高等职业教育公共基础课系列新形态教材

大学生职业生涯规划与就业指导

主　编　许彦伟　徐俊杰　胡晓霞
副主编　崔丽丽　王灵玲　林瑾瑾　魏　雷

科学出版社
北　京

内 容 简 介

本书旨在引导大学生树立正确的就业观念、从容面对职业发展困惑，同时注重对学生情感、心态、价值观的引导和培养，进而实现自我成长和服务社会的双重价值。本书涵盖了大学生活、职业教育、自我评估、职业探索、目标决策、个人规划、素质提升、就业观念、求职策略、就业形势、权益维护、角色转换、职场适应、自我管理等内容。

本书是新形态教材，是 2022 年浙江省课程思政教学研究项目“‘三教’改革背景下高职院校‘创业类课程’课程思政建设的路径探索与实践”（浙教函〔2022〕51 号）的成果之一。

本书既可作为大学生职业生涯规划与就业指导课程的教材，又可作为职业生涯教育指导咨询人士的参考用书。

图书在版编目（CIP）数据

大学生职业生涯规划与就业指导/许彦伟，徐俊杰，胡晓霞主编. —北京：科学出版社，2023.8

（高等职业教育公共基础课系列新形态教材）

ISBN 978-7-03-075567-4

Ⅰ. ①大… Ⅱ. ①许…②徐…③胡… Ⅲ. ①大学生-职业选择-高等职业教育-教材 Ⅳ. ①G717.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字（2023）第 088626 号

责任编辑：周春梅 李 海 吕燕新 / 责任校对：赵丽杰

责任印制：吕春珉 / 封面设计：东方人华平面设计部

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码：100717

http://www.sciencep.com

印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2023 年 8 月第 一 版 开本：787×1092 1/16

2024 年 9 月第三次印刷 印张：16 1/4

字数：385 000

定价：49.00 元

（如有印装质量问题，我社负责调换）

销售部电话 010-62136230 编辑部电话 010-62135397-2040

版权所有，侵权必究

本书编委会

主　编　许彦伟　徐俊杰　胡晓霞

副主编　崔丽丽　王灵玲　林瑾瑾　魏　雷

编　委　张启明　韩　竹　吴荣兴　张定华

刘文能　王　逸　屠琳琳　韩利红

吴　凡　纪　贝　林珊帅　杨天挺

张　超　胡丹莹　王青迪

前　言

党的二十大报告强调实施就业优先战略，“就业是最基本的民生。强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业”，这为高校毕业生就业创业工作指明了方向，也为广大青年实现坚定不移听党话、跟党走，怀抱梦想又脚踏实地，敢想敢为又善作善成，立志做有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代好青年，让青春在全面建设社会主义现代化国家的火热实践中绽放绚丽之花提供了坚强保障。

当前，经济发展方式加速转变，经济结构调整升级，经济社会发展已经进入了新常态。职业世界的飞速变化以及生涯发展的多元化使职业生涯规划教育与就业指导显得尤为重要。青年强，则国家强。新时代的大学生要担负起成为社会主义事业建设者和接班人的重任，而要达到远大的理想和目标，就要珍惜大学这个人生中重要的学习和成长阶段，摆脱迷茫和不知所措，锚定未来，规划发展航线，不断提升素养，为更加顺利和快速地驶向成功的彼岸积蓄力量。

大学是人生发展中的重要阶段，也是梦想起航的地方。在这里，大学生在学习知识技能、追求真理、体验浪漫爱情的同时，更应该学会规划自己的职业道路、成长路径。凡事预则立，不预则废。做好自我规划是顺利步入职场、实现梦想的前提，应该做好充分准备。在大学这一自由支配时间较多的日子里，需要对自我进行全面认知、科学定位。在了解自我的基础上，合理规划自己的学习和未来的职业发展目标。千里之行，始于足下。有了规划，还需要有强大的执行力，需要落实到学习和生活中，提升综合素养，珍惜大学时光，为成为自己心目中的那个人不懈努力。

教材建设是职业发展与就业指导教育教学改革的重要内容之一，为使大学生清晰地获得职业生涯规划及就业的相关知识、技能和方法，本书编委会组织了职业生涯规划教育与就业指导领域的一线优秀教师来编写本书。

本书建立在坚实的学术基础以及温暖的人性之上，不仅具有全面性和系统性，更重要的是鼓励每一个使用者积极探索和尝试，从而实现自己的梦想和目标。书中介绍了大量的职业生涯和就业方面的技术、工具、方法以及可供课堂内外练习使用的测试。

本书以思想引领、方法推荐为重点，在讲清基本理论的同时，更多地推荐当前流行的、知名的和实用的职业生涯规划与就业所需的方法、流程，试图构建集理论性、知识性、实践性、前沿性、可读性于一体的新形态教材。本书突出以下特点。

1. 本书是教师进行教学的参考

为了方便教师授课，本书每章设有学习总览、课前导语和课后反思等模块，每节设有学习小结、技能训练、价值引领、生涯计划等模块，编排方式能够辅助教师有效进行教学。

2. 本书是学生的自由阅读材料

为了方便学生独立阅读，本书尽量采用易懂、平实的文字阐述深奥的道理。同时，本书提供了大量拓展阅读和案例及视频（扫描书中二维码），这些内容都与大学生的职业生涯规划和就业息息相关，能够为学生提供更多的相关资讯。

3. 本书是生涯问题的自检手册

学生按要求完成本书的学习内容，就能对自己的生涯问题有更全面的认知和理解，能对自己进行更准确的定位，能更加清晰地规划自我、提升自我、实现自我。

本书由宁波职业技术学院组织编写，由许彦伟、徐俊杰、胡晓霞担任主编，崔丽丽、王灵玲、林瑾瑾、魏雷担任副主编，具体分工如下：第一章、第二章、第八章由许彦伟老师编写，第三章由徐俊杰老师编写，第四章由胡晓霞老师编写，第五章由崔丽丽老师编写，第六章第一节由王灵玲老师编写，第六章第二节由张启明老师编写；第七章第一节由韩竹老师编写，第七章第二节由吴荣兴老师编写，第七章第三节由张定华老师编写，第九章由林瑾瑾老师编写，第十章由魏雷老师编写。刘文能、王逸、屠琳琳、胡丹莹等老师参与微课拍摄，韩利红、吴凡、纪贝、林珊帅、杨天挺、张超、王青迪等老师在本书的编写过程中做了大量工作。

本书的编写得到了北森生涯（北京）教育科技有限公司的大力支持，同时参考并吸收了国内外有关职业生涯规划、就业指导领域的优秀成果，在此一并表示感谢。

有关大学生职业生涯规划与就业指导的理论、实践及研究在不断发展变化，更由于编者水平有限，本书难免存在不足之处，敬请广大读者提出宝贵意见，以便再版时修订。

编　者

2023 年 2 月

目　　录

前言
我的自画像 …… 1

第一篇　基础认知

第一章　走进大学生活　重视职业生涯规划 …… 5
第一节　如何度过大学生活 …… 6
一、职业教育发展趋势 …… 6
二、大学对个人的意义 …… 8
三、大学生活的变化及其应对 …… 11
第二节　解析职业生涯规划 …… 14
一、职业生涯规划概述 …… 14
二、职业生涯规划理论 …… 17
三、职业生涯规划的意义 …… 22
第二章　树立远大理想　为就业做前期准备 …… 27
第一节　职业理想是人生发展的前提 …… 28
一、职业理想的内涵 …… 28
二、职业理想的作用 …… 29
三、职业理想的树立 …… 30
第二节　职业道德是人生成长的要求 …… 32
一、职业道德基本内涵 …… 32
二、职业道德基本规范 …… 33
三、职业道德培养路径 …… 35
第三节　工匠精神对当代大学生的影响 …… 37
一、工匠精神解读 …… 37
二、为什么需要工匠精神 …… 38
三、新时代工匠基本特质 …… 39
四、工匠精神培育途径 …… 40

第二篇　生涯规划

第三章　重视自我定位　抓住生涯发展关键 …… 47
第一节　性格探索 …… 48

一、性格的基本内涵 ……48
二、性格与职业选择 ……50
三、探索个人的性格 ……51
第二节 兴趣探索 ……57
一、兴趣与职业兴趣 ……57
二、兴趣与职业选择 ……59
第三节 价值观探索 ……66
一、价值观与职业价值观 ……66
二、大学生价值观的引导与提升 ……68
三、价值观常用探索方法 ……70
第四节 个人能力探索 ……74
一、能力与技能 ……74
二、识别个人能力 ……76
三、职业能力培养 ……79
第四章 紧盯职业变化 拓展生涯发展渠道 ……82
第一节 职业概述 ……82
一、职业的内涵 ……82
二、职业的分类 ……83
三、职业发展的特点 ……85
四、职业发展趋势 ……86
第二节 适应职业变化 ……88
一、职业与专业 ……88
二、搜集职业信息 ……92
第五章 提升决策能力 聚焦生涯发展方向 ……97
第一节 职业生涯决策概述 ……97
一、决策的概念及分类 ……98
二、职业生涯决策的概念 ……98
三、职业生涯决策风格 ……99
四、职业生涯决策影响因素 ……100
第二节 职业生涯决策方法 ……104
一、SWOT 分析法 ……104
二、5W 分析法 ……106
三、决策平衡单法 ……107
第六章 制定个人规划 探索职业生涯发展路径 ……112
第一节 制定职业生涯规划 ……112
一、职业生涯规划设计步骤 ……112
二、职业生涯规划书的制定 ……114
第二节 实施职业生涯规划 ……120

一、职业生涯规划实施原则 …… 120
二、职业生涯规划调整 …… 121

第三篇　就业实践

第七章　转变就业观念　认清就业形势 …… 131
第一节　树立正确的就业观念 …… 132
一、就业观念 …… 132
二、就业心理调适 …… 134
第二节　认清当前的就业形势 …… 141
一、就业形势分析 …… 141
二、就业政策解读 …… 146
三、就业路径分析 …… 152
第三节　熟悉实习的相关内容 …… 156
一、实习的含义、类型和目标定位 …… 156
二、实习应把握的几个方面 …… 158
三、实习和就业过程中的常见问题 …… 161
四、常见问题的对策建议 …… 165
第八章　准备求职材料　制定求职策略 …… 168
第一节　善用就业信息 …… 169
一、就业信息的搜集 …… 169
二、就业信息的分析 …… 171
三、就业信息的整理 …… 173
第二节　创建个人简历 …… 177
一、个人简历的内容 …… 177
二、个人简历撰写原则 …… 182
三、个人简历投递技巧 …… 183
第三节　制定面试策略 …… 185
一、面试类型 …… 185
二、面试准备 …… 188
三、面试技巧 …… 194
第九章　维护就业权益　适应职场环境 …… 199
第一节　就业协议书 …… 200
一、就业协议书概述 …… 200
二、就业协议书和劳动合同的区别 …… 201
三、就业协议书的签订 …… 202
第二节　劳动合同 …… 207
一、劳动合同的类型 …… 207

二、劳动合同的签订 …… 209
三、社会保险 …… 211
第三节 权益维护 …… 214
一、就业陷阱防范 …… 215
二、毕业生档案 …… 218
三、大学生就业权益 …… 220
第四节 适应职场环境 …… 223
一、大学生角色转换 …… 223
二、职场礼仪规范 …… 226
三、职场形象塑造 …… 228
第十章 做好自我管理 实现职业生涯发展目标 …… 233
第一节 时间管理 …… 234
一、时间管理概述 …… 234
二、时间管理方法 …… 235
第二节 人际沟通 …… 238
一、人际沟通概述 …… 239
二、人际沟通方法 …… 240
三、人际沟通注意事项 …… 241
第三节 健康管理 …… 243
一、健康管理概述 …… 243
二、健康管理方法 …… 244

参考文献 …… 247

亲爱的同学，欢迎加入_____（学校）这个大家庭。在这里，有许多新伙伴在等待着和你一起共同开启丰富多彩、充满挑战的大学生涯之旅，先简单介绍一下自己吧。

我的姓名:　　我的班级:

我的电话:　　我家住在:

我的自画像

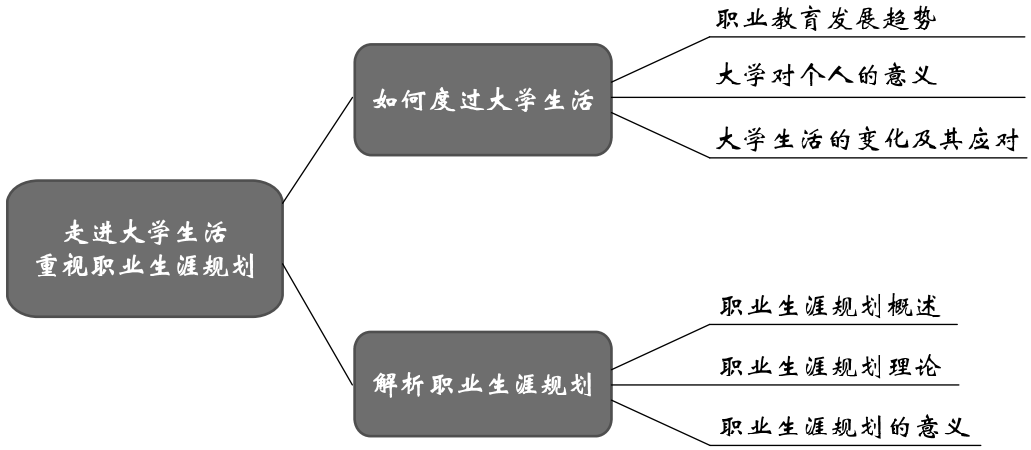
第一篇

基础认知

第一章

走进大学生活　重视职业生涯规划

学习总览



课前导语

亲爱的同学，当你从四面八方迈进陌生的大学之门时，便开启了人生的又一新的篇章。也正是从这个时候开始，你开始富有激情地探索大学生活了。但是，当激情退去、新鲜感慢慢消失的时候，你是否已经开始思索大学生活的意义呢？也许你会遇到人际关系问题、专业学习问题、恋爱问题、社团选择问题、社会兼职问题等，也可能会出现暂时的迷茫和困惑。面对这种状况，你是选择逃避或放松自己，还是选择勇敢面对现状、寻找方法、端正心态，充分利用大学这个人生中重要的平台来好好规划自己的大学生活，不断提升自己的技能和素养，为就业打好基础呢？

也许你会问，职业教育到底是一种什么教育？大学究竟对自己的成长有哪些意义？如何才能摆脱困境，在专业学习和校园活动中做好平衡，度过一个充实的大学生活？在大学进行职业生涯规划是否有必要？做好职业生涯规划到底有什么意义呢？这些都是本章所要讨论和介绍的内容，请开始你的学习和实践。

第一节　如何度过大学生活

大学是个人学习生涯的中后期，也是进入职场成为职业人的预备期，这是一个关键而特殊的阶段。如果在大学阶段做好学习和生活的规划、充分准备，就会为进入职场奠定良好的基础，职场发展就会越来越顺畅，反之则会影响个人成长及职业发展。

对于职业院校的学生来说，应该准确认识职业教育的基本特征，重视大学对个人成长的重要意义，直面困惑和迷茫，在学习和实践中不断尝试，找到脱困的方法，让自己度过一个丰富而充实的大学生活。

一、职业教育发展趋势

进入新时代，各国间的竞争更加激烈，经济竞争归根结底是人才的竞争、教育的竞争。其中，职业教育与经济社会发展紧密相连。加强职业教育发展，提高国民经济发展水平，已然成为各国发展的共识。培养高素质、高技能型人才已经成了各国职业教育的中心目标。促进高等职业教育发展已成为我国培养高技术人才、增强国际竞争力、提高国际地位的重要手段。

（一）高等职业教育发展的背景

经济全球化是当前的大趋势，任何国家都不能置身事外，提升国家整体实力是对每个国家的必然要求。当今世界科技飞速发展，竞争越来越激烈，国家强大需要高素质人才的支撑，只有拥有数量众多的高技术人才，才能掌握核心技术，才能在竞争中立于不败之地。目前我国高技能人才缺口较大，这也成为影响国家提升综合国力的重要因素之一，这就需要通过职业教育来培养更多的高技能人才，为提升综合国力提供人力支撑。


高职教育时代背景

1. 发展高等职业教育能够满足产业升级对高水平技术技能人才的需求

一方面，在经济结构调整和产业结构优化升级的背景下，培养高技术人才已经变得刻不容缓。我国是人口大国，我们要充分发挥人力资源优势，把人口大国变成人口强国，打造更多优秀的人才。当然，人口数量不一定与人力资源的实力成正比。也就是说，人口多并不一定人力资源就强。因此，我国需要做好人力资源开发和建设，培养更多高素质、高技能型人才。显然，人力资源转变的重要途径之一就是发展高等职业教育。另一方面，大力发展职业教育，把人才培养放在重要位置，这也是我国应对知识经济和经济全球化挑战、走新型工业化道路的需要。我国已成为制造大国，但并不是制造强国。与世界发达国家相比，我国在掌握核心技术和创新领域方面还存在提升的空间。因此，我国应重视高技能人才的培养，把发展职业教育放在国家战略层面，为我国走新型工业化道路、成为制造强国做出贡献。

2. 发展高等职业教育是我国高等教育改革的现实需求

进入新时代，面对国际市场的冲击，我国经济发展领域的短板日益显露，即高技术人才匮乏。受国内外形势的影响，我国高等教育领域的改革势在必行。高等教育的发展要与我国的经济发展相协调，主要表现为高等教育培养的人才规格与数量要与当前我国经济市场所需要的人力资源相一致。也就是说，高等教育要为经济发展服务，培养的人才要满足社会和市场的需求。不同的行业对人才的需求也是不同的，仅仅依靠普通高等教育已经不能满足社会的需求。受传统思想的影响，我国在相当长一段时期内处于单一的教育类型和教育结构的状态中。这种单一的教育结构培养的人才并不能满足社会对多样化人才的需求，供需矛盾日益增加，这就需要大力发展高等职业教育。

3. 发展高等职业教育是满足人民群众受教育需求的现实需要

随着社会进步和人民生活水平的提高，广大人民群众受教育的需求也越来越强烈。高等职业教育作为高等教育大众化的主力军，在满足用人单位人才需求的同时，也满足了普通民众提高学历和技能水平的愿望。

目前，我国高等职业教育基本形成了每个地市至少设置一个高等职业院校的格局，为服务地方经济社会发展起着越来越重要的作用。高等职业教育尊重人与人之间的智力、个性差异，因材施教，为不同的学生提供广阔的选择和发展空间，为各类学生的升学、深造和发展提供了更多的机会。

高等职业教育以鲜明的办学特色，为人们提供了多样化的教育形式，让不同的人都能从中找到适合自己的学习和发展空间，从而使教育事业关注每个人成为现实。

（二）我国高等职业教育发展概况



我国高职教育现状

1. 我国高等职业教育立法的发展

在《辞海》（第七版）中，职业教育被定义为给予学生或在职人员从事某种生产、工作所需的知识、技能和道德的教育。也有专家认为职业教育是指劳动者在经历普通教育后，对社会所需要的各种职业或岗位从业者所进行的职业知识、职业技能和职业态度等内容的教育和培训，以使其成为具有高尚的职业道德、严明的职业纪律、宽广的职业知识和熟练的职业技能的劳动者，从而适应就业的个人要求和客观的岗位需要，最终推动生产力的发展。

现代职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分，是为广大青年打开通往成功、成才之路的重要途径。办好职业教育、加快培养大批高素质劳动者和技术技能型应用人才，对我国社会主义现代化建设、实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴中国梦具有重要意义。

根据《中华人民共和国职业教育法》（2022 年 4 月修订）的规定，“职业学校教育分为中等职业学校教育、高等职业学校教育。中等职业学校教育由高级中等教育层次的中等职业学校（含技工学校）实施。高等职业学校教育由专科、本科及以上教育层次的高

等职业学校和普通高等学校实施。根据高等职业学校设置制度规定，将符合条件的技师学院纳入高等职业学校序列”。

2. 国家愈加重视高等职业教育的发展

2019 年 1 月，国务院发布了“职教 20 条”——《国家职业教育改革实施方案》，第一句话即说明了高等职业教育的地位：“职业教育与普通教育是两种不同教育类型，具有同等重要地位。”2019 年 10 月 25 日，教育部公布了拟立项建设的 197 个中国特色高水平高职学校和专业群，“双高计划”进入正式实施阶段。

2019 年 2 月，中共中央、国务院印发了《中国教育现代化 2035》，指出要加快发展现代职业教育，不断优化职业教育结构与布局。

2021 年，教育部印发《职业教育专业目录（2021 年）》，规定高等职业院校可以自主设置和调整专业，对于高职本科专业要“高起点、高标准”严格把控，进一步加强对高等职业教育发展方向的把控和调整。不断增强适应性，与经济社会发展同频共振，职业教育迸发出更强劲的生机活力。根据产业需求，更新升级一批现有专业、增设和适度超前规划一批新专业、淘汰一批落后专业、科学设置职教本科专业，共设置 1349 个专业。其中，中职专业 358 个、高职专科专业 744 个、职教本科专业 247 个，调整幅度分别达到 61.1%、56.4%和 260%。

截至 2023 年 6 月 15 日，全国高等学校共计 3072 所，其中：普通高等学校 2820 所，含本科院校 1275 所、高职（专科）院校 1545 所；成人高等学校 252 所。未包含港澳台地区高等学校。

3. 高等职业教育为社会发展做出了重大贡献

随着全球产业链的不断完善，国际产业合作与交流不断增强，这也要求人才培养的标准或者规格要国际化。高等职业教育以其自身特点和优势，培养了大批生产、建设、管理、服务一线所急需的高素质技术技能人才，为提高全民就业能力水平，为有效实现高等教育与中国社会经济相结合，为中国经济的快速发展和社会稳定做出了重大的贡献。

面向市场、服务产业是职业教育的基本功能，也是推动职业教育发展的基本策略。近年来，我国职业教育主动适应经济结构调整和产业变革，紧盯产业链条、市场信号、技术前沿和民生需求，对接新经济、新业态、新技术、新职业，推进专业升级和数字化改造。国家坚持引导和鼓励职业院校将社会培训和技术服务作为重要办学内容之一，推动“学历教育与培训并举”的法定职责落地，完善学历教育与培训并重的现代职业教育体系，不断加大技术技能人才供给。

二、大学对个人的意义

大学在一个人的人生旅途中，是陌生又神奇的一站，它更加开放、多元、自由。大学生离开家庭相对独立生活，同时又没有职场压力和太多的经济负担，这可能是人的一生中时间相对自由、能为自己想做的事全身心投入的阶段。这个阶段为大学生提供了更

多的发展路径，更多元化的评价标准，以及更高的要求。

大学生不仅需要完成学业，也需要做好进入社会的准备。大学是在校生涯的最后一站，也是人生成就的预备期。

（一）大学里有什么

国家对高等教育的投入不断增加，学校建设的要求不断提高，大学为大学生提供了一个展现自我的舞台，大学生可以利用大学提供的各种资源实现自我提升。大学里可以提供学习所需的各类资源，大学生可以通过各类资源获得自己想要的东西。



我眼中的大学

1. 专业的任课教师

大学里有各类专业的优秀代表——任课教师，他们除了具备较强的教学能力外，还具有较高的科研能力或社会服务能力。大学教师通过课堂授课、专题讲座、大赛指导等多种方式向大学生传授系统的专业知识、前沿的研究成果和实用的专业技能。

2. 丰富的图书资源

图书馆是大学学习的公共场所，每个大学图书馆纸质藏书或电子图书的种类或数量丰富，可以满足在校大学生专业学习和知识拓展的需要。充分利用图书馆资源，是大学生获取知识和学习素材的重要途径，图书馆是大学生提升自身知识储备的重要地方。

3. 多样的实践活动

大学中的社团活动和志愿者活动是展示自己特长、锻炼自我能力的主要实践活动。心动不如行动，不要徘徊，不要观望，多参加就会有收获。

4. 充足的运动场地

大学校园一般配备篮球场、排球场、羽毛球馆、游泳馆、足球场等，为大学生提供运动的场地支持。生命在于运动，大学生应积极、主动地参加体育运动，增强体质。

5. 浓厚的文化氛围

大学中的文化氛围浓厚，这种文化氛围是大学精神的一种体现。大学生的思想和行为会受到大学精神的熏陶，让自己变得更加自信、正直，也会让自己的视野变得更开阔，学习能力得到提升。

（二）大学里学什么

大学生会学习与所学专业有关的各种专业知识和技能，也会学习一些自己感兴趣的内容，如与锻炼自己的特长、发展自己的兴趣有关的内容等。大学生必须完成学校规定的学习任务和实践活动，达到合格毕业生的标准。以终为始，学习是为了以后更好地进入职场，大学生在大学期间需要完成以下学习任务。

1. 学会做人

是否成功和幸福，来自一个人是否懂得做人的道理，即做事先做人。不管你有多少财富、多高的社会地位、多么聪明、多么能干，要想获得真正意义上的成功和幸福，都必须懂得如何做人。

学会做人是每个人在一生当中时时处处都要面对的课题，不能一蹴而就，更不能一劳永逸。大学期间，可以从老师、同学、朋友等身边人的言行中学习和体会，这是一种隐性的学习，需要从一言一行做起。

2. 学会学习

在知识接收渠道多样、知识大爆炸的新时代，学校和教师不可能保证学生学到的知识和技能都会运用于今后的工作和生活，还需要大学生学会自己获取课堂以外的知识和技能。在知识更新加速和竞争激烈的职场，要想获得自己的一席之地，就必须在大学期间学会独立思考并掌握一种或几种适合自己的学习方法，这样才能在竞争中游刃有余、得心应手。

大学不是职业培训班，能够让大学生毕业后就能胜任某一工作岗位，而是让其学会适应社会发展和不同岗位的教育平台。在学习专业知识技能的基础上，大学生必须学会独立解决问题，只有这样才能跟上瞬息万变的未来世界。

大学生要纠正那些教师教得不好、学校课程安排不合理等不当想法，主动培养自学能力、掌握自修之道，从课堂、书本、交往、实践等方面全方位终身学习，不断提升内功，这样才能立于不败之地。

3. 学会做事

学会做事简单理解就是掌握做事的本领或者具备从事某一领域工作的能力。这种本领或能力不仅包括专业知识和技能这种硬实力，还包括支撑做事所需的软素质，需要大学生不断积累和提升。

（三）大学的意义是什么

大学对个人的意义重大，每一个大学生都应该珍惜大学的学习生活。

1. 大学让自己的能力得到确信

一些人做事不成功，大多情况下是因为自信心不足，而大学就是推动每一个学生获得自信的平台。遵守大学里严格的管理制度，养成良好的学习和生活习惯，完成相关学习任务，通过相关考核等都是提升大学生自信的有效方式。如果大学期间养成的学习、准时、独立的习惯能够被带到职场，就能帮自己更快地适应职场环境，利用自己所学的职业技能创造价值。

2. 大学让自己的心性得到提高

通常大学里的教师和同学是真诚的，相互之间没有利益关系，愿意分享自己的知识、经验和为人处世的道理。这种真诚有利于提高自己的心性。良好的心性能够锻炼我们的可迁移技能，使自己今后能够更快地适应不同的工作岗位，并且愿意接受工作中的各种挑战并付诸实践，提高应对困难的坚韧意志力。

3. 大学让自己的创新能力得到提高

未来社会发展需要创新，人的成长也需要有创新能力。大学期间，我们会在教师和同学的指导和帮助下，进行知识和实践技能的训练，这就是一个创新的体验过程。大学鼓励大学生参加各类创新创业大赛、专业技能竞赛等活动，通过训练和参赛提高自己的创新能力、培养自己的创新素养，为岗位创新奠定坚实基础。

三、大学生活的变化及其应对

大学生在身心发展上处于快速变化阶段，开始从不成熟过渡到成熟。大学生活与高中生活相比，有很大的差异，在大学这个崭新的环境中，适应起来就会出现各种各样的困难。所以，适应大学环境、融入大学生活，是大学生自我成长的重要一课。

（一）大学生活的变化


选择校内活动

大学阶段，是人生的一个特殊而关键的时期，充满着各种挑战。进入大学，学习和生活会有很多新变化。大学生活相较于中学生活而言，至少有四个方面的变化。

1. 生活环境的变化

高中前与父母居住，大多由父母包办饮食起居，而大学是独立的集体生活，饮食、气候、语言、思维、作息等都可能跟在父母身边时有很大不同，生活领域将跨出单纯的学习环境，会涉足众多丰富多彩的社团和学校活动。

2. 学习状况的变化

与中学相比，大学的学习任务重、内容多、范围广、深度大；学习方式由依赖教师转为学生自主安排学习，这样的学习方式更有利于大学生的个性发展，但对个人的学习能力（包括规划能力、认知新事物的能力、分析能力、分配时间的能力以及反思能力等）提出更高的要求。

3. 人际关系的变化

面对全新的学习和生活环境，有些大学生对人际交往的方式和对象的改变难以适应，常常因缺乏必要的交往技巧而难以建立友好的关系。因此，大学生要正确地面对自己和他人，以积极的心态面对生活，在挫折中逐步找到自己的平衡点，探求自身更好的

发展。

4. 管理方式的变化

从教学管理看，大学实行学分制，学生既可以提前修满学分毕业，也可以延长学习时间。从管理方法上看，大学更多地强调学生的自我管理、自我教育、自我服务、自我约束。

（二）大学生活变化的应对


选择校外活动

应对大学生活变化，说到底是要实现角色的转变。

1. 社会角色的转变

大学生与中学生担任的校内角色不同。在中学时，不少人在校内或班内担任一定职务，而在人才荟萃的大学校园里，他们中的大多数可能是没有任何职务的普通学生。此外，大学生与中学生所担当的社会角色也不同，中学生的心理和思想正在发展中，职业方向不够确定；而大学生的职业方向基本确定，社会对大学生的期望和要求要比中学生高得多。因此，大学新生要实现从中学生到大学生这种社会角色的变化，按照准职业人的标准严格要求自己，既学做人又学做事。

2. 奋斗目标的转变

大学是成就人生、成就事业的一个新起点。大学生应从高考胜利的满足和陶醉中清醒过来，根据学校教学的客观现实和自己的实际情况，科学制定出个人在专业学习、思想道德、心理素养等方面的奋斗目标和行动方略，以增强进取的内动力，为争创大学阶段的人生辉煌打下良好的基础。

3. 思维方式的转变

与中学生活相比，大学生活节奏快，活动空间大，结交的人多。面对这些环境条件的变化，大学新生的思维方式要做到由“非成人化”向“成人化”转变。在思考处理所遇到的问题时，要力求做到辩证全面，而不要唯心片面，要远见务实，而不要目光短浅，对人生重大问题的选择要三思而后行，不要盲目冲动或感情用事，要加强道德和法治观念，做事要考虑后果。

4. 生活方式的转变

在中学时，生活琐事常常依靠父母亲友的帮助，进入大学后，衣食住行等个人生活都由自己处理安排，自主、自立、自律是大学生活的主旋律。大学生应适应这些生活方式的变化，自主而合理地处理好个人的学习和生活问题，注意培养独立生活的能力，要自觉遵守学校的规章制度和作息时间，养成良好的生活习惯；要积极参加学校、班级组织的各种活动。

5. 交往方式的转变

大学生与中学生的来源不同。中学生大多在家乡就读，同学间充满乡音乡情；而大学生来自全国各地，其语言、个性、生活习惯有较大差异。大学生要从以“自我”为中心向以“集体”为中心转变，在班级里要多关心他人，在宿舍里要相互礼让。首先，要做到相互了解，相互适应，要提倡主动交往；其次，同学间要相互尊重，相互关心，为人要诚恳热情，宽以待人，严于律己，大事讲原则，小事讲风格；最后，与同学交往要坚持与人为善，要“五湖四海”全方位交往，而不要有宗派、拉帮结伙等庸俗作风，要注意人际关系的和谐性。交往中要注意给人以良好的印象，如衣着整洁大方，言谈举止文明有礼，待人诚恳，不卑不亢，讲信用，守时间等。还要消除交往中的羞怯情绪，培养交谈中“说”与“听”的技能。注意提高个人修养水平，养成良好的行为习惯，培养全方位的交际能力和处世艺术。

学习小结

高等职业教育在高等教育中作为一种类型存在，得到了国家有力的支持，高职院校的学生要不断提升自身在社会和家长中的认可度。高职生只要不懈努力，在所学专业中持续发展，在实际工作中展现能力，就能在自身的生涯发展中找准自我定位，不断实现自我并逐步超越自我。

大学生活是一种全新的生活状态，需要我们认清现实，不断调整，以学习者的态度面对新规则和新要求，通过自我调节不断转变观念，争取快速适应大学的学习生活。

技能训练

请运用信息检索技能，搜集一些职业院校毕业生的成功案例，提炼他们成功的主要原因，并分享给你的同学和家人。

代表人物 1：

_____

成功原因：

① _____

② _____

③ _____

代表人物 2：

_____

成功原因：

① _____

② _____

③ _____

价值引领

在全面建设社会主义现代化国家新征程中，职业教育前途广阔、大有可为。职业教育是一种面向人人的终身教育，是服务全民终身学习体系的重要支柱。

作为一名职业院校的大学生，要始终坚信人人皆可成才，要通过自身努力，成为高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠，为全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴中国梦做出自己应有的贡献。

生涯计划

作为高等职业院校的大学生，你未来的发展目标是：

要在本专业领域中有所建树，你现在能做的是：

第二节　解析职业生涯规划

了解了高等职业教育，大学生现在对自己的选择应该多了几分理智，少了一些迷惘，多了几分信心，少了一些懊恼。每个大学生都有自己的学习经历，也许相同，也许不同。大学生要了解自己所选的专业，制定一份专业学习规划；了解自己所选专业对应哪些职业岗位，这些职业岗位需要哪些职业素质，制定一份职业素质提升规划。随着经济社会的发展，随着大学生对创业理解的加深，可以考虑创业的问题，如果要创业，需要做哪些规划。

千里之行，始于足下。大学生要认真地制定专业学习规划和职业素质提升规划，使大学阶段的学习有目的、有进度、有措施。通过实实在在的学习和实训，大学生将成为新时代建设中国特色社会主义不可或缺的人才，将以自己的智慧和勤劳，加快推进社会主义现代化建设的进程。

一、职业生涯规划概述

职业生涯规划

（一）职业生涯的内涵

目前对职业生涯的含义还没有统一的界定，不同的学者则从不同的角度进行论述。

有学者认为：职业生涯是指一个人一生经历的所有职位的整体历程，是生活中多种

事件的演进方向和历程，是个人独特的自我发展类型。

也有学者认为：职业生涯是指一个人一生经历的与工作相关的经验方式，这种工作经历包括职位、职务经验和工作任务。

还有学者指出：职业生涯是指一个人依据理想的长期目标，所形成的一系列工作选择，以及相关的教育或训练活动，是有计划的职业发展历程。

职业生涯是有关工作经历的过程或结果，以及工作历程中所扮演的职业角色，有人生经历、生活道路和职业、专业、事业的含义。简言之，职业生涯是指一个人一生中所从事的工作以及所担任的职务、角色，同时也涉及其他非工作或非职业的活动和个人生活中衣食住行、娱乐各方面的活动与经验。

（二）职业生涯的特性

职业生涯和其他事物一样，有其自身的规律和特性，研究它可以更好地帮助我们进行职业生涯设计。从总体上看，职业生涯主要有以下几个特性。

1. 差异性

每个人都有自己的职业条件，有自己的职业选择，有为实现自己的职业理想所做的种种努力，从而有着与别人相区别的、独特的职业生涯历程。

2. 发展性

职业生涯是一个人一生连续不断的发展过程。跟随着时间的脚步，每个人都在这个阶段慢慢成长起来。

3. 互动性

职业生涯是个人与他人、个人与环境、个人与社会互动的结果。

4. 可规划性

虽然职业生涯的发展充满了各种偶然因素，但是从长远来看，职业生涯是可以规划的，职业生涯的可规划性恰恰表现在对这些偶然因素的把握上。

5. 整合性

由于个人所从事的工作或职业与生活之间有着密不可分的关系，所以职业生涯应具有整合性，涵盖人生整体发展的各个层面，而非仅仅局限于工作或职位。

（三）职业生涯规划的要素与相关原则

1. 职业生涯规划的要素

著名职业生涯规划专家罗双平曾用公式总结出了职业生涯规划的三大要素：职业生涯规划=知己+知彼+抉择。其中，知己是对自身条件的充分认识和了解；知彼是对欲从

事职业的环境、相关的组织等信息的有效掌握；抉择是在知己知彼的基础上确定符合现实、能充分发挥自己专长和强项、自己有浓厚兴趣并且与环境相适应的职业目标。

2. 职业生涯规划的相关原则

职业生涯规划的过程包括职业选择的过程。因此，在介绍职业生涯规划的原则时，有必要先了解职业选择原则。

（1）职业选择的原则

职业选择的原则可以概括为十六个字：择己所爱、择己所长、择世所需、择己所利。

① 择己所爱。调查表明，兴趣与成功概率有着明显的正相关性。在设计自己的职业生涯时，一定要考虑自己的兴趣，择己所爱，选择自己喜欢的职业。俗话说：“兴趣是最好的老师。”兴趣是前进的动力和成功的基石。

② 择己所长。不同的职业对从业者的要求不同。任何职业都要求从业者掌握一定的技能，具备一定的能力条件。一个人一生中不能将所有的技能都全部掌握，所以，必须在进行职业选择时择己所长，从事有利于发挥自己特长的职业。

③ 择世所需。社会在不断地发展变化，需求也在不断地发生变化。旧的需求在不断消失，新的需求在不断产生。例如，以前的磨刀、磨剪子、修锅盆的职业现在已经很少见，而逐渐兴起的心理咨询、职业规划、游戏开发、人工智能、大数据分析等职业已经被很多人看好。并不是一定要从事这种新兴的职业，但在选择职业时，一定要分析社会需求，择世所需，否则，很可能走到择业的死角。

④ 择己所利。每个人都不得不承认，职业是个人谋生的手段，是换取个人幸福与快乐的重要途径。在寻求个人的职业时，谋求个人幸福的生活成为人们的首要动机，这个动机支配着人们的职业选择。明智的人大都会权衡利弊，协调好各种利害关系，以寻求人生的幸福。

（2）职业生涯规划的原则

① 长期性原则。在人的一生中，职业生涯是漫长的，要想走好职业生涯的每一步，就要在职业生涯规划时从长远考虑，不能只顾眼前利益。如果只为了眼前利益，则往往会因为一棵树而失去整片森林。

② 可行性原则。制定职业生涯规划，一定要考虑自己和外界的实际情况，这样的职业生涯规划才切实可行。职业生涯规划各阶段的路线划分、职业生涯目标和实现职业生涯目标的途径必须具体清晰，切实可行。这就要求做规划时必须考虑自己的特质、社会环境、组织环境以及其他相关的因素。

③ 弹性原则。弹性原则是指制定的职业生涯规划要具有缓冲性，可以根据实际情况的变化相应地作出调整。这里可调整的内容包括职业生涯规划的具体事项、目标、计划完成的时间等。

④ 清晰性原则。不管是职业生涯目标的选定、职业生涯路线的选择，还是实现职业生涯目标的各种措施，都要具有一定的清晰性，这样的职业生涯规划才切实有用，才会大大增加成功的可能性。

除上述四个原则之外，职业生涯规划的原则还有挑战性原则和一致性原则。挑战性

原则，即制定的目标或措施要具有挑战性，能够激发自己的潜能。一致性原则，即总的大目标和小的分目标要一致，采取的措施和职业生涯规划的目标要一致，制定的目标与自己的实际情况要一致等。对自己所定的职业目标不能过高或过低，过高就会好高骛远，可能跌得很惨；过低则会埋没自己的潜能和才干。

二、职业生涯规划理论

职业生涯规划理论起源于 20 世纪初，从 20 世纪 50 年代起，学者提出了职业生涯规划这一新的概念。到目前为止，职业生涯规划发展迅速，已衍生出许多派系。以下介绍几种比较权威且适合大学生学习、应用的职业生涯规划理论。

（一）职业锚理论

职业锚是指当一个人做出职业选择时最难以舍弃的选择因素，也就是一个人选择和发展职业时所围绕的中心。职业锚是在进行职业生涯规划时必须考虑的要素。

1. 职业锚的类型

职业锚有八种类型，如图 1-1 所示。

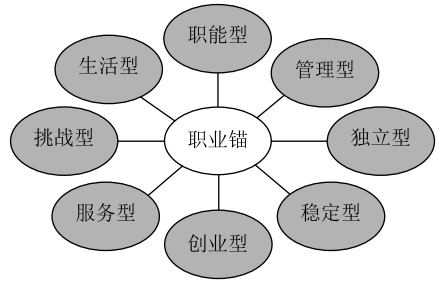


图 1-1　职业锚的类型

（1）职能型

职能型的人追求技术/职能领域的成长和技能的不断提高，以及应用这种技术/职能的机会。他们对自己的认可来自他们的专业水平，喜欢面对专业领域的挑战。他们通常不喜欢从事一般的管理工作，因为这意味着他们不得不放弃在技术/职能领域的成就。

（2）管理型

管理型的人追求并致力于工作晋升，倾心于全面管理、独立负责一个部分，可以跨部门整合其他人的努力成果。他们想去承担整体的责任，并将公司的成功看成是自己的工作。具体的技术/职能工作仅仅被看作通向更高、更全面管理层的必经之路。

（3）独立型

独立型的人希望随心所欲地安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式，追求能施展个人能力的工作环境，最大限度地摆脱组织的限制和制约。他们宁愿放弃提升或工作发展机会，也不愿意放弃自由与独立。

（4）稳定型

稳定型的人追求工作中的安全与稳定感。他们因为能够预测到稳定的将来而感到放松。他们关心财务安全，如退休金和退休计划。稳定感包括诚实、忠诚以及完成领导交代的工作。尽管有时他们可以提升到一个高的职位，但他们并不关心具体的职位和具体的工作内容。

（5）创业型

创业型的人希望用自己的能力去创建一个属于自己的公司或创建一种完全属于自己的产品（或服务），而且敢于冒风险，并克服面临的障碍。他们想向社会证明公司是他们通过自己的努力创建的。他们可能正在别人的公司工作，但同时也在学习并寻找机会。一旦时机成熟，他们便会走出去创立自己的事业。

（6）服务型

服务型的人一直追求他们认可的核心价值，如帮助他人、改善人们的安全、通过新的产品消除疾病等。他们一直追寻这种机会，这意味着即使调换公司，他们也不会接受不允许他们实现这种价值的变动或工作提升。

（7）挑战型

挑战型的人喜欢解决那些较难解决的问题，战胜强劲的对手，克服较难克服的困难障碍等。对他们而言，参加工作的原因是工作允许他们去战胜各种看似很难解决的问题。他们需要新奇、变化和困难，如果事情非常容易，他们则会马上变得厌烦。

（8）生活型

生活型的人希望将生活的各个主要方面整合为一个整体，喜欢平衡个人的、家庭的和职业的需要，因此，生活型的人需要一个能够提供足够弹性的工作环境来实现这一目标。他们将成功定义得比职业成功更广泛。相对于具体的工作环境、工作内容，生活型的人更关注自己如何生活、在哪里居住、如何处理家庭事务等。

2. 职业锚的作用

当人们处于不得不做出某种重大选择的关口时，职业锚会揭示到底什么才是决定其职业取向的关键因素。对于大学生来说，职业锚理论在职业生涯规划和就业选择过程中也有非常积极的作用。

（1）帮助认识自我

认识自我的方法有很多，如职业测试等。寻找并确定职业锚，实际上也是个人自我认知的过程——认识自己具有什么样的能力、才干，自己最需要的是什么，职业价值观是什么，通过不断的反省和整合达到自己职业生涯的最佳状态。

（2）确定职业目标

大学生在进行职业生涯规划时，可以通过分析自己的职业锚，确定自己的职业方向，对自己今后的职业发展道路进行有针对性的设计和准备，并通过参加相应的培训、学习、实践，为职业生涯的成功奠定基础。

（3）选择毕业方向

大学生完成学业后，会面临多种选择：是继续深造还是直接就业？是在大型企业就

业还是在中小企业就业？是先求立足再求发展，还是先赚钱？运用职业锚的理论和观点，我们能够逐步明确自己最希望得到的东西，从而确定自己近一段时期内的奋斗目标。

职业锚实际上是一个人内心中能力、动机、需要、价值观和态度等相互作用和逐步整合的结果。在实际工作中，人们需要通过不断审视自我，逐步明确个人的需要与价值观，明确自己擅长所在及今后发展的重点，最终在潜意识里找到自己长期稳定的职业定位——职业锚。

（二）生涯发展理论

舒伯的生涯发展理论有国际化的视角，已经广泛应用于各国的各类学校和社会机构。作为生涯辅导大师，舒伯首次提出了职业生涯的概念，生涯发展理论的提出是生涯辅导发展史上的分水岭，实现了从职业指导到职业生涯辅导的转变。他建构了一套完整的生涯发展理论，其理论观点是现今生涯辅导的重要理论基础。

舒伯根据“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、探索、建立、维持与衰退五个阶段，具体分述如下。

① 成长阶段：0～14 岁。在该阶段，个体开始发展自我概念，并以各种不同的方式来表达自己的需要，且经过对现实世界的不断尝试来修饰自己的角色。

这个生涯发展阶段的任务是：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），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），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），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。在该阶段，个体通过学校活动、社团活动、兼职等机会，对自我能力、角色及职业做了一番探索，因此选择职业时有较大弹性。

这个生涯发展阶段的任务是：使职业偏好逐渐具体化、特定化并实现职业偏好。这个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，做暂时的决定，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；三是试验并稍做承诺期（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，较合适者会谋求变迁或做其他探索，因此该阶段较能确定在整个职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”并固定下来。

这个生涯阶段发展的任务是稳固并求上进。这个阶段又可细分为两个时期：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的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。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。这一阶段的任务是维持既有成就与地位。

⑤ 衰退阶段：65 岁以上。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，每一阶段都需要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。

舒伯是生涯辅导理论大师，其生涯发展理论综合了差异心理学、发展心理学、自我心理学以及有关职业行为发展方向的长期研究成果。舒伯本人比较喜欢将其理论命名为“差异—发展—社会—现象的心理学”，他汲取了这四大学术领域中有关生涯发展的精华，指导了目前生涯辅导的具体实施，得到了各国生涯辅导界的普遍支持。

舒伯还在不断地发展与完善自己的理论。以往舒伯的理论大多局限于他的发展阶段和对职业的自我观念论上，这些可以解释个体一生的生涯发展，其涵盖范围很广，但深度略显不够，而他提出的生活广度与生活空间的生涯发展——生涯彩虹图，正好弥补了原有的不足。在实际应用方面，其横向的发展阶段、发展任务（即生活广度的部分）和纵向的生涯角色的发展（即生活空间的部分），交织成一个具体的生涯发展结构，这对辅导时促进个体的自我了解、自我实现有很大裨益。

舒伯非常注重其理论研究的实际应用。他在其理论基础上形成了生涯辅导策略，对实践中的生涯评估、辅导措施以及指导方式和方法有很大的指导意义。他在其职业生涯晚期专门从事其生涯发展理论的应用。特别是舒伯和他的同事发展了评估工具去测量职业生涯决策的准备（职业生涯发展量表），关注职业生涯发展任务（成人生涯关注量表）、显著生活角色（显著性量表）和价值（价值量表）。这些评估工具组成了生涯发展评估和辅导模式的核心。这些评估工具大多数已被国际研究工作所采用，有深远的国际影响。

由于社会的快速变迁、终身学习观念的提出以及人的寿命的增加，职业生涯规划发展理论中关于中年期、老年期的角色与任务，有待进一步的研究，否则理论会欠完整。而且生涯发展论似乎较忽略经济、社会因素对生涯发展方向的影响，且学习的因素与职业发展历程的关系也须进一步深入研究。

（三）社会认知理论

社会认知理论是 20 世纪 70 年代末班杜拉提出的教育理论，90 年代得到迅猛发展；在传统的行为主义人格理论中加入了认知成分，形成了自己的社会认知理论。

社会认知理论是社会心理学的重要理论之一，它是一种用来解释社会学习过程的理论，社会认知理论家们将个体描绘为积极地处理事件和发展关于强化期望的人，而不是作为根据以前行为强化期望的人。关于行为强化的个体期望，比这个行为以前是否受到过强化更为重要。此外，该理论认为强化历史对个体的认知没有直接的作用，相反，它是通过个人的记忆、解释和偏见筛选出来的。

1. 三元交互决定论

行为到底是由外部力量决定的还是由内部力量决定的，长期以来存在两种决定论：

个人决定论和环境决定论。个人决定论强调人的内部心理因素对行为的调节和控制，环境决定论强调外部环境因素对行为的控制。心理学家班杜拉在批判前人的基础上提出自己的理论，他的理论在于探讨环境、人及其行为之间动态的相互决定关系，将环境因素、行为、人的主体因素三者看成是相互独立、同时又相互作用从而相互决定的理论实体。其中，人的主体因素包括行为主体的生理反应能力、认知能力等身心机能。所谓交互决定，是指环境、行为、人三者之间互为因果，每二者之间都具有双向的互动和决定关系。

在三元交互决定论中，人的主体要素（如信念、动机等）往往强有力地支配并引导其行为，行为及其结果反过来又影响并最终决定思维的内容与形式以及行为主体的情绪反应；个体可以通过自己的主体特征（如性格、社会角色等）引起或激活不同的环境反应；行为作为人与环境之间的中介，是人用以改变环境，使之适合人的需要而达到生存的目的并改善人与环境之间的适应关系的手段，而它不仅受人的需要支配，同时也受环境的现实条件的制约。

2. 观察学习

班杜拉认为，观察学习，亦称替代学习，是指一个人通过观察他人的行为及其强化结果习得某些新的反应，或使他已经具有的某种行为反应特征得到矫正。班杜拉按信息加工的模式对观察学习进行了分析，认为观察学习是由四个相互关联的子过程组成的，即注意过程、保持过程、产出过程、动机过程。第一个过程是注意过程，指的是在观察时将心理资源开通的过程，它决定着观察者选择什么样的示范原型。第二个过程是对示范活动的保持，要对示范活动进行保持就必须以符号的形式把它表象化，从而保留在记忆中。观察学习主要依存于两个表象系统：表象和言语。其中，言语编码较之视觉表象在观察学习时更具有确定性。第三个过程是产出过程，也就是把符号表象转换成物理形式的外显行为的过程。最后一个过程是动机过程，是观察者在特定的情境条件下由于某种诱因的作用而表现示范行为的过程。总之，观察学习只有在这四个过程都完成的基础上才能实现。

3. 自我效能感

自我效能感是个体对自己与环境发生相互作用效验性的一种自我判断。自我效能感强的人能对新的问题产生兴趣并全力投入其中，能不断努力去战胜困难，而且在这个过程中自我效能也将会不断地得到强化与提高；相反，自我效能感差的人总是怀疑自己什么都做不好，遇到困难时一味地畏缩和逃避。

班杜拉认为，个体在活动中是通过四个方面的信息来获得或形成自我效能感的。

① 实践成败经验。实践成败经验即个体对自己在实际活动过程中所取得的成就水平的感知，成功经验增强其自我效能感，失败经验降低自我效能感。

② 替代性经验。替代性经验的效能信息，是指看到能力等人格特征和与自己相似的他人，在活动中取得了成功的结果，能够使观察者相信当自己处于类似活动情境时也能获得同样的成功，从而提高观察者的自我效能感。

③ 言语的劝导。言语的劝导是指接受别人认为自己具有执行某一任务的能力的语言鼓励而相信自己的效能。值得注意的是，说服性的言语必须实事求是，能调动个体的积极性。那些虚幻的、华而不实的劝导会适得其反。

④ 身心状态。身心状态会影响自我效能的水平。个体在追求目标时，自我效能通过生理唤起来影响行为改变。乐观积极的自我肯定信念能创造积极情感，消极情绪会产生挫败感，所以要变消极情绪为积极情绪。

由此可以看到，自我效能是可以通过个体在社会环境中来培养的，所以在思想政治教育学习中要注重引导受教育者直面困难而不是逃避，在一次次迎难而上中来证明自己的坚强，使自己的自我效能得到强化。

（四）明尼苏达工作适应理论

明尼苏达工作适应理论是起源于明尼苏达大学，由洛夫奎斯特和戴维斯等于 20 世纪 60 年代提出的强调人境符合的心理学理论，简单来说就是只有当工作环境能满足个人的需求（内在满意），个人也能满足工作的技能要求（外在满意）时，个人才能在该工作领域得到持久发展。

明尼苏达工作适应理论认为，选择职业或生涯发展固然重要，但就业后的适应问题更值得注意，尤其对障碍者而言，在工作上能否持续稳定，对其生活、信心与未来发展来说都是重要的课题。基于此种考虑，洛夫奎斯特和戴维斯等从工作适应的角度分析适应良好与否的因素。他们认为每个人都会努力寻求个人与环境之间的符合性，当工作环境能满足个人的需求，又能顺利完成工作上的要求，符合程度随之提高。不过个人与工作之间存在互动的关系，符合与否是互动过程的产物，个人的需求会变，工作的要求也会随时间或经济情况而调整，如果个人能努力维持其与工作环境间一致的关系，个人工作满意度就高，在这个工作领域也就能持久。

事实上，明尼苏达工作适应理论仍属于特质论的范畴，不过已将其重点扩及个人在工作情境中的适应问题，强调就业后个人需求的满足，同时亦考虑能否达成工作环境的要求。

在辅导规划实践和辅导工作方面，明尼苏达工作适应理论所提供的概念对各类就业问题及不同的辅导对象均有其应用价值。以对象而言，已就业者、未就业者、考虑转业者、退休人员、残障人、复健者等，均可以使用明尼苏达重要性问卷、职业性向量表、明尼苏达满意度问卷、明尼苏达满意指针量表及职业增强组型量表等，视当事人情况选择适合的工具，以增进当事人对自我及环境的探索。

三、职业生涯规划的意义



生涯彩虹

职业生涯规划可帮助个人对自我进行全面透彻的分析，从而更加深刻地认识自己的性格特点、职业兴趣、职业价值和所具备的能力与潜力。在探索与认识职业世界的过程中，要评估自己的优势与劣势，通过对客观环境的分析，明确个人职业发展的方向，正确选择职业目标；实施有效的行动计划，并克服职业生涯发展中的困难，一步步达成目标，进而实现人生理想。

大学生通过职业生涯规划的训练，可避免在校学习和实践的盲目性与被动性，更加有目标、有计划地完成知识的积累与能力的锻炼，少走弯路，节省时间和精力。职业生涯规划技术可帮助大学生更加清晰客观地了解自己，看到自身与社会要求的差距，激发他们学习、实践和不断进取的愿望。因此在大学阶段进行职业生涯规划对大学生未来职业发展与个人成长有着重大的意义。

（一）促进职业生涯的良性发展

职业生涯是一个发展的概念。舒伯从人的终身发展这一角度出发，把人的职业生涯发展分为成长、探索、建立、维持和衰退五个阶段。在不同的生命周期，职业生涯规划有不同的阶段，每个阶段的规划内容和重点也有所区别，但是各个阶段的职业生涯规划又是连续的、互相影响的，从而形成贯穿人生发展始终的完整的职业生涯规划过程。

大学生的年龄阶段正处于职业生涯发展的探索时期。大学时期的职业定位是否准确、职业能力是否得到提高，对于大学生今后的职业生涯能否顺利进行至关重要。大学生应当积极将在校期间的职业生涯规划纳入自己一生的职业生涯发展过程中，通过大学阶段成功的职业规划推动今后的职业生涯良性发展。

（二）有助于大学生知识和经验的积累

职业生涯规划能够帮助大学生成功积累人生发展的必备资源。这些资源主要包括健康的身体、优良的思想道德品质、合理的知识结构、协调的人际关系以及良好的社会适应能力等。大学生就业时往往在时间、实力和经验方面准备不足。

1. 时间准备不足

误认为工作从大三开始准备就可以了。其实对社会的认识、资料的搜集、能力的提高需要提早做准备。

2. 实力不足

误认为看得见的准备（如证书、成绩单）比看不见的素质重要，其实用人单位更看重的是个人长期积累的素质，如合作意识、沟通能力、自我认知能力等。

3. 经验准备不足

误认为有一些社会实践的背景就可以帮助自己找工作。其实经验的获取是需要一段时间反复进行的，个别时间的尝试并不表示个人拥有了有价值的经验。

知识和经验的积累是人生成功的关键，这是一个不断学习、挖掘、积累的过程。大学期间正是大学生知识学习和能力培养的关键时期。

职业生涯规划能够培养大学生对这些资源的驾驭能力。例如，通过对职业尝试性的定位与选择，反思自己的人生理想和人生态度；通过对个人的评估以及对职业形势的分析，培养自己有选择、有目的地完善知识结构的能力；通过参加各种各样的实践活动，锻炼自己的综合协调能力，培养自己在未来人生发展中的分析能力、观察能力以及创造

能力等。

（三）有助于大学生成功实现人生价值

尽早进行职业生涯规划是大学生实现人生价值的有效途径。

1. 选择合适的职业，为大学生提供自我实现的舞台

大学生最终将走向社会，只有在社会中寻找和争取到适合自己的位置、最能发挥自己才华的职业，才能充分获得竞争优势，从而充分发挥自身潜能，实现自我价值。

2. 不断改进职业生涯规划，促使大学生取得更大的成功

大学生对自己的认识在不断深化，自身的素质也在不断提高，同时社会在不断发展进步，科技、信息技术快速发展，职业环境也在时刻变化。这种变化和发展要求大学生在职业生涯规划过程中不断对自我定位及职业定位进行合理的调整，从而使自己在职业选择中少一点挫折、多一点成功，科学规划和管理自己的职业生涯，使自我发展与国家需要、社会发展相一致，实现人生价值。

（四）有助于提升大学生的职业生涯管理技能

学习职业生涯规划课程，有助于大学生学习一些职业生涯规划、职业生涯决策的技能，树立正确的择业观，以便有效地规划并管理在职业生涯过程中将会经历的各个阶段。能够有效组织并实施其职业生涯规划的大学生一般应拥有以下几项重要技能。

① 自我评估能力。了解自己的人格特质、兴趣、价值和能力所在。

② 职业探索能力。了解职业世界的组织方式，能够搜集与评估职业生涯的信息。

③ 生涯决策能力。运用决策方法，结合自我评估和职业环境分析进行职业生涯决策。

④ 提高就业能力。能够利用几种策略或方法进行正确的职业定位并顺利就业。

⑤ 主动适应工作能力。大学毕业生走出大学校门，首先要学会的事情，就是一切从头开始，把过去的荣誉和成绩全都归零，这样才能在职场中接受新的东西并主动学习，才能以良好的心态积极适应社会和组织文化，才能使自己在工作中不断进步。

学习小结

职业生涯规划是一个系统工程，主要取决于两个方面：一是社会发展的客观需要（即社会职业现实的需要）；二是自身实际、自身发展的内在需要。大学生可以通过对个人的分析，更加清晰地认识自己，了解自己，评估自己，解读自己的职业性格，找出差距，明确奋斗方向，也可以在“衡外情，量己力”和“知己，知彼”的基础上，运用科学的发展观与方法论，采取切实可行的职业生涯措施，找到符合自身特点而又合理可行的职业生涯发展方向，克服职业生涯发展中的困难，吸取毕业生的成功经验，珍惜机会，提早准备，实现职业目标。

技能训练

经过高考，同学们来到了大学。高中学习的目标似乎就是考上大学，这个目标曾经激励着同学们为之刻苦努力地学习。如今，这个目标已经成为过去，面对未来，同学们需要有新的目标来指引自己前进。请认真思考：你为什么要上大学？在大学里，你要实现的目标有：

① _____

② _____

③ _____

以下问题可以帮助同学们重新探索自己的人生理想与目标：

很小很小的时候，我的理想是_____

小学，我的理想是_____

初中，我的理想是_____

高中，我的理想是_____

现在，我的理想是_____

以上这些理想的共同之处是_____

认真分析上大学的初始目标和理想的自我探索是否有交集，请牢牢地把交集记在心里，这是为之努力的初心所在。

通过以上思考与分析，我发现：_____

基于现实，我实现理想的具体计划：_____

在理想实现的过程中，我希望获得的支持：_____

价值引领

求真务实，笃行致远。崇尚实干，增强实干能力，以实干立身，以实干立行，把实干精神融入学习细节，用实干精神激发学习活力，在实干中锤炼过硬的学习作风，在实干中凝聚奋进的磅礴力量。严实作风，谦虚、谨慎、不骄、不躁，一步一个脚印，勤勤恳恳做事，踏踏实实做人，把抓责任、抓落实、见实效作为基本的学习方法，用一丝不苟的态度、脚踏实地的学习作风和尽职尽责的工作理念完成好各项学习任务，用实干的脚步和过硬的本领创造优异的成绩。

生涯计划

对高职院校毕业生就业状况进行调研，谈谈你调研后的结论和感想，从而明确自己的就业目标，树立正确的学习观。

_____

_____

课后反思

小阎是某校机电工程学院机电一体化技术专业的学生，他在刚入学时就计划毕业后三年内创立自己的公司。还在学校就读时，他取得的成绩就很让老师们自豪。他已发表核心论文一篇，授权实用新型专利两件，公开发明专利一件，还有一个项目荣获浙江省“振兴杯”创新创效赛金奖。

小阎在学校的精工实训与企业社会实践中发现，传统浇注润滑的冷却方式较为粗糙，在造成切削液浪费的同时，并未有效降低刀具碰撞的磨损，同时油雾挥发导致的高油雾浓度问题极易使作业人员患尘肺、哮喘等职业病。看到了这个技术“痛点”后，他组建了团队，和小伙伴们耗时近一年，绘制 20 余张图纸，经历了几百次实验，记录了上千组实验数据，潜心研究，最终开发出“静电气雾润滑冷却系统”。

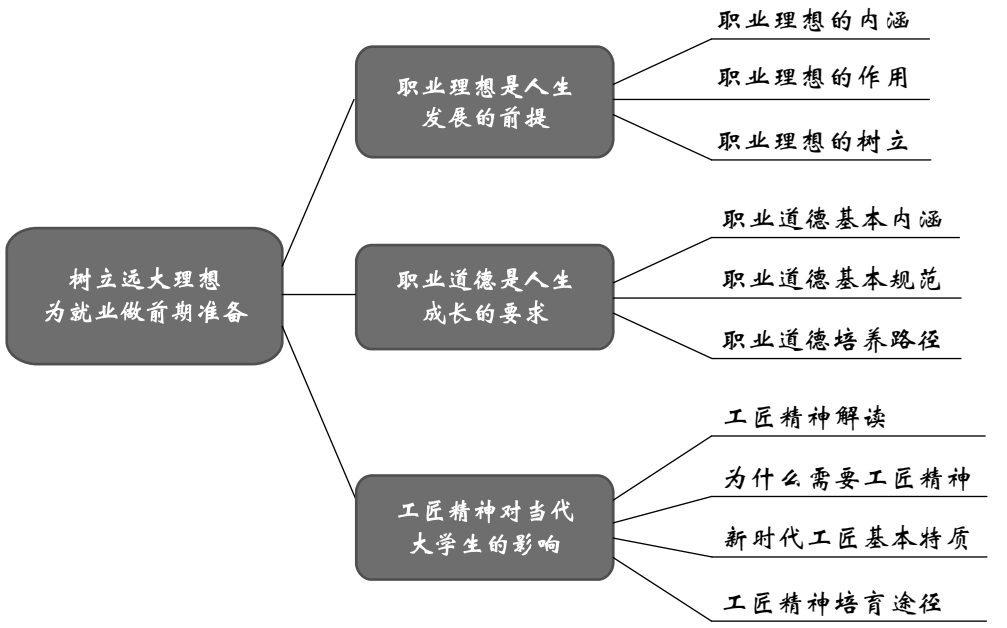
2022 年，他成立了公司，专注于传统机加工领域绿色润滑冷却的改良升级，为企业提供相关技术服务。让人欣喜的是，公司成立仅两个月，销售额就突破 80 万元，第一代静电气雾润滑冷却设备已经协助 6 家企业实现了机加工润滑冷却的改造，累计产生超过 400 余万元的经济效益，极大地促进了产业的绿色升级。

请结合小阎的学习和成长历程思考职业生涯规划对个人发展的重要作用，并进一步通过合理规划大学生活和学习，有针对性地为自己未来的发展奠定基础。

第二章

树立远大理想　为就业做前期准备

学习总览



课前导语

每个人都有理想，它是关于未来的美好构想或愿望，是人的内心情感倾向与现实需求相结合的产物。

职业理想是在一定的世界观、人生观和价值观指导下，对自己可能从事的职业和发展目标做出设计和想象，包含对未来所从事的行业、具体职业、工作岗位、部门、发展目标以及成就大小的追求。

职业理想是人生前进的动力，大学生要树立崇高的职业理想，并积极行动促进其实现。因为一旦树立了崇高的职业理想就会激发自己的积极性和创造性，也能在学习和工作中拥有进取精神，创造出不平凡的业绩。

如何深入理解职业理想的内涵？通过哪些方式可以树立符合自身发展的职业理想？这些都是本章所要讨论和介绍的内容，请开始你的学习和实践。

第一节　职业理想是人生发展的前提

一、职业理想的内涵

（一）职业理想的概念

职业理想是个人对未来职业的向往和追求，它既包括对将来所从事职业的种类和职业方向的追求，也包括对事业成就的追求。职业理想制约或决定着人的职业价值取向和职业行为，对人们的职业认知、职业态度、职业判断、职业选择以及职业技能等均有重要影响。当然，职业理想也影响着人的心态和生活，影响着工作的成效，影响着职业生涯的规划和实现。

（二）职业理想的特点

1. 差异性

职业是多样性的，一个人选择什么样的职业，与他的思想品德、知识结构、能力水平、兴趣爱好等都有很大的关系。政治思想觉悟、道德修养水准以及人生观决定着一个人的职业理想方向；知识结构、能力水平决定着一个人的职业理想所追求的层次；个人的兴趣爱好、气质性格等非智力因素以及性别特征、身体状况等生理特征决定着一个人的职业选择。因此，职业理想具有一定的个体差异性。

2. 发展性

一个人的职业理想的内容会因时、因地、因事的不同而变化。随着年龄的增长、社会阅历的增强、知识水平的提高，职业理想会由犹豫变得清晰，由幻想变得现实，由具有波动性变得具有稳定性。因此，职业理想具有一定的发展性。例如，一个人在孩提时代想当一名警察，长大后却成了一名教师就说明了这一点。

3. 时代性

社会的分工、职业的变化是影响一个人职业理想的决定因素。生产力发展的水平不同、社会实践的深度和广度的不同，人们的职业追求目标也会不同，因为职业理想是一定的生产方式及其所形成的职业环境和职业声望在一个人头脑中的反映。

二、职业理想的作用


技术型学业发展路径

（一）职业理想的指引作用

理想是人们前进的方向，是人们心中的目标。人生发展的目标是通过职业理想的确立，并最终通过职业理想来实现的。托尔斯泰曾说过：“理想是指路的明灯，没有理想就没有坚定的方向；没有方向，就没有生活。”一旦学习目的不明确，学习的热情就会低落，学习的效果就不明显。因此，有了明确的、切合实际的职业理想，再经过个人的努力奋斗，人生发展目标必然会实现。

（二）职业理想的调节作用

职业理想在现实生活中具有调节作用，它指导并调整着人们的职业活动。当一个人在工作中偏离了目标时，职业理想就会发挥纠正作用。尤其是在实践中遭遇失败和困难时，如果没有职业理想的支持，人就会一蹶不振，丧失信心。此外，如果一个人只追求所谓的好工作，即便将来梦想成真，也不能算是崇高的职业理想，因为，这样的理想一旦实现，他就会得意自满，不思进取。总之，一个人如果树立正确的职业理想，无论是在顺境还是在逆境，都会拼搏进取，矢志不渝。

（三）职业理想的激励作用

职业理想源于现实，又高于现实，它比现实更美好。为使自己的伟大抱负变成现实，人就需要具备坚韧不拔的毅力、顽强拼搏的精神和开拓进取的品质，始终如一地为理想努力奋斗。14 岁时，周恩来就发出“为中华之崛起而读书”的誓言，表达了他从小立志振兴中华的伟大志向。大学生应该向敬爱的周总理学习，树立崇高的人生目标，然后为实现这个目标坚持不懈，奋斗不息，为人民、为国家做出贡献，这样的人生才有意义。

拓展阅读

职业理想的变化

小美在中学时代梦想着将来能成为“律政佳人”，在法庭上唇枪舌剑、伸张正义。她认为律师工作比较自由，想工作就受理案子，不想工作就去休闲旅游，而且收入丰厚，社会地位比较高。可是事与愿违，高考结束后，小美没有如愿考上法律专业，而是被中文专业录取。大一，她参加了校园脱口秀主持人大赛，进入十强。于是，她开始对主持人这个职业充满憧憬。在校期间，她成了非常有名的校园主持人。大四时，她参加了学校组织的乡村小学支教活动，几个月的从教经历让她发现教书育人能给自己带来前所未有的快乐和成就感。于是，她考取了研究生，继续深造，毕业后应聘到一所学校任教。

三、职业理想的树立



综合型学业发展路径

当前处在社会转型时期，受多元社会价值观的影响，人们在职业理想的确立上发生了较大变化。一方面，社会分工的细化为职业理想的确立提供了更为宽广的空间；另一方面，市场经济体制也使人们在职业理想的确立上更加务实，呈现出偏重经济价值与权力价值的倾向。受此影响，一些大学生在职业理想的确立上沾染了明显的功利、实用色彩，有的甚至扭曲，影响了个人的成长进步。大学生应该树立崇高的职业理想，将个人的理想与中华民族伟大复兴联系起来，为祖国的繁荣富强贡献自己的力量。

（一）加强文化修养，培养健全人格

中华优秀传统文化在人们生活的各个层面发挥着潜移默化的滋养作用。历史上的社会理想、价值观念、人生信条作为已有的观念被生活在当代社会的人所汲取并根植在新的理想信念之中，逐步形成自己的职业理想。大学生是生活在“象牙塔”里的天之骄子，社会生活经验不足，职业理想主要是在继承传统文化和接受现代文化熏陶的基础上，通过对现实社会的观察、了解形成的。职业是社会分工的产物，并受具体文化的影响，大学生在树立职业理想、准备走上工作岗位之前，要汲取传统文化的精髓和领悟现代文化的要义，既坚持真理，又谙于世事，实现个人与社会的和谐发展。

中华传统文化中积极入世、刚健有为的人生格调对发展个体心理素质、培养健全人格以及完善行为模式有良好的促进作用，如“修己、克己、正己”等词具有人格修养的含义。中国古代“六艺”（《诗》《书》《礼》《乐》《易》《春秋》）的重点就是学习探究事理、修养身心、治人治国之道，以求培养治理国家、服务民众所应有的能力和素质。《大学》中所确立的“格物”“致知”“诚意”“正心”“修身”“齐家”“治国”“平天下”是一个由学习知识到提高道德品质，再到培养政治素养、提升自我修养的过程，最后成为自我修养和自我发展的指导原则。这些优秀的传统文化对今天的大学生的成长和成才仍然具有重要的指导作用，是促进大学生职业心理素质成熟的养分。

（二）定准职业价值追求的正确方向

职业是人安身立命的前提，人生的目的不仅仅是谋生，在解决基本生存问题之后，人们会有更高的目标追求。确立职业目标并努力奋斗的过程，是人生的事业追求，也是人生的价值所在。所以，作为谋生手段的职业和作为终生为之奋斗的事业是有区别的，职业比事业更基本，事业比职业更崇高，并不是所有的人生追求都可以成为事业。吃喝玩乐不能成为事业，谋权和谋利也不能成为事业，只有为社会做贡献、为人民谋福利的那些职业才可以被称为事业。大学生要将职业与事业联系起来，用崇高的事业心来建立职业责任感；把人生价值同社会发展和民族大业联系在一起，把奉献于这一大业作为自己的人生目标，这样才能获得真正的人生价值。

（三）把握追求职业利益的尺度

马克思曾指出：“人们奋斗所争取的一切，都同他们的利益有关。”马克思是承认个人利益正当性的。大学生在职业理想的利益取向上，要注意以下两方面。一方面，要坚持获取个人利益必须符合集体利益，个人利益的实现不能侵犯集体利益。即使个人利益确实属于合理需要，也只有在集体利益先得到保全的前提下，考虑个人利益才是正当的。另一方面，要把实现个人利益建立在集体利益之上，防止个人功利的价值导向。总之，大学生在确立和实现职业理想的过程中，应始终坚持为人民服务、为国家建设服务的价值导向，将个人利益与集体利益统一起来，在正当合法的情况下实现个人利益，这也是大学生实现崇高职业理想的基本途径。

学习小结

职业理想是人们在职业上依据社会要求和个人条件，借想象而确立的奋斗目标，即个人渴望达到的职业境界。它是人们实现个人生活理想、道德理想和社会理想的手段，并受社会理想的制约。

技能训练

我的未来不是梦——职业理想“路线图”

“我的未来不是梦”中的“梦”可以理解为职业理想，具体而言就是梦想中的职业。在进行科学而全面的自我评估后，我们距离理想中的职业还有一定的差距。那么，为了能实现自己的职业理想，我们应该怎么做？

① 活动目标：树立职业理想，明确职业发展“路线图”。

② 活动场地：室内。

③ 人员要求：不限。

④ 材料准备：纸、笔。

⑤ 活动内容：

- 明确职业理想，写下理想中的职业。
- 分别从职业兴趣培养、职业人格完善、职业价值观调整、职业能力提升四个方面思考职业理想实现的有效途径。
- 用思维导图画出职业理想“路线图”。

价值引领

有人说，找工作赚钱就行，尤其是在就业形势非常严峻的情况下，没有必要再谈职业理想了。这种看法是不对的。实际上，在任何情况下，一个人都应该有一个长远而又

切实的职业理想。

在实际生活中，现实往往与职业理想相矛盾。有的人不能按照自己的理想标准选到合适的职业，于是有的人索性不就业，坐等理想职业的出现；有的人随便谋个有收入的职业混日子；也有的人对与自己的职业理想不相符的工作怨天尤人，无所作为。这些现象发生的根源，皆在于择业者没有能正确认识职业理想与现实的关系。

其实，在大学生毕业后的头两年，大多数人会感觉到现实与职业理想的落差非常大，这个时期被称作“职业探索期”。在这个时期里，职业理想与现实发生冲突非常正常。我们应该用这段时间积累经验，同时通过增加对兴趣、能力等各方面的认识调整自己的职业理想，积极寻找机会，从而为自己的长期发展奠定基础。

对于即将毕业的大学生来说，职业理想与“饭碗”的矛盾会经常发生。当这种现象发生时，既不要怨天尤人，也不要心灰意冷，而是要冷静地看待。

生涯计划

1. 你的职业理想是什么？

2. 职业理想在职业发展中的作用如何？

第二节　职业道德是人生成长的要求

一、职业道德基本内涵

（一）职业道德的概念

职业道德是指从事一定职业的人在职业活动中形成并发展起来的道德规范、道德意识及道德活动的总和。它涵盖了从业者与服务对象、职业与职工、职业与职业之间的关系，如教师要遵守“教书育人、为人师表”的职业道德，医生要遵守“救死扶伤、治病救人”的职业道德，国家干部要遵守“勤政廉洁”的职业道德。职业道德既是对从业者在职业活动中的行为要求，又是职业对社会所承担的道德责任和义务。

职业道德与职业发展息息相关。如何理解职业道德？在理论方面，我们必须了解中华优秀传统文化中“讲仁爱、重民本、守诚信、崇正义、尚和合、求大同”的思想精华和时代价值；实践方面，我们应当将社会主义核心价值观内化为精神追求、外化为自觉行动，传承中华文明，自觉实践各行业的职业精神和职业规范。

（二）职业道德的特点

由于职业道德与人们的职业生活相联系，因此与一般的社会道德相比有着不同的特点，具体包括以下几个方面。

1. 范围的有限性

每种职业都担负着一种特定的职业责任和职业义务，由于各种职业的职业责任和职业义务不同，因而形成各自特定的职业道德的具体规范。职业道德范围的有限性决定了某种职业道德只能对从事本职业的人起作用，只能在特定的范围内起作用。

2. 发展的继承性

由于职业具有不断发展和延续的特征，不仅其技术有延续，其管理员工的方法及与服务对象打交道的方法也有一定的历史继承性，如“有教无类”“学而不厌，诲人不倦”从古至今始终是教师的职业道德。

3. 表达的多样性

由于各种职业道德的要求都较为具体，因此其表达形式多种多样。例如，行业公约、规章制度、岗位责任、工作守则、员工须知以及宣言、誓词等形式，内容既具体又简明，容易使从业者接受和执行，容易形成本行业或本职业所要求的道德习惯。

4. 纪律的严格性

纪律也是一种行为规范，它是介于道德和法律之间的一种特殊规范。它既要求人们能自觉遵守，又带有一定的强制性。就前者而言，它具有道德色彩，遵守纪律是一种美德；就后者而言，它又带有一定的法律色彩、遵守纪律具有法令的要求。

二、职业道德基本规范

职业道德规范是从业者在履行本职工作或进行职业活动时，应共同遵守的各种道德规则的总和。《中共中央关于加强社会主义精神文明建设若干重要问题的决议》规定了各行各业都应共同遵守的职业道德基本规范：爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众和奉献社会。

（一）忠于敬——爱岗敬业

爱岗敬业作为基本的职业道德规范，是对人们工作态度的一种普遍要求，要求做到乐业、勤业、精业，干一行爱一行。爱岗与敬业紧密相连，爱岗是敬业的前提，敬业是爱岗情感的进一步升华，是对职业责任、职业荣誉的深刻认识。不论从事何种职业，只要认真负责、精益求精、不辞辛苦，就可以说是爱岗敬业。

爱岗就是热爱自己的工作岗位，热爱本职工作，就是以正确的态度对待各种职业劳动，努力培养热爱所从事的工作的幸福感、荣誉感。只有热爱岗位，才会全身心投入职

业工作中，才能在平凡的岗位上做出不平凡的事业。敬业就是以极其负责的态度对待工作，它包含两层含义：一为谋生敬业，二为真正认识到爱岗敬业。对于从事的职业，大多数人有一个从不了解到了解，从不满意到满意，从不热爱到热爱，最后达到将全身心融入职业活动中、献身职业的境界的过程。

（二）据于诚——诚实守信

诚实守信是中华民族传统的为人处世准则，也是社会道德和职业道德的一个基本规范。诚实就是表里如一，说老实话、办老实事、做老实人。守信就是信守诺言，讲信誉、重信用，忠实履行自己承担的义务。诚实和守信是统一的，守信以诚实为基础，离开诚实就无所谓守信。

诚实守信不仅是做人的准则，也是做事的原则，更是树立行业形象的根本。诚实守信对企业的要求是：诚信无欺、讲究质量、信守合同。诚实守信对从业者的要求是：忠诚于所属企业，维护企业信誉，保守企业机密，遵章守制，秉公办事。随着市场经济的发展，市场竞争日趋激烈，无论是从业者自身还是所服务的企业，面对竞争，其行为不仅要符合法律，还要符合职业道德，否则就会出现不正当的竞争现象，就会导致市场活动的无序性，造成社会经济活动的混乱，危害性极大。

（三）基于公——办事公道

办事公道是指从业者在办事情、处理问题时，要站在公正的立场上，按照统一标准和统一原则办事的职业道德规范。办事公道是人们对人和事的一种态度，是正确处理各种关系的准则，包括客观公正、照章办事、公私分明、光明磊落。

客观公正，就是遇事从客观事实出发并能做出客观、公正的判断和处理。照章办事，就是按规章制度来对待所有的当事人，不徇私枉法。办事公道的核心就是要克服私心，正直无私。不能凭感情或意气用事，更不能出于私心，从个人利益角度考虑问题、处理事情，以致滋生腐败现象。做到办事公道包括以下内容：一要热爱真理，追求正义；二要坚持原则，不徇私情；三要不谋私利，反腐倡廉；四要不计个人得失，不提各种权势；五要有一定的识别能力。

（四）依于仁——服务群众

服务群众就是为人民群众服务，通过工作为群众解决困难、解除困境，使人民群众在满足需求的同时感受生活的美好。在社会生活中，人人都是服务对象，人人又都为他人服务，服务群众作为职业道德的基本规范，是对所有从业者的要求。

服务群众要求做到：热情周到、急人所急、想人所想、乐人所乐。在社会主义市场经济条件下，要真正做到服务群众，首先心中要时时有群众，始终把人民的根本利益放在心上；其次要充分尊重群众，尊重群众的人格和尊严；最后要千方百计方便群众。

（五）立于德——奉献社会

奉献社会就是全心全意为社会做贡献，是为人民服务精神的最高表现，是职业道德

的最高奉献。奉献社会就是不期望等价的回报和酬劳，而愿意为他人、为社会或为真理、为正义献出自己的力量包括宝贵的生命。奉献是一种人生境界，是一种融在一生事业中的高尚人格。

奉献社会并不意味着不要个人的正当利益，不要个人的幸福。恰恰相反，一个自觉奉献社会的人，才真正找到了个人幸福的支撑点。个人幸福是在奉献社会的职业活动中体现出来的，个人幸福离不开社会的进步和祖国的繁荣。幸福来自劳动，幸福来自创造。当伟大的祖国进一步繁荣富强的时候，我们每个人的幸福自然就包括在其中。奉献和个人利益是辩证统一的，奉献越大，收获就越多。一个只索取不奉献的人，实质上是一个不受人们和社会欢迎的个人主义者。

三、职业道德培养路径

职业道德培养是指从事各种职业活动的人员，按照职业道德基本原则和规范，在职业活动中所进行的自我教育、自我锻炼、自我改造和自我完善，使自己形成良好的职业道德品质和达到一定的职业道德境界。从业者为了提高职业道德水平，除参加由企业组织的职业道德培训与教育外，还要自觉提高职业道德修养。



践行职业道德

（一）职业道德培养的内容

明确职业道德培养的内容，就能有的放矢、有效地进行自我教育、自我改造和自我提高，其内容包括以下五个方面。

1. 提高职业道德认识

职业道德认识就是对职业道德的原则规范、义务以及善恶评价标准等方面的了解。认识是行为的先导，是做好一件事情的前提，认识得越深刻，行为就越自觉、越主动，事情就越做越好。

2. 陶冶职业道德情感

职业道德情感是指从业者对职业道德行为的好恶等情绪态度。职业道德情感是在职业道德认识的基础上产生的，它一旦产生，能使人产生激烈的行为冲突，强烈影响人们职业道德行为的形成和发展，促使赞成或反对某种职业行为。

3. 历练职业道德意志

职业道德意志就是从业者履行某种职业道德义务时所表现的毫不动摇的决心，以及克服一切困难和阻碍做出抉择的力量和坚持精神。没有坚定的职业道德意志，就难以将坚定的职业道德信念贯彻到底，职业道德行为就有可能半途而废。

4. 确立职业道德信念

职业道德信念是从业者对某种职业道德义务的真诚信仰和强烈责任感。职业道德

认识一旦上升为职业道德信念，就成为一种信仰，对从业者的职业行为产生巨大的支配力量。

5. 培养职业道德行为

职业道德行为是职业道德品质的重要因素，是衡量从业者职业道德的标志。所以，养成良好的职业道德行为习惯是从业者职业道德修养的重要内容。从业者只有不断地接受教育，深入实践，反复训练，才能养成良好的职业道德行为习惯。

（二）职业道德培养的途径

1. 学习职业道德知识，锻炼专业技能

职业道德知识是指对具体的职业行为准则及其执行意义的认识。职业道德知识的掌握在职业道德认识的形成中有着极其重要的意义。只有知道应该怎样行动，认识到为什么要这样行动，才有可能自觉地产生相应的道德行为。学习科学文化和专业知识，锻炼专业技能，可以增长知识和才干，最终提高履行职业道德义务的能力。

2. 参加社会实践，做到知行合一

职业道德修养离不开实践，只有积极参加各种社会实践和职业实战，才能在实践过程中使知行合一。“知”是在职业实践过程中通过总结经验和教训获得的正确认识，“行”是社会实践和职业实践。知行合一，就是在提高认识的同时，进一步将认识转化为信念和行为的动机，以正确的认识指导行动，做到言行一致、身体力行。

3. 常常内省，增强自律意识

内省，就是内心省察检讨，去除私心杂念，使言行规范于道德标准的要求，树立正确的道德观念。大学生在提高自身道德修养的同时，应该经常内省，善于认识自己，勇于正视缺点，敢于自我批评、自我检讨，并有决心改正缺点、扬长避短，在实践中不断地完善职业道德品质。

4. 做到自我慎独，提高精神境界

慎独是考验一个人职业道德觉悟、自制能力的一种修养方法，是锻炼职业道德意志的机会，是衡量职业道德品质和道德修养功夫的试金石，也是从业者必须努力、为之奋斗的精神境界。

学习小结

职业道德是社会道德体系的重要组成部分。作为社会的一员，大学生应当以社会主义核心价值观为引领，把国家、社会、公民的价值要求融为一体，树立“舍小家，为大家”的职业情怀和职业坚守；传承中华优秀传统文化，培养“遵纪守法、爱岗敬业、诚

实守信、办事公道、服务群众、奉献社会”的职业道德观。

技能训练

请运用信息检索技能，搜集一些职业岗位上具备职业道德的优秀人物，提炼他们具备职业道德的表现，并分享给你的同学和家人。

优秀人物：

具备职业道德的表现：

价值引领

良好的职业修养是每一个优秀员工都必须具备的素质，良好的职业道德是每一个员工都必须具备的基本品质，这两点是企业对员工基本的规范和要求，同时也是每个员工担负起自己的工作责任必备的素质。

职业习惯是一个职场人士根据工作需要，为了很好地完成工作任务主动或被动地在工作过程中养成的工作习惯。良好的职业习惯是出色地完成工作任务的必要前提，如果不具备良好的职业习惯，就不能按照要求完成自己的工作。所以每一个人都需要有良好的职业习惯。

生涯计划

你的职业理想是什么？你是如何思考的？

第三节　工匠精神对当代大学生的影响

工匠精神培育计划

一、工匠精神解读

工匠精神对于个人，是干一行、爱一行、专一行、精一行，务实肯干、坚持不懈、精雕细琢的敬业精神；对于企业，是守专长、制精品、创技术、建标准，持之以恒、精

益求精、开拓创新的企业文化；对于社会，是讲合作、守契约、重诚信、促和谐，分工合作、协作共赢、完美向上的社会风气。

习近平总书记强调：“无论从事什么劳动，都要干一行、爱一行、钻一行。在工厂车间，就要弘扬‘工匠精神’，精心打磨每一个零部件，生产优质的产品。在田间地头，就要精心耕作，努力赢得丰收。在商场店铺，就要笑迎天下客，童叟无欺，提供优质的服务。只要踏实劳动、勤勉劳动，在平凡岗位上也能干出不平凡的业绩。”在新时代新征程上，各行各业都涌现出一辈子选择一件事、一辈子专注一件事、一辈子成就一件事的典范。热爱，使被誉为“火药雕刻师”的航天人徐立平专注雕刻火药 30 多年，仅凭手感就能将药面整形误差从 0.5 毫米提高到 0.2 毫米；使从事数控加工 20 多年潜心钻研的秦世俊将其加工的飞机零部件的误差控制在 0.01 毫米内，誓让中国制造更有话语权。他们不断提高业务水平，始终努力向前，一生敬业奉献、永不言弃。工匠精神，就要立足本职工作，爱岗敬业，以敬畏之心对待工作，尽心竭力练就专业能力和专业素养。

中国制造，经过改革开放以来多年的发展，从小到大；现在又走到了一个新的历史阶段，从低到高，即从低端制造业迈向高端制造业。在高端制造业方面，弘扬工匠精神，是推动中国高端制造业全面发展的重大举措。

二、为什么需要工匠精神

实现中华民族伟大复兴中国梦，不仅需要大批科学技术专家，同时也需要千千万万的能工巧匠。更为重要的是，工匠精神作为一种优秀的职业道德文化，它的传承和发展契合了时代发展的需要，具有重要的时代价值与广泛的社会意义。

（一）社会文明进步的重要尺度

实现中华民族伟大复兴中国梦，物质财富要极大丰富，精神财富也要极大丰富，只有物质文明建设和精神文明建设都搞好，国家物质力量和精神力量都增强，全国各族人民物质生活和精神生活都改善，中国特色社会主义事业才能顺利向前推进。也就是说，物质文明与精神文明是推动社会文明进步的“两个轮子”，是实现中华民族伟大复兴中国梦的“一双翅膀”，二者缺一不可。事实上，工匠精神的发育程度，同一个社会的物质文明、精神文明的进步程度直接发生着关联。从精神文明来看，工匠精神作为一种职业精神，在本质上是同社会主义核心价值观特别是同其中的“敬业”“诚信”要求高度契合的。从物质文明来看，工匠精神在物质文明的创造过程中可以发挥强大的精神动力及智力支持作用。

（二）中国制造前行的精神源泉

经过改革开放 40 多年的发展，我国早已成为世界第一制造业大国。虽然成了“世界工厂”，贴着“MADE IN CHINA”标签的产品在世界随处可见，大到汽车、电器制造，小到制笔、制鞋，国内许多产业的规模居于世界前列，但部分产品缺少真正中国创造的东西，甚至一些外国人将其等同于“山寨”产品。这严重损害了中国企业和中国品牌的形象。在许多业内人士看来，我国制造业大而不强，产品质量整体不高，背后的重要根

源之一就是缺乏具备工匠精神的高技能人才。为实现中国从全球制造大国到制造强国的跨越，2015 年 5 月 8 日国务院印发《中国制造 2025》，提出了中国政府实施制造强国战略第一个十年的行动纲领。中国要迎头赶上世界制造强国，成功实现中国制造 2025 战略目标，就必须在全社会大力弘扬以工匠精神为核心的职业精神。只有当精益、专注、创新等工匠精神融入生产、设计、经营的每一个环节，实现由“重量”到“重质”的突围，中国制造才能赢得未来。

（三）企业竞争发展的品牌资本

随着市场经济特别是知识经济的到来，现代经济越来越呈现为一种品牌经济。在现代市场经济视域下，作为知识资本形态的品牌形象也是一种可经营的企业资本，是一种潜在的、无形的、动态的，能够带来价值增值的价值，是传统的会计体系反映不了的无形资本。塑造良好的品牌形象，有效开发、经营品牌资本，是企业参与市场竞争、占领市场制高点的重要手段。事实上，工匠精神在企业品牌形象塑造和品牌资本创造过程中具有十分重要的作用。工匠精神是企业品牌内涵的重要体现，也是企业品牌知名度、美誉度以及顾客忠诚度培育的有效途径，更是企业品牌资本价值增值的重要来源。

（四）员工个人成长的道德指引

尊重员工的价值、启迪员工的智慧、实现员工的发展，不仅是员工个人成长的强烈需求，同时也是现代企业的责任和使命。工匠精神作为一种职业精神，是企业员工提升个人精神追求、完善个人职业素养、实现个人成长进步的重要道德指引。事实上，企业员工所具有的高尚职业操守和强烈工匠精神，同拥有较高专业知识技能一样，是其自身立足职场的重要条件和在未来职业生涯中脱颖而出的制胜法宝。

三、新时代工匠基本特质

关于工匠精神，国内在理论上还没有形成完整的认知体系。经过初步归纳研究，工匠精神可以从六个维度加以界定，即专注、标准、精准、创新、完美、人品。其中，专注是工匠精神的关键，标准是工匠精神的基石，精准是工匠精神的宗旨，创新是工匠精神的灵魂，完美是工匠精神的境界，人品是工匠精神的核心。

（一）专注

围绕某一产业、某一行业、某一产品、某一部件，做专做精、做深做透、做遍做广、做强做大、做久做远。创业之初，针对自身核心优势，不断精耕细作、精雕细琢、精益求精，即聚焦、聚焦、再聚焦，坚持、坚持、再坚持。兴业之中，针对产品痛点、难点，日之所思、梦之所萦，耐住寂寞，精雕细琢，踏踏实实，一以贯之。概括而言，专注包括长期专注、终身专注、多代专注。

（二）标准

做标准是做企业的最高境界。标准包括员工标准、现场标准、流程标准、设备标准、

技术标准、安全标准、环境标准、产品标准等。以流程标准为例，把复杂问题简单化，把简单问题数量化，把数量问题程序化，把程序问题体系化。流程标准形成体系以后可实现自驱动性、自增长性、自优化性、自循环性，即自运行性。专注体现的是一以贯之，标准体现的则是一丝不苟。

（三）精准

精准包括精准研发、精准制造、精准营销、精准物流、精准服务。不仅每一区段都要做到精准，而且整个过程都要做到精准。就每一区段而言，精准最高目标为：研发做到与用户零距离交互，制造出的产品做到没有缺陷，营销时能使库存为零，物流优化为零时间，服务实现零抱怨。就整个过程而言，第一次就做对，每一次都做对，层层做对，事事做对，时时做对，人人做对。

（四）创新

工匠精神强调执着、坚持、专注甚至陶醉、痴迷，但绝不等同于因循守旧、拘泥一格，而是追求突破、追求革新的创新内蕴。这意味着，工匠必须把“匠心”融入生产的每个环节，既要对职业有敬畏、对质量够精准，又要富有追求突破、追求革新的创新活力。事实上，古往今来，热衷于创新和发明的工匠们一直是世界科技进步的重要推动力量。新中国成立初期，我国涌现出一大批优秀的工匠，如倪志福、郝建秀等，他们为社会主义建设事业做出了突出贡献。改革开放以来，“汉字激光照排系统之父”王选、“中国第一、全球第二的充电电池制造商”王传福、从事高铁研制生产的铁路工人和从事特高压、智能电网研究运行的电力工人等都是工匠精神的优秀传承者，他们让中国创新重新影响了世界。

（五）完美

完美是专注、标准、精准、创新的自然产物和综合体现。完美，即把产品做得像艺术品一样精美，以此实现从“质量制造”向“艺术制造”的转型。以高端电饭煲为例，其高质量源于对技术、结构和材料的完美追求：运用电磁加热技术，整锅米饭均匀加热；运用电磁压力技术，保证锅体内的压力达到 1.2 个大气压、水的沸点达到 105℃左右（煮饭最佳温度），煮出来的米饭晶莹剔透，粒粒分明，软硬适中。每个创新点都浸润着研发者无数次试验的心血，都需要大量方案反复搭配锤炼。

（六）人品

工匠精神的核心在人。产品是人品的物化。过去，产品、人品是分离的；现在，产品、人品是合一的。

四、工匠精神培育途径

如今全社会已经形成了一个强烈共识，这就是在中国必须加强、加快工匠精神的培育。那么，其路径何在呢？

（一）必须形成良好社会氛围

在全社会形成尊重工匠、崇尚工匠精神的良好社会氛围，是培育和弘扬工匠精神的必要条件。工匠在中国古代等级社会中一直处于社会下层，在士、农、工、商的排名中，工匠往往不入统治者的“法眼”而被归为“三教九流”。唐宋以后，手工业者身份地位有所提高，但封建王朝依然奉行“重农抑商”的基本国策，将工商业视为末业，对工商业者进行压制。元代又开始通过严格的“匠户”户籍制度对工匠进行种种限制和奴役，使工匠一直难以获得与普通劳动者平等的社会地位。在当代，在全社会形成尊重工匠、崇尚工匠精神的氛围，其实质是对劳动、知识和创造的尊重。这既是培育和弘扬工匠精神的必要条件，也是社会文明进步的重要表征。

（二）必须畅通职业培养机制

有资料表明，我国制造业生产一线技工特别是具有工匠精神的高级技能型人才的短缺，已经成为制约我国成为制造强国的瓶颈。那么，如何畅通技能型人才职业培养机制呢？一要深化现代职业教育改革，也就是要以改革的思路，加快发展与技术进步和社会需求相适应、产教协同、工匠精神深度融合的现代职业教育，培养数以亿计的工程师、高级技工和高素质职业人才。二要继承古代“师徒制”教育传统。古代流行的中国艺徒制度和西方行会的学徒制，采取的都是一种“心传身授”的教学方式，学徒都是在实践中不断磨炼技艺，体验并形成精雕细琢、精益求精、严谨专注的职业精神。特别是，“师徒制”中形成的“亲师合一”关系，注重“手把手”“一对一”的言传身教，有利于那些非物质传统技艺的传授和工匠精神的养成。三要实行国家工匠技能认证制度，也就是在加强现行职业教育法规执行力度的同时，全面实行工匠职业从业资格考试制度和工匠技能等级认证制度，不断提高职业资格水准和职业荣誉感。

（三）必须融入企业文化建设

企业文化是指企业在长期的生产经营管理实践中形成的具有本企业特色并为全企业所认同和遵循的价值理念、共同信念、经营思想、道德准则与行为规范的总和。显然，以工匠精神为核心的工匠文化是企业文化建设必不可少的组成部分。正如《周易》所言：“观乎人文以化成天下”。文化价值来自“人化”的过程，同时又必须回归于“化人”的过程。无疑，工匠精神中蕴含的巨大力量，也需要通过融入企业文化建设而得到发扬光大，并使之在滋养员工精神、推动企业发展中得到验证和释放。

（四）必须建立激励保障制度

建立科学有效的激励保障制度是工匠精神得以传承和发扬不可或缺的重要措施。其一，要建立传统工匠技艺知识产权保护制度。针对传统工匠“传内不传外、传儿不传女、传大不传小”现象，通过运用法律、制度等形式加强与工匠相关的知识产权、技术专利的保护工作，最大限度地保护传统工匠的合法权益不受侵害。其二，要建立濒临失传的传统工匠技艺抢救制度。要建立专项基金，抢救性保护那些濒临失传断代的民间传统工

艺，抢救挖掘那些濒于失传的独门绝技，请大师名匠著书立说或为他们撰写人物志和传记，发扬光大传统技艺和工匠精神。其三，要建立优秀民间传统技艺表彰奖励制度。可借鉴当今建筑界“鲁班奖”和工艺美术界“金奖”“银奖”形式，对技艺界的精品、优品实行专项奖励制度，以此树立标杆、鼓励赶超。同时，对于那些德艺双馨的工匠大师、技师要授予荣誉称号，并不断提高他们的薪酬待遇。其四，要建立名品、优品、特品甄别追究制度。为增加工匠的责任心和荣誉感，可利用条形码、二维码等现代网络技术手段，对工匠、技师的每一件作品实行甄别认证，既保障他们的著作权，让他们“扬名立万”，又对他们实行终身责任追究制，以此强化工匠精神的建设。

学习小结

工匠精神是一种职业精神，它是职业道德、职业能力、职业品质的体现，是从业者的一种职业价值取向和行为表现。在新时代弘扬和践行工匠精神，须深入把握其基本内涵、当代价值与培育途径。

技能训练

请运用信息检索技能，搜集当代社会具有工匠精神的匠人的故事，提炼匠人精神的主要表现，并分享给你的同学和家人。

具备工匠精神的匠人：

匠人故事：

价值引领

无论工业文明还是商业文明，都是建立在企业文明基础上的。企业文明是工匠精神在微观领域的集合或集中体现，它是一种先进文明。企业文明形成以后，会向所在产业延伸、渗透，由此形成产业文明。产业文明形成以后，整个社会文明才有基础。社会文明是产业文明的自然天成。其中，工业文明在产业文明乃至社会文明中的作用尤其重大。

工匠精神是人类文明的基础，工匠精神不仅过去，现在乃至将来，都会在人类文明发展的历史长河中发挥重要作用。

生涯计划

通过解读工匠精神，我们更懂得了做一名匠人的不易，那么从现在开始，我们应该如何培养自己具备匠人精神呢？列出你的计划：

_____

_____

_____

课后反思

“电焊花木兰”易冉践行工匠精神

易冉，电焊高级技师、高级工程师，在中车株洲车辆有限公司从事重载铁路货车焊接工作。从业 20 多年来，她参与焊出的 8 万多辆新型货车质量全优，主持、参与了 30 多种型号新车试制，先后率队参与焊接攻关项目试验 100 余项（次）。她被誉为中国“电焊花木兰”，曾获全国劳动模范、全国十佳最美职工等称号。

铁水的温度，在 1100～2300℃之间；电弧的温度，在 6000～8000℃之间。在这两种温度间，易冉将焊接从普通的技术升华为高超的技能。闪耀的焊花，映照出一个大国工匠对职业的热爱与赤忱。

脏、累、热，是电焊车间的最大特点。穿上两层厚厚的长袖工作服，提着几十斤重的焊丝来回走，脸被高强度电弧光灼伤……条件越是艰苦、任务越是艰巨，易冉就越是努力。

“焊花把手臂烫得冒烟，也绝不停弧。”从车间的底架转胎班到国际焊接大赛的竞技场，从工厂实习生到 26 岁时成为湖南省当时最年轻的电焊高级技师，易冉一路下苦功夫、磨砺技能，收获了成长，赢得了肯定，实现了自我价值。

新车型，既要重载，又要高速，还要经受高寒、高温、高腐蚀等复杂自然环境的考验，焊缝上任何微小的瑕疵都可能埋下安全隐患。不畏难、不认输，易冉铆足干劲儿，遇到问题就解决问题,多角度反复试验，使手工操作达到数控机械手精度。他独创的“小摆快频”焊接操作法，入选中国中车绝招绝技……敢啃“硬骨头”，能打“硬仗”，靠的是把匠心与创新融为一体，精益求精、细节创新。

（资料来源：根据网络资料整理改编。）

工作中承担责任，把它当成一种习惯去培养并固定下来，一旦出现问题，就敢于担当，并设法改善。慌忙推卸责任并置之度外，只会伤害公司和客户的利益，同时，也会伤害到你自己。绝大多数老板都不愿意让那些习惯于推卸责任的员工来做他的得力助手。在老板眼里，习惯于推卸责任的员工，便是一个不可靠的人。对自己的行为负责，对公司和老板负责，对客户负责，这才是老板喜欢的员工。也只有这样的员工，才能在公司中有所发展。

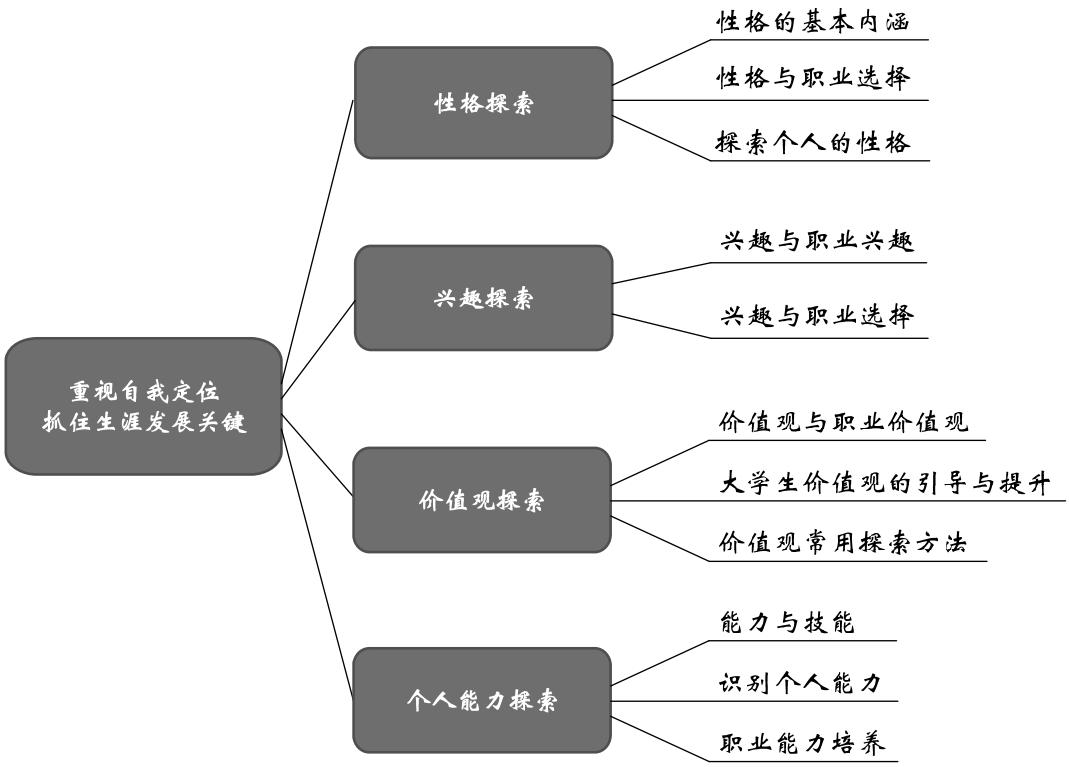
第二篇

生 涯 规 划

第三章

重视自我定位　抓住生涯发展关键

学习总览



课前导语

自我认知是职业生涯规划的基础，只有全面认清自我，充分了解自己的性格特点、能力、兴趣、自身的优势和劣势、职业价值观等，才能确定自己的职业生涯目标，选择适合自己发展的职业道路，并通过不懈努力去争取属于自己的成功。能否正确认识自我，在很大程度上影响或决定着一个人的前程或命运。因此，对自己进行客观全面

的认识，是做好职业生涯规划的第一步。

认识自我，并对自己做出客观真实的评估，回答“我是谁，我将会是什么人，我应该是什么人”这样的基本问题，是职业生涯规划中最基础也是容易令人困惑的工作。自我认知包括对自己身体状况的认知、对自己心理状况的认知（性格、兴趣、价值观、技能等）、对自己社会关系的认知，即“生理自我”、“心理自我”和“社会自我”三个方面的综合认知，在此基础上形成一个客观的自我评价。

自我认知的方法，总的来说可以分为两大类，一类是非正式评估，另一类是正式评估。非正式评估的主观性较强，一般是以实践经验为依据发展而来的，实施过程比较灵活，通常称之为 360° 评估（自己眼中的“我”、他人眼中的“我”）。正式评估主要是通过测试的方法来认识自我。正式评估和非正式评估结合使用，使主观和客观结果互相补充，会有更好的效果。

第一节 性 格 探 索

一、性格的基本内涵

有句话说得好，“性格决定命运”。在面临事业和人生的重大抉择时，性格起着举足轻重的作用。了解性格是打开自己和他人内心大门的一把钥匙，是促进大学生合理规划职业道路的前提。

“性格”一词最初是由古希腊哲学家提奥夫拉斯塔提出的，它在希腊文中的意思是“模型”“特征”“标志”“痕迹”等，后来引申为“标记”“属性”。在心理学中，性格是指一个人对客观现实的稳定态度和与之相适应的习惯化的行为方式。性格在人的个性特征中占有重要地位，人与人的个性差异首先表现在性格上，通常我们提到一个人的个性时，主要就是指其性格。所以性格是个性的主要组成部分。性格的形成是一个长期、复杂的过程，不但受遗传因素的影响，更是一个人生活环境、生活经历的反映。个体的生理特征、家庭环境、学校教育、文化传统等都是影响性格的因素。性格主要通过以下几个方面表现出来。

（一）通过各种态度表现出来

例如，对待同学、班级、学校的态度，包括是否善于人际交往、人际关系的亲疏、忠诚或虚伪、同情或冷漠等；又如，对待学习、劳动、工作、任务的态度，包括勤劳或懒惰、认真或马虎、细致或粗心、富有首创精神或墨守成规、节约或浪费等；再如，对待自己的态度，包括谦虚或骄傲、自信或自卑等。

（二）通过意志表现出来

例如，行为是否具有独立性、目的性、组织性、纪律性、冲动性、盲目性、散漫性等；又如，遇到困难时是否镇定、果断、勇敢、坚强等；再如，对待工作是否有恒心、

有毅力等。

（三）通过情绪表现出来

例如，情绪感染和支配程度、情绪起伏和波动程度、情绪持久或短暂等；又如，心境的稳定程度。

（四）通过心理表现出来

例如，认识是否易受环境干扰、是否注意细节、是否善于概括、能否进行持续性认识、判断是否敏锐而精细等；又如，是否善于想象、是否善于提出问题或喜欢借用现成答案、是否爱好分析或爱好综合等。

拓展阅读

性格和人格区别

性格是人们对现实的稳定的态度和习惯化行为方式的总和，表现为个体独特的心理特征。人们经过无数论证，发现先天因素与后天因素共同决定人的性格，除了遗传，0～6岁关键期的成长环境对性格的形成和影响尤其重要。

人格是个人性格、气质、能力等特征的综合，也是在某种社会文化背景下，大家普遍推崇的综合素养。人格是相对稳定的态度，是人们为了更好地适应环境而不断表现出来的行为方式，受遗传、性格、后天环境等各种复杂因素影响。

案例

某理工学院计算机应用专业的小李通过网上投递简历，有幸参加了上海的一家信息公司的面试，在20名应聘者中他成功地成为被录用的4个人中的一个。他的学校名不见经传，又没有工作经验，而另外3名试用者均来自名校。笔试时7道理论题答错了3道。但面试时他的一句话打动了面试人员的心。他说：“我性格外向，人际沟通能力强，团队合作意识强，请给我这个机会，我会让你们满意的。”随后他被公司告知试用15天。

该公司在开发一个投资很大、前景很好的项目，小李被分到编程组。他在进入公司的第五天，就发现由于编程组和页面组的人都各自埋头苦干，互相缺少沟通和交流，往往在工作衔接上出现很多问题，导致返工和一些不必要的矛盾，老板也为此很生气。小李的编程能力并非很强，他除了加班加点按时完成老板分给自己的任务外，还主动与负责页面组成员沟通，注意双方工作内容的衔接问题。另几名试用者虽然编程能力比小李强，但因为性格因素，他们在工作时明显表现出消极、被动和固执的特点。后来只有小李被留了下来。随着小李和同事、老板的沟通与交流增多，同事对小李的信任度逐步加深，老板也很赏识他，小李不仅涨了薪，还被任命为项目经理。

大学生在择业时，如果善于利用自己的性格优势，扬长避短，加上自信和敬业，就可以很好地发挥自己的主观能动性，从而获得用人单位的认可。

（资料来源：根据网络资料整理改编。）

二、性格与职业选择

有人说，一个人的职业选择是其人格在工作中的延伸。由此可见，性格是影响一个人的核心因素，它是一个人的人格特征，而这种特征也影响了一个人将选择什么样的工作。

性格对职业选择的影响，可从如下几个方面来认识。

（一）性格是人格中的核心部分

性格是个体人格中具有核心意义的部分，几乎涉及一个人的心理过程及个性特征的各个方面，与职业息息相关。性格使一个人更加偏爱某种特定的环境。由于性格的不同，不同的人在对相同环境的认知过程中，也会表现出一定的差异。从事与自己的性格不匹配的工作，个人的才能会受到阻碍，会让人觉得整个工作状态都很不对劲。个人性格可能使一个人在某种职业中获得成功，也可能使其在另一种职业中大受挫折。因此，在职业选择中，我们应尽可能充分考虑自己的个性特征是否与职业要求相适应，这样，在工作中就能够满足自身的独特欲望，能够发挥自身特有的能力，还能利用自身的个人资本体验到更多的快乐。

（二）性格对职业发展十分重要

现在用人单位在选拔人才上已逐渐认识到性格比能力重要。如果能力不足，可通过培训培养和提高。但如果个人的性格与职业或岗位不吻合，要改变起来，可就困难了。所以，用人单位在招聘时，通常将性格的测试放在首位，当性格与职业或岗位吻合了，才对其能力进行测验考查。如果性格与职业或岗位不吻合，再高的学历、再高的能力，一般也不予录用。

（三）性格无关好坏

性格无所谓好坏，关键看是否放对了地方，每一类性格都有与之相适应的职业范围。职业心理学的研究表明，不同的职业需要不同性格的从业者，某一类职业工作能够体现出某一类共同的职业性格。因此，在进行职业生涯规划时，性格通常是重点因素。

认识自己的性格有利于反省自己，提高自己的性格修养，使得自己更加适应职位，改善人际关系。因为每个人的性格都有积极和消极两个方面。根据木桶原理，一个木桶中水面的高低取决于木桶壁上最短的那块木板。所以，对人而言就是每个人的短处也会限制他的发展，需要扬长避短。如果想取得职业的成功，首先要理解、认清自己的性格偏好；其次是明确在哪种环境下工作能最大限度地发挥自己的个性优势。

案例

小张是化学研究所的一名很有前途的专职研究人员，他曾是某大学教师。

小张善于思考，喜静不喜动，语言表达能力差。他研究生毕业后从事教师工作。尽管他很有学问，也很爱学生，但他一走上讲台就打战，满肚子的学问讲不出来，学生意见很大。后来他调到研究所工作，在这个工作岗位上，他取得了显著的成绩。

由此可见，一个人的性格在择业过程中，有着不可低估的作用。大学生应该通过一定的途径，了解自己的性格类型，从而寻找一份“人职匹配”的工作。

三、探索个人的性格


探索性格

人的性格分为很多类型，不同的心理学家按照一定的原则对性格进行分类，形成了各种各样的性格类型理论，并将性格与职业定位关联起来。

（一）荣格的人格类型理论

在众多性格类型理论中，较为基础、直观的是瑞士心理学家荣格的人格类型理论。在荣格的人格类型理论中，性格有两种基本的心理态度：内倾（introversion，I）与外倾（extroversion，E）。前者向内思索，思考自身；后者向外探求，靠近客观世界。内倾与外倾，也是我们每个人适应生活的基本心理模式。任何人都可以在不同程度上被归入其中一种类型。

荣格开创性地提出了内倾与外倾的概念之后，又提出了用四种心理功能作为标准，采取感觉（sensing，S）/直觉（intuition，N）（非理性功能）和思维（thinking，T）/情感（feeling，F）（理性功能）两个维度的划分方法，将个体进一步划分为八种类型，见表 3-1。

表 3-1　荣格的人格类型理论

类型	描述
内倾感觉型	内倾感觉型的个体远离外部客观世界，常常沉浸在自己的主观感觉世界之中。他们对于偶发事件的选择是非理性的，深受自己心理状态的影响，艺术性较强
外倾感觉型	外倾感觉型的个体头脑清醒，对陌生事物不会进行刨根问底，倾向于累积社会经验。他们一般情感是浅薄的，直觉是压抑的
内倾直觉型	内倾直觉型的个体不关心外界事物，沉浸于自我的幻想世界，不切实际、不务实。他们一般通过主观的幻想来指导直觉和自己未来的行为
外倾直觉型	外倾直觉型的个体力图从外界中发现各种可能性，善于挖掘事物的多种可能性，对新兴事物有敏锐的洞察力和观察力，可以成为新事业的发起人，但往往不能坚持到底
内倾思维型	内倾思维型的个体受到理念的决定性影响，但是这些理念并非来自客观事件，而是源于其主观判断。他们情感压抑，具有冷漠、固执和骄傲等人格特点
外倾思维型	外倾思维型的个体的思想特点是一定要以客观资料为依据，以外界信息激发自己的思想过程。他们情感压抑，缺乏鲜明的个性，甚至表现为冷淡和傲慢等人格特点
内倾情感型	内倾情感型的个体大多沉默寡言，难以接近，多将自己的情绪、思维深藏心底，呈现出一种内敛的特质
外倾情感型	外倾情感型的个体的情感与客观环境和普遍的价值观保持一致。他们乐于表达情感，但是情绪隐藏心底，追求和谐

荣格的人格类型理论已广泛地应用到教育、管理、医学和职业选择等领域。一般而言，内倾型的个体较适合从事有计划的、稳定的、不需要与人过多交往的职业，如自然科学家、技术人员、会计师、打字员、程序设计员、统计员、资料管理人员、一般事务性工作人员等；外倾型的个体较适合从事与外界广泛接触的职业，如管理人员、律师、推销员、警察、记者、教师、人力资源工作者等。

（二）MBTI 性格类型理论

迈尔斯-布里格斯类型指标（Myers-Briggs type indicator，MBTI）性格测试是在荣格的人格类型理论基础上，由美国一对心理学家母女凯瑟琳·库克·布里格斯（Katherine Cook Briggs）和伊莎贝尔·布里格斯·迈尔斯（Isabel Briggs Myers）研究出的心理测评工具。

1. MBTI 的性格类型维度解析

MBTI 性格类型理论在荣格的两种态度类型和四种功能类型的基础上，增加了判断（judgement，J）和知觉（perception，P）两种功能类型，从而将性格类型分为四个维度（表 3-2），每个维度包含两种性格偏好，具体如下。

表 3-2 MBTI 性格类型理论对不同性格偏好的性格特征描述

性格偏好	性格特征
外向型（E）	关注外部世界的人和事，喜欢与人交往，通过与人交往和在行动中保持活力。喜欢谈话，通过交谈形成自己的意见，善于表达，兴趣广泛，在工作中积极主动，先行动，后思考
内向型（I）	从内心世界获取能量，自省、安静而显得内向，兴趣专注，注重自己的内心体验。通过思考形成自己的意见，当情境与事件对他们有重要意义时会变得主动，其他情况下显得被动，先思考，后行动
感觉型（S）	通过感觉器官获取信息，如看到的、听到的、尝到的、触摸到的事物。习惯于注意那些确实已出现的信息，对于周围发生的事件观察入微，相信自己的经验，通过详细的推理一步步得出结论
直觉型（N）	通过想象和直觉来获取信息，习惯注意整个事件的全貌与内在联系，忽略细节，善于看到新的可能性，靠直觉得出结论，相信自己的灵感
思维型（T）	重视事物之间的逻辑关系，喜欢通过客观分析做决策。爱讲理，理智、公正，认为圆通比坦率更重要
情感型（F）	以自己和他人的感受为重，考虑行为对他人情感的影响，将自己的价值观作为判定标准。善解人意，有同情心，认为圆通和坦率同样重要
判断型（J）	希望生活井然有序、按部就班，喜欢组织和管理自己的生活，按计划行事，凡事讲求结果，不喜欢计划变更带来的压力
知觉型（P）	喜欢宽松自由的生活方式，不愿被过于详细的计划束缚，注重事件发生的过程和意义，不喜欢把事情过早地确定下来，当出现新的情况时可改变目标

①“外向型（E）-内向型（I）”维度表示关注信息的来源和获取能量的来源是外部世界还是内心世界。

②“感觉型（S）-直觉型（N）”维度表示接受信息的方式是凭感官还是靠直觉。

③“思维型（T）-情感型（F）”维度表示做决策是依据逻辑还是依据价值观和情绪。

④“判断型（J）-知觉型（P）”维度表示行动方式是有组织的还是随意的。

MBTI 的四个性格类型维度下，不同性格偏好的性格特征描述不一样。

在 MBTI 性格类型理论中，每个性格类型维度上，一个人只能有一种性格偏好。如果一个人的性格偏好是内向型的就不可能是外向型的，是感觉型的就不可能是直觉型的。但是这并不代表内向型的个体就没有丝毫外向型的性格特征、感觉型的个体就没有

丝毫直觉型的性格特征。例如，一个内向腼腆的人，面对自己热爱的事物时，也会表现出自己性格中热情开朗的一面；一个绝大多数时候通过感觉器官获取信息的人，有时候也会靠想象获取信息。

2. MBTI 的十六种性格类型解析

在 MBTI 性格类型理论中，性格类型的四个维度，以及每个维度的两种性格偏好，它们彼此结合构成了十六种性格类型。十六种性格类型的性格特征、适应的职业特点和适应的职业领域如下。

（1）ISTJ 型（内向、感觉、思维、判断型）

性格特征：安静、严肃，通过全面性与可靠性分析获得成功；有责任心，决定有逻辑性，并一步步地朝着目标前进，不易分心；喜欢将工作、家庭和生活都安排得井井有条。

适应的职业特点：技术型的工作，踏实从事产品的生产或提供严谨周详的服务。有独立工作的环境和充实的时间让自己独立、专注地工作。

适应的职业领域：工商业、政府机构、金融银行业、技术领域、医务领域、行政管理等。

（2）ISFJ 型（内向、感觉、情感、判断型）

性格特征：安静、友好，有责任感和良知，坚定地致力于完成自己的义务；注重他人的感受；努力把工作和家庭环境营造得有序而温馨。

适应的职业特点：需要严谨、细心、精确度高的工作，希望个人贡献能得到承认。

适应的职业领域：医护、服务业、教育等。

（3）INFJ 型（内向、直觉、情感、判断型）

性格特征：对人有很强的洞察力；忠诚、有责任心，坚持自己的价值观；在对目标的实现过程中有计划且果断坚定，通常在认真思考之后行动。

适应的职业特点：创新型工作，喜欢生产或提供一种自己能感到自豪的产品或服务，从事的工作需要符合个人的价值观。

适应的职业领域：咨询服务、教学、艺术等。

（4）INTJ 型（内向、直觉、思维、判断型）

性格特征：在实现自己的想法和目标时有创新的想法和非凡的动力。

适应的职业特点：能创造开发新颖的解决方案来解决问题或改进现有的系统，有独立的工作环境，以及专业知识水平和能力较高的合作团队。

适应的职业领域：科研、科技应用、技术咨询、管理咨询、金融、投资领域等。

（5）ISTP 型（内向、感觉、思维、知觉型）

性格特征：灵活、忍耐力强，安静地观察，一旦有问题发生，就会立即行动，找到实用的解决方法，通过客观分析处理问题，务实、重视效率。

适应的职业特点：能够有效利用机械技能或工具等资源的工作，工作有趣，充满活力，独立性强，而且有机会走出工作室到户外工作。

适应的职业领域：技术、证券、金融、户外、运动、艺术等。

（6）ISFP 型（内向、感觉、情感、知觉型）

性格特征：安静、友好、敏感、和善，喜欢有自己的空间，喜欢按照自己的时间表工作；有耐心、有责任心，能屈能伸；不喜欢争论和冲突，不会将自己的观念和价值观强加到别人身上。

适应的职业特点：工作符合个人的价值观，没有繁文缛节或一些僵化程序的约束，希望有独立工作的自由。

适应的职业领域：手工艺、艺术领域、医护领域、商业、心理保健和护理等。

（7）INFP 型（内向、直觉、情感、知觉型）

性格特征：理想主义者，希望外部的生活和自己内心的价值观相统一；好奇心重，能很快看出事情的可能性，能够加速想法的实现；善解人意并乐于帮助他人开发潜能；适应力强，善于接受，除非是有悖于自己的价值观的事物。

适应的职业特点：符合个人价值观的、能通过工作陈述自己远见的行业，工作环境需要有灵活的架构，便于自己从事各种项目、发挥个人的独创性。

适应的职业领域：创作型行业、艺术类、教育、研究、咨询类等。

（8）INTP 型（内向、直觉、思维、知觉型）

适应的职业特点：没有条条框框的约束，专心负责某创造性流程，而不是最终的产品。

性格特征：内向、灵活、适应力强；喜欢理论性和抽象的事物，热衷于思考而非社交活动；对于自己感兴趣的领域有超凡的精力与深度解决问题的能力。

适应的职业领域：计算机技术、理论研究、学术领域、专业领域、创造性领域等。

（9）ESTP 型（外向、感觉、思维、知觉型）

性格特征：灵活、忍耐力强，为人实际，注重结果：觉得理论和抽象的解释非常无趣，喜欢采取积极的行动解决问题；注重当下，心胸豁达，享受和他人在一起的时刻；认为学习新事物最有效的方式是亲身感受和练习。

适应的职业特点：喜欢能够随意与人交流的工作，工作中希望有一定的自主性。

适应的职业领域：商业、贸易、服务业、熟练工种、娱乐、体育、执法者等。

（10）ESFP 型（外向、感觉、情感、知觉型）

性格特征：外向、友好，热爱生活；能够协同工作；在工作中注重实用性，并把工作做得有趣，能够尽快适应新的事物；乐于学习新事物并且能够同他人一起学习。

适应的职业特点：直接与客户打交道，在各种项目或活动中能发挥自己的审美趣味。

适应的职业领域：健康护理、教学、教练、熟练工种、公共服务、消费类商业、旅游业等。

（11）ENFP 型（外向、直觉、情感、知觉型）

性格特征：灵活、热情洋溢，富有想象力，不墨守成规；能很快地将事情与信息联系起来，自信地根据自己的判断解决问题；需要得到别人的认可，也给予他人赏识和帮助；有很强的即兴发挥能力。

适应的职业特点：不需要自己处理日常琐碎事务，能够利用创造性的思维和无障碍的交流去促进他人成长的工作。

适应的职业领域：咨询服务、教学、艺术等。

（12）ENTP 型（外向、直觉、思维、知觉型）

性格特征：反应快、睿智，有激励人的能力，警觉性强、直言不讳：在解决新的、具有挑战性的问题时机智而有策略；不喜欢例行公事，很少用相同的方法做相同的事情，倾向于发展不同的新爱好。

适应的职业特点：创造性解决问题的工作，工作有一定的逻辑顺序和公正标准。

适应的职业领域：投资顾问、项目策划、市场营销、创业、公共关系等。

（13）ESTJ 型（外向、感觉、思维、判断型）

性格特征：务实、果断，适应力强，执行力强，一旦下决心就会立即行动；善于将项目和人组织起来完成任务，并尽可能用最有效率的方法得到结果；有非常清晰的逻辑标准，系统性地遵循逻辑标准，并希望他人也能同样遵循。

适应的职业特点：人员组织工作，工作有公正的测评标准。

适应的职业领域：管理者、行政管理等。

（14）ESFJ 型（外向、感觉、情感、判断型）

性格特征：热心肠、有责任心；希望周边的环境温馨和谐；注重人际关系，喜欢和他人一起精确并及时地完成任务；能细心地观察到他人的所需，并及时提供帮助；希望自己能受到他人的认可和赏识。

适应的职业特点：工作目标明确，有明确的业绩标准，能够与人交往的工作环境。

适应的职业领域：教育、健康护理、旅游业、社区服务等。

（15）ENFJ 型（外向、直觉、情感、判断型）

性格特征：热情、有责任心，非常重视他人的感情、需求和动机；友善、好社交，在团体中善于帮助他人，并有鼓舞他人的领导能力。

适应的职业特点：工作多姿多彩，但有条不紊，能建立温馨的社交关系。

适应的职业领域：培训、教育、咨询、新闻传播、公共关系、文化艺术等。

（16）ENTJ 型（外向、直觉、思维、判断型）

性格特征：坦诚、果断，有天生的领导能力，能够敏锐地发现问题并迅速找到解决方法；善于设定长期的计划和目标；通常见多识广，博览群书，喜欢拓展自己的知识面并分享给他人。

适应的职业特点：决策者，对他人下达命令，了解企业的运作流程，使系统高效运作并如期达到目标。

适应的职业领域：管理者、政界、工商业、管理咨询、培训等。



案例

性格的实际运用

小雪是新闻专业的毕业生，毕业后在一家报社当记者。虽然她的业务能力得到了领导的认可，但她工作得并不顺心。因为报社的记者出去采访往往是两个人写一篇稿子，李雪在写稿子的过程中不喜欢与别人合作，想让别人服从她的想法，这样就容易与同事

产生分歧。小雪的性格在 MBTI 性格分类中属于 INFP 型（内向、直觉、情感、知觉型），因此，小雪更适合作家之类的创作型岗位，而不是记者，但她既然已经选择了做记者，就应该往外向的方向培养自己的性格，努力让自己更适合记者这个工作。

学习小结

俗话说，“习惯决定性格，性格决定命运”。性格是一个人对现实的态度和行为方式。人的性格是在社会生活环境和人与人之间的交往中形成的，一旦形成就相对稳定。如果了解了一个人，就能预料他在某种情况下会表现出什么样的态度。例如，诸葛亮正是由于掌握了司马懿多疑寡断的个性，准确地断定司马懿在这一特定的时期一定会急速退兵，才敢于设“空城计”退敌。所以，了解了一个人的个性，就相当于掌握了主动权。另外，性格也具有可塑性，父母的个性也会影响孩子的性格。人们为了能够更好地适应环境，其性格或多或少地随着生活环境的变化而变化。学生时期要有意识地培养和塑造自身的个性。

技能训练

1. 请同学们分成小组，每组 4～6 人，每个同学按照 MBTI 的四个维度分别描述自己的性格特点。

2. 要求每个同学明确地描述出自己的性格偏好。小组内的其他同学可以根据对该同学的了解，提出不同的观点，并列举能佐证的例子，帮助发言的同学进一步明确自己的性格类型。

价值引领

当代大学生对自己要有正确的自我认知。第一，要对自己的容貌、身材、风度、健康等方面进行正确的认知和客观的评价。第二，要对自己在社会生活中的地位、名誉、财产及与他人的相互关系进行正确的认知和评价，如别人怎么看待我、我的品德和才干能否得到用人单位的公认和重视等，这对个人自信心的形成影响很大。第三，要对自己的个性，如气质、性格、能力、需要、兴趣等内在精神因素进行认知和评价，这也是自我认知的核心。

生涯计划

通过对自我性格的分析和认知，请同学们根据所学专业讨论适合自己性格特征的职业有哪些。

第二节　兴 趣 探 索

一、兴趣与职业兴趣

人们常说“兴趣是最好的老师”，兴趣可以为一个人所从事的职业提供持久的动力，是影响一个人职业选择和发展的重要情感性因素之一。清楚地了解自己的兴趣所在，对于提高自我认识、进行职业生涯规划有着非常重要的意义。

（一）兴趣

1. 兴趣的概念

兴趣是人们探究某种事物或者从事某种活动的心理倾向，它以认识或探索外界的需要为基础。人对有兴趣的东西会表现出极大的积极性，并伴随产生某种肯定的情绪体验。

兴趣是指人们以特定的事物或活动为对象，所产生的积极的、带有倾向性和选择性的态度和情绪。兴趣是人们内心动力和快乐的来源，由内而生，属于内在动机，常常表现为一种自觉自愿、乐此不疲的精神状态。兴趣不是无所事事，不是享受别人的服务，而是主动去做一件事情。

芝加哥大学心理学教授米哈利发现，和人们通常想象的不同，人们感到最为幸福和满足的时刻不是在人们很放松、什么事也不做（如看电视）的时候，而是当人们专心致志地从事某种活动，甚至忘我地完全沉浸在这种活动中的时候。对不同人而言，感到幸福和满足的事情不同，可能是跳舞，可能是演奏乐器、绘画，也可能是阅读、写作或即兴演讲等。米哈利一直强调，要做自己喜爱的事情才能获得快乐，而这也正是工作原本的意义所在。

2. 兴趣的分类

人的兴趣是多种多样的，概括起来可以分为三大类。

（1）物质兴趣和精神兴趣

物质兴趣主要指人们对舒适的物质生活（如衣、食、住、行、娱等方面）的兴趣和追求；精神兴趣主要指人们对精神生活（如学习、研究、文学、艺术，知识等）的兴趣

和追求。

（2）直接兴趣和间接兴趣

直接兴趣是指对活动过程的兴趣。例如，有的学生学习英语，只是对学习英语的过程感兴趣，而对学习结果的好或差无所谓。间接兴趣是对事物的结果产生的兴趣。例如，有的学生对学习英语过程本身并不感兴趣，而是对学习英语的结果（如取得好的成绩、能与外国人进行文化交流）感兴趣。间接兴趣往往与个人的目的相联系，有较强的目的性。直接兴趣与间接兴趣对个人都是十分有利的，是不可缺少的。

（3）个人兴趣和社会兴趣

个人兴趣是指个人对特定的事物、活动以及“人为对象”所产生的带有倾向性、选择性的态度和情绪，个人兴趣可用来解释个人的爱好与环境期待之间的关系。例如，某人喜欢绘画，而他的父母却希望他学习金融。社会兴趣是指社会成员对某领域的普遍兴趣，或社会某一领域对社会成员的普遍需求。例如，有人喜欢做公益活动、志愿服务等积极向上的活动。



拓展阅读

兴趣、需要、爱好的区别

兴趣是人们基于内心的需要，表现出来的以特定的事物或活动为对象，所产生的积极的、带有倾向性和选择性的态度和情绪。兴趣是以需要为基础的。

需要是有机体感到某种缺乏而力求获得满足的心理倾向，它是有机体自身和外部生活条件的要求在头脑中的反映。简单来说，需要是指当我们的身心某种平衡被打破之后，我们力求去满足的心理倾向，当所有宏观和微观的事物都处于平衡状态的时候是没有需要的。

爱好是兴趣的发展和行动，兴趣是内心的原动力，爱好是兴趣的外在表现。

（二）职业兴趣

1. 职业兴趣的概念

职业兴趣是指人们对某种职业或工作所持态度的积极性，是有关职业偏好的认知倾向。通俗地说，就是喜欢从事什么职业、不喜欢从事什么职业。职业兴趣是保证职业稳定性和工作满意度的重要因素，是职业选择的一个重要依据。人们对某项职业有兴趣，可以是对职业工作过程本身有兴趣，也可以是对由这种职业带来的某种收获感兴趣。职业兴趣可以调动人的积极性，提高工作效率，发挥自己的才干。

2. 职业兴趣对职业发展的影响

（1）职业兴趣有利于提高人的工作效率

职业兴趣属于个性心理倾向，它有利于调动人的工作动机，挖掘人的潜能，提高人的积极性和主动性，从而有助于提高工作效率。

（2）职业兴趣有利于提高职业满意度

职业兴趣表明了个体对职业的偏好。从事自己感兴趣的职业，就会产生强烈的工作热情，不易产生职业倦怠，从而获得很高的职业满足感。这种职业满足感是保证职业稳定性和工作满意度的重要因素。

（3）职业兴趣可以为个体职业目标定位指明方向

每个人的个性具有整体性，在进行职业选择时，个体的性格、气质、能力等因素的测评相对复杂，而兴趣比较容易把握，因此兴趣为个体的职业生涯规划指明了方向。必须提醒大学生的是，职业兴趣是自己的兴趣，在做职业规划时，大学生可能会征求家长的意见或是寻求教师的指导，但别人的意见仅供参考，要倾听自己内心的声音，做自己真正喜欢的事，这样才能拥有更持久的职业热情，获得更大的职业满足感。

二、兴趣与职业选择


探索兴趣

对职业归类的研究由来已久，所划分的类别当然也是十分繁多的。对人们影响较大并已得到广泛认可、有配套的兴趣量表的，当属心理学家、职业指导专家霍兰德的职业兴趣理论。

（一）兴趣类型

霍兰德于 1959 年提出了具有广泛社会影响的职业兴趣理论。该理论认为人的人格类型、兴趣与职业密切相关，兴趣是人们活动的巨大动力，凡是具有职业兴趣的职业，都可以提高人们的积极性，促使人们积极地、愉快地从事该职业，且职业兴趣与人格之间存在很高的相关性。霍兰德认为大多数人的职业兴趣可分为现实型（realistic type，R）、研究型（investigative type，I）、常规型（conventional type，C）、艺术型（artistic type，A）、社会型（social type，S）和企业型（enterprising type，E）六种类型，见表 3-3。

表 3-3　霍兰德职业兴趣类型

类型	喜欢的活动	重视的方面	职业环境要求	典型职业
现实型（R）	用手、工具、机器制造或修理东西。愿意从事实物性的工作、体力活动，喜欢户外活动或操作机器而不喜欢在办公室工作	具体实际的事物、有常识	使用手工或机械技能对物体、工具、机器等进行操作，与“事物”工作打交道的能力比与“人”打交道的能力更为重要	园艺师、木匠、汽车修理工、工程师、军官、兽医、足球教练
研究型（I）	喜欢探索和理解事物，喜欢学习研究那些需要分析思考的抽象问题，喜欢阅读和讨论有关科学性的论题，喜欢独立工作，对未知问题的挑战充满兴趣	知识、学习、成就、独立	分析研究问题，运用复杂和抽象的思维方式创造性地解决问题的能力，谨慎缜密，能运用智慧独立地工作，一定的写作能力	实验室工作人员、生物学家、化学家、心理学家、工程设计师、大学教授
艺术型（A）	喜欢自我表达，喜欢文学、音乐、艺术和表演等具有创造性、变化性的工作，重视作品的原创性和创意	有创意的想法、自我表达	创造力，对情感的表现能力，以非传统的方式来表现自己，相当自由、开放	作家、编辑、音乐家、摄影师、厨师、漫画家、导演、室内装潢设计师

续表

类型	喜欢的活动	重视的方面	职业环境要求	典型职业
社会型（S）	喜欢与人合作，热情关心他人的幸福，愿意帮助别人成长或解决困难，为他人提供服务	服务社会与他人，公正、理解、平等	人际交往能力，教导、医治、帮助他人等方面的技能，对他人表现出精神上的关爱，愿意承担社会责任	教师、社会工作者、牧师、心理咨询师、护士
企业型（E）	喜欢领导和支配别人，通过领导、劝说他人或推销自己的观念、产品而达到个人或组织的目标，希望成就一番事业	经济和社会地位上的成功，忠诚、冒险精神、责任	说服他人或支配他人的能力，敢于承担风险，目标导向	律师、领袖、营销商、市场部经理、电视制片人、保险代理
常规型（c）	喜欢固定的、有秩序的工作或活动，希望确切地知道工作的要求和标准，愿意在一个大的机构中处于从属地位，对文字、数据和事物进行细致有序的系统处理以达到特定的标准	准确、有条理、节俭、盈利	文书技巧，组织能力，听取并遵从指示的能力，能够按时完成工作并达到严格的标准，有组织，有计划	文字编辑、会计，银行家、办事员、税务员和计算机操作员

霍兰德认为，个人的职业兴趣往往是多方面的，很少只是集中在某一种类型上。因此，为了比较全面地描述个人的职业兴趣，通常用三个字母的代码来表示一个人的职业兴趣，这个代码就称为“霍兰德代码”。这三个字母间的顺序按照兴趣递减排列，表示了兴趣强弱程度的不同。例如，SAI 和 ASI 的人具有相似的兴趣，但是他们对同一类型事物的兴趣强弱程度是不同的。SAI 的人对社会型事物的兴趣最大，其次是艺术型；而 ASI 的人对艺术型事物的兴趣最大，其次是社会型。

（二）职业环境类型

霍兰德认为，同一职业群体内的人有着相似的人格特质，因此对情境和问题会有类似的反应，从而产生特定的职业氛围，即职业环境，它具有特定的价值观念、态度倾向和行为模式。因此，工作环境也可以分为六种类型，其名称及性质与兴趣类型的分类一致。具体职业通常也采用上述三个字母代码的方式来描述其工作性质和职业范围。例如，律师这一职业的代码是 EAS，会计这一职业的代码是 CRI。

（三）六边形模型

根据职业兴趣理论，霍兰德进一步提出了兴趣类型的六边形模型，反映了六种职业环境类型之间的关系。在六边形模型中，六种类型的职业兴趣位于正六边形的六个顶点上，按照 R—I—A—S—E—C 的顺序依次排列。例如，企业型和社会型在六边形模型上的距离最近，它们的相似性也最高，如社会型和企业型的人都较其他类型的人喜欢与人打交道。企业型和研究型在模型上正好相对，这就意味着它们的相似程度最低。企业型和现实型则具有中等程度的相似性。六边形模型可以帮助人们对兴趣类型与职业环境类型之间的适配性进行评估，如果兴趣类型与职业环境匹配，如一个社会型兴趣的人在社会型的职业环境中工作，就有可能取得令人满意的结果，如增加职业满意度、带来职业成就感和提高职业稳定性等。因此，占主导地位的特征类型可以为个人选择职业和工作

环境提供方向。

（四）个人与环境的适配

霍兰德认为，个人兴趣类型和职业环境之间的适配将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。因此，占主导地位的兴趣类型可以为个人选择职业和工作环境提供方向。人们通常倾向于选择与自我兴趣类型匹配的职业环境，如具有现实型兴趣的人希望在现实型的职业环境中工作，这样可以更好地发挥个人的潜能。但在职业选择中，个体并非一定要选择与自己兴趣完全对应的职业环境。

霍兰德职业兴趣测验

本问卷共 90 道题目，每道题目是一个陈述，请您根据自己的真实情况对这些陈述进行评价，如果陈述符合实际情况就在相应的题目前打“√”，否则打“×”，不要漏答。

1. 强壮而敏捷的身体对我很重要。
2. 我必须彻底地了解事情的真相。
3. 我的心情受音乐、色彩、写作和美丽事物的影响极大。
4. 和他人的关系丰富了我的生命并使它有意义。
5. 我自信会成功。
6. 我做事时必须有清楚的指引。
7. 我擅长自己制作、修理东西。
8. 我可以花很长的时间去想通事情的道理。
9. 我重视美丽的环境。
10. 我愿意花时间帮别人解决个人危机。
11. 我喜欢竞争。
12. 我在开始一个计划前会花很多时间去计划。
13. 我喜欢使用双手做事。
14. 探索新构思使我满意。
15. 我总是寻求新方法来发挥我的创造力。
16. 我认为能把自己的焦虑和别人分担是很重要的。
17. 成为群体中的关键人物，对我很重要。
18. 我对自己能重视工作中的所有细节感到骄傲。
19. 我不在乎工作时把手弄脏。
20. 我认为教育是个发展及磨炼脑力的终身学习过程。
21. 我喜欢非正式的穿着，尝试新颜色和款式。
22. 我常能体会到某人想要和他人沟通的需要。
23. 我喜欢帮助别人不断改进。
24. 我在做决策时，通常不愿冒险。
25. 我喜欢购买小零件，做成成品。
26. 有时我可以长时间地阅读，玩拼图游戏，或冥想生命的本质。

27. 我有很强的想象力。
28. 我喜欢帮助别人发挥天赋和才能。
29. 我喜欢监督事情直至完工。
30. 如果我将面对一个新环境，我会在事前做充分的准备。
31. 我喜欢独立完成一项任务。
32. 我渴望阅读或思考任何可以引发我好奇心的东西。
33. 我喜欢尝试创新。
34. 如果我和别人发生摩擦，我会不断地尝试化干戈为玉帛。
35. 要成功，就必须定高目标。
36. 我不喜欢为重大决策负责。
37. 我喜欢直言不讳，不喜欢转弯抹角。
38. 我在解决问题前，必须把问题分析彻底。
39. 我喜欢重新布置我的环境，使其与众不同。
40. 我经常借着和别人的交谈来解决自己的问题。
41. 我常起草一个计划，而由别人完成细节。
42. 准时对我而言非常重要。
43. 从事户外活动令我神清气爽。
44. 我不断地问为什么。
45. 我喜欢自己的工作能够抒发我的情绪和感觉。
46. 我喜欢帮助别人找出可以互相关注的方法。
47. 能够参与重大决策是件令人兴奋的事。
48. 我经常保持整洁，喜欢有条不紊。
49. 我喜欢周边环境简单而实际。
50. 我会不断地思索一个问题，直到找出答案为止。
51. 大自然的美深深地触动了我的灵魂。
52. 亲密的人际关系对我很重要。
53. 升迁和进步对我是极重要的。
54. 当我把每日工作计划好时，我会较有安全感。
55. 我非但不害怕过重的工作负荷，并且知道工作的重点是什么。
56. 我喜欢能使我思考、给我新观念的书。
57. 我期望能看到艺术表演、戏剧及好电影。
58. 我对别人的情绪低潮相当敏感。
59. 能影响别人使我感到兴奋。
60. 当我答应做一件事时，我会竭尽所能地做好所有细节。
61. 我希望笨重的体力工作不会伤害任何人。
62. 我希望能学习所有使我感兴趣的科目。
63. 我希望能做些与众不同的事。
64. 我对于别人的困难乐于伸手援助。

65. 我愿意冒一点危险以求进步。
66. 当我遵循规则时，我感到安全。
67. 我选车时，最先注意的是好的引擎。
68. 我喜欢能刺激我思考的对话。
69. 当我从事创造性事务时，我会忘掉一些旧经验。
70. 我对于社会上有许多人需要帮助感到关注。
71. 说服别人依计划行事是件有趣的工作。
72. 我擅长检查细节。
73. 我通常知道如何应对紧急事件。
74. 阅读新发现的书是件令人兴奋的事。
75. 我喜欢美丽、不平凡的事。
76. 我经常关心孤独、不友善的人。
77. 我喜欢讨价还价。
78. 我花钱时小心翼翼。
79. 我用运动来保持强壮的身体。
80. 我经常对大自然的奥秘感到好奇。
81. 尝试不平凡的新事物是件相当有趣的事。
82. 当别人向我诉说他的困难时，我是个好听众。
83. 做事失败了，我会再接再厉。
84. 我需要确切地知道别人对我的要求是什么。
85. 我喜欢把东西拆开，看是否能够修理它们。
86. 我喜欢研读所有事实，再有逻辑性地做决定。
87. 没有美丽事物的生活，对我而言是不可思议的。
88. 人们经常告诉我他们的问题。
89. 我常能借着通信网络和别人取得联系。
90. 小心谨慎地做一件有成就感的事。

计分：表 3-4 中的数字代表上列兴趣测验中的题号。将自己的答案用“✓”或“×”画在各数字上。

表 3-4　各职业兴趣类型对应的题号

现实型	研究型	艺术型	社会型	企业型	常规型
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36
37	38	39	40	41	42
43	44	45	46	47	48

续表

现实型	研究型	艺术型	社会型	企业型	常规型
49	50	51	52	53	54
55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66
67	68	69	70	71	72
73	74	75	76	77	78
79	80	81	82	83	84
85	86	87	88	89	90

统计每种类型画“√”的总数，并填写在下面的答题线上：

现实型_____ 研究型_____ 艺术型_____

社会型_____ 企业型_____ 常规型_____

将上述总数从最高到最低依次排好，并填写在下面的答题线上：

第一高分_____ 第二高分_____ 第三高分____

第四高分_____ 第五高分_____ 第六高分____

算出每种类型画“×”的总数，并填写在下面的答题线上：

现实型_____ 研究型_____ 艺术型____

社会型_____ 企业型_____ 常规型____

拓展阅读

如何将兴趣转变为职业

一个人如果能将个人的兴趣与职业相结合，无疑是最完美的。然而，在如今严峻的就业环境下，这样的完美是鲜有的。那么在职业与兴趣的抉择中，应如何选择呢？不妨先看看下面这个案例。

小朱平日一直爱好旅游，从旅游职业学校毕业后顺利地考了导游证，进入了一家较有名气的旅行社工作。工作刚开始，小朱以其年轻人的蓬勃热情和对导游事业的热爱，很快就得到了领导的赏识，但不到一年的光景，他却以底薪太低、导游地点单一为由选择了跳槽，转行从事与导游完全不相关的销售工作。可是因销售压力和不稳定的工作性质，小朱又频繁换工作，更糟的是今年年初他失业在家了。

小朱从顺利入职、领导赏识到最终的失业，归根结底源于他对职业兴趣的认识有所偏差。据统计，一个人如果对工作感兴趣，就能在工作中发挥出其全部才能的 80%～90%。然而，个人兴趣并不完全等同于职业，它们之间也需要通过角色的转换和协调来实现。显然，小朱将导游职业等同于旅游的想法是非常错误的。

在职业生涯发展过程中，除了个人兴趣带来的工作热情外，还有诸多方面的因素会影响个人的职业发展。因此，比选择自己的兴趣为职业更有效的发展途径是在自己的职业中发现兴趣。

首先，准备阶段。入职前应当将工作的内容和性质做全面的了解，不能过于乐观，要认识到工作中的困难和现实问题，在这些方面做好充分的知识、技能和心理准备。

其次，探索阶段。入职后一般会有一个对岗位的适应过程，这个阶段很多事物都是新鲜的，加之有对工作的热情，一般来说这个阶段不会产生职业倦怠。这个过程中最适合在职业中发现个人兴趣，并在这方面树立明确的职业目标，如能力提升、领导认同等。

最后，发展阶段。完成探索阶段定下的职业目标时的满足感往往有助于战胜职业倦怠。在职业发展阶段，由于对工作岗位的熟悉度提高和对工作满足感的降低，容易产生职业惰性和职业倦怠。此时，就需要不断调整自己的职业兴趣和职业目标，如将工作重心从最初的个人发展转变为团队发展等。

简言之，兴趣是职业发展的基础，而职业是兴趣展示的平台。

（资料来源：根据网络资料整理改编。）

学习小结

兴趣可以为一个人所从事的职业提供持久的动力，是提高工作满意度的重要因素。清楚地了解自己的兴趣所在，对于提高自我认识、进行职业生涯规划都有非常重要的意义。

技能训练

1. 你学的专业适合从事哪些工作？你有哪些经验（故事）说明你有从事这些工作的能力？两人一组，交流自己感兴趣的工作领域有哪些特点吸引自己。

2. 如果你对自己的专业不感兴趣可以转专业。你认为自己还有哪些选择可以满足你的兴趣？

价值引领

兴趣和爱好是受社会性制约的，不同的环境、不同的阶级、不同的职业、不同的文化层次的人，其兴趣和爱好都不一样。有些人的兴趣和爱好的品位比较高，有些人的兴趣和爱好的品位比较低，兴趣和爱好品位的高低会直接影响和表现一个人的个性特征的优劣。例如，对公益活动感兴趣，乐于助人，对高雅的音乐、美术有兴趣和爱好，反映了一个人个性品质的高雅；反之，对占小便宜感兴趣，对低级、庸俗的文艺作品有兴趣

和爱好，则表现了一个人个性的低级。

生涯计划

请写出根据测试得出的自己的职业兴趣，并探索与自己所学专业相关的职业方向有哪些。

第三节　价值观探索

每个事物都有不同的价值，每份工作也是如此，这些价值在一个人内心中的重要程度排序，就是其价值观。每个人的价值观都不相同，价值观是人们判断对错和决策的内在标准，虽然每个人都有自己的价值观，但并不一定每个人都清晰自己的价值观。

一、价值观与职业价值观

人们所处的自然环境和社会环境，包括社会关系和物质生活条件，决定着人们的价值观念。处于相同的自然环境和社会环境的人，会产生基本相同的价值观念。每个社会都有一些共同认可的、普遍的价值标准，从而会出现普遍一致的或大部分一致的行为定式，或称为社会行为模式。

（一）价值观的内涵和特性

价值观是后天形成的，是通过社会化培养起来的。家庭、学校、所处工作环境等对个人价值观的形成起着关键的作用，社会环境也对其有重要影响。个人价值观的形成有一个过程，它是随着知识的增长和生活经验的积累而逐步确立起来的，一旦确立，便具有相对的稳定性，形成一定的价值取向和行为定式。价值观是指一个人对周围的客观事物（包括人、事、物）的意义、重要性的总评价和总看法。这种对事物的看法和评价，在心目中的主次、轻重的排列次序，就是价值观体系。

价值观和价值观体系是决定人的行为的心理基础。价值观是人们对社会存在的反映，是社会成员用来评价行为、事物以及从各种可能的目标中选择自己合意目标的准则。价值观通过人们的行为取向及对事物的评价、态度反映出来，是世界观的核心，是驱使人们行为的内部动力，它支配和调节一切社会行为，涉及社会生活的各个领域。价值观具有相对稳定性和持久性，在特定的时间、地点，人们的价值观总是相对稳定和持久的。例如，对某种事物的好坏总有一定的看法和评价，在条件不变的情况下这种看法不会改变。但是，随着人们的经济水平的改变，以及人生观和世界观的改变，价值观也会随之改变，也就是说，价值观也处于发展变化之中。

价值观取决于人生观和世界观。一个人的价值观是从出生开始，在家庭和社会的影

响下逐步形成的。一个人所处社会的生产方式及其经济水平，对其价值观的形成有决定性影响。当然，报刊、网络、电视和广播等宣传的观点以及父母、老师、朋友和公众名人的观点与行为，对一个人的价值观也有不可忽视的影响。

价值观是一种内心尺度，支配着人的行为、态度和信念等，支配着人们认识世界，进行自我了解、自我定向、自我设计等。

（二）价值观与职业选择

选择职业是人生的一大课题，更是青年大学生的一项重要任务。

1. 个人的职业选择与其自身的价值之间存在着密切的联系

每一种职业既是社会分工不可缺少的组织形式，又是根据一定的知识、技能和个性品质所进行的生产活动。能否以积极的态度对待自己所选择的职业、能否在未来的工作中取得较好的成绩，在很大程度上取决于个人的价值观以及个人在精神上、政治上、道德上和心理上的成熟水平。只有把社会的要求变成个人内在的需要，真正懂得人生的意义，并以正确的价值观来指导自己的学习和实战的人，才能做出正确的、符合实际的职业选择。

2. 主观愿望与现实要求之间不相符是对职业选择产生不满的根源

职业的选择是大学生进入社会前的一种决策和思考，能否恰当地选择职业，是决定他们进入社会后成功与否的重要因素。对于这一重大问题，他们虽多次、反复思考，并进行过多种想象，但现实却往往不一定能够按照他们所想象的方式得到解决，因而会出现种种问题。这种对职业的主观愿望与现实之间的不相符，往往是对职业选择产生不满的基础。研究发现，这种不满主要表现在三个方面。

① 专业的性质与个人的兴趣、能力及个性特点不相符。有的大学生从入学的第一天起，就有相当严重的失落感、挫折感，有的还会丧失信心。他们不仅对所学专业和现实的大学生活不满意，甚至对自己的未来感到渺茫。因此，正确引导大学生的职业选择，不仅关系到他们对职业的社会价值的认识、对职业的定位的思考，也直接关系到他们的学习动机和学习水平。

② 职业所要求的水平与自己的实际水平不相符。由于大学生缺乏生活经验，加之不能恰当地分析和评价自己，自己学习到的专业技能无法运用到工作中，因而选择职业时常常好高骛远、不切实际，也不考虑自己的适应性。他们往往不大懂得，除了他们自己在选择职业之外，职业本身也在选择他们。因此，大学生应树立正确的价值观，这样才能有目标地进行职业选择，才能进一步激发学习动机，增强学习的目的性。

③ 对学校类别与专业认知的选择前后不相符。学生在升学过程中基本被高考分数所左右，而未能考虑个人的兴趣、实际能力及个性特点，并且大学生又由于缺乏生活经验不能恰当地评价自己、考虑职业本身的要求等，造成了主观愿望和客观要求的不相符，从而影响了职业的正确选择。

3. 职业的选择是各种心理因素和社会因素长期相互作用的结果

大学生的职业选择可以说是各种心理因素与社会因素相互作用的结果。职业选择的过程，不仅是个人的思想观念与社会现实相适应的过程，也与人生观和价值观的形成、变化和发展紧密联系。没有正确的人生观、价值观，就不可能有正确的职业选择。

（三）大学生职业价值观的变化趋势

当代大学生的价值取向呈现多元化发展的趋势，大学生的自主意识、竞争意识、民主意识等不断增强，大学生个体具有更强的独立性，价值取向有更多的功利性，价值评价标准带有双重性。大学生的职业价值观念的变化体现在下列几点。

① 在择业理念上，从选择稳定的职业向选择有发展潜力的职业转变。

② 在择业标准上，从追求发挥专业特长向追求理想待遇转变。

③ 对未来的就业情况不确定，但对自主创业充满期待。

④ 更看重所从事的职业能否为实现其自身价值提供机会。

二、大学生价值观的引导与提升



澄清价值

大学生正确价值观的树立，从宏观方面讲，有利于国家和社会的稳定和发展，从微观方面讲，可以帮助大学生更好、更顺利地就业，为大学生今后的发展提供指引。因此，要适时地正确引导、帮助大学生树立正确的价值观。一般来说，多数大学生能够理性地处理个人与社会、奉献与索取的关系，但也有部分大学生受社会上不良价值取向的影响，在择业过程中过分突出个人利益，过分看重物质利益，而没有把自己放在集体、社会中来衡量，严重背离了集体主义价值观的要求。因此，在对大学生进行价值观教育时，应该引导他们正确看待个人利益和集体利益、国家利益之间的关系，使他们树立正确的职业待遇观、职业定位观和职业苦乐观，使他们在择业上正确处理个人地位、待遇与奉献的关系。

（一）加强大学生价值观教育

价值观教育对人们自身行为的定向和调节起着非常重要的作用。高校在培养大学生科学文化素质的同时，也不能忽视对其价值观念的培养。调查表明，多数大学生的人生价值观是积极的、进取的和乐观的，但也有少数大学生崇尚个人主义、消极主义，这与当前大学生人生价值观的一些新变化是相吻合的。近年来，越来越多的大学生强调自我与社会融合，索取与奉献并重，兼顾国家、集体、个人三者利益而又比较重视自我，注重实际，推崇竞争，敢冒风险，追求物质利益。当代大学生这种人生价值观的变化是社会发展变化、大学生自身实践、社会角色要求和年龄特征的综合反映。

案例

小徐在大学毕业后找了一份专业对口的技术性工作，待遇和工作环境等方面都不错。虽然每天踏踏实实地工作，受到单位领导的好评，但他内心深处非常惆怅。因为从小生长

在偏僻落后山区的他，之所以能够走到今天这一步，一是靠他父母“只有读书才有出路”的坚定信念，二是他的小学老师对他的影响，所以现在他最想去偏远的山村当一名人民教师，去帮助更多像他一样需要帮助的人。然而由于他自己家里生活非常困难，还有两个妹妹在上学，家里在经济上需要依靠他，因此小徐无法去实现自己的理想，只能继续在单位认真做好工作。

从这个例子中可以看出，小徐最重要的职业价值观就是帮助他人，但如果他选择符合自己价值观的以山村教师为职业，收入将会比现在的工作低得多，而他的家庭却非常需要他的这一份收入。这时他只能选择承担起对家庭的责任，暂时放下他的理想，等到以后条件允许再考虑自己的价值追求。所以当我们暂时无法实现职业追求时，可先认真做好现在的工作，以后再寻求机会去实现自己的职业价值追求。

（二）确定正确的职业价值取向

职业价值观是大学生职业人生的方向标，它的确定无论是对个人还是对社会都至关重要。大学生应该树立良好的职业价值观，对自己的职业前景进行合理的规划，这不仅有利于实现个人的自我价值，也对社会的稳定具有促进作用。

1. 把提高职业能力与培养职业品德结合起来

从终身教育角度看，职业教育中的能力培养是终身教育的一部分。一方面，要关注职业基本能力的培养，如具体的专业技能和专业知识及其他的能力，包括搜集、分析和组织信息的能力，解决实际问题的能力，应用技术的能力，计算的能力；另一方面，还要培养学生奉献社会、有效工作、热爱职业等积极向上的职业品德。这些职业基本能力和职业品德无论从事哪一种职业都需要，对劳动者未来的发展起着关键性的作用。因此，在强调就业导向的同时，还要认识到职业教育不只是获取生存技能的途径，还应成为提升人的境界、丰富人的精神世界的一种方式，要将职业品德教育与职业能力培养结合起来。在社会经济、政治与文化发展的今天，要让大学生学会在个人价值和社会奉献之间取得协调，实现个人需求与职业需求的统一。

2. 把个人价值的实现与倡导爱业、敬业的职业精神结合起来

在一个人的职业生涯中，职业价值取向决定着职业精神，而职业精神所表达出来的是一种态度。爱业、敬业就是一种对待工作、对待职业的态度。从某种意义上讲，拥有良好的职业精神对一个人职业生涯的成功和未来的发展起着非常大的作用。一个人如果仅仅为了个人的利益，为了获得个人物质上的报酬而工作，就永远是工作的奴隶，因为他不明白自己工作的意义。只有选择了自己所喜爱做的事，热爱正在从事的职业，做好正在做的工作，才能在勤奋踏实的工作中有所成就、有所创造，才能在这个过程中更好地展示自我，实现个人价值。

3. 把个人发展与追求理想、超越自我结合起来

人们在选择职业时，从个人的选择意识上，倾向于把发挥个人所长、能充分发挥

自己的能力、能实现自我价值、优厚的收入和福利待遇、良好的工作环境、晋升发展的机会作为重点考虑因素，但勇于承担社会责任、为社会作贡献、树立社会责任意识是一个国家、一个社会发展必不可少的支撑因素。因此，当代大学生应拥有积极健康的职业态度，在充分发挥潜力与追求崇高理想的相互协调中、在个人发展和超越自我的统一中来进行职业定位，确定职业发展方向，从而使自己走向成功，实现人生价值最大化。

三、价值观常用探索方法

早期的价值观的探索研究多由人类学家从事。他们主要采用访谈法、自然观察法、自我陈述法及个人和文化产品（信件、日记、报纸等）的内容分析法进行研究。由于他们把价值观理解为每个人对“美好生活”的向往，因此，他们的研究被混入了兴趣、态度等内容，不是单纯的价值观研究。常用的价值观探索方法有以下几种。

（一）价值观研究量表

1. 测验目的及量表简介

价值观研究量表主要用于测评个人人格中的价值观，由心理学家奥尔波特等于 1931 年编制，1951 年、1960 年两次修订。

价值观研究量表适用于大学生和成人，属纸笔测验，以哲学家斯普兰格的六种理想价值类型为理论依据，以测量个人人格中相对突出的六种基本兴趣、动机和评价态度。测验有 45 道题目，包括两个部分：第一部分 30 道选择题，每题 2 个选项；第二部分 15 道选择题，每题 4 个选项。由此可分析被试在哪种价值类型上更为突出。

所有题目由被试自己填写，不受时间限制，允许但不希望被试不回答。各种价值观的测量都只是相对强度，它们之间也不是彼此独立的，即量表有“总和恒定”性质。为此通常将被试的得分绘制成剖析图，以反映被试在六个领域中的相对强弱。

2. 价值观研究量表的研究应用

自从价值观研究量表问世后，奥尔波特等进行了大量测试工作，以确定其信度、效度和常模。由此他们发现了某些规律，如女性比男性在宗教、社会性和审美等方面的得分高，而男性在理论、经济价值上的得分相对要高，医学院学生在理论价值上得分高，测验结果能够预测被试的职业生涯等。

价值观研究量表在人格研究、心理测验等领域常用于研究团体差异、价值观的变化及发展、团体相似性、知觉、认知与价值观的关系以及其他兴趣和态度等。

（二）生活方式问卷

莫里斯于 1956 年编制了生活方式问卷。该问卷共包括 13 种生活方式，分别用 13 段长短相近的文字描述，各种生活方式强调的内容不同，见表 3-5。

表 3-5　莫里斯生活方式问卷

生活方式	相关描述
成就感	提升社会地位，得到他人和社会认同；对工作的完成和挑战成功感到满足
美感的追求	有机会多方面欣赏周围的人、事和物，或有机会欣赏任何自己觉得重要且有意义的事物
挑战	能够有机会运用聪明才智来解决困难；会抛弃传统方法，而选择创新的方法处理事务
健康（身体和心理）	工作能够免于焦虑、紧张和恐惧；希望能心平气和地处理事务
收入与财富	工作能够明显、有效地改变自己的财政状况；希望能得到金钱所能买到的东西
独立性	工作有弹性，可以充分掌握自己的时间和行动，自由度高
爱、家庭、人际关系	关心他人，乐于分享，协助别人解决问题；体贴、关爱，对周围的人慷慨大方
道德感	与组织的目标、价值观和工作使命不冲突，紧密结合
欢乐	享受生命，结交朋友，与别人共处，一同享受美好时光
权力	能够影响或控制别人，使他人照着自己的意思去行动
安全感	能够满足生存需要，有安全感，远离突如其来的变动
自我成长	能够追求学习新知识的体验，寻求更圆满的人生，对智慧、知识与人生的体会有所提升
协助他人	认识到自己的付出对团体是有帮助的，别人因为自己的行动而受惠颇多

莫里斯让被试用此问卷来评定对各种生活方式的喜好程度，然后按喜好程度分七个等级依次确定十三个项目的顺序。这种方法探讨的是有关生活方式的价值问题。

（三）价值观调查表

罗克奇在 1973 年编制了价值观调查表（表 3-6）。罗克奇的价值系统理论认为，各种价值观是按一定的逻辑意义联结在一起的，它们按一定的结构层次或价值系统而存在，价值系统是沿着价值观的重要程度的连续体而形成的层次序列。罗克奇提出了两类价值观：终极价值观和工具价值观。价值观调查表中包含终极价值观和工具价值观各 18 项，每种价值观后都有一段简短的描述。施测时，让被试按其对自身的重要性对两类价值观分别排列顺序，将最重要的排在第一位，次重要的排在第二位，依此类推，最不重要的排在最后。该量表可测得不同价值观在不同人的心目中所处的相对位置，或相对重要程度。这种研究是把各种价值观放在整个系统中进行的，因而更体现了价值观的系统性和整体性的作用。

表 3-6　罗克奇的价值观调查表

终极价值观	工具价值观
1. 舒适的生活（富足的生活）	1. 雄心勃勃（辛勤工作、 奋发向上）
2. 振奋的生活（刺激的、积极的生活）	2. 心胸开阔（开放）
3. 成就感（持续的贡献）	3. 能干（有能力、有效率）
4. 和平的世界（没有冲突和战争）	4. 欢乐（轻松愉快）
5. 美丽的世界（艺术与自然的美）	5. 清洁（卫生、整洁）
6. 平等（兄弟情谊、机会均等）	6. 勇敢（坚持自己的信仰）
7. 家庭安全（照顾自己所爱的人）	7. 宽容（谅解别人）
8. 自由（独立、自主选择）	8. 助人为乐（为他人的福利工作）

续表

终极价值观	工具价值观
9. 幸福（满足）	9. 正直（真挚、诚实）
10. 内在和谐（没有内心冲突）	10. 富于想象（大胆、有创造性）
11. 成熟的爱（性和精神上的亲密）	11. 独立（自力更生、自给自足）
12. 国家的安全（免遭攻击）	12. 智慧（有知识的、善思考的）
13. 快乐（快乐的、闲暇的生活）	13. 符合逻辑（理性的）
14. 救世（救世的、永恒的生活）	14. 博爱（温情的、温柔的）
15. 自尊（自重）	15. 顺从（有责任感、尊重的）
16. 社会承认（尊重，赞赏）	16. 礼貌（有礼的、性情好）
17. 真挚的友谊（亲密关系）	17. 负责（可靠的）
18. 睿智（对生活有成熟的理解）	18. 自我控制（自律的、约束的）

此外，还有一些量表也常用于对价值观的测评，如高顿于 1961 年编制的人际价值观量表、塞普尔于 1970 年编制的职业价值观调查表等。

学习小结

职业价值观是指人生目标和人生态度在职业选择方面的具体表现，也就是一个人对职业的认识和态度以及他对职业目标的追求和向往。价值观也受周围环境的影响，和个人的成长、学习和实践关系密切。树立正确的职业价值观是新时代大学生面临的一个重大课题，需要谨慎对待。

技能训练

运用自我反省法，客观地评估自我。

认真思考以下六个问题，并记录下来。

1. 我究竟有什么样的才干和天赋？与我所认识的人相比，我的长处、优点是什么？

2. 我的激情表现在哪些方面？有什么东西使我内心激动和向往，使我有冲劲去完成，而且干起来不觉得累，并其乐无穷？

3. 我的经历有什么与众不同之处？它能带给我什么样的特别的洞察力、经验和能力？这些能让我做出什么与众不同的事？

4. 我最明显的缺点和劣势是什么？

5. 我与哪些优秀的人有来往？他们有什么突出的才干、天赋和超出一般的激情？与之合作（或跟随他们）能有什么机遇？

6. 我在生活中有哪些具体的需求要得到满足？

价值引领

价值观是基于人的一定的思维感官之上而做出的认知、理解、判断或抉择，也就是人认定事物、辨别是非的一种思维或价值取向，从而体现出人、事、物一定的价值或作用。当代大学生要树立为国服务、为家服务和为己服务相结合的职业价值观，从而实现自身最大的价值。

生涯计划

1. 步骤一：你的重要价值观是（3～6 项）：

你的核心价值观是（1 项）：

2. 步骤二：对于核心价值观，你之前为了它付出过哪些努力？

3. 步骤三：如果没有，你接下来该为它付出什么行动？

第四节　个人能力探索

在当今这个机会很多、竞争也很激烈的时代，能力是人们能否在社会最终立足的根本因素。大学生进入高校进行专业学习，不就是为了获得一技之长，毕业后能顺利就业、进入社会吗？如果把人格比作“身份证”，能力则是社会上的“通行证”。终有一天，大学生将毕业进入社会，拥有怎样的“通行证”，它适用于哪些领域，将是大学生能否顺利就业的关键。展望整个职业生涯，能力都将是能否获得成功的关键。

一、能力与技能

（一）能力

从定义来看，能力是顺利并正确完成某种活动的前提条件。能力具有经常性、稳定性等特点，是影响活动效果的基本因素。能力的高低会影响一个人从事活动的快慢、难易。例如，一个具有较强动手能力的人，学习工程专业会觉得容易些，也能更快地掌握这方面的知识，这是因为他所具备的能力与从事的活动要求相匹配。能力是与活动紧密相连的，离开了具体活动，能力就无法形成和表现。

能力有一般能力和专业能力之分。前者指符合许多基本活动要求的能力，如学习能力、记忆能力、观察力等；后者指符合某种专业活动要求的能力，如乐器演奏、体育竞技中所需要的各种能力。不同的职业岗位既要求具备一些一般能力，也要求具备某些专业能力。

（二）技能

技能是指人们通过后天的学习和练习而获得的能力。一般来讲，职业对任职者的能力要求主要是技能层面的。职业能力既包括人们获得教育、培训之前的能力倾向，也包括个人在社会生活中积累的职业经验和通过教育、培训获得的学历与技能等，通常表现为某种动作方式和动作系统。动作方式和动作系统有时表现为操作活动，有时表现为心智活动。研究发现，在实际生活和工作中，对个人行为起决定性作用的往往不是个人实际能力的高低，而是个人的自我效能感。

（三）技能的分类

技能分为专业知识技能、可迁移技能和自我管理技能三种，这三种技能在一个人的职业发展过程中都起到很大的作用。

1. 专业知识技能

专业知识技能是指需要通过教育或者培训才能获得的知识或能力，也就是个人所学习的科目、所懂得的知识，如外语、计算机编程等。专业知识技能一般用名词来表示，主要考察的是人们对知识掌握的广度和深度。

专业知识技能不可迁移，也就是说，它们是一些特殊的词汇、程序和学科内容，必

须经过有意识的记忆、专门的培训才能掌握。它们常常与我们的专业学习或工作内容直接相关。正因为如此，许多大学生由于不喜欢自己的专业，在找工作时往往陷入两难的境地。一方面，他们认为找工作必须专业对口，但是又不喜欢自己的专业，不想将之作为自己从事一生的职业；另一方面，如果专业不对口，自己不是科班出身，则担心自己与专业出身的应聘者相比缺乏竞争力，甚至觉得很难跨越专业的鸿沟，在这种情况下，似乎唯一可行的方式就是通过考研来更换专业。

2. 可迁移技能

可迁移技能就是个体所能胜任的活动，即一个人会做的事。这种技能往往通过观察、实践、思考等过程获得，因其具有通用性，所以被称为可迁移技能。可迁移技能是用人单位最看重的部分。

案例

应届毕业生小姜学的是电子商务专业，在一次招聘会上，他想要应聘一家国外汽车企业在国内的销售员的岗位，但该企业要求应聘者是市场营销专业毕业的。虽然小姜的专业不符合企业的要求，但他还是想去试一试。招聘人员告诉他，企业要扩大业务，所以需要有市场开拓能力的学生。听完招聘人员的介绍后，小姜随即表示自己具备市场开拓能力，并列举了自己大三期间在某药厂实习时参与市场开拓并取得不俗成绩的经历。听了小姜的自我介绍和具有专业水准的表述，招聘人员对他的专业素养很满意。三天后，小姜接到了面试通知并顺利通过了面试。

从这个例子可以看出，虽然小姜的专业与企业的要求不符，但是他的相关实习经历使他成功地通过了面试，这也说明了可迁移技能的重要性，可迁移技能在择业时能够使自己的职业选择更多、成功概率更高。

3. 自我管理技能

自我管理技能是一个人在工作中所表现出来的特征和品质，可通过认同、模仿、领悟等途径获得，也称为职业素养。自我管理技能是影响职业生涯成功与否的关键。自我管理技能经常被看作个性品质而非技能，是因为它被用来描述或说明人具有的某些特征。它涉及个体在不同的环境下如何管理自己：是勇于创新还是循规蹈矩，是认真还是敷衍了事，能否在压力下保持镇定，是否对工作有热情，是否自信，等等。自我管理技能一般用形容词或副词来表示，大多时候无法在短期内被准确识别，需要在深入且全面地了解一个人后才能做出判断。

良好的自我管理技能能够帮助个体更好地适应周围的环境、应对工作中出现的问题，因此它也被称为适应性技能。一个人是如何使用自己的专业知识、以什么样的态度从事工作的，甚至比工作内容本身更为重要。正是因为某些人拥有一份工作所需的品质和态度，其才与具有相同知识技能的其他候选人区别开来，最终得到这份工作，并能够适应新的环境和规则，在工作中取得成就，获得加薪和晋升。因此，有人称自我管理技能为“成功所需要的品质、个人最有价值的资产”。

在用人单位对刚毕业的大学生的评价中，通常包括缺少敬业精神、没有服务意识、眼高手低、不认真、不踏实、没有主动进取精神等，这些评价都是与自我管理技能相关的。很多大学生因为从小受到父母、老师的呵护，所以缺乏自我管理技能，在处理工作问题和人际关系上往往显得不成熟，以自我为中心。

二、识别个人能力



评估能力

（一）多元智能理论

加德纳在 1983 年公开出版的《智能的结构》一书中提出了多元智能理论，并描述性地给出了智能的定义：智能是一种或一组个人解决问题的能力，或制造出在一种或多种文化背景中被认为是有价值的产品的能力。智能的结构是多元的，既可以是某种独特的能力，也可以是能力的组合。多元智能理论认为，人至少有八种能力类型：逻辑/数理智能、言语/语言智能、音乐/节奏智能、视觉/空间智能、身体/运动智能、交往/交流智能、自知/自省智能、自然/识别智能（表 3-7）。每个人都能同时拥有这八种智能，但组合的方式有所不同。即便是智商相同的人，其智能也有着不同的表现形式。所以，我们很难找到一个适用于所有人的统一的评价标准。

表 3-7　加德纳的“多元智能理论”与相关职业匹配表

能力类型	能力特征	职业匹配
逻辑/数理智能	运算和推理等科学或者数学的一般能力以及通过数理运算和逻辑推理等辨别逻辑或者数字模式的特殊能力来处理较长推理的能力	侦探、律师、工程师、科学家和数学家等
言语/语言智能	听、说、读、写的能力，表现为个人能够顺利而有效地利用语言描述事件、表达思想并与人交流的能力以及对声音、节律、单词的意义和语言不同功用的敏感能力	记者、编辑、作家、演讲家和领袖等
音乐/节奏智能	谱写歌曲和演奏乐器的能力，包括感受、辨别、记忆、改变和表达音乐的能力，表现为个人对音乐包括节奏、音调、音色和旋律的敏感，通过作曲演奏和歌唱等表达音乐的能力以及对音乐表现形式的欣赏能力	作曲家、指挥家、歌唱家、演奏家、乐器制造者和乐器调音师等
视觉/空间智能	准确感受空间世界的能力，包括感受、辨别、记忆、改变物体的空间关系并借此表达思想和情感的能力，表现为对线条、形状、结构、色彩和空间关系的敏感以及通过平面图形和立体造型将它们表现出来的能力	画家、雕刻家、建筑师、航海家、博物学家和军事战略家等
身体/运动智能	控制自己身体运动和技术性地处理目标的能力，表现为能够较好地控制自己的身体、对事件能够做出适当的身体反应以及善于利用身体语言来表达自己的思想和情感的能力	运动员、舞蹈家、外科医生、赛车手和发明家等
交往/交流智能	与人交往的能力，表现为觉察体验他人情绪、情感气质、意图和需求的能力并据此做出适当反应的能力	教师、律师、推销员、公关人员、节目主持人、管理者和政治家等
自知/自省智能	认识、洞察和反省自身的能力，表现为能够正确地意识和评价自身的情绪、动机、欲望、个性、意志，并在正确的自我意识和自我评价的基础上形成自尊、自律和自制的能力	哲学家、小说家、律师等
自然/识别智能	认识动物、植物和自然环境其他部分的能力	猎人、植物学家或者解剖学家等

（二）冰山能力素质模型

1973 年，哈佛大学的麦克利兰教授提出了冰山能力素质模型，简称冰山模型（图 3-1），也称为职业胜任力模型。该模型较为完整地论述了个体参与社会活动及胜任某一职业应具有的知识能力体系，在人力资源领域受到广泛关注和应用。麦克利兰把人的胜任特征模型抽象地描绘成一座在水中漂浮的冰山。“水上部分”包括知识、技能，是人的外在表现，比较容易被感知；“水下部分”包括社会角色、自我形象、特质和动机，是人内在的、难以测量的隐性能力、素质，它们不太容易通过外界的影响而改变，是决定人们行为和表现稳定性的关键因素。越处于下端的能力、素质，被挖掘与感知的难度越大。简而言之，冰山模型包括六个方面，从上到下分别是知识、技能、社会角色、自我形象、特质和动机。

① 知识，指个人在特定领域拥有的事实型与经验型信息，如专业销售知识积累。

② 技能，指运用某种知识进行具体工作的操作能力，如人际交流能力、组织能力、时间管理能力。

③ 社会角色，指对自己的世界观、人生观、价值观的认知，即“我是谁”“从哪里来”“到哪里去”等问题。

④ 自我形象，指一个人的态度、价值观和自我印象。

⑤ 特质，也称品质，指个性、身体特征对环境和各种信息所表现出来的持续反应。

⑥ 动机，来源于需求，是驱动个人行为的“兴奋剂”，驱动着人们不断地去做某些事。

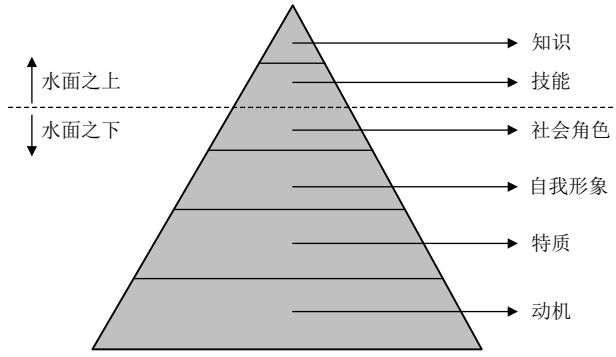


图 3-1　冰山模型

（三）七项能力蓝图

能力一般分为知识（knowledge，K）、技能（skill，S）、品质（trait，T）三类，即 KST，七项能力即来源于 KST 能力分类。根据知识、技能和品质三个范畴，可以将自我效能概括为学习发展、专业化、关系建立、经验开放性、信息搜集与分析、责任心、行动力七项内容。

1. 学习发展

学习发展是指通过吸取自己或他人的经验教训、科研成果等，增加学识、提高技能，

从而获得有利于未来发展的能力，包括学习意识、经验总结、缺口分析（善于分析自身知识和工作要求之间的差距，并快速采取弥补行动）、学习过程、学习目标（能够将个人的学习目标与职业生涯规划相结合，并制订相应的学习计划）等内容。

2. 专业化

专业化表现为对本专业领域的发展动态非常敏感，有较强的领悟力和驾驭力，能做本专业的专家，体现在技能娴熟度、专业敏感性、自信力及权威感、开放与适应（保持对其他岗位专业技能的开放心态，以确保能够更好地做好团队配合与工作衔接；在转换工作任务时，表现出良好的适应性和快速学习的能力）等方面。

3. 关系建立

关系建立是指与有助于或可能有助于完成工作相关目标的人建立或维持友善的关系，也指建立与维护人际关系的能力。这种能力还被理解为建立网络、利用资源、开发人脉、对他人关切、与他人建立融洽关系的能力。

4. 经验开放性

经验开放性是指拥有开放的心态，勇于尝试，并乐于与人分享，包含信息获取的开放性和开放的知识结构。

5. 信息搜集与分析

信息搜集与分析是指受潜在的好奇心和愿望驱动，采用不一般的方式去搜集信息并能够把那些原始的、零散的材料经过归纳整理、综合分析、去粗取精、去伪存真，变成系统的、具有较强操作性和指导性的意见、建议。信息搜集与分析可以分为信息搜集、信息管理、信息加工、信息整合与应用四个流程。

6. 责任心

责任心是指个人对自己和他人，对家庭和集体，对国家、社会和工作负责任的认识、情感和信念，以及与之相应的遵守规范、承担责任和履行义务的自觉态度。

7. 行动力

行动力体现在个人愿意不断学习、思考，养成习惯，进而获得成功的能力。有行动力的人行为的主动性强，具备一定的冒险精神，倾向于在不断尝试的过程中学习和提升，对工作的未知因素没有畏难情绪，不怕困难和挫折。

七项能力蓝图旨在引导个体从现状、目标、时间点、成果、监督五个模块出发对自身的学习发展、专业化、关系建立、经验开放性、信息搜集与分析、责任心、行动力七个素养进行分析整理，在达到正确认识自身能力的前提下，设定计划和目标，通过实践来提升自己的综合素质。七项能力蓝图建立在前人理论探索的基础上，并且通过实践结合了时代特点，是目前较为新颖的能力理论。

三、职业能力培养

（一）培养职业兴趣

职业兴趣是人从事工作的动力因素，也是人对自己职业的认识倾向。只有对自己所从事的工作产生浓厚的兴趣，才能从心里热爱自己的职业，进而形成一种努力做好工作的动力和产生积极向上的行为。因此，要想在工作中有所成就，就要先培养自己对职业的兴趣。

（二）发展职业技能

职业技能需要在实践中不断发展、成熟。在校期间，大学生在学好专业知识的同时，要将理论与实践相结合，积极参加与专业相关的技能竞赛，以赛促学，不断提高职业技能。同时，要注重实习实践，在实践中拓展职业能力。

（三）重视岗位技能培训

社会职业的多样性要求人们具备不同的岗位技能，而人的岗位技能的形成需要专门的培训。良好的素质如果得不到良好职业教育的培训，就难以形成良好的职业能力。进行岗位技能培训，可以提高人们将掌握的知识运用于实践的能力。此外，掌握必要的操作技术是人们从事工作的必备技能。

（四）培养终身学习能力

现代科技的飞速发展大大缩短了人类知识更新的周期。今天学过的知识、技能很有可能明天就派不上用场。因此，进行终身学习，不断更新知识结构，才能使职业能力不断得到发展，适应飞速发展的社会需要。

学习小结

职业能力是人们从事某种职业的多种能力的综合。现今社会，社会发展的规范性加强，行业准入是职业能力的一种表现形式。对于任何一种职业或岗位而言，必须要求从业者具备相应的能力。对职业能力的要求可能随着行业和企业的不同而不同，要想在职业生涯中获得成功，就必须具备出色的职业能力。

技能训练

盘点自己的知识体系，回顾自己接受过的教育、培训和参加过的实践活动，尽可能地列出自己所掌握的知识技能。

1. 通过系统的教育，我掌握的知识技能：

_____

2. 通过参加社会实践活动，我掌握的知识技能：

3. 通过兼职或单位实习，我掌握的知识技能：

4. 通过参加专题培训和短期学习，我掌握的知识技能：

5. 通过个人兴趣、爱好活动，我掌握的知识技能：

6. 通过其他途径，我获得的知识技能：

价值引领

个人能力的探索和使用是立足本职工作，服务企业发展、社会进步和国家富强的基础。新时代的大学生要将所学贡献于国家发展的大局中，做出自己应有的贡献。在知识经济时代，学习能力是最重要的，因为知识总是在更新，只有不断学习才能跟上时代的步伐。

生涯计划

1. 从他人眼中获得对自我形象的了解是非常有益的。你可以试着问他人（至少 10 人）一个问题：我在你眼里有什么特点？将他人的回答进行总结并记录下来，形成对自我的描述。

2. 通过这个练习，你对自己有什么新的发现和认识？

课后反思

日常跟毕业生聊天常听到这些话：“老师，我天生内向，在公众场合连话都说不出来，更别提演讲了。”“老师，我性格太直，不擅长与别人沟通。”“老师，我觉得之所以跟他相处不好，就是因为性格不合。”“老师，我是处女座，确实有点钻牛角尖。”这些真的是性格的问题吗？性格决定命运吗？

毕业生小王所在公司因业务变化，所有销售人员都要转型去做线上运营。小王做了三年销售，对销售技能、流程已经非常熟练。现在被安排到新的岗位，意味着积攒多年的经验派不上用场了，但他又不想离开，怎么办？

两个故事听上去关系不大，其实讲了一个道理：在日新月异的今天，职业会变化，职业生涯规划亦要适时调整。

小李今年上大学四年级，最近他为择业犯了愁。室友帮他列了一份 A 公司与 B 公司的优势和劣势清单，并极力说服小李选择 A 公司。室友觉得 A 公司福利待遇好、稳定、离家近。最后，小李却选择了 B 公司，因为他觉得 B 公司才是自己想要的。

同一件事情对不同的人有不同的价值，职业也是如此。价值理念是我们择业时的内在标准。每个人都有自己的价值理念，但每个人并不一定都清晰自己的价值理念。

第四章

紧盯职业变化　拓展生涯发展渠道

学习总览 >>>>

地认识职业对选择职业、树立正确的职业理想以及制订合理有效的职业生涯规划都起到积极的导向作用。

（一）职业的概念

职业是指从业人员为了获取主要生活来源所从事的社会工作类别，也可以简单理解为职业是参与社会分工，利用专门的知识和技能，为社会创造物质财富和精神财富，获得合理报酬，并满足精神需求的相对稳定的工作。

职业通常由以下五个要素构成。

① 职业名称：代表职业的称谓表现形式。

② 职业主体：从事一定社会分工活动的劳动者，必须具有承担该职业活动所需要的资格和能力。

③ 职业客体：职业活动中所针对的工作对象、内容、方式和场所等。

④ 职业报酬：劳动者通过职业活动获得的各种报酬。

⑤ 职业技术：劳动者在职业活动中所运用的各种技术的总称，可以是所使用到的具体工具。

（二）职业的特性

职业是社会与个人、整体与个体的联结点，社会整体的发展依靠每一个个体的职业活动来推动和实现发展目标；个体则通过职业活动对整体做出贡献，并索取一定的回报以维持生活。职业具有以下几个特性。

① 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。

② 分工性：职业是社会分工体系中劳动者所获得的一种劳动角色。

③ 连续性和稳定性：职业是劳动者连续从事的某种社会工作，而且该工作相对稳定，不是随时随地变动的。

④ 经济性：劳动者从事某种职业必定要从中取得合法的报酬。

二、职业的分类

随着社会分工越来越细，职业的种类也越来越多。职业的分类是由产业和行业的分类决定的。要了解职业的分类，就必须了解产业和行业的分类。



职业世界地图

（一）我国的产业类型

在经济研究和经济管理中，经常使用的分类方法主要有两大领域、两大部类分类法，三次产业分类法、资源密集度分类法与国际标准产业分类。我国采用的是三次产业分类法。这种分类法是根据社会生产活动历史发展的顺序对产业结构的划分。产品直接取自自然界的部门称为第一产业，对初级产品进行再加工的部门称为第二产业，为生产和消费提供各种服务的部门称为第三产业。这种分类方法成为世界上较为通用的产业结构分类方法。

第一产业：农业（包括种植业、林业、牧业和渔业）。

第二产业：工业（包括采掘业，制造业，电力、煤气、水的生产和供应业）和建筑业，制造业的革命往往会引发三大产业的全面变革。

第三产业：除第一、第二产业以外的其他各业。根据我国的实际情况，第三产业可分为两大部分：一是流通部门，二是服务部门。具体可分为以下四个层次。

第一层次：流通部门（物流业），包括交通运输、仓储及邮电通信业，批发和零售贸易、餐饮业。

第二层次：为生产和生活服务的部门，包括金融、保险业，地质勘查业，水利管理业，房地产业，社会服务业，农、林、牧、渔服务业，交通运输辅助业，综合技术服务业等。

第三层次：为提高科学文化水平和居民素质服务的部门，包括教育、文化艺术及广播电影电视业，卫生、体育和社会福利业，科学研究业等。

第四层次：为社会公共需要服务的部门，包括国家机关、社会团体以及军队、警察等。

（二）我国的行业类型

行业是指从事相同性质的经济活动的职业及其所有单位的集合。行业是采用经济活动的同质性原则划分的，即每一个行业类别都按照同一种经济活动的性质划分。

根据《国民经济行业分类》（GB/T 4754—2017），我国将国民经济行业划分为门类、大类、中类和小类四级，共有 20 个行业门类、97 个大类、473 个中类、1380 个小类。20 个行业门类见表 4-1。

表 4-1 国民经济行业分类

产业类别	类别代码	类别名称
第一产业	A	农、林、牧、渔业
第二产业	B	采矿业
	C	制造业
	D	电力、热力、燃气及水生产和供应业
	E	建筑业
第三产业	F	批发和零售业
	G	交通运输、仓储和邮政业
	H	住宿和餐饮业
	I	信息传输、软件和信息技术服务业
	J	金融业
	K	房地产业
	L	租赁和商务服务业
	M	科学研究和技术服务业
	N	水利、环境和公共设施管理业
	O	居民服务、修理和其他服务业

续表

产业类别	类别代码	类别名称
第三产业	P	教育
	Q	卫生和社会工作
	R	文化、体育和娱乐业
	S	公共管理、社会保障和社会组织
	T	国际组织

（三）我国的职业分类

职业分类，是指按一定的规则、标准及方法，根据职业的性质和特点，把一般特征和本质特征相同或相似的社会职业，分成并统一归纳到一定类别系统中去的过程。

我国为了规范职业分类，1995 年初启动编制《中华人民共和国职业分类大典》，1999 年 5 月正式颁布，2015 年进行修订，把我国职业由大到小、由粗到细地划分为四个层次，即大类（8 个）、中类（75 个）、小类（434 个）、细类（1481 个）。

2022 年，人力资源和社会保障部颁布了新版《中华人民共和国职业分类大典》。与 2015 年版相比，2022 年版优化调整了部分归类，围绕建设制造强国、数字中国，发展绿色经济和依法治国等要求，专门增设或调整了相关中类、小类和细类（职业）：中类新增 5 个，取消 1 个，净增 4 个；小类新增 21 个，取消 5 个，净增 16 个；细类（职业）新增 168 个，取消 10 个，净增 158 个；工种新增 377 个，取消 80 个，净增 297 个。据此，2022 年版《中华人民共和国职业分类大典》职业分类为 8 个大类、79 个中类、450 个小类、1639 个细类（职业）和 2967 个工种，见表 4-2。

表 4-2　我国职业分类大典

职业类别	大类	中类	小类	细类（职业）	工种
第一大类	党的机关、国家机关、群众团体和社会组织、企业事业单位负责人	6	16	25	
第二大类	专业技术人员	11	125	492	
第三大类	办事人员和有关人员	4	12	36	24
第四大类	社会生产服务和生活服务人员	15	96	356	460
第五大类	农、林、牧、渔业生产及辅助人员	6	24	54	150
第六大类	生产制造及有关人员	32	172	671	2333
第七大类	军队人员	4	4	4	
第八大类	不便分类的其他从业人员	1	1	1	
合计	8	79	450	1639	2967

三、职业发展的特点

（一）职业分工由简单到精细

随着社会分工的细化，一种职业被细化为多种职业。例如，农民过去是指从事农作

物种植的农业劳动者，而现在则划分为农艺工、果树工、桑园工、蚕业工、茶园工等多种类别。再如，医药业现在已分为临床医学类、基本医学类、护理学类、药科类等，仅药科类的制药企业就分为中成药、化学制药、生物制药三个类别，另外还有医疗器械、医药贸易、检验和医疗信息管理等职业的出现，这些构成了庞大的医药职业群。

（二）职业内容不断弃旧更新

同一职业，随着社会的发展和科学技术的进步而具有不完全相同的工作内容。例如，过去印刷厂用铅版印刷时，需要铸字工、排版工、打纸型工、印刷工等一系列工种；现在绝大多数印刷厂用电子计算机排版代替铅版，用胶印代替铅印，使印刷工人的工作内容有了根本性的改变。

（三）职业的教育含量增大

各种就业岗位需要更多的受过良好教育、掌握最新技术的技术工人，单纯的体力劳动或机械操作职业将明显减少。在发达国家的制造业中，蓝领工人的失业率高于从事管理工作的白领员工，而白领员工中从事服务性工作（如银行、广告等行业）的失业率又明显高于从事开发和研究工作的员工。未来白领、蓝领阶层的界限将越来越模糊，职业逐渐向专业化方向发展。

（四）数字职业不断产生

近年来，随着大数据、人工智能、区块链、云计算、5G 等新一代信息技术加速创新，我国数字经济发展迅猛，其规模在 2021 年已达到 45.5 万亿元，占国内生产总值的比例达到 39.8%。发展数字经济是构建我国新发展格局的重要支撑。《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》明确指出，要加快数字化发展，建设数字中国，对数字经济、数字社会、数字政府建设等作出系统部署。党的二十大报告提出，加快建设制造强国、质量强国、航天强国、交通强国、网络强国、数字中国，并对加快发展数字经济提出明确要求。众多数字职业在数字化发展趋势下被催生，数字领域从业人员规模逐渐壮大，已成为驱动我国数字经济发展的中坚力量。

（五）对从业者的素质要求越来越高

现代职业要求从业者必须具有开拓创新精神和综合职业素质。由于职业的不断发展与分化，一方面，从业者转岗将会越来越频繁；另一方面，现代职业的科技含量将会越来越高，这迫使从业者不断更新和丰富自己各方面的知识，学会创造性工作。

四、职业发展趋势

据专家预测，今后每十年将发生一次全面的“职业大革命”。把握职业发展的趋势，是成功定位自我和开拓职业生涯的关键。

探索职业方法

（一）信息化趋势

信息化是指由计算机和互联网生产工具的革命所引起的工业经济转向信息经济的一种社会经济过程，它对应的是社会整体及各个领域的信息获取、处理、传递、存储、利用的能力和水平。信息化大大缩短了岗位所需的职业知识和技能更新周期。

大力推进信息化工作是《国家中长期科学和技术发展规划纲要（2006—2020 年）》中制造业的发展思路之一，也是《2006—2020 年国家信息化发展战略》强调的我国经济社会发展新阶段重要而紧迫的战略任务。信息正在悄悄地重构经济形态与社会形态，工业化、城镇化、市场化和国际化进程的加快，为信息化职场的发展带来了巨大挑战。职业主体信息化的水平在全球知识经济和信息化高速发展的今天，直接决定着其职场的成败。

（二）高技术化趋势

近 20 年来，微电子技术、精密机械技术、纳米技术、激光技术、超导技术、集成技术、网络技术、生物技术等高新技术获得了迅猛发展，这对许多科技产业提出了更高、更新、更多的要求，同时也对其他产业及人们的生活产生了巨大的影响。高技术化发展的趋势在未来的职业发展中必将占据非常重要的位置。

（三）专业化、综合化和多元化趋势

随着科学技术的发展，有些职业的专业化越来越强，若不具备一定的专业能力，就达不到职业的要求，不能适应职业的需要。例如，在邮电行业，由于新技术的广泛应用，缺乏现代电子技术知识的人就难以胜任工作。除了专业性越来越强以外，职业也开始向综合化、多元化方向发展，打破了以往每种职业都有相对固定范畴的界限，职业与职业之间相互交叉延伸，界限模糊。就从业者来说，以前的研究人员只管科研成果，但现在有的研究人员既是研究者，又是市场开拓者和经营者，有的甚至还是管理者。就生产部门来说，现在很多企业采取一业为主、兼营他业的方式，这些企业的工作人员身处一个职业岗位，却同时具有几种职能、几种身份。

（四）自由职业化趋势

自由职业者自己制订工作计划，灵活安排时间，与客户之间不是雇佣关系，而是合作和服务关系。随着互联网的不断发展和应用，越来越多的人从事自由职业。自由职业化趋势还包括人们在从事第一职业的同时，还可能从事第二、第三职业。

学习小结

职业的变迁见证时代变化，职业发展映射社会状况。在职业世界里，“三百六十行，行行出状元”，每个劳动者都值得被尊重，任何职业都不该被歧视。新时代的大学生更应该扎根祖国大地，了解职业演变，树立平等、务实的职业价值观。

技能训练

激发学生开展职业资料的搜集与分析的潜能，通过成果分享，拓宽学生的职业视野，并通过活动锻炼表达、演讲和思辨的能力。

每 4～5 人为一组，成立职业资料专家小组，每组选定一个与学生专业、职业目标比较接近的具体职业或者行业，并搜集相关资料。每组选一人使用 PPT 等多媒体手段进行五分钟的“职业资料发布”演示，内容包括职业的工作内容、对应的应聘人员要求等。

1. 如何才能搜集到正确、完整的职业资料？有哪些搜集职业信息的渠道？

2. 在各组介绍的职业中，哪个或者哪些职业吸引你？理由是什么？

价值引领

职业没有贵贱之分，所有的职业在本质上都是为自己取得生活资料，在这一点上，它是没有贵贱的区别的。清洁工人和大学教授虽然职业不同，但是他们都在为社会做贡献，都在自己的岗位上做着有益于社会的事。

生涯计划

谈谈你未来想从事的行业及其发展趋势。

第二节　适应职业变化

一、职业与专业

在选择职业时，当代大学生应该担负起时代赋予的使命，除了要追求自身的完美，更重要的是要追求国家的进步、人类的幸福。未来社会对职业的发展提出了更高的要求，那么，如何才能有更好的职业发展呢？大学生要充分了解所学专业，促进职业和专业相吻合而产生的效益最大化，尽量避免个人的职业生涯发展走弯路，借助新时代国家力量，

释放青春激情，追逐青春理想，书写人生华章。

（一）了解专业

从高考填报志愿起，就涉及专业选择的问题了，那么，究竟什么是专业呢？专业即专门的学业，是指高等学校根据学科体系的内在逻辑以及社会分工的需要而划分的学科门类。大学设置专业是培养人才的重要特征。专业设置的具体要求主要有以下几个。


大学专业体系

1. 专业设置需要满足人才培养规格的要求

每个专业的设置都要以教学计划、培养方案作为支撑。大学生只有完成该专业设置的教学计划及学习任务，才能被认定为符合该专业培养要求的合格学生，从而顺利从该专业毕业。

2. 专业设置需要主动适应经济发展新常态

我国实施“互联网+”行动、《中国制造 2025》等国家战略，制造业从当前的自动化走向今后的数字化、智能化，这对高职院校专业设置和人才培养提出了新要求。

案例

以下是某高等职业院校电子信息工程专业人才培养方案摘要。

专业培养目标：毕业生能熟悉本专业的基本理论和技能，掌握电子产品的设计原理，灵活运用计算机程序和辅助设计方法，能在生产制造企业从事电子产品的工艺实施、生产组织、技术管理，电子设备的运行、操作、管理和维修，电子产品的销售和售后服务工作。专业职业范围见表 4-3。

表 4-3　专业职业范围

序号	专业领域	岗位群
1	一线生产	熟练技工
		线长
		质检员
2	售后	售后服务人员
3	产品维修	家电维修
4	产品研发	技术员
		制图员

专业人才培养规格：

① 知识要求：掌握与职业相适应的语文、英语、计算机等基础知识；具备为满足职业需要必备的电子学知识。

② 能力要求：具有语言表达、数学推导、英语读写能力，计算机编程能力，硬件电路识别、设计能力，电子产品维修能力。

③ 素质要求：具有吃苦耐劳、积极向上、团队合作等素质。

（二）专业与职业的关系

一份完美的职业生涯规划需要重点分析目前所学专业与未来将要从事职业的关系。有人认为，专业决定职业，选择了什么专业，未来就会从事什么职业；也有人认为，专业和职业的关系并不明显，专业的学习主要是知识能力的储备，不要用专业限制未来职业的发展。下面就来具体分析职业和专业的几种现实关系。


适应职业变化

1. 专业包容职业

专业包容职业是指一个人所从事的职业一直在其所学专业领域内。在这种情况下，选择的职业与所学专业相吻合，能够做到学以致用。

2. 职业包容专业

职业包容专业是指一个人所从事的职业是在其所学专业的基础上不断向外扩张的，主要表现为职业的选择与所学专业方向一致，但职业发展远远超出专业学习的范畴。这种情况需要个体根据自身需要拓展专业学习的深度与广度。

3. 专业与职业交叉

专业与职业交叉是指一个人的职业发展在其所学专业的基础上，有重点地朝某一方向扩张。此种情况下的专业学习同样起到了基础性作用，有着重要的意义。这就要求个体在学好专业知识的同时，在自身职业生涯规划的指导下，规划好其他课程的学习。

4. 专业与职业分离

专业与职业分离是指一个人规划的职业发展与自身所学专业毫无关系。具体来说，指个体在充分规划自身未来职业发展的基础上，其所选择的职业与目前所学专业方向不一致，出现分离情况。这时应尽早调整专业，或辅修其他专业。

（三）正确处理专业与职业的关系

在充分了解职业与专业的关系后，大学生要以就业为导向，正确处理专业与职业的关系。


所学专业定位

1. 选我所学，充分了解专业

专业是学科与职业之间的纽带，它依学科划分而生，且根据职业群的要求不断调整。高等职业院校的专业设置更确切地对准劳动力市场，针对较具体的职业要求，重点培养学生的专业技能，并要求学生在校期间考取相应的职业资格证书，在毕业后顺利就业。所以，大学生在进行职业生涯规划之前，要充分了解自身所学专业。

（1）了解与专业相关的职业

既然高等职业院校的专业设置均指向劳动力市场，首先就要充分了解与专业相关的职业群都有哪些。可以通过与辅导员或专业教师进行沟通交流来了解，因为他们往往掌握着本专业较前沿的消息；也可以与本专业的学长充分交流，通过他们实习或就业的方向，来指导自己的职业生涯规划；还可以通过网络搜索、人才市场调查、招聘现场调查等方式获得相应的信息。在了解相关职业群的同时，要清楚自身所学专业的学科特征有哪些，了解学科门类中其他相关专业的基本情况，了解本专业人才培养规格的主要特征。知彼知己，百战不殆，只有明确了专业培养目标以及未来的职业发展方向，才能更好地发挥自身的特长，充分融入专业知识、专业技能，做到有的放矢。

（2）了解专业人才培养规格

相同的专业在不同的高等职业院校内会有不一样的人才培养规格。每一所高等职业院校都会对自己培养的毕业生有一个基本的定位，这个定位主要是根据学校自身的学术水平、社会影响力以及社会对学生的需求等方面来确定的，而专业人才培养规格则是根据学校的整体定位来确定的。所以，要了解自己所学专业是在为谁培养人才、培养哪种类型的人才，如是应用型、研究型、复合型人才，还是具体从事技术、管理、设计开发、统计分析、经贸营销等工作的人才。

（3）了解专业与个人职业发展方向的关系

其实，每个人心中都有一个属于自身的职业定位，可能不明确、很模糊，但是都想过自己未来要成为什么样的人、从事哪一类的工作。大学生要在考虑清楚职业定位后，再根据对自身兴趣、爱好、能力、知识、性格等方面的认知，明确自己未来的职业选择与自身所学专业的关系。职业发展需要的知识和技能很多，各专业的人才培养规格和学科特征提供了一系列的知识和技能组合。大学生应该清楚自身通过专业学习所获得的知识和技能中哪些对职业发展的用处较大、哪些较小；除了专业学习获得的知识和技能之外，对于个人的职业发展还需要补充哪些知识和技能。通常情况下，专业的针对性越强，适应性可能越小；而适应性增加，则专业针对性或对专业知识、技能的掌握程度可能会降低。适应性主要通过基础知识、基本技能和综合素质来体现，专业性主要通过专业知识和专业技能来反映。

2. 学我所选，学好专业技能

大学和中学相比，学习方式发生了很大的变化，有很多的不同。尚未适应大学生活的大学生要尽快了解专业特点，有的放矢地找到适合自己的学习方法和对策。既然已经做了选择，就要勇敢地走下去，努力学好技能和本领。要端正学习态度，树立正确的学习目标。对专业不感兴趣的消极认识对学习有着很大的危害，大学生要正确认识专业学习的意义。专业学习的过程是大学生自身学习能力、思维能力的提升过程。专业学习能够强化大学生综合素质的培养，尤其是高等职业院校的学生，通过专业的学习，不仅能提升知识水平，更能培养专业技能。

成功需要良好的学习、生活习惯。在大学期间，大学生要加强自我监督、自我管理。“学而不思则罔，思而不学则殆”，大学生要勤于思考、勤于提问、勤于阅读、勤于创新，

最终结合自身专业的特点，形成一套适合自己的学习方法，养成良好的学习习惯。大学生要有宏伟的目标，要在整体就业环境的大背景下，尽快了解自我，了解专业，明确自己的专业定位，处理好职业与专业的关系，尽快进入角色，学好专业知识，掌握专业技能，为自己未来的职业发展打下坚实的基础。

二、搜集职业信息

职业信息是职业选择的基础，是选择职业的重要依据。大学生要善于搜集和处理各种职业信息，将信息转变成顺利就业的帮手。

（一）职业信息的类型

1. 口头信息

口头信息是指通过人与人交谈获取的信息。大学生通过与老师、同学、亲朋好友交谈，了解、打听到的职业信息都属于口头信息。口头信息不太系统、全面，其权威性、可信度与谈话对象本身对信息掌握的程度有关。因此，大学生对口头信息要做进一步的了解和论证。

2. 书面信息

书面信息是指通过书面材料获取的信息。例如，大学生通过有关就业工作的指导性文件，学校和用人单位的书面通知、函件等获取的信息。书面信息比较正式，权威性强，可信度高，是大学生必须重视和把握的信息。

3. 媒体信息

媒体信息是指通过各种正式途径公开发行、发布的媒介载体获取的信息，如在报刊、电视广播、网络发布的职业信息等。在现代社会，它们是承载信息的主要载体，特别是网络，因其信息更新速度快、信息量大而受到大学生的青睐。但是，媒体信息，尤其是网络上的职业信息，混杂着众多虚假信息、失效信息和失真信息，甚至诱人进入“陷阱”的误导信息，大学生对此一定要慎重，并及时向就业指导老师和有关部门咨询，以免上当受骗、误入圈套。

4. 行为信息

行为信息是指通过信息传递人的面部表情和肢体语言而获取的信息。例如，在接受面试的过程中，大学生要善于捕捉主考官的表情、动作、姿势，读出其中蕴含的潜在意义，从而相应地调整自己的行为和心理。

（二）职业信息搜集的基本原则

大学生在搜集职业信息时应遵循一定的原则，结合自身的实际情况，明确择业方向，不能无的放矢、脱离自身特点，否则就会适得其反。

1. 真实性、准确性原则

只有真实准确的信息才有生命力。近年来，随着网上求职的流行，一些以营利为目的的中介机构利用网络发布一些虚假信息欺骗毕业生，严重干扰了学校正常的教学秩序，给学校的就业工作造成很大的冲击。对此，大学生一定要提高警惕。

2. 针对性、实用性原则

要明确搜集信息的目的，有了明确的目的，信息搜集才有方向，才有针对性。职业信息形形色色，并不是每一条都适合自己，因此大学生要准确认识自己，增强职业信息的实用性。

3. 系统性、连续性原则

大学生应将各种相关的、零碎的信息积累起来，然后进行加工、筛选，形成一个客观反映就业动向的职业信息链，为自己的信息分析和择业提供更可靠的依据。

4. 计划性、条理性原则

大学生应根据事先拟订的计划搜集不同类型的企业、事业单位的职业信息，对自己愿意去就业的地区的职业信息进行重点搜集。同时，将搜集来的信息进行归类，以便更直观、快捷地使用这些信息。

因此，大学生在搜集各种各样职业信息的同时，要善于对信息及时进行分析、判断和处理，依据自己的就业定位，果断地出击，以提高求职的效率和准确度。

（三）职业信息的搜集渠道

大学生要成功地实现就业，不仅取决于个人的学业成绩、能力水平、综合素质及社会对人才的需求等因素，同时也与个人能否及时有效地获取职业信息密切相关。职业信息的获取对职业选择起着举足轻重的作用，职业信息越广泛，择业的途径就越多，职业信息的准确性就越高，择业成功的把握也就越大。总体来说，目前大学生可以通过以下渠道获取职业信息。

1. 学校就业指导部门

有的学校内设有职业信息栏，经常张贴职业信息，有的学校和分院（系）官网的就业指导网页上也发布职业信息，并不断更新。

2. 各级政府主管部门

为了适应毕业生就业制度改革的需要，县以上各级政府一般都设立了劳动人事职业介绍服务中心。这些主管部门的主要职责，就是制定所辖区域的毕业生就业政策，为毕业生就业提供各种咨询与服务。

3. 职业介绍中心

随着近年来我国经济的快速发展，我国的人才中介机构也发展迅速，各地区都建立了劳务市场和人才交流中心。它们的主要任务就是搜集、发布人才供求信息，为用人单位招聘和个人求职提供契机。

4. 各种新闻媒体

毕业生就业已经成为全社会关注的热点之一，在传媒业高度发展的今天，广播、电视、报纸、杂志等新闻传媒都开辟了专题或专刊报道，深受用人单位和求职者的喜爱。大学生可通过各种媒介查找自己所需要的职业信息，这种方法简单易行。

5. 网络

随着网络信息时代的到来，网上求职已成为大学生求职的一种最常用、最高效的方式。教育部开通了国家大学生就业服务平台，各个企业也有自己的网页或公众号。网络作为一个庞大的信息和服务资源基地，已发挥了巨大的作用，对于用人单位和求职者来说，是一个双赢的平台。

大学生搜集职业信息的主要网站有以下几类。

① 专业求职网站。求职者可以在这类网站上查到上千条的招聘信息，并在线填写简历，用人单位可便捷地查询到符合自己需要的求职者的信息。

② 用人单位网站。随着社会的进步，许多用人单位越来越重视建立自己的招聘人才主页，除了介绍企业文化和产品之外，还可随时提供招聘信息。

③ 门户网站的求职频道。这些网站容纳了许多家招聘网站的信息，以及有关的人才政策、就业方面的信息。

（四）职业信息的筛选与处理

要从大量的职业信息中筛选出对自己有用的信息，应学会鉴别，有针对性地进行整理、分析，排除那些过时的、虚假的信息，充分利用有效的信息资源。

1. 职业信息的筛选

大学生在筛选信息时要注意以下几点。

① 信息积累与比对。对自己感兴趣的真实信息进行排序，去伪存真，剔除虚假信息，从中选出最重要的信息作为自己的重点求职目标。

② 信息的利用价值分析。对于自己感兴趣的信息，要冷静地考虑自己的能力与职业要求是否匹配，分析确认该信息对自己利用价值的可行性，尽力争取求职主动权。

由于职业信息的时效快、数量大、品种多、范围广，大学生在选择信息与处理信息的过程中，务必把握好人职匹配原则。

2. 职业信息的处理

大学生在信息的处理上要注意以下几点。

① 及时反馈。信息具有很强的时效性，及时使用是财富，过时使用是垃圾。大学生应及时将自己的信息传递给用人单位，把握时机。

② 适合自己。有的大学生不顾自己的专长，盲目求职，这样即使暂时在求职中取得成功，但在未来的发展中也会逐渐暴露出自己的弱势，发展后劲不足。

③ 平稳起步。大学生第一次面临就业时，通常会感到迷茫，所以准确定位至关重要，应找一个让自己有发展空间的平台来展示自己的才能，这样工作起来才会得心应手，如鱼得水；否则，容易受到挫折，并因此降低或丧失对工作的兴趣。

④ 修正自我。大学生应将搜集到的信息要求与自己做对照，以发现自己的不足，要不断地对自己进行知识和技术的补充，完善自我，顺应社会的需要。

⑤ 资源共享。有些信息对自己没有用处或用处不大，但对他人有用。为了避免资源浪费，大学生应学会资源共享，“予人玫瑰，手有余香”。

学习小结

大学生未来终将会走向社会，从事某一种职业，因此在大学期间就要明确何谓职业以及职业的特性，并且深刻理解职业与专业的关系，在了解未来职业发展趋势的基础上，正确处理未来职业与目前所学专业之间的关系，明确自身的奋斗目标，从现在起为自己的职业生涯做好准备。

技能训练

1. 请分组讨论，你以前是用什么方法去了解令你好奇的事物的，这些方法对了解职业信息有哪些帮助。

2. 每个小组根据刚才的讨论再进行头脑风暴，除本章列举的方法外，探索职业世界还有哪些好方法。

价值引领

大学生是国家宝贵的人才资源，是国家未来发展的关键力量。因此，大学生在求学

和求职的过程中，应当树立远大的职业理想，积极回应国家和社会的需求，把社会的进步、国家的发展与个人的前途命运紧密地结合起来。同时，在服务社会、奉献社会的过程中增强遵纪守法、爱岗敬业的意识，实现自己的人生价值。

生涯计划

1. 哪些职业是你绝不会考虑的：

2. 哪些职业是你希望考虑的：

3. 选择职业时，你还在乎哪些因素：

课后反思

英语翻译专业学生小陈面对未来很迷茫，对所学专业没有太多感觉。别人都说这个专业是万金油，没什么竞争优势，所以他想利用业余时间学习一些其他专业的知识或技能。但究竟有哪些适合自己的工作，这些工作的从业要求是什么，小陈一点也不知道，而且他对自己喜欢什么工作也不清楚。小陈因此陷入困惑之中。

读了十几年的书，突然要面对社会、面对工作，这份陌生感对大学毕业生而言是正常的。由于对职业世界不了解，他们通常表现出两种极端状态：一无所知和想当然。这使大学生在进行职业规划或求职时易产生困惑，难以决策，陷入被动。加强对职业世界的探索和了解可以帮助大学生更主动地把握个人职业生涯发展规划。

第五章

提升决策能力　聚焦生涯发展方向

学习总览 >>>>

从事一份工作，它贯穿于职业生涯的全过程。职业生涯的每一阶段都由不同的决策与行动组成，科学地进行职业生涯决策与行动，将有助于大学生职业生涯的发展。

一、决策的概念及分类



意义事件

（一）决策的概念

决策是根据所获信息做出选择的过程。任何决策都是承先启后的。通俗地说，决策就是做出决定。决策是为了达到一定的目标，从两个或两个以上的可行方案中选择一个合理方案的分析判断过程；是个人对将要进行的重要事项或将要从事的重要工作，做出审慎的最后决定。具体而言，决策是指个人将数据加以组织，然后在许多可能的选择项目中，加以评估、选择、确定，并承诺付诸行动的过程。

（二）决策的分类

决策分为以下三类。

① 确定无疑的决策：所有的选择及其结果都是清楚明白的。

② 有一定风险的决策：每种选择的后果不完全确定，但在一定程度上了解可能会有什么后果。

③ 不确定的决策：对于各种选择会产生什么后果难以预先做出判断。

大学生生活中的决策大多属于第二种。

大多数决策是有风险的，并且选择就意味着排除了其他可能。但是生活中最危险的事情就是不去冒险，只有敢于冒风险的人才是自由的。当我们面临第三种决策时，最好先尽可能充分地搜集信息，以便把它变成第二种决策，最好逐步变成第一种决策。

案例

小丁的困惑

就业、考研、出国……面对如此多的选择，哪一个最适合自己？这是小丁现在正在纠结的问题。如果是就业，现在本科生就业很困难，全国高校毕业生人数已过千万，想到这儿小丁就觉得头疼，家里也没有什么人脉能帮忙介绍好一点的工作。如果是考研，小丁学的这个专业有一半的同学想考研，考研的竞争也很激烈。出国是个挺好的选择，但是费用太高了，家里也不放心小丁自己去。小丁不知道自己的出路在哪里……

可以看出，小丁纠结的是职业方向的选择，而解决这个问题最需要的是提升职业决策能力。

二、职业生涯决策的概念

生涯决策就是个人在多项职业或人生选择之间权衡利弊，以达成最大价值的历程。生涯决策的理念是由经济学家凯恩斯提出的。他认为个体在面临选择，尤其是职业选择时，往往会选择使个体获得最高报酬，并将损失降低到最低的选项。职业生涯决策是职

业生涯规划的重要组成部分，是综合个人对自我的认识，以及对教育与职业等外在因素的判断，面临生涯决策情境时所做的各种反应。

三、职业生涯决策风格

面对生活中的选择，大学生做决定的反应过程各不相同。有的人反应快，总是在第一时间就做出决定，但常常事后又会为自己的选择感到后悔；有的人比较犹豫，总是盘算了又盘算，不到最后一刻，很难下决心做出选择；有的人喜欢参考别人的选择，在他们看来，跟从多数人的选择是最安全的；有的人则一贯冷静思考，在充分比较、分析相关信息之后，独立地做出自己的决定。这些表现，反映了不同的决策风格。


生涯漫游

常见的决策风格有如下四种。

（一）直觉型

直觉型决策风格以置身特定情景中的感受或情绪作为决策的依据。这类决策者做决定全凭直觉和感受，行事比较冲动，因而很少对必要的信息进行搜集。他们常会因决策的不确定性产生不良情绪，从而渴望尽快完成决策而摆脱烦恼；由于对快速做决策的过程有强烈的兴趣，常会一时冲动，在缺乏深思熟虑的情况下做出决策，因此给人留下冲动和武断的印象。直觉型决策风格的人以自我判断为主，其典型的表现是“先做了再说，以后再想后果”“感觉还不错，就这么决定了”等。

（二）依赖型

依赖型决策风格以谋求他人的指导和建议为特征。这类决策者更愿意寻求他人的建议与支持，很难承担自己独自做决定的责任，允许他人参与决策并共同分享决策成果，所以通常会受到他人的正面评价。但有两个弊端：一是如果长期寻求别人的意见，往往会忽略自己内心的想法和声音，有可能导致所做的决定其实并不是自己最想要的；二是长此以往，他们就会被剥夺自主选择的机会，当不得不独自做决定时可能已经失去了选择的能力，其典型的表现是“爸妈让我那样做”“他们认为我适合”“天塌下来会有大个子顶着”等。

（三）犹豫型

犹豫型决策者十分多疑，即使搜集了很多资料和相关信息，也会在内心反复思考，害怕做出错误决策，担心因造成不良后果而承担责任；由于缺乏充分的自我认识，因而容易错过最佳决断时机。典型表现是“急什么？明天再说吧”“我知道该怎么做，可是我办不到”“我决不能轻易决定，万一做错了，那就惨了”等。

（四）理性型

理性型决策者做决定时会分析自己内在的状况，也会考虑外在环境的要求，广泛搜集信息，用系统分析的方法检验各种选项的利弊得失，从而做出适当且明智的选择。典

型表现是“一切操之在我”“我是自己的主人”。

理性型决策风格是最为理想的风格类型。拥有这种风格的人，既能充分地搜集相关信息，又不会被过多的信息所迷惑和压倒；既能果断地做出决定，又不会过于冲动和感情用事；既能广泛参考别人的意见，又不会盲目从众、失去自我；既能坚定地为自己的选择负责，又不会不顾条件的变化，一意孤行。在面对人生重要选择的时候我们尤其需要这种决策风格来助自己一臂之力。

决策风格受人格特性的影响，但是并非恒定不变，而是可以通过训练和实践加以转变。尽力克服人格特质的缺陷，就可以在一定程度上实现从被动转向主动，从盲目转向理性，从依赖转向独立，从片面转向系统。

四、职业生涯决策影响因素

职业决策之所以受到多方面因素的影响，原因在于个人与环境之间的关系是高度复杂的，个人对环境和自身因素的判断会影响其职业生涯的发展。因此，大学生应该清楚影响职业决策的因素，以便适应时代环境的整体发展趋势。



目标决策影响因素

（一）个人因素

大学生是职业生涯规划的主体，在职业生涯规划过程中，个人因素起决定性作用。大学生在做职业生涯决策时，一般会受个人综合素质、个人经济需求以及个人身心的即时状态等方面的影响。

1. 个人综合素质

个人的知识水平、道德修养以及各种能力是社会发展的一般要求，在当今社会，提高个人综合素质尤为迫切。综合素质包括以下四个方面。

① 内在涵养：指个人修养、道德水平和文化涵养等内在层面，一般可概括为心理素质、文化素质，以及在体育、文艺、美术、音乐等方面的特长或天赋。

② 职业能力：包括表达能力、处世能力、组织能力和办公效率，以及语言能力、公关能力和社交能力等。

③ 决断能力：包括认知能力、分析能力、逻辑思维和解决问题的能力等。

④ 创造能力：包括敏锐与独特的观察力、活跃的思维能力和实践创新能力等。

当然，通过对综合素质的有针对性的训练，大学生能有效提高个人的决策能力。例如，专门学习计算机的操作能力，可以有效提高个人在软件开发和设计方面的兴趣和能力，从而促使职业决策往计算机领域靠拢，个人也更容易做出决断。但是，大学生更应该从根源上认识自身的综合素质，以加强对职业生涯决策的宏观掌控。在职业生涯规划过程中，大学生需要发现和提升自身各个方面的能力，这样才能做出较好的职业生涯决策。

2. 个人经济需求

职业报酬决定了人们的生活水平和事业发展空间，在很大程度上影响着个人的精神生活和社会成就感。因此，经济收益是大多数人选择职业时考虑的重要因素。在职业生涯规划过程中，大学生应在职业方向的选择上适当追求经济收入，以满足生活和发展的需求。在做职业决策时，大学生要尽量避免将来的经济收入不能满足生活需要的情况发生。

案例

小江是一个各方面能力都很优秀的大学生，所学专业也比较热门，找份好工作似乎很容易。但在毕业后的短短几年间，他跳槽了十几次。跳槽的主要原因是个人生活花销太大，工资收入达不到自己的期望，以致连从事自己喜欢的工作都提不起兴趣，所以小江一直没有找到稳定的工作，他觉得自己在社会中没有归属感。

有些大学生在求职时，一味地追求高薪体面的工作，这非常不利于职业生涯的长远发展。最主要的原因是他们缺乏对自己合理的定位，盲目地把短期的经济收入作为衡量职业价值的标准，从而忽视了个人价值的体现。如果只把所谓的好工作定义为拿一份高薪，对职业生涯的整体发展是不利的。面对这类情况，大学生有必要对职业生涯发展的重心进行调整，正确审视自己的能力和需求，结合客观环境，明确自己的职业定位。

3. 个人身心的即时状态

在职业生涯决策的过程中，每个人都会遇到各种各样的问题和障碍，要做出科学合理的决策，就需要保证个人的身体、情绪和精神都处于较佳状态。大学生处于成长的快速阶段，身心状态容易发生较大的波动，面对职业生涯决策这一人生重大选择时，会感到极大的压力和迷惘。所以在决定职业发展方向的过程中，大学生要及时调整好个人状态，处理好个人状态与职业生涯规划之间的矛盾，把握好个人的前途。

（二）社会因素

社会环境中的政治经济形势、产业结构变化和流行的价值观念，会形成不同的经济、历史和文化等社会条件，从而给个体传递不同的职业信息，这无疑会在不经意间对个人职业生涯决策造成重大的影响。由此可见，与职业环境相关的社会因素，都是影响职业生涯决策的因素。

因此，大学生需要结合社会声望、政治因素以及地域因素进行考虑，并根据实际情况适时调整策略，以适应职业生涯的整体发展要求。

1. 社会声望

社会声望由职业所拥有的社会地位和资源决定，是影响人们职业生涯决策的主要社会因素。职业没有贵贱之分，但是在现实世界里，人们对职业的看法和评价实际上是高低不一的。

作为价值观的一种取向，追求社会地位无可非议，但大学生应该充分了解自己的

实际情况，避免因过分追求社会声望高的职业，而对自己职业生涯的整体规划造成不良影响。

2. 政治因素

从社会整体大环境来看，很多行业的未来发展趋势和政府导向密切相关，国家的政治和政策因素对大学生职业生涯决策有不容忽视的影响。政治制度与经济是相互影响的，国家政策影响一国的经济体制，而经济体制决定企业的组织体制和发展状况，从而影响个人的职业发展方向。

3. 地域因素

地域因素是大学生职业生涯决策的一个重要因素。总体来讲，市场化水平和经济增长水平相对较高的长江三角洲区域、珠江三角洲区域和环渤海区域是大学生职业生涯发展的主要阵地。受区域经济发展水平的影响，全国每年有七成以上的大学生在这三个区域就业，而经济相对滞后的偏远地区则少人问津。由此可见，地域因素对职业生涯规划的影响是普遍存在的，大学生在做职业生涯决策时，应该结合区域经济的发展状况，选择或制订更贴近自身状况的发展方案，以实现职业生涯的良好、有序发展。

（三）其他因素

个体对职业的认识是不断加深的，职业生涯决策的能力是不断成长的。在影响职业生涯决策的所有因素当中，除了个人因素和社会因素，还有来自家庭环境和教育环境的影响。大学生充分整合影响职业生涯发展的各个因素，有利于增加职业生涯决策的合理性。

1. 家庭环境

家庭是造就个人素质、影响人生发展的重要因素之一，对个人制订职业生涯规划起着举足轻重的作用。一个人的价值观和行为模式的形成往往受家庭成员潜移默化的影响，家庭经济状况、长辈的期望等会对大学生在择业和职业转换等方面产生很大的影响。

2. 教育环境

个人受教育层次的不同，形成的知识结构、能力结构和职业素质结构也会有所不同，从而使受教育者形成不同的思维模式，进而影响职业生涯规划的质量。另外，学校的软硬件配套也将影响个人的职业生涯规划的实施。

大学生的能力和价值观是需要在实际的工作和学习中不断完善的，参考和借鉴就是一个学习和成长的过程。然而，每个人的具体条件和面临的环境因素是复杂多样的，不可能存在相同的职业生涯。在了解别人成长历程和发展轨迹的过程中，大学生不仅要借鉴他们的成功经验，而且应该多总结一些失败的原因，这样做有利于职业轨迹的稳定和健康发展。在借鉴的过程中一定不能生搬硬套，而要善于学习和利用他人的正确观点和

办法，克服不利的影响因素，从而探索出适合自己发展的方向和途径，这才是实现职业生涯决策的最佳途径。

学习小结

职业生涯决策又称职业决策或职业决定，它有广义和狭义之分。广义的职业生涯决策是指一个完整职业规划的过程，一般包括以下步骤：决策意识觉醒、自我评估、职业分析、综合自我与职业信息、确定方案、实施方案、评估、新一轮的觉醒……狭义的职业生涯决策是指职业规划过程中的一个环节，即从几个职业备选方案中选择一个“确定”环节。

职业生涯决策是一个过程，而不单单是一种结果，不同的职业生涯决策风格和方法都会影响职业生涯决策的结果。因此，在进行职业生涯决策之前，大学生首先要判断自己的决策风格，并有意识地进行调整。

技能训练

请回想你在生活中所做的五个重大决定，并按以下几个方面加以描述：①目标或当时的情境；②你所有的选择；③你最终做出的选择；④你的决策方式；⑤对结果的评估。

我的五个重大决定：

_____

_____

_____

_____

_____

我在重大事件上通常表现出的决策风格：

_____

_____

_____

价值引领

习近平总书记强调：经过长期努力，中国特色社会主义进入新时代。新时代要有新气象，更要有新作为。当代中国青年生逢其时，施展才干的舞台无比广阔，实现梦想的前景无比光明。进入新时代后，我国政治、经济、文化、社会环境各方面的巨大成就都对当代大学生的人生定位、职业生涯规划产生了积极的影响。大学生也要站在服务国家发展、服务社会进步、促进个人成长的高度上，明确目标，找准方向，不断提升政治觉悟，响应国家的号召，努力提升自我，科学有效地设计职业生涯发展路径，为未来的发

展做足准备，为实现中华民族伟大复兴的中国梦而不懈奋斗！

生涯计划

想一想，你是怎么做决定的。

① 请回想你在高考报志愿时的情景，两人为一组，各自向对方描述当时的目标、面临的选择、选择的过程、最后的选择。

② 两人相互提问题：你的选择过程有没有问题？你是否曾为自己的选择感到后悔？如果可以重新选择，你会怎样选择？在面对生活中的其他重要选择时你通常采取什么样的决策模式？结果如何？

③ 思考两人在做决定时有什么不同？对方有哪些好方法可以为己所用？自己在选择时需要做哪些改进和努力？

第二节 职业生涯决策方法



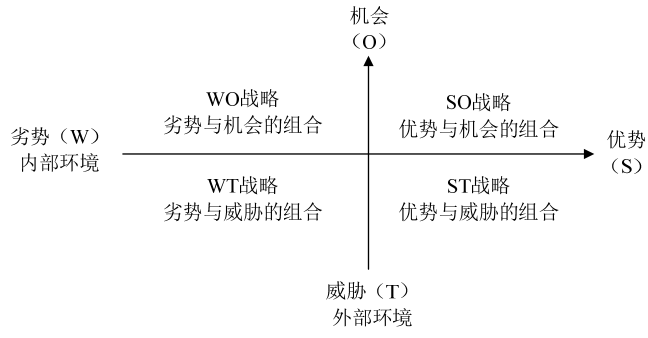
如何实现职业目标

一、SWOT 分析法

职业生涯规划是个体通过对个人能力、兴趣、性格和价值观的解读，并结合外界环境做出的总体战略部署。合理的安排和决断是这一战略发挥作用的关键，因此需要运用宏观的手段进行合理的决策。这就要求在环境分析的基础上，不仅要使职业生涯发展的方向符合个人的实际情况，还要安排和实施后续的行动过程。

SWOT 分析法是市场管理和营销中经常使用的决策方法，该方法通过对自身优势（strength，S）、劣势（weakness，W）、机会（opportunity，O）和威胁（threat，T）的分析判断来做决策。因其兼顾内外因素（S、W 为内部因素，O、T 为外部因素），所以能够很好地将个人目标、个人条件和外部环境有机结合起来。SWOT 分析法可以分为两部分：第一部分为 S、W，主要用来分析个人条件；第二部分为 O、T，主要用来分析外部条件。利用这种分析方法，可以从内外条件的优劣势中直观地找出对个人有利的、值得发扬的因素，以及对自己不利的、要避免的因素。这样可以快速地发现机会与优势的契合点，对契合点进行相应的分析，就可以明确以后的发展方向。总的来说，这种分析法在实际运用中具有明显的科学合理性，因此可以将分析结果作为职业生涯决策的主要依据。SWOT 分析示意图如图 5-1 所示。

根据 SWOT 分析法的分析结论，还可以将事情按轻重缓急分类，明确哪些是急需解决的事情，哪些是可以稍微拖后的事情，哪些属于战略目标上的障碍，哪些属于战术上的问题。将这些需要研究的对象一一列举出来，依照矩阵形式排列（表 5-1），然后用系统分析的方法把各种因素组合起来进行分析。通过综合分析，可以帮助大学生从中得出具有决策性的结论，从而对职业生涯规划做出合理的策划和安排。



SO战略：具备完善的发展条件　　WO战略：具有一定的发展可能
WT战略：不具备发展的条件　　ST战略：具有一定的发展条件

图 5-1　SWOT 分析示意图

表 5-1　SWOT 矩阵分析表

存在的优势：	存在的劣势：
实际的机会：	潜在的威胁：

大学生在职业生涯规划决策中，应该对自身进行细致的 SWOT 决策分析，清楚自己的优势与劣势，并分析和评估职业生涯后续会面临的机会与威胁。在实际操作过程中，可参照以下四个步骤。

第一步，评估自己的长处和短处。发现短处与发现长处同等重要，所以要根据个人的价值观、性格、兴趣和能力，在找出自身优势和长处的同时，也要认识自己的劣势和短处，其作用与意义有两点：一是放弃那些不擅长的、技能要求不易达到的职业；二是规避自身的缺陷与短板，在完善自我的过程中提高自身素质。

第二步，对个人所处的环境和情况进行全面、系统、准确的研究，分析自己可能面临的职业机会和威胁。任何行业在发展过程中的机会与威胁都是并存的，这些机会与威胁在很大程度上制约着个人职业生涯的发展。例如，某一行业由于污染严重，必然会在发展的过程中受到相关因素的限制，这一行业的发展空间和机会将会越来越小。因此，对外界因素的分析和认识是判断机会与威胁的必要条件和途径。

第三步，确立自己的中长期职业目标，根据目标制定相应的发展战略、计划以及对策等。职业目标是人们竭尽所能想要达到的理想位置，这就需要充分考虑外界环境和行业环境为自己提供的优势，把自己的职业目标具体化。例如，把职位的大小、薪资的高低或具体创造的社会价值和财富进行量化，以进一步整合个人与外界环境之间的矛盾，从而找到最优的发展途径。

第四步，对职业目标的可能性和可行性做系统的论证。这时，需要为上一步骤中所列出的职业目标拟订一份具体的行动计划，并结合 SWOT 矩阵中内外因素的优势与劣势，详细论证达成这些目标的可能性。例如，分析管理职位需具备的领导能力和管理能

力、要获得预期的报酬需要具备的相关业务能力或专业技能等，这需要大学生结合自身情况进行探讨，并对职业计划和行动进行理性的分析。了解实现该职业目标需要的能力后，便可从实际出发，以此来判断满足和达到这些条件的可能性。

SWOT 分析法运用起来简单直观，它既是寻找目标方案的有效手段，又是验证方案可行性的有效办法。SWOT 分析法在应用于职业生涯决策过程中时，从拟订职业目标的过程和结果入手，能对大学生“可能实现的事”进行透彻的分析，这是职业生涯决策过程中最直接有效的途径。另外，这种把个人能力和环境因素同等看待的分析方式，非常有利于个人与环境的平衡和优化，增加了职业生涯的可持续性发展，也为大学生职业生涯决策的研究指明了方向。

案例

小张是一名市场营销专业的大三学生，他十分想成为一位成功的企业营销精英。为了达成这一职业目标，小张进行了较为具体的 SWOT 分析，以便扬长避短，不断改进。表 5-2 就是小张的 SWOT 分析表。

表 5-2 小张的 SWOT 分析表

	内部优势： S_1：市场营销专业素质较高 S_2：比较善于与成年人打交道，语言表达能力强 S_3：积极参加校外实习、顶岗实践 S_4：有做事就一定要做好的习惯	内部劣势： W_1：一些基础课程和文科课程成绩一般 W_2：性格中有暴躁的地方
外部机遇： O_1：我国经济发展迅速，企业对市场营销人才的需求增大 O_2：晋升空间大	优势—机遇（SO）： S_1、S_2 和 O_1：继续努力学习，保持自己的优势，把自己培养成能够满足时代需要的复合型营销人才 S_3、S_4 和 O_2：抓住机会运用自己的专业优势。要努力抓住大型企业招聘实习的机会，为自己的履历增彩	劣势—机遇（WO）： W_1 和 O_1、O_2：努力培养其他方面的优势，使之弥补一些基础课成绩不好的劣势 W_2 和 O_1、O_2：培养自己冷静、稳重的处事风格，纠正暴躁这一性格弱点
外部挑战： T_1：工作团队内竞争激烈，压力很大 T_2：工作、生活节奏较快，对工作效率要求较高	优势—挑战（ST）： S_1、S_2、S_3、S_4 和 T_1：发挥自己的专业优势和沟通能力，出色完成任务，这对自己的心理素质也是极好的锻炼 S_1、S_2、S_3、S_4 和 T_2：研究如何科学高效地管理时间	劣势—挑战（WT）： W_1 和 T_1：提高自身修养，冷静面对压力 W_2 和 T_2：学习科学管理时间的课程

二、5W 分析法

5W 分析法是用五个“W”来思考职业生涯规划，具体来说就是要解决职业生涯规划的五个具体问题。如果能够成功解答出这五个问题，就有了最后的答案。

“Who am I?”（我是谁？）是指对自己进行深刻的反思，充分了解自己的优点，对自己有一个全面、客观、清醒的认识。

“What will I do?”（我想干什么？）是指自己要清楚地知道想要什么样的职业和什么样的生活。

“What can I do?”（我会干什么？）是指要清楚自己能干什么或者哪些方面可能有发展的潜力，这是对自己能力的考量。个人职业的定位必须以自身的实力、能力作为根基，而职业发展空间则取决于自身潜力的大小。

“What talented person does society need?”（社会需要什么样的人才？）主要是指周围环境资源的支持，这种支持将有助于自身的发展。可以通过对客观因素和主观因素的深入调查，做可行性分析，这些分析既包括经济发展、政策、制度、职业空间、社会企业发展等客观因素，也包括朋友关系、社会人脉等主观因素。

“What does the situation allow me to do?”（环境支持或允许我做什么？）是指确立自己的最终职业目标。当然，对这个问题的回答是建立在前四个问题的基础之上的。

回答了以上五个问题，就能对自己的职业定位有一个清晰的认识。

三、决策平衡单法


决策平衡单法

决策平衡单法是一种可以帮助人们具体地分析每一个可能的选择，考虑各种方案实施后的利弊得失，最后排出优先顺序，确定选择方案的决策方法。

决策平衡单经常被应用于问题解决模式和职业咨询中，用以协助咨询者系统地分析每一个可能的选项，判断分别执行各选项的利弊得失，然后依据其在利弊得失上的加权计分排定各个选项的优先顺序，以执行最优先或偏好的选项。决策平衡单在职业咨询中实施的程序主要有下列步骤。

（一）列出可能的职业选项

首先需要在决策平衡单中列出三至五个有待深入评估的潜在职业选项。

（二）判断各个职业选项的利弊得失

决策平衡单提供咨询者思考的重要得失，集中于四个方面，分别是自我物质方面的得失、他人物质方面的得失、自我精神方面的得失、他人精神方面的得失。咨询者可依据重要的得失方面，逐一检视各个职业选项，并以“+5”至“−5”（+5，+4，+3，+2，+1，0，−l，−2，−3，−4，−5）的分值来衡量各个职业选项。

① 自我物质方面的得失包括薪水、福利待遇、工作环境、休闲时间、变化、工作胜任程度、升迁机会、对健康的影响等。

② 他人物质方面的得失包括给家庭带来的经济支持、工作对家庭地位的影响、与家人相处的时间等。

③ 自我精神方面的得失包括成就感、自我实现、生活方式、工作的挑战性、社会地位和声望的影响、个人兴趣爱好、家人是否支持等。

④ 他人精神方面的得失涉及父母、师长、配偶、孩子等。

（三）各项考虑因素的加权计分

咨询者对各个方面的利弊得失，会因身处于不同情境而有不同的考量。因此，在详

细列出各项考虑层面之后，须再进行加权计分，一般加权的权重为1～5。

（四）计算出各个职业选项的得分

咨询者需要逐一计算各个职业选项在“得”（正分）与“失”（负分）方面的加权计分与累加结果，并计算各个职业生涯选项的总分。

（五）排定各个职业选项的优先顺序

依据各职业选项在总分上的高低，排定优先次序。职业选项的优先次序即可作为咨询者职业生涯决策的依据。



案例

小李是2021级国际经济与贸易专业学生，他打算参加研究生考试，也想做英文记者或导游，因此一直犹豫不决。

小李运用决策平衡单来做决策。表5-3是一个比较“国际经济与贸易专业研究生”、“英文记者”和“导游”这三种选择的决策平衡单。

表5-3 小李的决策平衡单

考虑因素	权重	选择一 国际经济与贸易专业研究生		选择二 英文记者		选择三 导游	
	1～5	加权分数（+）	加权分数（−）	加权分数（+）	加权分数（−）	加权分数（+）	加权分数（−）
自我物质方面的得失							
1. 个人收入	3	0（0）		2（+6）		4（+12）	
2. 未来发展	4	5（+20）	−1（−2）	4（+16）		2（+8）	
3. 休闲时间	2			0（0）		3（+6）	
4. 对健康的影响	1	2（+2）		2（+2）		4（+4）	
他人物质方面的得失							
1. 家庭收入	3	5（+15）	−1（−3）	2（+6）		4（+12）	
2. 家庭地位	2			3（+6）			−2（−4）
自我精神方面的得失							
1. 创造性	5	4（+20）		4（+20）		4（+20）	
2. 多样性和变化性	5	4（+20）		5（+25）		5（+25）	
3. 影响和帮助他人	4	3（+12）	−1（−4）	4（+16）		5（+20）	
4. 自由独立	4			4（+16）		4（+16）	
5. 挑战性	3	5（+15）		3（+9）		4（+12）	
6. 被认可	3	4（+12）		5（+15）		5（+15）	
7. 应用所长	5	2（+10）		5（+25）		5（+25）	
8. 兴趣的满足	4	3（+12）		5（+20）		5（+20）	

续表

考虑因素	权重	选择一 国际经济与贸易专业研究生		选择二 英文记者		选择三 导游	
	1～5	加权分数 （+）	加权分数 （-）	加权分数 （+）	加权分数 （-）	加权分数 （+）	加权分数 （-）
他人精神方面的得失							
1. 父亲	3	5（+15）		3（+9）		3（+9）	
2. 母亲	3	5（+15）		2（+6）			-1（-3）
3. 男朋友	2	3（+6）		4（+8）		4（+8）	
4. 老师	1	5（+5）		4（+4）			-1（-1）
总分		170		209		204	

从决策平衡单中可以发现，英文记者这个选项得分高，因此建议小李选择英文记者作为自己的就业方向。

学习小结

大学生要实现自己的职业目标，必须在大学期间进行充分的准备。每个人的职业目标不同，道路也不相同，每条道路上为实现目标做出的准备内容也不尽相同。但总的来说，在大学期间需要进行两方面的准备：一是培养自己的综合素质和通用能力，二是培养自己的专业素质和专业技能。大学生在保证不耽误学业的前提下，应该尽可能多地接触社会和参加社会实践，锻炼自己的能力，积累工作经验，做好由“校园人”向“社会人”转变的准备。

技能训练

阅读以下资料，帮助孙亮进行职业生涯决策。

孙亮，男，汉族，22 岁，市场营销专业大三学生。他学习成绩优秀，专业技能良好，最感兴趣的课程是“销售管理”“市场分析”“市场调研与预测”等经济管理方面的课程。

孙亮平时较为喜欢文学、体育、历史、政治、地理等，他热爱吟诗作词；喜欢意大利足球甲级联赛中的“国际米兰俱乐部”和中国足球超级联赛中的“河南建业足球俱乐部”；热衷于探讨政治；喜欢收看电视节目《探索·发现》等。

孙亮爱好广泛，性格偏内向，外表冷静，但内心充满热情，善于自主学习，喜欢超越自己的感觉，还喜欢幻想未来的一幕幕美好场景。

孙亮的父母均是农民，有两个姐姐和一个哥哥，均已结婚生子。近年来，孙亮从高中就存在的焦躁情绪越来越严重。还有一年就要毕业，面对因供养自己上大学依然每日操劳的父母，他想早点离开学校，自己创业，这样可以改变家庭现状，学有所用，又能实现自我价值。但他始终不清楚自己是否适合创业，如果适合创业，怎样才能实现自主创业，创办什么样的企业。但是家人不支持孙亮创业，希望他从事比较稳定、保障性好

的工作。

步骤：

① 每四人为一组，每人利用一种决策方法帮助孙亮进行分析。

② 对四种决策方法的结果进行互评打分（表 5-4）。

③ 形成孙亮的最佳职业选择方案。

表 5-4 互评打分参考表

序号	方法运用准确性（50 分）	阐述渲染（20 分）	选择职业可行性（20 分）	项目完成速度（10 分）	总分
1					
2					
3					
4					

价值引领

决策能力是决策者所具有的参与决策活动、进行方案选择的技能和本领。能力是在人的生理素质的基础上，经过后天教育和培养，在实践活动中逐步形成和增强的，是人的智慧、经验和知识的综合体现。决策能力是一个多层面的能力体系，它主要包括三类。①基本能力。它是进行决策活动应具备的起码的技能和本领，人的正常体力、学习能力、思维能力、认识能力、语言表达能力就属于这一类。②专业能力。它是使决策能达到预定目的、取得一定成效而需要的技能和本领，决断能力、分析能力、综合能力、判断能力、组织能力、指挥能力、控制能力、自检能力就属于这一类。③特殊能力。它是使决策具有创造性、产生极大成效所需要的不同寻常的技能和本领，逻辑判断能力、创新能力、优化能力、灵活应变能力、人际交往能力就属于这一类。决策能力除了有类的区分外，还有量的差别。

生涯计划

① 针对你选择的职业方向，你想在何时实现？

② 你的计划是什么？你的长期目标、中期目标、短期目标分别是什么？

③ 为了实现你的各项目标，你将做出何种努力？

④ 如果你的短期目标和中期目标实现了，你打算如何犒劳自己？

⑤ 如果你在执行计划中受挫，你将如何调整计划？

课后反思

俄语系大学三年级女生小苏最近为毕业去向烦恼。受室友的影响，她也觉得考研不错，但又担心自己考不上，即便考上了又怕忍受不了做研究的枯燥。她热衷校内外各种实践活动，觉得自己可能更适合毕业后直接工作。但她了解到俄语专业的女生，就业形势不如男生，且大部分是与销售相关的工作，有的还需要常驻国外，她不喜欢。一想到跨专业就业她就很没有信心。她认为自己除了英语四级，就没有其他可以拿得出手的资本了。为此她非常纠结，不知道如何选择。

英语翻译专业研究生二年级男生小林在知名英语教育机构兼职任教，由于表现出色，该机构希望他毕业后能留任。他对英语教育这个领域很感兴趣，也知道自己的性格、兴趣、能力等都非常适合这份工作，但他却犹豫了。受在市外侨办工作的父亲影响，成为一名外交官是他的一个梦想。近两年来，学校陆续有毕业生考入外交部，他内心开始动摇。

案例中两个大学生都碰到了职业生涯决策的问题。决策在我们的生活和学习中无处不在。小到决定去哪儿吃饭，大到选择职业和终身伴侣，不少人都为之所困。很多人不敢轻易做决定，往往觉得这个不错，那个也想要，迟迟做不了决定，或者害怕做错了决定会后悔，左右为难，更有甚者，刻意逃避做决定。科学、客观地做职业生涯决策，是大学生应具备的能力。

第六章

制定个人规划　探索职业生涯发展路径

学习总览 >>>>

（一）评估真实自我

评估真实自我是指从自己的兴趣、性格、价值观和能力方面进行探索，明确自身优劣势，有的放矢。

自我评估的目的，是认识自己、了解自己。因为只有认识了自己，才能对自己的职业做出正确的选择，才能选定适合自己发展的职业生涯路线，才能对自己的职业生涯目标做出最佳抉择。自我评估包括评估自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、情商、思维方式、思维方法、道德水准以及社会中的自我等。一个有效的职业生涯规划必须是在充分且正确认识自身条件与相关环境的基础上进行的。

（二）探索职业世界

探索职业世界主要是评估各种环境因素对自己职业生涯发展的影响。重要的是要了解目前状况下职业发展的趋势和变化因素，包括组织环境、政治环境、社会环境及经济环境。每个人都处在一定的环境之中，离开了这个赖以生存的环境便很难生存和成长。所以，在制定个人职业生涯规划时，要分析周围环境条件的特点、环境的发展变化情况、自己与环境的关系、自己在这个环境中的地位、环境对自己提出的要求以及环境对自己有利的条件与不利的条件等。只有充分了解这些环境因素，才能做到在复杂的环境中避害趋利，职业生涯规划才具有实际意义。

（三）确定职业目标

是否选择了适合自己的职业目标直接关系到人生事业的成败，因此，职业选择对人生事业的发展十分重要。如何才能选择正确的职业目标呢？除了选择自己能够胜任和喜欢的之外，还要考虑以下几点：性格与职业的匹配、兴趣与职业的匹配、特长与职业的匹配、内外环境与职业相适应。

（四）制订计划与路径

在职业目标确定后，就要选择发展路线。例如，是向行政管理路线发展，还是向专业技术路线发展；是先走技术路线，再转向行政管理路线，还是一直走技术路线……发展路线不同，对职业发展的要求也不尽相同。因此，在职业生涯规划中，需要做出职业抉择，以便让自己的学习、工作以及各种行动措施沿着规划好的职业生涯路线或预定的方向前进。最好制定出与自己的职业目标或方向适合的短期、中期、长期目标，并重点对短期目标（大学学习）进行分解，具体到每一个学期，结合自己的学习，制订每周或每个月的学习和生活计划。

（五）评估与修订

俗话说：“计划赶不上变化。”计划总在实践中被发现与实际情况有出入，而且随着计划的执行，许多不确定的难以预料的问题总会出现，影响计划实现的因素越来越多。在这样的状况下，要使职业生涯规划行之有效，就需要不断地对职业生涯规划进行评估

与修订，根据实施的实际情况对计划进行适时的修改完善，以便顺利如期实现职业目标，实现人生跨越，收获成功。

拓展阅读

决定职业声望高低的主要因素

① 职业环境：任职者所能获得的工作条件的便利与社会经济权利的总和，包括职业的自然环境与社会环境，如工作的技术条件、空间环境、劳动强度、工资收入、福利待遇、晋升机会等。

② 职业功能：一定的职业对提高国家的政治、经济、科学、文化水平的意义及其在社会生活中对人民的共同福利所担负的责任。

③ 任职者素质：文化程度、能力、政治态度、道德品质等。职业环境越好，职业功能越强，任职者的素质越强，职业声望就越高。人们对职业声望的评价具有相当大的一致性。

④ 社会报酬：职业提供给任职者的工资收入、福利待遇、晋升机会、发展前景等。一般来说，工作收入高、福利待遇好、晋升机会多、发展前景大的职业，其声望评价较好。

二、职业生涯规划书的制定



参加职业生涯规划大赛

（一）制定职业生涯规划书的目的

职业生涯规划书是个人进行职业规划的行动指南。制定职业生涯规划书时，首先要明确它的目的和意义。

① 对自己的综合优势与劣势进行对比分析，了解自身的优劣势。

② 正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，重新对自己的价值进行定位。

③ 树立明确的职业发展目标与职业理想。

④ 评估个人目标与现实之间的差距。

⑤ 确立与实际相结合的职业定位，搜索或发现新的或有潜力的职业机会。

制定职业生涯规划书的最终目的是不断增强就业竞争力，顺利找到适合自己的工作，实现自己的职业目标与理想。

（二）制定职业生涯规划书的原则

有些大学生制定的职业生涯规划书内容丰富、版式漂亮，但几乎没有任何实用价值，甚至是天方夜谭。如果只是为了参加比赛，职业生涯规划书就完全没有它存在的价值。只有能产生实际作用、能指明发展方向的职业生涯规划书，才能算得上是完整的、科学的、可行的个人职业发展方案。

职业生涯规划书的制定必须遵循一定的原则，以保证其不是夸夸其谈，而是具备实

用价值。

1. 可行性

只有在实际中可操作的职业生涯规划书才具有价值，这就要求在制定它的前期，要对相关领域做尽可能多的信息搜集，多做现实调查，加深对实际状况的了解和理解。

2. 客观性

职业生涯规划书中的内容必须实事求是，其中不仅要包含对自身优势的分析，对自身劣势也要有透彻的剖析。

3. 预见性

对目标行业未来的发展趋势要有自己的理解、预测和判断。

4. 个性化

职业生涯规划书一定是根据自身实际状况而量身定做出来的，不能简单复制别人的成功路径和模式。

（三）职业生涯规划书的要素

1. 自我认知

自我认知包含两部分：一是对自己性格、兴趣、价值观的剖析；二是对自己知识、技能、经历、天赋等方面的分析。这些内容是形成职业定位的最基本要素。

2. 对外界环境的认知

对外界环境的认知包括对目标工作领域、目标岗位所涉及的行业发展信息和未来前景、相关企业的发展状况、岗位的基本职责和职能要求等的分析。此内容可以通过寻找实习机会，或者通过非正式采访相关业内人士来获得，然后通过整理、归纳，形成自己对该领域发展现状和未来趋势的理解。这些内容是形成职业定位的重要内容。

3. 综合内外，形成定位

对自我认知、自身价值的客观评估及目标行业趋势、就业机会等方面进行综合分析，逐步将自己的职业定位锁定在具体行业中的具体职位。例如，广告行业策划总监或消费品行业市场总监等。切忌笼统地设定“我可以做市场”“我能做销售”等模糊的目标。

4. 具体的目标设定

具体的目标设定即是在有了清晰的职业定位后，根据职业定位找到合适的发展切入点，也就是说要找到起步的地方。没人能一步实现最终的职业目标，需要循序渐进，一步步向终极目标靠近。因此，要围绕终极目标设计发展通道，即把目标的实现具体化，

形成发展通道，如软件行业售前顾问（产品经理）—高级售前顾问（高级产品经理）—售前顾问部经理。

5. 行动计划

有了目标和路线，还需要切实可行的行动实施方案。此时，要根据发展路线，将目标进一步细化，制定分阶段目标，同时设定好时间节点，并将每个阶段应完成的任务清晰地罗列出来。如此一步步细化下来，便能得到一套完整的行动方案。此外，要结合自己的实施方案和发展现状制订配套的学习方案，以补充相关知识，培养专业技能，积累心理资本等，对职业生涯规划进行查漏补缺，并进一步提高自身价值，这样才能让职业生涯得到改善和提升，从而实现自己的终极目标。

大学生职业生涯规划书

一、职业生涯规划基本信息

<table>
<tr><td>姓名</td><td></td><td>出生年月</td><td></td><td rowspan="4">照片</td></tr>
<tr><td>性别</td><td></td><td>民族</td><td></td></tr>
<tr><td>籍贯</td><td></td><td>生源地</td><td></td></tr>
<tr><td>专业</td><td></td><td>年级</td><td></td></tr>
<tr><td>兴趣、特长</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>目标职业</td><td></td><td>目标城市</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>目标职业理由（100 字以内）</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>备选职业</td><td colspan="4">1. 2.</td></tr>
</table>

二、职业生涯规划书（正文不超过 5000 字）

1. 自我认知（主要从优劣势、个人兴趣等方面分析自我，并运用人才测评工具评估）
2. 职业认知（应用文献检索等方法介绍整体就业趋势、目标行业的现状、工作内容、对生活的影响等）

3. 职业决策（详细描述职业目标的选择过程、备选目标，要求职业决策符合外部环境和个人特质，正确运用评估理论和决策模型）
4. 计划与路径（个人近期、中期、长期发展计划，要求符合逻辑和现实，具有可操作性）

5. 自我监控（要求科学设定评估方案，并制订调整方案，具有可操作性）

学习小结

职业生涯规划是指结合自身条件和现实环境，确立自己的职业目标，选择职业道路，制订相应的培训、教育和工作计划，并按照职业生涯发展的阶段实施具体行动，从而达到实现目标的过程。它是个人在对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、特点进行综合分析与权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定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。职业生涯设计的目的绝不只是帮助个人按照自己的资历条件找到一份合适的工作，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，根据主客观条件设计出合理且可行的职业生涯发展方向。由于职业生涯贯穿着人的一生，因此，对职业生涯的规划，就是为自己的未来人生绘制理想的蓝图。

技能训练

两人一组讨论：

1. 达到成功的路最近的是哪一条？

2. 为什么心态的作用至关重要？

价值引领

职业生涯规划的关键就是要解决干什么、何处干、怎么干、以什么样的心态干的问题，可以概括为“四定”——定向、定点、定位、定心。大学生应从国家发展的高度、自身成长的角度合理规划人生，做对社会有用的人。

生涯计划

请根据自己的专业，制定一份学业规划书。

第二节　实施职业生涯规划

目标是用来实现的，而不仅仅是用来憧憬的。每个人都有自己的学习规划和职业生涯规划，在确定自己的目标后，实现目标的方法和途径就是面临的一个非常现实的问题。要尽可能地把能够实现的目标详细列出来，并加以合理选择后进行落实。

一、职业生涯规划实施原则


提高行动能力

职业生涯规划实施的途径有多种，这就要求大学生要认真评估，根据自身情况选择最适合自己的实施途径。可供参考的实施原则包括但不限于以下几个。

（一）分类原则

当面对多种途径并存的状态时，首先要考虑的就是将多种途径按照不同的标准来进行具体分类。例如，按照自我的知识技能水平、业务能力和素质、实践能力、人际关系、沟通能力的提升等方面，对实施途径进行分类。

（二）比较原则

在分类的基础上，进行同类间的比较。在同一类型的实施途径中，将每一实施途径的优点和缺点分别列出，之后进行客观、准确的对比。例如，加强自我实践能力的实现途径包括勤工俭学、校内外兼职、专业实习、协会社团活动、志愿者服务等，这就要比较每种途径的实施效果、时间安排等，比较后做出选择。

（三）权衡原则

在做出最后的途径选择之前，需要有一个权衡的过程。最优的途径并非最佳的选择，因为适合自己的途径才是最好的途径。例如，对于沟通能力的提升，参加专业培训机构的集中培训可能是最省时且有效的途径，但是培训的费用并不一定每个人都能够承担，而选择参加校内各类以沟通为训练目标的工作坊或者协会或许更加合适。

二、职业生涯规划调整

（一）职业生涯规划调整的原因

职业生涯规划不是一次完成的，它是一个不断循环的动态过程。在制定职业生涯规划书的时候，难免有一定的遗漏和疏忽，而且外部环境也一直在变化之中，因此，职业生涯规划也应与时俱进，根据现实情况适时调整。

调查表明，不少人是在一段时间的职业生涯实践之后，才了解自己到底适合哪个领域、在哪个层面工作的。在缺乏调整的情况下，这段时间可能长达十几年，或者需要较大的挫折才能使人猛然觉察到自己的职业瓶颈，或者通过继续学习，才能更清醒地发现自己的潜能、长处和短处。在一个人自我觉醒和目标设定正确时，评估和调整同样可以纠正分阶段目标中出现的偏差，同时极大地增强实现目标的信心。职业生涯规划的调整是职业生涯中不能回避的问题，也是保证职业生涯目标实现的重要手段之一。

（二）职业生涯规划调整的原则



评估调整规划

1. 灵活性原则

经济、社会、技术在迅速发展，根据环境、自身客观条件的变化，经过尝试和实践的检验，对自身的认识不断进行调整和完善，及时进行反馈与调整，适时进行微调，更有利于职业生涯目标的实现。在多元化和全球化的今天，职业更新速度加快，必须随时准备转换职业角色。大学生要善于灵活地从一个角色迅速转换到另一个角色。

2. 发展性原则

一个复合的社会不仅需要专业化知识，还需要通用化及多样化的技能。为未来的职业考虑，绝不应只“低头拉车”，专心研究某一专业知识，还应同时“抬头看路”，看看这种专业知识在未来社会是否还为人们所需求，看看现在的社会正发生着怎样的变化，看看什么样的新技能已经出现，需要尽快学习和掌握。要从长远来看问题，在职场上，多掌握几种技能要比只精通一门狭窄的专业知识更有前途。

3. 一致性原则

个人的职业生涯目标与组织发展目标相吻合，对个人、组织和社会都具有重要意义。如何让个人的发展与组织的发展相一致，这是组织开发人才必须解决的一个问题，也是

个人职业发展不能回避的问题。

个人的职业生涯目标策略或决定必须考虑所处组织的现实，职业的发展不可能脱离组织所界定的规范和组织的发展目标。个人是无法自足的，很多事情须依赖他人、组织或社会，也只有在团体和社会里，个人才能得到认同、体会到自己的价值。既能使个人成才，又能满足组织所需，这才是最好的选择。

4. 平衡性原则

职业生涯规划调整还包括为平衡职业生涯目标和其他目标（如生活目标、家庭目标）而做出的种种努力。因为人不仅仅是自己一个人在生活，人生也不是只有工作，人们也不是仅扮演职业人的角色。如果忽视了生活目标和家庭目标的协调一致，平衡不好生活中的诸多需要，要想长久保持工作中出色的表现几乎是不可能的，而且职业生涯目标的实现也会遇到许多牵扯精力的障碍。

（三）职业生涯规划调整的内容

职业生涯规划调整包括多个方面，当自身情况的变化和周围环境变化出现的时候，需要科学设定评估方案、评估行动计划实施过程和风险、制订切实可行的调整方案。

下面以假设的方式对调整内容进行分析归纳。

1. 职业目标调整

① 假如在公司内一直不被器重，一直被排挤，我会重新选择公司。

② 假如公司的管理理念与我自身的理念不相适应甚至矛盾，我会选择离开该公司，去新的公司寻求发展。

③ 假如公司福利不好，或者工资水平与其他同等公司差距悬殊，我会选择离开公司，去新的公司寻求发展。

④ 假如公司倒闭，我会提前为去新的公司求职做准备，直到公司结束运营后再到新的公司面试就职。

2. 职业路径调整

① 在大学阶段，假如我发现自己并不适合从事外贸工作，我会选择走适合我的金融方向的路线，进入银行工作，并重新制定职业生涯规划。

② 在工作初期，假如我发现自己并不适合从事外贸工作，我会考取研究生或者公务员，谋求新的发展方向。

③ 在工作中期，假如我发现自己并不适合从事管理工作，我会争取机会进修工商管理硕士课程，提高自己的管理能力。

④ 在工作后期，假如我发现自己并不适合从事高层管理工作，我会选择提前退休或者到新的公司就职。

3. 实施策略调整

① 假如我的“亲民”管理路线不适合或者不奏效，我会选择走其他管理路线。

② 假如短期内工作过于劳累或者压力偏大，过后我会选择请假，到外地散心休养。

③ 假如长时间处于过度劳累状态或者压力过大，我会选择其他公司。

④ 假如公司文化影响力不足，我会强化公司影响力，同时融入自己的管理理念和自己的文化影响因素。

4. 其他因素调整

① 假如身体出现重大疾病，我会选择辞职，待调理好身体之后，再度就业。

② 假如家庭发生重大变故，如需要大量资金，我会酌情选择工资较高的工作或者抵押贷款；假如需要长时间陪伴家庭，我会选择辞职，陪伴家庭渡过难关。

③ 假如经济状况不足以维持整个家庭的开支，我会尽量缩减开支，同时寻找第二份职业填补家用。

至于职业生涯规划调整的频率，依据个人实际情况，可以一年或半年做一次评估，在年初制订该年的具体计划并逐月修订，将具体计划按照月、周进行细分，并做好总结工作。积极修正并核查策略和计划，保证目标有效实施。在特殊情况下，如职位变更或者职业变更时期，可随时评估并进行相应调整。

（四）职业生涯规划调整的方法

1. 风险预测

一个职场人必须适应变化，做好职业生涯规划，主动进行风险防范。

相关调查显示，“公司没有发展前景”“办公室政治”“工种可替代性强”“能力与工作不匹配”“知识、经验、能力过分透支”等，是最令职场人感到不安全的因素。对于有一定工作经验且处于瓶颈期的职场人士来说，不安全感主要来自对自身未来职业发展的困惑，他们往往担心知识结构和经验的衰退期来得太快，晋升之路越走越窄。对于初入职场的新人来说，不安全感主要来自他们对自身工作能力的担心，担心自己的专业知识还不够，不足以担当、胜任太多的工作。

在进行职业生涯规划时，要培养自己的风险防范能力，如平时有意识地储备人脉资源，或者准备资金支持，或者提早准备相关的知识和技能。现如今，职业风险已经越来越清晰地出现在人们面前，无序性和不确定性已经成为职业的特点，所以要主动进行风险防范。



案例

李雷的目标是成为安全管理方面的高级管理人员，但在实施过程中他会遇到这样或那样的困难和障碍。所以，围绕实现职业目标的主路线，李雷预测了几个风险因素，并拟定了调整方案，方案的具体内容见表 6-1。

表 6-1 李雷的风险预测及调整方案

风险因素	调整方案
由于竞争激烈导致毕业后找不到工作	找出自己的不足，接受专业的培训，学习更好的应聘技巧，为以后的工作做好准备
由于职位紧张导致没有找到适合自己专业的工作	利用在其他岗位上的学习积累一定的经验，同时不要放弃自己专业知识的学习
自己想做的工作没找到	即使找不到合适的工作，也要加强学习，努力提高自己的能力。把握住一切可能的机会，继续寻找可能的工作

2. 职业生涯规划考核

职业生涯规划本身就是绩效考核的起点。在组织中不同级别的成员拥有不同的能力和职责描述，当任务细分到每个人的时候，首先就应该考虑对不同的级别进行不同任务的分配。绩效考核的第一步就是设置目标。职业生涯规划就是员工在企业长期发展的路径，这个长期规划是短期目标的基础。如果没有这个长期规划，短期目标就没有意义。

职业生涯规划也是每次绩效考核的终点。根据不同表现，员工获得不同的激励，这些激励也需要反映在职业生涯的发展上。对于表现优秀的员工，要进行奖励；对于表现欠佳的员工，要进行处理。企业不是仅仅依赖薪水吸引员工，而是依赖员工的职业生涯发展带来更多的益处。职业生涯规划考核的具体内容见表 6-2。

表 6-2 职业生涯规划考核

项目	具体内容
职业生涯规划考核	1. 在工作中，你什么做得好？什么做得不好？ 2. 在工作中，你还需要什么？是需要学习、扩大权力，还是需要增加经验？ 3. 怎样应用你的培训成果？你拥有什么资源？ 4. 对于职业生涯发展，你现在应该停止做什么？开始做什么？培训和工作的时间如何安排？
职业生涯规划调整	1. 职业的重新选择 2. 职业生涯路线的重新选择 3. 人生目标的修正 4. 实施措施与计划的变更等

3. 职业生涯规划调整“三步走”策略

（1）找准差距

差距是一个人职业素质的现状与实现职业生涯目标所需职业素质之间的差距，包括思想观念上的差距、知识上的差距、心理素质的差距以及能力上的差距。实现目标的过程就是缩小差距的过程。找准目前的状况与实现目标所需要的知识能力、观念等方面的差距，才能采取有效的行动。

（2）找对方法

缩小差距的方法主要是教育培训、讨论交流和实践锻炼三种。教育培训侧重于向书本学习；讨论交流侧重于向别人学习；实践锻炼的方法是最根本的方法，就是去争取改变工作内容和工作方法，着重处理自己较难解决的工作，通过实践不断积累经验、提升

能力。通过教育培训、讨论交流习得的知识和观念都要通过实践锻炼来应用。

（3）确定实施步骤与完成时间

实施方案要有明确的时间坐标，并具有可操作性。由于人生在不同阶段具有职业生涯周期性的发展任务，职业生涯规划与管理的内容就必须分解成若干个阶段，每个阶段又有“起点”和“终点”，即“开始执行”和“完成目标任务”两个时间坐标。如果没有明确的时间规定，就会使职业生涯规划陷于空谈并导致失败。大学生要根据自身实际情况和社会发展趋势，不断地设定新的可操作的短期目标。



案例

玲玲是一名企业管理专业的大学生，她的职业发展目标是成为外资企业的一名中高层管理人员。玲玲清晰地认识到自己在现实与理想上还存在着很大的差距，为此，她给自己设计了未来五年缩小差距的方法与步骤（表 6-3），希望自己能够不断向梦想靠近。

表 6-3　玲玲的“三步走”策略

差距	方法	具体安排
专业技术能力欠缺 英语口语水平欠缺 管理知识和能力欠缺	教育培训	2019 年 7 月参加英语口语中级培训班 2020—2021 年通过自学或短期培训等方式学习软件专业的最新知识和技术 2022 年考取工商管理硕士 每月读一本技术、英语或管理方面的书
	讨论交流	2019 年 9 月与同事交流工作经验与教训 2020 年 12 月与领导讨论职业发展 2019—2021 年每周末参加职业经理人沙龙
	实践锻炼	加入工作团队，完成专业项目 在工作中利用机会提高英语口语的交流能力 争取在团队中担任主管，提升管理能力

学习小结

职业生涯规划是对个人职业发展道路进行选择和设计的过程，规划的内容和结果应该在规划过程中及规划后形成文字性的方案，以便理顺规划的思路，提供操作指引，随时评估与修正。

技能训练

1. 把自己的价值观、构想规划和行动规划写下来并与小组成员讨论。

2. 和小组成员的讨论对你确定最终的行动规划有什么作用？

3. 你如何看待与他人讨论自己的构想规划和行动规划的重要性？

4. 你打算在今后的生活和工作中如何为执行计划做出改变？

5. 你将采取何种方法来和大多数人探讨你的构想规划和行动规划？

价值引领

一般情况下，一个人在能力所及的范围内，追求的目标越高，学习、工作的动力就越大，潜力就越能得到充分的发挥。大学生应该根据自身特点及社会发展的需要，确立正确的职业理想，并用职业理想激励自己，使自己能够更快、更好地成长，为即将开始的职业生涯做好准备。

实现职业理想需要科学的规划，把近期目标与远期理想相联系，才能做出实际可行的职业生涯规划并且实现职业生涯目标。

生涯计划

请认真想一想未来一周或是一个月内，你最有可能学会做什么事，如准备英语或者计算机等级考试、制作一份演示文稿、班级活动设计、部门策划方案等。把想到的事情写下来并拟订学习方案。

课后反思

小魏是某高校日语系的一名女生，她在大学二年级参加全校职业生涯规划大赛时，

为自己制定了一份堪称完美的职业生涯规划书并获得了全校二等奖。大学三年级下学期她顺利争取到去日本的留学机会，在日本她靠打工兼职锻炼自己。她的职业生涯规划在大学四年级下学期之前一直都执行得很好。如果一切按照规划进行，她准备在大学四年级下学期考取日本的研究生。但最近她有一个烦恼：万一没能如愿考上日本的研究生，临近毕业时该如何选择？

由于不确定因素的存在，原来制定的职业生涯目标难免与现实情形有所偏差，这就要求大学生不断反省并对规划目标和行动方案做出修正或调整，从而保证目标最终实现。从这个意义上说，评估调整就是一个再认识、再发现的过程。大学生要留意内外环境的变化，不断审视自我、调整自我，不断修正策略和目标，以确保个人职业生涯规划的有效性。

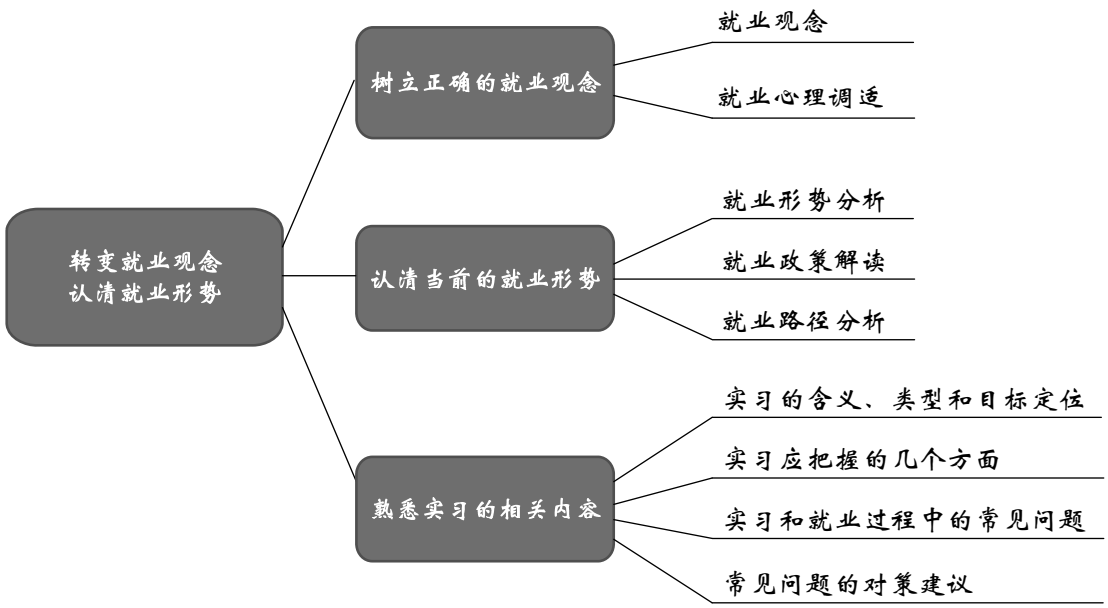
第三篇

就 业 实 践

第七章

转变就业观念　认清就业形势

学习总览



课前导语

面对就业，大学生的心理是复杂多变的。通过几年的大学生活，大学生在知识、能力与人格方面有了显著进步，许多大学生有着强烈的就业意愿和积极的就业动机，为能尽快实现自己的人生价值而感到由衷的欢欣，摩拳擦掌，跃跃欲试，准备在所学专业领域一显身手。但是在就业过程中，又难免出现种种心理矛盾、心理误区和心理障碍。

第一节　树立正确的就业观念

毕业、就业、择业是人生旅途中的重要转折点。在就业过程中，面对诸多的机遇与挑战，大学生应当转变就业观念，走出就业误区，合理进行就业定位，将“小我”与“大我”相结合，消除畏难、图利的不良观念，努力实现自己的人生价值和职业理想。

一、就业观念


摆正就业观念

（一）就业观念的常见误区

就业观念，又称就业观、就业价值观，是指人们对就业或职业的观念和态度，是一个人关于职业的观念体现和价值取向。一般来说，就业观念主要包括大学生对职业的认知观、择业观和价值观等方面的内容。就业观念的常见误区有以下几种。

1. 优越观念——学而优则仕

在几千年的封建社会历史影响下，我国“学而优则仕”的“官本位”观念依旧在当今大学生中具有一定的影响力。在过去的计划经济体制下，高校录取的学生有干部指标、有城市户口，毕业后又由政府统一安排就业，这更进一步强化了大学生“学而优则仕”的意识和“官本位”的观念。目前虽然大学生的就业倾向出现了价值多元化的局面，“学而优”不一定要做官，但“学而优”一定要做“白领”却是众多高校毕业生的共同取向。当代大学生必须抛弃所谓的优越观念，从实际出发，从基层做起、扎扎实实锻炼自己，提高真本领，从而实现自己的人生价值。

2. 传统观念——强调专业对口

我国高等教育实行的是专业性的大学教育，并且认为大学的专业分得越细越好，无形中在各专业之间设立了不可逾越的鸿沟，客观上使许多高校毕业生在就业时过分强调专业对口，导致其对大量工作机会冷眼相对、漠不关心，最终与工作失之交臂。事实上，现代社会分工越来越细，随着就业市场竞争的加剧，加上供需结构的失衡，大学生在校期间所学的专业知识与现实需要难以完全吻合，因此在找工作时，专业不一定非要对口。一个具有开拓精神的毕业生，应看中行业的发展前景，并及时调整自己的就业方向，勇于从事与自己专业相近或相关的职业。

3. 消极观念——前途一片黑暗

当前，许多高校毕业生感到就业压力空前巨大。有的毕业生学习成绩平平，择业时不敢大胆推荐自己、缺乏自信心，在面试和竞争中无法发挥正常水平；有的毕业生自知才能、性格等方面有缺陷，怕用人单位看轻自己，结果不战而败；特别是有的毕业生遭受一些挫折后，自怨自艾，觉得自己什么都不行，样样不如人，事事不胜人，感到就业

无望，面对市场经济条件下的人才竞争，裹足不前，产生畏难情绪。比较以前“统招统分”的就业制度，自主择业似乎增加了大学生就业的难度，但应该认识到这些都是正常的，只要端正心态、方法得当，成功就业就不会太难。

4. 功利观念——少吃苦、挣大钱

随着利益观念在人们意识中的增强，一些毕业生在就业过程中的功利思想也有所增长。一是怕吃苦，表现为消极就业和等待就业。每年高校毕业生不能按时就业的原因有很多，其中消极就业和等待就业的毕业生占了绝大多数。二是对薪酬的期望值过高，导致在就业地域的选择上偏好沿海发达地区及大城市，不愿去西部地区和基层发展。沿海发达地区和大城市传统产业的人才需求已接近饱和；与此同时，广大西部地区、艰苦边远地区和艰苦行业以及广大农村还存在人才匮乏的状况，但是很多高校毕业生却嫌这些地方条件差、收入低，不愿意前往，造成“有业不就”的局面。

（二）就业观念的积极转变

就业市场化、自主择业给大学生带来了机遇与实惠，但市场也有其残酷的一面，大学生要了解就业市场、就业形势的实际情况，树立正确的就业观念（表 7-1），勇敢地承认和接受当前所面临的现实、脚踏实地地寻求解决问题的好办法。

表 7-1　正确的就业观念

就业观念	内容
竞争就业观	通过竞争寻求理想职业，实现个人目标
自主就业观	不依赖学校和家长，自己积极、主动地自主选择
动态就业观	用发展的眼光，必要时先就业再择业
多元就业观	无论什么地方、什么职业，都可以成功就业

1. 就业期望适度

在就业市场上，用人单位找不到合适的人、大量毕业生无处去的“错位”现象普遍存在，这是因为大学生的就业期望普遍较高。因此，要顺利就业就必须根据自己的实际情况和就业形势调整自己的就业期望值。调整就业期望值不是对用人单位没有要求，只要有用人单位就去，而是要在职业生涯规划和职业发展观念的基础上重新确定自己的人生轨迹，树立长远的职业发展观念，放弃过去那种择业就是“一次到位”、要求绝对安稳的观念。要知道现在找到再好的单位，将来也有被裁员的可能，因此，在就业时要看得长远一些，学会规划自己的职业生涯。

2. 就业定位合理

不同专业的毕业生在社会需求中有客观的定位，如果毕业生自我定位准确，要求的条件符合客观情况，求职成功就容易实现。反之，要求的条件越多、越高，实现起来就越难。例如，有的毕业生能力并无过人之处，却非名企业不进，非在京单位不进，虽几经碰壁，但“痴心不改”，结果就只能长时间等待，错失就业机会。求职过程是一个展

现自我能力的过程，也是一个发现自我能力缺陷的过程，毕业生应该逐渐对自己的能力有更清楚的认识，并积极地进行定位调整。

3. 走向基层、走向西部、走向欠发达地区

（1）走向基层

树立面向基层的择业观念主要是面向中小企业。大型企业一般都走集约型发展道路，招聘毕业生的门槛很高。中小企业大多是劳动密集型企业，招聘门槛相对较低，求职者容易获得机会。随着先进技术的应用，中小企业对大学生的吸引力不断增强，为毕业生提供了大量的就业机会。

（2）走向西部

中共中央、国务院根据世界经济发展趋势和中国经济社会发展形势，从贯彻科学发展观、构建社会主义和谐社会的高度，提出了西部大开发、振兴东北老工业基地、实现中部崛起等战略，并且给予相当大的政策扶持以及资金上的倾斜。这些开发战略的实施会增加更多的就业机会，这些地区需要大批人才，正是大学生大显身手的绝佳之地。

（3）走向欠发达地区

欠发达地区，特别是广大还不富裕的农村，需要懂经济、懂技术、有见识、能带领大伙致富的带头人，需要懂教育、有爱心、能吃苦的教师，需要农技人员、医生等许多方面的人才。大学生可以在新农村建设中发挥作用，在广阔天地里开创事业，实现自身价值。

二、就业心理调适

大学生就业市场的强大压力，使得大学生的内心有复杂的矛盾和深深的困惑，更使其就业心理问题变得尤为严重。与此同时，当前用人单位又非常重视求职者的心理，因此，大学生要有充分的心理准备和正确的认识，并通过积极开展自我调适、提高心理素质、保持健康心态等方式来促进就业或创业的顺利进行。



调适就业心理

大学生就业心理调适，主要是指在就业过程中进行自我心理调适。学习自我心理调适，能够帮助大学生在就业过程中面对心理矛盾、心理误区或心理障碍时，有效地进行自我控制和调节，消除心理困扰，维持心理平衡，并寻找最佳的解决途径来实现自己的目标。

（一）求职过程中常见的心理问题

人的心理需要一种微妙的平衡，太过自卑或自信、太过浮躁或优柔寡断都是不健康的心态。大学生在求职过程中，面对就业市场的激烈竞争，所经历的不仅是严峻的就业考验，还要承受各种心理问题，如焦虑、自卑、怯懦、畏惧、逃避、偏激、抑郁、自负、嫉妒、攀比、依赖、优柔寡断以及盲从等。

1. 焦虑

焦虑是指缺乏明显客观原因的内心不安或无根据的恐惧。在求职过程中，焦虑心理

是非常普遍的。从投递简历开始到笔试、面试，这一系列等待的过程，都很容易让求职者产生焦虑心理，如焦虑是否会得到这份工作、笔试中是否出现失误。

一般而言，适当的焦虑可以增强人的进取意识，激发上进心，从而产生求胜心理。但是，如果过度焦虑，且自身无法化解，就会导致心理障碍，严重时将会影响毕业生求职过程中主观能动性的发挥。

2. 自卑

自卑心理在大学生就业过程中也是极为常见的。一些毕业生由于客观原因产生了自卑心理，如非名牌大学、冷门专业、家庭经济状况不佳、社会关系贫乏等；有些则是由于主观因素造成自卑心理，如自身素质和就业竞争力过低、性格内向、不善于表达、心理负担重、自我控制能力差等。

不管自卑心理是如何产生的，在自卑心理的作用下，毕业生都常常会精神不振、整日唉声叹气、内心孤寂，导致求职屡屡受挫。而且，自卑心理就好比是毕业生求职道路上的一个绊脚石，它会使毕业生择业的心理高度一降再降，最终导致失业。

3. 怯懦

大学生在求学期间，毕竟以理论学习为主，没有太多的时间参与实践，往往在求职时，因为缺乏实际工作经验、担心说错话而小声说话或不敢说话，这种怯懦的心理容易给用人单位留下不良印象。

4. 畏惧

初入社会的毕业生遭遇挫折是在所难免的，有的毕业生在遇到挫折后，能够积极调整心态、重拾信心，再战“沙场”。可有的毕业生在挫折的打击下会一蹶不振，并对求职产生畏惧心理，只要一听到周围的同学谈论找工作的事就头疼，并远远地避开。其实，这是由于求职的失败经历已经在他们的心中烙下了深深的印记，出于心理上的自我保护机制，他们会选择逃避失败、逃避就业，以此来减轻挫折对自己的心理打击。

事实上，挫折并不可怕，畏惧、逃避并不是明智之举，只要毕业生能够转变看待挫折的角度，就能够将挫折当作迈向成功之门的一次考验。

5. 逃避

逃避实际上就是一种抵触心理。有些大学生因为过惯了校园生活，对父母和学校的依赖性很强，一旦独立面对社会，发现社会是错综复杂的，特别是看到一些社会的阴暗面，就不想面对而常常产生逃避心理和抵触情绪。

6. 偏激

大学生在求职过程中，很容易出现偏激心理，固执地认为某种职业发展前景很好，一定要将自己的择业目标定在这一方向，并努力克服重重困难，决心实现目标，但最后多半以失败告终。其实，这是大学生没有认真审视自己和审视未来，被一些固有观念或

道听途说所影响的结果。

7. 抑郁

大学生在求职过程中往往会因为屡屡遭受挫折，不被用人单位认可、接受而导致情绪低落、愁眉不展，产生抑郁心理。

8. 自负

有的大学生在校是风云人物、学生会干部，再加上自己所学专业比较热门，自身条件也很好，有不少用人单位有意签约，因此，容易自信过头，产生骄傲的心理。持这种心理的毕业生，往往自认为高人一等，傲气十足。在求职时，好高骛远，对自己的期望过高，对用人单位横挑鼻子竖挑眼，将很难找到满意的工作。

9. 嫉妒

嫉妒在大学生中是比较常见的一种心理，只不过是轻重有别。在求职问题上，嫉妒心理的表现是，看到同班同学比自己先找到了比较理想的工作，或者条件不如自己的同学已经找到了好工作，自己却一无所获，转而联想到自己，心有不甘。

10. 攀比

攀比心态似乎颇为大众化，不少大学生也存在这样的心态。一些大学生在求职时，不是从自身实际出发，而是与同学攀比，特别是在看到与自己成绩和能力都差不多的同学找到令人羡慕且收入可观的工作时，觉得自己找不到理想的工作就会很没面子。为了获得心理上的平衡，重新设计自己的求职目标，其结果是高不成、低不就，错失了一些就业单位，陷入被动之中。

11. 依赖

依赖心态往往产生于独立性较差的大学生身上。因为从小学到大学，很多事情由父母包办，自己习惯了在温室里生活，不愿意去面对社会的竞争，完全是在父母和亲戚的庇护下生活，还希望通过他们为自己找到一份稳定的工作。

12. 优柔寡断

有的大学生虽然心中已有了意向单位，但仍然抱着等一下、看一看的念头，签协议一拖再拖。

13. 盲从

大街上经常看到一种现象：不知道什么原因，在某家店门口排起了长队，自己也边排队边问别人干什么，这就是典型的盲从现象。有的大学生具有较强的依赖性，独立自主性较差，在就业找工作时，不先考虑自己的兴趣爱好，而是一味地从众，什么工作热门就去做什么，根本不去思考自己是否有能力胜任、是否有发展空间等问题。

（二）大学生就业的心理矛盾

心理矛盾也可理解为心理冲突，它是指两种或两种以上不同方向的动机、欲望、目标以及反应同时出现而引起的紧张心态。大学生就业的心理矛盾具体表现在以下几个方面。

1. 理想与现实的矛盾

当代大学生的理想丰富多彩，在就业时总是豪情壮志，准备在社会上拼搏一番，但由于涉世尚浅，对社会了解还不够深，理想往往脱离客观现实，在就业上与社会需要存在着较大差距。一些大学毕业生想留在大都市，追求社会地位高、经济效益好的工作岗位，而不愿意到边远地区或条件较差的地方工作；一些大学生只看重工资收入，并未真正思考过自己的理想与现实之间的差距，甚至不了解自己的气质性格、能力、兴趣适合何种职业，因而产生了理想与现实之间的矛盾。

2. 专业与职业的矛盾

不少大学生将“专业要对口”作为就业的重要标准，只要是专业不对口，就认为不适合自己的职业发展，这是不现实的。因为社会中真正意义上完全与所学专业对口的工作岗位并不多，这就产生了所学专业与未来工作的矛盾。事实上，在现代化的市场经济中，产业结构、职业结构是不断变化的。实际工作中更多的是强调求职者的学习能力、接受新事物的能力、适应环境的能力等。因此，大学毕业生完全不必为学不能致用而苦恼。

3. 独立与依赖的矛盾

大学生毕业后即将告别学校和老师，进入社会，成为独立生活的社会人。由于进入了独立生活的空间，大学生的自主意识增强，盼望独自决定自己的选择。然而，意识上的独立并不代表能力上的独立。有些大学生认为学习以外的事情都不需要自己操心，许多事情还要依赖家长、亲朋好友、老师及社会的帮助，对自己喜欢什么样的工作、适合什么单位缺乏主见，对激烈求职竞争中的双向选择感到茫然，寄希望于家长的帮助和学校的安排，将自己的前途交予他人安排。这种心理上的矛盾容易使大学生感到无奈和苦恼，从而对生活失去信心。

4. 渴望竞争与缺乏勇气的矛盾

目前，随着就业制度的不断改革，大学生的就业环境也日益完善，大多数毕业生已经意识到，在激烈的市场竞争条件下，没有强烈的竞争意识是不可能成功的。然而，当真正面对竞争机会时，很多大学生又变得缩手缩脚、顾虑重重、缺乏勇气。产生这种现象的真正原因在于主观能动性不强，缺乏实践的能力和勇气，尤其是在就业过程中面对困难时，如果不善于调整目标和自我，就容易打退堂鼓，从而拱手让出竞争的权利。

5. 多种选择与优柔寡断决策的矛盾

毕业生在就业过程中，常常会遇到多种选择的情况，每一种选择都有诱惑，都不舍得放弃。此时会感到束手无策、举棋不定，迟迟不与用人单位签约，一山还望一山高，思想上产生冲突，心里出现矛盾。这种矛盾的产生是因为大学生不能客观地面对现实，缺乏分析和解决问题的能力，遇到问题分不清主次，所以在矛盾面前顾此失彼、措手不及。

6. 自卑与自傲的矛盾

在市场经济的就业机制下，所有大学生在择业时都站在了同一起跑线上。在大城市激烈竞争中的失败，让许多大学生深受打击，由此产生了自卑、消极的心理状态。例如，某些医科大学的毕业生，宁可当大城市、大医院里面的“凤尾”，也不愿意到小医院、基层岗位上当“鸡头”。在他们的认知过程中，总以为“凤尾”好过“鸡头”，于是自傲与自卑的心理矛盾时刻困扰着这些毕业生，导致在择业过程中处处受挫，错失许多就业良机。

7. 渴望创业与缺乏承受挫折的矛盾

有些大学生毕业后想干一番大事业，试图在自己的专业领域进行创业，有所成就并实现自己的人生价值，但是由于缺乏艰苦创业的心理准备，害怕受挫，因而想通过走捷径来早日实现理想目标。人生往往是没有捷径的，只有经过艰苦奋斗、努力拼搏，才可能成功。

（三）大学生就业的心理误区

大学毕业生在巨大的就业压力下会产生种种困惑和不适应，甚至产生一些心理误区。就业的心理误区是指大学生在求职就业过程中，由于受到错误引导或生活、学习受挫而产生的有失常态的心理活动。

1. 消极等待

有些毕业生认为自己条件好，对一般单位不屑一顾，挑三拣四，对就业一直采取消极和等待观望的拖延态度，以至于错失了许多就业良机，甚至赋闲在家。

2. 急功近利

急功近利是大学生就业时最常见，也是最难避免的一个心理误区。它是指大学生在择业时一味地追求经济收入丰厚、社会声望较高的职业，同时，产生向往经济发达、生活环境优越地区的心理倾向。大学生就业的这一心理倾向，在外资企业、合资企事业单位以及北上广地区最为常见。这些大学生首选单位和地区的岗位毕竟有限，不可能满足大学生的普遍要求，而且大学生自身条件各有差异，这些大学生普遍向往的职业却未必是自己成就一番事业的最佳选择。

3. 情绪波动

大学生在就业过程中，有时情绪上会出现异常波动，最为常见的表现有焦虑、不安，甚至抑郁等。据调查，大学生就业前抑郁、焦虑情绪普遍存在，并且女生的焦虑水平高于男生，抑郁水平则低于男生。造成大学生就业前情绪波动和异常的主要原因包括严峻的就业形势、缺乏自信和承受压力的能力、家庭背景等。

4. 怀才不遇

有些大学生自视能力超群，非同凡响，但由于在就业的道路上处处碰壁，于是开始抱怨自己没有施展才能的机会，整天怨天尤人，闷闷不乐。其实，认为自己怀才不遇是一种心理误区，俗话说“酒香不怕巷子深”“是金子总会发光的”，只要自己有真才实学，不怕没有人赏识。

其实在求职时，用人单位不只看毕业生的学历文凭或学习成绩，还要看毕业生所掌握的知识是否是社会所需要的才能。因此，正确做法是调整自己的心态，重新审视自己，积极采取行动弥补不足，然后成功推销自己。

（四）运用多种方法进行自我调适

人的心理活动总是处于“平衡—不平衡”的螺旋式发展过程中，大学生的心理活动也是如此。当产生各种心理冲突时，大学生应当正确对待，采用多种方法进行自我调适，不要慌张，也不要被动消极。

1. 自我反省

大学生在面对就业中的各种矛盾和问题时，首先要正确认识和评价自己，明确自己未来的发展方向，弄明白自己的性格特点，知道自己的优势与劣势，认识到自己最适合什么职业等。只有通过理智、冷静的自我思考，才能客观地评价自己，才能在就业中准确定位自己，进行科学的人职匹配，为理想的职业目标做好充分的知识、能力和心理准备。

2. 培养自信

在就业过程中屡屡失败，这是大学生自信心减弱、自卑感增强的主要原因之一，因此产生怯懦、逃避、冷漠的消极想法也不在少数。自信心是前进的动力，也是成功的保障，所以，大学生在做心理调适时，培养自信心是极其重要的。

3. 适度宣泄

宣泄就是将心理的焦虑、烦躁、冲动等不良情绪用对人无害的方式发泄出来，以求得心里舒畅，达到舒缓压力的目的。有一种既简单又有效的办法，就是跑到一个空旷的地方，对着远方大声呼喊。当然，最好的办法还是倾诉，向父母或者朋友倾诉自己的忧愁、苦闷，在此过程中获得更多的感情支持和理解，增强克服困难的信心。

大学生可以通过跑步、郊游、聊天等方式适度地宣泄自己的情绪，恢复心理平衡；

也可以通过写日记的方式，将自己在就业过程中积压的不良情绪从笔端流泻出来，以达到心理平衡的目的。

4. 正视挫折

对于乐观的人来说，挫折是人生的一种挑战和考验，正是挫折和教训才使得其成长，使其变得更成熟、聪明。

大学生在求职过程中难免会遭遇各种各样的挫折，但这仅仅是人生的一个小插曲，要敢于正视，不因挫折而失锐气。在面对挫折感觉惊慌失措、怯懦抑郁时，要想办法调整自己的心态，把挫折视为正常现象，并以积极进取的心态认真总结，不断努力，反复尝试，最终实现职业生涯目标。

5. 保持乐观

爱因斯坦曾经说过："真正的快乐是对生活的乐观，对工作的愉快，对事业的兴奋。"大学生不管是为人处世还是生活学习，都应该时刻保持乐观的心态，相信事情一定会往好的方面发展。

在生活中，大学生可以多参加一些娱乐活动，多结交一些朋友，陶冶情操，同时转移就业压力。此外，还应积极参加各种公益活动，这样在帮助他人的同时还会从中得到认可与快乐。

6. 学会转移注意力

转移注意力是进行自我心理调适最重要的方法之一。当出现心理问题时，大学生可以通过换个环境、参加娱乐活动等方式转移注意力。例如，回归大自然，爬山、旅游等不仅可以放松身心，开阔眼界，而且能在亲近大自然的过程中受到大自然的启发。

除此之外，大学生还可以通过听音乐的方式来转移注意力。每个人的性格、音乐修养和乐曲爱好不同，所以应有针对性地选择乐曲。

① 心情抑郁时，宜听旋律流畅优美、节奏明快的乐曲，如《百鸟朝凤》。

② 心情焦虑时，宜听节奏舒缓、风格典雅的乐曲，如《大海》。

③ 如果正处于激怒的时候，宜听旋律优美、恬静悦耳、节奏婉转的乐曲，如《春江花月夜》《月光》等。

④ 多听节奏少变、旋律缓慢、清幽典雅的乐曲。

大学生在进行自我心理调适时，除了上面介绍的几种方法外，还可以试试"肌肉张弛放松训练法"，即通过手臂、头部、躯干、腿部的逐次松弛练习而达到全身放松的方法。该方法可以减轻或消除各种不良身心反应，如紧张、焦虑、恐惧、入眠困难等。

学习小结

当今社会人才济济、竞争激烈，面对各种困扰和人生的多重选择，大学生往往存在不同程度的心理问题。大多数大学生能够经过自己的理性思考排解困惑，调整心态，愉

快地走向工作岗位；但是也有个别大学生面对各种压力和选择，因为缺乏交流出现心理和行为的异常，给今后的发展带来不利影响。

技能训练

4～5 人为一组，讨论如何面对初入职场的挫折并分别发言，组内成员根据回答的内容、表现进行打分，满分为 10 分。

价值引领

“知人者智，自知者明。”在现实生活中，正确地认识自己，才能对自己进行正确的评价，才能在生活和工作中找到正确的位置，从而对自己进行合理的定位，确定合适的职业目标，制订适合自己的职业生涯规划。

生涯计划

假如你已经成功入职了一家企业，明天将是你入职的第一天，你应该做怎样的准备去迎接你的新身份？

第二节　认清当前的就业形势

一、就业形势分析



分析就业形势

（一）大学生就业环境

当前对大学生而言，就业形势比较严峻。逐年上升的就业人数、不断变化的就业需求、专业需求等，都是导致就业形势严峻的重要因素。

1. 高校毕业生人数逐年增加

随着高等院校的发展，我国的高等教育逐渐由精英教育阶段进入普及化阶段。2014—2023 年，我国高校毕业生人数逐年增加（表 7-2）。

表 7-2　2014—2023 年我国高校毕业生人数统计

年份	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
人数/万人	727	749	765	795	820	834	874	909	1076	1158

据相关部门统计，高校毕业生数量从2000年的94.98万增加到2020年的874万，20年的时间涨了约9倍。2022年我国高校毕业生总规模达到1076万，2023年我国高校毕业生总规模达到1158万，同比增长82万。我国高校毕业生人数呈逐年增加的趋势，每年都有大量的毕业生走向就业市场，加上往届未能就业的毕业生，就业形势仍然十分严峻。

2. 就业整体呈现结构性矛盾

目前，我国大学毕业生就业整体呈现结构性矛盾，具体表现为院校、专业和区域等方面。在院校方面，由于直属高校、部门高校和地方高校在软、硬件等方面存在较大差别，因而培养的毕业生的专业水平也存在差异。另外，用人单位越来越看重毕业院校的类别，经常对此做出限制。在专业方面，存在学校专业设置与市场需求之间的矛盾，部分高校不注重专业的设置与市场的结合，导致就业指导观念落后，学校的专业设置、教学方式与社会经济发展不相适应。在区域方面，很多人选择东部沿海经济发达地区，西部欠发达地区对大学生缺少吸引力，这就导致东部地区就业压力过大，就业竞争十分激烈，西部地区人才相对短缺。

3. 就业市场从“卖方”步入“买方”

在精英教育阶段，高校毕业生的供给小于社会需求，大学生处于“卖方市场”。当高等教育迈向普及化教育阶段时，高校毕业生紧缺的时代一去不复返，高校毕业生与市场需求逐渐呈现供需平衡，直至供大于求的状态。此时，大学生就业基本趋于市场化，价格机制在就业市场的调节作用越来越大，在今后一段时间内，高校毕业生就业市场将处于“买方市场”。现在，毕业生层次间的较量是一个较明显的趋势，同层次、同专业毕业生的培养质量和特色竞争将格外激烈。

4. 用人标准由“重学历”转向“重能力”

以前，大部分企业在招聘时会对求职者的学历做出硬性要求，求职者学历越高，就业就越容易。但是，随着社会经济的发展，用人单位的择才观念也在发生变化。用人单位的用工要求由原来的侧重求职者的学历水平，开始向注重求职者的实际工作能力和综合素质等方面转变。

据调查显示，用人单位对大学生的基本能力要求依次为环境适应能力（占65.9%）、人际交往能力（占56.8%）、自我表达能力（占54.5%）、专业能力（占47.7%）、外语能力（占 47.7%）。由此可见，能力已成为影响大学生成功就业最基本、最直接的因素。除了专业能力外，用人单位还提出了明确的非专业能力要求，主要集中在学习能力、表达能力、协调沟通能力、人际交往能力、组织管理能力、适应能力和实践能力等方面。

案例

同等学力，能力更重要

小周是金融学专业毕业的研究生，金融行业发展前景好、收入高。小周觉得选择了

当下最热门的专业，找到理想的工作完全没有问题。她信心满满地来到人才市场，相继参加了一些单位的笔试、面试，但最终的结果都令人不满意。

老师了解到她的情况，主动为她介绍了一家民营企业。这家民营企业的老总通过与小周的面对面交谈后，发现她除了学历上有些优势，在工作能力和特长等方面还不如一名本科生。小周应聘的职位不仅需要学历的支撑，对数学、英语、交际方面的要求也都很高，这些能力她都不具备，所以她仍未被聘用。

一个人的学历固然重要，但在同等学力水平基础上，提升个人素质和能力更加重要。要想保证自己有竞争力，必须认真分析就业环境，做好充分准备。

5. 就业形式由单一化走向多样化

高等教育逐渐步入普及化教育阶段，这一阶段已不仅仅是受教育人数的变化，还包括培养模式、教学方式、培养目标等一系列的改变。培养目标和要求的多样化必然导致毕业生就业取向、就业形式的多样化。大学生选择的主要就业地点有大城市、中小城市、城镇等；主要就业单位有党政机关、事业单位、国有企业、民营企业等。

6. 冷门专业与热门专业转化快

冷门专业与热门专业是客观存在的，也是不断变化的。当某一专业的毕业生市场供不应求时，该专业就可能成为热门专业；当某一专业的毕业生市场供过于求时，该专业可能转为冷门专业。由于专业与就业方向密切相关，很多高考生在填报高考志愿时，一味追求当时的热门专业，报热门专业的人众多，就业时这一专业有可能转“冷”；高考生在填报高考志愿时选择冷门的专业，毕业生少，就业时这一专业也可能转“热”。

7. 战略新兴产业受青睐

与“一带一路”建设、京津冀协同发展、长江经济带发展、粤港澳大湾区建设等相关的国家项目建设，对人才的吸引力巨大。电子信息及互联网等行业、机械制造业、房地产建筑业对毕业生的需求量大，物联网、智能装备、新材料、新能源汽车等战略性新兴产业对毕业生的需求也呈上升趋势，传统医药、制造、加工行业遇冷。人工智能、物联网等领域的大热导致求职倾向明显，阿里巴巴、腾讯、百度等成为校园招聘中最受关注的公司。在招聘热度上升最快的企业当中，汽车、科技、制造成为校园招聘潜力行业。

拓展阅读

《2021 年高校毕业生就业市场景气报告》

中国人民大学中国就业研究所与智联招聘联合发布《2021 年高校毕业生就业市场景气报告》，报告显示：从 2021 年全年来看，基金/证券/期货/投资景气环比回升，互联网/电子商务景气下降明显。从行业就业形势来看，招聘需求最多的行业为教育培训、互联网/电子商务、中介服务、房地产/建筑、专业服务/咨询业，求职人数最多的行业为互联网/电子商务、房地产/建筑、专业服务/咨询、教育/培训、计算机软件业；

从职业就业形势来看，招聘需求最多的职业为销售顾问、中小学课程辅导、房地产交易、管培生/储备干部、客户服务，求职人数最多的职业为行政、管培生/储备干部、财务、销售顾问、人事。

（二）大学生就业现状“四问题”

对于大学生而言，选择职业并不难，难就难在找到自己喜欢并能胜任的工作。了解当今大学生的就业现状，有助于大学生选择职业、确定目标。

1. 择业观念片面

有的大学生毕业时希望到大城市、大企业去寻找就业机会，从事体面的工作，而不愿去一线、去基层。某些相对冷门的专业如机械等，用人单位欠缺这类技术人才，但一些大学生即使专业对口也因为“工作看起来不够体面”而拒绝这样的机会。如此导致很多大学生找不到工作，而又有不少工作岗位没有人愿意选择。

2. 毕业流向集中

当前毕业生的流向主要集中在北京、上海等大城市，这些地区往往占据各种优势，而且吸引人才的力度较大，形式多样。这既对大城市的就业造成一定压力，也影响了一些中小城市及经济欠发达地区的人才引进工作。

3. 心理准备不足

大多数大学生在大学阶段过的是一种单纯而有保障的生活，学习、交际等都较有规律，这样的生活与现实社会自然存在一定差距。有的大学生在毕业之际、踏上工作岗位之前，没有及时摆正自己的位置，没有做好就业的心理准备，难以进入求职状态。

4. 职业能力不够

大学生在就业时表现出的职业能力不足主要反映在知识结构相对单一、专业知识不扎实、综合技能水平不高（尤其是创新能力、解决实际问题的能力相对较弱）等方面。部分大学生在获取职业信息和选择职业方向时不切实际，同时在选择用人单位时比较随意和被动，缺乏科学性和主动性。

（三）大学生就业应对“四字诀”

在当前的就业形势下，大学生应该以怎样的心态来应对复杂的就业局面呢？其实，无论是认为就业猛于虎，还是觉得工作不难找，都应有良好的心理准备。大学生可采取下面的“四字诀”来应对。

1. 快：积极迈出第一步

大学生在就业上普遍存在焦虑情绪，特别是面对职业决策时更显得犹豫不决。需要

明白，没有完美的职业决策，生活中常常需要在多项职业选择中妥协。首先，要以积极的心态看待不完美的决策。生活不是牛顿运动定律，给定初始值、加速度就会沿着预计好的轨道前进。第一份工作是大学生的职业“锚定”，具有重要意义，但也要理性面对。职业决策中的不完美，也在一定程度上为未来的职业发展梳理着方向。其次，要以工作价值作为职业选择的最重要尺度。在面对职业选择冲突时，不妨问问自己最热爱的是什么？舒伯将职业价值观归纳为 15 个维度，其中七大方面是内在职业价值。工作本身赋予的价值在一定程度上决定了职业的长久幸福感。最后，要马上行动。有的毕业生觉得自己还没有做好找工作的准备，以考研、出国深造的名义对职业选择进行延迟性决定。职业探索需要的是边思考边行动，在行动的过程中促进思考。

2. 长：择业还需放眼量

就业既要谋当下，又要谋长远。高校毕业生更要全力以赴，在短期内积极求职，适应就业环境、提升就业能力，为未来积累长期发展能力。一是要提升求职密度、广度与精度。投入更多时间和精力搜索职位信息，投递简历，争取更多笔试和面试机会；广泛挖掘各种求职渠道，特别是网络渠道与社会关系；了解自己，了解岗位要求，了解用人单位的行业特点与组织文化等，不要眉毛胡子一起抓。二是要敢于接受艰苦的工作岗位。毕业生应放宽眼界，将自己融入国家发展建设中，在基层、艰苦地区磨炼自己。三是要尝试自我创业。数字技术平台不仅降低了创业成本，而且创造了大量的创业机会。但想创业的人，必须审视自己是否具备两个基本条件：一是是否做好了创业比就业更辛苦的心理准备；二是是否有所专长、有服务精神。

3. 多：多手准备心不慌

大学生应以积极状态，做多手准备。一是调整心态，积极应对，避免陷入焦虑。当今社会求职竞争激烈程度加大，用人单位要求普遍提高，大学生要充分意识到就业形势的复杂性和严峻性，提高专注力和自制力，在单位时间内提高求职效率；还要多做积极的自我心理暗示，不纠结于消极和焦虑情绪之中。二是多渠道了解市场信息，特别是应届生就业专项政策，了解用人单位较为集中的校招时间。大学生应仔细研究，寻找和自身情况契合的点，做针对性准备。

4. 准：精准求职很重要

目前各种渠道的海量招聘信息，主要是以企业为单位，按职能岗位分类发布的，而大学设置的专业学科与企业职能岗位不是一个体系，学生仅从字面上无法了解岗位内涵，因此难以判断适配自身专业与能力的职能岗位。为了迅速提高求职的精准性和适配度，大学生应该对企业的职能与分项职能进行初步了解；了解所有企业的行业分类；对每个行业的龙头典型企业，以团队模式进行快速基本调研。只要完成以上步骤，大学生不仅能对企业招聘信息的理解加深、匹配提速，而且会极大提升自己的求职能力。

二、就业政策解读


解读就业政策

（一）国家基层项目就业政策

基层就业就是到城乡基层工作。所谓基层，既包括广大农村，也包括城市街道社区；既涵盖县级以下党政机关、企事业单位，也包括社会团体、非公有制组织和中小企业；既包含单位就业，又包括自主创业、自谋职业。

为此国家出台了一系列优惠政策鼓励高校毕业生积极参加国家基层项目建设。

1.“西部计划”——到祖国最需要的地方去

① 项目简介：大学生志愿服务“西部计划”由共青团中央牵头，教育部、财政部、人力资源和社会保障部共同组织实施。从 2003 年开始，通过公开招聘、自愿报名、组织选拔，集中派遣的方式，每年招募一定数量的普通高等学校应届毕业生，到西部贫困县的乡镇从事教育、卫生、农技、扶贫以及青年中心建设和管理等方面的志愿服务工作。从 2009 年开始，“西部计划”服务期由 1～2 年调整为 1～3 年。

② 招聘条件：高校的应届毕业生和在读研究生，报名志愿者的学分总绩点排名在本院系同年级学生总数前 70%之内，获得毕业证书，身体健康，具有志愿精神。

③ 优惠政策：服务期间，享受工作生活补贴（每人每月不低于 1600 元），所在地列入国家艰苦边远地区津贴范围的，执行所在地科员艰苦边远地区津贴标准，按月发放。在当地参加社会保险，全国大学生志愿服务西部计划项目管理办公室统一为西部计划志愿者购买综合保险。志愿者依实际服务年限计算服务期及工龄；服务期满，可报名参加从服务基层项目大学生中定向考录公务员的考试；服务期满，服务期间考核合格，报考硕士研究生的，3 年内享受“初试总分加 10 分，同等条件下优先录取”的优惠政策；报考事业单位工作人员时享受相关优惠政策。

拓展阅读

关于“西部计划”，你需要知道的事

问：2023 年“西部计划”服务专项有哪些？

答：到西部地区基层围绕乡村教育、乡村建设、健康乡村、基层青年工作、乡村社会治理、服务新疆、服务西藏七个专项开展为期 1～3 年的志愿服务。2023 年，西部计划全国项目实施规模继续保持 2 万人，地方项目预计实施规模 4 万人。

问：地方与全国项目享受的优惠政策是否相同？

答：地方项目志愿者在升学、就业、工龄计算等方面与全国项目享受同等政策待遇。志愿者服务 2 年以上，服务期满后 3 年内报考硕士研究生的，初试总分加 10 分，同等条件下优先录取。考核合格的志愿者均可享受国家公务员考试的有关优惠政策。具体情况以 2023 年四部委联合印发的实施方案为准。

2.“三支一扶”——到人民最需要的地方去

① 项目简介：“三支一扶”是支教、支医、支农、扶贫的简称。2006 年，中组部等八部门下发《关于组织开展高校毕业生到农村基层从事支教、支农、支医和扶贫工作的通知》，以公开招募、自愿报名、组织选拔、统一派遣的方式，每年招募 2 万名高校毕业生，主要安排到乡镇从事支教、支农、支医和扶贫工作。服务期限一般为 2～3 年。招聘对象主要为全国普通高校应届毕业生。

② 招聘条件：全日制普通高等院校应届毕业生及以往两届毕业生的专科及以上学历人员，其中“支医计划”可放宽到成人教育医学专业的大专及以上毕业生，年龄 30 周岁以下。

③ 优惠政策：服务期间，享受工作生活补贴（参照本地乡镇事业单位从高校毕业生中新聘用工作人员试用期满后工资收入水平确定，在艰苦边远地区工作的，发放艰苦边远地区津贴）。参加社会保险，在建立补充医疗保险制度的地方，办理补充医疗保险。服务期满考核合格，可报名参加从服务基层项目人员中定向考录公务员的考试；可直接考核进入乡镇事业单位；报考事业单位工作人员时，在乡镇及以下每服务满 1 周年，笔试总成绩加 2 分，最高加 6 分；进入事业单位工作，不再约定试用期；服务期间考核合格期满后 3 年内报考硕士研究生的，初试总分加 10 分，同等条件下优先录取；高职（高专）毕业生可免试入读成人高等学历教育专科起点本科；已被录取为研究生的应届高校毕业生，保留学籍；考录为公务员或事业单位工作人员后，其服务期计算工龄；按规定享受学费和助学贷款代偿政策；连续 2 年考核优秀并符合选拔条件的，可按选调生选拔程序充实到选调生队伍中，经服务单位所在县“三支一扶”办同意，按省“三支一扶”办统一安排，可续期服务 2 年。

3. 特岗教师——在贫瘠土地上播种未来与希望

① 项目简介：2006 年，教育部、财政部、人事部、中央编办下发《关于实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知》（教师〔2006〕2 号），联合启动实施“特岗计划”，公开招聘高校毕业生到“两基”攻坚县农村义务教育阶段学校任教。特岗教师聘期 3 年。2006—2008 年，“特岗计划”的实施范围以国家西部地区“两基”攻坚县为主（含新疆生产建设兵团的部分团场）。从 2009 年起，实施范围扩大到中西部地区国家扶贫开发工作重点县。

② 招聘条件（以 2023 年为例）：符合招聘岗位要求，具有相应的教师资格证书，应符合《中华人民共和国教师法》《教师资格条例》等法律法规规定的普通话水平、身体条件和心理条件。符合新时代中小学教师职业行为十项准则要求，无刑事犯罪记录和其他不得聘用的违法记录。初中阶段要求本科及以上学历，以师范类专业为主；小学阶段要求本科及以上学历，以师范类专业为主，可适当招聘师范高等专科学校毕业生。年龄不超过 30 周岁。参加过“大学生志愿服务西部计划”、有从教经历的志愿者和参加过半年以上实习支教的师范院校毕业生同等条件下优先录取。

③ 工作重点：2023 年 4 月 19 日，教育部办公厅、财政部办公厅联合印发《关于做好 2023 年农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划实施工作的通知》，全国计划招聘特岗教师 5.23 万名。通知明确，2023 年，中央“特岗计划”仍面向中西部省份实施，重点向原“三区三州”、国家乡村振兴重点帮扶县、少数民族地区等地区倾斜；重点为乡村学校补充特岗教师，引导和鼓励高校毕业生到乡村学校任教；持续优化教师队伍结构，进一步加强道德与法治、体育与健康、外语、科学、劳动、艺术、信息科技、心理健康、特殊教育等紧缺薄弱学科教师的补充。

拓展阅读

关于特岗教师，你需要知道的事

问：特岗教师待遇如何？

答：中央财政对中央“特岗计划”教师给予工资性补助。教育部、财政部将根据各地 2023 年设岗计划和往届特岗教师在岗人数核拨 2023 年“特岗计划”中央补助经费。特岗教师工资应按时足额发放，按规定参加社会保险，同等条件下在薪酬待遇、职称评聘、评先评优、年度考核等方面享受与当地公办学校在编教师同等待遇。严格按照有关文件精神，保证三年服务期满、考核合格且愿意留任的特岗教师及时入编并落实工作岗位，做好相关人事、工资关系等接转工作，连续计算工龄、教龄，不再实行试用期，做好服务证书编制和发放工作。按照国家有关规定落实好服务期满特岗教师相关优惠政策。落实好周转宿舍等安排，帮助解决特岗教师工作生活中的实际困难。

问：报考特岗教师一定要有教师资格证吗？

答：需要具有相应的教师资格证书。教育部规定要严格“持证上岗”，所有拟聘人员在办理录用手续前须取得教师资格证书。暂未取得教师资格证书的人员，可持在有效期内的中小学教师资格考试合格证明或笔试合格成绩报考。

4. 选调生——激扬青春驻基层，砥砺奋进逐梦想

选调生是各省（区、市）党委组织部门有计划地从高等院校选调品学兼优的应届大学本科及其以上毕业生到基层工作，作为党政领导干部后备人选和县级以上党政机关高素质的工作人员人选进行重点培养的群体的简称。选调生一般分为定向选调生和非定向选调生。定向选调生主要是各个省份发布的招考公告中规定的学校才可以报名，一般是双一流学校。这些毕业生录用后为公务员编制，以公务员的身份直接进入地方基层党政部门工作，但与一般公务员不同的是，选调生报考条件更加严格，除符合普通公务员报考条件外，往往设置了中共党员、优秀学生干部和需获荣誉称号等条件，而且服务的前期需要到基层进行锻炼，积累经验。一般在乡镇工作的最低服务期限是 3 年。

拓展阅读

关于选调生，你需要知道的事

问：选调生录用后是如何安排岗位的？

答：被录用的毕业生，由省委组织部根据工作需要和地域情况，结合毕业生专业志愿等分配到基层岗位，或由区人力资源和社会保障局统一往各乡镇街道分配，工作地点具体到村。

问：选调生福利待遇怎么样？

答：根据《新录用公务员任职定级规定》相关要求，本科毕业的选调生享受科员待遇，研究生享受副科级待遇，一般与当地公务员工资水平相当。

（二）大学生征兵入伍政策

大学毕业生走向社会也包括走进军营。近年来，国家和军队为鼓励大学生参军入伍，年年组织征兵宣传教育进高校活动，同时还相继出台了一系列鼓励大学生参军入伍的政策。

国家鼓励大学生应征入伍服义务兵役，这里的“大学生”指根据国家有关规定批准设立、实施高等学历教育的全日制公办普通高等学校、民办普通高等学校和独立学院按照国家招生规定录取的全日制普通本科、专科学生，含高职、研究生、第二学士的应（往）届毕业生、在校生和已被普通高校录取但未报到入学的学生。

1. 高校学生应征入伍优先政策

① 优先报名应征。报名由县级兵役机关直接办理。夏秋季征兵开始前，县级兵役机关通知其报名时间、地点、注意事项等。确定为预征对象的高校毕业生，持《应届毕业生预征对象登记表》，可以直接到学校所在地或户籍所在地县级兵役机关报名应征。

② 优先体检报考。体检由县级兵役机关直接办理。夏秋季征兵体检前，县级兵役机关通知其体检时间、地点、注意事项等。确定为预征对象的高校毕业生，未能在规定时间内在学校参加体检的，本人持《应届毕业生预征对象登记表》，可在征兵体检时间内报名直接参加体检。

③ 优先审批定兵。审批定兵时，应当优先批准体检政审合格的高校毕业生入伍。高职（专科）以上文化程度的合格青年未被批准入伍前，不得批准高中文化程度的青年入伍。

④ 优先安排使用。在安排兵员去向时，根据高校毕业生的学历、专业和个人特长，优先安排到军兵种或专业技术要求高的部队服役；部队对征集入伍的高校毕业生，优先安排到适合的岗位，充分发挥其专长。

2. 高校学生应征入伍经济补助

① 学费补偿、国家助学贷款补偿及学费减免标准，本专科生每人每年最高不超过

8000 元，研究生每人每年最高不超过 12000 元。

② 学费补偿或国家助学贷款代偿金额，按学生实际缴纳的学费或获得的国家助学贷款（国家助学贷款包括本金及其全部偿还之前产生的利息，下同）两者金额较高者执行，据实补偿或者代偿。退役复学后学费减免金额，按学校实际收取学费金额执行。超出标准部分不予补偿、代偿或减免。

③ 获学费补偿学生在校期间获得国家助学贷款的，补偿资金必须首先用于偿还国家助学贷款。如补偿金额高于国家助学贷款金额，高出部分退还学生。

④ 从 2015 年起，国家对直接招收为士官的高等学校学生实行国家资助，入伍时对其在校期间缴纳的学费实行一次性补偿或获得的国家助学贷款（包括校园地国家助学贷款和生源地信用助学贷款）实行代偿。

⑤ 对自主就业的退役士兵，地方人民政府可以根据当地实际情况给予经济补助，经济补助标准及发放办法由省、自治区、直辖市人民政府规定。

⑥ 义务兵服现役期间，其家庭由当地人民政府给予优待，优待标准不低于当地平均生活水平，具体办法由省、自治区、直辖市人民政府规定。

3. 大学生士兵退役后可享受的复学/入学政策

① 现役军人入伍前已被普通高等学校录取或者是正在普通高等学校就学的学生，服役期间保留入学资格或者学籍，退出现役后 2 年内允许入学或者复学，并按照国家有关规定享受奖学金、助学金和减免学费等优待；入学或者复学后参加国防生选拔、参加国家组织的农村基层服务项目人选选拔，以及毕业后参加军官人选选拔的，优先录取。

② 高职（专科）学生入伍经历可作为毕业实习经历。退役大学生士兵入学或复学后免修军事技能训练，直接获得学分。

③ 退役大学生士兵专升本实行招生计划单列。高职（专科）学生应征入伍服义务兵役退役，在完成高职学业后参加普通本科专升本考试，计划单列，录取比例在现行 30% 的基础上适度扩大，具体比例由各省份根据本地实际和报名情况确定。

④ 放宽退役大学生士兵复学转专业限制。大学生士兵退役后复学，经学校同意并履行相关程序后，可转入本校其他专业学习。

⑤ 具有高职（高专）学历的，退役后免试入读成人本科，并经过一定考核入选普通本科。荣立三等功以上奖励的，在完成高职（专科）学业后，免试进入普通本科。

4. 大学生士兵退役后可享受的研究生考录政策

① 设立退役大学生士兵专项硕士研究生招生计划。根据实际要求，每年安排一定数量专项计划，面向退役大学生士兵招生。

② 将高校在校生（含高校新生）服兵役情况纳入推免生遴选指标体系。鼓励开展推荐优秀应届本科毕业生免试攻读研究生工作的高校在制定推免生遴选办法时，结合本校具体情况，将在校期间服兵役情况纳入推免生遴选指标体系。在部队荣立三等功及以上的退役人员，符合研究生报名条件的可免试（指初试）攻读硕士研究生。

③ 将考研加分范围扩大至高校在校生（含高校新生）退役人员。在普通高校应届

毕业生退役后按规定享受加分政策的基础上，允许普通高校在校生（高校新生）应征入伍服义务兵役退役，在完成本科学业后 3 年内参加全国硕士研究生招生考试，初试总分加 10 分，同等条件下优先录取。

拓展阅读

关于应征入伍，你需要知道的事

公民应征入伍要符合国防部发布的《应征公民体格检查标准》和有关规定。

身高：男性 160 厘米以上，女性 158 厘米以上。

体重：男性不超过标准体重的 30%，不低于标准体重的 15%；女性不超过标准体重的 20%，不低于标准体重的 15%。

标准体重 =（身高 - 110）千克

视力：大学生右眼裸眼视力不低于 4.6，左眼裸眼视力不低于 4.5。屈光不正，准分子激光手术后半年以上，无并发症，视力达到相应标准。

内科乙型肝炎表面抗原呈阴性等。

（三）毕业生自主创业政策

2022 年 5 月 5 日发布的《国务院办公厅关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》（国办发〔2022〕13 号）要求支持自主创业和灵活就业。落实大众创业、万众创新相关政策，深化高校创新创业教育改革，健全教育体系和培养机制，汇集优质创新创业培训资源，对高校毕业生开展针对性培训，按规定给予职业培训补贴。支持高校毕业生自主创业，按规定给予一次性创业补贴、创业担保贷款及贴息、税费减免等政策，政府投资开发的创业载体要安排 30%左右的场地免费向高校毕业生创业者提供。支持高校毕业生发挥专业所长从事灵活就业，对毕业年度和离校 2 年内未就业高校毕业生实现灵活就业的，按规定给予社会保险补贴。

高校毕业生创业能获得如下国家政策的支持。一是场地支持。政府投资开发的孵化器等创业载体应安排 30%左右的场地，免费提供给高校毕业生。有条件的地方可对高校毕业生到孵化器创业给予租金补贴。二是首次创业补贴，对首次创办小微企业或从事个体经营，且所创办企业或个体工商户自工商登记注册之日起正常运营 1 年以上的离校 2 年内高校毕业生，给予一次性创业补贴。符合条件的高校毕业生可以去当地人力资源和社会保障部门申请。三是创业贷款贴息。符合条件的高校毕业生，可申请最高 20 万元的个人创业担保贷款，由财政给予贴息。合伙创业的，可根据符合条件的合伙人数适当提高贷款额度。对高校毕业生设立的小微企业，最高贷款额度提高至 300 万元。四是税收优惠。毕业年度内及登记失业半年以上的高校毕业生，自办理个体工商户登记当月起，在 3 年内按每户每年 12000 元为限额依次扣减其当年实际应缴纳的增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。限额标准最高可上浮 20%。对月销售额 15 万元以下的小规模纳税人免征增值税。五是实施弹性学制。放宽学生修业年限，允许调整学业进程、保留学籍休学创新创业。

三、就业路径分析

毕业后选择升学、就业还是创业？不同的选择决定不同的未来。大学生应当及时确定职业目标，找准适合自己的发展路径，迈好人生道路的重要一步，并树立终身学习、终身发展的职业意识，在不断发展与变化的职业变迁中，提升自身竞争实力，实现自我理想与抱负。


选择就业去向

（一）升学深造——迎接求学旅程

升学深造包括普通高校专升本、国内读研、出国留学等。大学生通过升学深造，一方面可以提高自身学历层次，另一方面也能缓解社会就业压力。不管是选择就业还是选择升学深造，都必须摆正位置、调整心态，只有这样才有利于自身的发展。

1. 专升本

专升本是指我国高等教育专科层次学生升入本科层次阶段学习的选拔考试，采用3+2 模式。专升本一般包括普通高等教育专升本和成人高等教育专升本。普通高等教育专升本是指在校的专科生，在大三的时候参加高等学校组织的专升本考试，一般是升入原专科就读高校的本科或者参加其他高校统一考试，从中选拔当年各省全日制普通高校（统招入学）的专科应届毕业生，毕业时直接进入本科阶段的学习，毕业后颁发普通高等教育学历证书（与统招本科基本相同）。普通高等教育专升本考试一般每年举行一次。自学考试专升本需要参加全国统考，毕业证盖主考大学章和省（区、市）高等教育自学考试委员会的章，属于国家承认学历。

案例

几年前，小高考入某高校计算机专业。即将毕业，小高开始找单位实习，为毕业后的顺利就业做准备，结果发现还是有些迟。同寝室的好友从大三开始就在当地的一家科技公司实习，临近毕业仍感觉留下的希望不大。小高自己也投了无数份简历，经历了多次面试，积攒了不少经验，可工作依然没有着落。现在稍好一点的用人单位都要求本科以上学历。最后，小高暂时放弃就业，开始准备升学考试，打算提升学历后再就业。

2. 国内读研

随着高校扩招，每年涌入社会的应届毕业生不断增加，在随之带来的就业压力下，不少学生选择升学考试，提升学历，增加自己的竞争实力，以便得到更好的工作机会。

部分大学生在毕业后会选择在国内读研，通过深造，获得更强的竞争力后再去就业，以更好地实现个人发展目标。国内报考研究生一般是在每年的 12 月份统一进行笔试，次年 3 月份左右再由各学校组织面试。考研一般有四个大的科目：政治、英语、数学和专业课。其中英语分为英语一和英语二；数学分为数学一、数学二、数学三。考研步骤通常为：与学校取得联系、做好前期准备、报名、参加初试、调剂、参加复试、复试调剂、录取。

3. 出国留学

出国留学指的是大学毕业生毕业后去其他国家继续学习。如果想出国留学，必须参加对应的出国留学考试，如托福、雅思等，考试通过后可以申请拟就读的大学与专业。出国留学读研是以申请的方式，向国外学校递交相关材料，学校会对学生的 GPA 成绩、雅思或托福成绩、GRE 成绩、个人陈述、实习经历等综合评定后决定是否录取。需要注意的是，国外大学比较注重本科阶段的平均学分绩点，国外重点大学一般要求我国重点大学学生的平均绩点在 3.0（含）以上，即平均每门功课的成绩在 80 分（含）以上，非重点大学的学生平均绩点要求 3.5（含）以上，即平均成绩在 85 分（含）以上。准备出国读研的学生应该及早开始准备过语言关，大三下学期就要开始准备递交申请（部分优秀学生可做到国内考研和国外留学申请同时进行）。

（二）国考——踏上仕途之路

国家公务员考试，简称国考，是指公务员主管部门组织的担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员的录用考试。招考条件相对比较严格，一般均要求全日制本科应届、历届毕业生，部分职位要求硕士研究生和英语四级、计算机二级。中央机关公务员考试每年都会在国庆节后发布招考公告，公共科目笔试时间在 11 月最后一周的周日，如遇其他较为重要的会议或者活动，可能会推后到 12 月。每年年底举行的考试都是下一年度的公务员考试，中央和地方考试单独进行。地方公务员招考一般在中央公务员考试之后，各地时间并不完全一致。国家公务员考试包括笔试和面试两部分。其中，笔试分为公共科目笔试和专业科目笔试，专业科目笔试主要根据考生报考的岗位不同而确定；公共科目包括行政职业能力测验和申论两科，行政职业能力测验为客观性试题，申论为主观性试题，两科的满分均为 100 分。面试形式以结构化面试为主，部分岗位会采取无领导小组面试。

（三）就业——谱写全新征程



人事代理制度

1. 即时就业

即时就业是指大学生在毕业之前，通过学校推荐或自行参加招聘会，与用人单位签订就业协议书，毕业后即到签约单位就业的方式。即时就业在当前的就业环境下，对大学生自信心的提高、工作经验的积累都是很有帮助的。

2. 延时就业

延时就业是指大学生在毕业时暂时未找到满意的工作，或由于其他原因暂缓就业，或先回家庭所在地，再行就业的就业方式。对最终需要踏上工作道路的大学生来说，可以延时就业，但不能一直延时。未及时就业容易给人留下就业期望值过高或自身素质不高的印象。有的大学生在择业过程中存在“等”和“靠”的思想，导致延时就业，造成不就业，只好回家依靠父母，过“啃老族”的生活。

3. 灵活就业

灵活就业包括自由职业、意向就业、自主创业等，如作家、自由撰稿人、翻译工作者、艺术工作者等。与传统的就业模式相比，灵活就业具有灵活性强、自由度大、适用范围广、劳动关系比较松散等特点。灵活就业在一定程度上不同于全日制工作，当事人与用人单位之间也没有固定的劳动法律关系，工作内容与收入相对不固定。同时，这类工作的非强制性也要求当事人有很强的自觉性。

（四）创业——开启筑梦之旅

自主创业是指大学生毕业后不是寻求工作，而是选择自己或与他人合作创办公司。自主创业已成为目前大学毕业生一种新的就业途径。它将大学生从雇员的位置提升到雇主的位置，同时也对大学毕业生的知识、能力和综合素质等方面提出了更高的要求。相对来说，要实现自主创业，大学生应具有良好的自我认知能力，并培养科学规划、团队管理、谈判、处理突发事件、学习、社会交往等多种能力。为支持大学生自主创业，国家出台了很多优惠政策，涉及融资、开业、税收、创业培训、创业指导等方面。根据国家有关规定，应届大学毕业生创业可享受免费风险评估、免费政策培训、无偿贷款担保、部分税费减免等优惠政策。

拓展阅读

到国家最需要的地方就业创业

上前线：加入国家发展的伟大航程

晓岩是清华大学 2021 届能源与动力工程系博士毕业生，毕业后加入航天五院北京空间飞行器总体设计部，这是天和核心舱、天问一号探测器等项目的主要研制单位。

晓岩是做着航天梦长大的。初中的每个午间时光，他都捧着航空航天相关杂志如饥似渴地阅读。当看到国家因为没有自己的导航系统受制于人时，晓岩心绪难平，航天报国的理想从此在他心里扎了根。在清华大学，晓岩师从“两机”专项重型燃气轮机总设计师顾春伟教授，被恩师为国奉献的精神感染；担任学校“双肩挑”研究生辅导员，在农村考察时更加明确了专业知识要与国家和群众需求相结合的职业观；在清华大学建校 110 周年之际，作为学生代表向习近平总书记汇报就业去向……最后，晓岩遵循初心，坚定地选择投身到国家航天事业中。

赴基层：把最深情的目光投向家乡

文东，同济大学 2021 届日语语言文学专业硕士毕业生，曾获同济大学学生最高荣誉“追求卓越学生奖”。毕业后他选择回到家乡贵州成为一名选调生。追问他的选择，那些赴西部的公益之行在他身上打下了深深的烙印：两次前往青州支教为生活困难家庭孩子募捐，解决乡村学校饮水困难，为少数民族原生态文化保护提供政策建议。

2018 年本科毕业时，文东在“大学生志愿服务西部计划报名表”上郑重地写下了自己的名字。入选国家“西部计划”志愿者后，他赴云南省大理白族自治州云龙县，

在团结乡团结中学支教。少数民族山区学生的语言基础薄弱，他起早贪黑，用心钻研，不断寻找适合当地孩子的教学方法。辛勤付出迎来收获，文东所教班级的语文成绩明显提升，名列全县前茅；他还代表学校参加全县语文课堂教学比赛，获得第二名。

毕业季，从大山中走出来，又回到大山，这是文东给自己、给家乡、给国家的答卷。

谋创业：向阳生长闯出一片天

一小片叶子，只要有阳光和水，就能生根发芽，这就是生命力顽强的多肉植物。颖颖的创业史就像多肉一样向阳而生，一路“打怪升级”，闯出了自己的一片天。颖颖在校期间创立“仙萌”多肉品牌，用 2 年多的时间将家里的多肉花园发展成为四五座大棚、10 万株多肉、年利润六七十万元的“多肉王国”。

读高中时，颖颖就是一名多肉植物爱好者，在家里和宿舍都养了很多多肉植物。起初，颖颖在网上购买多肉，但是折损率很高，而当地线下售卖的多肉价格几乎是网上购买的 10 倍。大一的时候，颖颖加入了学校的创业者协会，了解了很多创新创业的案例和国家对大学生创业的支持政策，创业的念头萌发。

青海日照长，紫外线强烈，气候干燥，昼夜温差大，非常适合多肉植物生长。颖颖把创业目光锁定在了自己的爱好——多肉植物上。大一暑假她考察了云南、山东等地的多肉大棚，批发了一批成品多肉到青海，由于品类多、价格低，很快销售一空。为了能自主培育多肉幼苗，颖颖上课之余就泡在种植基地，平整土地、打夯、铺沙、铺地布、配制有机土壤、调节水的酸碱度、架设滴灌喷头……高原的阳光把她晒得很黑，时尚女孩在大棚里成了在泥土中打滚的女孩。大棚步入正轨后，颖颖积极带动附近农户种植多肉，还解决了两名残疾人的就业问题。除了批发和零售多肉外，颖颖还开发了多肉代养等服务，已经有多名固定员工负责培育和销售多肉。谈及未来发展，颖颖正在规划多肉博物馆，成立多肉种植合作社，把“多肉王国”越做越大。

（资料来源：《中国教育报》，2021 年 6 月 18 日，有删改。）

学习小结

就业形势反映了当前就业市场的整体趋势。当前高校毕业生的就业形势日益严峻，大学生应当发扬不怕苦、不怕累的优良作风，积极调整自身择业观念；弘扬脚踏实地、求真务实的奋斗精神，努力提升自身职业能力，做到有条不紊地就业。

技能训练

当前，就业形势十分严峻，大学生只有时刻关注最新的就业形势、了解就业热点，方能有备无患，积极应对。

1. 撰写就业形势调研报告。

采用访谈法（包括个别访谈、电话访谈、QQ 群访谈、微信访谈等和问卷调查的形

式），结合本专业实际就业情况对已经毕业或者在校的大学生进行调研，并撰写就业形势调研报告。要求 3000 字左右，标题自拟，正文由前言、主体、结尾三部分构成。前言要写明调查的时间和地点、起因或目的、对象或范围、经过与方法，以及人员组成等，从中引出中心问题或基本结论；主体要详细叙述调查研究的基本情况、做法、经验，以及分析调查研究所得材料中的各种具体认识、观点和基本结论；结尾要提出解决问题的方法或对策，总结主要观点，进一步深化主题。

2. 通过撰写就业形势调研报告，你有什么收获？面对当前严峻的就业形势，你该如何应对？

价值引领

大学生是国家宝贵的人才资源，是社会主义经济建设的重要力量。近年来，国家陆续发布基层项目、征兵入伍等就业政策，促进毕业生高质量充分就业。作为国家建设的重要一员，大学生更应把小我融入大我，大力发扬“孺子牛、拓荒牛、老黄牛”精神，坚定理想信念，厚植家国情怀，为国家的建设与发展贡献自己的力量。

生涯计划

你知道哪些政府官方网站可以查询我国最新的就业政策吗？登录相关的网站，并查询你所在省份有哪些具体的就业创业优惠扶持政策。

第三节　熟悉实习的相关内容

一、实习的含义、类型和目标定位

做好实习锻炼

（一）实习的含义

高等职业学校学生实习，是指在校学生按照实施全日制学历教育的专业培养目标要求和人才培养方案安排，由学校安排或学校批准自行到企事业单位进行专业技能培养的实践性教学活动。实习是实现职业教育目标和增强学生综合能力的基本环节，是教育教学的核心部分。

2005 年，国务院做出相关规定，高职学生必须经过顶岗实习，否则不允许毕业。2009 年 3 月，教育部再次发出通知，要求高职院校要切实落实高职学生学习期间顶岗实习半

年的要求，与合作企业一起加强针对岗位任职需要的技能培训，大力提升毕业生的技能操作水平，提高就业能力。

2016 年，教育部制定了首批涉及 30 个专业（类）的 70 个《职业学校专业（类）顶岗实习标准》，同年，与多部门联合印发了《职业学校学生实习管理规定》，并于 2018 年对该规定发布释义解读。

（二）实习的类型

教育部门规定的实习类型主要有三种：认识实习、跟岗实习和顶岗实习。

认识实习是指学生由职业学校组织到实习单位参观、观摩和体验，形成对实习单位和相关岗位的初步认识的活动。

跟岗实习是指不具有独立操作能力、不能完全适应实习岗位要求的学生，由职业学校组织到实习单位的相应岗位，在专业人员指导下部分参与实际辅助工作的活动。

顶岗实习是指初步具备实践岗位独立工作能力的学生，到相应实习岗位，相对独立参与实际工作的活动。

以上三种类型是从学生参加实习的内容和程度、角度来划分的。随着产教融合，校企合作不断深化，在实际实习中，很多企事业单位结合自身用人需求，将接受毕业生实习和招聘录用相结合，学生选择的实习岗位就是企业有用人需求的岗位，实习过程也是就业过程，通过实习考核就会被录用留用。

（三）实习的目标定位

① 走出课堂，走进企业，转换环境，和专业岗位零距离，在真实的工作情境中体验、认知、检验和训练，从“学”转变为“做”，进而使自身具备胜任岗位的专业技能。

② 走出校园，走进职业，转变角色，与产业行业零距离，在真实的社会情境中感受市场竞争、经济脉搏和时代发展，从“校园学生”走向“企业员工”，进而使自身具备适应社会的综合素质。

③ 聚焦职业生涯发展，根据自身实际情况和目标追求，全面评估和校准，更合理、更全面、更精准地做好长期职业生涯规划。

④ 通过实习鉴定考核，赢得实习单位录用机会。



案例

在一次大型校园招聘会上，中国某科技集团下属研究所招聘硅晶切片操作人员，工作待遇是月薪 8000 元以上。这一高薪岗位吸引了大量毕业生驻足关注，但其中的一条应聘要求又让毕业生望而却步。这条要求是要有 × × 型号硅晶切片处理设备操作经历和经验。经过面试选拔，只有毕业生小张如愿进入该企业。

原来，小张是某信息职业技术学院通信技术专业的毕业生，他在大三时参加了一家外资半导体公司的顶岗实习。由于小张的专业能力和基本素质较好，实习没多久就被选拔到一条最新建成的生产线，和老员工一起学习操作一台国外进口的硅晶切片处理设

备。实习中，他并未感觉和别的实习同学有什么不同，认为都是实习，没有什么特别的。其实，小张在顶岗实习中操作的设备在国内数量非常有限，有一定操作经验的人员更是极度紧缺，可以说是顶岗实习给了小张这次就业机会。

二、实习应把握的几个方面

学生参加实习的主要步骤包括提出申请、双向选择、通知录用、签订协议、岗前培训、定期总结、鉴定考核等。规范管理实习的实质是“全过程把握，全环节控制”，这是安全、规范、顺畅组织实习的根本要求。因此，实习应把握好以下几个方面。

（一）把握参与主体和实施原则

学生要在学校和实习单位的共同组织实施下参加实习。学校、实习单位、实习学生均是实习这一活动的主体。

职业学校应当在学生实习开始前，根据专业人才培养方案，与实习单位共同制订实习计划，明确实习目标、实习任务、必要的实习准备、考核标准等，并开展培训，使学生了解各实习阶段的学习目标、任务和考核标准。学校和实习单位应当分别选择经验丰富、业务素质好、责任心强、安全防范意识高的实习指导教师和专门人员全程指导、共同管理学生实习。作为教育教学的基本环节和核心部分，实习要与课堂教学等其他环节和部分有机衔接、相互促进。职业学校不可随意组织实习，不可随意取消或不安排实习。实习计划必须严格按照专业培养目标要求和人才培养方案进行系统设计、统筹安排、整体推进。

除了上述主体，各地方政府也具有相关职责。《中华人民共和国职业教育法》规定，县级以上各级人民政府应当加强对本行政区域内职业教育的领导、统筹协调和督导评估。地方各级人民政府应切实履行职责，根据本地区实际，制定相应的制度和政策措施，鼓励企（事）业单位接收职业学校学生实习。

一般的实施原则如下：一是遵循学生成长规律和职业能力形成规律，精心设计方案，合理安排岗位，严格过程管理，科学考核评价；二是坚持理论与实战相结合，强化校企协同育人，促进知识、技能与职业精神的有机融合，促进学生全面发展。

（二）把握实习单位和实习协议

确定实习单位一般有两种方式：一是学生自主联系确定实习单位，二是由所在学校推荐确定实习单位。学生自主确定实习单位要特别注意把握单位资质、诚信状况、管理水平、实习岗位性质和内容、工作时间、工作环境、生活环境以及健康保障、安全防护等方面。只有同时满足合法经营、管理规范、实习设备完备、符合安全生产法律法规要求的单位方可确定为实习单位。

毕业生在选择顶岗实习单位和岗位时，还应从以下几个方面进行把握。

① 专业对口性。专业对口的实习岗位，能够更好地检验毕业生理论知识的学习水平和效果，并直接运用在实际生产中。

② 择业意向的关联性。毕业生通过自行联系或学校推荐，可选择与自身择业意向

关联紧密的单位或岗位。这些单位或岗位不一定和自身专业完全对口，但毕业生可以在顶岗实习的过程中开阔眼界。

③ 就业意向的确定性。在就业竞争不断加剧的形势下，毕业生可以选择有就业意向的实习单位，以便在实习结束后被企业留用，顺利走上工作岗位。

学生参加顶岗实习前必须签订顶岗实习协议，明确学校、实习单位和学生三方的权利、义务和责任，无协议不实习。协议文本一式三份，当事方各执一份。不得以任何两方协议或其他形式的协议替代三方协议。学生自行选择顶岗实习单位的，也须签订三方协议。

尤其对于毕业生而言，签订实习协议既是有效保障自身权益的依据，又是约束自己、遵守纪律的标尺。

毕业生在签订顶岗实习协议时应着重注意三方面内容：一是有无违约条款，构成违约的情形有哪些，应负的违约责任有哪些，尤其要清楚涉及经济责任的条款及其内容；二是明确约定了哪些实习期间的工作任务和待遇，这些内容和起初参加实习应聘时约定的是否一致；三是约定实习结束的留用事项，留用都有哪些具体要求和流程。

顶岗实习协议可参考教育部门制定的《职业学校学生顶岗实习协议（范本）》或各专业顶岗实习标准中的实习协议模板，学校和实习单位也可根据实际情况具体拟定。实习协议应包括如下内容。

① 各方基本信息。

② 实习的时间、地点、内容、要求与条件保障。

③ 实习期间的食宿和休假安排。

④ 实习期间劳动保护和劳动安全、卫生、职业病危害防护条件。

⑤ 责任保险与伤亡事故处理办法，对不属于保险赔付范围或者超出保险赔付额度部分的约定责任。

⑥ 实习考核方式。

⑦ 违约责任。

⑧ 其他事项。

（三）把握岗前培训和实习报酬

参加跟岗实习和顶岗实习上岗前要进行岗前培训，培训内容包括安全操作规程，突发状况应急处置和实习单位、岗位一般管理规章等。一些院校则要求必须取得岗前培训合格鉴定才允许上岗。

《职业学校学生实习管理规定》第十八条规定：“接收学生岗位实习的实习单位，应当参考本单位相同岗位的报酬标准和岗位实习学生的工作量、工作强度、工作时间等因素，给予适当的实习报酬。在实习岗位相对独立参与实际工作、初步具备实践岗位独立工作能力的学生，原则上应不低于本单位相同岗位工资标准的 80%或最低档工资标准，并按照实习协议约定，以货币形式及时、足额、直接支付给学生，原则上支付周期不得超过 1 个月，不得以物品或代金券等代替货币支付或经过第三方转发。”根据《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》（国发〔2014〕19 号）精神，实习单

位在接收学生实习期间，与学生实习活动直接相关的、实际发生的如实习报酬、实习耗材、实习保险等各项合理费用支出，按照国家税收法律规定在计算应纳税所得额时可以扣除。

（四）把握日常系统化管理和考核评价

实习是一个周期较长的活动。根据《教育部关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》的规定，顶岗实习累计时间原则上以半年为主，可根据实际需要，集中或分阶段安排实习时间。半年为学生累计参加顶岗实习时间，学校可根据实际情况，采取工学交替、多学期、分段式等多种形式组织实施。学校指导教师和实习单位专门人员应加强学生实习期间的日常管理工作，包括业务指导和日常巡视、定期检查并及时报告情况、及时处理有关问题并做好记录。有些高等职业院校采用“顶岗实习管理手册”的模式对实习生进行管理，涉及顶岗实习的纪律性要求、顶岗实习各个阶段情况以及实习报告和鉴定等内容。

拓展阅读

××职业技术学院顶岗实习守则

1. 顶岗实习是学院正常教学任务，成绩不合格属于未完成规定学业。学生中途有特殊原因可以申请调整顶岗实习单位，但要到所在系办理相关手续；学生擅自离开实习单位的，按照旷课处理，其间发生的一切不良后果由学生本人承担。顶岗实习学生表现良好，被实习单位录用的，学院在实习总评成绩的基础上加分（封顶 100 分），其中开出就业证明的加 10 分，签署就业协议的加 20 分。

2. 学生要在企业指导教师的帮助下制订顶岗实习计划，并交校内指导教师审定。实习计划应包括实习目的与要求、实习内容与任务、实习方法与步骤、实习纪律等。

3. 顶岗实习岗位应与学生所学专业相关或相近。顶岗实习学生要结合本人的顶岗实习岗位，与指导教师共同确定在校未修完课程自学计划。

4. 学生要按时向指导教师通报本人的实习情况，每月要填写《顶岗实习月考核表》，内容包括实习岗位、出勤情况、工作情况以及职业道德表现等。

5. 学生在顶岗实习期间的考勤按在校期间要求管理。学生必须遵纪守法，严格遵守学院和实习单位的各项规章制度，不得从事或参与有损大学生形象、有损学院和企业声誉、有损社会公德的活动。学院会同实习单位对违反规章制度、实习纪律以及实习协议的学生，进行批评教育。学生违规情节严重的，经双方研究后，由学校给予纪律处分；给实习单位造成财产损失的，应当依法予以赔偿。

6. 顶岗实习期间学生需参加学院组织的考级、技能鉴定以及未修完课程的考试。

还有一些院校根据自身实际情况，设计、采用了顶岗实习管理系统，通过网络化、信息化的手段调动力量，协调资源，精细管理，以提升管理效果。

学校和实习单位要加强信息沟通，建立信息通报制度。在学生实习中，要将思想政治教育和德育工作贯穿始终，强化安全生产、职业道德、职业精神等方面的教育，共同

对实习生进行阶段性考核和最终实习评价。

考核评价由校内外指导教师具体组织实施，一般以实习单位考核评价为主。考核评价内容包括考核项目、考核内容、考核方法与评分标准。实习学生要在顶岗实习结束后认真撰写顶岗实习报告，对顶岗实习进行系统性总结，内容应包括实习单位介绍、实习岗位、实习主要过程、实习主要内容、实习的主要收获和体会。实习报告的撰写要实事求是、突出主题、文字流畅。顶岗实习报告是考核学生实习效果的基本依据。

三、实习和就业过程中的常见问题

在实习和就业过程中，会出现很多带有共性的问题，毕业生应树立问题导向思维，扬长避短，加以克服，保证顺利实习和就业。以下是实习和就业过程中的常见问题。

（一）就业积极性不高

案例

某直升机有限公司在某职业技术学院组织应届高职毕业生专场招聘会。面试集合时间为上午 10：00。负责教师点名后发现一名毕业生未到，随即与其联系。该毕业生以刚刚下过一场大雪路滑为由，告知负责教师不能按时到达，并决定放弃此次面试机会。负责教师得知此情况后立即给予教育引导，并通知其家长。经过协调后该毕业生到达学校并参加了此次招聘。

上述情况很常见，毕业生在应聘前应做好准备，提前到达面试地点，当遇到特殊情况时应该及时联系学校或用人单位，尽最大可能把握住每一次就业机会，而不应随意放弃。

当前高校实施的是以市场为导向、政府调控、学校推荐、毕业生和用人单位双向选择的就业制度。在这种制度下，毕业生和用人单位成为就业主体。

目前，国家和地方出台了一系列法规、政策来帮助大学生顺利就业；主管就业的政府部门倾力为毕业生造就一个良好的就业环境；高等职业院校积极为大学生就业联系用人单位，开拓就业渠道；家长更是想方设法为孩子谋求一份理想的工作。面对这些，多数高校毕业生选择毕业后直接就业，但是仍有个别毕业生就业态度消极，由于家庭环境较为优越或者其他一些原因回避就业，在求职面试过程中出现不关注招聘信息、报名不积极、随意放弃面试甚至录用机会等现象。有一些学生家长和学校教师的急切程度明显超越了毕业生，甚至有的家长在就业过程中取代毕业生的主体地位，出现代其选择单位岗位、代其报名、代其准备面试资料等现象。“啃老族”“袋鼠族”等相关的报道屡见报端。还有相当一部分毕业生心理准备不足，仍然存在“天之骄子”的心态，对一线的工作估计不足，理想和现实之间的差距较大，因此，在参加顶岗实习后难以承受一线的艰苦工作。也有的大学生认为，企业招收顶岗实习的学生就是为了使用廉价劳动力，出现了消极排斥或者很快离岗的现象。

（二）就业观念落后



案例

某职业技术学院电子类专业毕业生小李，就业意向为国企文员岗位，最好能在市区工作。从进入就业周期开始，小李一直未能搜集到满意的招聘信息，原因是国有企业在招聘时一般要求专业对口或者具有一定的工作经验，而大部分企业又坐落在离市区较远的各个开发区，有一些小型企业有招聘需求，小李又不想去，怕这些企业用人太苛刻。结果，直至毕业小李也没能找到合适的工作，还错失了一批大型企业的招聘机会。据该校负责就业的教师介绍，针对电子类专业发布文员招聘信息的企业很少。

大学生在就业过程中应该制定综合的选择标准，结合工作性质、薪资福利、发展空间、专业特长等各种因素综合考虑。根据相关政策法规，高等职业教育培养的是直接从事生产、建设、管理、服务一线工作的高素质技能型人才。有的毕业生在就业过程中不考虑自身专业特点和发展，缺乏对职业生涯的规划和决策，认为择业只是一味靠运气。就业期望缺乏综合考虑，一味追求机关事业单位，寻找“铁饭碗”，只看重办公室、文职等岗位；或者只看重沿海大城市，不愿意到小城镇工作。现实中，就业市场为高职毕业生提供的绝大多数为生产操作岗位，这不免导致这类毕业生错失就业机会。

（三）专业能力不过硬



案例

小艾是某高等职业学院的毕业生，学习的是管理类专业。通过介绍，他应聘到一家奶业销售公司做销售内勤工作。起初他很不以为意，认为此项工作没有什么挑战，没有发展前途，经过父母再三催促才入职。到公司后，他发现员工都很忙碌，也很敬业。部门主管交给小艾一些资料，要求他四小时内按照已有的样式制作表格，并统计出相关数据。小艾虽然接触过一些办公软件，但实际操作不多，他并没有按照要求完成。部门主管又把工作交给另一名与小艾同龄的实习员工，结果不到一小时，漂亮的报表就呈现在部门主管面前。小艾意识到自身的差距，此后，他刻苦学习，虚心请教，决心要把这份工作做好。

很多毕业生没有实际的工作经历，靠想象来判断一份工作的难易程度和复杂性，一味追求听起来“亮丽”的工作或岗位。要清楚最适合自己的，才是自己需要的，只有胜任才能求得发展。

高等职业教育的培养目标就是造就懂理论、上手快、操作性强的复合型人才，而部分高职毕业生不但理论知识不足，而且眼高手低，动手能力欠缺。许多企业在工科院校选聘毕业生时，其人力资源部门会邀请生产或技术部门人员一同参加。部分理论知识和技能水平较差的毕业生屡屡碰壁，即使侥幸通过面试关，也因在实际工作中暴露出来的

问题而影响其职业发展。

（四）角色转变较慢

案例

某高职生到某企业的文职岗位实习，公司的薪资待遇较好，但管理较为严格，要开早会、晚会，记网络日志，还要搞卫生评比等。该生经常抱怨公司的管理太严格，说公司没效率，工作积极性不高，结果没等实习结束她就被辞退了。后来，该生很长时间都没能找到更合适的工作，这才感到后悔。

学校的规章制度虽然严格，但是学校对违反纪律的行为，一般采取批评教育的方式。用人单位的管理制度通常更严格，员工应予以遵守，如果有违反或接受不了的，就会受到惩罚或被淘汰。

进入职场，悠闲的校园生活方式被紧张的职场打拼所代替，使处于“断乳期”的职场新人面临着巨大的转型压力。心理承受力差、团队精神缺乏、基本礼仪缺失等成为毕业生的通病。

当前大学生中独生子女居多，一些大学生在家庭中娇生惯养，缺少吃苦耐劳的精神。有些大学生还离不开父母的呵护。高职生的实习场所往往都是一线操作岗位，劳动强度大，有的还要早、中、晚三班倒，上班、下班连轴转，有时候还要加班加点，体力和精力的消耗要远远超出学校。许多大学生因无法坚持，或因“父母心疼”而离开实习岗位。

学生在校学习期间以学习为主，教师的管理往往以说服、教育为主，而企业对员工的管理相对学校而言要严格得多，对工作中违规的员工往往以经济处罚为主要手段。实习生进入企业后，企业会以员工的标准对实习生进行管理，在这一点上多数大学生还不能及时意识到自己的角色变化，由于思想意识不到位，角色转换不及时，工作中往往不能达到企业的要求。

（五）受职场人际关系困扰

案例

某高等职业院校一名学生到某市一家大型钢铁公司实习并已签订就业协议。一段时间后，学校教师到实习单位巡视，该生表示要辞去这份工作，原因是她所在班组有五个人，其中四个人经常一起用餐，而不邀请她同往，她觉得受到冷落和排挤。教师得知此情况，为其分析情况后指出，在哪个岗位都会碰到人际关系问题，如果在这个单位不能适应，到了别的单位同样不能适应，所以应该积极适应，主动沟通，主动参与。如果自己不善交际、应酬，也可以少参与，专心把本职工作做好。经过一段时间，该生逐渐适应了岗位。

职场有一个很重要的词叫“人际关系”。不管是管理者还是普通员工，都要学会处理人际关系，这是一门重要的职场必修课。

在全新的工作环境中如何以全新的心态与新同事、新领导和谐相处，是大学生进入社会、走进企业、走上岗位的一堂必修课。企事业单位中的人际关系不同于学校，处理同事关系、上下级关系远比处理同学关系和师生关系复杂得多，许多实习生就是因为未能处理好与周围领导或同事的关系，感觉遭受到了不公平待遇而愤然离开实习岗位。以下几点有助于和同事建立良好的人际关系。

① 要学会合作和分享。多跟别人分享看法，多听取和接受老员工的意见；要开诚布公，不说虚假的话，不说阿谀奉承的话，不搞小圈子。

② 要懂得放下和进取。在成功的道路上会遇到很多挫折，有些是自己的错，有些并不是自己的错，所以没必要为此整日忧心忡忡。心理学家建议应该学会把受到的挫折转变成追寻下一个目标的力量。

③ 要把握原则和变通。在是非对错上要清醒不动摇，这样才会值得别人信赖。主观上执着坚定的同时，也要客观分析，勇于接受他人的指正意见，在不违背原则的情况下适当做出妥协，这些都有助于建立更融洽的人际关系。

（六）安全问题

案例

某职业技术学院小林和小张通过学校推荐到某机电公司实习，两人被分配到同班组。一天实习结束时，小林不小心将擦拭设备用的酒精弄洒了，这时小张取出打火机并和小林开玩笑说要试试将洒在地面的酒精点燃，两人说笑间并没有注意到地面上的酒精已经燃起并将小林的衣服点燃，幸好该情况被其他同事及时发现，最终造成小林脚部烧伤，后经过几次手术才基本恢复，总计花费 10 余万元的治疗费。小张因其过错造成小林的伤情，最终在多方协调下双方和解，但小张因为违反公司生产规定将打火机带入车间而未能通过公司实习考核。

高职毕业生实习和就业岗位一般都在生产和服务一线，尤其在制造行业，可能会和机电设备密切接触，根据生产和服务实际需要还可能要接触危险物品和特种设备。实习学生应按照要求参加安全防护知识、岗位操作规程教育和培训并通过考核。按照有关规定未经教育培训和未通过考核的学生不得参加实习。同时，还要关注实习或就业单位是否采取切实措施落实安全职责，如健全本单位生产安全责任制、执行相关安全生产标准、健全安全生产规章制度和操作规程、制定生产安全事故应急救援预案、配备必要的安全保障器材和劳动防护用品、加强对实习学生的安全生产教育培训和管理等，更好地保证自己在实习和就业过程中的人身安全和健康。学校和实习单位应坚持安全发展，弘扬生命至上、安全第一的理念，严格贯彻落实《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等关于安全生产、职业卫生方面的法律法规，并结合实习岗位，落细、落小、落实。根据国家有关规定，为实习学生投保实习责任保险，责任保险范围应覆盖实习活动的全过程，包括学生实习期间遭受意外事故及由于被保险人疏忽或过失导致的学生人身伤亡、被保险人依法应承担的责任，以及相关法律费用等。

四、常见问题的对策建议

针对上述常见问题，给出以下对策建议。

（一）端正价值取向

顶岗实习的目的在于让学生走出校园、走向社会，通过和企业零距离的接触，了解企业、了解企业的生产过程及企业文化，培养、锻炼理论联系实际、分析问题、解决问题的能力，提高专业技能，为将来就业打下基础。

（二）准确选择实习单位和岗位

实习单位及岗位的选择是否恰当直接影响实习能否顺利进行以及实习的最终效果。高职生在选择实习单位时，要尽量选择生产技术先进、管理严格、经营规范、遵纪守法和社会声誉好的企业。

（三）加强学习和调研

对国家及地方关于鼓励和引导毕业生顶岗实习的有关政策进行深入学习，对学长学姐们在顶岗实习期间所遇到的问题和困难加以调研，以积累经验，充分做好实习前的思想、心理和行动上的准备。树立正确的思想观念，对实习中可能出现的种种问题，事先做好准备并学会如何处理。

（四）尽快转变角色，提高自律标准

实习学生要牢记从进入实习企业的第一天起，在企业的眼里自己已经不再是在校的学生，而是企业的准员工，要以员工的标准要求自己。学生在学校考试没考好可以下次再努力，在学校犯的错误可以有下次改正的机会；而在企业里，不经意间犯的一次小错误，给企业带来的可能是巨大的经济损失，个人可能已经没有改正的机会。这是企业与学校的最大差别。所以，从某种意义上讲，实习学生不可以把企业当学校，要充分认识到环境与身份的变化。

（五）调整心态，主动适应新环境

企业中的人际关系不同于学校，大学生要记住不要把师傅当老师。在学校，向学生传授知识是老师的天职；在企业，师傅没有义务一定要将自己的工作经验和技能全部传授给徒弟，要想从师傅那里获得宝贵的经验或技能，就要付出努力。

实习学生进入企业后，要对企业有一个认识、了解和认可的过程。同时，企业会对实习学生有一个考察期。在这期间，实习学生所从事的岗位可能技术含量低、劳动强度大，而这往往是对实习学生的一种考验。企业需要的是有吃苦耐劳精神、有责任心的员工。眼高手低，以及心浮气躁、急功近利的员工，是不会受企业欢迎的。

在很多问题上，实习学生要学会换位思考，积极调整自身心态，主动适应，积极进取。

学习小结

高职毕业生到企业实习，是高等职业教育人才培养模式改革的需要，也是提高毕业生职业技能的有效途径。职业技能不仅包括专业知识，而且包括从事各种职业工作所必需的基本能力，如沟通能力、组织能力、协作能力、创新能力等，这些是在书本上、课堂里学不到的，这些品质和技能许多是在工作实践中逐渐培养的，而顶岗实习正是这一实践的重要组成部分，也是企业衡量求职者是否符合企业发展要求的一个重要依据。高职毕业生应充分认识这些道理，积极投入顶岗实习中，逐渐历练成一名准员工。在新的环境要调整心态，以适应新环境，逐步实现从学生到职业人的过渡。

技能训练

4～5 人为一组，分组讨论以下问题：

1. 如何保证实习安全？

2. 顶岗实习有哪些作用？

3. “企业是学校，但毕业生不要把企业当学校。”这句话有什么含义？

价值引领

大学毕业生应当平等地接受学校的推荐，平等地参加用人单位的招聘。同时，用人单位在录用大学毕业生时也必须做到公平、公正。大学毕业生在就业过程中如果遇到不公平的待遇，可通过合法途径维护自己的权益。

生涯计划

大学毕业后，你有向往去哪座城市就业吗？说一说你的理由，并制订你的就业计划。

课后反思

4 月末，应届毕业生招聘渐入尾声，比起大型招聘会，校级双选会显得小了一些。即使这样，接踵而至的高校毕业生依然带着背水一战的决心来了。不论男生还是女生，显然都经过了一番精心打扮，以使自己更加干练、更富职场气质。在与用人单位的礼貌交谈之中，可以感知毕业生们都有着相似的复杂情感：期待中掺杂着焦虑，急切中表现出倦怠。

根据某高校 2021 年就业白皮书显示，该校毕业生择业时最为看重的五个因素分别是福利待遇、行业发展前景、单位所在区域、个人兴趣和用人单位文化。毕业生获取就业信息最主要的三个渠道是学校就业网、互联网和学校就业部门的官方微信公众号，其中学校就业网是学生最主要的就业信息获取渠道。根据用人单位的反馈，用人单位在筛选简历时，最看重的三个因素分别是社会实践经历、专业水平、外语和计算机水平；用人单位在面试过程中，最关注的是学生的表达能力、应变能力和道德品质；用人单位最后录用毕业生时，最看重的三个因素又变成了思想品德、沟通能力和抗压应变能力。用人单位招聘毕业生的主要途径是校园招聘会、宣讲会。

很多用人单位认为高校应当加强对毕业生职场适应能力、敬业精神和团队协作能力的培养，同时希望加大毕业生职业综合素质教育的力度，引导、督促大学生有计划、有目的、有行动地进行职业生涯探索。

第八章

准备求职材料　制定求职策略

学习总览 >>>>

第一节　善用就业信息

就业信息是职业选择的基础，是选择职业的重要依据。大学生要善于搜集和处理各种就业信息，将信息转变成就业的现实。

谁能拥有更多、更有效的就业信息，谁将赢得择业的主动权。搜集就业信息是大学生求职择业前重要的准备工作。高质量的就业信息存在于大量而广泛的信息中，必须充分利用各种渠道、运用各种手段准确地搜集相关的就业信息。

一、就业信息的搜集

（一）就业信息的搜集原则


检索就业信息

搜集就业信息不仅要遵循计划性、广泛性、真实性、针对性等总体要求，还要注意运用不同渠道时的一些细节问题，力求做到“早”“广”“实”“准”。

1. 计划性原则——要“早”

就业信息搜集的计划性原则是指搜集就业信息要早准备、早动手。搜集到信息后要及时加以处理，从而赢得主动权，准备越早，效果越好。有些大学生在大一时就有意识地找那些已参加工作的学长、朋友、亲戚了解情况或经常研究人才市场的动向，掌握了大量的第一手资料，明确了个人的职业方向，这样对专业学习的重点就会做到心中有数，将自己的发展目标和社会上的就业需求结合起来，主动把握就业机会。

2. 广泛性原则——要“广”

就业信息搜集的广泛性原则是指搜集的就业信息要全面。大学生要广泛搜集各个方面、不同层次的就业信息，掌握尽可能多的就业信息，信息越多，选择的空间就越大。有的大学生只注意搜集与自己预先设定的求职目标相关的就业信息，放弃或忽视了其他与求职目标相关的就业信息，一旦预设的渠道遇到障碍，又无后备的就业信息，就会造成就业被动。

3. 真实性原则——要“实”

就业信息搜集的真实性原则是指搜集的就业信息必须真实可信。大学生要本着准确、可靠、真实、可信的原则来搜集有效的就业信息，通过可信的就业信息渠道，如学校的就业指导部门、政府部门发布的招聘信息、专业的行业人才招聘会、亲友推荐等，获得真实有效的就业信息。对于已经获取的信息，还要认真辨别其来源，分析其可信度，确保信息真实可信。

案例

某校毕业生小杜听同学讲某电机厂需要计算机、市场营销等专业的毕业生，既没有

对该就业信息的来源做详细的了解，也没有和该电机厂的人力资源部门做进一步的核实，便按照同学转告的电话和对方取得联系，之后便独自前往。到了之后小杜才发现，这是一个传销公司在利用该电机厂的名义招揽传销人员。小杜在其上线的看管下，在传销公司待了一个多月都无法脱身，不仅耽误了学业，经济上受到了一定的损失，而且延误了就业，心灵上和精神上受到了很大的伤害。

由于就业信息的来源和获得的方式不尽相同，其内容必然是杂乱的，有相互矛盾的，也难免有虚假不实的。大学生根据就业信息决定择业意向时要十分慎重，对搜集到的信息要进行认真的鉴别，不可虚实不分，甚至仅凭道听途说就轻率地做出决定。

4. 针对性原则——要“准”

就业信息搜集的针对性原则是指大学生应基于自己的专业、特长、能力、性格等各方面的特征去搜集与自己相匹配的就业信息。随着人才市场化的不断推进，就业信息极为丰富，给大学生就业信息的筛选带来了一定的难度。因此，在搜集就业信息的过程中要注意针对性，否则就可能在众多的就业信息中把握不住方向，从而捕捉不到有价值的信息，造成不必要的金钱、时间浪费。

（二）就业信息的搜集方法

当前获取就业信息的方法趋于多元化、多样化，求职者可以利用各种渠道，通过各种途径搜集就业信息。大学生搜集就业信息主要有以下几种方法。

1.“行业优先”搜集法

按照行业搜集就业信息，就是以自己倾向选择的某个行业为主，围绕选定的行业搜集相关的企业信息、行业现状及发展前景等。通过对行业信息的全面检索，大学生可以了解行业的整体发展现状、行业的最新需求、行业的技术现状，并对用人单位的信息进行更加深入的了解。

2.“地域优先”搜集法

按照区域搜集就业信息，就是充分考虑就业区域的需求特征进行就业信息搜集，从而增强自己与就业区域的匹配度。大学生可以从以下几点考虑：第一，将地域粗略划分为诸如东部和西部、沿海和内陆等不同的区域；第二，将地域划分细一点，如可以按照东北、西北、华北、华中、华南等地理区域进行划分，也可划分成江浙地区、京津地区等；第三，把区域具体到省份或中心城市，如北京、上海、深圳、南京、杭州等非常具体的城市。

3.“兴趣优先”搜集法

按照兴趣搜集就业信息，就是基于个人兴趣，充分考虑用人单位以及岗位的需求特征进行就业信息搜集，从而更好地增加自己的能力、兴趣和爱好与用人单位的匹配度。大学生基于自身兴趣，对用人单位及岗位进行全面检索，可以对用人单位的信息进行更

加深入的了解。

4. “一网打尽”搜集法

“一网打尽”搜集就业信息，就是利用网络进行全方位的信息搜集，尽可能把所有相关的就业信息统统搜集起来，再按照一定的标准进行整理和筛选。采用“一网打尽”搜集法能够充分保证所获信息的全面性、广泛性，选择的余地大，但由于涉及面太广，甄别有用信息需要花费不少的时间和精力。

（三）就业信息的搜集渠道

随着社会的发展，越来越多的招聘就业渠道出现了，学校也纷纷设立就业指导机构，可供大学生利用的就业信息搜集渠道、手段日益增多。一般情况下，大学生搜集就业信息的主要渠道有以下几种。

1. 学校就业渠道

各高校一般都专门设立了为大学生就业提供服务的机构，如就业指导中心、就业工作处或就业办公室等。这类机构所提供的就业信息的准确性、权威性、可信度较高。

2. 网上招聘平台

随着互联网的普及，通过互联网获得就业信息已成为当代大学生就业的主要渠道。大学生可通过专业的招聘网站、企业官方网站和地方政府及学校的网上就业平台，搜集用人单位和意向岗位的招聘信息。

3. 社会人际关系

大学生接触的人群是有限的，拓宽自己的社交范围可得到有价值的就业信息。亲朋好友、家人及其他社会关系是最直接的社交范围。由于他们分布在社会的各个领域、各条战线，因此大学生通过他们了解和搜集社会需求信息的针对性较强，信息的可信度和有效度都比较高。

4. 社会实践活动

大学生寒暑假的社会实践岗位及毕业实习岗位一般与大学生的专业对口。在社会实践实习过程中，大学生可以较直接地了解用人单位的人员需求情况；同时，用人单位对大学生也有一定的了解。假如用人单位有意招人而大学生又积极主动，这就是一个很好的机会。

二、就业信息的分析

就业信息的分析是利用就业信息的首要和关键环节。就业信息分析就是将搜集来的就业信息，通过去粗取精、去伪存真、由此及彼、由表及里的分析，为全面、正确地利用就业信息、做出就业决策提供依据。

（一）真实性分析

真实性是就业信息分析中非常重要的一个方面，信息的来源、传递方式不同，难免造成信息的真实程度不一。在当前信息鉴别机制尚不十分健全的情况下，假信息或不准确的信息层出不穷，造成大学生求职未成却人财两空，耽误了求职的最佳时机。因此，大学生务必要增强判断就业信息真实性的能力，主要有以下两种方法。

① 根据就业信息资料的内在逻辑进行信息验证。如果发现资料内容的表述前后矛盾，或违背事物发展的规律，或有违反实践经验即实际情况的内容，或内容不全面等，此类就业信息的真实性就值得怀疑，如招聘条件过于诱人而招聘门槛不高的信息。高校大学生就业指导部门提供的信息，经人力资源和社会保障部门核准的向大学生发布的信息，或在正规报纸、广播、电视、网站等媒体上发布的招聘信息，是正规渠道发布的就业信息，比较真实可靠。

② 通过电话、电子邮件向信息发布人或向其主管部门、协作单位等直接咨询验证。如果遇到自己认为很重要的信息，在求职前一定要先打听清楚它的来龙去脉，通过自己能想到的各种办法去验证它的真实性，以免失误。

（二）适应性分析

就业信息的适应性分析是指分析获取的就业信息是否适合自己，并根据用人单位列出的招聘条件、岗位要求等，不断调整和优化自己的求职目标，使自己的求职目标更贴近实际。在进行就业信息适应性分析时，有以下注意事项。

① 岗位与自己的专业是否对口。大部分大学生经过长期的专业学习后已具备了一定的专业技能，而用人单位也希望有能胜任岗位的专业人员。如果岗位与专业对口，大学生就业的胜算就会比较大。

② 职业与自己的兴趣爱好是否匹配。兴趣爱好是事业取得成功的重要条件，引导人们不断地发挥自己的聪明才干。

③ 职业与自己的性格特征是否匹配。例如，一个性格开朗外向的大学生可以考虑外勤方面的工作，而不太适合要求性格细致的内勤工作。除此之外，根据个人的期望和要求，还可以对用人单位的规模、性质、地理位置等方面做出分析，选择最适合自己的就业信息。

（三）有效性分析

就业信息的有效性是一个比较宽泛的概念，包括就业信息的很多方面。在进行就业信息有效性分析时，需要关注以下问题。

① 注意就业信息是否在有效的时间内。因为就业信息有很强的时效性，过了某段时间就会失去意义和作用，所以在进行分析时，一定要注意信息的有效时间，争取及早对信息做出应有的反应。

② 仔细分析就业信息的内容，认真琢磨，仔细体会，确保自己把握了就业信息的真实意图。例如，对国家和地方发布的就业政策要认真分析其中有利于自己就业的地方，

并且及时加以利用；对具体的招聘信息要进行全面、认真的解读。

③ 某些具体的招聘信息和计划有时会随着形势的变化而有所调整，毕业生要结合用人单位的情况和岗位的核心特征进行分析，考虑其中的可变性。

（四）竞争性分析

就业信息的竞争往往是指具体的招聘岗位的竞争。当今就业形势日益严峻，一个岗位往往有许多求职者竞争，特别是热门岗位。岗位的竞争程度与该岗位的计划招收人数及应聘该岗位的人数有关。如果该岗位招收人数少、待遇较高、发展前景较好，而且求职者人数很多，该岗位的竞争程度就会很激烈，成功应聘该岗位的可能性就会小。如果大学生在众多的就业信息面前只挑选待遇最高、发展前景最好的岗位，那么也意味着竞争激烈程度最高。

就业信息的 SWOT 分析是将与就业信息密切相关的各种内部的优势、劣势和外部的机会、威胁等，依照矩阵形式排列，并将各种因素相互匹配，加以分析，得出结论。例如，表 8-1 是某校计算机专业的小周针对某企业完成的就业信息 SWOT 分析。

表 8-1　小周的就业信息 SWOT 分析

优势： 1. 专业符合招聘要求 2. 目标愿景与企业发展一致	劣势： 1. 缺乏实践经验 2. 专业技能不足
机会： 1. 市场急需相关专业人才 2. 企业核心偏向专业研发	威胁： 企业同时招聘本科生和研究生，本科生无明显优势

对就业信息的竞争性进行分析，应注意以下方面，这些有助于大学生在客观现实、个人条件与理想之间找到平衡点。

① 对自己的能力、专业、特长、优势、劣势等进行全面的分析，对自己在众多竞争者中的位置进行一个大概的估计。

② 要看符合这个职位的竞争者有多少，用人单位的计划招聘人数有多少，自己有多少把握能成功。

③ 要搜集、总结其他求职者或者在该单位工作的人对这个单位的评价，以此判断该单位的受欢迎度。

三、就业信息的整理

就业信息的整理就是在分析的基础上，对就业信息进行进一步的筛选、完善并归类，为以后的求职决策提供保障。

（一）就业信息的筛选

在对大量就业信息进行分析之后，还应该结合自己的实际情况，对就业信息加以筛选，只有这样才能找到真正接近自己需要和适合自己的信息，节省宝贵的时间，增加就

业机会，提高就业的成功率。

1. 挖掘重要信息

通常，学校发布的就业信息是比较有针对性的，可以作为重点信息分类保存。大学生应尽量筛选和本专业有关的用人单位的信息，重点留意与个人特长有关的岗位。

2. 类比同类信息

大学生一定要善于类比同类信息，在同一岗位不同用人单位的应聘条件、薪酬差距较大时，需要多查看几家用人单位同一岗位的应聘条件、薪酬情况，筛选出合理的信息。

3. 科学分析和取舍

科学分析和取舍包括两方面：一是可信度分析，通常学校就业渠道提供的信息可信度较高，而通过其他渠道搜集到的信息，还需要进一步核实，以判断其可信程度；二是有效度分析，即对信息的可用性进行鉴别，如该信息是否与自己的兴趣、特长、专业、爱好甚至收入、工作环境、地域等相符，以及自己是否符合用人单位对应聘者生源地、性别、学习成绩、个人素质等方面的要求。

4. 避免盲目从众

每个大学生的特长、专业都有所差别，即使是同一个专业，不同大学生掌握的专业知识和能力也有差距。因此，在求职时，大学生千万不要有随大流的想法。寻找工作岗位要结合自己的特长和兴趣爱好等，切不可盲目从众。

5. 留下合适信息

大学生从不同途径搜集的信息，当然不可能全部保留，要经过筛选、比较，然后按照自己拟定的求职方向及计划，留下适合自己的信息。大学生需要将这些信息分门别类地进行整理，厘清应聘顺序、重点后再各个击破。

（二）就业信息的处理

大学生在了解信息搜集和信息处理的过程之后，还应掌握一些处理就业信息的技巧，从纷繁复杂的信息中找到适合自己的有效信息，为顺利就业奠定基础。

1. 归纳就业信息

以自己对某个职位的满意程度（即对某项就业评价的高低）为纵坐标，以某项就业岗位获得的难易程度（即本人实现该就业岗位需要付出努力的程度）为横坐标作图，得到如图 8-1 所示的四个象限。

在四个象限中，A 区表示工作很理想，又容易得到；B 区表示工作不错，但竞争者众多，或要求很高，本人需要付出极大的努力，或者得到这项工作的可能性很小；C 区表示工作不大理想，但比较容易得到；D 区表示不是自己理想中的工作且不容易得到。

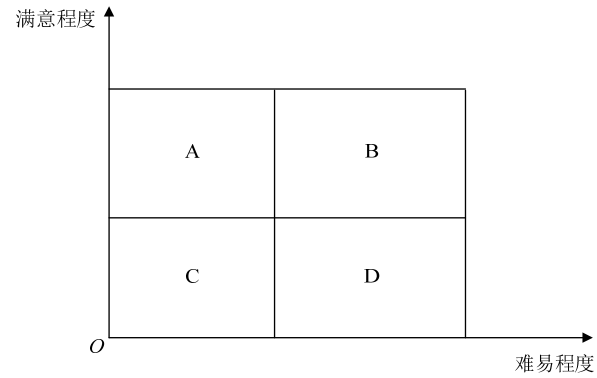


图 8-1　就业情况象限图

一般来说，在大学生搜集到的信息中，幸运地落在 A 区的机会极少，而位于 C 区的信息占大部分，且多数人最后的就业落在 C 区。但在求职过程中，大学生对这一区间的就业机会往往先不考虑，总因期盼着有更好的单位出现而犹豫、观望。那么，一开始不妨全力去争取处于 B 区的工作。大学生对待 B 区的信息，一是要倾注时间和精力，认真分析研究，并精心准备应对之策；二是要充满自信，充分展现自己的能力，努力争取成功。不过，在 B 区获得成功的人毕竟是少数，因此大学生对 C 区的信息不能漠然视之，应将其视为备选方案。对待 A 区的信息，大学生要持审慎的态度，既不放过“检漏”的机会，又要防止这类信息中诱人的陷阱。D 区的信息对大学生的价值不大，可以将其排除在外。

根据这一方法，大学生在获得就业信息后，先要分析、归类，按照 A 区、B 区、C 区、D 区四种类型分别处理，以保证充分、高效地利用好搜集到的信息。

2. 管理就业信息

就业信息多处于随机状态，时断时续，时多时少，搜集到的信息也是五花八门、各式各样的，如果不进行有效的管理，就会如一团乱麻，让人晕头转向，给自己造成许多麻烦，以致顾此失彼，错过许多机会。因此，大学生建立一个简单的个人就业信息管理库非常必要。例如，建立个人求职卡片，记录搜集信息的日期、单位情况、岗位情况、联系方式、笔试和面试情况、求职结果、求职失误的教训等；还可以利用电子表格来管理信息，在需要的时候，按照行业、地区、隶属关系、时间、单位性质等进行查找。

3. 运用就业信息

大学生在对就业信息进行搜集、分析、整理之后，最主要的目的就是对就业信息进行有效的运用，找到理想的职业目标。就业信息的运用需要注意以下方面。

（1）及时运用就业信息

就业信息的时效性决定了大学生在获取信息后，一定要尽快分析处理并向信息发布者反馈信息，争得先机，切不可犹豫而错失时机。就业信息一旦选定，就要不失时机地主动与用人单位联系，询问应聘的方式、时间、地点和要求，并准备好一套完整的求职

材料，使就业信息尽早变成供需双方深度沟通的桥梁。

（2）灵活运用就业信息

面对大量的就业信息，大学生要懂得灵活运用。一方面，大学生在冷静而认真地分析自己的优劣势的同时，要灵活对待就业信息，不要因某个次要条件达不到用人单位的要求而轻易放弃，应该相信自己的实力，努力尝试和争取；另一方面，大学生需要灵活把握就业的原则，既不能过分注重就业信息中提供的薪资与职位，也不要选择难度过低的、毫无兴趣的职业。

学习小结

就业信息是职业选择的基础，是选择职业的重要依据。大学生要善于搜集和处理各种就业信息，将信息转变成就业的现实。

谁能拥有更多、更有效的就业信息，谁将赢得择业的主动权。搜集就业信息是大学生求职择业前重要的准备工作。高质量的就业信息存在于大量而广泛的信息中，必须充分利用各种渠道、运用各种手段准确地搜集有关的就业信息。

技能训练

请运用信息检索技能，搜集和自己专业相关的职业信息，提炼对自己本专业就业有利的因素，并分享给你的同学和家人。

价值引领

网络已成为年轻人了解世界以及吸收知识的重要媒介，但由于网络的开放性，信息污染是难免的，互联网上的那些淫秽、暴力以及反动的信息将会给寻求感官刺激的大学生带来巨大的吸引力，从而使得他们在网上主动去寻找这些信息，而那些自制力比较差的、不够成熟的大学生将会沉迷网络，致使学业荒废。所以，大学生需要调整心态，增强抵制诱惑的意识，主动避开网络信息污染。网络是一种工具，怎么使用它是大学生自身的问题。大学生要防止沉迷于网络聊天、网络游戏，关键就是要充实自己的精神空间和现实空间。要给自己规划合理的学习和生活目标，让自己有实实在在的事情做，如参加社会实践活动、各种校园活动、课外学习班以及与同学和老师进行学习交流等，以此丰富学生生活，学有所用、学以致用。

大学生要不断提高自身的素质与能力，培养自控力，做网络的主人，把网络作为有用的学习工具。要合理规划上网时间，只有这样才能在上网和生活、学习之间取得平衡，才能做到高效使用网络资源，使其真正地为自己带来益处。只要用积极的态度看待网络，用科学的方法使用网络，网络就会真正成为我们的良师益友。

生涯计划

搜集足够的就业信息，进行筛选甄别后，选择对自己就业更有利的信息进行分析，并制订能到你心仪的企业去实习的行动计划。

第二节　创建个人简历

简历是具有针对性的书面自我介绍，即用规范化、逻辑化的书面语言，对个人求职意愿、教育背景、工作实习经历、特长爱好及其他有关情况所做的简明扼要的介绍。求职者通过简历向用人单位展示满足特定要求的资质和态度，对求职者来说，简历是“敲门砖”。成功的简历无疑是有效的营销手段，它能够迅速打动用人单位，确保求职者能够获得面试的机会。


创建个人简历

一、个人简历的内容

简历是求职者向用人单位介绍个人信息的书面文件，一般包括七个方面的内容：个人信息、求职意向、教育背景、社会实践、职业技能、奖励情况和自我评价。

（一）个人信息

个人信息部分通常包括姓名、出生年月、性别、籍贯、政治面貌、联系电话、电子邮箱、联系地址等。

需要强调的是，联系方式一定是求职者最新的联系方式且书写正确，包括电话、地址和电子邮箱等。一般建议电子邮箱地址是常用的，且专业、成熟、职业化，不要使用Happyboy、Littlegirl 等看上去显得幼稚、呆萌的用户名。其他信息可根据应聘职位的要求酌情处理。例如，对于政治面貌，求职者如果是团员，可以不写；如果是党员，可以在简历中列示。因为一般国企、事业单位更倾向于政治面貌是党员的求职者，外企则不太看重这一点。建议附上能够体现求职者本色的照片。照片要使用标准简历照，不要随意用大头照和生活照，不使用过度美化、让人期望过高的照片。

（二）求职意向

对于用人单位而言，需要了解求职者明确的求职意向。明确的求职意向能够帮助人力资源部门把简历投递给相关的人。

求职意向应列示在简历靠上的位置。令人遗憾的是，一些求职意向却淹没于华丽描述中，如“具有挑战性的职位”“有向上发展的余地”“有机会晋升”等。求职意向务必简单、明晰、具体，如教师、总经理助理、营销或推销等。特殊情况下，可强调特别领域，如偏重新媒体版面设计。

（三）教育背景

教育背景包括毕业时间、院校专业、学历和教育描述。教育描述部分可介绍求职者的研究方向、主修课程、辅修课程、研究项目、成绩排名等，根据求职者的情况择优介绍。

教育经历可以倒叙的方式来写，如从博士到硕士再到学士，中学和小学一般不需要写，除非求职者曾在国内外有名的教育机构就读。

在描述教育经历时，如果求职者所学专业符合应聘职位要求，可以不列课程，或只列三四门与职位相关的核心课程即可；如果求职者的绩点不是很高，而某些与应聘职位相关的学科分数较高，则可以着重强调这些学科的成绩；如果排名比较靠前，可以用数字来表示学习成绩，如“专业前 10%”。对于部分有在国外做交换生或项目研究经历的求职者来说，此部分经历建议写在教育背景栏。

此外，简历中可设立“职业发展”专项，求职者可写参加过的培训、研讨会、专题讨论会或课程名称。

（四）社会实践

一般来说，应届毕业生缺乏工作经验，所以毕业生的社会实践经历是用人单位重点关注的部分。社会实践经历包括实习经历和校园实践，实习经历或校园实践要主次分明，将重要的写在前面，不要胡子眉毛一起抓。

实习经历包括实习时间、实习项目、实习描述。实习时间较长，可以重点强调；若实习时间虽短，但实习单位知名度或与应聘单位相关度较高，则可以强调实习单位。实习描述主要包括实习期间的职责范围、工作任务、取得的成绩等。实习描述通常采用 PAR 陈述法则，PAR 是 project（项目）、activity（行为）、results（成果）的缩写。PAR 陈述法则可以突出求职者的能力和技能。对于实习描述，求职者需要用具体的行为来呈现自己的技能，切勿采用类似这样的表述：参加、展现了杰出的组织能力或协助进行某项活动等。因为这类描述太过笼统模糊，没有说服力，不会引起用人单位的重视。在进行实习描述时，可运用以下技巧。

一是善于利用动词，指在尊重事实的前提下运用比较强势的动词突出成绩，如负责、发起、独创、独立负责等。这些动词比“参与组织”等词语更能体现个人的贡献和成就。

二是通过数字来量化结果，如节省多少开支、服务过的客户数、产能增长百分比或

效率的提升值等。

三是用时间体现高效，如提前三个月完成当年销售任务；提出流程重组方案，将所需时间缩短 25%。

四是用专业术语表达所做的工作。很多毕业生困惑于实习或者兼职所做的工作零星琐碎，层级较低，不会正确描述实习经历。实际上，同一件事情，用不同的表述方式会产生不同的效果。例如，有些大学生没有公司实习的经历，只有类似于商城产品促销、传单发放或者打字的经历。在这种情况下，在遵从事实的前提下也可以使用专业化的语言来表述，可以将“传单发放”表达为“传播产品信息”，将“打字”表达为“文字处理”等。

如果毕业生没有实习经历，可以写在校期间的相关经历，如在学生会任某部长、做过哪些事、出过哪些力、取得过哪些成绩。一定要写得详细，不要只说个大概，类似任学院学生会生活部长、组织过文明寝室评选大赛就不太好，应把过程中做了哪些工作、发挥了哪些作用写具体。最后要切记一点，实习经历和校园实践部分不能随意编造。即使编造得天衣无缝，毕竟假的就是假的，面试中用人单位往往几句话就能让人原形毕露。

拓展阅读

PAR 陈述法

PAR 陈述法的核心是使用行为动词，以下列格式来描述体现能力和成就的经历。

P：写出实习工作或项目的名称、背景、任务和工作。

A：写出求职者在这段经历中的行为。

R：写出求职者在这段经历获得的结果，如成果、收益。

下面以某同学在应届生求职网的实习经历为例：

项目（P）：负责网站与目标高校、企业的合作计划的推广实施。

行为（A）：采用电话访谈方式对 400 家高校就业网进行调研，与就业办老师进行沟通，联系合作事宜；对 700 多家企业校园招聘情况进行调研，撰写调研报告，完善网站服务项目。

成就（R）：与 200 多所目标高校就业办老师保持沟通，与 625 家目标企业达成合作意向，撰写 5000 字的企业调研报告。

（五）职业技能

职业技能包括求职者的语言能力、专业技能等。对于应届毕业生而言，职业技能通常包含以下几个方面。

1. 语言技能

对于大多数大学生来说，可以通过标准化考试成绩、证书来证明自己的语言听说读写能力，如英语专业八级、BEC、GRE、日本语能力测试、法语专业四级等。如果成绩很好，建议写出成绩；如果相关的工作实习经历能够推导语言水平能力，建议写上，如

“工作语言为英语”“给南美洲客户做陪同翻译”等，这样说服力比较强。

2. 计算机技能

一般对于非计算机专业的大学生来说，计算机技能通常指软件应用水平，如对 Office 系列软件的掌握。根据应聘职位的要求，大学生可以有选择性地列出相关软件操作技能，如应聘财务咨询职位的可以列财务软件、统计软件等。

3. 专业技能

专业技能主要指与专业或应聘职位有关的技能、资格证书、认证等。例如，财务专业的学生能够熟练使用财务软件或获得 ACCA（The Association of Chartered Certified Accountants，英国特许公认会计师公会）、CFA（Chartered Financial Analyst，特许金融分析师）、CIMA（The Chartered Institute of Management Accountants，英国特许管理会计师公会）资格证书等。如果有专业资格证书，除了注明专业资格证书名称以外，建议加上年份。

在描述专业技能时，切记不要写错一些关键词，尤其是引用的外文。一定要注意正确拼写，避免出现错误。

（六）奖励情况

奖励情况包括获奖时间和名称。奖励名称可写奖项的级别、颁奖机构、获奖成绩等。奖励一般是指奖学金或者其他国际性、全国性及省级竞赛奖项。

描写奖励情况时，应注意体现奖励的级别及特殊性。现在用人单位收到的简历中，几乎每份简历上都会有这样或那样的奖励描述：奖学金、优秀学生、优秀干部等。对于这些，用人单位早已司空见惯，仅仅列出奖励名称是没有意义的。最好能把获奖难度表达出来，让用人单位明白所获奖励的含金量，从而增加简历通过筛选的概率。对于一些特殊或者比较罕见、能够反映毕业生某方面特殊才能的奖励，则可以放在简历靠前的位置，突出奖励的含金量。

（七）自我评价

自我评价也叫自我介绍，可写求职者应聘某岗位的最大优势。有些求职者会罗列很多词语，如性格开朗、待人热情、工作细心、办事高效、吃苦耐劳、有较强的组织能力等。求职者使用这类词汇的目的是让自己看上去更优秀，是不可多得的人才，但事实上这样的字眼很难打动用人单位。一般来说，除非用人单位有明确要求，否则不建议在简历中写自我评价。如果要写，建议结合应聘职位的特点，用几句话来总结各项素质。例如，要强调组织能力强，可以表述为独立组织了某项活动，在系里反响很好，受到了学校表扬等。那些与工作相关的特长一定要展开写，如强调个人写作水平高，可以表述为非常擅长写应用文、各种报告等，如此具体的表述比概括性地说写作水平高更有效。

此外，与职位无关的特长、爱好不建议写。毕业生喜欢足球或唱歌，用人单位并不会为求职者准备足球场或 KTV。这些特长、爱好在今后的工作中会有机会展示，写多

了，会让简历没有重点。

拓展阅读

个性化简历

1. Video 简历（视频简历）

所谓视频简历就是事先把求职者的言谈举止拍摄下来，用人单位可以在视频中看到应聘者的求职演说、特长表演等。视频简历因其可视性、可听性、真实性而在招聘中大放异彩，使求职取得许多意想不到的效果。

播放视频简历的过程实际上就是一个面试的过程。视频简历的最大意义在于，它颠覆了传统的求职方式，突破了简历中对视听要求的瓶颈，给用人单位全新的招聘视听感受，使传统求职简历上用文字方式表达的特长介绍等多项内容变得具有可视性、可听性，从而在客观上提升了求职者的可信度，而且也为用人单位节约了大量宝贵的时间，所以颇受用人单位的青睐。

2. Web 简历（网页简历）

现在会做网页的人越来越多，如果把简历做成漂亮的网页形式，佐以详尽而充实的内容，就能吸引人的眼球。在信息时代，这种简历在各方面显现出了它的优势，信息细致全面，易于查询，操作方便快捷，完全摒弃了纸质简历的厚重、烦琐，还可以为自己省下一笔不小的复印费。所以网页简历正在被越来越多的求职者采用，成为其求职的新型武器。

3. Photo 简历（写真简历）

现在不少女性的简历上多了这么一项内容——一个精美写真集，于是被一些人戏称为写真简历。当招聘人员千篇一律、周而复始地翻阅着一大堆密密麻麻的文字简历时，突然几张精美的个人写真照片映入眼帘，使人眼睛一亮、赏心悦目，就会对求职者产生一定的好感。正是基于这种微妙的心理作用，这种先声夺人的写真简历在女性求职者中颇为流行。随着就业竞争激烈程度的加剧，许多男性也加入了“写真”求职的一族之中。

值得注意的是，此种简历中写真照片的数量不宜过多，选取较有代表性的几张即可，而且穿着要注重端庄、职业化，显示出自己的自信与大方，切忌过于暴露，否则反而给人花哨、不务实的坏印象。

4. Cartoon 简历（卡通简历）

有些求职者把自己的简历设计成各种卡通形象，即把自己画成漫画人物，将自我介绍和个人经历、特长等以动漫连环画的形式表示出来，内容详细周密，版面活泼生动，充满活力和朝气。卡通简历的成功有它的必然性，但是也有它的偶然性，并不适合所有的求职者。如果求职意向是部门主管等较为正式的职位，满纸涂鸦的卡通简历不但不能帮上忙，反而会让用人单位觉得求职者过于天真、不成熟。所以对于采取哪种形式的简历，还是要因用人单位和岗位而异。

（资料来源：根据网络资料整理改编。）

二、个人简历撰写原则

撰写个人简历有以下几个原则。

（一）真实性原则

不要试图编造工作经历或业绩、毕业学校和学历等，更不要将别人的工作成绩占为己有或者夸大在某一领域的技能水平。谎言不会让人走得太远，在简历里说谎造成的损失要比想象中更为严重。谎言会影响求职者在面试时的信心，求职者会因担心用人单位询问简历里没有说实话部分的问题而焦虑，这样自然不会给用人单位留下很好的印象。即使被录用，也很难保证谎言不被揭穿。

但是坚持真实性原则并非要把求职者的缺点和不足和盘托出，适当的隐讳甚至回避还是十分必要的，毕竟绝大多数毕业生需要在接下来的工作中不断完善自己。

（二）针对性原则

简历不能千篇一律。对于不同的行业、不同的用人单位和不同的职位，提交的都是同样的简历，自然难以打动用人单位。试想一下，如果一位导师收到一份和其研究领域没有任何关系的论文，他还会认真阅读并提供指导吗？如果 A 公司要求求职者具备相关行业经验和良好的销售业绩，而求职者在简历中正好清楚地陈述了相关经历且置于比较突出的位置，这就是有针对性的简历。同样，B 公司要求某职位需要具备良好的英语口语能力，而求职者正好在简历中描述了自己做过涉外商务兼职翻译的经历；C 公司明确要求应聘者具备教师资格证，而求职者正好在简历中说明自己已取得中学高级教师资格证书，这些都是有针对性的简历。

实习经历或获奖情况较多，是否需要在简历中全部罗列？当求职者申请一个具体职位时，可以利用招聘信息决定哪些信息应该在简历中出现，使简历内容更符合用人单位的要求。例如，会计专业的毕业生在寻找一份会计工作时，大学时曾经做过的家教、发传单、健身房前台等兼职工作，就不需要一一体现在简历中。

（三）相关性原则

简历是求职者获得一份工作的推销工具，它关系到求职者的未来，而不是过去。如果求职者采用时序型简历，则不要把简历写成一份“历史文件”。尽管时序型简历主体部分围绕毕业生的实习经历展开，但实习成绩的描述也应该支持求职者的求职意向或期望。简历中的教育背景和工作经历固然是求职者从前的成就，但写过去的成就正是为了获得一份新的工作。因此写简历之前，求职者必须先决定自己接下来想要从事哪方面的工作。

（四）简洁性原则

简练的简历更能吸引用人单位的注意力。一般情况下，简历的长度以一张 A4 纸为

限，求职者需要把所有技能和经验以精练的语言提炼出来。高质量的简历更能给人深刻的印象，即使信息量小一些也无妨；相反，简历过长，被认真阅读的可能性就小。对于那些有丰富职业经验或有很多了不起工作成绩的人来说，某些时候可以准备 2 页 A4 纸的简历，但是也需要在简历开头部分有简洁清楚的资历概述，以方便阅读者在较短时间内掌握基本情况，产生进一步阅读的愿望。

为了更简洁有效地传递出求职者的信息，简历不要写大段文字，因为这样需要更多的时间去阅读。可以利用项目符号将文字断开，这样便于阅读者更容易看清简历的内容。句首符号传递出“这是一个独立的句子，能够被快速阅读”的信号。

除此之外，少用修饰词语。例如：“为重新设计的方案策划和实施战略”要比“为这个重新设计的方案策划和实施一些战略”好得多。尽量不用完整句。例如：不写“我拥有优异的专业成绩”，而写“优异的专业成绩”；不写“每年我都要组织学生会换届大会”，而写“组织学生会年度换届大会”。

拓展阅读

8 秒钟测验

在招聘市场，用人单位通常在 8 秒内浏览求职者的个人简历，并决定是否愿意花更多的时间面试求职者。是否能通过 8 秒钟的测验取决于求职者的简历够不够吸引人，能否很快地被看完。这就是为什么人力资源专家建议求职者写一份只有一张 A4 纸的简历。一张 A4 纸的简历会告诉别人：“我很有条理。”

三、个人简历投递技巧

求职者除了要学会制作一份好的个人简历外，还需要掌握投递简历的方法，做好后者，才能把自己的优质简历传递到 HR（human resource，人力资源）手中；否则，简历再漂亮，也与好工作无缘。

案例

小强和小明在同一专业，住一个宿舍，两人都是班级的优等生。两人同时投递了某大型网站程序员岗位，可是在同学们眼中一样优秀的两人，结果只有小强获得面试机会，而小明却没有获得面试机会。小明怎么也想不明白，他和小强专业能力相当，平时参加的实践也一样，为什么自己就没有面试机会呢？小明百思不得其解，后来在和小强闲聊中，他发现小强平时投简历有一个习惯，那就是对自己心仪的岗位，他会重复投递一次。后来在面试中小强尝试着问 HR，HR 说他没有收到小明投递的简历。

有时候并不是求职者不够优秀而没有获得面试机会，可能是投递简历的时候缺少了一点方法。

求职者要想获得更多的面试机会，就必须掌握以下五大投递简历的技巧。

（一）简历投递时要有针对性地修改，不能一篇简历通吃所有单位

因为还未步入社会，没有工作经验，所以大学生的简历不可能有太多的履历以对应相关工作。这就需要大学生根据所选择的工作与岗位，进行有针对性的修改，把自己的特长、从事这个职业的优势和技能都表达出来。如果没有针对性，一概而论，就会让自己的竞争力大打折扣。

（二）一个职位可投递两次左右，不可频繁投递同一个岗位

用人单位可能会因为种种原因漏掉了求职者的简历。如果求职者对某个职位非常感兴趣，可以投递两次简历，但不要超过两次，一个职位投递太多次就会让人有逆反心理。中间间隔的时间不要太短，且第二次投递时要说明为什么再次投递。

（三）在招聘方未主动联系前，不要贸然去电话，更不能未打招呼登门拜访

用人单位在招聘时会有自己方方面面的考虑，未通知求职者可能是面试时间尚未安排上，也可能是未选中这个人。工作中面试官会收到无数封的简历，贸然去电话面试官并不一定能记住，而登门拜访更会影响其工作。如果实在着急，可以通过邮件等网络渠道询问情况及进展，但是也不要总是追着不放地询问。

（四）投递简历一定要端正态度，认真谨慎

有的求职者投递的简历太多，已经忘记投递过哪些单位，有的则由同学、朋友、家长代投简历。找工作这种大事如果自己都不亲力亲为，那这个人今后在工作中的态度可想而知，用人单位怎么敢考虑这样没有责任心，对自己都不负责的人？大学生找工作当然要征求家人的意见，但是绝对没有必要让家人代劳。

（五）异地求职，投递简历需谨慎

很多人计划在某地发展，人还未过去，简历就已经投递到了那里。如果企业约求职者面试，就会在方方面面造成双方的诸多不便。异地面试来回一次的费用可能要数千元，有的企业还需要进行第二次、第三次面试。面试官也会考虑求职者的面试成本，除非求职者特别优秀，不然面试官会直接放弃。当然，如果求职者在某地有亲朋好友，或者家里经济条件良好，为了自己的发展可以支持如此奔波，就可以主动和面试官说明情况。不然既浪费自己的钱财和时间，又让用人单位十分为难。

学习小结

个人简历是求职应聘不可缺少的应用性文书，是自己生活、学习、工作、经历、成绩的概括和集锦。个人简历好比求职者的面孔，它清楚地展示求职者的主要特点，并给阅读者留下深刻的印象。精心制作个人简历十分重要。

技能训练

将学生分成6～8人的小组，每组发6份个人简历（应聘同一职位），请各组在8分钟内将6份个人简历按优秀程度进行排序并派一名代表简略说明排序的理由。

“知屋漏者在宇下，知政失者在草野，知经误者在诸子。”大学生应到基层去历练，一步一个脚印，这样才能走出自己的康庄大道。从基层做起，就是指从最底层做起，从基础做起。大学生刚刚毕业，缺乏实践经验，为了更好地发展，从基层做起是最佳选择。基层工作的范围很广泛，如支教、到工厂实习等。“千里之行，始于足下。”只有从零开始，从基层开始，才能学到更多、更实际的东西；才能在基层工作中锻炼自身、完善自我；才能拥有更多的发展机会、更广阔的发展空间。

生涯计划

根据自己想要应聘的岗位，设计一份精彩的个人简历。

第三节　制定面试策略

面试是用人单位精心组织的招聘活动，利用问答、情景模拟测试、集体讨论等形式面对面地观察、考核应聘者，是一种综合考查形式。

从某种程度上说，面试是用人单位与应聘者相互博弈的一个过程。对于用人单位来说，通过面试能够精确地甄别出所需要的人才；对于应聘者来说，面试不仅是深入了解用人单位的一次机会，更是向用人单位充分展现自我、推销自我的契机。

一、面试类型


面试基本类型

（一）根据面试对象分类

1. 一对一面试或多对一面试

一对一面试或多对一面试是指一个或几个面试官与单个应聘者面谈，常见形式为自我介绍及问答。

2. 多对多面试

多对多面试也称小组面试或集体面试，是指多位应聘者在同一个轮次里同时进行面试，常见形式为无领导小组讨论或情景模拟。

（二）根据面试标准化程度分类

1. 结构化面试

结构化面试是指面试题目、面试实施程序、面试评价、面试官构成等都有统一明确的规范，是一种结构严密、评分模式固定且层次性很强的面试形式。进行面试时，面试官会依照规定的流程及事先拟定好的面谈提纲对应聘者逐项提问，对各要素的评判也按设定好的分值结构来界定。常用于公务员考试、事业单位招聘、银行招聘面试等。

2. 半结构化面试

半结构化面试是指只对面试的部分因素有统一要求的面试，如规定有统一的程序和评价标准，但面试题目可以根据面试对象而随意变化，情景模拟即是此类面试。

（三）根据面试风格分类

1. 压力性面试

压力测试是指面试官故意制造一种高压力的紧张氛围，并设置种种语言和情景陷阱，使应聘者在应激状态下显露出自己的本性，从而评价其综合能力和素质的面试。压力面试几乎会出现在任何场合。面试官经常在面试过程中冷不防地制造高压态势，提一些刁钻的问题。应聘者在面对挑战和严酷形势时能否表现如一，就要看其心理承受能力。

2. 非压力性面试

非压力性面试是指设置无压力的情景，在其中考查应聘者的相关素质及能力的面试。

（四）根据面试途径分类

1. 电话面试

电话面试是指不需要直接面对面而以电话交流为途径的面试。电话面试通常用于多轮面试中的首轮，时间一般控制在 10～30 分钟，其主要目的是核实应聘者的相关背景、语言表达能力。一般通过常规问题询问，或者让应聘者做自我介绍，并根据个人简历对应聘者的教育及工作经历进行核实，从而判断应聘者是否符合招聘职位所要求的素质、能力，并根据电话面试的结果判断是否给予应聘者进一步面试的机会。

2. 视频面试

视频面试是指通过视频聊天的方式面试应聘者的面试。异地招聘的企业或海外企业常选用视频面试。

3. 现场面试

现场面试是指面试官与应聘者面对面直接交流沟通的面试，这是最常用的面试形式。

（五）根据面试形式与内容分类

1. 问答型面试

问答型面试是指面试官提问，应聘者回答的面试。面试官有可能提前设置好问题，也可能现场临时提问。问答环节前通常为应聘者做自我介绍。

2. 无领导小组面试

无领导小组面试一般由 5～8 个应聘者组成一个小组，共同应对一个需要解决的问题。小组成员以讨论的方式，经过各种观点和思想的碰撞、提炼，共同找出一个最合适的答案或结果。在讨论过程中，每个成员都处于平等地位，并不指定小组领导；面试官则在一旁对应聘者在讨论中的发言内容及左右局势的能力进行评估。面试的内容可能是真实的商业案例，也可能是一项集体游戏。

这种面试方法的优势是能节约面试时间，而且可以让应聘者在比较轻松的环境中来处理问题。这类面试特别适用于考查应聘者分析问题、解决问题以及决策等具体的领导素质及语言表达能力等，现被越来越多的企业使用。

无领导小组面试按照内容可分为三类，即案例分析类、问题解决类和技能考查类。

（1）案例分析类

案例分析类即以小组为单位讨论实际商业问题。案例分析可以很好地测试应聘者的分析能力、推理能力、自信心、商业知识以及沟通能力等素质。

（2）问题解决类

问题解决类即以小组为单位共同解决一个模拟的难题。例如，假设公司年底举行年会，而应聘者是公司行政部的员工，需要开会讨论年会的各项安排。这类问题需要小组成员之间密切配合。

（3）技能考查类

技能考查类主要考查应聘者的演讲能力、分析能力和逻辑推理能力。这类面试可能会要求应聘者饰演特定的情景剧中的人物，也可能会要求应聘者在有限的时间内就某个主题准备短时间演讲或辩论。

3. 评价中心面试

评价中心面试与传统的纸笔测验、面试不同，它主要通过小组讨论、公文筐、角色扮演等情景模拟方法，再加上一些传统的测试方法，对应聘者的知识、能力、个性、动机进行测评，从而在静动态环境中为用人单位提供多方面有价值的关于应聘者的评价资料和信息。评价中心的核心技术是情景模拟测试，即通过创造一种逼真的模拟管理情境或工作情境，将应聘者放入其中，要求其完成各种各样指定的工作。评价中心面试是大

多数外企常用的人才测评方式。

评价中心面试不等同于无领导小组面试。评价中心面试把众多应聘者召集到一起，进行统一的测评，但测评的方式很多，小组讨论或者小组活动并不是唯一的重点。在评价中心面试中必定有一个环节让每一个应聘者单独表现自己，这是其与无领导小组面试的不同之处。另外，评价中心面试通常持续时间较长，可能会持续一整天。

4. 行为面试

行为面试是指通过一系列基于具体行为的问题，来考查应聘者特定方面的素质及能力的面试。用类似“这件事情发生在什么时候？”“你当时是怎样思考的？”“为此你采取了什么措施来解决这个问题？”等问题，来考查应聘者在过去某种特定事件中的具体表现。随后，面试官会运用素质模型对应聘者在过往表现出的素质进行评价，并以此推测其在今后工作中的行为表现。行为面试是外企招聘时常用的面试方式。

二、面试准备


如何准备面试

求职成功与否，与临场的面试表现有很大关系。应聘者在投递个人简历或参加招聘笔试后，应随时做好参加面试的准备。用人单位在面试中主要考核应聘者的仪表风度、专业知识、实习实践经验、口头表达能力、沟通能力、综合分析能力、反应及应变能力、人际交往能力、自我控制能力与情绪稳定性、工作态度、进取心、求职动机等。因此，应聘者应从以上角度来准备面试。

（一）了解用人单位

1. 了解用人单位的作用

对用人单位进行全面细致的了解，有助于应聘者在面试时缓解紧张情绪，做到心中有数，有的放矢。

2. 了解面试单位的具体信息

了解用人单位的历史、发展状况、部门架构、产品品牌、主要业务、企业文化、新闻动态、经典案例、历年招聘情况及行业状况等。

3. 了解面试单位的渠道

① 用人单位官方网站、微信公众号、微博等。
② 其他网络信息，如论坛、知乎等。
③ 宣讲会。
④ 熟人介绍，如亲戚、朋友等。

（二）了解应聘职位

1. 了解应聘职位的作用

不同的职位有不同的侧重要求，应聘者在面试前应仔细研读招聘信息，把握重点，这样才能在面试时着重展现与职位要求相符的特长和优势，有的放矢。只有在充分了解工作职责后，才能确定该职位是否适合自己。

2. 了解应聘职位的具体信息

① 了解职位对应聘者的基本要求，包括学历、专业、工作经验、语言、特殊技能、个性品质等。

② 了解职位对应的工作职责，这是回答面试官的核心依据。应聘者应结合招聘要求和岗位职责，说明自己符合这些要求，且能胜任这份工作。

（三）了解面试流程及类型

了解了面试流程及类型，面试时便能做到心中有数，缓解紧张情绪，并能有针对性地为面试做准备。可通过网络搜索相关面试经验，或直接询问通知自己参加面试的工作人员，如果该信息为公开信息，对方很可能会告知。

（四）面试着装

应聘者的外表是留给面试官的第一印象，因此选择合适的面试着装十分重要。无论应聘什么单位、什么职位，除单位特殊要求外，都应选择职业装。

1. 着装原则

美观、整洁、大方、得体，应符合年龄及身份特征。

2. 颜色原则

以素色为宜，忌花哨、繁杂。

3. 女性着装

女性着装应整洁、清爽、干练。过于华丽、叮当作响的珠宝饰物、过浓的香水、破洞的丝袜、未修剪的指甲或是蓬松的头发等，都足以抵消应聘者给予面试官的良好印象。着装不宜太过新潮，应选择职业装，可着裤装或裙装；若穿着裙装，裙子的长度不能过短，到膝盖或膝盖下方为宜；衣领的开口不宜太低，丝袜应选肉色。宜穿黑色高跟浅口皮鞋，高跟鞋能凸显女性气质，但鞋跟不宜过高，以不影响走路为标准。应化淡妆，避免过浓的妆容及鲜艳的口红，不要做夸张的美甲。长发的女性不宜披发，可以扎成马尾等，显得简洁干练。佩戴饰物以简洁美观为原则，应避免太多或夸张的饰物。

4. 男性着装

男性西装、衬衫应笔挺，西装以深灰、深蓝色为宜，须成套；衬衫为白色或浅蓝色长袖衬衫，衬衫衣袖应长于西装衣袖。领带不能有夸张的颜色或花纹。宜穿黑色正装皮鞋，以系带款式为佳；皮鞋须擦干净，袜子选深色，忌白色袜子。西裤应选择长裤，不能穿着九分裤或短裤。注意头发、指甲的修剪。男性不应佩戴除结婚戒指、袖扣、手表以外的其他饰物。

（五）简历准备

应聘者虽已投递过简历，但在面试时仍需携带两至三份制作精美的纸质简历，且内容应与之前投递的简历相同，可增加新近发生的内容。同时，应带上与简历内容相关的证明材料，如学历学位证书、技能证书、荣誉证书等，应携带原件及复印件。

（六）复习岗位相关专业知识

对于技术类或专业性较强的岗位，除了常规面试准备外，还应针对可能涉及的专业知识进行必要的复习和准备。

（七）自我介绍准备

自我介绍是面试各项内容中唯一能按照事先准备的内容原样进行的，因此一定要充分准备。自我介绍通常是面试中的第一个环节。除内容本身外，应聘者自我介绍的流利程度、自我介绍过程中所流露出的自信度对面试官的评价有重要影响。为了防止面试时因紧张而忘词，务必熟练背诵事先准备的自我介绍。

1. 自我介绍应包含的要点

首先，应聘者应报出自己的姓名和身份。可能应聘者在与面试官打招呼时，已经将此告知了面试官，而且面试官可以从应聘者的报名表、简历等材料中了解这些情况，但应聘者仍应主动提及。这不仅是礼貌的需要，还可以加深面试官对应聘者的印象。若面试要求明确规定不能报姓名等个人信息，则须按要求执行。

其次，要介绍“我是谁”，即个人基本信息，包含姓名、性别、出生年月、政治面貌、籍贯、联系方式、毕业学校、教育背景等。这部分陈述务必简明扼要、抓住要点。

再次，要介绍“我做过什么”，即个人实习实践经历、校内社团工作经历、技能证书、荣誉奖项等。这部分不用照搬简历中的内容，可以挑重点突出的部分说明，并利用事件或事例来形象、明晰地说明自己的经验与能力。

最后，要介绍“我能做什么”，着重结合个人的职业理想说明应聘该职位的原因，这一点相当重要。应聘者可以谈对用人单位、职位的认识，表达对选择这项工作的强烈愿望，以及自己如果被录取，有什么样的职业规划，并会不断根据需要完善和发展自己。

2. 自我介绍注意事项

① 自我介绍时间不宜过长，以 1～2 分钟为宜。如果太长，容易被面试官打断，导致重点、亮点没讲到，且因此影响后续发挥。前 30 秒是自我介绍的精华时间，应简明扼要地说完简历上的精华内容及自身的优点、亮点，剩下的时间必须争取用精彩的内容打动面试官。一旦面试官抬头，有了目光交流，有其感兴趣的事情，成功的概率就会增大许多。介绍时要把握以下几点：一是要让面试官确认自己对应聘职位的了解和喜爱，二是说明自身具备从事且能做好这项工作的特质，三是要举出简短但能印证前面所说几点的具体事例。

② 应聘者的自我介绍内容应与个人简历、报名材料上的有关内容一致。

③ 自我介绍虽然不用书面呈现，但逻辑结构要严谨、有条理，让面试官能轻松地了解应聘者想展示的内容，而不是在杂乱的内容里费力寻找。为了保证结构清晰、有条理，应聘者可以多用短句，以便于口语表述，并且在段与段之间使用过渡句。口语也要注意思路、叙述的流畅，尽量避免颠三倒四，同时不要过于随意。

④ 切忌以背诵朗读的口吻介绍自己，避免书面语言似的严整与拘束，应使用灵活的口头语言进行组织。最好事前对着镜子或录像进行练习，尽量令声线听起来流畅自然，充满自信。

⑤ 适当的眼神接触不但能令面试官更集中注意力，也能展示自信。

⑥ 应聘者应注意在自我介绍中留下伏笔，对面试官可能感兴趣的个人经历举重若轻地一笔带过，很有可能在自我介绍完后面试官就会追着这个话题来问。这样一来，面试的节奏就被自己掌握了。

3. 外语自我介绍

若应聘者所学专业为外语或应聘外语类相关岗位，则务必准备外语自我介绍，并确保单词、语法、表达、发音的准确。

应聘者应聘其他类职位时也需准备英文自我介绍，尤其是前往外企单位面试时；否则临场被要求则会手足无措。

（八）预演面试中可能会被问到的问题


面试问题分析

准备面试中可能会被问到的问题，可以从三个方面着手：一是根据自己的简历内容来预测面试官的问题；二是准备一些常见的行为面试问题、与用人单位职位相关的开放性问题等；三是根据前人面试的经验，准备同类问题。

1. 根据简历预测问题

一般面试官会就感兴趣的简历内容提问。在面试前，应聘者应针对简历中的内容，预测每部分可能遇到的问题，并准备好相应的中英文答案。简历常见问题如表 8-2 所示。

表 8-2 简历常见问题

简历内容	常见问题
个人信息	（1）为什么入党？入党对你有什么影响？ （2）你的家乡在北方，怎么想来南方工作？ （3）你的家庭情况怎样？父母是做什么的？ （4）你有男/女朋友吗？ （5）你有什么兴趣爱好吗？ （6）你有什么优（缺）点？举例说明。
求职意向	（1）谈谈你对公司所在行业的理解。 （2）你为什么想来本公司工作？ （3）你觉得你适合这个职位吗？ （4）如果你获得了这份工作，你的 5 年工作计划是什么？
教育背景	（1）你的专业对口哪些工作？ （2）你最（不）喜欢什么课程？为什么？ （3）你打算读研吗？ （4）你认为四年的专业学习，你学到了些什么？
实习实践经历	（1）你实习的公司是做什么的？ （2）你实习的职位是做什么的？你的日常工作是什么？ （3）在实习过程中，你遇到的最大困难是什么？你是如何解决的？ （4）你的实习指导老师是如何评价你的？ （5）你在实习中最大的收获是什么？
校内社团经历	（1）简要介绍一下你参加的社团及你的工作职责。 （2）你在社团中担任什么角色？ （3）在此过程中，你印象最深的一件事是什么？ （4）通过这些经历，你收获了什么？
荣誉奖励	（1）你获得了×××奖，总共有多少人获得这个奖？ （2）你认为最重要的一项奖励是什么？为什么？
其他技能	（1）你的英语为什么只过了四级？ （2）你过了英语六级，口语怎么样？ （3）你考的×××证书，你认为对你的工作有什么帮助？ （4）你能熟练地操作计算机、使用办公软件吗？

2. 常见的行为面试问题、与用人单位职位相关的开放性问题

除了针对简历提问以外，面试官为了考查应聘者的领导能力、团队合作能力、解决问题能力、分析能力、学习能力、创新能力以及沟通能力等，会在面试过程中向应聘者提一些其他行为面试问题及与职位相关的开放性问题。

（1）常见的行为面试问题

① 你印象最深刻的一件事是什么？

② 请描述一件你认为最失败的事件或经历。

③ 在过去的经历中，你最大的成功是什么？

④ 你有过与他人意见不合的时候吗？你是如何处理的？

⑤ 请举例说明你的×××能力。

⑥ 你如何看待“善意的谎言”？

⑦ 你最擅长处理什么类型的问题？请举例说明。

⑧ 你怎样缓解压力？怎样保持生活和工作的平衡？
⑨ 如果让你的朋友描述你，你认为他们会怎么说？
（2）常见的开放性问题
① 如果你的意见与你的上级领导不一致，你怎么办？
② 你能够在压力下工作吗？
③ 对于加班，你怎么看待？
④ 你怎么看待跳槽？
⑤ 近期有十几名新员工入职，需要进行一次为期一周的培训，你如何安排这次培训？
⑥ 你期望的月薪是多少？
⑦ 你有什么问题要问吗？

拓展阅读

面试官的两个常见问题

“你期望的月薪是多少？”“你有什么问题要问吗？”这两个问题往往是应聘者认为最难回答的面试题，但又常常出现在面试中，因此一定要提前准备好答案。

对于“你期望的月薪是多少？”，作为应届毕业生，通常是没有什么资本谈薪水条件的。面试官问此也并不是希望听到一个确切的数字，目的是考查应聘者回答问题的思维方式。因此，应聘者应从自身的工作能力、对工作的规划、自身学习的热情以及对公司薪酬体系、制度的看法等方面作答。

对于“你有什么问题要问吗？”，首先，应聘者听到这个问题应该高兴，这说明面试官对自己有兴趣，否则不会浪费时间来解答问题。应聘者应围绕公司未来的发展、员工在公司的学习培训机会、员工晋升通道等要点展开，通过问题展现自己的积极进取精神。

（九）心理准备

应届毕业生在面试，尤其是第一次面试时难免会有些紧张和怯场，因此面试前要学会调整心态，克服紧张情绪，充满信心，这样才能将最好的一面展示给面试官。

1. 保持良好的心态，克服自卑心理，充满信心

要以一颗平常心来对待面试，做好承受失败的心理准备。心态上平和积极，才能减轻紧张感，发挥出自己的最佳水平。

2. 克服紧张情绪

面试前做几次深呼吸，或是做几个平时的习惯动作，以平复心情，保持淡定。

3. 语速适中

回答问题一旦紧张，就可能说话结结巴巴或越说越快以至于表述不清，加剧紧张。

此时，最好的方法是有意放慢语速。语速慢下来了，自然就不那么紧张了。

（十）携带的物品

1. 与用人单位或职位相关的物品

事先准备与用人单位或职位相关的物品，并适当地予以展示，无疑会为面试加分。例如，面试某服装公司的管理培训生一职，面试当天着该公司的品牌服装，在讲到对公司的认识和理解时，可以佐证自己对它的兴趣及了解程度。

2. 笔和笔记本

参加面试时应带上笔，以应对不时之需，如填写信息、签名等。在面试前，复习准备的内容，并将随时想到的要点记下来。同时，在面试过程中，如果面试官有特别交代的事项，可以拿出笔记本来记录，从而展示自己的细心与周全。

三、面试技巧



提升笔试能力

（一）面试开始前

面试当日，应聘者应根据面试时间预留充裕的路途时间，提前规划行程路线，将堵车等突发因素考虑在内。

到达用人单位后，应立即进入面试状态。注意自己的言行举止，友善地对待面试场外的工作人员，这些都可能是考核应聘者的一个方面。

仔细了解当日的面试安排、流程及要求。如果有不清楚的地方，及时向工作人员咨询，以免出现违反面试纪律而被取消面试资格的情况。

应聘者应在指定的地点候场，不要随意离开候场地，以免错过面试。

（二）面试过程中

1. 初入面试现场，建立关系

良好的开场可以营造和谐、轻松的气氛。这个阶段也是面试者最紧张、最容易出错的阶段，所以应尽可能地放松。

进入面试现场前，无论房间门开关与否，都应轻敲房门 2～3 下。若房门是关着的，敲门后待门内有了回应再推门进去，而后将门轻轻关上。若房门是开着的，敲门示意后便可进入，保持门的状态与之前一样，或询问是否需要关门。整个过程应保持微笑，动作淡定从容。

步入面试现场时，应步态自然，步伐稳健，上身正直，双臂自然摆动。站定后向面试官问好，身体正直，双手并拢，微微前倾。如果面试官主动伸出手来，应聘者就应回以坚定而温和的握手。通常应届毕业生在面试时，面试官不会与其握手。如果面试官不主动握手，应聘者切勿伸手向前和对方握手。

若面试现场需要递交简历，则应在入场后立即交给面试官，需要双手递上。

入场后观察房内摆设，若设置为站立面试，则保持挺立的站姿，挺胸收腹，勿弯腰驼背。男生双脚微微张开；女生脚后跟并拢、脚尖微张呈“V”字形。双手自然下垂于身体两侧，切勿做出抱臂等动作。

若面试现场内设有座位，在面试官示意后方可入座，入座时不要发出嘈杂的声响。入座后上身应保持挺直，一般以坐满椅子的 1/2 至 2/3 为宜，双手置于膝上。男生双腿自然平放，女生着裙装时入座应双手自然后捋压着裙子坐下，落座后双腿并拢。切忌跷二郎腿或抖脚。

2. 正式开始，核心阶段

（1）一对一问答型面试

根据面试官的提示，进入面试环节。通常来说，首先由应聘者做自我介绍。应聘者根据事先准备好的内容介绍即可，音量、语速适中，用“说”而非“背诵”的方式，注意语言要流利、吐字应清晰、发音要准确。介绍结束后应有明确的提示语，如“以上是我的个人介绍，感谢您的聆听”。若面试官中断了应聘者的自我介绍，不必慌张，这并不意味着面试官对应聘者的表现不满意，有可能是想将时间用在其更感兴趣的部分。应聘者应微笑应答，如“好的，谢谢您”，等待面试官的下一步指示。

自我介绍环节过后，通常为提问环节。首先，应聘者应仔细听清面试官的问题，不要匆忙作答。一边在脑海里构思答案的框架要点，一边不疾不徐地开口回答。如果未听清或未完全理解面试官的提问，可礼貌性地确认或询问。如果遇到与事先准备的相同或相似的问题，不要生搬硬套预演的答案，而应切题回答，随机应变，以免出现文不对题或答案牵强的情况。

（2）无领导小组面试

无领导小组面试通常不需要应聘者做自我介绍，抽题及准备工作通常在备考阶段进行，进入面试现场后根据提示开始即可。

无论无领导小组面试的内容和形式是什么，重点都不是讨论的结果，而是讨论的过程，即应聘者扮演的角色。因此重点应放在过程中，把握角色的职能。要注重发言的逻辑，倾听他人的意见，注意团队的协作，发挥创新思维。务必注意时间的把控，避免冗长的发言，切忌打断他人。

3. 结尾阶段，力争完美收官

所有面试环节结束后，应聘者在离场前应礼貌地向面试官道谢与道别，整理好自己的随身物品，从容地离开面试现场。不要慌张，以免留下毛躁的印象。

回到面试现场外，还应对其他工作人员表达谢意。表达谢意除了表示对他们工作的尊重外，也显示出了应聘者良好的个人素养，会给人留下良好的印象。

（三）面试结束后

每位应聘者都渴望面试能成功，但往往结果不尽如人意。因此，每次面试结束后，

无论现场是否知晓结果，都应尽快总结本次面试的经验及教训，趁着记忆清晰时，用文字的方式记录下来。只有不断进行面试准备、面试实践和面试总结，才能逐步提高应对面试的能力，从而为最终的面试成功打下坚实的基础。



案例

大学生就业难，进入大企业更难，进入知名大企业则难上加难。某三本学校毕业生小黎赶到一所重点大学参加某中国 500 强企业的宣讲会。招聘人员挂横幅时，他便上前主动帮忙。宣讲之后，他又主动帮招聘人员收简历。招聘人员筛选简历时，他就在旁边帮忙维持秩序。但随后的笔试名单中，却没有小黎的名字。这让小黎有些不甘心，他积极争取到了与那些通过初选者同时参加笔试的机会，希望能证明自己。

但小黎又一次被打击了，尽管他对自己的笔试成绩感到满意，但笔试后的面试名单中仍然没有他的名字。他认为自己并不比那些重点大学的毕业生差，仍不愿意放弃。当晚，他打听到了面试的时间和地点，并成为第二天面试现场唯一一名不在面试名单中的求职者。当他准备跟在一名求职者后面向面试官推销自己时，还没进门，就被拦到了门外。就这样，他从上午 8 点多一直等到 11 点多。“我都累了，想必面试官也都累了吧？”想到这，他买了三瓶矿泉水给三名面试官送进去，又主动退了出来。

直到下午 1 点多，面试才结束。当面试官出门看到还在门口等待的小黎时，他们都愣了，问：“你怎么还在这？”小黎说：“希望能给我一次面试的机会。”面试官翻看了小黎的简历后直摇头：“对不起，我们暂时还不考虑招聘三本高校的学生。”这让小黎有些懊丧：“你们招聘不就是为了找能给公司创造利润的人吗？我并不比那些重点大学的毕业生差，只是缺少被证明的机会。”小黎的这番话激起了面试官的兴趣。

小黎家在农村，大学期间有着丰富的社会实践经历。尽管现在的就业形势不容乐观，但他对自己充满信心。作为一名从农村出来的大学生，大一暑假，留在武汉的小黎找了三份兼职，除了在咖啡厅做服务生，还同时做两份家教。每年暑假，有很多高校大学生留在当地做兼职，但结果并不尽如人意，小黎却能同时找到三份兼职。做家教，许多大学生只会挂块牌子站在新华书店门口，而小黎则选择主动出击寻找。

小黎的经历和执着最终打动了面试官，成为企业此次招聘的 15 名高校毕业生中的一名，而小黎则是唯一一名来自三本高校的毕业生。

（资料来源：根据网络资料整理改编。）

学习小结

面试是一种通过精心设计，以交流和观察为主要手段，以了解应聘者的综合素质及相关信息为目的的测试。在面试过程中，面试官可以根据应聘者对所提问题的回答考查其综合分析问题的能力、求职动机、人际交往能力、应变能力、自我情绪控制能力、计划组织协调能力、语言表达能力以及举止和气质修养等。简单地说，面试就是通过回答面试官的问题，使面试官认识到应聘者的素质。所以应聘者要加强自身素质的修养，提高自己的就业能力。

技能训练

毕业前你已联系好一个你非常想去的工作单位甲，并从知识、能力等方面进行了充分的准备，但毕业时却由于其他原因未能如愿以偿。在这种紧迫的情况下，你又通过艰辛的努力联系了一个工资相对较低、内心并不情愿去的工作单位乙，并为此做出郑重承诺。就在即将签署协议之前，之前联系的单位甲又同意接收你。假定你决定到单位甲工作，你会怎么办？

自古以来，礼貌一直是一种有着精神支柱性意义的文化传统。大学生应该遵循这一传统，拥有高尚的礼仪，从而丰富社会气息。一般来说，大学生要以谦让的态度看待他人，礼貌待人，乐于助人，同时珍惜他人的时间。大学生要以尊重的态度对待他人，尊重他人的事务，保持同理心，不能贬低他人，而且要学会对小事释怀，不要因小争执而影响他人的情绪。大学生要注重理性，在处理情感问题时要积极沟通、有效地倾听，尊重他人的观点；即使在徒劳无功的情况下也要保持积极乐观的心态，努力提升自我。

生涯计划

如果你找到了一份实习工作，上班第一天的着装你该如何准备？

衣服：

鞋子：

仪容：

课后反思

已经临近毕业，小林还没有找到满意的工作单位，心中万分焦急。她最近一直在互联网上搜寻招聘信息，投递电子简历，但是收效甚微。焦虑的小林求助于职业生涯规划

导师，导师跟她一起分析了获取招聘信息的常见渠道。她茅塞顿开，很快就和一家自己满意的外贸公司签约了。

小李是一名英语专业的应届毕业生，担任过学院的学生会副主席，成绩也很好，获得过两次校级奖学金，但找工作时屡屡碰壁，一直找不到满意的工作。后来，小李求助于职业生涯规划导师，最终找到了满意的工作。

求职者在求职初期往往不清楚自己的实际情况，获取招聘信息的途径又有限，没有做好心理准备，易陷于焦虑。经过职业生涯规划导师的专业建议和分析，两位大学生总结了自己的能力优势，做好心理准备，为自己的成功求职添加了砝码。

第九章

维护就业权益　适应职场环境

学习总览 >>>>

还带着大学校园里的青涩，还对未来有着不切实际的幻想，在工作中会出现各种抱怨，提不起兴趣，大事干不了、小事又不愿干等状态，甚至还会对自己失去信心。

也许你会问，职场中还会出现什么？俗话说“职场如战场”，在这个没有硝烟的战场上，往往陷阱和奖赏并存。你在获得这份工作的同时遇到过哪些求职陷阱？想要在职场中得到重用，你跳过哪些职场陷阱？在职场中你如何与领导和同事相处？你人生中第一份就业协议书、劳动合同应该怎么签订？

这些都是本章要讨论和介绍的内容，请开始你的学习和实践。

第一节　就业协议书

随着我国高校毕业生就业制度的不断完善，大学毕业生就业工作已经成为一项常规性的工作，各级毕业生就业工作管理部门和用人单位都形成了一套完整的工作程序。大学毕业生在求职之前了解与毕业相关的程序，有助于节约求职成本，避免人力、财力和时间的浪费，从而实现顺利就业。

一、就业协议书概述

就业协议书是普通高等学校毕业生和用人单位在正式确立劳动人事关系前，经双向选择，在规定期限内确立就业关系、明确双方权利和义务而达成的书面协议，是用人单位确认毕业生相关信息真实可靠以及接收毕业生的重要凭据，也是高校进行毕业生就业管理、编制就业方案以及毕业生办理就业落户手续等有关事项的重要依据。就业协议书的效力在毕业生到用人单位报到、用人单位正式接收后自行终止。

可以从以下几个方面来理解就业协议书。

① 就业协议书是毕业生和用人单位在正式确立劳动人事关系前达成的书面协议，并非用来确立劳动人事关系，故就业协议书不是劳动合同，而是民事协议。

② 就业协议书在规定期限内确立就业关系、明确毕业生和用人单位双方的权利和义务，故只要双方达成合意并签字盖章，即对双方生效。

③ 学校一般不参与前述双方协议内容的制定和商议，仅作为鉴证方在就业协议书上盖“鉴证章”，并按照就业协议书约定的内容为毕业生和用人单位提供相关就业服务。

④ 就业协议书是毕业生与用人单位建立就业关系的正式凭证，也是毕业生毕业后到人力资源和社会保障、教育等部门办理就业报到手续的必备材料之一，因此，毕业生必须妥善保管。

⑤ 就业协议书是高校毕业生与用人单位订立的确立劳动关系的协议，实质上是劳动合同的一种特殊表现形式。最终签署的就业协议书具有法律效力，因此签约一定要慎重，同时不可忽视就业协议书的内容。

⑥ 就业协议书一旦签署，就意味着大学生的第一份工作基本确定，因此，应届毕业生要特别注意签约事项。毕业生在签订就业协议书之前，要认真查看用人单位的隶属关系，国家机关、事业单位、国有企业一般都有人事接收权。民营企业、外资企业则需要经过人力资源和社会保障部门或人才交流中心的审批才能招收职工，就业协议书上要签署这些机构的意见才能有效。应届毕业生还要对不同地方人事主管部门的特殊规定有所了解。

二、就业协议书和劳动合同的区别

（一）内容不同

就业协议书是高校毕业生与用人单位互相选择的协议，是用人单位确认毕业生相关信息真实可靠以及接收毕业生的重要凭据。在就业协议书中，毕业生的义务是向用人单位如实地介绍自己的情况，并按时到用人单位报到；用人单位的义务是如实向毕业生介绍自己的情况，负责办理毕业生有关手续；学校的义务则是上报上级主管部门，负责完成有关的派遣工作。就业协议书没有详细规定各方具体的权利与义务。

劳动合同是用人单位在与劳动者确定工作之后签订的关于双方权利与义务的协议，其中载明合同的期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、合同终止等条款。

（二）主体不同

就业协议书是普通高等学校毕业生和用人单位在正式确立劳动人事关系前，经双向选择，在规定期限内就确立就业关系、明确双方权利和义务而达成的书面协议，对协议双方都具有约束力。由此可见，就业协议书专指高等学校应届毕业生与用人单位签订的就业工作协议。

劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。这些劳动者，既可以是高校毕业生，又可以是其他人。

（三）纠纷处理部门不同

若因就业协议书发生纠纷，一般首先由毕业生和用人单位进行协商，如果取得一致意见，则报送毕业生所属的学校主管部门，由学校主管部门审查认可后，报上级主管部门批准，予以调整。

若因劳动合同发生纠纷，则毕业生与用人单位需要向劳动争议调解委员会或劳动仲裁机构报送，请求调解纠纷。

（四）签订时间不同

一般来说，就业协议书签订在前，劳动合同订立在后。就业协议书都是毕业生在校期间签订的，签订在正式入职之前；而劳动合同则是在毕业生毕业之后到用人单位正式报到入职后再签订的。如果毕业生与用人单位在工资待遇、住房等方面有事

先约定，可在就业协议书的约定条款中注明，随后签订的劳动合同也应对此内容予以认可。

（五）适用的法律不同

就业协议书是无名合同，适用《中华人民共和国民法典》、国家有关毕业生就业分配的法律法规和其他相关政策规定，就业协议书一经签订，各方应严格履行，任何一方要做变更，均须提前一个月取得另外两方的同意，否则按违约处理。

劳动合同是有名合同，适用《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等法律规范。

（六）时间效力不同

就业协议书是毕业生在择业过程中签订的协议，从签订之日开始生效，直到毕业生与用人单位正式签订劳动合同后失效。

劳动合同的有效期则是劳动者与用人单位在劳动合同中确定的，除法律规定的情形外，双方都不得随意变更、终止劳动合同。对高校应届毕业生来说，正式到用人单位报到入职后，应及时与用人单位签订劳动合同，明确工作内容、待遇等，以保护自身合法权益。

三、就业协议书的签订

之前，全国均采用纸质版就业协议书，一份就业协议书一式三联，经毕业生、用人单位签署后生效，学校为鉴证方。自 2020 年起，部分省份上线电子就业协议书，就业协议书的申请和签订改为线上进行。电子就业协议书是毕业生毕业后到用人单位就业，单位为毕业生保留岗位，确认毕业生信息真实可靠，以及高校顺利进行就业管理、编制就业方案的重要凭证。

（一）就业协议书签订流程

以浙江省为例，从 2022 届起，浙江省毕业生可以通过网上平台进行签约，具体流程如下。

1. 登录网签平台

① 搜索“浙江 24365 大学生就业服务平台”或直接输入网址“http://www.ejobmart.cn/”，打开登录页面。

② 单击右上角“登录”按钮，在下拉列表中选择“（学生）网签平台入口”在如图 9-1 所示的窗口中，选择学校，输入学号、密码（默认密码为身份证后八位）和验证码，单击“登录”按钮。



图 9-1　“（学生）网签平台入口”页面

2. 确认生源信息

① 在如图 9-2 所示的窗口中，单击“生源自审”按钮，确认信息无误后刷新页面，再进入网签操作步骤，如图 9-3 所示。



图 9-2　生源自审页面

② 若有错误可单击右下角的“申请修改”按钮。若无法修改，则需及时联系学校教师。

3. 申请就业协议书

已在线下与用人单位达成就业意向，且与意向单位确定签约的学生可以单击“申请纸质协议书”按钮，按要求填写好拟签约单位名称（单位名称务必确认无误，能够查询统一社会信用代码）和签约理由。



图 9-3　生源自审审核过程页面

需要特别说明的是，因申请成功后，打印出来的是带有用人单位信息的就业协议书，并附有验证二维码供查询，故尚未与用人单位达成签约意向的学生建议暂缓申请纸质协议书。

4. 下载打印就业协议书

① 学生提交申请，待学校审核通过后即可下载打印纸质就业协议书。就业协议书打印三份，完成签约后，学生本人一份，学校一份，单位留存一份。

② 就业协议书有 2 页，如图 9-4 所示。建议正反面打印。

浙江省普通高等学校毕业生就业协议书

协议书编号：

用人单位（甲方）	单位名称				统一社会信用代码		
	单位性质		单位行业		职位类别		
	通讯地址						
	联系人		手机		电子邮箱		
	档案转寄单位名称			联系人		联系方式	
	档案转寄单位地址						
毕业生（乙方）	姓名		性别		民族	汉族	
	身份证号		政治面貌		毕业时间		
	毕业院校				学号		
	院系				学历		
	专业				学制		
	电子邮箱			手机号码			

用人单位或用人单位人事部门	用人单位上级主管部门	毕业生
（签章） 年　月　日	（签章） 年　月　日	签名： 年　月　日
院系毕业生就业管理部门	院校毕业生就业管理部门	协议书二维码
学院审核通过 年　月　日	学校审核通过 年　月　日	甲方盖章前请扫码验证协议内容！

1/2

协议内容	本协议供普通高等学校应届毕业生在与用人单位正式确立劳动人事关系前使用，由用人单位和毕业生在双向选择基础上共同签订，经学校审核后协议生效，是用人单位确认毕业生信息真实可靠、接收毕业生的重要凭证，也是学校进行毕业生就业管理、编制就业方案及毕业生办理就业手续的重要依据。为明确甲方（用人单位）、乙方（毕业生）、丙方（学校）三方在毕业生就业工作中的权利和义务，甲方、乙方、丙方达成如下协议： 一、甲方要如实向乙方介绍本单位的情况，明确对乙方的要求及使用意图，做好各项接收工作。 二、乙方应按国家规定就业，向甲方如实介绍自己的情况，了解甲方的使用意图，表明自己的就业意见，在规定的时间内到甲方报到，若遇到特殊情况不能按时报到，需征得甲方同意。 三、丙方要如实向甲方介绍乙方的情况，做好推荐工作，审核协议信息无误后，报上级主管部门备案，并负责办理就业手续。 四、乙方到甲方报到后，甲方须按照国家有关规定与乙方签订劳动合同。劳动合同签订后，本协议自动终止。 五、甲方正式录（聘）用乙方后，须按国家有关规定，为乙方缴纳社会保险费，并提供与工作岗位相关的福利待遇。 六、甲方、乙方应全面履行协议。一方违约，另一方可依法追究其违约责任，并要求其赔偿违约金，违约金另行约定。如甲方或乙方未如实向对方介绍与签订本协议相关的己方情况或隐瞒不良事实，足以影响对方签约意愿的，对方可单方解除本协议，不承担违约责任。 七、甲方、乙方协商一致，可以变更协议中双方约定的条款或解除协议。符合下列情况之一，经书面告知对方后，本协议解除：1、甲方被撤销或依法宣告破产；2、乙方报到时未取得毕业资格；3、乙方被判处拘役以上刑罚或者被劳动教养；4、法律、法规和政策规定的其它情况。 八、当乙方因录用为公务员、升学（留学）、参加国家及地方政府项目（选调生、选聘生、大学生志愿服务西部计划、“三支一扶”、农村特岗教师计划、入伍等）就业，而无法履行本协议的，甲方、乙方另行约定。 九、甲方、乙方因履行本协议发生争议，由甲方、乙方协商解决，或提请丙方及有关部门协调解决，也可向人民法院提起诉讼。 十、未尽事宜，由甲、乙、丙三方依照有关法律、法规和政策另行约定，并视为本协议的一部分。
补充协议内容	一、甲方拟录（聘）用乙方职位类别为_____，岗位名称为_____，试用期为_____，试用起薪为_____元，转正起薪为_____元，报到地点为_____，报到期限为_____，实际工作地点为_____。 二、甲方签约联系人_____，联系电话_____。甲方、乙方如有一方解除协议或违反协议条款规定的，应承担相应的违约责任并向对方支付违约金_____元。 三、其他补充协议条款：测试用。

2/2

图 9-4　平台就业协议书模板

5. 申请纸质就业协议书作废

如果学生要更换拟签约单位，需要先作废原纸质就业协议书。操作流程如下：在“申请纸质协议书”功能栏下，填写申请理由并上传申请作废材料，单击“申请作废”按钮，如图 9-5 所示。待学校审核通过，可重新申请新的就业协议书。



图 9-5　平台就业协议书申请作废页面

（二）签订就业协议书需要注意的问题

签约是非常严肃的事情，也是一个法律行为，因此签约前的了解洽谈十分重要。首先，毕业生一定要全方位地了解用人单位的相关情况，如企业的发展趋势、企业招聘的岗位性质、企业的员工培训制度等，不但要掌握资料，更要实地考察。其次，需要重点了解用人单位的人事状况，了解其是否具有应届毕业生的接收权。此外，还要认真地了解和掌握国家和省、市的就业政策及学校的就业规定。政策和规定指引毕业生择业的方向，规定毕业生择业的行为，毕业生从中可了解到自己可以做什么，不可以做什么，或者怎样去做。

签署就业协议书时，一定要认真、真实地填写就业协议书的内容。填写时要看填写的用人单位名称是否与用人单位的有效印鉴名称一致，如果不一致，则协议无效；填写自己的专业名称时，要与学校的培养专业名称一致，不能简写。

毕业生在签约时也要考虑对自身权益的保护。现行的就业协议书属“格式合同”，具有双向约定的作用，“备注”部分允许约定各自的权利和义务。如果有双方需要相互

承诺的部分，一定要在就业协议书或补充协议上加以说明。毕业生可将签约前达成的休假、住房和保险等福利待遇在“备注”栏中说明，如果发生纠纷，可以此维护自己的合法权利。如果报考了硕士生或准备出国，也应事先向用人单位说明，并在就业协议书中注明。

就业协议书中可以规定违约金的数额。不少用人单位为了留住毕业生，用高额违约金约束他们。毕业生在协商中要力争将违约金降到最低，通常违约金不超过 5000 元。但是，《劳动合同法》规定，“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金”。除法律规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。所以毕业生要力争取消违约金这条规定。

毕业生在签约中，一定要注意条款的合理性。用人单位不得以任何理由向毕业生收取报名费、培训费、押金、保证金等，并以此作为是否录用的决定条件。目前高校毕业生使用的就业协议书是统一印制的，由于地区不同，用人单位之间存在着差异，就业协议书中不可能规定得很全面、详细，许多内容要靠毕业生与用人单位约定。但是，毕业生在与用人单位进行约定的时候要注意：约定的条件是否合理；约定的条款毕业生本人能否承受（如对于违约问题，有的用人单位为了惩罚违约的毕业生，约定的违约金数额过高，使毕业生难以承受）；毕业生与用人单位约定的备注条款，必须有毕业生和用人单位双方的签字，否则当发生争议时，备注条款很难发生作用。

签订就业协议书后，一定要签署劳动合同。正式的劳动合同可能是毕业生毕业前签订、毕业后生效的，也可能是毕业后签订、立即生效的。一般就业协议书的效力会在劳动合同生效时终止。

学习小结

掌握就业协议书的相关内容，深入理解就业协议书的现实作用和意义以及违反就业协议书的惩罚。在和用人单位签署就业协议书时要进行深入的思考，慎重签署，减少签约的随意性，从而避免不必要的纠纷和矛盾。

技能训练

小王是北京某高校毕业生，2021 年 11 月开始找工作。小王一直想在北京当一名公务员，但由于国家公务员的录取要在次年的 5 月才有结果，而北京公务员的录取一般也要到次年的 4、5 月份才能有结果。为了“保底”，小王于 2021 年 12 月与一家公司签订了就业协议书。2022 年 5 月，小王被某国家机关通知录取。于是小王决定与原先签订了就业协议书的公司解除协议，该公司要求小王按照双方的约定交纳 3000 元的违约金，小王找到就业指导办公室的老师咨询自己是不是必须得交这 3000 元。如果你是小王，你应该怎么做？

价值引领

以就业相关工作为例，各类具体环节如简历的制作、就业协议书的签订、就业率的统计与上报、劳动合同的签订、违约行为的处理等，都应有关于诚信教育的相关规定与要求。为使诚信教育工作更好开展，高校应在各类就业工作开展前进行专场诚信教育。工作开展后对学生进行提醒和监督：一方面，提醒学生牢记与强化诚信意识，督促其诚实守信习惯的养成与保持；另一方面，应对各类失信行为进行严厉的惩处，或是与学生能否顺利毕业挂钩，或是记入学生档案等，让惩处工作有针对性和威慑力。此类举措可帮助学生知法守法，减少并远离各类违纪行为，逐步养成诚实守信的好习惯，也为诚实守信的校园环境建设提供必要的制度保障。

生涯计划

你即将走上工作岗位，对于你的第一份工作，你将如何选择？你将做何计划？

第二节　劳 动 合 同

劳动合同，又称劳动契约、劳动协议。劳动合同是调整劳动关系的基本法律形式，也是确立劳动者与用人单位劳动关系的基本前提，在劳动法中占据核心的地位。《中华人民共和国劳动法》第十六条规定：“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。”


重视劳动合同

一、劳动合同的类型

以合同期限为标准，劳动合同可分为三类：固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。劳动合同期限是指劳动合同的有效时间，是双方当事人所订立的劳动合同起始和终止的时间，也是劳动关系具有法律约束力的时间。

（一）固定期限劳动合同

固定期限劳动合同又称定期劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的

劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。固定期限劳动合同终止时，是否续订在很大程度上取决于用人单位。签订固定期限劳动合同，对于用人单位而言，可提高用工灵活性和降低用工成本，但对劳动者来说，职业稳定感较差。

（二）无固定期限劳动合同

无固定期限劳动合同又称不定期劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。

许多国家和地区在立法中把无固定期限劳动合同作为劳动合同的一般类型，因为从就业保障的角度看，无固定期限劳动合同对劳动者更有利，尤其是就防止用人单位在使用完劳动者“黄金年龄段”后不再使用劳动者而言，无固定期限劳动合同更有效。所以，《劳动合同法》第十四条也规定了用人单位应当订立无固定期限劳动合同的情形，“有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同”[①]。

对于用人单位不与劳动者订立无固定期限劳动合同的法律责任，《劳动合同法》第八十二条规定，“用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资”。

为减轻用人单位的压力，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十二条规定了例外情形：“地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。”

（三）以完成一定工作任务为期限的劳动合同

以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。此类合同实际上也是一种定期的劳动合同，一般用于以下情形：

① 以完成单项工作任务为期限的劳动合同；

---

① 《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：在试用期间被证明不符合录用条件的；严重违反用人单位的规章制度的；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；因以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；被依法追究刑事责任的。第四十条规定，有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

② 以项目承包方式完成承包任务的劳动合同；
③ 因季节原因临时用工的劳动合同；
④ 其他双方约定的以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

二、劳动合同的签订

《劳动合同法》规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

书面劳动合同记载了劳动者工作的岗位、工资标准、工作内容和工作地点以及工作时间和休息休假等内容，有了书面劳动合同，劳动者在用人单位工作期间就有了保障，即使日后发生劳动争议，书面劳动合同也是证明劳动者身份和确定双方权利义务关系的重要文件。

（一）劳动合同条款

毕业生在签订劳动合同之前，应与用人单位认真协商，不可以草率签订，特别要注意劳动合同是否具备《劳动合同法》规定的必备条款，以及有关用人单位义务和劳动者权利的条款是否缺失。

《劳动合同法》对劳动合同必备条款的规定包括以下几个方面：
① 用人单位的基本情况，如名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
② 劳动者的主要情况，如姓名、住址、居民身份证或者其他有效身份证件号码；
③ 劳动合同期限；
④ 工作内容和工作地点；
⑤ 工作时间和休息休假；
⑥ 劳动报酬；
⑦ 社会保险；
⑧ 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
⑨ 法律法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

除以上必备条款外，劳动者和用人单位可以约定试用期、培训、保密、补充保险和福利待遇等其他事项。

（二）劳动合同签订时间

通常情况下，用人单位与劳动者经协商一致，双方在劳动合同文本上签字盖章后劳动合同即生效。双方对劳动合同生效时间或生效条件有约定的，到达约定的时间或约定的条件成立时劳动合同生效。

但不论劳动合同何时生效，并不直接产生劳动关系建立的法律效果。劳动关系的建立与订立书面劳动合同没有直接的因果关系。建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，但订立了书面劳动合同并不一定建立了劳动关系。劳动关系的建立以用工开始为标志。

（三）关于试用期的规定

劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过两个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。如果以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。另外，非全日制用工双方不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内，劳动合同只约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。所以，找到工作的第一件事就是签订劳动合同，而试用期最长不能超过六个月。

另外，劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的 80%或者不得低于劳动合同约定工资的 80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

《劳动合同法》还规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

（四）七类合同要慎签

在合同签订过程当中，有些用人单位为降低用人成本而侵犯毕业生的合法权益，初入职场的毕业生要慎签以下七类合同。

1. 口头合同

口头合同也叫口头协议，是指双方当事人以谈话、电话等口头形式对合同内容达成一致，无任何书面或其他有形载体来表现合同内容。一旦发生纠纷，举证困难，维权也很不容易。

2. 简单合同

简单合同没有细节条文约束，看似没有什么问题，但在遭遇解除劳动合同等问题时，合法的权益往往得不到充分的保障。

3. 要求缴纳证件或者财务的抵押合同

《劳动合同法》明确规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保，或者以其他名义向劳动者收取财物。

4. 阴阳合同

有的用人单位为了应付检查，以可以少缴税款为理由，同时准备了一份低薪的假合同和另一份高薪的真合同。当发生劳动纠纷时，如果牵涉到经济补偿或者赔偿金的数额，就很有可能按照低薪假合同来计算。这种合同看似少交个税，其实毕业生五险一金的缴费基数也跟着变低，导致实际权益受损。对此，毕业生务必谨慎行事。

5. 含有工伤概不负责的生死合同

为防止用人单位在发生安全生产事故后，逃避应该承担的赔偿责任，特别是在建筑、

化工、采矿等高危行业，毕业生一定不要抱有侥幸的心理，要认真阅读合同条款。当然，即使签订了此类合同，只要是工作原因造成的工伤，劳动者仍然可以申请工伤认定。

6. 暗箱合同

暗箱合同往往不向毕业生讲明合同的内容，只规定用人单位的权利和劳动者的义务，很少或者不规定用人单位的义务和毕业生的权利，是一种故意隐瞒劳动合同内容的做法，签订时要仔细查看。

7. 霸王合同

霸王合同往往只从用人单位角度出发，迫使毕业生在违背真实意志的情况下签订合同，使毕业生处于很被动的地位，如要求入职非涉密岗位的毕业生几年内不可跳槽至同行业公司工作，女性在合同期内不得结婚生子，试用期离职不结算工资，毕业生要无条件服从加班安排等。这些内容无法律依据，毕业生要慎重对待。

三、社会保险

社会保险是指国家通过立法强制实行的，由劳动者、企业（雇主）或社区以及国家三方共同筹资，建立保险基金，对劳动者因年老、工伤、疾病、生育、残废、失业、死亡等原因丧失劳动能力或暂时失去工作时，给予劳动者本人或供养直系亲属物质帮助的一种社会保障制度。社会保险是一种为丧失劳动能力、暂时失去劳动岗位或因健康原因造成损失的人口提供收入或补偿的社会和经济制度，它具有保障劳动者基本生活、维护社会安定和促进经济发展的作用。

社会保险是强制缴纳的。用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。

（一）社会保险的基本特征

① 保障性：保障劳动者的基本生活。
② 普遍性：覆盖所有社会劳动者。
③ 互助性：利用参加保险者的合力，帮助某个遇到风险的人满足急需。
④ 强制性：由国家立法限定，强制用人单位和职工参加。
⑤ 福利性：是一种政府行为，不以营利为目的。

（二）社会保险的分类

社会保险主要包括养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险。

1. 养老保险

养老保险是劳动者在达到法定退休年龄退休后，从政府和社会得到一定的经济补偿、物质帮助和服务的一项社会保险制度。

2. 医疗保险

医疗保险是根据财政、企业和个人的承受能力所建立的保障职工基本医疗需求的社会保险制度。所有用人单位，包括企业（国有企业、集体企业、外商投资企业和私营企业等）、机关、事业单位、社会团体、民办非企业单位及其职工，都要参加基本医疗保险，城镇职工基本医疗保险基金由基本医疗保险社会统筹基金和个人账户构成。

3. 工伤保险

工伤保险也称职业伤害保险。劳动者由于工作原因并在工作过程中受意外伤害，或因接触粉尘、放射线、有毒害物质等职业危害因素引起职业病后，由国家和社会为负伤、致残者以及死亡者生前供养亲属提供必要的物质帮助。工伤保险费由用人单位缴纳，对工伤事故发生率较高的行业工伤保险费的征收费率高于一般标准，这样做有两方面的原因：一方面是为了保障这些行业的职工发生工伤时，工伤保险基金可以足额支付工伤职工的工伤保险待遇；另一方面是为了通过高费率征收，使企业有风险意识，加强工伤预防工作，使伤亡事故率降低。

4. 失业保险

失业保险是国家通过立法强制实行的，由社会集中建立基金，为因失业而暂时中断生活来源的劳动者提供物质帮助的制度。城镇企业、事业单位、社会团体和民办非企业单位按照本单位工资总额的 2%缴纳失业保险费，其职工按照本人工资的 1%缴纳失业保险费。

5. 生育保险

生育保险是针对生育行为的生理特点，根据法律规定，在职女性因生育子女而导致劳动者暂时中断工作、失去正常收入来源时，由国家或社会提供的物质帮助。生育保险待遇包括生育津贴和生育医疗服务两项内容。

在日常工作中，可能会听到五险一金、五险两金、三险一金、三险两金的说法。其实五险和三险是一回事。五险是法律规定强制缴纳的，不能说只交养老保险，不交医疗保险，五险必须一起缴纳。生育保险和工伤保险由用人单位全额缴纳，所以对于用人单位来说，交的是五险，对于个人来说，交的是三险。

一金专指住房公积金，因为住房公积金是由《住房公积金管理条例》强制缴存的。两金指公积金和企业年金，其中企业年金是由用人单位和员工在自愿民主的前提下，自发建立的。

五险一金以劳动者的工资总额为缴纳基数，但是每个地方五险一金缴纳的比例规定都有所不同，具体比例应以当地劳动部门的规定为准。

（三）社会保险的作用

社会保险是国家通过立法强制建立起来的社会保障基金，无论是出于眼前的需要还

是出于对未来的打算，它的作用都是不言而喻的，具体表现在以下几个方面。

1. 保障基本生活

不管是养老保险让参保人老有所依、医疗保险减轻参保人的负担还是其他险种提供补贴、缓解压力，总的来说，都是保证社会稳定、有序地运行。

2. 有利于社会公平

现在社会贫富差距的悬殊比较大，社会保险通过强制征收保险费，聚集保险基金，让社会低收入劳动者得到补助和生活保障。从某种程度上来说，有利于社会资源的公平分配。

3. 劳动再生产进行

劳动者在参加社会劳动的时候，免不了会遇到一些意外事故，如生病、工伤等。有了社会保险的补贴帮助，劳动力能尽快恢复健康，继续从事生产。

总之，往小了说，社会保险能让劳动者在工作时无后顾之忧，保障其基本的生活水平；往大了说，社会保险能让整个社会正常、有序地运行，并且在一定程度上缓解社会矛盾，促进公平分配。



案例

毕业生小艾是一家集团公司的员工，与集团公司签订了劳动合同，合同期限为 2018 年 7 月至 2022 年 6 月。其间，集团公司对小李进行了培训，并签订了服务期协议，约定服务期为 2 年，到 2020 年 6 月止，否则需要支付违约金 30000 元。2019 年 8 月，公司将小李调至集团公司下的一子公司，但未签订任何劳动合同，而她的保险也是由该子公司为其缴纳的，该子公司是集团公司下属的全资子公司。由于该子公司管理混乱，2020 年 11 月，小艾向一家跨国公司应聘并被录用，想提出辞职申请。小艾能够立即走人吗？需要支付违约金吗？

小艾与集团公司签订了劳动合同，该合同虽然没有到期，但集团公司已于 2019 年 8 月将她调离至子公司，而她也未提出任何异议。由于在法律上子公司和集团公司是两个独立的法人，因此从这一时刻起，小艾与该集团公司的劳动合同已经协商解除。小艾与子公司虽未签订劳动合同，但双方形成事实劳动关系。根据相关法律规定，应当订立劳动合同而未订立的，劳动者可以随时终止劳动关系。因此她可以随时提出解除劳动关系，而不需要提前 30 天通知用人单位。

小艾与集团公司已经解除了劳动合同关系，她与子公司建立劳动关系后，双方未签订任何合同承认原劳动合同的效力或变更原劳动合同，因此原劳动合同不能成为约束小艾与子公司劳动关系权利义务的合法有效合同。原劳动合同对小艾与子公司建立的劳动关系并不具有约束力。小艾与子公司又未对服务期及违约金有任何约定，因此小艾也不需要支付任何违约金。

学习小结

劳动合同是劳动者和用人单位（企业、事业、机关、团体等）之间关于确立、变更和终止劳动权利和义务的协议。它是劳动法中极其重要的一种法律制度，是产生劳动关系的基础，是维护双方当事人合法权益的重要手段，是劳动者和用人单位实现双向选择的重要途径，是巩固劳动纪律、减少和预防发生劳动争议的有力措施。

技能训练

刚进入职场，你怎样看待加班这个问题？加班工资的标准是什么？怎么计算加班工资？

价值引领

《劳动合同法》作为我国制定劳动合同的法律规范，必然要受到社会主义核心价值观的指导，在实施过程中也必然会弘扬和彰显其价值。诚信虽是社会主义核心价值观个人层面基本价值的体现，实则贯穿了国家、社会和个人三个层面。国家高度重视培育和践行社会主义核心价值观，其中大力宣传诚信观作为个人层面的价值取向和目标，这有利于培养大学生重合同、守信用的契约精神和诚信观念，也是《劳动合同法》所应彰显的价值追求和引导。

生涯计划

假设你已进入职场，你会制订什么样的晋升计划？你对职场相关法律了解多少？

第三节 权 益 维 护

毕业生在求职择业及上岗成为职业者的过程中，依法享有不容侵犯的就业权益。但是在现实中，毕业生的就业权益经常受到有意或无意的侵犯，既损害了毕业生的利益，挫伤了毕业生服务社会的积极性，也影响了毕业生的职业发展。因此，大学生在求职与见习的过程中，应该时刻注意对自身合法权益的维护，以便能够顺利择业、愉悦上岗，

并在将来的事业上有所建树。

一、就业陷阱防范


防范就业陷阱

（一）就业陷阱的概念

就业陷阱是指用人单位、其他机构或个人，利用求职者的弱势地位（如社会经验不足、自我保护意识差、就业竞争激烈等），以提供就业机会为诱因，采用违法悖德等手段，与求职者达成权利与义务不对等的各类就业意向（协议），侵害求职者合法权益的现象。

（二）就业陷阱的主要类型

目前部分招聘平台、个别用人单位为获取非法利益或者规避劳动用工法律责任，常常针对高校毕业生就业设置陷阱。高校毕业生应能识别陷阱，依法维护自身合法权益。

1. 黑中介陷阱

黑中介设置陷阱的目的就是收敛钱财。黑中介一般利用求职者社会经验不足、求职心切的心理，通过承诺介绍所谓好单位、好岗位、薪酬高、地位高的职位等，收取高昂的介绍费或者所谓的手续费。有的黑中介与用人单位勾结在一起，将求职者骗至用人单位，求职者拒绝签订劳动合同，他们就通过恐吓、威胁等手段要求求职者缴纳中介费或者违约金等。

识别方法：职业介绍机构应当取得人力资源许可证方可开展中介业务，否则违法。任何中介机构都不得收取求职者的钱财，不得扣押求职者的身份证等证件。无证经营、强行收取财物、扣押身份证件的，求职者可以向当地劳动保障监察机构投诉举报。求职者应尽量选择公共招聘平台，直接与用人单位面谈，不给黑中介可乘之机。

2. 阴阳合同陷阱

设置此类陷阱的目的是规避用工责任，给求职者将来维权制造麻烦，有的是为了规避税收等。所谓“阴阳合同”是指用人单位与劳动者订立两份内容不同的劳动合同，一份对外，一份对内，其中对外的一般是合法的，用于迎接检查、应对仲裁，也有的对外劳动合同约定工资标准低于对内合同，目的是少缴税收等。

识别方法：求职者在签订多份劳动合同时，一定要对比内容，发现不一致的，特别是有违法条款的，应当拒签，且不可在空白合同上签名后交用人单位。已签订“阴阳合同”的，求职者应及时找用人单位协商解决，协商不成，可以向当地劳动人事争议仲裁机构申请仲裁，以维护自身合法权益。

3. 传销陷阱

设置这类陷阱的目的是骗取求职者的钱财。传销的手段多种多样，对求职者来说，一般是委任为销售人员，发展下线，允诺根据业绩给予高额提成。高校毕业生相对来说

应当很容易识别这类陷阱，但一旦陷入传销就很难自拔。

识别方法：提高警惕，不轻易上当受骗，发现传销陷阱，拒签劳动合同。如果误陷传销陷阱，应设法摆脱，及时报警。

4. 试用期陷阱

设置此类陷阱的目的是利用试用期使用廉价的劳动力。由于试用期工资可以低于劳动合同约定的工资或者同岗位职工工资，因此部分用人单位招用劳动者设置较长的试用期，期满前又以劳动者试用期考核不合格为由，单方解除劳动关系。有的用人单位通过滥用试用期，频繁更换人员，侵害求职者的合法权益。

识别方法：试用期最长不得超过 6 个月，否则违法，求职者应当拒签。劳动者应及时了解用人单位生产经营和用工情况，发现设置试用期陷阱的，依法提前 3 天通知用人单位即可单方解除劳动关系。用人单位以试用期考核不合格为由单方解除劳动关系必须有证据证明用人单位有试用条件，且劳动者确实不合格，否则劳动者可以申请仲裁，维护自身合法权益。

5. 培训合格才录用陷阱

设置这类陷阱的目的是规避用工责任和用工风险。一种是用人单位列举录用条件，承诺先培训再考核，考核合格后录用；另一种是实际已经招聘，为提高技能或者适应岗位等需要，系上岗前的培训。前一种未建立劳动关系，后一种实际上培训前双方已经建立劳动关系，培训期间应视为劳动者正常出勤。用人单位设置后一种陷阱规避的是培训期间用工责任和风险。

识别方法：一是准确识别用人单位是否完成招聘。如果用人单位对培训进行管理和要求，则需要支付培训期间的工资，缴纳社会保险费，承担工伤保险责任。二是签订培训协议或者劳动合同时应当明确培训是否需要服从单位管理和约束，培训是否属于上岗前的技能等培训，若是，则双方已经形成劳动关系，所谓培训合格才录用是违法行为。

6. 工伤概不负责陷阱

设置这类陷阱的目的是规避工伤风险和安全责任。我国工伤认定实行“无过错原则”，劳动者发生工伤事故，用人单位均须按规定支付劳动者工伤待遇，用人单位因劳动安全卫生等方面对劳动者身体造成损害的，依法应予以赔偿。

识别方法：在签订劳动合同时直接指出这是违法条款，用人单位拒绝更改的应拒签。在工作中发生此类事故，用人单位以双方签订劳动合同有此类约定为由拒不支付相关待遇的，劳动者可以申请仲裁，主张此类约定违反劳动法强制性规定而无效，以维护自身权益。

7. 最低服务期陷阱

有些事业单位，如医院和学校在招聘劳动者时往往在劳动合同中约定劳动者最低服务期限，违反期限约定的，需要支付违约金或者赔偿金。设置这类陷阱的目的是限制劳

动者离职，此举损害了劳动者的合法权益。

识别方法：这类是在服务期和竞业限制以外约定由劳动者承担违约金，属于违法行为，求职者应当以此为由拒签劳动合同。如果劳动者签订此类劳动合同上岗，可以提前一个月书面告知用人单位解除劳动关系，用人单位以此为由要求劳动者支付违约金或者赔偿金的，因约定违法而无效，劳动者可以拒绝。

8. 协议不参保陷阱

设置这类陷阱的主要目的是规避用人单位社会保险参保缴费义务。这类陷阱主要是在签订劳动合同时，用人单位用欺骗或者诱导等方式，在劳动合同中约定给予劳动者补偿等，不让劳动者参加社会保险，或者只让劳动者参加意外伤害险，劳动者一旦向用人单位提出异议，用人单位就会以劳动者有承诺，甚至以违反承诺为由要求劳动者承担责任。

识别方法：用人单位为劳动者缴纳社会保险费是劳动法的强制性规定，求职者可以拒签此类合同。劳动者提出用人单位为其参保缴费，用人单位主张有约定的，劳动者可以向仲裁机构或人民法院提出确认约定无效。

9. 股东陷阱

设置这类陷阱的目的是利用股东身份规避用工责任。一般是用人单位与求职者签订协议，协议明确求职者作为单位股东，利益和风险均摊，用人单位平时不发工资，不缴纳社会保险费，承诺盈利分红等。出现风险，用人单位要求求职者承担，求职者大多一无所得。

识别方法：用人单位需要按月支付劳动者工资，劳动者出满勤，用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。用人单位约定不按月支付工资或者支付工资低于当地最低工资标准属于违法行为，求职者应当拒绝。公司股东和职工持股是有区别的，职工不承担用人单位经营风险，用人单位在劳动合同中有这类约定的，求职者应当拒签。

10. 皮包公司陷阱

设置此类陷阱的目的是欺诈劳动者，规避用工责任。皮包公司一般利用虚假身份注册公司，大部分不开展实体经营，有的注册多家公司，承诺根据业绩支付高额报酬，一旦被有关部门查处或者经营不善，公司负责人就可能消失得无影无踪，劳动者付出的劳动得不到回报。

识别方法：签订劳动合同前应通过信息查询、征信系统查询或者询问其他职工等方式，对这类公司进行详细了解，避免上当受骗。在工作中才发现本单位属于这类公司的，应当及时依法解除劳动关系，避免越陷越深。

11. 末位淘汰陷阱

设置此类陷阱的目的是为用人单位单方解除劳动关系提供依据。用人单位解除劳动关系须依法进行。劳动合同中约定考核位于末位用人单位即可解除劳动合同，这是用人

单位随意行使劳动合同解除权，实际不合法。

识别方法：按照《劳动合同法》第四十条的规定，劳动者不胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前 30 日以书面形式通知劳动者或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。以末位淘汰为由，或者未经培训或调整工作岗位，直接以劳动者不胜任工作为由解除劳动关系均属于违法行为。因此，载有末位淘汰的劳动合同，求职者应当拒签。

（三）就业陷阱的防范措施

在就业市场上，大学生是一个弱势群体。由于就业法规、就业市场和大学生自身素质等方面的不完善，大学生所遇到的就业陷阱并不仅仅包括以上几种。因此，大学生在就业过程中，一定要采取相应措施，努力防范和应对就业陷阱。

① 根据自身情况合理择业，端正求职态度。这样不仅能避开就业陷阱，也能找到更适合自己的、令自己满意的工作，从而更好地在工作岗位上发挥自身优势。

② 耐心进行就业准备，戒贪心、戒焦躁。应聘时，应认真考虑用人单位提出的条件，深入分析各方面因素，做出正确判断，确保就业安全。

③ 加强法律知识的学习。在求职前或求职中，要主动学习有关政策、法律、法规，增强法律意识，在必要时维护自己的合法权益。当发现被骗后，不要“嫌麻烦”，应马上报警或求助于劳动保障监察部门和劳动仲裁部门及学校的相关部门，利用法律武器维护自身的合法权益。

④ 加强个人隐私保护。很多毕业生在求职或面试时，不注意个人信息的保护，导致个人信息泄露，合法权益遭到侵害。所以，毕业生不要将个人的所有联系方式都提供给用人单位，一般只提供手机号码和电子邮箱即可。

总之，就业安全意识和防范措施直接决定了大学生的就业质量。大学生在主动寻求就业机会的过程中，需要了解国家相关政策和法律以及就业技巧，维护自身合法权益。在面对就业困境和陷阱时，应沉着冷静，运用科学的方法及时补救，合理就业，规避风险。

二、毕业生档案

毕业生在完成大学阶段的学业，走向工作岗位或开始新的学习生涯，开启新的生活时，离校前，应妥善处理好个人档案。作为记录人生经历的重要证明材料，个人档案是国家机构、社会组织审查认可的个人成长真实记录，终身伴随，事关毕业生今后工作、生活的各个方面。

（一）毕业生档案的内容

学生档案在学生毕业时称为毕业生档案。学生毕业后，学生档案成为人事档案的重要组成部分。在毕业后的工作中，人事档案将会不断补充进诸如就业后的个人工作经历、政治品质、思想认识、专业素养、工作实绩、遵纪守法以及家庭社会关系等情况的材料。

毕业生档案是学生毕业时家庭情况、学习成绩、政治思想表现、身体状况的文字记载材料，它是个人经历的记录，也是人事管理和服务的依据。一般而言，毕业生档案主

要包括高中阶段材料、高等学校毕业生登记表、大学成绩单、就业通知书、党团材料、奖惩材料、毕业离校前体检表等。

（二）毕业生档案的作用

毕业生档案是人事档案的重要组成部分。人事档案与本人的一生息息相关，企事业单位招聘员工，国家公务员的选拔、录用等都要审查档案，并以其记载的相关信息作为甄选人才的重要证据。因此，人事档案是保障个人权益的重要依据。此外，无论是工作调动、考研还是职称评审、考资格证、工龄认定、社保办理、住房补贴发放、入党、办理退休等都要用到人事档案，人事档案也是维护个人权益的重要凭证。

（三）毕业生档案处理的方式

目前，普遍存在毕业生对档案不了解、不关心的现象。有的学生毕业多年，档案还遗留在学校，或将档案放在家里，甚至不知将档案丢在何处。毕业生正确处理自己档案的方式主要有三种。

① 就业单位有人事档案保管权限的，档案可由学校统一寄到就业单位，机关企事业单位、国有企业一般都有自己的人事档案管理部门。

② 就业单位没有人事档案保管权限的，档案由学校统一寄往学生就业单位所在地县以上政府人事部门所属人力资源公共服务机构代理保管，或户籍所在地县以上政府人事部门所属人力资源公共服务机构代理保管。各种民营企业、乡镇企业、中外合资、独资企业都无权管理员工的人事档案，一般由委托的各级人才交流机构托管。

③ 暂未就业的毕业生档案可由其户口所在地县以上政府人事部门所属人才服务机构托管。

因此，高校毕业生在毕业时首先要弄清楚本人就业的单位是否有人事档案保管权限。如果没有人事档案保管权限，则应将自己的档案委托到相应的人才服务机构代管，这样才有利于工龄的计算和职称的评定；凡委托保管的，须留存好档案保管证明，以便需要时提供。所以，毕业生就业或今后变换单位时要留心个人档案的去向，要做到“档随人走”。

毕业生人事档案对毕业生而言非常重要，因此对邮寄方式有严格要求。一般来说，采用中国邮政 EMS 专用袋进行邮寄，特殊情况下可由学校派专人送达或用人单位凭有关证明材料派专人领取。不允许通过邮局以普通、挂号邮寄等方式转递以及个人自带和请人代领。

（四）毕业生档案托管在人才交流机构后享受的服务

毕业生档案托管在人才交流机构后享受以下服务：

① 接收、保管、转递人事档案，接转人事关系；

② 按有关政策规定连续计算工龄；

③ 为见习期满的统招大中专毕业生办理转正定级；

④ 出具因公或因私出国（出境）政审；

⑤ 按党章的有关规定结转管理党组织关系；
⑥ 办理流动人员身份认定；
⑦ 按有关规定查阅人事档案；
⑧ 以档案为依据出具相关人事证明；
⑨ 办理用人单位与受聘人员的聘用合同鉴证；
⑩ 办理社会人才集体户口；
⑪ 评定专业技术职称。

三、大学生就业权益


个人维权途径

面对相对往年严峻的就业形势，许多应届毕业生往往为了找到工作，忽视了对自身权益的保护，甚至有的毕业生根本就不懂如何保护自己的合法权益，给以后的各种纠纷埋下了隐患。

（一）大学生就业权益受侵害的形式

1. 社会上出现严重的就业歧视

在就业市场上，有一些大学生受到了歧视，主要是受到大学生的性别、身体、地域等因素的影响。

（1）性别歧视

大学生在就业的时候，会受到一些性别方面的歧视和压力，如女大学生由于自身的性别因素，遭受到不公平的就业压力。并且由于女性的生理、生育问题，社会对女性的角色和男性有所区别，认为女性的用工成本比男性高。因此，一些岗位的招聘就明确要求男性，并且可能会采用十分隐秘的方式只选择招聘男性就业者。对于男性和女性就业者来说，企业更愿意降低女大学生就业的福利待遇。

（2）身体歧视

有些大学生就业时，经常会因为身高和健康状况被用人单位歧视。虽然国家尽最大努力在减少身高的歧视，但是就业市场中仍然有一些用人单位在招聘要求上限制或要求求职者的身高。这对一些身体有缺陷或者对自己身材相貌不自信的求职者来说，是极其不公平的。

（3）地域歧视

有些大学生在毕业之后，常常会受到自身生源地的影响，在就业的时候无法享受公平的待遇。从目前的就业行情来看，高校毕业生在就业时面临岗位不足的问题，北京、上海等城市都会对学生的生源地、户口等指标进行限制，这使一些人被挡在门槛之外。地域歧视会使人才资源无法得到合理的配置，这也使社会的就业压力无法得到有效解决。

2. 企业对大学生就业权益的侵害

现在很多大学生一毕业就选择就业，但是社会上的就业岗位已经无法满足需要。严

重的供需不足使用人单位有更大的可能性去挑选更加优秀的人才，有些用人单位甚至会利用自身的优势，对毕业生提出更高的要求。

（1）无故被企业辞退

一些用人单位在招聘的时候，常常会以实习为理由，让毕业生先工作再签订劳动合同，这对他们来说是非常不利的。毕业生在录用后可能只是被用人单位当作免费或者廉价的实习生使用，最终却得不到转正的机会。毕业生付出了很多，却没有得到相应的报酬。

（2）内定人员

一些用人单位在进行招聘的时候，往往会内定一些人员，让职工的子女或有关系的毕业生在竞争市场很小或者没有竞争力的时候被聘用；也有一些用人单位在招聘的时候，往往过于夸大企业的规模、待遇，一味地宣传自己，却不制订出合理的招聘计划，而是让内部员工的亲属直接聘用成功，这会严重浪费毕业生的精力。

（3）毕业生的相关权益得不到保障

一些用人单位会经常加长员工的工作时间，却不支付相应的加班费，员工在工作的时候处于被迫工作的状态，而且付出和薪资所得不成正比。还有一些用人单位在招聘人才的时候，强行收取不合理的招聘费用，这些都会严重损害应聘者的利益。

（二）大学生就业权益维护的依据

1. 法律依据

侧重保护劳动者的合法权益是劳动法与生俱来的使命。法律确定的各项制度及其内容是劳动者维护自身权利的根本遵循。

2. 事实依据

以事实为依据、以法律为准绳是我国劳动人事争议案件处理的基本原则。根据我国劳动保障相关法规规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张有责任提供证据。但与争议事项有关的证据属于用人单位掌握的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

（三）大学生就业权益维护的途径

1. 协商与调解

通过协商或调解处理劳动人事争议，可以将劳动人事争议有效化解在单位内部，有利于劳动人事关系的和谐稳定。

2. 仲裁与诉讼

发生劳动人事争议，当事人可以向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向法院提起诉讼。其中仲裁是诉讼的前置程序。

3. 劳动保障监察

任何组织或者个人对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，都有权向劳动保障行政部门投诉、举报。高校毕业生认为用人单位侵害其劳动保障合法权益的，有权向劳动保障行政部门投诉。按照《劳动保障监察条例》的规定，用人单位有下列侵害劳动者行为的，高校毕业生有权向当地劳动保障监察机构投诉、举报：用人单位与劳动者建立劳动关系不依法签订劳动合同的；克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的；支付劳动者工资低于当地最低工资标准的；未依法为劳动者参加社会保险、缴纳社会保险费的；侵害女职工或未成年工合法权益的；法律、法规规定的其他侵害劳动者合法权益的。

4. 其他途径

高校毕业生的合法权益受到侵害的，除了申请劳动人事争议仲裁和向劳动保障监察部门投诉、举报外，还可以向有关部门或者行业主管部门反映，通过协调处理，也可通过信访渠道寻求帮助。按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十六条的规定，因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，高校毕业生可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

高校毕业生了解投诉、举报，申请劳动人事争议仲裁需要提供服务的，可以拨打各地人力资源社会保障统一热线服务号码：12333。

学习小结

毕业生在求职择业及上岗成为新职业者的过程中，依法享有不容侵犯的就业权益。毕业生应了解求职与见习过程中常见的就业陷阱，时刻注意对自身合法权益的维护，利用法律手段，规避就业风险，以便能够顺利择业，愉悦上岗，并在将来的事业上有所建树。

技能训练

小杨终于得到了某公司的试用通知，开始上班了。他做的工作是网络维护。第一天，主管带他到公司各个部门走了一圈，熟悉情况，并对他的业务能力做了初步了解，对他也很满意。可是第二天，当小杨准备去上班的时候，却接到了公司打来的电话："对不起，你的那项工作我们已经有更合适的人选了，你不必来上班了。"对公司的这个"解雇"决定，小杨十分气愤："我做错了什么？他们凭什么在上班的第二天就不要我了？"如果你是小杨，你觉得自己做错了什么？

价值引领

毕业生应增强法律意识，防范就业风险，切实维护自己的合法权益。毕业生应主动掌握劳动法律法规和相关政策，如《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国劳动法》《劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等，多途径了解用人单位背景，谨慎签订劳动合同，不要轻易交风险金、培训费等费用。应保障大学毕业生的平等就业权，有效促进大学毕业生就业，进一步提升大学生高质量就业。

生涯计划

在你未来的职业生涯中，你还能想到哪些就业陷阱？你该如何规避？

第四节　适应职场环境

挥手告别大学校园，昂首步入社会这个大舞台，是每一个大学生人生历程中的一次重大转折。在这个重要的转折阶段，大学生最关心的莫过于更科学、更完善、更合理、更有价值地安排或优化自己新的人生旅程，最需要的莫过于迅速适应新的环境。实践表明，由学生角色到社会职业角色转换比较快的人，容易更早地获得用人单位的认可，更快地寻找到新的起点，也就更容易早享受到事业成功和生活幸福的喜悦。

一、大学生角色转换

大学生毕业后从“三点一线”的“象牙塔”生活中走出来，踏上人生的第一个工作岗位，这个距离只是一个门的间隔，但是门里的校园和门外的职场却有着截然不同的环境，使得大学生在思维观念和行为模式上都会有诸多不适应。面对从学生到职场人的角色转换，大学生首先要详细地了解学生角色与职业角色的差异。


正视角色差异

（一）学生角色与职业角色的差异

1. 承担社会责任不同

学生角色的主要责任是学好科学文化知识，掌握为人民服务的本领，使自己德、智、体全面发展。整个角色过程是受教育、储备知识、锻炼能力的过程。

职业角色的责任是以特定身份履行自己的职责，依靠自己的本领或技能为社会和他

人服务，完成某项工作，以自己的行为承担责任。

两种责任的履行所产生的结果也是有区别的。学生角色责任履行得如何，主要关系到个人知识掌握的多少和能力培养的程度，对社会和周围的人不会产生太大的影响；而职业责任履行得如何则会对社会和周围的人影响较大。

2. 社会规范不同

学生角色规范是从培养教育的角度出发，使学生能成为社会有用人才，主要体现在国家制定的大学生行为准则和各学校制定的大学生手册中，如怎样遵守学校的规章制度、怎样待人接物、怎样做人等。因学生是受教育者，在违反角色规范时，更多以教育帮助为主。

职业角色主要是以工作为模式来规范，因职业的不同而不同，且模式具体而又严格，违者要承担一定的责任，甚至法律责任。例如，国家工作人员要严于律己、克己奉公，玩忽职守就要受到纪律甚至法律的惩罚。

3. 社会权利不同

学生角色的权利主要是依法接受教育，接受经济供给和资助；学生角色在学校的主要活动是学习，强调对知识的输入、接纳和吸收。当学生参加工作后，如果不能及时有效地应用、输出所学知识并创造性地发挥，就很难适应职场环境。

职业角色则是依法行使职权，运用自己的知识和能力开展工作，向外界提供自己的劳动和专业的服务，并在履行义务的同时取得报酬。

4. 面对的环境不同

学生角色在校园中面对的是寝室—教室—图书馆—食堂四点一线简单而安静的生活方式，以及单纯而简单的校园文化气氛。学生的学习时间可弹性安排，有较长的节假休息日，教学大纲提供清晰的学习任务；学术上多鼓励师生讨论甚至争论；布置作业或工作规定时间完成；公平对待学生；以知识为导向；学习的过程，以抽象性与理论性为主要原则等。

职业角色面临的社会环境是快速的生活节奏，在单位里，规定上下班时间，不能迟到早退，工作相对紧张，有时会加班；职业人没有了寒暑假，节假日较少，自由支配的时间更少；还要承受不同地域的生活环境和习惯；由于缺乏实际工作经验，开始工作时往往不能得心应手；一切以经济利益为导向；要完成领导交给的一件件具体的实实在在的工作任务等，工作压力较大，心理负担较重。

5. 人际关系不同

学生角色所面临的人际关系最多的是同学、老师，相互之间没有太大的利益冲突，如果有，也无非是竞选或奖学金之争，这和职场中的冲突相比，是微不足道的。

职业角色所面临的人际关系最多的是领导、同事，相互之间的关系也远比同学、师生之间的关系微妙、复杂得多。

（二）角色转换的方法


适应职场环境

初入职场的大学生首先要以积极、正确的态度了解职业角色，实现学生角色向职业角色的转换。可以通过以下几个方面的努力来实现角色转换。

1. 提高心理调适能力，调整心态，跨越心理误区，热爱工作

调整就业心态，做好心理准备是角色转换的基础。过硬的职业技能对职业成功固然重要，但充分的心理准备更不可缺少，因此毕业生要有抗挫折的心理准备。一般来说，事业不会是一帆风顺的，如果心理准备不足，就会产生过激情绪，影响自身工作状态，甚至会连累整个团队的工作进度。因此，要提前调整心态，充分做好心理上的受挫准备。在事业顺利时不沾沾自喜，在事业失意时不自暴自弃，这是事业成功者的必备素质。

“兴趣是最好的老师”，培养职业兴趣，热爱本职工作是角色转换的前提。刚刚走上工作岗位的大学毕业生，应当尽快地从学生学习生活的模式中解脱出来，全身心地投入到工作岗位中去。如果“身在曹营心在汉”，经过几个月还静不下心来，不仅对角色转换不利，而且会影响职业兴趣的培养和工作成绩的取得。

2. 增强独立自主意识，虚心学习，勤于思考和研究

虚心学习知识，提高工作能力是角色转换的重要手段。一个人在校期间学习到的东西毕竟是有限的，尤其是随着科技的发展进步，新的知识技能不断涌现，很多知识和能力需要在工作实践中去学习、锻炼和提高。大学毕业生在校期间虽然学到了不少知识和技能，但面对全新的职业，还需要像小学生那样从头学起，虚心向有经验的领导和同事学习，不断丰富自己的专业知识，提高自己的专业技能，最终达到自我完善。

勤于观察思考、善于发现问题是角色转换的有力保障。大学毕业生进入职业角色，只有善于观察思考，才能发现问题。此外，只有运用自身掌握的知识去努力解决问题，掌握大量的第一手资料，分析研究职业对象的内部规律，才能培养自己的独立见解，逐步具备独立开展工作的能力。

3. 做好职业生涯规划，适应环境，勇于担当

正确合理的职业生涯规划是事业取得成功的关键。在进行职业生涯规划时，要客观衡量自身的能力，不能好高骛远、眼高手低。此外，要结合自身的专业知识及能力为自己的职业生涯进行合理的规划。有了职业生涯规划，就有了奋斗目标，未来就有了希望。同时，为实现这一目标，要不断地努力奋斗，掌握更多的专业知识，不断地提升自身技能。

勇于担当、乐于奉献是完成角色转换的重要指标。大学毕业生走上工作岗位以后，应当从一开始就严格要求自己，树立主人翁意识，增强社会责任感，培养无私奉献的精神，任劳任怨，不计较个人的得失，努力承担岗位责任，主动适应工作环境，促使自己更好、更快地完成角色转换。

4. 建立和谐的人际关系，正视评价，主动沟通

从踏入新的工作单位的大门起，大学毕业生必然会受到新群体对自己的评论，这是在新的环境中，以新角色的要求对自己做出的新的估价。要想了解自己的表现是否符合角色的要求，要想对自己的行为做出较准确的判断，就要借助这些评价。一个人如果光凭自我感觉来认识自己是不行的。当别人给自己提建议时，要好好分析自己身上是否真的存在其所说的问题，如果建议合理，则要学会采纳。

大学毕业生作为公司的新人，面对陌生的环境与面孔，要主动与同事和上级打招呼，在空闲之余主动协助同事工作，一份善意不仅有助于表现自己的亲和力，更能创造工作沟通交流的机会，深化对职场的感知。此外，要深思熟虑后再说话，切忌情绪化宣泄，确保言语得体和信息传达准确无误。工作时采用 30 秒电梯沟通法则和结构化思考方式，找到核心问题并准确描述，避免无效沟通。“静坐常思己过，闲谈莫论人非”，有任何问题，都要将直接沟通视作第一选择，而非在背后论人长短。

总之，初涉职场的大学毕业生，只要充分认识自己，知道自己的优点与缺点、所适与所不适，在这样一段特殊的转换时期内保持一颗学习上进的心，就不难完成角色的转变。

拓展阅读

初入职场，哪些方面你觉得不适应

2021 年 9 月，中国青年报社社会调查中心联合问卷网发布的一项针对 1361 名职场青年的调查显示，91.6%的受访职场青年在初入职场时感到过不适应。其中，最不适应的是不知道如何处理职场人际关系（75.5%），其次是不熟悉工作内容，不知如何上手（71.8%），其他还有缺乏工作所需要的技能（50.3%）、不了解企业文化和氛围（47.2%）、难以适应工作节奏（30.8%）等。

二、职场礼仪规范


学习职场礼仪

职场礼仪是指人们在职业场所中应当遵循的一系列礼仪规范。大学生了解、掌握并恰当地应用职场礼仪有助于完善和维护职场人的职业形象，使自己将来的工作更顺畅。

（一）职场礼仪基本原则

① 尊重原则。尊重是礼仪的情感基础。对人尊重和友善是处理人际关系的一项重要原则。人与人彼此尊重才能保持和谐愉快的人际关系。生活中有一些看似不引人注目的小事，却是不尊重别人的表现。例如，拜访别人不事先预约，不礼貌地搞突然袭击；探听别人的隐私并四处传播小道消息等。

② 遵守原则。一是守法循礼，二是守约重诺。

③ 自律原则。遵守礼仪要自我克制，自律的过程是完善自己、提高自己整体素质的过程。礼貌修养好的人都能以礼待人，行动上不出格，仪态上不失态，言语上不失礼。

④ 适度原则。距离即是美，掌握好交往时的感情尺度，往往可以达到更佳的效果。

⑤ 宽容原则。在与他人交往的过程中，用宽广的胸怀去容人，学会换位思考。

（二）仪容仪表礼仪

1. 着装

职业套装是比较简单而且安全的选择。在套装的选择上，需要注意两点。首先，套装的质量不能很差。如果穿一件褶皱和线头很多的套装去上班，会给人不拘小节的印象，也会让整个人的状态大打折扣。因此，如果条件允许，尽量选择质量好、做工精细的职业套装。其次，女士套装的裙子不宜过长或过短。

2. 妆容

女性妆容要淡雅、自然。浓妆会给人不真实的感觉，也会影响别人对自己的品位和专业能力的判断。因此，要选择与肤色接近的粉底，使肤色稍显明亮，粉底不要打得太厚，否则会给人以不真实感。眼线与眼影不要画得太重，唇膏要选用自然淡雅的颜色。

3. 发型

最保险的发型当属干净整齐的直发，不管在什么场合，修剪得当的直发都会给人亲切、端庄的感觉。不太夸张的卷发也是一种选择，给人成熟的感觉，前提是一定要打理好。头发是人脸面之中的脸面，所以应当自觉做好日常护理。

4. 鞋子

鞋子往往是容易被忽略的细节。如果穿了一双不干净或者不合适的鞋子，会在第一时间被别人发现。所以，首先要确保鞋子干净，女性最好穿黑色或者棕色的带跟皮鞋，鞋跟高度不要超过 7 厘米；对于男性，黑色的皮鞋是最稳妥的选择。

（三）交往礼仪

1. 交谈

交谈要做到言之有理、谈吐文雅，态度要亲切、诚恳。和刚认识的人打招呼问候，如果面无表情，嘴上说得再得体也会让人觉得不真诚。交谈中要使用文明语言，同时要有礼貌，这是博得他人好感与体谅的最为简单易行的做法。

用语要谦逊、文雅。一句“您好”作为打招呼或问候他人的开始是非常简洁通行的。在后面的谈话中，“请”“麻烦”“谢谢”“对不起”“再见”都是最常用的礼貌语，宜多在对话中使用，这也是一个人的文化素养以及尊重他人的体现。

声音大小要适中，语调应平和沉稳，咬字要清晰。忌大声说话、语调高昂、说话含糊不清。

在与他人交谈时，一般谈话内容不要涉及疾病、死亡等不愉快的事，也要懂得回避

对方的隐私，不要刨根问底，不要随意批判比自己身份高的人和长辈，对宗教问题也应持慎重态度。

2. 握手

当今在我国乃至世界各国最为通行的会面礼节就是人们日常生活中经常采用的握手礼。学习握手礼，应注意如下事项。

① 握手的时机。正式场合的见面和道别，遇到较长时间未见的熟人，别人介绍新的朋友，向他人表示祝贺，这些场合都可以使用握手礼。

② 握手的顺序。应遵循“尊者优先”的原则。例如，在公司里应是上级先伸出手来与下级握手；男士与女士握手时，应是女士先伸出手来；颁奖时，应是颁奖者先伸出手与被颁奖者握手。

③ 握手的方法。以右手紧握对方的手，时间不宜过长，一般以一到三秒为宜。眼睛不要东张西望，应注视对方。如果手上有水或污渍应谢绝握手，并向对方解释致歉。

3. 商务聚餐礼仪

（1）请柬的要求

请柬应包含宴请的时间、地点、主题等。如果邀请领导人作为嘉宾参加活动，除请柬外，还需专门发邀请函。

（2）菜单的制定

宴请的选菜主要根据主宾的喜好与禁忌来定。

（3）席位的安排

国际上的习惯是桌次高低以离主桌位置远近而定，同样远近者，右高左低。一般视为右边为上座，左边为下座。主人应该让客人坐在靠右边的位置，然后主人陪坐在左边，中国的餐厅上菜的时候往往是顺时针上菜，这样一盘菜上来，按照顺时针的顺序，客人可以先一步尝到美味，然后主人再品菜。同一桌上，席位高低以离主人的座位远近而定，同样远近者，右高左低。男女间隔安排，在国外流行女陪男，即以女主人为准，男主宾在女主人右侧，主宾夫人在男主人右侧。

三、职场形象塑造

当代大学生具有年轻、好学、积极、乐观、充满朝气、奋发上进等优点，但这也可能给人不成熟、幼稚、不稳重、不可靠的感觉。如何扬长避短，就成为现代大学生在自身职场形象设计时必须掌握的一种基础技能。

（一）职场形象

职场形象是指一个人在职业生涯中给人的长期印象的总和，即人们对他的视知觉和心理感受的程度。职场形象是在一段时期内和工作环境下，人们对个人工作时外在形象以及内在素质看法、评价等的全面体现。

（二）职场形象塑造内容

1. 注重外在形象

俗话说，佛靠金装，人靠衣装。服装对于一个人的形象有着至关重要的作用。从衣着风格基本能判断出一个人的精神状态和行为习惯。难以想象一个衣着邋遢的人会有严谨的思维习惯和良好的做事风格。所以，塑造形象的第一步，先把自己收拾干净，男士不要刻意蓄须，女士不要烫风格离奇的发型。在选择服装上，要根据自己的工作特点选择适宜风格的服装，如外企和国企通常要求着正装，而在一些创意行业选择自由度就大些。

2. 常露笑容，切忌表情死板

笑容，是自信的流露，是亲和力的一种展现。人们对常常微笑的人有着一种自然而然的好感，面无表情，或常显拘谨的表现则会让人觉得死板、不容易靠近。所以，微笑可以帮助大学生拥有好的影响力和职场人缘。

3. 少说多听，多做笔记

在职场中，说话是一门技巧，也是一门学问。话多惹是非是长久不变的定律，切记不能议论人长人短。人人都有优缺点，职场中对他人的欣赏也是提升自己的动力。大学生应学会做一个不露锋芒的观察者，适时地参与话题，不要拉帮结派，否则会走上一条极具风险的道路。

多做笔记，在上级讲话或和同事讨论时，记笔记代表着对他人的尊重，也表现出自己的职业精神，这对自己的职业形象有着显著的帮助。

4. 常和人沟通、交流，融入团队

良好的形象来源于他人的评价，和他人构建良好的互动关系至关重要。常常和他人一起吃饭、参加业余活动有助于进一步拉近彼此的距离。交流的尺度也要把握好，不聊有争议性的话题，不聊过于隐私的话题，营造出一种良好的谈话氛围。和团队的每一个人保持着不远不近的舒适距离。

5. 多读书，多思考，勤学习

形象是内在的延伸，而不是表演一样的浅层功夫。只有自己真正地具有价值，才能获得更多的欣赏。所以，加强内修、自我学习至关重要。给自己制订下计划，常常抽出时间来阅读、思考，通过学习让自己具有更上一层楼的魅力。

（三）大学生职场形象塑造的建议

对于大学生来说，打造一种与期待职位相符的良好职场形象是提高自身就业力之必需，它并非进入职场后才需要经营，而是进入职场前的必修课。为此，大学生须在以下

方面付诸努力。

1. 尽早进行职业生涯规划，确立职场形象塑造目标

从大学一年级开始就要了解自我，认清自己擅长什么；二年级要拓宽职业视野，锁定职业偏好，知道自己今后想从事哪一行业的工作、到什么单位工作最理想；三年级就要根据以上的定位做好充分的准备，如提高自己的职业修养、锻炼自己各方面的能力，为今后的职业生涯储备知识技能，并进一步缩小选择范围；四年级则要做出职业选择，完成从学生到职场人的转换。

2. 培养专业素质和能力，丰富职场形象的内涵

专业素质和能力是大学生职场形象的核心内容，也是大学生实力的直接体现。在一个崇尚实际能力的时代，仅仅学习成绩优秀是不够的，还要具备良好的专业素质和能力。为此，大学生应重视实践活动，通过见习、寒暑期实习、参加社团活动和社会实践等来拓宽自己的知识面，掌握技能，提高实际工作能力，学会理解、帮助别人和与人沟通，这些知识和技能是日后工作所必需的。

3. 加强品德修为，不断完善职场形象

虽然说当今时代是一个才能当道的时代，但是并非有才就有一切。一位企业家在谈到自己的用人标准时说过：有才有德的人重用，有才无德的人慎用，无才有德的人善用，无才无德的人不用。应该说，这句话在相当程度上反映出了当今用人单位的用人态度和用人标准。现在不少用人单位在审阅大学生的简历时，非常关注大学生的思想品德情况，对中共党员或者获得优秀干部、优秀团员称号的大学生会格外关注，在录用时会优先考虑。与之相反，对有些在品德方面有污点的大学生则避之不及。

4. 有效推销自己，展示良好职场形象

在竞争激烈的求职市场上，如果你不积极展示和推销自己，就会有更多积极展示和推销自己的人站在你前面，挡住你前进的道路。所以，大学生必须设法把自己最好的一面展示给用人单位，就像著名营销学家杰克·特劳特所说：“一旦你奋力爬上山顶，最好是插上你的旗帜并拍些照片。”

为此，大学生必须学习与职场形象展示和推销有关的知识和技巧，如学会运用成功心理学、公共关系学、市场营销学、人际沟通交流等一系列知识，掌握着装、谈话、礼仪的知识和技巧，给人以良好的第一印象；学会为自己准确定位，以展现自己的独特优势；掌握面试技巧，以确保面试中的良好表现。

学习小结

校园和职场是两种截然不同的环境。大学生由学生转变为职场人，是人生角色的一次大转型，初入职场的大学生普遍面临职场适应的问题，因此应了解并熟知学生和职场

人的角色差异，并能够合理定位自己。在进入职场之后，要有能力保持前进的动力，在工作岗位上塑造自己的职业形象，提升自己的职场耐力。

技能训练

明确自己的生活角色

在你目前所扮演的角色中，哪个是最称职的角色？你希望哪个角色能有机会“卸下来”，好让自己喘口气？

请你仔细想想目前所扮演的角色中哪三个是最重要的，分别写在下面的横线上。

①_____

②_____

③_____

现在，如果因为某个不可抗力的因素，你必须“丢掉”一个角色，你会优先选择丢掉哪个？剩下来的两个角色也许都是最重要的，但是如果再度因为某个不可抗力的因素，你必须“丢掉”一个角色，你会选择丢掉哪个？

_____

_____

_____

请你和同伴分享并讨论以下几个问题:

① 你所扮演的重要角色是什么？

② 你如何决定丢掉哪两个角色？

③ 丢掉这些角色之后，你的心情如何？

④ 哪个角色是你丢不掉的？为什么？

⑤ 你扮演的最称职的角色是什么？

价值引领

2022 年 5 月，新修订的《中华人民共和国职业教育法》开始施行，大大提升了职业教育的优势和职业教育人的社会地位，同时也让更多企业、社会等关注到职业院校的毕业生。从大学时代到走向社会，大学生面临的不仅仅是从学生到职场人的外在改变，更主要的是学习方式、日常生活、人际关系、社交礼仪、独立意识等方面的内在改变。这是一个长久渐变的过程，既需要学校的适当引导、家人和朋友的鼓励，更需要学生自身的积极参与。在校期间积极规划自己的学习和将来，提升自己的知识和技能储备；毕业之际结合自身的专业、兴趣、性格以及就业市场的要求就业择业；毕业后在新的环境里找准自己的角色，不断完善自己，适应新的环境。

生涯计划

作为高等职业院校的大学生，你认为从学生转为职场人应该做好哪些准备？

为适应新的工作岗位，应该注意哪些事项？

课后反思

2010 年，王烈辉凭借技能特长以自主招生方式被宁波职业技术学院录取。两年后，王烈辉以优异的表现获得海天塑机集团有限公司顶岗实习的机会。实习初期，虽然只是做后勤工作，但他虚心好学，一直没有放弃对机器操作和工艺制作的钻研和探索。功夫不负有心人，很快，王烈辉进入了钣金车间折边组。一开始，缺少经验的他经常出错，有时甚至导致产品报废，每个月会被扣工钱，但天性乐观又锲而不舍的王烈辉把它当作难得的锻炼机会，在平日的操作中更加注重求教和思考。经过几个月的奋起直追，他一跃成为职工中的工作标兵，并先后获得“海天杯”职工技能大赛和“北仑区大榭开发区职工技能大赛”第一名。

进入折边组不久，王烈辉就发现了配电箱焊接定位的问题。由于焊接没有标准化，焊接人员需要制作多种定位模板，不仅费时，还容易出错。几经研究试验，他和师傅一起制定配电箱体的尺寸标准和焊接件定位工艺，在需要焊接的零件表面增加焊接定位方孔，改进了以往的加工方法，不仅节省了成本、减轻了员工的工作强度，而且提高了工作精度。此外，他还发现了激光切割废料的再利用价值，把它们重新加工成一些实用的零部件，每年可为公司节省成本 10 余万元。

肯吃苦、肯钻研的王烈辉很快在海天集团 7000 多名员工中脱颖而出。走上工作岗位仅一年，他就被评为“宁波市首席工人”“北仑好人”“宁波好人”。

面对学弟学妹们崇拜的目光，王烈辉真诚地说：“干技能这一行，在学校一定要扎扎实实学好专业知识，到企业后一定要肯吃苦、会钻研。最重要的是，一定要有一颗‘工匠’心。”

（资料来源：根据网络资料整理改编。）

工匠精神在个人职业生涯发展中具有重要作用。大学生应将工匠精神贯穿于择业、就业始终，禁得起诱惑、耐得住寂寞、受得了打磨，以一颗“匠”心开始人生新的起点。

第十章

做好自我管理　实现职业生涯发展目标

学习总览 >>>>

第一节 时 间 管 理

一、时间管理概述


做幸福的自己

（一）相关概念

时间管理是指个人在明确时间价值和时间意义的基础上，为了提升时间的利用率，按照一定的方法和技巧对时间进行合理科学的计划和控制，并有效地安排和运用的管理过程。时间管理的相关研究最早起源于管理学领域，管理学家斯蒂芬•科维将时间管理理论划分为四个阶段：第一阶段，专注于计算、确认每件事情所要花费的时间；第二阶段，专注于安排自己未来将要完成的事情；第三阶段，专注于衡量每件事情的价值和优先次序；不同于前几个阶段，第四阶段不仅注重个体对其时间的安排，而且强调从心理学角度来研究时间管理，增强个人的自我管理和对时间的有效利用，也就是改掉个人的坏习惯，学习、掌握并运用科学合理、适合自身的生活习惯以及学习和工作方式，通过自我约束来提升效率，实现事半功倍的效果。

（二）时间管理的意义

1. 有助于帮助学生完成学业，提升成绩

学业成绩是评判学生学习能力和知识掌握程度的重要指标，评优评先、考研、择业、出国留学等也都会与其挂钩。在现代社会工作环境中，越来越多的高学历人才能够获得良好的待遇和优越的工作环境，这足以促使更多的人选择进一步深造以提升自己，但考试失败的人也很多，其中不乏一些能力很强的学生，原因就在于他们没有清醒地认识到高效管理时间的重要性并在这一领域下功夫，导致自己与那些时间管理意识强、时间管理能力强的学生之间的差距越拉越大。

2. 有助于保持心理健康

大学是学生个人成长、心理成熟的关键时期。作为年轻群体，大学生往往充满了感性与激情，更富于挑战和创造。但是，面对发展迅速、日益变化的社会环境，各种各样的心理问题会频繁找上门来，因而大学生要积极地提升自身的时间管理能力，把时间更多地花在积极的事情上，帮助自己预防心理不健康问题的发生，减少自我消极情绪，增强自身的抗压能力。

3. 有助于提升主观幸福感

主观幸福感主要是指人们对自己的生活质量所做出的认知性、情感性的整体评价。目前，主观幸福感正日益渗透于每个人的日常生活中，而提升时间管理能力能够增加生活的充实感，使自身保持心情愉悦，身心健康，缓解学习、生活和工作压力，进而不断

加深主观幸福感。

综上所述，时间管理已经成为人们未来成长发展中不可或缺的环节，是个人提升学习成绩、出色完成学业、提高核心竞争力、获取更多未来发展空间的重要基础。每个人都必须学会驾驭和掌控时间，而不做时间的奴隶。

二、时间管理方法

（一）基本管理方法

1. ABC 时间管理法

ABC 时间管理法是一种对事情的重要程度进行分类的定量时间管理方法。A 级为“重要类”事情，B 级为“一般重要类”事情，C 级则为“不重要类”事情。原理如下。第一，将自己的所有事情全部放入一个有机整体之中，整理完成之后向自己提出三个问题：可不可以取消不做？可不可以与其他事情进行合并共同完成？可不可以使用简单的方法来完成？第二，根据各自在有机整体中的作用大小，将所有事情分为 A、B、C 三类。第三，按照二八比例来分配和运用时间。

总而言之，ABC 时间管理法的根本准绳就是要减少重要性较低的任务安排，转而保证自己能有充沛的精力去完成 A 类事情。

2. 六点优先工作制

六点优先工作制也称为艾维利工作法，主要内容为：将每天需要完成的任务按照重要程度分类，并分别置入“1”“2”“3”“4”“5”“6”号的队列表中，之后必须保证自己竭尽全力去完成好“1”号事情，然后完成“2”号事情，以此类推完成所有要做的任务。这种方法能够使实践者缩短计划时限，增强自我感知。

3. 麦肯锡 30 秒电梯理论

麦肯锡公司因为一次小小的失误而失去了重要的大客户，之后向其员工强调一个要求：无论任何时候，任何人都必须做到在最短的时间内表达出项目重点和结果的严重程度，以直奔主题并吸引注意力，不得有任何拖延。这就是麦肯锡 30 秒电梯理论。这种理论认为，大多数人在一般情况下最多能够记住“1、2、3”，无法记住“4、5、6”，因此，任何事情都要概括、归纳在三条以内。这也就是在职场中流传甚广的“电梯演讲”：在乘电梯的 30 秒内将项目向客户阐述清楚。这种方法要求实践者能够无比清楚自己正在做或将要做的工作并简短清晰地表达出来。

（二）综合时间管理法

1. 莫法特休息法

莫法特休息法又称连续分段法，主要是指将所有事情都按照时间性质划分，之后代

入“连续—分段—连续—分段”的“劳逸结合”公式中，充分利用不同事情完成过程中的转换期或间隔期，有效地保持状态并创造出更多个人可支配的时间。这种时间管理法本质上与农耕中“间作套种”的道理一致：同样的作物所需养分是相同的，种植的时间越长，养分就会越少，直至为零，但在同时种植多种作物的情况下，由于每种作物所需养分的数量不同、吸收时间不同，养分就有时间恢复，又能反过来促进作物产量的提高。简而言之，就是要避免长期做某一件事，不同事情切换进行更有利于保持大脑兴奋。

人类大脑的左右两个半球分别管理着不同的思维活动，具有不同的职责和功能，左半球负责平衡行动、言语表达、数字概念分析、逻辑推理等功能，右半球则负责人的直觉、知觉、感情等功能。基于这样的原理，可以将工作时间分成“连续”和“分段”两类。

当一个人连续不停地工作时，如写作业、写文章等，就是在用大脑的左半球；而当人们在完成分段工作时，如统计、抄写记账等，就是在用大脑的右半球。因此，莫法特休息法的工作主旨就是：将每天的硬性任务划分为“连续”和“分段”两类，经常变换、交替进行，使人的左右大脑能够得到轮番休息，以缓解紧张和疲劳，始终让自己保持十足的新鲜感，进而能够集中注意力高效地完成工作任务。

2. 四象限时间管理法

四象限时间管理法主要是将所有事情按照紧急程度和重要程度划分于四个象限之中。

第一象限是“紧急且重要”的事情，是必须以最高优先级去完成的事情，但一般情况下所占比例较小。很多人做事缺少轻重缓急的概念，看似每天都很忙，实则是对第一象限事情的误解。

第二象限是“不紧急但重要”的事情，相比另外三个象限来说，对个人未来发展最有价值。需要注意的是，人们通常很容易将这个象限的事情与第三象限的事情混淆，并将其搁置不提。事实上，尽管第二象限的事情不同于第一象限存在时间上的紧迫性，但会对个人的未来发展产生重要意义和影响，因此值得格外关注。

第三象限是“紧急但不重要”的事情，尽管不重要，处理起来也需要花费相当的时间且完成之后并不会带来多大的效益，因此这一象限的事情带有一定的欺骗性，是时间管理过程中的陷阱所在。例如，凑热闹的活动、长时间的娱乐消遣等，看似十分紧急，实际上对个人发展而言并不是很重要，反而会因为它们令人着急而占据大量的宝贵时间。

第四象限是“既不紧急也不重要”的事情，通俗来讲就是消磨时间的事，如闲聊、打游戏、看小说、上网冲浪等，这些事情大多是一些生活中的小事，既没有必须完成的紧迫性，又不会对自己产生极其重要的影响，对于时间非常宝贵的学生而言，这是一个没有必要进入的象限。因此，为了减少第四象限事情的影响，最好的方法就是时刻留心对自己十分重要但不紧急的第二象限，而尽可能将此类事情的处理留在每天任务的间隙。

简而言之，四象限时间管理法的实践原则就是：优先做第一象限的事情，积极投资第二象限的事情，设法摆脱第三象限的事情，坚决规避第四象限的事情。

（三）提升时间管理能力的保障措施

1. 明确自身性格特征

每个人都有较为稳定且鲜明的性格特征，也就是人们常说的气质。不同的气质反映的是不同人的心理特征。作为人的天性，气质并没有好坏之分和高低之别，更不能成为一个人未来成就的决定性因素，但它却能对时间管理能力的提升方式产生重要的影响。“医学之父”希波克拉底曾根据人体体液的不同提出了“体液学说”。该学说认为，人的气质可以分为四个基本类型：多血质、胆汁质、黏液质和抑郁质。多血质的人反应迅速、精力旺盛、活泼好动，喜爱与人交往，但非常容易转移注意力、轻易变换兴趣、出现剧烈的心情波动。这类人会花费很多时间在社会交往上，若要求其进行枯燥的科研就会很费力。正好与其相反的是抑郁质的人，他们行动迟缓、多愁善感、善于观察，多数比较排斥课外和社交活动，更愿意进行学习和钻研。胆汁质与黏液质的人基本介于两者之间。

大学生必须明确自身的性格特征，清楚自身的气质类型所具有的优势和劣势，在进行时间管理的过程中将其作为考虑因素，以准确、高效地设置任务安排，避免适得其反，进而不断地提升自己的时间利用效率。

2. 增强能力训练

大学阶段是经验积累的关键时期，这个阶段时间管理能力的提高对大学生日后更高层次的发展具有极为重要的意义。相比较而言，接受专业的时间管理培训是最直接有效的方法。在训练过程中，大学生可以根据课程要求对自身的时间管理行为进行干预和调整，把握并改善个人生活习惯，分层次、分阶段、分角度地制定适合自身能力、经济条件的未来人生目标。同时，切勿踏入计划高于行动的陷阱，要将最重要的事情放在精力最充足、大脑最活跃的时间去完成，且劳逸结合、及时反馈，时刻反思执行情况。此外，也可以借助信息技术手段来辅助进行自我时间管理，通过不断训练来提升自身的时间管理能力。

3. 重视环境作用

时间管理不仅要制订科学合理的计划，更要保证计划能够顺利执行，这就要求大学生增强自律能力，善于抵抗外部环境的干扰和诱惑。但独自改变自身的坏习惯、提升自律能力通常是较为困难的；相反，处于群体环境中会产生一种潜移默化的比照行为，这种比照行为的效果要远远优于自我约束，这就是群体效应。因此，大学生要善于寻求并发挥群体效应积极方面的作用，增进成员间的相互监督，营造有效管理时间的小环境，加强彼此间的经验交流，如寻找志同道合、积极向上的考研伙伴。

总而言之，大学生必须认识到时间管理的重要性，强化时间观念，合理地选择适合自身的时间管理方法，积极提升时间管理能力，为个人职业生涯的良好发展奠定坚实的基础。

学习小结

时间是一种宝贵的资源，它的流逝具有一维性，任何人都无法阻止其向前；它不会因人的高低贵贱而变长或变短，也不会因为某个个体的喜爱而变得可以被收藏；时间一旦逝去就无法追回，它不会停滞在人们想要它停留的某一点上。因此，在时间面前，任何人都会显得渺小，只能对其善加利用。人们虽然无法改变时间的长度，但是可以拓展人生的宽度。

技能训练

思考在你的职业生涯规划实施当中，你是怎样进行合理的时间规划的。

价值引领

克雷洛夫说：现实是此岸，理想是彼岸，中间隔着湍急的河流，行动则是架在河上的桥梁。规划好了职业目标之后，最好的态度就是积极行动。没有对目标的行动实施，就不可能实现目标，也就谈不上事业成功。

生涯计划

列出几件你近期准备做的目标事件，为之设计一份时间管理表（表 10-1）。

表 10-1 时间管理表

目标事件	计划完成时间	计划完成程度	实际完成情况

第二节 人 际 沟 通

根据马克思主义的观点，人的本质就是各种社会关系的总和。因此，由于生存和发展的需要，人的一生都在与不同的人沟通、形成不同的人际关系以达到合作互助的目的。也就是说，人际沟通是每个人与生俱来的本能，有人的地方就有人际关系的产生。

现代社会中，人际沟通往往展示了一个人的情商，更能体现出其综合素质。同时，人际沟通能力往往也对一个人的未来发展有着重要的影响。当前，大学毕业生人数正在不断地上升，就业压力激增，离就业最近的一道关卡就是面试，但很多大学生却因为面试表现差而错失了自己梦寐以求的工作机会，究其根本，正是人际沟通能力的欠缺。因此，大学生必须提升自己的人际沟通能力，使自己能与同学、老师以及其他人进行及时的沟通和有效的互动，舒缓和化解人际关系中的矛盾和冲突，养成健康人格，保证自己在校期间的人际交往持续、顺利，并为今后尽快转换角色、适应社会环境打下良好基础。

一、人际沟通概述



做人生多面手

（一）相关概念

《中国大百科全书》对人际沟通的定义为：人与人之间以符号手段进行信息交流、交换的过程。费斯廷格将人际沟通的类型划分为工具式与感情式两类：工具式沟通是指双方相互传递意见、信息与知识；感情式沟通则是指彼此在价值观、情感、态度等多方面的互动交流。

可以说，人际沟通主要是指人与人之间的信息交流过程：人们采用言语、表情、肢体动作、书信通信等方式彼此进行想法、知识、事实、思想、意见、情感等方面的交流，以实现人与人之间对信息的共同认识和理解，取得彼此之间的了解、信任，形成良好的人际关系，从而完成对行为的调节。

（二）人际沟通的功能与意义

1. 增强自我认知

每个人对自我的了解既可以来自自身，也可以从他人那里获得。就像一面镜子一样，当我们和他人进行沟通时，别人的反应、反馈或评价对于自己来说就是一幅独立、清晰的自我画像。因此，人际沟通越广泛就能拥有越多的镜子，也就有了多方面、多角度的反馈，这可以让人避免只从少量的回馈中轻易给自己下定论，能够增强人的自我认知，进而以清晰完整的自我认知去衡量未来的发展道路。

2. 保持身心健康

与朋友分享时，快乐是加倍的；有朋友分担时，痛苦是减半的。积极心理学研究指出，积极正向的人际沟通对个人的生理和心理健康有极大的帮助；很多医学研究也提出，积极正向的人际关系能提高人的肌体免疫力，降低患病的概率，加速患病后的康复。同时，寂寞、疏离等心理状态会增加心理疾病的患病概率。如果一个人能将快乐和成就与自己的朋友分享，那么他就能感受到加倍的喜悦与价值；面临痛苦时，如果身旁有朋友的鼓励和安慰，那么他就能更快地恢复信心，鼓起勇气走出阴霾。因此，良好的人际沟通能够帮助个人保持身心健康、建立信心、面对挫折。

3. 满足科学决策的需要

人类不仅是一种社会群体类生物，也是自主决策者。生活中需要人们做决策的不胜枚举，小到出门选择哪件衣服、选择在哪吃午餐，大到就读大学的选择、毕业时未来发展方向的选择、人生伴侣的选择等。有些决策靠自己就能做出，有些决策则需要别人的支持才能做出。在决策过程中，人际沟通具有两个功能：增进信息交换与意见影响。准确、及时的信息是做出科学决策的钥匙，尤其是在大数据发展迅猛的当代，人们的决策非常依赖自己所获取的信息；同时，人际沟通就意味着彼此意见的互换和相互影响。

二、人际沟通方法

（一）树立个人形象，善于换位思考

第一印象在人际沟通的过程中是非常重要的，每个人在与陌生人建立联系时，第一印象的好坏都影响着双方的交际模式。若第一印象好，则之后接触频率会逐渐上升；反之则可能双方的关系直接中断。因此，在人际沟通中要时刻注意树立自身的良好形象：个人卫生整洁，穿着大方得体，与人接触时面带微笑，表达善意，对自己与他人评价中肯，言谈举止得体，风趣幽默。

在人际交往的过程中，每个人都应学会换位思考，充分考虑他人的感受。换位思考是人际沟通中的核心要素，一味从自身角度出发看待问题难免片面，无法全面而深刻地找到问题发生的本质和适当的解决方式。同时，人际沟通中发生摩擦和矛盾是无法避免的，而换位思考有助于从根源上平和地消除摩擦、化解矛盾。学会换位思考也有其他作用：增加人们看待问题的角度，增强个人的人格魅力以收获更多的友谊。“己所不欲，勿施于人”广为人知，却鲜有人真正做到站在别人的角度思考问题、不把自己的观点强加于人。只有多站在他人角度考虑问题才能真正获得他人的认可，有效减小人际关系建立时所面临的阻力。

（二）正视并悦纳自己，提高个人修养

若想在人际沟通中获得更多认可，获取更多友谊，就必须正视自己，直面自身的优缺点，悦纳自己，自卑和逃避只会让人在人际沟通中处于困难境地、形成恶性循环。因此，大学生要做到充分了解自己，在人际交往中扬长避短。首先，要充分地了解自身的性格、爱好、特长，避免逞能和盲目追崇他人。其次，要不断地自我总结和反思，找出自身不足并加以改正，如自己喜欢与人开玩笑，就要思考开玩笑的尺度和场合，避免因玩笑不当而伤害他人。最后，只有在人际交往过程中时刻摆正自己的位置，不妄自菲薄，不盛气凌人，保持尊重和真诚，才能建立和谐友善的人际关系、获得更多的益友。

人际沟通的过程就是人与人相互认识、了解的过程，若想吸引他人的注意、引起对方的了解兴趣，就要提高个人修养，增强人格魅力。大学生可以在社团活动中根据自己的特点发展兴趣爱好。例如，体能较好、活泼好动，可以加入网球、篮球等社团，乐感较好可以参加文艺社团、音乐会，协调能力较好可以参加舞蹈大赛、街舞社，思维逻辑清晰则可以参加演讲比赛、辩论赛，也可以通过加入文学社来增加自己的人文素养。总

而言之，提高个人修养的方式和途径非常多，需要大学生更清晰地了解自己，激发自身潜能，不断学习和吸收新的知识。

（三）密切沟通，熟练掌握沟通技巧

在大学时期，同学彼此间的密切沟通能够增加人际关系的稳定性，也会缩短彼此之间的距离，保证友谊的平稳、健康发展。频繁多次的沟通有助于双方发现彼此的优缺点，习惯彼此的特质，通过不断地磨合就能够很容易地实现共同进步。同时，密切的沟通也能真正了解他人的性格特征，改变自己对他人的错误认知，消除偏见。在毕业之际，相处几年的同学往往要天各一方，彼此沟通的减少会让友谊在时光长河中逐渐失色，大学生可以借助目前的科技手段，尽可能地增加彼此间的沟通和交流，分享各自的生活、工作、情感，这不仅能增加生活中的乐趣，更能增进彼此的感情。

人际沟通是一种艺术，大学生应在人际沟通的过程中熟练掌握正确有效的沟通方式，提升沟通效益。首先，要学会尺度恰当地赞美。适度的赞美能让人心情愉悦，使得被赞美的人更容易认可对方，增加彼此沟通交流的意愿。其次，在沟通过程中要注意自己的表情，面带微笑能让人保持愉悦的心情，并愿意进行沟通，给予对方肯定的回应，也有利于营造彼此间更加轻松活跃的交流氛围。最后，在沟通的过程中要学会倾听。沟通是“说”和“听”的彼此互动，倾听是对表达者的充分尊重和肯定，学会倾听能够增加沟通双方的信任感，克服沟通障碍，创造轻松的沟通环境。因此，大学生在沟通中要学会倾听，主动了解他人的性格和表达习惯，不随意打断他人的发言，虚心学习，为彼此关系的建立打下良好的基础。

三、人际沟通注意事项

（一）学会换位思考，顾及他人感受

大学生在日常与人沟通交流中，要学会坦诚待人，多多站在他人的角度考虑问题。当然，不是说把他人利益放在第一位，不顾及自己，只是不应自私自利。

（二）敞开心扉，正确看待优缺点

想要进行很好的人际沟通，让他人喜欢自己、接纳自己，就既要肯定自己，又要向他人敞开心扉。内心封闭、缺乏自信，都不能得到良好的沟通。大学生要善于发现他人和自己的优点，同时也不能放大他人和自己的缺点，更不能在沟通中抓住他人的缺点不放。

（三）宽容待人，胸怀开阔

人际交往中要学会宽容待人，学会谦让。俗话说，退一步海阔天空。不要过多嫉妒别人比自己好的地方，不要夸大自己的优点，也不能心中狭隘、不能接受他人的挑战，而要勇于接受挑战。可以多多参加社团活动、志愿服务，不断充实自己，放大格局。

学习小结

人际沟通是指人们之间的信息交流过程，也就是人们在共同活动中彼此交流各种观念、思想和感情的过程。这种交流主要通过言语、表情、手势、体态以及社会距离等来表达。大学生在日常学习和生活中可以有意识地培养自己的沟通技能。

技能训练

自 我 介 绍

步骤 1：你心目中的自己是什么样子的？请用“我是……”开头写十句话，也可以用形容词或短语描述，并用相应的事实做出解释。

步骤 2：从同学、朋友、家人（至少找五人）的口中了解自己，以“我是……”开头，用形容词、短语或句子描述他们心目中的你，并写下事实依据。

步骤 3：分享与讨论。

从以上信息中提炼出 5～8 个关键词来说明你的特质，如热情、开朗、爱交朋友，或冷静、孤僻、做事拖拉等。说一说你对自己是否有新的认识。

_____

_____

_____

你能否从这些特质中看出自己适合学习什么专业、做什么工作？

_____

_____

_____

价值引领

沟通的艺术不是一下子就能学到的，要靠自身修养和性格的培养，这需要在成长的道路上学习很多。只有一步步经历过后，才会掌握真正的说话技巧，其实，那时已经不需要刻意而为，一切都已经顺其自然了，所以别急，多思考，多尝试，多总结，多反思，多观察。

生涯计划

来看看他人眼中“我的沟通”

从他人眼中获得对自我形象的了解是非常有益的。你可以试着问他人（至少 10 人）

一个问题：我的沟通在你眼里有什么特点？将他人的回答总结记录下来，形成对自己沟通特点的描述。

通过这个练习，你对自己的沟通方式有什么新的发现和认识？

第三节　健 康 管 理

身体是一切的基础，想要获得更好的学业成绩、更好的人生发展，在祖国的未来建设和发展中贡献一份自己的力量，身体健康是必不可少、极为关键的核心因素。因此，大学生要提高自己的健康管理水平，树立正确积极的健康观，养成良好的生活习惯，掌握、适应、保持健康的生活方式。

一、健康管理概述

关于健康，国内外医学、心理学领域的专家曾经提出过不少精辟独到的见解。马斯洛认为，健康价值就在于健康的有效付出，他将健康定义为：由遗传因素决定的、通过意识和行为加以补充和延续的可行能力，包括心理能力和生理能力，而且心理能力要比生理能力更加重要。心理学家麦灵格认为，心理健康是指人们对环境以及人们相互之间具有最高快乐及效率的适应情况。实际上，生理健康是心理健康的物质基础，而心理健康又是身体健康的精神支柱。在社会学领域，著名的社会学理论家帕森斯从作为社会行动者的人出发，提出“健康可以解释为已社会化的个人完成角色和任务的能力处于较为适当的状态”。

世界卫生组织早在 1946 年签署的《世界卫生组织宪章》中就指出：“健康不仅是没有病和不虚弱，而且包括身体、心理、社会功能三方面的完满状态。”1990 年世界卫生组织对健康的阐述是：在躯体健康、心理健康、社会适应良好和道德健康四个方面皆健全。

可以说，现代健康观强调整体健康，不仅包括躯体没有疾病，还要具备心理健康、心灵健康、智力健康、道德健康、社会健康、环境健康等。健康是人的基本权利，也是人生最大的财富。

健康管理主要是指对个体或群体的健康情况进行全面的监测、分析、评价，提供咨询和指导，对健康危害因素进行干预的全过程。现代的健康管理是建立在现代化医学、信息技术基础上的，有广义与狭义之分：狭义的健康管理是指针对个体的健康危险因素进行检测、分析、评价和干预的个性化健康管理服务，而广义的健康管理是指立足于国家层面，在国民健康战略的指导下，通过整合、调动多行业、多领域的相关资源，构建现代、完整、科学、多元的服务体系，为全国人民打造强大、完善、周密的健康防

御体系。

对于大学生而言，除了配合学校、社会方面的健康管理工作，还要做到自己为自己负责，提升自我健康管理水平：通过合适的健康仪器与网络平台软件，时刻监测自己的身体状况，从健康知识、生活节奏、预防保健、科学饮食、积极运动、心理调适、社会适应等方面着手，树立健康理念，增强健康管理主动意识，有效整合、利用周围资源，采用科学的健康管理方式来使健康效果最大化。

二、健康管理方法

（一）强化健康管理意识

首先，大学生要全面了解自身的生活方式、健康习惯，提高健康意识。全面且准确的自我认知是提高健康管理水平的基础。目前，很多大学生对自己的身体状况、生活方式、健康状况缺乏清晰的认知，更有大学生对健康生活方式的养成、健康管理的推进持无所谓、不在乎的态度。毫无疑问，大学生应该抛弃“年轻身体是铁打的”这样侥幸的想法，年轻不应是任何人心安理得、毫不在乎地透支身体的借口和托词。

其次，要有明确的主体意识，增强主观能动性。主体意识越强，在参与自身健康管理、养成健康生活方式的过程中的自觉性就会越大。健康管理和健康生活方式的自我养成是一个极其漫长、不容间断的过程，需要根据自己的实际情况来制定短期、中期、长期等一系列的健康管理规划并自主执行。这个过程很多人因为种种原因无法坚持，如枯燥无味、浪费娱乐时间等，究其缘由，是健康管理兴趣的下降。因此，自觉执行的根本仍然是要认识到健康的重要性，明确主体意识。

最后，要认清现实与理想状态的差距，尽可能做到知行合一。很多人对自己目前的生活方式并不满意，认为其与自己的理想状态差距悬殊，但是下决心改变时却因执行力不足而半途而废。因此，必须正确看待自身的生活方式，将规律生活、运动锻炼、饮食营养等健康管理目标具体化，细化自己的生活习惯和行为，保持持续进步。

（二）增强社会责任感

大学生最终会走向社会、融入社会，承担起社会责任。现阶段，有些大学生在多元生活方式、多元文化的冲击下，沉浸于享乐主义、奢靡主义、个人主义等不良风气中难以自拔，对未来发展持无所谓的态度，严重影响和危害了自己的身心健康发展。因此，大学生要培养强烈的社会责任感，树立正确的世界观、人生观、价值观，树立高尚的生活目标，保持初心，用正确观念指导个人成长，用高尚的目标引领健康管理，对自己的健康状况做出科学判断，回归健康生活方式。进行健康管理不仅有助于自身发展、规避心理疾病的发生，更有利于为社会的平稳发展做出贡献。大学生只有对社会具有强烈的责任感，将自身发展融入社会发展中，才能够进行实用、科学的健康管理。

（三）夯实健康管理知识

健康管理是以健康知识与健康技能为基础的管理过程，在这个过程中，大学生要进

行有意义的学习，不仅要收获健康知识与健康技能，更要能转化健康知识与健康技能，并不断检验以适应自己的健康管理模式。

大学生需要用健康知识引导健康管理行为。例如，在饮食营养管理方面，很多女同学为了减肥而走入健康误区，不注重营养搭配，不吃主食、只吃水果蔬菜，不重视饮食规律，不吃晚饭，以挨饿的方式来节食；在运动锻炼方面也同样存在误区，认为运动量越大越好；在健康危害因素方面，很多大学生持有“小酌怡情”“适量抽烟能解压”等观念，但《柳叶刀》等世界著名的医学杂志都曾提出，抽烟、喝酒对健康而言没有任何效用。可见，很多大学生的健康认知和相关知识并不是全面且准确的。因此，大学生必须积极、系统地学习健康方面的知识，加强健康管理。

学习小结

新时代大学生是建设社会主义现代化强国的主要力量、后备力量，是未来社会主义建设的组织者和实施者。加强大学生健康教育，提高当代大学生各方面的素质，不仅有利于促进大学生塑造完善的人格，而且是在为社会可持续发展提供可贵的人才资源，这是 21 世纪道德教育发展对大学生的新要求。加强对大学生的健康教育，全面提高 21 世纪人才质量已成为高等学校所面临的迫切任务。

技能训练

步骤一：思考你目前的健康状况是什么样的。

步骤二：思考你的健康状况与职业有什么关系。

步骤三：思考你的健康状况良好的表现有哪些。

价值引领

运动太多和太少，饮食过多与过少，都会损害健康；唯有适度可以产生、增进、保持体力和健康。

生涯计划

制订每日健康计划

根据表 10-2 的每日健康计划，有序地安排体育锻炼与学习，完成每天的任务。

表 10-2 每日健康计划

时间	体育锻炼安排	学习内容安排	预计完成时间	完成情况
上午				
下午				
晚上				

课后反思

小军与小磊是大学同班同学，两人住在同一个寝室。两人平时的学习与思想考评都很优秀。毕业时，小军和小磊同时接到一家大型国有企业营销部的面试通知。

面试时，小军与小磊被分在两个会议室，面试官问了小军一系列关于专业和职业认知的问题，小军对答如流，并不时地提出自己的见解，受到面试官的赞赏。在另一个会议室，小磊的面试也进行得相当顺利，面试官对他也表示非常满意。

在面试快要结束时，面试官向小军与小磊提出了同样的问题："我公司的计算机突然出了故障，参加面试的名单里没有你，非常抱歉!"此时，在第一会议室的小军听了面试官的话后，立即失去了原有的风度和素质，他生气地质问面试官："为什么会出现这样的事？我在学校时是非常优秀的，总是前几名，这次连面试的机会都没有，难道是贵公司在要人？"这时面试官对他说："你先别生气，其实我们的计算机并没有出错，你以第一名的成绩进入了我们的面试名单，刚才的小插曲是我们出的最后一道考题。我们感觉你的其他条件都不错，但心理承受能力有问题。作为一名营销人员，必定会经历工作中的各种风险，我们需要有良好心理素质的人才，显然，这个职位并不适合你。"小军听后惊呆了，他没想到这也是一道考题，所有的付出都前功尽弃了。

在第二会议室的小磊听了同样的问题后，面带微笑，十分镇静地说："我对贵公司发生这样的失误感到十分遗憾，但今天既然我来了，就说明我与贵公司有缘，我想请您给我一次机会。这次计算机失误对我来说是个意外，对贵公司来说也是个意外，它或许意外地使你们选择了一个优秀的员工。"

结果显而易见，最后只有小磊被录用。

（资料来源：根据网络资料整理改编。）

小军和小磊是同班同学，并且都很优秀，可在面试中却面临两种不同的结局。小军的面试刚开始很顺利，却在最后一关败下阵来，原因在于其心理承受能力太差；而同样的问题，小磊却能很好地处理，反映了他良好的心理素质。由此可见，良好的心理素质对成才和就业有着重要的影响。

参 考 文 献

埃德加·施恩，2004．职业锚：发现你的真正价值[M]．北森测评网，译．北京：中国财政经济出版社．

陈捷，2012．大学生职业发展与就业指导[M]．北京：清华大学出版社．

戴安·萨克尼克，丽莎·若夫门，2017．职业指导：职业生涯规划教程[M]．中国就业培训技术指导中心，清华大学学生职业发展指导中心，译．11 版．北京：中国劳动社会保障出版社．

戴艳，吴乐央，2020．大学生职业生涯规划[M]．2 版．北京：高等教育出版社．

邓基泽，曾龙威，2021．大学生职业生涯规划与就业创业指导教程[M]．2 版．北京：中国农业大学出版社．

古典，2014．你的生命有什么可能[M]．长沙：湖南文艺出版社．

韩毅，2017．增强现代职业教育吸引力的制度及政策研究[D]．天津：天津大学．

金树人，2007．生涯咨询与辅导[M]．北京：高等教育出版社．

李可依，毛可斌，朱余洁，2017．大学生职业生涯规划[M]．上海：上海交通大学出版社．

理查德·尼尔森·鲍利斯，2014．你的降落伞是什么颜色？[M]．李春雨，王鹏程，陈雁，译．北京：中国华侨出版社．

刘春生，徐长发，2002．职业教育学[M]．北京：教育科学出版社．

刘培漳，2011．大学生职业生涯规划与就业指导[M]．青岛：中国海洋大学出版社．

刘萍，方乐坤，2003．大学生心理健康教育的现状及对策研究[J]．重庆大学学报（社会科学版）（6）：122-124．

刘晓羽，2012．浅析我国大学生人际沟通能力现状与建议[J]．现代交际（8）：249．

刘艳红，郭志敏，罗晓蓉，2020．职业生涯规划（配学生手册）[M]．2 版．北京：高等教育出版社．

刘怡，姚云斌，2021．大学生就业指导新编教程[M]．北京：高等教育出版社．

刘珍杰，叶岚，2009．大学生职业发展与就业指导[M]．北京：中国电力出版社．

柳欣，2019．大学生职业规划与就业指导[M]．北京：清华大学出版社．

牛海燕，2019．21 世纪以来我国高等职业教育政策发展研究[D]．南昌：东华理工大学．

钱永林，孟繁兴，李苏燕，2013．大学生职业生涯规划[M]．大连：大连理工大学出版社．

石伟平，2001．比较职业技术教育[M]．上海：华东师范大学出版社．

斯特拉·科特雷尔，2012．个人发展手册[M]．凌永华，译．北京：北京大学出版社．

宋贤钧，周立民，2021．大学生职业素养训练[M]．5 版．北京：高等教育出版社．

苏文平，2018．大学生职业生涯规划与就业创业指导[M]．北京：中国人民大学出版社．

索尼娅·柳博米尔斯基，2014．幸福有方法[M]．周芳芳，译．北京：中信出版社．

通识教育规划教材编写组，2019．大学生职业生涯规划：慕课版：双色版[M]．北京：人民邮电出版社．

王璐，李翠萍，朱秀芬，2018．大学生职业生涯规划[M]．北京：高等教育出版社．

王培俊，黄雪飞，张强，2017．职业规划与创业体验：下册[M]．3 版．北京：高等教育出版社．

王胜会，廖满媛，乐海红，2021．智慧职场：职业生涯规划工具与方法[M]．北京：化学工业出版社．

王旭，毛主生，2019．大学生职业生涯规划与发展[M]．北京：高等教育出版社．