

高职

学生职业规划 与就业指导

主 编
副主编 审

杜德龙
杨进发
贡立

Gaozhi Xuesheng
Zhijie Guihua Yu Jiuye Zhidao
李天宝 曹建平

陈堃



电子科技大学出版社

高职

学生职业规划 与就业指导

主 编 杜德龙
主 审 杨进发
副主编 贡立 李天宝 曹建平 陈堃
Gaozhi Xuosheng
Zhijie Chuliao yu Jijie Zhidao



电子科技大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

高职学生职业规划与就业指导 / 杜德龙主编. —成都:

电子科技大学出版社, 2008. 12

ISBN 978-7-81114-876-3

I. 高… II. 杜… III. ①高等学校: 技术学校—毕业生—
职业选择—基本知识②高等学校: 技术学校—毕业生—
就业—基本知识 IV. G717.78

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 177956 号

高职学生职业规划与就业指导

主 编 杜德龙

主 审 杨进发

副主编 贡 立 李天宝 曹建平 陈 堃

出 版: 电子科技大学出版社 (成都市一环路东一段 159 号电子信息产业大厦 邮编: 610051)

策划编辑: 曾 艺

责任编辑: 曾 艺

主 页: www.uestcp.com.cn

电子邮箱: uestcp@uestcp.com.cn

发 行: 新华书店经销

印 刷: 郫县犀浦印刷厂

成品尺寸: 185mm×260mm 印张 13.5 字数 330 千字

版 次: 2008 年 12 月第一版

印 次: 2008 年 12 月第一次印刷

书 号: ISBN 978-7-81114-876-3

定 价: 24.90 元

■ 版权所有 侵权必究 ■

- ◆ 本社发行部电话: 028-83202463; 本社邮购电话: 028-83208003。
- ◆ 本书如有缺页、破损、装订错误, 请寄回印刷厂调换。
- ◆ 课件下载在我社主页“下载专区”。

序

许华春

高等职业教育与高等通识教育的本质区别，就在于前者是就业教育，后者是一般意义上的高等素质教育。以就业为导向是高职教育的最本质特征。因此，高职教育的全部任务就在于它要把一个普通学生培养成为一个合格的“职业人”。从这个基点看就业工作，看职业规划，其重要性就会一目了然。

有人说，我国的高职教育是高等教育大众化的产物。如果仅从高等教育大众化角度去理解高职教育，肯定是褊狭的。纵观发达国家的发展过程，高职教育是社会经济发展到一定阶段的必然产物；反之，高职教育的发展对现代社会经济发展的促进是十分明显和必需的。只有站在经济全球化大背景下，来思考高职教育，我们才会“不畏浮云遮望眼，自缘身在最高层”。

在过去的几年中，我院始终把就业工作当成“四轮驱动”整体中的一个不可分割的重要组成部分，始终按照上级部门的要求认真抓好这项工作，因此，我们取得了毕业生就业率连续多年居全省同类高校前茅的好成绩，为我院品牌建设作出了应有贡献。这些成绩的取得，与就业部门的辛勤工作密不可分。现在他们又抽时间编写了本书，作为全院学生的就业辅导读物。这是一项意义深远的工作，也说明我院的就业工作确实走上了理性的轨道，有了一个质的飞跃。

我曾经在我的专著《民办高职院校管理创新论》中，提出过这样的观点：“核心竞争力就是一所院校的人才培养能力。这种人才培养能力必须放到就业市场上去检验。就是说要看你培养出来的人才受不受社会欢迎，被不被用人单位接受。这是最硬性的检验，也是我们办学的最根本目的。”也就是说，就业力就是一所高职院校的核心竞争力！

基于这样的认识，我们不难看出，就业工作关系重大，任重道远！

愿此书的出版，成为我院就业工作的一个新开端！

目 录

第一章 职业与职业生涯规划	1
第一节 职业	1
一、职业的含义	1
二、职业的分类	1
三、职业更新和演变趋势	2
第二节 当今社会对人才素质的要求	2
一、21 世纪职业发展趋势预测	3
二、各类职业对人才素质的基本要求	7
第三节 职业生涯规划	10
一、职业生涯规划含义及意义	10
二、高职毕业生职业生涯规划的流程与主要内容	11
三、职业锚对高职毕业生职业规划的启示	12
【拓展阅读】	13
第二章 高职毕业生就业概述	16
第一节 高职毕业生就业形势分析	16
一、当前我国劳动力市场的基本结构	16
二、国家发改委对全国就业形势的总分析	17
三、教育部公布的资料	18
四、今后几年大学毕业生就业形势分析	19
第二节 高职毕业生就业竞争的优势	20
第三节 高职毕业生就业存在的问题	23
一、高职毕业生就业心理准备不足	23
二、择业过程中的心理素质参差不齐	24
三、职业能力不足, 知识结构相对单一	29
四、简历与求职信准备得过于死板	30
五、应聘前对公司了解不够	30
六、缺乏规范的职业指导与清晰的职业规划	32
七、大学生就业后的频繁跳槽	33
第四节 高职毕业生就业的策略	34

一、树立自信是关键,不盲目攀比学历,注意实际能力的提升	34
二、遵循成才规律,立志从小事、平凡事做起	35
三、先就业,再择业,寄予未来谋长远	35
四、转变就业观念,适应市场需求	36
五、看重经济待遇,更要看重发展前途	36
六、树立正确的就业择业心态,克服不良的就业心理	37
第五节 面向基层就业是高职毕业生的必然选择	37
一、高校毕业生面向基层就业的统计范围及说明	38
二、高职毕业生面向基层就业的必然性	38
【拓展阅读】	41
第三章 高职毕业生就业基本知识	45
第一节 高职毕业生就业基本流程	45
第二节 毕业生登记表、推荐表及就业自荐书(信)	45
一、毕业生登记表、推荐表及就业自荐书(信)	45
二、毕业生求取自荐书(信)、个人简历的撰写	46
第三节 毕业生就业协议书	51
一、毕业生就业协议书的使用说明	51
二、就业协议书主要条款及填写方法	51
三、签订毕业生就业协议书的重要性	52
四、签订就业协议书的流程	53
五、毕业生就业协议书与劳动合同的关系	54
六、签订就业协议应注意的问题	55
第四节 毕业生就业报到证、户口迁移证及毕业生档案	56
一、就业报到证	56
二、户口迁移证	57
三、档案	57
四、党员组织关系转移须知	57
第五节 问题解答	58
【拓展阅读】	62
第四章 高职毕业生就业面试技巧	67
第一节 面试的含义与特点	67
一、面试的含义	67
二、面试的特点	67
第二节 面试前的准备	68
一、面试的着装准备	68

二、面试应注意的礼仪问题	70
三、面试应该事先准备的几个问题	74
第三节 参加面试	75
一、面试的一般程序	75
二、与主试人交流时应注意的问题	83
三、面试中的随机应变	84
【小资料】	86
【拓展阅读】	87
第五章 高职大学生就业相关政策	94
第一节 高职大学生就业政策的主要类型	94
第二节 高职毕业生就业派遣、报到、接收政策	98
一、杭州市接收毕业生来杭就业的办事程序	98
二、金华市毕业生报到、落户咨询解答	98
三、毕业生就业调整	99
四、毕业生到公安部门办理落户所需材料	99
五、外地生源毕业生来杭就业政策	100
六、高校毕业生进杭落户办理程序	100
七、如何通过杭州毕业生就业网办理协议签证手续	103
八、浙江省普通高校毕业生办理就业调整手续有关事项	104
九、浙江省大学生就业的一些特殊政策	105
第三节 引导和鼓励高职毕业生面向基层就业和创业政策	106
一、高职毕业生西部工作 3 年可申请代偿助学贷款	106
二、劳动部鼓励大学生基层就业政策	106
三、浙江省鼓励大学生去中小企业就业优惠政策	107
四、应届高校毕业生自主创业、灵活就业鼓励政策	108
五、高职毕业生自主创业政策问答	109
第四节 权利维护政策解读	110
一、毕业生就业权益	110
二、就业权益的法律保护	112
三、如何签订劳动合同?	116
四、试用期如何约定?	117
五、最低工资及劳动时间如何规定?	117
六、毕业生报到时用人单位拒绝接收怎么办?	118
第五节 公务员考录、农村社区工作人员考录和专升本政策选编	118
一、公务员考录	118
二、农村社区工作人员考录	124

I. 指导思想和总体目标	124
II. 主要措施和要求	124
III. 专升本政策	129
【拓展阅读】	140
第六章 高职毕业生自主创业	145
第一节 创业者应具备的基本素质	145
一、良好的文化素质与鲜明的个性特征	145
二、敏锐的政治观察力和准确的市场判断力	147
三、良好的管理才能和健康的体魄	148
第二节 影响创业的因素	149
第三节 创业准备	150
一、树立创业意识	150
二、创业的基础	151
三、创业之前要冷静地想一想	151
第四节 创业方法与途径	153
一、创业知识的积累	153
二、创业能力的培养	153
三、创业的途径	155
四、创办企业的基本条件与具体步骤	156
第五节 创业成功的“赢的策略”	159
【拓展阅读】	159
【小资料】	167
【专家点评】	167
【作业题】	168
第七章 走好职场第一步	169
第一节 角色转换与角色认知	169
一、角色及角色转换的概念	169
二、学生角色和职业角色的差异	169
三、影响毕业生角色转换的因素	171
第二节 初入职场需要注意的几个问题	172
一、留下良好的印象	172
二、知己知彼，左右逢源	173
三、尽早定向，少走弯路	174
四、处理好人际关系	174
五、主动踏实地工作	175

【拓展阅读】 175

附录一 浙江省各市（区）、县（市）毕业生就业工作部门通讯录..... 182

附录二 部分就业信息网站网址 185

附录三 浙江广厦建设职业技术学院毕业生就业推荐表..... 186

附录四 中华人民共和国劳动合同法 189

附录五 中华人民共和国就业促进法 200

参考文献 206

第一章 职业与职业生涯规划

第一节 职业

一、职业的含义

对职业的含义，人们有着不同的看法和观点。从词义学的角度看，“职业”一词，由“职”和“业”构成。“职”即职责、天职、权利和义务。“业”即事业、行业。所谓“职业”，意即一种承担了某种责任、义务的行业和专门化的活动。

美国社会学家塞尔兹认为，职业是一个人为了不断地取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从事它的那个人的社会地位。

日本就业问题专家保谷六郎认为，职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，向社会贡献而连续从事的活动。

我国职业专家认为，“职业”是指在业人员所从事有偿工作的种类。职业存在于社会分工之中，在不同工作性质的岗位上，人们从事的工作在目标、内容、方式与场所上有很大的差别。一定的社会分工或社会角色的持续实现，就形成了职业。

二、职业的分类

职业分类作为一个国家从事社会人口统计和劳动力资源开发与管理方面工作的重要基础，对社会经济的发展起着重要的作用。

职业分类的基本依据是工作性质的同一性。根据国际职业分类通行做法，职业分类一般划分为大类、中类、小类和细类四个层次。

自新中国成立以来，我国有关部门为满足国民经济发展、社会人口普查以及劳动人事规划指导等方面的需求，根据我国国情，开展了大量的职业分类调查研究工作，并制定了有关职业分类的标准与政策，在职业分类领域进行了成功的尝试和有效的探索，特别是改革开放以来，我国先后制定了国家标准《职业分类和代码》、《中华人民共和国工种分类目录》，随后修订了《职业分类和代码》，并在此基础上，组织制订了《中华人民共和国职业分类大典》。这为我国劳动力管理的社会化、科学化和规范化提供了重要的依据。

到目前为止，我国职业分类的总体结构为 8 个大类、66 个中类、413 个小类和 1838 个细类（即职业）。这种划分依次体现由粗到细的职业类别。第一大类为“国家机关、党群组织、企事业单位负责人”；第二大类为“各类专业技术人员”；第三大类为“办事人

员及有关人员”；第四大类为“商业及服务人员”；第五大类为“农、林、牧、渔、水利业生产人员”；第六大类为“生产、运输人员及相关人员”；第七大类为“军人”；第八大类为“不便分类的其他人员”。

三、职业更新和演变趋势

1. 由单一基础向跨专业、复合型转化

从目前招工、就业的情况来看，职业岗位的要求和劳动力方式逐步由简单向复杂方面转化，过去单一技能就可胜任的工作，现在职业内涵发展扩大了，往往需要相关专业的许多知识和技能，更多地是需要跨专业的复合型人才。

2. 由封闭型向开放型转化

随着改革开放的深入，社会主义市场经济地位的进一步确立，全球经济一体化的到来，职业岗位的工作范围和面向的服务对象越来越广泛，接受信息的渠道也必须加大，人们相互之间的交往和协作大大加强。所以要求人们具有开放的观念和心态，彻底摆脱封闭的状态。另外，开放型体现在职业岗位工作的性质上，也增加了一些以人与人之间联络沟通、信息咨询和交易为表现形式的内容。

3. 由传统工艺型向信息化、智能型转化

生产力发展的关键之一是增加职业岗位科技含量，改善劳动组织和生产手段，提高劳动生产率。能熟练应用信息管理方法的智能型操作人员，是今后职业岗位更新、工作内容更新需要的新型人才。

4. 由继续型向知识创新型转化

我国在加入 WTO 的前三年过渡期之后，更加要求社会成员必须树立开拓创新精神，在自己的职业岗位上进行创造性劳动，用科学发展观武装头脑，将科学技术成果迅速转化成生产力。劳动效率的迅速提高改变着职业岗位的职业特征，只有创造型人才才能更好地胜任岗位职责。

5. 第三产业、社会服务业发展壮大，社会生产力的提高，解放了生产力，人们越来越多地需要社会服务行业的排忧解难，提供方便

第三产业的劳动人数将迅速增加，信息传播与管理等行业的各种职业，文化教育事业、休闲、娱乐、保健等事业，提供各种各样的服务项目的社区服务业等，将迅速发展壮大，不仅能产生大量新职业，而且是吸纳社会劳动力的主要渠道。

第二节 当今社会对人才素质的要求

随着我国高等教育大众化进程的加快，使越来越多的适龄青年有了上大学继续深造的机会，这对提高整个中华民族的素质起着积极重要的作用。同时，也对大学生就业提出了严峻考验。大学生就业难已成了全社会一个不争的事实。难道说我国大学生人才太

多,连找工作都成了难题了吗?回答当然是否定的。我国大学生毛入学率与发达国家相比,还有很大差距。目前我国大学生毛入学率仅为 20%左右,与发达国家的 40%以上相差甚远。我国要实现中华民族的伟大复兴,实现全面小康社会,还需要更多的大学生人才。目前我国大学生就业难问题,只是事物的表面现象。其本质是我国现行的教育体制及模式未能与市场接轨。学校生产的产品——大学生,与用人单位急需的人才未能很好地对接。从而导致“两难”的尴尬局面:一方面学生找不到合适的工作岗位,另一方面有的单位找不到合适的人才。

一、21 世纪职业发展趋势预测

选择职业,就是选择未来职业的发展方向,也是在规划一条适合自己发展的人生道路。因此,在这一过程中,必须带着一定前瞻性的认识和高度去分析社会的最新需求,预测未来热门和有前途的职业,并结合自身条件,用冷静、客观的态度和科学的方法进行抉择。

然而,面对成千上万个让人眼花缭乱的职业,到底该怎样进行抉择才是适合自己今后发展的呢。一般说来,社会急需的专门人才就是今后职业的亮点。然而,首先要分清“热门”职业和“长线”职业。“热门”职业是指当前具有良好的就业前景的职业;“长线”职业是指一直都不会过时的职业。当然职业的“冷”和“热”也是相对的,是随着社会发展而不断变化的,“热”到顶峰或许就是“冷”的开始,而有些职业看似“冷门”,但其可能具有极大的发展空间。

(一) 21 世纪急需的人才

据我国权威部门预测表明,随着我国社会和经济的发展、科学技术的进步,今后若干年对专门人才的需求将有较大的变化。急需的人才和有前途的职业主要有以下几个大类:

1. 高新技术人才

以电子技术、生物工程、航天技术、海洋利用、新能源、新材料为代表的高新技术的兴起,是一批高科技人才研究、开发的结果。任何一个国家,要在高科技领域占据主导地位,必须拥有相当规模的杰出科学家,并使科学家队伍平均年龄尽量接近“最佳年龄区”。

据国外调查统计,重大科学发现的最佳年龄峰值为 37 岁,最佳年龄区为 25~45 岁,可见,高科技人才竞争的焦点是年轻的科学家。目前我国已实施“长江学者奖励计划”,其目的就是使中青年拔尖人才脱颖而出。

高等学校与高新技术相关的专业有:电子科学技术、软件工程、海洋科学、海洋技术、材料物理、材料化学、高分子材料与工程、热能与动力工程、核工程与核技术、飞行器动力工程、飞行器制造工程、飞行器环境与生命保障工程等。

2. 信息技术人才

信息积累与传播是人类文明进步的基础。在 Internet 全球化的今天,我们已经强烈地

感受到信息时代的魅力,信息已成为人类最大的资源和财富。

信息服务行业在中国已有 20 多年的发展历史,但人员数量并不多。近年来,信息服务行业的发展速度很快,20 世纪末,全国信息服务企业有 8 万多家,从业人员有 110 多万人。到 2010 年,我国信息服务业所需人员将达到 700~900 万人。预计到 2020 年,我国将建成全球最大的信息服务网。高等学校与信息技术相关的专业有:电子信息科学与技术、计算机科学与技术、微电子学、电子信息工程、通信工程等。

3. 机电一体化专业人才

机电一体化是当今世界机械工程技术和产品发展的主要趋向,是我国机械工业发展的必由之路。然而,我国现有的机械专业人员的知识结构与当今机械工业的发展极不相称。学机械专业的,对电子、自动控制技术懂得较少;学电子专业的,对机械专业知识掌握也不多,不能将机械与电子进行有机的结合。在科学技术竞争激烈的 21 世纪,对我国机械行业 40 余万家企业而言,机电一体化专业人才就是保证其生存的关键。

高等学校与机电一体化相关的专业有:机械设计制造及其自动化、材料成型及其控制工程、过程装备与控制工程、自动化、电器工程及其自动化等。

4. 农业科技人才

用世界上 7% 的耕地,养活了占世界 22% 的人口,这是我国目前农业的现状。人口在增加,耕地却在减少。中国人将来吃什么,已是国内外普遍关心的一个重大问题。

为此,农业科学家们提出了发展我国农业的新思路——依靠现代科学技术,培养专业技术人才。因此,21 世纪所需的农业科技人才,不是几十万,而是几百万。所需人才的专业门类,不仅包括传统的农、林、牧专业,还包括大量的生物工程、海洋养殖耕作等现代化新型专业。

与农业科技相关的专业和职业有:农学、园艺、植物保护、茶学、草业科学、林学、森林资源保护、野生动物与自然保护管理、动物科学、水产养殖学、海洋渔业科学与技术等。

5. 环境保护人才

20 世纪,生产技术的进步和经济的高度发展创造了人类有史以来最辉煌灿烂的经济和文明奇迹,但大自然也给了人类最无情的打击。当今世界,空前严峻的环境问题和生态问题,如环境保护的不断恶化、各种稀有动物的灭绝、能源短缺等困扰着人类。因此,加强环境保护,实现人类的可持续发展,是当前各国面临的最主要的问题之一,这必将带动环保产业在 21 世纪的巨大发展。

目前,我国的环保人才严重不足,这与我国国民经济建设的发展步伐是不一致的。据有关部门的不完全统计,我国每年因污染造成的经济损失约为 2000 亿元,占国民生产总值的 10%,长江上游每增加 1 个亿的产值,下游就要损失 10 个亿。我国急需大量的环保科技人才。

与环保技术相关的专业有:环境科学、环境工程、生态学、园林、水土保持和荒漠化防治、农业资源与环境等。

6. 生物工程研究与开发人才

21 世纪是生物学的世纪,遗传基因、克隆技术、生物芯片、基因药物、基因治疗,这些高科技的不断发展,使生物科学对社会和科学技术各个领域的影响日益加深,现代生物学已经成为当之无愧的当代“中心科学”。

与生物工程研究与开发相关的专业有:生物科学、生物技术、生物信息学、生物信息技术、生物化学和分子生物学等。

7. 国际经贸人才

信息化的高速发展正逐步渗透到社会生产、生活的各个方面,贸易也不例外。高度发展的信息化将使全球形成一个“地球商业村”,贸易方式将发生很大的改变,贸易智能化将取代传统的交易方式,这对国际贸易人才提出了更高的要求。随着我国经济实力的增长,国际贸易职业将是一个充满挑战和诱惑的职业。

与国际贸易相关的专业有:经济学、国际经济和贸易、财政学、金融学等。

8. 律师人才

21 世纪是知识经济的时代,法律是社会和经济的“守护神”,法律健全和执法严明将是未来社会的重要特征。律师在未来社会中继续扮演着重要的角色。另外,我们应该改变认为律师就是给人打官司的传统看法,律师的工作领域是很宽的,除了打官司之外,还包括各种各样的法律咨询。

近年来,律师行业在我国发展很快,可是无论在数量上还是在质量上,都无法满足我国发展市场经济依法治国的需要。有资料表明,我国现有 5000 万家企业,目前只有 4 万多家企业聘请了律师,律师人才的需求空间很大。

9. 保险业精算师

“精算师”称得上是保险业的精英,是集数学家、统计学家、经济学家和投资学家于一身的保险业高级人才,其不仅要具备保险业的专门知识,而且还要具有预测未来发展方向的能力。我国的保险法规定,经营保险公司必须聘用一名经金融监管部门认可的精算师。而据中国保险学会介绍,目前在 13 亿多的中国人中却只有几十名严格意义上的精算师,这种情况显然无法适应我国保险业的迅猛发展的需要。据预测,在未来几年内,我国精算师的市场需求量将在 4000 名左右。

10. 物流专业管理人才

作为与能源、信息流并列的物流业,是继劳动力、物流资源之后的第三个利润的源泉。据有关人士预测,仅全球快递营业额,就将从 1996 年的 350 亿美元发展到 2016 年的 2850 亿美元。在物流这个领域中,我国和发达国家的差距,不仅仅是资金、技术上的差距,更重要的是知识观念和人才上的差距。比如,当前国内物流企业超过千万家,而真正利用现代物流管理方法整合企业管理流程的不超过万家。搞好物流,人才是关键。在上海 2004 年首次颁布的人才开发专业目录中,现代物流人才被列为急需引进的 13 类紧缺人才之一。

11. 教育人才

21 世纪的竞争是人才的竞争,这种竞争必然导致以培养人才为目标的教育事业的竞争。我国把“科教兴国”作为基本国策,搞好教育工作是我国迅速增强综合国力和发展经济的重要途径,更是我国社会主义现代化建设的重要战略目标。随着社会竞争的日益激烈,信息更替的进一步加强,人们将越来越重视教育的作用。21 世纪的教育将发展为终身教育和全社会的教育,而科技与经济的发展也必将促进教育向更加专业化和智能化的方向发展。在未来若干年间,随着对教师需求数量的不断增长,对教师的质量也会提出更高的要求。

12. 医疗保健人才

随着经济的不断发展,人民生活水平的不断提高,医学将不只是维护人们的健康,而是越来越关注如何进一步改善人们的体质、提高人们的智能。21 世纪,人类医学已逐步进入保健医学的时代,医学所涉及的领域将越来越宽,营养学、生态学、心理学、生物学和优生学等都会得到进一步的发展,医疗保健人才将越来越走俏。

13. 注册会计人才

我国共有注册会计师 7 万多名。而根据中国经济高速发展的需要,至少急需 35 万名注册会计师,就是在已具备从业资格的 7 万多名注册会计师中,被国际认可的不足 15%。巨大的需求缺口,使注册会计师成为未来几年我国炙手可热的人才。

(二) 21 世纪发展前景看好的专门人才

1. 心理学专门人才

心理学是研究人的心理和行为规律的学科。在美国,每 1500 人之中就有 1 名心理学家;而在我国,每百万人口中,只有不到两个心理学专家。心理学有着深远的发展空间,有着广阔的职业前景。像心理医生、心理咨询师、教师或儿童心理顾问、企业人力资源专家、市场调查和分析专家都将成为未来的热门职业。

2. 对外汉语专门人才

据教育部一项最新统计资料显示,汉语教学在世界各地呈现出蓬勃发展的趋势,世界各国中学习汉语的总人数已经超过 2000 万人,汉语教学正越来越多地走进国外的大、中、小学课堂。目前,美国、新西兰、日本、泰国、韩国、加拿大、澳大利亚等国已将汉语成绩列入大学升学科目。由于学习汉语的人数日益增多,许多国家都面临着汉语教师严重不足的情况。

对外汉语人才具有较深的汉语言文化功底,又熟练掌握英语,日后能在国内外从事对外汉语教学,或从事对外交流工作。该专业在中外教育交流的过程中将起到十分重要的作用。

3. 地理科学专门人才

从不规律的地质、地貌中找出科学规律进行研究,这是一门从各种角度对地质、地

表形态等地理特征进行深入研究，同时也研究地域与人们生活关联的学问。钱学森院士把地理科学列为世界现代十个科学技术大部门之一。

在西部大开发的今天，地理学更加显示出它的重要性，如黄河的整治是关系全国现代化建设的大事；青藏铁路的修建成功与对沿途的详细地形、地质资料的了解和比较密不可分；西气东输，途经十多个省份，每个省修建输气管道如何做到在技术上更简便、在经济上更节约；还有西电东送、生态环境保护、矿产资源开发等，都离不开地理学的参与。

4. 大气科学专门人才

人类早就意识到，天上发生的一切与我们生活密切相关。通过增进对大气现象的认识以及发展和提高气象预测、天气预报、环境与气候变化预测、人工影响天气等来为社会、为人类服务已成为大气科学发展的目标。

5. 小语种专门人才

小语种是相对英语而言，只有在少数国家应用的外语语种，包括俄语、德语、法语、日语、西班牙语、阿拉伯语、波斯语、韩语、意大利语、希腊语等。正是由于其应用面窄，小语种的专业外语人才一直也是小范围的由少数几个学校进行培养，即名副其实的“小”。我国加入 WTO 后，随着同世界贸易往来的不断增强，小语种的外语人才将越来越受到社会青睐。

二、各类职业对人才素质的基本要求

现代社会在人与职业之间存在着双向选择：人要选择职业，职业也要选择人，只有人——职业合理匹配，才能最大限度地发挥潜能，提高各职业工种的效率和质量。因此，帮助在校学生构建自己的合理知识结构，培养和开发自己各方面的广泛兴趣等就必须了解当今各企业对人才素质的基本要求。

企业所需要的人才，是能够对企业的生产、经营管理及未来建设作出应有的贡献的人。我国是一个人力资源大国，对企业来说，人力资源极易获取，然而，普遍偏低的人力资源素质却是无法通过人力资源的数量来替代的，企业对人才的素质有着最基本的要求：

1. 职业道德素质

作为影响企业未来的人才，首先应以诚信为本，这是对企业人才最基本的职业道德素质要求。但企业中时有这样那样有违职业道德的情况发生：假文凭、假学历，做假账、报虚账等，人才的诚信问题，有待考验和培育。

职业道德素质可以说是企业人才最重要的素质之一，越来越多的公司首先看中人才的职业道德素质。在市场竞争激烈的今天，一个掌握着公司大量的技术或其他信息的人才，如果缺乏职业道德，会对公司造成极大的威胁。现在许多公司在招收人才时，要求他们有原辞职单位的工作表现证明，以了解他以往工作中的职业道德素质水平。美国社会学家丹尼尔·贝尔曾说过：“任何社会都不可避免的问题是：个人利益和社会利益之间

的关系,个人动机和社会要求之间的关系。”优秀的企业人才离不开诚实守信、具有良好的思想道德、职业道德及强烈的责任感。

2. 专业技术素质

企业人才的专业技术素质是形成企业竞争力的源泉之一。没有任何自然资源的瑞士之所以富有,原因之一是由于他的职业教育和岗位培训的紧密结合。在瑞士9年义务教育,即初中毕业后,学生开始分流,70%的毕业生会按照自己的爱好和实际情况走进职业学校,日内瓦州的一个教育官员说:一个国家不能只培养科学尖子,还要培养职业尖子。有位中国手表行业的领导在瑞士考查时发现,同样的零件,中国技工装配出的手表在各项指标上就是没有瑞士人装配得好。因此他得出的结论是:无论科技水平如何高,设备如何先进,永远也不能代替技术工人那双灵巧的、训练有素的手。这在一定程度上道出了我们的教育这些年过多地把精力投注在大学生、研究生的高等教育上,而忽视了对技术人才的培养的现象。一个企业不仅需要高、精、尖的人才,更离不开大批的具有核心专长与技能的人才。

3. 人际交往素质

21世纪是一个追求双赢的时代。随着世界经济的发展,社会分工越来越细化,独行侠的时代已成为历史,单打独斗、尔虞我诈的无序竞争即将过去,你中有我、我中有你的合作竞争时代已经来临。在这种环境中,需要人才有较强的人际协调素质和沟通素质,既要明白自己的工作目标,也要知道别人在考虑什么、关心什么,相互理解和支持,在工作中如果能常常进行有效的沟通,就能避免不必要的误解和失误,达到共同的目标。在协作性很强的工作中沉默寡言和固执己见都会影响团队的工作效率。在计划经济条件下,企业间缺乏联系,人的作用凸现不出来;如今竞争激烈,不仅人与人联系密切,企业间联系也非常紧密,人的协调素质和沟通能力越来越重要。

4. 良好文化素质

企业人才如果具备良好的文化素质,就会加快对企业文化的认同感,与企业战略协调一致,更好地为企业工作。

企业文化以提高人才的素质为核心,着力于人才的政治素质、文化素质和经营素质,不断增强企业员工对企业的向心力、凝聚力,引导员工不断加强文化修养,升华自己的人格,培养敬业精神、自律意识和责任感。根据企业自身实际,建立一系列的行为规范。为企业的生产、经营、创新、发展营造良好的人文环境,促进和提高内部经营活力,增强人才在市场竞争中求生存、谋发展的后劲。

5. 更新知识素质

知识经济时代,是知识爆炸的时代,知识更新的速度越来越快,不断培训是企业 and 人才学习的主要方式,是改进人才岗位胜任能力和提高企业绩效的重要手段。作为企业人才只有不断学习,才能使企业和个人保持持续的竞争力。滞后的知识和技能,只能在竞争中被淘汰。一个具有创造能力的人,是善于在工作中不断学习的人。人的创造力是