

大学生 求职训练

JOB APPLICATION TRAINING for GRADUATES

沈健 编著

中国发展出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生求职训练 / 沈健编著 . —北京 : 中国发展出版社 , 2003.8

ISBN 7-80087-652-7

. 大 沈 大学生 - 职业选择 - 教材
. G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字 (2003) 第034671号

书 名 : 大学生求职训练
著作责任者 : 沈 健
出版发行 : 中国发展出版社
(北京市西城区百万庄大街16号8层 100037)
标准书号 : ISBN 7-80087-652-7/Z · 100
经 销 者 : 各地新华书店
印 刷 者 : 北京新华印刷厂
开 本 : 850 × 1168mm 1/32
印 张 : 10.5
字 数 : 228千字
版 次 : 2003年8月第1版
印 次 : 2003年8月第1次印刷
印 数 : 1—8000册
定 价 : 18.00元

联系电话 : (010) 68990692 68990630
购书热线 : (010) 68990682 68990686
网 址 : <http://www.develpress.com.cn>
电子邮件 : fazhan@drc.gov.cn

版权所有 · 翻印必究

本社图书若有缺页、倒页, 请向发行部调换

前

言

目前，我国存在着一个特有的现象——定期的大学生专场招聘会。在交流会大厅里成千上万的大学生人头攒动，你推我攘。成堆的人拥挤在各招聘单位的摊位前，填表、询问，……对此，每一个已毕业的大学生恐怕都会记忆犹新。

在国外基本上看不到类似动辄上百家企业、上万名学生参加的招聘会。在一些经济发达的国家或地区，大学一般都有就业指导课程。毕业前夕，大学生可以选修这些就业辅导课，了解就业形势，按照自己的意愿有目的地投放求职书，降低求职的失败几率。在那些辅导课上，既有就业技巧的介绍，也有通过互联网络等各种先进的技术手段收集到的就业信息。大学生不出校门就可了解到用人单位的基本情况。英国高校一般设有“毕业生就业指导服务部”，它既是学生们就业信息的主要“数据库”，又肩负着为他们排忧解难、对症下药的心理辅导任务。对于毕业生的辅导除了择业外，还包括了个性分析、职业生涯规划等更重大的内涵，预约谈话的毕业生终日不断。英国还有一个民间组织，联合各高校来编写就业辅导书，发布有权威性的评估和就业率统计。在德国，高校和教育部门基本不管就业，这项工作由国家劳动总局及各州联邦政

府的劳动局来操心，局里特设大学生职业指导处并附属一个信息中心。就业辅导课也是由劳动局的专业委员会负责，每位工作人员负责一两家学校，到校上课。美国高校非常重视就业指导，如加州大学的一家分校学生只有2000人，而就业指导中心的专职老师便有16人。中心除了收集供求信息外，还要开设就业指导训练课程，作为计入学分的必修课。美国学生的就业经常得到教授的帮助，他们的推荐能帮助约30%的毕业生找到去向。美国政府还投资由劳工部建立了统一网站为雇佣双方提供媒介，面向公众，这也是大学生除学校以外，获取信息的最重要途径。

我国要从根本上解决就业问题，必须借鉴国外经验。高校的就业指导工作应是一项非常重要的常年工作，就业指导部门应参与办学决策，最终取代大型招聘会。但中国的大学生就业指导才刚刚起步，更谈不上求职训练了，专职人员、教材、管理体制等诸多方面还存在大量的问题和不足。

基于上述情况，我们希望通过编写本书以切实缓解大学生因迷茫、困惑、失误造成的求职心理压力，使大学生成为理智成熟的求职者，把握身边每一个职业机会，抓住职场上每一次机遇，从而走上成功之路。

目 录

绪 论

一、当前大学生求职现状.....	(3)
1 . 求职概论.....	(3)
2 . 就业形势.....	(8)
3 . 就业指导的现状与发展.....	(15)
案例0.1 就业指导让你少走弯路.....	(21)
二、如何做好求职训练.....	(22)
1 . 理论性和操作性、实用性、个性化之间的关系.....	(23)
2 . 学习应以能力为本位.....	(24)
3 . 学习应以全面提高素质为目标，为今后一生不断面临的就业竞争奠定基础.....	(24)
4 . 树立终身学习的求职观.....	(25)
5 . 了解自己，更要发挥自己的主观能动作用.....	(25)
6 . 早做准备.....	(26)
附 从2001年毕业生就业率看就业市场十大趋势.....	(27)

就业设计篇

一、 就业设计的基础知识.....	(35)
1 . 影响就业设计的因素.....	(35)
2 . 职业定位.....	(38)
附 女大学生的职业定位.....	(39)
二、 就业设计的准备.....	(41)
1 . 就业设计准备的含义.....	(41)
2 . 就业设计准备的内容和方法.....	(42)
案例1.1 Meg Manduke寻求职业咨询作准备.....	(48)
三、 就业设计的具体实施.....	(50)
1 . 就业设计的主要办法.....	(50)
2 . 就业设计的具体操作.....	(51)
案例1.2 职业规划从大一起步.....	(59)
四、 求职形象设计.....	(61)
1 . 发型.....	(61)
2 . 着装.....	(62)
3 . 动作.....	(62)
4 . 语言.....	(63)
5 . 气质.....	(63)
6 . 求职材料形象.....	(63)
案例1.3 求职形象设计种种.....	(64)

求职材料篇

一、 中文简历.....	(69)
1 . 简历的基本要素.....	(69)
2 . 简历的写作.....	(70)

3 . 简历的后期加工.....	(82)
案例2.1 简历的创意.....	(85)
案例2.2 假简历种种.....	(86)
案例2.3 简历设计要适当.....	(87)
案例2.4 不妨预备几份不同的简历.....	(89)
附 应届毕业生简历样式.....	(90)
二、中文求职信.....	(92)
1 . 求职信 (自荐信)	(92)
2 . 履历表.....	(94)
案例2.5 求职信和简历都应写明应聘职位.....	(96)
案例2.6 没有工作经验又何妨.....	(97)
三、英文求职材料.....	(99)
1 . 英文简历.....	(99)
附 哈佛商学院大学生简历样本.....	(112)
2 . 英文求职信	(115)
附 英文求职信范例.....	(117)
案例2.7 加拿大求职 , 简历越具体越好.....	(120)
3 . 外企应聘登记表	(121)
四、电子求职材料.....	(123)
1 . 可扫描识别简历	(123)
2 . 网页简历	(124)
3 . EMAIL简历	(125)
附 电子简历样式.....	(127)
RESUME个人简历样式.....	(132)
案例2.8 不妨做个自己的网页.....	(133)
五、职业素质测评材料.....	(134)
1 . 人才测评的理论依据.....	(135)

2 . 人才测评的基本知识	(136)
3 . 主要人才素质测评	(140)
4 . 中国人才测评的现状.....	(143)
案例2.9 职业测试帮你少走弯路.....	(145)

求职实践篇

一、求职实践的一般知识.....	(149)
1 . 求职实践的原则和条件	(149)
2 . 求职实践的办法和方式	(150)
3 . 求职实践的具体范围	(151)
二、择业.....	(153)
1 . 择业准备	(153)
2 . 择业要点	(169)
3 . 择业标准	(171)
4 . 影响择业满意度的因素	(173)
5 . 择业策略	(174)
6 . 择业方法	(178)
三、面试.....	(180)
1 . 面试基础知识	(180)
2 . 面试准备	(184)
3 . 面试基本内容.....	(188)
案例3.1 面试故事.....	(191)
4 . 面试礼仪.....	(194)
5 . 面试问题	(198)
案例3.2 杀手问题.....	(206)
6 . 面试技巧	(208)

案例3.3 ~ 3.13.....	(216)
7 . 外企面试.....	(230)
案例3.14 敲开外企面试门	(233)
案例3.15 拜耳公司的一次面试.....	(234)
附 宝洁部分考题.....	(235)
微软试题举例.....	(236)
科广样题.....	(236)
8 . 面试后的工作.....	(237)
附 面试后的感谢信范例.....	(238)
9 . 正确面对面试失败.....	(239)
案例3.16 坦言失败也能得益.....	(242)
案例3.17 ~ 3.21.....	(244)
10 . 笔试技巧.....	(250)
案例3.22 ~ 3.30	(253)
四、试工.....	(265)
1 . 就业协议.....	(265)
2 . 就业协议与劳动合同	(273)
3 . 避免纠纷.....	(275)
4 . 试用期 (见习期)	(280)
案例3.31 大学生劳动纠纷.....	(281)
案例3.32 大学生毁约种种	(282)
案例3.33 提前工作要慎重.....	(286)

就 业 管 理 与 政 策 篇

一、 就业管理.....	(291)
1 . 就业推荐与就业协议	(291)

2 . 就业建议计划的制定与上报	(292)
3 . 就业派遣与接收	(294)
二、 就业政策	(295)
1 . 就业程序	(295)
2 . 就业政策	(296)
3 . 就业报到	(309)
4 . 就业制度改革新政策	(310)
附录一 普通高等学校毕业生就业工作暂行规定	(312)
附录二 高等学校毕业生就业协议书	(320)

绪

论

我们雇佣员工的原则是，大多数开发人员都要头脑清醒地进入公司，并且把精力放在我们认为最关键的问题上面。

——比尔·盖茨

一个人的成功实际上就是职业的成功、求职的成功。然而，职场即战场，大学毕业生要想在强手如林的求职择业竞争中处于有利地位，只有充分了解自己的兴趣、爱好、气质、特长、能力等各方面条件，具备一定的从业基础和专业特长，从宏观上把握求职择业的总体形势、趋势和政策，面向市场，面向未来，同时讲究求职择业的策略、方法和技巧，才能在求职洪流中变被动为主动，谋求到一个称心的职业。

一、当前大学生求职现状

1. 求职概论

(1) 职业的含义。对职业的含义，人们有着不同的看法和观点。从“职业”的词义来看，职即职责、天职、权利与义务。“业”即事业、行业。所谓“职业”，意即一种承担了某种责任、义务的行业性、专门化的活动。美国社会学家塞尔兹认为，职业是一个人为了不断地取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从事它的那个人的社会地位。教育家、哲学家杜威把它概括为：职业不是别的，是可以从中得到利益的一种活动。我国也有学者认为，职业是劳动者能够稳定从事的有酬工作或者说职业是劳动者能够稳定地从事某项有酬工作而获得的劳动角色。日本就业问题专家保谷六郎认为，职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，向社会贡献而连续从事的活动。

“职业”一词的外延包括三层意思：一是有工作，即有事可做；二是有收入，即获得工资或其他形式的经济报酬；三是有时间限度。

综上所述，所谓职业，是指人们从事的相对稳定的、有收

入的、专门类别的社会劳动。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合反映，也是一个人的权利、义务、职责，是一个人的社会地位的一般性表征。

（2）职业特征。

经济性，即从中获取收入。 技术性，即可发挥才能和专长。 社会性，即承担生产任务，履行公民义务。 促进性，即符合社会需要，为社会提供有用的服务。 连续性，即所从事的劳动相对稳定，是非中断性的。

（3）求职发展规律。美国有代表性的职业专家把人的职业生涯分为五个阶段。

第一阶段：职业成长期（出生～14岁）。这一阶段，人们从外界获得各种关于职业的知识，扮演各自喜爱的职业角色，产生职业兴趣，有意识地培养能力。

第二阶段：职业探索期（15～24岁）。人们对自身兴趣和从业条件、社会价值进行考虑，进行职业培训，尝试职业，从事某种职业活动，扮演某种职业角色。

第三阶段：职业建立期（25～44岁）。劳动者对前期适应的职业进行满意或不满意的评价，变换或稳定，并致力于职业的稳定。

第四阶段：职业维持期（45～64岁）。这一时期，劳动者取得成就，获得一定的社会地位，维持自己的工作成就，提高自身的社会价值。

第五阶段：衰退期（65岁以上）。这一时期，人的健康状况和工作能力都在衰退，职业生涯接近尾声，逐渐退出职业舞台，成为旁观者。

在我国，有些研究者也提出了适合我国国情的分期模式，一般可以分六个时期。

职业准备期（一般从15岁开始直到面临就业时止）。这一时期包括职业技能的学习和等待就业机会。

职业选择期（一般从20岁到30岁左右）。根据社会需要和自己的能力、愿望作出职业选择。

就业初期至职业适应期（成年初期）。一般需要一两年的适应（或长或短，因人而异）。

就业稳定期（成年、壮年期）。这一时期占据人的职业生活的绝大部分，是人的劳动效果最好的时期，也是成就事业、获得社会地位的关键时期。

就业后期（45或55岁至55或60岁左右）。出于人的生活条件的改变，人的职业能力会发生缓慢的不可避免的减退。

职业结束期。由于年老体衰或社会要求而结束职业生涯。

职业准备期是基础，在很大程度上决定着职业的选择和稳定性。职业选择期是关键时期，它决定着人的职业适应期或长或短，或胜任或难以适应。职业稳定期延续的时间最长，是创业、立业的宝贵时机。

（4）职业分类。国外的职业分类一般有三种类型。按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类。这种分类方法把工作人员划分为白领工作人员和蓝领工作人员。按心理的个别差异进行分类。这种分类方法把人格类型划分为六种：即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类。这种分类方法较为普遍，以国际标准职业分类把职业由粗而细分为四个层次，即8个大类、83个小类、248个细类、1506个职业项目，总共列出职业1881个。这8个大类为：专家、技术人员及有关工作者；政府官员和企业经理；事务工作者和有关工作者；销售

工作者；服务工作者；农业、牧业和林业工作者、渔民和猎人；生产和有关工作者、运输设备操作者和劳动者；不能按职业分类的劳动者。

参照国际标准职业分类，从中国实际情况出发，在充分考虑经济发展、进步和结构变化的基础上，1999年我国正式颁布发行的第一部《中华人民共和国职业分类大典》，将中国目前社会分为1838个职业、8个大类。

国家机关、党群组织工作人员、企事业单位管理人员；
各类专业、技术人员； 办事人员及其有关人员； 商业与服务人员； 农林牧渔业生产人员； 生产人员、运输人员及其有关人员； 军队； 不便分类的其他劳动者。

大学生就业主要为 、 两类， 、 也有相当部分，其余类就较少。

（5）职业的发展趋势。

第一，职业分类在数量上由少到多，新职业出现的频率逐渐加快。封建社会初期（周朝），社会职业与行业是同义语，只被分为六大类，即主公（统治者）、士大夫（负责执行的官吏）、百工（各种手工业、工匠）、商旅（商人）、农夫（种田人）、妇功（纺织、编织的妇女）。到了隋朝，增加到100个行业，到宋朝达220行，到了明朝增至300多个，当时人们把社会职业分工统称为360行。解放后，全国各种工种岗位总和增至1万种左右。

第二，职业分工由简单到精细。职业的产生是社会分工的结果。社会分工有三个层次，即一般分工，特殊分工和个别分工。一般分工区分出第一产业、第二产业、第三产业；特殊分工出现了不同行业；个别分工划分出职业岗位。如：农业是社会分工中最大的生产领域——种植业与其他农业——种植业又

分为粮食作物、经济作物、蔬菜瓜果种植业、果树种植业等，其他为农业服务的职业，如化肥、塑料薄膜等生产业。

第三，职业活动的内容不断弃旧更新。同样的职业，在不同时代，工作内容会有很大变化。

第四，职业的专业化增强，并出现综合化和多元化趋势。

第五，第三产业的职业数量大量增加。

(6) 职业流动。职业流动是劳动者在不同的职业群体之间的流动，是职业角色的变换过程，其结果是对劳动者的职业生涯发生影响。职业流动主要表现为：以职业地位和职业声望为标准，可以把职业流动分为水平流动和上下流动。

从两代人之间从事的不同职业的变化可表现为代际流动。

劳动者个体在整个职业生涯过程中的一生活活动。从职业流动引起社会职业结构性变化的情况看，表现为结构性流动和个别流动。

(7) 职业理想。职业理想是指人们在一定的世界观、人生观和价值观的指导下，对其未来所从事的职业及事业上获取成就的追求和向往。

对职业理想的理解应当把握以下几点：职业理想属于社会意识范畴，是一定社会生产方式及形成的职业地位、职业声望在人们头脑中的反映。职业理想是人们特有的对自己职业生活的规划。职业理想是以客观发展的可能性来展示明天的现实。职业理想同奋斗目标相联系，是人们对未来美好现实的向往和追求。

影响职业理想的因素。第一，受社会理想的影响：人是社会的人，社会是人的社会，人们对社会发展的希望和憧憬，就是社会理想，也是社会成员的共同理想，职业理想就是社会理想的具体化，没有职业理想，社会理想就会落空，它们是相辅