



“十一五”普通高等学校通用教材
21 世纪普通高等学校规划教材

大学生 职业发展与就业指导

主编◎张 敏

DAXUESHENG ZHIYE FAZHAN YU
JIUYE ZHIDAO



合肥工业大学出版社

“十一五”普通高等学校通用教材
21世纪普通高等学校规划教材

大学生职业发展与就业指导

主 编 张 敏

副主编 (按姓氏笔画排序)

车 毅 宁劲松 华 山 刘庆明

李杰菊 张 健 高全忠 曹大友

曹其端 程增权 解光胜

编 委 (按姓氏笔画排序)

车 毅 宁劲松 华 山 刘庆明

李杰菊 张 敏 高全忠 曹大友

曹其端 程增权 解光胜

主 审 孙晓峰

合肥工业大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展与就业指导/张敏主编. —合肥:合肥工业大学出版社,2008.8
ISBN 978-7-81093-756-6

I. 大… II. 张… III. 大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. G647.38
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 120167 号

大学生职业发展与就业指导

主 编 张 敏		责任编辑 权 怡	
出 版	合肥工业大学出版社	版 次	2008 年 8 月第 1 版
地 址	合肥市屯溪路 193 号	印 次	2008 年 8 月第 1 次印刷
邮 编	230009	开 本	710 毫米×1000 毫米 1/16
电 话	总编室:0551-2903038	印 张	12.5
	发行部:0551-2903198	字 数	252 千字
网 址	www.hfutpress.com.cn	印 刷	合肥创新印务有限公司
E-mail	press@hfutpress.com.cn	发 行	全国新华书店

ISBN 978-7-81093-756-6

定价:24.80 元

如果有影响阅读的印装质量问题,请与出版社发行部联系调换。

前言

★QIAN YAN★

我国大学毕业生实行市场化就业已经走过了十多个春秋。随着市场经济的深入发展，大学生“双向选择，自主择业”的就业格局已基本形成。

随着高校扩招，大学毕业生就业高峰的到来，高校毕业生就业形势日趋严峻。如何将毕业生顺畅地送到生产、建设、管理、服务一线，如何教育引导毕业生进行职业发展规划、认清形势、找准位置，一直是从事毕业生就业工作的同志们不断探索的课题。

长期以来，从事和关心毕业生就业工作的人士编写了大量内容不一、各有侧重的就业指导教材，为广大毕业生就业作出了积极贡献。2007年12月教育部办公厅下发了《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》（教高厅〔2007〕7号）文件，第一次就高校毕业生就业指导课的名称、学时、教学目标、教学内容、课程设置、教学模式、教学评估、教学管理与支持条件等做出了统一要求，为全国大学生职业发展与就业指导课程教学指明了方向，统一了标准。

教育部办公厅《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》下发后，在世纪高等教育教材研究所的倡导下，安徽省一批长期从事高职高专毕业生就业工作的同志聚集到一起，认真学习，积极研讨，大家一致认为要根据新要求，结合高职高专的特点，编写一部具有高职高专特色的就业指导教材。大家研讨编写提纲，认领编写任务，精心编写，仅用一个月的时间就完成了初稿。

本书力求体现高职高专特色，使毕业生认清自身所长，理清职业发展思路，做好职业发展规划；认清就业形势，端正就业态度，掌握求职方法和技巧，顺利实现就业。

本书由张敏担任主编，第一章、第二章由张敏编写，第三章由车毅编写，第四章由张健编写，第五章由高全忠编写，第六章由刘庆明编写，第七章由曹大友编写，第八章由解光胜编写，第九章由华山、胡杰编写，第十章由孙健编写，第十一章由陈良编写，第十二章由宁劲松、尹景松编写。

本书在编写过程中参考了部分现行就业指导教材，在此一并向各位作者表示衷心的感谢。

由于参编者都是从事大学生就业工作实践的同志，书中可能还存在着理论性不足等问题，恳请各位读者给予批评指正。

编 者

2008年6月

目 录

★MU LU★

第一章 绪论 (1)

第一节 人生 (1)

第二节 职业 (3)

第三节 就业 (6)

第四节 创业 (14)

思考题 (15)

第二章 职业导向 (16)

第一节 血型与职业 (17)

第二节 气质与职业 (18)

第三节 性格与职业 (22)

第四节 兴趣与职业 (24)

第五节 职业期望 (26)

思考题 (26)

第三章 职业规划 (27)

第一节 职业方向 (27)

第二节 认识自我 (31)

第三节 职业路线 (34)

第四节 职业目标 (39)

第五节 规划步骤 (43)

思考题 (45)

第四章 就业能力 (46)

第一节 身心素质 (46)

第二节 知识素质 (47)

第三节 职业道德 (49)

第四节 专业技能 (50)

第五节 通用技能 (52)

第六节 学业规划 (56)

思考题 (58)

第五章 自荐材料 (59)

第一节 自荐材料的准备 (59)

第二节 求职信 (61)

第三节 个人简历 (68)

思考题 (72)

第六章 就业心理 (73)

第一节 就业心理准备 (73)

第二节 就业常见心理问题 与调适 (77)

第三节 面试中的不良 心理与调适 (84)

思考题 (89)

第七章 求职技巧 (90)

第一节 就业信息 (90)

第二节 招聘笔试 (97)

第三节 面试准备 (99)

第四节 面试技巧 (101)

思考题 (111)

第八章 就业程序 (112)

第一节 签约程序 (112)

第二节 报到手续 (118)

目

录

1

第三节 改派手续	(121)	第四节 良好的人际关系	(156)
第四节 人事代理	(124)	第五节 非凡的远见卓识 ...	(158)
思考题	(126)	思考题	(158)
第九章 就业维权	(127)	第十二章 创业就业	(159)
第一节 常见的侵权行为	(127)	第一节 创业内涵与创业意义	(159)
第二节 就业协议书的签订	(130)	第二节 创业精神与创业素质	(162)
第三节 劳动合同的签订	(132)	第三节 成功创业的基本条件	(166)
第四节 违约与责任	(135)	第四节 创业准备与创业过程	(168)
第五节 社会保险知识	(137)	第五节 学生创业的法规政策	(171)
思考题	(140)	思考题	(175)
第十章 职业适应	(141)	附 A:《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的实施意见》	(176)
第一节 学校与职场	(141)	附 B:《中华人民共和国劳动合同法》	(181)
第二节 学生与职业人	(144)	参考文献	(194)
第三节 岗位适应	(146)		
思考题	(150)		
第十一章 职业发展	(151)		
第一节 高尚的职业道德	(151)		
第二节 积极的工作态度	(154)		
第三节 很强的工作能力	(155)		

第一节 人生

人生是一段丰富多彩的历程。5岁的你，也许睁大好奇的眼睛，向大人们问这问那；10岁的你，也许幻想着长大后干什么工作；20岁的你，也许会为象牙塔外的纷繁复杂而迷茫痛苦；30岁的你，也许正忙于奔波在家庭与工作之间；40岁的你，也许正苦苦思索，能为这个社会做些什么……。

人的一生大致可以分成三个阶段：0~22岁的学习成长期，22~60岁的工作期，60岁以后的休养期。在人生的不同阶段有着不同的愿望、不同的需求和不同的任务，人的一生就是在不断奋斗，不断完成任务，不断满足需求，不断实现愿望，不断奋斗中度过。一个即将踏上社会、走上工作岗位的人首先要明白以下三个问题。

一、我为什么要工作

每个即将参加工作的毕业生是否认真地思考过这个问题：我为什么要工作？也许最初的动机是长大成人了，不能再让父母养活了，所以，参加工作是自己生存的基本需求。

1. 基本需求指向自己

需求可分为基本需求和高层次需求两类。基本需求是指用来维持一个人生存的需求。当一个人喝了、吃了，解渴、果腹了，有了最基本的生理和心理安全保障，就可以满足基本需求。

2. 高层次需求指向环境

高层次需求并不直接指向人自身。高层次需求实现的前提条件是先满足其他人的需求，再由其他人对自己进行反馈，从而获得自身高层次需求的满足。比如教师受人尊敬是由于教师的传道、授业、解惑给他人以知识、观念和方法，他人接收以后，感觉对自己有帮助，从而对教师产生感激、尊敬之情。也就是说，教师受到他人的尊敬是由自己满足别人之后获得的反馈，而并非能直接索要到尊敬。个人付出越多，对别人就越有帮助，所受到的尊敬也就越多。

3. 同一个人在不同时期有不同需求

一个人在不同的阶段，其需求也会有相应的变化。同时，当一个人的物质需求得到基本满足之后，便会开始追求更高层次的精神需求。

二、要做到三“独立”

在成长的过程中，你是否意识到自己正在跨越不同的人生阶段？人都有自己的生命周期，生命周期可分为生物生命周期和社会生命周期。

一是生物生命周期。从生理变化的角度看人的发展，具有单向性（出生→成长→成熟→衰老→死亡）和不可逆转性的特征，这使我们在职业生涯的发展过程中随时会感觉到时间的紧迫性，而更能积极主动地去开发和管理职业生涯。

二是社会生命周期。从参与社会活动的角度看人生，其特征是多种选择性和可重复性。例如，一个人的职业有多种选择的可能。工作几年之后，为了继续深造或学习另一门专业知识，可以再回到学校重新做学生。社会生命周期的这种特征为职业生涯的开发与管理留下了可规划的空间。

职业生涯发展是在生物生命周期的限定制约和社会生命周期的相对开放的双重条件下进行的。人除了自然年龄，每个人的年龄还可以分为生理年龄、心理年龄、容貌年龄等等。在职业生涯的发展过程中，人的年龄中最为重要的是心理年龄。心理年龄不成熟的人，往往经不起成功或失败，他们喜欢抱怨环境，抱怨别人，甚至抱怨自己；心理年龄成熟的人会主动承担家庭责任和社会责任，遇到困难挫折总是积极乐观地去找寻解决问题的方法，这种人往往在职业生涯上能够得到很好的发展。而心理年龄发育迟缓的人，上大学时需要父母陪读、洗衣、打饭；毕业后继续依赖父母，不能独立生活，不肯主动进入社会找工作；在工作时想找到“铁饭碗”；在生活上成为“啃老族”，这样使得他们难以在职业生涯中快速进步。所以，职业生涯的发展是以心理年龄的成长为突破点的。

你断奶了吗？有人听完大笑说：“我一岁前就断奶了。”确实，人一岁前就可以完成生理断奶了，但在一生之中还要经历几次心理断奶的过程。心理断奶后，一个成年人才可以在自我成长中不再依赖他人。人成年后，最重要的是要对三件事负责，即在心理上要经历三次断奶的过程。

（1）情感独立。情感独立是人生中的重要的一次心理断奶过程。从生理角度说，人类在十几岁的时候就具备了生儿育女的功能，但是从心理角度说，人类的心理成熟却常常落后于生理成熟。在孩童时期，人们在情感上总是期待着他人的关心、安慰、理解和同情，却时常感到孤独、委屈和无奈。在情感上的心理“断奶”表现为：在情感上不再依赖于他人，能够关心、安慰和激励自己，进而去关心、理解、安慰他人。一个20多岁的人要努力做到自己的情感独立，才能说明你在心理上已经成熟了。

（2）求职独立。职业生涯独立也是一次重要的心理断奶过程，即从自然人、

家庭人转变为职业人、社会人。有些人,开始找工作时希望父母能帮上忙。如在开展毕业生就业指导时候,有的同学说:“我的工作我不要烦神,都是我爸我妈在找”,这是一种非常严重的托付心态。我们要问一问自己:我念了这么多年的书,到底喜欢什么职业,我的职业志向是什么,等等。一个20多岁即将毕业的大学生,要靠自己的努力获得满意的就业岗位。

(3) 健康独立。身体是人最大的资本,如何维护、经营好,是人生的一件头等大事。对自己的身体健康负责,同样也是人一生中一次重要的心理断奶过程。一个人对自己的健康应该负有多大的责任呢?至少70%,甚至100%!一般的人,小时候的健康由父母负责,成年后的健康交给了医生,老了再交给子女。其实最应该对自己健康负责的人恰恰是自己。

总的来说,有意识地对自己的人生全面负责,越早领悟,越早独立,越早成为心理上的成年人,就越有利于走向社会,踏上人生新的征程。

三、职业发展决定人生

一个人从工作到退休,近40年的职业生涯占去了人生命中的一半时间,而且是人生的黄金时期。有一个适合自己的职业,对人的一生事业的成败至关重要。

1. 人生主体是职业

在人生的长河中,人们的事业追求和成就取得都是在职业中体现出来的。职业生活在人生中最重要,家庭生活和社会生活在一定程度上都会受到职业生活的影响与制约。作为一名高职高专的学生,是否有实力从事自己喜欢和适合的职业,能否顺利走上自己理想的职业岗位,自己的职业生涯能否取得成功,这些都是摆在每位学生面前、值得认真思考的现实问题。

2. 生活水准看职业

人们通过职业活动获得个人生活来源并维持家庭生活。在人的一生中,近40年的职业生涯,使其家庭生活状况与职场上的作为、收入息息相关;甚至一个人退休后的生活质量也与退休前的职业机遇相关。因此,职业对每个人一生的影响都很重大,也可以说是人的第二生命。

2. 人生成败在职业

如果一个人的职业选择不当,以他的短处而不是以他的长处来工作,工作上就很难取得成功;如果一个人从事的职业正是他的优势和兴趣所在,那再苦再累,他的精神上也是愉快的,取得事业成功的可能性也就极大。

第二节 职业

所谓职业,就是人们在社会中长期从事的某种技术劳动,并从中获得主要生活来源的社会角色。职业是相对稳定的,从事的职业劳动必须有技术含量,劳动

必须是有报酬的。

一、职业是社会分工的需要

职业是社会分工的产物，社会中的千百种职业都是我们赖以生存的需要，缺少任何一种职业，社会都难以正常运转。例如，一般人往往不愿意当环卫工人，但是如果没有环卫工人，我们的社会将会污水横流、垃圾遍地。各种职业之间的差别是社会分工的差别，没有高低贵贱之分。中国画《同志》是反映当年国家主席刘少奇接见全国先进生产者、掏粪工人时传祥时的情景。刘少奇说：“我们都要好好为人民服务，你当清洁工人是人民的勤务员，我当国家主席也是人民的勤务员，这是革命的分工不同，都是革命事业中不可缺少的一部分”。不同职业的劳动者，在为别人提供服务的同时也接受着别人的服务，在为社会的存在与发展作贡献的同时自身也得以生存和发展。

二、职业是安身立命的基础

人的一生不外乎是在家庭生活、职业生活、社会生活中度过的。为从事能发挥自身潜力、实现人生价值的职业而满足，为与人相处融洽而欣慰，为家人和睦而幸福。

人活在世上，离不开衣、食、住、行，为了获得这些生活必需品，就必须依靠辛勤的劳动。不劳动就没有人类的自身，不劳动人类就不能生存发展到今天。因此劳动的观点应当是我们要树立的最基本的观点。今天，我们在学校努力学习，努力掌握各种专业知识和技能，明天，我们在职业岗位上辛勤劳动，获得自立。

人生需要一个适合自己的职业，有了这个职业，才能维持生计，才能建立家庭，才能服务社会，才能实现人生价值。所以职业是人们安身立命的基础。

三、职业是实现自我的途径

人作为社会人，只有将个人价值转化为社会价值，其人生价值才能得到社会的承认。要实现这一转化就必须选择一个能发挥自己能力的职业，因此，职业是个人价值转化成社会价值的载体。一个理想的职业是既能满足社会需求也能满足个人需要，同时又能为社会发展作贡献，从而使得个人兴趣得以满足，个人才能得以发挥，个人价值得到别人和社会的认可。马克思中学毕业时写了一篇《青年在选择职业时的考虑》的文章，认为“我们选择职业时应遵循的重要指针，是人类的幸福和我们的自我完善”。“人们只有为了同时代的人的完善，为了他们的幸福而工作，他自己才能达到完善”。我们只有热爱自己所学的专业，把个人理想与社会需要结合起来，在未来的职业岗位上努力工作，才能实现自己的人生价值。所以，从事一种职业是人们立足社会、实现自我价值的唯一途径。

四、识己是选择职业的前提

一个人能够实事求是地认识自己，既是必须的又是不易的。所以，在就业这件大事上，要看到自己的长处，更要看到自己的短处，尤其是当自己的主观愿望同现实需要发生矛盾时，更要做好“先生存，后发展”、“先就业，后择业”的思想准备，实现从被动就业到主动创业的思想跨越。相信经过自己的不懈努力，一定会有光明的前途。当然，只有树立正确的择业观，并通过不断的学习和实践，把它同树立正确的人生观、价值观结合起来，才能逐步形成对职业的正确认识。

五、实力是求职竞争的关键

随着社会主义市场经济的日益发展和成熟，我国大学生就业主要实行市场配置，大学生要获得比较理想的职业就要靠竞争上岗。

1. 竞争性很强，靠实力竞争

求职竞争是真正的自我生存和发展的竞争。好的就业单位工作条件好、待遇高、个人发展空间大，想进的人自然很多，于是竞争就会十分激烈。求职竞争既是机遇更是挑战，是竞争者综合素质和知识技能的较量。在竞争中要想制胜，关键不是靠关系，而是靠自己的实力。谁有雄厚的实力，谁就能谋取最佳的职业，这就是求职竞争中铁的规律。

2. 差异性明显，选适己职业

心理学家和社会学家研究表明，一个人血型、气质、性格和兴趣不同，其适合的职业也就有所不同。每个同学都应该清楚自己的长处和自己的兴趣所在。只有这样才能知道自己未来的目标，才能明确自己的努力方向。

3. 自主性很大，要自我塑造

现在的大学生就业不再是国家计划分配，虽然自主性很大，但对学生个人的要求更高了。所以，大学生要有自主意识，要有计划地塑造自己。

首先，要有自主意识。择业的主动权掌握在学生自己手里，未来的命运也掌握在自己的手里。眼下，有少数学生仍像长不大似的，在家依赖父母，在校依靠老师，自主意识严重缺乏，生活自理能力甚至都很差，更谈不上对自己未来的考虑和谋划了。有的同学一味地信奉“车到山前必有路”。这样的同学必须警醒：“凡事预则立，不预则废。”

其次，要有明确目标。每个在校学生对自己的未来都要有个近期、中期、远期的轮廓式的目标设想，对自己某一时期应该做什么事要做到心中有数。因为目标是人生前进的动力，动力大进步就快。

再次，要进行自我塑造。要认识自己，清楚自己的长处和不足，然后针对性地从思想观念、专业技能、生活习惯、身心素质、社交能力、吃苦精神等各方面提高自己，为将来就业做好准备。

第三节 就 业

一、大学生就业形势

从社会对毕业生需求的层次来看,对研究生的总体需求依然旺盛,为了应对大规模扩招的需要,高校急需补充师资约 10 万人。但是应用性差的专业,毕业生将面临专业不对口的就业状况。本科毕业生供求大体平衡,但是有些“热门专业”毕业生就业也出现了困难。由于我国处于工业化进程中,各地都在大力发展工业,生产、建设、管理、服务一线需要大量技能型人才,对专科毕业生的需求逐渐增加,所以,一些特色突出、技能好的专科毕业生还会出现供不应求的就业局面。

从毕业生就业区域流向来看,一些经济欠发达地区毕业生就业困难,毕业生到经济发达地区就业的倾向明显,出省(区)就业的人数增加。但是,随着一些产业向中部转移和中部崛起,我国中部地区对大学毕业生的需求已呈现出快速增长的态势。

二、大学毕业生就业难的主要原因

1. 大学毕业生与社会经济发展供求数量的矛盾

从 1999 年起,我国连续扩大招生规模,使高等教育的发展进入一个新阶段。2001 年全国高校毕业生为 115 万人,2002 年为 145 万人,2003 年为 212 万人,2004 年为 280 万人,2005 年为 338 万人,2006 年为 413 万人,2007 年为 495 万人,7 年增加了 380 万人。2008 年突破了 500 万人,今后还会继续增长。

毕业生数量呈跳跃式增长,经济发展呈渐进式增长,而人才需求则呈缓慢式增长。据有关部门调查,2004 年北京地区高校毕业生共有 14 万人,而市属机关、企事业单位、中央驻京单位及部分高新技术企业的岗位需求合计仅为 4.9 万人。这一数字只比 2003 年略有增长,而且随后几年对毕业生的需求增加也不会太多。因此,北京地区的就业形势一直十分紧张。

按照目前 70% 的一次就业率计算,2007 年有 140 万毕业生当年未找到工作,2008 年将有 150 万以上毕业生当年就不了业。

2. 大学毕业生与社会经济发展供求结构的矛盾

从总体上看,与世界先进水平相比,我国高校毕业生人数占全国人口比例还偏低,还远远不能满足现代化建设的需要。出现一方面是毕业生就不了业,另一方面是社会需要的人才得不到满足。这种怪现象,其症结在于:政府对高等教育的总体预测和规划不够;学校没有以市场为导向,没有根据社会需求调整专业结构和培养模式,出现了人才培养与人才需求相脱节的现象。

3. 大学毕业生与用人单位供求质量的矛盾

目前,用人单位普遍要求毕业生“从基层做起,能吃苦,动手能力强,上手快”,而这些恰恰是我们很多大学毕业生所不具备的或所不愿做的。在广东、上海、宁波等地的人才招聘会上,很多用人单位明确表示不要应届毕业生。他们认为应届毕业生动手能力差,吃苦能力差,岗位适应慢,因此,只招聘具有两年以上工作经验的大学生。根据“中国南方人才市场”市场公关部统计,每年参加招聘会的企业有4万多家,其中招聘应届毕业生的仅1000多家。一些用人单位反映,现在的大学生实践能力差、吃苦精神不够,自身毛病不少,有些人在为人处事方面还存在不少缺陷,因此用人单位不愿接收。

4. 学校与用人单位供求信息脱节的矛盾

北京、上海、广东等省市从20世纪90年代初即建立了“双向选择”的高校毕业生就业制度,以市场为导向的就业机制已基本确立。目前,我国高校毕业生就业工作是由当地的教育、人事、劳动部门管理,毕业生获得就业信息和落实就业单位的主渠道是学校就业指导中心和有关人才市场举办的各类招聘会。这类招聘会基本上都是区域性市场,还没有形成全国性统一市场,再加上各地政府制定的人才政策不统一,还有很多地方壁垒,使就业信息难以充分发挥作用;网上求职虽是深受学生欢迎的求职方式,但网络资源的开发和利用还严重滞后,最终形成“用人单位要人不知哪里有,学校毕业生不知向哪里送”的局面。一句话,学校与用人单位供求信息脱节。

三、大学毕业生就业特点

我国大学生就业实行市场化已有十几年,市场从无到有,从小到大,逐渐成熟。具体说来具有以下特点:

1. 时效性

大学毕业生每年7月初毕业,高职高专学生一般从第五学期的11月份至第六学期的6月份必须落实接收单位。如果毕业生不能在7月份前落实单位,其后找工作将会更加困难。时间短、时效性强。

2. 群体性

毕业生就业属于初次进入社会,不同于一般人员零星分散就业。每年全国有几百万应届高校毕业生毕业,同时作为一个特殊群体进入社会,因此,毕业生就业是毕业生群体的整体行为,必须由学校和教育行政部门精心组织安排,通过大量细致的工作,为毕业生顺利实现就业服务。

3. 集中性

大学生毕业时,从人数到时间都很集中性。大学生就业市场年年举办,用人单位和毕业生在一个相对固定的时间和场所集中招聘或应聘,特别是校际间或院校内举办的洽谈会,在专业方向上表现得更集中。这样,供需双方直接签约,可

以减少中间环节,克服盲目性,提高供需双方的效率和效益。

4. 流动性

现在参加高校毕业生大型招聘会的应聘毕业生来自全国各地,特别是沿海地区、经济特区、特大城市的大型招聘活动更是打破地方界限,面向全国的应届大学毕业生,使大学毕业生之间的竞争更为激烈。因此,在应聘活动中需要采取相应的对策(例如,把自己的基本情况如姓名、学校、专业、特长、学位、联系电话等印制成名片,交给招聘单位,方便电话联系。这样既不会错失择业机会,又不至于因送很多材料而劳民伤财)。

市场是变化的,毕业生的就业策略和期望值也应随着市场的变化而变化。当市场需求大时,毕业生可提高期望值,好中选优;当市场需求较小时,毕业生应降低期望值,低中选高。

毕业生在就业市场中择业,必须了解自己的权利和义务。毕业生最基本的权利是选择权,最基本的义务是遵守市场的规则。毕业生要讲诚信,只讲权利不讲义务是行不通的。

市场是无情的,竞争是激烈的。大学毕业生必须清醒地意识到这一点。一旦进入市场,就是一场知识的竞争、能力的竞争、素质的竞争。危机意识是不可缺的。有了危机感,大学生就会更加珍惜大学生活,集中精力学习知识,提高素质,增强竞争力。当然,大学生也应该有待业的准备。因为暂时待业,对社会、对个人、对市场都是一种调节。面对政府机构精简、企业转轨,每个大学生都应有暂时找不到工作的心理准备,这是市场给我们上的第一课。

四、树立正确的就业观念

1. 树立竞争的观念

社会主义市场经济最显著的特点之一就是竞争。没有竞争,整个市场就失去了活力,经济就不能很好地发展,社会也就难以进步。竞争可以使人们发扬自立、自强、自主的精神,可以调动人的内在潜能,增强人的工作和社会活动的能力。因此,竞争意识是现代人必备的素质之一。大学生就业市场同样存在激烈的竞争。通过公平竞争,有利于选择人才;良好的竞争环境,有利于人尽其才,优胜劣汰。面对就业竞争的现实,大学生应当做到以下几点:

(1) 树立强烈的竞争意识。全国每年都有几百万的大学毕业生在短短几个月的时间内集中就业,对每个毕业生来说都存在压力。在就业上不能“眼高手低”,如果只有愿望,没有强烈的竞争意识,没有积极主动的应聘行为,显然是难以顺利就业的,再美好的愿望也难以实现。

(2) 储备雄厚的竞争实力。大学生要想在就业竞争中获得成功,仅有竞争意识是远远不够的,还须具备雄厚的竞争实力。竞争实力是综合素质的体现,包括思想品德素质、文化素质、专业素质、身心素质等等。竞争实力是大学生有意

识、有目的地培养和塑造的结果。在竞争原则下,竞争实力就是一个人实现择业理想的资本。

(3) 坚持正确的竞争原则。就业竞争是现实的,有时也是无情的,但竞争应当遵循符合道德规范的竞争原则。竞争应坚持公开、公平、公正的原则,而不能尔虞我诈、相互诋毁、弄虚作假、瞒天过海。大学生在就业竞争面前,要保持自己的人格尊严,诚实守信,凭自身的实力并运用恰当的竞争技巧去赢得用人单位的青睐。

(4) 要保持良好的竞争心态。参与竞争就难免不受到挫折。对于参加就业竞争的大学生来说,要保持良好的竞争心态,尤其要注意提高遭受挫折后的心理承受能力。遭受挫折后,要认真分析失败的原因,主动摆脱颓丧情绪,调整自己的择业目标,争取新的机会。

2. 树立从基层做起的观念

首先,高职高专学校就是为生产、建设、管理、服务等一线培养高等技术应用性人才,其毕业生就业去向就是基层、一线。

其次“从基层做起”是人才成长的基本规律。俗话说:“万丈高楼平地起”,无论何种人才都必须从基层一线做起,没有基层工作经历和经验的人也是难以成大器的。

再次,从社会的人才布局和就业岗位分布来看,也是呈金字塔形状分布的,大量的就业岗位在基层。因此,毕业生必须树立从基层做起的观念。

3. 树立首选专业对口,次选专业相近的观念

就业的首选应该是发挥专业所长的岗位。专业知识是一个知识结构的主干,是知识体系的主体,知识结构主干决定了就业的适用范围;虽然我们不提倡绝对的专业对口,但应考虑主体知识的适应性及所具有专长的扩展面。因此,毕业生择业时首先要考虑所学的专业,让专业特点与职业要求相匹配,发挥专业优势。有不少毕业生因为各种各样的原因盲目放弃专业,比如,只要能留在大城市,干什么都行;或盲目追求热门职业而忽视专业特长。然而,现在科技的发展使知识更新周期大大缩短,对某些专业来说,一旦改行,今后想再回流到本专业重操旧业是很困难的。所以,想放弃专业的毕业生应该权衡利弊,切忌只看一时的利益。

当然,毕业生也不能不加分析地死守专业对口这一信条,在有可能专业对口的情况下,可以考虑专业相近的就业岗位,以免在激烈的就业竞争失去就业机会。事实上,越来越多的用人单位聘用高校毕业生时并不一味强调专业对口,而是更加注重毕业生的综合素质和能力。

因此,学生在校期间,一方面要以专业为根本,打好扎实的专业基础;另一方面,要注重培养自己的综合素质和能力,拓宽就业面,提高就业的成功率。

4. 树立先就业后择业的观念

现代社会为人们提供了独立发展的空间,社会不再有从一而终的职业。如果

毕业生难以找到专业对口或专业相近的岗位，要本着“自己养活自己”的原则，先就业后择业。人事代理制度的不断完善，为毕业生的多种就业创造了条件，先选择一家可以为今后的职业生涯打基础的就业单位。毕业生可以把档案托管在工作单位所在地的人才交流中心，将户口迁移到人才交流中心所在地的派出所。大学生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。

5. 树立自主创业的观念

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，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，并合法获得劳动报酬的就业方式。自主创业给具有创造力和能力的大学生提供了就业和深造以外的“创新之路”。当然，自主创业需要具有一定的经营经验、管理能力和经济实力，随着我国政治、经济、文化和高等教育制度的不断改革，自主创业将是大学毕业生就业的一条重要途径。

6. 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。出现待业的主要原因有：

(1) 有些毕业生就业期望值居高不下，过于注重工作待遇和工作环境，而一些条件相对较困难的单位和地区，虽然求才若渴却无人问津，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，不珍惜在校的学习、锻炼和修养的机会，学习不佳，表现又差，在求职竞争中惨遭淘汰。

(3) 有些毕业生各方面都比较优秀，但缺乏一定的就业技巧和能力，不懂得如何推销自己，导致无法落实就业单位。

(4) 有些毕业生仍抱着只有去国有企业、事业单位才算就业的观念，使自己的就业之路越走越窄。

双向选择的就业模式，增加了毕业生和用人单位的选择自主权，同时也难免出现毕业生想去的单位进不去，用人单位想要的毕业生来不了的现象。因此，每年全国 100 多万毕业生中，有少数毕业生一时落实不到岗位是很正常的现象。当然，不管是什么原因造成的暂时性的待业，我们都应该正确对待。

五、大学生择业标准

人们总是根据自己对职业的社会评价、职业理想和现实条件，去选择自己希望从事的职业。但是应当明白，职业选择是一个双向过程，它是求职者选择职业岗位和用人单位选择职位所需的求职者的双向选择过程，这两个选择主体的相互接纳就是求职者择业的成功。

大学生在选择职业时，必然要受到以下自身条件和外部环境诸多因素的影响。