



职业发展素质教育系列丛书之三

大学生求职指南

主编 钟 原



武汉理工大学出版社
WUTP Wuhan University of Technology Press

湖北省教育厅 2008 年思想政治教育专项研究项目

大学生求职指南

主 编 钟 原

副主编 曾志华 童凤莲

武汉理工大学出版社

· 武汉 ·

图书在版编目(CIP)数据

大学生求职指南/钟原主编. —武汉:武汉理工大学出版社, 2008. 9
ISBN 978-7-5629-2760-0

I. 大… II. 钟… 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 136129 号

出版发行:武汉理工大学出版社(武汉市武昌珞狮路 122 号 邮编:430070)

<http://www.techbook.com.cn> 理工图书网

印刷者:武汉理工大印刷厂

经销者:各地新华书店

开 本:787×960 1/16

印 张:12

字 数:233 千字

版 次:2008 年 9 月第 1 版

印 次:2008 年 9 月第 1 次印刷

定 价:20.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请向出版社发行部调换。

本社购书热线电话:(027)87394412 87397097 87383695

职业发展素质教育系列丛书

编 委 会

主 任 钟 原

副主任 桂鹤年

成 员	张 昱	赵晓蓉	曾志华	邢 颖
	贾先国	高 林	刘茂勤	张亮国
	王世民	王雪莲	冯开生	高清荣
	黄 明	蒲德仲	王洪新	张运生
	文 昭			

前 言

高职高专教育是以学生职业发展为核心的专业教育。专业教育包括专业理论知识和技能教育,即专业素质的教育。以专业素质为重点的教育,各高校都十分重视,有庞大的教师队伍、管理队伍、后勤队伍支撑着,运转有序。高职院校是以服务社会主义现代化建设为宗旨,培养高素质的劳动者和高技能专业人才。按照这个要求,光有专业素质不能满足社会发展的要求,必须提高学生的德、智、体、美、劳等全面发展的综合素质。近年来,综合素质教育引起许多专家、学者的高度关注,从人才观、就业观、教育体制、考试制度等宏观领域提出了很多理论构建。又从教学、管理、教材等微观角度提出了许多实践层面的建设。从素质教育的现状来看,研究多、实施少;教育多,效果少。究其原因:其一,综合素质教育缺乏载体;其二,综合素质教育缺乏系统性。

武汉商贸职业学院一向高度重视学生职业发展的素质教育,由钟原副校长负责,申报了一项科研课题,组织了一个科研团队,专门对高职学生职业发展素质教育进行研究。从研究的结果看,不仅解决了素质教育的载体问题,而且也解决了素质教育的系统性问题,并在此基础上制订一套学生职业发展素质教育的方案,编写一套学生职业发展素质教育系列丛书。这套书由钟原任主任,桂鹤年任副主任,编委成员有:张昱、赵晓蓉、曾志华、邢颖、贾先国、高林、刘茂勤、张亮国、王世民、王雪莲、冯开生、高清荣、黄明、蒲德仲、王洪新、张运生、文昭。

《大学生求职指南》是学生职业发展素质教育系列丛书之三。这本书是在高职毕业生面对严峻的就业形势,人才竞争越来越激烈,企业用人标准越来越高的背景下,送给大学毕业生的求职法宝。今天在校的学生将面对众多的竞争对手,要想获得择业的成功,没有充分的心理准备,没有宽厚的知识技能,没有高尚的人格气质,没有熟练的求职技巧,是很难实现自己的追求。作者们在写稿之前聚集在一起,只思考一个问题:这本书应该怎样帮助读者求职。书的初稿完工之后,作者们又坐在一起,认真审读书的内容,同样讨论一个问题:读者读了这本书,对求职者有帮助吗?回答是肯定的:“有”。因为字里行间倾注了作者的智慧和心血!

这本书由钟原主编,曾志华、童凤莲任副主编。参编人员有:徐雷、孙瑜、陈丹、杨洋、左毅、李胜男、李静、张莉、余光斌、文晓韬、尹金慧等。全书由钟原审定。

由于学识水平有限,加上时间比较仓促,尽管我们尽了最大努力,但书中难免有不足和错误之处,我们恳请专家、同行和读者给予批评和指正。本书在编写的过程中参考了大量有关著作、教材等,我们尽可能地在参考文献中列示,在此向所有参考文献的作者表示诚挚的谢意!本书在出版全过程中得到了武汉理工大学出版社的大力支持和帮助,在此一并表示诚挚的谢意!

编 者

2008 年 8 月 28 日

目 录

第一章 合理的职业定位	(1)
第一节 认清当前大学毕业生的就业形势	(1)
第二节 了解人才需求行情及要求	(5)
第三节 根据自己的素质进行职业定位	(11)
第二章 正确的择业观	(16)
第一节 当前大学毕业生择业的特点	(16)
第二节 大学毕业生择业观的内涵及建立	(18)
第三节 大学毕业生正确的择业观	(22)
第三章 就业信息搜索与网络求职技巧	(26)
第一节 获取就业信息的渠道	(26)
第二节 如何统筹就业信息	(29)
第三节 网络求职的方法及注意事项	(34)
第四章 求职材料的制作	(41)
第一节 求职材料的重要性	(41)
第二节 撰写令人产生阅读兴趣的求职信	(43)
第三节 制作令人心动的简历	(46)
第四节 求职材料的装订、保管和投递	(52)
第五章 参加招聘会的技巧	(56)
第一节 招聘会的类型及其特点	(56)
第二节 参加招聘会前的准备工作	(60)
第三节 参加招聘会的技巧和注意事项	(63)
第六章 求职面试中的礼仪与技巧	(68)
第一节 求职面试的种类	(68)
第二节 面试礼仪与技巧	(70)

第七章 求职心态调适	(80)
第一节 几种常见的求职心理误区及其分析	(80)
第二节 求职前的心理准备	(85)
第三节 求职心理调适	(89)
第八章 就业协议书的签订	(101)
第一节 签订就业协议书的步骤与注意事项	(101)
第二节 就业协议与劳动合同的区别	(108)
第三节 就业协议的违约责任	(111)
第九章 毕业生权益保护	(116)
第一节 求职者的劳动权益	(116)
第二节 毕业生如何辨别就业信息真伪	(124)
第三节 毕业生常见求职陷阱	(127)
第十章 初涉职场	(136)
第一节 尽快完成由学生到员工的角色转变	(136)
第二节 初涉职场应把握的原则	(141)
第三节 如何做个好员工	(147)
附录一:中华人民共和国劳动法	(155)
附录二:中华人民共和国劳动合同法	(166)
附录三:中华人民共和国企业劳动争议处理条例	(179)
参考文献	(184)

第一章 合理的职业定位

【内容摘要】

进入大三毕业学期,求职问题也如期而至。毕业之初,有人如愿以偿,找到了一份心满意足且具有持续发展前景的工作,也有人颠簸流离、终日动荡,辗转于不同的职业和岗位之间。多年以后,有人成就了一番事业,也有人碌碌无为。如何才能找到一份适合自身特点又具有发展潜力的工作呢?这就需要我们做好求职准备,在了解社会的需求、合理进行职业定位的同时,讲究一定的求职技巧和职场经验,为自己寻找一份合适的工作。

合理的职业定位,必须认清当前大学毕业生的就业形势,了解社会对人才需求的行情及要求,根据自身的能力和素质特点,准确进行职业定位。本章围绕高职毕业生的特点以及社会对高职毕业生的要求,谈一谈高职毕业生如何合理定位自身的职业方向。

第一节 认清当前大学毕业生的就业形势

一、就业形势与经济发展的关系

大学毕业生的就业形势与社会经济的发展紧密相关。一般而言,经济的高速增长会带来更多的工作岗位和就业机会,同时催生的一些新职业也为人们提供了一些新的发展机会。但是,是否经济的发展就会促进就业呢?从我国改革开放 30 年来的经济发展与就业形势的关系来看,就业形势与经济发展之间存在着一种虽然有时互相独立甚至互相矛盾,但总体上却互相联系和互相促进的辩证关系。

(一) 经济增长促进就业发展

根据国外经济高速发展阶段的经验来看,经济高速增长一般都是伴随着充分就业。像日本及亚洲其他一些国家和地区经济高速发展的时候,他们都在长达 20 年甚至更长时间地维持了充分就业。“奥肯定律”认为:劳动力需求的水平,在动态意义上主要决定于经济增长。经济增长速度快,对劳动力的需求量相对较大,就业岗位增加,就业水平高,失业率低;经济增长速度慢,对劳动力的需求量相对较少,就业水平低,失业率高。西方国家的经济高速发展为西方社会提供了大量的工作岗位,尤其是上世纪 90 年代以后,西方社会的失业率一直维持在较低水平。我国在改革开放之初,经济的快速增长也带来了大量的就业岗位。例如,改革开放的前

10 年,我国的经济增长快,失业率低,就业弹性高,国民经济每增长 1 个百分点就能增加 240 万个左右的就业岗位。这一时期国民经济的高速增长带来了高就业,高就业的同时也促进了经济的高增长。

【小贴士】奥肯定律

有关实际增长率和失业率的变化之间的关系被称之为奥肯定律,是由美国经济学家阿瑟·奥肯在 1962 年提出来的。奥肯定律用来近似地描述失业率和实际 GNP 之间的交替关系。其内容是,失业率每高于自然失业率 1%,实际 GNP 便低于潜在 GNP 3%。按照奥肯定律所估计的统计结果,实际增长率高于潜在增长率一个百分点,失业率会下降半个百分点。尽管奥肯定律是对美国实际经济增长率与失业率间长期内在关系的一种表述,但却具有普遍的意义。

另外,社会经济的快速发展给传统职业带来就业岗位的同时,也产生了层出不穷的新职业需求,从而带动了就业的发展。上世纪 90 年代信息技术的进步和知识经济的发展使得 IT 行业得到了巨大的发展,催生了一大批与信息技术相关的新职业,软件开发工程师、软件测试工程师、网络安全工程师等一大批技术性岗位应运而生。同时,与新职业相关的一些传统职业也发生了相应的变化,为社会提供了一些新的就业岗位。例如,国家公布的第六批新职业当中,体育经纪人、照明设计师、咖啡师、调香师等映入人们眼帘。

【案例】经济快速发展捧红新职业 电脑速记员供不应求

《北京日报》新闻报道:“看曲笑坤打字,你才知道什么叫快!一般人的语速也就是每分钟 170 多字,而她一分钟能打 200 多字,也就是说你话音才落,文字就已经出现在电脑速记机的屏幕上了。”

“一般电脑打字员用五笔打字,峰值速度是每分钟 150 字;小曲用的是专门的中文速记机,采用多键并击的全拼输入法,平均速度就能达到每分钟 200 字。”

这 50 个字的差距意味着每月收入增加一倍,普通打字员月薪不超过 2000 多元,而像曲笑坤这样的速记员月收入三四千元。速记市场需求量的激增是与社会的信息化进程息息相关的。在北京,平均每天就有两三百场会议,不少内容需要当场记录;各单位大量的影像、文字资料,需要转换为电子格式;还有论坛速记、网站访谈速记、媒体专访速记、快速文字录入……传统的五笔打字法,已经难以跟上时代的快节奏。

(二) 经济增长与促进就业的“失灵”现象

有时候,就业形势与经济发展之间存在着一种互相独立甚至互相矛盾的现象。以我国上世纪 90 年代的经济发展与就业形势为例,从整个上世纪 90 年代来看,我国 GDP 每增长一个百分点,大概能够带动 120 万就业岗位的增加;但是进入到上世纪 90 年代后期,GDP 每增加一个百分点,大概只增加了 80 万不到的就业岗位。在国外得到普遍认同的“奥肯定律”在国内出现了变异。因为,当中国正在为经济

增长欢呼时,却发现失业率也在增长。统计数字显示,从1996—2006年,我国的年平均经济增长率接近10%,而同期全国城镇登记失业率也从3.0%上升到4.5%,目前的失业总人数已经接近1000万人。这种违背“奥肯定律”的现象,不能不说在国民经济发展过程中,中国就业环境十分复杂而出现的现象。

究其原因,这种经济增长与失业扩大的“悖论”之所以会出现,是因为我国是典型的投资推动经济增长的发展模式,目前投资对国民经济增长的贡献率仍高达50%以上。投资结构的偏差使得高投资增长率在带动经济快速增长的同时,却并没有带动相应的就业增长。根据有关统计资料分析,上世纪80年代我国平均投资就业增长弹性系数为0.286,90年代降到0.05左右,目前该系数已经不足0.04。这说明投资对就业增长的促进作用大大降低了。同时,出现增长和就业的这种矛盾现象不完全是由经济增长造成的。其主要原因是正当就业高峰,新生劳动力增多;体制改革深化,下岗失业人员增加;就业渠道不畅,“消化”不良,每年结转膨胀;农村剩余劳动力转岗量大,部分农民因失地而失业等。这些原因不仅抵消了新的就业岗位和就业人员的增加,而且也抵消了经济增长对就业增长的拉动能力。

在目前情况下,保持这样的就业水平并且能够促进经济增长和改革发展稳定实属不易。但是,从长远和大局来说,就业和增长的关系是基本协调的、互相促进的。总的来看,促进就业的根本和关键是要保证经济的持续快速健康增长,保持经济增长和就业的协调发展。

二、就业形势与毕业生规模的关系

(一) 大学毕业生规模的增长与就业形势的变化

曾几何时,大学生作为“天之骄子”是不愁嫁的。上世纪90年代后期以来,我国的高等教育进入发展的快车道。我国高等教育在“十五”期间进入了国际公认的大众化发展阶段——2002年,我国高等教育毛入学率终于达到了15%的标准。从1999年开始的高校扩招,使得2002年以后的高校毕业生人数急剧增加,其增长的百分比高于经济增长的百分比。经济增长无法提供足够的工作岗位,大量的高校毕业生就业困难;同时,学生就业期望值过高等等一些因素,对大学毕业生的就业也产生了一些影响,使得进入21世纪之后的大学生就业成为了一个社会性问题。

【小贴士】大众化教育与精英教育

大众化教育与精英教育主要在选拔方式与培养目标上有差别。选拔方式方面,精英教育特别强调受教育者的智力和基础,有机会接受所谓精英教育的人占同龄人的比例很小;培养目标方面,大众教育强调的是通识,精英教育更强调研究能力。

一般来说,高等教育毛入学率在15%以下时属于精英教育阶段,15%—50%为高等教育大众化阶段,50%以上为高等教育普及化阶段。

随着我国高等教育从精英教育向大众化教育转化的完成,我国每年的大学毕业生规模也相应地提升到一个新的高度。2007年全国有应届毕业生495万人,其中有351万高校毕业生实现就业,尽管比去年同期增加54万,但仍有144万的2007年应届高校毕业生未能如期就业。而2008年全国高校毕业生人数,又将再创历史新高——达到559万人,比2007年增加了64万人。

(二) 买方市场背景下的大学毕业生的就业困境

由于大学毕业生规模的日益庞大,社会对大学毕业生的需求也发生了一些变化。正是由于这一供求关系的变化,大学毕业生的就业状况呈现一种买方市场的特征。大量的大学毕业生涌入社会,而社会对不同专业和不同层次的大学生的需求有所不同,因而局部领域产生了大量的大学毕业生的失业群体。“毕业即失业”,已经成为某些素质不高的大学毕业生群体就业问题的一种真实写照。

《“十五”期间中国青年发展状况与“十一五”期间中国青年发展趋势研究报告》估算显示,2003年至2005年,离校时未就业的毕业生分别达到75万、99万和120万。从发展趋势来看,我国大学毕业生规模还将进一步上升,而未就业的毕业生规模也将随之攀升,在此种情况下,大学生所面临的就业压力将是长期的,部分素质不高的大学毕业生就业难现象将成为一种常态。

三、就业状况与毕业生素质的关系

(一) 大学毕业生的能力与素质决定就业状况的好坏

除了高校扩招等客观原因,大学毕业生自身职业素质和能力难以满足用人单位的要求也是其就业难非常重要的原因。求职时,大学生通常会认为自己最缺乏的素质是管理能力、外语水平或计算机应用技术等等,但多次的调查显示,这些素质在用人单位看来并非占择才、用才的主导地位(甚至是比较次要的地位)。在实际工作中,真正令用人单位担心和不满的,恰恰是一直未曾引起大学生高度重视的职业道德素质。

【案例】诚信——求职中的道德短板

广东省高校毕业生就业指导中心发布的《2006年用人单位选聘毕业生现状调查报告》显示,大学生的诚信,也是比较令用人单位头疼的问题。其中,用人单位对学生毁约最为不满。参加本次调查的用人单位中,每次批量招聘应届毕业生的到岗率不足70%的占了将近一半,有两成多的用人单位到岗率不足50%,学生毁约现象比较严重。

某用人单位称:“我在某某大学招聘了3名毕业生,招聘成本近万元,结果没有一个毕业生到我单位报到,3个毕业生在没有通知我方的情况下全部毁约。从此,我们再也不参加该学校的招聘活动了。”

因为3个人的毁约,用人单位失去了对该学校的信任。因为诚信的缺失,用人

单位丧失了对大学毕业生的信心。

（二）用人单位对大学毕业生能力与素质的要求更加严格

用人单位对大学生的评价正在趋于理性。随着高校扩招，大学生的绝对数量正在逐渐上升，就业市场已堪称为“买方市场”，招聘单位掌握着主动权；而扩招带来的大学生素质良莠不齐的现象也促使单位在招聘大学生时对学生素质的要求进一步严格。

在用人单位对大学生的要求中，他们更看重的是大学生的素质方面，如责任心、团队精神等，而并非学生的学习成绩和外语成绩；企业并不认为大学教育只需要培养学生的学习能力，企业真正需要的是各方面全面发展的、具有较高综合素质和办事能力，对自己的未来有规划的学生。

【案例】后悔不迭的小李

某职业技术学院与某台资企业签订了技术人才订单培养计划的合同，合同规定符合企业要求的机械制造专业的毕业生将全部进入这家著名的台资企业工作。小李非常幸运，入校之初就成了订单培养计划中的一员，是其他同学羡慕目光中的幸运儿。小李心想：“我都一脚踏进了工作的大门，怕什么呢？”在这种思想的影响下，小李在理论学习上松松垮垮，技能培养上逃避偷懒……结果，连最基本的车工操作都无法完成。

三年之后，订单培养计划中的毕业生参加了该台资企业的考核，除了小李，其他同学都入选了最终名单。用人单位的考核单上如此评价小李：“机械原理知识混乱，缺乏基本操作技能，不予录取。”

看着身边的同学各得其所，小李后悔不迭。

第二节 了解人才需求行情及要求

一、热门行业招聘与人才需求排行榜

随着经济的发展，各行各业对人才的需求以及岗位的设置也体现出时代的特点。就整个国民经济发展而言，社会对不同层次的人才需求也是不一样的，热门行业的招聘以及各种各样的人才需求排行榜就体现了这种需求的特点。对大学生而言，关注热门行业的转换特点以及人才需求排行榜的变化特点可以清楚地把握社会对专业人才需求的脉搏。那么，如何认识热门行业招聘和人才需求排行榜呢？

（一）热门行业

一般认为，热门行业是经济发展过程中某一行业逐渐成为国家重要经济发展力量并得到社会认可的重要行业。这一类行业对人才的需求量较大，对人才的吸纳能力较强，并能给人员发展带来可持续性前景。金融业、电信业、房地产业、IT

业等都是经久不衰的热门行业。据劳动保障部的调查,近年来我国的 IT、电信、广告传媒、医疗、房地产、消费品零售、加工类 7 大行业是就业市场的热门行业。但是,是不是热门行业就永远旗帜飞扬呢?有专家这样评价热门行业:“现在哪个行业是热门行业,哪个行业的热门能在现在的社会持续很长时间,恐怕是已经没有了。据分析,现在任何一个行业都是热门行业,又都不是热门行业。”实际上,专家一语道破天机:热门和冷门是互相转化的。试想,如果大家都角逐热门行业去了,自然人才就供大于求了,热门也就趋冷;而冷门因无人追求,当求大于供的时候,自然就热起来了。

【案例】从冷到热的行业热度变化

上世纪 90 年代初,园林设计是一个冷门行业,被认为是一个修剪花草的“下贱”职业。作为我国最高的林业学府,北京林业大学该专业的毕业生无人问津。到了上世纪 90 年代中后期,随着我国房地产业的异军突起,商品房的开发过程逐渐重视居住环境的规划与设计,各大地产商和设计院对园林方面的人才求贤若渴。园林设计一下子成为了炙手可热的专门性人才而受到行业的追捧。

李伟是北京林业大学园林专业的毕业生,现为上海某园林设计公司的教授级设计师。他的同学大多都在大学毕业的时候转行,只有他一直在园林专业领域内默默坚守。在谈到他这十年的变化时,他谈到:“十年前,别人当我是农民;今天,别人当我是专家。我最大的感受就是不怕进错行,就怕人瞎忙。只要坚持做到最好,你的事业总有热起来的那一天。”

这一例子告诉我们,对待热门行业要有一个辩证认识的态度,同时,也要认真领悟“行行出状元”这一句话的道理。这是因为,无论在哪个行业里,只要成为了行业的高级专业技术人才,总有用武之地。据《人才市场报》2006 年的预测报告显示,我国热门行业中技能化人才将走强,即使是热门行业,其中的热门职位才是真正的行业热点,例如软件工程师、测试工程师、高级程序员和产品项目经理等高级职位才是热点中的焦点。如果仅仅只是追求进入热门行业,而放弃了自身的专业和特长,自身的发展何以体现呢?

(二) 人才需求排行榜

人才需求排行榜反映了各行各业对专业性人才的需求量,体现了就业市场吸纳不同专业人才的容量。根据 2006 年 3 月 10 日人事部发布的《2005 年高校毕业生就业接收及 2006 年需求情况调查分析》可以发现,就 2006 年高校毕业生专业需求情况的排序来看,社会对大学生的需求专业相对集中。近两年来,排在前两位的仍然是机械设计与制造类和计算机科学与技术专业,占到了高校毕业生专业需求的近三分之一。

2006 年高校毕业生专业需求情况排序

序号	专业	总需数	研究生	本科生	专科生
1	机械设计与制造类	111883	8809	59227	43847
2	计算机科学与技术类	81152	16607	46961	17584
3	信息与电子类	68776	8676	42679	17421
4	市场营销	66221	1921	33834	30457
5	管理类	60347	4694	37406	18247
6	建筑类	47972	2589	31438	13945
7	电气工程及自动化	40245	3829	27368	9048
8	英语	35932	3876	22918	9138
9	医药卫生	30956	6089	18057	6810
10	财会	28351	2264	18159	7928

对高职毕业生来说,我国完成了从制造大国向制造强国的转变,也正在大力发展以服务业为核心竞争力的第三产业。而对制造业来说,具有操作技能的专业性人才正是社会所需要的。同样,具有专业技能和操作技能的营销、管理等服务性人才更是社会所需要的。从高校毕业生专业需求情况来看,制造类专科层面的高职人才和营销类专科层面的高职人才是社会需求量最大的两个专业领域。从人才需求排行榜来看,商贸类高职毕业生的就业领域广泛、就业前景良好。

二、企业对人才素质的要求

(一) 企业需要什么样的人?

企业和市场在选择人才时,看中的不是大学生拥有的证书,他们更看中个人的能力与素质。个人的能力与素质主要包括基本素质、基本职业技能及职业素养三大方面。东华大学曾对江、浙、沪 152 家企业和 11 家人才市场进行了一次人才需求调查。该调查显示,各类企业急需大学生的岗位依次为科研、销售、管理、公关和宣传等;企业对大学生应聘提出三大必备条件:个人基本素质、基本职业技能及职业素养。有 75% 的企业负责人特别强调:“目前不少大学生在应聘时,各种证书可以拿出一大堆,而职业技能和素养却体现不出,专业知识基础也相对薄弱。”同时,企业对这三大条件也提出了具体要求。在个人基本素质方面,89% 的企业希望大学生提高心理健康素质;79% 的企业认为,应届毕业生初到工作岗位时都欠缺一定的社会协作能力,必须接受一定的培训;还有 76% 的企业认为,大学生应当提高自我认识、准确定位。在基本职业技能方面,企业认为学生应具备的技能排名依次为:写作能力、钻研能力、创新能力和语言表达能力等。在职业素养方面,有高达 89% 的用人单位尤其希望大学生具备诚信的职业道德,其他素养还包括敬业精神、工作效率、知识结构、实践应用能力、自我充电的意识等。

企业在招聘人才的过程中,既要统筹考虑应聘者三大方面的综合素质,也要考

虑行业的特点和岗位的特征来选取合适的员工。随着市场竞争的日益激烈,企业招聘时越来越注重应聘的专业素质和操作能力。无论是理工类的技术性岗位,还是贸易类的服务性岗位,具有较高专业素养和操作能力的毕业生越来越多地受到企业的欢迎。例如,市场需求量最大的市场营销人才,曾经也是鱼目混珠,既有大学毕业的营销专才,也有仅初中毕业的推销员,而营销业绩在专业层次和知识能力等方面体现得并不是很明显。但是,随着知识经济的发展,越来越多具有技术含量的产品需要具有更高专业能力的营销人才来掌控市场。此时,企业对具有专业性能力的市场营销人才的需求成为未来发展的主流。因此,大学毕业生综合素质的提高成为就业市场和企业的迫切要求。

【案例】市场营销:专业销售人才受宠

来自北京东方慧博网、智联招聘网以及中华英才网的信息显示,营销类职位是目前招聘类别中的热点之一。但从2007年已发布的招聘信息看,有技术类专业背景的营销类人才是目前企业急需的。

记者调查:目前许多用人单位招聘市场营销人员时并不再单纯需要市场营销专业的对口人才,更重要的是具备某一领域相关专业知识的销售人才。例如服装营销人才除了要懂得市场营销,还要了解服装设计、服装市场,甚至是国际的服装潮流,才能为服装营销方向作出准确的判断。同时,由于目前很少高等院校有相关的专业,专门的服装营销培训也并不多见,受过专业培训的人不多,因而这类人才就成为市场的“稀缺品”。通常市场营销专业对工作经验要求较高,招聘单位一般要求应聘者有两至三年的工作经验。同时,在不少热门行业中,营销人才的需求量也是持续增长。如快速消费品行业,企业要想实现产品功能属性和技术上的差异化非常困难,市场能力成为其中关键的成功因素,这就需要配备市场开拓、策划能力强的市场营销人才。而当前如火如荼的车市更是使得汽车营销人才抢手,不但要有熟练的营销技巧,具有相关从业经验,还要懂得汽车结构,了解汽车行业相关知识,这样才能更全面系统地为客户服务。

专家解读:按照所从事的销售工作的内容,目前国内的销售人员可分为高级营销人员(如销售经理)、一般销售人员(多为客户代表)、推销人员(包括商场售货员和挖掘客户的推销人员)和兼职销售人员。总体来看,销售人员有四种职业出路:一是纵向发展成长为高级销售经理,不过能达到这一目标的销售人员为数很少;二是横向发展转换到管理等其他岗位;三是独立发展,自己创业;四是专业发展做销售领域的管理咨询或培训。可以看出,从销售队伍中走出来远不如走进那样容易,所以销售人员之间的竞争也是十分激烈的。一句话:专业销售人才才是营销的王者之道。

(二) 高职毕业生应做好哪些准备?

针对用人单位的行业特点、岗位特点以及对人才的需求特点,高职毕业生应在

努力提高专业技能的同时,加强个人的沟通能力、创新能力的培养,关注行业的发展动态,了解基本的社会知识,提高基本操作技能,提升自身的综合素质。具体而言,在应聘和就职之前,应做好以下几条:

1. 应该有明确的学习方向,除了对课本知识的学习以外,平时还需尽量开拓视野,关注行业新闻,注意对管理案例的研究,以更加全面地看待问题。

2. 巩固掌握专业知识,加强专业素质的培养,有针对性地为未来工作做准备。

3. 树立责任心,在与社会接触中锻炼自己、磨练意志,做事要务实、自信、诚实、灵活。

4. 提高学习能力、人际沟通能力、处理问题能力、团队协作能力、创新能力、语言表达能力、实际动手能力等综合素质以便更好地适应社会。

5. 提高自我管理能力并做好职业生涯规划,了解一些社会常识和企业内部的一些规则,多与企业沟通,参加具体实践活动。

三、不同企业的用人特点

(一) 国有企业

国有企业的历史传统和国有企业劳动关系的特点决定了长期稳定的国有企业用人机制。长期以来,我国的国有企业具有强烈的官办色彩。改革开放以来,虽然我国进行了国有企业的一系列改革,建立了现代企业制度,但是国有企业的官办色彩依然没有完全抹去,承担部分社会职能和政府职能的国有大中型企业更是需要承担起更多的社会责任。体现在用人制度上,例如企业员工的“主人翁精神”,使我国的国有企业建立了具有长期性和稳定性的用人制度。这种长期的、稳定的用人机制,为员工带来了较好的包括养老保险、医疗保险、失业保险等社会保障,同时为员工提供的培训、休养制度也在一定程度上体现了国有企业的优越性。

近年来,我国提倡国有企业建立灵活的用人机制,建立和完善市场化的选人、用人机制,防止用人上的不正之风,推进国有企业人事制度改革,形成良好的个人发展环境和人才培养机制,从而更好地提高国有企业的竞争力。具体而言,深化国有企业内部人事制度改革,落实企业用人自主权,完善劳动合同制度;全面推行管理人员和专业技术人员聘任制;改革分配制度,按实绩和贡献多劳多得,易岗易薪;加强教育培训,全面提高员工素质,研究制定具体办法,吸引各类优秀人才到国有企业工作。

(二) 民营企业

非规范性用人制度是我国民营企业用人制度的特点。这种制度的特点在于可以不拘一格使用人才,职员的进出和晋升通道都较为通畅,与国有企业用人制度相比约束性较小。由于约束性小,民营企业的用人机制较为灵活,工作方式较为活泼,可以最大限度地发挥人力资本的效能。与进入国有企业的大学毕业生相比,在