

高职毕业生 就业指导实用教程

主编 张瑶祥

 **北京理工大学出版社**
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

高职毕业生就业指导 实用教程

主 编 张瑶祥

副主编 董伟统 许兴苗 吴刚群

 **北京理工大学出版社**

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

版权专有 侵权必究

图书在版编目 (CIP) 数据

高职毕业生就业指导实用教程/张瑶祥主编. —北京: 北京理工大学出版社, 2007. 12

ISBN 978 - 7 - 5640 - 1298 - 4

I. 高… II. 张… III. 高等学校: 技术学校 - 毕业生 - 就业 - 教材 IV. G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 181302 号

出版发行 / 北京理工大学出版社

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010)68914775(办公室) 68944990(批销中心) 68911084(读者服务部)

网 址 / [http:// www. bitpress. com. cn](http://www.bitpress.com.cn)

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 北京地质印刷厂

开 本 / 880 毫米 × 1230 毫米 1/32

印 张 / 8.75

字 数 / 230 千字

版 次 / 2007 年 12 月第 1 版 2007 年 12 月第 1 次印刷

印 数 / 1 ~ 4000 册

定 价 / 16.00 元

责任校对 / 张 宏

责任印制 / 吴皓云

图书出现印装质量问题, 本社负责调换

前言

大学生就业问题是一个非常热门的话题，因此，有关大学生就业方面的书籍比比皆是，应该说这些书籍确实给广大毕业生在就业方面提供了不少帮助。但是，这些书籍的共同特点是注重理论性、系统性、通用性，而针对性、实战性不强，尤其是目前还很难找到一本专门为高职毕业生而写的就业指导书。

高等职业教育作为高等教育的一个类型，在我国的高等教育中，无论是学校的数量还是在校生人数均已占有半壁江山。随着高等教育由“精英教育”向“大众教育”的转变，高职毕业生同样面临着竞争越来越激烈的就业环境。因此，高职毕业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，还需要高职毕业生主动认清形势，正视自己，把握时机，在社会中找准自己的位置。只有这样，高职毕业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。

本书围绕高职毕业生就业形势、就业政策、就业程序、谨防各类求职陷阱、面试技巧以及自主创业途径等，作了比较全面的阐述。本书突出了实用性，因此，把书名定为《高职毕业生就业指导实用教程》。本书主要是针对大学即将毕业到参加工作的头一年这段时间的毕业生而写的，不是面面俱到，比如，应该贯串整个大学过程的大学生职业生涯规划等内容本书没有涉及。期望本书能成为高职毕业生就业过程中的宝典，在就业过程中遇到困难时能从本书中找到解决的办法。

在本书的编写过程中，我们参考、借鉴了一些同仁的研究成果和资料，在此特向他们表示感谢。由于时间仓促且水平有限，书中

难免存在不足，敬请大家批评指正，以期不断完善。

本书由浙江经贸职业技术学院就业指导中心组织编写，参编人员：张瑶祥、董伟统、许兴苗、吴刚群、方敏、费超、邱雷鸣、许安。主编张瑶祥，副主编董伟统、许兴苗、吴刚群。

目 录

第一章 高职毕业生就业概述	(1)
第一节 高职毕业生的就业程序	(1)
第二节 高职毕业生就业形势分析	(7)
第三节 高职毕业生就业的竞争优势	(14)
第四节 高职毕业生就业存在的问题	(18)
第五节 高职毕业生就业的策略	(36)
第六节 面向基层就业是高职毕业生的必然选择	(41)
第二章 高职毕业生就业基本知识	(47)
第一节 毕业生就业基本流程	(47)
第二节 毕业生登记表、推荐表及就业自荐书(信)	(48)
第三节 毕业生就业协议书	(56)
第四节 毕业生就业报到证、户口迁移证及毕业生档案	(65)
第五节 问题解答	(68)
第三章 高职毕业生就业相关政策	(73)
第一节 高职毕业生就业政策的主要类型	(73)
第二节 高职毕业生就业派遣、报到、接收政策	(79)
第三节 鼓励和引导高职毕业生面向基层就业和 创业政策	(88)
第四节 权利维护政策解读	(96)
第五节 公务员考录政策和专升本政策选编	(110)

第四章 高职毕业生就业应谨防各类陷阱	(145)
第一节 谨防招聘广告陷阱	(145)
第二节 谨防职介和用人单位陷阱	(151)
第三节 谨防合同陷阱	(157)
第四节 谨防网络求职陷阱	(166)
第五章 高职毕业生就业的面试技巧	(172)
第一节 面试前的准备	(173)
第二节 参加面试	(184)
第六章 高职毕业生自主创业	(208)
第一节 创业者应具备的基本素质	(208)
第二节 影响创业的因素	(215)
第三节 创业准备	(217)
第四节 创业的方法与途径	(221)
第五节 减少创业风险的策略	(231)
第七章 专家指点迷津——高职毕业生求职宝典 ...	(235)
高职生就业：寻找属于自己的天地	(235)
如何对待职场应聘的失败？	(241)
备好五个行头	(242)
专家指出大学生就业的三大盲区	(243)
一封给正在找工作的大学生的信	(245)
大学毕业生创业必备硬件	(250)
求职箴言：合适才是最好的	(251)
差异化的求职策略	(253)
大学生求职需讲究策略 有效进行自我“推销”	(257)
初涉职场，18个细节决定成败	(258)
哈佛校长德雷科的三条择业法则	(263)

附录	(265)
附录一 杭州市部分主管部门名录	(265)
附录二 在杭人才服务机构	(268)
附录三 浙江省高校毕业生就业调配部门名录	(269)
附录四 杭州市人才交流中心常用电话	(272)

第一章

高职毕业生就业概述

高等职业教育作为高等教育的一个类型,在我国的高等教育中,无论是学校的数量还是在校生人数均已占有半壁江山。随着高等教育由“精英教育”向“大众教育”的转变,高职毕业生同样面临着竞争越来越激烈的就业环境。因此,高职毕业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,还需要高职毕业生主动认清形势,正视自己,把握时机,在社会中找准自己的位置。只有这样,高职毕业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。

第一节 高职毕业生的就业程序

高职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、面试材料准备和心理准备工作,参加“供需见面、双向选择”活动,签订就业协议书以及到工作单位报到落户等环节。

一、掌握就业政策

高职教育作为高等教育的一个类型,其毕业生享有高校毕业生相关的就业政策。因此,高职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、单位的就业政策规定,只有如此,才能从容地选择职业。

二、供需见面,双向选择

高职毕业生在了解相关就业政策、了解就业信息做好材料准备和心理准备的基础上,就进入下一关键程序,即“供需见面、双向选择”。

供需见面会的形式多种多样,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相邀到一定的场所(一般是校内),进行面对面的选择、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大型的招聘会(一般在11~12月、2~3月、4~5月),至少有若干次。

针对应届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,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1~2天内结束。

(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,一般在洽谈前都会张榜公示,并准备相关资料以备索取,毕业生在洽谈中可以向用人单位询问其他相关具体情况和自己的要求。

(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学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,即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有组织、有纪律、有秩序的状态下进行。

(2) 用人单位,即需求的一方。要在供需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。对洽谈中出现问题要及时与学校取得联系。

(3) 毕业生,即供方角色。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、善抉择,供需双方都有选择的权利。

三、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，毕业生求职择业程序就告一段落。

四、报到落户

这是非常重要的一个环节，将在第二章、第三章中详细介绍。

五、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、最为常见的交流形式。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，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需几分钟时间。另一方面，网上信息更新快，分类检索便捷，适应了

现代人的生活与工作节奏，大家可以通过网络了解有关公司的情况，做到有的放矢。

网上求职的缺点有以下两个。

(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，从此就石沉大海、杳无音讯。有不甘心的求职者按照公司的电话打过去询问，才知道这些职位早在很长时间内就招满了。

(2) 信息反馈时间长，回收率低。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。

网上招聘和求职虽然还需进一步普及与规范，但网上人才交流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，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，注意要以自己欲谋职的职业为标准，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. 通过熟人介绍或社会关系

有一份调查报告显示，大学生求职有 25.9% 是熟人推荐的。韩光耀在《2006 大学生就业“力”调查》中指出：不能把熟人介绍找工作看作纯粹的走后门，国外就业同样存在压力，同样有多种方式的就业渠道，而其中很重要的一个信息渠道就是熟人介绍，熟人包括亲友、朋友、校友。校友对自己的母校有一种天然热爱的感

觉,如果说母校就业率高,作为校友来讲脸上也是很有光彩的,因此他们中的大多数人热衷于相互帮助。实际上一些理论界人士也已经注意到了这一问题,提出了一个“社会资本”的概念,即通过个人的社会关系带来的摄取稀缺资源的能力,它能够带来大量有用信息。其实这种社会资源只是一种信息渠道,真正体现某个单位是不是在开后门,在于它的用人制度是不是公平,是不是真正公正的择优录用,而不在于信息是从哪个渠道来的。

除了社会资本这一概念外,但还有一个很重要的概念是信用。一个单位招人的时候越是重要的岗位,信任就越重要,如果有熟人介绍就是附加了信用。从学生和学校的角度来说,很多学生的简历上面没有参加任何社会活动的记录,也从来没有担任过一些社会职务,实际上学生在学校里面参与社会活动及各种其他活动,本身就是建立社会关系的一种方式。

总之,高职毕业生求职时,第一就是要善于利用网络,比如可以准备一些多媒体的资料,不要只是写千篇一律的简历;另外要善于利用你的社会关系,多一些熟人,可能就会多一些机会。

六、就业形式

现阶段高职毕业生实现就业的形式可以概括为以下几种。

(1) 签订就业协议书就业。这是高职毕业生实现就业的最主要形式,通过这种形式就业的毕业生一般占全部毕业生的70%~95%。在正常情况下,这种就业形式的档案迁至用人单位所在地的人事部门,户口凭报到证落实到单位所在地或居住地派出所。现在出现了一种特殊情况,有的学生不回原籍工作,但户口要迁回原籍,这种情况要先到原籍派出所开具愿意接收的证明才能迁。

(2) 自主创业形式就业。这种就业形式不仅毕业生本人能实现就业,而且能创造就业机会,因此,最受国家政策鼓励。通过这种形式就业的毕业生一般占全部毕业生的1%~3%,这一比例有逐年增加的趋势。这种就业形式的毕业生,只要把以自己身份在工商部门登记注册的营业执照复印件交给学校就业指导中心,其档

案、户籍既可回生源地，也可落实到创业单位所在地。

(3) 灵活就业。这种形式是指与亲友共同经商或自主创业但没有或不是以自己的身份进行工商登记，以及自由职业但有不固定的收入。采用这种形式就业的毕业生要填“高校毕业生灵活就业登记表”交学校，其档案、户籍迁回生源地。

(4) 出国留学或升学。除直接就业外，还有少部分高职毕业生出国留学或升学。出国留学或升学的同学要将升学的证明或录取通知书的复印件交学校。出国留学的毕业生其档案、户籍迁回生源地；通过专升本考试升学的毕业生其档案、户籍迁往新的学校。

第二节 高职毕业生就业形势分析

据国家发改委发布的消息，2007 年中国劳动力供给增量达到峰值。经济增长的就业弹性较低，劳动力需求难以大幅增长，劳动力总量仍然严重供过于求。就业的结构性矛盾随着产业结构调整和产业升级的推进而日益突出，增加了就业工作难度。

一、当前我国劳动力市场的基本结构

1. 低端劳动力严重过剩技能型人才呈现缺口

目前，我国劳动力供大于求的矛盾十分突出，正处于劳动力过剩的新高峰，城镇失业职工和向城镇转移的农村劳动力大量增加，每年自然增长的劳动力就有 2 000 万人。三方面的因素叠加，我国劳动力总量出现绝对的严重过剩。

我国是世界上劳动力最富余的国家，目前适龄的劳动力就高达 4.7 亿人，并且每年还要新增劳动力约 2 000 万人，吸纳劳动力的产业分布与目前我国生产力的发展水平密切相关。据统计，在第一产业中我国现在有 3.3 亿的农业劳动力，其中富余劳动力就有 1.37 亿人之多，是我国劳动力市场中最庞大的就业需求大军，常年处于流动状态的农民工约 9 000 万人。在第二产业中，我国现有

产业工人约 1.2 亿人的规模,这一规模相当于世界发达国家产业工人的总和,但目前处于下岗失业状态的有 3 000 万人左右,是城市中需开拓再就业渠道、政府又急需重视、并需要给予帮助的就业群体。目前我国第三产业的从业人员约有 2 000 万人,但这一就业领域的工作稳定性较差,对劳动力需求的变化也很大。

我国这种各产业吸纳劳动力就业的分布状况,与我国正处于经济高速发展初期,需要用信息化提升工业化,进而实现现代化的形势不相适应。

我国低端的劳动力严重过剩。对多数农民工和大龄城市失业下岗人员来说,他们一般都缺少技能,只能从事脏、累、苦、差、险的劳动岗位。而目前我国在高端的劳动力市场又呈现缺口,社会急需高级管理人员、实用型的技师以及职业经理人,各种复合型的应用研究型人才需求旺盛,近年来已有海外的这类高端劳动者进入国内就业的趋势。

目前我国在第二、第三产业中对具有实用技能的应用型人才需求激增,我国沿海地区已出现上百万个就业岗位的需求缺口。我国劳动力市场的这种基本结构在短期内难以改变,这就要求高职毕业生需要积极主动地去应对就业挑战。

2. 国有企业,机关单位已不是高职毕业生就业主渠道

目前我国的国有企业由于调整产业结构,转变经营机制,推行劳动合同制等原因,用人需求大为减少,一些国企还实施关、停、并、转、卖的产权改革,这也导致失业人数大量增加,因此我国的国有企业已不是就业主渠道,为高职毕业生提供大量的就业岗位相对有限。

目前党政机关、事业单位也在转变职能,转变工作方式,精简人员,每年能吸引的大学毕业生也非常有限,如中央省市一级国家机关 2006 年提供约一万个工作岗位,吸引全国 37 万多名大学毕业生报名应聘,创下了报名数与职位数比例之最。

3. 连续多年积累的未就业毕业生人数激增

自 1997 年起我国高校毕业生就业体制实施根本性改革以来,

我国高校又连续扩招,每年毕业生年均增长约 50 万人,已形成供大于求的就业形势。高校毕业生就业率逐年下降,特别是地方高校一次性就业率只有 60% 左右,历年累积未就业的大学生从 2001 年起估计已达 250 万人左右,这一人数与 2005 年毕业生的大学生人数基本相等,大学生“毕业就失业”已成为不争的社会现实。而到 2008 年,毕业的大学生人数将达到 500 万人的历史新高,其中高职毕业生就约占 50% 以上。

因此高职毕业生要想顺利就业,只有彻底转变就业择业观念,适应市场经济的变化和要求,与时俱进,准确定位,从基层做起,从一线做起,从艰苦的地方做起,只有这样才能解决“就业难”的问题。

二、国家发改委对全国就业形势的总分析

1. 劳动力供大于求压力进一步加大

2007 年 16 岁以上人口增长达到高峰,劳动力资源增量有 1 700 多万人。预计全年城镇需要安排的就业总量约 2 500 万人,其中城镇新增劳动力约 900 万人,下岗人员 460 万人和城镇登记失业人员 840 万人,按政策需在城镇安排就业的农村劳动力和退役军人约 300 万人。从需求情况看,如果经济增长和就业弹性保持近年水平,今年可增加就业岗位 800 万个左右,加上自然减员提供的就业岗位,预计今年城镇可新增就业人员约 1 100 万人。劳动力供大于求将达到 1 400 万人,比 2006 年增加 100 万人。

2. 困难地区、困难行业和困难群体的就业问题更为突出

目前,国有企业下岗职工还有 60 多万人,集体企业下岗职工约 400 万人,今后 3 年国企实施政策性破产还需安置 360 万人,企业改制约有 300 万职工需要分流安置。在已实现再就业人员中,约有三分之一就业稳定性较差。资源枯竭型困难城市和困难行业中,由于传统产业衰退,失业人员积累多,失业周期拉长,再就业矛盾更为突出。面临就业困境的还有近年迅速增加的失地失业农民,亟需纳入就业政策扶持范围。