

高 等 学 校 教 材

# 就业指导

■ 朱永平 主编

# 与职业规划



人民邮电出版社  
POSTS & TELECOM PRESS

高 等 学 校 教 材

# 就业指导 与职业规划

朱永平 主编

人 民 邮 电 出 版 社  
北 京

## 图书在版编目 (C I P) 数据

就业指导与职业规划 / 朱永平主编. -- 北京 : 人民邮电出版社, 2010.9 (2011.6 重印)  
ISBN 978-7-115-23093-5

I. ①就… II. ①朱… III. ①大学生—就业—基本知识 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第147329号

## 内 容 提 要

本书结合大学生的就业形势, 概要介绍我国大学生的就业制度与政策, 学业管理, 职业生涯规划的概念、理论和方法, 就业准备, 笔试及面试礼仪, 就业的权益维护, 大学生创业的知识与实践, 职业适应与职业发展等。书中既有理论方面的深入阐述, 又有切合大学生职业发展实际的能力训练、操作方法。本书不仅有利于引导大学生正确对待就业难题, 从容应对就业竞争, 而且还可以帮助他们树立职业目标, 合理规划自己的大学学业, 为大学生个人职场成功奠定基础。

本书可作为大学生就业指导与职业生涯规划方面的通识教育教材, 也可作为高校相关教职人员的参考书。

高等学校教材

## 就业指导与职业规划

- 
- ◆ 主 编 朱永平  
责任编辑 蒋 亮
  - ◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市崇文区夕照寺街 14 号  
邮编 100061 电子邮件 315@ptpress.com.cn  
网址 <http://www.ptpress.com.cn>  
北京铭成印刷有限公司印刷
  - ◆ 开本: 700×1000 1/16  
印张: 18 2010 年 9 月第 1 版  
字数: 365 千字 2011 年 6 月北京第 2 次印刷

ISBN 978-7-115-23093-5

定价: 29.80 元

读者服务热线: (010)67170985 印装质量热线: (010)67129223

反盗版热线: (010)67171154

# 前 言

当前,我国正处在加快建设小康社会、促进经济结构调整和增长方式转变的关键时期,需要大量高素质的劳动者。高校毕业生是我国宝贵的人力资源,是现代化建设的重要生力军。党和政府高度重视高校毕业生就业工作,把大学生就业放在当前就业工作的首位,采取积极有效的措施促进高校毕业生充分就业。

当前我国宏观就业形势严峻。高校毕业生规模逐年增加,2009年达到611万人,就业压力更加突出,就业工作任务十分艰巨。对大学生进行就业指导与职业生涯规划教育,对于提升当代大学生个人竞争实力、充分实现个人价值、保持学校的健康发展、维护社会的和谐与稳定都有着十分重要的意义。我们结合我国普通高校和高职高专院校开展就业指导教学的实际情况,集合国内职教专家和一线专职教师,共同编写了这本教材,可作为我国高校开设职业发展与就业指导课的教材。

本书针对高校毕业生择业方面存在的问题,从就业形势、学业管理、职业认知、职业生涯规划、就业准备、求职面试技巧、就业权益保障、自主创业、社会适应与职业发展等方面予以指导,具有较强的实用性。本书在编写中借鉴了当前毕业生就业指导方面的最新理论成果和实践经验,力求突破传统,有所创新,既立足实用性,具备指导功能,又注重方向性,富有教育意义。与目前教材市场上的其他同类教材相比,本书具有以下特点。

(1) 紧密结合高校大学生学习的实际情况。本书首次提出大学生学业管理的概念,把就业指导与大学生的学业管理结合起来,从大学生的学习任务、时间管理、人际适应等方面进行全面阐述,引导大学生树立学业管理意识与职业规划意识。

(2) 紧密结合高校大学生就业实际情况。本书结合当前我国大学生的就业形势,从企业对人才的素质要求入手,详细阐释大学生就业的政策、流程、礼仪和素质能力准备,全面提升大学生的就业能力。

(3) 紧密结合高校就业指导实际情况。本书全面涵盖教育部颁布的《大学生职业发展与就业指导课程要求》(教育厅(2007)7号)的内容,对涉及就业指导、职业咨询等方面的理论和工具进行详细介绍,完全满足高校就业指导教师的需要。

教师在讲授本教材内容时,可根据本校具体的教学计划和教学条件等实际情况,对书中内容进行选择,对相应的学时进行适当的增减。以下是建议学时分配表。

建议学时分配表

| 内 容             | 讲 授 课 时 |
|-----------------|---------|
| 第一章 就业环境与就业指导   | 2       |
| 第二章 就业制度与就业政策   | 2       |
| 第三章 学业管理        | 4       |
| 第四章 职业发展认知      | 4       |
| 第五章 职业生涯规划理论基础  | 4       |
| 第六章 职业生涯规划制定与实施 | 4       |
| 第七章 就业准备        | 4       |
| 第八章 面试与笔试       | 4       |
| 第九章 就业权益与保障     | 2       |
| 第十章 创业基本知识与创业实践 | 2       |
| 第十一章 职业适应与职业发展  | 2       |
| 第十二章 职业道德       | 2       |
| 总学时             | 36      |

本书不仅可以作为大学生就业指导与职业生涯规划方面的通识教育教材，也可以作为高校相关教职人员的参考书。

在本书的编写过程中，参考和使用了有关资料，在此谨向这些资料的作者致以诚挚的谢意，如果有权利人对本书所使用资料的版权有异议，请致电 67132839 与相关人员联系。

由于时间仓促和编者水平有限，书中难免存在不足之处，恳请广大读者给予批评指正。

编 者  
2010 年 6 月

# 目 录

|                            |    |                            |    |
|----------------------------|----|----------------------------|----|
| 第一章 就业环境与就业指导 .....        | 1  | 第四节 国外高校就业特色 .....         | 34 |
| 第一节 就业形势与就业环境 .....        | 1  | 一、国外高校大学生就业指导<br>特色 .....  | 34 |
| 一、就业形势分析 .....             | 1  | 二、国外大学生就业模式 .....          | 36 |
| 二、就业环境 .....               | 5  | 三、国外大学生就业制度与<br>方法 .....   | 38 |
| 第二节 就业指导 .....             | 7  | 思 考 题 .....                | 40 |
| 一、就业指导的概念及含义 .....         | 7  | 第三章 学业管理 .....             | 41 |
| 二、就业指导的历史沿革 .....          | 9  | 第一节 学业管理 .....             | 41 |
| 三、就业指导的内容 .....            | 12 | 一、大学生在大学期间的<br>任务 .....    | 41 |
| 四、就业指导的意义 .....            | 15 | 二、如何进行大学学习 .....           | 43 |
| 思 考 题 .....                | 16 | 三、大学四年的学习规划 .....          | 45 |
| 第二章 就业制度与就业政策 .....        | 17 | 第二节 大学生与社会适应 .....         | 46 |
| 第一节 就业制度 .....             | 17 | 一、大学生与社会 .....             | 46 |
| 一、就业制度的历史沿革 .....          | 17 | 二、社会发展与就业 .....            | 48 |
| 二、现行毕业生就业制度 .....          | 19 | 三、大学生人际适应中的社会<br>认知 .....  | 50 |
| 第二节 就业政策 .....             | 21 | 四、大学生如何培养适应社会<br>的能力 ..... | 51 |
| 一、当前我国大学生就业的总<br>政策 .....  | 21 | 第三节 时间管理 .....             | 52 |
| 二、当前我国大学生就业的具<br>体政策 ..... | 22 | 一、时间管理概述 .....             | 52 |
| 三、大学生就业政策中的具体<br>规定 .....  | 27 | 二、生物节律与时间管理 .....          | 53 |
| 第三节 就业的主要方式 .....          | 30 | 三、时间管理策略 .....             | 54 |
| 一、即时就业 .....               | 30 | 第四节 人际关系管理 .....           | 57 |
| 二、延时就业 .....               | 31 | 一、人际交往 .....               | 58 |
| 三、自主创业 .....               | 31 | 二、人际关系的建立 .....            | 59 |
| 四、升学深造 .....               | 32 | 三、人际交往的策略 .....            | 60 |
| 五、出国留学与就业 .....            | 32 | 思 考 题 .....                | 62 |
| 六、国家项目就业 .....             | 33 |                            |    |
| 七、灵活就业 .....               | 33 |                            |    |

|                      |    |                     |     |
|----------------------|----|---------------------|-----|
| 第四章 职业发展认知 .....     | 63 | 理论 .....            | 96  |
| 第一节 职业的概念及意义 .....   | 63 | 二、舒伯的职业生涯           |     |
| 一、职业的产生 .....        | 63 | 发展理论 .....          | 98  |
| 二、职业的概念与功能 .....     | 63 | 三、施恩的职业生涯           |     |
| 三、职业的特征及类型 .....     | 65 | 发展理论 .....          | 100 |
| 四、职业发展对大学生择业的        |    | 四、格林豪斯的职业生涯发展       |     |
| 影响 .....             | 67 | 阶段理论 .....          | 102 |
| 第二节 职业化与职业发展 .....   | 68 | 第四节 职业生涯决策理论 .....  | 103 |
| 一、职业化的概念 .....       | 69 | 一、标准化职业生涯           |     |
| 二、职业生涯发展的            |    | 决策模型 .....          | 103 |
| 影响因素 .....           | 70 | 二、描述性职业生涯           |     |
| 三、职业决策的基本原则 .....    | 71 | 决策模型 .....          | 103 |
| 第三节 职业评价标准与准则 .....  | 72 | 三、规范性职业生涯           |     |
| 一、时代发展与职业评价 .....    | 73 | 决策模型 .....          | 103 |
| 二、职业评价的影响因素 .....    | 73 | 思    考    题 .....   | 106 |
| 三、职业评价的意义 .....      | 75 | 第六章 职业生涯规划制定与       |     |
| 第四节 自我评价 .....       | 76 | 实施 .....            | 107 |
| 一、自我评价的内容 .....      | 76 | 第一节 职业生涯规划的原则 ..... | 107 |
| 二、自我评价的原则 .....      | 78 | 一、个性化原则 .....       | 107 |
| 三、自我评价的方法 .....      | 79 | 二、遵循诚信原则 .....      | 108 |
| 四、个性特点与职业选择 .....    | 80 | 三、发展创新原则 .....      | 108 |
| 思    考    题 .....    | 83 | 四、专业化原则 .....       | 109 |
| 第五章 职业生涯规划理论基础 ..... | 84 | 五、可行性原则 .....       | 109 |
| 第一节 职业生涯规划基础知识 ..... | 84 | 六、全面评价原则 .....      | 109 |
| 一、生涯规划的内涵 .....      | 84 | 第二节 职业生涯规划的要害 ..... | 110 |
| 二、生涯规划的领域与生涯         |    | 一、职业规划的目的 .....     | 110 |
| 定向 .....             | 86 | 二、职业生涯规划的基本         |     |
| 三、职业锚 .....          | 88 | 步骤 .....            | 111 |
| 第二节 职业选择理论 .....     | 90 | 三、设定职业生涯规划目标 .....  | 111 |
| 一、帕森斯的特质因素论 .....    | 90 | 四、职业生涯规划的条件 .....   | 112 |
| 二、罗伊的人格发展理论 .....    | 91 | 五、要不断地审视个人资本        |     |
| 三、霍兰德的职业个性           |    | 与不足 .....           | 112 |
| 理论 .....             | 92 | 第三节 职业规划的方法 .....   | 113 |
| 四、弗鲁姆的择业动机           |    | 一、便捷式生涯规划法 .....    | 113 |
| 理论 .....             | 95 | 二、职业生涯规划 5 个        |     |
| 第三节 职业发展理论 .....     | 96 | “What” 法 .....      | 114 |
| 一、金斯伯格的职业发展阶段        |    |                     |     |

|                      |     |                         |     |
|----------------------|-----|-------------------------|-----|
| 三、SWOT 分析法 .....     | 115 | 三、面试前的准备 .....          | 152 |
| 四、职业生涯规划的内容 .....    | 117 | 四、面试的难点与应对方法 .....      | 154 |
| 第四节 如何进行职业生涯规划 ..... | 118 | 第二节 面试礼仪 .....          | 156 |
| 一、职业生涯规划的要害 .....    | 119 | 一、面试仪表 .....            | 156 |
| 二、职业生涯规划的要害 .....    | 119 | 二、面试举止 .....            | 157 |
| 思考题 .....            | 124 | 第三节 笔试 .....            | 160 |
| 第七章 就业准备 .....       | 126 | 一、笔试的准备 .....           | 160 |
| 第一节 就业准备的原则及内容 ..... | 126 | 二、笔试的种类 .....           | 161 |
| 一、适应社会的原则 .....      | 126 | 三、笔试的方法和技巧 .....        | 162 |
| 二、客观评价自己的原则 .....    | 127 | 四、国家公务员录用考试 .....       | 162 |
| 三、主动出击的原则 .....      | 127 | 思考题 .....               | 164 |
| 四、发展性原则 .....        | 127 | 第九章 就业权益与保障 .....       | 166 |
| 第二节 就业的思想及心理准备 ..... | 128 | 第一节 就业权益 .....          | 166 |
| 一、思想准备 .....         | 128 | 一、大学生就业权益的主要内容 .....    | 166 |
| 二、心理准备 .....         | 130 | 二、个人权益的自我保护 .....       | 167 |
| 第三节 就业的知识与能力准备 ..... | 132 | 第二节 就业法律保障 .....        | 168 |
| 一、知识准备 .....         | 132 | 一、《毕业生就业协议书》概述 .....    | 168 |
| 二、能力准备 .....         | 133 | 二、《毕业生就业协议书》的法律性质 ..... | 171 |
| 第四节 就业的信息准备 .....    | 135 | 三、劳动合同 .....            | 173 |
| 一、就业信息的收集 .....      | 135 | 第三节 违约责任与劳动争议 .....     | 179 |
| 二、就业信息的使用 .....      | 137 | 一、就业协议争议解决办法 .....      | 179 |
| 第五节 就业的自荐准备 .....    | 138 | 二、劳动争议处理的法律规定 .....     | 179 |
| 一、自荐材料的准备 .....      | 138 | 思考题 .....               | 181 |
| 二、自荐方式与技巧 .....      | 142 | 第十章 创业基本知识与创业实践 .....   | 186 |
| 三、推荐的方式及内容 .....     | 145 | 第一节 创业概述 .....          | 186 |
| 思考题 .....            | 146 | 一、创业的概念 .....           | 186 |
| 第八章 面试与笔试 .....      | 150 | 二、创业者的基本特征 .....        | 187 |
| 第一节 面试的种类和准备 .....   | 150 |                         |     |
| 一、面试概述 .....         | 150 |                         |     |
| 二、面试的形式 .....        | 151 |                         |     |

|                      |     |                   |     |
|----------------------|-----|-------------------|-----|
| 三、创业的动因 .....        | 189 | 思 考 题 .....       | 227 |
| 四、创业的核心要素 .....      | 190 | 第十二章 职业道德 .....   | 228 |
| 第二节 创业策略 .....       | 191 | 第一节 职业道德的概述 ..... | 228 |
| 一、大学生创业的             |     | 一、职业道德的内涵特征 ..... | 228 |
| 基本方向 .....           | 192 | 二、职业道德的意义作用 ..... | 231 |
| 二、如何获得第一桶金 .....     | 193 | 第二节 爱岗敬业 .....    | 232 |
| 三、创业知识准备 .....       | 193 | 一、爱岗敬业的含义及        |     |
| 四、创业能力准备 .....       | 194 | 特征 .....          | 233 |
| 第三节 大学生创业现状 .....    | 196 | 二、爱岗敬业的基本         |     |
| 一、大学生创业现状分析 .....    | 196 | 要求 .....          | 234 |
| 二、推进大学生创业的           |     | 第三节 诚实守信 .....    | 237 |
| 对策 .....             | 196 | 一、诚实守信的含义及        |     |
| 第四节 创业实践 .....       | 198 | 特征 .....          | 237 |
| 一、确定目标 .....         | 198 | 二、诚实守信的基本         |     |
| 二、制定创业计划 .....       | 200 | 要求 .....          | 238 |
| 三、实施计划 .....         | 202 | 第四节 办事公道 .....    | 240 |
| 四、发展壮大 .....         | 204 | 一、办事公道的含义及        |     |
| 第五节 创业过程中常见的         |     | 特征 .....          | 240 |
| 问题及对策 .....          | 205 | 二、办事公道的基本         |     |
| 一、大学生创业过程中           |     | 要求 .....          | 242 |
| 常见问题 .....           | 206 | 第五节 服务群众 .....    | 244 |
| 二、国家针对大学生创业的         |     | 一、服务群众的含义及        |     |
| 优惠政策 .....           | 208 | 特征 .....          | 244 |
| 思 考 题 .....          | 209 | 二、服务群众的基本         |     |
| 第十一章 职业适应与职业发展 ..... | 210 | 要求 .....          | 245 |
| 第一节 角色转换与角色认知 .....  | 210 | 第六节 奉献社会 .....    | 247 |
| 一、角色认知 .....         | 210 | 一、奉献社会的含义及        |     |
| 二、角色转变的意义 .....      | 211 | 特征 .....          | 248 |
| 三、角色转变的原则 .....      | 212 | 二、奉献社会的基本要求 ..... | 249 |
| 四、角色转变的两个阶段 .....    | 215 | 思 考 题 .....       | 252 |
| 第二节 适应职业生活, 建立       |     | 附录一 学生感言摘选 .....  | 253 |
| 和谐人际关系 .....         | 217 | 附录二 霍兰德职业性向测验     |     |
| 一、职业适应及其规律 .....     | 217 | 量表 .....          | 263 |
| 二、职业适应的基本要求 .....    | 219 | 后 记 .....         | 278 |
| 三、建立和谐的人际关系 .....    | 221 | 参考文献 .....        | 279 |
| 四、积极促进职业发展 .....     | 225 |                   |     |

# 第一章 就业环境与就业指导

当前,世界金融危机对我国宏观经济和就业形势产生的不利影响逐步显现,高校毕业生就业工作压力增大,任务十分艰巨。中国共产党第十七次全国代表大会提出“实施扩大就业的发展战略,促进以创业带动就业”,《中华人民共和国就业促进法》的颁布实施从法律的高度对促进就业工作做出了规范。本章主要介绍我国目前面临的就业形势、大学生就业面临的机遇与挑战、大学生就业指导的内容和意义等内容。

## 第一节 就业形势与就业环境

就业形势与就业环境反映了一段时间内就业市场的整体趋势,对大学生个体求职择业有着重要影响。大学生在就业前应该有针对性地了解就业形势和就业环境,以便调整自己的就业目标和策略。

### 一、就业形势分析

当前及今后一个时期,我国劳动者充分就业的需求与劳动力总量过大、素质不相适应之间的矛盾依然存在,促进就业任务十分繁重。国际金融危机正加速从虚拟经济向实体经济、从发达国家向新兴经济体和发展中国家蔓延,对我国经济和就业影响更加明显。人力资源和社会保障部 2008 年年底对全国 84 个城市劳动力市场职业供求信息调查显示,当前我国宏观就业形势趋紧。2009 年的就业目标是:城镇新增就业人口 900 万以上,城镇登记失业率控制在 4.6%。据人力资源和社会保障部测算,2009 年,中国需要安排就业的人数是 2 400 万,和 900 万比起来,还有 1 500 万人的供需缺口。特别是大学毕业生群体的就业问题,2008 年年底有 100 万大学毕业生未能就业,2009 年有 611 万大学生毕业,这样 2009 年将有超过 700 万大学生求职择业。这就要求政府、学校和毕业生三者共同努力,认真分析形势,做好准备,制定出科学合理的对策,积极应对大学生就业。

#### 1. 大学生就业面临的机遇

(1) 我国经济持续稳定快速的发展为大学生就业提供广阔的空间。近几年我国国内生产总值增长情况如图 1-1 所示,我国经济保持持续快速健康发展,GDP 增长

保持在 8% 以上, 这一速度将对就业产生强有力的拉动。一般来说, GDP 每增长一个百分点, 就业岗位就会平均增加 80 万到 100 万个, 这样每年新增加的就业岗位达到 800 万个左右, 可为大学毕业生提供基本的就业空间。

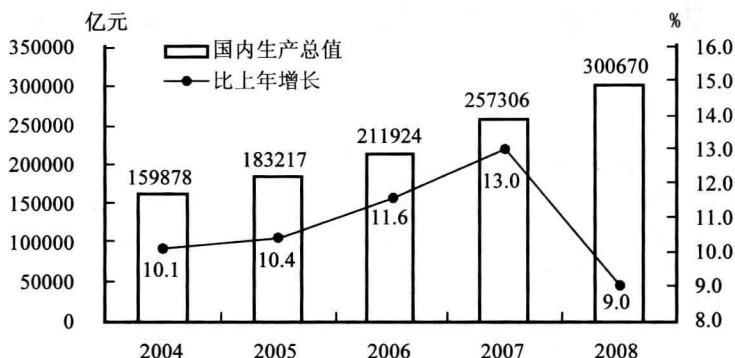


图 1-1 2004—2008 年国内生产总值及其增长速度<sup>①</sup>

(2) 党的十七大提出坚持实施积极的就业政策, 实现社会就业更加充分的奋斗目标。近年来, 各地区和有关部门认真贯彻落实党中央、国务院关于就业再就业的方针政策, 取得显著成绩, 体制转轨遗留的下岗失业人员再就业问题基本解决。

(3) 2007 年 6 月 29 日《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》) 正式颁布, 2008 年 1 月 1 日起施行。这是一部对保护劳动者具有里程碑意义的重要法律, 是构建和谐劳动关系, 构建和谐社会的重要基础法律。

(4) 2007 年 8 月 30 日《中华人民共和国就业促进法》正式颁布, 2008 年 1 月 1 日起施行。这是我国劳动保障法制建设取得的重大成果, 将多年来行之有效的就业再就业政策措施通过法律形式固定下来, 标志着我国解决就业这一民生问题有了法律保障。

(5) 2007 年 10 月 30 日《就业服务与就业管理规定》正式颁布, 2008 年 1 月 1 日起施行。加强就业服务和就业管理, 有利于培育和完善统一开放、竞争有序的人力资源市场, 为劳动者就业和用人单位招用人员提供高质量服务。

(6) 2009 年 1 月 19 日国务院办公厅发出《关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发〔2009〕3 号), 要求把高校毕业生就业摆在当前就业工作的首位, 采取有效措施, 拓宽就业门路, 鼓励高校毕业生到城乡基层、中西部地区和中小企业就业, 鼓励自主创业, 鼓励骨干企业和科研项目单位吸纳和稳定高校毕业生就业。

(7) 2008 年 12 月 8 日~10 日召开的中央经济工作会议指出: “必须实施更加积极的就业政策, 全方位促进就业增长, 确保就业形势基本稳定。要加快经济结构

<sup>①</sup> 资料来源: 2008 年国民经济和社会发展统计公报

战略性调整,坚定不移地推进改革开放,着力做好就业和社会保障工作”。当前,各级政府都把高校毕业生就业工作作为“一把手”工程加以贯彻落实,在组织领导、机构建设、经费投入等多方面明确了具体目标和要求。

(8) 西部大开发和科教兴国战略的实施,使各种类型、各种层次的人才需求量越来越大。西部大开发战略的启动,刺激了西部地区的人才需求,包括陕西、四川、重庆在内的部分经济基础较好的省市,对人才的需求量比过去明显增加。素质教育和科教兴国战略的全面推进,使得教育的主体地位日益突现,各层面的人才需求量不断加大。

(9) 加入 WTO 后,我国对外开放进入一个崭新的历史阶段,国际协作进一步加强,经济一体化进程进一步加快,为我国的高级专门人才参与国际竞争提供了广阔舞台,也为大学生就业提供了新机遇。

(10) 高校就业指导机构纷纷建立,并逐步完善。随着毕业生数量的增加,各高校纷纷建立就业指导机构,帮助学生收集、传递、分析、整理求职信息,对学生就业进行指导,避免他们在择业道路上走弯路。经过多年的努力和发展,我国已建立起较完善的以高校为主的毕业就业市场和就业体系,各高校相继配备了经验丰富、素质优良的人员组成就业指导队伍,为毕业生择业提供了有益的经验 and 启示。

## 2. 大学生就业遇到的挑战

(1) 毕业生数量增长速度快,每年待就业人数逾百万。

近几年,毕业生数量平均每年以超过 20% 的高速度逐年递增,2005 年为 318 万,2006 年为 413 万,2007 年为 495 万,2008 年为 559 万,2009 年更是达到 611 万人。同时,每年还有上年度 30% 左右未就业的滞留毕业生不断加入到就业大军中来,因而,在一定的就业岗位总量内,毕业生之间的相互竞争更加激烈。图 1-2 所示为 2002—2009 年全国毕业生人数统计。

(2) 大学毕业生需求相对不足,大学生就业走向“买方”市场。

从国家整体形势看,大学毕业生需求相对不足,某些专业的毕业生“供大于求”,甚至无人问津。国家整体形势对于各类人群的就业都有着宏观的整体制约,表现为:一是部分大中型企业经营困难,下岗形势延续,再就业任务艰巨,而大中型企业原来一直是我国大学毕业生就业的主渠道;二是地方机构改革继续实施,干部分流,政府机关原则上不再直接进毕业生,而通过公务员考试进入政府机关的竞争却是异常激烈;三是事业单位深化人事制度改革,特别是聘任制的推行,许多事业单位的管理人员和专业技术人员重新就业压力都较大,对于刚刚毕业毫无工作经验和社会阅历的毕业生而言,要与这些人员竞争岗位,难度不小;四是社会对毕业生的专业需求结构与院校生源结构不一致,导致毕业生的数量、层次、专业与社会需求不完全适应,热门专业供不应求,毕业生选择单位的余地非常大,而一些社会发展所必需的长线 and 冷门专业毕业生就业十分困难。

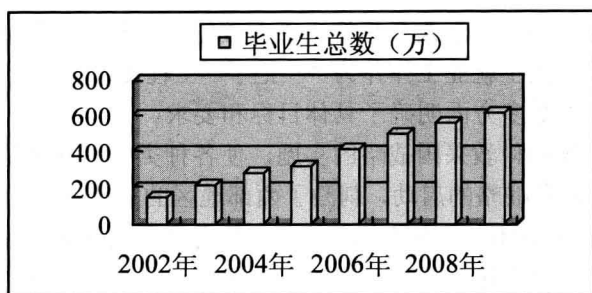


图 1-2 2002—2009 年全国毕业生人数

(3) 社会对毕业生的要求进一步提高, 部分单位存在人才高消费现象。

近年来, 用人单位在人才市场上处于绝对的主导地位, 由于毕业生生源的“富裕”, 使用人单位对毕业生的挑选十分苛刻, 他们不仅挑选名校和高学历的毕业生, 而且注重毕业生的综合素质和实践能力。部分用人单位对待毕业生的态度居高自傲, 如有些用人单位“女生免谈”、“非本市户口勿谈”, 有些本来并非特种行业的单位甚至对长相、身高、家庭状况都提出十分苛刻的要求, 个别单位甚至用一些完全与人才标准无关的条件来要求毕业生。从近年各地专门针对大中专毕业生举办的大型人才招聘洽谈会来看, 各单位纷纷打出了需求高层次人才的旗帜, 形成了“研究生多多益善, 本科生等等再看, 大专生请靠边站”的盲目求高现象。固然, 随着社会进步与高新技术的发展, 一些行业、岗位需要一批具有一定专业水平、素质较高、潜能较大的高级人才, 但是, 许多需要实际操作技能的岗位大专生完全可以胜任, 用人单位没有必要花更大的代价盲目追求高学历。但从近年来的情况看, 这种“求高”的趋势仍然还会持续一定的时期。这在客观上也对许多大专生甚至部分本科生的就业造成了不利影响。

(4) 毕业生的就业观念发生明显变化, 部分大学生需要进一步转变择业观念。

毕业生自主择业的观念明显增强, 不再等待“分配”, 而是早准备、早谋划、早出击, 全面提高自身素质, 通过多种渠道寻找用人单位, 积极推销自己。毕业生选择单位的标准也发生了变化, 不再以用人单位的所有制性质为择业限制, 而是勇于到各种经济实体和单位就业。但是, 仍然有不少毕业生存在着急功近利、过高期望和缺少竞争意识的不良现象, 不愿到基层和偏远地区就业, 不愿到艰苦行业就业。与世界上发达国家比较, 我国的大学毕业生在全国人口中的比例还是很低的, 就业的空间应该很大, 而这些空间主要是各省市的边远地区(包括整个中西部地区)、基层单位和广大农村。这些地方容量巨大, 而且求贤若渴。大多数毕业生却不愿面对这个现实。不少毕业生非沿海、大都市、高工资不去, 单纯考虑经济待遇和工作环境, “宁要沿海一张床, 不要内地一间房”。在这种择业心态驱使下, 许多完全可以发挥其才能的单位未能进入其择业视野, 这也在一定程度上造成了就业形势严峻。

### (5) 毕业生就业方式发生改变。

大学生就业在今后几年将呈现两大趋势：一是大学生就业层次将会逐步下降，大学生将会从社会精英转向普通劳动者；二是大学毕业生资源不再短缺，大学生就业将主要面向中小型企业，面向基层。

### (6) 高等教育专业改革相对滞后，大学生动手能力匮乏。

学校的课程设置和教学模式与社会需求错位，成为制约毕业生成功就业的另一因素。高等教育专业设置、教学内容、培养模式等方面改革滞后，专业设置的结构性问题突出，未能以社会需求和学生就业为导向进行规划并主动调整，进一步扩大了专业及课程设置的盲目性，专业趋同，专业划分过细，根据现有师资条件设置专业，难以跟上市场变化的步伐。一些高职、高专教育缺乏专业特色，培养出来的学生没有竞争优势。近几年来，虽然一些高等院校也加快了专业结构和人才培养结构的调整，但效果不尽人意，而且高校严重缺乏“双师型”师资，高校教师大多在动手能力或指导动手能力方面还很欠缺，因而在培养学生动手能力上经验匮乏。

### (7) 大学毕业生初期失业率上升。

从1999年开始的高校扩招，使我国高等教育进入大众化的发展阶段，大学生毕业当年未能实现就业人数逐年增多（见图1-3），2003年为64万，2004年为76万，2005年为93万，2006年为124万，2007年为140万，2008年为150万。企业纷纷减员增效，政府部门精简机构，事业单位下岗分流，进一步加剧了大学生就业难的矛盾。从院校类别上看，教育部直属高校毕业生就业情况较好，初次就业率达85%，部门（其他部委）高校次之，地方院校最低。

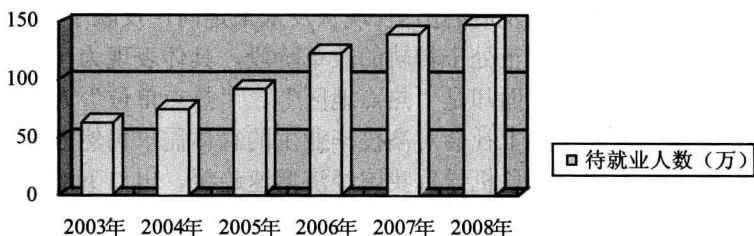


图 1-3 2003—2008 年大学生待就业人数

总之，大学毕业生就业形势总体紧张的客观情况在短期内不会有明显改善，毕业生就业压力仍旧很大，因此，高校应切实做好毕业生就业的教育、引导、服务指导和咨询工作，使毕业生不断提高自身素质，增强竞争能力，调整择业心态，在日益严峻的挑战面前顺利就业。

## 二、就业环境

随着我国社会主义市场经济体制的建立和改革的深化，我国的大学生就业体制从“统包统分”的计划型环境模式向“自主择业”的市场型环境模式转变。大学生

从被动接受国家分配转向就业市场自主择业，转型期中不可避免地会产生一些就业误区。因此，如何使毕业生准确定位，在科学的人生观、价值观指导下，用合适的包装成功推销自己，是大学生就业指导工作面临的新课题。

### 1. 正确认识大学生就业环境

大学生就业环境是根据一定时期社会经济发展需要，由国家职能部门、高校、用人单位以及大学毕业生诸要素以一定的组织方式构成的有机的联系网络。它不是一种知识体系，而是我们把握大学生就业这一社会问题的共同理论框架。它为我们考察大学生就业问题提供基本的观念、原则和方法。因此，我们必须从就业环境共同体的组织结构和运行机制中对问题进行整体性把握，而不是单从毕业生或用人单位某个环节或某个局部去考察。这正是环境模式分析的方法论意义所在。我们应看到就业环境有其自身的特点。

首先，大学生就业环境是由大学生、用人单位、高校和国家职能部门为要素构成的有机整体。各组成要素具有共同的组织结构、组织方式和运行机制。在共同体中，诸要素各有其作用和功能，并互相关联、互相补充、互相促进，按照共同原则运动，从而构成就业网络体系。

其次，大学生就业环境不是一个孤立、静止的模型，而是由社会经济发展因素决定的，受社会政治、经济、教育、科技诸方面因素影响的开放性体系。它有自身的运动发展规律。当它与社会经济发展状况相适应时，就业环境处于常态时期；随着社会历史条件的变化，模式环境发生量变，进入非常态时期；随着改革的深入，原模式环境逐步发展并达到质变，就形成了新的常态模式环境时期。

我国大学生就业环境模式发展的历史、现状及未来走向正反映了这样一个过程。当前，我国的大学生就业体制正处于转轨的改革阶段，具体表现为一方面是大学生就业困难、人才闲置，另一方面却是“热点地区”、“热点单位”人才过剩，这种现状显然只是表面现象，实际上社会对高校毕业生的总体需求仍然较大。当前，由美国次贷危机引发的国际金融危机导致我国经济增速趋缓、出口下滑，对就业造成了很大影响。表现为企业现有岗位流失，企业用工需求下滑，城镇新增就业人数增速下降等。

### 2. 我国大学生就业环境的演变

新中国成立后到 20 世纪 80 年代中期，我国大学毕业生实行由国家负责、统一计划的“统包统分”就业模式。就业模式的特点是国家职能部门根据用人单位总体需求情况统一制定毕业生分配计划，毕业生由学校根据国家分配计划统一落实到具体的用人单位。因此，当时的毕业生思想教育的指导思想就是要求大学生完全服从国家安排，号召学生到祖国最需要的地方去。这种教育思想适应了当时国家计划经济下高度集中的资源配置方式，保证了国家重点建设项目和边远落后地区的人才需求。但是在这一就业环境中毕业生与用人单位作为供需双方是相互脱节的，片面要求学生无条件服从计划分配，极易造成人才资源配置上的积压浪费和人才使用上的学非所用、用非所长。随着

社会主义市场经济体制的建立与发展,原有常态环境越来越不适应社会发展的需要。

20 世纪 80 年代中期至 1993 年国家确立并推行在一定范围内毕业生自主择业、用人单位择优录用的双向选择的“中期改革方案”。这意味着大学生就业体制进入了新旧交替的改革阶段,即非常态环境时期。这一改革模式与原有模式的最大区别在于毕业生与用人单位直接见面,双向选择。这从根本上改变了原有就业环境下供需分割的局面,加强了毕业生与用人单位的沟通与联系。在毕业生思想教育上,学校开始鼓励学生根据自身需求,主动接受市场挑选。较之原常态环境,改革打破原有的就业环境平衡,有效调动了毕业生和用人单位的积极性和主动性。但由于是—定范围内的双向选择,毕业生的就业仍受到相当的限制,以至于出现毕业生找到“婆家”却落实不了的情况。

近年来,与社会主义市场经济体制相适应,大学生就业模式逐步转向市场运行机制。“自主择业”的模式目标成为新的就业环境。市场调节就业模式以“自主择业”为核心,通过加强就业环境中各要素即毕业生、用人单位和高校之间的双向沟通与联系,实现就业环境的常态平衡。就业环境的结构特点是从平面单向转向立体多维。在新的常态环境下,毕业生主要依靠个人条件参与市场竞争,不再依赖国家行政手段保证就业;用人单位依靠工作条件和工作待遇吸引人才、选择人才,不再依靠国家行政命令被动接受。新的常态环境与原常态环境最根本区别在于计划转向市场,被动变为主动,充分地调动了毕业生和用人单位的积极性。模式运行机制以“优胜劣汰”双向选择的市场竞争为主导,以人才市场和就业市场为中介,实现人才供需关系的动态平衡和人力资源配置的效益最优化。“自主择业”市场调节型大学生就业模式目标,为我们从根本上解决大学生就业难的问题明确了方向。



#### 重要提示

实现“人尽其才”的人才资源配置,准确把握毕业生择业心态,对大学生进行切实有效的思想教育和就业指导,是需要我们积极探索的新课题。

## 第二节 就业指导

随着我国高等教育体制改革的不断推进,高校毕业生就业制度改革也在逐步深化,为毕业生自主择业创造了机遇,但同时也带来了压力与挑战。新的就业制度客观上要求对大学生进行必要的就业指导,大学生也有接受就业指导的主观愿望,因此就业指导就应运而生。

### 一、就业指导的概念及含义

就业指导在不同的国家和地区有着不同的称谓,如在英国和美国称为职业指导,在法国称为方向指导,在日本称为出路指导,在俄罗斯称为职业定向教育,虽然称谓不同,但含义大体是一致的。

## 1. 就业指导的概念

人们通常把就业指导理解为是帮助择业者根据个人的生理和心理特点选择适合于自己职业的过程。对这一解释的理解有狭义和广义之分，狭义上把它理解为是择业期的选择过程；而广义上则理解为择业的准备过程和选择过程，以及在职业中发展和完善的过程，其中以准备过程尤为重要。

从就业指导的发展历程来看，从就业指导产生到 19 世纪以前，人们对就业指导概念的理解囿于狭义。为美国奠定就业指导理论基础的帕森斯，在 20 世纪初提出了职业指导是人的生理、心理特点与职业对人的要求相匹配的命题，而就业指导就是了解自己、了解职业、实现人一职匹配的过程。这一理论具有广泛的应用性，而且从表面上看，最易于使人把就业指导理解为择业指导的代名词，因此，在实践上，择业指导也就成了职业指导的代名词。基于此，就业指导也就成了“就业安置”或是帮助人们找“好职业”。随着时代的发展，人们对就业指导的认识不断深化，又由于心理学理论的发展，20 世纪 60 年代初，人们在观念上认识到，学生选择职业不是毕业时才有的一个临时性的事件，而是一个发展的过程。简而言之，就业指导就是一个指导学生成长发展的过程。

当然，从不同学科界定就业指导又有多种定义。例如，教育学者认为，就业指导是学生个性全面协调发展系统内的基本环节；经济学者认为，它是有计划地对劳动力进行分配与再分配的管理工作；而社会学者则强调就业指导对协调各种社会关系的作用。从不同学科来看，均从各自学科的特点和捍卫本学科的利益出发，有其正确的一面，或说明了某一环节，但难免以偏概全。

目前我国对就业指导概念的理解也颇多歧义，主要表现在把就业指导看做是择业指导，究其原因，一个是把就业指导局限于帮助择业者依据身心选择适合于自己职业的过程，是择业时一个环节的工作；另一个是受到学科的局限，把就业指导理解成劳动人事学科独有的范畴，或心理学的应用。这就使就业指导局限于某一过程或某一方面，而不系统、全面。我们认为，就业指导从学科上来说边缘交叉学科，就业指导还要考虑到对象的不同。从总体上说，针对所有的指导对象，可以把就业指导理解为是帮助择业者根据自己的身心特点选择适合于自己职业的过程。但是，如果考虑到高等学校的就业指导的特殊对象，就必须重视职业的准备，也就是择业预备期的指导。基于此，我们认为大学生的就业指导是兼顾学生个人特征与社会需要，为达到职业适应性而进行的自觉、自主、有科学根据的计划职业发展、合理选择职业的过程。

## 2. 大学生就业指导的含义

从一般意义的就业指导概念出发，结合在历史进程中人们对其含义的理解，可以揭示出大学生就业指导的含义。其一，大学生就业指导是理论应用与现实的结合。根据大学生的生理和心理特点也就是大学生的个性特征，去发展适合自己兴趣、爱好的职业能力。但由于受到社会职业的发展和竞争的局限，大学生不可能都按照自己的意愿去实现职业理想，因此，调整他们的职业期望，把个人需要和社会需要结