

大学生 就业创业指导

JIUYE CHUANGYE ZHIDAO

主 编 宋爱华

副主编 贾 蔚 雷冬海 王世安

中国石化出版社

[HTTP://WWW.SINOPEC-PRESS.COM](http://www.sinopec-press.com)

大学生就业创业指导

主 编 宋爱华

副主编 贾 蔚 雷冬海 王世安

中国石化出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业创业指导 / 宋爱华主编.
—北京:中国石化出版社,2011.3
ISBN 978-7-5114-0820-4

I. ①大… II. ①宋… III. ①大学生-职业选择
IV. ①G637.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 027729 号

未经本社书面授权,本书任何部分不得被复制、抄袭,或者以任何形式或
任何方式传播。版权所有,侵权必究。

中国石化出版社出版发行

地址:北京市东城区安定门外大街 58 号

邮编:100011 电话:(010)84271850

读者服务部电话:(010)84289974

<http://www.sinopec-press.com>

E-mail:press@sinopec.com.cn

北京科信印刷有限公司印刷

全国各地新华书店经销

*

787×1092 毫米 16 开本 14 印张 327 千字

2011 年 3 月第 1 版 2011 年 3 月第 1 次印刷

定价:26.50 元



人们通俗地把大学生入学，称为高等院校的“入口”；把大学生就业，称为高等院校的“出口”。随着高等院校的扩招，全球经济形势的震荡，大学生就业压力增大，就业形势严峻，高等院校的“出口”面临新的挑战。新形势下，如何推进大学生就业创业教育，培养大学生就业创业新思维、激发大学生就业创业激情、提高大学生就业创业能力，是高等院校共同面临的新课题。开设大学生就业与创业指导课具有重要的现实意义和深远的历史意义。

就业创业教育是高等院校教育体系的重要组成部分，把大学生就业创业指导纳入人才培养工作，是高等教育的一项重要内容。根据教育部和辽宁省教育厅关于开设就业创业指导课的有关规定，我校高度重视大学生就业创业教育工作，把“大学生就业创业指导”课程列入教学计划，并作为必修课程开设，组成了较强的师资团队，按照人生规划、就业指导、就业准备、自主创业四个模块组织教学，取得了较好的教学效果。在总结以往我校就业创业教育教学工作基础之上，结合我校办学特色和大学生就业创业实际，编写一本特色鲜明的《大学生就业创业指导》教材，是我们的愿望也是我们努力的目标。

这本《大学生就业创业指导》的编写，是我校多年从事学生工作、就业工作一线教师辛勤工作的结晶。在本书编写过程中，他们借鉴了国内外就业创业研究的新成果，试图在以下几个方面着力形成特色：一是把就业与创业紧密结合，从培养学生的创新思维、创业精神、实践意识出发，把创业教育融入到就业创业指导的全过程；二是注重案例教学，力图通过大量大学生就业创业案例的鲜活素材，给学生以深刻的启示；三是注重拓展学生的视野，通过大量与大学生就业创业相关的资料，力争进一步拓展大学生的视野，使之获得更为系统的就业创业相关知识。

编写本教材的目的在于通过就业创业教育帮助学生了解和掌握就业政策、就业技巧、创业过程的内在规律及所涉及的相关问题和风险等就业创业相关知识和技能，培养和强化大学生的就业创业意识，形成创新思维，增强实践能力，不断提升他们的自主创业能力，不断提高他们的就业技能，从而帮助大学生理性地规划职业发展路径，顺利实现就业愿望，奠定自主创业的良好基础。

大学生就业创业教育贯穿于高校人才培养的始终，积极推进大学生就业创业指导工作，促进大学生自主创业，提高大学生的综合素质，是高等学校义不容辞的责任，也是解决大学生就业难的途径之一。

辽宁石油化工大学 唐伟
2011年1月



第一章 就业形势与就业政策	(1)
第一节 高校毕业生就业环境分析	(1)
一、当前我国就业形势总体特征及其成因	(1)
二、当前用人单位招聘呈现新特点	(3)
第二节 高校毕业生就业形势分析	(5)
一、当前高校毕业生就业基本形势	(5)
二、当前高校毕业生就业特点及趋势	(7)
三、辽宁省高校毕业生就业基本形势	(8)
四、我校近三年毕业生就业基本形势	(10)
第三节 高校毕业生就业政策及特点	(13)
一、国家促进毕业生就业政策	(13)
二、辽宁省政府促进毕业生就业政策	(15)
三、规范就业市场	(18)
第二章 就业途径选择	(20)
第一节 毕业生就业信息的获取与整合	(20)
一、就业信息获取的渠道	(20)
二、就业信息的整合原则	(22)
三、就业信息的运用	(23)
第二节 毕业生就业途径	(26)
一、就业途径的分类	(26)
二、选择合适的就业途径	(37)
第三章 就业应聘准备	(41)
第一节 就业心理准备	(41)
一、心理素质对毕业生就业的影响	(41)
二、毕业生常见的心理问题	(42)
三、毕业生就业常见的心理障碍	(43)
四、毕业生就业心理问题的自我调适	(45)
第二节 应聘材料准备	(50)
一、应聘材料的内容及编撰原则	(50)
二、简历的准备	(51)

第三节 应试准备	(54)
一、面试准备	(54)
二、笔试准备	(59)
第四章 就业权益保护	(64)
第一节 就业协议	(64)
一、就业协议的内容	(64)
二、就业协议的签订	(67)
三、签订就业协议书的注意事项	(69)
四、就业协议争议的解决办法	(70)
第二节 劳动法与劳动合同法及相关法律制度	(72)
一、劳动法的概念和特征	(72)
二、劳动者的权利和义务	(72)
三、劳动合同法	(74)
四、劳动争议处理制度	(78)
五、社会保障制度	(79)
第三节 毕业生就业权益及保护	(81)
一、毕业生就业的基本权利与义务	(81)
二、毕业生就业过程的法律保护	(82)
三、毕业生就业过程中权益保护的途径	(86)
第四节 辽宁省促进普通高等学校毕业生就业规定	(88)
一、辽宁省促进高校毕业生就业的一般规定	(88)
二、辽宁省促进高校毕业生就业的政策支持	(89)
三、促进高校毕业生就业的市场服务和信息服务	(90)
四、违反《促进高校毕业生就业规定》的法律责任	(91)
第五章 创业认知	(92)
第一节 创业	(92)
一、创业的内涵	(92)
二、创业的价值	(94)
第二节 创业教育	(97)
一、创业教育的内涵	(97)
二、创业教育的发展	(99)
三、创业教育的意义	(104)
第三节 我国大学生创业的 SWOT 分析	(107)
一、我国大学生创业现状分析	(107)
二、我国大学生创业的机遇和挑战	(110)
三、我国大学生创业的优势和劣势	(114)
第六章 创业准备	(121)
第一节 创业者的素质与能力	(121)
一、创业者的基本素质	(121)
二、大学生创业者的能力	(123)

第二节 创业精神与创业意识	(128)
一、创业精神与创业意识的含义	(128)
二、创业精神内涵与功能	(129)
三、大学生创业精神培养	(130)
第三节 创业机会识别	(133)
一、创业机会	(133)
二、创业机会的识别	(137)
三、创业机会的评价	(140)
四、大学生创业的意义	(145)
第七章 创业过程	(147)
第一节 开发商业模式	(147)
一、商业模式的内涵	(147)
二、商业模式的逻辑	(149)
三、商业模式的设计框架	(151)
四、商业模式的评价	(154)
第二节 整合创业资源	(158)
一、开发多种创业资源	(158)
二、组建优秀创业团队	(160)
三、选择有效融资渠道	(165)
第三节 创建新企业	(169)
一、选择新建企业的法律组织形式	(169)
二、选择新建企业的注册与经营地点	(172)
三、企业开办的一般程序	(174)
四、企业开办的相关问题	(177)
第八章 创业保障	(185)
第一节 法律保障	(185)
一、企业法	(185)
二、民法	(185)
三、知识产权法	(186)
第二节 政策保障	(195)
一、国家政策	(195)
二、地方政府政策	(198)
三、高校政策	(204)
第三节 企业文化保障	(207)
一、企业文化的概念	(207)
二、企业文化对初创企业的重要性	(207)
三、初创企业文化建设	(208)
参考文献	(211)
后记	(213)

第一章 就业形势与就业政策

就业是整个社会大系统的一部分,受到多种因素的影响和制约,其中最为关键的因素就是国家经济运行的状态,它一方面决定着社会有效需求岗位,一方面影响着大学生的意识形态和核心价值观,因此,了解就业形势和就业政策,才能在就业中有的放矢,为就业做好充分准备。

第一节 高校毕业生就业环境分析

一、当前我国就业形势总体特征及其成因

近年来,我国高等教育发展快速,已经进入大众化阶段。“十五”期间高校毕业生合计为1002万人,“十一五”期间高校毕业生总数已经超过2000万。“十一五”期间是我国高校毕业生就业问题最突出、形势最严峻时期。

(一) 当前我国就业形势总体特征

1. 劳动力供求总量矛盾突出

2009年,全国高校毕业生611万人,2010年630万人。据测算,GDP每增长一个百分点,将会新增就业岗位100万个。2010年我国劳动力总量达8.3亿人,其中城镇新增劳动力5000万人,而就业需求岗位只能新增4000万个,因此年度就业岗位缺口在1300万个左右。

当前我国大中城市就业压力已从“40、50”年龄群体向“20、30”群体延伸,劳动力市场的供过于求态势,成为一个更具普遍意义的社会问题。

2. 劳动力结构性矛盾突出

一些传统行业出现大批下岗失业人员,而一些新兴产业、行业和技术职业需要的高素质人员又供不应求。区域结构性矛盾突出,城市大型事业单位需求饱和,广大农村基层人才需求得不到满足。企业经济结构调整直接影响大学毕业生就业,加之一些高校学科专业及课程设置存在较大盲目性,与社会需求不相适应,专业趋同现象十分严重,既造成供给严重大于需求,又导致大学毕业生不能满足用人单位对其实际操作能力、适应工作环境变化等方面能力越来越高的要求。

3. 人才和劳动力市场不规范

现实中不时发生大学生被中介和用人单位欺骗案例,其主要原因是不法企业利用法律漏洞,在与大学生建立劳动关系时,不与大学生签订劳动协议,拒绝承担法律责任。一些用人单位在招人时追求实用和低成本,存在眼光短浅和心态浮躁情况。尤其是一些不法企业用工制度极不合理,不但不与员工签订劳动合同,而且社会保险、养老金、公积金等一系列社会福利都没有。另外,录用员工起薪较低,升幅不大,并伴有苛刻罚款制度,让许多大学毕业生无法接受。同时,用人单位还设置经验、性别等障碍拒绝应届毕业生,拒绝



理由有动手能力差、需花费培训费用、稳定性不高等。

4. 职业教育和培训工作相对滞后

职业培训是提高劳动者素质,促进劳动者再就业,化解结构性、长期性失业矛盾的重要手段。在全面实行劳动预备制培训,逐步形成职业资格证书体系,推动“市场引导培训、培训促进就业”机制形成的同时,还应建立综合性职业培训基地,鼓励和支持社会各方面力量开展多层次、多形式的培训。对失业者中有创业意识的人员,要积极实行“创业培训”计划。

当前缺乏正规科学的就业技能与意识培养,没有正规的实习机构和监督制度,对大学生就业能力影响最为突出。技能培训不到位、实习犹如“走过场”、创业缺少多方支持、职业规划被忽视、对现实社会缺少了解等五大因素严重影响了当前大学生就业能力。

(二) 我国就业难问题普遍存在主要原因

1. 第三产业发展不充分

据有关资料统计,第二产业增加值每增长1个百分点,平均增加就业岗位为17个;第三产业增加值每增长1个百分点,平均增加就业岗位为85个。我国第三产业发展很不充分,从业人员比例仍然偏低,仅占全国从业人员的27.7%,而一些发达国家第三产业从业人员所占比例已达到70%以上,一些发展中国家也已达50%左右。

我国第三产业从业人员结构不尽合理。即传统服务业从业人员多,新兴服务业从业人员比例低。具体表现是:在生活服务业为消费者服务的从业人员较多,而在生产服务业为生产者或厂商服务的从业人员则比例偏低。统计资料表明,一方面是从从事公共事业、社会福利、社区服务、信息咨询、中介组织、审计、会计等社会服务行业的人员比例偏低;另一方面是,服务市场仍存在准入限制过严、垄断经营严重问题,尤其是在进入外贸、教育、文化、中介服务等行业资质条件认可方面,对国内投资者卡得过死,限制了服务业就业人数的大幅增长。

2. 就业环境不宽松

在失业率上升阶段,政府最主要的任务是发展经济和促进就业,并为此提供公平和公正的社会环境。由政府直接创造就业机会安置失业人员其成本大大低于给予失业人口失业保障。目前,在税收、工商、劳动、信贷、保险、城市管理、收费等方面仍然存在门槛高、范围窄、收费多、服务不到位等突出问题。

3. 促进就业资金投入不足

目前我国对城镇失业人员的资金投入重点为“低保”和失业保障方面,而对促进就业资金投入明显不足。前者投入是缓解暂时困难,后者才是解决长远问题,因为具有劳动能力的城镇居民真正想要的是就业岗位而非保障资金。目前多数工业发达国家都改变了单纯靠现金补助失业者的办法,多选择事前防范失业和促进就业的积极劳动就业政策。而我国各级政府还没有从以基本生活保障为工作重心转到以促进就业保障为工作重心上来,尤其是还没有建立规范的促进就业基金,直接影响了我国扩大就业措施的落实。

4. 人才培养结构不尽合理

结构问题主要反映在教育体制和人才培养结构上。在劳动力市场,一方面因某些专业过剩致使一批大学生成为失业者,一方面由于某些技术工种断档而导致技术工人严重不足。从中可见教育结构与市场需求的脱节,同时也反映目前教育体制的弊端和办学思路问



题。如国家对职业教育投入少,致使人才培养结构严重失衡,加大了国内就业压力。

5. 再就业培训力度不够

目前,我国对失业者再就业能力的培训存在培训机构不规范、培训课程不对路、培训费用过高、培训单位与用人单位脱节等诸多问题,致使一些失业者经培训后仍然失业。

国外就业培训则是在政府统一规划和指导下进行,他们多根据市场需求开展多层次、多领域、多种形式的职业技能培训、转岗转业培训以及劳动预备制度教育。一些国家为鼓励失业人员更加积极地为求职而接受培训,规定失业人员只有在愿意接受职业培训和能证明其在积极寻找工作的情况下才能领取失业救济金,并且对失业者在学习和培训期间的学费和一定的生活费用实行免费政策,培训经费则由政府向高校、研究机构和培训机构等提供资助。为避免培训的盲目性,多数国家政府不断跟踪劳动力市场变化,经常调整和改革培训教育体制和培训课程的内容。

6. 缺乏全国统一劳动力市场

我国目前尚未建立全国统一、竞争有序的劳动力市场。致使一些地区和部门失业者求职无门,用人者招人无路。也经常出现一些人没事干,一些事没人干的状况。许多国家均已设立和形成全国统一的劳动力市场网络和用人信息库,可随时为失业者提供劳动力市场和各种就业信息咨询服务。通过全国劳动信息网,不仅可以让失业者了解到劳动力市场动态的就业和培训信息,还可以解决劳动就业与市场需求信息不对称等问题,同时通过市场机制对劳动力资源的及时和有效配置将会大幅降低劳动力流动的成本。

我国由于全国统一的劳动力市场和网络尚未建立,严重制约了经济欠发达地区与经济发达地区之间、城乡之间和行业之间的劳动力转移和流动。

7. 推广非正规就业手段乏力

国外一些政府除从政策上鼓励失业人员兴办多种形式的合作经济、合伙经济、股份制经济或从事个体劳动外,还资助失业者积极参加政府组织的社区服务、以工代赈、清扫环境、维护交通、植树种草、接送儿童等非正规就业工作。并在这些工作中实行季节工、临时工、小时工、轮岗制等灵活的工作制度和形式。我国在采取得力措施大力推广非正规就业和弹性就业方面的手段则明显不足。

8. 就业服务体系尚未形成

就业服务体系不仅涉及到就业标准的界定、就业目标的制定、就业战略的筹划、就业政策的实施、就业服务机构的资质审核、就业项目的落实、就业能力的培训、社保资金的管理与发放等一系列问题的整合,而且还涉及到《促进就业法》、《社会保险法》、《社会救助法》、《社会福利法》等系列法律法规和条例的制定和实施。我国目前还未建立和形成一整套沿着制度化、经常化、专业化、社会化方向发展的城镇就业服务和反贫困工作的运行机制,从而使失业者感到在就业服务方面遇到的诸多难题无法解决。

二、当前用人单位招聘呈现新特点

(一) 用人单位的择才标准

1. 专业素质

专业素质是多数企业招聘员工的首要条件,企业认为必要的专业知识和技能是胜任未来工作的基础,具体体现为学习成绩和专业能力。所以大学生在校学习期间应既要有全面



的基础知识,又需有过硬的专攻方向。

针对应用型本科培养与就业中的一系列问题,上海第二工业大学曾面向上海市部分大中型用人单位,从毕业生就业角度出发进行调查。接受调查的企业包括英特尔、贝尔阿尔卡特、可口可乐、夏普、宝钢、建设银行、工商银行、上海地铁、上海烟草集团等国内外137家知名企业。其中国企43家,占31.39%;合资企业31家,占22.63%;独资企业51家,占37.22%;事业单位3家,占2.19%;集体企业4家,占2.92%;民营企业5家,占3.65%。对于“是否需要应用型本科毕业生”,有65%的受访企业选择“需要”,仅有4%的企业明确表示“不需要”,另有31%的企业表示“可以考虑”。

2. 综合素质

专业素质只是求职者的“敲门砖”,而综合素质则是未来事业的起点。大学生从入大学第一天起,就应该全方位地修炼自己。具备全面知识、能力和综合素质,面向生产、建设、管理、服务第一线的高级应用型专门人才将日渐成为人才市场宠儿,在就业竞争中具有相当优势。

3. 学习能力和发展潜力

从用人单位角度出发,毕业生具备此项能力者更具创造性,发展的机会多。因此,学习能力强、适应能力强以及有发展动机者更能获得用人单位青睐。当许多应届毕业生还在为找工作发愁时,另一些学生却已拿到了甚至不止一份知名企业录用函。到底是哪些因素起了作用?复旦大学发布了一项针对2010届毕业生的就业形势调查。绝大多数受访者认为,来自理想企业录用的决定性因素中,“大学阶段的成就”排在首位。事实上,大多数用人单位都非常看重新员工的快速学习能力,这一点在招聘环节很难体现出来,因此大多依靠大学阶段成就作为一个推测指标。此外,责任心、主动性、表达自我的能力以及快速学习能力和目标定位也被认为是取得理想录用的重要因素。

4. 实践经验

招聘单位更注重应聘者在校期间是否参加过与专业背景相关的专业社会实践活动,如到公司兼职或参与项目开发等经历,更能吸引用人单位的眼球。

5. 创业激情、创新精神和创造力

特别是新兴行业或产业,特别欢迎有思想、有创意、有能力的人才加盟。优秀创业者有很多特质,如努力工作,投入更多的时间,能承担风险,优秀创业者必须有耐力才能成功。

6. 敬业精神和良好个人品质

首先,体现在责任感、主人翁意识、为做好工作而主动学习、注重细节、先付出后回报等等。再就是诚信,唯有如此方能获得别人长久信赖,从而树立个人品牌,为未来成功铺平道路。

(二) 用人单位招聘的变化与趋势

1. 重视应聘者工作经历

用人单位为了具体了解应聘者“跳槽”经历及其原因,面试中考官不再是一般了解应聘者工作经验和求职动机,而是非常注重验证应聘者当前或最后就职的单位、就职时间以及与原单位的联络方式及有关联络人员,并进一步了解应聘者对前一份工作喜欢和不喜欢的因素。

2. 强调 RJP 贯穿面试始终

RJP 为“Realistic Job Preview”英文缩写,即“真实的工作预见”。面试作为一种人才选拔方法,是面试考官与应聘者双向沟通的过程。通过此双向沟通,面试官依据公司人力资源管理战略与岗位职责,向应聘者展示其未来工作内容、要求及工作条件和环境等,为应聘者提供真实的工作预见,并选择合适的候选人;应聘者则从考官处获取公司和应聘职位信息,包括公司用人政策、企业文化、管理水平以及职位要求与待遇等。对于应聘者来说,面试考官并不是代表个人,而是代表其公司形象。

3. 关注应聘者文化价值观

每一个企业都有自己独特的文化,每一个应聘者都有自己的文化价值观。如果应聘者的文化价值观与用人单位的企业文化相协调,进入单位以后,能更容易与单位的文化氛围融为一体,进而更快适应工作环境。而且,新员工一旦融入企业文化氛围之后,往往会感受到自己与企业的联系,无形中与企业产生一种心理契约。而在现代社会,心理契约产生的力量多为有形的用工合同,难以替代。因此,录用面试环境,面试考官多会注重应聘者的一些相关看法。

4. 注重应聘者培训经历与需求

面试中,考官除了了解应聘者的教育背景,往往还注重了解应聘者以往工作中的培训经历,包括接受的培训种类与内容。一般培训指员工培训所获得的知识、技能,具有一定的通用性,不仅在本企业应用,也可在本企业之外的企业应用;特殊培训指员工培训所获得的知识、技能往往只能在本企业中产生生产效率。同时,考官在面试中还注重了解应聘者目前的培训需求。应聘者的培训需求一方面反映其学习愿望和进取心;另一方面,考官可考虑应聘者的培训需求是否与应聘单位及应聘岗位的培训需求一致,并可与应聘者沟通应聘单位的员工职业生涯发展规划,增进应聘者与应聘单位的相互了解。

5

第二节 高校毕业生就业形势分析

一、当前高校毕业生就业基本形势

(一) 国际金融危机仍影响企业人才需求

今后一个阶段,我国就业形势仍将非常严峻。企业招聘人员数量减少、招聘门槛提高、就业竞争加剧、薪水期望下降等现象已现端倪。受金融危机影响,金融、保险、外贸、房地产、汽车、航空、广告等行业,用人需求量大幅减少。因为发展的不确定和不稳定因素较多,我国经济平稳回升的基础尚不稳固。

(二) “无业可就”与“有业不就”现象始终并存

一些毕业生求职时过分看待地域条件和物质待遇,眼光盯着大城市、好单位,宁愿有业不就也不愿降低“身价”,因此每届毕业生就业都呈现希望到大城市和好单位就业人数居多,愿意到小城市、边远地区和中小型民营企业就业人数居少态势。

从地区分布看,高校毕业生到西部地区和县级以下农村及城镇就业的比例明显偏低,东部沿海地区和大城市则出现“求职扎堆”现象,而西部则出现严重稀缺现象;思想观念方面,不少毕业生存在“嫌贫爱富”意识,大众化就业观念尚未普遍确立,明显存在就业



期望偏高观念,人为地加大了就业难度。再就是一些毕业生眼高手低,好的岗位干不了,不理想的岗位不愿干。

(三) 一些高校学科专业结构不适应社会需求

一些高校的专业设置无法完全适应经济社会发展需要,致使专业人才的产出与社会需求不成比例;表现在专业课程设置方面,存在专业划分过细过多、专业口径过窄和专业社会适应性差等弊端,少数学校则没有很好地根据市场需要开设相应专业。

(四) 部分毕业生适应能力差,无法满足社会需求

一些大学生自我认知和定位不清晰,不懂得如何跟别人沟通,不知道团队中、组织中应该如何积极地去面对,甚至不知道一些社会和商务基本礼仪。如此素质的、心理的误差,导致虽然社会有业,但是求职者却无法去就;虽然有业,但是未就业者却不能去创。

部分毕业生缺乏对自我客观、系统、科学的认识,因此对就业形势预期不准,导致就业心态不稳定,在就业期望值居高不下的同时缺乏一定的实践能力与创新意识。择业者求职时,存在“我选择我喜欢”的就业观念,主要表现在对薪酬、地域、个人发展机会、职位要求、行业要求和要求专业对口等方面,与传统就业观念相差甚远,创业意识不强,希望创业、主动创业、敢于创业的毕业生比例明显偏低。

(五) 部分高校就业指导师资不能满足需求

1. 就业指导人员存在“隐性缺位”现象

目前我国高校都设立了专业的就业指导服务机构,一般都建有为毕业生提供就业指导和信息化服务的就业网站,以及相应的毕业生信息管理系统。学校也提供专项工作经费,保障其正常运作。

根据教育部规定,专职就业指导教师和专职工作人员与应届毕业生比例不低于1:500,目前多数高校也都能达到比例。但相当部分高校就业工作机构在担任就业指导工作的同时,还承担着毕业生档案转移、就业计划录入和修订等大量事务性工作,时间和精力分散太多,真正用于研究和开展就业指导工作的时间少之又少。在此情况下,为扩大就业指导的惠及面,就业指导人员多采用讲座形式对学生进行团体辅导,而实际情况是就业个体之间千差万别,多需要个性化指导,因此造成就业指导师资队伍“隐性缺位”现象。

2. 就业指导人员专业化程度不高

大学生就业指导是一项专业性很强的工作,需要从事者具有教育学、心理学、社会学、职业生涯规划、人力资源管理和法律等多方面的专业知识,同时还要正确把握就业政策、就业形势。目前我国高校就业指导人员多有教育背景、多以思想政治教育和学生管理人员居多,大多没有与就业指导相关的专业背景支撑,缺乏对就业知识的积累和研究,并且教师稳定性差,系统培训跟不上,因此队伍专业化水平不高,很难适应就业形势的新要求。

(六) 灵活就业日渐成为高校毕业生就业主流

近几年,选择灵活就业,到非公有制企业单位就业已成为许多应届毕业生主要的就业方式。灵活就业不仅包括非全日制的、临时性的或弹性工作,也包括劳务派遣和自主创业。2007年广东省有超过七成的高职、高专毕业生选择了灵活就业,本科生也有四成以上,吸收这些大学生灵活就业的主要载体是非国有中小企业。



二、当前高校毕业生就业特点及趋势

(一) 当前高校毕业生就业特点

1. 高校毕业生就业市场供求关系发生根本性转变

据统计,2009年全国普通高校毕业生611万,约占全国新增劳动力的50%。从变化趋势来看,“父母、亲戚介绍的信息”以及“朋友或熟人介绍的信息”的重要性显著增加,网络招聘信息的比例也大幅上升。学校、亲朋好友、网络成为毕业生获得求职信息的三驾马车,2009年所占的比例为77.9%。

2. 国际金融危机造成企业劳动力增量需求明显萎缩

国际金融危机对实体经济产生了严重冲击,对社会就业影响日益加深。由于企业经营困难增多,流失岗位增多,新增就业岗位出现萎缩态势,尤其面向应届高校毕业生的招聘职位明显下降。

按工作单位性质分,国家机关、学校、国有企业、三资企业、私营企业是高校毕业生最主要的就业单位。2009年毕业生的就业形势受金融危机影响显著,国有单位的比例普遍上升,外资企业和私营企业比例都有下降。从生源地和院校所在地角度分析毕业生就业流动,本地就业率都保持在较高水平。全国有74.6%的毕业生在学校所在地就业,其中东部地区(不包括京津沪)比例最高,为88.3%;其次是西部地区,比例为69.6%;第三为京津沪地区,比例为66.3%;中部地区比例最低,为64.8%。说明生源地和院校所在地对毕业生就业影响最为重要。

3. 高校毕业生就业结构性矛盾十分突出

高校毕业生就业观念及就业期望与社会实际需求之间存在矛盾;毕业生就业能力与企业实际需求之间存在矛盾。高校学科专业结构设置与市场需求仍存在“脱节”现象,使毕业生就业能力和素质与用人单位实际需求差异较大。毕业生城乡分布不合理。当前高校毕业生就业渠道依然呈多层次、多样化态势,不少家长和毕业生仍没有及时转变观念,一味追求大机关、大公司,形成激烈竞争局面。由于毕业生过多地选择城市就业或“漂”在城市未就业,不仅造成城市就业压力加大,而且形成不合理的城乡人才分布结构。

(二) 大学生就业趋势

1. 区域人才一体化趋势明显

区域经济一体化与区域人才一体化存在着互相推动、共同发展的关系。区域经济一体化发展必然带动支撑其发展的各种资源的聚集和一体化发展,人才资源作为经济社会发展的关键要素之一,必然会伴随区域经济一体化发展而发展。随着用人制度的进一步市场化和户籍制度改革,大学生就业跨区域流动速度加快、范围更广,异地求职、全国网络招聘、跨区域就业、跨区域流动成为大学生就业趋势,非常有利于发挥比较优势,消除区域壁垒,实现区域经济协调发展。

2. 实训与就业良好结合

将改变企业“即缺即用、即招即用”传统引才模式。在大学生招聘过程中,不少企业已逐步从注重人才“现货”向注重人才“期货”订单培养转变,在用人观念上前进了一步。一些有战略眼光的企业已尝试与大专院校签订人才智力合作协议,资助高校设立学生实训就业基地,或在企业生产一线建立学生实训就业基地,形成长远良好合作关系。

3. 多次就业代替一次就业成主流

一次就业终生在岗,是传统的大学生职场标准。但在未来社会中,一辈子做一份工作的几率将大大降低。一方面,一些用人企业会优中选优,加快了大学生淘汰速度;另一方面,部分大学生因为就业困难,不得不先选择暂时性就业,一有机会再尽快转职。大学生“先就业后择业”已经成为当前就业定局,人力资源服务机构为大学生服务将成为主流。

4. 人才派遣进入大学生就业方式

由于人才派遣具有能够帮助企业优化人才结构、规范用工行为、规避用人单位风险等多方面好处,企业将越来越多的录用业务包给派遣机构正逐渐成为趋势。

不可否认,在我国派遣员工所从事的职位相对低端,但正好和无实践经验的大学生所扮演的角色吻合,所以越来越多企业乐意通过人才派遣方式录用毕业生,因此正好帮助更多的大学生找到工作。

5. 内外职业生涯匹配与协调

职业生涯正日渐明朗地分为内外。内职业生涯指从事一项职业所需具备的知识、能力和内心感受的组织及变化过程;外职业生涯指从事一项职业的工作内容、条件、待遇、职务、地点等因素的组合及变化过程。

6. 职业生涯规划成为就业指导新模式

现行偏重于“成品包装”的就业指导模式将逐渐被“产品设计”式的职业生涯规划和提升就业力的新模式所代替。目前大学生就业多呈现“装进篮子都是菜”的局面。多数学校引导学生“先就业后择业”。在此思想影响下,绝大多数学生都将求职重点精力置于外在形象而非素质展示方面,普遍流行于大学校园的毕业生“形象工程”包括个人形象,讲究穿着得体,甚至不惜重金美容和整容。一些同学在寄送和递送简历时,大贴美女照、帅哥照,还有人临时抱佛脚式地学几招简历制作技巧、面试技巧和沟通技巧。绝大多数毕业生只是着眼于当下就业与否,并不过多关心持久的事业与生活。有关研究表明,对自己将来发展做出规划的大学生只占37.7%,而60%以上的毕业生则没有对自己的发展做出规划。

7. 就业力培训将由社会共同承担

未来求职者的就业力培训将逐渐从学校独自承担过渡到由学校、社会共同完成,而且职前教育和生涯管理培训将掀起热潮。我国大学生就业力及人生规划还处在启蒙阶段。而在一个需要终生寻求就业的时代,个体越来越倾向于通过对于人生的主动设计和主动管理保证高品质的生活。因此,各高校的教育改革将会如火如荼地展开,大量职业设计及能力提升的课程和培训将进入大学的课堂。

三、辽宁省高校毕业生就业基本形势

(一) 目前就业状况

1. 城市下岗人员增多

作为我国老工业基地,辽宁省属传统国有企业集中地区。近几年来,随着国企改革的深化,部分企业处于停产、半停产状态,增加了下岗失业人员数量。来自传统行业的失业人员,受专业技术水平、年龄、心理等因素影响,很难在短时间内找到合适工作。这些人员在求职中,缺少与专业人员的竞争实力,形成了再就业压力。



2. 农村进城务工人员日渐增多

伴随着农村改革不断深入,每年都有大量进城务工人员。由于其文化素质较低,目前正成为就业难题之一。截止到2007年末,全省总人口数为4231.7万人,其中农村人口2217万。2001~2005年,辽宁农村人口数量分别为2229万人、2211万人、2197.2万人、2176.3万人、2029.7万人,呈明显下降趋势,尤以2005年下降最为明显,其下降数量除了自然减少主要流向以省内为主的各地城市。

3. 高校“扩招”的压力

自从1999年高校“扩招”以来,辽宁高等教育发展迅速。2007年,辽宁普通高校毕业生18.7万人,比2006年增加2.4万人,增幅14%;2009年,毕业生22.9万人,2010年24.5万人,2011年将达26万人。

(二) 毕业生就业结构性矛盾更加突出

一些企业更青睐于聘用“应用型本科毕业生”,使得一些高学历人才为了谋得一个理想职位,往往将最高学历隐藏起来。一些用人单位表示,同样的工作研究生比本科生要求的薪酬要高,而让学历高的人干比较容易的工作,不仅难调动其工作积极性,而且易跳槽。因此,本科生能做的工作,一般不用硕士生;专科生能做的工作,一般不用本科生,使得部分高学历人才找工作反而困难。

(三) 体制机制性等就业障碍依然存在

有些地区对毕业生就业依然设置了户籍限制,给毕业生就业增加了障碍;还有些单位在接收毕业生过程中,设置更高的学历门槛,动辄就要求具有本科以上学历;鼓励毕业生到基层就业的政策措施还不够配套和完善,尤其是对在基层服务期满而就业困难人员,缺乏相应政策,导致高校毕业生下不去、留不住;小额担保贷款、税费减免等创业扶持政策在一些地方和部门得不到落实,严重挫伤了毕业生创业积极性;在一些单位和部门存在就业性别歧视,高校女毕业生就业困难已成为社会问题;还有一些用人单位存在着虚假招聘、霸王合同、随意延长试用期、拒缴社会保险等问题。

(四) 毕业生择业取向还存在偏差

不少毕业生在求职时过分看待地域条件和物质待遇,眼光盯着大城市、好单位,宁愿有业不就也不愿降低“身价”,因此导致到大城市和好单位就业者多,到小城市、边远地区和中小型民营企业就业者少;还有一些毕业生眼高手低,好的岗位干不了,不理想的岗位不愿干;再就是毕业生创业意识不强,希望创业、主动创业、敢于创业者比例偏低。

(五) 2011年就业形势仍不容乐观

2011年辽宁省将进一步完善和落实促进高校毕业生就业政策,充分发挥政府的统筹协调作用,强化毕业生就业创业教育和指导,构建规范有效的高校毕业生就业指导服务体系,坚持以就业和社会需求为导向,充分发挥高等教育对经济社会发展的贡献力;继续以项目为载体,促进毕业生就业创业,做好“困难家庭高校毕业生就业援助工程”、“高校师范类毕业生农村从教计划”、“大学生创业工程”、毕业生入伍预征等工作的组织实施;大力开展创新创业教育、创业指导服务和孵化体系建设,搭建高校科研队伍和资源促进大学生创业的平台,努力形成政府推动、学校主动、社会互动的创业工作新局面;进一步完善就业状况预警机制,根据社会需求及时进行专业调整,增强学科专业结构与辽宁经济社会发展、区域布局 and 产业集群建设的适应性,真正落实以就业和社会需求为导向的办学理

念, 增强高等教育为区域科技创新和服务经济社会发展的能力。

四、我校近三年毕业生就业基本形势

(一) 总体形势看好

总体看来, 国有大中型企业接收毕业生占有较大比例。就专业就业形势而言, 本专科毕业生中以石化、机械、自动化类毕业生就业形势较好, 甚至有个别专业呈现供不应求情况; 而一些通用类专业如经济管理、计算机、语言类等就业较差。女生就业情况总体上与男生就业仍一如既往地有较大差距。

1. 积极开发就业市场, 拓宽就业渠道

经过多年努力, 学校建立了“215”就业工程, 即以中国石油、中国石化两大集团公司为依托, 在全国 100 个重点城市建成 500 个就业基地。并开拓经济发达地区特别是南方沿海市场, 鼓励毕业生向西部进军, 报考公务员与研究生, 参军入伍, 自主创业等。2010 年中国海油招聘团首次来我校招聘, 这是中石油、中石化、中海油和辽宁省与我校“四方共建”活动带来的丰硕成果。

学校招生就业处每年都提前半年准备下一届毕业生就业工作。主动出击, 加强与用人单位沟通。每年除了向数千家用人单位发送需求函, 还向近万家用人单位发送电子邮件; 并责成各学院每年专门抽出时间到各地走访几十家用人单位, 征集需求信息、听取用人单位意见, 并通过报纸、网络等媒体宣传经我校专业及毕业生。

做好校内市场建设, 促进毕业生就业。相当比例毕业生通过校内招聘会找到满意的就业岗位, 针对这一特点, 就业部门积极邀请单位到校招聘、精心组织招聘宣讲会。目前我校每年独立或联合召开至少六场以上大型招聘会, 几百场专场宣讲招聘会, 每年都有几百家单位到校招聘。近年校园招聘会呈现以下特点:

首先, 单位到校时间及大型招聘会时间提前。2007 年以前, 10 月份进入就业高峰期, 大型招聘会也一般集中在 11、12 月。但从 2007 届毕业生开始, 就业高峰期则从 9 月份就开始, 比往年整整提前一个月。仅在 9 月份, 就有近 40 多家单位到校宣讲、招聘。其次, 三大集团公司仍然是就业主渠道。学校正根据毕业生就业流向特点, 有针对性、重点巩固、开拓三大集团公司就业市场。第三, 新市场开拓良好, 到校单位层次高。近年校内招聘会充分体现了我校就业市场开拓所取得的突出成绩。不但许多原有单位继续到校招聘, 大量新的大型企业、知名企业纷纷到校招聘, 毕业生就业层次进一步提升。

2. 毕业生到西部、基层就业数量和质量不断提高

随着国家西部大开发战略实施, 西部地区吸引了很多毕业生, 基层也为大学生提供了广阔发展舞台。因此学校积极构建立体化、全方位宣传体系, 感染毕业生, 激励毕业生到西部、基层就业。政策方面也努力为毕业生到西部和基层就业提供保障, 激发学生到西部、基层建功立业的热情。

3. 加强就业指导, 提高毕业生就业能力

多年来, 学校为每届毕业生开设就业指导课, 开展就业政策、就业形势、就业信息、就业技巧等方面指导, 全过程、全方位指导就业, 并逐渐由就业指导向职业生涯规划转变, 全面提高学生就业能力。