	49
3.1 职业选择	49
3.2 如何进行职业选择	51
3.2.1 职业选择代表性理论	51
3.2.2 职业价值观与职业选择	53
3.2.3 专业与职业选择	54
3.2.4 行业与职业选择	58
3.2.5 企业与职业选择	60
3.2.6 地域与职业选择	63
3.2.7 选择就业方向	64
3.3 职业适应	66
3.4 职业生涯人物访谈	71
第四章 职业生涯规划常用方法	79
4.1 自我规划法	79
4.2 SWOT 分析法	81



4.3 生涯愿景模型法	82
第五章 职业生涯规划案例与模板	85
5.1 职业生涯规划案例	85
5.2 职业生涯规划模板	92
5.3 职业生涯规划大赛	98

下篇 大学生就业指导与自主创业实训

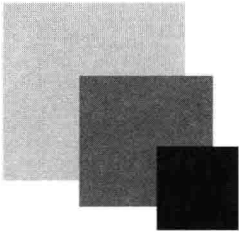
第六章 就业形势分析	135
6.1 近年来高校毕业生就业形势	135
6.1.1 2011 年高校毕业生就业形势分析	136
6.1.2 毕业生就业的制约因素	137
6.1.3 高校毕业生就业的渠道	139
6.2 基层就业分析	141
6.2.1 基层发展的战略地位	142
6.2.2 基层渴求应用型人才	145
6.2.3 基层就业成就未来	147
6.3 水利类专业就业形势	152
6.4 电力类专业就业形势	155
第七章 自荐材料及技巧	157
7.1 自荐的一般常识	158
7.1.1 自荐的概念	158
7.1.2 自荐的种类	158
7.2 自荐材料	159
7.2.1 自荐信及范文	159
7.2.2 个人简历	162
7.2.3 推荐信	164
7.2.4 学校推荐表	165
7.2.5 附件	165
7.2.6 自荐材料模板	166
7.3 自荐技巧	173
第八章 面试技巧	179
8.1 面试的认知	179
8.2 面试的准备	183
8.3 面试的礼仪	187
8.4 面试的技巧	192





8.5 经典面试问题回答思路	197
第九章 笔试技巧	204
9.1 笔试的常识	204
9.2 笔试的准备	207
9.3 笔试的技巧	209
第十章 网络求职技巧	216
10.1 就业信息网站一览	217
10.2 网络求职准备	219
10.3 网络求职技巧	222
第十一章 就业须知	229
11.1 就业协议书与劳动合同	229
11.2 劳动争议的内涵及处理机构	234
11.3 劳动争议的处理原则和基本程序	235
11.4 报到证	243
11.5 毕业生档案托管	247
第十二章 自主创业	249
12.1 创业意识和创业能力的培养	249
12.2 自主创业必备条件	257
12.3 自主创业基本步骤	262
12.4 创业规划大赛	271
12.5 创业优惠政策	286
12.6 职业院校学生创业遇到的主要问题	290
12.7 自主创业证申领条件和程序	296
参考文献	302





上 篇



大学生职业生涯 规划设计实训

第一章 自我评估实训

1.1 自我评估实训目的和意义

自我评估即自我认知，是职业生涯规划的基础，也是职业生涯规划成功的前提。

运用职业测评工具，检测自己的个性、兴趣、能力、价值观等，对自己进行全面分析，认识和了解自己的特点，进行准确定位，从而对自己所适合的职业和职业生涯规划目标作出合理的抉择。

案例一

一个毕业生的烦恼：我是不是迷失了自己？

2008年经过黑色的高考我毕业了。当时没怎么考虑就上了一所高职院校学习了环境艺术专业，学了三年。开始学的时候，说要好好学的，不然会觉得拿父母钱开玩笑。也许就三分钟热度，或许是学习环境，使得我不能坚持，很快就堕落了。三年就这样混了过来，专业技术不过硬。2011年8月，我毕业了，迷茫开始了，我该找工作了。我当时想，学了三年，还是找与专业相关的工作吧，于是在网上投了简历。面试了几家公司，最后选择了一家感觉还可以的公司。面试官给我的感觉很亲近，本来是面试实习设计师的，可面试官叫我从家装顾问（俗称业务员）做起，发掘客户，目的是锻炼一下自己。我很努力，同事说我很勤奋，但没注意方法。我想可能是自己性格内向，不太适合。经过了两个月，一路艰辛，业绩不是很好，每个月也就那么几百元工资。迫于现实压力，我顺从家人，去了工厂里面做普通工人。当时是想在工厂里做几个月，攒点钱。可之后在工厂里做了差不多两个月，就有些厌烦机械的生活，于是辞职不干了。无奈，我又回去做原来的与专业相关的工作了，即家装顾问。但是我不够自信，了解了点行情后，害怕自己做不好，感到很纠结。现在不知道自己喜欢干什么，整天为工作的事而烦恼，闷闷不乐。最近我想，还是平凡地过吧。可是做普通的工人也有很多要求。我是不是迷失自己了，我该怎么办？我想找回最初的快乐！



案例二

我究竟适合做什么工作？

Belly, 24 岁, 某知名高职院校计算机专业毕业生。他毕业后的第一份工作是在广州一家广告公司从事计算机绘图设计工作, 但只工作了一年, 他就炒了老板的鱿鱼。理由很简单: 多年来他每天对着计算机绘图, 日复一日, 已经到了麻木的程度, 在计算机前已经没有了灵感与激情。

但命运与他开了一个小小的玩笑, 三个月后, Belly 又不得不进入了一家 IT 企业, 工作仍然是绘图设计, 所不同的只是公司的办公环境发生了改变, 从原来软件园的一家小公司换到了位于中信广场的一家颇具规模的公司。

原来, Belly 辞职后, 应聘过其他行业的不少职位, 也参加了一些企业的面试, 但用人单位无一例外地建议他最好还是从事与专业相关的计算机动漫设计工作。再加上父母的劝说, Belly 只好又重操旧业。

2011 年 11 月, 由于企业内部人才流动的原因, Belly 被公司提升为项目经理, 但他自己非常清楚, 对本职工作已经越来越厌倦, 甚至有时为了逃避而借故请假。2012 年春节, Belly 再一次主动放弃了已拥有的工作。然而, Belly 这一次并没有再急于找工作, 他开始思考: 我究竟适合做什么工作?

正处在朝气蓬勃、风华正茂时期的大学生, 有的是青春、理想、奋斗、拼搏! 所以, 我们大学生应该思考的是: 有限的青春, 如何激发出自己最大的能量? 短暂的生命, 如何活出自己最绚丽的精彩?

古语有云: “知己知彼, 百战不殆。” 客观地认识自己, 是指导行动的前提; 深刻地剖析自我, 是引领前进的灯塔; 准确地定位自己, 是将理想转变为现实的必要条件。试想, 一个棋手, 在对手还在云山雾海的时候, 自己已经在心里勾画出几步甚至几十步, 那将是怎样一种稳操胜券的自信? 试想, 一个旅行者, 在起程之前, 早就在心里为自己描绘出旅行的蓝图, 甚至已经勾勒出沿途将要经过的风景, 那将是怎样一种充实的坦然? 所以, 我们每个大学生都应该站在现实的位置上, 去认识自己, 去展望未来, 去回首过往。

1.2 自我评估主要方法

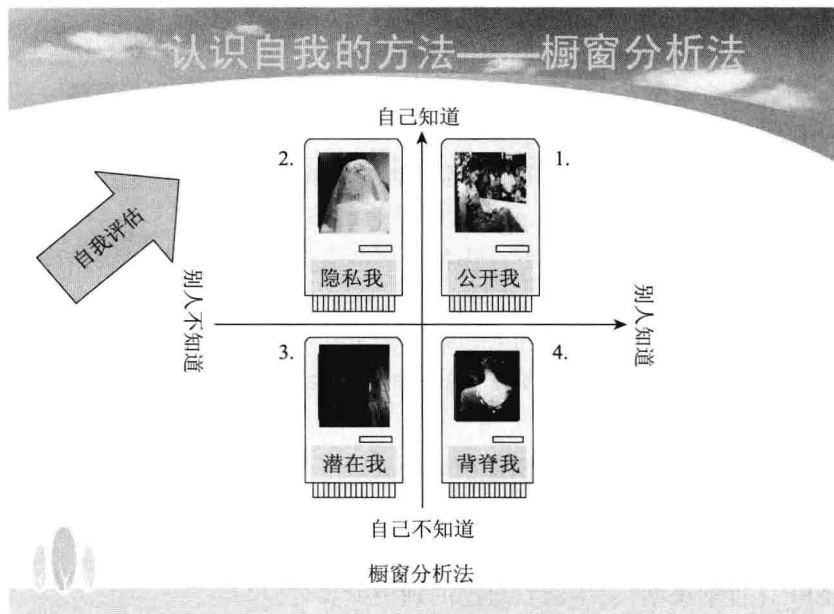
常见的自我评估方法有以下三种:

1. 橱窗分析法

认识自我, 了解自我是非常不易之事, 所以有做事难、做人难、了解自己就更难的说法。心理学家们就曾把对个人的了解比作橱窗, 可大可小。为便于理解, 我们把橱窗放在直角坐标中加以分析。坐标的横轴正向表示别人



不知道，坐标横轴负向表示别人不知道；纵轴正向表示自己知道，负向表示自己不知道。坐标橱窗如下图所示。



橱窗1为自己知道，别人也知道的部分，称为“公开我”；属于个人展现在外，无所隐藏的部分。

橱窗2为自己知道，别人不知道的部分，称为“隐私我”，属于个人内在的私有秘密部分。

橱窗3为自己不知道，别人也不知道的部分，称为“潜在我”，是有待开发的部分。

橱窗4为自己不知道，别人知道的部分，称为“背脊我”，犹如一个人的背部，自己看不到，别人却看得很清楚。

对橱窗4的“背脊我”要加强了解。如果自己真心实意地征询他人的意见和看法，就不难了解“背脊我”。要做到这一点，需要开阔的胸怀，确实能够正确对待，有则改之，无则加勉。否则，别人是不会说实话的。可以利用这一方法对自己的性格特征、知识与能力等方面进行分析。

2. 量表测试法

(1) 人格（性格）方面的分析。MBTI 全名 Myers Briggs Type Indicator，是人类性格的外在状态模式。MBTI 是一种自我评核的性格问卷，已广泛地被人们所采用，能帮助你了解自己属于哪种性格类别。它分别为4大类：感觉（S）和直觉（N），思考（T）和情感（F），外向（E）和内向，判断（J）



和知觉(P)。由这四大类再演变及配搭出16种外在状态模式,这16种模式包括了人类的所有行为,具体包括:

①SP 艺术创造者。

ESTP (挑战者型):不间断地尝试新的挑战

ISTP (冒险家型):平静地思考着,但间或的行为往往出人意料

ESFP (表演者型):有我在就有笑声

ISFP (艺术家型):用有形的作品展示丰富的内心世界

②SJ 护卫者。

ESTJ (管家型):掌控当下,让各种事务有条不紊地进行

ISTJ (检查员型):细致、谨慎地执行好现有规则

ESFJ (主人型):热情主动地帮别人把事情做好

ISFJ (照顾者型):照顾者型——值得信赖和依靠

③NF 理想主义者。

ENFJ (教导型):循循善诱地引导他人

INFJ (博爱型):基于博爱的理想,设身处地地关怀他人

ENFP (公关型):天下没有不可能的事

INFP (哲学家型):生活在自己的理想世界

④NT 理性者。

ENTJ (统帅型):一切尽在掌握

INTJ (专家型):追求能力与独立

ENTP (智多星型):总有一些新点子

INTP (学者型):聪颖机智地解决问题

上述每一种人格类型,报告都列出了其“基本描述、可能的盲点”。

(2) 动力方面的分析。测评选用与工作相关性最大的动力因素作为分类指标,包括影响愿望、成功愿望、挫折承受、人际交往等四种。根据这4种指标,追求成就类型可分为:

主宰型:自我实现的意愿高,希望在人群中出人头地,并且发挥重要作用。既关注个人成就,也希望通过影响和带动他人达到组织目标。

满足型:希望找到适合自己的领域并发挥自身价值,注重顺应环境而不是改变环境,难以适应压力过大的工作。

自强型:对自己有高的要求,将设立并达到高目标视为人生的意义,愿意为此不断奋斗,在与别人合作的过程中,愿意自己付出更多的努力,而不是影响和带动他人。

寄托型:希望影响和推动组织的发展,并得到他人的认可,将之视为实现自我价值的基础,个人成就更多地建立在影响和带动他人上,而不愿单打



独斗。

开拓型：乐于接受挑战、承担风险，在困难和挫折面前不轻易后退，意志顽强。

安定型：尽量避免做没有把握的事情、避免造成无法控制的局面，寻求安全感，在遇到障碍时退而求其次。

坚守型：做事谨慎，不轻易作出决断，但是对正在进行中的事情很有责任心，努力克服困难达成目标。

尝试型：面临新问题、新环境时敢于尝试和冒险，敢于尝试新的方法，但遇到阻力时韧性不足，容易转换目标。

(3) 自我询问法。用一段休闲的时间，找一个安静的处所，认真地深刻地思考以下六个问题，想清楚，想透彻，然后写下来：

(一) 我究竟有什么才干和天赋？什么东西我能做得最出色？与我所认识的人相比，我的长处、高人一筹的是什么？

方方面面的优势都要想到，然后请写下来：

(二) 我的激情在哪一方面？有什么东西特别使我内心激动、向往，使我分外有冲劲去完成，而且干起来不仅不觉得累，反而感到其乐无穷？

一定有，请仔细想，然后写下来：

(三) 我的经历，有什么与众不同之处？能给我什么特别的洞察力、经验和能力？动用它我能做出什么与众不同的事？

请写下来：

(四) 我最明显的缺陷和劣势是什么？

请写下来：

(五) 我与什么杰出人物有往来？他们有哪些杰出的才干、天赋与激情？与之合作（或跟随他们），能找到什么样的机遇？

(六) 我有哪些具体的需求要得到满足？

请注意：

(1) 如果要获得职业生涯的成功，一定要面对这些问题、思考这些问题、





回答这些问题。

(2) 思考不成熟,一时不好回答的问题,可放一放,想好了再回答。

(3) 这些问题肯定是有明确答案的,而且是与别人截然不同的答案。你的阅历、兴趣、理想不可能与其他人一模一样,因此,你的答案一定要与众不同——找出你的差别性来!有差别才能存在,有差别才能成功。

(4) 这些问题的答案,相当于你成功的能源库,要定期或不定期地重新思考检讨所有的资源用够了吗,还有没有可开发的资源,是否原来的思考有遗漏。久而久之,你会发现,随着心态和社会关系的发展,你的能源库不断扩大,变成一座取之不尽、用之不竭的“金矿”。

1.3 自我评估——职业测评法

职业测评是心理测验的一个分支,在学术上被广泛认可的心理测验的定义是“行为样组的客观的标准的测量”。职业测评的目的是实现人适其职,职得其人;人尽其才,才尽其用。它在职业生涯规划中占据重要的地位,是不可或缺的工具。科学的职业测评是由一系列经过科学方法研制的测量工具以科学的方法使用而完成的。

案例

捡了芝麻丢了西瓜

刘勇是计算机专业学生。开始他想做一个软件工程师,因为这和他的专业更贴近。但是他从报纸上看到,说软件工程师是一个青春职业,和年龄有很大关系,28岁以后软件工程师就面临着被淘汰的可能性,工作会不太稳定。于是他想去卖包子,他认为他家楼下卖包子的生意很稳定。从一个想做软件工程师到想卖包子,这给我们的震动也非常大。后来因为家里的反对,放弃了这个想法。于是决定去公司应聘。首先他想到的是去做销售,因为他看到很多公司高层领导都从销售开始做起的。但是求职销售没有成功,他又回到IT业,想做IT培训老师,但还是没有成功。整个过程下来以后,他找了很多工作,做了很多选择,但都没有成功。他变得非常失望、焦虑,觉得自己的能力不被社会所接受。人焦虑的时候会去排解这种情绪,于是他去上网、玩游戏,这样可以暂时降低焦虑的情绪。毕业的时候为了逃避就业的压力,他决定考公务员,成为高校中的考公务员一族。这也是高校中的一个普遍现象,每年考公务员的人数绝对比找工作的人数要多,这个数也是几年来积累下来的。

那么,他的问题出自哪里呢?



【点评】我们来分析一下，影响就业率的因素是什么？很简单，每个学生能顺利就业，就业率就会提高了。学生就业的影响因素在哪里呢？一个是他选择的方向正确，选择了适合自己的方向，求职的成功率就会极大提高。第二，他的行动要积极。能力再强的人，如果行动不积极，那也不会很快找到工作。从刚才我们分析的案例上也能看出，一方面他的求职方向变动很大，不太清楚自己适合的工作；另一方面，他的行动最后变得很消极，不是很积极。

那么，怎样才能有一个正确的决策，清楚适合自己的工作呢？这就需要进行职业测评和职业生涯规划。

在了解自我方面，职业测评可以起到很好的作用。在西方，每个学校都有心理学系，职业测评很完善。在中国心理学专业比较少一些，学生在大学期间很少有机会接受系统的心理学教育，很难系统科学地了解自我。这时候职业测评就可以起到重要的辅助作用，帮助学生系统地了解自我。

1.3.1 职业兴趣测试

（一）霍兰德职业兴趣测评理论

职业兴趣反映了职业（工作活动）特点和个体特点之间的匹配关系，是人们职业规划的重要依据和指南。职业兴趣测验正是用于了解这两方面特点之间的匹配关系，从而为实现“恰当的人从事恰当的工作”提供可靠的科学依据。

霍兰德的职业理论，其核心假设是人可以分为六大类，即现实型、研究型、社会型、传统型、企业型、艺术型，职业环境也可以分成相应的同样名称的六大类，人格与职业环境的匹配是形成职业满意度、成就感的基础。各个兴趣类型的特点及较为适宜的职业环境如下。

1. 现实型（R）

- ①愿意使用工具从事操作性工作。
- ②动手能力强，做事手脚灵活，动作协调。
- ③不善言辞，不善交际。

主要是指各类工程技术工作、农业工作。通常需要一定体力，需要运用工具或操作机器。

主要职业：工程师、技术员；机械操作、维修、安装工人；矿工、木工、电工、鞋匠等；司机；测绘员、绘图员；农民、牧民、渔民等。

2. 研究型/调研型（I）

- ①抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，不愿动手。
- ②喜欢独立的和富有创造性的工作。

