

第四章 决胜千里——应聘实务



本章要点

求职成功除了书面沟通之外，求职过程当中笔试、面试技巧也是至关重要的。本章主要介绍求职中的笔试技巧、面试技巧及相关礼仪、面试中的常见问题，当然求职过程中肯定会遇到一些挫折，面对求职的压力、挫折，如何去调适也是本章的要点。

通过本章学习使学生了解求职途径，如何准备面试和提高面试技能，掌握求职过程中遇到问题后进行心理调试的方法，以帮助学生顺利就业。

第一节 求职途径与计划

一、求职途径

目前，每年数百万的大学毕业生在走出大学校门时就已经找到了自己比较满意的工作，虽然工作单位、岗位不同，但是求职的途径却大致相同，主要有以下几种方式：

（一）招聘会

包括校园招聘会和人才市场招聘会，再细分包括企业专场招聘会、行业人才招聘会、区域人才招聘会等，各有各的特点，成功率也不尽相同。一般来说，区域人才招聘会讲究大而全，场面经常人山人海，被媒体夸张的放诸报端，用来形容求职之难。这样的招聘会通常竞争激烈，效率低下，容易跟风，让人迷失。企业招聘会则比较有针对性，但一般只有大企业才愿意办，而且在名校举办居多（至少是行业内的名校），客观上对普通的求职者来说，是一个限制。行业人才招聘会通常由各地人才市场举办，针对某一具体行业招聘人才，因此具有效率高，覆盖广的特点。

总的来说，招聘会作为一种传统的招聘方式，因能够提供比其他招聘方式更多更鲜活的企业和职位信息，在今后一段时间内都会是招聘的重要手段之一。不过，传统招聘会由于时间成本高，越来越多的求职者开始青睐网站招聘。

（二）招聘网站

网络招聘发展时间不长，但发展迅猛。艾瑞市场调查数据显示，2007年，我国网络招聘用户的规模将达到3500万人，较2006年的2500万增长40%。随着网络使用的普及，网络招聘市场容量将占据整体招聘市场越来越多的份额。

通过招聘网络求职很便捷，但网友常反应简历投递如石沉大海，没有反应。这一方面固然要从求职者改进简历入手；另一方面也有赖招聘网站的努力，比如组织更多具有针对性的“网络招聘会”。

（三）人脉

据调查，招聘网站和招聘会两种渠道占招聘总量的80%以上。但同样有一种求职方式令你不敢小觑，这就是人脉。人脉是前两种主流招聘方式的有益补充，在一些地方甚至是中小企业的主要招聘方式。大学生求职，常看着别人这样那样的亲戚眼红，其实每个人都会有人脉，关键要自己做一个有心人。比如，本院上一届的学长，以及老师、同乡，每个人都有，但很少人认真想过，这些资源能给自己带来哪些机会，为了得到这些机会，我应该付出什么。再比如，每年学校都会举办各种有企业人力资源经理参加的讲座，这个大好的机会，有谁真正把握过？

在一些地方的中小企业，通过人脉招聘甚至成为企业的主要招聘方式，很多企业的人力资源主管甚至认为其他招聘方式都不可靠，只有熟人介绍的才靠得住。这当然过分跨大了人脉的作用，比如大企业特别是跨国公司的招聘，通常是有组织有计划的，人脉的作用就相对比较小。但认识这些公司的员工，并对他们的工作情况有大致地了解，然后在面试中脱颖而出，一定能获得不少加分，以上这些足可以说明人脉求职的重要性。

（四）猎头服务

传统的猎头服务一般针对高级人才，具体地说，针对工作经验在十年以上的高级技工（工作经验也会视不同行业而有所不同）、年薪在数十万元以上的高层管理人员。这对大学生来说，猎头服务似乎有点遥远。

近年来，招聘网站纷纷设立高级人才简历库，开始提供猎头服务，大大降低了服务门槛，使得猎头服务不再是少数高级人才的奢侈品，而乐于为更多的中级人才提供求职渠道。

（五）报纸招聘

上个世纪的电视银屏经常出现这样经典的一幕：某人失业了，上街买一份报纸，看到了一条招聘启事，然后按图索骥，打电话、面试……失业了重新找工作，选择的不是上招聘网站而是买报，它体现了平媒招聘时效性强的特点，同时，还折射了网络远未普及，上网很不方便的时代背景。历史进入21世纪，买报找工作也慢慢变成了人们记忆里黑白色的回忆。

（六）中介服务

在国内，非法职业中介基本上成了欺诈的代名词。而且，即使是正规的职介公司，也大多数管理不规范、欺诈行为比较多，出了问题维权困难。因此，通过职介公司求职这个渠道备受冷落。

（七）博客求职

通过博客求职曾一度火热，一些人鼓吹博客整合了文字内容、图片、Flash、视频等多种现代传媒手段，大大丰富了招聘方对求职者的认知，因此即将成为第三股力量，革传统招聘和网络招聘手段的命。然而据某人才市场对招聘单位的随机抽查中，愈八成用人单位表示，不会看求职者的求职博客。

其实不光求职者希望通过博客求职，在网上晒简历的人也大有人在。其实只要想想用人单位花在每份简历上不足 30 秒的平均时间就可以想到，他们绝对没时间翻看求职者的博客。而且，通过晒简历、写博客这种形式，希望馅饼砸在自己头上，这种被动的找工作行为，实在是“犯了方向性的错误”。

博客求职这种求职方式目前已偃旗息鼓。

（八）圈子求职

此处的“圈子”不仅包括网络上的 MSN、QQ 圈子，也包括各种博客和论坛圈子。一言以蔽之，“圈子求职”是一种网络求职手段，它利用各种网络渠道形成人脉圈，在圈子内，企业利用该圈子招聘紧缺人才，求职者利用圈子找到合适岗位。“圈子求职”介于“人脉求职”和“网络求职”之间。虽然不能跟大规模的招聘会、网络招聘相媲美，但作为主要求职手段的重要补充，圈子求职以其便捷的条件和较高的命中率，受到了求职者的青睐，未来前途不可限量。

（九）人才超市、人力银行

所谓的“人才超市”，就是求职者可以根据自己的学历、经验、行业认知度等种种条件，为自己开出适合的月薪或者年薪，连同自己所需求职的基础信息公布在其网站上，以期有岗位空缺的雇主、单位择选。“人力银行”号称“不仅找工作，也为你找方向”，网络“人力银行”的出现，让求职者只要上网填写履历，就可以坐等工作机会上门。

这两个概念也是近年炒得火热，然而无论是“人才超市”还是“人力银行”，与“博客求职”比起来，还是换汤不换药。两者弊端在于：履历虽多，但高质量的履历不多，而且在迎合求职者与用人单位的机制上做得不精确。某大型 IT 公司的人事主管直言不讳，真正的一流人才，在校园招聘的时候已经被提前抢走了，那些还需要通过“人力银行”找工作的人，通常都不会是一流人才。

（十）职客代求职

找工作实在是件足够头疼的大事，当有些人发现仅靠个人力量不足以找到一

份满意的工作，或者懒于自己辛苦寻找的时候，“职客”就诞生了。“职客”是手里握有丰富的资源者，职客回应资源贫乏的求职者需求，为他们提供帮助，从而收入费用。少则数百，多则数千。

目前这份职业是否阳光还没有单位承认，帮助得是否阳光也只有做职客的人才知道。它到底发展前途如何，如果确实能阳光地帮助求职者找到合适的工作，也不失为大学毕业生求职的一条途径。

二、自荐

自荐即自我推荐，它是毕业生就业的基本环节。大学生在求职择业过程中，要让用人单位认识自己、了解自己、选择自己，就必须通过多种途径和方法正确地宣传自己、展示自己、推荐自己，即成功地自荐。只有成功地自荐，才能获得进一步面试的机会。

（一）自荐的方式

自荐有直接自荐和间接自荐两种。直接自荐是指由本人向用人单位做自我介绍，自我评价，自我推销。间接自荐是指借助中介人或物推荐自己，即不亲自出马，只需要将自己的想法和条件告诉第三者，或形成材料就能达到推荐自己的目的。综合起来，自荐的方式主要包括：

（1）参加人才招聘会自荐。即带上个人自荐材料到人才招聘会（或“双向选择”会）上推荐自己。

（2）上门自荐。即带上自荐材料亲自到用人单位推荐自己。

（3）电话自荐。即通过电话联系，向用人单位推荐自己。近几年，不少大学生用这种方式推荐自己，获得了成功。

（4）信函自荐（书面自荐）。即通过向用人单位邮寄或呈送自荐材料的形式推销自己。这种形式不受时空限制，又能扩大自荐范围，特别适用于学习成绩优秀，又有较好文笔和写一手漂亮字的毕业生。也适用于因学习忙碌而没有时间上门自荐，或因路途遥远而不便于上门自荐的毕业生。这种形式用人单位乐于接受，也为广大毕业生所采用。

（5）他人推荐。即请老师、父母、亲友、同学推荐而达到自我推荐的目的。一些老师因具有较广泛的社会关系或较高的学术声望，他们的推荐容易引起用人单位的重视和信任。父母、亲友、同学也可帮助毕业生扩大自荐范围，为毕业生顺利就业助一臂之力。

（6）广告自荐。即借助新闻传播媒介进行自荐的形式。这种形式覆盖面广，时效性强。

（7）学校推荐。学校推荐是一种间接的自荐方式。近年来，各学校相继成立

了大学生就业指导中心，加强了与用人单位的联系和收集信息工作。他们一方面对用人单位的情况比较了解；另一方面对毕业生的情况也比较了解，再加上学校以组织的形式向用人单位推荐，对用人单位来说具有较大的可靠性和权威性，容易得到用人单位的认可。

(8) 实习自荐。即通过各种实习、社会实践推荐自己，也就是先“相亲”，后“过门”。

(9) 网络推荐。网络推荐是近几年新出现的一种自荐方式，它是借助“因特网”进行自荐。这种自荐方式时效性好、覆盖面广，是今后自荐发展的方向。以上介绍的 9 种自荐方法并非独立存在，在现实的求职活动中，往往综合应用方能达到自我推荐的目的。一般来说，几种方法并用效果会好一些。但就个人而言，究竟采取哪种自荐方式，应从实际需要出发。

(二) 自荐材料的准备

自荐材料是毕业生用来和单位取得联系最常用的办法之一。在求职择业过程中，自荐材料有着举足轻重的作用，是“敲门砖”，推荐、面试、录用都离不开它，自荐材料的好坏直接影响着就业。

1. 编写自荐材料的要领

(1) 目标明确。组织和编写自荐材料的大目标和大方向就是为了就业，凡有利于就业的各种材料、各种组织编写方法都可以加以运用。

(2) 针对性强。即编写自荐材料时，应根据大致的就业意向，根据应聘的行业、职业或单位特点进行材料的合理组织、安排和撰写。要做到有针对性，就须做到知己知彼，根据不同情况写出最适宜的自荐材料。

(3) 客观实用。即实事求是，摆正位置。在编写自荐材料的过程中要采取客观真实的思想态度，可以说，自荐材料的真实性是一个择业者的生命线，一旦用人单位发现自荐材料有假，便失去理想的就业机会。另外，在文体上，自荐材料属于实用文书写作中的说明文一类，其目的就是为了就业，切不可过分追求文笔超脱，言辞华丽，而舍本逐末。

2. 自荐材料的内容

自荐材料内容主要包括：求职信、学校推荐表（证书复印件等）等内容。个人简历、附件。

学校推荐表在自荐材料中有举足轻重的地位，是必要的一环。可以说这是一个官方的认证，具有权威性，用人单位对此有较高信任度。把它放在自荐材料中加大了自荐材料的可信度及自荐力度。

附件即指能证实自荐材料中所列的各方面情况的原始证明材料，它也是证明自荐材料的真实性和自荐人各种能力的有力证据。为防止投递过程中丢失，可用

复印件，一般用人单位决定录用后是要看原件的，所以原件一定要妥善保管。

（三）自荐材料的整理与包装

1. 自荐材料的整理

自荐材料的整理包括以下5个阶段：

（1）搜集材料。俗话说“巧妇难为无米之炊”，搜集个人自荐原始材料是一项基础性工作。搜集材料的原则就是为就业服务，以择业目标为中心，按需搜集。

（2）分类整理。搜集的原始材料很多，在分类整理过程中一般按以下几个方面进行专题细分：个人简历性材料，专业学习材料，特长爱好材料，社会实践材料，奖励评论性材料。

（3）编辑审查。分类整理之后就要进行一个编辑审查，即对分类的材料进行汇总编辑，检查一下材料是否有明显遗漏，不能出现材料残缺。同时材料含糊甚至与实际情况有出入的，一定要撤除或修补。还要对材料上是否有错别字等细节进行校对。

（4）汇总分析。经过分类整理和编辑审查后，首先要把同类型的材料集中起来；然后对材料的使用价值进行自我分析评估；最后把材料依其价值评分分清主次，一一罗列出来，以便于编写使用。

（5）合理编撰。在编撰自荐材料的过程中，要针对所应聘目标的具体情况，合理取舍，有机组合，充分体现择业者的优势与特长。

2. 自荐材料的包装

根据不同的应聘目标编写完后，就要进行包装这一工序了，即完成封面（主题）设计和自荐材料的装订工作。封面设计的基本原则是美观、大方、醒目、整洁。封面设计要有一个主题（标题）。一个好的主题，往往能够一下子把用人单位抓住，促使招聘者想进一步了解自荐材料的具体内容。而且封面的设计风格与自荐材料内部主体内容风格要一致，具有统一性、整体性。同时，封面设计中最好体现出择业者的姓名、专业、年级、学校等最基础的内容。在自荐材料的装订中最好采用标准纸，用计算机打印，不要用繁体字（有特殊要求除外），装帧不要太华丽，保持整洁明快是最重要的。

（四）自荐的技巧

在毕业生招聘会上，常常可以看到这样的情景：求职心切的大学生一茬接一茬来到招聘台前，却在不知不觉中将一个个职位拱手“让”给了别人。这是为什么呢？回答是，缺乏起码的求职择业方法和技巧。

在求职洽谈过程中，有的大学生在规定时间内连自己的基本情况、就业意向都说不清楚；有的讲话态度不礼貌，在人群后面就大声嚷：“小姐拿表来！”；有的不修边幅，衣冠不整。这样的人，用人单位自然不会接受。由此看来，大学生在

自我推荐过程中,要想找到理想的职业,除靠知识、技能等“硬实力”外,还必须重视“软包装”,重视非智力因素的表现,依靠灵活的方法和技巧取胜。

(1) 自荐只是手段而不是目的。战国时的毛遂自荐,终于说服楚王与赵国合作,出兵解邯郸之围,其目的是施展自己的才华,报效国家。大学生自我推荐,首先需要解决认识问题,清楚自荐仅仅是一种说服手段,即让对方认可、接受、肯定自己的人格、知识、技能和理想,从而获得成功的机会。而不是倒因为果,以推荐自己为目的,不管结果怎样,只是一味地推荐,其结果只能得不偿失。

(2) 自荐要有自信心、主动性和勇气。自信是现代人所必须具备的心理素质。大学生自我推荐,首先必须自己相信自己,清醒地知道自己具备达到目标所需的力量,并完全依靠自己的力量进行竞争,这是求职者成功自荐的奥秘之一。

自荐是求职者的主动行为,任何消极等待的态度都是不可取的。因此,在推荐自己时,还必须积极主动。例如,不等对方索要材料,便主动呈送;不等对方提问,就主动向对方介绍;不消极等待对方回音,就主动询问。这样,往往给人一种态度积极、求职心切、胸有成竹的感觉。

成功的自荐还必须具有足够的勇气,不怕失败。伽利略说过:“追求科学要特殊的勇敢。”自荐也是一样,你要在别人面前介绍自己,证明自己,如果没有“初生牛犊不怕虎”的勇气,就会畏缩不前、犹豫不决,就会紧张、拘谨甚至自卑。常常可以遇到这样一些情况,有的学生去用人单位之前,脑子里已准备好了对各种问题的回答,甚至语调、礼貌话、动作都想好了,可到了用的时候,竟全忘光了,聪明才智不见了,剩下的只是呆板、不知所措。这样的情景如果形成恶性循环,就会越发紧张和拘谨,结果给人一种缩手缩脚、没有魄力、无所作为或作为不大的印象。还有一些学生在洽谈会上,由家长和老师陪着东转西看,出谋划策,很令招聘单位费解。其实,像这类事情正好反映出部分大学生对自荐既缺乏自信,又缺乏勇气的被动应付心理和态度。

(3) 自荐要诚恳、谦虚、有礼貌。诚恳、谦虚、有礼貌是为人处世的基本要素,是赢得用人单位好感的应有态度,对大学生应聘十分重要。诚恳,即做到言而有信。孟子言:“言人也,信人也。”大学生自荐应以信为本,在介绍自己时,要讲真话,有诚意,不吹牛撒谎,不虚情假意,给对方以信任感。比如说,自己对某问题不明白时,可告诉招聘人:“对不起,我不知道这个问题。”这恰恰反映你直率诚实的性格。谦虚,是一种美好的品德,是尊重对方的一种态度。在就业市场上,常有不少学生因口惹悬河,夸夸其谈吃了“闭门羹”;也有人因为摆出一幅“我有知识你就得用”的神气,令用人单位非常反感。因此,要切记:在任何时候,虚心、谦逊都是用人单位最为欢迎的态度。礼貌,是道德的一种外在表现形式,它在人际关系调节中具有不可忽视的作用。大学生自荐时,无论是表情,

还是一句称呼、一声感谢、一个小动作，都能反映一个人的内在修养和素质，都会被招聘单位看在眼里，作为评价的话题。因此，自荐时要以礼待人，不能认为这都是小节，不说明什么问题。即使对方当场回绝或不太理睬你时也要表现冷静，给自己找个台阶下，给对方留下明理的印象。

(4) 自荐要注意对方的需要和感受。自我推荐，应注重的是对方的需要和感受，并根据他们的需要和感受说服对方，被对方接受。比如，自己所告诉的正好是对方所要的，自己所问的，正好是对方要告诉的。要做到这点，首先要事先有所准备，想一想一般用人单位需要什么，他们会提出什么问题，对什么最感兴趣；其次，临场要“察言观色”，把握对方心理，随机应变。例如，某大学通讯工程专业学生王某，学习成绩良好，综合素质较高。听说本市一家软件公司要人，他先请教老师，了解软件业行情。然后，花费了一天的时间找来该单位一些基本资料进行研究，最后，他拿着自荐材料走进该单位人事部门，该单位负责人看完他的自荐材料后问道：“你为什么要来我们单位应聘，你觉得我们单位有哪些特点和不足？”…几番对答，对方不住颌首，告诉他一周后听“研究结果”。一周之后，王某如愿以偿，他在几十名竞争者中获胜。他的成功，就在于能注意对方的需要和条件。

(5) 自荐要善于展示自己：善于展示自己，即“展示适时，展示适度”。“热门”的用人单位往往门庭若市，要想在强手如林的竞争中引人注目，脱颖而出，就应注意以下几点：

1) 会介绍自己。“良好的开端是成功的一半”。自荐时，要先入为主，一开始就简明扼要，说明来意。在介绍自己时要有理有据，言简意赅。

2) 会提问题。提问题是为自己服务，除了想搞明白某个情况之外，还可借助提问题，更好地展示自己。比如，“贵单位需要什么样的大学生？”在必要时，也可率先开口，不要老是等对方提问。

3) 会回答问题。回答问题是为了说明情况，展示自己。因此，要学会正确使用闪避、转移、引申、模糊应答等方法，以巧力破千斤。

4) 会发挥优势，即展示自己要有特色。自荐必须从引起别人注意开始，如果别人不在意你的存在，那就谈不上推荐自己。引起别人注意的关键是要扬长避短，有自己的特色，使对方对自己产生兴趣。春秋时期，孙武初到吴国，是通过成功地操练三百名宫女，表现出了他严格治军的特色，从而引起吴王的极大兴趣。大学生自荐，其自身特点因人而异，关键在于会表现，能“技高一筹”。比如，某大学王某在校期间自学日语有一年多的时间。在招聘会上，他沿着用人单位的摊位一路问去，都是摇头拒绝，快要到出口时，忽然看见一家日本公司，他走上前去，壮着胆子递上他的推荐表，并补充了一句：“我懂日语并擅长英语”。就这一句话

引起了对方的注意，接着就是口试（即与日本人对话），两个星期后，他惊喜地接到对方的录用通知。王某的成功，就在于他有一技之长，并表现得当。

5) 自荐要善于“包装”自己。在竞争激烈的今天，包装不仅限于保护功效，更主要的在于它能弥补个人不足，提高个人价值，发挥“促销”作用。包装分为外包装和内包装。外包装又称为初级包装，它是通过一些非语言媒介对自荐发挥作用，如衣着、发式、动作、行为举止、体态、气质等要得体、适度，给人以大方、潇洒、端庄、有知识、有涵养、有信心、符合大学生身份的感觉。研究结果表明，外表有吸引力者，一般会被招聘人理解为聪明精干、办事认真可靠，使人另眼相待。内包装也称深层次包装，它是建立在有真才实学的基础之上，是将多种抽象和具体相结合进行自我推销的一种有效方法。其内容包括个人积累的知识、出色的口才、流利的外语对话、熟练的上机操作、扎实的专业基本功等。这种方法如果能运用得好，则有助于个人形成完美的第一印象。

6) 自荐要注意控制情绪。人的情绪有振奋、平静和低潮三种表现。实践证明，无论是谁，心情紧张时，说话总是节奏过快，使听者很费力，容易厌烦。大学生初次接触社会，缺乏说话技巧。因此，在推荐自己过程中，要善于控制情绪，说话节奏适中，可以表露出自己的才华、学识、能力和社会阅历，增加对方对自己的了解。为了控制自己亢奋的情绪，美国心理学家尤利斯提出了有趣的忠告：“低声，慢语，挺胸”。

7) 自荐要“知难而退”。人又百号，各有所好，对人才的需求也是这样。假如你已经尽力但仍然说服不了对方，没能被对方所接受，此时你应“知难而退”，另找门路。倘如是期望值过高，就应该降低期望值。

8) 自荐要把握好时间。自荐时间不宜过长，因为在招聘会上，人往往很多，有时还要排队，你必须在最短的时间内，最大限度地推销自己。

三、求职计划

在求职过程中，许多大学生求职目标不明确，缺乏求职能力，不知道如何找工作，找怎么样的工作，以什么标准来找工作，甚至很多大学生面对一份简单的办公室工作都无法胜任。究其原因，是多数毕业生缺乏较为正规的职业规划的基本方法，没有认真思考求职的方法和步骤，没有设定清晰的目标，导致求职的盲目性。为避免求职过程中的盲目性，结合职业生涯规划的相关知识，给准备或正在做求职计划的毕业生建议如下：

1. 认清自我

择业首先要认识自我，了解自己的性格、气质以及能力、兴趣、特长，给自己恰当的认知和定位，搞清适合干什么，能干什么，从而确定大致的选择方向和

范围。其次，必须明确职业价值观，即确定自己在职业中最看重什么。通过工作，是为了赚钱，还是希望有个良好发展空间，或是为将来的长远发展积累经验和技能？在搞清楚阶段性目的和价值取向之后，才会有一个相对明确的求职方向和目标。只有弄清了自己的择业标准，才能避免择业时的盲目。

2. 解读职业

对自己想从事的职业要进行深入综合的分析，了解该职业所需的专业训练、能力、年龄、性格特点等要求，职业的性质、工作环境、福利待遇以及发展空间和就业竞争机会。除此之外，还要清楚公司文化和人文环境。这样就不会在费尽心思找到工作后，因为与自己的期望相差甚远而放弃工作机会。上千份案例数据显示，职场新人总是在频繁地更换工作单位，许多人或以薪资作参考，或以环境舒适度为指标，很少有人从行业发展现状、优劣势、发展前景预测等出发，理性而全面地思考问题，最终导致个人得不到长远发展。

3. 准确定位

大学生求职难的真正原因在于，他们不能为自己确立一个清晰的职业定位，给自己制定一个职业规划。大学生应该先解决这个根本问题，然后再寻求专业包装以获得更好的职位。如今有很多大学生选择通过专业机构来武装自己，增加自己求职时的砝码，请专家帮自己确立职业定位，制定职业规划，从根本上解决就业难问题。另外也有一些大学生选择参加相关的职场特训，就业专家会帮助毕业生破解职业规划的秘密，教授大家找对职业平台的技巧和方法，同时对面试环节进行现场演练，大大地帮助学员提高求职能力，高效找到最适合的工作。

4. 锁定目标

通过前面三个步骤后，现在需要根据自己的特点和现实条件，确立生涯目标。也就是说顺利找到职业定位后，需要对自己过往的实习经历或工作经验进行认真的梳理，在此基础上，你的就业范围便能够进行锁定，比如在哪些行业什么职位上，自己的能力将得到最大最顺利的展现和发挥。当你的求职目标变得“有的放矢”时，你的求职行动就会变得更加有成效。

5. 确定方案

确认了就业范围，还需要为自己制定一个可操作的短期目标计划。对于缺乏工作经历的大学生，找到进入职场的机会是当前的首要任务。这时要学会积极主动地寻求帮助，用好身边的人脉资源，尽早接触社会，寻找各类工作机会，最好能通过熟人推荐工作，这样的成功率往往最大。同时要注重自己学习能力的培养与提升，不单单是专业领域的技能，而是多个领域都可能用到的技能和素质，包括自信心、沟通能力、团队合作、分析问题、解决问题、挫折应对、时间管理等方面的能力，这些技能和素质的增强，有助于提升求职成功率、在职场的适应程

度等。

6. 客观评估

职业生涯规划表实施了一个阶段后，需要适时地进行评估和调整。因为根据个人需要和现实的不断变化，职业生涯规划目标计划也要进行一系列不断的调整。在这个阶段，你可以将自己做得好的地方继续发扬，需要完善的方面进行改进，同时对实施过程中需要调整的方面进行适当的修改。在整个职业生涯规划目标计划的实施过程中，行动力是关键。如果做好计划而不去执行，前面付出的努力就毫无意义。

目前，大学生职业目标相对模糊，对自我缺乏认知，而提前进行“职业规划”后再去找工作已成为许多大学生的共识。专家提醒，不管就业形势如何，大学生们都应避免产生恐慌心理，不知所措和焦虑不安都无益于成功求职。走出象牙塔的职场新人们要调整好心态，掌握一些必要的求职技巧，积极面对职业中的第一次选择，成功走好职业生涯的第一步。

第二节 笔试及应对技巧

笔试适用于一些对专业技术或录用人员素质要求很高的企事业单位、知名企业和跨国公司等单位，如公务员考试等。笔试通常与面试相结合进行，笔试的目的不仅是考察文化、专业知识，也包括考核心理素质、办事效率、工作态度、修养等。所以求职者在笔试时要认真对待，将自己的认识水平、知识水平、能力水平较好地显示出来。

参加笔试前，应了解笔试的范围，以便做好准备，充分发挥自己的水平，争取好的成绩，取得应聘成功。

一、常见的笔试种类

（一）专业考试

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知识水平和相关的实际能力。一个合格的大学毕业生经过大学四年的深造，各门功课都取得了一定的成绩，所以一般都可免于笔试，只要看看成绩单就可大致了解其知识能力等基本情况，但也有些特殊的用人单位，需要通过笔试的方式对求职的大学生进行文化专业知识的再考核。如行政管理、秘书等方面工作的单位，对应聘者文字能力的测试，部分单位对某种计算机语言有较高的要求时，测试应用特定语言编程的能力。为检验求职者实际工作能力或专业技术能力，通常还要进行专业技术能力考试。这种考试往往在特意设置的工作环境中进行。值得注意的是

这种考试方式已被越来越多的热门就业单位所采用。比如，外贸外资企业招聘雇员要考外语，公检法机关录用干部要考核法律和公务员基本知识等。

（二）能力测试

这种考试主要是考核求职者的理论知识同具体实践相结合的能力，人生观、价值观以及发现问题、分析问题、解决问题等综合能力。这类考试无固定形式，一般根据用人单位多年来积累下来的经验进行设计，而且不同的用人单位根据各自不同的岗位的不同需要来设计不同的试卷。

（三）智商和心理测试

智商测试主要为一些著名跨国公司所采用，他们对毕业生所学专业一般没有特殊要求，但对毕业生的素质要求较高。他们认为，专业能力可以通过公司的培训获得，因此，有没有专业训练背景无关紧要，但毕业生是否具有不断接收新知识的能力是至关重要的。智商测试并不神秘。一类是图形识别，比如，一组有四种图形，让应聘者指出其相似点和不同点。这类题目在一些面向中小学生的智力游戏书中是很常见的，一些面向大众的杂志偶尔也刊登这类游戏题目。另一类是算术题，主要测试毕业生对数字的敏感程度以及基本的计算能力。比如，给定一组数据，让毕业生根据不同的要求求出平均值，其难度绝不超过对中学生计算能力的要求水平。尽管如此，一些理工科的毕业生也考不到60分。这类测试尤其是会计师、审计师等职业招聘时所常见的。

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。

（四）命题写作

这种考试目的在于考察应试者常用公文、信函等文字写作能力以及分析问题和逻辑思维能力。比如限时写出一份会议通知、请示报告或某项工作总结，也可能提出一个论点，请予以论证或批驳等。

（五）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，应聘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、分析和解决问题的能力等素质的全方位测试，甚至有时候问答都是用英语进行，相对来说难度更大一些。

二、笔试技巧

（一）调理大脑思绪，提前进入考题情境

考前要摒弃杂念，排除干扰思绪，使大脑处于“空白”状态，创设考题情境，

进而酝酿综合思维，提前进入“角色”，通过清点用具、暗示重要知识和方法、提醒常见解题误区和自己易出现的错误等，进行针对性的自我安慰，从而减轻压力，轻装上阵，稳定情绪、增强信心，使思维单一化、数学化、以平稳自信、积极主动的心态准备应考。

考前一晚就不要看书了，看下自己喜欢的电视节目，放松一下心情，也不要太早上床休息，按平时的作息睡觉就好，以免在床上翻来复去想到自己还没什么把握的内容，增加紧张感，休息质量肯定会受很大影响。适当的时候可以安排一下自己考完以后的活动。

（二）“内紧外松”，集中注意，消除焦虑怯场

集中注意力是考试成功的保证，一定的神经亢奋和紧张，能加速神经联系，有益于积极思维，要使注意力高度集中，思维异常积极，这叫内紧，但紧张程度过重，则会走向反面，形成怯场，产生焦虑，抑制思维，所以又要清醒愉快，放得开，这叫外松。

不要把考试当成多大的事，就想着这是一场普通的测验就好。有的同学总是给自己这样那样的压力，到考试的时候就会在潜意识里想万一考不好怎么办等问题，分散了注意力，当然考不好。

（三）沉着应战，确保旗开得胜，以利振奋精神

良好的开端是成功的一半，从考试的心理角度来说，这确实是很有道理的，拿到试题后，不要急于求成、立即下手解题，而应通览一遍整套试题，摸透题情，然后稳操一两个易题熟题，让自己产生“旗开得胜”的快意，从而有一个良好的开端，以振奋精神，鼓舞信心，很快进入最佳思维状态，即发挥心理学所谓的“门坎效应”，之后做一题得一题，不断产生正激励，稳拿中低，见机攀高。

先做自己喜欢的题，越做心情越好，难题还是跳过放到最后做，一般情况下题目读三遍后还是不能肯定答案的话一定要跳过做下一道，等自己有把握拿到分的题目都做完了在回来做自己觉得难的题目，这时候就是讲究质量而不是速度的时候了，慢慢做，不在乎整张卷子的题目能不能都做完。

（四）“五先五后”，因人因卷制宜

在通览全卷，将简单题顺手完成的情况下，情绪趋于稳定，情境趋于单一，大脑趋于亢奋，思维趋于积极，之后便是发挥临场解题能力的黄金时段了，这时，考生可依自己的解题习惯和基本功，结合整套试题结构，选择执行“五先五后”的战术原则。

（1）先易后难。就是先做简单题，再做综合题，应根据自己的实际，果断跳过啃不动的题目，从易到难，也要注意认真对待每一道题，力求有效，不能走马观花，有难就退，伤害解题情绪。

(2) 先熟后生。通览全卷，可以得到许多有利的积极因素，也会看到一些不利之处，对后者，不要惊慌失措，应想到试题偏难对所有考生也难，通过这种暗示，确保情绪稳定，对全卷整体把握之后，就可实施先熟后生的策略，即先做那些内容掌握比较到家、题型结构比较熟悉、解题思路比较清晰的题目。这样，在拿下熟题的同时，可以使思维流畅、超常发挥，达到拿下中高档题目的目的。

(3) 先同后异。先做同科同类型的题目，思考比较集中，知识和方法的沟通比较容易，有利于提高单位时间的效益。公考题一般要求较快地进行“兴奋灶”的转移，而“先同后异”，可以避免“兴奋灶”过急、过频的跳跃，从而减轻大脑负担，保持有效精力，

(4) 先小后大。小题一般是信息量少、运算量小，易于把握，不要輕易放过，应争取在大题之前尽快解决，从而为解决大题赢得时间，创造一个宽松的心理基础。

(5) 先高后低。即在考试的后半段时间，要注重时间效益，如估计两题都会做，则先做高分题；估计两题都不易，则先就高分题实施“分段得分”，以增加在时间不足前提下的得分。

(五) — “慢” — “快”，相得益彰

有些考生只知道考场上一味地要快，结果题意未清，条件未全，便急于解答，岂不知欲速则不达，结果是思维受阻或进入死胡同，导致失败。应该说，审题要慢，解答要快。审题是整个解题过程的“基础工程”，题目本身是“怎样解题”的信息源，必须充分搞清题意，综合所有条件，提炼全部线索，形成整体认识，为形成解题思路提供全面可靠的依据，而思路一旦形成，则可尽量快速完成。

有很多题目有些选项一看就和题目里的句子差不多是一样的，那就千万不要选，有些同学大致一看，觉得是一样的，就仓促做了选择，殊不知已经掉进了出题者的圈套，越是看上去与题目相差甚远的选项，越有可能就是正确的，不要怀疑，现在的出题老师就是大大的狡猾。

(六) 确保运算准确，立足一次成功

公考题的容量在 120 分钟时间内完成 140 题，时间很紧张，不允许做大量细致的解后检验，所以要尽量准确运算(关键步骤，力求准确，宁慢勿快)，立足一次成功。解题速度是建立在解题准确度基础上的，所以，在以快为上的前提下，要稳扎稳打，层层有据，步步准确，不能为追求速度而丢掉准确度，甚至丢掉重要的得分步骤，假如速度与准确不可兼得的说，就只好舍快求对了，因为解答不对，再快也无意义。

有把握做的题一定要保证不出错，在平时的复习中也要注意自己做题质量，在强项上一定不能丢分，在弱项上就要多花时间锻炼，实在加强不了的部分，就

要有针对性的放弃。

（七）讲求规范书写，力争既对又全

考试的又一个特点是以卷面为唯一依据。这里主要体现在申论方面，表述不规范、字迹不工整又是造成试卷非智力因素失分的一大方面。因为字迹潦草，会使阅卷老师的第一印象不良，进而使阅卷老师认为考生学习不认真、基本功不过硬、“感情分”也就相应低了，此所谓心理学上的“光环效应”。“书写要工整，卷面能得分”讲的也正是这个道理。

（八）以退求进，立足特殊，发散一般

对于一个较一般的问题，若一时不能取得一般思路，可以采取化一般为特殊(如用特殊法解选择题)，化抽象为具体，化整体为局部，化参量为常量，化较弱条件为较强条件，等等。总之，退到一个你能够解决的程度上，通过对“特殊”的思考与解决，启发思维，达到对“一般”的解决。

（九）执果索因，逆向思考，正难则反

对一个问题正面思考发生思维受阻时，用逆向思维的方法去探求新的解题途径，往往能得到突破性的进展，如果顺向推有困难就逆推，直接证有困难就反证，如用分析法，从肯定结论或中间步骤入手，找充分条件;用反证法，从否定结论入手找必要条件。

（十）回避结论的肯定与否定，解决探索性问题

对探索性问题，不必追求结论的“是”与“否”、“有”与“无”，可以一开始，就综合所有条件，进行严格的推理与讨论，则步骤所至，结论自明。

一篇文章的头和尾最重要，阅卷老师第一眼看的就是开头，要是写好了会给他一个不错的印象，从而在心理上把你的文章归类到一个比较高的档次上。即使后面写的不好，一般也是可以谅解的。结尾要好，申论上一般就是对国家政策啊什么的抱以肯定、充满希望的态度，赞扬一下党的领导，可以参考党刊和新闻联播上的评论员文章，他们的话都是相当专业的，考试的时候用上，会让老师眼前一亮。

不管怎么说，申论还是要靠平时的积累，锻炼文字处理方面的能力，这个很重要，主要还是要靠平时的锻炼。临时准备的也可以背一些上纲上领的句子和段落到时候加到自己的文章里去。不光考试的时候文字方面的能力重要，以后考上公务员了这方面的工作也很多，多学一点总是不吃亏的

在答完试卷后，要进行一次全面复查，特别注意不要漏题，跑题。要纠正错别字，语法不通，词不达意等错误。值得特别注意的是卷面必须做到字迹端正，卷面整洁。因为招聘单位往往从卷面上联想应聘者的思想，品质，作风，字迹潦草，卷面不整的人，招聘单位先不看你答的内容，单从你的卷面就觉得你不可靠；

而那些字迹端正，答题一丝不苟的人，招聘单位认为你态度认真，作风细致，对你更加青睐。

第三节 面试及应对技巧

面试是通向求职成功的关键步骤，它不仅是充分展示自我，成功推销自我的关键环节，也是深入了解应聘单位的一次机会。所以应充分认识面试的重要性，认真准备，应对挑战。

一、面试

（一）面试的目的

一般来说，面试有以下几个目的：

- （1）考核求职者的动机与工作期望。
- （2）考核求职者仪表、性格、知识、能力、经验等特征。
- （3）考核笔试中难以获得的信息。

（二）面试的形式

面试有很多形式，依据面试的内容与要求，大致可以分为以下几种：

1. 问题式面试

由招聘者按照事先拟订的提纲对求职者进行发问，请予回答。其目的在于观察求职者在特殊环境中的表现，考核其知识与业务，判断其解决问题的能力，从而获得有关求职者的第一手资料。

2. 压力式面试

由招聘者有意识地对求职者施加压力，就某一问题或某一事件作一连串的发问，详细具体且追根问底，直至无以对答。此方式主要观察求职者在特殊压力下的反应、思维敏捷程度及应变能力。

3. 随意（或自由）式面试

即招聘者与求职者海阔天空、漫无边际地进行交谈，气氛轻松活跃，无拘无束，招聘者与求职者自由发表言论，各抒己见。此方式的目的是：在闲聊中观察应试者谈吐、举止、知识、能力、气质和风度，对其做全方位的综合素质考察。

4. 情景（或虚拟）式面试

由招聘者事先设定一个情景，提出一个问题或一项计划，请求职者进入角色模拟完成，其目的在于考核其分析问题、解决问题的能力。

5. 综合（全方位）式面试

招聘者通过多种方式考察求职者的综合能力和素质，如用外语与其交谈，要

求即时作文，或即席演讲，或要求写一段文字，甚至操作一下计算机等，以考察其外语水平、文字能力、书法及口才表达等各方面的能力。

以上是根据面试种类所做的大致划分，在实际面试过程中，招聘者可能采取一种或同时采取几种面试方式，也可能就某一方面的问题对求职者进行更广泛更深刻即深层次的考察，其目的在于能够选拔出优秀的应聘者。

（三）面试的种类

面试的种类就目前而言，包括3种：

（1）集体面试。即很多求职者在一起进行的面试。就招聘者来讲，这样可以在专业、地域及其他各方面都有较大的选择余地。

很多企业因为考虑到人的主观性，大都会在第一或第二次面试时，采用集体面试的方式。这种方式，可以避免掉个别面试官的偏颇主观，经由综合全部面试官的结论，对应聘者产生较客观公正的评价。

1) 方法及分类

A. 在评价中心技术中，用于评估和选拔管理人员的情境模拟测试有两种：

a. 小组作业，参与者处于同样一种情境，集体完成一项任务。

b. 个人作业，测试要求参与者独立完成任务，无领导小组讨论属于前者，是评价中心中常用的一种技术，也是一种对应试者进行集体测试的方法。

B. 根据不同的标准分为以下类型：

a. 根据讨论的背景的情境性，可以将无领导小组讨论分为去情境性的无领导小组讨论和有情境性的无领导小组讨论。

b. 从是否给评价者或考生分配角色的角度来划分，可以将无领导小组讨论分为定角色的无领导小组讨论和不定角色的无领导讨论。

c. 根据小组成员在讨论过程中的相互关系，可以将无领导小组讨论分为竞争性的、合作性的和竞争与合作相结合的。

d. 根据无领导小组讨论的情境与拟任工作相关性，可以将其分为与工作相关情境的无领导小组讨论与工作无关情境的无领导小组讨论。

2) 特点分析

A. 优点：

a. 能测试出笔试和单一面试所不能检测出的能力或者素质；

b. 能观察到应试者之间的相互作用；

c. 能依据应试者的行为特征来对其进行更加全面、合理的评价；

d. 能够涉及到应试者的多种能力要素和个性特征；

e. 能使应试者在相对无意之中暴露自己各个方面的特点，因此预测真实团队中的行为有很高的效度；

f. 能使应试者有平等的发挥机会从而很快地表现出个体的差异；
g. 能节省时间，并且能对竞争同一岗位的应试者的表现进行同时比较（横向对比）；

h. 应用范围广，能应用于非技术领域、技术领域、管理领域和其他专业领域。

B. 缺点：

a. 对考官的评分技术要求较高，考官应该接受专门的培训；

b. 对应试者的评价易受考官各个方面特别是主观意见的影响（如偏见和误解），从而导致考官对应试者评价结果的不一致；

c. 面试者有存在做戏，表演或者伪装的可能性；

d. 指定角色的随意性，可能导致应试者之间地位的不平等；

e. 应试者的经验可以影响其能力的真正表现。

C. 评价标准：

a. 受测者参与有效发言次数的多少；

b. 是否善于提出新的见解和方案；

c. 敢于发表不同的意见，支持或肯定别人的意见，在坚持自己的正确意见基础上根据别人的意见发表自己的观点；

d. 是否善于消除紧张气氛，说服别人，调节争议，创造一个使不大开口的人也想发言的气氛；

e. 把众人的意见引向一致；

f. 看能否倾听别人意见，是否尊重别人，是否侵犯他人发言权；

g. 还要看语言表达能力如何，分析能力、概括和归纳总结不同意见的能力如何、看发言的主动性、反应的灵敏性等。

（2）个体面试。即用人单位对求职者单独进行的面试。

（3）随机面试。即采用非正规的、随意性的面试方式，这样可以考核出求职者的真实情况。

（四）面试的基本程序

（1）招聘单位对求职者的申请材料进行审核，确定面试名单。

（2）招聘单位向求职者通知面试时间、地点。面试地点一般按照就近和方便的原则进行安排。通常有两种情况：学校或其附近的场地，招聘单位或其附近场地。通知面试的方式也大致有两种：招聘单位先通知学校就业主管部门，由学校通知学生或招聘单位直接通知学生本人。

（3）求职者准备面试。求职者准备招聘单位所需资料，并做好各方面的准备工作。

（4）正式面试。携带资料准时参加面试。

二、如何参加面试

在面试中，第一分钟很重要——这就是所谓的“初始效应”。那些通过面试的应聘者总是让考官觉得心里舒服的人。面试官可能会带有不易觉察的陈旧思想，因此你要保证能够符合这些无声的要求或期望。你要表现得很适合这份工作——告诉他“我属于这里”。

参加面试的服饰要求就是为了配合求职者的身份。面试时合乎自身形象的着装会给人以干净利索、有专业精神的印象，男生应显得干练大方，女生应显得庄重典雅。

（一）面试前的准备

1. 面试前进行有效准备

（1）首先要充分了解应聘单位，对用人单位的性质、地址、业务范围、经营业绩、发展前景、对应聘岗位职务及所需的专业知识和技能等要有一个全面的了解。单位的性质不同，对求职者面试的侧重点不同。如果是公务员面试，内容和要求与企业公司相差很大。公务员侧重于时事、政治、经济、管理、服务意识等方面。而一位资深人力资源专员说：“面试时，我们都会问求职者对我们公司了解多少，如果他能很详细地回答出我们公司的历史、现状、主要产品，我们会高兴，会认为他很重视我们公司，对我们公司也有信心。”同时还应该通过熟人、朋友或有关部门了解当天对你进行面试考官的有关情况及面试的方式过程。以及面试时间安排，索取可能提供给你的任何说明材料。

（2）使自己的能力与用人单位工作的要求相符合。求职者面试前应对自己的能力、特长、个性、兴趣、爱好、长短处、人生目标、择业倾向有清醒认识。认真阅读你所收集到的所有信息并牢记它们。尽量使自己的能力与工作要求相适应。参加面试时，通过显示你对知识的掌握和理解来表达你希望进入这一职业工作的愿望。

（3）模拟可能询问应聘的问题。面试前不经过角色模拟，便无法达到最佳的效果。一些负责招聘的人事主管提出，求职者应当乐意提问题，这样招聘者才能知道求职者的水准及想了解的问题。

（4）对可能遇到的问题进行准备。这项准备有助于认清自己真正的想法，有助于在面试的现场能够清晰的自我表达。

（5）练习处理对你面试不利的事情。即使曾有一些不愉快的受挫经历，即使自己曾经犯过错，也可作为一段可供学习的经验加以陈诉。务必用积极的事情抵消消极的事情，最好不要说有损自己形象的话。

2. 进行自我认知

要自信地应对面试，首先要对自己有清楚的认识。

(1) 写出几件自己认为可以称得上成功的事情，并逐一分析这些成就，列出你最主要的几项技能。

(2) 同一件事情，各人有各人截然不同的处理方式，这取决于每个人不同的个性。为弄清自己的个性，可以通过分析成就，用一些形容词来归纳自己的性格。

(3) 确定与你的个性、兴趣相符的工作环境。工作环境不仅指具体的环境，更重要的是工作单位的文化背景。

3. 心理准备

面试就好比是一场考试，在测试每个人的能力，也在测试每个人的心理素质和临场发挥。因此，要成功面试，首先要充满信心。“天高任鸟飞，海阔凭鱼跃”。保持良好的状态，快乐的心情，会大有好处。其次，要抓住招聘者的心。招聘者可能会先评价一个求职者的衣着、外表、仪态及行为举止；也可能对求职者的专业知识、口才、谈话技巧做整体性的考核；还可能会从面谈中了解求职者的性格及人际关系，并从谈话过程中了解求职者的情绪状况、人格成熟度、工作理想、抱负及上进心。

4. 业务知识准备

与应聘岗位相关的专业知识、业务技能等要熟知，备上一份求职材料，供招聘者查阅参考。准备当天可能用到的个人资料或作品，携带相关证件，以便在面试过程中进一步向招聘者提供有关自己个人的相关资料。

5. 体能、仪表准备

面试前要保证充分的睡眠和愉快的心情，以保持良好的精神状态，面试前还应注意修饰自己的仪表，使穿着打扮等与年龄、身份、个性等相协调，与应聘的就业岗位相一致。

(二) 交谈技巧

1. 答问技巧

(1) 把握重点、条理清楚。一般情况下回答问题要结论在先，议论在后，先将中心意思表达清楚，然后再做叙述。

(2) 讲清原委，避免抽象。招聘者提问是想了解求职者的具体情况，切不可简单地仅以“是”或“否”作答，有的则需要解释原因，有的需要说明程度。

(3) 确认提问，切忌答非所问。面试中，招聘者提出的问题过大，以致不知从何答起，或求职者对问题的意思不明白是常有的事。“你问的是不是这样一个问题……”将问题复述一遍，确认其内容，才会有有的放矢，不致南辕北辙、答非所问。

(4) 讲完事实以后适时沉默。保持最佳状态，好好思考你的回答。

(5) 冷静对待，荣辱不惊。招聘者中不乏刁钻古怪之人，可能故意挑衅，令

人难堪。这不是“不怀好意”，而是一种战术提问，让你不明其意。故意提出不礼貌或令人难堪的问题，其意在于“重创”应试者，考察你的“适应性”和“应变性”。你若反唇相讥，恶语相对，就大错特错了。

(6) 要知之为知之，不知为不知。面试中常会遇到一些不熟悉、曾经熟悉现在忘了或根本不懂的问题。面临这种情况，回避问题是失策，牵强附会更是拙劣，诚恳坦率地承认自己的不足之处，反倒会赢得招聘者的信任和好感。

2. 发问技巧

面试时若招聘者问你有没有问题，你可以适当问一些问题，并且应该把提问的重点放在招聘者的需求以及你如何能满足这些需求上。通过提问的方式进行自我推销是十分有效的，所提问题必须是紧扣工作任务、紧扣职责的。

你可以询问诸如以下的问题：应聘职位所涉及的责任以及所面临的挑战；在这一职位上应该取得怎样的成果；该职位与所属部门的关系以及部门与公司的关系；该职位具有代表性的工作任务是什么。当然也要注意不要问一些通过事先了解能够获得的有关公司的信息，这会让人对你的面试目的是否明确表示怀疑。

3. 谈话技巧

(1) 谈话应顺其自然。不要误解话题，不要过于固执，不要独占话题，不要插话，不要说奉承话，不要浪费口舌。

(2) 留意对方反应。交谈中很重要的一点是把握谈话的气氛和时机，这就需要随时注意观察对方的反应。如果对方的眼神或表情显示对你所涉及的某个话题已失去了兴趣，应该尽快找一两句话将话题收住。

(3) 有良好的语言习惯。不仅是表达流利，用词得当，同样重要的还有说话方式。

——发音清晰。有些人个别音素发音不准，如果影响讲话整体质量的，应少用或不用含有这个音素的字或词。

——语调得体。得体的语调应该是起伏而不夸张，自然而不做作。

——声音自然。音调不高不低，不失自我，不仅听来真切自然，而且有利于缓解紧张情绪。

——音量适中。音量以保持听者能听清为宜。

——语速适宜。要根据内容的重要程度，难易度及对方注意力情况调节语速和节奏。

此外还要警惕容易破坏语言意境的现象：过分使用语气词、口头语。这不仅有助于人们的连贯理解，还容易引人生厌。

4. 交谈心态

作为应届毕业生初次参加招聘，如何摆正自己的心态很大程度上关系着招聘

的成败。

(1) 展示真实的自己。面试时切忌伪装和掩饰，一定要展现自己的真实实力和真正的性格。有些毕业生在面试时故意把自己塑造一番，比如明明很内向，不善言谈，面试时却拼命表现得很外向、健谈。这样的结果既不自然，很难逃过有经验招聘者的眼睛，也不利于自身发展。即便是通过了面试，人力资源部门往往会根据面试时的表现安排适合的职位，这对个人的职业生涯也是有害的。

(2) 以平等的心态面对招聘者。面试时如果能够以平等的心态对待招聘者，就能够避免紧张情绪。特别是在回答案例分析问题时，一定要抱着我是在和招聘者一起讨论这个问题的心态，而不是觉得他在考自己，这样就可能做出很多精彩的论述。

(3) 态度要坦诚。招聘者一般都认为做人优于做事。所以，面试时求职者一定要诚实地回答问题。一位企业的人事主管说，以前曾经面试过一个女孩，面试时她说自己有男友，进入公司后又说没有男友。问她原因，她说曾在一些书里看到，如果说有男朋友就会给人稳重、有责任感的印象。实际上这样做非常不好，面试时的欺骗行为是不利于以后的发展。

5. 交谈原则

应聘者与招聘者交谈应该把握以下“四个度”的原则：

(1) 体现高度，在交谈中展示自己的水平。一方面是政治思想水平和强烈的敬业精神；另一方面是专业水平。对问题回答不能满足于“知其然”，还要答出“所以然”。

(2) 增强信度，在交谈中展示自己的真诚。首先，态度要诚，交谈不要心不在焉；其次，表达要准，少用“可能”、“也许”、“大概”等模棱两可的词语；再者，内容要实，尤其对于自己的优缺点要一分为二，实事求是。

(3) 表现风度，在交谈中展示自己的气质。一方面要体现自身的外在美；另一方面更要体现内在气质。言语是一个人内在气质、涵养的外在体现，要注意用自己的语言魅力展示自己。

(4) 保持热度，在交谈中展示自己的热情。要注意做到：主动问候，精神饱满，悉心聆听。

6. 面试最后关

(1) 适时告辞。面试不是闲聊，也不是谈判。从某种意义上讲，面试是陌生人之间的沟通。谈话时间的长短要视面试内容而定。招聘者认为该结束面试时，往往会说一些暗示的话语：

——我很感激你对我们公司这项工作的关注。

——谢谢你对我们招聘工作的关心，我们一作出决定就会立即通知你。

——你的情况我们已经了解了。你知道，在作出最后决定之前我们还要面试几位申请人。

求职者听了诸如此类的暗示语之后，就应该主动告辞。

(2) 礼貌再见。面试结束时的礼节也是公司考察录用的一个砝码。成功方法在于，首先不要在招聘者结束谈话前表现出浮躁不安、急欲离去的样子。其次，告辞时应感谢对方花时间同你面谈。走时，如果有秘书或接待员接待过你或招待过你的话，也应向他们致谢告辞。此如，一位毕业生来到深圳求职，面试时一番锋芒毕露的自我介绍，结束时抛下声“再见”，连握手也免了，拂袖扬长而去。接待他的招聘者苦笑着摇头：如果说有个性、有锋芒可以容忍的话，那么连基本礼节都不懂的人则“养不起”，也无法与之合作。

(三) 礼仪技巧

一个人的形象在求职应聘中起着举足轻重的作用。无论你的求职信写得如何出色，招聘者还是在见到你的那一刻才对你产生真正的第一印象。那么如何设计自己的形象，以取得求职应聘的成功呢？

1. 建立良好的第一印象

- (1) 遵守时间。
- (2) 服饰得体。
- (3) 从容自然。
- (4) 注意礼节。
- (5) 面带微笑。
- (6) 注意倾听。
- (7) 适度赞同对方。
- (8) 正确使用态势语言。

2. 着装得体

适宜的装扮容易给予招聘者留下良好的印象，也是一种礼貌的行为。面试时的着装应该注意以下几点：

首先，着装必须整洁。无论如何，招聘者不会将一个不修边幅、邋邋不洁的应试者作为首选。整洁意味着你重视这份工作，重视这个单位，也重视你今后代表的企业形象。整洁并不要求过分的花费，却能赢得招聘者的好感。因此一定要挑选洗得干净、熨烫平整挺括的衣服。

其次，着装应当简单大方。面试不是约会，尽可能抛弃各种装饰。如果工作的专业性强或职务较高，在色彩上也应慎重。比如，你穿着闪光的彩色短T恤和拖地的扎染牛仔裤去应聘一份管理工作，也许你的能力真的合适，但服饰却不禁让招聘者在心里打上大大的问号，成功的希望也就很渺茫了。总之，着装要协调

统一，并与所申请的职位相符。

再次，气质美是个人的综合表现。求职者在求职应聘中要力求通过仪表、举止、谈吐形象，充分显示自身所具有的气质特征。

另外，头发的整齐清洁也是非常重要的。

（四）面试成功的原则

要成功面试，需要掌握以下原则：

（1）你是公司未来的有利资产。你需要传递给企业这个信息：你拥有帮助企业实现预期目标的潜在能力，你是公司的宝贵资产而非包袱。

（2）明确的人生目标。具有积极自我成长概念，努力进取，并充满旺盛的事业心与斗志，能迅速进入工作状态的人，更易为企业赏识和任用。

（3）强烈的工作意愿。面试时要随时保持对工作的高度热诚与兴趣。

（4）与同事、团体合作的能力。一个容易与人沟通协调的求职者可以说已有一半获胜的希望。如果你曾有社团活动的工作经验，可尽量举例说明，以争取主考官的青睐。

（5）掌握诚恳原则。在录用标准上，“才能”是永恒不变的第一原则，“诚恳”则是重要的辅助因素。面试前准备充分，心情镇定，仪容大方整洁，临场充分表现自我，便是诚恳的最好表现。

（五）面试禁忌

一忌好高骛远，不切实际。找一份理想的职业是每个求职者的愿望，无可厚非。但美好的愿望应根植于自身素质和客观现实之上。审时度势，准确定位是求职成功的关键所在。眼高手低，这山望着那山高是求职之大忌。

二忌妄自菲薄，患得患失。招聘单位所聘岗位和专业很可能与自己所学专业或原从事职业不同，这时你切不可把自己禁锢于原有小天地中守株待兔。只有增强自信，勇于挑战和跨越自我，及时调整自我心态，适应周围环境，才能到达成功的彼岸。比如，一毕业生到杂志社应聘编辑一职，出示自己发表过的作品后，又说自己擅长策划，有领导才能，是做编辑部主任的最佳人选，并将杂志现在的办刊方式批驳得一无是处。然而，那位负责招聘的正是编辑部主任，为此，在第一关就把他刷掉了。此例说明，选定要就职的职位，只表现出自己胜任那一职位的能力即可，不要锋芒太露，预先设敌。

三忌盲目应试。要分清单位的性质和对求职者的要求，切不可应聘企业、公司的准备去进行公务员或教育岗位的面试。

（六）面试结束后的注意事项

1. 回顾总结

（1）面试一结束，应该对自己在面试时遇到的难题进行回顾。重新考虑一下，

如果他们再一次向你提问时，该如何更好地回答这些问题。

(2) 尽量把你参加面试的所有细节记下。一定要记下面试时与你交谈的人的名字和职位。

(3) 万一通知你落选了，你也应该虚心地向招聘者请教你有什么欠缺，以便今后改进。这样，就可以知道自己到底为什么落选。一般来说，能得到这样的反馈不容易，你应该好好抓住时机。

2. 会后致谢

(1) 在面试后的一、两天内，你可以给某个具体负责人写一封短信。在信里应该感谢他为你所花费的精力和时间，感谢他为你提供的各种信息。

(2) 如果在一个星期内，或者依据他们做决策所需的一段合理时间之内没有得到任何音讯，你可以给负责人打个电话，问他“是否已经做出决定了？”这个电话可以表示出你的兴趣和热情。还可以从他的口气中听出你是否有希望得到那份工作。

(3) 如果在打听情况时觉察出自己有望中选，但最后决定尚未做出，那你过段时间后再打一次电话催催。

(4) 每次打电话后，你还应该给对方寄封信。内容应该包括：①重申你的优点；②你对应聘职位仍然十分感兴趣；③你能为公司的发展做出具体的贡献；④你希望能早日听到公司的回音。

哪怕他们已经暗示你可能落选了，寄一封短信说明你即使没有成功但也很高兴有面试机会。这样做不仅仅是出于礼貌，而且还能使接见者在其公司出现另一个职位空缺时心里想着你，创造出一个潜在的求职机会。

附：面试后的感谢信

尊敬的××先生：

感谢您昨天为我的面试花费的时间和精力。我和您谈话觉得很愉快，并且了解到许多关于贵公司的情况，包括公司的历史、管理形式以及公司宗旨。

正像我已经谈到过的，我的专业知识、经验和成绩对公司是很有用的，尤其是我的吃苦钻研能力。我还在公司、您本人和我三者之间发现了思想方法和管理方法上的许多共同点。我对贵公司的前途十分有信心，希望有机会和你们一起，为公司的发展共同努力。

再一次感谢您。并希望有机会与您再谈。

此致

敬礼

× × ×

年 月 日

实践练习

为增强求职意识，提高求职技能，提升就业竞争力，同学们可以以班为单位自发组织模拟面试，体验一下面试的氛围。通过模拟面试，掌握简历制作技巧，面试流程，面试礼仪等，以最佳的状态面对面试。

组织形式：在教室里模拟企业招聘全过程。

活动内容：上课班级分组，根据本专业设置岗位。面试过程中回答问题，结束后面试官点评，宣布面试结果，其他同学评议。最后是任课教师点评。

第四节 求职心理调试

心理素质是指人的心理过程及个性心理结构中所具有的状态、品质与能力的总和。具体包括智力因素（认知、运筹、决策等）和非智力因素（需要、动机、情感、意志、责任感、成就动机、气质、审美、社交等）两部分。就业心理素质是指以先天生理条件为基础，在个体与社会环境、教育交互作用的过程中形成的对个体就业活动具有重要影响作用的所有心理品质的总和，是个体合理择业、成功就业、顺利适应职业的心理基础。随着我国高等教育大众化进程的推进，就业压力大越来越成为引起大学生心理困扰的主要原因。每年的高校毕业生人数持续增长，不断创历史新高，而据劳动和社会保障部对全国部分城市劳动力市场供求状况调查，对高校毕业生的需求仅占新增岗位总量的 22%。从以上数字可以看出，大学生的就业形势严峻，就业岗位的有限增长、社会有效需求赶不上毕业生规模增长的问题逐步显现。所以在这种就业形势严峻、就业竞争激烈的情况下，大学生想找到一份理想的工作就相当不容易。而许多大学生的就业心理素质较差，他们在经历求职数次失败后，思想包袱越来越重，渐渐产生了许多心理问题。

一、大学生就业中的心理矛盾

心理矛盾也可理解为心理冲突，它是指两种或两种以上不同方向的动机、欲望、目标和反应同时出现，由于莫衷一是而引起的紧张心态。

大学生在择业中的心理矛盾既有需求矛盾，也有目标矛盾，主要表现为：

1. 有远大理想，但往往不能正视现实

人的一生，总是在不断追求美好未来。大学生在择业中这种追求和憧憬更为强烈、更为丰富、更为远大。但是，他们的理想往往脱离客观现实。在择业中未慎重考虑所选择单位是否有利于自己的发展，以致出现理想自我膨胀和现实自我萎缩之间的矛盾。

2. 想做一番事业，但缺乏艰苦创业的心理准备

大学生往往有远大的抱负，但却只停留在口头上。这些“天之骄子”们因习惯了优越的生活而不愿到艰苦的地方去，不愿到边远地区去，不愿深入基层。

3. 有较强的自我观念，但缺乏把握自我的能力

由于他们涉世尚浅，社会经验不足，自我意识还不完善，还不能正确的认识自我和评价自我。在面对择业现实时，有时不能把握自我，缺乏驾驭自我的能力。遇到顺利的事，忘乎所以、狂喜狂欢；遇到挫折时，烦躁苦闷、自暴自弃，不能冷静地理智地对待现实。

4. 渴望竞争，但缺乏竞争的勇气

在面对社会为其提供的竞争机会时，许多大学生顾虑重重，缺乏勇气，害怕竞争失败丢面子，担心竞争伤和气。不正之风干扰太大，竞争肯定会失败。真正原因是主观努力不够，缺乏实践的能力和勇气，尤其是在择业遇到困难时，不善于调整目标、调整自己，而是自己给自己打退堂鼓，拱手让出竞争的权利。

5. 鱼和熊掌都想兼得，难于决断

择业过程中，往往会遇到多种选择的境遇。各种选择各有千秋，倘若犹豫不决，往往错失良机。比如，考公务员待遇稳定，但收入不高；经商收入丰厚，但不稳定；留在原籍人际关系较熟，但缺乏新鲜感和挑战性；去外地有新鲜感和挑战性，但又人地两生等。

二、大学生就业常见的心理问题

据相关统计分析，毕业生在求职过程中普遍存有以下几种心理问题。

(1) 自卑心理。自卑感强，缺乏自信心。很多同学对自己的能力缺乏了解，缺乏自信心，不敢竞争，尤其在遇到挫折时，很容易就产生强烈的自卑心理，觉得自己事事不如人。表现为毕业生在求职过程中往往自己拿不定主意，过分地退缩，对自己能胜任的工作也不敢说“行”。

案例 >>>

小佳的“蜕变”

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，如履薄冰，手脚不知往哪放，头不敢抬，眼睛也不看人，本来平时都回答上来的问题，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。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。后来，小佳请职业顾问为其作了面试辅导，掌握了一定方法，有了一定信心，

虽然又经过两次失败，但一次比一次有进步。每次回来后，职业顾问就与她一起分析问题所在，然后进行压力面试、场景练习。第三次，小佳终于成功了，去了一家心仪的公司。

分析：小佳的问题是个心理问题，属于自卑畏怯、信心不足、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。

信心不足产生的原因很多，有生理的、环境的、家庭的或社会的等方面的原因，但主要还是心理因素造成的。有的求职者也具备了一定的实力和优势，然而面对激烈的竞争，有时自己的简历没有得到梦寐以求的企业的回复，或发了无数份简历都没有下文，开始觉得自己这也不行，那也不如别人。作为一名当代大学生，难免想有一番大作为，但是当自己的豪情被人漠视时，也许会无力承受打击。如果从更深一层来讲，就是不敢面对机遇、迎接挑战，自卑心理使得自己缺乏竞争勇气，缺乏自信心，走进就业市场就心里发怵，参加招聘面试，心里忐忑不安，在求职中自己总是拿不定主意，过分退缩。一旦中途受到挫折，更缺乏心理上的承受能力，甚至觉得自己确实真的不行，也不敢说“行”，总是说“试试看”，显得很没自信。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。

(2) 自负心理。自傲，期望值过高。这种情绪正好与前一种相反，持这种心理的毕业生往往自认为高人一等，傲气十足。在求职时，往往好高骛远，期望值很高，对用人单位横挑鼻子竖挑眼，很难找到自己满意的工作。在这种心理支配下，往往表现为“这山看着那山高”，这个单位不顺眼，那个单位也不如意，导致与不少适合自己发展的用人单位失之交臂，结果是错过机遇，难以就业。

案例 >>>

要想做大牌，首先做小卒

李新是一个本科生，大学里学的是令人羡慕的国际贸易，曾梦想做一个跨越欧美、走遍世界的大牌商人，毕业后认为到北京更有发展，更能“与世界接轨”，于是，放弃了父母为其找好的工作，与同学结伴来到北京。北京的工作机会果然多极了，但找工作的人更是多不胜数。刚开始，李新和同学比赛要找到一个更接近理想的单位，一个多月过去了，简历投出20多份，有回音的只有两份，面试后又无音信，广种薄收都没收到。面对着强手如林的职场，眼花缭乱的招工单位，李新和同学茫然了，但又不甘心，继续找下去，又是一个月过去了，涛声依旧。眼看家里带来的钱花掉一半了，李新可真着急了。难道找工作真这么难吗？当初那么令大家羡慕、父母骄傲的专业就这样被冷落了？回到家乡，如何面对江东

父老？不回家在北京接着漂到什么时候？

分析：其实，问题就在于理想太远大，现实太残酷，理想与现实的差距是一条不可逾越的鸿沟。要想做大牌，首先做小卒。大牌是理想和梦想，就目前自身条件看离我们还比较遥远，小卒才是目前的合理选择，这是让你先生存下来的现实。认识到自己刚刚毕业，没有商场实战的能力和经验的，所以不要太过理想化。否则，就是水中捞月、雾里看花。

(3) 焦虑心理。就业时许多大学生既希望找到理想的职业，又担心被用人单位拒之门外，一部分大学生对未来的职业生活感到心中无底。在求职过程中，大多数毕业生往往都会出现不同程度的焦虑心理。但一些大学生的焦虑过了头，每天都有各种不必要的担心以致造成精神上紧张不宁、忧心忡忡、烦躁不安、意志消沉，行为上反应迟钝、无所适从。

(4) 急躁心理。大学生求职中常常出现烦躁不安、心理紧张、无所适从等现象。在工作没有最终确定之前，大学生普遍存在急躁心理。急躁心理还反映在选择单位上，在对用人单位了解较少的情况下，就匆匆签约，一旦发现未能如愿，又后悔莫及。

(5) 盲目攀比与攀高心理。很多毕业生在选择单位时，不考虑自己的主客观条件，不深入了解单位发展情况，而是与同学攀比，表现为攀比工作地域或地点，攀比收入和待遇，攀比工作单位和行业，攀比工作和生活环境等，特别是看到与自己成绩、能力差不多的同学找到令人羡慕的工作、获得可观的收入时，觉得自己找不到理想职业，很没面子。为了获得心理上的平衡，将自己择业的目标设计过高，其结果是高不成、低不就，错失了一些就业单位，陷入苦恼之中。由于此心理的作用，毕业生要么暂不就业，等待好单位来临，要么朝三暮四，频频更换工作岗位，与用人单位毁约，这种现象在一些高校中越来越严重。另外，有些毕业生求职过程中一心追求大城市、大公司、高工资。由于没有完全正确的认识自己，自我评价过高，认为自己是德才完人，只是想找待遇及工作条件好的单位，或者是最热门的单位及最前沿的行业。

案例 >>>

崔强跳槽记

崔强是学计算机的，毕业后，到一家计算机公司干了三个月，感到公司业务量大，技术工作量小，学不到东西，于是跳槽到一家软件公司，以为这下有了学习机会，结果工作拿不下，技术跟不上，干的东西都与原来学的关联不大，非常吃力，质量和进度都不能满足要求，老板很不满意地说：我这里是公司，不

是培训班。于是，这次崔强被老板炒掉了。又过了两个月，崔强才找到一家专搞弱电的公司，公司业务很丰富，电子、通讯、计算机都用的上，其中由崔强和几个老员工搞局域网安装，工作中崔强看不惯的事不少，特别是单调重复的工作、紧张疲惫的加班和公司沉闷压抑的气氛，让崔强暗自又有了想离开的念头。正在此时，IT业大裁员震撼了全球，也震住了崔强，那么多精英都被裁下了，有工作先干着吧！于是，一年中的三次跳槽，暂告一段落，要不是被裁员风暴吓住了，这个职场新人早就成老跳蚤了。崔强虽然留在这个企业，但是，心目中的500强梦依然天天在做。

分析：有不少刚毕业的新人自恃能力高，总觉得现在的工作太屈才，刚踏进单位就计划着跳槽。结果跳来跳去，还是原来的山头最高。这个时候就需要保持良好的心态，懂得自己平衡心理。良好的心理状态是至关重要的，抱有一颗平常心，不要一窝蜂去扎堆，要选择与自己匹配的职位，职业的选择往往也是对机遇的一种把握，错过机遇，你将会与成功失之交臂。其实，找工作就是人岗匹配，适合自己，不能高攀，高攀了很难找到，也不能低就，低就了就会浪费自己的资源，导致心态不好，引发跳槽。职业规划就是找到这个最佳匹配点及未来各阶段的发展平台。每个人都要结合自己内、外优势，市场行情、行业信息、职位状况去具体分析。

(6) 盲目从众心理。毕业生对用人单位没有理性分析，而是盲目认为只要单位给予的报酬多，所处的地理环境优越，条件较好就行。特别是在招聘会上，看到应聘的人多，就跟着去应聘，表现得非常盲目。在此心理影响下，毕业生求职时没有很好的对自己兴趣、爱好、特长进行分析，不管自己是否适合这样的工作岗位，不管所谋职位是否有利于自己的发展，随大流找一个单位，到最后要么毁约，要么出现把就业的压力转变为从业的压力。

(7) 不平衡心理与嫉妒心理。嫉妒心在大学生中是比较常见的一种心理，只不过是轻重有别。在求职问题上嫉妒心理的表现如看到别人某些方面求职条件好，或找到比较理想的工作时，产生羡慕，转而痛苦，又不甘心的心态。甚至为不让别人超过自己，而采取背后拆台等不良手段。当身边的同学求职成功了就说风凉话，讽刺挖苦，造谣中伤。求职嫉妒心会使人把朋友当对头，导致朋友关系恶化，人际关系紧张，本人也会增加内心痛苦和烦恼，影响求职的顺利进行。

(8) 消极依赖的心理。尽管大学毕业生接受了四年的大学教育，他们的一些行为、言谈都表现出要求个性独立，不愿为父母所左右，诸如谈恋爱、交友等。但许多毕业生在求职中仍十分依赖于自己亲人、朋友、尤其是父母。这些人不是积极主动、千方百计地“推销”自己，而是一味地等着家里亲戚、朋友给自己找路子，或者自以为自己有某些优越的条件，坐等学校帮忙落实单位，这样便于当

前激烈竞争的社会不合拍，往往最终结果不理想。

(9) 怯懦心理。有的大学生在求职过程中谨小慎微，老是想我跟人谈的时候万一说错了怎么办啊？生怕一句话说错，一个问题回答不好影响自己给用人单位的印象，以致于不敢放开说话，没有把自己的特点和优势表现出来。这些同学渴望公平竞争，但在机遇到来的时候却手忙脚乱，无法充分发挥出自己的才能。

(10) 抑郁心理。大学生求职过程中往往因为屡屡遭受挫折，不被用人单位认可接受，导致产生情绪低落、愁眉不展的抑郁心理。

(11) 冷漠心理。冷漠是遇到挫折后的一种消极心理反应，是逃避现实、缺乏斗志的表现。当一些大学生在求职过程中因受到挫折而感到无能为力、失去信心时，会出现不思进取、意志麻木等反应。他们自认为看破红尘，就听天由命，不再积极努力。

(12) 逃避、抵触心理。这种心理与前一种的“冷漠”有些类似，但产生的原因却不相同。持这种心理的大学生往往是因为过惯了校园生活，对父母和学校的依赖性很强，一旦独立面对社会，面对社会角色的客观要求，面对复杂的社会关系，常常产生逃避心理和抵触情绪，因此，很难找到理想的工作。

(13) 观望心理。虽然手中已有了意向单位，但仍然抱着等一下、看一看的念头，签协议一拖再拖；最后也没找到心仪的工作。

三、毕业生在就业过程中常见心理问题产生的原因

毕业生求职过程中所表现出来的各种心理问题，其成因是复杂多样的，既有毕业生主观认识的偏差，也有整个社会就业大环境所存在的客观原因，同时也混杂着毕业生先天或后天形成的性格和情绪等因素。

1. 来自外部的刺激因素

(1) 家庭因素。父母对子女的期望、父母职业及职业榜样、父母对子女专业及工作的关注、父母对各种职业的看法、父母的社会地位与社交能力、父母教育子女的方法、家中其他成员的影响以及子女对父母的看法与态度等，都会对毕业生的心理产生影响。

(2) 学校因素。学生面临毕业，迫切希望有人帮助他们解决就业过程中的种种心理适应问题，维护他们的心理健康。但就目前社会和学校在这方面开展的工作情况来看，还远远不够。从就业市场来说，机制还不健全。学校对学生思想教育力度也不够大。由于就业教育上的滞后以及学生在大学学习期间的主修专业、培养方式、对教师的认同和同学与朋友的影响等这些因素，给大学生就业带来了影响。

(3) 社会因素。特别是社会习俗的影响。有的大学生把社会上某些传统观念

作为自己选择职业的依据，虽然有的同学对一些社会习俗有自己的独立见解，但迫于社会舆论的压力，产生了从众心理，因而在择业时，求稳求静求享受，缺乏艰苦创业的准备，出现争进大城市、大单位，不愿到偏远地区和基层的倾向。中国几千年的传统文化，使部分大学生产生了“苦读寒窗，光宗耀祖”的观念，家庭地域观念很重。面子是第一位的，事业发展是第二位的。再加上社会传统的职业评价、社会职业地位、社会角色模式等的影响，对大学的就业产生了相当大的制约作用。

2. 来自内部的内在交互作用因素

这种内在因素是指学生的个性特征，也就是指与就业有关的能力、兴趣、需要结构、性格特征、自我意识、职业价值观念、理想、个性、职业倾向等交互作用而产生的结果。大学生对社会了解不多，因而在观察问题、分析问题、处理问题时，只是凭书本上讲的条条框框去生搬硬套，缺少理性的眼光。在自我评价上，有的学生自我评价较高，导致择业时期望值过高，缺乏承受挫折的心理准备。也有的学生过多地看到社会阴暗面，导致择业时期望值较低，缺乏主动进取和善抓机遇的心理准备。再加上大学生毕业时一般在23~24岁左右，处在这个时期的青年，多幻想，好冲动，接受事物快，自我意识强。虽然他们的生理已经成熟，但相当一部分大学生心理发展还不成熟、不稳定。同时他们的知识结构还不完善，每个人的生活经验又有差别等因素，在求职择业中就表现出心理活动的复杂性和矛盾性。

四、大学生就业心理问题自我调适

在人的一生中，职业选择期是非常关键的时期。因此，在职业选择期良好健康的心理关系着一个人今后人生历程的发展，它决定着一个人在职业生涯中能否发挥自己的个性，施展自己的才华，取得事业成功与自我价值的实现。为了避免大学生择业中的心理障碍与心理压力，应该采取积极的措施来调适大学生在择业中存在的不良心理。

（一）关于调适的基本观点

调适，又称心理调适，是指改变或扩大原有认知结构，以适应新情境的历程。大学生在择业过程中，不可避免地会遇到困难、挫折和冲突，引发各种心理问题，既不利于个人身心健康也不利于求职就业。心理调适的作用就在于帮助大学生在遇到挫折和冲突时，能够客观地分析自我与现实，有效地排除心理困扰，控制和调节自己的情绪，从而保持一种稳定而积极的心态，维护自己的身心健康，人尽其才，各得其所。

所谓自我心理调适，就是自己根据自身发展及环境的需要对自己的心理进行

控制调节,从而最大限度地发挥个人的潜力,维护心理平衡,消除心理困扰。大学生学会自我心理调适,能够帮助自己在择业遇到困难、挫折和心理冲突时,进行自我调节与控制,化解困境,排除困扰,改善心境,寻找最佳途径实现自己理想和目标,不至于因受挫而使情绪一落千丈或丧失信心。因此,大学生要充分认识心理调适的积极作用,提高自我调适的自觉性,增强承受挫折、化解冲突和矛盾的能力,及时调整自己的心理状态,促使心理健康,顺利择业。

大学生进行自我心理调适一般有以下几方面途径:

1. 认清就业形势,树立正确的就业观

随着我国高等教育的大众化,大学毕业生逐年增加,大学生的就业形势日益严峻。就业市场化、自主择业给大学毕业生带来了机遇与实惠,同时也带来了竞争。在当今市场经济社会中,毕业生应牢固树立市场竞争的观念,树立求职过程就是竞争过程的观念,树立有竞争就会有风险的观念,在就业过程中学会以平常心面对就业形势,冷静地作出选择,正确排除就业心理挫折对正常思维、决策的干扰,打破陈旧就业观念,强化就业的自主意识,树立正确的就业观。在求职过程中正视就业压力,并将这种压力变成动力,积极行动起来,避免心理过度焦躁不安对发挥主观能动性造成的不良影响。

2. 接受客观现实,调整就业期望值

就业市场化、“自主择业”给大学生带来了机遇与实惠,但许多大学生对“市场”认识不足,对就业市场、就业形势的客观实际了解不够。要鼓励学生正确认识当前形势,承认和接受当前所面临的现实,彻底打破以往的美好想象,立足现实、脚踏实地地寻求解决问题的好办法。

就业市场上的用人单位找不到人、大量的毕业生无处去的“错位”现象普遍存在,大学生的就业期望普遍较高。要引导学生首先根据自己的实际情况和就业形势调整就业期望值,在择业时不能求全责备、期望太高,要在职业生涯规划 and 职业发展观念的基础上重新确定人生轨迹,树立长远的职业发展观念,学会规划自己整个人生的职业生涯。

3. 充分认识职业价值,树立合理的职业价值观

对于现代社会的人来说,职业可以满足人们从低层次到高层次的多方面的需要,职业价值空前丰富,对个体发展、社会进步起到重要作用。在择业时不能只考虑工作的经济收入、工作条件、地点等因素,更要考虑职业对自我发展的影响与作用,应看重职业能否帮助实现自我价值。因此,要在考察社会需要的基础上,树立注重自我职业发展的职业价值观,引导毕业生正确择业。

4. 认识与悦纳职业自我,主动捕捉机遇

大学生就业中的许多心理困扰都与大学生不能正确认识和悦纳职业自我有

关，因此正确认识自我的职业心理特点并悦纳自我是调节就业心理的重要途径，并可以帮助毕业生选择适合自己的职业目标。要引导毕业生面对现实，学会扬长避短，抓住属于自己的机遇。要用发展的观点来看待自己，力争今后在工作岗位上不断发展自己。

5. 坦然面对就业挫折，提高心理承受力

面对市场竞争、就业压力，大学生的求职总会遇到许多困难、挫折甚至是委屈，如一些专业“热门”，有些则“冷门”，女大学生找工作容易受到歧视等。要引导毕业生提高认识，就业过程是重新认识自我、认识社会，并主动调整自我适应社会的过程，面对问题仅抱怨是没有用的，更重要的是调整心态，提高对各种突发事件的心理承受能力，通过求职来增强自我心理调节与承受能力，在求职中遇到挫折要用冷静和坦然的态度待之，客观的分析自己失败的原因，通过求职活动提高自我。

6. 调整就业心态，促进人格完善

对于求职时出现的一些不健康心态没有必要过度担心，但要学会主动调适。毕业生通过体育锻炼、听音乐、郊游等方式转移注意力、排解心中烦闷，放松心情，同时运用积极的自我心理暗示，鼓励自己、相信自己，帮助自己度过难关，也可以向朋友、老师倾诉，寻求安慰与支持，必要时可以寻求心理医生和专家的帮助。通过对自己在就业时出现的种种不良心态的分析，弥补人格缺陷，积极改变自己、发展自我，促进自身人格更加成熟。

7. 开拓进取，勇于创新

大学生是有理想、有抱负、有创新精神、敢作敢为的青年先锋，可以鼓励他们树立开拓事业的信心与勇气，通过自主创业实现就业。引导学生根据自身情况进行合理的规划与定位，与有市场经验的人士合作，摆脱学生公司的意识，进行科学化、职业化的管理。

（二）几种常见择业心理问题的心理调适方法

大学生要控制自己的心境、自觉地调整内在的不平衡心理、提高心理素质、保持乐观向上的情绪，就需要不断地对自己进行心理调适。下面介绍几种常用的心理调适方法，供大学生在择业过程中，根据自己的实际情况有选择地加以使用。

1. 自我激励法

自我激励法主要指用生活中的哲理、榜样的事迹或明智的思想观念来激励自己，同各种不良情绪进行斗争，坚信未来是美好的，因为失败、挫折已经成为过去，要勇敢地面对下一次，尽可能地把不可以预料的事当成预料之中的，即使遇到意外事件出现或择业受挫，也要鼓励自己不要惊慌失措、冲动、急躁，而是开动脑筋、冷静思考、寻找对策。大学生在择业过程中，要相信自己的实力，通过

自我激励，增强自信心，消除自卑感，保持良好的情绪和心态。

2. 注意转移法

注意转移法即把注意力从消极情绪转移到积极情绪上。当不良情绪出现时，可以采取转移注意力的方法寻找一个新颖的刺激，激活新的兴奋中心以抵消或冲淡原来的兴奋中心，使不良情绪逐渐消失。如听听音乐，参加体育运动，进行自我娱乐，接受大自然的熏陶，参加有兴趣的活动等，使自己没有时间沉浸在因各种原因引起的不良情绪反应中，以求得心理平稳。

3. 适度宣泄法

当遇到各种矛盾冲突，引起不良情绪时，应尽早进行调整或适度宣泄，使压抑的心境得到缓解和改善。宣泄的较好方法是向你的挚友、师长倾诉你的忧愁、苦闷，使不良情绪得到疏导。在倾诉烦恼的过程中，可以获得更多的情感支持和理解，获得认识和解决问题的新思路，增强克服困难的信心。也可通过打球、爬山等运动量较大的活动，消除压抑心理，恢复心理平衡，但应注意场合、身份、气氛，注意适度，宣泄应是无破坏性的。

4. 自我安慰法

自我安慰法又称自我慰藉法，关键是自我忍耐。在择业中大学生常常会遇到挫折，当经过主观努力仍无法克服时，可适当地进行自我安慰，以缓解动机的矛盾冲突，解除焦虑、抑郁、烦恼和失望情绪，这样有助于保持心理稳定。在因受挫折而情绪困扰时，可用“亡羊补牢，犹未为晚”，“塞翁失马，焉知非福”等话语来做自我安慰，摆脱烦恼。

5. 合理情绪疗法

合理情绪疗法认为，人们的情绪困扰是由于不正确的认知即非理性信念所造成的，因此，通过认知纠正，以合理的思维方式代替不合理的思维方式，就可以最大程度地减少不合理的信念给人们的情绪带来的不良影响。例如，有的大学生择业不顺利就怨天尤人，认为“人才市场提供的岗位太少”、“用人单位要求太高”，其原因就在于他只从客观上找原因，认为“大学生择业应当是顺利的”、“社会应该为大学生提供充足的岗位”等。正是由于这些不正确的认知观念，造成了他的不良情绪，而这种不良情绪恰恰来自于他自己。所以，如果能改变这些不合理的观念，调整认知结构，不良情绪就能得到克服。大学生运用合理情绪疗法时要把握三点：一是要认识到不良情绪不是源于外界，而是由于自己的非理性信念所造成的；二是情绪困扰得不到缓解是因为自己仍保持过去的非理性信念；三是只有改变自己的非理性信念，才能消除情绪困扰。

自我调适的方法还有很多，如环境调节法、自我静思法、广交朋友法、松弛练习法、幽默疗法等，这些都是应变的一些方法，但最主要的是大学生要树立正

确的择业观，对择业要充满信心，要注意磨练自己的意志，培养乐观豁达的态度，不要惧怕困难、挫折，要始终保持积极向上的精神状态和健康的心理。

总之，在择业求职过程中，大学生应提高自我调适的自觉性，立足于自身的努力，使自己保持一种良好的心态。同时，社会、学校和家庭等各方面也应给予密切的关注和积极的引导，帮助学生面对现实，排除心理困扰，缓解不必要的心理压力，促使他们尽快实现角色转换，顺利走向工作岗位。

小贴士 >>>

典型就业心理问题调适具体方案

1. 焦躁心理的调适

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，要知道求职过程本身就是一种竞争，就是一个优胜劣汰的过程，即使通过竞争自己找到了比较理想的职业，如果不继续努力，也还可能丢掉这份工作。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，焦虑的心理必定能得到缓解或克服。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。因此要客观地分析自己，合理地设计求职目标，不盲目与他人攀比，更不应有从众心理，尽量减少挫折，这样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，有很多种方法。例如冥想放松法，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（其实，不管什么东西都行），反复仔细地观察它的形状、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。

2. 自卑心理的调适

正如一句名言所说：“你之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，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。实践中可以采取以下方法。

(1) 优点列举法：列举自己的诸多优点，然后请同学和父母帮你写出“同学眼中的我的优点”、“父母眼中的我的优点”，综合后最大程度的不断挖掘自己实际存在的优点和优势。

(2) 能力展示法：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。

(3) 自我暗示法：在就业时暗示自己，不要计较别人的议论。失败、成功都是自己的事，无需担心他人的议论；在应聘中暗示自己，如果此次面试不行，还会有下一个机会，这个单位不录，还有其他的单位在等着自己，在面试场上要暗示自己，面试无非是一场谈话，尽量使自己放松。

(4) 成功体验积累法：可以多参加社会实践活动、实习观摩活动的组织等，通过丰富的体验获得成功的愉悦，激励自我不断发现自己的能力，提高自信心。

3. 自大心理的调适

大学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。方法包括：

(1) 社会比较。首先，要将自己与社会上其他人作比较，要通过社会上其他人对自己的态度来认识自己。如果一个人对自己的评价与他所获得的各种比较信息基本一致，那就基本可以认为他的自我认识发展比较好，比较客观；如果不一致，差距太大甚至相反，那就表明他的自我认识发展不好，不够客观，缺乏自知之明。

(2) 自我静思。也叫自我反省，通过反省应当明确自己的专业发展方向是什么，自己的优势和劣势是什么，自己的爱好特点是什么，自己的性格气质是什么，自己最适合干什么工作等，使自己在择业过程中处于积极主动的位置。

(3) 心理测验。大学生可以根据自己的需要选择质量可靠的心理测验，如能力测验、人格测验、兴趣测验等对自己的能力倾向、兴趣和性格作一个客观评估。以帮助自己正确认识和评价自己。

4. 依赖心理的调适

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。

要克服依赖心理，一方面，要充分认识到依赖心理的危害，提高自己的动手能力，不要什么事情都指望别人，遇到问题要做出属于自己的选择和判断，加强自主性和创造性，学会独立地思考问题；另一方面，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. 从众心理的调适

适度的从众即认为多数人的行为和意见是正确的而怀疑自己的判断，在一定程度上有助于人们遵从一定的规范，形成一致的行为，完成群体目标。但它的消极影响不容忽视，因为它倾向于形成标准统一的行为模式，排斥与众不同。因此，有时会抹灭人们的创新精神，也不利于人们个性的发展。

在就业问题上，克服从众心理从根本上说还是要认清自我，了解自己的价值观，弄清自己的条件（优势和劣势），摆正自己的位置，根据自己的实际情况，形成一种脚踏实地的务实态度，而不是盲目随大流；其次，克服从众心理需要适当表现自己，做回自己，跨越“从众”的矮墙，告别平庸，走向卓越。

（三）转变角色，以积极心态面对就业

大学毕业生择业的过程，是一个复杂的心理变化过程。面对严峻的就业形势，面对众多的竞争对手，要想获得择业的成功，没有充分的心理准备，没有良好的竞技状态是不行的。主要是要更新观念，打破传统的事事求稳、求顺的思想，不怕风险和挫折，并且客观地分析自己，合理地设计求职目标，给自己一个合理的定位，尽量减少挫折，增强求职的勇气，最大程度地减轻心理焦虑。求职择业不同于学习期间的社会实践，它是要找到一个适合自己的工作岗位，并能在这个岗位上充分发挥自己的作用。毕业生在求职前必须从宏观上了解国家的有关政策，了解正在实施中的改革措施及存在的问题；从微观处要了解自己专业就业的基本情况和改革趋势，以及劳动人事管理的办法和动态。用人数量和标准，同时还应尽可能地了解有关的政策和法规。了解的目的是不是研究、评判，而是为了接纳、为了适应。因社会变化迅速，种种现象使大学毕业生在求职择业时感到焦虑、无奈和迷茫。要想有所作为，走出无奈，毕业生要正确地认识自己的求职地位，要转换角色，投入社会，了解社会，积极主动地去适应社会需要，主动接受社会检验。

1. 树立高尚的职业理想

大学生的职业理想应当是把个人志向与国家利益、社会需要结合起来,走出个人的小天地。在这方面,马克思青年时代的职业理想很值得今天的大学生好好学习。马克思 1835 年在特利尔中学毕业时写的一篇关于职业理想的文章《青年在选择职业时的考虑》,就提出了一些对今天的大学生求职择业仍有深刻启迪的看法。他在谈到职业选择时指出:“如果我们的生活条件容许我们选择任何一种职业,那么我们就可以选择一种使我们获得最高尊严的职业,一种建立在我们深信其正确的思想上的职业,一种能给我们提供最广阔的场所来为人类工作,并使我们自己不断接近共同目标即臻于完美境界的职业,而对于这个共同目标来说,任何职业都只不过是一种手段。”在马克思看来,“我们的使命决不是求得一个最足以炫耀的职业,我们应该遵循的主要指针是人类的幸福和完善我们自身”,所以,“如果我们选择了最能为人类福利而劳动的职业,那么,重担就不能把我们压倒,因为这是为大家而献身;那时我们所感到的就不是可怜的、有限度的、自私的乐趣,我们的幸福将属于千百万人,我们的事业将默默地但是永恒发挥作用地存在下去。面对我们的骨灰,高尚的人们将洒下热泪。”马克思最初的高尚的职业理想,为他日后所从事的为解放全人类服务的革命事业奠定了坚实的思想基础。马克思的至理名言,对我们今天的大学生树立自己的职业理想具有重要的指导作用。

2. 在发展中寻找最佳位置

选择职业,就是选择未来。每个大学毕业生,如果正确地选择了职业,就是为未来的事业发展奠定了良好的基础。为此,毕业生要把握好机遇,迎接挑战,争取迈好走向社会的第一步。首先需要对所处的社会环境进行比较全面的了解和认识,弄清当前大学毕业生面临的就业形势。就总体而言,随着社会主义市场经济的逐步建立,我国经济发展加快,社会对大学毕业生的需求会不断增加,毕业生就业形势还是比较乐观的。但具体到某个地区、某个学校、某个专业,情况就不尽相同了。从近几年看,由于我国人口众多,生产力发展水平较低,接受高等教育的人数在逐年增加,而就业机会往往不能同步扩大,就业难仍是困扰各级政府的一大难题,加之国企改造,国家行政机关和事业单位压缩编制、裁减人员,下岗失业人员日益增多,就业形势就更趋紧张,高校毕业生在逐年增多。因此,面对以上情况,大学毕业生不能把就业期望值定得太高,即使热门专业的毕业生,也同样要不断调整自我的期望值,使自己的理想更加切合实际,更加符合社会的需要,这样才能在激烈的职业竞争中掌握主动权,从而求得比较理想的工作。

3. 客观评价自己,给自己一个符合实际的定位

“尺有所短,寸有所长”。每个人都有自己的优点和长处,也都有自己的缺点

和短处，所以每个毕业生对自己和自身能力都应有客观和正确的认识，明确自己能干什么和不能干什么，这就是所谓“知人者智，自知者明”。只有这样，我们每个毕业生才能树立良好心态，在求职中抓住机遇，从而避免盲目和减少不切实际，扬长避短，把握机遇是成功择业的钥匙。

案例 >>>

曾经有个毕业生，毕业后的第一份工作月薪是2000元，可是好景不长，他所在的公司半年后就倒闭了。在后来的求职中，他始终认定要找一份月薪不低于2000元的工作，多次求职未果。一天，他跟着当菜农的父亲去卖菜，早市时父亲对儿子说：“我们的菜是全市最好的，不能比别家价格低。”直到中午，因为菜价过高还是问的多买的少。儿子急了，要父亲降价，父亲始终不答应。天快黑了，他们的菜经过一天的风吹日晒已毫无优势，最后被人以低价买走了。儿子埋怨父亲为什么不早点出手？父亲笑着说：“是啊，那时候出手该多好，可早上总以为自己的菜应该值那个价，就像你现在总以为自己月薪必须2000元一样。”父亲的话让儿子深感震动！

点评：人生其实就像卖菜一样，要想卖个好价钱是不容易的，有时候越想卖高价，越卖不出去，做人也一样不能自视太高，要善于把握时机。

这个故事启发我们，不要幻想和要求所选择的就业岗位或从事的工作是十全十美。每个人的一生都在不断地调整，终身从事一种职业是可能的，但终身在一个岗位上的可能性是越来越小了。特别是在毕业生就业形势紧张的情况下，要有“生存危机”，应当考虑先解决“吃饭”问题，树立“先生存、后发展”的就业观，要在首先保证生存的基础上再考虑所选择的岗位是否适合自己、是否符合自己的兴趣、自己能否得到提高、将来发展潜力如何等。

总之，大学生在求职过程中应保持健康稳定的心理，积极进取的态度，遇到挫折，不要消极退缩，要认真分析失败的原因，是主观努力不够，还是客观要求太高，是主观条件不具备，还是客观条件太苛刻，经过认真分析，才能心中有数，调节好心态。有的同学一次落聘就灰心丧气、一蹶不振，落聘虽失去一次选择职业的机会，但并不等于择业无望，事业无成。困难也好，挫折也好，就像人的影子一样，当你背对着太阳时，影子就在你的面前；而当你面对太阳，迎着太阳而站时，影子就被抛到了背后。因此，遇到挫折，要敢于向挫折挑战，知难而进，百折不挠。因为通向成功的道路不会是平坦的，只有坚强不屈，顽强拼搏，才能达到光辉的顶点，而那些一遇挫折就偃旗息鼓的人，只能半途而废，永远不可能成功。对待挫折不是被动适应和一时忍耐，而是要放弃等待机遇、怨天尤人、牢

骚满腹的挫折心理，藐视困难，增强信心，修订目标，客观分析，积极进取，创造新生活。正如犹太人有句名言：“没有卖不出去的豆子”，只要你肯努力，只要你能积极乐观地面对并不断地改变和发展自己，终会有成功的一天。

第五节 就业洽谈及注意事项

在求职过程中，人才招聘会是目前人才交流很普遍的一种途径，在大学毕业生的求职方式调查中，招聘会排列第二。大学毕业生在参加校园招聘会的过程中，就业洽谈就提上了日程。

一、如何正确参加现场招聘会

1. 参加招聘会前要做好准备。目的：明确目标，有的放矢，有效利用会期时间。

(1) 做目标准备：即将走上社会的毕业生，事先要确定自己的职业方向，即自己分析自己，喜欢干什么，能干什么，具备的工作能力有多少，有哪些特长，确定最适合自己的职位；

(2) 做资料准备：为自己设计一份求职简历，让人 30 秒钟就能读懂，印象深刻、条理清晰较合适。比较有效的求职简历是：将自己的自然状况、学历情况、培训（工作）经历、考取的职业证书、专业特长、获得的奖励、求职意向、联系方式浓缩到一页 A4 幅面纸上。要求事实求是、语言精练、主题明确。有些毕业生花费心思设计的彩页、多幅、装订精美、成本较高的求职简历，并不适合在招聘会上使用，可在面试时使用；

(3) 做心理准备：树立坚定自信心，勇敢走向社会，并准备遭遇挫折。这次招聘会可能有结果，也可能一事无成，但不怕失败。

2. 参加招聘会的目的：掌握职位信息动态，推销自己，赢得面试。

人才市场有效的招聘时间一般在上午，所以入场时间应早一点，可以有充分的时间收集信息，了解职位行情。

在招聘会中，要有观、听、问、递、记的过程。观：走马观花先浏览一遍，然后按照自己的求职意向，锁定几个目标，并确定主次；听：在锁定目标的展位前，作为旁观者，听用人单位的介绍，听前来应聘者对用人单位的询问，品味用人单位的口碑；问：选择你最感兴趣的单位，最先和他们谈，要主动提问题。

咨询用人单位的所有制性质，用工形式、企业发展情况、应聘岗位的人员结构、应聘岗位任务责任、培训情况以及其他相关信息。

至于薪水、福利等问题，面试以后，要到公司对你有明确定位时方可提出；

递：决定应聘时，双手递交自己的求职简历，表示诚意应聘这个岗位；记：记录自己投递求职简历的公司名称、应聘岗位、地址、联系方式、联系人，怎么得到面试通知（时间、地点）等。避免事后遗忘，连自己投递了几份简历、投给了谁都回忆不上来。

3. 参加招聘会要携带多份设计好的求职简历，多份身份证、毕业证、学位证、获奖证书的复印件，以备用人单位现场考核；应备笔、记事本等；穿着打扮：得体干练、素雅大方；言谈举止：保持良好的精神状态，文明礼貌、谈吐自然；维权防骗：不要向用人单位抵押各种证件、交纳任何费用等。禁忌：家长陪同，胸无主见错过良机。

4. 招聘会后，要及时电话询问投递简历的用人单位，了解自己求职结果。如果没有面试机会，也不要气馁。

总结经验，收集就业信息，等待机会，以利再战。

二、电话求职及注意事项

电话自荐是指通过电话推荐自己的一种求职方式，所以被越来越多的求职者所采用。因电话交流条件的限制，通话双方不是面对面的交流，而且受话人接电话之时可能正忙于处理某件事务，无暇多谈。因此，求职者一定要注意言简意赅，并着力表现自己诚恳的态度和自身特长。怎样充分利用电话接通后那短暂的几分钟，用最简洁明了的语言清楚地表达自己的意思，充分展示自己的优势，尽可能给受话人留下一个深刻清晰的印象，这就不能不涉及一些电话求职礼仪和电话自荐的技巧问题。

1. 尊称和礼貌用语的使用

尊称和礼貌用语的使用要贯穿通话过程的始终。即使短短几分钟的通话时间，也能够体现出一个人的修养和人际交往水平。一个彬彬有礼的人，最容易取得别人的好感。

2. 电话自荐的时机

一般来说，电话自荐应在对用人单位较为了解的情况下使用，比如自己曾经实习过的单位，曾经寄过求职信的单位或曾经有过联系的单位。这样的单位，自己比较了解，容易掌握更多的信息，尤其是人事部门的信息，也能够找到更多的话题沟通。

3. 打电话的时间

一般应选在上午 9 至 10 点钟较为合适。最好不要刚上班就打来电话，要给对方一个安排工作的时间。一般情况下，下午 4 点以后不宜再打电话。

4. 注意音量、语速的控制

通常说来,打电话的音量要比平时略高,以保证对方能够听得清楚;另外,语速也应稍快于平常讲话,但应保持平稳。

5. 通话时间不宜过长

随着时代的发展,人们的时间显得越来越宝贵。为了取得较高的工作效率,人们都希望能够用最短的时间做最多的事情。因此,电话自荐要注意控制双方通话时间,尤其要控制自我介绍的时间,力争在不超过两分钟的时间里,把自己的情况介绍清楚,并且能够引起对方的注意。

6. 打电话之前一定要做好充分的准备工作

在内容准备方面,首先,要尽量收集了解用人单位的有关情况,包括单位的全称、性质、隶属关系、主要业务范围、用人计划、人才需求方向等等。只有在此基础上,才能对如何包装自己做到心中有数。其次,要对自己有一个客观、公正的认识。包括自己的专业特长、性格爱好等方面。最后,要调查用人单位的需求情况,结合自己的特点,对自己的谈话内容有一个全面的考虑。最好在打电话之前列出一份简单的提纲,然后按照拟定的提纲全面、有条理、重点突出地介绍自己的有关情况,力争给听话人留下深刻的印象。

在心理准备方面,对于性格开朗外向的求职者来说,电话自荐虽不能说驾轻就熟,但也不是难事。而对于一些性格内向、较少与外界打交道的求职者来说,电话自荐过程中就存在一个需要克服紧张、不安、焦躁情绪的问题。要善于推销自己,就要努力控制自己的一些不良情绪,保持良好的心理状态,让听话者能在与你交谈的过程中感受到你的朝气和锐气,以及积极向上、有礼有节的良好品质。

因此,打电话之前要调整好自己的心态,不能太紧张,告诉自己这不过是打一个电话而已。即使效果不尽如人意,也不必太在意,还有别的许多机会可供选择。可以想象自己仅仅是在与一个陌生人交流,要努力控制自己的情绪,保证在介绍情况时不丢三落四,全面完整地介绍自己。



思考题

1. 求职择业过程中,我们应该避免哪些不良心态?
2. 面试过程中,我们应该注意哪些礼仪和细节?
3. 面试前应做哪些准备?如何做好面试准备?