

高度决定视野，规划把握人生

搭建个人坐标，构筑自己的核心竞争力

回顾过去，因为有规划有设计而没有遗憾

展望未来，因为有积累有实现而充满希望

找到适合自己的位置

企业需要的往往不是最优秀的，而是最合适的人

合理规划职场，创造社会价值



IT

职业规划

与

职业化塑造

大学生就业实用指导

- ▶ 来自职场亲身感悟的励志说、经验谈和方法书
- ▶ 由高校教师和企业人力资源经理共同编写
- ▶ 内容新颖、结合实际，以大量实例引导职场规划
- ▶ 招聘常用面试题集与应对技巧
- ▶ 与就业相关的法律知识

王陆海 周 明 主编

杨喜红 刘荷花 副主编



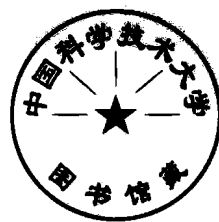
科学出版社

IT 职业规划与职业化塑造

王陆海 周 明 主编

杨喜红 刘荷花 副主编

贺淑萍 折 沂 周元哲
吕 菱 应丽君 参编



科学出版社

内 容 简 介

高校扩招导致大学生就业难,已经成为一个社会热点问题。高等教育体制改革的深化和毕业生就业方式的转变,使得职业生涯规划的重要性日益突出。本书以 IT 专业的大学生为对象,从 IT 行业发展以及 IT 行业的技术特点出发,以目标驱动和实现就业为主线,在对职业、职业化、职业素质、职业规划等理论问题探讨的基础上,通过具体指导方法和对应用实例的介绍,为大学生提供求职 IT 企业的方法和实现途径。

全书分为 13 章。第 1~3 章介绍了当前教育背景和就业趋势,IT 行业的规律性和特殊性因素;第 4~7 章从企业用人需求出发,阐述什么是职业和职业化,以及职业素质和职业能力是如何形成的,说明 IT 企业对职业能力的要求;第 8~10 章介绍如何正确评价自己以及进行个人评测的方法,通过对职业目标的确立做好个人职业生涯设计;第 11 章讲述个人职业化塑造的方法;第 12~13 章介绍大学生们应该如何应对就业、进行就业冲刺。

本书由高校教师和企业人力资源经理共同编写,其中包括双方在校企合作教育中使用过的讲义和素材,共同积累形成的在理论方面的认识和理解,以及大量的应用实例。本书内容新颖、结合实际,从朋友的角度,以朴实的语言,通过心灵交流,以求成为大学生们的励志谈、经验说和方法书,是读者实现 IT 企业就业的好帮手。

本书既可作为高等院校、各类职业院校 IT 专业的职业教育教材,也可作为工业和信息化部电子行业职业技能鉴定指导中心职业教育课程的指导用书,还可作为 IT 企业求职者的参考用书。

版权声明:本书中所涉及到的各公司或企业的产品及品牌形象版权均均为原注册公司或企业所有,本书仅为宣传和举例之用,绝无侵权之意,特此声明。

图书在版编目(CIP)数据

IT 职业规划与职业化塑造/王陆海,周明主编.—北京:科学出版社,2008

ISBN 978-7-03-021726-4

I I… II ①王…②周… III. 信息工业—职业选择 IV F49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 056451 号

责任编辑:张丽娜 / 责任校对:杨慧芳

责任印刷:科海 / 封面设计:王嵩

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码 100717

<http://www.sciencep.com>

北京市鑫山源印刷有限责任公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2008 年 6 月第一版

开本:16 开

2008 年 6 月第一次印刷

印张:14 75

印数:000 1-4 000

字数:359 千字

定价:25.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

前言

企业在市场中的竞争是人才的竞争,只有具备了职业化素质的合格员工才能成就企业。从某种程度上讲,21世纪的竞争是企业职业化程度的竞争。企业在招聘新员工时,重视的是应聘者的整体素质,不仅需要应聘者掌握必要的学科基础和一定的专业技术,具有实践经验和动手能力,更需要具备较高的职业素质。这如同个人交朋友,往往更看重对方的品行。

国外一些发达国家,在升学与就业指导方面已有几十年的发展历史,而且已经形成较完整的职业生涯规划教育指导体系,而我国目前的高校中,职业素质和职业化教育普遍缺乏。不少在校大学生到了大四仍然对就业迷茫,在校园招聘期间显得手足无措,只好天天花时间去各个招聘会现场去碰运气,面对不同的企业时毫无判断能力。学生们不仅缺少对就业趋势的把握,更缺少对职业素质的认识,很难在就业前向职业人进行过渡和转换,因此许多学生自认为学习不差,却在就业应聘中落败,这就不足为怪了。

IT行业是一个充满朝气的行业,与其他行业相比,IT行业具有发展速度快、技术更新快、人才流动大等特点。IT企业可以在短短几年内完成传统企业几十年的积累,它的爆发力往往使人瞠目结舌,说IT行业是一个充满想象力同时又具有梦幻般诱惑力的行业并不夸张,说IT行业是一个颠覆性的行业,是年青人的行业更不为过。这样一个行业对应聘者又有哪些特殊要求呢?

为了能解答以上问题,并希望能对想加入IT行业的大学生和求职者有所帮助,我们编写了本书。全书分为13章。第1~3章介绍了当前教育背景和就业趋势、IT行业的规律性和特殊性因素,第4~7章从企业用人需求出发,阐述什么是职业和职业化,以及职业素质和职业能力是如何形成的,说明IT企业对职业能力的要求,第8~10章介绍如何正确评价自己以及进行个人评测的方法,通过对职业目标的确立做好个人职业生涯规划,第11章讲述个人职业化塑造的方法,第12~13章介绍大学生们应该如何应对就业、进行就业冲刺。

本书有如下特点

- 1 本书的主要内容来自于西安邮电学院与神州数码校企合作定制培养实验班在教学改革中的教学实践,其中包含双方两年来共同积累形成的在理论方面的认识和理解,如创新提出的用于人才全面素质评估的三元定位法,还包括十余家IT企业经理来校组织的职业课程的内容。这些企业的课程可以用精彩、感动、震撼来形容,很受大学生的欢迎。

2. 参与本书编写的人员都有着特殊的经历，或是担任过IT企业高级管理人员的大学教师，或是与学校有着密切合作的企业人力资源经理，具有企业职场和学校教学的双重经历。编写人员共同参与了对学生的职业教育教学，是企业招聘和面试的直接参与者，对学生了解，对市场熟悉，对就业感受深刻。
3. 本书的编写思路特别注重对学生的成熟度的提高。一名思想上成熟且具备一定社会经验的学生，运用职业规划进行自我设计是水到渠成的事。因此，编者更希望提供给学生一种方法：首先是了解背景——从现实的国情、就业环境到行业发展；接下来是认清自己——看清自己所处的位置以及在市场中的竞争优势；最后是解决之道——如何规划并提升自身的职业素质，最终获得成功。
4. 本书关注对IT行业求职者的实用方法指导。对与IT行业就业的相关信息、方法，以及大学生求职准备、面试技巧等实用内容尽可能地予以介绍。同时，对于大学生在求职中经常遇到的一些政策法规问题，特别是国家于2008年1月1日开始施行的《劳动合同法》和《就业促进法》对求职者带来的变化和影响，本书也予以说明。

总之，面对校园里的大学生和IT行业求职者，我们愿以亲身体验和感悟告诉他们，如何准备，如何跨出校门，如何面对企业，如何成为一名合格的职业人，以及就业过程中可能遇到的问题等。

本教材由王陆海、周明担任主编，杨喜红、刘荷花担任副主编。王陆海负责全书的统稿与审核，同时完成了第1、2、8、9章的编写，贺淑萍编写了第4、10、11和12章，折沂编写了第5、6、13章，周元哲编写了第7章，吕菱编写了第3章，应丽君参加了部分章节的编写和资料整理及修订工作，梁晶对书中图片的美术处理提供了很好的意见和帮助。

本书既可作为高等院校、各类职业院校IT专业的职业教育教材，也可作为工业和信息化部电子行业职业技能鉴定指导中心职业教育课程的指导用书，还可作为IT企业求职者的参考用书。

由于作者水平有限，书中难免存在不足之处，恳请读者批评指正。

编 者
2008年5月

目 录

第1章 就业大趋势1	
1.1 就业现状扫描.....2	
1.1.1 大学生就业制度.....2	
1.1.2 冰冷的数字.....3	
1.1.3 争先恐后挤“公务员桥”.....6	
1.1.4 考研转移压力.....6	
1.1.5 招聘会众生相.....7	
1.2 就业四大趋势.....8	
1.2.1 就业难成为常态.....9	
1.2.2 局部人才持续短缺.....9	
1.2.3 企业用人经验为王.....9	
1.2.4 企业看重职业素质.....10	
1.3 透视就业难原因.....11	
1.3.1 结构性矛盾突出.....11	
1.3.2 社会人才观落伍.....11	
1.3.3 就业指导落后.....12	
1.3.4 学生自身的问题.....12	
1.3.5 教育体制不适应.....13	
1.3.6 公共就业服务欠缺.....14	
1.4 关于就业问题的思考.....14	
1.4.1 人才价值回归.....15	
1.4.2 人才质量的检验标准.....15	
1.4.3 规划人生.....16	
第2章 反思教育17	
2.1 传统教育.....18	
2.1.1 历史教育的演变.....18	
2.1.2 对传统教育的评价.....19	
2.2 精英教育.....20	
2.2.1 精英之路.....20	
2.2.2 精英情结.....20	
2.3 大众化教育.....21	
2.3.1 大学扩招.....21	
2.3.2 辩证看待大众化教育.....23	
2.4 对大学教育现状的认识.....24	
2.4.1 供给与需求错位.....24	
2.4.2 教学与实践脱节.....24	
2.4.3 教育质量下降.....25	
2.4.4 浮躁虚假现象严重.....25	
2.4.5 知识转化率低.....25	
2.4.6 学习就业两张皮.....26	
第3章 IT行业发展27	
3.1 IT行业特点.....28	
3.1.1 知识密集型产业.....28	
3.1.2 发展速度快.....29	
3.1.3 新热点不断涌现.....29	
3.1.4 技术更新快.....30	
3.1.5 人才流动大.....30	
3.1.6 年轻人的行业.....30	
3.2 IT行业发展趋势.....31	
3.2.1 IT行业全球发展趋势.....31	
3.2.2 中国IT行业发展趋势.....34	
3.2.3 国民经济中IT产业扮演重要角色.....35	
3.2.4 国家鼓励发展的产业政策.....36	
3.2.5 IT行业的国际化趋势.....37	
3.3 IT行业分类.....37	
3.3.1 全球行业分类标准(GICS).....38	
3.3.2 国民经济行业分类标准.....39	
3.4 IT职业分类介绍.....40	
3.4.1 职业分类标准.....40	
3.4.2 IT职业划分表.....41	
3.4.3 IT行业各职业需求情况.....42	

第4章 企业用人需求与应届生就业选择.....45

- 4.1 学生就业与企业求贤的双难境地
引发的思考 46
- 4.2 企业实际的用人需求 48
 - 4.2.1 现代企业的人力资源管理 48
 - 4.2.2 企业用人需求的产生 48
 - 4.2.3 企业招聘的环节与方法 49
 - 4.2.4 企业对应聘者的主要考察
指标 49
 - 4.2.5 企业的真正需求 51
- 4.3 应届生就业时的选择 52
- 4.4 缩短差距的尝试与新型的人才培养
模式 52
 - 4.4.1 应届生从业的不稳定性 52
 - 4.4.2 企业的实习与培养策略 53
 - 4.4.3 校企合作、联合办学的尝试 54

第5章 职业和职业化55

- 5.1 什么是职业 56
 - 5.1.1 职业、工作和岗位 56
 - 5.1.2 21世纪的产业与行业 57
 - 5.1.3 21世纪的职业特点 58
 - 5.1.4 21世纪的职业趋势 59
- 5.2 职业化 60
 - 5.2.1 什么是职业化 60
 - 5.2.2 职业化是21世纪的第一
竞争力 61
 - 5.2.3 职业化是人生职场的立身
之本 62
- 5.3 职业资格 65
 - 5.3.1 职业资格和职业资格证书 65
 - 5.3.2 职业资格证书制度 66
 - 5.3.3 职业资格证书的作用 66
 - 5.3.4 在校大学生为何要参加职业
资格鉴定 67

第6章 职业素质和职业能力 69

- 6.1 职业素质 70
 - 6.1.1 企业对职业素质的要求 70
 - 6.1.2 职业核心素质与岗位核心素质 72
 - 6.1.3 企业与学生对职业素质的认识
比较 73
 - 6.1.4 职业素质对职业生涯的影响 75
- 6.2 提升自己的职业素质 76
 - 6.2.1 做事积极主动 77
 - 6.2.2 不给自己找借口 78
 - 6.2.3 脚踏实地，从小事做起 80
 - 6.2.4 不断总结与学习 81
- 6.3 职业能力 83
 - 6.3.1 知识、技能和能力 83
 - 6.3.2 什么是职业能力 84
 - 6.3.3 职业能力的形成 85

第7章 IT职业能力 87

- 7.1 什么是IT职业能力 88
- 7.2 IT职业能力的获得 88
 - 7.2.1 IT高等职业教育现状 89
 - 7.2.2 IT高等院校教育现状 89
 - 7.2.3 IT类培训机构市场 90
 - 7.2.4 IT类的认证考试 91
- 7.3 IT职业特点 92
 - 7.3.1 IT的专业方向 92
 - 7.3.2 IT职业的技能特点 93
 - 7.3.3 IT职业的素质要求 94
 - 7.3.4 IT的技术标准特点 95
- 7.4 IT职业核心能力 97
 - 7.4.1 学业基础——主力脚 97
 - 7.4.2 突出专长——独门绝技 99
 - 7.4.3 动手实践——补短板 100
- 7.5 怎样提升IT职业能力 101

第8章 找准个人坐标 103

- 8.1 建立个人坐标 104
 - 8.1.1 认识自己 104

8.1.2 什么是个人坐标.....	104	10.1.4 职业生涯规划的基本原则.....	135
8.1.3 如何做到“知己”.....	106	10.2 通向未来的职业生涯设计.....	136
8.2 “知己”要略.....	106	10.2.1 了解自我.....	136
8.2.1 我想干什么.....	106	10.2.2 职业定位.....	137
8.2.2 我能干什么.....	108	10.2.3 确定职业目标.....	138
8.2.3 我适合干什么.....	109	10.2.4 制定行动计划.....	143
8.2.4 条件允许我干什么.....	110	10.2.5 在行动中不断修正我们的 方向.....	143
8.3 坐标的搭建原则.....	112	10.3 对于职业生涯规划的几点建议.....	144
8.3.1 自主性原则.....	112	第11章 职业化塑造.....	147
8.3.2 切合实际原则.....	113	11.1 为什么要进行职业化塑造.....	148
8.3.3 环境比较原则.....	113	11.2 良好的职业心态是事业成功的 基础.....	149
8.3.4 动态进化原则.....	114	11.2.1 改变自我, 适应环境.....	150
第9章 个人定位分析.....	115	11.2.2 理性是成熟的标志.....	151
9.1 人才评测.....	116	11.2.3 乐观积极面对生活, 不要被 挫折打败.....	152
9.1.1 人才评测和应用价值.....	116	11.2.4 换位思考, 宽待他人.....	154
9.1.2 人才评测的特点和功能.....	117	11.2.5 开放的心态能够让我们收获 更多.....	155
9.1.3 如何选择评测工具.....	118	11.2.6 主动是我们前进的动力.....	156
9.2 三元定位法.....	120	11.3 专业技能与职业知识是我们独挡 一面的保证.....	156
9.2.1 三元模型理论.....	120	11.4 良好的职业习惯能够改变我们的 命运.....	157
9.2.2 个人竞争力模型和环境模型 对比分析.....	121	11.4.1 尊重他人等于尊重自己.....	157
9.3 SWOT分析法.....	122	11.4.2 善于沟通.....	157
9.3.1 企业SWOT分析与企业发展.....	122	11.4.3 学会管理时间.....	158
9.3.2 个人SWOT分析与自我定位.....	123	11.4.4 处理好工作与生活的关系.....	160
9.4 三种流行的评测工具.....	124	11.4.5 在不断总结中成长.....	161
9.4.1 强调兴趣与职业匹配的Holland 理论.....	125	11.5 职业化的形象帮助我们树立良好的 第一印象.....	161
9.4.2 以性格为特征的MBTI人格 理论.....	127	11.5.1 职业化着装.....	162
9.4.3 以价值观为核心的职业锚 理论.....	129	11.5.2 职场礼仪.....	164
第10章 职业生涯规划.....	131	第12章 应对就业.....	167
10.1 职业生涯规划的概念.....	132	12.1 就业信息.....	168
10.1.1 什么是职业生涯规划.....	132	12.1.1 搜集就业信息.....	168
10.1.2 为什么要进行个人职业生涯 规划.....	133		
10.1.3 职业生涯规划简单步骤.....	134		

12.1.2 了解企业真实情况.....	169	13.1.2 标准简历准则.....	189
12.1.3 关注企业的核心竞争力.....	169	13.1.3 投递简历.....	191
12.1.4 在选择目标企业时的建议.....	172	13.2 面试攻略.....	193
12.2 制定行动方案.....	173	13.2.1 留心第一印象.....	194
12.2.1 确立时间计划.....	173	13.2.2 面试礼仪.....	194
12.2.2 执行计划.....	174	13.2.3 灵活应变.....	195
12.3 就业协议与劳动合同.....	174	13.2.4 自信提问.....	196
12.3.1 教育部三方就业协议.....	174	13.2.5 如何应对小组面试.....	196
12.3.2 劳动合同的形式和内容.....	176	13.2.6 招聘常用面试题集与应对技巧.....	197
12.3.3 法律约束中的权益保障.....	177	13.3 心理准备充分.....	199
12.3.4 五险一金由企业和个人共同分担.....	178	13.3.1 求职过程中的常见心理误区... ..	199
12.3.5 履约的责任与义务.....	181	13.3.2 不要紧张.....	200
12.4 与我们息息相关的法律知识.....	182	13.3.3 如何控制情绪.....	200
12.4.1 《劳动合同法》.....	182	13.3.4 要有耐心.....	201
12.4.2 《就业促进法》.....	183	参考文献.....	202
12.4.3 《个人所得税法（修正案）》.....	184	附录1 中华人民共和国劳动合同法	203
12.4.4 《社会保险法》.....	186	附录2 中华人民共和国就业促进法	216
第13章 就业冲刺.....	187	附录3 中华人民共和国个人所得税法（修正案）	224
13.1 准备简历.....	188		
13.1.1 撰写简历.....	188		



Chapter 01

就业大趋势

本章提要

有一句广告语“高度决定视野，尺度把握人生”，引用到这里，很适合大学生们关于就业问题的思考。“高度决定视野”，需要我们透析有关就业现状的深层原因；“尺度把握人生”，则提示每一个希望顺利实现就业的大学生如何去应对面临的一切。

本章将通过我国现在的大学生就业现状，总结出高校毕业生就业的四大趋势，并分析出就业难存在的直接原因，希望能给准备在IT行业就业的大学生提供一些借鉴。当然，如果能引发同学们关于人才价值的深入思考，开辟一段通向职业生涯道路的心路历程，是我们的最终目的。思想支配行动，相信你一定会走好自己的人生之路。

1.1

就业现状扫描

目前大学生的就业现状和就业趋势是什么？形成就业难的原因有哪些？当我们开始为自己的将来选择职业目标，为就业做准备时，这些都是不可回避的问题。

了解就业现状，也是大学生接触社会、认识企业、增加阅历、丰富经验的人生实践。必要的社会经验和认知能力，是个人成熟度的标志，也是进行职业规划的基础。

1.1.1 大学生就业制度

我国大学生以“自主择业、双向选择”的办法的就业制度始于1993年，即实行大学毕业生在国家方针政策指导下进行改革试点，通过人才劳务市场，采取“自主择业”的就业办法。1993年春季，北京等地高等学校毕业生开始采取双向选择供需见面会，实行的当年，没有落实工作的毕业生，全国共有8000多名。

此后，随着“自主择业”改革的不断深入，1997年全国高校就业制度实行全面并轨，部分大学生在毕业时不能及时落实工作的状况日益突现。由于当时毕业生的总体规模较小，而那些一时未落实工作的毕业生，在大学生相对较为稀缺的时期也很快地找到了工作，因此，在这段时期里，大学生就业问题并不严重。

从1998~2001年间，每年大学毕业生数都保持在100万人左右，这在当时已经是一个较高的水平了。然而，连续几年大学毕业生的初次就业率都只有60%~80%，每年都有数十万大学生在毕业离校时还未能顺利实现就业，这种情况引起了教育主管部门和社会各界的高度重视。

2002年的大学毕业生达到145万人，比上一年度的115万人增加了26%，是建国以来毕业生数最多的一年。2002年2月8日，教育部等四个部委联合发布了《关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的意见》。《意见》在强调前些年度提出的促进大学生就业的一些措施的同时，更是提出了诸多新的对策，如鼓励大学生到基层、西部就业；解决非公有制单位聘用高校毕业生的有关问题；制定鼓励人才合理流动的政策等。

《意见》同时将毕业生就业情况与大学办学资源的分配直接联系起来，将就业率与招生数量结合起来，首次提出了“要进一步加强社会急需专业的招生数量，控制长线专业的发展规模，对教学质量不高、专业设置不合理而导致高校毕业生就业率过低的学校和专业，要减少招生数量，直至停止招生”。2002年9月12日，教育部、公安部、人事部、劳动保障部四部委联合发布的《关于切实做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》中，将大学生就业率与招生、经费投入、高校评估等挂钩。

2003年是普通高等学校扩招本科学生毕业的第一年。由于高校毕业生总量的进一步增加，达到212万人，再加上受到非典型肺炎疫情影响，高校毕业生就业形势更为严峻。

2003年4月25日，教育部发布了《关于进一步深化教育改革，促进高校毕业生就业工作

的若干意见》，《意见》进一步指出要将某一高校或地区毕业生就业率和高校设置、专业设置、招生数量、高校教学工作评估、新增硕士和博士点等工作适当挂钩，如对连续三年本专科毕业生初次就业率低于全省平均就业率的高校要控制其专业总数，每增设一个新专业的同时，要撤销一个旧专业，引导学校进行专业结构调整。同样地，部分地方政府和教育主管部门在执行国家有关规定的同时，更将经费划拨、工作评估与就业率结合起来，有的地方甚至要求各高校要实施毕业生就业“一把手”工程，签订目标责任书，对就业率比较低的高校第一、二责任人，不得评先受奖、晋职晋级。

2004年4月17日，国务院办公厅发布了《关于进一步做好2004年普通高等学校毕业生就业工作的通知》，通知要求建立完善的高校毕业生就业情况报告、公布、督查和评估制度，建立高校布局结构、发展规划、专业设置、招生规模、办学评估、经费投入、领导班子考核等工作与毕业生就业挂钩的管理制度和工作机制。

2005年6月29日中共中央办公厅国务院办公厅印发《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》的通知。通知指出随着经济体制改革的深化和经济结构的战略性调整，高校毕业生就业面临着一些困难和问题，应积极引导和鼓励高校毕业生面向广大基层，特别是西部地区、艰苦边远地区和艰苦行业就业。

2007年，党的十七大报告明确提出了“积极做好高校毕业生就业工作”的要求，充分体现了党中央对教育事业特别是高等教育发展的殷切期待，对高校毕业生就业工作的高度重视和对广大毕业生的热情关怀。

2008年开始实行的《劳动合同法》和《就业促进法》，更是为毕业生就业提供了重要的法律保障。

我们看到，从党和政府、教育部，还有各级地方政府，都高度重视大学毕业生就业工作。高等学校毕业生双向选择供需见面会的就业制度沿革至今。

1.1.2 冰冷的数字

随着中国改革开放的深入，市场化进程的不断加快，以及高校大规模的扩招，尽管政府高度重视大学生就业工作，但近些年大学生就业形势却日趋严峻，学生就业率逐年下降，学生、家长和学校越来越感到压力沉重。有人很生动的形容现在大学生的就业现状：“专科学历满街走，硕士只能吼一吼，博士才能抖一抖。”这话说起来有些极端，但确实是大学生目前的就业现实，实际上，即使是博士，工作也不那么好找了。

现在为就业发愁的大学生，从小接受的教育是要成为国家的栋梁，社会上始终把大学生等同于“人才”。几年寒窗下来，大学生们发现自己不但没被社会奉为栋梁，甚至连参与建设的机会都几乎没有了，曾经的天之骄子，正处于被用人单位挑剔的尴尬境地。

用人单位困惑：大学生在写字间做事不如中专生，在工厂干活不如职校生，他们能干什么呢？大学生也困惑：居然被招过来跑腿打杂，收入也压得低低的。大学生自谋就业出路开始见诸报端，大学生争当搓澡工、女硕士当洗脚妹、毕业生做电梯服务生、大学生竞聘高尔夫俱乐部球童等。

劳动和社会保障部2006年3月的一项调查结果显示：2006年，进城务工农民的月薪平均预期是1100多元，而应届大学毕业生对月薪的平均预期仅为1000元。虽然简单地将农民工工资预期与大学生工资预期进行类比，不尽科学合理，但农民工的工资一年年在涨，大学生入职的工资却一年年在降，大有越来越接近甚至反超之趋势，这确实是不争的事实。

中国青少年研究中心于2007年1月发布了《“十五”期间中国青年发展状况与“十一五”期间中国青年发展趋势研究报告》，从教育、就业、健康、青年与信息化等方面，对5年来中国青年群体素质的改善和参与社会发展进程的状况做出了评估。报告显示，“十五”期间，青年就业规模继续扩大，尤其是应届大学毕业生就业人数增长较快，大学毕业生初次就业率持续走低。

教育部预测，“十一五”时期，全国将有2700万名以上的普通高校毕业生需要就业，每年净增70万到100万人。同时，中国已进入劳动人口增长高峰期，每年劳动力供求缺口仍在1300万到1400万人左右，对毕业生有效需求的增长相对滞后，结构性矛盾突出。

据统计，2000年至2007年，我国高校毕业生人数分别是107万、115万、145万、212万、280万、350万、413万、495万，2008年各类高校毕业生的人数高达559万，从“找一份好工作”的理想到“找份工作糊口”的现实，大学生们正在遭遇愈演愈烈的就业“寒流”。如图1.1所示为2001年至2005年历年高校毕业生和初次就业情况的数据。

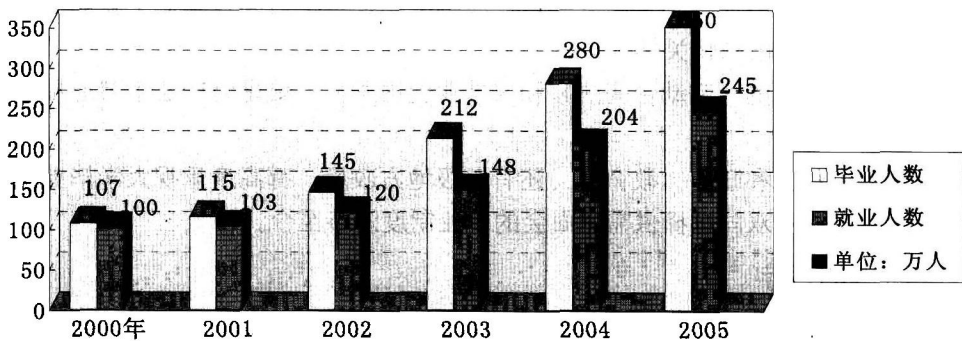


图 1.1 高等学校毕业生情况和初次就业情况一览

与此同时，大学毕业生待业人数也呈逐年递增趋势，有资料显示，2003年至2005年，离校时未就业的毕业生分别达到75万、99万和120万。如果按照这一数据计算这三年的就业率都在70%以下。

自1996年国家开始进行就业率统计以来，每年大学毕业生初次就业率呈下降趋势。具体情况如表1.1所示。

表1.1 我国高等学校毕业生初次就业率情况

年份	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
就业率 (%)	93.7	97.1	76.8	79.3	82.0	90.0	80.0	70.0	73.0	72.6

数据来源：教育部有关统计资料

2006年7月,团中央和北京大学公共政策研究所联合发布了《关于大学生求职与就业状况的调查报告》,报告中显示截至2006年5月底,在接受调查的2006届本科毕业生中,部分专业如农学专业、工学专业、理学专业和医学专业的就业率分别为78.38%、55.4%、40.23%和31.01%。5月份的就业率数据实际上已经和7月毕业时的数据没什么两样了。

教育问题在2007年召开的十届人大第五次会议和全国政协十届五次会议受到两会代表、委员以及全社会的关注。劳动保障部部长田成平在回答记者提问时说,2006年全国城镇新增就业人口突破了1184万,但就业形势依然严峻,一是还会不断有工人下岗或失业,二是城镇新增劳动力就业人数比较大,三是农村还将有大量的富余劳动力要转移到城市里就业。他预计,2007年全国城镇新增的求职人员将会有2400万人。

2006年大学毕业生是413万,30%没有找到工作,也就是说120多万大学生在离校时还没有就业。2007年毕业大学生495万,要就业的大学毕业生总量在600万人以上。

2007年,全国普通高校毕业生比2006年增加82万人。在近期所有求职人员中,失业人员所占比重为54.3%。其中,新成长失业青年占20.5%,而在新成长失业青年中,应届高校毕业生占40%。应届大学毕业生占新成长失业青年的比重增长了3.2个百分点。

2007年我国社会新增就业岗位为900万,高校毕业生人数却达到了495万,首度超过新增就业岗位的半数,这意味着高校毕业生将成为城镇新增就业岗位的主要竞争者。目前的种种迹象表明,随着“再就业”在“十一五”期间逐渐退出历史舞台,大学生就业将成为主要社会问题之一。

中国社科院发布了2008年经济蓝皮书。蓝皮书指出,2008年中国高校毕业生就业状况堪忧,预计毕业生实际需要就业人数将在600万人以上。

蓝皮书认为,目前中国劳动力市场上劳动力的供给依然大于需求,商业和服务业人员、生产运输设备操作工既是用人需求的主体,又是求职人员集中求聘的职位。目前,从文化程度上看,初中及以下、硕士及以上文化程度的人员求职难度要高于其他学历,这种状况在2008年将持续。

需要说明的是,现行的统计数据无法统计到大学生的就业质量,没有反映毕业生就业满意度、雇主满意度、性别差异、就业层次、供需比例等一系列体现“质”的重要信息。另外,当前各个高校发布的就业率统计的都是毕业生离校前短期内的就业状况,许多高校为完成就业任务在就业率的统计上注水已成普遍现象。目前使用的是一种缺乏监督的“自觉上报”和不追究责任的“自我评价”式的统计方法,这种方法统计出来的数字与实际相距甚远,这也是不同机构公布的数字存在差别的原因。尽管如此,我们借助这些数字进行参考,也足以说明大学生就业的现实了。

冰冷的数字,美好的期望,严峻的形势,艰难的选择……如今,许多大学毕业生为实现就业努力着、苦恼着、奔波着,甚至漂泊着。在这些现象的背后,有更多深层次的东西。教育的问题,国家政策的问题,用人单位的政策问题,大学扩招、精英教育的影响,专业设置、人才培养模式、培养目标,社会的需求和关注程度,大学生的就业观念、价值取向等,所有这些,都是真实存在的。

1.1.3 争先恐后挤“公务员桥”

随着就业形式的日趋严峻和公务员福利待遇的不断提高,报考公务员自然成为了大学生就业的理想选择。来自广州日报的消息,2007年国家公务员考试,共有100多万人提交了报名申请,由于报名的人数过多,甚至造成系统瘫痪。中央办公厅秘书局的5个岗位,就吸引了3881人竞相争抢,其竞争之惨烈,令高考和司法考试都相形见绌,公务员考试已经当之无愧地成了“中国第一考”。图1.2的漫画中,争先恐后挤“公务员桥”的现象再现了当年高考千军万马过独木桥的情景。

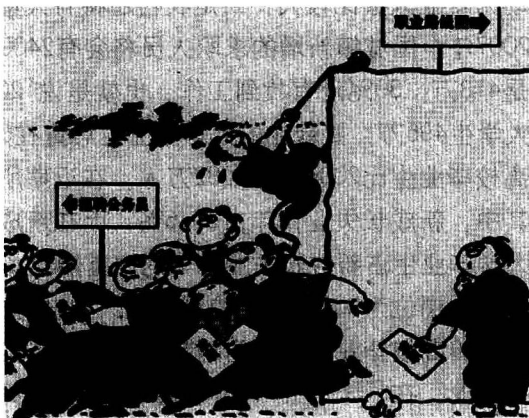


图 1.2 争先恐后挤“公务员桥”

随着每年大学毕业生人数剧增,“大学毕业即失业”日益成为大学生的心理负担。在这样的背景下,大学生的就业行动,实际上很难做到清晰与理智,他们往往会把周围出现的所有机会都当作是自己就业的机会。某网站调查数据显示,有高达30%的学生认为,报考公务员毕竟是就业的一条出路,应该尝试。

中国当下公务员考试之热门,公务员社会地位之高,可能没人可以否认。据2006年“人才蓝皮书”披露,中央、国家机关及其系统97个部门的10282个职位面向社会公开招聘,而报考人数接近100万人,竞争1名公务员职位的平均比例竟然高达1%。以前是学子们千军万马闯“大学桥”,现在是毕业生们争先恐后挤“公务员桥”。

就业形势严峻,催生出了庞大的备考公务员的群体。更多的人愿意成为“专职”备考者,报考者明知报考公务员竞争激烈、希望渺茫,但还是争先恐后,趋之若鹜,就业形势严峻,毕业生“一职难求”是其中重要原因之一。面对多种就业选择,毕业生只对公务员情有独钟,这不能说是一种很正常的现象。

1.1.4 考研转移压力

教育部的一份统计数据显示,2007年全国硕士研究生招生考试共有128.2万人报名,与去年相比增加7000人,增幅为0.55%。而此前,研究生报考人数一直维持较高的增幅,由2001年的42万,迅速上升到2006年的127.5万,5年时间上涨85.5万,平均每年增加17万多,考研人数的增长率几乎一直维持在20%以上。

在过去几年研究生就业形势很好的情况下，很多人考研是为了有一份更好的工作。如今就业压力日益加大，一般普通高校准备考研的学生比例往往占到45%。其中大多数学生选择考研是看不到理想的就业机会，以逃避当下就业压力。

即便如此，三年后能否如愿就业也很难讲。近年来的就业市场表明，研究生不仅不再像前些年那样吃香，相反，和本科生一样面临就业压力，甚至出现了研究生就业率不如本科生的情况。目前，学历对应聘进入一些政府机关、科研单位还是比较重要的因素，而且在薪酬待遇上也会有所体现，但是对于企业而言，更看重的是个人能力及综合素质。社会提供了这么多研究生，然而却没能提供这么多合适的研究生岗位，大部分岗位只要本科生、专科生甚至更低学历的人就可以做。因而，在某些岗位的竞争上，研究生并无优势。

北京大学公共政策研究所发布的《2007年大学生求职与就业状况》的调查报告显示，大专毕业生“已签约”和“已有意向但没有签约”的比例为49.16%，本科毕业生为65.52%，硕士研究生为66.66%。

就目前情况看，毋庸讳言，研究生一族也正在进入就业弱势和“过剩品”行列，研究生就业难已经是不争的事实。客观地说，研究生就业难是对文凭崇拜的一种颠覆，也是对长期以来非常态用人选才制度的修正。

北京大学公共政策研究所发现，普通大学的研究生就业时和本科生相比优势并不突出。造成这种现象的原因虽然有来自人才市场的压力以及用人单位对人才的不恰当使用，但更多的是与当前研究生、本科生和专科生之间培养特色不明显、可替代性较强有着紧密的联系。这种高学历人才抢占低学历人才就业岗位的现象，实质上凸现的是大学生就业质量的问题。

前几年，国家教育政策允许高校根据需要适当扩大自己的研究生招生规模，增幅控制在30%之内即可。因而，很多学校开始了研究生大扩招，和本科生一样，研究生教育也开始了“批量生产”。然而由于很多院校不顾实际情况的“大口吞”，部分学校的研究生教育很快由以前的“吃不饱”状态变成“消化不了”的状态。由于师资及实验室的配置不足，很多研究生在读研期间很难得到较好的学术提升，更有甚者，有些学生一学期都见不到导师的面。

随后，“批量生产”下的研究生，也开始在就业市场上品尝这一教育模式带来的苦果。由于研究生供给数量的增多及学位整体含金量的减少，研究生就业越来越难。越来越多的学校也开始意识到“做大”不等于“做强”，为了维持自己的教育水准，部分学校尤其是重点院校一直严格控制自己的招生名额。

1.1.5 招聘会众生相

招聘会即双向选择供需见面会，通常有四种形式，即校园招聘会、社会招聘会、专场招聘会和网上招聘。每个前往参加应聘的学生，平均要做二十份简历。

校园招聘会，在大四学年开两次。第一学期通常在10、11月份，大多数企业会在此期间招聘，规模较大，一般会选择有代表性的院校举行。第二学期往往在来年3、4月份召开，

规模较小，可看作上年招聘会的补充。大四学年的教学不得不给学生参加就业招聘让道，学生参加招聘会理所当然成为本学期主要的任务，教室里上课没有多少学生听课，哪个老师都不会为了保证听课秩序而使同学丧失一次就业机会的。只要能就业，完成就业率指标，学校培养人的职责似乎就完成了。校园招聘会成为高校学生参加就业应聘状况的一次扫描，企业像摆摊的，学生像赶集的，校园像是个大卖场。为争取可能的笔试和面试机会，应聘者内心惶惶焦虑，哪里顾得上辛苦！校园招聘会，被看作学生人生十字路口的机会，成功率最高，想就业的人，谁敢疏忽。

社会招聘会，声势浩大、人流拥挤、现场秩序混乱，像是春运期间的火车站。学生漫无目的瞎转悠，有段时间大型招聘会扎堆，人多得挤都挤不动。到会的企业虽多，但真正和学生自己专业沾边的却没几个。尤其是一些“大牌”企业的展台前，投份简历都要排半天队。这样几场会下来，尽管简历没少投，但多是做无用功。企业和学生双方不可能深入沟通，很多人投简历时连求职意向都不明确，问起来就说“做什么都行”或者“您看有什么岗位较适合”，结果最后想招的人没有招到，一大批不相关的简历却收了一大堆，费时费力又不讨好。有的企业收到的简历太多，人力资源部的经理为搬运发愁，也根本没有时间筛选，甚至有的企业不得不采用“一分钟面试”法，快速排除不理想的人选。总之社会招聘会，效果最差。

专场招聘会，各地这几年都开始举办，北京等地举办的女大学生专场招聘会（见图1.3所示），广州等地举办的研究生专场招聘会、湖北省举办的分别针对医疗卫生、营销及光电子信息人才的专场招聘会等。其中针对专业方向举办的专场招聘会，由于参会企业的岗位设置针对性和专业性较强，尽管专场会规模相对较小，却是部分企业针对部分专业进行的专场招聘，双方交流的时间较长，面试时也不再是泛泛而谈，比起大规模的招聘会，这类专场因成功“对接”的几率高出大型招聘会许多，更受大学生求职者的欢迎。



图 1.3 北京 2007 年女大学生专场招聘会

网上招聘，是近几年推出的新的就业招聘方式，优点是方便、省时、灵活，有利于企业进行初选，缺点是对人的考察不直观，不完整，还要补充笔试和面试，只适合招聘人数较少的情况。大学生在网上投放简历后往往石沉大海，也没有耐心等待，成功率较低。网上招聘更适合于社会招聘。

1.2

就业四大趋势

目前大学生就业呈四大趋势：