

给即将走向社会的大学生们补上社会学、人生学的重要一课

选择不对，努力白费。

只有走对路，才能有出路。

大学生 就业指导

走出校门前的一堂必修课

段玉强 等编著

这是一本对高校就业教育指导工作、对求职择业的大学生都值得一看的实务类图书。

- ◆ 如何成为一名面试高手
- ◆ 面试技巧锦囊
- ◆ 大学生职业能力测评
- ◆ 求职、就业常见的问题解答
- ◆ 女大学生就业问题与对策
- ◆ 大学生就业心理问题诊断
- ◆ 如何保护自己的合法权益
- ◆ 毕业生就业典型案例



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

大学生就业指导

段玉强 等 编著

本书编委会

主 编： 段玉强

副主编： 惠敏 贺玉兰 张国献 杨树亮

编 委：（以姓氏笔画为序）

杨树亮 张国献 贺玉兰 段玉强 惠敏

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导 / 段玉强等编著. —北京: 中国经济出版社, 2005. 12

ISBN 7 - 5017 - 7227 - 4

I. 大... II. 段... 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(2005)第 105658 号

出版发行: 中国经济出版社 (100037 · 北京百万庄北街 3 号)

网 址: www.economyph.com

责任编辑: 邓媛媛 (89809929; editordeng@163.com)

责任印刷: 石星岳

封面设计: 红十月工作室

经 销: 各地新华书店

承 印: 北京金瀑印刷有限责任公司

开 本: 787 × 1092 毫米 1/16 印 张: 18.25 字 数: 220 千字

版 次: 2005 年 12 月第 1 版 印 次: 2005 年 12 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 7 - 5017 - 7227 - 4/F · 5803 定 价: 19.80 元

版权所有 盗版必究 举报电话: 68359418 68319282

服务热线: 68344225 68353507 68341876 68341879 68353624

中国经济书店: 66162744

地 址: 西四北大街 233 号

编者的话

随着社会的进步与经济的发展,我国的大学毕业生经历了从上世纪七八十年代人们心目中的“天之骄子”、“皇帝的女儿不愁嫁”的优越地位,逐渐失去了其绚丽的光环,并且大学生就业形势也愈来愈严峻,成为了众人注目的重要问题。

2005年全国普通高校毕业生人数达到338万人,比2004年增加58万人。2006年全国普通高校毕业生人数预计将达到400万。但就业岗位增幅不大,就业市场有限,基层就业渠道不畅,尚有部分历届生未就业。今年暑假还没有结束,各大名企已经开始争夺2006年毕业的优秀学生。据中华英才网,已经有包括英特尔、微软在内的近300家企业委托中华英才网展开2006年的校园招聘工作。

50%的应届大学毕业生找不到合适的工作;而45%的企业招不到合适的人。企业招聘与大学生就业之间的巨大落差正在扩大,但是一方面企业对综合素质排名5%~15%左右的优秀毕业生的争夺又渐进“白热化”。

大学生就业问题也牵动了中央高层领导和各地党政一把手的心,涉及到社会的各方面。胡锦涛总书记、温家宝总理亲自主持会议研究解决毕业生就业问题。从教育部到各省市都采取了一系列措施,积极做好毕业生就业工作,充分说明我们的政府是一个高度负责任的政府,时刻关心着人民群众的切身利益。

大学毕业生是国家的宝贵财富,是人力资源的主要来源和组成部分,而人力资源是一个国家发展的第一资源。无论从数据统计还是从实际状况来看,我们的人力资源,尤其是大学毕业生不是太多而是太少。我国大学生毛入学率仅15%左右,而美国为82%,日本、英国、法国等发达国家均在50%以上,韩国、印度、菲律宾也在30%左右。我国7亿多庞大的从业人员中,高层次人才稀缺,受过高等教育的仅为5%左右,那为什么还出现大学生就业难呢?

面对如此严峻的就业现状,一方面由于社会形势变化的原因,大学生从当

年的稀缺资源,经过几十年的教育发展,这一状况已发生极大的改变。2003年以来,由于扩招,大学生就业竞争更加激烈。另一方面,现在的大学生不好找工作、找不到好工作,同样也说明了大学教育存在了某些欠缺,大学生个人在校期间有关社会关系学的东西学得太少,才会出现从校园走向社会的“断乳期”。

对高校而言,“一次性就业率”已成为考核高校工作优劣的主要指标,毕业生的就业状况将直接学校的招生质量,高校间的竞争日趋激烈。这将给学校的就业工作带来巨大的压力。对学生的就业、择业教育也成为一项十分重要的工作。

另一方面,对于大学生个人,怎样选择单位?选择什么样的单位?怎样才能走好人生的这关键的一步?如何在激烈的就业竞争中脱颖而出?这些问题又是亟待而且必须解决的问。

大学生就业难,问题的症结在哪里?问题的出路在哪里?

如何加强毕业生就业指导,如何为莘莘学子铺就一条平坦的就业大道,帮助那些对求职深感忧虑和困惑的学生们,辅佐他们成功、顺利地就业,这是我们教育工作者为之深切感怀,想尽自己绵薄之力以助解决的实现问题。为此,我们几位长期从事高校教学和就业研究的教师,怀着强烈的责任感,在自己多年就业教育和指导的实践工作的基础上,组织编写了这本书。忠心希望能给大学生提供有价值的参考。

段玉强策划设计本书的编写方案。本书各部分撰稿执笔分工如下:第一、第二、第三、第十三部分(段玉强);第四、第六、第十二部分(张国献);第五、第七、第八部分及附录四(惠敏);第九、第十、第十一部分及附录一(贺玉兰);第十四部分及附录二、附录三(杨树亮);附录五(段玉强、杨树亮)。全书由段玉强主编。

特别感谢中国经济出版社的邓媛媛编辑,在时间紧,任务重的情况下,邓编辑为本书的出版给予了无私的帮助,付出了巨大的劳动,可以说在她的努力和帮助下,本书才得以顺利出版。

目 录

※ 政策法规指导 ※

第一章 大学生就业的发展与变化	3
第二章 我国大学生就业的环境和制度	19
第三章 我国大学生就业发展趋势和现状分析	31
第一节 扩招背景下的就业态势分析	31
第二节 我国大学生就业市场现状	34

※ 女大学生就业指导 ※

第四章 女大学生就业现状分析	47
第五章 女大学生就业问题与对策	65
第六章 扩招背景下的就业现状和对策	71
第一节 扩招背景下的就业现状分析	71
第二节 扩招背景下的就业对策	76

※ 求职面试指导 ※

第七章 面试准备和技巧	87
第一节 面试及其测评要素	87
第二节 面试的特点、作用及分类	89

第三节 面试的准备	95
第八章 面试实施	102
第一节 面试礼仪	102
第二节 面试交谈	112
第九章 面试中的问题	132
第一节 面试提问	132
第二节 面试怪题与陷阱	134
第三节 毕业生面试案例	137
第十章 面试结束	142

• 职业规划指导 •

第十一章 职业生涯规划概述	157
第十二章 职业生涯规划的坐标	179

• 择业素质指导 •

第十三章 大学生职业能力测评	193
-----------------------------	------------

• 就业心理指导 •

第十四章 大学生就业心理问题诊断	233
-------------------------------	------------

• 就业指导实务 •

1. 毕业生就业案例分析集锦	243
2. 如何写好简历	249
3. 如何写好求职信	259
4. 未来中国最赚钱的十大行业	267
5. 著名企业的招聘用人理念	269

政策法规指导

第一章 大学生就业的发展与变化

大学生就业制度是属于社会的上层建筑，它随着经济基础的变化而变化。在我国不同的历史时期，不同的经济体制下，出现了不同的就业制度。新中国建立以后的五十多年里，高等学校毕业生的就业制度经历了几个不同的发展阶段。大致说来，可以分为以下四个阶段：“统包统分”阶段（大学生就业由国家负责，按照计划统一分配）、“供需见面”阶段（学校与用人单位通过计划内的供需见面落实毕业生就业）、“双向选择”阶段（在国家方针政策指导下，学生选报志愿、学校推荐、用人单位择优录用）、“自主择业”阶段（少数毕业生由国家安排就业，多数学生自主选择职业）等阶段。不同的就业制度，决定于特定时期的社会政治、经济发展的需要。同时，不同的就业制度，对不同时期社会政治、经济的发展起着一定的作用。

一、劳动人事制度改革

劳动人事管理，广义上讲是指社会劳动过程中全部人与事以及共事的人与人之间的关系的的管理；狭义地讲是指对一部分特定的人与事及共事的人与人之间的关系的的管理。根据长期以来形成的管理体制，我国人事管理制度的划分是以人们在社会劳动过程中的劳动特征为依据的。凡是对基本上以体力劳动为特征的人与事及其共事的人之间关系进行管理的则称为劳动制度；凡是对基本上以脑力劳动为特征的人与事及共事的人之间关系进行管理的则称为人事制度。

在我国，人事制度习惯上仅指干部的管理制度而不包括工人的管理制度，随着市场经济的发展及干部人事制度的改革，原来那种在企业内将干部和工人的人事管理工作截然分开的管理制度，已日益暴露出它的局限性和片面性，人事制度涉及的范围应更为广泛。

我国现行的人事机构，主要可分为三类。第一，国家人事部，它是国务

院行使人事行政权的职能部门，主要职责是在国务院领导下综合管理人事工作，搞人事制度改革，研究拟定工资、福利、行政事业编制、干部和科技人员管理工作的具体工作、政策和规章制度，并组织实施等。第二，国务院各部委人事机构，它们受其所隶属的部门的直接领导，同时接受人事部的业务指导和监督。它们根据管理权限具体管理本部门的工作人员。第三，地方县级以上国家行政机关人事机构，它分为两类，一是地方县级以上行政机关综合性人事机构，包括省、市(地)、县等行政机关的人事厅(局)，它具有综合性职能；二是地方人民政府各部门人事机构，即省、市(地)、县人民政府各厅、局内设置的人事处(科、股)，其主要职责是承办本机关工作人员的管理业务。一般情况下大学生就业应首先与各部门或单位的人事管理机构联系。

(一)我国劳动人事制度的沿革

人事制度是国家政治制度的重要组成部分，属上层建筑范畴，由经济基础决定并为经济基础服务，西方国家一般称为文官制度，中国古代称为官吏制度，中华人民共和国成立后称为人事制度，亦称干部制度。其发展分为四个阶段：一是建国初期到1966年5月“文化大革命”开始的17年，从中央到地方，各级各部门都建立了人事管理机构，形成了吸收录用、调配任免、军队转业干部安置、大中专毕业生分配派遣，以及工资福利，退休退职等制度，制订了一些成文的人事法规，奠定了我国人事制度的基础；二是1966年5月到1976年10月“文化大革命”动乱的10年，各级人事管理机构被冲垮，人事管理十分混乱，人事制度遭到严重破坏；三是1976年10月粉碎“四人帮”后到1992年9月的14年，经过拨乱反正，人事管理机构得以恢复，人事管理工作逐渐走向正常，人事制度在经济体制改革的带动下开始改革，建立了干部离退休制度，废除了实际存在的领导职务终身制，推行了行政机关岗位责任制，逐步形成了分类管理的干部管理制度，并走向制度化、民主化、规范化；四是邓小平1992年南巡谈话之后，特别是党的十四大提出建立社会主义市场经济体制后，我国的改革开放和现代化建设进入一个新的阶段，人才市场开始启动，人才流动更加活跃，人事制度也在适应市场经济进行改革，打破了干部任用上的单一委任制模式，实行委任、选任、考任、聘任等多种形式，下放干部管理权限，积极推行国家公务员制度，逐步实现干部人事管理制度化、法制化、科学化。

我国传统的干部人事制度，已不适应社会主义市场经济体制的需要，必须通过不断解放思想，深化改革来解决。这种不适应表现在以下几个方面：一是由于“国家干部”的内涵不够清楚，界定标准不够明确，人事管理的对

象笼统庞杂,缺乏科学分类,企业的经营者、管理者,事业单位的专业技术人员,党政机关干部都统称为干部,都沿用党政干部的管理办法管理,难以体现各自的特点和充分发挥各自的作用;二是管得太多、管得太死,用人单位缺乏选择干部的自主权,职责和权限缺乏应有的统一,不利于发挥其各自的职能;三是干部缺少选择职业的余地,严重影响其工作积极性、主动性和创造性;四是对干部的选拔和任用统一调配,一定程度阻碍了人才的成长,造成许多社会矛盾;五是长期缺乏系统、规范的标准和程序,以致职责不清、赏罚不明、优者难升、劣者难降,甚至能进不能出。

(二) 劳动人事制度的改革

我国的劳动人事制度改革起步于 80 年代初期,随着社会主义市场经济体制的建立与发展,这项改革还将不断深化。

1. 劳动人事制度改革的目标和任务

我国新时期的人事工作,应该在邓小平理论指导下,贯彻党的基本路线,着眼于改革开放、经济建设、民族团结和社会稳定,使人事工作更好地为经济建设服务,为用人单位服务,为各类人员服务。

劳动人事制度改革的目标应该是逐步建立起与社会主义市场经济体制相配套的人事管理体制。这个体制包括三个制度和三个体系。三个制度:一是分类管理的人事制度,即根据不同特点,分别建立适合于政府机关的国家公务员制度,适合各类事业单位的人事管理制度和逐步建立现代企业人事制度;二是建立健全机关、事业单位的科学、合理的分配制度;三是建立健全机关、事业单位的社会保险制度。三个体系:一是建立健全宏观人事管理体系;二是建立健全人才市场体系;三是建立健全人事法规体系。

劳动人事制度改革的主要任务是:抓好国家公务员制度的建立和推行工作;精心做好新的工资制度的建立和入轨运行工作;搞好机关、事业单位社会保险制度的起步和试点工作;加强专业技术人员队伍建设和管理服务 work;积极培育和发展劳动力市场体系和大力加强人事法规建设等。

2. 企业人事制度改革

我国企业人事制度改革的思路,是要按照建立现代企业制度的要求,在党的干部路线、方针、政策指导下,对企业的管理人员和专业技术人员实行聘用制度。企业依法享有人事管理权,管理人员和专业技术人员依法享有择业自主权,并通过聘用合同确立双方的权利和义务关系,政府人事部门要保护双方的合法权利;取消企业内部干部与工人之间、不同所有制干部之间,不同形式(固定、聘用)之间的界限,形成能上能下、能进能出、双向选择、

合理流动的用人机制，培养和造就一支高素质、职业化的企业家队伍；要按照政企分开原则，不失时机地解决国有企业级别与行政级别脱钩的问题，今后新建立的企业一律不定行政级别，其管理人员的配备根据企业情况和人员条件合理确定，原具有行政级别的企业应与行政级别脱钩，不再套用党政机关的行政级别，企业各类人员不再比照党政机关干部的级别确定级别和待遇。

实行全员劳动合同制是我国劳动人事制度改革的方向和目标之一。全员劳动合同制是企业全体职工与企业平等自愿、协商一致的基础上签订劳动合同，明确双方责、权、利，以法律形式确定劳动关系，依合同法进行管理的新型用工制度。实行全员劳动合同制要坚持提高经济效益和社会效益的原则，坚持平等竞争、协商一致的原则和企业与职工双方自愿的原则，坚持劳动力优化配置的原则。

优化劳动组合是指企业根据生产需要，在编制先进合理的定员定额的基础上，按照择优上岗、合理上岗的原则，通过考试、考核和测评，对经营管理人员和工人分别进行聘用和组合，并签订上岗合同，以形成具有较高劳动效率的劳动组织形式。优化组合的核心是企业劳动力的优化配置，通过劳动力的优化配置，可以使企业随时根据市场的变化，科学地调整企业的组织结构和合理安排劳动力，使劳动力与生产资料达到最佳组合。

3. 党政机关和事业单位的机构改革

(1) 机构改革的指导思想和目标

事业单位机构改革的指导思想是：以邓小平理论和党的基本路线为指导，按照党中央的统一部署，遵循政事分开，推进事业单位社会化的方向，建立起适应社会主义市场经济体制需要的符合事业单位自身发展规律，充满生机与活力的管理体制、运行机制和自我约束机制。改革的基本思路是：确立科学化的总体布局，坚持社会化的发展方向，推行多样化的分类管理，实行制度化的总量控制。机构改革的目标是建立一个能够适应并促进社会主义市场经济发展和现代化建设的、具有中国特色的，功能齐全、结构合理、运转协调、灵活高效的行政管理体系。

(2) 机构改革的主要内容

第一，转变职能。这是机构改革的重点。转变职能的根本途径是政事分开。政府的行政管理职能主要是统筹规划、掌握政策、信息引导、组织协调、提供服务和检查监督。

第二，理顺关系。要理顺国务院各部门之间的关系，理顺中央同地方的关系，理顺省与市的关系，理顺城市与城区的关系，理顺地区与市、县的关

系，理顺县与镇的关系，理顺部门之间的关系，理顺党政之间的关系。

第三，精兵简政。长期以来，我国党政机关和事业单位人员超编现象严重，人浮于事，办事效率低，由此带来的弊端和后果也十分严重，如政出多门、各自为政、互相扯皮、互相推诿、不负责任、官僚主义、形式主义、宗派主义、纪律松弛、以权谋私等现象愈演愈烈；对宏观调控不力，对微观又干预过多，管理得过死，严重地阻碍了企业自主权的发挥，不利于增强企业活力，这充分说明了机构改革的迫切性。另外，机构改革还有一项重要内容，就是党政机关不准经商办企业，如不得搞翻牌公司和行政性公司，分流人员、创办实体要与机关脱钩。

(3) 国家公务员制度

国家公务员制度是指通过制定法律法规，对政府机关行使国家权力、执行国家公务的人员依法进行科学管理的总称。1993年8月，《国家公务员暂行条例》正式颁布，这是我国人事管理制度进入法制化的重要标志。

在我国建立国家公务员制度，是改革发展的必然结果，也是干部人事制度改革的客观要求。它不仅符合我国的基本国情和客观需要，也符合我国经济体制和政治体制改革的方向。

国家公务员通常是指代表国家从事社会公共事务管理，行使国家行政权力，履行国家公务的人员。由于世界各国政治制度、社会历史和文化背景的差异，其公务员的内涵和外延也不尽相同。我国公务员法规明确规定，国家公务员是指各级国家行政机关中除工勤人员以外的依法执行公务的工作人员。这个规定具有三层含义：一是国家公务员的身份一旦确立，即与国家产生了一定的权利和义务的关系，国家公务员在执行职务、履行职责时，不是代表个人，也不是代表某一团体，而是代表国家行政机关行使国家行政权力；二是国家公务员的工作性质是执行国家公务，实施行政管理，故有别于其他社会职业，不同于企事业单位的生产管理活动、科研活动、教育活动等；三是国家公务员在执行公务时必须按照国家法律和法规办事，不得自行其是。我国国家公务员的范围是指那些由选举产生或由人民代表大会任命的各级政府组成人员，以及各级国家行政机关中除工勤人员以外的其他未由选举产生和任命的工作人员。其中，各级政府组成人员的产生和任免，依照国家有关法律规定办理，因而不能完全适用于《国家公务员暂行条例》的有关规定。我国中央和地方各级国家行政机关均面向社会进行考试，公开录用国家公务员，应届的优秀大学毕业生也可以按照有关规定报名参加国家公务员的录用考试。

(三) 人才流动

人才流动是我国人事制度改革的一个方面，它是社会政治、经济发展的客观要求，也是衡量一个国家经济发展程度的客观标准之一。它打破了一次分配定终身的现象，使人才处在一个动态之中，有利于人才资源的合理配置。

人才流动是指人才在所在地区、部门、行业发生变化或转移的现象。人才流动有广义和狭义之分。广义的人才流动除包括改变人才隶属关系的流动以外，还包括各种不改变隶属关系的智力交流活动；狭义的人才流动则专指改变人才隶属关系的流动。

人才流动中的人才是指具有中专以上学历或取得专业技术职务任职资格的专业人员；其他具有相当的专业特长和管理水平，从事专业技术或管理工作的人员，以及具有专业工作经验，了解、掌握用人单位的商业秘密，流动将对用人单位的发展产生影响的工作人员。

随着我国社会主义市场经济体制的建立，着重发展资本、劳动力、技术等生产要素市场已成为当务之急。市场在劳动力资源配置上的基础作用日益增强，人力资源的优化、整体性开发已成为社会政治、经济的一个重要课题。我国劳动人事制度的改革和各行各业的改革，导致优化组合、人才交流、精简机构、转轨变型，以及产业结构调整、工资待遇的升降等，都为人才流动提供了机遇；以公有制为主体多种经济成分共同发展的所有制形式和按劳分配与按生产要素分配相结合的分配形式，都使得人才流动更趋活跃。

1. 人才流动的发展趋势

在我国改革开放之后，随着市场经济体制的建立，前些年人才流动出现了这样几种趋向：第一，大量的人才涌向国外，特别是一大批留学、进修人员留在国外；第二，教育战线的人才涌向企业、商业部门；第三，国营企业的人员涌向三资企业；第四，农村的人才涌向城市；第五，内地人才涌向沿海地区。这些流动中，虽有合理的部分，也有盲目的因素。

近几年来，随着社会的发展和科技的进步，人才竞争的局面日益加剧，人才流动初步形成了如下的发展趋势。第一，人才流动的空间越来越大，高水平的人才流动空间更大。在国内，随着市场经济体制的不断完善和社会经济的全方位发展，地区、行业、企业之间的竞争越来越集中在人才的竞争上。在国际上，世界经济一体化和人才使用的社会化发展趋势导致了人才争夺的世界大战。人才流动的空间正在不断扩大。第二，人才流动的天平不再倾向于某一方。就国内而言，人才大量涌向“特区”、“三资”企业或某一行业的情况已成为过去，人才流动也出现了分流的趋势。从国际上看，许多发展中

国家已普遍制定了很多吸引人才回流和引进人才的政策,使得国际人才的布局得以改变。第三,引进人才与人才匮乏并存。近几年来高科技的发展,致使产业结构变革迅速,各国和地区在积极培养专业人才的同时,大量引进人才已成为促进经济发展的重要战略措施。第四,人才交流的“频率”在加快。这主要归于我国人才流动的政策、法规已日益健全,人才流动阻力不断减少,加快了频率。

2. 我国人才流动的原则

(1) 适应性原则。亦即人才合理流动必须与经济结构调整相适应,与我国经济建设相适合,与人才管理制度改革和经济体制改革相协调。

(2) 计划性原则。人才流动也要贯彻计划调配与其他各种流动形式相结合的原则。对有计划的人才合理流动,要顾全大局,服从国家需要;对非计划的人才流动也要在国家计划间接指导下进行。

(3) 合理性原则。即人才流动要满足社会发展的需要,与经济、科学技术发展协调平衡,适应管理体制变革,符合专业技术人才成长发展规律,有利于改善我国科技人才分布不平衡的状况。

(4) 正向性原则。正向性流动是指人才的流动必须符合国家需要。现阶段人才流动的正向是:大城市向中小城市和乡镇流;沿海城市向内地、边疆流;重工业向轻工业流;一般行业向重点开发行业流;大中型企业向小型企业流;传统的行业、产业向新兴的行业、产业流;技术力量雄厚的企业和部门向技术力量薄弱、缺乏的企业和部门流。

(5) 双向性原则。亦即有流入也有流出。人才流动本身是一个动态的概念,只有相互的流动、交流,才能保证人才流动的合理性。

3. 人才流动的措施

根据国内有关专家、学者的研究,要促使我国人才的合理流动,应采取以下相应的措施:

(1) 适当限制人才外流并注重回流。对出国留学、进修人员,采取相应的措施,建立出国、留学人员回国工作介绍组织等,鼓励人才回流。

(2) 重视国内智力交流。应重视聘请出国学有成就、尚在外工作的人员回国做短期工作或交流,让他们进出自由;聘请外国专家或华侨专家回来工作。对国内性的交流,应采取积极的态度支持流动,支持竞争。

(3) 创造用人环境。要靠具有竞争性的各种吸引人才的条件和环境,留住人才。

(4) 变“单位的人”为“社会的人”。即扩大个人择业的自主权,并对人才向社会流动予以支持,创造条件,沟通渠道,打开人才流动的局面。

(5)完善人才市场。人才信息中心、人才交流中心要形成省对省、省对市或地区对地区的协调、调剂,以避免“盲流”现象。

4. 高等学校毕业生与人才流动

人才流动的改革,给高等学校毕业生的就业和价值体现提供了更多的机遇,改变了过去一次分配定终身的办法,同时,更主要的是给他们带来了更多的压力和挑战。人才流动的政策,将极大地促进广大在校的大学生主动地加强自身能力的培养,提高才学水平,努力把自己培养成学兼优的合格人才,以适应市场经济需要。高等学校毕业生在面临职业选择或岗位流动时,应注意以下几个问题:

(1)正确认识人才市场的形势,进行科学的市场分析,克服趋众心理。某一地区、某一行业、某一部门或企业的经济繁荣,很大程度上受到国家宏观经济政策的影响。我们不能盲目地热衷于一些单位的优厚条件,更要认识到这些单位人才竞争的严峻性和残酷性。市场的竞争是优胜劣汰,要做好人才流动的心理准备,根据市场的变化和发展做出准确预测和最佳选择。

(2)正确分析和认识自我,克服盲从心理。要认真分析自身条件和知识智能结构,认识到别人能够胜任的工作,对自己不一定适合。在确定或调整个人的奋斗目标时,应当以社会需要、最佳才能(如再现型、发现型、创造型)、性格优势、中心兴趣等重要信息为出发点,到最适合发挥自己才能的地方去。

(3)及时了解和准确把握国家有关人才流动的法规、政策。国家对人才的流动制定了一些支持性、鼓励性、保护性措施,同时也制定了一些限制性措施,如有些重要部门、岗位,特殊行业人员的流动需经原用人单位或主管部门的同意;一些沿海城市和大城市不能接收边远省份的毕业生或其他地区的委培生、定向生。因此,应认真学习和了解有关政策,避免择业或流动时陷入进退两难的境地。

(4)要准确把握流动的时机,克服盲动心理。既要把握好流动到新岗位的时间和机会,如新单位是在创业阶段,求贤若渴,还是在事业辉煌之际,众望所归,还要把握好自己流动的最佳时机。高等学校毕业生走上工作岗位应该有足够的时间提高实践能力,增加工作经验,适应社会环境。这一阶段不宜多谈流动。

(5)要对人才流动有个正确的认识。只要社会需要且适合于自己的岗位,就应努力去工作,要有敬业精神和奉献精神。要克服拈轻怕重、斤斤计较、见异思迁的思想。随意地流动、频繁地调动,对自己的成长是不利的。同样,轻易流动,一旦流动不成,有时还会影响发展。