



21世纪

高等职业教育精品课示范性规划教材

大学生就业指导

daxuesheng jiuye zhidao

◆ 主 编 王琳娜 黄昭彦

◆ 副主编 唐承泽 张 赤 詹 原



北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

21 世纪高等职业教育精品课示范性规划教材

大学生就业指导

主 编 王琳娜 黄昭彦

副主编 唐承泽 张 赤 詹 原

 北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

内 容 简 介

本书从目前高职生的就业环境和就业形势着手分析,依据大学生成长过程和择业需求分为职业生涯规划、认识与塑造自我、创业教育、创业素质与训练、就业信息获取、求职材料制作、就业途径及人事代理、择业心理调适、就业协议与劳动者权益保护等 13 个模块进行了详细论述,中间穿插了丰富的案例和延伸阅读,对广大青年学生提升自我素质、明确职业规划、培养创业素养、提高就业适应性具有良好的指导作用;对从事大学生就业指导的教师和有关人员也具有较高的参考价值。

版权专有 侵权必究

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导/王琳娜,黄昭彦主编. —北京:北京理工大学出版社, 2010. 2

ISBN 978 - 7 - 5640 - 2996 - 8

I. ①大… II. ①王… ②黄… III. ①大学生 - 就业 - 高等学校: 技术学校 - 教学参考资料 IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 010096 号

出版发行 / 北京理工大学出版社

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010)68914775(办公室) 68944990(批销中心) 68911084(读者服务部)

网 址 / [http:// www. bitpress. com. cn](http://www.bitpress.com.cn)

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 山东新华印刷厂临沂厂

开 本 / 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 / 18.5

字 数 / 350 千字

版 次 / 2010 年 2 月第 1 版 2010 年 2 月第 1 次印刷

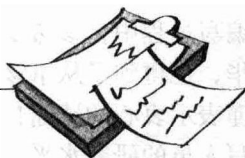
印 数 / 1 ~ 4000 册

定 价 / 32.00 元

责任校对 / 陈玉梅

责任印制 / 边心超

图书出现印装质量问题,本社负责调换



目前,我国的大学毕业生数量是世界最多的,从2001年的115万跃升至2009年的610万,仅时隔8年,大学生就业难却越来越突出。在这样的情况下,大学生就业更成为党中央、国务院和各部门着力解决的热点问题。

从国家整体的需求来看,我国高等教育所培养的大学毕业生并没有增多。在以买方市场为主导的今天,用人单位眼中优秀毕业生的定义不仅仅是成绩好,还包括了毕业生的沟通能力、团队协作能力、判断分析能力、实际操作能力、适应工作环境变化能力等个人素质的考察。解决问题的一方面,需要学生认识到整体趋势,自觉调整就业期望,实事求是地评价自己;更主要的一方面,我们的教育要跟上形势的需要,以科学的发展观教育和引导学生培养和提升全面综合能力,突破职业素质的难关。如何对大学生进行有效的就业指导,是高校面临的重要任务,也是高等教育教学的重要内容。为了全面贯彻落实教育部关于就业指导教学的要求,结合我们多年来从事大学生就业指导工作和教学的丰富经验,以贯穿大学生全程性就业指导为框架,着力培养学生的职业适应性为宗旨,共同编写了《大学生就业指导》一书。

本书详细分析了我国现阶段就业形势和就业制度,引导学生针对个人评估以及参照模板样例制定行之有效的职业生涯规划,学习行业 and 职业分析,了解各职业素质要求,树立在校期间的个人培养目标。推崇创业教育,以学生的长远发展和职业成功为总规划点,明晰创业素质培养的重要性,拓展创新意识,并就创业实务进行详细讲解。指导学生调整择业心态,掌握求职技巧,了解就业途径及人事代理制度,注重就业协议的签订和作为劳动者的权益保护。全书在观点上紧密结合新形势、新制度,注重理论联系实际,鼓励学生立足所学,创新职业观念和素质理念,以良好和积极的心态,从容就业;在内容上充分结合多个鲜明的案例,深入浅出地帮助读者加深印象,加强理解,具有较强的可读性和可操作性。

本书在编写过程中，参考了众多就业指导及相关的书籍和文章，汲取了许多精华，也得到了从事该领域工作的一些专业人士的指点与大力支持，在此谨表示衷心的感谢！

由于编写人员的研究水平、学术能力以及编写时间有限，书中难免有疏漏和不当之处，敬请读者批评指正，以便进一步的修改和完善。

编 者



第一章 绪论	1
第一节 就业指导概述	1
第二节 就业指导的意义	5
第二章 我国现阶段的就业形势和就业制度	7
第一节 高职生就业环境与就业形势分析	7
第二节 就业准入制度和职业资格证书制度	12
第三节 职业技能鉴定制度	17
第三章 大学生职业生涯规划理解	20
第一节 职业生涯基本知识	20
第二节 大学生职业生涯规划	31
第四章 认识与塑造自我	37
第一节 自我认知	37
第二节 规划你的知识与能力	45
第三节 职业素质训练	52
第五章 大学生职业生涯规划	66
第一节 个体职业决策中的 SWOT 分析法	66
第二节 大学生职业生涯规划文案内容	68
第六章 创业概论	80
第一节 创业的概念	80
第二节 创业的特征	82
第三节 创业的要素	83
第四节 大学生自主创业的重要意义	86
第七章 创业教育	90
第一节 创业教育的国际背景	90
第二节 国内创业和创业教育与实践	94
第八章 大学生创业素质与训练	106
第一节 创业者的素质	106
第二节 创业者的性格特征	112

第三节 创业素质的培养和训练	116
第九章 大学生创业实务	120
第一节 大学生创业计划	120
第二节 创业准备	122
第三节 进行企业登记	136
第十章 就业信息获取、求职材料制作及就业安全	147
第一节 大学生就业信息准备	147
第二节 求职材料的准备	154
第三节 求职应聘策略和技巧	172
第四节 识别“求职陷阱”	203
第十一章 大学生就业途径及人事代理制度	214
第一节 大学生主要就业途径	214
第二节 人才市场与人事代理制度	222
第十二章 调整心态 转变角色	227
第一节 大学毕业生择业心理问题及自我调试	227
第二节 从大学生到职业人的转变	230
第三节 追求卓越, 走向成功	242
第十三章 就业协议与劳动者权益保护	248
附录一 2009 年国家促进高校毕业生就业政策解读	270
附录二 中华人民共和国劳动合同法	275
参考文献	288

第一章 绪 论

高等教育承担着培养高级专门人才，实施科教兴国战略，促进社会主义物质文明和精神文明建设的根本使命。党和政府已将教育纳入战略发展重点和现代化建设的整体布局中，作为先导性、全局性、基础性的知识产业和关键的基础建设，摆到优先发展的战略重点地位。同时，随着我国高等教育体制和干部人事制度改革的不深入，大学生就业已从“统包统分”转向“双向选择、自主择业”的就业制度，特别是高等教育快速进入大众化教育阶段后，大学毕业生的就业方式和就业渠道已发生了深刻的变化。面对新的形势，以科学发展观和“三个代表”重要思想为指导，紧紧围绕学校人才培养目标，通过有效的就业指导，帮助大学生熟悉国家就业政策，了解社会职业信息，认清就业形势，转变择业观念，科学定位个人发展方向，同时，不断完善自身素质。掌握求职择业技巧，提升职场竞争力和主动适应社会的能力，对促进毕业生最大限度就业、促进国家经济发展和维护社会稳定大局，具有重要的现实意义和深远的历史意义。

第一节 就业指导概述

一、就业概念

所谓就业，就是劳动者与生产资料相结合，从事一定的社会劳动并取得劳动报酬或经济收入的活动。这个定义表明，就业应具备3个基本条件，一要从从事社会劳动；二要得到社会承认；三要有报酬或收入。凡是具备这3个条件者，就算已经就业；凡不具备这3个条件者，都不能算是就业。

大学生就业，就是大学毕业生通过一定方式，根据社会需要和自身具备的条件，得到职业，参加工作，从事经济或其他有益于社会的劳动。

人要维持生活，就得工作，同时在工作中实现自己的价值，为社会作出贡献。为了实现自身的价值，为社会作出贡献，劳动者必须选择最能发挥自己才能的职业，与生产资料和工作岗位全面、迅速、有效地结合。为这种结合开展的工作就是就业指导。

二、就业指导的主要内容

大学生就业指导的主要内容包括7个方面。

（一）政策法规指导

政策法规指导是就业指导的基础。学校通过多种途径和方式，向毕业生进行广泛的政策宣传和教育，帮助他们了解国家的就业方针、政策及有关部门和地方制定的就业政策、规定和本校制定的具体实施意见等。这样，既可以帮助毕业生克服择业时的随意性、盲目性、片面性，帮助毕业生走出择业的“误区”，又可帮助毕业生消除择业时的困惑、幻想，从而增强择业的有效性，提高择业的成功率。

（二）职业生涯规划指导

职业生涯规划是指组织或者个人把个人发展和组织发展相结合，对决定个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析和总结研究，制定个人一生事业发展的战略设想与计划安排。由于职业生涯规划是人生事业的开端，职业选择的好坏在一定程度上决定了一个人的命运，所以做好职业生涯规划对每个人来说都是非常重要的。

大学生在中学和中学前的教育中，职业意识是模糊的，进入大学后才逐渐现实起来。要规划好人生未来职业发展，大学生应根据自身的特点，充分考虑社会需要，客观地评价自己，根据自身的特点、优势确定职业的适应性，进而合理地选择职业。就业指导就是从自我评估、环境分析、机会预测、目标确定、行动方案制定及修正等环节给大学生提供理论支持和实践指导，帮助大学生合理设计自己的职业生涯，依据自身特点和优势选择最适合自己、最能发挥自己特长的职业，避免就业的盲目性和随意性。

（三）就业形势和择业观指导

就业形势是大学生就业时面临的总体就业状况，包括社会需求情况、求职者规模、供需比例、薪酬行情等方面，指导大学生全面把握和理智认识就业形势是大学生就业指导产生实际效用的前提。

有了对就业形势的估计和分析，大学生们还需要建立自己的择业观。择业观是一个人的人生观、价值观在择业问题上的综合反映，是人们对于择业目的、意义的根本看法，它决定着人们的择业方向。因此，择业观的正确与否直接影响到毕业生对职业的选择、对择业标准的确立，进而影响到毕业生能否实现顺利就业。

择业观指导就是帮助毕业生转变就业观念，树立正确的择业观，在择业过程

中注意处理好社会需要与个人理想的关系,岗位要求与自身素质的关系,生存与发展的关系等。当前,由于社会正处在转型时期,政治、经济、文化和社会等诸多方面都会对大学生的择业观产生影响,大学生的择业标准也呈现多样化的趋势。比如就业期望值太高,不能正确看待就业与个人发展、国家进步之间的关系等。所以,大学生就业指导应该引导大学生们如何把个人理想和国家需要相结合,如何正确分析自己的情况并树立正确的择业标准。

(四) 就业信息指导

就业信息指导是就业指导的重点,能否及时掌握社会需求信息、用人单位信息、招聘信息,已成为大学生找工作时的关键所在。大学生自主择业,用人单位自主选才,直接将毕业生和用人单位放在相互选择的位置上。如何使这种双向选择更充分、全面、合理,做到对毕业生来说,人尽其才,对用人单位来说,才尽其用,是信息指导的最终目的。信息指导在毕业生和用人单位之间起桥梁和纽带作用。一方面学校通过多种渠道收集和掌握人才市场供需形势分析以及具体的用人单位招聘信息等,方便大学生查询和了解,及时把握机会;另一方面,就业指导还应引导大学生掌握搜集信息的方法,让他们学会挖掘更多的信息来源,帮助他们学会筛选就业信息,以免掉入陷阱。

(五) 就业技巧指导

求职是一门艺术,有许多技术和技巧。求职择业技巧对于毕业生能否成功择业影响极大。一般来说,面临择业的毕业生,普遍思想准备不足,不知所措,无所适从,甚至有惶恐感,缺乏择业技巧。通过技术指导,首先要帮助毕业生认识自己的择业条件,诸如专业、爱好、特长、志愿、身体状况、实际能力等,确定择业目标,以便在不同需求形势下选择比较适合自己的工作;其次,帮助毕业生掌握自我推荐的方式、应聘和面试的技巧,使毕业生克服种种困难和挫折,避免走弯路;再次,帮助毕业生在择业时树立竞争意识和把握机遇的意识,以便在求职择业中掌握主动。

(六) 就业心理指导

心理指导是针对毕业生在择业过程中出现诸如消极依赖、焦虑担心、灰心失望、怯场害怕、盲目乐观、烦躁郁闷等心理状态,通过就业心理咨询消除择业障碍,减轻就业压力,增强战胜挫折的能力,使之保持良好的择业心态,以平常心参与角逐,参与竞争。

现代社会竞争压力大,激烈的竞争使大学生面临着巨大的心理压力,由于大学毕业生生理与心理的成熟程度存在差异,自我心理调节能力的发展明显滞后,在面临职业选择和就业竞争时,往往容易引发各种心理障碍和心理疾病。大学生

就业指导就是根据大学生的心理特点，帮助大学生认识心理问题产生的原因和具体表现，并掌握相应的调适方法，以减轻心理压力、解决心理问题，增强战胜挫折的信心，以健康的心理状态迎接挑战。

（七）创业指导

大学生不仅是就业者，还应是职业领域拓展和新职业的创造者。通过有效的就业指导，强化大学生的创业意识，对毕业生进行创业基本知识、创业者的素质要求、创业的策略和思路等方面进行指点。鼓励和帮助毕业生走上健康的创业之路，为社会作出更大的贡献，实现人生更大的价值。

（八）适应社会的指导

大学生从学校走向社会，是人生道路上的一大转折，在他们刚走上新的工作岗位之时，由于环境发生了变化，需要有一个适应过程。在这个过程中，要完成从学生到职业工作者的角色转变，需要经历社会化和再社会化的过程。如何尽快适应环境，进入新的角色状态，完成参加工作以后的心理调适，这便是就业指导需要解决的问题。要通过适应社会的指导，帮助大学生及时调整自己的心理，尽早进入新的角色状态，尽快适应新环境，适应社会，树立自信心，用自己所学知识在实际工作中建功立业。

三、就业指导的方式

（一）开设就业指导课及开展就业指导系列活动

开设就业指导课是进行大学生就业指导的主要方法，把就业指导作为一门课程来建设，可以使就业指导系统化、全面化、规范化。可以将就业指导的相关内容分步骤地在不同年级开设适当课时，采取讲授与讨论相结合，理论与实践相结合，使就业指导课生动活泼，富有实效。

就业指导系列活动是指与各类学生活动、社团活动相结合而开展形式多样的就业指导活动。如就业指导专题讲座，组织参观或观看相关的音像资料，以就业方面的问题作为论题，与大学生日常活动结合起来开展演讲、辩论比赛，引起学生对就业问题的关注与思考，达到进行就业指导的目的。此外，通过模拟招聘现场的真实场景，让大学生身临其境体会应聘过程，获得求职择业的感性体验，积累临战经验，以便在真正求职时能克服紧张心理，应对自如，正常发挥，也不失为进行就业指导的好方法。

（二）提供就业咨询

就业咨询，就是回答大学生有关就业的一些问题，为其选择职业提供一些参

考意见和建议,包括择业咨询、招聘咨询和心理咨询。就业咨询的方式多样,有面对面的直接咨询,也有书面交流的间接咨询;有正式咨询,也有非正式咨询;有个体咨询,也有集体咨询;有定期咨询,也有非定期咨询等。就业咨询的内容十分广泛,既包括就业形势、就业政策、就业信息,也包括择业心理、自我评价和求职技巧等各个方面。提供咨询者既可以是干部、教师或就业指导工作人员,也可以是家长、亲友、校友或同学。其特点是针对性强,不受时间、地点的限制,气氛宽松,灵活多样。

(三) 提供就业信息

信息在大学生就业过程中的作用十分重要,它是大学生求职择业的基础,因而,为大学毕业生提供大量准确的职业需求信息无疑是就业指导的一种重要方式。各高校一般可通过校园网、校广播站、宣传栏等渠道及时发布就业信息。学校不但可以向毕业生提供具体的职业需求信息,而且可以对信息进行分类、整理、统计,并对就业形势进行分析预测。

(四) 进行职业测评

这是一种新兴的就业指导方法。它是 20 世纪初在美国等西方国家,随着心理学、统计学的发展,测验理论与技术的成熟,以及在社会职业发生巨大变化的影响下开始出现并发展起来的。职业测评是心理测试技术在职业管理领域的应用,它以心理测试为基础,对人的素质进行科学、客观、标准的系统评价,从而为组织和个体两个层面的职业管理提供参考依据。对大学生就业指导而言,帮助大学生正确认识和评价自己是一个难点,职业测评就是通过选取适当的测评量表,对大学生的性格特点、兴趣潜能、职业倾向等做出评价,以评价结果为依据,帮助大学生更客观全面地认识自己,并指导他们依据自身的特点和优势扬长避短地选择职业。

(五) 建立岗位就业实习制度

通过与用人单位建立就业实习基地,使毕业生利用假期或毕业实习期间,让学生完全融入用人单位的岗位环境之中,使学生在真实的职业氛围之中熟悉和适应工作,培养敬业爱岗精神,在社会的大课堂中获得指导。

第二节 就业指导的意义

对大学毕业生开展就业指导,不论对毕业生本人,还是对国家、对培养他们的学校,都具有重要意义。具体体现在以下几个方面。

一、有助于大学生顺利就业

大学生能否顺利就业主要取决于社会的需求和自身的素质。这两个方面虽不是大学生就业指导可以直接影响和瞬间转变的,但就业指导可以帮助大学生用正确的价值观、道德标准和行为规范参与求职择业活动;可以为大学毕业生提供准确的社会需求信息和就业形势分析;可以向大学生介绍求职面试的方法和技巧,帮助他们提高展现自我的能力;还可以给大学生提供心理咨询和辅导,帮助大学生缓解就业压力带来的心理负担。总之,这些措施都可以实实在在地为大学生提供有关就业的各方面帮助,利于他们顺利实现就业。

二、有助于大学生的发展和成才

发展与成才是高校大学生普遍共同的美好愿望。当大学生选择与自己的兴趣、能力和特长相吻合的职业岗位时,才能更有利于个人才能的发挥,这时,职业不仅是谋生的手段,还是自我价值实现的途径,职业的选择既是对未来发展成才道路的选择,也是对人生幸福的选择。职业选择如此重要,但对初入社会的大学生来说,由于涉世不深,经验不足,职业目标不确定,容易在选择职业的过程中犹豫不决,走弯路,甚至找不准自己的发展方向。而大学生就业指导恰好可以为大学生提供这样的帮助,帮助大学生正确了解自我、规划职业,选择最能使个人品格和长处得到充分发展的职业。

三、有利于社会人才资源的合理配置

在现实的人才市场中,一方面是大批毕业生出路难寻,另一方面却是一些地区和单位求贤若渴;社会一方面需要大量知识分子,另一方面知识分子又大量积压。因此,在市场经济下如何合理配置人才资源,已成为我们面临的突出问题。就业指导通过对行业形势进行分析、对就业趋势进行预测,为广大毕业生提供科学合理的就业风向标;同时,保持与用人单位的沟通和联系,了解他们的需求信息,再把信息传递给毕业生,使得供需信息畅通,解决供需不相匹配的问题。

第二章 我国现阶段的就业形势和就业制度

第一节 高职生就业环境与就业形势分析

一、总量上供大于求的当代中国人力市场

2001 年到 2020 年是我国社会经济发展的重要转折阶段。它是我国全面建设小康社会的重要时期，也是构建和谐社会的重要时期，因为全面建设小康社会的科学内涵之中是蕴含着社会主义发展的全面性、系统性和协调性的，是把社会主义的经济、政治、文化全面实现以及社会的协调发展作为一个有机整体来对待的。在这一时期中，我国社会经济生活中存在的重要问题就是就业问题。

（一）劳动力供给数量

劳动力供给数量是指一个国家或地区愿意并能够提供劳动的劳动者的总量。劳动力的自然供给一方面取决于人口及其构成，即劳动力资源；另一方面取决于劳动者的就业意愿，即劳动参与率。

劳动力资源，是一个国家或地区有劳动能力人口的总称，是反映劳动力供给情况的重要指标，目前国际上一般指 16 岁以上的全部人口。它取决于一个国家和地区的人口规模和人口年龄结构，通常人口规模数量越大，则劳动力资源的数量和劳动供给总量也越大。我国是一个人口大国，虽然人口自然增长率逐渐呈下降的趋势，但至 2005 年已达 13 亿；据预测，到 2010 年，总人口将达到 13.65 亿，到 2020 年总人口将达到 14.43 亿。巨大的人口基数提供了丰富的劳动力资源。在此 20 年期间，中国 16 岁以上人口将以年均 550 万人的规模增长，到 2020 年全国 16 岁以上人口将为 10.9 亿，而到 2020 年劳动年龄人口总规模将达到 9.4 亿（从我国具体情况看，实际劳动年龄人口是指男性 16~59 岁和女性 16~54 岁的总和）。所以，劳动力资源的绝对数量是相当大的。

劳动参与率，它一般指 16 岁以上人口中经济活动人口的比重，是反映劳动力供给情况的一个重要指标。从目前来看，与其他国家比较，我国的劳动参与率较高，特别是青年和妇女的参与率较高。

（二）劳动力的需求趋势

劳动力需求也称劳动需求，从宏观的角度讲，劳动力需求是一个国家或一个社会对劳动力需求总的状况。

1991 年以前，我国 GDP 每增长 1 个百分点就业增长 0.3 个百分点以上，1991 年以后则降为 0.11 个百分点左右。

造成我国 GDP 增长的就业弹性下降的原因主要有两点，一是经济发展过程中劳动生产率水平的提高使生产单位 GDP 所需劳动力数量减少；二是我国经济发展中存在一个特殊现象，即原就业人员中的富余人员下岗后再就业占据了一部分 GDP 增长创造的劳动岗位。进入全面建设小康社会后，假设经济增长速度保持在 7.2% 左右，经济增长的就业弹性系数保持在 0.11 ~ 0.20 之间，年均就业增长率约为 0.80% ~ 1.44%，每年大约可提供近 600 万 ~ 1 000 万个就业岗位，加上每年自然减员腾出的劳动岗位约 800 万个，这样，每年共提供就业岗位约 1 400 万 ~ 1 800 万个。而劳动力的需求总量从经济增长和经济结构的变动因素看取中间值约为 1 600 万，所以劳动力供给大于需求每年约 200 万 ~ 300 万人。因此，就业压力将长期存在；另外，城镇化和农业劳动力转移也是我国就业面临的严峻挑战；还有产业结构升级与劳动力素质偏低之间的矛盾逐步凸显，劳动力结构性失业也将长期存在。

二、高职生就业情况分析

（一）历年大学生就业情况

1999 年我国开始大规模扩大高等院校招生，扩招时高等教育毛入学率不到 8%。2008 年全国报名参加高考人数超过 1 050 万人，计划招生约 600 万，高校录取率近 57%。虽然扩大高等学校录取考生人数，将高等教育由精英教育向大众教育进行转化，为我国在未来发展打下人才基础，但是由于种种原因，使得大学毕业生一次性就业率持续下降，从客观上加大了大学毕业生的就业压力。

如把一些毕业生“选择性失业、结构性失业”等造成统计数据不准确的因素考虑在内，实际上 2009 年全国约有 30% 的高校毕业生找不到工作，再加上历年累积的未就业毕业生，该群体数量不小。见表 1-1。

以广西有关统计数据为例，2005 年至 2007 年，广西共培养高校毕业生 565 296 人，毕业生平均增幅为 27.62%。5 年中毕业生就业总人数为 288 415 人，初次就业率平均为 79.59%。

表 1-1 历年大学生毕业及待业人数

年 份	毕业人数/万人	待业人数/万人 (截至第二年的元旦)
2001	115	30
2002	145	40
2003	212	60
2004	280	70
2005	338	79
2006	413	124
2007	495	100
2008	559	
2009	610	
2010	630	

(二) 高职生就业情况

1. 高职生初次就业率稳步增长

教育部高校学生司 2007 年 11 月公布了一组数据,这几年,随着高等教育结构的优化调整,高职毕业生人数占普通高校毕业生总人数的比例在不断增加,从前几年的近 50% 上升到如今的 52%,2007 年达到 258 万人。从 2004 年到 2007 年,高职高专应届毕业生的初次就业率(截至当年 9 月 1 日的统计数据)每年同比大约上升一个百分点,因为毕业生人数在增加,这一个百分点就意味着每年离校时高职毕业生就业的人数比上年同期增加 20 万到 30 万人。而在一些地方,情况也在悄然发生变化:据各省市的统计,2007 年全国有 10 个省份的高职院校初次就业率超过了本科初次就业率水平。例如广西 2007 年 9 月统计的高职高专毕业生就业率达到 90.75%,比 2002 年同期增长 35%,略高于高校毕业生总体就业率,首次超过本科毕业生和研究生毕业生。教育部、财政部 2006 年确立的首批 28 所示范性高职立项单位中,毕业生一次就业率全部在 91% 以上,其中 19 个院校超过 95%。人事部发布的《2007 年三季度全国部分人才市场供求情况及分析》显示本季度职位需求中,大专及以下学历的职位数(占 45.4%)超过了本科学历的职位数(占 43.5%)。该分析数据从就业市场需求的角度进一步说明了高职初次就业率持续升高的事实。

2008 年 4 月中国招聘热线发布的《2008 高职高专毕业生珠三角地区企业需求状况》披露,高职高专毕业生需求增幅首次大于本科生。据中国招聘热线运

营总监李虹逊介绍,本次调查耗时5个月,利用了网络、人才市场访谈、电话访谈、传真等不同的调查形式,涉及调研的企业对象近3 000家,覆盖了珠三角地区大部分的经济发达地区及10多个核心产业。对比往年,2008年珠三角地区企业的需求主要有3大特点,其中最突出的是,高职高专毕业生需求增幅显著,首次大于本科生。据统计,2008年珠三角企业对高职高专毕业生的需求量较去年平均增幅约12.5%,对本科生的需求增幅仅为4.5%。其中,以石油化工、汽车、家电、电子信息等产业增幅最为明显,达到14.5%。李虹逊认为,调查数据基本上较为准确地反映珠三角产业转型带来的市场变化。企业对高职高专毕业生需求量的大幅增长,一方面,因为劳动密集型企业或迁移或转型,由此需要在用工质量方面加以提升,普通的、简单的劳动力资源让位于高职高专毕业生;另一方面,当普通的劳动力成本与高职高专毕业生相差无几时,从人力资源培育发展的角度而言,企业也会倾向于选择高职高专毕业生加以培养。此次调查统计表明,2008年,珠三角企业对机电一体化、电气自动化、模具制造、数控技术、机械电子设计制造、汽车维修等专科毕业生需求强烈,这6类专科毕业生成为各地用人单位争抢的对象,薪酬待遇明显高于本科生。调查反映,2008年珠三角企业对于高职高专毕业生的起薪点明显提高,63.5%的公司一般定位于1 500~1 800元,11.5%的企业对一些热门专业的毕业生则定在1 800~2 200元。中国人才素质测评网总经理张军照认为,长三角地区的人才发展环境,客观上也给珠三角地区的企业带来了压力,重视技能人才从起薪点开始,这显然是一个不仅仅属于职业教育界引以高兴的事。

2. 高职生就业质量仍然存在诸多问题

从目前各高职院校推荐就业工作中可以发现。反映毕业生就业状况的指标不止一个,如初次就业率、整体就业率、企业满意度、学生满意度、薪酬水平等。因此,需要用一个具有综合性的指标——就业质量,来反映和体现毕业生的就业状况。包括对毕业生的就业层次、就业流向、就业待遇、就业感受等就业状况的综合反映,以有效体现就业水平与就业效果。

(1) 起薪总体水平呈隐性下降。“中华英才网”组织的全国性薪酬调查数据分析结果显示,2005年至2007年,全国应届大学毕业生的税前现金收入平均值总体上仍呈逐年下降趋势,2006年比2005年下降了4.5%,2007年又比2006年下降了7.1%。

中国劳动学会主办的“深化企业薪酬制度改革促进构建和谐社会”论坛公布的数据显示,中国职工工资总额和职工平均工资连续4年实现两位数增长,并分别超过同期国内生产总值、人均国内生产总值的增长速度,为改革开放以来职工工资水平增长最快时期。据悉,2002年,中国在岗职工工资总额为13 161亿元,到2006年达到23 439亿元,扣除价格上涨因素,年均递增13.5%,比同期国内生产总值年均递增10.3%高3.2个百分点,是1998年至2002年全国在岗职