

大学生 就业与创业指导

主编 韩红梅



高等教育出版社



大学生 就业与创业指导

主编 韩红梅

DAXUESHENG JIUYE YU CHUANGYEZHIDAO

高等教育出版社·北京

内容提要

本书是为高职生编写的大学生就业与创业指导教材。全书共分为七章，分别是认识就业形势，职业生涯规划，职业素养训练，求职准备，笔试与面试，劳动合同与社会保险及创业。

教材内容选择以理论知识够用为原则，加大能力训练内容，内容编排重视单元教学环节的完整性，并且符合一个完整单元教学的特点。案例分析、过程训练等内容，能帮助学生培养创新、创造能力、社会调研能力，同时提高学生的自我管理能力。在重视就业技能培养的基础上，本书加强了对职业素养的指导与训练。例如，沟通能力的培养、团队合作能力的培养、自我管理能力的培养、解决问题能力的培养等。训练与评估项目形式多样，不仅丰富了考核方式，还可以激发学生学习的积极性，培养自我评估的能力。

本教材对学生的学习、实习、就业和创业有很强的指导性，对就业实习、实训的具体内容及方法也有切实的指导，是一本实用、好用的就业创业指导教材。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业与创业指导 / 韩红梅主编. -- 北京 : 高等教育出版社, 2015. 11 (2016.8重印)
ISBN 978-7-04-044119-2

I. ①大… II. ①韩… III. ①大学生—职业选择—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253425号

策划编辑 吴晓丽
插图绘制 郝林

责任编辑 吴晓丽
责任校对 陈旭颖

封面设计 钟雨
责任印制 尤静

版式设计 马云

出版发行 高等教育出版社
社址 北京市西城区德外大街4号
邮政编码 100120
印刷 北京机工印刷厂
开本 787 mm×1092 mm 1/16
印张 14.25
字数 330千字
购书热线 010-58581118

咨询电话 400-810-0598
网址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.landaco.com>
<http://www.landaco.com.cn>
版次 2015年11月第1版
印次 2016年8月第2次印刷
定价 23.80元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题，请到所购图书销售部门联系调换
版权所有 侵权必究
物料号 44119-00

前言

本书是专门为高职生编写的大学生就业与创业指导教材。随着我国高职教育的蓬勃发展,高职生的就业创业状况越来越受到人们的关注。高职生就业与创业的比率与质量,指导着我们高职教育的培养模式与内容的调整。就业与创业指导课程,其实已经不仅仅是对学生毕业时的就业指导,而是关于学生认识自己的社会责任,了解自己的社会价值,学习分析自己与客观环境,提升自己的职业素养,最大限度挖掘潜能、服务社会、贡献社会的一门课程。

一个人的幸福,在很大程度上取决于他在做什么和以什么样的方式做。本书的编写意图,旨在指导学生探寻自己喜欢的工作以及寻找自己喜欢的工作方式。无论是职业生涯规划,还是职业素养训练、求职材料制作、签约面试准备、创新能力训练,无不是为激发学生内心的愿望、培养学生寻求解决问题方法与能力设计的。因此,本教材在内容的选择上注重了实用性,设计上重视了可操作性,把国际上最新的心理学理论、生涯理论包含其中,以丰富教材的人文性、拓宽教材的延展性。

案例分析、过程训练、效果评估,是本教材的着力点。理论讲解是为解决问题服务的;案例分析与过程训练,是提升能力的手段;而效果评估,旨在培养一种及时总结的习惯。因此,本教材具备以下特点:

1. 教材内容选择以理论知识够用为原则,加大能力训练的内容。同时为每一单元设计效果评估项目,体现了“项目导向”“任务驱动”“教学做一体”的新型教育教学思想。
2. 教材内容的编排,重视单元教学环节的完整性,并且符合一个完整单元教学的特点。无论是课堂教学、还是实习实训,都有较强的操作性。
3. 教材中的案例分析、过程训练等内容,可以很好地培养学生的创新、创造能力、社会调研能力,同时提高学生的自我管理能力和。
4. 在重视就业技能培养的基础上,加强了对职业素养的指导与训练。例如,沟通能力的培养、团队合作能力的培养、自我管理能力的培养、解决问题能力的培养等。
5. 本教材的训练与评估项目形式多样,不仅丰富了考核方式,还可以激发学生的学习积极性,训练自我评估的能力。
6. 教材对学生的学、习、就、业、创、业有很强的指导性,对就业实习、实训的具体内容及方法也有切实的指导。

本教材也是实际教学经验的积累和科研智慧的结晶。真心希望阅读本教材的每一位读者能有所收获,也恳请各位同行专家、教师、同学们提出宝贵意见,以资修改完善。谢谢!

韩红梅
2015年7月

目录

第一章 认识就业形势	1	第五章 笔试与面试	117
第一单元 高校毕业生就业形势	3	第一单元 求职途径	119
第二单元 影响大学生就业的因素	8	第二单元 求职礼仪	130
第三单元 国家的就业政策	12	第三单元 笔试与面试	133
训练与评估	21	训练与评估	148
第二章 职业生涯规划	23	第六章 劳动合同与社会	
第一单元 认识职业生涯规划	25	保险	151
第二单元 自我探索	29	第一单元 劳动法及劳动合同	153
第三单元 工作世界探索	36	第二单元 人事代理制度	165
第四单元 决策与行动	41	第三单元 社会保险	169
训练与评估	48	训练与评估	172
第三章 职业素养训练	51	第七章 创业	175
第一单元 职业沟通	53	第一单元 创业模式	177
第二单元 团队合作	72	第二单元 创业准备	184
第三单元 自我管理	82	第三单元 选择创业项目	188
训练与评估	84	第四单元 创业计划书	194
第四章 求职准备	87	第五单元 启动创业	202
第一单元 信息准备	89	训练与评估	209
第二单元 材料准备	96	附录 霍兰德职业人格测试	213
第三单元 心理准备	103	参考文献	219
训练与评估	112		

第一章 认识就业形势

★ 知识目标

- 1. 了解当前的就业形势。
- 2. 了解影响大学生就业的因素。
- 3. 掌握国家促进就业、创业的政策、措施。

★ 能力目标

- 1. 能够查询和分析有关就业信息和数据。
- 2. 能够进行专业人才需求调查。
- 3. 能够撰写专业人才需求调查报告。

★ 素质目标

- 1. 具有正确的就业观和价值观。
- 2. 关注国家的发展和经济运行方向,具有社会责任感。
- 3. 培养发现问题、分析问题的能力。

袋紙業精只好 壹一第

第一单元 高校毕业生就业形势

一、我国的就业形势及其发展趋势

(一) 就业形势

随着我国经济结构的调整,社会主义市场经济体制改革的深入进行,大学生面临着新的就业形势,出现了许多新情况、新问题。要想在当前人才市场激烈的竞争中找到理想的职业,除了要加强自我能力的培养外,还应该对当前的就业形势有一定了解。

当前,我国就业方面的矛盾日益突出,劳动者充分就业的需求与劳动力总量过大、劳动力素质与职业要求不相适应之间的矛盾将长期存在,每年还有大量的农村剩余劳动力向城镇非农产业转移;高校、职校扩招以来,毕业生数量猛增,每年都有几百万毕业生走向人才市场。这就使就业问题变得复杂、突出、紧迫,当前及今后较长时期内,我国就业形势将比较严峻。

1. 毕业生总量持续攀升

近几年来,我国高校毕业生人数逐年增加(图 1-1)。

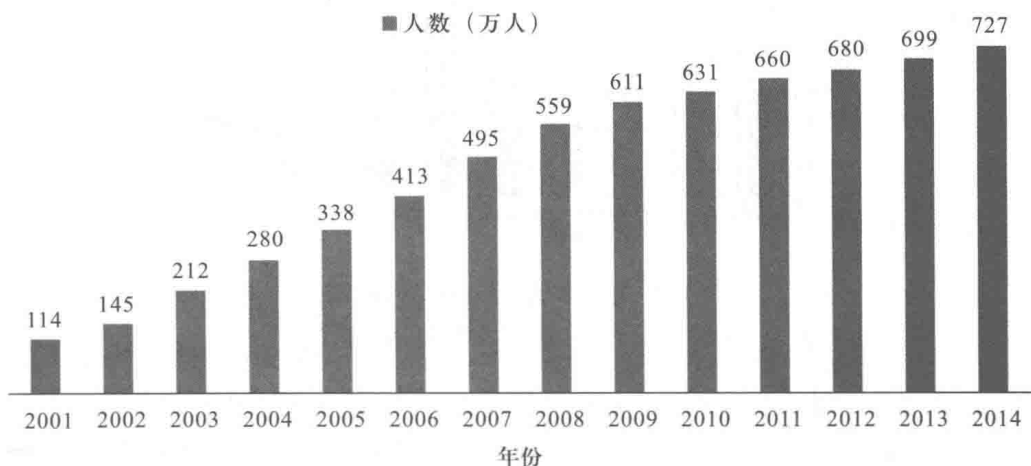


图 1-1 近年高校毕业生人数

(数据来源:中国教育在线)

据人力资源和社会保障部数据显示,2014年全国高校毕业生人数为727万人。相比2013年699万人增长28万人,再创历史新高,2014年被冠以“更难就业季”称号。在充满挑战的大环境下,每年都在增加毕业生人数,“就业难”问题被毕业生、家长以及媒体广泛关注。

2. 国家扶持

党和政府对就业工作十分重视。党和国家领导人多次在全国再就业工作会议上强调要把就业和再就业工作作为关系改革发展稳定的大事来抓。此外,随着我国进一步深化经济体制改革,大力调整经济结构,大量增加基础设施建设,实施西部大开发战略以及科教兴国和可持续发展战略等,都为毕业生提供了自我发展的大好契机,为就业和创业提供了更多的机会。

3. 就业率稳步升高

近几年来,高校毕业生就业率稳步提升。2013 届大学生就业率创历史新高(表 1-1)。

表 1-1 近几年大学生就业率/%

毕业年份	高职就业率	本科就业率	高职与本科就业差距
2013	90.9	91.8	0.9
2012	90.4	91.5	1.1
2011	89.6	90.8	1.2
2010	88.1	91.2	3.1
2009	85.2	86.6	1.4
2008	83.5	85.6	2.1
2007	84.1	87.5	3.4

(数据来源:麦可思中国大学生就业年度报告)

而且自 2008 年毕业生以来,就业率稳步升高(图 1-2)。

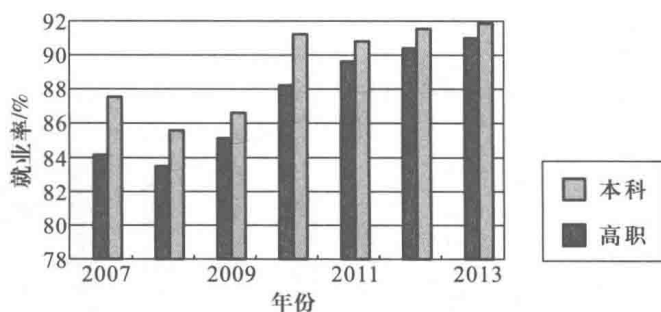


图 1-2 近几年大学生就业率柱形图

(数据来源:麦可思中国大学生就业年度报告)

特别是高职生的就业率,在稳步上升的基础上,与本科生的差距逐渐缩小。2014 年面向毕业生的职位发布量相比去年增长 10.14%,毕业生就业竞争指数有所下降。随着民营企业、第三产业等对大学生的吸收能力和欢迎程度有增无减,二、三线城市快速扩张对拓展市场的需求日益增强,都为毕业生带来了职业发展的机会。“就业难”并不是难在岗位的缺乏,而是难在毕业生对未来方向、社会需求的认知错位及自我了解缺乏。

(二) 大学生就业形势的发展趋势

大学生就业形势的发展趋势可以从以下 3 个方面分析:

1. 从所有制结构上看

国家采取鼓励、支持和引导个体及非公有制经济发展的政策,为我国非公有制经济的发展提供了很大的空间,私营、个体经济成为增加就业的一个重要途径。

2. 从产业结构上看

我国产业经济发展逐步向第三产业转移,第三产业有很大的发展潜力。第三产业从业人员逐年增加,成为扩大就业的一个主要出路。除了传统的商贸服务、餐饮业之外,保洁、绿化、保安、公共设施护卫等是新兴的就业岗位。

3. 从企业结构上看

中小企业和民营企业成为我国新增就业的主体。中小型企业比重大,创造的最终产品和服务的价值多,提供的产品、技术、出口所占比例也不低,中小型企业为人民的日常生活提供了及时而快捷的服务,满足了人们的日常生活需要。大学生不要好高骛远,应该充分发挥自己的优势,向中小型企业进军,为职业发展创造更多的历练机会。

二、用人单位的人才需求规格

企业对于大学生的需求除了专业知识以外,还希望毕业生能够认同企业的文化,有较强的实践动手能力,并且能够熟练地运用外语,有较强的自学能力、适应能力和团队合作能力。一般来说,用人单位对毕业生的素质要求体现在以下几个方面:

(一) 优良的思想道德品质

从毕业生就业洽谈会的情况看,现在很多用人单位选拔人才的标准与以往不同,虽然也是德才兼备,但更重视学生的品德,毕业生的思想道德素质已经成为用人单位的首要标准。具体来说是要求毕业生诚实守信,敬业爱岗,具有强烈的社会责任感和事业心。

(二) 良好的专业素质和扎实的基础知识

大学毕业生经过四年系统的学习,应打下良好的专业基础,积累宽厚扎实的基础知识,对本专业现状和最新科技成就有广泛的了解;要注意平时不断拓宽知识面,善于将所学的专业与其他相关领域的知识紧密联系起来,解决实际问题,具有较强的发展潜力和创新能力。

(三) 注重团队精神与人际交往能力

成功的企业十分强调企业文化的建设,注重员工对企业的归属感与主人翁精神的培养,讲求员工之间的团结合作,注重集体力量的发挥。因此,反映在用人单位对毕业生的要求上,要求毕业生有整体意识和整体思维,有较强的团体合作精神,善于处理集体与个人的关系,能在共同目标下恰当地扮演自己的角色,为企业的每一步发展作出努力。同时也要求毕业生能掌握与人沟通相处的技巧和能力,增强自我约束力,在集体中营造宽松和谐的人际关系。

(四) 具备开拓精神和创造能力

科学技术和社会的发展需要不断地开拓创新,特别是进入知识经济时代,知识已取代劳

动力成为最重要的经济增长因素,知识的生产和创造将成为人类最重要的活动,人的创造素质具有比以往任何历史时期更为重要的意义。创新意识和创造能力的培养是大学生素质要求的重要方面,也是目前最需要重视和解决的问题。用人单位在招聘毕业生的时候希望大学毕业生富于开拓精神和创造能力,而不欢迎那些思维保守、创造能力欠佳的毕业生。

(五) 具备较强的实践能力

知识并不能简单地与能力画等号,大学生要在理解、掌握和运用知识的过程中自觉锻炼发展自己的能力。在一定程度上讲,能力比知识更重要,更能反映一个人的素质。用人单位希望高校培养的毕业生有良好的口头表达能力、动手能力和适应能力,也包括参加过与专业相关的社会实践活动,具有与行业接近的工作经验和工作能力,或是学生党员、优秀学生干部等,这些往往是企业招聘人才时关注和看重的因素。

(六) 具有吃苦耐劳的创业精神

现在的大学生由于从校门到校门,家长、师长包办得过多,其最大弱点是怕吃苦,缺乏实干和奋斗精神。但用人单位大多数十分看重毕业生是否具备吃苦耐劳的创业精神,那些缺乏吃苦精神、娇气十足、坐享其成的人是不受欢迎的。



小贴士

大学生就业八大趋势

1. 政府从就业市场的主导位置后撤

社会及学校积极参与,毕业生成就业最终的主体。就业是谁的事情?是政府的,还是学校和个人的?可以说,就业这事是方方面面十分关注的事情,所以,年年的招聘会一场比一场隆重,大家像赶集一般,不过,这样的情况可能会有很大的改变,就业会成为个人的事情,政府和学校参与的力度会逐渐减弱。

2. 职业生涯规划成为就业指导新模式

现行偏重于“成品包装”的就业指导模式将为“产品设计”式的职业生涯规划和提升就业力的新模式所代替,大学生将更加关注个人发展的持久性,而非把重点放在可就业性上。中国人民大学唐钧的研究表明,对自己将来的发展做出规划的大学生只占 37.7%,还有 60% 以上的毕业生对自己的发展没有做出规划。就业指导将会从成品包装转而向产品设计和强调个人发展的目标转向,就业指导工作将走出以包装为重心的时代而进入一个以提升就业能力为主的时代。

3. 就业力培训将会从学校过渡到由学校、社会共同完成

职前教育和生涯管理培训将掀热潮。就业力及人生规划到目前为止,还处在一个启蒙的阶段。在一个需要终生寻求就业的时代,个体越来越倾向于通过对人生的主动设计和主动管理来保证自己的高品质生活。大学生面临的是一个非常复杂的社会、职业及生涯状况,仅靠接受一次或几次培训是解决不了问题的,而且随着行业、社会及职场特点的变化,重新学习和重新培训的任务十分严峻。接受这样的指导,会让自己的人生规划变得更加合理、科

学和更具操作性,更符合社会的趋势与潮流,从而保证自己的人生规划与社会需求不会发生错位。

4. 事业主导性就业将变成就业的主流思想

现行的先就业后择业的就业思路在短期内可能还是主流,不过,这样的想法对学生的适应能力和心理承受能力却是一个严峻的考验,毕竟做一件自己不喜欢的事情和选择与自己的人生目标南辕北辙的道路,肯定会有相当的压力。同时,就业的盲动也带来了所谓的创业盲动,许多大学生在毕业不久,总有着改变工作环境的冲动,在一时找不到合适工作的情况下,最自然想到的就是创业。

5. 内外职业生涯的匹配与兼修

职业生涯分内外,内职业生涯指从事一项职业所需具备的知识、能力、经验和内心感受的组合及变化过程;外职业生涯指从事一项职业的工作内容、条件、待遇、职务、地点等因素的组合及变化过程。现代许多大学在能力培养过程中,更偏重于对外职业生涯的了解和关注,他们更关注社会上哪一种职业收入更高,更能引来人们的尊敬。其实,职业生涯早期的主要任务是学习、了解和锻炼,工作重心应放在对自己的认知、了解和提升自己的素质上,最大的收获应是在内心世界与外界环境的碰撞中使内职业生涯发展大于外职业生涯发展。

6. 学习能力和态度将决定一个人的成就

学成毕业是人们对大学生最普遍的认识,但未来社会学习是一个终身延续的概念,学习能力的高下和学习态度是否端正决定了一个人职业生涯成就的高低。要做职场长青树,最根本的就是保持旺盛的学习热情。大学所学的知识一两年之后就由新知变成旧知了,而且由于新知识开始不断涌现,如果不注重在职培训和在职学习,很显然,毕业几年之后,就会成为一个有文化的“知识盲”了。学习是进步的开始。所以,在选择就业单位时,要更多地关注公司是否注重对员工知识的管理,不要只考虑工资和待遇的高下。

7. 一次就业成为历史

一次就业终生在岗,这是传统大学生的职场标准照,但未来社会中,一辈子做一份工作的概率大大降低。劳动力过剩和大学生就业结构失衡的状况会引来职场的剧烈震荡。一方面,一些用工企业会优中选优,从而加快了大学生淘汰的速度;另一方面,一些大学生因为找不到工作,而不得不暂时性地选择就业,一有机会,就赶快转换职业。近年来,深圳等地的一些广告及咨询企业常常是一年要换几拨人,一直为员工流动太快而大伤脑筋。员工流动已成为企业最不确定的风险。

8. 就业全国化成为趋势

全国招生,哪来哪去一直是大学生分配的一个主要流向,到今天,就业全国化实实在在成为一种趋势。每到周末和星期一,往来于珠三角地区各城市之间的交通设施入座率会大幅提高,家在广州,却在深圳或在东莞上班的白领们要么是回家享受天伦之乐,要么就是急匆匆地奔赴公司上班。

第二单元 影响大学生就业的因素

一、社会环境和体制因素

(一) 经济转型和产业结构的调整对人才的需求发生改变

经济是教育发展的基础,社会经济的发展状况决定着社会对人才的需求,也决定着高校的人才培养。经济结构的调整和经济增长方式的转变,对高校毕业生就业也会带来一定的影响。目前,我国的产业结构正在调整,社会对人才的需求发生很大变化,这要求人才结构必须与产业结构的调整相适应,否则,便会出现毕业生就业困难或者就业后不适应岗位的问题。我国现行的教育体制和教育结构不能适应产业结构的调整对人才的需求,是产生高校毕业生就业难的原因之一。

(二) 用人单位对高学历的片面追求

目前,社会对复合型、高层次人才的需求日益迫切,对人才结构需求层次的中心也在不断上移。用人单位盲目地追求高学历,使毕业生需求信息失真,人为地制造了就业难题,也带来了人才的浪费。由于大学生就业市场制度化、法制化建设还不够完善,用人单位在招聘毕业生的过程中还存在一些不规范行为,影响市场的正常运作。主要表现:用人单位的“人才高消费”给低学历毕业生就业带来巨大压力。在很多人才招聘会上不难发现,不论什么岗位,用人单位都要求本科及以上学历。一些单位之间形成相互攀比的现象,把招聘高学历毕业生作为提高单位声誉的招牌,从而造成高学历人才不足、低学历供过于求的假象,造成“人才高消费”现象。对单位自身来说,招聘了较高学历毕业生不能充分发挥其作用,甚至学非所用,毕业生不安心工作频繁跳槽,既影响了毕业生的前程,也给企业带来损失。

二、高等学校教学结构与市场需求不协调

(一) 高校教育模式中忽视学生综合素质的培养

传统的教育是应试教育,其教育模式过分地强调知识的传授,忽视对学生综合素质的培养,压抑了学生学习的积极性和主动性,在一定程度上限制了学生的个性发展。落后的教育观念必然带来落后的教育模式,这种教育观念不能适应当今时代的发展需要,直接影响到高校学生全面素质的提高。只有切实转变高等教育的办学观念,才能从根本上解决高校毕业生就业难问题。

（二）高校教育培养方式与市场需求脱节

高等教育教学体系中存在的问题也影响高校毕业生顺利就业,主要表现在:第一,部分高校的培养目标不能适应市场的需求。一方面,社会缺乏国民经济发展过程中急需的人才;另一方面,社会上已经饱和的甚至应该淘汰的专业还在源源不断地输送出毕业生,这种不以市场为导向的人才培养模式使人才的结构性供需矛盾更加突出。第二,专业设置结构不合理。一些高校在学科和专业设置上过细过窄,而且专业设置重复、长线专业过多,与社会对人才的要求脱节。第三,在课程设置方面,专业课程偏多,基础课程偏少,片面地强调“专”,而不是“博”,由于课程划分过细,存在课程内容交叉重复的现象。一些学校过分注重知识的传授,忽视对学生能力的培养,注重学生专业知识的学习,而缺少专业和专业技能的训练,忽视综合素质的提高。很多高校还过多采用传统的过时的教学手段和课程体系,人才培养模式相对落后,培养的毕业生与社会需求不吻合,加大了毕业生就业难度。

（三）高等教育大众化加重高校毕业生就业压力

高等教育大众化已成为我国高等教育发展的现实。高等教育大众化势必带来高校毕业生就业人数剧增,造成更为沉重的就业压力。随着大学生待业群体的不断增加,就业形势也将更加严峻。

扩招显示出的特点一方面是规模过大,扩招速度过快,而市场对于大学毕业生的需求增幅不可能如此快,这种供给明显超过了市场需求的增长,在短期内难以消化,必然明显地增加大学生就业难度。根据调查,我国原计划在2010年达到大学入学率15%的目标,实际上在实行大规模扩招的四年后的2002年就已经达到了,2004年的入学率已经达到了19%。同时,各类民办培训机构迅速增加,培训的学员挤占了高校毕业生的岗位。

就高校而言,其招生一般是根据自身的专业培养能力和当时的社会需求来确定的。各学校在招生时对热门专业蜂拥而上,学生毕业时可能出现市场需求不足,从而导致了结构性过剩问题。从宏观上看,我国的高等教育规划未能做到以市场需求为导向,在微观上各学校的招生与办学还存在着很大的盲目性,专业趋同现象十分严重,导致供给大于需求。

三、学生自身因素

（一）毕业生自我认知与社会观念错位

随着我国三十多年来的高等教育改革,本科生入学比例从1977年的4.8%逐年升高至2010年的69%。研究生规模也“跨越式发展”,招生人数从1994年的4.2万人激增到2012年的51.7万人。高等教育已经从精英化全面走向大众化。

事实上,多年教育体制的改变并没有给毕业生及家长的认知带来变化。这些从小被家长期望成为“天之骄子”的孩子们,一路被灌输“精英”式定位,过分强调自身价值而忽视社会需要,就业心态和择业观念与经济现实的现实不相吻合。多数家长仍然认为,蓝领技工、第三产业等又苦又累,报酬相对较低的工作不适合手握大学文凭的毕业生;多数毕业生简历投放仍然瞄准政府部门、国企、外企等中端职位,而这些单位招收的人数却在不断减少。

其实,毕业生仍然扎堆申请财务、人力、贸易、高级管理等看上去“轻松”且“高大上”的职位。而忽视需求不断增加的服务类、销售类岗位。原因在于,一是对服务类、销售类岗位的误解,认为此类职位门槛低、工作压力大、职责不规范。二是对职位的发展前景缺乏了解。职能性岗位往往上升通道短,有一定职位“天花板”;而看似低端的业务类、销售类岗位能够提供较高的绩效提成,增加收入,职位发展通道也相对宽广。调查也显示,67%的企业高管由销售、业务岗位晋升,服务、销售等岗位能够帮助个人综合能力快速提高。

当然,传统“精英”企业如国企、外企、上市公司、明星企业的竞争力居高不下。而市场需求量大的中小企业、民营企业鲜有人问津。长期以来毕业生对民营企业存在薪酬福利待遇低、工作环境差、发展空间小等错误认知。事实上,经过多年发展,多数民营企业已经走过创业阶段,资本积累和业务基础都在不断地提高,面对人才荒的瓶颈,也在不断提升自身管理组织水平及薪酬福利待遇。“大众化”的民营企业对大学毕业生的渴求有增无减。

(二) 围城“北上广”,地域选择差异大

毕业生对一线城市的“围剿”,被近几年不断升温的二线明星城市所打破,毕业生选择一线城市就业的趋势有所下降,“逃离北上广”的流行口号正逐渐成为现实。随着三星、阿里巴巴等企业知名度的提升,加上近几年“人才回流”的热潮,毕业生转而关注如杭州、西安、天津、苏州等二线明星城市。与此同时,围城“北上广”的现象依旧存在,即“北上广”本地求职者逃离到二线明星城市,而外地求职者依旧向往一线城市。“围城”效应造成“北上广”与二线明星城市双双“就业难”。反观其他二、三线城市,就业缺口仍然存在。

近几年,无锡、合肥、重庆、青岛等二线城市大力发展高新技术产业,众多大型企业入驻,对人才需求量暴增,具有平台高、晋升机会大、生活成本低等优势,就业前景良好。

(三) 信息缺乏,信心缺失,毕业生或选择逃避就业

校园招聘活动中常见的宣讲会、介绍会、就业指导等很难让毕业生深入了解企业制度、文化、职业定位和自我职场规划。毕业生对职场信息的缺乏,导致自我职业道路迷茫。加上来自社会及家庭等各方面的压力,毕业生在受到求职打击、四处碰壁的情况下,很容易陷入迷茫、焦灼的状态,在悲观的情绪中失去方向,从而失去信心,不敢投递简历或选择逃避就业。通过百度指数的数据可以看出,大家对于专业的就业前景其实并不了解,只能通过网络搜索的方式了解,而这方面的信息获得往往是不系统的。

人力资源专家认为,对于职业规划方面的培训缺失,让大学生求职者就业的时候也更加迷茫,但真正的职业规划只能从企业实习开始,任何纸上谈兵的职业规划意义都不大。

(四) 价值观、需求偏离,企业与毕业生产生代沟

随着企业人力发展不断趋向成熟,在人才成本管理上更精细,招聘“性价比”高的毕业生并培养其成为企业后备力量已成为趋势。我们发现,“80后”的父母大多为60年代出生的人群,这部分父母集体主义强,艰苦奋斗。“80后”人才,大多继承了父母通过自己奋斗提高生活品质的精神。而作为“90后”父母的70年代出生的人群,享受过经济改革的各种红利,生活水平得到跨越式提高。“90后”毕业生往往没有生活压力,不为金钱工作,更看重工作的趣味性和个人喜好。有些企业对于“90后”自由、独立的价值观和思维方式了解欠缺,未

能及时调整管理策略,仍然沿用对于“70后”“80后”传统的集体管理模式,忽视个性化管理。有些企业传统的“高薪留人”“高压管理”思路遭到新生代职场人的反感和抵抗,出现频繁的跳槽和裸辞的现象,让企业大为头疼。

新生代毕业生对雇主的期望排在前5的分别是:公平公正的用人原则、对员工的尊重、提升个人核心能力的机会、完善的福利待遇以及和谐的内部人际关系。

(五) 朝阳产业竞争力暴涨,传统行业受冷落

毕业生简历扎堆在IT、环保、能源、信息产业等朝阳产业,传统医药、制造、加工行业遇冷。从百度指数2013年12月毕业生搜索最热门公司来看, TOP20大多集中在互联网、金融两大行业。腾讯、华为、百度等成为校园招聘最受关注的公司。而在招聘追捧度上升最快的企业当中,汽车、科技、制造成为校园招聘潜力行业。

资格证书的热度间接反映了对应职位的热度。房地产行业、金融行业的繁荣,刺激了对应资格证书考试的热度。资格证书从近两年的搜索热度来看,建造师、会计、司法考试是最热门的3类资格/职称考试,但是,人才市场上对初级人才的需求逐渐饱和,会计从业资格和初级会计证的热度相比2012年9月—2013年8月有大幅下降。

以往以高薪、高职、明星人物频出为优势的IT、信息、电子等行业,近年来受到广大求职者追捧。“人才热”现象导致朝阳产业人才局部饱和。“程序猿”“IT民工”“码农”等网络名词的出现,也体现了这些行业人才过剩、职位低、压力大等特点。

从2010年至2014年的薪酬趋势来看,朝阳行业的高薪优势明显丧失,而企业淘汰率高、人员流动过快等不安定因素在一定程度上影响职业发展。反观医药、制造、加工等传统行业出现技术、生产人才巨大缺口,近年来薪酬增长速度惊人,正成为高薪人才的“摇篮”。

第三单元 国家的就业政策

一、国家的就业方针、原则

就业政策是毕业生就业形势的风向标,也是毕业生就业活动的指挥棒。例如,2002年,党中央、国务院确立了“市场导向、政策调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”的高校毕业生就业制度的改革方向。毕业生在就业前,务必深入了解国家的就业方针和原则,熟悉就业的主要注意事项和各个环节实施的过程,根据自己的职业倾向,了解有关地区、行业的就业原则和要求,做到知己知彼。

“十二五”期间,国家继续把高校毕业生就业放在就业工作的首位。鼓励中小企业吸纳高校毕业生就业;鼓励引导高校毕业生面向城乡基层、中西部地区,以及民族地区、贫困地区和艰苦边远地区就业,落实各项扶持政策;鼓励高校毕业生自主创业;进一步改革高等教育人才培养模式,使之更加适应经济社会发展需要。

(一) 市场机制对就业的影响

1. 市场就业制度概况

解决就业问题,根本出路要靠市场,需要充分发挥市场配置人才资源的基础性作用。随着我国经济改革的不断深化,人才市场体系初步形成,市场管理和配置人才的功能不断完善,市场机制在促进人才合理流动中已开始发挥作用。为了适应这种变化,我国开始实行市场就业制度。市场就业制度是国家出让劳动者就业的承揽权,将劳动力纳入市场,使劳动力市场成为沟通劳动力供需双方的渠道;劳动力供需双方直接见面、互相选择,并以合同方式维系双方关系;劳动者在国家法律许可的范围内,自己开创事业,国家给劳动者提供优惠政策,并创造宽松的经营环境。

近年来,我国的人才市场快速发展,人才市场实现计算机储存、检索、资源共享、信息互动,为人才服务搭建了更为广阔的平台。网上找工作已经成为毕业生找工作的主要方式。

2. 市场机制下职业流动的特点

在市场配置人力资源的基础作用下,职业流动日趋正常化,其特点也逐渐明显,总体上表现为6个方面:

(1) 与人力资本投入成反比。受教育和训练的时间长,人力资本投入高的劳动者,一般从事地位高、声望高、收入高的职业,流动的数量少、频率低;而以体力劳动为主的劳动者,因为人力资本投入低、适应工作能力差,流动的数量多、频率高。

(2) 与年龄成反比。青年群体中职业流动的数量和频率远远超过中年和老年群体。

(3) 区域性差别。一方面职业流动的方向为从不发达地区向发达地区;另一方面,不发