

职业生涯规划 与成功就业

职业生涯规划与成功就业课程编委会 编



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>

职业生涯规划与成功就业

职业生涯规划与成功就业课程编委会 编

電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京 • BEIJING

内 容 简 介

本书通过对大学毕业生的就业形势、择业心理及调适、应聘应试技巧、签约与报到、从学生到职业人员的角色转换、走好职场道路及自主创业自谋发展等方面的探索、分析和阐述,以新的视角和理念对高等职业院校学生进行就业指导,以帮助大学毕业生认清就业形势,树立与时俱进的择业理念,理清择业基本思路,掌握就业策略和技巧,熟悉就业流程,摸索就业工作的基本规律,加强对创业规律的认识,合理规划职业生涯,成功地走上工作岗位,走好职场道路,使他们能在适合自己的职业岗位上不断发展完善自己,为社会做出自己应有的贡献。

本书是对就业领域的一个探索,是高等职业院校学生就业指导课程的理想教材,也是有就业需求人员的一个求职参考读物。本书对大学生选择职业和走好职场道路将有所帮助。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划与成功就业 / 职业生涯规划与成功就业课程编委会编. —北京: 电子工业出版社, 2008.8
ISBN 978-7-121-07204-8

I. 职… II. 职… III. 职业选择—高等学校—教材 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 125443 号

责任编辑: 沈桂晴 王兆堃

印 刷: 青岛双星华信印刷有限公司

装 订: 青岛双星华信印刷有限公司

出版发行: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本: 787×980 1/16 印张: 12.75 字数: 277 千字

印 次: 2008 年 8 月第 1 次印刷

定 价: 21.70 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题, 请向购买书店调换。若书店售缺, 请与本社发行部联系, 联系及邮购电话: (010) 88254888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线: (010) 88258888。

职业生涯规划与成功就业课程编委会

主任编委：刘常青 陈玉水 杨春联 贺永宜 郑立峰
金玉玺 卞 星

编 委：张 勇 何景春 王玉宝 李 娟 庞东霞
谈 笑 杨 豪 梁忠环 赵国光 孙显军
张培范 孙兆忠 王维智 刘炳刚 王 炎

序

老子说：“授人以鱼，不如授之以渔，授人以鱼只救一时之急，授人以渔则可解一生之需。”在大学生就业形势日益严峻的情况下，加强对学生进行就业指导，授予莘莘学子就业的“渔”技，从根本上破解毕业生就业难题显得尤为紧迫。

黄炎培先生曾经说过，职业教育是“使无业者有业，使有业者乐业”、“为己谋生，为群服务”。就业是民生之本。服务于解决大多数人的就业问题，满足人民群众不断发展变化的就业、转岗以及下岗再就业的需求，这是职业教育的立足之本。众所周知，我国的就业指导是从西方国家引进来的，已有近百年的历史。但是与西方成熟的就业指导理论和方法比较起来，我国本土化的就业指导理论和方法还比较匮乏。据了解，现在大部分高校都开设了就业指导课，但是教材种类繁多，主要分为三类：一类是“大学生就业指导”教材，以求职技巧为主，内容过于肤浅单一；一类是“职业道德”教材，内容政治色彩较浓；还有一类是从国外引进的“职业生涯”教材，内容抽象，只有参考价值，少有使用价值。这种状况，已经引起政府高层的高度重视。

针对当前新的就业形势、政策及当代大学毕业生所面临的就业问题，结合我们就业指导工作的实际体会，突破传统教材的说教形式，以职场最新、最活、最具说服力的择业、求职、就业的全新视野，力求达到帮助、指导大学生，尤其是高职高专院校毕业生的择业与就业之目的。

真诚希望本教程的编写，能为我国的大学生，尤其是高职高专学生的就业起到积极的推动作用，并衷心希望中国大学毕业生就业难的状况能尽快成为历史。

刘常奎

2008年7月8日

前言

就业是民生之本、和谐之基、稳定之源。选择职业就是选择人生的道路，选择职业就是选择生活的方式。职业生涯决定人生历程，工作的价值决定生活的质量。

形势政策、观念态度、心理素质、策略技巧、知识技能、人际关系等似乎都在影响着求职的成功，个人职场生涯命运的决定因素到底是什么？机遇常垂青有准备的人。练技能，用手就业；有思路，用脑就业；会做事，用心就业。人才市场是求职的平台；经济发展，社会进步提供更多的就业岗位是就业的环境；调整心态，掌握技巧是求职的捷径。从这个意义上讲，“求职”不如“谋职”更恰当。在就业条件与环境这些外部因素相对稳定的情况下，事在人为，就业的成功归因在个人。学知识，练技能，强素质，增才干，学做人，会做事，勤劳动，能服务，全面提高就业能力，是大学毕业生成功就业的前提条件。使无业者有业，有业者乐业，决不仅仅是职业教育的本义，更是各级各类教育机构尤其是高等职业教育的神圣使命。

在市场经济条件下，就业，从业，待业，再就业，创业，必将成为一种常态。求职是一种需要以平常心来看待的平常事，既是国家的战略上的宏观政策调控问题，也是个人层面的战术上的技术应对问题，既举足轻重，也举重若轻。

随着高校的连年扩招，大学毕业生人数也连年增长，加之社会对人才需求的变化等因素，大学毕业生就业的形势受到了严峻的挑战。大学毕业生的就业是个人的大事，是学校的大事，也是国家的大事。党和国家高度重视高校毕业生的就业工作，党的十七大报告明确指出“积极做好高校毕业生就业工作”。国家把大学毕业生就业情况列为各高校人才培养质量的重要指标。提高大学毕业生就业能力的重要方面就是加强对大学生就业和职业生涯规划的指导。教育部明确要求，高校要切实把就业指导课程建设纳入人才培养工作，列入就业“一把

手”工程，从2008年起提倡所有普通高校开设职业发展与就业指导课程，并作为公共课纳入教学计划，贯穿学生从入学到毕业的整个培养过程。可见，就业指导是教育全过程的就业指导，是对全体学生全面全方位的就业指导；而制定好职业生涯规划是人对自身不断认识和对工作不断实践的过程。面对就业，如何做到游刃有余，需要心中有目标，手中有技巧，脑中有思想，胸中有成竹。

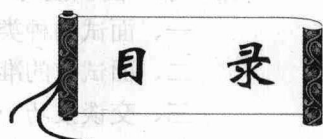
基于以上认识，本书编写组一班人集中一年的时间审视大学毕业生的就业形势，分析大学毕业生的择业理念和择业心理，探索大学毕业生应聘应试的技巧及就业的关键环节，试图以新的视角，编写适用于高等职业院校学生的就业指导读本，帮助毕业生认清就业形势，树立与时俱进的择业理念，理清择业基本思路，掌握就业策略和技巧，熟悉就业流程，摸索就业工作的基本规律，加强对创业规律的认识，合理规划职业生涯，成功地走上工作岗位，不断发展完善自己，为社会做出自己应有的贡献。

本书是对就业领域的一个探索，是大学生就业指导课的理想教材，也是有就业需求人员的一个求职参考读物，本书对大学生选择职业和走好职场道路将有所帮助。

参加本书编写的有王玉宝（第一章）、谈笑（第二章）、庞东霞（第三章）、杨豪（第四章）、李娟（第五章）、梁忠环（第六章）、何景春（第七章）。

由于学识不足，经验缺乏，时间仓促，书中不当之处在所难免，真诚期望各位专家和广大读者批评指正。

编 者
2008年6月



目 录

第一章 大学毕业生就业形势	1
第一节 大学毕业生的就业环境	1
一、当前大学毕业生的就业形势	1
二、我国高校毕业生就业形势严峻的因素分析	3
三、大学生在当前就业形势下的应对策略	5
四、近年热门行业	8
第二节 大学毕业生的就业政策	12
一、大学毕业生就业政策的含义	12
二、大学毕业生就业政策种类	12
三、大学毕业生就业的具体政策	14
思考与讨论	15
第二章 大学毕业生择业心理及调整	16
第一节 大学毕业生择业心理准备	16
一、大学毕业生择业心理分析	16
二、洞察市场，增强信心，提高择业的科学性	18
三、树立正确的就业观念	20
四、处理好理想和现实的关系	22
五、确定合适的求职定位	24
第二节 走出求职心理误区	26
一、大学生求职的心理误区	26
二、大学毕业生就业心理的自我调适	32
思考与讨论	36
第三章 笔试与面试技巧	37
第一节 笔试与技能考核	37

一、笔试的种类	37
二、笔试的准备	38
三、笔试的技巧	39
第二节 面试技巧	40
一、面试的种类	40
二、面试前的准备	41
三、交谈技巧	43
四、面试的礼仪技巧	45
五、面试禁忌	46
六、面试后的追踪	47
第三节 面试的基本内容及形式	50
一、面试的主要内容	51
二、面试问题的分析与对策	53
三、面试的形式	55
第四节 面试案例	56
一、展示自信	56
二、展示机智	58
三、注意面试题中的“陷阱”	60
思考与讨论	61
第四章 签约与报到	62
第一节 签约	62
一、签约的概念	62
二、签约各方的权利和义务	62
三、签约的基本原则	64
四、签约的程序	64
五、签约注意事项	67
第二节 毕业生就业协议的生效、无效、解除和改签	69
一、毕业生就业协议的生效	69
二、毕业生就业协议的无效	69
三、毕业生就业协议的解除和改签	69
第三节 报到	70
一、报到需要的材料	70
二、报到的时间规定	72

三、报到可能遇到的问题的处理方法	72
四、调整改派	73
第四节 劳动合同和人事代理	74
一、劳动合同与就业协议的区别	74
二、劳动合同的订立	75
三、人事代理制度	78
思考与讨论	81
第五章 工作初期的角色转换	82
第一节 做好角色转换, 走好职场第一步	82
一、认识社会角色	82
二、从学生角色向职业角色转换	84
三、角色转换中容易出现的问题	88
四、角色转换的原则	89
第二节 步入职场, 谱写人生的崭新篇章	90
一、留下良好的第一印象	91
二、建立和谐的人际关系	92
三、积极适应职业角色	94
四、正确对待顺境和逆境	97
第三节 职业生涯规划	98
一、职业生涯设计现状	98
二、如何设计职业生涯	99
三、正确对待“待业”	100
四、正确对待跳槽	102
思考与讨论	104
第六章 职业上路	105
第一节 认识工作, 实现自我	105
一、工作是人谋生的手段	105
二、工作是人一生的主题	105
三、工作是人自我实现的需要	106
四、工作是人的天职	108
第二节 认识自我, 融入社会	108
一、我不是天才, 只是勤奋工作的普通人	109

二、我不是废品，天生我才必有用	110
第三节 认识企业，合理定位	112
一、企业动力源泉	112
二、企业招聘内幕	113
三、企业识人内幕	113
四、企业用人内幕	115
五、企业留人内幕	116
第四节 立足人品，发扬优势是就业成功的关键	117
一、就业成功与合适理论	118
二、积极态度与人品道德决定就业的成功	118
三、发挥个人优势和专长是求职成功的关键	120
第五节 灵活就业	120
一、先就业后择业	120
二、灵活就业	121
三、到基层就业	122
第六节 求职成功的因素和求职遵循的基本原则	124
一、提高就业的核心竞争力	124
二、遵循兴趣原则、匹配原则和价值原则	124
三、提高心理素质与求职技巧	127
四、遵循社会需要原则	128
第七节 核心员工塑造	128
一、蘑菇理论	128
二、零起点工作	129
三、积极的工作态度	129
四、只为成功找方法，不为失败找借口	130
五、工作中应注意的几个问题	130
思考与讨论	131
第七章 自主创业 自谋发展	132
第一节 创业概述	132
一、创业的含义和特点	132
二、创业的构成要素	133
三、创业与社会发展的关系	134
四、大力发展创业教育	134

第二节 创业者的基本素质与创业能力	136
一、创业者的基本素质	136
二、创业能力	138
第三节 创业计划	140
一、把握创业机会	140
二、选择好创业项目	141
三、开展市场调查	142
四、制定创业计划书	143
第四节 创业实践	146
一、筹集创业资金	146
二、组建创业团队	146
三、选择经营地点	147
四、选择企业形式	147
第五节 创业中的法律知识 with 创业实例	148
一、创业中的法律知识	149
二、成功创业的实例	149
附录	155
中华人民共和国劳动合同法	155
中华人民共和国就业促进法	167
就业服务与就业管理规定	174
国务院关于做好促进就业工作的通知	185

第一章 大学毕业生就业形势

第一节 大学毕业生的就业环境

一、当前大学毕业生的就业形势

1. 毕业生人数逐年增加, 就业压力大

随着高校的连年扩招, 毕业生人数也连年增长。根据教育部门公布的信息, 2000 年, 全国高校招生人数为 220 万; 2001 年, 全国高校招生人数为 260 万; 2002 年, 全国高校招生人数为 320 万; 2003 年, 全国高校招生人数为 382 万; 2004 年, 全国高校招生人数为 420 万; 2005 年, 全国高校招生人数为 504 万; 2006 年, 全国高校招生人数为 530 万 (其中本科 260 万人); 2007 年, 全国普通高校本专科招生 567 万人; 2008 年, 全国普通高校本专科招生计划安排 599 万人 (其中普通本科 300 万人, 高等职业教育 299 万人), 比 2007 年增长 5%。从这些数据我们可以看出, 接受高等教育的人员逐年增加, 经过几年的培养, 除了退学、考研或者出国深造外, 其他人都成为要找工作的毕业生。

据统计, 2004 年全国高校的毕业生总数为 280 万; 2005 年的毕业生总数为 340 万, 比上年增加 60 万; 2006 年的毕业生总数为 413 万, 比上年增加 73 万; 2007 年毕业生总数为 495 万, 比上年增加 82 万人; 2008 年高校毕业生总数将达到 559 万。预计今后三年内还将以每年 50 万的速度增长, 而市场需求没有明显增加, 供需矛盾仍然十分突出, 就业压力大。

另外, 面对社会转型、经济转轨和工作岗位没有明显增加的现实, 毕业生们要同富有工作经验的下岗工人、劳动力价格低廉的农村富余人口进行竞争, 就业形势更是不容乐观。

2. 就业结构性矛盾突出

2008 年, 全国高校应届毕业生将达 559 万人, 严峻的就业形势牵动着社会各界的神经。在 2007 年全国普通高校毕业生就业工作电视电话会议召开前夕, 新华社“新华视点”记者专访了教育部高校学生司负责人。这位负责人认为, 结构性矛盾是当前大学生就业难的症结所在, 而结构性矛盾主要表现在以下几个方面。

(1) 从地区看, 北京、上海、广州等东部沿海和经济较发达地区最受大学生青睐。有些大学生宁愿做“毕业漂族”, 也不愿到西部偏远的省份和基层单位去。而西部不少省份和基层单位虽然有较大的用人需求, 但由于工作条件和生活条件艰苦, 往往招不到合格的人

才,于是出现了“有地方没人去,有人没地方去”的现象。

(2)从工作单位和行业看,大学生期望的工作单位和行业恰恰是市场竞争最激烈,招人最少的一些单位,这就进一步加剧了大学毕业生的就业难度。国家机关、国有企业、中外合资企业、外商独资企业是大学生最愿去的单位,金融证券业、商业、高新技术产业、医疗卫生、教育是大学生期望工作的行业。

(3)从院校类别及专业看,各院校和各专业就业状况不平衡。教育部直属高校毕业生就业情况好,初次就业率为85%,部门所属的高校次之,地方院校较差。北大、清华等名校毕业生基本上不存在找不到工作的问题,他们的主要问题是找怎样的工作。社会对一些紧缺专业如计算机、通讯、电子、土建、自动化、机械、医药和师范类等毕业生的需求情况较好,而一些文科专业,如哲学、社会学、经济学和法学毕业生的需求状况较差。

(4)从毕业生择业观与社会发展之间的关系看,选择职业就是选择自己的将来,充分认识自己和多方面了解社会是选择职业的前提和基础。有的毕业生和毕业生家长的择业观念仍然停留在计划经济时代,留恋大城市,愿意到待遇高、条件好的大国营单位、大机关、大公司工作,有的甚至为了追求高薪待遇而不惜放弃本专业。其实,党的“十五大”已明确指出,我国目前的经济体制是以公有制为主体的多种经济成分并存的社会主义市场经济。也就是说,允许和鼓励个体、私营、民营、外资、合资等非公有制经济的发展,特别是最近几年,我国的民营企业有了突飞猛进的发展,吸纳毕业生的能力增强,这在很大程度上为大学毕业生就业提供了更宽松的环境和更广阔的空间,而毕业生却不愿到急需人才的非公有制单位就业。至于艰苦行业、基层单位、偏远落后地区的就业单位则更是无人问津。还有的毕业生对自己的气质、性格、兴趣和能力认识不足,缺乏自信,没有胆量接受挑战,在择业时处事不果断,贻误了“战机”。

总之,今后几年大学毕业生数量增长快,就业压力将进一步加大。21世纪,我国迈入全面建设小康社会的新时代,加快发展高等教育不仅成为世界性大潮,也是我国实施科教兴国战略目标的需要。为了尽快实施科教兴国战略,从1999年我国高校扩招政策出台开始,我国的高等教育迈入了跨越式发展的历程,2008年的高校毕业生人数已达559万人,到2010年之前,每年的大学毕业生人数还将继续增加。高等教育的发展为我国现代化建设提供了丰富的人力资源。但从经济角度看,今后相当长时期我国的GDP增长将保持在7%~9%之间,社会每年提供的就业岗位也可能在600万~900万之间,远远满足不了社会就业的需要。而传统意义上的“精英”岗位数量较少,更多是一般意义上的初级岗位,这就意味着大部分大学生将在一般岗位上就业。需求主体不是“精英”单位,而是中小型企业,特别是中小企业和民营企业。

在分析当前就业形势后可以看出,受经济发展和劳动力市场供求关系的影响,高校毕业生就业由“卖方市场”向“买方市场”转变,加之近年和今后几年毕业生数量增加,毕业生择业受各种因素的制约,形成了与社会需求的矛盾,致使当前和今后一段很长的时



期,大学毕业生的就业形势严峻,大学生就业面临各种困难和挑战。

二、我国高校毕业生就业形势严峻的因素分析

与世界先进国家相比,中国大学生占人口比例还偏低,从中国整个人才数量看,我们的人才是不够的。但由于种种因素,接受高等教育的毕业生就业越来越难已是不争的事实,原因主要有以下几个方面。

1. 我国大学生就业体制问题是当前高校毕业生就业难的主要原因

当前,我国大学生就业体制的特点是转型过程中就业体制的二重性。我国从完全的计划经济转变为以市场调节为主和宏观调控为辅的市场经济,这决定了大学生就业体制也具有二重性。

(1) 大学生就业体制二重性的第一个表现是政府调控和市场配置的二重性。这二者需要很好地结合,但在转型过程中二者如何结合,二者的作用和位置到底在哪些方面,确实是一个值得很多人研究的问题。大学毕业生就业不单纯是一个简单的市场问题,涉及社会的稳定和秩序,所以政府必须承担一定的责任,并且积极参与进去。但目前我国处于一种积极的宏观调控和疲软的市场配置的状态。疲软的劳动力市场表现在:一是大学生就业市场本身的建设和规范不够,从而对大学生就业缺乏必要和有效的调节作用;二是原来传统体制内或者目前相当一部分的工作岗位和就业机会仍然不受劳动力市场信号的引导,而是按照过去的体制运行。

(2) 大学生就业体制二重性的第二个表现是自致因素和先赋因素并存。在现代社会,个人能力和素质理应是影响就业的主要因素,这是自致性流动的特点。但在我国大学生就业体制中,先赋性流动模式仍然具有很重要的作用。这导致毕业生本身的家庭状况、社会资本等先赋因素影响了他们之间的竞争。这种情况使本来具有很强竞争力的大学生,由于缺乏丰富的外界社会资本和良好的家庭状况,而在市场上缺乏竞争力,导致产生挫折感。这种情况是很危险的,一方面使许多优秀的大学生不能获得适当的工作,另一方面由于某些本来需要具有较高素质的工作岗位被其他人员占据,实际上减少了大学生就业的机会,造成大学毕业生就业难的现象。

2. 劳动力市场分割严重,影响了大学生就业

我国现行的劳动力市场是严重分割的,城市和农村、东部和西部是分裂开来的,尚未形成一个较为统一、开放和流动性更强的劳动力市场。这导致很多大学毕业生不愿去农村和西部工作。因为去了就很难回来,户口和社会保障等很多问题都很难办。所以宁愿没有工作也要耗在城市里,导致很多大学毕业生积压在大城市和东部沿海城市。假如劳动力市场是健全的、公平竞争的、均匀的,不存在农村与城市、西部与东部的制度性分割的话,

大学生就可以充分流动。在城市和东部找不到较好的工作，就可以先到农村和西部去，想回来就能回来，这样大学生就业难的问题就能得到较好的解决。

3. 大学生就业体制分化程度较低制约了高校毕业生就业

目前，我国大学生就业体制分化程度较低，主要表现在两方面。

① 高等院校与用人单位之间的联系十分简单，缺乏分化和规范的中介机构，这是过去计划经济体制遗留下来的问题。过去，高等院校和用人单位之间的联系非常简单，一对一，而且全靠计划调整，但在市场经济体制下，这二者的关系问题越来越复杂，却没有得到很好地解决。

② 大学生就业市场本身缺乏分化。在目前，我们看不到比较专业或者专业化较强的就业市场。专业化是非常重要的，而我们现在的人才市场是一个大杂烩，什么都有，又什么都没有。再如我们平时找工作前觉得信息很多，但真正开始找工作时又总是感到信息不足，因为我们所需要的专业化的信息不多。各方面的体制指导工作看起来做得很细，但是我们需要的是专业化的指导，而不是泛泛的指导。

4. 近几年高校扩招加剧了高校毕业生就业难的问题

目前，我国高等教育的毛入学率为 15%，仅处于高等教育大众化的起步阶段，由于这个数据是以整个国家人口基数计算得来的，所以结论是还要大力发展高等教育。但目前我国绝大部分大学生毕业后根本不去农村工作，如果只以城市人口作为基数来计算我国高等教育毛入学率，我国大学生的比例还是比较高的。比如北京市已经达到 30% 以上。高校扩招的速度与经济发展的速度不相平衡，所以高校扩招加剧了高校毕业生就业难的问题。

5. 高等教育结构和人才培养制度与市场需求脱节制约了高校毕业生就业

大学生就业已逐渐市场化，但教育体制并未真正市场化，这突出表现在大部分院校依靠政府决策，缺乏自主权，使得招生和专业设置与市场脱节。同时，不少学校缺乏改革、调整的积极性和主动性，对政府存在依赖情绪，专业设置和调整往往不是面向市场的需求，而是单纯立足于自身师资条件等。结果使结构性矛盾更加突出，高校毕业生就业更难。随着劳动力市场的发育，竞争程度不断提高，用人单位对应聘者的实际操作能力和适应工作环境变化的能力提出了越来越高的要求。而我国传统教育重知识灌输，轻能力培养，大学生缺乏工作经验和实际操作能力。这使得越来越多的用人单位明确表示不要应届毕业生，认为应届毕业生动手能力差，缺乏经验，招来还要花费相当多的物力、人力、精力进行培训。职场“经验准入”门槛过高，动辄要求求职者具有一定的工作经验和很强的能力，使得许多高校毕业生虽然具有一定的职业素养，但仍然较难落实工作。虽然目前高学历的人越来越多，但大部分公司招聘人员更注重阅历而非学历，这正是当前高校毕业生的软肋所在。

三、大学生在当前就业形势下的应对策略

虽然当前和今后一段很长的时期,大学毕业生的就业形势仍然十分严峻,但毕业生们不应悲观失望,而应积极应对这种态势,为此,要求毕业生们注意以下几个方面:

1. 树立正确的择业观

“择业观是大学毕业生选择职业的前提,是他们对职业的基本评价和看法,也是其世界观、人生观和价值观在就业问题上的反映。”(【注】赵瑛:《大学生就业指导教程》,冶金工业出版社,1998年版,第4页。)不同的择业主体有不同的择业观和不同的择业标准,很难归纳演绎出“放之四海而皆准”的标准的正确的择业观。但这种差异性不能否定有一些共性存在的正确的择业观,而这也正是我们讨论择业观正确与否的逻辑与现实基础。

正确的自我评价无疑应该是大学生择业观的前提和基本内容。在大学毕业生走向就业市场,与用人单位“双向选择”之际,能否把自我的位置摆正,顺应形势,在竞争中赢得适合自己的职业角色,总是首先决定于大学毕业生能否对自己做出正确的自我评价。自己就读学校的声望如何?自己所学专业属于长线还是短线?自己的精神气质属于何种类型,适合干什么工作?自己的性格是外向还是内向?自己的能力怎样?自己想从事的职业和自己所能从事的职业之间有无矛盾?怎样协调解决……通过种种方式对自己的硬件和软件进行全面客观的评价,把自己从“我想干什么”的一厢情愿转变到“我能干什么”的现实定位,应该成为大学生正确择业,以求自主择业中“知己知彼,百战不殆”的首要内容。

恰当的职业评价有利于大学生选择理想的职业角色,避免职业选择的随意性和盲目性,避免和纠正择业中的短期行为,抵制眼前功利的诱惑,从而真正做到以事业为重,协调好个人理想与国家需要之间的关系,成功地完成其社会化的一般过程。因此,恰当的职业评价是大学生正确择业观必不可少的组成部分。恰当的职业评价包括两部分内容:一是职业地位评价,另一个是职业声望评价。大学生应该用历史的眼光对二者进行慎重的理性思考,客观全面地加以评价,选择适合自己的职业层次。

自我评价与职业评价的互动,最终会在大学毕业生头脑中建立起一组明晰的择业观念,引导大学毕业生尽可能地减小与社会的冲突,赢得“最优化”的社会成员资格。

2. 全面提高自身素质

“人的素质,包括先天遗传素质和经后天学习、训练而逐渐内化的养成素质,是一种先天遗传与后天培养相结合的人的身心特点的综合的、内在的、整体的体现。”(【注】文辅相:《提高学生整体素质,促进社会全面进步——对未来中国高等教育目标的思考》,《教育研究》,1994年第11期。)所谓素质,强调的是一种基础,是一种素养,是一种处事(包括做人与做学问)的底域。面对日益激烈的市场竞争给大学生带来的心理的过重负荷,面对