

◎国家中等职业教育改革发展示范学校



四川交通技师学院  
四川交通运输职业学校

# 就 业 指 南

招生就业办公室编制

愿你在平凡的岗位上，创造出不平凡的业绩来直到实现远大的理想。



# 目录

<b>第一篇 应征入伍的相关政策</b> -----	1
第一节 应征入伍，报效祖国-----	1
<b>第二篇 择业心理准备与调适</b> -----	7
第一节 就业心理素质-----	7
第二节 求职就业过程中常见的心理问题分析-----	12
<b>第三篇 求职准备</b> -----	23
第一节 求职方式-----	23
第二节 简历、自荐信-----	28
第三节 面试、笔试-----	33

# 第一篇 应征入伍的相关政策

## 第一节 应征入伍，报效祖国

日前，四川省委、省政府、省军区联合印发《关于进一步激励大学生和高原地区适龄青年应征入伍的工作措施》（川委厅〔2021〕64号），省征兵办公室相关负责同志介绍了《措施》出台的有关情况。

### 一.《措施》有哪些主要内容？

《措施》共3部分20条，主要分为“积极引导大学生应征入伍”、“支持激励高原地区适龄青年应征入伍”和“凝聚形成征兵工作合力”三大板块，提出了激励我省大学生和高原地区适龄青年应征入伍的综合性政策措施。其中，关于大学生征集方面，在充分借鉴兄弟省市经验做法和梳理近年来我省基层创新实践的基础上，《措施》进一步固化优化有效做法，升级完善了7条激励政策；关于高原地区征兵方面，紧密结合我省高原民族地区实际，经过军地充分调研论证，《措施》创新性提出了8条激励政策；关于凝聚工作合力方面，适应新时代经济社会发展新形势，紧跟“两征两退”新要求，《措施》综合明确了5条措施要求。

### 二.《措施》关于激励大学生入伍有哪些政策升级？

在去年四川省9部门联合出台《进一步激励大学生应征入伍的措施》（川征〔2020〕22号）基础上，《措施》从省委、省政府、省军区层面对7项政策措施进行了升级完善。

**1. 鼓励高校毕业年级学生上半年参军入伍。**针对一年两次征兵实际，为鼓励高素质青年春季应征入伍，明确上半年入伍的高职（专科）、普通本科及以上毕业年级学生，完成规定学业，符合毕业条件的，应当准予毕业，享





受应届毕业生入伍有关优惠政策。同时明确高校应开辟毕业设计和论文答辩绿色通道，为毕业年级学生春季入伍创造有利条件。

**2. 鼓励技工院校毕业生参军入伍。**根据当前我军建设对技能人才的迫切需要，明确符合条件的技工院校全日制预备技师（技师）班、高级工班毕业生，参军入伍按照全日制本科、大专学历享有优先定兵、大学生一次性入伍奖励等地方有关政策优待。下步我省还将选择部分优质普通高校和技工院校，开展高级技能人才预征预储工作，鼓励引导更多“工匠”人才参军报国。

**3. 给予入学复学支持。**明确对报名应征的高校大学生（含新生），相关高校应当适当延长其返校报到时间，对其入学复学给予灵活支持，消除他们报名应征的后顾之忧。同时明确了建立学校所在地和原籍地入伍情况通报机制，确保入伍大学生家庭在原籍地依法享受有关优待。

**4. 做好退役军士工作安排。**明确政府安排工作的退役军士，具备全日制专科及以上学历的，可按国家规定安排到基层管理或专业技术岗位，符合条件的还可参与乡镇（街道）武装部长等公务员岗位的选拔。这些规定突破了以往仅能安排在工勤岗位的限制，将为退役大学生士兵提供更大舞台和发展后劲。

**5. 加大公务员定向招录力度。**适应大学生日益成为征兵主体对象、综合素质不断提升的实际，明确服役五年以上的大学毕业生士兵，退役后可与服务基层项目人员共享公务员和人民警察定向考录计划。同时明确各级党政机关在组织开展选调生工作时，优先考虑有服役经历的优秀大学生，年龄可放宽2岁。这些政策为优秀退役大学毕业生进入公务员队伍创造了有利条件。

**6. 支持企事业单位专项招聘。**着眼进一步拓宽退役大学生安置渠道，明确事业单位可安排一定岗位面向退役大学毕业生士兵进行专项招聘，新任事业编制基层专武干事注重从符合条件的退役大学毕业生中选拔，省军区每年公开招考文职人员时安排25%以上的专业技能岗位专项招考退役大学生士兵。强调国有、国有控股和国有资本占主导地位的企业在新招录职工时安排10%的工作岗位择

优录取退役大学毕业生士兵，并要求招聘信息公开发布、主管部门加强检查督导，确保政策落地落实。

**7. 鼓励新入职大学毕业生参军入伍。**坚持全生命周期培养使用人才的基本思路，支持机关企事业单位探索新入职适龄公务员和企业事业组织工作人员先入伍服役再上（返）岗任职的军地接续培养办法，要求有关部门建立健全配套政策措施和跟踪培养制度，明确服役时间计入工龄，视同基层工作经历，这是我省推进人才强军与人才强省互促双赢的创新性举措。

### 三.《措施》鼓励高原地区适龄青年入伍有哪些政策亮点？

四川省甘孜、阿坝、凉山三州地处高原民族地区，征兵工作面临特殊环境、担负特殊任务、具有特殊意义，也需要特殊政策支持。根据省委议军会决策部署，16个省级部门在深入调研论证基础上，紧密结合我省高原地区实际，从学业支持、入伍奖励、手术补贴、家庭优待、医疗照顾、定向考录、跟踪培养、创业扶持等方面提出了引导高原地区适龄青年应征入伍的系统性激励政策，这是全国首次从省级层面制定高原兵征集专项激励政策。

**1. 规范高原地区高中阶段学校预征工作。**借鉴以往在普通高校组织大学生预征的模式，明确三州海拔2000米以上的高中阶段学校，建立征兵工作领导小组和征兵工作站，推行高原兵预征工作，并探索从高原地区语言、搏击、技工类学校和各类专业社会组织对口征集高原兵，全面挖掘培养兵员潜力。

**2. 给予高中（中职）学生复学升学支持。**根据高原地区教育水平相对较低的实际，明确批准入伍的高中（中职）在校高原兵，所在学校可保留学籍至退役后两年；具有高中（中职）毕业学历的高原兵，退役后可按程序入读省内高职（专科）院校和技工院校，并按规定享受教育资助，为他们实现学历升级提供有力支持。

**3. 发放一次性入伍奖励。**为鼓励高原地区高学历青年入伍，对批准入伍的高原兵，按照全日制高中（中职）毕业生1万元、高职（专科）毕业生2万元、

普通本科及以上毕业生3万元的标准发放一次性入伍奖励金，所需经费由省级财政负担。

**4. 补贴体检手术费用。**针对三州适龄青年地区疾病多、征兵体检淘汰率高的实际，前移预征关口，对纳入高原兵预征范围的适龄青年，在两年预征期内，由兵役机关指导完成视力准分子手术、腋臭手术、痔疮手术、精索静脉曲张手术、尿路结石碎石术等相关修复性手术，经体检政考合格批准入伍的，给予手术费用补贴，单科补贴不超过5000元、累计不超过1万元，所需经费由省级财政负担。

**5. 健全养老医疗保障。**针对高原兵服役环境和所作贡献的特殊性，在国家现有政策基础上，对本人和其家庭进一步加大医疗照顾、养老保障力度，明确高原兵在服义务兵役期间由批准入伍地兵役机关为其父母购买城乡居民基本医疗保险和医疗补充保险，所需经费由省级财政负担；明确三州和有关县（市）将高原性疾病纳入门诊特殊疾病管理范围，设立军人优先窗口，提升退役高原兵疾病门诊保障水平；将高原兵退役后的一次性经济补助纳入当年本人基本养老保险缴费基数，实行灵活缴费优待。

**6. 定向开展机关事业单位招录招聘。**针对高原地区特殊情况，明确三州可面向退役高原兵定向或专项考录公务员、人民警察、事业单位人员、国家综合性消防救援队伍消防员等，并根据需要将学历放宽到高中毕业，年龄可放宽2岁，参照我省退役大学生士兵实行报考事业单位加分政策，从而降低退役高原兵进入机关事业单位的门槛，畅通军地接续培养使用人才渠道。

**7. 引导退役高原兵充实基层力量。**着眼为高原民族地区基层建设培养接班人，借助军队“大学校”“大熔炉”作用，支持三州把退役高原兵全部纳入当地村（社区）带头人培养计划，确定专人联系帮带，表现优秀的及时充实到村（社区）“两委”班子。支持涉藏州县在工勤岗位退役军人中，发现一批综合素质好、有发展潜力的优秀人员，按规定转岗竞聘管理岗位。这些政策措施将为高原兵



退役后充实基层力量、助力乡村振兴、反哺地方发展创造有利条件。

**8. 加大就业创业扶持力度。**明确对退役高原兵按照全省自主就业退役士兵地方经济补助标准的1.5倍发放；支持企业、培训机构与自主就业退役高原兵签订“订单式”工作协议，专项开展“订单式”培训；对参加职业技能培训的自主就业退役高原兵，按照5000元/人标准增加补助资金；鼓励支持高原兵返乡自主创业，对符合条件的给予1万元/人创业补贴，申请创业担保贷款金额最高可达20万元，并享受财政贴息；对就业困难的退役高原兵优先安排公益性岗位，补贴标准可按不超过当地补贴标准的1.3倍执行。这些措施将为退役高原兵返乡就业创业提供有力政策支持，也为他们安置发展提供了多样化选择。

#### **四.公民应征入伍需要满足哪些政治条件和基本身体条件？**

征集服现役的公民必须热爱中国共产党，热爱社会主义祖国，热爱人民军队，遵纪守法，品德优良，决心为抵抗侵略、保卫祖国、保卫人民的和平劳动而英勇奋斗。征兵政治审查的内容包括：应征公民的年龄、户籍、职业、政治面貌、宗教信仰、文化程度、现实表现以及家庭主要成员和主要社会关系成员的政治情况等。

公民应征入伍要符合国防部颁布的《应征公民体格检查标准》和有关规定。其中，有几几项基本条件：

身高:男性160CM以上，女性158CM以上。

体重:男性:不超过标准体重的30%，不低于标准体重的15%。

女性:不超过标准体重的20%，不低于标准体重的15%。

标准体重=(身高-110) KG。

视力:右眼裸眼视力不低于4.6,左眼裸眼视力不低于4.5。屈光不正，准分子激光手术后半年以上，无并发症，视力达到相应标准的，合格。

内科:乙型肝炎表面抗原呈阴性，等等。





## 五.应征入伍服义务兵役大学生的年龄是如何规定的?

男性普通高等学校在校生为年满18至22周岁, 高职(专科)毕业生可放宽到23周岁, 本科及以上学历毕业生可放宽到24周岁。

女性普通高等学校在校生为年满18到20周岁, 应届毕业生放宽到22周岁。

## 六.高校毕业生应征入伍服义务兵役要经过哪些程序?

1. 网上报名预征: 有应征意向的高校毕业生可在征兵开始之前登录“全国征兵网”(网址为<http://gfbzb.gov.cn>, 下同)进行报名, 填写、打印《应届毕业生预征对象登记表》和《高校毕业生应征入伍学费补偿国家助学贷款代偿申请表》(以下分别简称《登记表》、《申请表》), 交所在高校征兵工作管理部门。

2. 初审、初检: 毕业生离校前, 在高校参加身体初检、政治初审, 符合条件者确定为预征对象, 高校协助兵役机关将《登记表》和《申请表》审核盖章发给毕业生本人, 并完成网上信息确认。初审、初检工作最晚在7月15日前完成。

3. 实地应征: 高校应届毕业生可在学校所在地应征入伍, 也可在入学前户籍所在地应征入伍。

4. 组织高校应届毕业生在学校所在地征集的, 结合初审、初检工作同步进行体格检查 and 政治审查, 在毕业生离校前完成预定兵, 9月初学校所在地县(市、区)人民政府征兵办公室为其办理批准入伍手续。政治审查以本人现实表现为主, 由其就读学校所在地的县(市、区)公安部门负责, 学校分管部门具体承办, 原则上不再对其入学前和就读返乡期间的现实表现情况进行调查。

5. 在入学前户籍所在地应征入伍的, 高校应届毕业生7月30日前将户籍迁回入学前户籍地, 持《登记表》和《申请表》到当地县级兵役机关参加实地应征, 经体格检查、政治审查合格的, 9月初由当地县(市、区)人民政府征兵办公室办理批准入伍手续。

## 第二篇 择业心理准备与调适

### 第一节 就业心理素质

择业是职业教育学生人生道路上的一次重大选择,将会遇到重要的选择、复杂的矛盾和深深的困惑,如果没有良好的心理素质,职业教育学生在择业期间就不能保持良好的心态,在遇到困惑时就不能适时调整自己的行为,就不能实现顺利就业。因此,职业教育学生应该了解心理素质的有关知识,进而培养自己良好的心理素质,才能在瞬息万变的复杂的社会环境中游刃有余,实现自己的社会价值。

#### 一、心理素质的概念

心理素质是指人在认知、情绪情感、意志、性格、自我意识、价值观及社会交往与适应能力等方面的素养。它是在环境的熏陶下,个体经过长期的修养、逐步内化出的一种心理结果。

个体心理素质的水平直接影响着个体的自身发展、活动效率及对各种环境变化的适应。



#### 二、良好心理素质的标志

1. 了解自我, 接纳自我。一个心理健康的人能体验到自己的存在价值, 既能了解自己, 又接受自己, 有自知之明, 即对自己的能力、性格和优缺点都能作出恰当的、客观的评价; 对自己不会提出苛刻的、非分的期望与要求; 对自己的生活目标和理想也能定得切合实际

因而对自己总是满意的；同时，努力发展自身的潜能，即使对自己无法弥补的缺陷，也能安然处之。一个心理不健康的人则缺乏自知之明，并且总对自己不满意；由于所定目标和理想不切实际，主观和客观的距离相差太远而总是自责、自怨、自卑；由于总是要求十全十美，而自己却又总是无法做到完美无缺，于是就总是同自己过不去；结果是使自己的心理状态永远无法平衡，也无法摆脱自己感到面临的心理危机。

2.接受他人，善与人处。具有良好心理素质的人乐于与人交往，不仅能接受自我，也能接受他人，悦纳他人，能认可别人存在的重要性和作用。同时他也能为他人所理解，为他人和集体所接受，能与他人相互沟通和交往，人际关系协调和谐；在生活的集体中能融为一体，既能与挚友同聚之时共享欢乐，也能在独处沉思之时而无孤独之感；在与他人相处时，积极的态度(如同情、友善、信任、尊敬等)总是多于消极的态度(如猜疑、嫉妒、畏惧、敌视等)。因而在社会生活中有较强的适应能力和较充分的安全感。一个心理不健康的人，总是与集体，与周围的人们格格不入。

3.正视现实，接受现实。心理健康的人能够面对现实、接受现实。并能能动地去适应现实,进步一步地改造现实，而不是逃避现实；对周围事物和环境能作出客观的认识和评价，并能与现实环境保持良好的接触；既有高于现实的理想，又不会沉湎于不切实际的幻想与奢望。同时对自己的力量有充分的信心；对生活、学习和工作中的各种困难和挑战都能妥善处理。心理不健康的人往往以幻想代替现实，而不敢面对现实，没有足够的勇气去接受现实的挑战；总是抱怨自己“生不逢时”或责备社会环境对自己不公而怨天尤人，因而无法适应现实环境。

4.热爱生活,乐于工作。心理健康的人能珍惜和热爱生活，积极投身于生活，并在生活中尽情享受人生的乐趣，而不会认为是重负。他们还在工作中尽可能地发挥自己的个性和聪明才智，并从工作的成果中获得满足和激励,把工作看做是乐趣而不是负担。同时也能把工作中积累的各种有用的信息、知识和技能存储



起来,便于随时提取使用,以解决可能遇到的新问题,克服各种各样的困难,使自己的行为更有效率,工作更有效率。

5.能协调和控制情绪,心境良好。心理健康的人愉快、乐观、开朗、满意等积极情绪总是占优势的,虽然也会有悲、忧、愁、怒等消极情绪体验,但一般不会太长久;同时能适度地表达和控制自己的情绪,喜不狂,忧不绝,胜不骄,败不馁,谦而不卑,自尊自重,在社会交往中既不妄自尊大,也不退缩畏惧;对于无法得到的东西不贪求,争取在社会允许范围内满足自己的各种需要;对于自己得到的一切感到满意,心情总是开朗的、乐观的。

6.人格完整和谐。具有良好心理素质的人,其人格结构包括气质能力、性格和理想、信念、动机、兴趣、人生观等各方面能平衡发展。人格作为人的整体精神面貌能够完整、协调、和谐地表现出来;思考问题的方式是适中和合理的,待人接物能采取恰当灵活的态度,对外界刺激不会有偏颇的情绪和行为反应;能够与社会的步调和拍,也能和集体融为一体。

7.心理行为符合年龄特征。在人的生命发展的不同年龄阶段,都有相对应的不同的心理行为表现,从而形成不同年龄阶段独特的心理行为模式。心理健康的人应具有与同年龄多数人相符合的心理行为特征。如果一个人的心理行为经常严重偏离自己的年龄特征,一般是心理不健康的表现。

### 三、心理素质对择业的影响

1.对确立择业目标的影响。择业中的首要问题是确立择业目标。心理素质对确定择业目标起着重要作用。它决定求职者能否客观正确地分析自我、认识自我。如所学专业、思想修养、能力特长、兴趣爱好等能否客观、正确地分析用人单位的需要和社会需要;能否将个人利益与国家利益,个人理想与社会需要有机结合起来;能否在择业的坐标中找到自己准确的位置。

2.对择业过程的影响。择业是选择与被选择的过程,是学生施展才华、叩开职业大门的过程。也是用人单位评判、筛选学生的过程。学生在择业中,将会遇



到自荐、面试、笔试、竞争等一系列的考验,也将会遇到专业与爱好、专业与效益、专业与地域、地域与家庭之间的一些矛盾。能否顺利地接受这些考验,能否果断地处理这些矛盾,心理素质起着重要作用。良好的心理素质,可使人在面对考验和矛盾时,做到镇定自若、乐观向上、不怕挫折、勇于创新、缜密考虑、果断决策。心理素质良好的学生,面对择业无论成功与否,都能及时进行情绪的自我调整,正确支配自己的感情和行动,能对外界刺激作出符合社会行为规范的反应。特别是在不成功时,更能有效地克制自己,调整自己的心境,尽快摆脱消极情绪的影响,避免情绪过度波动,以便及时总结经验,另辟蹊径。

3.对实现择业目标的影响。良好的心理素质对择业目标的实现起着促进和保障作用,可使求职者充分发军自己的聪明才智,挖掘自己的潜力,综合自己的优势,扬长避短,不懈努力努力,从而找到最能施展自己的舞台。

#### **四、如何具备良好的心理素质**

心理素质对职教学生就业、职业适应、职业成就具有重要的影响,职教学生理应具备良好的心理素质。就职教学生自身来说,应从以下几个方面入手,努力培养良好的心理素质。

1.掌握知识、开发智力。知识是人类社会实践中积累的经验,是前人与他人运用自己的智力认识世界的成果。掌握知识,用社会需要的知识丰富自己,才能见多识广,高瞻远瞩,才能有助于提高心理素质水平。

职教学生一方面要用丰富的、全面的、先进的知识武装自己,另一方面要加强社会实践知识的学习,在实践中汲取营养,使自己所学的知识能够在社会实践中得到检验和运用。只有这样,才能适应高科技高速度发展的社会对从业人员的要求,也只有这样,才能保证自己在社会中有立足之地。

智力和知识密不可分。智力是通过学习活动在掌握知识技能的基础上发展起来的,但它反过来影响知识技能的掌握。智力的一个主要表现就是学习知识、运用知识的能力,不学习知识,就不可能有智力的发展。

2.培养优良的非智力因素。非智力因素是心理素质的重要组成部分,它主要指个体的情绪、意志、人格等因素。非智力因素与成就关系密切,与创造能力关系密切,并在成就与创造活动中起着重要作用。特别是受过高等教育的高职大学生,理应成为具有优良非智力因素的优秀人才。

优良的非智力因素包括良好的价值观、良好的情绪、情感、良好的意志、良好的性格和积极的价值观。职教学生应增强兴趣的广度,培养中心兴趣,善于控制和调整消极情绪、情感,引导情绪和情感变成巨大的热情和力量;培养意志的自觉性、果断性、自制力和坚韧性,并培养自信自强、正直坦率、谦虚谨慎、敢于开展批评和自我批评、敢于追求真理的性格,将价值走向与自身成才联系起来,与崇高的人生目标联系起来;防止盲目从众,盲目趋新,盲目选择,应树立积极的价值观。

3.维护和增强心理健康。心理健康,是指个体在各种环境中能保持一种良好的心理状态。人在生活实践中,要不断地与外界环境,如自然环境、社会环境发生关系,相互作用,接受环境的影响并反作用于环境,以取得与外界环境的平衡与协调。同时,还能随环境条件的变化而不断调整自己的内部心理结构以达到与外界的新平衡。

作为职教学生应采取科学的方法和手段来增强和维护自身心理健康:一是要了解自己,接纳自己;二是要避免过度的情绪,生活中尽量避免大喜大悲、大起大落的情绪;三是当有不良是情绪时,要采用一定的方式进行疏泄,疏泄的方式可以因人而异,有他助疏泄、眼泪缓解法、活动发泄、注意转移法、放松练习等方法。

## 第二节 求职就业过程中常见的 心理问题分析

随着就业竞争的日趋激烈和择业问题的复杂化,在择业过程中,不可避免地会遇到各种困难、挫折和冲突,由此导致一些心理矛盾和心理问题的产生。

### 一、求职择业常见的心理矛盾

面对择业,学生的心理是复杂而多变的。他们的喜悦和忧虑交织,渴望和恐惧相煎,既有积极心态,又有消极心态,这两种不同的心态使学生出现种种心理矛盾。主要表现在以下几个方面。

#### 1.有远大的理想,但往往不能正视现实

“人往高处走,水往低处流。”追求美好是人的自然本性。由于学生接触社会较少,心中所想往往与客观现实相距甚远,很多学生都梦想成为企业家、老板、经理,但它们在在学校时没有相应的工作经历,也没有在选择职业时进行专门的职业测试,其知识、能力、性格、爱好、气质等客观条件和他们理想中的职业存在着差距,导致理想的自我膨胀和现实的自我萎缩的矛盾产生,造成他们在择业上的困难。

#### 2.注重眼前实际,但又怕失去美好前程

在择业时常常遇到这样的问题:有些单位目前很好,但是并不适合自己的长远发展;有些单位目前不太好,但是却能为自己的长远发展提供展示才华的舞台。面对这种情况,有些学生不知如何是好,如果考虑到将来,就得牺牲眼前现实,而选择一个自己并不满意的单位;如果考虑到眼前,就要放弃难以把握但却美好的未来前程。

#### 3.有较强的自我意识,但缺乏把握自我的能力

在择业中,他们已经意识到自己已作为一个人才将被社会使用,将为社会贡献自己的聪明才智;同时,他们也要求社会能够承认“自我意识中的我”,并以此为标准进行择业。另一方面,由于职教学生的人生观、价值观尚未最终定型,再加上社会大环境的影响,她们往往不能客观地分析和评价自我。多数学生对自己的评价偏高



时常产生自我欣赏、自我陶醉的心态。择业时期望值过高,缺乏成熟挫折的心理准备。少数学生自我评价过低,时常产生自卑、自怨自艾的心态,择业时期往往出现目标不清晰、定位不准确,缺乏理智冷静的状态。由于自我认识能力不足,继而在调整自我功能、实现自我驾驭方面显得不足。

#### 4.心理渴望竞争,但缺乏敢于竞争的勇气

学生们经过学习和实践操作,自己已经很清楚地认识到,在市场经济条件下的就业环境中,竞争是必然的。他们希望通过竞争,展示自己的风采,在竞争中取胜。但是,当他们真正面对来自各个方面的竞争时,又表现得顾虑重重,害怕在竞争中失败、丢面子,害怕在竞争中伤和气等,把自己不敢竞争的原因归于外界,从不自身找原因,逃避竞争。特别是在择业中遇到困难时,不善于调整目标、调整自我,进而导致压力重重,失去竞争的勇气。

## 二、求职择业中常见的心理误区

心理误区是指人在心理上特别是在认识和人格上陷入无出路而又不能自拔的境地,且本人对此又缺乏意识的状态。在求职择业中的常见心理误区有:

### 1.“盲目攀比,强求平衡”的误区

有些毕业生择业时不是根据自己的爱好,所学的专业、水平和能力等实际情况进行选择,而是打听别的同学到哪里去,他也就往哪里挤,也不管对自己有利没利。有的毕业生看到别的同学找的单位好,自己就非要我一个和他一样或比他好的单位,不然心里就不平衡。结果是不从实际出发,延误了最佳择业时机。

### [小故事]

约翰·法伯是法国伟大的自然科学家,他曾利用毛虫做了一次不寻常的试验。这些毛虫总是盲目的跟着前面的毛虫走,所以它们又叫游行毛虫。约翰很小心地安排它们围着花瓶的边缘走成一个圆圈。花瓶周围不远的地方,撒了一些毛虫最喜欢吃的松针。毛虫开始绕着花瓶游行,它们一圈又一圈地走,一个小时又一个小时过去了,一天又一天,它们一直围着花瓶团团转,最终因饥饿和筋疲力尽



而死去。

从上面的试验中可以看到:虽然游行毛虫旁边就有丰富的食物,最终却是被饿死了,其原因就在于盲目随大流,而缺少主见,缺少自己的判断与选择。人何尝不是如此,随大流、绕圈子、瞎忙空耗,皆因缺乏人生目标。

## 2. “急功近利,讲求实惠”的误区

有的学生找工作,首先关注的是报酬多少,工资待遇如何。他们的观点是“管他专业对口与否,挣钱第一”,“前途前途,有钱就图”,“先挣钱,后搞专业”。对用人单位最关注的是“工资高不高,奖金发不发,位子有没有,名声好不好”,在与用人单位洽谈时,首先问及的是该单位效益怎样,奖金多少。部分毕业生对工资高、效益好的热门行业抱很大的希望,甚至专业不对口也在所不惜。在选择企业时,“大、名、公、外”即“大企业、名企、公务员、外企”仍是毕业生的首选目标。

## 3. “过于理想,不切实际”的误区

有的毕业生是独生子女,被溺爱娇惯,就业不愿到艰苦、边远地区去,把目标锁定在大中城市或家乡门口;有的观念陈旧,不愿到个体私营工厂企业去。有的总想环境好一点,工资高一点,工作轻松点等,把方方面面的因素都考虑进去,如果哪个条件达不到,就不愿去。实际上,现在大城市很多行业已经人满为患,已无机会可言,而一些边远地区却急需人才,反而机会更多。

### [小故事]

适合自己的,才是最好的。

池塘里的青蛙十分向往大海,大鳖说:“我带你去吧,那里不知比这里好多少呢。”青蛙第一次见到了大海,惊叹不已,急不可待地扑进大海的怀抱,却被一个海浪打回海滩,摔得晕头转向。大鳖见状,便叫青蛙趴在自己的背上,背着他向海里游去。

青蛙逐渐适应了大海,能自己游上一会儿。过一阵儿,青蛙渴了,但它喝不

下又苦又咸的海水；它也有些饿了，却怎么也找不到一只可以吃的虫子。青绝对大鳖说：“大海的确很好，但以我的身体条件，不能适应海里的生活。看来，我还是要回到我的池塘里去，那里才是我的乐园。”

这个故事给了我们深刻的启示：只有适合自己的，才是最好的。因此，在择业时首先应考虑的是所选择的工作与自己的实际情况是否符合，而不要好高骛远，过于理想化，以免耽误最佳就业机会。

#### 4. “走向极端”的误区

有的学生对当前就业工作的形势了解不够，对有关政策规定认识不清，在找工作时，缺乏正确的态度和科学的精神。一种是要么不加考虑，害怕找不到工作，急急忙忙地见单位就签，结果签了后，又后悔莫及。另一种是盲目乐观、过于自信，在找单位时，总想一次就找一个最好的单位，所以总是不停地挑选，总希望还能有更好的，结果一次次失去良机，最后还是耽搁良机了。

### 三、求职过程中常见的心理障碍

心理障碍是指一切不健康的心理现象或倾向，它是由心理压力和心理承受力相互作用，使人失去了应有的心理平衡的结果。近几年，由于高校毕业生生人数在不断增多，对于职教学生来说就业压力不断增大，如果不及时调整，就会出现心理障碍或心理疾病。

#### （一）求职过程中常见的心理障碍

在求职择业中出现的心理障碍主要有以下几种。

##### 1. 自卑心理

自卑是一种缺乏自尊心、自信心的表现，自卑常和怯懦、依赖等心理交织在一起。它使一些学生悲观失望、忧郁孤僻、不思进取，阻碍了学生自身聪明才智的正常发挥。



学生在求职时,对自己的弱项有自知之明是明智的,因为这有助于避开自己不擅长的的工作。但是过度自卑则是对自己的潜能优势缺乏了解,从而缺乏自信心。还会产生精神不振、消极厌世、沮丧、失望、孤寂、脆弱等心理现象,久而久之还可能导致自卑型问题人格发生。部分毕业生在求职过程中过低地估价自己,总是自惭形秽,觉得自己不如别人,这种自卑的心理导致他们缺乏竞争勇气和自信。还有的毕业生在择业过程中自己拿不定主意,犹豫、退缩、信心不足,对自己能胜任的工作不敢说“我能行”,而总是“试试看”,当遇到几次求职挫折后,更是萎靡不振,自我封闭。在求职时畏首畏尾,容易给人以无法胜任工作的印象。

### [案例]

小佳是个腼腆的女孩,每次去应聘,都是输在面试上,见了面试官,如覆薄冰,手脚不知往哪放,头不敢抬,眼睛也不看人,低着头在那等过关,本来平时都能回答上来的问题,这时脑子一片空白,还出现所答非所问的现象,回来后又懊恼不已,自惭形秽。越是这样,就越是严重影响下次面试的心态,产生自卑心理,形成恶性循环,慢慢失去了信心。

分析:小佳的问题是个心理问题,属于自卑胆怯、信心不足、蛇咬怕绳、心态不佳问题。所以第一步要解决她的心态问题,要让她充满信心去参加面试。要有一个好的心态,心态决定思维,思维决定行动,行动改变结果,结果构成命运。

在激烈的择业竞争中,这种心理障碍是走向成功的大敌,必须认真加以克服。其实,心理上的最大障碍是自己,阻碍成功的最大敌人也是自己。不要一想到自己要在主考官面前说话,就开始想象负面的结果,就会怯场。

要消除自卑心理,至关重要的是要能够正确地评价自己,纠正过低的自我评价。人贵有自知之明,自知不仅表现为知道自己的短处,也表现为了解自己的长处。马克思十分赞赏一句名言:“你所以感到巨人高不可攀,只是因为自己跪着,不信你站起来试一试,你一定能发现,自己并不比别人矮一截。许多事情别人能

做到的，你经过努力一样能做到”。

因此,正确评价自己,是建立自信、消除自卑的有效方法;其次,正确对待自己的弱点和缺陷,并积极进行补偿。积极补偿的方法有“以勤补拙”、“扬长补短”等;再次,要克服自卑感还必须学会恰如其分地表现自己的才能。比如,学会如何平静地与人交谈,如何接近陌生人,如何同别人握手寒暄,如何进行开场白、如何使谈话继续和终止等技巧等;最后,克服自卑,除了正确看待客观现实,还要努力克服自身的心理弱点,如采取有效的方法摆脱紧张、焦急、忧虑等不良情绪,培养乐观自信和积极的生活态度。

## 2.焦虑

焦虑是心理冲突或挫折而引起的,是一种复杂情绪的反应。主要表现为恐惧、不安、忧虑及某些生理反应。轻度的焦虑,人皆有之,是正常的。适度的焦虑,使人产生一种压力感,迫使人积极努力。过度的焦虑,则会干扰人的正常活动,易导致较严重的心理障碍或疾病。

毕业前夕,一部分学生心理问题表现为过度焦虑。有关研究表明,引起毕业生焦虑的问题主要是:自己的理想能否实现;能否找到一个适合自己专业特长又条件优越的单位;用人单位能否选中自己;屡屡被用人单位拒之门外怎么办;到单位后不能胜任工作怎么办等。这种种对未来不能确定事情的担忧,使学生在求职择业过程中会出现焦虑和烦躁不安甚至恐惧的心理。就业过程中的过度焦虑,如不能在一定时间内化解,则会严重影响学生主观能动性的发挥,给求职带来不必要的困难,甚至造成择业失败。

在择业中焦虑心理的一种特别表现就是急躁。在职业未最终确定以前,毕业生普遍都有急躁心理。他们恨时间过得太慢,怨用人单位优柔寡断;他们希望谈判桌前就一锤定音,希望无需经过周折就能如愿以偿。尤其是在规定的期限内未落实单位的一些学生,心理更为急躁。急躁是一种不良心境,和冷静是对立的。急躁时,缺乏自我控制,过于急躁,会导致事倍功半甚至事与愿违。所以,毕业生



在求职中一定要克服焦虑、急躁的心理。

要克服焦虑、急躁的心理,就需要打破事事求稳、求顺的想法,增强竞争意识。而且,有竞争必定会有风险和失败,确立了竞争意识,就不怕风险和挫折,焦虑的心理必定得到缓解或克服。同时,毕业生还应克服自己择业心切、急于求成的思想,否则越急越容易择业失败,而失败的体验又会强化沮丧和焦虑的情绪。因此也要客观地分析自己,合理地设计求职目标,不要盲目与他人攀比,更不应有从众心理,这样尽量减少挫折,也会减轻焦虑的程度。

此外,还可以采用合理的情绪宣泄和放松的方法来减轻焦虑。宣泄,是指将自己的忧虑向朋友、老师倾诉,一吐为快,甚至也可以在亲友面前痛哭一场。但是,宣泄一定要注意场合、身份、气氛,注意适度,应是无破坏性的。

至于放松,则有很多种方法,如冥想放松法,它是让放松者发挥自我想象和自我暗示的能力,来达到放松的目的。具体做法是:

(1)找一件真实的物件,例如橘子。凝视手中的橘子,反复仔细观察它的形状颜色、纹理脉络;然后用手触摸它的表面质地,看是光滑还是粗糙;再闻闻它有什么气味。

(2)闭上眼睛,回忆或回味着这个橘子都给你留下了哪些印象。

(3)放松肌肉,排除杂念,想象自己钻进了橘子里。那么,里面是什么样子?你感觉到了什么?里面的颜色和外边的颜色一样吗?然后再假想你尝了这个橘子,记住它的滋味。

(4)想象暗示自己走出了橘子的内部,恢复了原样;记住刚才橘子里面所看到的、尝到的和感觉到的一切,然后做深呼吸5遍,慢慢数5下,睁开眼睛,你会感到头脑轻松、清爽。

### 3.盲目自信心

毕业生在择业时的盲目自信是指对主客观条件的估量不够准确,不能正确评价自己的素质和条件,过高估计自己的知识和能力水平,眼高手低,给用人单位留

下浮躁、不踏实的印象，造成择业困难。有的同学认为自己在择业中具备种种优势：学习成绩优秀、政治条件好、专业需求对口、求职门路广，因而盲目自信，择业时挑来挑去挑花眼，心里容易产生得意、焦虑、傲慢、浮躁等情绪。殊不知，对于急功近利、洋洋得意的人，考官往往很反感。有的毕业生一心追求大城市、高报酬、条件好的单位，而不顾自己的专业或自己的某些缺陷是否适合这一行业。结果往往自己的优势是用人单位所不需要的，而用人单位需要的工作经验等要求又不具备，到头来往往会由于对自己优势估计过高，对自己的劣势估计不足而在择业中受挫。

毕业生求职时不能没有自信，但是自信过了头，就成了自负。自负的人不能客观看待自己的优势，夸大了自己的优势，因此当心目中的高目标不能得到满足时，便会产生失望挫折的心理。克服盲目自信的核心是正确认识和评价自我。

#### 4. 依赖心理

依赖心理的实质是缺乏信心，自己放弃了对自己大脑的支配权。在就业过程中，依赖心理表现在缺乏主动参与意识，独立性不强，信心和勇气不足，在社会为其提供的就业机会面前心存依赖，不主动参与就业市场的竞争，不敢向用人单位展示和推销自我，依靠自身的努力去赢得竞争、赢得用人单位青睐，而是一味地依赖亲戚、朋友、社会关系给自己找门路，或依靠家长代替自己去奔波。

依赖他人的帮助，毕业生有可能也会找到一份好工作，但是从长远来说，依赖的心理对毕业生的社会适应却是有害的，因为依赖的习惯会使人逐渐丧失自信、失去自我，不相信通过自己的努力会达成自己想要的目标。在当今竞争激烈的社会，自信心、自我效能感(相信通过自己的努力可以完成任务的自信程度)对于一个人的成功越来越重要。因此，要克服依赖心理，毕业生首先要充分认识到依赖心理的危害，提高自己的动手能力，学会独立地思考问题。其次，要在生活中树立行动的勇气，自己能做的事一定要自己做，自己没做过的事要锻炼做，通过行动上不断累积的成功来强化自己动手的习惯。

### 5. 怯懦

怯懦是一种胆小、懦弱的性格特征。有些学生在求职择业过程中过于怯懦。在面试时不是面红耳赤，就是语无伦次、张口结舌、支支吾吾、答非所问。辛辛苦苦准备的“台词”、腹稿，一急之下，忘得干干净净。有的谨小慎微，生怕一句话说错、一个问题回答不好会影响自己在用人单位代表心目中的形象，以至于不敢说话，该表达的未表达。这些学生渴望公平，但在机遇来时却手忙脚乱，局促不安；他们盼望竞争，然而在机遇面前却未能充分发挥自己的才能，在“自我推销”中败下阵来。这种怯懦心理多见于女生和性格内向或抑郁气质类型的学生中。

### 6. 问题行为

问题行为即违背社会行为规范的适应不良的行为。毕业前，一些学生因某些主体需要不能满足或有强度较大的挫折感，加之平日缺乏应有的品德与个性修养，可能发生各种各样的问题行为。常见的有逃课、损坏东西、对抗、报复、迁怒于人、拒绝交往、进行不良交往、过度消费、嗜烟、嗜酒等。问题行为实际是一种不正当的发泄方式，它不仅影响学生顺利择业，还可能导致严重违纪与违法。

## 第三节 学生就业心理问题的自我调适

自我调适是指个体运用一定的原理和方法，主要是心理学的原理和方法，促使自己的心理和行为获得积极改变的过程。

### 一、调整就业期望值、树立正确的择业观

在择业时，既要符合自己的职业理想，更要符合社会的实际需要。要认真考虑所学的专业和方向，了解社会对该专业的需求情况，要根据自己的职业兴趣、专业特长、实际能力、性格气质特点、家庭情况等去确定职业期望值，在择业时要以自己所长为先，择社会所需，以实现职业理想。

#### (一) 树立勇于面对竞争的观念



“物竞天择,适者生存”是生物界生存和发展的普遍法则。在社会生活中,“优胜劣汰”已经逐渐成为历史发展的主要趋势。对于即将毕业或已经毕业正在求职的学生来说,必须强化自己的竞争意识,崇尚竞争、敢于竞争,就是在优胜劣

汰这一自然法则面前,各种事物对生存权利和发展优势的争夺。竞争必然给人造成巨大压力,任何置身于竞争环境的人,总想争取胜出,避免淘汰。这种竞争可以发扬人们的自强、自立、自主的精神,调动人的内在潜力,增强工作和社会活动的的能力。毕业生在竞争过程中应积极主动进行职业准备、求职择业和自觉提高自身职业素质。

如何进行竞争呢?首先,要敢于竞争。在竞争中要克服焦虑不安、羞怯自卑、胆小怕事、优柔寡断等不良心理,提高竞争的勇气和信心,大胆与竞争对手一比高低,同时要做好遭受失败的充分思想准备。其次,要善于竞争。在瞬息万变的人才市场竞争中,要敏锐地捕捉和收集与自己择业目标有关的需求信息,适时调整择业方向,掌握择业的技巧,果断进行决策,充分利用各种求职机会,不失时机地“推销自己”。第三,要实力竞争。择业竞争最终是实力的较量,竞争中还要注意扬长避短,发挥特长。只有从实际出发,充分考虑自己的能力水平、专业特长、性格气质、兴趣爱好、适合什么工作等,才会在择业竞争中取胜。最后,要公平竞争。不能互相拆台或相互嫉妒,要在竞争中互相学习,取长补短,通过竞争提高自己各方面的能力。

## (二)树立先就业后择业的观念

打破一步到位、从一而终的旧的就业观。市场经济配置人力资源的特征是



人才流动,毕业生也不必急于在短时间内找一个固定的“铁饭碗”,要树立不断进取的职业流动观念,并学会在流动中发现机会、抓住机会、把握机会。

### **(三)树立正确对待待业的概念**

随着毕业生就业制度的改革,部分毕业生不能及时落实就业单位,出现短期待业的现象已成为不可避免的现实。

少数毕业生的短期待业属于选择性待业。出现这种现象的主要原因有以下几方面。

(1)少数毕业生就业期望值居高不下,在择业时,不但要求工作单位地区好,而且效益也要好,导致一些所谓好单位和好地区,虽人满为患却仍趋之若鹜;一些条件相对较差的单位和地区,虽求才若渴却少有人问津,使得有些毕业生错失良机,造成待业。

(2)有些毕业生对自己要求不严,学习态度不端正,学习动力不足,认为学好学坏一个样,不珍惜在校的学习机会,学业不佳,甚至不能毕业。这类毕业生在竞争中必遭淘汰。

(3)有些毕业生各方面都比较优秀,但缺乏一定的就业技巧和能力,不及时主动推销自己,暂时失去机会。

### **(四)树立自主创业和终身学习的观念**

自主创业是指毕业生不参加传统意义上的就业,通过采取单干、合伙等方式创办公司或其他企事业单位,从事技术开发、科技服务以及其他经营活动来创造就业岗位,并依法获得劳动报酬的就业方式。自主创业给最具创造力和活力的毕业生提供了就业和深造以外的“创新之路”。诚然,自主创业具有一定的风险,但是,随着我国政治经济、文化和高等教育制度的不断改革,自主创业将是一个必然趋势。

毕业生在求职择业乃至以后的职业生涯中,必须牢固地确立终身学习的观念。这是因为:当今社会飞速发展,现代职业的变化也是日新月异。随着经济和信息化社会的到来,毕业生必须不断学习新知识才能适应社会发展的需要,否则将会被职业无情地淘汰。

## 第三篇 求职准备

### 第一节 求职方式

#### 一.参加在校的招聘活动

每年春季学期都会有很多用人单位到学校开展校园招聘。一般情况下，在校园举办招聘会的用人单位会向毕业生介绍本单位基本情况、岗位职责和应聘条件、人力资源政策以及招聘程序等应聘中需要掌握的重要信息。千万不要以为这是搞“形式主义”，这是含金量很高的信息发布会。如果你没去招聘会，或去了但没认真听，那么在面试中被问及招聘会上的内容而无言以对时，对方会怀疑你是否真的对这份工作充满热情。用人单位在招聘会上发布的有关信息，不但有利于加深你对行业、单位、工作职位的了解，而且有可能在笔试、面试中派上用场。



另外，招聘会中的一些用人单位经常会派出高级管理人员出席，在现场与之进行零距离的对话将会使你受用终生。

#### 二.网络求职

依靠网络求职，说得更确切些是通过网络获得一次面试的机会，无疑是当今时代所特有的方式。网络信息浩如烟海，即使是十分突出的人才，也未必能够引起用人单位的充分重视。据统计，规模较大的企业一般每周要接收

500份至1000份电子简历，其中的80%在管理者浏览不到30秒钟后就被删除了。要让别人在半分钟内通过一份电子邮件对你产生兴趣，其难度与跟用人单位直接见面相比要大得多。

对一个求职者来说，想在网络上求职，最重要的是要写好自己的简历和求职信。

### 1.直接投递简历

投递简历后，要想吸引用人单位的眼光，应注重在简历的内容上下功夫，尽可能展现你自己的与众不同，展示你的潜质，这是求职获得成功的关键一步。

不要向同一单位频繁发简历。网上的求职信息有效期一般是30到60天。用人单位在发布招聘后会积极准备后续工作，因此用人单位都有一定的运作周期。如果你发的简历一周没有回音的话，考虑到电子邮件收发的安全性，可以适当重发。但是，绝对不要三天两头给同一单位频繁发送求职简历和求职信，这样无疑会引起对方的讨厌。

根据个人的专业、爱好、特长，以及你对工作职位、工作地点以及报酬多少等等预先设计标准，然后据此排列符合条件的单位，有目标地向用人单位求职。在网上到处撒简历不仅浪费时间，而且没有什么实际效果。投递求职简历时，一定要以最新发布的招聘信息为主，这样把握性要大一些。

对于那些早先发布、还在有效期之内的职位需求，因为已经进行了一段时间，收到的简历肯定不会少，你投入再多的精力也不一定会有一个好的结果。也可以直接登录用人单位的网站，一般来讲，他们在自己网站上发布的用人信息也是比较可靠的。

最好不要用附件的形式发送简历。虽然以附件形式发送的简历看起来效果更好，但是由于病毒的威胁，越来越多单位的网站要求求职者不要用附件发送简历。甚至有些单位把所有带附件的邮件全部删掉，还有可能因为技术的原因，导致一些用人单位的电脑无法打开附件，而让大好的工作机会白白溜走。

发出求职资料后，要主动与用人单位联系。通过E-MAIL或打电话询问情况，向用人单位表示诚意，也让自己心中有数。

## 2.网上求职信

最好是为你看中的招聘企业量身定制一份简历，然后写一封言辞恳切的求职信放在你的简历前面，一起发出去。即使是在网上填写了职位申请表，也别忘了再发一封求职信。求职信、简历都应该采用文本格式，以方便人事主管阅读。在求职信中，措辞和语气是要特别注意。同时，求职信要有很强的针对性，缺乏个性化、缺乏针对性是导致网络求职效果不好的一个技术问题。在求职时只准备一份求职信，相中谁就给谁投一份，根本不考虑发出的求职信是否和所应聘单位的要求相吻合，这样的做法其结果不会很理想。从用人单位的角度考虑，如果你能相对多地了解他们的单位文化、发展规划、未来前景，起码表面上说明你对用人单位做了一定程度的研究，这使你能最快地被挑选出来，赢得下一轮竞聘的机会。

## 3.发布自己的求职启事

除了将自己的求职信主动发给用人单位外，你也可以在一些就业专业网站里张贴求职信息，或将求职信息发布在一些点击率较高网站的招聘专栏里。

一般第一天反馈的信息会较多，三天以后，你的求职启事的时效性也差不多过去了。

## 4.主动出击，直接联系

直接找那些你感兴趣的企业，亲自上门看有没有机会。或者翻看电话簿，找到那些你认为喜欢的企业，打电话去咨询他们是否在招你这样的人。这种方式很具有冒险性，适合那些喜欢挑战，心理素质比较好的同学。正所谓“无限风光在险峰”，有时候也会有意外的惊喜。

## 三.电话求职的注意事项

在安静的场所打电话。如果在嘈杂的大马路边或热闹场合都不适合，除了听



不清楚之外，也会容易让人焦躁。

电话接通后先报上自己的姓名。电话接通后，先告知对方你从哪里得知的应聘信息，然后说出你的姓名，请他们帮忙转接相关部门。待接通人事等相关人员后，再报出姓名，对自己的情况做简单的介绍。同时要注意将询问到的各项信息记录下来，这样做对以后的应征是大有好处的，尤其是同时应征好几家单位的时候，会有很大的帮助。

要以面试的心情通话。通常，用人单位在询问后会要求求职者寄履历表，甚至在电话中进行第一关口试，决定是否进一步面谈。如果把事情想得太过轻松，一旦突然被问到应征的动机、工作经验等问题，恐怕会因为没有准备而无法回答得很好。所以基本上应该准备一些应征理由和自我推荐的说词。

应征资格并不是绝对的。在招聘广告中，一定会列出年龄限制、经验需求及需要具备的专业技术，不过这并非是绝对的限制。用人单位开列的条件不全吻合，同样有被任用的机会。

关于加班及休假，会容易让人质疑你的敬业态度，在电话中应尽量避免询问。

早上刚上班和下午准备要下班这两个时间段通常都是公司最忙碌的时候，打电话要注意避开这两个时段。通话后要先礼貌地打声招呼，表示有几个问题想要请教，询问对方现在是否方便，以免干扰对方工作，留下不佳的印象。另外，一次通话时间不能太长，因为应聘者不止你一人。

应事先认真看清楚用人单位的招聘广告。如招聘时间、地点、职位、所需资历等，不要草率行事，抱着碰运气的想法。

打电话求职一定要有礼貌、谦逊，表达要简洁清晰。

应聘者要等接电话者道过“再见”或挂断后，才再挂断电话，不要自己一讲完，就单方面挂断电话。

对自己感兴趣的公司，先以电话询问。

对那些你暂时不想去应征，但却非常有兴趣了解其概况的公司，或对那些你心存疑虑，不敢贸然前去应征的公司，你可以通过电话一探虚实，再决定要不要去应征。

#### 四.参加人才市场招聘会

全国各大城市都有人才交流市场，人才市场经常举办各种各样的招聘会，如大型的综合招聘会、中小型的专业招聘会以及专门为毕业生服务的专场招聘会等等。

招聘会具有许多特殊的优势：招聘单位云集一地，招聘职位铺天盖地，是无需预约的面试良机。

##### 参加招聘会注意事项：

不要把招聘会当成是免费投递简历的地方，一到招聘会现场就开始奔波于各个招聘会站台前，忙着留下一堆求职材料，然后转身就走。这种做法无异于将招聘会看作是一个帮助自己处理垃圾简历的大型废纸处理场。

应该先到招聘单位的展台前，看看招聘介绍材料，与招聘人员诚恳地交谈，问一些得体的问题，简单地介绍一下自己，实时地留下你的简历。

由于招聘会具有面试的功能，招聘单位一般都会派出具具备现场面试能力、做到判断和决定资格的人员，当场表态是否推荐你进入下一轮正式面试。因此，你应该尽量博得他们的好感，这相当于一次准面试，投递简历的目的就是为了获得面试机会。

参加招聘会应该准备足够的简历等求职材料，避免尴尬。

在参加招聘会时，你要从众多的招聘单位中慎重地选择适合自己发展的去处。在没有与对方接触之前，你可以通过对其形象展示所流露的信息进行判断，从而决定取舍。像那些布展敷衍、资料乱放、翘着二郎腿，不正眼面对应聘者，或旁若无人地聊家长里短的单位，或像有些人才中介机构那样追逐强拉应聘者，很难想象这种单位能尊重你的人格和劳动。

会前要明确自身条件，对自己有个正确的定位。不要眼高手低，也不能自卑。事先打好简历，在简历中清晰表达个人情况及求职意向，并注明自己的联系方式，使用人单位能及时与你取得联系。

参会时最好不要带上证书原件，只需带上复印件，因为应聘的人非常多，用人单位没有时间当时验证，而主要是初次面试和看其简历。在招聘会中人多手杂，如果保管不当丢失证件，将造成不小的损失。

参会时要充满自信，敢于表达出自己的条件和愿望。敢于争取，不怕失败，表示出你能很快地适应工作，并勤奋工作的决心。

争取良好的第一印象。由于招聘会上与每位招聘人员的谈话都相当于面试，所以无论从态度、着装还是言谈举止，都要以面试的标准来要求。着装最好是正装，更能表现出良好的专业气质。说话时不卑不亢，表现出对招聘人员的尊重。简单明了地把自身情况介绍一下并表示对工作的兴趣，非常希望能够加入。切记不要着重提到薪金。

上述的方式都可以尝试，但也要有所侧重，不要把择业求职导演成一出混乱的闹剧，让自己晕头转向地在无序的状态下乱闯，具体把哪种方式作为重点，最好结合自己的各种现实条件和状况而定。

## 第二节 简历、自荐信

### 一.简历

简历是用人单位对你的第一印象，也是为你赢得面试机会的关键。所谓简历，就是你的简单履历，是用来传递个人信息的，不是你的自传或者家史，最大要求是简洁精练，淡化感情成分和主观色彩。

篇幅要简洁，原则上履历表的长度以不超过一页为佳。如果一页不足以尽述，那么至少第一页必须是简短的摘要。当然，厚厚一叠履历并不总是给人不好的印象，但其前提是你的经历必须够精彩，文笔要好，条理分明仍不可少，

因此这样的作法，并不是每个人都可以尝试的。

简历上面必须有姓名、联系方式、所学专业、社会工作经历（参加社团活动、社会活动，要说明你在其中扮演的角色或成绩成果）、求职意向或



应聘职位（如果为增加命中率而添两个岗位，二者之间的岗位性质不要相差太大）等几项内容，这是用人单位最关心的问题。如果有特殊爱好或特长，不妨简单交代两句。

让简历能获得青睐，条理分明、一目了然非常重要，最好是以电脑打字编排，方便阅读。

### 1.简历应主要包括以下内容：

个人情况：姓名、联系方式。

应聘职位：要注意如果应聘两个职位，二者不要相差太大。比如，可以同时应聘汽车销售和售后服务。

工作经历：参加社团活动、社会活动，要说明你在其中扮演的角色或成绩成果。

个人兴趣、爱好：一些能显示自己积极的性格特征和良好修养的爱好最好写出来。

### 2.简历中的注意事项：

①把名字放在整张纸最显眼的地方，并且用黑体和大字号来加强视觉冲击力。为了更加美观，还可以在字与字之间空出一格。

为了取得与名字同样醒目的效果，通常把最便于联系到你的电话号码放在这一部分的最后一行。“电话”的写法很有讲究，很多人名片中的电话经常写



的不清不楚、不专业，有几点需要注意：

写手机号码或者向别人通报手机号码时，也有一定的规范，要用“四三四”的分节原则，如“1399-989-9989”。

简历的时间要倒序排列，最近、最高的学历要放在最前面。大专生描述成人本科就读时间可以写成“2014年9月-2017年9月”。

学生简历与工作简历的最大不同是：可在“教育背景”中写上所学过的与求职岗位有关的一些课程，以及成绩排名和奖学金情况。

“教育背景”对于学生简历来说是排第一位的重要信息，而对于在职工作的求职者来说则是次于工作经历排在第二位的信息。有的学生认为自己的社会经验很丰富，所以就把社会经验放在教育背景之前，这样的做法很容易让招聘单位认为你是一个有工作经验的人。当你属于应届的毕业生时，不妨先提教育背景，或者忽略工作经历这一栏，有则说，没有则不说。教育背景中可以写进相关课程，但千万不要为了拼凑篇幅，把所有的课程都写上。列出一些你学习过的重要课程，尤其是与应聘职位相关的课程，更能显示出你的资历适合。

②如果你具备所需应聘工作所要求的专业技能条件，但却没有相应的教育背景，最聪明的也是最简单的方法就是，只列出你曾经受到过的教育和培训的内容，以及受训后取得的成绩，而不表明你是否具备相关的学历。这样做既无不诚实之嫌，又可以避免在审查个人简历第一关便被一票否决的噩运。

可有可无的成绩不要写，不要写过分夸大的成绩。

简历中避免使用长句，没有人愿意看过于冗长的句子，而且切记用人单位只是在扫描你的简历。在书写工作内容时，最好用“点句”，避免用大段文字。点句的长度以一行为宜，最多不要超过两行，句数以3-5句为佳，最多不超过8句。

工作经验是令招聘者相当感兴趣的一项内容，对缺少工作经验的应届毕业生来说，学生期间的兼职、实习、实践，以至所曾参加一些课外活动，如协助

出版学校刊物、举办活动、展览、宣传等内容都可算是工作经验，不过表达起来要有针对性的展开。

写简历最好采用倒叙的方式，把最近的工作经验搁到最前面，而且必须遵循真实性原则。

简历中最忌讳不实的言论，过度吹嘘的内容让人觉得反感，求职材料的造假，其实是对自己的不负责任。编造的事实永远不等于事实，一旦弄巧成拙，只会害人害己。

中职毕业生在职场上的主要劣势是：初出校门缺乏工作经验、学历不够高，部分学生年龄属于未成年。面对这些不利情况，明智的做法是，优先陈述你相关或者类似的工作经验和技能，适当突出重点，合理扬弃。这样既可使你的简历更加吸引人，同时又保持了真实性。

在写简历时，要具体化、数字化、精确化，避免使用“许多”、“大量”、“一些”、“几个”这样的模糊词汇，应尽量使用具体的数字，销售额是多少等等，数字更具有说服力。如果你有相应的工作经历，不妨试着用数据或百分比指标来量化你的业绩和技能，如多少数量、多少次、占多少百分比等。你的表述越具体，用人单位就越容易判断你是否适合这份工作。

简历完成后，务必检查一下是否有排版、语法错误，甚至茶水渍迹。多找几个人来为你的简历把关也许会检查出你可能忽视的错漏。

## 二.自荐信（求职信）

### 1.怎样写出优秀的自荐信（求职信）

最好写给具体负责人员。求职信最好写给你做录用筛选和决定的人。这样，既能提高效率又能加大力度。因而，先行了解公司是非常重要的。

开头应能吸引读者的注意力。招聘人员可能收到成百上千封求职申请，所以求职信一开头就要引起招聘者的兴趣，而不被淘汰。

侧重你对公司的价值而不是你的需要。在你的求职信中，应阐明你的工作

经验和技能会给公司带来价值。了解公司的需求，和行业、公司的发展情况。

要求面试。在求职信结尾，要求面试机会。

表明感激之情。无论你的请求是否能够得到满意的答复，你给用人单位写信就是给对方添了麻烦，因此你应向对方表明感激之情。

## 2. 写自荐信（求职信）的注意事项：

自荐信（求职信）与简历既有相同的内容，也有根本的差别。相同的内容是两者都要包含你的个人基本信息，不同之处是两者的形式上不同，自荐信（求职信）是以书信格式为形式，有抬头称呼，有内容，有落款，有年月日，除此之外，自荐信（求职信）还必须包括证明用人单位聘用你的充足理由，这需要你充分掌握用人单位的基本信息，并且在分析你是怎样适合这家单位这个岗位后，能得出如被聘用对双方都有利的结论。

一般说来，自荐信（求职信）应包括个人的基本情况和用人消息的来源。个人的基本情况包括姓名、性别、年龄、政治面貌、就读学校、专业等等。为使对方增加直接印象，最好附有近期照片。

阐述你胜任某项工作的基本条件和优势。这是自荐信（求职信）的核心部分，主要是向对方说明你的知识、经验和专业技能，你与工作要求相符合的特长、性格和能力。要突出适合于所求职业的特长和个性，不落俗套，起到吸引和打动对方的目的。

介绍自己的潜能。如向对方介绍自己曾经担任过各种社会工作及取得的成绩，有发展、培养的前途。

表示面谈的愿望。信结尾要表示希望对方给予回复，并且热切希望有一个面谈的机会。这里要再度重申写自荐信（求职信）要有针对性。针对不同的用人单位、不同的用人要求，侧重阐述自己在某方面的能力和优势。企图用同一份自荐信（求职信）去打动不同的用人单位，是对自己的不负责任。

## 第三节 面试、笔试



### 一. 面试

#### 1. 面试前的备战

##### ※ 心里备战

面试前，你不但要假想面试的场景气氛，而且要想好每一步可能发生的情景。对于自己的阅历应该烂熟于心，对于一些常规性问题早做充分准备。例如，你认为你能为公司做些什么？你为什么认为自己适合这份工作？等等。

对于自己的优势更要理性分析，尤其是针对诸如“你的缺点是什么”这样反面的提问，要想方设法地用简洁而正面的语言抵消反面问题。

##### ※ 仪表备战

在衣着上，要整洁大方、得体，能够体现学生良好的精神风貌和审美素养。参加面试时，男性求职者最好穿一套深色的、传统式样的西装。且西装应刚好合身，领口和袖口不松不紧。领带不能太花哨，不要戴领结，最好穿白衬衫，指甲要修剪，头发整齐精神，胡子刮干净，袜子应该改穿深色的。尽量少带装饰品（或戒指），皮鞋要擦得铮亮，也不要佩戴光彩夺目的皮带或扣环。女士的服装比男生的更有选择，但仍以保守为佳。女性求职者不要穿性感的衣服，应该显得庄重严肃，尽量避免穿戴太时髦衣服，不浓妆艳抹，饰物不要过大且佩戴不要过多，发型也需保守一些，不要涂指甲油，有强烈香味的香水尽量不要用。

参加面试的着装虽然要留意，但也不必在没有条件的情况下刻意为之。只要按照干净整洁、朴素大方的原则穿衣，一般都不会有错。干净利落，即使是



穿得发旧的衣裳，也可以在干净整洁中宣示出你的积极与自信，也会给用人者留下简朴、踏实、不浮华的印象。

### ※ 背景备战

一个对他所面试的公司熟悉的应聘者，往往较容易获得面试官的认同。反之，一个对公司做什么产品都不去了解的人是很难取得面试官的信任的。此外，还可以增加你在面谈时的自信，了解公司越多，越能把握自己，应付如流。除此之外，如果能够了解公司的氛围，对你准备适合的穿着和谈吐也是十分有用的。

## 2. 面试时

### ★ 面试注意言行举止

面试时，应该注意坐姿，坐姿不当，也可能失去到手的机会。

在面试过程中一定要注意自己的形象，特别是姿态，可能是自己不经意的一个动作，就会让自己失去一个极好的就业机会。不妨让自己态度端正些，说话谦和、大方，对用人单位的面试人员要尊重，并且要面带笑容，精神饱满，你留下的最佳印象应该是令人愉快的。

你一走进办公室，就应直视面试人的眼睛，挺直腰板坐在椅子上。尽量与面试人保持面对面、视线相接的姿势。不要显得坐立不安，不要拉拉头发或摆动双腿，或者随意做出任何有损于形象的姿态。

### ★ 合理选择座位

面试既可能在专用会客室或会议室，也可能在主试人的办公室举行。在进入面试室后，遵照主试人的指示坐到相应的座位上，如果主试人不指定座位，可选择主试人对面的座位，或询问主试人后坐到适宜的位置。坐的位置既不要离主试人过远，产生距离感，也不要过近。

### ★ 保持学生本色

清晰简洁地介绍自我，准确地回答问题，然后，坦诚自身的缺点而不是回

避。相较而言，面试官更愿意接受一个敢于正视缺点的人，而不是想尽办法伪装的人。无论是在面试还是笔试中，比较聪明的做法不是向面试人员表现独树一帜或是冷僻的观点，而是尽量挑选易于表达的，自己最熟悉最驾轻就熟的事物来阐述，这样表达起来会比较流利，清晰有条理，也是最讨巧的，当然在这个基础上，能有自己独特的见解自然是锦上添花。

### ★在语言上体现礼貌风范

多使用“您好”、“请多关照”、“谢谢”、“再见”等礼貌用语。

## 3. 应届生常会被问到的问题

### 问题一：请你自我介绍一下

这个问题其实面试官已经心里有数，只是作为开场白而已，然后面试官会对自己在阅读简历中发现的问题，在开场白的时候找机会了解。在回答这个问题的时候一定要想好细节，考官在这个时候一般都会追问几个细节，一般编造的简历和经历在这个过程中都会“穿帮”。

常规思路：①介绍内容要与个人简历相一致；②表述方式上尽量口语化；③要切中要害，不谈无关、无用的内容；④条理要清晰，层次要分明；⑤事先最好以文字的形式写好背熟。

### 问题二：谈谈你的家庭情况

这个问题的背后意思是想知道你成长的环境，并借此判断你应该是什么样的人，家庭状况对于了解你的性格、观念、心态等有一定作用。

常规思路：①简单罗列家庭人口；②宜强调温馨和睦的家庭氛围；③宜强调父母对自己教育的重视；④宜强调各位家庭成员的良好状况；⑤宜强调家庭成员对自己工作的支持；⑥宜强调自己对家庭的责任感。

### 问题三：你有什么业余爱好？

业余爱好能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态，这是招聘单位提问的主要原因。

常规思路：①最好不要说自己没有业余爱好；②不要说自己有那些庸俗的、令人感觉不好的爱好；③最好不要说自己仅限于读书、听音乐、上网，否则可能令面试官怀疑应聘者性格孤僻；④最好能有一些户外的业余爱好来“点缀”你的形象。

#### **问题四：谈谈你的缺点**

面试官问这个问题，是想测试一个人的成熟度、和学习改进的能力。说出自己有什么缺点，其实一点都不重要，这里重点测评的面试者是不是真正地对自己有一个正确的评价。

常规思路：①不宜说自己没缺点；不宜把那些明显的优点说成缺点；②不宜说出严重影响所应聘职位的缺点；③不宜说出令人不放心、不舒服的缺点；④可以说出一些对于说应聘职位“无关紧要”的缺点，甚至是一些表面上看似“缺点”，从工作的角度看却是优点的“缺点”。

#### **问题五：谈一谈你的一次失败经历**

考官在问这个问题的时候，他的目的仅仅是想知道你做事的手法，而并不是想知道你失败的事情。考官一般在这个时候会重点了解3个方面，当时的背景和资源、应聘者处理事情的手法、应聘者当时反思的结果，通过这三点了解一个人的做事手法和学习能力。

常规思路：①不宜说自己没有失败经历；不宜把那些明显成功说成失败；②不宜说出严重影响所应聘职位的失败经历；③宜说明失败之前自己曾信心百倍、尽心尽力；④说明仅仅是由于外在客观原因导致失败；⑤失败后自己很快振作起来，以更加饱满的热情面对以后的工作。

#### **问题六：你为什么选择我们公司？**

面试官试图从中了解你求职的动机、愿望以及对此项工作的态度。

#### **问题七：如果我录用你，你将怎么样开展工作？**

这个问题的主要目的也是了解应聘者的工作能力和计划性、条理性，而且

重点想要知道细节。

常规思路：①如果应聘者对于应聘职位缺乏足够的了解，最好不要直接说出自己开展工作的具体办法；②可以尝试采用迂回战术来回答，如“首先听取领导的指示和要求，然后就有关情况进行了解和熟悉，接下来制定一份近期的工作计划并报领导批准，最后根据计划开展工作。”

#### **问题八：你是应届毕业生，缺乏经验，如何能胜任这项工作？**

如果应聘单位对应届毕业生的应聘者提出这个问题，说明招聘公司并不真正在乎“经验”，关键看应聘者怎么样回答。

常规思路：①对这个问题的回答最好要体现出应聘者的诚恳、机智、果敢及敬业；②参考答案：“作为应届毕业生，在工作经验方面的确会有所欠缺，因此在读书期间我一直利用各种机会在这个行业做兼职。我也发现，实际工作远比书本知识丰富、复杂，但是我有较强的责任心、适应能力和学习能力，而且比较勤奋。所以，在兼职中均能圆满完成各项工作，从中获取的经验也令我受益匪浅，请贵公司放心，学校所学及兼职的工作经验使我一定能胜任这个职位。”

#### **问题九：你对我们公司有什么认识？你对我们的企业知道多少？**

常规思路：多从正面进行评价，把来之前查到的该单位资料中的内容说几项，来支持你的评述。

#### **问题十：你对加班有什么看法？**

常规思想：①“我觉得公司在创业时期或者业务大量堆积的时候，员工做适度的奉献是正常的，但如果长期如此，势必会影响到员工的精神状态和工作效率。”②“加班是在有限的时间内扩展自己经历的机会，我对此持积极态度。”

## **二. 笔试**

在求职与择业过程中，应聘者有时需要参加用人单位的笔试。笔试是一种常用考核办法，目的是考核应聘人员的文字能力，知识面和综合分析能力。

#### **常见的笔试种类：**



### ★专业能力考试

这种考试主要是检验应聘者担任某一职务时是否能达到所要求的专业知识和水平和相关的实际能力。

### ★心理测试

心理测试是用事先编制好的标准化量表或问卷要求应聘者完成，根据完成的数量和质量来判定其心理水平或个性差异的方法。一些特殊的用人单位常常以此来测试求职者的态度、兴趣、动机、智力、个性等心理素质。

### ★综合能力测试

综合能力测试兼有智商测试的要求，但程度更高，比如：应试者要在规定的时间内对一组数据，一组资料进行分析，找出其合理的地方和存在的问题，并设计出解决问题的方案。这是对学生阅读理解能力，发现问题，分析和解决问题的能力知识面等素质的全方位测试。



张开翱翔的翅膀,追逐理想;荡起快乐的双桨,迎接希望。带着理想,举起希望,携着坚强,勇敢前往通向成功的大道上!愿心如所想!





四川交通技师学院  
四川交通运输职业学校

厚德勤技 交融贯通