



高等职业教育人才培养创新教材出版工程

高职毕业生就业指导

王移山 李瑞昌 主编

 科学出版社
www.sciencep.com

高等职业教育人才培养创新教材出版工程

高职毕业生就业指导

王移山 李瑞昌 主编

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书重点讲述了高职生的就业形势、高职毕业生职业生涯规划、就业前的心理准备、知识及能力准备、信息和材料准备、面试技巧、关于就业的法律知识,以及高职毕业生的工作适应期等内容,同时在附录中收录了就业中常用的资料。

本书可作为高职院校就业指导教材,也可供各种类型毕业生和就业指导人员阅读参考。

图书在版编目(CIP)数据

高职毕业生就业指导/王移山,李瑞昌主编. —北京:科学出版社,2007
(高等职业教育人才培养创新教材出版工程)
ISBN 978-7-03-018817-5

I. 高… II. ①王… ②李… III. 高等学校:技术学校-毕业生-就业-基本知识 IV. G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 156719 号

责任编辑:孙明星 段博原 刘 晶 / 责任校对:桂伟利
责任印制:张克忠 / 封面设计:耕者设计工作室

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>

铭浩彩色印装有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2007 年 10 月第 一 版 开本:B5(720×1000)

2007 年 10 月第一次印刷 印张:14 3/4

印数:1—5 000 字数:274 000

定价:20.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换(环伟))

《高职毕业生就业指导》

编写人员名单

主 编 王移山 李瑞昌

副主编 褚志梅 胥德高

参 编 (按姓氏笔画排序)

丁世民 王会礼 王秀琴 王维勇 任培华

刘珍刚 吴承波 张玉鹏 张 波 邵秀荣

陈 聪 赵东风 焦重华

主 审 宋桂言 翟立红

前 言

随着社会主义市场经济体制的建立和完善,高校毕业生就业制度也相应进行了改革,大学生就业办法已从过去的统一分配过渡到现在的在国家就业方针政策指导下的供需见面、双向选择。在这种新形势下,如何树立正确的择业观念,增强适应新的就业形势的能力,掌握适当的求职择业技巧,已成为高等学校毕业生普遍关注的问题。《高职毕业生就业指导》这门课程就是为了适应社会主义市场经济和毕业生就业制度改革而设立的一门课程。

就业是高职学生人生道路上的一次飞跃,这次飞跃意味着一个人从学校人到社会人的转变,意味着人的自立。《高职毕业生就业指导》针对高职生就业的实际需要,既重视正确就业理念的确立,又注重就业实际操作能力的形成。

本书从就业的三个阶段:就业准备阶段、求职阶段、就业回顾阶段来组织内容,从当前社会的就业形势、职业生涯规划、就业前的各方面准备、求职面试技巧、自我保护、工作适应期等多个方面进行了就业的全程指导,使高职学生以职业生涯规划为基础,从入校开始便注重培养自己的就业意识,从而树立正确的人生观、价值观和世界观,有利于提高学生文化技能水平,培养学生良好的心理素质,掌握职业生涯规划的方法,熟练运用自我营销的技巧,并在毕业择业过程中认清就业形势,明确进取方向,增强自主择业意识,提高临场应试能力。同时,对大学生在参加工作之后如何较快、较好地适应工作环境,进入工作角色,完成各项工作进行了一定的指导。这是一本全方位、长时间的就业指导教材,教师可根据大学生在不同阶段遇到的各类有关就业方面的问题,通过本书进行实践性讲解,并在学生毕业后仍可作为工作或创业的指导用书。本书具有较强的时代性、针对性、实用性、知识性、指导性、操作性和前瞻性。

主编王移山同志召集了从事毕业生就业工作的同志组成了教材编写组,明确了分工并提出了编写思路和提纲。各章的作者分别是:第一章李瑞昌、胥德高,第二章焦重华、赵东风,第三章丁世民、王秀琴,第四章王会礼、任培华,第五章张玉鹏、吴承波,第六章褚志梅,第七章陈聪、刘珍刚,第八章焦重华、王维勇,附录张波、邵秀荣。全书由王移山统稿,宋桂言、翟立红审定。

本书作者在撰稿过程中参阅、引用了许多相关专家、学者的著述,因篇幅所限,恕不一一列举。在此,对他们创造性的成果表示崇高的敬意。因为作者水平有限,再加上时间紧迫,书中错漏之处在所难免,敬请各位读者批评指正。

目 录

前言

第一章 高职生的就业形势	1
第一节 当前高职生就业形势	1
一、高校毕业生的就业现状	1
二、高职生的就业形势	2
三、如何应对严峻的就业形势	3
第二节 当前毕业生就业制度与就业程序	4
一、从“统包统分”到“双向选择”	4
二、高职高专院校毕业生的毕业就业程序	6
第三节 高职生毕业选择	9
一、即时就业	9
二、自主创业	10
三、提高学历层次	11
四、三支一扶	13
第二章 高职毕业生职业生涯规划	18
第一节 职业生涯规划理论	18
一、职业生涯及其发展阶段	18
二、职业生涯规划的主要内容	19
三、职业生涯规划步骤流程图	19
第二节 职业生涯规划方法	26
一、毕业生自身条件分析	26
二、影响职业生涯的客观环境因素	37
三、职业生涯阶段及其特征与任务	40
四、规划职业生涯的基本步骤	43
第三节 高职学生职业生涯设计时应注意的问题	49
一、高职学生应正确评估自我	49
二、高职学生要发挥主观能动性,积极进行职业生涯规划设计	50
三、根据变化不断调整自己的职业生涯规划	50
四、构建合理的知识结构	50
五、加强技能训练,培养职业需要的实践能力	51
六、展开创业训练,开拓成才新空间	51

第三章 毕业就业前的心理准备	52
第一节 树立正确的就业观念	52
一、就业与就业观	52
二、就业观念的更新	54
三、树立适应社会主义市场经济的就业观	55
四、正确认识自我	61
五、处理好理想与现实的关系	62
六、确定合适的求职定位	64
第二节 走出心理误区	66
一、常见的求职心理误区	66
二、调整好求职心态	71
三、如何面对求职失败	73
第四章 毕业生的知识及能力准备	75
第一节 毕业生就业前的知识准备	75
一、学历文凭与职业资格证书是求职的基本条件	76
二、高学历不等于好工作	81
三、正确认识职业资格证书的价值	89
第二节 高职生职业能力准备	92
一、职业能力的内涵	92
二、职业能力的构成	92
三、职业能力的培养	96
第五章 高职毕业生就业前的信息和材料准备	101
第一节 高职毕业生就业前的信息准备	101
一、全面收集和分析与就业相关的信息资料	101
二、了解和寻找正确的就业途径	104
第二节 识别求职陷阱，规避求职风险	106
一、全面解读招聘广告	106
二、正确认识与合理利用中介机构	110
三、识别传销骗术	112
四、网上求职应注意的问题	113
第三节 高职毕业生毕业前的材料准备	116
一、求职材料包括的内容	116
二、求职信的写作	117
三、个人简历的写作方法及注意事项	122
四、求职材料的制作技巧	126
第六章 高职毕业生的面试技巧	129

第一节 面试前的准备	129
一、面试要注意的问题	129
二、面试的着装准备	131
三、注意的礼仪问题	134
四、面试应该事先准备的几个问题	137
第二节 参加面试	144
一、面试的一般程序	144
二、与主试人交流时应注意的问题	146
三、面试中的随机应变	148
第七章 关于就业的法律知识	156
第一节 就业协议与劳动合同	156
一、就业协议与劳动合同的区别	156
二、就业协议	157
三、违反就业协议的法律责任	159
四、劳动合同	162
五、劳动合同的解除及法律责任	166
第二节 毕业生就业权利及其保护	170
一、毕业生就业权益	170
二、毕业生权益保护	173
三、劳动纠纷的解决	175
四、就业维权重在预防	180
第八章 高职毕业生的工作适应期	181
第一节 职业适应与自我重塑	181
一、职业适应与发展	181
二、重塑自我, 积极适应社会	186
第二节 职业素养	191
一、职业意识——德、才、能、拼	191
二、职业形象	193
三、职业道德	194
第三节 正确对待跳槽	197
一、全面理解跳槽	197
二、理性面对跳槽	201
参考文献	208
附录一	209
附录二	215

第一章 高职生的就业形势

第一节 当前高职生就业形势

当前我国的高等教育正在由“精英教育”向“大众教育”转变,大学生就业面临着新的形势,进入了一个新的阶段,这是不以我们的意志为转移的客观现实。大学生就业除了需要政府政策、社会经济发展和文化理念的支持外,还需要大学生主动认清形势,正视自己,把握时机,在社会中找准自己的位置。只有这样,大学生才能在激烈的竞争中不丧失主动权,从而确立好自己发展的轨迹。大学生是我国社会主义经济建设和社会发展的后备力量,他们能否顺利就业,既关系到其自身成才、发展和人生价值的实现,也关系到我国社会主义建设的顺利进行和社会稳定,还关系到教育目标最终能否实现。面对近年来竞争越来越激烈的就业环境,高职、高专院校毕业生在就业时应该怎样认清就业形势呢?这是本章要着重探讨的问题。希望能对大学生分析目前的就业形势有所帮助。

一、高校毕业生的就业现状

目前,我国高校毕业生人数每年都在大幅度增加。2006年,全国高校有413万名毕业生;2007年,全国普通高校毕业生人数将达495万,比2006年增加82万,同比增幅达19.9%。毕业生整体就业形势不容乐观。

目前,就全国劳动力市场的总体情况而言,高校毕业生的数量与各行各业的需求量相比还远远不足,高校毕业生所在地区的分布和结构也不平衡,就业的困难只是结构性的。有关资料表明,中国的大学生不是太多而是太少。就中国大学生占国家总人口的比例而言,发展社会主义市场经济应该能够吸收比现在多得多的高校毕业生。

另外,毕业生就业市场一些新情况的出现值得我们关注。一是用人需求向重点大学和高学历集中,使一些地方院校的高校毕业生就业难度增大;二是高校毕业生“重心”下移受阻,由于下岗失业人员、中学毕业生、农民工等的抢占,一些低端岗位被占领;三是研究生就业率出现下降的趋势;四是近年来待就业毕业生有增加的趋势;五是社会的有效需求的增长赶不上高校毕业生的快速增长,并且东部一些中心城市出台了限制人口的政策。

有些高校毕业生的就业期望值太高,不切实际,只想到“大城市、好岗位和

高薪水”的工作岗位就业，没有意识到中国的普通高等教育已经开始从“精英教育”走向“大众教育”。大学生在大众化的就业市场寻找“精英”待遇，难免处处碰壁。

二、高职生的就业形势

当前，高职生就业形势总体趋势看好，但是由于地区经济发展的不平衡，高职生的就业形势也是有喜有忧的。在东南沿海和南方一带，高职生就业形势较好；在内地特别是西部地区，高职生的就业形势就差一些，这与不同地区的经济发展状况有着密切的联系。当然，通过学校和毕业生的努力，扬长避短，一些非发达地区的高职生就业也会由被动转化为主动。

高职生的就业优势在于其综合能力的发展。高等职业院校的培养目标从总体上讲是为生产和服务的基层单位培养留得住、用得好的技术应用型人才。由于高等职业教育加强了实训环节，学生动手能力较强，不少学生在上岗前可以取得与职业相关的多种职业资格证书。职业资格证书以其在就业市场上的“能力权威认证”的身份，在就业压力不断增强的今天，赢得了用人单位的青睐。现在，除国内的资格认证机构可以颁发职业资格证书外，随着世界经济一体化发展的趋势，国外的一些认证机构也进入中国市场，许多国外认证机构颁发的证书与我国相应等级证书具有同等效力。

高职生的技术应用性特点决定了其与普通大学毕业生相比，具有一定的竞争力。根据我国目前经济发展的层次结构，大批的一线岗位需求技术应用型人才。高等职业教育办学的宗旨就是为一线服务。有些学校对其培养目标的预期是定位在高级技师层面，学生入学后，在接受高职综合素质教育后，学生在求职就业时可供选择的余地较大。由于高职院校以培养大专层次的专业技术人员为主，因而能胜任技术性要求较高的工作。高职生在职业岗位的工作中，大都能够放下架子，脚踏实地地工作。根据北京市劳动和社会保障局的统计，目前，北京有技术工人 101.2 万人，仅占企业职工总数的 30%。其中，高级技工以上的技术工人只有 2.1 万人，占技术工人总数的 2%。“十五”期间，北京市企业需要的技术工人应该占职工总数的 40% 以上，高级工、技师和高级技师应占技术工人总数的 20% 以上。也就是说，北京市除了技术工人总量不足外，还大大缺少高技能人才。若以现在本市拥有的技术工人数量来看，北京至少还缺高等技术应用型人才 8 万人。

尽管经济社会发展给高职生就业带来一定机遇，但由于各种原因，高职生求职就业仍存在一些不容乐观的因素。这些因素主要是：有些高职生在思想观念上不能够适应当前经济发展的需要；国家和地方政府对高等职业教育的特点、优势宣传不到位，社会上一些人对高等职业教育的认识还存在误区；社会需求的技术

应用型岗位繁多, 高职院校还没有完全与社会需求接轨, 也还有相当一部分高职生的知识、技能还没有完全达到培养目标的要求, 尚不能较好地满足职业岗位的实际需要等。

三、如何应对严峻的就业形势

实事求是地说, 大学生找个工作并不难, 难的是找一个理想的工作。从客观上讲, 大学生应该也能够找到一个人尽其才的理想岗位, 否则, 于情、于理、于国、于家都不利。解决高校毕业生的就业问题, 需要国家、高校、毕业生相互理解、相互支持、相互配合, 在各自的权利义务范围内各司其责。

(一) 从国家层面上来说, 应抓调控、抓市场、抓服务

抓调控要以项目带动为突破口。劳动力资源存在“人往高处走, 水往低处流”的特性, 这直接导致了大城市、大机关、大公司、大院、大所人满为患, 而艰苦行业、边远地区则少有人问津。面对这种状况, 政府有必要通过宏观调控方式来缓解。当前, 最有效的调控手段是项目带动, 国家可以通过诸如“大学生志愿服务西部计划”、“大学生进村、进社区计划”、“支农、支教、支医和扶贫计划”等项目, 合理调控和配置高校毕业生资源。

抓市场要在广开渠道的同时抓安全。目前, 毕业生求职全国“大串联”、招聘会规模过大、网络联盟不健全等问题还没有从根本上得到解决, 特别是有些招聘会规模大、效率低、隐患多的现象时有发生, 需要引起高度重视。

抓服务要突出强调有效性。不少毕业生在求职过程中存在恐慌、焦躁心理, 甚至有悲观、自卑情绪, 这就要求政府拿出一定的财力、人力和物力, 建立、健全毕业生就业服务体系。

(二) 从高校层面来说, 应抓重点、抓难点、抓热点

在毕业生就业工作方面, 高校要认真分析研究本校、本院(系)、本专业毕业生就业工作的主要矛盾和轻重缓急, 做到“纲举目张、重点突破”。

在难点上, 高校要注意“抓两头、带中间”, 即要做好学习好的学生和贫困生的就业工作, 抓学习好的学生的就业, 可以树立正气和典型; 抓贫困生就业, 可以保持稳定。这样能带动和促进中间层面的毕业生就业。

在热点上, 高校要培养敏感性和敏锐性, 尽量做到先知先觉, 提前做好预案, 以防患于未然。同时, 还要具备处理突发事件的能力。

(三) 从毕业生层面来说, 应抓机遇、抓信息、抓落实

目前有就业意向的同学应尽快签约, 还没有找到工作的毕业生, 一方面, 要

尽快与学校就业部门联系,取得主渠道的帮助和支持;另一方面,要在有目标的情况下,重点“捕鱼”。

第二节 当前毕业生就业制度与就业程序

与经济体制改革相适应,我国的大学生就业制度经历了国家统包统分阶段,过渡性阶段,以及当前的双向选择、自主择业阶段。

一、从“统包统分”到“双向选择”

1. 统包统分的弊端

统包统分是指由国家统一招生,统包学生所有费用,统一分配工作的毕业生分配制度,是随着我国计划经济体制的形成而逐步建立起来的,这样以“统”和“包”为特征的分配制度必然有其历史的暂时性。虽然在中华人民共和国成立初期发挥了一定的积极作用,但随着历史的发展,统一分配制度的弊端日益显现。

1) 弊端一:人力资源的不合理配置

大学毕业生的决策分配权集中于政府,而大学毕业生与用人单位作为劳动力供求双方的主体却无权决策。供需双方全凭组织安排,互不见面,互不了解,毕业分配决定终身命运,极大地限制了个人意愿的发挥,束缚了企业的用人机制,难以做到人才的合理配置。

2) 弊端二:缺乏竞争机制

“包”得过多,“统”得过死,影响用人单位、学校和学生本人三方的积极性的发挥。学生端上了“铁饭碗”,减弱了竞争意识和观念;高校只管培养不问“销路”,自我封闭,墨守成规,缺乏主动去适应经济发展和社会发展的动力和活力;用人单位用人全凭“等、靠、要”,养成了依赖性,失去了主动性,以致需用脱节,学非所用,人才浪费现象比比皆是。

3) 弊端三:与我国经济、政治体制改革不相适应

改革开放以来,国内经济结构发生了重大变化,非国有企业如雨后春笋,应运而生,发展壮大,这些企业急需大学毕业生来就业与创业。而由国家统包统分的就业制度,难以满足它们的需要。按《企业法》规定,企业成为自负盈亏的生产者和经营者,在用人方面也应有较大的自主权,可以挑选和聘用自己需要的人才,或拒绝接受自己不需要的人。显然,传统的毕业生分配制度已与之不相适应。

2. 大学生就业制度改革势在必行

国家对大学毕业生就业制度进行了有步骤、有层次、逐步推行的改革。

1985年,中共中央颁布了《关于教育体制改革的决定》,指出对国家招生计划内的学生,其“毕业生分配,实行在国家计划指导下,由本人选报志愿,学校推荐,用人单位择优录用的制度”。这项决策为毕业生就业制度的改革奠定了基础。随后,全国高校毕业生分配逐步形成了“双向选择”的初级模式。其改革的主要内容有:①改革过去完全由政府部门编制分配计划的办法,采取由主管部门和高等学校自下而上、上下结合的方法编制分配计划,扩大学校参与毕业生分配工作的权限;②实行“供需见面”试点,逐步改变单一的由政府分配的办法,即国家给高校部分自主权,在少数学校试行小范围的“供需见面”,促进学校与用人单位之间的信息交流和联系,根据需求落实分配计划,使分配计划尽可能科学、合理和符合实际;③进行“双向选择”试点,在扩大学校分配权限的同时,使用用人单位有选择毕业生的权限,毕业生有在一定范围内选择用人单位的机会。

1989年,国务院下达国发[1989]19号文件,批准原国家教委提出的《高等学校毕业生分配制度改革方案》。这是一个过渡性的改革方案,也叫做“中期改革方案”。改革的目的是在国家就业方针、政策指导下,逐步实行毕业生自主择业、用人单位择优录用的“双向选择”制度。将竞争机制引入高校,增强其动力与活力,使毕业生的就业走向市场化。这是中华人民共和国成立以后毕业生分配制度上的一个重大转折。

中期改革方案的主要内容有以下几点。一是按国家招生计划招收的学生的培养费由国家承担,学生应交学杂费。毕业生就业实行“双向选择”制度,国家在必要时可以制定部分指导性就业计划,毕业生经学校推荐与用人单位“双向选择”,未被录用者,介绍回家所在地,由地方人事部门再进行二次推荐或本人自谋职业。二是为满足一些边远地区、艰苦行业及重点单位的需要,在国家招生计划中安排一定比例实行定向招生和定向就业。三是毕业生的就业范围根据现行的办学体制,除特殊情况外,一般按学校的隶属关系在本行业、本地区选择就业,社会调节性计划招生的定向生、毕业生分配按合同就业,自费生毕业后自主择业。四是国家对学校的招生规模和毕业生就业进行宏观调控,通过做好人才需求预测,采用政策法规、计划指导、经济吸引、思想教育等机制和手段调控,以适应各方面的实际需要。

3. 自主择业的毕业生就业制度

1993年2月13日,中共中央、国务院颁布了《中国教育改革和发展纲要》,再次明确了毕业生就业制度改革的目标:改革高等学校毕业生“统包统分”和“包当干部”的就业制度,实行少数毕业生由国家安排,多数毕业生由学生“自主择业”的就业制度。即除少数享受国家奖学金、专项奖学金等单位奖学金的学生,实行在一定范围内就业外,大部分的毕业学生都在国家有关就业方针政策指

导下,通过毕业生就业市场“自主择业”。

1994年,教育部发出《关于进一步改革普通高等学校招生和毕业生就业制度的试点意见》,提出“从招生开始通过建立收费制度,改变学生上学由国家包下来,毕业时国家安排职业的做法”,引导学生毕业后参与劳动力市场上的竞争,以奖学金制度和社会就业需求信息来引导毕业生自主择业。这样,就逐步建立起学生上学自己缴纳部分费用,毕业后多数人自主择业的机制。

这种就业体制的实现特点是:大部分毕业生将按照个人的能力、条件进入市场参与竞争,而不再依靠行政手段由国家保证就业,用人单位也只能以工作条件和优惠待遇吸引毕业生,不能等待国家用行政命令的办法分配毕业生。而高等学校作为就业工作的中介,主要为“自主择业”的毕业生提供服务。

根据以上的指导精神,国家从1994年开始实行招生“并轨”、缴费上学和“自主择业”的改革试点。从1998年起全国高等学校全面按照新体制进行运作,在2000年基本实现毕业生就业制度的新旧体制转轨。这种“自主择业”的毕业生制度是与社会主义市场经济体制相适应的。

二、高职高专院校毕业生的毕业就业程序

高校毕业生的毕业就业程序,主要包括了解有关就业政策,收集处理需求信息,做好个人自荐、面试的材料和心理的准备工作,参加“供需见面、双向选择”活动,签订就业协议书等环节。

1. 掌握就业政策

高职高专院校毕业生是国家近几年来开始培养的应用型人才,为适应经济建设和社会发展的需要,国家制定了相关的就业政策,地方政府为了优化配置人才资源,也推出各种鼓励就业的优惠政策配套措施。因此,高职高专院校毕业生在面向社会求职择业之时,需要向学校及有关部门了解当年国家在高职高专院校毕业生就业过程中的具体政策规定,还需要知道自己所在学校、学校所在地区及自己将要去就业的地区和单位的就业政策规定,只有如此,才能从容地选择职业。

2. 供需见面,双向选择

高职高专院校毕业生在了解相关就业政策和就业信息,做好材料准备和心理准备的基础上,就进入了下一关键程序,即“供需见面、双向选择”。

供需见面会多种多样,有地方双选、学校双选、集中双选、分散双选等类型。高职高专院校毕业生应积极参加学校的双选和地方人事部门举办的地方双选,这对广大高职高专院校毕业生来说是信息量较大、就业机会较多的两种最主要的双选会。

大规模的应届毕业生“供需见面、双向选择”活动，主要由学校发起组织，即由学校出面组织，发邀请函，在一定时间内将用人单位和毕业生邀到一定的场所（一般是校内），进行面对面地选择、咨询、确定取舍、接收个人自荐材料的就业市场形式。

各地区的劳动人事部门也会在一段时间内举行若干次大型的招聘会（一般在11~12月份、2~3月份、4~5月份）。

针对应届大中专毕业生的供需见面会有如下特点。

（1）时间性。一般集中在毕业生毕业前的最后几个月，主办方根据用人单位的多少，可举办若干次供需见面会，但每一次供需见面会一般在1天内就结束。

（2）直接性。用人单位与应届毕业生面对面进行洽谈接触，互相咨询考查，互相展示有关资料和信息，用人单位甚至可以对毕业生进行各种现场的目测、口试、笔试等。

（3）明确性。用人单位需求的职位、人数、专业及基本条件比较明确，一般在洽谈前会张榜公示，并准备相关资料以备索取，毕业生在洽谈中也可以向用人单位询问其他相关具体情况和自己个人的要求。

（4）高效性。一般情况下供需洽谈后用人单位要宣布录用结果，特别是在学校举办的双选会上选用本校的应届毕业生的比例较高，毕业生也会根据录用情况决定自己的取舍，认同双方签约后，择业程序结束。

在“供需见面、双向选择”这一程序中，主办方、用人单位、毕业生各自充当不同的角色，承担着不同的职责。

（1）主办方，是供需见面会的组织者。不仅要保障供求双方的利益，而且要努力创造良好的供需双方相互选择的环境，在会议程序、场地安排、信息宣传、安全保卫、咨询服务等各方面尽可能地提供周到的服务，并使整个供需见面会在有组织、有纪律、有秩序的状态下进行。

（2）用人单位，是需求方。要在供求见面会上向学校和毕业生提供详细、准确、真实的单位状况、地域特征、工作条件、生活待遇和需求信息；对洽谈中出现的问题要及时与学校取得联系。

（3）毕业生，是供方角色。要认真分析用人单位提供的需求信息；在洽谈见面过程中，要尽可能向用人单位提供准确、真实的个人资料和去向意愿，不明白的地方要问清楚，自己的特殊要求和看法要当即提出；在整个洽谈中，要有礼貌、勤思考、善判断，供需双方都有选择的权利。

3. 签订就业协议书

通过供需见面会，毕业生与用人单位针对录（聘）用毕业生达成一致意见后，即进入用人单位、毕业生及培养毕业生的学校签订就业协议书的程序。有关

就业协议书的签订及注意事项后续章节另有详细的说明。

最后,也是非常重要的一点,一旦遇到问题而犹豫不决时怎么办?一般来说,毕业生对就业单位、职位、待遇、工作条件等方面存有疑问,应及时向学校主管就业的老师或身边有丰富经验的亲友咨询,征求他们的意见,经过深思熟虑后方可签约,切莫“一女多嫁”,一人与多家用人单位签约。

就业协议书一经签订,学校将以此为根据统一汇总纳入学校的就业方案,用人单位也将以此为依据做好相应的人事接收及入职安排,毕业生的求职择业程序就告一段落。

4. 就业途径

现代社会就业途径多种多样,了解并利用好有效途径,是成功推销自己、找到理想职业的重要保障。

1) 学校推荐

高职高专院校经过多年的探索和实践,已经逐步形成了比较完备的毕业生就业体系。高职高专院校的优势在于无可比拟的人才培养模式,通过“走出去、请进来”等方式,不间断地进行毕业生与用人单位的供需见面双向选择洽谈工作。同时,学校推荐的用人单位可信度也较高。

2) 人才招聘会

人才招聘会是用人单位与毕业生最直接、最为常见的接触形式。人才招聘会具有招聘单位多、专业广、相对集中的特点,但由于人太多,不便洽谈以进行更深入的了解,故成功率相对较低,效果一般,它的主要功能是为供求双方提供一个信息交流的机会。

3) 网络求职

随着我国高等学校毕业生就业市场的不断发展与完善,网络求职、网上供需见面会正在发挥越来越大的作用。通过计算机网络提供服务,人才交流正从有形市场向无形市场延伸。网上求职的优势是不言而喻的。首先,操作方便快捷,一劳永逸,填写“求职登记表”,键入自己的个人简历和申请信,通过网络发布的个人资料则有可能吸引成千上万招聘用户来访问,有时寻找一份工作甚至只用几分钟的时间。另一方面,网上信息更新快,分类检索便捷,适应现代人的生活与工作节奏,大家可以通过网上了解有关公司的情况,做到有的放矢。

网上求职的缺点有两个。①网上招聘信息的真实程度较招聘会低。目前招聘网站提供的职位较单一(IT类居多),对网上招聘单位又缺乏审核。而且求职者经常将简历发出后,就石沉大海、杳无音讯。有不甘心的求职者按照公司的电话打过去询问,才知道这些职位很早以前就招满了。②信息反馈时间长,回收率低。有求职者往往将简历发出后很长时间才能接到面试通知。这是因为企业的人

力资源主管每天都会收到大量的个人简历,而且还要从中筛选,再经过反复斟酌,最终才挑出几个人通知面试。

目前,通过网上招聘和求职尚需进一步普及与规范,但网上人才交流毕竟代表着人才市场的未来走向。

4) 实习过程中的求职

实习是高职高专院校毕业生走向工作岗位的重要阶段,是实习学生与用人单位相互了解的过程,也是毕业生谋职最有效的途径之一。毕业生在实习阶段的实践工作,既可以让用人单位了解毕业生,同时毕业生也可以较详细地了解用人单位的生产、经营、管理和福利待遇等状况。通过一段时间的相互了解,建立联系,为以后的求职就业打下良好的基础。因此,毕业生在选择实习岗位时,注意要以自己欲谋求的职业为标准,并利用实习加深自己所学的知识与技能,即使实习后不能被录用,如果自己履历表上添上了实习这段历史,将来在毕业后谋职的竞争中也处于有工作经验的优势地位。

5) 他人推荐求职

扩大职业选择余地,最为直接的办法是求助于亲戚、朋友、同学及其他密切可靠的关系人。例如,一些专业课教授、骨干教师与用人单位的领导或业务骨干有较为密切的联系,这样的推荐,容易引起用人单位领导的信任和重视。父母、亲友的推荐也可以帮助毕业生扩大自荐的范围,为成功求职助一臂之力。

请人推荐时,最好准备好一份履历表,便于别人从中介绍,使用用人单位对你的情况有一个全面的了解,引起对你的重视,使之成为决定是否面谈的参考依据。

第三节 高职生毕业选择

一、即时就业

应届毕业生在毕业离校前就落实好工作单位,与用人单位签订就业协议书,我们称之为即时就业。毕业生参加由中央各部委、各地方毕业生就业主管部门及各高等院校举办的用人单位与毕业生面对面的洽谈会,在会上用人单位根据岗位需求和用人标准选择毕业生,毕业生根据自身的专业、特长、兴趣和爱好来选择用人单位。经过双向选择确定后,毕业生、用人单位和学校应签订就业协议,作为制定就业计划和派遣的依据。此外,毕业生也可以自己到人才市场通过合法的中介公司将自己介绍给有关用人单位,并选择和参加用人单位的招聘,或者以自荐和导师推荐的形式直接联系用人单位。被用人单位录用后,也必须签定就业协议。毕业生应在当年的6月份前签订好就业协议,并由所在院系统一上缴学校就