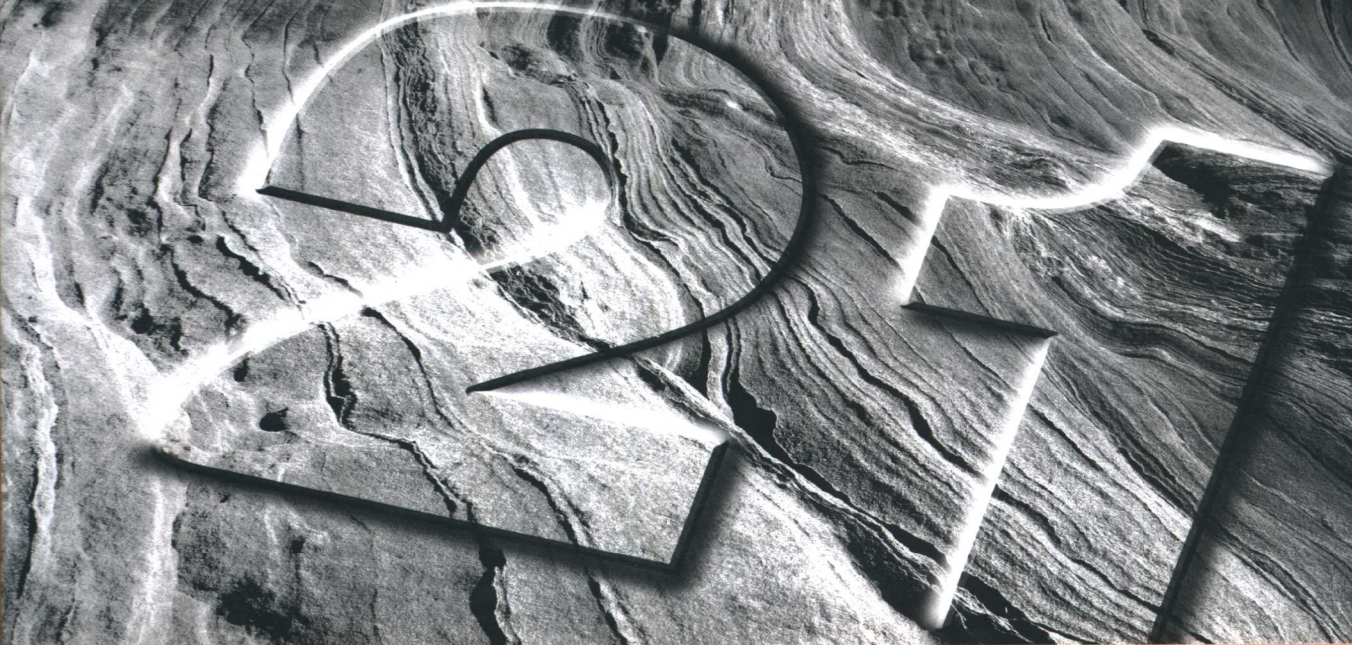




大学生

D 就业指导与范例

A XUE SHENG JIU YE ZHI DAO YU FAN LI

● 李仁山 主编



首都经济贸易大学出版社



大学生就业 指导与范例



首都经济贸易大学出版社

·北京·



图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导与范例/李仁山主编. —北京:首都经济贸易大学出版社, 2004. 8

ISBN 7-5638-1201-6

I. 大… II. 李… 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(2004)第 068914 号

大学生就业指导与范例

李仁山 主编

出版发行 首都经济贸易大学出版社

地 址 北京市朝阳区红庙(邮编:100026)

电 话 (010)65976483 65065761 63071505(传真)

E-mail publish @ cueb.edu.cn

经 销 全国新华书店

照 排 首都经济贸易大学出版社激光照排服务部

印 刷 北京地泰德印刷有限责任公司

开 本 787 毫米×980 毫米 1/16

字 数 484 千字

印 张 25.25

版 次 2004 年 8 月第 1 版第 1 次印刷

印 数 1~6 000

书 号 ISBN 7-5638-1201-6/G·235

定 价 32.00 元

图书印装若有质量问题,本社负责调换

版权所有 侵权必究

《大学生就业指导与范例》

编委会名单

主 任:裴铨才

副 主 任:李国杰 刘东红

编委委员:(按姓氏笔画排序)

王占京 李仁山 李增瑞 李 健

孙兴文 刘志东 毕志辉 刘国惠

章延春 曾 强 蔡丽珍

21 世纪高校毕业生就业制度伴随着中国高等教育的深刻变革,实现从国家计划分配的模式到市场调节、双向选择的就业方式转变。高校毕业生就业工作面临着前所未有的机遇与挑战,在整个高等教育中的地位和作用,显得比以往任何时候都更加突出,更为重要。

大学毕业生是社会经济发展的重要人力资本,充分开发、合理使用大学毕业生人才资源是我国科教兴国战略的重要措施。大学毕业生就业工作要适应新形势、新任务的要求,与时俱进,开拓创新,以促进人的全面发展为根本,树立人才意识,强化服务意识,做到人尽其才,才尽其用。大学毕业生就业工作是高等教育工作的重要组成部分,是带动学校各项工作的“龙头”。作为一项艰巨复杂而系统的培育人才工程,要贯穿于教育教学的全过程,从大学教育之始,就要作为必修课,有针对性地对学生进行就业指导教育,从认清就业形势到熟悉就业政策,从提高心理素质到培养科学的思维方式,从运用信息手段择业到掌握求职就业技巧,从职业生涯设计到培养适应社会的能力等诸方面,教育、引导学生树立正确的世界观、人生观、择业观和就业观,全面提高综合素质,使大学生在激烈的市场竞争中,成为立于不败之地的真正人才。

《大学生就业指导与范例》是从事就业指导工作的同志,集多年就业指导教育之经验,花费了大量时间而编写完成的一本就业指导教育教材,它将进一步促进大学毕业生就业指导工作的基础建设,使之逐步科学化、规范化。

积学求是,知行合一。愿《大学生就业指导与范例》一书给教育管理工作(在大学生就业教育方面)以启迪,给在校的学生和即将走向社会的毕业生在职业生涯中铺就成功之路。

张明才
2004.6.25

目 录

第一篇 职业篇

第一章 就业指导概述	(1)
第一节 就业指导的基本知识	(1)
第二节 学校就业指导的由来和发展	(10)
第三节 就业指导的特点和方法	(16)
第四节 就业指导的意义	(22)
范 例	(24)
第二章 社会职业的基本知识	(27)
第一节 社会职业概述	(27)
第二节 职业分类与职位分类	(34)
第三节 用人单位的分类及用人差异	(43)
范 例	(60)
第三章 职业的发展趋势与就业形势	(63)
第一节 未来职业的发展趋势	(63)
第二节 大学生就业形势与特点	(72)
第三节 用人单位对毕业生的要求和标准	(76)
范 例	(85)
第四章 个人职业生涯规划	(89)
第一节 个人职业生涯规划概述	(89)
第二节 个人职业生涯规划的依据	(98)
第三节 个人职业生涯规划的程序	(103)
范 例	(114)

第二篇 准备篇

第五章 就业制度与就业市场	(117)
---------------------	-------

第一节	大学生就业制度概述	(117)
第二节	我国现行的就业制度	(130)
第三节	大学生就业市场	(143)
范 例		(148)
第六章	职业素质与职业资格	(154)
第一节	职业素质	(154)
第二节	职业理想与职业道德	(162)
第三节	职业资格	(174)
范 例		(178)
第七章	就业心理与心理调适	(184)
第一节	心理素质概述	(184)
第二节	毕业生就业的心理调适	(192)
第三节	毕业生应具备的就业心态	(197)
范 例		(199)
第八章	就业知识与实践能力	(204)
第一节	培养科学的思维方式	(204)
第二节	建立合理的知识结构	(207)
第三节	具备扎实的专业知识	(214)
第四节	培养较强的实践能力	(219)
范 例		(224)
第九章	职业兴趣与兴趣培养	(233)
第一节	职业兴趣概述	(233)
第二节	职业兴趣的培养	(238)
第三节	职业兴趣的自我测试与训练	(240)
范 例		(249)
第十章	就业信息与就业决策	(252)
第一节	就业信息的收集及应用	(252)
第二节	职业选择与就业决策	(259)
第三节	就业程序	(272)
范 例		(279)

第三篇 技巧篇

第十一章	就业方法与就业技巧	(282)
-------------	------------------------	--------------

第一节	自荐材料	(282)
第二节	自荐材料的准备	(292)
第三节	求职面试的方法和技巧	(307)
第四节	笔试的方法和技巧	(315)
范 例		(320)
第十二章	就业协议签订、解约与违约	(331)
第一节	毕业生就业市场主体的权利与义务	(331)
第二节	就业协议与签订	(335)
第三节	解约与违约的有关问题	(346)
范 例		(352)
第十三章	职业测评与训练方法	(359)
第一节	职业测评概述	(359)
第二节	个性测评——美国奈德赫曼全脑优势	(361)
第三节	成就动机测评	(367)
范 例		(373)
第十四章	大学生职业的未来观	(375)
第一节	适应社会角色的转变	(375)
第二节	终生学习 立志成才	(384)
范 例		(389)
后记		(392)
参考文献		(394)

大会决定，以本基金会为基础，整合其他基金会，成立中国扶贫基金会。该基金会是一个公募基金会，主要资助农村扶贫、农村教育、农村卫生、农村科技、农村文化、农村体育、农村环保、农村社会事业等。

第一篇 职业篇

第一章 就业指导概述

就业指导概述

第一节 就业指导的基本知识

此,及早了解社会,了解自我,了解就业并掌握一些就业的基本知识,无疑会为大学生顺利就业和成功步入社会奠定一个较好的基础。

一、就业及其特征

(一)就业的含义

关于就业目前在学术界还没有一个公认的、完全的表述。所谓就业,一般而言是指具有劳动能力的公民在法定的劳动年龄内,依法从事某种有报酬或劳动收入的社会职业。这个定义表明,就业应具备四个条件:①劳动者具有劳动能力,包括劳动权利和劳动行为;②达到法定年龄;③所从事的劳动是有报酬或劳动收入的职业;④这种劳动得到社会承认并且是合法的。

按照我国就业政策的规定,只要劳动者通过一定的途径,实现同生产资料相结合,从事一种合法的社会劳动,取得一定的报酬或劳动收入就是就业。因此,无论是在国家机关、事业单位、国有企业、集体企业、三资企业、私营企业、个体企业谋求职业,还是自主创业、自谋职业,凡是具备上述四个条件者就算已经就业。凡不具备上述四个条件者,如从事家务劳动的妇女、在校学习的学生、参加公益劳动的志愿者等,都不能进入就业者的行列之中。

(二)就业的基本特征

就业是一个十分复杂的社会、经济问题,具有以下四个基本特征:

1. 社会性。一般来说,就业的基本要素是由劳动者和生产资料构成,两者相结合,并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。大学毕业生步入社会,走上工作岗位,使用厂房、设备、工具和原材料等生产资料,为社会创造出有价值的产品,满足了社会的某种需要,个人的社会性得到了充分的体现。同时,社会的发展也为大学毕业生就业提供了条件。

2. 经济性。对社会来讲,就业活动在宏观上要尽可能充分地利用社会劳动力资源。对劳动者个人来讲,就业是获取生活资料的主要手段。就业劳动成果就是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。对大学生来讲,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。

3. 计划性。劳动者和生产资料的结合不是任意进行的,而是按一定的计划和比例来进行的。其结合的比例取决于生产力的发展水平,计划分配和市场调节是实现这种合理比例的两种手段。大学生的入学和毕业生的就业也是按社会的客观需要,有计划地进行的。

4. 变动性和相对稳定性。随着生产力发展水平的提高和社会分工的不断细

化,劳动者就业岗位的变换越来越频繁。特别是经济结构、产业结构的调整,使劳动者从一个岗位转向另外一个岗位,从这个部门转向另外一个部门。这种岗位的变动在现代社会中是不可避免的,尤其是在经济发达地区,人们工作的变动频率较高。但是不同的劳动和就业岗位,对劳动力的文化、技术水平也有着不同的要求。要提高效益,就要不断提高劳动者的综合素质,并使劳动者尽可能地稳定在一个职业岗位上。也就是说,就业本身具有相对的稳定性。

二、就业的现代观

(一)就业的两种方式

社会性和经济性是就业的最基本的两个特征。“就业”从字面上看,“就”的本义是凑近、靠近,引申为寻求、成就,而“业”则包含职业和事业两层含义。因此,“就业”还包含了寻求职业和成就事业的两层含义。若一个人仅仅把职业看做是谋生的手段,则是一种生计型就业;若一个人把职业本身视为一种抱负,愿意为之奉献,为之全身心投入,孜孜以求人生的真谛,则是一种事业型就业。是选择一份能够带来安逸生活的职业,还是寻求一份能够发挥自己才华的事业,对大学生来说,是一种“鱼”和“熊掌”的艰难选择。要想“鱼”和“熊掌”兼得,必须树立起“为人类的幸福和我们自身的完美而奋斗”的就业观念,将这一就业信念与大学生就业的时代背景相结合,便产生了大学生与生产资料相结合的两种就业方式——择业和创业。

社会经济的发展,能够为大学毕业生提供更多的就业机会和发展的空间;同时,经济的快速发展又大大提高了生产效率,相对缩减了工作岗位,企业由劳动密集型向技术密集型转移,出现了较多的下岗人员,就业压力不断增大。因此,我国社会对劳动力需求的总量不足和劳动力供给严重过剩的矛盾十分尖锐,而为了迎接知识经济的挑战,高等教育又必须责无旁贷地推进大众化教育的进程,所以高等教育培养出来的大批劳动力绝不只是抢占现有的、显见的就业岗位,而应勇敢地创造性地发展新的就业岗位。这是时代赋予大学生新的使命,也是大学生就业的时代观。

(二)就业的现代观

劳动者的就业观是随着经济与社会的发展而变化的。在计划经济条件下,劳动者的就业标志是劳动者必须在某一单位的特定岗位或固定岗位上工作,并且是从始至终稳定在一个劳动岗位上,这被称为传统的就业观。如果一个劳动者在能够发挥自己的能力与才干,同时又能为社会 and 他人服务的岗位(这一岗位既可以是固定的,也可以是非固定的)上工作,即可认为是就业,这被称为新就业观。显然,前者是一种刚性而狭义的岗位就业,后者是一种弹性而广泛的社会就业。两

者相比,新就业观具有更大的可容性、可变性和流动性。也就是说,它可容纳更多的就业人数和就业岗位,就业活动的内容会随着社会需求的变化而变化,就业领域随着社会经济的发展和科技的进步而不断调整,有些不适应的领域逐渐萎缩,另一些领域会迅速扩展,还有一些新的领域则不断被开拓出来。这不仅导致了一定领域就业活动的变化,而且也为主业主体从某一种职业向另一种职业过渡或转移提供了条件。这样促进了劳动者可以自由寻找能够发挥自己的能力和、专长、兴趣和有发展前途的岗位,企业可以自主地挑选适合工种需要、技术要求、专业知识对口和身体合格的劳动者。因此,在市场经济条件下,自主就业成为必然,劳动者的综合素质和技能成为就业的必要条件。在这种情况下,大学毕业生要努力改变传统的就业观,树立新的就业观。

第一,要改变国家统包观念。长期以来,我国高等院校毕业生就业都是由国家统包统分,毕业生个人很少有自己选择的机会。随着社会主义市场经济体制的建立和逐步完善,毕业生就业的方向、规模、结构和流动,必然要受到劳动力市场供求双方面的影响,政府不再像传统体制下那样采取行政命令统包统配,而是让用人单位和毕业生即劳动力市场中的需求和供给双方按自愿的原则自主选择,让市场机制调节毕业生劳动力这种特殊的商品在国民经济各部门、各地区间配置,突出了毕业生在择业中的主体地位和作用。当然,毕业生就业由计划走向市场有一个渐进性、阶段性的演变过程。就业制度的变化需要毕业生主动适应,转变观念。毕业生要善于推销自己,勇于参与社会就业竞争;要具备健康的身体,充沛的精力,要有一技之长,勤于劳动;要具有扎实的知识基础和创新能力,树立自主择业和多渠道就业的观念,依靠智力创造财富,以获取相应收入。

第二,要改变一次就业的观念。在计划经济体制下,从一而终的就业观念非常普遍,这在一定程度上影响着大学毕业生内在潜能的充分发挥。“一锤定音”不仅在市场经济条件下难以做到,就是在计划经济体制下也不可能完全做到。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和有效利用的。科学技术的突飞猛进和知识的快速更新,用人制度的改革和人才市场的建立,必将使失业和就业成为今后大学毕业生一生中经常遇到的问题。因此,大学毕业生要有多次就业的思想准备,要随着社会和经济的发展不断完善自己的知识结构,及时更新知识,广开就业门路,坚信“天生我材必有用”、“是金子总会发光”的信念。

第三,要改变一步到位的观念。大学毕业生择业一般很难一次就能找到合适的理想工作,因此,资本和劳动再次结合,劳动者之间处于不断的协调合作之中是普遍存在的现象。

(三)网络时代的工作方式

随着信息技术的普及和广泛应用,人们之间的交际和信息的获取将更加快捷、方便和及时,它将改变人们的工作方式,使人们不必聚集在一起便能完成某些工作。同时,由于互联网的运用,工作岗位也将发生巨大变化,某些工作岗位将消失,而同时又会有大量新的岗位产生。网络时代工作方式将发生以下变化。

1. 办公形式的变化。其一,虚拟办公。互联网的应用使得全球范围的“虚拟办公”将成为可能。虚拟办公方式是一种全新的远程办公方式,公司或单位员工不需要聚集在一起,只需一台联网计算机,不管身在何处,均可通过互联网建立及时的、紧密的联系,完成各自的工作任务。其二,旅行办公。人们在旅游的同时也不影响办公。人们在旅游过程中,只需一部笔记本电脑就可以在网上处理工作事务。其三,家庭办公。随着网络技术的发展,家庭办公也将随之走进人们的生活。在台湾、香港目前出现了“SOHO”一族的名词(small office, home office),即“在家办公”。通过互联网,不论公司还是客户,所有的事务都可以足不出户地完成。

2. 兼职的增加。在网络时代,职员的人数势必减少,而兼职的人数将会增加。随着信息、科技的发展,有专长的人容易找到工作,他们会不断寻找能充分发挥自己专长的单位、职业。这样,企业职员的减少,使企业能以最低成本获取较高的收益。“包工”的年代即将来临,网络时代的企业将以更多“包工”取代目前“包时”的工作形态。企业员工不再固定每天8小时为企业工作,而是签订短期契约,分别明确工作内容及绩效评价标准,以特约或兼职的方式为不同的企业工作。

三、就业指导的原则和内容

(一)就业指导的含义

就业指导是在20世纪伴随着现代市场经济的发展孕育而生的。就业指导的概念产生于1908年,当时美国学者弗兰克·帕森斯出任世界上第一个职业指导机构——美国波士顿地方职业局首任局长,并首次提出职业指导的概念。就业指导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。美国职业指导协会将就业指导解释为帮助学生选择职业的过程。原苏联社会学家认为,就业指导是一个社会过程,它由职业信息、职业咨询服务、人员选择和职业适应四个部分组成。我国台湾学者认为,职业指导不仅要使受指导者知业并了解自己适合于何业,而且须设法为之预备,助其入业,使之安于其业,乐于其业。

就业指导一词,英文为 Vocational Guidance。所谓就业指导是指学校、职业中介机构或用人单位、政府有关部门等根据人才市场的需求和个人择业的需要,了解个人的职业心理特点,帮助求职者了解职业需求、选择职业、准备就业以及最终达到求职者与用人单位最佳人职匹配的过程。简言之,就业指导工作就是为了帮

助劳动者根据自身特点和职业需要,选择最能发挥自己才能的职业,全面、迅速、有效地与工作岗位结合,实现自己的人生价值和社会价值。

职业是人生的重要内容,但人们在开始选择职业、进入工作岗位的时候,却往往是在缺乏社会知识和毫无职业阅历的情况下进行的,这就不可避免地造成选择职业的失误,从而带来一系列的问题。这种问题不仅仅是个人的问题,而且也扩展为社会问题。即使人们以后调换职业、力图解决人职不匹配的问题,也难免再次作出不恰当的抉择,即不符合社会需要、个人发展、成才与成功的抉择。

就业指导产生的初期,主要职能是通过职业信息的收集,为求职者提供就业信息和介绍职业。后来,随着社会和经济的发展,就业指导已不仅仅局限于职业信息的介绍,它还包括预测要求就业的劳动力资源及社会对劳动力的需求量,汇集传递就业信息,培养求职者的劳动技能,组织劳动力市场以及推荐介绍、组织招聘等与就业有关的综合性的咨询服务活动,以及对求职者整个人生的就业指导,即进行生涯设计等。在我国,就业指导还包括就业政策导向和与之相适应的思想教育工作。

根据不同的划分标准,就业指导可分为不同的种类。如根据就业指导的功能,就业指导可分为上岗前就业指导、在岗职业指导、再就业职业指导;根据就业指导的部门,就业指导可分为政府就业指导、社会就业指导、学校就业指导 and 家庭就业指导。学校就业职业指导又可根据学校的类型,分为职业高中就业职业指导、中等职业技术学校就业职业指导和大学毕业生就业职业指导。

就业指导作为一项重要的制度,已引起社会的广泛重视。从个人的角度看,职业指导是具体帮助人们合理设计职业生涯的手段;从社会的角度看,职业指导对于作好人力资源的生产、开发、配置、使用也具有重要作用。

(二)就业指导的作用

就业指导对人们的职业生涯发展具有极其重要的作用,其作用主要体现在:

1. 就业指导有利于帮助个人按照自身素质条件和社会需要,决定接受职业教育的门类方向,从而正确地进行早期的个人职业生涯规划。

2. 就业指导能够帮助个人根据自身的能力、发展潜力、兴趣、外部条件和社会需要,有目的地选择职业,确定自己的职业生涯道路。

3. 就业指导可以使人们按照自己的能力和意愿从事所适合、喜爱的工作,促进个人职业生涯的顺利发展。

4. 就业指导可以矫正个人素质条件与职业岗位要求不协调的资源错配现象,使人力资源得到合理利用,使劳动者个人获取更多的收益。

5. 从积极的角度看,就业指导可以在一定意义上促进就业,也可以减少人员使用不当带来的一系列社会问题,取得一定的社会效益。进一步来说,通过就业

指导,可以使人们较好地发挥个人才能,促进人们身心的全面发展。

总之,通过就业指导,可以取得诸多方面的经济效益和社会效益。

(三)就业指导的重要性

1. 市场经济体制对于就业指导的客观需求。我国正处于全面推行市场经济体制的阶段,在市场就业的格局下,企业作为独立的经营主体,必然要合理地配置生产要素,苛刻地挑选符合自己需要的员工,而员工个人也有着完全的择业自主权。职业选择人员、个人选择职业的“双向选择”的实现,需要有就业指导机制予以保证。

2. 我国改革对于就业指导的需要。在我国全面推行劳动人事制度改革的情况下,职业流动日趋频繁,过去的主动性小规模“下海”已经变为被动的、大批量的分流、辞退和下岗。这些变化对人们的职业生涯历程与观念产生了强烈的冲击,要求个人适应社会职业需求正在变动的现实。因此,就业指导在我国的改革中有着重大的现实作用。个人选择职业与职业选择人,二者互为条件。在改革的新形势下,如果没有比较普遍的就业指导,改革措施将不能取得理想的效果。对于下岗职工开展就业指导 and 帮助其再就业,就是我国推进改革的一个重要手段。

3. 职位竞争对于就业指导的需求。随着我国经济体制改革和劳动人事制度改革的全面深化,随着经济竞争、技术竞争、社会竞争和人才竞争的加剧,用人单位的职位竞争也在加剧,体现在录用人员、晋升提拔对于学历、从业经验和工作业绩等条件的要求越来越严格,“好职业”的门槛越来越高,教育竞争也越来越激烈。在这种形势下,人们为了获得良好的、优秀的、有效的教育,也必须“因才求学”、“因才发展”,这就要求我们更加注重就业指导。

(四)就业指导工作的基本原则

就业指导工作的原则,包括“如何对人进行指导”的基本原则与“职业指导人员自身的工作出发点”的思想性原则两个方面。

1. 匹配性原则。“人一职匹配”是人们处理职业生涯问题的基本原则,也是就业指导的首要原则。在就业指导活动中,要注意帮助被指导者判断和寻找尽可能适合个人条件,即与人的特点最匹配的职业。如果达不到这个标准,也要帮助被指导者确定基本合适的职业。

2. 实践性原则。实践性原则亦即现实性原则,是从实际出发,以现实的职业岗位需求与就业形势和个人所具备的现实职业技能为依据,帮助人们确定明智的、现实的选择。

3. 辅助性原则。就业指导是帮助求业者了解自己、了解社会,力求提高其认识水平与职业决策水平,而不是简单地代替被指导者作出判断性的结论。这也可以叫做“非代决性”原则。

4. 发展性原则。在就业指导中要看到被指导者的能力、个性特点和发展潜力,注意帮助其树立正确的发展观,为其处理好择业、从业问题给予思想方面的帮助,使其职业选择既能满足近期需要又有远期持续发展的前景。

(五)就业指导的内容

1. 职业道德教育。职业道德教育是就业指导的中心工作。就业指导中的职业道德教育是日常思想教育的延伸,其任务就是把正确的世界观、人生观、价值观落实到择业标准、求职道德和成才道路等方面,帮助大学生认清时代要求,明确历史责任,努力培养自己成为建设有中国特色社会主义的合格人才,进而促进大学生较系统地学习职业理论、职业道德,确立正确的职业理想和职业道德观念,对自己的主观愿望和社会客观需要有正确的认识和把握,使之增强自觉性、科学性,减少盲目性。

2. 职业知识教育。经过收集和整理的职业知识,是就业指导活动的重要资源。要对被指导者进行职业科学知识教育,使他们了解社会行业,社会职业的主要类别,帮助他们开始思考个人的职业生涯问题。这是使被指导者能够了解社会职业、根据社会需求认识和塑造职业“自我”的重要基础。

3. 个人职业生涯规划。毕业择业不是短期行为,就业指导也不是只满足大学生一时需要的季节性“快餐”。择业这一行为发生在大学毕业前的最后一年时间里,但是大学生对择业的认识,对用人单位择才标准的了解,应该从进入大学校园时就开始积累;对个人职业生涯的设计,则应与学生的发展紧密相连。学业是就业的前提与基础,是成功职业生涯的“渠”与“道”。毕业择业不是人生长河中的孤立事件,它是整个职业发展生涯中的重要一环。但是大学生在中学阶段对职业、个人兴趣、特性以及对大学的专业设置、职业的需求并不十分了解,因而不能清晰地认识自我,在高考选报志愿时往往以学校、专业名称取舍,这就给进入大学后的职业发展造成障碍。职业与大学的专业设置实际上并不是一一对应的,由于缺乏这方面的知识,学生们也就难以准确定位自己的职业发展方向。因此,对大学生的择业指导,首先从学生进校开始就应对学生进行职业介绍,帮助他们掌握所学专业与职业关系的方法,这是大学生确定职业发展方向的重要环节。其次,对学生进行职业生涯规划介绍,帮助他们根据自己的身心特点,充分考虑社会需要,立足为成功就业作长期而扎实的准备,把就业融入学业与校园生活。科学地制定职业发展规划是大学生就业准备的核心。

4. 法规教育。法规教育是就业指导的基础。毕业生就业制度是毕业生的就业权力运用和约束条件的结合,是择业行为规范的法规性要求。对于大学毕业生来说,只有首先从宏观上对就业制度和有关的就业市场规范进行了解,才有可能形成正确的择业观念和择业行为。就业竞争是现实的,有时也是无情的,但竞争

必须在法律、道德规范中进行。竞争应坚持公开、公正、公平的原则,而不是尔虞我诈,互相诋毁,弄虚作假,瞒天过海。面临择业的大学生只有充分了解国家现行的就业法律、法规,才能运用法律武器来保护自身的权利,才能在就业竞争面前,保持自己的人格尊严,诚实守信,凭自身的竞争实力和恰当的竞争技巧去赢得用人单位的青睐。

5. 信息服务。信息服务是就业指导的前提。高等院校就业指导机构,在毕业生与用人单位之间铺路架桥,通过各种形式同社会用人单位建立广泛的联系,为毕业生就业提供信息。毕业生掌握了职业信息,才能知道哪些单位用人,需要什么类型的人,有什么特殊要求,以及工资待遇、生活福利等具体情况。显然,及时准确地了解和掌握信息,并对这些信息进行分析、筛选、整理和应用,有利于毕业生和用人单位尽快掌握对方的信息,以避免盲目性。

6. 求职技巧。求职技巧指导是就业指导的一项重要内容。就业能力是从业能力和择业能力的辩证统一,从业能力是就业的基础,择业能力是就业的关键。择业能力的高低直接决定着毕业生能否把握就业机会,选择最合适的职业。一般来讲,面临就业选择的毕业生,由于社会阅历比较浅,普遍思想准备不足,就业期望值偏高,心理压力也较大,因此,毕业前对毕业生进行择业技巧的训练和指导,帮助毕业生正确推销自己,增强“临门一脚”的功夫是培养择业能力的重要环节。

7. 自我评价。自我评价和职业评价是大学生选择职业要把握的重要环节。大学生毕业择业不是单向行为,每个大学生都必须将自己的行为融入到一定的社会需求环境中,并与之互动,才能双赢。单纯从自己的良好愿望出发,并不一定能到达成功的彼岸,因为从愿望到目的这一过程中有很多的因素和“变数”。通过自我评价,大学生就可以客观地认识自己的素质状况、兴趣、特点和专业优势,根据自己的优势和特点选择职业,做到人职相配。而“变数”就是大学生择业所处的政策环境、经济环境、社会环境以及企业的用人标准。社会是变化的,每个人自身也是变化的,就业前只有做好自我评价和职业评价,准确地掌握社会需求,正确地分析自我,把握求职择业的基本准则,才能做到扬长避短,清除求职择业中的障碍,提高择业的成功率。

8. 心理调适。择业心理调适是择业指导不可缺少的重要内容。择业是选择与被选择的过程,也是大学生施展才华、敲开职业大门以及用人单位评判、筛选大学毕业生的过程。因此,大学生通过了解择业心态,把握其基本特征与规律,分析择业心态的成因,进行客观正确的心理调适,有助于大学生在实现择业目标过程中保持健康良好的情绪——乐观向上,积极进取,面对现实,敢于竞争,不怕挫折,勇于创新。无论成功与否都能及时进行适时、客观、正确的自我调整,从而避免盲目草率和优柔寡断,并以顽强的意志克服各种困难和挫折,保证择业目标的实现。