

大学生就业系列丛书

Careers Guidance
For College Students

大 学 生

成功就业

主 编 任占忠
副主编 姚裕群 刘艳华
林永和

 经济日报 出版社
Economic Daily Press

大学生就业系列丛书

大学生成功就业

任占忠 主 编

姚裕群 刘艳华 林永和 副主编

图书在版编目(CIP)数据

大学生成功就业/任占忠主编. —北京:经济日报出版社,2007.5

ISBN 978 - 7 - 80180 - 559 - 1

I. 大… II. 任… 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(2007)第 064018 号

大 学 生 成 功 就 业

作 者	任占忠
责任编辑	施春法
责任校对	徐元清
出版发行	全国新华书店
社 址	北京宣武区白纸坊东街 2 号(邮政编码:100054)
电 话	010 - 63567690 63567691(编辑部) 63567683(发行部)
网 址	www. edpbook. com. cn
E - mail	jjrb58@ sina. com
经 销	全国新华书店
印 刷	北京春华腾飞印刷有限公司
开 本	787 * 1092mm 16 开
印 数	12.5
字 数	250 千字
版 次	2007 年 5 月第一版
书 号	ISBN 978 - 7 - 80180 - 559 - 1
定 价:	18.50 元

版权所有 盗印必究 印装有误 负责调换

前 言

目前,关于大学生就业指导的书很多,当我们应邀写这本书时,为书的内容结构和体例可费了些心思,最后接受任占忠老师的意见,按照“成功就业”四要素的格局确定了本书框架。从心理、目标、素质和方法这四方面拟定了写作大纲,如果问这本书有什么特色的话,主要是在这四个方面。

在写作思路,每篇内容原则上按照提出问题、分析问题和解决问题的次序安排,为提高实用性和可读性,书中列举了大量的案例,试图通过案例分析,使大学生更易于理解如何解决求职中遇到的问题。

本书的第一篇由中国人民大学姚裕群教授执笔,第二篇由北京高校毕业生就业指导中心主任任占忠主笔(第三和四、五部分别由秦晶、普静执笔),第三篇由北京建工学院毕业生就业指导中心主任刘艳华执笔,第四篇由北京工商大学教授林永和执笔。最后,由林永和、任占忠负责统稿。这些作者有长期从事毕业生就业工作和相关教学经验,他们对一些问题的看法有独到之处,有些观点是经过长期思考而得出的结论。相信本书对提升毕业生就业能力会有所帮助。

本书是北京高校毕业生就业促进会 2007 年毕业生就业指导系列丛书的组成部分,主要面向在校大学生和应届毕业生,兼顾就业指导教师用书或教学辅助用书。这本书的写作,在时间较紧的情况下,各位作者都付出了辛勤劳动,在此一并致谢。同时也请专家和读者足予以指正(任占忠博客: blog.voc.com.cn/rzz),以便今后再版时修订。

感谢读者阅读这本书。

编 者

2007年4月

目 录

第一篇 就业心理	1
一、妨碍你择业成功的最大阻力——心态	1
二、大学生就业心理的特点分析	9
三、别被心态毁了自己的未来	14
四、积极的心态能赢得一切	22
第二篇 就业目标	37
一、求职的迷茫	37
二、目标决定前程	44
三、确定职业目标	50
四、目标指引学业	66
五、目标指引就业	74
第三篇 职业素质	77
一、是什么让毕业生丢掉了机会?	77
二、不愁无位患所以立	80
三、观念决定成败	101
四、能力是决定职位的“钢结构”	115
第四篇 就业方法	131
一、求职失败的原因	131
二、方法是成功的桥梁	138

三、充分准备是成功的前提	148
四、简历是就业的“名片”	157
五、面试是就业的关键	170
六、职业发展的“秘诀”	184
七、迈好职业生涯的第一步	190

第一篇 就业心理

良好的心态是择业成功的关键，反过来就是说，消极的心态是择业成功的唯一障碍，正可谓成也心态败也心态。只要拥有良好的心态，才能使我们在绝望中夺得生机，在痛苦中抓住欢乐，在压力下摆脱烦恼，在失败中找到希望……总之，心态能赢来一切，包括理想的职业。不要因为我们的消极心态而使自己成为一个失败者。要知道，成功永远属于那些抱有积极心态并付诸行动的人，因为心态决定思维，思维决定行动，行动改变结果，结果构成命运。

一、妨碍你择业成功的最大阻力——心态

1. 心态不正乃失偏颇

案例：秦芳是中文系的毕业生，从大二开始就担任校刊的副主编，同时为不少杂志社写稿，对采编业务比较熟悉。这次，秦芳不仅看中了那家前来招聘公司的知名度——“全球500强”大公司，而且还考虑了自己在其他方面的发展前景，然后才去应聘的。从内心里说，她对公司招聘的“内刊编辑”的位子多少有些不屑，认为自己当个不对外发行刊物的编辑是绰绰有余的。所以，也就没对面试进行过多的准备。

集体面试开始了，考官先是让每个人进行自我介绍。秦芳做了个别出心裁的自我介绍，赢得了考官关注的目光，她暗自得意：“我肯定能够领先。”接下来是回答提问。这时候，秦芳发现自己犯了一个错误：没有很认真地了解公司情况，所知道的只是一般大众都知道的该公司的形象。对于公司的业务领域、特别是一些技术方面的问题，秦芳知之甚少，而这也绝不是一个文科生的特长。这时候，那些理科学生的优势凸现出来，他们表现活跃，而秦芳根本插不上嘴。看到、想到这些，秦芳未免不服气。

面试进行了很长时间，好不容易等到考官问有关杂志编辑的专业知识，秦芳这才逮住了机会，滔滔不绝、洋洋得意地讲起来。秦芳看到考官很注意地在听，心想，“我的综合素质很好，又懂得编辑工作，应该能通过面试吧？”

没料到的是，秦芳满怀希望等来的却是“未被录取”的消息，更让秦芳受打击的是公司录取了本校一个不起眼的女生阿兰。秦芳当时的第一反应就是：主考官太没水准了，再想想，不会吧。“要不就是早已内定了——是的，阿兰肯定有关系！”随后有一个差一些的单位来招聘，秦芳经过学校的招聘广告栏，扫了一眼“XX报社明天下午举行招聘会”的大标题，连那个单位招聘通知的内容看也不看就走过去了。

眼看离毕业的日子越来越近，秦芳依旧在抱怨，依旧对阿兰充满了妒忌。她不懂为何明明是自己完全可以胜任的工作却与自己无缘。

案例评点:

单从“编辑”工作的一般要求来看,应当说秦芳的业务素质、个人能力任该职都是没有什么问题的,甚至还是她求职取胜的优势所在。实际上,一个单位的用人素质要求,一定是有特定性、针对性的。该公司的企业内刊肯定是报道本公司的经营管理和业务技术的,这当然要求编辑懂得一些本企业的业务知识。所以,就真正的岗位要求来说,擅长媒体工作、而根本不懂得公司主业的秦芳并不是合适的人选,当然更不是最优的人选。更重要的是,我们看到了秦芳有傲慢自负和爱抱怨的个性,还有过高的自我期望值,这是导致她没有被大公司录取和“高不成低不就”、不能顺利就业的原因。我们从这个案例看到:公司在挑选一个人时,注重的是他是否适合这个职位的实际工作要求。也就是说,按“职位”去选人,是以职位所需要的个性人格特征和全面的应用知识去挑人。因此,每位毕业生在求职时都要多想一想,这个职位“需要我成为什么”样,而不是“我希望自己是什么样”、“我希望岗位是什么样”。失败时切记从自身寻找原因,而不是一味抱怨或盲目自负。

对求职就业的大学生来说,不正确心态的危害有:

(1) 抱怨使人轻而弃之

抱怨是人性中的一种自我防卫机制,是心理不平衡时的一种情绪化状态。虽然抱怨会减轻个人心中的不快和不满,但却不能使人朝着积极的方面发展,一个习惯将抱怨挂在嘴上的人,只会与成功渐行渐远,滑向失败的深渊。

常听大学毕业生们抱怨自己一无关系、二无金钱,自认为求职的竞争就是关系的竞争。但仍有些学生抱怨竞争环境不公平,甚至认为,择业的竞争不是求职者素质的竞争,而是关系的竞争,看谁的关系硬,看谁的关系起作用。于是,这些学生不把立足点放在自身努力上,而是找关系、托门子、递条子,甚至不惜代价,重礼相送,用庸俗化的一套对待择业。这样的人,是无法真正得到重用的,一个渴求真才实学之人的单位必然对其轻而弃之。还有,不考虑社会的实际需求,片面地抱怨用人单位对自己“就业歧视”。

当然,我们不否认,由于我们仍然处在改革开放过程中,社会上的不正之风依然存在,中国的文化也有讲“血缘关系”的特点,求职领域的“走后门、靠关系”问题还是在一定程度上存在的。但是,我们更应当认识到,在我国进行大学毕业生就业制度的改革,为广大学生择业提供了公开、公平的竞争环境,毕业生的择业有了更大的自由度和更多的选择机会。我们的市场经济改革是顺利的,前景是光明的,速度也是很快的,各用人单位愈来愈讲求业绩、讲求工作者的素质,这为大学生提供更多的优质岗位和消除求职中的不正之风提供了根本的条件。

因此我们说,抱怨是不解决问题的,必须全面提高自己的素质,必须基于社会需求、岗位需求与个人条件,搞好对自己的正确定位,才能够顺利进入职业生涯,为今

后的顺利发展打好基础。

(2) 自负让人疑而鄙之

自负是对主体和客体的分析脱离客观实际而做出的一种错误的判断, 过高估计自身的能力、水平和在竞争中的地位。大学生择业自负主要表现为: 过高估计自身的实力, 认为自己技高一筹而对同专业的“小校”、同校的“弱专业”、同专业的“一般学生”不屑一顾, 认为: 我就是“冠军”, 一厢情愿地谋求高薪高职位, 在选择工作单位时横挑鼻子竖挑眼, 不是对收入不满, 就是认为没地位, 或者觉得干这一行太屈才。时下名校生、优等生择业失败的原因中以自负最为常见: 由于自负, 往往使他们自我感觉良好, 自命不凡, 骄傲自大, 从不相信自己会找不到工作。所以面试时通常表现出夸夸其谈、海阔天空的吹嘘现象, 令人产生怀疑甚至鄙视; 或者是挑剔攀比, 提出过分的要求, 给用人单位留下浮躁、不踏实的印象, 从而使用人单位难以接受。

可见, 自负的人通常是感性的, 他们仅仅通过感觉、知觉、表象等认识的基本形式, 对事物或形势进行表面性的判断, 盲目乐观。择业自负容易导致人产生错误的择业观念, 心理定位偏高, 结果是高不成低不就; 择业自负会扭曲一个人的才华, 给用人单位留下不好的印象, 从而失去择业机遇。应当知道, 考官们长期从事人力资源管理工作, 有着识别人的“火眼金睛”, 没有谦虚的好心态, 肯定会在一个单位的多轮面试中暴露。

(3) 妒忌令人见而远之

嫉妒是指恐惧(恐惧他人优于自己)和愤怒(愤怒他人优于自己)的混合心理, 是怀疑自己的所有物可能性被侵犯, 从而引起恐慌或不安。由此可见, 嫉妒是在与别人的比较中产生的。在现实生活中, 人们衡量幸福时往往不是根据它的内在价值, 而总是和别人的幸福相互比较作出估量, 并且进一步把这种估量形象地表达出来。

择业方面的嫉妒心理常出现在即将毕业的大学生上。高校学生就业制度的改革, 人才市场供需见面、双向选择、自主择业的实行, 给青年学生就业带来了机遇, 但也面临着许多挑战。由于当前确有不少人靠拉关系、走后门、凭人情、靠钞票找到待遇优厚、工作清闲的职位, 这也在一定程度上给大学生的心理造成巨大的打击。一些缺乏深刻思维的大学生只知道恨有权、有钱、有势者, 不分青红皂白地挖苦、疏远、为难比自己职业优越的人, 以此宣泄自己的不满情绪, 求得心理平衡, 甚至采用一些极端手段, 如恶意嘲讽、责难、报复、攻击, 给对方造成痛苦, 借以“解恨”。这样做的结果是伤害了别人, 人人必见而远之、而没有人助之, 到头来更伤害的是自己。

2. 心态悲观注定失败

案例: 金融专业的小武马上就要毕业了, 来学校招聘的单位以银行居多, 招聘

条件中最常见到的一个条件是“身高：男 170cm 以上”。尽管小武写得一手漂亮的钢笔字，是校学生会宣传部的得力干将，但小武生性腼腆，不太爱说话，个头也不高仅 167cm。眼看着招聘高峰就要过去了，小武还没有找到“婆家”。在 N 次应聘失败后，小武确信自己就是因为长得不高和不善言辞所致，越发觉得前途无望，连睡觉都成了问题，整天想着不知道何时才能找到自己称心的工作……象小武这样的毕业生并不少，有些人碰了一两次壁，就怕面试了，甚至不敢出去找工作，成为失业大军中的一员，做起了“啃老族”或“社漂族”。

案例评点：在竞争如此激烈的今天，竞争辛苦、艰难是必然的，书没读好、技不如人，不是名校名系、没有各种关系，等等，都可能使大学生产生自卑心理、灰心气馁，这种现象在大学毕业生中可谓屡见不鲜。就拿案例中的小武来说，他只留意到了各单位招聘的外形条件要求，没有好好地整合自身已有的技能、特长，过于悲观地估计就业形势，一味地夸大自身外形缺点，从而导致自己的自卑和畏缩，也就注定了失败的结局。

俗话说：“天生我才必有用。”要相信“尺有所短，寸有所长”要善于经营自己的长处！而不是以自己的短处来谋生，否则他将可能会在永久的卑微和失意中沉沦。故在选择职业时要注意发挥自己一技之长，只有经营自己的长处才能给你的人生增值，而经营自己的短处会使你的人生贬值！一般来说，用人单位的需求是复杂的，也是具体的，正确的心态应当是：按照“田忌赛马”的原则办事，在招聘中尽可能展现自己的长处才能够真正“经营长处、增值人生”。

对求职就业的大学生来说，不正确心态的危害有：

（1）自卑使人退缩难前

自卑是指自我评价偏低、自愧无能而丧失自信，并伴有自怨自艾、悲观失望等情绪体验的消极心理倾向，自卑是由于受到暂时性挫折而产生的一种心理障碍。

大学生在择业前，往往踌躇满志，跃跃欲试，很想一显身手，大展宏图。而一旦受到挫折后，有时容易产生自卑心理，自信心大大减弱，自尊心受损伤，对自己全盘否定，感到一种空前的失败和愧疚。从此自己看不起自己，自惭形秽，总是过低估价自己，这个不行那个也不行。在择业中，往往缺乏自信心和勇气，不敢面对竞争。这在性格内向或有生理缺陷的学生身上表现较为明显。自卑不仅使一些学生悲观失望，不思进取，错失良机，而且也有碍自身才能的正常发挥。过度自卑，还会产生精神麻木不振，心灵扭曲、孤独、丧失生活信心等心理现象。

面对求职择业大军，自卑的人常觉已不如人，情不自禁地过分夸大自己的缺陷，甚至毫无根据地臆造出许多弱点，还总爱拿自己的短处比别人的长处，不能冷静地分析自己所受的挫折，不能正确地对待自己的过失，不能认真地思考别人对自己的期望，也不能客观地理解别人对自己的评价，以致把自己看得一无是处，失去自信心，对那

些稍加努力完全能够完成的任务也轻易放弃。在求职择业时自卑表现往往是害怕失败,信心不足,特别是上门自荐、面试时忐忑不安,害怕自己的疏忽导致求职失败。

(2) 羞怯容易错失机会

羞怯是一种普通的情绪体验,它是指人们由于性格内向或挫折引起的过度约束自己言行,以致无法真实表现自己情感的一种心理。羞怯常常有两种心理状态:一是害羞,一是怯懦。

害羞心理是现代人际交往中的一大障碍,害羞的人往往不善于交朋友,在现代社会里,缺少朋友就少了很多就业信息,少了很多被人引荐和推荐的机会。俗话说:“多个朋友多条路”,说的正是这个道理。适当怕羞是必要的,怕羞的人会全心聆听别人的讲话,不想抢别人的话题,因此,他们显得谦虚有涵养。但过于怕羞,特别是与自卑联系在一起就会严重妨碍推销自己。在求职择业中常会退避三舍,缩手缩脚,不敢自荐。在招聘者面前不敢迎视对方的目光,缺乏自信和勇气,面谈时唯唯诺诺,不是语无伦次,就是面红耳赤、张口结舌,无法正常地向他人展示自己的才华,而无法在求职者如云的竞争中脱颖而出。

有怯懦心理的毕业生主要表现在面试前如临大敌、紧张不安、手忙脚乱,大有“丑媳妇见公婆”之态。面试中面红耳赤、支支吾吾、答非所问、手足无措,辛辛苦苦准备的“台词”、“腹稿”一急之下,都抛到九霄云外,忘得一干二净。有的谨小慎微,深怕说错一句话,一个问题答不好,影响自己的“第一印象”,以致缩手缩脚,影响正常水平的发挥。即使在公平的竞争机遇面前,怯懦的人也常常不能充分发挥自己的才能,以至于败下阵来,或由于不敢毛遂自荐而错过许许多多择业良机。

(3) 焦虑导致事与愿违

焦虑是一种常见的神经官能症,是以发作性或持续性情绪焦虑、紧张、恐惧为基本特征的一种病态心理。适度的焦虑可以使人产生一种压力,增强积极向上、主动参与竞争的能力。过度的焦虑,则会干扰人的正常活动,产生较严重的心理障碍或疾病。

毕业前夕,绝大多数大学生都会产生各种焦虑心理。担心自己的理想能否实现,能否找到适合发挥特长,利于自己成长的单位和工作环境;害怕被用人单位拒之门外,担心自己的选择是否正确等。特别是一些长线专业生,他们或性格内向,或有生理缺陷,或成绩不佳、能力一般而又不善“包装”自己,或临近毕业就业单位仍无着落的大学生,表现得更为焦虑。这种焦虑,使大学生背上沉重的精神枷锁,他们常双眉紧锁,心情沉重,意志消沉,对任何事情都失去兴趣,注意力极度涣散,食不甘味,卧不安席,惶惶不可终日,特别在遭受挫折后,对因自己“无能”而招致的“失败”怀有深深的自卑或自咎。据《中国青年报》进行一项调查表明:有七成以上的大学毕业生都对自己的前途感到担忧。

大学生择业中焦虑心理的一种特殊表现就是急躁,尤其在职业未最终确定之前,这种心理就表现的尤为明显。他们有时恨时间过得太慢,简直是度日如年。有时又恨时间过得太快,最后期限将至,单位仍无着落。他们埋怨用人单位优柔寡断,怨父母亲朋办事不力,希望能一帆风顺,一蹴而就。一旦遇到挫折后便暴跳如雷,怨声载道,特别是那些在规定期限内未落实单位的学生,心情更为急躁。这种急躁心理,往往使他们缺乏自我控制,心理紧张,烦躁不安,无所适从,有时会导致事倍功半甚至事与愿违等。

3. 心态被动可谓盲目

案例:小李跟大多数毕业生一样,怀着“广种薄收”的念头将简历漫天投寄,自我优点的介绍千篇一律:“学习好,合作、勤奋、有能力,当过学生会主席”等等。投寄的对象也大都是北京、广州、深圳等这些大城市里的国企,以及一些知名私企。拟应聘的职位大都是管理、内勤等文职。在苦苦等待了两个多月,不少同学已经签约后,终于收到了一份录用通知书,是广州市某知名的私企,月薪 3500,还不错。美中不足的是,拟录用为业务员。这可让小李觉得很不合心意,他通过转弯抹角的关系找到了老总,申请到了办公室行政助理一职。既然是“关系户”,办公室王主任希望他做好,所以不管哪方面都觉得放心不下,事无巨细都要交待得很清楚,并要求小李凡事不要自作主张,都要请示、汇报,以免出漏子。

试用期还未满,小李已觉沉闷难熬了:觉得做助理并不像自己所想的那样轻松,大多数要按办公室主任的安排来行事,不能有自己的主张,以“听从、随从、服从”为工作方针。终于有一天小李爆发了,在与主任发生一次冲突后而决定走人了。

案例评点:不少毕业生择业时容易受社会上一些舆论的左右,盲目从众,追逐热门,而不考虑自身条件、职业特点和社会整体需求,造成就业“扎堆”现象,多人争夺独木桥,结果既影响择业又浪费了自己的优势。找工作重要的就是扬长避短,适合自己。你不能把时间浪费在你自己不愿意做的事情上。尽管某一个职位能够给你安全感,但是如果这个职位并不适合你,这种安全感就消失殆尽了。在缺乏考虑的情况下做出这种关系到职业前途的决定,不仅让你的自信心受挫,而且还会将你的职业道路引入歧途。本案例中,小李完全没有考虑人职匹配的重要性,没有从自身所拥有的知识、特长及自己的个性特征来择业,也没有认真思考过所择岗位的需求,而选择随大流、盲目依赖来选择职业。当今社会,机遇与挑战并存,只有在择业中树立信心,敢于和善于竞争,才能在众多的求职者中脱颖而出,才能尝到成功的快感!

对求职就业的大学生来说,不正确心态的危害有:

(1) 求高心态令人后悔

盲目攀高心理在求职的大学生中非常普遍,主要表现为大学生求职择业过程中

盲目攀高,即对主客观条件的估量不够准确,不能正确评价自己的素质和条件,一心追求大城市、高报酬、条件好的用人单位。由于没有正确地认识自己,自我评价过高,认为自己是德才兼备,所以求职中不肯“屈就”,对稍不对胃口的用人单位就抱着拒绝的态度,结果是错过机会,难以顺利择业。或者是毕业生没有调整好自己的择业心态,只是想找待遇或工作条件最好的单位,而不顾自己的专业或自己的某些缺陷是否适合这一行业。

盲目攀高心理导致毕业生择业期望值居高不下,已经影响到毕业生顺利就业。有些毕业生由于刻意追求最满意的结果,而错过了其它好的机会,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”,一旦求职失败,则倍感失落,悔之不及。

(2) 从众心态让人毫无特色

所谓从众,就是在群体的影响和压力下,个体放弃自己的意见而采取与大多数人相一致的行为,即通常所说的“随大流”。从众,是日常生活和工作中常见的社会心理现象,因而大学毕业生择业中,从众现象也很普遍。不少毕业生择业时易受社会上一些舆论的左右,盲目从众,追逐热门,而不考虑自身条件及职业特点和社会整体需求,结果既影响择业又压抑了自己的优势,使自己变得毫无特色、毫不起眼。

其实,每个人都有自己的优点和长处,也都有自己的缺点和短处,这就是人们常讲的“尺有所短,寸有所长。”所以每个毕业生对自己和自身能力都应有客观和正确的认识,都应该明了自己能干什么和不能干什么,这就是所谓“知人者智,自知者明。”处在择业洪流中,毕业生期望水平会受到其它择业者期望水平的影响。虚荣心、侥幸心理会使他们改变原有的自我期望而采取不切合实际的从众行为,求得了一时的心理平衡,却不利于自身价值的实现和长远发展,甚至带来失败。

(3) 依赖心态难有成就

依赖心理是日常生活中较为常见的一种心理表现,其主要特征是在自立、自信、自主方面发展不成熟,过分地依赖他人,经常需要他人的帮助和指导,遇事往往犹豫不决,缺乏自信,很难单独进行自己的计划或做自己的事,总是依赖他人為自己作出决策或指出方向。

据心理学专家研究,产生依赖心理的主要原因有两个方面:一是教育不当引起的心理依赖。如有的青年人,从小受到父母的过度溺爱和娇纵惯养,自己生活的一切均由父母包揽,生活中从没有为自己的事情考虑过,全部听从父母的摆布,使得自己不懂生活的艰难,养成了做事靠父母的依赖心理,缺乏独立生活和处理问题的能力。二是自卑衍生出来的心理依赖。有的青年人有较严重的自卑心理,认为自己不如他人,如知识贫乏、能力不强、笨嘴拙舌,因此在日常交往中,不自觉地把自己放在配角位

置,心甘情愿地受他人的支配。

择业依赖心理主要表现在部分毕业生由于缺乏社会经验,心理上还没有完全成熟,经济上还不能完全独立,社会角色和社会地位还没能确立,面对复杂环境常常心中无数不知所措。他们在择业问题上独立性不够,难以摆脱依赖学校、老师、家长的心理,把希望寄托在拉关系、走后门上,有的甚至由家长出面与用人单位洽谈。孰不知,这样做的结果恰恰让用人单位对毕业生产生缺乏开拓能力,独立生活和工作能力差的印象。

可见,依赖心理强的毕业生,往往没有形成独立完善的自我。他们总是希望有人能帮助自己分析择业中遇到的问题,等着家长或老师来决定自己的前途和命运,不能积极主动地通过自我努力来取得择业的成功,也就不会有来之不易的成功感体验。而且,依赖心理强的毕业生,往往无法面对生活中各种矛盾的冲突,极易产生自卑、自怜等负面情绪。

案例中较有能力的小李,虽然不是没有自立能力的当“啃老族”之辈,但依靠关系找工作而不是依靠实力扎扎实实地做工作,不免会造成自我心理冲突。

4. 攀比心态带来苦痛

案例:小张与小林是同一大学的同窗好友,彼此的成绩难分仲伯,毕业后先后找到了工作。小张进了一家国企,小林则被一大型私企录取了。可没过多久小林就有些心灰意冷了。原来,小张在国企做的是管理职位,工作相对轻松,薪酬也比较高,颇有发展前途。而小林在私企则是个普通员工,工作劳累不算,月薪比小张还低了不少。想到自己学历、能力与小张不相上下,心下竟生起了自己的窝囊气来。心态失衡的小林选择了跳槽,可奔波了近3个月,不仅没找到如意的工作,连生活也只能靠借钱维持。

案例点评:小林的经历让人唏嘘不已,盲目的攀比是造成他今日结局的重要原因。所以,在就业过程中,每一位毕业生都应不断调整自己原有的不切实际的就业取向,不要与他人盲目攀比,特别是要去掉“面子”观念,使自己的心理定位与择业目标要求相适,不要成为过分的理想主义者,而要培养脚踏实地、从小事做起的心理承受能力。凡事业上有成就的人都是从小事做起,一步步走向成功的顶峰。大学生择业时如果有这种心理准备,就可克服其好高骛远的通病,使自己的求职愿望与社会需求相适应。因此,大学生首先要正确全面地作出自我评价,对自己所学专业、工作能力、爱好特长、优势劣势有一个完整的把握。有的大学生整天沉浸在理想王国里,缺乏对自己能力的客观评估,常常眼高手低,这山望着那山高不切实际,由于择职时取向过高,往往高不成低不就,造成就业受挫。

对求职就业的大学生来说,不正确心态的危害有:

(1) “这山望着那山高”的负累

大学生求职中盲目攀比的现象并不鲜见。比周围的同学哪个选择了知名度高、效益好的单位,哪个同学去了大城市或高层次部门。在他们心里总有一个念头就是“我不能比别人差”、“我不能不如别人”,尤其是学习较好的学生更是如此。于是在择业中,攀比嫉妒,强求心理平衡,总是把比别人强作为标准。要知道,职位的好坏都是相对而言的,不同的职业是各有利弊、而不存在绝对的、永恒的“好职业”。而且,一个单位小、收入低、工作累、任务重、事情琐碎的职业,似乎是不好的,其实它反倒能够给人增加很多的职业阅历和对能力与人格的锤炼。须知能够担大任的人,往往要先经历“劳其筋骨,饿其体肤,行弗乱其所为”的磨炼,经历了、战胜了,才能够获得大的成就。以“这山望着那山高,这花看着那花俏”的心态对待职业,到头来,只有让自己的心情更加负累。

(2) 人比人气死人

从上例中我们可以得到启发:手指各有长短,人与人更是自不相同,盲目攀比毫无必要,正所谓“人比人气死人”。试问:谁不追求理想职业,并获得丰厚的报酬?如果把握得当,恰当的攀比心态可以成为不断向前的动力。然而有些求职者,往往出现心态失衡,又无法及时纠正。

其实,无论就业或择业,不仅受到知识、技能等的制约,而且兴趣、性格、机遇等因素也很重要。每个人都有自己的人生轨迹,求职也是同样道理。也许两人条件差不多,但别人善于推销自己,把握机会的能力强,最终的职业取向,乃至职位、薪酬、福利等回报都较好。更不用说原本自身实力就相差甚远,只能适合做普通员工,却一厢情愿地同别人比岗位、比薪酬,这是不符合实际的。

二、大学生就业心理的特点分析

大学生的就业心理是在客观存在的刺激下所表现出的主观能动的反应。所谓客观存在,就是指大学生就业竞争的现实,大学生接收这种刺激是自身成熟的标志,是成长的客观需要,因个体心理成熟的程度有早有晚。所谓反应,就是对刺激即时的、表面的、肤浅地接收和反馈,在大学生中差别较小。所谓反映,是对刺激主观的、能动的、较深刻、全面地接收和反馈,差别较大。反应和反映具有规律性,是可以分析和利用的教育资源。根据大学生的就业心理规律进行心理辅导是就业指导的重要方法之一。

1. 当代大学生的就业心理趋势分析

(1) 就业心理应激反应提前

所谓应激就是有机体在生理或心理上受到威胁时出现的一种非特异性的身心紧张状态。所谓应激反应就是刺激物与个体的身心特征间交互作用的结果。适当强度和频率的应激反应对人有积极的意义,可以提高人的警觉性,增强身体抵抗力和适应能力,但过于强烈、持久的应激反应则对人体有害。

据调查,大学生的就业应激反应是大学生面对就业压力的身心紧张状态,目前在整体上呈提前到来的趋势。多数早在高中或大一,甚至更早时,在专业选择和专业学习中就意识到就业的压力。部分学生在大二和大三时逐步意识到的。而只有少数人对这种意识感觉较晚。即使到大四仍然有些学生会有“车到山前必有路”、“临时抱佛脚”、临阵磨枪的想法。

(2) 自主择业的意识增强

意识,在心理学中是指人特有的心理反映形式。是个体对环境刺激及自身感受、记忆和思维的觉知,以及对自身行为和认知活动的产生、维持和终止的监控。表现在能透过事物的外部现象来认识事物的本质特征和事物间的内部联系,能依据对事物的本质和规律的认识来指导自己的行动或调整自身的内部状态。意识具有自觉性、目的性和能动性的特征。

10

据调查,大学生自主择业意识的增强具有普遍性,即绝大多数学生能够适应高等学校毕业分配与就业制度的改革,认真学习和了解国家的政策法规,“供需见面、双向选择、上学缴费、自主择业”,积极参与大学生就业市场的竞争。但也不排除个别人有依赖心理。

就业心理准备与就业焦虑并存。

就业心理准备表现在越来越多的低年级学生中提前进行职业生涯规划 and 就业准备,自觉完善自我。在专业学习、职业资格证书培训、社会实践、收集信息等方面积极主动。就业焦虑在低年级学生表现十分明显,很多人想通过报考研究生提高就业竞争力或延迟就业,但担心考研失败。很多人缺乏职业常识和社会阅历,不知道如何有效地进行就业准备。有的人对自己的专业不接纳、不认同或是对自己的能力缺乏自信,担心自己的就业竞争力等等。低年级学生的就业焦虑客观存在。

毕业生就业心态趋于平和。

我们经过长期的调查研究了解到,由于大学生就业心理应激反应和就业准备的提前及自主择业意识的增强,在临近毕业时毕业生就业心态趋于平和。一是积极了解就业政策、收集就业信息、准备求职资料。二是积极参与就业竞争,包括报考国家公务员,参加供需见面会、各种讲座、信息发布会和面试竞争。三是能了解国家关于

大学生就业的政策,坦然面对求职失败。四是能根据社会需求和就业形势,主动调整自己的职业期望和职业岗位。

(3) 继续学习心理增强

现代社会知识成几何级数增长,知识更新速度越来越快,社会已经是一个学习的社会,而知识与技能的获得将主要依赖工作实践,因此,一部分学生毕业时基于日后能有一个更高的起点发展自己,从提升自己的人生质量考虑,往往首选体制完备、发展成熟,能够提供系统化、职业化、规范化学习机会的用人单位。这种继续学习意识的强化,尤其是重视在工作中学习的心理增强,这无疑是和现代社会的要求合拍的。

(4) 自主创业心理萌动

随着高等教育体制改革的深入,素质教育的全面推进和社会鼓励大学生艰苦创业的影响,有一部分创业意识较强的大学生毕业时利用自身掌握专业知识和技能优势,或通过网络提供的便捷条件,或通过社会融资,或通过与投资商合作,扯起自己的旗号,自立门户创办起公司,进行艰苦创业。选择自主创业的大学生,往往怀着一种替别人打工不如自己当老板的心态。这种自主创业的心理,非常适合当今社会期望受过高等教育的大学生毕业后能通过创业来增加劳动就业机会的需要,也有利于大学生自身成长成才,在更广阔的舞台上体现人生的价值。

2. 当代大学生就业心理的阶段分析

大学生的就业心理大致可分为五个阶段:

(1) 第一阶段:刺激——反应阶段,即对大学生就业竞争激烈的现实进行反应的阶段。这一阶段可能在高考以前,或者是上大学以后,最迟在大三的上学期绝大多数学生都会做出反应。

(2) 第二阶段:议论——反应阶段,即对大学生就业竞争激烈的现实进行议论,但往往是站在局外人的角度议论,还没有把自己完全放进去,仅仅处在反应阶段。大一的学生最明显,特别是有的人在大一第二学期,还在议论、甚至嘲笑大三、大四的师哥师姐们为什么像热锅上的蚂蚁“惶惶不可终日”。

(3) 第三阶段:意识——反映阶段,即较深刻认识大学生就业准备的必要性。在这个阶段,很多人能透过大学生就业的表面现象来认识事物的本质特征和事物间的内部联系,能依据对事物的本质和规律的认识来指导自己的行动或调整自身的内部状态。具有自觉性、目的性和能动性。有的学生早在一年级就意识到了,但大多数是二、三年级才进入这一阶段。

(4) 第四阶段:焦虑——反映阶段,即在就业准备的过程中,或发现了自身的不足感觉技不如人;或发现了自己的期望无法实现;或求职多次受挫后真正体验到竞