# 求职过程中遇到的矛盾余困惑（最终定稿）

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2024-08-27

*第一篇：求职过程中遇到的矛盾余困惑求职过程中遇到的矛盾与困惑EQ是什么？EQ(Emotional Intelligence Quotient，情感智商)也被称为社会智商或心理智商，包括自制力、忍耐力；热情、积极性、责任心；同情心；协调力等...*

**第一篇：求职过程中遇到的矛盾余困惑**

求职过程中遇到的矛盾与困惑

EQ是什么？

EQ(Emotional Intelligence Quotient，情感智商)也被称为社会智商或心理智商，包括自制力、忍耐力；热情、积极性、责任心；同情心；协调力等内容，是人的素质、性格、涵养的综合反映。它常被用作预测一个人能否取得职业成功及生活成功的有效指数，能较好地反映一个人的社会适应性。EQ考察改变求学心态

获得一份理想的工作，面试时的一次微笑往往比笔试时写下的满纸豪言更重要。而这，恰恰是情商决定的。

复旦大学新闻学院应届硕士毕业生刘华宾说：“我和我的同学在求职过程中，参加过一些企业的面试，感觉只要展现出自己真实、独特的一面就可以了，没有什么标准答案，也不需要像平时考试那样事先背很多东西。”

其实，上海不少大学的思想教育课本中，已把EQ作为单独课程向学生介绍，教学生们懂得：人的成就欲、责任感、敬业精神等是后天形成并稳定下来的，而死背书、多参加考试对提高情商水平并无帮助。

“走出校园后才发现天地更宽，施展拳脚的基本技能只有在实践中才能得到充分磨练”，一名在某知名软件公司实习的应届毕业生颇有感触地说，如果说英语课本教授的是语言知识点，那么，与外国客户打交道时所处的语言环境更能锻炼自己的应变能力。

企业重视EQ但不盲从。

招聘中引入情商考察，企业是怎么考虑的呢？

上海微创软件有限公司人事经理尼娜表示：学历证书并不说明一切，我们选材更看重EQ。我们不仅需要拥有知识的人，更需要灵活运用知识的人。而且，在与客户交流的过程中，EQ更能提高沟通效率。在对应届毕业生的简历进行筛选时，我们对那些积极参与社会实践的学生更感兴趣，其次会了解其所学专业，再次是成绩和荣誉，最后才是学校的“级别”。

在微创看来，过去的成绩仅仅属于过去，人只有不断挑战自己，具备出色的学习能力，才能不断进步。笔试时微创会考“把国家级文物错送给贵宾怎么追回”“新闻主播离职前如何在荧屏上和观众告别”等情景题；面试时会注重和应聘者讨论个人对应聘职位和未来发展的看法和计划，以及以往遇到挑战和困难时如何处理。

联想集团华东区域总部人力资源总监曹金昌认为，一个团队是否能高效运转，情商决定的性格因素很重要。

理想的团队应由4种人构成：开朗但难免粗心的“凤凰”、和善宽容的“考拉熊”、精于分析的“老鹰”和控制能力较强的“老虎”。因此，联想在开展面试前，首先会对相关部门的现有人员构成做分析，尽量寻找“互补”型人才，并用专业人才测评系统对面试者做职业倾向测试。“在我们看来，情商就是换位思考的能力，要重视，但不能盲从。企业在制定情商测试标准时，要根据行业特点而定。”

“面试心经”反而误事

也许正因为情商考察越来越受到外企和大企业的重视，据调查，一些“IQ高(聪明)”的毕业生正悄悄把各大公司的情商考察题目汇编起来，形成题库，然后编制所谓“面试心经”，把原本用来考察求职者随机应变能力的情商考察，变成新的“应试攻略”。

在某高校网络工作版上粗略统计了一下，诸如“麦肯锡面经”“SAP面经”“Unilever面经”等“面试心经”的帖子竟然有几百条之多。

一些“有心人”把各个公司的题目收集起来，建立面试题库，谋划最佳应对攻略，甚至还请同学充当模拟考官，事先进行有针对性的模拟训练。

EQ面试遭遇高IQ者的“挑战”，演变成另一种形式的“应试”模式，这不能不令人感到遗憾。

复旦大学学生职业发展办公室负责人指出，在制定人才评价标准时，应该正确处理IQ与EQ的关系，按着更科学、更合理、更能反映人才发展规律的结构确定人才选拔目标。学生制订职业规划时，也应理性地分析自己的性格特质与目标职业是否契合，盲目听信他人的面试经验，事实上不利于展现个人风采和个性特征。

求职故事 冷静助他脱颖而出。

讲述者：某名牌大学应届毕业生 雨薇(文中人物皆为化名)

我得到了一家跨国公司最后一轮的面试机会，和我同组的有恬恬、小K、多多和风扬等4个其他重点高校的高材生。拿到的面试题是：用一个小塑料袋、一张A4纸、几团棉花球、几根牙签设计一个方案，保证鸡蛋从3米高的空中自由落下仍完好无损。“你们有3次机会，时间是30分钟。”说完，考官转身走了。

为了统一意见，风扬成了我们的临时组长，他把七八个点子汇总后设计了2套方案，然而无论是用棉花裹起鸡蛋，再把纸折成瓦楞状减少冲击，还是用牙签做一个“刺猬鸡蛋”——“啪！啪！”两次蛋黄飞溅把我们的希望浇灭了。

只剩下不到5分钟了！此时，恬恬偏偏碰翻了那张小圆桌，眼睁睁看着最后一个鸡蛋摔在地上！恬恬的脸立马就白了，脸上满是愧疚和歉意；小K撅着嘴，看起来挺郁闷的；多多居然下意识地说了句脏话。

场面一下子变得非常尴尬。过了一会，风扬拍了拍大家的肩膀，说了句：“没关系，还会有其他机会的。不介意的话，大家留个通信方式吧，以后多联系。”

结果，遇事冷静、有良好团队意识的风扬被那家大公司相中了。最近，在某高校应届毕业生里流传着一个求职“神话”：一个叫李晓斌的法律系男生被一家外资律师事务所录取。之所以被录取，并不是因为李晓斌此前有多少实习经验，也不是他在面试时临场发挥有多出色，而是他“歪打正着”中了“头彩”。

那天，李晓斌去参加律师事务所的最后一轮面试，在等候时，饮水机里的水被大家喝完了，许多想喝水的应聘者一看没水，转身就走，李晓斌却拿起水桶，给饮水机加水。这一幕，正好被面试官看在眼里。录取通知书就这样拿到了———因为李晓斌出色地完成了一道EQ（情商）试题。

中央电视台《绝对挑战》栏目制片人詹未说，在今年制作的几期大学生招聘节目中，许多外企和大公司人力总监不仅看大学生的履历和成绩，更引入了国外流行的新面试方式———EQ考察。一些大学生选手在节目里表现得从容不迫，他们的语言和思考问题的方式赢得了企业的信赖，但也有不少成绩优异的尖子生却在EQ测试上栽了跟头。

专家表示，企业在招聘大学毕业生时，看重的并不是成绩单上的分数，而是他们处理问题的方式和融入企业的速度。目前，不少大学毕业生在求职过程中，主要欠缺三种情商—— —

欠缺自我认识能力

“一部分大学毕业生，自视过高，不愿从基础工作做起，这是情商中欠缺自我认识能力。”奥的斯（中国）电梯投资有限公司中国区招聘经理毛萍深有感触地说，“每个企业都非常重视新职员的工作态度。”

毛萍举例说，对于一名刚刚走出校门的学生，企业一开始很难看出他有多大潜力。企业会让他从最基本的工作做起，如果他都完成得很出色，并且有自己的想法和办事技巧，这样，这个学生的责任心和创新力就可以慢慢表现出来。

但也有一些学生，对于企业交给的一些基本事情非常反感。“所以，态度是最重要的。心态摆正了，做事的方式会更好，未来在企业里发展的速度会更快。”毛萍说。

在吉百利大中国区人力资源总监曹渊勇看来，大学毕业生还要具备经受挫折的能力。曹渊勇说，企业在招聘人员的时候，会要求应聘者完成一项工作。人力资源经理会注意观察应聘者的做事目的是否清晰，遇到困难会不会坚持，如果工作不顺利，会不会给自己找理由或找借口。“应聘者是否具有耐挫折能力是企业非常关心的”。社会看重为人处世

北京大学光华管理学院EMBA中心副主任王亚非既是一名教师，也是一名企业管理者。她告诫大学毕业生：“走向社会是为人处世，而不是技术第一。”

王亚非说，所有企业在选才时都会注重应聘者的“德行”。但是，从面试上选“德”是非常困难的，一个人的德行好坏需要一段时间才能发现。

王亚非的企业有80名员工，其中一名业务能力很强的骨干员工是她的学生，在业务上王亚非非常器重他。王亚非说，这名员工第一次说他的孩子病了，不能出差。我们照顾他。第二次说他的太太病了，还是不能出差，我们还是照顾他。第三次说他的父母来了，不能出差。

“尽管业务强的人不好替代，但企业不是慈善机构，有些员工技术虽然不如他，但工作态度和做人方式比他好，于是春节后我辞掉了他。”王亚非说得很坚决。

不懂感恩

一项调查认为，初涉职场的大学毕业生不懂感恩，这种状况将直接影响其人发展。

曹渊勇说，一些处在实习期的大学毕业生，在企业中刚刚取得一些小成绩就和老板谈条件是不合时宜的，这时应该懂得感谢企业的培养，而不是计较是否应多拿几百元钱。应该在自己有业绩的时候，再向企业提出合理的加薪要求，这样在企业里才能有更大的发展。

王亚非举例说，一个在外企工作的年轻人，年底获得10万元奖金。同时，公司派这个年轻人去美国纽约培训花掉6万元。但这个年轻人对10万元的鼓励不大满意。这时，如果想到这笔钱是老板从利润里拿出来的，就可能知足并懂得感谢。但如果总是想老板拿200万元奖金，才给我十几万元，太少了，这对其将来的发展没有好处。

人力资源管理专家、青年择业专家汪大正指出，要使大学毕业生尽快适应工作岗位，不仅要求学校传授学生科学知识，同时应该加强对学生人文知识的教育。使年轻人懂得关心，懂得爱护，懂得感谢，懂得自立，懂得付出，真正让青年学会求知，学会做人，学会生存，学会发展。

情商影响力是智商的两倍

智联招聘职业顾问郝健认为，大学生在学校所学的专业知识和经验离企业的实际需求必定有很大差距。企业在招聘大学毕业生时，看重的并不是成绩单上的分数，而是他们学习的能力和融入企业的速度，这种速度很大程度上与情商有关系。

智商和情商是两种可用来衡量个人素质的关键因素，智商反映人的智慧水平，情商则反映了人在情感、情绪方面的自控和协调能力。

“有个涉及188个公司的调查，用心理学方法测试了这些公司里每一名员工的智商和情商，并将测试结果和员工在工作上的表现联系起来进行分析。经过研究，在对个人工作业绩的影响方面，情商的影响力是智商的两倍，因此企业在招聘过程中，更看重应聘者的综合素质。”郝健说。

对哈佛大学一些学生进行的研究证明，在个人的成功中，智商只起20％的作用，80％靠的是社会环境、机遇，尤其是靠标准测试所没有考虑进去的那部分智力———情感智力。求职，情商应大于智商

中华民族五千年的历史文化，源远流长。在这历史的精髓中，“情”是中国人民最看中的。关于情的组词很多，有爱情、亲情、友情等。几乎在所有的人际关系中总少不了情字。可见情在中国是何等重要。外国人讲究的是法、理、情，而我们中国人讲究的是情、理、法，情排在第一位。

跟所有的感情一样，求职过程中很多中人不会用情，也浪费了很多很好的就业机会。不能说智商不重要，但是在智商和情商在同一起跑线上的时候，情商肯定占据首位。因为，中国人有情的情节。为什么老是有人在怀疑，自己的智商比别人高，为什么别人到被用人单位所录用了呢？很多时候，就是被录用的人会用自己的情商。企业老板经常说，不会干没有关系，可以学习。但是，一定要跟我们同一条心，努力干。现在什么企业凝聚力建设，作为老板也需要建设自己企业的情商。现在有很多初入职场的朋友，经常会自以为是，以为自己是天之骄子，才华八斗，可是，企业也有它的骄傲的地方，你才华再高，我可以不用你啊！可见现在在求职的过程中，情商是多么的重要。

情商说到底还是需要从小就开始培养，这就是谈到父母对自己的家教和周边的环境。小的时候父母一直在教导我们，团结同学、为人诚实等等。其实就是在教我们注意锻炼自己的情商。因为，人毕竟是群体动物，只要在群体中生活和工作，都需要情商，说到底，就是我们所谓的人际交往技能。小的时候有这样的良好的情商技能以后，在找工作的时候就会潜移默化的把这些技能用上，在智力同等的情况下肯定不别人得分高。但是，从笔者近几年的观察新人的招聘情况来看，大部分情商要比自己智商要低。因为，在企业工作现在基本都是按照项目来运作，假如情商差的话，团队的运作就比较难，或许项目也会出问题。因此，很多企业情愿放弃智商比较好的新人。我们一直在说80年代的人思想活跃等好的地方，但是很多企业在埋怨，这些80以后的部分员工，只为自己着想，不为公司和团对着想。其实还是问题出在情商上面。笔者建议家长或者学校应该加强这方面的培养。因为不管这世界管理理论怎么先进，科学技术怎么发达，甚至有一天中国的经济超过其他经济大国，情商仍然会大于智商，在中国的领土上这是硬道理，因为这是我们国家的国情，情字第一位。

求 职 过 程 中 遇 到 的 矛 盾 与 困 惑

姓名：余贵洋

学号：

院系：

0813124172 08级法学院

**第二篇：大学生求职过程中遇到的矛盾和困惑**

大学生求职过程中遇到的矛盾和困惑

毕业之前，每一位大学生对自己的未来都有许多想象：穿上职业套装，做一个众人羡慕的职场白领；当一位领导者，在企业中挥斥方遒；做一名专业技术人员，为企业解决一个又一个技术难题…… 然而，许多人常常忽略了最重要的一点，那就是自己怎样才会被社会接纳，被用人单位接纳？多次求职无果之后，我们才猛然发现，大学生就业问题一直是就业市场的核心问题，600W毕业人数和60w岗位需求的比例，显然不是一个健康的市场状况。大学生能否顺利实现就业，事实上是关乎民族前途和国家命运的一个关键。现在早已不是大学生挑岗位，而是岗位挑大学生！于是，一个一个的问题接踵而至，我们迷茫了，困惑了，原本光明清晰的前途一下子看不见了。

1、先就业再择业？

经济危机搁浅了许多大学生的职场梦，在接二连三的求职失利后，许多人开始怀疑自己：学历太低、没有经验……于是，伴着一 些专家“先就业再择业”的呼声，许多毕业生开始对岗位不加选择，只要给份工作，给不给钱都行，甚至连“掏粪工”、“卖猪肉 ”等岗位都成了大学生追逐的对象。

解惑：迫于就业形势和生存问题，“先就业”本无可厚非，但人生的第一份工作，将在很大程度上影响一个人的思考习惯、行为习惯。就如同在一张白纸上画画，画好了第一笔，以后才会顺畅起来。建议毕业生在解决生存问题的前提下，将眼光放远，尽量选择能够锻炼自己的岗位。

2、没有工作经验怎么办？

“工作经验”无疑是应届毕业生求职的致命伤，也是许多应届生“零薪酬”就业和花钱实习的始作俑者。走进招聘会现场，我们会发现，但凡是有点 “技术含量”的岗位都会写上“要求X年以上工作经验”，让不少应届生望而 却步。为了弥补无工作经验的缺陷，许多大学生加入“考证族”，逢“证”必考。还有少数人投机取巧，将同学的工作经验“移花接木”到自己的简历中。

解惑：简历作假不可取，逢“证”必考也完全没有必要。有工作经验 不一定就能把工作做好，没有工作经验也不一定就做不好。关键要看你愿不愿 意学习，愿不愿意付出，认真、善于学习、可塑性强，这些都是大学生身上存在的优点。所以，大学生没有必要抓住工作经验不放，只要坦诚的将自己的优 点展现在用人单位面前，相信“工作经验”也不是完全不可替代的。

3、“大公司”OR“小公司”？

一边是大公司，制度健全但晋升机会小；一边是小公司，锻炼机会多但不稳定。相信很多大学生都会遇到这样的两难选择，有人说哪个薪酬高就选 择哪个，有人说在大公司工作体面选择大公司，还有人说小企业能锻炼人选小公司。遇到这样的问题，到底选择哪个好呢？

解惑：做为自己的第一份工作，建议大学生选择“大公司”。小企业虽然机会较多，但各方面都不规范，常常是老板说什么就是什么。而大企业有着完善的公司制度、成熟的企业文化和健全的培训机制，工作程序清晰明了，这些对于个人的职业发展都会有很大的帮助。

4、专业还是兴趣？

许多大学生在就业时会发现，自己对所学专业并不感兴趣，或是所学专业非常冷门，难以找到对 口岗位。此时，学了四年的专业知识就成了“鸡肋 ”，不少大学生为此感到非常迷茫，难以确定职业方向。

解惑：“鱼与熊掌不可兼得”，许多大学 生对于所学的专业并不感兴趣。对

于选择专业还是 兴趣这个问题，我们建议大学生尽量选择与专业对 口的岗位。因为每个人的职业生涯初期，都是探索 寻找的阶段，我们不可能一下子就找到为之奋斗一 生的事业。虽然专业并不是兴趣，但却是你的特长，更是你在众多求职者中脱颖而出的有力武器。

5、从基层做起，有必要吗？

有人说“大学生做为普通劳动者的就业元年来 了！”的确，我们发现目前招聘单位向大学生提供的岗位大多都是基层岗位，甚至有一些用人单位直 言“不要大学生”。这让许多大学生觉得委屈，为 了一纸文凭，我们付出了那么多，怎么到头来还是跟别人站在同一起跑线，甚至还不如别人呢？

解惑：理论不等于实际，大学生虽然学习！了不少专业知识，但实际的工作可不是说出来的，更不是想出来的，而是实实在在做出来的，而大学生就输在这个“做”字上。万丈高楼平地起，如果根基不牢固，再高的楼也会倒塌。所以对于大学生来说，从基层做起，不但有必要，而且很有必要！

6、毕业生就业先选行业，还是先选市？

如果一定要以城市为优先，建议毕业生要进自己目标城市的活跃行业，否则职业发展的机会就很小了。从长远来看，如果你在这个行业领先的地方能够争得一席之地，再想转战其他城市的余地就大了。选对第一个起跑点对于职场发展很重要。大学毕业生在职位和城市地理位置两者之间，应该优先考虑职业，尽量避开高竞争区

7、面试问题的巧妙回答

每一个求职者，最大的困难就是如何回答面试人员的问题了。对于没有任何求职经验的大学生来说，面对面试官的提问，真的会防不胜防，被打个措手不及，平时的灵牙厉齿这时全下了岗。但实际上，面试官的提问并没有那么可怕，虽然每家公司的问法都是五花八门、千变万化，但万变不离其宗，提出的所有问题都有其清晰明确的目的，所谓“运用之妙，存乎一心”，其实如果能够好好准备，掌握了常规的方法技巧，抓住面试中的采分点，加上临场镇定的表现和充分发挥，针对不同类型的问题，要以不同的方式应答。在灵活机动应对各种提问的同时，还要会推销自己，才能有助你轻松过关，马到成功，这是面试的一个法宝。

8、面试者要注意自己在面试中的仪表仪容问题。

仪表大方、举止得体，与文职人员的身份相符合，给招聘人员留下大方、干练的良好印象，是求职者的加分题。服装及饰品是求职者留给面试考官的第一印象，得体的穿着打扮能使其为你加分，自己也增加自信，在面试中发挥更好。要达到这个目的，需要研究着装风格，注意细节修饰，适当进行形象设计。选择服装的关键是看职位要求，应聘银行、政府部门、文秘，穿着偏向传统正规；应聘公关、时尚杂志等，则可以适当地在服装上加些流行元素，显示出自己对时尚信息的捕捉能力。仪表修饰最重要的是干净整洁，不要太标榜个性，除了应聘娱乐影视广告这类行业外，最好不要选择太过突兀的穿着。对于应届毕业生来说，允许有一些学生气的装扮，即使面试名企，也可以穿休闲类套装。它相对正规套装来看，面料、鞋子、色彩的搭配自由度更高。

另外，对于应届大学生而言，我们需要做的，就是在金融危机面前放下身段，积极的参与到基础设施建设中去，或许对于大部分人而言，这并非他们的初衷和第一选择。但是客观的说，以这样的方式完成择业起步，对未来的人生未必是坏事。一来大学生普遍缺乏实践经验，从一些能够身体力行的工作岗位做起，对于

未来的发展，好处是不言自明的。二来从金融危机中顺利起步，对于一个人的信心和能力都是一个很好的检验。说的严肃一点：金融危机面前，很多大学生你根本没得选。因为即便是没有金融危机，就业市场本也存在供求不平衡的问题，而现在，有份工作已经可以说是得来不易。话虽然这样说，不过必须承认，人和人之间还是有差距的，能力出色的人在竞争中占据优势在任何市场条件下都不可能改变。所以，大学毕业生抓紧时间，提高自身综合素质和能力也是极为必要的。岗位有了，你没有能力，最终还是无法解决问题。而即便岗位缺乏，你能力超群，一样会有出路。是金子总会发光，在中国目前金子含量或者说成色还并不十分抢眼的情况下，你能做到比其他人强，哪怕仅仅是强上一线，那也意味着很多。

**第三篇：教学过程中遇到的困惑及其思考**

教学过程中遇到的困惑及其思考 ——定边县第七小学 崔艳梅

2024年全国范围内进行了数学课程改革，随着新课程标准的出台以的推广实施，以往的教学观念、教学方法、教学手段、教学内容等都面的挑战。课程改革是一个不断发展、永不停歇的过程。

小学数学是一门基础的学科，自然率先经受着这场教育改革浪潮的何让今天的课堂上少一些做作，多一份实在，让我们的学生得到真正的然有不少现象值得我们研究和商榷，下面谈谈自己对当前小学数学课堂点困惑。

困惑

一、算法多样化和最优化能促进“学困生”的发展吗？ “算法多样化”是数学课程改革理念之一，考虑到给孩子更大的空的选择，以发展个性化，在计算教学中促进每个学生在各自的基础上得展的一种途径。但是在教学过程中会遇到这样的情况，一道计算题，可以四种算法，甚至更多。这时，成绩好的学生是自己领悟出了几种算法，少学生也因此看花了眼、无所适从。接着教师组织学生讨论，哪种方法经过一段时间的讨论才得出了一种最优的方法，方法其实简单得很，有“脱裤放屁”的味道。比如长方形的周长的计算，最优化的是“（长+宽方法。而检查练习时你会发现，还有一些“学困生”会选择用四条边加法来进行计算，对他们来说最复杂的却是他们最容易理解的方法。所以师不应该一味的强调最优化的方法。算法多样化和最优化如何能够促进“的发展呢？

困惑

二、新教材的应用题教学需要完整的体系吗？

1．新教材上没有应用题章节，只有一些相应的情境图，减少了教材内容，确实改变了课程内容偏难、繁杂的特点，这样看似乎减轻了教学负担。但也因此产生了新的问题，学生解决问题的能力水平下降了，然而，教材仍然强调培养学生分析和解决问题的能力。这样的教学要求应该以哪些内容为依托呢？如果有的话，就只是教材练习中出现的几道生活中的数学与生活联系紧密，但教材基础知识点都不包含应用题。如：生活中读水表、电表、里程表，机动车行驶时间、速度等问题，这些题通常要花很多的时间来进行教学，而效果也不是很好。

2.新教材没有应用题的编排体系，不变于学生的整理和复习，更不利于学生总结规律，形成解决问题的策略。之前的旧教材将应用题分类、按年级进行编排，每一种典型应用题都有它解决问题的方法和规律，就是一般应用题也有解决的方法和步骤。新教材却删掉了这部分教学内容，如何培养学生分析、解决问题的能力给我们教师提出了更高的要求。

3.应用题有统一的答题标准吗？如：妈妈拿着100元钱去买一件衣服（23元）和一件裤子（65元），够吗？如果学生只答：够。而不列式计算可以吗？

4.实践活动课是学生应用所学知识解决实际问题的，或用课堂内知识解决课外的问题，重在于实践活动，并不是在其他数学知识领域之外新增知识。可是新教材的“搭配中的学问”。“体育中的数学”都是排列组合问题，将这些问题引入课本，不就增大了教学难度了吗？

困惑

三、数学教学需要怎样的情境？

在教学中也有一些教师对“情境”过分强调和追求，就像离开了情境就不是新课改中的数学课了似的。非要千方百计地设计好各种情境，而忽略了“为什么要设计这个情境”这个主要问题。这样的教学案例在教学上随处可见。曾经在某一论坛上看到关于情境设计的一个案例，教学内容是“三步计算题”。故事的导入很吸引人，话说喜洋洋四人来到灰太狼的碉堡，看到碉堡前写着：“碉堡内藏有几个暗器，要通关需解此题：56+160÷8×12”然后教师问：“这道题含有几步算法？”学生回答后，教师继续问“计算这道题要几步呢？”接着小组合作探究。我想接着下来的学生讨论更多的是故事情节的问题，而忘了讨论算法。想想这应该不是我们想要的，我们在设计情境的同时应该想着，我们设计的情境能否为学习服务：是否对

**第四篇：求职过程中遇到的问题**

1、不太清楚从什么时候开始做就业准备

2、应该通过哪些有效途径获取招聘信息？比较理想的网站有哪些？

3、如何制作高质量的简历

4、网投简历时应该注意哪些事项

5、参加招聘会时应该做哪些准备？

6、进行网投和通过招聘会求职各有哪些优势和不足？

7、校园招聘的宣讲会是否有效？

8、对于几乎没有工作经验的大三实习生或者应届毕业生来说，企业比较看重的是什么？

9、既想要考研或者公务员，同时又想找工作，该怎样合理安排和分配时间？

10、感觉自己学的专业没有什么发展前途，不知道应该找哪种类型的工作，很难找到专业对口的工作

11、在校的时候没有拿过奖学金，没有担任过学生干部，参加的活动也不是很多，是否意味着找不到好工作？怎样突出自己的优势？

12、面试准备应该从哪些方面着手？

13、求职过程中，党员是否更容易找到工作？

14、外企、国企、私企的优劣势各在哪里？应该如何选择？

15、考取各种各样的证书是否与求职的关系越来越大？

16、签订三方或劳动合同的流程与注意事项

17、干部身份、派遣证、档案、户籍、社保等方面的相关问题

18、如何申请留京指标？能否得到留京指标对以后的发展有什么样的影响？

19、在工资高、消费高、竞争压力大的一线城市和工资低、消费低、竞争压力小的二线城市工作，应该如何抉择？

20、应届毕业生刚出校园是否适合创业？

21、对企业、行业和职位都不太了解，申请职位的时候比较盲目，一般会倾向于没有什么含量的，几乎是所有专业都可以从事的工作

22、关于实习期、试用期和正式员工之间的联系

23、参加一些培训班的职业发展课程是否有效？

24、想要从事非本专业的工作，但之前从来没有接触过这方面的知识或者实践，应该怎样突破？

25、网上的小公司，如何鉴定是否属于正规注册过的公司？怎样有效辨别虚假招聘信息以降低求职风险？

26、关于工作之后入党、考研（如在职研究生）等的相关问题

27、什么是报到证？报到证的作用是什么？是用来落档案的还是落户口的？

28、毕业生档案中主要有哪些材料？

29、档案和户口回原籍有哪些方面的影响？

30、户口和单位所交社保有什么关系？

31、应届生在北京工作但户档回原籍，转正定级怎么办？

32、转正定级和工龄计算后，档案中的材料有什么变化？

33、改派有效期及次数

34、如何申请解除就业协议？

35、五险一金的具体内容和一些注意事项

36、关于派遣工，劳务工，合同工的区别

37、工资的构成，个人所得税

38、接收函和解约函

39、大四的上个学期，应该先实习还是找正式工作？如何权衡？

40、签约时如何区别纳入编制与非编劳动合同

41、单位的三方和学校的三方效力是否一样？

42、报到证过期了怎么办？

43、毕业后继续考研或者出国留学，档案如何处理？

44、大学生就业时需要注意的法律问题

45、学籍档案和人事档案的区别？人事关系与党组织关系

46、暂缓就业的办理

47、北京户口和高薪职业如何取舍？

48、毕业一年内换工作会不会丢失干部身份？

49、什么是“二次分配”？应如何办理手续？

50、关于农业户口与国家干部身份保留问题

51、一般情况下，什么样的单位才能解决北京户口？具体流程有哪些？

52、什么样的企业有权接收毕业生档案和落户？

53、学生毕业后档案往何处去？（几种情况）

54、毕业生是否可与多家用人单位签订就业协议？

55、简历中是否需要贴照片？

56、企业比较看重简历中哪部分的内容？怎样突出重点？

57、一般在什么情况下，需要简历封面？

58、应聘不同的职位时，简历应该如何设计？

59、简历中有无必要列出所学的专业和课程？

60、自我评价应该怎么写？从哪些方面着手？

61、Email投递简历时，邮件标题怎样命名比较好？内容用正文发送还是通过添加附件发送？

62、个人简历一般写几页为好？纸质版简历有无必要附上成绩单、荣誉证书和其他资格证书复印件等？

63、是否在应聘所有的职位时都需要中英文简历？会有何优势和缺陷？

64、简历中的社会实践和实习是否是列得越多越好？

65、什么情况下需要有求职信？

66、应聘不同性质的企业，所需要的简历是否有很大不同？

67、一份比较完整的简历一般包括哪几项内容？

68、简历投递时间不同，是否会对应聘职位有影响？（即什么时候投递简历比较容易获得面试机会，被忽略的可能性较小）

69、面试之前应该做哪些准备？

70、面试着装与礼仪？

71、面试过程中，如何谈自己的优缺点？

72、面试形式有哪些？

73、什么是结构化面试、半结构化面试和非结构化面试？

74、面试中应该怎样做自我介绍？

75、感谢信是什么？有什么作用？

76、到西部地区就业有什么政策？如何申请西部志愿者项目？

**第五篇：中药饮片质量管理过程中遇到的困惑**

原因分析及处理：

板蓝根（130801）二氧化硫不合格：二氧化硫项2024.12.01开始执行。进行召回以及销毁。

白矾（150601）铵盐不合格：未进行全项检查。进行召回以及销毁。

菊花（151001）性状不合格：均一性较差，抽样检验未具有代表性。进行召回以及销毁。

整改及打算：

我公司将严格按照《药品生产质量管理规范（2024年修订）》和其附录《中药饮片》的要求，根据本企业许可的生产范围和生产质量管理情况，对照《中国药典（2024年版）》、《四川省中药饮片炮制规范（2024年版）》的全部规定，逐一核实生产备案品种，备案的品种具备相应的生产范围和生产检验能力，配备与备案品种相关的检验仪器设备和检验人员，以及对照药材和对照品。我公司始终坚持质量

一、质量标准

（一）中药材/饮片的质量现状及监管困境

中药材/饮片的质量问题一直倍受大家关注，是药品监管的难点、重点。十几年来，国家药品监管部门针对中药材/饮片的生产、流通推行了GAP、GMP、GSP等一系列的规范化管理措施，强化了日常监管，采取了专项检查、飞行检查等监管手段，同时加大了抽查力度，但是，中药材/饮片的质量问题仍未得到根本解决，中药材/饮片的不合格率仍一直居高不下。

这么多中药材/饮片的不合格品怎么处理？可不可以继续销售？根据国家药品管理法规，这些不合格品显然不可以销售。那么，这些中药材/饮片不合格品，除了少数可以通过返工成为合格品以外，是不是都要予以销毁？恐怕也不能给出肯定的回答。因为，如果真的按照相关法规的要求，将这些不合格品全部予以销毁，会造成极大的药用资源浪费。这样一来，这些不合格的中药材/饮片最终应该怎么处理，已成为事实上的监管难题。

在药品监管实践中出现的上述困境，如果仅仅将原因归结为中药材/饮片的种植、生产和流通等环节的责任主体，恐怕并未找到问题的症结，不能真正从根本上解决问题。因为，中药材/饮片的质量有其特殊性，以目前的质量评价方法，无论这些责任主体怎样加强质量控制，总会有相当比例的中药材/饮片不合格，十几年的监管实践已经证明了这一点。其根本症结在于，目前中药材/饮片的质量评价方法可能存在着问题，现有的质量标准与中药材/饮片的质量特性不相适宜。

（二）中药材/饮片的质量特性

中药材/饮片属于天然药物，多为自然条件下生成，在其质量形成的过程中，难以对其内在质量指标进行精准的人工控制，其质量特性与西药不一样。主要表现在：

1、均一性差。

这是由其产地、环境等自然的生长条件决定的，其外观性状、内在质量等方面客观上都存在着等级。在中药材/饮片的流通和使用过程中，自古讲究真伪优劣。这正如农作物，优等品可以食用，次等品也可以食用，在市场上，优等品价格高，次等品价格低，优胜劣汰，推动农产品生产者不断创优创新。

2、质量指标可控性差。

与西药制剂不一样，中药材/饮片的有效成分等定量指标，目前还不能人为地进行调节和控制，其内在质量指标在采收时基本上已经确定，生产加工时已基本上无法改变。

3、内在化学成份众多，个别有效成份不能代表全部药效。完全研究清楚中药的有效成分及其全部化学成份之间的相互作用尚待时日。

4、安全性与西药也不一样。

与西药相比，大多数中药材/饮片的安全服用剂量范围较大，毒副作用较小。另外，中药材/饮片的部分检验项目即使出现不合格，其安全性的影响也不大。

（三）现行中药材/饮片的质量标准没有体现中药特色，与中药材/饮片的质量特性不相适宜

以《中华人民共和国药典》一部为例，作为国家基本药物法典，其定位应该是立足国情、保基本，收载基本中药品种的基本质量要求。而从目前药典的主要内容来看，却未能充分考虑中药的质量特性，一味地参照西药标准，尽可能多地罗列各种现代检测方法，追求高大上，将中药材/饮片中不具有均一性、可控性、一偏概全的质量指标作为法定标准，明显地脱离了这个定位，成为事实上的高标准要求。这样一来，既偏离了中药材/饮片的质量特性，不能科学地、客观地评价中药材/饮片的质量，又在事实上提高了法定标准的质量要求。这样的标准，在颁布的同时即等于宣告了大量中药材/饮片为不合格品，造成目前的监管困境。详述如下：

1、未考虑中药材/饮片的质量在客观上存在着等级或不均一性，采用简单的两分法，将中药材/饮片分为合格品与不合格品两类，并以此作为监督处罚的依据。同时，将所有的合格品一视同仁，只有“一级标准”，未能实现优劣分级，不能优质优价，无法发挥价格的导向作用，造成劣币驱逐良币，不利于中药材/饮片质量的提高。另外，将不具有均一性的质量指标（如有效成分含量）作为法

定的检测标准，也不符合标准控制的本来含义。这些不具有均一性的质量指标，只能作为分级分等的依据，不宜作为保基本的法定标准的主要内容。

2、未考虑中药材/饮片内在质量指标（如有效成分含量）的不可控性。这些质量特性，无论监管手段怎样严厉，生产企业怎样加强质量控制，也无法从根本上进行控制和提高，生产企业所能做的只是进行合格品的筛选工作，无法发挥政策的调节作用。将不可控制的质量指标作为强制标准，无助于提高产品的整体质量水平，不符合制定法定标准的目的，人为地划分出了不合格品。

3、制定了一种或几种有效成分的定量指标，不能代表全部的化学物质内涵，也不能代表全部药效。将这种还存在争议的、不成熟的、一偏概全的质量评价指标，作为保基本的法定标准的质量要求，脱离了法定标准的定位，同时也人为地增加了不合格品的产生。

这样的质量标准，除了人为地增加了不合格品以外，同时由于法定标准提高了，检验项目增多了，也造成检验成本大幅增加。在成本的压力下，多数企业无法完全达到标准的要求，再加上中药材/饮片的品种非常多，很少有企业具备相应的检验能力。即使有一小部分企业具备了必需的检验能力，因为守法企业与违法企业同在，在企业间也形成了劣币驱逐良币的现象，不利于守法企业的发展，最终造成行业整体质量水平无法提高。

同时，药典、炮制规范等法定标准脱离了保基本的定位，还造成了各类标准之间不能形成有效的层级划分，让行业标准、企业标准没有了发展的空间。表现在法定标准、行业标准和企业标准之间只是检验项目的量值不同，在检验项目和技术要求方面基本类同的局面，无法形成结构合理、作用互补的质量标准体系。

二、生产和流通的困难

中药饮片的生产和流通一直是国家药品监管的难点、重点。近几年来，国家药监部门对中药饮片行业不断强化监督管理，开展了“两打两建”“亮剑行动”等一系列的专项整治行动，采取了专项检查、飞行检查等监管手段，每次严打和整治都“成果丰硕”，许多企业被勒令停产整顿或收回GMP证书。然而，行业整体的管理状况并未取得根本的好转，这从近几年的监管数据可以看得出来中药饮片生产企业是近两年的“收证大户”和“重灾区”，已成为药品监管的难题。中药饮片生产和流通监管难的症结到底在哪里？为什么一直这样积重难返？个人 认为，根本原因在于中药饮片生产企业存在着自身无法克服的管理困境，在未走出这一困境的情况下，一味地加强监管，并不能从根本上改变这一现状。

（一）中药饮片生产和流通的现状及管理困境

目前，全国共有1000多家饮片生产企业，这些企业无论大小，都存在着以下管理困境：

1.全品种、全品规生产

这是中药饮片生产企业特有的现象，其它药品生产企业（如中成药、西药制剂等）都不存在这种现象。通常情况下，每家中药饮片生产企业需要常备600到800个品规的产品，加上不常用但必须配备的品规，饮片生产企业销售的品规数可多达1000多个。考虑到库存周转的因素，每家饮片生产企业每年生产的批次可达3000到5000批，平均日生产达10到20批次。每个批次从药材进厂到产品出厂，都要进行加工、检验，随着GMP的实施和药典标准中检验项目的增加，完全满足上述生产能力、检验能力的饮片生产企业只占极少数。这也就造成众多饮片生产企业通过外购饮片分包装、不进行全检等方法来解决这一困难。然而，在GMP的要求下，每批产品必须自已加工生产，每批产品都必须进行全检，必须提供生产记录、检验记录。这样，许多饮片生产企业就只有采取批记录造假的手段来规避检查的风险。在全品种生产的背景下，这一现象已成为饮片生产企业无法自纠的顽症。

2.多数饮片生产企业承担了中药饮片专营流通企业的职能

由于历史的原因，大多数饮片生产企业建在城市，远离药材产地，地理位置靠近终端使用单位。在这种情况下，饮片生产企业多数自行运输，将产品直接供给终端使用单位。这样，在“中药材生产——中药饮片加工——中药饮片使用”的整个产业链条中，中药饮片生产企业事实上承担了产业链末端的流通职能。这一职能又要求饮片生产企业必须供应全部的品种，因为饮片的使用单位（主要是医院）偏向于从较少的供货商采购药品，这也就倒逼着饮片生产企业进行全品种、全品规生产，使全品种生产成为饮片生产企业唯一的选择。

3.在饮片生产企业的产能普遍不足的情况下，在药材市场周边，产生了大量的个人加工作坊

这些个人加工作坊，净制、切制、蒸煮炒煅一应俱全。与饮片生产企业的全品种生产方式不同，一般只加工少数的几个品种，批次少，批量大，成为中药饮

片生产的替代者。这些个人加工作坊生产的饮片有的直接拿到药材市场销售，有的销售给饮片生产企业，有的通过挂靠的方式直接销售到医院等终端使用单位。由于其低成本、低价格，一直存在较大的市场需求，对饮片生产企业造成巨大的竞争压力，劣币驱逐良币，进一步加大了饮片生产企业的生存困境。

由上述事实看以看出，中药饮片生产企业事实上同时担负着中药饮片的生产和流通两个职能，两个职能纠缠在一起，都没办法做好。其生产的职能，在全品种生产、产能不足的前提下，产品做不精、做不好，产品的质量是无法保证的，产品质量问题频出，产品的创新创优更是天方夜谭。而其流通的职能，又要求其能够满足全品种的供应，在力有不逮的情况下，被迫进行外购饮片的分包装，而这种行为又为药监部门所禁止，万不得已的情况下，只得进行批记录造假，形成了中药饮片监管实践中的死结。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！