

» 高等学校公共基础课“十二五”规划教材

大学生就业指导



◎主 编 任小龙 林松涛

◎副主编 倪 伟

 西安电子科技大学出版社
<http://www.xduph.com>



高等学校公共基础课“十二五”规划教材

大学生就业指导

主 编 任小龙 林松涛

副主编 倪 伟

西安电子科技大学出版社

内 容 简 介

本教材是针对本科生这一群体的特点和求职择业的实际需要,在梳理总结相关理论成果和西安电子科技大学近年就业工作基本做法的基础上编写的,主要内容包括就业形势分析与展望、求职准备、求职过程、求职选择、社会角色转化等,旨在引导大学生正确认识就业市场、积极参与就业市场,以提高其就业竞争力和职业适应能力,争取为大学生提供一套系统化、实用化、全程化和针对性强的就业指导实用工具。教材结构新颖、内容充实,理论联系实际,具有较强的科学性、新颖性、可读性和适应性,现实指导意义较大。

本教材可以作为就业指导工作人员授课参考书,也可以作为各类学生的自学教材和课外读物。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导/任小龙,林松涛主编. —西安:西安电子科技大学出版社,2014.5

高等学校公共基础课“十二五”规划教材

ISBN 978-7-5606-3358-9

I. ① 大… II. ① 任… ② 林… III. ① 大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. ① G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 063330 号

策 划 高 樱

责任编辑 马武装 张 凤

出版发行 西安电子科技大学出版社(西安市太白南路 2 号)

电 话 (029)88242885 88201467 邮 编 710071

网 址 www.xduph.com 电子邮箱 xdupfb001@163.com

经 销 新华书店

印刷单位 陕西天意印务有限责任公司

版 次 2014 年 5 月第 1 版 2014 年 5 月第 1 次印刷

开 本 787 毫米×1092 毫米 1/16 印 张 14.5

字 数 341 千字

印 数 1~6000 册

定 价 26.00 元

ISBN 978-7-5606-3358-9/G

XDUP 3650001-1

如有印装问题可调换

序

高校毕业生就业是重大的民生工程，关乎人民群众的切身利益，更关乎我国高等教育持续健康发展及社会的和谐稳定。近年来，日益严峻的就业形势使高校毕业生就业问题成为家庭、学校、社会关注的焦点问题。党中央、国务院高度重视高校毕业生的就业工作，党的十八大报告中强调：要推动实现更高质量的就业，就必须做好以高校毕业生为重点的青年就业工作。

就业指导是一种高质量、高水平的就业服务，是做好整个毕业生就业工作的关键一环。长期以来，我国教育体系中严重缺乏对职业规划和就业指导的关注，从某种意义上讲，对大学生的就业指导是一种从零开始的探索。已有的就业指导内容总体上停留在对就业政策和就业程序的指导上，只注重实用性、速效性、技巧性。因此，编写一本学生迫切需要的、喜闻乐见的、容易接受的就业指导教材意义重大。

西安电子科技大学学生处牵头组织了十余位长期从事大学生思想政治教育和就业工作的老师，带着对大学生的深厚感情，带着对大学生就业问题和职业发展问题的高度关注，带着对社会高素质人才资源配置的深入思考，倾力编写了本书。本书以大学毕业生就业市场为导向，以提高大学毕业生就业率和就业质量为目标，创新形式，整合国内外就业指导教材内容，具有很强的现实指导意义，为大学生提供了一套系统化、实用化、针对性强的就业指导实用工具。

人生的成功、荣辱最终的决定权不在别人，而在于自己。就业是大学生人生发展中的重大转折点，是大学生社会化的重要阶段。择业过程是大学生向用人单位充分展现自己的过程，需要实力与技巧的结合。古希腊德尔菲神庙墙上镌刻着一句箴言“认识你自己”，希望每个大学生都能科学地调整自己的就业心态，树立正确的就业观念，将对自我的认识运用到对职业目标和人生目标的追求中，了解就业政策，熟悉就业过程，增强就业技能，只有这样才能在求职中正确面对各种竞争和挫折，最终找到适合自己的理想位置并获得成功。

龙建成

二〇一四年一月

前 言

本书是在充分考虑本科生这一群体的特点和求职择业的实际需要的基础上编写的，主要内容包括就业形势分析与展望、心理调适、自我认知和定位、求职过程指导、就业目标选择、社会角色转化、重要就业政策汇编等，编写的主要目的是帮助大学生正确认识当前就业形势，了解就业政策，树立正确就业观念，着力提高大学生的求职能力和职业适应能力，为顺利实现就业、走向社会提供必要的指导。

本书梳理并总结了相关理论成果和近年就业工作的基本做法，保证了科学性和适用性；准确研判就业形势，提高新颖性和前瞻性；具体内容有理论依据，更有实际指导意义。本书可以作为就业指导工作人员及其他择业人员的授课、自学、培训等参考书。

本书由任小龙、林松涛主编。全书共分为七章，第一章由金阳群、黄成龙负责编写，第二章由穆宏浪负责编写，第三章由樊稳、张志为负责编写，第四章由张鹏、钱德年、傅超、秦鸿鑫等负责编写，第五章由张小帆负责编写，第六章由唐建旺负责编写，第七章由倪伟负责编写。全书由任小龙、林松涛、倪伟负责统稿。尤吴晶、詹奉珍、全云建等为本书资料的收集汇总等做了大量细致的工作。

本书内容借鉴并参考了大量国内外的专著、论文、网络资料等，在此向相关作者表示衷心的感谢。本书的出版得到了西安电子科技大学出版社的大力支持，这里对出版社编辑的辛勤劳动表示深深的谢意。

由于系初次编写此类教材，加上编者水平有限，书中难免有疏漏和不妥之处，恳请各位专家、学者、同行和同学们批评指正。

编 者

二〇一四年三月

目 录

第 1 章 大学生就业形势——象牙塔边缘的就业形势	1
第一节 当前大学生就业现状	1
第二节 就业门槛到底有多高：端正就业心态	3
第 2 章 求职准备——天生我材必有用	9
第一节 职业生涯发展	9
第二节 职位能力匹配	23
第三节 职业核心能力开发	36
第 3 章 求职过程——长风破浪会有时	49
第一节 求职原则	49
第二节 求职信息	51
第三节 求职展示	55
第四节 求职交互	62
第五节 求职陷阱	68
第 4 章 求职选择——找寻梦想实现的舞台	76
第一节 自主择业	76
第二节 国有和非国有企事业单位就业	79
第三节 基层就业	85
第四节 公务员	90
第五节 预征入伍	100
第六节 灵活就业	102
第七节 升学深造	105
第八节 创业	117
第 5 章 协议签订与就业报到——你准备好了吗？	128
第一节 就业协议概述	128
第二节 就业协议签订程序和注意事项	131
第三节 毕业生派遣与报到	135
第 6 章 职业转变——从校园人到企业人	139
第一节 就业认知与角色转换	139

第二节 社会化——从“校园人”向“社会人”的转化.....	144
第三节 职业化——把就业核心竞争力转变为职业核心竞争力.....	146
第7章 国家促进普通高等学校毕业生就业政策百问(2014年版).....	150
附录 几个重要法律文件	174
参考文献	224



第1章

大学生就业形势——

象牙塔边缘的就业形势

第一节 当前大学生就业现状

一、全国就业形势

截至2010年11月1日的全国第六次人口普查显示,我国总人口达到13.4亿。其中15~64岁之间的劳动人口为9.67亿,占总人口的比重为72.7%。通过比对第五次全国人口普查和第六次全国人口普查的数据得出:我国人口出生率不断回落,35岁以下的劳动人口不断减少,少儿抚养比快速回落,老年抚养比迅速提高。人口出生率持续回落和社会老龄化趋势不断加剧,使劳动力市场结构矛盾突出。我国虽然仍处于人口红利标准(53%)范围内,但是劳动人口数量对推动经济的作用受限。这主要表现为劳动力总量虽多,但其中大龄劳动力偏多,高素质的劳动力不足;还表现为加工制造业用工荒,大龄劳动力就业困难和就业质量不高。我国的人口红利预计将持续到2035年左右。2013年,我国的劳动力市场已达到刘易斯拐点,即劳动力从过剩向短缺转折的转折点。

按照人社部的数据显示,中国GDP每增长1%,城镇将新创造出130万~170万人的就业岗位。中国每年大概新增劳动力两千万人,而2009年、2010年、2011年、2012年城镇新增就业岗位分别达到了1102万、1168万、1221万和1266万个,其中30%是自然更替,即有人退休、有人补进来。我国现阶段就业岗位缺口达到40%以上,就业形势非常严峻。

我国的区域就业结构矛盾也很明显,东部大中城市经济发达,薪酬较高,公共服务、信息资源、制度政策、思想观念远优于其他地区,个人发展空间也较大。根据2007年《中国统计年鉴》记载东部地区工业增加值占比70.66%,第三产业增加值占比66.98%,同期东部地区人口占比38.3%。第三产业的发展主要依赖于高素质的人才。改革开放之后,东部地区得风气之先,制度创新、观念转变等方面走在中、西部地区前面,好的发展环境造成人才主要聚集在北京、上海、广州等一线城市和长三角、珠三角等经济发达地区。

促进就业是保障和改善民生的头等大事。党和政府高度重视就业工作,制定出台了一系列政策措施,千方百计扩大就业,保持了就业形势基本稳定。党的十八大报告中提出“要推动实现更高质量的就业”的新目标,实施更加积极的就业政策,把促进就业放在经济社



会发展的优先位置,为此中央采取了一系列有效措施。一是切实落实就业优先战略。选择有利于扩大就业的经济社会发展战略,把扩大就业作为经济社会发展和经济结构调整的重要目标,把转变经济发展方式的过程转变为就业拉动力不断提高的过程,把促进城乡发展一体化的过程转变为统筹城乡就业的过程,使促进就业融入到经济社会发展的全部进程中,实行更加有利于促进就业的产业、贸易、财政、税收、金融等政策措施,发挥好政府投资和重大项目带动就业的作用,采取措施减轻企业负担,切实保障劳动者合法权益。二是切实支持劳动者多渠道就业。要加强就业政策与有关经济政策的协调,与教育培训、社会保障及其他社会政策的有机结合,使各种政策措施相互协调配套,完善支持自主创业、自谋职业政策体系,鼓励和支持更多劳动者成为创业者,落实鼓励企业吸纳就业困难人员、下岗失业人员的有关扶持政策,推进失业保险、社会救助与促进就业工作的有机结合,建立失业预警制度,防范和缓解失业风险。三是切实做好重点人群就业工作。强化高校毕业生就业服务,强化就业困难人员就业援助,解决好就业困难人员、零就业家庭以及下岗失业人员的就业问题,做好农民工就业工作,做好复员转业军人安置就业工作,加强妇女、少数民族群众、残疾人等就业工作。四是切实加强就业服务和管理。要综合利用各类职业培训资源,加强职业培训制度和能力建设,完善覆盖城乡的公共就业服务体系和人才服务体系,完善就业失业登记管理办法,健全人力资源市场运行机制和监管体系,建立健全统一、规范、灵活的人力资源市场。

我国的就业工作取得了可喜的成绩,根据全国人力资源和社会保障工作会议上公布的数据,2013年年底全国城镇新增就业人数将达到1300万人,城镇登记失业率保持在4.1%左右。2014年城镇新增就业任务初步确定为1000万人以上,城镇登记失业率要求控制在4.6%以内。

二、大学生当前整体就业形势

中国社会科学院分析报告显示,根据我国中长期的教育发展规划,到2015年在校学生总规模达到3350万人,毛入学率达到36%,到2020年毛入学率达到40%,将来教育的扩张仍是可期的,因此在实现小康社会的最近几年当中,大学毕业生的就业一直会有压力。

我国高校自扩招以来,大学毕业生由“精英就业”向“大众化就业”转化,高校的招生规模和招生人数持续上升,毕业生人数也随之逐年增加,以往存在的大学生就业满意度低的现象凸显,就业压力进一步增加,而且与社会就业高峰重叠。据国家教育部统计2013年全国高校毕业生为699万,2014年全国高校毕业生规模更将达到727万人,又创历史新高,毕业生总量压力进一步增大。人保部门表示,2009年高校毕业生就业率为87%,而实质上这已包括了出国以及继续深造的高校毕业生人数,目前高校就业率只徘徊在70%左右,意味着有近200万的大学生毕业后不能立即找到工作,就业形势严峻。

就目前而言,当代毕业大学生就业主要存在以下几方面的问题:

(1) 人才供需不平衡,人才市场出现“纺锤形”结构错位。随着产业升级和社会转型加剧,市场对人才结构的需求发生明显变化,直接导致人才市场出现“纺锤形”结构性失衡,即中高级管理人才和专业人才供不应求,蓝领技工和服务人员供不应求,但大学生和普通白领出现“假象过剩”现象。

(2) 毕业生人数与就业岗位数量的差距太大。很多人读大学就是为了能找到一份好的



或者说满意的工作。为什么大学生就业问题一直让大家困扰呢？就目前表面形势来看，从经济学的角度来说，就是“供过于求”。资料表明，从2001年至2013年间，全国高校毕业生从114万增加到近700万，是扩招前的6倍；然而，用人岗位增加的比率却远远小于此。

(3) 专业设置不合理，热门专业人才过剩。近些年每隔几年热门专业就会从某几个专业转移到另几个专业，如计算机、土木工程等。这些热门专业刚开始时毕业人数少，求大于供，致使众多考生纷纷报考这些专业，几年之后热门专业毕业的人数大增，已经达到饱和，工作难找，造成供过于求的现象。

(4) 毕业生自我定位不准确，就业期望偏向一线城市和国有事业单位。很多大学生读书的初衷是为了找到一份好的满意的工作，刚刚毕业，一踏入社会，就认为自己高人一等，希望找到一份条件较好、薪水高出社会现实水准的工作，从而对相对较低的薪水岗位不屑一顾。然而理论是书本上的，大学生如果不会把理论应用于社会实践，学得再多也等于无用。因此，不管是什么样的大学生，关键是看能不能把理论用于实践。所以，大学毕业生的期望值不能太高。

(5) 各企业选人挑剔。因应届生的不稳定性和工作经验不足等原因，有部分用人单位已经开始减少应届毕业生的招聘。用人单位对女生和研究生在本科阶段第一学历等方面的歧视现象依然突出。

(6) 海归人数持续增长。《2013年中国留学发展报告》中统计数据显示，2012年我国归国留学人员达27万人，同比增长50%，2013—2014年人数还将持续增长，这对国内高校毕业生就业造成一定的冲击和影响。

第二节 就业门槛到底有多高：端正就业心态

面对严峻的就业形势，在校毕业生的就业心理和就业心态是复杂多变的。大学的生活多种多样，或平淡无奇，或丰富多彩。通过四年的大学生活，同学们在知识、能力与综合素质方面有了显著发展，有着强烈的就业意愿和积极的就业动机，为能实现自己的人生价值而感到由衷的欢欣；而就业岗位和就业方式的多样化也为大学生就业提供了更多的机遇和更大的自由度，许多大学生都摩拳擦掌，跃跃欲试，准备在所学专业领域中一展身手。但是在就业的过程中，由于受到社会、学校和家庭及个人等多种因素的影响，又难免出现种种心理矛盾、心理误区和心理障碍。因此，同学们一定要保持良好的就业心态，合理调整就业定位。

一、影响大学生就业心态的多种因素

(一) 社会因素

社会经济的发展使毕业生在择业上出现了就业多元化的趋势。受经济利益驱动和拜金主义、享乐主义、功利主义、实用主义等不良社会思潮影响，大学生们在就业过程中更加注重经济效益、地域范围和社会效果，强调自我发展而忽视才智发挥、事业成就、社会需求等。世界观、人生观、价值观的嬗变，造成了大学生在择业中呈现出各种矛盾心理、攀



比心理等不良的就业心态。

同时,目前就业市场还存在不少问题,这也成为毕业生就业中的困扰。如某些单位以办人才交流会谋利,还有的发布虚假招聘信息,就业市场与协议缺乏权威性,大型的毕业生招聘会签约率不高等;毕业生异地就业派遣、落户口、接档案,劳动保障和社会保险等方面还存在着种种壁垒;另外,也有单位重招聘、轻培养,对招用的大学生,缺乏人文关怀,这也是大学生频繁跳槽的原因。

(二) 学校因素

毋庸置疑,学校对毕业生的就业指导起到了举足轻重的作用。但是长期以来,高校也存在对就业指导工作认识不全面的问题,就业指导队伍薄弱,就业指导内容相对单薄,很多只停留在给学生提供信息、学习政策和传授择业技巧上,对于学生求职能力的培养、毕业生创业教育、健康心理的指导教育还不足,往往忽视对大学生的职业道德教育和择业观教育。就业指导对象相对局限在毕业班学生,学生在毕业前接受“快餐式”的临时教育,思想观念、心理调适和能力储备上准备不足。另外,高校太过注重“一次就业率”,从某种意义上说也助长了毕业生仓促就业、随意毁约、频繁跳槽等不良现象的滋生。

(三) 家长的期望和学生自身因素之间存在的差距和矛盾日益凸显

家庭教育尤其是家庭的期望对一个人的成长和发展具有重要影响。以父母价值观念为主导的家庭对子女的就业选择往往抱以一种特定的期望,并深刻影响学生的心理活动和价值判断。因此,有的大学毕业生也就难以摆脱家庭期望的阴影,相当部分学生都会选择尊重父母的建议,而抛弃自己的就业观念,在择业时盲目地跟着父母的感觉走。多数家庭对子女所抱的期望过高,希望他们能到层次较高的单位或经济发达的大城市工作,而大部分大学生的在校经历比较简单,对就业形势了解不清、心理承受能力和自我调节能力较差、情绪波动性大、情感较为脆弱,其自身的知识结构、能力素质、特长以及适合的职业和家长的期望之间存在的差距和矛盾日益凸显,遇到困难容易产生焦虑心理,受到打击后也容易产生自卑心理。

二、当前大学生的就业心理特点

对于大多数大学生来说,大学生活是单纯的、充满理想的学习生活。但在即将离开校园、跨入社会之际,有些大学生发现理想和现实的差距巨大,从而引发心理压力。面对激烈的就业竞争,一些大学生心理承受力明显超载,特别是工作岗位不理想或工作还没着落时,容易出现以下几种具有代表性的心理问题。

(一) 职业选择呈多元化趋势,但是焦虑和急躁心理普遍存在

随着高等教育大众化的推动和实施,高校毕业生就业环境和就业形势发生了根本性的变化,许多大学生的职业意愿和择业观念也呈现出多元化的趋向。但是由于部分学生自信心不强、就业压力大、期望值高以及用人单位挑剔的原因,为数不少的大学生在各种选择和诱惑面前无所适从,在求职择业过程中普遍出现焦虑和急躁心理。

许多大学生在就业时既希望谋求到理想的职业,又担心被用人单位拒之门外,还担心



自己在择业上的失误会造成终身遗憾，并对未来的职业生活感到心中无底，因此在就业过程中存在一定的焦虑是正常的。但一些大学生焦虑过了头，整天都在担心，造成精神上的紧张不安、行为上的无所适从。

还有一些大学生在就业时显得过于急躁，整个就业期情绪始终处于亢奋状态，常常心急如焚，希望尽快找到合适的工作，但又缺乏对就业形势的冷静观察以及对自我求职的理性思考，常常有一些毕业生在并不完全了解用人单位的情况下就匆匆签约，一旦发现实际情况与自己想象的不一样或发现了更好的工作时，又追悔莫及，甚至毁约，给自己带来许多不必要的麻烦与心理困扰。

（二）自主意识增强，但是选择盲目，存在自傲、从众和攀比心理

大学生正处于人格逐渐完善和成熟的阶段，容易受社会思潮和社会观念的影响，人云亦云，缺乏个人主见，自傲、从众和攀比心理较为严重。表现在就业和求职过程中，就是强调自我的个人主义倾向，忽视所学专业的特点，没有从职业发展、个人前途、国家需要等方面去考虑，择业时过分强调个人发展，很少考虑到自己应对社会做出的贡献；过分追求实惠，功利心理严重，盲目选择经济发达地区和中心城市就业，一味追求所谓的热门单位和热门职业。一些大学生或受陈旧观念的影响，以“天之骄子”自居，过高地估计自己的知识和能力水平。在求职时，他们或职业期望过高，好高骛远、挑三拣四、不切合实际，或希望尽快落实就业单位，急于求成，或怕吃苦，讲实惠，幻想无需付出多大的努力就能得到称心如意的工作，给用人单位留下浮躁、不踏实的印象，因而不受用人单位的欢迎。

而且现在部分毕业生争强好胜、虚荣心较强，同学之间“追高比低”的现象时有发生。一些同学在找到工作后就吹嘘自己的工作待遇好、收入高，将求职变成了自我炫耀；还有些同学看见或听说别人找到了条件优越、效益较好的单位，心理上就不平衡，抱着“他能去，我更能去”的态度非要找一个条件更好的单位；看别人考研、考公务员，自己也跟着去考，也不考虑自己适不适合，有没有实力，而是盲目攀比，不屑到基层工作，总想找到一份超过别人、十全十美的工作。这些无谓的从众、攀比心理，只会浪费宝贵的时间和就业机会，也让不少毕业生迟迟不愿签约。

（三）面对挫折心理准备不足，存在悲观和逃避心理

生活中有成功就会有失败，而当代大学生由于一直囿于校园，生活经历比较简单，未曾经历过波折，没有经受过挫折的考验，所以心理承受能力和自我调节能力较差，情绪波动性大，情感较为脆弱，缺乏对待挫折的准备。在求职时，他们往往希望一蹴而就，能够顺利就业，害怕失败。一旦受到挫折，他们往往表现为无能为力、情绪低落、意志消沉，对自己、对未来失去信心，或不思进取、消极等待，或怨天尤人、顾影自怜。他们常常会放弃一切积极的求职努力、听天由命，严重时还会对外界的环境也漠然置之，减少人际交往，对一切都无所谓，并进而导致抑郁症。有的大学生因为学历、成绩、能力、性格等方面的某些缺陷和不足而丧失了勇气，悲观失望、抑郁孤僻，觉得自己事事不如他人，不敢参与就业市场的竞争；有的因不能承受眼前的就业压力，而选择考研，作为自己规避就业风险的“捷径”。



三、大学生就业心态的自我调适

(一) 客观地认识自己和所处的环境

我国的高等教育正处于从“精英教育”向“大众教育”转变的过渡期，一些当代大学生缺乏应有的危机意识，盲目追求就业中的高层次、高薪酬，在择业类型和择业区域上出现“扎堆”现象，造成了供求脱节，这也是造成大学生就业难的原因之一。有的人，满怀一腔热血，给自己定下高目标，结果一个浪头打来，就开始唉声叹气；有的人，起点定得很低，遇到一点挫折，就感到昏天黑地，认为自己这么低的要求都达不到，沮丧失望得不得了。

面对择业中的各种矛盾和问题，毕业生首先要认清自己的处境，客观地认识自己，对自身的性格特点、兴趣爱好、专业特长、能力水平以及人生观、价值观等有全面的认识和评价，进而确定自己具备哪些潜力、什么样的职业比较适合自己，明确自己今后的职业发展方向，从职业发展的角度分析最适合自己的岗位特征和地域范围。因此，客观地认识自己，是进行就业心理自我调适的有效途径之一。

(二) 充分准备，提高技能，打造积极的心理品质

任何职业，干好干长的前提都是精通业务，所谓行家里手，说的就是这个道理，不能让自己成为专家，也至少应该通晓常识，这样才能有信心和底气在所从事的职业里站稳脚跟。对于大学生来说，只有充分准备，提高技能，才能打造积极的心理品质，才能自信坦然地应对各类求职的笔试和面试，正可谓“自信，方可得人信”。在求职准备中，基础素质是前提，只有具有一定的基础素质和能力，才有就业的可能性；求职能力和专业能力是关键，具有一定的求职与专业能力，才有就业的可行性；差异性能力是核心，只有具有差异性的能力，才能充分就业。

(三) 主动出击，树立多元化的就业观念

首先，要积极、主动寻求就业，而不能被动地“等、靠、要”。很多毕业生把希望寄托在社会关系资源上，出现了求职“全家总动员”的现象；一些毕业生则期望依靠学校解决就业问题。事实上，在市场经济条件下，我国已经实现用工制度的双向选择，大学生主动“推销”自己是一个非常重要的实现就业的途径，因为能否胜任工作还是要靠自己的能力说话。

其次，要破除传统就业观念，实现多元化就业。大学生在择业时往往承受着来自社会和家庭中传统观念和传统心理的压力，仍然把留在大城市、端上“铁饭碗”作为首要选择，也有不少大学生倾向于选择外企、合资企业等薪酬较高的职业，但很少有人选择西部和基层，这就使就业成了过“独木桥”。其实，很多岗位还是非常需要大学生的。比如，近年来，一批新型适应非正规就业方式的职业正在不断涌现，自由演艺人员、软件开发人员、翻译人员、美工设计者和自由撰稿人等自由职业岗位在社会上走红，这对缓解大学生就业压力起到了积极的作用。可见，只要大学生能转变观念、面对现实，就不难找到能够发挥自己特长的作品。



(四) 坦然面对挫折，学会自我调适

面对市场竞争、就业压力，大学生求职总会遇到许多困难、挫折甚至是委屈，如一些专业“热门”，有些则“冷门”，又如女大学生找工作容易受到歧视等。面对这些问题仅仅抱怨是没有用的，要用冷静和坦然的态度待之，客观地分析自己失败的原因，进行正确的归因，更重要的是调整自我心态，提高自己对各种突发事件的心理承受能力。其实，就业的过程也是大学生重新认识自我、认识社会，并主动调整自我适应社会的过程。如果能通过求职来增强自我心理调节与承受能力，对大学生今后的职业生涯是非常有用的。下面为大家摘录了部分大学生就业心理问题常用的自我调适方法，如下表所示。

大学生就业心理问题常用的自我调适方法

(1) 自我转化法	当不良情绪不易控制时，可以采取迂回的方式，把情感和精力转移到其他活动中去，如参加有兴趣的活动、学习一种新知识技能、假日郊游等，使自己减轻或消除不良情绪的影响，以求得心理平衡
(2) 适度宣泄法	择业时遇到挫折而产生焦虑和紧张时，不能一味地把不良情绪藏在心底，应进行适度的宣泄。忧虑隐瞒得越久，受到的伤害就越大。宣泄情绪比较好的办法，是向知心朋友、老师倾诉，以及参加打球、爬山等运动量大的活动。宣泄时一定要注意场合、身份、气氛，注意适度，应该是无破坏性的
(3) 松弛练习法	这是一种通过练习，学会放松身心的方法。放松训练可以帮助大学生迅速减轻或消除各种不良的身心反应，如焦虑、恐惧、紧张、失眠、头疼等。择业时如遇到类似的心理反应，可在专业人员的指导下尝试进行放松练习
(4) 自我安慰法	择业时遇到困难和挫折，尽最大努力仍无法改变时，应说服自己适当让步，不必苛求，找一个自己可以接受的理由来保持内心的安宁，承认并接受现实，以求得解脱
(5) 理性情绪法	情绪困扰并不一定由诱发事件直接引起，常常是由经历者对事件的非理性观念引起的，如果变非理性观念为理性观念，就可消除情绪困扰。例如个别学生认为“大学生就业应该是顺利和理想的”，遇到择业挫折便消沉苦闷、怨天尤人，从而产生不良情绪，引发心理问题。如果转变这些错误想法，不良情绪就会得到调适

总之，就业是大学生人生发展中的重大转折点，是大学生社会化的重要阶段。任何心理问题都会影响人一生的前途，人生的成功、荣辱最终的决定权不在别人，而在于大学生自身。学会分析自己难以就业的心理因素，从心理上、认识上调整自己的就业心态，塑造积极的就业心理和正确的就业理念，才能在求职中正确面对各种竞争和挫折，最终找到适合自己的理想位置并获得成功。



小贴士

对于工作的工资起点和待遇一定要摆正心态，要尽量设置得低一些。现在大部分大学生刚就业的起薪都是较低的(两千元左右)，所以一开始不要对工资待遇



有太高的要求，这样找工作就相对容易些。

不要怕被拒绝，不要怕失败，不管是笔试还是面试，有能够考试的就去考，不要管竞争的人有多少，很多人考多了就会考出经验来。

离开学校找工作了，并不意味着就不用学习了，要调整心态，花一部分时间出来继续学习相关专业技术知识，或者再多深入学习一些专业知识，重视专业技能学习对找工作会有帮助。

不要盲目追求热门的职业，尤其是考公务员。求职时，不仅要结合你本人的专业知识，还要结合你的兴趣和特长，最好在心中做一个大致的职业规划，优先罗列一些自认为能够发展较快的职业，然后再结合自己的现实条件做选择。

要随时注意缓解因为找工作而产生的自卑和焦虑的心情，及时地宣泄心中的郁闷，比如找工作烦了，到空旷一点的地方大吼几声发泄一下也是好的，同时多问自己为什么被拒绝，找一找被拒绝的原因，总结一下自己身上还欠缺什么，做一下自我反省。在绝望中寻找希望，人生终将辉煌！



第2章

求职准备——

天生我材必有用

第一节 职业生涯发展

一、职业选择基本理论

(一) 职业锚理论

职业锚理论产生于美国麻省理工大学斯隆商学院美国著名的职业指导专家施恩教授领导的专门研究小组,是在对该学院毕业生的职业生涯研究中演绎而成的。斯隆管理学院的44名MBA毕业生,自愿形成一个小组接受施恩教授长达12年的职业生涯研究,包括面谈、跟踪调查、公司调查、人才测评、问卷等多种方式,最终分析总结出了职业锚(又称职业定位)理论。职业锚,又称为职业系留点。锚,是使船只停泊定位用的铁质器具。职业锚,实际就是人们选择和发展自己的职业时所围绕的中心,是指当一个人不得不做出选择的时候,他无论如何都不会放弃的职业中的那种至关重要的东西或价值观,是自我意向的一个习得部分。个人进入早期工作情境后,职业锚由习得的实际工作经验所决定,与在经验中自省的动机、价值观、才干相符合,是达到自我满足和补偿的一种稳定的职业定位。职业锚强调个人能力、动机和价值观三方面的相互作用与整合。职业锚是个人同工作环境互动作用的产物,在实际工作中是不断调整的。职业锚问卷是国外职业测评运用得最广泛、最有效的工具之一。职业锚问卷是一种职业生涯规划咨询、自我了解的工具,能够协助组织或个人进行更理想的职业生涯规划。

1. 职业锚的特点

为了进一步深入了解职业锚的概念,要注意职业锚以下几个方面的特点:

(1) 职业锚以员工习得的工作经验为基础。职业锚发生于早期职业阶段,新员工已经工作若干年并习得工作经验后,方能够选定自己稳定的长期贡献区。个人在面临各种各样的实际工作生活情景之前,不可能真切地了解自己的能力、动机和价值观,以及在多大程度上适应可行的职业选择。因此,新员工工作经验的产生、演变和发展形成了职业锚。换句话说,职业锚在某种程度上由员工的实际工作所决定,而不只是取决于潜在的才干和动机。



(2) 职业锚不是员工根据各种测试所测试出来的能力、才干或者作业动机、价值观，而是在工作实践中，依据自省和已被证明的才干、动机、需要和价值观，现实地选择和准确地进行职业定位。

(3) 职业锚是员工自我发展过程中的动机、需要、价值观、能力相互作用和逐步整合的结果。

(4) 员工个人及其职业不是固定不变的。职业锚是个人稳定的职业贡献区和成长区，但是这并不意味着个人将停止变化和发展。员工以职业锚为其稳定源，可以获得该职业工作的进一步发展，以及个人生物社会生命周期和家庭生命周期的成长、变化。此外，职业锚本身也可能变化，员工在职业生涯的中、后期可能会根据变化了的情况，重新选定自己的职业锚。

2. 职业锚理论的内容

职业锚以员工习得的工作经验为基础，产生于早期职业生涯，员工的工作经验进一步丰富发展了职业锚。1978年，施恩教授提出的职业锚理论包括五种类型：自主型职业锚、创业型职业锚、管理型职业锚、技术职能型职业锚、安全型职业锚。人们逐渐发现职业锚的研究价值，越来越多的人加入了研究的行列。在20世纪90年代，又发现了三种类型的职业锚：挑战型、生活型、服务型职业锚。施恩教授将职业锚增加到八种类型，具体如下：

(1) 技术职能型。技术职能型的人，追求在技术职能领域的成长和技能的不断提高，以及应用这种技术职能的机会。他们对自己的认可来自于他们的专业水平，他们喜欢面对来自专业领域的挑战。他们一般不喜欢从事一般的管理工作，因为这将意味着他们放弃在职业技能领域的成就。

(2) 管理型。管理型的人追求并致力于工作晋升，倾心于全面管理，独自负责一个部分，可跨部门整合其他人的努力成果。他们想去承担整体的责任，并将公司的成功与否看成自己的工作。他们把具体的技术工作或功能工作仅仅看作是通向更高、更全面管理层的必经之路。

(3) 自主型。自主型的人希望能随心所欲地安排自己的工作方式、工作习惯和生活方式，追求能施展个人才能的工作环境，最大限度地摆脱组织的限制和制约。他们宁愿放弃提升或工作扩展的机会，也不愿意放弃自由与独立。

(4) 安全型。安全型的人追求工作中的安全感与稳定感。他们可以预测将来的成功从而感到放松。他们关心财物安全，如退休金和退休计划。稳定感包括诚信、忠诚及完成老板交代的工作。尽管有时他们可以达到一个高的职位，但他们并不关心具体的职位和具体的工作内容。

(5) 创业型。创业型的人希望用自己的能力去创建属于自己的公司或创建完全属于自己的产品(或服务)，而且愿意去冒险，并克服面临的障碍。他们想向世界证明公司是他们靠自己的努力创建的。他们可能正在别人的公司工作，但同时也在学习并评估将来的机会。一旦他们感觉时机到了，他们便会自己走出去创建自己的事业。

(6) 服务型。服务型的人是指那些一直追求他们认可的核心价值，如帮助他人，改善人们的安全，通过新的产品消除疾病等。他们一直追寻这种机会，即使这意味着变换公司，他们也不会接受不允许他们实现这种价值的工作变换或工作提升。