

| 就业，你准备好了吗？ 精彩案例评析，助你实现成功就业！ |

决胜职场

—— 大中专学生就业指导

潘恒曦 杨一波◎编著



第2版

清华大学出版社



内容简介

决胜职场

——大中专学生就业指导

第2版

清华大学出版社
北京

内 容 简 介

大中专学生面临着越来越严峻的就业压力,如何找工作、如何找到好的工作,是每一个毕业在即的大中专学生关注的首要问题。

本书引导大中专毕业生脚踏实地,调整心态,加强对就业环境和自我的认识,学会对自己的职业生涯进行规划。本书有针对性地给出了一些具体的求职面试技巧,并对一些成功就业经典案例进行剖析,帮助大中专毕业生加强职业技能培训,提高职业素质,提升职场竞争能力。

本书根据作者多年从事大中专毕业生就业培训和就业指导的实践经验进行编写,有较强的实战性和指导性。本书可作为普通高等院校和高职高专院校及中职院校的就业公共课教材,也可作为职场人士进行求职面试时的学习指导书。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

决胜职场——大中专学生就业指导/潘恒曦,杨一波编著. —2版. —北京:清华大学出版社,2010.6

ISBN 978-7-302-22382-5

I. ①决… II. ①潘… ②杨… III. ①大学生-就业-基本知识 ②专业学校-毕业生-就业-基本知识 IV. ①G647.38 ②G718.3

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第060291号

责任编辑:杜春杰 王 威

封面设计:刘 超

版式设计:杨 洋

责任校对:张彩凤

责任印制:孟凡玉

出版发行:清华大学出版社

地 址:北京清华大学学研大厦A座

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

邮 编:100084

社 总 机:010-62770175

邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者:三河市金元印装有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:170×230 印 张:14.5 字 数:276千字

版 次:2010年6月第2版 印 次:2010年6月第1次印刷

印 数:1~5000

定 价:28.00元

产品编号:036291-01

第2版前言

我和一波老师相识于2006年，我们都在各自工作的高校从事了多年的大学生就业指导工作。2007年12月，一波编著的《战胜职场——大学生就业指导》出版发行。时光飞逝，转眼两年多的时间过去了。我国的高校毕业生从2007年的480万人增加到2010年的630万人。金融危机后经过一年的“康复期”，中国经济和世界经济已出现明显的复苏迹象。我十分理解即将毕业的2010届大中专毕业生，他们将遭遇迄今为止最具挑战的就业环境。如何让这些“职场菜鸟”尽快找到起飞的平台，投入到波澜壮阔的职业生涯中，创造自己人生的最大价值呢？我们决定再版这本书。

在这个竞争激烈的时代，职场就是一场博弈，只有武装好自己，准备好自己，才能够在职场中抢占有利位置并赢得胜利。另外，本书不仅适合本科和高职学生，同时也适合、满足广大中专毕业生的需要。

在我走出大学校园的那个年代，不管你是否接受过就业指导，工作基本上都由国家分配。而20年后的今天，大学生们离开校园后，不再有“铁饭碗”。有不少同学即将跨出校门，面对社会却一片茫然，不知要向何处去。许多刚刚毕业的学生，要么盲目自大，频繁跳槽，处处碰壁；要么自卑恐惧，与社会格格不入。我在目前工作的学校负责毕业生的就业指导和就业推荐工作，已成功地指导了上万名大学生，积累了很多就业指导的经验和教训。把我和一波的经验整理出来并借助许许多多专家的丰硕成果编辑成书，一定会对成千上万的大中专毕业生有所帮助。当然，不去学以致用，不去进行就业实践，再好的就业指导书籍都不过是纸上谈兵。

学会认识自己，能够正确定位自己，学会选择职业，能够正确规划人生，不仅是一种能力，更是一种智慧。如何在有限的生命中释放出最为精彩的自我，让自己幸福而充实，不走或少走弯路？面对诸多的职业选择时，如何把握趋势、顺应规律，主动地规划职业生涯，而不是随波逐流？这成了刚刚走出校园的大中专毕业生都必须直面的一个命题。究竟应该做什么，适合做什么？了解自我，对自己有较为客观、深刻、明确的认识，是职业生涯规划的前提，在此基础上再设计自我，思考“要到哪里去，能到哪里去”。有的毕业生一方面对现实自我评价较低，另一方面又对理想自我定位过高，结果导致现实自我与理想自我之间的严重冲突。其实，找一份工作不难，找一份适合自己的工作也不难，难的是找到一份

自己喜欢的工作后能够坚守和专注，在工作中不断学习、提升，使自己的价值熠熠生辉，从而使所服务的企业获得增长和效益。

一位企业倒闭、失魂落魄、在江边徘徊了几天的企业家经人介绍，拿着一本《思考致富》的书来到了拿破仑·希尔的办公室，说：“我本来想死的，但看了您的书后我改变了主意，但问题是我现在该怎么办呢？您能帮帮我吗？”拿破仑·希尔说：“除了再送给你我写的其他书外，我帮不了你。但是，有一个人可以帮助你。”此人非常高兴地说：“能否帮我引见一下？”拿破仑·希尔把他带到另一个巨大的房间，把一个巨大的帘子徐徐拉开，露出了一面巨大的镜子，拿破仑·希尔指着镜子中的那个人说：“只有他能够帮助你。”然后拿破仑·希尔转身离去。此人惊呆了，慢慢仔细端详镜子中的自己，衣衫不整、失魂落魄……半年后，此人重整旗鼓，再铸辉煌，后来成了美国的超级富豪。

是懦夫还是强者？是失败还是成功？职业生涯是荆棘密布还是一片坦途？——It's up to you!

潘恒曝

2010年5月于厦门南洋学院

第1版前言

尽管还身在看似与世无争的“象牙塔”，实际上今天国内职场竞争的白热化程度大多数人都已或多或少地体会到了。虽然高速发展的经济社会带来了许多的工作机会，但随着近几年教育改革高校扩招政策的大力推行，大量持高等学历和资格证书的“职场菜鸟”涌进各人力市场、高级人才招聘会，期望能如愿以偿成为梦想中的“衣着光鲜、生活优质”的城市白领，与此同时，还有许多具有丰富工作经验但不满足于现状的职场中人也在随时瞄着各种就业机会。

中国加入WTO后，国内企业面临着国外同行在管理经验、技术水平、工作效率上的竞争。人力成本渐渐成为中国企业经营的重要部分——许多曾以“人多力量大”打天下却不重视人员质量的企业，如今在人员管理观念上有了很大转变。例如在人员招聘时，他们安排了递交简历、笔试、面试等多项环节，派出了人力资源部经理、部门经理、分管副总参与招聘工作，甚至有时总经理都参与到其中的某一环节，可见企业对于人员招聘的重视程度绝不亚于任何一场商业谈判。

大学生经过多年的学习和教育，目的是为了更好的奉献社会。怎样奉献呢？大部分人是通过职业来实现的。而职业对大部分人来说，不仅仅是奉献，首先还要满足作为人的生存需求，进而还有精神上的愉悦感。当今社会是一个充满激烈挑战与竞争的时代，现代人大部分时间是在社会组织中度过的。职业生涯是一个投入时间、精力最多的人生组成部分。人生发展中的物质需求和精神需求在逐步提高，这些需求通过社会活动且主要是通过职业生涯才能得以充分满足。职业生涯与人的全面发展有着密不可分的关系。人的全面发展必须建立在职业生涯发展的基础之上，职业生涯是人的全面发展的重要手段，人的全面发展是成功职业生涯的最终目的。

作为即将踏入职场的现代大学毕业生，了解和掌握好职业生涯规划的理论方法与求职面试技巧，掌握为何培养良好的职业素质以及如何做一个成功的职场人士等内容，将更有助于开发个人的潜能，充分发挥自己的优势，更好地规划自己的未来和发展，为祖国和社会作出更大贡献！



2007年7月于泉州

目 录

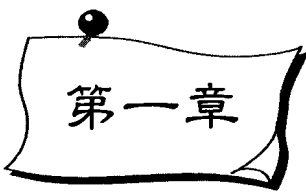
第一章 就业观念.....	1
第一节 就业观念概述.....	1
第二节 三种重要的就业观.....	3
一、职业平等观.....	3
二、学历观.....	5
三、能力观.....	6
第三节 树立六个正确的就业观.....	7
一、树立科学发展的就业观念.....	7
二、树立先就业后择业的思想.....	8
三、树立自主创业的新型理念.....	8
四、树立面向基层、服务社会的志向.....	8
五、树立竞争性的就业思维.....	9
六、破除精英观念，降低期望值.....	9
第二章 职业生涯规划.....	11
第一节 职业生涯的选择.....	11
一、职业与职业生涯.....	11
二、人生需求与职业选择.....	14
三、人生价值与职业选择.....	15
四、全面认识你自己.....	16
第二节 性格与职业定位.....	17
一、CSMP 性格自测与评定.....	17
二、不同性格的特征.....	23
三、不同性格的组合搭配.....	26
四、性格与职业定位.....	27
第三节 人生的发展与职业选择.....	33
一、职业的规划与人的全面发展.....	33
二、职业理想与职业选择.....	34
三、影响职业选择的因素.....	35

四、职业选择的基本原则	38
第三章 职业生涯自我管理与策略	40
第一节 自我管理	40
一、相信自己	40
二、学习生涯的规划	42
三、学会时间管理	44
第二节 职业生涯的步骤与策略	44
一、职业生涯发展的阶段	44
二、职业选择的策略	45
三、职业适应与发展的策略	46
四、职业认定与未来选择的策略	47
五、职业决策的基本过程	49
六、职业生涯规划的程序	52
第三节 职业生涯规划的经典案例分析	60
一、选对专业	61
二、选对环境	61
三、积极思维的人生态度	62
四、情商重于智商	63
第四章 求职面试技巧与就业方式	70
第一节 求职信	70
第二节 个人简历	71
一、简历制作的基本要素	71
二、简历的制作标准	71
三、如何制作一份富有创意的简历	73
四、制作简历过程中有哪些注意事项	77
第三节 面试/笔试准备	78
一、知己知彼，百战不殆	78
二、练好基本功	79
三、面试过程中的注意事项	80
第四节 面试/笔试应答	80
一、面试妙答	80
二、做好笔试前的准备	86
第五节 面试结束后	88

第六节 就业方式	89
一、就业求职	89
二、报考公务员	90
三、自主创业	91
四、提高学历层次	92
五、志愿服务西部	94
六、“三支一扶”服务基层	95
七、选聘村官，投身农村	96
八、出国留学	97
九、参军入伍	98
十、选调生	99
第五章 职业技能	101
第一节 什么是职业技能	101
第二节 知识与技能的关系	101
第三节 职业技能的阶梯	102
第四节 就业准入制度和职业资格证书	104
一、就业准入制度	104
二、职业资格证书	105
第五节 职业技能鉴定制度	106
一、职业技能鉴定的含义、对象与内容	106
二、职业技能鉴定的程序和条件	107
第六章 职业素质	109
第一节 职业素质概述	109
一、什么叫职业素质	109
二、如何了解自己的职业素质	109
第二节 如何培养良好的职业素质	110
一、具备销售的十大能力	110
二、学会进行魅力商务演说	113
三、具备团队协作能力	115
四、人际关系测试	116
第三节 商务礼仪	119
一、礼仪与商务礼仪	119
二、现代商务礼仪的基本特征	120

三、使用现代商务礼仪的三大目的	121
四、运用现代商务礼仪的原则	122
第四节 职业形象设计	123
一、商务着装	123
二、饰物佩戴规范	132
三、商务仪容	133
第五节 言行礼仪	140
一、站姿	141
二、坐姿	142
三、走姿	144
四、其他身体姿势	146
第七章 做精彩的自己	149
第一节 什么是真正的成功	149
第二节 走向成功的三个必要因素	150
第三节 引导你一步步走向成功之路	152
第四节 与成功相关的其他几大因素	154
一、习惯是一种巨大的力量	154
二、好好利用自己的时间银行	155
三、建立和扩大良好的人际关系	156
四、从生理上提高气质与 EQ 素质	157
第八章 成功就业经典案例剖析	162
案例一: 就业政策就是信息和机会	162
案例二: 两块钱得到一份工作	163
案例三: 能力加处变不惊的心理素质助我度过了试用期	164
案例四: 求职信, 抓住人的目光	165
案例五: 坚持原则、自尊、自爱使我赢得了满意的工作	166
案例六: 积极的心态是求职成功的关键	167
案例七: 求职遭到拒绝后不妨尝试一下“零报酬”	168
案例八: 坦诚和勇气帮了我	169
案例九: 初次就业不一定要专业对口	171
案例十: 善于借势, 敢于突破, 成功创业就是最好的就业	172
参考文献	175

附录 a	《中华人民共和国劳动法》	176
附录 b	《中华人民共和国劳动合同法》	185
附录 c	《中华人民共和国就业促进法》	197
附录 d	《就业服务与就业管理规定》	204
附录 e	《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》	215



第一章

就 业 观 念

第一节 就业观念概述

自 1999 年高校扩招改革与劳动就业体制的变革以来,全国高校毕业生总数迅速增长,使得大学毕业生的就业问题变得更为严峻。2006 年,全国高校毕业生就业率在 70%左右;2007 年,高校毕业生达 480 万人,比 2006 年净增长 70 万人;2008 年,高校毕业生为 559 万人;2009 年,高校毕业生达到 611 万人。据国家有关部门的最新统计,2010 年的高校毕业生将达到创纪录的 630 万人。高校毕业生的就业形势仍然十分严峻。然而,另一方面,农民工在城市中非常活跃,估计有 8 000 万到 1 亿人次的农民工填补了城市中数以千万计的就业岗位。于是,人们不免会问:在城市里根基尚浅的农民工可以找到工作,为什么学有所成的大学生毕业生却难以找到工作呢?由此,我们很自然地想到了大学生就业观念的问题。在严峻的就业形势下,改变就业观念与调整就业心态对大学生来说是当务之急,也是解决社会群体疑惑的方式方法。

就业观念是指人们对于各种不同职业的意向、评价以及对就业所持有的态度,是人们的择业倾向和就业行为在思想中的反映。对于选择不同职业的理由,判断职业的好坏,个人适合何种职业等问题的回答,皆源于就业观念的不同而有所差异。这种差异性不仅受一定的社会、政治、经济、文化的影响,而且受个人世界观、价值观和人生观的影响,这种差异影响了人们对各种就业的选择,同时还影响着人们对所从事职业的态度。

当代大学生有着各种各样的就业观。从择业动机看，有个人私利型、单纯经济动机型、光宗耀祖型、成就功名型和贡献社会型等；从择业倾向看，有的将是否利于专业发展放在首位，有的把地域选择放在首位，有的将行业选择放在首位，还有的希望薪酬待遇好等，各种不同的就业观和就业行为，使得人才市场上不断出现就业“冰点”和“热点”。从社会学角度分析，大学生的职业选择是一种理性选择的过程，是受个人利益驱使的行为。大学生作为一个文化层次较高的群体，拥有较多的文化资本，其就业观念必然受到各方面利益的驱使。现有的就业分配制度使得大学生的就业观念更加理性和务实，主要表现为以下三方面。

1. 传统性

读书求上进而谋取较好的职务、职位，从而获取较丰厚的经济利益和较高的社会地位。自从 1994 年国家公务员录用考试制度正式实行以来，全国报考公务员的人数逐年增加，其中大学毕业生成为最主要的增长源。

2. 务实性

大学毕业生越来越关注收入、培训、社会保障与发展空间等与切身利益相关的问题，趋利避害和物质享受心理使他们倾向于寻找比较舒适安定、待遇优厚的工作。但是在目前严峻的就业形势下，这种观念极难变成现实，因为大城市和国有单位吸纳大学毕业生的能力毕竟有限，但第三产业的就业容量较大。事实上，实践经验表明：小企业解决大就业，这是带有普遍性的现象，大学毕业生只有拓宽思路，实现多元化就业，才能走出就业困境。

3. 先就业，后择业

传统就业观念重视初次就业以及很少转换工作岗位，强调只有找到一个相对稳定的工作单位，才称得上就业。不稳定的、临时的、没有单位依托的工作，难以被视为就业。现代就业观念的基本特点是市场本位，大部分大学毕业生选择先就业，通过实践丰富提高自己，然后通过改变工作谋求发展，这已为多数大学毕业生所接受并逐步成为主流就业思维。

正确的就业观应当是与经济社会发展相适应的就业观。但实际上，许多大学毕业生片面认为留在大城市、大单位才能体现自己的人生价值，才能实现理想和抱负，而较少考虑到自身择业期望值是否符合实际，所选职业是否符合社会的需要，是否适合所学的专业，是否能够发挥才能和特长，一味地追求物质待遇和区位优势，重地位、轻事业，重名利、轻奉献，缺少责任感，不愿到急需人才的基层或条件艰苦、位置相对偏远的地区就业。

实际上，我国加入 WTO 后，对大学生求职择业带来了新的机遇，也带来了

新的挑战,社会对人才需求的标准也越来越高,社会为大学生提供的工作岗位也不可能达到全部满意。大学毕业生数量和各行各业对高素质人才的需求相比还远远不够,地区之间人才供求结构不平衡,特别是中西部地区和广大基层对大学毕业生的需求仍十分迫切。国家鼓励大学生到中西部地区、基层、农村、中小企业就业,这些地方也是最需要各类人才的领域。因此,大学生应进一步调整就业方向,树立勤奋创业、建功立业的观念,主动到祖国最需要的地方去干一番事业,为和谐社会建设多做贡献。

第二节 三种重要的就业观

当前,高等教育已由精英教育迈入了大众化的教育阶段,“大都市、好单位、高工资”的理想,“铁饭碗”的时代已经过去了。大学大众化时期的大学生要从观念上准备好与大学大众化相符的就业观和职业观,要牢固树立起正确职业平等观、学历观以及能力观。

一、职业平等观

职业平等观指一切职业都是平等的,工作无好坏之分,岗位无贵贱之别,不管做什么工作,工作者在人格上都是平等的,都要一视同仁,不要区别对待。这就要求大学生在就业时首先要放下“天之骄子”的“架子”,树立正确的就业观。凭诚实的劳动以求得生存与发展,问心无愧,在任何岗位上都应倍感光荣和自豪。

当下,大学毕业生与社会需求之间的关系已经由最初的“供不应求”转为相对的“供大于求”,而且这种用人单位的“买方市场”状况在较长时期内难以得到缓解。高等教育实现大众化后,大学毕业生的就业岗位便从“金字塔”的顶部向下转移,大部分毕业生处于“非精英”层面。在教育大众化和教育普及化的发达国家,大学生做保姆、开出租车、当清洁工是很正常的事情,甚至博士生、硕士生刷盘子、送牛奶、做搬运工也并非鲜见。

调查表明,从大学毕业生最愿意选择的就业单位类型分布可以看出,排在前面的是政府机关、科教文卫事业单位、科研院所、大型三资企业。个体经济、私营企业则是他们最不愿就业之处。从表面上看,大学毕业生愿去什么单位本是无可厚非的。但是,在目前和今后的一段时间内由于多种原因,政府机关、科教文卫事业单位、科研院所、大型三资企业,吸纳大学毕业生的能力是有限的,很难大量接收大学毕业生。在大众化就业时代的环境下,所有大学毕业生都去政府部门和企事业单位就业,显然是不切实际的。但大学毕业生因多种因素影响,不太

愿意去就业的个体经济、私营企业，恰恰是最具吸纳能力的就业领域。改革开放以来，乡镇企业、民营企业和个体企业发展势头强劲，需要大量的人才，到那里工作容易施展才华，实现自身价值。

当代大学生为何尚未建立起一种职业平等观？从大学生的视角审视，主要原因有三方面。

1. 就业期望值偏高

目前，大学生在择业时特别关注职业中“含金量”（即薪金）。毕业生首选的就业地区是北京、上海等大城市，其次是沿海开放城市，愿意去边远省区工作的则较少。许多人才市场的有关负责人表示，现在就业市场不是没有岗位，而是大学生期望值过高，自我评价过高，择业条件苛刻，不屑去做“位卑薪低”的职业。部分大学生认为自己所学的专业是“热门”专业，需要的单位多，供不应求，不愿意到条件艰苦和边远的地区去锻炼、去工作。此外，大学毕业生在择业时往往列出职业的等级。一家权威的调查公司，在全国十余所著名高校对一千多名在校大学生进行了抽样调查。结果显示，当代大学生在就业选择上最愿意选择的职业，按照企业所有制排列在前三位的依次是：中外合资企业占 32.2%、外商独资企业占 30.1%、民营合资企业占 10%；按照行业排列在前几位的依次是：金融证券业占 23.2%、商业占 14.7%、高新技术产业占 9.6%、国家机关占 9%、医疗卫生业占 6.7%、IT 行业占 6.5%。从调查中可以发现，大学生在职业选择方面就业期望值偏高。

2. 就业盲目攀比

部分学生受功利观念的影响，在择业时考虑所选单位是否在大城市，偏重于高薪职业，同时还考虑专业是否对口，是否有利于自身的发展。他们不深入了解所选职业的内在要求，偏离了自己的能力而盲目定位，过高地估计自身的实力，其结果是要么错失良机，要么难以胜任。

青年学生大多血气方刚，喜欢争强好胜，虚荣心较强，容易引起攀比心理，形成了较高心理期望值，这种攀比心理使得不少毕业生在择业过程中四处碰壁，迟迟无法签约。许多大学毕业生在选择工作时，眼中只有“管理”、“公司”、“办公室”，而对“技术”、“车间”、“工厂”等不屑一顾，部分大学生宁愿挤破头去争当一个月收入不足 2 000 元的文秘岗位，只因为“领子是蓝的”。与此相应，大学生就业市场上仍存在所谓“二不”（非外企不去，非高薪不去）、“三多三少”（外企多，国企少；城市多，乡镇少；东部多，西部少）、“天南海北”（就业只去天津、南京、上海、北京）等诸多说法。很多学生在就业时迟迟不能签约，是因为不切实际地拿自己和同学或者学长们比较。比如福建某大学计算机系的一位毕业

生说：“眼看着同学与大公司签了合同，一个月拿4 000元的薪水。大家都是一个寝室的，四年来朝夕相处，我比他差了的话，脸上怎么挂得住，我平时的成绩都比他们好，找工作比不上他们的话，实在不好交代。就算找一些有名无‘实’的单位，钱虽然挣得不是很多，起码别人问起的时候会比较有面子。”这种“面子心态”在大学生中比较普遍。

3. 就业盲目从众

部分大学生择业时往往容易受环境和周围人的影响，在从众心理的影响下忽视了自身的特长、专业以及发展方向，盲目跟从他人；也有些大学生不能主动适应市场经济的要求，思想意识仍停留在计划经济体制的思维下，等、靠、要思想严重，结果贻误了择业机会，影响了自身的成长发展，失去了检验自己、磨炼意志、了解和适应社会的机会，成为未就业毕业生中的一分子。

二、学历观

中国人历来很重视学历。很多地方的招聘都要明确划分一个学历等级，而较少考虑是否真正需要。根据广东省高校毕业生指导中心提供的资料可知，研究生、本科生和高职生三者的供需比分别是1:2.77, 1:1.18和1:0.17。由此可见，大学生的就业形势十分严峻，特别是对专科生来讲更是一个重大的挑战，因为专科生在用人单位看来，一是没有本科文凭，学历不够；二是没有工作经验。同样地，本科生也存在这一问题。为此，不少的本科生为实现理想，找到如意的单位和工作，选择了“待业”或留校进行复习考试。专科生考本科，本科生考硕士，硕士生考博士，还有部分是待申请出国的“留学生”。而今，“留校”不就业的毕业生越来越多，形成了一个新的群体：“蹭校族”。

一般说来，整个社会对各级人才的需求结构呈“金字塔”形。社会不仅需要从事高深学问研究和创造发明的高新技术人才，而且需要把现有科技转化为产品和现实生产力的大批熟练工人。目前，大学生出现过剩态势，其问题不在于大学生不为社会所需，而在于培养出的大学毕业生综合素质不高，仅仅通过单纯的理论知识学习，并没掌握较多的实践技能，而实用的技能技巧正是就业市场所亟需的。

随着社会的不断发展，当初炙手可热的研究生教育也逐渐从精英教育向大众教育转化，大众化教育就会有“大众”特质的就业，这也是我国社会经济发展的必然趋势。在市场经济条件下，高级技工薪酬高于博士生，本科生重读高职院校等现象屡见不鲜，而工厂车间亦非高学历人才的“禁区”，一切都说明社会和用人单位开始正视“人才高消费”现象，读研已经不是找到“高级”或高薪工作的

垫脚石，在实践中大学生应该更加理性地认识学历和就业的关系。

三、能力观

近年来，许多大学生开始尝试跳出“象牙塔”，成为各种社会活动的积极参与者。与此同时，各种考级、考证兴盛一时，许多大学生在临近毕业时，能拿出一叠叠证书，证明自己胜人一筹。考证热的兴起，说明大学生能力观的觉醒，意识到能力的筹码在就业中的地位，力图在分数和能力之间求得平衡，达到学历与能力均衡发展的目的。

能力是诸多要素的综合体，不是单纯的掌握知识，而是以创新能力为宗旨，塑造个性自我的人才观。人才应具备什么样的能力？时代特征与社会发展要求大学生在就业中要树立起能力观，主要包括以下四方面。

1. 思维能力

思维能力包括观察力、识别力、思考力、评价力等。观察是思维活动的开始，适时地、准确地观察是做出判断的前提，这是识别力、思考力和评价力的先决条件，而且正确的观察更为关键。识别力是思维能力的重要组成部分，即对自己所需学习的知识的洞察、辨别及确认能力。通过对知识的识别，大学生发现自己真正需要的东西从而选择性地学习，达到学习有的放矢。

2. 表现力

表现力是指通过某种介质将个性化思维活动表现出来的能力，在外在表现上主要是个人的行为模式与行为能力。当今是一个充分鼓励人们形成新观念、新思想、新方法的时代，任何个人都可以大胆地用某种方式解释或诠释思维，其中个体的想象以及由之所形成的创造能力成为一种含金量最高，也最受推崇的能力。同时，表现力还要求具有足够的竞争意识和魄力，在学习过程中不畏惧他人，敢于向任何人或者“权威”挑战，敢于用独创的东西与别人竞争，不怕失败。

3. 工作的基本技能

能力观把“兴趣、动机、态度”置于优先地位，主张“个性化教育”，认为“三基”（读、写、算）的训练是不可缺少的。但是，“三基”已无法涵盖能力观下的基本技能，随着社会的进步，先进技术大量涌现，学习者不但要有厚实知识技能，如文、史、哲、政治、经济、法律和自然科学等方面的知识，还应熟练地使用一些辅助工具，例如外语、计算机等。只有这样才能真正掌握技能，才能成为能力较佳的人才或准人才。

4. 社会适应能力

社会适应能力实际上就是一个人社会与他人相处、进行工作、继续学习