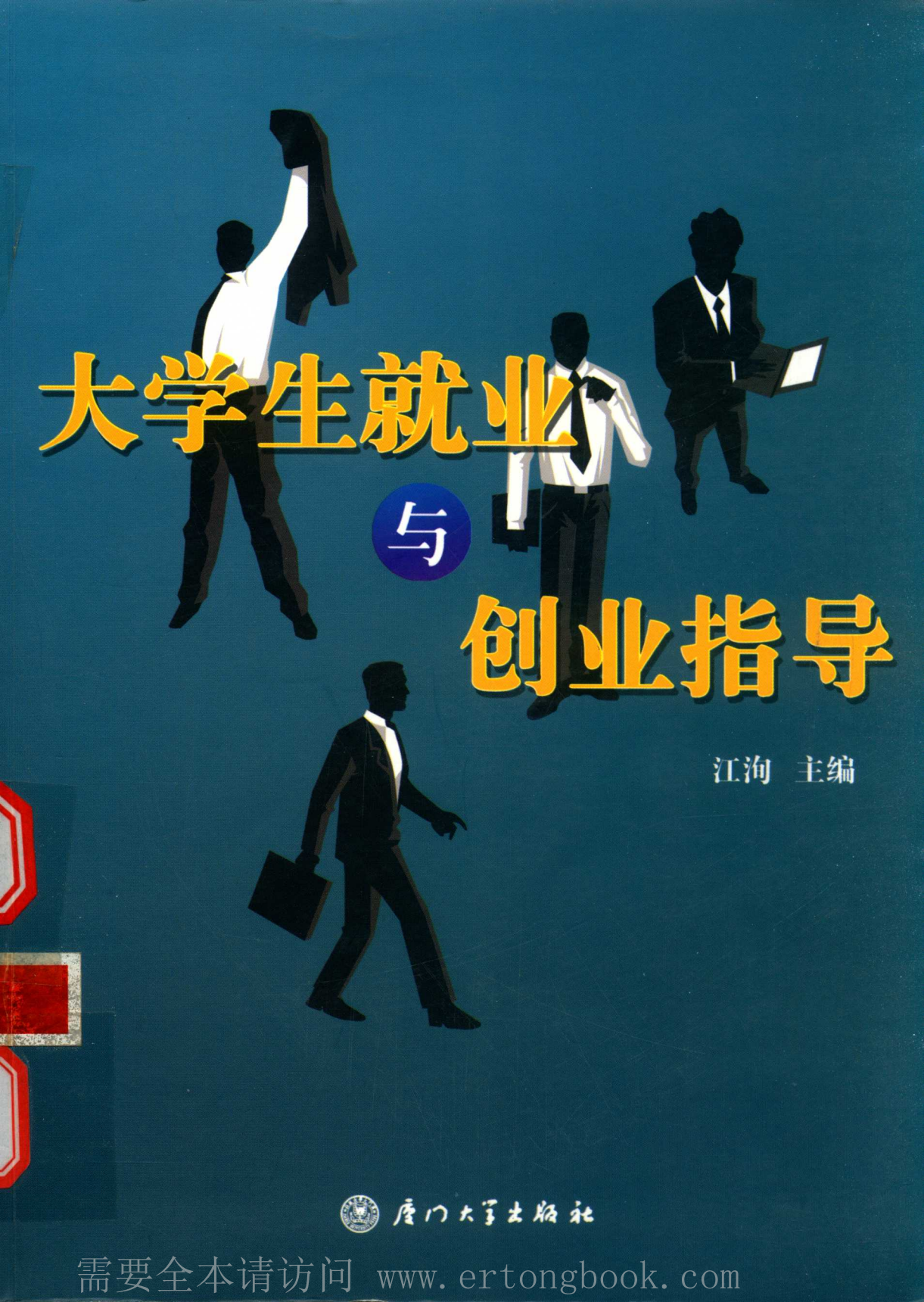


大学生就业与创业指导

江洵 主编

厦门大学出版社

需要全本请访问 www.ertongbook.com

大学生就业与创业指导



主　编　江　洵
副主编　祁少华　胡华田

厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业与创业指导/江洵主编. —厦门:厦门大学出版社,2009.8
ISBN 978-7-5615-3219-5

Ⅰ.大… Ⅱ.江… Ⅲ.大学生-职业选择 Ⅳ.G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 166086 号

厦门大学出版社出版发行
(地址:厦门市软件园二期望海路 39 号 邮编:361008)
http://www.xmupress.com
xmup @ public.xm.fj.cn
南平市武夷美彩印中心印刷
2009 年 8 月第 1 版 2009 年 8 月第 1 次印刷
开本:787×960 1/16 印张:19
字数:328 千字 印数:1~5500 册
定价:26.00 元
如有印装质量问题请与承印厂调换

前 言

随着我国社会主义市场经济体制的建立与不断完善，我国的教育与劳动用工制度的改革也在不断深化，大学毕业生的就业制度也随之发生了由国家“统包统分”，向实行“双向选择、自主择业”转变的深刻变革。这给大学生自主择业带来了难得的机遇，同时也带来了诸多新的挑战。大学生是国家培养的高层次专门人才，对他们进行就业和创业指导，帮助他们顺利地选择职业和成功地进行创业，以充分发挥其在国家建设中的作用，是教育工作者和就业指导人员的责任和义务。为此，我们组织编写了本书。

本书在编写过程中，针对大学生这一群体的特点和求职择业的需要，总结了多年从事毕业生就业工作的经验和近年来大学生创业的情况，并参考国外就业指导的成熟做法。在内容编排上，注意系统性、全面性和实用性。从环境分析到择业技巧，从形势政策问题到法律法规问题，努力达到理论分析和技术指导相结合。同时，对就业形势的发展变化给予足够注意，力争具有新颖性和前瞻性。

本书由江洵担任主编，祁少华和胡华田担任副主编。参加本书编写的有叶江华（第一章、第六章），周璐（第二章），胡华田（第三章、第四章、第十四章），施晓莉、刘茹、刘准、罗凌燕（第五章、第七章、第八章、第九章、第十章），宋大伟（第十一章），段善君（第十二章），祁少华（第十三章），由胡华田、施晓莉、祁少华三人对本书各篇进行统稿。

本书可作为本科和高职高专院校就业指导课程的教材，也可作为从事就业指导工作人员及其他择业人员的培训教材和自学参考书。

本书编写过程中借鉴和参考了某些有关就业指导和其他学科书籍的内容，并吸取了其中许多精粹，谨向原作者表示衷心的感谢，并向对本书在编写过程中给予支持和帮助的武夷学院的有关同志表示诚挚的谢意。

由于编者水平有限，书中错误和疏漏之处，恳请专家和读者批评指正。

编 者

2009.7

目 录

前言…… 1

第一篇 大学生职业生涯指导

第一章 职业导论…… 1
第一节 职业及职业分类…… 1
一、职业的含义 …… 1
二、职业分类 …… 2
三、职业基本特征 …… 4
第二节 职业素质与职业理想…… 5
一、职业素质 …… 5
二、职业理想 …… 7
第三节 职业道德规范 …… 10
一、职业道德的含义…… 10
二、职业道德对从业者个人的作用…… 11
三、职业道德的基本要求…… 12
第四节 职业发展趋势 …… 15
一、21 世纪中国社会的主导职业 …… 15
二、21 世纪中国最有发展前景的行业 …… 19
思考与练习 …… 21
第二章 职业生涯设计 …… 22
第一节 职业生涯概述 …… 22
一、职业生涯的内涵…… 22
二、职业生涯的分类…… 22
三、职业生涯管理的目的…… 23
四、职业生涯的性质…… 23
五、职业生涯规划的发展沿革…… 23
第二节 职业生涯设计的意义 …… 25
一、职业生涯规划…… 25

需要全本请访问 www.ertongbook.com

二、职业生涯规划的意义 …… 25
第三节　职业生涯设计的原则与要点 …… 26
一、职业规划的重新定义 …… 26
二、职业规划的原则 …… 27
三、职业生涯设计应把握四大要点 …… 32
第四节　职业生涯设计的内容 …… 33
一、职业生涯设计的要素 …… 33
二、职业锚概念及分类 …… 34
三、职业锚理论对职业生涯规划的启示 …… 35
思考与练习 …… 36
第三章　职业生涯设计的步骤与方法 …… 37
第一节　自我评估与环境分析 …… 38
一、自我评估 …… 38
二、职业环境分析 …… 41
第二节　职业目标确立 …… 43
一、职业目标确立的原则 …… 43
二、职业目标确立的方法 …… 44
三、选择职业生涯路线 …… 49
第三节　制定行动计划 …… 50
一、职业生涯目标分解过程 …… 50
二、制定职业生涯目标的实现计划 …… 53
三、积极行动 …… 53
第四节　评估与反馈 …… 56
一、评估与反馈 …… 56
二、评估的意义和目的 …… 56
三、评估的程序 …… 57
四、评估标准 …… 57
五、评估要点 …… 58
六、进行修正 …… 60
思考与练习 …… 62
第四章　职业生涯设计的实施与实现 …… 63
第一节　学习与生活能力的培养 …… 63
一、适应大学学习方式，进入专业学习角色 …… 63

二、在生活中锻炼成长、成才 …… 65
第二节 职业能力的培养 …… 68
一、职业能力及其内容 …… 68
二、职业核心能力 …… 69
三、职业核心能力培养途径 …… 73
第三节 职业心理素质培养 …… 76
一、职业心理素质的内容 …… 76
二、职业心理素质的标准 …… 76
三、职业心理素质的培养 …… 77
第四节 社会实践能力培养 …… 81
一、大学生实践能力的基本要素 …… 81
二、培养大学生实践能力的重要性 …… 82
三、当前制约大学生实践能力培养的主要因素 …… 83
四、培养和增强大学生实践能力的基本途径 …… 84
思考与练习 …… 87

第二篇 大学生就业指导

第五章 就业政策与形势 …… 88
第一节 我国现行的就业制度 …… 88
一、大学生就业制度的发展 …… 88
二、我国现行的毕业生就业制度 …… 89
第二节 大学生就业政策法规 …… 96
一、大学生就业法规常识 …… 96
二、最新大学生就业政策摘要 …… 99
第三节 就业形势分析 …… 100
一、影响毕业生就业的不利因素 …… 101
二、促进毕业生就业的有利因素 …… 103
思考与练习 …… 104
第六章 就业心理 …… 105
第一节 树立正确的就业观 …… 105
一、大学生在就业过程中要处理好五大关系 …… 105
二、确立正确的就业目标 …… 109
三、树立良好的就业观念 …… 109

第二节　培养良好的就业心态…… 112
一、求职就业应有的心理准备 …… 112
二、求职就业过程中几种不正常的心理状态 …… 113
三、常见的心理障碍及调整方式 …… 116
四、培养良好的就业心态 …… 118
第三节　加强大学生职业道德修养教育…… 121
思考与练习…… 122
第七章　求职准备…… 123
第一节　求职信息的收集与筛选…… 123
一、用人单位发布就业信息的途径 …… 123
二、就业信息的索取、汇集及使用…… 124
三、就业信息的汇集渠道 …… 125
四、筛选及处理就业信息的要点 …… 127
第二节　求职自荐材料的准备…… 127
一、自荐材料的作用 …… 127
二、自荐材料的内容 …… 128
三、准备自荐材料应注意的问题 …… 130
第三节　求职的方法与技巧…… 131
一、参加人才市场的方法与技巧 …… 131
二、参加面试的方法与技巧 …… 133
思考与练习…… 136
第八章　求职途径…… 137
第一节　校园招聘…… 137
一、校园招聘的优势 …… 137
二、校园招聘的局限性 …… 138
第二节　社会招聘的选择…… 138
一、就业中介机构的选择 …… 138
二、常见的招聘陷阱 …… 139
第三节　网络招聘运用…… 141
一、网络招聘的基本概念 …… 142
二、网络招聘的方式 …… 143
三、网络招聘的主要优势 …… 143
四、国内主要招聘网站 …… 144

思考与练习…… 146
第九章 求职礼仪…… 147
第一节 求职礼仪…… 147
一、礼仪、求职礼仪的概念…… 147
二、求职礼仪的主要内容 …… 148
第二节 面试技巧…… 152
一、做好充分准备 …… 152
二、交谈技巧 …… 153
三、回答问题的技巧 …… 154
四、提问技巧 …… 155
五、消除紧张的技巧 …… 155
第三节 职场礼仪…… 156
一、办公室礼仪 …… 157
二、上下级礼仪 …… 159
三、服饰礼仪 …… 160
四、商务谈判礼仪 …… 160
思考与练习…… 162
第十章 就业程序…… 163
第一节 就业协议书签订…… 163
一、就业协议书的内容 …… 163
二、就业协议书的作用 …… 164
三、各方的权利和义务 …… 164
四、签订协议书的注意事项 …… 165
五、协议的解除与改签 …… 166
第二节 就业手续办理…… 167
一、签约手续 …… 167
二、派遣手续 …… 167
三、违约 …… 168
四、毕业生调整就业去向(改派)手续 …… 170
五、就业报到证遗失补办手续 …… 170
六、户口迁移和档案转递手续 …… 171
第三节 劳动合同的签订…… 172
一、劳动合同内容 …… 172

二、劳动合同的法律特征 …… 173
三、劳动合同的分类 …… 173
四、签订劳动合同的原则及注意事项 …… 175
五、劳动合同的变更、终止 …… 177
六、劳动合同与就业协议书的区别 …… 177
思考与练习 …… 178

第三篇　大学生创业指导

第十一章　创业分析 …… 179
第一节　大学生创业的重要意义 …… 180
一、科学发展呼唤创业 …… 180
二、就业形式呼唤创业 …… 180
三、知识经济呼唤创业 …… 181
四、个人发展呼唤创业 …… 181
第二节　大学生创业的主要问题 …… 182
一、大学生创业的社会环境障碍 …… 182
二、大学生创业自身存在的缺陷 …… 184
第三节　大学生创业的优惠政策 …… 188
一、降低准入门槛 …… 189
二、强化政策扶持 …… 189
三、拓宽融资渠道 …… 190
四、建立孵化基地 …… 190
五、加强创业服务 …… 190
思考与练习 …… 191
第十二章　创业素质 …… 192
第一节　创业知识学习 …… 192
一、专业知识 …… 192
二、经营管理知识 …… 193
三、财务知识 …… 193
四、税收知识 …… 193
五、法律知识 …… 193
六、社会知识 …… 194
第二节　创业意识培养 …… 195

一、竞争意识 …… 196
二、创新意识 …… 196
三、市场意识 …… 197
四、自身意识 …… 197
第三节 创业能力培养 …… 200
一、独立自主的个性人格能力 …… 200
二、把握机会的能力 …… 203
三、与时俱进的学习能力 …… 206
四、持续的创新能力 …… 209
思考与练习 …… 211
第十三章 创业准备 …… 212
第一节 分析创业环境 …… 212
一、大学生创业环境概述 …… 212
二、创业环境的影响作用 …… 213
三、大学生创业环境的分析 …… 213
第二节 选择创业项目 …… 215
一、选择原则 …… 215
二、选择项目 …… 218
第三节 获取创业资金 …… 224
一、向亲友借款 …… 225
二、申请银行贷款 …… 225
三、典当融资 …… 226
四、向贷款公司借款 …… 226
五、租赁融资 …… 226
六、风险投资 …… 227
第四节 编制创业计划书 …… 228
一、编写创业计划书的意义 …… 229
二、怎样写好创业计划书 …… 229
三、创业计划书的内容 …… 231
四、创业计划书的检查 …… 235
思考与练习 …… 240
第十四章 创业实践 …… 241
第一节 选择模式 …… 241

需要全本请访问 www.ertongbook.com

一、独立自创 …… 241
二、合伙经营 …… 242
三、加盟连锁 …… 243
四、产品代理 …… 244
五、收购现有企业 …… 245
第二节 企业注册 …… 246
一、新公司注册步骤流程 …… 246
二、注册公司过程中的几个注意细节 …… 249
第三节 企业经营 …… 250
一、员工招聘和管理 …… 251
二、时间管理 …… 252
三、销售管理 …… 253
四、供货商的选择 …… 254
五、成本管理 …… 256
六、财务管理 …… 258
思考与练习 …… 260
附录A 心理测试量表 …… 261
1. 焦虑自评量表(SAS) …… 261
2. 大学生意志品质自测 …… 262
3. 内外向性格调查表 …… 265
4. 气质类型调查表 …… 267
5. 时间管理自我诊断量表 …… 270
6. 心理年龄测试题 …… 272
7. 自信心量表 …… 274
附录B 职业测试题 …… 275
参考文献 …… 288

第一篇

大学生职业生涯指导

第一章　职业导论

在漫长的人类社会发展过程中，社会生产力不断发展，社会生产产生分工，从而逐步产生了职业。在当代，随着经济、社会文化和科学技术的迅猛发展，社会分工越来越精细，产业结构也发生根本的变化，职业的种类更是纷繁复杂。从事一定的职业是个人事业成功的基础。大学生应该如何适应社会的发展，选择自己的职业呢？职业到底是什么呢？要准确回答这些问题，并不是很容易。要开展个人职业生涯规划首先就必须明确“职业”这个基本概念，因为这是我们能够正确对自己进行职业生涯规划的必要前提。

第一节　职业及职业分类

一、职业的含义

职业是参与社会分工，利用专门的知识和技能，创造物质财富、精神财富，获得合理报酬，满足物质生活、精神生活的工作。可见职业概念的三种含义：(1)与个人生活相关，强调物质生活来源；(2)与职业结构相关，强调社会分工；(3)与职业的内在属性相关，强调知识、技能、技巧。

市场经济中的职业仍然应具备以下四大特性：

1. 分工角色。职业是社会分工体系中劳动者所获得的一种劳动角色。

2. 社会性。职业是为社会所需要的，是劳动者所进行的社会生产劳动。

3. 连续性和稳定性。职业是劳动者连续地从事某种社会工作，或者从事该工作的相对稳定性。

4. 经济性。劳动者从事某种职业必定要从中取得经济收入。

中国社会科学院陈婴婴博士认为职业由以下要素构成：

(1)作为职业符号特征的职业名称；

(2)工作的对象和内容；

(3)承担这些工作所需要的资格和能力；

(4)通过这些工作取得的各种报酬；

(5)在工作中建立的与其他社会部门或社会成员的联系。

二、职业分类

职业分类是以工作性质的同一性为基本原则，对社会职业进行的系统划分与归类。所谓工作性质，即一种职业区别于另一种职业的根本属性，一般通过职业活动的对象、从业方式等的不同予以体现。职业分类的目的是要将社会上纷繁复杂、数以万计的现行工作类型划分成类系有别、规范统一、井然有序的层次或类别。对从事工作性质的同一性所作的技术性解释，要视具体的职业类别而定。而职业分类体系则通过职业代码、职业名称、职业定义、职业所包括的主要工作内容等描述出每一个职业类别的内涵与外延。

世界各国国情不同，划分职业的标准也有所区别。

(一)国外职业的分类

根据西方国家的一些学者提出的理论，在国外一般将职业分为三种类型：

1. 按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类

这种分类方法把工作人员划分为白领工作人员和蓝领工作人员两大类。白领工作人员包括：从事专业性和技术性的工作，农场以外的经理和行政管理人员、销售人员、办公室人员。蓝领工作人员包括：手工艺及类似的工人、非运输性的技工、运输装置机工人、农场以外的工人、服务性行业工人。这种分类方法明显地表现出职业的等级性。

2. 按心理的个别差异进行分类

这种分类方法是根据美国著名的职业指导专家霍兰创立的“人格—职业”类型匹配理论，把人格类型划分为六种，即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。与其相对应的是六种职业类型。

3. 依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类

这种分类方法较为普遍，以两种代表示例。其一是国际标准职业分类。

国际标准职业分类把职业由粗至细分为4个层次，即8个大类、83个小类、284个细类、1 506个职业项目，总共列出职业1 881个。其中8个大类是：①专家、技术人员及有关工作者；②政府官员和企业经理；③事务工作者和有关工作者；④销售工作者；⑤服务工作者；⑥农业、牧业、林业工作者及渔民、猎人；⑦生产和有关工作者、运输设备操作者和劳动者；⑧不能按职业分类的劳动者。这种分类方法便于提高国际职业统计资料的可比性和国际交流。其二是加拿大《职业岗位分类词典》的分类。它把分属于国民经济中主要行业的职业划分为23个主类，主类下分81个子类，489个细类，7 200多个职业。此种分类对每种职业都有定义，逐一说明了各种职业的内容及从业人员在普通教育程度、职业培训、能力倾向、兴趣、性格以及体质等方面的要求，有较大的参考价值。

(二)我国职业分类

根据我国不同部门公布的标准分类，主要有两种类型：

1. 第一种

即根据国家统计局、国家标准总局、国务院人口普查办公室1982年3月公布，供第三次全国人口普查使用的《职业分类标准》。该标准依据在业人口所从事的工作性质的同一性进行分类，将全国范围内的职业划分为大类、中类、小类三层，即8大类、64中类、301小类。其8个大类的排列顺序是：第一，各类专业、技术人员；第二，国家机关、党群组织、企事业单位的负责人；第三，办事人员和有关人员；第四，商业工作人员；第五，服务性工作人员，第六，农林牧渔劳动者；第七，生产工作、运输工作和部分体力劳动者；第八，不便分类的其他劳动者。在八个大类中，第一、二大类主要是脑力劳动者，第三大类包括部分脑力劳动者和部分体力劳动者，第四、五、六、七大类主要是体力劳动者，第八类是不便分类的其他劳动者。

2. 第二种

即国家发展计划委员会、国家经济委员会、国家统计局、国家标准局批准，于1984年发布，并于1985年实施的《国民经济行业分类和代码》。这项标准主要按企业、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的性质的同一性分类，即按其所属行业分类，将国民经济行业划分为门类、大类、中类、小类四级。门类共13个：①农、林、牧、渔、水利业；②工业；③地质普查和勘探业；④建筑业；⑤交通运输业、邮电通信业；⑥商业、公共饮食业、物资供应和仓储业；⑦房地产管理、公用事业、居民服务和咨询服务业；⑧卫生、体育和社会福利事业；⑨教育、文化艺术和广播电视业；⑩科学研究和综合

技术服务业；⑪金融、保险业；⑫国家机关、党政机关和社会团体；⑬其他行业。

这两种分类方法符合我国国情，简明扼要，具有实用性，也符合我国的职业现状。

根据不同标准的职业，可有不同的分类方法。如从行业上划分，可分为一、二、三产业；从工作特点上划分，可分为务实（使用机器、工具和设备的工种）、社会服务、文教、科研、艺术及创造、计算及数学（钱财管理、资料统计）、自然界职业、管理、一般服务性职业等10多种类型的职业。每一种分类方法，对其职业的特定性都有明确的解释，这对我们更好地掌握某一职业的特点，去选择适合自身职业有指导意义。

三、职业基本特征

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。

（一）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，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，工业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，第三产业职业数量和就业人口显著增加。

（二）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。某行业的职业内部，其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近。由于环境的同一，人们就会形成同一的行为模式，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。

（三）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，现实生活中由于对从事职业的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于不同职

业体力、脑力劳动的付出、收入水平、工作任务的轻重、社会声望、权力地位等因素决定的。

(四)组群性

无论以何种依据来划分职业都带有组群特点。如科学研究人员中包含哲学、社会学、经济学、理学、工学、医学等，再如咨询服务事业包括科技咨询工作者、心理咨询工作者、职业咨询工作者等。

(五)时空性

随着社会的发展和进步，职业变化迅速，除了弃旧更新外，同一种职业的活动内容和方式也会发生变化，所以职业的划分带有明显的时代性，不同时代有不同的热门职业。我国曾出现过的“当兵热”、“从政热”，后又发展到“下海热”、“外企热”等，都反映出特定时期人们对某种职业的热衷程度。

第二节　职业素质与职业理想

一、职业素质

(一)职业素质的基本概念

职业素质是劳动者对社会职业了解与适应能力的一种综合体现，其主要表现在职业兴趣、职业能力、职业个性及职业情况等方面。影响和制约职业素质的因素很多，主要包括受教育程度、实践经验、社会环境、工作经历以及自身的一些基本情况(如身体状况等)。个体发展的过程就是素质不断提高的过程，是否具有相应的素质条件是从业者个体发展的必要条件。良好的职业素质是大学毕业生成功就业的基础，更是通向理想彼岸的通行证。一般说来，大学毕业生能否顺利就业并取得成就，在很大程度上取决于本人的职业素质。人的职业素质越高，获得就业和成功的机会就越多。

素质包括先天素质和后天素质。先天素质是通过父母遗传因素而获得的素质。主要包括感觉器官、神经系统和身体其他方面的一些生理特点。

后天素质是通过环境影响和教育而获得的。因此，可以说，素质是在人的先天生理基础上，受后天的教育训练和社会环境的影响，通过自身的认识和社会实践逐步养成的比较稳定的身心发展的基本品质。

对素质的理解主要包括以下三方面的内容：

需要全本请访问 www.ertongbook.com