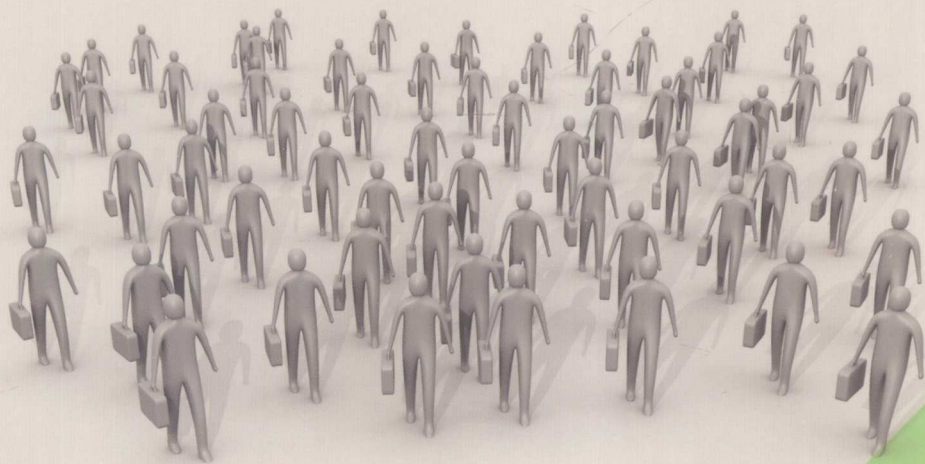


高职高专“十一五”规划教材

王 为 肖鸿晶 刘小兰 ©主编

职业发展 与就业指导



合肥工业大学出版社

高职高专“十一五”规划教材

职业发展与就业指导

王 为 肖鸿晶 刘小兰 主编

合肥工业大学出版社

职业发展与就业指导/王为,肖鸿晶,刘小兰主编.一合肥:合肥工业大学出版社,2008.12
ISBN 978-7-81093-805-1

I. 职… II. ①王…②肖…③刘… III. 职业选择—高等学校;技术学校—教材
IV. G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 199695 号

王 为 肖鸿晶 刘小兰 主编

责任编辑 权 怡

出 版	合肥工业大学出版社	版 次	2008 年 12 月第 1 版
地 址	合肥市屯溪路 193 号	印 次	2008 年 12 月第 1 次印刷
邮 编	230009	开 本	787 毫米×1092 毫米 1/16
电 话	总编室:0551--2903038	印 张	14.5
	发行部:0551—2903198	字 数	351 千字
网 址	www.hfutpress.com.cn	印 刷	合肥现代印务有限公司
E-mail	press@hfutpress.com.cn	发 行	全国新华书店

ISBN 978 - 7 - 81093 - 805 - 1

定价：25.80 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。

《职业发展与就业指导》

编委会

主 编：王 为 肖鸿晶 刘小兰

副主编：华 山 时美英 胡欢欢

编 委：王 为 肖鸿晶 刘小兰 华 山

时美英 胡欢欢 苏军帅

主 审：余敦望

序 言

随着我国高等教育事业的蓬勃发展,高校招生规模不断扩大,大学毕业生面临空前的就业压力,越来越多的大学毕业生遭受着“就业难”的困扰。提高大学生的就业能力,已经成为高校教育的重要内容。为了帮助大学生明确就业形势,正确进行职业规划,顺利就业,成功创业,充分发挥其在国家建设中的作用,我们组织编写了本教材。

在本书编写过程中,我们严格按照教育部2007年《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》、针对大学生的特点和求职择业需要、总结多年从事大学毕业生就业指导工作经验和近年来毕业生就业与创业的情况组织编写。在编写过程中坚持系统性、全面性和实用性相结合。本书在内容编排上围绕大学生就业与创业这个中心分为职业发展篇、职业道德篇和就业指导篇三个部分,以培养学生良好的职业意识、提高整体职业能力为目标,为大学生,特别是高职高专学生提供一整套解决方案。从环境分析到择业技巧,从形势、政策到法律法规,努力达到理论分析和方法指导的有机结合。

本书由王为、肖鸿晶、刘小兰担任主编,华山、时美英、胡欢欢、苏军帅担任副主编。参加本书编写的有肖鸿晶(第一章)、刘小兰(第二章)、王为(第三章、第四章、第五章、第八章、第九章、第十章、附录)、苏军帅(第六章、第七章)、时美英(第十章)、华山、胡欢欢对本书进行统稿。

本书可作为高职高专职业发展与就业指导课程的教材,也可作为就业指导工作人员的培训教材及其他择业人员的自学用书。

本书编写过程中借鉴和参考了某些有关职业发展、就业指导和其他学科书籍的内容,在本书出版之际,谨向原作者表示衷心的感谢,并向对本书在编写过程中给予支持和帮助的有关领导和同志表示诚挚的谢意。

由于编者水平有限,书中难免有错误和疏漏之处,恳请专家和读者批评指正。

编 者

2008年11月

目 录

职业发展篇

第一章 大学生就业形势与政策	(2)
----------------------	-----

[案例精选]

政策清晰有备无患	(2)
----------------	-----

[理论讲坛]

第一节 我国现行职业制度	(2)
第二节 大学生就业形势	(6)
第三节 大学生就业制度和程序	(10)

[问题探索]

大学毕业生要不要“先就业，后择业”	(15)
-------------------------	------

第二章 职业生涯规划	(16)
------------------	------

[案例精选]

从普通文员到行政总监	(16)
------------------	------

[理论讲坛]

第一节 职业与人生	(16)
第二节 职业的分类	(18)
第三节 职业生涯规划	(21)

[问题探索]

职业生涯扬帆于选择	(30)
-----------------	------

职业道德篇

第三章 职业道德概述	(34)
------------------	------

[案例精选]

如何做人是综合素质的灵魂	(34)
--------------------	------

[理论讲坛]

第一节 职业道德的特征及其作用	(35)
第二节 职业道德的形成与发展过程	(38)
第三节 社会主义职业道德的基本原则和作用	(43)

[问题探索]

情系旅客 爱洒客船	(52)
-----------------	------

[思考题]	(54)
-------------	------

第四章 职业道德与职业道德规范

(55)

[案例精选]

从孔繁森到范匡夫都是道德楷模	(55)
----------------------	------

[理论讲坛]

第一节 职业道德的主要范畴	(56)
---------------------	------

第二节 职业道德行为规范	(70)
--------------------	------

第三节 职业道德教育	(89)
------------------	------

[问题探索]

袁隆平：心系杂交稻	(100)
-----------------	-------

[思考题]	(100)
-------------	-------

第五章 职业道德修养

(101)

[案例精选]

真正的人	(101)
------------	-------

[理论讲坛]

第一节 职业道德修养及其作用	(101)
----------------------	-------

第二节 职业道德修养的方法	(104)
---------------------	-------

第三节 职业道德行为评价	(108)
--------------------	-------

就业指导篇

第六章 就业准备与应聘技巧

(114)

[案例精选]

白手起家的 25 岁总裁的成功经验	(114)
-------------------------	-------

[理论讲坛]

第一节 就业准备	(115)
----------------	-------

第二节 应聘、应试礼仪与技巧	(128)
----------------------	-------

第七章 就业中的法律知识

(136)

[案例精选]

“应招反骗”创办新行当	(136)
-------------------	-------

[理论讲坛]

第一节 就业协议及其争议的解决	(136)
-----------------------	-------

第二节 劳动争议处理·····	(144)
第三节 创业中的法律知识·····	(155)
第八章 职业适应 ·····	(164)
[案例精选]	
上班第一天·····	(164)
[理论讲坛]	
第一节 转换角色, 适应新环境·····	(164)
第二节 提高职业素质 适应工作岗位 ·····	(167)
第九章 大学生创业 ·····	(177)
[案例精选]	
每月寄出 13000 张卡片的推销员·····	(177)
[理论讲坛]	
第一节 创业意识·····	(177)
第二节 创业心理品质·····	(180)
第三节 创业能力·····	(182)
第四节 创业计划·····	(187)
[问题探索]	
大学生自主创业签订亿元融资协议·····	(196)
[思考题] ·····	(196)
第十章 网上求职 ·····	(197)
第一节 大学生求职推荐网站·····	(197)
第二节 网上求职操作指南·····	(201)
附 录 ·····	(204)
附录一 中华人民共和国劳动法·····	(204)
附录二 中华人民共和国企业劳动争议处理条例·····	(213)
附录三 人事争议处理暂行规定·····	(217)

职业发展篇

第一章 大学生就业形势与政策

[案例精选]

政策清晰有备无患

2006 届毕业生小张在寒假参加 A 市的毕业生供需见面洽谈会,当时有一家国有企业在会场招聘应届毕业生,小张觉得单位地处沿海开放城市,工作环境、工资待遇、发展前景等方面都很有吸引力,而自己也符合单位的招聘条件,经过初试和复试,小张与单位正式签订了就业协议。小张回想起这段经历,脸上还不时浮现出自豪的笑容,能在大学生就业形势如此严峻的情况下找到这么中意的工作,自己算是一个十分幸运的人了。

前几天,小张却愁容满面地回到了学校,向大学生就业指导中心的老师咨询毕业生解约的相关问题。老师问他:“小张,你签的单位在你的班里算是很好的了,怎么还没有报到就要解除协议呢?是不是和单位之间有什么不愉快?”小张说:“其实,我和单位之间并没有出现什么不愉快,彼此都挺满意的,只是刚接到了单位人力资源部打来的电话,说由于在招聘的时候没有注意到市人事局关于 2006 年接收应届高校毕业生的通知对本年度毕业生引进的相关规定,参照我个人的条件,单位无法为我办理人事关系接收手续。”小张接着向老师详细说明了情况:小张在寒假期间和单位签订就业协议时双方都没有注意到 A 市人事局关于人才引进的相关政策,当单位到 A 市人事局准备为小张办理人事关系接收手续时才发现小张不符合接收条件,原因是 A 市人事局出台了新的接收高校应届毕业生的政策。新政策规定,外地生源应届高校毕业生到 A 市工作,需要毕业证、学位证、计算机等级证书“三证”齐全才能办理接收手续。小张目前还没有考取计算机等级证书,又是外地生源,所以 A 市人事局无法为小张办理人事关系接收审批手续。小张只好与原单位解除就业协议,重新寻找新的工作。前几天小张向大学生就业指导中心提交了省外就业协议书,他已经和深圳的一家企业签订了就业协议,而且已经完成了人事关系转接的审批手续。回想起这一波三折的就业经历,小张感慨地说:“磨刀不误砍柴工,大学生在找工作之前一定要了解清楚各种就业政策,这样才能少走弯路。”

[理论讲坛]

第一节 我国现行职业制度

一、职业准入

我国为了提高从业人员的职业素质,加强对持证上岗的管理,制定了就业准入制度。所谓就业准入,是指根据《劳动法》和《职业教育法》的有关规定,对从事技术复

杂、通用性广、涉及国家财产、人民生命安全和消费者利益的职业（工种）的劳动者，必须经过培训，并取得职业资格证书后，方可就业上岗。实行就业准入的职业范围由劳动和社会保障部确定并向社会发布。

依据《中华人民共和国职业分类大典》，目前，国家规定实行就业准入的职业项目共有车工、铣工、磨工、焊工、镗工、管工、秘书、话务员、铸造工、锻造工、涂装工、砌筑工、钢筋工、架子工、防水工、推销员、调酒师、美容师、美发师、摄影师、装配钳工、工具钳工、机修钳工、维修电工、手工木工、精细木工、混凝土工、冷作钣金工、汽车维修工、装饰装修工、汽车驾驶员、音响调音员、沼气生产工、中药购销员、中式面点师、中式烹调师、西式面点师、西式烹调师、保健按摩师、职业指导员、物业管理员、锅炉操作工、眼镜定配工、眼镜验光员、钟表维修工、鉴定估价师、金属热处理工、摩托车维修工、计算机操作员、办公设备维修工、加工中心操作工、锅炉设备安装工、电气设备安装工、纺织纤维检验工、动物疫病防治员、动物检疫检验员、医药商品购销员、组合机床操作工、电子计算机维修工、土石方机械操作工、起重装卸机械操作工、家用电子产品维修工、家用电器产品维修工、用户通信终端维修员、贵金属首饰手工制作工、贵金属首饰钻石宝玉石检验员等职业或工种。

二、职业资格证书

就业准入的基础就是职业资格证书制度。2000年7月1日，劳动和社会保障部发布的《招用技术工种从业人员的规定》开始实施，标志着我国在全国范围内正式实行劳动力市场就业准入控制政策。实行就业准入的职业范围由劳动和社会保障部确定，并向社会公布。

职业资格证书制度是劳动就业制度的一项重要内容，也是一种特殊形式的国家考试制度。它是指按照国家制定的职业技能标准或任职资格条件，通过政府认定的考核鉴定机构，对劳动者的技能水平或职业资格进行客观公正、科学规范的评价和鉴定，对合格者授予相应的国家职业资格证书。

国家推行职业资格证书制度的意义是：开展职业技能鉴定、推行职业资格证书制度是落实党中央、国务院提出的“科教兴国”战略方针的重要举措，也是我国人力资源开发的一项战略措施。这对于提高劳动者素质，促进劳动力市场的建设以及深化国有企业改革，促进经济发展都具有重要意义。

职业资格证书分为从业资格证书和执业资格证书两种，是对劳动者具有和达到某一职业所要求的知识和技能标准的认证，是体现和定位在社会劳动者身上的职业标准。

我国技术性职业（32种）的职业资格证书，分为初级技能、中级技能、高级技能以及技师、高级技师五种，由劳动保障部统一印制，劳动保障部门或国务院有关部门按规定办理和核发。职业资格证书是劳动者求职、任职、开业和用人单位录用劳动者的主要依据，也是境外就业、对外劳务合作人员办理技能水平公证的有效证件。

1. 职业资格证书的作用

职业资格证书是表明劳动者具有从事某一职业所必备的学识和技能的证明。它是劳动者求职、任职、开业的资格凭证，是用人单位招聘、录用劳动者的主要依据，也是境外就业、对外劳务合作人员办理技能水平公证的有效证件。

2. 实施职业资格证书制度的法律依据

我国《劳动法》第八章第 69 条规定：“国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经过政府批准的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。”《职业教育法》第一章第 8 条明确指出：“实施职业教育应当根据实际需要，同国家制定的职业分类和职业等级标准相适应，实行学历证书、培训证书和职业资格证书制度。”这些法规确定了国家推行职业资格证书制度和开展职业技能鉴定的法律依据。

3. 职业资格证书如何办理

根据国家有关规定，办理职业资格证书的程序为：职业技能鉴定所（站）将考核合格人员名单报经当地职业技能鉴定指导中心审核，再报经同级劳动保障行政部门或行业部门劳动保障工作机构批准后，由职业技能鉴定指导中心按照国家规定的证书编码方案和填写格式要求统一办理证书，加盖职业技能鉴定机构专用印章，经同级劳动保障行政部门或行业部门劳动保障工作机构验印后，由职业技能鉴定所（站）送交本人。

三、职业技能鉴定

有些职业证书还必须经过专业部门的技能鉴定。职业技能鉴定指的是考试考核机构对劳动者从事某种职业所应掌握的技术理论知识和实际操作能力做出客观的测量和评价，属于标准参照型考试，是国家职业资格证书制度的重要组成部分。职业技能鉴定共分初级、中级、高级、技师、高级技师等五个级别。

我国的职业技能鉴定组织体系分为通用职业与特有职业两大体系。通用职业技能鉴定在各级劳动和社会保障部门设有职业技能鉴定中心，指导本地区的职业技能鉴定所开展工作；特有职业技能鉴定在各部委设有职业技能鉴定中心，在全国范围内指导本行业特有职业（工种）技能鉴定站的工作。每个技能鉴定站下面，通常还设有十几或几十个职业技能鉴定点。

劳动和社会保障部所属的职业技能鉴定指导中心，参与制定国家职业技能标准和组建国家职业技能鉴定题库，开展职业分类、标准、技能鉴定理论研究及咨询服务；各省、自治区、直辖市劳动行政部门所属的职业技能鉴定指导中心，则组织本地区的职业技能鉴定工作和具体实施考评人员的资格培训，开展职业技能鉴定有关问题的研究及咨询服务；各职业技能鉴定站（所）具体负责承担对待业人员、从业人员、军地两用人才、各级各类职业技术学院和其他职业培训机构的毕业生进行职业技能鉴定工作。经劳动部批准，有关行业也可建立行业的职业技能鉴定指导中心，参与制定并开展国家标准以外、非社会通用的本行业特有工种的职业技能鉴定指导工作。

职业技能鉴定的主要内容包括三个方面，即职业知识、操作技能、职业道德，基本原则是“四唯”（唯知识、品德、能力、业绩）、“四不唯”（不唯学历、资历、身份、职称）。主要依据国家职业技能标准、职业技能鉴定规范（即考试大纲）和相应教材来确定。不同专业和等级的考试考核内容也会有所不同。

职业技能鉴定的方式分为知识考试和操作考核两部分。前者多采用笔试，后者则一般为模拟操作。一般采用百分制计分，60 分以上为合格，80 分以上为良好，95 分以上为优秀。合格者以上视考试考核的情况分别发给技能等级证书、技师合格证书或高级技师合格证书等不同的鉴定证书。

1. 申报职业技能鉴定的条件一般如下

(1) 参加初级鉴定的人员必须是学徒期满的在职职工或职业学校的毕业生。

(2) 参加中级鉴定的人员必须是取得初级技能证书并连续工作 5 年以上,或是技工学校以及其他职业学校的毕业生。

(3) 参加高级鉴定的人员必须是取得中级技能证书 5 年以上,连续从事生产作业的,或是经过正规高级技工培训并取得结业证书的人员。

(4) 参加技师鉴定的人员必须取得高级技能证书,具有丰富的生产实践经验和操作技能特长,能解决本工种关键操作技术和生产工艺难题,具有传授技艺能力和培养中级技能人员能力者。

(5) 参加高级技师鉴定的人员必须是任技师 3 年以上,具有高超精湛技艺和综合操作技能,能解决本工种专业高难度生产工艺问题,在技术改造、技术革新以及排除事故隐患等方面有显著成绩,而且具有培养高级技工和组织带领技师进行技术革新和技术攻关能力者。

当然,参加不同级别鉴定者的具体申报条件也会有所不同。

2. 职业技能鉴定的基本程序为

(1) 职业技能鉴定所(站)接受考生报名、审查申报资格;

(2) 职业技能鉴定中心复核申报资格、确定考评组、提供鉴定试卷;

(3) 职业技能鉴定所(站)具体实施知识、操作技能鉴定;

(4) 职业技能鉴定所(站)将鉴定成绩报相应鉴定中心审核;

(5) 职业技能鉴定中心编号制证,劳动保障部门验印核发证书。

四、职业资格

职业资格是指从事某一职业所必须具备的学识、技术和能力,分为从业资格和执业资格两个层次。从业资格是从业人员从事某种专业技术性工作的学识、技术和能力的起点标准;执业资格则是从业人员依法独立开业或独立从事某种专业技术工作的学识、技术和能力的必备标准。前者仅仅是最低要求,后者才反映水平高低。目前,我国的从业资格通过学历认定或考试取得,而执业资格则只能通过考试取得。

1. 从业资格

从业资格的确认及其证书的颁发工作由各省、自治区、直辖市人事(职改)部门会同当地业务主管部门组织实施,通过学历认定或考试取得。一般来说,具备下列条件之一者,都可以确认其从业资格:

(1) 具备本专业中等专业学校毕业以上的学历、见习一年期满,经单位考核合格者;

(2) 已经担任本专业初级专业技术职务或通过考试取得初级专业技术职称资格,经单位考核合格者;

(3) 在本专业岗位工作并取得国家或国家授权部门组织的从业资格考试合格者。

2. 执业资格

执业资格的确认及其证书的颁发工作都由国务院劳动人事行政部门综合管理,必须经考试合格才能取得,报考条件、考试内容、考核标准则因不同的专业而略有差异。

目前,我国已经完全建立了执业资格制度的共有 16 个专业,其中,7 个专业实行注

册制度。注册是对专业技术人员执业管理的重要手段,未经注册者,不得使用相应名称和从事有关业务。现在实行注册制度的7个专业为:注册律师、注册会计师、注册建筑师、注册拍卖师、注册监理工程师、注册资产评估师、注册房地产估价师。其他9个实行执业资格证书的专业则是:教师、医师、药师、护师、统计师、会计师、法律顾问、造价工程师、国际商务师。今后,随着职业资格的不断发展与完善,必然还会有更多的专业建立起执业资格制度。

执业资格的注册管理机构为国务院有关业务主管部门。各省、自治区、直辖市业务主管部门负责审核、注册,并报国务院业务主管部门备案,各省、自治区、直辖市人事(职改)部门负责对注册工作进行监督、检查。

申请执业资格注册,必须同时具备下列条件:①已经取得《执业资格证书》;②遵纪守法,具备职业道德;③经所在单位考核合格;④身体健康,能坚持工作。如果是再次注册者,还应取得知识更新和参加业务培训的证明。

第二节 大学生就业形势

一、我国高等教育发展的现状

2007年我国高等教育在学总规模已达2500万人,其中在校生1800万人,毛入学率达到22%,已成为高等教育大国。

我国宽口径高等教育在学人数2500万,居世界首位,是名符其实的高等教育大国,但不等于是高等教育强国。

但从毛入学率来看,1997年发达国家高等教育毛入学率的平均水平已达61.1%。我国处于世界上第60多位。

高等教育毛入学率是指:宽口径高等教育在学人数除以18岁至22岁学龄人口总数,再乘以100%。宽口径高等教育在学人数包括:研究生、普通高校本专科、成人高校本专科、军事院校本专科、学历文凭考试专科、电大注册视听生专科、网络学院本专科、电大开放式本科、在职攻读学位研究生、高等教育自学考试本专科。

自我国高等教育体制改革以来,高校的办学规模和招生规模不断扩大,我国的高等教育已从过去的精英型教育日益走向大众化教育,高等学校毕业生就业时“皇帝女儿不愁嫁”的时代已经一去不复返。表1-1为扩招后全国大学毕业生人数表;表1-2为全国高校毕业生就业率及待就业人数统计表。

表1-1 扩招后全国大学毕业生人数

年度	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
人数	108	145	212	280	338	413	495	559

(2003年首届扩招本科毕业生毕业,2002年扩招的专科生毕业)

表 1-2 全国高校毕业生就业率及待就业人数统计

年度	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年
就业率	70%	70%	73%	72.6%	72%	71%
待业人数	44 万	64 万	77 万	93 万	116 万	144 万

(就业率以教育部正式公布的截止到当年九月份的数据为准)

二、高校毕业生面临的就业形势

关于就业问题,各国都有,可以说是一个世界性的难题。对我们这样一个发展中的人口大国来说,就业问题就显得更加复杂。

主要矛盾是劳动者充分就业的需求与劳动力总量过大且素质不相适应。

1. 高校毕业生面临的主要就业压力

(1) “三峰叠加”。城镇新增劳动力、农村富裕劳动力、下岗失业人员(城镇每年平均新增劳动力 300 万人,农村富裕劳动力大约有 1.5 亿,加快了向城市和非农产业转移的步伐,国有企业下岗失业人员有 1150 万人。“三峰叠加”加剧了中国劳动力市场的紧张状况,使大学生面临一个不宽松的劳动力市场,从而对大学生就业带来影响)。

(2) 职业空位与失业共存。毕业生的结构性供需失衡,供需矛盾加大,是造成“职业空位与失业共存”现象的重要原因之一。表现为:一些用人单位招聘不到毕业生,同时一些毕业生找不到工作岗位,或者不愿意到虽然是适合自己,但是条件差的岗位去就业,有业不就,增加了社会上毕业生就业难的气氛。

(3) 买方市场行情见涨。当高等教育处在“精英教育”阶段,高等学校毕业生供给小于社会需求,是毕业生的“卖方市场”。如今,大学毕业生数量急剧增加,大学毕业生供给紧缺的时代已经一去不复返了。大学毕业生与社会需求之间的关系由“供不应求”转为“供需平衡”,直至部分“供大于求”,从而使大学生就业由过去的“卖方市场”转向“买方市场”,这是一个不以我们个人意志为转移的、历史性的,也是大学毕业生就业工作所面临的新形势的一个重要标志。在今后一个相当长的时间内,从整体上说,高等学校毕业生就业都将处于“买方市场”。

(4) 挤占效应趋强。我们经常听到有社会舆论反映,一些用人单位在毕业生的使用上存在“人才高消费”的现象。如果我们探究出现这种现象的深层次的缘由,可以看出这是在劳动力市场发育不健全或供给大于需求的情况下“市场选择”和“工作竞争”的一种结果。所谓“人才高消费”是“挤占效应”的表象。国际上有人称之为“劳动者中的过度教育现象”。今后,随着毕业研究生数量的增加,如果不同层次毕业生的劳动力价格之间差距小的状况下发生改变。在可以预见的将来近一段时间内,在社会需求变化不大的情况下,根据就业的“工作竞争机理”,一些毕业研究生占据本科生的就业岗位、本科生挤占专科生的位置的“挤占效应”有加强的趋势。

(5) 高薪职位难求,职位层次下降,薪酬水平下降。2004 年高校毕业生的月薪调查,新浪网排名是 1000 元以下的占 17.68%,1000~2000 元占 33.91%,2000~3000 元的占 24.09%,3000~4000 元的占 9.4%,4000 元以上的占 15.28%。“央视国际”的排名中 1000 元以下的占 24.19%,1000~2000 元占 34.07%,2000~3000 元的占 22.0%,3000~

4000 元的占 6.76%，4000 元以上的占 12.48%。从这个结果中，我们看到毕业生月薪拿到 1000~2000 元的最多。可以预测，今后应届毕业生将面临：高薪职位难求，整体职位层次下移，毕业生平均起薪下降的局面。

(6) 毕业生求职成本增加。供给方毕业生在买方市场形势的压迫下，由于需要参加的应聘场次和地域的扩大，增加了他们的就业成本支出，高校毕业生就业总需时间增长。国家出台了毕业生可以保留户、档在学校两年的政策，毕业生自主延长就业时间和当年找不到工作的人数将增加，共同汇入当年的失业队伍。对于广大的高等学校毕业生来说，新世纪迎来的就业大众化是一个令人猝不及防的新情况。他们在众人羡慕的眼光注视下升入大学，“精英”的光环还没有褪去，转眼之间，还没有意识到需要完成从“精英”的大学生到“大众化”的普通劳动者的角色转变就毕业了，这样一种巨大的反差，让他们在短时间内观念迅速转变，应当是有极大难度的。但是，客观现实明白地摆在我们面前：社会每年新增加就业岗位只有 700 万~800 万（GDP 增长 8%~9% 乘上就业拉动系数 80 万得到新增岗位 640 万~720 万）。三四百万的毕业生如果都只盯住“精英”的岗位就业，应当说是没有出路的。大学生的就业观念必须顺应时代的要求，必须树立起大众化的就业观。

2. 高校毕业生就业的主要有利因素

(1) 我国经济将保持持续快速健康发展。专家预测 GDP 每增加一个百分点，就会提供 80 万~100 万个就业岗位。近几年我国的 GDP 增长率都保持在 10% 左右。

(2) 第三产业发展加快。第一产业是农、林、牧、渔业，第二产业是工业和建筑业，第三产业是指除第一、第二产业以外的其他各业。具体比如：交通运输业、邮电通讯业、商业饮食业、物资供销和仓储业；金融业、保险业、公用事业、旅游业、信息咨询服务和各类技术服务业；教育、文化、广播、电视、科学研究、卫生、体育和社会福利事业等。第三产业基本可以归纳为是一种服务性产业。2006 年，我国第三产业从业人员占全部从业人员的比重仅为 32.2%，离发达国家 60%~75% 的比例相去甚远，与一些发展中国家 40%~50% 的比例也有很大差距。第三产业每增长一个百分点，平均增加就业岗位达 85 万个。我国第三产业拉动就业的潜力很大，吸纳毕业生的作用将日益显现。

(3) 非国有经济迅速崛起。近年来我国中小企业发展迅速，中小企业已经占据我国经济发展的半壁江山。据统计，目前我国注册的中小企业超过 1000 万家，其数量占全部企业的 90% 以上；产值占整个工业产值的 60%，出口量占总出口量的 50%。

(4) 西部地区、基层单位提供了广阔的就业空间。

3. 大学生就业的结构性矛盾

大学生就业在不同的院校、学科专业、学历和地域之间呈现出不同特点。

(1) 高校之间不平衡。教育部直属高校平均就业率在 85% 左右，省属高校普遍低于 70%，有些省份不到 60%。

(2) 学历之间不平衡。2004 年全国平均就业率 73%，研究生就业率 93%，本科生就业率 84%，高职（专科）生就业率 61%；目前趋势：随着研究生的扩招，就业率有下降的趋势，有些省份 2007 年统计研究生就业率已不到 90%；高职高专由于学生定位合理，就业形势逐年看好，比如四川省 2008 年统计高职学生就业率略高于普通本科。

(3) 学科之间不平衡。理工类的需求远远大于文史类的需求，说明随着我国经济硬实力的发展，软实力的发展尚有很大空间。

(4) 地域之间不平衡。学生就业去向的选择相对集中在地理位置优越、经济发展快、条件较好的地域,而一些条件艰苦、地处偏远的地域或行业则乏人问津。“有的人没地方去,有的地方没人去”的现象并存。

事实说明,和发达国家相比,和建设小康社会的目标相比,和广大人民群众的需求相比,我国的大学生不是多了,而是少了。大学生就业难,总体上看只是结构性的。扩招一方面提高了就业的素质,另一方面也提升了国民的素质,同时也满足了广大富裕起来的群众对高等教育的需求。

三、21 世纪最抢手的人才

人事部根据各类全国性专业协会的有关统计资料,预测 21 世纪中国急需下列人才:

(1) 计算机系统分析专家。在 21 世纪,为满足某一行业的需要而设计的计算机软件及硬件将供不应求。因此,计算机程序设计师、网络管理专家将成为热门人才。

(2) 生物化学类人才。随着生命科学的发展,保健品、药品及生物制品等将有广阔的前景,因此,生物化学类人才会成为热门人才。

(3) 环境工程人才。随着全球环保意识的增强,以及国家对环境保护制定了强制法律法规等,今后环境型工程将逐年呈上升趋势。因此,生物环保、化学环保、工业环保、清洁生产、节能、资源再利用、新材料开发、新能源开发及循环经济等各项人才将成为社会急需人才。

(4) 中医师。中医在全世界各地越来越受重视,因此,按摩师、中医师、针灸师等人才将有广阔的前途。

(5) 商业服务业务代表。有关商业服务的独立承包商在未来 10 年内将大量涌现,他们为公司承揽广告、计算机程序设计、信用报告等工作,为客户提供技术信息、经济信息、管理咨询、会展、物流信息等服务。

(6) 各类经纪人。现代社会分工越来越细,也越来越专业化,在这种时代特征下将涌现出大量的体育、艺术、文化等方面的中介人。

(7) 心理健康咨询医生。随着社会的发展,人们对自身心理健康问题越来越重视,心理学越来越显示出其存在的价值。因此,私人心理治疗师、健康管理师、家庭问题分析专家等专业人才将会大量涌现。

(8) 现代生活产品制造人才。随着人们对生活品位的提高,人们对现代生活用品的需求量在加大,因此,时尚服饰、家用电器、家具、工艺美术品等制造与设计方面的人才将会大量需要。

(9) 建筑类人才。随着人们对居住环境改善需要的增长,以及城镇建设步伐的加快,建筑设计师、园林设计师、建筑装饰设计师、房地产策划师、建筑估价师、会展策划师、景观设计师、智能楼宇管理师等专业人才将大量需要。

(10) 其他类人才。在未来社会中,税务会计师、信用管理师、金融理财人员、黄金投资分析师、商务策划师、公共营养师、宠物医师、芳香保健师、企业文化师、律师、索赔估价师、专业公关人员、物流师、高级编辑策划人员、高级导游与策划人员、模具设计师、动画绘制员、农业技术指导员、高新技术产业开发人员等也都会成为市场上的抢手人才。