

姚金凤◎主编

大学生 职业发展与就业

 苏州大学出版社



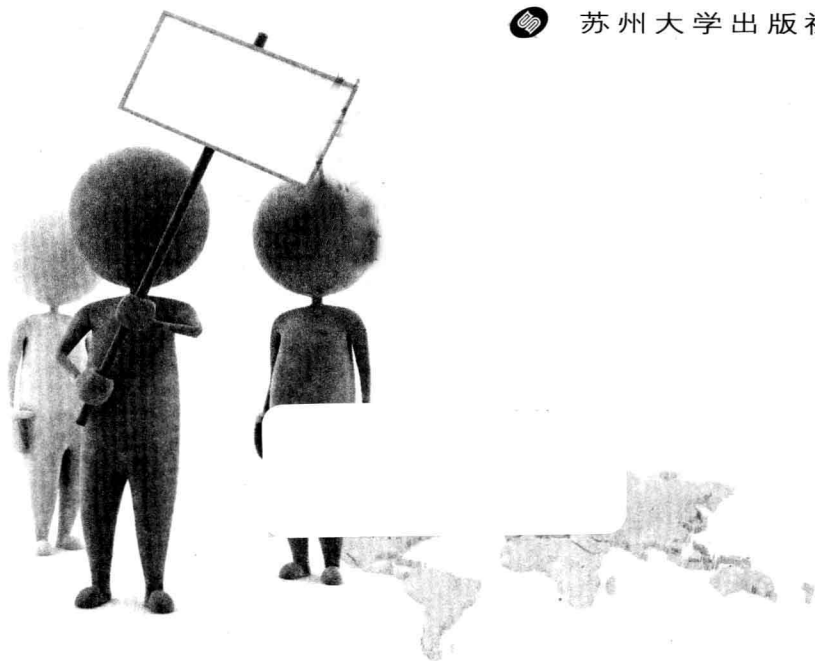
主 编 姚金凤

副主编 王 琼 张 芬 丁 虎 王国存

大学生 职业发展与就业



苏州大学出版社



图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展与就业 / 姚金凤主编. —苏州:
苏州大学出版社, 2011. 8

ISBN 978-7-81137-756-9

I. ①大… II. ①姚… III. ①大学生-职业选择
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 152012 号

大学生职业发展与就业

主编 姚金凤

责任编辑 杨 婷

苏州大学出版社出版发行

(地址:苏州市十梓街1号 邮编:215006)

常熟高专印刷有限公司印装

(地址:常熟市元和路98号 邮编:215500)

开本 787mm×960mm 1/16 印张 17.75 字数 338 千

2011 年 8 月第 1 版 2011 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-81137-756-9 定价:31.50 元

苏州大学版图书若有印装错误,本社负责调换
苏州大学出版社营销部 电话:0512-67258835
苏州大学出版社网址 <http://www.sudapress.com>

前言

大学生是宝贵的人才资源,有效的就业指导有利于大学生的成长、成才和成功就业,更可为社会的可持续发展提供人才支持。国务委员刘延东同志指出,要把高等教育的战略重点、工作重心放在更加注重全面增强高等教育与社会需要的适应性、提高人才培养质量和毕业生就业竞争力上来,放到更加注重教育系统的就业指导服务体系建设、全面提高就业指导服务水平上来。

当前我国的高校毕业生就业已经引起各级地方政府、各级教育行政部门和社会公众的极大重视,并呈现出五个发展趋势:一是就业形势在压力和危机中蕴藏契机,危机之中有机遇;二是就业政策唱响基层就业主旋律,鼓励创业实践;三是就业服务在加强全面指导下实施重点帮扶;四是就业心态渐趋理性,求职选择多元化;五是就业机制通过加强统筹协调不断完善与创新。

在多年来的就业教育指导和就业服务工作中,经常会面对这样的疑问:人生无常,就业指导如何帮助个人立足现在,胸怀未来?其实,就业指导所专注的,不是陷于“无常”的泥沼,而是从“无常”之中洞见“常”。变化无常,应变之道则是常。许多人只见前者,未见后者。因此,生涯之学,即应变之学。就业指导应与生涯规划有机结合起来,与大学生的人格特质和职业素养结合起来。

作为一本指导教材,本书尽可能追求学校与社会的贯通、理论与实践的结合、“它山之石”与本土经验的兼容。本书结合学生成长规律,按专题进行编写。全书有四个专题,分为四篇:就业指导与就业,职业生涯与规划,职业适应与发展,创业引领与创业。针对大学生在就业过程和

生涯规划中出现的困扰,以就业形势和职业的发展为背景,从探究学习生涯、职业生涯的理论和方法出发,深入探讨大学生在生涯规划中的适应能力、道德精神和创业意识,帮助大学生正确地认识自己、认识社会,科学地进行职业生涯规划,建立合理的知识结构,增强成功就业和生涯发展的核心竞争力,顺利实现角色转换,走向社会。

本书的作者都是苏州市职业大学学生工作战线上的青年骨干教师,他们关注高校毕业生就业的新动态,在从事就业教育和指导的过程中积累了一定的经验,深感就业教育和指导工作的重要性与崇高性。希望本书能为大学生打造精彩人生提供帮助。

编 者

2011 年 5 月

目 录

第一篇 就业指导与就业

■ 第一章 就业指导概述	3
第一节 就业内涵及其形式	3
第二节 就业指导的内涵及内容	6
第三节 就业指导的作用及意义	11
■ 第二章 社会经济发展与就业	17
第一节 社会经济发展的周期性与就业	17
第二节 产业结构的发展与就业	20
第三节 区域经济发展与就业	26
■ 第三章 就业准备与求职方法	34
第一节 就业准备	34
第二节 求职方法	44
第三节 就业政策	52

第二篇 职业生涯与规划

■ 第四章 职业生涯规划的认识	63
第一节 职业认知	63

第二节	职业生涯规划	71
第三节	职业生涯规划与自我成长	83
■ 第五章	自我认知与职业选择	89
第一节	自我认知概述	89
第二节	自我认知与职业选择	93
第三节	常用职业测评工具	102
■ 第六章	职业生涯规划与实施	128
第一节	职业生涯规划的原则与要素	128
第二节	职业生涯规划的步骤与方法	131
第三节	职业生涯规划的实施	139

第三篇 职业适应与发展

■ 第七章	职业素质	151
第一节	职业素质的含义	151
第二节	职业素质的内容	154
第三节	职业素质的培养	158
■ 第八章	职业适应	165
第一节	角色转换	165
第二节	职业胜任	170
第三节	情商与职业发展	178
■ 第九章	职业精神	186
第一节	职业道德	186
第二节	职业道德行为的养成	189
第三节	职业精神与创业意识的培养	195

第四篇 创业引领与创业

■ 第十章 创业认识	207
第一节 创业概述	207
第二节 创业项目选择	213
第三节 创业项目的市场分析	218
■ 第十一章 创业风险	225
第一节 创业风险概述	225
第二节 创业法律风险分析	231
第三节 创业风险控制	237
■ 第十二章 创业行动	242
第一节 创业计划	242
第二节 融资与团队的组建	251
第三节 企业模式的选择与创建流程	260
■ 参考文献	271
■ 后 记	275

第一篇 就业指导与就业



第一章

就业指导概述

就业指导是教育、引导和帮助学生认识职业、选择职业、获得职业、适应职业的系统教育与咨询工作,它既是一种教学工作,也是一种社会工作。新时期的就业形势,要求大学生树立科学、正确的职业观、就业观和创业观,努力提高综合素质和就业竞争力。

第一节 就业内涵及其形式

一、就业的含义

就业通常是指劳动者和生产资料相结合,从事一定的社会劳动,并以此获得劳动报酬或经济收入的活动。就业应具备以下四个条件:

(1) 劳动者须达到法定就业年龄。如果劳动者年龄小于法定就业年龄,即使从事了有报酬的社会劳动,也不能视为就业。

(2) 劳动者从事的是社会劳动且得到社会承认。例如,从事自家的家务劳动就不是就业;从事体育运动对一般人来说只是个人爱好,但如果成为运动员并得到社会承认就是就业。

(3) 须有报酬或经济收入。例如,公益劳动就不能算是就业。

(4) 须具有合法性。如果行为违法,如制造假冒伪劣商品,即使具有社会性而且有报酬,也不能视为就业。

从实际操作中把握就业的概念,还必须对法定劳动年龄的界限、从事社会劳动的时间长度、劳动报酬以及经营收入标准作出具体规定。国际劳工统计协会规定:各国根据国情确定劳动年龄的上下限、劳动时间的长短和工资的最低限度。凡在劳动年龄之内,具有下列情况之一的都

算是就业:①在规定时间内从事有报酬的劳动;②有职业而由于疾病、事故、劳动争议、度假、旷工、气候不良、设备损坏临时停工等原因,暂时没有工作;③自己当雇主或自己营业,包括协助家庭企业或工厂,工作时间相当于正常工作时间的三分之一以上,有报酬。而下述情况不属于就业范畴:①童工;②不以获得收入或营利为目的的公益劳动、家务劳动等。

二、就业的形式

劳动力与其他生产要素的不同结合形式决定了就业的具体形式。依据不同的标准,就业形式有不同的划分:

(1) 按城乡划分,有城镇就业和乡村就业。

(2) 按产业划分,可分为第一、第二和第三产业就业。

(3) 按灵活和稳定程度划分,可分正规就业和灵活就业(也称非正规就业)。正规就业一般是指在正式单位就业,并签订劳动合同,其权利和义务有法律保障的就业形式。灵活就业一般是指无固定场所、无固定雇主和服务对象、无固定劳动关系、无稳定收入、无社会保障的小规模经营的就业形式。灵活就业又分为以下三大类:①非全日制就业。即一般是指少于法定的或集体合同规定的工作时间的就业。全日制就业与非全日制就业的主要区别在于工作时间上,非全日制的工作时间同法定每周或每日的工作时间相比,少于正常工作的时间。②临时就业。临时就业种类较多,但无论何种形式,劳动者都不是单位的正式员工,而是根据雇用的性质,劳动者与用人单位签订有一定期限的临时劳动合同,如短期性就业、季节性就业等。③派遣就业。劳动者与派遣公司签订劳动合同,属于派遣公司的正式员工。

(4) 按劳动力利用的饱满程度划分,可分为充分就业和不充分就业。充分就业这一概念始于英国经济学家凯恩斯的代表作《就业、利息和货币通论》一书。按照凯恩斯的理论,充分就业是“在某一工资水平下,所有愿意接受这种工资的人都能得到工作”。这时不存在非自愿失业。迄今为止,理论界对充分就业概念的解释大致分为两种:①充分就业是指劳动力和生产设备都达到充分利用状态;②充分就业并不是失业率等于零,而是总失业率等于“自然失业率”(弗里德曼首次提出这一概念)。除此之外,还有学者用某一具体就业水平指标来描述充分就业。随着时间的推移,用来描述充分就业的自然失业率水平逐步提高,由 20

世纪 50 年代的 3%~4% 提高到 20 世纪 80 年代的 6%。

国际劳工组织指出:充分就业是指愿意并有能力工作的劳动年龄男子和妇女能够得到有报酬的、自由选择的、生产性的就业。可见,充分就业包括就业数量和就业质量两方面。由于不充分就业和失业现象的普遍存在,世界各国都致力于提高劳动就业水平,逐步实现充分就业目标。

不充分就业是指有就业愿望和能力的劳动年龄男子和妇女不能充分得到有报酬的、自由选择的、生产性的就业。不充分就业也包括数量和质量两个方面。不充分就业是劳动力资源利用不充分的表现,可以看做隐性失业。

三、就业的意义

就业是民生之本,是经济社会持续发展和人们生活水平提高的关键。就业不仅是劳动者谋生的手段,也是其融入社会、给个人和家庭带来希望的重要途径。

(1) 就业是人们获得收入得以谋生的基本手段。当前,虽然各种生产要素的报酬,如股息、利息、租金等,都是居民收入的合法来源,但通过就业得到的劳动报酬仍是人们收入的最主要的部分。

(2) 就业是个人融入社会、使自身得以全面发展的主要途径。作为具有社会属性的人,一般不仅要靠就业谋生,还需要靠就业参与社会生活,赢得他人的尊重,满足自己更高层次的需求。

(3) 就业是经济发展和社会进步的重要前提。通过就业的方式,实现生产资料和劳动者的结合,形成现实的生产力,推动经济发展。扶持困难群体实现就业,是消除贫困的根本途径。大力促进社会充分就业,也是促进社会公平、维护社会稳定的重要手段。

总之,就业是民生之本,一切社会经济活动的终端就是就业。就业不仅是个人生存的需要,也是个人发展的需要。

第二节 就业指导的内涵及内容

一、就业指导的内涵

就业指导由来已久,迄今为止已有百年历史。但作为一种专门的社会服务工作和研究课题,就业指导则萌芽于20世纪末,发展于21世纪初。由于现代社会的迅速发展,社会分工越来越细,新的职业不断出现,可供人们选择的职业种类和数量越来越多。与此同时,现代农业的发展使越来越多的劳动力从农业生产中脱离出来,寻求新的就业途径。这些因素的影响,使得大量劳动者仅凭自己一个人的经验来选择适合自己的职业越来越困难,于是就业指导应运而生。就业指导首先产生于美国、欧洲等一些西方资本主义国家。1898年,美国底特律中央中学校长杰西·戴维斯就开始在学校教育中探索实施教育咨询和职业咨询,强调职业信息的重要性并为学生提供就业信息。1901年,美国社会改良运动的青年律师弗兰克·帕森斯在波士顿设立了公民服务机构,帮助失业青年和移民制订寻找职业的计划。1908年,弗兰克·帕森斯创立了世界上第一个就业指导机构——波士顿地方职业局。1909年,弗兰克·帕森斯出版了就业指导专著《职业选择》,提出帮助人们正确选择职业的“三因素”理论,确立了就业指导在现代社会中的地位,标志着就业指导理论的创立。1911年,哈佛大学首开大学生就业指导先河,开设就业指导课。20世纪30年代后,就业指导在全世界范围内逐步展开。

我国的就业指导可追溯到20世纪20年代初期。1916年,清华大学校长周治春首次将心理测试的手段应用在学生选择职业中,这标志着就业指导在我国的开始。新中国成立后,由于实行计划经济和就业统包统配等多种原因,就业指导没有得到足够重视。党的十一届三中全会以来,党和政府从国情出发,开辟多种就业渠道,创建和发展劳动服务公司,并通过这一机构组织培训,协调劳动力的供求,就业指导随之发展起来。改革开放以来,随着我国产业结构的调整以及劳动用工制度改革不断深化,就业制度发生了根本变化。发展多种就业形式,运用市场调节就业,形成用人单位和毕业生双向选择、合理流动的就业机制,为大学

生就业指导提供了良好的发展机遇。

二、高校开展就业指导的主要内容

就业指导的内容是与时俱进的,是随着经济社会的发展而不断发展的,明确必要的就业指导内容,能使就业指导工作达到事半功倍的效果。就业指导内容主要包括就业政策、就业信息、就业心理、就业技巧及就业观念的指导。

(一) 就业政策指导

就业政策是党和政府在一定的历史阶段为促进社会进步,为劳动者创造就业条件、扩大就业机会所制定的行为准则。通过就业指导,使学生了解国家制定的就业政策、有关部门和各省市制定的行业性和区域性就业政策以及学校制定的具体实施意见,帮助学生就业。

就业政策指导还包括法律指导。《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)是调整劳动关系的基本法律。学生就业的实质是与用人单位建立劳动合同关系。法律指导就是指导毕业生依法办事,根据《劳动法》维护自身的权益,履行应尽的义务。

毕业生就业工作程序根据教育部的统一部署,在各省市相关部门的布置下进行,一般从毕业生在校最后一年开始。程序指导是学生就业指导的必要形式,也是政策指导的具体体现,有利于毕业生在规定时间内及时收集信息,进行毕业鉴定,准备双向选择,办理报到手续。

(二) 就业信息指导

国家的就业形势是劳动力市场供需情况和毕业生能否充分就业的晴雨表,国家的宏观经济形势、行业经济和区域经济发展态势,将直接影响毕业生就业。帮助学生了解就业形势,有利于毕业生进行合理的就业定位,及时调整就业期望,顺利就业。因此,要加强毕业生收集就业信息指导,帮助毕业生充分、准确地掌握和利用有效信息进行就业选择。

(三) 就业心理指导

学生就业过程是从职业理想走向社会现实的转变过程,随着就业竞争的日趋激烈,毕业生的择业心理问题近年来呈现上升趋势。例如,患得患失、难以抉择,急躁焦虑、临阵怯场,缺乏自信、自暴自弃等各种心理障碍,都会影响毕业生顺利走向社会。所以,在职业指导中要加强择业心理指导、增强心理承受能力的指导和心理健康的指导,以利于毕业生

尽快适应职业,完成角色转换,实现人生价值。

(四) 就业技巧指导

通过在学校的专业学习和各种能力的培养,大学生即将转变为社会人。面对当前人才流动越来越频繁,求职竞争也越来越激烈的现实,学生求职技巧的掌握也就成为了求职关键。求职技巧的掌握具有较强的实用性。在“公平竞争、择优录用”的原则指导下,用人单位主要通过自荐、面试、笔试等方式招聘录用人才。因此,指导毕业生掌握求职的方法与技巧可以帮助毕业生提前做好就业准备,对实现成功就业具有重要意义。就业技巧指导主要包括个人形象设计、求职简历撰写、自荐技巧、面试技巧、求职计划撰写等内容。

(五) 就业观念指导

就业观念指导是就业指导的重要内容,主要目的是引导学生树立正确的职业理想,明确职业目标,形成正确的人生观、成才观和就业观,帮助学生理性对待就业。就业观念指导主要涉及以下两方面:第一,了解职业。在指导中帮助学生了解职业及其特点、职业的文化、存在的利弊等,确立正确的职业观。特别是要让学生了解职业的需要,促进其学习知识、掌握技能,有针对性地提高自身素质。第二,了解自我。在指导中帮助学生认识自我,了解自己的兴趣、人格和能力,从职业需求的角度对个人状况进行实事求是的分析,以更理性的态度选择职业。

三、高校开展就业指导工作的具体措施

2000年以前,大学生就业指导工作受到了广泛的关注,但由于毕业生数量相对较少,大学生就业指导只停留在毕业生择业技巧、方法以及帮助毕业生联系用人单位的指导上,系统的大学生职业生涯规划、成才教育、职业准备等方面的指导,就业指导表现为毕业前的择业指导。随着我国社会主义市场经济体制的逐步建立和完善,大学生就业主渠道逐渐被人才市场取代,大学生摆脱了计划指令的束缚,迎来了激烈的市场竞争。特别是高校扩招后,毕业生人数急剧上升,面对人才市场的激烈竞争,毕业生迫切需要接受科学的、全面的、系统的就业指导与服务。

(一) 建立全员参与就业指导体系

大学生就业是一项系统工程,需要社会与学校的共同参与。政府、企业要与学校密切配合,制定相关政策,建立毕业生就业实习基地;高校

要转变观念,把就业部门作为学校运转的核心部门,加强学生的就业指导,把就业指导渗透于教育教学过程,帮助学生树立正确的就业观念。

所谓“全员参与”,是指在校教师、学生、家长以及社会的参与。这种参与不是一种笼统的表述,而存在具体标准。

老师的参与主要体现在:能够接受就业指导的理念,了解就业指导的功能和作用,具有主动的应用意识;能够认真贯彻学校就业指导工作的部署和方案;能够在教育教学环节中渗透就业指导,主动将自己的工作与就业紧密联系起来;能够主动提高并创造性地开展就业指导工作。

学生的参与体现在:能够接受就业指导的理念,了解就业指导对自己今后职业生涯发展的作用,具有主动参与意识;能够积极投入到就业指导训练中,不断提出反馈意见;能够积极主动地进行体验和实践。

家长的参与体现在:能够接受就业指导的理念,理解学校开展就业指导的意义和作用,具有主动的配合意识;能够支持、敦促学生投入到就业指导训练中;能够为学生和学校提供具有建设性的建议;能够为学生职业生涯发展提供帮助。

社会参与体现在:联合公共就业服务机构和各类职业介绍机构,争取人力资源和岗位信息的最大开放性;联合企业,争取企业的认知和自我调整、改进;联合各类职业培训机构,争取人力资源更加实际的开发;进行社会化的宣传和推动,争取社会认知和认同。

(二) 建立全程化就业指导体系

为了帮助学生建立合理的知识结构、培养创新能力、提高综合素质、增强职业生涯发展的核心能力,学校要建立全过程渗透的就业指导体系,分层次、有针对性地开展就业指导工作。不同年级的大学生其特点和关注点不同,就业指导的任务就不同,应根据不同年级大学生的特点和需求制定有针对性的教育内容,并注意不同年级教育计划的连续性和发展性,切实指导大学生进行职业生涯规划 and 就业准备,同时要加强对大学生创新能力的培养。要把就业指导渗透于学校教育的全过程,在教学计划和教学内容的安排上、在实践性教学活动的组织上、在校园文化建设的进程中、在学生教育管理的各个层面上,都要为学生的就业提供有效的服务和帮助。

开设就业课程。就业指导课既强调职业在人生发展中的重要地位,又关注学生的全面发展和终身发展。通过激发大学生职业生涯发展的