

大 / 学 / 生 / 职 / 前 / 辅 / 导 / 教 / 程

从校园人到职业人

CONG XIAOYUANREN DAO ZHIYEREN

张振笋◎主编



>>> 从青苹果到红富士 >>>



兵器工业出版社

从校园人到职业人

——大学生职前辅导教程

张振笋 主 编

兵器工业出版社

内 容 简 介

本书是一本专门为高校高年级学生编写的职前教育读本,以学生为主体,以职业环境为背景,以学生实现从校园人到职业人的角色转换为重点,以学生生涯发展为目标,从毕业前的就业准备到择业、适业到职业规划,内容丰富,涵盖择业技巧、职场人际沟通、心理调适等,穿插案例,链接背景知识,既可作为高年级学生的职业指导教材,也可作为毕业生随身携带的就业“宝典”。

图书在版编目(CIP)数据

从校园人到职业人:大学生职前辅导教程/张振笋
主编.--北京:兵器工业出版社,2010.9
ISBN 978-7-80248-519-8

I. ①从… II. ①张… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 173149 号

出版发行:兵器工业出版社

发行电话:010-68962596 68962591

邮 编:100089

社 址:北京市海淀区车道沟 10 号

经 销:各地新华书店

印 刷:蚌埠市广达印务有限公司

版 次:2010 年 9 月第 1 版第 1 次印刷

责任编辑:林利红

封面设计:郝 威

责任校对:郭 芳

责任印制:王京华

开 本:787×960 1/16

印 张:17.5

字 数:314 千字

定 价:32.00 元

(版权所有 翻印必究 印装有误 负责调换)

《从校园人到职业人——大学生职前辅导教程》

编委会

主 编	张振笋		
副主编	许彦伟	刘佳敏	王振朋
编 委	陈 广	张含英	安立华
	赵旭艳	陈立影	王 琳
	戚白雪	张 琴	张金辉
	张 静		

从青苹果到红富士

这是一本写给你准备从校园走向职场时看的书。

“总以为毕业遥遥无期，转眼却各奔东西”，当凝重的毕业进入读秒，当我们即将挥手告别这承载着人生中最美丽青春年华的大学校园时，行色匆匆的你们在想些什么？忙些什么？

毕业的阵痛总会过去，青涩终会走向成熟，我们终将面对生活的种种真实，面对纷繁、多变的社会，面对悄然开始的职场新生活，你准备好了吗？

在今天这个人才竞争的时代，职业化素质已成为个人职业发展的“秘密武器”。有资料显示，90%的公司认为，制约企业发展的最大因素是缺乏“职业化”的员工；有86%的人认为，企业领导者的“职业化”素养亟待提高。因而，人力资源部经理们在呼吁：“职业化是中国企业发展的核心竞争力”。

“左手找右手，他们总也握不上手”是“找对象”时很多人都会有的焦虑，如今，这被形象地套用在“难”字当头的大学生就业市场。作者在多年帮助毕业生就业工作的实践中，深切感受到：对于大学生来说，不是就业难而是择业难；不是市场缺乏岗位，而是自身缺乏定位。总而言之，大学生缺乏职业化是造成就业难的重要因素。

作者见过很多高校毕业生，冒冒失失、毫无准备地就进入了职场，却不懂得什么叫职业、什么叫职业道德伦理，不懂得基本的职场规矩，“恃才傲世，缺乏合作精神”、“眼高手低，实践操作水平差”、“目光短视，过分强调薪酬”、“夸夸其谈，光说不练”，结果用人单位感慨：“应届毕业生，想说爱你并不是件容易的事”。如此下去，造成大学毕业生“毕业即失业”的悲剧就是必然的了。

所以说，如何提高职业素养，顺利实现从校园人到职业人的转化，努力使“青苹果”变成“红富士”，这是每一位大学生都应该思考的问题。

这本教材正是根据广大学生实现职业化的需要，基于教师们多



年教学实践,经过广泛的调研,集体编写而成的。这本书以职业生涯发展为主线,没有长篇累牍的理论阐述,讲述身边熟悉的成长案例,努力以生动的语言与你共同探讨迈进职场的方向和方法。

由于作者学识水平所限,书中难免有不足之处,敬请有关专家学者和广大读者不吝批评指正。

张振笋

2010年9月

目 录

第一篇 准备篇

第一章 观念准备	(3)
第二章 职业素质	(16)
第三章 资料准备	(27)
第四章 就业信息	(43)

第二篇 择业篇

第五章 职业选择	(57)
第六章 就业政策	(70)
第七章 职场形象	(88)
第八章 面试技巧	(105)
第九章 权益维护	(128)

第三篇 适应篇

第十章 角色转换	(163)
第十一章 职场适应	(176)
第十二章 职场规则	(184)

第四篇 发展篇

第十三章 职业意识	(203)
第十四章 职场人际	(218)
第十五章 职业心态	(229)
第十六章 职业规划	(249)

参考文献	(269)
------------	-------

后 记	(271)
-----------	-------

第一篇 准备篇



第一章 观念准备

◆ 就业观念认知

◆ 就业观念误区

◆ 就业观念更新

不同的思想观念,会产生不同的行为结果;人的思想观念的形成和发展,受客观环境和社会实践的制约。因此,人们必须根据客观形势的要求,及时调整和转变自己不适应现实观念。正确的观念,才能导致正确的行为。

有人说:21世纪,不是一场技术的革命,也不是一场产品的革命,而是一场观念的革命!

对个人而言,那就是:一切皆起因于观念。

改变观念,你就能改变命运!

案例导读

“我的首选是北京,其次是上海,再不行待在大连也可以。”在一次面试现场,当被问到“你打算在哪里开始你的职业生涯”时,市场营销专业的小林这样回答。考官皱着眉头问:“我们打算在一些二线城市开拓市场,你有没有兴趣?”“说实话,我本来就是从小地方来的,如果还回到那里,有点无颜面对父老。还是大城市更适合我吧。”

从哪里开始自己的职业生涯,并不意味着就此度过一生,关键还是看自己的能力。如果顾及“面子”问题,不愿意到一些相对困难的地方去,往往会被认为缺乏吃苦耐劳精神,这是目前很多用人单位的“大忌”。



知识要点

一、就业观念认知

(一) 就业观念定义

就业观念是指大学生在选择某一职业时的一种观念、态度、认识及心态,是个人对就业的一种反应性倾向,它是由认知、情感和行为倾向三个因素组成的。

(二) 就业观念内涵

大学生就业观念取决于大学生这一就业主体对就业目的、意义、方式等方面的根本意识和态度,是由就业动机、就业定位、就业选择、就业途径及方式等多种要素构成的有机整体。就业观念既受社会经济、政治、文化状况的制约,又受就业主体世界观、人生观和价值观的影响,是社会性和个体性的统一。基于当前国情,大学生就业观念的创新,既要符合社会主义市场经济的发展要求,又要有利于个人价值的实现。

(三) 就业观念特点

(1) 具有相对的稳定性。在特定的时间、地点、条件下,人们的就业观是相对稳定的。

(2)具有发展性。就业观念不是一成不变的,而是不断发展的,随着环境、经济地位及人生观和世界观的改变,这种价值观也会相应地改变。

(3)具有独特性。由于每个人的受教育程度、兴趣爱好、性格特点、生活背景各异,因此每个人的就业观也不尽相同,具有独特性。

二、就业观念误区

(一)不良就业心理

随着高等教育改革力度的逐步加大和我国劳动人事制度改革的不不断深化,高等院校毕业生就业制度由“统包统分的就业模式”向“供需见面、双向选择、自主择业的模式”发展。这种政策上的变化,一方面为大学生自主择业、充分发挥个人专业特长、实现自我价值提供了大好机会;另一方面由于自身的局限性,在机遇和选择面前大学生明显地表现出犹豫不决,影响了他们的就业。大学生在面临就业压力时所表现出的不良心理集中表现为以下几个方面。

1. 从众心理

大学生正处于人格逐渐完善阶段,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,表现在就业过程中就是:忽视所学专业的特点,过分追求实惠,盲目流向经济发达地区和中心城市就业;追求功利,一味追求所谓的热门单位、热门职业,没有从职业发展与个人前途、国家需要上去考虑;追求安稳,缺乏积极进取精神,功利主义、实用主义思想严重。持有盲目从众心理的毕业生往往脱离自己的实际状况,跟在别人的后面走,例如在就业市场中,哪个摊位前人多他们就往哪里去,别人说什么工作好他们就寻求什么样的工作,全然不顾自己的能力和现状,不会扬长避短。

2. 攀比心理

在择业过程中,许多大学生不能从自己的实际情况出发、量力而行,而是一味地追求个人意愿或盲目地与其他同学相比较,他们往往过于看重第一份工作的薪酬、待遇及职位的高低,处于“一相情愿”的状况。殊不知,用人单位在使用人才,特别是缺乏工作经验的大学生时,往往要经过实习试用期,在人才使用过程中不断地加强考核,根据人才能力的高低及创造效益的多少来决定给予毕业生合适的岗位及薪酬。有的毕业生在求职时盲目地坚持非好的地方、好的单位不去,当主观上认为职业选择不理想或不及其他同学时,便会彻底否定自己的选择,不但浪费了时间、精力、财力,更重要的是错过了很多适合自己的机会。



3. 依赖心理

不少大学生在毕业后,就业定位上容易受到社会上一些舆论的左右和亲朋好友的影响,择业缺乏独立的决断力,关键时刻没有主见,往往不看是否适合自己,也不凭自身思考来决断,而是过于遵从父母之意或听取朋友之言来取舍,使其不能按照自己预先定位的方向发展,专业特长得不到发挥;部分大学生缺乏自主择业意识,不主动联系单位,坐以待“毙”、守株待兔,等学校给自己推荐、家人帮自己联系,或是等用人单位找上门,认为毕业了就可以就业了,而当看到主动联系工作的同学一个个落实单位后,则开始埋怨学校不行、家长没有本事、自己生不逢时,怨天尤人;一些大学生不愿参与市场竞争,把希望完全寄托在拉关系、走后门上,有的甚至由家长出面与用人单位洽谈,殊不知,这样做的结果恰恰是让用人单位对毕业生产生缺乏开拓能力、独立生活能力和工作能力差的印象,一些同学因此丧失了许多良好的机会,造成其选择余地越来越小。

4. 自卑心理

面对当今大学生就业的严峻形势,一些毕业生在就业前缺乏正确的自我评价。他们总认为自己学历不高,专业不好(部分较冷门专业的毕业生表现更是如此),觉得自己既没有良好的关系网络加以利用又没有金钱可调配,对择业缺乏自信心,过于怯懦,不敢竞争,以至于在进入供需见面会时,一种自卑感不知不觉地产生。在“自我推销”时由于缺乏自信、没有主见、勇气不足,特别是在遭受挫折之后,他们更会觉得自己事事不如人,悲观失望,阻碍了其自身聪明才智的发挥,也丧失了许多选择和竞争的机会。

5. 侥幸心理

毕业生为了找到一个理想的工作单位,往往极力包装自己,说自己成绩优、能力强、曾获得多种荣誉、有什么特长等。实际上成绩单是自己加工的,荣誉证书是向同学借来复印的,自己能力不强、特长也不明显。如果这样,在面试考核时就很容易被用人单位发现真相而对其产生反感,即使侥幸过了应聘关,在今后的各项工作中也很容易被用人单位辨出真伪,同样会对其产生不良影响。

6. 理想主义

近几年,毕业生择业期望值居高不下,已经影响了毕业生的顺利就业。有些毕业生由于刻意追求最满意的结果,而错过了其他好的机会,有的甚至造成就业困难。尤其是有些条件好的毕业生,在择业过程中“脚踩几只船”、“这山望着那山高”,不能及时调整就业期望值,以致后来就业困难。有的大学生并

不了解就业单位的具体情况,对自己的职业倾向缺乏准确的判断,往往好高骛远、自命不凡,对用人单位挑剔太多,不是嫌这儿工作不理想,就是嫌那儿薪酬太低,高不成、低不就;有的大学生自我定位很高,希望在未来的工作中做出一番事业,但他们往往缺乏艰苦奋斗的心理准备,缺乏脚踏实地的敬业精神,不能从小事做起、从底层做起、从现在做起,导致其与不少适合自己发展的用人单位失之交臂。

7. 过于自信

在择业过程中,有的大学生过高估计自己的知识和能力水平,好高骛远、自命不凡、眼高手低,给用人单位留下浮躁、不踏实的印象,不受用人单位的欢迎;有的大学生则就业期望值过高,择业脱离实际,怕吃苦、讲实惠,不愿到基层和艰苦地区等需要人才的地方工作,导致择业目标与现实之间存在着巨大的反差。一些专业较好、就业资本较雄厚的大学生容易从自信变为自负,甚至是脱离实际的自大,他们既缺乏对自己的客观认识,也缺乏对就业市场、职业生活的了解,一切都凭自己的主观想象。

(二) 传统就业观念

就业观念是我们就业的行动指南,也是我们求职的心理准备。它比求职过程中的技巧要重要得多。因为陈旧的传统就业观念,或者说因就业观念不符合市场需求而造成的求职失败率达80%以上。

1. 精英就业观念

大学生总认为十几年的寒窗苦读有朝一日能出人头地,因此对所选择的目标职业过于注重社会地位、收入、工作环境,追求“三高六点”(起点高、薪水高、职位高;名声好一点、牌子响一点、效益高一点、工作轻一点、离家近一点、管理松一点),不顾自身实际情况,一味追求到大城市、经济发达地区、国有单位、高薪企业就业,导致形成“有业不就”和“无业可就”并存的矛盾局面。

2. 稳定就业观

高校毕业生在择业时,追求职业稳定的心情可以理解,但部分大学毕业生将职业稳定绝对化,将其当做择业的唯一标准,置于至高无上的位置,任何具有风险的职业都排除在选择范围之外,而高风险与高收益、高价值是成正比的,因而部分大学毕业生的种种遗憾由此萌生。

3. 被动就业观念

长期以来,大学生由国家统招统分的观念已在人们心目中形成心理定式,因此相当部分的大学毕业生,虽有强烈的竞争渴望,但缺少竞争的勇气,当真



的面对竞争时或畏首畏尾、疑虑重重,或坐等靠要。依然认为学校、社会甚至家长给自己安排一份满意的工作是理所当然的,一旦自己要为毕业找工作而着急忙乎,就怨天尤人、牢骚满腹,抱着“等、靠、要”的守旧心态得过且过。被动就业观念使大学生缺乏主动参与意识和竞争意识,不敢通过竞争去实现理想及追求,消极等待“理想单位”相中自己,严重缺乏择业的主动性,使自己在就业中处于劣势。

4. 专业对口观

目前,我国实行的是专业性的大学教育,其本质是学历素质教育。部分毕业生片面地理解专业的含义,将专业教育等同于职业教育甚至工种教育,因而极端强调“专业对口”,导致对大量工作机会的冷然相对、漠不关心。据统计,目前有70%的大学生找第一份工作的主要参考依据仍是“专业对口”。

5. 高薪就业观

数据显示,有43%的大学毕业生求职时对薪酬的要求为1 500~2 000元。大学毕业生过分注重薪酬,是造成大学生“有业不就”的原因之一。事实上,评价一份工作的价值,薪酬水平只是因素之一,企业发展状况、岗位的发展空间、劳动强度、福利、工作环境、生活水平等,这些也是工作的重要组成部分。

三、就业观念更新

(一) 就业形势分析

由于国际经济形势的影响和我国经济体制改革的深入,再加上我国人口众多,近几年我国的就业形势非常严峻。据劳动和社会保障部统计,每年城镇劳动力供给总量达1 400万人左右,农村剩余劳动力6 000万人左右,2010年高校毕业生总劳动力仍很富余。我国在“十一五”期间计划年均新增劳动力需求总量为1 800万人,但是“十一五”期间每年新增劳动力供给为2 000万人,每年出现200万富余劳动力,供给和需求之间存在差距,预计我国在未来几年内,在劳动力总量上将出现供大于求,劳动力大量闲置现象。

但根据中国人事科学研究院《2009中国人才报告》预计,2010年我国专业技术人才供应总量为4 000万人,而需求总量为6 000万人。此项数据显示我国劳动力总体有富余,但专业技术人才仍将出现供不应求的局面。我国专业技术人才总量还处于供不应求的局面,大学生就业难问题仅仅为一种表象,之所以看到困难和大学生个体表现差异有关。首先,作为一名大学生是否学有专长,知识和能力结构能否达到技术人才的评判标准,能否符合社会需求;其次,个人就业意愿和社会意愿存在差异,我国的基层和中西部地区需要大量的

专业人才,大学生能否重视这些机会将直接影响大学生的就业问题。

(二)转变观念的必要性

1. 社会经济体制的转变

新中国成立后,我国建立了高度集中的计划经济体制,国家对于大学生的招收和分配实行“统包统分”的就业、福利、保障“三合一”体制,大学毕业即可参加工作,并不存在就业压力和就业竞争。党的十一届三中全会以来,我国着手改革僵化的计划经济体制,逐步建立崭新的、适应生产力发展要求的社会主义市场经济体制。与这种经济体制相适应,大学生就业实行双向选择,允许大学生自主择业,使得大学生就业具有主动性和竞争力。社会主义市场经济体制的建立和完善,使大学生摒弃传统就业观,建立新型就业观有了存在的基础和发展的空间。

2. 高等教育背景的转变

1999年高校扩招之前,我国高等教育毛入学率低于10%,属于精英教育阶段。1999年,全国高等教育在校生总数规模迅速增大,至2008年高等教育毛入学率已达23%,标志着中国高等教育进入大众化阶段,高校毕业生的数量迅速增长,成为大学生就业压力增大的一个重要因素。大学生要想在就业竞争中获胜,就必须转变就业观念,树立适应社会发展和时代趋势的新型就业观。

3. 社会就业体制的转变

在计划经济体制的支配下,大学毕业生的就业由国家负责,按照计划统一分配。精英就业、被动就业、终身就业等旧的就业观念就是这种制度的产物。随着社会主义市场经济的逐步完善,国家对大学生就业实施双向选择制度,新的就业机制的创建,要求大学生要树立与之相适应的新型就业观念。只有这样,大学生才能坦然应对就业危机,在就业中立于不败之地。

4. 大学生就业形势的变化

在我国高等教育处于精英教育阶段时,大学生属于社会稀缺人力资源,处于供不应求状态。当时大学生就业竞争力小、就业环境宽松,在此种情况下,大学生抱有何种的就业观念无足轻重。眼下,就业形势变得相当严峻,就业压力与日俱增,树立新型就业观势在必行。大学生就业形势由宽松转为严峻,是促使大学生转变就业观念的重要因素之一。

(三)转变就业观念

转变就业观念的意义在于帮助毕业生在遇到困难、挫折和冲突时,客观地

分析自我与现实,把远大理想与当代经济、社会发展的需要结合起来,有效地解决思想矛盾,从而使自己保持积极、稳定、健康的心态,总结经验,克服困难,达到顺利择业的目的。

1. 正视现实、准确定位

相当一部分毕业生在就业过程中存在“高不成、低不就”的问题,问题的实质是这部分学生不能正确估计自己,把自己看得太高、太重,没有充分认识到用人单位不仅要看看求职人员的知识水平是否符合岗位要求,更要看其能否胜任,能否为本单位创造效益。事实上,刚从大学毕业的学生不可能在短时间内做到这一点,至少与用人单位的要求有相当大的差距,因此,必须着眼现实,清除不切实际的“理想主义”,要从实际出发,实事求是,把自身的估价与用人单位的要求结合起来,全面衡量自身的综合素质。

2. 豁达乐观、永不言弃

随着社会对人才要求的更新和提高,人才资源总是在不断的交换和流动中得到优化配置、有效利用。科学技术的突飞猛进和知识的快速更替,用人制度的改革和人才市场的不断建立和完善,必将使失业和就业成为高校毕业生一生中经常遇到的事情。因此,每个高校毕业生都要抱定豁达乐观的择业态度,要有多次就业的思想准备,不要因为第一次择业不够理想就丧失信心,也不能因为进过几次人才市场没有找到单位,就对整个就业市场产生怀疑。

3. 面向基层、积蓄能量

一直以来,“眼高手低”是高校毕业生的通病。在找工作时,有的毕业生目光短浅,不愿从最基层、最普通的工作做起,最终影响了用人单位对他们的任用。实际上,基层一线既是刚走出校门、走上社会的毕业生了解社会、适应社会的重要场所,又是成长发展的不可缺少的实践性环节。有的学生认为,自己通过三四年的学习,获得毕业文凭,到基层一线工作是大材小用,甚至认为是浪费人才资源,却看不到在基层锻炼对青年成长进步的重要性和必要性,更看不到基层一线工作是锻炼自己、摔打自己、缩短适应期的重要途径。

一个人的从业资历和经验很重要。随着社会分工的日益细密,一个人的职业角色转换将更加频繁,从最基层干起,从最基础的工作做起,只要能长期保持一个螺旋向上的工作状态,不断积蓄资本与能量,同样会很快实现自己的职业理想。