


高等院校“十二五”规划教材

大学生 职业生涯规划 与发展教程

● 主 编 魏 勇 王万江

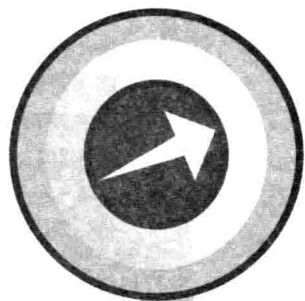


 南京大学出版社

高等院校“十二五”规划教材

大学生 职业生涯规划 与发展教程

○ 主 编 魏 勇 王万江



南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业生涯规划与发展教程 / 魏勇, 王万江主
编. —南京: 南京大学出版社, 2013. 7
高等院校“十二五”规划教材
ISBN 978 - 7 - 305 - 11755 - 8

I. ①大… II. ①魏… ②王… 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(2013)第 150404 号

出版发行 南京大学出版社

社 址 南京市汉口路 22 号 邮 编 210093

网 址 <http://www.NjupCo.com>

出 版 人 左 健

丛 书 名 高等院校“十二五”规划教材

书 名 大学生职业生涯规划与发展教程

主 编 魏 勇 王万江

责任编辑 何永国 编辑热线 025 - 83597482

照 排 江苏南大印刷厂

印 刷 丹阳市兴华印刷厂

开 本 787×960 1/16 印张 13 字数 206 千

版 次 2013 年 7 月第 1 版 2013 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 305 - 11755 - 8

定 价 28.00 元

发行热线 025 - 83594756 83686452

电子邮箱 Press@NjupCo.com

Sales@NjupCo.com(市场部)

* 版权所有, 侵权必究

* 凡购买南大版图书, 如有印装质量问题, 请与所购
图书销售部门联系调换

前 言

近年来,随着我国高等教育规模的快速发展,大学毕业生的就业形势日趋严峻,供需矛盾日益突出,就业压力愈来愈大,就业指导工作在今天的大学生就业市场中显得尤为重要。大学生能否顺利就业、充分就业,关系到我国高等教育的发展方向,关系到我国的经济能否良性运行,更牵挂到千家万户的神经,关系到每一个大学生的自身发展和人生价值的实现。

为使大学生增强竞争意识,认清当前的就业环境,掌握职业生涯的基础理论知识,充分认清大学生自己的长处与不足,扬长避短,做好大学生涯的规划,为将来的就业打下坚实的基础。更主要为大学生进行职业规划提供全过程的辅导,指导大学生择业与创业,使大学生实现自身价值,为社会做出更大的贡献,我们编写了本书。

本书主要对大学生的就业环境与就业现状,职业生涯规划的基本知识以及职业生涯规划步骤和执行进行了较详细的阐述。全书共分六章,包括:大学生就业环境与就业现状、大学生涯规划、职业生涯规划概述、职业生涯规划自我探索、职业规划与社会环境和职业生涯规划决策与行动。

本书具有较强的理论指导性、针对性和实用性,适合于刚入学的大学生以及即将毕业的大学生。同时,对于有志于规划自己人生的有识的青年参考。

本书在编写的过程中,参考了相关著作和研究成果,因篇幅有限,恕未一一注明出处,谨向原作者表示衷心感谢。

由于编者水平有限,加之时间仓促,书中难免有不妥和疏漏之处,敬请专家、读者批评指正。

编者
2013年5月

目 录

第一章 大学生就业环境与就业现状	1
第一节 大学生就业环境分析	1
第二节 大学生就业现状分析	7
第二章 大学生涯规划	13
第一节 大学教育与大学生活	14
第二节 大学生涯规划的制定	24
第三章 职业生涯规划概述	33
第一节 职业生涯规划的概念与目的	34
第二节 职业生涯规划的意义与步骤	37
第三节 影响职业生涯规划发展的因素	51
第四章 职业生涯自我探索	62
第一节 认识自我	63
第二节 气质与性格探索	69
第三节 兴趣探索	77
第四节 职业能力探索	81
第五节 需求和价值观探索	86
第五章 职业规划与社会环境	92
第一节 职业认知	93
第二节 职业的分类	99

第三节	职业信息探索策略与方法·····	111
第四节	自身环境与社会环境分析·····	118
第六章	职业生涯决策与行动·····	125
第一节	职业定位·····	125
第二节	职业生涯目标的设立与分解·····	129
第三节	职业生涯决策·····	139
第四节	个人职业生涯规划制订·····	149
第五节	职业生涯管理·····	155
附录一	气质类型测试·····	164
附录二	MBTI 职业性格测试题·····	169
附录三	霍兰德职业倾向测验量表·····	184
附录四	职业锚测评量表·····	198

第一章 大学生就业环境与就业现状

本章学习要点:

1. 了解影响就业环境的相关因素;
2. 深入了解我国大学生面临的就业现状;
3. 了解个人就业愿景和就业现状的实际状况。

第一节 大学生就业环境分析

就业环境是指在时间和空间上以直接或间接的方式对就业起激励、约束、导向作用的主客观和社会发展因素的总和。世界已经进入知识经济时代,以高科技信息为主导的新型产业的崛起,带来了经济领域的一场空前革命。知识经济对人类社会生活的影响是广泛而深远的,必将引起经济、政治、教育、文化以至思想观念发生前所未有的巨大而深刻的变化。知识经济时代为人类社会开辟了新的发展前景。当前,我国正处于知识经济和经济转型的双重影响之中。作为世界上最大的发展中国家,我国的国情极其复杂。就经济而言,地区发展不平衡,多种所有制、多级技术水平并存,企业制度处于调整变革之中,产业结构处于大的变动之中,科学技术总体水平亟待提高。工业经济向知识经济转变,一方面使知识密集型的新产业部门不断涌现,另一方面使传统产业部门经过改造,知识含量大幅度提高,直接从事生产的劳动力大大减少,从事知识生产和传播的劳动力越来越多,从而导致一场西方社会日益关注的就业领域的变动。越来越多的研究数据表明,随着从大规模的工业化生产时代向以脑力劳动为主的知识经济时代的转变,就业结构必将发生重大调整与更替。随着就业结构的巨大变化,人们的就

业理念、就业方式、就业技巧和就业市场的需求也将发生巨大的变革,产生了全新的就业环境知识。

在全球经济一体化以及知识经济时代全面深入的新形势下,随着金融危机后我国经济发展的逐渐复苏和艰难转型,就业的复杂性越来越大,由多方因素共同合成的就业环境也越来越趋向多元,就业环境的好坏直接关系到就业的水平和质量。大学生就业环境是指与大学毕业生择业有关的社会政治、经济、文化等宏观环境以及高校扩张、大学教育模式和企业用人情况等微观环境的综合,是一种社会存在。大学生就业总是受到社会客观环境、个体成长环境、社会心理环境、社会发展环境的影响。就业环境对大学生择业的影响作用是多方面的,有正面的,有负面的;有积极的,有消极的;有些是显性的,有些是隐性的;有些是直接的,有些是间接的。毕业生在择业前正确认识并分析自己所处的就业环境,寻找有利因素,避免不利因素,有助于帮助毕业生制订出符合社会实际的择业目标。

随着我国高等教育大众化时代的到来,高等教育体制改革的不断推进,我国高校毕业生面临的就业环境逐渐表现出新的特点。大学生对就业环境的了解和熟悉是关键的一课,只有充分了解和熟悉就业环境,才能做出正确合理的职业生涯规划,成功完成从学生到职业人的转变。把目光投向就业环境,对就业环境进行科学认知、优化就业环境是政府、高校与社会的一项重要重要课题。

一、就业环境的主要影响因素

大学生就业环境主要受到社会政治、经济、文化以及高校和毕业生自身等因素的影响。

1. 政治因素的影响

现代正处在一个政治多极化格局的世界,政治因素无时无刻不在对我们产生影响。所谓世界政治多极化是指一定时期内对国际关系有重要影响的国家和国家集团等基本政治力量相互作用而朝着形成多极格局发展的一种趋势。世界政治多极化是一种趋势、一个动态发展过程。从美苏“冷战”开始形成的两极世界格局,随着前苏联的解体,欧共体的形成、日本成为经济大国、不结盟运动的兴起和中国的振兴,特别是中国的经济发展成为世界第二经济大

国,这些因素导致了世界的多极化趋势。

党的十八大报告指出,要“推动实现更高质量的就业,做好以高校毕业生为重点的青年就业工作和农村转移劳动力、城镇困难人员、退役军人就业工作”、“就业是民生之本。要贯彻劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业和鼓励创业的方针,实施就业优先战略和更加积极的就业政策。健全人力资源市场,完善就业服务体系。”目前,各级政府部门和企事业单位以及高校相关就业指导人员、大学毕业生已经逐渐转变就业理念,以多种形式和渠道促进就业,更加追求“更高质量就业”。

我国大学生就业制度经历了一个不断发展和改革的过程,有关的政策也作过相应的调整。现在正在运行的毕业生就业制度,是在国家就业方针、政策指导下,毕业生和用人单位双向选择的制度。除大学生就业政策的直接影响外,劳动人事制度中诸如人才流动、工资、公务员制度等,以及社会职业结构调整的有关政策,都会对大学生择业产生直接或间接的影响。为了增加就业机会和控制失业率,政府采取了多种措施,例如:增加就业的可能性;完善就业服务,加强劳动力市场建设;发挥市场在劳动力资源配置中的基础性作用;发展面向新兴产业和现代服务业的职业教育和培训;落实和完善再就业优惠政策等等。综合来说,政府就业政策的持续优化将会为大学生从学校到工作的转换创造更好的就业环境。

但是,目前就业市场上还存在着各类人为的就业歧视,就读院校、身高、年龄、性别等无法改变的因素都成为了用人单位用以限制求职者的条件。这其中,最为严重的就是性别歧视。用人单位在招聘人员时,时常会设置院校限制、户籍限制、生源限制的壁垒,倾向招收“211”或“985”等院校的毕业生,剥夺了部分学生平等就业的权利,造成毕业生就业受到阻碍。这些问题,已引起有关部门重视,将逐步得到解决。

美国次贷危机引发了全世界范围内的金融海啸,世界各地经济机构出现连锁亏损,甚至破产,从而衍生了全球范围内的就业需求萎缩,掀起了各行业的裁员热潮,许多企业陷入困境。同时,一些对大学生需求较多的中小企业受到劳动法、出口遇冷等问题影响,业务发展受阻,招聘需求明显减少,大学生就业受到相应的影响。

从一个国家的区域性经济发展状况来说,由于其发展不平衡性,往往使经

经济发展速度快的地区成为大学生择业的热点。经济全球化和信息时代的来临,不仅给就业市场带来了巨大的冲击,也给传统职业带来了新的挑战。作为新时代大学生,我们需要及时了解、把握这些信息,力求在不断变化的职业世界中找到自己的位置。

2. 经济因素的影响

一个国家、一个地区在一定时期内的经济状况,直接影响其劳动就业状况。大学生选择职业,不可避免地要受到当时的社会经济状况的影响。从整个国家范围来说,经济的发展和科学技术的进步,劳动生产率的提高,职业演化速度的加快,就业岗位的增加,都是与就业状况极为相关的因素。

近年来,我国经济发展迅速,经济产业结构得到提升,从而增加了对高校毕业生的需求。但根据现有情况显示,就业市场消化过剩劳动力需要时间,这使得大学生就业时出现了人才滞留。

目前,大学生就业难是由我国现在所处的经济发展阶段、经济增长模式和体制性因素决定的。解决大学生的就业问题,需要进一步提升我们的经济发展质量,加快转变经济发展方式。而要抓住这一机会、推动经济转型,需要高校更多地培养既掌握专业技能,又了解社会实际的实用型人才,从供给方面为缓解高校毕业生就业难创造条件。

例如,近几年IT产业发展迅速,在国民经济中的地位直线上升,人才需求数量大幅上升,质量要求较高,毕业生就业出现结构性矛盾,主要表现为专业与需求、层次与需求的失衡现象。事实上,由于高校培养周期与社会需求变化的频率非同步性,高校针对社会需求的调适往往是滞后的,从而导致人才培养与市场需求错位,这就要求大学生要认识客观经济环境对就业的直接影响,充分发挥主观能动性,克服客观环境的不利因素,主动适应社会需求。

3. 文化因素对就业环境的影响

中国传统文化是指居住在中国地域内的中华民族及其祖先所创造的、为中华民族世世代代所继承发展的、具有鲜明民族特色的、历史悠久、内涵博大精深、传统优良的文化。它是由中华文明演化而汇集成的一种反映民族特质和风貌的民族文化,是民族历史上各种思想文化、观念形态的总体表征。《易

经》曰：“天行健，君子以自强不息；地势坤，君子以厚德载物。”孔子曰：“自古皆有死，民无信不立”、“言必信，行必果”。顾炎武在《日知录》中曾说：“保天下者，匹夫之贱，与有责焉耳矣”。由于悠久的文化积淀以及民族发展进程中浓重的士大夫民族忧患意识，我国传统文化传承中深深蕴含着自强不息、诚信、敬业以及勇于承担社会责任的优秀文化理念，这些无不对当今的大学生择业和就业有着很强的促进作用。

然而，我国有着两千年的中央集权制封建社会历史，与之匹配的是国家管理者的职业化，“万般皆下品，唯有读书高”、“学而优则仕”、“劳心者治人，劳力者治于人”、“书中自有黄金屋”等根深蒂固的传统读书观，使“读书做官”、“读书改变命运”的求学心态以及“官本位”的思想得到不断强化，从而对大学生的就业理念产生了深远的影响，使得当代大学生在择业时有了很大的从业局限性。

4. 高校及毕业生自身因素的影响

(1) 高校因素的影响

就高校自身来说，根本原因在于教育体制改革滞后。自1999年高校扩招以来，高校招生数量剧增，然而师资力量配备并不能与学生数量及时匹配，对学生的培养模式还停留在早年阶段，这直接导致了就业群体人才结构不合理。我国高校扩招以来各学历层次招生均呈上升趋势（如表1-1所示）。其突出表现如下：一是部分高校不顾人才的社会需求，盲目招生，培养模式与市场需求脱节；二是专业调整步伐太慢，不能面向就业市场大胆创新；三是高校一些课程的理论知识老化，严重滞后于当今科技发展，教育内容与知识结构不能与日新月异的就业市场相对应；四是当前高校教育的侧重点还在于传统专业知识灌输，对于学生人文素质培养意识薄弱，缺少对学生实际操作能力的培养，从而导致大学生在毕业后时常出现能力与就业岗位不相称的现象。

表 1-1 我国高校扩招以来各学历层次招生情况

时 间	本专科招生量	研究生(含博士)招生量
1999 年	157 万	9.22 万
2000 年	222 万	12.85 万

续表

时 间	本专科招生量	研究生(含博士)招生量
2001 年	268 万	16.52 万
.....
2009 年	640 万	51 万
2010 年	657 万	53 万
2011 年	675 万	57 万
2012 年	685 万	58.4 万

近两年来,通过教育部“卓越工程师教育培养计划”等中长期规划,大学生实践创新能力及其综合能力等有效加强,并逐渐与市场接轨。正如 2013 年《中国社会蓝皮书》研究报告指出,大学扩招政策已经使得大学毕业生求职心态发生变化,大学生开始接受更低薪金的岗位,也在采取多种策略,提高自身竞争力。

(2) 毕业生自身因素对就业环境的影响

在我国当前就业环境下,大学生自身因素对其就业有着极其重要的影响。首先,毕业生的就业观念直接影响着其择业行为。很多大学生在择业时更看重企业地位与企业当前效益,注重个人能力认可,但缺乏长远考虑与对个人发展空间的预期,不能正视自我,就业期望值过高,还有部分毕业生为了逃避就业而成为“考研族”、“啃老族”或“闲逛族”。因此,在择业时,毕业生要能够正视自己,要树立先就业、后择业的新型就业观,必须摆正心态,步入工作岗位后脚踏实地地从头学起,锻炼真正属于自己的就业能力和技能。其次,毕业生求职时诚信影响就业成功率。提供真实可靠的就业信息、遵守合同承诺,会受用人单位欢迎,就业成功率高。但是有些毕业生为在就业竞争中做出一些有悖个人诚信的行为,如伪造简历、修改成绩、伪造获奖证书或伪造学生干部经历等。还有一些毕业生已有就读研究生的资格仅仅想通过求职过程来检验个人能力或想继续寻求其他更理想工作机会,而签订了与其他企业就业协议,仍然与新企业进行签约。后果必然是违约和失信。

这样,缺乏就业诚信意识与就业岗位责任感,不仅占用了其他毕业生的就业机会,也有损个人信用记录。

第二节 大学生就业现状分析

一、大学生就业政策变化简况

新中国成立后,鉴于严峻的经济形势,人才匮乏,我国大学生实行“统包统配”的就业政策。20世纪80年代中期,我国实行改革开放制度,传统的统包统配就业制度越来越无法满足当前经济形势需要。1983年2月,劳动部发出《关于积极试行劳动合同制的通知》,正式提出将在我国实行劳动合同制,这一制度的提出旨在通过改变传统“统包统配”的就业制度来实现就业体制改革。随着国家就业政策的改变,高校毕业生就业制度也迎来了新的适应性调整。1983年,部分高校率先举办了“毕业生供需见面会”,逐步形成了“高校供给、用人单位选择”的“双向选择”就业模式。为了更好地维护在就业问题中涉及到的劳动者基本权益,1994年7月,我国颁布了新的《劳动法》。全面推行劳动合同制。与此同时,高校的就业政策也逐渐进入了一个稳步发展时期。1993年,国务院颁发了《中国教育改革和发展纲要》,标志着高校毕业生正式走入竞争就业机制时代。《纲要》确立了毕业生的就业改革目标,全面改革毕业生“统包统配”就业制度,废除毕业生“包当干部”的保留原则,实行多数学生自主就业、少数学生继续由国家统筹安排就业的制度。这次就业制度改革取得了质的飞跃,极大地激发了大学生就业欲望,促进了国家人才选拔机制的健全。1997年,国家制定了《毕业生就业工作暂行规定》,首次将“分配”这一名词改为“就业”,明确划分了国家和高校在大学生就业过程中各自的权利和义务。国家负责制定宏观就业方针,并对毕业生就业工作进行总体指导,高校则负责具体执行相关就业政策。

二、大学生就业现状及其分析

1. 大学生的就业现状

自 1999 年起,我国高校连年扩招,高考升学率迅速提高,达到前所未有的水平,导致大学毕业生人数急剧增加(见表 1-1)。目前,我国高等教育规模已超过俄罗斯、印度和美国,高居世界第一。然而,高校扩招虽然在一定程度上延缓了升学压力,给社会发展带来了机遇,但由于我国经济增长结构性企稳、劳动力供求矛盾的扩大以及信息科技的不断深化发展,大学生就业形势越来越不乐观,大学毕业生的就业问题已经日益突显(如表 1-2 所示)。在宏观政策层面,“十二五”规划纲要强调,要“实施更加积极的就业政策,把促进充分就业作为经济社会发展的优先目标”。

表 1-2 2003 年以来我国大学毕业生总数、未就业毕业生总数

年度	毕业生 总数/万人	累计未就业 毕业生总数/万人	2003—2012 年 毕业生总数/万人
2003	212	70	4 878
2004	280	150	
2005	338	300	
2006	413	410	
2007	495	520	
2008	559	730	
2009	611	940	
2010	630	1 115	
2011	660	——	
2012	680	——	
2013	699	——	

2012年,我国普通高校毕业生规模达到680万人,毕业人数再创新高,加上往年毕业尚未就业的150万人,总待就业人数超过800万人。根据人力资源和社会保障部的预测,“十二五”期间,应届高校毕业生年均规模将达到近700万人,约七成毕业生将在非国有企业就业。

根据2012年首届全国民办本科院校创新发展论坛的数据,《国家中长期教育改革和发展规划纲要》发布以来,我国高等教育发展呈现新的态势:截至2011年底,全国民办高校达到1400多所,其中本科院校390所(独立学院303所、民办普通高等学校87所)。在学校数量上,2011年比2010年增加16所;在学生数量上,2011年底统招学生达到500万人,比2010年增加33万人。民办院校毕业生在就业中要面对各层次本专科高校的竞争,与普通高校毕业生相比,压力尤甚,因此,要着重打造自己的综合就业能力,把握好择业和就业时自我的职业定位以及发展取向。

2. 大学生就业现状分析

目前,我国大学生就业市场面临严峻的现实,已经出现总量失业和结构性失业并存的矛盾。大学生就业难是一个现实问题,更是一个社会问题。总体来说,大学毕业生具有较高的人力资本水平,是劳动力市场上的优势群体。但随着全球化的发展与知识经济的冲击,青年初次与持续就业所需的能力和职业门坎逐年提高,大学生必须具备能够满足新经济要求的核心就业能力才能成功发展,但现有教育培训体系缺乏必要的就业市场需求导向,同时缺乏对创业行为的深入研究,造成高等教育培养出来的大学生在知识和技能结构上与人才市场的需求出现脱节,大学生就业的结构性矛盾日益突出。在当前的就业市场,大学毕业生就业困难并非单纯由市场供大于求所造成,部分毕业生的就业难是产生于个人就业意愿、技能与劳动力市场机遇及需求之间的不匹配。一方面,就业市场中存在大学生供大于求的现象,大学生供给超过了经济增长对大学生的需求;另一方面,在经济体制改革和产业结构调整过程中,由于专业结构、地区结构不合理,大学生自身知识结构不能适应市场需求,以及就业市场、就业机制不完善,产生结构性失业,导致大学生就业难度加大。

表 1-3 各层次毕业生就业形式及其就业优劣势

类别	就业形势	相对竞争优势	相对竞争劣势
大学生	就业形势严峻,越来越多的大学毕业生面临一毕业就失业的情形,每年待业人数都在增加	对企业的福利、待遇、工作环境等相关要求较低	实践经验太少;眼界比较狭隘
研究生	研究生就业形势大不如前	专业素质较高	实践经验太少;对企业的福利、待遇、工作环境等相关要求较高
留学生	2009年发生经济危机后,国外经济不景气,越来越多的留学生在海外找不到就业机会	见识比较广,对海外环境,国外先进的思想理念比较了解	实践经验太少;对企业的福利、待遇、工作环境等相关要求较高;对中国现阶段的一些体制不太适应
寻找职业的经验丰富者		从业经验丰富	缺乏创新意识

(1) 大学生“人职匹配”度较低,初次就业离职率高

随着《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》的发布及实施,我国高校专业教育和实践教学方面正在进行重大改革,诸如“卓越工程师教育培养计划”等已经全面开展。但是,高等院校长期以来的人才培养模式导致众多大学毕业生的综合能力和素质不能和用人单位、企业匹配,大学生初次就业的离职率居高不下。《2012年就业蓝皮书》显示,2011届毕业生中无论是本科毕业生还是高职高专毕业生,其毕业时对基本工作能力的掌握水平均低于工作岗位要求。用人单位对本科毕业生的能力满足度和高职高专基本持平。2011届大学毕业生认为专业教学中最需要改进的是实习和实践环节。其中,85%的本科毕业生认为实习和实践环节中,最需要加强的是专业实习,69%的高职高专毕业生认为加强专业技能相关实训是最需要的。在已毕业三年的2007届大学毕业生中,约70%的毕业生认为母校专业教学中实习和实践环节不够。造成这种情况的原因,一方面由于几年前的大学专业教学中更加缺乏实践环节,另一方面是因为工作三年后,更高的工作要求使得毕业生发

现大学所学的专业知识的不足。由此可见,加强教学培养与社会需求的对接,已经成为大学毕业生对学校教学的最主要的要求。

复旦大学管理学院的一份研究报告称,90后新生代员工整体上表现出高五低低的特征。他们学习欲望强烈,创新意识较好,工作节奏快速,自我实现更高,个人兴趣更浓,但忠诚度较低,缺乏团队精神,责任心较弱,抗压性较差,职业定位模糊。如今,不少家长和高校都对学生灌输“先就业后择业”的方式,许多大学生在毕业后勉强接受一份不是很理想的工作,也有部分大学生因为对自己认知不足、缺乏对未来的职业规划,选择了一份与自己的兴趣爱好相差甚远的工作,久而久之就会产生职业倦怠感。

(2) 大学生的就业意向区域过于集中

目前我国的经济发达地区主要集中在东部和沿海地区,全国范围内经济发展不够均衡,但高校的招收计划是面对全国各地均衡展开的,这使得部分地区的就业压力相对集中。麦可思《2012年中国大学生就业报告》显示,东部和沿海地区对本科毕业生的人才吸引力指数为67.3%,对高职高专毕业生的人才吸引力指数为67.3%,均两倍于中西部地区的人才吸引力指数。在东部和沿海地区的城市中,对本科毕业生人才吸引力最大的前5个直辖市及副省级城市从高到低依次是深圳、上海、北京、厦门、广州,对高职高专毕业生人才吸引力指数最高的前5个直辖市及副省级城市从高到低依次是北京、上海、广州、宁波、青岛。从2008—2011三届大学毕业生的流向来看,中西部地区对东部和沿海地区生源的2011届大学毕业生吸引力低于2008届的水平。而中西部生源在东部沿海就学的2008—2011届本科毕业生只有33.9%回到了本区域就业。相对于东部和沿海地区,中西部地区吸引和保留人才的能力都较弱,属于人才净流出地区。同时大学毕业生对就学地有着较高的就业偏好。

(3) 大学生的就业意向和领域过度集中化

在就业行业选择上,近60%的学生希望到国家机关或三资企业工作,主要集中在金融、商贸等热门领域,但热门领域的就业岗位有限,无法满足毕业生的就业需求,这种集中行业选择导致岗位之间竞争格外激烈,增加了毕业生就业难度。当前大学毕业生的就业片面性心理主要源自于就业观念过于传统。他们既想选择好的就业区域又想选择好的就业单位,既追求好的薪资待遇又追求专业对口。相对于尚不发达的西部偏远地区,毕业生更青睐于东部