

# 大学生职业规划与就业创业

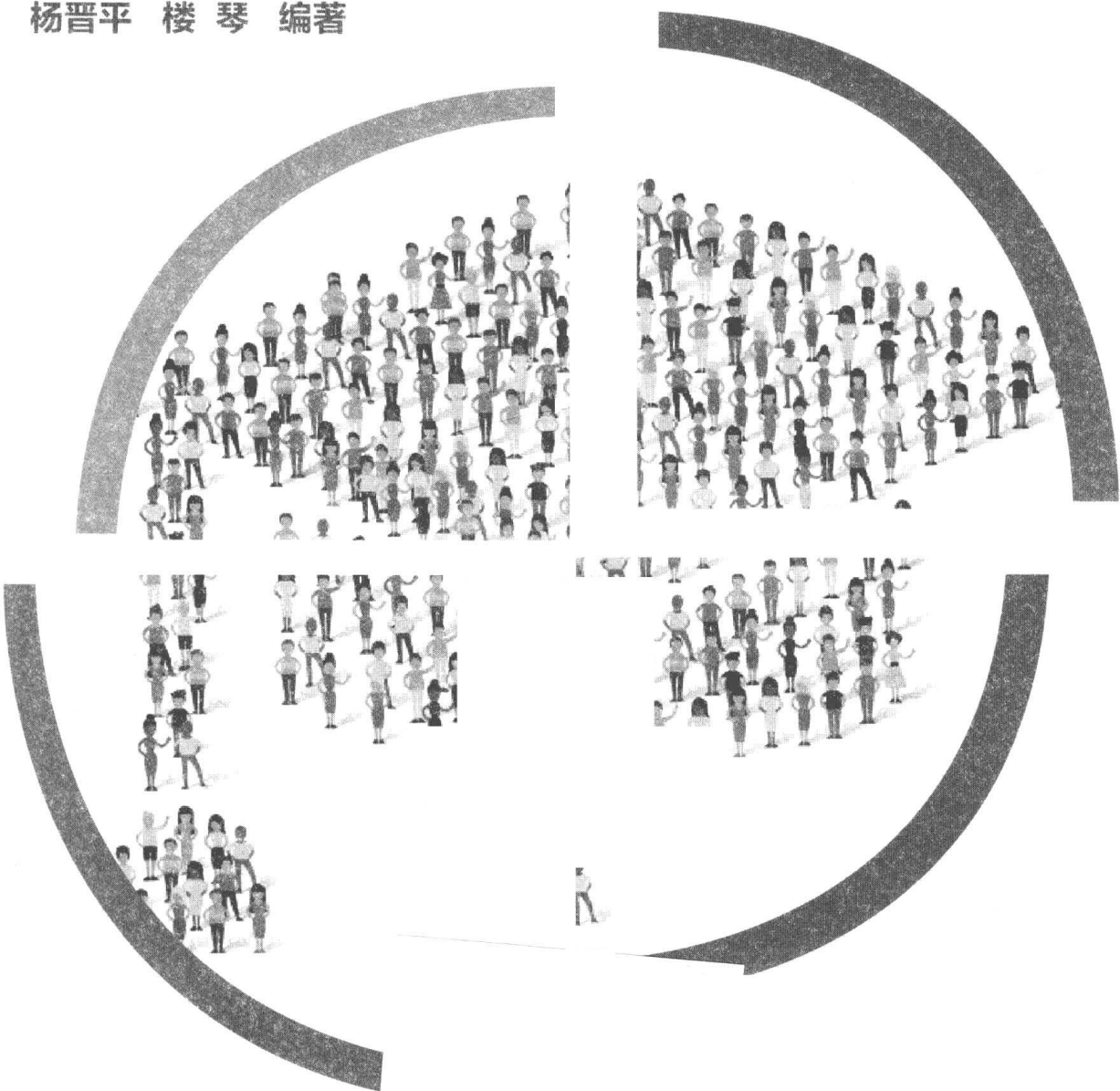
杨晋平 楼琴 编著



台海出版社

# 大学生职业规划与就业创业

杨晋平 楼琴 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创业/杨晋平, 楼琴编著. —北京: 台海出版社, 2017.8

ISBN 978-7-5168-1521-2

I. ①大… II. ①杨… ②楼… III. ①大学生—职业选择②大学生—就业③大学生—创业 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 190159 号

## 大学生职业规划与就业创业

编 著: 杨晋平 楼 琴

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](http://www.taimeng.org.cn/thcbs/default.htm)

E-mail: [thcbs@126.com](mailto: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: 232 千字

印 张: 14.5

版 次: 2018 年 1 月第 1 版

印 次: 2018 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5168-1521-2

定 价: 42.60 元

版权所有 翻印必究



## 《大学生职业规划与就业创业》编委会

主编：杨晋平 楼 琴

编写：杨晋平（第 1-3 章） 张 侃（第 4、5 章）

郭秀丽（第 6、7 章） 董晋明（第 8、9 章）

楼 琴（第 10-12 章） 张晨玉（第 13、14 章）

# 目 录

## 上篇 大学生职业生涯规划

第一章 绪论.....	3
第一节 职业生涯与职业生涯规划.....	4
第二节 大学生职业生涯规划.....	11
第二章 自我认知.....	19
第一节 定位你的特点——人格.....	20
第二节 知道我的最爱——兴趣.....	26
第三节 这是我最重要的——价值观.....	31
第四节 能力大练兵——职业能力与技能.....	35
第三章 职业探索.....	42
第一节 环境定位.....	43
第二节 了解专业.....	45
第三节 确定行业.....	48
第四节 锁定职业.....	52
第四章 确定目标, 制定规划.....	57
第一节 定义生涯目标.....	58
第二节 选择目标的艺术.....	59
第五章 规划实施与修正.....	69
第一节 制定实施方案.....	70
第二节 方案的修正.....	75

## 中篇 大学生就业指导

第六章 充满信心去就业.....	81
第一节 大学生就业形势.....	81
第二节 大学生择业心理.....	88
第七章 选择毕业出路.....	98
第一节 出路盘点.....	99
第二节 出路选择.....	106
第三节 出路准备.....	108
第八章 求职信、简历与面试.....	113
第一节 找到招聘信息.....	114
第二节 求职信制作.....	119
第三节 简历制作.....	125
第四节 面试.....	129
第九章 毕业离校报到.....	136
第一节 就业协议和劳动合同.....	137
第二节 报到证.....	142
第三节 档案、户口和组织关系.....	144
第四节 毕业生离校、报到的规定及流程.....	146
第十章 适应职场发展.....	148
第一节 转换角色, 适应环境.....	149
第二节 终身学习, 建功立业.....	156

## 下篇 大学生创业指导

第十一章 创业概述.....	165
第一节 创业, 意味着什么.....	166
第二节 创业要素分析.....	169

---

第十二章 大学生创业准备.....	172
第一节 创业者素质.....	173
第二节 寻找和评估商业机会.....	175
第三节 大学生创业融资.....	182
第四节 寻找创业支撑资源.....	185
第五节 撰写创业计划书.....	186
第十三章 创业团队的组建.....	195
第一节 合作伙伴的选择.....	197
第二节 组建创业团队.....	200
第十四章 大学生创业实务.....	203
第一节 创立小企业的一般流程.....	206
第二节 制定企业愿景和发展战略.....	209
第三节 初创企业的风险管理.....	212
第四节 初创企业基本管理.....	215

# 上篇 大学生职业生涯规划



# 第一章 绪论

## 【学习目标】

1. 理解职业、职业生涯与职业生涯规划的含义。
2. 了解主要的职业生涯发展阶段理论。
3. 了解大学生职业生涯规划的误区。
4. 掌握大学生职业生涯规划的流程。

## 【案例导入】

### 永远的坐票

有一个人经常出差，经常买不到对号入座的车票。可是无论长途短途，无论车上多挤，他总能找到座位。他的办法其实很简单，就是耐心地一节车厢一节车厢找过去。这个办法听上去似乎并不高明，但却很管用。每次，他都做好了从第一节车厢走到最后一节车厢的准备，可是每次他都用不着走到最后就会发现空位。他说，这是因为像他这样锲而不舍找座位的乘客实在不多。经常是在他落座的车厢里尚余若干座位，而在其他车厢的过道和车厢接头处，居然人满为患。他说，大多数乘客轻易就被一两节车厢拥挤的表面现象迷惑了，不大细想在数十次停靠之中，从火车十几个车门上上下下的流动中蕴藏着不少提供座位的机遇；即使想到了，他们也没有那份寻找的耐心。

眼前一方小小立足之地很容易让大多数人满足，为了一两个座位背负着行囊挤来挤去有些人也觉得不值。他们还担心万一找不到座位，回头连个好好站着的地方也没有了。与生活中一些安于现状不思进取害怕失败的人，永远只能滞留在没有成功的起点上一样，这些不愿主动找座位的乘客大多只能在上车时最初的落脚之处一直站到下车。

不同的目标要求会带来不同的结果，你的目标是永远站着吗？

## 【实践活动】

### 如何看待“职业”和“人生”

1. 采访一个还没有参加工作的人，请他谈谈对于“职业”和“人生”的看法。
2. 采访一个已经工作的学长，请他谈谈对于“职业”和“人生”的看法。

3. 采访一个已经退休的老人，请他谈谈对于“职业”和“人生”的看法。
4. 上网查一个你们专业的先进工作者或者你们所敬佩的名人的事迹。

## 第一节 职业生涯与职业生涯规划

### 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，而且要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,并为实现这一目标作出行之有效的安排。

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划管理体系。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，制订有关职员个人成长、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，作好规划，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（出生至 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，作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，决定是否留在这个组织或职业中，或者在自己的需要、组织约束和机会之间寻找一种更好的契合。

#### 5. 职业中期（25岁以上）

这个时期的主要任务是：选定一项专业或查看管理部门；保持技术竞争力，在自己选择的专业领域内继续学习，力争成为一名专家或职业能手；承担较大责任，确定自己的地位；开发个人的长期职业计划。

## 6. 职业中期的危险阶段（35—45岁）

这个阶段的主要任务是：现实地评价自己的进步、职业抱负及个人前途；就接受现状还是争取看得见的前途作出具体选择；建立与他人的良好关系。

## 7. 职业后期（40岁以后）

此时的职业状况或任务是：成为一名良师，学会发挥影响，指导、指挥别人，对他人承担责任；扩大、发展、深化技能，或者提高才干，以承担更重大的责任；如果求安稳，就此停滞，则要正视和接受自己影响力和挑战能力的下降。

## 8. 衰退和离职阶段（40岁至退休）

不同的人会在不同的年龄衰退或离职。此阶段主要的职业任务：一是学会接受权力、责任、地位的下降；二是基于竞争力和进取心的下降，要学会接受和发展新的角色；三是评估自己的职业生涯，着手退休。

## 9. 离开组织或职业（退休后）

在失去工作或组织角色之后，面临两大问题或任务：保持一种认同感，适应角色、生活方式和生活标准的急剧变化；保持一种自我价值观，运用自己积累的经验 and 智慧，以各种资源角色，对他人进行传帮带。

需要指出的是，施恩虽然基本依照年龄增大顺序划分职业发展阶段，但并未囿于此，其阶段划分更多地根据职业状态、任务、职业行为的重要性，他只划分出了大致的年龄跨度，而且每个职业阶段上的年龄有所交叉。

### （四）国内职业发展的四阶段理论

#### 1. 职业准备期

职业准备期大体上指人生中20岁以前的一段时期。在这一时期中，人们一般还没有正式参加工作，而是通过各种方式接受学校教育，确定职业取向和为实际工作作准备。这一阶段的职业取向可能很笼统，但接受学校教育则显得十分实际。在就业竞争日益激烈的现在，良好的教育几乎成为未来职业发展的必要条件。

#### 2. 职业生涯初期

职业生涯的初期阶段年龄大约在20—30岁之间，这一阶段个人职业运行的基本任务是：进入组织，学会工作，寻找职业锚，在组织和职业中塑造自我，力求在选定的职业领域中获得成功。个人一旦进入组织，便进入了社会化阶段。所谓社会化，即组织创造条件使新学员学会如何工作，如何与他人共事，充当好个人在组织中的角色，逐渐融入组织。

#### 3. 职业生涯中期

一个人进入职业生涯的中期，年龄在30—50岁之间，这是一个时间长，富于变化，