

就业信息参考

JIUYE XINXI CANKAO

(第一期)

主办：保定学院图书馆

日期：2008-04-16

本 期 导 读

1. “先就业后择业”：科学规划进职场 <摘>-----解放日报[2008-4-14]
2. 培养团队合作意识，“职业素养”成职场利器 <摘>-----新华社[2008-4-5]
3. 大学生就业期应该克服心理障碍-----新华社[2008-4-2]
4. 女生如何应对就业性别歧视-----城市快报[2008-4-1]
5. 大学生基层就业：一颗红心，还要一颗恒心 <摘>-----新华社[2008-3-31]
6. 大学毕业生求职须搬“三座大山” <摘>-----太原日报[2008-3-25]
7. 家长“陪聘”应有度 <摘>-----呼和浩特日报[2008-3-24]
8. 大学生就业需要怎样的要素储备 <摘>-----河南日报[2008-3-19]

“先就业后择业”：科学规划进职场 <摘>

◇《解放日报》2008-04-14（记者 徐敏 彭德倩）

一心想进大型知名外企的管理系大四学生小许最近有点烦：身边同学一个一个工作有了着落，而自己却先后被3家心仪企业打了“回票”。老师、家人都劝他将求职范围放宽些，别老盯着“金字招牌”，可以“先就业后择业”，但小许还是不甘心。

高校就业指导专家指出，在当前就业竞争比较激烈的情形下，不少学生、家长对“先就业后择业”存在误区。给“先就业后择业”做好科学规划，才能助大学毕业生踏好职场第一步。

好好把握两个时间段

华东师大专家指出，近年来，全国高校毕业生人数每年都有较大幅度增长，大学生就业面临较大压力。招聘“高峰期”在毕业前一年的12月到当年2月，签约“高峰期”在当年的4月和5月，如果学生囿于某些僵化标准，而错过了这个时间段，只会对自己不利。若在家“闲”几个月，又得面临与新一届毕业生的竞争，不仅在工作经验方面“白纸一张”，就业心态也易受影响，更不具有什么竞争优势。相反，如果先就业，就能为下一阶段的竞争积累起一定的“资本”。

“先就业后择业”并不是指先随随便便找个工作，然后“逮”着个机会就跳槽。如果具有相当的实力，当然可以去竞争心目中的好单位和好岗位；而如果竞争力还不够强，则应该把心放平、眼界放低，扎扎实实从基层做起。

不妨试试“三圈理论”

“先就业后择业，决不是不挑不拣，而应选择适合自己发展的、能在职业发展道路上为自己奠定基础的工作”，不少高校就业指导专家强调，这也是一种就业质量。

上海大学就业指导中心主任王佩华说，初次就业并非终身就业。大学毕业生在找工作时，不能眼界太高，期望“一步到位”。一个人的职业发展应该是呈“阶梯”型的，根据自身发展的水平，抓住各种各样机遇，通过一个又一个岗位不断成长。

有这样一个“三圈理论”：学生求职时，先考虑“我想做什么”、“我能做什么”、“就业市场需要什么”，然后寻找这三个“圆圈”的交集，最终确定自己的方向。

就业先过“心理关”

专家指出，先就业后择业，关键要过“心理关”，只有摆正位置，认清目标，不断修正，才能走稳职

场路。

复旦大学金融专业学生小刘，毕业后进入一家从事并购的小公司工作。名牌大学热门专业的毕业生进了一家小公司，是否“掉价”？小刘也曾犹豫过。但是，在这家公司实习阶段，小刘获得了独立负责小项目、独自出差考察目标公司等许多锻炼机会，每天都能学到许多东西。这些都让他心动，并最终选择了这个并没有太多“光环”的岗位。小刘有自己的职业规划：要像海绵一样，尽可能多地吸收行业知识、增长能力，全方位历练。

先就业后择业，有时也能“歪打正着”。华师大中文系学生小章，一直有志于新闻事业，但是毕业那年媒体单位需求不旺，接触多家都未能如愿，她决定先落脚一家出版社当编辑，锻炼一下文字能力。谁知 3 年干下来，小章如鱼得水，联系作者、内容审核、确定封面，样样“一把抓”。她说：“这个岗位给了我很大的职业成就感，今后要扎下根来，继续努力。”

【全文参见：http://epaper.jfdaily.com/jfdaily/html/2008-04/14/content_125208.htm】

培养团队合作意识 “职业素养”成职场利器 <摘>

◇新华社长沙 4 月 5 日电（记者刘文 岳霞）

经过反复测评招到一个人，技术笔试、上机操作都非常好，可是上班第一天就迟到了，而他的解释只是轻描淡写的一句“昨晚看球赛，早上起来晚了”——在一家 IT 企业负责招聘工作的王先生说，由于 IT 人才个性特色强，有的人技术扎实，可喜欢我行我素，缺乏团队合作意识，成为企业用人一大缺陷。而记者在就目前 IT 企业的调查中发现，从招聘到使用再到开发，企业对人才的甄选除了技能外，越来越多地表现在对其职业素养的注重上。

据《长沙晚报》报道，三联集团企业文化部经理告诉记者，职业素养就像水中漂浮的一座冰山，露出部分的知识、技能仅代表表层的特征，不能区分绩效优劣；而冰面下部分的动机、特质、态度、责任心才是关键因素。强烈的责任意识、客户意识、忠诚度、信誉等等这些职业素养是企业鉴别绩效优秀者和一般者的衡量尺度，同时也是决定一个人职业发展的重要因素。

北大青鸟产品研发部经理肖睿表示，在他们对 6000 多家用人企业和 5000 多个岗位的调研中发现，排在用人企业对员工职业素质要求前六位的分别是协作能力、沟通能力、时间管理能力、适应能力、学习能力、抗压能力。

业内人士认为，长期以来，培训机构比拼的是学员的动手技能，比拼的是教学质量。职业素养将成为培训机构比拼的下一个目标，并最终关系到学员的就业竞争力。如果说技能优势可以让一个人笑在应聘成功的最初阶段，那么职业素养则贯穿一个人的整个职业生涯，成为笑傲职场的利器。

【全文参见：新华社多媒体数据库】

大学生就业期应该克服心理障碍

◇新华社哈尔滨 4 月 2 日电（记者王松）

哈尔滨某高校大四学生小马在临近毕业的这段时间里出现了失眠、神经衰弱和厌食等症状，并且伴有严重的焦虑症。不得已小马找到学校心理医生说明了这一情况。在确定不是身体出了毛病的情况下，心理医生表示小马患上了“就业期心理障碍”的心理疾病。

“小马现象”只是众多临毕业大学生中的个案，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，具有处于“第二次心理断乳期”、“边缘人”的地位。个人前途与就业已成为大学生心理压力中最大的因素，学生就业压力体验相当严重，尤其以心理体验最为严重。对于即将就业的大学生来讲，调整好就业心态成为在就业和择业中能否实现最大的自我价值的主要因素之一。

黑龙江大学就业培训部主任赵丽明说：“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。大学毕业生要树立长远的职业发展观念，放弃过去的择业观，即‘一次到位’，要

求绝对安稳的观念。在择业过程中也不要盲目攀比或盲目从众，要克服偏执、幻想、自卑、虚伪等不良心理。”

黑龙江大学就业指导中心主任潘景文说：“毕业生就业心理期望值要根据自身情况适当增高或降低，就业目标不要定得过高。在择业期，适当要以与指导员和父母沟通，或跟朋友聊天等方式来释放心理上的压力。”

【全文参见：新华社多媒体数据库】

女生如何应对就业性别歧视

◇ 《城市快报》2008-4-1（记者 王丽）

进入4月，临近毕业，对于尚未找到工作的高校应届毕业生来说，就业压力可谓越来越大。这时，与男生相比，女生的就业形势更为严峻。昨日，中国妇女研究会副会长李秋芳作为天津市“和谐性别文化进校园”宣讲团的主讲人来到南开大学，以《和谐社会建设与和谐性别文化》为题做了开篇讲座。针对当前颇受关注的女大学生就业难问题，李秋芳表示，女性想找到满意的工作，应该先从完善自身开始。

现象调查：隐形性别歧视普遍存在

女性就业在当今社会到底是什么样的状况呢？李秋芳指出，调查资料显示，在城镇居民工资收入中，女性整体收入只有男性的71%；而在乡村，这个比例更低，只有59%。在科技、教育、卫生等技术含量较高的工作中，就同等职位而言，女性的工资只有男性的80%至90%。由此可以看出，当今社会对于女性就业多少存在着一些歧视。而这种歧视很多时候是隐形的，不易被人发现。

从影响上看，就业中的性别歧视显然会给女大学生带来不小的压力和负面影响，还可能助长部分学生“学得好不如嫁得好”的观念。更严重的是，这种性别歧视破坏了社会的公平原则，使全社会的人才流动不畅通、劳动力资源配置失衡，造成人力资源浪费。

原因分析：男女承担社会角色不同

女生就业比男生困难，这仅仅与生理区别有关吗？李秋芳表示，近期的一项调查显示，高校女毕业生就业难问题依然存在，65%的女毕业生认为自己找工作的最大障碍就是用人单位的性别歧视。在实际操作中，男生一般投2到3份简历即可得到一次面试的机会，而女生要得到一次面试机会，要投8到10份简历。目前社会上流行这样一种说法，称在就业过程中，“女硕士=男本科、女本科=男专科……”

李秋芳表示，女大学生在职场中处于弱势地位甚至受到歧视，跟男女性生理上的差异和承担的社会角色不同有很大关系。女性在职场中的工作状态的确不如男性稳定，因此客观上在职场中处于不利地位。有关法律法规规定，女员工在“三期”内不能被辞退，且必须保证基本的工资福利待遇，在此期间，用人单位必须另聘人员来承担其工作，而这样会导致用人成本增加和小范围“人事混乱”。就这一点而言，用人单位在招聘女员工时可能会产生顾虑。

专家支招：求职先从完善自身开始

“女性在择业过程中也存在着误区。”李秋芳说，“女性大多喜欢比较稳定、风险小的工作。就女大学生自身而言，应该结合社会观念和背景，结合男女性别角色和所承担的社会责任来客观地分析，减少一些极端的或是带有偏见的认识。最重要的是，女生要先提高自己的个人素质，增强自己在社会中的竞争力。想找到满意的工作，就要先从完善自身开始。如果的确在择业过程中发现用人单位有性别歧视的问题，也不要妥协，可向劳动、人事部门以及妇联系统投诉，创造公平、公正的就业环境。”

【全文参见：http://epaper.tianjindaily.com.cn/cskb/cskb/2008-04/01/content_5561038.htm】

大学生基层就业：一颗红心，还要一颗恒心 <摘>

◇ 新华社石家庄3月31日电（记者张隽）

如今，选择去基层就业的大学生越来越多，就业指导中心的老师提醒，大学生去基层就业，光有热情

还不够，还要有吃苦耐劳的恒心和踏实肯干的决心。

据河北科技大学就业指导中心主任刘成龙介绍，每年大学生基层就业的渠道主要有：省委组织部选调生、团中央西部志愿者计划、各地村官选拔等，近两年学生去基层的热情和报名人数逐年递增。

通过采访，记者发现报名参加基层就业的大学生大多认为基层就业有更大的发展空间，希望自己在基层建功立业。刘成龙指出，去基层就业不能逞一时之快，光有热情是不够的。基层工作大多比较艰苦，大学生要切实把自己的职业规划调整到基层就业上来，做好吃苦的准备。刘成龙强调，大学生下基层要怀有一颗红心和恒心，真正做到下得去，留得住，能发展。

【全文参见：新华社多媒体数据库】

大学毕业生求职须搬“三座大山” <摘>

◇《太原日报》2008-3-25（记者 白伟）

目标不明：求职过于心切 效果反而不佳

大学毕业生求职目标不明表现之一在乱投简历。虽然简历投了不少，但是求职效果反而不好。

即使在漫天撒网的情况下得到了一两个单位的回复，但大学毕业生往往还是因为目标不明而终被拒之门外。“大多数大学生们不愿挑战太困难的工作，也不知道自己的真正兴趣在哪里。他们找工作过程中，即使不明确提出要求，但心里还是把薪水和工作地点看得比个人兴趣及锻炼能力更重要，这或多或少反映了目前大学生们求职中矛盾复杂的内心。”采访中，太原人才市场经理王虎明这样形容求职大学生的心态。

一份调查显示，半数以上的大学毕业生选择了考研，而八成以上的应届毕业生都对公务员职业青睐有加。求职还是考研？考公务员还是找其他工作？类似的问题困扰着大学毕业生。“一心只盯着国家公务员对其他工作岗位视而不见，或者在考研和就业之间犹豫不决，让很多大学毕业生迷失了自己，最终耽误了求职的最佳时机。”王虎明表示。

信心不足：闭口不谈要求 一心只求签约

记者发现，在一片对高校毕业生求职要求过高的“讨伐”声中，不少高校毕业生的简历中已经没有了薪金和其他的要求了。殊不知，这样反而让用人单位左右为难。

赵小莉是太原理工大学的学生，她告诉记者，现在工作不好找，也不清楚自己所学专业的需求度怎样，要求提多了不实际，提少了又吃亏，干脆不提由用人单位定，如果合适就干，不合适就重新找别的工作。抱有这样想法的学生真不少，他们想通过放弃提出工资等要求使单位有好感，增加就业成功率。

对此，用人单位也很头疼。省城一家化妆品销售公司的招聘主管乔女士介绍说，现在很多大学生都不愿意和单位谈薪水问题，公司也不知道如何定薪。如果给少了大学生往往一句招呼不打就没了消息，影响企业正常工作。其实，薪水是可以上下浮动的，即使有什么分歧可以相互协商解决，大学生这样回避问题不利于自身找工作。

技巧不够：过于注重形象 实则步入误区

“注意着装，注意谈吐，争取给用人单位留下好的第一印象。”这是不少高校毕业生自认为很重要的求职技巧，似乎好的第一印象就一定能为自己就业增加砝码。殊不知，这一技巧并不适用于所有的用人单位，在求职时，自身的实力才是用人单位最关心的。

“过分强调第一印象，不仅不能让高校毕业生提高自己的成功率，甚至还有可能起到相反的作用。”谈起“第一印象”，王虎明这样说。“不是说注重第一印象不对，在面对一些高级职位的时候，着装、谈吐可能给自己加一些印象分，但对于一些中小企业的岗位，高人一筹的能力才是求职成功的主导因素。如果因为过于注重第一印象而忽视了对自己能力的培养，那就有点得不偿失了；如果指望好的外表为自己带来好的工作，则属于自欺欺人了。”

此外，谈到如何准确的找到适合自己的岗位和公司时，王虎明给大学毕业生支了一招：“每场招聘会都会印发相关材料，材料里对各用人单位和岗位都有介绍，大学毕业生可以先拿上材料好好研究研究。在研究材料的时候，看用人单位对岗位的描述，一般放在最前面的要求就是该单位最看重的能力。这样，根据材料寻找到一个或几个适合自己的公司，直接进入主题，省时又省力。另外，到了公司的摊位前，先不

要急着坐下说话，要先听听别人如何应聘，听听用人单位问些什么，自己做到心里有数。这样，会大大提高自己的求职成功率。”

【全文参见：<http://epaper.tynews.com.cn/tyrb/20080325/index.htm>】

家长“陪聘”应有度 <摘>

◇《呼和浩特日报》2008-3-24

“一个毕业生连独立参加招聘会这样一个非常简单的事情都做不到，可想而知到了单位又能做些什么！”碰到几次类似情况的一家招聘单位的负责人如是说。他还告诉记者，他们单位的原则就是一旦招聘过程中发现求职者有父母陪同应聘，一律不予考虑。

采访中也有更多的人认为“陪聘”是非常不可取的事情。在校生小萌就是其中一位，她说：“我现在读大二，父母很早就开始为我以后的工作担心，但是他们不会跟我一起去参加招聘会，我的父亲经常说多参加几次招聘会能锻炼自己的意志，只有好处，没有坏处。而且我也认为，再优秀的毕业生，只要是父母陪着过来，印象肯定会大打折扣的。”

记者感言：记者认为家长“陪聘”应有度，家长不应该左右孩子的就业，更不能包办就业。家长太过于保护孩子，只能阻碍毕业生在职场中的成长。大学生应该根据自己的能力、喜好进行择业，在参加完招聘会后从招聘会中得到的信息，可回家与家长讨论，家长也可以给予相关的意见。为了培养孩子独立的能力，父母们应该尽早“放飞”这些已长成的小鸟，让他们自己闯出一片天地。

【全文参见：新华社多媒体数据库】

大学生就业需要怎样的要素储备 <摘>

◇《河南日报》2008-3-19

一、克服盲目从众，尽快找准职业契合度。目前，一些大学生临近毕业时往往出现以下情况：一是不知道自己需要什么、能做什么，有从众倾向；二是对心目中的职业缺乏全面的了解，求职在想象中进行，有盲目倾向；三是有的虽然满腹经纶但面对纷繁复杂的社会却一片茫然，不敢接受挑战，甚至对求职具有一种恐慌倾向。而这些倾向的扭转，要求大学生首先要树立自信，积极面对就业压力的挑战；其次要从自我努力做起，相信岗位总是给那些有能力的人准备的。考虑到就业中会牵涉到职业要求的契合性，即职业需求和从业人员的个性之间是否具备基本的匹配关系。人力资源开发的有关理论认为，了解自己的职业适合性不仅对求职的成功率具有重要影响，而且对今后的发展前景及工作成就的取得也具有决定性的作用。所以，找准自己的毕业定位至关重要。

二、更新择业观念，努力寻求多元就业。目前，许多人认为上了大学就是“鲤鱼跳龙门”，身份改变了，一定要找个好工作才算就业；一些人也认为大学毕业生干具体工作就不算体面就业等。这导致一部分大学毕业生就业预期较高，不能适应就业市场的需要。“无业可就”和“有业不就”的矛盾折射出大学生陈旧的就业观念，而结果是进一步加剧了大学毕业生就业压力。因此，毕业生应突破传统的就业观念的束缚，进一步拓宽就业渠道，自觉树立自主创业的思想观念，主动到基层就业。努力实现多渠道、多形式的科学择业，积极创业。

三、注重自我完善，不断提高就业能力。大学生要提前注重从以下方面努力：一是专业知识要过硬，很多行业注重的是实际操作能力，应届生的优势就是你的专业能力，而非学历。二是处理人际关系能力良好，学生不仅要有知识，还要会做事，更重要的是会做人。大学生应该通过参加各种活动来提升自己的沟通技巧、人际能力，团结协作能力等。三是社会实践经验的积累。很多公司在招聘时，都要求“有一定的工作经验”，所以，大学生在掌握专业技能的同时，一定要把理论的技能应用到实践中，通过教学实习、就业实习、社会活动、勤工助学等各种实践活动，增强社会适应力和应用书本知识的能力。

四、调整就业心态，拓展自己的就业空间。从某些方面来说，心理因素也是影响毕业生就业的主要因

素之一，在历届毕业生中常见的自卑、攀比、怯场等心理缺陷，严重妨碍着他们的正常求职。因此，毕业生一定要调整好自己的就业心态，建立自信、主动的就业意识，确定与自身条件和外部环境一致的价值理念，以保持与用人单位良好的交流状态。

【全文参见：http://newspaper.dahe.cn/hnrb/html/2008-03/19/content_46804.htm】

读 者 留 言 栏

主办：保定学院图书馆
编辑：程洪滨

网址：<http://lib.bdu.edu.cn>
信箱：Mylib@live.cn
日期：2008-4-16