



大学生 就业指导与创业教程

DA XUE SHENG JIU YE ZHI DAO YU CHUANG YE JIAO CHENG

李 花 陈 斌·主编

普通高等教育“十二五”系列规划教材

大学生就业指导 与创业教程

主 编 李 花 陈 斌

副主编 李红梅 刘齐征

南开大学出版社

天 津

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导与创业教程 / 李花, 陈斌主编. 一天
津: 南开大学出版社, 2014.9
普通高等教育“十二五”系列规划教材
ISBN 978-7-310-04623-2

I. ①大… II. ①李… ②陈… III. ①大学生—职业
选择—高等学校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 210146 号

版权所有 侵权必究

南开大学出版社出版发行

出版人: 孙克强

地址: 天津市南开区卫津路 94 号 邮政编码: 300071

营销部电话: (022)23508339 23500755

营销部传真: (022)23508542 邮购部电话: (022)23502200

*

天津市蓟县宏图印务有限公司印刷

全国各地新华书店经销

*

2014 年 9 月第 1 版 2014 年 9 月第 1 次印刷

260×185 毫米 16 开本 15 印张 340 千字

定价: 30.00 元

如遇图书印装质量问题, 请与本社营销部联系调换, 电话: (022)23507125

目 录

就 业 篇

第一章 大学生就业概述	3
第一节 就业形势与就业观念	3
第二节 就业政策	12
第三节 就业权利与法律保障	15
第二章 大学生就业准备	21
第一节 就业能力	21
第二节 就业信息	23
第三节 相关考试	30
第三章 大学生求职方法与技巧	41
第一节 求职定位	41
第二节 应聘技巧	48
第三节 就业心理	59
第四章 大学毕业生就业程序	78
第一节 毕业生就业管理部门	79
第二节 就业协议书和劳动合同的签订	81
第三节 离校、报到的程序	92
第四节 人事代理	98
第五节 毕业生常见问题的处理	102
第五章 成功实现角色转变	104
第一节 职场蘑菇期	104
第二节 转变角色适应社会	109

创 业 篇

第六章 创业概述	133
第一节 大学生创业	133
第二节 创业需具备的素质	142
第三节 创业需具备的能力	147
第七章 大学生创业基本流程	151
第一节 创业前准备	151
第二节 创业计划的制定与实施	154
第八章 大学生创业的途径和方式	172

第一节 创业的主要途径	172
第二节 创业的方式	176
第九章 初创企业的运营与管理	180
第一节 初创企业的运营	180
第二节 初创企业的管理	183
第三节 初创企业的营销	195
第十章 大学生创业风险规避	211
第一节 大学生创业风险	211
第二节 大学生创业风险规避	217
第三节 给大学生创业者的忠告	227
参考文献	231
后记	232

就 业 篇

第一章 大学生就业概述

大学生就业问题已成为全国上下共同关注的民生问题,它不仅牵涉到百姓的切身利益,更关系到国家的和谐和经济的发展。大学生就业问题不是孤立的教育问题,而是涉及政治、经济、社会等多个领域。随着我国社会主义市场经济体制改革的深入,大学生就业制度改革面临着新形势,“市场导向、政府调控、学校推荐、学生和用人单位双向选择”的就业机制已经基本建立。新的就业制度和就业机制要求大学生不仅要掌握择业技巧、提升就业能力,还要从宏观上熟悉国家的就业政策,了解当前的就业形势,以及社会用人的新理念等。只有把握好这些信息,才能树立正确的择业观,为成功就业做好充分准备。

第一节 就业形势与就业观念

一、当前就业形势及其趋势

大学生就业形势不是一朝一夕形成的,既有现实的因素,也有历史促成因素,分析就业形势需要从多角度入手。关于目前的就业形势,可以用一句话概况:就业困难与就业利好形势同时存在。通过对当前就业形势的客观分析,帮助大学生对未来的职业合理预期,从而做出正确的职业选择。

(一) 大学生就业困难形势分析

1. 大学生就业已由“卖方市场”转向“买方市场”,相对过剩

买卖双方市场是一对经济学概念。所谓的“买方市场”是指商品供大于求、价格下降,买方在交易上处于有利地位的市场趋势。在买方市场上,买方有任意选择商品的主动权。卖方市场反之。具体到大学生就业问题,为什么说曾经是卖方市场,而现在转为买方市场了呢?

新中国成立初到20世纪80年代中期,高校招生人数较少,我国高等教育还处于精英教育阶段。如70年代恢复高考时,全国招生人数仅为27万余人。毕业生就业采取“统包统分”模式,即由国家包分配,负责到底,大学生不存在就业问题,大学生毕业生的数量也远不能满足社会的需求,属于供不应求。直到1997年,高校毕业生才突破了100万。

20世纪末,随着我国经济体制改革的深入,高等教育制度改革势在必行。1998年,亚洲金融危机爆发,我国的经济受其影响发展缓慢、乏力。为了扭转这种局面,我国政府决定通过扩大内需拉动经济增长,其中就包括高等教育扩大招生规模,即刺激教育消费。当然,高校扩招的经济动机只是表层动机,深层动机还在于随着人民生活水平的提高,人

们对高等教育的需求不断增长。另外,高校扩招也是我国社会发展和提高国民素质的必然选择。

1999 年 6 月,原国家发展计划委员会和教育部联合发出通知,决定 1999 年中国高等教育在原定招生计划基础上再扩招 50 余万人。“高校扩招”成为当年最受百姓欢迎的政策之一。自 1999 年开始扩招,到 2003 年迎来扩招后的第一届本科毕业生,规模达 212 万,随后逐年增加,到 2013 年,大学毕业生人数达到 699 万。高校扩招 10 年,毕业生增长了 2 倍还多,我国高等教育随之迅速进入了大众化教育阶段。具体数据如下:

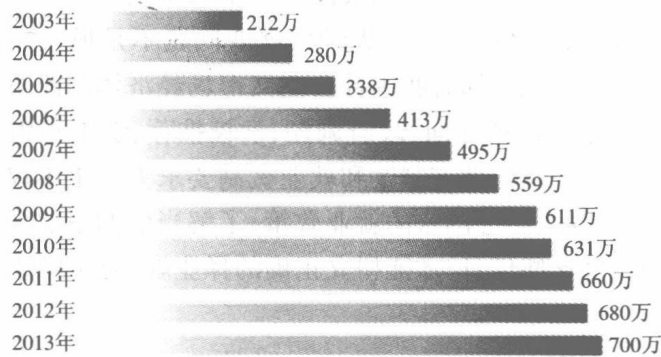


图 1 高校扩招十年,毕业生数量增长示意图

高校扩招使得人们享受到了平等的高等教育机会,满足了公众对高等教育的渴求,提升了我国人力资源开发水平,推动了我国经济社会的持续快速发展及综合国力的提升。但是,也带来了一系列问题,如高校办学资源紧张,教学管理压力增大,教学质量的滑坡,毕业生的就业困境等。其中,比较突出的就是高校毕业生的就业问题。如图 2 所示:

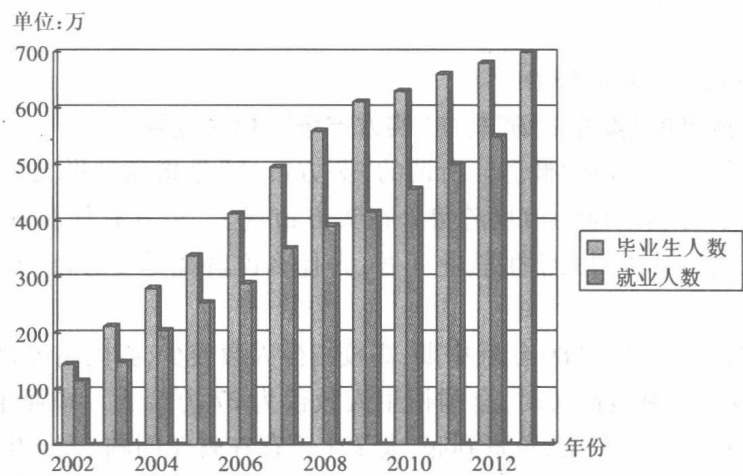


图 2 高校扩招十年,毕业生人数与就业人数对比示意图

2. 结构性失业及高失业率同时存在

结构性失业,即由劳动力市场的结构特征与社会对劳动力需求不吻合导致的失业。经济产业的每次变动都要求劳动力供应也能相应变动,但现有劳动力的知识、技能、观

念、区域分布等方面不能迅速适应新变化,导致劳动力供给与市场需求不匹配,从而引发失业,造成“失业与空岗”现象并存即为结构性失业。

随着我国经济增长方式逐渐由粗放型转向集约型,我国产业结构的调整和升级加快,中国经济进入主要依靠科技进步促进经济增长,通过技术革命寻找新增长点,努力走低碳经济之路的新的发展阶段,转型调整必然导致高结构性失业。

实际上,随着我国产业升级和结构调整,对人才是非常渴求的,但是由于高等教育结构调整的过程性,专业设置和人才培养的滞后性,培养的人才往往不能满足这些变化迅速的社会需求。而一些专业人才供给趋向饱和,每年仍会有大量毕业生涌向就业市场,势必造成这种结构性失业。另外一种“结构性失业”是由于区域性供需失衡造成的,即就业市场上的“孔雀东南飞”现象。人才流向都涌向工作条件好、劳动力价格高的大城市和沿海城市,在这些地方,人才汇聚、竞争激烈,一部分人竞争失败,面临失业。中西部地区城市,广大农村和基层组织虽求贤若渴却无人问津。所以说,目前的大学生供过于求是相对的。

另外,大学生选择第一份职业的高失业率也是值得关注的问题。如图2所示,大学生首次就业失业率一直保持较高水平。首次就业成功的,其工作流动性也很大。有调查发现,大学生找到第一份工作后,有50%的毕业生选择在一年内更换工作;两年内流失率达75%。这其中的原因,一方面是毕业生参加工作后,根据职业目标和实际情况,对自己重新定位而选择的理性跳槽;另一方面,也是主要的原因,是没有实现角色转变、不适应职场环境、心态浮躁导致的非理性跳槽和被动跳槽。

3. 就业岗位层级下移,劳动力价格标准趋低,大学生就业竞争加剧

社会所提供的岗位总体上是呈金字塔型的,处于金字塔上部的、少量的岗位属于“精英岗位”,处于金字塔中、下部的大部分岗位属于“大众化岗位”。

大众化教育必然带来大众化就业。大众化就业是指在大众化教育背景下,大学生就业岗位层级下移,更多地面向基层、面向生产第一线,更多的大学生从事普通劳动者的工作。这是我国经济发展和社会进步的客观要求,也是适应高等教育大众化的必然选择。然而,有调查发现,我国应届大学毕业生收入预期高估幅度在40%左右,远远高于美国和欧洲等国的10%。大学生们普遍感到“找不到理想的工作”,即大城市中那些工作条件好、生活待遇高、晋升机会多的大公司、大企业、机关单位等,这就反映出高校毕业生们求高薪、求舒适、求名气的普遍心态。然而,现实情况是,恰恰是那些中小城市、基层单位、中小公司求贤若渴,但却招聘不到大学生。这就造成了少数优质就业岗位竞争激烈的现状,这是不利于就业的。

4. 部分用人单位对大学生的使用存在“人才高消费”现象

如果说“就业岗位层级下移”是客观存在的话,那么“人才高消费”现状则是一种扭曲的用人理念。大学是分类型的,大学生也是分层次的,应该说不同类型的院校和不同层次的大学生在社会上的位置也应该是不同的。如果低层次岗位配置了高规格层次的人才,就会出现“人才高消费”现象。换句话说,“人才高消费”是指企事业单位在招聘人才时的一种“大材小用”现象,即聘请高学历、高层次人才去做一些低技能、低层次的工作。

例如,浙江某大学曾公开招聘3名硕士作保安部管理人员;济南某城市清运管理处招聘掏粪工5名,要求必须是大学本科生;广东一家较有名的高科技企业,也要求公司前台负责接电话的是文科硕士毕业……

这种“博士生多多益善,硕士生凑合干,本科生看一看”的“高消费”人才观,一方面会造成教育浪费,另一方面会带来负面的社会影响,导致“读书无用论”,此外还会直接带来就业岗位的“挤占效应”,即部分研究生挤占了本科生的岗位,部分本科生挤占了专科生的岗位,专科生的就业处境更为不利。

出现这种现状的原因在于:一方面供大于求的情况下,用人单位“市场选择”的空间大,而大学生岗位竞争却日益激烈,很多大学生是不得已而为之;另一方面,劳动力市场不完善、不同层次大学生的劳动力价格差距没有合理拉开,同样的劳动力成本,用人单位当然选择高学历的人才。当然,更与部分大学生观念没有转变直接相关。人才高消费的错误观念导致对高校毕业生需求出现扭曲,人为地造成了就业难的问题。

(二)大学生就业利好形势分析

1. 大学毕业生需求总体上仍属供不应求

事实上,中国目前仍属于人才奇缺的国家。高校毕业生的总量远远不能满足社会需求总量。2005年,全国1%人口抽样调查显示,全国具有专科及以上学历的人仅占总人口的5.18%,而发达国家占20%以上。2010年,我国专科及以上学历的人数为6300多万。到2020年,我国人均GDP达到3800美元左右时,需要10%左右的大专以上人才,绝对数是1.4亿人。因此,10年间,我国要增加7000多万高校毕业生,年均增加600多万,才能满足社会需求。另外,《2005年中国人才报告》显示,2010年我国专业技术人才缺口2000万人。

因此,可以得出这样一个推论:在未来相当长的时间内,由于经济、社会的发展,国家各行各业都需要知识人才去补充科技管理队伍,需要提高职工文化素质水平。我国的大学毕业生不是多了,而是数量远远不足。

2. 国家更加关注高校毕业生的就业质量问题

党的十八大报告中明确提出:“要推动实现更高质量的就业”。这是因为,随着高校扩招,大学生数量迅猛增长,大学生的就业质量有所下降。另外,一些高校为了提高就业率,虚报就业人数现象时有发生,比如,要求毕业生必须上交一份盖了章的就业协议才能发放毕业证等。这样的就业率,一方面使国家无法了解大学生就业的真实情况,另一方面,最终利益受损的还是大学生。针对这个问题,2014年3月份,教育部办公厅发布了“关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告”的通知(教学厅函[2013]25号),要求高校毕业生就业质量年度报告要客观反映本校毕业生的规模、结构、就业率、就业流向以及促进毕业生就业的政策措施等方面的实质内容。国家对高校毕业生就业质量的要求,必然会促使各高校在实现毕业生高质量就业方面做出更多的努力。

3. 高新技术企业对高新技术人才需求量大

知识经济已成为当今世界经济发展的主流,高新技术产业在我国也得到飞速发展。因此,高新技术企业对人才的需求量非常大,尤其是与高新技术有关的专业毕业生需求非常紧俏。各行各业日前都在积极吸引高新技术人才,争相提供优惠条件,创造良好的

工作、生活和学习环境。这种浓厚的尊重知识、尊重人才的风气,必然为高校毕业生就业带来更多的机遇。

4. 非公有制经济单位对大学毕业生的需求急剧增加

非公有制经济作为社会主义市场经济的重要组成部分正在迅速发展,并在国民经济领域占据越来越大的比重;中小企业作为非公有制经济单位的主体,在社会主义市场经济中亦充满发展活力,而且随着我国市场经济的不断完善和发展,中小企业的发展将十分迅速。因此,非公有制经济单位对人才的需求量在急剧增加。据统计,我国中小企业占企业总数的99%以上,吸纳了75%以上的就业人员。从2013年毕业生招聘会反馈的信息看,在“就业最难季”,大企业、大公司招聘规模有所缩小,而中小企业用人需求则上升。可见,到中小企业和非公有制经济单位就业是今后大学生就业的主要渠道。

综上所述,关于日前的就业形势,我们应辩证地看待:一方面,人口基数大、人力资源丰富是我国的基本国情,每年需要就业的劳动者多达上千万,同时,我国经济发展在增加新的就业岗位的同时又会带来结构性失业;另一方面,知识经济的背景下,就业岗位对劳动者的文化程度和技能素质提出了更高的要求,这对接受过高等教育的大学生而言更加有利。因此,就业形势严峻,不能盲目乐观,更不能因此丧失信心。我们要放眼长远,看到市场经济的一个最大好处就是给知识人才提供了一个施展才华、发挥才能、后来居上、脱颖而出的发展平台。

(三)大学生就业发展趋势

1. 大学生就业环境和政策将进一步改善

目前,我国经济发展进入深水区,经济发展速度虽然放缓,但是,这是优化经济结构、谋求长远发展的必经阶段,因此,未来国家经济发展仍是大趋势。在这样的经济社会环境中,国家将有能力为大学生就业创造更多机会和更加优良的就业环境。和谐的经济环境推动着社会的发展,同时这种全面的可持续发展也对就业形成了拉动力,必将进一步增强对人才的需求。另外,从全国范围看,我国劳动年龄人口的增长趋势有所减缓,也就是说来自其他方面的就业者减少了,那么对大学生而言就业机会就多了,大学生的就业环境更趋宽松。

随着高校扩招,高等教育质量问题凸显,也成为影响大学生成功就业的一个重要因素。为此,国家提出高等教育“质量工程”,要求高校从之前一味注重量的扩张逐步转变为注重质的提高。同时,提出地方本科院校转型发展的要求,即要求地方本科院校向应用技能型大学转型,强调特色发展,从而克服地方本科院校同质化发展的弊端,以适应经济社会对人才的需求,这种形势无疑有利于大学生就业质量的提高。

除此之外,针对就业,国家还出台了一系列的积极就业政策,比如户籍管理制度改革,弱化了户口对大学生就业的限制,这样不但可以促进大学生择业的自主性和能动性,而且也扩大了大学生就业的空间,当然也缓和了就业压力。国家鼓励中小企业聘用应届毕业生,提高了中小企业吸纳毕业生的能力。国家以及各级政府还出台了许多引导大学生到基层就业的政策,比如大学生村官计划、大学生志愿服务西部计划、“三支一扶”计划、农村义务教育特岗教师计划等,这些也是为了拓宽大学生就业渠道。在“十一五”期间,这些政策至少带动了700万~800万个就业岗位。这种良好的势头在“十二五”期间,

不但不会减弱,而且还会继续加强。各种积极就业政策的出台,无疑为大学生的就业提供更多的选择和方向,大学生就业政策壁垒将进一步被打破。

2. 大学生就业手段和就业渠道更趋多元化

大学生就业单位可划分为两类:一是体制内单位,也就是我们常说的非市场化的单位,包括国有企业、事业单位、政府机关和党群组织等,体制内单位一般来说,工作稳定、福利好、工作压力不大,是一个很好的选择。另一类是体制外单位,也就是我们常说的市场化单位,包括有私营企业、个体企业、外资企业和三资企业等。社会普遍观点认为,体制外单位工作的风险高、不确定因素多、稳定性不强、工作压力较大。但随着2014年7月1日起《事业单位人事管理条例》的实施,事业单位与工作人员订立聘用合同。根据相关规定,如果员工违背相关条例,事业单位可以解除聘用合同,也就是说,终身制、铁饭碗将成为历史了。

受传统观念影响,大多数毕业生在择业时会偏向于体制内单位。但是,随着社会经济的发展,随着社会主义市场经济体制改革的深入,目前,无论是哪种单位都需要参与到市场竞争中,都存在工作压力。另外,随着就业压力的加大,目前,很多毕业生择业逐渐改变了想法,由最初的倾向于一些大型的国企还有机关事业单位,逐渐转变为选择私企、民企、外企等单位就业。此外,现在的很多大学生为了解决就业难的问题就开始了自主创业。自主创业不仅缓解了就业的压力,还为社会带来了新的就业岗位,创业将成为未来高校毕业生新的就业模式。随着社会的发展,轻西部、重东部,轻农村、重城市的现象也得到缓解了。根据有关人员调查,在上海、深圳、北京这些城市毕业生就业的比例都在逐渐下降,而一些二线城市、西部城市毕业人员则相对增加。目前,国家对于西部的发展非常重视,所以对于西部地区的就业问题有很多的优惠政策,自然而然,很多的毕业生都愿意选择一些二级城市或者是贫困地区。

3. 大学生就业将逐步实现自我定位和社会需求相结合

在大学生择业的过程中,物质需求满足和精神需求满足的博弈是必然存在的。目前来说,大学生在择业时趋于理性。在过去,很多大学生在择业时只关注待遇问题,他们往往会选择大城市和大企业工作,在自我定位和社会需求之间没能找到一个很好的契合点。现在,大学生们慢慢意识到并不是只有大城市才有发展机会,有时候一些二三线城市可能更有发展潜力,对他们事业的长远发展来说更有利。物质需求和精神需求共同影响大学生的择业行为,同时现代大学生择业时也不能忽略社会需求。目前,在我国,高等教育费用对很多家庭来说是一笔数额不小的投资,所以往往希望大学生在就业时能尽快收回这笔投资。如果学生因为满足精神追求,选择了一份工资偏低,收入不高的职业,很可能导致大学生的生计都难以维持,有时候对贫困的大学生来说可能连助学贷款都还不清。这种情况是绝大多数大学生所面对的。所以说,在未来的很长一段时间内,物质需求的满足仍然是影响大学生择业的重要因素。但是,另一个趋势也是不可否认的,随着社会的发展,人们生活水平的提高,当物质需求的满足不再成为一个问题,大学生在就业时会越来越注重精神需求的满足。当然,此时的择业是与自我定位与社会需求紧密结合的,以能为社会做出自己的贡献而自豪。

在专业方面,现在的大学生在选择专业时候已经懂得了根据社会的需求理性地选

择,所以以往很多的急需专业及冷门专业人才也在慢慢增多,这样一来也带动了就业领域的拓宽,使就业的领域也更加多元化了。

4. 移动就业成为新趋势

针对90后迷茫性特点,现在很多大学生都选择先就业、再择业。他们刚刚毕业立足社会,会选择最基本的行业,等到有了一定的工作经验后就会选择更好一点的工作,开始慢慢不再满足于仅仅是就业,而是考虑多方面的原因,比如说薪资待遇、自身价值等,他们在追求物质上的满足之后,就开始注重自己的人身价值。一些事业单位侧重招聘有经验的工作人员,这样更导致了大学生就业的流动性,加剧了人力资源的贫乏。很多企业也就出现了长期招聘的现象,还有很多的大学生也都是一直处于择业状态。现在的大学生个体观念以及独立意识都在不断地增强,所以,单位的发展前景以及行业的发展空间都是大学生在择业过程当中要首要考虑的问题。

二、社会人才需求新特点

社会转型期,经济增长方式逐步向依靠科技进步创新、提高劳动者素质、扩大内需和实现绿色经济方向的转变,对人才也提出了新的要求。

(一) 人才需求的多样化

以信息技术为代表的科技进步和经济全球化对人才需求产生巨大影响,如除传统行业对科技人才、技术工人的需求外,各类服务行业的管理咨询人才、信息行业的维护管理人才、新兴行业及跨国公司人才的需求变得多种多样。这既体现出百业待兴与人才并举的互动特征,又体现出社会对人才需求多样化的新特点。

人才需求多样化的直接原因在于新职业的不断产生和分工的不断细化。新职业的产生分为两种情况:一是全新职业,即随社会经济发展和技术进步形成的新的社会群体性工作;二是职业更新,即原有职业内涵因技术更新产生较大变化,从业方式与原有职业相比已发生质的变化。如劳动和社会保障部自实行新职业发布制度开始,仅用一年半的时间,就发布了5批共50种新职业。新职业的不断产生使得社会职业已远非传统的“三百六十行”所能概括。

与人才需求多样化相伴随的是人才需求的专业化。随着技术的发展、产业的细分、社会需求的变化导致社会分工细化,对从业人员的专业要求也越来越高,如“策划师”如今可细分为商务策划师、会展策划师、数字视频(DV)策划制作师、房地产策划师等。

新职业的产生、分工的细化,使人才需求越来越多样化、专业化,势必为高校毕业生就业创造更多的岗位。另外,用人专业化理念对以接受专业教育见长的高校毕业生而言,在就业方面无疑会具备更大优势。

(二) 复合型、外向型人才受青睐

所谓复合型人才,是指具有宽阔的专业知识和广泛的文化素养,具有多种能力和发展潜能,俗称“一专多能”的人才。因此,复合型人才不仅在专业技能方面有突出的经验,还应具备较高的相关技能。

当今社会的重大特征是学科交叉、知识融合、技术集成。这一特征决定社会的人才理念是强调综合素质。复合型人才的特点就是多才多艺、一专多能,因此,具有很强的适

应能力,能够在很多领域大显身手。这种“二合一”、“三合一”型的复合人才不仅节约企业人力成本,而且更胜任具体工作岗位的要求。

外向型人才是复合型人才的一种,即适应外向型经济发展所需要的集外经、外贸、外语为一体,善管理、懂业务,能按国际惯例处理对外经济事务的人才。随着我国改革开放的不断深入,经济全球化程度的不断加大,我国经济将进一步与国际经济接轨。外向型经济的发展,客观上要求外向型人才与之相适应。另外,外向型人才的另一个内涵,即善于主动沟通交流、善于推销自己的外向型性格的人才。我国古有“两耳不闻窗外事,埋头只读圣贤书”的佳话,但是,如果现代大学生仍一味埋头苦读,封闭自我,不闻世事,那么,即使不被社会淘汰,至少也是碌碌无为。当然,埋头苦读的精神还是要提倡,只是埋头苦读还需与社会需求相结合,才能学有所用。

(三) 更加强调以职业道德为内核的职业价值观

随着我国经济社会的发展,职场对人才的要求也日益发生着变化,从重学历到重能力、重职业道德和价值观,人才规格内涵日益丰富,职业忠诚、责任感、专业进取与创新、团队协作和职业规范等职业道德、态度作为其内核的价值观,成为现代企业、用人单位选人、用人的重要标准。对大学生而言,健康正确的价值观是职业生涯中求职竞争、入职发展和晋职成功的重要因素。因此,作为大学生,在校期间就应该有意识地进行职业价值观培养,将现代用人单位倡导的职业价值观融入个人价值观,为求职和事业成功奠定良好基础。

三、树立新的就业理念

新的就业理念就是适应社会主义市场经济的要求、符合现代化需要的就业观念。大学生在择业时要把个人愿望和社会需求结合起来,统筹考虑,果断行动。

(一) 客观评价、准确定位

客观评价包括客观评价自我和客观评价环境两个方面。对于当前的就业形势,既要看到挑战,又要看到有利形势,而不是怨天尤人、灰心失望。客观评价自己,准确地定位自己、择己所长,不必非强调专业对口。市场经济要求我们必须摒弃旧的、传统的择业观念,自觉顺应市场发展的要求,灵活地调整自己的就业目标。一旦出现不能专业对口,需要“改行”的情况,要能够及时自我调整。

有目的选择单位,但不要以单位性质为重。根据我国人力资源市场信息统计,就2011年上半年部分城市公共就业服务机构市场供求情况看,95%以上的用人需求集中在企业。在企业用人需求中,内资企业占78%,其中,私营企业、有限责任公司和股份有限公司的用人需求所占比重为65%,国有企业、集体企业的用人需求所占比重为5%,等等。这些统计数据告诉我们,就业不能只看单位大小、性质如何,大学毕业生应该把需求人数多的私营企业、股份制企业等作为就业的主渠道。

(二) 主动出击、把握机会

日前,我国的就业政策是用人单位和毕业生双向选择,毕业生自主择业。所以,择业时毕业生有了更多的主动权,有更多的空间发挥主观能动性。因此,要想找到理想的工作,就必须主动出击、敢于竞争。这就要求我们尽早着手收集用人单位的招聘信息,大胆

向用人单位推荐自己,而不是消极地等待学校的推荐,或等着别人来帮助落实工作。

另外,择业过程中,摆在我们面前的选择是多方面的,例如:工作地点、单位性质、薪酬、待遇、专业对口、工作环境、工作条件等等。这里需要注意的是,几乎没有完全满足你所有要求的单位和岗位,不可能事事随心愿,正所谓“鱼与熊掌不可兼得”。我们要做的是把握好主次,首先满足对自己最重要的选项,如自己能否胜任岗位要求,是否有利于自己才能的发挥等,而不是一味求全责备、急功近利、错失良机。每年都有大学生毕业生因为患得患失、瞻前顾后,结果错失了一些就业良机。

案例

某高校机电专业的一名毕业生,在本校举办的双选会上,通过了南京某汽车集团的面试,该单位同意录用他,但他看到自己专业的其他同学多数没有与该单位签约,就产生从众心理,犹豫不决。经过两个小时的再三考虑,他准备与该单位签约,但是该单位的招聘已经结束。

大学毕业生进入人才市场,实行双向选择、竞争就业,已成为社会发展的必然和常态。随着市场经济体制的完善,人才市场也将进一步规范和完善。因此,培养主动出击,积极走进就业市场,顺利实现就业的观念已成为必然。

(三)先就业、后择业、再立业

在选择和落实工作单位时,不求一步到位,而是先融入社会,再寻求发展,这体现了从“一步到位”到“骑马找马”的观念。因为,在现阶段,严峻的就业形势是客观的,广大毕业生对就业单位、岗位的选择要适度,甚至要适当降低就业期望值,认识到迟就业不如早就业。工作若干年后,随着自己知识的更新、实际工作能力的提高,还可以根据自己的实际情况、爱好和潜力,重新选择单位、岗位和发展方向。否则,一旦错过应届毕业生的最佳就业期,成为往届毕业生,将会面临更大的就业压力。

总之,对大学生毕业生而言,第一份工作收入如何并不重要,暂时找不到好工作,并不等于失去理想。理想是从现实做起的,我们首先要有工作平台,然后才能锻炼能力,为日后的事业发展、实现理想奠定基础。

(四)自谋职业、自主创业

随着经济、科技、教育的发展,高等教育已从精英教育转化为大众化教育。大学生不仅是求职者,更应是工作岗位的创造者,创业已成为大学生一种新的就业模式和观念。创业是一种积极、主动的就业形式,也是就业的基础和前提,没有成功的创业,也不会有更多的就业。一个社会的创业者越多,这个社会的生产要素组合就越丰富、越活跃,提供生产要素的就业行为也就越容易。研究资料表明,新创企业和小企业提供了大部分的就业机会。

大学生毕业生正值青春年华,年富力强,又掌握了丰富的专业知识和技能,具备创业的先天条件。尽管在经济基础和经验方面存在局限性,但是,创业本身就是一个迎难而上、勇于探险、不断克服障碍、战胜挫折的过程。并且,为了解决目前大学生就业难的问题,国家出台一系列优惠政策,鼓励大学生创业。良好的制度环境和社会环境,是大学生创业的最佳时机。成功的创业,不仅解决了自身的就业问题,而且还可以创造出数倍于

自身的就业机会,个人的人生价值也随之提高。因此,这就要求大学生要转变观念,形成新的就业理念,从就业走向创业,加入到个体工商户行列,也可以与他人合作从事第三产业,利用自己所学开创一番事业。当然,决心创业,迈出创业的步伐是要经过一番冷静的思考和艰苦的抉择。创业需要热情、勇气,更需要果断的抉择和坚持。只有那些经历艰难、初衷不改的大学生,才有可能获得创业的成功。

(五)做好职业规划

“职业规划”时下已成为人们谋求未来事业成功的重要方法和途径,人们职业规划的意 识也越来越强。所谓“职业规划”,即要从自身的实际情况出发,分析自己的兴趣、能力、爱好和价值观,找出想做而又能做的职业,然后为之努力,这就是通俗的“职业规划”。对于大学生而言,如何有效利用大学四年或者更长时间充实完善自己,如何应对工作生活中出现的诸如经济、感情、理想与信念、道德与情操等问题,如何使自己在学习和未来的工作中表现更出色,提出及回答这些问题,就需要一份完善的职业规划,它无疑会为迷茫中的大学生指出前进的方向。

时下,很多学者主张,大学生就业指导服务应贯穿大学四年,就业指导服务不能仅仅是“季节性快餐”,而应成为全程性指导服务,全方位切入。事实上,从国外的经验看,大学生应该从填报高考志愿到进入大学校门开始,就要对自己以后的职业生涯进行思考和规划,为自己的发展设定长远的目标。所以,对于现在“不包分配”的大学生来说,应该从一开始就要有所准备,把就业看作自己的事情,早早为未来作打算,进行长远规划。这主要表现为两点:一是及早规划,培养能力;二是不急于求成,不企求一步到位。

第二节 就业政策

一、大学生就业总政策

就业政策是一个国家大学生就业活动的方向盘,也是大学生就业活动的指挥棒。我国的就业政策是随着高等教育的发展和劳动人事制度的改革深入不断形成和变革的。从 20 世纪 90 年代末开始,我国高等教育进入了跨越式发展的阶段,并很快由“精英教育”模式迈入了“大众化教育”模式时代。大学生就业制度也经历了从“统包统分”到“自主择业”的转折,这也是伴随着计划经济向社会主义市场经济体制转轨实现的。

1999 年 5 月,国务院办公厅转发的教育部等部门《关于进一步做好 1999 年普通高等学校毕业生就业工作意见的通知》(国办发[1999]50 号),要求高校根据社会需求和就业状况调整专业和层次,改进教学内容和方法;做好就业指导服务;鼓励到基层支教、支农、支医、扶贫或到企业锻炼,到农村基层、非国有单位就业或自主创业。这是高校扩招背景下,国家出台的较早的大学生就业文件,也是一份统领性文件,随后出台的政策,一般都是对这项政策的细化和补充。

2009 年 1 月,国务院办公厅颁布《关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发[2009]3 号),该文件不仅囊括了 2008 年以前诸多政策的内容,还对诸多大学生