

普通高等教育“十二五”规划教材

大学生

下册

职业生涯规划与就业指导

主
主
副
参

主

审
编
编
编

张金安
高天喜
李长录
李东芳
陈凤菊

张晓欣
陈怡
迟文君
姚红

王安琪
唐云
杨存博

张小雁



WUHAN UNIVERSITY PRESS
武汉大学出版社

普通高等教育“十二五”规划教材

下册

大学生 职业生涯规划与就业指导

主
主
副
参

主

审
编
编
编

张金安
高天喜
李长录
李东芳
陈凤菊

张晓欣
陈 怡
迟文君
姚 红

王安琪
唐 云
杨存博

张小雁



WUHAN UNIVERSITY PRESS
武汉大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯规划与就业指导.下册/高天喜, 张晓欣主编. —武汉: 武汉大学出版社, 2011.8

ISBN 978-7-307-09151-1

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

中国版本图书馆CIP数据核字 (2011) 第173020号

大学生职业生涯规划与就业指导 (下册)

高天喜 张晓欣 主编

策 划: 大春文化

执 行: 杭州沃尔德教育信息咨询有限公司

责任编辑: 张歆婕

封面设计: 祁睿一

责任校对: 汪志鸿

版式设计: 黄凤英

出 版: 武汉大学出版社

印 刷: 浙江良渚印刷厂

开 本: 787mm×1092mm 1/16

印 张: 13

字 数: 316千字

版 印 次: 2011年8月第1版 2011年8月第1次印刷

I S B N : 978-7-307-09151-1/G·2258

定 价: 25.00元

版权所有, 侵权必究

前言

在大学生就业制度深刻变化的时代背景下,面对激烈的就业竞争环境,面对市场对大学毕业生的综合素质要求,大学生的职业生涯更需要科学规划,就业更需要科学的指导。高校针对社会需求、大学生的成长和学习特点,开设规范化、系统化、专业化的《大学生职业生涯规划与就业指导》课程十分必要。

郑州升达经贸管理学院作为河南省最早举办的民办本科高校之一,非常重视大学生的职业生涯规划教育和就业辅导。在认真总结 18 年来的经验基础上,同时借鉴兄弟高校的做法,我们组织编写了《大学生职业生涯规划与就业指导》一书。

本书创造性地分为上下两册,上册共 7 章,系统阐述了职业生涯规划的基础理论和基本方法;下册共 9 章,详细介绍了求职择业的心理、程序、礼仪和权益保护等相关内容。本书内容包含了教育部颁布的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的核心部分,又有自我探索、工作探索、职业生涯决策、创业之道等理论,并辅之以现实的案例参考,使本书具有较强的时代性、系统性、完整性、实用性和可操作性。

本书由高天喜、张晓欣主编,李长录、陈怡、王安琪副主编,张金安主审。参加各章节编写的人员有:张金安(下册第二章),高天喜(下册第九章),张晓欣(上册第一章、下册第四章),李长录(下册第三章),陈怡(上册第二章、下册第八章 1—4 节),王安琪(上册第四章、下册第八章 5—6 节),李东芳(上册第三章 1—5 节、下册附录 IV—V),迟文君(上册第六章、下册第七章、下册附录 II—III),唐云(上册第五章、下册第六章 1—2 节),陈凤菊(上册第七章、下册第一章),姚红(上册第三章 6—8 节、下册第六章 3—4 节),杨存博(下册第五章、下册附录 VI),张小雁(上册附录 I—V、下册附录 I、VII)。

本书在编写过程中,借鉴参考了大量国内外有关职业生涯规划与就业指导方面的优秀的论著以及网络文献,谨此一并致以谢意!

由于编者能力水平所限,加之时间仓促,书中难免存在疏漏与不妥,欢迎使用本书的广大师生、同行专家批评指正,不胜感激。

编者

2011 年 6 月

目 录

第一章 求职择业概论	1
第一节 求职择业需考虑的因素	1
第二节 职业期望	3
第三节 择业原则	6
第二章 求职择业心理	10
第一节 求职择业前的心理准备	10
第二节 求职择业常见的心理误区与障碍	11
第三节 求职择业心理的调适	17
第三章 求职择业的途径和技巧	20
第一节 大学生求职择业的途径	20
第二节 大学生求职择业的技巧	23
第四章 求职材料的准备	33
第一节 如何写简历	33
第二节 如何写求职信	37
第三节 求职档案的准备	39
第五章 求职程序	41
第一节 面试概述	41
第二节 面试的基本类型	46
第三节 面试前的准备	53
第四节 面试技巧	57
第五节 成功的工作面试	67
第六节 笔试	70
第六章 求职择业公关礼仪	72
第一节 公关礼仪概述	72
第二节 形象礼仪	75
第三节 服饰礼仪	77
第四节 社交礼仪	81

第七章 就业权益保护	87
第一节 就业权利与义务	87
第二节 相关法律法规概述	90
第三节 就业协议与劳动合同	94
第四节 社会保障制度	98
第五节 劳动争议	101
第六节 求职陷阱	103
第八章 创业之道	107
第一节 大学生创业的意义	107
第二节 创业基本知识	110
第三节 创业目标	117
第四节 创业计划书	121
第五节 创业公司的组建	130
第六节 创业营利模式与名企成功之道	136
第九章 适应社会 驰骋职场	150
第一节 初涉职场 适应社会	150
第二节 驰骋职场 建功立业	153
参考文献	162
附录 I 学生求职择业常见问题解答	164
附录 II 全国知名招聘网站	171
附录 III 劳动就业合同范本	172
附录 IV 河南省 2010 劳动合同范本	177
附录 V 大学生创业成功案例	182
附录 VI 网络教育项目创业计划书	184
附录 VII 读后感	198

第一章 求职择业概论

【本章学习要点】

1. 求职择业需考虑的因素
2. 职业期望
3. 择业原则

第一节 求职择业需考虑的因素

一、地域因素

调查表明,大学毕业生求职择业首先考虑的问题是工作单位所处的地域。位于北京、上海、天津、广州等大城市的用人单位尤其受到大学生青睐。其次是沿海开放城市或特区。如:深圳、珠海、青岛、宁波、厦门、苏州、杭州等。而对处于边远地区、西部地区、中小城市的单位则往往考虑较少。

这些选择自己求职择业单位所在地域的方法,尽管带有普遍性、实际性,但不利于毕业生的自身发展。虽然选择大城市、沿海开放城市单位就业有一定的优越性,这些地区,不但生活方便、条件优越、方化生活丰富,而且继续学习深造、获得更大发展的机会多,但是毕业生同时也应该考虑到:由于这些大城市的大公司、大机关人才济济,专业人员齐备,因而刚刚毕业的学生很少有锻炼机会,容易受压抑,再加上 2008 年由美国次贷危机引发的金融风暴对以制造业和进出口业务为主的长三角、珠三角等沿海地区乃至全国众多企业造成严重影响,对人才的需求量大大减少;而西部地区、边远地区、中小城市和广大农村虽然条件差,比较艰苦,但是由于缺乏人才,所以对大学生的聘用极为重视,毕业生的才智有充分发挥的余地。

二、环境因素

选择就业单位,需要考虑当前的经济环境对人才的需求,未来社会发展对人才的需求,以及政治、法律、文化环境乃至家庭环境的影响。用人单位对人才的需要受制于经济环境的影响,比如,当前的金融危机就直接导致了金融、地产、外贸类、制造类企业对相关专业人才需求的减少。但是,这只是周期性的,从长远来看,具有较强的适应能力、学习能力、创造能力和团队合作精神的毕业生还是能受到企业青睐的。因为工作不是一两年而是十几年几十年的事,要有长远的目标。

求职择业要考虑的环境因素包括以下几个方面:

(一) 单位因素

1. 用人单位对人才需求的迫切性

求职者具体供职的单位十分重要,如:一般来说,迫切需要毕业生具备某项专业技能、素质的单位,对毕业生的使用十分重视,工作安排也较如人意,比较合理。如果用人单位对人才需求量少,或可有可无,可进可不进,那么,毕业生的安排多是不够理想,只能做些辅助工作而已。

2. 用人单位的发展前景

毕业生的发展前景与所在单位的发展前景密切相关。如果所在单位技术装备水平高,企业、规模大,并在不断发展壮大,或成立时间不长,但领导知人善用,职工文化素养高,经营项目好,市场竞争力强,无疑对人才的需求量大,发挥才能的机会多,得到锻炼的机会也多。这对毕业生的发展是相当有利的。

3. 继续深造的条件和机会

大学毕业生从学校出来,一般仅掌握某一门专业知识,知识面还是有限的。要在今后求得发展、有所作为,必定要在工作中继续学习,补充新知识。为了今后的发展,毕业生在求职择业时应该考虑用人单位是否具备学习深造的条件,比如:学习场所,科研设备,是否有深造的机会等。这样可以边干边学,在实践中争取深造的机会。

4. 人际关系

建立一种建设性的良好的人际关系,会让你获得一种温暖、安全的感觉。不奢求让周围的每一个人都喜欢你,但至少让他们不讨厌你,这对你和你的工作都是一种快乐。良好的人际关系,使得你在需要他人时,会有人伸出援助之手。

5. 单位性质

单位性质在求职择业时不容忽视。如国有企业、党政机关工作相对稳定,按部就班,但缺乏灵活性和挑战性;民营企业、外贸企业机制较为灵活,富有挑战性,但工作不稳定,有一定风险。

6. 单位实力

包括单位规模、经济效益、社会知名度、社会影响力、行业竞争力等,其他,如经营范围,主要经营项目亦要适当考虑。

7. 待遇因素

如:工资标准、资金数额、住房条件、失业保险、养老保险、医疗保险、医疗保险、住房公积金及各种福利待遇等。

(二) 行业因素

行业的现状及发展前景是求职择业时不能忽视的重要因素。

(三) 经济因素

研究表明,GDP 每增长一个百分点,将增加约 100 万个就业岗位。产业结构、经济规模、经济建设的重点和方向将在一定程度上影响就业。如发达国家第三产业占国民经济的 70%左右,而我国才 30%左右,因而随着经济的发展和产业结构的调整,我国第三产业对人才的需求将不断增加。国家经济建设发展的重点领域,如高新技术、新能源、环保、生物医药、汽车等领域需要大量人才。一些经济发达地区,特别是沿海地区正在蓬勃兴起的工业园、高新产业开发区对人才的需求量大,吸纳力强。

(四)政治因素

政治因素对求职择业有举足轻重的影响。特别是国家的相关政策对求职择业影响巨大。如国家关于鼓励大学生去西部就业的政策、鼓励大学生去基层就业的政策、西部志愿者政策、选调生政策、大学生到村任职政策、西部大开发政策、中部崛起政策等均在大学生中产生了巨大的影响,吸引着越来越多的大学生去西部,去基层就业。

此外,家庭、文化、法律等因素也不容忽视,它们在一定程度上影响着大学生求职择业。

三、个人因素

包括个人性格、兴趣、特长、技能及人生观、价值观等因素,是求职择业时必须考虑的重要因素。特别是根据个人兴趣、价值观和能力特长选择工作尤为重要。

第二节 职业期望

所谓职业期望,是指个体对某种职业的渴求和向往。人类社会自从有了职业以来,人们就有了职业期望,只不过原始的职业期望只是一种自下而上的需要。随着社会的发展,职业的不断分化和新的职业的产生,人们的职业期望也随之不断发生变化。由于社会的经济、政治、文化条件以及家庭对人的影响不尽相同,再加上人的思维方式、知识素养、价值观念等存在的差异,从而形成了不同的人存在不同的职业期望,在大学毕业生的职业选择中,其职业期望也是各种各样,呈现出多元化的态势。有的毕业生向往有一份能实现自我价值的职业,并凭自身条件干一番事业;有的毕业生则希望有一份能发挥自身素质优势的职位,并在此职业岗位上为社会、为国家做出自己的贡献等。那么,什么样的职业期望才是合理的,才是符合社会需要的?大学生该怎样把握自己的择业期望值?这正是我们要讨论的问题。

一、职业期望分类

在现代社会中,职业是多种多样的,人们的职业期望也不尽相同。按照职业期望的发生过程,可分为自然性职业期望和社会性职业期望;按照职业期望所指向的对象,可分为物质性的职业期望和精神性的职业期望;按照职业期望实现的程度,还可分为合理性的职业期望和不合理性的职业期望等。

1. 自然性职业期望和社会性职业期望

在人的职业选择中,如果你对职业的要求只是为了谋求维持自己的生存及延续后代的条件,而没有其他的向往,那么,这种职业期望就是自然性的职业期望,也是一种较低层次的职业期望。人是大自然的产物,决定了他永远不能摆脱自然界的制约。没有任何自然性的要求,个体就不能生存和延续后代。所以,自然性的职业期望是保障人类生存的基本要求。社会性的职业期望,是在社会职业活动中形成的对人类文化的期盼,对政治生活和交往活动的追求,如对成就的渴望、对文化生活的向往、对社会肯定的追求等。在现代生活中,人们所处的社会环境和经济地位不同,社会性职业期望也就不尽相同。随着社会的发展和文化的进步,人们的自然性职业期望越来越少,而社会性的职业期望则越来越强烈。从一定意义上讲,当人们的社会性职业期望得不到满足时,虽然人的生存条件不会受到太大的影响,但会

使人产生一种不愉快的感觉。

根据我国目前的人才管理体制,大学毕业生的社会性职业期望一般都会得到满足,毕业生就业政策中的专业对口、学用一致、人尽其才等原则,为广大毕业生实现其社会性职业期望提供了可能,社会主义市场经济条件下的人才合理流动,以及人才市场的发育和完善,更为广大毕业生的职业追求提供了充分的社会条件。因此,广大毕业生要正确认识这一点,在职业选择中眼光不只盯在生活条件上,要把成就事业、施展才华、为社会多做贡献作为自己最高层次的职业追求。

2. 物质性的职业期望和精神性的职业期望

物质性的职业期望主要表现为人们对职业活动中物质文化的向往,包括工资待遇、生活条件以及生活环境等,是人最基本、最重要的欲求,也是其他一切需要的基础。人的精神性职业期望,主要表现为人们对职业活动中文化方面的向往,比如文化环境、学习条件以及对美的追求等。现代职业活动给人们物质性的职业期望和精神性的职业期望都提供了实现的可能,因为在职业活动中,人们在物质欲望得到满足的同时,也为精神、文化欲望提供了必要的条件和环境。而且职业活动本身就是一种精神享受,在人们共同的职业活动中,会促进朋友之间、同事之间的感情交流,使人产生满意感和归属感,职业活动的结果又使人产生一种成就感。通过职业活动你会感到自己的力量和智慧,从而使精神更加充实。由此可见,物质性的职业期望和精神性的职业期望的实现,是相辅相成的,只要抱定了为社会、为人类贡献自己聪明才智的决心,并在职业岗位上勤奋工作、不断进取,则无论职业岗位如何,都能从中得到物质和精神上的满足。

当代大学生应以中华民族的大业为己任,无论在祖国经济建设的任何职业岗位上,都能施展自己的才干,为国家、为人民做出自己应有的贡献。

3. 合理性的职业期望与不合理性的职业期望

职业期望是复杂多样的,但在现实生活中,并不是所有的职业期望都能变成现实。一个人的职业期望能否变成现实,主要看其是否建立在合理的基础上。任何一个职业的选择,都受到社会需求、自身素质以及其他社会因素的制约。另外,人的职业期望又是发展变化的,它随着社会生产力的发展而发展,随着社会职业结构的变化而变化。

人们在职业选择过程中,应实事求是地对自己的职业期望有一个客观的、科学的分析,分清哪些是合理的,是能够实现的,应该努力追求的,哪些是不合理的,是实现不了的,应该放弃的。这就要求每一位大学毕业生,以自己的专业所长、个人素质优势以及客观的社会需求为基础,确立自己合理的职业期望。

三、正确把握择业期望值

所谓择业期望值,是指一个人要获得的职业岗位对其在物质和精神上的需求的满足程度,比如工资收入、福利待遇如何,工作环境、工作条件怎样,能否受到尊重和器重,能力特长和抱负能否得以施展等。

在大学毕业生就业过程中,每一个人都希望获得一份能更多、更好地满足自己物质生活和精神生活需求的职业。但是必须看到,这种期望变为现实可能要受到自身条件等客观因素的制约。一个人的择业目标能否实现,除了个人素质、专业、社会需求、机遇等条件外,更重要的是自己对择业期望值高低的選擇。所以,当毕业生根据自身条件和社会需求确定了

自己的目标之后,如何把握选择的期望值,成为关系到求职择业目标能否实现的关键性问题。如果把握不好,就难免走入求职择业的误区。

正确地把握择业的期望值,必须注意防止和克服几种错误的思想倾向:

一是图虚荣的思想。由于虚荣心作怪,许多大学毕业生往往只盯着大城市、大公司,也不论岗位是否有发展,是否能发挥专长,或者只选好岗位,也不论自己是否胜任,其结果要么因超越现实而无法实现,要么在工作岗位上因无法施展才干而业绩平平。

二是图享受思想。优越的待遇和条件往往对大学生最具诱惑力,但也是最容易导致毕业生求职择业失败的原因之一。

随着市场经济的发展,一种职业的社会声望,越来越多与经济收入状况联系在一起,这一社会现实也反映在大学生求职择业上。客观地讲,毕业生希望有一个较好的工作环境和生活环境,这种职业期望不能说是错的,问题是大部分毕业生对这类单位的职业活动特点知之甚少,而对其收入和生活条件期望过高,这就意味着即使他们能如愿以偿地得到这份职业,但如何进入职业角色,实现自己的抱负,却十分茫然。甚至有部分毕业生只重金钱,图实惠,只要生活条件好,不惜放弃自己的专业和抱负。这种只图一时实惠和享受,不考虑国家需要和个人长远发展的思想倾向,不仅是不可取的,也是不现实的。

三是图安逸的思想。害怕艰苦,不愿到生产建设第一线和艰苦地区工作,这也是导致部分毕业生求职择业出现偏差的重要原因。几分耕耘,便有几分收获。人生犹如一个竞技场,不付出艰苦劳动,是无法获得社会的承认的。事实上,即使在环境较好的职业岗位上,只图安逸、享受也是不行的,因为任何一个单位良好的生活条件,都来自于企业良好的经济效益,而企业好的经济效益则来自全体员工的勤奋工作和开拓进取,图安逸贪享受显然是行不通的。

把握求职择业的期望值,在方法上还应注意以下两点:一是要防止偏离自己的求职择业目标。求职择业目标的确定要从自身素质和社会需要来考虑,确定求职择业期望值也应如此。大学生在确立自己的求职择业期望值的过程中,如果偏离自己的求职职业兴趣、专业特长和实际能力,就失去了自己的优势,从而偏离自己的择业目标。二是防止期望值过高。实践表明,求职择业期望值过高最容易使人陷入两种困境:一种是由于期望值超出现实太多而在求职择业时屡屡失败;再一种是即使侥幸获胜,也会因自身能力不及、工作无法胜任而力不从心,处处被动。

正确的求职择业期望值不是一下子就能确定的,通常采取“分步达标”和自我调整的办法来不断调整求职择业的期望值,使其达到最佳。所谓“分步达标”,即确定一个总的期望值,再将总的期望值分解成几个阶段性目标,然后逐步付诸实施。在实行过程中,如果发现自己所选择的阶段期望值过高,就可把未实现的部分目标移作下一个阶段的期望目标。所谓自我调整法,就是把其职业期望,按其主次分成不同的层次,首先满足主要的需求,然后根据自己的实际情况和客观条件的变化,依次进行必要的调整,直到个人意愿和社会需求二者相吻合为止。

第三节 择业原则

所谓求职择业原则,就是在选择职业岗位时应遵循的原则,是指一个人在认识和处理职业岗位选择问题的准绳。大学毕业生在就业过程中,能否掌握正确的职业岗位选择原则,不仅关系到个人能否找到合适的职业岗位,而且影响到个人的成长、成才和职业理想的实现。在具体的职业选择过程中,每个人都希望找到一份与自己兴趣、爱好、能力相当的职业,这是可以理解的,然而要实现这种理想却又不那么简单,因为就业是一项关系到社会、经济、文化以及家庭等诸多因素的复杂的系统工程,不是单凭主观愿望就能解决好的。所以,大学毕业生在选择职业时应注意遵循以下原则:

一、符合社会需要的原则

所谓符合社会需要的原则,是指一个人在选择职业岗位时,要把社会需要作为出发点和归宿,以社会对自己的要求为准绳,去观察、认识问题、进而决定自己的职业岗位。

职业岗位,是随着社会历史的发展而产生的,社会上每一个职业岗位的出现,也都是社会发展的需要。比如:因开矿的需要,才有人从事矿业;因航海的需要,才有人从事造船业;因交通的需要,才有人制造车辆,等等。正是由于社会不断发展,需要越来越多的人从事职业活动,才有了职业岗位的选择。由此可见,没有社会的需要,就没有职业的分工,也就没有职业岗位的选择。因此,在选择职业时,我们首先要将社会需要作为选择职业的出发点,把个人意愿和社会需要结合起来、统一起来,始终坚持职业岗位符合社会需要的原则。当个人利益与国家利益、集体利益发生矛盾时,自觉地服从社会需要,到祖国最需要的地方去建功立业。

二、发挥个人素质优势的原则

所谓发挥个人素质优势的原则,是指一个人在选择职业岗位时,综合自己的素质情况,根据自身的特长和优势选择职业岗位,以利于今后在职业岗位上顺利地、出色地完成本职工作。对于人的素质,不同的学科,从不同的角度可以有不同的理解。这里所讲的个人素质,是指青年学生在选择职业岗位时应具备的基本条件,主要包括思想品德素质、科学文化素质、身体素质、个人心理素质等。在坚持符合社会需要原则的前提下,为什么还要发挥个人的素质优势呢?这是因为:

1. 有利于青年学生的自身成长

由于主客观因素的限制,任何人都不可能十全十美,各人有各人的长处,各人有各人的短处,重要的是怎样做到扬长避短。从心理学上讲,当一个人的主观体验感到满意时,就会情绪饱满,干劲倍增;而当一个人的主观体验不满意时,就会心灰意冷,意志消沉。因此,如果一个人所在的职业岗位正是其素质所长和优势所在,就会比其他的人更容易完成本职工作,这样就会受到周围同事、领导的肯定,从而激励他更加努力地去做一个又一个的任务,而在完成任务的过程中,不仅提高了技术能力水平,使其更加成熟,而且也从中感到价值实现的意义,从而不断提高思想觉悟,促进自己健康成长。

2. 有利于胜任工作

任何一项事业都是实实在在的实践活动,而实践的好坏,则与个人素质的高低有着直接的关系。

对于一个人来讲,如果按照自己的素质所长选择职业岗位,则不仅有利于胜任工作,而且也为自己出色地完成任务创造了条件。因此,根据自己的素质情况选择适合发挥自己素质优势的职业岗位,不仅体现了人尽其才、学用一致的要求,而且体现了对职业负责、对社会负责的精神。

3. 有利于创造性劳动

心理学研究表明,人们对某项工作兴趣越浓,其投入就越大,就越容易克服困难,从而成就某项事业。对于一个人来讲,由于其所选择的职业正是其自身的素质优势所在,那他就会对其职业产生浓厚的兴趣,并随着兴趣的发展逐步形成职业兴趣,在顺利而出色地完成本职工作的同时,随着经验的丰富,能力的提高,加上个人刻苦钻研,就可能出现灵感上的火花,从而有所发明和创造。

要发挥个人的优势,最基本、最重要的就是要客观地认识自己的长处和短处。

大学毕业生选择职业岗位时要真正做到扬长避短,充分发挥自己的素质优势,同时还必须做到以下几点:

1. 发挥专业所长。大学毕业生经过四年的学习,不仅具有较为扎实的基础理论,而且具有一定的专业知识,因此在选择职业岗位时,一定要从所学专业特点出发根据自己的专业所长,就可以在职业岗位上大显身手,否则的话,学非所用,不能发挥专业优势,对自己、对单位都是不利的。

2. 发挥能力所长。同一专业的同届毕业生,由于各人的情况不同,能力也有差异,根据不同的能力选择不同的职业岗位,是充分发挥个人素质优势的最佳体现。比如,有的毕业生语言表达能力较强,适合搞教学、宣传工作;有的毕业生设计能力较强,适合从事设计工作;有的毕业生研究能力较强,适合搞科研;有的毕业生组织管理能力强,则适合于从事领导或管理工作;有的毕业生文字表达能力较强,则适合从事文秘、编辑等工作。由此可见,根据自己的能力所长选择职业岗位,既是胜任工作的需要,也是发挥个人的最大潜力进行创造性劳动的需要,否则的话,事与愿违贻误事业与前程。

3. 适当考虑自己的性格特点。就性格本身来讲,并不能决定一个人的成才方向和成就的高低。同一性格的人,有的可能很有作为,有的则可能一事无成;性格相异的人也可能在同一领域、同一职业中成才。但是,在选择职业岗位时,适当考虑自己的性格特点,充分发挥性格所长则是十分必要的。比如在职业活动中,有的人总是用理智去衡量一切并支配行动,这样的人就适合从事基础理论研究工作;有的人很有主见,并善于发现问题和解决问题,这样的人就较适合从事科学研究或领导工作;性格外向的人,适合外联、经销等。

三、主动选择的原则

所谓主动选择的原则,是指大学毕业生在职业选择中不能消极等待,而应主动出击,积极参与。这里所说的主动选择,主要包含以下三个方面的意思。

1. 主动参与职业岗位竞争

“竞争”,已成为我们生活、生存的常态。竞争机制的引入,冲击着各行各业,也冲击着人

才就业市场。

竞争使人们增加了紧迫感和危机感,也增加了责任感

2. 主动地了解人才供求信息和相关要求

随着社会主义市场经济体制的建立和发展,各项改革的进一步深化,社会对大学生的要求也随之发生变化。从最近几年的毕业生就业情况来看,下面几种类型的毕业生最受用人单位的欢迎:一是思想政治素质较高的毕业生。二是有事业心与责任感的毕业生。具有强烈的事业心与责任感,一心一意干事业,这是许多单位对大学毕业生提出的普遍要求。三是有吃苦耐劳精神的毕业生。现在的大学生最大的弱点就是怕吃苦,缺乏实干精神。而一个企业的发展,最需要全体员工同心协力,踏踏实实地共渡市场竞争的难关。四是基础扎实、知识面宽、计算机操作能力强、外语水平高的毕业生。五是懂专业、会管理、善交际的毕业生。

此外,学习能力、创新能力、团队合作意识与团队协作能力也日益受到用人单位的关注和重视。由此可见,主动了解用人单位对人才规格的要求和需求信息,对有的放矢地选择就业岗位有着重要的意义。

3. 主动地完善自己

首先,要明确未来的工作岗位对自己有哪些要求,比如将从事什么样的具体工作,工作内容和范围包括哪些,该工作对自己的知识、能力、技能等方面有哪些要求等。然后充分利用在校的这段时间,有的放矢地学习、训练和充实自己,以便尽早、尽快地适应新的工作岗位。其次,要进一步了解单位对自己的使用意图和培养方向,并按要求分析自己还有哪些薄弱环节。如果是知识和技能方面的,就抓紧在校的这段时间,努力学习和完善;如果是思想素质方面的,就在思想上做好准备,今后严格要求自己,在实践中不断进步,逐步提高。

四、分清主次的原则

在毕业生就业过程中,摆在面前的选择是多方面的,比如单位性质、工作地点、工作条件、生活待遇、使用意图、发展方向等诸多的方面,不可能样样遂人心愿,重要的是在择业过程中怎样权衡利弊,分清主次。

从用人单位的情况来看,有的单位可能性质较好,有较好的工作环境,有较高的社会地位,也容易出成果,但也许其所在地域较偏僻,生活环境艰苦;有的单位可能生活条件较好,待遇也高,但工作劳动强度在大,有风险;有的单位在大城市或沿海地区,文化条件较好,但专业不对口英雄无用武之地;也有的单位虽然生活条件艰苦,基础条件差,但其发展前景广阔,而且有利于毕业生的成长和成才。凡此种种,该怎样取舍,如何选择?事实上,在目前的社会条件下,很少有单位是十全十美的,作为新时代的大学毕业生,应从是否有利于自己才智的发挥,是否符合社会的需要出发,分清主次,作出抉择,切不可因一味求全、急功近利、好高骛远而失去良机。

五. 着眼长远面向未来的原则

“风物长宜放眼量”,选择职业,不能只盯着眼前,而应从宏观经济背景、社会发展趋势等方面来作综合考察。一些行业,如一些环境污染较严重的行业,虽然目前员工待遇丰厚,但不具备可持续发展的潜力。另一些行业,目前虽然还不够景气,但已经显示了良好的发展

前景与趋势,如 IT 业、信息产业、生物制药、生态农业、环保业、海洋开发与利用等,加盟其中,一定有很大的发展空间。随着社会的发展,新行业、新职业不断涌现,更让我们大有可为。因此,如果我们只看到行业与单位的现在,只作一时一地实惠的思考,只顾眼前利益,而忽视了长远的考量,则对自己的未来发展不利。

因此,毕业生在选择职业时,不能只看眼前实惠,而不看企业发展前景;不能只看暂时困难,而不看企业的未来;不能只图生活安逸,而不顾事业的追求等。青年是社会主义现代化建设的生力军和突击队,是祖国的未来,肩负着光荣的历史使命,所以选择职业时,要站得高,看得远,放开视野,理清思路,不仅着眼于本世纪,更要看到下世纪,把自己的命运和祖国的命运紧紧联结在一起,找到自己的最佳位置,牢牢把握职业选择的主动权。建设有中国特色的社会主义这一伟大事业呼唤着千百万人才,而大学毕业生只有在改革开放的伟大事业中才能把自己铸成祖国的栋梁之才。

第二章 求职择业心理

【本章学习要点】

1. 求职择业前的心理准备
2. 求职择业常见的心理误区与障碍
3. 求职择业心理的调适

第一节 求职择业前的心理准备

大学生要择业竞争,就必须做好求职择业前的心理准备。没有准备的大学生是难以在求职择业竞争中取胜的。大学生在求职择业前要积极做好以下三个方面的心理准备:

一、敢于面对现实,主动参与竞争

现代社会,竞争无处不在。毕业生就业制度的改革本身就体现了一种竞争机制,目的在于培养和强化竞争意识。如今就业形势日益严峻,大学生要敢于面对现实,要有竞争的勇气,要有受挫的心理准备。竞争的目的在于成功,但并非每个人每次竞争都能成功。因此,毕业生在参与竞争前,一定要有充分的思想准备,争取赢,也要准备输,即使多次失败,也要重整旗鼓,做好再度出击的心理准备。既然竞争是现实的,是客观存在的,那么我们就应该平心静气地接受并积极主动地迎接和参与。

二、客观地评价和把握自己

常言道:知人者聪,知己者明;知人不易,知己更难。在竞争择业过程中,要做到既有崇高理想,又有博大胸怀,从自身的现实条件出发,正确地认识自我,即认真客观地分析自己的兴趣特长、性格气质、能力水平等,自己想干什么(职业理想和目标),能干什么,竞争力如何(现有条件),客观地评价自己,正视自己的长处和短处、优点和缺点,确立切实可行的就业目标,将自己的主观愿望与客观实际结合起来,不断完善自己、把握自己。

三、适应环境、放眼未来

现行的就业制度使不少毕业生通过“双向选择”而获得了满意或比较满意的工作。但由于种种原因,仍有一部分毕业生未能如愿,有的是专业不对口,有的工作地域偏僻且条件差等,凡此种种,都需要毕业生有清醒的头脑、客观的态度,能正视现实,适应环境,放眼未来。

现代科学技术快速发展,社会生活不断变化。这种变化和发展必然淘汰掉许多旧有的职业,同时催生出许多新的职业。原来紧俏的、吃香的职业,也许过几年就平淡甚至无声无

息了。而很多人们不曾预想的新的职业,则随着社会的发展和实际的需要,日益升温、成熟,成为新型的走俏的职业。了解这种变化,关注新职业的发展方向,对于我们跟上时代的步伐,开辟新的职业通道,拓展广阔的就业空间,是十分重要的。

求职择业是大学生人生道路上的一次重大选择,面对严峻的形势,因为心理准备不足,或者应对不当,求职择业过程中难免会产生一些心理误区和心理障碍。因此,认真分析求职心态,对诊断心理误区、排除心理障碍有着重要的现实意义。

第二节 求职择业常见的心理误区与障碍

一、常见的心理误区

(一)盲目乐观、期望过高的自负心理

【案例参考】

彭军,某高校教育技术专业本科毕业生,党员,曾担任过班学习委员、院团委组织部长。曾被评为优秀学生干部,多次获专业奖学金。身高1.75米,相貌英俊。在2004年的毕业生供需见面会上,相继被几家单位看中,但他嫌公司规模不够大,条件也不是太好,不是很中意。况且自己条件好,不怕找不到好单位,他给自己的定位是,沿海与中心城市的大公司或高校,至少也要留在省城。后来他又陆续参加用人单位的面试与考察,因为与自己心中的目标还有一定距离,因而在面试中要么是冷眼旁观,很随便地回答面试官的提问,要么中途退出。在等待与寻找中,转眼就到了5月底。看到很多同学都拿到了与用人单位签好了的协议书,心中不免也有些着急。刚好省城有个刚升格为大专院校的学校需要一名教育技术专业的学生,看到彭军工作尚无着落,辅导员王老师向用人单位推荐了他,并请一位与该学校有一定渊源的老教授出面向校方力举。该学校看了彭军的材料,听了老教授的介绍,对彭军同学比较满意,并通知他去学校面试。

但彭军犹豫再三,还是没去,而是推荐自己的另一位同学去参加面试。他这样做不完全是为了帮同学,主要是他心中牵挂着上海有两家公司对自己有选用意向,虽然还没见面具体洽谈,但他觉得自己条件还可以,对单位也比较满意,想努力争取去上海。后来几经周折,他进军上海的愿望没有成功。毕业后又相继找了很多单位,有学校,有公司、企业,但不是自己不满意,就是没被对方看中。后来,他去了肯德基公司工作过半年,从普通服务生做到经理助理,但总觉得离自己的梦想太远。于是,他又应聘去了省城的一家电视台,做了半年的实习生,因为竞争太激烈,最终未被录用。毕业一年多以后的一天再见到他,彭军已经是一所高校的学生辅导员。而这所学校就是他曾拒绝的那所大专院校。他在应聘前自己做了很充分的准备,通过层层考核,终于从众多的竞争者中获胜,赢得了这个职位。历经种种磨砺,兜了一圈,最终回到了起点。谈起这些,彭军真是感慨万千。

有不少大学生在求职择业过程中,自我期望值很高,盲目乐观。一方面认为自己所学专业需求旺,就业市场好,因而自己求职不主动,或者求职时过分挑剔。另一方面对个人能力过分自信,求职时定位很高。有些同学认为个人条件比较好,学习成绩优秀,是党员,当过学生干部等,在求职择业中具备种种优势,因而在求职时盲目自信,总认为高人一等,傲气十