

大学生

DAXUESHENG

就业与创业指导

JIUYE YU CHUANGYE ZHIDAO

于学甫 张建忠 赵东新 主编



苏州大学出版社

大学生就业与创业指导

主 编 于学甫 张建忠 赵东新

苏州大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业与创业指导/于学甫,张建忠,赵东新主
编. —苏州:苏州大学出版社,2008.8
ISBN 978-7-81137-106-2

I. 大… II. ①于…②张…③赵… 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(2006)第 129655 号

大学生就业与创业指导

于学甫 张建忠 赵东新 主编

责任编辑 周 敏

苏州大学出版社出版发行

(地址:苏州市干将东路 200 号 邮编:215021)

通州市印刷总厂有限公司印装

(地址:通州经济开发区朝霞路 180 号 邮编:226300)

开本 787mm×1092mm 1/16 印张 14.25 字数 356 千

2008 年 8 月第 1 版 2008 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-81137-106-2 定价:24.00 元

苏州大学版图书若有印装错误,本社负责调换
苏州大学出版社营销部 电话:0512-67258835

前 言

当代大学生面临的现实情况是：一方面，迅速发展的社会正呼唤大批高素质人才；另一方面，随着高校连续几年扩大招生，大学毕业生人数逐年增加，致使一部分毕业生的就业出现了困难。在面临就业的高校毕业生中，高职学生是影响范围较广的特殊就业群体。他们是未来人才队伍的主要增量来源之一，是经济社会发展的重要智力和技术支撑。“双向选择，自主择业”已使高校毕业生成为就业责任的主体，他们正直接面对人才市场的激烈竞争。因此，加强对高校毕业生的就业、创业指导显得尤为重要。把学生就业、创业指导落实为高职院校和学生的自觉行动，只有将就业指导的实践贯穿于人才培养的全过程，才能帮助学生挖掘、培养自我潜能与创造力，造就适合社会需要的技术人才，使学生在面对就业时，少一分盲目，多一分自信，获一份成功，最终实现毕业生就业工作整体的和谐推进。

本书以“三个代表”重要思想为指导，按照落实科学发展观的要求，紧紧围绕培养高素质人才的目标，将就业教育贯穿于整个大学学习阶段的全过程。在引导学生转变就业观念，提高综合素质，健康成长成才，帮助学生熟悉国家就业、创业政策，了解社会职业信息，设计职业生涯，掌握求职技巧，解决学生在就业过程中的一些问题，不断提升职场竞争力和主动适应社会能力等方面作了明确的阐述和指导，对大学生就业、择业、创业具有很强的针对性和指导性。

本书由无锡职业技术学院的于学甫、张建忠、赵东新主编，参加编写的有吴宁乐（第一章、第三章、第七章、第八章）、房磊（第二章）、赵东新（第四章、第五章、第六章）、曹锡兴（第九章）、张建忠（第十章、第十一章）、于学甫（第十二章、第十三章）等。全书由赵东新统稿，由于学甫担任主审。高敏、余新年等参与了书稿的修改。

我们在编写过程中得到了苏州大学出版社领导的关怀和大力支持，同时还借鉴了一些书刊、教材的观点和材料，在此一并致谢。

由于水平有限，书中疏漏之处在所难免，恳请专家、读者不吝赐教。

编 者

2008 年 6 月

Contents

第一章 就业形势与社会环境	(1)
第一节 目前的就业环境	(1)
第二节 大学生就业形势	(2)
第三节 高校就业体制改革的历史进程	(5)
第二章 职业生涯设计	(9)
第一节 职业	(9)
第二节 职业生涯设计概述	(14)
第三节 职业生涯设计的步骤	(20)
第四节 职业生涯的充分准备	(32)
附：职业适应性测试	(33)
第三章 大学生就业的自我准备	(42)
第一节 知识准备——构建合理的知识结构	(42)
第二节 能力准备——重视素质能力的培养和训练	(45)
第三节 心理准备——做好就业的心理准备	(50)
第四章 大学生就业能力的培养	(58)
第一节 学习能力的培养	(58)
第二节 人际交往能力的培养	(63)
第三节 社会实践能力的培养	(74)
第五章 大学生的就业观念与求职途径	(78)
第一节 培养和建立全新的就业观念	(78)
第二节 大学生应该树立的就业观念	(79)
第三节 大学生应具备的职业道德	(82)
第四节 大学生的求职途径	(86)

第六章 大学生求职材料的准备	(92)
第一节 自荐材料的主要内容	(92)
第二节 制作、书写、准备自荐材料应注意的问题	(103)
第七章 大学生求职中面试与笔试的技巧	(104)
第一节 面试前的准备	(104)
第二节 笔试前的准备	(106)
第三节 面试的策略与技巧	(107)
第八章 毕业生就业程序与就业政策	(112)
第一节 毕业生就业程序	(112)
第二节 毕业生就业制度	(117)
第三节 毕业生就业政策	(122)
第九章 毕业生就业的常见问题	(127)
第一节 就业需求信息的收集和处理	(127)
第二节 对就业单位的选择和学以致用	(129)
第三节 人才交流会上的注意事项	(131)
第四节 就业协议的签订与其他手续的办理	(133)
第十章 创业教育	(139)
第一节 创业概述	(139)
第二节 创业素质	(143)
第三节 创业能力	(146)
附：创业能力自测	(153)
第十一章 创业准备	(157)
第一节 创业知识准备	(157)
第二节 创业调研准备	(164)
第三节 创业形式的选择	(168)
第十二章 创业实践	(171)
第一节 创业目标的确立	(171)
第二节 创业目标论证	(174)
第三节 制作创业计划书	(175)
第四节 创业资金的筹备	(177)
第五节 创业机构的组建与经营	(178)
第六节 创业风险意识	(180)

第十三章 创业案例	(182)
案例一 创立第一家大学生高科技公司	(182)
案例二 三名大三学生与他们的软件公司	(182)
案例三 一名大学生的创业经历	(183)
案例四 志同道合的他们在创业中飞翔	(183)
案例五 低成本创业的启示	(185)
附录一：高校毕业生就业最新政策文件	(188)
附录二：求职题典	(211)
附录三：无锡市毕业生办理就业手续流程	(217)
参考文献	(219)

第一章

就业形势与社会环境

“世界上最大的就业战争正在中国打响。”这话并非危言耸听。当每年近千万农村劳力进城务工,当 559 万大学毕业生涌向 2008 年就业门槛之时,我们知道,大学生作为“精英”就业的时代已一去不复返了。因此,作为应届毕业生,首要任务是总揽职场风云,学会沉着面对,做到未雨绸缪。本章旨在帮助你遨游职海时找准定位、夯实实力、应对挑战,以使你在未来的生涯中稳操胜券。

第一节 目前的就业环境

一、全球就业背景

全球性的经济竞争实质上是就业竞争。从全球背景看,失业是全球性发展的最大难题之一。进入 20 世纪 90 年代,发达国家失业率居高不下,已成为长期性的挑战;发展中国家存在大量的公开性和隐蔽性失业人口;东南亚国家因受金融危机冲击,失业率大幅度攀升;苏联和东欧经济转型国家出现“突发性失业增长”。从经济发展的形势看,全球性的经济结构调整就是就业创造与就业摧毁并存的过程。市场对资本的需求远高于对劳动力的需求,且资本流动性远高于劳动力的流动性,对高技能劳动力需求远高于对低技能劳动力的需求,然而高技能劳动力需要较长时间的较昂贵的人力资本投资。

新世纪以来,全球经济形势已经有所好转,但前景不容乐观。以 9.11 事件为标志,全球经济告别了 20 世纪 90 年代以来的高速增长,而进入一个增长速度显著放慢的所谓增长衰退(growth recession)期。而且,伊拉克战争导致伊拉克及周边国家和地区的经济遭受严重创伤,全球消费信心受挫,商业投资萎缩加重,经济金融风险更难预料。据 IMF 报道,这场战争使全球经济增长遭受重大损失,必将导致全球经济复苏的放缓,加大全球就业竞争与就业压力。

二、国内就业形势

中国是世界上人口最多的国家,且人口总量在不断增长,由此带来的总量过剩性失业压

力将长期存在。这一基本国情决定了历届中国政府始终优先考虑重点解决占世界 21% 的人口温饱问题、占世界 26% 的劳动力的就业问题。尽管我国实行积极的财政政策和稳健的货币政策,有效地抵御了亚洲金融危机对我国经济的冲击,使我国经济能够在全球经济普遍低迷时,仍保持了 7% 以上的快速增长。但是,目前的就业形势依然严峻:一方面,加入世贸组织前具有的人口总量过剩型失业和体制转轨型失业依然存在;另一方面,加入世贸组织后出现的结构调整型失业和劳动力观念滞后型失业凸显出来。“世界上最大的就业战争正在中国打响。就业与失业问题已经成为我国 21 世纪初期经济发展的最大挑战。”

第二节 大学生就业形势

一、就业压力持续增长

(一) 毕业生人数持续增长

根据国家有关部门的最新统计,2008 年全国普通高校毕业生人数达到 559 万人,比 2007 年增加 64 万人,同比增幅达 12.9%。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,特别是高校毕业生逐年增多,整个就业市场需求岗位的总体状况相对趋紧,就业竞争十分激烈。以下是一组关于高校毕业生人数的统计数据:

2001 年 118 万人;
2002 年 145 万人,比 2001 年增加 27 万人,增幅达 22.8%;
2003 年 212 万人,比 2002 年增加 67 万人,增幅达 46.2%;
2004 年 280 万人,比 2003 年增加 68 万人,增幅达 32.0%;
2005 年 340 万人,比 2004 年增加 60 万人,增幅达 21.4%;
2006 年 413 万人,比 2005 年增加 73 万人,增幅达 21.5%;
2007 年 495 万人,比 2006 年增加 82 万人,增幅达 19.8%;
2008 年 559 万人,比 2007 年增加 64 万人,增加达 12.9%。

可以看出,高校毕业生逐年增加,由于今后几年社会对高校毕业生的需求增加幅度不会有大的变化,可以预计,大学生就业竞争将更加激烈。

(二) 专业分布冷热不均

理工科的就业形势与国家的经济发展和行业走向有着密切关系。这几年,理工科专业一直受到市场的追捧,一些社会紧缺专业就业形势依然看好,如通信工程、计算机科学与技术、自动化、信息技术、信息安全、电子信息工程、建筑学、土木工程、城市规划、生物技术等专业,市场需求量很大,机械类专业的供需比也在 1:2 左右。但随着 IT 产业竞争的加剧,行业泡沫逐渐显露,IT“热度”开始降温,单位用人需求有所下降。适应加入世界贸易组织(WTO)的需求,文科专业喜忧参半,外语类人才持续走俏,法律、经济管理、金融、贸易、财会等热门专业的毕业生,特别是外语好,又懂得 WTO 规则的经济类、管理类和财会类复合型人才十分抢手;但思想政治教育、哲学、历史、考古、旅游管理等专业适应面较窄,社会需求

少,就业形势不太看好。

(三) 就业需求增长缓慢

从社会对就业岗位的需求角度看,1978—2002年的25年间,我国的就业弹性总体上呈现逐年下降的趋势,经济增长对就业增长的贡献越来越弱。在20世纪80年代,我国国内生产总值每增加1%,平均可以增加200万个就业机会;进入90年代,经济每增长1%,却仅能提供约80万个就业机会。从“十一五”期间看,城乡新成长劳动力年均达2000万人。全国城镇每年新增劳动力1000万人,加上需要就业的下岗失业人员和其他人员,每年需要安排就业的达2400万人。从劳动力的需求看,按照经济增长保持8%~9%的速度,每年可新增800万~900万个就业岗位,加上补充自然减员,可安排就业1200万人左右,年度劳动力供求缺口仍在1200万人左右。而在农村,虽然乡镇企业和进城务工转移了2亿人,由于土地容纳的农业劳动力有限,按1.7亿计算,则农村富余劳动力还有1.2亿以上。因此,从总体上看,在未来相当长的一个时期内,城乡劳动力供大于求的基本态势将长期存在。

二、毕业流向多元化

1. 毕业生就业区域流向

大学生就业大多选择在发达地区、高薪部门,愿到欠发达地区工作的较少,就业区域极不平衡,即城市多、乡镇少;东部多、西部少。就职业需求而言,东部沿海地区和中心城市上海、北京、深圳、广东、江苏、浙江等省市需求较旺,中西部地区需求有所回升。就毕业生流向规律而言,毕业生在学校所在地就业的比例相对较高;选择到中心城市和经济发达地区就业的倾向明显,竞争的激烈程度增大;到北京、上海、广东等地区就业为首选,就业比例分别为8.81%、6.56%、6.09%;经济欠发达地区毕业生出省(区)就业的人数增加;到小城镇和基层参加工作的比例较小。其实,现在我国的很多地方还是很需要大学毕业生的,比如说基层单位、中西部地区、低收入的技术工作等,从这个意义上讲,大学毕业生就业难并不是人才过剩,而是结构性问题,人才过剩只是相对的现象。有一项对北京高校3000余名本科毕业生的调查表明,首选到北京工作的高达74.8%,首选去中西部地区的仅有2%。这些毕业生的收入渴望值是每月2000~4000元,低于月薪2000元的坚决不干。这在很大程度上制约了大学生的就业。

2. 毕业生就业单位流向

国有单位仍然是吸纳应届本、专科毕业生就业的主要渠道,但已不是唯一渠道。毕业生选择的机会增多,事业单位、“三资”企业、国有企业、各类研究机构等备受青睐,就业者总和占毕业生总数的一半以上。尤其是条件好、待遇高的外企越来越吸引应届毕业生。民营企业吸引力崭露头角,就业空间比较大。

3. 毕业生自主多元流向

考研、出国风气日盛,法律、MBA、MPA考证日益成为热点。直接读研究生、出国留学、参加工作、先打工再选择满意单位就业、高职专续本、暂缓就业等现象,呈现出毕业流向自主多元的特征。未来五年,大学生毕业流向多元化和自主化特点将非常明显。大部分毕业生在暂缓就业期间准备考研,或办理出国手续;小部分毕业生继续为落实单位、寻求最满意的工作岗位而不停地奔波。就业的多元化还表现在就业渠道、就业形式、就业过程等方面,自

主创业、自由职业的势头将有新的突破。随着大学生“有工作、有收入就被视为就业”的就业观的转变,大学生就业也有了更多自主机会,要求自主创业的也将增加,科技创业、自主创业将蔚然成风。

三、复合人才领风骚

1. 来自人才市场的声音

应聘大学生反映,自 2003 年始,用人单位普遍提高了对本科生的录用条件,更多岗位要求复合型人才。比如,同样是英语专业,那些与其他专业结合更紧密的金融英语、外贸英语、法律英语就大受欢迎;同样是药学专业,那些既懂得药性药理,又懂得市场营销的学生就备受青睐。用人单位直言不讳地说:现在单一技能的本科生一抓一大把,随时用,随时招,缺的就是复合型人才。“二合一”、“三合一”人才节约企业人力成本,更适合具体工作岗位的要求。面对很多学生在校期间就考的一大堆“证书”,如计算机等级证、外语水平证、网页设计师证、注册会计师证等,企业问卷调查显示,企业对证书的信赖度并没有大学生想象的那么高。原因是,如今证书种类繁多,加上近年来各种培训机构层出不穷,其中又以短期培训和针对应试的居多,企业面对这支日益壮大的“考证大军”产生疑虑——持证人是否真的具有相应的能力?因此,与证书相比,企业更看重个人素质和实际操作的能力。

2. 来自专家学者的建言

随着中国加入世贸组织,一般来讲,精通外语、学有专长的复合型人才将如鱼得水;那些既懂金融又懂法律、既懂国际贸易又懂外语的复合型人才将大为走俏,并成为“猎头公司”猎取的重点对象。以下几方面的复合型人才将备受欢迎:一是农业、信息、金融、财会、外贸、法律和现代管理等领域的专业人才;二是生物技术、环保技术、新材料等领域的高层次科技人才;三是熟悉世贸组织规则、适应国际竞争需要和能够参与解决国际争端的专门谈判人才;四是了解国际惯例、符合需要的外语人才;五是跨领域、跨行业、跨学科的复合型技术人才。毫无疑问,一个电子信息专业的毕业生,如果还有一个管理类、财会类或经济类的第二专业,就业面就会宽很多;一个德语、日语专业的毕业生,如果英语也有相当水准,就会受到用人单位追抢。加入世贸组织后的中国,对人才素养无疑提出了更高的要求。

四、就业岗位大众化

(一) 就业由“精英”走向“大众”

1999 年,我国高等教育开始大规模的扩招,意味着高等教育“大众化”时代的来临,“精英教育”时代的结束。到 2002 年普通高等学校招生超过 320 万人,2003 年普通高校计划招生 335 万人。而 2003 年大学毕业生达到 212 万人,2004 年将超过 250 万人,在 2010 年之前,每年的大学毕业生将达到 350 万人以上。据统计,江苏省 2006 年应届普通高校毕业生达 28.6 万人,比上年增加 3.5 万人,进入社会的初高中毕业生约 30 万人,年初结转城镇登记失业人员 41.63 万人,全年就业转失业人员近 40 万人,被征地无业农民等其他人员约 10 万人,农村向城镇劳务输出 40 万人,全年累计需要安排就业的人数超过 180 万人。而从劳动力需求看,每年江苏省可提供的就业岗位在 140 万至 160 万个左右,劳动力供求存在着一个较大的动态缺口。在这种形势下的高校毕业生的就业,将向社会就业基层方向移动,即一

部分大学毕业生在“精英”岗位就业,另一部分大学毕业生在“非精英”岗位就业。这必然使大学毕业生的就业由“精英”走向“大众”,这是一个不以我们个人意志为转移的历史性的转化。

(二) 职业由“精英”走向“大众”

大学毕业生就业的大众化,除了高等教育进入“大众化”时代的因素之外,更重要的因素是社会职业和岗位的发展。社会所提供的所谓“精英”岗位或“白领”职位类的高级工作岗位,在生产方式的改变和生产工具现代化的过程中发生变化,引发了传统意义的“蓝领”、“白领”界限的模糊和标准的变更。打造出一批具有较高技能水平和较高收入的“高级蓝领”,是适应我国加入世贸组织后成为世界制造业中心的现实需要。与此同时,现代化的第三产业必须以知识经济和高科技为支撑,其中的金融保险业、法律、审计、财会、投资、心理、职业、出国留学等方面的咨询服务业,各类经纪人和中介机构,文化教育业等服务产业的发展,均是第三产业一线岗位。在这种背景下,大学毕业生必须调整就业期望值,树立“大众化”的就业观。

第三节 高校就业体制改革的历史进程

一、毕业生就业制度的变革

(一) 计划经济下的毕业生就业制度

在计划经济体制下,由于我国各地区高等教育发展不平衡以及大学生作为我国经济振兴的科技型人才高度缺乏,大学毕业生的工作由政府有计划地统筹安排,即国家根据需要对大学生集中调配,用于国家最需要发展的领域及行业。尽管其中历经几次变革,但始终没有离开以“统”和“包”为特征的国家负责、按计划分配的制度。

1. 建国初期至 20 世纪 60 年代中期

此阶段毕业生就业实行的是“统包统分”制度,毕业生由国家各级政府负责统一分配。

2. “文革”期间

对 1966—1970 年的毕业生就业实行的是“统一由学校所在地的省和自治区革命委员会负责进行。必要时,地区之间可以互相调剂的办法”。

3. 恢复高考制度后初期

1977 年,国家恢复了全国统一招生考试制度,高等教育得到了逐步的恢复和发展,在国家统一计划下,对毕业生的分配确定实行“抽成调剂,分级安排”的办法。

以上各阶段,高校毕业生分配均实行由国家负责、按计划分配的制度。这种“进了大学门,就是国家人”的“统包统分”的分配制度,使得学校未能树立“就业指导”的观念,只要按照国家计划“分配”学生即可;学生也没有要接受“就业指导”的愿望,只要等待或“疏通关系”就能得到一份工作。

(二) 改革开放后的大学生就业制度

20 世纪 80 年代初,国家提出了实行“供需见面”制度,开始改革统一计划分配模式。

1985年5月,中共中央颁布《关于改革教育体制的决定》,要求对国家招收计划内的学生“毕业分配实行在国家计划指导下,由本人选报志愿、学校推荐、用人单位择优录取的制度”,逐步改变落实计划的方法,开展“供需见面”的活动。1993年2月,国务院颁布了《中国教育改革和发展纲要》——实行在一定范围内(地区范围、行业范围)少数毕业生由国家安排就业,多数毕业生“自主择业”的就业制度。在这种就业体制下,大部分毕业生将按照个人的能力、条件到市场参与竞争,而不再依靠行政手段由国家保证就业;用人单位也只能用工作条件和优惠待遇吸引毕业生,不能等待国家用行政命令的办法调派毕业生;而高校作为就业工作的中介,主要为“自主择业”的毕业生提供服务。1998年,国家全面实行“并轨”招生,即自费上学,自主择业。2002年3月,国务院办公厅转发的教育部等部门《关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题意见的通知》[国办发(2002)19号]中明确指出:“高校毕业生就业工作要以‘三个代表’重要思想为指导,紧紧围绕促进国家经济发展和社会稳定的大局,采取积极有效的措施,进一步转变高校毕业生就业观念,建立市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择的就业机制,努力实现高校毕业生的充分就业。”

二、毕业生就业制度改革的成果

(一) “不包分配,竞争上岗”的观念在毕业生中已经建立

从1985年开始尝试毕业生就业制度的改革,到1998年全面实行毕业生与用人单位“供需见面、双向选择”的运行机制,毕业生的就业观念已经发生了很大的变化。他们不再依赖学校分配工作,而是通过学校提供的需求信息和人才市场举办的各种招聘活动进行择业。尤其从教育部直属高校的情况看,毕业生不再主动要求学校给予分配工作,而是通过市场机制选择自己满意的用人单位。这说明毕业生的就业观念已经发生了根本的转变,“不包分配,竞争上岗”的机制已经得到了毕业生和社会的认可。这种观念的建立标志着“上了大学就有铁饭碗”的传统观念已被打破,一种新的就业观念已经在广大毕业生中基本形成。

(二) 高校由管理职能向服务功能的转变已经基本完成

随着毕业生就业制度改革的深化,高校负责分配毕业生工作已经成为历史。为了适应毕业生就业工作改革的需要,从1997年开始,一部分高校撤销“分配办公室”,成立了“毕业生就业指导与服务”机构。到目前为止,各高校都相继建立了毕业生就业指导与服务机构,这标志着高校对毕业生的就业由过去的管理向现在的指导和服务的转变已经基本完成,同时也表明国家把毕业生的择业权、就业权交给了毕业生自己行使。这也是“解放生产力”的重要标志。

(三) 以高校为基础的毕业生就业市场已经基本形成

高校为了毕业生的就业而举办各种类型的就业市场,从探索到成型,从局部到在全国各高校中形成规模,并且以其高效、可靠、真实、规范为毕业生与用人单位所认可。从许多高校的调查显示,毕业生对就业信息的获得方面,已对学校举办的就业市场产生了依赖性,逃课、缺课外出找工作的现象大为减少。这标志着以高校为基础的就业市场已经基本形成。

(四) 把初次就业率作为评价高校办学水平的重要指标之一的观念在高校逐步确立

近年来,各高校毕业生初次就业率的公布已经引起社会的广泛关注,而且对参加高考的考生在填报志愿时也产生了积极的影响。与此同时,高校以提高毕业生就业率为中心来推

动、促进学科专业结构和人才培养结构的调整工作已经启动,高校领导对毕业生就业工作的关注和重视程度大大提高。近年来,一批年富力强、爱岗敬业、学历层次高的专业人才被充实到毕业生就业工作队伍中来,衡量和评价一个学校办学水平的“规模、质量、结构、效益、就业状况”等指标已深入人心,高校利用提高毕业生就业率的契机来调整各专业的招生比例和进行一系列学科的调整。

(五) 新的毕业生就业模式已经基本建立

通过对毕业生就业的改革和实践探索,我们已经总结出一些成功的经验,明确了改革的方向,把握住了改革的脉搏。中央领导的讲话、高校工作的实践和各种文件的精神已经明确了今后一个时期内的基本形式即“国家宏观控制,学校和各级政府推荐,学生和用人单位双向选择”的模式和办法,形成“不包分配、竞争上岗、择优录用”的毕业生就业工作机制,并建立了比较完善的集管理、服务、教育、指导为一体的毕业生就业服务体系。这标志着面向 21 世纪的高校毕业生就业模式已经基本建立。

上述五个方面的标志性成果是党中央、国务院正确领导的结果,是从事毕业生就业工作的同志十几年不懈努力的结果,是集体智慧的结晶,成绩的取得来之不易。但是,这些成果只是阶段性成果,不是改革的终结。特别是伴随改革的不断深化而出现的一些深层次矛盾和问题还没有从根本上解决,今后又将有更大量的毕业生涌向社会,压力和挑战更加巨大,改革的任务将更加繁重。因此,我们有必要未雨绸缪,从思想上作好准备,以利再战。

三、毕业生就业制度改革实践中有待解决的问题

展望未来,我们充满信心,但在新的形势面前,我们必须清醒地看到,仍然有不少矛盾和问题有待在改革实践中去探索、去解决,进一步完善新的就业模式是当务之急的战略性的工作。这些矛盾和问题主要表现为以下几个方面。

(一) 就业市场化带来的负面影响有待克服

虽然“不包分配,竞争上岗”的观念已经基本形成,但毕业生的就业期望仍居高不下,其人生观、价值观、择业观还存在偏差,不少毕业生过分强调待遇和金钱,拜金主义、享乐主义、极端个人主义比较流行,这些问题的解决光靠思想政治教育显得力不从心,就业指导工作又相对薄弱,就业指导队伍与专业化、专家化的目标还有较大差距。特别是毕业生就业放开后,国家宏观调控的力度有限,在向关系国计民生的国有骨干企业,重点科研教学单位,国防、军工等企事业单位输送急需优秀人才方面,还没有找到一条切实可行的路子。

(二) 职能转变有待进一步完善

高校毕业生就业指导和服务机构基本建立、其职能转变基本完成以后,工作内容、工作方法、工作重点、工作机制等需要重新定位和确立,比较完善的毕业生就业指导和服务体系需要研究和探索,这一体系的架构、模式、程序以及就业指导的范围、水平、层次等急需确立和完善。

(三) 毕业生就业市场需要进一步规范

随着市场经济的发展,以学校为基础、以政府为主导的毕业生就业市场虽已建立,但其作用还没有充分发挥,市场的功能还有待扩展,还存在一些暂时性的困难和问题。如社会上有一些单位或个人以营利为目的举办各种形式的“招聘会”、“供需见面会”等,毕业生就业

市场还存在混乱现象。无形市场还有待培育和建章立制,无形市场和有形市场的链接以及就业影响教学秩序和学生学习的的问题需要抓紧解决。

(四) 就业率统计有待进一步改进

毕业生就业率作为衡量学校的重要指标虽已确立,但人们对就业率的认识仍不一致,对就业率的统计方法仍有争议。从1998年开始,内部公布的初次就业率虽然取得了人们意想不到的作用,但就业率的公正、科学、合理问题以及评价和标准问题仍亟待研究,就业率的统计时间、统计方法、统计标准、统计结果也需要进一步论证。

(五) 一些带全局性、战略性的深层次问题有待进一步研究与探索

新的毕业生就业模式虽已基本建立,但国家如何调控?学校和政府如何推荐?学生和用人单位如何选择?国家、学校、学生、用人单位四方面的关系如何界定?就业模式的发展趋势是什么?等等,一些深层次的问题需要解决,一系列战略性、全局性的工作有待启动。

(六) 新《劳动法》实施后的毕业生就业问题有待进一步研究

2008年1月1日起施行的新《劳动法》充分体现了“以人为本”的宗旨,让人感觉到什么都有了保证了,不必担心试用期工资低,不必担心随便被辞退,不必担心劳动合同落实不了,不必担心经济补偿问题,等等,这为毕业生就业带来了活力和保障。同时,新《劳动法》也增加了企业的用人成本,企业的本质是赚取最大的利润。新《劳动法》无疑给企业尤其是大企业、老牌企业带来了很大的冲击。所以,企业在招聘的过程中会变得慎之又慎,“宁可痛失一百良才,也不错招一个庸才”,无形中使大学生就业难上加难。因此,如何在新《劳动法》中大力推进毕业生的就业工作,是我们必须进行认真探索和研究的课题。

第二章

职业生涯规划

职业生涯规划,对大学生而言,就是在自己兴趣、爱好的前提下,在认真分析个人性格特征的基础上,结合自己专业特长和知识结构,对将来从事工作所做的方向性的方案。成功的职业生涯规划需要正确的设计。一个人今天站在哪里并不重要,但是下一步迈向哪里却很重要。作为一名大学生,从现在开始,对自己的职业生涯规划进行设计和规划是非常必要的,这将直接影响到今后职业的发展,乃至人生的成功。

第一节 职业

一、职业的含义

所谓职业,就是人们为了谋生和发展而从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动,也即是人们由于特定的社会分工而形成的具有专门业务和特定职责的社会活动。

职业由三个基本的要素构成:一是劳动;二是有固定的报酬收入;三是要承担一定职责并得到社会承认。职业具有六个特征:一是目的性,即职业活动以获得现金或实物等报酬为目的;二是社会性,即职业活动是从业人员在特定社会环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动;三是连续性,即一个人只有在较长时间内连续进行某种活动,并通过这项活动较稳定地获得一定的经济收入,该活动才被视为职业活动;四是规范性,即职业活动必须符合国家法律,遵循职业规范;五是群体性,即职业活动必须具有一定的从业人数;六是技能性,即职业活动要求劳动者必须具备一定的职业素质和知识技能。

二、职业的分类

职业是随着人类社会的进步和劳动分工而产生与发展起来的,并随着社会分工的变化而发展变化。现代社会经济的发展,科学技术的进步,生产工具的改进以及生产过程的社会化,使得社会分工越来越细,专业化程度越来越高,职业种类也越来越多。职业是社会劳动分工发展的必然产物,而社会分工是职业划分的基础和依据。社会劳动分工在社会成员个体身上的体现,即是职业分工。

为了便于对众多职业进行管理,必须对职业加以分类。所谓职业分类,是指按一定的规则 and 标准把一般特征和本质特征相同或相似的社会职业,分类并归纳到一定类别系统中去的过程。科学的职业分类,不仅能为劳动需求的预测和规划、就业人口结构以及发展趋势的统计和分析提供重要依据,而且对开展职业教育和职业培训,实行职业资格证书制度,促进劳动力市场不断完善,同样具有十分重要的作用。

划分职业类别的基本原则是在业人口所从事的工作性质和工作内容,一般按不同内容、手段、环境、劳动方法和劳动消耗量等标准进行划分。最常见的是划分为体力劳动职业和脑力劳动职业两大类。职业分类是一个国家形成产业结构概念,进行产业结构、产业组织以及产业政策研究的前提,它对于社会各个行业的发展有着十分重大的意义。

因此,当今世界各国都十分重视职业分类工作,几乎所有经济发达的国家都结合本国情况制定了相应的职业分类标准,广泛应用于经济信息交流、人口统计、就业服务、职业培训等诸多领域。国际劳工组织早在 1958 年就出版了供各国参考的《国际标准职业分类》,并先后两次进行修订。我国于 1997 年颁布了《中华人民共和国职业分类大典》(以下简称《大典》)。《大典》参照国际职业分类标准,从我国的实际情况出发,对我国社会职业进行了科学划分和归类,全面客观地反映了现阶段我国社会职业结构状况。

这部《大典》将我国社会现有的职业结构划分为 8 个大类,60 个中类,413 个小类,1 838 个细类。除去起延续功能的“其他”职业,实际职业总量为 1 496 个。8 个职业大类分别是:第一大类,国家机关、党群组织、企事业单位负责人;第二大类,专业技术人员;第三大类,办事人员及有关人员;第四大类,商业、服务业人员;第五大类,农、林、牧、渔、水利业生产人员;第六大类,生产、运输设备操作人员及有关人员;第七大类,军人;第八大类,不便分类的其他人员。

以上职业类别中,职业数量最多的是第六大类“生产、运输设备操作人员及有关人员”,共计 1 119 个职业,占实际职业总量的 74.8%;职业数量最少的是第一大类“国家机关、党群组织、企事业单位负责人”,共计 25 个职业,占实际职业总量的 1.67%。

从我国现有职业结构看,职业的分布具有三个突出特点:第一,技术型和技能型职业占主导;其次,第三产业职业比重较小,广义的第三产业的职业仅占实际职业总量的 10% 左右;第三,知识型与高新技术型职业较少,现有职业结构中,这类职业数量不足实际职业总量的 3%,显然过低。这种职业结构是由我国目前经济发展水平和产业结构分布现状所决定的,随着我国经济和科学技术的发展以及产业结构的调整,第三产业的职业和知识型、高新技术型职业会逐渐增多。在第二产业的职业中,技术技能型操作职业也将会越来越占主导地位。

三、职业发展趋势

在人类社会经济发展的长河中,职业并非一成不变的,而是在多种因素作用下不断变化和发展的。社会经济因素是直接制约和影响职业变化的重要因素,社会政治制度、文化、宗教等诸多因素都会对职业的产生、发展、衰落和消亡产生影响。进入 21 世纪以后,职业发展趋势如何呢?哪些职业将成为有着巨大吸引力和发展前景的热门职业呢?这是大学生普遍关心的问题。