

GAOZHI
GAOZHUAN
BAN



高职教育公共课“十二五”规划教材

GAOZHI JIAOYU GONGGONGKE SHIERWU GUIHUA JIAOCAI

大学生就业指导

(高职高专版)

主 编 ○ 张志炜

副主编 ○ 陈 雄

主 审 ○ 邓安容

DAXUESHENG JIUYE ZHIDAO
GAOZHI GAOZHUAN BAN



西南交通大学出版社



高职教育公共课“十二五”规划教材

GAOZHI JIAOYU GONGGONGKE SHIERWU GUIHUA JIAOCAI

大学生就业指导

(高职高专版)

主 编 ○ 张志炜

副主编 ○ 陈 雄

主 审 ○ 邓安容

西南交通大学出版社

· 成 都 ·

图书在版编目(C I P)数据

大学生就业指导：高职高专版 / 张志炜主编. —
成都：西南交通大学出版社，2015.2
高职教育公共课“十二五”规划教材
ISBN 978-7-5643-3709-4

I. ①大… II. ①张… III. ①大学生—就业—高等职
业教育—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 020819 号

高职教育公共课“十二五”规划教材
大学生就业指导（高职高专版）

主编 张志炜

责任编辑	张华敏
特邀编辑	蒋雨杉 唐建明
封面设计	何东琳设计工作室
出版发行	西南交通大学出版社 (四川省成都市金牛区交大路 146 号)
发行部电话	028-87600564 028-87600533
邮政编码	610031
网 址	http://www.xnjdcbs.com
印 刷	成都勤德印务有限公司
成品尺寸	185 mm × 260 mm
印 张	9.5
字 数	236 千字
版 次	2015 年 2 月第 1 版
印 次	2015 年 2 月第 1 次
书 号	ISBN 978-7-5643-3709-4
定 价	23.00 元

课件咨询电话：028-87600533

图书如有印装质量问题 本社负责退换
版权所有 盗版必究 举报电话：028-87600562

目 录

第一章 就业相关信息准备	1
第一节 不同就业单位的基本概念	1
第二节 就业形势与人才需求分析	9
第三节 主要就业渠道与相关政策	15
第四节 项目化就业政策	21
第二章 给自己一个准确的就业定位	27
第一节 培养良好的就业心态	27
第二节 正确认知就业环境	32
第三节 选择适合自己的就业定位	35
第三章 求职材料和求职礼仪准备	39
第一节 求职材料的制作	39
第二节 求职礼仪准备	44
第三节 笔试和面试	55
第四节 认真对待签约	65
第四章 扮好职业角色，实现职业目标	76
第一节 初入职场的常见问题	76
第二节 制定职场适应规划，做好上班前的准备工作	79
第三节 重视职业道德，提升职业素养，尽快进入职业人角色	82
第四节 制定职业发展规划，理性对待跳槽	87
第五章 了解创业，创造社会价值	92
第一节 合格的创业者应该具备什么条件	92
第二节 做好充分准备，提升创业项目生存能力	101
第三节 创业计划书	123
第四节 大学生创业项目案例	139
参考文献	146



第一章 就业相关信息准备

第一节 不同就业单位的基本概念

一、产业、行业、职业的基本概念

(一) 产业的基本概念

1. “产业”一词的来源

《世说新语·俭嗇·晋诸公赞》：“戎性简要，不治仪望，自遇甚薄，而产业过丰，论者以为台辅之望不重。”这里的“产业”是指占有的财产。

2. 产业的一般含义

产业一般具有两层含义：一是指私有财产的，如房屋、工厂等；二是指积聚财产的事业，即生产物质产品的集合体，包括农业、工业、交通运输业等部门，一般不包括商业。有时专指工业，如产业革命；有时泛指一切生产物质产品和提供劳务活动的集合体，包括农业、工业、交通运输业、邮电通讯业、商业饮食服务业、文教卫生业等部门。

随着新的科研成果和新兴技术的发明、应用而出现了新的部门和行业，被称为新兴产业。现在世界上讲的新兴产业，主要是指电子、信息、生物、新材料、新能源、海洋、空间等随新技术的发展而产生和发展起来的一系列新兴产业部门。

3. 产业的分类

20 世纪 20 年代，国际劳工局最早对产业作了比较系统的划分，即把一个国家的所有产业分为初级生产部门、次级生产部门和服务部门。后来，许多国家在划分产业时都参照了国际劳工局的分类方法。第二次世界大战以后，西方国家大多采用了三次产业分类法。

在我国，产业的划分是：第一产业为农业，包括农、林、牧、渔各业；第二产业为工业，包括采掘、制造、自来水、电力、蒸汽、热水、煤气和建筑各业。第三产业分流通和服务两部分，共 4 类：① 流通部门，包括交通运输、邮电通讯、商业、饮食、物资供销和仓储等行业；② 为生产和生活服务的部门，包括金融、保险、地质普查、房地产、公用事业、居民服务、旅游、咨询信息服务和各类技术服务等行业；③ 为提高科学文化水平和居民素质服务的部门，包括教育、文化、广播、电视、科学研究、卫生、体育和社会福利等行业；④ 为社会公共需要服务的部门，包括国家机关、政党机关、社会团体以及军队和警察等行业。

新兴产业大致可以分为三类：

① 新技术产业化形成的产业。新技术一开始，属于一种知识形态，在发展过程中其成果



逐步产业化，最后形成一种产业。比如，生物工程技术在 20 世纪五六十年代或者说在更早的时候，它只是一项技术，那么现在成为生物工程产业，让这些成果服务于社会。在美国，生物工程产业被誉为一个非常有前景的新兴产业。同样，IT 产业，由于数字技术的发展，也被认为是一个新的朝阳行业。

② 用高新技术改造传统产业，形成新产业。比如说，几百年前，当时用蒸汽机技术改造手工纺机，形成纺织行业，使整个纺织行业产生了飞速发展。纺织行业相对来讲，在当时就是新兴产业。现在新技术改造传统行业，比如改造钢铁行业，就成了新材料产业，生产复合材料以及抗酸、抗碱、耐磨、柔韧性好的新兴材料。同样，用新技术改造传统的商业，变成现在的物流产业。这些产业改造的核心，使经济效益比传统产业有较大幅度的提高。

③ 对我们原来认为是社会公益事业的行业进行产业化运作，如传媒业和教育产业。

4. 产业的层次

为适应产业经济学的各个领域在进行产业分析时的不同目的的需要，可将产业划分成若干层次，这就是“产业集合”的阶段性的。具体来说，产业在产业经济学中有三个层次：

① 第一层次是以同一商品市场为单位划分的产业，即产业组织，现实中的企业关系结构在不同产业中是不相同的。产业内的企业关系结构对该产业的经济效益有极其重要的影响，要实现某一产业的最佳经济效益须使该产业符合两个条件：首先，该产业内的企业关系结构的性质使该产业内的企业有足够的改善经营、提高技术、降低成本的压力；其次，充分利用“规模经济”使该企业的单位成本最低。

② 第二层是以技术和工艺的相似性为根据划分的产业，即产业联系。一个国家在一定时期内所进行的社会再生产过程中，各个产业部门通过一定的经济技术关系发生着投入和产出，即中间产品的运动，它真实地反映了社会再生产过程中的比例关系及变化规律。

③ 第三层次是大致以经济活动的阶段为根据，将国民经济划分为若干部分所形成的产业，即产业结构。

(二) 行业的基本概念

1. “行业”一词的来源

《三国志·魏志·武帝纪》：“太祖 少机警，有权数，而任侠放荡，不治行业，故世人未之奇也。”《抱朴子·广譬》：“播种有不收者矣，而稼穡不可废；仁义有遇祸者矣，而行业不可惰。”这里的“行业”指生产作业；《古今小说新·桥市韩五卖春情》：“敢问官人排行第几？宅上做甚行业？”这里“行业”是指职业。

2. 行业的一般含义

行业一般具有三层基本含义：一是指工业、商业的类别；二是泛指职业；三是指从事国民经济中同性质的生产或其他经济社会的经营单位或者个体的组织结构体系，如林业、汽车业、银行业等。

3. 行业的分类

行业分类就是有规则地按照一定的科学依据，对从事国民经济生产和经营的单位或者个体的组织结构体系的详细划分。根据联合国《全部经济活动的国际标准产业分类》的划分原



则,行业分类最理想的基本单位是产业活动单位。但由于统计目的和核算对象的不同,行业分类的基本单位也可以采用法人单位。

我国《国民经济行业分类》国家标准于1984年首次发布,分别于1994年和2002年进行修订,2011年第三次修订。该标准(GB/T 4754—2011)由国家统计局起草,由国家质量监督检验检疫总局、国家标准化管理委员会批准发布,并于2011年11月1日实施。《国民经济行业分类与代码》采用经济活动的同质性原则划分国民经济行业,即每一个行业类别都按照同一种经济活动的性质划分,而不是依据编制、会计制度或部门管理等划分,把国民经济行业划分为20个门类、98个大类、396个中类、913个小类。20个门类包括:农林牧渔业;采矿业;制造业;电力、燃气及水的生产和供应业;建筑业;交通运输、仓储和邮政业;信息传输、计算机服务和软件业;批发和零售业;住宿和餐饮业;金融业;房地产业;租赁和商务服务业;科学研究、技术服务和地质勘查业;水利、环境和公共设施管理业;居民服务和其他服务业;教育;卫生、社会保障和社会福利业;文化、体育和娱乐业;公共管理和社会组织;国际组织。

(三) 职业的基本概念

1. “职业”一词的来源

《荀子·富国》:“事业所恶也,功利所好也,职业无分,如是,则人有树事之患而有争功之祸矣。”这里“职业”是指官事和士农工商四民之常业;《郎潜纪闻》卷一:“天聪十年,始改文馆为内三院,曰内国史院,曰内秘书院,曰内宏文院,均设大学士一人,各有职业。”这里“职业”是指职务;《异闻总录》卷二:“吾今为掠剩大夫,职业雄盛,无忆我。”这里“职业”是指事业。

2. 职业的一般含义

职业是人们在社会中所从事的作为谋生手段的工作;从社会角度看职业是劳动者获得的社会角色,劳动者为社会承担一定的义务和责任,并获得相应的报酬;从国民经济活动所需要的人力资源角度来看,职业是指不同性质、不同内容、不同形式、不同操作的专门劳动岗位。

3. 职业的分类

职业的分类是指按一定的规则 and 标准把一般特征和本质特征相同或相似的社会职业,分别并归纳到一定类别系统中去的过程。

《中华人民共和国职业分类大典》将我国职业归为8个大类,共1838个职业。这部大典是我国第一部具有国家标准性质的职业分类大全,是由劳动和社会保障部、国家质量技术监督局、国家统计局于1999年5月联合颁布的。该大典参照国际标准职业,从我国实际出发,按照工作性质同一性的基本原则,把我国社会职业划分为由大到小、由粗到细的四个层次:大类(8个)、中类(66个)、小类(413个)、细类(1838个)。细类为最小类别,亦即职业。8个大类分别是:

第一大类:国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人,其中包括5个中类、16个小类、25个细类。



- 第二大类：专业技术人员，其中包括 14 个中类、115 个小类、379 个细类。
- 第三大类：办事人员和有关人员，其中包括 4 个中类、12 个小类、45 个细类。
- 第四大类：商业、服务业人员，其中包括 8 个中类、43 个小类、147 个细类。
- 第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员，其中包括 6 个中类、30 个小类、121 个细类。
- 第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员，其中包括 27 个中类、195 个小类、1119 个细类。
- 第七大类：军人，其中包括 1 个中类、1 个小类、1 个细类。
- 第八大类：不便分类的其他从业人员，其中包括 1 个中类、1 个小类、1 个细类。

4. 职业的层次

职业的层次是指在同一职业或职业类型内部由于工作活动及其对人员的要求不同而造成的区别。一般按工作所要求的技能和责任心的程度分为六个层次：

- ① 非技能性工作。这个层次的工作简单、普通，不要求独立的决策和创造力。
- ② 半技能性工作。这个层次要求在有限的范围内具有最低程度的知识或操作技能。
- ③ 技能性工作。这个层次要求具备熟练的技能、专业知识和判断力，能够完成分配的任务。
- ④ 半专业性和管理性工作。这个层次指要求具备一定的专业知识和判断力的脑力劳动，对他人有低程度的责任。
- ⑤ 专业性工作。这个层次要求大量的知识和判断力，具有一定的责任和自主权。
- ⑥ 高级专业性和管理性工作。这个层次要求具有高水平的知识、智力和自主性，承担更多的决策和监管他人的责任。

二、行政单位、事业单位、企业的概念和区别

(一) 行政单位、事业单位、企业的基本概念

1. 行政单位的基本概念

行政机关是指依宪法和有关组织法的规定设置的，行使国家行政职权，负责对国家各项行政事务进行组织、管理、监督和指挥的国家机关。

行政单位是进行国家行政管理、组织经济建设和文化建设、维护社会公共秩序的单位，主要包括国家权力机关、行政机关、司法机关、检察机关以及实行预算管理和其他机关、政党组织等。行政单位与行政机关是有区别的，这里主要是财政上的概念。其人员实行公务员体制管理，经费、工资福利等全部由政府拨付。

2. 事业单位的基本概念

(1) 事业单位的一般含义

事业单位是指国家为了社会公益目的，国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的，从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。事业单位，一般指以增进社会福利，满足社会文化、教育、科学、卫生等方面需要，提供各种社会服务为直接目的社会组织。事



业单位不以盈利为直接目的，其工作成果与价值不直接表现或主要不表现为可以估量的物质形态或货币形态。

(2) 事业单位的分类

事业单位一般是国家设置的带有一定的公益性质的机构，但不属于政府机构，与公务员是不同的。大体可以分为“全额拨款”“参公（即参照公务员）”“财政补贴”“自收自支”四类。

全额拨款事业单位也称为全供事业单位，也就是全额预算管理事业单位，是其所需事业经费全部由国家预算拨款的一种管理形式。这种管理形式，一般适用于没有收入或收入不稳定的事业单位，如学校、科研单位、卫生防疫、工商管理等单位，即人员费用、公用费用都要由国家财政提供。采用这种管理形式，有利于国家对事业单位的收入进行全面的管理和监督，同时使事业单位的经费得到充分的保证。

参公（即参照公务员）事业单位是指参照《中华人民共和国公务员法》（简称《公务员法》）管理的事业单位，主要包括涉及国家安全，对政策和经济管理工作有明确辅助作用，以及明显以社会公益性为属性的事业单位。关于参公管理的法律依据是《公务员法》第一百零六条：法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位中除工勤人员以外的工作人员，经批准参照本法进行管理。由上可知：参公的条件有两个：一是具有法律、法规授权的公共事务管理职能，政府系统事业单位行使的行政管理职能，包括政策、规划的研究制度、行政执法、行政审批、行业管理等；二是使用事业编制、工资福利由国家财政全部负担。

财政补贴事业单位也称差额拨款事业单位，按差额比例，财政承担部分，由财政列入预算；单位承担部分，由单位在税前列支，如医院等。差额拨款单位的人员费用由国家财政拨款，其他费用自筹。这些单位的人员工资构成中固定部分为60%，非固定部分为40%。按照国家有关规定，差额拨款单位要根据经费自主程度，实行工资总额包干或其他符合自身特点的管理办法，促使其逐步减少国家财政拨款，向经费自收自支过渡。

自收自支事业单位又称自主事业单位，是国家不拨款的事业单位，如出版社等。自收自支单位其收益归该单位所有，支出也由该单位负担，有结余不用上交国家，有缺口国家也不给予弥补。不执行政府机关的收支两条线政策。自收自支事业单位作为事业单位的一种主要形式，由于不需要地方财政直接拨款，因而一些地方往往放松对它的管理，造成自收自支事业单位有不断膨胀的趋势。

3. 企业的基本概念

(1) “企业”一词的来源

现代汉语中“企业”一词源自日语。与其他一些社会科学领域常用的基本词汇一样，它是在日本明治维新后，大规模引进西方文化与制度的过程中翻译而来的汉字词汇，而戊戌变法之后，这些汉字词汇由日语被大量引进现代汉语。（与企业一词在用法上相关与相似的，还有“业务”一词）与企业一词相对应，英语中称为“enterprise”，法语中称为“entreprise”，德语中称为“unternehmen”。由于欧洲语言大多受到拉丁语的强烈影响，且基于历史原因与地理因素，各国之间不断地移植与融合，使其词汇构成与内涵极为相似。以英语为例，企业一词由两个部分构成，“enter-”和“-prise”，前者具有“获得、开始享有”的含义，可引申为“盈利、收益”；后者则有“撬起、撑起”的意思，引申为“杠杆、工具”。两个部分结合



在一起,表示“获取盈利的工具”。日本在引进该词时,意译为“企业”,从字面上看表示的是商事主体企图从事某项事业,且有持续经营的意思。据此,可以认为,企业一词在语源意义上是作为权利客体存在的,它是“主体从事经营活动,借以获取盈利的工具和手段”或者“创制企业和利用企业进行商事营业活动并非商事主体的终极目标”,其最终目的无非是为了“谋求自我利益的极大化”。

(2) 企业的一般含义

企业是从事生产、流通、服务等经济活动,以生产或服务满足社会需要,实行自主经营、独立核算、依法设立的一种营利性的经济组织。企业主要指独立的营利性组织,并可进一步分为公司和非公司企业,后者如合伙制企业、个人独资企业等。在20世纪后期中国改革开放与现代化建设以及信息技术领域新概念大量涌入的背景下,“企业”一词的用法有所变化,并不限于商业性或营利性组织。随着社会发展,真正有发展潜力的企业肯定是公司类型的企业。

(3) 企业的分类

企业种类的确定一般有两个标准,即学理标准和法定标准。学理标准是研究企业和企业法的学者们根据企业的客观情况以及企业的法定标准对企业类型所作的理论上的解释与分类。这种分类没有法律上的约束力和强制性,但学理上的解释对企业法的制定与实施有着指导和参考作用。法定标准是根据企业法规定所确认和划分的企业类型。法定的企业种类具有法律的约束力和强制性。但因企业的类型不同,法律对不同种类企业规定的具体内容与程序上的要求也有很大区别。

企业法定分类的基本形态主要是独资企业、合伙企业和公司。法律对这三种企业划分的内涵基本做了概括,即企业的资本构成、企业的责任形式和企业在法律上的地位。从我国的立法实践来看,我们基本上按所有制形式安排企业立法,划分企业类型。随着社会主义市场经济体制的逐步建立,企业改革的进一步深化,我国也将把独资企业、合伙企业和公司作为我国企业的基本法定分类。目前,我国已颁布《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国合伙企业法》和《中华人民共和国独资企业法》。我国法定分类主要有:独资企业、合伙企业、公司。

此外,在我国还可以按照经济类型对企业进行分类。这是我国对企业进行法定分类的基本做法。根据宪法和有关法律的规定,我国目前有国有经济、集体所有制经济、私营经济、联营经济、股份制经济、涉外经济(包括外商投资、中外合资及港、澳、台投资经济)等经济类型,相应我国企业立法的模式也是按经济类型来安排,从而形成了按经济类型来确定企业法定种类的特殊情况。它们是:

① 国有企业。这是指企业的全部财产属于国家,由国家出资兴办的企业。国有企业的范围包括中央和地方各级国家机关、事业单位和社会团体使用国有资产投资所举办的企业,也包括实行企业化经营、国家不再核拨经费或核发部分经费的事业单位及从事生产经营活动的社会团体,还包括上述企业、事业单位、社会团体使用国有资产投资所举办的企业。

② 集体所有制企业。这是指一定范围内的劳动群众出资举办的企业。它包括城乡劳动者使用集体资本投资兴办的企业,以及部分个人通过集资自愿放弃所有权并依法经工商行政管理机关认定为集体所有制的企业。

③ 私营企业。这是指企业的资产属于私人所有,有法定数额以上的雇工的营利性经济组



织,在我国这类企业由公民个人出资兴办并由其所有和支配,而且其生产经营方式是以雇佣劳动为基础,雇工数额应在8人以上。这类企业原以经营第三产业为主,现已涉足第一、第二产业,向科技型、生产型、外向型方向发展。

④ 股份制企业。企业的财产由两个或两个以上的出资者共同出资,并以股份形式而构成的企业。我国的股份制企业主要是指股份有限公司和有限责任公司(包括国有独资公司)两种组织形式。某些国有、集体、私营等经济组织虽以股份制形式经营,但未按公司法有关既定改制规范的,未以股份有限责任公司或有限责任公司登记注册的,仍按原所有制经济性质划归其经济类型。

⑤ 联营企业。这是指企业之间或者企业、事业单位之间联营,组成新的经济实体;具备法人条件的联营企业,独立承担民事责任;不具备法人条件的,由联营各方按照出资比例或者协议的约定,以各自所有的或者经营管理的财产承担民事责任的企业。如果按照法律规定或者协议的约定负连带责任的,则要承担连带责任。

⑥ 外商投资企业。这类企业包括中外合营者在中国境内经过中国政府批准成立的,中外合营者共同投资、共同经营、共享利润、共担风险的中外合资经营企业;也包括由外国企业、其他经济组织按照平等互利的原则,按我国法律以合作协议约定双方权利和义务,经中国有关机关批准而设立的中外合作经营企业;还包括依照中国法律在中国境内设立的,全部资本由外国企业、其他经济组织或个人单独投资、独立经营、自负盈亏的外资企业。

⑦ 港、澳、台投资企业。这是指港、澳、台投资者依照中华人民共和国有关涉外经济法律、法规的规定,以合资、合作或独资形式在大陆举办的企业。在法律适用上,均以中华人民共和国涉外经济法律、法规为依据,在经济类型上它是不同于涉外投资的经济类型。

⑧ 股份合作企业。这是指一种以资本联合和劳动联合相结合作为其成立、运作基础的经济组织,它把资本与劳动力这两个生产力的基本要素有效地结合起来,具有股份制企业与合作制企业优点的新兴的企业组织形式。

4. 公司的基本概念

(1) “公司”一词的来源

“公司”这个词是中国土生土长的,最早出自孔子的《大同》《列传传》:“公者,数人之财,司者,运转之意。”庄子说:“积弊而为高,合小而为大,合并而为公之道,是谓公司”,其含义与现代公司大致相同,即公司是聚多人之财、共同运作之意。

(2) 公司的一般含义

按照中国法律规定,公司是指依照《中华人民共和国公司法》(简称《公司法》)在中国境内设立的以盈利、从事商业经营活动或某些目的而成立的组织,现行中国公司法规定的公司分为有限责任公司和股份有限公司。从西方公司理论看,公司根据是否适用有限责任分为有限责任公司和无限责任公司。公司具有企业的所有属性。因此,公司与企业是种属关系,凡公司均为企业,但企业未必都是公司。公司只是企业的一种组织形态。

(3) 公司的基本特征

① 公司是以盈利为目的企业法人组织;② 公司是以股东的投资为基础设立的;③ 公司应依法成立,应符合法定的实质要件,遵循法定的程序,履行规定的申请和审批登记手续。



（4）公司的分类

① 按照公司在成立时的信用基础不同,可以把公司分为人合公司、资合公司和两合公司。《公司法》中规定的公司都不是人合性质的。但是中国存在人合企业,如普通合伙企业。无限责任公司是典型的人合公司。股份有限公司就是资合公司,尤其是股份有限公司中的上市公司,是最为典型的资合公司。有限责任公司,就公司法本身的设计来讲,公司章程没有做出特殊安排的,属于两合性质的,资合为主兼具人合性;如果公司章程对于公司的性质强调股东自己的信用、合作,则是以人合为主兼具资合性的公司。

② 按照公司管辖和被管辖的关系,可以把公司分为本公司和分公司。本公司具有独立的法人资格,能够对外独立承担责任。分公司是本公司根据业务需要开设的,没有法人资格,没有独立的财产,责任是由本公司来承担的。在业务范围上,分公司不会超过本公司。只能在本公司的授权范围内,开展具体的业务活动。

③ 按照公司之间控制与被控制的关系,可以把公司分为母公司和子公司。母公司与子公司是相对而言的。子公司是法人企业,有自己内部健全的组织机构,对外独立开展业务。

（二）行政单位、事业单位和企业的区别

1. 行政单位与事业单位的区别

（1）内涵不同

行政单位是国家机关,而事业单位是实施政府某项公益服务的部门,是社会服务组织。

（2）担负的职责不同

行政单位是负责对国家各项行政事务进行组织、管理和指挥;而事业单位是为了社会的公益目的从事教育、文化、卫生、科技等活动。

（3）编制和工资待遇的来源不同

行政单位使用行政编制、由国家行政经费负担。事业单位使用事业编制,由国家事业经费负担。事业单位由全额拨款的,有部分拨款的,还有事业单位企业化管理的。行政单位人员的工资按《公务员法》由国家负担,而事业单位则根据不同的管理模式实行不同的待遇。行政单位或事业单位根据根据工作性质,也有具有行政事业编制的非公务员的人就职,一般是从事后勤保障的工勤人员,他们的待遇除职权不同外,收入和公务员完全一致。

2. 事业单位与企业的区别

（1）主体资格和设立资金的来源不同

事业单位在法律上讲属于事业法人,企业(包括公司)属于企业法人。由于这一性质,决定了设立事业单位的资金主要是国家拨款,或由国有企业、事业单位筹措。设立企业(包括公司)资金是由出资者投入的。

（2）设立主体和设立目的不同

事业单位大都是由国家(包括国家机关和地方政府)设立的,也有一部分是由国有企业设立的,如大型国有企业原有的医院、学校。国家设立事业单位是出于国家管理的需要或社会公共利益的需要,事业单位的工作和服务不以盈利为目的。例如,学校、公立非营利医院。设立企业(包括公司)的是出资者,国家设立企业时,其也应是出资者。设立企业的目的是



通过经营盈利，国有企业也是如此。

（3）管理主体和管理方式不同

对事业单位的管理，主要是由政府主管部门负责的。事业单位往往由其隶属的政府主管部门。政府主管部门主要是依靠行政管理的法规、规章、条例、命令和政策对事业单位进行领导和管理，例如国家对公办学校的管理。国家对企业的管理只是宏观管理，企业的管理主要由出资者依法建立的包括董事会和总经理在内的管理团队来负责。根据企业的性质不同，出资者对于企业的管理分别依据公司法、企业法、中外合资企业法等法律来进行管理。对于公司的管理，出资者还应当遵守公司章程的规定。

另外，企业（包括公司）在其经营过程中，需要向国家缴税，而事业单位则不需要缴税。

第二节 就业形势与人才需求分析

就业是民生之本。大学生就业涉及大学生本人和千家万户的利益，涉及国家和社会的利益。近年来，我国大学生就业难的问题已经成为全社会关注的焦点，在解决就业难题上，各方的努力可以用“千方百计”来形容：政府决策掷地有声，用人单位积极承担社会责任，对高校毕业生“结构性失业”的心态调整，这些措施在一定程度上缓解了就业压力，但都未能从根本上解决大学生就业难的问题。大学生就业难的根本原因是什么？未来的出路在哪里？除了深入挖掘作为就业主体的大学生自身因素外，我们也应该地把目光聚焦在就业形势，即社会对不同地区、不同行业、不同学历层次人才的需求上。

一、当前大学生面临的就业形势

随着人口的增加，资源的减少，目前，我国正处在一个“三峰叠加”型的社会就业困难期，各个社会阶层的就业压力很大。所谓“三峰叠加”，是指我国目前社会上有三种人员需要政府帮助就业：一是城镇企业下岗人员和政府机关、事业单位改革精简人员需要再就业；二是我国每年新增的劳动力；三是我国广大农村的富余劳动力需要转移就业，这三种人员都处于最大的峰值状态。

从全国整体的就业形势来看，劳动力总量供大于求的局面将在一定时期内长期存在，城镇职工登记失业率可能进一步上升，下岗、失业率居高不下，加上国际金融危机等影响，大学生就业形势将日益严峻、就业矛盾更加突出，主要表现在：

（一）就业体制与就业观念的矛盾明显

自我国 1978 年改革开放以来，我国经济发展逐步进入了全新的市场经济轨道，随着经济社会的发展，我国就业体制和就业观念的矛盾日益明显。一方面，在改革开放的程度上，就业体制与就业机制的市场化、现代化取得了前所未有的进展，基本上摆脱了过去的城乡就业完全分割、城市就业统包统分、乡村就业自然经济状态的局面，出现了发展中国家进入工业化时期所共有的新局面：农村劳动力向城市流动、不发达地区劳动力向发达地区流



动、劳动力要素使用率不断提高等现象。另一方面,人们的就业观念和就业意识还相当滞后。自我国高等教育由“精英化”向“大众化”的转变和我国人事制度改革以来,就业体制改革虽然经历了较长的过渡时期,但人们的就业观念还未完全从“包分包派”、“皇粮铁锅”的桎梏中逃离出来,面对新的就业体制和复杂的就业形势,人们依然无所适从,其表现为“有业不就”,其结果为“无业可就”。所以,从高校学生自身因素分析,就业难就难在更新就业观念。

(二) 就业人数增加与岗位不足的矛盾突出

近年来,随着高校的扩招,高校毕业生人数不断增加。2006年全国高校毕业生413万人,比2005年增加75万人,增幅达22%。2007年全国高校毕业生495万人,比2006年净增82万人。2008年毕业的高校毕业生550万人,比2007年净增55万人。2009年毕业的高校毕业生611万人,比2008年净增61万人。2010年全国高校毕业生为630万人,比2009年的611万多19万人。2011年高校毕业生达660万人,比2010年增长59万人。今后若干年内,我国高校毕业生人数还将继续增加。从大学毕业生的结构来看,研究生和本科生约占50%弱,专科生和高职生约占50%强,专科生和高职生的就业压力更大。每年不断增长的大学毕业生人数,给社会各方面带来的压力是巨大的。每年需要就业的大学毕业生,加上农村富余劳动力、下岗职工等人员叠加在一起,人数达2400万左右,而目前我国能提供给社会的就业岗位大概每年在1200万左右,不难看出,就业人数增加与就业岗位不足的矛盾十分突出。这种情况在大部分西方国家和发展中国家都是没有的。因为西方发达国家的就业问题主要是青年的就业问题,其他发展中国家的就业问题主要是农村劳动力的转移。由此预计,在未来十年内,我国的就业压力都很难得到根本解决。

(三) 需求多样化与结构差异化的矛盾加剧

从就业区域选择来看,大中城市及东部沿海发达地区需求旺盛,需求总量大于当地生源总数;中小不发达城市及西部地区虽然有较大的用人需求,但面临工作环境和生活条件差、发展潜力不大等诸多问题,往往招不到合适人才,出现“有地方没人去、有人没地方去”同时存在的现象。

从院校类别来看,由于名牌大学的“名牌效应”,用人单位对重点大学、名牌大学的毕业生需求较为旺盛,对一般院校毕业生需求相对不大,地方高职院校更差。

从学历层次来看,社会对毕业生学历层次的要求近年来明显提高。许多单位在招聘时,不顾工作岗位实际需要,出现人才高消费现象,无形中抬高了低学历者的就业门槛。

从性别差异来看,女大学生就业难是近年来较为突出的问题,即便是那些学业突出、德才兼备的优秀女生,在求职时也常常会因为性别的原因被拒之门外,从而导致男女就业机会不均等、女生很难就业的现象。

(四) 经济发展与人才培养的矛盾加剧

随着经济结构调整的逐步到位,新的发展高潮即将到来,有较高技术要求的劳动密集型产业将提供数以万计的就业岗位,各行各业都将需要大量高素质的一线生产技术、经营



管理人才。有关资料表明,我国目前的 GDP 接近美国的一半,农产品、初级产品的产量已大大超过美国,相对过剩。我国与美国的主要差距在于科技方面。我国的科学家、工程师数量总和高于美国的 65%,而我们的高技术份额只相当于美国的 35%,专利技术只有美国的 8%,知识创新、技术创新、新技术的转化和运用以及科研效率都大大低于美国。我国迫切需要培养更多的具有创新精神和创业能力的技术型、技能型人才。同时,我国自加入世贸组织以来,每年国内生产总值平均提高了约 3 个百分点,相当于 300 亿美元,而每提高一个百分点,就可以增加 400 万个就业岗位,3 个百分点就将增加 1200 万个就业岗位。我国加入世贸组织大大地促进了劳动密集型行业和第三产业的快速发展,从而形成了对各种人才的大量需求。事实上,由于我国现行的教育体制和人才培养模式等诸多因素,现有高校毕业生,无论在素质上还是在能力上,都还不能满足社会经济发展的要求。

(五)“就业难”与“招聘难”并存

每年 11、12 月期间,各高校均在校内组织“双选会”,这也是应届毕业生首次感受就业的机会。面对日益严峻的就业形势,不少大学生感叹就业的路越来越窄了。

高等教育的大众化,毕业学生人数增多,无疑是造成就业难的重要原因。但是,有专家认为,虽然当前我国大学毕业生就业难情况比较严重,但这并不意味着大学毕业生总量已经过剩。在美国,受过高等教育的人数占全国人口数量的 35%,日本是 23%,而目前中国只有 5%。如此低的比例,为什么我国每年会出现“就业难”?这应该与我国高等教育模式、就业观念等密切相关。同时,专业与市场脱钩,“毕业即失业”。从 2002 年开始,电子、生物技术等传统的热门专业就业率就大幅下降,以往“吃香”的外贸、金融、法律、会计等专业也逐渐趋于饱和。目前,部分高校在专业设置上有一定的盲目性和随意性,一味地开设所谓的“热门专业”,致使专业趋同现象严重,供给远远大于需求。毕业生的专业构成和市场需求错位也是造成就业难的重要因素。

目前我国用人单位“唯学历、唯牌子”的现象十分突出,用人单位对人才的评价大多不完善。国际化公司往往有自己的用人评价体系,强调能力、工作实践,虽然也考虑人才的学历和职称,但更强调综合素质和专业水平,而目前我国很多用人单位还是用研究生、本科生、专科生的标准看待学生,即使使用国际评价体系,也往往看重面试成绩,不重视学生自身的综合能力。

近年来,随着产业结构的转变调整,大量的劳动密集型企业开始向技术型调整,劳动用工的结构也随之转变,简单的重复劳动已经不是企业需要的,这直接导致不少技能不强、不足的农民工无法适应企业的用工需求,也就是像许多企业反映的那样,企业想要的,招不到;民工达不到要求,也就没人雇。而目前高校在专业、课程设置上往往与产业结构调整步伐不一致,导致高校毕业生,尤其是以教学科研为主的普通高校毕业生也很难适应企业的要求。此外,目前高校毕业生还没有完全摆脱传统的就业观念,不愿到生产一线、不愿与民工同台竞聘,导致了“就业难”与“招聘难”并存的局面。



二、影响高校毕业生就业的因素分析

大学生就业难的问题是中国社会转型与经济生活的不平衡性在就业领域的表现。影响高校毕业生就业的因素多种多样,而且程度不一。当前,造成毕业生就业困难的主要因素有以下几个方面:

(一) 大学生的就业观念不实际

一方面,当前部分毕业生本身的就业观念落后,对就业形势和自身特点认识不清,导致就业目标不明确、定位不准,就业方法不当,就业效果不好。另一方面,社会、家庭和大学生本人的就业期望值过高,对大学生自主创业和多种形式灵活就业的认同度低,接受不了大学生的失业现实等,这些认识观念对高校大学生的就业产生了诸多不利的影响。目前,大学生主要选择在传统的就业领域和岗位就业,他们期盼到大城市、政府机关、国有企事业单位就业。由于历史等原因,长期以来我国的毕业生主要面向政府机关和国有企事业单位,缺乏与民营企业,尤其是民营中小企业的联系和沟通,而中小企业在日本、韩国等都是最重要的吸纳劳动力的途径。所以,我国今后的就业指导工作需要加强与中小企业的沟通联系,把就业的重心真正转移到这些最具活力的经济增长领域。

(二) 就业体制(机制)存在种种障碍

目前,我国的劳动力市场并不是一个统一的市场,各地区劳动力市场之间存在着制度门槛,城市与农村、东部与西部以及城市与城市之间都分割得很厉害。由于户籍、档案制度和与之对应的社会保障、福利等种种差别存在,使大学生跨地区择业、异地再就业的成本很高,扭曲了市场配置效应,限制了劳动力的自有流动。于是大量大学毕业生积压在大中城市和东部沿海局部地区,后果就是地区之间就业的不平衡,进一步造成了大学生就业难的问题。

(三) 就业指导教育不同步

大学生劳动力市场的一个重要特点就是市场范围大、人员素质要求高,这一特点使强化大学生就业指导与教育工作显得十分重要。目前,我国大学生就业指导工作极为薄弱。据有关部门对7所高校学生、百余家用人单位的调查显示,68%的被访者对高校就业指导工作极不满意,主要体现在两个方面:一是教材缺乏科学性、系统性,高职院校与本科院校就业指导教材大同小异,案例、实践性材料相对不足;二是师资力量不足,目前部分高校就业指导师资主要是学生工作人员,没有专门的就业指导教研室和专职教师,所以在教学方法和形式创新等方面有所欠缺,往往课程内容陈旧,互动环节和实践性环节少。

(四) 专业设置不合理

大学生就业已经市场化,但大学的专业设置调整相对滞后,致使大学毕业生结构与市场供求出现了错位。高校扩招以后,一些学校的专业与课程设置没有以市场需求为导向,专业趋同现象十分严重,造成毕业生供给大于需求;部分学校专业规划过细,培养出来的毕业生



知识面过窄，适应能力较差；一些高职院校专业设置缺乏特色，培养出来的学生理论功底较差，而应有的动手能力也不强，不应用用人单位的需求。近年来，虽然加快了高等教育专业结构和人才培养模式的调整，并取得了一定的进展，但随着劳动力市场的进一步扩大，竞争程度不断提高，用人单位对应聘者的实际操作能力、适应工作环境变化的能力提出了越来越高的要求。

三、现代社会人才需求分析

20 世纪 80 年代，美国经济学家罗默、卢卡斯等人提出了“新增长理论”，将知识和技术看做是经济增长的内生变量，并且认为通过教育和培训获得特殊知识和专业化的人力资本是经济增长的主要因素。他们不仅可以使劳动者自身获得收益，而且能够促进其他要素收益的增长，从而保证了长期的经济增长。拥有大量人力资本的国家将取得较快的经济增长速度，而人力资本低下是欠发达国家经济增长速度较慢的重要原因。

现代社会以其信息化、现代化、多元化、全球化的突出特点，使人才需求呈现出复杂多变的趋势。随着经济社会的发展，各行各业对人才的需求标准也不尽相同，但总体来看，社会对人才的需求主要有以下几种类型：

（一）一专多能的复合型创新人才

中国人事科学研究院副院长王通讯说过，未来职场的娇子将是三类人才：首先是创新型人才，能够在科研、经营、文学、艺术等领域不断提供新创意、新设想的人；其次是复合型人才，一专多能，多才多艺，能够在许多领域大显身手的人才；最后是协作型人才，具有协作精神、人际关系好的人才。此外，对社会需求比较敏感、机会意识较强的信息敏感型人才也会大受欢迎。王通讯同时指出：知识经济是对人才素质要求普遍上升的经济。在知识经济时代，对人才素质的挑战将是最严峻的挑战。但是，复合型创新型人才不仅能参与竞争，而且能够超越竞争。这种超越竞争不是一窝蜂地往上赶，人家干什么，我也干什么，为了抢占利益不惜互相厮杀，而是能够超前发现具有战略价值的新领域、新课题、新产品，不断形成人无我有、人有我精的优势。因此，一专多能的复合型创新人才是未来经济社会发展的支柱和不竭动力。

（二）重素质、善交际的协助型人才

科学技术的高度发达使现代社会人与人之间的关系变得越来越紧密，地球正在变成一个“村落”。人的本质是一切社会关系的综合，人们必须面对各种社会关系，如家庭关系、亲戚关系、朋友关系、同事关系、上下级关系、师生关系、同学关系等。这些所有关系形成一张巨大的网，而每个人就是其中的一个或大或小的结，人必须生活在社会之中而不能逃离。一个人的得失成败、快乐痛苦、幸与不幸都取决于他处理上述各种关系的能力、技巧和原则。所以，有的用人单位在招聘人才时就要求有综合素质，重视交际能力。有位企业老总曾说：我招聘人才不看重他的专业知识，主要看他有没有能力让我看重他。这位老总说的主要是智商和情商的问题。心理学家曾说过，人与人之间智商的差别并不重要，重要的是情商差别。因此，有人这样定论用人原则：在大多数情况下，宁愿使用智商为 4、情商为 6 的人，而不愿使用智商为 6、情商为 4 的人。