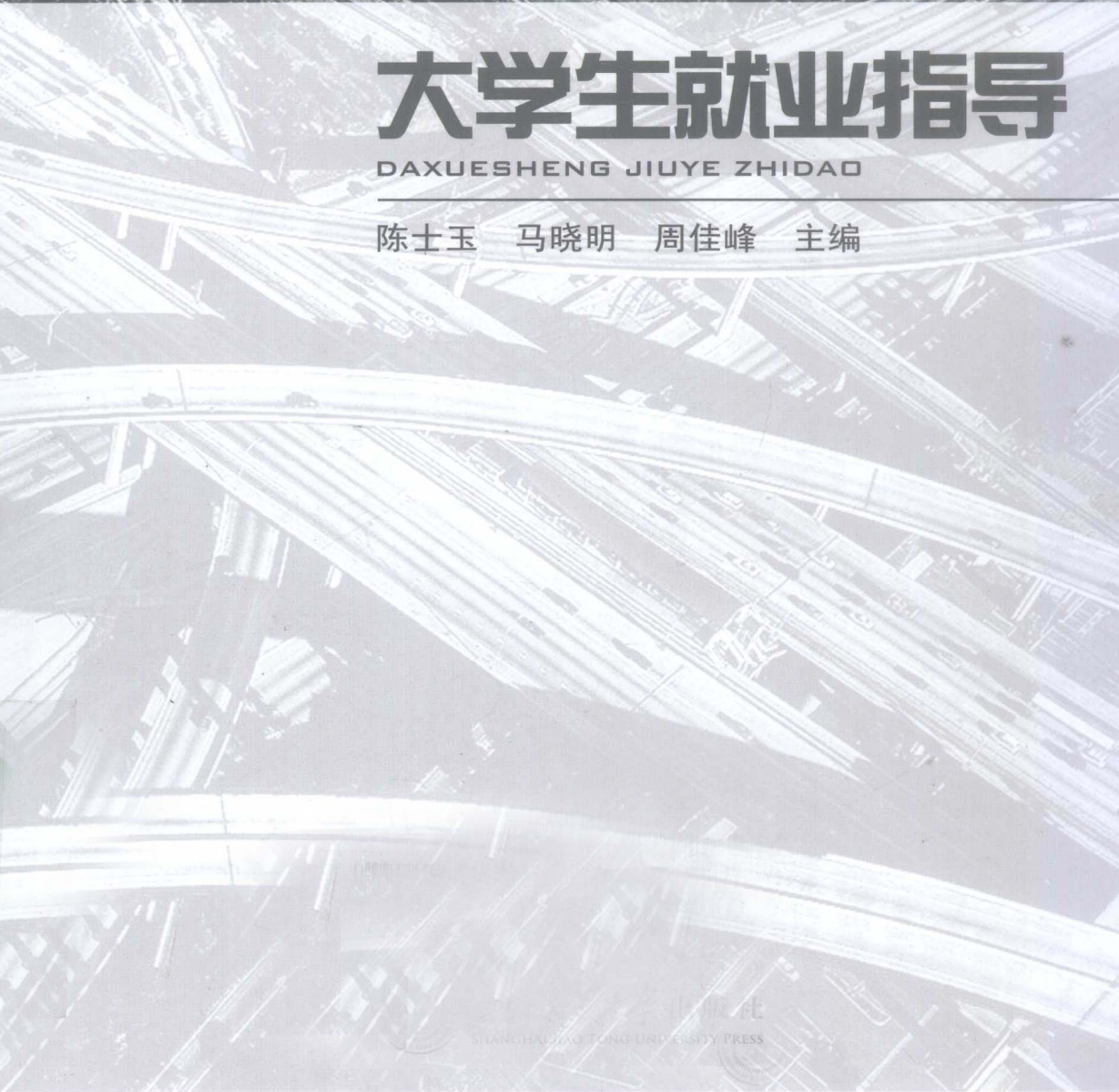


大学生就业指导

DAXUESHENG JIUYE ZHIDAO

陈士玉 马晓明 周佳峰 主编



上海大学出版社
SHANGHAI SHAO TONG UNIVERSITY PRESS

大学生就业指导

主 编 陈士玉 马晓明 周佳峰

副主编 王 舒 朴明珠 李忠旭

邹吉鹏 韩志超

编 委(请按姓氏笔画排)

王心颖 王春来 田文波 吕 奇

刘东辉 刘佳鑫 张 丽 周 佳

钟 迪 崔琦巍 韩在刚

上海交通大学出版社

内 容 提 要

本书是为系统、有效地对大学生进行就业、择业和创业指导而编写的。全书共有七章,内容包括大学生就业形势与就业指导,大学生就业政策与就业权益,大学生职业生涯规划,大学生职业道德的培养与职业能力的拓展,大学生就业心理调适,大学生就业准备,大学生自主创业。

全书在理论联系实际的基础上,紧密结合新形势、新制度,鼓励大学生就业与创业。在内容上,有案例精选分析,充分结合案例指导大学生就业。本书具有较强的可读性与实用性。可供高等院校学生,特别是大学毕业生作为就业咨询用书,也可供社会其他就业人员及企事业人事管理人员阅读参考。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导/陈士玉,马晓明,周佳峰主编.
—上海:上海交通大学出版社,2010
ISBN 978-7-313-06825-5
I. 大... II. ①陈... ②马... ③周... III. 大
学生—职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 182679 号

大学生就业指导

陈士玉 马晓明 周佳峰 主编

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 951 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:韩建民

上海交大印务有限公司印刷 全国新华书店经销

开本:787mm×960mm 1/16 印张:16.25 字数:351千字

2010年9月第1版 2010年9月第1次印刷

印数:1~10800

ISBN 978-7-313-06825-5/G 定价:39.00元

前 言

进入 21 世纪,我国高等教育由精英教育步入大众化教育,大学生就业也进入到“双向选择,自主选择”的新阶段,随着毕业生人数的连年增加,社会竞争日益加剧,大学生就业问题也成为全社会关注的热点问题。

高等学校毕业生是宝贵的人才资源,是社会主义现代化建设的重要力量。毕业生就业工作是高校的重要工作之一,是一项影响学校生存与发展的根本性工作,受到党和政府的高度重视与社会的普遍关注。做好毕业生就业工作不仅是贯彻落实科学发展观和党的教育方针的具体要求,而且关系到毕业生的切身利益,关系到高等教育的改革和发展,关系到科教兴国战略和人才强国战略的实施,关系到社会的稳定和持续健康发展。近年来,随着市场经济的日益发展和高校毕业生就业制度改革的深化,毕业生就业、择业日趋活跃,毕业生就业指导工作难度也随之加大。为了系统、有效地对大学生进行就业、择业和创业指导,我们编写了这本《大学生就业指导》一书。

本书从当前和今后的大学生就业形势出发,分析了我国现阶段就业制度,引导学生针对个人评估以及参照模板样例制定行之有效的职业生涯规划,学习行业和职业分析,了解各项职业素质要求,树立在校期间的个人培养目标。推崇创业教育,以学生的长远发展和职业成功为总规划点,明晰创业素质培养的重要性,拓展创新意识,并就创业实践进行详细讲解。指导学生调解择业心态,掌握求职技巧,了解就业途径及相关法律知识,注重就业协议的签订和作为劳动者的权益保护。全书在理论联系实际的基础上,紧密结合新形势、新制度,鼓励学生立足所学,创新择业观念和素质理念,以良好和积极的心态,从容就业;在内容上,充分结合多个鲜明的案例,深入浅出地帮助读者加深印象,加强理解,具有较强的可读性和可操作性。

本书在编写过程中,参考了一些就业指导的书籍及相关文章,汲取了许多精华,也得到了从事该领域工作的一些专业人士的指点与大力支持,在此谨表示衷心的感谢!

由于编写人员的研究水平、学术能力以及编写时间有限,教材编写过程中有疏漏和不当之处,敬请读者批评指正。

编著者

2010年8月

目 录

第一章 大学生就业形势与就业指导	1
【案例精选分析】	1
第一节 大学生就业分析	2
第二节 大学生就业指导的历史沿革	16
第二章 大学生就业政策与就业权益	25
第一节 大学生就业政策	25
第二节 大学生就业程序	36
第三节 大学生就业权益	42
第三章 大学生职业生涯规划	52
【案例精选分析】	52
第一节 正确的自我认知与职业生涯规划	53
第二节 大学生职业生涯规划的设计	61
第三节 大学生职业生涯规划的实施	76
第四章 大学生职业道德的培养与职业能力的拓展	87
【案例精选分析】	87
第一节 树立正确的择业观	89
第二节 遵守社会主义职业道德	98
第三节 培养扎实的职业能力	107
第五章 大学生就业心理调适	114
【案例精选分析】	114
第一节 树立远大抱负,增强就业自信心	116
第二节 培养健康的就业心理素质	126
第三节 转变角色,调整心态,适应社会	137
第六章 大学生就业准备	148
第一节 就业信息的收集	148
第二节 求职材料的准备	158
第三节 应对面试与笔试的技巧	168
第七章 大学生自主创业	180
第一节 自主创业的意义与创业准备	180

第二节	大学生自主创业应具备的基本技能·····	197
第三节	大学生自主创业的规划·····	204
附录	·····	215
附录 A	简易心理测验量表·····	215
附录 B	未来职场,谁领风骚?·····	226
附录 C	国家职业资格证书规定·····	233
附录 D	国内知名企业经理谈毕业生招聘·····	234
附录 E	就业准备的四大环节·····	241
附录 F	出国留学中介服务机构·····	244
附录 G	如何办理出国手续·····	246
附录 H	大学生求职常用英文词汇(中英文对照)·····	249
参考文献	·····	253

第一章 大学生就业形势与就业指导

【案例精选分析】

毕业生应聘为怪题苦恼,高校就业指导势在必行

“有7克、2克砝码各一个,天平一只,如何只用这些物品三次将140克的盐分成50克和90克的两份?”这是一家房地产中介公司招聘市场人员的考题。“此题一出,我头脑简直一片空白”,泉州师范学院新闻系毕业生小刘说,在参加的第一场招聘会上,她就遭遇了这么个“下马威”。为准备这家企业的招聘,小刘查阅了不少资料,还学习了有关市场营销的知识,谁知考题都跟脑筋急转弯似的,无从准备。“找工作这一年来,我没少和这些怪题打交道”,如今已找到工作的小刘无奈地说:“不知道招聘单位为什么要出这么怪的考题,这与岗位需求和企业经营方向都无关,能选拔出企业需要的人才吗?”

现在和小刘有同样疑问的毕业生不在少数,高校BBS求职版上有不少的类似话题。面试负责人一见面就对小林提出一连串问题:“你是哪个学校的?校长叫什么?书记是谁?”虽然在学校待了四年,想要把校长、书记的名字脱口而出,还是让小林费了一点脑筋。刚答完想松一口气,不料面试负责人又问:“四年里你最喜欢什么课?哪位老师上的?”“最不喜欢什么课?谁上的?”面试20分钟,几乎有一半时间纠缠在校领导和教师的名字中。小林面试一完,就去找来校史,恶补学校常识。类似这样的题目,不仅出现在企业的招聘考试中,一些看似不合情理的试题也曾出现在公务员考试中,难坏了许多学习成绩优秀、踌躇满志的大学毕业毕业生。在经过了基础知识、专业知识的考核,一路过关斩将之后,许多学生在企业多达数轮的面试中,就栽在这些“怪题”上。

案例分析:

“不用称,怎样测量一架喷气式飞机的重量?”“本地有多少加油站,有多少辆汽车?”从表面来看和求职并无任何关系,但是这些看似奇怪的问题其实意在考验求职者不同的能力,从求职者的回答中,面试官可以清楚地了解到求职者的个性、素质等情况,从而考察求职者是否适合该招聘岗位。企业想按岗招聘,企业不同部门需要的人员素质和个性类别也千差万别:有的岗位压力大,需要耐高压型人才;有的岗位需要创意,需要员工具有一定的开放型思维;有的岗位工作要细致不能有差错,这就需要有耐心、重细节、可以始终如一完成一项工作任务的人才;而有的岗位则需要逻辑能力较强的人才。

就业指导工作应当能够帮助毕业生较好地应对此类问题。求职过程中大学生要保持良好的心态,怪题其实是考应聘者的素质和能力,所以应试中首先保持平和心态是最重要的。大学生平时素质和能力的积累与提高是解决怪题的有效途径。面对企业“怪

题”，应聘者不要手忙脚乱，而应实事求是地回答，要把心中所想的答案实事求是地说出来，这才是最佳途径。应该从这些怪题的回答中真正了解到该职位是否适合自己。从人力资源管理方面来分析，一个人只有找到适合自己的工作，才能在工作的过程中最大效率地取得预期效果，才能做到事半功倍。

第一节 大学生就业分析

大学生就业是我国政府高度重视的一个难点问题，也是社会普遍关注的热点问题。随着我国经济社会发展，当代大学生在就业问题上面临着许多矛盾，就业环境呈现出许多新情况，就业形势发生了重大变化。

一、大学生就业环境现状

就业是在一定环境中进行的，就业环境如何直接关系到就业的水平和质量。大学生就业是世界各国高等教育的共同话题，由于各国高等教育管理体制、社会就业环境不同，而呈现出各自的特色。在我国，大学生就业也同样是一个备受关注的话题。由于过去我国长期实行计划经济，毕业生就业是国家包下来的，大学毕业生一直是“皇帝的女儿不愁嫁”，根本不用为就业发愁，所以，我国高校长期存在着“重招生，轻就业”的现象。随着我国社会主义市场经济体制的确立、完善、发展以及高等教育改革的不断深化，大学生就业制度发生了根本的变化。“双向选择”的就业模式，以及“不包分配，竞争上岗，择优录用”的机制将大学毕业生推向了就业市场，自主择业、就业，依靠就业市场的调节实现人才资源的合理配置，这一变化使得大学生就业指导工作越来越重要。

（一）大学生就业的社会背景

目前我国的劳动年龄人口继续保持很高的比例、农村剩余劳动力不断向非农产业转移，要解决城乡劳动者的就业问题、治理失业顽症的根本途径，就是经济增长能够不断创造就业岗位，保持就业增长与经济增长的同步。

近年来，我国的经济增长与就业增长并不完全同步。20世纪80年代初，我国每一个百分点的经济增长能拉动就业增长约0.4个百分点，约能提供180万个就业岗位；而到20世纪90年代初，则只能拉动约0.2个百分点，约能提供130万个就业岗位；目前则进一步下降到0.1个百分点，约能提供70万个就业岗位。就我国目前情况看，经济增长没有带来相应的就业增长，就业效果不明显，主要原因在于：一是在经济体制转轨过程中，经济结构的变动和调整，造成相当一部分劳动者无法适应新的岗位需要，产生结构性失业，导致自然失业率上升；二是宏观经济政策能够有效调节周期性失业，但其拉动就业的效果与其所引导的投资方向密切相关。我国1998年以来实施的扩张性财政和货币政策，虽然显著拉动了经济增长，但由于其引导的投资方向，主要是资本密集度高、就业吸纳能力低的行业，所以仍然不能提供足够的就业岗位；三是能够有效创造就业机会的非传统经济部门没有得到应有的重视。伴随经济成分的日益多样化，我国的就业结

构已发生巨大变化,非国有单位已成为大学毕业生就业的主渠道。

就业是民生之本,党和国家高度重视,采取积极的战略措施,努力实现经济与就业同步增长。一是就业优先原则。在国家经济政策制定、产业结构布局、投资方向等方面把带动就业作为优先考虑的要素;二是积极推动贸易自由化,在全球范围开拓就业机会。当前,商品和资本的国际间流动日益加速,世界经济越来越一体化,经济全球化已成为不以人的意志为转移的客观趋势。我国作为一个发展中国家,只有扬长避短,发挥比较优势,才能有效避开全球化的负面影响,充分利用全球化提供的机遇;三是促进就业中政府和市场的合理分工。在市场经济条件下,劳动力市场在劳动力资源配置中起基础性作用,促进就业,主要依赖劳动力市场机制。目前,无论是在机制上还是在功能上,我国的劳动力市场尚不完善。一些制度性因素,如户籍制度及其相关政策,导致城乡、地区、所有制之间的劳动力市场分割,就业缺乏竞争机制,限制了劳动力的合理流动,损害了劳动者平等、自由就业权利的实现,破坏了公平的就业环境,阻碍了就业的扩大。因此,充分培育和完善劳动力市场,维护和尊重劳动力市场机制,已经成为我国促进就业的重要任务。

充分重视劳动力市场机制作用的同时,我国政府正积极朝以下几个方面努力:一是选择符合国情的劳动力市场机制;二是为劳动力市场的高效运行提供良好的外部环境;三是矫正扭曲的生产要素价格,形成符合中国比较优势的增长方式;四是建立健全社会保障体系,为劳动力市场提供有效支撑;五是制定针对特殊群体就业的扶持政策。总之,政策、体制和机制的变革,将大大改善我国总体的就业环境。

(二) 大学生就业的环境现状

就业环境是包括与大学毕业生择业有关的政治、经济、文化等社会环境。就业环境对毕业生择业的影响作用是多方面的,有些是直接的、现实的,有些则是间接的、潜在的;有些是积极的、正面的,有些则是消极的、负面的。就业环境是一种社会存在。毕业生在择业前需要正确认识自己所处的就业环境的特点,既要追求自己的职业理想,更要符合社会的实际需要。正确地认识和把握我国当前的就业形势,是大学生顺利就业、理性择业、奋发创业的重要条件。当我国高等教育从精英阶段过渡到大众化教育阶段,大学生就业也进入了一个“大众化就业”时代,高校毕业生就业问题成为社会舆论的焦点。每年数百万的大学毕业生涌向社会寻求职业,就业状况直接关系到毕业生的切身利益,关系到社会稳定,更关系到高等教育的发展和科教兴国战略的实施。

1. 市场经济发展给大学生就业带来巨大变化

建国后到 20 世纪 80 年代中期,我国大学毕业生实行由国家负责统一计划的“统包统分”就业模式,这种分配模式是我国高度集中的计划经济和计划体制的产物。它与我国当时的政治、经济体制是相适应的。这一常态环境具有平面单向度的特点,此环境中各要素认同服从国家计划的模式观念。这种就业环境下的大学毕业生的就业就是服从国家的分配。随着社会主义市场经济体制的建立与发展,原有常态环境越来越不适应社会发展的需要。80 年代中期至 1993 年国家确立并推行在一定范围内毕业生自主

择业,用人单位择优录用的双向选择的“中期改革方案”,这意味着大学生就业体制进入新旧交替的改革阶段,即非常态环境时期。这一改革模式与原有模式的最大区别在于毕业生与用人单位直接见面,双向选择。这从根本上改变了原有就业环境下供需分割的局面,加强了毕业生与用人单位的沟通与联系。较之原常态环境,改革打破了原有就业环境平衡,有效调动了毕业生和用人单位的积极性和主动性。

首先,经济发展形势直接关系大学生的就业情况。国家总体的经济发展形势主要决定了新增就业岗位的数量,高校毕业生如潮水般涌入就业市场。毕业生数量的单向增加或者不均衡地提升,引起了就业环境的改变。按照目前的就业弹性系数计算,经济每增长一个百分点,可以提供70万~80万个就业岗位,虽然国家经济总体发展态势良好,会新增相当数量的就业岗位,但经济增长的速度远远赶不上毕业生人数的增加。与此同时,我国每年城镇新增劳动力1000万左右,农村向城镇转移劳动力1000万左右,再加上数百万高校毕业生,劳动力市场上的岗位争夺显然将更加剧烈。

国家总体的经济形势影响人才的总体需求,而区域的经济形势不但影响当地的人才需求、人才环境,而且也引起人才流向的不平衡。我国的地区经济发展很不平衡,城乡之间还存在较大的差距,这就导致了地区的人才需求不平衡以及大学毕业生流向的不平衡。特别是中西部地区的广大农村和边境城镇,医疗、通讯、教育、交通、文化等社会公共事业和基础设施与东部发达地区差别很大,很难吸引大学生的青睐。东部沿海地区和中心城市,如北京、上海、深圳、广东、江苏、浙江等省市对人才的需求旺盛,成为人才流向集中的地方。在广泛宣传以及政策支持下,流向中西部地区的人才逐年增多,西部开发的不断深入也构成对人才越来越大的吸引力,经济发展快,对高层次人才的需求自然增多。对大学毕业生来说,需要掌握分析国家总体的经济形势和各区域经济发展形势,这可以帮助自己正确定位就业目标。经济发达的地区和城市,对高层次人才的需求较为旺盛,总体的人才环境较好、机遇较多,但与此同时,人才竞争十分激烈,经济欠发达或者不发达的地区,对高层次人才的需求不多,工作环境、条件较为艰苦,但是给大学生施展才华、创造事业、实现人生价值提供了广阔的空间。

用人单位的需求信息,就如同商品的“订单”,预示着就业环境的冷暖。用人单位对人才的需求是动态变化的,这与四个方面因素有关:一是用人单位自身发展取决于国民经济发展整体形势、行业发展形势、企业自身经营状况及发展规划对人才的需求;二是人才供给情况。如果大学生供给多、质量高、提出的要求低,有的用人单位会提前对人才进行储备;三是用人单位人力资源观念的转变,对人力资源的重视、开发和利用,将很大程度影响用人单位的人才需求数量和结构;四是相关政策的制约或者促进。国家为推动大学生就业,制订了一系列政策,有的政策是面向大学生的,还有的政策则面向用人单位,鼓励用人单位创造条件多接纳、使用大学生。

其次,大学生就业观念的转变:传统观念难以消除与新的就业观念交织并存。在我国,仕宦文化底蕴深厚,儒、释、道三家思想影响深远。儒、释、道三家都重在修心、养性和得道而不屑“形而下之‘器’”。在中国几千年的历史长河中“学而优则仕”,“劳心者治人,

劳力者治于人”，仕官文化长期左右着国家的官僚制度。“书中自有颜如玉”、“书中自有黄金屋”成为中国读书人的精神动力。“读书做官”的官本位思想在人们头脑中根深蒂固。浓厚的宗法血缘观念使中国的读书人承载着“光宗耀祖”的使命、“出人头地”的理想，抹杀了其作为独立人格主体所具有的独特价值与需求。新中国成立以来，存在至今的城乡之间的二元制经济和社会结构使得市民和农民在住房、教育、医疗、养老、婚姻、社会地位等诸多方面存在巨大差异，这更触动了家长和学生思想深处做官、出人头地、光宗耀祖的情结，通过上大学的台阶“吃皇粮”、“跳龙门”成为许多家长和学生的选择。教育文化影响和支配人们的教育需求、教育偏好和教育行为。根据2007年一项上海4000户入户调查，仅有1%的人愿意做工人，人才就业意向根据频率高低依次为政府机关、事业单位、垄断性企业、金融保险和竞争性企业等。这一调查结果表明“官本位”等传统观念的影响根深蒂固。

与此同时，面对市场经济快速发展带来激烈竞争的就业环境，加上国家就业政策力度逐渐加大，毕业生的就业观念也在迅速变化，毕业生就业渐渐朝着务实和功利方向发展。

大学毕业生普遍对个人才能的发挥、工作环境、兴趣爱好等方面非常重视，但面对真实的生活，他们则更多地注重职业中的“含金量”。从就业地区来看，现在的大学生首选北京、江苏、上海等经济较发达地区，中、西部地区则少有人问津，其主要原因在于追求实惠、舒服，优越的地理位置成为毕业生们择业时较多考虑的因素；学生在价值评价时选择“能发挥个人才能”高于“经济收入高”，而在实际选择职业时，“薪酬和待遇”则明显优先于“实现自我价值”和“兴趣爱好”。这表明，大学毕业生理论上的认识是清楚的，但因注重实用主义或因缺乏实践的勇气，心理承受力差，最终在现实冲突中放弃了理想，就业趋于“福利化”。

近年来，在大学毕业生的招聘会上，包括有性别歧视、学历歧视、地域歧视乃至身体歧视如身高、相貌等，就业歧视已不是个案，造成了人才浪费，就业环境混乱。在市场经济飞速发展的就业环境中，大学教育体制出现了对市场力量屈从的倾向。有的大学用“市场需要”来衡量大学教育的社会实用性，课程、专业的设置是否必要及其适当的规模取决于市场的需要，满足市场需要成为判断教育行为的标准。

再次，国际金融危机造成我国大学生就业的波动。第一，国际金融危机导致欧美海归的回流骤增，大批精英向国内高端市场流动，致使金融机构、知名企业、科研机构、高等学校等大学毕业生热衷职位的竞争压力加大；第二，部分面向欧美市场的外资企业遭遇危机后，或因举步维艰而大量裁员，或被迫关停倒闭，使得历来受大学毕业生青睐的“三资”企业的竞争压力加大；第三，国内很多企业为了降低成本，立足强化内部员工的在职培训，少有或者没有引进储备人才的计划，导致人才市场今非昔比，门庭趋于冷落。

分析当前就业市场，我们发现目前常见的招聘要求确实较为“苛刻”。例如，只要211院校或重点高校的应届硕士生；应聘高校必须有博士学历才给机会面试；有些招聘岗位只要男生；有些单位只要本科生。用人单位招人越来越现实，不再一味看重文凭，企

业不仅提供的薪酬较低,而且在选择人才时特别谨慎。

2. 高等教育大众化对大学生就业产生重大影响

高等教育大众化使大学毕业生的供求关系出现了新的变化。从1999年我国扩大普通高等学校招生规模以来,高等教育毛入学率从当年的10.5%迅速提到了2003年的17%,2005年在校生人数达2300万,规模居世界第一。2006年中国高等教育的毛入学率达到22%,2009年达到24%。根据美国学者马丁·特罗教育研究理论,高等教育的毛入学率在15%以下为精英教育阶段,15%~50%为大众化教育阶段,50%以上为普及型教育阶段。2003年17%的毛入学率表明,我国高等教育已经迅速进入大众化时代。

随着高等教育规模的扩大,我国高校毕业生数量进入一个急剧增加的阶段,而同一时期,社会的就业岗位并没有急剧增加,高校毕业生就业进入了买方市场趋强的阶段。从1999年开始,我国高校本科招生规模逐年增加,研究生扩招幅度也很大,再加上民办高校的快速发展,在校学生总量不断增多。每年高校毕业生的数量呈跳跃式增长,而就业率呈逐渐下降趋势。2002年的毕业生145万,2003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多年来最大的一年;2004年高校毕业生280万,比2003年增加68万,增幅32%;2004年全国高校毕业生总数280万人,2005年为340万人,2006年为413万人。2010年全国普通高校大学毕业生规模达630万人,再加上往届没有实现就业的,需要就业的毕业生数量之大可想而知。高校毕业生总量大、增幅高,各地和高校工作进展情况差异较大,并且还存在着许多深层次的矛盾和问题,对大学生的就业带来更大的挑战。

就业压力致使大学生出现“考研热”。近年来,由于各种因素的综合作用,促使我国报考研究生的人数逐年增多,即所谓的“考研热”。“考研热”的持续升温绝非偶然现象。学生为缓解就业压力或获得较高待遇等因素走上考研的征程。毕业生的就业压力越来越大,考研可以使学生暂时推迟就业,一定程度上起到缓解就业压力的作用。一些学生考研的确是因为提高专业水平、适合自身发展需要,但还有许多大学生是由于就业前景不理想,希望凭借考研究生解决就业问题,还有部分学生是为了留在大城市或获得较高待遇才选择考研。

随着我国高等教育事业的快速发展,毕业生就业制度已从计划经济体制下的“统包统分”模式转变为“宏观调控、双向选择、自主择业”的新模式。就业机制市场化、人才流动国际化的趋势越来越明显。这种崭新的就业模式给大学生提供了自由翱翔的空间,同时也提出了更高的要求。大学生的就业问题,已经成为社会各方面关注的焦点问题。

首先是政府高度重视。大学毕业生的就业关系到千万个家庭的切身利益,关系到社会的稳定、和谐发展,也关系到我国高等教育的持续健康发展,从中央到地方各级政府都设立了高校毕业生就业领导和协调机构,在大学生就业的宏观政策的制订、规范市场建设、提供就业服务、就业培训、失业登记等方面发挥了积极作用。2005年,中央出台了鼓励和引导高校毕业生面向基层就业的实施意见,各省人民政府出台了具体的落实办法,积极发挥项目引导作用。如西部计划、服务基层计划、选调生计划、一村一名大

学生计划等项目有效地促进了高校毕业生就业。把大学生就业纳入就业再就业工程,把高校毕业生就业市场和劳动力市场、人才市场统一起来并加以规范,消除体制和制度的障碍等,为高校毕业生提供了良好的就业外部环境。

其次是高等院校高度重视。高等院校坚持“以就业为导向,以服务为宗旨”的办学方针,以培养学生的就业竞争力为基本任务,努力适应市场对人才的需求,不断深化教育教学改革,特别注重专业学科结构的调整,注意课程建设,加强实践教学环节。此外,积极开展社会实践活动,将校园文化建设融入人才培养的各个环节。自2004年以来,各高等院校都开始实施就业工作“一把手工程”,成立相应的就业领导机构,积极开拓毕业生就业市场,开展多种就业服务,为毕业生就业创造了良好的校园内部环境。

二、大学生就业竞争日趋激烈

大学生就业有其自身突出的特点,主要包括:第一,大学生就业的主体是受过高等教育的大学生,具有较高的知识水平和思想素质;第二,大学生就业是从学校到社会的转变,就业主体一般缺乏工作经验;第三,大学生就业具有很强的群体性和时间性,每年成百万的应届毕业生几乎在同一时间段需要及时就业。

(一) 我国大学生的就业模式

我国大学生的就业模式逐步转向了与市场机制相适应的模式。1994年教育部发出《关于进一步改革普通高等学校招生和毕业生就业制度的试点意见》,提出:引导毕业生参与劳动力市场的竞争,以奖学金制度和社会就业需求信息来引导毕业生自主择业。这样,逐步建立起学生上学自己缴纳部分费用,毕业后多数人“自主择业”的机制。“自主择业”的模式目标成为新的就业环境,市场调节型就业模式以“自主择业”为核心,通过加强就业环境中各要素即毕业生、用人单位和高校之间的双向沟通与联系,实现就业环境的常态平衡。就业环境的结构特点是从平面单向转向立体多维。在新的常态就业环境下,毕业生主要依靠个人能力、条件进入市场参与竞争,而不再依赖国家行政手段保证就业,用人单位也只能用工作条件和优惠待遇吸引毕业生。不能等待国家行政命令的办法调派毕业生。而高校作为就业工作的中介,主要为“自主择业”毕业生提供服务。这种新的就业政策,保证了用人单位能够及时得到急需的人才,同时,也为毕业生选择满意的岗位提供了机会与条件,从而实现了人才资源的优化配置。2009年1月19日,国务院办公厅下发了《关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发[2009]3号),要求把高校毕业生就业摆在当前就业工作的首位,采取切实有效措施,拓宽就业门路,鼓励高校毕业生到城乡基层、中西部地区和中小企业就业,鼓励自主创业,鼓励骨干企业和科研项目单位吸纳和稳定高校毕业生就业。

大学生就业制度的改革使大学毕业生就业面临着越来越激烈的竞争,但应当看到,这也给大学生提供了一个广阔的就业舞台。这个舞台虽然并不都是前程似锦,但处处充满着机遇。这个广阔的舞台遵循着优胜劣汰、适者生存的规律。将大学生就业引入竞争机制,激活了大学生自觉学习的内在动力,有力地促进了大学生的成长与成才。

总体上看,目前大学毕业生就业环境依然十分严峻。如2000~2003年,每年分别有29.96万、34.5万、36.9万、52万待就业毕业生沉积下来,加入到下一年的就业竞争。在社会需求总量增加不大的一段时间内,毕业生层面的挤占岗位的效应将呈渐强趋势。同层次相同专业毕业生的名牌高校与普通高校之间、培养质量与特色的竞争将日趋激烈,毕业生的整体求职难度和时间将增大和延长,毕业生整体薪酬将有所下降。并且由于就业市场上高素质人力资源的日渐丰厚,某种程度上也催生了社会用人单位的人才高消费现象,用人单位对毕业生的素质要求越来越高。与此同时,高校连续扩招,使得学校在师资、设备等软硬件建设上显得滞后,一定程度上影响了毕业生的培养质量,造成某种程度上的错位,学校培养的人才质量与用人单位的要求差距较大,也影响毕业生的顺利就业。除此之外,大学毕业生在择业过程中存在心理误区,存在期望过高、盲目从众、不切实际、理想化的现象,在择业过程中表现出功利性、依赖性、攀比性、易变性,加重就业问题的复杂程度。

现在的大学生普遍存在着一种非理性的就业期望:都想去那些工资水平高、福利待遇好、工作稳定、有发展前途的单位,而且都想着大城市、国家机关、大型国有企业集团、行政事业单位,而不想到基层、农村、西部边远山区等欠发达地区。这种非理性的就业期望脱离了中国的社会现实,造成大量的大学生高不成低不就从而延误自身就业的困境。针对目前大学生就业环境严峻的现状,大学生应辩证地看待这个问题,既看到不利的一面,同时,也应该看到其有利的一面,实事求是地分析自己的优势和劣势,转变就业观念,调整好就业心态,适当降低期望值,抓住机会,实现就业目标。

(二) 大学生就业难的原因

大学生就业难,总体而言,既有大学生自身的原因、学校教育的原因,也有家庭及社会环境、市场缺陷等方面的原因。

首先,大学生自身的原因。

大学生直接参与人才市场的竞争,他们的心理与能力素质等能否适应当前的就业环境和就业需求,将直接影响其能否正常就业。然而现实中,无论是个人期待与就业环境之间,还是个人能力与就业市场之间都出现了不同程度的断层,而且这种断层已是构成大学生就业难的一个主要原因。

大学生自身原因主要表现为:一是个人期待与就业环境之间的差距。比如,对就业岗位的性质、所处地区、薪酬待遇及发展潜力等要求与现实环境差距较大;二是个人能力与就业市场之间的差距。大学生的能力素质特别是专业技能是大学生成功进入职业市场的重要保证。个人能力的差距主要表现在个人基本素质、专业技能、社会实践能力、外语和计算机的应用能力、表达和人际交往能力、求职技巧等;三是社会经验普遍不足。据统计,高达52.14%的大学生将“缺乏社会经验”视为最困扰大学生就业的因素,这也是目前大学生竞争力缺乏的普遍性原因。缺乏工作经验是大学生与其他就业群体相比之下的一个明显的劣势;四是职业生涯规划意识不强。“先就业再择业”成了大多数毕业生的首选。在当前,大学生就业比较困难的情况下,很多在校生对于以后的就业只有模

糊的打算,还有一些没有做任何打算,而有明确规划的人只占很少的一部分。

其次,学校教育方面的原因。

一是专业课程的设置不合理。专业课程的设置反映了学校教育的发展思路和教学资源的分配格局,直接决定着大学生的知识结构和专业技能的掌握情况,并最终影响大学生的竞争力;二是对社会实践活动的重视程度不足。长期以来,对于社会适应能力和工作能力的培养,学校教育往往采取鼓励校内活动而忽视校外活动的做法;三是就业服务体系有待进一步完善。就业服务是一个较为完整的体系,包括就业信息的传递、求职技巧的指导,以及在就业协议达成过程中桥梁作用的发挥等方面的工作。然而,在现实的大学生求职过程中,学校就业服务体系的积极作用并未得到有效发挥。

再次,家庭、社会环境方面的原因。

家庭与社会环境是大学生就业重要的外部环境,它从整体和局部两个层面影响着大学生就业。调查显示,家庭、社会环境对大学生就业的直接影响并没有如人们预期的那样高。在求职过程中,大学生将家庭期望视为首要考虑因素的仅为4.83%,至于社会环境对大学生就业的影响,主要集中在经济环境方面。

最后,市场缺陷的原因。

市场缺陷也是大学毕业生就业难的成因之一。市场发育不充分、不完善,市场化程度低;围绕高校、地区、行业存在不少就业市场,但是未形成较统一的大市场,导致毕业生和用人单位相互搜寻成本较高;市场规则不统一,部分市场甚至秩序混乱等等。以上原因导致就业市场的不完全竞争、不完全信息和较高成本,影响就业。当前买方市场中的不完全竞争会导致两种现象:一是部分用人单位的人才高消费;二是一些毕业生被迫退出市场,形成周期性失业,市场信息不完全会导致摩擦性失业或结构性失业;市场进入和运行成本较高则可能会导致一定程度上的周期性失业。用人单位招不到满意的毕业生,毕业生找不到满意的单位,导致“好多人没事做,好多事没人做”,这是市场不完善、信息渠道不畅通的直接体现。

此外,就业难还有一些其他方面的原因。例如,人事户籍制度改革的滞后,制约了人力资源的充分流动等,距离由毕业生就业障碍转变为就业动力还有不小差距。

我国大学毕业生就业率低的原因是多方面的。从个人就业意愿角度分析,大学生失业可以分为自愿失业和非自愿失业。自愿失业是指毕业生在临近毕业时自愿选择不就业,他们对去向另有选择,如准备出国留学、考研、自主创业等等。而非自愿失业,是指需要就业的毕业生由于种种原因不能顺利就业。非自愿失业是大学毕业生就业难的主要原因,也需要更深入的研究。

目前大学毕业生非自愿失业主要有以下三种情况:

一是结构性失业。由于学习期间社会经济结构(包括产业结构、产品结构、地区结构等)发生了变化,毕业生的专业、知识、技能、区域分布等不适合经济结构变化的要求,毕业时不能适应就业市场需要而造成的不能顺利就业。

二是摩擦性失业。毕业生对用人单位的发展空间、工资待遇、地理位置、工作环境等

有自己的期望,用人单位对毕业生的学习成绩、专业技能、个人素质等也有一定要求,由于双方要求不一致导致毕业生没有用人单位接收。

三是周期性失业。周期性失业原意是指由于经济衰退、总需求不足而造成的失业。我国目前经济持续增长,并没有出现经济衰退的情况,但是随着高校毕业生人数逐年增多,社会对毕业生需求量增长速度滞后于毕业生人数增长,导致有效需求不足,因此目前大学毕业生失业包含部分周期性失业的因素。

(三) 解决大学生就业难的应对措施

基于大学生就业难、竞争激烈的现实,解决我国大学生就业难问题的应对措施有以下几方面:

1. 就业市场

毕业生就业市场是在国家有关方针政策的指导下,运用市场机制和必要的宏观调控手段,通过双向选择、自主择业等途径,优化毕业生人力资源配置的一种方式,是利用市场规律调节大学毕业生人才供求的一种机制。它由毕业生、用人单位及其服务机构交流洽谈场所、社会保障制度等组成。

2. 就业准入

就业准入政策是指大学生就业被获准进入某些地区、职业等的相关政策,它包含以下两方面:一是地区准入政策。一些地区会根据本地区的情况出台一些具体的准入政策,特别是大城市如上海、北京、深圳等,每年都会出台有关接收非本地生源的大学毕业生有关问题的政策;二是职业方面的就业准入。职业方面的就业准入是指根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国职业教育法》的有关规定,对从事技术复杂、通用性广,涉及国家财产、人民生命安全和消费者利益的职业工种的劳动者,必须经过培训,并取得职业资格证书后,方可就业上岗。

3. 宏观调控

宏观调控政策是指政府为了促进人才结构的平衡而出台的一系列关于大学生到基层、到中小城市企业、到农村、到西部等地区去就业的鼓励性措施。如:中共中央办公厅、国务院办公厅于2005年6月颁发的《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》(以下简称《意见》)等政策,《意见》积极引导和鼓励高校毕业生面向基层,在户籍迁移、偿还助学贷款、考录公务员、报考研究生等诸多方面都提出了优惠措施。

4. 派遣接收

派遣与接收政策是指在大学毕业生到就业单位报到的过程中,国家所制定的一系列原则。调配派遣对象为:国家计划招收的普通高等学校毕业生和结业生及国家计划招收的为地方培养的军队院校毕业生;地方上主管毕业生调配的部门和高等院校按照国家下达的就业计划派遣毕业生。学校根据毕业生就业计划、协议,结合毕业生的具体情况,拟定毕业生派遣方案,经上级部门批准后实施。

5. 招考录用

招考录用政策主要指在选拔毕业生的过程中的一系列关于招考上的规定,是国家