

DAXUESHENG
JIUYEYUCHUANGYE
ZHIDAO

大学生 就业与创业指导

刘华锋 何爱华 主编

如果说优秀是一种习惯，那么，即将步入社会的学子们，一开始就要培养把工作当作乐趣的好习惯，而该书或许能为你提供一点帮助。

选择不对，
努力白费。
只有走对路，
才能有出路。

山东友谊出版社

大学生 就业与创业指导

DAXUESHENG
JIUYEYUCHUANGYEZHIDAO

刘华锋 何爱华 主编

山东友谊出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生就业与创业指导/刘华锋,何爱华编著. —济南:
山东友谊出版社,2007. 12

ISBN 978 - 7 - 80737 - 258 - 5

I. 大... II. ①刘... ②何... III. 大学生—职业选择—基本知识 IV. G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 186601 号

主 管:山东出版集团

集团网址:www. sdpress. com. cn

出版发行:山东友谊出版社

地 址:济南市胜利大街 39 号 邮政编码:250001

电 话:总编室(0531)82098756 82098142

发行部(0531)82098035(传真)

印 刷:山东新华印刷厂潍坊厂

版 次:2008 年 8 月第 1 版

印 次:2008 年 8 月第 1 次印刷

规 格:145mm × 213mm

印 张:9

字 数:180 千字

定 价:18.80 元

(如印装质量有问题,请与出版社总编室联系调换)

本书编委会名单

主 编:刘华锋 何爱华

副 主 编:(按姓氏笔画为序)

李殿宾 赵星义 崔玉祥 韩新会

编写人员:(按姓氏笔画为序)

王文静 江苏芬 朱丽敏 李桂燕

李 霞 张静敏 赵钦锐 蒋海剑

前 言

随着我国劳动适龄人口的快速增长,全国的就业形势越来越严峻。我们总会看到,在各种类型的人才招聘会上,人山人海;每个用人单位的招聘摊位前,被围得水泄不通;一个岗位有数十人甚至上百人竞争。由于我国劳动力市场将长期处于供大于求的状况,所以工作岗位已经成了短缺资源,就业难的问题还将长期存在。对于即将毕业的大学生来说,在经历简单、经验不足、技能不熟的情况下,想要顺利就业更是难上加难。对此,国家每年都出台多项优惠政策帮助大学毕业生就业,毕业生们也在努力争取就业,但是效果并不十分明显,就业率整体上还处在较低水平。大学生毕业后,真正找到理想工作的为数不多,大学毕业生的就业问题,已经成为国家非常重视、社会广泛关注的问题。形成大学生就业难的原因是多方面的,从学生自身来说,面对这个重大问题,没有做好从业准备,对职业的认识不足;对就业形势估计不足;对职业要求、职业技能、职业知识储备不足;求职的常识和技能准备不足等,是众多大学毕业生顺利就业的主要障碍。尽管我国的大学生就业指导课程已经开设了多年,但是由于课程设计的欠缺和教材内容的不足,对学生就业、创业的指导帮助,远远不能满足学生就业过程中的需求。基于此种情况,我们专门聘请了具有多年就业指导、职业生涯规划指导经验的教师,精心编写了《大学生就业与创业指导》一书,以其深入透彻的分析和详实丰富的案例,为大学毕业生就业提供最有力的帮助。

本书具有以下特点:一、科学性。我们坚持用邓小平理论、“三个

代表”重要思想和科学发展观统领全篇,并以此分析大学毕业生的就业与创业问题。该书认为大学生就业、创业问题是社会发展中不容回避的问题,只有正视现实,客观地分析大学毕业生在就业、创业过程中的各类具体问题和原因,才能指导大学毕业生根据国家发展的需要以及和谐社会建设的要求,遵循国家法律法规,更好地选择职业,大力创业。从这点出发,我们对大学生职业生涯规划、就业知识、创业常识、求职须知等内容进行了系统详尽的论述。二、前瞻性。我们采用了专家们对我国职业发展远景和行业发展前景的预测结果,让大学毕业生在职业选择中做到心中有数。三、可操作性。本书区别于其他教材,不以理论说教为主,而是在操作方法和行为引导上下工夫。特别是在各种规划、求职、创业活动的步骤做法上尽可能详细介绍,为大学生提供切实可行的操作指导。四、开拓性。用较多的篇幅介绍大学毕业生自主创业的政策、程序和方法,为大学毕业生自主创业提供参考。

本书从构思到定稿,运作了整整一年的时间。在编写过程中,作者们查阅参考了大量资料,许多同志将自己多年的研究成果写入书中,大家力求使本书能涵盖就业、创业的多方面知识和技能,并形成自己的特色。本书的出版得到了山东友谊出版社领导和同志们的大力支持和帮助,许多多年从事大学生就业指导工作的同志对本书的编写也提出了一些宝贵的意见,在此一并表示衷心的感谢!由于作者水平有限,疏漏错误在所难免,敬请广大读者批评指正。

编者

2008年5月

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 社会主义市场经济与大学生就业	(2)
第二节 大学生就业指导的主要内容、方式和意义	(8)
第二章 大学生职业生涯规划	(15)
第一节 职业与职业发展	(15)
第二节 我国的行业发展	(26)
第三节 大学生职业生涯规划	(31)
第三章 就业制度与就业政策	(41)
第一节 大学生就业制度	(41)
第二节 大学生就业政策	(49)
第四章 就业市场与就业程序	(57)
第一节 大学生毕业的就业形式	(57)
第二节 大学生就业市场	(61)
第三节 大学毕业生就业程序	(67)
第四节 签约	(72)
第五章 大学生求职择业的准备	(80)
第一节 正确认识评价自我	(81)
第二节 大学生择业的心理准备及调试	(95)
第三节 就业知识和职业技能准备	(103)
第六章 求职择业的方法和技巧	(112)
第一节 就业信息的获取、筛选及运用	(114)
第二节 自荐材料的准备	(120)

第三节	自荐的方法与技巧	(135)
第七章	笔试与面试	(145)
第一节	笔试	(146)
第二节	面试	(153)
第三节	面试技巧	(163)
第八章	不同类型单位的求职简介	(173)
第一节	国有企事业单位情况简介	(174)
第二节	非国有企事业单位情况简介	(178)
第三节	如何报考公务员	(183)
第四节	如何应聘基层工作	(189)
第九章	自主创业	(198)
第一节	大学生创业概述	(200)
第二节	大学生创业的准备	(209)
第三节	创业实战技巧	(211)
第四节	创业机构注册	(218)
第五节	创业管理	(226)
第六节	大学生创业优惠政策	(233)
第十章	大学生就业权益与法律保障	(238)
第一节	大学生的就业权益	(239)
第二节	大学生就业权益的法律保障	(241)
第三节	大学生就业权益的自我保护	(261)
第十一章	常见问题及解答	(269)
参考文献		(277)
后记		(279)

第一章 绪 论

【格言】

成功就是事先树立的、有价值的目标,被循序渐进地变为现实的过程。

——格莱恩·布兰德

【学习目标】

- § 了解当前我国就业总体形势与特点;
- § 充分认识我国大学生的就业状况和发展趋势;
- § 积极参与就业指导活动与训练,做到积极适应市场需求,成功就业。

【案例】

与内地大学生就业难、待遇走低的情况截然不同,香港的大学毕业生近几年不仅就业率创出新高,月薪也显著提高,不少学生还没有毕业就已谋到高位。除经济因素外,香港大学适应市场的专业设置和有针对性的就业指导也功不可没。

香港每年培养大学本科毕业生约 1.5 万人,为帮助学生更好地度过求职阶段,并让他们做好投身社会的准备,各大学均从学生的实际需要出发,向学生提供全面就业辅导的服务,如举办境外交流活动、提供工作实习机会、替学生批改求职信和修饰简历等,从而使香港的大学毕业生求职就业更加容易。

启示:

1. 大学生除了学习知识外,还有哪些重要的任务?
2. 就业指导除了阐述就业理念外,还应该做哪些工作?

第一节 社会主义市场经济与大学生就业

曾几何时,上大学几乎是每一个高中生的梦想,大学毕业生的荣耀与辉煌更使每一个寒窗学子向往。然而近年来,高校大规模扩招,在校大学生人数急剧上升,毕业生人数也逐年增加,毕业生就业压力越来越大,曾经的天之骄子已经成为必须主动适应市场经济需要的普通的劳动者。大学生就业难问题已经不仅仅是个人、家庭和学校的问题,而且成为全社会关注的热点和焦点,如何帮助大学生成功就业、创业,也成为全社会特别是高校亟待解决的课题。

一、市场经济条件下企业基本的用人原则和岗位需求情况

当前,我国高校毕业生就业主要实行“市场导向、政府调控、学校推荐、学生和用人单位双向选择”的方针,这种就业政策给用人单位选人和大学毕业生就业带来充分选择的空间。然而在现实中却出现这样的反常现象:一方面大学生抱怨就业难,另一方面企业抱怨招聘实用人才难。究其原因,一是毕业生对市场经济社会价值理念和岗位需求情况了解不够,二是毕业生自身存在择业、就业、成才理念上的偏差。因此如何引导大学毕业生们清醒地认识到当前的就业形势,给自己的发展科学定位,树立正确的择业观、成才观,从而成功就业成为当务之急。

(一)企业的基本用人原则

1. 市场经济的利益原则

“利益原则”是市场经济的价值理念,凡事皆围绕利益原则展开。市场经济条件下企业最为关注的是企业本身的生存发展,关注的是

如何适应和赢得市场竞争,因此,他们把是否“实用”并能为企业发展做出贡献作为企业选聘人才的主要标准。“书本读得好,不如动手干得好”,成为当前职场招聘时的流行语。

2. 优胜劣汰原则

优胜劣汰是市场竞争的法则和必然结果。在大学毕业生就业过程中体现为:好单位、好岗位均需要竞争,争取到好单位、好岗位还要遵循“能者上、庸者下”的根本用人原则。

(二) 企业的岗位需求情况

1. 选聘标准在提高

在经济全球化的新形势下,市场竞争加剧,企业选聘人才的标准日益提高。企业选人由过去的凭人情、凭感觉而转向规范选人、制度选人。具有较高知识水平和掌握必要的操作技能是现代企业选人的衡量标准。毕业生想进入自己心仪的公司必须经得起层层考核,付出比别人更多的努力。以微软(中国)有限公司为例,其录用标准是:除了具备较好的思想素质、专业技能外,同时还必须有良好的英语基础,拥有各种技能等级证书。

2. 应用型为主的岗位需求量大

市场经济加速了中国社会从农业文明向工业文明的转变。工业文明用工的显著特点是:从事一线工作的员工占企业员工总数的90%以上,专门从事管理的人员只占企业员工总数的10%。假定中国国民经济保持每年8%的增长速度,可新增就业岗位约1000万,管理岗位不会超过100万。自1999年开始的高校扩招保持每年20%以上的增长率,远远高于国民经济的增长速度。2007届高校毕业生数量接近500万,占社会就业增量的50%以上。100万的管理岗位由500万的大学毕业生来竞争,80%以上即超过400万的大学毕业生必须走向一线基层岗位。

3. 高技能人才严重短缺

中国是一个传统的农业大国,第一、二、三产业从业人员比重分别占总人口的50%、20%、30%,和经济发达的美国3%、25%、72%的

三产业从业比例相比有很大的差距。随着我国逐渐成为制造业大国,我国第一产业从业人员比重将持续减少,第二、三产业从业人员比重将持续增加。相应地,对人才的需求已不仅仅限于纯技能或纯知识型,而是一种知识与技能相结合的复合型人才。权威部门调查显示:中国当前在职员工中,具有高级技术职称的仅占4%,而企业需要的比例在14%以上,供求之间存在较大差距,缺口在1000万人以上。在发达国家,高级技工占从业人员的35%,中级技工占50%,初级技工占15%。当今中国,高级应用型人才的工资待遇超过硕士、博士已不是炒作,而是一种社会需求的真实反映,青岛港普通职工许振超成为时代“风云人物”就是很好的例证。近日,国务院办公厅发出《关于进一步加强高技能人才工作意见的通知》,说明高技能人才严重短缺已经引起国家领导人的高度重视。

从以上分析我们看到,市场经济条件下存在“适者生存、优胜劣汰”的残酷性、实用型人才在市场经济条件下的高需求、高技能人才严重短缺,决定了当代大学生的择业、就业必须从社会需求出发,顺应社会潮流。

二、当前我国总体就业形势

(一)劳动力供大于求的基本格局将长期存在

我国人口与劳动力资源十分丰富,劳动力供大于求的状况将长期存在。

(二)就业的结构性矛盾越来越突出

就业的结构性矛盾在不同时期表现不同,当前主要表现为劳动者素质的不适应和第三产业就业人数偏低两个方面。

(三)新成长劳动力、农村富余劳动力、下岗失业人员“三碰头”,导致就业矛盾更加突出

一是城镇新成长劳动力就业人数持续处于高峰状态。过去的经验表明,青年由于缺乏工作经验而容易失业,并且往往是失业大军的主要部分。二是农村劳动力转移问题和被征地农民就业压力依然很

大,农村劳动力转移的任务十分艰巨。随着城市化进程的不断推进,一大批被征地的农民也需要解决好就业和社会保障等问题。三是体制转轨时期遗留的国有、集体企业下岗失业人员再就业问题尚未全部解决,国有企业重组改制和关闭破产过程中职工分流安置的任务依然繁重。

三、高校毕业生就业现状

据劳动保障部对全国 114 个城市劳动力市场供求状况的调查,对高校毕业生的需求仅占新增岗位总量的 22%。2007 年全国普通高校毕业生人数达 495 万,比 2006 年增加 82 万,同比增幅达 19.9%,而实际接收安排的毕业生人数却大幅度下降。2007 年高校毕业生经历的十分严峻的就业寒流,还将持续影响 2008 届毕业生的就业,并可能再度“降温”。用劳动和社会保障部田成平部长的话说,“‘十一五’期间,我国就业形势一直严峻”(2007 年 2 月)。

另据一项全国范围的调查结果显示,77.3% 的用人单位认为大学生仍存在期望过高的现象,主要表现在薪酬、地域、个人发展机会和要求专业对口等方面。在调查中发现,在薪酬预期上,有六成以上(66.10%)的大学生将月收入定位在 1000~2000 元;在就业地区的选择方面,大学生“重东部、轻西部”、“重大城市、轻中小城市和农村”的想法仍没有得到明显改观。

四、导致大学生就业难的原因分析

(一)结构性矛盾,供求错位

调查研究证明,“就业难”不单是供给大于需求的产物,更主要的是就业结构性矛盾突出造成的一种阶段性社会现象。

一是高校专业设置与快速变化的市场需求错位。企业对各类专业技术人才和管理人才的需求变化速度是我国高校四年一个周期的专业设置与专业人才培养的 2~4 倍,从而形成了人才供需市场配置的时间差,四年前还是社会需求的热门职业,四年后变成了滞销专

业,供给与需求错位在一定程度上成为大学生就业难的主要原因之一。

二是人才结构失衡,供求矛盾加大。近年来的人才市场供需情况反映,各技术等级的劳动力呈现供不应求的局面,以机械加工为主的技术、技能型人才短缺,致使出现了部分工科类大学生在校期间又到劳动部门开设的技工培训学校学习拿到技能等级证书的现象。

(二)知识陈旧,转化率低

据调查,应届大学生到岗工作,实际知识应用率不足40%,而且多数学生知识转化率低,所学过的知识不能变成自己在岗的实际能力。我国大学生一般适应周期在1~1.5年,而发达国家的大学生到岗适应期是在2~3个月。

(三)准备不足,生涯模糊

实践反复证明,大学生就业不该到了大四才开始准备,而应在读大学的第一天就有思想基础。大学一年级了解自我,二年级锁定感兴趣的职业,三年级有目的地提升职业修养,四年级初步完成学生到职业者的角色转换。美国的学生为了能从大学毕业,上了大学才开始认真学习,在读大学时也在研究市场,把知识放在实践中学习感悟(如斯坦福大学)。中国学生为了能考上大学拼命学习,上了大学就不再认真学习了,对市场变化、社会变化关心度较低,将注意力和精力都用来应付考试了。多数学生对职业目标相对模糊,没有把兴趣、爱好与自己所学专业很好地结合。

(四)依赖性强,创造力弱

十八岁标志着人生进入了成人阶段,但是我国部分进入成年阶段的大学生表现出“五靠”:考大学靠压(家长监督学习)、报自愿靠拍(家长定)、上大学靠供(家长投资)、找工作靠关系(家长运作)、选择职业靠感觉(没有科学的分析,家长凭经验)。大学生完全独立按照自己的意愿选专业、定职业、找工作的约占40%,更多的大学生则依赖家长。

（五）理念滞后，能力危机

大学生就业理念受社会各种价值取向的影响，使得当前指导就业的理念存在四大误区：一是“宁愿出国带光环，不在国内做职员”。据不完全统计，我国部分重点院校三分之二的学生毕业首选出国，不考虑家庭承受力大小和自己所学专业是否适应，结果“海归”变成“海待”。二是“宁到外企做职员，不到中小企业做骨干”。尽管我国中小企业发展空间、提供的创造能力平台、个人职业发展机会以及易于产生成就感等都大于外企。三是“创业不如就业”。近年来政府为鼓励大学生创业出台了一系列政策，在多方面为大学生创业创造环境，而多数大学生感到创业艰难，多方面准备不够，缺少充足的勇气和决心。四是“就业难不如再考研”。在校大学生在就业压力下，选择了继续读书，虽不情愿，别无选择，在大学里流传“大四不考研，天天都过年”的话，学习已不是乐趣，但仍选择了再学习之路。

（六）选人用人，缺少标准

有关方面统计，目前我国企业使用的技术设备已达到发达国家90年代后期水平，但管理方面是发达国家20年代水平。1000~9000万资产的中小企业严重缺乏现代企业管理，人力资源管理更是缺少。这种现象制约了企业发展，也影响了选择人才的成功率。在我国现阶段有一种现象，越是小企业越不愿意选大学生，不注重自己培养和储备人才。而外企，特别是500强企业，愿意选择大学生进企业，从头培养。这种用人上的差异与企业文化、企业规模、CEO战略、企业的可持续发展有着密切关联。

（七）市场配置，手段粗放

目前，我国大中城市人才市场运营分析证明，大学生进市场的总量每年都在递增，而人才市场的服务手段、服务方式以及社会各中介服务部门对大学生就业的服务还处于初级阶段，与日趋增长的总量配置需求和个性化服务需要还有差距，具体表现为定位初级、管理粗放、产品粗糙。

第二节 大学生就业指导的主要内容、方式和意义

大学毕业生的就业指导,与一般意义上的就业指导相比较,又有着其自身的特殊性。大学毕业生作为学有专长的知识型人才,是高素质的劳动力,在某种程度上属于稀缺资源。如何使其学以致用、人尽其才,使大学生不仅有业,而且能敬业、乐业、创业,是大学生就业指导的主要目的。

一、就业指导的作用和意义

大学毕业生是我国人力资源的重要组成部分,是构建和谐社会和创造社会主义财富的重要力量。开展就业指导,帮助毕业生择业、就业的作用和意义重大而深远,归纳起来,主要有以下几个方面:

(一)教育作用

职业选择不仅是个人面临就业时的单独事件,而且是贯穿于个体生命的全过程。因为,早在童年时期,人就有了职业意识的萌芽。这个时期的儿童处于职业的幻想阶段,并在游戏中扮演着自己喜欢的角色。少年时期随着知识的增加、能力的发展、价值观的形成,人开始进入职业意识的探索阶段,即领略一些职业角色的社会意义,较为客观地审视自己的能力。青年时期,人开始把自己的主观愿望、主观条件与社会现实协调起来,步入对职业的选择阶段。而就业指导不只是在找工作的时候进行指导,而是根据人在生命发展的不同阶段所拥有的生理、心理的不同特点进行指导。对大学生来说,就业指导是发展其个人健全的职业角色形象、增进职业决策能力的重要途径,充分体现了指导自身的教育功能。同时,增进大学生个人对自身、对职业世界的了解,从而发展其正确的职业价值观,树立健全的职业自我形象,具备良好的职业决策能力,这不仅是大学生择业成功所必备

的素养,而且是作为一个劳动者的基本要求。

(二)桥梁作用

大学生在校期间掌握了系统的专业知识和专业技巧,就业则要把这些知识和能力与社会需求结合起来。求职的过程也是对学生各种能力的综合检验过程,就业指导在这个过程中充当了桥梁和纽带的作用。

首先,高校毕业生就业指导部门与用人单位精心组织 and 安排的人才交流会,为毕业生与用人单位之间的双向选择搭建了平台。

其次,通过就业指导,向社会介绍所设专业的使用方向,让社会了解学校培养的各种类型的专门人才。一方面把学生的思想表现、学习成绩、健康状况、兴趣爱好及奖惩情况等,利用电脑制作表格、录像等手段,提供给用人单位查阅,并向用人单位介绍、推荐合适的毕业生人选。另一方面,毕业生就业指导部门将用人单位的要求及使用情况及时反馈给学校和学生,为毕业生提供需求信息,使毕业生对职业供求状况有所了解。这样也便于学校根据社会需要改进教学和育人工作。

(三)引导作用

毕业生在择业中的竞争,实际上是每个毕业生自身素质的竞争,而竞争的资本就是自身所拥有的知识和能力。大学生就业指导机构可以因势利导,把就业指导工作前移。在新生入学后,就要进行职业意识的教育,让学生了解自己所学的专业,了解将来可能从事的职业范围和将要担当的社会角色,并根据个人的性格特征、兴趣爱好和专长优势来设计自己,从而建立起一种职业目标、职业理想。

这种引导,会激励学生在校期间学习的积极性,使他们富于创造性地学好专业知识、专业技能,使他们珍惜时间,塑造一个全面发展的自我。

其实,就业指导就是要把早期的素质训练和后期的具体辅导结合起来。