



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

港珠澳大桥

◎ 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

致准毕业生的一封信	1
第一篇 求职指导	2
第一节 了解搜集就业信息	2
第二节 求职材料的写作及注意事项	5
第三节 面试基本类型与应对技巧	9
第四节 面试礼仪	22
第二篇 择业心理准备与调适	28
第一节 就业心理素质	28
第二节 求职就业过程中常见的心理问题分析	33
第三节 学生就业心理问题的自我调适	41
第三篇 求职陷阱判断及预防	44
第一节 常见求职陷阱案例	44
第二节 防骗技巧	45

致准毕业生的一封信

亲爱的准毕业生：

你们好！

光阴荏苒，岁月如梭，弹指间你们已进入学习生活的最后一年。曾经你们满怀欣喜，带着美好的愿望走进学校，而今，你们即将带着恩师的教诲、父母的期盼以及对美好未来的憧憬，从学校这个驿站走向社会，开启新的人生旅程。值此择业的关键时期，学校真诚为你们送上求职与就业期间的嘱托：

如今的就业形势更加严峻，面对压力、竞争和挑战，你们应以充分的自信迎接挑战，用百倍的热情书写未来，展现年轻人应有的朝气和锐气。立足实际，树立正确的就业观，从基层做起，不好高骛远，也不妄自菲薄，正确认识自我，准确定位。就业竞争力是获得职业可持续发展的必备要素，同学们要把握时光，不断提升技能和素质，不断积累经验，为求职做好准备。

机会是留给有准备的人，更是留给能抓住机遇的人。每年春季学期，用人单位陆续进校招聘，高职单招考试，对口高职考试陆续进行。你们是否已做好规划——升入高一级院校？应征入伍？到企业工作或自主创业？在人生的岔路口，希望你们做好清晰的职业及人生规划，抓住就业机会，不错过每一处入口的风景，朝着新的梦想阔步前行。

“长风破浪会有时，直挂云帆济沧海”，衷心祝愿同学们积极行动起来，用你们激情洋溢的青春去谱写人生新的篇章！

四川交通技师学院
四川交通运输职业学校
招生就业办公室

2020年10月

第一篇 求职指导

毕业生就业成功与否不仅取决于毕业生自身的素质、条件和社会因素,还与积极有效的就业准备活动和择业的技巧礼仪培训等密切相关。适时、艺术地展示自己的素质和能力,提高自己的求职就业能力,就可以避免在择业过程中走弯路,增强自己被录用的机会。这就需要毕业生能正确掌握求职过程中的一些基本方法和技巧,灵活有效地进行求职活动。

第一节 了解搜集就业信息

毕业生必须积极主动探寻求职的途径,了解通过哪些渠道可以获得就业的信息,把握机遇,成功实现就业。因此,从某种意义上说,求职的途径就是就业信息来源的途径。

一、通过多种渠道获取就业信息

一般来说,应届毕业生主要有以下几种求职就业方式。

1. 通过校园招聘求职

通常,各院校都设有毕业生就业指导机构。就业指导机构的职责是:向用人单位征集用人信息并加以整理、归纳、分析;通过各种方式组织毕业生和用人单位的供需见面会;负责毕业生的就业指导,提供就业咨询服务;处理毕业生就业的相关问题。通过院校就业指导机构获取就业信息是毕业生求职的主要途径。这一途径具有针对性强、可靠性高、成功率大等优点。



2. 通过社会实践或实习求职

社会实践有多种方式,如勤工助学、社会服务、毕业实习等。其中,毕业实习是学生正式工作之前非常宝贵且很有价值的就业锻炼经历,通常被视为参加工作的演习,踏入社会的前奏,很多毕业生通过毕业实习实现就地就业。

社会实践实际上是学生开发就业信息的重要渠道。在社会实践过程

中，不仅可以通过自己的努力赢得用人单位的认可，培养社会实践能力，积累社会经验，还可以有意识、有目的地关注一些行业发展趋势、人才需求状况、具体单位和岗位的用人要求等与就业相关的问题，加强学生对职业的了解，提升自己的求职意识。

3. 通过社会各界人才市场求职

随着经济体制改革和人事制度改革的深化，以“双向选择”为特征的人才流动日趋活跃，市场调节范围不断扩大，各级各类人才交流机构发挥了社会化服务作用，促进了人才合理流动，为人才市场的发育奠定了基础。因此，通过人才市场的方式实现就业，也是毕业生求职就业的重要途径。在人才市场上，毕业生不仅可以了解到各类不同的用人单位和具体职位信息，寻求面试机会，学会面试的技能，增强面试的自信，也为今后的求职转岗积累经验。

人才市场为毕业生求职提供的有利因素是信息量大，就业机会多，交流直接，服务便利。

4. 通过各种社会关系求职

每个人都生活在自己的社会关系网中，毕业生在求职时，不要忘记利用自己的社会关系寻求就业信息。谁的社会关系网能提供更多的就业信息，谁能把握住机会，谁的主动性就更大，成功的几率就更高。当然，在利用社会关系网这一途径时，必须正当，切不可不择手段。毕业生必须树立正确的求职理念：自己的主观努力是最重要的，也是最终的决定因素。

5. 通过大众传媒求职

处于信息瞬息万变的信息社会，大众传媒方式，如广播、电视、报刊、杂志、网络、手机等在人们生活中扮演着相当重要的角色，人们通过它们可以展现各种各样的信息。因此，大众传媒同样获得了用人单位和求职者的共同青睐，招聘信息变得唾手可得。

以上几种求职途径是毕业生求职的主要的、可行的、较为有效的途径。当然，在实际求职过程中，毕业生可以利用多种渠道，扩大视野，获取尽可能多的就业信息，增加可能的就业机会，选择最佳的、最适合自己的工作岗位。值得注意的是，面对众多的求职途径，毕业生切勿似

无头苍蝇一样到处乱撞，必须有计划、有安排、有选择地进行，这才是求职的上策。

求职者要懂得综合、灵活运用以上的方法，对症下药。不过，自荐都有失败的可能。在求职择业过程中，遇到挫折是十分正常的现象，切不可因此而自卑，要有经受挫折的心理承受能力。遭受挫折之后，应积极寻找失败的原因，制定目标，调整策略，争取下一个机会。当你向三四个单位表达求职意向，都被拒绝后，你应暂停求职，冷静地思考一下失败的原因，特别是这些用人单位在拒绝你的同时却接纳了别的求职者时，更应从自己身上找原因。可能的原因大致有以下四个：一是职业理想脱离了现实，自己的素质不符合用人单位要求，如学历、身体、相貌以及能力等方面；二是在求职谈话中，对用人单位流露出好高骛远或其他不妥之处；三是在面谈时，礼貌不周、衣冠不整、目中无人；四是表达能力欠佳，没有把自己的长处恰当地展示。如果自己搞不清楚，可向家长、老师、同学求教，把求职过程告诉他们，把自己求职时的言行和对方的态度、表情、语言回顾一遍，请他们帮你分析一下原因。旁观者清，当事者迷，在求职遭到挫折时，请旁人帮你分析一下是有必要的。在劳动力市场供大于求的情况下，如果求职屡遭失败，你可以有两种选择：一是先立足、后创业，即降低求职标准，先在社会上站稳脚，有机会时再另求发展；二是暂时不就业，找机会提高自己的就业素质，以提高就业竞争能力，一旦有了职位空缺，就有可能实现自己的择业愿望。

二、面试前的信息收集及相关准备

知己知彼，百战不殆。确定面试单位后，在进行面试之前，一定要广泛搜集面试单位各方面的资料与信息。有了充分的资料准备，即便是“临场发挥”，也会相当精彩。那么，确定求职单位后，作为求职者应该搜集哪些方面的资料呢？大体来说，应从以下几个方面着手。

1. 搜集招聘单位资料

尽可能了解清楚招聘单位的性质和背景，确定该单位属于哪一种行业，目前该行业发展情况如何，该企业的性质如何，是独资企业、合资企业、民营企业还是私营企业，企业的文化(包括口号和形象)是什么，

业务状况怎么样，业绩好不好，业务往来的对象有哪些，目前该单位重点工作是什么等。另外，对招聘单位的内部组织、员工福利一般起薪、工作地点等也应该尽可能了解清楚。

这些资料信息的搜集，可以来自父母、朋友、同学或亲戚，也可以向在该用人单位工作的熟人咨询，还可以通过电话、新闻报道、广告、网络、企业名录及其他书籍查找。



2. 搜集招聘工种的相关资料

在校期间，对所学专业经过了系统的训练，对专业所涉及的行业也有所知晓，但还应该及时收集一些所求岗位的最新动态、发展前景、供求关系等材料，同时，还应有自己的看法和见解，这样在面试时才有可能从容应对。

第二节 求职材料的写作及注意事项

一、个人简历的编写和制作

简历是一份资料，是个人生活、学习、工作、经历、成绩的概括集锦。

个人简历的写作没有固定的模式，有特点有个性的简历更受欢迎。为了给初学者提供借鉴，在此简要介绍简历写作的相关问题。

个人简历的格式一般有两种，一种是按年月顺序列出自己的学习和工作经历，这种简历较有条理，但往往淹没了重点；另一种是根据需要有选择地列出自己的学习和工作经历，充分表现自己的技能、品德。这类个人简历的主要内容可分为两部分：第一部分应列出自己的姓名、性别、年龄、学校、院系及专业等个人基本信息；第二部分可简述自己学习、工作经历，包括所学主要课程及学习成绩，在学校和班级所担任的职务、在校期间所获得的各种奖励和荣誉、业余爱好和特长、适宜从事的工作等。

最常见的个人简历模板是表格式，见表 1-1。

个人简历模板

个人基本信息	姓名		性别	
	出生年月		健康状况	
	籍贯		政治面貌	
	毕业院校		专业	
	地址		邮编	
	电话		邮箱	
教育背景				
主修课程				
专业评价				
专业技能				
获奖情况				
工作经历				
社会实践				
个性特点				
求职意向				
附言				

以上各项内容不是固定不变的，应聘者可以根据个人的实际情况和应聘的需要有选择地进行取舍。例如，个人基本信息栏，应聘有的单位时要写明性别，政治面貌等换个单位就不宜写了；再如主修课程一栏，有的专业要写具体点，有的专业的毕业生与其写这一项，还不如写实践技能或成果。因此，众人一份简历、一份简历递交所有招聘单位都是不可取的。



二、自荐信和应聘信的写作

自荐信和应聘信的格式和一般书信大致相同，主要包括称呼、正文、结尾、落款等几个部分。

一封完整的自荐信和应聘信可以从以下四个方面入手。

1. 开头

开头一定要开门见山的写明自己对公司有兴趣，并表明能胜任他们空缺的职位，以及是如何得知该职位的招聘信息的。

例如：获知贵公司 x x x x 年 x x 月 x x 日在 x x x x 上招聘 x x x x 的信息后，我寄上简历，敬请斟酌。

2. 推销自己

第二部分要简短地叙述自己所学的专业以及才能，特别是这些才能将满足公司的需要。没有必要具体陈述，详细内容引导对方查看自己的简历。

3. 联系方式

在求职信中给出自己电话预约面试的可能时间范围，或表明希望迅速得到回音，并标明最佳联系方式。

4. 收尾

感谢招聘单位(人员)阅读自己的简历和考虑自己的应聘。

[例文一]

尊敬的领导：

您好！

我是 x x x x 学院会计专业的应届毕业生。我被贵公司的企业文化所吸引，而且贵公司目前所招聘的职位与我所学的专业恰好相对应。我相信以我所学的知识能胜任此职位。

我现已取得初级会计师资格证书，能熟悉运用会计电算化软件、用友软件，并能熟练操作 Windows 系列操作系统和 Office 系列办公软件，为以后走上工作岗位打下了扎实的基础。此外，我还认真学习了专业外的相关知识，基本符合贵单位行政秘书、经理助理，以及同层次其他工作在对外交往中的基本要求。

“海阔凭鱼跃，天高任鸟飞”，希望贵公司能给我一个施展才华的

机会,我一定会努力工作,勤奋学习专业知识,不负公司给我的厚望。

期待您的佳音!

此致

敬礼!

X X X

X X X X 年 X X 月 X X 日

[例文二]

尊敬的 X X 先生:

您好!

我在 X X X 人才交流中心上获悉贵公司正在招聘 X X 一职的工作人员,觉得自己很适合,因为这就是我所学的专业。通过四年的理论知识和一年的实践锻炼,我已经积累了一定的专业知识和实践经验,故给您写了自荐信。

在校期间,我系统地学习了 X X 专业(主要课程为: X X X、X X X X X、X X X、X X X X),而且各门课程的成绩均为 X X,曾获学校奖学金。此外,我还利用业余时间取得了“X X X X 证书”,因而对于 X X 这一项工很熟悉。我认为,X X 工作在公司中起着不可或缺的作用,其一般的工作职责为 X X X、X X X X……其中,X X 为这一系列工作中最为重要的一环……

三年的求学期间,我先后到 X 个单位实习过: X X X X 年 X X 月,我曾在 X X X X 公司 X X 部实习; X X X X 年 X X 月,又在 X X X X 公司 X X 公司实习。虽然我知道实习经历和实际的工作经验不可同日而语,但实习使我将理论知识和实践较好地结合起来,同时也使我的知识得到巩固,使我更加喜欢自己的专业。由于我的实习表现, X X X X 公司还让我参与了 X X 项目组,我主要的工作范围为 X X。实习结束后, X X X X 公司为我写了实习鉴定书,他们认为我在这一领域有发展潜质。

面临毕业之际,我希望自己能走好这踏入社会的第一步,因此,我把贵单位作为长远发展、努力回报的地方。我非常希望能凭自己的实力取得您的信任,热诚期盼能得到您的回音!

感谢您在百忙之中抽空查阅这份材料。

此致

敬礼!

X X X

X X X X 年 X X 月 X X 日

三、个人求职材料写作注意事项

1. 态度诚恳,措辞得当

写求职材料,尤其是写求职信和应聘信时,态度一定要诚恳,推销自己要要不卑不亢。言辞太过谦卑,自贬身价,就会给人以碌碌无能的不良感觉;过于高傲,狂妄自大,又会给人以轻佻浮夸的恶劣印象,两者都不能达到求职成功的目的。

2. 实事求是,言之有物

求职材料应该是属于个人的,换言之,就是所写内容只是自己独有的,而不是通用的。所以,写作时应该突出自己的优势,用具体的事实和数据说话,而不宜用大众化的语言。例如,说自己“工作能力强”,这就过于笼统,若具体写出曾担任过什么职务,是怎么进行这项工作的,完成情况怎样等,则更容易给主试人留下深刻的印象。

3. 着眼现实,有针对性

求职者也许有很多的优点和长处,业绩也不俗,但并不是所有这些都是用人单位所需的,因此,求职材料的写作一定要具有针对性,要写用人单位想了解的事情,切忌胡子眉毛一把抓。

4. 富有个性,不落俗套

求职中,个性突出、特征鲜明的求职者最容易在竞争中取胜,而简历也需要个性突出、特征鲜明,个性化的简历会从众多简历中折射出光芒,吸引招聘者的目光。因此,求职材料对招聘单位来说具有唯一性,也就是说,该求职材料是量身定做的,对具体岗位也是如此,而不是一份材料适合很多工作岗位。

5. 言简意赅,字迹工整

求职材料文字力求简洁,做到言简意赅。求职材料多数是打印成文的,如果书法水平比较高,手写会收到意想不到的效果,不过手写的话,字迹一定要工整。

第三节 面试基本类型与应对技巧

面试是通过当面交谈对应试者进行考核的一种方式。由于面试具有相当大的灵活性和综合性，它不仅能考核一个人的业务水平，而且还可以面对面考察求职者的口才和应变能力等，所以很多用人单位对这种方式更感兴趣。因此，学会面试是应届毕业生必修的课程。

一、面试中常见的问题

1. 个人基本情况

请谈谈你的基本情况。

你家里情况怎么样？

你谈朋友了吗？

你的个人兴趣在哪些方面？有什么特长？

你喜欢参加什么样的活动？

你喜欢看哪些方面的书？

你的优势是什么？你有什么缺点？

2. 应聘动机

你为什么应聘这个工作？

为什么选择我们公司？

你认为找工作首先考虑的因素是什么？

今后在事业上你有什么打算？

我们公司令你感兴趣的是什么？

你的理想是什么？

3. 专业情况

你为什么选择这个专业？

你最喜欢的课程是什么？为什么？

你对自己的学习成绩满意吗？

你将如何利用专业知识为工作服务？

如果让你重新上大学，你还会选择这个专业吗？

4. 工作能力你担任过学生干部吗？是怎样胜任的？

你参加过什么样的课外活动？有什么体会？



业余时间你都做些什么？

你最喜欢什么样的工作岗位？

当很多人在一起讨论某个问题时，你的发言大家都在聚精会神地听吗？

5. 工作态度

你愿意和他人一起工作还是独自一个人工作？

你愿意经常加班吗？

你怎样看待工作压力？

如果公司要你经常出差，你愿意吗？

上班时你的上司在办公室和你聊天，你怎么办？

在工作中看到别人违反工作制度和规定，你会怎么办？

你原意向领导或上司提建议吗？

6. 应变能力、思维能力

你对成功的解释是什么？

你认为一名成功的管理人员应该具备哪些素质？

你如何看待企业文化？

你认为我们公司要取得成功应该做些什么？

如果你是面试官，你认为作为一名 x x 方面的技术人员应该具备哪些素质？

问你一个简单的问题：你精明吗？

如果无意中中了千万元彩票大奖，你将如何使用？

7. 人际关系

你喜欢和什么样的人交往？

你和同学关系融洽吗？

你喜欢独立工作还是喜欢和别人一起工作？

你喜欢什么样的老板？

你认为怎样才算尊重领导？

8. 其他问题

你喜欢你的学校吗？

你喜欢什么样的名人？

你最崇拜的人是谁？

你是不是打算继续学习？

你觉得学历和工作经历哪个更重要？

你怎样对待别人的批评？

二、回答问题的技巧

回答问题时要恰当、准确、诚恳，要能通过对问题的回答体现自己的思想、才智、修养等，只有这样才能顺利求职成功。

1. 把握重点，言简意赅

一般情况下，回答问题结论在前，阐述在后，也就是先将自己的中心意思表达清楚，然后再作叙述和论证。长篇大论会让人得不到要领。面试时间有限，神经有些紧张，多余的话太多，容易走题，反而会将主题冲淡或漏掉。

2. 讲清原委，避免抽象

主考官提问总是想了解一些应试者的具体情况，切不可简单地以“是”、“否”作答。针对所提问题的不同，有的需要解释原因，有的需要说明程度。不讲原委、过于抽象的回答，往往不会给主考官留下深刻的印象。

3. 突出优势，见解独到

应届生与社会人士相比，自有其不足之处，但未必所有环节都居人之下。如果在求职过程中能将自己的性格特征、专业优势、鲜明亮点表现出来，或许能让用人单位耳目一新，“万花丛中一点红”，被录用的可能性就会增加。卓越典范企管顾问公司陈志嵘老师在谈到自己的招聘经验时说：“相当多的应届生，因不擅总结自己的优点，不能发现自己的长处，导致求职失败。”相关资料统计表明，应届生因为不能突出自己的优势、特长而造成求职失败的比率超过 77%，不能不说是个沉痛的教训。同时，回答问题时，应该有自己的独到的个人见解和个人特色，这



样才会引起考官的兴趣和注意。

4. 语言流畅,语气恰当

加州大学洛杉矶分校的一项研究表明,个人给他人留下的印象,38%取决于音质,由此可见语言表达的重要了。与人交谈时发音要准确,吐字要清晰,语速快慢适中,以对方能听见和听清楚为原则,声音不宜过大或过小。在不同的时候,说话的语气也应该有区别,比如,打招呼时宜用上声语调,加重语气并带拖音,以引起对方的注意;自我介绍时,宜用平级的陈述语气,不宜使用感叹句和祈使句。

5. 真诚坦率,实事求是

“知之为之,不知为不知,是知也”,孔子的这句话用在求职时就是要真诚坦率,实事求是。在面试中,遇到自己不知、不懂、不会的问题时,回避闪烁、默不作声、牵强附会、不懂装懂的做法是不明智的。诚恳、坦率承认自己的不足之处,反倒会赢得主试者的好感和信任。

6. 回答问题列举

问题一:“请你自我介绍一下。”

思路:这是面试的必考题目,介绍内容要与个人简历相一致,表述方式上尽量口语化,要切中要害,不谈无关、无用的内容。条理要清晰,层次要分明,事先最好以文字的形式写好、背熟。

问题二:“请谈谈你的家庭情况。”

思路:家庭情况对于了解应聘者的性格、观念、心态等有一定的作用,这是招聘单位问该问题的主要原因。可以简单地罗列家庭人口,宜强调温馨和睦的家庭氛围,宜强调父母对自己教育的重视,宜强调各位家庭成员的良好状况,宜强调家庭成员对自己工作的支持,宜强调自己对家庭的责任感。

问题三:“你有什么业余爱好?”

思路:业余爱好能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态,这是招聘单位问该问题的主要原因。最好不要说自己没有业余爱好,不要说自己有哪些庸俗的、令人感觉不好的爱好,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,最好能有一些户外的业余爱好来“点缀”你的形象。

问题四：“你最崇拜谁？”

思路：最崇拜的人能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态，这是面试官问该问题的主要原因。不宜说自己谁都不崇拜，不宜说崇拜自己，不宜说崇拜一个虚幻的、或是不知名的人，不宜说崇拜一个明显具有负面形象的人，所崇拜的人最好与自己所应聘的工作能“搭”上关系，最好说出自己所崇拜的人的哪些品质、哪些思想感染着自己、鼓舞着自己。

问题五：“你的座右铭是什么？”

思路：座右铭能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态。这是面试官问这个问题的主要原因。不宜说那些易引起不好联想的座右铭。不宜说那些太抽象的座右铭。不宜说太长的座右铭。座右铭最好能反映出自己某种优秀品质。参考答案——“只为成功找方法，不为失败找借口”。

问题六：“谈谈你的缺点。”

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

问题七：“谈一谈你的一次失败经历。”

思路：不宜说自己没有失败的经历。不宜把那些明显的成功说成是失败。不宜说出严重影响所应聘工作的失败经历。所谈经历的结果应是失败的。宜说明失败之前自己曾信心百倍、尽心尽力。说明仅仅是由于外在客观原因导致失败。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。

问题八：“你为什么选择我们公司？”

思路：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。建议从行业、企业和岗位这三个角度来回答。参考答案——“我十分看好贵公司所在的行业，我认为贵公司十分重视人才，而且这项工作很适合我，相信自己一定能做好。”

问题九：“对这项工作，你有哪些可预见的困难？”

思路：不宜直接说出具体的困难，否则可能令对方怀疑应聘者不行。可以尝试迂回战术，说出应聘者对困难所持有的态度——“工作中出现一些困难是正常的，也是难免的，但是只要有坚忍不拔的毅力、良好的合作精神以及事前周密而充分的准备，任何困难都是可以克服的。”

问题十：“如果我录用你，你将怎样开展工作？”

思路：如果应聘者对于应聘的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方法，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，接下来制订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。”

问题十一：“与上级意见不一时，你将怎么办？”

思路：一般可以这样回答“我会给上级以必要的解释和提醒，在这种情况下，我会服从上级的意见。”如果面试你的是总轻理，而你所应聘的职位另有一位经理，且这位经理当时不在场，可以这样回答：“对于非原则性问题，我会服从上级的意见，对于涉及公司利益的重大问题，我希望能向更高层领导反映。”

问题十二：“我们为什么要录用你？”

思路：应聘者最好站在招聘单位的角度来回答。招聘单位一般会录用这样的应聘者：基本符合条件、对这份工作感兴趣、有足够的信心。参考答案——“我符合贵公司的招聘条件，凭我目前掌握的技能、高度的责任感和良好的适应能力及学习能力，完全能胜任这份工作。我十分希望能为贵公司服务，如果贵公司给我这个机会，我一定能成为贵公司的栋梁！”

问题十三：“你能为我们做什么？”

思路：回答这个问题的基本原则是“投其所好”。回答这个问题前，应聘者最好能“先发制人”，了解招聘单位期待这个职位所能发挥的作用。应聘者可以根据自己的了解，结合自己在专业领域的优势来回答这个问题。

问题十四：“你是应届毕业生，缺乏经验，如何能胜任这项工作？”

思路：如果招聘单位对应届毕业生提出这个问题，说明招聘单位并不真正在乎“经验”，关键看应聘者怎样回答。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。参考答案——“作为应届毕业生，在工作经验方面我的确会有所欠缺，因此在读书期间我一直利用各种机会在这个行业里做兼职。但我有较强的责任心、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。”

问题十五：“你希望与什么样的上级共事？”

思路：通过应聘者对上级的“希望”可以判断出应聘者对自我要求的意识，这既是一个陷阱，又是一次机会。最好回避对上级具体的希望，多谈对自己的要求。如“作为刚步入社会新人，我应该多要求自己尽快熟悉环境、适应环境，而不应该对环境提出什么要求，只要能发挥我的专长就可以了。”

三、提问的技巧

应聘时提问，是为了达到两个目的：显示个人专业及深度；弄清疑点，有助于自己做出相关决定。

求职者提出的问题要视面试官的身份而定。面试前，求职者最好弄清面试官的职务，打听清楚面试官是一般工作人员，还是负责人，如果是负责人，到底是哪一级的负责人。要视面试官的职务而提问题，不宜不管面试官是什么人，什么问题都问，使得面试官无法回答，这样的问法不但没有起到提问的效果，反而引起面试官对自己产生反感。如果想了解用人单位共有多少人、职称结构、主要业务方面的问题，就不宜向一般工作人员提问，而应向用人单位的负责人提问。

1. 求职者可以提的问题

一般情况下，求职者可向面试官提出以下几个方面的问题：一是用人单位的性质，上级部门、组织机构、人员机构、成立时间、产品和经营的状况；二是用人单位在同行业中的地位、发展前景、所需人员的专业及文化层次和素质要求；三是用人单位的用工方式、内部分配制度、管理状况、经济效益和社会效益等。

2. 提问应注意的事项

提问应注意以下几个问题。

第一，提问要注意运用适当的方式、语气，有些问题可以直截了当地提出来，如用人单位的人员结构、岗位设置等；有些问题则不可直截了当地提出，而要婉转、含蓄一点。

第二，不宜提模棱两可、似是而非的问题，特别是与职业、专业有关的问题，一定要确切，不要不懂装懂，提出幼稚可笑的问题，因为面试官从提问中可以看出求职者的知识水平、思维方式、个人价值观等。

第三，不宜提过于专业或者太深奥的问题。提问并不是为了难倒面试官，所以不要询问一些专业性很强的问题，更不能和面试官争论问题，否则会适得其反。

向面试官提问题，不仅是一种详细了解企业和职位相关信息的途径，还是求职者展现自我的绝好机会，求职者应该好好利用这个机会表达自己对这份工作的渴望及自己有做好工作的充分准备。

四、面试时忌讳的问题

1. 忌临阵怯场

即将走入职场的学生往往对自己信心不足，怕和陌生人打交道，总觉得自己或者成绩不好，或者能力不强，或者经验不够丰富，求职没什么优势，因此面试时往往胆怯害怕。出现这种心理，求职成功基本上就是奢望了。一个对自己没有信心的人，别人又怎么愿意把工作交给他呢？

2. 忌与众不同

“能介绍一下自己吗？”是面试时常问的问题，回答这类问题时忌讳与众不同，切记不要把自己的简历复述一遍。可以讲一个自己的故事，让对方了解自己的性格特征。面试时，要注意自己的语音、语速。要想让考官满意，可以模仿他们的语速。

3. 忌“心直口快”

如果每次考官刚说完问题，自己就迫不及待地去回答、会显得不够稳重。当然了，如果每个问题都要想了又想，又显得过分谨慎，畏首畏尾。正确的做法是：大多数问题一经提出，你可以立即回答，边回答边考虑如何收尾。如对方向“你有时会不会感到与他人合作很困难”时，可以这样回答：“在学校的各种社会活动和小组课题中，我从没有听到别人说跟我合作很困难。如果有的话，我想那是因为有时我对自己感兴趣

的活动太投入了。”

其他比较棘手或意想不到的问题，你可以采取这样的对策：把对方提出的问题用陈述的语气自己讲一遍；要确认一下对方的问题，比较合适的方法是问“您是指……吗”，把刚才的问题用自己的理解方式再回放一下。

4. 忌喧宾夺主

面试是程式化很强的活动，有它的游戏规则。主试者往往是通过问答来了解应聘者是否适合和能胜任所提供的工作，主试者的问是主导，面试者的答是重点，主试者是了解对方，面试者是被了解的对象，问与答不是探讨问题的对错与否。因此，面试时一定要明确自己的身份和所处的位置，切忌喧宾夺主，盛气凌人。如“请你介绍一下自己的情况”，面试者不能回答“我的个人简历上都有写的”，甚至“你没看过我的个人简历吗”，或者是主试人对某个问题作进一步询问的时候，求职者质疑对方的问话，或者和对方展开辩论，这些问答方式都是不可取的。

【面试实例】

两个月前，我到某汽车贸易公司参加面试。刚刚毕业的我，没有丰富的面试经验，也不具备较好的外在条件。面试在市中心的写字楼，看着出入大厅的靓丽白领，再瞅瞅自己从同学那里借来的略显肥大的套裙，唉！

下午两点半面试，我提早 15 分钟到达，面试地点在大厦的 12 层，但我并没有急着上楼，而是先在大厅中调整一下自己的心情。还差 5 分钟时，我准备上去了，站在电梯门口，我能看出周围的人大都与我的目的相同，只是有些人刚到，比较匆忙。电梯门开了，大家鱼贯而入，满满当当地挤了十几个人，刚要关门，一个西装笔挺的人跑了进来，电梯间里立刻响起了刺耳的警告声——超载了。大家都把目光投向了那个穿西装的人，但他丝毫不为所动。顿时，电梯里陷入了刹那间的尴尬，虽然还有时间等下一班电梯，但谁也不愿意冒这个险，毕竟大家都想给主考人员留个不错的印象。

我站在靠边的位置，自然地走了出去，转过身，在关门的瞬间，我不自觉地冲电梯中的人微扬了一下嘴角。

我乘下一班电梯上来时，并没有迟到，面试也没有开始。有一两个人和我说起刚才的那一幕，抱怨那个“西服笔挺”的先生太不自觉，而我只是笑笑。

工作中，我见到了那个最后跑到电梯的先生，他是我的同事，进公司已经两年了。当我和他聊起那天面试的情景时，他笑着说，他也只是按照老板的意思，在电梯门口等待时机。公司除了要看应试者与主考人员的交流外，还会有很多参考因素，许多测试都是在无意中完成的——“其实，面试在你一开始迈进大楼就已经开始了！”

考官在给你进行综合打分时，不仅会看你与他的交流情况，你在面试单位的一举一动更会被“记录在案”，作为“参考分”，而有时这个参考分还会决定面试的成败。

[面试经验谈]

一个面试考官的话

今天的面试，我给每个人的时间，不会超过5分钟。

有一个人我只和他谈了3分钟，留下他的简历，他后面的同学用一种没有希望的眼神看着他，说：“这么快？”

我说：“你会更快。如果你不假思索的用两句话描述你的优点，我就招你，1分钟”。可惜他断断续续，说了一大堆——显然他心理的“谱”，是他彩排好的自我介绍，我“打乱”了他的部署。

有一个学生，本来我觉得不错，她只用一页的简历，就表达了她的优势和特点，当我决定招她的时候，习惯的问下学期还有没有课并看简历，却看不到她的学校名字，“为什么没写学校名？”，“因为……我的学校不怎么样……”。“我还是问了她的学校，然后拿起笔，在她的简历中帮她写下她的母校，然后在她眼前竖起简历：“有没有写错？”

“没有”

我今天对所有留下的简历，只是做一个动作(在认为特别适合的，打钩)。这是我唯一写字的简历，我不知道她明不明白，我是在告诉她什么。她的做法让我大打折扣。

如果我是负责教育的，我有一把足够大的铁锤，我会抡起来把所有的中国学校都砸掉，因为现在不会有一个学校敢站出来说：我们学校是

“教做人的”——全部都是“教书”的。

当然，也有些学生非常善于推销自我，比如，有个应聘网页设计的学生，因为他做的东西都是在学校的内部网，没法把作品展现给我看，他和我说：“我把作品放到职友集上，你可以看。”还有一个应聘文案助理的，也是将她的文章传到自己的BLOG上。晚上我回去打开他们的主页，觉得他们放在网上的内容很充实，比如应聘文案助理的学生，上面有很多她的随笔作品，我看到她不错的写作思路和思维水平，我决定明天通知这两个人上班。他们都是来自那些被人看成“差学校”的学生，但是，他们善于利用多种途径，来表达他们的优势。比如善于利用“职友集”、BLOG这种新的免费工具，的确成为他们赢得我的信任的关键。

总结今天的感受，我认为：未毕业，先失业，不是因为没工作机会提供，而是就业能力结构失衡。就业难的关键，也不是因为毕业生多，教育水平下降，而是自我认知的能力模糊，就业信心和自我价值期望的下降。天之骄子的高傲姿态消失，是好事，但取而代之的不是平衡心、平常心，而是一种自卑、浮躁和茫然。

你可以认为我摆谱、摆资格，但是，作为毕业生，我相信你还是愿意听听一个从事了5年人力资源总监、有过1万人次面试经历的人力资源工作者，对你的如下“不满”：

不要递给我花里胡哨的简历，给我一点简洁（不是简单）而能突出你自己的表达——面对成千上万的求职者，你真的以为HR会去看你那封100个人有99个差不多的求职信、和装订得像书本一样的简历模板内容吗？

不要对我说太多的自我介绍，我不敢三五分钟我就准确判断了你，但是30秒之内我就定格了你的第一印象；我之所以很快结束你的面试，是因为你后面排队的人真是太多，我也曾经作为毕业生这样苦苦的等待，我只是为了给更多的人一个和你一样平等的机会，而后我会挑选请你到我办公室复试；你认为我给你的时间太少，而流露出失望眼神的那一刹那（自己是不是没被看中了？），你就丢失了再次获得复试的机会。我永远坚持：你的信心就是我的希望，你的岗位机会不是我给你的，而是你自己争取的。

不要一副“只要你招我，我什么都肯做”的姿态。这样给我一种“卖身”的感觉，我请你是因为你会为公司创造价值，所以不是你“求”职，而是我“请”你。这不是叫你抬高姿态，而只是希望你抬起胸膛。

不要对我拒绝收你的简历，报以晦气的脸色或失望的情绪。我不接收你的简历，不是你不行，而是你不适合我的公司；我不接收你的简历，不是不给你机会，而是不想让你抱有根本不存在的期待(如果我收了，你会等待着我通知你)；不是我不给你面子，而是我不想浪费你和你父母的血汗钱——尽管每一份简历只有一两元，但是我没有任何理由，去浪费属于你的一分一厘，何况你还是一个纯消费者；我是在帮你节约，让你能够将它投给属于你的机会。我从不想当我拿不了那么多简历回公司的时候，把你的希望孤零零的留在招聘场地里；我更不希望，当招聘会结束以后，你的简历会在冷清的场地，像其他被丢下的简历一样，雪花般漫天飞舞，任人践踏——我决不加入这样的行列，而宁可拒收给你打击(你也必须开始懂得直面这样的打击)，因为你熬了多少个夜晚做出来的那个简历，代表的就是你，上面写着你的价值和你的尊严。我始终认为，任何人都可以狠狠的批判教育制度，但是绝对不可以否定你的价值，更不可以践踏你的尊严！

不要不敢说出和写下你毕业的学校，无论她是如何的差，你是从那里走出来的，因为我绝对不会要这样的人：看到他父母的时候，因为他们的背景不好而不敢认他们；或者有一天离开我的公司，到一个更大的公司面试的时候，不好意思说我是来自一个不是500强的公司。对公司来说，你的价值和价值观，决定了一切。英雄莫问出处，如果你是个狗熊，哪怕你从天堂走出来，也还是狗熊。

不要给我罗列一大堆你的学习成绩和从事的所谓实习(因为很多毕业生也曾经到我这里来兜一圈，参观一下，盖个章名曰“实习”)，你只需要挑选一件特别的事情，要点式地说明过程和结果，让我知道你是怎样做事的。

不要不敢用眼睛看着我，你不敢瞧我的时候我也瞧不起你。

不要在回答“你的薪酬要求”的时候，多了那么多废话。我不想听每个人都重复着“因为我是毕业生，没有社会经验，所以如果公司觉得

这个要求太……我也可以……，”我的钱也许也是刚刚从人民银行印出来的，但是它们不会因为还没有被流通转手，而减损它的价值。其实我不在乎你说的是5000，还是1500，我在乎的是你说出一个数字的那种语气、眼神。我尊重每个人都有自估劳动力价值的权利（但公司自有它的薪酬制度，不会特殊对待你），但我喜欢干脆利落的同事，干脆利落是一种自信，是一种做事风格，也是一种做人态度。我会固执地认为：你说出这个数字前后带了多少个字符，就表示你做事有多拖泥带水；或者你的自我认识和自信是多么摇摆不定。

人生简短，价值无限，告诉人家你是独一无二的，你就是你，你成就你。

第四节 面试礼仪

面试，就是当面考试，谁懂得礼仪，懂得面试技巧，谁就拿到加试分，就容易拿到高分，就最先通过，最先拿到第一桶金。因此，在整个发简历、面试过程中要做到全套专业，这样才能击败对手，求职成功。那么，面试过程中，要从哪些方面包装自己呢？

面试是成功求职的临门一脚。求职者能否实现求职目标，关键的一步是与用人单位见面，与人事主管进行信息交流，以便使人事主管确信求职者就是用人单位所需要的人才。面试是其他求职形式永远无法代替的，因为在人与人的信息交流形式中，面谈是最有效的。在面谈中，面试官对求职者的了解，语言交流只占了30%的比例，眼神交流和面试者的气质、形象、身体语言占了绝大部分，所以求职者在面试时，不仅要注意自己的外表及谈吐，而且要注意避免谈话时做出很多下意识的小动作和姿态。



面试的过程可分为几个部分：见面前的准备——面试头几分钟（产生第一印象）——面试交谈——人事主管给求职者提问机会（最后几分

钟)——结束面谈。求职者在学习面试礼仪时,应该首先了解面试本身的作用、面试过程,然后准备相应的面试礼仪。

一、服饰

学生服饰的基本原则是符合学生身份和初试者的特点,大方合身,干净整齐,价钱档次适中,不宜太新或太旧。这是因为崭新的衣服穿上去会显得不自然,太抢眼,以至于削弱了人事主管对求职者其他方面的注意;同时,如果服饰太新,人事主管会认为一个求职者服饰都是匆匆凑齐的,那么其他材料是不是也加入了过多人工雕琢的痕迹呢?而且大多从没穿过的东西从头到脚包裹在身上,一定有某些东西会让自己觉得别扭,从而分散了精力,影响了面试表现。平时应该注意选购些较合身的服饰,面试前应熨烫平整,不能给人以“皱巴巴”的感觉。

面试时,合乎自身形象的着装会给人以干净利落、有专业精神的印象,男生应显得干练大方,女生应显得庄重俏丽。

(一)男生面试时的服饰礼仪

1. 西装

男生应在平时就准备好一至两套得体的西装,不要在面试前才去匆匆购买,那样不容易选购到合身的西装。应注意选购整套的两件式的,颜色应当以主流颜色为主,如灰色或深蓝色,这样在各种场合穿着都不会显得失态,在价钱档次上应符合学生身份,不要盲目攀比,乱花钱买高级名牌西服,因为用人单位看到求职者的衣着太过讲究,不符合学生身份,对求职者的第一印象也会打折扣的。

2. 衬衫

以白色或浅色为主,这样较好配领带和西裤。

3. 皮鞋

不要以为越贵越好,而要以舒适大方为度。皮鞋以黑色为宜,且面试前一天要擦亮。

4. 领带

男生参加面试一定要在衬衣外打领带,领带上不能有油污,不能皱巴巴,平时应准备好与西服颜色相衬的领带。

5. 袜子

袜子的颜色也有讲究，穿得西服革履时，袜子必须是深灰色、蓝色、黑色等深色，这样在任何场合都不失礼。

6. 发型

发型应该自然大方，不宜留长发，短发为佳；尽量避免在面试前一天理发，以免看上去不够自然，最好在三天前理发。男生女生都应在面试前一天洗干净头发，避免头屑留在头发或衣服上，保持仪容整洁是取得用人单位良好第一印象的前提。最好不染发，若要染发，颜色和发型不可太标新立异。

此外，男生要将胡须剃干净，并且在刮的时候不要刮伤皮肤，指甲应在面试前一天剪整齐。

(二) 女生面试时的服饰礼仪

1. 套装

每位女生应准备一至两套较正规的套服，以备去不同单位面试之需。女式套服的花样可谓层出不穷，每个人可根据自己的喜好来选择，但原则是必须与准上班族的身份相符，颜色鲜艳的服饰会使人显得活泼、有朝气，素色的套装会使人显得稳重、大方干练。着装的原则是，针对不同背景的用人单位，选择适合的套装。

2. 化妆

参加面试的女生可以适当化淡妆，包括口红，但不能浓妆艳抹，过于妖娆；可以佩戴小耳环，但不宜太夸张的；留长指甲也应修剪有度，忌涂指甲油；不宜佩戴标新立异的装饰物。

3. 皮鞋

鞋跟不宜过高，过于前卫，夏日最好不要穿露出脚趾的凉鞋，更不宜将脚趾甲涂抹成红色或其他颜色，丝袜以肉色为雅致。

4. 皮包



女生的皮包要能背的，与装面试材料的公文包有所区别，可以只拿公文包而不背皮包，但不能把公文包里的文件全部塞在皮包里而不带公文包。

5. 手表

面试时，不宜佩戴过于花哨的手表，给人过于稚气的感觉。面试前应调准时间，以免迟到或闹笑话。

面试时忌讳的服饰是：男女生都不能在面试时穿T恤、牛仔裤、运动鞋，一副随随便便的样子，百分之百是不受人主管欢迎的一类。女生一定不要在服饰上给人错误的信号，例如过于花枝招展、性感暴露的打扮会让人有别的想法，惹来许多不必要的麻烦甚至性骚扰，对求职本身毫无益处。

二、行为礼仪

肢体语言在人际交流中占50%以上，大家一定遇到过面试失败的例子，分析起来，专业也对口，也没说过什么不得体的话，一句话，不知道输在哪里。其实，除了职场竞争激烈是主要原因外，面试时身体语言表现不当而暴露弱点也是一个重要因素。

（一）面试前的礼仪

1. 与旁人唠叨是禁忌

在接待室恰巧遇到朋友或熟人，就旁若无人地大声说话或笑闹，对刚刚面试的过程大肆渲染，往往会有这种情况出现。别忘了关于这些，面试官的视线是不会绕过去的。

2. 口香糖，香烟要三思

走进公司的时候，口香糖和香烟最好都收起来，因为大多数的面试官都无法忍受一个面试者边面试边嚼口香糖或吸烟。



3. 进门前检查一下仪表

需不需要补一下妆，看看发型有没有乱，口红及齿间有没有食物等，用小镜子照一下。只有在感觉一切准备就绪的状态下，才能从容地接受公司的面试。

检索简单常识。人们往往一紧张，就连平时挂在嘴边的话都想不起来，把一些常用词汇、时事用语、专业术语整理一下，面试前随手翻阅。所整理的词汇可根据具体应聘职务而有所不同。

(二) 面试时的礼仪

1. 走进房间

进入面试场地，求职者应始终面带微笑，注意进退礼仪，一定要保持抬头挺胸的姿态和饱满的精神；不要过分紧张，对碰到的每个公司员工都应彬彬有礼。当听到自己的名字被喊到，就有力地答一声“是”，然后再进门；如果门关着的话，就要以里面听得见的力度敲门，听到回复后再进去。从门口走进来的时候，也要挺起胸膛堂堂正正的走。开门、关门尽量要轻，向招聘方各位行过礼之后，清楚地说出自己的名字。

2. 微笑

人与人相识，第一印象往往是在前几秒钟形成的，而要改变它，却需付出很长时间的努力。良好的第一印象来源于人的仪表谈吐，但更重要的是取决于他的表情。微笑则是表情中最能赋予人好感、增加友善和沟通、愉悦心情的表现方式，也是人与人之间最好的一种沟通方式。一个面带微笑的人，必能体现出他的热情、修养和他的魅力，从而得到别人的信任和尊重。

3. 使用敬语

敬语在面试中有着重要的意思，这表明了应试者对面试人员的态度问题，是不能忽略的。面试时，首先要注意称呼。称呼是沟通人际关系的信号和桥梁，也是表达情感的手段，因此，对别人怎样称呼应该十分慎重。称谓得当能使对方产生相容心理，感情就较融洽；称呼不当就会造成对方的不满或反感，因此称呼一定要得体。其次，要注意用语文明，用语礼貌，这样可以保持人与人之间正常的交往，同时它在一定程度上反映了一个人的精神面貌和品行修养。但使用敬语也不宜过分夸张，否

则,是一件令双方都很尴尬的事。所以,这一点在平时待人接物上多琢磨、多实践,养成良好的习惯,如习惯于对长辈说敬语等。

4. 视线处理

面试时,应试者应当与主考官保持目光接触,以表示对主考官的尊重。目光接触的技巧是,盯住主考官的鼻梁处,每次15秒左右,然后自然地转向其他地方,例如望向主考官的手,办公桌等其他地方,然后隔30秒左右,又再望向主考官的双眼鼻梁处。做出具体答复前,可以把视线投在对方背景上,如望着墙上约两三秒钟做思考,不宜过长,开口回答问题时,应该把视线收回来。切忌闪烁回避,目光游离,这是缺乏自信的表现;也不要一味直勾勾地盯着对方的眼睛,这也是不礼貌的表现。

5. 站姿

正确的站姿是抬头、目视前方、挺胸直腰、肩平、双臂自然下垂、收腹、双腿并拢直立、脚尖分呈V字形,身体重心放到两脚中间;也可两脚分开,比肩略窄,双手交叉,放在体前或体后。站立时,男生应两脚分开,比肩略窄,双手合起放在背后;女生应双脚并拢,脚尖分呈V字形,双手合起放于腹前。

6. 坐姿

在没有听到“请坐”之前,绝对不可以坐下,面试官还没有开口,就顺势把自己挂在椅子上的人,已经扣掉了一半分数了,男生入座时要轻,至少要坐满椅子的2/3,后背轻靠椅背,双膝自然并拢,也可以略为分开。身体可稍向前倾,表示尊重和谦虚。女生入座前应用手背扶裙,坐下后将裙角收拢,两腿并拢,双脚同时向左或向右放,两手叠放于腿上。与人交谈时不要频繁地耸肩,手舞足蹈,左顾右盼,坐姿歪斜,晃动双腿等,这都是不好的身体语。

7. 集中注意力

无论谈话投机与否,或者对方有其他的活动,如暂时处理一下文件,接个电话等都不要因此分散注意力。不要四处看,显出似听非听的样子。如果对方的提问漫不经心,言论空洞,或是随便解释某种现象,轻率下断语,借以表现自己的高明,或是连珠炮似的发问,让对方觉得自己过分热心和要求太高,以至于难以对付,这都容易破坏交谈,是不好的交

谈习惯。

8. 态度要诚恳

在面试场上，常会遇到一些不熟悉、曾经熟悉现在竟忘记或根本不懂的问题。面临这种情况，默不作声、回避问题是失策；牵强附会、“强不知为知之”更是拙劣，坦率承认为上策。

(三) 面试后的礼仪

1. 感谢

为了加深招聘人员对自己的印象，增加求职成功的可能性，面试后两天内，最好给招聘人员打个电话或写封信表示谢意。

感谢电话要简短，最好不要超过5分钟。

感谢信要简洁，最好不超过一页。感谢信的开头应提及自己的姓名及简单情况。然后提及面试时间，并对招聘人员表示感谢。感谢信的中间部分要重申对该公司、该职位的兴趣，增加些对求职成功有用的事实内容，尽量修正面试时可能留给招聘人员的不良印象。感谢信的结尾可以表达自己的素质能符合公司要求的信心，主动提供更多的材料，或表示能有机会为公司的发展壮大作出贡献。

面试后表示感谢是十分重要的，因为这不仅是礼貌之举，也会使主考官在作决定之时对自己有印象。据调查，十个求职者往往有九个人不回感谢信，自己如果没有忽略这个环节，则显得“鹤立鸡群”，格外突出，说不定会使对方给自己加分而赢得成功。

2. 不要过早打听面试结果

在一般情况下，考官组每天面试结束后，都要进行讨论和投票，然后送人事部门汇总，最后确定录用人选，可能要等3~5天。求职者在这段时间内一定要耐心等待消息，不要过早打听面试结果。

3. 整理心情

面试回来后，一次面试已经完成，但这只是完成一个阶段。如果同时向几家公司求职，则必须收拾心情，全身心投入第二家的面试，因为，未有聘书之前，仍未算成功，任何机会都不应该放弃。

4. 查询结果

一般来说，如果在面试两周后或在主考官许诺的通知时间到了，还

没有收到对方的答复时，就应该写信或打电话给招聘单位或主考官，询问是否已作出了决定。应聘中不可能个个都是成功者，万一在竞争中失败了，也不要气馁。这一次失败了，还有下一次，就业机会不止一个，关键是必须总结经验教训，找出失败的原因，并针对这些不足重新做准备，“吃一堑，长一智”，谋求“东山再起”。

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，毕业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，毕业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，既能在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过于贪求，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,可使求职者充分发挥自己的聪明才智,挖掘自己的潜力,综合自己的优势,扬长避短,不懈努力,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。

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,但他们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,他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



期望值过高,缺乏承受挫折的心理准备。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，自己就非要找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。

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。青蛙对大鳖说：“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

毕业生人数在不断增多，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



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，属于自卑畏怯、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,回忆或回想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一些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能力。毕业生在竞争过程中应主动积极进行职业准备、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观念

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)有些毕业生各方而都比较优秀,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。随着知识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 求职陷阱判断及预防

第一节 常见求职陷阱案例

1. 只“试用”不聘用

求职者：应聘进入一家公司做项目助理，说好试用期3个月，试用期间工资2000元，表现好才能转正。试用期间工作量繁重，天天都要加班，坚持三个月后人事经理称“人职不匹配”，让我走人……

2. “储备经理”变“保险推销员”

求职者：在网上投给某金融公司简历，应聘“储备经理”职位，没多久就接到面试电话，兴冲冲去面试两次后告知被录取了，试用期2500元，转正4500元。签订合同后，经过两周的培训，才被告知，招聘我主要是做保险业务员。如果业务做得不好是无法转正的。“储备经理”竟然成了卖保险的。

3. 不交培训费，工资别想领

求职者：接到一家公司的面试通知，去了之后发现还算正规，没有向我索要任何费用，让我留下先试用一段时间，然后再考虑是否录取。我辛辛苦苦做了一个月，结果他们却说我专业知识不足必须参加公司内部培训，培训费300元。我不愿意，对方就说，不交培训费可以走人，一个月工资也免谈。

4. 工资税前税后差距大

求职者：面试一家公司，谈好“基本工资”3000元，当时以为是到手3000元，也没看合同就签字了。由于工作繁重，每天都工作10个小时，到了发工资那天，竟然发现自己仅仅拿到1000元。直接咨询人事部门，被告知“扣了税、服装费、培训费……”

5. 必须上街发广告 的“业务经理”

求职者：我突然收到一家房地产公司



的电子邮件，通知我去面试“业务经理”，待遇非常优厚，是同类岗位市场价位的三倍。上网查了一下，发现招聘简章上学历要求中专就可以，网上还查到各种求职者的吐槽，说入职后根本不签劳动合同，“业务经理”都要上街发广告……

6. 声称进名企，骗取中介费

求职者：因为求职心切，在网上偶然看到一家职介机构可推荐求职者进入 500 强企业就心动了。咨询下来对方要求我先交 1500 元的费用，才能安排推荐。为了能进 500 强，我就网上付款了。谁知道付款后，长达一个多月，对方迟迟不推荐工作。多次催促后被告知：等联系好了会通知你……

7. 参加“培训”承担高额贷款

求职者：小君在一场大型招聘会上看到郑州用友企业宣传页上承诺的年薪十分诱人，便投了简历，并通过了该公司的层层面试。不过用友公司并没有马上跟小君签订劳动合同，而是要求小君缴纳 12765 元的“培训费”。随后一个连着一个圈套，小君贷款一万多元交了培训费后，并没有得到许诺的工作，却走上了还贷的日子。

8. “就业协议书”不能代替劳动合同

求职者：毕业一个月前，我与一家私企签订了“毕业生就业协议”。毕业后，那家单位一直没有和我签劳动合同。因为对签订劳动合同的重要性不了解，就没当回事。在辛苦工作了 4 个月后，公司突然把我裁员了，最后我什么赔偿都没得到。

9. 忽略合同条款，“被交”违约金

求职者：我与一家公司签合同时尚未毕业，但公司要求我先进入实习期。在 2 个月的实习期中，我拿到 1000 元“实习工资”。实习结束后，我以为工作已经敲定就打算回学校修完剩下的课程，9 月再回到公司正式上班。但我向公司请假时，公司却以合同中“工作前两年不得连续请假一周以上”的条款为由，认定我违约，最后我不得不交了高达 2000 元的违约金。

第二节 防骗技巧

1. 正确选择求职渠道

一定要多利用学校、人才交流中心等提供的招聘平台和信息，对于网络招聘或其他非正式渠道获得的就业信息，应该注意调查其真实性。

2. 慎重对待外出面试

要对应聘单位作详细了解，如单位业务范围、规模、地址、各种联系方式(尤其是固定电话)、官方的网站，以及招聘条件、招聘流程、报到程序等情况，必要时可向单位所在地的工商部门求证其合法性。在外出参加单位面试时，应将面试地点及时间、对方及自己的联系方式、行程安排等信息告知家长和学校(尤其是班主任)，并保持联系。应选择在应聘单位办公地方和正常上班时接受面试，并通过对方的办公电话进行核实。

3. 保护好个人隐私

个别不法单位通过虚假招聘获取毕业生个人信息，并蓄意诈骗，毕业生应保护好个人信息，尤其是家庭电话、家庭详细情况等。

4. 不要轻信所谓的电话面试

如条件允许，毕业生可进行实地考察，或委托在当地的亲戚朋友、同学进行实地考察，面试时最好结伴前往。对于公司给出的联系方式是手机号的单位信息要格外加以注意。

5. 警惕收费陷阱

正规企业招聘，基本不会收取毕业生的费用(报名费、培训费、体检费、服装费等)，不会扣押毕业生身份证、学生证等证件。毕业生要谨慎分辨，如发现疑点毕业生应果断拒绝。

6. 警惕高薪陷阱

如招聘单位承诺的报酬非常优厚、职位级别较高的，毕业生要提防其经营活动的合法性。一旦发现招聘单位有欺诈等违法行为，毕业生应马上向当地劳动保障监察部门或公安部门报警，寻求



法律保护。

7. 警惕校园贷陷阱

如有企业或培训机构假借承诺或推荐高薪岗位之名，要求学生接受“职业培训”，而“培训费”通过信贷公司借款，遇到这种情况，毕业生应高度警惕，谨防上当。

8. 警惕传销等非法组织

要特别加强对传销组织的警惕，如遇到某个单位(甚至是某位很好的朋友、同学、亲人)对你非常主动，把加盟后的前景说得异常振奋人心，并要求介绍朋友或同学一同加入时，则要注意被骗而涉足传销。



我们即将各奔东西，展开不同的人生，前进的道路将满布荆棘与鲜花；也许失败，也许成功。虽然生命中会有数不清的失去和选择，但是总有爱和梦想会告诉你，路在哪里。

