



揭阳职业技术学院马克思主义学院

授课教案

2025-2026 学年度第一学期

课程名称： 就业指导 V

任课老师： 陈婷婷

第一章 职业认知

【教学目标】

1、知识目标：

理解职业的内涵、特点及其对社会与个体的意义。

掌握职业生涯的含义、构成要素及影响因素。

熟悉职业生涯规划的基本概念、类型、原则与评估方法。

2、能力目标：

能够运用生涯理论（如舒伯、施恩理论）分析个人生涯发展阶段。

初步具备职业环境调研与分析能力，能够识别影响职业发展的外部因素。

能够结合个人情况，初步设计职业生涯规划的基本框架。

3、情感价值目标：

形成积极的职业发展自主意识，增强规划未来的主动性。

树立“个人发展与国家需要、社会进步相统一”的职业价值观。

培养关注时代、服务地方（如揭阳“一化一海五优特”战略）的职业情怀。

4、课程思政目标：

价值引领与家国融入：引导学生理解职业是个人与社会价值的统一，树立“小我融入大我”的就业观，增强服务国家、扎根基层的责任感。

形势认知与时代适应：结合国家战略与新质生产力趋势，帮助学生把握就业新要求，理解个人努力与时代环境的关系，提升规划前瞻性。

基层导向与实践成长：引导学生认识基层岗位的价值与空间，鼓励将职业选择与国家需要、地方发展结合，在实践中成长、在奉献中成才。

【教学重点】

1、职业的内涵；

2、职业生涯规划的内涵及意义。

【教学难点】舒伯的生涯发展理论、施恩的生涯发展理论

【教学方法】教授法、讨论法、多媒体教学法

【学时】5 学时

第一节 认知生涯

案例引导：

一心想进大型知名外企的管理系毕业生小许最近有点烦：身边同学一个一个工作有了着落，而自己却先后被 3 家心仪企业打了“回票”。老师、家人都劝他将求职范围放宽些，别老盯着“金字招牌”，可以“先就业后择业”，但小许还是不甘心。

从会计专业毕业的大专生小王，用 5 年时间圆了“进世界 500 强企业”之梦，还成了公司的财务骨干。当年他从小公司会计岗位干起，一边熟悉业务、积累实践经验，一边努力充电——自考获得会计本科学历，考出注册会计师证书。随着业务能力不断提升，他的职场竞争力也不断增强，两次“跳槽”，收入越跳越高，发展空间也更为广阔。

罗素说过：“选择职业是人生大事，因为职业决定了一个人的未来，选择职业，就是选择将来的自己。”

两位毕业生完全不同的择业和就业观念，造就了他们完全不同的际遇。小王的生涯设计脉络清晰，步骤合理，着重职业能力的培养，这种生涯设计在他坚持不懈的努力下，终于变为现实。

一、职业概述

(一) 职业的含义

什么是职业？众说纷纭，从不同的角度可以有不同的理解。在《国家职业大典》里，劳动与社会保障不明确规定了职业五个要素：一是职业名称，它是职业的符号特征；二是工作的对象、内容、劳动方式和场所；三是特定的职业资格和能力；四是职业所提供的各种报酬；五是在工作中建立的各种人际关系。

在原始社会初期，并无职业可言。随着社会的进步和发展，人类在长期生产活动中产生了劳动分工，职业由此产生和发展。也就是说，社会职业存在于社会分工之中，人们的社会角色是不一样的，一定的社会分工或社会角色的持续实现，就形成了职业。

关于职业的概念标准不一，一般来讲，职业是指人们从事的相对稳定的、有薪酬的、具有专门类别的社会劳动，是人们在社会中所从事的作为生存手段的工作，是一种承担了某种责任、义务的行业和专门化的活动。

（二）职业的特点

职业是个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作，职业具有如下特征：

1. 社会性

职业充分体现了社会分工，是社会生产力发展的产物，每一种职业都体现了社会分工的细化，体现了对社会生产和社会进步的积极作用。

2. 经济性

执业活动是以获得谋生的经济来源为目的的，劳动者在承担职业岗位职责并完成工作任务和过程中要索取经济报酬，既是社会、企业及用人单位对劳动者付出劳动的回报和代价。也是维持家庭和社会稳定的基础。

3. 专业性

任何职位岗位，都有相应的职责要求，要求从业人员具备一定的专业技能知识；包括较长时间专业知识的学习或技能培训。

4. 稳定性

职业产生后，总是保持相对稳定，不会因为社会形态不同和更替而改变。

5. 群体性

职业的存在常常和一定的从业人数密切相关。凡是达不到一定数量从业人员的劳动，都不能称其为职业。更重要的是从业者由于处于同一企业、同一车间或同一部门，他们总会形成语言、习惯、利益、目的等方面的共同特征，从而使群体成员不断产生群体认同感。

6. 规范性

从事职业活动必须遵从一定的规范，及职业规范，它主要包括人们再就业活动中应遵守的各种操作规则及办事章程、职业道德规范和职业活动中养成的种种习惯。

（三）职业的意义

1. 职业是人的生活方式

2. 职业是人的社会角色

3. 职业是关系各层面的大事

4. 职业造就人的命运

5. 职业体现人与人的社会关系

二、职业生涯概述

课堂实践活动、课程思政环节：

要以国家富强、人民幸福为己任，胸怀理想、志存高远，投身中国特色社会主义伟大实践，并为之终生奋斗。心中有阳光，脚下有力量，为了理想能坚持、不懈怠，才能创造无愧于时代的人生。

——2016年4月26日，习近平在知识分子、劳动模范、青年代表座谈会上的讲话

活动导入：前一次课各小组抽签获得课前预习主题：

1. 采访一个还没有参加工作的人，请他谈谈对于“职业”和“人生”的看法。

2. 采访一个已经工作的学长，请他谈谈对于“职业”和“人生”的看法。

3. 采访一个已经退（离）休的老人，请他谈谈对于“职业”和“人生”的看法。4. 上网查一个我们专业的先进工作者或者你们所敬佩的名人的事迹。小组分别展示对不同人的采访，并在各组间进行讨论，分析不同阶段职业和人生的关系。思考，讨论。

学生以组为单位展示上网搜集到的本专业的先进工作者或你们所敬佩的名人的事迹。然后对于这两组展示材料进行分析，归纳出职业生涯的特点。

总结：“蓝领专家”孔祥瑞、“金牌工人”窦铁成、“新时代雷锋”徐虎、“知识工人”邓建军、“中国航空发动机之父”吴大观等一大批劳动模范和现金工作者，带动人们锐意进取、积极投身改革开放和社会主义现代化建设，为国家和人民建立了杰出勋章。我们可以看到，幸福源自奋斗，成功在于奉献，平凡孕育伟大。只要有志气、有闯劲，普通劳动者都可以在宽广舞台上实现自己的人生价值。

（一）职业生涯的概念

职业生涯就是一个人的职业经历，它是指一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等连续性经历的过程，也是一个人一生的学业、职位的变迁及工作、理想的实现过程。

（二）影响职业生涯规划的因素

1. 兴趣与意志

兴趣是职业生涯选择的重要依据，当一个人对某种职业产生兴趣时，他就能

发挥整个身心的积极性，就能积极地感知和关注该职业知识动态。

意志是一个人自觉地确定目标，支配与调节自己的行动，克服各种困难，从而达到预期目标的心理状态。

2. 职业因素包括：(1)职业需求。(2)职业声望。(3)行业发展状况与发展前景。

3. 社会因素：(1)经济发展水平。(2)社会文化环境。(3)政治制度和氛围。(4)社会价值观念。

4. 家庭影响：家庭是人生活的重要场所，一个人的家庭也是造就其素质以至于影响职业生涯的主要因素之一。

(三) 职业生涯规划的要点和注意事项

1. 不要违背本心
2. 找一个好的职业导师
3. 慎重迈出自己的第一步
4. 要有一个大目标
5. 不断完善自己的规划

三、职业生涯规划认知

案例分析：打开你观念的抽屉

一天，报社的一位年轻记者去采访日本著名的企业家松下幸之助。

年轻人很珍惜这次采访机会，做了认真的准备。因此，他与松下幸之助先生谈得很愉快。

采访结束后，松下先生亲切地问年轻人：“小伙子，你一个月的薪水是多少”，“薪水很少，一个月才一万日元。”年轻人不好意思地回答。“很好！虽然你现在薪水只有一万日元，其实，你知道吗，你的薪水远远不止一万日元。”松下先生微笑着对年轻人说。

年轻人听后，感到有些奇怪：不对呀，明明我每个月的薪水只有一万日元，可松下先生为什么会说不止一万日元呢？

看到年轻人一脸的疑惑，松下先生接着道：“小伙子，你要知道，你今天能争取到采访我的机会，明天也就同样能争取到采访其他名人的机会，这就证明你在采访方面有一定的潜力。如果你能多多积累这方面的才能与经验，这就像你在银行存钱一样，钱存进了银行是会生利息的，而你的才能也会在社会银行里生

利息，将来能连本带利地还给你。”

松下先生的一番话，使年轻人茅塞顿开。？

许多年后，已经做了报社社长的年轻人，回忆起与松下先生的谈话时，深有感慨：对于年轻人来说，注重才能的积累远比注重薪水的多少更重要，因为它是每个人最厚重的生存资本。 案例分析：

人物：年轻记者

外职业生涯：单位——报社 职务——记者

工资——每月1万多日元

内职业生涯：能力——有争取到采访名人的能力

建立新观念——对于年轻人来说，注重才能的积累远比注重薪水的多少更重要，因为它是每个人最厚重的生存资本。

结果：内职业生涯发展（积累才能与经验）——带动外职业生涯发展（成为报社社长）。

总结：案例中我们可以看到，大学生成长成才，需要培养正确的职业观念，进行科学的职业生涯规划。

（一）职业生涯规划的含义

职业生涯规划又叫“职业生涯设计”，也叫“职业规划”。指个人对所从事的职业进行自我设计和管理的过程。

具体分析：个人根据主体优势、能力水平、兴趣爱好、职业倾向等，结合时代特点、制约因素和基于条件，为自己确立最佳的职业奋斗目标，并根据目标有效选择职业道路，确定行动方向、行动时间和行动顺序的过程。

（二）职业生涯规划的类型

1. 技术/职能型 2. 管理型 3. 自主/独立型 4. 安全/稳定型 5. 创业型 6. 服务型 7. 挑战型 8. 生活型

（三）职业生涯规划与职业素质

1. 职业素养的含义 2. 职业素养包含内容 3. 员工必备基本素养 4. 团队精神 5. 责任感、主动 6. 公私分明 7. 掌握技能 8. 注重节约、杜绝浪费 9. 整洁卫生 10. 树立责任意识行业性特征 11. 学会做好小事

（四）职业生涯规划与职业技能

1. 创新能力及其培养 2. 团队精神及其培养 3. 学习能力及其培养 4. 实践

能力及其培养

5. 沟通能力及其培养：(1)沟通的基本内涵。(2)有效沟通的技巧。

6. 处理问题能力及其培养：

(1)面对问题时不慌张，从辩证的角度来分析问题产生的原因、可能造成的后果。

(2)处理问题时不怯场，讲究策略，运用自身的各种知识进行合理、科学的处理。

(五) 职业生涯规划与专业素养

1. 专业素养：(1)专业知识。(2)专业技能。①基础技能。②专门技能。(3)专业素养。

2. 专业素养的培养

(1)构建能力优势。(2)提升专业素质。(3)强化技能训练。(4)强化实践。(5)挖掘和培养与众不同的专长。(6)借助社会力量提高专业素质。

(六) 职业生涯规划的意义

1. 职业生涯规划可以发掘自我潜能，增强个人实力

(1)引导你正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值。

(2)引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析。

(3)使你树立明确的职业发展目标与职业理想。

(4)引导你评估个人目标与现实之间的差距。

(5)引导你前瞻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。

(6)使你学会如何运用科学的方法采取可行的步骤与措施，不断增强你的职业竞争力，实现自己的职业志向与理想。

2. 帮助大学生更进一步了解社会

生活在象牙塔里的大学生常常缺乏对社会、对外部职业资讯的了解，在职业生涯规划过程中，大学生需要不断获取外部信息，大学生获得的外部信息越多，

心理准备也就越充分，能够根据社会的需要，考虑眼前利益和长远发展的关系，合理规划自己。

3. 培养自信心

自信才能成功，自信是一种乐观地对待生活的态度，它较少受认识的影响。自信方面的障碍并不是认识障碍，而是与以往的经历和体验密切相关的情绪障碍，而职业生涯规划的过程，是大学生不断学习和积累的过程，随着知识的积累，接受的培训和教育的增多，对自己和职业工作认识的加深，自信心也就会逐渐建立起来。

4. 职业生涯规划可以提升应对竞争的能力

要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并保持立于不败之地，必须设计好自己的职业生涯规划。这样才能做到心中有数，不打无准备之仗。

(七) 制定大学生涯规划的原则

正确的职业生涯规划能使一个人走向成功之路，不确定的职业生涯规划可能是一个人误入歧途。因此，在学习掌握职业生涯的步骤与方法前，应明确职业生涯规划的以下几个原则。

1. 职业关联原则

考虑到职业关联的原则，面对不喜欢自己专业的大学生们，专家们常常先建议他们寻找专业与兴趣的结合点，而不是鼓励他们换专业。

人生是一个不断积累的过程，这种积累包括人际关系，经验，人脉，口碑等，如果常常更换行业，之前的积累会付之东流。直观、深刻的理解什么是职业关联原则之后，使学生对自己的大学生涯规划进行深刻的思考。

2. 可操作性原则

可靠性原则是职业生涯规划具有实质的可能性，不具有操作型职业生涯规划只是纸上谈兵。自己的职业上涯规划是否具有可操作性，可以通过以下方面做出判断：

1. 是否符合自己的实际情况
2. 是否满足社会的需求
3. 时间坐标原则

所谓时间坐标原则,是指职业生涯规划的目标和行动必须划分到不同的时间段内去完成。

每个规划的目标都要有两个时间坐标:一个时间坐标是开始的时间,急什么时候开始为实现这个目标行动;另一个时间坐标是预期实现时间。如果没有明确的时间限定,很容易使职业生涯规划陷入无限期的空谈中。

4. 全程发展原则

全程性原则也称系统原则,即对职业生涯发展的整个历程做全程考虑。同时将职业生涯规划实施当成一个系统工程,并纳入到个人发展战略之中。发展性原则主要指在制定和采取职业生涯的具体实施时,要充分考虑变化发展性因素,如目标或措施是否依照环境及组织,个体的变化而调整;调整跨度及范围有多大;目标和措施是否有弹性或缓冲性。

5. 集体明确原则

由于每个个体所处的具体的职业发展阶段不同,能力,性格,职业发展愿望等特点因人而异,每个人所处的组织环境也有所差异,因此在进行职业生涯规划时不能赢半其他人的职业发展模式和职业规划,要因人而异。职业发展目标以及接近于达到目标的措施必须是清晰而明确的,实现目标的步骤也应该直截了当。

(八) 大学生涯规划应注意的问题

1. 根据社会需求进行职业生涯规划

选择职业作为一种社会活动必定受到一定的社会因素的制约。任何人选这职业的自由都是相对的,有条件的,如果择业脱离社会需要,将会很难被社会接纳。大学生一定要把握社会需要和个人利益,社会需要和个人愿望有机结合,应积极把握社会人才需求的动向,把社会需要作为出发点和归宿,以社会对个人的要求为准绳。既要看到眼前的利益,又要考虑长远的发展;既要考虑个人因素,也要自觉服从社会需要。

2. 根据所学专业进行职业生涯规划

大学生都有自己的专业,每个专业也都有自己的培养目标和就业方向,这是每个人的优势,也是大学生职业规划的基本依据。用人单位对毕业生的需求,首先是大学生某方面的专业特长。大学生迈入社会后的贡献,主要依靠运用所学的专业知识来实现。如果职业规划离开了所学的专业,无形当中增加了许多的“补课”负担,个人的价值就难以实现。需要强调的是,大学生对所学专业的知识

精深，广博。除了要掌握宽厚的基础知识和精深的专业知识外，还要拓宽专业知识面，掌握或了解与本专业相关，相近的专业知识和技术。

3. 根据个人兴趣与能力特长进行职业生涯规划

个人要明白自己将来要跟什么，要知道自己的兴趣所在，在职业规划时更要这样。但实际情况往往是毕业生挑花了眼，不知道自己需要的是什么，三心二意，犹豫不决。职业规划要与自己的性格、气质、能力、兴趣等方面相结合，充分发挥自己的优势，扬长避短，体现人尽其才、才尽其用的要求。大学生进行职业规划时应适当的考虑自己的兴趣和爱好。

第二节 生涯发展阶段

一、舒伯的生涯发展理论

舒伯把职业生涯的发展看成是一个持续渐进的过程，一直伴随个人的一生。其主要理论观点是：

1、自我概念

“自我概念”是舒伯理论中的核心概念。“自我概念”，就是指个人对自己的兴趣、能力、价值观及人格特征等方面的认识。一个人的自我概念在青春期以前就开始形成，至青春期较为明朗，并于成人期由自我概念转化为职业生涯概念。工作与生活满意与否，就在于个人能否在工作和生活中找到展现自我的机会。用舒伯的话说，“职业生涯就是对自我的实践”。

2、生涯发展阶段

舒伯认为人的职业生涯发展分为五个阶段。

第一个阶段：成长阶段（14—15岁）

儿童开始辨认他们周围的事物，并逐渐开始意识到自己的兴趣所在以及和职业相关的一些最基本技能。他们这个阶段发展的任务是：发展自我形象和对工作世界的正确态度，并了解工作的意义。

第二阶段：探索阶段（15—24岁）

儿童开始辨认他们周围的事物，并逐渐开始意识到自己的兴趣所在以及和职业相关的一些最基本技能。他们这个阶段发展的任务是：发展自我形象和对工作世界

的正确态度，并了解工作的意义。

第二阶段：探索阶段（15—24岁）

青少年开始通过个人尝试一些自己感兴趣的职业活动，对自我能力及角色、职业进行探索。职业倾向趋向于某些特定的领域。

第三阶段：建立阶段（25—44岁）

个人开始尝试选择适合自己的职业领域。这个阶段发展的任务是个人致力于工作上的稳定，大部分人处于最具创造力的时期。

第四阶段：维持阶段（45—64岁）

个人通过不断努力来获得职业生涯的发展和成就，并逐渐能在自己的领域中占有一席之地。这一阶段发展的任务是维持既有成就与地位。

第五阶段：衰退阶段（65岁以上）

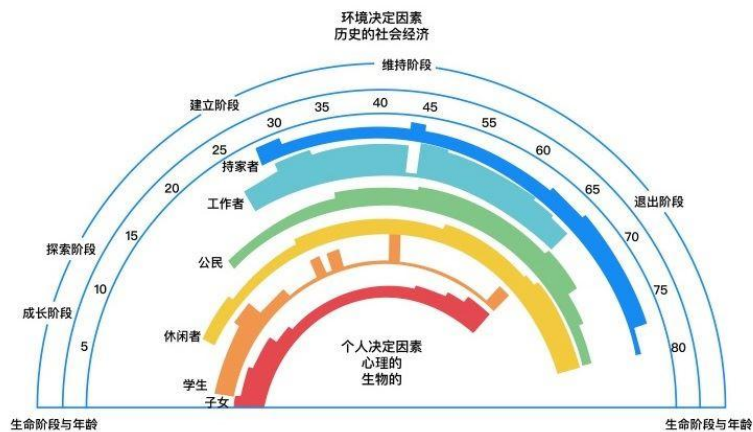
由于生理及心理机能日益衰退，个人职业角色的分量逐渐减少，开始考虑退休并享受自己的晚年生活。

3、职业循环发展理论

舒伯在后期，提出在一个人一生的职业发展过程中，职业发展的五个阶段：成长阶段、探索阶段、建立阶段、维持阶段、衰退阶段是一个循环再循环的过程。职业发展的五个阶段并不完全和年龄相关，而且各阶段之间并不存在严格的界限，可能有交叉，在人生中的不同时期，都可以经历由这五个阶段构成的一个“小循环”。职业生涯发展是一个循环往复的过程。

4、生命彩虹图

舒伯认为一个人的职业生涯发展与在个人在发展历程的各个阶段中所扮演的各种角色如儿童、学生；休闲者、公民、工作者、夫妻、家长。父母和退休者。人在某一阶段对某角色投入得多，会导致这一角色的成功，同时也可能导致另一角色的失败。他称发展的各个阶段为生活广度，称个人扮演的角色为生活空间。生活广度和生活空间交汇成为生涯彩虹图。它描绘出了生涯发展阶段与角色彼此间交互影响、多重角色生涯发展的状况。



— Life-career Rainbow, Super 1984

(二) 施恩的生涯发展理论

美国麻省理工学院斯隆管理学院教授、著名的职业生涯管理学家施恩 (E. H. Schein) 立足于人生不同年龄段面临的问题和职业工作主要任务, 将职业生涯分为 9 个阶段:

1、成长、幻想、探索阶段。一般 0~21 岁处于这一职业发展阶段。主要任务是: (1) 发展和发现自己的需要和兴趣, 发展和发现自己的能力和才干, 为进行实际的职业选择打好基础; (2) 学习职业方面的知识, 寻找现实的角色模式, 获取丰富信息, 发展和发现自己的价值观、动机和抱负, 作出合理的受教育决策, 将幼年的职业幻想变为可操作的现实; (3) 接受教育和培训, 开发工作世界中所需要的基本习惯和技能。在这一阶段所充当的角色是学生、职业工作的候选人、申请者。

2、进入工作世界。16~25 岁的人步入该阶段。首先, 进入劳动力市场, 谋取可能成为一种职业基础的第一项工作; 其次, 个人和雇主之间达成正式可行的契约, 个人成为一个组织或一种职业的成员, 充当的角色是: 应聘者、新学员。

3、基础培训。处于该阶段的年龄段 16~25 岁。与上一正在进入职业工作或组织阶段不同, 要担当实习生、新手的角色。也就是说, 已经迈进职业或组织的大门。此时主要任务已是了解、熟悉组织, 接受组织文化, 融入工作群体, 尽快取得组织成员资格, 成为一名有效的成员; 二是适应日常的操作程序, 应付工作。

4、早期职业的正式成员资格。此阶段的年龄为 17~30 岁, 取得组织新的正式成员资格。面临的主要任务: (1) 承担责任, 成功的履行与第一次工作分配有关的任务; (2) 发展和展示自己的技能和专长, 为提升或进入其他领域的

横向职业成长打基础；（3）根据自身才干和价值观，根据组织中的机会和约束，重估当初追求的职业，决定是否留在这个组织或职业中，或者在自己的需要、组织约束和机会之间寻找一种更好的配合。

5、职业中期。处于职业中期的正式成员，年龄一般在 25 岁以上。主要任务：（1）选定一项专业或进入管理部门；（2）保持技术竞争力，在自己选择的专业或管理领域内继续学习，力争成为一名专家或职业能手；（3）承担较大责任，确实自己的地位；（4）开发个人的长期职业计划。

6、职业中期危险阶段。处于这一阶段的是 35~45 岁者。主要任务为：（1）现实的估价自己的进步、职业抱负及个人前途；（2）就接受现状或者争取看得见的前途做出具体选择；（3）建立与他人的良师关系。

7、职业后期。从 40 岁以后直到退休，可说是处于职业后期阶段，此时的职业状况或任务：（1）成为一名良师，学会发挥影响，指导、指挥别人，对他人承担责任；（2）扩大、发展、深化技能，或者提高才干，以担负更大范围、更重大的责任；（3）如果求安稳，就此停滞，则要接受和正视自己影响力和挑战能力的下降。

8、衰退和离职阶段。一般在 40 岁之后到退休期间，不同的人在不同的年龄会衰退或离职。此间主要的职业任务一是学会接受权力、责任、地位的下降；二是基于竞争力和进取心下降，要学会接受和发展新的角色；三是评估自己的职业生涯，着手退休。

9、离开组织或职业--退休。在失去工作或组织角色之后，面临两大问题或任务：（1）保持一种认同感，适应角色、生活方式和生活标准的急剧变化；（2）保持一种自我价值观，运用自己积累的经验 and 智慧，以各种资源角色，对他人进行传帮带。

作业：1、学习舒伯的生涯发展理论、施恩的生涯发展理论，结合个人实际谈谈，本学期你的实习目标是什么？为此在实习和学习中，你将怎么做？

第二章 认识自我

【教学目标】

1、知识目标：

了解自我认知的主要内容维度（兴趣、性格、能力、价值观）。

掌握霍兰德职业兴趣理论、MBTI 性格理论等常用测评工具。

理解职业价值观的内涵及其对职业选择的影响。

2、能力目标：

能够运用测评工具进行自我探索，形成初步的自我认知报告。

能够将自我认知结果与职业类型、岗位要求进行匹配分析。

初步具备职业价值观澄清与排序的能力。

3、情感价值目标：

增强自我认同与职业自信，树立“人职匹配”的科学择业观。

培养将个人兴趣、能力与奉献社会、服务地方相结合的意愿。

形成积极进取、终身学习、追求卓越的职业发展心态。

4、课程思政目标：

兴趣与价值向本土实践升华：引导学生将个人兴趣与奉献社会、服务人民相结合，鼓励其在地方产业发展、社区服务与文化遗产中探索兴趣落点，培养“知家乡、爱家乡、建家乡”的情感认同与实践自觉。

高素质高技能型劳动者：紧扣新质生产力对创新能力、数字素养等核心能力的要求，引导学生主动提升职业竞争力。同时强调职业道德与团队协作的根本性，塑造爱岗敬业、诚实守信、善于合作的职业人格。

价值观引领与榜样示范：通过价值澄清与榜样学习，引导学生树立扎根基层、服务社会、追求卓越的职业价值观，抵制消极观念，在理论与实践结合中践行“技能报国”“知行合一”。

【教学重点】

1、性格探索、价值观探索、培养职业能力。

2、职业兴趣、职业兴趣理论。

【教学难点】性格如何测评

【教学方法】教授法、讨论法、心理测评、案例分析法、问答法

【学时】5 学时

第一节 职业兴趣培养

一、兴趣

兴趣是人们力求知识和掌握某种事物，并经常参加该种活动的心理倾向。或者说，兴趣是人们积极探究某种事物的认识倾向，包括物质兴趣、精神兴趣和社会兴趣。兴趣是最好的老师，可以充分调动人的潜能，提高工作效率，充分发挥自己的才干，是保证职业稳定性和工作满意度的重要因素。从最早期的美国心理学家弗克·帕森斯开始，职业发展专家就把兴趣当作职业选择的一个最重要依据。

二、兴趣对职业生涯的影响

1. 兴趣是你职业生涯选择的重要依据；2. 兴趣可以增强你的职业生涯适应性；3. 由兴趣的本质性质所决定

三、职业兴趣

职业兴趣是指人们对某种职业或工作所抱态度的积极性，是有关职业偏好的认识倾向。

职业兴趣是个人进行职业规划时需要注意的 15 大要素之一，兴趣对一个人的个性形成和发展，对一个人的生活和活动有巨大的作用。

四、职业兴趣理论：霍兰德职业兴趣类型

霍兰德认为，大多数人的性格特质可以归纳为 6 种类型：实用型(R)、研究型(I)、艺术型(A)、社会型(S)、企业型(E)、事务型(C)。同一类型的职业通常会吸引相同人格特质的人，从而产生特定的职业氛围、价值观念、态度倾向、行为模式；工作环境也可以分为 6 种类型，与人格类型的分类一致。他认为：个人人格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。

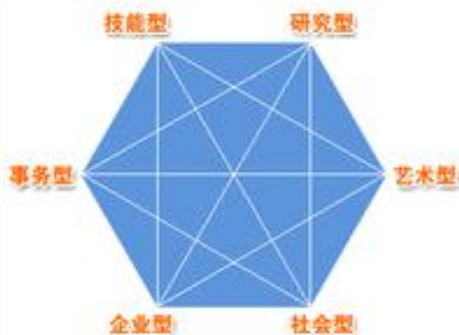


表 3-1 职业兴趣类型与典型职业对应表

类型	特点	典型职业
实用型 (R)	愿意使用工具从事操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调。偏好于具体任务，不善言辞，做事保守，较为谦虚。缺乏社交能力，通常喜欢独立做事	喜欢使用工具、机器，需要基本操作技能的工作。对要求具备机械方面才能、体力或从事与物件、机器、工具、运动器材、植物、动物相关的职业有兴趣，并具备相应能力。如：技术性职业（计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工）、技能性职业（木匠、厨师、技工、修理工、农民、一般劳动）
研究型 (I)	抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，不愿动手。喜欢独立的富有创造性的工作。知识渊博，有学识才能，不善于领导他人。考虑问题理性，做事喜欢精确，喜欢逻辑分析和推理，不断探讨未知的领域	喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务，要求具备智力或分析才能，并将其用于观察、估测、衡量、形成理论、最终解决问题的工作，并具备相应的能力。如科学研究员、教师、工程师、电脑编程人员、医生、系统分析员
艺术型 (A)	有创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现自己的个性，实现自身的价值。做事理想化，追求完美，不重实际。具有一定的艺术才能和个性。善于表达、怀旧、心态较为复杂	喜欢具备艺术修养、创造力、表达能力和自觉，并将其用于语言、行为、声音、颜色和形式的审美、思索和感受，具备相应的能力。不善于事务性工作。如艺术方面（演员、导演、艺术设计师、雕刻家、建筑师、摄影家、广告制作人）、音乐方面（歌唱家、作曲家、乐队指挥）、文学方面（小说家、诗人、剧作家）

类型	特点	典型职业
社会型 (S)	喜欢与人交往、不断结交新的朋友、善言谈、愿意教导别人。关心社会问题、渴望发挥自己的社会作用。寻求广泛的人际关系，比较看重社会义务和社会道德	喜欢与人打交道的工作，能够不断结交新的朋友，从事提供信息、启迪、帮助、培训、开发或治疗等事务，并具备相应能力。如：教育工作者（教师、教育行政人员）、社会工作者（咨询人员、公关人员）
企业型 (E)	追求权力、权威和物质财富，具有领导才能。喜欢竞争、敢冒风险、有野心、抱负。为人务实，习惯以利益得失、权力、地位、金钱等来衡量做事的价值，做事有较强的目的性	喜欢要求具备经营、管理、劝服、监督和领导才能，以实现机构、政治、社会及经济目标的工作，并具备相应的能力。如项目经理、销售人员、营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师
事务型 (C)	尊重权威和规章制度，喜欢按计划办事，细心、有条理，喜欢接受他人的指挥和领导，自己不谋求领导职务。喜欢关注实际和细节情况，通常较为谨慎和保守，缺乏创造性，不喜欢冒险和竞争，富有自我牺牲精神	喜欢要求注意细节、精确度、有系统有条理，具有记录、归档、根据特定要求或程序组织数据和文字信息的职业，并具备相应能力。如：秘书、办公室人员、记事员、会计、行政助理、图书馆管理员、出纳员、打字员、投资分析员

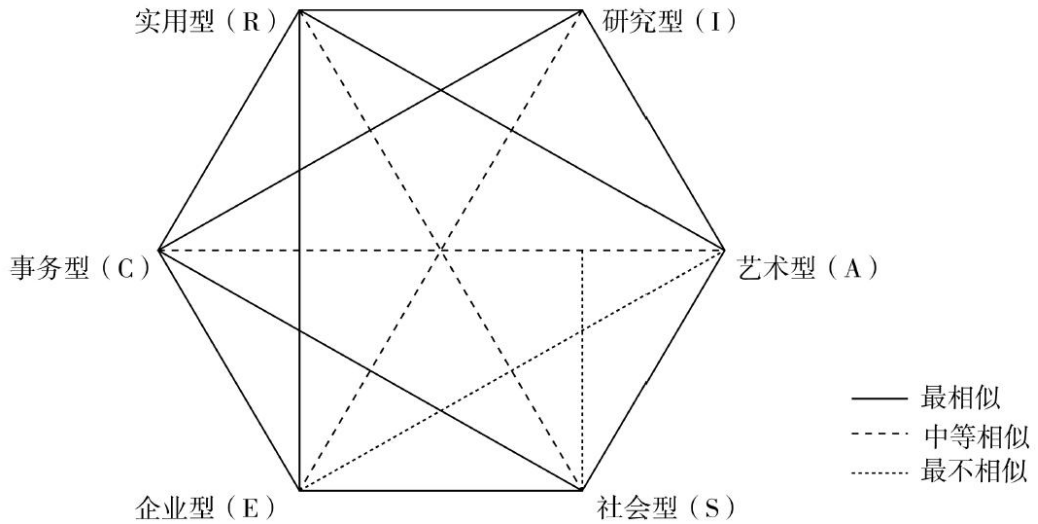
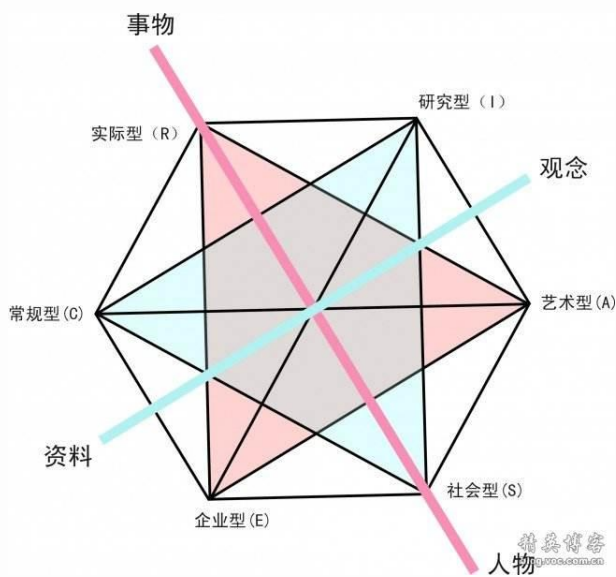


图 3-1 霍兰德的兴趣六角形模型

1. 相邻关系

如 RI、IR、IA、AI、AS、SA、SE、ES、EC、CE、RC 及 CR，属于这种关系的两种类型的个体之间共同点较多，如实用型（R）、研究型（I）的人就都不太偏好人际交往，这两种职业环境中也都较少机会与人接触。



2. 相隔关系

如 RA、RE、IC、IS、AR、AE、SI、SC、EA、ER、CI 及 CS，属于这种关系的两种类型个体之间共同点较相邻关系少。

3. 相对关系

六边形上处于对角位置的类型之间即为相对关系，如 RS、IE、AC、SR、EI

及 CA 即是，相对关系的人格类型共同点少，因此，同一个人同时对处于相对关系的两种职业环境都感兴趣的情况较为少见。

4. 个人与环境的适配

霍兰德提出：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。

五、大学里如何培养兴趣爱好

1. 增加知识储备，培养兴趣的基础
2. 开展有趣的活动，培养直接兴趣
3. 明确目的意义，培养间接兴趣
4. 根据自身兴趣特点，培养优良的兴趣品质

课堂实践活动：职趣相投·霍兰德兴趣密码与职业锚定

完成《霍兰德职业测试》，与同桌讨论，教师解读测试结果，学生在学习通平台完成课题练习《职业兴趣自我分析》，教师进行点评。

第二节 职业性格测试

案例引导：

我们总是说要做好职业规划，而做好职业规划要先对自己有足够的了解。而对自己的了解，首先就是自身的性格。可见一个人的性格对人生和职业生涯的影响都是巨大的。很多人可能还是会不以为然，那就让我们通过下面的例子来看看，两个性格迥异的人，在面对同一个职业目标时，分别会有什么样的计划，最终他们的性格又是如何影响他们的职业生涯规划。

陈雪和方磊是硕士阶段的同学，两人毕业后到了南方的同一所高校任职，并且还在同一个系里。在迎接新教师的座谈会上，院长殷切地希望年轻人树立人生目标，并为之奋斗。会后，两人开玩笑，说目标就是当院长了，看谁先当上。

表面是句玩笑，两人心中却已当真。陈雪认真、冷静、做事有计划，方磊灵活、圆滑、办事有冲劲，两人性格迥异，决定了不同的人生。

三年后，方磊当上了副主任，陈雪仍是一名普通老师；十五年后，陈雪当上了院长，方磊仍是一名副主任。原先职位在上的方磊现在成了下属，他承认自己输了，但不明白自己错在哪儿。

自从立下目标后，陈雪制定了自己的人生规划。头三年，他练习普通话、学

习讲课技巧、琢磨学生心理、研究课本，三年后，他讲课在学校已小有名气。第4到第7年，陈雪考上另一所高校读博，在此期间专心学习研究方法。第8年到第12年，陈雪潜心做研究，在国际期刊上发表文章、承担国家级课题，渐渐成为该领域的知名学者。从第13年起，陈雪不仅以科研为主、重视教学，还开始加强各方人际关系。第15年老院长退休时，人们不约而同地想到让陈雪接班，学术、教学、人际关系样样不错，不选他选谁？

方磊则不同，一开始就关注仕途，以经营上下级关系为主，三年便当上了副主任。可是一上任就感到各方压力，上课水平一般，科研没有成果，处理问题难以服众。当了两年主任很不顺，看到一些老同学当老板，心中羡慕，也悄悄在外合伙开了间餐厅。不到一年，餐厅倒了，又相继开了面粉厂、美容院、服装店，可是干一样亏一样。瞎忙了四年才发现，自己不适合经商，还是在高校好。回头再往上走，发现过去的同事都有了大进步，自己必须跟上。一会儿忙教学，一会儿搞科研，生活工作忙得像锅粥，但什么都干不好。到了第15年，方磊勉强还是个副主任，但再不有点改观，恐怕也快“下课”了。

情景分析：

通过上面案例，我们不难发现，性格之所以对我们的职业规划影响深远，最主要的是因为性格不同，大家的思维方式，跟外界的接触方式都不一样。所以，性格对职业规划的影响是巨大而深远的。

一、性格的含义

性格是指人对现实的态度和行为方式中的比较稳定的、具有核心意义的个性心理特征。性格对于一个人职业选择有直接的影响。

二、性格的类型

1. 从对专注外在世界的角度不同，可分为内向型和外向型
2. 从人们认识外在世界的方法不同，可分为感觉型和直觉型
3. 从下结论、作决定的方式不同，可分为思考型和情感型
4. 从处理事情态度的不同，可分为判断型和知觉型

表 3-2 性格类型与典型职业对应表

类型	特 点	典 型 职 业
1. 外向/感觉/思考/判断 (ESTJ)	实际、天生的生意人及机械专家。对那些看起来没有实际利益的事情不感兴趣，但需要时也会花心思在这些事情上。喜欢组织及经营事业、活动；可以是一位好主管，只要他能真正地去理解他人的感受及观点	法律工作者、政治家、警务人员、军人
2. 外向/感觉/思考/知觉 (ESTP)	不慌不忙，兵来将挡，水来土掩，很能享受其中的乐趣。倾向喜欢机械及运动，最好的朋友都不大一起出去玩，可能有些率直、不敏感、不喜欢冗长的解释，喜欢真实的，最好是可以处理、拆解及重组的事	管理人员、企业家、推销员、仲裁者、辩护律师、实业家、房地产开发商、演艺制作者
3. 内向/感觉/思考/知觉 (ISTP)	冷眼旁观、保守安静，以好奇心来分析及观察人生。有出人意料的幽默感，对与人不相干的原则、因果关系、机器如何运转等较感兴趣。专注于自己认为有必要花心思的事上，否则是浪费时间及精力	商人、机械师、手艺人、宝石匠、驾驶员、外科医生、运动员、音乐家、美术家
4. 内向/感觉/思考/判断 (ISTJ)	安静、认真、集中注意力、彻底、实际、合理、可靠、有秩序的、喜欢事情有组织。认真负责，只要是应做的事情，就下决心完成，不管别人的劝阻或抗议	银行查核员、审计员、会计税务代理、图书管理员、牙科医生、验光师、法院书记员、法律研究员、教师、军需官

类型	特 点	典 型 职 业
5. 外向/感觉/情感/判断 (ESFJ)	热心肠、多话、受欢迎、负责、天生的合作者、积极的参与者。喜欢和谐，且善于制造这种氛围。若是为别人做些好事，需要别人的赞赏和鼓励。对抽象思考或技术主题不太感兴趣；喜欢直接影响人的生活的事	推销员、教师、神职人员、教练、私人秘书、办公室接待人员
6. 外向/感觉/情感/知觉 (ESFP)	外向、随和、接纳、友善、享受一切自己所拥有的。为了朋友，会把事情弄得更有意思一些。喜欢运动、制作东西，急切地想要知道发生什么事情与结果。认为牢记事实比熟悉理论容易；在需要一般常识及实际操作能力的场合中，最能发挥自己	教导员、政府官员、新闻记者、演说家、小说家、电影编剧、剧作家
7. 内向/感觉/情感/知觉 (ISFP)	孤独、幽默、安静、友善、敏感、仁慈、不寻求突出、避免纠纷、不会强迫别人接受自己的意见和价值观，不喜欢领导，却是一位忠实的跟随者。不喜欢匆忙的工作，喜欢享受当下的情境，喜欢轻松地完成工作	护士、园艺家、林业家、兽医、教师、画家、雕刻师、编舞者、导演、作曲家、剧作、小说家、诗人、厨师、时尚设计师
8. 内向/感觉/情感/判断 (ISFJ)	安静、友善、负责、忠实地尽义务。周到地、精细地、谨慎地、耐心地完成例行工作及细节，体谅关心别人的感受	监护人、图书馆馆员、中层管理人员、综合性开业医生、保险代理人

9. 外向/知觉/情感/判断 (EN-FJ)	易感应地，可依靠地，通常比较真诚地关心别人的想法和需要。处理事情的时候比较顾虑到别人的感受，能轻松圆通地提出一个计划或领导一个团体讨论。和睦地活跃于社团，也会用心在学习功课	大众传播员、神职人员、临床医学家、教育家、基础护理医师
10. 外向/知觉/情感/知觉 (EN-FP)	亲切、热忱、精力旺盛、聪明的、富于想象力的、几乎能做他所有感兴趣的任何事情。能迅速解决任何困难，及随时愿意帮助任何人解决问题，通常他们灵机应变的能力较强，无论想要什么，都能找到牵强的理由	教导员、政府官员、演说家、新闻记者、小说家、电影编剧、剧作家
11. 内向/知觉/情感/知觉 (IN-FP)	热心、忠实的，但很少表达出来，直到他们清楚地认识你之后才表达出来。认真地学习、思考及独立的计划。倾向负责，不管责任多大，无论如何要完成，友善的，但太重视人际关系，较少重视地位及生理环境	政府工作人员、社会工作者、幼儿咨询员、人文学科方面教育家

12. 内向/直觉/情感/判断 (INF)	以不屈不挠取胜，以创意完成要做的事情，在工作中表现最佳的努力。沉静有力的、忠实的、为人着想的、敬重坚定的原则，喜欢被人尊重，遵循他们认定是好的事物	临床医生、临床心理学家、精神病医学家、特殊领域教师及作家
13. 外向/直觉/思考/判断 (EN-TJ)	热心、坦白、能研究，各种活动的领导者，善于条理分明及机智的谈话，比如公开演讲。易于吸收知识及乐于增加自己的知识面，有时候会比他的实际经验更积极、更有信心	陆军将领、高级管理人员
14. 外向/直觉/思考/知觉 (EN-TP)	迅速的、聪明的、精通很多事的、可激励同伴的、活泼的、直率的。为了好玩，可能会站在事情的两面来讨论。机智地解决新问题及有挑战性的问题，但可能会忽略了例行工作。易转换兴趣，对所到的任何事物，都会很技巧地找到合适的理由	教师、创新事业中称职领导
15. 内向/直觉/思考/知觉 (IN-TJ)	安静、谨慎、考试出众的，尤其在理论或科学的科目。善于精细地推论，通常主要的兴趣在理想，对宴会及闲聊没兴趣	科学研究人员、经营主管人员
16. 内向/直觉/思考/判断 (IN-TP)	有创意思考的，由他们自己的理想目标所驱策。对他们喜欢的工作，不论是否有人帮忙，都会有组织地完成。怀疑的、批评的、独立的、坚决的，通常也是固执的，需要学会舍弃比较不重要的事物，以便去获得重要的事物	教师、逻辑学家、数学家、技术专家、科学家

三、性格的测评



四、性格与职业的关系

1. 性格与职业的相互适应

(1)缺乏自我认识(2)经济利益因素。(3)个人能力局限。(4)社会舆论。(5)社会关系。

2. 如何使性格与职业匹配

(1)根据性格能力制定职业规划。(2)让性格主动适应工作。(3)该跳槽时就跳槽。

课堂实践活动：心向职引·MBTI 性格解码与自我探索

完成 MBTI 职业测评，与同桌讨论，教师解读测试结果，学生在学习通平台完成课题练习《职业性格自我分析》，教师进行点评。

第三节 职业技能评估

一、能力的含义

能力是完成一项目标或者任务所体现出来的综合素质。人们在完成活动中表现出来的能力有所不同。能力是直接影响活动效率，并使活动顺利完成的个性心理特征。

能力总是和人完成一定的实践相联系在一起。离开了具体实践既不能表现

人的能力，也不能发展人的能力。掌握和运用知识技能所需的心理特征。达成一个目的所具备的条件和水平。

二、能力的种类

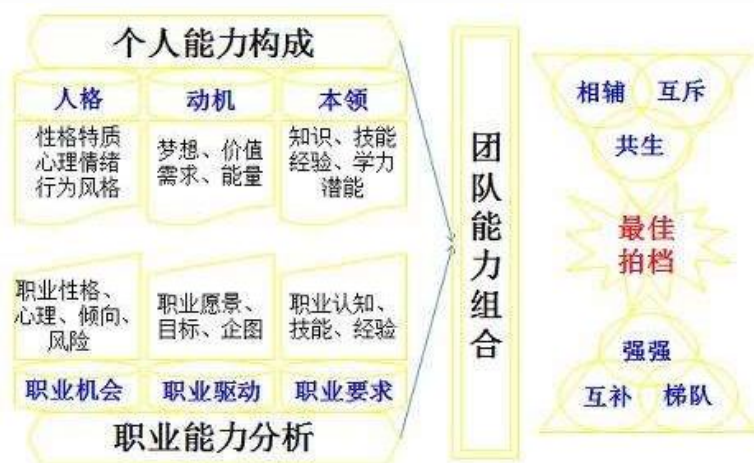
1. 一般能力
2. 特殊能力和技能

三、职业对能力的要求

1. 实践能力 2. 管理能力 3. 表达能力 4. 人际关系能力 5. 适应能力 6. 创造能力 7. 终身学习能力 8. 心理调适的能力

四、能力与职业的关系

大学生对自己的能力有正确的认识，是进行合适的职业设计的重要前提。过高地估计自己的能力或者对自己的能力特点认识不正确，就有可能对自己的职业定位出现偏差，在职业活动中难以取得预期的成就，也找不到成就感，从而陷入自我挫败的误区。相反，过低地估计自己的能力或者对自己的能力特点认识不正确，即使在“眼光向下”的职业定位中找到自己的位置并有所表现，也难以找到满意的感受，更不要说让生命的意义得到充分的体现。



五、大学生如何培养职业能力

1. 通过专业知识的学习来培养职业能力
2. 通过通识知识的学习来培养职业能力

(1)就是要积累知识，离开知识积累，能力就成无源之水。

(2)要勤于实践，能力是在实践过程中培养形成并在实践过程中表现出来的，因此实践是培养能力的重要途径。

(3)要适当地去发展个人兴趣。

3. 通过加强社会实践来培养自己的职业能力

(1)也是最主要的就是参与社团活动

(2)通过勤工助学参与社会实践

(3)就是毕业实习

课堂实践活动、课程思政环节：

活动名称：匠技砺行·职业能力进阶成长计划

案例展播：播放两组典型视频：①“大国工匠·高职出身”（如焊接技师、数控机床高手等，侧重“从普通技工到技术领军者”的成长故事）；②“行业尖兵·青年榜样”（如智能制造、新能源等领域的高职毕业生，突出“扎根一线、技术攻关”的职业坚守）。

互动提问：“这些前辈的‘精专’体现在哪些能力上？他们的职业选择如何与国家产业需求同频？”（引导学生关注“社会需求”与“个人能力”的联结）

工具辅助：发放《XX专业（如机电一体化/护理/电商）职业能力需求表》（提前调研行业企业，梳理“基础技能+核心技能+拓展技能”三级指标，如机电专业含“设备调试、故障排查、工艺优化”等）。

小组研讨：结合案例中前辈的能力特质，对照表格标注“行业刚需能力”，并讨论：“这些能力可以通过哪些途径（课程/实训/竞赛）获得？”

自我诊断——个人能力雷达图与差距分析

自我评估：学生填写《个人职业能力自查表》（含“已掌握技能”“待提升技能”“兴趣关联技能”三栏）。

计划撰写：学生填写《职业能力提升承诺卡》，包含：以XX（先进人物）的_____能力为榜样；本学期目标和行动计划

成果展示：推选2-3名学生分享计划，教师点评“目标合理性”与“行动可行性”，强调“小步快跑、持续精进”。

第四节 职业价值观探索

案例引导：

特岗教师路上，鲜花与荆棘同在

金秋九月，踏着热浪，王思走进了那个充满欢声笑语的大门。师范院校毕业的她，在2020年那个挥洒汗水的夏天，如愿以偿地通过了“2020中央特设岗位

教师”考试，成了特岗教师中的一员，踏上教书育人这条道路。以下是他自己写下的内心独白。

一、心有暖阳，风雨兼程

我所在的学校是位于湖南省邵阳县白仓镇的一所村级小学，校园内有一栋三层的教学楼，一个小食堂。学校一共有九名老师，由于没有教师宿舍楼，七位离家稍远的老师住校，生活起居在班级旁边的一间只有9m²的小办公室里。虽然现在早已习惯这样的生活，但最初的我真是被吓了一跳，面对凌乱不堪、空空如也的狭小办公室，我简直“欲哭无泪”，说不失落那是假的，但我也明白，特岗教师的担当和责任其实就在于面对这些困境的勇气和毅力，既然已经选择了特岗教师，那我应该“只顾风雨兼程”。学校一至六年级各有一个班，但学生们加起来不到六十人，我带的三年级这个班有十五人。学生人数虽少，但学校设置的课程却一门也没落下，九位老师个个身兼数职。以我为例，一至五年级的音乐课，三年级的语文、道德、科学课和班主任工作皆由我一人包揽，除此之外，我还在开学第一天的教师大会上被任命为教导主任——这简直令初来乍到的我惶恐不安，这么重要的工作，我唯恐自己难以胜任。但我不久就理解了，身兼数职的背后，是乡村小学教师人手不足的现实，我只能凭着“舍我其谁”的魄力挑起担子加油干。

二、将心注入，上下求索

作为一名老师，我很庆幸，孩子们喜欢我上的每一节课。他们大部分都活力四射，每当看到他们纯真的笑容和专注的眼神，我都会在心里暗暗地对自己说：“我一定要尽我最大的努力好好教导他们。”因此，在备课的方方面面我都“上下求索”，想尽办法因材施教，提高学生们的听课效率。乡村小学未装“班班通”设备，多媒体教学难以实施，我“灵机一动”，用自己的平板播放找来的音频以辅助教学，学生听得不亦乐乎。艺术课对于乡村小学的孩子们来说，其实算是一件奢侈的事情，虽然学校没有专业老师，但课不能不开，所以只能由我们这些主科老师硬着头皮上。碰巧我在大学自学了吉他，音乐课上，我常常带着吉他“大显身手”，边弹边唱，和学生们互动教学，好不欢快。在德育、智育之余，还能在美育上给孩子们带去一点点帮助，我自然是乐在其中。

总结：从特岗教师王思的内心独白我们可以看到，大学生的职业选择与其自身的价值观存在着密切的联系，只有确立正确的价值观，才能进行正确的职业选择，才能确立职业奋斗目标，激发学习的动力和职业热情。

一、价值观的含义

价值观是指个人对客观事物(包括人、物、事)及对自己的行为结果的意义、作用、效果和重要性的总体评价，是对什么是好的、是应该的总看法，是推动并指引一个人采取决定和行动的原则、标准，是个性心理结构的核心因素之一。

大学生职业价值观是大学生对职业选择、评价和价值取向的看法，贯穿着大学生学习、生活、择业和从业的全过程，直接决定了他们的择业行为，并对工作

满意度和劳动积极性产生影响。职业价值观既是一种发挥导向作用的价值观，也是一种自我选择、发展与评价职业的标准和信念，并贯穿于职业选择和发展的全过程。

三、大学生职业价值观的特点

我们先了解当代大学生职业价值观的特点，再探索自己的职业价值观。

(一)职业发展意识增强

受社会经济环境和文化环境的影响，很多大学生的自我意识正逐渐增强。目前，大学生就业已经从以往的“一步到位”转向现在的“跳槽中逐步到位”。这种现象既反映了当前社会人才“职业流动性”的增强，同时也体现了当代大学生对职业和自我价值的追求。

(二)职业价值取向多元化

生长在新时代的大学生的职业价值观具有多元化的特点。他们的职业价值观主要体现在以下两个方面。一是职业价值取向的领域多元化。近年来，门槛低、晋升快的中小企业越来越受到大学生的青睐。二是就业途径的多元化。当代大学生在选择职业时不再局限于本专业，目前毕业生灵活就业人数较多，自主创业趋势越来越明显。此外，随着互联网和数字经济时代的发展，大学生充分运用网络优势，就业途径更加多元化。

(三)追求个人利益，实现自我价值，社会责任感淡化

当前，一些大学生的社会责任感淡化，多数学生更重视“利己”。他们在择业时会优先考虑实现自我价值，优先满足个人利益，而很少能考虑到国家、集体以及社会利益。这部分大学生的职业价值观更加现实，更加关注自身利益，倾向实现个人价值。

(四)职业价值取向功利化

随着商品经济的发展，一些大学生在择业时追求“高薪”，表现出功利主义的价值取向。有些学生甚至不考虑自己的兴趣、特长、专业等，片面追求高收入，盲目攀比，好高骛远。由此可见，当代大学生在职业价值观的取向上有着追名逐利的不良心态。引导当代大学生形成良好的职业价值观，需要社会、学校、家庭和个人等多方面的共同努力。

四、个人职业价值观探索

个人职业价值观探索是自我认知的重要环节之一，可以为我们今后制订职业生涯规划书奠定基础。我们可以在弄清自己的职业兴趣、职业性格及职业能力后，通过职业价值观评测工具，探索并澄清自己的职业价值观。

职业价值观探索

从下面几项中，选出5种你认为最重要的价值观，分别写在5张小纸条上。假设你不得不放弃其中一条，你会最先放弃哪一条？随着游戏的继续进行，直到你手里仅剩下一张小纸条，这张纸条上的职业价值观就是你无论如何都不愿放弃的。

- (1) 高收入：远远高出基本生活所需。
- (2) 声望：人们敬重，对公共事务有发言权。
- (3) 独立性：做决定的自由，不被监督和指导。
- (4) 助人：以此为职业，用毕生的努力来促进人们的健康、教育、福祉。
- (5) 稳定性：不必担心失业和没收入。
- (6) 生活安逸：工作不辛苦，能照顾家庭。
- (7) 领导性：能指导、控制事情，影响别人。
- (8) 人际关系：非常和谐。
- (9) 自我成长：工作符合自己兴趣，能展现自己的能力，能在工作中获取知识和技能，促进成长。
- (10) 挑战性：不断创新工作内容，不断解决难题，不断实现自己想做的事情。

通过这个探索活动，你对自己的职业价值观会有一些的了解，你的职业价值观将会影响你未来职业方向的选择和职业目标的确立，并最终影响你的职业生涯。

七、大学生怎样确立正确的价值观

1. 处理好职业价值观与金钱的关系

金钱是在确定职业价值观时首先要面对的问题。有些大学生在求职时把高薪作为首选，但是初入职场的学生因其拥有的知识结构、技术能力、经验和阅历还有待提高，是不可能获得高薪的。因此，大学生应理性降低对工作薪酬的期望值，把眼光放长远一些，应将积累经验、提高技能、自我成长作为毕业求职时的首选价值观。

2. 处理好职业价值观与个人兴趣、特长的关系

从事喜欢的工作可使人充满动力，选择擅长的工作可提高成就感，职业价值

取向符合自身职业价值观则使人感到有意义、有价值。

3. 处理好职业价值观的排序和取舍问题

“鱼和熊掌不可兼得”，大学生应对自己的职业价值观进行排序，分清主次，才能在职业生涯一次次选择中理性选择适合自己的路。

4. 处理好职业价值观中个人与社会的关系

课堂实践活动、课程思政环节：

活动名称：职志寻光·职业价值观与家国担当共融实践行动

《心有大我 至诚报国——追忆著名地球物理学家黄大年》（共产党员网）

黄大年，世界著名地球物理学家。在祖国最需要的时候，他秉持科技报国的理想全职回国，他把国家需要视为毕生追求，把服务国家看作自己最好的归宿，直到生命的最后一刻。

一周前的7月5日，黄大年同志生前规划的“十三五”国家重点研发计划——航空重力梯度仪研制通过了最后的审核。这是黄大年离开后的第179天。

这是一项具有极高战略意义的研究。近年来，全球都面临地表浅层的矿藏“资源枯竭”的问题。向地球深部要资源，成为世界各国科技竞争的一个制高点。

此前，黄大年在英国奋斗了18年，从事的正是通过快速移动平台，对海洋和陆地复杂环境实施精确探测的技术研发，是这一领域享誉世界的科学家。得知国家启动“千人计划”，号召海外知识分子回国报效，2009年，黄大年舍弃了在海外的优越生活，全职回国。

航空重力梯度仪，形象的说，就是在飞机、舰船、卫星等移动平台上安装了“千里眼”，能看穿地下每一个角落。这一技术不仅可以民用，进行深层能源的分布探测，更关乎国土安全，能让潜伏在深海的目标无所遁形。黄大年选择了用燃烧自己的方式，去追赶国外的研究。他办公室的灯永远是最晚熄的，他的午餐通常都是面包和烤玉米，他出差只买最晚的航班。大家把这位惜时不惜命的科学家称为科研疯子、拼命黄郎。而他在朋友圈里的一则留言，为这份选择打上了注脚。

黄大年作为主持“地球深部探测关键仪器装备项目”的首席科学家，掌握着五亿多的科研经费，向他来要项目的人不少，但他从不徇私情，而是放眼全国，寻找最适合的科研单位一同攻关。

在黄大年的心中，“国家利益”是唯一的标准。在他的感染下，很多海外科学家也都选择了回国报效。

回国短短7年，黄大年带领400多名科学家创造了多项“中国第一”，为我国“巡天探地潜海”填补了多项技术空白。其中，航空重力梯度仪的研究，更是仅用5年时间就完成了西方国家20多年走过的路程。在他的推动下，2016

年9月，一个辐射多学科的科研特区“交叉学部”在吉林大学初步形成，而极度透支的7年，却让黄大年的健康亮起了红灯。

2016年12月8日，黄大年因胆管癌住进医院。可就连在病床上，他还不忘和学生、同事讨论科研进展。

23岁那年，黄大年在毕业相册中写下：振兴中华，乃我辈之责。29岁那年，他又在入党志愿书上写下了这样一段话，并用之后的每一天，兑现着年轻时的誓言。“人的生命相对历史的长河不过是短暂的一现，随波逐流只能是枉自一生，若能做一朵小小的浪花奔腾，呼啸加入献身者的滚滚洪流中推动历史向前发展，我觉得这才是一生中最值得骄傲和自豪的事情。”

黄大年的事迹之所以令人动容，是因为他在人生一次又一次的选择面前，把事业看得更重，把奉献看得更重，把祖国看得更重。黄大年把爱国之情、报国之志融入祖国改革发展的伟大事业之中、融入人民创造历史的伟大奋斗之中，从自己做起，从本职岗位做起，为我们树立了先进榜样。理想因报国而澎湃，祖国终将选择那些忠于祖国的人，祖国终将记住那些奉献于祖国的人。

学生讨论，结合先进人物事迹，归纳其核心职业价值观；

对比自身初始职业倾向，讨论“哪些价值观需要强化？哪些需与社会需求平衡？”

教师总结提炼：“职业价值观=个人追求×社会价值系数”，强调二者共生关系。

学生填写《我的职业价值承诺书》，包含三部分：

对标榜样：我学习XX（人物）的_____精神；

锚定方向：未来职业中，我将优先践行_____（如“技术报国”“服务乡村”）；

行动微计划：本学期将通过_____（如参与志愿服务、考取相关证书）践行承诺。

小组内分享承诺书，推选1-2份全班展示，教师点评引导“小目标与大格局”结合。

总结：人不能离开社会而独立存在，个人只有在工作中为社会做贡献才能更好地实现自身价值。大学生应将自己的职业价值观和服务社会结合起来，做到实现个人理想和创造社会价值的统一。

第三章 探索工作世界

【教学目标】

1、知识目标：

了解我国产业、行业分类及职业发展趋势。

掌握职业环境分析的主要内容与方法（PEST、SWOT 等）。

熟悉国家及地方（广东、揭阳）重点产业发展战略与人才需求。

2、能力目标：

能够搜集、整理与分析职业信息，建立个人职业信息库。

能够结合专业特点，对目标行业、企业进行初步环境评估。

能够识别并利用政策、区域发展带来的职业机遇。

3、情感价值目标：

增强对国家战略、区域发展的认同感与融入意识。

培养立足本土、服务基层、建设家乡的职业归属感。

树立辩证、发展的职业环境观，积极面对机遇与挑战。

4、课程思政目标：

战略对接与资源整合：引导学生树立“大资源观”，将职业选择与国家战略（如“十五五”规划、制造业强国战略）和区域城市发展（如“百千万工程”、“一化一海五优特”产业）深度融合。帮助学生以辩证眼光看待职业环境，在挑战中发现机遇，主动到国家需要和产业升级的一线寻找发展空间。

地方融入与使命担当：聚焦揭阳本地产业发展需求，引导学生关注“家门口”的就业机会，增强服务地方、建设家乡的使命认同。鼓励学生在基层实践和新兴领域中锻炼成长，将个人发展融入地方经济社会建设。

知行合一与成长自觉：推动学生在职业规划中践行“知行合一”，通过参与地方产业实践、社区服务和文化遗产等活动，将专业知识转化为服务社会的实际能力。培养学生面对挑战时的辩证思维和主动作为意识，在服务国家与地方的实践中实现个人价值。

【教学重点】

1、职业分类;

2、职业环境分析的方法

【教学难点】职业环境分析

【教学方法】教授法、讨论法

【学时】4 学时

第一节 职业分类认知

课程思政环节:

案例引导:

“时代楷模”张黎明：不服输的“电力创客”（新华社）

他，是一名在电力抢修一线埋头一干就是 31 年的老师傅。在看似平凡背后，他却有着不平凡的人生，十九大代表、时代楷模、全国优秀共产党员、首届“国网工匠”，近来又入选改革开放 40 年杰出贡献 100 人名单。

他叫张黎明，在国网天津滨海供电分公司有一句口号“黎明出发，点亮万家”，也许他今生注定与电力结缘。

这些年，在他和团队的努力下，公司累计开展技术革新 400 余项，获国家专利 158 项。凭着这股倔劲，张黎明从一名普通工人成长为行业里响当当的电力“蓝领创客”，被誉为知识型、技能型、创新型新时代产业工人的典型代表。

不服输的创新者

张黎明是国网天津滨海供电分公司配电抢修一班班长。都说创新是实验室里科研工作者的事，可作为一名扎根一线 31 年的老师傅，他不服输。

最近，国网天津滨海供电分公司张黎明创新工作室里好不热闹。当研发中的第二代人工智能带电作业机器人——“钢铁侠”自主识别并稳稳地抓住引流线时，张黎明和团队成员们都激动地欢呼了起来。

“钢铁侠”是张黎明带领团队花费数百个日夜苦心钻研的得意之作。它采用激光雷达等精度更高的多维传感器，结合人工智能算法，相比第一代自动化程度更高，这也是中新天津生态城惠风溪智慧能源小镇建设的重要环节之一。“带电作业称得上电力行业最危险的专业，有了‘钢铁侠’，今后就可以让机器人代替人在电网上做‘微创手术’了。”张黎明自豪之情溢于言表。

“工作是快乐的，创新让工作更快乐。”张黎明时常把这句话挂在嘴边，勉励同事和徒弟们。

为了让电路抢修更快，他和同事们反复试验，发明了“可摘取式低压刀闸”。线路变压器发生保险片短路烧毁故障的抢修时间，从过去 45 分钟一下子缩短到

8分钟。随着这项发明获得国家专利并得到广泛推广，每年能减少因停电造成的经济损失超过300万元。

张黎明人送外号“活地图”，这源自他事故诊断的绝活：根据停电范围、故障周边环境、线路设备健康状况等有限信息，能迅速判断出事故基本性质、大概位置，甚至能准确点出故障成因，为高效完成抢修任务赢得了宝贵时间。而这背后是超出常人想象的艰苦付出。

技校毕业后来到工作岗位上，他下班后时常怀揣着笔记本，沿电力线路边走边记。多年下来，陪伴他熟悉线路的交通工具从老式自行车到电动自行车再到抢修汽车。31年如一日，他累计巡线8万多公里，亲手绘制抢修线路图1500多张，完成故障抢修作业近2万次，这才练就了电路抢修的“火眼金睛”。

同事张可佳说，张黎明在创新上的勤奋是出于发自内心对工作的热情，“在过去印象里，创新是实验室里科技人员的工作，没想到一线创新也能大有可为。”

不怕苦的奉献者

电与老百姓的生活休戚相关，工作之余，张黎明挂念着老百姓的用电需要。除了抢修班班长，他还有一个特殊的“头衔”——黎明共产党员服务队队长。

2017年4月12日，滨海新区新开里社区按事先通知，安排实施计划停电检修。可就在断电前，黎明共产党员服务队突然接到社区居民范阿姨哭着打来的电话：她96岁的老母亲瘫痪在床，靠呼吸机维持生命，断电随时有生命危险。

“人命关天，跟我走！”张黎明叫上队员带上发电机火速出发。在现场，他们架设起20米长的入户供电线路，实施了持续长达11个小时的特殊供电服务。制氧机咕噜噜运转起来，老奶奶的呼吸恢复均匀，范阿姨笑着流下眼泪……

张黎明和队员们主动印制了一些卡片发放到社区，创建微信平台，与11个社区150多位老弱孤残人士长期建立爱心服务热线。用爱心搭起了企业与群众的“连心桥”。“老百姓用电遇到困难首先想到的就是电力公司，我们就是百姓心中的秤砣。”队员甄洪建自豪地说。

听同事闲聊中提及，有人醉酒中迷迷糊糊撞上变压器围栏铁架，碰得头破血流。张黎明记在心里，回到创新工作室就马不停蹄地设计铁架护具模型，防止行人意外碰伤；了解到汉沽邵女士家中疑似漏电但就是查不出原因后，他二话不说带人上门勘察。确定不是线路漏电造成后，但又马不停蹄联系物业、开发商一起查找问题，直到不再漏电为止……

因为心里装着老百姓，每次给黎明打电话，最熟悉的的就是那句“好，我马上到！”不少受到张黎明帮助的居民并不知道他的名字，但在他们眼中，张黎明就是那个热心肠的“公家”好师傅。

“很多居民眼里的小事，我们看到了想不到，师傅看到想到了，还一定要做到。”张黎明的徒弟张雨蔚这样评价他。

不麻烦的老师傅

没有完美个人，只有优秀团队。张黎明深知，对于电力检修事业而言，只有一个张黎明还远远不够。对于一个企业、一个国家来说，只有人人都是技能专家，

这个企业、这个国家才能飞速发展。

埋头创新之外，张黎明仔细琢磨，积累总结近万个故障成因，形成涵盖 30 大类 300 多种故障抢修经验的《抢修百宝书》分享给同事们。遇到故障，大家可以像查字典一样按图索骥，效率成倍提升。

“能跟着黎明师傅真觉得挺幸运的。”张雨蔚说，张黎明带徒弟从来都是毫无保留地传授技巧，用她的话说是“掰开了揉碎了”讲，生怕徒弟们听不懂。2017 年刚入职的公司员工张斌说，他深深地被黎明师傅几十年如一日的坚守所感动，也被他慈父般的微笑所温暖，“我很荣幸，能在步入企业之初就找到工作的标杆。”

这些年，张黎明创新工作室还孵化出“星空”“蒲公英”等 10 个创新工作坊，培养出了更多肯钻研、爱创新的“蓝领创客”。

在同事眼中，张黎明不仅是个勤于学技术、精于干专业的老师傅，更是一个办事认真敬业、值得信任的“实诚人”。拿线路巡查来说，这是个良心活儿，如果投机取巧、半路偷懒，没人看得见瞧得出，除非将来线路发生事故。

一年冬天，有位同事因家中有急事请假，张黎明主动替他去巡查沿线 77 根电线杆。在寒风中，夜间巡线异常辛苦。张黎明蹬着自行车一不小心掉进水渠中，冰水将他的棉裤浸透。线路尚未巡完，怎么办？上岸后，张黎明没有打退堂鼓，忍着逐渐结冰的棉裤所散发出的刺骨寒气，跨上自行车，硬是将整条线路逐段不落的都巡查完才回家换衣服。

有人问他为什么这么犟，可他笑呵呵地回上一句：“要是不巡完，我就不放心。”这种“不放心”的执着和不知变通的“傻”，正是张黎明难能可贵的“底色”。

“从过去电网建设依靠人拉肩扛，到现在无人机、智能巡检机器人的使用，我从一个侧面亲眼见证了改革开放的辉煌历程。”回顾这些年的工作，张黎明深有感触地说。

张黎明是伴随着我国改革开放成长起来的产业工人的杰出代表。从技校毕业生到技能专家，从普通工人到全国劳模、十九大代表，他用实际行动谱写了新时代的劳动者之歌。

引导总结：劳动没有高低贵贱之分，任何一份职业都很光荣。只要踏实劳动、勤勉工作，在平凡的岗位上也能干出不平凡的业绩。青年马克思在谈到选择职业的理想和价值时曾经写道：“如果我们选择了最能为人类福利而劳动的职业，那么，重担就不能把我们压倒，因为这是为大家而献身；那时我们所感到的就不是可怜的、有限的、自私的乐趣，我们的幸福将属于千百万人，我们的事业将默默地、但是永恒发挥作用地存在下去，面对我们的骨灰，高尚的人们将洒下热泪。”马克思这种崇高的职业理想，值得大学生择业和创业时去学习和追求。

一、职业分类的概念及作用

1. 职业分类

所谓职业分类，即采用一定的标准和方法，依据一定的分类原则，对从业人员所从事的各种专门化的社会职业所进行的全面、系统的划分与归类。

2. 职业分类的作用

(1)科学的职业分类可以客观地反映国家经济、社会、科技等领域的发展和结构变化。

(2)科学的职业分类可以为国民经济信息统计和人口普查规范化提供依据。

(3)科学的职业分类是对劳动力科学化、规范化、现代化管理的基础。

(4)科学的职业分类为职业教育和就业服务提供条件。

(5)科学的职业分类是完善国家职业资格证书制度的重要基础工作。

二、我国的职业分类及职业发展趋势

1. 我国的职业划分标准

职业分类作为一个国家从事社会人口统计和劳动力资源开发与管理方面工作的重要基础，对社会经济起着重要的作用。

《中华人民共和国职业分类大典》将我国职业归为 8 个大类，66 个中类，413 个小类，1838 个细类(职业)。8 个大类分别是：

第一大类：国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人，其中包括 5 个中类，16 个小类，25 个细类；

第二大类：专业技术人员，其中包括 14 个中类，115 个小类，379 个细类；

第三大类：办事人员和有关人员，其中包括 4 个中类，12 个小类，45 个细类；

第四大类：商业、服务业人员，其中包括 8 个中类，43 个小类，147 个细类；

第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员，其中包括 6 个中类，30 个小类，121 个细类；

第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员，其中包括 27 个中类，195 个小类，1119 个细类；

第七大类：军人，其中包括 1 个中类，1 个小类，1 个细类；

第八大类：不便分类的其他从业人员，其中包括 1 个中类，1 个小类，1 个细类。

2. 我国职业发展趋势

职业作为人类社会发展到一定历史阶段的产物，往往随着社会的不断进步，而出现不断加速变迁的趋势。

(1) 职业发展趋势。

① 全球化趋势。

② 全球化影响着国内职业的调整变化。

职业全球化发展趋势必然带动职业流动的全球化趋势，这对未来从业者的职业素质，提出了新的挑战。

第一，职业要求的综合化。

第二，自由职业化趋势。

第三，信息化趋势。

第四，高科技产业化趋势。

第五，第三产业的职业数量大增。

第六，文化创意产业化趋势。

(2) 未来的劳动者类型。

① 智能型劳动者。② 复合型劳动者。③ 社会型劳动者。④ 创业型劳动者。

三、职业资格证书

案例引导：

2006 年 4 月 20 日上午，一律师及患者家属到威海市卫生监督所了解威海某医院(以下简称医院)医生李某情况，要求威海市卫生局开具该医生未注册证明。经了解，其被代理人于 2006 年 4 月 16 日在该院住院期间突然死亡，患者代理律师称参与治疗的医生李某未取得医师资格证书，属无证行医。

得知这种情况后，当日，威海市卫生监督所 3 名监督人员赶往医院进行调查，院长称该医生属医学院校毕业后在该院的见习医生，尚未考取医师资格证书，该院类似情况的人员共有 6 名。监督人员通过检查医院的部分处方、医嘱，发现以上 6 人中，有 3 人有独立医嘱签字记录(其中包括李某)，另有 2 名执业注册地点不在该医院的医师的独立处方和医嘱签字记录(院长解释，这 2 名医师刚调入

院，尚未进行医师变更注册)，因死亡患者的病例等医疗文书已封存，无法查证。

情景分析：

针对以上检查情况，监督人员对该院院长和李某作了详细的现场检查笔录和询问笔录，并复印了有上述人员签字的部分处方和医嘱，下达监督意见书，责令立即停止李某等 5 人在医院的独立执业活动。

2006 年 4 月 23 日，经过 4 名监督人员合议，认为该院未经卫生行政部门审批擅自聘用多名人员从事诊疗活动的行为违反了《医疗机构管理条例》第二十八条的规定，建议根据第四十八条的规定，予以该单位罚款 5000 元的行政处罚。

2006 年 4 月 24 日，对该院送达了行政处罚事先告知书；该院放弃了陈述和申辩；2006 年 4 月 29 日，对该院送达了行政处罚决定书。

院方和患方就此事一直争论不休，未得到妥善解决。2006 年 4 月 30 日，威海市卫生监督所按照相关程序将本案以涉嫌非法行医罪移交到威海市公安局。

(1) 该医院使用的 3 名未取得医师资格的医学毕业生独立进行诊疗活动，按照《医疗机构管理条例》第四十八条处理的依据是什么？

(2) 针对执业人员李某的行为，卫生行政部门是否应按“涉嫌非法行医罪”进行移交？

(3) 两名执业注册地点不在该院的医师独立进行诊疗活动，是否能按照《医疗机构管理条例》第四十八条进行处罚？

(一) 国家职业资格证书制度

1. 职业资格及等级

职业资格是社会经济部门或行业根据某一职业的工作目标和任务，对从事这一职业人员提出必备的专业知识、职业技能和工作能力的要求。

国家职业资格证书制度的等级设置为 5 个等级。国家职业资格五级、四级、三级分别对应技术等级的初、中、高级；二级和一级分别对应技师和高级技师。

2. 建立职业资格证书制度的社会基础

(1) 劳动力市场有序化运行和管理的需要。

(2) 企业生产资源配置追求高效率的需要。

(3) 职业培训成果质量检验的需要。

(4) 人力资本投入获得社会认可的需要。

(二) 国家职业资格证书制度的基本属性

我国国家职业资格证书制度的属性决定于以下因素：

1. 它的建立是以国家法律为依据。
2. 它实行的是靠政府权威力量推行的管理模式。
3. 它是我国国家劳动人事制度的重要组成部分。

(三) 建立国家职业资格证书制度的意义

(1)推行职业资格证书制度，是建立技能人才的成长通道，推动劳动者提高自身素质的需要。

(2)推行职业资格证书制度，是引导教育的方向，特别是职业教育发展的方向。

(3)推行职业资格证书制度，是促进培育和发展统一、开放、竞争、有序的劳动力市场的需要。

(四) 职业技能鉴定

1. 职业技能鉴定的概念

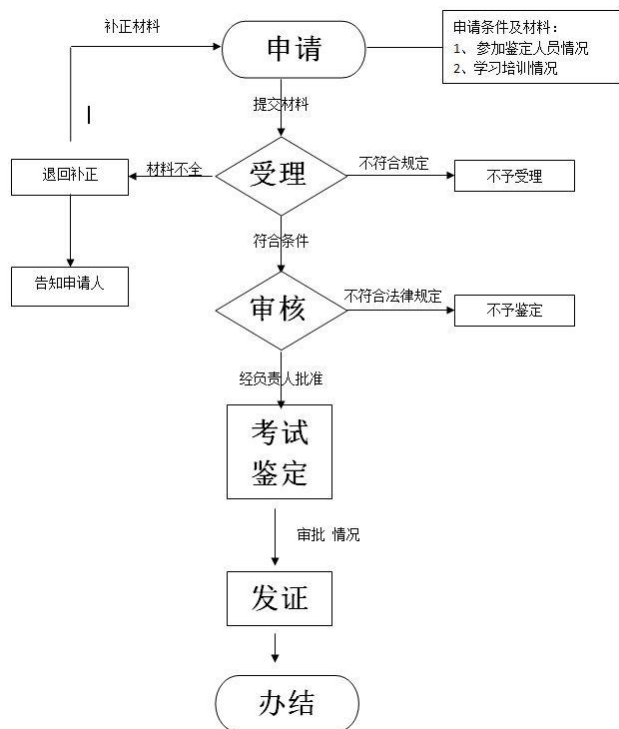
职业技能鉴定的本质是一种考试，具有考试所应有的共性特征：是通过一定的手段对人的心理生理素质、社会行为表现，以及专业技能水平等方面，按一定参照系统进行检测、评估、考查或甄别，以便对人的各项表现做出比照性的评判或结论。

2. 职业技能鉴定的性质

(1)职业技能鉴定属于标准参照性考试。

(2)职业技能鉴定属于综合性社会考试。

具体流程：



3. 职业技能鉴定的特点

- (1)职业技能鉴定以职业活动为导向。
- (2)职业技能鉴定以实际操作为主要依据。
- (3)职业技能鉴定以第三方认证原则为基础。



从总体上看，则呈现出以下几种特点：

(1) 社会职业种类越来越多，职业出现的频率逐渐加快。随着社会生产力的发展，社会的分工，职业的种类也越来越多，现在职业已远远超过“三百六十行”。据有关资料，我国隋朝有 100 个行业，到宋朝达 220 个，到了明朝增至 300 多个。新中国成立后，全国各种岗位的总和已发展到 10000 种左右。近每

来，物流师、心理咨询师、项目管理师、舞台灯光师、茶艺师等各种新型职业也不断涌现。

(2) 职业分工由简单到精细。以农业为例，早期农业是指种植业，后来随着生产力的发展，种植业又细分为粮食作物种植业、经济作物种植业、蔬菜瓜果种植业、果树种植业等。再如建筑业，从原始的单一职业发展到现在的建筑设计、土建、装修等。

(3) 社会职业结构变迁的速度越来越快。从农业革命到工业革命经历了数千年，而工业革命到新的产业革命，用了 200 多年。电子行业从产生到发展成为一个主要行业，只用了几十年时间。

(4) 职业活动的内容不断更新。同样的职业，在不同的时代，内容发生了变化。如设计院的工程师以前设计图纸时，使用图板、丁字尺、画笔，而现在运用 CAD 软件画图纸。再如邮政业，古代靠骑马传送邮件，而现在除了用飞机、火车、汽车等交通工具传送邮件外，还使用电话、网络、传真等手段传送信息。

(5) 脑力劳动职业增加。随着教育、文化、科学技术等的发展，脑力劳动者逐渐多了起来。在我国，脑力劳动者和专业技术人员的比重也在不断增大。我国 1982 年和 1990 年两次人口普查的各职业人口构成资料表明，白领人员占各职业的比例由 9.7% 上升到 11.8%。

(6) 职业的专业化越来越强。若不具备一定的专业能力，达不到专业要求，则不能从事该职业。如现在研究人员，不关是研究者，还有可能是市场开拓者或是管理者。

(7) 职业活动自由化。表现在三个方面：1. 职业活动场所自由化。如网上上班。2. 时间自由化，像记者、律师、设计师等，没有严格的上下班时间限制，以完成一定的工作任务为目标。3. 自由职业者，自由撰稿人、作家等，他们没有具体的工作单位，以完成某项工作、任务的形式来履行职业职责。

(8) 第三产业的职业数量大幅度增加。随着科技水平的提高，第三产业的职业数量大幅度增加，其就业人数在发达国家已超过 50%。由于第三产业所具有的就业容量大、流动性大及弹性高的特点，将会吸引更多的高职业院校毕业生从事第三产业的职业。

课堂实践活动：生涯探微·职业人生多维榜样观察行动

学生以小组为单位开展生涯人物访谈并撰写报告，在课堂分享。参考资料：学习通平台“资料-学习资料”文件夹中的《生涯人物访谈说明》《生涯人物访

第二节 职业环境分析

所谓职业环境分析，就是要认清所选职业在社会大环境中的发展状况、技术含量、社会地位、未来发展趋势等。进行职业环境分析的要求是，通过职业环境分析弄清职业环境对职业发展的要求、影响及作用，对各种影响因素加以衡量、评估并做出反应。

一、职业环境分析的方法

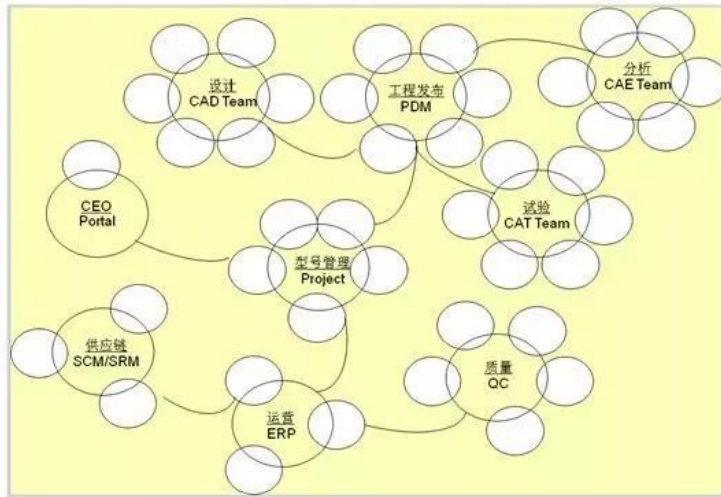
1、市场环境分析



对于市场的需求，要考虑行业和地区两个方面。大城市由于机会比较多，更容易吸引应届生，应届生则要在职业规划的时候就弄清楚选择大城市的利弊。已经非常热的行业也要慎重，这种行业往往已经进入卖方市场，用人单位更挑剔要求也更严格。

应届生在做职业规划时要弄清楚自己想要进去的职业在各个地区的不同状态。如果真的是想做某个职业，那就应该选择更适合自己的地方去发展。

2、组织环境分析



这部分就已经具体到你想要进的行业了，有些信息如果你在做职业规划时能够很好的了解一下，那对你将来的面试也会有很大的帮助。

3、行业环境分析



行业环境也就是对想要从事的目标行业环境进行分析，包括发展状况，受什么影响最明显，行业的优势和问题，还有就是行业前景。

在分析行业环境时，社会大环境的发展趋势是不可忽视的。时代发展下，有些行业已经夕阳西下，有些行业却是旭日初升，还有些则是如日中天。有些行业受到保护，有些行业被限制，有些行业则被大力支持。像是今年来和环保有关的行业就受到国家支持，如果你规划时选择了高污染的行业，那么必将带来严重后果。

使用工具：微信小程序行行查、艾瑞咨询、发现报告

4、企业环境分析

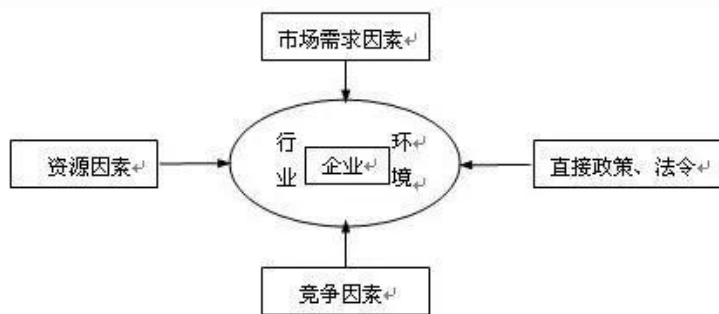


图 5.3 企业微观环境因素

企业实力既包括企业外在的竞争力也包括企业的内在发展动力。一个外表看起来辉煌内里却已经坏掉的企业最好不要去。最好的，当然是一个正在处于上升阶段的企业，有更强的竞争力，明确的战略目标。充满活力和战斗力。即便是个小公司，也是可以考虑的。企业文化和企业制度则是你能否在其中长久工作下去的重要影响因素。一个好的企业，应当让员工感到快乐和受尊重，激发员工的工作积极性，并且能够有比较合理的晋升途径和更好的职业培训。你能够在其中成长，为企业做出贡献，并且在做出贡献后能够获得报酬。

企业前景是你的职业期望实现的现实条件。一个良好的发展前景，既是企业的幸运，也是员工的幸运。你做职业规划时，要看重这一点。一个目前状态尚佳，但已经没有上升空间的企业，不建议将其列入规划中。

使用工具：微信小程序天眼查、企查查

二、辩证地分析职业环境，树立正确的就业观

树立正确的就业观点，首先要衡量自己的综合素质有多高，专业知识有多少，实际操作能力有多强。根据这些自身基本条件去对照，自己能干什么工作比较适合，才去针对性应聘。这样应聘的成功率就比较高。这样才是正确的就业观。反之，没有正确地估价自己，盲目上阵，就是错误的就业观。其次，就业观念的更新。高校就业指导专家指出，在当前就业竞争比较激烈的情形下，不少学生、家长对“先就业后择业”存在误区。给“先就业后择业”做好科学规划，才能助大学毕业生踏好职场第一步。第三，好好把握两个时间段。

“找不到适合我的工作”——小程大专毕业后在家待业已近两年，每每问及原因，她总是这样一句话。抱着“不适合不去，不满意不去”的想法，小程的求职路似乎越走越难。

华东师大专家指出，近年来，全国高校毕业生人数每年都有较大幅度增长，大学生就业面临较大压力。招聘“高峰期”在毕业前一年的12月到当年2月，签约“高峰期”在当年的4月和5月，如果学生囿于某些僵化标准，而错过了这

个时间段，只会对自己不利。若在家“闲”几个月，又得面临与新一届毕业生的竞争，不仅在工作经验方面“白纸一张”，就业心态也易受影响，更不具有什么竞争优势。相反，如果先就业，就能为下一阶段的竞争积累起一定的“资本”。

“先就业后择业”并不是指先随随便便找个工，然后“逮”着个机会就跳槽。如果具有相当的实力，当然可以去竞争心目中的好单位和好岗位；而如果竞争力还不够强，则应该把心放平、眼界放低，扎扎实实从基层做起。

“先就业后择业，决不是不挑不拣，而应选择适合自己发展的、能在职业发展道路上为自己奠定基础的工作”，不少高校就业指导专家强调，这也是一种就业质量。

上海大学就业指导中心主任王佩华说，初次就业并非终身就业。大学毕业生在找工作时，不能眼界太高，期望“一步到位”。一个人的职业发展应该是呈“阶梯”型的，根据自身发展的水平，抓住各种各样机遇，通过一个又一个岗位不断成长。

有这样一个“三圈理论”：学生求职时，先考虑“我想做什么”、“我能做什么”、“就业市场需要什么”，然后寻找这三个“圆圈”的交集，最终确定自己的方向。就业先过“心理关”专家指出，先就业后择业，关键要过“心理关”，只有摆正位置，认清目标，不断修正，才能走稳职场路。

复旦大学金融专业学生小刘，毕业后进入一家从事并购的小公司工作。名牌大学热门专业的毕业生进了一家小公司，是否“掉价”？小刘也曾犹豫过。但是，在这家公司实习阶段，小刘获得了独立负责小项目、独自出差考察目标公司等许多锻炼机会，每天都能学到许多东西。这些都让他心动，并最终选择了这个并没有太多“光环”的岗位。小刘有自己的职业规划：要像海绵一样，尽可能多地吸收行业知识、增长能力，全方位历练。

(一) 转变重全民、轻集体、鄙视个体的就业观念

(二) 转变一次就业定终身的就业观念

(三) 转变眼高手低、盲目攀比的就业观念

(四) 服务社会需要和岗位需要

(五) 破除旧的世俗偏见，多渠道就业

(六) 树立劳筹匹配的就业观念

(七) 着眼长远面向未来

(八) 正确对待就业

(九) 自谋职业自主创业

课堂实践活动：

活动名称：职海探微·行业职业企业三维认知行动

多种途径系统性了解行业、职业和企业，探索职业发展

参考资料：

▶ 了解行业：微信小程序：“行行查”“艾瑞咨询”“发现报告”

如“行行查”通过“图标”“行业数据”“产业链”等了解目标职业所在行业近几年的发展情况和相关数据。（注：重点了解发展趋势，无需每一个内容都看得懂）

▶ 了解企业：微信小程序“天眼查”“企查查”

如“天眼查”了解企业相关信息，企业纠纷重点关注“法律诉讼”“经营风险”，如法律诉讼中是否存在较多与员工的纠纷，主要人员是否有失信记录。

▶ 了解企业和个人：

中国裁判文书网 <https://wenshu.court.gov.cn/>

中国执行信息公开网 <http://zxgk.court.gov.cn/>

中国庭审公开网 <http://tingshen.court.gov.cn/>

▶ 了解职业、职业资格及相关的政策：

中华人民共和国人力资源和社会保障部

<https://www.mohrss.gov.cn/>

各省（市）人力资源和社会保障厅（局）公众号

第四章 职业生涯规划

【教学目标】

1、知识目标：

掌握职业目标设定的原则与方法（如 SMART 原则）。

了解决策理论与职业决策的常见模型（如决策平衡单）。

熟悉职业生涯规划书的撰写结构、内容与评价标准。

2、能力目标：

能够运用科学方法确立短期、中期与长期职业目标。

能够制定具体、可行、有弹性的职业发展行动计划。

能够独立撰写一份内容完整、逻辑清晰的职业生涯规划书。

3、情感价值目标：

树立“志存高远、脚踏实地”的职业目标观。

强化职业决策中的责任意识与担当精神。

培养规划执行的毅力与动态调整的适应能力。

4、课程思政目标：

目标引领与责任决策：指导学生树立“志存高远、脚踏实地”的职业目标观，将个人追求与社会贡献相结合。在职业决策教学中融入责任担当意识，引导学生理解职业选择关乎个人、家庭与社会责任，培养务实科学、经得起时代检验的决策能力。

规划格局与动态成长：将“融入国家战略、服务区域发展”作为职业生涯规划的核心维度，引导学生制定既有战略高度又具可行性的行动计划。注重培养学生执行落实与动态调整的能力，树立终身学习意识，使职业规划能够适应国家发展、技术进步和个人成长的需要。

【教学重点】

1、确立职业目标的方法；

2、职业决策的方法；

3、制定行动计划

【教学难点】SWOT分析法、5W法

【教学方法】教授法、讨论法、多媒体教学法

【学时】5学时

第一节 确立职业目标

案例引导：小毛虫的目标

一条小毛虫朝着太阳升起的方向缓慢地爬行着。它在路上遇到了一只蝗虫。蝗虫问它：“你要到哪里去？”小毛虫一边爬一边回答：“我昨晚做了一个梦，梦见我在大山顶上看到了整个山谷。我喜欢梦中看到的情景，我决定将它变成现实。”蝗虫很惊讶地说：“你烧糊涂了，还是脑子进水了？你怎么可能到达那个地方？你只是一条小毛虫耶！对你来说，一块石头就是高山，一个水坑就是大海，一根树干就是无法逾越的障碍。”但小毛虫已经爬远了，根本没有理会蝗虫的话。小毛虫不停地挪动着小小的躯体。突然，它听到了蜥蜴的声音：“你要到哪儿去？”小毛虫已经开始出汗，它气喘吁吁地说：“我做了一个梦，我想把它变成现实。我梦见自己爬上了山顶，在那里看到了整个世界。”蜥蜴不禁笑着说：“连拥有健壮腿脚的我，都没有这种狂妄的想法……”小毛虫不理蜥蜴的嘲笑，继续前进。后来，蜘蛛、鼯鼠、青蛙和花朵都以同样的口吻劝小毛虫放弃这个打算，但小毛虫始终坚持着向前爬行……终于，小毛虫筋疲力尽，累得快要支持不住了。于是，它决定停下来休息，并用自己仅有的一点力气建成一个休息的小窝——蛹。山谷里，所有的动物都跑来瞻仰小毛虫的遗体。那个蛹仿佛也变成了梦想者的纪念碑。

一天，动物们再次聚集在这里。突然，大家惊奇地看到，小毛虫贝壳状的蛹开始绽裂，一只美丽的蝴蝶出现在他们面前。随着轻风吹拂，美丽的蝴蝶翩翩起舞，飞到了大山顶上。重生的小毛虫终于实现了自己的梦想。

一、职业生涯规划的方法

1. SWOT 分析法

SWOT 分析，即基于内外部竞争环境和竞争条件下的态势分析，就是将与研究对象密切相关的各种主要内部优势、劣势和外部的机会和威胁等，通过调查列举出来，并依照矩阵形式排列，然后用系统分析的思想，把各种因素相互匹配起来加以分析，从中得出一系列相应的结论，而结论通常带有一定的决策性。

运用这种方法，可以对研究对象所处的情景进行全面、系统、准确的研究，从而根据研究结果制定相应的发展战略、计划以及对策等。

S (strengths) 是优势、W (weaknesses) 是劣势，O (opportunities) 是机会、T (threats) 是威胁。按照企业竞争战略的完整概念，战略应是一个企业“能够做的”（即组织的强项和弱项）和“可能做的”（即环境的机会和威胁）之间的有机组合。

在运用 SWOT 分析法对职业生涯机会进行评估时，应遵循以下步骤。

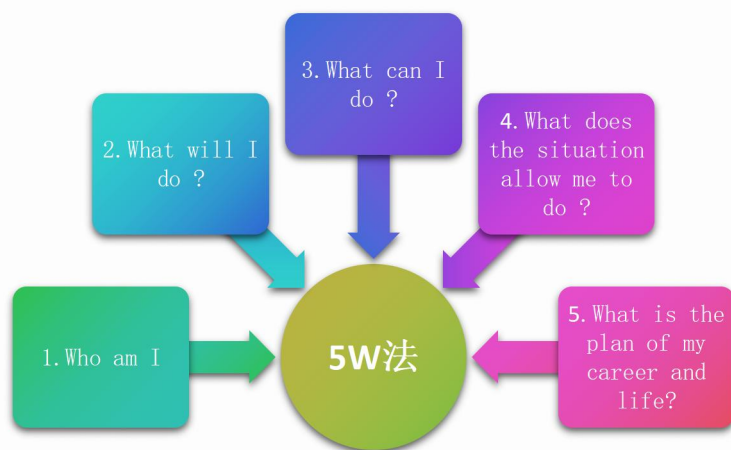
- (1) 分析自己的优缺点。
- (2) 找出外部机会和威胁。

(3)构造 SWOT 矩阵。



2. 5W 法

5 个“W”是 1. Who am I?(我是谁?) 2. What will I do?(我想做什么?) 3. What can I do?(我会做什么?) 4. What does the situation allow me to do?(环境支持或允许我做什么?) 5. What is the plan of my career and life?(我的职业与生活规划是什么?)



课堂实践活动：职引 SWOT · 我的职业锚定行动

学生根据所学知识，使用 SWOT 法进行自我分析、规划发展路径。

第二节 职业决策与行动

课程思政环节：

把远大志向变成现实，既要求得到真学问、练就真本领，又要有锲而不舍、自强不息的奋斗精神，从一点一滴做起。要引导学生珍惜韶华、脚踏实地，把远大抱负落实到实际行动中，树立梦想从学习开始、事业靠本领成就的观念，让勤奋学习成为青春飞扬的动力，让增长本领成为青春搏击的能量。要帮助学生锤炼坚强的意志和品格，培养奋勇争先的进取精神，历练不怕失败的心理素质，保持

乐观向上的人生态度，敢于面对各种困难和挫折。好青年志在四方，要鼓励高校学生把视线投向国家发展的航程，把汗水洒在艰苦创业的舞台，到基层去、到西部去、到祖国最需要的地方去，做成一番事业、做好一番事业。

——在全国高校思想政治工作会议上的讲话（2016年12月7日）

案例分享一：选择成为一名到农村从事禁毒宣传工作、月薪三千的计算机专业师兄的故事。

案例分享二：放弃高薪回到家乡当一名乡镇社工的师姐的故事。

案例中的师兄师姐，有强烈的“为大众谋福利”的价值取向，有服务农村、为乡村振兴出一份力的人生追求，毕业后选择从事服务基层的工作，使他们感到职业有价值、人生有意义。

职业决策是大学生职业生涯规划的一个重要步骤，大学生经过一系列的职业选择过程后，就要进行最后的职业决策。因此，我们应该了解一些职业决策的方法和过程。

一、职业决策的方法

职业决策的方法有多种，在职业决策过程中，我们首先要明确自己的职业目标，培养良好的决策技能，还要了解和掌握有效的决策方法。

（一）确定职业目标

职业决策问题是人生的重大问题，有什么样的职业就有什么样的人生。没有切实可行的目标作驱动力，人们很容易对现状妥协，因此，我们为自己制定的职业目标，至少在自己看来应该是伟大的、可行的，以便排除不必要的犹豫和干扰，全身心投入到目标的实现。职业目标通常分短期目标、中期目标、长期目标和人生目标。短期目标是3年内的规划和目标，短期目标又分为日目标、周目标、月目标、年目标。中期目标一般为3至5年的目标和任务。长期目标为5至10年的规划，主要是设计较长远的目标。

（二）培养决策技能

有些学生尽管有很好的自我知识，也对职业世界有较多的了解，但是在进行职业选择时常常作出了错误的决策，这是因为缺乏进行职业决策的技能。职业决策能力包括自我评价的能力、获取职业信息的能力、目标设定的能力、职业规划的能力和解决问题的能力。进行职业决策是一个复杂的过程，受到许多因素的影响，因此，要有适当的心理承受能力。决策专家贾尼斯和曼恩总结了5种应对风格：(1)不管有什么风险或是负面反馈都死抱着某个选择不放；(2)不假思索地迅

速改变目标；(3) 逃避责任；(4)一拖再拖，直到截至日期临近时才在极度的压力下做出某种决定；(5)以机敏审慎的态度、在掌握情况和进行了敏锐观察的情况下做出有效决策。当然，只有第 5 种风格才是最有效的一种决策方式。

(三) 掌握决策方法

1、个人拥有的职业技能与职位是否匹配非常重要。是企业选择人才的核心标准。什么是人职匹配？大学生就业时如何正确使用人职匹配方法？我们可以采用“人职匹配”的方法。

第一步，我们可以通过职业技能金字塔，列出自己拥有的技能，并评估熟练程度和重要性。

第二步，通过查阅相关招聘信息、职业介绍等资料，了解不同职业对技能的具体要求，对比个人技能金字塔和目标职业对于技能的要求。

第三步，针对未来职业发展需求，完善已有技能、学习新的技能，并拓展自己的技能范围。

2、你是不是也曾立下过各种 flag，但往往难以坚持到最后呢？用“SMART”法则让你的每一个 flag 都能稳稳地立住。

Specific 具体性：目标具体明确，让我们的行动更具备指向性。

Measurable 可衡量性：目标可衡量，可以更好地评估整体计划的完成度，它可以是一个数字、一个百分比或其他的衡量标准。

Attainable 可达成性：目标可实现且具有一定挑战性，才能更好地鼓舞人心，一定要避免把目标设置得太高或太低，否则目标可能形同虚设。

Relevant 相关性：目标具有相关性，才能更符合自身实际情况。短期目标应该与长期目标相关，长期目标应该与个人情况相关，个人目标应该与组织目标相关。

Time-bound 时限性：目标有时间限制，才能具有指导和管理的作用，如果在完成目标的过程中忽略了时间管理，可能使机会成本不断地增加。

二、制订职业发展行动计划

职业决策是人生必经的门槛，是大学生必须面对的人生关键一步。拥有一个好的职业，能够充分发挥自己的聪明才智，成就一番事业，是我们毕生的追求，

为实现这一目标，在职业决策过程中就需要作好几个定位。

（一）自我定位

自我定位就是要了解自己的需要、特点和能力，并客观评价自我。自我定位首先应从自身实际出发，客观地分析、评估自己的文化素质、能力特征、性格特点、身体条件，总结出自身的特长、兴趣、爱好；其次应进行横向比较，将自己放于同班、同专业、同年级、同区域乃至全国同专业同学中进行比较，分析自身的综合素质以及在求职中的优势和劣势。通过纵向和横向的定位分析，找准自己的位置，明确切入社会的起点，避免自我定位过高或过低。

（二）行业定位

在进行了较为准确的自我定位之后，还应该进行行业定位。认真了解行业的整体情况、发展趋势、对人才的基本要求，从而结合自身实际情况，进行行业定位，避免盲目择业和无从择业的现象出现。行业的选择还取决于家庭影响和个人的理想，以及社会舆论。参考他人意见时应该避免社会、家庭和周围人群不正确的舆论导向对自身择业定位的影响，做到真正从社会需求出发，结合个人理想、兴趣以及实际能力作出较为理性的行业定位，而不是片面地追求热门行业和高薪行业。

（三）地域定位

地域定位是指大学生在选择职业时对于工作区域的考虑。不少学生趋向于把经济发达地区和大城市作为自己地域定位的首选地。其实，我们还应当看到近几年城镇化建设有了很大的进展，城镇和广大农村地区也有广阔的就业市场。同时，国家正在实施的西部大开发，振兴东北老工业基地以及“三支一扶”政策，也提供了大量的就业岗位和发展机会。因此大学生在进行地域定位时，应该多思考自己的能力、优势究竟在何处能得到较大限度的发挥，自己的发展空间在何地能得到较大限度的拓展，而不仅仅着眼于大城市和经济发达地区。同时在定位时也不要局限于一个城市、一个区域，以便于情况改变时可及时调整方向。

（四）岗位定位

岗位的选择因人而异，它受个人偏好、能力、素质等因素的影响。大学生在进行岗位定位时，要在客观评价自我的基础上，根据自己的性格特点、长处、短处，对照相关用人单位的标准、条件、要求，实事求是地选择自己力所能及的岗位，不要人云亦云、追随大流，更不能仅从收入和工作环境的舒适度出发去选择

职业，以免在今后的职业生涯中出现个人与工作岗位的不适应，妨碍自身进一步的顺利发展。

（五）收入定位

在近期对高校毕业生的调查中发现，收入占了大学生职业理想的主要组成部分。准确的收入定位应建立在对市场行情充分了解的基础上，综合考虑自身的素质、能力和岗位发展趋势后得出的收入期望值。不要仅仅从眼前待遇出发，要以发展的眼光来定位。

在完成上述几方面的准备工作后，并不等于就业会水到渠成，这仅仅是职业选择的一个开端，还应把握好以后的各个必要的环节。此外还应保持积极乐观的态度，具备诚信务实的精神，注意适时调整自己的择业定位，不断学习新知识、新技术、新技能，提高自己的综合素质，更新自己的知识与技能，未雨绸缪，为顺利实现就业做好充分而扎实的准备。

总之，了解自我、认识职业并把二者结合起来考虑，永远是职业决策的基础和前提。不追求热门、不随大流，分清主次，确定哪些是自己最想要的，并根据现实情况，最终作出职业决策。

第三节 制订职业生涯规划书

案例引导：

浙江某单位向学校发布了要来校招聘大量人才的信息，校就业指导中心迅速公布并电话通知了各学院，各学院反应不一，有的学院书记亲自打电话与对方联系，推荐自己学院中符合条件的毕业生，有的则主动邀请对方到学院来选毕业生，有的则用特快专递寄出了学生的推荐材料。而与此同时，部分同学却在等待面试通知，认为反正该单位要来校招聘，等来了再投材料也不迟。后来，这家单位真的来了，人事部门负责人却非常抱歉地对他说：“真对不起，其实，我们几天前就已到贵校，但刚跨进贵校校门，就被贵校某学院盛情‘拦截’而去，晚上住在贵校招待所，闻讯而来的毕业生一拨又一拨，结果我们的计划提前录满了。”在场的毕业生后悔不已，机会就这样在等待中错过了。

情景分析：

在求职择业过程中，机会应该说对每个人都是均等的，就看你如何把握它。各种招聘人才的信息，每时每刻经过各种渠道在发布、在传递，好比一条河流，信息是一朵朵浪花，你抓住了，就归你所有，你错过了，就无法回头。因此，只要你认准这条信息对你有用，你感兴趣，就必须主动以最快捷的方式向发出信息方做出反应，让对方知道你、了解你，才有可能看中你。

一、职业生涯规划的五步法及步骤

1. 职业生涯规划的五步法

(1)What are you?

(2)What do you want?

(3)What can you do?

(4)What does the situating allow you to do?

(5)What is the plan of your career and life?

职业生涯规划五步曲：

第一步：客观认识自我、准确职业定位

职业生涯规划是一个动态过程，其最基础的工作首先是要知己，即要客观全面认清自我，充分了解自己的职业兴趣、能力结构、职业价值观、行为风格、自己的优势与劣势等，人才素质测评是全面、科学地认识自我的有效手段和工具。只有正确的认识自己，才能进行准确的职业定位并对自己的职业发展目标做出正确的选择，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选择。

在客观认识自我方面，我们至少需要了解以下五个方面：

- 1、 喜欢干什么——职业兴趣；
- 2、 能够干什么——职业技能；
- 3、 适合干什么——个人特质；
- 4、 最看重什么——职业价值观；
- 5、 人、岗是否匹配——胜任力特征。

正确自我认识越来越受到各界的关注，哈佛大学的入学申请要求必须剖析自己的优缺点，列举个人兴趣爱好，还要列出三项成就并作说明，从中可见一斑。

第二步：评估职业机会、知己知彼

每一个人都处在一定的社会环境之中，离开了这个环境，便无法生存与成长。只有对这些环境因素充分了解，才能做到在复杂的环境中避害趋利，使你的职业生涯规划具有实际意义。

除了要正确客观地认识自我，还必须更多地了解各种职业机会，尤其是一些热门行业、热门职位对人才素质与能力的要求。深入地了解这些行业与职位的需求状况，结合自身特点评估外部事业机会，才能选择可以终生从事的理想职业。

对职业机会的评估需要理性评估，真正做到知己知彼，切忌想当然，对不熟悉的行业和职位不切实际的向往，结果是费了九牛二虎之力进入城中，一入围城马上受到现实冲击（reality shock），迫不急待又要出城，兜兜转转之间，年已蹉跎，空自消磨。

第三步：择优选择职业目标和路径

职业生涯规划的核心是制定自己的职业目标和选择职业发展路径，通过前面两个步骤，对自己的优势劣势有了清晰的判断，对外部环境和各行各业的发展趋势和人才素质要求有了客观的了解，在此基础上制定出与符合实际的短期目标、中期目标与长期目标。

职业目标的选择正确与否，直接关系到人生事业的成功与失败。据统计，在选错职业目标的人当中，超过 80%的人在事业上是失败者。正如人们所说的“女怕嫁错郎，男怕选错行”。由此可见，职业目标选择对人生事业发展是何等重要。正确的职业选择至少应考虑以下几点：1、兴趣与职业的匹配；2、性格与职业的匹配；3、特长与职业的匹配；4、价值观与职业的匹配；5、内外环境与职业相适应。

职业目标确定后，向哪一条路线发展，此时要做出选择。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，再转向行政主管路线；在具体的岗位方面也需要作出选择，行政管理？市场营销？技术研发？服务支持？……由于发展路线不同，对职业发展的要求也不相同。因此，在职业生涯规划中，必须做出最适合自己的抉择，以便使自己的学习、工作以及各种行动措施沿着你的职业生涯路线或预定的方向前进。

第四步：终生学习、高效行动

在确定了职业生涯目标后，行动便成了关键的环节。没有达成目标的行动，目标就难以实现，也就谈不上事业的成功。这里所指的行动，是指落实目标的具体措施，主要包括工作、训练、教育、轮岗等方面的措施。例如，为达成职业目标，在工作方面，你计划采取什么措施，提高你的工作效率？在业务素质方面，你计划学习哪些知识，掌握哪些技能，提高你的业务能力？在潜能开发方面，采取什么措施开发你的潜能等等，都要有具体的计划与明确的措施。并且这些计划

要特别具体，以便于定时检查。

第五部分：与时俱进、灵活调整

俗话说：“计划赶不上变化”。是的，影响职业生涯规划与发展的因素诸多。有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素难以预测。在此状况下，要使职业生涯规划行之有效，就须不断地对职业生涯规划进行评估与调整。其调整的内容包括：职业的重新选择；职业生涯路线的选择；人生目标的修正；实施措施与计划的变更等等。

职业发展过程中理想与现实的脱节几乎人人都会碰上，对职业人来说，有些是致命的，有些却能走通另一条路。发生这种情况时，最不可取的态度是急于求成，消极对待当前工作。正确的做法是——稳定中求发展。

当然，事在人为，再优秀、再动人的职业生涯规划也取代不了个人的主观努力。职业生涯规划的目的是建立目标、树立信心，职业生涯规划只是走向成功的必要手段，能否成功则主要取决于个人的努力。

2. 职业生涯规划步骤：

- (1)自我评价。
- (2)职业环境评价。
- (3)确立职业生涯目标。
- (4)职业定位。
- (5)实施策略。
- (6)评估与反馈。

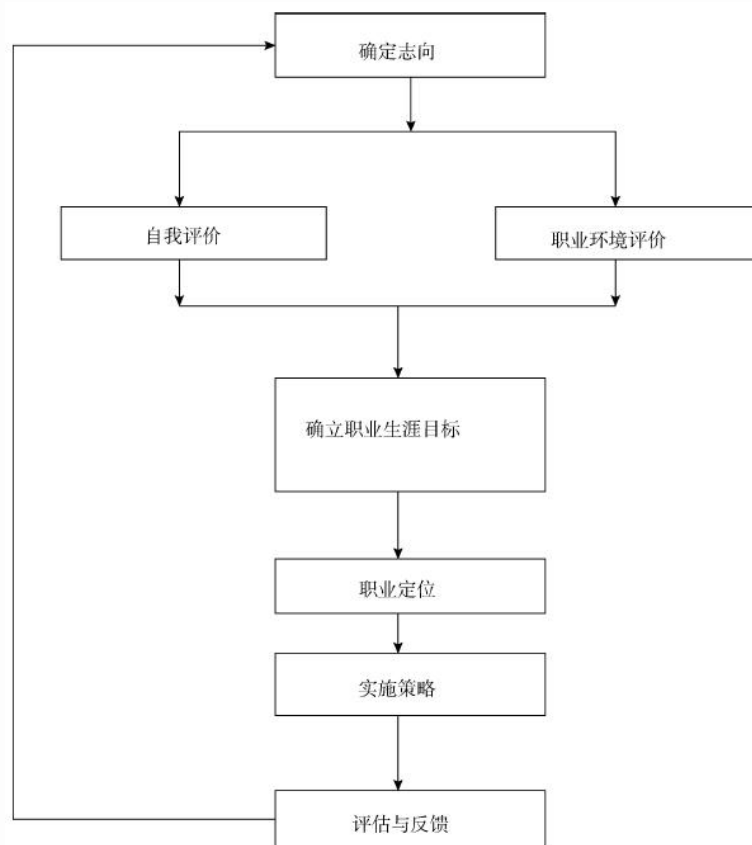


图 4-1 职业生涯规划步骤流程

案例引导:

20 岁的创业女老板

丁玉洁是上海某大学国际商务专业 2013 届毕业生。她从大四下学期开始创业，成立了 Sy 商务咨询有限公司。她的公司是紧贴市场需求应运而生的，为中小型企业提供无形资产增资服务。目前已在上海、广州成立了两家咨询公司，共 66 名员工，其中很多员工都来自其母校。

丁玉洁进入这个市场也是偶然的。刚实习的时候，她也经历过一段迷茫期。她先是得到了在保险公司工作的机会。有一次，她跟辅导员说了自己的想法，鉴于她的性格，辅导员不赞成她从事保险行业的相关工作。后来，辅导员推荐她到一家知名会计师事务所实习。丁玉洁比较了两家公司的实力，最后决定在自己完全陌生的会计师事务所里发展。刚开始实习，公司就安排她从事无形资产增资业务服务。丁玉洁非常能吃苦，不轻易放弃任何机会。为了寻找客户，她从网站上搜索潜在客户资源，到商务楼去“扫楼”。为了向客户解释业务，她虚心地向主管请教，并且自己钻研专业书籍、法律法规。渐渐地，她的客户越来越多，她的销售业绩遥遥领先。但她并不满足于只做一个好销售员，她还想了解评估、验资、销售等整套流程，而这属于公司的核心机密。于是她，慢慢摸索其中的诀窍。10 个月的实习工作，她从销售做起，慢慢琢磨出了这一行的门道，并看到了这个朝阳行业的广阔前景和巨大市场。

为什么我自己不可以做老板?丁玉洁在基本掌握了公司的运营模式后这样问自己。于是这个90后的女孩,带着初生牛犊不怕虎的冲劲和闯劲,真的创业了。凭着熟练的业务能力和不断开拓潜在市场的魄力,她的公司从当年12月开始有了盈余。她的长期目标是通过扩张,打开全国市场。

情景分析:

(1)丁玉洁的职业生涯目标并不是一开始就设定了的,而是通过不断寻找机遇再设定目标。她的职业锚也是在适应社会经济发展、在工作经验累积中慢慢形成的。

(2)她的目标定位清晰,既有打开全国市场的公司外部目标,也有在母校招聘员工、增加人手的公司内部目标。

(3)她的成功还得益于她优秀的职业素养——肯吃苦、能坚持、不断钻研、有闯劲。

二、职业生涯规划书的基本原则

1. 人职和谐原则

2. 效益最大化原则

三、职业生涯规划书设计的特点

职业生涯规划的设计和一般的设计不同,它具有自己的特点。

(1)职业生涯规划是个体通过对自己能力、兴趣和可供选择的职业机会的评估,而确立的个人职业生涯规划的发展目标及职业活动。

(2)个人制定的职业生涯规划的目标必须和组织的目标协调一致。

(3)职业生涯规划作为个体主动的职业行为和活动,必须依靠组织提供的工作岗位和就业机会。

(4)个人职业生涯规划极具灵活性、选择性、自主性和可变可调性。

(5)个人必须对自己制定的职业生涯规划、职业发展和职业选择负全部责任。

四、职业生涯规划书撰写的注意事项

(1)职业生涯规划是建立在对自己的兴趣、特长、能力、社会需要等各方面全面了解评估的基础上的,进行目标设定时一定要结合自身特点和情况,不能完全脱离现实。

(2)人才素质测评是了解自我的理论依据之一。

(3)措施要有可行性。

(4)报告书应有自己的风格和特色。

(5)撰写报告书还有几忌。

五、职业生涯规划书的内容

1. 职业生涯规划的认识
2. 自我描述
3. 自我盘点
4. 如何解决自我盘点中的劣势或缺点
5. 你想从事的行业或岗位并谈谈该行业或岗位对人才的素质要求
6. 所需要的专业技能水平及相关证书
7. 从现在开始，你如何为你想从事的行业或岗位做求职准备
8. 你的生涯发展目标
9. 你将做出怎样的行动准备以实现目标、评估调整

六、职业生涯规划书的格式

1. 表格式
2. 条例式
3. 复合式
4. 论文格式

七、职业生涯规划书的误区

1. 抄袭别人——重形式、轻内涵
2. 只说不做——热得快、冷得更快
3. 高估自己——目标定得过高

八、职业生涯规划反馈

职业生涯规划反馈包括 3 种类型：

- (1)正式反馈。

(2)非正式反馈。

(3)绩效考评。

实施大学生职业生涯规划全方位反馈评价要重点做好以下工作。

(1)做好同学间评议。

(2)做深自我评价。

(3)做实评价反馈。

九、职业生涯规划的评估

1. 评估的意义和目的

2. 评估的程序

3. 评估要点

十、职业生涯规划的调整

1. 调整职业生涯规划的必要性

(1)职业生涯是一个动态的过程，是需要根据内部和外部环境进行不断调整的。

(2)职业生涯不同阶段会面临不同挑战和机遇，灵活调整可以让特定目标更现实可行。

(3)职业生涯规划的调整有利于实现职业目标。

2. 调整职业生涯规划的时机

(1)怀疑自己不合格。

(2)与上司不合拍。

(3)与周围同事不合拍。

(4)工作过于轻松。

(5)对这个行业不感兴趣。

3. 调整职业生涯规划的方法

(1)重新认识自己。

(2)重新评估自己的职业生涯规划。

(3)调整职业生涯发展目标。

(4)调整和落实行动计划。

作业：撰写个人职业生涯规划书

第五章 就业环境与政策

【教学目标】

1、知识目标：

了解当前高校毕业生就业形势与结构性矛盾。

掌握国家、广东省及揭阳市促进就业创业的主要政策。

熟悉基层就业、中小企业就业等多元化就业渠道。

2、能力目标：

能够解读并运用就业政策服务于个人求职与职业发展。

能够分析区域就业市场，识别适合自身的就业机会。

具备初步的就业风险识别与应对能力。

3、情感价值目标：

树立“劳动光荣、奋斗幸福”的积极就业观念。

增强服务基层、投身乡村振兴的责任感与使命感。

培养理性平和、主动适应的就业心态。

4、课程思政目标：

政策理解与基层导向：结合国家“稳就业”部署及产业结构调整趋势，系统解读“三支一扶”“西部计划”等国家项目和广东省“百千万工程”、揭阳市人才引进等地方政策，引导学生把握基层、中小微企业、乡村振兴等领域的就业机会。

视野拓宽与行动转化：指导学生理性认识就业形势中的挑战与机遇，培养运用政策支持规划发展的能力。鼓励学生将个人成长融入国家与地方发展，在政策

红利中找准定位，实现从政策认知到就业实践的有效转化。

【教学重点】

- 1、就业环境分析；
- 2、就业政策解读；

【教学难点】 就业协议

【教学方法】 教授法、讨论法、案例分析法、演示法

【学时】 4 学时

第一节 就业环境认知

课程思政环节：

案例导入：榜样印记| 扶贫书记黄文秀的“归去来”

她叫黄文秀，生前为广西壮族自治区百色市委宣传部干部、广西壮族自治区百色市乐业县百坭村第一书记。2019年6月17日凌晨，利用周末回家看望患癌父亲的她，因为挂念风雨中百坭村乡亲们的安危，在从百色返回乐业途中遭遇山洪不幸遇难，献出了年仅30岁的宝贵生命。

黄文秀1989年4月18日出生于广西百色市田阳县，2011年6月加入中国共产党。

2016年7月从北京师范大学毕业后，怀着回哺家乡的初心，回到百色革命老区，以广西定向选调生的身份，被组织安排到中共百色市委宣传部工作。2018年3月，她积极响应组织号召，主动报名前往乐业县新化镇百坭村担任第一书记。

“很多人从农村走出去就不想再回来了，但总是要有人回来的，我就是要回来的人。”

一如当年离开家乡奔波千里求学，毕业后的她，再次义无反顾回归乡里，并来到这个位于大山深处、离百色市区164公里的村子，以一个女子的柔弱身躯肩负起百坭村100余户贫困人口的脱贫重任。

讨论：黄文秀为什么要回到大山里？

我们能为祖国做什么？

总结：祖国的富强，民族的复兴，人民的幸福，需要每一个社会成员尽其才、奋其志。中国梦是中华民族的振兴之梦，也是每一个大学生的成才之梦。中国梦让生活在这个时代的大学生与祖国人民一起共同享有人生出彩的机会，共同享有梦想成真的机会，共同享有同祖国和时代一起成长与进步的机会。青春只有在为

祖国和人民的真诚奉献中才能更加绚丽多彩，人生只有融入国家和民族的伟大事业才能闪闪发光。作为大学毕业生，我们应该了解就业政策，了解国家人才需求，把个人理想和社会理想结合起来，到祖国需要的地方去。

2024年大学毕业生预计达1187万人，创历史新高。整体就业形势虽然依然严峻，但2023年出现18个新赛道，涵盖15个热门战略性新兴产业和ChatGPT相关的三个领域，就业增长之势势不可挡，具有强大的纳才空间。

一、挑战

（一）我国高校情况：高等教育普及化

我国高等院校数量已逾三千所，“双一流”建设高校数量破百。

根据教育部官网发布数据显示，截至2021年9月30日，全国高等学校共计3012所。其中，普通高等学校2756所（本科1270所、专科1486所），成人高等学校256所（本名单未包含香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区高等学校）。

根据教育部官网发布数据显示，截至2021年9月30日，全国高等学校共计3012所。其中，普通高等学校2756所（本科1270所、专科1486所），成人高等学校256所（本名单未包含香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区高等学校）。

（二）高校毕业生人数总量连年攀升

高校毕业生规模超千万，人数总量连年攀升，2022年11月15日，教育部、人力资源和社会保障部召开2023届全国普通高校毕业生就业创业工作网络视频会议。会议指出，2023届高校毕业生规模预计达1158万人，同比增加82万人。近年来，我国高校毕业生人数连年攀升，2022年高校毕业生规模达1076万人，较2020年增加18.4%。

2016-2023年我国高校毕业生人数总量及增速

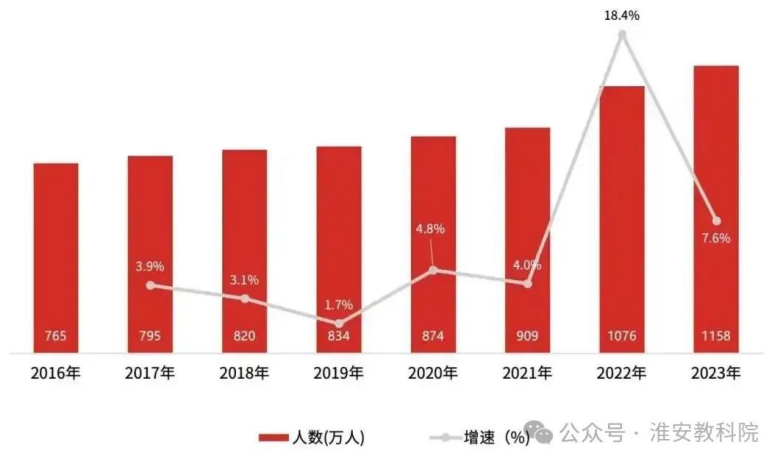


图 2. 2 2016-2023 年我国高校毕业生人数总量及增速

(三) 我国就业市场结构性矛盾不断加剧

通过识别招聘平台中高校毕业生的数据,反映出我国就业市场结构性矛盾不断加剧的状况。一方面是供给人数大幅增加,今年高校毕业生是 1076 万,明显高于去年,这还未将回国留学生计算在内;二是招聘需求人数小于去年同期。尽管 8 月份有所缓和,但由于 2023 届毕业生开始求职,9 月份的 CIER 指数又有所下降。高校毕业生就业景气指数与统计局发布的青年调查失业率变化也基本保持一致,CIER 指数指数下降,失业率则上升。



本年度应届求职人数明显多于去年同期,需求人数小于去年同期,CIER指数总体下降。尽管八月份有所缓和,由于九月份新一届毕业生开始求职,景气指数又开始降低。

高校毕业生就业景气指数与青年调查失业率变化结论较为一致。

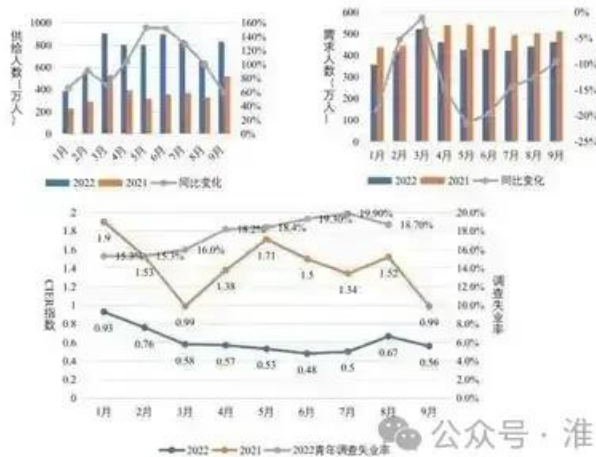


图 2. 4 供需人数统计图

图 2. 5 CIER 指数和青年调查失业率关系

二、机遇

(一) 热门岗位分布

1、能源/化工/环保应届生职位同比增长超 40%，增长居行业首位

较 2022 届应届生职位同比增长较明显的 TOP5 一级行业为能源/化工/环保、医疗健康、汽车、机械/制造、电子/通信/半导体，其中能源/化工/环保同比增长为 42.30%，增速最高。在全世界都提倡低碳环保、致力实现碳中和碳达峰的趋势下，能源/化工/环保的重要性日益显现。在这 TOP5 行业中，应届生招聘平均年薪最高的是电子/通信/半导体，为 18.83 万，也领先所有一级行业。

2023 届新赛道新发应届生职位同比增长 TOP10 及其招聘平均年薪

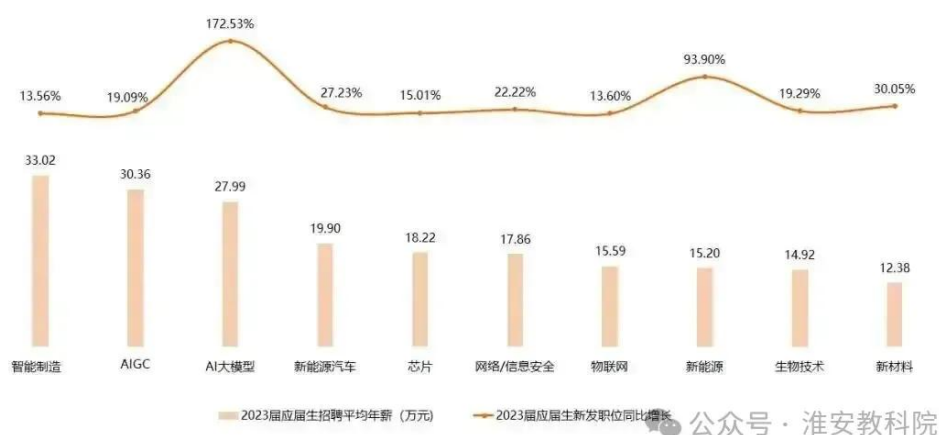


图 2.6 2023 届新赛道新发应届生职位同比增长 TOP 10 及招聘平均年薪

2、售后技术支持、科研人员、带货直播应届生职位增长均超 100%

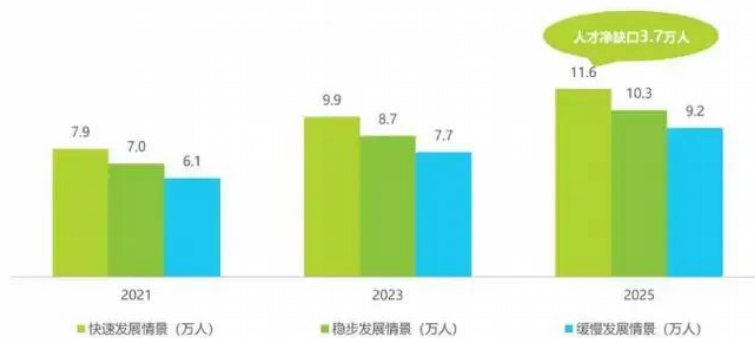
在 2023 届应届生新发职位同比增长最多的三级职能 TOP20 中，售后技术支持、科研人员、带货直播位居前三，增长率为 133.75%、130.85%、104.93%。售后技术支持在售后服务中发挥着重要作用，深刻影响着用户体验和口碑，因而需求大增。我国正从科技大国向科技强国迈进，对科研人员需求较多。当前直播和短视频成为各领域新宠，带货直播是其核心角色，备受年轻人青睐，也需要大学生的加入提升从业者的素质。在这 20 个职能中，应届生招聘平均年薪最高的是科研人员，为 27.11 万；位居第二、第三的为仿真工程师、半导体技术工程师，为 24.80 万、24.14 万。



图 2.7 2023 届应届生三级职能新发职位同比增长 TOP 20 及其招聘年薪

(二) 雇主企业：新经济企业加紧储备数字化人才

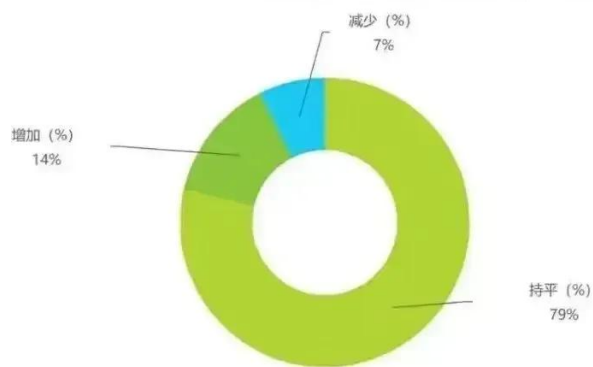
以新能源汽车、新消费、企业数字化、智能制造为代表的新经济迅速崛起，企业对人才的需求尤为迫切，据中国汽车工程学会预测，在快速发展情景下，2025 年我国智能网联汽车人才净缺口为 3.7 万人，为目前智能网联汽车研发人员存量的 69.4%。在互联网人才外溢趋势下，新经济企业将抓住机会，确立企业的战略核心人才，定义人才模型并重塑核心人才队伍，提高人才密度，同时聚焦员工体验、注重雇主品牌建设，提升企业对目标候选人的吸引力。



来源：中国汽车工程学会，《智能网联汽车产业人才需求预测报告》。
©2023.5 iResearch Inc.

公众号·淮安教科院
www.iResearch.com.cn

图 2.8 不同场景下智能网联汽车人才需求数量预测



来源：猎聘，《2022年度就业趋势数据报告》。
©2023.5 iResearch Inc.

公众号·淮安教科院

图 2. 9 2023 企业招聘计划整体变化情况



来源：猎聘，《2022年度就业趋势数据报告》。
©2023.5 iResearch Inc.

公众号·淮安教科院

图 2. 10 2023 年计划扩招的企业在本行业的分布 TOP3

(三) 结论

今年应届毕业生总体就业形势严峻，压力与机遇并存。

三、高校毕业生就业趋向

(一) 毕业生期望就业环境：体制内就业偏好增强

毕业生就业求稳心态持续上升，对大企业偏好有所回升。毕业生选择党政机关、部队、事业单位、国企等单位就职的倾向显著。以 2023 年国考为例，国考报名人数 250.3 万人，较 2022 年国考报名人数增加 24%，国考平均职位竞争比 60.3 : 1，部分热门岗位甚至达到 5800 : 1。从毕业生偏好的企业类型看，国企仍是毕业生首选，占比 46.7%，较去年上升 2.3 个百分点，且连续三年呈上升态势；对于企业规模的选择，今年中型企业仍为毕业生首选，占比 48.

6%，较去年上升 3.5 个百分点。选择大型企业的毕业生占比 25%，较去年上升 8.1 个百分点，与 2021 年持平。

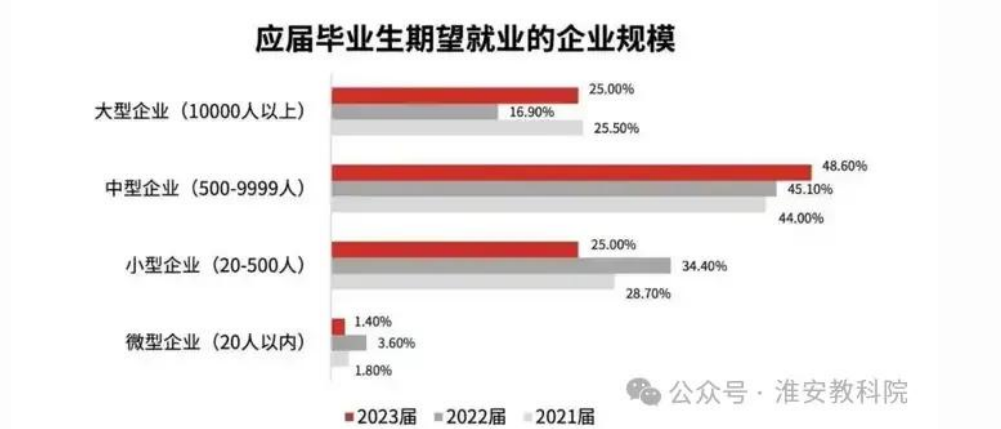


图 3. 1 应届毕业生期望就业的企业规模

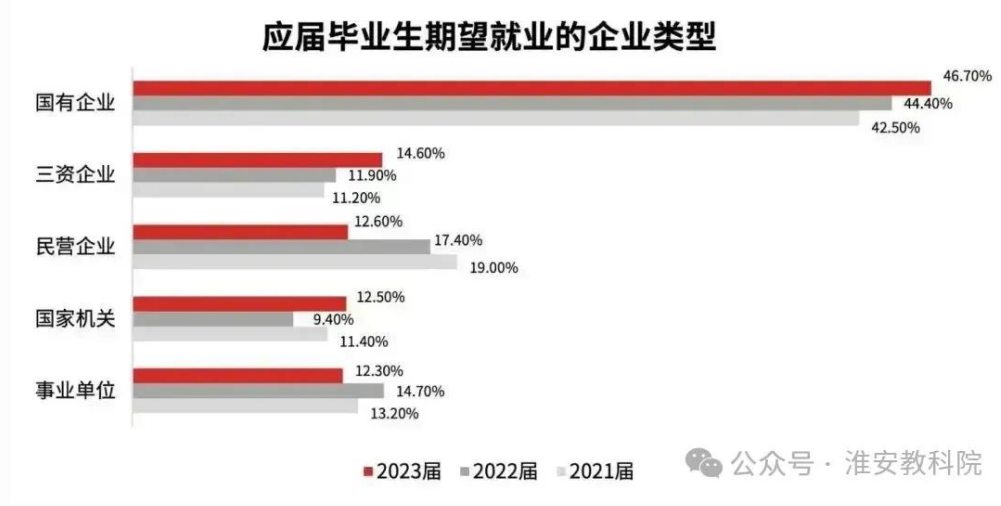


图 3. 2 应届毕业生期望就业的企业类型

(二) 投递新一线城市的应届生占比最多，超 5 成应届生认为新一线城市是最理想的工作城市

从 2023 届应届生投递不同梯队的城市来看，新一线城市占比最高，为 38.54%；其次是一线城市（37.32%）。投递各梯队城市的应届生人数较上届同比增长均超 70%，排序为：三线城市及以下（88.41%）>二线城市（87.70%）>新一线城市（74.77%）>一线城市（71.44%）。

2023届应届生投递不同梯队的城市人数占比及同比增长

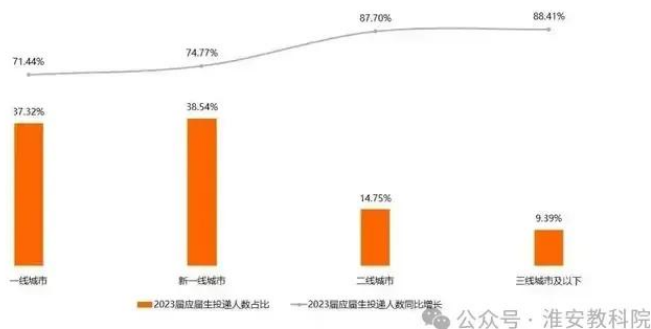


图 3. 3 2023 届应届生投递不同梯队的城市人数占比及增长

(三) 慢就业比例有所上升

面对越来越“内卷”的就业形势，“慢就业”可以给年轻人一个缓冲期。智联招聘发布的《2022 大学生就业力调研报告》显示，2022 届高校毕业生中，15.9%的毕业生选择慢就业、缓就业，较去年提高 3 个百分点。根据 2022 年 9 月河南省高校毕业生就业调研数据显示，高校毕业生报考专升本考研的比例逐年攀升，2021 年河南专升本报名 19 万人，较上年增加 3.3 万人，医学类专科毕业生专升本报考比例超过 80%；考研率居高不下，有毕业生明确表示如果没有考上，将会选择“二战”考研，2022 届高校毕业生当中“慢就业”“缓就业”现象增多。

(四) 就业预期明显降低

2022 年 5 月，智联招聘发布《2022 大学生就业力调研报告》，从期望月薪和签约薪酬两个维度进行了调研，报告显示，2022 年 55%的毕业生降低了就业期望，毕业生平均期望月薪为 6295 元，较上年的 6711 元下降约 6%。从签约薪酬上看，已签约的应届毕业生平均签约月薪 6507 元，同比下降 12%。毕业生对薪酬的心理预期和平均实际签约薪酬下降，表明毕业生愿意降低薪资要求，以适应市场选择。

2023 届应届毕业生中，超 5 成应届生首份工作期待月薪 5 千-1 万，超 6 成期待三年后月薪 1 万-2 万。



图 3.4 2023 届应届生对自己第一份工作的期待月薪及三年后的期待月薪

(五) 应届生最想尝试的新职业: 商务数据分析师居首, 人工智能训练师排第六

当问及应届生在不考虑生存问题的情况下较想尝试哪些新职业? 答复中位居前五的是商务数据分析师、健康管理师、民宿管家、家庭教育指导师、研学旅行指导师, 得票率均超 20%。值得注意的是, 人工智能训练师位居第六, 颇受欢迎, 这与最近 ChatGPT 带火人工智能紧密相关。

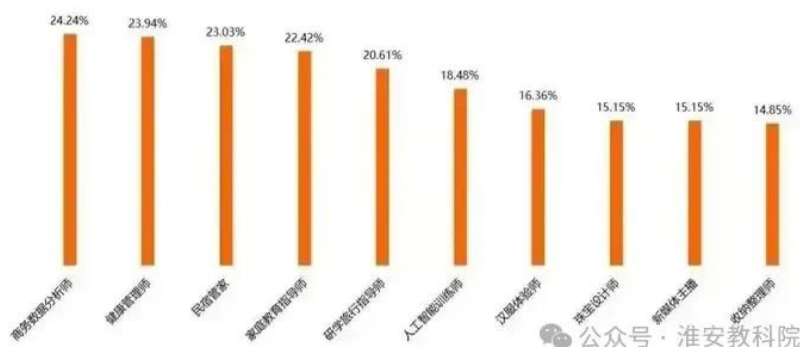


图 3.5 在不考虑生存问题的情况下 2023 届应届生较想尝试的新职业 TOP10

(六) 总结

我国就业人数、技能水平与就业环境的不对等, 正是目前大学毕业生就业面临的尴尬场面。市场坑位不能满足如此大体量的毕业生, 这是其一。大学生的能力与岗位需求的不对等这是其二。在我国, 技能人才与学术人才的培养并不算分明, 而许多普通本科的教育就在其中的模糊地带。大部分从普通本科毕业的应届生, 既没有扎实的学术素养, 也没有相应的技能技术, 反而陷入就业的困惑之中。再者, 有一些的专业的设置与实际工作需求存在一定的差距。一些专业性强的领域, 如生物科技、人工智能等, 可能在短期内无法提供足够的岗位满足毕业生需求。

第二节 就业政策解读

一、什么是就业政策：

就业政策是根据国民经济发展战略和人才培养、市场需求的客观要求而提出的，是根据各个不同时期的政治、经济任务而制定的。大学生应在国家就业方针和政策原则的范围内根据个人实际自主择业。自 1993 年我国颁布《中国教育改革和发展纲要》以来，尽管高校毕业生就业制度已经由计划经济体制下的统包统配阶段过渡到市场经济体制下的自主择业阶段，但不论是在就业制度改革的过渡阶段，还是在高校毕业生就业全面市场化时期，党和政府对高校毕业生就业都给予了极大的关注和支持，并根据各个时期的经济发展和就业状况出台了一系列促进高校毕业生就业的政策，以缓解就业压力，引导和帮助高校毕业生顺利就业。

二、大学生宏观就业政策综述：

国务院高度重视高校毕业生就业工作，2018 年 11 月 30 日印发了《教育部关于做好 2019 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》（教学〔2018〕8 号）（以下简称《通知》），要求各省级工作部门和各高校全面贯彻落实全国教育大会精神，把「稳就业」放在更加突出的位置，努力实现高校毕业生更高质量和更充分地就业。根据《通知》的要求，各地各高校要做好以下几个方面的工作。

1、拓宽就业领域，着力促进高校毕业生多渠道就业

（1）引导毕业生到基层就业。各地各高校要深入贯彻落实中央《关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的意见》，落实基层就业学费补偿、国家助学贷款代偿、考研加分等优惠政策。要继续配合相关部门组织实施好「特岗计划」「大学生村官」「三支一扶」「大学生志愿服务西部计划」等基层就业项目，结合地方实际适当扩大地方基层项目的实施规模。要围绕乡村振兴战略，引导毕业生到现代农业生产、经营等领域就业创业。要发挥服务业最大就业容纳器的重要作用，鼓励毕业生到文化创意、健康养老、服务外包等现代服务领域就业、创业。鼓励高校毕业生到社会组织就业。

（2）促进毕业生到中小微企业就业。各地各高校要鼓励和促进高校毕业生到实体经济就业，充分发挥中小微企业吸纳毕业生就业的主渠道作用。要积极配合有关部门落实小微企业吸纳毕业生的社保补贴、培训补贴、降税减费等优惠政策。要加强与中小微企业沟通联系，广泛收集中小微企业招聘信息，积极组织中小微企业进校园招聘，进一步办好全国中小企业网上百日招聘等活动。

(3) 服务国家战略开拓就业岗位。各地各高校要主动对接国家经济社会发展的人才需要，围绕「一带一路」建设、雄安新区建设、长江经济带发展、粤港澳大湾区建设、海南自贸试验区建设等，引导毕业生到重点地区、重大工程、重大项目、重要领域就业。要落实区域协调发展战略，鼓励毕业生到中西部地区、东北地区和艰苦边远地区就业创业。要加大对「三区三州」等深度贫困地区的教育脱贫攻坚力度，结合实际制定激励政策，引导毕业生到贫困地区就业创业。

2. 推动双创升级，着力促进高校毕业生自主创业

(1) 全面深化高校创新创业教育改革。各地各高校要将创新创业教育贯穿人才培养全过程，把创新创业教育和实践课程纳入高校必修课体系，促进创新创业教育与专业教育有机结合、与思想政治教育深度融合。开展好大学生创新创业训练计划、中国「互联网+」大学生创新创业大赛和「青年红色筑梦之旅」活动，着力培养学生的创新意识、实践能力和奋斗精神。

(2) 落实完善创新创业优惠政策。各地要配合有关部门深化商事制度改革，进一步完善落实税费减免、创业担保贷款、创业培训补贴等优惠政策。各高校要按照《普通高等学校学生管理规定》要求，进一步细化创新创业学分积累与转换、弹性学制管理、保留学籍休学创业、支持创新创业学生复学后转入相关专业学习等政策，允许学生用创业成果申请学位论文答辩

(3) 加大创新创业场地和资金扶持力度。各地各高校要加强大学科技园、创业孵化基地等创新创业平台建设，为大学生创新创业提供场地支持。各高校要积极推动各类研究基地、实验室、仪器设备等教学资源向创新创业学生开放。有条件的地区要积极推进设立高校毕业生就业创业基金，高校要通过政府支持、学校自设、校外合作、风险投资等方式多渠道筹措资金，支持大学生自主创业。

3. 强化服务保障，着力提高就业创业指导服务水平

(1) 健全精准信息服务机制。加强部省校三级就业服务体系建设，建立毕业生求职和用人单位需求数据库，运用大数据技术实现供需智能匹配，为毕业生精准推送政策、岗位和指导。要进一步发挥校园招聘市场的主体作用，鼓励组织分层次、分类别、分行业的校园招聘活动，支持举办区域性、行业性联合招聘活动。高校举办的大型校园招聘活动要向其他高校有组织开放。做好在内地高校就读的港澳毕业生以及在祖国大陆高校就读的台湾毕业生的就业服务工作。

(2) 提升毕业生就业能力。各地各高校要加强高校学生职业生涯发展教育，对低年级学生着重进行职业生涯启蒙，对高年级学生着重提升职业素质和求职技

能。要结合就业形势和毕业生特点，帮助毕业生调整就业预期，找准职业定位。要多方搭建社会实践、实习实训、职业体验等实践平台，增强学生专业技能和职业能力。鼓励学生在取得毕业证书的同时考取行业企业认可度高的多种类型的培训（或认证）证书。

（3）强化就业困难群体帮扶。各地各高校要准确把握建档立卡贫困家庭、少数民族、身体残疾等毕业生情况，建立帮扶台账，做到分类帮扶、精准发力。高校要建立校院领导、专业教师、辅导员等全员参与的「一对一」精准帮扶机制。充分挖掘校友、行业企业等社会资源，优先为困难群体推荐岗位。各地要创造条件，争取专项资金，开展就业困难毕业生专项培训，提高其就业能力。要配合有关部门落实好求职创业补贴政策，做好离校未就业毕业生的信息衔接和服务接续工作。

课堂实践活动：政策护航·大学生就业指南针课堂

学生在学习通“资料-学习资料”文件夹中学习毕业生就业相关政策，并到目标就业城市的人力资源与社会保障局官网查找当年该地大学毕业生就业创业优惠政策，讨论并分享。

三、小结：

大学生树立正确的就业观与国家的发展紧密相连。当大学生的就业观与国家的发展需求相契合时，便能够形成共振效应，推动社会的进步和发展。

1. 大学生的就业选择与国家产业结构的调整和优化密切相关，要关注国家发展战略和行业需求。

（1）了解国家发展战略：关注国家的发展方向和重点产业，选择与国家战略相契合的领域和行业，为国家的经济社会发展贡献力量。

（2）关注行业需求和趋势：了解所学专业或感兴趣行业的就业前景和发展趋势，选择有潜力和前景的职业方向。

2. 大学生的创新精神和实践能力对于国家的创新驱动发展战略具有重要意义。

（1）积极参与社会实践大学生应积极参与社会实践活动，了解社会需求和行业发展状况。通过参与志愿服务、社会调查等活动，培养自己的社会责任感和公民意识。

（2）加强自身学习，提升科技创新能力，勇于创新创业。大学生具备创新意识和创业精神，勇于尝试新的领域和模式。

3. 提升就业竞争能力，合理规划职业生涯。

要根据个人自身的能力特征、兴趣爱好、个人性格和气质类型等方面的实际情况，合理地正确地认识自己和评价自我，同时，用发展的眼光看问题，深入分析我国当前的就业政策，就业形势，就业环境，对整体社会要有长远的认识和判断。

四、就业协议

(一) 就业协议书

1. 就业协议的概念

就业协议是明确毕业生、用人单位和学校在毕业生就业工作中权利和义务的书面表现形式。

2. 就业协议与劳动合同的关系

(1)毕业生就业协议是毕业生在校时，由学校参与见证的，与用人单位协商签订的，是编制毕业生就业计划方案和毕业生派遣的依据；劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议，学校不是劳动合同的主体，也不是劳动合同的见证方，劳动合同是上岗毕业生从事何种岗位、享受何种待遇等权利和义务的依据。

(2)毕业生就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示愿意接收毕业生，学校同意推荐毕业生并列入就业计划进行派遣；劳动合同的内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等方方面面，更为具体，劳动权利义务更为明确。

(3)一般来说，就业协议签订在前，劳动合同订立在后，如果毕业生与用人单位就工资待遇、住房等有事先约定，亦可在就业协议备注条款中予以注明，日后订立劳动合同时对此内容应予以认可。

(4)就业协议是毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定，对于双方的基本条件以及即将签订劳动合同的部分基本内容大体认可，并经用人单位的上级主管部门和高校就业部门同意和见证，一经毕业生、用人单位、高校、用人单位主管部门签字盖章，即具有一定的法律效应，是编制毕业生就业计划和将来可能发生违约情况时的判断依据。

3. 就业协议的主要内容

(1)毕业生应按国家法规就业，向用人单位如实介绍自己的情况，了解用人单位的使用意图，表明自己的就业意见，在规定的时间内到用人单位报到，若遇到特殊情况不能按时报到，需征得用人单位同意。

(2)用人单位要如实介绍本单位的情况，明确对毕业生的要求及使用意图，做好各项接收工作。

(3)学校要如实向用人单位介绍毕业生的情况，做好推荐工作，用人单位同意录用后，经学校审核列入建议就业计划，报主管部门批准，学校负责办理派遣手续。

(4)各方应严格履行协议，任何一方若违反协议，应承担违约责任。

(5)其他补充协议。

4. 就业协议书的作用

毕业生就业协议书一般由国家教育部或各省、自治区、市就业主管部门统一制作，是毕业生权益的有力保障。用人单位和毕业生双方盖章签名确认后，协议书即成为具有法律效力的合同文件，任何一方未征得对方同意不得中途废止该合同，否则将承担赔偿责任。

毕业生如果不慎将协议书遗失，学校原则上不予补发，若因特殊情况需要补发时，必须同时具备以下 3 个条件，学校就业指导部门方予受理：

(1)经核查确实遗失者；

(2)学校就业指导部门收到毕业生的申请书两个星期以上；

(3)毕业生需交纳相当于违约金数额的费用。

(二) 就业协议的订立

1. 订立的原则

(1)主体合法原则。

(2)平等协商原则。

2. 订立的步骤

(1)要约。

(2)承诺。

3. 签订就业协议的程序

- (1)毕业生签协议前一定要全方位地了解用人单位的相关情况。
- (2)签协议时要按照正常程序进行。
- (3)要认真、真实地填写协议书内容。
- (4)要考虑对自身权益的保护。
- (5)一定要注意条款的合理性。
- (6)毕业生、用人单位双方都不得单方面拖延签协议周期。
- (7)签订《就业协议书》后，一定要签署劳动合同。

(三) 无效协议

- (1)非毕业生、结业生本人签订的协议；
- (2)用人单位没有录用权力或者没有录用计划的协议；
- (3)不符合国家就业政策、就业规定或就业范围的协议；
- (4)采取欺诈、隐瞒、作假等手段签订的协议；
- (5)未经用人单位及其主管部门签署意见并加盖公章的协议；
- (6)其他违反法律法规或就业政策和规定的协议。

(四) 违约后果

1. 就用人单位而言
2. 就学校而言
3. 就其他毕业生而言

(五) 违约责任

1. 违约行为的存在
2. 违约当事人必须具有过错

(六) 就业协议中违约责任的免除

- (1)大学生和用人单位对不能签订劳动合同均负有过错的，双方都丧失请求对方承担违约金责任的权利。

(2)大学生或者用人单位有正当理由不履行签订劳动合同义务，应认定大学生或者用人单位无过错，不承担违约责任。

(3)如果大学生和用人单位在就业协议中约定有免责事由的，在免责事由出现时，当事人可相应免除违约责任。

(4)当事人因对劳动合同的条款不能达成一致，而导致劳动合同不能订立的，不承担违约责任。

(七) 签订就业协议应注意的问题

1. 毕业生情况部分
2. 单位情况部分
3. 双方协商达成的附加条款
4. 关于用人单位公章
5. 部分省市就业审批表
6. 就业协议书的使用与管理工作

作业：查阅中华人民共和国人力资源社会保障部、你的目标就业省的人力资源和社会保障厅、目标就业地的人力资源和社会保障局网站及公众号上相关的高校毕业生相关就业政策，总结并在主题讨论中做简要分享。

第六章 就业准备

【教学目标】

1、知识目标：

了解常见就业观念误区及正确就业观的内涵。

掌握简历、求职信等求职材料的撰写规范与技巧。

熟悉求职礼仪与职业形象塑造的基本要求。

2、能力目标：

能够识别并修正自身就业观念偏差。

能够针对目标岗位制作个性化、专业化的求职材料。

能够初步塑造符合职业场景的个人形象与沟通风格。

3、情感价值目标：

树立诚信求职、真实展示的职业品德。

培养积极务实、多元开放的就业价值取向。

增强在求职过程中展现服务精神、团队意识等软实力的意识。

4、课程思政目标：

劳动精神与诚信品德：大力弘扬“劳动最光荣、奋斗最幸福”理念，引导学生树立积极就业观，自觉抵制“慢就业”“懒就业”等消极观念。强调“诚信立身”是职业发展的基石，注重个人简历真实性和自我展示的规范性。

榜样引领与实践转化：宣传先进制造业、现代农业、基层治理等领域的青年榜样，树立多样进取的职业价值导向。指导学生在求职材料中生动呈现产教融合、志愿服务、社会实践经历，展现其中蕴含的工匠精神、团队协作和服务奉献精神。

【教学重点】

- 1、如何转变就业观；
- 2、求职简历的撰写；

【教学难点】求职简历的撰写

【教学方法】课堂讲授、小组讨论、经验分享

【学时】4 学时

第一节 树立正确的就业观

案例引导：

梁小天是个自尊心极强又多愁善感的男孩子，虽不聪明但凭着自己的刻苦努力，在班级的成绩一直名列前茅。经过高考的拼杀，他带着良好的感觉进入大学校园之后，突然发觉自己站在“山顶”的感觉没有了。在高手如云的集体内，昔日那种“鹤立鸡群”的优越感已荡然无存，“众星捧月”的地位变了，升入大学后不久的一次新生摸底考试竟然还不及格，自信心突然坍塌。一个学期过去了，学习越来越吃力，他对自己越来越没信心，成绩也越来越差，生活变得没有规律，

食欲不振，经常失眠，到后来竟然想退学。家长实在没办法，把孩子送到了医院看心理医生。

情景分析：

梁小天患的是一种称为适应障碍的心理疾病，其特点是存在长期的不良刺激或对环境的难以适应。此类病人都有一定的人格缺陷，主要症状是情绪障碍：烦恼、抑郁，也有生理功能和行为方面的改变，导致社会功能不同程度地损害。一般来说，能挤过高考独木桥、考上大学的同学，在高中阶段都是学习的佼佼者。老师的青睐，同学们的羡慕，使他们成为同龄人的中心，无形中可能会产生某种过高的自我评价。进入大学后，全国各地成绩优异的佼佼者会聚一堂，相比之下，很多新生会发现自己显得比较平常，成绩比自己更优异的同学比比皆是。这一突然的变化使一些新生措手不及，无法接受理想自我和现实自我之间的巨大差距，一种失落感便袭上心头，一些学生甚至产生强烈的自卑感，开始怀疑自己的能力。因此，老师和家长要教育他们正视现实，认识到考上大学只是人生征途中的一次胜利，今后的路还很长。

一、大学生就业中常见的心理问题

1. 认知心理维度

(1)自我认知不准确。

①自卑心理。

②自负心理。

(2)外围环境认知不确切。

①坐等心理。

②犹豫心理。

2. 情绪心理维度

(1)焦虑心理。

(2)怯懦心理。

(3)幻想心理。

(4)急功近利的心理。

(5)患得患失的心理。

(6)依赖心理。

(7)不满情绪心理。

3. 社会心理维度

(1)从众心理。

(2)攀比心理。

(3)虚荣心理。

(4)不平衡心理。

二、诱发就业心理问题的主要因素

1. 社会文化因素

(1)家庭教育的影响。

(2)社会大环境的影响。

(3)学校教育制度的影响。

2. 个体生理与心理因素

(1)自身生理心理发展不平衡的影响。

(2)躯体疾病的影响。

(3)环境变迁的影响。

(4)自我意识的影响。

三、就业心理问题的自我调适

案例引导：

石林，是从湖北恩施山区之中走出来的一名大学生，她是家中的独生女，在父母的关爱与呵护中长大。中学时期一直在父母身边，家中的生活琐事均由父母料理，父母只要求她努力学习，不需要承担家中的任何家务劳动，甚至连衣服鞋袜也不用自己洗。进入大学后，非常想家，不适应大学生活，无法安心学习，后悔不该来荆州上大学，还产生了转学回家乡的想法。她对我说：“我简直待不下去了，成天想家。早上一睁眼就想到不是在自己的家里，真不想起床，不想吃饭。但又怕身体垮了父母着急，便强迫自己起床锻炼、吃饭。在操场上跑步，听见广播里放的音乐里有‘妈妈’之类的歌词就要哭，一边跑，一边哭。课间休息和课余在宿舍，到处都听见这本地人的口音，总觉得是被抛弃到异地来的外乡人，总感觉到是别人的地方，好不自在，孤独极了。班上组织出去玩，我无论怎么也高兴不起来，反而愈玩愈伤心，觉得到处都不如家乡。而且，看到落叶想到归根，想到归根又想到家。每天晚上熄灯后都在被窝里哭，也不知到什么时候才入睡。周末，看见寝室的本地同学回家了，更伤心，更难过。”对大学生生活新环境的严重不适应以及强烈的思想情绪严重地影响了石林同学在学校的学习和生活状况。

情景分析：

(1) 通过与她谈心，告诉石林同学新生不适应大学生活是普遍现象，并不是只有她一个人才存在这种心理状况，只是不适应的程度不同而已，重要的是自己努力去认识新环境，适应新生活；

(2) 积极与家长进行沟通，共同分析了他产生恋家情绪的原因所在，要求家长平时多与他打电话聊天，多关心他在学校的学习、工作和其他业余生活，让他能时刻感受到家人的关怀，有在家的感觉；

(3) 鼓励他要多和身边的朋友谈心、交流，把主要精力投入课堂学习及业余爱好的培养等方面，充实自己的生活，释放出自己的压力，以缓解这些症状；

(4) 同时要求班干部及同寝室的同學多关注他，给他温暖，从而恢复到正常状态。在老师、同学及家长多方面的帮助下，经过一段时间的努力，石林同学终于逐渐适应了大学生活，还爱上了荆州这座美丽的城市，不再要求转学回家，学习进步了，性格也恢复了过去的开朗与活泼。

心理调节方法

1. 回避——转移注意力
2. 变通——变恶性刺激为良性刺激，酸葡萄与甜柠檬效应
3. 转视——换个角度看问题，横看成岭侧成峰
4. 换脑——换一种认知解释事物，更新观念
5. 升华——让积极的心理认知固着，把挫折变成财富
6. 补偿——改弦易辙不变初衷，失之东隅收之桑榆
7. 求实——切合实际调整目标

四、树立良好的择业观，以积极的心态面对择业

课程思政环节：

展望未来，我国青年一代必将大有可为，也必将大有作为。这是“长江后浪推前浪”的历史规律，也是“一代更比一代强”的青春责任。广大青年要勇敢肩负起时代赋予的重任，志存高远，脚踏实地，努力在实现中华民族伟大复兴的中国梦的生动实践中放飞青春梦想。

——习近平在同各界优秀青年代表座谈时的讲话（2013年5月4日）

视频播放《宝藏青年》，认识四位大学毕业即到投身农村、林场工作，分别成为村支书、电商协会会长、乡村小学教师和守林人的宝藏青年。

讨论：

人们常说“大城市发展机会更多”，你同意吗？能让我们施展才能的广阔天地在哪里？

面对职场的激烈竞争，我们该如何提升自我？

1. 勇于面对竞争
2. 树立先就业后择业的观念
3. 树立自主创业和终身学习的观念
4. 树立到基层去的观念
5. 树立发挥专业所长，但也注重综合素质的观念

第二节 求职简历制作

一、基础信息

简历中的个人信息需要严谨。我们需写清楚基本事项，比如姓名、性别、出生年月、电话、邮箱、求职意向、照片等。像政治面貌、身份证号、婚否、现住址等信息根据招聘单位的需求再决定是否要写进简历中。例如国企和事业单位会比较在意学生的政治面貌，这种情况就必须写清楚政治面貌。

特别要注意的是，在简历显眼的方写清楚求职意向，点明意向岗位和意向城市。

简历上是一定要附个人照片的，一张好的照片会让我们成功的机率有所提升。照片一定是正式的证件照，而且必须要适当地美化，但不可美化过度、判若两人，否则有欺骗之嫌。切不可使用自拍照、局部剪裁照、侧脸照、背影照等等。

另外，信息正确是一件非常重要的事情。我们需要十分认真和专注，填写后检查三遍！千万不要因为电话号码、邮箱填错，导致和理想的工作失之交臂。为了避免最重要的电话号码多位或少位，可以按照 344 的格式书写例如：
130-0000-0000

二、教育背景

教育背景要突出岗位的专业对口性。对于 HR 来说，教育背景是衡量应届生是否适合的指标之一。教育背景主要包括：学校、学院、专业、学位名称、就读起止日期、主辅修课程、绩点、证书、四六级成绩等。

学校名称一定要写全称。如果我们的专业课与应聘岗位直接相关，可将主要课程及成绩写进来。若成绩排名不够靠前，可以列出分数较高的课程。或者把主要课程改为研究方向，增加简历和投递岗位的匹配度。

三、科研/项目经历

简历中写的科研经历一定要与投递岗位匹配度高，包括参与的项目、课题、比赛、发表的论文、毕业设计等。

建议使用 STAR 原则：

STAR 原则是四个英文单词的首字母，分别对应：

“S”：Situation，场景。在这里阐述事件发生的场景。

“T”：Task，任务。在这里阐述这个事件中你希望达成的目标或你被要求达到的目标。

“A”：Action，行动。在这里阐述你为了达成这个目标，自己付出了哪些努力(实质性的行动)。

“R”：Result，结果。在这里阐述你最终达成的结果。

从场景、任务、行动、结果四项内容来描述，负责什么内容，完成什么任务，采用什么方法，取得什么成果(成果尽量用量化的信息、数据来支撑，不能太口语化)，锻炼什么能力(沟通能力、领导力、数据分析能力等)。

例 1：在 XX 大赛中(情境)，作为第一负责人，搜集 XX 地区经验，进行文献查阅和主体分析(任务)。通过实地调研 3 次，深入探访 5 次，并利用 SPSS 进行分析，分析 XX 的决策困境(行动)，撰写论文《XXXX》，已被《XXXX》录用(结果)。

例 2：在国家级创新创业项目“XXXX”中(情境)，作为项目负责人，协调小组成员对“XXXX”进行系统研究(任务)。通过 XX 模型推导和 XX 数值，并融合 XX 进行实证分析，验证了 XX 模型的有效性(行动)，最终推导出 XX 和 XX 的关系，项目成果《XXXX》已发表于国家级期刊《XXXX》20XX 年 XX 期(结果)。

四、实习经历

实习经历要突出单位/公司名称、部门、岗位名称、实习时间。

在阐述实习工作时，仍然采用 STAR 原则，提炼工作步骤，主动把最精华的内容展示出来。尽量采用量化表述，比如 3000+，15w+，80%等。若不能量化，尽量把实习工作具体化。忌形容词，比如“不错的效果”“良好的能力”“满意的活动”……这些最好不要写。多用专业术语，突出工作能力。

最关键的一点在于实习经历要与目标岗位的匹配度高。我们通常挑选与投递岗位最相关的三段实习经历即可。可以参考目标岗位的 JD(“Job Description”)，分析岗位的核心需求，然后从中提炼出关键词，进行适当修改我们对实习经历的表述。根据我们想应聘的公司或岗位，做一份有针对性的简历。

例 1：目标岗位侧重运营能力时，可以这样写：XX 项目是腾讯 PCG 创新孵化的去中心化社交电商产品(情境)，实习期间从 0-1 参与了 XX(S2B2C)模式的用户拉新与零售增长的工作(任务)，通过在 XX 平台前期用户获取，零成本搭建了基于“人、货、场”的电商获客增长渠道，根据 KPI 目标调整选品策略，优化商品 SKU(行动)，推动人货撮合成交订单 XX，活跃买家数 XX，GMV 超目标进度完成 XX%(结果)。

例 2：目标岗位侧重数据分析能力时，可以这样写：XX 项目是腾讯 PCG 创新孵化的去中心化社交电商产品(情境)，本人在实习期间负责数据分析，总结运营数据(任务)，用 AB/test 数据对比分析，通过标题、头图、文案不断优化商品 SKU(行动)，人货曝光量从 XX%提升至 XX%，下单成功率提升 XX%(结果)。

五、校园经历

关于校园经历这个方面，在简历中是必不可少的，只是针对不同性质类型的工作，在校内经历呈现上要有所侧重和突出。特别是要考虑通过校内经历所呈现个人能力最好是与岗位所要求具备的能力相匹配。

例如，应聘工程技术岗位，就需要明确列举出自己在校期间参加的与该技术领域相关的实践项目。

应聘行政、党建、职能管理等各类管理岗就需要重点突出自己在大学学生干部经历、参加过的社团或者组织过大型校园活动，展现自己的组织管理能力。

同时，如果在校期间曾被评为优秀学生干部、优秀共产党员、优秀党务工作者等荣誉一定要在简历上呈现出来。若组织或参加过社会实践项目、党支部创新项目等获奖。

例如，作为学生党支部书记带领支部取得显著成绩，被评为“先进研究生党支部”，在“支部书记讲党课大赛”中获奖，“支部书记技能大赛”中获奖。

如果在校期间有出彩的或很大型赛事的志愿者经历，比如北京冬奥会志愿者、杭州亚运会志愿者、70周年北京阅兵仪式志愿者等经历，都可以写上但注意这里不要有过多的赘述。

注意简历就是在有限的篇幅和内容里最大程度展现自己与岗位的适配度，一定要针对应聘岗位所标注的要求和条件，逐步拆解对照，进而梳理个人的经历，展现自己在这方面的能力，让面试官确认你可以胜任这个工作。

六、荣誉证书、资格证书

奖励荣誉和证书是个人能力的直接证明，简历上这部分的罗列原则是专业优先、按重要程度和含金量高低排列，重点举例与个人所学专业领域和应聘岗位相关的奖励，并且要将比较突出的、重要的奖项放前边，按照含金量从高到低依次排序，特别是国家认证的或本专业的资格证书等。

含金量比较高荣誉奖项，比如奖学金类：国家奖学金、学业奖学金、国家励志奖学金、其他类型奖学金等。这里要注意如果你在某个领域很厉害，只需要列出一个顶尖的奖励即可。学习成绩好，获得多项奖学金，只需列出一个国家奖学金即可。

专业性强的荣誉奖项，比如学科竞赛类。注意无关奖励不要列举，不要占用篇幅。

另一方面是关于技能类证书，包括专业领域技能证书：初级会计师证、人力资源证书、一级建造师、注册结构工程师、造价员、调查分析师等。基础类证书：比如国家英语四六级，这里注意可以标注自己的分数或者口语等级，一些外企或特定岗位对英语有一定的要求，计算机二级证书、普通话资格证等等，这个方面大家根据个人情况和岗位特点来安排。

七、自我评价

在这个板块可以简单描述自己的优势以及性格，表达自己具备认真负责，勤勉肯干的好品质。但是要客观要注意实际，不要过于吹嘘，尽量简洁，不要太过于赘述，不要出现空话套话这里也需要注意换位思考，作为HR到底想要一个什么样的员工。

作为求职者，一份优秀的简历是初步展现我们能力最好的方式。一份完整的

简历还要包括封面和求职信。一份简历要在有限的篇幅里尽可能展现自己的优势和能力,这也是在考验你对自己的了解程度和对事物的概括能力不必过多地赘述不必要的内容,简历篇幅最好就是一页纸,后边可附上个人的求职信。

八、注意事项

字体、字号、行距务必要格式统一。文字应简洁,不要使用中英文混合排版。

版面整体的色调、文字颜色不要太过靓丽,以浅色调为主,且不要超过三种颜色,尽量不要用红色。

板式选择可以根据自己的喜好和简历内容特点安排,可以参考一些模版来安排,推荐“超级简历”“WPS 简历模板”上的一些板式,可以做适当的调整后使用。

课堂实践活动: 职面精彩·高适配简历打磨工坊

学生根据所学知识制作一份个人求职简历,挑选 2-3 份进行展示、讨论和修改。

第七章 就业技能提升

【教学目标】

1、知识目标:

了解就业信息的来源渠道与筛选方法。

掌握常见面试类型、流程与典型问题回答策略。

熟悉求职过程中常见的风险与防范措施。

2、能力目标:

能够高效搜集、评估与管理就业信息。

能够在模拟或真实面试中自信、清晰地展示个人素质。

能够识别求职陷阱,维护自身合法权益。

3、情感价值目标:

培养主动规划、积极行动的信息素养与求职态度。

树立尊重他人、守时守约的职场礼仪观念。

增强在双向选择中寻求个人与组织共同成长意识。

4、课程思政目标：

信息素养与自主规划：培养学生甄别就业信息真伪和价值的能力，防范就业诈骗风险。引导学生建立个人就业信息库，将信息搜集与职业规划主动结合，体现前瞻性和自主性。

职业礼仪与价值匹配：将面试礼仪与中华传统美德、职业修养相融合，强调守时、得体、尊重等基本素养。教导学生在求职中注重双向价值匹配，关注用人单位的社会责任与发展理念，寻求个人成长与组织发展的共同目标。

【教学重点】

- 1、获取就业信息的途径；
- 2、收集就业信息的方法；
- 3、求职面试的技巧

【教学难点】练习多渠道收集就业信息

【教学方法】讲授法、问答法、讨论法、案例分析法

【学时】3 学时

第一节 搜集就业信息

案例引导：

物流行业中的迷茫

在一年之前，郑浩还是个物流管理专业的大四学生，还在为毕业后的工作问题发愁。正是职业生涯提供的职业规划帮助他找到了自己真正的职业发展道路。郑浩所学的专业在他所在的大学是重点专业，他在校期间也非常认真地学习专业课程，获得了非常优异的成绩，并兼修了工商管理的双学位。大三暑假开始，他和所有大学生一样面临着找工作的难题。他选择进入了当地的一家仓储物流公司做暑假工，但他发现仓库作业形式还是以人工为主，而且对学历要求不高，几乎无门槛。而郑浩体力不如其他工人，操作经验更比不上老师傅，让他顿时感到自己的专业知识在这里毫无用处。未来的职业如何选择，郑浩迷茫又无奈。

情景分析：

近年来，随着大学的扩招，大学生的数量在逐年增长，相比以往“千军万马抢过独木桥”的残酷竞争，现在的大学普及率已经有很大提高。相应地，大学毕业生数量的快速增长，使得大学生面临严峻的就业形势。

一、基本的就业求职方法

1. 大众媒介
2. 校内人才市场应聘
3. 校外人才市场或人才交流会应聘
4. 职业介绍所求职
5. 熟人介绍求职

二、“非常规”求职渠道

1. 主动求职
2. 团队求职
3. 曲径求职
4. 博客求职

三、就业信息的处理步骤

1. 多一条信息，多一种机会
2. 列表整理，排除重复性信息
3. 按自己感兴趣和最有成功可能的程度，将招聘单位按重要性排列程序
4. 对重点单位的性质、地点，招聘岗位职责，负责人姓名、职务、特点进行了解
5. 对所有感兴趣的单位发送简历和有针对性的求职信
6. 用合适的方式及时询问结果
7. 辨别招聘单位反馈信息，防止陷阱

四、就业求职信息的分析整理和使用

1. 分析整理的原则

(1)掌握重点。

(2)适合自己。

(3)注意信息的时效性。搜集到就业信息后，应适时整理、使用，以免过期。

(4)把握好信息的范围。

2. 分析整理的方法

(1)正确选择。

(2)善于挖掘。

(3)迅速反馈，及时追踪。

3. 就业信息的使用

能力提升一：读懂招聘要求的潜台词

用词 1：精力充沛、有创业精神

可能的潜台词：公司或部门处于初创或高速成长期，要做好经常加班的准备，同时初创期，代表着很多事没有人管，一个人可能要管很多事，如果能忍耐度过这个阶段，显然会有很多晋升机会。

用词 2：良好的组织能力

可能的潜台词：这不是个单纯执行的岗位，组织能力代表总结，分析，协调能力，能具备这样能力的人，至少他是一位善沟通的人，前途一片光明。

用词 3：善于创新并解决问题

可能的潜台词：能吸收他人的意见，同时能提出自己的独创性见解，迅速适应环境，主动积极地接受和面对不断变化带来的新挑战，比如价格调整、公司结构的调整。

用词 4：熟悉某项业务，精通某项操作。

可能的潜台词：熟悉说明你必须了解这项业务，但你可以不知道细节；精通说明你必须是这个行业的专家；两者的程度是不同的，要求差别是很大的。熟悉一项业务容易，精通就意味着你得有工作经验或者实习经验。

用词 5：“一般需有”或“特殊情况可放宽”

这表明招聘公司是有多余的，也说明他们确实需要这方面的人才，而且比较急，或者是因为这方面的人才比较稀缺。但是对你而言，这意味了成功的几率相对较大，你可以尝试去投下简历。不过需要注意的是“一般需有”和“特殊情况”是不同的含义，你最好能在简历中凸显出你的不一般，也就是凸显你属于“特殊情

况”被放宽进来的。

能力提升二：有效抓取关键点

关键点 1：公司介绍（规模、公司性质、公司网址等）

通过这些关键点，我们可以知道对方是大公司还是小公司，外企独资还是合资，欧美类企业还是日韩系。通过公司的网址，我们可以按址索迹，在了解公司的同时，也可以为面试做信息准备。记得有一位 HR 说，一位应聘者在面试时夸赞他们的公司是世界 500 强，其实他们不是，显然马屁拍在了马脚上。

关键点 2：HR 的邮箱和公司地址

别小看这个邮箱，它可能是你的另一个机会。在直接通过 51job 投递简历后，再给 HR 的邮箱外发一封简历，增加被浏览到的几率。当然我们要看清楚，招聘信息中是否写明谢绝其他方式投递。了解公司地址的另一个好处是可以预先打听情况，为面试预热。

关键点 3：公司电话

记下近期投递过简历的公司电话会有两个用处：第一，如果公司来电话通知面试，我们只需看一眼号码马上就可以知道是哪家公司在约自己。如果这时告诉公司自己记下他们的号码、地址，正在耐心等待他们的回复，可能还没面试印象分就上升了。第二，在投递简历后，可以过几天去电话询问对方是否收到了简历，或许机会就这样光临了。

关键点 4：公司的其他招聘职位

了解公司的其他招聘职位，一方面可以了解这家公司本次招聘的规模，招聘的原因，同时也为我们自己寻找更多的机会。有时候，无心插柳的事并非不可能。

关键点 5：学历要求

自己学历与要求学历不能相差太远。通常我们的习惯思维是，你要求大专的我本科来应聘机会总该多点吧，要求本科的，我硕士学历应聘总能提高面试机会了。然而情况并不是我们想象的那样。编辑部主管 Lily，在招助理编辑时，就收到了很多硕士生的应聘信。“公司的薪酬是以岗位来定的，硕士生来做助理编辑，就那点薪水根本留不住人，因此，这类简历我看都没看。”显然，高学历在此是“杀鸡用牛刀”了。

能力提升三：拔出招聘信息中的“刺”

一：高薪求贤 如果招一个司机都打着高薪求贤的旗号，那么这里一定有问题。这样的高薪一定不是你想象的高薪。明明是招聘无底薪的业务员，却声称“年薪可达多少万”；明明是一家自筹资金的合作制企业，却声称是“国内惟一的”、“国际知名的”等等。

二：高端职位招聘人数很多 一个公司能有几个高管类职位是数得过来的，公司的职位架构通常是塔型的，管理层的职位通常会在上面，普通职位大多在下面，越往上职位的数量也就越少，可见大量招聘所谓的高端职位，是有问题的。

三：没有具体招聘职位名称或是职位描述含糊不清 小心了，很有可能这是

一些保险公司玩的借鸡生蛋。没有具体的职位名称广告，千万不要投。

四：两个以上的核心部门大量招人 公司有没有新业务扩展？公司本身发展处于什么阶段？某个部门偶有一两个庸才被炒，需要找人补缺，这很平常，如果是一批一批的招，我们就得长个心眼，判断一下其中缘由了。

五：常年招聘某个职位 公司常年招聘某个职位，原因可能有两个：一是这个职位流动率太高，公司为求能有备选人选所以一直在招。另一个可能是，这个职位的确太难招人，一直找不到人，通常在高端职位或是很偏门专业的职位会出现这样的情况。猎头小美认为，国内有些行业起步较晚，相关专业人才根本是龙麟凤角，所以一些高端职位或是专业技术职位找不到合适人才也属正常现象。无论以上哪类原因，对于大多数求职者而言应聘这样的职位回复率一定很低。

五、就业求职陷阱

1. 上岗前培训需交纳培训费等费用

2. 传销陷阱

3. 扣留毕业生的证件

4. 不法中介骗局

(1)用美丽谎言骗取求职者的信任。

(2)打着咨询公司等旗号，以“直聘”来引诱求职者上当。

(3)假体检，真诈骗。

5. 骗取毕业生廉价劳动力

6. 盗窃毕业生作品

7. 滥用试用期

8. 以招聘为由进行暴力犯罪活动

六、就业求职陷阱的应对措施

1. 防范求职陷阱的根本：防范意识的增强

(1)切莫急功近利、急于求成。

(2)把握底线。扣押证件、收取费用的行为一律不合法。

2. 防范求职陷阱的关键：防范能力的提高

(1)从招聘广告开始防范风险。

(2)验证用人单位相关资质。

(3)在应聘过程中防范风险。

(4)谨慎面对体检。

(5)谨慎面对外地上岗。

3. 遭受侵害时充分利用法律武器

(1)保存好招聘信息、录用通知书、就业协议等证据。

(2)权益受到侵害时及时举报。

七、练习：登录不同求职网站查找就业信息

第二节 求职面试技巧

课程思政环节：

《奋斗是青春最亮丽的底色》

习近平：奋斗是青春最亮丽的底色。“自信人生二百年，会当水击三千里。”民族复兴的使命要靠奋斗来实现，人生理想的风帆要靠奋斗来扬起。

——2019年4月30日习近平总书记在纪念五四运动100周年大会上的讲话。

青年最富有朝气、最富有梦想。他们是国家的未来，也是民族的希望。总书记曾指出，广大青年要以国家富强、人民幸福为己任，胸怀理想、志存高远，积极投身中国特色社会主义伟大实践，并为之终生奋斗。这不仅是总书记对广大青年的殷切期望，也是总书记真实的青春写照。不到16岁来到陕北梁家河农村劳动，与乡亲们吃一处、住一处、劳动在一处，勇闯“跳蚤关、饮食关、生活关、劳动关、思想关”；22岁走出窑洞，赴清华求学；28岁时，主动申请来到基层……总书记的青春故事为青年一代学习成长带来无尽动力。

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视青年，热情关怀青年，充分信任青年，对青年工作倾注了大量心血。广大青年也始终牢记总书记嘱托，在新时代发展的各个赛道上奋勇争先，担重任、挑大梁。以《中国科技人才发展报告》为例，我国复兴号高铁设计研发团队平均年龄为38岁，北斗卫星核心团队平均年龄为36岁，“中国天眼”研发团队平均年龄仅30岁……科技人才队伍年龄结构更趋年轻化，中国科技在新时代十年跑出了“加速度”。

在国家安全、乡村振兴、志愿服务等领域，同样有着广大青年奋勇拼搏的身影。譬如，青年战士驻守祖国边防，用青春奏响“清澈的爱，只为中国”的最强

音；数百万青年学生积极参与“三下乡”社会实践活动，为脱贫攻坚、全面推进乡村振兴贡献着青春力量。在世界青年发展论坛、在共建“一带一路”海外工程项目基地、在中国对外援助或承包项目工地、在非洲联合国维和军营，到处都有中国青年的身影。他们作为促进中外文明交流互鉴和和平发展的友好使者，身在海外，心向祖国，用勤奋工作向全世界传递构建人类命运共同体的中国理念、贡献中国力量。

青年兴则国家兴，实现强国建设、民族复兴的伟业，要靠广大青年挺膺担当。新征程上，我们广大青年要坚定不移听党话、跟党走，赓续红色血脉，传承红色基因，努力练就堪当重任的过硬本领，立志做有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代好青年，践行“请党放心，强国有我”的铮铮誓言，在新时代新征程上勇于奉献、顽强拼搏，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。

案例引导：

不放弃任何一次机会

毕业生何勇因为车误点，待他赶到某地人才交流会会场时，已是差不多收摊时，他真是懊恼极了，要知道，他这次专程到某地是冲着A单位来的，A单位在他心中向往已久，他曾经投过一份材料给该单位人事负责人，该负责人曾表示对他的材料很感兴趣，并请他务必参加某月某日在某地举办的人才交流会，到时现场见面后可决定是否签约，可这次偏偏自己却迟到，实在不凑巧。

此时，会场内不少单位已录满人员，收摊而去，剩下的单位也在整理材料准备收场，他很快便看见A单位的摊位空空如也，顿时凉了半截，开始漫无目的地在现场内闲逛。突然，B单位的摊位令他眼前一亮，该单位他也曾向往过，因为他的一位老乡就在此单位工作，且干得很不错，家乡父老对他更是赞不绝口，只因为自己学历不够，未敢冒昧联系。他郑重其事地递上自己的一份材料，主动做了自我介绍，他与负责招聘的人谈得非常投机。一周之后，他意外地收到B单位的正式面试通知，一个月不到便签订了正式协议，真是“山重水复疑无路，柳暗花明又一村”。

情景分析：

在求职过程中，有时会因为一些无法抗拒或无法预测的客观因素造成信息失败，机会尽失，碰到这种情况，一定要沉着、冷静、随机应变，在不利之中挖掘信息，寻找信息。

以上案例中的何勇虽然在求职过程中暂时失利，但由于他平时积累了一定的信息，很快变被动为主动，及时把握住了新的机会，如果不是事先对B单位有所了解，很有可能这次将空手而归。

因此，毕业生千万不能因一时的不利而垂头丧气，偃旗息鼓，而应在平时信息积累的基础上，积极地、主动地寻找新的机会，所谓东方不亮西方亮，机会总是垂青有所准备的人。

（一）面试前的修饰

1. 须发

2. 服装

(1)切忌穿着随随便便，所有的运动服、拖鞋、背囊之类都不适宜。

(2)尚未穿过的新衣服最好别穿。

(3)凡是不符合大众化的衣服最好别穿。

3. 领带

4. 鞋袜

5. 化妆

（二）面试礼仪

1. 外在形象礼仪

2. 行为举止

(1)不要结伴而行。

(2)切勿犹豫不决。

3. 见面礼仪

(1)遵时守约。

(2)以礼相待。

4. 应答礼仪

(1)自我介绍忌拖沓。

(2)遇事冷静，机智作答。

(3)诚实坦率。

(4)薪金问题。

5. 告别礼仪

（三）面试礼仪的注意事项

1. 时间观念是第一道题
2. 进入面试单位的第一形象
3. 等待面试时表现不容忽视
4. 与面试官的第一个照面

(1)把握进屋时机。

(2)专业化的握手。

(3)无声胜有声的形体语言。

①如钟坐姿显精神。

②眼睛是心灵的窗户。

③微笑的表情有亲和力。

④适度恰当的手势。

5. 怎样让面试官重视你

(1)气质高雅与风度潇洒。

(2)语言就是力量。

(四) 面试过程中的注意事项

(1) 与旁人唠叨是禁忌，在接待室恰巧遇到朋友或熟人时千万不可旁若无人地大声说话或笑闹;

(2) 不要吃东西，包括嚼口香糖;不要抽烟;

(3) 对其他工作人员以礼相待，主动打招呼或行点头礼;

(4) 关掉所有通信设备，以免面试时出现尴尬的场面;

(5) 可以适当地轻声与其他应聘者交流信息，这也可以体现出你乐于助人、谦虚好学的品质;

(6) 不要太关注非面试官及工作人员的谈话，更不可冒失地发表评论;

(7) 等待过程也应该站有站相，坐有坐相;

(8) 不烦看随身带来的材料以缓解紧张的心情;

(9) 不可带太多东西，一般是拿个公文包装一些面试材料或个人简历。

(五) 面试结束后必备的礼仪

(1) 三天后，再打电话，不可过早，说话时间不要超过五分钟；

(2) 先表示感谢，再询问面试情况；

(3) 连续找其他单位，在对方没给你下聘书之前，应多试几家单位，切不可守株待兔、以逸待劳；

(4) 万一你在竞争中失败了，也不要气馁。

五、面试过程中的技巧

案例引导：

求职者要注意保护自己的劳动成果

吴亮读的是计算机专业，毕业后，他应聘了一家广告公司。公司在浏览了他的简历后，即拿出一张室外的CAD草图，让他在3天内设计出一张健身馆的外景效果图。为了表现自己的能力，吴亮花了两天的时间，设计出一个自认为不错的作品。当他递交作品时，公司让他回去等通知。吴亮没等来任何音信，却在该公司网站的“成功案例”中看到自己的设计。目前社会上出现不少求职陷阱，吴亮的案例是求职陷阱中的一种，也被称为“智力陷阱”，求职者一定要擦亮眼睛，提高防范意识。

情景分析：

“智力陷阱”是指以招聘为名无偿占有应聘者程序设计、广告设计、策划方案、文章翻译等创意，甚至知识产权，落进陷阱的多为创意领域中工作经验丰富的职场人士。近年来，在一些专业技术和创意领域，出现了“智力陷阱”。一些中小企业甚至个别大型企业利用求职者在应聘考试中急于表现自己的心理，以招聘为名，在收集求职者资料和组织面试的过程中，要求求职者提供成果展示，在不付出任何成本的情况下窃取求职者的劳动成果。

与“传统”的求职陷阱不同，“智力陷阱”更隐蔽，它以考核为借口，堂而皇之地占有他人的劳动成果，性质也更为恶劣。由于“智力陷阱”很隐蔽，多数求职者在笔试过程中无法判断，导致了不少求职者的劳动成果被窃取。

面对隐蔽性很强的“智力陷阱”，求职者难道就只能眼睁睁看着自己的劳动成果被窃取吗？答案当然是否定的。从事设计的余先生建议，求职者在应聘有创造性劳动的职位时，最好在提交作品前和招聘单位订立协议，规定本人的应试作品未经本人同意不得擅自使用，这样可以更好地保护自己的劳动成果。有关专家也提醒，求职者在不能判断招聘单位真实意图的情况下，需要对自己的劳动成果进行保护。建议在提交策划方案等劳动成果时准备两份，一份提交，一份自己留存，在留存份上要求招聘单位签字确认，以便将来能够证明劳动成果内容。此外，在提交策划方案时附上“版权声明”，并要求招聘单位签收，最好事先声明，如

涉及作者著作权的问题，将追究到底。

（一）面试前的准备

1. 了解面试的基本程序

(1) 招聘单位审核申请材料，确定面试名单。

(2) 招聘单位通知求职者参加面试。

(3) 求职者参加面试。

2. 了解常见的面试方式

(1) 初试性面试。

(2) 标准化面试。

(3) 压力式面试。

(4) 综合式面试。

(5) 无领导小组讨论。

(6) 实践能力处理测验。

(7) 答辩法与演讲法。

3. 了解用人单位的情况

(1) 了解招聘单位的基本情况。

(2) 了解负责招聘或面试的工作人员的情况。

4. 面试资料的准备

(1) 申请书的复印件。

(2) 相关材料的原件、复印件。

(3) 整理好盛载上述文件的纸袋或文件袋。

(4) 其他与所申请的单位有关的小册子和资料。

5. 心理准备

（二）面试应注意的问题

1. 淡化面试的成败意识

2. 保持自信
3. 保持愉悦的精神状态
4. 树立对方意识
5. 面试语言要简洁流畅
6. 不要紧张
7. 仪态大方，举止得体
8. 平视考官，不卑不亢
9. 辩证分析，多维答题
10. 冷静思考，厘清思路

(三) 面试禁忌

1. 面试中，忌不良用语
 - (1) 急问待遇。
 - (2) 报有熟人。
 - (3) 不当反问。
 - (4) 不合逻辑。
 - (5) 本末倒置。
2. 面试中，忌不良习惯

(四) 面试技巧

1. 应试者语言运用的技巧
 - (1)口齿清晰，语言流利，文雅大方。
 - (2)语气平和，语调恰当，音量适中。
 - (3)语言要含蓄、机智、幽默。
 - (4)注意听者的反应。
2. 应试者手势运用的技巧

3. 应试者回答问题的技巧

- (1)把握重点，简洁明了，条理清楚，有理有据。
- (2)讲清原委，避免抽象。
- (3)确认提问内容，切忌答非所问。
- (4)有个人见解，有个人特色。
- (5)知之为知之，不知为不知。

4. 应试者消除紧张的技巧

- (1)面试前可翻阅一本轻松活泼、有趣的杂志书籍。
- (2)面试过程中注意控制谈话节奏。
- (3)回答问题时，目光可以对准提问者的额头。
- (4)正确对待面试中的失误和失败。

(五) 面试问题及回答技巧

1. 我们为什么要聘用你
2. 为什么你想到这里来工作
3. 这个职位最吸引你的是什么
4. 你是否喜欢你老板的职位
5. 你是否愿意去公司派你去的那个地方
6. 谁曾经给你最大的影响
7. 你将在这家公司待多久
8. 什么是你最大的成就
9. 你能提供一些参考证明吗
10. 未来的5年，你想自己成为什么样回答一定要得体，根据你的能力和经历。
11. 你有和这份工作相关的训练或品质吗
12. 导致你成功的因素是什么

13. 你最低的薪金要求是多少

14. 你还有什么问题吗

(六) 经典面试问题回答思路

1. “请你自我介绍一下”

2. “谈谈你的家庭情况”

3. “你有什么业余爱好？”

4. “你最崇拜谁”

5. “你的座右铭是什么”

6. “谈谈你的缺点”

7. “谈谈你的一次失败经历”

8. “你为什么选择我们公司”

9. “对这项工作，你有哪些可预见的困难”

10. “如果录用你，你将怎样开展工作”

11. “与上级意见不一致时，你将怎么办”

12. “我们为什么要录用你”

13. “你能为我们做什么”

14. “你是应届毕业生，缺乏经验，如何能胜任这项工作”

15. “你希望与什么样的上级共事”

16. “您在前一家公司的离职原因是什么”

(七) 笔试种类

1. 专业能力考试

2. 智商和心理测试

3. 综合能力测试

4. 国家公务员录用考试

(八) 笔试准备

1. 知识准备

(1)科学用脑。

(2)交叉记忆。

2. 心理准备

(1)树立自信心。

(2)克服怯场心理。

3. 保持良好的竞技状态

4. 带好必需的考试工具

(九) 笔试的方法

1. 测试法

(1)填充法。

(2)是非法。

(3)选择法。

(4)问答法。

2. 论文法

3. 作文法

(1)供给条件，实行限制性作文。

(2)分项给分，综合评定。

(十) 笔试的技巧

1. 先易后难，先简后繁

2. 精心审题，字迹清楚

3. 积极思考，回忆联想

4. 掌握题型，答题精细

课堂实践活动：职面锋芒·面试练习营

依据各班实际情况进行讨论或模拟，内容包括：面试的基本程序、如何进行有效的自我介绍、面试注意事项

第八章 就业权益保护

【教学目标】

1、知识目标：

了解《劳动法》《劳动合同法》等就业相关法律法规的核心内容。

掌握就业协议与劳动合同的区别及签订注意事项。

熟悉劳动争议的常见类型与处理途径。

2、能力目标：

能够识别求职与就业过程中的潜在法律风险。

能够初步审核劳动合同条款，维护自身合法权益。

能够运用合法途径理性解决劳动纠纷。

3、情感价值目标：

树立法治观念、契约精神与底线思维。

培养依法维权、理性沟通的公民意识。

增强对公平就业、诚信用工的社会责任感。

4、课程思政目标：

法治思维与权益保障：强化学生的法治观念与契约精神，明确劳动者权利与义务的法定底线。培养学生通过协商、调解、仲裁、诉讼等合法途径理性解决争议的能力，树立风险防范和权益保护意识。

就业公平与责任共担：引导学生关注就业公平，反对就业歧视，自觉维护健康就业环境。在权益保护教育中强化社会责任意识，倡导在法治框架内实现个人权益与社会公平的统一。

【教学重点】：

- 1、求职过程中常见的侵权、违法行为；
- 2、就业协议与劳动合同的签订；
- 3、违约责任与劳动争议；

【教学难点】 签订劳动合同的相关事项

【教学方法】 课堂讲授、案例分析、讨论法

【学时】 3 学时

第一节 读懂劳动法

案例引导一：

公司违约是否应向学生支付违约金？

王明琪在一家公司实习了半年，公司表示愿意留任，并且与之签订三方协议。王明琪接收到可以留任的消息后即拒绝了其他向他抛出“橄榄枝”的公司。但临毕业时，公司以“名额没有得到上级审批”为由，告知王明琪他将没有机会留任。这时，王明琪是否可以向公司要求支付违约金？

情景分析：

该案例中用人单位违约的情况在经营不景气的年份并不少见。根据应届毕业生与用人单位签订的三方协议，学生可依据三方协议向用人单位要求支付违约金。如果没有签订三方协议，口头录用意向不能保护学生的权益。因此，律师建议应届毕业生与用人单位在签订三方协议时应约定违约金，一方面践行自己的承诺，同时也确保自己的权益，避免因不确定的录用意向而错失其他工作机会。

案例引导二：

大学生就业协议不能替代和对抗劳动合同

2017年4月，即将大学毕业的赵丽与学校及某公司签订了一份《毕业生就业协议书》，协议约定：赵丽毕业后必须在该公司服务5年，否则要赔偿公司1万元。2017年8月，赵丽到公司工作后又与该公司签订了3年期限的劳动合同，约定试用期为4个月，在试用期内可以提前书面通知甲公司解除本合同并在工作交接完毕后离开公司。3个月后，赵丽认为自己不适应这份工作，按劳动合同要求向公司提出书面辞职，而甲公司未缴纳违约金为由不予办理解除劳动合同的有关手续。赵丽向北京市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求解除与被告签订的

劳动合同被驳回。赵丽遂向法院提起诉讼。

法院经审理认为,《劳动法》第16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。根据上述规定,毕业生与用人单位在签订就业协议时,双方尚未形成劳动关系,所签订的就业协议,不是劳动合同。就业协议的功能在于确保协议一方当事人按照协议到约定地点工作,工作后应该签订劳动合同。就业协议条款没有得到劳动合同的确认,与劳动合同相冲突时,应以劳动合同为准。劳动合同中已对试用期内双方的权利义务做出了明确的约定,该试用期条款合法有效。赵丽的诉讼请求,应予以支持。该公司应该为赵丽办理解除劳动合同的各项手续,赵丽不必交付违约金。

情景分析:

认清就业协议和劳动合同的关系,就业协议不是证明劳动关系的凭证,不能替代劳动合同。

很多单位和毕业求职者对就业协议和劳动合同的认知比较模糊,造成双方在签约阶段出现不规范操作,从而引起纠纷。有的用人单位以“签过就业协议就行”为由,逃避签订劳动合同,不明确双方的各种权利义务,侵犯了劳动者的诸多权益;有的毕业生也不提醒用人单位签订劳动合同,其“跳槽”行为将不受用人单位约束,也损害了企业的利益。

根据劳动法规定,就业协议发生在学生毕业之前,由学生、学校、用人单位三方共同签订,以确定就业意向和相关权益,包括报到日期、未来劳动合同的期限、试用期、薪酬、岗位、福利、违约金等。但就业协议的作用仅限于对学生就业过程的约定,本质是平等主体之间的民事合同关系,双方发生纠纷应直接诉请法院,法院处理的依据是合同法及其他民事法律,不适用劳动法,不受劳动法的特别保护。

对于已经签订过就业协议的毕业生,在其正式报到时,双方应按有关法律法规规定及就业协议约定条款,及时订立劳动合同并办理有关录用手续,一旦劳动合同签订并生效,就业协议也就相应终止。而劳动合同的签订即意味着劳动关系的建立,如发生纠纷,则应先诉至劳动仲裁,劳动仲裁及法院处理的依据是劳动法。

当然,也不是说原来的协议条款都不管用了。就业协议中的有关条款,包括合同期、服务期、试用期、福利待遇、工资、违约金等符合劳动法的内容,应当作为签订劳动合同的依据。

一、公司招聘限制性别是否违法?

根据《中华人民共和国劳动法》第十三条规定,妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

二、劳动关系应如何建立?

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条规定，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。

三、用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。
劳动合同应当具备哪些条款？

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定，劳动合同应当具备以下条款：

- (一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- (二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- (三) 劳动合同期限；
- (四) 工作内容和工作地点；
- (五) 工作时间和休息休假；
- (六) 劳动报酬；
- (七) 社会保险；
- (八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- (九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

四、如何约定试用期？能反复约定吗？

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定，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，试用期不得超过二个月；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。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

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。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

五、试用期期间的工资如何计算？

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十条规定，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或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

六、加班工资如何计算？

根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定，有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

(一) 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

(二) 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

(三) 法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

七、用人单位可以约定服务期吗？

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

八、想单方面解除劳动合同怎么办？

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条规定，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

九、发生了劳动争议怎么处理？

根据《中华人民共和国劳动法》第七十七条规定，用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。

十、调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

根据《中华人民共和国劳动法》第七十九条规定，劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第二节 劳动争议与处理

案例导入：《侵害劳动者就业权益典型案例》（来源：人力资源和社会保障部网站）（注意：课堂上根据不同专业及学生认知需求选择不同案例）

一、北京捌五玖公司非法开展职业中介、职业技能培训案

经调查，自2023年4月起，北京捌五玖文化传媒有限公司（以下简称北京捌五玖公司）在未取得人力资源服务许可和职业技能培训许可的情况下，通过互联网发布招聘广告，吸引高校毕业生等青年求职群体应聘。面试过程中，该公司以“能力不足导致面试未通过”为由，诱导求职者参加“新媒体运营/直播运营”等不同名目的职业技能培训，收取每人2万元左右的培训费用，承诺培训后推荐高薪工作岗位。如求职者表示无力承担培训费用，该公司则诱导其办理小额贷款。但在求职者完成培训后，北京捌五玖公司并未履行承诺。

根据就业促进法、民办教育促进法等法律法规，从事职业中介活动或开展职业技能培训，应当取得人力资源社会保障部门的行政许可。北京捌五玖公司未经许可从事职业中介、职业技能培训，并以职业中介、培训为名牟取不正当利益，严重侵害求职者就业权益。对此，北京市属地人力资源社会保障部门依法责令该公司退还所收费用，并处以停止从事职业中介活动、停止办学的行政处罚。

二、青岛莱牛公司非法开展职业中介、职业技能培训案

经调查，自2021年底至2023年5月，青岛莱牛教育有限公司（以下简称青岛莱牛公司）在未取得人力资源服务许可和职业技能培训许可的情况下，通过虚假承诺介绍高薪工作的方式诱导高校毕业生等求职者，开展“大数据ETL”等名目的职业技能培训，收取高额培训费用。如求职者表示无力支付，青岛莱牛公司则诱导其办理小额贷款。但在求职者完成培训后，该公司并未按承诺推荐所谓“高薪”工作。

根据就业促进法、民办教育促进法等法律法规，从事职业中介、职业技

能培训，应当取得人力资源社会保障部门的行政许可。青岛莱牛公司擅自开展职业中介、职业技能培训业务，并以此为名牟取不正当利益，严重侵害求职者就业权益。对此，山东省属地人力资源社会保障部门依法责令该公司退还所收费用，并处以停止从事职业中介活动、停止办学的行政处罚。

三、西安讯碟公司非法开展职业中介、职业技能培训案

经调查，自2022年9月至2024年5月，西安讯碟教育科技有限公司（以下简称西安讯碟公司）在未取得人力资源服务许可和职业技能培训许可的情况下，以“帮助解决工作、提供高薪岗位”等为诱饵，吸引高校毕业生等求职者面试，之后又以“需要参加职业技能培训”为由，要求缴纳2万至3万元不等的培训费用，承诺培训后推荐至知名企业就业。但培训结束后，西安讯碟公司并未按承诺推荐“高薪”工作。

根据就业促进法、民办教育促进法等法律法规，从事职业中介、职业技能培训，应当取得人力资源社会保障部门的行政许可。西安讯碟公司擅自开展职业中介、职业技能培训业务，并以此为名牟取不正当利益，严重侵害求职者就业权益。对此，陕西省属地人力资源社会保障部门依法责令该公司退还所收费用，并处以停止从事职业中介活动、停止办学和罚款76.7万元的行政处罚。

四、苏州兆正公司发布虚假招聘信息案

经调查，2024年7月，苏州兆正企业管理有限公司（以下简称苏州兆正公司，已取得人力资源服务许可）在未获昆山某科技公司委托的情况下，以其名义发布虚假招聘信息，意图吸引求职者应聘，增加社会关注度。

根据《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》，人力资源服务机构发布的招聘信息应当真实、合法，不得采取欺诈等不正当手段。对苏州兆正公司发布虚假招聘信息、侵害求职者就业权益的违法行为，江苏省属地人力资源社会保障部门依法下达《劳动保障监察责令限期改正通知书》，责令限期清除不实招聘信息。目前，该公司已整改到位。

五、甘肃红歌聚贤公司发布虚假招聘信息案

经调查，2024年3月，甘肃红歌聚贤人力资源有限公司（以下简称甘肃红歌聚贤公司，已取得人力资源服务许可）在某直播平台发布招工信息，以“月薪7500元，安排4人间空调房，转正后有五险一金”等条件吸引求职者。但在劳动者入职后发现，该厂实际月薪和住宿条件等与招聘承诺明显不符。

根据《人力资源市场暂行条例》《人力资源服务机构管理规定》，人力资源服务机构发布的招聘信息应当真实、合法，不得采取欺诈等不正当手段。对甘肃红歌聚贤公司发布不真实招聘信息、侵害求职者就业权益的违法行为，甘肃省属地人力资源社会保障部门依法下达《劳动保障监察责令限期改正通知书》，责令其限期整改，赔偿求职者相应损失。

六、清远市人才智力市场未经许可经营劳务派遣业务案

经调查，自2020年至2023年11月，清远市人才智力市场在未取得

务派遣行政许可的情况下，与 65 家用工单位签订《劳务服务合同》，将其建立劳动关系的 800 余名劳动者派遣至相关单位，共获取违法所得 92.3 万元。

根据劳动合同法、《劳务派遣暂行规定》，经营劳务派遣业务应当向人力资源社会保障部门申请行政许可。对清远市人才智力市场未经许可擅自经营劳务派遣业务的违法行为，广东省属地人力资源社会保障部门依法作出责令停止经营劳务派遣业务、没收违法所得 92.3 万元和罚款 138.5 万元的行政处罚。

七、潜江镇远公司未经许可经营劳务派遣业务案

经调查，自 2022 年 1 月至 2023 年 10 月，潜江镇远物业管理有限公司（以下简称潜江镇远公司）在未取得劳务派遣行政许可的情况下，与 4 家用工单位签订服务协议，派遣 260 余名自有员工至相关单位，共获取违法所得 8.79 万元。

根据劳动合同法、《劳务派遣暂行规定》，经营劳务派遣业务应当向人力资源社会保障部门申请行政许可。对潜江镇远公司未经许可擅自经营劳务派遣业务的违法行为，湖北省属地人力资源社会保障部门依法作出责令停止经营劳务派遣业务、没收违法所得 8.79 万元和罚款 17.58 万元的行政处罚。

八、天门宏博公司未经许可从事网络招聘案

经调查，2024 年 4 月初，天门社区宏博网络文化传播有限公司（以下简称天门宏博公司）在未取得人力资源服务许可的情况下，通过自运营的微信公众号“新天门”“天门社区网”发布招聘信息。

根据《人力资源市场暂行条例》《网络招聘服务管理规定》，经营性人力资源服务机构从事网络招聘服务，应当依法取得人力资源服务许可。对天门宏博公司未经许可擅自从事职业中介活动、发布网络招聘信息的行为，湖北省属地人力资源社会保障部门依法责令该公司清除已发布的网络招聘信息，并处以停止从事职业中介活动的行政处罚。

九、上海银傲公司发布歧视性招聘信息案

经调查，2023 年底，上海银傲人力资源有限公司（以下简称上海银傲公司）发布招聘信息，特别备注“XX 地已满”“XX、XX 地免”等字样，对特定户籍的劳动者就业进行限制，侵害劳动者平等就业权益。

根据《就业服务与就业管理规定》和《人力资源服务机构管理规定》，职业中介机构发布的就业信息中不得包含就业歧视性内容，不得违反国家规定在户籍、地域、身份等方面设置限制人力资源流动的条件。对上海银傲公司发布歧视性招聘信息的违法行为，上海市属地人力资源社会保障部门依法责令该公司限期整改，清除相关招聘信息，并处以罚款 5000 元的行政处罚。

十、贵州先锋人公司克扣劳务派遣员工工资案

经调查，自 2022 年至 2023 年 9 月，贵州先锋人人力资源有限公司（以下简称贵州先锋人公司）在经营劳务派遣业务过程中，以购买商业意外保险

为由，克扣 1.4 万余名劳务派遣员工工资共计 165.89 万元，但所扣资金实际并未用于购买保险，而是被该公司截留挪作他用。

根据劳动法、《劳动保障监察条例》和《劳务派遣暂行规定》，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资；劳务派遣单位应当按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇。对贵州先锋人公司克扣被派遣员工工资报酬的违法行为，贵州省属地人力资源社会保障部门依法责令该公司限期整改，清偿被派遣员工相应工资。另对该公司拒不配合调查、不按照劳动保障行政部门要求报送书面材料的违法行为，属地人力资源社会保障部门依据《劳动保障监察条例》，对其处以罚款 1 万元的行政处罚。

一、协商与调节

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。

(1) 争议协商。发生劳动人事争议，一方当事人可以通过与另一方当事人约见、面谈等方式协商解决。另一方当事人应当积极做出回应。一般 5 日内未作出回应的，视为另一方不愿调解。

协商达成一致，应当订立书面和解协议，和解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

(2) 争议调解。发生劳动争议，双方当事人不愿协商或者协商不成，或者达成和解协议，一方不履行的，当事人可以向调解组织申请调解。调解程序如下：

1) 申请与受理。发生劳动人事争议，一方当事人可以口头或者书面向调解组织申请调解。调解组织审查调解申请，属于本调解组织调解的劳动人事争议案件，应当在 3 个工作日内作出受理决定，并通知双方当事人；不属于本调解组织调解的，说明理由，书面通知申请人。

2) 调解。调解委员会主持调解劳动争议，应当自受理调解申请之日起 15 日内结束。但是，双方当事人同意延期的可以延长。在前款规定期限内未达成调解协议的，视为调解不成。

3) 终结。经调解达成调解协议的，由调解委员会制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解委员会印章后生效。

调解未达成协议的，调解组织应当终结调解，并书面告诉双方当事人。

案例：高校毕业生张某应聘到某数据公司工作，双方没有签订书面劳动合同，公司也未为其缴纳社会保险费。工作 1 年后，公司不愿续聘，张某离

开公司，向公司提出如下请求：

- 1、支付其未签书面劳动合同二倍工资 5 万元；
- 2、公司为其补缴工作期间的社会保险费；

3、支付年终奖金 5 万元。公司拒绝张某请求。张某遂申请乡镇街道劳动人事争议调解委员会进行调解。调解的结果是公司为张某补缴社会保险费，支付年终奖金 5 万元，调解委员会制作了《调解协议书》。但当调解委员会送达《调解协议书》时，公司拒签，张某该如何维护自身权益？

分析：首先，劳动人事争议的调解是争议双方在调解组织、仲裁机构或者人民法院的主持下，双方就争议事项进行互谅互让，达成一致处理意见的过程。

其次，当事人运用处分权在不违背法律禁止性规定的前提下达成双方所满意的或者所能接受的调解协议，尽管协议的内容与法律上严格认定的权利义务关系并不完全一致，但是，这种互谅互让在不与法律禁止性规定相冲突，不违反公序良俗和损害第三人合法权益的，应当认定为有效。本案张某放弃二倍工资诉求应当认定有效。

再者，按照相关法律规定，《调解协议书》应直接送达双方当事人，不适用留置送达和公告送达。本案公司拒绝签收调解协议书的，调解组织应当记录送达情况，并书面通知张某，张某可申请仲裁。

最后，调解委员会调解劳动人事争议案件时，如果出现当事人拒绝调解、拒绝签收调解协议书或者不履行调解协议书的，当事人应及时提起仲裁申请，以维护自身合法权益。

发生劳动人事争议，当事人可以申请调解组织进行调解，仲裁机构或者人民法院在处理劳动争议时发现，劳动人事争议未经调解组织调解且适合调解组织调解的，可以建议或者委托调解组织进行调解。按照《劳动争议调解仲裁法》的规定，发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：一是企业劳动争议调解委员会；二是依法设立的基层人民调解组织；三是在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织

二、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。

(1) 争议仲裁。劳动人事争议仲裁是当事人依据《劳动争议调解仲裁法》的规定，向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，由仲裁委按照劳动人事争议处理程序，依据事实和法律，对仲裁案件进行处理的过程。

1) 受案范围。按照劳动法律法规的规定，劳动人事争议受案范围如下：

①企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间，因确认劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

②实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照公务员法管理的机关（单位）与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议；

③事业单位与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

④社会团体与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

⑤军队文职人员用人单位与聘用制文职人员之间因履行聘用合同发生的争议；

⑥法律法规规定由劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）处理的其他争议。

2) 仲裁程序。劳动人事争议仲裁程序是法律规定的仲裁活动规则，是实现劳动权利义务的重要保障，其基本程序为：

①提交书面申请。劳动人事争议当事人向劳动人事仲裁委员会申请仲裁，应在法定时效内提出书面申请。

②仲裁受理。劳动人事争议仲裁委员会应当自收到当事人的仲裁申请之日起 5 日内，作出受理或不予受理的决定，并书面送达申请人。

③开庭审理。仲裁庭应当于开庭 5 日前，将开庭时间、地点的书面通知送达当事人。仲裁庭根据《劳动人事争议仲裁办案规则》的规定进行开庭审理。仲裁庭在开庭前可以组织当事人进行庭前调解。处理劳动人事争议应当先行调解，在查明事实的基础上促使双方当事人自愿达成协议，协议内容不得违反法律法规的强制性规定。

④裁决。仲裁庭裁决劳动人事争议案件，实行少数服从多数的原则。按照以事实为依据，以法律为准绳进行裁决。

⑤送达。仲裁委员会作出仲裁裁决，应当制作裁决书。调解成功的，制作仲

裁调解书。裁决书或者仲裁调解书应当送达双方当事人。

3) 相关问题

问题 1: 没有劳动合同可以申请仲裁吗?

答: 可以。有些用人单位为规避责任和义务, 不与劳动者签订书面劳动合同, 或者签订书面劳动合同不给劳动者, 这些都是违法行为。没有劳动合同, 劳动者可以持其他相关证据直接申请仲裁, 仲裁机构或者人民法院可以确认双方存在劳动关系。

问题 2: 劳动争议仲裁申请应向哪个仲裁委提出?

答: 劳动人事争议仲裁委员会负责处理辖区内劳动人事争议, 劳动者可以向劳动合同履行地或者用人单位所在地仲裁委提出仲裁申请。

问题 3: 对仲裁委不受理或者受理后不支持的仲裁请求怎么办?

答: 对仲裁委不予受理决定或者受理后不支持的仲裁请求不服的, 可以在规定的时间内向人民法院提起诉讼。

问题 4: 用人单位拒不执行生效的仲裁裁决书或者调解书怎么办?

答: 劳动者可以依法向人民法院申请强制执行。

案例:

高校毕业生高某进入某会计师事务所工作, 双方签订自 2016 年 9 月 1 日至 2019 年 8 月 30 日的书面劳动合同, 合同约定高某月基本工资 5000 元, 其他福利待遇按该所规定执行。合同到期后该所不愿续签, 高某离开单位。2020 年 10 月 9 日, 高某向当地仲裁委申请仲裁, 仲裁委予以受理。仲裁委开庭审理时, 该所提出高某申请仲裁超过 1 年仲裁时效, 请求仲裁委不予支持, 仲裁委在审理时未发现高某仲裁时效有中止、中断情形, 最终依法驳回高某仲裁请求。

分析:

时效是权利人行使权利的时间规定。劳动者申请仲裁应当在时效期间, 超过仲裁时效申请仲裁, 用人单位提出时效抗辩, 仲裁委在查明没有时效中止、中断情形的, 不予支持仲裁请求。《劳动争议调解仲裁法》第 27 条规定, 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的, 劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制; 但是, 劳动关系终止的, 应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

因此, 为及时有效维护自身合法权益, 劳动者申请仲裁应当在仲裁时效期间, 超过仲裁时效的, 劳动者虽有实体权利, 但丧失程序保障权, 仲裁请求将得不到

支持。

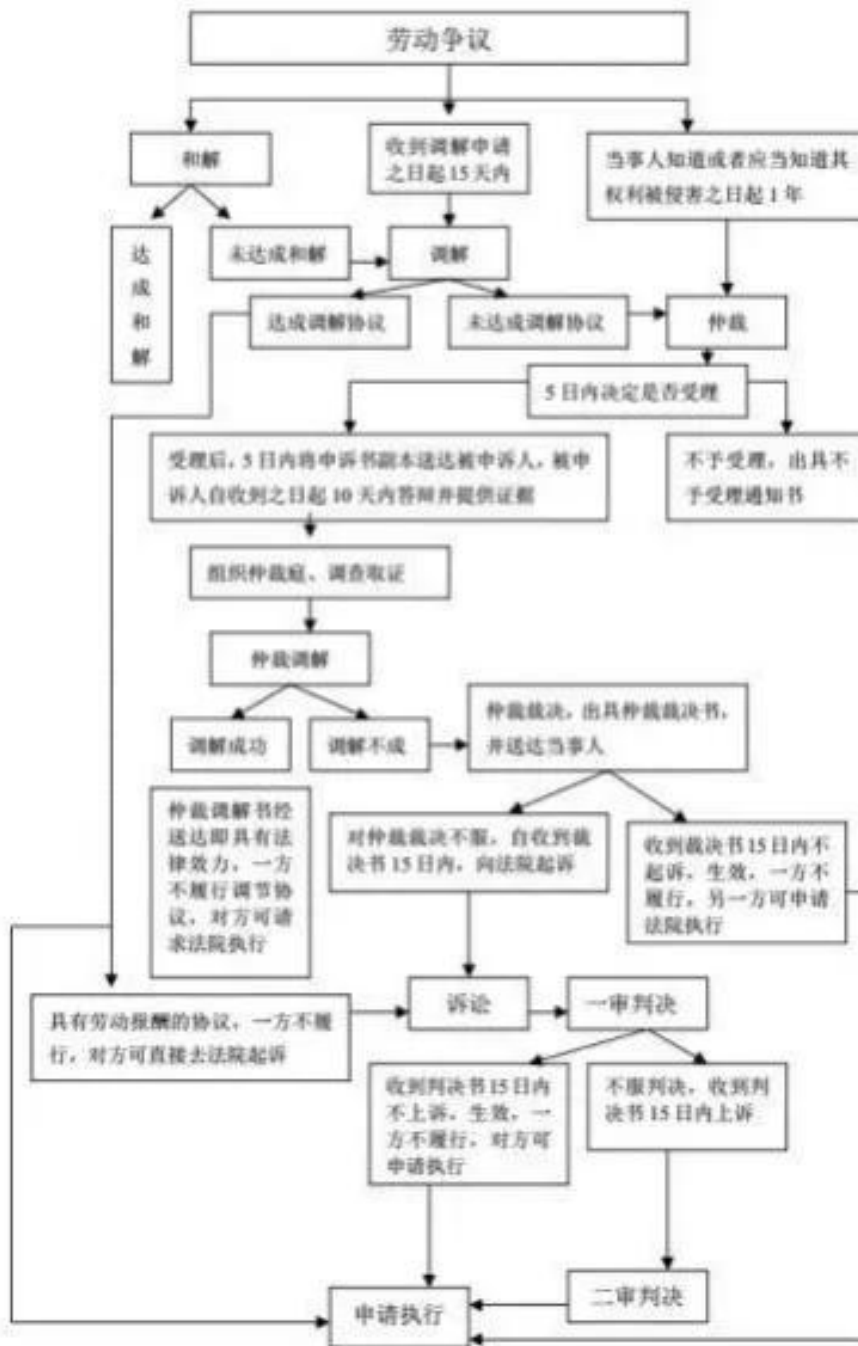
3) 执行程序。当事人对发生法律效力的仲裁调解书、仲裁裁决书，应当在规定的期限内履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。

(2) 争议诉讼。劳动者对劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层法院提起诉讼。对基层法院判决不服的，自判决书送达之日起 15 日内提起上诉，对裁定不服的，自裁定书送达之日起 10 日内提起上诉。

相关知识点：劳动人事争议处理涉及政策法规的理解与运用，现实劳动人事争议情况复杂，有些处理标准不统一，个别案件处理结果有争议，因此，劳动者对终审判决不服，如有新的证据，足以推翻原判决、裁定的，或者原判决、裁定适用法律确有错误的，或者有《民事诉讼法》第 179 条规定的其他情形的，可以申请再审。

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，有权向劳动保障行政部门投诉、举报。

劳动争议处理流程图



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:

- (1) 用人单位与劳动者建立劳动关系不依法签订劳动合同的;

- (2) 克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的；
- (3) 支付劳动者工资低于当地最低工资标准的；
- (4) 未依法为劳动者参加社会保险、缴费社会保险费的；
- (5) 侵害女职工或未成年工合法权益的；
- (6) 法律法规规定的其他侵害劳动者合法权益的。

三、协商与调节途径

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等。按照《劳动争议调解仲裁法》第 16 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。

课堂实践活动、课程思政环节：

职盾守护·劳动权益与签约避坑指南

以小组为单位，选取一例大学生就业过程中产生的劳动争议案例，讨论分析并进行分析结果发言。

推荐网站：

- 1、中国就业网 ” 业务频道-劳动关系 “专栏

<https://chinajob.mohrss.gov.cn/ywpl/dgx/>

- 2、中华人民共和国人力资源和社会保障部 ” 劳动人事争议调解仲裁 “专栏

<https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/ztl/lrszytjzc/>

- 3、国家法律法规数据库

<https://flk.npc.gov.cn/>

- 4、中国裁判文书网

<https://wenshu.court.gov.cn/>

- 5、中国庭审公开网

<https://tingshen.court.gov.cn/>

总结:

全面依法治国最广泛、最深厚的基础是人民,必须坚持为了人民、依靠人民。要把体现人民利益、反映人民愿望、维护人民权益、增进人民福祉落实到全面依法治国各领域全过程,保证人民在党的领导下通过各种途径和形式管理国家事务、管理经济文化事业、管理社会事务,保证人民依法享有广泛的权利和自由、承担应尽的义务。

——习近平总书记 2020 年 11 月 16 日在中央全面依法治国工作会议上讲话

大学生提高法治素养的方法主要包括以下几个方面:

- 1、尊重法律权威:大学生要在学习和生活中积极作为,养成敬畏法律的良好品质,努力成为尊重法律权威、信仰法律的先锋。
- 2、学习法律知识:通过书本、法治广播电视节目、法律类报纸杂志等途径获取法律知识,积极参与立法讨论、旁听司法审判、参与校园法治活动等,以提升法治素养。
- 3、养成守法习惯:学习法律知识,遵守法律法规,坚持从具体事情做起。
- 4、提高用法能力:将法律内化于心、外化于行,运用法律维护自身权利和社会公共利益。

第九章 职业角色转变

【教学目标】

1、知识目标:

了解学生角色与职业人角色的主要差异。

掌握初入职场常见问题与适应策略。

熟悉优秀员工特质与职业素养的基本内涵。

2、能力目标:

能够顺利完成从校园到职场的角色转换。

能够制定并实施个人职业素养提升计划。

能够在模拟职场情境中展现基本的职业行为规范。

3、情感价值目标：

强化岗位责任、团队协作与组织归属感。

树立精益求精、持续改进的工匠精神。

培养积极健康、平衡发展的职业生态观。

4、课程思政目标：

责任担当与规范意识：引导学生强化从“学习者”到“贡献者”的角色转变意识，树立岗位责任与团队责任感。培养学生理解并遵守职场规章制度与职业道德，在规矩框架内提升执行力与创新能力。

职业精神与持续发展：深入阐释“执着专注、精益求精”的职业精神，鼓励在平凡岗位上追求卓越。树立终身学习理念，主动适应产业变革，倡导工作与生活平衡的健康职业生态，实现可持续的职业发展与人生幸福。

【教学重点】

- 1、学校和职场的差别；学生和职业人的差别；
- 2、初入职场可能会面临的问题以及解决方式。

【教学难点】初入职场面临的问题的解决方式

【教学方法】课堂讲授、经验分享。

【课时】2 学时

第一节 初涉职场

课堂实践活动：职路启航·职场新人适应大讨论

通过学习通发放调查问卷，了解学生当前在岗位上、在就业中存在的困惑和难题，对高频率问题进行讨论、引导，对个别问题进行一对一解答。

一、职场新人易触碰的雷区

职场新人初涉职场，无论是对工作还是人际关系的处理都显得很稚嫩，无意中就会让自己陷入困境，新人初涉职场这四件事不要做。

(一) 不要，好高骛远。

首先了解自己的能力和所及。往往初涉职场较常见的问题就是择业的盲目性。有些大学生对自身缺乏正确定位，抱着好高骛远的就业心态进入职场，希望一下子就进入高层管理岗位。其实在市场经济的大环境下，人才作为一种特殊的商品，首先是要从自身来适应社会，以自身条件为前提，合理地选择相应的工作。

(二) 不要，锋芒毕露。

别太拿自己当回事。年轻人往往锋芒毕露，但在职场里，还是韬光养晦比较好。太急于显露自己的才能和实力，盼望尽快得到他人的认可和刮目相看，表现得急于求成是很不可取的。这样做不仅会给人自高自大的印象，更主要的是会使你过早地成为人们的竞争对手，倘若你没有厚积薄发的底牌，一旦成为强弩之末，那只有被人嗤之以鼻，逐出场外。所以，别太拿自己当回事。

(三) 不要，不要怕吃亏。

相信一句话“有时候吃亏就是福”。刚毕业的大学生被称为“职场新生代”，平时在家在学校都不免有些养尊处优，大事做不好，小事不屑做。工作里或者与同事的相处过程中鸡毛蒜皮的小事都容易怨声载道。其实在工作的过程中，多表达对别人的敬意并时常恰当的使用礼貌用语，或者热心跑腿，合理的情况下多帮助别人完成份外的工作，都不是吃亏。平时工作中应该多考虑其他同事的感受，多感谢他们平时对自己的帮助。加班更加不是吃亏，反而是福。因为学会合理加班，对自己的事业发展是很有必要的。

(四) 不要，不要怕说“我不懂”。

学会说“我不懂”，但是你不懂是真的，如果一直不懂的话就不会有人在照顾你了。因为人都有一个成长的过程。初入职场，对公司的特点、运营方式尚不熟悉，工作中会遇到很多困难，要敦促自己迅速进入角色。遇到不懂的问题时，不妨直说“我不懂”、“我还不明白”，或向有经验的同事讨教，才能获得更快的成长。

二、“学生”与“职业人”

离开校园进入不同行业，迎接人生第一份工作的挑战。对涉世未深、缺乏职业规划能力的毕业生来说，存在着相当大的压力，最重要的矛盾是与先前理想中

的职位相差甚远，面临着巨大转型压力。转型需要七个转换，实习，则是完成从学校人到职场人转型的过渡过程，第一份工作能否选好、做好，是至关重要的。在转型的过程中，敬业、心态、诚信、礼仪则是职场新人成功的四大法宝。

（一）从宏大的“人生理想”向现实的“职业理想”转换

第一份工作对大学生们的冲击是巨大的，从高高的象牙塔走下来的他们怀抱的是理想化的思维方式，是指点江山的做事方法。然而就业压力大，选择余地小，能够专业对口，就已经很不容易了，让他们感到理想与现实之间的落差太大，一时难以接受。先前宏大的理想，在现实面前已经失去目标，失去动力，只感到实现是遥遥无期的事情。因此，情绪低落。当务之急需要的是把理想转化为职业目标，并制定出切实可行的方式方法，去实现职业目标。搭起一座桥梁让自己从理想走入现实。实现职业目标有很多的途径，要结合自己的综合因素去选择一条最适合自己的途径，更快的实现职业目标，从而最终实现职业理想。从实现职业理想的角度看，我们所做的工作一定要与职业目标有密切的相关性，否则，所做的工作将不会对职业理想产生支持，那实现职业理想的就会再次成为空想。

（二）从青苹果“学校人”到成熟“职业人”的转换

同样的实习经历，可以出现不同的出路和结局。关键是你自己的路怎么走，虽说自己做主，但也要首先认识到究竟要在实习过程中获得什么，如何才能把握实习机会为自己求职增加砝码？实习生一定要摆平心态，在做事方面，首先要建设的是自己的心态。一颗浮躁的心会带着你的眼睛在各个职位、各个企业之间来回游移，你会觉得这个工作你能做，那个你也能做，最后导致你连最简单的都做不好。

从学生人转变成职场人的第一步，应从企业文化、业务流程、公司制度、仪态仪表、接人待物、为人处世等多个方面进行了解，企业需要的是什么样的人员，什么职位应该具备什么样的素质，如何能够更好地发挥自己的潜力。职业人最需要的就是敬业精神，职场新人要做的以日常性的事务工作居多，专业性的工作一般要经过企业的再培训之后才去做。要保持沉稳的心态，因为这是做好任何一份工作的关键。俗话说，“良好的开端是成功的一半”。你首先要学会适应。学会适应艰苦、紧张而又有节奏的基层生活。你缺少基层生活经历，可能不习惯一些制度、做法，这时，你千万不要用你的习惯去改变环境，而是要学会入乡随俗，适应新的环境。好高骛远、自命不凡，只能毁掉你的前程。

要学习企业中那些卓越人才必备的八大基本素质：创新能力、学习能力、自

信自立、自律、积极乐观、执著追求、责任感、合作开放。

(三) 从单纯的处理问题方式向复杂的人际关系转换

新到一个公司，崭新的生活方式、陌生的社会环境、复杂的人际关系，都让他们感到不习惯。没有耐心去思考一些细节上的问题，因此，难以适应、四处碰壁。

在做人方面，首先要揭掉自我标签，低调做人。现代大学生的特点是张扬个性，彰显自我风格，追求与众不同。这种风气与氛围培养了不少“特别”的大学生。但工作岗位不是上演个人秀的舞台，因此，刚刚迈上工作岗位的大学生们一定要注意自我形象问题，做事一定要低调。出头少说多看，尽快熟悉人际关系，融入环境。锐气藏于胸，和气浮于脸，才气见于事，义气施于人。处事对上司先尊重后磨合、对同事多理解慎支持、对朋友善交际勤联络复杂的人际关系是社会构成的一部分，亲和力太小，摩擦力太大。一不小心，天时、地利、人和都离你而去。融入环境的手段之一是要学习基本的礼仪知识。职场有职场的规则，单纯的讲礼貌是不够的。身处其中，一言一行，一举一动都要符合职场规范。礼仪是构成形象的一个更广泛的概念，包括了语言、表情、行为、环境、习惯等等，相信没有人愿意因为自己在社交场合上，因为失礼而成为为众人关注的焦点，并因此给人们留下不良的印象。

对大学生来说，礼仪是一门必修课。免得在职场上碰了钉子才想去补课。

(四) 从系统的理论学习向多方位的实际应用转换

学校里学习，都是系统的理论，一科连接一科，科科有现成的教科书，有教授讲解，有助教辅导。到了工作岗位，实际动手能力靠培养、练习，而且，实际应用是多角度、全方位的。没有人告诉你哪个该学，怎么学习，知识积累全靠自己探索。从而导致做了事却没有实现目标，甚至偏离了目标。或者不知从哪里入手，学些什么。

在应届毕业生进入公司的时候，企业都会对职场新人进行新员工入职培训，要多学多看，多虚心请教，才能积累工作经验。大学生缺乏实践经验就很难提到发展，公司的人都服有经验的人，没有经验，则只能打下手，心理又不平衡。就会越搞越糟，使自己境地尴尬，甚至不懂装懂，让人笑话。以谦逊的态度去向别人请教，这并不是什么难事，放下架子，虚心请教，你会发现别人身上值得你学习的地方有很多，你自己身上也有别人值得学习的优点。虚心求教，进步很快，又能建立良好人际的关系，把自己很快融入到集体中去，既受益匪浅，又让人喜

欢。

(五) 从散漫的校园生活向紧张的工作模式转换

悠闲的校园生活方式被紧张的职场打拼所代替,使这些处于在家里备受呵护的“80一代”独苗进入“断乳期”,象是在奶奶、姥姥娇惯下自由淘气的孩子,一下被送到幼儿园,受到纪律、时间的约束,感到浑身不自在,迟到、请假成家常便饭,总想找个借口,编个理由请上一次假去外面玩一玩。

每当新生力量进入单位,都会带来新的气息,同时也会带来一些新的问题。对于大多数刚刚走上工作岗位的大中专毕业生来说,除了工作能力之外,还要有实干精神、懂得人际沟通。不但要完成好属于自己的每一项工作,还要做自己不愿做的事情。能否做好那些自己不愿意做的事情是一个人是否成熟的标志,也是一个人能否取得人生成功的主要因素。做好自己不愿做的事,学会妥协,向职场妥协、向现实妥协。

(六) 从浮躁的心态向逐步理性化转换

转型需要时间,与企业的磨合需要时间,积累经验也需要时间,具备竞争力同样需要时间。要给他们融入职场的时间,他们需要过渡过程。哪怕时间很短,这个过渡过程必须经过。企业会给实习生时间和机会,但自己不能以此为借口,要积极努力,从浮躁的心态中走出来,尽快进入符合企业要求的状态,这是理性化的成熟表现。

企业看重应届大学生,主要就是看到了隐藏在这些年轻人身上的“发展基因”。实习是一个大学生走向社会的阶梯,如果实习好了,机遇也就会随时光顾你,或者拿到实习单位的 Offer,或者把实习经验成跳板。不管什么用人单位,他们都需要一个谦虚谨慎、好学上进的员工;勤奋刻苦,把远大志向落到实处、树立责任感、执着追求事业的态度。对待实习兢兢业业,最后就能留在实习单位。在现实生活中,有些学生自以为不会留在实习单位,或者这山望着那山高,敷衍了事地对待实习工作,领导安排的工作不能完成,还总想搞点猫腻,偷偷出去应聘,结果,新的公司没聘上,实习的公司又丢掉,最后走向工作岗位,同界同学都成了成手,自己仍然是个短炼的新兵。

(七) 从家长的呵护向自己保护自己转换

许多大学生在进入就业大军时,往往对就业的相关期限、实习权益,一知半解。原来依赖家长,现在需要自立。需要自己判断、自己选择。如果选择去一个

根本不了解的公司，这是一种冒险，不要轻易决定第一份工作，一般来说，新人的第一次对职场的体验是刻骨铭心的，它会使新人对职场产生一种固定印象，形成固定心理状态，从而影响到今后的职业心态和职业规划。因此，走好职场的第一步，能够使大学生更好地为企业及社会服务，更大的发挥自己的潜力，若是为了在毕业前找到一份工作，或者迫于其他同学签约带来的压力而草率接受一份自己并不满意的工作，都是不可行的。

努力找到职业契合点

既然步入了职场，就已经从一个学生转换成了一个社会人，原来的许多生活习惯都得改变。也许在学校的时候，喜欢睡懒觉，经常上课迟到，也许不会带来什么严重的后果，可是在工作期间，每一次失误都可能给你带来非常严重的后果。

很多应届毕业生反映，自己也做了入职前的准备，可是为什么进入企业后仍然感到力不从心，特别是觉得所学与所从事的岗位之间找不到契合点？朱美忠老师表示，学生容易将事情看得简单化理想化，在跨出校门之前，对未来充满憧憬，初出校门的学生不能适应新环境，大多与其事先对新岗位估计不足、不切实际有关。当他们按照学校书本上的知识去理解这个行业、这个岗位，那是远远不够的，现实的岗位实践使新人们发现似乎所学与所用不是一回事，由此而产生的困惑、不解让他们在初入职场时就走了弯路，往往会产生一种失落感，处处不如意、事事不顺心。

要避免这种情况的产生，首先应明确自己的职业角色，即了解“我该做什么”，其实就是要了解岗位的具体工作内容。接下来，就是“怎么做”和“怎么做好”的问题。第一，必须要积极主动。第二，要树立目标。第三，重要的事情先做。一个职业人士在工作中会遇到各种零零碎碎的事情，在这个过程中必须分清哪些是重要的，哪些是次要的，养成一种习惯，重要的先做。

四、职场新人的黄金生存法则

在职场打拼三年的季铭现在供职于某合资企业，当同龄人还在办公室里做些基础工作时，他却在组织一场会议或负责开展新的项目，他如何在短短几年时间内就成为一名“资深”员工呢？季铭说还是要感谢刚入职时的“懵懂”时期。“刚入职时我是职场‘菜鸟’，每次开大会，一些专业术语就像听外语一样。”季铭回忆着刚入职时的情况，继续说道：“每次遇到生僻的专业名词就向同事请教，如果还不明白就继续追问下去，并不觉得不好意思。三个月试用期后的专业考试我拿到当年的最高分。”

（一）敢于提问，不懂不装懂

懵懂期对于职场新人来讲是必经的过渡阶段，职场新人不要怕承认自己的“无知”，而刻意附和假装明白，因为不懂装懂会为今后的工作带来更多麻烦。

“我曾带过一名刚毕业的学生，工作态度很主动，一次交给她任务后问她还有哪不明白可以提出来，她特别肯定地说没问题，但结果却是不能按时完成。后来才知道是她为找一些专业资料耽误了太多时间导致的。”来自某地产企业的人力资源主管孙丽娜说：“很多刚入职的毕业生，为了尽快摆脱‘学生气’常常不懂装懂或随他人附和，以显示自己‘很专业’，也许这种做法当时能够蒙混过关，但却为事后工作埋下了隐患。”孙丽娜特意强调，初涉职场遇到不明白的问题是不可避免的，领导和同事也愿意去帮助新人度过这一时期，尽快融入所在团队中，作为新人应该敢于提问，才能让领导和同事有针对性地去指导。

（二）掌握方法，赢得更多机会

在职场中，不仅要敢于提问，还要擅于提问。在向他人发问前应当先捋清思路问问自己是否处理过类似问题，而不是遇到问题不经思考地直接向别人求助，只有那些“含金量高”的提问才能够在解决问题时为自己赢得更多的工作机会。

“我给职场新人的一点建议是，可以先了解问题的始末，再回去消化一下，上网查查资料，整理的过程中一些问题就会迎刃而解，剩下的再统一提问，争取能够通过一次提问，对整件事有一个系统的了解和认知。”孙丽娜还说：“这样能给领导留下好学、思路清晰的好印象，有助于今后成长。”

最让领导和同事头疼的是那些毫无意义或重复性的提问。“之前一名实习生每次提问，要么是问一些重复过很多遍的资料数据需求，要么就问办公设施如何操作，而不去认真看上面的使用说明。”孙丽娜无奈地笑了笑说：“像这种提问没有思考，提问后也没及时记录汇总的问题，是最让领导和同事厌烦的。这种‘幼稚’的问题带给职场新人的，则是领导对其学习能力的怀疑。”

（三）积极主动，避免被动型学习

职场新人踏入社会，没有了每天满满的课程和作业，也不需要再去为期末考试发愁，突然的“自由”却让自己失去了方向感，仿佛不知道接下来该做什么，“迷茫”成为职场新人懵懂时期的流行语。

来自某大型国企的综合主管刘珊珊说：“职场新人刚入职时应该还算是一名学生，学生存在被动接受的意识，学习的模式就是老师在台上讲，他们在台下听，并且以学期末的考试作为检验，即使成绩不合格还可以参加下一次补考；而在工作中如果依旧被动去学习、对待问题，出了差错将没有下一次机会，后果很难弥补。”刘珊珊认为，职场新人刚刚工作时还没有形成主动去要求、索取知识的习惯，也不知道下一个目标在哪里，所以才会产生懵懂期的迷茫。对于这种现象，只有积极主动地去发现问题、提出问题、解决问题才能提高自身学习能力。

第二节 学做优秀员工与职业经理人

课程思政环节：

不同阶层的员工，有着不同的认知水平和思维方式。凡事只从自身利益出发，看不到全局，也无法跳出个人狭隘的视野，个人的职业生涯绝不会有高层次的发展。我们一起看看电视剧《人民的名义》中四种“优秀员工”和“职业经理人”。

1. 有责任心、大局为重的人

陈岩石是本剧中最大的一股清流：为人刚正不阿，为人民着想，为企业办实事。这样的人，受人尊敬。他是老前辈的领导，结识很多更大级别的领导，却不滥用关系，心系人民，为企业办实事。大风场拆迁风波中，工人们情绪激动，拼死一搏。是他扛起了责任，他孤身进入群众中，以自己的身体挡在了拆迁车的面前，才能避免悲剧的发生。他因为人品好，三观正，赢得了所有人的尊敬。陈岩石赶到现场的时候，李达康恭恭敬敬的喊他：“陈老”他以身体挡住拆迁车的时候，高育良只下达了一个命令：“保护好陈老”这种员工就是上层领导和基层员工的纽带，如果领导高高在上而脱离了基层员工，难保不会出现基层员工起义甚至集体辞职的现象。凡事不会囿于自己的私利看待问题，胸怀格局，这样的人才能承担责任。也值得所有人的尊敬。

2. 实事求是，刚正不阿的领导人

这个从天而降的沙瑞金书记几乎给本剧中所有人一种难以估摸的力量。却实事求是，绝不会轻易做决定。作为一个权力巅峰的人，他很清楚的自己定位。带着重任及最高权空降京州，正义与迷惑同在，他清楚有些事要躬身才能看清楚真真假假。他做调研、考察、倾听群众的声音，面对高育良的极力推荐保持怀疑的态度，透过现象看本质。权力越大，迷雾越重。在权利面前不腐化不动摇，在危险面前不胆怯不惧怕，在是非面前不偏袒不庇护。手下人的任何建议和问题，全部调研清楚才做出决定。绝不会轻易做出任何一个决定。这才是一个领导人最应该拿出的态度。斗地主中有一个典型现象：没有一张大牌开路，再顺的小牌都出不去。说明领导很重要！正是因为有了一个好的顶层领导，侯亮平才能施展他的才能做出业绩，陈岩石才能平衡上层领导和基层的关系，可以说，有一个什么样的顶层领导，就有什么样的企业！职业素养的高低，品格的优劣，对人一生的成就有重大的影响。最后送诸位一句我深信的名言：“能力决定你所在的位置，品格决定你能在这个位置坐多久！”

3. 有能力，有担当，清楚自己身份的人

侯亮平是很有能力的，一上来就是待升职的位置，一出场就破获了一桩大案，做出了一个漂亮的大业。他喜欢无视规则不受约束，但他却是刚正不阿。发小蔡成功给他送见面礼，他都全部拒绝。虽说这只是他们情谊之礼，但他时刻清楚自己的身份，身在其位便不可肆意而为。他勇于担当，敢于奉献，坚守原则。陈海

出事，他勇于承担起查清真相的责任，即便他知道这背后有多危险；刚到京州检察院，他不知道季昌明检察长是否和自己立场一样，他质疑、询问、观察；他查到山水集团和祁同伟勾结，苦于没有证据，在明知是一场鸿门宴时却依然挺身而出，运用智慧躲过一场杀身之祸。

4. 一心只为企业利益的人

世上没有绝对的好人，但达康书记一心为业绩，一心为人民的行为广受群众的喜欢。热心网友为此绘制了关系图，达康书记一心一意惦记着GDP。为了不以权谋私，他不惜和妻子欧阳菁关系恶劣；为了京州的发展，他高瞻远瞩进行大刀阔斧的改革；为了人民的名义，他不给下属留任何颜面；他不善言辞，却在把握大局思想上有自己的一套理论，有一个自己的小目标—GDP。他的缺点是太爱惜自己的政治羽翼，但他同时又懂得知错就改，汲取教训。比如沙瑞金书记批评他，他都能及时检讨。

一、如何成为一名优秀员工

(一) 敢于承担、乐于承担更多责任。

责任感和责任心是区别员工是否优秀的第一要素，一个趋于成长的员工，一定是敢于承担和乐于承担责任的员工。责任并不神秘，将组织和上级分配给自己的任务当作一件极为重要事情，分清分量，按时做好，就是承担责任。

无论干什么工作，都应该保持积极、乐观和进取的心态，这样即使是辛劳枯燥的工作，也能从中感受到价值。当你对工作和公司表现出高度责任心，你的职业态度和职业习惯就会慢慢形成，当你完成工作或者职责，工作就会反馈给你物质和精神激励，周而复始，你的工作就会进入良性循环，成功之芽正在萌发。

一个优秀的员工，总是主动要求承担更多责任，世界上没有卑微的工作，只有卑微的心态，工作态度完全取决于自己。如果一个人轻视自己的工作，而且做得很粗陋，那么他的人生也绝对不会变好。一个人不尊重自己的工作，把工作当做生活的代价，当做不可避免的劳碌，这是非常低级的观念，他自然而然就会在工作和生活中产生许多抱怨，而经常抱怨工作的人，就算终其一生也难以取得成功。

(二) 热爱工作、热爱事业、追求卓越

热爱自己的工作，就会对自己的工作投入最大的热情，就会将工作看做自己的事业，就会追求更优秀、更卓越。

一名优秀的员工，随时随地都满怀热忱而且精神饱满，热情是成就一切的条件。

件，事情的成功与否，往往是由做这件事情的决心和热情的强弱而决定的。在困难面前，如果抱有非成功不可的决心和热情，困难就会变小甚至逐步得到解决。这种不完成任务就绝不放弃的心态，这种以最好的标准来要求自己的心态就是追求卓越。

一个人的工作态度折射出他的人生态度，而人生的态度决定一个人一生的成就。做为一名优秀的员工，凡事必须要专心对待，切实做到专心做事。专心做事，就是指用负责务实的精神，做好每一天中的每一件事；专心做事，就是指不放过工作中每一个细节，并能主动地看透细节背后可能潜伏的题目。

人的能力有大小之分，天分有高低之分，悟性有好坏之分，但它决定不了一个人的命运。人生相当重要的原则便是勤奋，勤能补拙，一份耕耘一份收获。这个社会上天赋和资质优秀的人比比皆是，但这些人不是全都能成功，再好的资质，不经磨练也难成大器，即是小有成就也不会长久。因此，优秀员工一定要热爱工作，追求卓越，以积极的心态对待工作，对待学习，对待生活。

（三）敬业，敬业，再敬业，把敬业当成一种习惯

敬业，就是对自己从事的工作极度热爱、极度专注，优秀员工必然具备敬业精神，优秀员工就是在任何环境下，都坚持敬业，甚至将敬业修炼成一种习惯。

敬业与你从事的工作无关，不管你做什么工作，只要有敬业精神，你就更轻易成功。三年疫情刚过，经济危机尚在，各行各业都非常困难，大家能得到自己一分满足的工作或岗位，都不容易，作为一名优秀员工必须时刻保持高度敬业。

优秀员工从不抱怨和拒绝额外的、新增的、临时的、紧急的工作，很多人以为只要把本职工作做好，把份内事情做好，就万事大吉了，但是做好本职和分内工作只是基础，做好额外的工作才能时刻保持斗志，才能在工作中不断得到锻炼、充实自己，才能让别人的另眼相看。

做一些份外工作一定会使你获得良好的声誉，是一笔巨大的无形财富，在你的职业发展道路上会起到关键作用。多做一些份外工作，会让你得到快速成长和发展。

（四）从思想到行动都保持积极和主动

优秀的员工都是具有积极思想的人，积极的人在任何地方都更容易获得成功。消极或被动对待工作的人，往往很难受到领导欣赏或者企业欢迎。

俗话说态度第一，聪明第二。员工最基本的工作态度和举动，会严重影响内

家对你的看法和印象，以主动、积极和谦虚的态度请教他人，人家必然乐于倾囊相助。优秀员工除了能力的提升，还要学习如何与他人共事，如何在团队中做事。

优秀员工还需要积极主动地承担工作的过失，不找借口。如果员工出错不认错，一味给己开脱、辩解，把责任推得干干净净，你的上级可能会原谅你一次，但他心中一定会认为你“怕担责任”。你所找的借口，不但不能改变现状，相反这种负面影响还会让情况更中恶化。“不为失败找借口，只为成功找方法”，只有积极主动的心态，才能不管做什么事情都走在别人前面。

(五) 将公司和团队利益放在首位，坚持公司和团队利益优先

一个人假如不把公司的利益摆在首位，哪怕有再大的能耐，也不会是一名优秀员工。时刻为自己着想的人，很难取得大的成就。

优秀员工必须将公司和团队利益放在首位，要尽量避免浪费和失误，要保持节约意识、成本意识，养成践行节约和降本习惯。优秀员工要时刻关注品质理念。尽最大能力把工作做好，仅最大努力提供符合标准的优秀产品和服务。

(六) 具备目标管理能力，全力以赴达成目标

人假如没有目标，就没有方向感，工作也是如此，如果不设定和管理工作目标，工作的成果和成绩就无法保障。工作没有标准、没有计划，按照上司的吩咐，说一句动一下，这样的人无法取得结果，也无法赢得同事认可。

有目标是百米赛跑，无目标是饭后散步。制定你精准和有价值的工作目标，是做好工作的基础和根本。制定目标之时，就应当考虑终极目标、阶段性目标和办法措施三要素，只有做好目标管理，然后全力以赴，才能够实现和达成目标。

(七) 重视细节、管理细节、追求完美

在企业里，员工大部分时间干的都是“小事”和“具体事”，在小事和具体事务上，必须养成看到细节、重视细节和管理细节的意识与习惯。不注重细节很难将工作做到合格，更别说优秀了，严重的甚至会影响企业大事和全局，很多时候，细节也能决定成败。

什么是优秀员工应该做到的细节呢？

1. 守时的细节，不迟到不早退，守时守信。

2. 守责的细节，不随意请假，坚守岗位，履行职责，小事和细节往往体现在疏忽大意上。

3. 行为的细节，不随意离岗、不随意串门、不办私事、不浪费公共资源。

4. 素质的细节，要注重礼貌、礼节和礼仪，体现素质和教养。

5. 习惯的细节，要在个人工作范围保持整洁。

思想的细节，思考周全，心思细腻。

(八) 遵守规则，遵循规律，专注专心

人们常说，认真做事只能做正确的事，专心做事才能把事做的最好。

优秀员工应做到：

1. 反省意识：发挥优点，改进短处，看到他人的短处，反省自己。

2. 危机意识：工作中最大的题目是防患未然，防止发生意外。

3. 谨慎意识：过失不可一犯再犯。

积极意识：有活力、有朝气、乐观，进取。

(九) 合作能力、协作能力

知识经济时代，市场竞争往往是团队的竞争，个人很难单打独斗和取得成功，所以合作和协作的意识以及能力，是优秀员工的标配。优秀员工必须明白：所有成绩的取得，都是团队共同努力的结果，只有把个人的实力与团队充分结合，形成协力，才能取得双赢，获得成绩。

优秀员工在团队中要做到：

1. 具备团队精神、协作和合作能力。

2. 保持良好的同事关系。

3. 主动和热情助人。

4. 不参与小团体。

5. 不打小报告。

6. 不传播负面信息。

7. 不要以邻为壑。

(十) 注重个人形象、维护公司声誉

职场处处充满竞争，在一个优秀企业里，这种竞争会是良性竞争，作为优秀员工，这种竞争会是全方位、立体式竞争，所以保持良好的个人形象和角色设定，非常重要。

保持个人形象还有助于维护公司声誉，对于外部人员来说，员工的个人形象就代表公司形象，不维护或者疏于维护公司形象，甚至恶意破坏公司声誉，肯定不是一名合格的员工。

维护个人形象，维护公司声誉，实际是员工与公司建立发展共同体，命运共同体的基础和初级阶段。一个不能与公司保持同等立场的员工，注定不能与公司长远发展，也注定不能成为优秀员工。

二、从优秀员工到职业经理人的蜕变

（一）角色的蜕变：从专业人才到管理者

干一行爱一行，先成为一个行业的专家，然后晋升为管理者。

优秀的管理者首先是出色的专业人才。他们拥有扎实的专业知识和技能，能够在自己的领域取得出色的成绩。然而，仅仅拥有专业能力还不足以成为一名优秀管理者。当一个人从专业人才晋升为管理者时，所面临的挑战和所需的能力都会发生重大变化。

1. 角色认知的转变

作为专业人才，个人的主要职责是专注于完成本职工作，服从上级指示，并对自己的工作成果负责。然而，成为管理者之后，其角色和责任发生了重大转变。管理者不再只是单纯的执行者，而要为团队的整体目标负责，带领团队取得成功。这意味着管理者需要从个体思维模式转变为团队思维模式，学会从团队的角度思考问题，并做出有利于团队发展的决策。

2. 责任意识的增强

专业人才的责任范围主要局限于自己的工作职责，而管理者的责任则涵盖整个团队。他们需要对团队成员的工作绩效、团队氛围、团队文化等方面负责。这意味着管理者需要具备更强的责任意识，能够主动承担责任，并为团队的成功或失败负责。

3. 领导力的觉醒

专业人才的考核标准主要基于其个人的工作成果，而管理者的绩效评价

则更多地体现在领导能力上。优秀的管理者需要具备相应的领导力，能够激励团队成员，激发他们的工作热情和创造力，并带领团队克服困难，实现目标。

（二）魅力的蜕变：从管理者到领导者

管理者往往是运用公司授予的权力管理团队，再向上蜕变为领导者，则需要魅力的升级，从用权力让下属做事到以魅力影响下属。

当管理者能够有效完成团队目标时，就迈出了从管理者到领导者的第一步。领导者与管理者的区别在于，领导者不仅能够带领团队实现目标，更能够为团队指明前进的方向，并创造一个能够让团队成员持续成长和发展的环境。

1. 战略思维的建立

优秀的领导者需要具备战略思维，能够从全局角度思考问题，洞察行业趋势和市场变化，并制定出能够带领团队实现长期发展的战略规划。他们不会局限于眼前利益，而是着眼于未来，为团队长期发展奠定基础。

2. 影响力的提升

领导者需要具备强大的影响力，能够吸引和凝聚人才，并通过自身的言行举止影响和激励团队成员。他们需要树立自身的威信，并赢得团队成员的信赖和尊重。

3. 赋能和授权

优秀的领导者不会包揽所有工作，而是懂得赋能和授权，将部分权力和责任分配给团队成员，让他们能够充分发挥自己的才能和潜力。这不仅能够提高团队的工作效率，更重要的是能够帮助团队成员成长和发展。

（三）魄力的蜕变：从领导者到变革者

取得老板、平行部门和下属的高度认可后，可以去做一名勇敢的变革者。

在当今快速变化的时代，优秀的领导者不仅需要带领团队实现既定目标，更需要具备创新能力，能够引领团队不断突破和变革，保持竞争力。

1. 创新思维的培养

创新的领导者需要具备开放的思维，勇于挑战传统观念，并不断寻求新

的突破。他们不墨守成规，而是敢于创新，勇于尝试新的方法和模式。

2. 变革的勇气

创新往往伴随着风险，因此创新的领导者需要具备变革的勇气，能够克服困难和阻力，带领团队迎接挑战。他们不会害怕失败，而是将失败视为学习和成长的机会。

(三) 愿景的引领

创新的领导者需要拥有清晰的愿景，并能够将愿景转化为可行的行动计划。他们能够激励团队成员共同为愿景而努力，并最终实现愿景。

(四) 格局的蜕变：从变革者到经营者

第四次的蜕变难度很大，需要把公司当成自己的，站在老板的位置思考、解决问题。

随着企业规模扩大和市场环境变化，管理者也需要不断蜕变，从变革者成长为经营者。

1. 变革者：推动变革，创造价值

变革者是企业发展的引擎，他们拥有敏锐的洞察力和前瞻的思维，能够发现问题、提出创新方案，带领团队突破旧有模式，实现变革。他们往往充满激情和活力，敢于挑战传统，勇于开拓新路。

2. 经营者：守住基业，实现增长

经营者是企业的掌舵人，他们需要在守住基业的基础上，实现企业持续增长。他们需要具备全局观和战略思维，能够统筹安排企业资源，制定有效的经营策略。他们还需具备强大的执行力和抗压能力，能够带领团队克服困难，实现目标。

3. 从变革者到经营者的蜕变

管理者从变革者到经营者的蜕变，并非一蹴而就，而是需要经历一个长期的学习和实践过程。在这个过程中，管理者需要转变思维模式，积累经营经验，提升领导力，强化风险意识，并保持学习心态。

4. 思维模式的转变

变革者往往思维活跃，善于发现问题和提出新方案；经营者则需要更加

务实，注重细节和执行。他们需要从“我能做什么”转变为“我应该做什么”，从“我要改变什么”转变为“我要如何实现”。

5. 经营经验的积累

变革者往往专注于前瞻性思考和战略布局，而经营者则需要深入了解业务细节，掌握运营规律。他们需要从“指点江山”转变为“脚踏实地”，从“纸上谈兵”转变为“实践出真知”。

6. 领导力的提升

变革者往往依靠个人魅力和感染力推动变革，经营者则需要建立一套有效的管理体系，激励团队共同努力。他们需要从“单打独斗”转变为“团队协作”，从“一言堂”转变为“集思广益”。

7. 风险意识的强化

变革者往往勇于冒险、敢于挑战，而经营者则需要更加审慎，注重风险控制。他们需要从“追求极致”转变为“兼顾全局”，从“冒进求胜”转变为“稳健发展”。

8. 学习心态的保持

变革者往往求新求变，经营者则需要传承中创新。他们需要从“固步自封”转变为“与时俱进”，从“骄傲自满”转变为“虚心学习”。

9. 站在老板的位置上思考

管理者要从变革者蜕变为经营者，关键在于要站在老板的视角思考，拥有老板的思维。这意味着他们需要：

从公司的整体利益出发，而不是仅仅考虑自己的部门或团队。

关注公司的长期发展战略，而不是仅仅着眼于眼前利益。

对公司的财务状况和经营风险有深刻理解。

能够承担更大的责任，并为自己的决策和行动负责。

10. 拥有经营思维

经营思维是指站在经营者的角度，思考企业发展的的问题，制定经营策略，并付诸实施的能力。拥有经营思维的管理者，能够：

洞悉市场趋势，把握行业发展方向。

准确评估企业的核心竞争力，并制定有效的竞争策略。

高效地利用企业资源，提升运营效率。

建立良好的风险管理体系，控制经营风险。

11. 加强成本意识

成本意识是指企业在生产经营活动中，始终把节约成本放在首位，不断降低成本、提高效益的经营理念。加强成本意识的管理者，能够：

分析成本构成，找出成本浪费的根源。

制定有效的成本控制措施，并严格执行。

倡导节约意识，形成全员节约的良好氛围。

12. 强化主人翁意识

主人翁意识是指员工把自己当作企业的主人，把企业的事当成自己的事，积极主动地为企业发展贡献力量。强化主人翁意识的管理者，能够：

激励员工爱岗敬业，增强员工的责任感和使命感。

鼓励员工积极参与企业的经营管理，建言献策。

营造良好的企业文化氛围，增强企业的凝聚力和向心力。

第十章创业教育（理论 1 学时）

【教学目标】

1、知识目标：

了解创业的基本概念、过程与类型。

认识创业者所需的关键能力与创业精神内涵。

了解国家与地方鼓励大学生创业的相关政策。

2、能力目标：

能够初步评估自身是否具备创业潜质与条件。

能够结合专业或地方需求，提出简单的创业设想。

能够识别创业过程中的常见风险与应对思路。

3、情感价值目标：

培养敢闯敢试、勇于担当的创新创业意识。

树立通过创业服务社会、创造价值的责任意识。

增强将创新精神与脚踏实地相结合的务实态度。

4、课程思政目标：

多角度融入工匠精神、创新精神、职业精神等思政元素。

鼓励学生将创新意识、创业精神与服务地方发展、解决社会需求相结合。

培养敢闯敢试、不怕失败、担当责任的进取意识。

【教学重点】

创业精神的核心内涵与大学生创业能力的培养路径。

【教学难点】

如何将抽象的创业理论转化为学生的实践认知，激发其创业意愿。

【教学方法】

案例分析法、问答法、小组协作学习

第一节 初识创业

任务一：认知创业

通过案例解析（如高职生创办校园奶茶店、电商助农项目），阐述创业的定义（传统创业与社会创业）、类型（自主创业、合伙创业、机会型创业等），引导学生理解创业与就业的区别。

任务二：培养创业意识

结合高职学生专业背景（如电子商务、智能制造等），设计小组讨论任

务，分析行业中的潜在创业机会，并总结创业意识的核心要素（主动性、机会敏感性、抗压能力）。

任务三：创业者与创业精神

通过视频或访谈资料（如非遗传承人创业故事），剖析创业者特质（创新性、领导力、责任感）及创业精神内涵（冒险精神、坚持精神、合作精神）。

第二节：提升创业能力

任务一：创业能力概述

讲解创业能力的构成（机会识别、资源整合、风险管理、团队管理等），结合高职学生实践场景（如校园服务、社区经济）说明其应用价值。

任务二：创业者具备的十种能力

列举并解析市场分析能力、财务规划能力、沟通谈判能力、学习能力等关键能力，结合案例（如大学生创业团队从0到1的运营过程）强调能力间的关联性。

任务三：培养大学生创业能力

设计“校园二手书交易”模拟任务，分组制定创业方案，通过角色扮演（创业者、投资人）训练学生在资源有限条件下的决策与执行能力。