

大学生职业生涯规划与就业指导

第一章 职业认知

一、教学目标和要求：

通过本章学习，让学生能够掌握职业生涯的概念，能够掌握影响职业生涯规划的因素。能够掌握职业生涯规划的方法，能够掌握职业生涯规划的类型。

思政目标：职业对于个人价值、社会价值的重要意义、职业生涯规划对于个人职业发展的重要性；使得学生树立起职业生涯发展的自觉意识，树立起积极正确 职业态度和就业观念，能够把个人发展和国家需要、社会发展相结合， 确立职业的概念和意识，为实现个人的生涯发展和社会发展主动做出 积极的努力。

二、教学重点：

- 1、职业生涯规划的意义，职业生涯规划的注意事项。
- 2、职业生涯阶段的划分、职业生涯的特征。

三、教学难点：

- 1、职业生涯规划的意义与理解。
- 2、职业生涯规划的类型。

四、教学方法：网络直播、教授法、讨论法、多媒体教学法、主题讨论等
思政元素融入点：马克思主义世界观、人生观、发展观教育

（1）导入案例，引导同学们思考“青春与人生”“青年与国家”的问题。

（2）讲授职业规划相关概念，如：“工作、职业、职业生涯”，结合马克思主义世界观和人生观，引导学生逐渐进入本次课堂的主渠道；其次由学生自主讨论，分享身边朋友、家人的职业。

五、学时：4 学时

案例引导：

青年在选择职业时的考虑节选：

在选择职业时，我们应该遵守的主要指针是人类的幸福和我们自身的完美。不应认为，这两种利益会彼此敌对、互相冲突，一种利益必定消灭另一种利益；相反，人的本性是这样的：人只有为同时代人的完美、为他们的幸福而工作，自

己才能达到完美。如果一个人只为自己劳动，他也许能够成为著名的学者、伟大的哲人、卓越的诗人，然而他永远不能成为完美的、真正伟大的人物。历史把那些为共同目标工作因而自己变得高尚的人称为最伟大的人物；经验赞美那些为大多数人带来幸福的人是最幸福的人；宗教本身也教诲我们，人人敬仰的典范，就曾为人类而牺牲自己——有谁敢否定这类教诲呢？如果我们选择了最能为人类而工作的职业，那么，重担就不能把我们压倒，因为这是为大家作出的牺牲；那时我们所享受的就不是可怜的、有限的、自私的乐趣，我们的幸福将属于千百万人，我们的事业将悄然无声地存在下去，但是它会永远发挥作用，而面对我们的骨灰，高尚的人们将洒下热泪。

问题：青年马克思在思考未来职业的时候，是一种什么样的态度和选择？

她出身贫穷，但她从来没有抱怨过，而是努力读书，最后拿到了法律硕士学位。大学一毕业，她就辞去了别人都羡慕的待遇，自愿返回贫困山区，帮助乡亲们摆脱贫困。440 多个日日夜夜，她在贫困地区辛勤耕耘，无论风吹雨打，跋山涉水，披荆斩棘，将该村的贫困率由 22%降低至 2.7%，使全村 88 户 418 人顺利实现了脱贫，使村集体的各种经济效益翻倍增长。

可是，就在这个曾经的贫穷落后地区，步入了富裕生活的时候，30 多岁的她，就这样永远地留在了这个雨天里……

她就是黄文秀，来自广西省乐业县百坭村的第一任村支书。

问题：以黄文秀为代表的新时代中国青年在思考和选择未来职业的时候，又是蕴含着怎样的家国情怀呢？

带着这些问题，我们来学习职业生涯规划……

项目一 认知生涯

任务一 职业概述

一、职业的含义

- （一）从社会学角度界定的职业
- （二）从经济学角度界定的职业
- （三）综述

职业就是指人们为了谋生和发展而从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社

会劳动。

二、职业的特点

- (一) 社会性
- (二) 差异性
- (三) 连续性
- (四) 经济性

任务二 职业生涯概述

一、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。

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

- (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

任务三 职业生涯规划认知

一、职业生涯规划的含义

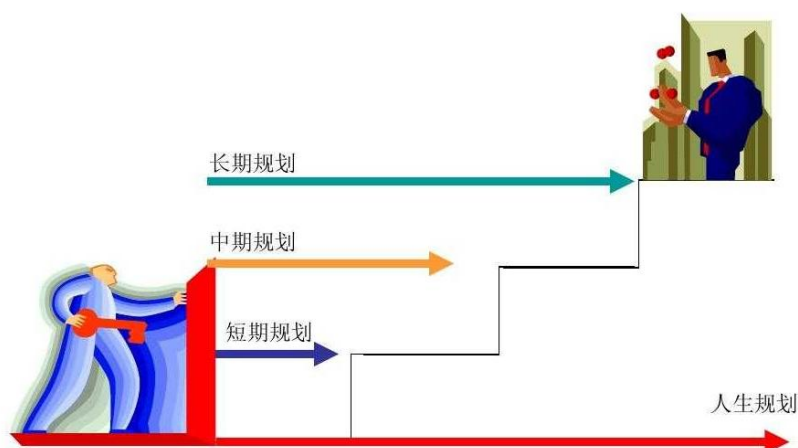
职业生涯规划是指个人根据主体优势、能力水平、兴趣爱好和职业倾向等，结合时代特点、制约因素和机遇条件，为自己确立最佳的职业奋斗目标，并根据目标有效选择职业道路，确定行动方向、行动时间和行动顺序的过程。

二、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

三、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



四、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

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。

五、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) 职业生涯行动计划与措施的认识
- (五) 评估与回馈

项目二 生涯发展阶段

任务一 舒伯的生涯发展理论

一、生涯发展阶段

(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)

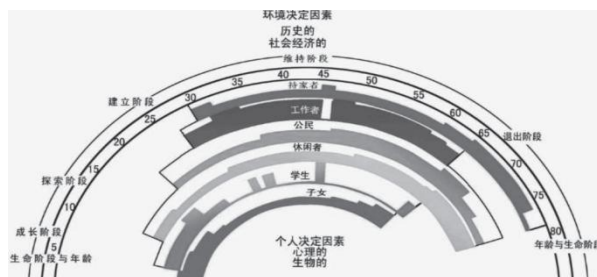
(三) 建立阶段 (25—44 岁)

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)

二、生涯彩虹图



任务二 施恩的生涯发展理论

成长、幻想、探索阶段 (0—21 岁)

学生、职业工作的候选人、申请者

1. 发展和发现自己的需要、兴趣、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，发现和发展自己的价值观、动机和抱负，做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，开发工作世界所需要的基本习惯和技能。

查看工作世界（16—25 岁）

应聘者、新学员

1. 查看劳动力市场，谋取可能成为一种职业基础的第一项工作；
2. 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。

基础培训（16—25 岁）

实习生、新手

1. 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；
2. 适应日常的操作程序，独立工作。

早期职业的正式成员资格（17—30 岁）

组织新的正式成员资格

1. 承担责任，成功地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，为提升或查看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。

职业中期（25 岁以上）

正式成员、任职者、终生成员等

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，确定自己的地位；

4. 开发个人的长期职业计划。

职业中期危险阶段（35—45 岁）

正式成员、任职者、 终生成员等

1. 现实地估价自己的进步、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。

职业后期（40 岁到退休）

骨干成员、有效贡献者等

1. 成为一名良师，学会影响他人，并承担责任；
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。

衰退和离职阶段（40 岁到退休）

1. 学会接受权力、责任、地位的下降；
2. 基于竞争力和进取心下降，要学会接受和发展新的角色；
3. 评估自己的职业生涯，着手退休。

退休（因人而异）

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。

【课堂活动】生涯量量看

（一）材料准备：带有刻度的拇指宽的纸条。

10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

（二）活动目的：认清职业生涯规划的重要性

（三）活动流程

1. 请准备一张 A4 纸撕成拇指宽，按一个方向折成 10 格。
2. 假设你个人的寿命是 100 岁，接下来我们来玩撕纸游戏：
请问你现在几岁？（把相应的部分从前面撕掉）
请问你想活到几岁？（把目标岁数之后的部分撕掉）

请问你想几岁退休？（从后面撕掉，就剩这么长了，这是你可以用来工作的时间）

请问一天 24 小时你会如何分配？一般人通常是睡觉 8 小时占了 $\frac{1}{3}$ ；吃饭、休息、聊天、看电视、游玩等又占了 $\frac{1}{3}$ 。其实真正用来工作、有生产力的时间只有大约 8 小时，仅占 $\frac{1}{3}$ 。所以，将剩下来的折成三等份，并把 $\frac{2}{3}$ 撕下来，放在桌子上。

比比看。请用左手拿起剩下的 $\frac{1}{3}$ ，用右手把退休那一段和刚才撕下的 $\frac{2}{3}$ 加在一起，并请思考一下您要用左手的 $\frac{1}{3}$ 工作赚钱，提供自己另外 $\frac{2}{3}$ 的吃喝玩乐及退休后的生活。

想一想。你要赚多少钱、存多少钱才能在上述的日子养活自己，这还不包括给父母、子女、配偶的经济支持。

请问你现在有何感想？

请问你会如何看待你的未来？

（四）活动总结

1. 最后撕剩的这一小段纸条，就是学生能够用于职业生涯规划（狭义）的时间长度。通过对比，学生内心受到震撼，激发了紧迫感，体会到强化职业规划意识的重要性。

2. 每个人最宝贵的资源是我们的时间和生命，职业生涯规划就是在帮助我们去研究怎样投放每个人的最宝贵的生命资源。

第二章 认识自我

一、教学目标和要求：

通过本章学习，让学生能够达到：

了解自我认知的主要维度和常用方法

了解职业兴趣及使用相应的职业测评工具

了解职业性格与职业的关系及使用相应的职业测评工具

了解能力的内涵与能够简要使用能力盘点

了解职业价值观和职业锚理论以及探讨正确的职业价值观

认识自我认知对于职业生涯的重要性及意义

根据自我认知的探索，能够简要的做出职业定位

思政目标：融入家国情怀、社会主义核心价值观、个人理想、服务奉献、工匠精神、精益求精等思政元素，充分发挥学生的主体作用，让学生认识到价值观、职业道德、思维方式等因素对个人职业选择和发展的影响，树立正确的就业观和择业观。

二、教学重点：

- 1、自我探索之职业价值观与能力的探索以及工具的使用。
- 2、职业兴趣、职业兴趣理论的基本知识与讲述。

三、教学难点：

- 1、各项职业自我认知内容的探索、测评以及分析等。
- 2、如何让学生职业价值观的正确取向，如何树立正确的就业观？

四、教学方法：学习通平台分散学习、学习任务点完成、讨论法、测评与练习

思政融入点：社会主义核心价值观教育、理想信念教育、家国情怀教育

（1）案例导入：为何她值得？结合“七一勋章”获得者张桂梅的事迹，思考为何所有人都认为她值得？导入“职业价值观”的具体概念，融入社会主义核心价值观的内涵。

（2）问题澄清：你心目中的好工作是怎样的？说明原因。引导学生发现个人价值观，其次，设计“价值观交换”的活动，澄清个人职业价值观。

（3）分组讨论：结合毕业生入伍、参与“西部计划”的案例和视频，讨论个人职业与家国情怀之间的联系，引导学生将个人职业目标与国家民族的发展紧密结合。

五、学时：8 学时

材料导入：

#学生对于就业的若干问题#

提前收集与整理学生对于就业的问题，并列出于就业问题中凸显与自我认知有关的问题，引导学生思考就业问题与自我认知之间的一个密切关系。

关于“找工作/就业”的问题？



- 是找专业对口的职业还是其他工作呢？
- 哪个职业更适合我呢？
- 自己适合、胜任哪些岗位呢？
- 父母已经安排了岗位，但不喜欢也不讨厌，又担心冒险怎么办？
- 面对本科生，我们专业生（我）有什么优势？
- 一份喜欢但不适合自己的工作VS一份适合但不喜欢的工作？
- 个人的兴趣爱好会不会对就业产生影响？.....

2021-4-29

案例导入（选）：

【她是谁】

她是“七一勋章”获得者、全国第一所免费女子高中云南丽江华坪女子高级中学创办者张桂梅。

13 年如一日，她把所有精力都投在学生身上，点亮了一批又一批大山女孩的人生梦想。

【她的功勋】

扎根边疆教育一线多年，张桂梅曾目睹许多女孩因家庭贫困或性别歧视辍学，心底萌生了创办免费女子高中的梦想。2008 年，她推动创建了全国第一所免费女子高中。

从担任华坪女高校长以来，她一心为了孩子，被孩子们亲切地称为“张妈妈”。经年累月的过度操劳，让她的身体渐渐不堪重负。她数次病危入院抢救。在一份诊断书上，医生密密麻麻给她列出了骨瘤、血管瘤、肺气肿等 20 多种疾病。在人民大会堂“七一勋章”颁授仪式上，她贴满止痛膏药的双手，曾让无数人落泪。

【她的名言】

“有人问我，为什么做这些？其中有我对这片土地的感恩，更多的则是一名共产党员的初心和使命。”

“只要还有一口气，我就要站在讲台上，倾尽全力、奉献所有，九死亦无悔。”

问题：张桂梅校长是如何寻找到自己的人生职业目标的呢？

一、自我认知

所谓自我认知，是指我们人个体对我们自己的一个全面的认识和了解的过程，通过各种工具和手段、方法等，形成对自我的概念和自我评价。自我认知包含了对生理上的认知（如性别、身高、外貌等），对心理自我的认知（如兴趣、气质、性格和能力等），以及对社会的自我的认知（社会角色、人际关系、在群体中的地位）等，以此形成“我是什么样的人”的概念。

二、自我认知与职业生涯规划的意义

自我认知对职业选择的影响：

1、对职业目标的影响：能了解自己想干什么。自己想干什么与自我的兴趣、自我价值观是息息相关的，职业生涯规划自我的认知探索将职业兴趣和职业价值观与自我择业目标联系起来，更有利于学生在规划职业目标时贴近自我需求；能了解自己能干什么，自己能干什么与自我的能力、性格等都有密切的关系，对于自己的知识结构、能力、个性和特长的清晰认识，有助于学生在职业生涯规划的目标制定中，更切合自我的实际情况，从而避免过高和不切实际的职业目标以及过低的职业目标。

2、对职业择业策略的影响：根据自己的能力、特长来客观的给自己定位，从而有利于在求职过程中采取恰当的方法和策略，扬长避短，顺利达成自己的就业目标

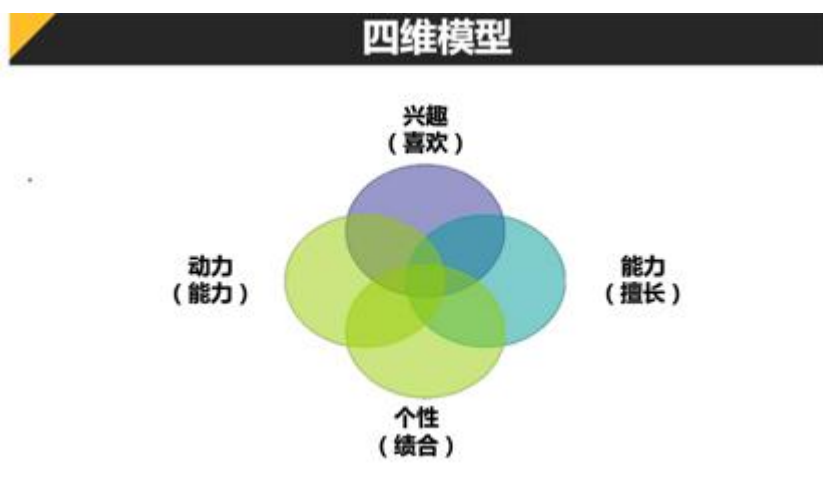
3、对择业心态的影响：在择业过程中，大学生容易进入许多心理误区，如互相攀比，强求平衡；孤芳自赏，虚荣侥幸；缺乏主见，依赖他人，自命不凡等等。这些择业心态或多或少都源于对自我认知的不准确的认知，或过高自我，或过低自我。所以，只有学会正确的认知自我，才能够更好的对择业心态有所认识和调整。

三、自我认知的主要维度

职业的自我认知探索主要从兴趣、性格、能力和价值观四个维度来探索自我的职业倾向。

- 1、兴趣维度——喜欢做什么
- 2、性格维度——适合做什么
- 3、能力维度——擅长做什么

4、价值观维度——看重要做什么、工作的追求和意义



项目一 职业兴趣培养

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

【课堂活动】自我兴趣探索

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。

二、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。

三、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。

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)

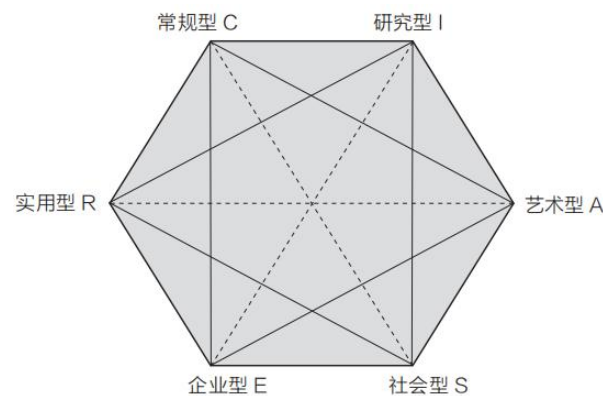
企业型 (E)

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

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

项目二 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的。

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。

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）。

二、16 种职业性格类型

ISTJ 、 ISFJ 、 INFJ 、 INFP

ESTJ 、 ESFJ 、 ENFJ 、 ENFP

ISTP 、 ISFP 、 INTJ 、 INTP

ESTP 、 ESFP 、 ENTJ 、 ENTP

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。负责认真，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 (ENFJ)	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 (ENFP)	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 (INFP)	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 (ENTJ)	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 (ENTP)	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，对所要的任何事物，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 (INTJ)	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 (INTP)	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

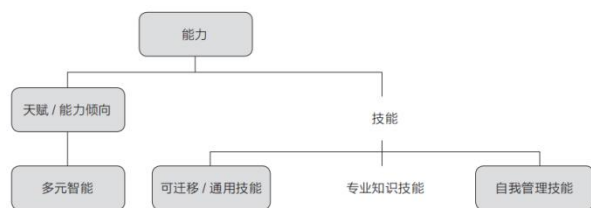
【课程实训】MBTI 性格测评及分析讨论

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

能力是顺利地完成一项任务或者目标所体现出来的综合素质。



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。

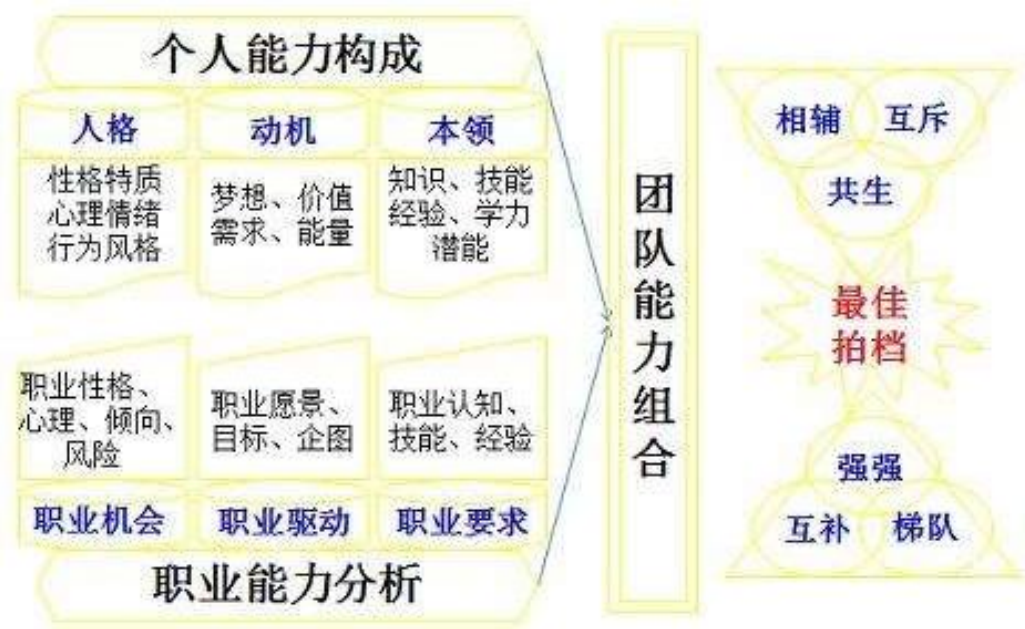
能力总是和人完成一定的实践相联系在一起的。离开了具体实践既不能表现人的能力，也不能发展人的能力。掌握和运用知识技能所需的心理特征。达成一个目的所具备的条件和水平。

能力是生命物体对自然探索、认知、改造水平的度量。如人解决问题的能力，动物、植物的生殖能力等。

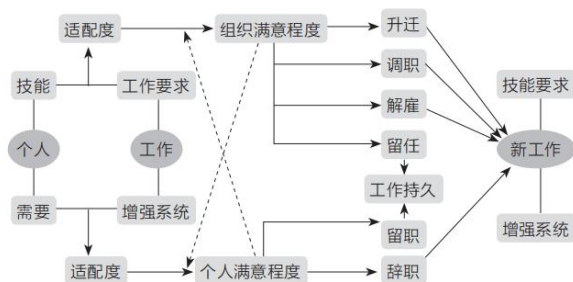
能力也是指顺利完成某一活动所必需的心理条件。

二、职业能力和职业技能

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。



任务二 职业能力和职业生涯发展



任务三 职业能力评估及培养

一、职业能力评估

1. 利用可衡量的业绩
2. 利用他人的认可
3. 利用技能词汇表
4. 利用测评表
5. 编写与分析成就故事

二、职业能力培养

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

项目四 职业价值观探索

任务一 价值观

一、价值观的概念

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。

二、价值观与职业的关系

1. 职业价值观的定义
2. 职业价值观与需要理论



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

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

第三章 探索工作世界

一、教学目标和要求：

了解职业的相关内涵，并能真正理解职业的特点掌握职业的意义，从而促进个性的健康发展，能够熟悉职业分类的作用、原则及其意义。能够掌握职业分类的标准并能了解职业发展的趋势，能够掌握国家职业资格证书制度的管理方式与方法。能够理解建立国家职业资格证书制度的意义。能够理解并熟悉职业技能鉴定的相关概念与特点。

思政目标：通过教学使学生懂得学会技巧、发展自身、反哺家乡、报效祖国；通过对行业、地区等缝隙，更加明确的将个人理想融入地区发展、国家建设、融入中华民族伟大复兴。提高学生个人发展与社会需求结合的思想，懂得从实际出发，学会分析行业职业具体形势发展，学会实事求是进行择业。

二、教学重点：

- 1、了解社会，了解职业的分类；
- 2、认知工作世界和不同职业岗位的工作任务，
- 3、了解企业的文化组织与管理以及对员工的具体要求。

三、教学难点：

1. 职业分类的特征与地位。
2. 职业分类与发展趋势。

四、教学方法：分散学习、视频材料观看、讨论法等

思政元素融入：爱国主义教育 and 职场环境教育、增强“四个意识”、坚定“四个自信”

（1）职业环境的变化和趋势：讲授当代社会的职业概况

融入马克思主义中国化的最新理论成果，尤其是习近平新时代中国特色社会主义思想，引导学生增强“四个意识”，爱党爱社会主义；其次梳理职业世界的变化与发展，由劳动密集型向高新技术产业发展，由普通劳动力向高精尖段人才靠拢，引导学生正确认识世界和中国发展大势，增强时代责任和历史使命。

(2) 职业环境探索内容：通过解读我国最新的就业创业政策、讲授壮美广西建设、探讨 2035 年远景目标纲要以及“十四五”规划的开局，融入改革开放以来我国取得的伟大成就，引导学生坚定“四个自信”；

(3) 职业环境探索途径-课外拓展：职业生涯人物访谈+职业环境探索；通过深度访谈校友企业，了解最新的职业环境，宣传杰出校友事迹，融入爱校荣校教育，进一步加强我校学生的职业道德和传承创新教育。

五、学时：4 学时

项目一 职业分类认知

任务一 职业的产生与发展

一、职业的产生

二、职业的发展

什么是职业？众说纷纭，没有一个统一的概念，从不同的角度可以有不同的理解。

从词义学的角度看，“职业”一词，由“职”与“业”构成，所谓“职”，是指职位职责，“业”是行业、事业，也有人认为“职”包含这社会职责、天职、权利和义务的意思，认为“业”包含着从事业务事业、事情、独立性工作的意思。

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。

《现代汉语词典》讲职业解释为：“个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。”

综上所述，所谓职业是指人们为了谋生和发展而从事相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。

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。

任务二 职业的基本概念与内涵

一、职业的内涵

职业是指具备劳动能力的个体，运用自身的知识、技能与态度，从事社会生产服务，为社会创造物质财富与精神财富，并获取合理的个人报酬，以满足自身的物质与精神需求的持续性活动。

二、职业的特性

1. 专业性、2. 技术性、3. 多样性、4. 时代性、5. 稳定性、6. 规范性 7. 差异性、8. 历史性

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、企业及用人部门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。当然这种稳定性是相对的，随着现代化的快速发展，特别是科学技术的日新月异，促使原有职业活动产生变化，一些新的职业应时代需产生原有职业或在时代的大发展中岿然挺立，或被时代的潮流淹没。

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、职业的要素

职业名称

职业主体

职业客体

职业报酬

职业技术

四、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

任务三 职业的分类

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、职业的分类原则与意义

1. 职业分类的基本指导原则

(1)科学性。

(2)适用性

(3)先进性。

(4)开放性。

(5)多级性

(6)国际性。

2. 职业分类的意义

(1)同一性质的工作，往往具有共同的特点和规律。

(2)职业分类给各个职业分别确定了工作责任以及履行职责及完成工作所需要的职业素质，这就为岗位责任制提供了依据。

(3)职业分类有助于建立合理的职业结构和职工分配体系。

(4)职业分类是对职工进行考核和智力开发的重要依据。

一、产业分类

第一产业

第二产业

第三产业

二、行业分类

20 个门类：

农、林、牧、渔、业；

采矿业；

制造业；

电力、热力、燃气及水生产和供应业；

建筑业；

批发和零售业；

交通运输、仓储和邮政业；

住宿和餐饮业；

信息传输、软件和信息技术服务业；
金融业；
房地产业；
租赁和商务服务业；
科学研究和技术服务业；
水利、环境和公共设施管理业；
居民服务、修理和其他服务业；
教育；
卫生和社会工作；
文化、体育和娱乐业；
公共管理、社会保障和社会组织；
国际组织。

国家职业分类	
第一大类：	国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人
第二大类：	专业技术人员
第三大类：	办事人员和有关人员
第四大类：	商业、服务业人员
第五大类：	农、林、牧、渔、水利业生产人员
第六大类：	生产、运输设备操作人员及有关人员
第七大类：	军人
第八大类：	不便分类的其他从业人员

三、职业分类

8 个大类：

- 第 1 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 2 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 3 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 4 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 5 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 6 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 7 大类：军人，其中包括 1 个中类，1 个小类，1 个细类；

第 8 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。

任务四 职业资格证书

一、国家职（执）业资格认证工种

劳动部认证工种有三种：一是经营管理类，包括经营师、电子商务师、物业管理师、秘书、国际商务单证员、助理电子商务师、涉外秘书、物流师、营销师、公关员、项目管理、企业信息管理师、室内设计师、咨询师、网络管理师、咨询师、直通车设计师、职业指导师、策划师、理财规划师、职业经理人、企业培训、营

养师、估价师、评价师等；二是商业、服务类，包括商务英语、导游员、营业员、营养西餐员、美容师、家政服务员等；三是生产运输设备操作类，包括车工、管工、汽车驾驶员等。

建设部认证工种包括预算员、安全员、材料员、质检员、施工员等五大类上岗证以及监理工程师培训结业证，一二级建造师，房地产经纪人。

人力资源和社会保障部认证主要有会计师、工程师、助教等职称评审。

财政部认证主要有会计从业资格证、助理会计师等等。

教育部认证主要包括大学英语四六级，高校计算机等级考试。

国际质量标准体系有 ISO9001 认证。

二、其他机构认证工种

网络应用师、企业计算机系统维护师等。

项目二 职业环境分析

任务一 职业环境和职业环境分析

一、职业环境

职业环境，就是某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。

二、职业环境分析

（一）自然环境

（二）社会环境

（三）企业环境

1. 企业实力

2. 领导人

3. 企业文化

4. 企业制度

任务二 职业环境分析方法和认知途径

一、职业环境分析的方法

（一）行业环境分析法

1. 国家政策对行业的影响。

2. 行业所处阶段。

3. 行业发展趋势。
4. 行业标杆单位的动向。
5. 行业热门专家的言论。
6. 行业薪酬变化的趋势。

（二）职位分析的方法

1. 明确问题，锁定职位
2. 深入分析目标职位
3. 了解具体职位需要的能力
4. 了解具体职位的任职资格

（三）组织环境分析的方法

领导人的抱负及能力；组织文化、组织制度，特别是用人制度；组织结构及自己的未来职务；教育培训机会；在组织内实现职业目标的可能性；等等。

二、职业环境分析的认知途径

- （一）查阅
- （二）参观
- （三）访谈
- （四）讨论
- （五）实习

【课后实训】

请按照以下范例编写个人职业分析与环境报告。

一、封面

×× 职业分析与环境报告

二、报告总体介绍

1. 序言
2. 自我认知

职业兴趣

个人特质

价值观

三、职业环境认知与分析

1. 家庭
2. 学校
3. 社会
4. 职业环境
5. 职业定位与决策

四、评估反馈

五、实施方案

六、结束语

第四章 职业定位与职业规划书的撰写

一、教学目标和要求：

通过本章学习，让学生能够掌握职业志向的内容、能够进行职业定位。能够掌握职业生涯规划书的设计步骤，职业生涯规划书的详细内容。

思政目标：通过对阶段目标和中长期目标的分析，帮助学生脚踏实地的思考和确定自己的职业目标，合理规划自身职业发展路线；引导学生从基层做起，做一行爱一行，爱岗敬业，通过自身努力实现事业发展目标与服务社会。

二、教学重点：

- 1、职业志向、职业定位。
- 2、职业生涯规划书的基本原则、职业生涯规划书设计的特点。

三、教学难点：

- 1、职业生涯规划书的制作。
- 2、职业生涯规划书的注意事项。

四、教学方法：网络直播、教授法、案例分析、讨论法等

思政元素融入：理想信念、脚踏实地、诚实劳动、积极进取

案例融入：通过师兄师姐的职业规划案例，引导学生形成脚踏实地、从基层做起，诚实劳动，积极进取的职业生涯规划意识。

五、学时：4 学时

项目一 确立职业目标

任务一 职业目标

一、什么是职业目标

职业目标是指人们对未来职业表现出来的一种强烈的追求和向往，是人们对未来职业生活的构想和规划，它是追求成功的驱动力。

二、自我认知的重要性

1. 自我认知是自信的源泉和依据
2. 自我认知是职业生涯规划的基础和起点
3. 自我认知能提升职业满意度

三、意识就业中自我定位问题

1. 自我认知不清，定位不准
2. 很多大学生不重视第一份工作，初期选择处于混沌状态
3. 很多大学生不知道如何判断一个工作机会是不是好的
4. 大学生的职业心态欠佳

四、如何做好就业中自我定位

1. 明确自身优势
2. 发现自己的不足
3. 明确选择方向
4. 用长处来经营自己

五、职业志向的内容

所谓志向，就是一个人的行动方向。职业志向，表面上是大学生对未来职业发展所设立的具体职业类型和方向，以及职业发展所达到的高度，从深层次看，其不仅是单纯的职业方向，更是人生发展道路的选择。

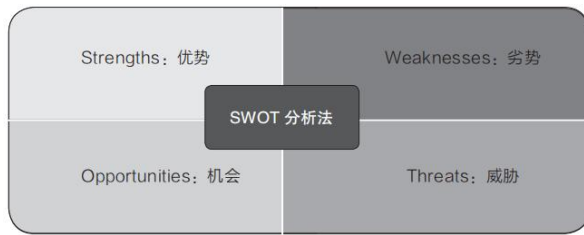
二、确立职业目标的意义

职业志向的重要性

1. 方向作用
2. 激励作用
3. 约束作用

任务二 确立职业目标的方法和原则

一、SWOT 分析法



S: 优势

擅长什么；

能做什么别人做不到的；

人际关系、家庭状况、个人健康状况；

性格、兴趣、专业、经验。

W: 缺点

缺乏什么技术；

别人有什么比我们好；

人际关系、家庭状况、个人健康状况；

性格、兴趣、专业、经验。

O: 机会

自身能力、条件；

行业发展、职业需求；

社会、国家或区域政策、经济形势。

T: 威胁

行业竞争；

工作性质。

二、SWOT 分析的步骤

（一）评估自己的长处和短处

（二）找出自己的职业机会和威胁

（三）提纲式地列出今后 5 年内的职业目标

（四）提纲式地列出一份今后 5 年的职业行动计划

三、确立目标的原则

“定向”

“定点”

“定位”

任务三 确定职业目标应注意的问题

一、确立职业目标常见问题

二、确立职业目标的注意事项

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。

项目二 职业决策与行动

任务一 职业决策

一、职业决策的定义及其作用

职业决策是指个体对自己将要从事的职业作出的选择，它综合了个人对自我的认识以及对教育与职业等外在因素的判断，是一个人在面临生涯抉择情境时作出的反应。

（一）在探索中确定职业取向

（二）根据个体特征完成决策任务

（三）解决职业规划道路上存在的问题

二、职业决策的影响因素

（一）个人因素

1. 心理特征
2. 专业背景
3. 进行决策时的即时状态

（二）家庭和成长环境因素

1. 家庭成员
2. 朋友、同龄群体

（三）社会环境因素

1. 国家的政治、经济、社会发展状况
2. 社会对职业的评价

三、职业决策的策略、原则与方法

（一）职业决策的策略

1. 探索性策略
2. 重点把握策略
3. 稳定性策略

（二）职业决策的原则

1. 客观原则
 - （1）个人素质条件状况。
 - （2）社会需求的可能性。
 - （3）基于现实的因素。
2. 比较原则
 - （1）个人和岗位相互比较。
 - （2）几个职业间的比较。
3. 主次原则

（三）职业决策的方法

职业决策平衡单表

（四）验证职业决策

1. 问问过来人

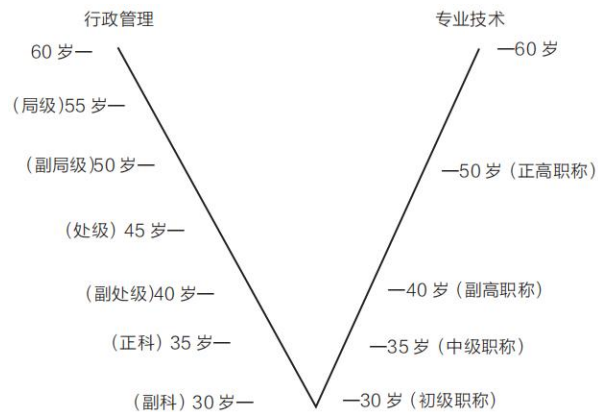
2. 参加兼职工作

3. 适当的反省

任务二 制定职业发展行动计划

一、制定职业行动计划

（一）了解职业发展路线图



（二）制定行动计划方案

1. 思考

2. 撰写行动计划书

3. 行动起来

4. 时常反思

二、实施职业行动计划

采用行动 TAR 度量方法

项目三 制订生涯规划书

任务一 职业生涯规划书的制订原则

一、实事求是，目标明确

二、切实可行，量化过程

三、发展创新，全程推动

任务二 制订职业生涯规划书的步骤

一、自我评价

二、环境评价

三、确立目标

四、制订行动计划

五、评估与回馈

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。

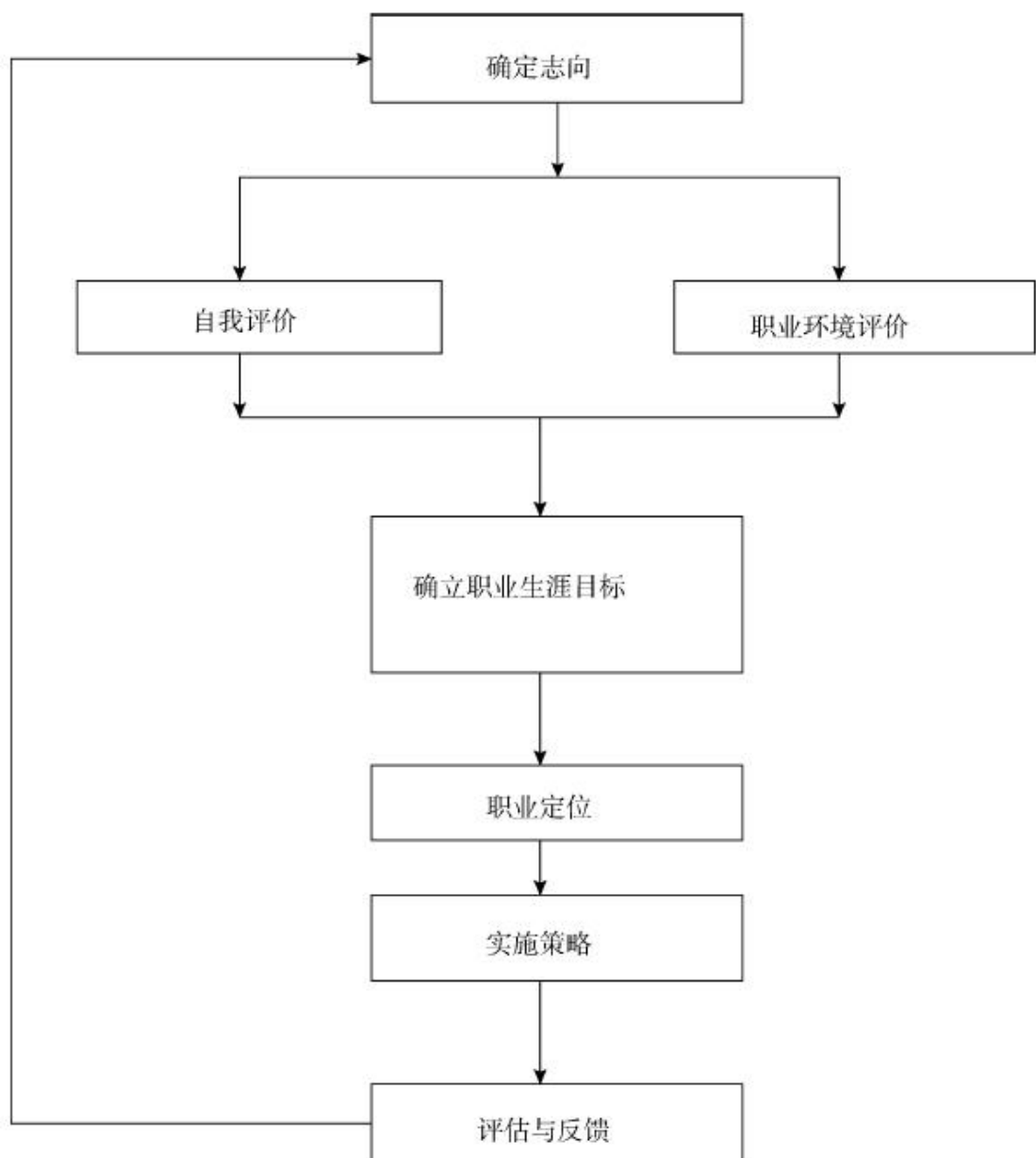


图 4-1 职业生涯规划步骤流程

任务三 制订职业生涯规划书的常用技术

一、SWOT 法

二、“五 W” 归零思考法

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

任务四 职业生涯规划书的具体内容

一、认识自我

二、环境分析

三、职业目标定位及其分解

- （一）制定 10 年或以上的长期目标
- （二）制定 5~7 年的中期目标
- （三）制定 1~3 年的短期目标

四、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

五、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

六、职业生涯规划的反馈

职业生涯规划的反馈包括 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。

七、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

八、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。

【课堂活动】未来名片

想象一下，10 年以后你的办公桌在哪里？

请写出以下信息（图 4-1-1）：

姓名

称谓（职位 / 头衔）

单位

地址（工作地点）

【课堂活动】SWOT 分析选择目标

介绍：2~4 人一组，请组员把自己的优势、劣势、机会及威胁填在 SWOT 分析表中，在扬长避短、趋利避害的基础上选择目标，再与小组的其他成员分享。

问题：

1. 为自己做了 SWOT 分析之后，你是否对自己的认识更加深刻了？
2. 通过与小组的其他成员分享，你学到了些什么？

【课后实训】编制职业生涯规划书

一、实训目标

1. 强化学生对自我的全面认知，提高学生剖析自我的能力。
2. 检测学生对职业生涯规划书编制的意义、原则、步骤和规范格式的掌握情况。
3. 指导学生编制目标明确、内容具体、切实可行的职业生涯规划书。

二、实训内容

编制自己的职业生涯规划书

三、操作流程

1. 通过霍兰德职业代码、性格测试工具、成就分析法、价值观澄清、职业决策平衡单表等测评工具，对自我进行全面、准确的剖析，形成对自我的全面认识。
2. 通过职业生涯访谈、就业岗位调研等方法形成对向往职业的初步认知。
3. 认真思考并慎重选择自己的学业目标和职业生涯规划目标。

4. 做好大学期间的学业规划和毕业后 3~5 年的职业生涯规划。
5. 撰写完整的职业生涯规划书。

四、成果展示

完整的个人职业生涯规划书

五、效果评价

第五章 就业环境与政策

一、教学目标和要求：

通过本章学习，让学生了解大学生就业所面临的社会环境，认识到大学生就业的基本现状。了解大学生未来就业形势的预测，掌握我国院校毕业生的相关就业政策。

思政目标：就业形势政策教育，对大学生进行就业形式的政策教育，可以使学生更好的了解我国的就业形势及基本国情，结合社会需求、专业特点、就业政策等优化自身的职业规划，获得更加客观、准确的职业期待。

二、教学重点：

- 1、大学生就业的基本现状。
- 2、大学生就业的对策，就业过程中产生问题的原因。

三、教学难点：

- 1、毕业生就业现状缩影
- 2、我国现行的就业制度。

四、教学方法：案例分析、线上咨询指导、视频材料学习、讨论法

思政元素融入：通过就业形势及相关的材料数据等，引导学生认识当前就业形势、就业结构性矛盾以及行业发展走向，最终做出自身的职业规划。

五、学时：2 学时

第一节 大学生就业形势分析

本节学习目的与要求：

- (1) 了解大学生就业面临的社会环境。
- (2) 掌握大学生就业的基本现状。

学习要点：

(1) 大学生就业所面临的社会环境。

(2) 大学生就业的基本现状。

案例引导：

毕业生就业现状缩影

戴倩倩是河南某大学大四学生，自我评价成绩中等。“同学们去年就开始找工作，我顶着压力想要考研究生。”戴倩倩说，“结果我的考试没能通过。”为此，戴倩倩不得不加入求职大军，但奔走一段时间下来，依然无果。

在专研失败后，戴倩倩找同学要了简历模板，花 580 元买了套正装，加入求职大军。“前后跑了 17 场招聘会，简历只投出去 5 份。”她说，不管是校内还是校外，她只要得到消息，就要跑去碰碰运气，“可能是自身能力和专业受限，感觉连人家的应聘门槛都够不上”。

拿着简历投不出去，戴倩倩觉得是自身的问题。她从人才市场出来后，直接去了培训中心，花 1800 元报了一个“会计与文员集训班”，希望快速掌握办公室文员的基本要领，再杀回人才市场。戴倩倩说：“还有不到一个月就毕业了，压力前所未有的大。”

而戴倩倩的遭遇，只是众多应届大学毕业生求职过程的缩影。

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。

项目一 就业环境认知

在毕业生就业形势日趋严峻时，偏远地区对人才的需求缺口却依然得不到满足。根据国家相关政策，到偏远地区就业的毕业生在日后继续升学、就业方面都会有一定的优待。所以毕业生不妨将目光放得长远一些，暂时不要挤在大城市的独木桥上，先就业，待积累了一定的工作经验之后在谋求长远的发展。

一、大学生就业形势分析

1. 内外经济增速趋缓，将对就业产生一定影响。
2. 市场预期和企业转型升级对就业的影响依然较大。
3. 毕业生的就业期望值居高不下仍然是目前大学毕业生就业工作中的主要

难题。

4. 毕业生的能力素质与用人单位的要求存在较大差距。

二、我国现行就业制度

1. 坚持实施就业优先战略
2. 实施更加有利于促进就业的财政政策
3. 创造良好的创业和就业制度环境
4. 优化经济结构，多渠道扩大社会就业

(1) 从产业结构角度看，应加快产业结构调整，充分发挥第三产业创造和带动就业的效应。

(2) 从企业规模角度看，应进一步改善中小企业发展环境，更好地发挥其带动就业和再就业的作用。

(3) 从所有制角度看，应优化非公有制经济结构，不断拓宽就业渠道。

5. 加快发展应用技术教育，以提升劳动者的就业与择业能力

(1) 在优化教育结构、提高基础教育质量的同时，积极发展职业教育和成人教育。

(2) 建立和完善新型劳动者终身职业培训体系，提高劳动者持续就业能力。

(3) 通过多种培训形式提升农村剩余劳动力的就业能力。

任务一 就业环境分析

一、2018 年毕业生落实率

二、起薪比较

三、行业就业满意度排行

四、就业分布

五、就业影响因素

六、求职状况择业意向

七、求职渠道

八、求职数量

案例引导：

杨雪在校期间表现出色，学习成绩优秀，曾获得校二等奖学金，同时，她还是学生干部，参加多个社团，人际交往能力和组织能力都不错。因此人们普遍认

为，她想找到工作不是件太难的事情，可是她就业也一样多次遭遇波折。

到了年底，部分用人单位开始进校园招聘，别的同学都忙着制作简历，向用人单位推销自己，她却悠闲地在图书馆看书准备考研。她有自己的想法：如果考不上研究生，等节后再找工作也不是什么难事。转眼到了3月，考研成绩下来了，她没有考上，这时用人单位的需求也达到最高峰，杨雪开始行动了，她向几家中意的媒体、杂志社投出简历，也参加了一些笔试、面试，却没有单位录用她。经历过几次打击后，杨雪开始“怀疑”自己，也变得有些慌张。于是，她开始退而求其次，决定放弃做一名媒体人的梦想。在毕业前半个月，她应聘到上海一家五星级酒店做服务员。后来，她发现这样的工作与自己所学专业相差甚远，没有发展空间。于是，她孤身一人前往北京，加入“北漂”一族的行列。

初到北京，杨雪倍感彷徨。陌生的环境、陌生的人群，一切都要从零开始。参加几场大型招聘会，应聘几家企业后，她被一家企业文化咨询公司录用。这家公司是给各个大型企业做人才培养和企业文化培训的。起初，她在此做经理助理，后来由于她非常喜欢这一行，就利用业余时间，主动钻研企业文化咨询服务课程，慢慢地，她成了这个领域的行家，并得到了领导的器重。

初到北京，杨雪倍感彷徨。陌生的环境、陌生的人群，一切都要从零开始。参加几场大型招聘会，应聘几家企业后，她被一家企业文化咨询公司录用。这家公司是给各个大型企业做人才培养和企业文化培训的。起初，她在此做经理助理，后来由于她非常喜欢这一行，就利用业余时间，主动钻研企业文化咨询服务课程，慢慢地，她成了这个领域的行家，并得到了领导的器重。

然而，她认为，在私企打工始终没有大的发展空间。随后她跳槽到一家有名的食品有限公司人力资源部，主要负责团队培训等工作。因为有了之前的工作经验，她很胜任这份工作。在这家企业工作两年后，她刚要有升职的机会。可是企业却被另外一家公司收购，北京的办公地马上变成了生产车间。没有了施展才华的地方，杨雪离开了那家公司。

此后不久，杨雪就被北京一家管道设备有限公司录用。这是一家国有企业，工资待遇、员工福利都非常不错。而且这次她所做的仍然是人力资源管理，为了能在这个单位发展得更好，她还自费读了在职研究生，利用空闲时间给自己充电。

杨雪在之后的总结中说道：我只能说，机会是给有准备的人的，最初的我太

自信，以至于没有认清自己，对就业准备不充分。其实，大学生就业首先要有一个切合实际的就业目标，提前做好职业规划；其次要果断，机会稍纵即逝，在社会需求呈现买方市场的态势下，好的用人单位不可能等待你迟来的回复。

另外，一些在毕业前还未找到满意工作的大学生，最要紧的是保持平和心态，一时找不到工作也不要太急躁，以致乱了分寸；要认准求职方向，主动出击，因为每位大学生的潜在能力都不差，都有各自的闪光点，只是有时还没有被发现而已。

情景分析：

在毕业生就业形势日趋严峻时，偏远地区对人才的需求缺口却依然得不到满足。根据国家相关政策，到偏远地区就业的毕业生在日后继续升学、就业方面都会有一定的优待。所以毕业生不妨将目光放得长远一些，暂时不要挤在大城市的独木桥上，先就业，待积累了一定的工作经验之后在谋求长远的发展。

任务二 高职院校就业环境分析

一、高职毕业生的就业环境

- （一）招聘单位对人才的需求趋于理性化
- （二）民营企业成为就业机会的最大提供者
- （三）订单培养是就业的重要途径
- （四）多次就业替代一次就业成主流
- （五）人才派遣成为大学生就业方式

二、高职院校逐步改善就业环境

- （一）逐步加大办学投入，改善教学条件
- （二）深入开展校企合作，拓宽就业途径
- （三）出台自主创业优惠政策，缓解就业压力

三、制约高校毕业生就业问题的表现

- 1. 就业心理问题
- 2. 就业观念问题
- 3. 整个社会环境的影响

四、就业过程中产生问题的原因

- 1. 自身定位不准，理想与现实脱节，未树立正确的价值观

2. 自身条件与企业要求不符
3. 就业过程中不注重细节，细节决定成败
4. 体制内就业，是多数大学生的就业首选
5. 整个金融环境对实体经济的冲击，导致大学毕业生就业难

五、促进高校大学生就业的对策

1. 提高自身素质，开展职业培训
2. 加强社会实践，正视自己，从基层做起
3. 拓宽渠道为大学生就业开辟基地
4. 产学合作是高就业率的另一条坦途

项目二 就业政策解读

任务一 签订就业协议书

一、就业协议书的概念

就业协议是明确毕业生、用人单位和学校在大学生就业工作中各自的权利和义务的书面表现形式。

二、就业协议书的作用

第一，就业协议书是大学生就业的重要依据；

第二，就业协议书是学校制订就业计划以及毕业派遣的重要依据；

第三，明确就业活动中的权利和义务，避免随意性，保护用人单位及大学生双方的权益。

三、就业协议书的主要内容

一，毕业生基本信息。

二，用人单位基本信息（包括档案接收单位和户口迁移地址）。

三，用人单位和毕业生双方协商达成的条款。

四，用人单位、毕业生、学校三方签名、盖章。

四、就业协议书的签订程序

一，学生本人在协议书上以文字形式注明基本情况，签署同意到选定单位工作的意见，同时签署本人姓名。

二，用人单位在协议书上签署，同意接收该毕业生文字意见并签名盖章。用人单位应在协议书上注明可以接受毕业生档案的机构名称和详细地址，如果用人单位

没有人事决定权，则需报用人单位上级主管部门批准盖章。

三，用人单位或学生本人将协议书送学校毕业生就业指导部门。

四，学校毕业生就业指导部门对协议书签署意见并签字盖章。

五，学生及时无误的将就业协议书送达用人单位。

五、就业协议书的解除

（一）单方解除

（二）三方解除

任务二 大学生自主创业贷款优惠政策解读

一、申请条件

条件一，大学专科以上毕业生；

条件二，毕业后 6 个月以上未就业，并在当地劳动保障部门办理了失业登记。

二、贷款期限

1~2 年。

三、贷款方式

担保、抵押贷款、质押贷款。

四、优惠政策

五、申请资料

一，大学生创业贷款申请者身份证件（包括居民身份证、户口簿或其他有效居住证原件）。

二，大学生创业贷款申请者个人或家庭收入及财产状况等还款能力证明文件。

三，大学生创业贷款申请者营业执照及相关行业的经营许可证，贷款用途中的相关协议、合同或其他资料。

四，大学生创业贷款申请者担保材料：抵押品或质押品的权属凭证和清单，有权处分人同意抵（质）押的证明，银行认可的评估部门出具的抵（质）押物估价报告。

六、办理流程

1. 受理

2. 审核

3. 公示

4. 核准
5. 拨付

【课后实训】

课后一个月内做 1 次调研，并撰写调研报告，要求如下：

参加 1 次校园招聘会，了解与自己专业相关的行业企业的用人标准有哪些。在招聘会上调研询问 3 家和自己专业相关的企业的 HR，了解相关岗位需要哪些专业核心能力、综合技能。访谈部分问题部分要以提问、回答的方式呈现；调研报告不少于 1000 字。

第六章 就业准备

一、教学目标和要求：

通过本章学习，让学生了解大学生就业前的信息准备，掌握大学毕业生求职材料准备。掌握笔面试的方式与技巧。

思政目标：引导学生端正求职态度，务实求真，脚踏实地，努力做好就业准备工作，提升自身就业技能。

二、教学重点：

- 1、认识基本的就业求职方法。
- 2、掌握就业求职陷阱的应对措施。
- 3、撰写自荐信的注意事项。

三、教学难点：

- 1、掌握面试礼仪。
- 2、熟悉面试方法和技巧。

四、教学方法：分散学习、视频材料学习、讨论法、作业练习

思政元素融入：通过案例融入正确的就业观讲授引导

五、学时：6 学时

项目一 树立正确的就业观

任务一 什么是就业观

就业观，是对就业方式和渠道的看法，是指个人在选择某一职业时的一种观念、态度、认识以及心态，是个人对就业的一种反应性倾向，是一个人的的人生观、价值观、生活观、劳动观以及享乐观等在对待职业问题上的表现。

任务二 大学生就业观念的误区

一、大学生就业观念存在的误区

（一）大学生自我认知误区

（二）大学生就业心理误区

（三）大学生自我评价误区

二、走出大学毕业生就业的误区

（一）应对自我认知误区的方法

（二）应对就业心理误区的方法

（三）应对自我评价误区的方法

三、大学生如何转变就业观

（一）从“精英”转向“普通”

（二）从“发达地区”转向“欠发达地区”

（三）从“专业对口”转向“综合人才”

（四）从“就业”转向“创业”

任务三 树立正确的就业观

一、认清就业形势，把握就业机会

二、转变就业观念，拓宽就业思路

三、提高综合素质，做好充足准备

四、增强竞争意识，把握就业机会

项目二 求职简历制作

任务一 求职简历概说

一、简历概念

简历就是对个人学历、经历、特长、爱好及其他有关情况所作的简明扼要的介绍。

二、简历形成

任务二 简历的制作

一、常用简历的种类

- (一) 纸质简历
- (二) 博客和网站式电子简历
- (三) 视频简历
- (四) 现场书写简历

二、制作简历的原则

- (一) 1 页纸原则
- (二) 清晰原则
- (三) 真实性原则
- (四) 针对性原则
- (五) 价值性原则
- (六) 条理性原则

三、简历内容

- (一) 个人基本情况
- (二) 学历情况
- (三) 工作经历
- (四) 个人特长
- (五) 自我评价
- (六) 求职意向
- (七) 照片
- (八) 联系方式
- (九) 其他

四、制作简历的要点

一，要仔细检查已成文的个人简历，绝对不能出现字词、语法和标点符号方面的低级错误。最好让文笔好的朋友帮你审查一遍，因为别人比你更容易检查出错误。

二，个人简历最好用 A4 标准复印纸打印，字体最好采用常用的宋体或楷体，尽量不要用花里呼哨的艺术字体和彩色字体；排版要简洁明快，切忌标新立异，排

得像广告一样。当然，如果你应聘的是排版工作则是例外。

三，要记住你的个人简历必须突出重点，它不是你的个人自传，与你申请的工作无关的事情尽量不要写，而对你申请的工作有意义的经历和经验绝不能漏掉。

四，要保证你的简历会使招聘者在 30 秒之内即可判断出你的价值，并且决定是否聘用你（简历约 200~300 字即可）。

五，要切记不要只送出你的个人简历给你应聘的公司，附上一封简短的自荐信，会使公司增加对你的好感。

六，要尽量提供个人简历中提到的业绩和能力的证明资料，并作为附件附在个人简历的后面。一定要记住是复印件，千万不要寄原件给招聘单位，以防丢失。

七，一定要用积极的语言写你的个人简历，切忌用缺乏自信和消极的语言。最好的方法是在你心情好的时候编写你的个人简历。

八，个人资料里的联系方式一定要齐全，包括手机号码、宿舍固定电话、暂住或家庭地址、E-mail 等，以确保招聘单位能够在第一时间通知你参加面试或发布面试结果。电话号码要用四个数字或者三个数字一组的方式展现，这样便于招聘单位工作人员阅读。

九，简历照片不宜五花八门，应以一至两寸的彩色半身职业近照为佳。男士穿白衬衫、单色领带和黑色西装外套；女士可穿带衣领的白色或浅色衬衫加单色小西装或者外套，以便给 HR 一个好的第一印象。

十，不要写对薪水的要求。很多大学生都对简历上该不该写对工资、待遇的要求存在疑惑，大部分人力资源经理认为应届毕业生在简历上写上对工资的要求要冒很大的风险，最好不写。

十一，学习和实习工作经历要用倒叙的时间模式叙述，这样更方便告诉对方自己最近正在经历的事情。

五、筛选简历

（一）现场书写简历

（二）年龄、职级、待遇是否匹配

（三）填写是否完整

（四）工作经历连续性

（五）工作稳定性

（六）企业背景

（七）行业经历

（八）教育背景

（九）家庭背景

（十）待遇要求

(十一) 离职原因

（十二）工作职责





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）
参与医疗机械创新设计项目（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荣获重庆大学研究生助学金
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

6. 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

7. 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

8. 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。

任务三 自荐信

一、内容

(一)标题是自荐信的标志和称谓

(二)说明个人的基本情况和用人消息的来源

(三)说明胜任某项工作的条件

(四)介绍自己的潜能

(五)申请具体的工作岗位

(六)附上有关材料或文件

(七)写明自己的联系方式

二、书写规范

一，对招聘单位名称的准确称呼，这可以立刻拉近你与招聘单位的距离，使招聘单位感受到你的诚意。

二，说出自己的姓名，当然一开始就要自报姓名，避免让看信的人总在想：“你到底是谁？”

三，说明自己获取招聘信息的渠道，比如说“我在 ×× 人才网站上看到贵公司

刊登的招聘广告……”等等。

四，说明自己要应聘的职位，这样好让招聘单位有的放矢地关注你适合的那个职位的特征。

五，陈述自己的大致情况，显然这是不可缺少的，但无须太啰唆。

六，明确自己有能力、有兴趣、有信心胜任，若要别人肯定你，你就要首先肯定你自己，而且是丝毫不加掩饰地明确肯定自己。

七，恰当地赞美招聘单位，最好能根据一些具体情况来进行赞美，如了解的情况太少，就可以说：“我认为贵公司十分重视人才。”

八，诚恳表明希望获得面试的机会，写求职信的唯一目的就是为了获得面试的机会，主动说出要求获得面试的机会，总比不说要好。

九，信的结尾要表明“希望能为贵公司效力”，体现出自己为该公司服务的强烈愿望。

十，落款、日期，这当然是必需的。

十一，联系电话，让你的联系电话通畅。

十二，最后需要注意的是，以上所有内容必须在一页纸内写完。

【课后实训】制作个人求职简历

根据所学内容定制适合自己的求职简历。

要求：

1. 适合所学专业；
2. 选择合适的模板；
3. 根据求职岗位制作个人简历；
4. 符合个人简历制作规范。

第七章 就业技能提升

一、教学目标和要求：

通过本章学习，让学生了解大学生就业前的信息准备，掌握大学毕业生求职材料准备。掌握笔面试的方式与技巧。

思政目标：就业优先战略下，指导学生通过积极求职实践，提升自身的就业能力，推进自身的就业目标的实现。

二、教学重点：

- 1、认识基本的就业求职方法。
- 2、掌握就业求职陷阱的应对措施。
- 3、撰写自荐信的注意事项。

三、教学难点：

- 1、掌握面试礼仪。
- 2、熟悉面试方法和技巧。

四、教学方法：网络直播、教授法、讨论法、模拟练习

思政元素融入：个人简历案例、面试案例

五、学时：4 学时

项目一 搜集就业信息

任务一 获取就业信息

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努力地学习专业课程，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、获取就业信息的几种途径

（一）通过学校的就业部门获取就业信息

1. 基本针对本校应届毕业生

2. 真实性和安全性高
3. 成功率和法律保障率都比较高

（二）可以通过两张“网”获得就业信息

1. 社会关系网
2. 互联网

（三）可以通过其他可靠渠道获取就业信息

1. 各级毕业生就业指导机构
2. 各种类型的“人才交流会”“供需见面会”
3. 社会各级人才市场
4. 各类传播媒体
5. 实习过程中获得信息

二、搜集就业信息的方法

- （一）全向搜集法
- （二）定向搜集法
- （三）区域搜集法

三、搜集就业信息的原则

- （一）准确性原则
- （二）时效性原则
- （三）系统性原则
- （四）目的性原则

四、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

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。

任务二 筛选就业信息

一、分类整理就业信息

- (一) 按就业信息的专业分类
- (二) 按就业信息的时效分类

- (三) 按就业信息的地域分类
- (四) 按自己的择业标准进行分类

二、筛选就业信息

- (一) 突出重点
- (二) 善于对比
- (三) 深入了解
- (四) 避免盲从
- (五) 适合自己

项目二 求职面试技巧

任务一 面试类型

一、常见的面试模式

- (一) 常规面试
- (二) 电话面试
- (三) 小组面试
- (四) 情景面试
- (五) 问卷面试
- (六) 结构化面试

二、非常规面试模式

- (一) 压力面试
- (二) 明暗结合

任务二 面试进行时

一、面试前准备

- (一) 知己
- (二) 知彼
- (三) 完善相关资料
- (四) 设想提问并准备答案

二、调整到最佳面试状态

- (一) 准备好面试服装和用品
- (二) 调整心态
- (三) 确定面试情况
- (四) 注意饮食

三、面试中注意事项

(一) 面试礼仪

1. 服装得体
2. 如约而至
3. 面带微笑，保持良好心态
4. 认真聆听，逐一回答
5. 举止文雅大方，谈吐谦虚谨慎，态度积极热情

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

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) 语言的艺术

1. 面试中如何恰当地运用谈话技巧

2. 巧妙回答面试问题

四、面试中常见问题以及解答思路

(一) 一分钟自我介绍

(二) 谈论求职原因

(三) 大学生活中难忘的事

(四) 你的业余爱好

(五) “坦白”你的优缺点

(六) 谈钱不伤感情

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。

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、面试后巧妙收场

(一) 及时退出面试的场地

(二) 不要急于打听面试结果

(三) 学会感谢

(四) 面试后做好两手准备

面试过程中的求职技巧

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

【课后实训】

合理安排个人时间，参加一次人才招聘会，搜集整理与自己所学专业相关的就业信息，仿照以下表格建立一个《个人就业信息管理库》，并对信息进行整理和筛选。

【课后实训】模拟面试

一、实训目的

1. 强化学生就业意识，了解求职就业步骤；
2. 提升学生求职就业能力，掌握面试技巧。

二、实训内容

1. 收集岗位信息并筛选适合自己的工作岗位；
2. 模拟面试过程，巩固面试技能。

三、操作步骤

1. 学生按 5~8 人一组，以小组为单位完成相关任务；
2. 小组通过多种渠道，例如深入校园招聘会或者相关企业收集就业信息；
3. 小组根据收集信息，设立模拟面试中的有关自己专业招聘岗位，招聘条件和薪金待遇；
4. 小组成员选出 1~2 两名，去其他组参加面试，其他成员组成面试官团队；
5. 各小组同时开始面试与应聘；
6. 每个组招聘一名职员，总结并公布招聘理由；
7. 一轮面试结束后，小组成员可交换角色，再开始新一轮模拟面试。

四、成果形式

模拟面试结束后，根据面试过程，撰写求职面试收获。

五、实训效果评价

1. 小组分工明确，团队合作意识强，任务完成迅速；
2. 能准确收集就业信息，岗位设置合理；
3. 面试过程完整，能准确招聘到合适的员工，并能给出完整的招聘原因；
4. 在面试中，能熟练地运用面试技巧，达到面试效果；
5. 《求职面试总结》内容翔实，总结到位，能全面的归纳出在本次实训中的经验与教训。

第八章 就业权益保护

一、教学目标和要求：

通过本章学习，让学生了解毕业生就业的法律法规，掌握毕业生所享有的权

利，掌握毕业生就业权利保障。了解毕业生就业签约中的法律问题，了解如何签订劳动合同。

思政目标：以培养法制意识、依法就业与科学的就业观，使学生具备基本的劳动法治意识，不断提升维护自身合法劳动权益的能力。

二、教学重点：

- 1、了解毕业生就业政策，熟悉毕业生就业制度。
- 2、认识就业协议书和协议的订立，熟悉违约的后果和责任，掌握签订就业协议应注意的问题。
- 3、掌握社会保险与住房公积金。

三、教学难点：

- 1、如何熟悉就业协议中违约责任的免除，掌握签订就业协议应注意的问题。
- 2、熟悉劳动合同应具备的条款和劳动合同的效力。

四、教学方法：视频材料学习、讨论法

思政元素融入：《劳动法》、《合同法》基本内容

五、学时：2 学时

案例引导：

人才派遣后权益如何保障

高慧是上海某外语学院 2017 年应届本科毕业生，今年年初在浦东新区一家外国企业常驻代表机构(以下简称“代表处”)实习。通过 4 个月的实习，高慧觉得这样的工作环境非常适合自己，代表处也有意向聘用高慧，4 月底双方进行了面谈。谈到签订劳动合同、办理用工手续等问题，代表处行政主管告诉高慧，将由某人才中介公司与高慧签订和办理，代表处与高慧不直接发生劳动关系。对此，高慧十分不解，总觉得代表处这样的做法使得自己的合法权益无法得到保障。

情景分析：

外国企业常驻代表机构不具有用工主体资格，不可以任意聘用中方雇员，在上海市必须通过市外经贸委批准的外事中介服务机构办理中方雇员的聘用手续。

高慧的权益在与该人才中介公司的劳动合同中将有所体现，他的用工手续、档案转移和保存、社会保险金和住房公积金等都是由该公司办理，至于获得劳动报酬和其余的劳动者权利由该人才中介公司或者代表处承担。根据《上海市劳动

合同条例》第 25 条规定，用人单位与实际使用劳动者单位不一致的，用人单位可以与实际使用劳动者单位约定，由实际使用劳动者的单位承担或部分承担对劳动者的义务。对于高慧来说，到底是该人才中介公司还是代表处对其承担义务、各自承担哪些义务，高慧要看清楚自己的劳动合同，如果代表处未按照约定对高慧承担义务，高慧可以向该人才中介公司主张权利。

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。

项目一 读懂《劳动法》

任务一 《劳动法》基本知识

一、《劳动法》的概念和调整对象

（一）《劳动法》的概念

（二）《劳动法》的调整对象

1. 劳动关系

2. 与劳动关系密切联系的其他社会关系

二、《劳动法》的基本原则

（一）保护劳动者合法权益原则

（二）协调劳动关系原则

（三）公平原则

任务二 毕业生的就业权利与义务

一、毕业生的就业权利

- (一) 接受就业指导权
- (二) 获取信息权
- (三) 被推荐权

1. 如实推荐

2. 公正推荐

3. 择优推荐

- (四) 知情权
- (五) 选择权
- (六) 平等待遇权
- (七) 违约及求偿权

二、毕业生的就业义务

- (一) 回报国家社会的义务
- (二) 服从国家需要的义务
- (三) 向用人单位如实介绍个人情况的义务
- (四) 接受用人单位测试或考核的义务
- (五) 遵守和履行就业协议及其他合法约定的义务

任务三 订立劳动合同

一、劳动合同的含义

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、劳动合同的必备内容

- (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

三、劳动合同的履行、变更、解除

(一) 履行

(二) 变更

(三) 解除

1. 劳动者解除劳动合同的条件

2. 劳动者解除劳动合同需履行提前通知的义务

四、签订劳动合同时应注意的事项

五、就业协议书与劳动合同的关系

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

项目二 劳动争议与处理

任务一 劳动争议及分类

一、劳动争议

二、劳动争议的分类

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。

任务二 大学生在求职过程中常见的劳动争议范畴

一、就业协议并非劳动合同

- (一)主体区别
- (二)内容区别
- (三)签订时间的区别
- (四)签订目的区别

二、劳动合同条款要合法

三、试用期也有权利保障

四、简历造假，权利得不到保障

任务三 大学生获得权益保护的途径

- 一、要重视职业教育相关课程
- 二、应具备相关法律常识
- 三、应及时了解政府的相关就业新政

任务四 劳动争议的解决方式

一、处理原则

二、处理程序

（一）劳动争议调解

（二）劳动争议仲裁

1. 案件受理阶段
2. 调查取证阶段
3. 调解阶段
4. 裁决阶段
5. 调解或裁决的执行阶段

（三）劳动争议诉讼

三、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。

【课后实训】实操——拟定劳动合同

何某是一名今年六月即将毕业的高职院校应届毕业生，通过一次大型招聘会，得到了一家文化公司的青睐，该公司的招聘负责人告诉她，如果没有异议即可参加工作，随即安排签订劳动合同，请同学们上网搜索劳动合同范本，结合实际情况，拟定一份劳动合同。

第九章 职业角色转换

一、教学目标和要求：

为了做好毕业生就业工作，帮助大学生合理规划职业生涯、了解就业形势、熟悉毕业生就业政策、树立正确的择业观、掌握科学合理的求职择业方法、提高主动适应社会的能力。

思政目标：帮助学生正确认识自身角色转换，勇于承担社会人责任，通过求职面试、实习等锻炼，适应融入社会，促进自身更全面的成长和发展。

二、教学重点：

- 1、职业角色的认知与转换；
- 2、职场新人适应；
- 3、如何探索做一名优秀的员工。

三、教学难点：

- 1、职业角色的认知与转换；
- 2、职场新人适应。

四、教学方法：网络直播、案例分析、咨询指导、教授法、讨论法

思政元素融入：主要通过积极正面的案例，引导同学积极适应实习职场，勇担自身工作责任，提升自我的职业素养，成长成才。

五、学时：2 学时

项目一 初涉职场

任务一 职场小白易涉的雷区

- 一、好高骛远
- 二、唯利是图
- 三、盲目攀比
- 四、心理失衡
- 五、骑驴找马
- 六、锋芒毕露
- 七、贪逸享受
- 八、见异思迁
- 九、环境障碍
- 十、目光短浅

任务二 职业角色的认知与转换

一、“学生”与“职业人”

- （一）社会角色的概念
- （二）大学生角色与职业人角色的差别

1. 社会责任不同
2. 社会权利不同
3. 社会规范不同
4. 文化氛围不同
5. 人际关系不同

二、初涉职场之黄金法则

- （一）调整心态，融入新环境
- （二）塑造职业形象，打造职场气质
- （三）爱岗敬业，提升效率

1. 制定工作计划，提高工作效率
2. 做好事前的功课
3. 改进自己的做事风格

- (四) 适时展现自己，展露锋芒
- (五) 和谐处理人际关系
- (六) 保持持续学习的能力

项目二 学做优秀员工与职业经理人

任务一 做优秀员工

一、优秀员工的自画像

- (一) 优秀员工，从建立卓越的愿景开始
- (二) 优秀员工，不单为薪水工作
- (三) 优秀员工，所做超过领导的期望

二、优秀员工的特点

1. 总是乐于承担更多的责任；
2. 热爱工作，追求卓越；
3. 把敬业当成一种习惯；
4. 有着积极、主动的态度；
5. 时刻牢记单位、部门的利益；
6. 为工作设定目标，并全力以赴地去达成；
7. 注重细节、追求完美；
8. 遵守准则，用心做事；
9. 为团体着想；
10. 注重个人形象，维护单位声誉。

三、优秀员工与普通员工的区别

任务二 如何成为一名优秀员工

一、如何成为一名优秀员工

- (一) 模仿是实现“愿景”的有效方法
- (二) 懂得掌握自己的命运
- (三) 用思路决定出路

(四) 用态度决定行动

(五) 给自己良好的心态

二、做一名优秀员工的自我素质训练

(一) 培养分析能力

(二) 培养创造能力

(三) 培养解决问题的能力

1. 解决问题的意识

2. 不埋怨别人

3. 马上做

4. 求人不如求己

5. 积极承担责任

(四) 培养化解冲突的能力

(五) 培养自我控制的能力

(六) 工作中学会驾驭压力

(七) 积极面对危机、应对挫折

任务三 从优秀员工到职业经理人的蜕变

一、为做经理做准备

(一) 以积极、勇敢的态度面对工作

(二) 证明自己是天生的领导者

(三) 勇于做出承诺

(四) 冷静沉着，不感情用事

(五) 视公司、上司目标为自己的目标

(六) 想方设法把工作做到最好

(七) 为公司壮大与利润提升奉献自己所有

二、不做老板眼中的三种人

(一) 乞丐

(二) 玻璃人

(三) 垃圾人

课后讨论】访谈录：访谈身边的一位从业 3 年的职业人

1. 了解被访谈人从业经历和心路历程；
2. 锻炼学生思维逻辑分析能力、与人沟通能力；
3. 了解并掌握人物访谈的方法；
4. 了解初涉职场可能遭遇的问题、困难及其解决方法，树立职业人意识、职场意识；
5. 收集职业人应具备的能力与素质，分析自身存在的问题和劣势，并进行调整。