



世纪中专教育系列规划教材

21SHIJI ZHONGZHUAN JIAOYU XILIEGUIHUA JIAOCAI

职业指导

ZHIYEZHIDAO

SHIYONGJIAOCHENG

实用教程

主 编 惠世杰 崔成平
副主编 倪俊祥 马学慧
傅万澄 张建峰



西北大学出版社

NORTHWEST UNIVERSITY PRESS

职业指导实用教程

ZHIYE ZHIDAO SHIYONG JIAOCHENG

主 编	惠世杰	崔成平
副主编	倪俊祥	马学慧
	傅万澄	张建峰

西北大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业指导实用教程/惠世杰, 崔成平主编.-西安: 西北大学出版社, 2005.2
ISBN7-5064-1999-2

I. 职... II. ①惠... ②崔... III. 职业选择-专业-学校-教学参考资料

IV. G717.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第014145号

21 世纪中专教育系列规划教材

职业指导实用教程

主 编 惠世杰 崔成平
副 主 编 倪俊祥 马学慧 傅万澄 张建峰

出版发行 西北大学出版社
地 址 西安市太白路229号
邮政编码 710069
购书电话 (029) 88303059
经 销 陕西省新华书店
印 刷 西安华新彩印有限责任公司印刷

开 本 787×960毫米 1/16开
印 张 11.5
字 数 215千字
版 次 2005年3月第1版 2005年3月第1次印刷
书 号 ISBN 7-5604-1999-2/G·281
定 价 20.00元

前 言

现今社会没有职业指导的教育是不完善的教育。专业教育与职业教育是学校教育的两个轮子,是鸟的两翼,缺一不可。实施职业指导是提高人才综合素质的重要途径。

为了加强职业意识、职业理想和职业道德教育,引导学生从职业的角度了解社会、了解自己,树立正确的职业观、择业观和创业观,做好适应社会、融入社会的准备,增强学生提高职业素质和职业能力的自觉性,提高求职择业过程中的抗挫折能力和变换职业的适应能力,帮助学生了解就业政策法规,掌握求职的技能和方法,更新学生陈旧的就业观念,本教程围绕毕业生就业服务的主题,并以实用性为原则,系统地介绍了中等专业学校毕业生的职业与个人职业生涯、职业心理、职业理想、职业选择、就业准备、择业方法与技巧、适应社会、走向成功等内容。同时配合部分章节,选编了丰富的小资料、经验之谈、案例和范例,有很强的实用性和指导性。

在本教程的编写和出版过程中,得到了有关领导和专家以及部分兄弟学校从事多年职业教育工作人士的大力支持与帮助,在此深表谢意。由于编者水平有限,书中难免有不当之处,敬请批评指正。

编 者

2005 年 3 月



目 录

前言	(1)
第一章 绪论	(1)
一、就业与就业制度	(1)
二、我国劳动就业制度改革的基本趋势	(4)
三、就业指导的由来与内容体系	(5)
四、毕业学生接受就业指导的意义	(8)
第二章 职业与个人职业生涯	(11)
第一节 职业概述	(11)
一、职业的形成与发展	(11)
二、职业的特征	(12)
三、职业的作用	(13)
四、职业的分类	(14)
第二节 职业的发展变化	(20)
一、我国目前的就业现状	(20)
二、职业的发展变化趋势	(21)
三、未来的热门职业	(22)
第三节 个人职业生涯	(23)
一、个人职业生涯概述	(23)
二、个人职业生涯发展阶段的划分	(24)
三、现代社会人才种类的划分	(27)
四、策划自己的未来	(28)
第三章 职业心理	(30)
第一节 中专生的心理特征	(30)
一、自我意识的发展	(30)
二、中专生的心理特征	(31)

目

录





三、心理冲突与心理调适	(32)
第二节 职业兴趣	(38)
一、兴趣概述	(38)
二、职业兴趣的分类	(40)
三、职业兴趣的培养	(43)
第三节 职业能力与职业人格	(44)
一、职业能力	(44)
二、人格概述	(47)
三、气质的类型与特征	(48)
四、性格与性格特征	(52)
第四章 职业理想	(57)
第一节 职业理想及其作用	(57)
一、职业理想	(57)
二、职业理想在人生中的作用	(59)
第二节 职业理想的实现	(61)
一、择业与求职	(61)
二、立业与创业	(63)
三、自学与求学	(64)
第五章 职业选择	(66)
第一节 职业选择的市場意识	(66)
一、劳动市场体制	(66)
二、市场就业方针	(69)
三、增强市场就业意识	(70)
第二节 职业选择的法治意识	(73)
一、社会就业制度	(73)
二、其他相关制度	(74)
三、劳动合同	(75)
四、增强依法就业意识	(78)
第三节 职业选择的竞争意识	(79)
一、双向选择与竞争就业	(79)
二、增强就业的竞争意识	(81)



第六章 毕业生就业准备	(84)
第一节 自我认识	(84)
一、毕业生就业前应做哪些准备	(84)
二、进行个人的职业生涯规划	(84)
三、你的“卖点”在哪里	(85)
第二节 信息收集	(86)
一、公司招聘新人的程序是怎样的	(86)
二、毕业生从哪里获得就业信息	(87)
三、怎样了解应试公司的资料	(88)
四、当今用人单位的用人心理	(88)
五、应届毕业生如何预估自己的薪资水平	(90)
第三节 能力准备	(93)
一、自信来自于对自己能力的准确认识	(93)
二、找到好职位需要具备的基本能力	(93)
三、你需要具备哪些职业素质	(95)
四、打造自己的个人品牌	(96)
第四节 知识准备	(99)
一、各种证书对求职有没有帮助	(99)
二、职业资格证书有没有作用	(99)
第五节 心理准备	(100)
一、走出求职的心理误区	(100)
二、克服求职过程中的犹豫不决	(101)
三、需要一定的心理承受能力	(102)
四、如何面对求职失败	(102)
第六节 就业推荐材料准备	(103)
一、毕业生需要准备哪些就业推荐资料	(103)
二、毕业生怎样写求职简历	(104)
三、怎样撰写英文简历	(107)
四、怎样制作电子履历表	(108)
第七章 毕业生择业方法与技巧指导	(110)
第一节 择业观念	(110)



一、宝贝放错了地方就是废物	(110)
二、经营自己的长处	(111)
第二节 择业决策	(113)
一、选工作究竟选什么	(113)
二、怎样选择最适合自己的职业	(114)
三、好工作高薪以外的特征	(115)
四、公司的大小在择业时该不该考虑	(117)
五、没有绝对稳定的职业	(118)
第三节 求职技巧	(118)
一、利用智慧和智谋来推销自己	(118)
二、实力 + 包装 + 推销技巧	(120)
三、适度包装、诚信为本	(120)
四、怎样参加大型招聘会	(121)
五、毕业生求职时没有工作经验怎么办	(122)
六、没有求职经验的毕业生要特别注意以下几点	(123)
七、如何打求职电话	(124)
八、接听电话时应注意哪些事项	(125)
九、巧妙运用自荐技巧	(126)
十、网上求职怎样进行	(127)
第四节 面试技巧	(129)
一、面试前应做哪些准备	(129)
二、面试时需要建立良好的第一印象	(133)
三、面试时会遇到哪些问题	(136)
四、怎样在面试时知道自己的报酬	(137)
五、面试时的语言技巧	(140)
六、面试到底在试什么	(145)
七、掌握面试主动权的技巧	(146)
八、女学生面试需要注意的问题	(150)
九、面试结束时应注意些什么	(151)
第五节 笔试技巧	(153)
一、笔试的准备	(153)



二、常见的笔试种类	(153)
三、常见的笔试题型	(154)
四、笔试的方法和技巧	(154)
第八章 适应社会 走向成功	(156)
第一节 角色转换与角色认知	(156)
一、毕业生就业后的社会角色转换	(156)
二、角色转换的认识与实现	(157)
第二节 如何尽快适应社会	(160)
一、树立良好的第一印象	(160)
二、建立和谐的人际关系	(162)
三、积极主动地适应社会	(166)
四、如何积极主动地适应社会	(167)
第三节 艰苦创业 奋斗成才	(168)
一、志存高远、苦苦求索	(168)
二、立足岗位、艰苦奋斗	(169)
三、自主创业、不畏艰难	(169)
四、躬行践履、砥砺一生	(169)
五、竞争进取、强我中华	(170)



第一章 绪 论

随着我国社会主义现代化建设事业的发展,高中等教育事业改革和发展的进程不断向前推进。目前,我国的高等教育正从精英化教育走向大众化教育,直接冲击着中等专业学校教育。教育观念转变、教学内容改革、内部管理体制改革和招生就业制度改革是教育改革走向深入的主要内容。近年来,我国毕业生就业制度改革取得了明显成效,打破了毕业生就业由国家“统包统配”和“包当干部”的传统就业模式,规范化的毕业生就业市场已经初步建立,国家宏观调控、各地政府和学校推荐、学生和用人单位双向选择的就业模式已经基本建立。在这种市场取向发生变化的形势下,毕业生对就业指导的需求日趋强烈。因此,对学生开展科学、有效的就业指导和服务就成为各高等学校和中等专业学校的一个重要责任,也是学生教育的一项重要内容。

开展学生就业指导,同我国的劳动就业制度有着内在的联系。因此,了解就业与就业制度的基本知识,认识我国劳动就业制度改革的基本趋势,认识学校开展就业指导的内容体系和目的,对顺利就业有着重要意义。

一、就业与就业制度

所谓就业,一般而言,是指劳动者同生产资料相结合,从事一定的社会劳动并取得劳动报酬或经济收入的活动。就业应具备三个基本条件:一要从事社会劳动;二是得到社会承认;三要有报酬或收入。凡具备这三个条件者,就算已经就业;凡不具备这三个条件者,如从事家务劳动的妇女、在校学习的学生等,都不能算进入就业者的行列。就业是一个十分复杂的社会经济问题,具有如下多种特征:

(一)社会性

一般来说,劳动者与生产资料是构成就业的基本要素。两者相结合,处于一定的生产关系之中。生产关系就是一种社会关系。就业总是受到社会关系的推动和制约,总是同社会的现状与发展密切相关。毕业生步入社会,走上工作岗位后在参与价值创造的社会实践活动中,个体的社会性得到了充分的体现。同时,社会的发展也为毕业学生就业提供了条件。



(二) 经济性

对社会来讲,就业活动在宏观上要求尽可能充分合理地利用社会劳动力资源。对劳动者个人来讲,就业就是获得生活资料的主要手段。

就业活动的结果,要尽可能充分地满足劳动者不断提高的物质和文化生活的需要,使劳动力再生产的条件不断完善;对毕业生来讲,就业的实现即意味着能够获得生活资料,得以维持生计,从而不断满足自身的物质和文化生活的需要。

(三) 合理性

劳动者和生产资料的结合不是任意进行的,而要合乎一定的比例。其结合的比例则取决于生产力的发展水平。计划和市场是实现这种合理的比例的两种手段。

(四) 变动性和相对稳定性

随着生产力水平的提高和社会分工的不断发展,劳动者就业岗位的变换越来越频繁。特别是经济结构、产业结构的变化,常常使劳动者从一个岗位转向另一个岗位,从一个部门转向另一个部门。这种变动在现代社会是不可避免的。同时,不同劳动资料与劳动对象相结合的劳动就业岗位,对劳动者的文化技术水平也有着不同的要求。要提高结合的效益,就要不断提高劳动者的素质,并尽可能稳定在一个就业岗位上。也就是说,就业本身具有相对的稳定性。

所谓就业制度,是指直接或间接约束劳动者就业的规则、程序的总称。就业制度有广义和狭义之分,广义上包括雇用解雇制度、用工制度、就业培训制度、就业服务制度、辞职退休制度等,狭义的就业制度仅指雇用解雇制度及用工制度。雇用解雇制度是劳动就业制度的核心,它反映着某种类型就业制度的基本特征。所以就业制度主要指狭义的就业制度,它反映社会劳动者的配置方式和用工制度两方面的问题。

(五) 社会劳动者的配置方式

社会劳动者的配置方式也就是雇用解雇制度,它反映了如何处理国家、用人单位、劳动申请者三者之间关系的基本问题。配置方式有两种:一种是用人单位和劳动申请者之间达成的契约雇用;另一种是行政配置。契约雇用以市场为调节手段;行政配置以行政命令为手段来实现劳动者就业和用人单位的需要。在契约雇用关系中,劳动申请者和用人单位有较大的自主权,在解雇上也有较大的灵活性;而在行政配置关系中,劳动申请者和用人单位是被动地分配和安置就业,在解雇问题上缺乏灵活性,根本没有自主权。

(六) 用工制度

用工制度反映的是劳动申请者一旦进入用人单位后将与用人单位保持一种什么样的关系。在契约雇用制度条件下,劳动者和用人单位之间有着一整套的



责、权、利的契约制度,有着较为灵活的辞退和辞职制度;而在行政配置条件下,对社会劳动者和用人单位采取行政配置,以固定的形式使劳动者和用人单位保持终身固定的劳动关系。

就业制度寓于社会制度之中,尤其是决定于经济制度,并与一定的历史背景、民族文化有着密切的关系。就世界范围而言,就业制度的基本类型可以划分为三类:

1. 契约雇用就业制

契约雇用制的基本特征是以劳动力市场为基础。劳动力作为商品,采用商品交换的方式将劳动供给者与劳动需求者,也就是劳动者与用人单位联系起来。政府对劳动力市场的运行基本上采取不干预的政策,但政府在创造一个与国家经济发展水平相适应的就业环境和加强立法等方面发挥作用。例如,通过立法规定契约就业、最低工资、劳动环境、工作时间等原则。契约雇用制按其灵活性可分为自由契约雇用制和终身契约雇用制。自由契约雇用制的方式是:职业申请者与用人单位在明确双方的权利和义务,规定合同期限后签订雇用合同,合同对双方具有同等的约束力,合同期限通过终止或续签的方式进行调整,调整合同比较自由、频繁。这种类型主要以美国和西欧为代表。终身契约雇用制的方式是:在这种雇用制条件下,劳动申请者与用人单位一经形成契约式的劳动关系,企业很少解雇职工或开除职工,职工也很少中途调换单位。只有在企业倒闭或职工犯有严重错误的情况下企业才采取不得已的解雇行为。日本是采取这种就业制度的典型国家。这种雇用制度没有法律依据,也没有明文规定,是受文化和传统观念的影响而约定俗成的。

2. 行政配置就业制

这种就业制度主要实行于计划经济的国家,是政府采用行政的办法把劳动者统一分配到用人单位,并且以固定的劳动关系和用人单位保持终身制。这种就业制在我国的计划经济体制下最为典型。这种就业制的特点主要表现在三个方面:其一是充分就业。在传统计划经济体制下,充分就业是社会主义优越性的体现,也是社会主义生产资料公有制的基本要求。因此,充分就业和计划配置劳动力资源是无可非议的。其二是对社会劳动者实行统包统配。凡是到法定劳动年龄有劳动愿望和劳动能力的人,政府一律提供就业岗位、分配工作。就业主体不是个体的人,而是集中于政府职能部门,个人没有择业的自由,企业也没有择人的权利。其三是劳动申请者一旦进入用人单位,便和用人单位确定终身的劳动关系。劳动者无论是在单位内部还是在社会范围内都难以流动,用人单位也无权根据实际情况来决定用工数量的增减。整个社会的就业呈刚性状态。

3. 契约为主、宏观调控为辅的就业制

我国目前实行的就业制度是通过市场的基础性调节,劳动申请者与用人单



位确定劳动关系;同时行政部门也通过宏观调控对艰苦行业或边远地区采取政策性的倾斜,解决行业与行业、地区与地区之间的不平衡。这主要表现在对人力资源的配置上。

二、我国劳动就业制度改革的基本趋势

我国传统的劳动就业制度是与单一的高度集中的计划经济体制相一致的,在保证重点、有计划地配置劳动力资源方面起到了重要的作用。但弊端也非常明显,尤其是不能适应市场经济发展的需要,改革理所当然。

我国劳动就业制度改革的指导思想是:根据促进经济发展和提高劳动效率的需要,加快劳动就业制度改革的力度,加快改革步伐,逐步建立与社会主义市场经济体制相配套的劳动就业体制。这个体制既体现了劳动力资源的配置方式,也体现了用工制度。这个体制具体由三个制度和三个体系组成。三个制度:一是分类管理的人事制度,即根据各自的不同特点,分别建立适合于政府机关的国家公务员制度、适合各类事业单位的人事管理制度和逐步建立现代企业人事制度;二是建立健全机关、企事业单位科学、合理的分配制度;三是建立健全机关、企事业单位的社会保险制度。三个体系:一是建立健全宏观人事管理体系;二是建立健全人才市场体系;三是建立健全人事法规体系。这三个制度和三个体系的建设与形成是劳动就业制度适应市场经济发展需要的客观要求。

就劳动就业制度改革的具体操作层面而言,措施是在改革的指导思想指引下,根据企业、事业单位和政府部门的不同情况分类实施。

(一)建立健全劳动力市场体系

通过劳动力市场的调节作用,合理配置劳动力资源是市场经济发展的必然需要。劳动力市场体系中包含一般的劳务市场和人才市场或体力劳动力和脑力劳动力市场。从 1993 年初以来,全国加强了劳动力市场的建设,目前,已经形成了面向全国、面向区域、面向地区(省、市、县)的人才市场体系,并着手进行规范化、科学化建设,其功能也得到了基本发挥。从总的方面来看,规范化、科学化还要经过一段时间的努力;功能的发挥也需要不断地开拓和挖潜;运行机制也需要进一步构建发展。

(二)分类确立劳动关系

根据劳动就业制度改革的指导思想,对于劳动关系的确立,企业和政府部门采取不同方式。

1. 企业实行全员劳动合同制

1993 年底召开的全国人事厅(局)长会议上,讨论和设计了现代企业人事制度的新思路,即要按照建立现代企业制度的要求,加快企业人事制度改革步伐,对企业的管理人员和专业技术人员实行聘用制度。企业依法享有人事管理



权,并通过聘用合同确立双方的权利和义务关系,政府部门要保护双方的合法权利。取消企业内部干部与工人之间的界限,取消不同所有制干部之间,不同用工形式(固定、聘用)之间的界限,建立双向选择、合理流动的用人机制。企业一律不定行政级别,企业各类人员不再比照党政机关干部的级别确定级别和待遇。

全员劳动合同制的基本内容是:企业全体职工与企业平等自愿、协商一致的基础上签订劳动合同,明确双方的责、权、利,以法律和契约的形式确定劳动关系。这是依据合同要求进行法制化管理的新型用工制度。实行全员劳动合同制坚持的原则是:提高经济效益和社会效益、优化劳动组合、平等竞争、协商一致和企业与职工择业的双向选择,这些是增强企业活力的重要内容。

2. 政府部门实行国家公务员制度

国家公务员制度是指通过法律法规,对政府机关中行使国家权力,执行国家公务的人员依法进行科学管理的总称。1993年8月14日,《国家公务员暂行条例》正式颁布,这标志着我国人事管理制度跨入了法制化的新阶段。

国家公务员的涵义和范围是指代表国家从事社会公共事务管理,行使国家行政权力,履行国家公务的人员。具体是指各级国家行政机关中除工勤人员以外的工作人员,这是法规明确规定的,它包含三层意思:一是国家公务员身份一旦确定,就赋予了个体承担工作责任、执行国家任务、行使国家权力的角色。工作中的一切行为都不是代表个人,也不是代表某一团体,而是代表国家行政机关行使国家行政权力。二是国家公务员的工作性质是执行国家公务、实施行政管理,而不是其他社会职业活动。三是国家公务员执行公务时必须以国家的法律和法规为准绳,不得自行其是。

三、就业指导的由来与内容体系

劳动就业制度改革和毕业生就业制度改革,为毕业生就业“双向选择”创造了良好的条件,但同时也使毕业生承担了选择主体的巨大压力和竞争的严峻挑战。新的就业制度客观上要求对大学生和中专生进行必要的就业指导,他们也有接受就业指导的强烈愿望,科学、有效地为自己开展就业指导,为学生提供良好的教育和服务也是高校和中等专业学校自身面向竞争的必然选择和必然要求。

就业指导由来已久,迄今为止,已有近百年的历史,在英国和美国称为职业指导,在法国称为方向指导,在日本称为出路指导。虽然称谓不同,但涵义大体是一致的。

就业指导的概念,人们通常理解为,是帮助择业者根据个人的生理、心理特点选择适合于自己的职业的过程。但对这一解释的理解却有狭义和广义之分。从狭义上来说,把它理解为是择业期的选择过程;而广义上是择业的准备过程和



选择过程,其中,准备过程更为重要。从就业指导的发展历程来看,从就业指导产生到 20 世纪 50 年代以前,人们对就业指导概念的理解囿于狭义。为美国奠定职业指导理论基础的帕森斯,在 20 世纪初提出了职业选择是人的生理、心理特点与职业对人的要求相匹配的命题,而就业指导就是了解自己、了解职业、实现人职匹配的过程。这一理论具有广泛的应用性,而且从表面上来看,最易于使人把就业指导理解为择业指导的代名词,因此,在实践上,择业指导也就成了职业指导的代名词。基于此,就业指导也就成了“就业安置”或是帮助人们找所谓的好职业。随着时代的发展,人们对就业指导的认识不断深化,又由于心理学理论的发展,到 20 世纪 60 年代初,人们在观念上认识到,学生选择职业不是毕业时才有的一个临时性的事件,而是一个发展的过程。简而言之,就业指导就是一个指导学生生计发展的过程。因此,在操作方式上,美国等西方国家和东欧的一些国家在 60 年代初期,就把就业指导列入了正式的教育教学计划。

当然,从不同学科界定就业指导又有不同的定义。例如,前苏联教育学者认为,就业指导是学生个性全面协调发展系统内的基本环节;经济学者认为,它是有计划地对劳动力进行分配与再分配的管理工作;而社会学者则强调就业指导对协调种种社会关系的作用。从不同学科来看,均从各自学科的特点和捍卫本学科的利益出发,有其正确的一面,或说明了某一环节,但难免以偏概全。

目前我国对就业指导概念的理解,也颇多歧义,主要表现在把就业指导看做是择业指导,究其原因,一个是把就业指导局限于帮助择业者依据身心特点选择适合于自己的职业的过程,是择业时的一个环节的工作;另一个受到学科的局限,把就业指导理解成是劳动人事学独有的范畴,或心理学的应用。这就使就业指导局限于某一过程或某一方面,而不够系统、全面。我们认为,就业指导从学科上来说,是边缘交叉学科,就业指导还要考虑对象的不同。从总体上来说,针对所有的指导对象,可以把就业指导理解为帮助择业者根据自己的身心特点选择适合于自己的职业的过程。但是,如果考虑学校的就业指导的特殊对象,就必须重视职业的准备,也就是择业预备期的指导。基于此,我们认为毕业生的就业指导是兼顾学生个人特征与社会需要,以期达到职业适应性而进行的自觉、自主、有科学根据地计划职业发展、合理选择职业的过程。

学生就业指导的内涵和外延指明了其内容体系,主要由八个方面的内容构成:

(一)帮助学生设计职业发展规划

虽然目前由于招生方式的改革,学生报考学校和专业有了自主权,高校和中专学校录取时也尽量尊重学生的志愿,但学生在中学阶段对职业并不十分清楚,对学校的专业设置也并不十分了解,往往以名称取舍,这就给进校后的职业发展带来了障碍。职业和所学的专业设置并不是一一对应关系,进校后,学生们亟须



了解这方面的知识。对学生进行职业介绍,帮助他们掌握处理所学专业与职业关系的方法,是学生确定职业发展方向的重要环节。学生对职业的认识是一个连续的过程,在中学和中学前的教育中,职业意识是朦胧的,进校后才逐渐地现实起来,并把职业意识转化为自我意识加以表达,而理想的实现,是通过职业的发展来完成的。因此,根据自己的身心特点,充分考虑社会需要,科学地制定职业发展计划是学生就业准备的核心。尤其是在实行学分制的条件下,学生的学习有较大的自由度,但就业的压力也越来越大。各种专业的就业前景不同,某一专业的学生如何通过自身的努力拓宽、扩大就业面,学生本身是难以做到的,而且盲目性较大,往往赶热潮、追时尚,千军万马挤独木桥,这无论是对学生还是对社会都是不利的。因此,把就业指导同学生的学业结合起来,进行有效的指导,帮助学生较科学地设计职业发展计划,避免盲目性和随意性,是就业指导的中心环节。

(二)政策导向

政策导向是就业工作的基础。一方面,学生需要了解劳动人事制度,包括雇佣解雇制度和用工制度;另一方面,毕业生需要较为详细地了解就业政策。毕业生就业政策是毕业生就业的权利运用和约束条件的结合,是择业行为规范的法规性要求。对毕业生进行广泛的政策引导和咨询,能使毕业生明确哪些是应该的,哪些是不应该的,自己有什么样的权利,有什么样的限制,纠正择业“误区”,少走弯路,为他们顺利就业奠定良好的基础条件。

(三)信息服务

掌握社会需求信息,是毕业生通过人才市场进行自主择业的关键环节。有没有信息,标志着有没有选择的机会;信息的多或少,标志着选择机会的多或少。学校通过就业指导机构,为毕业生就业架桥铺路;通过各种形式同社会用人单位建立广泛的联系,掌握需求信息,包括专业、数量、需求层次、用人要求等,向学生及时公布。同时要指导学生主动掌握搜集需求信息的方法,掌握信息渠道,学会筛选有价值的信息,有针对性地进行职业选择。

(四)思想指导

对学生进行职业价值观的教育是就业指导的基本原则。职业价值观是人们对职业的看法和态度,这是思想方面的问题。择业标准、择业行为是受人的思想支配的。毕业生选择职业要把事业放在第一位,要考虑自身的素质及特长,并同社会需要有机地结合,选择能够发挥自己最大特长和潜能的职业,而不是以金钱为准则。学生选择职业要放眼未来,看到发展,而不是以眼前利益支配择业行为。职业发展的好与坏,与一个人的职业道德水平有直接的关系,学校要引导学生养成良好的职业道德,教育择业的毕业生遵守择业道德规范,不弄虚作假,实事求是,通过正当行为选择职业。



(五)技巧指导

掌握择业技巧是毕业生选择职业不可忽视的问题。指导学生掌握正确的择业技巧也是就业指导的重要内容之一。择业技巧也就是择业技艺,它同投机取巧有本质的区别。通过对毕业生的择业技巧指导,使毕业生掌握应聘、就业程序,掌握自荐方式和应试的有关礼仪,掌握与人交谈时有声语言和体态语言的正确运用方法。面临择业的毕业生,由于思想准备不充分,心理压力大,出现不知所措、衣不得体、语无伦次、词不达意的现象是比较普遍的。加强择业技巧方面的指导,可以使学生避免由于方法不当带来的求职择业障碍。

(六)个人特征评价

选择职业要把握两个关键环节:一个是对职业的认识与评价,要树立正确的择业标准;一个是对自身的评价,是否能正确、客观地评价自己,认识自己的素质状况和素质优势是选择职业、获得发展的重要因素。就业指导运用心理学的基本理论,利用心理测试技术,采取标准化、非标准化的方式,对学生进行个体性的、集体性的评价活动,使其认识自己的职业适应性,确定职业适应范围,进行合理的选择。

(七)择业心理咨询

择业中的毕业学生,心理往往是不稳定的,充满着矛盾冲突,从众、攀比、自负、自卑心理表现较为明显。学校要针对择业中的学生的心理状况,采取心理咨询的手段,及时地使毕业生消除择业中的心理障碍,减轻心理压力,增强战胜挫折的能力,做好经受失败的心理准备,以健康的心理状态迎接挑战,参与竞争。

(八)创业指导

创业不是毕业学生一时的时尚,在校期间的学生创业活动虽然是少数人参与的模拟性和实践性探索,但从指导和服务咨询上应对全体毕业学生都进行创业意识的培养,从知识、素质、能力等方面进行发展性的指导。把创业教育延伸到学生的职业生涯之中。毕业学生不仅是一个就业者,而且可以成为职业领域拓展和新职业创造的缔造者,可以为社会成员创造更多的就业机会和新的职业领域。

四、毕业学生接受就业指导的意义

(一)有利于毕业生科学地规划自己的职业目标并为此而做准备

在校学习阶段是毕业生进入职业领域前的系统的完整的准备阶段,就业指导在于帮助学生客观地认识自己的生理、心理特点,即个人特征,去发展适合自己兴趣、爱好的职业能力,把学习知识、发展素质、提高能力和调适自己的职业价值观有机地结合起来。由于受到社会职业发展和竞争的影响,人们不可能按照自己的职业意愿去实现职业理想,因此,在毕业生的职业目标选择中把个人特征