

万福绪 主编

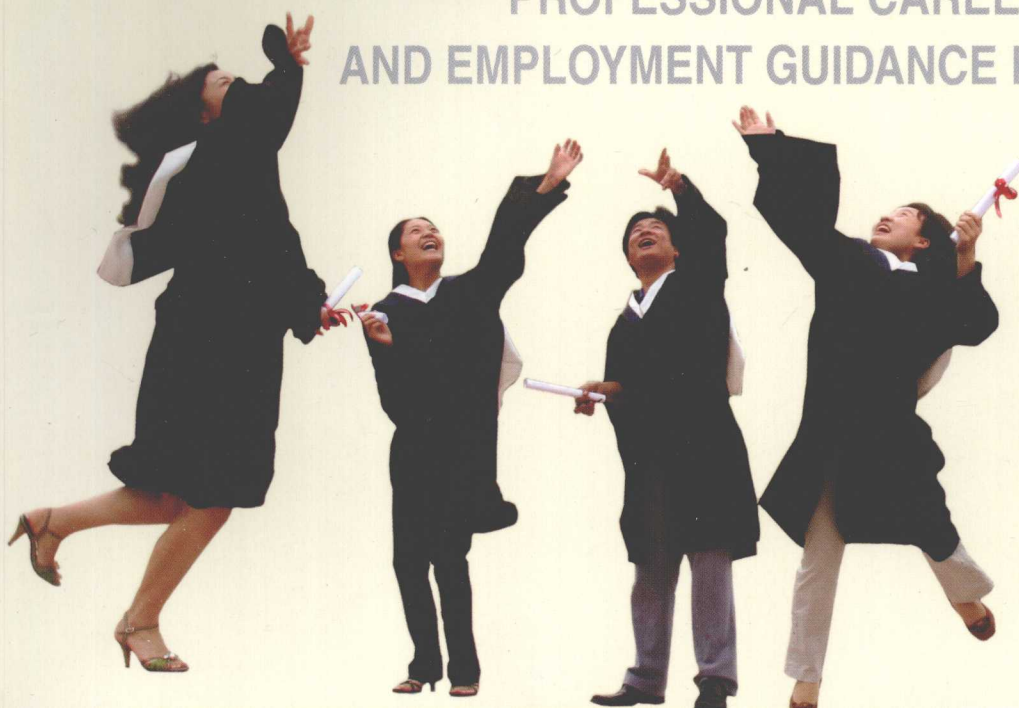
杨振华 副主编

大学生

职业生涯设计 与就业指导实务

UNIVERSITY STUDENT

PROFESSIONAL CAREER DESIGN
AND EMPLOYMENT GUIDANCE PRACTICE



CHINA FORESTRY PUBLISHING HOUSE
中国林业出版社



大学生职业生涯设计与就业指导实务

UNIVERSITY STUDENT PROFESSIONAL CAREER DESIGN AND EMPLOYMENT GUIDANCE PRACTICE

ISBN 978-7-5038-5692-1



9 787503 856921 >

定价: 30.00 元

万福绪◎主 编

杨振华◎副主编

大学生 职业生涯设计 与就业指导实务

UNIVERSITY STUDENT

PROFESSIONAL CAREER DESIGN
AND EMPLOYMENT GUIDANCE PRACTICE



图书在版编目 (CIP) 数据

大学生职业生涯设计与就业指导实务 / 万福绪主编.

北京: 中国林业出版社, 2009.8

ISBN 978-7-5038-5692-1

I. 大… II. 万… III. 大学生—职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字 (2009) 第143553号

出 版 中国林业出版社
(100009 北京西城区德内大街刘海胡同7号)

网 址 www.cfph.com.cn

E-mail cfphz@public.bta.net.cn

电 话 (010) 83224477

发 行 新华书店北京发行所

印 刷 北京外文印刷厂

版 次 2009年8月第1版

印 次 2009年8月第1次

开 本 1/16

印 张 17.25

字 数 450千字

定 价 30.00元

前 言

1999 年高校扩招以来，我国高等教育快速发展，已经由精英化高等教育发展成为大众化高等教育，与大众化高等教育伴生的是大学毕业生就业难度越来越大。产生就业难的原因是多方面的，但主要有四点：一是在人们对高等教育需求的强烈推动下，高等教育规模扩大，大学毕业生数量增长与大学生就业目标选择矛盾突出；有些专业社会需求量大，有些专业社会需求量小，大学毕业生专业供需结构性矛盾突出。二是我国经济体制改革稳步推进，劳动力市场已经成为人力资源配置的基础性手段。大学毕业生就业实行“双向选择，自主择业”，就业还是不就业，去什么样地方和单位就业，完全取决于大学生自己的意愿。同时，用人单位根据自己的实际需要而不是行政部门指令选用大学毕业生。三是我国的高等教育体制和人事制度改革还没有完全到位，大学生的培养与就业仍然存在着严重的体制性障碍。劳动力市场竞争还不充分，存在着比较严重的制度性分割，大学生转换工作岗位成本还比较高。因此，大学毕业生十分看重初次就业，首选的是大城市或沿海经济发达地区，重点关注的是眼前的报酬，对未来的发展空间考虑的不多，很难做到“先就业，后择业”。四是不少大学毕业生就业观念落后。大学毕业生就业难易是供需双方决定的，由于大学毕业生就业市场已经是一个买方市场，这就决定了供给方的调适对缓解就业难的局面起到主导作用。而事实上我国大学毕业生在诸多方面还不能适应当前的就业形势和就业政策。有些毕业生对自己的人力资本价值估价过高，所确定的就业目标与现实之间往往存在较大差距。

缓解大学毕业生就业难问题，需要政府、社会、高校及大学毕业生共同努力，各尽所能，各行其责。作为培养人的高等学校，必须承担起相应的责任。面对高等教育大众化发展阶段，高等学校管理者必须重新审视自己的责任，作出可能做什么，应该怎么做的选择。首先应该彻底改革高等教育人才培养模式，着力拓宽专业口径，促使学生所学的专业知识从专一性向跨学科、多样性发展。其次是重视大学生基础知识的培养和基本能力的提高。无论学生

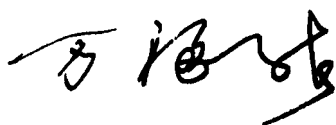
学的什么专业，毕业后在什么单位就业或从事什么工作，这些基础知识和基本技能都是可以发挥作用的，也是大学毕业生继续学习提高和可持续发展的基础。最重要的是高校应当迅速建立起贯穿大学教育全过程的职业生涯辅导和就业指导必修课程教学体系，真正实现从新生入学起，就对每一个大学生实施以心理测试和职业咨询为方式的自我认识指导，帮助学生对自身的职业气质、职业兴趣、职业价值观、职业能力等方面做出准确评价，使学生在自我评价的基础上进行职业定向；广泛开设以提高学生社会认知能力，掌握应聘技巧，增强职业竞争力的课内外训练和讲座；安排以增强职业适应性，就业竞争力为目的的社会实践活动；帮助毕业生了解国家大学生就业方针政策，在大四第一学期，通过讲座或咨询方式帮助毕业生初步确定适合自己兴趣、能力、价值观的职业领域，实事求是地确定适合自己的择业目标。同时，指导毕业生熟练掌握如何书写个人简历、求职信，如何获取有效就业信息，怎样展示个人特长，求职面试要领等。这些都需要高校精心设计教育教学计划，认真组织教学来实现。

在多年的大学毕业生就业指导与服务工作中我们深切体会到，大学生的职业认知水平与顺利就业关系密切。良好的职业认知有助于激发毕业生的工作搜寻动机，提高工作搜寻的努力程度，从而取得良好的求职结果。实践证明，大学生的职业认知能力越强，就越能客观准确地评价自己，确定恰当的就业期望，并最终找到满意的工作。反之，大学毕业生的职业认知能力越低，就越不能客观评价自己，表现为对寻找工作缺乏信心、自卑或者自以为是，确定的就业期望值过高的现象，在择业过程中就易失去许多与自己比较匹配的职业选择机会。

当前，我国大学毕业生的职业认知能力普遍较低，他们对自己的个性和职业能力缺乏恰当的认知，不清楚自己到底适合什么样的职业，工作搜寻努力程度严重不足，直接影响求职结果。所以，高校抓大学毕业生就业工作，不能仅仅将工作重点放在为他们提供比较多的就业岗位，更应当将当今社会人力资源配置基本特点告知大学生，让大学生清楚地知道大众化高等教育背景下，他们已经不再是象牙塔中的天子骄人了，仅仅是一个具备一定人力资本的普通劳动者。教育他们要珍惜在校期间的宝贵时间，充分利用大学优

质教育资源，刻苦学习，勤于实践，努力提高自己的就业竞争力是毕业时找到相对理想工作的最佳选择。

目前大学生就业指导工作还远不能满足广大大学生的实际需求，制定贯穿四年教育教学的就业指导教学计划；建设一支相对稳定、专兼结合、高素质、专业化的师资队伍；编写具有科学性、系统性、实用性、可读性，突出理论联系实际，针对性强的专用教材，是保证大学生就业指导课程教学质量的关键。为此，我们组织编写了这本《大学生职业生涯设计与就业指导实务》，期盼能提高我国大学生职业生涯设计和就业指导教学水平作出贡献。

A handwritten signature in black ink, appearing to read '王海明' (Wang Haiming), written in a cursive style.

2009年6月

目 录

前言

第一章 大学生就业环境与就业形势	1
第一节 大学生就业环境与就业形势.....	1
第二节 大学生就业制度.....	12
第二章 大学生职业生涯规划	35
第一节 大学生涯规划.....	35
第二节 大学本科毕业生主要就业去向.....	54
第三节 社会职业的基本知识.....	73
第四节 大学生职业生涯规划.....	89
第三章 大学生就业的知识技能筹备	107
第一节 了解用人单位对大学生的要求.....	107
第二节 大学生择业准备.....	123
第四章 大学生就业的基本原则及目标选择	137
第一节 大学生就业的含义与特征.....	137
第二节 大学生就业的基本原则.....	141
第三节 大学生就业目标选择.....	149
第五章 大学生求职方法与技巧	156
第一节 大学生求职渠道的选择.....	156
第二节 求职材料的准备.....	165
第三节 面试技巧.....	173

第六章 签约与办理离校手续	198
第一节 签约.....	198
第二节 大学毕业生在就业过程中的权利与义务.....	213
第三节 办理离校和报到手续.....	222
第七章 大学毕业生自主创业	232
第一节 大学生自主创业应具备的基本素质与能力.....	232
第二节 毕业生创办企业的程序.....	247
参考文献	265
后 记	267

大学生就业环境与就业形势

第一节 大学生就业环境与就业形势

一、大学生就业的社会背景

大学生就业已成为政府高度重视和社会普遍关注的问题。随着我国社会主义市场经济体制的建立和完善,高等教育改革步伐加快,当代大学生的就业环境和社会背景发生了重大变化。研究我国大学生就业问题不能脱离其产生的时代背景和社会背景。只有从多维度全方位的视角探讨当代大学生就业问题,才能寻找出大学生就业问题的深层次和根本性因素,从而为解决大学生就业问题提供建设性方案和有效措施。

(一) 经济背景

经济基础决定上层建筑。“每一个时代的社会经济结构形成现实基础,每一个历史时期由法律设施和政治设施以及宗教的、哲学的和其他的观点所构成的全部上层建筑,归根到底都是应由这个基础来说明的”。改革开放 30 年来,我国从计划经济体制转向市场经济体制,经济结构和产业结构发生了重大调整,尤其是中国加入 WTO,中国的经济生活全面融入全球化轨道,

随之，我国大学生就业体制和就业结构以及就业价值观发生了巨大变化。

1. 经济体制改革导致就业体制的变革

1996年3月，第八届全国人民代表大会第四次会议通过了国务院制定的《中华人民共和国国民经济和社会发展的“九五”计划和2010年远景目标纲要》（以下简称《纲要》）。《纲要》指出，为了实现未来十年我国经济、社会发展的战略目标，保持国民经济持续、快速、健康发展和社会全面进步，必须实行两个具有全局意义的根本性转变：一是经济体制从传统的计划经济体制向社会主义市场经济体制转变，二是经济增长方式从粗放型向集约型转变。自此，我国的就业管理体制和就业机制也发生了根本性的变革：第一，彻底改变主要依靠国家安排就业的局面，实行国家政策引导扶持，社会提供帮助，鼓励劳动者依靠自己的努力实现就业。第二，改变主要依靠国有大中型企业吸纳就业的格局，把就业的渠道和形式进一步放开搞活，在保证社会主义公有制占主导地位的前提下，无论哪种所有制形式，只要有利于扩大就业，就鼓励、支持和大力发展。在实现这两个根本性转变中，就业问题作为一个经济问题，同时作为一个社会问题尖锐地摆在我们面前。由于两个根本性转变是一个渐进的过程，在这个过程中，人口、农村剩余劳动力转移、实现工业化和现代化、国企职工下岗等中国特有的基本国情，以及当代科技革命的发展，使我国的就业问题面临着更加复杂的经济环境。那么，在这种社会和经济背景下的大学生的就业问题就显得更为复杂和突出。

2. 产业结构调整带来就业结构的变化

随着我国加入WTO，市场化改革不断深入，宏观调控体系与市场体系日益完善，市场在资源配置中将真正发挥基础性作用，经济增长将成为就业增长的关键。20世纪90年代以来，中国在经济高速增长的同时，就业的增长率却在不断下降。这种不一致的主要原因在于这一阶段的产业结构变化。

产业结构指各产业在经济结构中的分布。第一产业一般指农业；第二产业一般指工业和提供基础设施的行业；第三产业指上述第一、第二产业以外的其他行业，一般是指服务业。为了保证经济的持续健康的成长和劳动力的充分就业，必须确保产业之间的协调发展，即在再生产过程中，应注意保持各部门、各环节之间的内在联系和比例关系。必须注重产业结构的调整，以保证产业结构的协调与优化，从而确保经济增长和劳动力充分就业。

近几十年来，随着计划经济向市场经济转型，我国第一产业排挤出大量劳动力，持续发展的第二产业就业容量未能相应增长，就业容量大的第三产业发展缓慢。产业结构的调整使一部分原来从事第一产业或传统产业的人员处于暂时性失业，如果这些人员不能顺利转移到第三产业或新兴产业，则形成了结构性失业。为了解决结构性失业问题，缓解我国严峻的就业形势，必须对产业结构进行优化整合，加大对第三产业劳动密集型部门的投入，从而实现经济与就业

的同步增长。同时,经济和产业结构的调整,不仅使大学生就业难,也使全社会都存在就业难的问题。国内就业结构总体不平衡,一是地理不平衡性。中国地域广阔、人口聚集不均、地区各种因素差异明显决定着我国的就业形势在不同地区的差异性,人才需求也因而显出一定的地区差异。二是结构性矛盾突出。买方市场成长短线专业的矛盾一时难以根本解决。不同学科、不同专业取向就业乐观度差异明显。大学教育发展比较缓慢,从专业的设置、教材的更新、师资的培训,到对学生培养的模式,远远没有跟上经济体制改革与发展的步伐。

3. 中国经济逐渐融入全球化给大学生就业带来的影响

自我国加入世贸组织以来,我国的经济逐步转入全球化经济,并与国际市场接轨。在我国经济融入全球化经济的过程中,一场前所未有的经济结构、产业结构的大调整也在逐步进行。伴随这种调整,一方面将会有更多的新职业、新岗位出现;另一方面也会使部分职业岗位萎缩消失。因此,我国的劳动力市场以及社会对各类人才的需求相应地发生了变化,这势必对大学生的就业产生重大影响。总体来讲,大学生就业形势是机遇和挑战并存。机遇主要表现在以下几方面:

(1) 人才竞争的国际化,为我国大学生境外就业提供了机遇。入世以来中国企业和跨国公司之间争夺的不是产品,也不是市场,而是人力资本。随着世界各国尤其是发达国家对国际性人才需求的增加以及竞争程度的加剧,我国大学生境外就业的机会必然也相应地增多。

(2) 第三产业的迅猛发展,为大学生就业拓宽了行业领域。入世以来,我国对服务贸易的承诺大大加快了我国第三产业的发展。第三产业的迅猛发展以及对相关人才需求量的大幅增加,为我国大学生的就业提供了契机。

(3) 创业机制与环境的不断完善,为大学生实行自主创业创造了更好的条件。入世以来,我国大学生对自主创业十分积极,他们中的一些佼佼者已纷纷加入了这一行列。随着对外开放力度的进一步加大,国外金融机构的进入,将拓宽非公有制经济的融资渠道,风险投资机制亦愈加完善。这将大大促进中小科技民营企业的快速成长与发展,在全社会形成鼓励和扶持创业的氛围。这为具有创业意识和创业精神且有志于成为“知本家”的大学生实行自主创业创造了前所未有的大好条件。

(二) 高校扩招使得我国高等教育步入大众化阶段

我国高等教育大众化是在扩大内需的背景下实现的。1997年开始的东南亚金融危机,使东亚和东南亚国家的金融和外贸受到很大的冲击,东南亚国家的货币急剧贬值造成这些国家的外贸产品相对便宜,而我国为了制止金融风暴毅然选择了汇率不降低,这种做法造成我国外贸产品出口增长速度下滑。于是人们开始把目光转向国内市场,而恰在这时,我国经济出现通货

紧缩,投资减少,消费疲软,国内消费市场增长减缓,经济增长缺乏原动力,这时一些专家瞄准了高等教育事业。为了扩大内需,高校扩招成为必然。

1999年6月24日,教育部和国家计委联合宣布,1999年普通高校招生数增加到156万人,比上年增长47%,随后,我国高等教育迈开了连年扩招的步伐。2003年是高校扩招后的第一批本科毕业生进入就业市场,毕业生人数212万人,比2002年增加67万人,增幅为46%,这个增幅是20多年来最多的一年,2004年高校毕业生280万,比2003年增加68万,增幅32%;2005年高校毕业生达到338万,比2004年增加58万,增幅21%;2006年高校毕业生413万,比2005年增加75万,增幅22%;2007年高校毕业生495万,比2006年增加82万,增幅20%;2008年高校毕业生559万,比2007年增加64万,增幅13%。1999年至2008年,我国高等教育平均毛入学率已由10.5%迅速提高到20%。美国学者马丁·特罗把高等教育的发展划分为三个阶段,即精英阶段、大众化阶段和普及化阶段。他认为这三个阶段的标志分别是入学人数占适龄人口的比例低于15%、达到15%~50%和超过50%。以此为依据,高校扩招造成高校毕业生高存量、高膨胀,我国高等教育短短几年实现了跨越式发展,完成了高等教育由精英化到大众化的转变,昔日被誉为“国之栋梁”、“天之骄子”的大学生今天成了社会的普通一员。

(三) 大学生就业价值观出现新特点

价值观是人们认识和评价客观事物和现象时所持有的内在标准。就业价值观是指人们在就业过程中认识评价事物和现象的内在标准。价值观对个人的思想和行为具有一定的导向和调节作用,它使个体的行为带有一定的倾向性。改革开放30年来,我国经济生活、政治生活和社会生活发生了巨大变化,大学生的就业价值观也随之变化。通过调查和分析,了解大学生在就业价值观出现的新特点,才能有针对性地解决大学生就业中的实际问题,做好大学生的就业指导工作。

1. 由社会本位向个人本位转移,注重追求自我实现、自我发展和自我价值的实现

当代大学生不再盲目地崇拜绝对权威和绝对一元的社会本位的价值观,更偏重于个人价值的实现和个人利益的追求。社会作为个人发展的现实条件而存在,国家和社会需求已不再是他们考虑的首要因素。越来越多的大学生开始积极追求实现其个人价值、尊严和利益,自我意识、进取精神、成就欲望和自我责任感明显增强。他们力图寻找自我价值和社会价值的最佳结合点,渴望在实现自我的同时能够为社会做出贡献。从毕业生对好工作的评价来看,他们认为一个好的工作首要特点是有发展空间。从毕业生找工作时最看重的因素来看,他们最看重的是能够提供培训和发展机会。这些都反映了当前大学生的就业价值观并不是人们想象当中的一味

追求物质利益,而是将自我的发展放在首位,追求自我价值的实现。根据《中国大学生就业》杂志在2001年的调查,影响大学生择业的最重要因素,排在前三位的是:企业的发展前景(19%),企业提供施展才干的机会(18%),薪金福利(16%)。由此可见个人发展前途是大学生择业的主要标准。

2. 价值目标由理想主义向现实主义转移,价值评价标准由内在精神型转向外在功利型

当代大学生在价值取舍的坐标上,表现出理想现实化的倾向。注重对工资收入、住房、职称、行政级别等具体条件的追求。他们更为关注的是个人自身状态和现实利益。根据教育部大学生就业指导中心下属《中国大学生就业》杂志中“2006年度中国大学生择业价值观调查报告”,研究人员发现,中国大学生择业价值观三因素模型,其中个人发展与晋升空间是大学生择业的首要标准。大学生就业预期普遍偏高,期望薪金主要集中在2000~3000元,同时愿意接受的最低月薪为1800元。2008年该杂志公布了面向2008届毕业生的“大学生就业首选调查”结果,在回答“对试用期后的工资的预期”这样的问题时,大部分大学生选择1500~4000元,占毕业生总数的67%,选择3000元以下的大学生占54%,能够接受1500~800元的大学生还是少数。希望4000元以上的大学生占27%。由此可见,在20多年的商品经济大潮的影响下,当代大学生在就业时实际务实、追求职业带来的直接利益。在找工作的时候,工资福利紧跟培训和发展机会之后,成为大学生就业时主要考虑的因素,而且将经济收入高作为一个好工作的标准(排在第二)。

3. 价值观发展呈现多元化趋势

有调查表明,大学生就业价值观呈现了多元化的趋势。他们选择职业时既有理想化特征也有功利化倾向,既注重职业的社会价值也注重职业的个人价值,既看重短期目标的实现也作长期发展的规划。他们注重从自身的需要出发,寻求个人价值的最大化实现;注重个人与社会并重,事业与利益兼顾,愿意为他人服务,同时也注重社会的尊重和个人回报。

2008年《中国大学生就业》杂志公布的面向2008届毕业生的“大学生就业首选调查”结果显示:大学生就业首选企业为华为、IBM、中国移动、中国石化、海尔集团、微软、宝洁、联想、GOOGLE、中国石油等。在前10位中,国内企业占了一半以上;而在首选企业前50名企业中,国内企业占据了绝大部分(31家),与以往两次调查相比有很大的变化,到外企就业进一步淡化。就首选的行业(部门)而言,IT与通讯业是大学生就业首选,其次是商贸业、金融保险业、电力、石化能源、政府机关等。而个人发展前景是企业最吸引大学生的地方,其次为薪酬与福利、培训机会、企业规模、知名度等。大学生对于试用期后的薪酬抱理性态度,一半以上考虑3000元以下的工作职位。大学生在面临毕业的时候,首选求职,其次是考研,两手准备的也占了较大比例,考研热开始降温。另外女生考研比例比男生大。大学生在地区选

择上首选北京、上海、东部沿海发达地区。同时他们愿意到基层就业。而且,大学生具备了一定的创业意识,创业成为一部分大学生的就业选择。

这些调查内容表明:在就业日趋严峻的压力下,大学生面对就业市场和个人选择已经开始逐步回归理性,在强调个人选择的同时,也开始出现多元化的选择,在仍然对第一次就业充满期待的同时,也开始注重个人职业的长远发展。

二、大学生就业现状及趋势分析

我国的大学生拥有量是不是真的过剩了?是不是真的到了大学生没有用武之地?我国权威的人口与劳动经济研究部门的报告认为,无论从数据统计还是从实际状况来看,我国目前的人力资源尤其是大学毕业生还是缺乏。我国大学生毛入学率仅 15% 左右,而美国为 82%,日本、英国、法国等发达国家均在 50% 以上,韩国、印度、菲律宾也在 30% 左右。我国 7 亿多庞大的从业人员中,高层次人才稀缺,这都是大学毕业生可以充分发挥的天地。如果就大学生现有量与发达国家比较,我国目前接受过高等教育的人数仅占全国人数的 5%,大学在校生的人数还远远达不到国家战略发展的需求。一些高校大学毕业生就业指导的负责人指出,从目前我国很多地方的实际需求看,大学毕业生根本不存在过剩的问题。比如说基层单位、中西部地区、低收入的技术工作等等都有非常大的需求。以北京为例,今明两年将分别选聘 3000 名大学生“村官”奔赴基层任职;山西今年也将选派 8000 名大学生到农村当“村官”。

大学生就业难是一个不争的事实,大学生就业压力大也是一个不容忽视的社会现象。高达 52% 的大学生把缺乏社会工作经验看作是自己就业困难的首要原因,而用人单位对毕业生的性别倾向也是导致毕业生就业率偏低的另一因素,73% 的用人单位往往由于工作性质、岗位要求而对性别有所限制。除此之外,个人能力不足、求职技能差、对薪酬的期望过高以及城乡区域差异也在一定程度上影响了他们的就业。在有限的就业机会面前,很多大学毕业生必然成为失业大军中的一员,高不成低不就的心态让他们徘徊在无形的压力之中。如果找不到很好的解决方法,随着竞争的进一步加剧,大学生的就业压力将会越来越大,甚至会成为影响社会和谐稳定的一个重要问题。

(一) 大学生就业难的原因分析

1. 高校人才培养结构与社会需求不相适应

与大学生就业总量需求矛盾相比,结构性失业的矛盾是当前大学生就业难的主要原因,这种矛盾主要表现为目前高校培养的人才和社会需求不相适应。

(1) 高校人才培养结构不合理

专业设置的不合理 目前高校在专业设置方面不能有效地按市场需求来调适。往往是有什老师、有什么样的条件,就开什么专业,不研究市场需求;或者是按招生当年的市场需要大规模地扩招某些专业的学生,几年以后市场是否能完全吸纳则很难把握。这就从源头制约了大学生的就业。这种本来就滞后于社会发展的高等教育不是以市场需求为导向及时地进行主动调整,往往更进一步扩大了专业和课程设置的盲目性,专业趋同现象严重,造成供给结构严重失衡。

综合素质培养的忽视 目前高校在培养人才方面忽视了学生的综合素质的提高,只管招进来,不管学生出去时能带走些什么。很多高校只是对学生进行一些专业课的教学,至于综合素质教育方面与教育发达国家相比差距较大。比如,很少组织学生进行与专业有关的社会实践或其他社会活动,导致学生毕业以后在社会上表现为动手能力差、心理素质差等。由此更加剧了毕业生的就业困难。

(2) 用人单位用人机制不合理

用人单位期望值越来越高 随着经济科技的发展,要求大学生不仅要有宽博扎实的基础知识,而且还要有各种各样的综合技能,这是当今世界发展的必然趋势。但目前许多单位盲目地提高对大学生的要求,条件越来越苛刻,把英语、计算机等级证书、普通话合格证书都列入基本的条件之中,并且对应届大学毕业生要求有实践经验,有的还把身高、长相、气质作为选拔的条件,造成很多优秀的大学生被拒之门外。

用人单位唯高学历现象严重 随着高等教育大众化的普及,众多本科生、研究生走上社会,出现了就业市场的供大于求的现象,毕业生处于买方市场,很多单位不愁招不到人,致使有些单位出现了盲目攀比的情况。为了提高自己企业的知名度和社会影响力,盲目地提高对应聘者的学历要求,不管自己需要不需要。而事实上有些适于专科生的职位却被本科生占据,有些适合于本科生的职位却被研究生占据,造成了严重的学历浪费现象。事实证明,高学历的人在同一职位上的工作能力并不一定比低学历的要高。

2. 毕业生对社会不合理的期望值

时下,有些大学毕业生以高级专门人才自居,对自己的能力和人才市场价值的评价过高,对自己的待遇报酬要求偏高,导致最终难以达成就业协议。有的对工作岗位挑来挑去,这山看着那山高,该拿定主意时却拿不定主意,从而导致很有希望到手的工作岗位失之交臂。有的不顾个人的客观现实,不考虑自己的实际情况,盲目与人攀比,本来不难解决的就业问题却成了久拖未决的老大难问题。也有的怕苦怕累,缺乏基层意识,总想到大学、科研机构、国家政府机关、大型国有企业、待遇和条件好的外资企业,不懂得“猛将必发于卒伍”的道理,高不成低不就,从而使得自己迟迟“嫁”不出去,造成个人和家長沉重的心理负担。此外,由于越来越严峻的就业形势,致使毕业生对就业明显信心不足,对就业形势堪忧的比例明显增加。大学