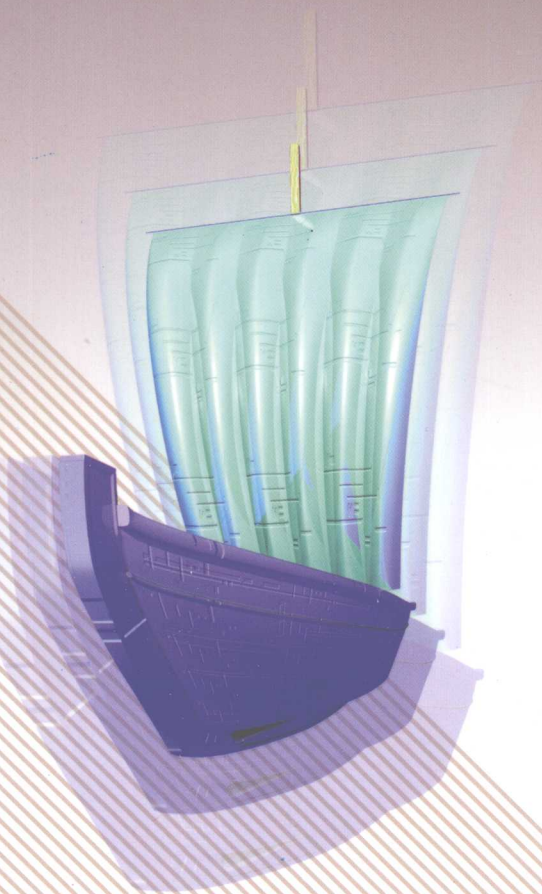


职业生涯设计

蔡民 主编



东北大学出版社
Northeastern University Press

职业生涯规划设计

蔡 民 主编

东北大学出版社

• 沈 阳 •

© 蔡 民 2008

图书在版编目 (CIP) 数据

职业生涯设计 / 蔡民主编. — 沈阳: 东北大学出版社,
2008.3

ISBN 978-7-81102-520-0

I. 职… II. 蔡… III. 专业学校—学生—职业选择—文集
IV. G717.38-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 035326 号

出 版 者: 东北大学出版社

地址: 沈阳市和平区文化路 3 号巷 11 号

邮编: 110004

电话: 024—83687331 (市场部) 83680267 (社务室)

传真: 024—83680180 (市场部) 83680265 (社务室)

E-mail: neuph @ neupress.com

http: // www. neupress. com

印 刷 者: 沈阳市政二公司印刷厂

发 行 者: 东北大学出版社

幅面尺寸: 145mm×210mm

印 张: 8.25

字 数: 230 千字

出版时间: 2008 年 3 月第 1 版

印刷时间: 2008 年 3 月第 1 次印刷

责任编辑: 刘 莹

责任校对: 王艺霏

封面设计: 唐敏智

责任出版: 杨华宁

ISBN 978-7-81102-520-0

定 价: 28.00 元

《职业生涯设计》编委会

主 编：蔡 民

副 主 编：刘中岐 李洪良

编委会成员：高云崇 刘 彦 谷力群

苗冬梅 王秋英 刘桂栓

刘铁力 张子宇 范嘉嘉

冯 阳 柴东宇 王志宏

前 言

职业生涯是指一个人一生连续从事和负担的职业、职务、职位的过程。它不仅是职业活动，而且包括与职业有关的行为和态度等内容。人的职业发展过程分为五个阶段，即萌发期、继承期、创造期、成熟期和老年期。

职业生涯设计就是指个人和组织相结合，在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结、研究的基础上，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标作出行之有效的安排。职业生涯设计的目的绝不只是协助个人按照自己的资历条件找到一份工作，达到和实现个人目标，更重要的是帮助个人真正了解自己，为自己订下事业大计，筹划未来，拟订一生的发展方向。

《职业生涯设计》一书广泛收集了辽宁省内具有职业指导师资格的专家结合自己工作和学习中的经验及对相关方面的探讨与研究所撰写的具有一定参考价值的论文，其目的是帮助广大同学作好自己的职业生涯设计。如果我们的工作能为你的事业提供一点点帮助或参考，那么我们将感到十分欣慰。

《职业生涯设计》编委会

2008年2月

目 录

增强法律意识, 保护毕业生就业权益	李 哲 (1)
大学毕业生就业过程中的不良心态及其对策	张素珍 (5)
改变传统培养模式, 实现学生顺利就业	孙宝莹 (11)
改变择业观念, 不断加强学生就业指导工作	李 红 (16)
依托船舶行业, 走校企合作之路, 不断提高毕业生	
就业率和就业质量	高云崇 (21)
高职毕业生就业心态分析	郝 蕾 (26)
高职学生开展职业生涯规划教育浅析	刘启国 (34)
关于高职生就业指导的思考	王振军 (42)
加强就业指导, 提高就业能力	刘艳玲 (47)
转变观念, 加强指导, 实现高职院校学生	
顺利就业	李占中 (53)
认清形势, 转变观念, 开拓就业市场	杨俊鹏 (58)
大中专院校毕业生到基层就业的问题与建议	王志宏 (64)
浅谈高等学校毕业生的就业指导	姚志昆 刘 彦 (69)
浅谈中专生的职业生涯规划设计	陈 艳 杨秀珍 (74)
开展中等职业学校就业指导工作的思考	李士文 (80)
如何作好职业生涯规划	李洪良 (85)
选择职业之我见	蔡 民 (91)
中等职业学校如何构建毕业生就业畅通渠道	张德鹏 (96)
增强服务意识, 搭建就业平台, 促进高职	
学生就业	黄晓辉 (103)
当前大学生就业形势及心理特征分析	王 辉 (109)
职业学校学生职业生涯规划设计指导工作探索	柴东宇 (114)

对高职生就业诚信问题的思考	柴 金 郭继承	(120)
了解社会需求, 不断完善自我, 走向就业		
成功之路	孟向东	(126)
加强职业指导工作, 促进中等职业学校快速发展 ..	刘铁力	(132)
关于新形势下中职学校职业指导工作的思考	白金龙	(137)
独立学院就业指导工作分析	刘景刚	(143)
加强中职学生辅助技能培养, 提高就业竞争力	刘新鹏	(149)
加强对中专毕业生就业指导势在必行	徐 放	(153)
特色办学结硕果, 就业创业显佳绩	张 才	(158)
对高职生进行全程就业指导的实践探索	陈永庆	(164)
浅谈创业教育与就业指导课程教学	刘 芳	(171)
浅谈毕业生高品位就业优势创造	刘振峰	(175)
解决高等学校毕业生就业难问题的方法和		
途径初探	刘中岐	(179)
推进高等学校毕业生社会化进程, 开展毕业生职业		
生涯规划	范嘉嘉	(184)
浅谈毕业生就业指导服务工作	冯 阳	(189)
浅谈中专生就业前的准备工作	黄 迪	(193)
大学生就业问题研究	王安世	(198)
探析大学生职业生涯规划	金 刚	(204)
新形势下医学类毕业生就业问题探讨	于丹阳	(210)
毕业生的择业心理问题及对策	宋岩松 张时颖	(217)
加强中等职业学校职业指导工作的		
几点思考	张子宇 周玉敏	(220)
浅谈学校职业指导工作的开展与推动	曲忠生	(224)
大学生就业难的原因分析及对策探讨	刘桂拴	(229)
人力资源管理的定位与反思	王秋英	(233)
对高等学校毕业生就业和职业选择的几点思考	苗冬梅	(237)
员工职业生涯规划	张春玲	(242)
加强企业青年员工培训 尽早规划职业发展生涯 ..	谷力群	(249)

增强法律意识，保护毕业生就业权益

李 哲

近几年高等学校毕业生人数急剧增多，在就业竞争日趋激烈和就业形势日趋严峻的大环境下，对于在就业市场处于相对弱势的毕业生而言，在就业过程中合法的就业权益被侵犯便会经常碰到。这就要求毕业生在整个求职过程中，增强法律意识，运用法律武器保护自己的合法权益。

一、了解有关就业的政策法律，切实提高毕业生自身的法律意识和维权意识

1

随着高等教育由精英教育向大众教育发展，高等学校毕业生就业制度也逐步走向法制化。对于广大毕业生来说，主动了解当前国家关于毕业生的有关方针、政策和规范，熟悉毕业生在就业签约过程中的权利和义务，是保护毕业生自身合法权益不受侵害的基础。如果发现在就业签约过程中招聘单位提出的内部规定有与国家政策、法规相悖的条款，那么可以依据相关的法律、法规，保护自己的合法权益，如了解《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国合同法》《公务员暂行条例》《普通高等学校毕业生就业暂行规定》和高等学校所在省（市）就业政策等地方法规，并且在学习法律、法规的过程中，逐步培养法律意识，真正做到懂得法律、遵守法律、使用法律。在求职过程中，运用法律思维，时刻提醒自己：什么情况下自己的合法权益可能受到侵犯，一旦权益受到侵犯，如何进行自我保护。毕业生在法律意识的指引下，认识到自己在合法权益受到侵害时，应积极运用法律手段维护自己的合法权益，而不是

息事宁人、当做什么事情都没发生过。具有强烈的维权意识，在碰到问题时，能够拿起法律武器，保护自身权益，是我们应该培养毕业生保护自身权益的重要观念。只有毕业生掌握有关政策、法规，养成良好的法律意识和积极主张权利的维权意识，才能保证平等地与用人单位对话，切实保障自身权益不受侵害。

二、明确求职阶段的侵权情形，切实保护毕业生权益

侵犯毕业生就业权益的情形发生于求职过程中的各个阶段，特别是应聘面试、签订就业协议书、报到上班时期。毕业生要想更好地保护好自身的权益，就应该了解可能发生的侵权情形，真正碰到问题时，能够处变不惊，顺利地解决这些问题。

(1) 应聘面试阶段

① 在招聘、面试阶段侵犯毕业生就业平等权的现象是很普遍的。近几年随着毕业生人数大量增长，用人单位挑选毕业生的余地越来越大，因此他们会千方百计地限制毕业生的条件。如：性别侵权，只招男生不招女生，这是最为泛滥的招聘侵权；身高侵权，要求毕业生身材在一定高度以上；生源地侵权，对本地生和外地生区别对待；体态容貌侵权，对毕业生有一定体态容貌要求等。这些都属于先天形成的客观情形，毕业生不能通过后天努力得到改变，此种要求属于歧视毕业生所享有的就业平等权。

② 用人单位在向毕业生介绍情况时，未能向毕业生提供单位真实的、全面的资料，或故意夸大单位的规模、资本，回避能够给予毕业生的待遇等问题，甚至根本没有用人计划而纯粹就是为了单位宣传。这些都侵犯了毕业生的知情权。因此毕业生要通过实地走访、网络查询等其他途径，全方位地了解用人单位的真实情况。

③ 用人单位在得到毕业生的简历后，把身份证号、手机号等个人重要资料泄露给他人，致使毕业生受到损失。因此毕业生要多多个心眼，提高警惕性。还有就是要求毕业生缴纳一定数目的报名费、面试费等名目繁多的各种费用，以此作为赚钱的手段。这些都侵犯了毕业生的财产权。因为单位都有专门划拨给招聘毕业生的资

金,毕业生遇到此类情况,应当予以拒绝。

(2) 签订就业协议书阶段

就业协议书是明确毕业生、用人单位、学校关于毕业生就业工作权利、义务的书面文本,一般是由国家教育部制定统一格式。毕业生须认真签订好就业协议。因为在我国健全和完善毕业生就业工作法律、法规体系是一个渐进的过程,尽管少数省市作出了一定的尝试,但从全国范围来看,还没有足够的法律依据和形式替代现行的就业协议书。

毕业生在签订就业协议及其补充条款时,一般应着重注意以下几方面。

① 查明用人单位主体资格是否合格。协议双方的资格是否合格是协议书是否具有法律效力的前提。用人单位,不管是机关、事业单位还是企业,必须有进人的自主权力。如果其本身不具备进人的权力,那么必须经其具有进人权力的上级主管部门批准同意。因此,毕业生在签约前,一定要先审查用人单位的主体资格。

② 有关协议条款明确合法。协议书的内容是整个协议书的关键部分,毕业生一定要认真审查。首先审查协议内容是否合法,是否符合国家相关法律和政策;其次审查和仔细推敲双方权利及义务是否合理;最后要审查清楚除协议本身外,是否有附件,即补充协议,并审查清楚其内容。按照《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国合同法》及相关法律的规定,就业协议书协议内容至少应具备以下条款,才能具有法律效力,如服务期、工作岗位、工资报酬、福利待遇、协议变更和终止条款、违约责任等。

③ 签订就业协议要合乎程序。毕业生和用人单位经协商一致后,便可以签约,签约时,要注意完整地履行手续。首先,毕业生要签名并写清签字时间;其次,用人单位及其上级主管部门必须加盖单位公章并注明时间,不能用个人签字代替单位公章;最后,在毕业生和用人单位签字后,需将协议书交给学校毕业生分配主管部门履行相关手续,以便及时制定就业计划和顺利派遣。

④ 写明违约责任。违约责任是指协议当事人因过错而不履行

或不完全履行协议规定的义务应承担的法律责任，它是保证协议履行的有效手段。鉴于实践中毕业生及用人单位违约率有所增加的状况，协议书中违约条款就显得更为重要。因此，在协议内容中，应详细表述当事人双方的违约情形及违约后应负的责任，同时应写明当事人违约后通过何种方式、途径来承担责任。这样，才能更有利于当事人双方履行协议，也有利于以后违约纠纷的解决。

(3) 报到上班阶段

毕业生到单位报到后，应当立刻与用人单位签订劳动合同，这时就业协议书失效，劳动合同生效，双方的权利、义务由劳动合同进行规范。但在很多情况下，毕业生到用人单位报到并不顺利，也会碰到就业权益被侵犯的情况。

① 不签订劳动合同或延迟签订劳动合同。有些单位在毕业生报到后，只叫其做事而不与其签订劳动合同，延迟签订劳动合同或先试用后签订劳动合同。这样毕业生在单位的权利没有了保障依据，合法权益受到了侵害。实际上单位不签订劳动合同是违约行为，毕业生可以追究其违约责任。

② 签订劳动合同与就业协议书内容不一致。用人单位虽然与毕业生签订了劳动合同，但合同的内容与就业协议书不一致，如延长毕业生在单位的服务期限、试用期，降低工资标准等。毕业生也可以追究其违约责任。

③ 扣毕业生毕业证、交抵押金等不合法要求。有些单位以办保险等名义，让毕业生把毕业证交给单位，当办完后却不还给毕业生；以各种借口让毕业生交费用，实际是变相的抵押金。这些都不符合法律规定，毕业生都应予以拒绝。

三、如遇到侵害权益的行为，要采取各种方法保护自身权益

由于高等学校毕业生就业市场不尽成熟和完善，有关法律、法规和制度尚不健全，再加上受到社会风气、人们的旧观念和旧思想的影响，毕业生在就业过程中，不可避免地会出现一些不公平现象，对毕业生就业求职正当权益予以侵害。针对侵犯自身就业权益

的行为,毕业生有权向用人单位上级主管部门和学校进行申诉,并听取它们的处理意见,同时也可以提交给当地的劳动争议仲裁机构进行调解和仲裁,或直接向人民法院提起诉讼。

(作者单位:沈阳农业大学高等职业技术学院)

大学毕业生就业过程中的 不良心态及其对策

张素珍

随着市场经济的发展以及中国正式加入世界贸易组织,我国的就业竞争越来越激烈,一向号称“天之骄子”“皇帝的女儿”的大学生也开始越来越愁“嫁”了。为了使大学毕业生更好地适应就业市场的竞争,毕业后能够顺利地“嫁”出去,各高等学校及政府所属的人才服务机构苦练“内功”,纷纷成立了专门的大学生就业辅导服务机构。通过多年的实践,笔者感到:毕业生就业服务机构在对毕业生进行系统的就业技能训练,想方设法架“桥”铺“路”的同时,不应忽略毕业生就业心态的研究与引导。

一、大学毕业生就业不良心态

就整体状况而言,大学毕业生在求职过程中,普遍能正确对待就业,以一种积极、平和的心态对待就业择业过程中出现的各种各样的问题,表现出平稳、坦然的姿态。当然,也有少部分学生在毕业、就业关口,心态失常,以致影响了他们的顺利就业。因此,研究大学生求职过程中常见的不良心态,以便及时进行心理调适,有利于他们顺利地找到适合自己的工作岗位。笔者就多年开展就业指导工作经验,谈谈大学生求职过程中常见的几种不良心态及其调适

方法。

① 害怕竞争，“生不逢时”心理。以往计划经济体制下，大学生毕业后，由国家包分配工作，即所谓的“革命战士一块砖，哪里需要哪里搬”，要求大学生“干一行爱一行”“到祖国最需要的地方去”，大学毕业生在择业、就业上“从一而终”，工作选择余地很小，几乎没有就业竞争压力。但是，在我国实行市场经济体制以后，大学生毕业分配政策进行了彻底的改革，改变过去国家包分配工作的做法，实行大学毕业生组织推荐，自主择业，毕业生与用人单位“供需见面，双向选择”的政策，形成了“不包分配，竞争上岗，择优录用”的毕业生就业工作机制。尤其是在我国加入世界贸易组织后，就业竞争变得越来越激烈，致使部分适应能力差的学生感到越来越难“混”了，因而感叹“生不逢时”。产生这种心态的真正原因是他们自己主观努力不够，缺乏实践的能力和勇气，以致“底气”不足，害怕竞争，给自己打退堂鼓。

② 自卑失望心理。一些大学生在求职择业过程中，往往过低地估价自己。他们往往缺乏自信心和勇气，不敢竞争。特别是被称为“弱势群体”的大专毕业生，总是自惭形秽，自己看不起自己，觉得自己事事不如人，从而产生一种强烈的自卑心理，以致不思进取，阻碍了学生自身聪明才智的发挥，从而影响了择业效果，严重者还会危及身心健康。

③ 依赖心理。有些毕业生在择业过程中，自主意识不强，缺乏自我责任感和独立决策能力，在就业竞争中，缺乏进取精神，不考虑自己选择什么样的工作单位或自己适合什么样的就业岗位，把希望寄托在拉关系、“走后门”上，有的甚至由家长出面与用人单位洽谈，表现出较强的就业依赖性。孰不知，这样做的结果恰恰让用人单位对毕业生产生缺乏开拓能力、独立生活能力和工作能力差的印象。

④ 盲目从众心理。毕业生处在择业的洪流中，期望值会受到其他择业者期望水平的影响。虚荣心、侥幸心会使他们改变原有的自我期望而采取不切合实际的从众行为。在困难和矛盾面前，不知

所措,不能果断地作出选择和决定,在压力下认为还是从众有把握。不是从自身的特点、能力和社会需要出发,放弃目标、计划和兴趣爱好,甚至放弃了自己在就业竞争中的优势方面,盲目地以众人的选择作为自己的择业标准,很少从实际出发,认真分析主、客观条件,作出合适的择业选择。

⑤ 焦虑、恐惧心理。焦虑是由心理冲突或挫折引起的一种复杂的情绪反映。在择业过程中,多是由于过分担心某些问题引起心理失衡或求职挫折引起的。会出现不同程度的焦虑心理。有关调查结果表明,有20%的毕业生在择业过程中表现出明显的焦虑状态,特别是一些基础学科专业、学习成绩不佳、学历层次不高的大学生以及女大学生,表现得尤为明显。就业焦虑发展到严重阶段,就有可能产生“就业恐惧”。主要表现为一提择业,心理就紧张,怀疑自己的能力,对前途没有信心,害怕进入人才市场,害怕应聘失败,个别人甚至会产生绝望心理,出现极端行为。

⑥ 自负攀高心理。部分大学生因所学专业紧俏,或因就读于名牌学府而过高估计自己所产生的一种藐视一切、高人一等的极端自负心理。这种不切实际的自我欣赏,使他们在求职过程中期望值偏高,好高骛远。在这种心理支配下,“这山望着那山高”,看这个单位不顺眼,瞧那个单位也不如意,从而错过了不少适合自己发展的单位,丧失了许多就业的机会。

⑦ 挫折悲观心理。大学生由于一直生活在校园,经历比较简单,未曾经历过波折,没有经过挫折的考验,所以心理承受能力和自我调节能力很差,情绪波动很大,情感较为脆弱,缺乏对待挫折的准备。当在择业过程中受到挫折而感到无能为力、失去信心时,会出现不思进取、情绪低落、情感淡漠、沮丧失落、意志麻木等反应。通常是就业期望值越高,挫折感越重。如果在挫折中不是认真反思,而是失去理智,一意孤行,那么就可能形成人格障碍,由此引起内心世界的严重扭曲,对健康人格塑造构成严重威胁。

二、确立大学毕业生择业心理自我调整的目标体系

良好的心理状态是就业的关键。良好的择业心态包括：选择适当的就业目标，大学生的择业目标应与自身所具备的实力相当或接近；避免理想主义，及时调整就业期望值，不刻意追求最满意的结果；避免从众心理，一切从自身的特点、能力和社会需要出发，不与同学攀比；克服自卑、胆怯心理，树立自信心，增强敢于竞争的勇气；不怕挫折，遇到挫折时，不消极退缩，采取积极的态度，勇于向挫折挑战。大学生在就业择业过程中，要重视自我心理调适，努力做到以下几点。

① 摆正心态，正确定位。面对择业，大学生除了要客观分析就业环境外，最主要的在于大学生能否正确地认识自我，这是最根本的。刚刚毕业的大学生必须从自身的实际情况出发，把眼界打开一点，把眼光放长一些，牢固树立“先就业、后择业、再创业”的意识。在选择工作时，大学生应首先考虑该工作能否为自己提供学习及提高的舞台，能否有效地发挥自己的专长，是否有利于自己的长远发展。再结合选择的职业意向，分析自己是否适应和符合该职业的人格素质要求，从而确定目标。

② 就业期望值要适中。期望值是指个人从事某种实际工作之前，估计自己所能达到的理想目标（也就是人的行为要达到什么程度）的心理愿望。这种理想目标和愿望体现为主体对自己的一种期待，它必须与社会期待值相适应、相协调。据调查，不少大学生择业期望值过高，总想去自己需要的地方，不想到需要自己的地方去，选择到私营企业、乡镇企业工作的微乎其微。难怪一些用人单位叫苦：“不是我们不招人，而是大学生眼界太高：非城市不去，非高薪不去，非白领不去。”期望值过高的另一面是：一旦择业失败，就认为自己一无是处，自暴自弃，消极颓废，进而影响到下一步的就业和择业。

③ 增强竞争意识和进取精神。当今时代，就业制度的深化改革，为大学生择业提供了更为公开、公平的竞争环境，使他们有了

更多的选择机会,强化竞争意识是大学生择业前最基本的心理准备。可以根据自己的兴趣和特长,爱一行干一行,这样才可能全身心地投入,做出一番成绩。一个没有强烈的竞争意识的人常常在求职过程中因缺乏大胆创新的精神和魄力而导致与唾手可得的大好就业机会失之交臂。

④ 面对挫折,沉着应对。生活中的挫折是造就强者的必由之路,挫折是锻炼意志、增强能力的好机会,挫折是一种鞭策。大学生在求职择业过程中遇到挫折是正常的,切不可因此而自卑。大学生就业的“双向选择”,其本质意义是一种激励手段,对优胜者是这样,对失败者也是如此。它对失败者并不是淘汰和鄙视;而是促使失败者振作起来,彻底摆脱“等、靠、要”的就业心态,使自己加快自立自强的转化过程,成为新时代的开拓者。遇到挫折后,应放下心理包袱,仔细寻找失利的原因,调整好目标,脚踏实地地前进,争取新的机会。

三、强化大学毕业生就业心理的社会疏导工作

要实现大学生“充分就业”的目标,这的确是一场硬仗。俗话说:“磨刀不误砍柴工。”认识的提高、思想的调整往往是促进就业的前提和保证。为了引导大学生充分就业,笔者提出如下对策。

① 建立就业与职业指导机制,培养大学生健康的就业心理。毕业生就业有“心病”不要乱投医,一定要看职业医生,她会给你一把“金钥匙”,叩开你满意的职业大门。政府人才部门要在为毕业生提供信息、政策、择业技巧服务的同时,加强心理咨询机构的建设,建立一支职业指导专家队伍,加强学生工作心理辅导知识与技能的培训,建立良性的心理咨询、辅导机制,为大学生提供更加完善的就业指导与服务。有效的心理辅导、成功的求职策略的训练培养和提高了大学生的自信心。正确认识自我、评价自我,使大学生提高自我调节能力和心理承受能力,有效地排除各种不健康心理的困扰,保持一种积极进取的态度和乐观向上的心态,从而在激烈的就业市场竞争中获胜。

② 实施职业指导训练项目，引导毕业生把握成功的金钥匙。大学生的实践技能（诸如认知技能、交往技能、管理技能、创新技能等）的培养和训练，对于大学生在求职就业过程中缓和紧张、释放压力、增强自信心、增加成功机会有着重要的影响。因此，应该以中国就业培训指导中心田光哲等主编的《职业指导》教材为蓝本，在结合理论与实践的基础上，加强对毕业生上岗前的培训。政府人才服务机构还应建立毕业生就业创业实习基地，双管齐下，使大学毕业生提前了解社会，提高职业能力，为有计划地实施职业生涯设计与规划、有效地选择就业途径等打下坚实基础。

③ 引导大学毕业生积极参与竞争，灵活适应就业环境。高等学校毕业生就业制度改革为毕业生提供了良好的竞争机会，大学生应树立竞争意识，珍惜竞争机遇，积极参与竞争，在竞争中找到能充分展示自身才华的岗位。人才服务部门可以根据就业形势的总体趋势，针对本地区的经济发展特点，指导毕业生实事求是，灵活适应就业环境。如在经济欠发达地区，应该采取“让开中央，占领四方”的就业方针，通过经验分享、专题讲座、案例分析、互动沟通、面对面咨询等就业指导方式，开展毕业生就业指导讲座、咨询活动，引导大学生确定切合实际的就业期望值，掌握必备的就业技能和技巧，帮助大中专毕业生明确自己的职业规划，提高求职就业能力和就业竞争力。

④ 引导毕业生自觉维护就业合法权益。在千变万化的就业市场中，失败、碰壁是难免的，但切不要自暴自弃。对刚刚迈入社会的大学毕业生而言，不是环境适应你，而是你必须适应环境，要学会勇敢地面对，从失败中总结经验，树立自信心，用锲而不舍的精神战胜自己，同时也要学会保护自己，维护就业权利。毕业生权益最直接的保护来自学校对毕业生的保护，来自毕业生就业指导部门的保护，更主要是毕业生自我权益保护。第一，毕业生应该了解国家和本地区毕业生就业的有关方针、政策和规则；第二，熟悉毕业生就业中的权利和义务；第三，如何遵守就业规则，接受制约保护自己的权益不受侵犯的同时，不侵犯他人和用人单位的合法权益。