

■ 中国高等教育学会“十一五”科研规划课题成果

■ 21世纪高等职业教育规划教材



UNIVERSITY STUDENTS
CAREER GUIDE

职业规划与

就业指导教程

主编 陶德胜 张正炎



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

中国高等教育学会“十一五”科研规划课题成果
21 世纪高等职业教育规划教材

大学生职业规划与就业指导教程

主 编	陶德胜	张正炎		
主 审	张 燕	赵银玉		
副主编	于 强	徐 超	吴歧范	
编 委	宋园园	孙 娴	许秀银	
	马 波	卢金生	鲍 通	

上海交通大学出版社

内 容 提 要

本书是中国高等教育学会“十一五”科研成果,是别具特色的校企合作教材,也是 21 世纪高等职业教育规划教材,是一部融政策性、知识性和可操作性于一体的实用型教材,对大学生特别是高职高专学生的就业与创业工作具有指导意义。

全书共分六章,主要内容包括:大学生就业形势现状分析;认识自我、塑造自我;大学生职业生涯规划;就业信息与求职途径;掌握求职礼仪、塑造良好形象;大学生创业指导与管理。本书以学生树立科学的职业观和就业观为主线,帮助学生正确地做出职业和就业选择,实现自身价值。书中阐述了大学生就业与创业的全程指导和建议,内容涉及对自我的认知、获得就业途径的方式、笔试面试及求职礼仪等全方位内容,旨在为走向社会与职业岗位的大学生们提供全程帮助。

本书既可供各级院校的学生作为大学生职业规划与就业指导课程的教材,也可供广大从事就业指导的高校工作者作为参考书使用。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业规划与就业指导教程/陶德胜,张正炎
主编. —上海:上海交通大学出版社,2011
ISBN 978-7-313-06931-3

I. 大... II. ①陶... ②张... III. 大学生—
职业选择—高等学校:技术学校—教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 225774 号

大学生职业规划与就业指导教程

陶德胜 张正炎 主编

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 951 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:韩建民

常熟市文化印刷有限公司 印刷 全国新华书店经销

开本:787mm×960mm 1/16 印张:10.75 字数:200 千字

2011 年 1 月第 1 版 2011 年 1 月第 1 次印刷

印数:1~3 030

ISBN 978-7-313-06931-3/G 定价:28.00 元

版权所有 侵权必究

序

本世纪初开始,为指导大学生树立正确的就业观,激发大学生职业生涯发展的自主意识,促进大学生更好地规划自身未来的发展,并努力在学习过程中自觉地提高就业能力和生涯管理能力,就业指导课程已正式纳入高校教学计划,编写有特色、适应时代要求的大学生就业指导教材是十分迫切的。

本书编者既有长期从事大学生就业指导与职业生涯规划研究与教学的一线教师,也有长期从事负责就业指导工作的学院部门领导,他们对大学生的就业观念和思想情况有较深入的了解,有较丰富的实践经验和理论知识。

职业观决定学生的职业态度和工作态度,就业观决定就业心态和就业选择。本书以帮助学生树立正确的职业观和就业观为主线,帮助学生正确地做出职业和就业选择,实现自身的价值。从帮助学生掌握职业规划与就业指导的相关知识入手,帮助学生基本了解职业发展的阶段特点,较为清晰的认识自己的特性、职业的特性及社会环境,了解就业形势与政策法规,掌握基本的劳动力市场信息、相关的职业分类知识及创业的基本知识。通过帮助学生正确认识学业与就业的关系,为学生的学习过程起良好的导向作用,引领学生顺利完成学业,帮助学生掌握求职必备的知识、能力和技巧,帮助学生进行职业道德、职业素质和职业精神的训练,帮助学生顺利就业。

本书内容涉及的社会问题和教育问题,尽管尚有许多值得进一步探讨,但对就业指导理论仍然有所丰富和创新,对当前大学毕业生就业过程的种种问题具有较强的针对性,读来使人感到亲切、实用,相信一定能给准备进入职场的莘莘学子以积极有效的指导作用。

苏州高博软件技术职业学院党委书记、常务副院长 郭纯儒

2010年11月

目 录

第一章 大学生就业现状分析	1
第一节 当前全国大学生就业形势及其影响因素	1
第二节 树立科学的就业观与择业观	6
第三节 大学生求职方略	14
第四节 苏州高职高专软件应用型人才就业优势	19
第二章 树立正确的就业价值观	24
第一节 正确认识自我	24
第二节 树立正确的就业价值观	37
第三节 就业中的心理问题及其调整	40
第四节 就业价值观案例分析	45
第三章 大学生职业生涯概述	52
第一节 职业生涯概述	52
第二节 职业生涯的规划与开发	54
第三节 高职生的职业选择	61
第四章 就业信息与求职途径	63
第一节 就业信息的搜集、整理与运用	64
第二节 大学生求职的主要途径	73
第五章 求职礼仪与形象塑造	84
第一节 求职理念概述	84
第二节 求职简历制作	88
第三节 求职技巧(笔试、面试)	93
第四节 求职礼仪	103
第六章 大学生创业指导与管理	116
第一节 创业的意义及对大学生综合素质的要求	116
第二节 创业的基本技能	120
第三节 大学生创业与创业环境分析	124
第四节 创业计划书的撰写	129
附录	134
附录一 中华人民共和国劳动法	134

附录二 中华人民共和国劳动合同法·····	144
附录三 中华人民共和国企业劳动争议处理条例·····	157
参考文献·····	162
后记·····	165

第一章 大学生就业现状分析

第一节 当前全国大学生就业形势及其影响因素

初入大学的同学们,当我们手握大学录取通知书,背上行囊“走出乡关”之际,我们是否也在心中种下了“学不成名誓不还”的理想种子呢?

从生命的第一声啼哭开始,父母就对我们有了殷殷期许,他们希望我们健康成长。进入小学,他们希望我们“好好学习、天天向上”;进入中学,他们希望我们学习拔尖,能够顺利地进入大学。当我们经历十几载寒窗苦读,在炎炎夏日的苦盼中终于等来红彤彤的大学录取通知书的时候,似乎一切的期许终于实现,于是,在亲朋的祝贺之中、在同学的欢歌声中扔掉所有的书籍,从此卸下沉重的枷锁,开始了不再背负期许的、自由的、无拘无束的生活,可以不再顾忌地寻找“同桌的你”。

大学生活真的如我们想象这般,红彤彤的录取通知书真的是通往“自由王国”的钥匙吗?

当头一盆冷水——答案是否定的。

【例 1-1】广州高校招聘会学生排队 4 小时面试几分钟

广东省高校本科生专场招聘会在中山大学大学城校区举行。本科生专场历年入场人数都是飙升,2010 年更是达到 2.8 万人次,学生入场排队最长时超过一公里。有毕业生从早上 8 时排到 11 时,才拿到临时门票。如果算上入场检票和等候面试,这些学生要经过 4 个小时才能见到面试官,接受仅为几分钟时间的面试。

【例 1-2】大学生淘粪工济南上岗 经严格考核脱颖而出

几名大学生淘粪工在济南老街巷清挖粪水。济南市城肥清运管理二处招聘的 5 名大学生淘粪工,经过半年的试用期正式签订聘用合同,成为城肥清运队伍中的新成员。这 5 名大学生淘粪工是从 391 名应聘大学生中,经过严格考核脱颖而出的。

【例 1-3】扬州大学生“船娘”初春上岗

扬州著名的风光旅游区花红柳绿,春意盎然。当地旅游部门新招募的一批大学生“船娘”正在瘦西湖上带着游客欣赏春光。扬州大学生当“船娘”就业前曾引起新闻媒体界关注,如今大学生们接受培训后相继上岗,成为一道新的靓丽风景线。

一、2010 年大学生就业形势

2010 年,国家教育部公布了 2006 年全国普通高等院校毕业生人数,数据显示为 413 万,比 2009 年又增加了 78 万,预计我国高校毕业生人数还将逐年递增,2013 年将达到 700 万左右。

教育部部长袁贵仁在 2010 年全国普通高校毕业生就业工作视频会议上直言:国际金融危机对我国就业的不利影响还没有消除,如果说 2009 年是我国经济最困难的一年,2010 年可能是最复杂的一年,整个宏观层面就业形势就很严峻。

2009 年高校毕业生就业率为 87%,2010 年将力争使 2010 届高校毕业生离校时初次就业率达到 70%左右,到年底总体就业率达到 80%以上。高校毕业生总量大,就业结构短期不会有明显改变,这意味着找份合适的工作并不容易。大学生“毕业就失业”,早已不是危言耸听,大学生就业难已成为当今中国一系列就业问题中一道特殊的难题。

根据劳动保障部科研所的数据显示:我国在“十一五”期间计划年均新增劳动力需求总量为 1800 万,但是“十一五”期间每年新增劳动力供给为 2000 万,每年将出现 200 万富余劳动力,供给和需求之间存在差距,预计我国未来几年内在劳动力总量上将出现供大于求,劳动力大量闲置现象。

根据中国人事科学研究院《2009 中国人才报告》预计,到 2010 年我国专业技术人才供应总量为 4000 万,而需求总量为 6000 万。此项数据显示我国劳动力总体有富余,但专业技术人才仍将出现供不应求的局面;专业技术人才缺口不小,农业缺 218 万,工业缺 1220 万,第三产业缺口 325 万。

第一产业:2010 年农业科技人才需求可能达到几百万人,但是相关人才供给有限,根据国务院颁布的《农业科技发展纲要(2001-2010)》数据,我国共有涉农院校 43 所,在校学生大约为 9 万,教学和科研人员为 3.5 万人,130 万大中专毕业生中已有 80 万离开了农业。预计到 2010 年人才缺口将达到 218 万人。

第二产业:我国大学生中 38%为工科类学生,但是毕业生人数还是不够,振兴我国工业还需要大量的工程师,主要集中在 IT、微电子、汽车、环保、系统集成、新材料、新能源与节能技术开发、条码技术、铁路高速客运技术等领域。预计到 2010 年,人才缺口数字最大,将达 1220 万人。

第三产业:该产业将是扩大就业岗位最多的部门。一些高端涉外人才需求很大,比如,涉外会计、涉外律师、涉外金融服务、同声传译、电子商务、数字媒体、物流、精算和心理咨询,人才缺口预计在 325 万。

我国专业技术人才总量还处于供不应求的局面,大学生就业难问题仅仅为一种表象。之所以看到困难和大学生个体表现差异有关。首先,作为一名大学生是否

学有专长,知识和能力结构能否达到技术人才的评判标准,能否符合社会需求;其次,个人就业意愿和社会意愿存在差异。我国的基层和中西部地区需要大量的科技人才,大学生能否重视这些就业机会。

二、当前大学生就业的主要问题

我国大学生占国民总数的比例大大低于发达国家平均水平,但近几年来大学生就业形势却很严峻,造成大学生就业难题的原因是多方面,主要如下:

1. 用人单位误区

不少用人单位在选择大学生时存在或多或少的误区,主要有:

(1) 过分关注文凭。不少用人单位认为,学历越高越好。选人学历化,使得受聘人员水平和能力与岗位不相适应,造成人才浪费。比如,有些单位招聘计算机软件研究生仅用于本单位的打字等简单文字处理。现实工作中有些人的能力与文凭并不能直接画等号,不少本科或大专学生的业务能力不比研究生业务能力差。

(2) 存在性别歧视。女大学生明显处于劣势,不少用人单位考虑女大学生生理因素、婚姻因素、成就动机,以及生育保险费和女工劳动保护费用等。同等情况下女大学生将来工作成本比男大学生大,这是女大学生就业难的主要原因。

(3) 生源地域歧视。不少用人单位考虑到本单位的业务情况与当地联系紧密程度,希望招聘的大学生熟悉当地方言及风俗,甚至有一定的人际关系网等,选用人才时优先考虑本地人才。甚至一些地方政府招聘公务员时也存在生源地域歧视,实行地区保护主义,不利于大学生公平竞争。

(4) 过分看重工作经验。经验不足是大学毕业生最大的劣势,不少用人企业经营有困难,急于招聘某一方面能人,并且希望很快给企业带来变化,而一般大学生则无法满足用人单位要求。用人单位忽视大学生的潜力和可塑性,其实经验总是在实践中培养起来的,大学生有较高理论水平,只要经过短期实践即能胜任工作岗位。

2. 大学毕业生自身问题

大学毕业生自身也存在不少问题:

(1) 诚信问题。不少毕业生发现求职时有一定的证书、文凭、履历能为找工作带来方便,有的大学生凭勤奋刻苦,在大学期间努力争取获得相关证书,不刻苦学生则通过投机取巧或造假来骗取企业初步信任,对大学毕业生整体形象造成一定的损害。

(2) 大学生整体素质有下降趋势。由于近几年公办高校扩招,加之民办高校急增,招生规模不断扩大,招生分数不断降低,有些大学生在大学学习不认真,动手能力差,缺乏实践经验,使得大学生整体素质有下降趋势。

(3) 大学生自身定位偏高,都希望找收入高、待遇好的单位。由于我国不同地区经济发展的不平衡性,东西部地区之间、沿海地区和内地之间的差距较大,大学毕业生选择就业区域时,过度集中于北京、上海、深圳等热点地区,造成这些地区的就业压力明显增加。

(4) 求职途径把握不准。不少大学生通过参加各种各样人才交流会“广泛撒网”的方法,或希望通过熟人“托关系”、“找门路”以捧上“金饭碗”,不善于“推销”自己,没有针对自己的切实优势,通过重点了解用人单位实际需求情况,提高就业率。

3. 高校的误区

目前我国高校存在不少问题,如:重点大学的教师一般都重视科研,而对学生教学的责任心不强,部分教师讲课满堂灌、课后不辅导、考试标准不严、对学生评价由期末考试一锤定音;从教育内容及方法上看,专业知识面狭窄;从高校的内部运营来讲,缺乏自我评价和改进机能;从高等教育的学科结构上讲不尽合理,虽然教育部对高校学科专业进行了调整,但由于各高校办学水平参差不齐,学科调整、专业设置仍难以适应市场的需要。特别是民办高校,由于经费的原因,“重文轻理”严重,加上急功近利,不少学校不顾自身“软件”、“硬件”是否允许,设置了投资少、见效快的专业,导致专业进一步失衡,这些都进一步加剧了大学生就业困难。

三、应对大学生就业难题的对策

造成大学生就业难题的原因是多方面的,要解决大学生就业难题是一个系统工程,需要用人单位、大学生、高校及全社会的共同努力。

1. 用人单位的对策

(1) 用人单位要树立科学的人才观,改变唯经验论、唯学历论,摒弃用人歧视,鼓励人人都作贡献,人人竞相成才。

(2) 选人标准要合理。用人单位要根据自身规模、性质、发展状况、岗位实际,制定相关岗位说明书,细化岗位职责,按照岗位的要求,制定合理选人标准,确定招聘人员质与量。

(3) 确定科学招聘程序。要确定招聘考核的程序,制定考核内容,在按程序进行考核后,择优录用。

基本上可以通过以下三步来完成:① 初选。按照岗位要求,考核硬性指标。如年龄、文化程度、经验等,要查户口本、身份证、毕业证及相应能证明经验能力的成果和有关获奖证明等,确定初步合格的人选。② 考试。包括口试、笔试、实际操作等形式,主要考核相关业务能力。③ 复试。经过双方面谈,做出录用决定,主要是考核受聘者的需要层次与岗位对受聘者的满足程度是否相符,最后录取合适者。

2. 大学生应对就业难题的对策

(1) 努力提升自身的综合素质,包括素质与能力。当代大学生必须有把自己事业与国家进步、社会的发展及人类的文明融为一体的品格,崇尚真善美,坚持真理,有强烈的事业心和责任感,并具有良好的职业道德,树立正确的世界观、人生观、价值观。大学生要争取知识广博,具备合理的知识结构,有一定的科学文化素养,具有创新精神,随机性、灵活性的思维方式,做到因人、因时、因事而异。有良好的心理素质,面临更加激烈社会竞争,能视变化为机遇,视困难为坦途,有顽强的自制力,坚定的信念,及对生活充满期望,充满热情。同时,要有良好的身体素质,因为要达到目标需要体力与耐力,一个人就可能因体力不支而放弃。除身体素质外,还需要注重能力的培养,能力是一个人素质的外在表现,是在社会中直接产生作用的部分。当前社会大学生必须尽可能培养自己处理信息的能力、处理人际关系的能力、客观看待事物的能力、运用先进技术的能力等。

(2) 加强社会实践。大学生可利用假期积极参加社会实践,将所学的理论知识与实际工作相结合,积累工作经验,提高处理实际问题的能力。

(3) 有正确的就业定位。当前大学生求职应当面对现实,根据市场实际状况更新观念,转换思路,到最适合自己的岗位上工作,而不应过分关注工资水平及地理位置等,只有这样才能充分发挥自己的聪明才智,最终实现人生价值。

(4) 借助各种渠道,把握就业机会。当前大学生可利于人才交流会、网络资源等途径,寻找合适就业岗位,主动大胆把自己真实才干推销出去,珍惜和抓住来之不易的就业机会。

(5) 先就业再择业。面对严峻的就业形势,大学生应转变就业观——先就业后择业,求职择业不可再像过去那样追求一步到位,如果斤斤计较眼前的职业岗位是否理想,那就会失去许多起步的机会,可以在先就业过程中积累工作经验,使自我价值得到较大的提升,为以后找到理想的工作奠定基础。

3. 高校在提高学生就业率上的对策

(1) 应该努力提高办学水平。高校应转变观念,把握教育国际化的潮流,加强世界高教领域的交流与合作,全面提高办学水平。高校应树立正确的教育目标,积极培养大学生知识和能力,培养具有不断追求真理、追求科学精神,能为祖国健康工作五十年以上的综合素质优秀的大学生。

(2) 不断进行教育改革,高校必须以市场为导向,紧密联系社会经济发展的实际情况,加快调整高校专业结构,合理配置教育资源,以培养适销对路的人才。现有科技类结构与我国经济结构调整、产业结构升级和社会发展的要求还不能完全适应,必须适时调整。实施高校扩招后,必须协调高校招生数量与质量的关系,必须实行不同层次教育要求水平不一的政策,如对高职教育实行宽松政策,对于本科及以上教育采取宽进严出政策,保证教育质量。必须强调的是,目前我国劳动力市场出

现技术工人需大于供的态势,特别是高级技术工人极度缺乏,在大力发展高等职业技术教育时,缩短高职教育年限,变现在的3年为2年,既有利于这类学生提早就业,也有利于满足用人单位对这类人才的需求。

(3) 建立完善大学生就业服务体系。高校要尽快建立和完善教育、管理、指导和服务等功能于一体的毕业生就业指导和服务体系。建立以服务为主的高校毕业生就业工作机构,并能独立开展工作,为毕业生和用人单位提供信息服务,咨询服务,指导服务,培训服务等全方位、多层次、立体式的服务内容和服务形式,为大学生树立正确的职业理想和择业观,掌握竞争技巧,积极参与人才市场的竞争创造有利条件。

4. 各级政府及社会各阶层的对策

解决大学生就业问题必须是各级政府和社会各方面共同努力。

(1) 各级政府必须进行相应总体性调整。大学生就业状况从一个侧面反映出社会的发展水平,直接影响高等教育的发展及人们对高等教育价值的判断。政府要通过努力发展经济,调整产业结构,尤其是建立高新技术产业,提高产业水平,来增加对大学毕业生的吸纳能力,使高等学校的人才培养和社会的人才使用衔接好,这是政府和社会的责任。

(2) 扩大大学毕业生入伍人数,扩大研究生招生规模。让部分优秀毕业生加入人民解放军,既有利于提高军队素质,同时解决部分大学生就业问题。扩大研究生招生规模,延缓大学生的就业时间。

第二节 树立科学的就业观与择业观

一、定律:生命本是倒计时

看到这个题目,肯定会有人感觉不可思议,生命的存在长短是一个未知数,怎么可能倒计时呢?除非自己患了不治之症,自己感觉时日不多的时候,那样生命才会进入倒计时状态。

其实,生命本是倒计时,一分一秒,永不返回,这是宇宙万物皆遵循的守恒定律。

只是很多时候,要么我们思维定势,要么我们自己欺骗自己,不愿意承认生命一直都在倒计时!

二、我们可用的时间有多少

“人生七十古来稀”,我们一生的时间,大约要被睡去三分之一,又大约三分之

一被束缚在如同坐牢一般缺乏自由的工作中；剩下的三分之一，其中又有大约三分之一被消耗在不得已而为之的上学之中；另外，还有一些被烦恼的琐事消耗掉，剩下的那一丁点儿时间，又绝大部分分配在懵懂的婴幼儿以及少不更事的少年儿童，和分配在老态龙钟步履蹒跚的老年时代，有的甚至要在病床中消磨掉一部分。那么，真正属于我们自己可以自由支配享受的时间有多少呢？

有一个父亲他发现孩子整天游手好闲，他也没有马上制止他，有一天拿了一根棍子，差不多 80 厘米长，他就对他孩子讲，他说：“儿子，人的一生数十寒暑，就像这一根棍子 80 厘米，好比你能够活 80 岁。那我们前 20 年没有能力对家庭贡献，对社会贡献，都还要父母来养你，来教导你，所以这 20 年是尽不到心力的”。他就拿起斧头把这 20 年斩了，砍掉，这个孩子心里震了一下。接着又说：“60 岁以后，我们身体衰弱下来，也要靠别人来奉养，所以这后面的 20 年也没用”，砍了，砍掉，这个孩子又震了一下。接着父亲又说：“一个人一天三分之一都睡掉了，所以这剩下来的三分之一也要砍”，又把它砍了。这个孩子有点开始慌张起来了。接着父亲说：“你每天还要吃三餐，还要洗澡，还有一大堆杂事”，又砍掉一段。他儿子说：“父亲，你别砍了，我知道了”。父亲看着他说：“你不会知道，你看你一生还要生多少场病，还要把这些时间都扣掉”，继续把它砍掉。这一根 80 厘米的棍子剩多少？剩的这么一小段要干多少事？剩的这么一小段还得提升学问，还得奉养父母，养育孩子，奉献社会，这么短的时间要做这么多事，还能够去耗费吗？去挥霍吗？

三、制订你的人生目标

目标对我们的成功至关重要。当你想要执行某项行动时，制定目标就是第一步。如果你想要一个懒人动起来，与其打他骂他，不如给他一个强大的目标，促使他行动。目标就是动力，目标就是方向，制定目标应该成为我们生活的一种习惯。怎么来制定我们的目标呢？

设定目标就像建一座金字塔。在解释为什么前，先讲一个大家都听过的故事：

1984 年，在东京国际马拉松邀请赛中，名不见经传的日本选手山田本一出人意料地夺得了世界冠军。全世界的人都好奇他凭什么取得如此惊人的成绩时，而他在自传中这么写道：

每次比赛之前，我都要乘车把比赛的线路仔细地看一遍，并把沿途比较醒目的标志画下来，比如第一个标志是银行；第二个标志是一棵大树；第三个标志是一座红房子……这样一直画到赛程的终点。比赛开始后，我就以百米的速度奋力地向第一个目标冲去，等到达第一个目标后，我又以同样的速度向第二个目标冲去。40 多公里的赛程，就把我分解的几个小目标轻松地跑完了。起初，我并不知道这样的道理，我把我的目标定在 40 多公里外终点线上的那面旗帜上，结果我跑到十几公里时就

疲惫不堪了,我被前面那段遥远的路程给吓倒了。

可见,目标的力量是巨大的。不过这个故事更加强调的是:在大目标下分出层次,分步实现大目标。设定正确的目标不难,但要实现目标却不容易。如果目标太远大,我们会因为苦苦追求却无法得到而气馁。因此,将一个大目标科学地分解为若干个小目标,落实到具体的每天每周任务上,正是实现目标的最好方法。

目标又分成许多不同种类,如:人生终极目标、长期目标、中期目标、短期目标、小目标,这么多的目标并非处于同一个位置上,它们的关系就像一座金字塔(如下图)。如果你一步一步地实现各层目标,取得成功注定容易获得;反之,你若想一步登天,那就相当困难了。

人生终极目标是统帅,是灵魂,是抽象的理念,它贯穿于你生活的每一个目标,每一个目标也都体现了人生的终极目标。比如,你希望自己能为社会作出贡献,那么无论你的学习、工作、生活都会以它为标准,学习是为作贡献作准备,工作则直接创造财富,生活上做到关心社会、服务社会。每一个目标实现的同时也实现了人生的终极目标。

人生长期目标有一定期限,它是由数个中期目标组成的,而中期目标则由数个中、短期目标组成,短期目标则是由日常生活小目标组成。这几类目标的关系就像一棵树,长期目标是干,中短期目标是枝,而日常小目标是叶。只有实现每一个小目标,才能实现短期目标;只有实现第一个短期目标,才能实现中期目标;只有中期目标实现了,长期目标才能实现。话虽罗嗦了一点儿,但想想你成功的历程,是不是也符合这个规律呢?

这好像连环套,大目标统率小目标,小目标牵制大目标,大目标是实现小目标的动力和催化剂,而小目标是实现大目标的阶梯。在目标管理体系中,就是这样彼此制约,相互影响的。要制定每一步的战略目标,必须先弄清楚它们的关系和地位才行。

四、培养良好的基本素质

一般而言,大学生就业应具备如下基本素质。

(一) 思想道德素质

1. 要有敬业精神

古往今来,事业上有所成就者,大凡离不开两条:一是有强烈的事业心和责任感;二是锲而不舍的勤奋和努力。这两条的有机结合,即为敬业精神。孟子说:“天将降大任于斯人也,必先苦其心智,劳其筋骨,饿其体肤,空乏其身,行拂乱其所为,所以动心忍性,增益其所不能。”意思是,干一番事业,必定要呕心沥血,意志坚强,甘于吃苦,勇于奉献,才能有所成就。用现代的话来讲,就是要有敬业精神。

【例 1-4】在希尔的《成功行动》书里,有这样一个故事:在美国与西班牙战争中,美国必须跟西班牙的反对派军首领加西亚取得联系。加西亚在古巴的丛林里,没有人知道他的确切地点,无法写信或是打电话联系,但是美国总统必须尽快与他取得联系。

怎么办呢?有人对总统说,有一个叫罗文的人,他有办法找到加西亚,也只有他才能找得到。他们把罗文找来,交给他一封信。罗文接过后,没有问加西亚在什么地方,怎么找他,他把信藏好后,划着一条小船就出发了。四天后的一个夜里在古巴上岸,然后就消失古巴的丛林中。三个星期以后,从古巴岛的那一边出来,徒步走过一个危机四伏的国家,把那封信交给了加西亚。面对大海捞针一样的困难,而罗文竟然二话不说,拿起信就走了,其间的重重困难可想而知,但是,他却能圆满地完成任务,这是什么精神?这是一种敬业精神。

2. 要有团队意识

团队是拥有不同技巧的人员组合,他们致力于共同的目的、共同的目标和共同的团队意识,通过协作的决策,组成战术小组来达到共同目的,我们每个人的相互关系,都要对他人起到重要作用。

团队意识是一种主动性的意识,将自己融入整个团体对问题进行思考,想团队之所需,最大程度的发挥自己的作用。而不仅仅是服从命令,那只是被动的,消极的行为。前者可以促进团队的发展,而后者只是简单的拼凑。

相传佛教创始人释迦牟尼曾问他的弟子:“一滴水怎样才能不干涸?”弟子们面面相觑,无法回答。释迦牟尼说:“把它放到大海里去。”

个人再完美,也就是一滴水;一个团队、一个优秀的团队就是大海。

【例 1-5】2004 年 6 月,拥有 NBA 历史上最豪华阵容的湖人队在总决赛中的对手是 14 年来第一次闯入总决赛的东部球队活塞。赛前,很少有人会相信活塞队能够坚持到第七场。从球队的人员结构来看,科比、奥尼尔、马龙、佩顿,湖人队是一个由巨星组成的“超级团队”,每一个位置上成员几乎都是全联盟最优秀的,再加上由传奇教练菲尔·杰克逊对其的整合,在许多人眼中,这是 20 年来 NBA 历史上最强大的一支球队,要在总决赛中将其战胜只存在理论上的可能性,更何况对手是一支缺乏大牌明星的平民球队。

然而,最终的结果却出乎所有人的意料,湖人队几乎没有做多少抵抗便以 1:4 败下阵来。湖人队的失败有其理由:OK 组合相互争风吃醋,都觉得自己才是球队的领袖,在比赛中单打独斗,全然没有配合;而马龙和佩顿只是冲着总冠军戒指而来的,根本就无法融入整个团队,也无法完全发挥其作用,缺乏凝聚力的团队如同一盘散沙,其战斗力自然也就大打折扣。

明星员工的内耗和冲突往往会使整个团队变得平庸,在这种情况下,1+1 不

仅不会大于或等于 2,甚至还会小于 2。在工作团队的组建过程中,管理层往往竭力在每一个工作岗位上都安排最优秀的员工,期望能够通过团队的整合使其实现个人能力简单叠加所无法达到的成就。然而,在实际的操作过程中,众多的精英分子共处一个团队之中反而会产生太多的冲突和内耗,最终的效果还不如个人的单打独斗。

在通常情况下,团队工作的绩效往往大于个人的绩效,但也不是那么绝对,这取决于团队工作的性质:如果团队的任务是要搬运一件重物,单凭其中一个成员的力量绝对搬不动,必须要两个以上的成员才能够搬动,这时团队的绩效要大于个人绩效,1+1 的结果会大于或等于 2;但如果换成是体操比赛中的团体项目,最后的成绩往往会因为某位成员的失误而名落孙山,这时,团队的绩效还不如其中优秀成员的个人成绩,1+1 的结果反而会小于 2。

3. 要有创新意识

创新意识是指人们根据社会和个体生活发展的需要,引起创造前所未有的事物或观念的动机,并在创造活动中表现出的意向、愿望和设想。它是人类意识活动中的一种积极的、富有成果性的表现形式,是人们进行创造活动的出发点和内在动力,是创造性思维和创造力的前提。

创新意识包括创造动机、创造兴趣、创造情感和创造意志。

创造动机是创造活动的动力因素,它能推动和激励人们发动和维持进行创造性活动。创造兴趣能促进创造活动的成功,是促使人们积极探求新奇事物的心理倾向。创造情感是引起、推进乃至完成创造的心理因素,只有正确的创造情感才能创造成功。创造意志是在创造中克服困难,冲破阻碍的心理因素,创造意志具有目的性、顽强性和自制性。

创新意识与创造性思维不同,创新意识是引起创造性思维的前提和条件,创造性思维是创新意识的必然结果,两者之间具有密不可分的联系。创新意识是创造人才所必须具备的。

【例 1-6】

在一次酒会上,有 7 个人,美国人、俄国人、英国人、法国人、德国人、意大利人、中国人,每个人都要宣传自己国家有什么好酒。中国人把茅台拿出来了,酒盖一启,香气扑鼻,在座的各位说了茅台了不起。俄国人拿出了伏特加,英国拿出了威士忌,法国拿出了 XO,德国拿出了黑啤酒,意大利拿出了红葡萄酒,都很了不起。到了美国人这里,美国人找了个空杯子,把茅台等几种酒都倒了一点,晃了晃,什么酒? 鸡尾酒。综合就是创造。他哪有东西,只不过把别人的东西拿来,把好的东西综合起来就是创新。

【例 1-7】1 加 1 可以大于 2

一个犹太人如此教导儿子：“我们唯一的财富就是智慧，当别人说1加1等于2的时候，你就应该想到大于2。”

1974年，美国政府为清理给自由女神像翻新而产生的大堆废料，向社会广泛招标。但好几个月过去了，没有人应标，因为在纽约州，垃圾处理有严格规定，弄不好会受到环保组织的起诉。

犹太人的儿子当时正在法国旅行，听到这个消息后，立即终止了休假，飞往纽约。看过自由女神像下堆积如山的铜块、螺丝和木料后，他一言不发，立即与政府部门签下了协议。

消息传开后，纽约的许多运输公司都在偷偷发笑，他的许多同僚也认为废料回收吃力不讨好，能回收的资源价值也实在有限，这一举动实乃愚蠢之极。当这些人在看笑话的时候，他已经开始组织工人对废料进行分类。他让人把废铜熔化，铸成小自由女神像，旧木料则加工成底座，废铜、废铝的边角料则做成纽约广场的钥匙，他甚至把从女神像身上扫下来的灰尘都包装起来，出售给花店。

这些废铜、边角料、灰尘都以高出它们原来价值的数倍乃至数十倍卖出，且供不应求。不到三个月的时间，他让这堆废料变成了350万美金，每磅铜的价格整整翻了1万倍。

商业化的社会永无等式可言，当你抱怨生意难做时，也许有人正在点钞票而累得气喘吁吁。这里面的奥妙在于：你认为1加1等于2，而他则坚持1加1可以大于2。

4. 要有诚信意识

诚信是规范个人与个人、个人与社会之间相互关系的道德品质和行为准则。就个人而言，诚信是高尚的人格力量；就单位而言，诚信是宝贵的无形资产；就社会而言，诚信是正常秩序的运行基础。诚信是我们中华民族的传统美德，很早就把诚信作为“仁、义、礼、智、信”五常之一，以至于可以“去兵”、“去食”，而不可以无信。

【例1-8】交还6500万中奖彩票

2007年10月15日，6500万元福彩大奖得主现身，独自一人到福彩中心领取大奖。

15日，黑龙江省双色球“6500万得主”张先生露面，领走了巨奖。但他的一席话把焦点转到了他的员工身上——一位月薪800元的员工，在得知替老板购买的彩票中得巨奖后，不为所动，第一时间告知老板得奖情况，并将彩票交给老板。

买彩票中巨奖本是一件好事，但为此夫妻离婚、朋友反目，乃至父子争讼的新闻不时见诸报端。在这种背景下，这名代买彩票的员工的诚信表现显得特别可贵。据张先生介绍，这位员工月薪只有800元左右，家庭生活条件相当艰苦，这与那些生活小康甚至大富大贵而背弃诚信的人形成强烈反差，这种清贫而不忘恪守诚