



高职高专“十一五”规划教材

职业院校毕业生 就业指南

周睿祺 编著

ZHIYE YUANXIAO
BIYESHENG
JIUYE ZHINAN



化学工业出版社

高职高专“十一五”规划教材

职业院校毕业生就业指南

周睿祺 编著



化学工业出版社

· 北京 ·

本书是根据职业院校毕业生的求职就业需要而编写的。主要内容包括职业院校毕业生就业过程中的主要方面和重要环节。全书共八章,可归纳为四个部分。前三章为就业准备部分,包括心理准备、信息准备、就业材料准备;第四、第五章为就业实质操作部分,介绍了就业应聘、就业手续办理等知识;第六章为毕业生就业维权部分;第七、第八章属自主创业部分,为毕业生认识创业、实施创业提供帮助。本书着眼于可操作性,具有较强的指导性和可读性。通过对本书的学习,有助于促进毕业生就业和提高就业质量。

本教材不仅适用于高职高专院校毕业生,还适用于中等职业学校毕业生。

图书在版编目(CIP)数据

职业院校毕业生就业指南/周睿祺编著. —北京:化学工业出版社, 2008. 6
高职高专“十一五”规划教材
ISBN 978-7-122-02857-0

I. 职… II. 周… III. 高等学校:技术学院-毕业生-就业-教材 IV. G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 073640 号

责任编辑:旷英姿

装帧设计:史利平

责任校对:陶燕华

出版发行:化学工业出版社(北京市东城区青年湖南街13号 邮政编码100011)

印刷:大厂聚鑫印刷有限责任公司

装订:三河市延风装订厂

720mm×1000mm 1/16 印张10 $\frac{1}{4}$ 字数194千字 2008年7月北京第1版第1次印刷

购书咨询:010-64518888(传真:010-64519686) 售后服务:010-64518899

网 址: <http://www.cip.com.cn>

凡购买本书,如有缺损质量问题,本社销售中心负责调换。

定 价:17.00 元

版权所有 违者必究

前 言

职业院校毕业生作为知识群体,是经济建设最宝贵的人力资源,是企业发展的生力军。毕业生能否顺利就业,就业质量如何,事关学校办学质量和社会稳定。

当前,毕业生就业形势严峻,竞争激烈。据人力资源和社会保障部预测:“十一五”期间,城乡新成长劳动力年均达2000万人。全国城镇每年新增劳动力1000万人(其中高校毕业生占新增劳动力50%以上),加上需要就业的下岗失业人员和其他富余和剩余转移人员,每年需要安排就业的达2400万人。从劳动力的需求看,按照经济增长保持8%~9%的速度,每年可新增800万~900万个就业岗位,加上补充自然减员,可安排就业1200万人左右,但仍有近1200万人将无业可就。就业是民生之本,党和政府高度重视毕业生就业工作,视毕业生就业为民心工程、“一把手”工程。因此,各职业院校在不断完善人才培养模式,提高教育教学质量的同时,切实加强就业服务和就业指导,千方百计促进毕业生就业,这不仅是自己应尽的职责,更是构建社会主义和谐社会的重要内容,也是建设人力资源强国和建设创新型国家的必然要求。

为提高毕业生求职择业能力,不断提升毕业生就业质量,本书立足于实用性和可操作性,对毕业生在就业过程中可能遇到的诸多问题进行了具体的讲解。全书共八章,主要介绍了毕业生在求职择业中的心理问题及解决心理问题的途径,就业信息的获取和处理,求职材料的内容与要求,个人简历及求职信的撰写等知识;还介绍了面试、薪资谈判、笔试及技能考核等知识及协议书的签订及就业手续的办理,毕业生的就业权利、依劳动法维权、解读新劳动法及试用期内的权益保障等以及有关认识创业和创业实践等知识。

本书着眼于可操作性,是编者多年就业管理工作的体会,具有较强的指导性和可读性。通过本书的学习,有助于促进毕业生就业和提高就业质量。

本教材不仅适用于高职高专毕业生,还适用于普通高校和中等职业学校毕业生。

本书是湖南省教育科学“十一五”规划资助课题“职业院校毕业生就业质量研究”的一部分(课题批准号:XJK06CZC016),编写过程中参阅了相关的优秀教材和其他文献资料,在此对有关作者表示感谢!由于编者水平有限,不足之处在所难免,恳请同仁和读者批评指正。

编者

2008年3月

目 录

第一章 心理准备	1
第一节 认识择业心理问题	1
一、毕业生在就业中的一般心理问题	1
二、毕业生在就业中的心理障碍	3
三、毕业生在就业中的心理冲突	4
四、毕业生在就业中的主要心理误区	5
第二节 解决择业心理问题的途径	7
一、接受客观现实,适当调整就业期望值	7
二、充分认识职业价值,树立合理的职业价值观	7
三、充满自信心,抓住就业机会	8
四、坦然面对就业挫折,提高心理承受能力	8
五、积极调整心态,促进人格完善	9
六、学会心理调适,缓解心理压力	10
第三节 自我认识评价	10
一、自我认识评价的内容	10
二、自我认识评价的原则	11
三、自我认识评价的方法	12
第二章 就业信息	14
第一节 就业信息的获取	14
一、获取原则	14
二、获取方法	15
三、获取途径	16
第二节 就业信息的使用	18
一、就业信息的内容	18
二、就业信息的甄别	19
三、应对措施	23
第三节 网络就业信息的处理	25
一、网络招聘信息的搜集	25
二、掌握网络求职方法	26
三、网络应聘中的注意事项	26
四、防范网络求职陷阱	27
第三章 求职材料	30
第一节 求职材料的内容及要求	30

一、求职材料的内容	30
二、求职材料的要求	31
第二节 个人简历	31
一、个人简历的类型	31
二、个人简历的内容	32
三、书写个人简历注意事项	33
四、个人简历的投递	36
五、英文简历的制作	37
第三节 求职信	38
一、求职信的格式	38
二、求职信的写作技巧	38
三、写求职信时需要注意的问题	40
四、求职信的投递	41
五、英文求职信的制作	42
第四章 就业应聘	43
第一节 面试	43
一、常见的面试类型	43
二、面试的策略和方法	44
第二节 薪资谈判	50
一、企业决定薪资的主要因素	51
二、薪资的基本结构	51
三、薪资谈判技巧	51
四、薪资谈判中的忌讳	53
五、薪资谈判问题实例	53
第三节 笔试及技能考核	54
一、笔试	54
二、技能考核	57
第五章 就业手续	59
第一节 就业协议书的签订	59
一、就业协议书概述	59
二、为什么要签订就业协议书	61
三、签订就业协议书时应注意的问题	62
四、毕业生违约的不良后果	64
五、就业协议的解除	65
第二节 就业手续的办理	65
一、就业报到证的办理	65
二、不同就业情况下的毕业生派遣	66
三、毕业生档案、户籍及党组织关系的转迁	68
四、人事代理	68

五、毕业生办理就业手续流程	69
第六章 就业权益	72
第一节 毕业生的就业权利	72
一、毕业生就业权利概述	72
二、就业权利的正确行使	73
第二节 依劳动合同维权	75
一、劳动合同概述	76
二、如何签订劳动合同	76
三、签订劳动合同的注意事项	79
四、劳动争议处理	79
第三节 解读新《劳动合同法》	81
一、用人单位不签劳动合同将面临更为严厉的处罚	81
二、引导订立长期或无固定期限劳动合同	82
三、劳动合同解除或终止经济补偿总体成本增加	82
四、对劳务派遣的规范与限制	83
五、制定劳动规章制度不再是用人单位一方说了算	83
六、新《劳动合同法》显现出十大亮点	84
第四节 试用期内的权益	85
一、试用期概述	85
二、劳动合同法对试用期的规定	85
三、试用期内的法律责任	86
四、见习期与学徒期	87
第七章 创业概述	88
第一节 创业和创业准备	88
一、创业的含义和类型	88
二、创业准备	89
第二节 创业素质	93
一、欲望强烈	94
二、忍耐磨难	94
三、眼界宽广	95
四、明势明理	96
五、敏感商机	97
六、善用资源	97
七、精通谋略	98
八、胆量超凡	98
九、凝聚员工	99
十、自我反省	99
第三节 创业政策	100
一、鼓励性政策	100

二、证照办理政策	101
第八章 创业实践	103
第一节 选择合适的创业途径	103
一、经商创业	103
二、小本创业	106
三、科技创业	110
第二节 创业计划的撰写与实施	111
一、创业计划及其作用	111
二、创业计划书的内容	112
三、撰写创业计划书应注意的问题	114
四、创业计划实施（开业指南）	115
附录 就业法律法规及政策	117
参考文献	154

第一章 心理准备

职业教育培养的技能型、应用型人才能否真正为市场所需，为社会所用，这不仅取决于毕业生智商的高低和掌握专业技能的多少，而且取决于毕业生情商的高低和心理素质的优劣。有人力资源管理专家认为：心理素质对求职择业的成功与否起着关键作用。大中专毕业生社会阅历浅，世界观、人生观正在形成之中，面对严峻的就业形势和激烈的市场竞争，不可避免地将要承受巨大的心理压力。如何进行必要的心理准备，减轻压力，并将压力转化为求职择业中的动力，需要毕业生正确认识评价自我，了解求职择业中可能存在的各种心理问题，掌握不良心理问题产生的原因及进行心理自我调适的方法，从而为轻装上阵，成功搏击职场奠定坚实的基础。

第一节 认识择业心理问题

人生有三求：求学、求偶和求职。求职对毕业生来讲，不管你愿意或不愿意都是不可回避的问题。求职择业，是毕业生人生道路上的重大转折点。

当前，人才就业市场竞争日趋激烈，毕业生就业面临着复杂的矛盾和严峻的考验。求职最大的敌人不是竞争对手，而是求职者自己，能否成功就业，毕业生的心理状态是决定性因素。第一，心理状态影响毕业生对求职择业目标的确立，决定毕业生能否客观分析和评价自我；第二，它影响毕业生求职择业目标的实现，决定毕业生能否顺利接受各种考验；第三，它决定毕业生能否挖掘潜力，施展才华、实现抱负。然而，现实生活中毕业生的心理状态不容乐观，据调查显示有20%的毕业生存在这样或那样的心理问题，严重影响了顺利就业和毕业生的身心健康。

一、毕业生在就业中的一般心理问题

1. 就业焦虑心理

就业焦虑是指毕业生在落实工作单位之前表现出来的焦虑不安。心理学认为：焦虑来源于个体对多种生活环境的担忧或对现实危险的错误认识。适度的焦虑可以使人产生一种压力，增强积极向上、主动参与竞争的能力；过度的焦虑，则会干扰人的正常活动，产生较严重的心理障碍或疾病。

绝大多数即将毕业的学生都会产生各种焦虑心理。主要表现为：担心自己的理想不能实现，不能找到适合发挥特长、利于自己成长的单位和工作环境；害怕

被用人单位拒之门外；担心自己的选择是否正确等。特别是一些专业非“热门”、性格内向或有生理缺陷或成绩不佳、能力一般而又不善自我表现的毕业生，显得更为焦虑。这种焦虑，使毕业生背上沉重的精神枷锁，常双眉紧锁，心情沉重，意志消沉，对任何事情都失去兴趣，注意力极度涣散，食不甘味，卧不安席，惶惶不可终日，特别在遭受挫折后，对自己更是深深的自卑、自咎。

2. 就业自卑心理

自卑是一个人对对自己的不满、鄙视等否定的情感，是对个体的得失、荣辱过于强烈的一种心理体验。具体表现为不喜欢自己、讨厌自己的缺点，常常抱怨和责备自己，希望自己变成另外一种人。

许多毕业生在择业前，踌躇满志，跃跃欲试，很想一显身手，大展宏图。而一旦受到挫折后，容易产生自卑心理，自信心大大减弱，自尊心受损伤，对自己全盘否定，过低估价自己，感到一种空前的失败和愧疚。在以后的择业中，往往缺乏自信心和勇气，不敢面对竞争。自卑不仅使一些学生悲观失望，不思进取，错失良机，而且也有碍自身才能的正常发挥。过度自卑，还会产生精神麻木不仁，心灵扭曲、孤独、丧失生活信心等心理现象。

3. 就业抑郁心理

抑郁是指在长期持续的精神刺激因素作用下产生的一种以情绪低沉、忧郁、沮丧、自责、压抑为主要表现的精神状态。一些毕业生受就业困难及理想与现实的差距较大等因素的长期困扰，在求职择业中容易产生抑郁、压抑心理。这类毕业生频频向其向往的单位投递求职材料，但往往很少接到回音，在漫长的回音等待中，在希望与失落之间，一些毕业生情绪很低落，心情紧张而压抑，有的甚至对求职失去了信心。容易出现就业抑郁心理的主要有三类毕业生：一是心理素质欠佳，不自信，抗受挫能力较弱；二是职业规划意识淡薄，又缺乏就业能力；三是对就业抱有较高心态，同时又喜欢与其他同学攀比。

4. 就业盲从心理

盲从心理，又叫从众心理，是指个人在群体的压力下，放弃自己的意见，而取和大多数人一致的意见。平时所说的“随大流”就是一种从众行为或从众心理。从众心理是一种很普遍的心理活动。因对自己的判断缺乏信心，对后果没有十分的把握，所以随大流以求心安。在求职择业中，什么样的工作是好工作？其实这很难界定。大企业有大企业的难处，小单位有小单位的优点；机关稳定，外企有风险，基层有机会。毕业生应根据自身的情况来分析、选择，不能随波逐流。而在求职择业中，总有些毕业生人云亦云，大多数人选择哪里自己就选择哪里；大多数人往哪里挤，自己就往哪里挤。他们认为，大多数人钟情的工作一定是好工作；大多数人选择的一定没错。结果，忽视了自己的特长，放弃了自身的优点，失去了适合自身特点的工作机会。

二、毕业生在就业中的心理障碍

心理障碍,指由心理压力和心理承受力相互作用,使人失去心理平衡的心理不健康现象或倾向。毕业生求职择业标准不同、心理倾向不同,主体与客体矛盾,求职择业目标一旦难以实现,心理将会严重失衡,从而导致心理障碍。

1. 毕业生心理障碍的常见表现

① 焦躁。它是由心理冲突引起的一种复杂而过度情绪的反应。在求职择业中,一些毕业生常处于焦躁之中,担心人生价值能否实现;专业特长是否对口;用人单位是否选中;被拒绝该如何面对;选择失误怎么办;遭父母反对又怎么决策等。尤其是在求职单位未最终落实之前,这种焦躁心理更为突出。表现为恨时间过得太慢,度日如年,常埋怨用人单位优柔寡断,怨父母亲朋办事不力,希望能一帆风顺,一蹴而就,一旦遇到挫折则暴跳如雷,怨声载道。焦躁心理使毕业生缺乏自我控制,心理紧张,烦躁不安。其结果,不是事倍功半就是事与愿违。

② 怯懦。这是一种以胆小、脆弱为性格特征的心理现象。主要表现是不敢在用人单位面前表现自己。如面试前,如临大敌、紧张不安、手忙脚乱;面试中,脚发软、心发慌、头皮发胀;回答问题时,面红耳赤、张口结舌,辛辛苦苦准备的“台词”、“腹稿”,一急之下,忘得一干二净。还有的毕业生谨小慎微,怕说错话,影响自己的“第一印象”,以至于缩手缩脚,不能发挥自己应有的水平。这种怯懦心理,常见于一些女生或性格内向或抑郁质的同学。

③ 自懒。自懒存在于两类学生中,一类是未落实就业单位的毕业生,表现为不愿主动出击,不积极参加竞争,而是寄希望于学校、父母或亲戚朋友,坐等学校优生优荐,指望父母跑前跑后,甚至要求由父母包办。另一类是已落实就业单位的毕业生。根据目前的就业形势,相当多的学校调整了教学计划,允许毕业生提前一年或半年与用人单位签订就业协议书。这类毕业生认为工作单位已定,没有什么可以担心了,应该松口气、歇歇脚了,于是学习没了动力,组织纪律散漫,考试仅仅追求及格,甚至长期旷课、上网、夜不归宿。有极少数大学生因此受到学校的处分,严重的甚至被开除或勒令退学,找到的工作也因此丢了,悔之莫及。

④ 冷漠。是指遇到挫折后的一种消极心理反应,是逃避现实、缺乏斗志的表现。一些毕业生因某些需要得不到满足或遭受强度较大的挫折后,加之平时缺乏应有的品德与个人修养,容易产生冷漠心理。表现为损坏东西、对抗、报复、迁怒于人、拒绝交往或进行不良交往、过度消费、嗜烟、嗜酒等,严重的还有可能导致违纪、违法行为的发生。冷漠常使一些毕业生在求职失败后,感到无能为力、失去信心,甚至不思进取、情感淡漠、意志麻木。

除了上述这些心理障碍外,毕业生在求职择业中还有其他一些心理障碍,如孤傲、自负、自卑、偏执、恐惧、不安、忧虑、嫉妒等,较为特殊的如自杀,走极端等。

2. 毕业生出现心理障碍的主要原因

毕业生在求职过程中所表现出来的各种心理障碍,其成因是复杂多样的。主观上毕业生认识存在偏差,性格、情绪存在缺陷;客观上社会就业大环境不容乐观,竞争过于激烈,毕业生难以适从。具体可归纳为以下几个因素。

① 家庭因素。父母望子成龙,望女成凤心情迫切,父母对子女专业及工作过于关注,父母对各种职业的看法、父母教育子女的方法,以及家庭其他成员的影响等都在不同程度上刺激着毕业生的心灵。

② 学校因素。因教育资源不足,专业结构、教育理念存在偏差;个别教师对学生的负面影响、学生之间的相互影响等,不利于学生健康心理的培养。

③ 社会因素。社会传统观念对职业、职业地位、社会角色的不正确评价对毕业生就业容易产生误导,尤其是就业岗位有限,供大于求等矛盾突出对毕业生求职择业带来的是更大的心理压力。

④ 内在因素。毕业生的兴趣、需求结构、性格特征、职业价值观念、职业倾向等与社会现实不相匹配。毕业生心理上极不成熟,发展滞后于生理成长;经验上涉世浅,阅历少,缺乏积累;能力上不善重构心理平衡,应急水平差;认识上缺乏正确的求职择业观、人生观、价值观和世界观等。

三、毕业生在就业中的心理冲突

心理冲突,或称心理矛盾。指两种或两种以上不同方向的动机、欲望、态度、情绪、目标和反应同时出现在人们的内心进行争斗,既无法抛弃任何一方也无法将两者协调统一的紧张状态。

1. 毕业生心理冲突的主要表现

① 理想与现实不统一。表现为理想自我膨胀与现实自我萎缩之间的冲突。毕业生对未来有着美好的憧憬与向往,这种感觉在求职择业中更强烈、更丰富、更远大,这时的年轻人羽翼渐丰,风华正茂,急欲在市场经济中搏击一番。如有的毕业生一心想成为老板经理、富商巨贾。但是,现实是不以人的意志为转移的。从毕业生的自身来讲,毕竟在校生活学习时间不长,掌握知识不多,理论功底不牢,个性心理特征不完善,与社会要求相比,还存在较大差距;从社会来看,社会对职业院校毕业生要求越来越高,而且就业竞争越来越激烈。这样,一方面理想自我膨胀,另一方面现实自我萎缩,二者非对称存在,非同向变化。

② 主观与客观不相符。表现为自我意识价值高与自我实际能力低之间的冲突。毕业生经过几年的学习,自我意识与自我价值日趋增强,对自我存在与自我表现特别关注。在求职择业中,一方面有服务社会、贡献社会的愿望,希望自我价值为社会所认可;另一方面缺乏实际动手能力,自身素质难以满足用人单位的需要。因此,一些毕业生求职顺利时自高自大,求职失利时则自暴自弃。

③ 愿望与担忧相交织。表现为渴求参与竞争与不善参与竞争之间的冲突。

随着用人制度的不断改革与完善,企业有了用工自主权,毕业生与“供需见面”、“双向选择”、“自主择业”不期而遇。在求职择业中,毕业生一方面渴望参与人才市场公开、公平、公正的竞争,希望一展才华,寻找到体面的工作;另一方面缺乏求职经验、技巧和艺术,顾虑重重,担心求职碰壁,怕伤面子,手足无措。

④ 想成功与怕艰苦相并存。表现为想干一番事业与害怕艰苦之间的冲突。在求职择业中,一些毕业生在主观上愿意从专业出发选择职业,发挥专业特长,希望成就事业,有所作为,梦想成为高级主管或公司老总。但是,又怕吃苦受累,不愿从一线做起,不愿到基层去锻炼,也不愿到艰苦行业、西部地区去寻求发展,更不敢自主创业,怕冒风险。

⑤ 被得与失所困扰。表现为追求实惠与患得患失之间的冲突。在求职择业中,毕业生面对各种各样的选择,常举棋不定,左右为难。一些同学对自己今后从业的地理位置、工作性质、发展前景、经济收入、福利条件等顾及太多。一方面能认识到基层单位或小单位有利于发挥自己专业特长,有发展前景,但又担忧单位名气不大,不稳定;能认识到经商办企业收入丰厚,但又觉得风险较大,难以承受;能认识到公务员待遇稳定,工作环境舒适,但又嫌收入不高;希望在家附近找工作,但又认为发展空间小,缺乏新鲜感等。

2. 毕业生心理冲突的成因

引起毕业生就业心理冲突的原因可归纳为两个方面。一是学校就业指导教育滞后,教学方案、教育手段不能适应毕业生心理发展的需求,就业指导教师的业务水平、综合素质也有待于进一步提高;二是毕业生世界观、人生观正在形成过程中,其心理年龄、生理年龄和社会年龄与实际或自然年龄不相称,极易产生各种心理问题,引起心理冲突。主要表现在:对未来设计美妙,但社会地位未独立,社会经验很不足;希望摆脱家庭与学校的束缚,独立走入社会,自主求职择业,但稚气未脱,涉世不深,仍需要家庭、学校和社会的关爱与帮助;身心发育还不成熟,情绪易激动,自我控制能力差,遇事不冷静,理智程度低;愿意广交朋友,置身社会,但常以自我为中心,以需求为半径,产生心灵孤寂等。

四、毕业生在就业中的主要心理误区

心理误区,是指人在心理上尤其在认识上和人格上陷入无出路又不能自拔,且对此缺乏意识的心理状态。毕业生在求职择业中常见的心理误区主要表现在以下方面。

① 一门心思向钱看。一些毕业生在求职过程中,不看自己适合于哪种职业,也不看职业的发展前景,关注的是单位经济效益好坏、工资奖金多少、住房面积有多宽,盯住的是外资、金融、保险、电信类企业及高新产业。这种一心向钱看的思想,不仅增加了自己求职择业的困难,还可能造成自己心理上的更大压力。

② 过分依赖个人关系。有些毕业生认为求职的竞争不是自身素质的竞争,

而是关系的竞争，看谁的关系硬，看谁的关系起作用，不是将立足点放在自身努力上，而是找关系、托门子，甚至不惜一切代价，重礼相送。也有的毕业生遇到挫折就认为是不正当竞争所致，不从自身找原因，而是一味地找理由逃避现实。实际上，人们愿望中的“绝对公平”在现实世界中是不存在的，抱怨于现实也是无益的。中国有句老话：三十年河东，三十年河西。只要为机遇做好充分准备，就不害怕没有机会。谁能说今天的挫折不是明天的财富呢？

③ 盲目自信。有的毕业生认为自己在择业中具备种种优势：学习成绩优秀，政治条件好，专业需求旺，求职门路广，因而盲目自信，择业胃口吊得很高。还有一些毕业生从自身外表和简历包装上做文章，以为这样自己就成了“羊群里的骆驼”。不知道用人单位并不看重这些，也不知道用人单位对这种过度追求表面华丽，把自己精心打造成形式上的“好马”较为反感。其结果往往在择业中受挫。

④ 互相攀比。一些毕业生在求职过程中，往往以谁去了知名度高、效益高的单位，谁去了大城市或高层次部门等来作为自己价值的评价标准。尤其是一些学习成绩稍好一点、各方面条件优秀一点的学生更是在心理上有“我不能比别人差”、“我不能不如人”、“过去我一切顺利，现在我依然会顺利”的想法。这种不从实际出发，不考虑择业时的各种综合因素的互相攀比，往往会延误战机，影响自己顺利就业。

⑤ 瞒天过海。主要表现是说谎并存侥幸心理。在求职过程中，有些毕业生认为用人单位不可能去查实每个人的自荐书是否真实，而且面试时，时间比较短，用人单位也不可能对自己作全面的考察和了解，只要自己当时充分地表现一下，把工作骗到手，签好协议书就行了。于是，一些毕业生把别人的获奖证书、成果证明等偷梁换柱地复印在自己的自荐书里，而且自己明明没有当什么干部，没有参加什么社会实践活动，也照着别人的写上，甚至胡编乱造一番，以至有时在用人单位收到的自荐书中一个班竟出现了五六个班长的情况。这种情况在毕业生中并不少见，一些人不仅求职不成，反而落下一个不诚实的名声。

⑥ 紧盯经济发达城市。据抽样显示，毕业生中71%要求去沿海发达地区，28%愿留大中城市，只有1%愿回到农村。一些毕业生宁愿到沿海城市放弃所学专业，也不愿到边远地区发挥特长。所谓“宁要东南一张床，不要西北一套房”的心态，在毕业生求职过程中较为普遍。由于把求职择业目标集中锁定在经济发达城市，由此将导致竞争更加激烈，从而形成不良竞争态势，使毕业生找到理想工作更加难以如愿以偿。

⑦ 听天由命。随着我国人事制度的改革，人才流动的良性机制正在形成。越来越多的人通过人才交流，找到了发挥自己才能的岗位。毕业生就业后的第一份工作，更多的是经验的积累和技术的实践，也只有在不断的积累中，毕业生才能真正成为一名职业者，才能重新认识自己，重新为自己定位，从而确立更适合

自己的职业目标。而听天由命的毕业生看不到这些,认为一次就业就是定终身,把初次择业看得过重;甚至“在一棵树上吊死”。这种宿命论式的求职观,使求职者难以在人才市场中找准人生的最佳坐标。

第二节 解决择业心理问题的途径

就业本身就是毕业生认识和适应社会的一个过程。在求职过程中遇到困难,甚至经过几次挫折才最后成功是正常的;在就业中遇到许多心理冲突、困惑,产生一些不良情绪也是正常的。毕业生在遇到就业问题时要及时调整心态,从容、冷静地面对就业这一人生重大课题,并做出正确、理智的选择。

一、接受客观现实,适当调整就业期望值

就业市场化、双向选择给毕业生带来了难得的机遇与实惠。但一部分毕业生对就业市场竞争的残酷性认识不清,对就业市场的挑战性了解不够。经济的发展、社会的进步,决定了今天的就业形势,形成了今天的就业市场。尽管当前的用人机制不完善,人才市场运作有待规范,但毕业生必须接受现实、面对现实。客观实际情况就是如此,无论你抱怨或是愤怒都没有用。与其成天怨天尤人,浪费时间、影响自己心情,还不如勇敢地承认和接受当前所面临的现实,彻底打破以往的美好想象,脚踏实地地寻求解决问题的好办法。

适当调整就业期望值,就是要适当放低就业的标准,就是要有人们常说的“求上得中,求中得下”的思想准备。太高的就业期望值,往往和所预想的结果有一定差距,因此从最坏处着想,向最好处努力才是明智之举。当然,调整就业期望值不是只要有单位就去,对单位没有选择。正确的做法是应当从三个方面去考虑。第一,放弃过去那种择业就是“一次到位”,要求绝对安稳的观念。在择业时要看得长远一些,学会规划自己整个人生的职业生涯,要在职业生涯规划 and 职业发展观念的基础上重新确定自己的人生轨迹。第二,采取“先就业,后择业,再创业”的办法。在职业院校毕业生的学历、素质还有待于提高的前提下,要获得一个十分理想的职业时机还不成熟。应该先选择一个职业,在工作中不断提高自己的社会生存能力、增加实际经验,然后再凭借自己的努力,通过正当的职业流动,来逐步实现自身价值。第三,将就业定位于基层,到一线去锻炼,到西部去创业。随着国家政策的倾斜和边远地区的发展以及西部大开发的进行,这些地区将成为经济发展的热点,将给每一位毕业生提供更多的发展机会。因此,抢先到这样的地区去工作可能会更有利于自己的职业发展,取得事业的成功。

二、充分认识职业价值,树立合理的职业价值观

职业就是工作,是劳动者为获取主要生活来源所从事的社会工作类别;是劳动者从事某项有酬工作而获得的劳动角色。对大部分人来说,职业的价值意味着

物质的保障和个人价值的实现。从事职业可以发展个性,或者说是发展个人的才能、特长,从而创造财富、承担社会义务、贡献社会。职业的价值是丰富的,因此,毕业生应充分认识到职业对个体发展、社会进步所起到的重要作用。

在认识职业价值的同时,应树立合理的职业价值观。在求职择业中不能只考虑工作的经济收入、工作条件、地点等因素,而应考虑职业对自己一生发展的影响与作用,重视职业能否帮助实现自我价值。要在考察社会需要的基础上,树立重自我职业发展、才能发挥、事业成功的职业价值观。对于那些虽然现在工作条件较差,但发展潜力大,能充分发挥作用的单位要优先考虑;对于那些现在经济发展水平不太高,但发展潜力大,创业机会多的工作地点也要重视。不要选择一些表面上看来不错,但不适合自己,自己才能不能得到有效发挥的单位,选择这样的单位,你最终也是不会满意的。

三、充满自信心,抓住就业机遇

自信是前进的动力,成功的保障,是每一位健全人应当具备的心理素质。古今中外,大凡有成就的人对自己的才能、事业和追求都是充满自信的。自信最重要的作用是,能使人以积极态度去适应环境,以艰苦卓绝的奋斗精神去改变自己的命运。在求职择业中,要对自己充满信心。一方面要相信自己的能力。每个人都有相当大的潜在能力。当一个人面临求职,忧心忡忡、担心失败的时候,多半不是真的不行。自己条件可能并不过硬,但别人也不见得比你强。每个人都有自己的优势,都有可能在职求竞争中占据主动地位。另一方面不盲目自信。因为。自信要有扎实的基础、良好的素质做资本。如果具备了真才实学,在选择职业时就没理由不自信。

就业能否成功,机遇是一个重要因素。在当前开放的人才市场中,就业的机会很多,应学会把握。抓住机遇首先要尽可能多地收集有关职业信息,要根据自己的择业标准进行选择,要多参加学校、政府举办的供需见面招聘会,多加强与家人、老师等方方面面的联系。机遇具有时效性,在发现就业机遇时应主动出击,及时把握,不能犹豫,也不要害怕失败,应有敢试敢闯的精神。需要注意的是机遇并不是对任何人都适用。一个工作的好与不好是相对的,对其他人合适的,对自己不一定合适,对本科生合适的,对职业院校学生不一定合适。因此,一定不能盲从,要时时记住,只有适合自己的才是最好的。

四、坦然面对就业挫折,提高心理承受能力

随着就业高峰的来临,人才市场竞争激烈,毕业生将要面临巨大的心理压力。一些毕业生可能专业不热门、学历文凭低、性别受到歧视等,在求职过程中不可避免会遇到许多困难、挫折甚至是委屈。事实上,每个人在其人生道路上都会遇到这样或那样的挫折,在求职中也不可能都是一帆风顺。有句话说得好“不经历风雨,怎能见彩虹”,历尽磨难未尝不是一件好事。重要的是如何调整自我

心态,如何提高自身应对各种突发事件的心理承受能力。其实,就业的过程也是毕业生重新认识自我、认识社会,并主动调整自我适应社会的过程。如果能通过求职而增强自我心理调节与承受能力,无论今天或以后对职业生活都是非常有益的。

在求职中遇到挫折时,应以冷静和坦然的态度面对,要从多方面分析自己失败的原因。

首先,自己求职失败并不一定就是因为自己的能力不行。出现求职失败有许多原因,可能是因为你选择求职单位的方向不对,也可能是因为你的价值观与单位的企业文化不符合,还有可能是其他一些偶然因素。

其次,在需求形势不佳的情况下,出现求职失败是在所难免的。不能期望自己每次求职都能成功。要对可能出现的求职挫折有充分的心理准备。同时,应把就业看作一个很好的认识社会、认识职业生活、适应社会的机会,应通过求职活动来发展自己,促进自我成熟,切勿以成败论英雄。

总之,要正确分析自己失败的原因,调整自己的求职策略,学会安慰自己,以便在下次的求职中获得成功。

五、积极调整心态,促进人格完善

在求职择业时,毕业生没有必要过度担心、害怕自己有心理障碍。自己或身边的同学出现一些不健康的心态是正常的。重要的是要学会主动调适,要根据自己的心态的实际情况,选择各种诸如自我转化法、适度宣泄法等自我心理调适方法来调节自身心态,必要时也可以寻求有关心理专家的帮助。进行自我心理调适的方法有很多,首先,可以进行积极的自我心理暗示,鼓励自己、相信自己,帮助自己渡过难关。其次,可以向朋友、老师倾诉,寻求他们的安慰与支持。最后,还可以通过体育锻炼、听音乐、郊游等方式转移自己的注意力,排解心中的烦闷,放松自己的心情。

人格是各种心理特征的总和,也是各种心理特性的一个相对稳定的组织结构,在不同的时间和地点,它都影响着一个人的思想、情感和行为,是个体区别于他人的独特的心理品质。优秀人格包括:有理想、民族精神、社会责任感、意志力、自信心、诚信、有积极向上的价值取向,有合理的知识结构和学习能力;也包括有特长,有综合能力,创新能力、实践能力、交往沟通能力,耐挫心理承受力等。毕业生通过对自己在就业时出现的种种不良心态的分析,可以发现自己平时不容易察觉的一些人格缺陷。可以说,人格缺陷是产生就业心理问题的根本原因。如果不很好地完善自己的人格,各种心理问题还会在今后的工作、生活中继续给自己带来困扰。因此,心理问题暴露得越早越好。现实生活中很少有人是绝对的人格健全的,关键是要在发现自己问题的基础上,积极改变自己、发展自己,使自己将来的人生道路更顺利。因此,不必为自己所存在的人格缺陷而