



大学生职业生涯 与发展规划

楼世礼 张 溪 主编



WUHAN UNIVERSITY PRESS
武汉大学出版社

大学生职业生涯 与发展规划

主编 楼世礼 张 溪

副主编 李 果 庄 强 彭彦华 杨雄伟



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯与发展规划/楼世礼,张溪主编. —武汉:武汉大学出版社,2010.9

ISBN 978-7-307-08076-8

I. 大… II. ①楼… ②张… III. 大学生—职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 150121 号

责任编辑:易 瑛 责任校对:刘 欣 版式设计:马 佳

出版发行:武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件:wdp4@whu.edu.cn 网址:www.wdp.com.cn)

印刷:湖北鄂东印务有限公司

开本:787×1092 1/16 印张:13.75 字数:316千字 插页:1

版次:2010年9月第1版 2010年9月第1次印刷

ISBN 978-7-307-08076-8/G·1742 定价:26.00元

版权所有,不得翻印;凡购买我社的图书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。

前 言

在我们的一生中，职业是如此重要，它不但是获取报酬、维持生存的手段，而且为我们提供了发展自己、实现自我的机会，是实现人生抱负、为社会作贡献的平台。人生是短暂的，但在人的一生中，职业生涯却占有重要位置，成功的职业生涯是美好人生的基础。

我们身边的许多大学生，他们上的学校是父母、师长帮助选的，专业是父母、师长帮助选的，甚至工作也是父母、师长帮助选的，很多大学生也对自己的“被安排”感到很迷茫，不知道自己的未来将何去何从。一个人若是看不到未来，就掌握不住现在；一个人若掌握不住现在，就看不到未来。因此，面对五彩缤纷的世界，认清自己，规划未来，把握现在，是大学生的行动准则。

《大学生职业生涯与发展规划》旨在帮助大学生更好地认知自我，了解职业生涯规划，学会如何根据自身的需要，树立科学、理性的职业发展观，制定出合适的职业生涯路，进一步提高就业能力，从而更好地就业，融入社会，实现人生职业理想，走向成功。

本书在内容选取、案例收集、版式设计、理论知识、实践操作上注重贴近实际。本书体系结构合理，内容全面，重点突出，具有较强的理论指导性、针对性和实用性，是大学生进行职业生涯规划的好帮手，同时，对于从事毕业生职业生涯规划 and 就业指导的老师来说，也是一本很有价值的参考书。

在编写《大学生职业生涯与发展规划》的过程中，我们参阅了国内外许多学者的相关文献和论著，在此谨向他们表示衷心的感谢。

由于编写时间仓促，在资料收集上存在不足，在编写过程中难免有所纰漏，敬请专家及广大读者批评指正，多提宝贵意见，以便我们不断提高编写质量。

编者

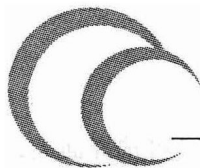
2010年5月

目 录

Contents

第1章 探索工作世界	1
1.1 聚焦就业形势	1
1.2 企业对人才的要求	3
1.3 思考题.....	13
第2章 认识自我	14
2.1 性格.....	14
2.2 兴趣.....	27
2.3 能力.....	31
2.4 价值观.....	33
2.5 思考题.....	39
第3章 大学生职业生涯规划	40
3.1 认知职业生涯规划.....	40
3.2 职业生涯决策.....	45
3.3 常用的职业生涯规划方法.....	47
3.4 职业测评.....	55
3.5 职业生涯规划书.....	56
3.6 思考题.....	62
第4章 成功基石	68
4.1 自信.....	68
4.2 自强.....	71
4.3 积极的心态.....	74
4.4 激发你的潜能.....	79
4.5 养成良好的习惯.....	81
4.6 吃苦耐劳.....	84
4.7 贯彻执行执行力.....	86
4.8 思考题.....	90

第5章 演讲艺术	91
5.1 认知演讲	91
5.2 演讲准备	94
5.3 演讲实施	100
5.4 演讲结束	108
5.5 成功的演讲	109
5.6 思考题	113
第6章 人际关系	115
6.1 寻求双赢	116
6.2 真诚赞美	118
6.3 心怀感恩	121
6.4 宽容	127
6.5 分享	130
6.6 沟通	132
6.7 适应	140
6.8 与人相处	145
6.9 思考题	153
第7章 压力管理	154
7.1 认知压力	154
7.2 面对压力	162
7.3 开始行动	168
7.4 思考题	170
第8章 时间管理	172
8.1 认知时间管理	172
8.2 时间管理的原则	180
8.3 时间管理的方法	184
8.4 具体应用	187
8.5 思考题	194
第9章 情绪管理	196
9.1 认知情绪	196
9.2 有效的情绪管理	204
9.3 思考题	213
参考文献	215



第1章 探索工作世界

教学目标:

- 了解我国当前的就业形势，建立对宏观环境的认识
- 认识职业
- 了解不同企业对人才素质的要求，选择适合自己的企业类型

教学重点与难点:

- 不同企业对人才的不同要求

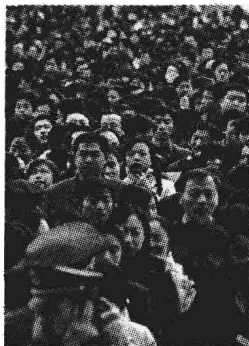


人的一生有一半的时间是在企业度过或者在与企业打交道！
企业是我们绝大多数人的事业起点与归宿！

1.1 聚焦就业形势

1.1.1 求职者一年更比一年多

我国大学生就业问题确实非常严峻，据教育部的统计，2010年高校毕业生将超过630万人。再加上历年没有就业的学生，估计大学生求职者总数将超过700万，高校毕业生就业总量压力还在继续增加。



都说大学生就业难，究竟难到什么程度？从几位大学生的亲身体会中也许可以管中窥豹。

某大学一位金融专业毕业生说：“各种各样的现场招聘会，我加起来投了差不多80份简历，到目前为止，一共只有两个面试，后面就没有了下文。网络投递的简历就更不用说了，投了上百封，大部分石沉大海了。”

某位刚参加完招聘会的毕业生说：“求职者实在是太多了，每个好单位的展位前都有好多人，大部分时间都在排队，一上午

我才投了两封简历，连新西装的纽扣都挤掉了。”

某大学传播系的一位毕业生说：“我们系里把广州大一点的广告公司和其他可能需要传播专业毕业生的单位名录做成了小册子，每个学生发一本，今年工作真的很不好找，双选会人多得要命，招我们专业的企业也不多，我们大部分是直接和企业联系。”

1.1.2 结构性矛盾越来越突出

(1) 人才供给与消费需求不平衡

一些经济发达的大城市，由于高校众多，劳动力资源丰富，可选择面大，人才高消费现象日益严重。如打字、复印等行政工作，不需要高学历，但个别企业追求人才高消费，把招聘的门槛抬得很高，企业行政文员岗位也非重点院校不招。高学历人才被招来后分配给简单的工作，时间一长也几乎都流失。大专生、本科生、研究生等人才优势各不相同，大专生的动手能力相对较强，研究生研究能力、思维能力更强。企业招聘员工时，不考虑人才和岗位是否匹配，就很难发挥各个层次人才的特长和优势。

(2) 各学科专业之间的需求不平衡

近年来，随着技术的进步和社会经济的发展，不同学科、不同专业之间毕业生的就业问题存在较大差异。总的来说，对大学毕业生的专业需求总量是理工科大于文科。根据中国人事科学研究院《2009 中国人才报告》预计，到2010年我国专业技术人才供应总量为4000万，而需求总量为6000万。此项数据显示我国专业技术人才仍将出现供不应求的局面。而一些传统专业，如哲学、历史学及考古专业、基础教育学、社会学等专业的就业形势比较严峻。

(3) 各院校之间的需求不平衡

总的来看，教育部直属高校的毕业生就业情况较好，初次就业率较高，部门高校次之，而地方院校较差；综合性大学毕业生就业情况较好，非综合性大学、专业性大学就业情况次之。目前，综合性大学毕业生的就业市场处于相对稳定和相对理想的状态，重点大学、名牌大学的名牌效应对其毕业生的就业有着很大的影响。

(4) 各地区之间的需求不平衡

毕业生就业的地域呈现出“东部多，西部少；城市多，农村少”的特点。近年来，东部沿海地区、经济发达地区及一些中心城市对大学毕业生的需求比较旺盛，有的地方需求总量甚至大于当地生源数；而边远省区和经济欠发达地区的需求则相对不足。随着国家“西部大开发”战略的实施，部分中西部地区对高校毕业生的需求虽然有所增加，但仍然远低于东部沿海及发达地区的需求。

热门求职城市

北京、上海、广州、深圳、南京、天津

潜在求职地区

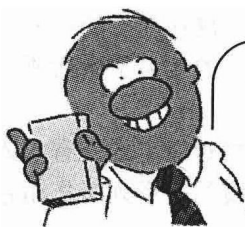
西部地区、东北老工业基地

(5) 各用人单位之间的需求不平衡

吸收毕业生就业较多的企业主要是国有大中型企业、三资企业和民营企业。一方面，国有企业和三资企业炙手可热，成为广大毕业生竞相选择的主要目标；另一方面，民营企业招工量大却常受冷遇，作为近几年来吸纳毕业生就业的“大户”，民营企业发展迅速，但人力配备上却很难满足企业发展的需求。

(6) 对毕业生的其他需求不平衡

这主要体现在大学毕业生的性别和户口问题上。许多单位在招聘大学毕业生时常常以性别、户口所在地或生源所在地为条件，如，有的用人单位在招聘广告中公开注明要求应聘者“须为男性，或男性优先”。使得男女学生和是否具有当地城市户口的学生就业机会出现不均等，许多缺乏此类条件的优秀大学毕业生被拒之门外。



提醒：

大学毕业生数量急增，大学毕业生与社会需求之间的关系由“供不应求”转为“供需平衡”，甚至“供大于求”。

1.1.3 社会要求不断提高

(1) 更加注重毕业生的个人品德素养

德才兼备、品学兼优成为许多用人单位的招聘标准之一。毕业生的诚信程度、是否吃苦耐劳、是否具有事业心和责任感，在许多时候成为直接关系到其是否会被录用的重要条件。近年来，三好学生、优秀学生干部、学生党员等毕业生普遍受到了社会用人单位的欢迎。

(2) 更加注重毕业生的专业水平和知识结构

是否获得奖学金、是否发表过专业论文，也成为社会用人单位考虑的重要标准。

(3) 更加注重毕业生的社会经历和工作经验

在校期间积极参加各种社会活动，提高自己的交际能力和领导能力，使自己在投身工作后能够独当一面；在假期，主动寻求单位进行专业或非专业实习，增加自己的社会经历，这种经历对于缺乏工作经验的毕业生来说是弥足宝贵的。

(4) 更加注重毕业生的创新精神和团队协作精神

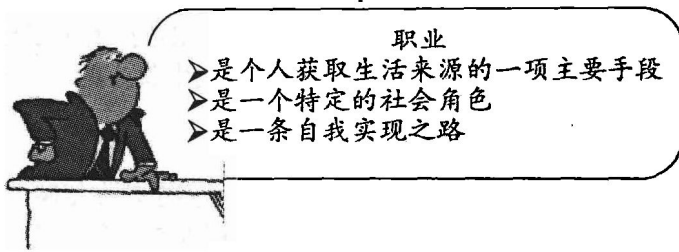
创新是一个民族的灵魂，也是一个企业的灵魂。团队协作精神是一个企业发展的动力。用人单位在招聘毕业生的时候当然希望其富于创新、集体观念强，而那些思想保守、集体观念淡薄的毕业生则是不受欢迎的。

1.2 企业对人才的要求

1.2.1 了解职业

了解企业，先要了解职业。职业，是人类社会发展到一定阶段的产物。正确认识职

业的概念与特性是正确制定个人职业生涯规划的基本条件。



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。这种活动决定着从业者的社会地位。

美国教育家、哲学家杜威认为，职业是人们可以从中得到利益的一种“生活活动”。

日本劳动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。

综上所述，职业是指人们为了谋生和发展而从事的相对稳定的、有收入的、专门类型的社会劳动。从个人的角度而言，职业则是指个人扮演的一系列工作角色。

职业、工种、岗位的关系

职业是具有一定特征的社会工作类别，它是一种或一组特定工作的统称。我们以往经常使用“工种”、“岗位”等概念，实际上就是将职业按不同需要或要求进行的具体划分。一般而言，一个职业包括一个或几个工种，一个工种又包括一个或几个岗位。因此，职业与工种、岗位之间是一个包含和被包含的关系。例如，车工职业就包含数控车工、服装缝纫车工、制鞋针车工等工种。

工种是根据劳动管理的需要，按照生产劳动的性质、工艺技术的特征或者服务活动的特点而划分的工作种类。目前大多数工种是以企业的专业分工和劳动组织的基本状况为依据，从企业生产技术和劳动管理的普遍水平出发，为适应合理组织劳动分工的需要，根据工作岗位的稳定程度和工作量的饱满程度，结合技术发展和劳动组织改善等方面的因素进行划分的。

岗位是企业根据生产的实际需要而设置的工作位置。企业根据劳动岗位的特点对上岗人员提出的综合要求形成岗位规范，它构成企业劳动管理的基础。

1.2.2 外资企业对人才的要求

(1) 欧美企业对人才的要求

一般来说，欧美企业在招聘人才时主要强调个人素质和潜质，注重团队的参与能力与创新能力，特别在意员工的诚信以及工作经历，注重个人的职业发展与规划。

① 完善的知识结构和工作能力

欧美企业在招聘时非常看重应聘者的专业知识结构，只有学习成绩优秀的同学才有可能被录取，对成绩突出者将予以特别重视。许多应聘申请表中还有一栏要求申请者填写自己认为“过去最出色的成绩，将来的打算及如何实现，你的长处和缺点，用五个词形容你”等诸如此类的问题。同时工作能力也具有相当重要的地位，他们注重个人的能力，讲求效率，如果一件事情能让一个人完成就不会找两个人做，所以在招人时特别偏爱那些工作能力强的人。一个普通的职员也常常会一个人负责一个重要的项目，承担着重大的责任，你既是项目的领导人也是项目的执行者，在上司不在时也能妥善处理各种可能发生的状况和紧急情况。因此，一个合格的外企员工必须是一名独立的、有主见的实干家。

② 良好的语言表达和沟通能力

结合企业性质和工作要求，欧美企业一般对外语水平要求都很高，许多企业日常办公用语、阅读文件、撰写报告等都是以英语为主。英语是目前在商务领域中普遍应用的语言，而且这种状况今后肯定还会持续下去。欧美企业总是首先希望招聘有较高英语写作与会话能力的人才，因此对于求职者来说，通过国家英语四级、六级只是获得了一个资格证书，是否具有良好的听说读写能力才是能否被欧美企业录用的关键所在。如果你对自己的英语能力缺乏自信的话，那么在应聘之前最好先去英语学校提高你的英语水平。

③ 敬业精神和进取精神

敬业精神是绝大多数外企人走向成功的必要素质，所有的高薪收入者一致认为帮助他们成功的重要因素是敬业。一位人事经理为了保证其现有的高收入，不顾家人的反对，放弃了生一个小孩的打算。一位留美归来取得博士学位的跨国公司市场经理直言相告：如果你想获得高薪，你必须24小时考虑工作，同时不断学习、要求上进的精神也是必备的。事业有成的高薪收入者在填写问卷调查“未来5年你最需要的是什么”时，不少人都选择了培训。在当今市场竞争尤为激烈、优胜劣汰加剧的时刻，大家心中都十分明白不进则退的简单道理，尤其是那些在高新技术领域的从业者更是把企业有无良好与完善的培训计划作为其加盟的理由和依据。

④ 优秀的人格品质

一个成功的外企人必然具备某些优秀的品质和人格魅力。他们具有极强的忍耐力，不会随便指手画脚，同时他们也非常自信，相信自己可以做任何想做的事。中国是一个儒家文化社会，中国人讲求谦恭，十分能力只说八分，不喜欢炫耀；而西方人却恰恰相反，他们喜欢展示自己的才能，希望别人看到自己的成就，希望被认可、被肯定。当别人夸奖你的时候，中国人会说：“没什么没什么。”而西方人却会很高兴地说：“谢谢。”因此在一个外资公司工作，你就要学会自信，不要埋没自己的才干，自信的人往往会在公司更容易得到重用和升迁。

⑤ 团队合作

几乎所有欧美企业在他们招聘时都要求应聘者具备很强的团队精神。这个团队精神不是说说而已的，在欧美企业中没有团队精神几乎是不能生存的，这是所有应聘者必须

具备的素质。在企业中经常会进行项目分工，一个项目由几个人共同完成，这几个人就是一个团队，项目的完成情况和团队队员之间的默契配合是非常重要的。

⑥ 实干精神

老板希望员工是脚踏实地工作的人，而不是空想主义者。外企的效率比国企高，就因为每个人都在勤勤恳恳地工作，加班加点也是习以为常的事，外企的精神就是好好工作，提高效率。

⑦ 正直

正直就是要实事求是，不弄虚作假。

⑧ 领导能力

很多欧美企业都非常注重应聘者的领导能力，如果你曾经是学生会的干部或在团学联工作过，或者曾经参加过一些活动、比赛，并且当过负责人，等等，这些经验、经历都有助于培养你的领导才能。外企在招聘时也很注重这方面的能力，如果你能够在“课外活动”或“社会经历”一栏中填上一些展现你领导气质的事例，肯定会对你的应聘带来很大的帮助。

⑨ 幽默感

为什么幽默感也是一个要求呢？贝恩咨询公司在他的人员筛选标准中就有这么一条：Sense of Humor(幽默感)。因为我们都知道在外企的强大工作压力和紧张工作中，人很容易变得疲惫。如果每个人都一脸倦容，在这种环境下工作，一方面会影响工作效率，另一方面会对工作产生反感。如果这时能够有一些幽默的笑话，有一个幽默的人在边上，情况就会好很多。比如在四大会计师事务所工作的人，他们的工作非常忙碌而又比较枯燥，幽默的人会在无聊中找寻快乐，而消极的人只能让工作变得更加令人讨厌。所以，你是一个幽默的人吗？

(2) 日资企业对人才的要求

在一般人的印象中，如果在一家公司里发现一群不打领带、身着休闲服装的人，你很可能认为这是一家美国公司。而如果一个公司里男士西装革履，女士淡扫娥眉，同事见面互相有礼地寒暄，那很可能你已经来到一家日企。不同国家的公司里呈现不一样的企业文化。日本人慎重、规矩、礼貌，有强烈的团队意识和企业发展的愿望。日本人不管是在日常工作中还是在谈判中，都会表现得耐心十足，不达目的誓不罢休。

经济全球化的发展使越来越多的日企把中国市场视为必争之地，而大部分日企日益重视对本土化人才的培养，又为很多人进入日企工作带来了机会。

日资企业对人才的要求

- 时间观念
- 等级和人际关系
- 日语水平
- 团队协作能力
- 诚信意识和职业操守
- 稳定性



① 时间观念

日本人的时间观念极强，生活节奏快。这就要求应聘人员本身具备很强的时间观念。日企非常推崇“及时报告、及时联络、及时商量”的工作方式。

② 等级和人际关系

日资企业上下级界限分明，有如军队中的士兵和将军。这就要求公司的员工老老实实、按部就班地工作。日资企业奉行的是团队合作精神，拒绝个人英雄主义和“吃独食”的现象。

③ 外语

日企一般都要求员工懂得基础的日语，以方便工作上的沟通。

④ 团队协作能力

日企管理崇尚团队合作精神，反对个人英雄主义，在工作中提倡群体的力量。

⑤ 诚信意识和职业操守

日企非常看重员工个人诚信，希望每一个员工都有很好的职业操守，无论是做人还是做事。

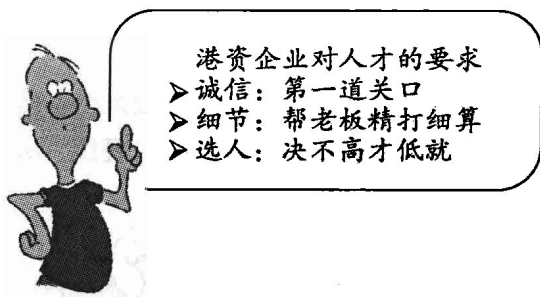
⑥ 稳定性

日企企业文化中一般不轻易裁减员工，非常在意员工的稳定性和服务年限，希望员工以企业为家，服务满一定年限的员工在退休的时候会有非常丰厚的退休金。很多日企员工以终身为一家企业服务为自己最大的光荣。

1.2.3 港台企业对人才的要求

(1) 港资企业对人才的要求

虽然同根同种，但是由于深受欧美企业管理理念影响，现代港资企业在用人和选才方面还是有着自己的独特方式。



① 诚信：第一道关口

港资企业老板对员工的个人诚信看得很重，不同于欧美企业有时相信应聘者自己拍胸脯的诚信承诺，港资企业老板很相信自己的眼睛，他们会对应聘者进行细致的考察，如派专人到应聘者以前的工作单位详细了解他以往的职位、工资，以及表现是否与他的自我描述相符。

案例一

薪水诚信

某港资房地产公司的人事经理说：“应聘者希望在新的公司能有薪水上的提升，有时会谎报以往的薪金水平，这一点我们可以理解，会继续给他机会，观察他在试用期的表现。但如果他在这期间仍然弄虚作假，我们就会毫不客气地让他另谋出路了。”

点评

诚信就业，这样你的职场道路才会走得更远。

② 细节：帮老板精打细算

香港生意人有时会显得比较“抠门”，他们奉行的是有钱要用到刀刃上的原则。豪爽起来，可以一掷千金地投资上千万的项目；“吝啬”起来，对办公室里的纸、笔、别针都爱惜有加。如果面试行政职位时，被问到如何添置办公用品，你一定要说会选择物美价廉、实用不花哨的买，节俭的消费观念才能和老板的精打细算一拍即合。

③ 人职匹配：决不高才低就

与许多精明的企业家一样，港资企业的老板不迷信高学历等同高能力，也不靠养活高级人才来装点门面，而是讲究什么马配什么鞍，最大限度地发挥员工的能力。如果仅仅要招个会计助理，港资企业老板肯定不会大材小用地录取一位财经大学毕业的硕士生。因为他们知道，就算有人愿意高才低就也只是把这样的工作当做暂时的过渡。有了这样身在曹营心在汉的心态，工作的积极性就会大打折扣，甚至还会影响到其他人也朝秦暮楚，无法安心工作。

聪明的港资企业老板认为，只有能力和岗位相当的人才会在工作中获得满足感和成就感，才会敬业乐业。

(2) 台资企业对人才的要求

近年来，台资企业在大陆投资已经占主导地位。据不完全统计，目前在中国内地投资的台资企业已达一万多家，涉及制鞋、玩具、电子、餐饮、房地产、半导体等领域。

台资企业对人才的要求

- ▶ 团队合作精神
- ▶ 纪律性
- ▶ 个人品质
- ▶ 计算机水平
- ▶ 外语水平
- ▶ 专业能力
- ▶ 良好心态和吃苦耐劳精神



① 团队合作精神

由于深受日企管理模式影响，加上在大陆投资的台资企业多为劳动密集型的电子、制造业。因此台资企业管理层深信“尺有所短，寸有所长”，强调团队力量，弘扬团队精神。

案例二

华硕团队

世界500强企业台湾华硕电脑集团中国区总经理许佑嘉先生在谈到华硕公司发展历程时说，华硕公司从当初一间小作坊起步发展到现在的规模和影响力，就是注重团队合作、弘扬团队精神的结果。最典型的代表就是在2005年华硕的W5系列笔记本电脑获得具有IT业界“奥斯卡”之称的德国“EF”工业设计金奖，该奖以往都被Sony、Apple等外国品牌获得，这是第一次被中国的厂商所获得，为中国人争得了荣誉。而其设计团队，平均年龄只有二十几岁，是一个非常有向心力、讲究协作精神的团队。

点评

单打独斗的个人英雄主义时代已经一去不复返，现代社会是讲求团队协作的时代，企业要生存发展，拥有强大的团队协作能力是走向成功的关键因素之一。

② 纪律性

台企绝大多数中高层管理干部都有过从军的经历，因此在生产管理及其他管理上非常注重纪律、服从和规范意识。

③ 个人品质

崇尚团队合作的台资企业非常注重员工的个人品质，他们认为一个拥有好品质的员工可以影响周围更多的人，可以为企业带来许多潜在的价值。一个人如果品质不好，哪怕他再优秀也不可以为企业所用。

④ 计算机水平

一般岗位均要求求职者熟悉基本办公自动化软件操作，尤其是繁体中文版的操作。

⑤ 外语水平

根据不同企业的性质和岗位特征，台资企业对应聘人员的外语水平要求也存在一些差异，总体来讲更注重实践运用。比如外贸业务这一岗位，一般要求最低具备英语专业四级水平，并且具备良好的听说读写能力；技术性比较强的岗位，则要求对一些英文专业术语要熟记。

⑥ 专业能力

良好的专业能力是应届毕业生应聘台资企业的首要前提。目前随着台企产业链的转移和升级，越来越多科技含量高的科技企业在中国内地投资设厂，精密仪器设备需要与之相匹配的高素质人才。比如近几年机械加工、模具设计、数控技术、电子技术、化

工等相关专业人才就很受台资企业的欢迎。

⑦ 良好心态和吃苦耐劳精神

台资企业十分注重企业内部的文化传承，多采用内部培养和内部晋升方式来促进员工成长。非常喜欢拥有心态良好的员工，要求刚进企业的员工能够从基层做起，扎扎实实打好基础，稳步成长。不喜欢那些不能够吃苦耐劳、心态不好，或仅仅把企业当做短期培训基地的员工。

1.2.4 国有企业对人才的要求

过去几年中，外企凭借其高工资、内部培训计划、明确的绩效系统和简单的人际关系，曾备受大学生推崇。但如今，外企与中国大学生的“蜜月期”已悄然结束。随着外资企业数量的不断增多，很多外资企业在本土化的同时，薪资也在本土化。加之某些外企的负面消息不断曝出，比如培训计划名不符实、加班问题严重等，都使大学生对外企的工作环境有了更加具体的认识，选择时也变得更加谨慎。贝塔斯曼退出中国市场的事件，更让国人认识到外企有时也会“自身难保”。而国企经过多年的学习，管理水平不断进步，很多国企逐步建立了现代人力资源体系，这使很多学生选择了回归。某招聘网站在今年8月发布的一项薪酬调查显示，2008年平均薪酬增长13.8%，国企在所有企业中涨薪幅度最高，为14.5%。

国有企业凭其工作的稳定性及较好的福利待遇吸引了毕业生的关注。近年来随着国企改革的深化，国企在人才引进上也逐步与市场接轨，人事制度的进一步完善使招聘人才的手段也日趋科学合理。总的来说国有企业对高校应届毕业生的主要要求还是在校成绩与表现，如有良好的计算机技能，英语至少过四级等，特别是担任过学生干部、党员以及获得过奖学金的学生往往更受国企关注。在面试过程中，国有企业一般会重点考察学生的政治素质与思想品德，了解应聘者能否踏踏实实在企业做一番事业。除了一些垄断性大国企用人名额少、竞争较为激烈外，一般国有企业对人才的要求相对于其他性质企业来说区别并不很大。只要认真准备，不犯一些明显的错误，最后过关还是很有希望的。

(1) 关注你的忠诚与踏实

以应聘我国著名的国有企业长虹为例，几乎所有的长虹主考官在面试时都会问这样的问题：你在学习方面有哪些优势？你了解长虹吗？对于学习优势，主考官会根据应聘者所应聘的职位具体问基础课和技术课方面的情况；对企业的了解，如果应聘者对长虹的各方面资料相当熟悉，在面试中会很容易引起主考官的注意。

(2) 验证素质

面试往往有企业的人事主管参加，而由于国有企业体制的原因，人事主管往往就能决定对应聘者的取舍。因此能够通过第一批简历筛选闯入面试阶段，说明人事主管已对应聘者的素质进行了肯定，面试只是去进一步证实他们的这种判断。

(3) 重视专业能力

国有企业面试相当直接，许多问题都是直接切入主题，重点对面试者的专业能力进行考察。面试中应恰当地表现自己的专业素质，这往往要比空洞地强调自己的综合素质

更容易引人注目。因此毕业生在面试前应该做好充分的准备，特别是应该对应聘企业所从事的业务有充分认识，避免面试时给人专业知识不好的印象。

(4) 个人情况

国企面试的问题常常会夹杂一些个人家庭背景等问题，比如是不是独生子女、父母工作情况等，应聘者只要如实回答就行。国有企业一般对学生党员和学生干部比较感兴趣，因此在面试过程中毕业生如果本身的政治素质过硬，就很容易让招聘人员对你另眼相看。另外许多应聘者在应聘国企时往往并不因为专业能力出众脱颖而出，却是以一技之长得到招聘人员的赞赏。比如，棋琴书画皆会、球技出众等。因此对于自己的特长要敢于表现出来。

(5) 程式化

国有企业的面试往往是一对几的面试，采取一问一答形式，问题也比较程式化，但由于面试人员多，有时会让人应接不暇，因此集中注意力听每一位面试人员的问题非常必要，如果来不及回答，也应向提问者有所表示，以示尊重。

(6) 态度的取向

国企一般会从最基础的方面对新进员工进行培训。由于国企有自己的培训计划，所以很多时候对应聘者的要求接近于对好学生的要求，要求学生拥有自信、谦虚、谨慎的态度，不必表现得太过争强好胜。

1.2.5 民营企业对人才的要求

民营企业，曾一度被应届大学生“弃如敝屣”，前几年学子之间传诵的所谓“非机关事业、大型国企、知名外企不去”就是一个佐证。但是随着近些年民营经济快速发展，民营企业宽广的发展空间、灵活的薪金制度和日趋规范化的管理，使民营企业日渐成为应届毕业生就业的选择方向之一。

(1) 能说会道，思维敏捷

民营企业由于受行业和自身规模因素的限制，面临激烈的市场竞争，生存压力较大。在这种大的环境下，就要求员工具有敏捷的思维能力和良好的口才来帮助企业解决较为棘手的问题。

(2) 创新能力

当前的民营企业面临激烈的市场竞争，生存的压力迫使企业在招聘员工时除要求员工具有一技之长之外，还非常注重其开拓创新的能力。因为只有不断地创新才可以使企业拥有勃勃的生机，拥有强大的生命力。

(3) 从基层做起

许多民营企业性质上都是家族式的企业，企业的创始人深知创业的艰辛，因此招聘新员工时，希望员工能够从基层锻炼起，了解企业，增强对企业的认知感，一步一个脚印同企业一同成长。

(4) “通才”而非“专才”

民营企业因企业性质决定，招聘员工不能像国有企业或大型外资企业一样“一个萝卜一个坑”，往往是一个人要做几个人事情的“多面手”，这种情形下需要的是既懂一些