



普通高等教育应用型精品教材

大学生

职业生涯规划与就业指导

主编 孙睿 侯存敏



中国时代经济出版社

普通高等教育应用型精品教材

大学生职业生涯规划与就业指导

主 编 孙 睿 侯存敏

参 编 范丽萍 董 飞 支卓华



 中国时代经济出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

大学生职业生涯规划与就业指导 / 孙睿, 侯存敏主
编. — 北京 : 中国时代经济出版社, 2013. 2
ISBN 978-7-5119-1391-3

I. ①大… II. ①孙… ②侯… III. ①大学生—职业
选择 IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 320503 号

书 名: 大学生职业生涯规划与就业指导
作 者: 孙 睿 侯存敏

.....

出版发行: 中国时代经济出版社
社 址: 北京市丰台区玉林里 25 号楼
邮政编码: 100069
发行热线: (010) 68320825 68350173
传 真: (010) 68320634 68320484
网 址: www.cmepub.com.cn
电子邮箱: zgsdjj@hotmail.com
经 销: 各地新华书店
印 刷: 北京市科星印刷有限责任公司
开 本: 787×1092 1/16
字 数: 276 千字
印 张: 12.25
版 次: 2013 年 2 月第 1 版
印 次: 2013 年 2 月第 1 次印刷
书 号: ISBN 978-7-5119-1391-3
定 价: 24.00 元

.....

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社发行部联系更换
版权所有 侵权必究



我国大学扩招后,大学生“就业难”已成为一个不争的事实,大学生就业成为社会关注的热点问题。一方面,大学毕业生找工作难的呼声越来越高;另一方面,大学生因缺乏职业生涯规划、不懂求职技巧而导致求职失败的例子也数不胜数。这就需要大学生掌握有关知识,以便更好地发挥自己的优势,最终在强手如云的就业市场中脱颖而出。

大学生职业生涯规划是个时髦的话题,许多大学都已开设了相关课程或者专题报告与讲座,网络上也大肆炒作,一时间,职业生涯规划成了大学毕业生最为关注的热点之一。但不少大学毕业生还没有真正理解职业生涯规划的确切含义,也不了解规划的具体步骤,所以对职业生涯规划或冷眼相待,或茫然无所适从,或使规划流于形式,从而导致职业生涯规划的应有作用不能充分发挥。对大学生进行职业生涯规划与就业指导,对于提升大学生的就业竞争力,促进其顺利就业具有非常重要的意义。

本书从实用的角度出发,介绍了大学生职业生涯规划与择业就业过程中的基本理论,旨在帮助大学生正确、科学地规划职业生涯,掌握求职技巧。全书共分七章,内容包括:认清就业形势、端正就业观念,规划职业生涯、设计精彩人生,培养职业素质、增强就业能力,做好求职准备、从容面对就业,掌握求职技巧、预防求职陷阱,了解就业程序、维护就业权益,以及转换职业角色、适应职业环境等。

本书结构编排合理,内容深入浅出,语言通俗易懂,且配有丰富的案例和阅读材料,集实用性、指导性、操作性于一体。本书既可作为高职高专院校就业指导课程的教材,也可作为就业指导人员的参考书和从业人员的学习材料。

在编写本书的过程中,编者参阅、引用了大量的文献资料和最新研究成果。在此,我们向有关作者表示诚挚的谢意。

由于编写时间仓促,加之编者水平有限,书中疏漏与不当之处在所难免,敬请广大读者批评指正。

编 者
2013 年 1 月



目 录

第一章 认清就业形势 端正就业观念	1
第一节 当前的就业形势	1
一、就业结构的重大变化	1
二、大学生面临的就业形势	2
第二节 认清形势 树立正确的就业观	8
一、保持积极的就业心态,珍惜就业机会	8
二、重视实习的机会	9
三、不片面追求专业对口	9
四、调整薪资待遇的期望值	9
五、要有创业的精神和准备	9
第二章 规划职业生涯 设计精彩人生	11
第一节 职业生涯规划概述	11
一、职业生涯规划的含义	11
二、影响职业生涯规划的因素	12
三、职业生涯规划的基本原则	13
四、大学生做好职业生涯规划的意义	14
第二节 职业生涯规划的基本理论	16
一、帕森斯的特质因素理论	16
二、霍兰德的职业兴趣理论	16
三、金斯伯格的职业生涯发展理论	18
四、舒伯的生涯发展理论	18
五、施恩的职业锚理论	19
第三节 职业生涯规划的基本步骤	20
一、自我认知	20
二、外部环境分析	23
三、确立职业生涯目标	25
四、制订与实施职业生涯策略	28



五、反馈修正	29
第三章 培养职业素质 增强就业能力	31
第一节 团队精神	31
一、团队精神概述	31
二、团队精神建设的重要性	32
三、培养大学生团队精神的意义	33
四、培养团队精神的途径和方法	34
五、影响团队绩效的因素	37
六、如何处理团队冲突	38
七、职场新人在团队中的注意事项	39
第二节 创新能力	41
一、创新概述	41
二、创新能力概述	42
三、大学生的创新能力现状	44
四、培养大学生创新能力的途径	44
第三节 沟通能力	47
一、沟通能力概述	49
二、大学生沟通障碍的表现	50
三、提高大学生沟通能力的途径	52
四、沟通魅力的塑造	56
五、职场新人沟通时的注意事项	58
第四节 学习能力	62
一、学习能力概述	62
二、大学生学习的特点	63
三、学习能力的重要性	64
四、提高大学生学习能力的途径	67
第五节 时间管理	74
一、时间管理概述	74
二、浪费时间的表现	75
三、大学生加强时间管理的意义	76
四、时间管理的基本原则	77
五、做好时间管理的途径	81



第四章 做好求职准备 从容面对就业	84
第一节 求职材料准备	84
一、求职信	84
二、简历	90
三、其他材料	99
第二节 求职心理准备	99
一、大学生必须具备的心理准备	100
二、大学生择业心理调适	104
第三节 就业信息准备	107
一、就业信息的收集	107
二、就业信息的处理	108
三、就业信息的科学利用	109
四、寻找发挥自己优势的职业	110
第五章 掌握求职技巧 预防求职陷阱	111
第一节 面试技巧	111
一、面试的形式	111
二、面试的内容	113
三、面试前的准备	116
四、面试过程中的注意事项	122
第二节 笔试技巧	124
一、笔试的种类	124
二、笔试的作用	126
三、笔试前的准备	127
四、笔试的技巧	129
第三节 谨防各种求职陷阱	136
一、大学生常见的求职陷阱	137
二、求职陷阱的预防与应对	139
三、非法传销	141
第六章 了解就业程序 维护就业权益	145
第一节 就业协议书	145
一、就业协议书的主要内容	145
二、签订就业协议书的原则	146
三、签订就业协议书的程序	146



四、签订就业协议书时应注意的问题	147
五、就业协议书的解除	149
六、违约责任及违约的后果	150
第二节 劳动合同	151
一、劳动合同的基本内容	151
二、签订劳动合同的原则	153
三、签订劳动合同时应注意的问题	154
四、劳动合同的解除	156
五、违反《劳动法》的法律责任	157
六、劳动合同与就业协议书的区别	158
第三节 离校、报到与人事代理	161
一、离校	161
二、报到	162
三、人事代理	165
第四节 就业权益的维护	166
一、毕业生就业的基本权益	166
二、毕业生就业权益的自我维护	168
三、毕业生维权求助的途径	169
四、维护毕业生就业权益的相关法律	170
第七章 转换职业角色 适应职业环境	173
第一节 转换角色	173
一、大学毕业生进入工作岗位前的准备	173
二、实现从大学生到职业人员的角色转换	174
三、建立和谐的人际关系	177
第二节 适应新环境	180
一、尽快融入团队	180
二、理智面对冷遇	180
三、正确看待挫折	181
四、虚心接受批评	182
五、积极消除隔阂	183
六、努力钻研业务	183
第三节 新的工作岗位中应注意的事项	185
一、积极主动	185
二、诚信踏实	185

三、不斤斤计较	185
四、不损公肥私	186
五、不找借口	186
六、不抱怨	186



第一章 认清就业形势 端正就业观念

20 世纪 90 年代末以来,高等教育呈现出稳步发展的态势,主要表现为高等学校招生规模的不断扩大,以及高等教育入学率的显著提升。1999 年之后,我国高等教育步入了数量、规模扩张的黄金时期,很快实现了由“精英教育”向“大众教育”的转变,随之,大学生就业也进入了一个新的阶段。

随着我国经济的快速发展、经济体制改革的不断深化、高等学校的持续扩招,我国的大学生就业制度也经历了国家统包统分、过渡性的改革到当前的双向选择及自主择业几个阶段,高校毕业生就业难的问题便日趋凸显。面对竞争激烈的就业形势,高校毕业生将注意力主要集中在制作简历、寻找单位、准备面试等方面,而对与其密切相关的国家就业形势置之不理,如此必将会影响高校毕业生求职择业的顺利进行。

在世界经济一体化的浪潮下,人类已经步入一个全新的时代,职场形势的发展更是日新月异。即将毕业的大学生一脚踏在校园,一脚踏在社会的门槛,必须适时洞察社会发展的方向,了解当前的就业形势,为就业做好充分的准备。

第一节 当前的就业形势

21 世纪前 20 年是我国调整产业结构、转变经济增长方式的关键时期,又是逐步完善社会主义市场经济体制的关键时期,就业压力十分突出。随着高校毕业生的逐年增加,大学生面临的就业竞争愈加激烈、就业形势日益严峻。

一、就业结构的重大变化

随着工业化进程和经济结构调整步伐的加快,我国的就业结构发生了巨大变化并日趋合理。这些变化包括:就业的产业结构发生重大变化,非农产业比重超过农业;传统行业的就业机会减少,新兴行业则增多;随着国家和集体单位从业人员的不断减少,就业的所有制结构发生了巨大变化;女性就业结构明显变化。

未来十年,我国的就业结构还会发生重大变化。我国将进一步推进工业化带动信息化,以信息化促进工业化,最终完成新型工业化。根据近十年来第一产业就业人数的转移情况和未来城镇化水平测算,同时考虑第二、三产业就业人数的增长情况,预计到 2020 年,就业规模将达到 8.88 亿人,就业结构将会得到进一步调整,三个产业的就业比重为



30:25:45, 我国就业结构变化将呈现出以下特点:

(一) 第三产业成为增加就业的主要部门

自改革开放以来,我国二、三产业从业人员逐年攀升,在20世纪80年代中前期,第二产业从业人员增长较快,其就业比重基本持续上升,高于第三产业;到20世纪80年代中后期,第三产业从业人员增长速度较快,开始超过第二产业。从20世纪80年代后期起,第三产业劳动力不管是绝对数还是增长速度都高于第二产业,尤其是批发零售餐饮业、社会服务业等行业增长较快,这些劳动密集型行业蕴藏着吸纳劳动力的巨大潜力,在新的时期,第三产业将持续成为增加就业的主要部门。

(二) 非公有制经济成为吸纳就业的重要渠道

近年来,非公有制经济发展迅速。与此同时,从业人员也出现相同现象,公有制从业人员日渐减少,非公有制从业人员大幅增长,就业结构发生较大变化。从总劳动力来看,公有制经济的从业人员近十多年来出现锐减趋势,而非公有制经济,尤其是个体、私营企业人员增长迅速,它在总从业人员中的所占比重逐年提高。随着个体、私营企业的不断壮大,非公有制经济将继续成为今后就业者选择的重要渠道,成为增加国家就业机会的新增长点。

(三) 劳动力逐渐向资本、技术密集型行业聚集

从制造业中看,劳动密集型的传统行业仍然是吸纳劳动力的主要行业,但传统行业从业人员比重不断下降,而资本、技术密集型行业的劳动力比重持续攀升,劳动力从传统行业向资本、技术密集型行业聚拢。近年来,这些行业的劳动力都出现增长趋势。

二、大学生面临的就业形势

近年来,全国高校毕业生人数屡创新高,其就业形势却不容乐观。

(一) 客观形势

1. 毕业生数量大幅增长

近些年,高校的持续扩招使高校毕业人数逐年递增,毕业生供需矛盾突出成为大学生就业时面对的严峻问题。据教育部统计,2008年,全国普通高校毕业生达559万人,比2007年增加64万人;2009年,全国高校毕业生达到611万人,2010年超过650万人,比2009年多出近40万人;2011年,全国高校毕业生总人数超过660万人,比上年增加近30万,创下历史新高;2012年,全国普通高校毕业生规模达680万人。由于高校毕业生数量逐年增长,加上金融危机和国际经济环境的影响,毕业生的就业形势日趋严峻,就



业竞争不断加剧，大学生就业难的问题越来越突出，成为家庭、学校、社会关注的焦点。

2. 我国经济发展新增的就业岗位极其有限

据统计，2007年全国普通高校毕业生中有145万待业；2008年有173万毕业生待业；2009年有196万毕业生待业；2010年有175万毕业生待业；2011年毕业的大学生中，有近57万人处于失业状态，10多万人选择“啃老”，全年通过经济增长能够提供的新增就业岗位总数仅约为1200万个，需要就业的人员总数超过2500万人；2012年，全年通过经济增长能够提供的工业和服务业新增就业岗位突破2500万个，但城镇需要安排的就业人数就达到2500万人，还有900万到1000万的农村富余劳动力需转移就业，因此大学生的就业形势依然不容乐观。

3. 应届毕业生不受青睐

近年来，部分企业出于工作效率及员工培训成本等方面的考虑，基本上很少招收应届毕业生。其原因有二：一方面，应届毕业生工作经验不足，无法独立完成工作，需花费较高的培训成本；另一方面，应届大学生的工作心态不稳定，频繁跳槽，流失率高，可能给企业带来不必要的损失。

【相关链接】

应届毕业生求职难

企业在招聘中最注重的就是“有工作经验”。在某地区的招聘会上，100多家企业挂出的岗位中，99%以上明确要求有若干年工作经验，这一条件令现场不少应届大学毕业生黯然。记者在利锋电子元器件有限公司摊位前看到，该公司待招聘的技术、管理、行政等七八个职位均对工作经验作了详细要求。该公司的人力资源部李经理告诉记者，比起有工作经验的求职者来说，应届生的稳定性较差、流动性较强，而现在企业特别注重员工忠诚度和团队建设，所以在“招”还是“不招”应届生的问题上，公司颇感为难。

“不是不愿用大学生，而是想用又怕用。”高度粉末涂料有限公司的招聘人员王小姐也有着同样的顾虑，她告诉记者，公司以前也招过不少应届毕业生，包括外地高校毕业的毕业生，可有些学生来公司才一两个月，便招呼不打一声就走人了。这样的事情连续发生了很多次，所以现在公司上下对应届毕业生的应聘都持谨慎态度。

在招聘现场，应届大学毕业生占了应聘者人数的65%。他们兴冲冲而来，递上精心制作的简历，可是面谈之后，得到最多的一句话就是“等公司决定了再打电话给你”。其实对于求职者来说，他们自身也有困惑。在上海工业大学学企业管理的陈小姐说：“早在半年前我就参加了如何应聘的讲座，有的甚至还是花了钱的专家讲座。后来班级里也组织了几次模拟应聘，想不到现实完全不是这样。”

（资料来源：乐清日报）



4. 热门专业人才过剩

很多大学生在入学选择专业时,往往热衷于高薪行业的相关专业,这就造成这些热门专业的学生数量增多。同时,一些具有专业特色的高校为追求综合发展,纷纷开设热门专业,使得热门专业的人才供大于求。而一些高校部分专业的教学资源不足,教师水平有限,造成这些热门专业的学生知识技能不精,缺乏市场竞争力,从而无法在热门行业中脱颖而出,求得理想的职业。

【相关链接】

高校十大热门专业就业难

近日,麦可思对全国 44.5 万名大学毕业生进行了调查。调查显示,近年本科最热门的经济学、国际贸易、新闻学、法学、电子信息、会计学、自动化、市场营销、公共事业管理、计算机科学与技术 10 个专业的大学生在毕业半年后失业的人数达到 6.67 万人,占本科毕业生总失业人数的 32.9%。在失业人数最多的 10 个本科专业中,热门专业占了 9 个;而在高职高专的专业中,失业人数最多的 10 个专业中就有 8 个是热门专业。

热门专业市场需求不足

应届大学生毕业半年后失业人数最多的 10 个本科专业依次为计算机科学与技术、法学、英语、国际经济与贸易、汉语言文学、工商管理、电子信息工程、信息管理与信息系统、会计学、数学与应用数学。

调查表明,毕业半年后,很多热门专业的就业率并没有达到本科专业的平均就业率。热门专业失业人数多与近年来热门专业大幅扩招,但多数热门专业市场需求不足有关。调查结果揭示,报考最热门的十大本科专业均处于供大于求的状态。

有关专家认为,就业率高的专业少人报,就业率低的“热门”专业扎堆报,这是目前高考考生选择大学专业的一个真实写照。大部分考生在挑选大学专业时没有做过职业规划,加上老师、父母的经验和知识有限,观点有时也存在偏差,大家觉得热门专业应该好找工作,就“一窝蜂”地报了。考生扎堆学热门专业,造成了“今天有生源、明天无就业”的状况。我国比较热门的专业人才均供大于求,是造成应届大学毕业生结构性失业的主要原因。

从就业情况来看,“冷”与“热”不是一成不变的。随着经济的发展,人才需求状况每年都在发生变化,再好的专业也有可能出现人才饱和的现象。热门专业不一定是就业热门,冷门专业在就业时也可能比较炙手。

(资料来源:新闻晚报)

5. 就业机会不均等

当前,大学生是通过“自主择业”、“竞争择业”等途径来实现自身就业的。由于就业



市场的法律法规尚不完善,而“自主择业”又存在着激烈的竞争,一些地区的“关系就业”成了普遍存在的现象,干扰了就业市场“公平、平等、竞争、择优”的原则,造成虽然具有同等教育程度,但就业机会却常常因为家庭、经济背景、地域的差异和名校效应而大有不同的现象。

此外,就业市场中的性别歧视也一直存在。尽管我国《劳动法》明确规定“妇女享有与男子平等的就业权利”,但实际上,很多优秀的女大学生通过降低自己的就业期望值获取的就业岗位与男生在岗位层次上还是存在着一定的差异,工资待遇与男生相比普遍较低,甚至出现了“同工不同酬”的现象,女生遭遇拒绝、冷落等歧视现象仍相当普遍。据有关资料显示,80%的女大学生在求职过程中遭遇性别歧视,有34.3%女生有过因性别原因被拒的经历。还有一项来自厦门大学叶文教授的调查显示,在相同的条件下,女大学毕业生的就业机会只有男大学毕业生的87.7%。

在网上随手点开一些招聘信息,发现类似于以下条款的招聘信息俯拾皆是。据不完全统计,我国90%以上的招聘信息均含有就业歧视条款。在选拔人才的其他环节上,用人单位对学历、身高、相貌等进行限制歧视的事件,更是数不胜数。

**集团招聘

总部资产财务部招收财务管理、会计专业学生4人,最好是男生(优秀女生也可)
学历:研究生或者北京生源的本科生

【相关链接】

女大学生就业难,跑招聘会不如跑婚介所?

“国家花那么多钱培养一个女大学生不容易,而她们自己也希望能够学有所成,可是严峻的就业问题却越来越让这些女孩子求职无门,看不到希望。”2010年3月6日,全国政协委员、总政歌剧团女高音歌唱家孙丽英在接受中国青年报记者采访时如是说。

借着经常下基层演出的机会,孙丽英近几年针对女大学生就业问题做了一系列的调查,积累了厚厚一沓儿资料。她在记者面前翻开黑龙江省政协、妇联的一份调查,调查显示,86%的女大学生在求职时都遭遇过性别歧视,一些用人单位





甚至公然“丑话说在前头”：你来我们单位可以，但3年内不许结婚，5年内不许生孩子。

类似的调查还有很多：全国妇联2009年9月发布的“女大学生就业创业状况调查”显示，九成以上的女大学生求职时，明显感受到性别歧视。近日，国内大学生就业第三方独立调查机构麦可思研究院完成了一项针对女大学生就业的专项调查，该调查显示，2010届女大学生就业签约率为21%，明显低于男大学生的29.5%。

2010年3月3日，北京毕业生就业服务中心举办的“2010年女大学生专场招聘会”仅吸引了3000余名求职者，和2007年的最高值6000余人相比，缩水了一半。让女大学生们心里感到“拔凉拔凉”的是，600多个岗位中仍以文秘、财会和客服等初级岗位为主。

“难道我们只能从这些没有多少专业背景的初级岗位进入职场吗？”很多前来应聘的女大学生一脸茫然。

全国妇联发布的上述调查显示，女大学生平均投出9份简历，才有可能得到一次面试或笔试机会；平均投出44份简历，才有可能得到一个意向协议；56.7%的女大学生在求职过程中感到“女生机会更少”，其中理工科女大学生“经常”感受歧视的比例最高。

两会上，许多代表委员都谈到了这样一些现象：每年女大学生的考研比例都高于男生，许多女生借考研来逃避找工作，结果一路考到博士，却对就业没有任何实质性的帮助，甚至造成女大学生“赢在考试输在就业”的现状。另外，女大学生在求职路上的被动更容易引发一些不正常的社会思潮——“干得好不如嫁得好”、“跑招聘会不如跑婚介所”等说法纷纷出现，“毕婚”族增多，“寻有房有车无贷男友”从一句玩笑话变成了婚介网站上贴出的征婚信息……这些由女大学生找工作难引发的现象值得深入思考。

（二）主观因素

大学生所处的年龄阶段决定了其在阅历、观念等方面有一定的局限性，这使得大学生在求职就业过程中表现出种种与社会实际不合拍的现象，这是大学生面临就业所无法回避的问题。

1. 过分强调专业对口

有些大学生对自己所学的专业情有独钟，认为自己的父母全力以赴地供养自己上了大学，就是为了学习心仪的专业。他们通常狭隘地认为职业必须与所学的专业对口，过分地强调学以致用。具体表现为寻找职业时优先考虑是否与所学专业对口，择业局限性大，因而往往遭遇失败；若从事职业与专业不对口，就觉得不理想、不踏实，上岗缺乏干劲，有投错“佛门”的感觉。

【案例】

小刘是济南某高校外语专业的应届毕业生，作为一个女生，她对自己的要求很高，英语已经达到专业八级的她一直想到外资企业工作。她告诉记者，她除了专业以外的工作想



都没想过,就连现在报考最火的公务员也从来没去问过,因为自己觉得自己的专业适合对外方面的工作。可简历投过不少,就是因为工作经验的不足使得她一直没被录用。小刘说,她还会继续坚持下去,而且会坚持自己的专业。

【点评】

大学生求职时要把目光放长远一点,过分追求专业对口其实是给自己的求职之路制造障碍,后续的学习远比专业完全对口重要得多。毕业生只有在工作中不断学习,才能使理论和实践相结合,才有可能在今后的工作中取得更大的成就。

2. 期望不合时宜

有些大学生就业前很少接触社会实际,认为自己历经“十年寒窗”,有知识、有能力、懂技术,择业时明显表现为热衷寻找较为稳定、经济收入较高、地域条件较好、环境舒适的“实惠”企业,而事实上,他们的知识技能还远不能达到所期望职业的现实要求,因此出现“高不成,低不就”的现象。

【相关链接】

毕业生求职期望值过高 “心比天高命比纸薄”

因就业期望值过高而导致求职不利的毕业生仍不在少数。沈阳市人才市场交易中心主任孟庆伟说,相当一部分大学生认识到了当前就业形势严峻,但到了实际找工作时,由于不愿下基层,对职位、工资水平要求过高等心态导致的人才供需错位,仍是阻碍大学毕业生正常就业的主要原因。

毕业生小罗在回顾自己的求职经历时十分感慨。她学业成绩优异,作为系学生会主席,看上去远比同龄人精明、干练。在长达半年的求职过程中,她以超常的自信和要求吓跑了许多相当不错的单位。最后,眼看许多条件远不如自己的同学都找到了工作,自己的工作却还没有着落,只好投入了考研大军。

沈阳市人才中心的调查显示,以往未签约者中超过80%的毕业生属于因期望值过高而未签约。有些毕业生甚至有“不理想的工作不去,宁愿等一等”的念头。尽管各种就业指导课不断向毕业生传递降低期望值的信息,实际调查证明没有多少人真正听到了心里去。孟庆伟说,一方面,招聘广告上频频出现的“经验”一词打击着毕业生找工作的自信,另一方面,又很少有人愿意踏踏实实去弥补经验的不足。

(资料来源:新华网)

3. 安于舒适,不愿到艰苦的地方就业

有些大学生出生 in 比较富裕的家庭,家庭经济收入比较稳定,因而社会交际面相对比较广泛,有一定的社会基础。学生本人在社会上经风沐雨的机会少,在意志上往往表现出脆弱、胆怯,在行动上往往表现为只愿去舒适、优越的岗位就业,宁肯待业,也不愿意到



艰苦、单调的岗位就业。

4. 心境浮躁，行动盲从

有些大学生入学时成绩平平，学习中虽然拼搏努力，但专业成绩并不突出。通过几年的大学生活，虽然具备一些特长，但却有些华而不实。因此，当他们步入社会，寻求职业时，就会表现出心境浮躁，不确定自己的择业方向与发展目标，对前途感到迷茫，一时不知所措，因而频繁更换职业。

【案例】

崔明是学计算机专业的，毕业后在一家计算机公司干了三个月，感到公司销售业务量大，技术工作量小，学不到东西，于是跳槽到一家软件公司。

他以为这下有了学习机会，结果工作拿不下，技术跟不上，工作中涉及的东西与自己的专业关联不大，因而非常吃力，工作质量和进度都不能满足企业要求，老板很不满意地说：“这是公司，不是培训班。”于是，崔明被老板炒掉了。

过了两个月，崔明才找到一家专搞弱电的公司，公司业务很丰富，电子、通讯、计算机都用得上，其中由崔明和几个老员工负责局域网安装，工作中崔明看不惯的事很多，特别是单调重复的工作、紧张疲惫的加班和沉闷压抑的气氛，让崔明又有了想离开的念头。

【点评】

不少刚毕业的新人缺乏职业规划，不知道自己可以从事什么样的职业，刚踏进工作单位就想着跳槽。要知道，找工作就是人岗匹配，不能高攀，高攀了很难找到，也不能低就，低就了就会浪费自己的资源，导致心态不好，引发跳槽。

第二节 认清形势 树立正确的就业观

高校各个层次的毕业生都将先后步入社会，寻求自己生存和发展的空间，找到自己比较理想的位置。要达到这一目的，首先就要树立正确的就业观，具体可以从下面几个方面着手：

一、保持积极的就业心态，珍惜就业机会

就业本身就是一种竞争，在矛盾和困难面前，要保持积极的就业心态，主动适应，调整方向，把握自我；要通过不断学习来完善知识结构，提升自身素质，适应职业的要求；要珍惜所能获得的就业机会，切忌草率放弃或轻易跳槽；要做好从基层做起的心理准备，重视基础岗位上的经验积累，踏实地走好每一步。