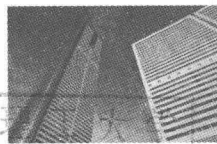
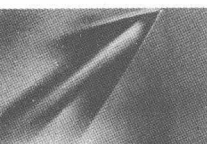
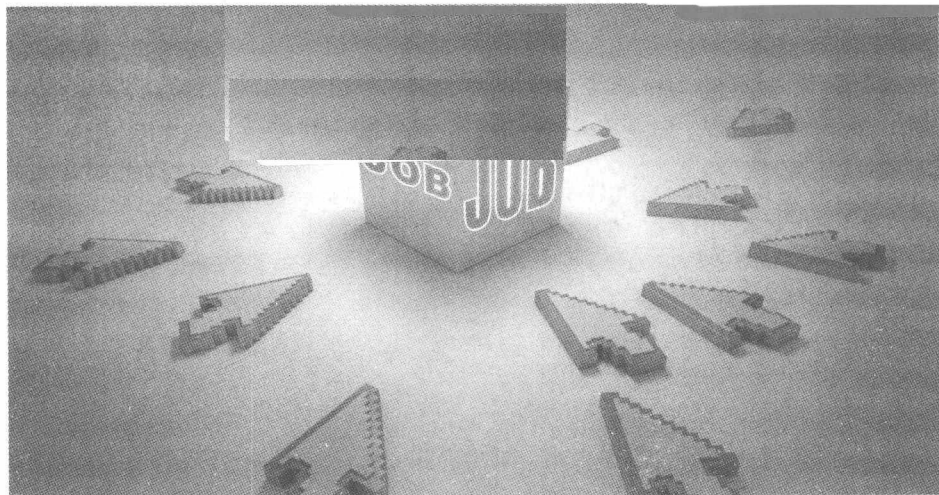


高等学校教材



大学生就业指导

(第4版)

董文强 谭初春 主编

西北工业大学出版社

序

高等学校毕业生是整个社会中充满活力、富于创造力的群体，是国家宝贵的人才资源。充分发挥他们在社会主义现代化建设中的重要作用，对于贯彻落实科教兴国战略，实现国民经济和社会发展第三步战略目标，实现中华民族的伟大复兴，都有着极其重要的意义。

随着我国高等教育的快速发展和社会、经济结构的巨大变革，高校毕业生的就业工作已成为政府、社会和高校关注的热点。面对高校毕业生就业的严峻形势，党中央、国务院高度重视。胡锦涛总书记要求各级党委、政府以及教育、人事、劳动保障等有关部门把促进高校毕业生的就业和创业作为一项十分重要的工作，全力以赴地抓好。温家宝总理强调指出，毕业生就业工作是一个涉及全局的重大问题，解决好了既有利于社会的稳定，也有利于促进经济发展，必须全力以赴地做好。

为了贯彻落实党中央、国务院的重要指示精神，西北工业大学党委提出并确定了大学生就业工作“全校抓、全年抓、全力抓”的指导思想。在这一思想的统领下，学校上下形成了人人关注、个个关心、齐抓共管、全面推进的大好局面，学校就业工作也取得了骄人的成绩，积累了丰富的经验。

前言

高等学校毕业生是宝贵的人才资源，是社会主义现代化建设的重要力量。高等学校毕业生的就业工作，关系广大毕业生的切身利益，关系高等教育的改革和发展，关系科教兴国战略和人才强国战略的实施，关系社会的稳定，涉及全面建设小康社会的全局。高等学校毕业生就业工作已成为政府、社会和学校关注的热点。为了适应大学生就业制度改革发展的需要，系统、有效地对大学生进行就业、择业指导，西北工业大学学生处和部分学院主管学生就业工作的同志编写了本书。

本书从当前和今后的大学生就业形势出发，理论联系实际，实事求是，系统、完整地对大学生就业过程中的一系列问题进行了阐述和探讨，其内容具有针对性、实用性和指导性。

本书题材新颖，内容丰富，有关章节后附有毕业生求职案例，以期让广大读者从正、反两方面的事例中得到启发、警示。同时，编者们都具有多年从事大学生就业指导工作的经验，在编写本书的过程中，既吸收了国内有关教材中的精华，又能科学地分析和探讨今后大学生就业工作的发展趋势，因而，书中内容明显地具有时代性、前瞻性和创造性。



附：毕业生求职案例	31
第三章 大学生就业程序与途径	33
第一节 大学生就业程序	33
一、就业管理部门的工作程序	33
二、大学生择业程序	35
三、用人单位的招聘程序	39
第二节 大学生就业途径	41
一、即时就业	41
二、延时就业	42
三、自主创业	43
四、考研深造	44
五、出国留学	45
附：毕业生求职案例	46
第四章 职业基础知识	49
第一节 职业的重要性	49
一、职业的内涵	49
二、职业生涯	50
三、职业的功能	51
四、职业分类	52
五、职业的基本特征	54
第二节 职业发展趋势	55
一、职业发展特点	55
二、职业变迁和发展趋势	55
三、未来社会主导行业与热门专业	56
第三节 职业选择标准及原则	57
一、职业选择的标准	57
二、职业选择的原则	58



四、考研深造

随着社会经济的发展,用人单位对研究生的需求大幅增加,因此考研成了许多本科毕业生的首选。考研深造,一方面提高了学历层次,增强了自身的竞争力;另一方面,也缓解了就业矛盾。随着考研人数的逐年上升和招生规模的逐年扩大,使得考研深造成为缓解就业压力的有效途径之一。

当然,在报考研究生时应注意以下几个问题。

1. 选择报考学校及专业时应注意避开热门

近年来,虽然报考研究生的人数越来越多,但专业及院校的冷热分布还是极不均衡的。部分热门学校或热门专业,即使总分超过国家控制分数线,也不能保证录取,因为有时上限人数远远超过录取名额。然而,在一些热门专业或热门学校中,仍有一些相对的冷门方向及专业。对此类专业不妨有选择地报考。

2. 注意选择报考不同类别的研究生

近年来硕士研究生出现了很多新的“专业硕士”。如工商管理硕士(MBA)、公共管理硕士(MPA)、高级管理人员工商管理硕士(EMBA)、法律硕士、教育硕士、建筑硕士、临床医学硕士、工程硕士等。与一般学位研究生相比,这些专业硕士在培养方向上注重实践与应用,培养时间短(一般2~2.5年毕业),专业课考试水平要求不高,偏重于主干课程的基础知识。

由于本校本专业学生具有较强的专业基础,而且学校对毕业生本科阶段的学习表现比较了解,因此,很多高校在同等条件下对本校毕业生的录取会有所倾斜。

3. 注意调查相关学校及专业的情况

硕士研究生专业课考试由各招生单位独立命题,而各单位对基础教材的要求不同,学术流派不同,命题教师的研究方向也各异。因此,即便是同一专业的考题,各个学校的差别也较大。对于跨院校、跨专业报考者,一定要注意收集报考院校推荐的复习资料和历年考

第三节 职业选择标准及原则

在市场经济条件下,每位大学毕业生都在为找到一个理想的工作而奔波。正确把握职业选择标准和原则,对大学生求职择业是十分重要的。

一、职业选择的标准

1. 单位的区域

大学生择业考虑的重点问题之一是工作单位所处的区域。很多毕业生首先考虑是大城市,其次是沿海开放城市或经济发达地区。选择在大城市、沿海开放城市和经济发达地区就业是有一定的优越性,生活条件优越,再学习、深造机会多。但是也应考虑到,这些大城市的大机关、大公司、大企业人才济济,专业人员配置齐备,竞争激烈,毕业生锻炼机会较少,容易受压抑。中西部地区和中小城市的工作单位,虽然条件相对较差,比较艰苦,但由于缺乏人才,因而对大学生极为重视,毕业生的才智有更大的发挥空间。

2. 经济收入

客观地说,在市场经济时代,人才的价值应该在经济收入和待遇上表现出来。大学生择业时常把经济收入和工资待遇作为重要的因素考虑。工资待遇高的跨国公司或外资企业是很多毕业生的首选。但是,大学生在择业时要目光长远,决不能一味追求高工资待遇而忽视其他选择因素。

3. 单位性质

受社会舆论对职业评价等的影响,很多大学生对求职单位性质也有所考虑。据问卷调查,许多毕业生选择单位性质的顺序依次为政府机关、金融机构、高等学校、国有企业、外资企业、合资企业、民营企业等。

光、陈景润等著名科学家获得了巨大成就的最初推动力也是来自兴趣。演艺界的黄宗江、黄宗英、黄宗洛三兄妹，从小就对戏剧电影产生了浓厚兴趣，都成了我国有名的艺术家。可以说，谁找到了自己最感兴趣的职业，谁就有可能踏上成功的道路。但是，一个人在选择职业时，应把个人的兴趣爱好与社会的需要结合起来，即以社会需要为前提去发展自己的兴趣和爱好。实践表明，兴趣是可以培养的。有中国美猴王之称的六小龄童，小时候却怕猴，见到猴子吓得直跑，可以说谈不上兴趣，但在他父亲六龄童影响下，由怕猴慢慢到爱猴，最后把中国的猴戏演到了炉火纯青的地步，成了中国的“一代猴王”。

在培养兴趣时，一要注意广度，兴趣要广泛；二要有中心兴趣，不能浮泛；三要有稳定的职业兴趣，不能这山望着那山高，朝更暮改。在具备了实现个人兴趣志向的可能时，就要好好地把握住其中心兴趣，并据此做出科学的选择。

3. 气质与职业选择

气质，是一个心理学名词，是指人们心理活动的速度、强度、稳定性和灵活性等方面的心理特征。具有某种气质特征的人，常常在不同内容的活动中，都表现出同样方式的心理活动特点。因此，求职者在求职择业时正确认识自己的气质类型是十分重要的。

择业者的职业气质类型与职业选择关系密切。不同的职业对人的气质要求不同。根据国外职业分类规范和国内心理学界的研究成果，职业气质可以分为 12 种类型，即变化型、重复型、服从型、独立型、协作型、孤独型、劝服型、机智型、经验决策型、事实决策型、自我表现型和严谨型。虽然其中不乏许多借鉴之处，但是，若刻板地将自己划归为某一种气质类型而寻找适合的职业，必将陷入刻舟求剑的僵化思路中去。

4. 性格与职业选择

性格，是个人对现实的稳定态度和与之相适应的习惯化了的行为方式中表现出来的个性心理特征。人的性格是千差万别的。有的人诚实、正直、谦逊；有的人活泼、好动、善交际；有的人深沉、内向、多



信函方式,则要把投递地址写清楚。接收方若是具体人,则要把姓名写清楚、写正确。同时,职职称谓、单位的地址、名称等不要写简称。此外,在自荐材料的明显位置必须有联系办法,以方便用人单位与自荐人联系。还有,信封要用标准信封,在信封上也可写上联系办法。注意上述几点后,再经过确认,就可以将一份精心编制的自荐材料投寄出去。

第二节 求职信

求职信是一种介绍性、自我推荐的信件,它通过表述求职意向和对自身的概述,引起对方的重视和兴趣。一封好的求职信可以向阅读者说明你的才干。一般来说,打开自荐材料,首先看到的便是求职信。正是有了求职信,阅读者才会对你的简历上所写的经历与业绩感兴趣。因此,求职信无论在文体上还是内容上都必须给阅读者留下好印象。

一、求职信的格式

毕业生求职信是寄给求职单位的,事关重大,因而它既和书信有相同之处,又有不同之处。一般来说,求职信是属于书信范畴,所以其基本格式应当符合书信的一般要求。主要包括称呼、正文、结尾、署名、日期、附件六大方面内容。

(1)称呼。求职信的称呼往往比一般书信的称呼正规一些,在实际书写时要区别对待:如果写给国家机关、事业单位的人事处领导,用“尊敬的××处长(科长等)”称呼;如果求职“三资”企业,则用“尊敬的××董事长(总经理)先生”;如果是写给其他类企业领导的,则可以称之为“尊敬的××厂长(或经理)”；如果写给大学校长或人事处的求职信,则称之为“尊敬的××教授(或校长、老师等)”。不要使用“××老前辈”,“××师傅”等不正规的称呼。当然,有些求职信,也可以不写姓名,如“尊敬的负责同志”、“尊敬的董事长先生”等。



×××公司人力资源部李明先生：

您好！

从学校公布的招聘信息中获悉，贵公司需招聘一位营销人员，为此，我特向你们申请这一职位。

第二自然段，应阐明你对单位或职位感兴趣的原因，以及有价值的背景情况和满足招聘要求的能力。这一段落是核心部分，通常用一段或两段来写。这些内容要有说服力，说明你怎样适合这个职位，更重要的是表明“你能给公司什么，如果公司录用你，你能为公司做出什么贡献”。这部分的写作与个人简历是相辅相成的，要说明你的个人能力，但又不能把简历内容全写进去，只选最能代表自己长处、技能和业绩的项目写进去，同时注意不要单纯写自己的长处和技能，而是要着重说明这些长处和技能能给该公司带来什么益处。例如：

我勤奋努力，有较强的组织能力，并且善于与各种各样的人打交道，协调处理好人际关系，我非常愿意把我在工作中已有的实践经验和我的责任心与热情贡献于这样的公司。

最后一段，要写出你对招聘单位的希望，委婉地提出面试的要求，因此在这一段里最好向招聘者说明“何时”、“何地”、“怎样”与你联系，当然联系办法越简单越好。例如：

关于我的个人简历一并附上，如您能在百忙中抽时间回复我，给我机会，我将不胜荣幸，若需联系请打电话：(029)8849 * * * * 感谢您阅读我的自荐材料。

结束时，通常是标准式的，不能一味地阿谀奉承，但可以写得灵活一点，如“致以友好的问候”，也可采用“此致敬礼！”最后的署名要亲自签名，不要忘了写上日期。附件也不应遗落，在求职信的左下角写上“附件”，注明申请人提供的材料名称(目录)。

求职信的格式内容见下表。



到字迹清楚,卷面整洁,格式、标点正确,不写错别字。

(3)积极思考,回忆联想。有些试题的设计,从理论和实践两方面检查考生的基础知识和技能,并以综合运用为主,检验考生的实际水平和学习灵活性,因此,有的试题是具有一定难度的。考试时要积极思考,努力回忆学过的知识,并进行联想,将已学过的有关内容相互联系起来比较分析,积极思考,找出正确答案。

(4)掌握题型,答题精细。要了解各科考题的特点,熟悉每种题型的答题方法,防止出现不必要的差错。常用的题型有填充题、问答题、选择题、判断题、再生题、应用题、作文题等。

1)填充题是一般试卷中不可缺少的基本题型,用以检查考生对这些知识所掌握的情况。答题必须看清题目要求,是填词还是填句,填词语还是填符号,是填写一个词、短语或句子,还是填写几个。

2)问答题要求考生对试题提出的问题做出回答,较多的是要求用简单的语句回答简单的问题。答题时要对准中心,抓住重点,开门见山,简明扼要。落笔前先理顺思路,按要求、顺序回答。

3)选择题是对试题从已给的几个备选答案中,选择一个唯一正确、恰当的答案。要答好这种题型,可用经验法,凭所掌握的知识做经济性填写;可用假设法,假设某选择答案正确,代入验证,以获取正确答案;可用排斥法,将题目中的选择项,采取逐一排除的方法,最后确定正确的答案;也可用计算法,通过计算来确定正确答案。

4)判断题要求对所给的命题做出明确的是或非的回答。一般判断题只有一个误点,最多两个,较多出现在基本知识中易混淆、易误解的常识性知识部分,必须把解题集中在这些部分上。

5)再生题是指听写、默写、记录等一类用以检验考生对某些知识的掌握和应用能力。答题时要明确这类题目的内容是所学课程的重点和精华,解答的基础在于平时对字、词、句、段、篇的理解和记忆。下笔前,应迅速在脑中默念一遍,写完后必须读一遍,检查是否有漏字、错字。

6)应用题要求考生运用所学的知识解决实际问题。应根据题目



时,通过显示你对知识的掌握和理解来表达你希望进入这一职业工作的愿望。

3)模拟可能询问的应聘问题。面试前不经过角色模拟,便无法达到最佳的效果。一些负责招聘的人事主管提出,求职者应当乐意提出问题,这样招聘者才能知道求职者的水准及想了解的问题。

4)对可能遇到的问题进行准备。这项准备有助于认清自己真正的想法,有助于在面试的现场能够清晰地自我表达。

5)练习处理对你面试不利的事情。即使曾有一些不愉快的受挫经历,即使自己曾经犯过错,也可作为一段可供学习的经验加以陈述。务必用积极的事情抵消消极的事情,最好不要说有损自己形象的话。

(2)进行自我认知。要自信地应对面试,首先要对自己有清楚的认知。

1)写出几件自己认为可以称得上成功的事情,并逐一分析这些成就,列出你最主要的几项技能。

2)同一事情,各人有各人截然不同的处理方式,这取决于每个人不同的个性。为弄清自己的个性,可以通过分析成就,用一些形容词来归纳自己的性格。

3)确定与你的个性、兴趣相符的工作环境。工作环境不仅指具体的环境,更重要的是工作单位的文化背景。一位求职者到一家由几个工程师开设的公司面试,她说:“那里给人的感觉就像军队,棕色的地毯、黄色的屏风、陈旧的家具……我不会在那儿工作的。”

(3)心里准备。面试就好比是一场考试,在测试每个人的能力,也在测试每个人的心理素质和临场发挥。因此,要成功面试,首先要充满信心,“天高任鸟飞,海阔凭鱼跃”,保持良好的状态,快乐的心情,会大有好处;其次,要抓住招聘者的心。招聘者可能会先评价一个求职者的衣着、外表、仪态及行为举止,也可能会对求职者的专业知识、口才、谈话技巧做整体性的考核,还可能会从面谈中了解求职者的性格及人际关系,并从谈话过程中了解求职者的情绪状况、人格

他毕业生进行竞争的重要基础。

(3)毕业生对择业具体目标的确定,还与毕业生的择业价值取向相关。受各种因素的影响和不同的生活经历,毕业生形成各自不同的择业价值取向。有的毕业生可能考虑为社会做贡献的因素多一些;有的以地域的选择为主要因素;有的以经济收入为主要取向;有的以发挥个人的特长为首要目的;有的以社会舆论作为决定自己选择的主要依据;有的则以家长的期待为第一因素。当然,也有毕业生可能没有自己比较明确的偏向或者几种取向兼有,或者可能在这些取向之间进行不断改变、调整和取舍等。

在上述因素的影响下,毕业生经过自己的思考,逐渐形成自己对职业的看法和倾向意愿,并初步确定自己的求职目标,如职业种类、单位地域、单位性质等。

(4)毕业生要成功求职就必须使自己的主观意愿与社会需要和现实条件相符合。各种不同性质的职业、各种不同层次和不同地域的单位,都可能对求职者提出不同的要求,如毕业生所在学校的类别、学校的声誉、毕业生的专业、才识、素质等,是许多用人单位主要考虑的因素。许多大型骨干企业和用人单位经过实践选择,已经在一些著名高校建立起了比较稳定的毕业生引进基地,许多高校也拥有自己比较稳定的用人单位,建立起了毕业生就业基地。毕业生有必要对此进行比较充分地了解,掌握有关情况,调整和确定自己的期望值,并有针对性地实施求职计划,这样才能提高成功的可能性,降低失败的风险性,减少不必要的精力、资金与时间的付出。

(5)充分了解用人单位并进行比较。首先,要了解用人单位可能提供的发展机会,即毕业生选择的就业单位对其提供的发展前景如何,在预期的时间内毕业生可以取得什么样的业绩或晋升到什么职位。这可以根据用人单位的性质、技术水平、发展前景、人事管理制度和培训机制等状况,对自己在该单位的发展机会做出判断。

其次,要了解用人单位的职业对生活方式的影响。不同职业对从业人员的工作要求和生活习惯的影响是不同的,即使在同一单位

式明确。后来考研结果揭晓,该毕业生被录取为研究生,而用人单位不同意放行,理由是单位急需该毕业生,而且并未书面同意该毕业生上研究生。这样,该毕业生就很被动。

3. 明确工作后是否可以考研、调离的条件

大学毕业工作若干年以后,有不少人可能准备报考研究生,继续深造;或者由于种种原因,要求调离。这些问题,如果未在协议书中明确,则双方很难协商解决,极易引起纠纷。为了减少因此而可能发生的问題,毕业生最好与用人单位洽谈时,就此明确,并以文字的形式明确写在协议书中,以便为以后双方顺利解决这些问题提供有力的证据。

例如:某毕业生在与用人单位签约时,没有提及报考研究生和调离的问题,然而,该毕业生工作不久,就对工作单位不是十分满意,打算报考研究生,而用人单位不予同意。由于就业协议没有明确对这一问题的解决办法,最后该学生只得通过办理违约手续,来实现自己报考研究生的愿望。

4. 明确工作和生活的条件

工作和生活条件是毕业生选择单位的重要因素,也是毕业生做出工作成就的必要基础。在双方签订协议时,不仅需要在口头上达成一致,而且需要在文字上予以明确。特别是用人单位应如实向毕业生说明真实情况,双方均应严格遵守所签协议。

与此同时,毕业生到单位报到后,应与用人单位签订劳动合同,进一步明确劳动内容、劳动报酬、保险福利、服务期限等有关事项,以免以后发生纠纷。

例如:一位毕业生在前往单位工作以后,发现该单位提供的工作和生活条件,远不是单位当初所承诺的那样。企业违反国家劳动法的有关规定,让工作人员经常在节假日和夜晚加班,而且不按国家规定的标准发放加班费。居住的房间由厂房改建,周围污水横流,老鼠在房屋内外乱窜。毕业生们联合一起,向劳动部门控告,单位总是承诺要进行改进,但始终变化不大。而在就业协议书中,双方没有对此

公司汇报说,日本人睡觉不用床,所以无法推销席梦思床垫。另一个推销员则汇报说:这里有着广阔的市场潜力,因为这里没有人用过床。显然,观念在这里所起的作用是巨大的。崭新的观念包括自主意识、竞争意识和创新精神。只有更新观念,敢于竞争,勇于创新,才能成为自主创业的成功者。

良好的素质是创业者成功的基础。创业者的素质包括心理素质、思维素质等多个方面。对创业者的素质问题在第二部分将专门探讨。

超强的能力是创业者成功的保证。创业者的能力主要包括观察能力、决策能力、组织能力、经营能力、公关能力等等。只要有了敏锐的观察能力,就能够设计出可行的创业方案;只要有了科学的决策能力,就能够赢得市场效应、经济效应和社会效应;只要有了很强的组织管理能力,才能通过协调、沟通、领导、指导等手段形成集合力;经营能力,是创业者实现自己所创造价值的表现;公关能力是创业者与他人沟通,使他人认识自己所创造价值并帮助共同发展的能力。

以上是创业者应具备的基本条件。金无足赤,人无完人,任何创业者都不可能是全知全能的圣贤。但是,对每一个创业者来说,其观念、素质和能力必须在某一方面有所突出,而并不要求面面俱到。必须要了解自己的所长和所短,知道哪些是已有条件,哪些是需要努力去争取和创造的条件。

2. 创业环境分析

环境是创业活动的时代背景,是创业者的舞台。任何创业活动都必须面对一定的创业环境,都必须争取在有利环境中进行。分析环境条件,充分认识环境,巧妙适应环境,合理利用环境,成功改造环境,是创业必不可少的逻辑前提与条件,也是创业过程的基本内容。

环境条件分为自然环境条件和社会环境条件。自然环境是创业者生存的客观条件。比如:有的人生活在城市,有的人生活在农村;有的人家依山,有的人家临海,等等。俗话说,靠山吃山,靠海吃海。这就是认识自然、利用自然、改造自然。社会环境包括政治环境、经

创业成果的取得。

在创业决策之前,要做好两个方面的准备:一是拟定决策目标。创业决策目标包括创业决策对象和创业决策目的两部分。创业决策对象,是指创业决策者准备解决的问题。创业决策目的,是指创业决策者预期要达到的结果。创业目标与决策目标内容大致相同,但要求有区别。创业目标在意向性阶段可以是模糊的,不确定的,但是进入决策阶段后,经过思考和分析,必须要明确,不能模糊不清。决策目标一般有以下特点:①可以计量成果;②可以规定其到达的时间、空间和规模;③可以确定其责任。这些特点在制订目标时都要充分注意。二是决策时机的选择和确定。选择和确定决策时间的过程,也是把握时机的过程。条件不成熟时匆忙决定是冒险行为;条件成熟而拖延决断则会贻误战机。当断即断,不当断则不能乱断,乃是创业成功之本。

选择最优方案,是决策的最终目标。对决策方案进行判断,主要有三个标准:一是经济效益标准;二是社会效益标准;三是最优化标准。

第二节 创业准备

创业者要获得成功,必须在创业实施之前做好充分准备。如创业的心理准备、创业能力的培养、创业的信息搜集,等等。

一、创业心理准备

1. 创业心理品质

创业心理品质是指在创业实践过程中对人的心理和行为起调节作用的心理特征。美国心理学家对 1 500 名智力超常的学生进行了长达 50 年的追踪,并对其中 150 名成功者和 150 名最不成功者进行分析比较。结果表明,由于被调查者少年时代都是智力超常者,他们之间在智力程度上并没有多大不同,差距最大的是取得最后成果的



二、创业能力的培养

创业能力是一种能够顺利实现创业目标的特殊能力,是在创业实践中体现出来的影响创业实践活动效率,促使创业活动顺利进行的主体心理条件,具有较强的综合性和创造性。创业成功,除了具备强烈的创业意识和良好的创业心理品质外,还必须培养和提高良好的创业能力。

1. 创业能力的特征

创业能力是能力中的特殊组成部分,除了具有一般能力的特征外,还具有自身的特性。

(1)强烈的社会实践性。创业活动不仅是内在的情感、意识活动,更重要的是外在的社会实践活动。创业能力的形成与发展与创业实践和社会实践紧密相连。只有在创业实践活动这一特定的时空与条件下,只有在创业实践活动提供的情境下,创业能力才能从无到有、从小到大、从弱到强地增长起来。

(2)高度的综合性。创业能力是一种以智力为核心的具有较高综合性的能力。创业能力结构的核心部分是智力,包括观察力、注意力、记忆力、想象力、创造力等诸多能力;中间层次是由一般操作能力组合成的多种特殊能力,主要是专业、职业等能力;表层部分是由智力操作一般能力和特殊能力组合形成的经营管理能力和各种综合能力(如发现机会、把握机会、创造机会的能力,收集、处理、加工、利用信息的能力等)。综上所述,创业能力具有高度的综合性。

(3)突出的创造性。创业能力是一种具有突出的创造性特征的能力。创业能力的创造性特征表现在创业实践活动的全过程。在市场经济不断发展,市场竞争日趋激烈的时期,要确保创业实践顺利圆满,就必须要求创业者具有创造性地提出问题和解决问题的能力,在这里不仅需要逻辑推断和抽象思维的参与,也需要直觉思维和形象思维的参与;不仅需要集中思维,更需要发散思维。

(4)鲜明的个性。创业能力是在个性制约下形成并发挥作用的,

民营科技企业百强三甲之列。共同的协作、知识结构的优化、心理的融合,使当初只有3.6万元的小型科技咨询公司,在短短几年就发展成拥有20多亿元人民币的大型控股企业集团,人们形象地称这种跨越式发展为“复星集团集合效应”。

这些成就是与领军人物小郭积极倡导“团结协作”的企业文化分不开的。小郭经常强调的一句话是:“青年人最需要的不是个人英雄主义,而是集体英雄主义。”多年来,他一直在营造一种“以发展吸引人,以事业凝聚人,以工作培养人,以业绩考核人”的工作气氛,使每个人都在复星的长河中找到自己汇入的位置。正是这种团结协作精神,凝聚着大批的高层次人才在复星集团里团队协作、集体攻关。

现代科学技术的研究与开发,越来越显现出多学科交叉、融合的综合特征,不同学科的人员之间的合作、协作,多人共同完成一项科研工作的方式比以往任何时候都多,特别是在应用研究领域更是如此。无数的事实也证明,“单枪匹马闯天下”已渐渐离我们远去,时代呼唤团队精神。

复星集团之所以在短短几年内,由最初的“十来个人七八条枪”的科技咨询公司发展成为上海著名的高科技民营企业,取得国内外一流科技成果,成为一艘“航空母舰”,除了他们能及时瞄准科技前沿外,最重要的,正是他们发挥了群策群力的团队精神,是团队精神产生了威力。

团队精神产生威力,更离不开成员间、上下间默契配合。由于各人经历不同、性格不同、所学专业不同,难免会产生一些摩擦,但只要大家诚信合作、顾全大局、求同存异,就会心往一处想,劲往一处使。力戒互相嫉妒,互相拆台;力戒文人相轻,只作“鸡头”,难为“凤尾”。

团队精神产生威力,也要充分开发人才资源。要让每个人在集体的洪流中找到自己的“汇入点”,尽量留给每个人足够大的空间。这就应善于营造一种“以事业凝聚人,以工作培养人,以业绩考核人,以发展吸引人”的氛围。只有这样,才能干大事业、出大成果、才能让每个人在为集体创造价值的同时,实现自己的人生价值。