



普通高等教育公共素质课“互联网+”精品教材

大学生
就业指导教程

大学生 就业指导教程

DAXUESHENG
JIUYE ZHIDAO JIAOCHENG

主 编 陈清义 陈洪华



扫描二维码
共享立体资源



主 编
陈清义
陈洪华

北京出版集团公司
北京出版社

北京出版集团公司
北京出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导教程 / 陈清义, 陈洪华主编. — 北京: 北京出版社, 2017.7 (2023 重印)

ISBN 978-7-200-12875-8

I. ①大… II. ①陈… ②陈… III. ①大学生—就业—高等学校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 155684 号

大学生就业指导教程

DAXUESHENG JIUYE ZHIDAO JIAOCHENG

主 编: 陈清义 陈洪华

出 版: 北京出版集团公司
北 京 出 版 社

地 址: 北京北三环中路 6 号

邮 编: 100120

网 址: www.bph.com.cn

总 发 行: 北京出版集团公司

经 销: 新华书店

印 刷: 定州市新华印刷有限公司

版 印 次: 2017 年 7 月第 1 版 2023 年 12 月修订 2023 年 12 月第 5 次印刷

成品尺寸: 185 毫米 × 260 毫米

印 张: 15

字 数: 293 千字

书 号: ISBN 978-7-200-12875-8

定 价: 49.80 元

教材意见建议接收方式: 010-58572341 邮箱: jiaocai@bphg.com.cn

如有印装质量问题, 由本社负责调换

质量监督电话: 010-82685218 010-58572341 010-58572393



目录

第一章 就业政策与形势 | 1

- 第一节 了解就业形势与政策 | 3
- 第二节 就业信息收集和有效整合 | 12
- 第三节 合理定位就业 | 19

第二章 就业心理 | 29

- 第一节 就业选择的法则、策略和步骤 | 31
- 第二节 就业过程的认识误区 | 38
- 第三节 就业心理的调适 | 47
- 第四节 树立正确的就业观 | 54

第三章 求职准备 | 59

- 第一节 求职主要渠道和就业程序 | 61
- 第二节 校园招聘 | 70
- 第三节 综合职业素质培养 | 78

第四章 简历制作 | 86

- 第一节 简历基本结构 | 89
- 第二节 简历的写作方法 | 95
- 第三节 简历的投递技巧 | 100

第五章 面试制胜 | 105

- 第一节 面试常见类型及特点 | 107
- 第二节 面试考察的内容和面试前的准备 | 115

第三节 面试与笔试的形式和技巧 | 126

第六章 礼仪天下 | 136

第一节 了解求职礼仪 | 138

第二节 求职的服饰礼仪 | 146

第三节 求职的言谈举止礼仪 | 155

第七章 职场适应 | 170

第一节 学生与职业人 | 172

第二节 适应职场环境 | 179

第八章 就业与法律 | 196

第一节 就业协议、劳动合同与求职陷阱 | 198

第二节 大学生就业权益保护 | 222

参考文献 | 232

第一章

就业政策与形势

本章学习目的

- 了解我国的就业形势与政策
- 掌握就业信息的收集和有效整合
- 能够合理定位就业



开篇案例

李红是某高校会计专业的学生，马上面临毕业了。她觉得自己所学专业市场需求量较大，自己即便不是名校毕业生，也能够轻轻松松找到专业对口的工作。但当开始准备求职时她才发现，用人单位不仅看重学历，更看重经验，自己没有任何相关方面的经验，也没有进行相应的知识与能力方面的准备，自己在就业竞争中毫无优势。

刘亮高考填报志愿时看到旅游行业发展迅速，于是选择了旅游专业，以为毕业时找个旅游行业的工作是很容易的，可真正临近毕业时，却发现自己对旅游行业的就业形势和岗位需求一无所知。

李红和刘亮的经历想必大多数同学都比较熟悉。如今，就业环境极其复杂。大学生需要了解当前的就业形势，在求职应聘前做好自身定位，实事求是地分析自己的能力水平，客观地制订就业计划，提前做好应聘前的准备工作，才能在众多的求职者中凸显自己。



第一节 了解就业形势与政策

一、大学生就业形势

(一) 当前大学生就业现状



大学生就业形势分析

1. 毕业生总量大，就业压力加剧

每年都有媒体报道就业情况时用“史上最难就业季”作为标题，很直接的一个原因就是当年的就业人数较之前一年显著增加了许多。数据显示，近年来，我国高校毕业生人数逐年增多，2001年，我国高校毕业生人数为114万，到2011年十年时间猛增到660万，并在此以后以每年2%~5%的速度增长，2022届高校毕业生人数达1076万（图1-1）。目前我国仍处在由产业链中低端向中高端转型发展阶段，市场上适合高校毕业生的岗位还不充足，高校毕业生供给持续增加与有效岗位不足的矛盾凸显。高校毕业生群体就业压力随着人数逐年增加，就业竞争激烈程度将越来越突出。再加上新冠肺炎疫情等多重因素的影响，高校毕业生就业形势极其复杂严峻。

2010—2022年中国高校毕业生人数

高校毕业生人数：万人

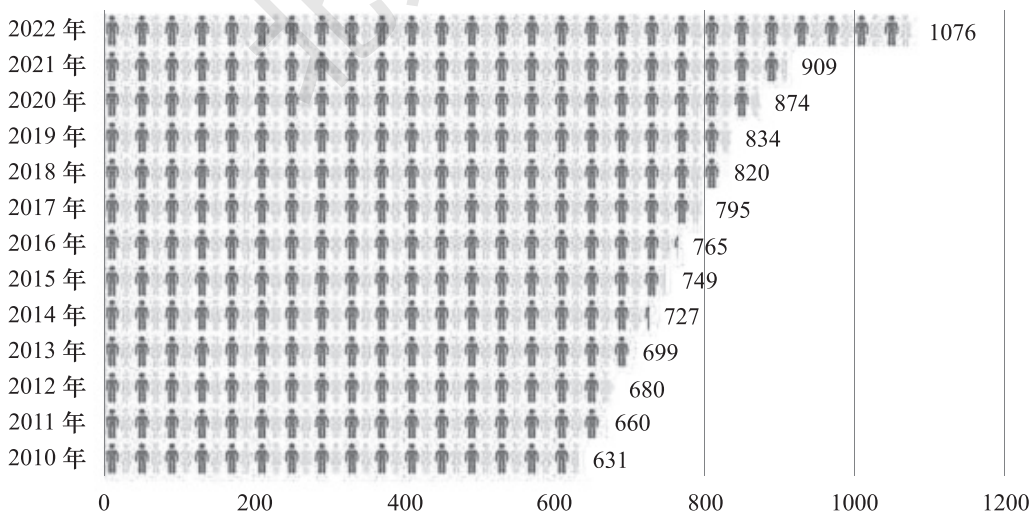


图 1-1 2010—2022 年中国高校毕业生人数



2. 供需矛盾突出

毕业生的供给侧是高校，需求侧是企业。当前一些高校为了适应社会发展需求，在规划自身发展时纷纷开设热门专业，短时期内开设近乎相同的专业，出现了“扎堆”现象。这样就造成某个专业的学生在短期内严重供大于求，致使这些专业的毕业生就业难度加大。此外，受疫情影响，企业发展受阻，招聘需求下降，求职人数增加，供需矛盾更为显著。

3. 地域与层次方面差距扩大

地域方面，北京、上海、广东等发达地区用人需求旺盛，需求总量大于当地的生源数；而中西部不少省区虽然有较大的用人需求，但由于工作和生活条件相对一般，往往招不到合格的人才，于是出现了“有人没地方去，有地方没人去”的现象。层次方面，双一流高校毕业生的就业情况相对较好，其他院校则差一点。

4. 就业机会不均等

目前多数大学毕业生通过“自主择业”“竞争择业”等途径就业。由于就业市场中的法律法规并不完善，而“自主择业”又存在激烈竞争，少数单位出现了一些“关系就业”的现象，影响了就业市场中“公平、平等、竞争、择优”的原则，产生了同等教育程度下不同就业效果的现象。另外，在就业市场中，性别差异问题一直存在。尽管《劳动法》中明确规定“妇女享有与男子平等的就业权利”，但在实际就业中，女生的就业岗位与男生相比，还是存在一定的差异。厦门大学叶文教授的一项调查报告显示，在相同条件下，女生的就业机会只有男生的87.7%。据不完全统计，网络招聘信息中，90%以上的招聘信息含有就业区别对待的条款。而在选拔人才的环节上，用人单位对于学历、身高、相貌等方面的限制，更是数不胜数。

5. 应届毕业生优势不明显

近年来，部分企业出于对工作效率及员工培训成本等方面的考虑，部分岗位很少招收应届大学毕业生。原因主要有以下两个方面：一方面，应届毕业生缺乏相关工作经验，无法独立完成工作，如果先进行相关业务培训，那么所需要花费的培训成本较高；另一方面，应届毕业生的工作心态不稳定，跳槽频繁，流失率较高，某种程度上会给企业带来不必要的损失。

6. 毕业生自身定位不准确

大学毕业生自身存在的一些问题也会影响就业。部分大学生对自己的认知不明确，不能立足现实、放眼长远，从根本上解决就业问题。

首先，定位缺乏理性思考。有些大学生在就业前夕，过高地估计自己的实力，觉

得自己具有一定的专业知识，学业上也有一技之长，不担心找不到合适的工作，而忽视了社会的实际需求。这种大学生一般表现为在求职过程中挑三拣四，要求过高；获得工作岗位后不珍惜，不能脚踏实地工作，而是心态浮躁、朝三暮四，总觉得后面还有更好的工作，时时刻刻寻找“跳槽”的机会。准备求职的大学生一定要正确认识自己，避免求职过于理想化而陷入择业误区。

其次，过分强调专业对口。有些大学生对自己所学的专业引以为豪，认为父母全力以赴地供养自己上大学，就是为了学习心仪的专业。这些大学生会认为，职业必须与所学的专业对口，这样才能学以致用，具体表现为在求职过程中，片面考虑职业是否与所学专业对口，择业余地较小，因而常常遭遇失败；若从事的职业与专业不对口，就会认为工作不理想，工作不踏实，上岗缺乏干劲，工作没有激情。大学生择业时过分追求专业对口，其实是在给自己的求职制造障碍，后续的学习要远比专业对口重要得多。因此，大学生在求职过程中一定要把目光放长远一些。毕业生只有在工作中不断学习，才能真正做到理论和实践相结合，才有可能在今后的工作中取得更大的成就。

再次，期望不合时宜。有些大学生在就业前很少接触社会，自以为历经“十年寒窗”，有知识、有能力、懂技术，在择业时热衷于寻找较为稳定、经济收入高、地域条件好、环境舒适的企业，极不情愿选择条件艰苦、地域偏僻、信息闭塞、交通不便的地方去锻炼。事实上，他们的知识技能远远达不到所期望职业的现实要求，导致最后出现“高不成，低不就”的现象（图 1-2）。



图 1-2 公务员

最后，心境浮躁，行动盲目。有些大学生入学时成绩平平，在学习中虽然很努力，但成绩并不突出。临近毕业的时候，他们虽然具备了一些特长和优势，但有些华而不实。因此，在选择职业时，就表现出心境浮躁的现象，不确定自己的择业方向和

发展目标，前途迷茫，不知所措，或盲目找份工作维持生活，或频繁更换职业。

案例

郭文所学专业为计算机，毕业之后到一家计算机公司干了两个月。他觉得公司的销售业务量大，技术含量小，学不到太多有用的知识，于是跳槽到了一家软件公司。他以为这下有学习的机会了，结果工作项目拿不下来，技术也跟不上，工作中所涉及的知识与自己原来所学专业关联不大，工作吃力，工作质量和进度都不能满足公司要求。上级领导很生气：“这是公司，不是培训班。”最终郭文被“炒了鱿鱼”。

两个月后，郭文才找到了一家专门做弱电的公司，公司业务范围很广，电子、通信、计算机都能用上，郭文和几个老员工负责的是局域网安装。工作中，郭文看不惯的事情很多。单调重复的工作、紧张疲惫的加班以及沉闷压抑的气氛再一次让郭文有了离开的念头。

（二）大学生就业面临的机遇

1. 党和国家高度重视大学生就业

就业是经济的“晴雨表”，是社会的“稳定器”，是民生的“压舱石”。党中央、国务院高度重视和关心高校毕业生就业，把高校毕业生就业摆在突出位置，并强调“要多措并举，做好高校毕业生等群体就业工作，确保就业大局稳定”。近两年，国家将“就业优先”政策作为与财政政策和货币政策并驾齐驱的宏观调控政策之一。教育部每年组织召开全国高校就业创业工作电视电话会议，专门出台关于进一步做好大学生就业创业工作的意见文件，促进高校毕业生多渠道充分就业。大学生就业工作日益成为关乎国计民生的重要工作。

2. 新一线城市的人才需求量增加

北上广深作为一线城市，一直是毕业生求职的重要选择地，也是吸纳毕业生的主要城市。但近年来，随着新一线城市迅速发展，新兴行业逐步兴起，对人才需求量也大大增加，也为毕业生迎来了新的选择。加上新一线城市针对以应届生为代表的年轻人制定的优惠政策，购房优惠、落户、现金补贴等手段不拘一格，有效地吸引了高校毕业生的目光。从2022届中国毕业生城市青睐排名来看，北京、上海、天津依次排名第一、第二、第三，吸引力分别为9.4%、7.9%、6.31%，重庆、成都、西安、南京、武汉、深圳、广州依次挤进前十。

3. 战略性新兴产业对大学毕业生需求量增加

新基建已成为中国经济热词，相关支持政策密集出台。新基建包括5G技术等在内的七大领域将成为中国经济高质量发展的重要助推力，也将为大学生带来更广阔的就业前景。同时由于制造业的技术革新与现代服务业的快速发展，大量需求派生出许多新职业，从业人员需求增长迅速。新常态下，国内整体的就业环境有所改善，劳动者与企业之间的关系也愈发稳固。与此同时，也涌现出一批新生的小微企业，企业需要大量高素质、专业化技术人才，而高校毕业生则刚好能够填补这方面的人才空缺，从某种程度上而言，有力地促进了大学生的就业与发展。

4. 高等教育的持续改革逐步提升大学生就业能力

首先，高等教育改革更加关注大学生就业能力的市场内涵。我国经济的市场化、知识化和全球化使得就业政策与教育政策正在围绕“职业路径”进行重组，整合教育与工作的联结机制，提升就业能力，实现充分就业与满意就业的目标。大学已经开始强化对外部市场的反应速度和能力，增强大学的人才培养质量和竞争能力，增强大学的投入和产出的效率，极大地提升大学生的就业能力，以消除大学生劳动力市场上的结构性失业问题。

其次，大学正在将就业能力的市场内涵转化为教学创新行动。在教学模式创新行动方面，以强化通识教育为目的的通识型教学、以需求驱动的实践基地建设为标志的实践型教学、以强调研究方法为内容的研究型教学、以拓宽国际视野为目标国际型教学、以培养就业能力与学习能力为内容的能力型教学、以强化学生的参与和投入为目标的参与型教学等都在不断尝试，试图通过教学创新，培养更加适应市场需求的大学毕业生。

最后，大学生就业创业指导体系逐步完善。大学生找工作不仅要具备专业知识、专业技能等硬实力，更要具备团队协作能力、学习能力、沟通能力、解决问题能力等软实力，才能在求职竞争中适应变化，脱颖而出。近年来，各高校注重通过开展丰富多彩的专业认知教育、职业生涯规划大赛、简历大赛、模拟面试、创客论坛等活动，锻炼大学生的创新创业能力、实践能力、就业技能等，培养大学生的综合素质，提升大学生的就业竞争力。同时，各高校积极推进就业“一把手”工程，高校“一把手”对本校毕业生就业工作负总责，从顶层设计和学校总体发展方向大局方面实施教学改革，建立适应社会经济发展和专业体系构成需要的新专业。同时搭建高效的就业指导服务体系，实行“弹性学制”，鼓励大学生创新创业，搭建校外实习平台，积极引导大学生参与社会实践，提高大学生的职场适应能力。



二、大学生就业政策

就业政策是指政府和社会群体为了解决现实社会中劳动者就业问题制定并推行的一系列方案及采取的措施。它是根据国民经济发展战略和人才培养、市场需求的客观要求而提出的,是根据各个不同时期的政治、经济任务而制定的。大学生应在国家就业方针和政策原则的范围内根据个人实际自主择业。了解和掌握就业政策有利于大学生转变就业观念,提高综合素质,有利于大学生了解社会职业信息,掌握求职技巧,正确地实现自己的人生价值和社会价值。



大学生就业政策的
历史沿革

党的十九届五中全会强调,强化就业优先政策,千方百计稳定和扩大就业,完善重点群体就业支持体系,其中促进高校毕业生就业是就业工作的重中之重。近几年,高校毕业生就业形势愈发复杂,就业工作任务愈发艰巨。为贯彻落实党中央、国务院“稳就业”“保就业”决策部署,教育部于2020年11月20日印发了《关于做好2021届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》,决定实施“2021届全国普通高校毕业生就业创业促进行动”,进一步完善高校毕业生就业支持体系,全力促进高校毕业生更加充分、更高质量就业,服务加快构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局。各地各高校要做好以下几个方面的工作。

(一) 积极拓展政策性岗位

1. 用足用好稳就业政策

各地教育部门要配合和会同相关部门,推动稳就业政策向高校毕业生重点倾斜,落实好党政机关、事业单位、国有企业等两年内空缺岗位主要招聘应届高校毕业生等政策,统筹协调好招录工作安排。

2. 积极拓宽基层就业渠道

各地各高校要会同有关部门,围绕实施乡村振兴战略、服务乡村建设行动,做好“特岗计划”“大学生村官”“三支一扶”“西部计划”等基层项目组织招录工作,落实好学费补偿代偿、升学代惠等政策。各地教育部门要协调相关部门,尽可能扩大地方性基层就业项目规模。鼓励采用市场化社会化办法,给予更多政策支持,引导毕业生围绕城乡基层社区各类服务需求就业创业。

3. 深入推进大学生征兵工作

各地各高校要配合兵役机关落实“两征两退”改革新要求,实施一年两次大学生征集工作,分别安排在2~3月、8~9月,预征工作提前2个月进行,第一批重点动

员征集高校毕业生。强化军地协同，按照新的时间节点，制定本地本校大学生征兵工作方案。实施更大力度的激励政策，2021年起“退役大学生士兵”专项硕士研究生招生规模由目前5000人逐步扩大至8000人，2022年起普通专升本可免试招录退役的普通高等职业院校（专科）毕业生。加强征兵动员，重点宣传新激励政策和新体检标准，提高大学生征集规模特别是毕业生征集比例。

4. 扩大科研助理招录规模

各地各高校要落实科学技术部、教育部等部门相关文件要求，把开发科研助理岗位作为深化科技管理体制改革的的重要举措。增强科研助理岗位吸引力，落实社会保险、户口档案等相关政策，合理确定薪酬标准。各高校要对院系及科研团队招录科研助理给予经费、政策等支持。科研助理岗位及实聘人数作为“双一流”建设监测指标，纳入安排推荐免试攻读研究生名额的重要参考因素。

5. 树立正确用人导向

抓好中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》落实落地工作，各省级教育部门要协调和配合有关部门，推动党政机关、事业单位、国有企业带头扭转“唯名校”“唯学历”的用人导向，在招聘公告和实际操作中不得将毕业院校、国（境）外学习经历、学习方式（全日制和非全日制）作为限制性条件，建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制，改变人才“高消费”状况，形成不拘一格降人才的用人氛围。各地各高校要建立用人单位招聘黑名单制度，将经认定存在就业歧视、欺诈等问题的用人单位纳入黑名单，定期向毕业生发布警示提醒信息。

（二）积极拓展市场化岗位

1. 建立就业岗位拓展新机制

成立高校毕业生就业创业指导委员会，广泛汇聚市场化社会化就业创业资源。组织举办重点省份、重点城市、重点行业、中小微企业等就业创业供需对接系列活动。各地各高校要主动联系用人单位和招聘机构，多种方式拓宽岗位信息来源。鼓励举办区域性、行业性、联盟性招聘活动。



知识拓展：
15种新职业

2. 拓展新兴领域就业空间

各地各高校要挖掘平台经济、共享经济中的就业机会，引导毕业生发挥智力优势，到战略性新兴产业就业创业。鼓励毕业生到先进制造业、现代农业、现代服务业等领域多元化多渠道就业。配合有关部门完善社会保障和灵活就业支持政策。



3. 持续推进创业带动就业

加大“双创”支持力度，会同有关部门落实大学生创业优惠政策。继续举办中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛。组织开展“高校毕业生创业服务专项活动”，发挥创业孵化基地作用，推动各类创新创业大赛获奖项目成长发展、落地见效，带动更多毕业生实现就业。

4. 推进就业实习见习

建立全国高校毕业生就业实习信息平台，汇集发布高校毕业生就业实习岗位信息。各地各高校要将实习作为促就业的重要渠道，加快完善就业实习管理制度，深化校企校地合作，建设大学生就业实习基地，开发更多就业实习岗位，推动更多毕业生通过实习实现就业。配合有关部门实施好“三年百万青年见习计划”，提供不断线就业服务，推动离校未就业毕业生参与就业见习。

（三）进一步提升就业指导服务水平

1. 强化就业育人实效

各地各高校要把毕业生就业作为立德树人的重要环节，作为“三全育人”的重要内容，不断健全“就业思政”工作体系。开展以“成才观、职业观、就业观”为核心的就业主题教育活动，通过政策形势讲座、榜样示范引领等形式，引导毕业生把个人理想追求融入现代化国家建设新征程，主动投身国家重大工程、重大项目、重要领域就业。

2. 加强职业发展教育和就业指导

加强大学生职业发展教育，组织开展“全国大学生职业发展教育月活动”等活动。举办“互联网+就业指导”公益直播课，建立“全国大学生就业创业指导专家库”，打造大学生就业创业指导“名师金课”。各地各高校要针对不同年级开展大学生职业发展和就业指导活动、提供职业发展咨询和就业心理咨询服务，引导大学生树立健康、积极、理性的就业心态。

3. 建设高质量就业服务平台

加强就业服务信息化水平，优化完善“24365 校园网络招聘服务”，建设“24365 高校毕业生智慧就业平台”，构建部、省、校联通共享的高质量就业服务体系，组织高校就业指导工作人员、毕业班辅导员和毕业生注册使用。各地各高校要共同参与实施“24365 岗位精选计划”，精确采集岗位要求和求职意向，向高校毕业生精准推送岗位信息。优化完善本地本校网上就业服务，提升人岗匹配精准度和实效性。

4. 加强重点群体就业帮扶援助

实施低收入家庭毕业生、少数民族、残疾等重点群体毕业生就业创业能力提升行动，开展重点群体毕业生就业创业能力培训。各地各高校要建立低收入家庭毕业生就业帮扶工作台账，按照“一人一档”“一人一策”要求重点帮扶，帮助有就业意愿的贫困生尽快就业。

（四）加强领导和组织保障

加强就业指导工作队伍建设。各地各高校要进一步加强高校毕业生就业指导工作保障，严格落实就业机构、人员、场地、经费“四到位”要求，按照有关规定配齐配强校级专职就业指导工作人员。定期开展业务技能培训，提升专业化素质。鼓励高校院系专设就业辅导员，建立健全全员参与就业指导长效机制。各地要将高校落实“四到位”要求及就业指导工作队伍建设情况纳入就业进展情况督查重要内容。

1. 选树推广就业创业工作典型

发挥就业创业工作典型的示范引领作用，注重发掘毕业生就业创业工作中涌现出的优秀典型，开展全国普通高校毕业生就业创业典型案例征集活动，并以多种形式总结推广先进经验。鼓励各地各高校结合本地本校实际，培育选树促就业创业典型经验，组织遴选批优秀案例和优秀成果。

2. 做好就业总结宣传工作

完善就业宣传引导机制，开展“首通高校毕业生就业创业政策宣传月”“全国大学生就业创业榜样短视频展播”等系列活动，大力宣传国家和各地支持高校毕业生就业创业的政策措施，营造全社会支持就业的良好舆论氛围。各地各高校要用好各类媒体渠道，宣传推广促就业的好做法好经验。



第二节 就业信息收集和有效整合

就业信息是指通过某种途径获得，并经过加工整理，能被求职者所理解，并对求职择业有价值的新消息、知识、资料 and 情报。大学生能否顺利就业不仅取决于整个社会的政治、经济状况及自身的能力素质，还取决于是否拥有就业信息。因此，积极主动地收集就业信息，认真细致地分析、处理就业信息，科学有效地利用就业信息，就能获得求职择业的主动权，把握最佳的就业机会。

一、就业信息的分类

(一) 就业形势信息

就业形势信息即中央和地方有关部门（特别是毕业生就业主管部门）发布的毕业生就业人数、供需比、签约率、待就业率等统计性的数据以及就业环境的变化、相关专业毕业生的就业状况、就业趋势预测等信息。了解和掌握这些信息，对大学生正确判断当前就业形势，构建合理的就业期望是非常重要的。教育部、各省毕业生就业主管部门和各种媒体一般会在9月至12月份公布当年全国和地方以及部分高等院校毕业生的就业情况。收集这些信息，对于即将进行就业准备的大学生来说是非常必要的。

(二) 社会需求信息

社会需求信息即用人单位对用人的专业、学历层次、个人能力和需要人数等方面的信息。可以说，社会需求信息是就业信息中的主体，它直接影响着毕业生能否找到自己满意的工作，也对高等学校毕业生就业落实情况有很大的影响。因此，社会需求信息历来受到学校、毕业生和家长的广泛关注。

需要注意的是，社会需求信息具有明显的分阶段性特点。毕业生就业工作的启动时间一般在每年的11月20日左右。一些国内外知名高新技术企业和三资企业因用人机制灵活，招选毕业生的工作启动较早，所以，在11月下旬到当年年底的一段时间里，这类单位的需求信息较多。次年的1月至4月，用人单位的双向选择活动达到高潮，各地的供需见面会、双选会也频繁召开，各种单位的需求信息量也到达顶峰，有时一所院校一天内就可以收到几十家单位的数百条招聘信息，其中尤以机关、事业单位和国有大中型企业的需求信息为主。进入5月份后，大部分毕业生已与用人单位签

订了就业协议或达成就业意向，所以，需求信息数量大为减少。

（三）就业指导信息

就业指导信息包括普遍的就业指导理论、方法、技巧，以及职业指导专家或机构对就业共同性问题发表的评论、咨询和建议等方面的信息；也包括学校安排的一系列就业指导方面的信息。这些信息对学生准确把握就业形势、掌握就业技巧具有重要的意义。

二、就业信息的收集

（一）就业信息收集的原则

1. “早下手”原则

“早下手”原则是指要及早做好收集就业信息的准备，并且要对收集到的信息及处理。越早开始作准备，越能掌握就业的主动权。千万不要被动地等待机会的降临，要知道，找工作不是一朝一夕就能解决的，而是一个需要付出努力的过程。所以要主动出击，先下手为强。

2. 广泛性原则

广泛性原则是指收集就业信息的渠道要广。同时，要注意不要将就业信息仅仅局限在自己预期的目标上，而忽略了其他与目标有关联的就业信息。目前，大学生求职的一大误区是只注意那些符合自己预先设定的某些行业、某些岗位，这种做法是不科学的。大学生应注意广泛收集信息，将视野变得开阔一些。

3. 具体性原则

具体性原则是指收集的信息要具体，避免空泛。对于用人单位的基本情况要了解清楚，包括用人单位情况和对应聘岗位的要求。用人单位情况包括用人单位的名称、性质、生产经营方式、管理理念、未来发展、用人制度等。对于应聘岗位的具体要求，包括用人单位所需人才的学历、生源所在地、性别、专业、外语、计算机能力、专业知识、相应技能、职业资格证书等方面的要求。其中，还要注意的，就业信息具有很强的时效性，大学生一定要保证自己收集的信息是在有效时间内的，否则会浪费个人的时间和精力，错过其他的好机会。

4. 真实性原则

真实性原则是指所收集信息的真实可靠性。就业信息传播的渠道和媒介多种多样，存在着信息不对称的客观事实，即求职者与用人单位之间存在信息不对称的现实

情况。从求职者角度来说，很难掌握用人单位所有的信息，而且目前我国人才市场机制并不十分健全。这两方面原因使一些企业有机可乘——对外发布不实的信息，这些虚假信息在目前的就业市场上大量存在。最近几年，常有一些大学生被虚假信息所蒙蔽，被培训费、违约金等形式骗取了钱财；还有的误入非法传销公司，导致人身自由受到限制。因此，对就业信息要认真分析、客观对待。对于那些从非正规渠道获取的信息要抱着怀疑的态度，认真考察、求证，对于模糊的就业信息要与用人单位及时联系或向别人请教，避免上当受骗。

（二）就业信息收集的渠道

1. 学校就业指导中心

学校就业指导中心是负责毕业生的就业主管部门，也是毕业生获取就业信息的主要渠道之一。就业指导中心是联系单位和学生之间的纽带与桥梁。用人单位在决定到学校招聘人才后，就会与就业指导中心进行联系。就业指导中心会通过网络、张贴信息、短信通知的方式公布用人单位的需求信息。同时以电话、网络等方式征集应聘单位的信息。相对来说，学校就业指导中心收集的就业信息数量大，针对性、可靠性都要优于其他渠道。同时，毕业生也可以通过就业指导中心了解宏观的就业信息，包括就业形势、就业政策等。可见，就业指导中心在毕业生求职方面起到的重要作用是其他任何一个部门都无法达到的。

目前，在对待学校就业指导中心的态度上，大多数毕业生存在着一种误区，即宁可到社会上参加那些针对性差的招聘活动，也不愿意到就业指导中心去寻求帮助和查找信息。这部分学生没有意识到就业指导中心在求职、择业方面的重要作用。在目前就业竞争日趋激烈的环境下，就业指导中心从信息收集和公布、提供咨询、就业指导等方面入手，热忱地为学生提供咨询意见、指导和帮助。因此，毕业生要更多地依靠学校的就业指导中心。

2. 各级毕业生就业主管部门、人才服务机构及其组织

各级毕业生就业主管部门和人才服务机构，是沟通用人单位和毕业生的桥梁与纽带，是为毕业生提供就业服务的专业机构。毕业生可通过参加他们组织的定期或不定期的人才交流洽谈会、毕业生供需见面会等活动获取需求信息，这也是获取信息的重要渠道。

3. 媒体

媒体的传播特点是涉及范围广、速度快。在就业信息收集的渠道中，媒体是一个包含巨大信息量的正规渠道。媒体渠道包括广播、电视、报纸、杂志、网络等。一些

用人单位常常会通过这些大众传媒介绍本单位的现状、发展前景和人才需求信息。需要特别注意的是，这种信息传播面广，竞争性强，时效快，成功率较低，而且其内容往往比较笼统，如果选用还应作进一步的了解。

目前为毕业生提供就业指导的公开发行业出版物并不多，比较常见的有教育部主办的《中国大学生就业》、前程无忧网主办的《前程周刊》，另外，一些报纸的招聘版面也提供相关信息。这些报纸杂志是毕业生收集就业信息的重要渠道之一。

4. 家庭和各種社会关系

从父母、亲友以及他们的社会关系中也可以获得需求信息。这种信息的针对性更强，通常具有毕业生所希望的行业或地区的定向性，对用人单位可以进行更具体的了解，易于双向沟通，因而就业成功率较高。

5. 实习或社会实践

大学生在校期间，要参加一些毕业实习或社会实践活动，到不同的地方和单位参观、考察或做业余兼职等。这些活动本身对就业起到促进作用，增加了大学生对社会的了解和对职业、岗位需求情况的感性认识；加强了大学生与有关部门的联系；增进了彼此间的沟通、了解；便于直接掌握就业信息和其他内部情况。

6. 个人主动渠道

个人主动渠道是指求职者自己对于感兴趣的公司和职位主动进行直接联系。这种渠道要求有较强的主动性，并且对目标单位和企业有大致地了解。个人主动渠道的具体方式为打电话或登门拜访。毕业生可以通过网络、黄页等方式找到联系电话，从而与目标单位取得联系，询问他们是否有招聘计划。打电话时要注意条理清楚，力求音量适中、语速适中，显示出诚意，表示希望得到见面的机会。登门拜访也是一种方式，你可以通过其他方式了解到企业的地址，然后登门拜访。但是这种方式对那些明确表示谢绝来电、来访的企业不适用，如果强硬使用这种方式，效果会适得其反。

其实，选择哪种求职渠道，或几种求职渠道不是最重要的，重要的是有意识地、科学地寻找、搜集、处理和利用信息。此外，要想使择业决策具有更多的科学性，你必须要有就业信息量上的保证。例如，国家的就业方针、各地方及行业的就业政策、你所属院校的就业细则、有关的就业机构、具体职责等。当然，更为重要的是用人单位的需求信息，在这些信息的收集量上若有不足，你进行取舍决策的科学性、准确性就会大打折扣。

（三）就业信息收集的方法

针对就业信息的各种来源渠道，毕业生可以通过不同的方法收集相应渠道的就业



信息。具体来说有以下几种方法。

- (1) 向学校毕业生就业工作部门查询或拷贝就业信息。
- (2) 留心收集学校编制的就业信息和就业通信, 摘抄学校毕业生公告专栏中的就业信息。
- (3) 与院系负责毕业生就业工作的老师保持经常联系, 向他们了解用人单位的需求信息。
- (4) 上网查询毕业生就业政策, 收集毕业生需求信息, 参加网上招聘会。
- (5) 参加高校、相关行业举办的毕业生供需见面会以及各地举办的人才市场招聘会。
- (6) 通过家长、亲友与用人单位进行接触。
- (7) 从网络、报纸、杂志、电视上获取就业政策和需求信息。
- (8) 参加知名企业的社会实践、实习和培训活动。
- (9) 在毕业实习过程中直接与实习单位联系。
- (10) 同学间相互交流所获取的信息。

就业信息虽然有很多种收集方法, 但每一名毕业生的基本情况、个人条件不同, 所以信息收集的方式也不尽相同。因此, 毕业生在收集就业信息时应该找到一种适合自己的最佳方式, 并以此为主, 以其他信息收集方式为辅, 收集各种就业信息。

三、就业信息的分析整理和使用

(一) 就业信息的分析整理

1. 分析整理的原则

一般来说, 毕业生通过上述方法与途径所收集到的原始就业信息都比较杂乱, 有相当一部分信息对大学生来说都是没有用的。因此, 大学生对收集到的信息应按照以下原则进行整理。

第一, 掌握重点。将收集到的所有就业信息进行比较, 初步筛选之后, 选出重点信息, 标明并注意留存, 一般信息则仅做参考。

第二, 适合自己。每个人的情况不一样, 毕业生应选择适合自己的信息。

第三, 注意信息的时效性。收集到就业信息后, 应适时整理、使用, 以免过期。

第四, 把握好信息的范围。在整理收集到的信息的范围时不能局限于“热门”单位和周边较近的地区, 这样一来, 会大大降低就业的成功率。

2. 分析整理的方法

大量的就业信息是成功就业的重要前提，但在广泛收集信息的基础上，一定要结合自己的实际情况，依据国家相关政策、法规对信息进行去伪存真、去粗存精的加工，有目的、有针对性地对就业信息进行排列、整理和分析，这也是毕业生找到理想工作单位的重要环节。由于就业信息时效性强、数量大、类别多、范围广，对收集到的就业信息应当用以下方法整理。

第一，正确选择。求职的成功在很大程度上取决于对就业信息的选择。首先，必须能在较短的时间里查阅大量的就业信息并对其内容进行更进一步的分析，以便于更有效地发现最有用、最适合自己的就业信息。其次，要学会鉴别、判断，善于识别信息的准确性、有效性和可行性，特别是如果发现没有自己想要的信息，或有些信息不清楚时，要抓紧时间进行一番实际考察，这样才能在求职就业时科学、客观地择己所需、择己所长、择己所爱。

第二，善于挖掘。毕业生对获得的信息特别是用人单位的招聘信息不要轻易放弃，许多信息的价值往往不是直观的，必须经过深入思考，加以剖析才能发现它深刻的内涵。如何才能深入挖掘手中的就业信息价值呢？我们现在得到的信息往往是简明扼要的，有限的文字，有时还不包含你想深入了解的细节。所以，要详细了解信息的内涵，包括用人单位的性质、规模、发展前景、地理环境、经营范围种类、对所需人才的具体要求、岗位对应聘者的专业知识和能力的要求以及用人单位的福利待遇（如工资、奖金、住房）等。以上内容可以通过上网搜索、查阅书籍，也可以通过自己的社会关系等多种途径去了解，还可以针对具体的职位做进一步调查。在实践中有些毕业生由于从已有的思想先入为主，往往眼中只看准各方面条件都比较好的大公司、大企业，对其他信息不重视，结果人为地缩小了自己的选择范围，使更多的就业机会悄悄地与自己擦肩而过。其实对用人单位了解得越多、越细，就越能帮助自己坚定信心，做好参谋，也越能为将来面试脱颖而出做好铺垫，可谓一举两得。

第三，迅速反馈，及时追踪。信息有很强的时效性，当你收集到广泛的信息并加以分析处理后，应尽早决断，及时向用人单位反馈信息，并做好求职追踪工作。这是因为招聘和应聘都是有一定时限的，而且条件较好的职业会吸引很多求职者，而录用指标却是有限的，所以犹豫不决会使你错失良机。

总之，一个毕业生是否会收集、利用就业信息，在其择业过程中会起到重要的作用。收集的就业信息越多，就业机会就越多。信息处理得好，就能事半功倍。卡耐基说过：“成功 = 天赋 + 机遇 + 勤奋。”毕业生求职成功与否，就业的质量如何，个人的素质和能力是决定性的因素，这就是天赋。但在人生前途选择的重要关口，机遇的发现和挖掘，机会的把握，牢牢抓住择业最佳时机等都是顺利就业的关键所在。在这



个发展迅速的社会，任何事都可以创新，收集和处理信息的方法也不是一成不变的，“没有最好，只有更好。”只要你充分认识到就业信息的重要性，在认真掌握以上方法的基础上，勤奋努力，天道酬勤，一分耕耘一分收获，你就一定能创造性地走出一条属于自己的成功之路。

（二）就业信息的使用

大学生在对就业信息整理之后，还应尽快使用就业信息，及时与用人单位联系，向用人单位递交本人的简历，到用人单位去面试。因为求职信息不但有时效性的特点，而且就业信息一般都是公开的，如果你动作慢，别的毕业生就有可能捷足先登。所以毕业生在使用就业信息时要当机立断。

北京出版社

第三节 合理定位就业

就业定位是指就业主体根据自己的特点、就业条件及经济社会发展各方面因素，在职业设计和选择中对自己的职业发展方向及范围进行综合考虑并设定位置。正确的就业定位基于对自己和对环境有清晰的认识、准确的判断和合理的把握。我是一个什么样的人？我的性格特征、兴趣爱好适合做哪一类职业？我的专业背景如何？我认为工作有什么价值和意义？只有一切从实际出发，合理准确地评估自己，判断需求，不断调整自己的认知和行为，大学生的就业定位才可能合理，才有努力方向，并顺利就业。下面就从自我认知与职业的关系角度来谈谈就业定位问题。

一、兴趣与职业

兴趣是指个体力求认识某种事物、掌握某种事物，并经常参与该种活动的心理倾向，而当这种兴趣直接指向与职业有关的活动时，就表现为职业兴趣。

职业心理学家研究指出，一个人一生中选择什么样的职业，兴趣占主导地位，有时甚至比能力更重要。人们能够积极地从事某方面的实践活动，是因为他们对这种职业产生了浓厚的兴趣。在兴趣的引导下，即便是枯燥的工作，他也会忘我工作，并从中感受到无穷的乐趣。与此相反，如果从事的是自己并不感兴趣的工作，那么这份工作在他们的心理上便是一种负担，结果只能因为没有兴趣而无精打采，致使工作业绩平平。职业兴趣是职业的多样性、复杂性与就业人员自身个性的多样性相对应下反映出来的一种特殊的心理特点，在人的职业活动中发挥着重要的作用。

人对职业的兴趣不是天生的，它的形成与人们所处的历史条件、实践活动和对自身能力的认识有着密切的关系。个人从事的职业若能与兴趣相统一，则能发挥更好的效益。兴趣类型与相应职业如表 1-1 所示。

表 1-1 兴趣类型与相应职业

兴趣类型	职业兴趣	相应职业
愿与人接触	对采访、营销、传递信息一类活动有兴趣	记者、推销员、服务员、教师、行政等
愿与事物打交道	喜欢同事物打交道	制图、工程技术、建筑、机器制作、会计、勘测等



续表

兴趣类型	职业兴趣	相应职业
愿从事科学技术事业	对分析、推理、测试活动感兴趣	生物、化学、工程学、物理学、地质学等
愿做领导和组织工作	喜欢管事情、希望受尊敬、在单位起重要作用	组织领导工作、管理干部、学校领导、辅导员、行政人员等
愿做有规律的工作	喜欢常规的、有规则的活动	图书管理、档案管理、邮件分类、文字录入、统计等
乐意帮助人	喜欢从事社会福利和助人工作	律师、咨询、医生、护士、家政、科技推广等
愿操作机器	对操作机械、制造新产品等有兴趣	驾驶员、飞行员、机械制造、建筑、石油、煤炭开采等
乐意研究人的行为	对人的行为和心理状态感兴趣	心理学、人类学、政治学、人事管理、思想教育研究等
乐意抽象研究人的行为	对需要想象力与创造力的工作感兴趣	社会调查、经济分析、各类科学研究工作、化验、新产品开发等
愿干具体的工作	对能很快看到自己劳动成果的工作感兴趣	室内装饰、园林、美容美发、手工制作、机械维修、厨师等

二、气质与职业

气质是由生物特性决定的相对稳定而持久的心理特征，是行为的表现方式，主要表现在心理活动的强度、速度、稳定性、灵活性和指向性上，也就是人们常说的“秉性”“脾气”，这些都是天生的，不容易改变。

气质没有好坏之分，但却能影响一个人的工作效率。在一些特殊的职业中，气质对职业的影响力非常大，如果从业人员不具备这些气质特征或没有达到应有的水平，那么该项工作就无法完成，甚至会造成重大事故。这类职业有飞行员、宇航员、大型动力系统调度员以及运动员，他们都要求身心的高度紧张、反应敏捷、具有顽强的毅力等。任何一种气质都有其积极和消极的方面。气质并不决定一个人的社会价值和成就的大小，它只具有一定的辅助作用。

三、性格与职业

性格是人在对现实的稳定态度和习惯化的行为方式中所表现出来的个性心理特征，是个性或人格的重要组成部分，对人的事业能否成功具有重大影响。作为人的一种心理特性，性格具有一定的稳定性。

每个人的性格都有积极和消极两个方面。各种不同的职业对人的性格有一定的



淡路向性检查卡

要求，如果你不具备某一职业要求的性格特征，就不能很好地胜任这一职业。从心理机能上，性格可以划分为理智型、情感型和意志型。从心理活动的倾向上，性格可以划分为内向型和外向型。一个人的性格如果与职业不匹配，要改变起来，就困难多了。正因为这样，在招聘新人时，许多大公司都将性格测试放在首位。当性格与职业相匹配时，才对其能力进行测试检查。如果一个人的性格与所从事的职业很符合，就有利于他在职业上获得成功，反之，则会使从业者不能发挥自己的专长，导致事业的失败。从事适合自己性格的工作，更能胜任工作，并获得更大的快乐和成就。如果性格与工作不合，再好的能力也无法发挥。用人单位在选人时出现一种新观念。他们认为，性格比能力重要。如果一个人能力不足，可通过培训提高；但如果性格与职业不匹配，要改变就困难多了。所以，在招聘时，将性格的测试放在首位，当性格与职业相匹配时，才对其能力进行测试检查。

美国心理学教授约翰·霍兰德和助手创立了人格类型与职业类型的学说，认为每个职业人都可以按下列六种个性进行描述（图 1-3）。

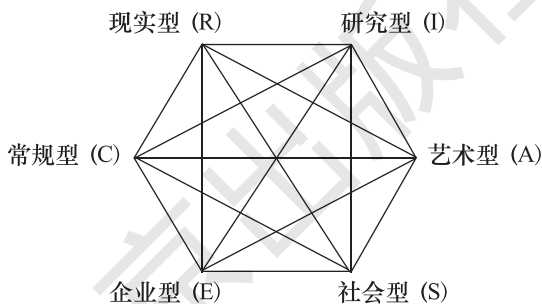


图 1-3 霍兰德六型人格

(1) 现实型：这种人手巧，有劳动兴趣，喜欢花时间干一些机械的事情。他们喜欢并且善于完成更具体的任务。一般搞农业和机械的人这种特征较为显著。

(2) 企业型：以销售者和管理者为代表，喜欢以社交能力来操纵人们，以达到经济的收获。

(3) 常规型：以会议和簿记业者为代表，喜欢从事资料型工作，不喜欢含糊不清的活动。以内向型大学生为例，他们一般不会选择需要较多自我表现、自我强调的职业，如推销员、演说员、律师、记者这类职业。即使选择了这类职业，也会感到极不适应，由此造成的障碍会影响到他们的职业成功，而图书管理、理论研究、微机操作等职业对他们有较强的吸引力，因为这类职业较少与人交往，需要高度的细心和耐心，需要在安静和孤独中完成工作。

(4) 艺术型：以艺术家和音乐家为代表，具有创造、不顺从和表现自我的特征；通常不喜欢例行的工作和重复的任务。

(5) 社会型：以教师和辅导员为代表，喜欢人际交往倾向的活动，通常以服务为主，外向，并喜欢了解人；但是不大喜欢严谨的组织和机械操作。

(6) 研究型：此种人以科学家为代表，具有爱思考和精确性的特点；对于抽象事物能耐心处理，但不喜欢社交和领导活动。

（一）性格与职业的关系

一个性格外向、活跃、善于沟通、注重绩效的人，在从事销售和市场开发的工作上，就会比一个内向、低调、注重技术研发的人更加有干劲、得心应手，并更有成就感。性格决定着职业发展的长远，了解自己的性格，把握其变化规律，不仅有助于求职择业，也有利于自己创业、立业。职业和性格契合度的高低会影响工作的满足感，也间接决定了事业的成功。

职业选择可以看作一个人性格的延伸，同时性格影响着一个人对职业的适应性，职业选择也是性格的表现。个人性格与职业之间的适配和对应是职业满意度、职业稳定性与职业成就的基础。在职业发展的过程中，职业能力固然重要，但是充分挖掘自身的个性，找到性格特点、能力素质与职业需求之间的匹配度，才是最大限度地发挥自身潜能，并尽快到达成功彼岸的关键，是确保职业可持续发展的决定性因素。

需要注意的是，性格是一个人在生活过程中形成的稳定的态度体系，但这并不是说人们面对性格的固定性而毫无办法。性格在很大程度上来源于后天的培养，并不是完全无法改变。当发现自身性格与职业的匹配度不高时，可以通过个人努力来弥补不足，充分发挥自己性格优势方面的作用，避免或减少自己性格中的劣势方面对事业的影响。

事业成功与否，与性格和职业的适应度密切相关。但现实生活中有很多因素影响性格与职业的匹配。①缺乏自我认识。个人对自己的性格类型、兴趣爱好和潜力等了解得不够充分，对目标职业的需求和特点认识不清，从而无法选择合适的职业。②经济利益因素。迫于生存和发展的需要，在择业时由于考虑各种现实因素如薪酬、福利、工作环境等而忽视了性格因素的重要性。③个人能力局限。受个人知识、技能和学历水平的限制而无法根据自己的性格与意愿选择合适的职业。④社会舆论。舆论导向使许多人不顾自身的性格特征而一味地从事所谓的热门行业。⑤社会关系。家族传统职业或亲友意见对人们择业也有很大的影响。

（二）如何使性格与职业匹配

性格与职业选择错位的问题非常普遍。对于择业期的大学毕业生，如何解决性格与职业错位的矛盾呢？我们可以从以下三个方面进行分析。

1. 根据性格能力制订求职就业规划

当怀疑自己选错了职业时，不要盲目急着换工作，先进行一个自我审视评估和性格测评，了解自己的职业气质、能力，分析自身优劣势，结合自己的教育背景、工作经验，在职业咨询师的指导下进行职业生涯的发展规划。或者在明确自己要做什么以及自己的能力水平后，结合自身价值观和理念，进行一个职业目标的设定以及策划，并进行反馈评估，不断调整方法，完善自己的职业生涯。

2. 让性格主动适应工作

当你发现自己的个性与职业的匹配度不高时，可以通过个人的努力来弥补自身不足。性格不是一成不变的，具有可塑性，受社会生活环境的影响。通过后期的实践活动，人的职业个性可以随着职业的需求作适当的调整。很多优秀销售人员的性格趋向就是内向型的，但通过在工作中不断完善自己的性格，工作方法适当，一样会很出色。对于内向型的职业人，从职业发展的角度来看，性格与职业“匹配”是最佳选择，但目前，随着社会开放度的日益加大，个性与职业特征完全匹配的岗位已越来越少，适当塑造自己的性格会对未来的职业发展有很大帮助。

3. 该跳槽时就跳槽

遇到性格与职业选择错位也是非常普遍和正常的，职场中有些人的性格特征不适合现在的职业，但为了现有的薪金状况或者职业安全感，仍然很努力地去适应工作。这样的人身处职场中，无法感受的工作的快乐，只会日益承受越来越大的压力。

四、能力与职业

能力是人们顺利完成某种活动所必需的并直接影响活动效率的个性心理特征。个人能力直接影响人们的工作效率。任何一种职业都要求从业者必须具备相应的能力，所以能力是职业适应性首要的和基本的制约因素，具体如表 1-2 所示。



职业能力自测

表 1-2 职业能力类型及适应性职业对应表

职业能力类型	特点	适应性职业类型
操作型职业能力	以操作能力为主，运用专业知识或经验，掌握特定的技术或工艺，并形成相应的职业技能与技巧的能力	打字、驾驶汽车、种植、操纵机床、控制仪表
艺术型职业能力	以想象能力为核心，运用艺术手段再现社会生活和创造某种艺术形象的能力	写作、绘画、演艺、美工
教育型职业能力	运用各种教育手段传授知识与思想或组织受教育者进行知识学习的能力	研究、宣传、思想政治工作



续表

职业能力类型	特点	适应性职业类型
科研型职业能力	以人的创造性思维为核心，通过实验研究、社会调查和资料检索等手段进行新的综合、发展与发现的能力	研究、技术革新、发展、理论
服务型职业能力	以敏锐的社会知觉能力和人际关系协调能力为主，借助人际交往或直接沟通使顾客获得心理满足的能力	商业、旅游业、服务业
经营管理型职业能力	以决策能力为核心，能够广泛地获得信息并以此独立地做出应变、决策或形成谋略的能力	经理、厂长、主任等管理领域及各行各业负责人
社交型职业能力	以人际关系协调能力为核心，能够发现规律，善于周旋、协调，且能使对方通力合作的能力	联络、洽谈、调解、采购

（一）职业对能力的要求

在今天日新月异的时代，任何职业都需要具备以下几种基本能力。

1. 实践能力

实践能力是指运用专业知识解决实际问题的能力。现在用人单位比较看重这个能力，具备一定的实践能力，就业者可以无须培训直接上岗。这正是当前大学生所缺少的，也就是我们所说的不具备工作经验。大学生可以通过参加各类社会实践活动，来加强自己的实践能力，也就是解决问题的能力。

2. 管理能力

管理能力也叫组织能力或领导能力，是指成功地运用管理者的知识和能力影响机构的活动，并达到最佳的工作目标。目前，组织管理水平的高低，已经成为衡量一项工作、一个部门、一个单位工作好坏的重要指标。现代社会表明，管理能力不仅是领导干部具有的，其他的专业人员也应该具备。虽然不是每个就业人员将来都会从事管理工作，但是每个人在今后的工作中都会不同程度地用到组织管理能力。

3. 表达能力

表达能力是指运用语言、文字阐明自己的观点、抒发思想和情感的能力。这种能力是人们之间交往的基本能力，不仅是将来从事推销职业的人不可缺少的，也是每个求职者就业后经常遇到的。例如，在年终总结、工作计划、工作汇报、工作报告等方面都需要有较强的表达能力，大学生要重视和培养自己的表达能力，这在将来的就业中是一个非常重要的指标。

4. 人际关系能力

人际关系能力就是与他人相处的能力。卡耐基曾经说过：“一个人的成功的85%来自于他的人际交往和处事技巧，另外15%是他的专业知识。”人际关系的处理是就业者在职场的最直接表现。正确地处理和协调好人与人之间的关系，直接关系到就业者的适应能力、工作效率、心理健康和快乐甚至是事业的成功。

5. 适应能力

适应能力包括两个方面：一个是对环境的适应，另一个是对周围人的适应。大学生刚入职场，面对新的工作环境和之前的学校环境截然不同，不仅要培养自己适应新职场的工作能力，还要培养自己与周围工作同事人际交往的适应能力。只有正视适应的问题，才能在不断变化的环境中，培养较强的适应能力。

6. 创造能力

创造能力是指在运用多种能力发展的基础上，利用已知的信息，创造新颖独特、具有社会价值的新理论、新思维、新产品、新创意的能力。创造能力是一种综合性的、高层次的思维能力和行动能力。创造能力包括很多方面，如强烈的好奇心，细微的观察力，深刻的洞察力，大胆设想、勇于探索的精神以及提出问题、研究问题、解决问题的能力。大学生要培养自己的创新能力，这是在职业岗位上有所作为的坚实基础。

7. 终身学习能力

终身学习能力是指学生走进社会以后具备获得新知识的能力，对文献、资料过硬的查阅能力和检索能力，对信息的收集、处理能力，对中外文的阅读能力和语言交流能力，敏锐的逻辑思辨能力等。终生学习是求职者在瞬息万变的社会中，保持自己与时俱进的非常重要的能力。

8. 心理调适能力

心理调适能力是指面对困难、挫折、失败和意外事件时，能够自我调适心理压力的能力。这种能力对求职者来说是一个必不可少的能力，因为我们的生活和工作都会面临这样或那样的问题，如果求职者不具备较好的心理调适能力，会很容易丧失自己，甚至在遇到挫折时萎靡不振，影响和耽误了自己的美好前程。

(二) 能力与职业的关系

大学生对自己的能力有正确的认识，是进行求职就业的重要前提。过高地估计自己的能力或者对自己的能力特点认识不正确，就有可能对自己的职业定位出现偏差，



在职业活动中难以取得预期的成就，也找不到成就感，从而陷入自我挫败的误区。相反，过低地估计自己的能力或者对自己的能力特点认识不正确，即使在“眼光向下”的职业定位中找到自己的位置并有所表现，也难以找到满意的感受，更不要说让生命的意义得到充分的体现。我国高等教育奠基者黄炎培先生指出：“一个人职业和才能相当和不相当，相差很大。用经济眼光看起来：要是相当，不晓得增加多少效能；要是不相当，不晓得埋没多少人才。就个人论起来：相当，不晓得有多少快乐；不相当，不晓得有多少怨苦。”

因为人的能力不尽相同，要想根据自己的能力成功地进行职业设计，就需要对自己的能力进行测评。广义的能力倾向测验包括体格及生理机能检查，运动机能和感官机能测定，还有智力、特殊能力测验等。至于特殊能力测验，种类就更加繁多。比如，数字和逻辑能力、语言能力、控制肌肉和身体活动的的能力、空间能力、自我感觉能力、交往能力等测验。这些测验不仅能使自己在进行职业设计时有所参考，也有助于自己根据职业世界的现实情况明确自己在哪些方面需要改善，以便增强自己的适应能力、应变能力。

职业定位测试

测试说明：本测试任务的40道题，代表8种职业定位，请根据自身的实际情况对每道题进行衡量。为了便于统计分析，请将分值填入表1-3所对应的单元格中。（非常符合得5分；比较符合得4分；基本符合得3分；不太符合得2分；非常不符得1分）

1. 希望从事自己擅长的工作，这样我的内行建议可以不断被采纳。（ ）
2. 在整合和管理他人时，非常有成就感。（ ）
3. 希望能以自己的方式与计划开展工作。（ ）
4. 认为安定与稳定比自由和自主更重要。（ ）
5. 一直在寻找可以创立事业（公司）的创意（点子）。（ ）
6. 认为能对社会做出真正贡献的职业才算是成功的职业。（ ）
7. 在工作中，希望去解决那些有挑战性的问题，并且能成功。（ ）
8. 宁愿离开公司，也不愿从事必须牺牲个人和家庭的工作。（ ）
9. 认为将专业技术和水平发展到更具有竞争力的层次是职业成功的必要条件。（ ）
10. 希望能够管理一个大的公司（组织），能用自己的决策影响别人。（ ）
11. 能自由地决定自己的工作内容、计划和过程，并非常满意。（ ）
12. 如果在工作中丧失了安全稳定的感觉，宁愿离开这个工作岗位。（ ）
13. 以简办自己的公司比单纯的从事管理工作更有意义和成就感。（ ）

14. 选用自己的才能去为他人服务能获得很大的职业满足感。()
15. 认为职业的成就感来自克服那些非常有挑战性的困难。()
16. 希望自己的职业能够兼顾个人家庭和工作的需要。()
17. 在自己喜欢的专业领域内做资深专家，比做管理工作更具有吸引力。()
18. 只有做到公司的管理决策层，才认为自己的职业人生是成功的。()
19. 理想的职业需要有完全的自主与自由。()
20. 愿意在具有安全感、稳定感的公司工作。()
21. 通过自己的努力或想法完成工作才是个人成就感的来源。()
22. 利用自己的才能让人们的生活变得更美好，比个人的职位晋升更重要。
()
23. 解决非常棘手的问题，或在必输无疑的竞赛中胜出，会非常有成就感。
()
24. 只有很好地平衡了个人、家庭、职业三者的关系，生活才算是成功的。
()
25. 宁愿离开公司，也不愿接受那些不属于自己技能领域的工作。()
26. 做管理者比做专业领域的资深专家更有吸引力。()
27. 用自己的方式不受约束地完成工作，比安全、稳定更重要。()
28. 只有当收入和工作有保障时，才会对工作感到满意。()
29. 在职业生涯中，能成功创造属于自己的事业，才会感到非常成功。()
30. 希望从事对人类和社会有发展贡献的工作。()
31. 希望工作中有很多的机会，可以不断提升自己解决问题的能力。()
32. 能很好地平衡个人生活与工作，比达到一个高的管理职位更重要。()
33. 如果在工作中能经常用到自己独创的技巧和才能，会特别有成就感。()
34. 宁愿离开公司，也不愿舍弃自己的管理权力。()
35. 宁愿离开公司，也不愿丧失自由和自主控制的权利。()
36. 希望有一份充满安全感和稳定感的工作。()
37. 梦想着创建属于自己的事业。()
38. 如果公司不具备为他人提供帮助或服务的精神，宁愿放弃这份工作。()
39. 去解决那些几乎无法解决的难题，比获得一个高的管理职位更有意义。
()
40. 一直在寻找一份能使个人和家庭和谐发展的工作。()



表 1-3 职业定位测试得分表

类型	技能型	管理型	自主型	安全型	创造型	服务型	挑战型	生活型
得分项	1	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31	32
	33	34	35	36	37	38	39	40
总分								

测试分析：测验完毕后，将每个纵向题目的得分进行汇总，得分最高的项目为比较适合个人职业的发展方向。各类型的特点介绍如下。

(1) 技能型：对工作有专长和强烈兴趣，注重工作的专业化，适合从事技术领域的工作。

(2) 管理型：精力充沛，喜欢有挑战与有压力的工作，适合从事管理性质的工作。

(3) 自主型：喜欢能发挥所长、自主性高的工作，适合从事教师、咨询顾问、研发等工作。

(4) 安全型：喜欢稳定的工作，适合当银行职员、公务员等。

(5) 创造型：喜欢不断有新的挑战目标，渴望变化，适合从事创新型的工作，如企业家等。

(6) 服务型：喜欢从事有社会意义的工作，如医护、社工和志愿者等。

(7) 挑战型：喜欢有难度的工作，能不断挑战自我，如特种兵、科学研究等工作。

(8) 生活型：强调工作和家庭的和谐，喜欢时间灵活的工作，如自由职业者。

该测试可引导大学生对自身职业定位进行探索，有助于进一步缩小职业方向的选择范围。大学生还需要在此基础上综合其他方面的能力，通过学习和实践来进一步确定职业方向。

思考与练习

1. 当前大学生就业形势有着怎样复杂的形势？
2. 就业信息收集的渠道有哪些？你觉得哪些渠道适合你？
3. 你在信息收集和处理方面有哪些心得？和同学们讨论并分享一下。
4. 试着明确自己的兴趣、气质和性格，并根据这些确定自己适合哪些职业。
5. 调查一下你所认识的往届毕业生目前从事什么工作，问问他们现在的就业趋势是什么？