



高职高专“十一五”规划教材·经济管理类

大学生 就业指导

何耀明 主编



冶金工业出版社

www.cnmp.com.cn

高职高专“十一五”规划教材·经管类

大学生就业指导

主 编 何耀明

副主编 王卫红 于长生

北 京
冶金工业出版社
2008

内 容 简 介

为了帮助大学生掌握就业、择业、创业基本知识,增强就业竞争力,本书从就业形势、就业政策、就业心理、择业素质、就业技巧和社会适应等方面系统、完整地进行了阐述和探讨。全书共8章。其中,就业部分7章,主要内容包括就业形势,职业规划,就业准备,求职技巧、劳动合同和常见就业陷阱等。创业部分1章,主要内容为创业的基本知识和创业的一般过程。

本教材充分考虑高等职业教育的特点,每讲均插入相关案例,将基础理论知识的积淀与实践能力的培养紧密结合起来,强调可读性、实践性和拓展性。形式上活泼新颖,内容上灵活实用,并注重培养与锻炼学生的语言表达能力、综合分析能力、求职技巧应用和社会调研能力等多方面的能力。

本书题材新颖,内容丰富,理论联系实际,并附有毕业生求职案例,其内容具有针对性、实用性、时代性和指导性。

本教材可作为广大高职高专学生就业教材,也可以作为相关工作人员的参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导/何耀明主编. —北京:冶金工业出版社,2008.6
ISBN 978-7-5024-4649-9

I.大… II.何… III.大学生—就业—基本知识 IV.G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 086960 号

出 版 人 曹胜利

地 址 北京北河沿大街嵩祝院北巷 39 号, 邮编 100009

电 话 (010)64027926 电子信箱 postmaster@cnmip.com.cn

责任编辑 马文欢

ISBN 978-7-5024-4649-9

北京天正元印务有限公司印刷; 冶金工业出版社发行; 各地新华书店经销

2008 年 6 月第 1 版, 2008 年 6 月第 1 次印刷

787mm×1092mm 1/16; 10.5 印张; 232 千字; 159 页; 1-3000 册

23.00 元

冶金工业出版社发行部 电话: (010)64044283 传真: (010)64027893

冶金书店 地址: 北京东四西大街 46 号(100711) 电话: (010)65289081

(本书如有印装质量问题, 本社发行部负责退换)

前 言

20 世纪 90 年代初，我国大学生就业逐渐发生了从国家统包分配到在人才市场自主择业的重大转变。在过去的 10 年间，随着人才市场的日益完善，大学生对自主择业的理解也日益深入。在最初阶段，相当一部分大学生把毕业就业作为孤立的事件看待，认为就业的成功多半维系在就业的技巧上，于是，在个人的就业包装上下足功夫。那段时间的高校毕业生就业指导也把注意力更多地放在指导大学生如何撰写简历、如何笔试、如何面试上。在自主择业、求职应聘还是一件新鲜事物的时候，这种情况的存在是十分正常的，因为大家对如何求职，如何在用人单位面前展示自己，还在进行摸索，对技巧的需求自然也就十分迫切。另一方面，从总体的供求关系看，社会对大学生的需求较旺，大学生总体供小于求，因此在“双向选择，择优录用”的就业过程中，大学生拥有更大的选择空间和展示空间。

就业是大学生不可避免的话题，要服务社会，实现自我价值，就必须就业。我们这里所说的就业概念是宽泛的，找工作单位是就业，自己创办公司是就业，当自由职业者也是就业。不管你的就业目标是什么，都必须得从现实出发，现实是你的根基。本书立足大学生的“现实状态”以及与“社会互动”而编写其目的就在于引导每位大学生直面自身，直面就业，直面职业生涯发展。

本教材由何耀明任主编，王卫红、于长生任副主编。

由于编者水平所限，书中如有不足之处敬请使用本书的师生与读者批评指正，以便修订时改进。如读者在使用本书的过程中有其他意见或建议，恳请向编者(bjzhangxf@126.com)踊跃提出宝贵意见。

编 者

目录

第一章 概论1	第四章 角色转换39
第一节 高等职业教育与就业2	一、学生角色与职业角色.....39
一、我国的高等职业教育.....2	二、角色转换.....40
二、高职生的就业问题.....2	三、角色转换过程的问题.....42
第二节 就业指导的意义和内容3	四、角色转换的原则.....42
一、高职生就业指导的意义.....3	第五章 求职技巧44
二、高职生就业指导的内容.....4	第一节 就业信息的搜集44
第二章 就业形势	一、什么是就业信息.....44
第一节 就业形势6	二、获取就业信息的方法和渠道.....46
一、什么是就业市场.....6	第二节 自荐材料的准备48
二、高职生的就业形势.....8	一、什么是自荐材料.....48
第二节 就业政策11	二、求职信与个人简历的制作.....49
一、什么是就业政策.....11	三、自荐的技巧.....52
二、现行的高职生就业制度.....12	第三节 笔试与面试的技巧55
第三章 职业规划15	一、笔试与面试.....55
第一节 职业的基本理论15	二、笔试的技巧.....57
一、什么是职业.....15	三、面试的技巧.....61
二、职业的产生与发展.....16	第六章 劳动合同67
三、职业的分类与特征.....18	第一节 劳动合同的签订67
第二节 高职生的职业规划23	一、什么是劳动合同.....67
一、什么是职业规划.....23	二、订立劳动合同应具备的条款.....69
二、职业规划的内容.....24	三、劳动合同订立的形式.....71
三、职业规划的步骤.....25	四、劳动合同的签订程序.....71
第四章 就业准备31	五、劳动合同的效力.....73
第一节 进行正确的自我评价31	六、劳动合同的鉴证.....73
一、什么是自我评价.....31	七、劳动合同的变更、解除
二、自我评价的原则与方法.....32	和终止.....74
第二节 树立正确的就业观33	八、劳动合同的续延.....76
一、就业的含义.....33	第二节 劳动争议的处理76
二、就业观的含义.....34	一、什么是劳动争议.....76
第三节 树立适应社会主义市场经济	二、劳动争议的分类.....77
的就业观.....35	三、劳动争议处理的范围.....77
一、树立正确的就业观.....35	四、劳动争议的处理程序.....77
二、就业观念的更新.....35	五、劳动争议处理原则.....78
	六、劳动仲裁的程序.....79
	七、劳动争议的诉讼.....82

第三节 失业保险..... 83	二、创业者应具备的素质和能力 103
一、什么是失业 83	三、创业各阶段风险与防范 106
二、什么是失业保险 84	第二节 创业的一般流程..... 109
三、失业保险的登记与领取 86	一、编制创业计划书基本格式 109
第七章 就业陷阱..... 89	二、融资渠道与团队的组建 114
第一节 就业陷阱及其表现形式..... 89	三、企业模式的选择与创建流程 117
一、什么是就业陷阱 89	附录一 普通高等学校毕业生就业
二、就业陷阱的表现形式 90	工作暂行规定 124
三、案例剖析 93	附录二 企业劳动合同范本..... 130
第二节 增强自我防范意识..... 97	附录三 中华人民共和国劳动合同法 134
一、防范意识的培养 97	附录四 中华人民共和国仲裁法..... 144
二、就业陷阱的防范对策 98	附录五 中华人民共和国私营企业
第八章 自主创业..... 100	暂行条例 151
第一节 创业的基本知识..... 100	附录六 失业保险条例..... 156
一、创业的内涵、类型与过程 100	

第一章 概 论

【案例导入】

近些年，大批的大学生涌向市场，就业形势不断加剧。一方面，大量的人才找不到合适的工作，另一方面，企业面临着80后大学生频繁跳槽的问题。从前不久两名应聘应届大学生给我的两条短信，就可以看出来毕业生在寻找就业方面还存在许多不足之处。

第一条短信：你们感觉我去你们那里工作，是做营销好呢，还是做设计好？

我们公司招聘营销和设计两种岗位。A问我的一句话也反映出许多大学生还没有做好就业准备，还没有明确自己究竟依靠什么来就业，自己究竟想做什么工作。与大学教育不同，在企业中一切从零起步，并需要自己对自己规划。大学生进入企业首先要明确自己想做什么，要明白自己能做什么，然后根据自己的实际能力，围绕自己的理想，做好职业规划，再坚持不懈地去实施。无论是做营销还是做设计，需要你自己来选择。

而我们的大学生往往还不明白就业的内涵，没有做好心理上的就业准备，就匆匆忙忙去找工作。最后因为不能适应企业环境，对企业管理不理解，或者高高挂起自诩大学本科才子的牌子，无法适应企业发展不得不频繁跳槽。

第二条短信：我对你们的设计感兴趣，我如果去会通知你们的！

在供严重大于求的就业态势下，大学生是一种弱势群体。为了能够找到合适的工作，甚至是找个一个能解决温饱的工作，许多大学生花尽心思，希望能够从细节中赢得企业单位青睐。大学生B的这条短信充分显示出大学生不可一世的一面，缺乏起码的商务礼仪知识，没有认清楚自己的角色。企业招聘人才都有自己的计划、时间，大部分情况下，一个名额会有好多人来争。

要保持什么样的心态去就业？首先要认清楚自己的角色，无论其学校期间学习情况好还是不好，进入企业一切都要从零起步。绝大部分学校知识在企业中都没有用。在求职过程中，大学生是处于较为弱势的一方，需要从各方面树立自己在招聘方的印象。这样才能争取得到一些机会。

两条短信内容，虽然不能反应出全部，但是至少折射出当前大学生缺乏对工作、对社会、对企业及对自己的基本认识。

一是缺乏就业准备。企业和学校环境不一样，学校为提高教育质量而生存，企业为赢得经济效益而存在。企业不会给没有价值的员工太多机会。大学生进入企业之后的迷茫和盲目，反映出大学生在学习期间还没有做好就业的心理准备，也反映出大学教育中针对大学生就业的心理辅导做得还不到位，甚至是空白。

二是缺乏职业规划。一般大学生找工作会按照本专业来找对口的，相对来说起步比较容易；也有跨专业工作的，但是要取得成绩需要付出成倍的努力。新员工进了企业或者还没有进入企业之前，不清楚自己的目标是什么，自己的职业规划是什么，自己还不会根据企业实际为自己定位，不懂得如何使自己的角色在群体中体现价值。每天浑浑噩噩，重复完自己的工作，或者就是太过理想化，思想很活跃，理想更高，频于跳槽，也是没有规划与目标的表现。

三是缺乏沟通技巧。这个除了和学生本身素质有关之外，也和大学的教育机制有关系。

大学期间，必须通过4、6级英语考试才能拿到学位证书。许多大学生上学期间，几乎就是伴随着英语过来的，专业技能缺失，沟通实践的机会缺乏，这使得毕业生在面对新问题、新环境的时候，不知道该说什么话，如何把握分寸。

四是大学教育的弊端。大学教育已经进入普及化阶段，远非过去的精英化教育。教师教授的素质也越来越低，学校商业气息越来越浓厚，学校里面又缺乏对毕业生的就业心里辅导和就业规划引导，致使毕业生进入社会后就变成了哑巴或者狂人。

五是商务礼仪教育缺乏。大学教育首在教育学习、技能，侧重于做事的教育，而企业首先强调的是做人的教育。要做事先做人，这样的道理在企业中已经成为重要规则。商务礼仪知识的缺乏使求职者在语言、仪态等细节方面做的很不到位。而企业在考察新人的时候，除了技能之外，更是善于用细节来考量新人的综合素质。细节决定成败，便是这个道理。

第一节 高等职业教育与就业

一、我国的高等职业教育

高等职业教育是我国改革开放以来，特别是近年来为适应经济建设和社会发展而举办并得到迅速发展的一类高等教育，它是高等教育的重要组成部分。随着社会主义市场经济的建立和发展，与之相适应的产业结构、技术结构在不断进行相应调整，随之产生了对人才培养结构的新要求。各行各业不仅需要学科型、研究型人才，也需要一大批在生产、管理及服务第一线从事技术应用、技术管理和服务的高层次人才，高等职业教育就是在这种形式下应运而生的。可见，发展高等职业教育是我国经济建设和社会发展的实际需要，是我国教育发展的必然要求，也是实现高等教育社会化、大众化的重要途径。

党中央、国务院十分重视发展高等职业教育，1996年我国颁布的《职业教育法》确立了高等职业教育的法律地位。《中国中央国务院关于深化教育改革，全面推进素质教育的决定》中明确指出：“高等职业教育是高等教育的重要组成部分，要大力发展高等职业教育”。近年来，高等职业教育如雨后春笋，在全国得到飞速发展。目前，全国各类高等职业院校已有2 000余所，在校学生人数达高等教育总人数的一半，在数量上也占据了高等教育的半壁江山。高等职业教育填补了我国社会发展对人才需求的空白，成为高等教育中涌现出来的一支生力军。发展高等职业教育对于提高劳动者素质，促进和扩大就业，理顺人才规格、类型培养的布局，实现我国经济结构的战略调整，促进社会主义现代化建设具有重要意义。

二、高职生的就业问题

随着高等职业教育的创办，已有一批又一批高职毕业生步入社会、走上就业岗位，开始为社会主义现代化事业做贡献。高职生实践能力强、上手快、用得上且留得住，受到用人单位的普遍欢迎。一些地区、一些学校的毕业生还很抢手，甚至出现供不应求的现象。但同时也应看到，在某些地区、某些学校，高职生就业还是难题，出现了暂时就业难的问题。就全国高职生就业的整体情况而言，随着社会主义市场经济的逐步完善和我国加入WTO的新情况，人才市场会逐步成熟，经济建设和社会发展对人才需求多样化趋势越来越显现出来，高等职业教育所培养的技术应用型人才的社会需求会与日俱增。随着高等职业学校办学特色的日臻明显，高职生动手能力的优势也会凸显出来。因此，高职生就业发展

趋势会越来越好了。

当前，高职生就业形式暂不乐观，其原因是多方面的。

(1) 由于我国举办高等职业教育的时间不长，社会上对高等职业教育尚缺乏了解和认识，用人单位不敢轻易选用高职生。

(2) 人才市场不成熟，用人单位在选用人才时存在盲目性和“人才高消费”现象，即一味挑选高学历的毕业生。

(3) 学校培养的人才还没有达到高等职业教育所确定的培养目标要求。高职生的特点不明显，优势还没能充分显现出来。一些学校的毕业生知识拥有水平不如本科生，实践能力又不如职高、中专生，用人单位感觉这种人不好使用。

(4) 高职毕业生自身存在的问题。有的是不善于推荐自己，面向求职的社会新环境、新的人际关系，往往表现出惆怅、彷徨且手足无措；有的是不能正确看待自己，或盲目自卑，缺乏勇气、缺乏竞争的士气；或盲目乐观，期望值过高，找不准自己的位置；或急功近利，挑三拣四，贻误时机等。这些问题的存在，必然会使高职毕业生在求职就业中遇到麻烦、受到挫折。因此，加强对高职生的就业指导，帮助引导高职生正确看待就业的新形式，较好地理解和把握国家新的就业政策，端正就业观念，掌握求职的方法技巧，对于其顺利地走上工作岗位是十分必要和重要的。

第二节 就业指导的意义和内容

一、高职生就业指导的意义

(一)什么是就业指导

就业指导，即对求职者的求职和进行指导，帮助就业者选择职业，为就业做准备和在任职中求发展的谋划过程。对高职生的就业指导，是由就业形式与政策，思想、心理及技能准备，求职就业的方法与技巧和基本程序等方面的指导组成，旨在帮助高职生了解人才市场行情，把握政策，掌握方法，了解程序，为顺利求职就业做好准备，迈好走上工作岗位的第一步。通俗地讲，就业指导就是帮助毕业生找到职业，找到工作，起到帮助毕业生与用人单位双向沟通的“红娘”作用。学校对高职生的就业指导还包含毕业教育的职能，即帮助学生树立正确的职业理想和就业观念，使其成为合格的社会主义事业的建设者和接班人。由此可见，就业指导是一项内容丰富，针对性强，适用价值大的系统工程。

(二)就业指导的必要性和重要性

1. 就业形势发展变化的需要

随着社会主义市场经济的建立以及高校毕业生逐步依靠市场来选择和配置的发展，高职生就业形势发生了根本性转变，由过去计划经济时的“统包统分”变为“不包分配、进入市场”，“双向选择、竞争上岗、择优录用、自主就业”的新机制。用人单位在接纳毕业生的态度上，由过去的来者不拒、多多益善，变为按需定岗，按岗用人。高职生由“皇帝的女儿不愁嫁”变成了自主就业、自谋职业。这些深刻的变化要求学校必须加大对毕业生求职就业的指导力度，使学生了解新形势、新政策，树立新观念，适应新的就业形势发展的需要。

2. 高职生顺利就业的需要

一般来说，高职生社会阅历还比较浅，生活经历比较单纯，社会经验很少，面对新的社会生活往往心理准备不足，不少学生会感到茫然或无所适从。求职就业对他们来说是关

系到前途命运的第一步，他们兴奋、激动且迫不及待，但却不知从何下手，急切需求必要的指导，了解当前社会对人才需求的情况如何、政府的就业政策是什么，学校掌握哪些需求信息、高职生毕业后适合去什么样的单位、如何正确看待自己、找准自己的位置、求职前应做哪些准备、掌握哪些方法技巧以及求职就业的工作流程等，这些问题都是高职生十分关心的。就业指导可以在这些方面给学生提供帮助，使他们对这些问题有清醒、正确的认识，同时知道自己求职就业的方法、途径，为他们求职就业和未来发展提供方便和进行指导。

3. 学校教育的需要

将高职毕业生及时送出学校、走上工作岗位，是学校工作的重要组成部分，也是广大教育工作者的心愿。它关系到教育的最终目标是否能够实现，是举办高等职业教育成功与否的重要标志。不包分配、双向选择且自主就业的高校毕业生根本制度的改革，不仅是高职生对且挑战，更是学校对的挑战。从某种意义上讲，大学毕业生就是学校的“产品”。“产品”是否合格，是否适销对路，是否受到社会的欢迎，都要在学生就业时见分晓，并由此折射出学校教育工作的长短，对于学校办学质量高低，开办的专业是否适应社会需要，培养的学生素质如何等，都是一次综合检验。它像一面镜子，照出学校办学的成败、优劣，从而促进学校深化改革，改进工作，提高质量，提高效益，培养出更加适合社会需要的、高质量的高职毕业生，为社会主义建设事业输送合格的建设者和接班人。实践证明，通过就业指导帮助学生就业的过程是学校获得社会对学校评价信息的过程。将这些信息做为学校改进工作、深化改革的重要依据，对于学校的发展是至关重要的。

二、高职生就业指导的内容

就业指导的内容很丰富，本教材所讲述的就业指导内容主要包括以下几个方面。

(一) 就业思想教育

就业指导中的思想教育是平时各种思想教育的继续和延伸。通过就业指导对毕业生进行思想教育，重点是把世界观、人生观及价值观的教育渗透在就业指导过程中，体现在学生的就业追求、就业方向、就业标准和成才道路等方面。帮助学生树立正确的就业观，正确处理个人需要与个人成才的关系等，把握好自己的选择，真正实现人生价值。

(二) 就业政策指导

就业政策指导，即以各级政府制定的就业行为准则教育来引导学生的就业行为，使学生的求职就业在规范化的轨道的运行，是对就业者就业过程的引导与约束。就业政策不但要求就业管理部门和就业指导的相关人员掌握，毕业生也应当了解，因为它会告诉毕业生哪条路能走，哪条路不通，理想的道路应当怎么走等，避免学生在就业过程中走弯路。就业政策可以分为全国性政策、地方性政策和行业性政策。全国性政策具有全局性、通用性的特点；地方性政策是在执行全国性政策的基础上，结合当地实际情况的必要补充，具有地方色彩和针对性；行业性政策实际上是行业从自己的实际情况和利益出发所制定的一些规范，也就是人们俗称的“土政策”。毕业生只有了解和掌握有关的就业政策，才能更好地维护自己的责、权、利，顺利地完 成求职就业。

(三) 就业形式指导

就业形式指导，即引导学生了解当前国家社会经济发展对人才的需求状况及人才市场的形势，使学生做到“知己知彼”，特别是让学生“知彼”，了解社会的需求信息，用人单

位的基本状况，社会对人才需求数量、规格的要求等，即人才市场的“行情”如何。这对毕业生来讲是非常重要的，不了解行情就难免走弯路。谁能及时地了解人才市场行情、把握信息并能正确地筛选、抉择，谁就能获得求职就业的主动权。

(四)就业心理指导

就业心理指导，即运用心理学的原理和方法，针对高职生的心理发展特点和由于就业产生的心理问题进行帮助指导。高职生在毕业阶段面对人才市场的激烈竞争，心理压力比较大，容易产生困惑、矛盾等一些复杂的心理现象，甚至导致心理障碍，这就需要及时进行帮助指导，使其保持良好的就业心态，正确面对现实和就业过程中遇到的挫折。

(五)就业技术指导

就业技术指导，即对高职毕业生求职就业的方法、手段、技巧等具体操作环节进行指导，它是学生顺利求职就业的“润滑油”和“催化剂”。由于求职就业的双向选择过程是毕业生第一次面对用人单位的挑选，绝大多数毕业生缺乏应对的经验，有的甚至不知所措，因此，指导学生掌握相关的求职方法技巧是十分必要和重要的，例如，信息收集方法、自我推荐方法、面试技巧、心理调适方法等。

第二章 就业形势

【案例导入】

2007年,全国高校毕业生495万,比2006年增加85万人。2008年,高校毕业生将达到559万,同比增幅达12.92%。预计今后3年内还将以每年50万的速度增长。根据国家劳动保障部的最新统计,2007年的就业状况很不理想。由于解决国有企业下岗失业人员历史遗留问题的任务仍然很重,新成长劳动力已进入高峰期,特别是近年高校毕业生增量多、压力大,整个就业市场需求岗位的总体状况相对趋紧。中国毕业生网最近发布的2007年和2008年大学生就业形势分析与预测报告中,使用了“就业寒流”来形容大学生就业形势,而根据今年的大学生就业情况来看,我们只能用“就业的冬天”来描述2008年大学生就业形势。

第一节 就业形势

一、什么是就业市场

(一)毕业生市场的界定

毕业生就业市场,即供需双方按照自愿的原则自主选择、合理流动,用市场机制调节毕业生劳动力这种商品,在国民经济各部门、地区间的配置。作为一种市场,它具有商品交换的性质。但是,作为就业市场,它主要是指劳动力的配置。将其看作买方和卖方市场具有象征意义,这一市场一般是由买方(用人单位)、卖方(毕业生)、市场中介和就业信息组成的“智力产品”交换的场所,是遵循市场规律,按照市场机制进行人力资源配置的专门人才市场。

在高校毕业生的就业市场中,所有用人单位都应该是平等的。作为市场买方的用人单位,在用人的层次结构、录用标准、选聘方式、工资待遇、工作条件等方面具有相当大的自主权,其需求状况可以影响学校的人才培养方式、结构以及毕业生充分就业的程度。

毕业生就业市场中的卖方是就业生,它是具有高智力性特点的“智力产品”。但是,这个“智力产品”要想成为真正意义上的商品,还有赖于其自身的独立性和自主性,否则就不能称其为完全的人力资源商品。毕业生作为就业市场中的卖方,其就业过程受到市场价值规律、供求规律及竞争规律的制约。

政府人事代理机构、各级人才市场和学校是毕业生就业市场的中介。随着社会分工的细化和政府职能的转变,社会上各级人才市场的中介作用越来越明显,地位也越来越突出。

(二)毕业生就业市场的分类

1. 高职院校举办、联办的就业市场

高职院校举办、联办的就业市场主要是指针对本校高职毕业生特点,邀请有关用人单位参加,为本校高职毕业生服务的市场。

学校就业市场一般以校园招聘会、就业洽谈会的形式运行,由一个或两个以上的学校主办,主要服务于所在学校的毕业生,参会的用人单位可以是一个单位、一个部门,也可

以是各行业用人单位的联合,从而构成一个学校就业市场的平台。学校举办、联办的就业市场在目前毕业生就业市场中起到就业的主渠道的作用。

2. 社会就业市场

社会就业市场是由政府人事代理机构或人才市场、职业介绍所、人才公司、猎头公司等机构举办的临时性和常规性的人才招聘就业市场。社会就业市场在促进毕业生就业方面的作用越来越明显。

3. 部门(行业)就业市场

部门(行业)就业市场是由部委主管毕业生就业的部门举办,为部门所属的高校毕业生就业服务的市场。具体又可分为行为性就业市场、区域性就业市场及专业性就业市场。

4. 企业就业市场

企业就业市场是由大型企业和企业集团举办,以招聘本企业所需要的毕业生为主要目的的就业市场。参与主办的可以是一家企业集团,也可以是若干家企业的联合,服务的对象可以是单科类的毕业生,也可以是多科类的毕业生,但毕业生的生源区域针对性比较强。

5. 虚拟(网络)就业市场

虚拟(网络)就业市场是以网络技术为基础,由买方(用人单位)、卖方(毕业生)及市场中介(学校、社会人才机构)共同参与的,以信息共享为宗旨,以就业信息网络软件为载体,以求职择业、选聘人才为目标,在互联网上构成的就业信息平台。

虚拟就业市场随着网络信息化的发展越来越趋于规范化,它必将在毕业生就业中发挥作用。

(三)毕业生就业市场的特点

毕业生就业市场是劳动力市场的一个重要组成部分,是运用市场机制进行人力资源配置、为毕业生和用人单位提供服务的专业人才市场。其主要特点如下所述。

1. 市场供应主体的社会性

市场供应主体,即卖方,是广大毕业生。毕业生是关系到学校培养的“智力产品”能否实现其价值、国家人力资源能否合理配置使用的大事,甚至关系到社会稳定。广大毕业生能否充分就业不仅是学生个人的问题,它关系到学校教育的发展,是一个社会问题,具有广泛的社会性,

2. 市场供应主体的群体性

高校毕业生就业是以班级、专业或学校为单位的群体性活动,全国每年都有几百万大学生要就业,以后可能还会有更多,因此,高校毕业生就业市场具有稳定集中的就业群体性。

3. 市场供应主体的探索性

毕业生就业受市场供应关系、就业观念、家庭环境及职业理想的影响,同时受到国家就业方针政策的调控。因而,毕业生在求职择业时具有一定的探索性,只有在求职择业的过程中不断探索、反复选择及准确定位,才能获得成功。

4. 市场需求主体的自由性

市场需求主体,即买方,是广大用人单位,在招聘人才时具有较强的独立性和自主性。在现代企业制度下,企业成了自主经营、自负盈亏、自我发展及自我约束的经营单位和独立的法人实体。企业拥有用人自主权,可以自主地在人才市场上选择自己所需要的人才。

5. 市场需求主体行为的不规律

我国正处在中国特色社会主义现代化过程的初始阶段,社会主义市场经济体制有待进一步完善。当代企业正处在由计划经济体制向市场经济体制的转变阶段,面临着技术升级、产品换代、人员转岗分流等问题。企业的现代经营概念及管理模式还有待创新,特别是国

有企业的用人制度不适应现代企业发展的要求。

在这种情况下,无序竞争非常激烈,导致企业在选择人才时行为欠规范,不切实际地追求高等学历毕业生,不看实际需要地接受“关系”毕业生,不按市场原则地吸纳优秀毕业生,聘用毕业生不签定劳动合同等现象时有发生,使毕业生与企业的劳动关系得不到法律保护。用人单位选人标准和录用方式往往表现出随意性和不规范性。

6. 市场供求星系的虚假性

毕业生就业市场上的信息主要来源于供应需求和市场中介。用人单位为了揽到优秀人才,在宣传和给毕业生许诺的待遇上,都存在某种程度的虚假信息。

有的毕业生在推荐材料的填写上也存在不实之处,自荐材料往往不能真实反映其本来面貌和真才实学。

网络就业市场上发布的供求信息资源,有时有某种程度的虚假性,各种人才市场提供的就业信息有时欠规范、欠详细。这就要求高职生和用人单位在就业市场获得信息后,要认真核实,防止就业“陷阱”。

7. 就业市场的时效性

高职生就业市场具有一定的时效性。广大毕业生每年7月份毕业离校,学校和社会人才市场举办的就业市场双向选择活动一般集中安排在1~6月份,其中3、4月份是毕业生就业选择单位的高峰期。

二、高职生的就业形势

随着市场化程度的深化和社会职业的变动,高技能人才与社会拉得越来越紧。在全国毕业生人数再创新高,高校毕业生就业形势不容乐观的形势下,从学历上看,高职毕业生仍然是就业的难点和重点。

(一)高职生就业为何难

从客观上来看,造成高职生就业难的原因主要有以下几个。

(1)社会上普遍存在对高职生的误解,很多人以为“高职”就是“职高”,其实,高职生是实用型高级职业技术人才,既受过系统的高等教育,又是较强的动手能力。所以,不少单位普遍反映“高职生好用,而且比较踏实”。

(2)学生和家长对就业期望值太高、不切实际。

(3)现在的各种人才招聘会几乎没有高职生的专门“领地”和信息。

(4)高职教育的改革本身还不到位,存在着一些问题,主要表现在某些专业设置、基础理论还达不到高职教育的要求,作为学校,要努力解决教育中存在的问题。

(5)用人单位的用人误区,即“研究生多多益善,本科生研究研究,专科生(高职生)不要”,认为招聘高学历人才的相对收益高,更划算。用人单位应避免“人才高消费”,做到“人尽其才”。

从高职生自身来看,高职生就业前思想准备不够,缺乏正确的就业观,表现出种种与社会客观实际不合拍的现象。

(1)定位缺乏理性思考。有些高职生就业前关起门来,自我设计自己,过高地估计自己的实力,总认为自己有专业知识,学业上有一技之长,不愁找不到合适的岗位。这忽视了社会的需求性与现实性,具体表现为获得了工作岗位后,并不十分珍惜,在岗位上不是脚踏实地地工作,而是左顾右盼,“吃着碗里的,看着锅里的”,“这山望着那山高”,时时刻刻寻找“跳槽”的机会。

(2)过分强调专业对口。有些高职生对自己所学的专业情有独钟,认为自己的父母掏

兜拿钱，全力以赴地供自己上了这个学校，就是为了学这门专业，狭隘地理解所学的专业必须对口，过分地强调学以致用。具体表现为寻找职业优先考虑是否与所学专业对口，专业不对口就觉得不理想，不踏实，上岗缺乏干劲，有投错“佛门”的感觉。

(3) 期望不合时宜。有些高职生由于就业前接触社会实际太少，认为自己有知识，有能力，懂技术，就业观明显表现为热衷于寻找比较稳定的、经济收入较高的、地域条件较好的、环境幽雅且“舒适”的实惠，职业去干，极不情愿到那些条件比较艰苦的、地域比较偏僻的、信息比较闭塞的且交通不便利的地方去创业和工作。

(4) 安于舒适，不愿到艰苦的地方去创业。有些高职生由于出生比较富裕的家庭，家庭经济收入比较稳定，因而社会交际面相对比较广泛，有一定的社会基础。学生本人在社会上经风沐雨的机会少，在意志上往往表现出脆弱、胆怯等不良特点，在行动上往往表现出舒适、优越的岗位就乐意去就业，艰苦、单调且下力的岗位就打退堂鼓，宁肯待业，也不愿意去就业的特点。

(5) 心境浮躁，行动盲从。有些高职生入校时成绩平平，修业中虽然拼搏努力，但专业并不突出。3年的高职生活，虽然具备一些特长，但有些华而不实。因此，当他们步入社会，寻求职业时，心境浮躁，压力大，危机感加重，一时不知所措。

(二) 引导高职生顺利就业的对策

1. 办学思路需要创新

“以市场需求为导向，以能力培养为中心”应是职业教育的办学思路和指导思想。社会需要职业教育开门办学，这就有别于普通高校办学模式。它需要学生更多地到实践中了解社会，了解人才所需，给自己科学定位，增强自主、自信、自强意识。漯河职业技术学院于2004年5月组织部分学生，以武汉三镇作为演练主战场，进行了为期一周的生存测验，这就是办学思路创新的体现。这种开门办学模式，虽是一种实验，但起到了助推器的作用，对学生的思想影响颇为深刻，为他们未来就业产生了积极的作用。

2. 教育观念需要创新

现在的高职院校教师，多数来自原来的普通中专学校，“单一型”的教育观念需要转变，成为“双师型”已成必然。所以，在知识“输血”的同时，还必须增强“造血功能”。教师只有不断地汲取职业教育的新知识，变成一种技能，才能有效传授给学生，使学生逐步树立正确的世界观、价值观和就业观，成为有健全人格的新型实用型人才。

3. 教学内容需要创新

(1) 根据“社会需要什么样的人才，学校就培养什么样的人才”的思路，以就业为导向，实行产销衔接的人才培养模式。目前，我们应该从社会实际出发，依照课本内容，吐旧纳新，使用为先，结合地域特点、市场变化与企业实际，探讨接轨的结合点，搞“定单培养”，不定期聘请工厂的专家讲治厂经验、技术应用，增加书本上没有的知识，使学生在学校里就为将来成为合格员工打下基础。

(2) 教学内容应该是丰富多彩的，不应该是单一的、教条的。

(3) 要经常开展心理咨询教育，及时排除学生的心理障碍。利用校园网络，开展面对面的谈心活动，及时发现学生中出现的新问题。遇到新问题，要不断研究新的解决方法，利用学校各种社团的优势，开展丰富多彩的活动，提高学生识别香花毒草的能力。

(4) 树立就业典型，让学生看能看得见，学能学得着，干能干出样，培养健康体魄，健全学生人格，防止畸形发展，造就合格人才。

4. 教学方法需要创新

(1) 教学方法应由传统的注入式转变为启发式，由单一的灌输型交流转变为双向型交流；变程式化、形式主义与“一刀切”为多样化、个性化与因材施教，使之具有灵活性，

探究性；由学生单纯被动装知识转变为提高学生对知识的获取能力、迁移能力与“扬弃”能力。

(2) 教学方法应该体现针对性和实效性。我们只有经常深入到学生中去，才会发现学生中存在的一些问题；只有对这些问题进行分析，才能总结出有效的教学方法；有了针对性的教学方法，所授之课，才会有人听，有人学，有人掌握，有人运用，最后创出成果。有的放矢的教学方法，才会产生实质性的效果。

(3) 创新教学方法要理论联系实际。教师要课堂内外结合，理论联系实际，把课堂逐步向学生实习基地——工厂、企业或其他场地迁移，帮助学生架接“直通车”，让学生在就业前思想上就有充分准备，做一个永不生锈的螺丝钉，无论放在哪里，都会起到一定的作用。

(三) 高职生就业的机遇与挑战

北京高校毕业生的平均就业率为 85.3%，而高职生的就业率还不到 60%，但有五六所好的高职校一次性就业率就达到了 90% 以上。面对人才市场上高职“旺需”与高校高职人才“滞销”之间的矛盾，从经济和社会发展的趋势上看，高等职业技术教育是十分需要的，高职毕业生就业有其自身的优势和特点，他们的操作能力、动手能力强，比较安心于基层工作，有吃苦精神。相信经过努力，他们会得到社会的理解、认同，成为经济建设和社会发展的骨干力量。

1. 不同专业的就业形势

外语专业学生将继续抢手。历年来，外语专业学生就有比较好的去向，随着中国国际文化交流的增加，外语类人才会十分紧俏。英语专业如此，小语种，尤其日语、德语、法语等，可望有较好的就业前景。入世后，社会最需要营销、管理、金融、财会等方面的人才，几年来，这些专业的学生都有较好的去向。另外，懂得世贸组织规则的经济类、管理类和财会类人才会十分抢手。计算机类、电子类专业将会有所改观。随着 IT 业的逐渐复苏，社会对这类专业会有更高的需求，学生就业可能比较乐观。由于中文专业学生的适应面广、有一定功底，社会提供的许多岗位，如编辑、记者、秘书、行政管理等，都适合他们去做。历史、哲学、社会学和政治学等专业，虽然报考公务员可以解决这一部分专业学生的出路，但由于公务员岗位竞争十分激烈，因此将持续走下坡路。各专业毕业生就业水平虽然会不平衡，冷热不均，但是社会对不同专业的需求量会有所变动。如果能够放低期望值，愿意到西部、到基层去工作的话，应该说，无论是热门专业的学生，还是冷门专业的学生，都可以找到工作。

2. 招聘单位将更加理性化

现在，大部分用人单位一改非名牌、高学历毕业生不用的状况，而更重视学生的综合素质和专业素质的培养。有资料表明，一些高级技工的薪水甚至可以超过研究生。由此可见，用人单位更多的是从实际需要出发选择不同学历层次的毕业生，其招聘行为的理性化程度大大提高。而这样一种环境，无疑将给高职高专毕业生的就业带来更大的发展空间，他们当中可能会有更多的人将来会加入“高级技师”这一行列。

3. 民营企业将成为就业机会的最大提供者

一些名企仍将为大学毕业生提供相当数量的工作岗位。学校和科研机构是吸收毕业生的主要力量。但从 2005 年民营企业需求量增长迅猛来看，其已经成为接纳毕业生就业的一支新生力量，而且随着个体、民营经济的继续发展，其需求岗位必将进一步增加，并且，其提供的收入水平已接近外资企业。中国毕业生网分析，民营企业将成为 2006 年大学毕业生就业机会的最大提供者。这要求广大毕业生积极转变就业观念，不要将目光仅仅局限在大公司、大企业上，要适应形势要求，投身到充满生机活力的民营企业中去。

4. 就业空间将进一步扩大

中国经济的快速发展提供了广阔的就业可能。国内生产总值到 2010 年要比 2000 年翻一番,要求今后 5~10 年,国民经济生产总值每年至少要保持 7% 的增长速度。专家预测,每增加一个百分点,就会提供 80~100 万个就业岗位。加入 WTO、西部大开发战略的实施等都会增加更多的就业机会。国企改革等的逐渐完成,也将使企业在最近几年大规模地储备人才。另外,由于人才流动机制的完善和大学生就业观念的改变,大学生毕业走向和就业趋势将越来越呈现出多样化和自主化的特点。

5. 人才市场趋向在转变

据前程无忧调查显示,人才市场未来长期的趋向是:有新知识,高技能,良好品质的人才有机会,而并非是大学生的,这就要求大学毕业生必须在毕业后,继续学习各种知识,不断提高自己的综合素质。

第二节 就业政策

一、什么是就业政策

(一) 就业政策的内涵

就业政策,即国家在一定的历史条件和阶段,为促进经济发展和社会进步,创造劳动者就业条件,扩大就业机会所制定的行业准则。它包括就业指导思想,管理体制,指导原则,就业范围、渠道及相关的具体规定等。

毕业生就业工作涉及面较广,关系到人力资源的合理使用、国家发展和社会稳定。这项工作涉及到毕业生、家长、学校、用人单位、户籍部门、档案管理工作、人才市场及政府主管部门的方方面面,是一项政策性很强的系统工程。为了保证每个毕业生都能够顺利地就业,按照市场法则合理配置人力资源,保证社会主义建设事业对人才的需求,使毕业生就业工作规范有序地进行,国家制定了一系列政策,对就业问题做出了具体的规定。同时,各省、市就业主管部门也结合本地区实际情况制定了相关的指导性政策和规定。高职生必须全面了解国家、省、市主管部门的有关政策和规定,熟悉、掌握就业程序,以便顺利地走上工作岗位。

(二) 就业政策的特征

1. 稳定性

高职生就业政策与国家其他政策一样,是主管部门在党的方针、政策指引下,依据《宪法》和相关法律、法规,经过调查研究论证后制定出来的,具有一定的稳定性。

2. 严肃性

就业政策具有较高的权威性和严肃性。依法治国、按政策办事是建立社会主义市场的可靠保障。各级政府、用人单位和广大毕业生必须按照政策办事,在工作中遵纪守法、遵规守约、讲法制、讲政策、讲程序与讲诚信,不允许任何部门和个人“上有政策,下有对策”,不按政策、程序办事。对违反国家就业政策的部门和个人将给予行政处罚,造成严重后果的将负法律责任。

3. 发展性

国家就业政策在一定时期内具有相对稳定性,但是,随着我国改革开放的不断深入和社会主义市场经济制度的日趋完善,高职生就业政策必然要不断修订完善,使之符合时代需要,保证国家就业政策的连续性和发展性。