

大学生 就业指导实务

主 编 赵 东



内蒙古大学出版社
INNER MONGOLIA UNIVERSITY PRESS

大学生 就业指导实务

• 主编 赵东



内蒙古大学出版社
INNER MONGOLIA UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导实务/赵东主编. —呼和浩特: 内蒙古大学出版社, 2005. 8
ISBN 7-81074-866-1

I. 大… II. 赵… 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(2005)第 098985 号

书 名	大学生就业指导实务
主 编	赵 东
责 任 编 辑	石 斌 张国柱
封 面 设 计	敖全英
出 版	内 蒙 古 大 学 出 版 社 呼和浩特市大学西路 235 号(010021)
发 行	内 蒙 古 新 华 书 店
印 刷	内 蒙 古 地 矿 印 刷 厂
开 本	787×960/16
印 张	15.25
字 数	273 千
版 期	2005 年 8 月第 1 版 2005 年 8 月第 1 次印刷
标 准 书 号	ISBN 7-81074-866-1/G·196
定 价	15.00 元

本书如有印装质量问题,请直接与出版社联系

序

随着我国社会主义市场经济体制改革的深入和高等教育改革的进一步深化,我国高等学校毕业生就业制度由计划经济的“统包统分”转变为市场经济的“双向选择、自主择业”。新形势下,教育部提出,要建立市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择的就业机制,努力实现高校毕业生的充分就业。作为大学生,要对自己的未来做好职业生涯规划,作为毕业生,要了解国家的就业政策,转变就业观念,掌握择业技巧,最终实现顺利就业。

在就业制度转型的过程中,就业指导显得越来越重要。就业指导是高等院校毕业生就业工作的一个重要组成部分,是帮助毕业生了解国家有关就业的方针政策,树立正确的择业观念,提高择业能力,保障毕业生顺利就业的有效手段。作为高校毕业生就业工作部门,一方面要主动开发毕业生就业市场,积极为毕业生提供就业信息,另一方面,要加强对毕业生就业择业的教育与指导,通过教育使毕业生树立正确的世界观、人生观、价值观、择业观,树立根据社会需要就业,到基层建功立业的思想,把个人的理想与祖国的需要紧密联系起来;通过就业指导,使毕业生树立“先就业,再择业”、自主择业、勤奋创业的观念。

就业指导要全程化,要重视就业指导课的建设,从低年级开始就要对学生进行职业生涯规划指导,引导学生根据职业生涯的设计要求,不断调整自己的学习方向和努力的目标;要采取多种形式开设就业培训、讲座等活动,帮助毕业生增强求职竞争力,为顺利就业打下良好的基础。

我校的毕业生就业工作在发展与探索中积累了宝贵经验。在构建就业工作新模式、完善就业服务体系、开辟就业市场方面与时俱进、勇于创新。《大学生就业指导实务》是我校毕业生就业工作者在实际工作中探索总结的经验结晶和理论成果。我祝愿《大学生就业指导实务》在毕业生就业指导中发挥重要作用。

内蒙古大学党委书记

刘硕华

前言

就业指导是高校毕业生就业工作的重要内容。面对新形势下就业工作的特点和要求,如何指导大学生树立科学、理性的就业观念,提高择业能力和就业竞争力成为就业工作中亟待解决的课题。基于此,我们编写了《大学生就业指导实务》,以期帮助同学们在人生的十字路口迈出踏实的第一步。

本书按照教育部就业指导全程化的精神,从高校教学工作和毕业生就业工作的实际出发,针对全程化分段教学的模式设计内容,针对不同的年级分段教学。第一章讲述的是职业生涯规划,并对学生所学专业的就业情况做初步的分析,授课对象为一年级的学生,希望学生在大学一年级就要结合自己所学的专业,为四年后的就业做理性的职业规划。在教学时间安排上可分两次授课,每次3学时;第二章讲述的是求职择业的准备,授课对象为二年级的学生,希望学生提前为就业做好知识准备和能力准备。在教学时间安排上可授课一次,3学时;第三章讲述的是就业形势与就业政策,授课对象是三年级的学生,希望学生在毕业前一年要充分了解就业形势、国家的就业政策,确定未来的就业方向。在教学时间安排上可授课一次,3学时;第四章讲述的是求职择业的程序与方法,授课对象是四年级的学生,希望学生在充分的就业准备的基础上熟悉就业程序,少走弯路,掌握择业的方法与技巧,在激烈的人才竞争中立于不败之地,实现顺利就业。在教学时间安排上可分两次授课,每次3学时。

本书名为《大学生就业指导实务》,突出大学生就业指导的实用性、操作性。主要有以下特点:

1. 内容精炼,体系结构合理。全书共四章,符合当前高校就业指导的实际情况,适合当前高校毕业生就业工作部门使用。
2. 实用性强。本书在阐述职业生涯规划与求职基本理论和知识的同时,着重介绍就业形势、就业政策、就业机制、求职择业的实用方法,分析毕业生求职择业中存在的具体问题,形象生动,深入浅出。
3. 资料丰富,针对性强。本书根据各章节内容的需要,在章节后设计了专栏,

2 大学生就业指导实务

作为各章节内容的补充。这些专栏是目前有关毕业生就业的最新资料和研究成果,对大学生择业具有很强的指导意义。

在本书的编写过程中,学校领导给予了极大的支持和关心。

本书是集体智慧的结晶。本书在编写过程中,广泛征求了工作在毕业生就业工作第一线的老师和专家的意见。本书由内蒙古大学党委副书记赵东担任主编,内蒙古大学毕业生就业指导中心主任雷立钧担任副主编,负责教材的统稿工作,内蒙古大学毕业生就业指导中心就业指导科科长张莉担任教材编写的联络工作,为收集整理素材、文字编辑做了大量工作,郎磊负责多媒体课件的开发。参加编写的人员有雷立钧、张莉、温海鹏(第一章),李强、于宪鹏、郎磊(第二章),钱健美、周国权、阿布日拉(第三章),曹海鹰、金山、张敏、任利刚(第四章)。

由于本书编写时间仓促,难免会出现错误和遗漏,恳请专家、同行及读者批评指正。

编 者

2005 年 7 月

目 录

3	第一章 职业生涯规划
3	第一节 自我认知
3	一、影响职业选择的主要因素
10	二、职业倾向自我测试
11	三、自我评价
16	四、完善自我,发展自我
20	第二节 职业选择
20	一、现代职业的分类
23	二、了解自己的选择
26	第三节 职业生涯规划
26	一、什么是职业生涯规划
26	二、职业生涯规划的意义
29	三、职业生涯规划的步骤
37	第四节 专业与就业
37	一、本专业培养目标概述
37	二、本专业毕业生就业情况
37	三、本专业毕业生考取研究生情况
73	第二章 求职择业的准备
73	第一节 职业对求职者的要求
73	一、职业对求职者知识结构的要求

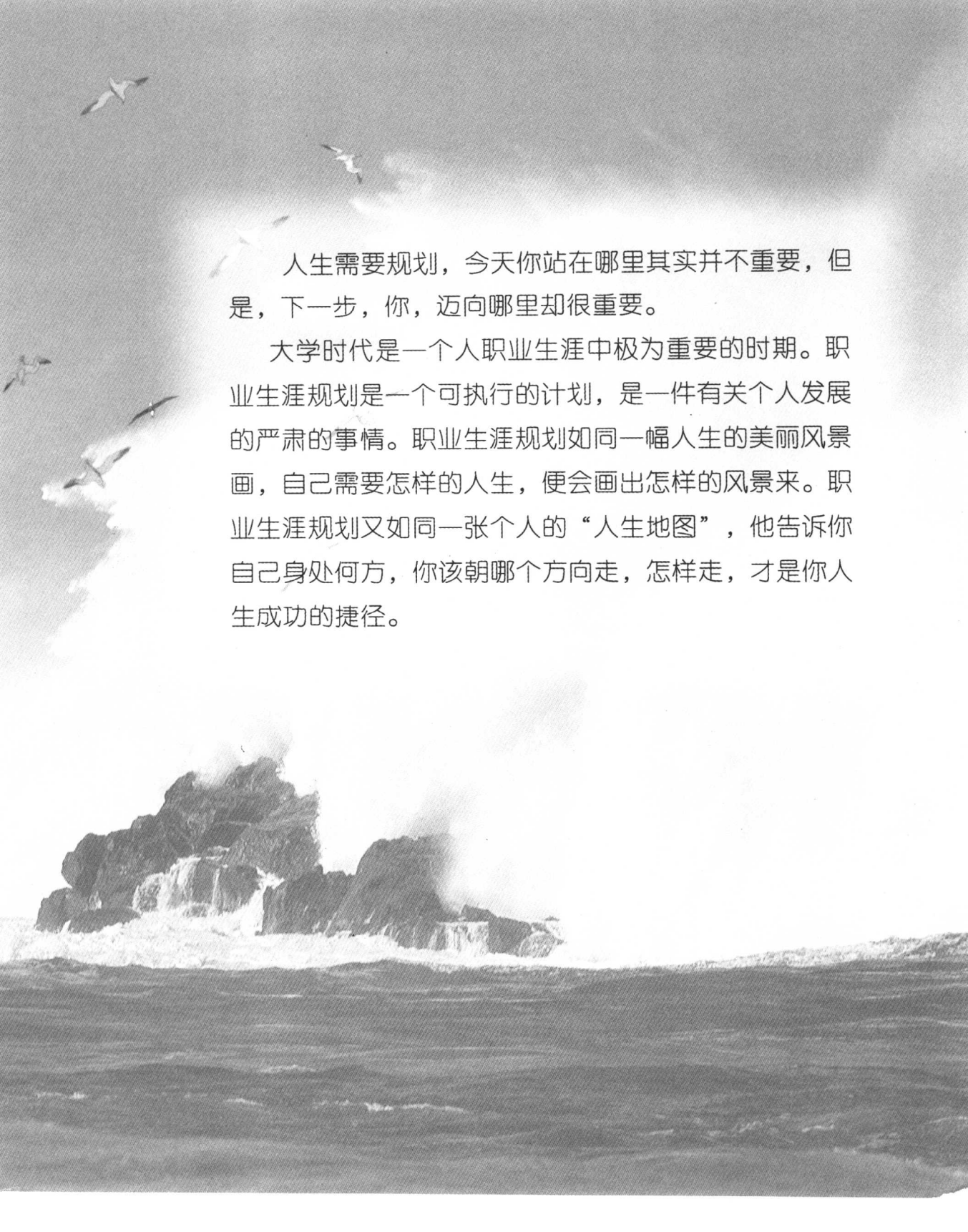
75	二、职业对求职者能力的要求
78	第二节 求职择业的准备
78	一、知识准备
80	二、能力准备
84	三、心理准备
87	四、确立正确的职业方向
89	第三节 报考国家公务员
89	一、哪些单位需要参加公务员考试
90	二、报考国家公务员应具备的基本素质
92	三、报名程序和方法
92	四、考试时间和内容
93	五、考试题型和答题方法
95	第四节 考级考证的准备
95	一、考证必须有选择
95	二、必考之证
97	三、选考之证
111	第三章 就业政策与就业形势
111	第一节 我国现行的就业制度及有关政策法规
111	一、了解就业政策和就业形势的重要性
113	二、我国现行的就业制度及有关政策法规
135	第二节 就业协议、劳动合同与就业权益保护
135	一、就业协议书
137	二、劳动合同
139	三、毕业生就业权益保护
141	第三节 就业形势与就业取向
141	一、全国高校毕业生的总体就业形势
145	二、21 世纪的人才需求

150	三、考研的要求和准备
155	四、自主创业
163	第四章 求职择业的程序与方法
163	第一节 求职择业的基本程序
163	一、高校就业工作部门工作流程
166	二、毕业生的择业程序
172	三、用人单位招聘毕业生的基本流程
175	第二节 求职材料的准备
175	一、求职材料的基本作用
175	二、求职材料的组成
176	三、求职材料准备的原则
178	四、求职材料的制作与准备
189	第三节 求职择业的方法与技巧
189	一、参加人才市场的方法与技巧
195	二、面试的方法与技巧
211	三、笔试的方法与技巧
212	四、网上求职的方法与技巧

专 栏 目 录

38	专栏 1-1:气质类型自我测试
42	专栏 1-2:难题应对能力自我测试
44	专栏 1-3:承受压力自我测试
46	专栏 1-4:创新思维自我测试
52	专栏 1-5:人际关系自我测试
59	专栏 1-6:心理适应能力自我测试
66	专栏 1-7:开拓性自我测试
68	专栏 1-8:管理者特性测验
69	专栏 1-9:转换力自我测试
70	专栏 1-10:职业生涯设计的 10 点忠告
105	专栏 2-1:名企所看重的人才的十种素质
121	专栏 3-1:关于引导和鼓励高校毕业生面向基层 就业的意见
126	专栏 3-2:关于进一步深化普通高等学校毕业生 就业制度改革有关问题意见的通知
129	专栏 3-3:关于切实做好普通高等学校毕业生就 业工作的通知
132	专栏 3-4:关于进一步做好 2004 年普通高等学校 毕业生就业工作的通知

159	专栏 3-5:创业应了解哪些法律
174	专栏 4-1:国内比较有影响的毕业生就业网站(人才网站)
181	专栏 4-2:一份典型应届毕业生个人简历的得失分析
218	专栏 4-3:外企面试常见问题 50 例
222	专栏 4-4:面试常见问题解析
226	专栏 4-5:宝洁公司招聘流程



人生需要规划，今天你站在哪里其实并不重要，但是，下一步，你，迈向哪里却很重要。

大学时代是一个人职业生涯中极为重要的时期。职业生涯规划是一个可执行的计划，是一件有关个人发展的严肃的事情。职业生涯规划如同一幅人生的美丽风景画，自己需要怎样的人生，便会画出怎样的风景来。职业生涯规划又如同一张个人的“人生地图”，他告诉你自己身处何方，你该朝哪个方向走，怎样走，才是你人生成功的捷径。

第一章 职业生涯规划

一个人的一生大部分时间是与职业有关的。一种理想的职业必须使个人获得发挥其才能的机会,能够适当地履行社会角色,并且可以获得合理的经济报酬。人在一生中要面临无数次的职业选择,做出无数次的决策,如何保证职业选择和决策的正确性和方向性,是我们每一个人都必须认真思考的问题。

大学生的职业生涯初步定位实质上是追求最佳职业生涯过程的起步。科学合理的个人职业生涯规划不但可以为每位渴望获得成功的大学生在以后的职业发展中提供有效明确的技术与方法,而且能使你不断适应社会职业变化的方向,实现职业目标,并获得成功。

理想的职业必须使个人获得发挥其才能的机会,能够适当地履行社会角色,并且可以获得合理的经济报酬。

第一节 自我认知

大学生迈向社会,选择职业必须从自身实际出发,正确的自我认知是从实际出发的基本前提。只有对自己有清醒的认知,才能做到审时度势,扬长避短,使自己不会迷失在人生的道路上。本节包括自我认知、自我测试、自我评价和自我发展等内容,采用理论评估与量表测试相结合的方式,立足于个性心理特征分析,为大学生形成正确的自我认知提供方法和途径,为大学生正确选择适合自己的职业提供参考依据。

大学生的职业生涯初步定位实质上是追求最佳职业生涯过程的起步。

一、影响职业选择的主要因素

每一个人都想找到一份适合自己的职业,让自己的潜力充分发挥出来,

使人生价值得以体现。但由于个性心理特征的不同,导致人在职业发展倾向上的差异。找出适合自己发展的方向的领域,就必须对自身的兴趣倾向、性格特征、气质类型、能力结构做出一个全面、准确的分析。影响职业选择的因素主要有以下几个方面。

(一)兴趣

怎样及早发现自己的职业适宜领域呢?兴趣点是你职业潜能的探测器。兴趣是指一个人力求认识、掌握某种事物,并经常参与该种活动的心理倾向,是一个人对一定的事物所抱有的积极态度。

人的兴趣在职业活动中起着十分重要的作用。兴趣是活动的动力,对某种职业的兴趣越浓,个体从事这一职业的动力越大,即使在工作中遇到阻力,也会锲而不舍想尽办法加以克服,在职业生涯中成功的机会也就越大。反之,对不感兴趣的工作,人们则很难调动积极性,不能充分发挥自身潜能,当然工作成效也会大打折扣。

在职业选择时,首先需要了解自己的兴趣。比如,有的人喜欢操作,靠他灵巧的双手,在技能操作领域得心应手,如果你硬要把他的兴趣转移到书本的理论上来,他就会感到无用武之地。这种兴趣上的差异就构成了职业选择的重要依据。

这里介绍 10 类兴趣的职业倾向:

1. 喜欢同具体的事物打交道而不喜欢与人打交道。可以选择诸如制图、勘测、工程技术、建筑、机械制造、会计、出纳等工作岗位。
2. 喜欢与人交往,对销售、采访、传递信息一类的活动感兴趣,则相应的工作岗位应是记者、邮递员、推销员、教师、服务员、行政管理人员、外交联络员等。
3. 愿干有规律的工作特别喜欢按常规、有规律、有秩序地进行活动,习惯于在预先安排好的程序下工作,其相应的工作:邮件分类、图书管理、档案整理、办公室工作和打字、统计等。
4. 喜欢从事社会福利和助人工作的人,相应的岗位是律师、医生、护士、咨询员、科技推广员等。
5. 喜欢掌管一些权力,希望受到众人尊敬和获得掌声,希望在企业单位中起到重要作用,则可以考虑充任行政人员、企业管理干部、学校班主任、辅导员等。

找出适合自己发展的方向的领域,就必须对自身的兴趣倾向、性格特征、气质类型、能力结构做出一个全面、准确的分析。

6. 对人的行为举止和人的心理状态感兴趣,喜欢研究人的行为,谈论人的问题,那么相应的职业应是心理学、政治学、人类学、研究工作及教育、行为管理等。

7. 如果喜欢从事科学技术事业,对分析、推理、测试等活动感兴趣,长于理论分析和独立的解决问题,也喜欢通过试验获取新发现,那么相应的职业应该是生物、化学、工程学、物理学、地质学等。

8. 如果喜欢抽象的创造性工作,对需要想像力和创造力的工作感兴趣;或者喜欢独立工作,对自己的学识和才能颇为自信,长于解决抽象的问题,而且喜欢了解周围世界,则相应的职业是社会调查、经济分析、各类科学研究和化验、新产品开发等。

9. 如果对运用一定的技术操作各种机器机械、制造新产品等感兴趣,喜欢具体的而不是抽象的东西,例如喜欢使用工具、机械等,特别是喜欢大型的、先进的机器,其相应的职业应该是各类驾驶员、机器制造、建筑、石油、煤炭等。

10. 如果喜欢从事具体的工作,希望能很快看得见,摸得着自己的劳动产品,并从完成的产品中得到满足,相应的职业则是室内装饰、园林、美容、手工制作、机械维修等。

(二)气质

气质无好坏之分,每一种气质都有积极、消极的一面。气质类型大致有以下四种:多血质、胆汁质、黏液质和抑郁质。在这里我们向大家介绍4种不同气质与职业匹配的情况:

1. 多血质型:感受性低而耐受性高,举止敏捷,姿态活泼,情绪色彩鲜明,具有较大的可塑性和外向型;语言表达能力和感染能力强,善于交际,感情外露,但显得粗心浮躁;办事多凭兴趣,富有幻想,缺乏忍耐力和毅力。这类气质的人工作能力强,容易适应新环境,适应面较广泛,适应做政府及其事业单位的管理工作、外事工作、公关工作、纺织、驾驶员、医生、律师、运动员、新闻工作者、演员、公安侦察员、服务员等。多血质的人不适合做过细的工作和单调机械的工作。

2. 胆汁质型:感受性低而耐受性高,情绪高涨,抑制性差。日常生活中表现为积极热情,精力旺盛,坚韧不拔,语言明确,富于表情,喜欢新的活动,处理问题迅速而坚决;性情直率,但易急躁,有时会刚愎自用。这类人适合做导

气质无好坏之分,每一种气质都有积极、消极的一面。气质类型大致有以下四种:多血质、胆汁质、黏液质和抑郁质。

游、勘探工作者、推销员、节目主持人、外事接待人员和演员,但长期安坐的细致工作很难担任。

性格是指表现在人的态度和行为方式上较为稳定的心理特征的总和。性格是经常性的、习惯化的态度和行为方式。

3. 黏液质型:情感不易变化和暴露,平素心平气和,不易激动,但一引起波动就变得强烈、稳固而深刻;说话慢、言语少,遇事谨慎,善于克制忍让,工作埋头苦干,注意力不易转移;但不够灵活,容易固执拘谨。这类人适合当外科医生、法官、播音员或从事财会、统计方面的工作。

4. 抑郁质型:这类人感受性高而耐受性低,沉静、深含、易相处、人缘好,工作细心谨慎,稳妥可靠,但遇事缺乏果断和信心,工作适应能力差,容易产生悲观情绪。这种人胜任的工作有人事、机要、秘书、编辑、档案、化验、保管等工作,也适合从事研究工作和艺术造型工作。

有关气质类型的自我测试见专栏 1-1。

(三)性格

要想在职业生活中充分地施展自己的个性特点,实现自己的个性要求,获得尽可能大的自由感、满意感和适应感,在择业之前,我们就应该了解自己所属的个性类型及其职业适应性,实现人——职的合理匹配。

性格是指表现在人的态度和行为方式上较为稳定的心理特征的总和。性格是经常性、习惯化的态度和行为方式。人的性格中表现为对劳动、对工作的态度部分,直接影响到职业选择和职业成就,因此,选择职业要尽量选择与自己性格的职业品质相符合的职业。譬如具有开朗、活泼、热情、温和性格的人可以选择外贸、涉外工作、文体工作、教育工作、服务工作以及选择科研、治学方面的工作;具有深沉、严谨、认真性格的人可以选择人事、行政、党务工作;而勇敢、沉着、果断与坚定则可能是新型企业家和管理者不可缺少的性格。我们无法想像让一个脾气暴烈的人去搞公关或做保育员等服务性工作,也无法想像让一个性格怯懦、柔弱的人去从事公安缉毒工作;让做事大大咧咧、马马虎虎的人去当医生或会计,效果会如何大家很容易预见。

所以,作为一定个性的载体,要想在职业生活中充分地施展自己的个性特点,实现自己的个性要求,获得尽可能大的自由感、满意感和适应感,在择业之前,我们就应该了解自己所属的个性类型及其职业适应性,实现人——职的合理匹配。

美国职业指导专家约翰·L·霍兰德(John L. Holland)在 20 世纪 60 年代以自己从事的职业咨询为基础,通过对自己职业生涯和他人职业发展道路的深入研究,引入人格心理学的有关理论,经过多次补充和修订,形成了一套系统的人——职匹配理论,产生了较大的影响。

霍兰德提出 4 个基本假设:其一,人的个性大致可以分为 6 种类型,实际