

GAO ZHI SHENG ZHI YE SHENG YA GUI HUA JIAO CHENG

高职生职业生涯 规划教程

主 编 周奎国 柴春英

副主编 刘诏荡 夏 怡 汪玉珍



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

高职生职业生涯规划教程

主 编 周奎国 柴春英
副主编 刘诏荡 夏 怡 汪玉珍



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

内 容 简 介

本书根据我国目前就业政策和就业形势,结合当前高职院校大学生职业规划及毕业生就业工作的特点,集中阐述了高职学生在求职就业过程中必须树立和掌握的就业意识、对自我对职业对企业的认知、职业生涯规划设计和职业素养提升等方面的相关知识,坚持理论与实践相结合,既有理论分析概括,又有真实案例展示和思考与练习等,对高职毕业生求职就业具有极强的理论性、现实性和指导意义。

图书在版编目(CIP)数据

高职生职业生涯规划教程/周奎国,柴春英主编. —杭州:浙江大学出版社,2011.6
ISBN 978-7-308-08744-5

I .①高… II .①周…②柴… III .①职业选择—高等职业教育—教材 IV .①G717 .38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 107903 号

高职生职业生涯规划教程

主 编 周奎国 柴春英

责任编辑 邹小宁

文字编辑 姜仁义

封面设计 王聪聪

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 杭州大漠照排印刷有限公司

印 刷 浙江万盛达实业有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 9.75

字 数 243 千

版 印 次 2011 年 6 月第 1 版 2011 年 6 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-08744-5

定 价 18.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

邮购电话 (0571) 88994184

高职生职业生涯规划教程

主 编 周奎国 柴春英

副主编 刘诏荡 夏 怡 汪玉珍

编 委 王 华 赖敏娟 刘丽萍 赵慧星

主 审 支卫兵 颜 华

前言

QIANYAN

一年之际在于春,一日之际在于晨,一生之际在于风华正茂的年轻时代。认真学习,把自己的职业生涯规划好,并按照职业生涯规划的要求去做,才能灿烂地走在人生的康庄大道上。

无论是已经进入社会的谋职者,还是在校的大学生,每个人都渴望成功,渴望自己在事业上一帆风顺。但却很少人知道如何择业,什么职业最适合自己,如何使自己进入某行业会更容易发展。职业生涯规划是人生的经营战略,是挖掘自己人生财富的重要战场,特别是对每一个躊躇满志的高职学生来说尤为重要。他可以帮助我们制订一系列达到职业生涯规划目标的计划,其中包括行动途径,个人的资源分配和如何以最佳的个人营销组合进入人才争夺激烈的市场。

本教程针对当今激烈的就业形势,依据教育部关于大学生职业发展与就业指导课程的教学要求,结合当前高职院校课程设置、教学实践、高职学生自身特点和培养目标以及就业工作实际,坚持理论与实践的有机结合,从易教易学的目的出发编写了此教程。

参加本教程的编者都是从事高职教育的一线教师或从事就业指导的教学和行政工作的专业人员。其中第一章绪论部分由周奎国、汪玉珍老师编写;第二章就业意识由刘诏荡、刘丽萍老师编写;第三章自我认知由夏怡、王华老师编写;第四章职业认知由柴春英、赖敏娟老师编写;第五章企业认知由周奎国、刘诏荡、赵慧星老师编写。在编写过程中,我们参照了近年来国内外有关专家、学者编写的教材、论著和一些网络资料,特别是由支卫兵、谢超主编的《大学生职业发展与就业指导教程》,并且得到了江西工业职业技术学院领导的高度重视与支持,同时,相关领导及专家也提出了许多宝贵的意见和建议,在此表示衷心的感谢!我们力争使本书具有针对性、通俗性、科学性、时代性和实用性。但由于我们的编写水平、时间、经验所限,难免有不当之处,敬请专家和读者指正,我们将在今后进一步修订和完善。

编者
2011年2月

第一章 绪 论 / 1

第二章 就业意识 / 4

第一节 就业与就业意识 / 4

第二节 高职毕业生就业形势 / 7

第三节 高校毕业生的就业政策 / 12

第四节 高职生职业生涯规划 / 21

第三章 自我认知 / 32

第一节 职业与人格 / 32

第二节 职业与兴趣 / 40

第三节 职业与能力 / 50

第四节 职业与价值观 / 60

第四章 职业认知 / 71

第一节 职业概述 / 71

第二节 职业与专业、职位 / 86

第三节 未来职业发展趋势和需求 / 90

第四节 职业解读 / 103

第五章 企业认知 / 112

第一节 企业概况 / 112

第二节 企业“相马” / 119

第三节 企业文化 / 122

第四节 企业管理 / 131

附录 / 137

参考文献 / 145

绪 论

这一章通过对课程的性质、基本特点、主要任务、主要教学方法和教学安排的学习与理解,目的就是要让读者明确本课程教学的基本内容,做到胸中有数,有的放矢。

一、课程的性质

1. 课程的发展

新中国成立以后,我国的大学毕业生长期以来都是由国家“统一分配”工作,因此,当时的大学生也就不存在上就业指导课的问题。随着改革开放的深入和市场经济的发展,从1998年开始,高校“并轨”、扩大招生,大学毕业生便由“统一分配”变为“自主就业”。特别是在我国存在着就业者与岗位“僧多粥少”的现象,且日益严峻,不少大学生思想认识一时还跟不上来,加之社会上一些就业骗局与陷阱的出现,所以,大学生就业问题越来越引起社会和人们的广泛关注,就业指导课也就随之走进了高校讲台,并相继成为高校大学生的必修课。

胡锦涛总书记指出:“就业是民生之本”。所以,就业指导课是高校人才培养工作和毕业生就业工作的重要组成部分,是全面提升高职生素质的客观需要,是职业教育实现自我完善和可持续发展的根本要求,因而,也是高职学生必修的一门课程。

2. 课程的性质

高职生职业生涯规划课是一门公共课。这门课程,既有知识的传授,也有技能的培养,还有态度、观念的转变,是集理论课、实务课和经验课为一体的综合课程。在这门课程的教学过程中,态度、观念的转变和技能的获得比知识的获得和掌握更重要,态度、观念的改变是课程教学的核心。

高职生就业的四大难题:

- (1) 建立就业意识问题,不知道自己需要什么、想做什么、能做什么。
- (2) 职业理想与现实问题,不了解喜欢的职业,不清楚要做的职位。求职在想象中进行。
- (3) 认知自我的问题,对自己个性特征、就业观念、就业过程和就业机会的认识与把握。
- (4) 就业能力问题,做好各种就业准备。

3. 课程的目的

(1) 理解和把握职业和就业的相关理论内容。包括职业的选择、分类、认知及对人生的影响。

(2) 明确我国目前大学毕业生严峻的就业形势。包括国家的就业形势与政策、高校毕业生的就业现状、途径和对策。

(3) 树立正确的就业意识。建立劳有所获的就业意识,采取先就业、后择业、再创业的

职业发展路线。

(4) 为自己的就业做好充分准备。主要包括理论知识、专业技能、方法技巧、实践经历和心理心态等方面的准备。

4. 课程的目标

(1) 态度层面。通过本课程的教学,高职生应当树立起职业生涯发展的自主意识,树立积极正确的人生观、价值观和就业观,把个人发展和国家需要、社会发展相结合,确立职业的概念和意识,愿意为个人的生涯发展和社会发展付出积极的努力。

(2) 知识层面。通过本课程的教学,高职生应当基本了解职业发展的阶段特点;较为清晰地认识自己的特性、职业的特性以及社会环境;了解就业形势与政策法规;掌握基本的劳动力市场信息、相关的职业分类知识以及创业的基本知识。

(3) 技能层面。通过本课程的教学,高职生应当掌握自我探索技能、信息搜索与管理技能、生涯决策技能和求职技能等,还应该通过课程提高学生的各种通用技能,比如沟通技能、问题解决技能、自我管理技能和人际交往技能等。

二、课程的基本特点

与其他课程相比,具有以下特点:

(1) 时代性。随市场经济的建立和发展而出现的新学科。

(2) 综合性。涉及社会学、心理学、公共关系学、信息学和政治学等学科。

(3) 针对性。主要是针对国家就业政策、社会就业形势和就业现状以及高职生的实际。

(4) 实践性。就业指导课是一门实践性很强的基础理论性课程。因为就业问题是每个学生都要面对和解决的问题,就业的实践将影响每一个毕业生的整个人生。

三、课程的主要任务

1. 贯彻高职教育学工学结合的模式

(1) 理论教学——转变就业观念。

(2) 实践教学——端正学习态度。

(3) 课件教学——增强教学效果。

(4) 网络教学——改进教学方法。

(5) 综合测评——提升学生素质。

2. 让学生明确高职教育特色和素质教育的重要性

(1) 带领学生来想、来讲就业问题,并参与就业的实践过程(实训、实习、兼职等),进一步明确学习目的,端正学习态度。

(2) 在教学和实践中,让学生认识和发现自己的不足,帮助学生增强理论学习和专业学习的兴趣、信心和自觉性。

(3) 通过理论知识和实践案例教学,使学生认识到就业问题实际上是职业素质问题,从而让学生明确高职教育特色和素质教育的重要性。

(4) 本课程的教学能很好地体现高职教育学工学结合的模式。通过教学,学生在寒暑假和课余时间都能勇敢地走出家门和校门,参与实习、实践和兼职,以提升自己的能力和素质。这也就是高职教育所要达到的目的。

3. 在理论与实践结合的基础上为高职生就业进行指导

(1) 树立正确的就业观和创业观。

(2) 找准自己的目标定位。

(3) 掌握必要的择业与创业技巧。

(4) 为高职生就业进行指导,并不是一定能找到好工作,而是把一些相关的情况进行介绍和信息交流,作为学生在就业时的参考。

四、课程的主要教学方法

(1) 课堂讲授法。由老师根据教学内容进行课堂讲授。

(2) 案例分析法。组织学生根据实际案例和相关资料进行教学分析。

(3) 实践教学法。鼓励和指导学生进行校内外兼职和寒暑假实践活动,以提高学生的综合素质和相关技能。

(4) 阅读思考法。组织学生根据教学内容阅读教材和进行思考练习。

(5) 调查分析法。组织和指导学生根据教学重点和难点,并结合实际,在校内外展开调查分析。

(6) 资料查阅法。组织和指导学生根据教学内容和教学经验,从书籍、文献和网络等方面查阅相关资料。

思考与练习

1. 谈谈就业指导课的特点与目的?

2. 谈谈你对就业指导课的认识与建议?

就 业 意 识

这一章通过对高职毕业生就业形势、就业现状与对策、就业政策与途径等问题的学习与理解,目的就是要让我们的高职毕业生牢固树立职业与就业意识,认真地思考和规划自己的职业人生,从而增强学生在校学习的紧迫感和自觉性。

第一节 就业与就业意识

一、就业概述

(一) 就业的内涵及特征

“就”即“从事”,“业”即“工作、职业”。就业,通俗地讲就是劳动者去从事某个工作或职业。一般地说,就业是指劳动者同生产资料相结合,依法从事一定的社会劳动并取得劳动报酬或经济收入的活动。就业应具备三个基本条件:一要依法从事社会劳动;二要得到社会承认;三要有一定的报酬或收入。凡是符合这三个条件,就算已经就业。

就业是一个十分复杂的社会问题,一般具有如下特征:

(1) 社会性。一般来说,劳动者和生产资料是构成就业的两个基本要素。就业是劳动者与生产资料在一定的生产关系中实现的,所以就业要受到生产关系即社会关系的推动和制约,总是同社会的现状和发展密切相关。从这个条件看,从事自己的家务劳动,这不是就业。同时,就业作为个人参与社会活动的一种主要方式,必须从事满足他人和社会需要的有效劳动,才能得到社会的承认。如就体育运动而言,一般只是个人的爱好,但如果成为运动员,得到社会的承认,就是就业。

(2) 经济性。就业活动,对社会来讲,宏观上要求尽可能地充分合理地利用社会劳动力和生产资料资源,实现两者的最佳结合,以生产出尽可能多的物质财富和精神财富,推动经济发展,促进社会进步。对劳动者个人而言,就业不仅是实现自身社会价值的基本手段,而且是获得物质生活资料,维持生存,改善生活质量的主要途径。

经济性可以说是就业的物质属性,对大部分人来说,就业的直接目的就是为了满足物质和文化生活的需要,提高生活水平,改善劳动力再生产条件的需要。从这点来说,无酬劳动,如在学校学习的学生所从事的劳动(学习)就不是就业。

(3) 相对稳定性。尽管生产力的发展越来越快,科技进步日新月异,社会分工不断发展,使劳动者就业岗位的变换亦越来越频繁,特别是一个社会的经济结构、产业结构的调整,直接影响到就业结构的变化,使劳动者容易从一个岗位转向另一个岗位,从一个部门流向另

一个部门。但是,由于就业是劳动者与一定生产资料的结合,具体的就业岗位对劳动者总有具体的文化、科学技术的要求。要提高结合的效益,创造出更多更好的物质财富和精神财富,就要不断地提高劳动者的业务素质,这就要求劳动者尽可能地稳定在一个就业岗位上,持续的工作,也就是说,就业本身具有一定的相对稳定性。必须是较长时间连续进行某项活动,这一点上,就业与工作有不同的内涵,工作可以指临时或短时间内的劳动活动,如学生在寒暑假或周末,从事家教或打临时工,可以说他们找到了一份工作,但这是暂时性、临时性的,故不能说是就业。从大学生就业的角度讲,是指完成学业的大学毕业生,根据国家的有关政策,按照一定的程序,在社会从事一定的社会劳动并取得劳动报酬或经济收入,实现自己的社会价值和人生价值的活动。

(二) 择业的含义及影响因素

我国现阶段实行的是“双向选择”的就业方式,即个人和用人单位的相互选择。这就要求人们在择业时须树立正确的就业观。首先要形成“自找市场”的就业观。就业凭竞争,上岗靠技能。想就业就要勇敢地投身于竞争的劳动力市场中,这是实现就业的必由之路。其次要确立“先求生存,再求发展”的就业观。不要把“既舒适又赚钱”作为择业的必要条件,而是要先找到岗位,融入社会,然后才能实现自身价值。

了解自己——你能做什么?最难看清楚的是自己。青年学生更容易把自己放在很高的起点去观察我们的周围环境,思考我们的职业未来,甚至还想将来所从事的工作条件要比别人好一些,付出的劳动要比别人少一些,拿的工资却要比别人高一些。显然,这种失去“自我”的职业憧憬是“空中楼阁”,是“水中月亮”,永远是可望而不可即的。只有从自身出发,从自己的所受教育、自己的能力倾向、自己的个性特征和自己的身体健康状况出发,才能够准确定位,瞄准适合自己的岗位去不懈努力。

了解职业——要你干什么?并非所有的职业都适合你,也并非你能胜任所有的职业岗位。每种职业都有与之相适应的职业能力要求。除了了解社会——让你干什么?职业的存在和发展与社会的需求是紧密联系的。因此,了解社会的需求是成功择业并就业的关键。了解社会主要是要了解社会需求量、竞争系数和职业发展趋势。社会需求量是指一定时期职业需求的总量。这是一个动态的又相对稳定的数量。例如,有的职业有很高的社会名望,但需求量很少;有的职业不为多数人看好,但有发展前途,且需求量较大。竞争系数是指谋求同一种职业的劳动者人数的多少。在其他条件一定的情况下,竞争系数越大,职业概率越小。社会地位高、工作条件好、工资待遇优的职业,想要谋取的人数多,相应的竞争系数就大。职业发展趋势是指职业未来发展的态势。有些职业一时需求量大,竞争激烈,但随着社会的发展将日趋衰落;有些职业暂时处于冷落状况,但随着社会的发展会日益兴旺。因此,加强对社会职业需求的分析和预测,了解社会职业岗位需求情况是极其重要的。

其实,先就业是为择业打基础的,刚毕业的大学生有的只是一纸文凭和一些理论知识,出来就想择业那是行不通的。所以每个人都应该树立正确的择业观。在择业时要筛选和运用职业信息,对于所收集到的各类职业信息,择业者应当结合自己的实际情况加以处理。只有这样才能使获得的信息全面、准确、有效,使之更好地为自己的择业服务。

择业的选择是在综合了各种因素之后所作出的选择,为此,在择业时应当考虑影响择业意向的以下因素:

(1) 要根据所学专业的具体情况择业。

- (2) 要根据自己的学历层次择业。
- (3) 要根据自己的学业成绩和综合表现择业。
- (4) 要根据地域环境的特点择业。

(三) 灵活就业

灵活就业是区别于正规就业的一种时下正悄然兴起的就业方式。我国灵活多样的就业形式兴起于 20 世纪 70 年代末至 80 年代初,改革开放以来,为解决好就业问题,党和政府采取了一系列行之有效的政策措施,就业规模不断扩大,就业结构逐步调整,市场导向的就业机制初步形成,就业方式发生了深刻变化。

为了与社会主义市场经济体制的发展相适应,国家确立了劳动者自主就业,市场调节就业和政府促进就业的方针,逐步发挥市场在劳动力资源配置中的基础性作用。个体、私营、外商投资等不同所有制经济成分的加入,使就业渠道多元化,非全日制、弹性工作等就业形式应运而生。灵活多样的就业形式的兴起也是产业结构变化,企业经营管理方式变革,科学技术发展以及就业观念变革的结果。在国外,大学生选择灵活就业不仅在不发达国家发展迅速,而且在欧美发达国家也占有相当比例,正在被许多就业者所推崇,因此中国的大学生也应该转变观念,正确认识和对待灵活就业。

1. 灵活就业的基本概念

灵活就业是指在正规形式就业之外的其他就业形式,主要是指在劳动时间、收入报酬、工作场地、保险福利和劳动关系等方面不同于建立在工业化和现代企业制度基础上的传统的主流就业方式的其他各种就业形式的总称。

2. 灵活就业的形式

灵活就业形式是对在劳动时间、收入报酬、工作场地等方面不同于传统的标准全日制就业形式之外的各种就业形式的总称。大致可分为三类。

(1) 在劳动标准方面(包括劳动条件、工时、工资、保险以及福利待遇等),在生产的组织和管理方面以及在劳动关系协调运作方面达不到一般企业标准的用工和就业形式,即边缘状态的就业形式,主要是指小型企业、微型企业和家庭作坊式的就业者,或虽为大中型企业雇用,但在劳动条件、工资和保险福利待遇以及就业稳定性方面有别于正式职工的各类灵活多样就业形式的人员,包括临时工、季节工、承包工、小时工和派遣工等。

(2) 由科技和新兴产业的发展以及现代企业组织管理和经营方式的进一步变革引起的就业方式的变革而产生的灵活多样就业形式,即现代灵活就业形式,如目前发达国家广泛流行的非全日制就业、阶段性就业、远程就业、兼职就业、产品直销员和保险推销员等。

(3) 独立于单位就业之外的就业形式,包括:

- ① 自雇型就业,有个体经营和合伙经营两种类型;
- ② 自主就业,即自由职业者,如律师、作家、自由撰稿人、翻译工作者和中介服务工作者等;
- ③ 临时就业,如家庭小时工、街头小贩、待命就业人员和其他类型的打零工者。

二、高职毕业生就业意识的现状及对策

大学生就业意识的强弱直接关系到大学生毕业后的就业情况。大学生就业意识的形成和发展受到社会经济发展水平、家庭环境和大学生自身因素的影响和制约。

1. 就业策略及方向不明确

(1) 对自己的就业方向与目标不明确。大部分大学生没有较明确的就业方向与目标,对就业方面的策略了解不足。

(2) 就业准备时间不足。考上大学后大部分学生并没有考虑就业问题,而选择毕业当年或毕业之后再考虑,充分说明大学生的就业准备意识不足。

2. 就业能力及知识技能准备不足

(1) 专业知识及技能准备不足。大学生们普遍认为专业技能、专业知识不是就业的重要因素,反映出其专业知识技能和应对就业市场的各种能力欠缺。

(2) 创业意识较为薄弱。学生中大部分是等待、寻找就业岗位,没有积极创业的想法。

3. 就业观念理想化比较严重

事业单位的选择比重较高,国有企业、政府机关的选择比例相对稳定,而民营企业、私营企业的选择比值较低,自主创业的意愿有所增强,但仍显不足。

4. 个人价值的实现放在首位

薪酬、福利不再是就业考虑的首要因素,“80后”大学生在思想观念、行为方式等方面发生了很大的变化,他们都比较强调个性的张扬和自我价值的实现。

5. 西部城市及基层就业存在顾虑

目前严峻的就业形势以及西部城市和基层广阔的就业空间,使一些大学生自愿或被迫选择到西部和基层就业,但人地生疏、怕受排挤、发展空间受限以及自身的困难等因素使大部分大学生顾虑重重,望而却步。

三、高职毕业生应形成的就业意识

(1) 认清形势,摆正位置,客观、公正、全面地认识自己。

(2) 转变就业观念,拓宽就业思路,发挥自身优势和特点,理智就业。

(3) 树立正确的求职心态,立足基层,增强自主创业的信心,提高自我调适能力。

(4) 重视社会实践,加强心理准备充分,提高抗挫折能力。

第二节 高职毕业生就业形势



小资料

我国目前的就业现状

我国是世界上劳动力最富余的国家,目前适龄的劳动力就高达4.7亿人,并且每年要新增劳动力约2000万人,吸纳劳动力的产业分布与目前我国生产力的发展水平密切相关。据统计,在第一产业中我国现有3.3亿的农业劳动力,其中仅富余的劳动力就有1.37亿人之多,是我国劳动力市场中最庞大的就业需求大军,常年处于流动状态的农民工就有约9000万人;在第二产业中,我国现有产业工人约

1.2亿人,这一规模相当于世界发达国家产业工人的总和,但目前处于下岗失业状态的有3000万人左右,是城市中需开拓再就业渠道、急需政府重视并需要得到帮助的就业群体;目前我国有2000万人左右从事第三产业,但这一就业领域是工作极不稳定、对劳动力需求变化又极大的就业领域。

我国低端的劳动力供给严重过剩,而高端的劳动力市场又呈现缺口,社会急需高级管理人员、适用型的技师、职业经理人以及各种复合型的应用型人才,近年来已有海外高端劳动者进入国内就业的趋势。

我国就业市场整体来说是供过于求,但又结构失衡,导致失业率逐年攀升,2007年全国高校毕业生495万人,比2006年增加82万人,毕业生总量和增量都是最大的一年;2008年全国高校毕业生将达559万人,再创历史新高。近几年毕业生年均增长幅度不断提高达70万~80万人,早已形成供大于求的就业形势。“十一五”期间将有2500万人以上的普通高校毕业生需要就业,这说明当前的大学毕业生已从过去的“天之骄子”成为现在的普通求职竞聘者,就业形势日益严峻。

从以上资料可以看出,高校毕业生的就业形势是十分严峻的,即将进入就业市场的大学生对此应有足够的思想准备。但是,大学生也应清楚地认识到,在新的世纪,随着我国社会、经济改革的不断深入和综合国力的不断增强,对人才的需求将更为迫切,必然会为大学毕业生提供一个广阔的就业空间。对高职生来说,只要能够认清形势、转变观念、调整心态,不断充实和提高自己,就一定能够在激烈的竞争中扎稳脚跟,在社会中占有一席之地。

一、高职毕业生就业形势分析

随着高校扩招,大学生就业难日益成为一个社会问题。特别是高职院校毕业生呈现出总量大、增幅高的特点,高职高专院校的毕业生就业市场的竞争将更加激烈,就业形势不容乐观。因此,如何理性和客观地分析当前高职毕业生所面临的就业形势就显得尤为重要。

(一) 高职生就业难在何处

1. 从客观上来看,造成高职生就业难的原因主要有:

(1) 社会上普遍存在对高职生的误解,很多人以为“高职”就是“职高”,其实高职生是实用型高级职业技术人才,既受过系统的高等教育,又有较强的动手能力。所以不少单位普遍反映“高职生好用,而且比较踏实”。

(2) 学生和家长对就业期望值太高、不切实际。

(3) 现在的各种人才招聘会几乎没有高职生的专门“领地”和信息。

(4) 高职教育的改革本身还不到位,存在着一些问题,主要表现在某些专业设置、基础理论还达不到高职教育的要求,作为学校要努力解决教育中存在的问题。

(5) 用人单位的用人误区。“研究生多多益善,本科生研究研究,专科生(高职生)不要不要”,认为招聘高学历人才的相对收益高,更划算。用人单位应避免“人才高消费”,做到“人尽其才”。

2. 从高职生自身来看,高职生就业前思想准备不够,缺乏正确的择业观,表现出种种与社会客观实际不合拍的现象:

(1) 定位缺乏理性思考。有些高职生就业前关起门来,设计自己,过高地估计自己的实力,总认为自己有专业知识,学业上有一技之长,不愁找不到合适的岗位,其忽视了社会的需求性与现实性。具体表现为自己获得了工作岗位后,并不十分珍惜,在岗位上不是脚踏实地地工作,而是左顾右盼,“吃着碗里的,看着锅里的”,这山望着那山高,时时刻刻寻找“跳槽”的机会。

(2) 过分强调专业对口。有些高职生对自己所学的专业情有独钟,认为自己的父母掏兜拿钱,全力以赴地供养自己上了这个学校,就是为了学这门专业,狭隘地理解所学的专业必须对口,过分地强调学以致用。具体表现为寻找职业优先考虑是否与所学专业对口,专业不对口就觉得不理想,不踏实,上岗缺乏干劲,有投错“佛门”的感觉。

(3) 期望不合时宜。有些高职生由于就业前接触社会实际太少,认为自己有知识,有能力,懂技术,择业观明显表现为热衷于寻找比较稳定、经济收入较高、地域条件较好、环境幽雅、“实惠”、“舒适”的职业,极不情愿选择那些条件比较艰苦、地域比较偏僻、信息比较闭塞、交通不便利的地方去创业和工作。

(4) 安于舒适,不愿到艰苦的地方去创业。有些高职生由于出生在比较富裕的家庭,家庭经济收入比较稳定,因而社会交际面相对比较广泛,有一定的社会基础。学生本人在社会上经风沐雨的机会少,在意志上往往表现出脆弱、胆怯等不良特点,在行动上往往表现出舒适、优越的岗位就乐意去就业,艰苦、单调的岗位就打退堂鼓,宁肯待业,也不愿意去就业。

(5) 心境浮躁,行动盲从。有些高职生入校时成绩平平,修业中虽然拼搏努力,但专业并不突出。三年的高职生活,虽然具备一些特长,但有些华而不实。因此,当他们步入社会,寻求职业时,心境浮躁,压力大,危机感加重,一时不知所措。

(二) 高职生就业的机遇与挑战

面对人才市场上,高职“旺需”与高校高职人才“滞销”之间的矛盾,从经济和社会发展的趋势上看,高职教育是十分需要的,高职毕业生就业有其自身的优势和特点。他们的操作能力、动手能力强,比较安心于基层工作,有吃苦精神。经过努力,会得到社会的理解、认同,成为经济建设和社会发展的骨干力量。

1. 专业的就业优劣势不再明显

对高职毕业生而言,各专业毕业生就业水平虽然会不平衡,冷热不均,但是社会对不同专业的需求量会有所变动。随着社会政治经济体制的不断变革,各专业面临的就业形势也会发生变化。但高职生如果能够放低期望值,愿意到西部、到基层去工作,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。

2. 招聘单位将更加理性化

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的培养。原因主要有两个方面:一是使用高学历人才必将提高用人单位的人力成本,人才高消费并不划算;二是现在人才流动频繁,高学历人才被放到不合适的工作岗位将会打击人才的工作热情,从而导致人员跳槽,这种因为人才高消费引发人员跳槽的例子这几年屡见不鲜。因此,现在的用人单位更趋务实,对人才高消费有了更清醒的认识。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,无疑将给高职高专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“高级技师”这一行列。

3. 中小企业将成为就业新亮点

经济学家指出,在我们这个人口多,就业压力长期存在的国度,解决就业问题的根本出路就是大力发展中小型企业 and 民营企业。事实上,从浙江、苏南和珠江三角洲一些中小企业和民营企业得到迅猛发展的地区的情况可以看到,当那里的农村剩余劳动力大部分转入了城镇非农产业,不但本地农村富了起来,还因为吸纳了大量外地劳动力和高校毕业生,为他们提供了更多的就业机会。因此,对于绝大多数毕业生来说,选择招聘门槛相对较低、急需人才的中小企业显得更加符合实际,中小企业为大学生创造了更多的就业机会。毕业生群体结构和人才需求结构都呈金字塔形,大量的毕业生流向岗位需求最多的中小企业将成为趋势。这要求广大毕业生,积极转变就业观念,不要将目光仅仅局限在大公司、大企业上,要适应形势要求,投身到充满生机活力的中小企业中去。

4. 大学生薪资期望值回落

尽管各个城市的薪水高低都不尽相同,然而调查显示,高校毕业生薪资期望值正趋于回落,与当地普遍用人单位的条件相符,这也反映出大学生对社会现实的认识程度加深。一般来说,大学生的薪水会在工作后有 20% 的涨幅,因此,1000~1500 元的月薪将成为毕业生求职底线。

5. 就业空间将进一步扩大

中国经济的快速发展为劳动者提供了广阔的就业可能。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。专家预测每增加一个百分点,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。

6. 人才市场趋向在转变

调查显示,人才市场未来长期的趋向是,有新知识,高技能的良好品质的人才有机会,而非大学生身份,这就要求我们大学毕业生,必须在毕业后,继续学习各种知识,不断提高自己的综合素质。

二、高职毕业生的就业定位

我国目前普通高校 2000 多所,其中专科高校已超过 1000 所,高职高专毕业生已占普通高校毕业生总数的 50% 左右,这是我国高等教育结构调整所致。高职教育毕业生在知识、能力、素质结构上应具有基础理论知识适度、技术应用能力强、知识面较宽和综合素质较高等基本特点,高职教育的培养目标就是培养既具有大学程度的专业知识,又具有高级技艺,并能在现场进行技术指导和管理的高级工程技术人才和管理人才。目前用人单位普遍要求求职者应聘就可上岗,具有社会急需的实用技能和职业能力等,这正是高职毕业生的优势所在。高职毕业生的就业定位应瞄准市场需求,接近市场状况,不刻意挑选单位,不分地域与条件,充分发挥好自身的优势,克服存在的不足,就一定能够找准市场位置,化解就业难题。

(一) 高职毕业生在就业大军中的优势

1. 高职生的职业素质优势

当前我国高等教育体系在人才培养上存在明显的缺陷,长期以来,本科院校培养的是研