

侯捷 编著

大学生就业

指南



 中国科学技术出版社

大学生就业指南

侯 捷 编著

中国科学技术出版社

• 北 京 •

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指南/侯捷编著. —北京:中国科学技术出版社, 2006.3

ISBN 7-5046-4319-X/Z·311

I. 大… II. 侯… III. 大学生—就业—指南

IV. G647.38—62

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 022119 号

责任编辑/金 陵

装帧设计/沈 松

责任印刷/李春利

中国科学技术出版社出版

北京市海淀区中关村南大街 16 号 邮政编码:100081

电话:62179148 62173865

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

北京市卫顺印刷厂印刷

*

开本:787 毫米×1092 毫米 1/16 印张:13.75 字数:230 千字

2006 年 3 月第 1 版 2006 年 3 月第 1 次印刷

印数:1—5600 册 定价:22.60 元

(凡购买本社的图书,如有缺页、倒页脱页者,本社发行部负责调换)

内 容 提 要

本书以促进高校毕业生(以下简称毕业生)充分就业为目标,以国家有关法律、法规及相关政策为依据,以相关理论成果为基础,总结多年来毕业生就业指导工作经验,比较全面系统论述了我国毕业生就业制度的历史沿革与现行政策,介绍了当前毕业生就业形势和就业环境、就业市场及其运行机制;教育毕业生树立正确的职业观、就业观和创业观;引导学生在全面发展的基础上努力提高综合素质和就业竞争能力;指导毕业生了解就业渠道,学会进行就业信息的收集与利用,掌握择业的基本方法与技巧,提高择业水平;详细介绍了毕业生面试前、面试中及面试后要做的准备及注意事项。教育毕业生面对现实、与时俱进、走向成功。

前 言

高校毕业生是国家宝贵的人才资源,是社会主义现代化建设的重要力量,是整个社会中充满活力、富于创造的群体,是全面建设小康社会、完成中华民族伟大复兴的生力军。高校毕业生就业问题是关系到现代化建设、社会政治稳定和保证人民群众根本利益的全局性问题。经济体制的变革和高等教育等各类教育的发展,客观上决定了毕业生就业工作的重要性、艰巨性、长期性和复杂性。这就要求高等学校必须以培养合格人才为根本,以市场为基础,以就业为导向,转变办学指导思想,加强毕业生就业工作,深化管理体制、运行机制和组织机构的改革,不断调整学科、专业结构,优化人才培养模式,逐步形成招生、培养、就业彼此互动及相互促进的良性循环,促进教育可持续发展。同时,面对严峻的就业形势,要求学生熟悉国家就业政策法规,了解就业形势和环境,掌握就业市场的运行和职业动态,树立科学正确的择业观念,不断提高自身综合素质和竞争适应能力,学会运用就业渠道、信息和技巧,顺利实现融入社会,走向成功。因此,加强毕业生就业指导是一项紧迫而又现实的任务。

加强就业指导包括加强就业指导机构建设、师资队伍建设和课程建设等主要方面,其中课程建设又具有经常性、规范性和基础性的特点,而课程建设的重要内容之一就是教材建设。作为长期从事毕业生就业指导和管理的工作者,搞好毕业生就业指导工作责无旁贷。为此,我们编著了这本《大学生就业指南》,希望通过编写本书以切实缓解大学生因迷茫、困惑、失误造成的求职心理压力,使大学生成为理智成熟的求职者,把握身边每一个就业机会,抓住职场上每一次机遇,从而走上成功之路。

本书总结了近几年我国大学生就业指导工作的成功经验,借鉴了国内外就业指导方面的有关成果,也参阅和借鉴了近几年来许多高校和同仁编写出版的许多类似的图书,在此谨致以由衷的谢意。

限于水平,书中疏漏之处在所难免,敬请指正。

编 者

2005 年 12 月

目 录

绪 论

一、当前大学生求职现状	(3)
(一)求职概论	(3)
(二)就业形势	(5)
(三)就业指导的现状与发展	(9)
二、如何做好就业指导	(12)
(一)就业指导的目的和意义	(12)
(二)就业指导的内容和原则	(17)
(三)就业指导的方式和途径	(21)

职业规划篇

一、职业铸就人生	(26)
(一)一生的职业里程	(26)
(二)用生命去做的事情	(27)
(三)职业发展的动力	(27)
(四)职业与金钱	(28)
(五)职业与生命	(31)
(六)使职业年龄尽早成熟	(33)
二、确定人生的目标	(37)
(一)目标源于理想	(37)
(二)唤醒心中巨人	(39)
(三)追求成功	(40)
(四)目标的特性与作用	(41)
(五)目标设定的原则与方法	(44)
(六)确定一生的目标	(46)
三、自我认知与职业生涯设计	(49)
(一)自我认知与自我评价	(49)
(二)择业观念	(54)
(三)职业生涯的规划	(61)
案例 1.1 职业规划从大一起步	(68)

就业准备篇

一、求职择业的知识能力准备	(72)
(一)建立合理的知识结构	(72)
(二)培养科学的思维方式	(79)
(三)培养较强的实践能力	(82)
二、求职择业的心理准备及心理调适	(88)
(一)大学生应具备良好的心理素质	(88)
(二)求职择业中常见的心理问题分析	(97)

(三)择业心理问题的自我调适·····	(103)
三、求职形象设计 ·····	(107)
(一)发型·····	(107)
(二)着装·····	(107)
(三)动作·····	(107)
(四)语言·····	(107)
(五)气质·····	(108)
(六)求职材料形象·····	(108)
案例 2.1 求职形象设计种种 ·····	(108)
求职材料篇	
一、中文简历 ·····	(112)
(一)简历的基本要素·····	(112)
(二)简历的撰写技巧·····	(112)
(三)简历的后期加工·····	(113)
案例 3.1 简历的创意 ·····	(114)
案例 3.2 假简历种种 ·····	(115)
案例 3.3 简历设计要适当 ·····	(115)
案例 3.4 不妨预备几份不同的简历 ·····	(116)
附:应届毕业生简历样式 ·····	(117)
二、中文求职信 ·····	(118)
(一)求职信(自荐信)·····	(118)
(二)履历表·····	(119)
案例 3.5 求职信和简历都应写明应聘职位 ·····	(120)
案例 3.6 没有工作经验又何妨 ·····	(120)
三、电子求职材料 ·····	(122)
(一)可扫描识别简历·····	(122)
(二)网页简历·····	(122)
(三)Email 简历·····	(123)
案例 3.7 不妨做个自己的网页 ·····	(124)
四、职业素质测评材料 ·····	(125)
(一)人才测评的理论依据·····	(125)
(二)人才测评的基本知识·····	(126)
(三)主要人才素质测评·····	(128)
(四)中国人才测评的现状·····	(129)
案例 3.8 职业测试帮你少走弯路 ·····	(130)
求职实践篇	
一、求职实践的一般知识 ·····	(133)
(一)求职实践的原则和条件·····	(133)
(二)求职实践的办法和方式·····	(133)
(三)求职实践的具体范围·····	(134)
二、面试 ·····	(135)

(一)面试基础知识·····	(135)
(二)面试准备·····	(137)
(三)面试基本内容·····	(139)
案例 4.1 面试故事·····	(140)
(四)面试礼仪·····	(141)
(五)面试问题·····	(143)
案例 4.2 杀手问题·····	(149)
(六)面试技巧·····	(149)
案例 4.3—4.13·····	(154)
(七)面试后的工作·····	(160)
附:面试后的感谢信范例·····	(161)
(八)正确面对面试失败·····	(161)
案例 4.14 坦言失败也能得益·····	(163)
案例 4.15—4.19·····	(163)
(九)笔试技巧·····	(166)
案例 4.20—4.28·····	(168)
四、试工 ·····	(173)
(一)就业协议·····	(173)
(二)就业协议与劳动合同·····	(177)
(三)避免纠纷·····	(178)
(四)试用期(见习期)·····	(180)
案例 4.29 大学生劳动纠纷·····	(181)
案例 4.30 大学生毁约种种·····	(181)
案例 4.31 提前工作要慎重·····	(183)
就业管理与政策篇 ·····	
一、就业管理 ·····	(186)
(一)就业推荐与就业协议·····	(186)
(二)就业建议计划的制定与上报·····	(186)
(三)就业派遣与接收·····	(187)
二、就业政策 ·····	(188)
(一)就业程序·····	(188)
(二)高校毕业生最新就业政策·····	(188)
(三)就业报到·····	(195)
(四)就业制度改革新政策·····	(195)
附录一 职业发展倾向自我测评方法·····	(196)
附录二 普通高等学校毕业生就业协议书·····	(206)
附录三 人才信息网站摘录·····	(210)

绪 论

●我们雇佣员工的原则是,大多数开发人员都要头脑清醒地进入公司,并且把精力放在我们认为最关键的问题上面。

——比尔·盖茨

一个人的成功实际上就是职业的成功、求职的成功。然而,职场即战场,大学毕业生要想在强手如林的求职择业竞争中处于有利地位,只有充分了解自己的兴趣、爱好、气质、特长、能力等各方面条件,具备一定的从业基础和专业特长,从宏观上把握求职择业的总体形势、趋势和政策,面向市场,面向未来,同时讲究求职择业的策略、方法和技巧,才能在求职洪流中变被动为主动,谋求到一个称心的职业。

一、当前大学生求职现状

(一)求职概论

1. 职业的含义

对职业的含义,人们有着不同的看法和观点。从“职业”的词义来看。职即职责、天职、权利与义务。“业”即事业、行业。所谓“职业”,意即一种承担了某种责任、义务的行业性、专门化的活动。美国社会学家塞尔兹认为,职业是一个人为了不断地取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动,这种活动决定着从事它的那个人的社会地位。教育家、哲学家杜威把它概括为:职业不是别的,是可以从中得到利益的一种活动。我国也有学者认为,职业是劳动者能够稳定从事的有酬工作或者说职业是劳动者能够稳定地从事某项有酬工作而获得的劳动角色。日本就业问题专家保谷六郎认为,职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力,向社会贡献而连续从事的活动。

“职业”一词的外延包括三层意思:一是有工作,即有事可做;二是有收入,即获得工资或其他形式的经济报酬;三是有时间限度。

综上所述,所谓职业,是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合反映,也是一个人的权利、义务、职责,是一个人的社会地位的一般性表征。

2. 职业特征

①经济性,即从中获取收入。②技术性,即可发挥才能和专长。③社会性,即承担生产任务,履行公民义务。④促进性,即符合社会需要,为社会提供有用的服务。⑤连续性,即所从事的劳动相对稳定,是非中断性的。

3. 求职发展规律

美国有代表性的职业专家把人的职业生涯分为五个阶段。

第一阶段:职业成长期(出生~14岁)。这一阶段,人们从外界获得各种关于职业的知识,扮演各自喜爱的职业角色,产生职业兴趣,有意识地培养能力。

第二阶段:职业探索期(15~24岁)。人们对自身兴趣和从业条件、社会价值进行考虑,进行职业培训,尝试职业,从事某种职业活动,扮演某种职业角色。

第三阶段:职业建立期(25~44岁)。劳动者对前期适应的职业进行满意或不满意的评价,变换或稳定,并致力于职业的稳定。

第四阶段:职业维持期(45~64岁)。这一时期,劳动者取得成就,获得一定的社会地位,维持自己的工作成就,提高自身的社会价值。

第五阶段:衰退期(65岁以上)。这一时期,人的健康状况和工作能力都在衰退,职业生涯接近尾声,逐渐退出职业舞台,成为旁观者。

在我国,有些研究者也提出了适合我国国情的分期模式,一般可以分六个时期:

(1)职业准备期(一般从15岁开始直到面临就业时止)。这一时期包括职业技能的学习和等待就业机会。

(2)职业选择期(一般从20岁到30岁左右)。根据社会需要和自己的能力、愿望作出职业选择。

(3)就业初期至职业适应期(成年初期)。一般需要一两年的适应(或长或短,因人而异)。

(4)就业稳定期(成年、壮年期)。这一时期占据人的职业生活的绝大部分,是人的劳动效果最好的时期,也是成就事业、获得社会地位的关键时期。

(5)就业后期(45或55岁至55或60岁左右)。出于人的生活条件的改变,人的职业能力会发生缓慢的不可避免的减退。

(6)职业结束期。由于年老体衰或社会要求而结束职业生涯。

职业准备期是基础,在很大程度上决定着职业的选择和稳定性。职业选择期是关键时期,它决定着人的职业适应期或长或短,或胜任或难以适应。职业稳定期延续的时间最长,是创业、立业的宝贵时机。

4. 职业分类

国外的职业分类一般有三种类型。①按脑力劳动和体力劳动的性质、层次进行分类。这种分类方法把工作人员划分为白领工作人员和蓝领工作人员。②按心理的个别差异进行分类。这种分类方法把人格类型划分为六种:即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。③依据各个职业的主要职责或“从事的工作”进行分类。这种分类方法较为普遍,以国际标准职业分类把职业由粗而细分为四个层次,即8个大类、83个小类、248个细类、1506个职业项目,总共列出职业1881个。这8个大类为:专家、技术人员及有关工作者;政府官员和企业经理;事务工作者和有关工作者;销售工作者;服务工作者;农业、牧业和林业工作者、渔民和猎人;生产和有关工作者、运输设备操作者和劳动者;不能按职业分类的劳动者。

参照国际标准职业分类,从中国实际情况出发,在充分考虑经济发展、进步和结构变化的基础上,1999年我国正式颁布发行的第一部《中华人民共和国职业分类大典》,将中国目前社会分为1838个职业、8个大类。

①国家机关、党群组织工作人员、企事业单位管理人员;②各类专业、技术人员;③办事人员及其有关人员;④商业与服务人员;⑤农林牧渔生产人员;⑥生产人员、运输人员及其有关人员;⑦军队;⑧不便分类的其他劳动者。

大学生就业主要为①、②两类,③、④也有相当部分,其余类就较少。

5. 职业的发展趋势

第一,职业分类在数量上由少到多,新职业出现的频率逐渐加快。封建社会初期(周朝),社会职业与行业是同义语,只被分为六大类,即主公(统治者)、士大夫(负责执行的官吏)、百工(各种手工业、工匠)、商旅(商人)、农夫(种田人)、妇功(纺织、编织的妇女)。到了隋朝,增加到100个行业,到宋朝达220行,到了明朝增至300多个,当时人们把社会职业分工统称为360行。解放后,全国各种工种岗位总和增至1万种左右。

第二,职业分工由简单到精细。职业的产生是社会分工的结果。社会分工有三个层次,即一般分工,特殊分工和个别分工。一般分工区分出第一产业、第二产业、第三产业;特殊分工出现了不同行业;个别分工划分出职业岗位。如:农业是社会分工中最大的生产

领域——种植业与其他农业——种植业又分为粮食作物、经济作物、蔬菜瓜果种植业、果树种植业等,其他为农业服务的职业,如化肥、塑料薄膜等生产业。

第三,职业活动的内容不断弃旧更新。同样的职业,在不同时代,工作内容会有很大变化。

第四,职业的专业化增强,并出现综合化和多元化趋势。

第五,第三产业的职业数量大量增加。

6. 职业流动

职业流动是劳动者在不同的职业群体之间的流动,是职业角色的变换过程,其结果是对劳动者的职业生涯发生影响。职业流动主要表现为:①以职业地位和职业声望为标准,可以把职业流动分为水平流动和上下流动。②从两代人之间从事的不同职业的变化可表现为代际流动。③劳动者个体在整个职业生涯过程中的一生活动。④从职业流动引起社会职业结构性变化的情况看,表现为结构性流动和个别流动。

7. 职业理想

职业理想是指人们在一定的世界观、人生观和价值观的指导下,对其未来所从事的职业及事业上获取成就的追求和向往。

对职业理想的理解应当把握以下几点:①职业理想属于社会意识范畴,是一定社会生产方式及形成的职业地位、职业声望在人们头脑中的反映。②职业理想是人们特有的对自己职业生活的规划。③职业理想是以客观发展的可能性来展示明天的现实。④职业理想同奋斗目标相联系,是人们对未来美好现实的向往和追求。

影响职业理想的因素。第一,受社会理想的影响:人是社会的人,社会是人的社会,人们对社会发展的希望和憧憬,就是社会理想,也是社会成员的共同理想,职业理想就是社会理想的具体化,没有职业理想,社会理想就会落空,它们是相辅相成,相互影响的统一体。第二,受人生理想的影响:人生观和人生理想直接决定着一个人的职业理想。第三,受生活理想的影响:生活理想是指人们对美好物质生活、精神生活及家庭生活的追求和向往。生活理想和职业理想关系密切,两者相互促进,相互影响。爱因斯坦曾在《我的世界观》一文中说到:“我每天上百次地提醒自己:我的精神生活和物质生活都依靠着别人的劳动,我必须尽力以同样的分量来报偿我所领受了的和至今还在领受着的东西。我强烈地向往着俭朴的生活,并且时常为发觉自己占有了同胞过多劳动而难以忍受。”

大学生应树立正确的职业理想。第一,回报社会是职业理想的最高追求;第二,现实中人与职业的合理匹配是树立正确职业理想的客观基础。

在实践中检验、调适、完善、升华职业理想。

(二) 就业形势

高校的应届毕业生要愉快地走上工作岗位,顺利地找到适合自己的职业,就必须对就业的环境有一个清楚的认识,了解到市场对大学生的需求方向,这样才能渡过难挨的择业期。

1. 中国面临世界上最大的就业竞争

进入 21 世纪,经济全球化进程在不断加快,科学技术的发展日新月异,世界面临着前所未有的机遇和挑战。贫困和失业成为阻碍各国社会经济发展的一个首要问题。面对全

球化和世界经济发展趋缓的新形势,反失业、反贫困的任务仍然十分艰巨。特别是发展中国家,无论是综合国力还是劳动者素质,都需要适应新形势的严峻挑战。

中国拥有全世界 1/5 的劳动力,促进就业的任务非常繁重。

从 20 世纪 90 年代中期开始,中国出现劳动力过剩,就业问题现已成为社会生活中最为紧迫的问题(《中国的劳动和社会保障状况》白皮书)。从总体上看,我国目前已进入劳动年龄人口增长高峰期,据有关部门统计,今后几年全国城镇每年新增劳动力 1000 万人,另外还有 1400 万下岗失业人员,每年需要安排就业人员达 2400 万人,而社会新增就业岗位约 900 万,每年劳动力供大于求的缺口在 1300~1400 万人左右,整个社会就业形势比较严峻。从高校毕业生规模看,总量大、增幅高是突出特点,2006 年全国普通高校毕业生达 413 万人,“十一五”时期全国将有 2500 万以上的普通高校毕业生需要就业。与此同时,毕业生就业工作中还面临着一些长期积累的困难和问题,特别是结构性矛盾突出,主要反映在区域分布上,过于集中在东部发达地区和城市地区;高等教育人才培养结构还不能完全适应经济社会发展的需要。一些地方和高校对毕业生就业工作重要性的认识不足,工作不到位,机制不健全;一些地方限制毕业生就业的政策性体制性障碍还没有完全破除,下基层渠道不畅,东部一些城市户口政策紧缩,等等。

因此,今后相当长时期内,高失业率将与长失业期并存,就业弱势群体将持续扩大。当前就业问题的严峻还表现在它与农村问题是紧密联系在一起的。中国现在仍然是一个处在工业化、城市化过程中的农业国,农村滞存了数以亿计的剩余劳动力,城乡每年还有 1200 多万新成长劳动力进入劳动大军。入世后,仅考虑 3% 的粮食进口,也将减少农业就业机会上千万个,农村劳动力转移的规模在现有 1000 多万的基础上,每年还将增加至少 200 万。在上述各种因素的综合作用下,即使每年只增加失业人员 200 万,也将使我国城镇失业和不充分就业人口达到经济活动人口的 8% 以上。这在新中国历史上是前所未有的。

不仅仅是工人,具有高知识、高学历的大学生群体也开始出现失业现象。这就是所谓“2030 现象”,即 20 岁到 30 岁之间的人面临的就业难题。作为一种新失业现象,它其实也可以叫做毕业失业现象。“2030 现象”已引起社会的广泛关注。据一有关调查,上海这样的大城市,城镇登记失业人员中 16 岁以上 30 岁以下者,占了 50%。

可以说,在整个“十五”期间,我国处在高失业和就业结构大调整时期,世界上没有任何一个国家面临像中国这样的就业挑战。对于任何一个政府来说,保持经济增长和实现充分就业是其宏观调控的两大基本目标,也是它取得合法性的基础。但是在目前的中国,这两大目标却形成了尖锐的矛盾。

中国以世界上 9.6% 的自然资源、9.4% 的资本资源、1.85% 的知识技术资源、1.83% 的国际资源来为 26% 的劳动力人口创造就业机会。换句话说,世界上还没有哪一个国家要像中国这样提供 7.3 亿个工作岗位,整个西方发达国家总共才提供 4.3 亿个工作岗位。

中国就业问题的出现首先是经济转型的结果。产业结构的调整是一个资本排斥劳动力的过程。从 20 世纪 90 年代下半期,中国开始了历史上空前的大规模结构调整。一方面在那些新兴产业、采用新技术的领域、新的经济成分中不断创造新的工作岗位;另一方面在那些传统产业、采用旧技术的领域、旧的经济成分中不断摧毁大量的旧的工作岗位。

当摧毁旧工作岗位的规模和速度远远超过创造新工作岗位的规模和速度时就引发了大规模、突发性的“下岗洪水”、“失业洪水”。所以,在一定意义上说,中国出现大批失业人口,是中国为提高经济效率和效益付出的代价,是计划经济向市场经济转型的成本。

中国所面临的失业与就业问题与西方市场经济体制下的典型失业是不可同日而语的。在西方历史上,如 20 世纪 30 年代大萧条,美、英、法等国也有近千万人的失业,但主要是由需求不足引起的。只要需求上去了,失业问题就会迎刃而解。中国的失业则不尽相同。它由两部分构成:一部分是由就业岗位总量绝对少于劳动总量引起的失业;另一部分是由需求不足引起的某些行业生产能力过剩和人员失业。根据专家的计算,前一种失业人口大约在 1.5 亿左右,后一种失业人口大约在 3000 万至 5000 万。也就是说,中国的失业问题中非需求因素占了主导。我国严峻的就业形势,其根源就在于劳动力的供给与需求关系严重失衡,表现为劳动力的供给远超过需求。

经济全球化对目前我国就业问题也有一定影响。经济全球化的本质,是国际资本在全球范围内的重新优化配置和国际间的重新分工。从一定意义上说,资本在全球范围内的重新配置,就意味着有限就业岗位在全球的重新配置。中国成为世界制造业中心的内在含义之一,就在于中国正在参与对世界范围内有限就业岗位的竞争。

从纯经济的角度看,就业对于经济增长也是非常重要的。美国经济学家奥肯研究了失业率与 GDP 的关系,提出了著名的奥肯定理,即失业率每上升 1 个百分点,实际 GDP 的增长率就下降 2 个百分点。奥肯定理表明,失业意味着资源没有得到充分利用,对个人而言,是人力资本的浪费和收入的减少;对国家而言,是实际 GDP 的减少。

目前中国政府正在研究制定促进服务业发展和扩大就业的战略计划:第一,把发展服务业作为近期扩大就业的主攻方向。“十五”时期服务业已实现新增从业人员 4500 万人,占全社会从业人员的比重由 2000 年的 27.5% 提高到 33%。第二,把发展小城镇服务业作为转移农村劳动力的重要载体。第三,积极发展多种所有制的服务业。支持、鼓励和引导私营、个体企业兴办服务业,充分发挥他们在活跃市场、增加就业方面的作用。第四,加快服务业市场化步伐,推进部分由政府配置资源为主的服务行业向以市场为主配置资源转变,加快垄断行业管理体制改革的,实行政企分开,放宽准入领域。大力发展服务业,尤其是社区服务业和传统服务业,将成为中国增加就业的主要手段之一。据统计,20 世纪最后 10 年间,中国服务业创造了 7740 万个新就业岗位,吸收了 7240 万个新增劳动力和 500 万个从其他产业转移出来的劳动力。服务业将是中国加入世界贸易组织后获益最明显的部门。只要政府给予适当的政策和法律支持,今后一段时期内,每年新增几百万就业人数是完全有可能的。总之,解决中国就业问题,应把就业优先、扩大内需作为长期坚持的方针,而扩大就业是扩大内需的第一支点。居高不下的失业率是诱发社会不稳定的重要因素。

2. 加入 WTO 对大学生就业的影响

据估计,中国入世后每年可刺激经济增长近 1.5 个百分点,长远而言可创造约 1000 万个就业机会,每年增加 450 万个就业机会,而且不同的行业对人才的需求也会产生不同的变化。从理论上说,入世将给中国带来更多的贸易机会,让中国的相对优势得到更充分的发挥,而拥有充沛人力资源的中国,相对优势正是在劳动密集型产业。换句话说,入世

应有助于推动中国的就业增长。但入世后国内所面临的实际就业情况是,短期内就业压力将会大增。预计中国的城镇失业率在入世初期可能上升 1 倍,达到 7%。入世后中国面对的主要就业挑战是,农业和另外一些竞争力不足的传统产业会出现结构性失业;其次,即将毕业的大学生也要面对就业问题。在入世初期,国内失业总人口将有所增加。短期就业压力大增的主要原因是,外部竞争加剧,大量隐性失业将转变为显性失业;外国农产品对中国农业冲击加剧,更多的农村剩余劳动力流向城市。同时,国内的冶金、机械、医药、化工等缺乏竞争力的行业需要大量裁员,将导致总体失业率的上升。

中国加入 WTO 后,各企业面临巨大的商机与挑战,要在激烈的竞争中立于不败之地,必须更新产品、增加科技含量、走“科技兴业”之路,高学历的人才将更有利于企业完成这一战略目标。市场对外语类、金融财会类、商贸类、旅游类、法律类以及经济管理类专业毕业生的需求形势会逐渐走俏,涉外职业需求全面复苏。对近年来一直不景气的国际经济贸易类和涉外专业毕业生的需求量可能大幅度上升。

中国加入 WTO 后也为国内各大院校的专业设置敲响了警钟,学校专业的设置不能脱离市场需求,高校的专业应看准市场。传统专业就业形势严峻。历史学及考古专业、基础教育学、物理学、社会学等专业的毕业生无人问津,就业形势颇为严峻。

中国加入 WTO 后,英语成为对外交流的通用语言,计算机则是电子商务的基本手段,英语、计算机成为就业门槛。现在用人单位对人才的基本标准有了很大变化,往年英语四级的标准变成了英语六级,计算机省内 2 级变成了计算机国家 2 级。不少用人单位在招聘现场要求学生用英语填写简历,或进行英语对话。现在国内的大学毕业生已陷入高不成低不就的尴尬处境。入世后突出了中国经济欠缺金融、财务、管理、市场开拓等领域高级人才的需求,可由于大学毕业生没有实际工作经验,难以填补这个空缺。同时,海外回国的留学生也抢占了部分高层人才需求。并且,大学毕业生一味希望留在北京、上海、深圳这些大城市工作,无形中也加重了他们找工作的难度。随着高校毕业生人数的剧增,一个严峻的现实摆在了人们面前:需求少了,毕业生多了。而且今后的几年里,随着扩招的毕业生数量逐年增加,严峻的就业形势将愈演愈烈。

3. 大学生就业趋势

趋势一:学生就业期望值缩水。随着 IT 业就业岗位中的亮点变暗,影响到大学生就业的心理期望值。

趋势二:就业成本提高。大学生就业成本不断提高,如制作高成本的简历,提高包装自己的费用,还有就是学生盲目地参加各种各样的招聘会。

趋势三:压力推向了高端人才。大学生延缓就业的浪潮将人才竞争的压力推向了高端人才。以前研究生主要的就业渠道是科研院所、国家机关,今后企业流也将是一个重要走向。

趋势四:大学生不就业现象增多。出现不就业一族,学生申请不就业。这些学生并非找不到工作,而是不参加就业,其中有一部分人选择自己创业。

趋势五:从人才流动看,大学生更多地流向经济发达地区,但这种速度会很快减慢。这里有两方面影响因素,一是市场因素,人才市场的供求关系会改变学生的就业观念。就业活动是“双向选择”的行为,不能凭学生一厢情愿;经济发达地区向人才提供的就业机遇

毕竟有限,渴求实现自我价值的大学生不可能“一意孤行”地耗在大城市中无所作为。随着高校办学规模的不断扩大,大学生数量将日益增多,这迫使大学生不得不把眼光投向新的就业领域。大学生们会逐步意识到,经济不发达、需要人才的地方,更有广阔的舞台在等着自己。大学生根据市场需求调整自己的择业定位。二是政策导向因素。我国为发展西部地区的经济,已经相应出台了鼓励人才到西部地区工作的政策。

(三)就业指导的现状与发展

1. 就业指导的含义

人才频繁流动,人才竞争激烈,各类人才政策不断出台,但许多大学生对人才人事政策和人才需求行情知之甚少,无法正确分析自己的优劣势,无法确立自己的职业定位,结果往往盲目求职,难免迷失自己。应届毕业生往往是大学四年级下半学期草草地完成毕业论文,开始花大量时间去收集各类招聘信息,跑人才市场,到浩瀚的网络中寻找,感觉就是大海捞针。如果有专门的机构和专业的就业指导人员,来提供诸如求职前的信息收集、人才需求行情调查和人才政策分析对比等服务,那么求职者就会有的放矢,减少失败。

就业指导是一些社会组织帮助人们走上职业道路的各种措施体系的总称,是对未就业者(主要是学生)和已就业者(主要是失业、离职等)的学力、智力、体力、个人性格、经历、志向以及家庭与社会环境、职业岗位等各种条件进行全面分析与了解,然后根据社会职业需要情况作出职业方面的建议,使其能够选择合适的职业和胜任的工作,从而较好地完成个人职业定向的过程。经济发达国家对就业指导及其教育问题的思考和研究经历了一个较长的历史阶段,而我国的就业指导及其教育才刚刚开始。随着我国市场经济的发展,学校教育就业之间、学生学习与职业选择之间的关系日益密切。为适应市场经济体制需要而进行教育体制改革,传统的统包统分的就业格局已被打破,大学生自主择业已是主要就业形式,这一方面唤起了学生参与职业选择和社会生活的主体意识,但另一方面,由于缺乏系统的职业知识教育和指导,不少学生在求职择业过程中无所适从,迫切地需要得到学校教育的指导。

2. 就业指导问题分析

实际上,对于每一个人来说,如何明确自己的职业定位十分重要。规划自己的职业生涯,有时可以说是规划自己的一生。如果把一个人的职业生涯比做一次旅行,那么职业咨询和指导就像在“画地图”,为你画一张地图,有了它,走在路上的人心里会很踏实,将要启程的人方向更明确,看清自己的位置,看到更多更好的途径,少走弯路。对于无法明确自己职业定位的人来说,就业指导人员可以凭借其广泛的与劳动力市场、职业生涯相关的理论知识,通过科学的测评方法,帮助他们客观而准确地认识自己的特点、兴趣及适合的职业类别,从而在求职过程中变被动为主动,变别人选择自己为自己选择别人。一般来说,就业指导包括职业的方向定位、个人的分析及咨询服务三个方面的内容。就业指导与个人的兴趣、能力、个性特点和客观要求相结合。通过正确认识自身素质、专长和潜在资质,同时对个人的局限和自身条件做客观评估,实现人与职业的合理搭配,并作出恰当的职业选择。

目前,我国的学校就业教育工作滞后,就业指导工作还没有得到学校足够的重视。总体上讲,学校就业指导教育在此方面有以下问题。

第一,学校教育缺乏行之有效的就业教育。学校教育与生产实践、劳动就业相脱离的