

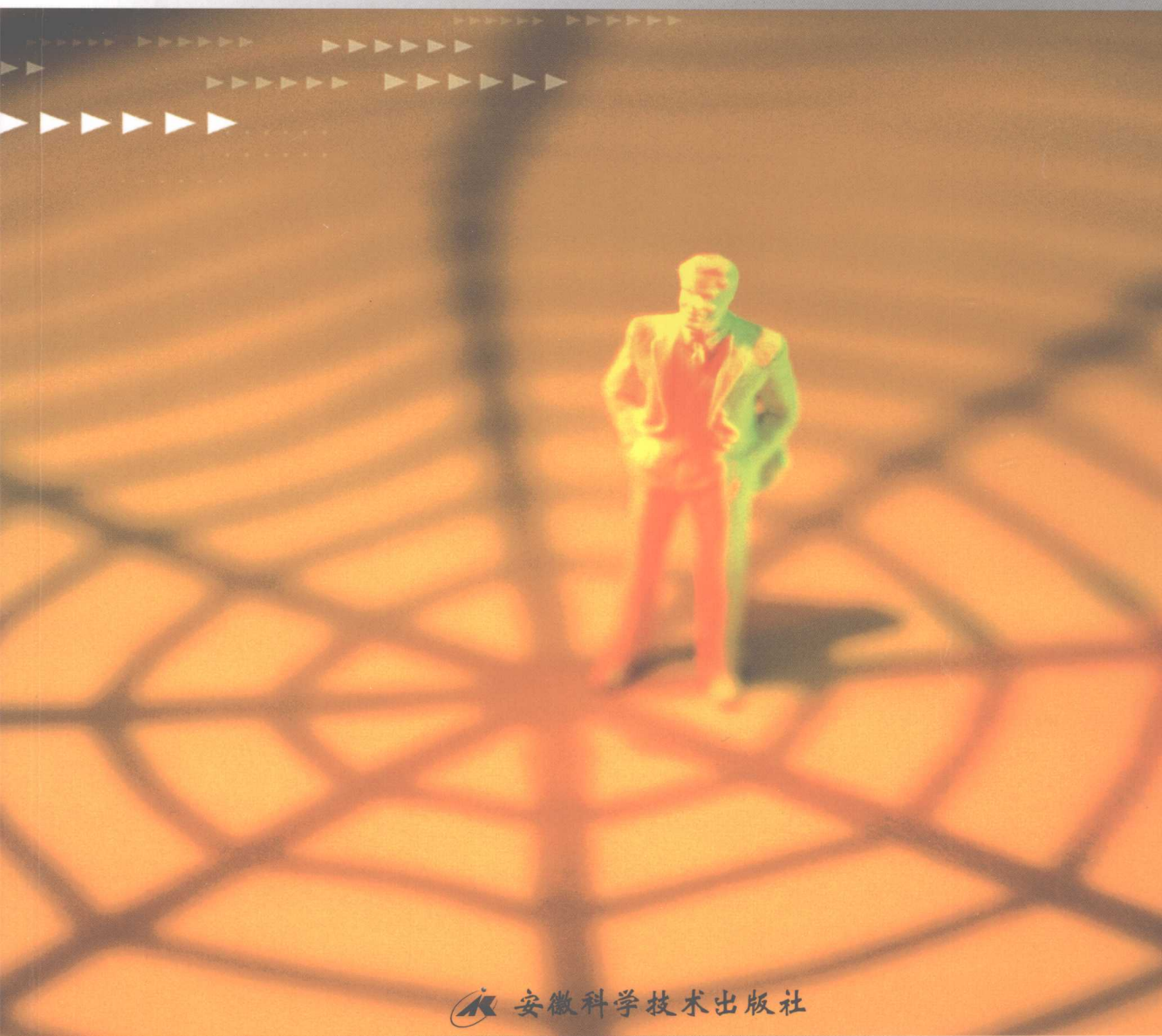


中等职业教育基础课系列教材

就业政策指导 与自律训练

JIUYE ZHENGCE ZHIDAO YU ZILU XUNLIAN

主编 / 潘 新 主审 / 吴丁良



安徽科学技术出版社



中等职业教育基础课系列教材

就业政策指导 与自律训练

主编 / 潘 新 副主编 / 赵先洁
编者 / 赵先洁 张银星 王 磊 主审 / 吴丁良



图书在版编目(CIP)数据

就业政策指导与自律训练/潘新主编. —合肥:安徽
科学技术出版社, 2007. 9

(中等职业教育基础课系列教材)

ISBN 978-7-5337-3902-7

I. 就… II. 潘… III. 就业政策-中国-专业学
校-教材 IV. F249.214

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 143201 号

就业政策指导与自律训练

潘 新 主编

出 版 人: 朱智润

责任编辑: 王菁虹 文字编辑: 张 枫

封面设计: 王 艳

出版发行: 安徽科学技术出版社(合肥市政务文化新区圣泉路 1118 号

出版传媒广场, 邮编: 230071)

电 话: (0551)3533330

网 址: www.ahstp.com.cn

E-mail: yougoubu@sina.com

经 销: 新华书店

排 版: 安徽事达科技贸易有限公司

印 刷: 合肥星光印务有限责任公司

开 本: 787×1092 1/16

印 张: 6.5

字 数: 160 千

版 次: 2007 年 9 月第 1 版 2007 年 9 月第 1 次印刷

定 价: 11.00 元

(本书如有印装质量问题, 影响阅读, 请向本社市场营销部调换)

前言

为了全面贯彻落实国家《职业指导教学训练大纲》要求,针对中等职业教育的培养目标和我校开展就业指导工作的实际情况,进一步加强校本教材建设和课程改革,在原有讲义的基础上,我们编写了本套教材。本套教材包括四本:《心理健康教育与自信训练》《就业政策指导与自律训练》《企业文化与就业技能训练》《创业技能基础指导与强化训练》,现正在陆续出版中。

在教材的设计方面,充分体现了职业指导三年不断线的思想,将职业指导分为四大模块,17个子模块,分别在四个学期组织教学。第一学期是《心理健康教育与自信训练》,第二学期是《就业政策指导与自律训练》,第三学期是《企业文化与就业技能训练》,第四学期是《创业技能基础指导与强化训练》。各模块相互联系,又相对独立,便于教学。与此同时,授课教师应把时事政治、思想品德操行训练融入职业指导的全过程。第四学期,教师应针对即将离校顶岗学习的学生进行职业能力综合测评和强化训练(分笔试、口试和行为表现三部分)。

本套教材最大的特点是以“案例教学”和“实践活动”为主,融知识、案例、规则和建议于一体,力求最大限度地帮助学生就业,促进其职业发展,努力做到重体验、重实践、重实效。

本套教材由基础教学部潘新担任主编。《心理健康教育与自信训练》由黄晓莲等参与编写,《就业政策指导与自律训练》由赵先洁、张银星等参与编写,《企业文化与就业技能训练》由刘美玲、谢红梅等参与编写。校领导赵建平、吴丁良分别担任主审。本套书在编写过程中,参考了大量书籍,查阅了大量资料,在此大力感谢文献作者。由于时间仓促,加之编者水平有限,书中难免存在诸多不妥之处,恳请广大师生提出宝贵意见,以便再版修订。

编者

关于本书

本部分包括动员准备、就业与职业发展、职业与就业准入、劳动关系与权益保护和自律训练五个子模块。目标是让学生了解职业训练的目的、内容和基本程序,了解国家的就业形势、就业政策、就业方针以及就业准入制度,掌握劳动法相关知识,学会正确处理劳动争议纠纷,培养自律意识。

目 录

就业政策指导与自律训练

模块一 动员准备	1
第一单元 课程导入	2
一、近年来我国就业形势分析	2
二、安徽电子工程学校毕业生的就业状况分析	3
三、中职生从业必须具备的基本素质	3
四、中等职业教育前途广阔	4
五、企业需要什么样的中职人才?	6
附录 1:某校部分毕业生从业状况	7
第二单元 职业指导训练的目的、内容和意义	8
一、职业指导训练——为你提供永远的就业援助	8
二、职业指导训练项目安排——成功人生的金钥匙	8
三、准备性训练——开始之前要“热身”	9
四、专家建议	11
附录 2:个人就业情况自我调查问卷	12
附录 3:调查问卷统计方法	14
思考与练习	14
模块二 就业与职业发展	15
第三单元 就业政策	16
一、国家解决就业问题的途径和办法	16
二、国家实行的就业方针	17
三、就业信息	17
第四单元 破解就业疑惑 规划职业人生	19
一、中职生择业存在的误区	19
二、树立正确的择业观	20
三、就业规则	23
思考与练习	26
模块三 职业与就业准入	27
第五单元 职业	28
一、什么叫职业	28
二、职业的功能	28
三、职业的特征和要素	28
四、职业的分类	30
第六单元 产业与职业	32



一、什么叫产业	32
二、第一产业与职业	32
三、第二产业与职业	32
四、第三产业与职业	32
第七单元 职业资格	35
一、国家人力资源开发两大体系	35
二、职业教育是国家职业资格证书体系的中间环节	35
三、国家职业资格等级与个人职业成长通道	36
四、职业资格证书制度推动高技能人才培养工程	38
五、案例	39
六、职业资格相关常识介绍	41
附录 4: 部分通用职业(工种)简介	46
思考与练习	56
模块四 劳动关系与权益保护	57
第八单元 劳动合同	58
一、什么是劳动合同	58
二、劳动合同的作用	61
三、劳动合同的内容	61
四、劳动合同的终止和解除	62
五、无效劳动合同	62
六、违反劳动合同应承担的责任	63
第九单元 依法履行劳动合同 维护自身的合法权益	65
一、劳动规则	65
二、如何处理劳动争议	68
三、专家建议	69
附录 5: 劳动法知识竞赛题	71
附录 6: 劳动合同参考文本	75
附录 7: 中华人民共和国劳动法	79
思考与练习	87
模块五 自律训练	88
活动一 遵章守纪 规范行为	89
活动二 制定计划 坚持实施	91
活动三 融入集体 步调一致	94
参考文献	97

模块一

动员准备

了解当前的就业形势,明确职业指导训练的目的、内容和意义及基本要求,为系统地实施职业指导训练奠定必要的基础。

第一单元 课程导入

一、近年来我国就业形势分析

1. 就业基本背景

劳动力市场总体供大于求,但技术技能型人才短缺,高级技能人才急缺。

(1)劳动力市场总体供大于求。

数据 1:见表 1。

表 1 2003 年全国城市劳动力供求表

总 计	劳动力供应人数比较	
	需求人数	求职人数
上期结转	1199667	1984707
本期新增	7679879	8064714
合 计	8879546	10049421

数据 2:人口与劳动力:2003 年,中国总人口 12.92 亿。全国 16 岁以上人口 99889 万人。

数据 3:就业总量:2003 年,中国城乡从业人员达到 74432 万人,其中城镇 25639 万人,占 34.4%;乡村 48793 万人,占 65.6%。1990~2003 年,共增加从业人员 9683 万人,平均每年新增 745 万人。

数据 4:失业率:2003 年,城镇失业率为 4.3%,失业人数 800 万人。

(2)技术技能型人才短缺,高级技能人才急缺。

数据 1:据来自教育部的消息,教育部已明确把计算机应用与软件技术、数控技术应用、汽车运用与维修以及护理专业列为国家技能型紧缺专业。

四大紧缺专业缺口有多大:软件蓝领缺 40 万人

护理人员每年需求 15 万人

数控机床操作人员缺 60 万人

汽车维修人员每年需求 30 万人

数据 2:江苏省无锡市 2004 年制造业劳动力市场需求:

高级工的需求与应聘人数比:4.8:1

中级工的需求与应聘人数比:1.5:1

初级工的需求与应聘人数比:1.7:1

数据 3:东三省高级技能人才严重短缺:

高级工、技师、高级技师占技术工人的比例,辽宁为 8.8%,吉林为 7.1%,黑龙江为 6.1%。即使在上海,此比例也只有 9.4%。

目前我国高级技工、技师仅占技术工人总量的 3.5%,而发达国家通常占 20%~40%。高级技能人才的短缺,已明显制约先进工艺设备的广泛有效应用,直接影响产业竞争力的提高。大力发展职业教育是增强产业竞争力的必由之路。

2. 就业前景良好

WTO 给技能型人才带来机遇。目前,技能型人才在深圳市劳动力市场的指导价位:硕士

研究生的月薪高中低档价位分别为 5900 元、3500 元、2400 元；而高级钳工、电工的月薪高中低档价位分别为 6600 元、4300 元、3200 元。

中国加入 WTO 后，一线技术工人在一段时间内将是一个很大的人才缺口，谁抓住了机遇，谁就会在未来占有一席之地。

二、安徽电子工程学校毕业生的就业状况分析

就业率 100%，就业满意率 90% 以上。

就业去向：以蚌埠市及周边地区的龙头企业以及长江三角洲地区的大中型企业和外资企业为主。

蚌埠市：安徽丰原集团，华光集团华益导电膜公司，八一化工集团，天润化工集团，秦格生物公司，中国电子科技集团第 40、41 研究所，蚌埠双环电子集团公司，安徽意义环保公司，蚌埠汽配工业园，蚌埠滤清器有限公司，安徽水利贝斯卡特工业园，艾尼克环保技术有限公司，安徽吴方汽车电磁离合器有限公司，蚌埠江淮车轮厂，蚌埠油箱厂等。

外地知名企业：映昌(南京)电子公司、华映视讯(苏州)有限公司、苏州 NLG 光电、上海达丰电脑公司、上海日月光电电脑公司、南京华日液显有限公司、韩国三星视界、波导电子、美国旭电(苏州)科技有限公司、昆山富士康集团、创维电子、精工爱普生(苏州)有限公司、勤美达(苏州)精密机械有限公司、奇瑞汽车有限公司、海尔合肥工业园、安徽煤田地质局上海公司、国投能源新集股份有限公司、北京人大会议中心、蚌埠锦江酒店等。

三、中职生从业必须具备的基本素质

1. 专业知识要“精”
2. 专业技能要“棒”
3. 心理素质要“硬”
4. 身体素质要“好”
5. 思想道德素质要“优”

怎样才能做到以上五点？

1. 学一技之长——挺好

- (1) 技能高手成为企业的座上宾。
- (2) 职校生成为从业者的主力军。

2. 需要调整的四种心态

心态之一：认为上职业学校没出息、没前途。

心态之二：情绪沮丧，提不起精神。

心态之三：认为到职业学校就可以轻松自由了。

心态之四：发现原先的理想与现实不相符，茫然不知所措。

3. 确定学习的目标

一些中职生对学习生活的态度是拒绝和排斥，常常表现为对一切都无所适从、满不在乎，好像发生了什么都与自己无关，对学校和班级的生活感到无聊，对学校开展的健康积极的活
动缺乏热情和兴趣。对学习没有兴趣，学习习惯不良，注意力分散，思维迟缓，情绪消沉，效率低下。

为此，新生必须做到以下几点：

- (1)检查一下自己的心态。
- (2)制订一个明确的目标。(短期与长期)
- (3)给自己找几个学习的榜样。
- (4)迅速熟悉学校的环境。

4. 制订学习计划

理论学习：“必须、够用”

技能训练：勤、精、乐

5. 讲究学习的方法

- (1)培养良好的学习习惯
- (2)研究性学习
- (3)创造性学习
- (4)理论运用于实践

四、中等职业教育前途广阔

调查和统计数据表明,目前全国技术工人供不应求的局面普遍存在,尤其是高技能人才严重短缺。为解决劳动力市场技能型人才紧缺问题,教育部、劳动和社会保障部、国防科工委、信息产业部、交通部、卫生部六部委于2004年2月23日联合启动《职业院校制造业和现代服务业技能型紧缺人才培养培训工程》。《工程》计划在全国选定500多所职业院校作为技能型紧缺人才示范性培养培训基地(其中高职院校250多所,中等职业学校340多所),全国各地1400多个企事业单位将与学校合作,进行人才培养新模式的探索。2007年前要向相关专业领域输送毕业生100万人,在相关专业领域提供短期技能培训300万人次。据有关调查显示,我国在数控技术、计算机应用、汽车维修与运用和医药护理领域的技术技能人才缺口较大。

据预测,近几年内广东全省城镇技术人员缺口至少在400万以上。中职毕业生的就业岗位也分布在各种大型企业或高新技术产业中。苏州工业园区作为我国政府与新加坡政府经济合作的一个重要项目,是我国发展最快、最具活力的工业园区之一。该园区现有164家企业(其中高科技企业占1/3),从业人员有1.8万人。据调查,从业人员的教育程度为大专及大专以上的占18.46%,中等职业教育的占47.77%。可以看出,就是在这样的工业园区,中职毕业生仍然很受欢迎。在中国被称为“硅谷”的中关村,中职毕业生也占到从业人员总数的40%以上。

从人才学角度看,最佳的合理化的人才结构应是“宝塔”型结构,即学历层次越高,人才数量越少。而目前,用人单位一味追求“专科以上”或“本科以上”学历,造成了人才使用上的错位。实际上,不同类型的岗位对人才的要求是不同的,只有人才类型与岗位要求相匹配,才能更好地提高劳动生产率。从人才市场调查的情况看,大部分岗位应该由技术型、技能型人才来承担,也就是说,应该由中等职业学校毕业生或高等职业院校毕业生来承担。随着《职业教育法》的贯彻落实,人才、劳动力市场的逐步完善,先培训、后就业制度的落实,劳动预备制度、职业资格证书制度的逐步建立,以及用人单位“重视能力,重视用人效益”观念的增强,中等职业学校毕业生将越来越受到社会的欢迎。

(一) 中职生就业与中学生打工有何区别?

中职生就业有保障,就业有前途,就业有技能,就业有素质。

在企业,一个初级工成为中级工需要 5~6 年的时间,中级工成为高级工要 7~8 年的时间;而中职生在中等职业学校中求学 3 年之后就能够通过劳动部门的考核达到中级技工的水平,中职毕业生通过学校开设的两年制高级技工班的学习就可以考取高级技工等级证书,再加上通过进入高等职业学校进行深造,一个“灰领”人才就可以打造完成。许多动手能力强的初中毕业生其实有充分的理由选择中等职业学校而非普通高中。

(二) 中职生就业的岗位有哪些?

表 2-1 生产及经营第一线人员的学历分布

	本科及以上	大专或高职	中职	其他
百分比(%)	8.82	40.2	32.36	18.63

表 2-2 中职毕业生的岗位分布

	行政管理 人员	技术人员或 业务人员	市场营销 人员	技术工人或技术 性服务人员	一般操作人员 或营业、服务人员
百分比(%)	9.36	29.18	9.38	29.16	22.92

(三) 中职生的前途在哪里?

与大学生就业难形成对照的是,中职生就业率不断提高。2003 年 9 月份,天津市 94% 以上的应届中职毕业生已经就业。从 2003 年广东中等职业技术教育招生推介会上了解到,广东中职毕业生的就业率连续 3 年超过 90%,高于高校毕业生的一次性就业率 3 成多。苏州工业园区作为我国政府与新加坡政府经济合作的一个重要项目,是我国发展最快、最具活力的工业园区之一。该园区现有 164 家企业,从业人员有 1.8 万人。据调查,从业人员的教育程度为:大专及大专以上的占 18.46%,中等职业教育的占 47.77%。北京中关村中职毕业生占到从业人员的 40% 以上。可见中职毕业生就业有优势,越来越多的中职生将成为企业生产管理一线的主力军。

案例一 “徐强精度”

在沈阳鼓风机集团增速机车间,青年技工徐强创下的大型齿轮加工四级精度,被国内外同行誉为“徐强精度”。徐强 1989 年高考落榜,1990 年考进该企业的技校大专班。他以执著的钻劲在把书本知识学透的同时,也逐渐驯服了手头的设备。2001 年,鼓风机集团花 1280 万元从德国进口一台数控立式成型磨齿机,他作为国内操作该设备的第一人,在检测时发现德方的调试方法有误,并使德方专家重测后予以修正。从此,他得到了同行业顶尖专家的认可。“徐强精度”不仅为企业创造了上亿元的利润,也使此类国产设备有了与美国通用、日本三菱、德国西门子竞争的实力。2005 年,徐强被共青团中央、劳动和社会保障部授予“全国杰出青年岗位能手”的称号。

案例二 海尔为什么在平度市建设分厂？

海尔电冰箱(国际)有限公司经理卢效斌和海尔空调有限公司经理不约而同地回答:平度职工素质高。该市是全国职业教育先进地区,是德国“双元制”试点地区。海尔在平度的 600 名职工基本都是职业学校的毕业生。

案例三 中职生就业前景好

2005 年南宁市中等职业学校(职业高中、职业中专)毕业生就业双选会上,该市第一职业学校等 4 所职校近 3000 名毕业生,乐呵呵地挑选 153 家用人单位提供的近 5000 个就业岗位。

五、企业需要什么样的中职人才？

随着新技术的发展和社会的进步,各企业对中职人才应具备的能力提出了具体的目标和要求。从调查的结果看,这些能力要求可归纳为以下四个方面:解决问题能力、团队工作能力、交往能力、进取精神。(见表 3)

表 3 百家企业对中职人才各种能力要求的分布情况

	具体目标和要求	较好或强	一般
解决问题能力	了解本岗位技术要求	84	14
	寻找和发现问题的原因	63	35
	和同事协商解决问题	71	26
	寻找解决问题的资源和帮助	64	32
	运用知识与工具解决问题	71	27
团队工作能力	能独立自主完成日常工作	81	18
	有合作精神	89	10
	能向同事学习,又能帮助同事	82	15
	完成班组集体工作	86	11
交往能力	阅读技术和文化能力	67	30
	口语交往能力	63	34
	书写技术文件和报告能力	56	38
	企业内与同事交往的能力	72	28
	企业外与客户打交道的能力	55	43
进取精神	主动提高工作效益	81	17
	有效提高工作效益	75	25
	自觉分配工作时间	83	16
	勇于面对困难和挑战	60	39
	不断学习,提高自身修养和工作能力	77	22
	关心企业,经常提出新的建议	58	34
	能经受挫折和意外事件的考验	57	39

注:对每种能力的个体目标要求不满 100%,是因为有些企业未涉及。

这些能力的获得都需要同学们在学校 3 年的时间里不断地去学习。多一份信心,多一份参与,在搞好理论课与专业课学习的同时,积极参加集体的各项活动,以提高自己的综合素质,为将来就业打下坚实的基础。

附录 1:

某校部分毕业生从业状况

个人档案:张某某,女,怀远县淝河乡人。2002 年 9 月就读于中专计算机四班。2004 年 4 月由学校就业办安置在映昌(南京)电子公司(韩国独资企业)。2005 年 6 月被企业送到韩国研修。

亲爱的领导、老师:

你们好!

2004 年 4 月,我被分配到映昌(南京)电子公司,当时是普通的操作工。对我这样一个刚刚走出校门的柔弱女生来说,最初的那 3 个月试用期真是漫长而艰辛。工作时每一秒钟都要仔细检查电脑产品,一天下来眼睛又肿又痛。下班后就是睡觉,就像从来没有休息过一样,对南京的文化古迹没有“半点兴趣”。当时只有一种体会就是“累”,有几次都想打退堂鼓。就在思想处于矛盾之中,学校的老师及时来到了映昌(南京)电子公司给我们鼓励,同时我也想到日夜为我们操劳的父母,想到在老师面前曾许下的诺言:努力工作决不做逃兵,就有了精神支柱,有了动力。经过 3 个多月的努力工作,我战胜了自己,我的工作取得了较好的成绩:连续 2 个月被公司评为公司“优秀员工”。在以后的工作中,我从不适应到慢慢地适应,到后来对工作得心应手,最后渐渐地喜欢上了这份工作。我的工作业绩也因努力工作而更加出色。2005 年 6 月我被选送到韩国本部去研修。从内心深处我真真切切地感激学校,是她在我中考失利时,为我又架起了通向理想的桥梁。近 3 年的学习,丰富了我的知识,不再是以前的“灰姑娘”。更让我庆幸的是工作 1 年多后就能到韩国,对于一个爱美的女孩来说,最喜欢的就是美丽的衣服,韩国的服饰是最令我向往的,到韩国去感受一下,这曾是我的另一个梦想。

感谢母校,是您给我指明了前进的方向;感谢母校,是您让我逐渐实现了心中的梦想!

祝母校越办越好,更上一层楼!

祝老师工作顺利如意!

学生:张某某

2005 年 8 月 5 日

王某某:2004 届机电技术应用专业毕业,2004 年分配到华益导电膜公司工作,现为生产线主控。

钮某:2004 届宾馆服务与管理专业毕业,2004 年 3 月分配到北京人大会议中心,现被评为“先进工作者”。

甘某某:2004 届计算机及应用专业毕业,固镇曹老集人,2003 年 9 月分配到苏州华映视讯工作,现为装备处课长。

赵某某:2004 届电子电器专业毕业,原蚌埠 18 中学生,2003 年分配到南京映昌电子,2005 年出国进修,现为生产部主管。

刘某某:2005 届数控技术应用专业毕业,2005 年分配到苏州勤美达精密机械公司工作,现任生产部数控员。

孔某某:2005 届计算机专业毕业,原蚌埠 22 中学生,2004 年分配到南京新港开发区,任技术员,现被派往国外进修。

第二单元 职业指导训练的目的、内容和意义

职业指导这门学科在国外已有 100 多年的发展历史,在一些发达国家,数以千万计的青年人都接受过系统的职业指导,有些国家甚至从小学就开设职业指导课程。但是在我国,众多年轻人临近就业,竟然还不清楚职业指导究竟是做什么的,这种现象和我们国家的现代化以及我们所面临的就业问题是格格不入的。目前,这个问题已经引起国家和社会各个方面的高度重视,劳动和社会保障部最新推出的职业指导项目,正是满足青年人职业指导需求的一个重要措施。

一、职业指导训练——为你提供永远的就业援助

为你提供永远的就业援助!这是职业指导训练的核心理念。其目标就是帮助你就业,帮助你稳定就业,帮助你实现个人职业生涯发展。这个项目是对青年就业人员实施的一项系统的职业指导援助计划。其任务不仅是要帮助培训对象了解就业形势和就业政策,了解社会和职业,提高就业竞争意识,了解和认识自我,形成正确的择业观和就业观,掌握就业与创业的基本途径和方法,同时,还将提供系统的职业适应性训练,促进学习现代企业文化,促进个人的职业发展。

二、职业指导训练项目安排——成功人生的金钥匙

职业指导训练课程共分 4 个训练模块,23 个训练项目。具体内容见表 4:

表 4 职业指导训练

序号	训练模块	训练项目
一	心理健康教育与自信训练	1. 走进心理健康
		2. 影响心理健康的家庭因素
		3. 优良道德的心理塑造
		4. 心理健康的我
		5. 自信训练
二	就业政策指导与自律训练	6. 课程导入:你的就业路如何走
		7. 就业与职业发展:破解就业疑惑 规划职业人生
		8. 职业与就业准入:盘点 360 行 探究职业能力
		9. 劳动关系与权益保护:解析劳动关系 保护合法权益
		10. 自律训练
三	企业文化与就业技能训练	11. 工作责任意识训练:体验责任 赢得信赖踏职场
		12. 规范意识训练:感受规范 维护方圆走四方
		13. 质量意识训练:认知质量 获取信誉得保障
		14. 沟通能力训练:胸怀理解 善解人意
		15. 团队合作意识训练:合作,成功之本
		16. 个人形象设计:让你记住我
		17. 撰写求职简历:我的这份简历,让你爱不释手
		18. 体验求职面试:我对你的感觉
		19. 制订求职计划:获得成功的诀窍

续表

序号	训练模块	训练项目
四	职业生涯规划 与强化训练	20. 个人创业条件分析:正确认识自己
		21. 学会市场调查和分析:我的目标市场在哪里
		22. 学会理财:聪明的老板会理财
		23. 职业生涯规划

三、准备性训练——开始之前要“热身”

体验一 你准备好求职简历了吗？

现在找工作,用人单位常常是先看简历后见人,而且越是大公司,越普遍这样做。许多毕业生学的是热门专业,也有些特长,但每次寄去的简历,总是石沉大海。是什么原因造成的?据人力资源部有关人士介绍,像雪片一样的简历,经过粗筛,大多数都进了“纸篓”。许多毕业生不知怎样写简历,更不知怎样写出一份能引起“眼球效应”的简历,那自然只有等着名落孙山了。

体验二 你给别人的“第一印象”如何？

社会心理学有专题讨论“第一印象”,其中讲到的一个重要的道理,就是一个人对另一个人的看法,常常依据第一印象。倘若要把这个道理引申到求职面试的过程中,那就更微妙了。但不论怎样微妙,给人留下好印象总是个硬道理。不说话,就让人有好感,就让人想雇你,这就需要“包装”了。随随便便,自我感觉良好,想去做工程师;但让人看上去像个商人;想去做秘书,让人看上去却像模特;……盲目出击,张冠李戴,谁会对你有好印象呢?

体验三 站无站相,坐无坐相——求职大忌

面试谈话时,双手抱在胸前,跷着“二郎腿”;手揣在裤兜里,或把手夹在两腿当中;脚使劲点地;双眼左顾右盼;谈话过程中始终不敢抬头,眼睛不敢往前看,不敢与考官对视,一旦对视,马上躲闪。

如果你是这个样子参加面试,考官一定会对你说“No”!

体验四 好不容易挤上了“船”,又被推了下来

被人炒“鱿鱼”是一件很悲哀的事。究其原因,不外乎能力差、工作态度差、纪律差等。但从用人单位的角度看,他们最不欢迎的就是“三无”人员,即无责任感、无规范意识、无合作精神。这“三无”,有“一无”,人家心里就窝火;有“二无”,人家就该蹿火了;倘若您“三无”俱全,那第一个被推下“船”的人,非你莫属!

体验五 细节决定成败

王芳到一家公司去面试,临走时,经理给了她一张名片,说下个星期给她回音。

以后几天,王芳一直等待回音,但杳无音信。王芳开始留意其他招聘信息,但都不满意,她觉得还是第一份工作适合她。于是,她按照名片上面的地址寄去一封信,感谢经理曾给予她面试机会,并期望得到进一步通知。信发出后的第三天,她接到经理的电话,告之她被录用了。后来,经理告诉她:“在面试的100多人里,你是唯一向我道谢的人!”

体验六 精益求精,质量第一

企业发展的一个最大的瓶颈就是质量问题,而保证质量就需要全员的允诺,许多人进入企业对此却熟视无睹,无疑这是在扼杀企业的生命。看看德国的奔驰公司的做法,可以给我们带来新的感受。

德国的奔驰公司对质量的要求,几乎到了“吹毛求疵”的地步。公司规定,座位面料用的羊毛必须是由新西兰进口的,纺织时还要掺入中国进口的真丝和印度进口的绸料;皮面座位要选德国产公牛的皮,要保证牛皮在饲养过程中不受伤害……

体验七 她为什么成功?

一位相貌平平的技校女生的妈妈患了不治之症,为减轻家里负担,她计划利用暑假2个月的时间挣些钱。最初到一家韩国公司应聘,经理看了简历后,婉言谢绝。当她正要起身告辞时,手掌被椅子上的钉子扎了一下。原来椅子上有一颗钉子露出来了,幸好她没有受伤,见桌子上有一个镇纸石,在征得同意后,她用镇纸将钉子敲平,然后转身离去。几分钟后,经理派人将她追回,她被录用了。

岗位不是说出来的,要做!写了3天的简历没有起作用,谁知一“锤”却定了“音”!这种意识也要练!练了准有用!

体验八 看招聘启事也有“学问”

某公司招聘营销人员,在报纸上刊登了一则启事,应聘条件、工资待遇等内容一应俱全,就是没有联系方式。多数人认为,这是招聘单位疏忽或是报社排版疏漏,于是耐心等待报社刊登更正或补充说明。但是,却有3位应聘者另有真知灼见,他们不管是谁的疏忽,分别通过上互联网、打电话查号等方法,找到了公司的地址和联系电话。

当多数应聘者还在等待报社刊登更正或补充说明时,这3位应聘者已通过面试,被录用了。事后,公司老总说:“我们的试题就藏在招聘启事中。作为一个现代营销人员,思路开阔、不循规蹈矩是首先应具备的素质。”

国外自20世纪60年代以来,风靡“情境测评技术”,公司老总招人,用的就是这种技术。没有经验的人,自然是丈二和尚,摸不着头脑。如何破译?只有一条路——接受正规的职业指导训练!

体验九 不爱蓝领爱白领是一种偏见

劳动和社会保障部公布的调查数据显示,目前中国城镇企业共有1.4亿职工,其中技术工人7000万人。而高级工仅占3.5%,与发达国家高级工占40%的水平相差甚远,数据同时还显示,中国目前急需60万名数控机床的操作工。现在很多公司都开出高价招收高级技术工人,有的公司开出6600元的月薪,甚至16万元的年薪,高级蓝领正成为越来越抢手的人才。与此同时,受到越来越大就业压力的青年人却对技术工人心存鄙夷,宁愿做低薪白领,也不愿意做高薪蓝领。

只爱白领,不爱蓝领——一种偏见!其中缘由一言难尽。如果你也这样认为,正说明你缺乏就业指导。