

GAOZHI DAXUESHENG ZHIYE
FAZHAN XUNLIAN JIAOCHENG

高职大学生
职业发展训练教程



钟晓红 谭贻群 • 主编



四川大学出版社

编委会

主 编 钟晓红 谭贻群

主 审：肖忠优

副主编：廖忠明 谢 芳 廖 华 杨 柳 胡 莉

黄虹宇 袁 翼 邹 宁 彭剑斌

参 编：谢小明 闫 闯 祁廷中 徐国岩 郝 沁

卢 恬 刘忠仁

前 言

《国务院关于大力发展职业教育的决定》（国发〔2005〕35号）实施以来，以就业为导向改革与发展职业教育逐步成为社会共识，职业教育规模进一步扩大，服务经济社会的能力明显增强。《国家中长期教育改革和发展规划纲要》（2010—2020年）中指出：到2020年，高等职业教育招生规模占高等教育招生规模的一半以上；要着力提升高职大学生的就业能力、工作能力、职业转换能力以及创业能力。

高等职业院校学生作为未来高技能型人力资本，其职业选择和发展路径，有着特殊规律。高职大学生的职业选择受个体性格特质、职业发展环境、所学专业、家庭、资源支持等因素制约。帮助这类学生认识并学会权衡这些内外因素，找到适合自己的职业定位，是就业指导的重心所在。

高职大学生在确定职业发展方向后，如何根据人才市场、行业、职业、岗位的需求，有针对性地提升职业素质与能力，提升职业转换能力和就业创业能力，是高职院校人才培养的重要内容。

本书针对高等职业院校学生的特点进行编写，与琳琅满目的其他就业指导教材相比，更加具有针对性、系统性和实践性。主要特色和创新点在于：

（1）内容系统化。本书遵循教育部《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》（教高厅〔2007〕7号），结合当前高等院校就业指导课程实施的实际需要，按照大学生生活不同阶段的不同需求，系统规划编排课程的内容体系。

（2）体例新颖化。理论与实践的结合是就业指导课程的灵魂。本书采取理论联系实际的编写体例，在陈述理论知识的基础上，穿插案例、拓展阅读等体验性训练，注重针对性和实效性。

（3）主体多元化。多元主体参与教材的研发与编写，包括就业指导方面的专家学者、就业指导工作与任课教师、用人单位和教育机构指导专家等，确保了教材的专业性、科学性和针对性。

本书作为实用性教材，注重教学内容的应用性和实践性，深入浅出地将就业指导相关理论内化为学生的知识结构，并指导学生的未来职业适应和职业生涯发展。本书根据教学实际需要，设有学习概要、学习目标、学习内容、案例、拓展阅读、课后作业等栏目，在阐释理论的同时，增加阅读的趣味性。

本书由江西环境工程职业学院钟晓红、谭贻群担任主编，经全体编委、编写人员反复讨论、修改，最终由钟晓红、谭贻群统筹定稿。

本书共分为十章，具体分工如下：第一章由钟晓红负责编写，第二章由谭贻群负责

编写，第三章由廖华、杨柳负责编写，第四章由谢芳、邹宁负责编写，第五章由胡莉负责编写，第六章由钟晓红负责编写，第七章由廖忠明负责编写，第八章由袁翼、黄虹宇负责编写，第九章由谢芳负责编写，第十章由彭剑斌负责编写。

本书借鉴和参考了国内外一些专家学者的研究成果或理论观点，我们尽可能地在书中做了说明或者列在参考文献中。本书在编写过程中，得到了中青创想教育科技（北京）有限公司的大力支持与帮助。书中引用的案例与材料主要改编自高等院校的实例和报刊资料、网络资料，这里未能一一列出，在此一并表示衷心感谢。

本书难免有疏漏不妥之处，敬请广大师生提出宝贵意见，批评指正，以便进一步修订、完善。

编者

2017年3月

目 录

第一章 大学生活与职业规划	(1)
第一节 认识高等职业教育.....	(1)
第二节 生涯发展概述.....	(10)
第三节 职业生涯规划.....	(15)
第二章 自我探索	(26)
第一节 自我认知概述.....	(26)
第二节 自我探索——性格.....	(35)
第三节 自我探索——兴趣.....	(42)
第四节 自我探索——能力.....	(47)
第五节 自我探索——价值观.....	(53)
第三章 工作世界探索	(58)
第一节 认识工作世界.....	(58)
第二节 职业环境分析.....	(69)
第三节 专业与职业.....	(80)
第四章 职业生涯决策	(87)
第一节 职业生涯决策导论.....	(87)
第二节 提高职业生涯决策效能.....	(93)
第三节 职业生涯决策存在的问题.....	(96)
第四节 职业生涯决策实践.....	(99)
第五章 职业生涯规划实施与修正	(106)
第一节 职业生涯规划目标管理与行动计划.....	(106)
第二节 职业生涯规划评估与修正.....	(124)
第六章 提升职业素养	(134)
第一节 个人修养.....	(134)
第二节 职业素养.....	(142)
第七章 就业形势政策与就业市场	(151)
第一节 认清就业形势.....	(151)

第二节	就业制度、就业政策与就业市场·····	(159)
第八章	择业准备与求职过程·····	(168)
第一节	择业定位与出路选择·····	(168)
第二节	就业心理与信息准备·····	(173)
第三节	就业程序与校园招聘·····	(178)
第四节	简历与求职信·····	(182)
第五节	面试与笔试·····	(188)
第九章	毕业生就业权益与法律保障·····	(201)
第一节	毕业生就业权益保护·····	(201)
第二节	就业协议与劳动合同·····	(210)
第三节	就业陷阱与应对措施·····	(216)
第十章	职业适应与职业发展·····	(220)
第一节	从学生成功过渡到职场人·····	(220)
第二节	职业发展·····	(227)
附 录	·····	(233)
附录一	职业生涯成熟度测试·····	(233)
附录二	MBTI 性格类型测试·····	(236)
附录三	霍兰德职业性向测验·····	(245)
附录四	工作价值观测评·····	(263)
附录五	江西环境工程职业学院生涯人物访谈案例·····	(267)
参考文献	·····	(270)

第一章 大学生活与职业规划

本章首先介绍大学的内涵，分析高等职业教育及其人才培养模式的特点，帮助大学生认识高职高专毕业生的就业优势；然后介绍生涯的相关概念和生涯规划的相关理论，引导大学生深入思考生涯规划的意义，帮助学生认识生涯发展的阶段任务、角色和特点，指导学生掌握科学的规划理念和方法，在明确生涯规划作用与意义的基础上，学会生涯规划的具体操作步骤，并逐步开始进行自己的生涯发展规划。

第一节 认识高等职业教育

大学生处在人生的十字路口，如果说大学之前是“华山一条路”的话，那么进入大学之后就是“无限风光在险峰”了。走得好，大学生活可以让你的人生很精彩；反之，则可能让你后悔一辈子。如何走好大学期间的第一步，如何过好大学的短暂生活，为未来的职业生涯发展作好准备，这是摆在每位大学新生面前的重要课题。

每一名刚进入大学的同学，都应抱有成功的信念，通过在大学的历练获得成长，进而成才；每一位刚进入大学的同学，都应珍惜大学的美好时光，学好专业知识，提升综合素质，实现人生跨越。

一、上大学，学什么

这是一个知识爆炸的时代，知识的更新日新月异，知识的淘汰率很高。有人说大学毕业生每年的知识淘汰率是20%，也就是说他在大学里所学的知识每年将被淘汰掉20%。如果这个大学生没有及时充电再学习的话，五年之后，他和一个普通的没上过大学的人是差不多的。其实，我们在学校里学到的知识在社会上最多能用到20%，另外80%都得靠社会积累。

大学是从学生转变为社会人、职业人的最后准备和过渡阶段，因此，上大学最重要的是提高自己的职业素质和就业能力，学会做人，学会做事，学会独立生活，缩小与职业人之间的差距，为走进社会、适应职场竞争打好必要的基础。

（一）学会认知

学会认知，主要包括两个方面：专业知识技能学习和通用文化知识学习相结合，促

进这两个方面同时发展；学会运用注意力、记忆力和思维能力来学习，善于运用系统科学方法论。

学习知识的同时学会如何学习，如何认真把握学习的方向，如何利用学校教育来开发自己的潜能，增进知识，增强解决问题、创造与批判思考的能力。

大学学习的目的，在于培养高级专业人才，除了专业知识的传承之外，更重视培养学生独立思考、独立判断的能力。因此，训练过程中对于课程及书籍内容的认识、理解、分析、整理、综合、应用，是一个整体的训练计划。学习能力的高低，将是决定个人在未来职场竞争中优势大小的重要因素。

（二）学会做事

学会做事，即积极探索，努力实践所学知识，有意识地培养多种实践能力。学会做事主要包括参加班级、团支部、学生会、团委、社团、社区等集体或组织的社会工作，科学进行时间管理等，全面提升自身的组织、行动、管理及策划能力。

社会工作是大学学习生活的重要组成部分，合理规划社会工作的参与，有助于提升大学生的各项素质和能力，为未来的职业发展增加筹码。

（三）学会共同生活

学会共同生活，也就是学会设身处地去理解他人，从而消除彼此间的隔阂、偏见与对立情绪，和周围人群友好相处，并且要培养具有为实现共同的目标与计划而团结合作的精神。

对大学新生而言，大学是一个陌生的小社会。在这个小社会里，大学生必须学会独立生活，特别是要学会与他人和谐相处。因此，独立生活的能力、处理人际关系的能力、团队合作的能力，将显得异常重要。唯有如此，大学阶段的学习和生活，才会富有意义和卓有成就。

（四）学会生存

学会生存，主要包括以下内容：学会全面平衡发展，即平衡身心健康、智力、敏感性、审美意识、责任感、精神价值等方面的发展；学会培养个性、自主性和首创精神，这是进行创造和革新的保证；学会掌控自己命运所需的基本能力，即思考、判断、想象、表达、情绪控制和社会交往等方面的能力，这些能力既是个人为完善自身的个性所需要的，也是作为社会成员发挥自主性和首创精神，进行革新与创造的保证。

狭义的生存是指能获得良好的职业发展。大学期间，如果能在确保学业的情况下，适度地参与社会实践，发展自我兴趣爱好，不断提升自身综合素质，就能获得未来职业发展的通行证，这是生存的本钱。

【拓展阅读】

清华大学前校长顾秉林送给毕业生的五句话

第一句：健康比成绩重要

成绩只能代表过去，这是很多人已经认同的一句话。对于毕业后走入工作岗位的毕业生，学生阶段的成绩将成为永久的奖状贴在墙上，进入一个工作单位，就预示着新的竞赛，新的起跑线。没有健康的身心，如何应对变幻莫测的市场环境和人生变革，如何应对工作压力和个人成就欲的矛盾？而且在现代社会，拥有强健的身体已经不是最重要的，健康的心理越来越被提上日程，处理复杂的人际关系、承受挫折与痛苦、缓解压力与抑郁，这些都将成为工薪族乃至学生们常常面对的问题。为了防止英年早逝、过劳死，有时间还是多上上健康网站，比如健康 863 网，查找、学习一些与健康相关的信息，多注意一下对身体和心理的健康投资吧。

第二句：方向比努力重要

现在是讲究绩效的时代，公司、企业、政府需要的是有能力且能与其方向共同发展的人，而不是一味努力但却南辕北辙的人。自己适合哪些行业、哪些职业，有很多东西是先天决定的，只有充分地发掘自己的潜力，而不是总与自己的弱点对抗，一个人才能出人头地，就像现在很多企业招聘的时候，他们相信通过培训和教育可以让火鸡学会爬树，但是还是觉得选个松树方便一些。方向不对，再努力、再辛苦，你也很难成为你想成为的那种人。

第三句：能力比知识重要

知识在一个人的构架里只是表象的东西，就相当于有些人可以在答卷上回答如何管理企业、如何解决棘手的问题、如何当好市长等等，但是在现实面前，他们却显得毫无头绪、不知所措，他们总是在问为什么会是这种情况，应该是哪种情况等等。他们的知识只是知识，而不能演化为能力，更不能通过能力来发掘他们的潜力。现在很多企业都在研究能力模型，从能力的角度来观察应聘者能否胜任岗位。当然，高能力不能和高绩效直接挂钩，能力的发挥也是在一定的机制、环境、工作内容与职责之内的，没有这些平台和环境，再高的能力也只能被尘封。

第四句：生活比文凭重要

曾经有一个故事，说有个记者问放羊的小孩，为什么放羊？答：为了挣钱。挣钱干啥？答：盖房子。盖房子干啥？答：娶媳妇。娶媳妇干啥？答：生孩子。生孩子干啥？答：放羊！记得去年在人大听一个教授讲管理学基础课，他说你们虽然都是研究生，但很多人本质上还是农民！大家惊愕，窃窃私语。他说你们为什么读研究生，很多人是不是想找个好工作，找好工作为了什么，为了找个好老婆，吃喝住行都不错，然后生孩子，为了孩子的前途更光明，这些不就是农民的朴素想法吗？哪个农民父母不希望自己的子女比自己更好？说说你们很多人是不是农民思想，什么时候，你能突破这种思维模式，你就超脱了。当这个社会看重文凭的时候，假文凭就成为一种产业，即使是很有能力的人，也不得不弄个文凭，给自己脸上贴点金。比起生活，文凭还重要吗？很多人找

女朋友或者男朋友，把学历当作指标之一，既希望对方能够给他/她伴侣的温暖与浪漫，又希望他/她知识丰富、学历相当或更高，在事业上能蒸蒸日上；我想说，你找的是伴侣，不是合作伙伴，更不是同事，生活就是生活，这个人适合你，即使你是博士而他/她斗大的字不识一个，那也无所谓，适合就会和谐融洽，人比文凭更重要。很多成功的人在回头的时候都说自己太关注工作和事业了，最遗憾的是没有好好陪陪父母、爱人、孩子，往往还伤心落泪，何必呢，早意识到这些，多给生活一些空间和时间就可以了。我们没有必要活得那么累。

第五句：情商比智商重要

大家忽然一下子对情商重视了起来，因为在新的世纪，情商将成为成功领导中最重要的因素之一。比如在美国，在许多员工和自己的亲人因恐怖袭击丧生的时刻，某公司CEO让自己镇定下来，把遭受痛苦的员工们召集到一起，说：我们今天不用上班，就在这里一起缅怀我们的亲人，并一一慰问他们和亲属。在那一个充满阴云的星期，他用自己的实际行动帮助了自己和他的员工，让他们承受了悲痛，并把悲痛转化为努力工作的热情，在许多企业经营亏损的情况下，他们公司的营业额却成倍上涨，这就是情商领导的力量，是融合了自我情绪控制、高度忍耐、高度人际责任感的艺术。曾经有个记者刁难一位企业家：“听说您大学时某门课重考了很多次还没有通过。”这位企业家平静地回答：“我羡慕聪明的人，那些聪明的人可以成为科学家、工程师、律师等等，而我们这些愚笨的可怜虫只能管理他们。”要成为卓越的成功者，不一定智商高才可以获得成功的机会，如果你情商高，懂得如何去发掘自己身边的资源，甚至利用有限的资源拓展新的天地，滚雪球似的积累自己的资源，那你也将走向卓越。

二、高等职业教育与人才培养

（一）高等职业教育的发展与地位

截至2012年，我国共有高职高专院校1280多所，在校生近1000万人，占全日制普通高校本专科在校生的约50%，已占据高等教育的近半壁江山，高职院校已成为与地方经济、社会发展联系最直接、最密切的高等教育办学机构。

【案例】

江西环境工程职业学院的快速发展

江西环境工程职业学院是一所以生态环境为特色的全日制公办省级示范性高等职业院校，是世界技能大赛家具项目国家集训基地，是国家生态文明教育基地、全国职业院校魅力校园、全国科普教育基地、“2014年度全国毕业生就业典型经验高校”（俗称“全国就业50强”）、全国就业竞争力示范校，是江西省文明单位、江西省“森林校园”、江西省“平安校园”。

学院坐落在国家历史文化名城、全国卫生城市、中国优秀旅游城市、国家园林城市——江西省赣州市。学院创办于1953年，原名赣州林业学校，2002年4月，由江西省人民政府批准、教育部备案升格为大专层次普通高校，并更名为江西环境工程职业学院。2011年12月，升格为副厅级单位。2015年6月，开设应用技术型本科班。2015年12月，成功申报国家AAA级旅游景区。

学院现有校园面积813亩，校园建筑面积23.8万平方米，固定资产4.231亿元，实验实训设备总值6189.51万元。现有校内各类专业实验、实训室127个，14000余亩的实验林场1个，1000亩脐橙试验场1个，校外共建实训基地242个。

学院根据行业需求和区域经济社会发展需要，统筹规划学科专业设置。巩固林学类、环境科学类等传统优势学科专业群，协调发展设计类、工商管理类、电子信息类、机械工程类等学科专业群，形成特色鲜明、结构合理的学科专业体系。学院现下设林业学院、生态建设与环境保护学院、园林与建筑学院、商学院、工业与设计学院、通讯与信息学院、旅游与外语学院、汽车与机电学院等8个二级学院。

学院开设有2个本科专业、48个高职专业。其中中央财政支持的提升产业发展重点项目2个，中央财政支持的实训基地项目4个，省级示范建设专业5个，省级特色专业5个，国家林业局重点建设专业2个，省级人才培养创新试验区2个，国家精品课程1门，国家级精品资源共享课程1门，省部级精品课程或精品资源共享课程27门。

学院现有全日制在校学生11403人，专任教师473人，校外兼职教师125人。其中高级职称教师170人，博士学位教师9人，硕士学位教师262人，硕士以上学历教师占40.1%，具有“双师”素质的教师287人；省级教学团队3个，省级学科带头人1名，省级教学名师4名，享受国务院特殊津贴的教师1人，享受省政府津贴的教师1人，省级“百千万人才工程”2人，省级骨干教师16名，省首席技师1人，国内访问学者7人，国外访问学者6人，在省级以上各类学术团体担任委员以上职务的教师有15人。

学院坚持特色办学，全力打造学院品牌。以“和为生，行为态”为理念，营造“和气、合力、和谐、天人合一”的校园风尚，倡导“行言、行知、行德、知行合一”的师生精神；开设素质提升、技能培养、创新创业能力系列课程，优化“就业经纪人”队伍，搭建大学生创客空间，多角度、全方位帮助学生优质就业和创新创业，全面建设魅力校园。以“国家AAA级旅游景区”建设为契机，打造“人在林中、林在校中、校在画中”式的森林校园；以全国第二批“职业院校数字校园建设实验校”建设为契机，全面建设数字校园；推进“人车分流”等系列举措，打造平安校园；以“生态文明建设示范校”为目标，以“国家生态文明教育基地”建设为载体，打造“自然生态优美、人文生态厚重、管理生态高效、服务生态高远”的生态校园。

学院坚持开放办学，积极拓展国际交流与合作。现已与韩国大邱加图立大学、澳大利亚新英格兰大学等国外高校签订了合作交流协议，已有数批学生赴国外留学。通过与北京万极咨询有限公司合作，学院还与澳大利亚、美国、英国、韩国、瑞典、新西兰、日本、印度、加拿大、希腊等国家知名大学实施或即将实施合作。同时学院还与中国台湾地区深入开展学术交流活动，与台湾大仁科技大学及龙华科技大学签订合作协议，每年选送数十位学生及教师去交流学习。

学院坚持合作办学，牵头组建江西林业职业教育集团。学院以专业为纽带，以行业为依托，以企业为重点，联合政府、行业、企业、学校、科研院所等 132 家企事业单位，于 2012 年组建了江西林业职业教育集团。通过合作办学，推动职业教育走规模化、集约化、连锁化办学道路，培养符合社会发展需求的高素质技术技能型人才，服务行业区域经济发展。目前，学院依托职业教育集团，按照优势互补、资源共享、互惠互利、共同发展的原则，联合国内一些上市公司、著名企业组建了中兴通信学院、铁汉生态学院和中锐汽车学院等一批冠名学院以及“宝葫芦油茶班”“森禾班”“余工班”和“绿岛班”等 30 余个校企合作“订单班”（指企业参与教学全过程，共同制定教学大纲，共同制定学生素质培养方案，学生学习结束后定向到企业上岗就业）。通过集团化办学将校企合作引向纵深。

学院近年来的改革与发展得到了社会各界的深度关注和一致认可。最近三年，人民日报、中央电视台、新华社、中国青年报、中国教育报、中央人民广播电台、江西卫视等各类报刊、广播、电视媒体播发我校的正面新闻达 800 多篇次（不包括网络媒体），被关注的频率在江西高校中名列前茅。人力资源与社会保障部副部长王晓初，国家林业局党组成员陈述贤，时任江西省委常委、副省长陈达恒，江西省人大常委会副主任胡振鹏，时任江西省副省长孙刚，江西省委常委、赣州市委书记史文清等领导莅校视察时，均对学院的建设给予了高度评价。

学院秉承立艺树人的校训，坚持以师生为根本，遵循特色办学、开放办学、合作办学的办学理念和生态为根、质量之魂、创新为重的发展理念，不断深化教育教学改革，提升人才培养质量，正朝着应用技术型本科试点学院及“全国一流高职院校”的目标稳步前进。

（二）高等职业教育的性质与定位

我国的高等职业教育属于一种在理论研究方面低于本科、在应用技能方面高于本科的教育层次，它是面向社会产业，培养应用型、技能型人才，具有为社会经济发展服务的性质的教育。

高职教育是高等教育的重要组成部分，高职教育与普通高等本科、专科教育的定位不同。前者属于职业类教育，培养技术型、技能型人才；后者属于科研类教育，培养科研型、学术型人才。高职教育是相对于初等职业教育和中等职业教育而言的，是一种职业特征鲜明的高层次职业技术教育类型。

1. 目标定位

高等职业教育的培养目标是培养面向生产、管理和服务第一线的德智体全面发展的，具有一定的文化基础知识与专业理论知识，具有较强的实践技能，适应市场经济建设和社会发展需要的高级应用型技术人才。同时，关注的焦点是尽可能地提高劳动者适应社会发展与技术变革的能力，满足社会对就业者越来越高的学历要求，为职业生涯的进一步发展提供一个坚实的平台。

2. 职业定位

高职教育属于能力为本的教育，它是为学生进入现实和未来市场进行就业或创业准备的教育。面对就业市场的需求，其培养目标应锁定在就业有优势、创业有能力、继续教育有基础、发展有空间的位置上，其职业能力的培养应体现实用性、技能性和职业性。

3. 能力定位

高职教育对学生进行某种生产技能培训和管理的教育。它以就业为导向，以岗位群的需要为依据，来研究制定教学计划；按职业岗位、职业能力的要求来组织理论和实践教学；着眼于地方产业结构和产品结构的调整，选择教学内容与构建课程体系。这种体系必须打破学科型的教学模式，建立技术主导型的教学体系，培养具有实践技能、创业能力、创新精神的与市场经济相适应的高素质劳动者。

【拓展阅读】

高技能人才的分类定义

由劳动和社会保障部于2007年3月14日颁布的《关于印发高技能人才培养体系建设“十一五”规划纲要的通知》的附件中，对高技能人才给出了明确定义：

高技能人才是指在生产、运输和服务等领域岗位一线的从业者中，具备精湛的专业技能，在关键环节发挥作用，能够解决生产操作难题的人员。其主要包括技能劳动者中取得高级技工、技师和高级技师职业资格及相应职级的人员，可分为技术技能型、复合技能型、知识技能型三类人员；主要分布在一、二、三产业中技能含量较高的岗位上（《中华人民共和国职业分类大典》中第三至第六大类）。

（1）技术技能型人才。技术技能型人才是在企业生产加工一线中从事技术操作，具有较高技能水平，能够解决操作性难题的人员。主要分布在加工、制造、服务等职业领域，比如高级钳工、中式烹调师等。

（2）复合技能型人才。复合技能型人才是在企业生产加工一线中掌握一门以上操作技能，能够在生产中从事多工种、多岗位的复杂劳动，解决生产操作难题的人员。比如机电一体化人才、综合服务一体化人才以及新兴的创意和操作一体化的人才等。

（3）知识技能型人才。知识技能型人才是既具备较高的专业理论知识水平，又具备较高的操作技能水平的人员，能够将所掌握的理论知识用于指导生产实践，创造性地开展工作。主要分布在高新技术产业和新兴职业领域。

（三）高等职业教育的人才培养模式

1. 就业导向的专业结构体系

高职教育贯彻“以就业为导向”的方针，首要是专业设置紧贴区域经济社会发展需要，紧贴特定行业的职业岗位群的需要。专业建设以行业技术领域内的岗位群整合

设立专业群，以岗位群所需知识、素质和关键能力的培养构建专业群公共技术平台；以特定就业岗位的需求灵活设立专业方向，据此构建准订单式专业教学体系。基于这种思路形成的专业结构体系，与传统的专业设置相比，具有明显的优势：专业群内共享公共技术平台（包括课程、师资、实训条件等），公共技术平台的教学内容相对稳定，有利于教学建设和规范管理；专业群内设置的专业方向，依据特定就业岗位的变化和市场需求而灵活设置，满足了企业对人才的即时需求。

2. 双证融通的课程体系

就业导向、工学结合的重点和难点在课程体系。从人才培养方案的设计上，根据技术领域和职业岗位（群）的任职要求，参照相关的职业资格标准，重构课程体系和教学内容，把岗位职业资格所要求的应知内容和应会技能融入教学过程中，使学生毕业时在取得毕业证书的同时获得岗位职业资格证书。课程建设过程中有两个重点环节：一是根据行业技术领域内的岗位群所需基本职业素质，构建专业群公共技术平台的知识和能力模块；根据特定就业岗位所需的专业知识与技能，构建专业方向的知识和能力模块。二是将岗位群内完成典型工作任务所需的关键知识和能力分解为单项（单元）知识和能力以及综合能力，并按实际培养的需要划分形成一组公共技术平台的核心课程和实训项目；按照同样的原理方法，形成各专业方向的岗位职业资格课程和技能综合实训。

3. 基于工作过程的系统化课程

工学结合的人才培养模式，强调的是学生校内学习与实际工作的一致性，探索课堂与实习实训地点的一体化。通过先进的职业理念和课程开发方法，结合典型的职业工作任务，以工作过程系统化为主线开发课程。结合新课程的开发，高职院校一般配套有教材和课程数字化资源建设，建立系统的工学结合的校本教材、知识点素材库和虚拟实训项目，建立利用课程数字化教学资源助教的资源利用共享平台，以及数字化的工作任务项目库。这些系统化、标准化的课程建设保证了人才培养的质量。

4. 校企合作的实训基地

实施工学结合的人才培养模式，生产性实训实习基地是不可或缺的关键因素。高职院校一般通过校企合作、校内校外结合两种方式来实现。校内生产性实训基地，就是校内的实训基地按工厂模式办，校内的工厂按实训基地办，给参加实训的学生一个真实的生产环境，让学生通过这样的实训，学到职业岗位需要的实际知识和技能。实际上，校内生产性实训基地就是一种教学工厂。满足各专业顶岗实习需求的校外实习基地是将教学实习基地与学生就业基地相互结合，建立学生顶岗实习、毕业设计 with 就业三位一体的实施运作机制。这种做法可有效提高高职生就业从业的竞争力，达到较高的就业率和就业质量。

5. “双师”结构的教师团队

工学结合人才培养模式需要“工学结合”的教师队伍。所谓“双师”结构的教师团队，不仅注重提高专业教师的“双师型”或“双师素质”的比例，更重要的是大量聘请行业企业的专业人才和能工巧匠到学校来担任兼职教师，逐步形成实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授的机制。这样，学校教学与生产实际始终保持着最

紧密的联系，始终与前沿的技术与工艺保持着最迅速的对接和应用，使高职院校培养出来的人才能直接胜任岗位工作。

6. 专业人才培养规范与课程质量标准

为保证高职人才培养质量，高职院校在人才培养规格与定位、专业设置、教学设计、过程控制、教学考核、质量评价以及其他教学建设诸方面，都有基本的制度规范；在各专业的核心课程中，建有反映教学文件制定、备课、授课、教学手段与教学方法、辅导、作业、单元与单项能力训练、考核等课程教学各环节的课程质量标准。

三、高职高专毕业生就业优势分析

（一）比较优势

首先，较为实际的就业观念使高职高专院校毕业生在就业时具有比较优势。与本科生相比，高职高专院校毕业生的就业观念更为实际，就业时很少挑三拣四，能理性就业，这使得他们的就业空间更为广阔，就业层次更为丰富。其次，踏实肯干的就业态度使高职高专院校毕业生就业具有一定的比较优势。由于高职高专院校重视生产第一线操作技能的培训，使高职高专院校毕业生“超越”了本科生“纯理论化”的缺陷，具有重实践、会动手的特性，而且高职高专大学生的职业定位比本科生要明晰，在就业时不像本科生那样容易“朝三暮四”。这些特点更符合企业注重职员的踏实肯干精神和忠诚企业的意向，因此，企业择人趋向与高职高专院校毕业生就业态度和个性表现的契合，使得他们在就业时具有比较优势。最后，薪酬要求相对较低使高职院校毕业生在就业时具有比较优势。现在越来越多的用人单位开始注重用人成本，相对于本科生而言，高职高专院校毕业生对薪酬的要求相对较低，对某些岗位来说，录用高职高专院校毕业生比录用本科生可以节省薪酬与培训成本，获得更好的用人效率，更符合企业从经济角度的考虑，也更容易被企业所接受。因此，高职高专院校毕业生的薪酬期望与用人单位成本意识的趋同，使其在就业时具有一定的优势。

（二）先发优势

一是高职高专院校以就业为导向，按订单培养人才，有的学生刚进学校就被用人单位预订；高职高专院校毕业生具有实训和顶岗实习的机会，使得高职高专院校毕业生在岗位职业能力储备上具有一定的先发优势。二是由于高职高专院校的职业生涯教育前移，对毕业生就业的准备工作做得早，使高职高专院校学生较早地做好了就业心理准备，高职高专院校毕业生的就业警觉期比普通大学毕业生出现较早。这样，高职高专院校毕业生在就业心理准备上就具备了一定的先发优势。

（三）竞争优势

首先，高职高专院校毕业生技术应用能力较强。高职高专大学生实践操作和实训的机会较多，因此，能较快地适应并融入新的就业环境中。其次，高职高专院校专业对口

的特色也使毕业生在就业时具有竞争优势。一些高职高专院校在设置专业时，岗位针对性较强，一些高职高专院校还设有以企业“冠名”的班级，毕业生可直接进入该企业，因此，高职高专院校毕业生在自己的岗位领域中具有竞争优势。

【拓展阅读】

高职高专大学生的就业技能

1. 专业基本技能

专业基本技能是高职高专大学生在人才市场上获取工作岗位的基本生存能力，这一能力强调专业的应用性和针对性，是属于第一层次的能力，只有具备了这种能力，才能够真正地在企业“留得下”。

2. 社会适应能力

社会适应能力是指高职高专大学生与他人交往、合作、共同生活和工作中的人际交流、劳动组织能力、群体意识和社会责任心等，强调积极的人生态度、对社会的适应性和行为的规范性，包括积极的工作态度、思想道德水平、团队合作精神和人际交往能力、心理素质等。社会适应能力是企业考察高职高专毕业生是否“用得上”的重要指标。

3. 专业发展能力

随着社会所创造并能提供给个人的工作岗位越来越多，个体在社会生活中的工作空间越来越大，工作的迁移性和工种的可变性要求日益凸显，工作岗位的边界也在不断地变化。新的就业形势要求高职高专毕业生在多样性、多变性的职业生涯中具备专业发展能力，它包括学习能力、创新能力及分析和解决问题的能力。具备专业发展能力的毕业生，在进入用人单位后将逐渐表现出优越性，形成高职高专毕业生进入职业生涯后的可持续发展因素，是决定毕业生是否“能发展”的主要指标。

第二节 生涯发展概述

一、生涯及相关概念

(一) 生涯

“生涯”，顾名思义，“生”为“生命”，“涯”为“边际”的意思。“生涯”连起来就是指人的一生，有限的人生历程。生涯的英文是 career，从字源上看指古代的战车。在希腊，career 这个词有疯狂竞赛的精神，最早常用作动词，如驾奴赛马（to career a horse）。在西方人的概念中，使用“生涯”一词就如同在马场上驰骋竞技，隐含有未知、冒险等精神。现在“生涯”多被引申为人生发展历程。在汉语中，career 也被翻译

成职业生涯。因为时代不同、视角相异等因素，国外学者对生涯的定义也有所不同。目前，大多数西方学者所接受的生涯的定义是舒伯（Super, 1976）的论点：生涯是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。生涯也是人生从青春期到退休之后，一连串有酬或无酬职位的综合。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，甚至包含家庭和公民的角色。生涯的发展是个性化的发展，即使处于同一时代或同一文化背景下的人们，因为生涯发展中其他因素的影响，每个人也会有属于自己的生涯。

人的生涯发展既是一个自然生命的成长过程，也是一个自我设计与创造的过程。在这个过程中，由于职业在所有“事件”和“角色”中具有非同寻常的作用，很大程度上影响和决定着人生的其他角色和经历，对人有至关重要的影响，因此生涯是以职业为主轴和动力源的。

（二）职业

职业是参与社会分工，利用专门的知识技能，为社会创造物质财富和精神财富，获取合理报酬，作为物质生活来源，并满足精神需求的工作。职业是对特征相同或相似的一类工作的统称，其分类以国家的职业分类大典为标准。

根据职业产生的发展历史及其对人类社会发展的影响，职业具有以下特征。

1. 产业性

一个国家，一个社会，就大的方面可以分为三类产业。第一产业和第二产业都是物质生产部门，第三产业虽然并不生产物质财富，但却是社会物质生产和人民生活必不可少的部门。在传统农业社会，农业人口比重最大；在工业化社会，工作领域中的职业数量和就业人口显著增加；在科学技术高度发达和经济发展迅速的社会，第三产业的职业数量和就业人口显著增加。

2. 行业性

行业是根据生产工作单位所生产的物品或提供服务的人的不同而划分的，按企业、事业单位、机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动性质的同一性来分类。一个行业的职业内部，其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近。由于工作环境相似，人们就会形成统一的行为模式，有共同的语言习惯和道德规范。不同职业间存在着很大的差异，劳动条件、工作对象、工作性质等也都不相同。随着社会的进步和发展，新的职业（如经纪人等）将会不断涌现，各种职业间的差异也会不断变化。

3. 职位性

所谓职位是一定的职权和相应责任的集合体。职权和责任是组成职位的两个基本要素。职权相同，责任一致，就是同一职位。在职业分类中，每一种职业都含有职位的特性。从社会需要角度来看，职业并没有高低贵贱之分，但是在现实生活中，由于对从事的职业素质要求不同，以及人们对职业的看法或舆论的评价不同，职业便有了层次之分，这种职业的不同层次往往是由不同职业中体力和脑力劳动的付出比例、收入水平、