



晋城职业技术学院
JINCHENG INSTITUTE OF TECHNOLOGY

大学生职业规划与就业指导

牛翠 编著



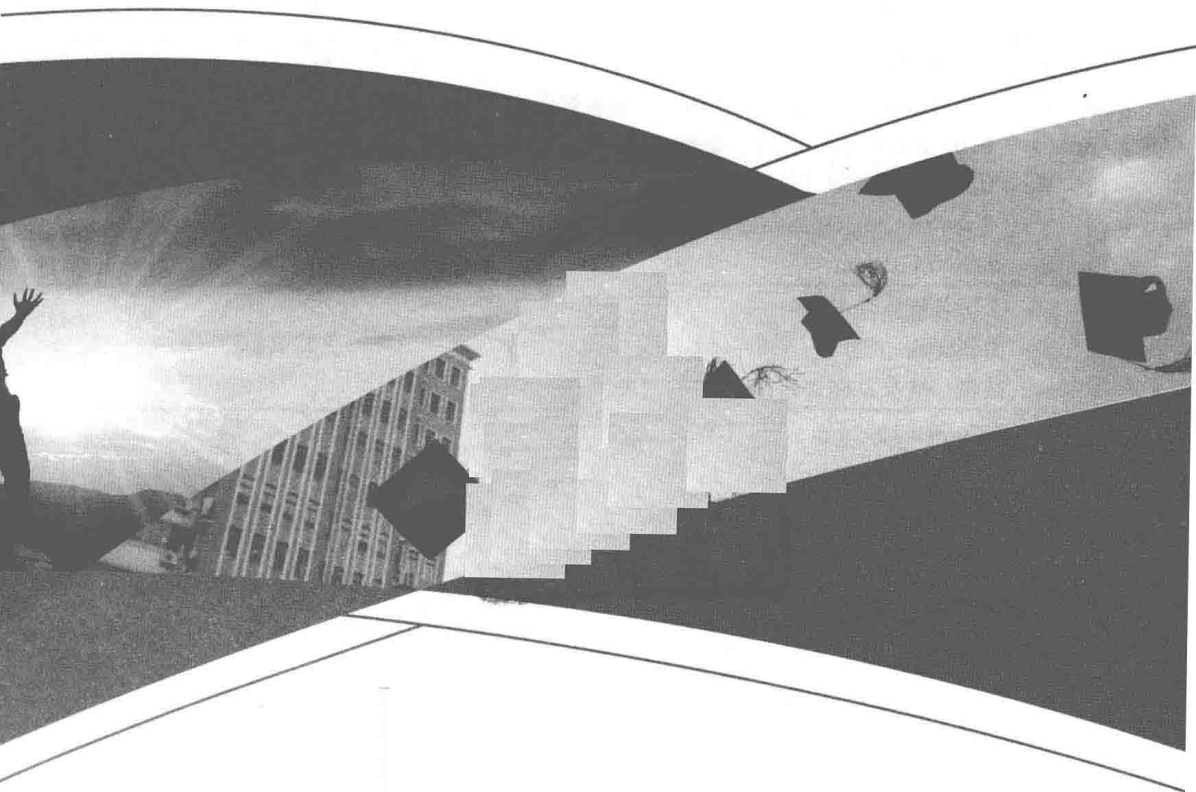
台海出版社



晋城职业技术学院
JINCHENG INSTITUTE OF TECHNOLOGY

大学生职业规划与就业指导

牛翠 编著



台海出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业规划与就业指导 /牛翠编著. --北京 : 台海出版社, 2017.12

ISBN 978-7-5168-1608-0

I. ①大… II. ①牛… III. ①大学生—职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第254150号

大学生职业规划与就业指导

编 著: 牛翠

责任编辑: 姚红梅

装帧设计: 杜泓廷设计

版式设计: 杜泓廷设计

责任印制: 蔡旭

出版发行: 台海出版社

地 址: 北京市东城区景山东街20号, 邮政编码: 100009

电 话: 010-64041652 (发行, 邮购)

传 真: 010-84045799 (总编室)

网 址: www.taimeng.org.cn/thcbs/default.htm

E-mail: thcbs@126.com

经 销: 全国各地新华书店

印 刷: 山西运政印刷厂

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 787mm×1092mm

1/16

字 数: 222千字

印 张: 13.75

版 次: 2018年1月第1版

印 次: 2018年1月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5168-1608-0

定 价: 46.80元

版权所有 翻印必究



《大学生职业规划与就业指导》编委会

主 编：牛 翠

副主编：高爱芳 李 静

编 委：牛 翠 高爱芳 李 静 马建新

陈发芝 刘 俊 闫丽娟 晋 娜

目 录

上篇 大学生职业生涯规划

第一章 生涯觉醒.....	3
第一节 生涯规划.....	3
第二节 职业生涯规划.....	4
第三节 大学生职业生涯规划.....	12
第二章 了解环境与职业世界.....	20
第一节 环境定位.....	20
第二节 专业五线谱.....	23
第三节 行行出状元.....	27
第四节 了解职业.....	29
第五节 企业大舞台.....	33
第三章 了解与定位自己.....	39
第一节 了解“我”的内涵.....	39
第二节 定位你的特点——性格.....	41
第三节 知道我的最爱——兴趣.....	42
第四节 价值观的探索.....	46
第五节 职业能力与技能.....	50
第四章 确定目标,制订规划.....	55
第一节 定义生涯目标.....	55
第二节 选择目标的艺术.....	56
第五章 转化行动方案,实施与修正.....	67
第一节 规划转化方案的方法与注意事项.....	67
第二节 方案的修正.....	71

下篇 大学生就业指导

第六章 充满信心去就业.....	77
第一节 大学生就业形势.....	77
第二节 大学生择业心理.....	80
第七章 选择毕业出路.....	90
第一节 出路盘点.....	90
第二节 出路选择.....	97
第三节 出路准备.....	99
第八章 确定就业方向.....	101
第一节 确定行业方向.....	101
第二节 确定企业方向.....	103
第三节 确定城市方向.....	108
第九章 调研求职目标.....	110
第一节 找到招聘信息.....	110
第二节 调研目标公司.....	122
第三节 调研求职岗位.....	127
第十章 了解职场.....	132
第一节 初识工作世界.....	132
第二节 职场伦理学.....	140
第三节 修炼职业化能力.....	144
第十一章 制作求职材料.....	148
第一节 求职信制作.....	148
第二节 简历制作.....	154
第三节 其他材料.....	159
第十二章 发动求职攻势.....	161
第一节 选择求职方式.....	161
第二节 精准求职记录.....	170
第十三章 获取甄选机会.....	174

第一节	笔试的准备.....	174
第二节	面试的准备.....	177
第十四章	毕业离校报到.....	185
第一节	就业协议和劳动合同.....	185
第二节	报到证.....	190
第三节	档案、户口、组织关系.....	192
第四节	毕业生离校、报到的规定及流程.....	195
第十五章	适应职场发展.....	196
第一节	转换角色，适应环境.....	196
第二节	终身学习，建功立业.....	203
附件：	主要编写人员介绍.....	211

上篇 大学生职业生涯规划

第一章 生涯觉醒

本章提要:

通过本章的学习,对生涯规划有一个基本的认识,明确职业生涯规划对自己人生所产生的重要影响,了解自己在人生每个阶段中所处的角色,并认识每阶段角色所承担的责任。

学习重点和难点:

重点: 职业生涯发展历程和影响。

难点: 职业生涯规划在人生中所起的作用。

第一节 生涯规划

【学习要点】

职业生涯规划 人生角色

【学习目标】

使学生对生涯规划有一个基本的认识,明确生涯规划在人生中所起的作用;了解每个人在人生阶段中所担任的角色以及角色的重要性。

职业生涯是指一个人一生连续担负的工作职业和工作职务的发展道路。职业生涯规划起源于二十一世纪六七十年代的欧美等发达国家,是指个人发展与组织发展相结合,对决定一个人职业生涯的主客观因素进行分析、总结和测定,确定一个人的事业奋斗目标,并选择实现这一事业目标的职业,编制相应的工作、培训计划,对每一步骤的时间、顺序和方向做出合理安排。它是求职就业乃至将来职业升级的关键一环。

大学生正处于职业生涯的探索阶段,更需要做好职业生涯规划。大学生职业生涯规划,就是在明确自己兴趣和爱好的前提下,在认真分析个人性格特征的基础上,结合自己的专业特长和知识结构,对将来从事工作所做的方向性的方案。

一、百态人生

人们常说，大千世界，百态人生。其实人生又何止一百种活法呢，这世上有多少人，就有多少种人生，不同的人有不同的人生。人怎么活着，人怎么追求，各有各的酸甜苦辣，各有各的人生逻辑，每个人都有自己的选择，每一种选择都有自己的理由。

“人生自古谁无死，留取丹心照汗青”是视死如归者的人生；

“安得广厦千万间，大庇天下寒士俱欢颜”是悲悯苍生者的人生；

“仰天大笑出门去，我辈岂是蓬蒿人”是乐观豁达者的人生；

“采菊东篱下，悠然见南山”是悠然隐逸者的人生。

二、人生历程的角色

人的一生跟演员很像，在生活中“一人分饰多角”，从幼儿到童年，从童年到少年，从少年到青年，从青年到中年，从中年到老年，也就是说，由生到死，我们的角色都在不停地更新变换，不管你是乐意接受，或不乐意接受，有些角色是自然而成的，有些角色是你自己争取的，或别人赠予给你的，那都是你人生的角色。

我们这一辈子都会经历什么样的历程呢？都会扮演什么样的角色呢？

刚出生时，我们就是父母的“子女”，是爷爷奶奶的“孙子孙女”，是外婆外公的“外孙子外孙女”，是叔叔伯伯姑姑的“侄子侄女”，是姨姨舅舅的“外甥外甥女”，是兄弟姐妹的“弟兄姐妹”，这些亲缘关系型角色伴随我们终生。

随着我们年龄的长大，我们就成为“学生”，可能从“幼儿园”的小朋友一直持续到高等院校的博士生，如果我们去做法教或毕业后留校工作，就成为别人的“老师”；在我们与他人交往的过程中，我们成为别人的“同学”“朋友”“知己”。

当我们毕业之后，就成为正式的“员工”“同事”“下属”“上司”。

当我们成家之后，就会扮演“夫或妻”“父或母”等角色……

胡适说过：“要怎么收获，就先那么栽。”未来你想要过的是什么生活，未来你想要在社会上扮演什么角色，未来你希望做一个什么样的人，都取决于现在你要做什么样的改变！

第二节 职业生涯规划

【学习要点】

职业、职业生涯及职业生涯规划

职业生涯规划与管理

职业生涯角色 职业生涯理论

【学习目标】

通过本节的学习，使学生了解职业生涯的概念以及与管理之间的关系；认识职业生涯中的角色类型；学习职业生涯理论的重要性。

一、职业生涯的含义

人生职业规划应该是从一个人终身的职业发展的角度来看待的，它不仅要对高考、求职、出国等人生重要事件负责，并且着眼于长远来指导人生的发展过程。这样我们就可以换个视角审视职业发展并且能够经营自己的未来，而且对一些无法克服的客观环境和不幸事件，也能够适应、调整并避免，以扬长避短。

（一）职业、职业生涯及职业生涯规划

1. 职业

职业是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式和思想情操等的综合反映，也是一个人的权利、义务及职责以及社会地位的一般性表征。职业具有经济性、技术性、社会性、促进性和连续性等五个基本的特征。

职业不同于工作，它更多的是指一种事业。因此，职业问题不是简单的工作问题。就“职业”一词的本意而论，它至少包括两个方面的含义：首先，职业体现了专业的分工，没有高度的专业分工，也就不会有现代意义上的职业观念，职业化意味着要专门从事某项事务；其次，它体现了一种精神追求，职业发展的过程也是个人价值不断实现的过程，职业要求个人对它有忠诚度。

职位是按规定担任的工作或为实现某一目的而从事的明确的工作行为，由一组主要职责相似的岗位所组成。职位在任何时候都应根据组织机构的目标和流程而设置，不能因人来设置职位，也不能因任职者调离而舍弃该职位，它是组织机构的基本单位。

岗位是组织要求个体完成的一项或多项责任以及为此赋予个体的权利的总和。一份职位一般是将某些任务、职责和责任组为一体而成；而一个岗位则是指由一个人来从事的工作。

职位与岗位不是一个概念：我们说，经理是个职位，秘书是个职位，但很少说经理是个岗位。通常我们将岗位分为管理岗位或是一般岗位。职位是随组织结构定的，而岗位是随事定的，也就是我们常说的因事设岗。

2. 职业生涯

职业生涯是指个体从正式进入职场开始直到退出职场这段时间内的与工作有

关的经历、态度、需求、行为等过程，是一个人的终身职业经历。一个人一生中连续从事的职业，它不仅包括过去、现在和未来那些可以实际观察到的职业发展过程，而且还包括个人对职业生涯发展的见解和期望。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。同时，职业生涯又是一个动态的过程，一个人一生在职业岗位上所度过的、与工作活动相关的连续经历，并不包含在职业上成功与失败或进步快与慢的含义。不论职位高低，不论成功与否，每个工作着的人都有自己的职业生涯。

一个人的职业生涯是一个漫长的过程。他可能遵循传统，一生只从事一种职业，持续而稳定地在此职业岗位上晋升、增值；也可能由于个人兴趣、能力、价值观以及工作环境的变化而经历不同的岗位、职业甚至行业。大多数人还是希望找到一种相对稳定、适合自己的职业。

3. 职业生涯规划

职业生涯规划简称生涯规划，又叫职业生涯设计，是指个人与组织相结合，在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上，对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析并权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排。

职业生涯规划既包括个人对自己进行的个体生涯规划，也包括企业对员工进行的职业规管理划体系。职业生涯设计的目的绝不仅是帮助个人按照自己的资历条件找到一份合适的工作，达到与实现个人目标，更重要的是帮助个人真正了解自己，为自己定下事业大计，筹划未来，拟定一生的发展方向，根据主客观条件设计出合理且可行的职业生涯发展方向。

（二）内职业生涯与外职业生涯

许多人以为职业生涯发展就是找到一份好工作，或是换更好的工作，或是得到职位提升，或是增加工资，但这只是职业生涯发展的一部分表现。为了更好地理解职业生涯，有必要认清两个重要概念：内职业生涯和外职业生涯。

1. 内职业生涯

内职业生涯是指从事一项职业时所需具备的知识、观念、心理素质、经验、能力、身体状况、内心感受等因素的组合及其变化过程。

内职业生涯各项因素的取得，可以通过别人的帮助而实现，但主要的还是靠自己努力追求而得以实现。与外职业生涯的构成因素不同，内职业生涯的各构成因素内容一旦取得，别人便不能收回或剥夺。内职业生涯是真正的人力资本所在，提高内职业生涯而取得的工作成绩，会转化为外职业生涯。

内职业生涯因素匮乏的人总是担心自己找不到好工作，找到工作后担心下岗名单中会有自己的名字，担心自己的企业被别人吞并，担心自己不能晋升，担心未来没有保证，担心自己不能胜任。内职业生涯丰富的人会抓住每一次发展的机会，甚至能主动地为自己、为别人创造发展机会。

2. 外职业生涯

外职业生涯是指从事职业时的工作单位、工作地点、工作内容、工作职务与职称、工作环境和工资待遇等因素的组合及其变化过程。

外职业生涯的构成因素通常是由别人认可和给予的，也容易被别人否认和收回。外职业生涯因素可能往往与自己的付出不符，尤其是在职业生涯初期。有的人一生疲于追求外职业生涯的成功，但内心极为痛苦，因为他们往往不了解外职业生涯发展是以内职业生涯发展为前提条件的。

内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提，内职业生涯发展带动外职业生涯的发展。内职业生涯在人的职业生涯成功乃至人生成功中具有关键性作用。因而在职业生涯的各个阶段，都应重视内职业生涯的发展。在职业生涯早期和中前期，特别是对于尚未毕业的大学生，或者是刚刚参加工作的新员工，一定要把对内职业生涯各因素的追求看得比外职业生涯更重要。

内职业生涯在人的职业生涯的成功中具有关键性的作用，是职业生涯辉煌的密码。同时，人的潜能开发是无穷尽的，因此内职业生涯发展与外职业生涯发展的有限性恰恰相反，它是无限的。

（三）职业生涯规划与管理的内容

一般来说，职业生涯规划可以从个人角度和企业角度划分成两个方面的内容：

企业组织中的绝大多数职员，其中包括受过良好教育的职员，都有从自己现在和未来的工作中得到成长、发展和获得满意的强烈愿望和要求。为了实现这种愿望和要求，他们不断地追求理想的职业，根据个人的特点、企业发展的需要和社会发展的需要，制定自己的职业规划，我们把它称为个人职业生涯规划。

个人职业生涯规划是个人对自己一生职业发展道路的设想和规划，它包括选择什么职业，以及在什么地区和什么单位从事这种职业，还包括在这个职业队伍中担负什么职务等内容。一般来说，个人希望从职业生涯的经历中不断得到成长和发展。个人通过职业生涯规划，可以使自己的一生职业有个方向，从而努力地围绕这个方向，充分发挥自己的潜能，使自己走向成功。

在广大职员希望得到不断成长、发展的强烈要求推动下，企业人力资源管理与开发部门为了了解职员个人的特点，了解他们成长和发展的方向及兴趣，不断地增

强他们的满意感，并使他们能与企业组织的发展和需要统一协调起来，制定有关职员个人成长、发展的计划与组织需求和发展相结合的计划，我们把它称为职员职业生涯管理。

总之，职业生涯规划既要体现职员发展的需要，又要体现企业发展的需要。

二、职业生涯阶段与角色

一个人的职业生涯，贯穿一生，是一个漫长的过程。科学地将其划分为不同的阶段，明确每个阶段的特征和任务，做好规划，我们可以把这些不同的时期分为连续的几个阶段，每个阶段都有各自的特征和相应的职业发展任务。目前较为流行的职业生涯发展阶段理论主要有以下几种：

（一）金斯伯格的职业发展论

美国著名职业指导专家金斯伯格，对职业生涯的发展进行了长期研究，他提出的职业发展论对于实践曾产生过广泛影响。金斯伯格的职业发展理论将职业生涯发展分为幻想期、尝试期和现实期。

1. 幻想期(0—11岁)

儿童们对大千世界，特别是对于他们所看到或接触到的各类职业工作者，充满了新奇的感觉。此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. 尝试期(11—17岁)

这是由少年儿童向青年过渡的时期。具体划分成四个阶段：兴趣阶段、能力阶段、价值阶段和转移阶段。这一时期，人的心理和生理在迅速成长发育和变化，自主意识增强，价值观念开始形成，知识和能力显著增长和增强，初步掌握了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，对职业有更深层次的探索，进一步客观地审视自身各方面的条件和能力，开始关注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. 实现期(17岁以后)

这一时期又分为试探、具体化和专门化三个阶段。青年即将步入社会，能够客观地把自己的职业愿望或要求，同自己的主观条件、专业方向、能力，以及社会现实的职业需要紧密联系和协调起来，寻找适合于自己的职业角色。他们对所需求的职业不再模糊不清，而是拥有具体的、现实的职业目标，这个时期表现出的最大特点是客观性和现实性。

金斯伯格的职业发展论，展示了从幼年到青年个体职业心理发展的生动图景，表明早期职业心理的发展对人生职业选择有着重大的影响。

（二）舒伯的生涯发展理论

舒伯于1953年根据自己“生涯发展型态研究”的结果，参照布勒的分类，将生涯发展阶段划分为成长、试探、决定、保持与衰退五个阶段，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，舒伯增加了就业以及退休阶段的生涯发展，具体如下。

1. 成长阶段(出生—14岁)

该阶段儿童开始发展自我概念，开始以各种不同的方式来表达自己的需要，且经过对现实世界不断的尝试，修饰他自己的角色。

这个阶段发展的任务是：发展自我形象，发展对工作世界的正确态度，并了解工作的意义。这个阶段共包括三个时期：一是幻想期(4—10岁)，它以“需要”为主要考虑因素，在这个时期幻想中的角色扮演很重要；二是兴趣期(11—12岁)，它以“喜好”为主要考虑因素，喜好是个体抱负与活动的主要决定因素；三是能力期(13—14岁)，它以“能力”为主要考虑因素，能力逐渐具有重要作用。

2. 探索阶段(15—24岁)

该阶段的青少年，通过学校活动、社团活动、勤工俭学等机会，对自我能力及角色、职业作了一番探索，因此在选择职业时有较大弹性。

这个阶段发展的任务是：使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好。该阶段共包括三个时期：一是试探期(15—17岁)，考虑需要、兴趣、能力及机会，作暂时的决定，并在幻想、讨论、课业及工作中加以尝试；二是过渡期(18—21岁)，进入就业市场或专业训练，更重视现实，并力图实现自我观念，将一般性的选择转为特定的选择；三是试验并稍作承诺期(22—24岁)，生涯初步确定并试验其成为长期职业生活的可能性，若不适合则可能再经历上述各时期以确定方向。

3. 建立阶段(25—44岁)

由于经过上一阶段的尝试，合适者会谋求变迁或作其他探索，因此该阶段较能确定在整个事业生涯中属于自己的“位子”，并在31—40岁，开始考虑如何保住这个“位子”，并稳定下来。

这个阶段发展的任务是统整、稳固并求上进。这个阶段细分又可包括两个时期：一是试验—承诺稳定期(25—30岁)，个体寻求安定，也可能因生活或工作上若干变动而尚未感到满意；二是建立期(31—44岁)，个体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。

4. 维持阶段(45—65岁)

这一阶段，个体仍希望继续维持属于他的工作“位子”，同时会面对新的人员

的挑战。这一阶段发展的任务是维持既有成就与地位。

5. 衰退阶段(65 岁以上)

这一阶段,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。这一阶段往往注重发展新的角色,寻求不同方式以替代和满足需求。

在上述舒伯的生涯发展阶段中,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。在后来的研究中,舒伯对发展任务的看法又向前跨了一步。他认为在人一生的生涯发展中,各个阶段都要面对成长、探索、建立、维持和衰退的问题,因而形成“成长——探索——建立——维持——衰退”的循环。

(三) 施恩的职业生涯发展理论

美国的施恩教授根据人生不同年龄段面临的问题和职业工作主要的任务,将职业生涯分为九个阶段。

1. 成长、幻想、探索阶段(0—21 岁)

此阶段的主要任务是:发现和发展自己的需要和兴趣,发现和发展自己的能力和才干,为进行实际的职业选择打好基础;学习职业方面的知识,寻找现实的角色模式,获取丰富信息,发现和发展自己的价值观、动机和抱负,做出合理的受教育决策,将幼年的职业幻想变为可操作的现实;接受教育和培训,培养工作世界中所需要的基本习惯和技能。个体在这一阶段所充当的角色是学生、职业工作的候选人、申请者。

2. 进入工作世界(16—25 岁)

个人通过查看劳动力市场,谋取可能成为自己职业基础的第一项工作;同时个人和雇主之间达成正式可行的契约,个人成为一个组织或一种职业的成员,充当的角色是应聘者、新学员。

3. 基础培训(16—25 岁)

与进入职业工作或组织阶段不同,个体在此阶段要担当实习生、新手的角色。也就是说,已经迈进职业或组织的大门。此时主要任务是了解、熟悉组织,接受组织文化,融入工作群体,尽快取得组织成员资格,成为一名有效的成员,并能适应日常的操作程序,完成工作。

4. 早期职业的正式成员资格(17—30 岁)

这一阶段面临的主要任务有:承担责任,成功地履行与第一次工作分配有关的任务;发展和展示自己的技能和专长,为提升或查看其他领域的横向职业成长打基础;根据自身才干和价值观,根据组织中的机会和约束,重新评估当初追求的职业,