

第5章 中职生就业心理

5.1 中职生就业观念分析

随着我国社会主义市场经济的发展和劳动就业制度的改革,中职毕业生就业实行“不包分配、双向选择、择优录用”的安置制度。具体地说,就是执行“在国家统筹规划和指导下,劳动部门介绍就业,自愿组织起来就业和自谋职业相结合”的就业方针。

5.1.1 正确的就业观念

5.1.1.1 自主观念

目前,多数中职学校在解决毕业生就业问题上采用的是学校推荐就业、毕业生自主择业制度。在国家取消中职生毕业包分配制度后的10多年里,中职校的毕业生就业工作方面的经验告诉我们,中职生在把握好学校推荐就业的同时,要重视自主择业。市场体制下,人的能动性非常重要。青年求职者不能再依靠父母,下岗职工不能再依靠工作单位、上级部门安排工作,而要自主择业,积极寻找职业,到市场的大海中去闯荡。

5.1.1.2 素质观念

在劳动力市场上存在着就业竞争,在工作单位内部也存在上岗和晋升的竞争,这不仅要求人们有一种高的成就动机,而且要求人们要有相应的能力素质。



中职生就业率超过九成,但职业素质堪忧

2009年6月30日,全国职业院校技能大赛在津落幕。各大企业十分关注这迄今规模最大、项目最多的大赛,因为他们可以现场抢订技术人才。但是,在随后召开的首届全国中等职业学校德育工作会议上,中职学生职业素质教育引起了与会人员的担忧。共青团中央书记处书记陆昊在会上表示,一项调查显示,30%的中职毕业生自信心不强,人际关系困扰,学习动力不足。

“与本科毕业生比,中职生动手能力更强,职业目标更加清晰,非常受企业欢迎”。浙江天煌科技实业有限公司总经理助理姚建平表示。

“以就业来说,职业教育基本实现企业和学校的零对接”。天津市机电工艺学院院长宋春林介绍,在严峻的就业形势下,该学校2010年毕业生1500多人目前基本被企业预订一空。据了解,中职学生就业率连续四年达到95%以上。

“然而动手能力只是人才必备的素质之一,从企业人力资源的角度看,没有职业道德的员工破坏力极强”。姚建平讲起一个场景,今年3月份在天津举行的全国职业院校学生技

能邀请赛上,主办方特意在每个操作台准备了扫把、簸箕等物品,但参赛选手中,只有少数人会主动清理好操作时产生的垃圾。

“中职毕业生的职业素养应该进一步加强”。上海上益教学仪器有限公司经理朱安君指出,不少刚刚毕业的职校生员工在他看来并不合格,“他们的表达能力太差,不知道怎样和同事沟通,可能在学校里从未接受过相关的训练;他们的文字能力也不行,不知道怎么写应用文……”

“职业教育要培养人才,不是培养工具。职校生既要动手能力,更要职业道德素质”。教育部职成司德育处处长刘宝民表示,这里说的素质不仅仅是具有会开机器、会种地等技能,而同时要有思想、道德、心理健康等综合性的素质。职业技能和职业道德都要加强,不可偏废。

会议认为,加强学生思想道德教育面临严峻挑战,工作中还存在许多不适应的地方和亟待加强的薄弱环节。为扭转这一现状,教育部于近期启动了新一轮德育课程教学改革工作。

作为用人单位,企业也表现出参与教育设置过程的期望,“如果说企业要参与教育改革,那么原动力就是招不到人、留不下人!”职业学校培养出的人才的适用性和质量的好坏应由社会评定。北京意中意车辆技术中心区域经理叶晓宇认为,现在不少学校在应用学科的专业设置和课程内容上,与企业之间缺乏有效的沟通,一方面课程内容范围太广,重点不够突出;另一方面教师也往往缺乏实践经验,这也影响了学生的动手能力。

据了解,2009年,中等职教招生860万,普通高中840万,中职招生首次超过普通高中。目前,我国在校中职学生已达2000多万人,他们中的绝大多数毕业后将直接跨进社会。中职学生的思想道德状况如何,直接关系到我国产业大军的素质,关系到国家和民族的未来。

5.1.1.3 创业观念

在市场配置资源的模式下,没有谁再来发“铁饭碗”,人们除自主择业、主动求职外,还要有自主创业、开拓事业的观念。自己创业,不仅有利于在就业压力大、职业需求少的情况下就业,而且能够找到合乎自身能力、意愿的职业,还能够在创业过程中寻找机会,发挥才干,发掘潜能,陶冶情操,促进自我的完善。



5.1.1.4 发展观念

求职者要从职业生涯的角度规划人生,选择职业,调换职业,在劳动与职业的变换中获得最佳发展。市场经济的宽松环境和多种机会,正给人的发展提供了极好的机遇。进而言之,在人的发展中,还要有成就意识,即事业意识或成才意识,通过努力和拼搏取得事业与生活的成功。平凡的岗位上也能创造更大的价值,这就需要中职生认真地学,刻苦地练,踏踏实实地干。任何一个人只要真正做到了干一行、爱一行、钻一行、精一行,就一定能够成功。成功与起点只有一步之遥,只要找对起点,人生就会无怨无悔。

5.1.1.5 流动观念

改革以前,人的职业流动率极低。改革以来,我国大力发展劳动力交流与人才交流,形成了半行政、半市场配置的格局。流动观念,实际上是自主观念和发展观念的体现。随着改革的深入,劳动者的流动还会有较大的增加,“树挪死,人挪活”的观念将找到它的真谛。工作单位终身不变,工作岗位终身不变,是过时的就业观念。随着企业的生产状况的改变,劳动者的岗位也会改变。市场是无情的,优胜劣汰。我们要有就业——待业——二次就业——三次就业的意识。

5.1.1.6 法制观念

法制有非常重要的作用,它能协调劳动关系双方解决其矛盾,维护其合法权益。在我国发展市场经济的过程中,劳动立法以及有关的监督监察、调解、仲裁等是非常重要的。就业者具有法律观念,就可以有效地保护自己的合法权益。



案例分析

一、案例描述

熊猫烧香

该病毒始作俑者是李×,武汉新洲区人,25岁。据他的家人以及朋友介绍,他在初中时英语和数学成绩都很不错,但还是没能考上高中,中专在××职业技术学校就读,学习的是水泥工艺专业,毕业后曾上过网络技术职业培训班,他朋友讲他是“自学成才,他的大部分电脑技术都是看书自学的”。2004年李×到北京、广州的网络安全公司求职,但都因学历低的原因遭拒,于是他开始抱着报复社会以及赚钱的目的编写病毒。他曾在2003年编写了病毒“武汉男生”,2005年他还编写了病毒QQ尾巴,并对“武汉男生”版本更新成为“武汉男生2005”。

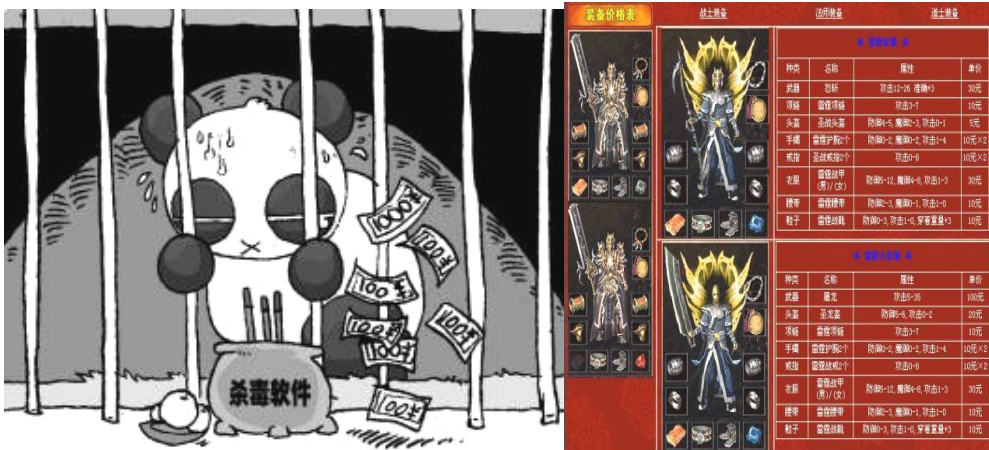
此次传播的“熊猫烧香”病毒,作者李×事先将此病毒在网络中卖给了120余人,每套产品要价500~1000元人民币,每日可以收入8000元左右,最多时一天能赚1万余元,李×因此直接非法获利10万余元。然后由这120余人对此病毒进行改写处理并传播出去,这120余人的传播造成100多万台计算机感染此病毒,他们将盗取来的网友游戏账号以及QQ账号进行出售牟利,并使用被病毒感染沦陷的机器组成“僵尸网络”为一些网站带来流量。

2007年2月12日湖北省公安厅宣布,根据统一部署,湖北网监在浙江、山东、广西、天津、广东、四川、江西、云南、新疆、河南等地公安机关的配合下,一举侦破了制作传播

“熊猫烧香”病毒案，抓获病毒作者李×。这是中国警方破获的首例计算机病毒大案。其他重要犯罪嫌疑人：雷×（男，25岁，武汉新洲区人）、王×（男，22岁，山东威海人）、叶×（男，21岁，浙江温州人）、张×（男，23岁，浙江丽水人）、王×（男，24岁，湖北仙桃人）通过改写、传播“熊猫烧香”病毒，构建“僵尸网络”，通过盗窃各种游戏账号等方式非法牟利。这是中国近些年来，发生比较严重的一次蠕虫病毒发作。影响较多公司，造成较大的损失。且对于一些疏于防范的用户来说，该病毒导致较为严重的损失。由于此病毒可以盗取用户名与密码，因此，带有明显的牟利目的。所以，作者才有可能将此病毒当作商品出售，与一般的病毒制作者只是自娱自乐，或显示威力，或炫耀技术有很大的不同。制作者李×在被捕后，在公安的监视下，又在编写解毒软件。2007年9月24日，湖北省仙桃市人民法院一审以破坏计算机信息系统罪判处李×有期徒刑4年、王×有期徒刑两年六个月，张×有期徒刑两年，雷×有期徒刑一年，并判决李×、王×、张×的违法所得予以追缴。

二、案例解析

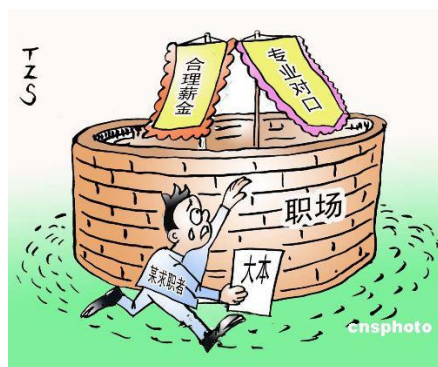
李×之所以成为“毒王”，就业受挫只不过是其中一个原因，重要的原因是他觉得编写病毒程序赚钱，就可以“就业”。大家都知道，时下不少中专生，特别是有一技之长的中专生就业形势喜人，中专生的就业率逐年上升，与目前大学生、研究生面临的严峻就业形势形成鲜明反差。目前，只有学历、只重“本本”、缺乏技能的大学生、研究生找工作难已成了“社会共识”，最近出现了大专生毕业后读中专便是最好的例证。李×从2004年中专毕业后，曾多次到北京、广州寻找IT方面的工作，均未成功，为发泄不满，他开始尝试编写电脑病毒。李×之所以没有找到理想的工作，是因为他没有树立正确的就业观，没能将自己定位好，存在高不成低不就的想法。作为一名中专生，最重要的是给自己一个明确的定位。也许他们现在所学的专业不会在短期内带来很大的经济收益，但如果能在工作中不断学习进修，发掘自己的潜能，相信中专生也能发挥自己的所长，做一个对社会有用的人。如果李×有上述就业观念，相信他不会闯下这么大的祸。



5.1.1.7 匹配观念

人一职匹配理论即关于人的个性特征与职业性质一致的理论。其基本思想是，个体差异是普遍存在的，每一个个体都有自己的个性特征，而每一种职业由于其工作性质、

环境、条件、方式的不同,对工作者的能力、知识、技能、性格、气质、心理素质等有不同的要求。进行职业决策(如选拔、安置、职业指导)时,就要根据每个人的个性特征来选择与之相对应的职业种类,即进行人一职匹配。如果匹配得好,则个人的特征与职业环境协调一致,工作效率和职业成功的可能性就大为提高。反之则工作效率和职业成功的可能性就很低。因此,对于组织和个体来说,进行恰当的人一职匹配具有非常重要的意义。而进行人一职匹配的前提之一是必须对人的个体特性有充分的了解和掌握,而人才测评是了解个体特征的最有效方法。在市场经济条件下,个人要根据自身的素质特点与工作岗位的素质要求是否相互适合,作为选择职业、选择岗位的客观标准。在自身素质差的情况下,必须注重培训,在知识陈旧的情况下,必须注重学习,这样才能够维持人与职业岗位要求的匹配。



5.1.1.8 道德观念

改革开放三十多年来,社会主义经济体制经历了重大的历史性转型时期,完成了从计划经济到市场经济模式的转变,在这个漫长的转型期,虽然我国的经济建设取得了巨大成就,社会生产力逐渐提高,商品经济日益发达,但是,经济领域的道德缺失现象日益凸显,这些问题不但严重影响着人们的经济活动,而且影响社会风气,制约着人的全面发展,并且造成了巨大的环境压力。市场经济条件下,要求人们在社会活动中遵守公平、信用、真实的信条,有必要的商业道德。同样,在市场经济条件下的就业和劳动领域,人们也要有必要的道德精神。

5.1.1.9 诚信观念

盘古说:“诚信是开天的巨斧”,女娲说:“诚信是补天的五彩晶石”,牛顿说:“诚信是我的三大定律”,爱因斯坦说:“诚信是我的相对论”,愚者说:“诚信是伪君子的假惺惺”,智者说:“诚信是人类闪光的金子”,哲人说:“诚信是世间万物的源泉”,妈妈说:“诚信是做人的准则”,老师说:“诚信是成长的基准”,朋友说:“诚信是交友的基础”。

案例 1: 世界上最早的通信社——路透社创办人保尔朱利叶斯·路透的故事

路透生于德国,十几岁时父亲就去世了,他在其叔父开设的银行跑腿。有一天,银行派他到鼎鼎大名的数学家高斯家中取款。路透在完成工作回到银行仔细清点钱的数目时,这才发现高斯多给了三百马克,这在当时算是一笔不小的数目。于是路透急急忙忙的又回到高斯家中,然后恭敬地对高斯说:“先生,你先前给我的钱数目错了……”

高斯由于正在忙着一道公式解答，头也没抬地大声说：“我是知名的数学家，就这么一点小小的数目，我会算错？况且我已经把钱交给你很久了，你现在还跑来跟我说数目不对，我们早已银货两讫、互不相欠了。”

路透只好说：“好吧！既然您这样说，那您多给的三百马克我不用还了”。当然，最后路透还是将多出来的三百马克还给了高斯。而高斯经过这次事件，也收敛了不少傲气。

诚实是人类的重要德行之一，拥有诚实的心性，心中一片坦荡光明，自然能够带领我们走向成功。

案例2：“不良信用记录”惹的祸

一位在德国名牌大学留学的中国学生，虽然获得了博士学位，专业是热门的计算机软件设计，但在德国却找不到工作。他每到一个企业应聘，主管看了他的材料都很满意，但一打开电脑查询他的信用记录，马上表示“很遗憾，我们不能用您”。原来这位博士生初到德国时因经济紧张经常坐车“逃票”，因为德国的公交车不查票，只是偶尔有稽查员上车检查，被查到的概率很小。有一次实在不巧被查到了，在补交票款后被记下了证件号码，想不到从此有了“不良信用记录”，哪怕他学历再高、技术再精也没有企业会用他。

案例3：诚信是根本

一中国留学生在日本餐馆洗盘子。日本餐饮业规定盘子必须洗7次。此留学生却很“聪明”地少洗两次，工钱自然也挣了不少。老板发现了问题，把他辞退了。他又到社区的另一家餐馆应聘。这位老板打量了他半天说：“你就是那位只洗五遍盘子的中国留学生吧。对不起，我们不需要！”第二家、第三家……他屡屡碰壁。

5.1.2 中职生目前存在的就业问题

5.1.2.1 定位不准确，对待期望值过高

首先，中职学生没有把自己的位置摆正，没有清楚地认识到自己只是一名初出校门的毕业生，从事的职业及岗位应是生产第一线，所做的工作必须从最基层做起；目前就有这样一种心理，中职毕业了，就要搞设计、搞技术，坐办公室，不愿当普通的工人。有这样的想法固然很好，人有高目标不是件坏事，但我们必须要切合实际，任何一个设计师、管理人员都是从普通的工人做起的。“万丈高楼平地起”，可以在心里掂量一下，我们做工人时到底做得怎么样。

其次，对自己的专业技能估计过高，对自己的能力估计过高。在学校所学的知识、技能毕竟有限，有很多工作岗位是你暂时难立即胜任的。比如，计算机、机械、模具、电子等专业都属于技术工种，技术工种的特点决定了工作时间越长经验就越丰富，技能就越高，待遇才可能高。刚出校门的中职生，专业技能有限，缺乏实践经验，待遇较低是理所当然的。

再次，对所学专业毕业后在所从事的工作特点及性质了解不够，没有充分的思想准备。有的同学总认为外面的钱很容易赚，遍地是黄金，出去就能拿一千两千，一旦没有达到理想中的薪资，同学们就开始抱怨，心理上就有一种落差，认为上当受骗了。每个月拿一两千的不是没有，但那必须要付出等值的劳动。



5.1.2.2 娇气

主要表现为吃苦精神不够，娇气太重，没有上进心，特别是独生子女和家庭条件相对较好的同学。初到一个单位，刚开始还好，但工作一段时间后，那种怕苦怕累的缺点就显现出来了。举个例子，在广东南海某公司就业实习的一个学生，一去就分到品保部，这是别人工作一年甚至于几年都不容易进的部门，她做了不到一个月就做不下去了。为什么？她说公司太不近人情，她还没有适应上白班就开始要她上夜班。请注意，上班之后，你的身份就发生了转变，严肃认真不讲情面的领导替代了和蔼可亲的老师，陌生的同事关系替代了熟悉亲密的同学关系。



5.1.2.3 心理不成熟，处事能力较差，缺乏团队合作精神

同学们走出学校面向社会，大多只有 18 岁左右。社会阅历很有限，一些行为习惯、礼仪、为人处事、待人接物方面存在诸多问题，看不清复杂的人际关系，不善于与人际交往，不善于沟通，缺乏团队合作精神，甚至有的同学表现出我行我素的个性。

有些学生工作后，在生产线上工作，本来安排好的加班，说不干就不干，他一个人的缺席，可能会导致整个生产线停产，这样不仅影响了其他员工的正常上班，同时也会给公司造成不可估量的损失。所以说，在企业里团队合作精神是非常重要的，但这也正是我们很多同学所缺乏的。



5.2 中职生就业常见心理问题

5.2.1 自卑心理

自卑是个人对自己不当的认识，是一种自己瞧不起自己的消极心理。自卑心理有时也称自卑感，属于自我认知障碍，是指学生由于各种原因对自己的品质、智力、能力等感到怀疑并做出过低评价所产生的心理感受。又称自我否定意识，表现为消极的自我评价，这是与正常人的自尊心相对立的一种病态心理。自卑心理一旦形成并得到发展，就会对人的心理过程和个性心理产生日益显著的消极影响。在自卑心理作用下，遇到困难挫折时往往出现焦虑、泄气、沮丧的情感反应。自卑心理是中职生在择业就业中的主要心理障碍之一。

中职学生的自卑心理产生的原因很多，有主观的、环境的、家庭的、社会的等原因，但主要还是由心理因素造成。比如：在择业中总是自己拿不定主意，过分退缩，对自己能胜任的工作，也不敢说“行”，总是说“试试看”，显得很没有自信心等。学生读职业学校往往被看成是学习成绩差，没有前途、无可奈何的选择，加上对自己的长处认识不足，总觉得在学历上比不上大学生，在动手能力上比不上高职生。在求职面试的过程中，这种自卑心理会不断加剧，特别是当有些中职生看到已毕业的学长学姐在求职过程中处处碰壁的处境时，会使他们更无所适从，紧张不安，长此下去精神紧张、失眠、胸闷、心跳加剧等焦虑并发症就会相继出现。

对很多人而言，自卑就像站在太阳底下的影子，总是如影随形，时刻影响着毕业生的心理和行为。而一旦他们因为自卑而有了一个糟糕的自我形象，就如同在黑暗中照镜子，总感到这个世界对自己总是那么灰暗无光。表现在就业过程中主要有：对自己缺乏自信，过于拘谨，缩手缩脚，优柔寡断，不能向用人单位充分展示自我，从而错失良机；更有甚者，悲观失望，抑郁孤僻，觉得自己事事不如他人，不敢参与就业竞争。



案例分析

一、案例描述

小美是个腼腆的女孩，每次去应聘，都是输在面试上。见了面试官，如履薄冰，手脚不知往哪儿放，头不敢抬，眼睛也不看人，低着头在那儿等过关，本来平时都回答上来的

问题，面试的时候脑子一片空白，还出现过答非所问的现象。常常面试回来后懊恼不已，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。

二、案例解析

小美的问题为心理问题，属于自卑畏怯、信心不足、心态不佳。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。对于缺乏自信的求职者来说，最好的办法是把优点集合起来，一一列举，形成一个优势。写下要说的重点，进行场景训练和演绎。优点就是任何你能运用的才干、能力、技艺与人格特质。这些优点是你能继续成长的要素，是你竞争的法宝。在阐述自己的优势时，不要不好意思。勇气很重要，要敢于拉下面子，想尽办法去争取。小美就是过于自卑，在进行求职训练时，可以用自负、自傲，甚至自大的情绪，来克服掉自卑，然后，在面试过程中折中回来，就会不偏不倚、恰到好处。

吉尔福德的研究指出，人们可以通过在头脑中设置自己已经取得的胜利画面，而使自己的心智达到最佳状态。因而自卑者可以在求职前进行积极的自我暗示，持着“你行我也行”的信念，努力克服自卑心态。在与用人单位交谈时，尽量表现出自己擅长的一面，从而体验“我能胜任”的愉悦感。

要摒弃自卑心理，首先要做到客观地分析自己，认识自己也和别人同样拥有人格与尊严，从而树立起生活的勇气。其次要扩大生活范围，积累生活经验，多接触人和事，广交朋友，建立友谊。在交往中，通过别人的启迪、诱导、说教等，可使自己茅塞顿开，受益匪浅，心理也同时得以矫正。

三、拓展训练

心理小测试

1. 遇到难事，你想寻求帮助，但又不愿开口求人，怕被别人取笑或轻视。
2. 当别人遇到麻烦时，你常会有幸灾乐祸的感觉。
3. 你爱向人夸耀自己的能力和“光荣历史”。
4. 你认为学习成绩、工作成绩是很重要的。
5. 你觉得入乡随俗是件困难的事。
6. 你觉得人的面子最重要，轻易认错是很失面子的行为。
7. 你害怕生人或陌生的地方。
8. 常常自问“我是很行的吗”这类问题。
9. 你常觉得自己是不利处境下的牺牲品。
10. 你是个爱虚荣的人。

答“是”得1分，“否”得0分，统计一下你的总得分。

结果分析：

0~2分者：很有自信心，能与人和睦相处。

3~6分者：很可能缺乏自信心，你行事可能保守而缺少魄力，但这也许能使你安于现状，生活在一种平静无事的环境中。如果你认真反思一下，把你认为你能做的事和你想做的事列成表格，你会发现，事实上，你能做的事要比你想做的事多一些。

7~10分者：你有一种强烈的自卑感，即使在表面上你自信、自负或自傲，但你很可能在自信和自卑的两极来回徘徊。有时这种性格上的矛盾令你感到痛苦或害怕。你得想法采取行动消除自己的自卑感了。

5.2.2 焦虑心理

焦虑心理属于情绪障碍，是一种以担心、紧张或忧虑为特点的、复杂而延续的情绪状态。当人们预期某种危险和痛苦境遇将发生时，通常都会产生焦虑反应，这种焦虑反应是带有普遍性的正常的适应性反应。每个人都有可能存在焦虑心理，轻度的焦虑是正常的，人皆有之。适度的焦虑会让人产生一种内在的压力感，催人奋进；而过度的焦虑则会干扰人的正常活动，容易造成严重的心理障碍或疾病。

毕业前夕，面临找工作的困难与压力，绝大多数的毕业生会表现出焦虑心理，这种焦虑会使学生毕业前精神负担加重、紧张烦躁、心神不宁、吃不好、睡不好，意志消沉，从而影响正常的择业。

案例：

小强，是职校三年级学生，来访时面容憔悴，愁眉不展，可以看出精神状态不是很好。自述原因是最近几次求职都以失败告终，就要毕业了，这段时间一直在为找工作的事忙活，然而，求职简历送出了一沓又一沓，也接到通知去了几家不同的单位参加了面试，可是最后的结局都是石沉大海，到现在工作还是没有着落。面临毕业，觉得就业和经济的压力都很大，感觉“我的脾气越来越坏，内心非常焦虑，这样下去总不好”，前来求助。

正确地认识自我，适度地设计自我并追求与社会相适应的自我价值，养成良好的自我意识，对学生择业具有重要的意义。身为中职毕业生，要客观冷静地作一些自我分析，清楚自己的优势与特长、劣势与不足，对自己有一个全面、客观、正确的评价。

择业心理是与个人的思想、品质、修养分不开的。学生应不断加强自我修养，使自己乐观大度，不尽人意之事莫耿耿于怀，自己力所不能及之事莫一味强求。找一个好工作是每个毕业生的共同愿望，但在如今“买方市场”条件下，好的工作不会等待你去挑选。在择业的过程中。不能一步到位属正常现象，但毕业生不能因此而沮丧。只要能保持一种谦虚平和的心态，不急不躁，不图虚荣，能退而求其次，毕业生还是有很多就业机会可以选择，哪怕是暂时的，只要能够脚踏实地，一步一个脚印地向前走，就能够在工作中积累经验，为以后的重新选择和发展创造有利的条件。同时，在择业受挫后，能正视现实，敢于自我解剖，找出差处，主动提高和完善自我，也是很值得提倡的积极心态。

5.2.3 怯懦心理

怯懦心理属于人际心理障碍，表现为求职者在求职过程中谨小慎微，生怕一句话说错、一个问题回答不好就影响自己给用人单位的印象，以致于不敢放开说话，没有把自己的优势和特点展现出来。这些同学渴望公平竞争，但在机遇到来时却手忙脚乱，未能充分发挥出自己的才能。

案例：

小李是来自农村的一位工科学生，身材矮小，性格内向。在临近毕业的一段时间，他内心常常涌起一种莫名其妙的恐惧和不安。用人单位到学校招毕业生时，小李去面试了，可是才几分钟就被淘汰下来了。原因是小李在面试中十分紧张，回答问题时面红耳赤、语无伦次，面试前辛辛苦苦准备的台词、腹稿一上台就忘得一干二净了……几次的面试都是由于小李太害怕、太紧张，结果很不理想。当问到他想找一份什么样的工作时，小李很茫然地说：“我也不知道，现在找工作也不容易，只要比较稳定，收入还行就可以了，我的期望也不高，但怎么就这么难呢？”小李又陷入了不安与困惑中……

面对就业，小李存在被动等待、胆怯恐惧、焦虑不安等不良心理，致使在就业过程中接连碰壁，受挫之后更是茫然无措。加上他本身性格内向，不善言谈和交往，不善于展示自我、推销自我，所以在求职的问题上感到压力重重。小李应该努力克服自身的缺点，大胆、主动地面对求职。

5.2.4 攀比心理

很多同学在选择就业单位时，往往总拿身边同学的就业、择业标准来定位自己的就业择业标准，从而导致不同程度的攀比心理。出现攀高心理的同时，往往会伴随出现嫉妒心理。毕业生对别人所找的工作心存嫉妒，特别是看到自认为条件不如自己的人也能找到很好的工作就更容易出现嫉妒心理，于是有些人故意对别人的工作冷嘲热讽、贬低、讽刺和挖苦，意图打击别人。从择业的现象看，嫉妒者与嫉妒者总有某些相近之处，比如专业相近、性别相近等，嫉妒心会使人把同学当对头，使同学关系恶化，嫉妒者本人也会增加内心的痛苦和烦恼，甚至影响求职的顺利进行。

攀比心理是毕业生求职中存在的最为普遍的求职心理，也是社会现象在他们身上的反映。每个学生都希望自己的工作无论是薪水、福利都能比其他人好，这样的想法是可以理解的。但是这对学生潜在的危害是：这种定位不是切实的自我定位，要么出现期望和能力的矛盾，引起用人单位的排斥；要么出现同学之间的攀比和竞争，对职业产生急功近利的思想，这也是不利于就业和职业发展的。学生在接受第一份职业时，首先要考虑的是长远的发展机会、企业方向与管理水平等前瞻性因素，不要过分追求高薪水，要在发展中提高自身的价值。

在求职过程中，这山望着那山高，见异思迁，过多地把注意力集中在他人的就业取向上，自己的既定目标受到他人的干扰，这无异于逼着自己与他人共走独木桥，很难成功。古人云：“山不在高，有仙则名；水不在深，有龙则灵。”一旦选准职业后就不要与他人盲目攀比。

案例：

小婵与阿珊同住一个宿舍，今年即将毕业。在校期间，小婵各方面表现都比阿珊优秀，但在毕业前找工作期间，阿珊很快就和一家效益不错的企业签定了就业协议，而小婵还在奔波，自己看好的单位，人家没看上，用人单位有意向的，小婵却看不上。目前，看到就业的形势越来越严峻，小婵越来越紧张和着急，内心开始越来越不舒服。用小婵的话来讲，

就是“比自己差的同学都找到了工作，而自己眼下还不知道要找到什么时候。”

当谈到她为什么这么“挑剔”时。她认为别人都没有自己发展得好，论学习，自己的成绩比她们都要好；论活动能力，自己在校期间参加了不少的社团，活动能力是有目共睹的。与其他室友相比，小婵感觉自己明显占有优势，可是为什么就不能找一个各方面条件都不错的单位呢？

通过小婵的个案可以看到，小婵认不清目前严峻的就业形势以及自己真正的优势所在，也不能客观地看到每个人都有自己的特色和优势，而只是用盲目的攀比来定位自己的工作，因而使小婵的心理压力随着毕业期限的临近变得越来越紧张。

在热热闹闹，熙熙攘攘的各种招聘会现场，有一些毕业生寻找就业单位时，往往是拿自己身边同学的就业、择业标准来定位自己的就业、择业标准，导致“心高、眼高、攀比热度高”，这样就很难客观的认识自己，在这种心理的影响下，即使某单位非常适合自身发展，但因某个方面比同学选择的就业单位存在些差别，就彷徨放弃，事后却又后悔不已。

当然，在一定范围内进行攀比，可以激发自己的斗志和潜力，尝试寻找更好的单位。但这里的前提是对自己有一个客观的认识和了解。如果忽略自己的个性，对自己不能进行积极、正确、客观、公正地分析，只是盲目地与其他同学进行攀比，不计后果，舍其所长，就其所短，将会与合适的职业失之交臂，迟迟无法与用人单位进行签约，使自己生活于焦虑紧张的状态中。

5.2.5 依赖心理

依赖心理是中等职业学校毕业生择业时的一种习惯性心理。出现这种心理的同学主要是缺乏责任感，没有个人独立的决策能力，没有进取精神，在择业时从不主动寻找机会。

依赖心理具体表现在就业择业中，对一个单位是否适合自己，往往不是凭自身思考来决断，而是依靠听取父母师长之意、师兄师姐之言进行取舍。能自己动手设计就业推荐材料，靠自己在就业市场上实现就业的人数很少，能在企业劳动实习中被企业留用的也不多。有的学生甚至采取一种消极等待的心理，等待学校、父母帮忙联系工作单位、安排就业。把希望寄托在学校、父母或朋友之上，寄托在拉关系、走后门之上，有的甚至由家长出面与用人单位洽谈，孰不知这样做的结果恰恰让用人单位对毕业生产生缺乏开拓能力、独立生活和工作能力差的印象。当今社会，挑战与机遇并存，只有在择业之初，就树立自信心，少点依靠，敢于竞争，才能在众多的求职者中脱颖而出。

产生这种依赖心理的原因主要有三个方面：第一，社会环境的影响。一方面，由于中职学生长期生活在父母和教师的护佑之下，对社会认知甚少，自然而然地产生了一种任何事情、任何时候都依赖父母、依赖教师、依赖他人的习惯；另一方面，家长急切渴望儿女成才，在盲目提高学生成绩的同时忽略了对孩子“情商”的培养。第二，缺乏独立精神和责任感。一方面，多数学生都是独生子女，年龄相对较小，生理和心理方面都尚未成熟，长期处在家长包办行为笼罩下，没有独立自主的精神和能力，没有养成对社会、对家庭、对自己负责的意识，完全依靠、听从父母的安排，缺乏独自进行职业规划的能力。另一

方面,学校对就业的高度重视,在客观上也助长了这部分学生的依赖心理。第三,学习心态消极。这部分学生缺乏端正的学习态度,学习目标不明确,认为学习是为了父母或教师,没有积极主动的学习积极性,“做一天和尚撞一天钟”,只求拿到毕业证书。

案例:

浙江某单位向学校发布了要来校招聘大量人才的信息,校就业指导中心迅速公布并电话通知了各学院,各学院反应不一,有的学院书记亲自打电话与对方联系,推荐自己符合条件的毕业生,有的则主动邀请对方到学院来选毕业生,有的则用特快专递寄出了学生的推荐材料。而与此同时,部分同学却在等待面试通知,认为反正该单位要来校招聘,等来了再投材料也不迟。后来,这家单位真的来了,人事部门负责人却非常抱歉地说:“真对不起,其实,我们几天前就已到贵校,但刚跨进贵校校门,就被贵校某学院盛情‘拦截’而去,晚上住在贵校招待所,闻讯而来的毕业生一拨又一拨,结果我们的计划提前录满了。”在场的毕业生后悔不已,机会就这样在等待中错过了。

在求职择业过程中,机会应该说对每个人都是均等的,就看你如何把握它。各种招聘人才的信息,每时每刻经过各种渠道在发布、在传递,好比一条河流,信息是一朵朵浪花,你抓住了,就归你所有,你错过了,就无法回头。因此,只要你认准这条信息对你有用,你感兴趣,就必须主动以最快捷的方式向发出信息方作出反应,让对方知道你、了解你,才有可能看中你。机会往往就是这样被主动者拥有。

5.2.6 盲从心理

盲从(从众)心理是指个体在群体压力下,在认知、判断、信念和行为等方面与群体多数人保持一致的心理。盲从是一种缺乏主见的表现。中职生由于年龄偏小,身心尚未完善成熟,加上很多都是独生子女,从小在家庭的庇护和父母的羽翼下长大,缺乏实践锻炼,自立能力不强,缺乏处事经验,容易受社会思潮和社会观念的影响,缺乏个人主见,从众心理较为严重。一旦面临就职业,盲从的心理缺陷就暴露无遗。

盲从心理主要表现在两个方面:一是没有充分考虑自身的实际情况,不能客观分析就业形势和社会需要,盲目听从或跟随别人的意见,把别人的选择作为自己行动的指南;二是过分追求实惠,追求功利,一味追求所谓的热门单位、热门职业,没有从职业发展与个人前途、国家需要去考虑,功利主义、实用主义思想严重。在求职择业过程中,中职生面对社会上各种各样的人才招聘会和求职择业过程中千头万绪的事情,心情浮躁不安,是升学还是就业,是暂时找个单位上班,以后再调整,还是找不到合适的单位就不就业,是选择专业对口的单位还是挑选单位的地理位置等问题是他们难以应对的,这类毕业生没有主见、盲目从众、心态浮躁,最终不会顺利升学或就业。

案例:

张×是个中职生,中职二年级的时候看到身边很多同学都准备参加高职高考,他也跟着想要读大专。在高考班复习了一年,结果成绩差了一分,只能上较差的大专。看到其他同学都忙于找工作,张×又下决心要就业,但是,因为荒废了一年,该考的证也没有考,该掌握的专业知识也忘得差不多了,最终,什么工作也没找到。

作为中职生来说,自己的职业还是一片空白,首先要为自己定下职业目标,该往什么方向发展。自己的目标还是第一位的,不要盲目跟风。年轻人还是要以提高自身素质为前提,理想也需要有能力来实现。同时也不要在一棵树上吊死,如果不能直接实现自己的既定目标,就可以一边寻找别的工作机会,同时为以后的求职充电、做准备。要学会客观分析自身能力,比如操作能力、社交能力、语言表达能力、适应能力、协调能力等,根据自身各方面条件,来制定自己的目标而不是盲目跟风。

5.2.7 怕苦心理

中职生的培养方向为技能型、实践型的中等专业技术人员,应能吃苦耐劳,懂实践,会操作。但是,由于很多中职生没有经过艰苦生活的磨练,在经过三年的职业教育后,自认为有一技之长,觉得应逃离农村,求得工作舒适、轻松、体面。缺乏艰苦创业的精神,在求职择业中表现出一种怕苦心理。例如财会营销专业的学生觉得超市营业员工作时间长,太辛苦;工厂操作工专业不对口等,希望一就业立刻当上会计、出纳。

从近几年的招聘中不难看出,不少中职毕业生一毕业就想找份待遇优厚不要太辛苦的工作,很多学生在初次就业月工资要求不低于 1000 元,希望专业对口,在恒温无尘的环境下工作,甚至要求在办公室工作,选择经济发达地区、待遇优厚的用人单位。轻视体力劳动及对高薪的追求使就业渠道变窄,结果往往是高不成低不就,无法就业。事实上,高薪舒适而又稳定的工作是不存在的,要相信付出才有回报。作为一个中职生应该对自己有一个准确的定位。

企业的发展需要一支稳定的员工队伍,但对于刚出校门没有社会经验的中职毕业生来说,必须从最底层做起,可很多学生不愿意到企业基层去工作,嫌苦怕累怕脏,只要有更好的薪水待遇马上跳槽,这让用人单位害怕聘用应届中专毕业生。实际上,创办初期企业的员工,虽然艰苦,但更有发展的机会,在职业中隐藏的发展潜力。有时企业会有意将新员工安排在最艰苦的岗位,目的是先磨练他们的意志,考察他们的实战能力,而不少同学一听说是这样的岗位就退却了,这样无疑失去了就业的机会。

案例:

在上海某单位组织的一次面试中,主考官先后向两位毕业生提出了同样的问题:“我们单位是全国数一数二的大集团公司,下面有很多子公司,凡被录用的人员都要到基层去锻炼,基层条件比较艰苦,请问你们是否有思想准备?”毕业生 A 说:“吃苦对我来说不成问题,因为我从小在农村长大,父亲早逝,母亲年迈,我很乐意到基层去,只有在基层摸爬滚打才能积累丰富的工作经验,为今后发展打下基础。”毕业生 B 则回答:“到基层去锻炼我认为很有必要,我会尽一切努力克服困难,好好工作,但作为年轻人总希望有发展的机会,不知贵公司安排我们下去的时间多长?还有可能上来吗?”结果前一学生被录用,后一学生被淘汰。

在面试过程中,回答问题的技巧非常重要。对有些问题的回答,表面上看来合情合理,无可厚非,但却令考官反感。这是因为:考官并不在乎你回答内容的多少,而在于考察你对问题本身的态度,进而了解你对职业的态度等。显然,这一案例中,毕业生 A 对下基层

态度端正、诚恳，令主考官欣赏；而毕业生 B 思想上明显有顾虑，尽管是人之常情，但这种场合下他的回答显然不合时宜。

5.2.8 自负心理

近几年，毕业生择业期望值居高不下，已经影响到毕业生顺利就业。有些毕业生由于刻意追求最满意的结果，而错过了其他好的机会，有的甚至造成就业困难。尤其是有些条件好的毕业生，在择业过程中，“脚踩几只船，这山望着那山高”，不能及时调整就业期望值，以致后来就业困难，悔之不及。

自负心理与自卑心理相反。自负心理是过分夸大自我的能力，过分地看到自己的优势和长处，忽略了自身的弱点和不足。这种不切实际、好高骛远，缺乏自知之明的心理，对成功择业影响较大，最终会因预期就业目标未能实现而忧心忡忡，悲观失望。

由于受传统就业观念的影响，中职生在择业上往往好高骛远，期望值居高不下，没有将自己的位置摆正，没有清楚地认识到自己只是一名中职生，从事的职业及岗位应是生产第一线，所做的工作必须从最基层做起，于是这部分毕业生对用人单位横挑鼻子竖挑眼，就出现了“高不成低不就”、“脚踩几只船”的恶性循环，从而造成就业受挫，难以找到自己满意的工作，产生心理失衡。

案例 1:

毕业生小林口才不错，在与用人单位代表面谈时自我感觉良好。一番海阔天空的高谈阔论以后，当对方问他的个人爱好是什么时，他竟得意洋洋地宣称是“游山玩水”，结果被用人单位毫不犹豫地拒之门外。

小林的失败是典型的自负心理造成的。自负在心理学上指过高地估计个人的能力，从而失去自知之明。在这种心理的支配下，不少毕业生在求职择业过程中，总是自以为是，自负自傲，以为自己什么都懂，什么都会，夸夸其谈，胡吹海侃，结果留给用人单位的是浮躁、不踏实的印象。试想，有哪家单位肯要一个不知天高地厚、自命不凡、眼高手低的毕业生呢？对这些学生老师应泼一盆冷水，给发热的头脑降降温，让他认清当前的就业形势、自己的劣势、用人单位的需求，重新找准自己的位置。

案例 2:

小张是一名成绩十分优秀的学生，在求职期间，很多用人单位都抢着要她。但小张却自恃过高，对那些令其他同学羡慕不已的单位不屑一顾，所以迟迟都不愿签约。最后当她有危机感时，以前的那些用人单位都拒之于千里之外了。

过分的优越感和自负感都属于高自我价值感，这种高自我价值感与自卑对立，但两者都是对自我的非客观评价。高自我价值感是优秀生中一种较为普遍的心理。他们自信、有活力并非坏事，但是在求职期间，人才济济一堂，职位供不应求，用人单位的选择也决不会是唯一的，而且他们对这种缺乏自知之明、自恃清高的毕业生是最有戒心的。高自我价值者在求职期间应保持一种谦虚平和的心态，多与周围的同学交流，多听听别人的想法和意见，这样可以有效防止想法的极端性。在与用人单位交流的时候，要尊重对方，客观评价自己的实力，正确处理双方关系。必要时，还应该向家人和老师征求意见，以便明智地作出决定。

5.3 中职生就业心态调整

5.3.1 树立自信心

大学生在找工作时普遍存在要求工作条件较好，工资待遇较高的劣势；但无论哪一个用人单位的工作岗位都有层次之分，所需人才的知识结构亦有层次之分。抓住机遇，抛开自卑，大胆地向用人单位推荐自己，不要因一两次求职的失败就心灰意冷。构筑正确的价值评估体系；要有开悟的精神，感悟生命和生活；增强抗挫折的耐力；树立正确的思维方法；学会享受过程；活在当下，全身心投入；学会压力管理；培养远大的志向和宽广的胸怀；培养乐观的生活态度；培养坚定的信念。

5.3.2 提高就业竞争力

学历偏低、知识面较窄、发展后劲不足是中职生在求职过程中遭受冷落的主要原因。中职生要在充分学好理论课和专业课，努力通过各种途径参加一些职业技能考试及学历考试，提高自己的业务水平和竞争力。人贵有自知之明，毕业生尤其要做到这一点，在应聘过程中，一定要结合所学专业、职业爱好、发展潜力等要素，选择相应的应聘企业以及所提供的岗位、职务和薪酬待遇，做到人事相宜、人职相宜和人薪相宜。

5.3.3 逐步发展

适当降低就业期望值，对自己有一个清醒的认识和全面了解，应主动适应市场对人才的需求，找准自己的位置，不可好高骛远。在求职时，不要只想着一步求职到位，应找份工作先干着，大胆地迈出第一步，积累经验、学习业务技能、建立良好的人际关系。坚定目标，加强学习，根据既定方向，每天阅读一点文字，积极与人交流，深切体会“三人行，必有我师”的境界。

5.3.4 抓住机遇，充分展示自己

机遇对每一位就业者来说都是均等的，关键就在于是否能抓住机遇，充分展示自己。在就业前，应认真准备就业材料，大胆地向用人单位推荐自己，介绍自己的特长。

5.3.5 正确对待求职面试

要坚信“天生我材必有用”，“此处不识君，自有识君处”。即使应聘不成，也只不过是“大路朝天，各走半边”。只要是千里马，何愁遇不见伯乐。只有大方、真诚、坦然地面对求职面试，才能在应试中举止得体、思维敏捷、妙语连珠。你莫以为主考官都是洞察一切的，都是初次见面，你不了解对方，对方对你也不了解。不要妄自菲薄，也不能自己先乱了方寸。应该这样考虑：茫茫人海之中没有十全十美的人，每个人都不可能是万能的，每个人都各有其长短。心理上战胜自己的标志是：不害怕、不紧张，泰然自若、轻松自如。

- (1) 选择适当的就业目标，一个人的择业目标应与本人所具备的实力相当或接近。
- (2) 避免理想主义，及时调整就业期望值，不刻意追求最满意的结果。
- (3) 避免从众心理，一切从自身的特点、能力和社会需要出发，不与同学攀比。
- (4) 克服自卑、胆怯的心理，树立自信心，树立敢于竞争的勇气。
- (5) 不怕挫折。遇到挫折，不消极退缩，采取积极的态度，勇于向挫折挑战。

5.3.6 充满激情，敢于挑战

正如一首歌所唱的：“要把握生命里的每一分钟，全力以赴我们心中的梦，不经历风雨怎么见彩虹。”“没有人能随随便便成功”。要增强自主择业意识，充满信心，主动出击，千万不可随波逐流，“跟着感觉走”，“他走，我也走”。要敢于挑战，敢于尝试与众不同的想法，开拓出一片属于自己的天空。有些中职生，个人主义思想极为严重，只看眼前利益，心浮气躁。这种目光短浅、心胸狭窄的人，终难成大业。海阔凭鱼跃，天高任鸟飞。踏踏实实学习、工作，不断提高自身素质。

5.3.7 保持平常心

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。大牌是梦想，离我们太遥远，小卒才是目前的合理选择。不要太过理想化，否则就是水中捞月，雾里看花。择业竞争也是心理素质的竞争，保持良好的心理状态非常重要，它能使同学们理智地看待竞争，冷静的分析形势。要坦然面对各种困难，乐观地消除障碍。胜不骄，败不馁，遭遇挫折不悲观失望，坚持下去，坚持就是胜利。

5.3.8 活在当下，感恩工作

活在当下是一种全身心地投入人生的生活方式。当你活在当下，而没有过去拖在你后面，也没有未来拉着你往前时，你全部的能量都集中在这一时刻，生命也因此具有一种强烈的张力。

有个小和尚，每天早上负责清扫寺院里的落叶。清晨起床扫落叶实在是一件苦差事，尤其在秋冬之际，每次起风时，树叶总随风飞舞。每天早上都需要花费许多时间才能清扫完树叶，这让小和尚头痛不已。他一直想要找个好办法让自己轻松些。

后来有个和尚跟他说：“你在明天打扫之前先用力摇树，把落叶统统摇下来，后天就可以不用扫落叶了。”小和尚觉得这是个好办法，于是隔天他起了个大早，使劲地猛摇树，这样他就可以把今天跟明天的落叶一次扫干净了。一整天小和尚都非常开心。

第二天，小和尚到院子里一看，他不禁傻眼了。院子里如往日一样满地落叶。老和尚走了过来，对小和尚说：“傻孩子，无论你今天怎么用力，明天的落叶还是会飘下来”。小和尚终于明白了，世上有很多事是无法提前的，唯有认真地活在当下，才是最真实的人生态度。

他们也许拥有世界上大部分的物质财富，但他们是“穷人”。世界上有两种穷人——富有的穷人和没有钱的穷人。充实的感觉和对物质财富拥有的多少关系不大，它往往和你

生活的方式、生活的品质、生命的喜乐、生命的特性有关。而所有这些东西只有通过静心地感悟才可能得出其中的深意。

到底什么叫做“当下”？简单地说，“当下”指的就是：你现在正在做的事、呆的地方、周围一起工作和生活的人；“活在当下”就是要你把关注的焦点集中在这些人、事、物上面，全心全意认真去接纳、品尝、投入和体验这一切。许多人喜欢预支明天的烦恼，想要早一步解决掉明天的烦恼。明天如果有烦恼，你今天是无法解决的，每一天都有每一天的人生功课要交，努力做好今天的功课再说吧！用平常的心对待每一天，用感恩的心对待当下的生活，我们才能理解生活和快乐的真正含义！

案例 1：真诚的力量

广东南海某职业学校文秘班吴××同学说过，可以伪装自己的面孔自己的心，但绝不可以忽略真诚的力量。吴××同学第一天去行政部实习，她不可避免的有些疑惑：不知道同事怎么样，应该去怎么做，要去干些什么等。踏进公司的办公室，只见几个陌生的脸孔用莫名而疑惑的眼神看着她。她微笑着和他们打招呼，尴尬的局面立刻得到了缓解，大家都很友善的微笑欢迎她的到来。从那天起，她养成了一个习惯，每天早上见到他们都要微笑地说声：“早”，那是她心底真诚的问候。她总觉得，经常有一些细微的东西容易被我们忽略，比如轻轻的一声问候，但它却表达了对老师、对同事、对朋友的尊重和关心，也让他人感觉到被重视与被关心。

要想在短暂的实习时间内，尽可能多的学一些东西，这就需要跟领导和同事有很好的沟通，加深彼此的了解。刚到行政中心，领导并不了解她的工作学习能力，不清楚她会做哪些工作，她想了解什么样的知识，所以跟领导、同事很好的沟通是很必要的。同时她觉得这也是将来走上社会的一把不可获缺的钥匙。

当你可以选择的时候，把主动权握在自己手中。在公司的时候，吴××同学会主动地帮同事做一些力所能及的事情，并会积极地寻找合适的时间，向同事请教问题，跟同事像朋友那样交流，谈生活学习以及未来的工作，通过这些努力吴××同学和同事走得更近，在实习过程中，同事就会更愿意更多地指导她，使她获得更大的收获。因为吴××同学的主动，她巩固了她所学的知识，并且得到了同事的认可。

“无论在哪个实习岗位都要细心负责，具有基本的专业素养，因为细心负责是做好每一件事情所必备的基本条件，基本的专业素养是做好工作的前提”。母校的教育让她铭记于心，她认为自己的进步除了个人努力之外，和母校的办学理念，优良的教学资源，老师们的辛勤劳动，实训中心对学生就业的有力支持、服务是分不开的。她希望以自己踏实有效的工作为母校争光。

案例 2：赶考

有位秀才第三次进京赶考，住在一个经常住的旅店里。考试前两天他做了两个梦：第一个梦是梦到自己在墙上种白菜；第二个梦是梦到下雨天，他带了斗笠还打伞。这两个梦似乎有些深意，秀才第二天就赶紧去找算命的解梦。算命的一听。连拍大腿说：“你还是回家吧，你想想，高墙上种菜不是白费劲吗？戴斗笠打雨伞不是多此一举吗？”秀才一听，心灰意冷，回旅店收拾包袱准备回家。店老板非常奇怪，问：“不是明天才考试吗？你怎么

今天就要回乡了”？秀才如此这般说了一番。店老板乐了：“哟，我也会解梦的。我倒觉得，你这次一定要留下来，你想想，墙上种菜不是高种（中）吗？戴斗笠打伞不是说明你这次有备无患吗？”秀才一听，觉得此人说得更有道理。于是精神振奋地参加考试，居然中了个探花。

启示：积极的人像太阳，照到哪里哪里亮；消极的人像月亮，初一十五不一样。想法决定我们的生活，有什么样的想法，就有什么样的未来。

案例3：适应“学生”到“职员”的改变

一、上班第一天就以优秀的表现得到员工的认同

虞×同学在工作的第一天就以优越的技能与刻苦的工作态度赢得了工厂里员工们的认同，并以其不凡的工作表现赢得了领班的信任，对于苛刻的任务绝对没有怨言。

在工作期间，他接受了比较苛刻的员工考核，应该说这是他进升职位的一次机会。从中他学会了工作中的每一项细节，这是一次难得的机会。

二、“学生”到“职员”的改变

从工作的那天开始虞×同学就不甘于做一名普通的员工，他发誓要不断改变自己。基层员工只是起点，通过自己的努力与拼搏，一定要有更好的发展。因此，入职不久，他就为自己做了职业规划，这成为他即使辛苦，也一直坚持的工作动力。

在细节方面都比别人认真，这正是他能赢得领班信任的成功之处，他要求自己，凡事都要三思而后行，不要冲动，不要任性，在为人处事方面进步很大。

三、勤学苦练，不放弃任何学习的机会

虞×同学很怀念校园的学习生活。在学校，他学会了做人做事的基本道理，初步掌握了一定的职业技能。但他感觉这些明显不够，踏入社会，他才真正感受到知识的重要，理论的重要。有机会，他一定要重返校园，提升自身素质。毕竟，这是个弱肉强食的年代，不进则退，完善自身的综合素质才是王道！他坚信，自己的明天会更加美好！