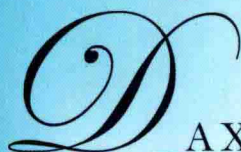




全国高等职业教育“十二五”规划教材



AXUESHENG

ZHIYE FAZHAN

YU JIUYE CHUANGYE ZHIDAO

大学生职业发展

与就业创业指导

郑 红◎主编

 中国农业出版社

全国高等职业教育“十二五”规划教材

大学生

职业发展与就业创业指导

DAXUESHENG ZHIYE FAZHAN YU JIUYE CHUANGYE ZHIDAO

郑 红 主编

中国农业出版社

北 京

编审人员名单

主 编 郑 红

副主编 张胜文 王建鹏

编 者 (以姓名笔画为序)

马万峰 王建鹏 杨志强

张胜文 郑 红

审 稿 张守润

前言

进入 21 世纪,我国高等教育正从“精英化”向“大众化”转变,大学毕业生就业政策从以前的“统包统分”转向“市场导向、政府调控、学校推荐、双向选择”。由于高校毕业生逐年递增,2013 年高校毕业生人数达到历史最高峰,有 699 万人之多;加之社会经济结构处于转型时期,产业结构升级加快等,对当今大学生的职业能力要求越来越高,大学生就业压力也越来越大,大学生就业更是成为社会关注的热点和焦点问题。

培养大学毕业生的职业能力和就业竞争能力,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,也是高校学习实践科学发展观的重要内容。我们根据《教育部关于做好 2013 年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》(教学〔2012〕11 号)的内容和要求,结合职业指导教学的实际情况,以自我探索与职业发展规划、职业探索与自我提升、职业能力培养与就业为指导思想编写了这本教材。此外,本教材属于甘肃农业职业技术学院公共基础课服务农业特色示范校的理念与实践项目。

大学生就业指导课究竟应包括哪几大块教学内容呢?多年的教育实践告诉我们,仅仅限于求职技巧方法讲述,仅仅针对即将毕业的学生是远远不够的。如何树立积极正确的职业意识、进行职业生涯规划,如何拓展就业素质能力,如何提升就业竞争力,是当代大学生更为关心和更为重要的内容。因此,我们认为大学生就业指导课应紧紧围绕三大方面内容展开:一是大学生职业生涯规划;二是大学生就业素质能力拓展训练;三是大学生就业具体指导和咨询。这三大块内容构成一个有机整体,贯穿于学生从进校到毕业的整个大学生生活。针对大学生健康成长发展的规律,三大块教学内容应突出一个核心,即以培养大学生就业竞争力为核心,帮助大学生迈上成功的人生之路。

本教材的编写,以职业意识训练与指导、职业生涯规划指导、求职技能训练与指导、就业形势与政策法规指导为职业能力导向,通过案例分析、情景模拟、角色扮演、榜样教学等行为导向的教学方法,旨在达到以下几个目标:

1. 培养学生的职业意识。使学生对职业、社会角色转换有清晰的概念,对就业形势、就业竞争有清醒的认识。
2. 培养学生的职业决策能力。使学生认识自己的决策风格,了解影响职业决策的各种因素。培养学生为自己的职业做出恰当决策的能力。
3. 完善学生的职业生涯规划。帮助学生掌握处理所学专业与职业的关系,根据自己的身心特点,充分考虑社会需要,科学地制订职业发展规划。
4. 提高学生的就业能力。提高学生求职应该具备的文字表达能力、求职相关材料的准备能力、求职的外在素质(如语言表达、公关礼仪、形象气质、签约面试等)和求职的内在能力(团结协作能力、实践动手能力和创新能力等),以及就业市场的分析评估能力、就业信息的收集处理能力,等等。

5. 降低学生的就业风险。增强学生求职中的自我防卫与权益保护意识,提高识别能力,减少盲目性,降低就业风险。

本教材由甘肃农业职业技术学院的郑红担任主编,并拟定编写提纲和方案,张胜文、王建鹏担任副主编,张守润担任审稿,杨志强、马万峰参与编写。此外,还要感谢陆冰、张正彩、李树溯、安博、王雪阳、魏婷婷、孟尧、吴怀喜对本教材的编写提供的帮助。

本教材在编写过程中,参考了部分大中专院校的相关教材和专家学者的专著以及网络信息,没能一一列出,在此我们深表敬意和歉意。由于水平有限,书中如有错漏之处,敬请广大读者批评指正,我们将深表谢意,并将认真修改完善。

编者

2014年1月

目 录

前言

序曲 1

一、当代大学生就业形势 1

二、劳动力市场与大学生就业 4

三、大学生角色转变与发展 6

四、大学生人力资本的储备 10

职业规划篇 13

第一章 职业探索 15

第一节 职业 16

一、职业概述 16

二、职业分类 19

三、职业发展 22

第二节 职业准备 23

一、职业准备概述 23

二、职业认同感 25

第三节 职业道德与职业素质 28

一、职业道德 28

二、职业素质 29

三、敬业确实有道理 31

第二章 把握职业决策——我的未来我做主 35

第一节 职业决策 35

一、职业动机 35

二、职业决策 37

第二节 职业成功 40

一、职业成功概述 40

二、职业成功标准 41

第三节 就业信息的获取 43

一、就业信息概述 43

二、获取就业信息的方法和渠道 44

第四节 毕业生就业信息的鉴别和处理	46
一、就业信息的鉴别	46
二、就业信息处理的基本程序	47
三、规避就业信息陷阱	48
第三章 职业资格证书与劳动保障——我手中的牌	51
第一节 职业资格证书概述	51
一、职业资格证书的概念	51
二、职业资格证书制度的内容	52
三、职业资格证书的功能	52
第二节 职业资格证书的分类	52
第三节 职业资格证书获取程序	53
一、职业资格证书为什么“热”	53
二、如何获取职业资格证书	54
第四节 毕业生就业权益与法律保障	55
一、毕业生就业权益及其保护	55
二、毕业生就业法律保障	57
三、劳动合同的法律性质	60
四、就业协议与劳动合同的关系	61
五、就业过程中应注意的若干法律问题	61
第五节 大学生就业优惠政策	64
第四章 自我探索——我是谁	67
第一节 生命与职业周期概述	67
一、生命周期阶段的划分	67
二、职业生涯阶段的划分	68
第二节 职业价值观（职业锚）	69
一、自我概念	69
二、职业自我概念	73
三、职业价值观	74
四、职业锚——我的主打歌	77
第三节 职业人格	79
一、人格概述	79
二、大学生健康人格的培养	80
三、性格的类型	82
四、气质探索	83
第四节 职业兴趣	84
一、兴趣概述	84
二、职业兴趣	85

第五章 大学生职业生涯规划——迈向成功的第一步	94
第一节 职业生涯规划概述	94
一、职业生涯规划的概念	94
二、大学生职业生涯规划的意义	96
三、职业生涯规划前的准备	98
第二节 职业生涯规划步骤	99
一、五个“W”的思考模式	99
二、制订职业生涯规划的原则	101
三、职业生涯规划设计的分类	102
四、职业生涯规划的步骤	102
第三节 大学阶段的职业生涯规划	105
一、大学规划意义不凡	105
二、大学职业规划范文	106
第四节 大学生职业生涯规划的撰写	108
一、表格式职业生涯规划书	108
二、阐述式职业生涯规划书	109
就业求职篇	113
第六章 备好求职心理	115
第一节 职业适应准备	115
一、职业适应概述	115
二、大学生职业适应的表现	116
三、影响大学生职业适应的因素	117
第二节 毕业生就业心理剖析	119
第三节 毕业生健康就业心理的培养	122
一、毕业生心理问题调适策略	122
二、我的“垃圾桶”在哪里	124
第七章 就业信息准备与渠道选择	126
第一节 就业信息来源	126
第二节 毕业生就业渠道的种类与选择	128
一、大学生就业渠道的种类	128
二、大学生基层就业	130
三、规避就业渠道陷阱	132
第三节 “推销自己”的程序	135
一、毕业生简历的撰写	135
二、求职信的撰写	137

三、应聘面试技巧	140
第八章 职场社交礼仪	148
第一节 礼仪概述	148
一、礼仪的概念	148
二、礼仪的特点	149
三、礼仪的原则	149
第二节 塑造我的优秀形象	150
一、形象到底是什么	150
二、行为举止礼仪	151
三、服饰礼仪	156
四、面试礼仪	158
第三节 社会中的“人”	160
一、六度人脉理论简介	160
二、人际沟通的技巧	161
创业发展篇	163
第九章 大学生创业素质培养	165
第一节 创业基础知识	165
一、创业的内涵	165
二、创业的特性及类型	166
三、创业的价值	167
四、大学生创业者的内涵与分类	167
第二节 大学生创业素质的培养	169
一、大学生创业能力的特征	169
二、大学生创业能力的培养	171
三、大学生创业者情商的培养	173
第三节 大学生创业优惠政策	176
一、创业优惠政策	176
二、甘肃省大学生创业优惠政策	177
第四节 大学生知识产权保护	177
一、知识产权概述	177
二、网络侵权	178
三、大学生知识产权意识的培养	179
第五节 企业家精神	180
一、胜任特征	180
二、企业家精神	181

第十章 创业实务	192
第一节 创业培训	192
一、大学生创业风险分析	192
二、大学生创业风险防范	193
三、影响大学生创业的因素	194
四、大学生创业方向的选择	196
五、自主创业，发现创业机会	198
第二节 创业计划书的编制	199
一、编制创业计划书的意义	199
二、编制创业计划书的范围与价值	200
三、编制创业计划书的原则	200
四、编制创业计划书的程序	201
第三节 创业实务知识	204
一、创业组织的形式	204
二、工商税务的基本知识	206
第四节 大学生创业案例	209
参考文献	212

序 曲

大学毕业意味着学生时代的结束，意味着一个重要的角色——学生角色即将消失。大学毕业后我们将迎来一个新的角色——职业人，无论大学毕业后从事何种工作，你都会拥有一份职业，拥有职业人这个新的角色，而且这个角色跟随你的时间会比学生角色的时间要长得多。大概会有多长时间呢？如果以现在 60 岁退休年龄计算，大学毕业生要工作将近 40 年，我们称其为职业生涯。通俗地说：每位大学生都是一枚独特的“鸡蛋”，每枚“鸡蛋”都有自己的优势和劣势，大学阶段的学习就是为我们学生角色比较顺利地向职业人角色转变的职业准备阶段。大学阶段也是不断提升每枚“鸡蛋”的人力资本储备的重要阶段。

我们毕业走向社会将寻找一个适合自己的工作——“篮子”，正如“鸡蛋”想找到比较适合自己的“篮子”，这是一个就业与择业决策的过程。在大学毕业之前对就业形势、劳动力结构的变化、职业角色及职业发展做一个深入了解和认识，对大学生树立正确的职业意识，进行职业选择和职业决策有着积极的作用。

一、当代大学生就业形势

2013 年，全国普通高校毕业生规模达到 699 万人，大学生就业形势被认为比往年更加严峻，甚至被称为“史上就业最难年”。毕业生供给总量增加、经济增速下降、结构性矛盾突出被认为是导致大学生就业难的三重压力。

（一）毕业生供给总量持续增长

毕业生供给总量持续增长，但增量已经明显下降。2013 年接近 700 万名大学生毕业，这一数字再创新高，这是高等教育和经济社会发展的结果。随着大学入学率逐步提高，毕业生供给总量将会继续保持稳定增长。但是，大学毕业生增速已经大幅下降，2013 年新增毕业生数量不到 20 万人，较 2012 年仅增长 2.8%，2011 年为 4.8%，2009 年为 9.3%，2006 年曾高达 24%。从增速来看，2013 年毕业生增速实际上是“历史新低”，新增毕业生数量的影响比供给总量更明显，供给因素并没有明显加剧 2013 年大学生就业形势。此外，近些年，企业对招聘大学生已经趋于保守，对招到的大学生的表现满意度一般。调查显示，仅有 11.93% 的大学毕业生得到企业“满意”的评价，而“一般满意”和“一般”的分别为 47.91% 和 29.93%。特别是企业在招聘大学生时会特别注重大学生的团结协作能力、交际能力、创新能力、性格等，不仅仅是学业成绩。很多大学生在进行自身职业规划时忽视了这些问题，从而无形中减少了自己找到工作的机会。在工资方面，企业也认为大学生要求的工资水平普遍偏高。

近十几年我国政治、经济、文化的不断发展，使得大学生的就业观念起了很大的变化，进而使得国民对大学生的看法也产生了很大的变化。就业形势的不乐观，以及众多的竞争者，使得大学生在面对就业时也越来越务实。面对激烈的竞争和严峻的就业形势，大学生首先会适当地调整自己的就业预期。甚至有的大学生在刚进入高校时，就开始考虑自己专业的

就业形势,若认为形势不佳则会选择就业前景好的专业,因此原因而发生的转专业情况每年都会出现。其次,大学生的择业范围不再局限于某个区域、某个职业,他们往往在投简历时,一次投多份,同时也会更加理性地看待企业的长远发展。再次,市场经济下,大学生的就业观念逐渐得到了改变,越来越多的大学生已经不再秉持一生就干一份工作或者找个“铁饭碗”的观念,而是选择及时就业,在工作中调整自己、积累经验,由市场配置来决定自己以后从事的职业。

(二) 经济结构对大学生就业的影响

改革开放 30 多年来,中国的经济结构发生了巨大的变化,特别是“十一五”时期,我国以科学发展观统领经济社会发展全局,着力推进经济发展方式转变和经济结构调整。产业结构升级加快,基础产业和基础设施得到加强,节能减排和环境保护扎实推进,需求结构不断改善,区域发展协调性增强,收入分配结构出现积极变化,经济发展方式转变和经济结构调整取得重要进展。但是,不可否认的是,从大学生就业的角度来看,目前的经济结构还存在着较大的问题,经济结构不合理,对高素质的人才吸收力度不够大,对大学生就业产生比较大的影响。

近年来经济结构逐步得到优化。2013 年一季度国内生产总值增速为 7.7%,低于 2012 年同期水平(8.1%),经济增长放缓影响就业需求,对大学生就业来说当然不是好事。但是,经济结构也在发生变化,2013 年一季度第三产业(服务业)增速高达 8.3%,快于第二产业(工业与建筑业)的 7.8%,也高于第三产业 2012 年同期水平(7.5%)。服务业快速发展带来了一个历史性转折,2013 年一季度第三产业的比重提高到 48%,首次超过第二产业的 46%,而 2012 年同期恰恰相反,第二产业比重为 48%,第三产业为 46%,服务业已经成为国民经济中的主导产业。服务业的就业弹性明显更高,吸纳就业能力比一般的工业和建筑业更强,经济结构变化一定程度上抵消了经济增速放缓的负面影响。

(三) 大学生就业结构性矛盾

大学生结构性矛盾一直存在,近年来正趋于改善。高等教育与市场需求之间的矛盾,有专业设置、教学质量等教育自身的原因,但综合素养和学习能力也是大学教育的重要目标,不能苛求所有专业与市场需求完全匹配。高等教育改革与发展也越来越重视结构性矛盾问题,教育部门正在逐步放宽高校专业设置自主权,高校也在逐步根据市场需求调整专业,结构性矛盾将得到一定的缓解。

1. 造成大学生就业结构性矛盾的因素 当前造成大学生就业结构性矛盾的因素有以下几点。

(1) 社会方面的因素。中国家庭中根深蒂固的“望子成龙、望女成凤”“跳农门”等传统就业观念盛行,使得无论是毕业生本人,还是其父母、亲朋,大都希望大学毕业后选择一个地域条件好、待遇优厚、社会地位高的职业。其次,高额的教育投入已使一般家庭不堪重负,收回成本已成当务之急。这使得很多毕业生只能把收入高放在择业目标的首位,非经济发达地区不选。

(2) 区域经济发展差异。区域经济发展不平衡,差距大。东部沿海等经济发达地区收入高,社会保障健全,信息资源丰富,公共设施完备,能便捷地享受现代社会的文明成果。而

西部等经济欠发达地区收入较低,传统的条条框框对人束缚较多,信息资源有限,难以充分享受现代物质文明和精神文明生活。如果大学生毕业时难以在经济发达地区就业,可暂时选择到欠发达地区工作,等将来有机会再进入发达地区,这是一种理性的选择。但现行的户籍制度、用人歧视等障碍因素限制了大学毕业生的自由流动,使得他们一旦选择去西部等偏远地区后,再要进入发达地区需要付出很高的工作转换成本。因而,出现了大学生就业集中涌向发达地区,而急需人才的中西部地区不愿去的结构性矛盾。

(3) 就业信息缺失,就业成本高。目前,高等学校虽然开通了一些就业信息网络,但与计划和人事部门的就业市场缺乏整合,存在信息梗阻,使学生不能很好地搜集到用人单位的足够信息,不知道有什么单位需要自己。有的找到了合适的信息,但由于就业网络还不规范,对信息的准确性难以判断,多数毕业生仍然带着自我推荐表到处跑供需见面会,就业成本高,影响学生在更大的范围内选择职业。

(4) 学校方面的因素。首先,教育体制改革有待深化。大学生就业已市场化,但现行的教育体制没有完全实现市场化,政府对学校控制和限制较大,学校无法完全根据市场需要培养人才。高等学校的招生计划、专业结构、教学内容在一定程度上仍按计划经济体制的模式运行,学生毕业后普遍存在知识面较窄、能力较差、适应性较弱等问题,难以适应就业岗位的要求,职业能力与岗位需求不匹配。此外,随着高等学校办学自主权的扩大,高等学校有了一定的专业设置权和各个专业招生人数的决定权,为了好招生,多数学校不断扩大热门专业的招生数,没有热门专业的也赶紧申办。当选择这些专业的学生毕业时,虽然社会对该专业的需求仍然很大,但毕业生人数已远远超过社会需求,于是出现了大学生毕业人数的专业分布与社会对各专业的实际需求之间的结构性矛盾。其次,高等学校学生思想政治工作有待加强。我国正处在改革攻坚阶段的关键时期,经济结构和社会生活各个方面发生了复杂而深刻的变化,网络技术的发展加快了经济全球化和世界一体化的进程。在这种历史背景下,大学生的就业观念、价值取向、竞争意识、择业视野等也发生了深刻变化,高等学校学生思想政治工作面对这些新情况、新问题显得力不从心,应对措施不力,有效开展思想政治工作的方式方法有待调整。

(5) 大学生自身方面的因素。①毕业生就业观念落后,回报期望过高,就业盲目性大。大学生就业市场化要求大学生充分了解就业形势,正确分析自己的优势和不足。但很多大学生对扩招等原因带来的工资标准降低,进入大城市大企业的要求更高、概率更小的就业形势估计不足,对自己的择业目标没有认真思考过,择业中目的性不强,盲目追求高工资、大单位,想一劳永逸。他们拥挤在大城市、大企业,不但找不到自己满意的工作,也失去了其他就业机会。②依赖心理强,部分毕业生在就业问题上显得无所适从,犹豫不决,缺乏自信心和判断力。岗位是否适合自己,往往不是凭自身思考来判断,而是依靠听取长辈之意、朋友之言进行取舍。或是迟迟不做决定,消极等待,总认为后面还会有更好的单位,错过了就业机会。③存在攀比心理,许多大学生在择业时一旦出现某个同学就业条件比自己差却找到了优于自己的单位时,心态就容易失衡,产生找不到比其更好的单位决不就业的不良心理。

2. 大学生就业结构性矛盾的表现

(1) 结构性矛盾,供求错位。调查研究证明,“就业难”不是供给大于需求,而是就业结构性矛盾突出造成的一种阶段性社会现象。高校专业设置与快速变化的市场需求错位造成这种现象的是原因之一。以本科为例,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以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—2004年淘汰了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,供给与需求错位在一定程度上是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的现象。其中农业人才需求错位问题是结构性矛盾的最突出问题。

作为一名大学毕业生,要客观认清形势和问题,从更长远的视角看待就业,不仅要重视毕业生签约率或就业率,更要重视我们进入劳动力市场以后的长期发展,努力实现更稳定、更高质量的就业。

二、劳动力市场与大学生就业

(一) 劳动力市场的发展

1. 劳动力的概念 劳动力是指具有劳动能力,从事劳动活动的劳动者或劳动者的总和。

2. 劳动力市场的内涵 在经济学中劳动力市场目前的定义是劳动者通过劳动,进行劳动力交换的场所和劳动力所有关系的总和。劳动力市场是按照市场规律对劳动力资源进行配置和调节的一种机制,是现代市场经济中最重要的生产要素的市场。根据不同的标准,可以把劳动力市场划分为不同的类型。例如有卖方劳动力市场和劳动力供过于求的买方劳动力市场;一级劳动力市场和二级劳动力市场;蓝领劳动力市场和白领劳动力市场,或者是专业人员劳动力市场和非专业劳动力市场等,不同的划分标准会产生不同形式的劳动力市场。

3. 劳动力市场的特征 一般来说中国的劳动力市场有如下的一些特征:第一,中国劳动力市场的主体地位已经确定,非公有制经济部门的劳动力配置已基本实现了市场化。第二,国有部门劳动力资源计划配置体制已被基本打破,市场在国有部门劳动力资源配置中的作用不断扩大。第三,大中专院校毕业生的就业分配进入劳动力市场。第四,劳动力市场服务体系初步形成,劳动力市场规则日趋完善。

4. 目前我国主要劳动力市场构成

- (1) 各级人事部门举办的人才交流中心。
- (2) 各级劳动社会保障部门举办的职业市场。
- (3) 各类民办的人才交流中心。
- (4) 政府有关部门举办的各类劳动力供需交流会。
- (5) 各类民办的职业介绍所。
- (6) 社区劳动服务部门。
- (7) 专门的职业介绍网站。

5. 劳动力市场现状 目前中国的劳动力市场存在着一些问题,主要表现为:劳动力供大于求,近些年来劳动力总量不断增长,同时,随着经济增长方式的变化,高新技术的引入

使传统产业的生产率提高,对劳动力的需求却不断下降。同时市场自身存在局限性,如竞争不充分、就业机会不均,以及劳动力流动存在一定的障碍等都是劳动力市场存在的现状。

6. 影响劳动力市场发展的因素

(1) 传统就业观念束缚。根深蒂固的传统观念使得我国劳动力市场的发展受到很大限制。行政事业单位一直备受从业人员的青睐,学生家长希望子女能够进入旱涝保收的事业单位工作。对于企业就业存在比较多的顾虑,主要是各方面的社会保障不能齐全或到位,同时随时可能会有失业的威胁。“铁饭碗”在人们的头脑中依然是根深蒂固的。多数农村的毕业生依然存在“跳龙门”的就业观念,从而限制了就业的选择面。

(2) 劳动力素质因素。我国转型时期对劳动力素质的要求发生改变,高科技的迅速发展要求劳动力具备一定科技能力、学习能力等,但是从整个劳动力队伍的素质来看,仍然不能适应改革和发展的要求。尤其是在农村城镇化建设中,农村劳动力的文化素质和技术素质明显偏低,严重制约了高科技农业和农村非农产业的发展;城镇劳动力水平也是参差不齐,不能适应今天社会发展的需要,例如一些劳动力技术不更新、技能单一、适应能力弱,成为下岗职工再就业难的一个重要原因。在知识经济到来的时代,劳动者素质及技术水平日益成为就业结构转换中的一个关键因素。

(3) 劳动力市场因素。当前我国的劳动力市场尚不完善、功能不健全,导致就业、再就业效率不高。作为要素市场之一的我国劳动力市场还处在较低级的发展阶段,表现在劳动力供求信息不畅、机制落后、市场分割、职业介绍中介机构不足和资金匮乏等方面,导致“有岗无人做”和“有人无岗位”的现象同时发生,劳动力流动和市场配置的成本较高,劳动力的配置效率较低。

(二) 当前大学生就业的主要问题

我国大学生占国民总数的比例大大低于发达国家平均水平,但近几年来大学生就业形势却很严峻,造成大学生就业难的原因是多方面的,主要如下:

1. 用人单位用人误区 不少用人单位在选择大学生时存在或多或少的误区,主要有:
①过分关注文凭。不少用人单位认为,学历越高越好。选人学历化,造成受聘人员水平和能力与岗位不相适应,或人才浪费,比如有些单位招聘计算机软件研究生仅用于本单位的打字等简单文字处理。现实工作中有些人的能力与文凭并不能直接画等号,不少本科或大专学生的业务能力不比研究生业务能力差。
②存在性别歧视。女大学生明显处于劣势,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,更偏向于招聘男大学生。同等情况下女大学生将来工作成本比男大学生大,这是女大学生就业难的主要原因。
③生源地域歧视。不少用人单位考虑到本单位的业务情况与当地联系紧密程度,希望招聘的大学生熟悉当地方言及风俗,甚至有一定的人际关系网等,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。
④过分看重工作经验。经验不足是大学毕业生最大的劣势,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。用人单位忽视大学生的潜力和可塑性,其实经验总是在实践中培养起来的,大学生有较高理论水平,只要经过短期实践即能胜任工作岗位。

2. 大学毕业生就业误区 大学毕业生自身也存在不少问题:①诚信问题,不少毕业生

发现求职时有一定的证书、文凭、履历能为找工作带来方便,有的大学生凭勤奋刻苦,在大学期间努力争取获得相关证书,不刻苦学生则通过投机取巧或造假来骗取企业初步信任,对大学毕业生整体形象造成一定的损害。②大学生整体素质有下降趋势。由于近几年公办高校扩招,民办高校激增,招生规模不断扩大,招生分数不断降低,加上不少大学生学习不认真,动手能力差,缺乏实践经验,整体素质有下降趋势。③大学生自身定位偏颇,都希望找收入高、待遇好的单位。由于我国不同地区经济发展的不平衡性,东西部地区之间、沿海地区和内地之间的差距较大,大学毕业生选择就业区域时,过度集中于北京、上海、深圳等热点地区,造成这些地区的就业压力明显增加。同时,大学生“高不成,低不就”心理定位严重影响就业。④求职途径把握不准。不少大学生通过参加各种各样人才交流会“广泛撒网”的方法,或希望通过熟人“托关系”“找门路”以捧上“金饭碗”,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,提高就业率。

三、大学生角色转变与发展

(一) 角色的概念

在社会学领域,角色是对群体或社会中拥有某一特定身份的人的行为期待。一个人占有的是地位,而扮演的是角色。社会为每个人都提供一个“剧本”,用于指导分配给不同社会成员的不同角色扮演。角色(如某一具体职业)的学习就是要领会某一特定身份被期待的或是必需的行为,换言之,即把握好具有某种身份的人的“范”。

(二) 大学生角色转变存在的问题

大学毕业生由一个学生的角色向一个职场工作者角色转变,只有做好充分的准备才能更快更好地走进社会。学生和职业人之间的角色有着质的区别,初次进入社会的我们会遇到很多问题,主要有以下几个方面:

1. 待人处世的方式不适应 在学校里同学们之间可以相互称兄道弟,说话较随意,而走向社会、进入职场对不同职务、不同单位、不同场合的人要有不同的说话方式。

2. 压力的承受不适应 当学生时做错了事,同学、老师、学校和社会都会比较宽容,耐心说教帮助改进。可一旦参加了工作,我们就是一个独立承担责任的人,有什么错误必须有勇气自己来承担。

3. 时间性和纪律性要求很严 上大学时不想听的课可以不听,不想参加的活动可以不参加,落下的课程可以在考试前两周抓紧突击,还不耽误拿奖学金。参加工作后就不一样了,上下班要遵守考勤制度,领导交办的工作任务得按时完成,不遵守劳动工作纪律,轻者影响考核得分和工资待遇,重者还会受到处分,甚至有解除劳动合同、丢掉工作的风险。

4. 理想与现实的落差较大 大学生步入社会,就意味着从学生角色向职业化角色转变的开始。大学生刚参加工作,被社会认可的愿望十分强烈。但是刚参加工作,往往会被上级或领导指派做一些简单、操作性、流程性的工作。如就种植行业的学生来讲,可能会被派到基层去锻炼一两年,干一些最基础的工作,比如去田间地头制种分拣,和农户一同工作,和农户交流沟通,甚至做一些打杂跑腿的工作。而我们这些大学生,曾经自诩“天之骄子”,如今却只是一名普通员工,做着简单的工作,没有获得期望的薪酬和机会。这种期望值的落

差,让许多应届毕业大学生无所适从,无法安心工作,尤其看到本单位的部分领导干部或者中层干部,无论是学历还是能力上都跟自己无法相比的时候,这种心理的落差更大。这种心理的落差将导致应届大学毕业生心态浮躁,无法看见自己的前途,越发对未来迷茫,感觉自己郁郁不得志,最后走向破罐破摔,甚至跳槽的边缘。

5. 遭受挫折后不能承受压力 应届毕业生一方面对于工作急于求成,另一方面,遭受挫折后,心理负荷较大,无法承担工作压力。大学生在校期间学习到的知识非常有限,很多书本知识由于教育的滞后性,在工作中已经过时,很多工作知识需要在工作实践中不断学习、锻炼和提高。因此,应届毕业生真正参加工作之后,还需要摆正心态,放下架子,重新去学习,以使自己胜任现有工作。而且,在工作中的任何过失和错误都有可能造成本单位的经济损失,所以任何小小的失误也难免招致同事或上级的批评或者斥责,难以承受压力。对于刚毕业的大学生,这些心理压力如果不能得到有效的释放或者化解,就可能转化成对企业或同事的抱怨,无法使自己在技能上提高,无法融入集体,同他人建立良好的职场人际关系,最终造成更加严重的心理失衡。

(三) 大学毕业生对角色转变的正确认识

1. 正确地认识自我与社会,向社会化转变 现在不少大学生在思考自我与社会的关系、自我与职业的关系时,将社会化等同为“丧失自我”,并从内心排斥社会化。从中我们也可以看出,从学生向员工的角色转化,表面上表现为职业化,但深层的东西其实是对社会 and 自我的正确认识,是一个社会化的过程。大学生工作适应最突出的障碍就是以自我为中心,不能正确认识自我,不能正确地认识社会、人性、职业和他人。

2. 培养良好的职业素养,向职业化转变 职业素养是我们大学生角色转换的重点。在人才交流市场上,我们常常发现,多数单位在招聘员工时,希望应聘者具有一定的工作经验。其实,大学生就业在学校所学的专业知识和经验,离社会的实际要求肯定有很大的差距,用人单位真正看重的并不是成绩单,也不是表面的学历学位,而是职业意识和职业素养。专业知识和经验不是阻碍我们大学生角色转化的最大难题,因为从小学到大学毕业,十几年的学习经历让我们积累了丰富的学习经验,参加工作后的岗位专业知识我们一定能轻松搞定,工作经验我们也一样能扎实积累。职业概念、职业态度、职业意识、职业道德、职业行为、职业技能等职业素养才是我们大学生的“软肋”,这些方面的欠缺在职业适应阶段都会表现出来。

3. 从现在做起,向行动化转变 学校是由教师和学生组成的一个同质性比较高的小社会、小群体,人员结构比较单一,相对比较单纯。而在社会职业活动中,各种各样的人都有,与学校相比,社会是一所更大的大学。职场文化和校园文化在时间安排、人际交往、学习方式、评价体系等很多方面都大有不同。

4. 对角色承担的认识

(1) 了解角色。一个人在承担他的角色时,必须意识到自己和他人对待某一事物上思想观点和动机态度并不是完全相同的,一个人如果意识不到这些差异,一味地封闭在自我世界里,就不会从别人的角度去看问题,不可能设身处地为他人着想,也就不可能产生助人、合作以及与人共享等亲社会行为。例如,我们常常发现公共场所的设施被破坏,而破坏者大都缺乏角色承担能力,他们不能设身处地地为他人、为社会着想,从而丧失了社会公德,失