

21 世纪高等教育教材

大学生就业指导实用教程

廖苏华 主编



西北大学出版社

21 世纪高等教育教材

大学生就业指导实用教程

主 编：廖苏华

副主编：赵 琪 王洪辉 冯晓桦

西北大学出版社
中国·西安

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生就业指导实用教程/廖苏华主编. —西安: 西北大学出版社, 2003. 11
ISBN 7-5604-1889-9

I. 大… II. 廖… III. 大学生-就业-高等学校-教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 096323 号

大学生就业指导实用教程

主编 廖苏华

西北大学出版社出版发行

(西北大学校内 邮编 710069 电话 8302590)

新华书店经销 四川省党建印刷所印刷

787 毫米×1092 毫米 1/16 开本 15.125 印张 370 千字

印数 1-20000 册

2003 年 11 月第 1 版

2003 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 7-5604-1889-9/G·257

定价: 19.80 元

前 言

1989 年中国高校开始实施大学毕业生就业制度改革以来，已经走过了 14 个年头。目前政府、学校以及社会对大学毕业生的关注程度与前几年相比，有着实质性的区别。学生本人则对竞争残酷而激烈的毕业生就业市场也有了相当程度的认识。

2003 年，全国毕业生总数达到 212 万人。由于各种原因的影响，到 2003 年底，有近 70 万毕业生仍待字闺中。据有关方面报道，2004 年 280 余万大学毕业生正跃跃欲试，开始为自己的求职之路谋划。社会提供的需求信息，除一些专业供不应求或供求平衡外，大多数专业长期处于“僧多粥少”的状况。

本书围绕毕业生就业服务的主题，系统地介绍了毕业生求职准备、求职技巧、权益保护以及自主创业指导、就业服务队伍等内容。且案例丰富，实用指导性强。

在本书编写和出版过程中得到了有关领导和专家的大力支持与帮助，在此深表谢意，由于编者水平有限，书中难免有不当之处，敬请批评指正。

编者语

目 录

第一篇 毕业生就业总论

第一章 毕业生就业制度改革及现状	(1)
从“统包统分”到“自主择业”	(1)
适应形势转变就业观念	(2)
在挑战中实现自己的价值	(4)
第二章 当前毕业生就业形势	(6)
高校毕业生就业总体形势乐观	(6)
影响高校毕业生就业的不利因素	(7)
各类型高校毕业生就业有何特点	(8)
专科毕业生的就业形势为何比较严峻	(9)
小资料：正确认识我国当前的就业矛盾	(10)
第三章 当前大学生的就业途径	(12)
当前的就业热点领域	(12)
小资料：公务员的录用方法	(12)
小资料：应聘非国有企事业单位须知	(13)
小资料：哪些大学毕业生最受用人单位青睐	(15)
小资料：未来最受欢迎的人才	(16)

第二篇 毕业生就业准备

第一章 自我认识	(17)
大学生就业前应做哪些准备	(17)
进行个人的职业生涯规划	(17)
你的“卖点”在哪里	(18)
第二章 信息收集	(20)
公司招聘新人的程序是怎样的	(20)
毕业生从哪里获得就业信息	(20)
怎样了解应试公司的资料	(21)
当今用人单位的用人心理	(22)
应届毕业生如何预估自己的薪资水平	(23)
小资料：你能看懂招聘广告吗	(24)
案例：信息充分择业易	(24)
小资料：哪些招聘广告可能藏有陷阱	(25)
小资料：识别真假职业中介有方法	(26)

第三章 能力准备	(27)
自信来自于对自己能力的准确认识	(27)
找到好职位需要具备的基本能力	(27)
你需要具备哪些职业素质	(28)
打造自己的个人品牌	(30)
小资料: 个人品牌 = 突出特长	(31)
第四章 知识准备	(33)
各种证书对求职有没有帮助	(33)
职业资格证书有没有作用	(33)
案例: 在校生兼职做会计	(34)
高学历就意味着好工作吗	(34)
小资料: 公司需要什么样的 MBA	(35)
经验之谈: MBA 并不一定意味着高薪	(36)
经验之谈: 好专业还是好学校更重要	(37)
经验之谈: 学业重要还是实践能力重要	(37)
小资料: 知识型员工的素质	(37)
第五章 心理准备	(39)
走出求职的心理误区	(39)
克服求职过程中的犹豫不决	(39)
需要一定的心理承受能力	(40)
如何面对求职失败	(41)
案例: 锲而不舍带来的成功	(42)
第六章 就业推荐材料准备	(43)
毕业生需要准备哪些就业推荐资料	(43)
毕业生怎样写求职简历	(43)
经验之谈: 写简历不要太过谦虚	(43)
经验之谈: 写简历时应该避免的表达方式	(44)
经验之谈: 自荐信的文字技巧	(44)
经验之谈: 在自荐信中该不该再提自己的成就	(45)
怎样撰写英文简历	(45)
怎样制作电子履历表	(46)

第三篇 毕业生择业方法与技巧指导

第一章 择业观念	(47)
宝贝放错了地方就是废物	(47)
经营自己的长处	(48)
案例: 可以到任何地方工作	(48)
案例: 先就业, 再择业	(48)

案例：意气用事，影响深远	(49)
第二章 择业决策	(51)
选工作究竟选什么	(51)
怎样选择最适合自己的职业	(51)
好工作高薪以外的因素	(52)
经验之谈：最适合你的就是最好的	(53)
公司的大小在择业时该不该考虑	(54)
没有绝对稳定的职业	(55)
好专业就能找到好工作吗	(55)
经验之谈：如何选择高薪公司就业	(56)
小资料：高薪和股权很诱人	(57)
第三章 求职技巧	(59)
利用智慧和智谋来推销自己	(59)
案例：自我推荐化被动为主动	(59)
实力 + 包装 + 推销技巧	(60)
适度包装，诚信为本	(61)
怎样参加大型招聘会	(61)
大学毕业生求职时没有经验怎么办	(62)
经验之谈：给没有求职经验者的忠告	(63)
经验之谈：人际网络有助于求职	(64)
打求职电话可以随便一些吗	(64)
接听电话时注意事项有哪些	(65)
经验之谈：怎样获得外企的面试机会	(66)
小资料：怎样填写外企应聘登记表	(66)
小资料：如何向招聘单位进行自我推荐	(67)
巧妙运用自荐技巧	(67)
网上求职怎样进行	(68)
小资料：网上求职易犯的错误	(69)
小资料：网上求职的效果如何	(70)
经验之谈：如何求职能够省钱	(71)
第四章 面试技巧	(72)
面试前应做那些准备	(72)
小资料：外企招聘面试的程序是怎样的	(73)
小资料：需要留意的非常规面试方法	(73)
面试时需要建立良好的第一印象	(76)
经验之谈：哪些身体语言会影响面试	(78)
小资料：错误的面部表情有哪些	(78)
案例：穿错袜子误了面试	(79)
面试时会遇到哪些问题	(79)

怎样在面试时知道自己的报酬	(80)
经验之谈: 如何避开“年薪”陷阱	(82)
经验之谈: 如何在应聘过程中考察公司情况	(83)
面试时的语言技巧	(83)
经验之谈: 面试时哪些话不能说	(87)
经验之谈: 在面试时能否使用中英混合语言	(88)
面试到底在试什么	(88)
案例: 微软面试解密	(89)
案例: 注重个人品行和职业道德的摩托罗拉	(90)
案例: 宜家招聘的关键词是信任与诚实	(90)
案例: 留意自己的话外之音	(91)
案例: 过分表现自己有弊无利	(92)
案例: 把面试当成上班来对待	(92)
案例: 思路开阔处变不惊	(93)
案例: 自私失去获聘机会	(93)
案例: 正确解读专业语言	(94)
案例: 唱高调总会引人反感	(95)
小资料: 哪些情况容易导致面试失败	(95)
掌握面试主动权的技巧	(96)
经验之谈: 怎样分析、掌握面试官的性格	(97)
经验之谈: 面试官一般具有什么样的心理特征	(98)
经验之谈: 怎样识别招聘者的“外交语言”	(99)
案例: 诚意感动了主考官	(99)
女大学生面试需要注意的问题	(100)
经验之谈: 女大学生如何对付好色的面试官	(100)
小资料: 女大学生求职并非没有优势	(101)
到外企面试应注意些什么	(102)
面试结束时应注意些什么	(103)
经验之谈: 面试结束就意味着求职结束吗	(103)
第五章 笔试技巧	(105)
笔试的准备	(105)
常见的笔试种类	(105)
常见的笔试试题	(106)
笔试的方法和技巧	(106)

第四篇 毕业生自主创业指导

第一章 综述	(108)
自己创业: 一种新的就业方式	(108)

案例：开拓软件一片天	(109)
创业计划竞赛：大学生创业的捷径	(110)
小资料：上海设立大学生创业培训班	(111)
案例：视美乐：一项技术引来 5000 万投资	(112)
案例：慧点：“糊里糊涂”的创业	(112)
案例：有网智业：建设自己的“奇迹”	(113)
案例：乐都：从四台旧电脑开始	(114)
第二章 自主创业准备	(116)
打工与创业哪条路更好	(116)
创业者应具备的素质特征	(116)
小资料：哪些人不具备创业的素质	(117)
创业者应具备的智慧潜能	(118)
创业者应具备的风险投资常识	(119)
案例：创业者需要具有商业能力	(119)
案例：做行业的创新者	(120)

第五篇 就业指导服务及其队伍建设

第一章 就业指导概述	(122)
职业指导和就业指导	(122)
小资料：就业指导简史	(123)
大学生就业指导机构的作用	(124)
高校就业指导工作现状及存在的问题	(125)
小资料：职业咨询	(126)
第二章 就业指导服务机构的任务	(127)
就业指导服务机构的职能	(127)
就业指导服务机构的任务	(127)
需要强化现代信息技术在就业指导中的应用	(128)
第三章 就业指导队伍建设	(130)
高校需要建立一支专业化的就业指导队伍	(130)
如何建设就业指导队伍	(130)
就业指导者需要哪些素质	(131)
如何对毕业生开展就业指导	(133)
学生就业指导的方法	(134)
附：教育部关于进一步加强普通高等学校毕业生就业指导服务机构及队伍建设的 几点意见	(135)
第四章 就业政策咨询	(137)
大学生就业取消户口限制的意义	(137)
统分毕业生的就业政策	(138)

本、专科毕业生就业范围	(138)
委托培养与定向生的就业政策	(138)
师范毕业生的就业政策	(138)
自费毕业生就业政策	(138)
结业生就业政策	(139)
肄业生如何就业	(139)
残疾毕业生的就业	(139)
有病毕业生的就业	(139)
招生并轨的毕业生就业	(139)
毕业生毕业时可否不就业	(140)
毕业生到私营、个体等非公有制企业就业应注意哪些问题	(140)
毕业生可否出国	(140)
考研的毕业生如何就业	(140)
就业有时间限制吗	(140)
毕业生派遣后如何办理改派手续	(140)
毕业生就业程序	(141)
派遣证遗失后怎么办	(141)
毕业生报到期限	(141)
毕业生派遣后不去单位报到的处理办法	(141)
支边子女毕业生的就业	(142)
报到证的作用	(142)
大学生如何到部队就业	(142)
毕业证书丢失以后如何处理	(143)
第五章 毕业生就业“双选”会	(144)
双向选择活动的组织程序	(144)
人才市场具有哪些就业服务内容	(144)

第六篇 毕业生就业权益保护

第一章 就业法规	(146)
中华人民共和国劳动法（节录）	(146)
政策解读	(150)
协议与合同有什么区别	(150)
订立劳动合同有哪些原则	(150)
试用期合同与正式合同	(151)
劳动合同的要点	(151)
怎样看待保密合同	(152)
什么样的劳动合同才具有法律效力	(153)
劳动合同中是否必须写入社会保险内容	(153)

高薪能否代替保险	(153)
第二章 就业协议书签订	(155)
什么是就业协议	(155)
就业协议的主要内容	(155)
就业协议的订立和解除	(156)
第三章 毕业生就业权益保护	(159)
毕业生就业权益	(159)
怎样保护毕业生的权益	(160)
应聘怎样识别合同陷阱	(161)
小资料：哪些合同要警惕	(162)
小资料：哪种新职员可以不实行见习期	(162)
案例：粗心签下“不平等条约”	(163)
案例：合同的附加条款要一起签署	(164)
案例：“多头签约”被索赔	(164)
政策解读：	(165)
毕业生就业时所享有的权利	(165)
国家对毕业生见习期有什么规定	(165)
合同纠纷的解决办法	(166)
劳动合同自行终止的条件	(166)
用人单位违反劳动合同将承担什么样的法律责任	(166)
单方面变更合同内容有效吗	(167)
单位违约在先可不可以不支付赔偿金	(167)
如何申请劳动争议仲裁	(167)
出现劳动合同纠纷撤诉后能否再次起诉	(168)
跳槽需要注意的法律问题	(168)
小资料：弃档后患大	(169)
经验之谈：频繁跳槽对求职有弊无利	(170)
附录 1：国家就业法规汇编	(171)
普通高等学校毕业生就业工作暂行规定	(171)
关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的意见	(176)
关于切实做好普通高等学校毕业生就业工作的通知	(179)
关于规范高校毕业生招聘工作维护教育教学秩序的通知	(180)
国家发展计划委员会、教育部关于对普通高校毕业生就业收费有关政策问题的通知	(181)
高校毕业生就业后调整办法	(182)
附录 2：地方就业政策汇编	(183)
大学毕业生到西部就业有哪些优惠政策	(183)
北京市招聘外地人才实施细则	(184)
京外生源毕业生怎样在京就业	(185)

非上海生源毕业生如何在上海市就业	(186)
2003 年非上海生源进沪就业条件放宽	(187)
天津市关于普通高等院校非津生源进津就业实施办法	(187)
关于重庆市大中专毕业生办理入户上粮手续的有关规定	(189)
重庆市人事局关于进一步鼓励各类毕业生到非国有单位工作的通知	(189)
重庆为吸引人才出台 21 项优惠政策	(191)
关于广东省 2002 年普通高等学校毕业生就业工作的意见	(192)
2002 年广东省接收省外高校毕业生来粤工作有关问题的函	(194)
广东省关于加速引进本科以上学历人才有关问题的通知	(195)
常见问题解答	(196)
江苏省引进优秀人才工作实施办法 (节录)	(197)
江苏省关于做好大中专学校毕业生户口迁移工作的通知	(199)
江苏省关于进一步加强大中专学校毕业生就业工作的意见	(199)
常见问题解答	(202)
浙江省出台新政策吸引人才落户	(202)
福建省大中专毕业生就业政策	(203)
黑龙江省关于贯彻国务院办公厅转发教育部等部门《关于进一步深化普通 高等学校毕业生就业制度改革有关问题意见》的实施意见	(204)
常见问题解答	(209)
辽宁省大连市关于引进人才的补充规定	(209)
常见问题解答	(210)
江西省大中专毕业生就业有关政策简介	(210)
江西省 2002 年关于省外院校毕业生来赣就业有关事项的函 (摘录)	(211)
安徽省 2002 年大中专毕业生就业政策	(211)
安徽省大中专毕业生就业新政策	(213)
河南省关于高校毕业生就业工作的相关政策	(213)
陕西省出台吸引人才来陕优惠办法	(215)
常见问题解答	(216)
甘肃省关于进一步做好人才开发的决定	(216)
甘肃省其他人才开发政策	(217)
湖北省关于报送 2002 年高等学校毕业生就业方案的通知	(217)
常见问题解答	(219)
湖南省人民政府办公厅关于做好普通大中专学校毕业生就业工作的通知	(219)
云南省有关政策	(221)
青海省大中专毕业生就业政策	(222)
宁夏回族自治区 2002 年区外普通大中专学校毕业生来宁就业有关问题的函	(223)

贵州省关于进一步改革我省大中专毕业生就业制度的意见	(224)
常见问题解答	(227)
广西壮族自治区政策	(227)
新疆维吾尔自治区政策	(228)
参考文献	(229)

第一篇 毕业生就业总论

第一章 毕业生就业制度改革及现状

从“统包统分”到“自主择业”

我国高等学校毕业生的就业制度在中华人民共和国建立后经历了几个不同的发展阶段。大致说来,可以分为“统包统分”(大学生就业由国家负责,按照计划统一分配)、“供需见面”(学校与用人单位通过计划内的供需见面落实毕业生就业)、“双向选择”(在国家方针政策指导下,学生选报志愿、学校推荐、用人单位择优录用)、“自主择业”(少数毕业生由国家安排就业,多数学生自主选择职业)等阶段。

1. 统包统分

在计划经济模式下,经济建设的任务是当作政治任务来完成的。作为经济建设的新生力量——大学毕业生,则是作为“新鲜血液”,由国家集中调配,使用于国家最需要发展的工业领域及其他行业。因此,在建国初期及以后的几十年中,大学毕业生基本上是由国家统一分配,实行有计划的统筹安排。尽管其中历经几次变革,但都始终没有离开以“统”和“包”为特征的由国家负责、按计划分配的制度。

这种制度虽然使毕业生普遍就业,但隐患也很多,如专业不对口、学校培养的人才地方上并不需要等等,而且“一分定终生”,人才不能流动,使人才形成极大的浪费。

应该说,这种“统包统分”在特定历史条件下是有其积极意义的。在新中国建立初期,由于国家的各个部门都缺乏高素质的人才,高等学校培养出来的毕业生供不应求,国家统一分配能够将有限的人才集中到国家最需要的部门。但是,随着社会的发展,这种就业制度的局限性就大于他的积极意义,需要进行改革。

2. 供需见面

1985年5月,中共中央颁布《关于改革教育体制的规定》,提出了改革大学招生的计划制度和毕业生分配制度的要求。从1986年起,将由国家计委主管的编制毕业生分配计划的工作,交由国家教委主管,解决了长期以来存在的招生和分配工作脱节,工作效率不高等问题,促进了毕业生分配工作的进一步改革。

1986年,国家教委直属院校毕业生人数的80%,由国家教委提出学校分给部门、分给地区的毕业生人数即“切块计划”,通过“供需见面”方式提出分专业、分用人单位的

调配方案。其余 20% 的毕业生,也由学校根据社会需求提出建议分配计划。各种不同形式的“供需见面”活动,得到了学校和用人单位的广泛欢迎和大力支持,并很快在许多学校、地区 and 行业以至全国逐步展开。这种“供需见面”,对沟通毕业生就业渠道,促进学校与用人单位之间的联系,加强相互间的了解与协作,起了积极的作用。

3. “双向选择”与“自主择业”

从 1986 年起,国家教委组织力量对高等学校毕业生分配制度的改革进行调查研究,并会同国家计委、财政部等有关部门作了专题研讨论证,提出了《高等学校毕业生分配制度改革方案》,并于 1989 年予以实施。

在该方案中,提出高等学校毕业生分配制度改革的目标是:在国家就业方针政策指导下,逐步实行毕业生自主择业,用人单位择优录用的“双向选择”制度。逐步把竞争机制引向高等学校。当然,鉴于当时的历史条件,此项改革还需随其他方面改革的展开而逐步实施。

1993 年 2 月,中共中央、国务院颁布了《中国教育改革和发展纲要》,这是经过有关部门四年多的广泛调查研究,充分听取各方面的意见,在反复研讨、反复论证的基础上制定的。《纲要》明确指出:在 20 世纪 90 年代,随着经济体制、政治体制和科技体制改革的深化,教育体制改革要采取综合配套、分步推进的方针,加快步伐,改革包得过多、统得过死的体制,初步建立起与社会主义市场经济体制及改革中的政治体制、科技体制相适应的教育新体制。以此确定的毕业生就业制度改革的目标是:改革高等学校毕业生“统包统分”和“包当干部”的就业制度,实行少数毕业生由国家安排就业,多数由学生“自主择业”的就业制度。即除少数享受国家奖学金、专项奖学金、单位奖学金的学生,实行在一定范围内就业外,大部分学生在国家方针政策指导下通过毕业生就业市场“自主择业”。在这种就业体制下,大部分毕业生将按照个人的能力、条件到市场参与竞争,而不再依靠行政手段由国家保证就业。

用人单位也只能用工作条件和优惠待遇吸引毕业生,不能等待国家用行政命令的办法调派毕业生。而高等学校作为就业工作的中介,主要为“自主择业”的毕业生提供指导性服务。

不同的就业制度,决定于特定时期的社会政治、经济发展的需要。同时,不同的就业制度,对不同时期社会政治、经济的发展起着一定的作用。

适应形势转变就业观念

国家在不同时期对大学生就业采用不同的政策有其深刻的历史背景,当今大学生需要“自主择业”是社会进步,国人总体文化水平提高的必然产物。因此,认清并适应形势,转变就业观念是当代大学毕业生首先要做到的事情。

党的十三届四中全会以来,我国高等教育取得了历史性的突破,实现了跨越式的发展,从精英教育阶段过渡到大众化教育阶段。

20 世纪 90 年代,上海某大型设备制造企业从国外引进了一台先进的加工设备,在单位职工中却找不到合格的操作人员。厂党委为此专门召开会议,做出了三条决定:选派一名大专学历的毕业生出国接受培训,作为这台设备的操作人员;该毕业生到了操作岗位后

保持其“干部身份”；该大专毕业生培训学习归来，三年内带出一名徒弟后，可以回到原来的技术员的岗位。

如今回头看这个“老故事”，很多人可能觉得有些可笑，如今的企业和毕业生，早已淡化了“干部身份”这个概念。造成这种时世变迁的原因，除了用人机制、就业观念的变化外，还有高等教育发展和大学生就业形势变化的社会大背景。

高等教育的发展。在社会中，就业岗位的层次的分布是呈三角形的，从顶端向下，各岗位层面对劳动力的技能要求逐渐下降，数量逐渐增多。高校毕业生就业是遵循劳动力市场的供求规律的，“供需矛盾”决定着毕业生就业岗位的分布和就业层次、薪酬水平等状况。当高等教育处在“精英教育”阶段时，高等学校毕业生供给小于社会需求，是毕业生的“卖方市场”。此时，社会提供的“精英”岗位充足，高等学校的毕业生主要在社会较高层次的“精英”岗位上就业。这种精英式的就业，在计划分配的毕业生就业时期，表现得淋漓尽致。政府按照“国家干部”的身份，将高等学校的毕业生分配到高级技术人员、管理人员等专门的或专业的岗位上。在人们的意识中，大学毕业生被人羡慕、尊重，甚至是被推崇的“社会精英”。这种观念多年来严重地左右着大学生的择业观。

20世纪90年代中期以后，每年的高校毕业生约100万，基本上摆脱了供给的“紧缺时代”。毕业生的就业，由卖方市场向买方市场转变，专科毕业生就业开始变得困难。

随着1999年我国高等教育大规模的扩大招生，到2002年普通高等学校招生超过320万，2003年计划普通高校招生335万，我国的高等教育步入了“大众化”阶段。2003年大学毕业生达到212万，2004年将超过250万，在2010年之前，每年的大学毕业生将达到350万以上。预计在今后相当长的一个时期内，我国GDP的增长将保持在7%~8%，社会每年能够提供的新增就业岗位数量（除非第三产业超常规地、突飞猛进发展）在600万~900万之间。其中，传统意义上的“白领”或“精英”岗位是少数，更多的是一般意义上的初级工作岗位。在这种形势下的高等学校毕业生的就业，将向社会就业岗位的“三角形”靠近底端的方向移动，即一部分大学毕业生在“精英”岗位就业，另一部分大学毕业生在“非精英”岗位就业。这必然使大学毕业生的就业由“精英”走向“大众”。

社会经济的发展。大学毕业生就业的大众化，除了由于高等教育进入“大众化”时代的因素之外，更重要的因素是社会经济的发展。20世纪50年代，我国处在经济不发达阶段时，初中毕业生即被认为是“人才”。工厂招收工人，能够招收到“初小”毕业的就可以，招收到“高小”毕业的就是高文化水平了。随着经济、社会的发展，社会工作岗位对劳动技能的要求在不断地提高，对劳动者受教育的层次的要求亦随之提高。进入21世纪，这种对劳动力受教育水平的高要求，促使接受过高等教育的劳动力更多地进入普通劳动者的序列。

社会职业和岗位的发展。我国的社会发展已经从实现小康，进入到全面建设小康社会的阶段。随着社会的发展，一方面，社会上产生了大量的新的职业和岗位；另一方面，社会所提供的人们一般意义上认为的“精英”岗位或“白领”职位类的高级工作岗位，也在生产方式的改变和生产工具现代化的过程中变化，引发了传统意义的“蓝白领”界限的模糊和标准的变更。大学毕业生的就业，随着社会职业和岗位的发展走向“大众化”。

2002年召开的全国职业教育工作会议，提出了要在职业教育中实行毕业证书与职业技术证书“双证并举”的要求。这清楚地表明，高等职业技术学校的培养目标向操作技

能型转变,这样的大学毕业生对口的就业岗位必然是生产操作第一线。

生产力的发展和技术进步,对在高精设备或现代化生产线上从事操作、维护等第一线工作的劳动者的文化素质要求,大大地提高了。大学毕业生到这些生产第一线工作,使这些岗位的从业者自然而然地随之成为“高级蓝领”。

新兴的信息产业中的软件公司、网络公司等,雇佣的员工中80%~95%以上是高等学校的毕业生。他们中的绝大多数都在从事编写程序、设备调试和维护、实施工程等第一线工作。如果以管理与生产第一线的岗位作为区别“白领”与“蓝领”的标准,那么,他们中的绝大多数应当属于“蓝领”。

从世界经济发展看,随着经济的发展,在我国进入“全面建设小康社会”的时期,第三产业必然有突飞猛进的发展,将要从现在占GDP的不到30%,上升到50%左右。现代化的第三产业是以知识和高科技为支持的,其中的金融保险业,法律、审计、财会、投资、心理、职业、出国留学等方面的咨询服务业,各类经纪人和中介机构,文化教育业等服务产业的发展,要求其从业人员中的半数以上者是取得大学学历的人员。应当说,在这些行业中的从业人员绝大多数是在第一线工作的。大学毕业生大量转移到第三产业一线岗位就业,也是大学毕业生就业“大众化”的表现。

在挑战中实现自己的价值

大学生就业制度的改革,给高等学校毕业生的就业和价值体现提供了更多的机遇,改变了过去一次分配定终身的办法,同时,更主要的是给他们带来了更多的压力和挑战。

现行的就业政策,将极大地促进广大在校的大学生主动地加强自身能力的培养,努力把自己培养成品质兼优的合格人才,以适应市场经济需要。

这是一个现实的问题,大学毕业生固然是社会的中坚力量,但如果他并不能适合市场的需要,就业的难度就会加大。但是,如果你真正是个人才,就会在挑战中实现自己真正的价值。

在这里,我们有必要提醒一下高等学校毕业生,在求职过程中应注意以下几个问题:

1. 正确认识人才市场的形势,进行科学的市场分析,克服趋众心理

某一地区、某一行业、某一部门或企业的经济繁荣,很大程度上受到国家宏观经济政策的影响。我们不能盲目地热衷于一些单位的优厚条件,更要认识到这些单位人才竞争的严峻性和残酷性。市场的竞争是优胜劣汰,要做好人才流动的心理准备,根据市场的变化和发展做出准确预测和最佳选择。

2. 正确分析和认识自我,克服盲从心理

要认真分析自身条件和知识智能结构,认识到别人能够胜任的工作,对自己不一定适合。在确定或调整个人的奋斗目标时,应当以社会需要、最佳才能(如再现型、发现型、创造型)、性格优势、中心兴趣等重要信息为出发点,到最适合发挥自己才能的地方去。

3. 及时了解和准确把握国家有关人才流动的法规、政策

国家对人才的流动制定了一些支持性、鼓励性、保护性措施,同时也制定了一些限制性措施,如有些重要部门、岗位,特殊行业人员的流动需经原用人单位或主管部门的同意;一些沿海城市和大城市不能接收边远省份的毕业生或其他地区的委培生、定向生。因