

21世纪高职高专教育规划教材

大学生就业指导

李云芬 王海峰 主编
欧阳国 主审



吉林大学出版社

21 世纪高职高专教育规划教材

大学生就业指导

主 编 李云芬 王海峰
副主编 夏晓新 赵淑玲
汪发亮
主 审 欧阳国

吉林大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导/李云芬,王海峰主编. —长春:吉林
大学出版社,2008.1
ISBN 978-7-5601-3758-2

I. 大… II. ①李…②王… III. 大学生—就业—基本知
识 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 206493 号

书 名:大学生就业指导
作 者:李云芬 王海峰 主编

责任编辑、责任校对:张显吉
吉林大学出版社出版、发行
开本:787×960 毫米 1/16
印张:15.75 字数:283 千字
ISBN 978-7-5601-3758-2

封面设计:水木时代(北京)图书中心
北京广达印刷有限公司 印刷
2008 年元月 第 1 版
2008 年元月 第 1 次印刷
定价:25.80 元

版权所有 翻印必究
社址:长春市明德路 421 号 邮编:130021
发行部电话:0431-88499826
网址: <http://www.jlup.com.cn>
E-mail: jlup@mail.jlu.edu.cn

编 审 说 明

21 世纪,我国高等教育正在从“精英化”教育转向“大众化”教育,大学毕业生就业从以前的“统包统分”转向“市场导向、政府调控、学校推荐、双向选择”。由于我国人才市场机制的不完善,在传统高等教育模式下培养出来的人才滞后于人才市场的实际需求,加之社会产业结构和高校教育专业结构之间的矛盾,以及人才需求信息的不畅通,大学毕业生“就业难”问题日益突出。如何体现“三个代表”重要思想,帮助大学毕业生成功就业,是摆在高校教育管理工作面前的一个重大课题。

目前,全国高校都开设了“大学生就业指导”课程或专题讲座,并组织编写了不少就业指导方面的教材,大学生就业指导理论和实践都迈上了一个新的台阶。然而,我们感到,目前的“大学生就业指导”课程或专题讲座大多针对即将毕业的大学生,围绕着大学生如何求职、如何具体面试、如何面对形势调整就业心态等方面来展开,而在大学生职业生涯规划 and 就业素质能力拓展训练方面涉及不多,少有建树。尤其是新合并的地方高等院校,由于合并时间不长,正处于内部调整磨合期,加之就业方面的人力、物力、财力不足,“大学生就业指导”课程建设尤显薄弱。

“大学生就业指导”课究竟应包括哪几大块教学内容呢?仅仅限于求职技巧方法讲述,且局限于即将离校的毕业生,这是远远不够的,因为它忽略了更为重要的部分,就是大学生职业生涯如何设计及大学生就业创业素质能力如何拓展训练。我们认为,大学生就业指导课应紧紧围绕着以下三大方面内容来进行:一是大学生职业生涯规划;二是大学生就业创业素质能力拓展训练;三是大学生就业创业具体指导和咨询。这三大块内容应构成一个有机的整体,并贯穿于大学生从进校到毕业的整个大学生活期间。针对大学生成长发展的规律,三大块教学内容应突出一个核心,这就是以塑造大

学生就业和创业竞争力为核心,帮助大学生迈上成功就业、成功创业的人生之路。我们认为,在高校可开设三门课,即“大学生就业指导”、“大学生职业生涯规划”、“大学生创业指导”。其中“大学生就业指导”作为公共必修课,记一个学分,教学计划时数在18~20课时。其余两门课可作为公共选修课,同样记一个学分,在18~20课时内完成教学。

正是基于以上考虑,我们组织几位长期从事大学生就业管理工作的高校专家,联合编写了这本《大学生就业指导》教材,以期在大学生就业指导教材建设方面体现出实用性、针对性、新颖性和时代性四大特点。

本书由李云芬、王海峰担任主编,夏晓新、赵淑玲、汪发亮担任副主编。全书具体编写分工如下:李云芬编写第一、三、五章,王海峰编写第四、十二、十三章及附录部分,夏晓新编写第二、十、十一章,赵淑玲编写第六、七章,汪发亮编写第八、九章。全书由李云芬负责总纂,欧阳国担任主审。

本书在编写过程中,编者汲取了大学生就业指导方面的理论研究成果,借鉴了相关学科诸如成功学、心理学、美学、人才学等的原理方法,参考了国内外新的就业指导资料和文献,在此谨向原作者表示由衷的感谢,并向支持和帮助本书出版的所有同志表示诚挚的谢意。

由于编写时间仓促,加之编者水平有限,阙漏之处在所难免,敬请各位专家同行及广大读者不吝批评指正,以便不断修订完善。

21 世纪高职高专教育规划教材编审指导委员会

2007 年 12 月

目 录

上编 大学生素质能力拓展训练

第一章 打造你的就业竞争力	(2)
一、高校毕业生就业形势透析	(2)
二、就业竞争力的内涵及构成	(8)
三、就业竞争力与大学生就业创业	(11)
四、现代社会人才需求趋势	(12)
典型案例	(23)
课外链接	(25)
课外练习	(29)
第二章 大学生成功心理素质训练	(30)
一、成功心理素质的含义	(30)
二、大学生的成功意识	(30)
三、大学生的成功心态	(32)
四、大学生成功心态的训练方法	(36)
五、大学生成功习惯的养成	(39)
六、大学生的五大成功法则	(41)
典型案例	(48)
课外链接	(50)
课外练习	(51)
第三章 大学生学习能力训练	(52)
一、学习能力的含义、意义及作用	(52)
二、学习能力的智障	(54)
三、当代大学生与素质学习	(56)
四、当代大学生与终身学习	(58)
典型案例	(60)
课外链接	(60)
课外练习	(62)

第四章 大学生组织协调能力训练	(63)
一、组织协调能力的含义与作用	(63)
二、组织协调能力的表现特征	(64)
三、大学生组织协调能力的训练途径和方法	(65)
典型案例	(67)
课外链接	(68)
课外练习	(68)
第五章 大学生人际沟通能力训练	(69)
一、人际沟通能力的重要作用	(69)
二、人际沟通能力的拓展训练	(71)
典型案例	(74)
课外链接	(76)
课外练习	(77)
第六章 大学生团队合作能力训练	(78)
一、团队合作的力量	(78)
二、如何做好一名团队队员	(80)
三、如何组建和领导一个团队	(82)
四、大学生团队合作能力培养的途径和方法	(86)
典型案例	(88)
课外链接	(90)
课外练习	(91)
第七章 大学生创新能力开发训练	(92)
一、创新能力的内涵及特征	(92)
二、创新能力的意义和作用	(93)
三、大学生创新障碍的排除	(96)
四、大学生创新思维方法	(99)
五、大学生创新技法	(100)
六、大学生如何提高创新能力	(102)
典型案例	(106)
课外链接	(107)
课外练习	(108)

下编 大学生就业指导咨询

第八章 大学生职业意识训练	(110)
一、严以律己的责任意识	(110)
二、遵纪守法的规范意识	(112)
三、精益求精的质量意识	(113)
四、客户满意的服务意识	(116)
典型案例.....	(122)
课外链接.....	(123)
课外练习.....	(124)
第九章 大学生就业信息搜索与管理	(125)
一、就业信息的概述	(125)
二、就业信息的搜索途径	(126)
三、科学运用就业信息	(128)
四、就业信息的收集研究与管理方式	(130)
典型案例.....	(139)
课外链接.....	(140)
课外练习.....	(141)
第十章 自荐材料的制作方法 with 技巧	(142)
一、自荐材料的准备	(142)
二、怎样写求职信	(144)
三、个人简历的设计	(150)
四、电子简历的制作及网上求职办法	(155)
第十一章 成功面试的技巧与方法	(160)
一、面试前的准备工作	(160)
二、面试的内容	(165)
三、面试的求职技巧	(165)
四、面试礼仪	(170)
五、以平常心迎接人生第一次挑战	(172)
第十二章 就业协议书和劳动合同的签订	(174)
一、就业协议签约的程序	(174)
二、协议的生效与约束	(178)
三、劳动合同和人事代理	(180)
四、离校手续的办理	(182)

典型案例	(187)
课外链接	(189)
课外练习	(192)
第十三章 成功走向职业岗位的第一步	(193)
一、调整心态从头做起,志存高远脚踏实地	(193)
二、虚心求教用心工作,尊敬师长团结同事	(195)
三、注重细节讲究实效,自信乐观开心快乐	(197)
典型案例	(199)
课外链接	(202)
课外练习	(208)
附 录	(209)
附录一 心理测试自我评定表	(209)
附录二 普通高等学校毕业生就业工作暂行规定	(224)
附录三 中华人民共和国劳动法	(231)
参考文献	(242)

上编 大学生素质能力拓展训练

在迈向新世纪的过程中,一种最好的教育就是有利于人们具有创新性,使人们变得更善于思考,更有追求的理想和洞察力,成为更完善、更成功的人。

——哈佛大学前校长陆登庭

人们对付当今世界性问题和挑战的能力,归根到底取决于人们能够激发和调动的创造力的潜力。

——联合国教科文组织报告《学会生存》

第一章 打造你的就业竞争力

一、高校毕业生就业形势透析

(一)我国高校毕业生总体就业形势

据劳动保障部对全国 114 个城市劳动力市场供求状况调查,对高校毕业生的需求仅占新增岗位总量的 22%。2006 年全国普通高校毕业生人数为 413 万人,比 2005 年增加 75 万人,增幅达 22%。2007 年全国普通高校毕业生人数将达 495 万,比 2006 年增加 82 万,同比增幅达 19.9%。而 2006 年这些地区对高校毕业生的需求与 2005 年实际接收安排的毕业生人数相比,降幅达到 22%。

“三个 22%,一个 19.9%”,不但充分显示出 2006 年高校毕业生十分严峻的就业寒流,而这股寒流,还将持续影响 2007 届毕业生的就业,并可能再度“降温”。2007 年高校毕业生就业形势依然比较严峻:一是毕业生的总量增大;二是全国就业和再就业形势十分严峻,由于下岗职工、农民工的转移,新增劳动力的数量持续增长,劳动力数量供大于求的矛盾在我国现阶段将会长期存在,全国就业的总体形势应当比高校毕业生就业形势更加严峻;三是学生家长的就业观念和用人单位用人观念的转变需要一个过程,国家确立一些新的就业政策机制,它的能量的释放也需要有个过程,真正发挥作用,落到实处还需要一定的时间;四是高校的专业结构和学生的知识结构和掌握的技能,现在还不能很好地适应国家经济结构、产业结构及人才市场的发展变化,这些都表明今后几年我国的就业工作还将面临很大的困难。大学生就业前景不容乐观,就业形势非常严峻,当代大学生要做好充分的思想准备,迎接挑战。

从不同专业的就业形势来看,今后几年外语专业的学生将继续抢手。中国加入世贸组织后,增加了国际化交流,外语类人才会十分紧俏。英语专业如此,小语种,尤其日语可望有较好的就业前景。入世后,社会最需要营销、管理、金融、财会、现代农业等方面的人才,几年来,这些专业的学生都有较好的去向。另外,懂得世贸组织规则的经济类、管理类和财会类人才也会十分抢手。随着 IT 业的逐渐复苏,计算机类、电子类专业将会有所改观,社会对这类专业会有更高的需求,学生的就业可能比较乐观。随着外资、中外合资企业的不断投产,机械类、模具类、电子类专业毕业生需求很旺。由于中文专业

学生的适应面广,有一定的文字功底,社会提供的许多岗位如编辑、记者、秘书、行政管理,都适合他们去做。历史、哲学、社会学和政治学等专业,尽管随着每年公务员岗位的增加,报考公务员可以解决一部分这类学生的出路,但由于公务员岗位竞争十分激烈,其就业形势仍不容乐观。师范类毕业生需求多的是偏远地区的各级学校和民办学校,城区中小学进入的“门槛”越来越高。

总之,各专业毕业生就业水平虽不平衡,冷热不均,但社会对不同专业的需求量会有所变动。如果能够放低期望值,愿意到西部、到基层、从单位的第一线开始去工作,应该说无论是热门专业的学生,还是冷门专业的学生,都可以找到工作。大学生找工作的矛盾主要表现在各岗位的配置上,想要你的工作岗位你不愿意去做,而你想去做的岗位用人单位往往又不录用你,或是竞争对手很多,你要有较强的就业竞争力才行。

再从用人单位的角度来看,大部分用人单位一改印象中非名牌、高学历毕业生不用的状况,现在更重视学生的综合素质和专业素质及其能力的培养。有资料表明,一些高级技工的薪水甚至超过了研究生。可见,用人单位更多的是从实际需要出发来选择不同学历层次的毕业生,其招聘行为的理性化程度大大提高。而这样一种环境,无疑将给专科生和高职毕业生的就业带来更大的发展空间,他们当中可能会有更多的人将来会加入“未来的高级技师”这一行列。

如今,民营、私营和三资企业成为吸纳毕业生的重要渠道,这些企业人才需求量增长较快,将提供相当数量的工作岗位,成为接纳毕业生就业的一支新生力量,而且随着个体、民营经济的继续发展,其需求岗位必将进一步增加。这就要求广大毕业生积极转变就业观念,不要将目光仅仅局限在国有大公司、大企业上,要适应形势要求,投身到充满生机活力的民营企业中去。

当前,我国经济的快速发展提供了广阔的就业空间,国内生产总值到2010年要比2000年翻一番,要求今后5~10年国民经济生产总值每年至少要保持7%的增长速度。专家预测每增加1个百分点,就会提供80万~100万个就业岗位。加入WTO、西部大开发战略的实施等都会增加更多的就业机会。国企改革等的逐渐完成,也将使企业在最近几年大规模储备人才。另外,由于人才流动机制的完善和大学生就业观念的改变等,大学生毕业走向和就业趋势将更加呈现出多样化和自主化。

(二)大学生就业究竟难在何处

1. 大学生就业难的社会因素

目前,我国仍处在计划经济向市场经济转型的过渡时期,经济和产业结构

的调整,不仅使大学生就业难,全社会也都存在就业难的问题。

国内就业结构总体不平衡:一是地理不平衡性。中国地域广阔、人口聚集不均、地区各种因素差异明显,决定着我国的就业形势在不同地区的差异性,人才需求也因而显出一定的地区差异。二是结构性矛盾突出,买方市场形成,长短线专业的矛盾一时难以得到根本解决。不同学科、不同专业取向就业乐观度差异明显。大学教育发展比较缓慢,从专业的设置、教材的更新、师资的培训,到对学生培养的模式,远远没有跟上经济体制改革与发展的步伐。具体表现为:

(1)高校专业设置与快速变化的市场需求错位。我国四年一个周期的高校专业设置决定着专业人才的产出量,大学生就业与产业结构的调整及地区经济发展周期有较大的关联。调查中发现,产业结构调整的背后带来的是职业、职位、岗位的变化,沈阳地区 1990 年至 2004 年 6 月淘汰了 30 个职业,又新生了 60 个职业,企业对各类专业技术人才和管理人才的需求变化速度是高校专业培养人才的 2~4 倍,形成了人才供需市场配置的时间差。

四年前还是社会需求的热门职业,四年后变成了滞销专业,供给与需求错位是在一定程度上造成大学生就业难的主要原因之一。

(2)人才结构失衡,供求矛盾加大。近年来的人才市场需求供给情况反映,各技术等级的劳动力呈现供不应求的局面,以机械加工为主的技术、技能型人才短缺,致使出现了部分工科类大学生在校期间又到劳动部门开设的技工培训学校学习拿到技能等级证书。

(3)市场配置,手段粗放。目前,我国大中城市人才市场运营分析证明,大学生进人才市场的总量每年都在递增,而人才市场的服务手段、服务方式及社会各中介服务部门为大学生就业的服务还处于初级阶段,与日趋增长的总量配置需求和个性化服务需要还有差距,具体表现为定位初级、管理粗放、产品粗糙。

现代服务业快速发展告诉我们,以人为服务主体派生出来的职业很火爆,如形象包装师、美容师、色彩设计师、职业推荐师等。但从社会供需双方看,每年度 280 万大学生的服务,从业人员和专业性公司都很少,造成这种现象主要原因有三:一是大学扩招速度和大学生总量的增长快于为人才服务的中介机构的增长;二是人才服务机构过去一直由政府所属机构独立经营,缺少竞争性,发展较慢;三是人力资源服务业传入我国较晚,其技术性、技能性、理论性及专业化的公司还没有成长起来。

大学生资源是我国经济发展社会进步的重要资源,也是经济建设中的稀缺资源,在发达国家大学生占从业人员的 37%~40%,而在我国仅占 5%。合

理配置有效开发好大学生资源是我国人才战略中的重要工作,当前需要从三方面研究与实践:一是大力培育发展专业化公司,为大学生就业提供指导性、技能性、专业化的服务。目前我国大学教育还处于知识型教育,四年的大学缺少能力培养和技术培训,从校门到厂门还有一段距离,这段路要由专业化的公司为大学生设立不同职业的能力模型,通过测试、咨询、培训来提高大学生的上岗前的职业能力,以快速适应岗位要求。二是规范就业市场,提升中介机构服务能力,要在逐步规范中设定人才中介机构的服务产品标准化、规范化、个性化、多样化,以满足大学生就业市场的需求。三是整合就业信息资源,形成全国统一的就业发布渠道,在全国真正形成就业代码规范,就业信息统一开放,就业指导科学合理,区域性就业信息与全国就业信息互动,充分发挥网络优势,定期由专门机构发布大学生就业资源和相关政策,在公益性和公共化服务中把大学生就业工作做细、做深、做好。

2. 大学生就业难的心理因素

首先,职业能力不足。主要反映在知识结构不健全,专业知识不系统、不扎实,综合技能水平不高,尤其是科研能力、创新能力和解决实际问题的能力低,缺乏一专多能的水平等方面。

其次,择业能力水平不高。具体表现在:

(1)缺乏对自我客观、系统、科学的认识,常出现高估自己能力的现象。主要表现为:择业期望值很高,把待遇是否优厚、交通是否便利、住房是否宽敞等作为选择标准,不愿承担艰苦的工作,不愿到经济欠发达地区和基层去工作。

(2)在选择就业单位的过程中,明显表现出被动和随意性,缺乏科学性和主动性。主要表现为:对自身的素质和就业竞争能力评价过低,不敢主动向用人单位推销自己,不敢主动参与就业竞争,因而陷入不战自败的困境之中。

(3)获得职业信息的能力和职业目标的筛选能力还不强,虚荣心和侥幸心理往往使他们改变原有的目标而采取不切实际的从众行为。

(4)职业规划能力还比较欠缺,准备不足,生涯模糊。很少有人对自己作出详细的探查,明确自己的素质、实力、个人特点、能力、兴趣和学习、工作方式及对工作环境的喜好,并依此作出决定和计划。对市场变化、社会变化关心度较低,注意力和精力都用在应付考试上,没有把兴趣、爱好与自己的专业很好地结合。

最后,理念滞后,能力危机。大学生就业理念受社会各种价值的影响存在着四大误区:“宁愿出国带光环,不在国内做职员”、“宁到外企做职员,不到中小企业做骨干”、“创业不如就业”、“就业难不如再考研”。树立正确就业理念是大学生走好人生的第一步。到哪就业,干什么工作都应辩证地、发展地、

全面地看待。小企业有重要岗位,偏远地区有最适合发展机遇,最艰苦的地方,最能磨炼人的意志,祖国需要的地方也是青年人成长最快的地方。

能力是人就业、从业的核心支点。当今社会已开始从身份社会向能力社会转变,职业再生能力一直伴随着大学生就业和从业的职业生涯始终。提高就业率要从提高就业能力入手。我们在日常人才市场运行中发现,就业率高的专业毕业生和易于找到工作的大学生,其自身的就业指数都很强。这些大学生平时很注重自己适应性的培养;按就业岗位说明书指标进行修炼;不断增强自己与目标企业需要的岗位能力;善于挖掘自己从事岗位工作的潜力,这些都属就业指数,把握这些并不断提升,就业就变成了快乐事情。

另外,不健全的人格特征,如就业挫折承受力差、竞争与进取精神不够、合作性和冒险性较差、独立性不高、盲从和依赖心理普遍存在等。

(三)新合并院校毕业生就业形势展望

20世纪90年代初以来,我国高校掀起了一场“合并”之风,依据“共建、调整、合作、合并”的方针,全国将近有400多所高校合并成200多所。除新浙江大学、新武汉大学等一些名牌重点高校“强强”合并外,还有不少地方的由几个专科或中专学校合并组建成新的院校,这些新升院校“弱弱”合并,其毕业生就业形势更为严峻,面临更多的问题。

新合并院校毕业生就业面临的形势,可以用两句话来概括:一是内外交困、形势严峻;二是机遇与挑战并存,压力与希望同在。

随着全国高校学生的扩招,新合并院校扩招速度很快,在校生人数一般都在8000人左右,有的超过10000人。全国高校毕业生一年比一年多,2002年全国高校毕业生达145万人,2003年达到212万人,2004年达到280万,到2005年达到338万。新合并院校毕业生人数尤其是本科毕业生越来越多,如江西宜春学院,该校2000年由四所高等专科学校合并组建,当时在校生只有5000多人,2005年在校生达15000多人,发展很快。该校2002年本科毕业生99人,2003年198人,2004年509人,而到2005年本科生猛增到近1300人,2005年本专科毕业生共有3400多名。由此可见,新合并院校就业压力一年比一年增大,就业形势一年比一年严峻。

从外部就业形势来看,新合并院校的就业环境并没有优势,这些学校大多分布在省城以外的地方城市,既没有发达地区的大城市高校毕业生能“近水楼台先得月”,也没有国家重点、省级重点大学毕业生那样能“先声夺人”、“令人青睐”,再加上城镇国有企事业单位改革,下岗工人增多,大量农村剩余劳动力涌入城镇,使原本就严峻的就业形势更加逼人,可以说新合并院校的毕业生在“夹缝”中求生存、求发展。在新合并院校毕业生中,就业率最低的恐怕莫过于

临床医学专科毕业生,每年尽管招生不成问题,但就业率一年比一年低,有的学校该专业第一次就业率不会超过20%,而机械电子、畜牧兽医、机械设计制造、机电一体化、市场营销、酒店管理等专业尽管就业形势好,供不应求,但每年招生却招不满。这反映出学生和家长的职业观问题及学校专业结构矛盾。

传统的师范专业毕业生就业形势也不容乐观。前几年,由于高校学生扩招及中学升学高峰等原因,各地中学扩招,尤其是高中扩招,扩大了教师的需求,因此师范专业,特别是本科专业就业率高。但从2004年开始,各地县城中学老师需求相对饱和,教师需求减少,即使需要教师,也优先选择重点名牌大学毕业生。有的发达地区传统师范专业在编老师人数过剩,今后新合并院校的师范毕业生就业形势越来越严峻,只有广大的乡镇中学、偏远农村中小学还需要师资,而我们的师范毕业生特别是本科生大多宁愿“失业”、“待岗”也不愿去。

此外,内地新合并院校毕业生就业还面临着一个跨地区流动、就业成本增大的问题。由于我国东西部地区经济发展不平衡,人才需求市场分割区域也不平衡,从20世纪80年代就开始的“孔雀东南飞”、“一江春水向东流”现象现在仍在持续。人才都流向了两大发达地区:长江三角洲、珠江三角洲。内地的毕业生要到这两个发达地区搜寻工作,搜寻成本增加,来回跑一趟,就要上千元,还不包括投寄应聘材料的费用。学校就业工作的成本一样增大,无论是学校老师组织带领毕业生去应聘,还是请用人单位到学校招聘,光接待费、差旅费、业务费等一年就要投入十几万元的开支。

新合并院校毕业生就业形势尽管严峻,面临巨大的压力和挑战,但也要看到希望,把握新的机会。从大环境来看,我国加入WTO后,那些具有竞争优势、比较优势的产业将大量增加就业岗位,如劳动密集型的成熟工业、外向型企业、外资企业、服务行业、中小企业、非公有制企业等将是大学毕业生就业与创业的主战场。而入世既使原先劣势企业调整结构重新配置人力资源,也为大学毕业生就业开辟新的渠道,如农村工业化、农业产业化、城乡一体化,以及各级行政事业机关改革、城镇建设、乡镇企业发展等需要大量专业服务人员、管理人员、技术人员,而新兴的信息技术产业、高科技产业也为大学毕业生就业提供了宽广的舞台,西部大开发更是为毕业生就业创业提供了广阔的天地。从小环境来看,新合并院校所在城市及周边地区也在发生巨大的变化,提升城市品位,加大城镇化建设和改造,加快改革开放,招商引资,转变产业结构,拉动内需……形成了一个个新的经济增长点,这些经济增长点就是人才需求的亮点,更是当地高校毕业生就业和施展才干的新天地。

今后5年,我国高校毕业生就业机遇和挑战并存,将存在四个有利和三个

不利条件。这四个有利条件包括：一是预计今后5年，我国经济将继续以7%左右的速度增长。据测算，通常经济每增长1个百分点，就会为社会提供80万~100万个就业岗位，这样每年新增的就业岗位将达到560万以上。这给大学毕业生提供了很大的就业空间，就业总体形势较好。二是中国人世后，与世界经济的一体化进程将加快，国外的资本、技术介入将加大对高层次人才的需求，这将有利于吸引大学生就业。三是经过多年努力发展，我国已建立起较完善的以高校为主的毕业生就业市场和就业体系，各高校有一支经验丰富的就业指导队伍，目前我国已就业的高校毕业生60%以上是通过这支队伍落实的，高校就业指导队伍正向专业化方向发展。四是全国高校目前正在进行专业结构和人才培养模式的调整，毕业生创业能力、就业竞争力和承受能力也正在提高。三个不利条件主要包括：一是国际经济面临衰退的严峻形势，使社会的整体就业压力加大，高校毕业生就业同样不容乐观；二是毕业生数量迅猛增长，而社会有效需求在短期内增幅有限；三是由于计划经济的长期影响，毕业生就业观念还存在偏差，其就业期望值较高。这就要求各高校采取有力措施调整学科专业结构，主动适应人才市场需求变化，并加强对大学生的职业技能培训，广大学生也要转变观念，发挥自己的主观能动性，主动适应社会人才市场的需求。

二、就业竞争力的内涵及构成

（一）关于力和竞争力

关于“力”的概念恐怕是起源于气力，是人们在劳动中通过肌肉紧张的感觉而体会到的。早在《史记·项羽本纪》中就有生动的描述：“力拔山兮气盖世。”物理学原理告诉我们：凡能使物体获得加速度或发生形变的作用都称之为力。在自然界，大到天体宇宙，小到原子世界，到处都渗透着力的作用，力无所不在，无处不有。物体在引力场中受到万有引力作用，带电粒子在电磁场中受到电磁力作用，从牛顿力学到相对论力学再到量子力学，物理学家们都在不断揭示力的规律。

人类社会也到处渗透着力的作用，每个个体生命都有着强盛的生命力，与外界不断进行能量交换，新陈代谢，吐故纳新。社会生活中也有各种力，犹如一个“力场”或叫“社会力”，包围着我们每一个人。个体生命力和社会力之间既相互吸引，又相互排斥，既对立又统一，达到一种力的平衡。

凡是有竞争的地方，都存在一种力，我们称之为竞争力。这种力让社会不断进步，不断创新与进取；这种力让企业优胜劣汰，增强活力；这种力让个体奋发图强，让生命“更高、更快、更强”。当然，这种力也有副作用，弄不好，会导致