

大学生求职及技巧

大学生求职及技巧。

主 编 郭 俊 才

副 主 编 胡 大 叔

田 景 海

大 学 生 求 职 及 技 巧

主 编 郭俊才

副 主 编 胡大赦

田景海

责任编辑 李家芸

*

武汉工业大学出版社出版发行

湖北省国营华严印刷厂印刷

*

开本:787×1092 1/32 印张:6.125 字数:134千字

1983年10月第1版 1983年10月第1次印刷

印数: 1—10000

ISBN 7—5629—0132—5/G·0027

定 价: 1.60元

郭俊才

郭俊才等同志编著的《大学生求职及技巧》一书，由武汉工业大学出版社出版，我作为负责毕业分配二十多年的工作人员，感到由衷的高兴。

随着改革、开放的不断深化，加快了我国经济建设的步伐。同时对人才需求的规格、素质等都提出了新的要求。因之，改革毕业生分配制度就成为一个重要课题。“供需见面”、“双向选择”将成为大学毕业生分配制度改革的新趋向。这一崭新的分配制度必将冲破以“统包统分”为特征的现行分配制度的桎梏，充分显示出其强大的生命力。单位可以有别的选择毕业生；毕业生可以自主地选择职业。“婚姻”自主，命运自宰。

“双向选择”把竞争机制引入毕业分配之中，打破了“铁饭碗”，有利于克服“走后门”的腐败之风，使大家同处于就业的同一起跑线上。无可置辩，这是一种公平的竞争。

“双向选择”维护了毕业生的民主权益，增强了毕业生的独立意识，克服了国家统包统分的弊端。国家、学校把职业的选择权交给了毕业生，使之可以通过自己的思考、比较、权衡，改分配为受聘，变服从为自愿，强化竞争意识，开拓进取精神，在国家建设事业这个棋盘上，认准自己的位置。

选择职业是国家赋予毕业生的权利。建国以来，许多有志之士，许多学而不能致用的知识分子，都曾热切地向往这一权利。它是教育制度和劳动人事制度深入改革的产物，是大学毕业生所未享有过的，关系到每个毕业生的事业与前途。同学们应积极、慎重、稳妥、正确地使用好这一珍贵的权利。

如何才能正确使用选择职业的权利？如何才能把国家的需要同自己的志趣、特长、目标、理想完美地结合起来？如何选择一個理想而合适的职业？《大学生求职及技巧》将从不同角度为大家提供有益的指导。

工欲善其事，必先利其器。毕业生同学们虽有才华、知识和热忱，但对踏入社会的第一步，还不知如何去走。《大学生求职及技巧》将使同学们广开眼界，深为启发。

此书撰稿人都是从事毕业生分配工作多年，有着丰富的实践经验，为适应变革的需要，他们以敏锐的眼光，使《大学生求职及技巧》应运而生，实在是可喜的。当然，在实践中还会遇到许多新问题，此书肯定会有需要进一步探讨之处。希望更多的人关心大学生的求职与择业，为建立崭新的分配制度而献力。

千里之行，始于足下。愿毕业生同学们在人生的道路上迈出坚实的一步，在事业上有一个良好的开端。

祝大家成功！

1988年6月于武汉工业大学

目 录

绪 论 篇

- * 献给毕业生朋友们····· (2)
- * “双向选择”——从概念到实际····· (3)
- * 分配模式浅议····· (4)
- * “七·五”：大学毕业生的供需
现状及其走向····· (7)

求 职 篇

- * 令人震惊的信息····· (14)
- * 人才竞争趋势····· (14)
- * 沟通信息流····· (17)
- * 把握机遇、力争成才····· (18)
- * 求职素质····· (24)
- * 求职态度三层面····· (30)
- * 人的类型和职业····· (33)
- * 职业计划指导····· (34)
- * 求职择业必备····· (50)
- * 坚定你的选择意志····· (53)
- * 现代职业的选择与更换····· (54)
- * 全优者不一定出色····· (56)

* 人才市场与人的价值·····	(57)
现代企业家素质·····	(58)
* 谋生札记·····	(60)
* 从日本企业招聘标准说开·····	(61)
* 招聘启示录·····	(63)

技 巧 篇

* 谈话的艺术·····	(69)
求职技术·····	(71)
面试要诀·····	(73)
面谈二议·····	(75)
如何应付一群面试者·····	(76)
面试记实·····	(77)
唯才是举·····	(81)
* 请注意你的举动·····	(84)
征才者的量才尺度·····	(86)
留意看不见的坡度·····	(87)
* 学会“推销”自己·····	(88)
控制你的谈话节奏·····	(90)
* 迎合易导失败·····	(92)
聘用合同概说·····	(93)
一分钟录像·····	(95)
* 睁开第三只“眼睛”·····	(97)
高待遇为什么失灵·····	(97)
工作环境之妙用·····	(93)
求职书信写作·····	(101)

· 求职应征英语面试问答·····	(105)
-------------------	---------

礼 仪 篇

· 面试时的仪态·····	(114)
· 面试仪容的修饰·····	(116)
· 仪容修饰参考·····	(117)
· 礼——梳理形象的标志·····	(118)
· 办公室礼仪·····	(119)
· 求职女性的服装·····	(121)
· 服装与信任感·····	(122)

公 共 关 系 篇

· 涉世首份工作漫谈·····	(125)
· 尽快缩短“角色距离”·····	(130)
· 尊重别人的建议·····	(132)
· 重新检视自己·····	(133)
· 主动性与立足点·····	(135)
· 教授的嘱托·····	(136)
· 现代企业对职员的要求·····	(138)

心 理 篇

· 求职心理分析·····	(141)
· 人才流动的心理功能·····	(142)
· 求职前心理准备·····	(143)
· 建立心理平衡·····	(144)
· 力图缩短职业不适应期·····	(146)

· 多元价值带来的困惑·····	(148)
· 招聘员的心理特征·····	(150)
· 莫里洛测量法·····	(155)

信 息 篇

· 三年内我国最受欢迎的人才·····	(161)
· 深圳人才最新需求·····	(162)
· 美国最热门的职业·····	(163)
· 热衷流动的美国人·····	(165)
· 美国毕业生待遇·····	(166)
· 美国大学生就业现状·····	(167)
· 年轻人，去西部开发你的世界·····	(169)
· 日本学生的新趋向·····	(170)
· 日本大学毕业生的竞争·····	(171)
· 日本人的综合能力·····	(172)
· 英国经济界对大学生的报怨·····	(173)
· 深圳大学毕业生就业情况·····	(173)
· 香港大学的就业辅导·····	(175)

职业表·····	(177)
----------	---------

后记·····	(189)
---------	---------

绪 论 篇

请看这有字的书吧，它会使你聪明、精细、机智和勇敢，会使你充实、谦虚和乐观。读懂它，你才可能对实际的无字的书不感到陌生……

* * *

冀术成长之人，首先必须深扎其根。万勿只向上伸，应先致力于向下深入。

献给毕业生朋友们

我们热情地伸出手，真诚地祝贺你们。

各位毕业生同学们：眼下你们最关注的莫过于“双向选择”的实施，谋职求业的信息，社会将拥抱你们。令人欣慰、自豪！

谋得一份合适的职业不容易。你们、他们和我们不能不对日后的就业慎重选择，奋力开拓阔海高天。

“逆水行舟”的压力时常困扰我们的心。辛辛苦苦攻读了四年，担心找不到一个如意的单位，充分发挥自己的才能，真的不服气。这亦为常人心思。但无论如何我们必须走出校门。在此，我们想提及热衷流动的美国人。在美国，劳动人事制度的一个最大特点是流动性强，一个刚参加工作的人，或者大学毕业生、博士生，他们签订合同一般不超过两年，短的只有两至三个月，甚至半天。因为向往自由的人总不愿囿于一个固定不变的小圈子。哈佛大学一名研究生表示：“这儿（指哈佛大学）的工作条件很好，社会地位也高，正因为条件好，在某种意义上说，对我又是危险的。我还年轻，我需要挑战。”国内有位专家指出：“一个人一辈子固定在一个单位，只会生锈。”我们同学中也早就反映出这种观念——喜欢不断变换自己的工作环境。诚然，我们不反对改变工作环境。但更重要的是适应环境和改造环境。蜻蜓点水式的工作不可取，人才不易流动的格局也应冲破。

我们需要挑战。在这竞争的大舞台上，勇于开拓在某种意义上说意味着成功，畏惧会导致自我挫败。在人生的转折

点，不要左顾右盼，坚定地迈出你的第一步！这是成功者应有的气质。自认智能低下在重任面前望而止步，是懦夫的表现，是对才能的自我贬抑，不是现代人的气质。只有强的竞争意识，才能使你在竞争中爆发你的内在潜能，扩张你的适应力，创造你的新形象。

开放改革给毕业生提供了选择的自由，单位可以招聘你们，你们可以选择单位。这是你们的权利，请紧紧抓住！千万别一叶障目，知足常乐。青年人不应安于现状，即使条件极其优越的工作，也未必是你创造自己的最佳位置。你心里要明白这一点，以求从不同角度，不同层次发展你们的事业，丰富你们的人生。当然一旦走上工作岗位，无论如何要认真干，切忌懒散、自负、轻浮。应守纪律、勇开拓，少索取、多奉献。

“十三大”报告指出：我们的国家还很穷，还处在社会主义的初级阶段。四化大业的壮丽景象正如一轮红日在祖国的地平线上喷薄欲出，党和人民需要青年一代的觉悟，需要青年们为之奋斗、为之开拓、为之献身。

同学们，这就是我们奉献给你们的礼物。让我们再一次伸出双手，拥抱你们。

祝愿你们——明天更美好！

“双向选择”——从概念到实际

人的一生，会遇到多次选择。对即将毕业的同学们来说，毕业后工作职业的选择，无疑是人生中最重要的一次。由于选择职业是人生的大事，决定着事业的未来。因此，

从某种意义上说，选择职业就是选择你的将来。几年的高等教育熏陶使你成为有智之人，倘若毕业后能发挥你最大的社会价值，自己又能在职业中找到乐趣及自我长进的机会，那将是令人高兴愉快的事情。这对社会和学生都有裨益。前段时间大学生毕业是统包分配的。并不存在毕业后找工作的问题。或者说“学生就业”仅只是一个概念。

有的大学摒除大学生统包的传统作法，进行改革，可称为好。称好的原因之一，恐怕是对学生正合其意，得其心。然而理想归理想，找职业并非易事，尤其是适合自己的职业。什么职业能使你完成其真正有价值的人生目标？学习什么专业知识才能符合这种职能的要求，而且今后有所发展？大部分同学当初从学校到学校都不是有明确的志向的，即使有些同学早就盘算好将来的职业，也可能缺乏有关如何就业和实现目标的“底子”，这无疑是一个实际的问题，因此为使我们的事业有所成，就得有这方向的认识和心理准备。

“概念⇒实际”。这个“⇒”就是我们要做的工作。

倘若此书能帮助同学树立起一个正确的就业观念，掌握到一定的求职技巧和选择到一份相当满意的职业的话，那将是使我们倍感欣慰的事。

分配模式浅议

迄今为止，我国高校分配尚未突破“铁饭碗”的束缚。但教育制度的改革已给分配工作带来勃勃生机，传统的模式必须进行改革。由此，把新老两种分配方式归纳为“统包统分”和“双向选择”两种模式。从而论及它们的利弊。

一 “统包统分”模式

过去，高校招生与分配，全按国家计划要求，高校本身无权加以修改。这好似自来水的给水站，按量储放水。这种统得过死的弊端，使高校在培养学生方面只能尽量完成国家计划，而高校本身毫无自主权。

对于用人单位来说，由于毕业生是上级主管部门分配来的，工资也是由国家下拨。这就尤如给水站分配水，拿着桶提水就得了。给多给少、给好给坏，无权过问。全收下，开收据便是了。

高校毕业生的分配程序：

各个高校在分配工作中虽略有差别，但都流于这种模式。

1. 分配方案的制定

各高校将本年度毕业生信息上报国家主管部门。国家主管部门根据上报情况和本系统需求计划，下达指令性分配计划。然后国家和学校双方开会讨论计划的可行性，修订分配计划并付诸实施。

2. 分配方案的实施

各校工作机构。以主管毕业分配工作的校长（或党委书记）为领导，成立校毕业生分配办公室。校方的人事处和学生工作部协助其工作。分配办公室的下属机构分别是各系毕业生分配小组（由系领导、政治辅导员和班主任参加）。

工作步骤。（1）毕业前夕学生填志愿表并送交校分配办公室。（2）各系做动员报告。（3）学习有关文件，表决心服从国家分配。（4）向学生宣布粗线条的分配方案。（5）学生根据粗方案，填写志愿表。（6）各系初拟每个学生分配方案

并分析工作中的问题。(7)政治辅导员、班主任逐个找学生谈话、摸底,了解学生对初步方案的态度。(8)调整分配方案,并做好个别学生思想工作。(9)宣布正式分配方案。(10)毕业生派遣。

二 “双向选择”模式

实行在国家分配方针指导下的“供需见面”。学生和用人单位“双向选择”,把竞争机制引入毕业生分配改革之中。学生选择职业,学校推荐,用人单位择优录用的原则,调动了学生、学校和用人单位三者的积极性。

其招聘与应聘的程序:

招聘:

1. 学校成立就业咨询委员会,下设就业指导部门。具体负责辅导、信息与就业的各项具体工作。

2. 凡需要招聘的单位同就业指导部门联系、填写“招聘资料卡”,同时提供一份本单位的简介资料,以便学生查阅。

3. 学校就业指导部门将“招聘资料卡”分类,便于学生挑选单位,办理应聘登记。

4. 学校就业指导部门将分批通知单位(或召开供需见面会)来了解查阅应聘学生的有关资料(其中包括个人电视、电脑资料)。

5. 进一步接触,并单独安排面试。

6. 根据各方面的情况,做出录用与否的决定。

7. 用人单位与同学签订合同。

8. 学校办理手续介绍到单位工作。

应聘：

1. 凡学校应届毕业生均可到校就业部门办理求职登记手续。

2. 查询招聘单位的“招聘资料卡”。

3. 在录取名单公布后，做出应聘与否的决定。

4. 与用人单位签订合同。

5. 办理正式手续离校就业。

前者模式利少弊多，后者模式利多弊少。具体有如下几个方面。

1. 前者供需不见面，一纸定“终身”；后者“双向选择”，互相满意定合同。

2. 前者学好学坏无差异，大家都可端“铁饭碗”；后者引入竞争机制，录用单位择优选才。

3. 前者国家“统包统分”，学校、学生无自主余地；后者国家计划指导，学生自由择业，灵活机动余地大。

4. 前者方案太规范，人才布局难尽合理；后者自由度较大，人才流动各择其长。

但是，任何模式均不是十全十美的，“双向选择”制度仍然还有不断完善的过程，只不过在现有分配制度方面前进了一大步。何好何差，自有实践印证。

“七·五”：大学毕业生的供需现状及其走向

当今，改革的浪潮冲击着每一个中华儿女。同样，这个冲击波也波击着今天的大学毕业生。在走向社会的前夕，四年的大学生涯即将结束之时，何去何从？不由得令每位大学

生陷入深深地思索中。改革已经表明，传统的“统”与“包”的“铁饭碗”打破了。取而代之的是“双向选择”——学生自由地选择职业，用人单位择优地录用求职者。朋友们！在这种形势下，你们将做出种何选择？社会又将做出何种迎接姿态呢？那么，让我们把焦距对准“七五”期间社会对毕业生的需求的状况吧！

目前，各地和学校在收集毕业生需求信息时，普遍感到社会需求量有所减少，再加上1987年出现的较多的退毕业生情况和宣传上不够全面。使一些人误认为大学生培养多了，分配不出去了，甚至引起一些高校和毕业生的不安。

应该正视，当前毕业生的社会需求在某种程度上受到一些主、客观因素限制。如：党政机关机构调整和人员精简；控制干部队伍的增长，一些单位受到编制指标的限制；企事业单位逐步实行承包经营责任制，有的企业领导人目光短浅，只图任期内眼前的利益，对一时发挥不了更大作用的毕业生拒之门外等等。同时，也确有一些单位由于近几年陆续接收了一些毕业生或招聘了一些科技人员，急需人才的矛盾得以缓解。这些情况对“双向选择”会有一些影响，但这不是主流。应当看到，随着各项事业的发展，改革的不断深化，开放政策的进一步贯彻落实，会有很多地方、部门和单位仍然大量需要专业技术人员。“七五”期间仍将是供不应求的局面。

请看下面的需求数量，足以印证以上结论。

1988年全国需要毕业生总数为70多万，而实际毕业生只有45万8千多人。从整体看只能满足需求的65%。

全国有46万多、中、小企业，以45万大学毕业生计