



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： 李冬霞

一、课程简介

- 1、课程学时：共 36 学时，每周 2 学时，上课时间为第 1 周到第 18 周
- 2、课程学分：2 学分
- 3、课程类型：公共必修课

二、课程的性质、目的、地位和任务

《大学生职业生涯规划与就业指导》是伴随我国大学生“双向选择、自主择业”的就业制度改革而新兴的一门综合性课程。这门课程以大学生专业知识、技能以及人文素养为基础，其目的和任务是帮助大学生了解国家就业形势和政策，引导大学生充分认知自我，合理调整职业预期，树立正确的择业观，增强就业竞争意识，掌握求职择业的基本常识和技巧，把握大学生就业市场的特点和功能，以此提高大学生主动适应就业制度改革及就业环境变化的能力，增强求职择业的实力，最终指导和帮助大学生实现成功就业。

三、课程教学的内容

（一）理论、知识方面

- 1、了解高等教育大众化背景下的大学生就业形势；
- 2、了解大学生就业的现行政策及体系（国家和地方，行业和部门）；
- 3、了解社会职业的基本知识，开展大学生自我职业生涯的规划设计；
- 4、了解大学生求职择业的知识，包括求职中自我合法权益的维护；
- 5、掌握大学生就业派遣的基本程序。

（二）在能力、技能方面

- 1、运用职业测评系统，进行自我认知，了解自己的优势和不足，合理定位；
- 2、学会了解、筛选就业信息，做好就业前的简历制作、求职书等物质准备和心理准备；
- 3、掌握一般的求职应聘、面试技巧；
- 4、结合自身特点，抓紧时间弥补自身就业能力的不足，为顺利成为职业人奠定坚实的基础。

第一部分 职业认知

一、教学目标

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。

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。

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。

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。

【教学内容】

项目一：认知生涯

任务一：职业概述

任务二：职业生涯概述

任务三：职业生涯规划认知

项目二：生涯发展阶段

任务一：舒伯的生涯发展理论

任务二：施恩的生涯发展理论

【教学方法】

理论讲解、课堂讲授、案例教学（引入服务国家战略的典型职业人物案例）。

二、教学重点

- 1、什么是职业生涯？
- 2、什么是职业生涯规划？
- 3、如何认识职业生涯规划？

三、教学时间：4课时

四、教学过程：

一、职业

- 1、职业的产生与发展。
- 2、职业生涯是指一个人工作经历中所包括的一系列的活动和行为。

二、职业分类及其基本特征

1. 职业分类

社会分工是职业分类的依据。各国国情不同，划分职业的标准也有所不同。国外职业分类一般有三种类型：按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类；按心理的个别差异进行分类；依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类

我国职业分类《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、职业分类的基本特征

2、概括职业分类的基本特征，表现为：产业性，行业性，职业性，组群性，时空性。

三、职业生涯的含义

职业生涯是指个体职业角色的发展形态的历程，它是一个复杂的概念，由时间、范围和深度构成。

四、职业生涯的影响因素

- (一) 个人因素
- (二) 社会环境因素
- (三) 企业环境因素
- (四) 其他因素

五、职业生涯规划的含义

职业生涯规划是指个人根据主体优势、能力水平、兴趣爱好和职业倾向等，结合时代特点、制约因素和机遇条件，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。

六、职业生涯规划的意义

- (一) 职业生涯规划可以发掘自我潜能，增强个人实力
- (二) 职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性，提升成功的机会
- (三) 职业生涯规划可以提升应对竞争的能力

七、职业生涯规划的类型

- (一) 短期规划
- (二) 中期规划
- (三) 长期规划
- (四) 人生规划

八、职业生涯规划的原则

- 清晰性原则
- 变动性原则
- 一致性原则
- 挑战性原则
- 激励性原则
- 合作性原则
- 全程性原则
- 具体性原则
- 实际性原则
- 可评量原则

九、职业生涯规划自我认知

- (一) 职业生涯机会的认知
- (二) 职业发展目标的认知
- (三) 选择职业生涯发展路线
- (四) 职业生涯规划行动计划与措施的认识
- (五) 评估与回馈

十、生涯发展阶段

舒伯的生涯发展理论

- (一) 成长阶段 (0—14 岁)
 1. 幻想期 (10 岁之前)
 2. 兴趣期 (11—12 岁)
 3. 能力期 (13—14 岁)
- (二) 探索阶段 (15—24 岁)
 1. 试验期 (15—17 岁)
 2. 过渡期 (18—21 岁)
 3. 尝试期 (22—24 岁)
- (三) 建立阶段 (25—44 岁)
 1. 尝试期 (25—30 岁)
 2. 稳定期 (31—44 岁)
- (四) 维持阶段 (45—64 岁)
- (五) 衰退阶段 (65 岁以上)

第二部分 认识自我

一、教学目标

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。

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。

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。

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”。

【教学方法】

价值观拍卖、榜样人物深度访谈报告；量表测评、本土产业与兴趣匹配案例；能力清单梳理、优秀技能人才（尤其是本土工匠、技术能手）案例学习；性格测评等。

二、教学重点

如何正确地认识自己的性格特点、兴趣爱好。

三、教学时数：10

四、教学过程

第一节

任务一 兴趣与职业生涯发展关系

- 一、兴趣是人生幸福感的来源
- 二、兴趣是职业生涯选择的重要依据
- 三、兴趣是职业生涯成功的重要因素

四、兴趣可提高工作效率

五、兴趣影响工作满意度、职业稳定性和职业成就感

第二节

任务二 找出你的霍兰德职业代码

霍兰德职业兴趣类型

实用型 (R)

研究型 (I)

艺术型 (A)

社会型 (S)

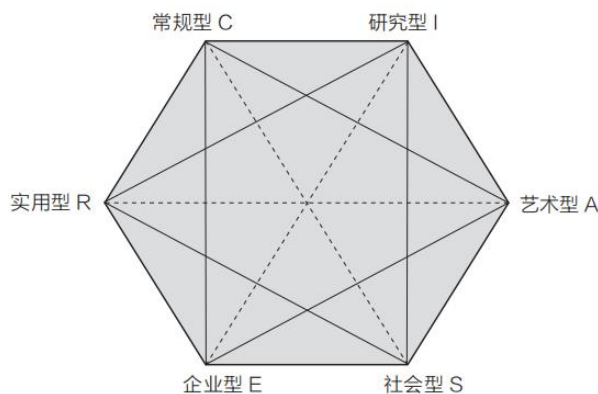
企业型 (E)

常规型 (C)

一、兴趣类型代码

二、职业环境类型

三、6 种类型之间的关系



1. 相邻关系

2. 相隔关系

3. 相对关系

四、个人与环境的适配

活动一 请认真、仔细地回答下列问题

1. 请列举出 3 种你非常感兴趣的职业（摒除所有现实的考虑）。这些工作中的哪些特征吸引着你？

2. 请回忆 3 个从事某件事情时令你感到快乐（满足）的经历。请详细地描述这 3 个画面，是什么令你感到如此快乐（满足）？

3. 除了单纯的娱乐放松以外，你最喜欢看哪几类电视节目？节目中什么吸引着你？

4. 你最崇拜（敬佩）的人是谁？他对你产生了什么影响？你最像他的是什么地方？最不像他的是什么地方？

5. 你最喜欢看哪种杂志？这些杂志中的哪些部分吸引着你？如果你到书店看书，你通常会停留在哪类书架前（不是仅仅因为学习需要的情况下）？

6. 你喜欢浏览哪类网站？你喜欢看网站的哪部分内容？它们属于哪个专业或领域？

7. 休闲的时候，如果只是出于兴趣的考虑，你做什么或学什么？这里面又是什么吸引着你？

8. 你最喜欢的科目是什么？为什么喜欢它或者它们？

9. 我们生活中都有过某些时刻，因为全神贯注于做某件事情而忘了时间。什么样的事会让你如此专注？

10. 你的答案里面有什么共同点吗？是否可以归纳为什么主题或关键词？这些主题或关键词可能和霍兰德的哪些类型相对应？你如何能够让这样的主题在你今后的生活中得到更充分的彰显？

活动二 环游六岛

现在你有机会到以下 6 个岛屿去旅游，不考虑费用和其他问题，根据自己的兴趣来选择，你最想去的是哪个？可根据自己喜欢的程度选出 3 个。

A 岛屿——美丽浪漫的岛屿。岛上充满着浓厚的文化艺术气息，到处是美术馆、音乐厅等，当地的居民也都有音乐、舞蹈、绘画等艺术特长，很多文艺界的朋友都喜欢到这里来寻找灵感。

S 岛屿——温暖友善的岛屿。居住在岛上的居民个性温和，乐于助人，社区均自成一个密切互动的服务网络，人们愿意帮助他人，互相合作，重视教育，充满着人文气息。

E 岛屿——显赫富庶的岛屿。岛上的居民善于经营企业和对外贸易，性格大多热情豪爽，能说会道。岛上的经济很发达，到处是高级饭店、酒店、俱乐部、奢侈品商场。这里经常召开各种财富论坛会议，来往者大多是企业家、经理人、政治家等。

I 岛屿——深思冥想的岛屿。岛上人迹较少，建筑物多僻处一隅，适合夜观星象。岛上有很多天文馆、科技馆、图书馆等。岛上居民大多爱观察、学习、研究，追求真理，喜欢和来到这里做客的哲学家、科学家、心理学家等交换心得。

R 岛屿——自然原始的岛屿。岛上自然生态很好，保留着原始植物，有各种各样的野生动物。岛上居民生活状态还相当原始，他们以手工见长，自己种植各种花果蔬菜，修缮房屋、打造和制作工具。

C 岛屿——现代、有序的岛屿。岛上的建筑十分现代化，是进步的都市形态，以完善的户政管理、地政管理、金融管理见长。岛上的居民冷静保守，处事有条不紊，善于组织规划。

你最想去的 3 个岛屿是 _____、_____、_____。

这 6 个岛屿实际代表着霍兰德提出的 6 种类型的职业兴趣类型。最想去的岛屿中，第 1 个是代表主要兴趣，第 2、3 个代表辅助兴趣。做完这个活动后，你能得出自己最有兴趣的 3 个类型，即你的霍兰德代码，并对这 6 种类型的基本特征有所了解。

本节课中，学生积极参与互动，提出了许多有见地的问题和建议。通过师生的共同探讨，不仅加深了学生对知识点的理解，也营造了良好的课堂氛围。

第三节

任务一 性格与职业

一、什么是性格

性格是指个人稳定的态度和习惯化了的行为方式,尤其是指一个人在各种场合一贯表现出来的某种特征。

二、性格与职业选择

性格与职业之间并不存在严格的一一对应的关系。

任务二 性格倾向探索

一、性格分类维度

能量倾向: 外向(E) — 内向(I)。

接受信息: 感觉(S) — 直觉(N)。

处理信息: 思考(T) — 情感(F)。

行动方式: 判断(J) — 知觉(P)

任务二 性格倾向探索

第四节

一、16 种职业性格类型

ISTJ 、 ISFJ 、 INFJ 、 INFP

ESTJ 、 ESFJ 、 ENFJ 、 ENFP

ISTP 、 ISFP 、 INTJ 、 INTP

ESTP 、 ESFP 、 ENTJ 、 ENTP

这份问卷将帮学生了解自己看待事物和决定事情的倾向性或方式。问卷中共有 44 个问题, 每个问题有 A、B 两个选项, 请学生根据自己的实际情况, 选择其中的一个。问题的答案没有“对”与“错”之分, 只是反映学生自己看待事物和决定事情的倾向性或方式。请学生仔细阅读题目, 答完所有的问题。注意不要花太多的时间思考问题, 凭阅读问题后的第一印象做出选择。

职业性格测试

1. 实训目标

通过小组活动, 学生可以更加深入地了解自己的性格特征, 成员之间的分享也能找出值得学习的优点, 为找到适合自己的职业类型作出更加客观的分析。

2. 实训内容

结合 MBTI 测试, 以及个人性格总结, 自我总结适合的职业类型, 结合小组成员讨论, 吸取职业建议, 形成自我总结, 并分享。

3. 操作步骤

(1) 将全班分成 5~8 个小组, 每组 5~8 个人。

(2) 每组针对成员适合的职业类型进行讨论。

4. 成果形式

各小组分别以口头形式汇报讨论结果。

5. 效果评价

对信息的分析能力占 50%；团队的汇报结果展现占 50%。

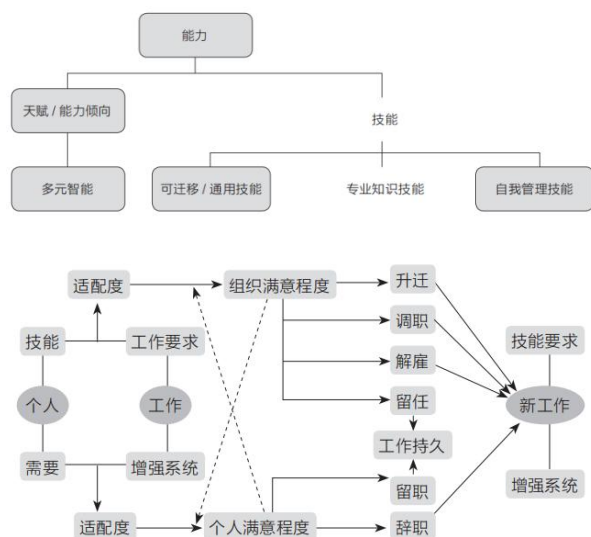
第五节

项目三 职业技能评估

任务一 能力和职业能力

一、能力的定义与分类

能力是顺利完成一项任务或者目标所体现出来的综合素质。



第六节

项目三 职业技能评估

任务三 职业能力评估及培养

一、职业能力评估

- (一) 利用可衡量的业绩
- (二) 利用他人的认可
- (三) 利用技能词汇表
- (四) 利用测评表
- (五) 编写与分析成就故事

二、职业能力培养

职业能力倾向（自评）测验

一般能力倾向成套测验（General Aptitude Test Battery，GATB），最初是由美国劳工部从 1934 年经过 10 多年时间研究制定的，它是对许多职业群同时检查各自的不适合者的一种成套测验。这套测验在许多国家被广泛使用，倍受推崇。后来，日本厚生劳动省将 GATB 进行了日本版的标准化，制定成《一般职业适应性检查》。这套测验主要是实现对许多职业领域中工作所必需的几种能力倾向的测定。它由 15 种测验项目构成，其中 11 种是纸笔测验，其余 4 种是操作测验，两种测验可以测定 9 种能力倾向。

本节课中，学生积极参与互动，提出了许多有见地的问题和建议。通过师

生的共同探讨，不仅加深了学生对知识点的理解，也营造了良好的课堂氛围

第七节

任务一 价值观

- 一、价值观的概念
- 二、价值观与职业的关系

任务二 职业价值观

- 一、职业价值观
- 二、大学生职业价值观的特点
 - (一) 职业发展意识增强
 - (二) 职业价值取向多元化
 - (三) 追求个人利益，实现自我价值，社会责任感淡化
 - (四) 职业价值取向功利化

第八节

任务三 个人职业价值观探索

- 一、10种职业价值观探索
- 二、确立正确的职业价值观
 - (一) 处理好职业价值观与金钱的关系
 - (二) 处理好职业价值观与个人兴趣、特长的关系
 - (三) 处理好职业价值观的排序与取舍问题
 - (四) 处理好职业价值观中个人与社会的关系

测试自己的职业价值观

采用问卷的形式，让受试者评定对代表不同价值追求的多种活动的好恶情况，依据受试者的好恶程度来确定其主导的职业价值观类型。

第三部分：提高就业能力

一、教学目标

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。

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。

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。

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”的就业机遇，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。

【教学方法】

案例分析（如不同地域、行业、性质单位的发展对比）、SWOT分析实践、资源地图绘制；数据分析、政策解读、分组调研、本地代表性企业参访或云端探访。

二、**教学重点：**专业能力和通用能力的概念

三、**教学难点：**提升专业能力和通用能力的方法和技巧

四、**教学方法：**讲授法、问答法、讨论法、案例分析法

五、**教学课时：**8学时

一、专业能力的概念

专业能力指的是从事职业活动和创业活动所需要的知识和技能，以及运用已经掌握的知识和技能解决职业工作中实际问题的能力，是人们从事某一特定职业所必须具备的能力和本领，如掌握知识的能力、运用知识的熟练度和准确度等。

二、提升专业能力的途径

（一）学会学习，积累专业知识

常见的学习方法如下。

1. 目的性学习

目的性学习有明确的目标意识,对自己所要达到的学习要求及其社会价值有所认识,并能主动规划和安排自己的学习。

2. 选择性学习

选择性学习是能根据学习要求有效地选择自己学习的内容,在大量信息面前,具有捕捉信息、敏锐感受和理解信息的能力,并能根据自己的需要进行分类、整理。

3. 研究性学习

研究性学习是根据本专业、本学科的学习要求,选择一些领域进行从已知内容到未知内容的研究探索,在发现问题、研究问题中获得新知。

4. 实践性学习是

实践性学习是指通过专业实践、生产实践、社会实践等活动获得专业知识,实现认知的深化和飞跃。

5. 创造性学习

创造性学习是不满足获得现成的答案和结果,对所学习的内容能展开独立思考,并进行多角度思考,把思考内容综合为整体认识,能创造性地运用所学知识去适应新的情况,探索新的问题,不断拓宽自己的视野。

(二) 积极实践,提升专业技能

学生要善于利用学校所提供的各种提升专业实践技能的机会,如社团活动、实训课、实习等;同时也应强化自身的专业知识结构,积极投入实践活动,运用理论知识解决具体问题,培养自己独立操作的意识和能力,将知识转化为技能,形成实际工作能力,才能使自己在职场中立于不败之地。

讨论:组织学生讨论以下问题,并随机邀请学生进行分享

与自己所学专业的相关职业,要求从业者具备哪些专业能力?

(三) 提升分析问题、解决问题的能力

分析问题和解决问题的能力是指个体能够准确地把握事情发展的关键,经过有效的分析,提出解决问题的意见或方案。

一般来说,解决问题主要包括以下步骤:

1. 发现问题

能否发现问题,取决于三个因素:一是解决问题者活动的积极性;二是解决问题者的知识经验;三是解决问题者的求知欲望。

2. 提出问题

提出问题就是敢于质疑问题的存在。在分析问题的过程中,发现问题较容易,但是敢于质疑权威,提出问题,说出自己的想法却是难事。

3. 分析问题

分析问题就是要分析问题的要求和条件,找出它们之间的内在联系,把握住问题的主要矛盾,明确解决问题的方向。

4. 解决问题

一旦明确了问题的根源,问题解决者就可以制订出相应的对策加以解决。“假设”就是提出解决问题的可能途径和方法。对于同一个问题,问题解决者往往会提出多种假设,以确定最佳解决方案。

讨论:举例说说不同职业对从业者专业能力的要求不同。

下列职业对从业者专业能力的要求就有所不同。

(1) 教师应具备的专业能力:书写技能、信息处理技能、标准的普通话、良好的语言表述能力、应用现代教学媒体的能力等。

(2) 公务人员应具备的专业能力：语言、组织管理、文字书写、计算机管理等。

(3) IT 人员应具备的专业能力：编程、网络维护、动漫设计等。

引导思考：

(1) 对于大学生来说，通用能力重要吗？

(2) 在求职之前，大学生应怎样提升自己的通用能力？

三、通用能力的概念

通用能力是相对于专业能力而言的，顾名思义，就是“通用性”的能力，对于各种职业而言，这种能力都是适用的，是从事任何职业的人想要取得成功都必须具备的能力，是一种超越具体职业，对人的终身发展起重要作用的能力。具体来说，通用能力就是人们在各种不同的环境中培养出来的、具有可迁移性的、从事任何职业都必不可少的跨职业能力，该能力可以提高人们工作的效率、灵活性、适应性和机动性，是个人获得就业机会、事业发展的重要保障。

四、提升通用能力的途径

(一) 提升情绪管理能力

情绪管理就是善于掌握自我，对生活中由矛盾和事件引起的负面情绪能进行适当地排解，能以乐观的态度、幽默的情趣及时缓解紧张的心理状态。提升情绪管理能力的途径有以下几种：

1. 敏锐觉察自己的情绪状态

心理学家认为，情绪并不是事件本身直接引起的，而是经历这一事件的个体对这一事件的认知和评价所引起的。这就是著名的情绪理论（ABC 理论）。经常反观自己的情绪状态，提升自己觉察情绪的敏锐性，进而改变自己对情绪诱发事件的认知和评价，能够为自己的情绪管理能力打下良好的基础。

2. 妥善控制自己的负面情绪

情绪管理的任务就是妥善控制住自己，不要让自己的情绪像一匹脱缰的野马，无法控制。

3. 调整自己的想法

当情绪不佳的时候，我们可以主动改变自己，激励自己，增强自信心、进取心，使自己保持乐观豁达的心态。

(二) 提升时间管理能力

时间管理是指为提高时间的利用率和有效性，而合理计划与控制时间、有效安排与利用时间的管理过程。对于大学生来说，学会把握时间，树立强烈的时间观念，养成良好的学习和生活习惯，对管理自己的大学生活、规划自己的未来有着至关重要的作用。

【课堂互动】请阅读下列小故事，然后思考这个故事说明了什么道理，并与同学展开讨论。

有一个农夫一早起来去耕田，当他走到田地时，却发现耕耘机没有油了；原本打算立刻去加油，突然想到家里的猪还没有喂，于是转回家去；途中经过木材堆，又记起家中需要一些柴火；正当要去取柴的时候，看见了一只生病的鸡躺在

地上……。这样来来回回跑了几趟，这个农夫从早上一直到太阳落山，油也没加、猪也没喂、田也没耕……

【学生】阅读、思考、讨论、分享

提升时间管理能力的途径有如下几种：

1. 树立时间管理意识

人的行为是由意识支配的，有效地管理时间不仅可以提高生活质量，还可以帮助我们实现理想、塑造形象、提升自我价值、实现自我管理，只有树立起管理时间的意识，才会主动考虑如何合理分配时间，从而提高效率、充分利用时间。

2. 设定优先顺序

时间对于每个人来说都是公平的，合理地分配与使用时间是一个人取得成功的关键。

3. 排除干扰，适时说“不”

当我们遇到他人的委托，不要急于接受，要根据实际情况，分析自己是否可以接受，如果不能，则要适时说“不”。

（三）提升人际交往与沟通能力

【教师】组织学生扫码播放“沟通能力到底有多重要”视频，帮助学生了解沟通能力的重要性。

人际交往与沟通能力就是能够把自己的想法、意见传达给他人，让他人充分理解自己的想法与意见，同时也能够接收并充分理解他人的想法和意见的能力。人际交往与沟通不仅需要语言交流能力，还需要倾听能力、文字表达能力、演讲能力等。

1. 人际交往的原则

（1）诚信的原则。

（2）交互的原则。

（3）互利互惠的原则。

2. 大学生人际交往的基本技巧

（1）平等相处，尊重他人

（2）学会真诚地赞美他人

（3）学会宽容和谅解

（4）学会换位思考

- (5) 关心帮助他人
 - (6) 保持独立自主与谦虚的品格
 - (7) 保持微笑和愉快的心情
 - (8) 倾听并恰当地给予反馈
- (四) 提高团队合作能力

【教师】组织学生扫码播放“高绩效团队是什么样的”视频，帮助学生了解团队合作的意义。

要想提升团队合作能力，大学生需要做到以下几个方面。

1. 尊重
2. 信任
3. 宽容
4. 负责
5. 互助

(五) 提升行动能力

大学生必须培养自己“立即行动”的习惯，不能让自己陷入恶性循环之中。

请思考：你身上有怎样的行动特点？在职业生涯中，你打算如何提升自己的行动能力？

通过教师讲解、播放视频、课堂互动等教学方式，帮助学生掌握通用能力的概念，以及提升通用能力的途径

第四部分求职过程指导

一、教学目标

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。

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。

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。

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。

【教学方法】

榜样事迹报告会、行业代表访谈、优秀简历评比。

二、教学重点：

- 1.了解就业信息；
- 2.搜集就业信息；
- 3.分析与利用就业信息。

三、教学难点：练习多渠道收集就业信息。

四、教学课时：8 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，公司为求能有后备人选所以一直在招。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 简历撰写与面试技巧

案例引导：

捕捉就业信息案例

某毕业班大四下学期一开学便安排在外地实习两个月，正当班上其他同学整装待发之时，王茜却不动声色地忙开了：她先找了班主任，拜托班主任如有合适单位，请帮忙推荐，并留下两份自荐材料。然后她又找到学校负责就业推荐工作的老师，请他们有重要信息时及时告诉自己。

接下来，她走访了自己最要好的一位低年级的朋友，拜托这位师弟定期到校

就业信息栏看看，将有关重要信息及时通报给她，最后，她仔细查询了即将离开的两个月中各地人才交流会的信息，并根据实际情况做了安排。做完了以上联系的工作，王茜尽管人在外地实习，却总比班上其他同学消息更灵通，不断接到用人单位的面试通知，选择的机会颇多。实习刚结束，王茜的工作单位也顺利敲定。

情景分析：

据调查，所有院校都希望尽可能多地把自己的学生推荐出去，只要掌握了用人信息都会想方设法通知到有关的毕业生，而实际情况却是由于毕业班同学不是外地实习，就是做毕业论文、毕业设计或外出求职等，联系起来很困难，往往是一条信息要打很多电话，还不一定能联系到本人。

上述案例的王茜显然在这个问题上处理得很好，虽然她在求职关键时期人在外地实习，但她能够主动密切与学校联系，使得信息来源渠道畅通无阻，赢得了时间与机会。因此，作为毕业生应主动与学校各方面保持联系，多利用各方面的资源，为就业多找一个门路和机会。

一、推荐信

- 1.不能涂改
- 2.在备注栏中叙述自己的突出优势
- 3.保证推荐表的唯一可信性

二、自荐信

- 1.自荐信的功能
 - (1)沟通交往，意在公关。
 - (2)表现自我，求得录用。
- 2.撰写自荐信的注意事项
 - (1)篇幅尽量简短
 - (2)突出个性
 - (3)实事求是
 - (4)语句通顺，文字流畅
 - (5)尽量不要谈薪酬
 - (6)仔细检查

三、简历

- 1.简历的功能
 - (1)求职者的能力
 - (2)求职者的职业诚信
 - (3)求职者的思维特征
- 2.简历的类型
 - (1)文字型简历
 - (2)表格型简历



CHONGQING UNIVERSITY

个人简历





基本信息

姓名：肖振业
 生日：1990.02.17
 性别：男 民族：汉
 籍贯：河南商丘
 政治面貌：党员
 专业：工业设计
 毕业院校：重庆大学

自我评价



联系方式

☎ 18580141407
 ✉ 1120207724@qq.com
 📍 重庆大学虎溪校区兰园二幢207室

专业技能

产品设计    

包装设计

平面设计    

手绘表达

实际项目

参与重庆大学横向项目**玻璃磨边机**设计（负责草图创意）
 参与重庆大学横向项目**变形机器人**设计（设计主要负责人）
 加入FUNGAO设计工作室**参与实际项目**（工作室核心成员）
 参与**高压清洗机**改良设计（负责草图，建模与渲染及后期）
 参与**3D打印机**造型设计（负责草图，建模造型与渲染）
 参与**医疗器械**创新设计项目（负责草图与二维效果表现）

所获奖励

2013-2014荣获重庆大学**优秀学生**
 2013-2014荣获重庆大学**祥生助学金**
 2014-2015荣获重庆大学**国家励志奖学金**
 2014-2015荣获重庆大学学生“**争先创优**”**先进个人**
 2013-2014荣获重庆大学**优秀学生丙等综合奖学金**1次
 2013-2015荣获重庆大学**优秀学生乙等综合奖学金**2次
 2014作品“**紧箍**”荣获**全国大学生工业设计大赛优秀奖**
 2014荣获**第三届欧普照明LED设计大赛优秀奖**
 2014通过普通话水平测试**二级甲等**

学生工作

2012-2014担任**班级心理委员**
 2013-2014加入院学生会并担任**心理协会副部长**

主修课程

设计初步 设计心理学 构成基础 创新思维 产品造型设计原理 人机工程学 创造学基础 创意思维设计 抽象形态设计 产品速写
 效果图技法 快题设计 视觉传达设计 产品包装设计 交通工具设计 数码产品设计 家具设计 工程制图生态产品设计 陶艺设计
 设计与制作 模型设计与制作

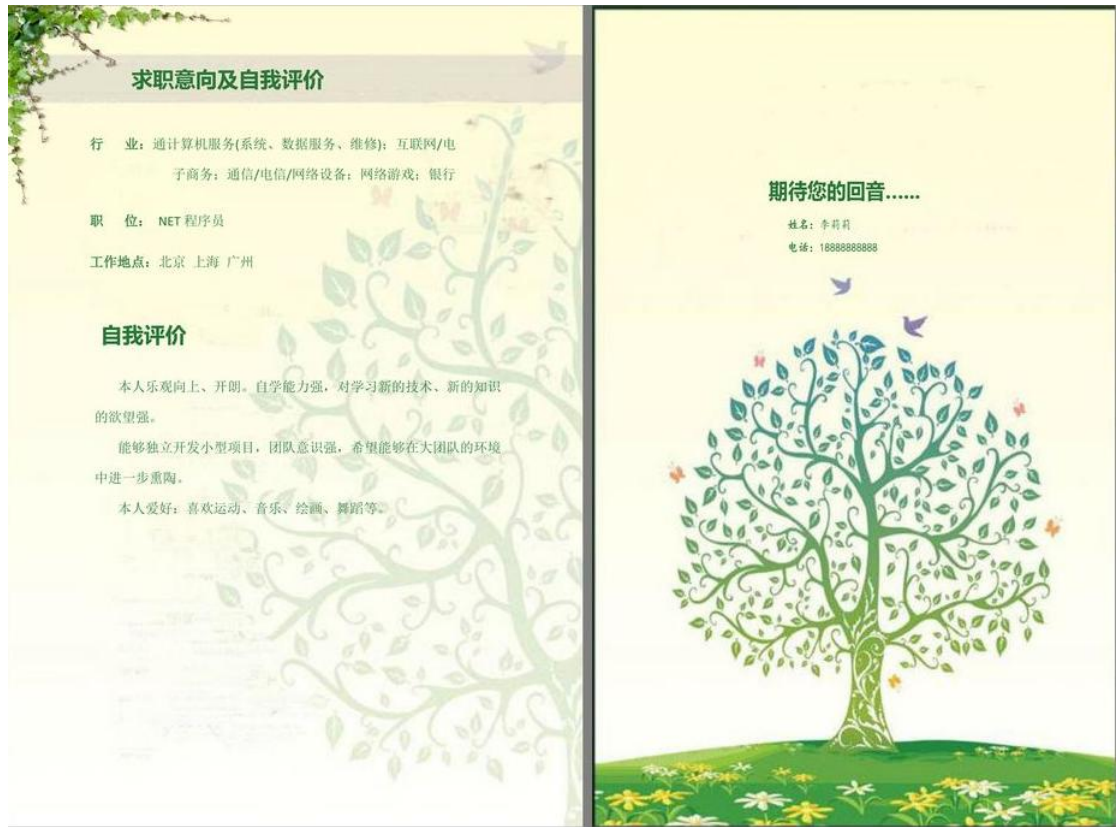
- 3.简历的内容
 - (1)个人资料

- (2)学业有关内容
- (3)本人经历
- (4)荣誉和成就
- (5)求职愿望
- (6)附件
- (7)个人技能
- (8)第三方推荐
- (9)封面



4.简历格式

- (1)时序型
- (2)功能型
- (3)综合型
- (4)履历型
- (5)图谱型



5.制作简历的注意事项

- (1)将“个人简历”换成个人姓名
- (2)最好不超过两页纸
- (3)简历不宜过于花哨
- (4)用优质纸张打印简历
- (5)用推荐信取代求职信
- (6)写求职意向最好不写薪水要求
- (7)突出对求职有用的兴趣特长

6.简历制作原则

- (1)十秒钟原则
- (2)清晰原则

(3)真实性原则

(4)针对性原则

(5)价值性原则

(6)条理性原则

(7)客观性原则

7.如何写好自我评价

(1)凸显优势

(2)励志表决心

(3)自我评价评析

①糟糕的自我评价。

②不是那么糟糕的自我评价。

③加分的自我评价。

四、求职中的礼仪知识

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，开始漫无目地的在现场内闲逛。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

练习题：

(1)就业求职陷阱的应对措施？

(2)面试的基本程序？

第三节 心理调适

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。

3.贫困大学生就业心理问题的影响因素

三、就业心理问题的自我调适

案例引导：

石林，18岁，经管学院2015级G1503班新生，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。

(一) 大学生择业的心理动机

- 1.生存的需要
- 2.个人的发展
- 3.社会的责任

(二) 大学生择业必需的心理准备

- 1.正确认识当前的就业形势，调整择业期望值
- 2.做好就业准备，顺利实现角色转换
- 3.加强自身素质训练，提高承受挫折的能力
- 4.客观评价自己，确定适当的择业目标

(1)要研究目标，扬长避短。

(2)剖析潜意识需求，对职业做发展前景分析。

- 5.寻找最佳位置，避免从众心理
- 6.增强承受能力，排除心理干扰

(1)挣脱枷锁，敢于走出择业心理误区。

- ①面子效应，盲目攀比心理。
- ②当断不断，患得患失心理。
- ③主次不分，故乡情结心理。
- ④无自知之明，狂妄自大心理。
- ⑤鼠目寸光，物质至上心理。

(2)正确宣泄情绪，及早排除心理障碍。

- ①焦虑。
- ②急躁。
- ③幻想。
- ④自卑。
- ⑤怯懦。

(三) 自我心理调适

- 1.身心疲惫，对前途灰心丧气
- 2.工作不如同学，急于“争回面子”

(四) 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

(五) 树立良好的择业观，以积极的心态面对择业

- 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

练习：1. 大学生常见的就业心理问题有哪些？

2. 大学生就业心理的自我调适方法有哪些？

第四节 就业权益保护

案例引导：

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。

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

劳动合同及相关法律问题

案例引导：

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、劳动合同订立的原则

- 1.合法原则
- 2.公平原则
- 3.平等自愿原则
- 4.协商一致原则
- 5.诚实信用原则

二、劳动合同应具备的条款

1.必备条款

- (1)劳动合同期限。
- (2)工作内容。
- (3)劳动保护和劳动条件。
- (4)劳动报酬。
- (5)劳动纪律。
- (6)劳动合同终止的条件。
- (7)违反劳动合同的责任。

2.约定条款

- 3.商业秘密事项如何约定
- 4.试用期、见习期和学徒期应如何约定

三、劳动合同的效力

1.劳动合同的生效

- (1)劳动合同生效的时间。
- (2)劳动合同生效的条件。
- (3)劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

2.劳动合同的无效

- (1)全部无效。
- (2)部分无效。
- (3)无效合同的确认机关。

四、劳动争议及其处理

1.劳动争议的概念

- (1)因确认劳动关系发生的争议；
- (2)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；
- (3)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；
- (4)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；
- (5)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；
- (6)法律、法规规定的其他劳动争议。

2.劳动争议处理的原则

- (1)合法处理原则。
- (2)公正处理原则。
- (3)及时处理原则。
- (4)着重调解原则。

3.劳动争议处理的方法

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》规定，发生劳动争议，处理的方法主要有：

(1)劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议。

(2)当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。

(3)当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利

后果。

(4)发生劳动争议的劳动者一方在 10 人以上，并有共同请求的，可以推举代表参加调解、仲裁或者诉讼活动。

4.劳动争议的处理机构

(1)企业劳动争议调解委员会。

(2)劳动争议仲裁委员会。

劳动争议仲裁委员会依法履行下列职责：

- ①聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；
- ②受理劳动争议案件；
- ③讨论重大或者疑难的劳动争议案件；
- ④对仲裁活动进行监督。

(3)人民法院。

五、社会保险与住房公积金

1.社会保险

社会保险是国家通过立法的形式，由社会集中建立基金，以使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等丧失劳动能力的情况下能够获得国家和社会补偿和帮助的一种社会保障制度。

(1)养老保险。

(2)医疗保险。

(3)失业保险。

(4)工伤保险。

(5)生育保险。

2.住房公积金

住房公积金即通常所说“五险一金”中的“一金”，是指国家机关、国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业及其他城镇企业、事业单位为其在职职工缴存的长期住房储蓄金。

住房公积金的提取及使用要遵从一定的章程，有以下情形之一的可以提取职工住房公积金，账户内的存储余额：

(1)购买、建造、翻建、大修自住住房的。

(2) 离休、退休的。

(3) 完全丧失劳动能力，并与单位终止劳动关系的。

(4) 出境定居的。

(5) 偿还购房贷款本息的。

(6) 房租超出家庭工资收入的规定比例的。

第五部分：职业适应与发展

一、教学目标

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。

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。

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。

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。

【教学方法】

角色对比分析、前辈经验分享（邀请优秀校友）、职场情境模拟；职业道德准则学习与辩论、个人可持续发展计划制定。

二、教学难点：初入职场面临的问题的解决方式

三、教学方法：课堂讲授、经验分享。

四、教学时间：8 学时

第一节：从学生到职业人的过渡

案例引导：

张梓琪是个内向的姑娘，中学的时候就知道埋头读书，很少参加班级的集体活动，也几乎没什么朋友，但是因为成绩好，还不时有同学向她请教。到外地上大学后，她觉得自己陷入了孤立无援的境地，尤其是同寝室的人，故意孤立她、挤对她。下课了，寝室的另外几个同学结伴回去，但从来不叫她；周末她们几个出去玩，也从不邀请她。

不仅如此，她觉得同学老在背后说她的坏话，连她穿漂亮衣服也遭她们的非议。上课的时候，她在专心听讲，同学故意在旁边讲话，干扰她。到后来，甚至睡觉也睡不好，因为同学老是在半夜三更发出很响的声音，干扰她睡觉。张梓琪在电话中多次向家里哭诉，家长觉得事情严重，专程赶到了学校，找到了老师。可是，经过老师的调查，发现事实并非如此，同学们说张梓琪沉默点内向点，但是大家根本没有故意孤立她，相反还经常邀请她参加各种活动。后来，还是在老师的建议下，家长把张梓琪送到了医院。

情景分析：

在大学里学会与不同背景的同学相处，学会处理同学间的矛盾和冲突，无疑会有利于今后走入社会。首先要学会承认各人有各人的生活习惯和价值体系，你与别人生活在一起，你就应该连同他们的生活方式一起接受。如果感觉别人的生活方式有碍于你，可以与其进行沟通，委婉地提出，并适当地进行自我的调整。需要注意的一点是，给别人提意见一定不能当着众人的面，以免使对方难堪、丢面子。要想处理好同学之间的关系，还要做到对人宽，对己严，切忌以自我为中心。在平时的生活中，做到三主动：主动与同学打招呼、主动和同学讲话、主动帮助别人。在帮助别人的时候，不要过于计较别人会不会报答你。此外，要主动去做一些公共的工作，以增加同学们对你的好感，同学间的关系也就会融洽了。

一、大学生毕业前后的角色差异

1.了解社会角色和角色转换

(1)社会角色。

(2)角色转换。

2.社会角色的内涵组成

(1)社会角色是社会地位的外在表现。

(2)社会角色是行为规范和期待。

(3)社会角色是社会群体的构成基础。

二、从学生到职业人的转变

1.降低姿态，调整心态

2.适应环境，融入团队

3.少说多做，树立威信

4.积极进取，志存高远

三、角色转换的障碍及对策

1.角色转换的障碍

- (1)对学生角色的依恋。
- (2)自我评价过高，不切实际。
- (3)目标游离，定位不准。

2.角色转换的对策

- (1)安心本职工作，甘于吃苦。
- (2)放下架子，虚心学习。
- (3)善于观察，勤于思考。
- (4)积极工作，乐于奉献。

拓展阅读

正确认识角色转换

大学生与员工是两台戏剧中不同的角色，实现角色转换需要了解他们的区别。

- 1.社会责任不同
- 2.社会规范不同
- 3.社会权利不同

四、角色转换的途径与方法

1.毕业前的准备

- (1)认知自我。
- (2)定位自我。
- (3)恰当和及时的自我调适。

2.试用期的把握

五、就业初期的职业适应

1.大学生的职业适应期

- (1)兴奋期。
- (2)冲突期。
- (3)协调期。
- (4)稳定期。

2.熟悉职业环境

- (1)了解本职工作。
- (2)了解工作环境。
- (3)了解企业情况。

拓展阅读

从心理学角度来看，适应包括以下几方面的内容：一种需要存在；阻止需要的阻挠存在；个人提供克服阻挠的反应行为；反应导致紧张减轻。

- 1.需要的存在
- 2.阻挠
- 3.反应
- 4.适应

六、正确认识跳槽现象

1.跳槽的分类

- (1)被动的跳槽。
- (2)主动跳槽。

2.跳槽的注意事项

- (1)适合自己的才是最好的。
- (2)看准行业、企业背景。
- (3)找准立足点。

3.理性对待跳槽

- (1)正确评价自己。
- (2)了解你所选择的职业和行业，
- (3)制定明确的职业目标和方向。
- (4)不要辞职找工作，要骑驴找马。

拓展阅读

理性跳槽者应具备下列基本条件。

- (1)对职业目标、职业定位准确，既不好高骛远，也不自甘弱小。
- (2)对职业具有良好的敬业精神和学习习惯。
- (3)能正确认识自己。

- (4)具有善于总结，勤于思考的能力。
- (5)具有适应新工作、新环境、新人际关系的能力。
- (6)接受过良好的系统的专业的培训。
- (7)具有同行业过硬的专业本领。

七、积极培养职业适应能力

1.职业适应的影响因素

- (1)职业定位。
- (2)价值定位。
- (3)人际关系。
- (4)个性心理。

2.明确岗位职责，做好本职工作

- (1)重视岗前培训，尽快进入角色。
- (2)勤于学习，善于学习。
- (3)树立责任意识，认真履行职责。
- (4)换位思考，尊重同事。
- (5)学会聆听，加强沟通。
- (6)提升执行力，不找借口。
- (7)克服依赖心理，学会自主地开展工作。
- (8)从小事做起，树立良好的职业形象。

3.建立良好的同事关系

- (1)对上司——先尊重后磨合。
- (2)对同事——多理解慎支持。

八、建立和谐的人际关系

- 1.真诚待人
- 2.善解人意、热情助人
- 3.适度谦虚、寻求帮助
- 4.保持自我
- 5.善于交谈

6.恰当的使用人体语言

课后练习：如何客观地看待“跳槽”现象？

第二节：工作中应注意的因素

一、影响职业成功的因素——所需知识、技能及态度的变化

职业成功是每个人都渴望实现的目标。然而，实现这一目标需要具备多种因素支持。从个人素质、人际关系、专业知识到工作态度，职业成功与许多因素有关。

（一）个人素质

个人素质是影响职业成功的关键因素之一。一个职业成功的人应该具备许多素质，包括自律、勤奋、责任心、创新能力、适应能力和缜密思维等。

对于自律能力，它可以帮助人们在完成任务时更加高效和自主。勤奋则是打磨职业技能和付出相应努力的必要素质。责任心则是对职业所担负的重要性负责的表现。创新能力则是对于变革的敏锐度以及对于前沿领域的领悟和把握。适应能力则是对于多样化和渐进化环境的适应方式和灵活性。缜密思维则是对于复杂问题的辨析和决策。

另外，一个人的形象和品行也会影响到其职业发展。如形象整洁、待人友善、诚实正直等都会受到雇主和同事的关注和评价。

（二）人际关系

人际关系是职业成功中的另一个重要因素。职场中的人际关系说白了就是交际，很多职场大佬都说“关系不好的人走不远”这么一句话。存在良好的人际关系可以为职业成功带来许多好处。

首先，良好的人际关系可以促进信息的流通。除了环境，信息就是我们职业生涯的其他重要依赖。交际能力的好坏，直接影响我们获取信息的途径质量和速度。

其次，良好的人际关系能够带来更多的机遇。这是关系的好处之一，通常来讲，了解到的信息越多，更容易把握更多机缘，外加数字和信息化技术已经能够实现企业之间的合作和沟通，比以往有更多的跨企与跨地区的合作机遇。

再者，良好的人际关系对于团队工作的协调具备重要意义。尤其是在项目合

作、战略规划等方面以团队形式合作时，良好的人际关系可以顺畅地推动整个工作的进展。

（三）专业知识

专业知识在职业成功的过程中也扮演着极为重要的角色。由于人员储备质量的提高，很多公司对职员的要求越发苛刻，而在某些行业中，专业知识更是核心竞争力的一部分。

专业知识不仅涉及个人对生产制造等环节的熟悉度，更需要了解相关领域的前沿等信息。对于很多行业来讲，除了每年的培训和自我学习计划之外，不断积累知识，精细化的管理，才能不断提升个人及团队的工作成果。

（四）工作态度

工作态度是职业成功的又一重要因素。良好的工作态度体现在具有责任感，一丝不苟的工作习惯，积极进取的工作意识等方面。

如何具有良好的工作态度呢？其实，职业过程中不仅需要我们从外表做好铺垫，那些外在礼仪、处理问题的技巧、团队的统帅能力等等都对职业成长有所作用。关键的一点是要把自己的工作当成一种自我提升的机会，充分利用时间和机会，不断完善自己。

总结

成功的职业生涯需要许多因素的完美结合和提升。不断净化自己的心态、培养自己的素质之外，不断学习和完善自己的技能，拥有必要的人脉资源，与同事建立良好的人际关系。虽然每个人的职业生涯都有各自的选择和路线，但是，任何一个职业成功者都必须具备上述因素，这也是职业成功取得的重要因素。

二、有效的工作态度及行为

职场是一个非常有挑战性的环境，它让你不仅仅需要掌握专业知识，还需要能够与同事、客户、领导等人群有效地沟通和相处。在职场上想要取得成功，除了技能和工作能力外，一个人正确的态度和行为也是非常重要的。

1.保持积极的心态

在工作中，我们经常会遇到棘手的问题和无法避免的压力。而积极乐观的心态有助于我们正面面对这些挑战，帮助我们做出更好的决策并不断发掘更多的机会。积极的态度不仅可以让我们更快速地适应职场，而且可以提高我们的自信和效率。

当你面临一项较为复杂的任务时，不要急于求成。相反，要尝试将任务分解成更小的步骤，这样会更容易实现目标同时也会提高工作效率。当一项任务完成后，要善于对自己的工作进行深思熟虑的总结，不断优化自己的工作方式，使自己的工作能力得到提升。

2.谦虚和虚心学习

成功并非一蹴而就，它需要总结经验教训并持续进行学习和不断提升。因此，我们要始终保持谦虚态度，不断提高专业知识，以获得更高的职业成就。在职场上谦虚并不意味着对自己缺乏自信，而是意味着接受自己某些方面的不足之处，并认为自己需要不断学习和提高。

3.尊重他人

在职场上，我们必须尊重别人，包括同事、客户和上级领导。这一点表现在我们的言行举止中，比如倾听、不打扰别人的工作、尊重他人的意见等。尊重他人不仅促进了良好的工作关系，而且在工作中也能更加高效的完成任务。

4.诚实守信

在职场中，建立稳定可靠的信誉关系非常重要。无论是与客户、同事或领导建立的关系，我们要本着诚实和信用的态度来对待他们。当我们承诺某件事情时，必须做到言而有信。而且如果我们无法履行某个承诺，必须及时告知对方并给出解决方案。

5.善于沟通

良好的沟通无疑是工作中非常重要的一个环节。通过良好的沟通，我们可以和同事建立良好的关系，与客户进行更有效的合作，在领导面前表现出更强的个人魅力。因此，在职场上，我们要善于倾听别人的意见并努力让自己的想法更清晰明了地传达给别人。

6.互助合作

在职场上，团队合作非常普遍。我们必须承认，只有通过彼此的合作才能够完成更大更复杂的任务。在合作中，我们需要以同等的态度来对待别人，相互帮助并尊重别人的工作。在与别人合作的过程中，我们不仅可以学习别人的经验和知识，而且也能够更好地发掘自己的潜力。

在职场上，正确的态度和行为是非常重要的。虽然这对有些人来说不是一件容易的事情，但可以通过不断的学习、实践和总结，逐步养成好的工作习惯。只有坚

持这些良好的态度和行为，我们才能在职场中全面展现自己的能力和实现职业成功。

三、职场中的人际沟通

所谓沟通技巧，是指人利用文字、语言肢体语言与等手段与他人进行交流使用的技巧。沟通技巧涉及许多方面，如简化运用语言、积极倾听、重视反馈、控制情绪等等。下面是小编收集整理的职场人际沟通的技巧，希望对大家有帮助！

职场人际沟通的技巧 1

1.笑脸迎人是不二法门

高强度的工作时间里，没有人喜欢和一个整天愁眉苦脸的家伙去交谈。因此，如果你想获得保持和领导、同事之间的高效沟通的话，务必让自己做到笑脸迎人。况且，笑脸迎人不但让共事的气氛更轻松，对于工作更有事半功倍之效。

2.注意说话的语气

沟通其实就是一门说话的艺术，你说话的语气直接关乎对方对交谈内容的反应。因此，无论是当面沟通还是在电话中讨论，我们都要注意自己说话的语气，把语速放平缓，语气放平和，多用“能不能”“可不可以”“行吗”等带商量探讨语气的用词，传达出友好协商的职业态度。

3.讲话有重点、有条理

与人沟通时，切忌说话没有重点、没有条理、没头没尾，对方不知所云，这样沟通半天产生不了任何积极的作用。因此在正式交谈前，我们最好先在脑海中想好该怎么条理清楚地表达自己的核心思想，然后在实际表达时注意讲话的技巧，即：突出重点、层次清晰、观点明确。

4.认真地倾听

在职场中，倾听也是一门重要的学问。好的倾听者，在与人交流的过程中“眼到、口到、心到”，即：集中精力关注说话人，快速地对别人的观点给予回应，不中断别人的话，在适当的时候出言提出自己的问题，表明自己的看法和意见。

5.把握好交谈的尺度

与领导、同事沟通时还要注意把握好“度”，不随便牵扯工作以外的话题，尤其是不要八卦或在背后议论别人的隐私。人都有好奇之心，但在职场上，过度且不恰当的好奇心会引起对方的抵触和反感，给同事关系之间带来龃龉与不和，还会让别人觉得你不懂得尊重人。

6.学会赞美对方

在工作中，很多职业人都有一个通病：勤于表现自己而吝于赞美他人。这其实是非常不好的，在与人沟通时尤其可以看出这一点。当和别人意见有分歧时，不先忙着反驳，而是先真诚地赞美一句：“你的见解非常独到、说理也很透彻”，然后再条理清晰地阐述自己的不同意见。先赞美后反驳的效果必定和直接争论是不一样的。

7.出现错误，勇于承担

工作中如果出现了问题，在和领导、同事沟通时一定不要急于找借口或者推卸责任，最好是试着让自己冷静下来，评估事态的严重性，并研究可行的补救措施，然后视情况向领导反映、和同事交流，找出合适的解决方案。

8.敢于承认自己的不足

在和领导、同事之间沟通工作时，不要因为怕丢面子而不懂装懂，也不要逞强去接自己完成不了的任务。我们要敢于承认自己的不足，直接告知对方由于自己专业和经验的限制无法解决他的问题。这样的坦诚不仅可以帮助领导科学合理地分配工作任务，而且也有利于同事之间的协调配合。

9.用数据说话

不管是在寻常的工作交流中，还是在正式的工作总结里，不要总是对领导或同事说“我以为”“我认为”等一些带强烈主观臆测的词语，而应该用“我可以用数据证明给你看”“根据数据结果来看”等论据缜密、事实充分的句子来支撑自己的观点。

10.写好工作邮件

沟通并不只限于言语上的，还有书面上的，比如：工作邮件(OA)。有些工作邮件没有主题、长篇累赘，让看邮件的人感觉像在做阅读理解。这样的沟通反而浪费了时间，也影响了别人的工作效率。而那些好的工作邮件则做到了主题提纲挈领、正文简明扼要、附件一目了然、没有错字乱行，让看邮件的人感受到了专业的态度和职业精神，真正做到了工作上高效到位的沟通。

四、职业道德培养

人的一生是一个不断学习和不断提高的过程，因而也是一个不断修养的过程。所谓修养就是人们为了在理论、知识、思想、道德品质等方面达到一定的水平，所进行自我教育、自我改善、自我提高的活动过程。修养是人们提高科学文化水

平和道德品质必不可少的手段。所谓职业道德修养，是指从事各种职业活动的人员，按照职业道德基本原则和规范，在职业活动中所进行的自我教育、自我改造、自我完善，使自己形成良好的职业道德品质和达到一定的职业道德境界。

职业道德修养，它是一个从业者头脑中进行的两种不同思想的斗争。用形象一点的话来说，就是自己同自己“打官司”，用儒家的话来说就是“内省”，也就是自己同自己斗争，正是由于这种特点，必须随时随地认真培养自己的道德情感，充分发挥思想道德上正确方面的主导作用，促使“为他”的职业道德观念去战胜“为己”的职业道德观念，认真检查自己的一切言论和行动，改正一切不符合社会主义职业道德的东西，才能达到不断提高自己职业道德的水平。

怎样才能提高自己的职业道德修养？首先，树立正确的人生观是职业道德修养的前提。其次，职业道德修养要从培养自己良好的行为习惯着手。最后，要学习先进人物的优秀品质，不断激励自己。职业道德修养是一个从业人员形成良好的职业道德品质的基础和内在因素。一个从业人员只知道什么是职业道德规范而不进行职业道德修养，是不可能形成良好职业道德品质的。

职业道德修养的方法多种多样，除上述职业道德行为的养成外，还有以下几种：**(1)**学习职业道德规范、掌握职业道德知识。**(2)**努力学习现代科学文化知识和专业技能，提高文化素养。**(3)**经常进行自我反思，增强自律性。**(4)**提高精神境界，努力做到“慎独”。“慎独”一词出于我国古籍《礼记·中庸》：“道也者，不可须臾离也，可离非道也。事故君子戒慎乎其所不睹，恐惧乎其所不闻。莫见乎隐，莫显乎微，故君子慎其独也”。意思是说，道德原则是一时一刻也不能离开的，时时刻刻检查自己的行动，一个有道德的人在独自一人，无人监督时，也是小心谨慎地不做任何不道德的事。在提倡“慎独”的同时，提倡“积善成德”。就是精心保持自己的善行，使其不断积累和壮大。我国战国时哲学家荀况曾说：“积土成山，风土兴焉；积水成渊，蛟龙生焉；积善成德，而神明自得，圣心备焉。故不积跬步，无以至千里；不积小流，无以成江河。”高尚的道德人格和道德品质，不是一夜之间能够养成的，它需要一个长期的积善过程。

课后练习：做一个生涯人物访谈并撰写报告。