

大学生

就业与创业指导

主 编 / 刘永贵

副主编 / 刘 萍 李亚群

DAXUESHENG JIUYE YU
CHUANGYE ZHIDAO



科学出版社

大学生就业与创业指导

刘永贵 主 编
刘 萍 李亚群 副主编

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书结合医学院校大学生的专业实际,以就业和社会需求为导向,融入丰富的案例,从知识上引导大学生正确地进行自我分析与评价,帮助大学生了解职业概况和社会需求、树立正确的择业观念、提升就业能力和创新思维能力,同时积极主动探索自身的全面发展和终身发展。本书内容分为10章,包括导论、就业形势、就业能力、就业心理、就业材料、面试技巧、就业流程、就业权益、创新思维和创业政策。

本书可作为医学院校医学类和近医学类专业高校大学生、研究生就业创业相关课程的教学用书,同时对于大学生就业创业领域的研究者和高校相关职能部门的管理者也具有一定参考价值。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业与创业指导 / 刘永贵主编. — 北京:科学出版社, 2017.8
ISBN 978-7-03-053539-9

I. ①大… II. ①刘… III. ①大学生-职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 135915 号

责任编辑:张展 李小锐 / 责任校对:韩雨舟

封面设计:墨创文化 / 责任印制:罗科

科学出版社出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

成都锦瑞印刷有限责任公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2017年8月第一版 开本:787×1092 1/16

2017年8月第一次印刷 印张:12

字数:277千字

定价:48.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

《大学生就业与创业指导》编委会

主 编 刘永贵

副主编 刘 萍 李亚群

编 委 (按拼音排序)

方 丽 李扬萩 刘 芳

马春燕 瞿 熠 孙 丁

孙 璐 万文松 王 健

杨加明 张 敏 赵 寒

前 言

随着我国高等教育从“精英教育”向“大众教育”迈进，普通高等学校毕业生人数出现井喷式增长，从2001年的114万人到2017年的795万人，16年间毕业生人数净增长681万人。与此同时，我国宏观经济已进入换挡提质、转型升级的新常态，社会总体就业岗位趋于减少，而对高素质创新型人才需求见长。对大学毕业生而言，这无疑是巨大的机遇，同时也带来一定的挑战。

面对新形势，国家相继提出就业与创业扶持政策，特别是2014年李克强总理提出“大众创业、万众创新”的号召以后，大学生的创业精神和创新基因得到全面激发。2016年9月，杭州G20峰会通过了《二十国集团创业行动计划》，计划指出，中国早期创业活动指数为12.84%，比美国、英国、德国和日本更活跃。其中，中国创业活动的主体是青年，占创业者总体比例的41.67%。

高等教育的普及使得大学生就业创业的竞争对手不断增加，加上大学生对社会的认识不足以及自身的盲目性及冲动性等特征，导致大学生在就业与创业过程中面临着较多的问题。如何提高大学生的就业与创业能力，成为高等院校教育的重要内容。对大学生进行就业与创业指导，帮助大学生熟悉我国的相关政策，了解社会的需求以及岗位胜任力要求，树立正确的择业观，培养创新创业意识，提高大学生就业综合竞争力，是教育工作者和就业与就业指导工作者的重要职责。

医学教育是高等教育的重要组成部分，具有学制长、课程多、强实践、重人文等特点，毕业生的就业去向相对稳定、流动率相对较低、就业对口率高、入职门槛高。随着人们生活水平的不断提高，对健康服务需求从单纯的疾病治疗向健康管理转变，出现了重预防、“治未病”等趋势，健康服务的质量标准正逐步提高。同时，随着我国“新医改”的继续深入推进，特别是以社区卫生服务为基础的新型城市医疗卫生服务体系建设的日臻完善，以及以县级医院为龙头、乡镇卫生院和村卫生室为基础的农村医疗卫生服务网络的健全和发展，大城市大医院对医学生提供的就业岗位越来越少、要求越来越高，医学生的就业出现了许多新情况，面临着许多新问题。同时，医学生创业也与其他专业学生创业具有完全不同的特点，所面临的壁垒和困难要多得多。

本教材在编写过程中，针对医学院校医学类及近医类专业大学生的特点和求职择业、创新创业的需要，荟萃近年来就业指导教程编写的重要成果，参考国内外就业与创业指导的成熟做法，吸收了多方专家的最新观点，既有宏观上的理论阐述，也有微观上的操作指导；既有针对一般大学生的指导策略，也有针对医学类大学生的特殊对策。本书可作为医

学院校开设就业与创业指导课程的教材,同时对从事医学类大学生就业与创业工作的相关人员也具有一定的参考价值。

本书由刘永贵担任主编,刘萍和李亚群担任副主编。参加本书编写的有:刘永贵、杨加明(第一章),刘芳(第二章),张敏(第三章),孙璐(第四章),孙丁(第五章),李亚群、王健(第六章),马春燕(第七章),李扬萩(第八章),赵寒、万文松、瞿熠(第九章和第十章),由刘永贵、李亚群对本书进行统稿和总撰。

本书在编写过程中借鉴和参考了部分有关就业与创业指导的书籍,在本书出版之际,谨向原作者表示衷心的感谢。由于编者水平有限,书中难免有疏漏之处,恳请专家和读者批评指正。

编 者
2017年8月

目 录

第一章 导论	1
第一节 大学生就业与就业指导概述	1
一、就业的含义及基本特征	2
二、就业指导的含义及基本内容	4
三、职场与职业适应	7
第二节 大学生创业与创业教育概述	10
一、大学生创业的基本知识	10
二、大学生创业现状	14
三、大学生创业教育的内涵及内容	16
第二章 认清就业形势	23
第一节 大学生的就业形势和政策	24
一、大学生就业的总体情况	24
二、我国大学生就业现状分析	24
三、大学生就业的结构性矛盾与就业难问题	26
四、国家促进大学生就业的政策	29
第二节 医学院校大学生就业形势	33
一、医学本科的专业设置	33
二、医学院校的培养规模	35
三、医学类毕业生的就业情况	35
四、医学类毕业生的就业流向	37
五、医改新政对毕业生就业的影响	42
第三节 医学院校大学生就业观现状及分析	43
一、当代医药类毕业生就业观积极的方面	43
二、当代大学生就业观存在的问题	44
三、促进医药类毕业生就业的建议	46
第三章 提升就业能力	48
第一节 医学院校大学生就业能力概述	49

一、就业能力概念及构成	49
二、医学院校大学生就业能力现状	50
三、培养医学生就业能力的措施	51
第二节 医学院校大学生通用就业能力的培养	53
第三节 医学院校大学生专业能力的培养	56
一、基本专业能力	56
二、临床专业能力	56
第四节 医学院校大学生资格证书	58
一、医学院校大学生常见资格证书种类	58
二、获得相关资格证书的途径	59
第四章 调适就业心理	62
第一节 健康的就业心理概述	63
一、心理健康的概念	63
二、心理健康的水平	64
三、大学生心理健康的标准	65
四、健康的就业心理	66
第二节 大学生常见就业心理误区	66
一、大学生就业心理现状	66
二、大学生就业心理的影响因素	67
第三节 常见就业心理误区的调适方法	72
一、大学生自身的逐步调整与完善	73
二、有效的心理调节和控制方法	73
第五章 制作求职材料	78
第一节 获取就业信息	79
第二节 求职材料的制作	83
一、封面	83
二、求职信	85
三、个人简历	87
四、附件材料	90
第三节 求职材料的投递	90
一、求职材料的投递途径	90
二、投递求职材料的注意事项	91

第六章 掌握面试技巧	93
第一节 面试概述	94
一、面试的定义和目的	94
二、面试的种类和内容	94
第二节 面试前的准备工作	97
一、自我介绍的准备	98
二、资料的准备	98
三、面试问题的准备	98
四、面试语言的准备	100
五、面试心理的准备	100
六、面试形象的准备	101
七、进行模拟面试	101
第三节 面试中的技巧和方法	101
一、面试礼仪技巧	101
二、面试语言技巧	104
三、面试答问技巧	104
四、面试禁忌	105
第四节 面试后的工作	105
一、回顾总结	105
二、保持接触	106
第七章 熟悉就业流程	108
第一节 就业流程概述	109
一、就业前的准备	109
二、收集就业信息	110
三、自我认知	111
四、确立择业目标	112
五、应聘	113
六、签订就业协议	115
七、办理离校手续	115
八、入职报到	115
第二节 就业流程的关键环节	115
一、就业协议的签订及注意事项	115

二、办理离校手续	122
三、入职报到	123
第八章 维护就业权益	125
第一节 常见的就业侵权与就业陷阱	125
一、常见的就业陷阱	126
二、对择业陷阱的自我防范	128
第二节 就业权益的法律规定	129
一、《劳动合同法》中与就业权益保护相关的内容	129
二、《劳动法》中与就业权益保护相关的内容	130
三、《劳动争议调解仲裁法》中与就业权益保护相关的内容	131
第三节 就业协议与劳动合同	132
一、就业协议书	132
二、劳动合同	134
三、劳动合同与就业协议的关系	135
四、人事代理与劳务派遣	137
五、劳动争议的解决途径	140
第九章 训练创新思维	142
第一节 创新思维概述	143
一、创新思维的概念	143
二、创新思维的影响因子	143
三、创新思维的类型	145
四、创新思维的过程	147
第二节 常见创新思维方式	148
一、发散思维	148
二、收敛思维	149
三、横向思维	149
四、形象思维	150
五、综合思维	151
六、批判思维	151
第三节 创新思维的方法	153
一、六顶思考帽	153
二、头脑风暴	154

三、5W2H法	155
第四节 创新思维的培养	156
一、制约创新思维的因素	156
二、训练创新思维	157
三、创新思维的教与学	158
第十章 了解创业政策	160
第一节 大学生创业的概述	160
一、大学生创业的内涵	160
二、创业者的素质与能力	161
三、培育创业素质的渠道	162
第二节 撰写创业计划	163
一、创业计划及其本质	163
二、创业计划书的内容	163
三、创业计划书的基本结构	168
四、创业计划大赛	170
第三节 创业的扶持政策	171
一、“十三五”规划就业创业政策	171
二、创新创业政策的要点	171
三、四川省有关大学生创业扶持的主要活动	172
第四节 创业的常见问题及对策	173
一、创业项目的可行性及分析方法介绍	173
二、创业融资问题及其渠道与策略介绍	176
参考文献	180

第一章 导 论

【学习目标】

- (1) 了解就业的概念及基本特征。
- (2) 理解“大众创业、万众创新”以及“互联网+”与创业。
- (3) 了解大学环境与职场环境的主要区别。
- (4) 了解大学生创业的优势和劣势。
- (5) 掌握大学生创业的类型和一般过程。

【导入案例】 首份工作对职业生涯的影响

俗话说“女怕嫁错郎，男怕入错行”，毕业后首份工作对人生的重要性毋庸置疑。第一，由于首因效应及对比效应的存在，第一份工作会成为一个标杆、一个标准，从而影响你对新工作机会的判断；第二，第一份工作形成的工作经验，特别是工作方法、工作习惯、工作态度、思维方式，可能会使你形成思维定式；第三，顺利地开展第一份工作，会挖掘你的潜能，帮助你逐渐清晰自己的价值观取向和人生规划方向，为今后的职业发展打下坚实基础；第四，第一份工作发展起来的实操能力和社会情商，会影响你以后的发展机遇、活动范围。当然，也有人认为，在人一生数十年的职业生涯中，多次换工作是很正常的，第一份工作不会干一辈子，在年轻的时候多尝试不同的工作，才能找到适合自己的事业。

案例点评：毕业后的第一份工作是职业生涯的开始，对一个人的职业发展影响较大。第一份工作的获得在很大程度上取决于你在进入职场之前对职场了解的程度，取决于你在学校中学到了多少与职业有关的知识与技能，取决于对自己职业特长、职业兴趣的了解和职业目标的定位。因此，在正式工作之前就开始在职场中尝试、探索是很有必要的。

随着我国高校毕业生人数的逐年增加，大学生面临的就业压力也越来越大，严峻的就业形势也越来越成为社会关注的焦点。经过数十寒窗苦读的大学生在毕业后能否找到理想的工作，开展人生中最重要、最关键的职业生涯，是他们及其家庭和社会关注的问题。

第一节 大学生就业与就业指导概述

就业是每个大学生必须面对和经历的一个环节。大学生要想在未来职业成长中一帆风顺，就必须加强就业相关知识理论的学习。

一、就业的含义及基本特征

(一) 就业的含义

关于就业有着不同的含义。一般而言,就业的含义是指在法定劳动年龄内有劳动能力和劳动愿望的人们所从事的为获取报酬或经营收入进行的活动。就业应当具备三个基本条件:一是主体条件,指在法定劳动年龄内,有劳动能力和劳动愿望;二是收入条件,指获得一定的劳动报酬或经营收入;三是时间条件,即每周工作时间达到一定的长度。

就业人口,在我国是指在16周岁以上(特殊职业需要18周岁以上),从事一定社会劳动并获取劳动报酬或经营收入的人员。其中,城镇就业人口是指在城镇地区从事非农业活动的就业人口,包括在国有单位、城镇集体单位、股份合作单位、联营单位、有限责任公司、股份有限公司、私营企业、港澳台投资单位、外商投资单位和个体工商户等从业的人员。

(二) 就业的基本特征

就业是一个十分复杂的社会经济问题,随着时代的发展,呈现出不同的特征。其基本特征如下。

1. 社会性

劳动者劳动力和生产资料的结合是构成就业的基本要素,这种关系就是一种生产关系,而生产关系本质上是一种社会关系。因此,就业关系实质上也是一种社会关系,具有利他性、协作性、依赖性以及更加高级的自觉性等社会性特征。社会的发展为大学生就业提供了广阔空间,大学毕业生为社会创造财富的同时,个体价值也得到充分体现。

2. 经济性

对劳动者而言,就业活动是获得生活必需的物质资料的主要手段。劳动者在劳动关系中的主体地位,决定了经营者为获取和行使必要的劳动力统一支配权,需要与劳动者个人和集体订立契约来实现劳动者对自身劳动力的让渡;劳动力的获取和行使也受供求规律和竞争规律的影响,致使劳动力具有商品性质。

3. 动态性

随着社会的发展以及就业观念的转变,劳动者就业岗位的变换越来越频繁,特别是技术的飞速进步以及产业结构的升级换代更加速了这种现象,对劳动者的综合素质提出了更高要求。这就需要大学生在注重专业能力的同时,更要注重综合素养、学习能力的提升,以不断提高岗位胜任力。

4. 稳定性

虽然一生都不换工作的人越来越少,但频繁的跳槽无论是对劳动者还是用人单位都是非常不利的。现在不少大学生由于缺乏正确的职业规划,不了解自己到底喜欢做什么、擅长做什么、未来想做什么,少数人怕吃苦、缺乏意志力、半途而废,随波逐流,导致工作不稳定,影响职业的发展空间。频繁跳槽是职场人的大忌,会被HR划入诚信“黑名单”,

导致职业含金量缩水,成就感降低,危机感增加。因此,从大学生的长远发展来说,工作同样具有相对稳定性。

(三) 劳动关系

1. 劳动关系

如今,劳动的社会形式趋同性使得劳动关系成为经济社会最普遍、最基本的社会关系。这种关系是劳动者与劳动力使用者之间因劳动给付与工资支付而产生的关系。一般而言,劳动关系通常是指用人单位(雇主)与劳动者(雇员)之间在运用劳动者的劳动能力,实现劳动过程中所发生的关系。在劳动关系中,雇员作为劳动力的所有者,按照一定的价格——工资,将劳动力的使用权让渡给劳动力的使用者——雇主;雇主在支付工资后,获得劳动给付。

2. 劳动法律关系

劳动法律关系是指劳动法律规范在调整劳动关系过程中所形成的雇员与雇主之间的权利义务关系,即雇员与雇主在实现劳动过程中所发生的权利义务关系。现代社会,劳动关系是基于劳动合同而建立的,而合同本身就是一种法律关系。因此,劳动关系离不开法律制度。

3. 事实劳动关系

事实劳动关系是指用人单位除了非全日制用工外,无书面劳动合同或无有效书面劳动合同而形成的劳动法律关系。劳动者为用人单位提供劳动,接受用人单位的管理,遵守用人单位的劳动规则,获得用人单位支付的劳动报酬等是构成事实劳动关系的基本要素。《劳动合同法》规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”“用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立”。也就是说,引起劳动关系产生的基本事实是用工而不是订立劳动合同。事实劳动关系的成因主要有不订立书面劳动合同而形成的事实劳动关系;无效劳动合同而形成的事实劳动关系;双重劳动关系而形成的事实劳动关系;以其他合同形式替代劳动合同而形成的事实劳动关系。

【案例】 下列哪些属于劳动关系

- (1) 张某退休后被原单位返聘,在返聘期间双方形成的是不是劳动关系?
- (2) 按照学校培养计划,大四学生毕业前一个学期进入用工单位实习,实习期间双方形成的是不是劳动关系?
- (3) 小李在入职 A 公司后,当天就被派往 B 公司工作,工作期间发生了工伤,要进行工伤认定需要明确劳动关系的双方,是 A 公司与小李还是 B 公司与小李?还是 A、B 公司与小李?
- (4) 某造船厂的厂房漏雨,请来两名瓦工修补屋顶,修好后支付报酬。双方形成的是不是劳动关系?
- (5) 小王是某公司的班车司机,每天只需上下班时间(约 3 个小时)到岗工作,他能和公司签订劳动合同吗?

案例解析:

(1)没有劳动关系。《劳动合同法》第44条第二项规定:劳动者已开始依法享受基本养老保险待遇的,劳动合同终止。

(2)没有劳动关系。1995年劳动部颁发的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第12条规定:在校生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。

(3)小李仅与A公司存在劳动关系,工伤认定应由A公司申请办理,但B公司应承担连带赔偿责任。

(4)没有劳动关系。虽然双方形式上都具有劳动关系的主体资格,但瓦工修补屋顶这种劳动并不是造船厂的生产劳动过程,且瓦工不属于造船厂雇员,二者之间是劳务关系,不是劳动关系,应是由民法调整的民事关系。

(5)应当签订。虽然非全日制用工是一种特殊形式的用工,但二者之间存在劳动关系。

二、就业指导的含义及基本内容

(一)就业指导的含义

就业指导,也可以称为“求职择业指导”“职业指导”或“职业辅导”等。早在1894年美国加州工艺学校就有人推行就业指导。后来,德国、苏格兰等国家和地区也相继开展专门的职业指导活动。就业指导的创始人帕金斯首先使用就业指导的概念,他于1909年出版了《选择职业》一书。1911年哈佛大学首开先河,在大学生中开设就业指导课。在我国,清华大学于1916年开始着手筹备这项工作,1923年正式成立职业指导委员会,拉开了我国高校就业指导工作的序幕,1925年出版了《职业指导实施》一书,记录了我国开展就业指导工作的历史。

有人认为,就业指导是一个社会咨询服务活动,它由职业信息、职业咨询服务、人员选择和职业适应四方面组成。美国职业指导协会将就业指导解释为帮助学生求职与择业的过程,为就业做准备的过程,在任职中求发展的过程。就业指导有广义和狭义之分。广义的就业指导是指为劳动者选择职业、准备就业以及职业发展等提供知识、经验、技能和指导,包括预测要求就业的劳动力资源,掌握社会需求量,汇集、传递就业信息,培养劳动技能,组织劳动力市场以及推荐、介绍、组织招聘等与就业有关的综合性社会咨询服务活动。狭义的就业指导是指给要求就业的劳动者传递就业信息,帮助其求职和择业,做劳动者和用人单位沟通的桥梁。

总之,大学生就业指导工作需要帮助大学生充分了解自己的个性特点,如个人的爱好、性格、知识、能力等,从而使大学生对自己有更全面、理性的认识;帮助大学生了解不同职业的岗位要求,如职业的分类、岗位职责、岗位的知识 and 能力要求等;帮助大学生根据自身的个性特点选择适合自身的职业,也就是通常所说的实现人职相配,从而完成择业者的择业任务,实现自身的人生价值和社会价值。

(二) 就业指导的基本内容

1. 思想指导

思想指导是就业指导的中心任务。它的任务是将世界观、人生观、价值观、职业观的教育渗透到就业指导的具体工作中,并落实到择业标准、职业理想、职业道德等方面。主要任务包括帮助毕业生树立正确的择业观念;建立正确的择业标准;确立高尚的求职道德;选择正确的成才道路。

2. 政策指导

政策指导是就业指导的基础。学校通过多种途径和形式,对毕业生进行广泛的政策宣讲,帮助他们了解国家的就业方针、政策及法规,有关部门和地方政府制定的行业性和区域性就业政策、法规,学校制定的具体制度等。通过政策指导帮助毕业生避免进入择业“误区”,帮助学生消除择业困惑,纠正自己的错误认识,摒弃不切实际的想法,从而增强择业的有效性和提高成功率。

3. 信息指导

就业信息是就业之源。随着各种信息媒介的发展,信息量迅猛增长,面对海量就业信息,毕业生往往无所适从。一方面,学校和就业部门只有搜集和掌握了广泛的社会需求信息,才能为毕业生创造尽可能多的就业机会,提高大学毕业生的就业率和就业质量;另一方面,学校和就业部门需要在毕业生获取各种各样的就业信息后,指导学生对就业信息进行筛选,去伪存真、去粗取精。实际上,就业信息的筛选就是一个求职决策的过程。需要提醒毕业生在筛选就业信息时尽可能避免急于求成、一味盲从、瞻前顾后等情况出现。

4. 心理指导

心理指导是就业指导的重要内容。面对巨大的就业压力,由于大学生对自身及社会认识的不足,容易出现好高骛远、唯利是图、脱离现实、胆小自卑、害怕失败等现象。同时,择业心理也极其复杂,大学生经常出现择业心理冲突,导致出现自卑、自负、焦虑、抑郁等负面情绪。因此,正视现实和正视自身是毕业生保持良好择业心态的前提,提高毕业生的心理调控能力,加大对毕业生的心理辅导无疑是十分必要的。

5. 技能指导

技能指导是就业指导的关键环节。一般来讲,面临就业选择的毕业生,普遍存在思想准备不足,有惶恐感,在供需见面时比较拘谨,甚至手足无措,有的因此而错失良机。还有一些毕业生不清楚相关的政策规定,不了解自己有哪些权利和义务,更不知道应该如何行使自己应有的权利。至于具体的招聘应聘程序,个人表格的填写、资料的整理和使用,面对用人单位如何介绍自己,以及应有的礼仪和言谈举止,也需要进行必要的指导。这样,可以避免由于不按时到会、介绍不着边际、材料不得要领、礼貌不周、言语不当、衣冠不整、手续不全等技术原因造成求职障碍。目前,不少高校和职业咨询机构都通过就业指导培训、专题讲座和个体咨询等形式,对求职者进行求职技能指导。

(三) 就业指导的基本方式

1. 理论教学

为大学生开发比较系统的就业指导课程,通过教学可以把知识和经验教给学生,让他们理解当前的就业标准和就业政策,让他们能形成自己的价值观、人生观等,使其学会求职的技巧和方法以及处理一些日常矛盾的基本手段。

2. 专题讲座

邀请一些专家、企业家和创业成功人士及校友等,结合社会发展和建设实际,与学生面对面对话。这样的讲座实用,具有很强的说服力、感召力和影响力。

3. 专题讨论

就就业中的关键环节或经常遇到的共性问题设置讨论题,让学生在学习过程中收集资料,在案例教学过程中进行分组讨论、集中讲评。

4. 就业咨询

采用启发教育、平等协商、共同探讨等形式解决大学生就业中的有关问题,为其就业提供个性化的意见和建议。这种咨询可以是正式的也可以是非正式的;既可以是定期的,也可以是不定期的。咨询师在接受咨询前要做好充分准备,进行必要的摸底和调研,了解学生就业中碰到的一些问题,尽可能准确地解答学生提出的每一个问题,以提高咨询的效率和针对性。

5. 模拟招聘

人为地创设企业招聘的仿真环境,使学生在接近真实的情形下进行应聘训练,亲身体验应聘的实际流程,从而在实践中巩固知识,提高应变能力。

6. 教学参观

有组织地安排学生到未来可能就业的企业及单位进行参观学习,了解目标岗位的素质要求,熟悉目标岗位工作者一天工作的基本流程,让学生确立努力的方向,不断积累经验、完善自我,提高岗位胜任力。

7. 经验交流会

组织一场交流会,交流会的人员可以是已经签约的大学生或上一级优秀大学生等,主要从就业、治学等方面进行讨论交流,介绍一些投递简历、面试答辩等的注意事项,引导学生向正确方向努力。

【案例】 把应聘变检讨合算否

小王是一所名牌大学的毕业生。在面试中,招聘人员问:“你认为自己最大的优点和缺点是什么?你适合做什么工作?”由于小王经常在报道中看到剖析某些大学生夸大自己的抱负,受其影响,在回答时小王简单地谈了自己的专业成绩后,就开始深刻剖析自己的弱点:学习热情不够持久、遇事不冷静、脾气暴躁……小王原本想通过深刻的自我检讨给用人单位留下诚实的印象,殊不知,这样做却事与愿违。

案例点评:无论从一名大学生或研究生的实际情况出发,还是从用人单位的现实需求来说,应聘者都应当把优点讲够、缺点讲准,注意不同岗位对个人能力的不同要求,