

大学生职业生涯规划与就业指导丛书

大学生

就业指导

◎ 邓长青 吴芮凌 彭德忠 主编



华中科技大学出版社
www.hustp.com

大学生职业生涯规划与就业指导丛书

大学生 就业指导

◎ 主 编 邓长青 吴芮凌 彭德忠

◎ 副主编 李斌成 叶汉林



华中科技大学出版社
www.hustp.com

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导/邓长青 吴芮凌 彭德忠 主编. —武汉:华中科技大学出版社,
2008年9月

ISBN 978-7-5609-4535-4

I. 大… II. ①邓… ②吴… ③彭… III. 大学生-就业-基本知识
IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 138775 号

大学生就业指导

邓长青 吴芮凌 彭德忠 主编

责任编辑:熊彦

封面设计:范翠璇

责任校对:祝菲

责任监印:周治超

出版发行:华中科技大学出版社(中国·武汉)

武昌喻家山 邮编:430074 电话:(027)87557437

印刷:华中科技大学印刷厂

开本:710mm×1000mm 1/16

印张:13.5

字数:251 000

版次:2008年9月第1版

印次:2009年2月第2次印刷

定价:18.00元

ISBN 978-7-5609-4535-4/G·708

(本书若有印装质量问题,请向出版社发行部调换)

内 容 简 介

本书通过讲解就业政策、分析就业形势、传授求职技能,力图教育和引导大学生树立正确的价值观和择业观,以良好的心态参与求职择业活动,增强大学生适应新的就业形势的能力,使大学毕业生顺利就业,愉快走向工作岗位。

本书分“知己知彼 量体裁衣”、“主动出击 直面就业”、“调整心态 从容面对”、“学会自保 恪守诚信”、“自主创业 奋斗成才”、“转变角色 迎接挑战”六章,每章以名家名言开篇,以最新的求职知识为主体,以经典案例分析作结,从态度、知识、技能等多个层面对大学毕业生进行全方位指导。本书不仅摘选了与毕业生息息相关的政策法规,而且搜集了权威就业网站的有关内容;不仅从理论上阐释了正确的就业态度、观念等,而且从实践上讲解了如何写简历、如何面试、如何调整就业心态等内容。本书对大学生就业过程中可能遇到的问题都有涉及,具有较强的可读性和操作性,可以作为毕业生的就业指南。

序

迎着知识经济的浪潮,踏着信息时代的步伐,同学们走进了大学的校门,登上了通向知识殿堂的阶梯。曾几何时,考入大学即意味着毕业时能够拥有一份理想的工作,人生也将会处处充满鲜花和掌声。近年来,随着大学毕业生供需见面、双向选择、自主择业就业机制的全面实施,尤其是在当前就业形势比较严峻的情况下,如何帮助大学生转变择业观念,引导他们合理规划职业生涯,培养他们的求职技巧,提高就业能力,是高校就业指导工作者义不容辞的责任。因此,高校毕业生就业指导工作就被提到了一个日益重要的位置。

作为一名从事毕业生就业指导工作的同志,我深刻体会到高校毕业生就业市场发生了深刻的变化,实现高校毕业生就业指导工作“四化”(全程化、全员化、信息化、专业化)是迫在眉睫的重要任务。根据当前新的形势与要求,我认为,大学生就业指导工作要求实现“三个转变”。一是从速成型培养向蓄积型培养转变。过去,我们的就业指导工作往往集中在毕业前夕,内容也多以就业技巧为主,对就业能力培养不够系统。今后,从学生入学开始就要对其进行职业规划引导、综合素质培养、就业能力培训,使之不断蓄积力量,厚积薄发。二是从粗放型指导向集约型指导转变。过去,由于时间、精力和技术的原因,我们对大学生的就业指导往往采取“大、一、统”的方式,局限在“面”上,很少在“点”上针对大学生个人的实际情况进行指导。而职业发展生涯是具有个性的,因此,加强个性化、精细化就业指导,也是大学生就业工作的重点。三是从纸上谈兵向实践操作转变。在指导中,不仅要讲授理论知识,更要结合实际,给学生提供舞台和实践机会,使就业指导更加形象化、立体化、实际化。

湖北大学等高校一批长期从事毕业生就业指导工作、经验丰富的同志,在力图实现这“三个转变”上做了很多的探索,以审慎的态度和对学生高度负责任的精神,共同编写了《大学生就业指导》一书。该书具有三个明显的特点。一是全。该书内容全面,涉猎面广,通过讲解就业政策,分析就业形势,传授求职择业基本技巧,帮助大学生以正确的价值观和择业观、良好的心态参与求职择业活动,增强大学生适应新的就业形势的能力,使大学毕业生顺利就业,愉快地走上工作岗位。全书涵盖了就业过程的方方面面,是一本针对性、实用性强的好书。二是实。该书的作者都是长期在一线从事毕业生就业指导工作的同志,有着丰富的实践经验,因此特别注重实用性。不仅摘选了与毕业生息息相关的政策法规,更是列举了权威的就

业网站等方面的内容。不仅阐述了端正就业态度、合理进行职业规划、诚信为先等观念,更是从如何写简历、着装、打电话等细节上给予指导。三是新。该书观点新、内容新、表述方法新。在观点上紧密结合新形势、新环境,鼓励学生勇于创新、创业,冲破传统就业观念的束缚,从容就业;在内容上充分运用案例分析,帮助读者加深印象,加强理解,具有较强的可读性和操作性。

操千曲而后晓声,观千剑而后识器。《大学生就业指导》是一本指导在校大学生成才与就业的好书,可以作为大、中专院校学生就业指导的教材,值得广大青年学生、从事高校毕业生就业指导工作的同志和承担毕业生就业指导课的教师一读。阅读本书,有助于青年学生拓宽自己的视野,正确自我定位,找到现实坐标,勉励自己在校期间科学地学习、生活、锻炼和发展;有助于教师、家长和其他有关人员科学而有效地为全面建设小康社会培养和输送一大批社会主义事业的合格建设者和可靠接班人。

受该书编委会各位同仁邀请,我有幸为本书作序,很是高兴。谨此,衷心地祝愿广大青年大学生直面就业挑战,正确规划自己的职业发展生涯,学有所成,择业成功,早日实现自己的理想和抱负。同时也希望我省从事毕业生就业指导工作的同志再接再厉,大胆探索,在青年大学生就业指导方面取得更丰硕的理论成果。



(湖北省高等学校毕业生就业指导中心主任)

2008年8月于武汉

第一章 知己知彼 量体裁衣	(1)
第一节 关注就业	(2)
一、了解就业形势	(2)
二、树立就业意识	(3)
三、转变就业观念——从理想职业到现实状况	(4)
四、端正就业态度——从消极等待到主动出击	(5)
五、掌握就业方法——从盲目求职到合理规划	(5)
六、调整就业心理——从自大自卑到正确定位	(6)
第二节 认识自我	(7)
一、认识自我——求职的前提	(7)
二、全面总结,整理硬条件	(8)
三、深度挖掘,加强软实力	(10)
四、关注细节,提升竞争力	(13)
第三节 了解企业	(14)
一、企业叹息找不到合适的人才	(14)
二、企业需要怎样的新人	(17)
三、企业需要大学生应重点培养的基本能力	(20)
第四节 人职匹配	(21)
一、现代人才测评的理论依据:人职匹配理论	(21)
二、大学生求职定位的现状	(22)
三、求职定位应注意的问题	(23)
四、适合的才是最好的	(24)
第二章 主动出击 直面就业	(28)
第一节 做好职业选择	(29)
一、就业渠道分析	(29)
二、国家公务员报考指南	(31)
三、选调生报考指南	(34)
四、大学生服务基层的主要项目计划介绍	(36)

五、研究生考试指导	(45)
六、出国留学指导	(46)
第二节 把握实习机会	(47)
一、认识实习的意义	(47)
二、寻找实习的机会	(49)
三、体现实习的价值	(50)
第三节 制作个人简历	(51)
一、简历的作用	(52)
二、简历的类型	(52)
三、简历的主要内容	(53)
四、简历模板	(54)
五、编写简历的技巧	(55)
六、网上求职与电子简历、视频简历	(59)
七、简历投递方法	(61)
第四节 掌握面试技巧	(62)
一、面试前的准备	(62)
二、面试的基本模式	(64)
三、面试的一般程序	(65)
四、面试礼仪	(66)
五、面试交谈	(67)
六、面试常见问题及应答技巧	(68)
七、成功面试的“四忌”	(69)
第三章 调整心态 从容面对	(72)
第一节 正视就业失利	(73)
一、就业失利的原因	(73)
二、用人单位需要什么样的毕业生	(76)
三、就业成功的关键在自己	(79)
四、就业过程中的一些准备工作	(80)
第二节 慎用违约权利	(86)
一、签约后毕业生享有的权利和应承担的责任与义务	(86)
二、违约的一般步骤	(87)
三、违约的性质与影响	(87)
四、如何避免违约——构建四位一体的社会诚信监督体系	(89)
五、跳槽的艺术	(90)

第三节 调试求职心理	(94)
一、大学生中常见的几种不健康的择业心理	(95)
二、培养正确的择业心理,首先要改变观念,认清形势	(96)
三、择业过程中的心理调适	(97)
四、选择基层,选择成功	(99)
第四章 学会自保 恪守诚信	(102)
第一节 讲求就业诚信	(103)
一、高校毕业生缺失就业诚信的具体表现	(103)
二、高校毕业生缺失就业诚信的原因剖析	(109)
三、加强和提高大学生就业诚信的对策研究	(113)
第二节 识别求职陷阱	(115)
一、骗子手段层出不穷 求职陷阱五花八门	(116)
二、求职注意事项	(121)
第三节 保护正当权益	(121)
一、涉及的法律概念和专有名词	(122)
二、新劳动合同法解读	(127)
第五章 自主创业 奋斗成才	(137)
第一节 了解创业内涵	(138)
一、创业的内涵	(138)
二、创业的特征	(139)
三、创业的意义	(139)
四、自主创业在我国的发展历程	(140)
第二节 分析成功创业因素	(142)
一、创业环境	(142)
二、创业者的素质	(146)
三、创业项目选择	(149)
四、创业资金来源	(151)
五、防范创业风险	(152)
六、避免创业误区	(153)
第三节 掌握创业程序	(154)
一、做好心理准备,理性创业	(154)
二、进行市场调查,确定创业项目	(154)
三、制订创业计划,筹措资金	(155)
四、组建创业团队,建立管理制度	(156)

五、选择创业形式	(156)
六、登记注册	(157)
第六章 转变角色 迎接挑战	(162)
第一节 实现从学生到职业人的角色转变	(163)
一、角色转变的意义	(163)
二、学生角色与职业人角色的区别	(164)
三、学生角色向职业人角色转变的阶段	(165)
四、角色转变对大学生职业成功的意义	(166)
五、影响大学生角色转变的因素	(167)
六、完成角色转变要迈过的四道“门槛”	(169)
七、塑造良好的职业素养	(171)
八、要注意的细节问题	(172)
第二节 祝你成功	(175)
一、加强学习,尽快成熟	(175)
二、深入实际,深入群众	(176)
三、勤于实践,勇于实践	(176)
四、艰苦奋斗,自强不息	(177)
附录	(179)
附录A 毕业流程	(179)
附录B 国内主要人才网站一览表	(184)
附录C 高校毕业生就业文件法规要点导读	(186)
附录D 《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》(节选)	(188)
附录E 《中华人民共和国劳动合同法》	(192)
后记	(205)

第一章

知己知彼

量体裁衣

一个人的一生中会碰到很多机会,但
机遇只偏爱有准备的头脑。

——王选(中国科学院院士、中国
工程院院士,北京大学教授)

【内容摘要】 本章主要阐述了就业的基本概念,分析了就业形势,介绍了企业的用人观,旨在引导大学毕业生树立正确的就业意识,转变就业观念,正确认识自我,适应就业市场的要求。

第一节 关注就业

一、了解就业形势

就业是指有劳动能力的人,运用生产资料从事合法的社会劳动,并获得相应的劳动报酬或经营收入的经济活动。灵活多样的就业形式都可以视为就业。扩招、自主择业、大学生就业已经成为全社会关注的问题。

1999年开始的大规模扩招标志着中国高等教育重大变革开始全面铺开,中国高等教育事业迅速发展。2004年全国普通高校毕业生人数为280万人,2005年为338万人,2006年有413万人,2007年达495万,比2006年增加82万,同比增幅达19.9%。2008年毕业生人数超过500万。20世纪90年代后期建立的“双向选择”的高校毕业生就业制度,是以市场为导向的就业机制,到目前已基本确立。大学生的就业问题,随着大学毕业生的逐年增多而日益显现。

当前,随着经济体制改革的深化和经济结构的战略性调整,高校毕业生就业面临一些困难和问题,2007年就有70万~80万大学生未能就业。从供求总量看,对高校毕业生的有效需求仍然滞后于毕业生规模的增长,再加上供求结构在地区、城乡、行业等方面的矛盾仍难缓解,高校毕业生面向基层和中西部就业的渠道还不够畅通等问题,毕业生就业问题将更加突出。

目前,我国仍处在计划经济向市场经济转型的过渡时期,经济和产业结构的调整,不仅使大学生就业难,全社会都存在就业难的问题。国内就业结构总体不平衡。一是地理不平衡性。中国地域广阔、人口聚集不均、地区各种因素差异明显决定着我国的就业形势在不同地区的差异性,人才需求也因而显出一定的地区差异。二是结构性矛盾突出,买方市场形成,长、短线专业的矛盾一时难以从根本上解决。不同学科、不同专业取向就业乐观度差异明显。大学教育发展比较缓慢,从专业的设置、教材的更新、师资的培训,到对学生培养的模式,远远没有跟上经济体制改革与发展的步伐。

就业难也存在主观方面的问题。一是职业能力不足。主要反映在知识结构不健全,专业知识不系统、不扎实,综合技能水平不高(尤其是科研能力、创新能力和解决实际问题的能力弱),缺乏一专多能的才干等方面。二是择业能力水平不高。具

体表现在以下几个方面。

(1) 缺乏对自我客观、系统、科学的认识,常出现高估自己能力和地位的现象。表现为:择业期望值很高,把待遇是否优厚、交通是否便利、住房是否宽敞等作为选择标准,不愿承担艰苦的工作,不愿到经济欠发达地区和基层学校去工作。

(2) 在选择就业单位的过程中,明显表现出被动和随意性,缺乏科学性和主动性,主要表现为对自身的素质和就业竞争能力评价过低,不敢主动向用人单位推销自己,不敢主动参与就业竞争,陷入不战自败的困境之中。

(3) 获得职业信息的能力和职业目标的筛选能力还不强,虚荣心和侥幸心理往往使他们改变原有的目标而采取不切实际的从众行为。

(4) 职业规划能力还比较欠缺,很少有人对自己作出详细的探查,明确自己的实力、个人特点、兴趣和学习、工作方式以及对工作环境的喜好,并依此作出决定和计划。

二、树立就业意识

提起大学生就业准备,很多人会想到了解就业政策、收集和处理就业信息、熟悉择业技巧、准备自荐材料等,这些毕业阶段的准备工作如果全放到最后一学期做就显得紧张忙碌。事实上,大学生就业的准备不仅仅是在毕业阶段,而是贯穿大学生活的全过程。换句话说,应把大学生就业教育放在“起跑线”上,从新生入学就培养其就业意识。

就业意识是指学生对未来所从事职业的认识、意向及所持的主要观点。大学生通过在校几年的学习,在走向社会之前都已掌握了一定的专业知识,具有一定的技能技巧,为即将走向社会,从事某项专业工作打下了良好的基础。但是就业意识和择业方向,不仅在学校这一特定环境中形成,而且深受社会、家庭各方面的影响。这些影响有积极的方面,也有消极的方面。毕业生要根据国家需要,结合个人具体情况加以选择与区分,排除干扰,把握选择的主动权,树立健康的就业认识。

然而,在现实中,不少毕业生普遍存在就业积极性不高、责任意识不强的情况。此类学生往往在就业中处于被动地位,因此就业的过程就相对艰难。因此,大学生必须树立正确的世界观、人生观、价值观和择业观;树立自主择业、勤奋创业、终身学习的观念;树立根据社会需要就业,到基层建功立业的思想,主动到祖国最需要的地方干一番事业;正确处理个人志愿与国家需要的关系,个人成才与事业发展的关系,争取早日走上既符合国家需要,又能充分发挥个人才能的岗位。

如何才能树立正确的就业意识呢?要做到这一点,就必须有目标明确的自我设计意识。充分利用大学四年的黄金时期,塑造品格,确立人生观、价值观和世界观。提前制订一个目标明确、科学缜密、操作性强的个人计划。当然,这种自我计划是不

能完全脱离所学专业的职业范围和相关的知识技能的。在执行过程中,也不是一成不变的,应根据外界的一些变化适时地作出调整。这样才能有效避免盲目的、随大流式的学习,把握先机,为就业做好充分的准备。

三、转变就业观念——从理想职业到现实状况

现实表明,大学生在行业选择、职位选择、地域选择、就业期望等方面常常是理想脱离现实。首先来看行业和职位选择。某企业到人才交流市场招聘,文秘等机关文员方面的专业名额很少,开出的报酬也不高,却挤满了应聘者。而营销专业平均收入是文员的两至三倍,需要的人也很多,但应聘者却少得可怜。许多大学生认为干营销这种长年在外跑的工作丢人,干机关文员才更有可能发展成白领。数年后各人的成长情况却往往相反。许多大学生至今还不愿意到国内的乡镇企业和私营企业工作,首选的职业还是公务员、外资、合资和国有企业。实际上,现在许多乡镇企业和私营企业给出的待遇已经接近甚至高于外资企业,但求职者认为风险大,不愿意选择。其次,多次的就业问卷调查结果显示,大学生往往对就业的地域性要求较高,愿意去沿海沿江发达城市,不愿意去基层和艰苦的地方。另外,期望值过高是毕业生中的普遍现象。新一代大学生更加关注经济待遇,注重实现自我价值和发展前途。

例如,某校现代财务管理专业某毕业生与某集团公司经过双选、面试考核,终于进入签约阶段,协议书首先由毕业生本人签署应聘意见,该生在“应聘意见”一栏中写下了以下六条要求:

- (1) 从事财会工作;
- (2) 每周工作五日,每日八小时工作制;
- (3) 解决户口,提供单身住房;
- (4) 住房公积金、劳动保险、养老保险等相关支出均由公司负担;
- (5) 每半年调薪一次;
- (6) 公司不限制个人发展(如考研等)。

公司鉴于以上条件不能完全满足,将协议书退回,并建议修改后再签。最终,该生因坚持自己的意见而未能被录用。

就业观念的理想化是许多大学生就业难的症结所在。当今,就业形势日趋严峻,就业门槛日渐拔高,不少人反映“人才饱和”,事实上这种饱和只是“假性饱和”。中国经济发展不平衡,人才供给也存在地域性差异。人才普遍涌向发达地区,而中西部地区、基层、艰苦地区却是求才若渴。不少毕业生过于向往经济发达地区,尤其是沿海地区的中心城市,最低的期望也是回自己家乡所在地的中心城市。他们只注重经济文化发达、工作环境优越的一面,而忽视了人才济济、相对过剩的一面。在行

业选择方面,这两年,新经济产业如网络企业和IT产业成为求职者的热门,但这些行业的门槛也是很高的,大多要求博士生、硕士生,有的要求有各种各样的附加能力,如市场开发能力、营销经验等等。真正在这个行业取得成就者,大多有过传统产业的实际工作经验。毕业生如果非这样的行业不入,结果可想而知。同时,毕业生刚走上社会,没有任何经验,抱有一些与身份、实力不符的高期望值,只能成为就业的障碍。因此,毕业生在求职过程中必须面向实际,理性分析就业形势,本着先就业再择业的观念,兼顾理想和现实,脚踏实地,树立正确的就业观。

四、端正就业态度——从消极等待到主动出击

从就业实际来看,不少毕业生在就业过程中持消极被动态度。“等、靠、慢”是典型表现:看到别人在做简历,他才想起自己也应该做份简历;老师提醒他出去找找,他才知道原来消息的来源不仅仅是学校;认为家里有关系,就一心等待结果;用人单位不和他联系,他是绝对不会主动打电话询问的等等。一般来说,产生消极等待的求职心态有客观和主观两方面的原因。客观上是受历史和环境的影响:在计划经济时代,学生等待学校分配,形成等待工作的习惯,这种习惯至今还影响着不少毕业生;另一方面,十几年的学生生涯,都是等待被教育,这样的环境没有帮助毕业生形成主动寻找工作的意识。主观上,比别人慢半拍,只会模仿不会打算,缺乏斗志的人容易以消极被动的态度找工作。

然而,求职和其他任何事情一样,态度是非常重要的。积极进取的求职者更容易找到招聘信息,更容易获得面试的机会,更容易赢得用人单位的青睐。天上不会掉馅饼,也同样不会掉工作下来。消极的求职态度可以说是找工作的致命伤,不仅使求职者失去了很多宝贵的机会,而且缺乏积极性的人是不会受用人单位欢迎的。如果应聘者不闻不问,用人单位会认为你对应聘这项工作的愿望不够迫切,或认为你做事缺乏主动性。

因此,在求职过程中,必须消除被动等待的错误思想,转为主动出击。对于就业信息,不仅不能等待,更要通过学校、报纸、网络、亲朋好友等多种方法、多种途径进行收集;投完简历,要密切关注用人单位,积极联系,避免错过下一步的面试和考察;面试后,更要把握时机,主动咨询,保持联络,让对方充分感受到你的热切和主动性。只有在求职的每一个环节都保持昂扬的斗志,积极的心态,主动出击,才能把握更多的机会。

五、掌握就业方法——从盲目求职到合理规划

许多毕业生在择业时不是从自身实际和社会的需求与可能出发,而表现出盲

盲目性与随大流心态,盲目追随社会上的各种“热”,而对自己适合干什么,社会需要干什么,自己应该干什么等问题心中无数,志愿经常变化,这山望着那山高。在一场应届毕业生专场招聘会上,进场不到一个小时,某企业已接了近百份简历,同时也在为推却一些非对口专业的应聘学生而感到为难与头痛。该企业招聘人员介绍,一些大学生在应聘时盲目性较大,如招聘职位注明只招经济类毕业生,但一些读历史、哲学专业的学生也会来一试。“为了节省学生的求职成本,我们都会讲明情况,拒收简历,但毕业生往往心有不甘,苦苦相求,希望能有个机会。”

不少毕业生为了能寻找更多的就业机会,常常不计成本,只要有招聘会就去,只要能投简历就投,不管自己是否真的想去这个单位或这个职位,也不考虑自己是否符合企业的要求。一般来说,这样求职的成本过高,成功率较低,就算勉强被录用,学生往往容易“身在曹营心在汉”,这对用人单位和学生本人都会造成损失。

其实,并不是投的简历越多,成功就业的可能性就越大。应届毕业生要想提高就业成功率,就必须减少盲目性,合理进行职业规划。首先应该进行自查,看自己的专业、兴趣、性格、特长和经历适合哪种职业或企业,给自己的求职意向划个可行性区间;然后对企业进行评估,主要看企业的发展状况、职位要求、文化底蕴等是否在自己的可行性区间中。对于两方面完全不能相符的,就不要再浪费时间、精力和金钱,而是要果断地舍弃;对于可能性比较大的单位,应该以最好的状态积极争取;当然,遇到一些模棱两可的情况,就要仔细分析,慎重决定。总之,合理规划就是要不放过任何合适的机会,也不作任何无谓的努力,以最低的成本,争取最大的成功。

六、调整就业心理——从自大自卑到正确定位

毕业生择业的过程既是一个激烈的外部竞争过程,也是一个复杂的心理变化过程,对初次择业的大学生来说,将会遇到比以往任何时候都更严肃的课题、更复杂的矛盾和更深的困惑。要想择业成功,就必须了解自身的心理素质状况,并根据择业的现实需要及时调整自己的心态,做好择业的心理准备。自大和自卑是就业过程中最容易出现的两种不良情绪。自大通常表现在平时成绩优异,综合能力较强,对自我期望值较高的学生身上。他们往往只看到自己身上的优秀面,而忽视了整个就业的大环境和现实的严峻性。认为“只有想不到,没有办不到”,过分夸大了主观能动性的作用。自卑是每个人在逆境中都会产生的情绪,而对于自身准备不足的求职者就表现得尤为突出。有的同学认为自己成绩不好、证书不多、又不是党员也不是学生干部,在竞争中没有任何优势,于是在心理上对自己失望、贬低,甚至是放弃。不仅放大自身不足引起的负面效应,而且对自己的优势也视而不见。

不良情绪对于求职者的负面影响不言而喻。盲目自大的毕业生,不仅没有给予自己正确的定位,而且对于工作求全责备,还常常将自己陷入“高不成,低不就”的

尴尬境地。而过度自卑的毕业生,由于缺乏信心和勇气,只能看着机会从身边溜走。

盲目自大和过度自卑,都是由于求职者对自己没有一个客观适当的定位。在择业时,我们要用认知转变法来重新认识自己,做到正确认识自我、设计自我,学会以自己的优势和长处去选择。不骄不躁,不卑不亢,自信而不自负,谦虚而不自卑。

第二节 认识自我

大学生尤其是大学应届毕业生应该对自己有一个清晰的认识,明确自己选择工作与就业单位最看中什么。其实不少优秀的毕业生面临的不是就业难的问题,而是如何选择的问题。比如,有的学生毕业时同时收到几个企业的录用通知,他就会徘徊不定,不能决定自己的归属。还有的学生已经和一家用人单位签约,又毁约跳槽到另外的公司,对那个所谓好一点的公司是否适合自己并没作太多的考虑。其实,这些都是对自己没有正确认识的表现。

在大学时期正确认识自我是毕业起跑助跑期。只有做好了规划,才能坦然地面对大学四年和未来的生活与就业。认识自我,力求不回避弱点和缺点,不过分夸大实际能力,也不要妄自菲薄,要的是实事求是,彻底地对自己进行从外在到内心、从缺陷到优势的深刻剖析。

许多学生对自己的职业目标、需要、价值观以及自身特点等没有明确的认识;在就业时不能正视自己的能力、素质和择业的客观环境,不能对自己有一个客观、清醒、全面的评价。因此,他们在选择职业时往往是茫然、犹豫不决、反复无常、见异思迁、躁动不安,不能主动、独立地获取职业消息、筛选目标、规划职业生涯,也不能解决就业中的问题,作出正确的决策。

一、认识自我——求职的前提

在求职过程中,认识自我是择业的前提。大学生尤其是大学应届毕业生应该对自己有一个清晰的认识,明白自己适合什么样的职业,自己的能力能否达到企业的要求。其实不少毕业生面临的不是找不到工作的问题,而是如何作出正确的选择的问题。比如,有的同学眼睛只盯着企业或职业的薪金、福利待遇等,不考虑自己是否适合这个工作;有的同学非常渴望能够从事某个职业,却不衡量自己是否能够胜任岗位。其实,这些都是对自己没有正确认识的表现。

所谓“知己知彼,百战不殆”,只有对自己进行客观、全面的剖析和总结,并结合实际进行理性的分析,才能坦然地面对大学四年和未来的生活与就业。认识自我,首先要力求客观。特别是有的时候,人在潜意识里对自己的认识和实际情况会存在