

DAXUESHENG JIUYE ZHIDAO YU XUNLIAN

杜志敏 李伸荣 主编

大学生

就业指导与训练

21世纪高等院校应用型人才培养规划教材

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

21 世纪高等院校应用型人才培养规划教材

大学生就业指导与训练

主 编 杜志敏 李伸荣
副主编 赵继平 孙学贵 白 洋

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

内 容 简 介

本书共分九章：就业概论、大学生职业生涯的研究、就业环境分析、个人就业特征的研究、就业求职的策划、就业面试策划、求职应聘综合竞赛性训练、就业上岗策划、大学生创业策划，系统地阐述了就业基本概念、就业本质、高职学生的就业特点。对大学生职业生涯规划和创新理念这两部分，分别设计了有针对性的训练，以帮助大学生科学创业，避免盲目创业的风险。

本书适合作为高职高专教材，也可作为其他专业学生以及就业指导者的参考用书。

图书在版编目（CIP）数据

大学生就业指导与训练/杜志敏，李仲荣主编. —北京：
中国铁道出版社，2015.1

21 世纪高等院校应用型人才培养规划教材

ISBN 978-7-113-19688-2

I. ①大… II. ①杜…②李… III. ①大学生-职业
选择-高等学校-教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2014）第 292862 号

书 名：大学生就业指导与训练
作 者：杜志敏 李仲荣 主编

策 划：潘星泉
责任编辑：潘星泉
编辑助理：张 莹
封面设计：付 巍
封面制作：白 雪
责任校对：汤淑梅
责任印制：李 佳

出版发行：中国铁道出版社（100054，北京市西城区右安门西街 8 号）

网 址：<http://www.51eds.com>

印 刷：北京鑫正大印刷有限公司

版 次：2015 年 1 月第 1 版 2015 年 1 月第 1 次印刷

开 本：787 mm × 1 092 mm 1/16 印张：14.5 字数：353 千

书 号：ISBN 978-7-113-19688-2

定 价：30.00 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版图书，如有印制质量问题，请与本社教材图书营销部联系调换。电话：(010)63550836

打击盗版举报电话：(010)51873659

前言

大学生就业是社会关注的重大问题之一，高职教育的就业问题更具有其特殊性。

大学生多是先围绕个人需要和目的为思考中心，分析就业形势，判断就业机会，选择就业岗位，豪情万丈转眼变成不满失望，信誓旦旦转眼变成不辞而别，常抱怨“社会和用人单位为什么不满足我们？”很少想“我是否能让用人单位满意？”“我能为社会和公司创造多少效益？”对就业仅停留在满足认知水平，而不是提前做好职业生涯规划。即使明白了就业道理，也只热衷于“临阵磨枪”，而不是掌握扎实的就业技能；能被创业成功者的辉煌所心动，缺少的是艰苦创业承受失败的心态和意志；踏进社会工作岗位后，也会因为细节和挫折而选择退却等。

各院校的就业部门全力以赴地热情开展就业教育活动，开设就业指导培训，组织就业洽谈会，与企业携手搭建就业平台等，这些举措虽然扩大了大学生的就业数量，却未能改变大学生好高骛远、急于事功、眼高手低的心态，也不能保证进入岗位后能快速适应工作需求。究其原因，是就业教育缺乏创新，整个专业教学没有和大学生自主积极策划自己的就业形成有机结合。

笔者通过多年的就业指导总结和带领学生深入头践校企合作，对如何提高就业有效性训练有了新的认识。在《职业生涯规划》《就业指导与指导》教材的基础上，尝试编著此书。目的是，改变停留在“说教式”就业认识引导阶段的教育界现状，帮助学生解决诸如“自己适合做什么”“准备做什么”“能做好什么”“怎样才能满足用人单位的需求”“怎样才能实现自身价值”等行为选择问题，从而引导作为就业主体的大学生，多进行以自我个性为主的可操作性技巧训练。因此，需要系统性、前瞻性地遵循就业市场的变化规律，提高大学生就业能力培养的自觉性、主动性，深刻了解自身个性特征以及与之相适应的职业工作，增加抵制环境中消极干扰的鉴别力。

本书是在汲取相关理论的基础上，通过总结大量的毕业大学生就业实践经验，在认真听取了一些用人单位、毕业学生的建议后，按照高职高专学生的培养目标，基于落实国家相关的创新就业教育精神而编写的，其特点是通俗易懂、联系实际、注重实训、可操作性强。此书为解决当前大学生就业难的问题提供

了新的思路和解决方法，为提高在校大学生择业、就业技能，提前了解未来工作中的操作细节及自我培训提供了较合理的手段。

本书由杜志敏、李伸荣任主编，赵继平、孙学贵、白洋任副主编。具体分工如下：李伸荣编写第1章和第2章，白洋编写第3章和第4章，赵继平编写第5章和第6章，杜志敏编写第7章，孙学贵编写第8章和第9章。杜志敏负责教材的结构设计和全书的统稿工作。

限于作者水平，加之时间仓促，书中难免存在疏漏和不足之处，恳请读者批评指正。

编者
2014年11月

目 录

第1章 就业概论	1
1.1 就业概述	1
1.2 就业本质的研究	10
1.3 高职大学生的就业指导	16
第2章 大学生职业生涯的研究	26
2.1 就业过程与职业生涯	26
2.2 职业生涯规划	32
2.3 高职大学生职业生涯的自我设计	39
第3章 就业环境分析	49
3.1 就业环境概述	49
3.2 就业外部环境	54
3.3 就业内部环境	59
3.4 就业环境中不平衡性现象	64
第4章 个人就业特征的研究	73
4.1 个人就业特征的概述	73
4.2 就业心理	78
4.3 就业行为	84
4.4 就业能力	91
第5章 就业求职的策划	100
5.1 求职策划的概述	100
5.2 求职的心理准备	104
5.3 求职的行为准备	108
5.4 求职的资料准备	113
第6章 就业面试策划	127
6.1 面试策划的概述	127
6.2 面试准备	129
6.3 应聘面试技巧	134
6.4 公务员面试	142

目 录

第7章 求职应聘综合竞赛性训练	149
7.1 求职应聘训练准备	149
7.2 面试过程的细化分析	154
7.3 求职应聘训练的组织	161
第8章 就业上岗策划	170
8.1 就业起步策划	170
8.2 就业三大准备	175
8.3 最快寻求被接纳	179
8.4 岗位工作策划	186
8.5 事业发展策划	194
第9章 大学生创业策划	202
9.1 大学生创业发展概述	202
9.2 大学生创业策划	209
9.3 大学生创业案例分析	218
参考文献	226

第1章 就业概论

【知识目标】

(1) 准确理解就业内涵、领会就业本质的意义。

(2) 认知“就业难”和“用人荒”的矛盾症结。

(3) 掌握高职就业指导的特性和方法。

【技能目标】

通过走出就业认识误区的分析训练,认知自身存在的就业认识偏差,按照高职就业的特点,寻找个人就业最佳途径。

【学习重点】

(1) 就业认识的突破。

(2) 就业本质、过程的研究。

(3) 认知高职大学生就业的优劣势。

1.1 就业概述

【案例导读】

模糊的就业认识

一位对大学生就业十分关心的家长,在与研究大学生就业指导的老师沟通中,围绕大学生就业难的问题发表了自己的看法:就业难不怪大学生,因为每一个大学生都关心自己的就业;就业难不怪学校,因为学校也关注大学生就业,大学生就业好,才能有利于招生;就业难不怪家长,哪有期望孩子就业不顺利的家长?就业难不怪用人单位,现在存在“用工荒”,需要人才。指导老师询问,这些人都有责任,那就业难怪谁呢?答曰:怪社会呗……

目前,就业认识的模糊现象很普遍,正是这种模糊性导致各方都在抱怨,这位家长仅仅是一个缩影。

【案例分析】

① 社会是什么?社会的汉字本意是指特定土地上人的集合。社会在现代意义上是指为了共同利益、价值观和目标的人的联盟。马克思主义认为,人是社会关系的总和。有了人群才有了社会。

② 围绕就业难这个话题,这位家长的认识很具有代表性,暴露出对就业基本概念、就业过

程、就业难的根源认识模糊、偏激。也说明解决大学生的就业难,有必要从最基本的概念入手,正确分析理解大学生就业难的根源,寻找最佳解决大学生就业难的途径和方法。

1.1.1 就业的解析

正确理解就业内涵对大学生而言十分重要,目前很多大学生对就业的认识仍处于一种简单而又模糊的认识阶段。一旦与就业相关的各个方面对就业认识进入误区,就会出现高校的“就业难”与社会的“用人荒”并存的矛盾。

1. 就业

《现代汉语词典》中对就业的释义是“得到职业;参加工作”。显然,就业就是找工作,这样简单的含义无法解释大学生的就业现状。

目前比较权威的定义是:就业是具有劳动权利、活动能力、就业愿望的,法定劳动年龄内的公民,从事法律允许的工作,获得相应的劳动报酬或经营收入的过程。其中最后一项是就业的主要标志,即劳动收入。

就业定义中隐藏着三种基本要素:就业人、法律条件和劳动报酬。而就业人则是有权利、有能力,同时更有自己意愿这一“活因素”。因为有“活因素”的存在,才为大学生就业增加了很多变数和未知。

2. 毕业

所谓毕业,是指大学生在学校修业期满,达到规定要求,结束在校学习。毕是完结的意思,此时的业是指学业的业,不是职业的业。

毕业能否与就业直通车,取决于供求双方相互需要的满足程度。很多大学生及家长抱怨“毕业就失业”,其实属于陷入“毕业自然就业”的认识误区。交了学费,付出努力,所达到的标准是学校规范下的“学业合格”。就业的双向选择性决定了“就业不取决于毕业”,没读过大学的人依然有工作甚至在工作岗位是给大学生做领导。

3. 失业

所谓失业,是指达到就业年龄、具备工作能力、谋求工作但未得到就业机会的状态。一个人愿意并且有能力为获取报酬而胜任工作,但尚未找到工作的这种状况,即认为是失业。

有劳动能力的人虽然没有职业,但自身也不想就业的人,不称为失业者。大学生因为推荐的工作不可心而不去工作,或者期望值过高,先入了一种理想岗位的目标,而社会不接受这种欲望,此时,不属于真正意义上的失业。例如,每当高校招聘会之际,大学生选择工作的第一反应是“给我多少钱、什么待遇”,这样做不违反维护自身权益的原则。但是,只要不符合自己的愿望,宁可不找工作的状态不是失业状态,有毕业证没有岗位需要的能力而不被招聘,也不是失业状态。招聘后不能胜任工作而被解聘,也不属于严格意义上的失业。没工作不等于失业,失业是针对有能力愿意工作而没机会工作的人而言的。

4. 待业

待业可以简单理解为等待就业。分为两种情况,一种理解是把大学生接受完教育后却没找到工作,或者恶补技能等待工作机会,或者将应聘失败称为待业。另一种理解,“待”字具有等待机会之意。为了更好地施展个人才华,迎接挑战,实现自我价值,有时主动放弃较舒适的就业,养精蓄锐重新等待再选择就业,也是明智之举。

目前第一种情况很多,有些是专业本身就决定了“毕业之日就是待业之时”。即使遇到这

种情况,也没必要气馁,按照自己的爱好、个性特征抓紧时间补充能力,尤其是能力结构中的“短板”,下工夫“恶补”,等待机会,一样会实现就业。

5. 择业

所谓择业,就是大学生根据自己的职业理想和能力,从社会上可胜任的各种职业中选择其中的一种作为自己从事的职业的过程。择业是理想与能力的统一,缺一不可。

如果对择业的理解是“按照自己的理想挑选不同的职业”,则是进入了认识误区。就业机会其中有一层意思是,由能力决定是否有获得工作的可能性。所以,对择业的正确理解应该加上一条:“在自己能力适合范围内挑选不同的职业。”期间的微妙区别在,前者容易单纯以自己的主观愿望为前提,后者是在肯定胜任现实工作的前提下,分析自己的优劣势,选择能够胜任并且出效益的工作。

择业成功的影响因素很多,如专业能力属于重要因素,但是,看到上一届毕业生应聘单位很理想,于是断言今年自己就业也会如此,因为具备相同的专业能力。如果僵化地模仿别人的择业,必然是“东施效颦”,结果未必理想。积极的择业既可以先就业,“骑驴找马”式地就业,也可以边待业学习边寻找选择。因此,择业是因人因时因地不同而异的。

6. 就业难

就业难一般理解为无业人员求职困难的现象。就业难从原则上讲,应该是属于劳动力过剩,就业岗位供给不足。现实上看,就业难情况复杂,不仅仅是岗位不足发生就业难,有岗位而能力不足也会无人聘用,有岗位有能力而好高骛远也会出现变相就业难等。

7. 用工荒

用工荒是社会用工短缺现象。用工荒从本质上讲,应该是属于劳动力不足,用人单位人力资源短缺。现实上讲,在人口大国出现用工荒,就不简单是劳动力不足的问题。

用工荒是一个多层次的问题,既说明了我国经济发展产业升级的情况下,人口虽多而技术水平难以胜任用工需要;也说明了因为工资少拒绝被招工,使以往的企业享用低廉人口红利的日子结束;还说明了很多高技能的岗位缺少合适的人才(如大学生有学识而难以胜任岗位要求)。

8. 创业

创业是指某个人发现某种信息、资源、机会或掌握某种技术,以一定的方式,转化、创造成更多的财富、价值,并实现某种追求或目标的过程。创业是创业者对自己拥有的资源或通过努力能够拥有的资源进行优化整合,从而创造出比平常人更大的经济和社会价值(见图1-1)。

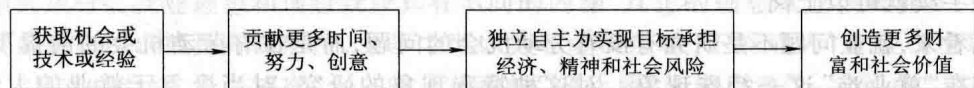


图 1-1 创业的过程

创业属于一种创新思考、推理和行为方式,它为机会所驱动,需要在方法上全新考虑,还要拥有有效的领导管理能力。

1.1.2 与就业相关的名词解释

作为市场化的大学生就业,涉及一些相关的概念,对这些概念的理解,很多学生也是处于

模糊状态,需要澄清。

1. 就业主体

主体一般指事物的主要部分,哲学上指对客体有认识 and 实践能力的人。就业主体是指在整个就业活动中,对就业本质认识、就业环境分析、就业方案选择、最后实现就业等活动起主导决定作用的人。大学生是就业主体,有资格通过自己对就业的认识、参与就业活动,按照就业愿望进行就业行为选择。但不能随意抱怨就业难,因为在就业环境、就业过程、就业结果等诸活动中,起主导作用的是主体。

2. 就业愿望

愿望是指一个人希望将来能达到某种目的的想法,是对一件事物的美好希望、设想与期待。就业愿望是影响就业主体在行为选择过程中,主观上表现出来的强烈的心理倾向。就业愿望是客观现象经就业主体的主观加工后,在头脑中形成的制约就业行为的意识、看法。就业信息(就业形势、需求、岗位等)是客观的,就业主体受到客观信息刺激后,由于各自主观加工的差异性,会形成与就业需求相符或排斥等不同的就业愿望,即相同的就业环境会影响产生合理或不合理的就业愿望,导致不同的就业行为。

3. 就业观念

观念从通俗意义上来理解,是人们在长期的生活和生产实践中形成的对事物的总体的综合的认识和感悟。

就业观念是指就业者通过对就业现实留下的概况,对就业目的、意义、方式等诸方面的根本性看法与态度。是对就业行为选择起导向作用的观点。

就业观念和就业愿望都对就业行为产生影响,但是,就业观念对就业行为影响更深刻。如“先就业后择业”的观念,就是先放弃单纯从愿望满足出发的就业行为,先找到能自食其力的工作,然后再按照愿望选择满意的工作。

4. 就业机会

机会有两层含义:一是指恰当的时间或时机,二是指可能性。前者是从时间范畴而言,后者是从能力范畴而言。

就业机会是指大学生在时间范畴上“找到自己满意工作的时机或者在满意的时间里获得了工作”,在能力范畴上“面对就业岗位,本人获得工作岗位的可能性”。

从基本原则上讲,只要世界上有劳动机会,就有就业机会,大学生亦是如此。社会不缺少以“开工资”为标准的合法职业,大学生作为经历过高等教育培养的人,只要自己有劳动能力,办完相关手续就可以上岗。

由此看来,就业问题不是研究有没有劳动机会的问题,而是在有劳动机会的前提下,研究为什么存在“就业难”这一特殊现象。对这种特殊现象的研究,对当今急于就业的大学生来说,尤为重要。

5. 就业取向

取向一般指对某事物的确定选取的方向或趋向。人们在生活、工作中,各种判断和行为的选 择都有一定的指导思想,都追求一定的目标,都有一定的倾向性。其中有价值取向,价值取向是指在多种生活、工作情景中指导人们行动和决策判断的总体信念,它以 一种外在行为的形式体现着人们的价值意识、价值理想、价值追求等。

就业取向浅层次理解是指求职意向,即你期望自己在什么岗位上或者哪个方向上发展。

大学生就业取向的浅层次理解就是体现在诸多的就业相关因素中(收入、职位、地区、稳定性等),重点倾向于哪些项目的选择。

就业取向的深层次是指大学生在就业上的价值取向,包括就业意识、理念、期望值、自我评价、定位、流向等。反映出大学生在一定的历史条件下,在就业过程中对职业价值追求、定位、评价和选择的一种倾向性态度。

6. 就业定位

就业定位是指在一定的就业环境中,在自己选定的就业方向和职业能力所及的范围内,找准最佳发挥自己优势的位置。如成为某岗位最好的就业者(专家、精英、能手等)或实现最受欢迎形象。

就业获取报酬、得到满意工作等都不属于就业最实质的问题,因为某些行业无所事事也有高收入现象。找准自己的位置、方向,实现人生自身价值最大化才是就业定位的根本。高收益的工作不等于是最有价值的工作,炫耀的职业不等于快乐的职业。

7. 充分就业

充分就业是英国经济学家 J. M. 凯恩斯在《就业、利息和货币通论》一书中提出的概念,指在某一工资水平之下,所有愿意接受工作的人,都获得了就业机会。充分就业并不等于全部就业或者完全就业,而是仍然存在一定量的失业。但所有的失业均属于摩擦性和季节性的,而且失业的间隔期很短。通常把失业率等于自然失业率时的就业水平称为充分就业,也就是说,以自然失业率 4% 为限,大学生一部分不能马上就业,也属于充分就业状态。

8. 满意就业

满意就业是指求职者在寻找工作的过程中,对就业岗位各个方面感知的效果与期望值比较之后,符合自己的主观愿望,形成了愉悦感觉状态的就业。满意就业是通过就业满意度来衡量,就业满意度是对就业质量的主观上的感知与事先期望之间的差异程度。

满意度涉及就业岗位所提供的收入、地点、环境、工作单位性质等诸多因素,因为满意度属于主观意识,主观期望一旦脱离实际,满意度也会失真。工作岗位差异性和满意岗位的有限性,纯粹的、完全的满意就业就不存在。如果期望属于好高骛远,就业满意度就会大大降低。

9. 理想就业

理想是人们在实践中形成的、有可能实现的、对未来社会和自身发展的向往与追求,是人们的世界观、人生观、价值观在奋斗目标上的集中体现。就业理想是指大学生在就业活动中的向往和追求,一般都带有很强的主观性。在缺乏对社会现实了解的情况下,就业理想容易带有幻想、梦想的成分。就业理想和理想就业具有不同的内涵,真正的理想就业很难存在,最适合自己的、最美好的岗位出现具有偶然性,大学生可以为职业而应聘,不能成为“职业性应聘人”。理想就业又具有相对性,最忌讳有“先入的主观设想”僵化地“宁缺毋滥”。常说的“理想很丰满,现实很骨感”的感叹,多出对就业理想的定位不准。

10. 快乐就业

快乐属于人的心灵上的愉悦、开心状态,人的需求得到了满足,在生理、心理上表现出的一种良好的情绪反应。快乐就业是指在求职过程和在岗工作中,处于并保持一种积极向上的心理状态,对工作项目乐趣十足,对事业发展充满信心,行为上保持旺盛的工作干劲。

人的生理需求得到满足之后,安全感、归属感、成就感等方面的需求会接踵而来,成为激发人的工作满足感的内驱力。有些清闲、收入稳定的工作,大学生也会逐渐产生厌倦、无聊;具有

挑战性、艰巨性的工作,大学生会逐渐感受到与众不同的成就感。

11. 就业单位

就业单位是指拥有资产、具有法人资格的经济实体和社会服务组织。其内部按照需要设置不同的岗位或职位,岗位之间共同完成预期的任务目标。

能就业的人不一定有工作单位,如私人聘请保姆,签订了合同具有法律效用,有劳动报酬和劳动者,也属于就业。

大学生选择就业单位,首先要明确单位性质,其内部的岗位、职位设置和就业目标是否一致,个人是否会胜任需求获得发展机会。

12. 就业岗位

就业岗位也称就业职位,是指在特定的组织(就业单位)中,在一定的时间内,由一名员工承担若干项任务,并具有一定的职务、责任和权限时所构成的位置。就业职位一词多见于机关、团体、事业单位,就业岗位一词广泛用于企业。

大学生对就业单位的就业岗位的了解掌握,有益于针对自己的特征、能力结构合理地进行就业选择。

13. 职业角色

角色原指演员扮演的剧中人物;职业角色是指社会和职业规范对从事相应职业活动的人所形成的一种期望行为模式,是在社会分工的基础上而形成的权利、义务的标准样式。相当于说,你做某个工作就有相应的角色要求,必须按照一定规则,怎样去说或做,完成哪些,达到什么标准。如从事一线管理和办公室领导助理等工作,在日常着装、语言表达等方面,就会有明文规定外的一些惯例和大家心目中的期望行为模式。

1.1.3 与就业相关的其他概念

很多家长依然停留在过去的认识上,以至于有些家长在高职院校报考选择时,经常询问“你们学校分配工作不?”可见,就业相关概念模糊状态很普遍。与就业相关的其他概念很多,简介如下。

1. 市场调节就业

市场调节就业是指通过培育和发展劳动力市场,以市场机制为配置劳动力资源的基础性调节手段,实现用人单位和劳动者的双向选择。

市场调节就业的最大优势是,克服了计划分配导致用人单位不能按需招人,个人无条件服从的弊端,有利于劳动力在竞争中实现最优化配置,有利于劳动者不断提高其自身素质,有利于劳动力资源从总体上得到充分利用和开发。

2. 就业分配与推荐就业的差别

就业分配是计划经济时期用人“统招统分”的产物,由国家各级人事部门根据用人计划,将大学生分配到用人单位的一种体制。计划分配的特点是,大学期间基本知道工作去向、岗位情况,毕业即有工作而且都是铁饭碗。不是量才适用,不考虑个人欲望,不服从分配将失去工作而没有再选择的机会。

对接收单位来说,不管单位是否需要,先要无条件接受毕业生。不管是否有工作能力,单位必须付出继续培训的成本。不管学生是否愿意,报到证决定工作命运。

推荐就业是市场调节就业,由相关部门采取一定形式,让用人单位与求职大学生见面相互

选择。其特点是,就业前不知道去向,工作没有铁饭碗。但可以量才适用,个人的欲望能够有条件地满足。

就业分配与推荐就业各有优势,不能各取所需进行组合。要铁饭碗就失去选择权,要选择自由则伴随求职风险。就业分配就像家长指定婚姻,推荐就业相当于介绍对象。采取什么模式的用人机制,取决于经济发展状况、国家政治环境以及用人单位的权限等多方面因素。

3. 可就业性

可就业性是指社会对个人的可选择性和个人对社会的可贡献性。反映出知识经济时代职业流动和就业个性化的新趋势。

市场经济中,存在着劳动者随时有“下岗”或改变工作岗位的可能。当我们面临这种全新劳动机制,必须先适应它,然后把握自己的命运。即提高个人的可就业性,随时能选择和被选择地继续工作。可就业性意味着人人都要掌握两项或两项以上的专业和技能,其保证来源于个人知识的重组、才能的重构和价值的重塑。可就业性决定了个人在未来社会生活中的适应性和生存性,显示出来的是一个人的社会生命力。

可就业性的强弱,在就业行为上,体现在有些人刻意追求铁饭碗的保险和另一种人对于“下岗”而无所畏惧的截然不同的表现,“企业炒我的鱿鱼,我也可以炒企业的鱿鱼”。面临“就业难”的人更要提高自身的知识水平和技能素质,使自己具有“可就业性”。

一些企业流行向“双轨雇佣制”方向发展。其基本成员是全日制的正式雇员队伍,辅助成员是机动灵活的临时散工队伍。临时散工队伍不局限于简单劳动者,甚至重要角色也会雇佣散工来完成。因此,“可就业性”也体现在一个人有一个主体工作角色,同时,有一个甚至几个兼职工作角色。

4. 就业多元化

多元化是指事物的多种多样,不局限于唯一。

就业多元化是指就业过程中能够实现相似的就业目标,但又在就业方式有所不同的就业组合。过去的国家分配属于一元化就业,如今是“双向选择”“自谋职业”“自主创业”等,都是能够实现生存发展目标,但又方式不同的多元化就业道路。就业多元化是中国社会经济发展的必然趋势,因为我国改革开放后,其所有制从单一的公有、集体所有,发展成多元的国有单位、城镇集体单位、股份合作单位、有限责任公司、股份有限公司、民营企业、外资公司和个体工商户等。工作单位的多元化,就业自然而然多元化。人本质上是通过创造财富实现自身价值,获取成就感的,但实现这些目标的途径不唯一,每个人职业的专业度不同,环境的融合度不同,热情的投入度不同,形成了个人特征的多元化,决定了同学、校友也不一定做相同的工作。

5. 专业岗位群与岗位专业群

专业岗位群是指各学校的同一专业,面临不同的岗位选择的状态。如外语专业,可以应聘做外语教师、外企翻译、外企文员、海关人员、国际导游、文字翻译、培训师、传媒配音、外贸人员等。

岗位专业群是指用人单位的同一岗位,面临不同专业大学生求职选择的状态。如经理助理、文员、秘书等岗位,可以是文秘专业、公关专业、管理专业、中文专业等。

大学生求职前,对就业相关概念的理解非常重要。按照2004年《中华人民共和国职业分类大典》,将我国职业归为8个大类、66个中类、413个小类、1838个细类。随着社会分工的进步,目前已达到了1979个职业。选择电影电视制作这个小类职业,也分为制片、场记、摄像师、照明师、录音师、剪辑师、美工师、化妆师、置景师、道具师、舞台监督、制作人和其他专业人

员等细类。

1.1.4 大学生就业中的异常现象

1. 自相矛盾现象

就业过程中,就业客体是指主体相对应的存在的客观事物,包括就业环境和工作岗位等,就业主体是大学生和用人单位的人。

目前存在的自相矛盾现象之一,是大学生对就业主体认识的自相矛盾。大学生作为就业主体,不是提前、积极、主动研究自己的职业生涯规划,经常会消极等待就业部门的安排,抱怨社会、抱怨环境,将就业难归罪于他人或客观上的问题。

目前存在的自相矛盾现象之二,是大学生在理性和感性认识上的自相矛盾。有的大学生把“天将降大任于斯人也,必先苦其心志”作为演讲时所引用的词句,却在收入比其他同学都高、免费供吃住的情况下,依然选择放弃,理由竟是员工中本校的只有她一个,太孤单了。一位懂得“市场不相信眼泪,竞争只淘汰弱者”的道理的女生,就业几天后通过电话向老师诉苦“为什么社会和学校不一样啊,太复杂了”。细一询问,缘由仅仅是与老员工发生了一点人际之间的小矛盾而已。

目前存在的自相矛盾现象之三,是用人单位用人欲望与合理方式的自相矛盾。明明知道校园里无法培养出“上岗即用”的人才,却很少主动与学校合作、不为实践环节提供平台。明明知道经验来自工作实践过程,却对初出校园的学生设立工作经验的门槛。

目前存在的自相矛盾现象之四,是家长教育子女理性与情感的自相矛盾。家长自身能吃苦耐劳,甚至年轻时有过艰苦奋斗的成长经历。面对离校时信誓旦旦,经常三个月左右产生工作厌倦选择了放弃的子女,采取放任态度。大学生行为理由是“想家”“挣的钱不够花”“工作没意思”“太累了”等消极性的理由,他们轻率地回到家长的身边,家长又多以理解的心态接受事实:“他们还是孩子呀”。

2. 就业画地自限现象

所谓画地自限,是比喻自己束缚自己,用来形容自我禁锢、不求突破和发展。

就业画地自限现象,是就业中自己束缚自己的就业空间,在就业内涵中就业愿望是一项对就业行为制约性最大的变量,包括大学生、家长各自的愿望。这种愿望一旦画限,就会产生僵化的想法。

北京某所高校毕业生来自内蒙,就是在家长这种固执的压力下,想离开北京去外地就业而被斥责,造成心理上的伤害。在国外,高级知识分子当“蓝领”也司空见惯,只要收入满足生活需要,做什么仅仅是工作角色不同。在中国,大学生宁可无端地徘徊在人才市场,也僵化地坚持愿望。同班同学能找到“好工作”,我找不到决不罢休。家长抱着过去的人才“供不应求”的精英情结不放,不顾“供过于求”的现实而一意孤行。

3. 认知问题刻板现象

刻板印象是指个人受社会影响而对某些人或事持稳定不变的看法。学校以有接收单位接收函——签署协议——离校作为毕业的标志,并以此统计就业率。

用人单位以能胜任工作岗位要求为标准,设定“两年实践经验”门槛。即使接收了大学生,在内心也是采取试用的态度进行观察考验,并没有在本质上作为人才而使用。

大学生就业过程不是非黑即白状态,育人和用人双方的“各自为政”,在学校的就业与用

人单位的就业之间形成一个灰色空间地带。大学生在这个地带中,处于“对付干着、四处看着、经常换着、内心厌着、回家盼着”等状态,对解决就业难问题,如果教育界和用人单位都坚持刻板意识,必然造就“就业盲流大军”。

4. 不被认可的就业现象

生活中很多也许能改变自身命运的就业,往往被身边的传统观念不认可,使得大学生受到难以承受的心理压力。如学市场营销专业的大学生自己经营农产品就业;学电子技术专业的大学生自己开设电器维修柜台就业;学农业技术的大学生“回乡发展”现代农业;学护理专业的大学生就业做“现代保姆”等。这样的就业属于真正的就业,如果度过艰难的初始阶段,成功的案例很多。但是,这类就业目前很难被认可。

5. 不觉委屈的就业现象

不觉委屈的就业现象是指在工作岗位上不能实现价值最大化,仅仅受名声好听,工作轻松表面现象所驱使,甚至出现不合理的求职行为。如许多金融相关专业本科大学生进入银行,从事“窗口”服务工作;许多林业相关专业大学生纷纷拒绝去山区、郊外,即使进了市内公园,因为没有岗位而被安排到“卖门票”;许多家长花费金钱、托关系帮助安排所谓的“稳定工作”。这些事实上的委屈就业,往往被欣然接受。

6. 不敢为先的就业现象

跟风、效仿一直是中国社会存在的典型行为,在大学生就业过程,这种行为依然存在。2008年10月13日,北大才子陈生进入养猪行业,在不到2年的时间在广州开设了近100家猪肉连锁店,营业额达到2亿元,被人称为广州“猪肉大王”。

2010年网上报导,一度令人唏嘘的“北大才子卖猪肉”,眼下正被越来越多的大学毕业生所接受。近日广州一家猪肉连锁店年薪8万元聘15名“猪肉荣”,竟引来包括中大、华工在内的1500多名应届硕士研究生前往竞聘。

【要点分析】

在中央电视台农村节目中,介绍了一个养殖户案例。家长借助上大学的儿子的建议,从室内养鸡变成山上放养,使家庭收入倍增。大学生毕业后,家长看到孩子在城里租房开自己的工作室,虽然属于自己的爱好,但事业平平淡淡的,吃住不适应。家长通过自己养殖中发现孩子思维灵活的长处,于是,逼迫孩子放弃专业工作回家养殖。大学生无奈之下,回到家乡。当心态稳定对养殖产生兴趣后,在保持原有养殖的基础上,发挥自己文化优势创新发展,开辟了观赏型禽类养殖,成为收入颇丰的养殖名人。

2012年在河北保定阜平柳树沟村,41岁的苗卫芳是河北大学中国近现代史专业2008级的硕士研究生,曾因考研成功而成为整个村子的骄傲,毕业后却由于找不到满意的工作无奈回家务农。其父苗风山感觉压力巨大,选择了服毒自杀。

针对上述问题分析如下:

案例中说明,能把“工作没有贵贱之分”留在口头很普遍,化作就业行为很难得。因为选择是在成功之前,期间还有很多未知风险。能指导子女走上成功之路的家长,是智慧的家长。

即使各学校在宣传本校的就业成功者,很少将本校有多少大学生毕业回家“种植、养殖”、有多少大学生安心到一线做基层工作作为典型,因为这样做直接的后果是影响再招生。相反,那些金融本科从事“窗口”工作,这是以前的技校生都可以从事的操作性工作,此时的大学生

全然没有一点大材小用之感。林业专业的大学生“卖门票”，全然没有“专业不对口”的惋惜之情。不能说这不是在就业，但真正的就业要有发展性，如果终生从事重复性操作而成为“职业橡皮人”的话，则未必能体验到一种职业高贵。

不能说研究生应聘卖猪肉工作不是合理的选择。能放下研究生架子“因人制宜”就业当然可取，如果是“北大才子卖猪肉成功”而“邯郸学步”，就难说都是明智选择。据说西红柿原名叫狼桃，疑为有毒无人敢吃只做观赏，后来终于有人大胆尝试，发现其味美，现在世人无不敢吃，但是，尝试者是勇士，能吃者是“吃货”，性质不同。就业也是如此，北大学子创新性就业可以跟随模仿，但是2年内成为千万富翁未必能复制。

案例中的两位家长都出自内心关心孩子就业，但是，缺点往往是优点的不恰当的延伸。家长包办孩子就业，可能会是拿出终身积蓄却帮孩子走不正当之路，相当于工作前几年收入已经提前支付出去，没有工作报酬也在所不惜。不理解就业“条条大路通罗马”而陷入“画地自限”的话，“爱心”也会成为子女正当就业阻挠者。

1.2 就业本质的研究

【案例导读】

就业本质是自身价值的实现

很多人一谈起大学生就业难，便脱口而出“大学扩招，大学生太多了”。但是，我国实际适龄青年高校入学率是5%，西欧国家达35%，西欧并没有出现我国如此的就业难。

我国高校一个代表团去美国考察期间，在闲暇时间去购物，看到导购人员口若悬河地推介产品，感觉不是在推销而是在传播知识。事后问导购人员为什么知识面这么广，得知是大学生。

一个公司年度酒会上，老总把销售精英请到与自己一桌，而公司各层经理们或者在边桌或者没资格上桌。从某种角度来说，这些经理地位比销售精英们高，换个角度说，经理辞职老总不会担心，业务精英离开老总就会着急。

【案例分析】

不能不承认，我国大学生存在与就业本质相违背的就业理念，过于追求形式上的自我设计。

就业过程和发展规律都有“九层之台，起于累土”的特征，越是不刻意追求工作精致化的人，越被用人单位怀疑其素质，也就越没有发展机会。

让中国教授觉得不是在购物而是在受教育，足可以证明大学生做导购一样有机会体现自身价值。老总善待一线骨干，也足以证明自身价值不是靠名声形式上的荣耀，而是才能。

综上所述：即使工作形式不同，但其本质都是实现自身价值后获取合理回报。

1.2.1 就业本质的内涵和解析

1. 就业本质的含义

就业的本质是就业本身所固有的根本属性，是决定就业成功的内在因素。