



大学生就业指导 理论与实践

主编 黄士华 严志谷

DAXUESHENG
JIUYE
ZHIDAO
LILUN YU
SHIJIAN



长江出版传媒



湖北科学技术出版社

大学生就业指导 理论与实践

主编 黄士华 严志谷

DAXUESHENG
JIUYE
ZHIDAO
LILUN YU
SHIJIAN

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导理论与实践/黄士华,严志谷主编.
—武汉:湖北科学技术出版社,2013.12

ISBN 978-7-5352-6498-5

I. ①大… II. ①黄… ②严… III. ①大学生—职业
选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第025172号

责任编辑:梁琼

封面设计:王梅

出版发行:湖北科学技术出版社
地 址:武汉市雄楚大街268号
(湖北出版文化城B座13-14层)
网 址:<http://www.hbstp.com.cn>

电话:027-87679468
邮编:430070

印 刷:仙桃市新华印务有限公司

邮编:433000

787 × 1092
2014年2月第1版

1/16

12印张

197千字

2014年2月第1次印刷

定价:28.00元

本书如有印装质量问题 可找本社市场部更换

目 录

第一章 大学生就业指导概述	1
第一节 学习大学生就业指导的意义及方法	2
一、学习就业指导的意义	2
二、学习就业指导的方法	4
第二节 就业指导的历史及发展	5
一、国外就业指导的历史与发展	5
二、我国就业指导的产生与发展	9
第三节 大学生就业指导的任务与内容	11
一、就业指导的主要任务	11
二、就业指导的主要原则	12
三、就业指导的主要内容	13
第二章 就业形势、制度与市场	15
第一节 就业形势	15
一、我国总体就业形势	15
二、我国大学生就业形势	21
第二节 就业制度	29
一、大学生就业制度的演变	30
二、现行的大学生就业制度	32
三、各种特殊类型毕业生就业的政策	36
第三节 大学生就业市场	38
一、大学生就业市场的形式及特点	38
二、大学生就业市场的形势	40
三、大学生就业市场的发展趋势	43

四、警惕就业陷阱	45
第三章 大学生就业程序与途径	50
第一节 就业程序	50
一、就业管理部门的工作程序	50
二、毕业生的择业程序	55
三、报 到	64
四、调整改派	66
五、用人单位招聘程序	67
第二节 大学生求职的主要途径	69
一、大学生求职的校内途径	69
二、大学生求职的社会途径	70
三、网上求职及应注意的事项	74
四、拓宽就业途径的渠道	80
第四章 大学生就业前的准备	82
第一节 思想准备	82
一、树立正确的职业价值观	82
二、树立正确的就业观念	85
三、培养良好的职业道德观	91
第二节 心理准备	93
一、心理素质	93
二、常见的心理问题	95
三、心理调适	99
四、培养科学的择业心理	101
第三节 求职材料准备	103
一、求职择业材料准备的原则	103
二、求职材料的构成	105
三、求职材料的制作	106
第五章 求职的方法与技巧	114
第一节 制订择业方案	114

一、制订择业方案的原则	114
二、制订择业方案的步骤	115
三、实施择业方案	117
第二节 自荐方法与技巧	119
一、自荐的主要方式	119
二、自荐的技巧	120
第三节 笔试方法与技巧	123
一、笔试的内容	123
二、笔试的总体指导	124
三、不同题型笔试试题的应答技巧	125
第四节 面试方法与技巧	127
一、面试的基本形式	127
二、求职面试的基本准则	129
三、面试的方法和技巧	131
第五节 求职礼仪	137
一、仪容仪表整洁端庄	137
二、行为举止稳重大方	138
第六章 大学生就业权益与保障	140
第一节 权利与义务	140
一、大学生就业的权利与义务	140
二、用人单位的权利与义务	144
三、学校的权利与义务	145
第二节 劳动权益保护	145
一、劳动合同的签订	146
二、劳动人事争议与处理	149
第三节 社会保障	151
一、我国现行社会保障制度简介	152
二、我国社会保障制度改革现状与目标	153
三、社会保险的主要内容	154
第七章 大学生自主创业	158

第一节 大学生创业概述	158
一、创业的含义	158
二、大学生创业的意义	159
第二节 创业准备	160
一、创业能力准备	161
二、创业心理准备	164
第三节 当前大学生创业的环境与机遇	166
一、当前大学生创业的机遇	166
二、大学生创业的环境	168
三、大学生自主创业可享受的优惠政策	170
第四节 创业过程、方向与模式	173
一、创业过程	173
二、创业方向	181
三、创业模式	182

第一章 大学生就业指导概述

就学科来说,“就业”是一个经济学概念。就业是指达到法定劳动年龄、具有劳动能力的劳动者,运用生产资料依法从事某种社会劳动,并获得赖以谋生的报酬收入或经营收入的经济活动。就业是一种生活状态,即处于受雇用或自我雇用、从事有收入的工作状态,它是与失业、没有能够就业的状态而相对的概念。反之即为失业。失业即达到劳动年龄具有劳动能力的人,有就业的要求,但不能找到有收入的工作,从而失去劳动报酬,丧失生活资料来源的人所处的状态。从广义上讲,就业是一个过程,它包括就业前的身体和知识与技能等方面的准备阶段、劳动力的实际使用的直接就业阶段、就业者就业能力的恢复和增强及企业雇用能力的再生及发展过程的就业后阶段。高等院校包括高等职业院校毕业生寻求工作的过程也属于就业范畴。

就业指导是我国高校和社会人才管理服务部门日常工作的一个重要组成部分,就业指导也可称为“职业指导”、“求职择业指导”或“职业辅导”。它是帮助毕业生顺利就业、走向社会的有效手段。社会广大求职者和青年毕业生就业往往不了解社会职业分工和有关职业知识,不了解与社会就业有关的一系列政策法规和人才市场信息,更不了解根据自己的个性特点和能力水平进入哪一类职业群或岗位比较适合,这时最需要接受职业指导。职业指导是帮助学生和社会求职者了解社会就业形势与当前就业状况,了解社会人才需求和有关人事与劳动政策法规,认识自己的职业志趣、职业能力与个性特点的过程;是运用职业评价分析、调查访谈、心理测试等方法 and 手段,依据市场人才供求,按照求职择业者个人条件与求职意愿以及单位用人要求,提供咨询、指导和帮助,实现人、职合理匹配的过程。通过就业指导让学生把从事的职业作为事业,把职业理想、个人价值的实现与报效祖国联系起来,把追求事业成功和生活美好作为人生的重要目标,从而实现人生价值。

第一节 学习大学生就业指导的意义及方法

一、学习就业指导的意义

(一) 社会主义市场经济体制的需要

在传统的计划经济体制下,国家政府各职能部门行使资源配置的职能,国家为了有效地配置资源,需要大量的工作人员来完成资源配置的职能,这些管理人员许多是由大中专院校培养的,因此,大中专院校毕业生就业由国家统一分配到国家机关、企事业单位工作,通过有效地配置资源来促进国民经济的发展。社会主义市场经济体制的建立,市场作为资源配置的基础,政府不再进行资源配置,而转为宏观调控。发展市场经济就是建立和完善各种生产要素市场,作为生产要素之一的劳动力也必须建立和完善其市场,就业市场的逐步建立、形成和发展是市场经济发展的必然要求,就业市场也越来越成为配置劳动力资源的主要手段。毕业生就业制度由传统的统一分配逐渐转变为“双向选择,自主择业”的就业制度。市场有效配置资源需要一定的载体,就业指导部门就成为劳动力市场配置的中介服务机构和有效载体。可见,就业指导工作发展市场经济的要求。

(二) 毕业生就业的需要

职业学校毕业的学生能否顺利实现就业,从毕业生个人方面来讲,关系到将来的发展,选择什么样的职业,是一个人一生关键性的一步,职业选择不好,不仅直接影响个人的前程和发展,如果处理不好,还将在人生的道路上出现波折。可以说,职业的选择是人生的选择,是对未来的选择,是对人生幸福的选择。而现实中,毕业生能否顺利就业,既取决于社会需求与自身素质,也取决于就业指导工作。毕业生初次就业,对许多方面不熟悉、不了解,甚至十分陌生。毕业生往往对自己不能客观评价,择业时容易犯片面性、绝对性、理想化错误。就业指导不仅能帮助毕业生以正确的价值观念、道德标准和行为规范参与求职活动,增强大学生适应新的就业形势的能力,而且能为他们提供准确的需求信息和择业技巧,从而为毕业生顺利就业搭起桥梁,铺平道路。

(三) 合理配置劳动力资源的需要

职业学校培养的毕业生是国家新增劳动力的重要来源。职校毕业生具有思

想活跃、文化素质高、有专长、实践技能强等特点。将这些毕业生输送到合适的工作岗位,必然会调动他们的积极性、主动性和创造性,使知识和技能转化为生产力,推动社会主义现代化建设。就业指导工作的积极开展,一方面,可以帮助用人单位适应市场机制,了解人才的专业、特长、心理及需要,做好用人单位自身的宣传、形象塑造以及毕业生工作岗位的妥善安排等工作;另一方面,能帮助毕业生科学地分析主客观需要与可能,使其以最能发挥自己专长和才能的岗位为最佳职业选择。这样,使人才资源尽量实现合理配置,人尽其才,人尽其用。

(四) 职业教育发展的需要

职业教育以就业为导向,使“无业者有业,有业者乐业”,要想使劳动者“有业”和“乐业”,对受教育者就不仅仅是教育和培训,还必须进行有效的就业指导,帮助劳动者有效地实现就业,可见,职业教育的内涵本身也包括就业指导的内容。从职业学校本身来看,学校培养的人才是否被社会接受和欢迎,直接影响到学校的声誉、地位甚至生存和发展。学校要使自己的毕业生受到社会的欢迎,一方面要及时了解社会需求信息和反馈信息;另一方面要提高毕业生的质量和综合素质。就业指导工作是架起学校与社会联系的桥梁,是展示学校人才资源和办学实力的窗口。通过就业指导学校可以获得大量反馈信息,及时了解、掌握社会需求,不断进行教育教学改革,提高教学质量和办学效益。同时,通过就业指导,可以提高毕业生的整体素质以及适应社会的能力,有效地沟通毕业生就业的渠道,为学校的持续发展提供有效的保障。

(五) 有利于指引学生就业成才

马克思主义生产力理论认为,劳动者具有意识性、主动性和能动性,是生产力发展中最富革命性的因素,但主体生产力在不同的社会经济形态中具有不同的表现形态,如果说在农业经济社会,主体生产力是“体能型”劳动者,在工业经济社会中,主体生产力是“技能型”劳动者的话,那么,如今的知识经济社会,主体生产力则是“智能型”劳动者。随着知识经济的纵深发展,“智能型”劳动者在工作效益、人才效益和社会效益的提高过程中扮演着重要角色。大中专毕业生群体必将成为未来“智能型”劳动者的构成主体。结束学校学习生活之后,学生通过就业实现劳动,实现职业社会化,实现自我生存发展社会化。加强大学生就业指导,系统构建就业指导体系,采取切实可行、成效显著的指导方式,有助于大学生更新就业观念、掌握就业知识、提高就业技能和调适就业心理。对职业院校的学生来说,一个人的人生观、价值观必将直接影响其择业观和对待工作的态度,

这与掌握熟练的技能同等重要。开设就业指导课就是要帮助学生以正确的人生观、价值观、道德观和行为规范参与求职择业活动,增强适应社会的能力,为将来的发展与成才打下良好的基础。

二、学习就业指导的方法

在高等院校开设就业指导课是国家升学就业制度改革的要求,是深化教育改革的一项重要措施。课程能够帮助学生理解就业的基本概念和对自身发展的重要意义,了解就业指导的基本轮廓,掌握社会需求和劳动市场的供求状况,了解职业的类型及其对人的素质的要求,熟悉就业途径;能够运用有关求职技巧;熟悉职业适应的基本理论和方法;帮助学生汲取大量社会职业信息,启发学生自觉根据社会需要努力学习科学文化知识,培养职业兴趣,学好有关本领,提高自己的适应能力和决策能力。在学习过程中要注意以下三方面问题:

(一)要理论联系实际

学习《就业指导》课的目的就在于解决学生的实际问题,因此,课程从理论和方法上向同学们介绍了职业、职业选择和求职的基本理论与方法,但要真正了解和动用它还要到实践中去学习和锻炼。就业指导像一条连接学校和社会的纽带,引导学生关注社会、走向社会和适应社会。因此在学习过程中,除了规定的社会实践以外,同学们可以利用节、假日,有意识地对自己感兴趣的职业类型和职业岗位进行社会调查,了解有关现状、发展趋势、素质要求等。并在日常的生活实践中有意识地练习自己的求职能力。

(二)要向职业成功者学习

每一个求职成功者都有获得成功的秘诀,他们是我们的榜样。其实,许多职业成功者就生活在我们身边。例如,同学们了解最深刻的职业内容往往就是家长们从事的职业,从家长身上容易体会到他们工作中的酸、甜、苦、辣和工作对从业人员素质的要求,汲取获得职业和适应职业的知识与经验。这对迅速提高自己的求职能力和有针对性地培养良好职业素质是十分重要的。

(三)要结合自身特点学习

无论是获得职业,还是选择职业或适应职业,都不可能有固定的模式,必须结合自己的特点走自己的路。在生活实践中,我们都积累了大量关于求职的感性经验,在学习过程中,可以把客观存在有意识地与所学理论结合起来,用自己的感性经验来增强对就业指导的理解。同时,也可用所学的知识和理论来分析

自己的感性经验,逐渐探索适合自己个性特点的途径与方法,使就业指导教育发挥应有的作用和成效。

第二节 就业指导的历史及发展

一、国外就业指导的历史与发展

作为一种专门的社会服务工作和研究课题,现代意义上的就业指导萌芽于 19 世纪末,发展于 20 世纪初。由于现代社会发展,一方面社会分工越来越细,新的职业不断出现,可供人们选择的职业种类和数量越来越多,另一方面,机械的普及使得大量的劳动者摆脱了原有的束缚,需要寻找新的就业途径。这两种因素的急剧膨胀,使得大量的劳动者仅凭一己经验来选择合适的职业越来越困难,就业指导工作也就应运而生了。面对资本主义劳动力市场的各类学校,开始探索对学生进行就业指导,使学校适应劳动力市场需要。就业指导于是在西方资本主义国家的学校首先得以产生和发展。

(一) 美国的职业指导简介

美国是开展职业指导最早的国家。美国职业指导产生于 20 世纪初期的一些学校中,迄今为止已有一个多世纪的发展历史。美国底特律中央中学杰西·戴维斯在 1898 年就开始实施教育咨询和职业咨询,在咨询中,他强调职业信息的重要性并为学生提供就业信息。同时,他还强调艰苦工作的道德价值,进行职业道德教育。美国在更大范围内倡导职业指导并作出贡献的代表人物是弗兰克·帕森斯,他是美国波士顿的律师兼铁路工程师。他热衷于社会改良运动和帮助青年选择职业,于 1901 年在波士顿市建立了公民服务机构,并制定了帮助青年和移民寻找职业的计划。1908 年在帕森斯领导下,创立了第一个职业局,即波士顿职业局,他任该局第一任局长。这个职业局是波士顿公民服务机构的一部分,其最初和最重要的目的是为年轻人谋求新工作,不仅服务于已获得工作的年轻人,而且服务于在激烈的社会变革中失业的年轻人。帕森斯在其《职业选择》一书中指出:“在明智的职业选择中,有三个主要的因素:①准确地了解自己,了解自己的态度、能力、兴趣、志向、限制及其原因;②懂得在不同领域获得成功所需要的条件和环境,即各种职业中成功的必要条件、各种职业的利弊、报酬以及晋

升机会;③对以上两部分事实相互关系的明智思考与准确认知。”这个主要来自直觉和经验的职业指导基础为帕森斯模式奠定了基础。由于当时科学技术方法的局限,在职业指导实践中,帕森斯只是应用谈话法进行个案分析,但是,他对使用心理测验来评定个人的心理特征已经有了预想。帕森斯提出的职业指导理论与方法,标志着职业指导的创立,以后又陆续传播到世界各国。帕森斯被称为职业指导之父。弗兰克·帕森斯创立的“特性—因素”理论在西方国家职业指导中一直处于主导地位。该理论认为所有的人在发展与成长方面都存在差异,每个人都具有不同于他人的个性特点,即这种理论中所指的“特性”。进而认为,人的特性是可以运用科学手段加以测量的,这些特性又与职业因素相关,“职业因素”是指通过分析所获得的职业对人的要求。职业指导就是要解决人的特性与职业因素相适应的问题,其理论的中心论点是追求人与职业的相互匹配。帕森斯的后继者梅厄·布鲁姆菲尔德是美国“国家生涯发展协会”的第三任主席。他使用帕森斯的模式提出选择职业纲要,并于1911年在哈佛大学设计并教授了在职业指导方面的第一门课程。当代美国职业指导理论以约翰·L·霍兰德创立的“人格—职业类型匹配理论”为代表。霍兰德于1959年首次提出职业选择的理论,强调人格与职业的匹配,对人格类型和其相对应的职业环境进行了划分,经过长时间研究和多次的大规模试验,形成了一整套职业指导的理论与模式。通过自我评定和类型测定,把被指导者的人格类型和相应的职业群加以确定,为青年毕业生和社会求职者进一步选择职业提供心理依据。霍兰德的理论将人格类型划分为六种,即现实型、研究型、艺术型、社会型、管理型、常规型。六种基本人格类型依类型相近关系又可以分出30种交叉和120种混合交叉型。每一种人格类型对应有相应的职业群。该理论认为理想的职业选择就是人格类型与职业环境相适应,找到与其人格类型相应的职业环境称为“协调”;找到与其人格类型相近的职业环境称为“次协调”;选择了与人格类型相斥的职业环境称为“不协调”。只有人格类型与职业环境相匹配,才是最佳的职业选择。理想的职业选择,就是个人找到与自己人格类型相应的职业环境,达到“人一职”的合理匹配。通过把握人格的特征来进行职业选择与匹配是该理论的核心,这在当代是有代表性、科学性和实用性的职业指导理论。

在20世纪80年代,美国“职业指导”(vocational guidance)一词被更具有广泛含义“生涯咨询”(career counseling)所代替。这一新词汇被从业者及理论家广泛接受和使用,1984年美国将“国家职业指导协会”(National Vocational Guidance

Association 1913—1983)改名为“国家生涯发展协会”(National Career Development Association 1984—)。“生涯”一词被正式在制度中规定下来。从美国历史背景来看,生涯咨询的产生及发展出现于社会变革较大的时期。美国生涯发展的第一阶段(1890—1919),产生职业咨询定位服务,服务于不断城市化和工业化的社会。第二阶段(1920—1939),通过初等和中等学校进行的教育指导成为焦点。第三阶段(1940—1959),焦点转向学院、大学及对咨询人员的培训。第四阶段(1960—1979),是职业咨询的兴盛时期,工作对于人们的生活来说已经很有意义,人们对工作的观点、看法已成为最重要的内容,系统性的职业咨询发展开始于这个时期。第五阶段(1980—1989),是工业时代向信息时代过渡的开始时期。这一时期,职业指导实践独立进行,高级生涯咨询也有所发展。第六阶段(1990—现在),人们开始重视技术和不断变化的人口状况,这一阶段,人们对技术的应用不断复杂化,职业指导也走向国际化,多元文化职业指导开始产生。从学校到工作的过渡成为焦点。

(二) 德国的职业指导简介

德国职业指导工作有着突出的本国特色和悠久历史。根据联邦德国《劳动促进法》的规定,政府一切有关社会经济政策方面的任务均由联邦劳动局贯彻执行。该局主管的七大项主要工作之一就是职业咨询服务。《劳动促进法》的第25款阐明了职业咨询的定义:职业咨询是在选择职业以及更换职业时提供建议和信息。职业咨询的活动除了咨询任务以外,还承担职业定向、推进职业教育、介绍职业培训岗位等方面的工作。职业咨询部的重点是接待每一个来访者,为他们求职提供帮助和介绍职业信息,为希望由普通教育转入职业教育或转入大学深造的青年人提供咨询服务。联邦劳动局为了确保《劳动促进法》的贯彻,制定了一系列基本原则并严格执行。比如制定了关于禁止进行任何形式的职业诱导条例;认为有必要为咨询者进行体格检查、心理测试,以及对其进行爱好倾向、甚至人际关系的了解时,都必须征得本人或其监护人的同意;企业界、经济界、政府行政部门的人事信息、培训岗位盈缺等数据的使用、保密规定的执行细则等。这些规定保证了职业咨询与指导过程的规范。

为了加强学校与职业咨询部门的配合与合作,1971年德国召开了各州的文教部长会议,在联邦劳动局参与下,发布了《关于学校与职业咨询部门合作的总建议》,明确了学校与职业咨询部门在相互合作方面各自的职责。双方在此基础上,加强了对青年学生进行职业预备教育和就业准备的工作。职业指导在德国

经过多年的发展趋于完善,现在已经形成一整套社会职业咨询与职业指导体系。布满全国每一个社区的职业咨询网络,正在以内容丰富、形式多样、现代化的信息手段,有效地为青少年、社会求职者、转岗人员提供咨询服务。服务体系十分完善,包括对初中在校生和毕业时选择培训企业和职业培训岗位的“双元制”学徒,都有专门人员对他们实行免费咨询服务。

(三) 日本的职业指导简介

日本劳动界和教育界十分重视职业指导。社会的职业介绍与职业指导是公益性和福利性事业,是作为保障国民劳动权利、稳定职业和社会生活的主要基石之一。日本政府于1921年制定并颁发了《职业介绍法》,取缔和禁止一切以营利为目的的职业介绍机构和活动,明确市、街、村的职业介绍所为公共事业,业务活动经费由国家补助。1938年职业介绍所改称为职业指导所。二战以后,日本的职业介绍事业进入了一个新的历史时期,1947年颁布了《劳动基准法》和《职业安定法》。在以后的发展中,职业指导所主要执行了下列任务:一是为求职者提供有关的职业信息;二是对求职者进行职业适应性检查,以使求职者发现、了解自己的职业适应性;三是对已经就业的人员进行如何适应职业岗位的指导。1953年日本文部省发布了一条指令,决定在中学设置“职业指导主事”(即专职职业指导主任),协助中学校长负责全校的职业指导工作。1971年文部省又对实施细则进行了修改,把中学的“职业指导主事”改称为“进路指导主事”(即出路指导主任),并进一步明确了出路指导主任的职责。1983年文部省又向各县教育委员会发出了《关于学校要恰当地进行出路指导的通知》,要求重视学生的学习差别,根据学生的能力、适应性及其对出路的愿望,指导他们选择好升学志愿,并注意培养学生自主选择自己出路的能力和意识。

日本学校的职业指导也称出路指导。日本的职业指导基于日本的雇佣惯例,大企业中的雇佣惯例有应届毕业生的录用、企业内教育培训、终身(长期)雇佣三种,并且形成不可分割的一整套体系。以大规模制造业和银行为典型的日本大企业,对特定职务不是按人才雇佣,而是以录用后在企业内部进行训练,以潜在能力和训练的可能性作为基准来进行录取的。被录取的大学生和高中生在企业任什么职,是在录用之后才能决定的事。大学生和高中生在选择职务和工种时,更多地注重的是企业的知名度和社会信誉,并以此来选择想就业的企业。学校的职业指导,特别是高中阶段职业指导的重点是“如何使学生纳入应届高中毕业生劳动市场的就业机制”并加以实行。即从学生上高中时就要开始描绘高中毕

业后的出路,这项工作要贯穿在高中就学的整个期间,使职业出路的希望具体化。学生的就业希望越明朗越好,这样才可能通过高中的职业介绍变为确切结果。应届毕业生劳动市场的就业如前所述,在选择工种与选择企业中,人们更注重选择企业,从而把自己的职业生涯与企业的雇佣管理方针联系起来。

二、我国就业指导的产生与发展

就我国的情况而言,早在新中国成立之前,就业指导就已经在国内出现并在实践中得到了一定发展。教育部门最先在国内提出就业指导倡议。1916年,清华学校即开展了多种形式的就业指导活动,并成立了有关机构,其他一些学校也纷纷仿效。一些社会团体和职业介绍机构开始陆续建立,并提出了“使无业者有业,使有业者乐业”、“求人者得人,求事者得事”等宗旨。当时的中国政府有关机构还通过了推行职业指导的议案并制定了实施办法。1929年的《设立职业指导及厉行职业指导案》规定了实施职业指导的具体办法:一是各级学校在最后一年应有升学及职业指导;二是全国各大学及中学应设立职业指导部;三是由大学拟定职业指导进行程序,会同有关部门令各省设立职业指导部。同时还成立了中华职业教育社、上海职业指导所等机构,从事职业询问、职业训练、择业指导、就业指导等业务。但由于缺乏专门人才及必要经费,加之军阀割据、连年混战、民不聊生、帝国主义入侵等历史条件限制,使得当时的职业指导事务成效十分有限。

新中国成立后,国家对劳动力就业采取计划调配、统包统筹的办法,希望借此形成人人“安居乐业”的局面,职业指导被单纯的思想政治工作所笼罩,强调国家需要,服从国家分配,无条件接受组织安排,较少考虑个人的具体情况和意愿。结果导致劳动力资源的配置不尽合理,人与物未能达到最佳组合,出现了有些单位人才大量囤积、有些单位人才匮乏的现象,导致我国的生产力遭到严重束缚的局面。改革开放后,具有强烈计划经济色彩的劳动力分配出现松动,不久,出现了一种新型的社会劳动组织,即劳动服务公司,它具有组织、培训、输出、调节社会劳动力等职能,同时开展对外劳务与技术交流,逐步使劳动力在流动中实现自己的价值,并作出社会贡献。

高校毕业生的就业指导是随着毕业生就业制度的改革而发展起来的。从20世纪80年代开始,高校毕业生的就业计划是通过“切块计划,供需见面”的办法制定的。各地各主管部门与高校毕业生调配人员通过供需见面的办法进行计划调配。随着招生就业制度的改革,原来的计划调配已不适应毕业生就业工作

的需要,于是出现改革高等学校毕业生“统包统分”、“包当干部”的就业制度,实行少数毕业生由国家安排就业,多数学生“自主择业”的就业制度,同时为毕业生提供公平公开的择业场所,培养、建立毕业生就业市场。20世纪90年代,随着经济体制改革的不断深化和市场化步伐的加快,教育部在《中国教育改革和发展纲要》(1993)中指出,应将高等学校毕业生就业制度改革作为教育体制改革的一项重要内容,强调大多数学生将在国家政策方针的指导下,通过人才劳务市场进行自主择业。在此背景下,“就业中心”、“就业指导中心”、“就业指导服务中心”这样的机构便在高校中应运而生。全国各地高校都先后派有丰富经验的指导教师开设相关的就业指导课程,原国家教委也成立了全国高校毕业生就业指导中心,与高校毕业生就业管理专业委员会一起主办《大学生就业》杂志,宣传大学生就业政策,提供大学生就业服务。2004年教育部全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心和航天四创科技有限责任公司联合推出“全国大学生就业指导卫星专网”项目。该项目主要邀请国内外的就业指导专家、著名学者教授、成功企业家、跨国公司高级经理人等各界知名人士,针对中国大学生的就业困扰,系统剖析社会就业热点,讲授大学生就业知识,为大学生提供就业指导服务。所讲授内容划分为职业生涯规划、职业素质培养、择业创业技巧、名人名家讲堂、认证考试剖析、知名企业舞台、高校联合行动七大模块,目前已有上百所院校加入该网。随着中国高等教育的快速发展,大学生就业问题也出现了新的变化,一些院校开始借鉴发达国家的经验,工作重心逐渐向职业指导、职业生涯规划转变,就业机构也出现变化,有的学校直接引入职业发展的概念,建立了“学生就业服务和职业发展中心”、“学生职业发展教育服务中心”、“学生发展服务联合中心”;有的学校则在学生就业指导服务中心下成立了职业规划工作室或类似的机构;有的学校负责学生就业的机构名称仍是“就业中心”、“就业指导中心”、“就业指导服务中心”,但在工作职能上做了很大改变,这些机构不仅仅关注学生如何就业,还关注学生职业生涯的发展,中心的职能包括帮助学生规划职业生涯,进行成才辅导与教育,为学生提供更深入和系统、个性化的生涯辅导。