大学生职业发展与就业指导

语文出版社

课时分配表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **章序** | **课程内容** | **课时** | **备注** |
| 1 | 职业生涯规划 | 3 |  |
| 2 | 自我认知 | 5 |  |
| 3 | 职业探索 | 4 |  |
| 4 | 就业准备 | 4 |  |
| 5 | 就业途径与求职方式 | 3 |  |
| 6 | 求职技巧与职场礼仪 | 3 |  |
| 7 | 就业权益与保障 | 4 |  |
| 8 | 就业形势与政策 | 3 |  |
| 9 | 职场适应与发展 | 3 |  |
| 10 | 大学生自主创业 | 4 |  |
| 总计 |  | 36 |  |

# 第4课

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课 题** | **就业准备** | |
| 课 时 | 4课时（180min）。 | |
| 教学目标 | 知识技能目标：  1. 了解基本的就业能力准备。  2. 掌握求职择业的心理准备及心理调适。  思政育人目标：  让学生通过学习就业准备，了解每一个人作为社会的一分子，不是孤立的一个人，每个人都在自己的工作岗位上，承担着一份社会赋予你的职责。 | |
| 教学重难点 | 教学重点：基本的就业能力准备  教学难点：求职择业的心理准备及心理调适 | |
| 教学方法 | 讲授法、问答法、讨论法 | |
| 教学用具 | 电脑、投影仪、多媒体课件、教材 | |
| 教学设计 | 第1节课：考勤（2min）--知识讲解（40min）--作业布置（3min）  第2节课：知识讲解（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min）  第3节课：知识讲解（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min）  第4节课：知识讲解（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min） | |
| 教学过程 | 主要教学内容及步骤 | 设计意图 |
| 考勤  （2min） | ■【教师】清点上课人数，记录好考勤  ■【学生】班干部报请假人员及原因 | 培养学生的组织纪律性,掌握学生的出勤情况 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解基本的就业能力准备  **一、建立合理的知识结构**  **（一）知识结构的几种模式**  知识结构是指一个人所拥有的知识体系的构成情况与结合方式。它是由诸多要素组合而成的有序列、有层次的整体信息系统，是一个人文化素质的质的方面。常见的知识结构有以下几种模式。  （1）宝塔型知识结构。把基础理论知识现象比喻为宝塔的底部，然后从下到上依次由专业基础知识、专业知识、学科前沿知识构成。  （2）网络型知识结构。把所学的专业方向目标作为中心点，把其他与该专业接近的、有着较大相互作用的知识作为网络的各个结点，构成一个完整的知识结构。  （3）帷幕型知识结构。以从事的职业需求为目标，适量地搭配有关知识的质和量构成的知识结构。  合理的知识结构的共同特征是：有序性、整体性、可调性。  **（二）就业对知识结构的要求**  大学生就业对知识结构的要求如下。  （1）不同类型的职业对求职者知识结构的共性要求：宽厚扎实的基础知识；广博精深的专业知识；大容量的新知识储备。  （2）不同类型的职业对求职者知识结构的特殊要求：管理型职业的要求；工程类职业的要求；科研类职业的要求；教育类职业的要求。  （3）建立合理的知识结构的基本原则：坚持广博与精深的辩证统一；坚持理论与实践的辩证统一；坚持知识的积累与调节的辩证统一。  （4）建立合理知识结构的一般程序：根据职业目标确定自己知识结构的类型；按确定的知识结构类型将自己所具备的知识按系统、层次进行优化组合；重点学好需要补充的内容，使之进一步完善；根据职业对求职者要求的变化进行调整。  就业能力是一种综合能力，是个人适应现代社会生产力发展、从事职业活动所必备的能力，包括从事某一职业必须具备的专业能力和从事任何职业都必须具备的通用能力两个方面。  **二、专业能力培养**  能力不是天生形成的，它以知识和智力为基础，是知识、智力加实践的结果。任何一种能力，都是知识和智力应用于实践中的结果，其中，知识包括书本知识和社会知识，智力包括注意力、观察力、思维力、想象力等。同样，专业能力也离不开知识、智力和实践。专业能力是指从事职业活动和创业活动所需要的知识与技术技能，以及运用已经掌握的知识和技术技能解决职业工作中实际问题的能力。  **（一）学好理论知识**  高校教育强调能力为本，必须、够用的理论知识学习是提升技术技能的重要基础。大学生要以自身专业为立足点，扎实掌握专业人才培养方案中规定的各门课程中的理论知识，尤其是各专业核心课理论知识。  **（二）提升专业技术技能**  学习知识的目的是将其转化为相应的能力，为此，大学生要积极参与实训实习，注重自身专业技术技能的培养。根据自身专业实际，以职业技能标准为导向，以职业技能鉴定为手段，以提升职业能力为追求，在日常学习、实践中不断提升专业技能。  大学生要充分运用认识实习、跟岗实习和顶岗实习等机会，将自身专业理论知识和技能在具体工作岗位中加以理解、学习、领会和检验。在实习实训过程中，勤动脑、快动手、多动口，在做中学，在学中做。  **三、通用能力培养**  通用能力是相对于专业能力而言的，顾名思义，就是“通用性”的能力，对于各种职业而言，这种能力都是适用的，是从事任何职业的人要想取得成功都必须具备的能力，是一种超越具体职业、对人的终身发展起重要作用的能力。具体来说，通用能力就是人们在各种不同的环境中培养出来的、具有可迁移性的、从事任何职业都必不可少的跨职业能力，该能力可以提高人们工作的效率、灵活性、适应性和机动性，是个人获得就业机会、事业发展的重要保障。  **（一）提升情绪管理能力**  情绪是伴随认知过程产生的，是一种由客观事物与人的需要相互作用而产生的包含体验、生理和表情的整合性心理过程。情绪是丰富多彩、复杂多样的，可分为正面情绪和负面情绪。  我们要善于把握自我，能对生活中的负面情绪进行适当地排解，能以乐观的态度及时缓解紧张的心理状态。情绪管理能力强的人比较容易找回心灵的轻松和平静；情绪管理能力差的人常常被突发情绪所引导，无法摆脱负面情绪。在现实生活中，如果人们能够有效地进行情绪管理，挖掘和培养自己的情绪智商，提升驾驭情绪的能力，建立和维护良好的情绪状态，就能时时刻刻体会到积极情绪带来的心理和生理上变化，也能不断提高自己的身心健康水平。提升情绪管理能力方法有以下几种。  1. 敏锐觉察自己的情绪状态  心理学家认为，情绪的产生并不是诱发事件本身直接引起的，而是经历这一事件的个体对这一事件的解释和评价所引起的。这就是著名的情绪理论（ABC 理论）。例如，有的人因为做了错事便认为自己无能，于是会感到很自卑，在这里，做错了事就是引发事件“A”；认为自己无能就是对这件事的评价和解释“B”；自卑就是因为认为自己无能而引起的情绪体验“C”。该理论认为，改变你对该事件的解释和评价，就可以改变你所体验到的情绪。因此，经常反省自己的情绪状态，能够提升自己在这方面的敏锐性，久而久之就能形成习惯，从而为自己的情绪管理能力打下很好的基础。  在日常生活中，我们可以经常提醒自己注意：我现在的情绪是什么？特别是当自己产生一些负面情绪或是消极情绪时，要提醒自己冷静，问问自己“我为什么会有这种情绪”等。  2. 妥善控制自己的负面情绪  美国心理学家通过研究发现，人的一生平均有 20% 的时间处于情绪不佳的状态，因此，情绪不好是很常见的生活体验。这时，情绪管理的任务就是妥善控制自己。控制自己的负面情绪并不意味着一味压抑，那样可能会适得其反，有损自己的身心健康。妥善的做法是用恰当的方式来表达，用合理的方法来宣泄。例如，当某种负面情绪出现时，可以有意识地通过转移问题或焦点，来分散和转移自己的不良情绪，等到心情平静之后，再考虑如何解决问题。  3. 调整自己的想法  如前所述，情绪归根结底源于我们内心的想法。如果我们能够主动检视自己的想法，改变不合适的信念，那么做到“选择”情绪就不是一件难事。所以，当情绪不佳的时候，我们可以主动改变自己，激励自己，增强自信心、进取心，使自己保持乐观豁达的心态。  **（二）提升时间管理能力**  时间是最宝贵、最稀缺的资源，它无法再生、无法储存。人类的一切活动都要在时间中进行，人类社会也在随着时间发展变化。现代管理大师彼德·德鲁克说：“不能管理时间，便什么都不能管理。”科学合理地管理和利用时间是现代人社会性格的一个重要标志。  时间管理是指为提高时间的利用率和有效性，而对时间进行的合理计划与控制、有效安排与利用的管理过程。对大学生来说，学会把握时间，树立强烈的时间观念，养成良好的学习和生活习惯，对于管理自己的大学生活、规划自己的未来有着至关重要的作用。  提升管理时间的能力，可以从以下几方面做起。  1. 树立时间管理意识  人的行为是由意识支配的，有效地管理时间不仅可以带来生活质量的提高，还可以帮助我们实现理想、塑造形象、提升自我价值、实现自我管理等，只有树立起管理时间的意识，才会主动考虑如何合理分配时间，从而提高效率、充分利用时间。  2. 设定优先顺序  时间对于每个人来说都是公平的，合理地分配与利用时间是一个人取得成功的关键。每个人每天都有很多事情要做，仅靠记忆很难保证不会遗漏某些重要的事情。因此，我们应该在分配时间之前，将事情按轻重缓急进行分类和排序，从最为紧急和重要的任务开始处理，尽量用最少的时间获得最大的成果。  3. 排除干扰，适时说“不”  大学生在学习生活中很常见的一种情况就是不会拒绝，特别是那些热情合群的大学生，他们喜欢表现自己，缺乏时间管理观念，往往不假思索地接受别人的请求和提议。其实，量力而行、适当拒绝是做到有效管理时间的必要条件。当我们遇到他人的委托和邀请时，不要急于接受，要根据实际情况，分析自己是否可以接受，如果不能，则要适时说“不”。  **（三）提升人际交往与沟通能力**  人际交往与沟通能力已成为每个人生存、生活和发展过程中越来越重要的能力。美国哈佛大学就业指导小组曾对几千名被解雇的人员进行过综合调查，结果显示：因人际关系不好而离职的，比不称职而离职的人高出两倍多；因人际关系不好而无法施展其才华的人占到 90% 以上；在工作中，80% 失败的人，不是因为他们的专业能力或工作动机不够，而是因为他们无法与他人一起工作、好好相处。可见，人际关系具有社会功能，加强人际沟通，人际关系才能得以维系和发展。  人际交往与沟通能力就是能够把自己的想法、意见传达给他人，让他人充分理解自己的想法与意见，也能够接收并充分理解他人的想法和意见的能力。人际交往与沟通不仅需要语言交流能力，还需要倾听能力、文字表达能力和演讲能力等。  1. 人际交往的原则  （1）诚信的原则。这是人与人之间最基本的交往原则，也是人的重要品质。  （2）交互的原则。人际关系的基础是人与人之间的相互重视、相互支持，所以在人际交往中应当避免以自我为中心。  （3）互利互惠的原则。人际交往是一种双向行为，只有单方获得好处的人际交往是不能长久的，所以要双方都受益，这样人际关系才能够维持和发展。  2. 大学生人际交往的基本技巧  （1）平等相处，尊重他人。平等是建立良好人际关系的前提。大学生在人际交往中，只有尊重对方、将心比心、以情换情，达到相互间的心理平衡与理解，人际关系才会更加协调和融洽；只有尊重他人，才会获得他人的尊重。  （2）学会真诚地赞美他人。赞美他人，仿佛是用一支“火把”照亮他人的生活，也照亮自己的心田，有助于发扬被赞美者的美德、推动彼此友谊健康地发展。真诚地赞美会给对方带来快乐，欢乐和谐的氛围会使人与人之间的关系变得轻松融洽。任何人都希望得到他人的认可与赏识，赞美能让人身心愉悦，还能激发自豪感，增强自信。但赞美要真诚，要有感而发，否则就成了恭维。而这种真诚和有感而发，需要一颗充满自信的爱心，需要一种不断学习他人、完善自我的胸怀。  （3）学会宽容和谅解。人不可能十全十美，每个人都有优点和缺点。在人际交往中，我们不能以自己的主观意愿苛求他人，不能只看到他人的短处，要多想他人的长处。在交往过程中难免会遇到一些让人不愉快的人和事，如果耿耿于怀、斤斤计较，必然导致隔阂，人际关系只会越来越紧张，对人对己没有任何益处。学会原谅别人能避免许多不必要的纷争，但原谅不是无原则的忍让，不是好坏不分、软弱可欺。  （4）学会换位思考。在人际交往中，我们都会站在自己的角度思考问题，维护自己的利益，但同时，我们又会非常讨厌那些为了自己的利益而不惜牺牲他人利益的人。因此，在争取自己利益的同时，也要兼顾他人的利益，要做到“己所不欲，勿施于人”，学会换位思考。  （5）关心、帮助他人。每个人都有可能遇到困难，需要他人的帮助。当他人遇到困难、挫折，需要帮助的时候，我们要伸出自己的援助之手，给予他人关心、帮助和支持。一个不愿意帮助他人的人，也很难得到他人的帮助。  （6）保持独立自主与谦虚的品格。与人交往时要有自己的主见，不要人云亦云、趋炎附势，更不要骄傲自满、目空一切。不要总是与人争论，无论自己如何有理、对方如何无理，都不需要处处、事事、时时显示自己的高明。否则，长此以往，会让人难以容忍，不利于良好人际关系的发展。  （7）保持微笑和愉快的心情。微笑有助于增进交流，缓解紧张冲突的气氛。日常交往中要学会带着真诚的微笑与人交流，只有真诚的、发自内心的微笑，才能给人带来温暖，才会给人留下美好深刻的印象。  （8）倾听并恰当地给予反馈。倾听表示尊重、理解和接纳，是联结心灵的桥梁。在与人交谈  时要专注，积极倾听他人的谈话，不时地给予适当的反馈和提问；同时，不要随意打断他人的谈话，在表达自己的不同看法时，首先要认可当事人的想法，再礼貌地提出自己的看法，只有这样，才会在表明观点的同时避免冲突，不伤及彼此的关系。  **（四）提高团队合作能力**  随着社会的不断进步、发展，人们在工作中面临的问题日益复杂，往往涉及多种专业的内容，单靠一个人很难胜任，需要人们通力配合，综合多方面的知识才能完成。因此，团队合作就显得越来越重要，许多企业都把团队合作精神作为企业文化重要组成部分。用人单位在招聘大学生时，也会把是否具有团队合作能力作为录用大学生重要标准之一。  团队合作是一群有能力、有信仰的人为了一个共同的目标而相互支持、合作、奋斗的过程。团队合作能力则是建立在团队的基础上，发挥团队精神，以达到团队最大工作效率的能力。充分理解团队合作精神的人，更具有理解和感受不同情境的能力，他们懂得社会和时代需要什么，自己缺少什么，从而不断完善自己，提升自己的能力，使自己适应社会和时代的需要。  提高自己的团队合作能力，需要做到以下几个方面。  1. 尊重  要提高团队合作能力、尽快地融入团队、提高团队的战斗力，首先要学会尊重他人。团队是由不同的成员组成的，每一个成员都值得他人去尊重。只有团队中每一个成员备受尊重，才能保证成员间的平等关系，促使团队营造出和谐融洽的氛围，使团队资源得到最大化的共享。  2. 信任  信任是合作的基础，它是一种激励，更是一种力量。团队是一个相互协作的群体，需要团队成员之间建立相互信任的关系。这种信任可以在团队内部创造高度互信的互动能量，同时这种能量能促使成员更加相信团队的奋斗目标，使每一个成员更加乐于付出自己的能量和激情。  3. 宽容  宽容是团队的润滑剂，能消除分歧和争端，它能使团队成员互敬互重、和谐相处，从而安心工作，体会到合作的快乐。  4. 负责  团队在运作过程中难免会出现错误，若每一次错误出现时大家都相互推卸责任，这个团队就不可能成功。所以团队成员要敢于担当，对自己和整个团队负责。  5. 互助  当团队出现“短板”时，团队成员要学会互助，不能只顾自己前进。只有想方设法让“短板”变成“长板”，才能完全发挥团队的作用。  **（五）提升行动能力**  思考是一种能力，行动更是一种能力，我们要做到先思考、再行动。思考能够帮助我们分析问题，确立目标；而行动则是解决问题、实现目标的必要条件。成功最终取决于我们采取了多少行动，而不是取决于我们知道多少。  很多时候，我们常常给自己的不行动找很多的借口，这是因为我们对未知的事情没有信心和把握。犹豫、拖延、逃避，不仅会浪费时间，还会不断滋长我们的恐惧。所以，我们必须培养自己“立即行动”的习惯，不能让自己陷入恶性循环之中。专业能力和通用能力在我们每个人的职业生涯中都是必备的基本能力。无论我们个人的能力倾向如何，将来选择什么样的职业，都不能忽视这些能力的提升。只有努力学习专业理论知识，练就过硬的专业技术技能，主动提升自己的综合素质和能力，才能在满足社会需要的同时，实现自己的职业发展目标。 | 讲解基本的就业能力准备，让学生更加仔细的了解基本的就业能力准备，从而激发学生的学习欲望。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了基本的就业能力准备，让学生了解大学毕业后怎么求职，关键是制定目标。在每个人的生存发展中，你的目标就像灯塔。在不断走向成功探险的过程中，没有这座灯塔的指导，我们很容易迷失方向。 | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力 |
| 作业布置（2min） | 【教师】布置课后作业  简述提升时间管理能力方法。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解求职择业的心理准备及心理调适  **一、大学生就业心理准备概述**  高校毕业生择业或就业除了必须做好一定的知识、能力准备外，还应充分做好就业的心理准备，调整并保持良好的心态。这是因为，就业是大学生人生道路上的一次重大抉择，其间将会遇到种种复杂的矛盾和困惑。良好的心理素质、充分的心理准备和必要的心理调适对于帮助大学生正确认识和处理求职、就业过程中遇到的种种问题，克服心理障碍并获得成功是十分必要的。  **（一）大学生就业心理准备的内涵**  就业心理准备是大学生就业前的一种发自内心的职业训练活动。这种心理活动一般从学习专业课时就开始了，通过对专业课的学习，大学生从所学专业的内容、服务对象等方面，逐步了解并认识到自己今后所要从事的职业性质、职业特征，并逐渐树立起牢固的专业思想和专业心理，把学习的焦点集中在有关的专业课上，为今后的就业做好准备。这个努力过程，就是大学生就业前的心理准备过程。有了这个过程，大学生才能增强自身在就业时的竞争实力。  大学生就业前的心理准备过程包括两个方面：一是大学毕业生要有正确的政治方向和为事业献身的精神；必须具有强烈的吃苦精神，具有较高的政策水平、业务水平和文化素养；把祖国的需要作为自己的第一选择，到基层去，到祖国最需要的地方去。二是大学毕业生要有良好的思想品德素质；要具有诚实、谦虚的良好品质，在是非功过面前实事求是，不弄虚作假，谦和待人；要具有强烈的事业心、高度的责任感和艰苦朴素、廉洁奉公的工作作风。  **（二）大学生就业前的几种心理准备**  1. 角色转换的心理准备  对于大多数大学生来说，大学期间过的是一种单纯而又有保障的生活，学习、生活和交际都很有规律，在这样清静的环境里，很容易萌发出一些浪漫的情调和美好的理想，但是这样的生活环境与现实社会还存在一些距离，因此，对于即将毕业的大学生而言，踏上社会之前，最重要的就业心理准备就是要真正转变角色，也就是说，要由一个“天之骄子”的大学生，转变为一个现实的社会求职者，抛开以前的幻想和浪漫，切实认识到自身所处的真实地位和“严酷”的社会现实，实事求是地面对就业这个现实。要想正确地选择职业，就必须转变角色，真正摆正自己的位置，客观、冷静地进入求职状态，认识社会，了解社会。以自身的实力和优势，积极主动地适应当前社会的需要，在选择社会职业的同时，也接受社会的选择，正确地迈出人生关键的一步。  2. 职业理想与择业现实具有差异的心理准备  职业是维持个人、家庭生存和发展的手段，是获得个性发展、实现自我价值的途径，同时也是个人社会地位的象征。大学生在未步入职业生涯之前，就已经有了初步的职业意识和职业道德，就已经开始形成并发展着自己的职业理想。很多大学毕业生将自己的职业理想设定得极为完美，然而，社会现实并非如此，当下的就业形势严峻，大学毕业生与岗位之间是供过于求的关系，择业尚且困难，更何况是选择自己的理想职业呢？  因此，在现实择业过程中，大学毕业生要有足够的心理准备面对职业理想与择业现实之间的矛盾，并且能够根据择业现实不断地调整自己的职业理想。只有适应社会生活的现实需要，才能找到适合自己的位置。  3. 艰苦奋斗，面向基层的心理准备  根据国家的就业政策，可以看出，国家鼓励越来越多的大学毕业生前往基层就业。因为，目前的就业态势是大城市、大企业、大机关对毕业生的需求和吸纳量大幅度下降，有的已饱和，而一些国防科技企业、国家重点建设单位、边远地区、艰苦行业和中小城镇又极其缺乏人才。国家号召毕业生到基层去。面对大的社会需求态势、大的择业环境，毕业生不要一味地追求不切实际的职业，争挤大城市和沿海地区，而是要根据社会的需要，确立面向基层、面向欠发达地区的务实择业观。很多毕业生不能清醒认识、对待面临的形势，不能及时调整期望值，结果导致期望值与社会需求之间严重错位，使自己的择业渠道越来越窄，处处碰壁。  4. 勇于竞争、敢于竞争、善于竞争的心理准备  随着毕业生就业制度改革的不断深化，大学毕业生拥有了一定的择业自主权，用人单位也同样拥有了充分的用人自主权。在这种情况下，竞争意识无疑就显得十分重要。虽然在机遇面前人人平等，但实际上机遇往往只偏爱那些具有竞争意识的人。今后，社会对人才的需求，将越来  82  第四章　就业准备  越依靠人才市场来调节，没有强烈的竞争意识和观念，不会主动在人才市场中推销自己，不善于捕捉一切有利于自己的时机，那么诸多良机势必会与自己擦肩而过，因此，大学毕业生走向社会之前，要积极调整自己的竞争心理，树立竞争意识，以便在求职择业的激烈竞争中取胜。  5. 正确对待挫折的心理准备  求职择业的过程不是一帆风顺的，有的求职者投师无门、择业无路；有的求职者职业理想完全落空；有的求职者犹豫不决，步履维艰；有的求职者费劲周转得不到认可等，这些都是择业过程中常常遇到的问题。其实，大学毕业生择业本身既是一次主、客观互相碰撞的过程，又是在择业的竞技场上优胜劣汰的过程，因此，在择业过程中遇到挫折是正常的事情。一次不成功，还会有第二次、第三次机会，切不可因为在择业过程中遇到挫折就自卑。生活中的挫折是造就强者的必由之路，是锻炼意志、增强能力的好机会。遇到挫折后应放下心理包袱，仔细分析失利的原因，调整好目标，脚踏实地地前进，争取新的机会。可以说，大学毕业生只要能及时找到自己失败的原因并加以改正，成功是必然的。  6. 应对面试的心理准备  “双向选择”的关键一环是“供需见面”，双方面谈的情况直接关系到求职的成功与否。对于毕业生来说，这种面试的分量不亚于自己的考试经历，因此，做好面试的心理准备，才有助于毕业生顺利就业。毕业生除了在面试前要了解并掌握有关面试的基本知识之外，还要调整好自己的心态，保持良好的情绪和充分的自信。在面试过程中，毕业生不要有太多的顾虑，学会自我镇静、自我放松，坦然面对面试结果。  **二、大学生就业过程中存在的心理问题**  大学生群体是个体由青年期到成年期成长过程中一个特殊的群体，集多种特殊性于一身，  处于“第二次心理断乳期”“边缘人”地位，处于“心理延续缓偿付期”，有多重价值观、人格的再构成等心理内在原因，同时存在着环境中诱发因素的作用，使得大学生的心理健康状况比个体一生中的其他阶段人群及处于这一时期的其他群体明显要差。一般的观点认为，大学生在就业期存在的心理问题主要有挫折心理、从众心理、嫉妒心理、羞怯心理、盲目攀比心理、自卑心理、依赖心理等，以及其他心理如注重实惠、坐享其成的心态、过分强调自我价值等。为了帮助大学毕业生更好地认识这些问题，为就业做好心理准备和心理调适，我们从以下几个方面来介绍大学生就业过程中存在的心理问题。  **（一）就业心理压力与焦虑**  当前，由于激烈的就业竞争环境导致的就业问题给大学生带来了较大的心理压力，而且这种压力在各年级学生中都存在。调查显示，个人前途与就业已成为大学生心理压力中最大的因素，而且压力有随着年级增高而上升的趋势。学生就业压力体验相当严重，尤其以心理体验最为严重。大学生毕业前的心理压力较过去有明显增大，主要原因是毕业方向的选择、就业、考研、恋爱分合、大学中不愉快的经历、离别感伤、突发事件、经济条件等冲突和事件；女大学生的心理压力大于男大学生，农村学生的焦虑水平高于城市学生。而大学生面对就业压力的释放方式则过于内向化，主要是自己解决和求助于同学、朋友。  除此之外，在就业压力和焦虑中还伴有就业恐惧心理，主要表现为：一方面，渴望自己尽快走上社会，谋求到适合自己的理想职业；另一方面，又患得患失，不愿意走出校门，对走上社会感到心中无数。大学生的就业忧虑和恐惧心理是由于意识到就业的客观形式与自我主观推荐的矛盾而产生的心理体验。  **（二）就业心理期望与失落感**  许多大学生有一种“十年寒窗，一举成名”的心理，因此对择业的期望相当高。大学生大多过分地考虑择业的地域、职位的高低和单位的经济效益，希望到生活条件好、福利待遇高的大城市、大机关、大公司工作，而不愿意到急需人才但条件艰苦的中小城市和基层小单位。高期望驱使毕业生总是向往高薪水、高职位、高起点，渴求高收入、高物质回报率，并一厢情愿地对用人单位提出种种要求，将自己就业的目标定得很高，即使找不到合适的单位也不肯降低就业期望值。某些大学生自恃学有所长，认为“天生我才必有用”，过高地估价自己，在择业时往往以个人的主观择业标准去衡量社会需要，结果常常是高不成低不就。例如，一些学生说：“非北京、上海、深圳不去。”可是现实就业岗位大多不像大学生所想象的那么美好，因此，当发现现实与理想的差异较大时，大学毕业生就容易产生偏执、幻想、自卑、虚伪等心理问题，并可能导致择业行为的偏差。  **（三）就业观念不合理**  大学生的择业观念虽然在总体上倾向于务实化与理性化，但由于处于择业观念的转型阶段，因此也存在着各种不良观念，并影响了大学生的健康、顺利就业。这些不良观念主要表现在以下几个方面。  1. 只顾眼前利益，忽视职业发展  一些大学生在择业标准中只看重工作条件、收入等眼前实际利益，而不考虑自我的职业兴趣、能力、职业的发展前景等因素，因而，极易选择并不适合自己的职业。  2. 职业标准过于功利化、等级化  不少大学毕业生有怕吃苦、盲目追求享受的心理，甚至受社会功利主义的影响，择业时名利心理过重，对金钱和名利的看法出现了偏差，缺乏对自我的客观评价，不考虑新形势下用人单位对毕业生专业、能力、层次等方面的要求，盲目追求高待遇，甚至还将职业划分为不同等级，而不考虑国家与社会的需要，不愿意到条件比较艰苦地区和行业工作。  3. 求安稳，求职一步到位的传统观念根深蒂固  不少大学生择业时希望一步到位，然而只有在工作的过程中才能找到最能发挥自己特长的岗位，因此，“先就业，后择业”能让毕业生在工作过程中逐渐找准自己的职业生涯的发展方向，不必计较跨出校门的第一个台阶有多高，因为很多毕业生都没有社会经验，对自己喜欢什么样的工作环境和岗位都不清楚，要找一份理想的工作是有一定难度的。“专业对口”和“铁饭碗”的思想束缚了毕业生的择业范围，使他们在择业时顾虑重重，不敢冒险，缺乏风险意识和风险承受力，妨碍了自我推销的有效展开。  4. 过分强调专业对口，学以致用  在求职时，只要是与自己专业关系不密切的职业就不考虑，这样做只能是人为地增加了自己的就业难度。  **（四）就业人格缺陷**  1. 盲目性和依赖性  盲目性，是指在求职中不考虑自己的兴趣、专业等特点，盲目听从或跟随别人的意见以及盲目寻求热门职业的现象。持有这种心理的毕业生往往脱离自己的实际状况，跟在别人的后面走，如在就业市场中哪个单位前人多他们就去哪里，别人说什么工作好他们就寻求什么样的工作，而全然不顾自己的能力和现状，不会扬长避短。  依赖性，是指在就业中不愿承担责任，缺乏独立意识，没有个人独立的决策能力，没有进取精神，只是依赖父母或老师、学校，甚至只等职业送上门而不去积极争取。一些毕业生自己不去找工作，只等着父母和亲朋好友到处找关系、托人情，甚至还怀恋过去那种统包统分的制度，希望学校解决就业问题。当别人为自己找的工作不合心意时就大发脾气，抱怨父母或学校。还有不少毕业生由家长陪着参加供需见面会，职业的好坏完全由父母决定，缺乏自主择业的能力。  2. 就业挫折承受力差  不少大学生在求职时只想成功，一旦遭受挫折就会一蹶不振，陷入苦闷、焦虑、失望的情绪之中不能自拔。他们对求职中的挫折既缺乏估计也缺乏承受能力，不能很好地调节自己的心态，也不会通过总结求职中的经验教训来获得下一次的成功。特别是一些冷门专业或学习成绩不佳的大学生及没有“关系”的大学生就更容易出现不敢竞争、不敢尝试的问题。害怕竞争的保守心理一方面与大学缺乏社会实践锻炼有关，另一方面更与许多大学生害怕失败，不敢面对就业挫折有关，如一些大学生在就业中只找那些把握大的职业，而对竞争强的工作不敢问津，害怕求职失败遭受打击。  3. 自卑与自大  一些毕业生在求职中常会产生自卑心理，对自己的评价偏低，总是以为自己的水平比别人差，单位要求很高自己肯定达不到，自己能力不行等。造成大学毕业生自卑心理的因素有很多，或者专业冷门，用人单位少；或者自己的能力不足；或者性格内向，不善言辞；等等。自卑的反面是自大，而且两者有时会相互转化。一些专业较好、就业资本较雄厚的大学生容易从自信变为自负。还有一些大学生脱离实际，他们既缺乏对自己的客观认识，也对就业市场、职业生活缺乏了解，一切都凭自己的主观想象。自卑与自大是大学生身上常见的人格缺陷，在就业中的表现就是对自己缺乏一个客观的评价，同时对职业缺乏深入的认识。在就业中，自卑与自大常存在交织的现象，如一些大学生在求职比较顺利时容易自大，一旦出现挫折就自卑；一些大学生虽然对自身条件比较自卑，但是真正遇到用人单位时却又表现为自大，要求很高。  4. 人际交往障碍  有些大学生缺乏基本的人际交往能力，如有的在求职过程中过于怯懦、紧张，不敢在用人单位面前表现自己，甚至连面试也不敢去，常常一开口就面红耳赤、语无伦次。还有的大学生在求职中不懂得照顾别人的感受，不懂得人际交往的礼貌礼仪，如有一位大学生在面试结束时，用人单位的负责人递给他一支烟，他不仅当即拒绝还气愤地说：“我从来都没有这种恶习！”  5. 偏执  （1）追求公平的偏执。大学生要求公平的竞争环境，对一些不良的社会风气感到气愤是正常的，但有一些大学生表现为对公平的过分偏执，将自己求职中的一切问题都归结为就业市场不公平，以至于给自己的整个求职过程都笼罩上了心理阴影。  （2）高择业标准的偏执。大多数毕业生对求职有过高的期望，不过多数人能通过在就业市场的体验，客观地认识和接受当前的就业现状并调整自己的择业标准。但仍有大部分大学生固执己见，偏执地坚持自己原来的择业标准，甚至宁愿不就业也不改变。  （3）对专业对口的偏执。一些大学生在就业时过分追求专业对口，不顾社会需要，无视专伸缩性、适应性，只要是与专业有一定出入的工作就不考虑，只要不符合自身专业就不签约。这样就人为地减少了自己就业的机会。  **（五）不健康的就业心理**  1. 羞怯心理  在求职现场丢下自荐书就跑，面对招聘者结结巴巴、面红耳赤、腼腆害羞，这样的人很难让人相信能独立开展工作，自然很难受到用人单位的赏识。  2. 仕途心理  “学而优则仕”，有些大学生觉得当官才是正途，削尖脑袋往政府部门挤，但政府部门的竞争十分激烈。  3. 攀比心理  一些学生喜欢攀比，觉得在学校里自己的成绩比他人的好，获得的荣誉比他人多，“官职”比他人大，理所当然工作也应比他人好，却不知用人单位并非以此作为评判人才的标准，那些热衷于攀比的“高才生”最终只能在“高处不胜寒”的日子中体会孤苦和冷清。  4. 依附心理  自己不急着找工作，整天想着依靠亲戚、朋友的关系找到工作，这种人在工作中也是难有长进的。  5. 乡土心理  有些大学生不愿出远门，只愿意在本省、本市就业；还有一些人则早早谈恋爱，毕业后为与另一半相伴而不愿意去其他地方工作。  6. 厌世心理  有厌世心理的大学生思想激进，新潮前卫，不是嫌工资低，就是嫌工作太累，或者干脆不找工作。  7. 造假心理  这些毕业生指望靠假证书、假荣誉来敲开就业大门，但假的终究真不了，只会毁了自己的名声，误了自己的前程。  **三、大学生就业心理的自我调适**  就业本身就是我们认识和适应社会的一个过程，在求职过程中遇到困难，甚至经过几次挫折才成功是正常的；在就业中遇到许多心理冲突、困惑，产生一些不良情绪也是正常的。遇到就业问题时，要学会调节自己的心态，使自己能从容、冷静地面对就业这一人生重大课题，并做出正确、理智的选择。如果你遇到了就业心理困扰，可以试着从以下几个方面来调节。  **（一）接受客观现实，调整就业期望值**  就业市场化、自主择业给大学生带来了机遇与实惠，但许多大学生对“市场”残酷的一面认识不足，对就业市场的客观实际了解不够。经过对就业市场、就业形势的客观了解与深刻体验后，我们必须明白现实情况就是如此，无论是抱怨还是气愤都没有用，这种就业情况不可能是一时就能改变的。与其成天怨天尤人，浪费了时间，影响了自己的心情，还不如勇敢地承认和接受当前所面临的现实，彻底打破以往的美好想象，脚踏实地地寻求解决问题的办法。在就业市场上，用人单位找不到人、大量的毕业生无处去的“错位”现象普遍存在，这是因为大学生的就业期望普遍较高，因此，要顺利就业就必须首先根据自己的实际情况和就业形势，调整自己的就业期望值。调整就业期望值不是对单位没有选择，只要有单位就去，而是要在职业生涯规划和职业发展观念的基础上重新确定自己的人生轨迹。这就是说要树立长远的职业发展观念，摆脱过去那种择业就是“一次到位”，要求绝对安稳的观念。要知道即使在再好的单位工作，将来也有下岗的可能，因此，在择业时要看得长远一些，学会规划自己整个人生的职业生涯。在当前获得一个理想职业的时机还不成熟时，应采取“先就业，后择业，再创业”的办法。  也就是说，在择业时不要期望太高，可以先选择一个职业，不断提高自己的社会生存能力、增加工作经验，然后凭借自己的努力，通过正当的职业流动，来逐步实现自我价值。许多大学生不愿意去经济落后的地区工作，可是随着西部大开发的进行，西部地区将成为经济发展的热点，也将给大学生提供更多的发展机会，因此，大学毕业生到这样的地区工作可能会更有利于自己的职业发展，取得事业的成功。  主要存在的三种心理障碍  （1）认知障碍：对就业形势不明，对未来工作期望过低或过高，不能科学选择职业、工作种类和就业地区等，以及对自身能力素质的认识不清。  （2）情绪障碍：焦虑、急躁、恐惧等。  （3）人际交往障碍：怯懦、冷漠、不善于人际交往，甚至存在社交恐惧等。  毕业生产生就业压力和心理障碍的原因  思想认识和价值观念是最主要的根源。  （1）受社会上“拜金主义”“功利主义”“实用主义”等各种思潮的影响。以自我发展和自我享乐为视点看待周遭一切，其中就包含了就业问题，把学生干部、入党、评先进、与人交往等作为实现个人利益的一种手段，理想信念淡漠，缺少远大抱负。  （2）对社会问题的理解存在片面化特征，对社会分配不公、贫富悬殊问题以及高校连续几年扩招和就业困难问题等不能辩证分析和看待，容易产生激进和浮躁心理。  （3）就业心理不稳定，处于烦躁阶段。最突出的问题是目标焦虑，即现实能否达到心理预期值，学习压力过大、个人感情受挫、人际关系失调、性格过于内向，社会交往很少、自卑感强烈、身体出现严重疾病、患有严重心理疾病等均可能导致严重的就业心理障碍，对其健康就业心理的养成有很大影响，造成人格的不完整，导致适应能力和受挫能力比较差。  对策与建议  1. 全方位提高自身素质  扎实自身专业知识，练就过硬专业本领，丰富实践经历，塑造复合型人才。提高自身心理素质，摆正心态，敢于面对失败，采取积极应对措施，提升自身能力。  2. 增加与父母间交流，促进父母子女就业期望相匹配  增强彼此交流是缓解就业焦虑的第一要义，父母适当给予意见，尊重子女意愿，给予宽容理解，适当降低期望，减轻子女就业压力，更好完成职业定位。  3. 树立正确的人生观和价值观  有意识地开展自我教育，形成并发展自己的人生观和价值观，把社会发展与个人的命运有机结合。在服务社会、奉献祖国的过程中，看到自己的人生价值与生活意义，培养自己的社会责任感和历史使命感。处理好物质与精神需求、生理和心理的关系，构筑健康的心灵家园。  4. 放松心情，学会调适  祸福相依，得失相存，学会调整认知，转危为机。调适就业认知，树立科学就业观，认清就业形势和自身优势，正确合理地评价自己的才能，在社会上找到自己的立足点。调适就业心态，克服不良情绪，保持坚定平和、积极向上、豁达乐观的就业心情，调适就业策略，合理规划职业，积极进行个人职业生涯规划，明确学习目标、职业目标和人生目标，制订切实可行的学习计划，掌握行之有效的学习方法。了解大学生就业的方针、政策，广泛搜集相关就业信息，为就业打下基础。  **（二）充分认识职业价值，树立合理的职业价值观**  传统观念认为人们工作就是为了满足生存需要，但是对于现代社会的人来说，职业对个体的意义已经远不是如此简单，职业可以满足人们从低层次到高层次的多方面需要。例如，最近有人对职业价值结构进行初步研究，发现了交往、义利、挑战、环境、权利、成就、创造、求新、归属，责任、自认 11 个类别的因子，因此，职业的价值是丰富的，我们要充分认识到职业对个体发展、社会进步所起到的重要作用。  在择业时不能只考虑经济收入、工作条件、地点等因素，更要考虑职业对自我一生发展的影响与作用，应看重职业能否帮助自己实现自我价值，因此，要在考察社会需要的基础上，树立重自我职业发展、才能发挥、事业成功的职业价值观。对于那些虽然现在工作条件不怎么样，但发展空间大，能让自己充分发挥作用的单位要优先考虑；对于那些现在经济发展水平不太高，但发展潜力大，创业机会多的工作地点也要重视，总之，盲目到一些表面上看来不错，但不适合自己，自己的才能不能得到有效发挥的单位去工作，是不会让自己满意的。与其将来后悔，不如现在就改变自己，树立适应我国当前市场经济发展、人才需求规律的合理的职业价值观，以指导自己正确择业。  **（三）认识与接受职业自我，主动捕捉机遇**  大学生就业中的许多心理困扰都与大学生不能正确认识和接受职业自我有关，因此，正确地认识自我的职业心理特点并接受自我，是调节就业心理的重要途径，并可以帮助自己找到合适的职业方向。要知道自己喜欢什么样的职业、需要什么样的职业、自己的择业标准以及依自己目前的能力能干什么样的工作，这样才能知道什么样的工作更适合自己。许多大学生通过参加求职活动后就会发现自己的能力与水平并不像自己以前想象得那么高，并容易出现各种失望、悲观、不满情绪，因此，在认识自我特点后还要接受自我，对自我当前存在的问题不能一味抱怨，也没有必要自卑，因为自己当前的特点是客观现实，在毕业期间要有大的改变是不可能的，因此，要承认自己的现状，学会扬长避短。另外，要用发展的观点来看待自己，要知道有些缺点并不可怕，可以先就业，然后在工作岗位上不断发展自己。  大学生就业中的机遇因素也是非常重要的，因此，了解并接受了自我特点以后，还要学会抓住属于自己的机遇，这样才能保证以后的求职顺利。要抓住机遇首先必须要多搜集有关的职业信息，多参加一些招聘会，并根据已制定的择业标准进行选择。需要注意的是，机遇并不是对任何人都适用的。一份工作的好与不好是相对的，对他人合适的，对自己不一定合适，因此一定不能盲从；要时时记住，只有适合自己的才是最好的。最后，要注意机遇的时效性，在发现就业机会时要主动出击，不能犹豫，也不要害怕失败，应有敢试敢闯的精神。  **（四）坦然面对就业挫折，提高心理承受力**  面对市场竞争、就业压力，大学生在求职中总会遇到许多困难、挫折甚至委屈，如有些专业“热门”，有些则“冷门”；又如，女大学生找工作容易受到歧视；等等。面对这些问题，抱怨是没有用的，更重要的是调整自我心态，提高自己对各种突发事件的心理承受能力。其实，就业的过程也是大学生重新认识自我、认识社会，并主动调整自我适应社会的过程。如果能通过求职而增强自我心理调节与承受能力，对大学生今后的职业生活都是非常有用的。  在求职中遇到挫折时，要用冷静和坦然的态度面对，客观地分析自己失败的原因，进行正确的归因。首先，在就业市场化、需求形势不佳、就业竞争激烈的条件下，出现求职失败是在所难免的，不能期望自己每次求职都能成功。大学生要对可能出现的求职挫折有充分的心理准备。同时，应把就业看作一个很好的认识社会、认识职业生活、适应社会的机会，应通过求职活动来发展自己，促进自我成熟。其次，自己求职失败并不一定就是因为自己的能力不行。出现求职失败有许多原因，可能是因为你选择求职单位的方向不对，也可能是因为你的价值观与单位的企业文化不符合，还有可能是其他一些偶然因素。总之，要正确地分析自己失败的原因，调整自己的求职策略，学会安慰自己，以便在下次的求职中获得成功。  **（五）调整就业心态，促进人格完善**  在求职时，自己或身边的同学出现一些不健康的心态是正常的，没有必要过度担心、害怕自己有心理障碍。当然对于这些不良心态也要学会主动调适，必要时还可以寻求有关心理专家的帮助。进行自我心理调适的方法有很多，首先，可以进行积极的自我心理暗示，鼓励自己、相信自己，帮助自己渡过难关。其次，可以向朋友、老师倾诉，寻求他们的安慰与支持。最后，还可以通过体育锻炼、听音乐、郊游等方式转移自己的注意力，排解心中的烦闷，放松自己的心情。通过对自己在就业时出现的种种不良心态的分析，可以发现自己平时不容易察觉的一些人格缺陷。应该说，这些人格缺陷是产生这种就业心理问题的根本原因，如果现在没有很好地完善自己的人格，那么这些问题还会在今后的工作、生活中继续给你带来困扰，因此，有关问题其实暴露得越早越好，同时也不必为自己所存在的人格缺陷而懊恼，因为很少有人是绝对的人格健全的，关键是要在发现自身问题的基础上，积极地改变自己、发展自己，使自己的人格更加成熟，使自己将来的人生道路更顺利。  **（六）开拓进取，勇于创业**  大学生有理想、有抱负、有创新精神、敢作敢为，因此，大学生要有自主创业的打算，这既可以在毕业后马上实现，也可以通过一定的社会积累后再实行。大学生一定要有开拓自己事业的信心与勇气。当前的一些大学生创业公司虽然遇到了一些困难，但也有相当成功的案例。大学生创业肯定是值得鼓励的，关键是要有准确的观念与思路，要对自己有一个合理的规划与定位，要与有市场经验的人合作，要摆脱学生公司的意识，要进行科学化、职业化的管理。 | 通过教师讲解，熟悉求职择业的心理准备及心理调适。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了求职择业的心理准备及心理调适，让学生了解高校毕业生择业或就业除了必须做好一定的知识、能力准备外，还应充分做好就业的心理准备，调整并保持良好的心态。 | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力 |
| 作业布置（2min） | 【教师】布置课后作业  简述大学生就业心理的自我调适。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解就业材料的准备  **一、简历的准备与制作**  简历就是概括介绍毕业生个人基本情况，并对个人的技能、成就、经验、教育程度、求职意向做出一个简单的总结，是求职材料中最为重要的部分，是求职者全面素质和能力体现的缩影。简历同时也是对求职者能力、经历、技能等的简要总结。它的主要任务就是争取让对方和求职者联系， 简历的制作唯一的目的就是争取到面试的机会。一份简历好比是产品的广告和说明书，既要在短短几页纸中把求职者的形象和其他竞争者区分开，又要切实把求职者的价值令人信服地表现出来。  **（一）简历的形式**  从形式上划分，简历可分为七种：完全表格式简历、半文章式简历、小册子式简历、提要式（节略式）简历、按年月顺序（时间顺序）式简历、功能式简历及创造式简历。当然，这些形式互相之间可交叉重叠。下面就每种简历形式的主要特点做简单介绍。  1. 完全表格式简历  完全表格式简历综述了多种资料，易于阅读，通常适用于年轻、缺乏工作经验的求职者。求职者可简单列出所学课程、课外活动、业余爱好和临时工作等资料，因为他们不深的资历很少需要分析和说明。  2. 半文章式简历  半文章式简历使用较少的资料表格设计，表格的数量和文字记载的长度可以变化，以体现求职者的长处。这种简历通常适用于经验丰富的求职者，因为详述的资料能比高度表格化的资料占据更多的篇幅。  3. 小册子式简历  小册子式简历是一种多页的、半文章式的活页格式简历。这种简历可以有 4 页、8 页，甚至20 页。它的主要优点有两个：一是提供了一种可表述更多资料的便利工具；二是其封面上容纳了一份分别打印、专门设计的求职信。但小册子式简历需要很多专门的技能去撰写、设计，因此一般用得不多。  4. 提要式（节略式）简历  提要式（节略式）简历是在完成了一份较长的简历后摘编而成的。经历丰富的求职者会先写一份完整的简历（如 2～3 页）来概括他的资历，然后从完整的简历中摘出他资历的要点。这种简历便成了他用得较多的简历，而详细的简历只有在招聘者有要求时才提交出去。  5. 按年月顺序（时间顺序）式简历  按年月顺序（时间顺序）式简历是通过按时间顺序排列资料及突出日期来强调时间。时间顺序通常是与中国人的习惯倒过来的，即从最近的时间开始往前推，如在工作经历一栏下，按时间顺序的简历从最近的工作开始，然后是最近工作的前面一份工作，再次是再前面的工作；在教育一栏下，按时间顺序式的简历也是如此，倒序排列。这种简历可以是完全表格式简历，或是半文章式简历，也可以是创造式简历。  6. 功能式简历  功能式简历只强调工作的种类（功能），而不含有任何特别的时间顺序。功能式简历的主要优点是能突出应聘者的实际成就，缺点是招聘者不得不排出他们自己推算的时间顺序。如果严密的时间顺序对你不利，你便可使用功能式简历；如果你的职业进展已经有了进步，并且你想找的工作和你最近的工作一样，则可采用按年月顺序（时间顺序）式简历。  7. 创造式简历  艺术界、广告界、宣传界和其他创造性领域的求职者在准备简历时往往会打破标准的简历形式。创造式简历必须运用想象力，但也必须向招聘者提供他们需要的内容。它只能用于创造性行业，一般要避免用于银行业、商业、交通运输业和制造业。  **（二）简历的基本要素**  1. 个人基本情况  个人基本情况包括求职者的姓名、性别、民族、照片、身高、体重、家庭住址、政治面貌、特长、联系方式等，其中联系方式尤为重要。  2. 教育背景  教育背景包括求职者的毕业院校、所学专业、学历、学位、所学的主要课程等。其中专业和课程尤为重要，在罗列所学课程时，要考虑申请职位所需。  3. 求职意向及工作目标  求职意向主要包括求职者所希望的工作岗位、薪资、地域等。工作目标即求职者需要选择个特定的工作目标，彰显自己的职业规划和能力，切不可模糊隐晦，让用人单位猜测。  4. 工作经历  工作经历是简历的核心部分，在描述你的工作经历时，要写明从事的工作，列明你在公司的职责，注意突出重点，责任的描述之后应该紧跟工作业绩。简历中尽量提供能够证明自己工作业绩的量化数据，如拓展了多少个新的市场客户，年销售业绩达到多少万元，每年完成了多少项目等。不管你负责什么工作，只有在你描述了做得怎样之后才会有意义。可以问问自己：需要我做的是什么？我是怎么做的？做得怎么样？我体现了什么价值？  5. 知识和技能  知识和技能部分主要是体现求职者的知识结构和技能，如英语水平、计算机水平、普通话水平等。求职者需要具备相应的资格证书。  6. 所获荣誉  所获荣誉部分主要是求职者在大学期间以及工作中所获得的荣誉，如奖学金、三好学生、优秀干部、先进个人以及参加活动所获得的奖项、证书等。  7. 自我评价  自我评价主要是总结自己的个性品质、学习能力、沟通能力、解决问题的能力等。在这一板块中，求职者切忌夸夸其谈，要客观务实，选择自己与职位需求相匹配的能力来写，突出重点。  8. 证明文件  证明文件可以有效地成为客观评价的证据。求职者可以为简历中某一段经历提供证据，尤其可以把某种奖励或证明附在简历的总结段落提到，或者也可以在谈及你担任某些重要职务或取得某些重要成就时把证明摆出来。  **（三）简历撰写的原则**  1. 简短  简历不要太长，一般应届毕业生的个人简历有一页 A4 纸即可。据调查，用人单位花在每份简历上的平均时间不到 1.5 分钟，要想在这短短 90 秒内迅速抓住招聘者的眼球，简历不做到短小精悍是不行。  2. 清晰  简历应一目了然，确保简历的阅读者一眼就能看到他们需要的信息；要使用简单、清晰易懂的语言，而不要用一些高深莫测的语言；尽量不使用缩略语或学生中流行的时髦词汇；若打印，应选择合适的字体和字号。  3. 准确  简历中的错别字很显眼，并且会直接影响阅读者对应聘者的印象。通过一份简历能看出一个人的语言文字功底和修养，而招聘人员考查应聘者的文字能力、细心程度等内容就是从简历开始的，因此，表达清楚、准确、规范，是简历语言的基本要求。  4. 整洁  整洁的简历能使阅读者在看到内容之前就对你产生好感，这样才能使其产生阅读的兴趣，因此，简历最好用激光打印机打印，不要使用效果不佳的复印，并注意保持简历的干净整洁。  5. 真实  撰写简历时既不要夸张（自负），也不要消极地评价自己（过分谦虚），更不能编造。简历一定要用心设计，有些简历一看就知道是抄袭他人的，有些甚至是明显的张冠李戴。  **（四）简历中常见的问题**  1. 缺乏针对性  一份标准模板下做出来的简历应用于多种行业、多个职位的求职。没有针对性，你自然无法吸引 HR 的眼球。  2. 存在明显错误  在简历中出现错别字、语法错误、逻辑错误、常识错误等都是会影响求职的。  3. 条理不清  简历布局不合理，结构层次混乱，逻辑重复，会增加阅读与理解上的困难。  4. 太过简单  有一些人的求职简历相当简单，工作经历只写到年，工作情况只写岗位名称，教育情况只写大专或本科，让人看到后能了解的信息十分有限，那么也不会再进一步考虑了。  5. 内容不完整  有一些人的求职简历内容不够完整，如工作经验中，有一两年的经验是空白的，这种处理会让人产生怀疑。  6. 照片不合适  有的人在简历上选择的照片过于花哨，浓妆艳抹；有的人的照片则是大头贴，尽显可爱；还有的人的照片选择情侣照，这些照片都是不合时宜的。简历中的照片应该避免艺术照和生活照，选择正装照，梳理整齐，干净整洁即可。  **（五）如何制作一份完美的简历**  1. 针对性强  企业对不同岗位的职业技能与素质需求各不相同，因此，建议求职者创作简历时最好能先确定求职方向，然后根据招聘企业的特点及职位要求进行量身定制，从而制作出一份针对性较强的简历。  2. 言简意赅  一个岗位可能会有数十个甚至上百个应聘者投简历，导致人力资源查看简历的时间相当有限。因此，建议求职者的简历要简单而又有力度，大多数岗位简历的篇幅最好不超过两页，尽量写成一页（技术相关工作岗位可写成 2～3 页）。  3. 突出重点，强化优势  一是目标要突出，如果简历中没有明确目标岗位，则有可能直接被淘汰；二是突出与目标岗位相关的个人优势，包括职业技能与素质及经历，尽量量化工作成果，用数字和案例说话。  4. 格式方便阅读  网络上提供的各种简历模板只能起到参考作用，毕竟每个人的情况不一样，那些模板未必适合你，因此，求职者应该慎用网络上提供的简历模板及简历封面，而是应该根据自身的情况进行合理设计。正常情况下，一份简历只要包含个人基本信息、求职意向、职业技能与素质、职业经历四大部分即可，个人可视具体情况添加其他信息。  5. 逻辑清晰，层次分明  要注意语言表达技巧，描述要严密，上下内容的衔接要合理，教育及工作经历可采用倒叙的表达方式，重点部分可放在简历最前面。  6. 客观真实  诚信是做人之根本，事业之根基。一个不讲诚信的人，很难在社会上立足。同理，如果你在简历中弄虚作假，将会失去更多的机会。即使你能侥幸获得面试机会，但有经验的 HR 在面试过程中一般可以看穿，只要被发现有一处作假，就会觉得你处处作假，从而将你淘汰。因此，求职者在写简历时一定要做到客观、真实，可根据自身的情况结合求职意向进行纵深挖掘、合理优化，而非夸大其词、弄虚作假。  **二、求职信**  **（一）求职信的分类**  1. 有针对性的求职信  有针对性的求职信是在已经知道了某个单位招聘人才的情况下写的，它具有高度的针对性。在求职信中，称呼和内容都要针对特定单位的特定人，主要表述自己的主观愿望和特长，以吸引招聘者的注意，获得面试的机会。  2. 广泛适用的求职信  广泛适用的求职信不分职业、单位和对象，没有求职的具体目标，带有一定的盲目性，成功率相对较低。它主要向用人单位介绍自己的概况，让单位了解自己并对自己感兴趣，在供需见面会和人才市场招聘会上使用得较普遍。  **（二）求职信的内容和格式**  1. 标题  求职信的标题通常只有文种名称，即在第一行中间写上“求职信”三个字。  2. 称谓  称谓是对收信人的称呼，写在第三行，要顶格写单位名称或个人姓名，在称谓后附上冒号。求职信的称呼比日常书信所用称呼要正规。当写给国家机关、事业单位时，可以用“尊敬的 ×× 处长（或科长等）”称呼；当写给外资企业时，可以用“尊敬的 ×× 董事长（或总经理等）”称呼；如果写给一般性企业，可用“尊敬的 ×× 厂长（或经理等）称呼”；若写给学校，则以“尊敬的 ×× 教授（或校长、老师等）”称呼。  3. 正文  正文要另起一行，空两格后写求职信的内容。正文内容较多时，要分段写。  （1）求职的原因。首先简要介绍求职者的基本情况，如姓名、年龄、性别、学校、专业等。接着要直截了当地说明从何种渠道得到有关信息及写此信的目的。这段是正文的开端，也是求职的开始，介绍有关情况要简明扼要，对所应聘的职务态度要明朗。为了吸引收信者有兴趣读下去，开头要有吸引力。  （2）对所谋求的职务的看法及对自己的能力的客观评价。这是求职信的重点，要着重介绍自己应聘的有利条件，特别突出自己的优势和“闪光点”，以使对方信服。文字要有说服力，语言要中肯、恰到好处，态度要谦虚诚恳、不卑不亢，达到见字如见其人的效果，力争给对方留下深刻的印象，进而使招聘者相信求职者有能力胜任此项工作。  4. 结尾  求职信的结尾应该包含两部分内容：盼回复和祝福语。先写“期盼得到您的回复”“静候佳音”等；然后另起一行，空两格，写表示敬祝的话，如先写“此致”，然后换行顶格写“敬礼”。不必过多寒暄，以免“画蛇添足”。  5. 署名和日期  写信人的姓名和成文日期写在信的右下方，成文日期写在姓名下面。  6. 附件  有说服力的附件是鉴定求职者的凭证，是不可忽视的重要组成部分。附件不需太多，但必须有分量，足以证明自己的才华和能力，如自己的外语等级证书复印件（或扫描件）、计算机等级证书复印件（或扫描件）、获奖证书复印件（或扫描件）等。附件可在信的结尾处注明。  **（三）撰写求职信的注意事项**  1. 篇幅尽量简短  只有篇幅简短、重点突出的求职信才会引起用人单位的注意，才能收到良好的效果。  2. 突出个性  面对不同的招聘单位和不同的职位，求职信在内容侧重点上要有所不同，必须有很明确的针对性，切忌千篇一律，没有自己的特色。只有突出自己的个性，并很好地将招聘岗位要求与自身条件相匹配的求职信，才能被招聘者赏识。  3. 实事求是  要不卑不亢，适度的谦虚会让人产生好感，但过分的谦虚则容易给人留下缺乏自信的印象。与此相反，虚假浮夸的表述很容易被招聘者识破。因此，陈述要客观真实、适度修饰。由于文化上的差异，一般对外资企业需要充分地展示自己的能力，充满自信，而对国企、国家机关及事业单位则应适当内敛，着重介绍自己的知识和能力。  4. 语句通顺，文字流畅  求职信一般要求打印，要做到文档编排规范、美观，不要出现错别字，语句流畅通顺，文字通俗易懂，切忌用华丽的辞藻进行堆砌，少讲大话、空话和套话。  5. 尽量不要谈薪酬  如果没有被要求，不宜在求职信中谈论薪酬待遇。如果招聘者要求求职者说明自己的薪酬要求，那么就适度地说明，如不低于 ×××× 元、参照行业薪酬标准的中等水平等，并且要注明这是可以协商的。  6. 仔细检查  写完后认真阅读修改，然后请周围的人帮助修改，避免有歧义的表述、避免重点不突出或表述层次不清等疏漏，使求职信能更准确地表达求职者的信息。  7. 在必要时可用中、英文两种文字写求职信  现在有很多用人单位非常重视求职者的英语水平。因此，用中、英文两种文字写求职信，可以使自己的英语水平得到展示和提高。如果求职的单位是一个中外合资企业或外资企业，那么中、英文两种文字的求职信就更有必要了。  **三、毕业生就业推荐表及其他准备材料**  **（一）毕业生就业推荐表**  就业推荐表是毕业生和用人单位达成意向后，毕业生在签订就业协议前递交给用人单位的一份正式文件，用人单位应该妥善保存。毕业生如果因种种原因和用人单位解除了录用关系，应该索回就业推荐表，以便与下一个单位签约时使用。若就业推荐表遗失要及时到学校就业主管部门补办手续，以免耽误求职。  现在使用的就业推荐表，是由学校毕业生就业指导服务中心统一印制的，其栏目有姓名、性别、民族、出生年月、政治面貌、学校名称、专业、学历、培养类别、外语水平、健康状况、学校地址、特长、奖惩情况、在校表现、院系推荐意见、学校毕业生就业指导中心意见等。  就业推荐表填写的注意事项如下。  1. 不能涂改  就业推荐表具有代表校方的作用，有关部门加盖了公章。因此，在填表的时候一定要细心、认真。特别是成绩单、院系推荐意见等部分，一旦有涂改的痕迹就可能引起用人单位的误解。因此，当发现错误时，应当换一张重新填写。  2. 在备注栏中叙述自己的突出优势  自己具有的一些突出优势可以在备注栏里展示，如发表的重要作品、突出的外语能力、突出的工作经历等。  3. 保证就业推荐表的唯一可信性  就业推荐表的原件不可仿制，更不可谎称遗失而重新补办。这样做会影响学校的声誉，从而造成不良影响。毕业生在“双向选择”的过程中可以使用就业推荐表的复印件进行“自我推销”。只有在与用人单位签订协议时，才向用人单位或人事主管部门提交就业推荐表的原件。所以一定要保管好本人的就业推荐表。  **（二）求职中的其他准备材料**  应届毕业生择业求职时需要准备的求职资料大致可分为三个方面：个人信息类、等级证书类、成绩及成果鉴定资料类，具体内容如下。  （1）个人信息类，主要包括毕业证、身份证、学位证、自传、个人彩色证件照片电子版以及1 寸和 2 寸照片各备 10 张。  （2）等级证书类，主要有外语、计算机、会计、人力资源、行政管理等级证书，获得的各种奖励、荣誉称号证书，各种奖学金以及各类竞赛的证书等（中学、高中、大学均包括）。  （3）成绩及成果鉴定资料类，可根据个人情况酌情增减，主要包括高校学习成绩单（高校教务部填写盖章的原件）、科研成果证明、在报刊发表过的文章及著作（数量较多可选获奖和具代表性的文章三篇左右）、参加各类社会活动和社会实践取得的鉴定资料、实习期间参与工作所获得的认可鉴定等证明材料。 | 通过教师讲解，掌握就业材料的准备。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了就业材料的准备，让学生了解广义的求职材料应包括就业推荐表、求职信、个人简历和其他相关材料。毕业生的求职材料应多侧面、多角度、准确全面地反映自己的专业水平、组织能力、领导能力和综合素质。 | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力 |
| 作业布置（2min） | 【教师】布置课后作业  简述简历的准备与制作。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解就业信息的准备  **一、就业信息的类型及来源**  **（一）就业信息的类型**  1. 宏观信息  宏观信息是指国家的政治经济情况，国家或地区社会经济的方针政策规定，国家对毕业生的就业政策与劳动人事制度改革的信息，社会各部门、企业需求情况及未来产业、职业发展趋势所要求的信息。同时，还包括当年毕业生总的供求形势，即本地区与自己同时毕业学生有多少，而用人单位需求有多少，是供大于求，还是求大于供，还是两者之间基本上处于平衡状态；哪些专业比较紧俏，哪些专业供大于求，哪些专业就业形势较好等信息。掌握这些信息，就可以宏观地把握就业方向。  2. 微观信息  微观信息是指某些具体的就业信息，如用人单位的需求情况、发展前景、需求专业、条件、工资待遇等。在选择用人单位时，往往会出现这样一些错误：对用人单位的情况不甚了解，于是在择业时带有随意性和盲目性，如只挑选好城市，而不关心用人单位的性质、业务范围；还有的只图单位名字好就盲目决定等，这些都是十分冲动、盲目的。那么如何避免一些假象，做到对用人单位有比较客观的评价，关键在于掌握用人单位信息。这些信息是在大学生即将毕业时必须搜集的具体材料。  **（二）就业信息的范围**  1. 就业政策  （1）了解国家就业方针、原则和政策，不仅可以了解当年的就业政策，更重要的是了解当下的就业形势和政策。  （2）了解相关的就业法律法规。这样不仅可以取得合法权益，还可以捍卫自己的正当权利，减少不必要的损失。作为大学毕业生来说，必须了解就业法规、法令，一方面要严格遵守就业法规，另一方面要学会用法律保护自己。  （3）地方的用人政策，如外地生源进沪、进京的户口申请政策和程序；参加选调生考试的条件；参加西部志愿者的相关政策；等等。  （4）学校的有关规定。为了保证毕业生就业的顺利进行，学校一般会根据国家的政策要求制定若干补充规定，这也是毕业生需要了解和遵守的，如毕业生协议书使用和签订规定、毕业生派遣程序等。  2. 就业市场供需情况  大学毕业生在就业前需要对就业市场有一个基本的认识，了解就业需求量和供应量；了解不同行业的需求量；了解不同专业的就业率；了解当下基本的就业情况和就业形势；了解所学专业与市场需求量；等等。  3. 用人单位  在了解相关的就业政策和就业形势之后，毕业生还需要对用人单位有一个完整的认识。例如，用人单位的性质，是国有企业还是民营企业，是行政机关还是事业单位。对于国营单位了解隶属关系，私企民营单位要了解人事代理关系；了解用人单位的经济状况、地理位置、运营状况等；了解用人单位的岗位需求、职业、福利、薪资待遇等；了解用人单位的联系方式、发展前景、企业文化、用人理念等。  **（三）就业信息的来源**  就业信息的来源主要指学生可能获得有效就业信息的渠道。按照大学毕业生获取就业信息的途径分为四个渠道：政府渠道、市场渠道、学校渠道和其他渠道。  1. 政府渠道  政府渠道包含国家政府就业网站、地方政府就业网站、地方政府举办的招聘会等。政府在就业信息方面做的工作主要有以下几个方面：制定就业政策、就业法律法规；公布各级政府公务员和事业编制的招考信息；举办公益性人才交流会等。  与其他渠道相比，政府渠道提供的信息真实可靠。政府应从宏观上把握社会就业的整体状况，掌握大学毕业生的流向，通过制定相应的政策，引导大学生面向人才紧缺的地区、行业就业，使人力资源合理分配，使大学毕业生就业与经济社会发展相协调。关于国家的就业政策信息，可以参照中华人民共和国人力资源和社会保障部官网、中国就业培训指导中心官网、中国就业网等。  2. 市场渠道  市场渠道包括各类职业中介机构、社会和用人单位的人才网站、报纸杂志、广播电视网络等媒介。  社会各类职业中介服务机构是提供就业信息的一个重要载体，它们与高校、毕业生以及用人单位都有联系，一般以广告、报纸等形式发布就业信息。目前，我国的职业中介服务还存在一些不规范的行为，提供的就业信息也是良莠不齐，甚至还存在一些违法行为。大学毕业生应该慎重选择，谨慎挑选，政府也应对职业中介机构的服务加强引导和规范。  随着网络媒体技术的发展，网络媒体具有信息量大、快捷方便、覆盖面广的特点，在信息提供方面日益扮演着重要的角色，也成为大学生就业信息来源的主要渠道。例如，《大学生就业》杂志每期都刊载大量招聘信息，还开辟了“择业指导”“政策咨询”等专栏，为大学毕业生提供就业指导。当然，网上也存在很多虚假的信息，大学生要加强甄别，以防上当受骗。  就业市场通过市场的调节作用，实现人才的合理流动。随着就业市场机制的进一步完善和发展，市场渠道不应仅仅是信息的提供者，还可以有更多的作为，如组织人才交流会、进行职业培训等活动。  3. 学校渠道  学校渠道包括高校的官网和就业网站、高校举办的大型现场招聘会和专场招聘会等。一般高校和政府部门、社会各界、用人单位都有合作关系，能及时了解并宣传国家的就业政策法规，公布需求信息，如特岗教师计划、选调生、选聘生以及大学生应征入伍等。  另外，很多的单位也会到学校招毕业生，学校也会向用人单位推荐优秀的毕业生。一般在每年的 11 月学校会举办毕业生和用人单位的双选会，以及各类专场的招聘会。毕业生应关注学校的就业网站，及时掌握就业信息，每年有很多毕业生通过学校途径成功就业。高校提供的就业信息及时、方便、真实，就业成功率较高，而且具有适合本校学生就业的针对性特点，已成为大学生就业指导工作中重要的组成部分。  除此之外，现在很多高校开设了就业指导课程和大学生职业生涯规划等课程，这些课程都为大学生就业提供了信息，还有部分院校设立了专门的就业指导处，为大学生就业出谋划策。相对于其他就业信息搜集渠道来说，学校渠道往往更具有针对性和指导性。  4. 其他渠道  除了政府渠道、市场渠道和学校渠道以外，还可以通过其他方式了解就业信息，如家人、朋友、老师、校友的推荐，在实习、社会实践中获得的信息，通过信件、电话访问以及上门自荐等。大学毕业生通过这些渠道也可以获得大量的就业信息。  每个人都是生活在社会关系当中的，大学生的亲友、老师以及校友组成了一个庞大的关系网络，他们提供的信息一般比较准确、可靠，也是大学毕业生获取就业信息的重要渠道之一。亲友、老师以及校友所织成的信息网络不同于政府、市场和学校渠道，他们比较了解学生个体的情况，所提供的信息有针对性。例如，老师向用人单位推荐毕业生时，会充分考虑毕业生和用人单位的情况，因而成功率较高。实际情况是一到毕业的时候，往往有很多单位直接打电话给毕业班的辅导员，希望其推荐优秀毕业生。大学毕业生在找工作时一定要利用好关系网络，关键时候有“熟人”帮助是很管用的。当然，关系也要靠挖掘，要采取正当的途径，不可不择手段。  大学生在校期间一般要到企事业单位实习实训，实习实训不仅仅是学生巩固理论知识的教学活动，也是学生和用人单位加强联系、相互了解的好的途径，一些学生在实习中给单位留下好的印象，毕业后就容易被聘用。  通过信件、电话访问以及上门自荐的方式获取就业信息，成功性较小，获得的信息量也少，网络时代，采取这种方式获取就业信息越来越没有市场。  **二、就业信息的搜集**  就业信息的搜集是大学生就业准备的第一步，直接关系到择业能否实现。搜集就业信息的关键在于遵循正确的原则和适当的方法。  **（一）就业信息的搜集原则**  作为大学生就业的基础和前提，就业信息的搜集一方面可以增加就业信息的广度，拓宽大学生的择业视野；另一方面可以增强就业信息的深度，优化就业信息的质量，提高大学生择业的成功效率。就业信息具有质量的高低之分、真伪的性质差别。通常，高质量的就业信息分布于广泛的就业信息中，具有一定的隐蔽性，所以，必须掌握搜集就业信息的基本原则和基本方法，以便全面、准确地搜集到与就业相关的各种高质量信息，为大学毕业生的择业选择、择业决策提供必要的信息准备。通过各种渠道所初步获取的就业信息一般来说比较零散杂乱、盲目繁多，大学毕业生首先必须对所获信息根据一定原则进行加工整理，去粗取精、去伪存真，通过筛选和过滤后的信息才能作为自己择业的根据。概括而言，就业信息的搜集基本遵循以下几个原则。  1. 真实性  真实性是就业信息搜集的前提条件，即要求搜集的信息反映的情况必须真实可信，毕业生才能据此做出准确的选择，虚假的就业信息不仅使毕业生判断失误，还会浪费大量的宝贵时间和钱财，甚至会带来人身的伤害。社会上存在一些以盈利为目的的中介机构，他们打着提供招聘信息的幌子，骗取中介费，也有一些单位借着招聘骗取报名费、培训费以及风险抵押金等，还有一些非法传销组织以招聘为借口骗取学生的信任，毕业生一旦陷入这样的传销组织，人身和财物都会受到很大的损失，必须加以警惕。  2. 针对性  网络时代，信息呈爆炸式增长，面对海量的就业信息，毕业生往往难以取舍。毕业生一定要根据自己的职业发展目标和方向，结合自己的专业、特长、兴趣、能力、性格等方面因素综合考虑，有针对性地甄别和选择相关的就业信息。  3. 计划性  搜集就业信息并不是等到毕业时需要了才去搜集，而是要提前计划。首先，进行职业规划、自我认识，选定职业发展目标和方向；其次，确定信息搜集的方向、途径、范围和内容；再次，进行信息搜集；最后，对搜集的信息进行归纳、整理，剔除一些价值不高的信息。  4. 全面性  很多情况下我们需要的就业信息并不是完整、全面地展现在我们面前，而是以分散的形式存在，因此，我们需要利用各种渠道和方式，充分搜集与我们制定的职业发展目标和方向相关的信息，在经过分析整理后才能得到较为全面的就业信息。  **（二）就业信息的搜集方法**  大学生对就业信息的搜集有很多途径，重点在于掌握主动性。一般常用的信息搜集方法有以下三种。  1. 全方位搜集法  把与你的专业有关联的就业信息统统搜集起来，再按一定的标准进行整理和筛选，以备使用。采用这种方法获取的就业信息广泛，选择的余地大，但较浪费时间和精力。  2. 定方向搜集法  根据自己选定的职业方向和求职的行业范围来搜集相关的信息。这种方法以个人的专业方向、能力倾向和兴趣特长为依据，便于找到更适合自己特点、更能发挥作用的职业和单位。需要注意的是，当你选定的职业方向和求职范围过于狭窄时，有可能大大缩小选择余地，特别是当你所选定的职业范围是竞争激烈的“热门”工作时，很可能给你下一步的择业带来较大困难。  3. 定区域搜集法  根据个人对某个或某几个地区的偏好来搜集信息，而对职业方向和行业范围较少关注和选择，这是一种重地区、轻专业方向的信息搜集法，按这种方法搜集信息和选择职业，也可能由于所面向地区的狭小和“地区过热”（即有较多择业者涌向该地区）而造成择业困难。求职者应当根据自己的实际情况将上述几种方法综合起来搜集信息。  **三、就业信息的运用过程**  无论有多少就业信息或机会，对于一个大学生来说，一次只能选择一个职业岗位。很多时候，过多的信息往往让人优劣难分、无所适从，因此，在完成就业信息的搜集后，你会有一个很长的备选清单。毕业生应该结合自己的实际情况，对搜集到的就业信息加以分析筛选、去伪存真，有目的、有针对性地进行排列、整理和评估分析，只有这样才能使需求信息具有准确性、科学性和有效性，才能更好地为自己的就业服务。对每一个就业信息进行一番详尽细致的研究显然是不现实的，可以通过回顾清单并对它进行排序。如果你的信息仍然很多，试着把它们按城市、岗位等进行分组，然后进行对比，逐步压缩到一个可以操作的范围之内。具体来说，就业信息的运用过程主要包括以下几个方面。  **（一）就业信息的整理**  大学毕业生要对自己搜集的就业信息进行整理，有针对性地进行排列、整理和分析，去掉无效的、过时的，甚至虚假的，使之更好地为自己的求职服务。在整理就业信息的过程中，可以遵循以下几个原则。  1. 掌握重点  将搜集到的所有就业信息进行比较，初步筛选之后，把重点信息选出来，标明并注意留存，一般信息则仅作参考。  2. 善于对比  当你从不同的渠道搜集到大量的需求信息后，可采用对比鉴别的办法，确定其对自己的用处。  3. 不耻下问  当你搜集到一些需求信息之后，为了弄清信息的可靠程度，应当通过各种办法，向有关人士打听，以确定信息的可靠程度。  4. 了解透彻  对于重要的信息要了解透彻，不能一知半解。要全面掌握情况，全面了解信息中的重要内容。  5. 避免盲从  获取用人单位信息以后，不要一味地盲从，不要认为亲友告诉你的就一定是真实可靠的。在具体运用就业信息时，无论是通过何种渠道获得的就业信息都要认真求证，绝不能未经筛选就轻率地做出选择，这样往往会错过良机，甚至给自己带来经济损失。  6. 适合自己  一切信息都要用来对照衡量，看是否适合自己。大学毕业生切忌好高骛远，挑选不适合自己的岗位。  7. 注意信息的时效性  就业信息瞬息万变，在搜集到就业信息之后，大学毕业生要适时使用，以免过期。  8. 确定信息搜索范围  大学毕业生在确定信息搜索范围时，不能局限于热门单位以及周边较近的地区，否则会降低就业的成功率。  **（二）就业信息的鉴别**  1. 就业信息的真伪鉴别  一般来说，真实可靠的招聘信息都是经过劳动、人事部门核准的，或通过高校就业指导中心向毕业生发布，或在正规报刊、广播、电视、网站等媒体上发布，但也不能完全认为报纸上、网络上的信息就是可靠的，或朋友介绍的就没有可疑之处。常见的虚假就业信息有以下几种。  （1）沿街四处张贴的招聘小广告。  （2）招聘信息太过诱人的广告。  （3）门槛很低、薪酬很高的工作。  （4）要求毕业生交纳一定费用作为工作保证金。这严重违反了《中华人民共和国劳动法》中的有关规定。  （5）基本资料不全的招聘信息，如某些用人单位在发布招聘广告时只公布电话号码或邮箱，没有单位地址；有的甚至只有手机号码，没有单位的名称。  （6）莫名而来的就业机会，如有的大学生会突然接到素不相识且自己从未联系过的用人单位招聘者打来的电话，遇到这种情况需要保持高度警惕，这是非法传销组织的惯用伎俩。还有的人利用这种方法将学生引诱到外地，实施诈骗、勒索和抢劫。  2. 就业陷阱的形式  （1）以招聘为名盗取信息。利用求职者的身份证号码或复印件，骗取求职者的信用卡卡号、银行账号、照片等倒卖个人隐私。  （2）以招聘为名骗取钱财。以招聘方式收取报名费、抵押金、培训费、服装费等。  （3）以招聘为名获得劳动力及成果。通过高职、高薪等条件来诱骗劳动力，其实行政经理等于打杂工。  （4）以试用期为名榨取劳动力。利用试用期与签约时间的时间差，来榨取劳动力。  （5）以“霸王条款”克扣毕业生。用人单位通过苛刻的条件来剥夺毕业生的既得利益。  （6）以“培训”为名骗取培训费。以高薪就业、保证就业之类的机遇进行岗前培训，但培训  结束仍然不能工作，或者安排的工作根本不适合大学生，逼迫大学生自己违约。  **（三）就业信息的分析整理**  1. 就业信息的筛选  就业信息的分析整理就是对搜集到的信息进行加工，去粗取精，去伪存真，由表及里，通过对各种信息进行分析、综合、归类，筛选出对自己有用的信息，更好地为求职做准备。很多毕业生频繁奔波于各种招聘会，简历也投出去不少，但是却很少得到回复，原因在于缺少对就业信息的整理。毕业生要做一个有心人，平时就要有意识地搜集各种就业信息，尤其是招聘信息。可以做一个表格，统计各种招聘信息，但并不是所有的招聘信息都要搜集，要根据自身的情况，如职业兴趣、专业、性格、能力特长等，对招聘信息进行筛选，对于符合自己的信息进行统计、完善。统计招聘信息的表格一般包括以下六个要素：企业名称；企业基本情况（企业性质、隶属关系、企业规模、人数、产品服务、发展现状和发展趋势）；应聘岗位及招聘人数；应聘条件（如学历、专业、职业资格、技术等级）；工作环境和薪资福利；联系人及联系方式。  2. 就业信息的利用价值分析  对一条自己感兴趣的招聘信息，大学生在求职之前，还应该冷静地思考该信息传递的内在含义，如这条信息所包含的内容是什么、用人单位要招聘什么样的人等。同时，结合自身条件来考虑自己与该用人单位、该职业是否匹配，如自己有什么优势、该职位是否符合自己的个性、自己用什么去打动用人单位以谋得职位等。  **（四）就业信息的运用**  就业信息的运用是指毕业生在对就业信息进行整理后，依据信息进行择业的过程，那么该如何运用就业信息呢？  1. 确定自己的职业目标是前提  就业信息的使用必须做到：确定职业目标，职业目标是求职者的专长、兴趣、能力、性格、期望值、价值观与社会职业需求之间不断协调的过程。确定职业目标时还应该把收入目标、行业目标等考虑进去，尽可能地征求亲朋好友的意见。换位思考，了解信息背后的启示。思考假如你们是招聘单位，你们想招到什么样的人才。不难想出，其实用人单位最需要的是安全和保障，他们需要你们为他们创造价值、带来利润。了解信息背后的启示必须站在用人单位的角度考虑问题，不能以自我为中心。只有你的职业目标和用人单位的职业需要相一致的时候，才更适合自己的职业发展。  2. 考虑就业信息的时效性  就业信息一般有时间限制。在搜集就业信息时，应该特别注意是否公布了招聘日期，如有则应该在规定的时间内应聘。一旦看准就要有所行动，以便把握良机，真正找到自己心仪的职业。  3. 灵活运用就业信息  专业对口或相近，往往是用人单位与求职者尤其是应届毕业生双向选择中的共同标准，但是这不是绝对的，有很多成功人士都是毕业后从事与自身专业不相符的某项职业的，专业与个人的职业潜质并不等价，因此，用人单位虽然对所需要的人员有一定要求，但也并非一成不变的。  在就业信息面前，大学生需要冷静地、认真地分析自己的优劣，不要因为某个次要条件达不到用人单位的要求就轻易放弃，应该相信自己的实力，去努力争取和尝试，也许会有意外的收获。  4. 把握胜任和难度的原则  如果选择了自己不能胜任的工作，工作起来就会力不从心，也容易因为压力过大而产生挫败感，但如果选择难度过低的职业，时间一长，又容易产生单调乏味感，缺乏个人价值的创作积极性，进而失去工作兴趣，因此，要客观地分析所搜集的就业信息，正确地对待自己和工作，既要考虑自身今后的发展，也要从实际出发。  5. 共享信息资源  在获取的就业信息中，有的对自己并无直接用处，但可能对他人有用。遇到这种情况，大学毕业生应该主动地将这些信息分享给他人，避免信息浪费。同样，被帮助的人在获取对你有利的信息之后，也会反馈给你，从这种角度看，与人方便，就是与己方便。 | 通过教师讲解，理解就业信息的准备。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了就业信息的准备，让学生了解就业信息主要是指用人单位的需求信息，包括具体的招聘活动中各行业、企事业单位发布的具体的需求信息、岗位的薪资状况、工作内容和职业发展前景等。 | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力 |
| 作业布置（2min） | 【教师】布置课后作业  简述就业信息的类型。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 教学反思 | 虽然理论与实践结合的教学方式得到了学生的积极反馈，但在实际操作中，理论讲解与活动的衔接有时不够流畅，影响了教学效果。未来需进一步优化教学流程，确保理论与实践无缝对接。 | |