

■ 大学公共课系列教材

大学生就业与创业指导

DAXUESHENG
JIUYE YU CHUANGYE ZHIDAO

张爱民◎主 编

DAXUE GONGGONGKE XILIE JIAOCAI



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

■ 大学公共课系列教材



中青院 11 000655606

大学生就业与创业指导

D
DAXUESHENG
JIUYE YU CHUANGYE ZHIDAO

弓建华 李连广 张爱民◎主 编
孔全新◎副主编



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP) 数据

大学生就业与创业指导 / 张爱民主编. —北京: 北京师范大学出版社, 2011.8
(大学公共课系列教材)
ISBN 978-7-303-13107-5

I. ①大… II. ①张… III. ①大学生—职业选择—高等学校—教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 149560 号

营销中心电话 010-58802181 58808006
北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com.cn>
电子信箱 beishida168@126.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn
北京新街口外大街 19 号
邮政编码: 100875

印 刷: 北京嘉实印刷有限公司
经 销: 全国新华书店
开 本: 170 mm × 230 mm
印 张: 16
字 数: 310 千字
版 次: 2011 年 8 月第 1 版
印 次: 2011 年 8 月第 1 次印刷
定 价: 27.00 元

策划编辑: 姚斯研 胡廷兰 责任编辑: 姚斯研
美术编辑: 毛 佳 装帧设计: 毛 佳
责任校对: 李 茵 责任印制: 李 啸

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697
北京读者服务部电话: 010-58808104
外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。
印制管理部电话: 010-58800825

目 录

绪 论 /1

第一篇 职业规划篇

第一章 了解职业 /14

第二章 职业规划 /28

第一节 职业生涯与职业规划 28

第二节 职业定位与职业选择 35

第三章 职业生涯决策 /72

第二篇 就业篇

第四章 认识就业 /82

第一节 就业的定义、特征 82

第二节 我国大学毕业生的就业形势 ... 84

第三节 我国大学毕业生就业制度 87

第四节 就业市场 90

第五节 劳动合同制度 94

第六节 人事代理制度 102

第七节 国家公务员制度 105

第五章 就业准备 /112

第一节 自我准备简述 112

第二节	正确认识自我	117
第三节	就业决策	124
第六章	就业信息的收集及应用 / 129	
第一节	就业信息的收集	129
第二节	网络信息与求职	134
第三节	就业信息的处理	139
第四节	就业程序	146
第七章	就业的方法与技巧 / 151	
第一节	自荐	151
第二节	面试	164
第八章	协议与权益 / 173	
第一节	就业协议书	173
第二节	毕业生的权利和义务	179
第九章	职业适应与成功过渡 / 184	
第一节	认识社会, 转换自我	184
第二节	适应环境, 发展自我	188

第三篇 创业篇

第十章 创业概述 / 196

第十一章 创业准备 / 208

第一节	创业需要的各项准备	208
第二节	客观评估自己的创业条件	214
第三节	创业培训与创业计划	223

第十二章 创业过程 / 229

第一节	企业文化的内容	229
第二节	创业过程	235

绪论

一、就业：让我欢喜让我忧

大学生就业，一个国家关心、社会关注、关乎未来发展的永恒话题。随着我国经济体制的改革，大学生的就业体制也在不断发生变革，由计划经济体制下的计划分配、统包统分到社会主义市场经济体制下的由学校推荐、毕业生和用人单位双向选择。就业体制的转变，使得劳动力市场资源能够得到优化配置，大学生也拥有了更大的自主选择权。然而伴随着机遇而来的，是愈来愈激烈的就业竞争。下面这组数据足以说明大学生就业竞争愈演愈烈的程度：

表绪-1 2001~2010年大学毕业生就业情况统计

年 度	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
毕业生人数(万)	115	145	212	280	340	413	495	559	611	630
就业率(%)	70	74	75	75	77	78	71	69	68	74
待业人数(万)	34	37	52	69	79	91	145	173	196	164

由于高校扩招，高校毕业生人数自2001年以来逐年递增，在10年时间里增长了515万人。2001年，全国高校毕业生只有115万人，2002年为145万人。2003年，毕业生人数首次突破200万人(达到212万人)，之后平均每年都要增长五、六十万人，2009年更是首次突破600万人(达到611万人)。一方面，每年毕业的大学生数量突飞猛进，而另一方面，我国在“十一五”期间计划年均新增劳动力需求总量为1800万，但是“十一五”期间每年新增劳动力供给为2000万，每年出现200万富余劳动力，供给和需求之间存在差距，预计我国在未来几年内在劳动力总量上将出现供大于求，劳动力大量闲置现象。以2009年为例，全国需要安排的就业人数达2400万，其中有1300万全国城镇新增劳动力，包括大学毕业生和进城务工人员，还有约800万下岗失业人员，此外还有300万其他渠道进入的务工人员。虽然大学生群体学历层次相对较高，专业素质较强，具备一定的竞争优势，但就业岗位数量还是远远不能满足数量如此庞大的就业大军。未来10年，中国16岁以上人口将以年均550万人的规模增长，到2020年劳动年龄人口总规模将达到9.4亿人。今后几年全国

城镇每年新增劳动力 1 000 万人,另外还有 1 400 万下岗失业人员,每年需要安排就业人员 2400 万人,而社会新增就业岗位约 900 万,每年劳动力供大于求的缺口在 1 300 万~1 400 万人左右,整个社会就业形势比较严峻。“毕业即失业”的现象凸显。“就业难”成为诸多家长和大学毕业生的心病,近些年,网上流行的一副对联似乎就已经形象地说明了这一切:“上联:博士生,研究生,本科生,生生不息!;下联:上一届,这一届,下一届,届届失业!;横批:愿读服输”。虽然有些调侃但却很无奈。

2007 年,由成都市妇联主办,市妇联女性就业服务中心、市女性人力资源市场承办的“2007 年女大、中专毕业生和研究生双选会”在成都举行。2.3 万名来自成都、绵阳、德阳、内江等地的女性大、中专毕业生和研究生参加了双选会,就业岗位只有 3 005 个,接近 8 人竞争一个工作岗位。

一增一减,一些实例,一副对联,似乎已经非常直观地告诉了我们:大学生就业难。而这一非常直观的现象也促使我们的家长、高校、学生都在重复着同样的问题:面对就业,我们究竟该干些什么?对于就业,我们如何才能具有优势?

于是,在“十年寒窗苦读书”之后,大学生找不到丰收的喜悦;在“千金散尽还复来”之后,家长们远离了收获的幸福;在“桃李芬芳满天下”之后,学校陷入了深深的反思之中。

那么,到底是谁动了我们的就业奶酪呢?结合目前的大学生、家长和部分分析机构的意见,无外乎下面几种认识。

(一)大学扩招:都是你的错?

对于目前大学生就业困难,有人把根源归于始自 1998 年的大学扩招,认为是扩招带来了目前的就业困境,是理所当然的罪魁祸首。

诚然,我国的大学毕业生由 2001 年的 115 万增加到 2010 年的 630 万,几年时间就增加了 500 多万,比 2001~2003 年大学毕业生的总数还多,待业人数持续增加,把大学生就业难归根于扩招,仿佛是正确的。但果真如此吗?就业难是否能够说明大学生已经“供过于求”?

其实,静下心来仔细分析,我们发现,这种看法是粗浅的,至少是只看到了表象,因为,从根本上说,我国的大学生不是多了,而是少了。

第一,从高校的毛入学率^①看,我国的大学生并不多。

20世纪80年代末,我国高校毛入学率为4%;20世纪90年代末,高校毛入学率上升到9%,但当时每年的普通高校毕业生还不到100万人,人才供求比在1:2左右。2000年,第五次人口普查数据显示,我国7.5亿就业人员中具有大专及以上学历的只有4.7%,远远低于世界各国的平均水平。而据联合国教科文组织《1995年世界教育报告》显示,1994年,西方国家的高校毛入学率都已超过了30%,法国、加拿大、美国、澳大利亚、芬兰、新西兰、挪威7个国家都超过了50%。并且,调查还显示,高校毛入学率高的国家没有因为高等教育进入大众化阶段而带来大规模的大学生失业。而我国目前的高校毛入学率仅仅才19%,远远低于西方发达国家。因此,把就业难归咎于大学生人数多是不科学的。

第二,从每10万居民中大学生数看,我国的大学生并不多。

据联合国教科文组织和中国教育部的统计,1996年每10万居民中的高校学生人数,国际平均水平为2000人,西方大多数国家已超过3000人,其中,加拿大为5997人,美国5339人,韩国5609人。我国到2000年才723人,经过大规模扩招,目前也仅达到2000人,仍只接近世界平均水平,所以大学生人数也不多。

第三,从具有大学本科及以上学历人员占专业技术人员总量的比例看,我国的大学生并不多。

到2001年,我国专业技术人员总量为3877万人,仅占从业人员的5.5%,相当于发达国家的1/3~1/4;具有大学本科及以上学历的仅占专业技术人员总数的17.5%,高级人才仅占专业技术人员总数的5.5%。到2005年,我国专业技术人才总量虽然达到4200万人左右,但具有大学本科及以上学历人员和高级人才占专业技术人员总数的比例并未得到明显提高。

第四,从企业专业技术人员占全部专业技术人员的比例看,我国的大学生并不多。

在美国,企业中从事研究开发的科学家与工程师占专业技术人员总量的80%,而我国在企业工作的各类专业技术人员还不到全国专业技术人员总数的

① 在国际上,“高等教育毛入学率”,亦即高等学校注册生(在校生)人数与规定年龄组人口数的比率,通常被作为衡量一个国家高等教育发展水平的重要指标之一。其公式为:

$$\text{高等教育毛入学率} = \frac{\text{研究生} + \text{普通高校本专科} + \text{成人高校本专科} + \text{军事院校} + \text{学历文凭考试}}{\text{18~22岁年龄组人口数}} \times 100\%$$

40%，从事直接技术创新的企业和部门普遍缺少所需人才。目前，我国两端人才（高端人才和低端人才）严重不足，7亿多庞大的从业人员中，高层次人才稀缺，大学在校生的数量还远远达不到国家战略发展的需求，解决企业人才缺口的主要办法仍是发展高等教育。

（二）岗位奇缺：叫我不得开心颜

就业人数的增加：一方面是大学毕业生人数的迅速增加，就业压力增大。另一方面，随着改革的深入，大量的企业进行改制，大批原有职工被迫离开，融入就业大军中，也进一步增加了就业压力，到2003年底，我国国有企业下岗职工为260万人，重新就业195万人，到2005年6月，国有企业有下岗职工117万人，无疑又增加了就业压力。再者，随着农业改革的深入及对农民工权利保障等法律法规的出台，农村剩余劳动力涌向城市，无疑又增添了就业压力。

劳动力适龄人口状况：我国男性16~54岁的劳动力适龄人口1995年为7.31亿人，2000年为7.8亿人，2010年达到8.57亿人，2016年达到峰值的8.7亿人。如果考虑到提前就业和退休以后仍然另外从业的实际情况，把劳动力资源的统计口径界定在15~65岁年龄段，那么按此测算，1995年为8.2亿，2000年为8.6亿。特别是进入“十五”后，由于第三次生育高峰时期出生的人口开始步入劳动年龄，使我国的劳动力资源（16岁以上的人口）呈上升趋势，预计到2025年将超过10亿，一直到2050年都会保持在10亿以上。

就业岗位的减少：20世纪80年代，我国国内生产总值每增加1%，新增200万个就业机会，进入20世纪90年代，每增长1%的国内生产总值，仅能提供80万个就业机会。也就是说，由于受“高增长、低就业增长模式”的影响，过多强调大企业、高新技术等，所以，我国每增加一个百分点的GDP只增加0.12个百分点的就业机会。这就无形中导致了就业岗位的减少。

于是，就业人数的增加与就业岗位的减少就又导致了就业难，甚至表面上带来了岗位奇缺的假象。

为什么说是假象呢？

关于下岗职工再就业问题，国家通过了多种方式和手段与予以鼓励解决并取得了重大突破，2008年的政府工作报告中，温家宝总理就明确指出此问题已基本解决。

关于岗位问题，据国家发改委和劳动人事部公布的数据，“十五”期间每年全国城镇单位提供的正规新就业岗位均为1000万左右，“十一五”期间也大致保持在1000万人至1200万人之间。我国国内生产总值每增加一个百分点，

就会提供 80 至 100 万个就业岗位。

由以上数据分析,2000 年大学毕业生 100 万人,占当年城镇单位新增就业岗位的比例为 10%,当时找到满意的就业岗位比较容易;而到了 2006 年大学毕业生增长为 400 万人,如全部在城镇单位就业,将要占去这些单位新增就业岗位的 40%,但是其中只有一半(约 200 万人)能去传统的白领岗位(公务员、专业技术人员和办事人员),其他人则要到企业基层单位做灰领或蓝领。

2005 年各大类职业人口中的人才拥有量和所占比例如下:

单位负责人中的大专以上学历文化程度者人数为 420 万人,比例为 37%;专业技术岗位人员中的大专及以上学历者 2 400 万人,比例为 40%;办事人员中的大专以上学历文化程度者为 1 180 万人,其比例为 42%;商业服务人员中的大专以上学历文化程度者为 570 万人,其中大多数在第一线从事服务工作。但带有部分管理或技术服务职能的灰领,比例仅为 4.4%;生产工人岗位中的大专以上学历文化程度者也为 570 万人左右,其中大多数为技师、高级技工或带有部分管理职能的领班者,比例仅为 3%;农林牧渔劳动者中,大专以上学历文化程度者仅为 0.1%。

2015 年,全国在业人口中大专及以上学历文化程度拥有量将达到 10 580 万人,比 2005 年实际拥有量净增 5 420 万人。考虑到 2006 年至 2015 年期间,全国在业人口中的高等教育文化程度者将有近 1 000 万人退休,因此 10 年实际需要补充的高等教育文化程度人才将在 6 000 余万人,平均每年为 600 余万人,与今后十年普通高等学校的年平均毕业生预测数相近。这些人中的职业预测如下:

2015 年各单位负责人总数达到 1 300 万人,其中大专以上学历文化程度拥有量比 2005 年净增 350 万人左右,人才密度达到 60%;2015 年专业技术人员总数达到 6 500 万人,其中大专以上学历文化程度拥有量净增 2 000 万人左右,人才密度为 68%(美国在 1986 年为 78%);2015 年职员总规模达到 3 200 万人,大专以上学历文化程度拥有量净增 700 万人左右,人才密度为 60%;2015 年商业服务人员总规模达到 1.8 亿人,大专以上学历文化程度拥有量净增 1 000 万人左右,人才密度为 9%(美国 1986 年已达到 34%);2015 年生产工人总规模达到 2.3 亿人,大专以上学历文化程度拥有量净增 1 000 万人左右,人才密度达到 7%(美国 1986 年已达到 22%);2015 年农民总规模下降为 2.8 亿人,大专以上学历文化程度拥有量净增 250 万人左右,人才密度达到 1%(美国 1986 年为 18%)。

我们可以看出,目前基层企业中的大学毕业生人数和所占比例偏低,具有相当大的发展空间,且这种趋势还有进一步强化的可能。另外加入 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。所以岗位减少的说法也有失偏颇。

关于农民工问题,由于在国际分工^①上,我国处于分工的底部,新增的就业岗位主要是劳动密集型岗位。大量的农民工进入劳动密集型单位,这对主要从事脑力劳动的大学毕业生来说构成的威胁并不大,当然,如果大学毕业生改变就业观念,进入劳动密集型岗位,其竞争优势就体现无疑。

于是,一些问题便应运而生:作为受过良好教育的知识群体理应有比较大的就业空间和竞争优势,并且目前大学生数量总体上还偏少,但为什么出现了就业难的困境?大学生就业难,难在何处?

其实,通过前面的分析,我们知道,大学生“就业难”这一现象事实上被夸大了:主动不就业者,想继续深造的人,均不算失业;非签约就业即隐性就业,事实上也是就业。

因此,就业难不是难在没有工作岗位,而在于难以找到如意的工作岗位,

① 国际分工是社会生产力发展到一定阶段的产物,是社会分工超越国家界限而形成的国与国之间的劳动分工。按参加国际分工的国家的自然资源和原材料供应、生产技术水平 and 工业发展情况的差异来分类,可划分为三种不同类型的国际分工形式:

①垂直型国际分工:经济技术发展水平相差悬殊的国家(如发达国家与发展中国家)之间的国际分工。它分为两种,一种是指部分国家供给初级原料,而另一部分国家供给制成品的分工形态,如发展中国家生产初级产品,发达国家生产工业制成品。初级产品与制成品这两类产业的生产过程构成垂直联系,彼此互为市场。另一种是指同一产业内技术密集程度较高的产品与技术密集程度较低的产品之间的国际分工,或同一产品的生产过程中技术密集程度较高的工序与技术密集程度较低的工序之间的国际分工。迄今为止,垂直型的国际分工仍然是工业发达国家与发展中国家之间的一种重要的分工形式。

②水平型国际分工:经济发展水平相同或接近的国家之间在工业制成品生产上的国际分工。水平分工可分为产业内与产业间水平分工。前者又称为“差异产品分工”,是指同一产业内不同厂商生产的产品虽有相同或相近的技术程度,但其外观设计、内在质量、规格、品种、商标、牌号或价格有所差异,从而产生的国际分工和相互交换。后者则是指不同产业所生产的制成品之间的国际分工和贸易。由于发达资本主义国家的工业发展有先有后,侧重的工业部门有所不同,各国技术水平和发展状况存在差别,因此,各类工业部门生产方面的国际分工日趋重要。各国以其重点工业部门的产品去换取非重点工业部门的产品。工业制品生产之间的分工不断向纵深发展,由此形成水平型国际分工。

③混合型国际分工:混合型国际分工是把“垂直型”和“水平型”结合起来的国际分工方式。德国是“混合型”的典型代表。它对第三世界是“垂直型”的,向发展中国家进口原料,出口工业品,而对发达国家则是“水平型”的。在进口中,主要是机器设备和零配件。其对外投资主要集中在西欧发达的资本主义国家。

按照垂直型国际分工,我国处于分工的底部,生产初级产品或者提供原材料。

难就难在大学生找不到合适的工作，企业找不到合适的人才，难就难在大学生就业和择业观念的改变难。

大学毕业生就业难的原因主要有：

1. 价值取向偏差

受传统“官本位”思想和“学而优则仕”观念的影响，中国社会长期形成了国家资源过度向精英阶层集中的现象，整个社会以往的观念是，大学生毕业后就能够当国家干部。由于“有权力、名声好、待遇高、有保障，又可以留在大城市，既风光又体面”，公务员成为了诸多毕业生热衷的职业。近几年进入国家机关工作的大学毕业生比例分别为：2004年占2.02%，2005年降为1.4%，2006年降到1.1%，2007年则不到1%。2008年中央国家公务员考试通过报名审核人数达80万，竞争比例平均为1:60，远远超过2007年的1:50，公务员考试已成千军万马过独木桥之势，成为“中国竞争最激烈的考试”。

由于还停留在“天之骄子”的精英意识上，诸多大学生都认为自己是天然的候补白领，这使得许多大学生普遍出现职业观念上的偏差：人人都希望到大城市、大企业、政府机关去工作，都希望身居要职、做管理、拿高薪，不愿意到中小城市、中小企业和基层去工作。2006年的一个调查表明，上海、北京和广东成为2006年应届毕业生最愿意工作的地区，其次为浙江省和江苏省。当前，中国社会的职业构成是：金领阶层^①占5%、白领阶层占15%、蓝领阶层占35%、无领阶层占45%。由于仍然存在观念上的职业歧视和价值取向上的偏差，大多数大学毕业生认为“大学生应有体面的工作”，所以，他们宁愿去经

① 在中国职场，人们已习惯了用“领”的颜色来划分不同的人群。

金领：指收入和社会地位最高的阶层，其月薪在1万元以上。除董事长、总经理外，注册会计师、律师、精算师、高级电路工程师、管理咨询工程师和注册建筑师，都是“最受百姓宠爱的金领职业”。

白领：指从事纯粹脑力劳动的人。他们大多受过良好的教育，因一技之长而被老板聘用为管理层或文职。目前，白领阶层的主体是25~40岁之间的人群。

蓝领：主要指产业工人，靠支付自己的体力来获取报酬。其本质特征在于具有统一的生产技能和职业规范，具有一定的组织化水平。建筑工人、钢铁工人、纺织女工、家电制造工人、水管道维修工、装修工人、卡车司机等职业是蓝领的典型职业。技术工人、推销员与售货员、出租车司机与物流运输工人、保安公司中的保安人员、具有高标准卫生条件约束下的厨艺人员、具备现代农技知识进行机械化作业的农民都属于现代蓝领。

无领阶层：受教育程度和收入最低，所从事工作不需要专门的职业训练的阶层。无领是由农民、无技术流动人口与城市社会底层被旧产业淘汰的劳动人口构成的。他们没有富余的钱来享受余暇生活，他们不在乎品牌，只在乎廉价与实惠。

济发达地区也不愿到经济落后地区；期望工资要求至少在 2 000 元以上，1/3 左右的在 3 000 元以上，1/5 左右的在 4 000 元以上，收入预期高估幅度在 40% 左右，远远高于美国和欧洲等国的 10% 左右，这就造成了“落后地区要不到人，发达地区人满为患”的现状。

另一方面，用人单位追求利益最大化，总想以最少的投资获得最大的效益，因此，优中选优、压低工资、放弃部分大学生的现象不可避免。一些用人单位则在选择人才时存在性别歧视，认为选择女性意味着将付出更大的机会成本，因此女大学生就业更是难上加难。于是，在岗位相对紧张的情况下，部分大学生宁可选择“自愿性失业”也不愿意选择自身不满意的职业。

2. 职业能力欠缺

目前，“大学毕业生职业能力欠缺”是用人单位对大学生最不满意的问题之一，俨然已经成了用人单位与大学生之间的就业鸿沟，因此，对大学生职业能力的提升迫在眉睫。

那么，是什么原因导致了大学毕业生“职业能力欠缺”的现状呢？

在加入 WTO 以后，市场经济的发展对求职者综合职业能力的要求不断提高，不仅要求求职者有良好的专业技能，求职者的就业观念和职业素质也成为越来越重要的指标。用人单位在招聘员工时，越来越多地把目光从对求职者单纯的专业技能考核转向更能够反映求职者未来职业发展潜力的综合能力素质测评，希望获得具备岗位胜任能力、能够尽快融入工作的合格人才。但是，对用人单位的这种要求，学校和学生的反应却相当迟缓。

在新的形势之下，“知识就是力量”已被转化成了“知识才是力量”，知识的时效性在快速缩短，20 世纪 50 年代大学生知识能用 30 年，90 年代大学生知识能用 10 年，进入 21 世纪，大学生所学知识能用的期限已降至 10 年以下，2003 年的统计数据表明，大学生所学知识能用的期限为 3 年。与“发达国家的大学生到岗适应期在 2~3 个月”相比，我国大学生一般适应周期在 1~1.5 年。一方面是知识所用期的缩短，一方面是漫长的适应周期，这也使企业对大学生的选择存在疑惑。

同时，高校教育注重专业知识的传授。但是就专业知识的传授而言，也仍然存在滞后性。在对 2 000 多名已毕业的大学生调查中，30% 的学生反映，在学校学习的知识离市场需求较远；30% 的学生认为所学知识陈旧，要想在所学专业掌握更前沿的知识，还得自己通过上网、到书店、去企业、进图书馆、听讲座来补充。

由于注重专业知识的培养，无形中就会对专业之外的东西进行淡化处理甚

至漠视其存在,所以,目前的高校对就业所需要的职业观念、方法和职业能力等方面还缺乏系统性的培养。而从目前的职前培训市场来看,许多机构更多地集中于英语、计算机等单一职业技能的培训,例如外语培训、IT培训等。通过这些技能培训,受训者能够短时见效,满足用人单位的特殊技能要求,但这种模式则难以满足企业长期工作的需要。除此之外,大部分用人单位对从大学毕业生中招募的员工缺乏应有的职前教育与培训,特别是缺乏员工基础职业素质的培训,大学毕业生在社会中的成长基本处于自发的状态。

同时,大学毕业生也缺乏基本的求职技巧。西方国家的大学生对写简历、面试等求职技巧的重视程度大大超过中国的学生,他们往往会针对求职的目标单位,撰写不同内容的求职简历和自荐信,充分说明自己能够胜任招聘单位的岗位。而我们的很多大学生发简历时,是一份简历满天飞,一份内容相同的简历,内容冗长,无关联信息较多,套用着诸多时下流行的词汇,投给想投的所有单位。而长篇幅的、没有个性的简历很难过得了简历海选这一关。如果简历中出现拼写、语法错误和措辞不当,把企业、收件人和职位名写错,将直接导致应聘学生失去面试机会。

3. 就业指导滞后

就业指导滞后,一方面体现为就业指导理念的误区,具体说来,目前存在四大误区:

一是“宁愿出国带光环,不在国内做职员”,把留学作为首选,很少考虑或故意淡化对留学专业的兴趣、就业前景等问题,结果“海归”变成“海待”。

二是“宁到外企做职员,不到中小企业做骨干”。我国就业市场反映,承受力最大、需求量最大的是中小企业。我国中小企业已超过800万家,占全国企业总数的99%,工业新增产值76%是中小企业创造的,工业总产值和创税分别占全国的60%和40%。中小企业也有较大发展空间,在提供创造能力平台、个人职业发展机会以及易于产生成就感等方面不亚于外企。但是由于受此思想的影响,相当部分大学毕业生宁愿到外企去争职位,也不愿意到中小企业求职。

三是“创业不如就业”。近年来,政府出台了一系列政策,鼓励大学生创业,积极为大学生创业创造环境,但是多数大学生感到创业艰难,缺少充足的勇气和决心。于是,就只有冲着现有的有限就业岗位竞争。

四是“就业难不如再考研”。在就业难的压力下,相当部分学生将希望寄托于考研之上。但是这种选择却不是大多数大学生自觉自愿的,学习已不再是目标,只是情非得已,别无选择。但是,社会实践证明,有些专业本、硕、博连

读不利于人才的成长,发达国家对一些专业限制连读,要求有两年以上工作经验方允许读研。人才市场反映,近年来,硕士生找工作成功率也已经下降,这对我国的研究生教育提出了严重挑战。

以上的就业指导理念的误区,直接导致了大学毕业生在就业过程中的诸多问题。

另一方面,就是我们前面已经提到的,高校就业指导工作的滞后。目前,就业指导工作主要是以讲授就业基本知识为主,采用“教与学、讲与听”的形式来帮助大学生解决就业中碰到的问题,忽视了学生真正的需求。部分高校还未能建立多方位与毕业生信息沟通的渠道,有些学校建立了就业网、就业信息窗等信息发布渠道,发布招聘信息,提供毕业生和用人单位见面的机会,但信息也不够权威和及时,学生失去了平等获取就业信息的机会,无法获取真正有效的就业信息,更谈不上对信息的有效运用。有的学校没有设置专门的就业心理辅导与生涯咨询的机构,学生需要辅导,却得不到及时的帮助,或是心理咨询手段滞后,心理咨询师专业素质不高,或其数量有限无法满足学生的要求。

4. 缺乏职业生涯规划

关于生涯,美国生涯理论专家舒伯(D. E. Super)认为,生涯是生活里各种事件的方向,表现个人独特的自我发展形态;是人生自青春期到退休所有有酬给或无酬给职位的综合;生涯发展是以人为中心的。

但是,我们的大学毕业生却很少有生涯观念,据调查,大概有60%的大学生没有“生涯”概念,更不知道自己的优势和劣势,对自己适合做什么,不适合做什么,适合应聘哪些职位一概不知。同时,有些大学毕业生存在严重的依赖思想,表现出“五靠”:考大学靠压(家长监督学习);报志愿靠拍(家长定);上大学靠供(家长投资);找工作靠关系(家长运作);选择职业靠感觉(没有科学的分析,家长凭经验)。在人才市场中,经常看到找工作的大学生身边常有家长陪伴,与用人单位谈话,家长急于先介绍,这种长期以来养成的依赖性,严重影响了大学生求职的主动性和成功率。

又由于,在就业期间缺少社会、校方的指导服务,更缺乏对就业、择业的自身研讨,多数学生参加人才交流会都有一种“赶集”的感觉,没目标、没准备,全凭碰运气。没有求职目标,就难以得到用人单位的青睐。很多大学生抱怨用人单位不给他们机会,可是,用人单位则会反问:“你自己没有求职目标,自己都不知道你想做什么,能做什么,我们花钱招你来做什么?不会让你到我们单位来再上一次大学吧!”

二、抓好就业，赢在观念

要解决目前存在的就业难问题，笔者认为，首要的是要抓好职业规划。

我国的职业生涯规划教育刚刚起步，还没有形成完整的教育培训体系，大多数高校学生因为缺乏职业生涯规划，导致自我认识不足、定位不清晰、职业目标不明确、盲目择业等问题。要很好地解决这些问题，在入学前就应该开始生涯规划。在确定所学专业前，进行“自我评估→环境评估→职业选择→职业生涯→路线选择→确定目标→行动计划与目标→执行→评估与反馈”的流程，并于在校期间进行不间断的完善和补充，按照自己的职业目标和社会需求做好准备。

入校后，高校学生的职业生涯规划教育需要从大学一年级开始，通过多种形式、方法传播和普及职业规划理念，帮助高校学生尽早树立职业规划意识、竞争意识和自主择业意识，改变传统就业思想观念，采取积极有效的行动应对新变化；帮助高校学生学习、掌握职业生涯规划的基本方法，将职业生涯规划的理论与实践有效结合，客观认识自我、准确职业定位、科学规划未来、树立正确的成才观和就业观；同时有针对性地加强职业能力培训，化“被动就业”为“主动择业”，让大学生赢在职场起跑线，成为抢手的职场新人。具体来说，一年级要让学生了解自我，二年级让学生确定感兴趣的职业，三年级有目的地提升学生的职业能力和职业素质，四年级初步完成学生到职业者的角色转换。就业前，应像报考大学时应对高考准备一样拿出更多精力和时间，形成研讨习惯，分析人才市场需求信息，研究信息的分类及适用性，把握自身专业与区域经济发展，产业变化及企业产品的情况，知己知彼，在充分调研分析后选择地域、行业、企业来就业。

其次，转变就业观念，敢于和勇于到急需人才的小企业、基层以及经济落后的地方去就业。

现代社会的标志之一就是第三产业的就业人口超过60%，农业就业人口降到20%以下。现代发达国家在第三产业中的就业比重已经高达60%~80%。目前，我国第一产业劳动力仍然占全国劳动力总量的48%，第三产业仅为30%。目前，全国城镇就业人员扣除近1亿从事第一产业和做农民工的城镇郊区农民外，第二、第三产业就业的岗位数只有1.8亿；在这1.8亿人中，再扣除私营、个体工商户就业人员和自由职业者7000万人后，真正在国营、集体、外商投资及其他股份制等城镇单位就业的职工仅为1.1亿人。国有单位就业人数自1995年以来就呈现出逐年减少的态势，1995年为10955万人，2004

年减至 6 710 万人。与此形成鲜明对照的是,城镇私营企业就业人数逐年快速增长,2000 年城镇私营企业就业人数为 1 268 万人,2004 年则达到了 2 994 万人,4 年翻了一番多。

与此同时,如果民营企业进入钢铁、邮政等行业,至少可以为社会提供 2 000 万个增量就业机会,其中,仅金融业的多元化发展就可以逐步新增 1 000 万个以上的知识型劳动岗位。同样,民营企业进入教育、医疗卫生、文化等社会事业服务领域,其创造的增量就业机会将超过 3 000 万个。

在这种趋势下,我国未来第三产业的比重将大大增加,到中小企业工作就成了诸多大学毕业生的选择。因此,树立“行行可建功、处处能立业、劳动最光荣”的就业观念,才是改变目前大学生就业难的根本办法。

最后,不要过分看重第一份工作。

第一份工作不能够太注重收入。中华英才网人力资源顾问姚晓泽表示:“毕业生求职在选择第一份工作的时候,第一年的初始收入不要看得过重,选择未来的发展及与兴趣相结合的工作最重要。学生不要犯目光短浅的错误,很多行业和职能初始工资较低,但随着经验的累积增幅会较快。”因此,第一份工作具有“高加薪比率”的特点,据中华英才网 2007 年应届毕业生的薪酬调查报告显示,毕业生入职后加薪的比率很高,其中 3 个月后加薪已高达 40%,1~2 个月后即可加薪的占到 10%,6 个月后未加薪的仅 7%。但同时,第一份工作也具有“高离职率”的特点,大学生毕业后一两年内的离职率偏高,很多企业的新人,尤其是应届毕业生的离职率很高,有的达到 30%。所以,毕业生不能够犯目光短浅的错误,要把自己的第一份工作当作积累经验的磨刀石,从而为自己的后续工作奠定良好的基础。

【思考与练习】

1. 你认为要改变当前大学毕业生就业难的现状应该主要从哪些方面入手?
2. 你认为造成当前大学毕业生就业难的原因主要有哪些?