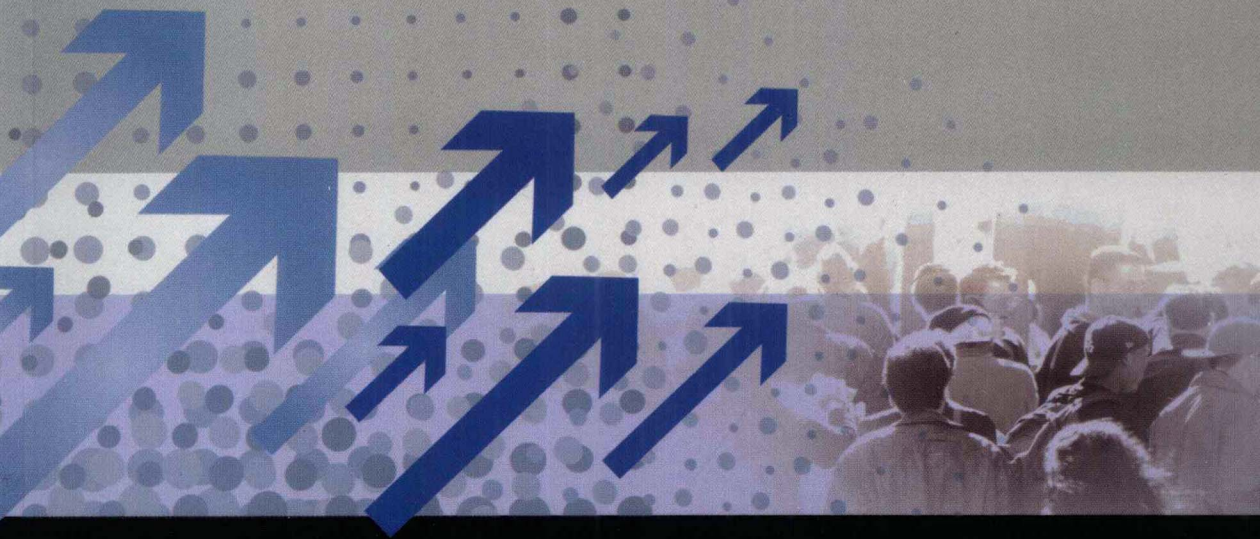


大学生就业与 创业指导教程

DAXUESHENG JIUYE
DAXUESHENG JIUYE YU CHUANGYE
ZHIDAO JIAOCHENG

主编 杜林致



电子科技大学出版社

大学生就业与 创业指导教程

DAXUESHENG JIUYE
DAXUESHENG JIUYE YU CHUANGYE
ZHIDAO JIAOCHENG

主 编 杜林致

副主编 陈 曦

编 委 杨莹莹 王皓星 骆 擎

崔展宇 周春梅 韩文龙



电子科技大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业与创业指导教程 / 杜林致主编. —成都:

电子科技大学出版社, 2009.4

ISBN 978-7-5647-0148-2

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 061871 号

大学生就业与创业指导教程

主 编 杜林致

副主编 陈 曦

编 委 杨莹莹 王皓星 骆 擎

崔展宇 周春梅 韩文龙

出 版: 电子科技大学出版社(成都市一环路东一段 159 号电子信息产业大厦 邮编: 610051)

策划编辑: 谢晓辉

责任编辑: 周 岚

主 页: www.uestcp.com.cn

电子邮箱: uestcp@uestcp.com.cn

发 行: 新华书店经销

印 刷: 南京文博印刷厂

成品尺寸: 170mm×230mm 印张 15.25 字数 297 千字

版 次: 2009 年 4 月第一版

印 次: 2009 年 4 月第一次印刷

书 号: ISBN 978-7-5647-0148-2

定 价: 26.00 元

■ 版权所有 侵权必究 ■

◆ 本社发行部电话: 028-83202463; 本社邮购电话: 028-83208003。

◆ 本书如有缺页、破损、装订错误, 请寄回印刷厂调换。

前言

踏入大学之门，是青年人生成功之路上的一个辉煌起点；而跨出大学之门，则是他们独自迎接社会考验的一个里程碑。因而，对大学生来说，刚刚进入大学校门时，他们是喜笑颜开、轻松愉快的，但当他们毕业即将走出大学校园的时候，往往免不了有几分惆怅、迷惘和失落。在经历了无数次求职的“闭门羹”之后，许多大学毕业生会发出感叹：如果重新开始大学生活，我会过得更好、更有成效。

以往讲到就业，大学生们会认为这只是到大学毕业前半年才需要考虑的事。在这半年多的时间里，大学生们风风火火地奔赴各地的人才市场和大大小小的招聘会；学校也会在这半年时间里组织各种各样的就业指导讲座。但是，这种“临阵磨枪”式的学习、培训，带给大学生的顶多只是具体的求职技术上的指导，诸如面试穿衣要领、简历制作如何更吸引人之类，而不会从根本上改善和提高他们在就业市场上的竞争力。

大学生在就业中面临的各种问题启示我们：大学生就业准备绝不仅仅是最后半年或一年才需面对和投入的任务，而应该是贯穿在他们大学生活全过程中的一件大事。也就是说，大学生的就业，应该从入学的一开始抓起，对他们进行职业生涯规划 and 就业、创业指导。本丛书正是为了满足当前高校对大学生职业生涯规划 and 就业、创业指导的这种新需求而编写的。

本丛书以培养、提高大学生就业能力和素质为目的，把大学生的就业指导与大学生生活的全过程贯穿在一起，系统介绍大学生在校期间应该如何为毕业时的求职就业做准备以及如何应对求职活动和就业过程中所遇到的问题。

本丛书分为两部：《大学生职业生涯与发展规划》和《大学生就业与创业指导教程》。《大学生职业生涯与发展规划》共分八章，分别介绍职业生涯规划的基本知识、职业生涯规划理论、职业生涯规划的方法、职业规划的个体因素、职业生涯规划的环境因素、职业目标定位、职业能力的培养、大学生职业生涯规划方案的制订等内容。《大学生就业与创业指导教程》共分九章，分别介绍大学生的就业形势与择业观念、大学生的就业程序与形式、大学生求职的主要途径、大学生求职前的准备工作、面试与笔试、大学生就业政策及其相关规定、大学生创业准备、大学生创业的实施、

大学生创业管理等内容。

本书编写时力求遵循如下原则：

实用性。本书集中选取大学生在校期间最为关心而在专业课程学习中又无法学到的、与就业有关的各方面问题，着重从具体的技能、技巧的培养角度，进行系统、实用的讲解。

生动性。本书的讲述，采用案例分析、图表呈现等生动活泼的形式，穿插大量的实用性知识资料，力求打破冗长、呆板的纯文字讲解的传统教科书模式。

简洁性。本书对相关知识的介绍，不求面面俱到的完整体系，而完全针对大学生的实际需要，采用简洁明快的语言，进行启发式、操作式的说明，力求言简意赅。

本书是集体智慧凝结而成的。从草拟编写大纲开始，编委会成员数次聚商，畅所欲言，反复斟酌每一章节的内容，五易其稿才最终定稿。编委会多次召开审定会，对书稿进行逐章审定、修改，力求精益求精。

本书的出版，如能对大学生在校期间的学习、生活以及将来的就业、创业有所帮助的话，我们将为此感到欣慰，因为我们的目的达到了。

本书在编写过程中，得到了许多学校的支持和帮助。他们不但派员参加编写大纲的讨论，而且提供了大学生在求职就业方面的最新信息与资料。在这里我们衷心地表示感谢！

由于水平有限，书中难免有不妥之处，还恳请专家、读者指正。

编 者

2009年3月于南开园

目 录

第一章 大学生的就业形势与择业观念	1
第一节 大学生的就业形势及其发展趋势	1
一、当前大学生的就业形势	1
二、影响大学生就业的主要因素	3
三、大学生就业环境的发展趋势	4
第二节 大学生的择业观	7
一、树立正确的择业观	7
二、大学生的择业决策	14
本章小结	21
思考题	22
第二章 大学生的就业程序与形式	23
第一节 大学生就业程序	23
一、大学生就业管理与服务部门的工作程序	23
二、用人单位的招聘程序	26
三、大学生的择业程序	29
第二节 大学生就业形式	34
一、签约就业	35
二、灵活就业	36
三、出国留学	38
四、考研深造	42
本章小结	45
思考题	45
第三章 大学生求职的主要途径	46
第一节 参加招聘会	46



一、招聘会求职成功的关键	46
二、参加招聘会的注意事项	47
第二节 网络求职	48
一、网上求职的形式	48
二、网上求职成功的关键	49
三、网上求职应注意的问题	50
四、网上求职陷阱及其预防	51
第三节 其他求职途径	55
一、学校推荐	55
二、社会关系介绍	55
三、电话求职	56
四、自荐	59
五、中介机构代理	60
本章小结	63
思考题	63
第四章 大学生求职前的准备工作	64
第一节 求职信息的搜集	64
一、求职信息的内容与获取渠道	64
二、科学筛选与运用就业信息	68
第二节 撰写个人简历	72
一、个人简历的结构	72
二、个人简历的内容	74
三、设计个人简历的原则	80
四、个人简历投放的注意事项	82
第三节 撰写求职信	83
一、求职信的格式与内容	83
二、撰写求职信的要诀	85
三、求职信的灵魂	86
本章小结	91
思考题	91
第五章 面试与笔试	92
第一节 面试	92

一、面试前的准备	92
二、面试的类型	94
三、面试中的语言技巧	96
四、面试中的行为技巧	101
五、面试问题的回答技巧	104
六、成功面试的启示	106
第二节 笔试	109
一、常见的笔试种类	109
二、笔试准备	110
三、笔试的技巧	111
本章小结	113
思考题	113
第六章 大学生就业政策及其相关规定	114
第一节 毕业生就业签约与报到流程	114
一、就业签约流程	114
二、报到流程	121
三、劳动合同与权益保护	123
第二节 人事代理	128
一、人事代理概述	128
二、人事代理的对象、内容和程序	131
三、人事代理的户口、档案、职称评定	132
第三节 西部大开发与就业	134
一、哪些地区是西部	134
二、西部自愿者计划	134
三、国家鼓励人才到西部就业的政策	135
本章小结	138
思考题	138
第七章 大学生创业准备	139
第一节 创业基本知识	139
一、创业概述	139
二、创业的过程	141
三、大学生创业基本方向	142



第二节 创业者的素质要求	145
一、创业者的知识和能力要求	145
二、创业者的个性特征要求	147
第三节 创业的客观条件	149
一、创业资金的筹集	149
二、创业方向和形式的选择	151
本章小结	156
思考题	156
第八章 创业的实施	157
第一节 创业计划书的拟订	157
一、市场分析	157
二、项目可行性分析	161
三、制订创业计划书	164
第二节 企业筹组	168
一、创业的组织形式	168
二、创业厂(店)址的选择	171
三、注册登记	173
四、企业税务	177
本章小结	183
思考题	184
第九章 创业管理	185
第一节 组织结构管理	185
一、专门化	186
二、部门化	187
三、指挥链	189
四、管理幅度	190
五、集权与分权	190
六、正规化	190
第二节 人力资源管理	191
一、人力资源管理的重要性	191
二、人力资源管理的内容	191
三、人力资源管理应该注意的问题	196

第三节 创业经营管理.....	200
一、顺利度过生存阶段.....	200
二、顺利渡过成长阶段.....	201
三、创业阶段的战略管理.....	202
四、创业阶段的资源积累.....	203
第四节 创业风险及防范.....	204
一、创业市场风险及其防范.....	205
二、创业团队风险及其防范.....	206
三、创业财政风险及其防范.....	208
本章小结.....	210
思考题.....	211
附录一 中华人民共和国劳动合同法.....	212
附录二 中华人民共和国企业劳动争议处理条例.....	225
附录三 人事争议处理暂行规定.....	230
参考文献.....	234

第一章 大学生的就业形势与择业观念

第一节 大学生的就业形势及其发展趋势

一、当前大学生的就业形势

2000 年全国高校毕业生人数是 106 万, 2001 年是 117 万, 2002 年是 145 万, 2003 年是 212 万, 2004 年是 280 万, 2005 年是 338 万, 2006 年是 413 万, 2007 年是 495 万, 2008 年是 559 万, 八年之间人数增长达 5 倍之多。我国高等教育已从“精英教育”时代走进了“大众化教育”时代, 大学生的就业形势发生了根本性的变化, 主要表现在以下几个方面:

(一) 社会及用人单位对毕业生的要求进一步提高

现如今就业竞争日益激烈, 招聘单位特别是一些在国际上有一定影响力的大企业, 他们对于人才的选聘标准越来越近乎苛刻。除了名校背景、高学历和相关的专业、技能证书外, 综合素质成为他们新的关注焦点; 在校期间的学习和表现也是重要的考察对象。学习成绩好, 政治、思想道德素质高, 身心健康, 诚实守信, 踏实肯干, 具有事业心和团队精神成为用人单位选聘毕业生的重要准则; 复合型、外向型、开拓型以及具有创新意识的学生越来越受到用人单位的青睐。此外, 用人单位也已放弃被动等待, 开始主动出击, 积极地寻找人才, 选聘人才。总之, 目前的人才选聘更加注重毕业生的素质与能力。

(二) 大学毕业生就业市场不完善

大学毕业生的就业市场机制仍不完善, 一些体制性障碍仍然存在。目前我国的高校就业工作由教育部门负责管理, 户口则是由公安部门负责管理, 而人才市场又是由人事及劳动部门负责管理。但这些部门相互之间却缺乏必要的沟通, 再加上一些地区还存在地方保护主义意识, 对本地生源的毕业生大开绿灯, 而对一些外地毕业生则附加各种条件予以限制。一个真正公平、竞争、择优、有序的就业市场尚未



建立，服务保障体系还未健全，体制性障碍还未真正消除。

（三）大学生就业走向“买方”市场

随着我国高校毕业生人数的逐年上升，大学生就业已从过去“精英教育”时代的“卖方市场”转变为目前“大众化教育”时代的“买方市场”，大学生与社会需求之间的不平衡、热门专业与冷门专业的供求落差更加剧了大学生就业的市场化趋势。

用人单位对人才的盲目高消费，是造成当前大学生就业难的一个主要原因。一些用人单位不从实际出发，对本单位的用人标准盲目提高，追求人才高消费，一味地追求高学历，本来专科生可以做的事一定要由本科生做，本科生做的事要硕士生做。而买方市场的优势恰恰为用人单位的挑选提供了保障，使追求高学历成为一种风气。招聘会上，常见“博士你开价，硕士请坐下，本科你留下（简历表），专科你走吧”的情形。不少用人单位打出了只招硕士的招牌，甚至连保安也必须是体育系的本科生。这种盲目地提高用人标准，不仅造成了人才的浪费，也增加了部分毕业生的就业难度。

此外，还有一些用人单位缺乏人才培养机制，希望选聘的人才，马上就能发挥作用，创造价值，因此，非常看重工作经验，认为应届毕业生只具备书本上的理论知识，动手能力差，不愿接受应届毕业生，不想把时间花在对毕业生的培训上。上述两点都给毕业生就业带来了一定的困难，加剧了毕业生之间的就业竞争。

（四）大学生就业过程的结构性矛盾越来越突出

目前我国大学生“就业难”的问题主要表现在毕业生就业结构的不平衡上。毕业生在就业中出现的结构性矛盾主要包括地区结构、专业结构等。

地区之间的供需不平衡是影响毕业生就业的主要因素，就业受到经济发展的影响，东部沿海等经济相对发达的地区对毕业生的需求量较大，就业形势好，人才非常多，就业渠道也比较畅通；而西部欠发达地区经济发展缓慢，能提供的就业岗位较少，就业情况较差，缺乏人才，又留不住人才，造成人才流失。

在专业结构上，存在学校专业设置与市场需求之间的矛盾。高校不注意专业的设置与市场的结合，导致寻求市场和信息观念不强，就业指导观念落后，学校的专业设置、教学方式与社会经济发展不相适应。近年来，有的学校为了追求短时效应，不顾本校的实力，盲目开办一些热门专业，造成人才供应过剩；另外一些高校对人才市场灵敏性不够，对一些冷门专业、社会需求少的专业，没有及时调整招生人数和改革课程内容、教学过程、教学方式，导致学生毕业后未就业就先失业。

（五）大学生毕业初期失业率上升

2001 年毕业生在离校时未落实或未完全落实就业岗位的约为 30 万人，2002 年

约为 40 万, 2003 年约为 60 万, 2004 年约为 70 万, 2005 年是 100 万, 2006 年是 120 万, 2007 年是 145 万, 2008 年是 165 万。根据国外高等教育由精英化教育向大众化教育转变过程中的经验和特点来看, 大学生毕业后 1~5 年内失业率较高, 但总体上要低于社会的平均失业率, 而且待遇也要高于社会上其他没有受过高等教育的人。

二、影响大学生就业的主要因素

(一) 第三次就业高峰期的持续影响

“第三次就业高峰”这个概念已经成为我国理论界的共识。2006 年国家信息中心高辉清博士对这个概念的描述是: “如果把知青返城算做我国改革开放以来的第一次就业高峰, 把上世纪 90 年代的国企工人下岗算做第二次就业高峰, 那么, 我国经济面临的产能过剩问题导致第三次就业高峰已经到来, 预计在今年 9 月达到最高点, 而且要蔓延‘十一五’头 2 年。”与前两次就业高峰相比, 形成第三次就业高峰的人群主要集中在青年人, 包括高校毕业生、农村转移劳动力、技术人员和转业军人等。受“第三次就业高峰”的持续影响, 在未来相当长的时期内, 我国劳动力市场仍然是总量供大于求, 就业形势仍将十分严峻。

(二) 高校专业设置与市场需求变化错位

一般而言, 高校的专业设置会考虑两方面的因素: 一是市场的需求现状及趋势; 二是自身是否已具备开设该专业的条件。市场需求是高校专业调整与设置必须要考虑的因素, 但是以市场为导向的专业设置具有一定的滞后性, 很难及时跟上市场快速变化的需求, 社会需求永远走在专业设置前头, 因此就容易产生“结构性矛盾”, 导致不同层次、不同专业的供需失衡。一些高校一味地增设新专业, 并不考虑自身开设此专业的条件是否已具备, 从而造成新的专业结构不合理, 供需失衡, 影响了毕业生就业。另外, 目前许多高校在对学生的培养模式上过于注重对理论知识的掌握程度, 忽视了学生的实际动手能力与创新能力的培养, 尤其缺乏对大学生职业生涯规划意识、大学生情感与态度方面的培养, 这些因素都导致了大学生与招聘单位“双向选择”的双向失败。

(三) 毕业生择业期望与实际情况之间的矛盾

1. 毕业生择业期望与现实的矛盾

当前高校毕业生及在校生在选择个人的职业方向时, 往往还是从自身的偏好出发, 对社会实际需求缺乏考虑。有调查显示, 高校在校生在择业的行业取向中, 选



择“教育、文化艺术及广播电影电视业”、“党政机关和社会团体”的，要比选择“制造业”、“服务业”的人数高出10个百分点以上。外资企业依然是大学生择业时的首选，但流向外资企业的高校毕业生实际上不到15%；而不受在校生青睐的“民营企业、私营企业和个体非上市公司”则发展迅速，吸纳了近25%的毕业生。

2. 在校生的择业期望与社会现实状况不合

由于大学生职业成熟度不高，不知道自己真正需要的是什么，对职业生涯的基本规律也缺乏一定的了解，结果导致了择业过程中的短视行为。大学生缺乏对自己职业生涯的规划是当前高校毕业生择业观念与行为中存在的最为主要的问题。

3. 毕业生择业期望与用人单位实际需求的矛盾

大学生择业观与人才市场需求错位是目前大学生就业市场存在的普遍现象。一方面表现为大学生就业的薪资期望与用人单位所提供的实际待遇之间的矛盾，大学生对薪资的期望普遍高于用人单位所提供的待遇；另一方面表现为大学生的自我意向与用人单位实际需求之间的矛盾。很多大学生头脑中精英意识过强，对薪资和职位的要求较高，眼高手低，不能胜任理想职位。由于他们不能恰当地给自己定位，导致“高不成、低不就”的现象，出现大学生就业市场“就业不难、择业难”的现状。一部分大学生宁愿待业或做临时工作，也不愿“屈就”。

（四）国内外政治经济环境的影响

新的《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》），包括各种农民工社会保障法规的实施，加上收入分配改革使各地提高最低工资标准，都会提高劳动力成本。而劳动力成本昂贵，资本相对就便宜些，企业或许就会用资本替代劳动力，或者会转移企业到其他劳动力便宜的国家。这些同样会严重地影响毕业生的就业去向。

次贷危机引发的美国金融危机导致美国经济低迷，再加上人民币加速升值对美国从中国进口商品产生了严重的影响。过去，我们的出口强劲，而且出口之中具有劳动力比较占优势的制造业的出口强劲。这是许多年来东南沿海的劳动力需求较旺、大量转移我国过剩的农村劳动力、增加城镇就业机会的重要原因。但是，近年来，出口顺差过大，人民币升值带来的出口创汇贬值压力较大，廉价土地、资源、环境等的出口代价也过大，需要通过关税调整，降低和取消出口退税，提高社保、工资、土地、环境等出口成本的办法来平衡贸易。因此，出口的减速，也会减少劳动力的使用，使出口贸易强劲的劳动力需求势头减弱。这同样影响了大学生的就业。

三、大学生就业环境的发展趋势

就业环境是指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。

《中华人民共和国就业促进法》(以下简称《就业促进法》)已颁布施行。尽管该法中没有出现“促进高校毕业生就业”的字样,但是作为一部普惠性的法律,一定会给大学生就业带来积极的促进作用。这部法律在六个方面给高校大学生的就业带来福音。

第一,有利于促进各级政府进一步提高思想认识,更加重视高校毕业生就业,同时有利于引导全社会对大学生就业观念的转变和更新。

第二,有利于使行之有效的积极促进毕业生就业的政策措施长期化,从依靠政策推进转变为依法推进,政策措施得以巩固和长久延伸,同时工作力度也会加大。

第三,法律明确强调实行有利于促进就业的财政政策,确定专项资金支持。这一点意义非常重大。长期以来,高校毕业生就业工作缺乏资金支持,因为是公益性工作,又不能收费,开展工作有很多困难。现在《就业促进法》明确了专项资金支持,大学生就业工作也必将获得强有力的物质条件保障。

第四,突出了规范就业市场行为,明确提出培育和完善统一开放、竞争有序的人力资源市场。现在为高校毕业生就业服务的大市场主要有三个:毕业生就业市场、人才市场和劳动力市场。大学毕业生60%以上通过毕业生就业市场找工作。市场能够更加开放、信息共享及资源共享,这对整个社会就业特别是对青年就业意义非常重大。另外,规范虚假招聘问题也非常重要,教育部一直非常重视打击毕业生招聘过程中的虚假信息和虚假招聘行为。

第五,自主创业和灵活就业列入法律支持和保护中,明确提出鼓励劳动者自主创业、自谋职业。

第六,法律明确提出统筹做好城镇新增劳动力就业工作,强调职业教育和培训,在一定程度上体现了国家对提高劳动力就业能力和综合素质的导向。大学生不是孤立的群体,一半多大学生来自农村,部分学生本身就来自低保家庭、零就业家庭或贫困家庭,因此统筹做好他们的就业援助和扶持工作,不但有利于高校毕业生发挥才干、建功立业,更关系到千万个家庭的幸福和国家的长治久安。

另外,知识经济的影响,经济结构与产业结构调整,区域经济发展状况也分别对大学生的就业产生了不同程度的影响。

机遇与挑战并存是高校毕业生面临的主要处境。社会在为应届毕业生提供了一系列的施展才干的空间和机会以及相关优惠政策的同时,也对大学毕业生提出了新



的更高层次的要求。因此,高校毕业生必须深刻认识就业的整体趋势,准确把握各种机遇,才能实现自身的充分就业。

资 料 西部大开发与就业

国务院办公厅于2001年8月28日出台了“关于西部大开发若干政策措施的实施意见”,其中第十六条提出了“吸引和用好人才”的有关政策:

1. 从2001年起,建立艰苦边远地区津贴制度,所需经费由中央财政负担。提高艰苦边远地区机关和事业单位人员的工资水平,逐步使其达到或高于全国平均水平,鼓励和吸引人才到艰苦的边远地区工作。

2. 调动西部地区专业人才的积极性和创造性。加大对西部地区特殊津贴、专家选拔、博士后科研流动站、企业博士后科研工作站设置和留学人员科研经费资助等工作的支持力度。进一步改善西部地区高层次人才的工作和生活条件,在科研经费、助手配备、项目申请等方面给予倾斜。

3. 加强西部地区人才培养。结合西部开发重点任务、重大建设项目和重要研究课题的实施,采取当地培训、到东部地区培训、出国培训等方式,培养西部地区紧缺人才。

4. 鼓励人才向西部地区流动。支持其他地区的人才以兼职、短期服务,承担委托项目,合作研究,技术入股,承包经营等多种形式参加西部开发。

5. 实行人才对口支援。对口支援到西部地区工作的各类人才,在西部工作期间,原单位工资福利待遇保持不变,西部地区对口单位可根据实际情况给予生活补贴。

6. 对到西部地区工作的各类人才实行来去自由的政策。到西部地区工作的应届大学毕业生,根据本人意愿,户口可转到工作地区,也可转回原籍,由政府主管部门所属的人才交流机构提供人事代理服务,5年内免收上述人员的档案管理费用,并负责提供档案工资调整、职称评定等社会化服务。对到艰苦边远地区工作的大中专毕业生,可提前定级;对特别急需的人才,各地可根据实际情况,适当提高工资标准。

7. 对到西部地区的外籍高科技人才、高层次管理人才和投资者提供出入境便利。

8. 改革户籍管理制度。凡在西部地区地级以上城市(含地级市)和小城镇有合法固定住所、稳定职业或生活来源的人员,可以根据本人意愿办理城镇常住户口。西部地区的直辖市、副省级城市可以根据当地经济和社会发展的实际需要及综合承受能力,在城市规划和人口规划的指导下,以有合法固定住所、稳定职业或生活来源为基本落户条件,调整户口迁移政策,放宽各类人才户口迁移限制。



第二节 大学生的择业观

社会经济的发展、产业结构的调整、所有制结构的变化以及职业的发展,改变了职业的构成,也在一定程度上改变了人们的价值观,进而改变了人们的择业观。大学毕业生一定要加强职业生涯规划意识,树立正确的择业观。

一、树立正确的择业观

(一) 择业观的概述

职业是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的劳动。择业是指通过一定的途径选择职业。职业理想是指个体在一定的世界观、人生观和价值观的指导下,对自己的未来所从事的职业和发展目标作出的想象和设计。大学生掌握职业的形成规律及特点,树立正确的择业观,不仅有利于自己正确地求职择业,迈好人生道路上的重要一步,而且有利于自己在今后的工作岗位上施展才华,最大限度地实现自己的人生价值。

择业观是大学生对于择业的目的和意义比较稳定的根本看法和态度的体现,大学生的择业观不是先天固有的,而是在一定的历史条件下,随着社会经济的发展而变化的,是大学生人生价值观在择业活动中集中的、深层的反映。择业观与大学生的自身利益和日常生活最为密切,是大学生价值体系中的一个组成部分。它的形成有两个直接的前提条件:需要和自我意识。需要是形成价值观的客观前提,自我意识是价值观形成的主观条件。大学生的择业观就是在就业需要的驱动下,在自我意识的引导下,在择业活动过程中逐步形成的。

大学生的择业观首先来自于社会。社会一方面通过社会舆论和学校教育管理等方式,有目的、有计划地引导大学生树立正确的择业观,使个人价值观和社会价值观协调一致;另一方面,则通过文化传播、家庭和社区活动等形式,把社会的职业观在潜移默化之中渗透给每个大学生,促使他们择业观念的形成和发展。

大学生个人价值观在择业观形成过程中的作用是不可否认的。大学生对未来职业的认识、评价和价值体验一旦为实践所证实,被他人或社会认可,就会在他的头脑中强化,成为一种较为固定的看法和态度,即形成一种新的择业观。

择业观对大学生择业具有导向和动力作用。具体表现在:第一,择业观对大学生的择业行为具有导向作用,指导择业主体对未来职业进行评价和选择,作出择业决策。第二,择业观是择业行为的动力。它支配着择业主体对择业目标的期望、定