

DAKAI JIUYE SILU DE YAOSHI

打开 就业思路 的 钥匙 >>>

◎马征杰 著

DAKAI JIUYE SILU DE YAOSHI

西北农林科技大学出版社

陕西理工学院学术著作出版基金资助

打开就业思路的钥匙

马征杰 编著

西北农林科技大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

打开就业思路的钥匙/马征杰编著. —杨凌:西北农林科技大学出版社,
2008.6

ISBN 978 - 7 - 81092 - 403 - 0

I. 打… II. 马… III. 大学生—就业—基本知识 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 079781 号

打开就业思路的钥匙

马征杰 编 著

出版发行:西北农林科技大学出版社

地 址:陕西杨凌杨武路 3 号 邮 编:712100

电 话:总编室:029-87093105 发行部:87093302

电子邮箱: press0809@163.com

印 刷:西安华新彩印有限责任公司

版 次:2008 年 6 月第 1 版

印 次:2008 年 6 月第 1 次

开 本:787mm × 960mm 1/16

印 张:14.5

字 数:245 千字

ISBN 978 - 7 - 81092 - 403 - 0

定价:26.00 元

本书如有印装质量问题,请与本社联系



高校毕业生就业是一个牵涉政治、经济、社会、文化等诸多领域的复杂工程,是国家实现人才资源配置的一项重要工作。解决高校毕业生就业问题不仅关系着广大毕业生的切身利益,而且关系着社会的发展与稳定;不仅影响着每一位毕业生一生的发展,而且影响着高等教育的健康发展;不仅牵涉到毕业生对社会、教育的总体评价,而且也牵涉到非毕业生安心校园、憧憬未来的正常心态。

随着我国高等教育的改革与发展,国家及有关部门为有效解决高校毕业生就业的问题,先后出台并实施了一系列政策措施,打破了计划经济体制下对大学毕业生就业的诸多限制和束缚,建立起了大学毕业生合理流动就业的体制,以及大学毕业生到基层、到西部服务的就业体系。近年来,大学毕业生就业问题,已经引起了党和政府的高度重视。为帮助大学毕业生顺利就业、迈好走向社会的“第一步”,社会各个层面的力量都在齐心协力,想方设法促进就业。如近年来实施的“大学生志愿服务西部计划”、“三支一扶计划”、“农村义务教育阶段学校教师特岗计划”,以及出台的高校毕业生就业见习制度、零就业家庭毕业生保底就业等政策,均实实在在的



地为拓宽毕业生就业空间发挥了重要作用。

尽管如此,我们仍不得不面对的现实是,当前大学毕业生就业还面临着诸多新的困难。来自劳动和社会保障部的统计数据表明,虽然2006年城镇安排就业人数创纪录地突破了1000万人,但仍有1400万人未能就业;2007年可提供的就业岗位总计约1200万个,但新增就业人数却高达2400万人。在这种人才市场供需矛盾渐趋突出的大背景下,大学生就业形势的日益严峻将在所难免。

跨越就业这道“坎”,一方面需要政府、学校以及整个社会的密切关注、大力配合、齐抓共谋,另一方面更需要大学毕业生更新就业观念、调整心理定位、掌握就业技巧。有句话说得好:“理想的翅膀应插在现实的身上,离开了现实的躯体,理想只是一堆零乱的羽毛。”现在,越来越多的大学生已认识到:“行行可建功,处处能立业,劳动最光荣”。可以肯定的是,面对激烈的就业竞争,大学毕业生只有顺适潮流,转换思维,改变观念,脚下的就业之路才会越走越宽广,理想的翅膀也会飞得更高更远!

为了使广大毕业生和就业工作人员认清就业形势,掌握就业方针政策,了解社会对人才的需求状况,增强择业意识和竞争观念,提高择业的技能和成功率,马征杰副教授编写了《打开就业思路的钥匙》一书。该书共分九章,分别就大学生就业形势及对策、就业制度的演变及现状、大学生职业生涯规划、个人职业定位与分析、择业心态与心理调适、大学生就业法规和就业市场、作好求职准备、成功面试技巧、角色转换与环境适应等与大学生就业相关的重要热点问题进行了深入细致的解剖、研究。由于编者长期从事大学毕业生就业工作,熟悉毕业生就业政策,不仅有着丰富的毕业生就业工作经验,且对毕业生就业工作有持续的研究,故这部书稿体



现出了感性与理性、微观与宏观、个体与群体紧密结合的特点。作者站在时代的制高点上,运用社会学、经济学、教育学、心理学、管理学、文学、美学等多方面理论和知识,对大学生就业这一时下社会普遍关心、教育界较为突出的问题进行了周密而严谨的探讨。应该说,该书具有较强的科学性、可读性和实用性。我相信,这部书的出版问世定会对当前大学生就业工作产生积极健康的影响。

陕西省教育厅高校学生处处长
陕西省高等学校毕业就业服务中心主任

张长保

2008年3月10日



目 录

第一章

大学生就业形势及对策

第一节 大学毕业生就业形势	(1)
一、大学毕业生就业情况	(1)
二、影响大学毕业生就业的因素	(2)
三、大学毕业生就业形势	(4)
第二节 大学生就业形势因素分析及对策	(7)
一、就业形势的有利因素	(7)
二、就业形势的不利因素	(8)
三、大学生就业对策	(8)

第二章

就业制度的演变及现状

第一节 就业概述	(13)
一、就业	(13)
二、失业	(16)
第二节 影响就业的因素	(17)
一、人口因素	(18)
二、经济因素	(21)
三、技术进步	(24)
四、经济体制	(25)
第三节 大学生就业制度沿革	(26)
一、计划经济下的大学生就业制度	(26)
二、市场经济下的大学生就业制度	(29)

第三章

大学生职业生涯规划

第一节 职业生涯规划概述	(37)
--------------------	--------



一、职业生涯	(37)
二、职业生涯规划	(39)
三、职业生涯规划的目的	(40)
四、职业生涯规划的原则	(41)
五、职业生涯规划的步骤	(42)
第二节 职业生涯发展阶段理论	(45)
一、职业选择匹配理论	(45)
二、职业生涯发展理论	(52)
三、职业决策理论	(61)
第三节 职业辅导方法论	(66)
一、当事人中心法	(66)
二、生涯建构法和规划法	(67)
第四章 个人职业定位与分析	
第一节 与职业相关的内在因素	(70)
一、职业兴趣	(70)
二、职业能力	(75)
第二节 人的类型与职业的关系	(77)
一、人业互择理论	(77)
二、九型人格模式	(80)
第三节 对职业所处的环境进行分析	(84)
一、对职业所处的社会环境进行分析	(84)
二、对职业所处的行业环境进行分析	(86)
三、对职业所处的企业内部环境进行分析	(87)
第四节 确定自己的职业方向	(89)
一、对自己进行评估	(89)
二、选择适合自己的职业	(91)

第五章

择业心态与心理调适

第一节 大学生择业心态分析	(94)
----------------------------	--------

一、大学生的择业心态	(95)
二、大学生择业心态归因	(100)
第二节 大学生择业心理障碍	(102)
一、焦虑心理障碍	(102)
二、急躁心理障碍	(103)
三、怯场心理障碍	(104)
四、自卑心理障碍	(105)
第三节 大学生择业心理调适	(106)
一、大学生的职业心理储备	(107)
二、大学生的择业心理调适	(107)

第六章

大学生就业法规和就业市场

第一节 大学生的就业程序	(113)
一、政府就业主管部门的工作程序	(113)
二、高校就业工作程序	(116)
三、毕业生自身的就业程序	(117)
第二节 大学生就业政策	(119)
一、大学生就业中的有关概念	(119)
二、各类大学毕业生的就业政策	(127)
第三节 现行就业制度和途径	(135)
一、劳动合同制度	(135)
二、职业资格认证制度	(139)
三、人事代理制度	(143)
四、就业协议书制度	(145)
五、就业途径	(149)
六、就业方式	(149)
第四节 大学生就业市场	(150)
一、大学生就业市场类型及特点	(150)
二、大学生就业市场的现状	(153)
三、大学生就业市场的发展趋势	(156)



第七章

作好求职准备

第一节 写好求职信	(158)
一、求职信的作用和种类	(158)
二、求职信的格式及内容	(159)
三、书写求职信的注意事项	(161)
第二节 准备好简历	(162)
一、个人简历的主要内容	(163)
二、个人简历与求职信的区别	(164)
三、书写个人简历应注意的问题	(165)
第三节 填写好推荐表	(168)
一、推荐表的填写	(168)
二、推荐表填写的注意事项	(169)
第四节 包装好求职材料	(169)
一、求职材料封面设计	(170)
二、求职材料制作的注意事项	(170)

第八章

成功面试技巧

第一节 面试之前的准备	(173)
一、面试内容准备	(173)
二、面试仪表准备	(173)
三、面试思想准备	(174)
第二节 如何应对各类面试	(174)
一、一对一的面试	(174)
二、一对多的面试	(176)
三、竞选式的面试	(176)
第三节 面试的技巧	(178)
一、赢得对方好感的技巧	(178)
二、听的技巧	(180)
三、说的技巧	(181)

第四节 面试回答攻略	(183)
一、面试中可能遇到的提问	(183)
二、经典面试问题回答思路	(188)
三、面试结束注意事项	(192)

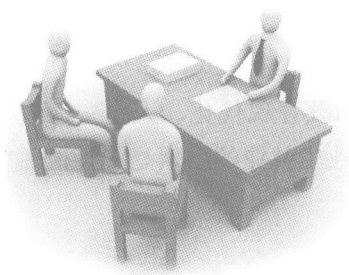
第九章

角色转换与环境适应

第一节 适应新的工作环境	(194)
一、顺利渡过适应期	(195)
二、正确处理好几个关系	(196)
三、尽快进入职业角色	(197)
四、建立和谐关系	(199)
第二节 转变角色,适应社会	(200)
一、要有积极进取的精神	(200)
二、为人处事要坦荡真诚	(201)
三、要不断地充实自己	(201)
第三节 加强职业道德修养	(202)
一、职业道德的构成	(202)
二、职业道德的特征	(203)
三、社会主义职业道德规范	(205)
附录 部分就业相关网站	(212)
主要参考书目	(214)
后记	(216)

第一章

大学生就业形势及对策



■ 第一节 大学毕业生就业形势

随着高等教育招生和在校生规模持续增加,我国的高等教育已经进入大众化教育时期,与之相适应的是大学毕业生就业,也进入了大众化就业时期。近些年来,大学毕业生就业难的问题越来越受到社会各界的普遍关注。随着高等教育的规模不断扩大,高等教育由精英式教育向大众式教育迈进的步伐加快,大学毕业生就业压力和竞争也越来越激烈。

一、大学毕业生就业情况

我国大学毕业生自从1998年突破100万人以来,逐年剧增,2001年为115万人,2002年为145万人,2003年为212万人,2004年为280万人,2005年为338万人,2006年为397万人,2007年为464万人,2008年为532



万人, 2009 年我国预计将有毕业生 592 万人, 2010 年有 652 万人。这里需要说明的是, 2009—2010 年毕业生人数是根据前几年毕业生人数增长情况估算出来的。这是一组不断攀升的高校毕业生数字, 然而与之相对的则是就业率连年持续下滑, 2001 年 6 月全国本科毕业生一次性就业率就超过 80%, 2002 年到年底全国高校本科毕业生就业率才达到 80%, 2003 年是中国近年来高校扩招后的首个就业高峰年, 2003 年就业率降为 75%, 2004 年降为 73%, 2005 年降为 72.6%, 2006 年降为 72%, 2007 年降为 70%。一增一减, 这两组数字非常直观地告诉我们: 大学生就业形势很严峻, 毕业生就业问题已经成为学校、政府、社会关注的焦点问题之一。

二、影响大学毕业生就业的因素

大学毕业生就业难正在成为困扰我国教育现代化、人力资源现代化、经济现代化的“基础性屏障”。影响大学毕业生就业的因素是多元的, 概括起来主要有如下方面:

1. 经济因素

(1) 经济增长速度和经济增长方式对就业的基础性影响。近年来国民经济持续快速发展, 而就业空间难以扩大的主要原因, 在于资本有机构成不断提高、企业自主创新能力不足、产业升级缓慢、国有经济的战略调整和中小企业发展不足等方面。理论上说, 集约型增长方式可以为高素质劳动者创造更多的就业机会, 对劳动者素质要求也相对较高。但我国仍然处于经济增长方式的缓慢过渡期, 经济增长还未出现对高素质劳动者需求量的显著增加。

(2) 经济结构和产业结构对就业的深远影响。宏观经济理论分析表明, 以高新技术为主要特征的第三产业吸收高素质、高技能的现代人力资源的潜力巨大。而现实状况是, 自 1990 年以来, 我国第三产业长期明显滞后, 从业人员比重过低。

(3) 经济发展环境和收入差距对毕业生就业流向产生直接影响。大学生们选择就业岗位时总是力求向经济环境较好、区域条件相对优越的城市地带靠拢。常常把眼光盯向沿海和经济发达地区, 向经济效益好、薪酬高的单位聚拢, 而对于中小企业和中西部地区的巨大人才需求市场却不愿涉足, 从而加剧了毕业生结构性失业。

2. 政府因素

(1) 大学生就业受到政府就业政策的直接影响。政府的就业政策反映特定时期的国家经济和社会发展状况, 就业政策及扶持力度对毕业生就业具有导向、调控和约束作用。

(2) 政府宏观管理对大学生就业的调节作用。毕业生整体就业流向与政府的经济发展战略研究、产业结构调整、高等教育结构优化、就业方略制订、公共就业岗位开辟等宏观管理活动密切相关。

(3) 政府管理体制与服务体系影响大学生就业。在市场经济条件下, 大学生就业要求以人力资源的市场配置为基础, 但现行的劳动人事关系、档案与户籍管理、就业保障等制度与市场化的机制很不协调。如城镇劳动力就业享有社会保障, 在农村相对空缺, 制约了大学毕业生向农业和农村流动。户籍属地、档案属单位的管理制度给再次择业设置了难以逾越的屏障, 限制了人才的自由转移。同时, 政府的就业服务观念、服务体系、服务功能、服务手段和方式、服务质量对大学生就业的影响也不可忽视。

3. 高校因素

目前, 高校毕业生就业正全面步入市场化, 但大量信息显示, 大学生失业群体的产生与他们不适应市场需求有很大关系。根本原因在于教育体制改革滞后。突出表现在:

(1) 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, 所培养的学生无效供给太多(即社会急需的专业毕业生供应不足, 而需要较少甚至是“夕阳”产业的毕业生又供应过剩)。

(2) 专业调整步伐太慢, 不能面向就业市场大胆创新, 人才培养的针对性不够。

(3) 高校一些课程的理论知识老化, 严重滞后于当今科技发展。

(4) 对实践性教学环节的重视程度不够, 大学毕业生应当具备的实践经验和操作技能未能在高校人才培养中得到有效保障。

(5) 学校过分依赖政府投入, 利用社会力量联合办学、“开门办学”的胆识和力度不够。

4. 毕业生自身因素

(1) 毕业生就业观念影响他们的择业行为。我国长期以来实行的高校毕业生统包统配就业制度在一定程度上助长了大学生就业的依赖性。大学生就

业观念与快速变化的市场化用人机制不相适应。具体表现在：毕业生缺乏市场环境下应有的参与意识、风险意识和竞争意识；最近几年出现数量可观的高校毕业生无所事事的闲逛族、待价而沽的观望族、闭门不出的等老族、孤注一掷的考研族等，在一定程度上反映了当前毕业生就业观念与择业态度的消极性和被动性。这些表明他们在思想深处还缺乏“成家立业”应有的敢闯敢干、甘当风险、用行动主宰和改变自身命运、营造健康人生的积极进取精神。

(2) 置身市场经济环境，但高校毕业生就业心态不够理性和成熟。首先，他们过分看重个人价值，自恃才高，不愿“下嫁”。他们所期望从事的职业、就业领域、工作单位与社会对人才的实际需要有较大差距，收入期望值与社会实际支付水平亦有较大差距。其次，缺乏换位思考意识，不能从用人单位的角度着想。须知，市场经济环境下，单位招聘人才第一条原则是实用性。即招聘一个人才，支付一份代价，产出一份效益。多数毕业生虽然理论基础扎实，但实践操作技能与动手能力较差，加上工作经验的缺乏，还只是“半成品”。大学毕业后还须接受较长时间的岗前培训与实践锻炼方能上岗。

(3) 大学生对找到合适的工作缺乏足够的自信心。毕业生由于对自身能力缺乏自信，出现对就业难的担忧程度大幅增加，就业预期不乐观。不自信主要源于对就业岗位和所要从事专业知识缺乏了解。毕业生和用人单位之间没有建立起相互畅通的了解渠道，缺乏有效的、实质的沟通交流。比如，毕业生求职前最希望了解的诸如人才市场的供求状况及走势、单位选人的标准、如何面试、怎样系统了解用人单位的真实状况等，常常受信息缺失、传输不畅而影响彼此沟通。据 2007 年一项调查显示，仅有 20.08 % 的毕业生表示“自信可以找到合适的工作”；而 42.96 % 的毕业生表示“通过努力可以找到工作”，这在一定程度上显示出毕业生对能够找到适合自己的工作岗位的不自信。

另外，社会用人机制的不够健全、用人观念上的盲目拔高，选择人才片面追求学历和工作经验等方面的苛刻条件，以及愈益突出的用人单位就业歧视，家长保守的“金饭碗”就业思想和过高的“成龙成凤”期望，也对大学生就业产生很大的抑制作用。

三、大学毕业生就业形势

目前，随着市场经济的深入发展，大学毕业生就业出现一些新情况：一

是用人需求向重点大学集中、向研究生集中。一些地方院校的高校毕业生就业难度增大。二是高校毕业生“重心”下移受阻。由于下岗失业人员、中学毕业生、农民工等的抢占,一些低端岗位被占领。三是研究生就业出现职位下沉的趋势。其结果将挤占本科生岗位,而本科生将挤占专科生岗位。四是近年来待就业毕业生有增加的趋势。五是社会的有效需求赶不上高校毕业生的快速增长。六是发达地区、东部一些中心城市限制人口政策的出台,等等。此外,还有两大因素不容忽视,一是国家宏观调控的力度进一步增大,使得一些基础建设、能源、钢铁等行业供求关系发生变化,这必将影响这些行业对毕业生的需求;二是人民币升值和金融风险压力增大,这将给一些传统劳动密集型出口企业的用人带来影响。

大学毕业生就业结构性矛盾依然存在。从地区看,东部省市吸纳了全国50%以上高校毕业生,而西部不足20%;从学历看,高职高专毕业生仍然是就业的难点和重点;从学科专业看,工科和应用性较强的学科专业就业形势较好,而一些文科专业就业出现困难。

综上所述,尽管近些年我国大、中型企业也有较大发展,但容纳本科、高职高专毕业生就业空间仍然有限。因此,大多数毕业生要做好去外企、中小企业特别是基层生产第一线工作的准备,到私营企业和个体企业工作、立业的准备,以及自主创业的思想、心理和技能等方面的准备。

21世纪前20年,是我国调整产业结构、转变经济增长方式的关键时期,又是逐步完善社会主义市场经济体制的关键时期,就业压力十分突出。加入世界贸易组织后,我国正在与世界经济接轨,会出现一段就业压力加大的时期,然后才可能逐渐缓解。由于实行计划生育的国策,我国人口增长率从20世纪90年代已开始下降,到2020年后将接近零增长,新增劳动年龄人口数量将明显下降。

(一) 从劳动力供给与需求形势来分析就业形势

1. 劳动力供给增量远远超过劳动力需求

这一时期,我国正处于劳动力成长的新的高峰期,每年新增劳动年龄人口约1000~1200万人,其中含大学毕业生200多万人。

2. 随着工业化进程而出现的农业劳动力大规模转移

由于工业化的推进,农业生产力水平大幅度提高,必然有大批农业劳动力向非农产业转移。目前我国已有1.3亿“农业富余劳动力”,以后每年还要

增加数百万。要完成如此巨大数量的农业劳动力由第一产业向第二、第三产业的转移,任务非常艰巨。这是我国社会结构的一次根本性变革。

3. 转变经济增长方式和调整经济结构

在转变经济增长方式的过程中,经济增长速度和就业弹性系数都将低于20世纪末期,这将加大劳动力的供需矛盾。此外,我国将在这一时期完成产业结构的调整和升级,这不仅使经济增量结构变动,而且会引起第二、第三产业存量结构的调整,由此即将引发第二、第三产业原有劳动力的大规模流动。劳动力存量结构的调整将提出新的就业或再就业要求,可能出现大量结构性失业。

4. 经济体制的转变

我国已经初步建立起来的社会主义市场经济体制需要进一步完善,国有企业的改革需要进一步深化。在此背景下,原有的下岗职工再就业问题尚待解决,又出现了新的国有企业失业职工再就业问题。估计近几年约有2000万国有企业失业职工需要再就业。

5. 加入世界贸易组织

加入世界贸易组织(WTO)对我国既是机遇,又是挑战,不但对我国经济有着积极和消极的两面影响,而且对我国就业形势也有正负两方面影响。一方面通过扩大出口、引进外资、促进国内生产总值(GDP)增长等因素,使就业机会增加。据国际失业与就业委员会和我国某机构的调查测算,我国每年GDP可增长3个百分点,可提供1200万个就业机会。另一方面,由于降低或取消一些贸易保护措施,使国内一些不具有竞争力的企业效益降低,甚至破产、重组,从而减少就业岗位。根据对农业、汽车、医药、机械、金融、电信等行业的粗略估算,在一段时间内可能减少近2000万个就业岗位。

(二) 从科技进步与社会生产力水平提高来分析就业形势

随着国民经济在总量上的大幅度增长、在经济结构质量和科技水平上的提高,社会所提供的就业岗位将对劳动者的综合素质提出更高的要求。我国当前阶段劳动者的综合素质和知识结构与社会的要求相差悬殊。若干年后新成长的劳动者不会像今天这样在已经形成的岗位上就业,因为到那时现在的就业岗位已发生重大变化或被取代。即使那时劳动力供需基本平衡,如果劳动者的综合素质和知识结构不具备与社会职业相适应的水平和能力,仍会由于难以胜任而失业。