



高等职业教育公共课程“十二五”规划教材



大学生

DAXUESHENG
ZHIYE SHENGYA GUIHUA
YU JIUYEZHIDAO

职业生涯规划与就业指导



吕玉鹏 王 岚 主编
夏良武 主审

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

高等职业教育公共课程“十二五”规划教材

大学生职业生涯规划 与就业指导

吕玉鹏 王 岚
张治平 李 洁
王 健 何 娟 石 磊
夏良武



中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

内 容 简 介

本书针对高职高专学生的心理特点、学业特点及未来职业的特点而编写,内容包括就业形势、职业认知与职业选择、职业生涯规划、就业准备、就业程序、就业材料、求职应试技巧、转换角色、就业手册(主要侧重铁路院校)、创业的本质与条件、创业准备与创业管理,本书将职业生涯规划理论、职业能力培养与解决实际就业问题有机结合起来,力求通俗易懂,简明实用,帮助大学生树立职业意识,在了解自我,了解职业的基础上,进行职业发展规划,发掘潜能,提高求职择业技能,提升就业能力,增强创业意识,更好地适应职业发展需要。

本书适合作为高职高专院校铁路相关专业的公共基础课教材,也可作为职业培训人员的参考书。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与就业指导/吕玉鹏,王岚主

编. —北京:中国铁道出版社,2014.9

高等职业教育公共课程“十二五”规划教材

ISBN 978-7-113-18938-9

I. ①大… II. ①吕… ②王… III. ①大学生—职业
选择—高等教育—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第202155号

书 名:大学生职业生涯规划与就业指导

作 者:吕玉鹏 王岚 主编

策 划:滕 云

读者热线:400-668-0820

责任编辑:周海燕

封面设计:付 巍

封面制作:白 雪

责任校对:汤淑梅

责任印制:李 佳

出版发行:中国铁道出版社(100054,北京市西城区右安门西街8号)

网 址:<http://www.51eds.com>

印 刷:北京华正印刷有限公司

版 次:2014年9月第1版

2014年9月第1次印刷

开 本:787 mm×1 092 mm 1/16 印张:14.25 字数:293 千

印 数:1~5 000册

书 号:ISBN 978-7-113-18938-9

定 价:28.00元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版图书,如有印制质量问题,请与本社教材图书营销部联系调换。电话:(010) 63550836

打击盗版举报电话:(010) 51873659

前言

近年来,随着高职教育迅速发展,就业竞争日益激烈,高校毕业生就业问题,已成为社会关注的热点问题,它关系着国计民生及社会的稳定与和谐,因此做好高校毕业生就业工作,成为高校工作的重要内容。

大学是人生一个重要阶段,是同学们学习知识,形成正确的人生观、价值观的关键时期,加强对大学生的职业生涯规划与就业指导和教育,对其成长成才具有极其重要的意义。大学生根据自身特点制定合理的职业规划,能有效激发学习动力,培养专业情怀,提升理想抱负,为未来个人成才和事业发展打下坚实的基础。

本书的编写,旨在引导大学生正确认识高职教育发展的趋势,从大学一年级就开始围绕就业问题加强专业训练,搞好学业规划,形成正确的就业观,培养就业能力,提高就业竞争力,实现顺利就业。针对高职生的特点和求职择业的需求(尤其是铁路院校的毕业生),我们在总结多年高职毕业生就业指导工作经验的基础上,结合近年来毕业生就业与创业的实际情况,参考国内外就业指导的成熟做法,从就业形式,就业政策,就业法律法规,就业环境及自主创业等角度,对择业心理调适、应聘技巧以及创业等多方面的问题进行了阐述,希望能启发学生们思考大学学习过程中的“专业、学业、职业、毕业、就业、创业”问题,为将来顺利就业做好准备。

根据几年来的教学实践及就业形势政策的变化,本书在2011版讲义的基础上对部分内容进行了调整、增删与改写。修订后,案例更加具有代表性,资料更加丰富,信息更加有效,行业特色更为突出。

本书由吕玉鹏、王岚任主编,张治平、李洁任副主编,王健、何娟、石磊参与了编写。全书共分十一章,吕玉鹏、王岚、张治平、李洁负责拟定编写大纲和全书的统稿工作,夏良武负责主审工作。第一章第一、三节,第二章、第四章、第十一章由吕玉鹏编写;第三章、第八章由王岚编写;第一章第二节、第九章及附录部分由李洁编写;第五章由王健编写;第六章由石磊编写;第七章由张治平编写;第十章由何娟编写。

由于编者水平有限,加之成书仓促,书中难免存在疏漏和不足之处,敬请提出宝贵意见。

编者

2014年6月

目 录

第一章 就业形势	1
第一节 大学生就业形势	1
第二节 大学生就业政策	9
第三节 大学生就业观念	14
第二章 职业认知与职业选择	19
第一节 职业分类及发展趋势	19
第二节 自我认知	27
第三节 职业目标的选择	49
第三章 职业生涯规划	57
第一节 职业生涯规划的概念与意义	57
第二节 职业生涯规划的要素与作用	63
第三节 职业生涯规划的过程与要求	64
第四节 职业生涯规划的设计与自我管理	73
第四章 就业准备	91
第一节 大学生就业取向的确定	91
第二节 大学生择业心理误区及其调适	96
第三节 大学生就业知识与能力准备	105
第五章 就业程序	109
第一节 就业程序	109
第二节 就业协议书与劳动合同	112
第三节 就业权益	123
第六章 就业材料	130
第一节 就业信息的获得	130
第二节 求职材料的制作	138
第七章 求职应试技巧	149
第一节 面试技巧	149
第二节 求职应聘注意事项	156



第八章 转换角色	163
第一节 认识变化转换角色	163
第二节 调整自我, 适应职业	165
第三节 加强学习, 完善自我	168
第九章 就业手册	171
第一节 校企合作友好单位概况	171
第二节 铁路职业道德	177
第十章 创业的本质与条件	183
第一节 大学生创业的本质	183
第二节 大学生自主创业的现实意义	185
第三节 大学生成功创业必备条件	187
第十一章 创业准备与创业管理	193
第一节 大学生创业准备	193
第二节 大学生创业的一般过程	200
第三节 大学生创业管理	208
附录一 毕业生就业工作问答	213
附录二 诚信就业承诺书	221

第一章

就业形势

【内容提要】

通过本章的学习,使学生了解目前的就业形势及就业政策,根据就业形势建立良好的就业观念,找到适合自己的就业方向。

第一节 大学生就业形势

一、当前高职毕业生的就业形势

(一) 就业的内涵

从理论上讲,就业是指具有劳动能力的人,运用生产资料从事合法社会劳动,并获得相应的劳动报酬或经营收入的经济活动。灵活多样的就业形式都可以视为就业。

根据这一定义,一个人如果同时满足以下三个基本条件,就可以被认为是就业者实现了就业:在法定劳动年龄内,并且具有劳动能力;所从事的是某种合法的经济活动,以提供满足社会需要的商品或服务为目的;从事这种社会劳动可以获得相应的收入。

在实际生活中,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和劳动报酬或经营收入标准等作出具体规定。国际劳工统计协会规定,各国可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、旷工或气候不良、设备损坏临时停工等原因而暂时没有工作。
- ③ 自己当雇主或营业,包括协助家庭经营企业或工厂,工作时间相当于正常工作时间的 1/3 以上,没拿报酬,也算就业。



下述情况不属于就业范畴：童工；不以获得收入或盈利为目的的公益劳动、家务劳动等。

（二）大学生的就业供需与就业现状

1. “十二五”期间的就业形势

人力资源和社会保障部某领导依然用了“严峻”二字来形容。“就业总量压力依然很大，劳动力供大于求的格局并未改变。”

2. 近两年我国大学生的就业状况

2013年人力资源和社会保障部及教育部组织开展了高校毕业生就业工作大调研。调研显示，近两年绝大多数高校毕业生是在中小企业就业，去中西部就业的毕业生比重逐步提高。从学历上看，研究生初次就业率最高，本科毕业生初次就业率略低，高职高专毕业生初次就业率最低。从专业看，工科毕业生就业率较高，理科和文史哲类毕业生就业率较低。从毕业院校看，重点大学毕业生就业率较高，普通本科和独立学院毕业生就业率较低。值得关注的是，已就业者中，部分毕业生流动性较高。

3. 当前大学生就业的心理

一些高校毕业生宁可成为大城市中的“漂族”和“蚁族”，也不愿意到二三线城市和基层就业。多数高校毕业生仍然希望在机关事业单位和国有企业就业，希望在经济发达地区和大城市生活和就业，而到中西部地区、城乡基层、中小企业就业的积极性不高。

4. 大学生扎堆大城市

一是我国区域之间经济社会发展不平衡，且短时间之内难以改变。经济越发达的地方就业机会也越多，发展空间越大，导致高校毕业生倾向于在城市、在高收入行业求职就业。

二是制度上存在障碍。现行高校毕业生就业制度、户籍制度、干部人事制度与市场就业机制还不完全适应。以干部身份和户籍为基础的管理方式与社会劳动力资源的统筹管理不协调，导致就业机会不均等，就业政策不平衡，毕业生在地区之间、企业与机关事业单位之间流动仍然存在障碍，毕业生身份转换困难，就业渠道不畅通，进一步加剧了结构性矛盾。

三是中小企业和非公有制企业需要大量毕业生，但工资待遇相对较低、发展空间较小，部分企业用工不规范，对毕业生吸引力有限；基层教育、医疗、农业技术等部门急需人才，但由于编制限制等原因，吸纳毕业生能力有限。

5. 大学生就业难的原因

① 我国中小企业太少，就业容量不大。

② 专门人才素质未达标，造成岗位难得其人。

③ 人才供求信息不畅，造成职位浪费。

④ 结构失衡是就业难的主要因素

a. 时间结构：大学毕业生供给增长的速度远高于经济增长。

b. 区域结构：由于我国经济发展的地区间与城乡间差异，经济欠发达地区特别是西部



地区很难对大学生形成有效需求,而且在较长的时期内,地区性的有效需求不足的局面都将难以改变。

(三) 当前大学生就业的特点

20 世纪 80 年代以来,中国社会发生了一系列深刻的变化。其中,对当代大学生影响最大的当属教育和就业体制的改革。由国家承担高等教育费用、国家负责为每一个大学生毕业分配岗位,到交费上学、自主择业,整体而言,大学生以一种非常平稳的心态接受了教育投资的理念和市场竞争的游戏规则。当代大学生一方面就业观念、创业行为随市场需求的变化而波动,另一方面,他们主动顺应时代和市场的需要、顽强地表现出在竞争中把握自己命运的高度责任感。

1. 从选专业到选职业

(1) 就业市场操纵着大学生的人生定位

进入市场经济时代,竞争机制决定了政府不可能再对每个人的职业岗位作出承诺。根据宏观经济发展做出的人才需求预测,固然可以调节高校招生计划,但面对变化的市场,供大于求或供不应求的问题仍然难以避免。因此,不仅政府、高校,大学生和家长们也在努力追寻市场感觉。在“我喜欢学什么”和“什么样的专业好就业”之间,从填报高考志愿开始,选择的天平就已经向市场感觉倾斜。

(2) 自我加压,大学生向各种资格证书全面进军

相对于高考拼搏的高中阶段,大学的课程安排绝对算不上紧张。但是,“学习紧张”仍然作为大学生们经常性的烦恼,这种紧张基本是自我加压的结果。既然上大学是为了找个好工作,那么“好工作”需要的文凭、证书、技能等自然被纳入关注的视野。近年来,各种国际通用资格证书、国内各种专业资格考试、出国所需要的各种语言等级考试,让大学生目不暇接。“考证热”已经成为“考研热”之外的另一校园热门话题。

2. 既重视社会地位又重视物质保障

当代大学生职业价值观世俗化倾向已经形成。就大学生职业价值观的变化而言,最突出的特点就是世俗化倾向的形成,以及与其他阶层青年的日益趋同。在国家急于发展、个人急于赚钱的年代,大学生把经济收入作为择业首选因素既是一种很正常的现象,也表明了当代大学生放弃清高,认同普遍大众的价值标准。到国外去、到沿海去、到挣钱最多的地方去,成了当前部分大学生择业的行动纲领。伴随中国加入世贸组织,无国界竞争导致了更加激烈的人才争夺。大学生一方面感受到社会对人才的要求越来越高的压力,另一方面也自信最好的就业岗位离不开高等教育背景的支撑。

3. 从单一化到多元化

与改革开放初期大学生就业“服从分配”的单一渠道相比,到竞争机制引入社会生活各个领域的今天,大学生就业渠道空前广阔,应考、应聘、去人才市场、上网络求职、通过传

媒自我推销等。在寻找市场感觉方面,当代大学生表现得空前机敏、活跃。主要表现在:

- ① 所有需要考试的岗位,大学生都凭着学历和年龄优势先声夺人。
- ② 人才市场火爆,大学生行情不错。
- ③ 推荐与选拔,优秀大学生跳跃式发展的一条捷径。

4. 行为更加务实

(1) 好职业是相对的

什么样的职业是“好职业”? 20世纪80年代,大学生热衷于“四项基本选择”,即走红道入仕途,走黄道下海经商,走黑道戴博士帽,拿绿卡出国发展。对于今天的大学生来说,不仅“红、黄、黑、绿”四条道,条条道路通罗马,甚至在“四项基本选择”之外,在许多过去不予考虑的职业领域,都可以看到当代大学生忙碌求职的身影。“适合自己的就是最好的”已经成为大学生理性的共识。尤其令人欣慰的是,许多大学生不再好高骛远地追逐“最好的职业”,而是冷静地寻找自己和职业之间的最佳结合点。

(2) 人生起点不一定很高

想当元帅先当兵,想做老板先打工。在人才竞争日益激烈的现代社会,大学生们非常清楚,能拥有一步到位的理想职业在很大程度上只是一种机缘巧合,不可多得。因此,在择业过程中,不能拒绝平凡具体的工作已经成为多数大学生的共识。

(3) 求职方向明确

“最能发挥作用的地方,就是我应该工作的地方。”面对严峻的就业形势,很多同学都认清了自己的求职方向,不再盲目跟风。

(4) 能力本位的社会

就业看文凭,发展靠能力。在科技发展日新月异的知识经济时代,知识更新的速度不断加快,要求越来越高,许多大学生意识到没有文凭不行,但文凭也绝不是万能的,能力才是永恒的财富。大学生对自己生存的现状更不容易满足,想在有限的人生历程中实现自己的人生价值,不断寻求新的发展机遇。

(5) 自主创业,大学生就业的一道亮丽风景

虽然目前这种就业方式还不是大学生就业的主渠道,但作为就业领域一道亮丽的风景,它已经吸引了越来越多青年学子的目光,并成为一种备受推崇、令人羡慕的选择。

(四) 大学生就业选择存在的问题

1. 就业选择的区域过于集中

据中国大学生就业相关调查报告数据,大学毕业生就业量较大的城市有北京、上海、广州、深圳、杭州、天津、成都、南京、济南、苏州等;其中高职高专毕业生就业量较大的城市有北京、上海、广州、深圳、南京、苏州、杭州、成都、郑州、青岛等。中国大学生省际流动频繁,广东、上海、浙江、北京四地的毕业生净流入比例均大幅度超过其他省、市。大



学生就业的区域过于集中,东部沿海城市,其中广东的人才净流入率更是遥遥领先。东部沿海城市出现了人才高消费的现象,而中西部求贤若渴却得不到满足。

2. 就业选择的岗位过于集中

2006年教育部组织的“06届大学生就业首选企业调查”结果显示:高达29.85%的毕业生表示会把外企作为自己就业时的首选单位;25.8%的毕业生把大型国有企业作为自己的首选单位;政府机关排第三,所占比例为15.20%,前三者的比例合计为70%,而民营、私营中小企业则少人问津。《2009年中国大学生就业调查报告》显示,工科和商科专业的学生第一职业目标是成为管理者、领导者,大学生的理想雇主首选仍然是外企,约有三成的大学生坚持首选外企。

3. 到农村基层就业的人数不多

据不完全统计,绝大部分乡镇干部队伍中,大专以上学历的不到20%,村干部具备大专以上学历的不到2%,农村基层对人才的需求缺口大。但每年志愿到农村基层的大学生报名者寥寥无几,经过各级筛选,最后符合条件的更是凤毛麟角。

4. 自主创业的比率不高

现阶段大学生创业处于宏观上有政策号召,个人停留在愿望的阶段,大学生通过创业就业的情况并不理想。

二、影响大学生就业的因素

(一) 大学生就业的整体环境

就业环境是指在时间和空间上以直接或间接的方式对就业起激励、约束、导向作用的主观和社会发展因素的总和。大学生就业总是受到社会客观环境、个体成长环境、社会心理环境、社会发展环境的影响。

1. 社会客观环境

社会客观环境是指由政策设置、经济状况所形成的就业社会氛围。

(1) 政策环境

大学生就业政策是国家为实现一定时期的路线、方针而制定高层次人力资源配置的行动准则,体现了一定时期社会发展的需要,是大学生就业过程中所应遵循的基本规范。我国大学生就业制度经历了一个不断发展和改革的过程,有关的政策也作过相应的调整。不同历史阶段有着不同的政策内容,政策体现着一定的导向性、调控性和约束性。

当前,在社会主义市场经济条件下,高等教育适应市场经济发展的契合点,首先表现在毕业生就业这一环节上。现在正在实行的毕业生就业制度,是在国家就业方针、政策指导下,毕业生和用人单位双向选择的制度。虽然毕业生有自主择业的权力,但不是说,就业政策就失去了导向、调控、约束的功能,用人单位有自主用工的权力。因此毕业生自主择业不是毕业生的一厢情愿或随心所欲。双向选择是选择与被选择的关系,是主客体的辩证统一,选择



的双方不是谁必须服从谁的问题,而是双方在相互满足对方需要基础上达成的一种契约关系。因此,双向选择体现毕业生就业中更本质的关系。既然是契约关系,就摆脱不了政策的导向、调控和约束。比如,挑选毕业生单位的劳动用工政策、吸引人才政策,发达地区和中心城市的进入控制政策,都将对毕业生择业产生重要的制约作用。

除大学生就业政策的直接影响外,劳动人事制度中诸如人才流动、工资、公务员制度等,以及社会职业结构调整的有关政策,都会对大学生择业产生直接或间接影响。

(2) 经济环境

一个国家、一个地区在一定时期内的经济状况,直接影响其劳动就业状况。大学生选择职业不可避免地受到当时的社会经济状况的影响。从整个国家范围来说,经济的发展和科学技术的进步,劳动生产率的提高,职业演化速度的加快,就业岗位的增加,都是极为相关的因素。从一个国家的区域性经济发展状况来说,由于其不平衡性,往往是经济发展速度快的地区成为大学生择业的热点。

目前,我国经济增长方式的转变和经济结构的调整,以及科教兴国和可持续发展两大战略措施,对大学生就业的影响已显现出来。毕业生就业出现结构性矛盾,表现为专业与需求、层次与需求的失衡现象。由于学校培养周期与社会需求变化的频率非同步发生,学校针对社会需求的调适往往是滞后以致错位。

2. 个体成长环境

对于大学生来说,个体成长环境主要是指所受教育的环境。主要是家庭教育、大学前教育、大学教育等几个方面的影响。

从家庭教育来看,家庭是社会的细胞,家长的观念以及家庭的教育方式对子女性格、爱好、兴趣等的培养和熏陶,直接影响到其职业的选择和能力的发展。

从大学前的学校教育来看,大学前的教育所形成的差异性,对大学阶段不同的人会有不同的影响。

从大学教育来看,大学教育是按照专业门类来培养学生适应职业需要的基本素质和能力的过程。随着高校招生和就业制度改革的深入和学分制的实行,满足学生专业志愿和扩大其职业适应领域等方面的情况,会得到更好的改变。

3. 社会心理环境

社会心理一般反映的是人们的日常意识,是指一定时期内人们普遍流行的精神状态,包括人们的要求、愿望、情感、情绪、习惯、道德风尚、审美情趣等。传统的就业理论和现时流行的就业意识形成了影响大学生就业的社会心理环境,有诸如社会时尚、父母及亲友的意见、老师的参谋作用、传统的性别观念等。

(1) 社会时尚

社会时尚就是在社会中流行一时的风气或风尚,它是一种非常规的集体行为模式。由于



时尚表现出的时髦性、时热性、时狂性等特点,人们崇尚的行为取向就会表现出社会时尚运动,这对大学生择业的影响是不可忽视的,如大学生择业中出现过的大城市热、合资企业热、“孔雀东南飞”以及现在盛行的公务员热、考研热等。时尚又与社会舆论有关,社会舆论能够引导时尚运动。健康的时尚会激发人们的责任感和使命感,形成正向行为导向;非健康或带有偏见的时尚,会造成人们思想意识的偏狭和行为取向的偏差,在大学生择业中易于形成从众、攀比、自卑等灰色心理倾向和盲动的行为。

(2) 父母及亲友的意见

由于我国传统观念的积淀,子女与父母之间依赖与被依赖、控制与被控制性较强。受其不同情况的影响,大学生在择业中的表现是不尽相同的:有的学生缺乏自主的勇气,依赖于父母的经验,选择什么样的职业岗位由父母做主;有的父母怕子女缺乏经验,生活阅历浅,控制子女的择业行为,不允许其自己做主;有的父母是支持和鼓励子女主动选择,自己做主,并提供参考意见。这几种影响方式,对大学生择业所产生的结果是不同的。尤其是年龄较小的大学生对父母的依赖程度或受父母控制的程度更强,也有的大学生因为父母的从业境况或能力欠缺等原因,通过较有影响的亲友做主或征求其意见,根据其认同与否来决定自己的择业去向。

(3) 老师的参谋作用

在市场经济条件下,老师的意见仍对学生的择业意向和择业行为产生着重要的影响。比如,专业教师对本专业的情感和对某一类或某种职业的认同;思想教育和就业指导老师的意见也直接或间接地影响着学生的择业意向和择业行为。当然,老师的意见仍然不能完全摆脱个人主观的色彩,由于不同的老师职业价值观的不同,对学生择业的影响结果也存在一定的差别。

(4) 性别差异

男女性别的差异,导致劳动能力和工作时间的差别,这是客观事实。正因如此,才要求人职合理匹配。对于女大学生来说,除了某些特殊的职业岗位外,应当说具有广泛的职业适应领域。但是,有两种情况左右着女大学生的择业心理和择业行为:有的女大学生择业范围狭窄,对有些可以适应的职业岗位有畏难情绪,有不如男同学的心理定式;有的用人单位从本部门利益出发,不愿意接收女大学生,尤其是女大学生较适应的职业岗位也存在这种情况,这就造成了女大学生一定的心理压力。

4. 社会发展环境

改革与社会发展为毕业生就业创造了更广阔的舞台。为了激活人事管理制度,促进人才的合理有序流动,20世纪80年代初国务院下发了《关于科技人员合理流动的通知》等规范性文件,肯定了人才招聘与应聘等人才流动方式。随着人才流动的日益活跃,为了规范人才流动的管理,国家有关部门先后出台了有关人才招聘、辞职、辞退和流动人员档案管理的相关政策。后来,根据人才流动的需要,开展了人事代理、人事争议仲裁等人事代理工作。人才流动的实践和发展为人才市场的出现奠定了基础。制定人才市场运行规则和人才市场主体



行为规范,合理引导人才流向,改善人才分布结构,为在职人员流动、个人择业和单位用人服务。毕业生择业不再像以往那样把初次就业看作终身大事,打破了传统的“一次就业定终身”的模式。

由此可见,大学生们充分认识就业环境对就业的影响,树立终身学习、勇于创新、奋发图强、竞争进取和成才意识,使自己成为不仅能就业而且能创业的人才。

(二) 影响大学生就业的不利因素

政策因素:劳动力市场管制的集中体现短期内在一定程度上减少劳动力需求。自 2008 年起,我国先后颁布了《劳动合同法》《就业促进法》《劳动争议调解仲裁法》《劳动合同法实施条例》等劳动法律法规相继实施,为劳动就业权利保护提供了更好的法律环境。但同时,作为劳动力市场管制措施的就业保护法规的集中出台,必然会导致劳动力成本在短期内迅速增加,其结果都会带来对劳动力需求的减少。

社会因素:①我国社会经济的区域性差异影响就业。我国社会经济客观上存在着东西部差异、南北差异。尽管国家在实施西部大开发计划后产生了大量的就业有效需求,但由于欠发达地区工资收入、发展机会、流动性等相对较少,导致其有效需求不足,造成了一定的就业资源浪费。同时,居于高端的产业结构中心的大城市对大学生就业的吸引力很大,但是一些地方性的抑制政策,包括硬性指标、户口、社会保障、流动政策等,在一定程度上增加了大学毕业生的就业成本与风险。②社会用人单位在选择人才时存在一些误区。第一,重文凭。第二,客观上存在性别歧视。不少用人单位考虑女大学生生理因素、婚姻因素、成就动机,以及生育保险费和女工劳动保护费用等,造成女大学生工作成本比男大学生大。第三,生源地域歧视。不少用人单位选用人才时优先考虑本地人才;甚至一些地方政府招聘公务员时也存在生源地域歧视,实行地区保护主义,不利于大学生公平竞争。第四,过分看重工作经验。经验不足是大学应届毕业生最大的劣势,不少用人企业经营有困难,急于招聘某一方面能人,并且希望很快给企业带来变化,而一般大学生则无法满足用人单位要求。

学校因素:高校的就业指导和服务体系有待完善。目前不少高校虽然都设置了就业指导服务中心,并且将“就业指导”纳入到正常的教学程序,但还是有许多学校领导对就业指导的重视不够,忽视了对于学生就业能力的培养。同时,就业指导课在教材选择以及师资配备上的不足与滞后也是阻碍高校就业指导水平和就业服务质量提高的又一因素。

大学生自身也存在问题。一是就业观念不够成熟。一直以来,许多大学生总以“天之骄子”自居,所以在就业方面也比较讲究。在就业的地域性方面,偏好集中在东部沿海经济发达地区或在大城市和区域性中心城市就业,而不愿到西部欠发达地区去创业,也不愿去小城镇或农村地区就业;在职业选择方面,倾向于文职或指挥类的工作,要求体面、待遇高,而不愿干一些体力性稍强的工作;在单位选择方面,热衷于机关事业单位、高薪企业,而轻视中小企业和条件相对艰苦的单位,最后往往出现“高不成、低不就”的结果。这种错位的择



业观不但阻碍了自己的发展前途,也加剧了就业形势的严峻。二是就业能力有待提升。一些大学生不善于“推销”自己,没有针对自己的切实优势,通过重点了解用人单位实际需求情况来提高就业率,缺乏“市场能力”——获取职业信息、展示专业技能、适应实际工作以及应对职业转换等的能力。同时,一些大学生的应用分析能力、管理能力、沟通能力、创新能力也有待提升。

第二节 大学生就业政策

一、我国高校毕业生就业政策的历史沿革

我国高等教育领域的一项重要改革,就是不断适应社会经济发展的需要,适时调整高校毕业生就业制度及其相关配套制度,以有效地促进毕业生充分、合理就业。高校毕业生就业制度变革的历程在计划经济条件下,高校学生的培养和分配均以计划为导向,政府是整个招生就业过程的核心。在市场经济条件下,以市场为导向,学生和用人单位是就业过程的主体和核心,政府的作用主要在于降低“市场失灵”的影响,对高等教育招生、培养、毕业生就业等实行宏观调控。从“统包统配”到“自主择业”,我国高校毕业生就业制度的变革大体可以划分为四个阶段。

1. “统包统配”到“双向选择”的过渡阶段

1977年恢复全国统一的招生考试制度,4年后的1981年,国务院批转了国家计委等《关于改进1981年普通高等学校毕业生分配工作的报告》,确定在国家统一计划下,对毕业生分配实行“抽成调剂,分级安排”的办法;1983年,国务院批转了国家计委等《关于1983年全国毕业研究生和高等学校毕业生分配的报告》,决定实行学校与用人单位直接见面的就业办法,即“供需见面”,使培养、分配与使用更好地结合起来。清华大学等一批高校率先开展了毕业生和用人单位供需见面的活动。这种供需见面、政策公开的做法,打破了多年来就业政策、就业计划的神秘性,使毕业生不再感觉被蒙在鼓里,从实质上已经接近于双向选择的就业方式。

2. 从计划分配到社会选择就业制度的探索阶段

1985年《中共中央关于教育体制改革的决定》的发布标志着中国教育体制改革正式启动,也标志着我国从计划导向到市场导向的高校毕业生就业制度改革正式拉开帷幕。根据《决定》的精神,1989年国务院批转了国家教委、国家计委和财政部提出的《高等学校毕业生分配制度改革方案》,即“中期改革方案”,决定逐步将毕业生计划分配就业制度改为社会选择就业制度,1989年以后入学的学生实行在一定范围内双向选择、择优录用的办法。其中,对于国家任务招生计划招收的学生,毕业后可在国家方针、政策指导下,按照有关规定在一定范围内选择职业,用人单位择优录用;联合办学、委托培养的学生,毕业后到合同规定的地区、行业或单位择优录用;自费生毕业后自主择业,也可以请学校帮助推荐就业。



3. “双向选择、自主择业”制度的逐步确立阶段

1993年《中国教育改革和发展纲要》的颁布标志着“双向选择、自主择业”高校毕业生就业制度改革的全面铺开。1997年,教育部《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》提出,供需见面和双向选择活动是落实毕业生就业计划的重要方式;实行招生“并轨”改革学校的毕业生在国家就业政策指导下,在一定范围内自主择业;2000年教育部决定将毕业生就业“派遣证”改为“报到证”,标志着“双向选择、自主择业”高校毕业生就业制度的确立。这期间,国家还出台了一系列其他关于就业制度改革的重要文件,确保了“双向选择,自主择业”就业制度改革的稳步推进。

4. “双向选择,自主择业”制度的完善阶段

2002年国务院办公厅转发《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》,明确提出了市场导向就业的方针,指出引导高校毕业生到基层、到中小企业就业是解决高校毕业生就业问题的主要途径。2005年中共中央办公厅、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》,鼓励和支持高校毕业生到基层自主创业和灵活就业,提出建立高校毕业生就业见习制度和选调生制度等。2009年国务院办公厅发布《关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》,鼓励高校毕业生到城乡基层、中西部地区和中小型企业就业,鼓励自主创业,鼓励骨干企业和科研项目单位吸纳和稳定高校毕业生就业。2014年进一步出台《关于做好2014年全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》,鼓励高校毕业生去基层、小微企业就业和自主创业,要求加强对离校未就业高校毕业生的服务,创造就业公平,推动人才培养。在推动高校毕业生自主创业方面,通知特别提出了“大学生创业引领计划”,即从2014至2017年,通过一系列政策扶持,引导和帮扶更多高校毕业生自主创业,逐步提高高校毕业生创业比例。

二、毕业生到基层就业的优惠政策

近年来,中央各有关部门主要组织实施了4个引导高校毕业生到基层就业的专题项目,包括:团中央、教育部等四部门从2003年起组织实施的“大学生志愿服务西部计划”;中组部、原人事部、教育部等八部门从2006年开始组织实施的“三支一扶”(支教、支农、支医和扶贫)计划;教育部等四部门从2006年开始组织实施的“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”;中组部、教育部等四部门从2008年起组织实施的“选聘高校毕业生到村任职工作”。基层就业就是到城乡基层工作。国家近几年出台了一系列优惠政策鼓励高校毕业生积极参加社会主义新农村建设、城市社区建设和应征入伍。一般来讲,“基层”既包括广大农村,也包括城市街道社区;既涵盖县级以下党政机关、企事业单位,也包括社会团体、非公有制组织和中小企业;既包含自主创业、自谋职业,也包括艰苦行业和艰苦岗位。

① 对到农村基层和城市社区从事社会管理和公共服务工作的高校毕业生,符合公益性岗位就业条件并在公益性岗位就业的,按照国家现行促进就业政策的规定,给予社会保险补



贴和公益性岗位补贴。

② 对到农村基层和城市社区其他社会管理和公共服务岗位就业的,给予薪酬或生活补贴,同时按规定参加有关社会保险。

③ 对到中西部地区和艰苦边远地区县以下农村基层单位就业、并履行一定服务期限的高校毕业生,以及应征入伍服义务兵役的高校毕业生,按规定实施相应的学费补偿和国家助学贷款代偿。

④ 对具有基层工作经历的高校毕业生,在研究生招录和事业单位招聘时实行优先,在地市级以上党政机关考录公务员时也要进一步扩大招考录用的比例。

三、教育部门推出的大学毕业生暂缓就业政策

我国政府为给大学毕业生充分就业创造良好的条件,缓解就业压力,合理配置毕业生资源,毕业离校时暂未落实接收单位的普通高等学校毕业生,可向所在学校提出暂缓就业申请,经省毕业生就业主管部门批准后,可暂缓就业两年。

(一) 暂缓就业的范围与办法

暂缓就业毕业生范围是指:①毕业时未落实就业单位的普通高等学校毕业生;②派遣前接收单位仍在考虑试用阶段而尚未签署接收意见的;③毕业生自己创办企业,公司暂未获得有关部门正式批准的;④专科毕业生报考本科或本科毕业生报考研究生的。

暂缓就业毕业生的户口关系可继续保留在学校,档案由省高校毕业生就业指导中心托管。毕业生在暂缓就业期间内落实接收单位后,凭省高等学校毕业生就业主管部门签发的《就业报到证》和用人单位主管部门的接收证明办理户口迁移手续。

暂缓就业的毕业生在暂缓期间仍未落实工作单位的,纳入当年新一届毕业生就业方案,派遣回生源地毕业生主管部门,继续推荐就业,其户籍关系转回原户口迁出地公安派出所。

(二) 申请暂缓就业程序

- ① 毕业当年5月30日前向学校就业指导部门提出申请;
- ② 学校就业指导部门汇总上报省高校毕业生就业指导中心;
- ③ 经省高校毕业生就业指导中心审核后于当年6月底向毕业生发放《暂缓就业协议书》;
- ④ 毕业生妥善保管《暂缓就业协议书》,其户口和党团关系暂留学校,档案由省高校毕业生就业指导中心集中保管。

(三) 终止暂缓就业协议

① 暂缓期间被派遣到非生源地的毕业生,凭《暂缓就业协议书》、用人单位当地人事部门(人才交流中心)或教育行政部门的接收证明(就业协议书)或其他有效接收证明到省高校毕业生就业指导中心办理《就业报到证》和档案转递手续,凭《就业报到证》、身份证、毕业证书到学校户籍管理部门办理户口迁移手续,党、团员办理党、团关系转接手续。

② 暂缓期间自愿终止暂缓就业回生源地的毕业生,凭《暂缓就业协议书》到高校毕业