

DAXUESHENG ZHIYE FAZHAN
YU JIUYE ZHIDAO

大学生职业发展 与就业指导

◎ 林旺兴 主编



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

大学生职业发展与就业指导

本书编写人员

主 编:林旺兴
副主编:刘克勤 陈宇媚 韩光敏 檀 钊
参 编:黄万鹏 何 珍 林 锐 余 添
艾雨姗 刘子芳 祝文明 庞成娟
林光科 许慧芳

编审委员会

主 任:林旺兴
副主任:刘克勤 梁均红



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

内容提要

本书以 2009 年立项的广西壮族自治区级精品课程《大学生职业发展与就业指导》课程的讲义为基础,组织专任教师和行业、企业专家按照课程设计的思路进行教学内容的整合,将全部课程内容分为职业发展规划、职业素质训导、就业个性指导、就业维权顾问、心理咨询引导和创业素质教育等六个主干模块。在课程内容模块化的基础上进行教学内容的项目化,将课程内容分为了解形势、转变观念、认识自我、规划人生、塑造形象、提升素质、合理定位、认识创业、善于合作、勇于创新、信守契约、诚信为人、遵纪守法、依法维权、研读合同、谨慎签约、充分准备、轻松求职、调整心态、应对挫折等 10 个项目。全书构建了以技能为体,以态度和知识为两翼的内容体系,重在培养学生的关键能力,贯彻基于工作过程的课程设计理念,确立任务驱动的教学模式,凸现“能力本位”,使教学内容更具有适应性,更加贴近人才培养目标。

本书既可作为高职高专院校、普通本科院校的大学生职业发展和就业指导课程教材,也可作为高职院校就业指导课程教师的培训教材和相关研究人员的参考读物。

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业发展与就业指导 / 林旺兴主编. — 杭州 : 浙江大学出版社, 2010.8

ISBN 978-7-308-07872-6

I. ①大… II. ①林… III. ①大学生—职业选择
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010)第 153584 号

大学生职业发展与就业指导

林旺兴 主编

策 划	广州森淼文化传播有限公司
责任编辑	黄兆宁
文字编辑	魏文娟
封面设计	刘依群
出版发行	浙江大学出版社 (杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007) (网址: http://www.zjupress.com)
排 版	杭州中大图文设计有限公司
印 刷	广州华南理工大学出版社印刷厂
开 本	787mm×1092mm 1/16
印 张	20.75
字 数	505 千
版 次	2010 年 8 月第 1 版 2010 年 8 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-308-07872-6
定 价	37.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571)88925591

前言

本书根据教育部办公厅 2007 年 12 月印发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》,以基于工作过程的理念为依据,以“能力本位”为基本价值取向,以“先学做人,后学做事”作为内容安排的一项重要原则,以服务区域经济发展为出发点,结合行业发展和企业具体岗位要求,由多年从事本课程教学的专兼职教师共同编写而成,针对性强,并突出实践性和应用性。与同类教材相比,具有诸多鲜明特点。

首先,本书融入了 2009 年立项的广西壮族自治区级精品课程《大学生职业发展与就业指导》课程组成员近年的研究成果,在吸纳国内外同类教材成功经验的基础上,对内容、结构、体例和思想进行了全面创新。

其次,教材内容的确定基于工作过程的“三结合”,即理论知识与实践技能结合、课程与工作结合、教室与实训室结合。强调态度、知识和技能相适应,突出实用性,重视在课程中培养学生自理和自律、自我心理调适、依法维权等基本能力和处理人际关系、解决问题等关键能力。培养学生具有良好的职业道德、严谨的工作态度、团队合作精神,摄取知识和信息能力、创新和创造能力、坚强的心理承受能力以及生涯规划能力,具备过硬的就业素质、创业素养。

再次,教材内容的确定还源于培养学生就业能力和职业能力的要求,围绕能力目标确定知识目标,设计能够包含态度目标、知识目标和技能目标的学习项目。

针对性地帮助学生树立正确的就业态度和观念是大学生职业发展和就业指导课程教学的核心任务之一。在本书编写过程中,始终坚持把学生就业态度、就业观念的改变作为最重要的工作来抓,力图在所有模块中融入态度和观念的教育。这也是本书与同类教材相比的一个突出特点。

最后,本书内容自始至终突出三个“强化”:

1. 强化专业思想教育

专业思想教育是搞好专业学习的前提,通过引导,使学生增强专业认同感,重视专业技能的学习,为就业做好准备。

2. 强化心理咨询引导

在教学中针对当前学生的就业心理状况和普遍存在的心理问题,调整教学内容,紧密结合当前学生的就业心理状况,灵活变通,合理安排。心理咨询引导贯穿全程。

通过兴趣分析和职业生涯教育,帮助学生了解自我职业需要,明确自己的职业生涯发展目标;通过各种职业测评、个性分析和价值观引导,帮助学生了解自己的职业能力,

确定科学可行的职业期望,引导学生不断调整自己的心态和行为习惯,从而增强心理素质,提高心理承受能力。

3.强化义务意识教育

在对学生进行维权意识教育的过程中,强调义务意识的灌输,修正一直以来对权利意识教育过分看重而忽视学生义务意识形成的教育。义务意识的形成有利于学生诚信就业,诚信为人,同时也成为学生维权的基础。在义务意识教育中融入感恩与职业操守教育,通过就业课程强化学生的契约意识和诚信意识。

本书由北海职业学院院长林旺兴副教授任主编,副院长刘克勤副教授、招生就业处陈宇媚处长、韩光敏副处长以及檀钊老师等担任副主编。

本书整体架构和风格由林旺兴副教授设计。由黄万鹏编写项目1;何珍编写项目2和项目5的任务2;林锐编写项目3的任务1;余添编写项目3的任务2、任务3;艾雨姗编写项目3的任务4、任务5;刘子芳编写项目4的任务1、任务2;韩光敏编写项目4的任务3;陈宇媚编写项目4的任务4;刘克勤编写项目5的任务1;林旺兴编写前言、后记和项目6的任务1;檀钊编写项目6的任务2、任务3、任务4和项目7;祝文明编写项目8;庞成娟编写项目9的任务1、任务4;林光科编写项目9的任务2、任务3;许慧芳编写项目10。全书由林旺兴统稿、定稿。檀钊老师承担了大量的文字整理工作,艾雨姗老师承担了部分事务性工作。

本书成书仓促,错漏之处在所难免,恳请广大读者批评指正。

编者

2010年6月

目 录

项目 1 了解形势 转变观念	001
任务 1 了解整体就业形势	001
任务 2 转变就业观念,端正就业态度	004
项目 2 认识自我 规划人生	012
任务 1 了解职业生涯规划	012
任务 2 了解大学生涯的阶段与任务	016
任务 3 制定与实施职业生涯规划	033
项目 3 塑造形象 提升素质	039
任务 1 塑造职业形象	039
任务 2 掌握求职礼仪	063
任务 3 了解职场和社交礼仪	069
任务 4 学会感恩	087
任务 5 敬业守规	097
项目 4 合理定位 认识创业	109
任务 1 认识创业及创业者	109
任务 2 组建一家企业	122
任务 3 认识创业企业生存战略	138
任务 4 认识创业企业发展战略	150
项目 5 善于合作 勇于创新	161
任务 1 培养团队合作能力	161
任务 2 培养创新能力	164
项目 6 信守契约 诚信为人	170
任务 1 树立义务意识	170
任务 2 树立契约意识	175
任务 3 树立证据意识	180
任务 4 树立诚信意识	184
项目 7 遵纪守法 依法维权	194
任务 1 树立维权意识	194
任务 2 了解求职过程中常见的侵权、违法行为	202
任务 3 了解违约责任	209
任务 4 了解劳动争议	214

任务 5 了解社会保险基本知识 220

任务 6 了解就业政策 233

项目 8 研读合同 谨慎签约 250

任务 1 了解就业协议 250

任务 2 了解劳动合同 255

项目 9 充分准备 轻松求职 273

任务 1 制作求职材料 273

任务 2 了解毕业程序 282

任务 3 搜集求职信息 286

任务 4 掌握面试技巧,强化求职能力 293

项目 10 调整心态 应对挫折 304

任务 1 调整心态 304

任务 2 正确应对挫折 315

参考文献..... 322

后记..... 326

项目 1

了解形势 转变观念

任务 1 了解整体就业形势

>> 引例与讨论

2010 年毕业生人数 630 余万,大学生就业形势严峻

教育部部长袁贵仁在 2010 年全国普通高校毕业生就业工作视频会议上直言:国际金融危机对我国就业的不利影响还没有消除,如果说 2009 年是我国经济最困难的一年,那么 2010 年可能是最复杂的一年,整个宏观层面的就业形势非常严峻。2010 年的毕业生人数为 630 余万人次,再加上往届没有实现就业的,需要就业的毕业生数量之大可想而知。

袁贵仁说,2009 年高校毕业生就业工作克服了国际金融危机的不利影响,实现了高校毕业生初次就业率的基本稳定和就业人数的继续增长。2010 年需要就业的毕业生数量很大,各地教育部门要进一步扩大“农村教师特岗计划”的规模,积极配合有关部门继续组织实施好各类基层就业项目,并做好 2010 年高校毕业生入伍服义务兵役的征集工作。

资料来源:http://www.eol.cn/ze_ye_qu_shi_4374/20091214/t20091214_429967.shtml

根据国际劳工组织最新发布的就业报告显示,全球金融危机远远没有结束,发达国家的就业岗位在 2013 年前都无法恢复到危机前的水平,而发展中国家就业岗位的恢复也要等到 2011 年,中国 2010 年的就业形势依然十分严峻,2010 年我国的就业目标可以概括为五个数字,即 95146。其中,9 是指实现全年城镇新增就业人员 900 万以上,5 是指下岗失业人员再就业 500 万人,1 是指就业困难对象再就业 100 万人,46 是指城镇登记失业率控制在 4.6 以内。

资料来源:<http://news.sohu.com/20100330/n271205148.shtml>

讨论:当前大学生就业形势严峻的主要原因是什么?

>> 阅读与揣摩

一、大学生整体形势分析

1999 年开始,我国高等教育进入发展新阶段,大学毕业生人数每年以 60 万~70 万的人数增加。2002 年是 145 万,2003 年是 212 万,2004 年是 280 万,2005 年是 338 万,2006 年

达到 413 万。

然而近年来,大学生就业状况却越来越糟糕。据教育部统计,从 2002 年开始,高校扩招的大学生陆续毕业,当年全国普通高校毕业生 145 万,初次就业率为 64.7%,与 2001 年同期相比下降 5 个百分点。2004 年大学毕业生为 208 万,初次就业率本科院校为 61.3%,高职院校就业率不到 40%。2006 年高校毕业生总量达到 413 万,按照 70% 的初次就业率计算,2006 年约有 124 万人无法实现就业。

2007 年全国高校毕业生 495 万,比 2006 年增加 85 万,2008 年高校毕业生 559 万,2009 年大学生毕业人数达 610 万,2010 年大学毕业生人数达 630 余万。

毕业生就业形势仍然比较严峻,要转变就业观念,确立符合实际的就业期望,先就业后择业。一般来讲,大学生毕业后有两个选择:一是找工作;二是继续升学进修。最起码选择继续进修的同学已不算是失业。而对于希望找到工作而未能如愿的“失业”毕业生,很多时候不能把原因归结为沉寂的经济和人才过剩。

二、大学生就业难的主要原因

大学生就业难正日益成为一个社会问题,但我国的人才总量是缺乏的。专家认为,大学生就业难的程度被夸大了——有关部门的统计显示,目前每年社会新增就业机会大约为 700 万至 800 万个,而每年大学毕业生人数则大约在 600 万。就这一数据而言,大学毕业生理应有比较大的就业空间。我国在疏通渠道和就业服务上虽有明显不足,但也有很大拓展空间。一方面是民营企业、边远地区有很大需要;另一方面是目前的就业服务有很大的局限,尚未形成全国性的就业市场,大学生异地求职,信息不畅,成本太高。此外,还有就业观念须转变的问题。

中国人民大学劳动人事学院院长曾湘泉在《中国就业战略报告 2004》一书中指出,大学生就业难,主要表现在以下三个方面:

一是大学生需求增长速度赶不上大学毕业生增加的速度。

与发达国家比较,美国约有 2.7 亿人口,大学近 4000 所,若要达到如此的比例和规模,中国需要办 20000 所大学;即使按照韩国目前高等教育的规模水平,中国也要办近 10000 所大学才够。国内总共才 1000 多所普通高校,即使算上成人和民办高校,也不过 3000 多所,大学在校生人数还远远达不到国家战略发展的需求。

二是大学生的预期收入与用人单位提供的工资之间存在匹配上的困难。

调查发现,我国应届大学毕业生收入预期高估幅度在 40% 左右,远远高于美国和欧洲等国的 10% 左右。薪水是人们对一份工作最基本的要求。在 2003 年北京团委组织的一次针对毕业生的调查中表明,大学生们对薪水要求并不低,在回答“您求职要求的工资底线”时,56% 的人选择集中在 1000~3000 元,其中只有 15% 的人能接受每月挣 1000~1500 元,20% 的人可以接受自己的工资在 1500~2000 元,认为 2000~3000 元比较合理的占 21%。

三是大学生大多选择在发达地区、高薪部门就业,愿到欠发达地区工作的较少。

北京大学毕业生就业指导中心主任李国忠指出:“其实现在我国的很多地方还是很需要大学毕业生的,比如说基层单位、中西部地区、低收入的技术工作等,从这个意义上讲,大学毕业生并不过剩!”山东中医药大学校长王新陆认为,大学毕业生就业难并不是人才过剩,而是结构性问题,人才过剩只是相对的现象。有一项对 3000 余名本科毕业生的调查表明,首选到北京工作的高达 74.8%,首选去中西部地区的仅有 2%。这些毕业生的收入渴望值是

每月2000~4000元,低于月薪2000元坚决不干。这就表明大学毕业生有主动不就业的可能性。北京某高校的调查表明,未找到接收单位的毕业生中,准备考研究生、博士生者占总人数的比例高达40.8%。同时,大学毕业生未签约就已就业的大有人在,他们很可能未列入已就业统计。原因可能是单位借口试用不愿签约;或从事临时性工作;或毕业生自主创业未能列入签约统计;等等。

曾湘泉由此得出结论,真正就业困难的人在未签约中仅占少数。因此,从测量的角度来看,现行的初次就业率指标和数据所反映出来的走低,事实上夸大了大学生就业难这一现象。第一,主动不就业者,如想继续深造的人,属于退出劳动力市场的人员,不能算作失业;第二,非签约就业即隐性就业,事实上也是就业。两者一减一加,结果是:目前对大学生的名义就业率的统计低于实际的初次就业率,大学生的就业难度被夸大。

精英教育转向大众教育形势下必然发生碰撞,但中国农业大学党委书记,前教育部学生司司长认为:“就业压力加大,我国高等教育从国家整体需要看,我们目前的大学毕业生肯定不是多了。解决问题的一方面,需要学生认识到整体趋势,自觉调整就业期望,实事求是地评价自己。”福建新大陆科技集团董事长王晶也希望毕业生了解社会对人才的需求,在求学期间有意识地培养自己的各方面能力。同时,也不要认为到基层、到企业就没有出路,“你看成功的企业家,有哪一个不是从最底层做起的?”

对“大学生的就业难度被夸大”这一观点,中国劳动关系学院副教授王向前有些不同看法。他认为:大学生要高价,主动失业的现象在前几年比较多,但目前已经发生变化。王向前认为,要客观地看待大学生“要高价”的问题。他表示,由于大学毕业生多了,用人单位选择的余地大了,因而变得非常挑剔。用人单位为减少成本,增加竞争力,把大学生工资压得很低。据了解,他所在的学院,大专毕业生的最低工资期望值只有600元,本科毕业生也就是1000元。王向前说,现在大学生上学的成本是很高的,北京的大学一年全部费用约1.2万元,包括学费、住宿费、伙食费、交通费、服装和课外书等。学生家庭支付或学生本人打工挣钱都很不容易。学生参加工作后,有的要还银行助学贷款或给付出学费的家庭一些回馈,这都是必需的支出,都要挣较多的钱来应付。而且,大学生工作后还有住房问题、婚姻问题需要解决,都需要很大的开支。因此,不能盲目地说他们“要高价”。大学生就业难不但是事实,而且解决他们就业难问题需要社会各方面的相互配合。

>> 思考与实践

小组讨论:如何解决大学生就业难问题?

>> 参考与链接

透析 2009 年就业形势——2010 年大学生就业,形势严峻不等于严冬来临

大学生就业本来就是难题,2008年金融海啸的蔓延使得“过冬论”在房地产、互联网、家电业、IT行业等多个产业中传导,使本已积重难返的大学生就业雪上加霜。据中国人才流动中心大学生就业部处长孟向红介绍,截至2009年9月1日,全国高校毕业生就业率是74%,和2008年基本持平,但2010年中国高校毕业生的基数较大,有630余万高校毕业生,就业形势非常严峻。尽管矛盾重重,面对的困难不少,社会上“大学生就业的冬天”也已经叫

喊了好几年,可是年年“冬天”年年“过”,我们不也迎来和煦的春天了吗?实事求是地说,大学生找个工作并不难,难的是找一个理想的工作。作为朝气蓬勃、风华正茂的年轻人,没有必要“一叶障目不见森林”,也没有必要患得患失、畏缩不前或自暴自弃,要看到高校毕业生就业面临的有利条件和难得的历史机遇,迎难而上,做出无愧于时代的抉择。

教育部出台八项措施力促 2010 年高校毕业生就业:措施一,不松懈不动摇,继续加大工作力度;措施二,努力扩大各类项目吸纳高校毕业生的规模;措施三,积极开辟高校毕业生就业的新渠道;措施四,大力推进高校毕业生自主创业;措施五,全面提升毕业生就业指导服务水平;措施六,认真做好特殊群体的就业援助工作;措施七,以社会需求为导向,推动新一轮高等教育改革;措施八,加强思想教育,积极引导毕业生转变择业观念。

资料来源:http://news.xinhuanet.com/edu/2009-12/03/content_12573789.htm

任务 2 转变就业观念,端正就业态度

>> 引例与讨论

不言放弃

日本松下电器公司总裁松下幸之助年轻时家庭生活贫困,靠他一人养家糊口。

有一次,瘦弱矮小的松下到一家电器工厂去谋职,他走进这家工厂的人事部,向一位负责人说明了来意,请求给安排一个哪怕是最低下的工作。这位负责人看到松下衣服肮脏,人又瘦又小,觉得很不理想,但又不能直说,于是就找了一个理由说:“我们现在暂不缺人手,你一个月以后再来看看吧。”这本来是一个托词,但没有想到一个月后松下真的来了,那位负责人又推说此刻有事,过几天再说吧。隔了几天,松下又来了。如此反复多次,这位负责人干脆说出了真正的理由:“你这样脏兮兮的是进不了我们工厂的。”于是松下幸之助回去借了一些钱,买了一身整齐的衣服穿上又返了回来。这人一看实在没有办法,便告诉松下:“关于电气方面的知识你知道得太少了,我们不能要你。”两个月后,松下幸之助再次来到这家企业,说:“我已学了不少有关电器方面的知识,您看我哪方面还有差距,我一项项来弥补。”

这位人事主管盯着他看了半天才说:“我干这一行几十年了,还是第一次遇到像你这样来找工作的,我真佩服你的耐心和韧性。”结果松下幸之助的毅力打动了那位主管,终于答应让他进工厂工作。

在成功者的眼里,失败不只是暂时性的挫折,还是一次机会。在人生的道路上,真正的敌人不是失败而是自己。世界上真正的失败只有一种,那就是轻易放弃。

轻易放弃是一种人生错事,它会让人后悔无穷。不言放弃,不要一味地为昨天的错事而后悔,更不要做让明天后悔的事。

资料来源:<http://www.fon.org.cn/content.php?aid=5878>

讨论:案例中的松下幸之助体现了一种什么样的就业观念及就业态度?

>> 阅读与揣摩

转变就业观念

我国的高等教育步入了大众化教育阶段,这不仅仅是数量的变化,而且在高等教育入学起点、社会需求、培养模式、教学方式和培养目标等方面都将发生一系列改变,这是质的变化,它要求高等教育培养数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。培养目标要求的多样化必然导致毕业生就业取向、就业形式的多样化。大众化阶段的高等教育培养的既有“英才”,也有普通劳动者,毕业生既有当“白领”的,也有当“蓝领”的,甚至当“灰领”的。我们高职院校就是培养一线的班组长等“蓝领”、“灰领”人才。随着高职教育规模、观念与功能等的改变,高职院校大学毕业生的就业观也必然发生变化。为更好地适应社会的需要,高职毕业生应与时俱进,改变传统的就业观,树立起正确的就业观。

一、改变“狭义”的就业观,树立“广义”的就业观

就业,亦称“劳动就业”,是指有劳动能力的人从事某种社会劳动并取得报酬或经营收入的经济活动。凡从事社会劳动并取得报酬或经营收入的人即为就业者或就业人口。依照国际劳工统计的通用标准和中国劳动制度及统计办法,凡在生产资料的全面所有制、集体所有制经济形式中劳动和工作的职工、农业劳动者,在城乡从事个体经营的劳动者以及其他经济形式中从事劳动的劳动者都是就业人口,或称就业者。对于高职毕业生来说,只要具备就业条件的,无论是全民所有制单位、集体所有制单位、外资企业、私营企工作,还是从事个体经营;无论其工作地点在农村、城镇、城市、国内,还是国外;无论其工作是固定性职业,还是临时性职业;无论其是在现有的岗位上工作,还是在自己创造的新的岗位上工作,都属于就业。

狭义的就业观认为,只有当国家干部,进白领阶层,进大城市、大机关,进事业单位,端铁饭碗,才算就业;只有能留档案、能落户口的那种才算就业;只有显性就业才算就业。许多大学生把眼睛盯在大城市、大单位、高收入、高地位的工作岗位。随着高职教育普及,接受高等教育的人数逐年增加,大学生作为高层次短缺人才所具备的市场优势不复存在,对人才的高学历追求将逐渐被高素质、高技能的新要求所取代,就业竞争更加激烈。此外,为适应市场经济发展,我国的产业结构正在进行大规模调整,国家机关、事业单位精简机构,压缩编制;国有企业减员增效,许多富余人员下岗分流;大量农业劳动力向非农业转移,造成目前和今后一个时期许多社会机构吸纳员工的能力下降。

面对新的就业形势,大学毕业生要改变狭义的就业观,树立起广义的就业观,即只要有一份工作,有一份相对稳定的收入,不管是国有单位,还是非国有单位,甚至从事个体工作,都是就业。只要是通过劳动取得合法收入即为就业。在工作种类上,大学毕业生不仅可以从事一份工作,也可以同时兼任几份工作;在工作收入上,大学毕业生可以从事有较高收入的工作,也可以从事一般收入的工作;在工作地点上,既可以是城镇,也可以是农村;在工作稳定性上,大学毕业生既可以从事稳定的长期工作,也可以从事不太稳定的短期工作。广义的就业观将会使我们的就业范围大为拓展。

二、改变“一次选择定终身”的就业观,树立动态的“终身”就业观

过去的就业观认为,读了大学,就应该找一份一次就业定终身,稳定工作到退休的“铁饭

碗”工作。而如今,这种观念已难以适应新的形势要求。由于市场经济条件下企业的生存与发展充满风险,企业破产、单位裁员、经济不景气以及新生劳动者对现有劳动者的竞争淘汰等,均是现阶段与未来发展中经常出现的现象,均会导致部分劳动者失去已有的工作岗位;大学毕业生虽具备专业知识的优势,但由于当前人才分配不均匀,又由于部分学生有学历没能力、动手实践能力不强、缺乏工作经验等原因,就业情况不太乐观。即使已经就业,也不能保证不被淘汰,或终身不变换岗位。因此,要摒弃“一次选择定终身”的就业观,树立动态的“终身”就业观。

而高职教育普及化阶段,社会经济较为发达,职业流动较为频繁,双向选择、自主择业、职业流动正逐渐得到人们的认同,其结果是使就业者能够根据社会的需要和自己的爱好、技能、知识水准,从一个部门转到另一个部门,为就业者全面发挥自己各方面的才能创造了良好的社会条件,使就业者的全面发展成为现实。“一次选择定终身”的就业观,逐渐被动态的“终身”就业观所取代。要树立“先就业,后择业,再创业”的正确就业观。

三、改变“选择工作岗位”的观念,树立“创造工作岗位”的观念

从目前来看,由就业教育转向创业教育,已经是世界高等教育发展的总趋势,也是我国高等教育改革与发展的必然选择。早在1998年10月联合国教科文组织在巴黎召开的世界高等教育大会上强调指出,毕业生将愈来愈不再仅仅是求职者,而首先将成为工作岗位的创造者。

大学生是整个社会中充满活力、富有创造力的群体,理应是创造工作岗位的积极群体,在积极解决自己就业问题的同时,还可以为其他毕业生和社会青年的就业创造机会。但从有关文献资料来看,大学毕业生仍然倾向于“选择工作岗位”,“创造工作岗位”的行为依然甚少。这种自主创业行为的缺失,与大学教育中缺乏创业教育相关的内容有关。长期以来,我们的大学教育,是教会学生如何去寻找一个工作岗位,而不是增强他们创造工作岗位的潜能。作为我们高职院校应加强在校生的创业意识教育,通过规范的创业教育来提高学生自主创业的成功率。要使创业教育富有成效,创业教育师资专业化是一个至关重要的保障措施。目前,大多数高校还没有认识到这个问题的重要性,因而也就没有提到议事日程。我们高职院校应考虑按比例引进或聘任工程技术和科研类人员、经营类人员、法律类人员、企业类人员、社会学类人员,以组成有良好结构的创业教育师资队伍。

大学生自主创业行为的缺乏,也与鼓励创业的社会舆论及良好的制度杠杆有关。如韩国制定各种创业鼓励措施积极引导大学生创业,掀起了大学生创业的高潮。

令人欣慰的是,我国部分高校也启动了创业计划,并得到政府部门的大力支持。2000年6月,成都理工大学成立了西部地区首家创业者协会;2002年,北京航空航天大学创业管理培训学院正式成立;2004年4月,复旦大学创业教育系列培训正式开讲;江苏大学通过大学生创业学校开展创新讲座、创业策划培训;上海交通大学成立了“女大学生创业培训营”。这一切显示,创业教育正悄悄走进大学校园。教育部对大学生的创业行为予以肯定,并且出台了相关政策推动、鼓励高校毕业生自主创业。劳动与社会保障部、人事部等部委也相继出台了有关政策,为大学生创业排除一切政策障碍。财政部、国家发改委先后为高校毕业生从事个体经营出台了有关优惠政策。各省市,无论是北京、上海、南京这样的大城市,还是中西部、东北等地方政府都在积极创设环境,为大学生创业助力。

没有大学生创业就没有美国硅谷。大学生创造工作岗位是高等教育大众化阶段缓和和

真正解决毕业生就业难问题的必然选择。

四、改变六种就业心理观念

(一)攀比心理

应届高职毕业生选择就业单位时,往往是拿自己身边同学的择业标准来定位自己的就业标准。在这种心理作用下,即使某单位非常适合自身发展,但因某个方面比不上同学选择的就业单位,就彷徨放弃,事后却后悔不已。

(二)盲目求高心理

部分大学生单向考虑自己的就业理想,要求用人单位十全十美,工资、福利、住房、地理位置、工作环境,无不在其考虑之中,却忽视了如此完美的单位能否接纳自身。不掂量自己的才学,不给自己合理定位而盲目求高,最终导致不少大学生与适合自己的用人单位失之交臂。

(三)不平衡心理

部分大学生或因自身综合素质和能力不足,或因时机把握不准而找不到理想的工作单位,但这些大学生往往不正确归因,反而怨天尤人,从而产生不平衡心理。这种不平衡心理往往导致少数大学毕业生对社会对人生产生偏颇看法。

(四)自卑心理

在竞争激烈的求职场上,部分大学生因所学专业不景气,或因自己专业知识、专业技能及综合素质不如其他同学,或因求职屡次受挫,产生强烈的自卑感,并进而转化为自卑心理。有这种心理的大学生往往没有信心和勇气面对用人单位,不能适当地向用人单位展示自身的长处,从而严重影响了就业。

(五)自负心理

与自卑心理相反,部分应届大学毕业生因所学专业紧俏,或因就读学校为名牌学府,或因自己无论专业知识还是综合素质都高人一筹,或因为被不少用人单位垂青,而产生了一种睥睨一切、高人一等的极端自负心理。在这种心理支配下,往往是“这山望着那山高”,这个单位不顺眼,那个单位也不如意,从而错过不少适合自己发展的用人单位。

(六)依赖心理

有部分应届大学毕业生,虽然接受了三年大学教育,但在很多事情上还是缺乏应有的分析和解决问题的决策能力。在择业就业时,对一个单位是否适合自己,往往不是凭自身思考来决断,而是依靠父母师长之意、师兄师姐之言进行取舍,表现出较强的依赖心理。

高职毕业生通过三年科学的就业观教育,在毕业时能够形成科学的、正确的就业和职业概念,明确今后职业方向的初步定位和合理规划,树立起阶段性就业观念,不要想通过一次就业就达到理想的工作岗位,而是分阶段由低级向高级理想工作岗位迈进。只有树立正确的就业观,高职毕业生才能顺利找到合适的工作岗位。

>>>思考与实践

对同专业的毕业生(至少2名)进行采访,总结他们在就业中的心路历程,在此基础上谈谈你对本专业就业形势、就业观念、就业态度的看法。

>> 参考与链接

一、正确的就业观念

什么是正确的就业观念呢?第一,要摆脱传统观念的束缚。那些“学而优则仕”、“书中自有黄金屋,书中自有颜如玉”等旧观念,都是与当代社会进步格格不入的。每年有数百万大学毕业生,不可能都进入公务员队伍。能进入当然最好,但如果不能,难道说就是人生的不幸吗?当代大学生应该从这个狭隘的就业观念束缚中摆脱出来。先就业,后择业,再创业,工农商学兵七十二行,行行出状元,只要走出这块小天地,何止七十二行,七千二百行都不止啊!有两则新闻,一个是北京大学毕业生陆步轩在西安卖猪肉,另一个是研究生唐忠华在四川当猪倌。对这两则新闻,媒体和公众总是能将大学生职位的卑尊放大成焦点事件。普遍认为,大学生具有高端的专业知识,现在放弃专业去喂猪、卖肉,是人才浪费,如果那样,“何必十年寒窗苦,枉费光阴穹度日”?其实这没有什么大惊小怪,“白领诚可贵,蓝领价更高,为了能就业,两者皆可挑”。靠自己的勤劳致富,靠自己的智慧赚钱都是应该受到社会尊重的。所以,大学生要从传统观念的束缚中摆脱出来,适应现代社会的变化。因为在就业严峻的形势下,不是大学生挑岗位,而是岗位在挑有能力的适合的应聘者,如果不清醒地认识到这一点,在就业的道路上,就难免四面碰壁。但如果大学生们能认清形势,放下“天之骄子”的架子,先就业,再择业,眼前可能就别有一番天地了。

资料来源:<http://mynews.goodjob.cn/jiuyezhidao/jiuyezhidao-10165.html>

二、正确的就业态度

(一)就业态度的内涵及影响因素

就业态度系指个人职业选择的态度,包括选择方法、工作取向、独立决策能力与选择过程的理念。简而言之,就业态度就是指个人对职业选择所持的观念和态度。

影响就业态度的因素归纳为以下四大类:

1. 自我因素

自我因素包括个人的兴趣、能力、抱负、价值观、自我期望等。就业态度的自我因素与职业发展过程有相当密切的关系,因为个人因素的形成多与其成长背景相关,个人价值观是在成长过程中一点一滴慢慢养成的。个人若能对自我的各项因素有深入的了解,将能了解何种职业较适合自己,并较能做出明确的职业选择。个人在选择职业时所表现出来的态度,也是个人兴趣、能力、抱负、价值观、自我期望的一种反应的表现。但若只是依照自我因素来选择职业,有时难免会产生与社会格格不入的感觉,因此,在选择职业时仍必须考虑其他相关因素。

案例分析:兴趣比专业对口更重要?

崔婷婷,女,23岁,2008年毕业于北京工业大学计算机科学与技术专业。

2008年4月,当同学们还在为找工作忙得焦头烂额时,崔婷婷已经签约了一家软件公司。入职后月薪3000多元,虽然算不上丰厚,也还能保证生活。然而,工作不到半年,崔婷婷就提出了辞职。原因是自己不愿意每天面对数据、代码,不断地找问题,不断地做测试。这让她感觉很乏味、辛苦。

当记者问她,既然不喜欢这些工作内容,为何还会选择计算机专业,并且接受这个工作

时,她回答:“当初是父母觉得计算机专业容易就业,父母对自己的期望挺高,所以自己在学校学得也很认真。但工作后,想到天天要干这些,有些受不了。我还是想找找自己喜欢的工作,而不是专业对口。”

谈及以后的打算,崔婷婷表示,她希望能更多地与人打交道,这也是自己的优势所在。所以,可能会寻找咨询、市场方面的对外工作,而这段时间,主要用来调整和充电。“学习了这么长时间,现在扔掉确实有些浪费,但我知道很多成功的人,也不是在所学专业的领域有所作为的,现在调整还为时不晚。”

资料来源:http://news.xinhuanet.com/edu/2009-11/09/content_12413383.htm

提醒:

就业中的职业选择,专业对口固然重要,但同时也应考虑个人的职业兴趣,以便及时作出调整。

2. 职业因素

职业因素包括职业市场的需求、职业的薪水待遇、工作环境、发展机会等。就理想而言,兴趣、期望、抱负应该是个人选择职业的主要依据,但是,事实上,却必须同时兼顾自我能力,以及外在的社会环境、职业市场动态等。对职业世界有越深的认识,就越能够掌握正确的职业讯息,也可以获得比较切合实际的职业选择。相反地,对职业认知有限的人,甚至连何处有适合自己需求的工作机会都不清楚,更何况要作出明确的职业选择。因此,个人对职业的认知会影响到个人的就业态度。

3. 家庭因素

家庭因素包括家庭的社经地位、父母期望、家庭背景等因素。由国内外研究看来,家庭教育对个人发展影响的数据并不明显,但是,不论父母的学历高低、社经地位如何,大多数的父母都希望自己的子女能拥有比自己高的学历,从事比自己更有前途的工作。因此,在做职业选择时,家人的意见通常会影响个人的就业态度。

4. 社会因素

社会因素包括社会关系、社会地位、社会期望等因素。在职业发展的过程中,个人的最终目标是在其职业上能有所表现,有更多的人希望自己能成为社会中有身份、有地位的人,以目前的社会现象为例,一般人认为医生、律师、艺术家有较高的社会地位,清洁人员好像就是不入流的工作,虽然这并不是正确的观念,但或多或少也影响了个人的就业态度。

(二) 就业态度的培养

个人的就业态度,对其职业选择的行为有所影响,观念正确、心态健全的人,对职业的选择较积极、慎重,做出正确选择的机会较大;相反地,观念不正确、心态不健全的人,对职业的选择具有推诿搪塞、轻忽草率及速命论的倾向。因此,正确的就业态度的养成乃是不容忽视的课题,基本上,可将其分成三大部分来探讨。

1. 家庭教育部分

“万般皆下品,唯有读书高”的观念,普遍深植在一般人的脑海里,大多数的家长都希望子女能获得高学历,因此,家长只注重孩子的学业成绩,对具有职业试探功能的课程多不重视。其实职业试探课程,如艺能学科、职业选修课程、技艺教育课程等,除了有陶冶的功能外,还可以让孩子了解自己的能力兴趣,培养孩子的职业道德,对职业知识与技能的学习、对未来工作世界的认识都有帮助。因此,家长应多鼓励子女,利用职业试探的机会,好好了解

自我的能力与兴趣,以做好对个人最有利的选择。

其次,家长本身也是子女学习的对象,家长的言行举止对孩子的影响相当深远,所以,为人父母者,应该以身作则,对自己的职业保持乐观、积极、敬业的态度,让子女对其未来的职业亦能充满希望,养成健全的就业态度。

2. 学校教育部分

学校是学生受教育的主要场所,学生的许多行为、价值观都是在校园中养成的,学生在选择职业之前的时间大多是在学校度过的,因此,就业态度的养成亦是学校教育的重点之一,特别是职业或专科学校,所以学校应彻底实行职业试探及职业辅导的工作,以帮助学生养成正确的就业态度。

职业试探可帮助学生了解自己的能力和兴趣;职业辅导则是协助个人了解自己及各种职业数据,并从事选择职业、准备职业技能、进入某种职业,并使其在职业上求发展的一种历程,所以,职业辅导对就业态度的养成有很大的影响,学校教育应该彻底落实职业辅导工作。

为使学校的职业辅导工作顺利进行,应建立健全的行政体系,拟妥辅导工作计划及具体办法,结合各地区就业辅导中心,加强学校推动职业辅导工作。平时即进行职业准备教育,临毕业前再进行职业选择、职业安置,继之以延续辅导,使学生都能认识、了解各种不同的工作世界,并充分了解自己的能力、兴趣,及目前国家社会的需求,以便掌握各种环境、机会,加强学生正确的职业观念,增进其就业信心。

3. 社会教育部分

终身学习是教育的主要趋势,个人在离开学校之后,便进入了社会这个大环境中,社会教育便对个人产生影响,目前政府在各地皆成立了就业辅导中心,也致力于就业安全制度的建立,职业市场本身必须健全,要投入就业市场的个人才会有健全的就业态度。

职业的选择对个人的生活有相当的影响,选择适合自己的职业,不仅可以使自己工作愉快,更可促使自我理想的实现,相反地,若选择不适合自己的职业,不仅工作不愉快,能力不堪负荷,对个人生涯的发展亦有负面效应。因此个人理应建立正确的就业态度,同时,能够认清职业的意义与目的,建立个人对职业的价值观念。除此之外,也必须具备健全的务实心态,兼顾个人发展的理想,以及现实环境的限制,借以选择最适当的职业。

三、中国大学生就业观念的演变

(一)20 世纪 70 年代末至 80 年代初:服从国家分配

20 世纪 70 年代末 80 年代初的大学生开始有了自己选择职业的意识,但大多数青年在找工作时仍然是服从国家分配。当时青年的这种状况与所受的集体主义的教育有很大关系。他们在就业时最看重的是“社会地位”,90% 以上的大学生对理工科感兴趣,追求的理想职业是“科学家”和“工程师”。

(二)20 世纪 80 年代中后期:发挥个人特长

伴随着改革开放的全面展开,大学生的思想日益活跃开放,80 年代的大学生崇尚“自我设计”、“自我奋斗”和“自我实现”,但仍很看重职业的社会意义。1984 年名为“中国青年的就业问题”的调查显示,75.6% 的青年希望在职业劳动中“把人民的需要和发挥个人的才干结合起来”。

(三)20 世纪 90 年代前期:就业求稳定

与 20 世纪 80 年代末不同,90 年代初期的大学生更看重“工作稳定”(31.6%),“发挥个