

天生我才必有用

职海无涯任我游

——高职高专大学生就业指导

王爱群 主编



黄河水利出版社

天生我才必有用

职海无涯任我游

——高职高专大学生就业指导

江苏工业学院图书馆

藏琳书章

主 编

王爱群

副主编

胡海涵

撰稿人

王爱群

樊明光

胡海涵

班红娟

张琳

张白云

黄河水利出版社

图书在版编目(CIP)数据

天生我才必有用 职海无涯任我游: 高职高专
大学生就业指导 / 王爱群主编. — 郑州: 黄河水利
出版社, 2006. 2

ISBN 7-80734-047-9

I. 天… II. 王… III. 高等学校: 技术学校—毕业
生—就业—基本知识 IV. G717.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 010871 号

组稿编辑: 王路平 电话: 0371-66022212 E-mail: wlp@yrcp.com

出版社: 黄河水利出版社

地址: 河南省郑州市金水路 11 号 邮政编码: 450003

发行单位: 黄河水利出版社

发行部电话: 0371-66026940 传真: 0371-66022620

E-mail: yrcp@public.zz.ha.cn

承印单位: 河南省瑞光印务股份有限公司

开本: 850 mm×1 168 mm 1/32

印张: 10

字数: 260 千字

印数: 1—5 100

版次: 2006 年 2 月第 1 版

印次: 2006 年 2 月第 1 次印刷

书号: ISBN 7-80734-047-9/G·26

定价: 19.00 元

毕业寄语

作为一名高职院校的院长,当我看到意气风发、踌躇满志的莘莘学子离开校园,走上工作岗位时,心中不禁洋溢着收获的喜悦。尽管那可能是个平凡的岗位,尽管那可能是份微薄的薪水,但谁能说,那不是成功的起点,那不是攀登的云梯?当昔日的学生西装革履地出现在我的面前,我惊讶于他的成熟、他的自信,尽管还有些生涩,尽管还不够挥洒自如,但谁能说,职业生涯不是最好的锻造和磨砺?

天高任鸟飞,海阔凭鱼跃。数年的寒窗苦读,伴着父母的心血,老师的教诲,自己的努力,不就梦想有一天在人生的舞台上展翅高飞。但谁让抖动的羽翼不能起飞?谁让焦灼的期望灰飞烟灭?严峻的就业环境,让多少学生未竞风流就羽翼已折。递上的简历一次次石沉大海,精心准备的台词还没来得及出口,或委婉的拒绝,或无情的摒弃,让毕业生吞咽着求职的艰辛。是迎难而上,还是畏缩不前?人生的抉择严峻地叩打着毕业生年轻而澎湃的心。

“不经历风雨,怎能见彩虹,没有人能够随随便便成功”。是金子,就要经得起捶打;是舵手,就要在风浪里搏击。多少次懵懵懂懂,多少次跌跌撞撞,职场里的摸爬滚打何尝不是人生的风景。其实,航行需要规则,求职也需

要技巧。误打误撞，四处出击，只会让自己受无谓的伤害；优雅得体的仪表，耳目一新的简历，从容自信的谈吐，只有目标明确，方法得当，方能一显身手，手到擒来。“好风凭借力，送我上青云”，我们希望藉此书能给在职海里摸索的同学以启发，以帮助，让理想之花绚丽绽放，让成功梦想扶摇直上。在此，谨让我们衷心地祝愿所有的高职高专大学生顺利地找到适合自己的工作，造就施展自己才华的广阔舞台！

→ 袁明
二〇〇六年一月

目 录

毕业寄语

王爱群

理论篇

拨开重雾见青天

第一章 擦亮眼睛 认清形势	(3)
一、当前大学生就业概况	(5)
二、当前大学生就业形势分析	(6)
三、影响就业形势的因素	(12)
第二章 领会政策 把握航向	(17)
一、大学生就业的基本政策	(19)
二、就业准入制度	(27)
三、人事代理制度	(35)
第三章 养精蓄锐 整阵待发	(41)
一、适应社会能力	(43)
二、实践能力	(44)
三、开拓创新能力	(45)
四、人际交往能力	(47)
五、组织管理能力	(50)
六、表达能力	(51)
七、核心竞争能力	(54)
八、决策能力	(57)
九、团队精神	(58)
十、德才兼备,以德为先	(59)



实战篇

步步为营话谋略

第四章 全盘规划职业生涯	(65)
一、职业生涯规划概述	(67)
二、正确认识自己	(75)
三、树立正确择业观	(85)
第五章 准确定位就业方向	(111)
一、国家机关的录用办法	(113)
二、事业单位的聘用制度	(120)
三、企业单位的用人制度	(126)
第六章 有效收集就业信息	(143)
一、就业信息的来源	(145)
二、就业信息的筛选	(154)
第七章 精心制作简历和求职信	(159)
一、赏心悦目的简历	(161)
二、令人怦然心动的求职信	(172)
第八章 从容应对面试	(183)
一、面试基本要素	(185)
二、面试礼仪	(189)
三、面试技巧	(192)
四、面试以后	(200)
第九章 谨慎签署劳动合同	(205)
一、有关就业的法律法规	(207)
二、如何签订劳动合同	(212)
三、如何对待用人单位收取押金	(217)

第十章 铺平就业道路	(221)
一、离校前的准备	(223)
二、就业初期须知	(224)
三、关于跳槽	(227)
四、关于创业	(229)
五、关于继续教育	(236)

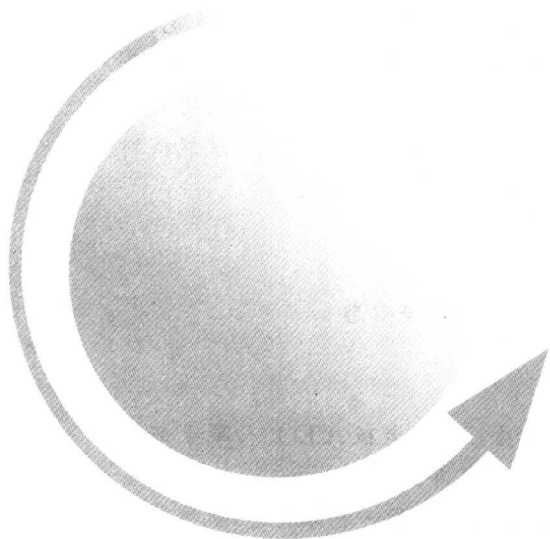
普通高等学校毕业生就业工作暂行规定	(247)
中华人民共和国劳动法	(255)
中华人民共和国公务员法	(267)
河南省人事代理暂行办法	(283)
简历范例	(285)
中文求职信范例	(286)
劳动合同书范本	(287)
国内主要求职网站网址	(305)
参考文献	(310)
后 记	(311)

理论篇

拨开重雾见青天

第一章

擦亮眼睛 认清形势



● 导 读

陆步轩,1985年以陕西省长安县文科状元身份考入北京大学中文系。毕业后,先后在长安县柴油机械配件厂等企业工作,企业倒闭后,他先后搞过装修,开过小商店。2000年,在西安市长安区韦曲镇汽车站附近开起肉店。武小锋,2000年以辽宁省普兰店市理科第一名考入北京大学医学部预防医学专业,2005年6月毕业后多次找工作无果,在家待业,帮家人穿糖葫芦卖,2006年1月经媒体报道后被一家公司聘用。就业的道路真的是“蜀道难,难于上青天”吗?大学不是就业保险箱,不能保证每个毕业生如愿就业。在市场经济条件下,劳动力的蓄水池中必然暂存或沉淀一部分劳动者,其中不乏高层次人才。但“山穷水尽疑无路,柳暗花明又一村”,大学毕业生只要认清形势,顺应劳动力市场的需求,就能找到自己的位置和发展空间,充分实现自己的人生价值。

● 关键词

严峻 矛盾 有利因素 优势 调整心态

● 推荐阅读

1.《我为什么不要应届毕业生:11位老板、CEO、人事干部口述实录》,宋三弦著,重庆出版社2005年版。

2.《上大学为了什么》,(美)亚历山德拉·利维特著,机械工业出版社2005年版。

古人云：识时务者为俊杰。正确的决策来自于对形势的正确把握和判断。高职高专大学生在就业的道路上要想一帆风顺，遥遥领先，就得认清当前大学生的就业形势。只有审时度势，不懈努力，超前筹划，才能胜券在握，成就未来。

一、当前大学生就业概况

高职高专大学生就业状况与我国当前整个就业环境是分不开的。近年来，我国市场经济体制改革和高校毕业生就业制度改革日益推进，尽管大学毕业生就业率持续低迷的状况有所好转，但仍然与社会及人们的期望相差甚远。据教育部统计，2001年全国共有普通高校毕业生115万，6月份的初次就业率为70%；2002年全国共有普通高校毕业生145万，6月份的初次就业率为64.7%；2003年全国共有普通高校毕业生212万，比2002年增长67万人，6月份大学毕业生的初次就业率是50%；2004年全国普通高校毕业生总数达280万，比2003年增加68万人，9月初毕业生平均就业率为73%，其中研究生就业率为93%，本科生84%，高职高专生61%；截止到2005年9月1日，全国普通高校毕业生就业率为72.6%，其中研究生就业率为91.9%，本科生81.7%，高职高专生62.1%。2005年，河南省有普通高校毕业生16.9万，截至9月1日，河南省高校毕业生整体就业率为78.89%，继续高于2004年同期平均水平，高于全国平均水平，就业人数增加2.7万。2006年，河南省预计有22万名高校毕业生，加上2005年及以前的部分仍未就业的毕业生，2006年需要就业的毕业生总数将突破25万，毕业生人数增多，而社会能提供的就业岗位却没有明显增加，毕业生就业形势依然严峻。

当然，仅有就业率还不能完整地表明大学毕业生的就业状况，同时还要考虑就业质量。就业质量包括薪酬水平、满意程度、发展空间等方面内容，对大学生个人来说，就业质量无疑比就业率更重



要。

在国外,平均薪酬水平是考察高校毕业生就业情况最重要的数据。将薪酬作为评定标准,是因为国际上也将人才作为资本的一个要素,其价值也需要通过价格来体现。将人才的岗位与薪酬紧密挂钩,更能反映人才的稀缺程度、异质性和能力大小。

平均薪酬水平一般由第三方专业薪酬调查公司收集,确定后向社会公布。使用平均薪酬水平作为考量就业情况的标准,至少能确保数据的真实性;此外,它更多地注重了数据对学生毕业后就业的指导作用。

而薪酬水平在更真实反映人才水平的同时,也反映了高校的教育质量,更有利于高校之间的竞争和对教育的投入。因此,高校要把就业质量,甚至毕业生就业后的职业发展情况、雇主满意程度等纳入评价体系,才能更真实地反映毕业生的就业情况,更真实地反映高校的办学质量,从而也能更科学地引导高校以就业为导向而非以学位为导向来调整高校的发展方向。

二、当前大学生就业形势分析

尽管当前大学生就业形势比较严峻,但也不是坚冰一块,从当前的就业形势来看,可以说是喜忧参半,具体分析如下。

(一)大学生就业中存在的矛盾和问题

尽管多年的改革已使就业市场逐渐理顺,但毕业生与用人单位之间的供需关系仍然存在矛盾。主要表现在以下几方面。

1. 毕业生的层次结构和专业结构与社会需求结构之间的矛盾

近年来,一些高校盲目追求市场供求热,专业设置缺乏前瞻性,对眼前的热门专业一哄而上,而又不及时根据市场变化进行调整,由此造成毕业生层次结构、专业结构不合理。从学历看,用人单位对学历高的毕业生需求高于对学历低的毕业生需求,研究生、本科生需求相对较多,专科生、高职生需求相对较少。从专业

看,一些紧缺专业如计算机、通信、电子、建筑、自动化、机械、医药和师范等科类的毕业生需求较为旺盛,而一些长线专业如哲学、社会学、经济学、法学等科类的毕业生需求较少。从学校情况看,重点院校需求相对集中,一般院校需求相对较少。重点院校毕业生相对来说层次较高,大多面向全国就业,因此竞争力强,需求信息量大,选择范围广泛,就业困难较小。一般院校由于隶属于地方或行业,选择面小,因而就业相对困难。

2. 行业性的供求矛盾

许多毕业生把择业目标定在党政机关、财政全供事业单位和高收入的国家垄断行业,如金融、自来水、油气、通信等少数高声望、高收入的热门单位,抱有不切实际的想法,希望通过寻找关系等途径找到自己满意的工作,致使这些单位人事负担沉重。而市场广阔,在经济发展中占有重要位置的一些支柱产业、艰苦行业、乡镇企业、边远地区等,却要不到所需的专门人才,造成人找事与事找人并存的行业性供求矛盾。

3. 地域性的供求矛盾

沿海发达地区以及大中城市吸引了大批毕业生,而需要大量人才的基层、边远地区、农村却被毕业生冷落,造成了专门人才分布不平衡的局面。许多毕业生“宁要大城市一张床,不要小城市一间房”,择业首选“天(津)南(京)(上)海北(京)”,而愿意到边远地区、村、乡镇企业就业的则很少。在河南省内,毕业生大多数愿意到郑州、洛阳、新乡等经济较发达的地区,而其他地区对毕业生的吸引力则较小。如以河南职业技术学院为例,2005年就业率为95.1%,其中在郑州市就业的就占66%。毕业生择业意向的失衡造成一些条件好的地区人满为患,就业十分困难,而条件差的地区求贤若渴却无人愿去。

4. 毕业生资源配置的矛盾

经济的快速发展确实离不开高层次的专业人才,但有些单位



在用人问题上缺乏科学性,脱离实际,盲目追求高学历和“名牌产品”,造成人才资源的“高消费”。主要表现在以下几方面:

(1)一味追求高层次学历,原本适合大中专毕业生的岗位非要研究生不可;有些单位录用毕业生,专科以下挑挑拣拣,本科以上则宁滥毋缺。

(2)一些用人单位对已接收的毕业生吹毛求疵,不和学校商量随意退回学生的现象时有发生,不但给学生就业带来了很大困难,也给学校的就业工作带来麻烦。

(3)近几年低层次毕业生供大于求,就业出现困难,毕业生就业成为买方市场,也助长用人单位的人才高消费倾向。用人单位的这些做法人为地加剧了毕业生就业的难度,使毕业生资源得不到合理的配置,形成虚假的需求制约矛盾,误导了一些用人单位的用人观念。

(二)大学生就业的有利因素

1. 社会经济的发展为毕业生就业开辟了广阔空间

高等教育与经济增长是紧密联系的,经济的增长对各方面专门人才的巨大需求,为毕业生就业开辟了广阔的空间,为高等教育的发展提供了机遇。我国几年来经济稳步增长,为广大毕业生提供了足够的就业空间。中国加入WTO、西部大开发、国有企业等改革的完成急需储备人才,未来大学生就业形势看好。按照计划,我国国内生产总值到2010年要比2000年翻一番,要求今后5年至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,国民经济生产总值每增长一个百分点,就会提供80万至100万个就业岗位。有关部门的统计显示,目前全国每年社会新增就业机会为700万至800万个,而每年大学毕业生人数则大约在300万。就这一数字对比而言,大学毕业生理应有比较大的就业空间。

2. 就业结构多渠道、多元化

过去毕业生就业集中流向是国有大中型企业和事业单位以及政府部门,形成了国有企事业单位和政府部门包揽就业的格局。现在就业的领域已经拓宽到区县所属小型企业以及非国有经济成分的企业,这些企业为毕业生就业提供极大便利,成为毕业生就业新的增长点。政府也在人事制度、户籍管理等方面制定了相应的政策,从而适应了我国经济以公有制为主体、多种所有制经济共同发展的新格局对人才的需求。通过引进就业的市场机制,不仅缓解了社会对人才需求的结构性矛盾,打通了人才向中小企业、基层单位、三资、民营、私营企业的流通渠道,而且也减轻了国有企事业单位在向社会主义市场经济转轨过程中安排毕业生就业的压力,在一定程度上实现了市场对人才资源的优化配置。

3. 就业途径逐步转向人才市场

近年来,从已经就业的毕业生来看,完全依靠学校或政府就业的毕业生人数在减少,而通过人才市场就业的毕业生就业人数在增加,改变了过去毕业生单纯依靠国家、地方或学校为主要力量安排的就业分配格局。大学生就业市场已经初步成型,以各学校为主体的校园招聘活动已经具有相当大的规模,高校就业信息网开始发挥积极作用。随着高校毕业生就业制度改革的不断深化,毕业生就业的供需信息渠道不通畅、信息量不足的问题将会得到解决。与此同时,大学生就业指导越来越受到重视。不少大学开办讲座、开设就业指导课程,这对于帮助大学生成功就业起到良好的作用。社会上各种各样的人才中介机构也大量出现,这些都为毕业生就业创造了外部条件。

4. 就业观念转变

过去,毕业生就业的时间大都集中在毕业前一两个月内,择业过程较短,毕业生选择的余地也很小。现在,大多数毕业生为寻求更多的需求信息,提前较长时间就开始与就业单位联系,不放弃每