

高职院校

毕业实习与就业

指导实务

Gaozhixuanxiao Biyeshixi Yu Jiuye Zhidaoshiwu

张烨 王本锋 汪玉娇 ◆ 主编



华中科技大学出版社

<http://www.hustp.com>



高职院校毕业实习 与就业指导实务

——供康复治疗技术、护理、医学检验技术等相关医学类专业使用

主 编 张 烨 王本锋 汪玉娇
副主编 黄拥军 叶建中 李福胜 叶新强 郝 曼
编 委 (以姓氏笔画为序)
王本锋 (湖北省荣军医院)
左天香 (安徽中医药高等专科学校)
叶建中 (荆楚理工学院)
叶新强 (武汉民政职业学院)
李 琪 (新余学院)
李福胜 (长沙民政职业技术学院)
何胜晓 (南京特殊教育职业技术学院)
汪玉娇 (武汉民政职业学院)
张 烨 (武汉民政职业学院)
张庆亮 (清远职业技术学院)
张维杰 (宝鸡职业技术学院)
郝 曼 (顺德职业技术学院)
黄拥军 (清远职业技术学院)
彭怀晴 (雅安职业技术学院)

华中科技大学出版社

中国·武汉

内 容 简 介

本书共分六个项目,包括概述、人才培养目标和要求、毕业实习指导、职业生涯规划、就业指导和实习就业中常用的康复器械等,将学生从在校学习到就业工作的过程全面连通起来。

本书可供康复治疗技术、护理、医学检验技术等相关医学类专业使用。

图书在版编目(CIP)数据

高职院校毕业实习与就业指导实务/张 焱 王本锋 汪玉娇 主编. —武汉:华中科技大学出版社, 2012. 4

ISBN 978-7-5609-7709-6

I. 高… II. ①张… ②王… ③汪… III. ①大学生-实习-高等职业教育-教学参考资料 ②大学生-就业-高等职业教育-教学参考资料 IV. ①G642.44 ②G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 027385 号

高职院校毕业实习与就业指导实务

张 焱 王本锋 汪玉娇 主编

策划编辑:董欣欣

责任编辑:柯其成

封面设计:范翠璇

责任校对:朱 玢

责任监印:周治超

出版发行:华中科技大学出版社(中国·武汉)

武昌喻家山 邮编:430074 电话:(027)87557437

录 排:华中科技大学惠友文印中心

印 刷:华中科技大学印刷厂

开 本:787mm×1092mm 1/16

印 张:6.75

字 数:150千字

版 次:2012年4月第1版第1次印刷

定 价:22.00元



华中出版

本书若有印装质量问题,请向出版社营销中心调换
全国免费服务热线:400-6679-118 竭诚为您服务
版权所有 侵权必究

前言

根据国家教育部和各级教育行政机构的相关文件精神,大学生就业工作和职业生涯规划越来越受到重视。学生的就业状况关系着高等院校特别是高职院校的办学质量和生存发展,也是体现学校内涵建设的重要组成部分。多年来,关于高职院校学生毕业实习与就业,一直存在多头行政管理、学生素质参差不齐、对所学专业认识模糊、对个人职业发展思路不清晰、学习动力不足等问题,故华中科技大学出版社组织全国身在学生工作一线的老师编写了本套教材,旨在将学生毕业实习与就业工作整体贯通,加强学生对专业的认知能力,加强学生个人职业生涯设计的能力。这一理念十分符合教育部和各级教育行政机构的文件精神要求,将学生毕业实习与就业指导课程纳入常规课堂教学,是高职院校普遍重视和正在执行的工作内容。

本教材按照“工学结合”的整体思路编写,采用“项目导向,任务学习”的方式编排。本教材共分六个项目,包括概述、人才培养目标和要求、毕业实习指导、职业生涯规划、就业指导 and 实习就业中常用的康复器械等,将学生从在校学习到就业工作的过程全面连通起来。本教材突出了三个特点:一是将毕业顶岗实习与就业指导联系起来;二是将教学业务工作和行政管理工作联系起来;三是将康复类专业的实习与就业指导和相关医学中其他专业的知识联系起来。本教材图文并茂,理论分析与案例设置相结合,紧贴高职学生的学习和工作实际状况。同时,也为相关专业的教育工作者提供了参考和指导,具有较强的可操作性。

本教材可供各相关职业院校的实习就业指导老师、教学及行政领导、康复及相关专业类学生、实习单位教学和指导老师使用,也可以作为本科院校个人职业生涯规划设计的参考书。

本教材在编写过程中,得到了各位编者所在单位的大力支持和帮助,各位编者也付出了艰辛的劳动,在稿件策划和后期修订工作中,也得到了华中科技大学同济医学院附属同济医院郭铁成教授的指导,在此一并致谢!

最后,由于编者水平有限,所以本教材内容可能有不妥之处,还望读者和同仁们批评指正。

张 烨

2012 年 3 月

目 录

项目一 概述

- 任务一 高职学生毕业实习概况 /1
- 任务二 高职毕业生的就业形势 /3
- 任务三 毕业实习与就业的关系 /8

项目二 人才培养目标及要求

- 任务一 康复治疗技术专业的培养目标 /13
- 任务二 康复治疗技术专业人才的培养要求 /14
- 任务三 康复类相关专业的培养要求简介 /18

项目三 毕业实习指导

- 任务一 毕业实习前的准备 /21
- 任务二 毕业实习单位的选择 /23
- 任务三 毕业实习工作流程 /24
- 任务四 毕业实习教学大纲指导 /28
- 任务五 毕业实习报告和鉴定 /37
- 任务六 毕业实习管理要求 /43

项目四 职业生涯规划

- 任务一 国家职业工种概述 /52
- 任务二 个人职业生涯规划的基本方法 /54
- 任务三 个人职业生涯的影响因素 /57
- 任务四 康复专业职业生涯设计 /58

项目五 就业指导

- 任务一 康复专业的就业范围 /68
- 任务二 康复专业的职业工种 /70
- 任务三 求职的基本技巧 /71
- 任务四 职业工作的稳定性及其他 /79

项目六 实习就业中常用的康复器械

- 任务一 常用的康复评定器械 /83
- 任务二 常用的运动治疗与训练器械 /90



任务三 常用的物理因子治疗器械 /95

任务四 常用的作业治疗器械 /97

任务五 常用的语言治疗器械 /98

任务六 常用的传统康复器械 /99

任务七 其他器械和技术 /99

参考文献

20 世纪末,在国家和政府的高度重视下,高等职业教育在我国蓬勃发展并壮大起来。教育部官方网站统计信息显示,目前高等职业教育在学校设置数和在校生人数两个方面均占到了全国普通高等教育的“半壁江山”。全国专科院校有 1215 所,而高职院校是 1071 所,其中直属教育部和相关部委院校 2 所、教育部门所属 274 所、非教育部门(行业)所属 516 所;其中,医药专科院校有 60 所。康复治疗技术及其相关专业(或方向)属于相关医学中的医疗技术类专业,办学形式和办学层次呈现多样化的特点,包括中职、高职高专、本科和硕士研究生教育多种,但主流仍以高职高专为主,并已经形成以全国康复界治疗师为主的骨干队伍;开办该专业的学校包括医药院校、综合院校、体育院校等多种类型,每年全国专科康复类招生在 1 万人左右,办学模式、学制层次、教学环节设计等大同小异。随着全国大学扩招,大学生就业形势多年来一直十分严峻,这对学生毕业实习和就业造成了一定压力。

康复治疗技术作为相关医学中的医学技术类专业,如何实现对学生医学技能的培养,抓好毕业实习工作,并通过毕业顶岗实习带动就业,形成良性循环,对政府、康复行业、学校和学生等都具有重要和深远的意义。

任务一 高职学生毕业实习概况

全国高职教育均提倡“工学结合,校企结合”的办学模式,遵循教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》中的文件精神,坚持“以服务为宗旨,以就业为导向,走产学结合的发展道路”。为此,强化学生毕业顶岗实习,实现“在校学习——顶岗实习——职场就业”的无缝衔接,就显得十分重要。

一、高职毕业生实习安排概况

全国高职教育一般学制为三年,其中第三年进入毕业实习教学环节(曾经一度有专家提出试行两年或两年半学制,但在实际执行过程中并没有得到广泛的认同和推广)。高职专业种类众多,专业门类主要包括文、理、工、医等大类,在毕业实习的教学设计和安排上也不尽相同。

(一) 文科类专业

文科类专业侧重强调在课堂学习过程中集中进行综合实训,每学期安排 1~2 周停课到相关单位和行业中实训,锻炼提高并培养相关技能操作;毕业实习安排灵活多样,



在第五、六学期进行,时间为3~9个月不等,时间不够者还可以安排第6学期返校加上部分拓展或边缘性课程学习,并参加毕业考试和相关系列工作。

(二) 理工类专业

该类专业实践技能特征十分明显,在课堂教学设计中基本全面融入了“真实演练”,甚至就在真实工作环境中开展技能操作教学和实训,能够很好地贯彻教育部相关职业教育的精神和要求,并基本做到了“工学结合,校企合作”,实现了“学习——顶岗——就业”的无缝衔接。毕业实习均能在相关行业执行,大部分院校拥有依托行业办学的优势,部分院校学生还能带薪实习。时间多安排在第五、六学期,3~9个月不等,也可根据行业或用人单位的需要提前实习、提前上岗或压缩在校学习时间。

(三) 医学类专业

根据教育部、卫生部相关政策,高职院校一般开设的是医学技术类和与医学相关的公共服务类专业,不允许开设涉及医师资格方面的专业。该专业沿袭了我国比较成熟的“医教结合,理实结合”的教学模式,专业特殊,技能操作突出。一般学校学生在校学习期间,都做到了实验、实训、见习、毕业实习等全方位的培养。毕业实习也安排在第五、六学期,时间为3~12个月不等,以6~9个月居多。毕业实习均选择在医疗卫生对口行业顶岗实习。

不管哪一种类型高职毕业生,在实习结束后,大多都采用了毕业返校工作程序,时间多安排在毕业当年的4—6月。返校期间,开展审核毕业实习报告、完善档案、参加毕业综合考试、审查毕业资格、审核论文、办理离校手续等工作,各校具体工作大同小异,但此项工作对学生本人和教学部门顺利完成毕业工作十分关键。

二、高职毕业生实习过程的管理

实习管理对学生本人、学校和实习单位都很重要,不断探索完善的实习管理机制,是个永恒的话题。根据专业种类和实习单位的管理机制不同,学校采取的措施也不尽相同。

(一) 建章立制

一般学校对学生毕业实习专项工作都建立了各种规章和管理制度,明确了实习生守则、实习单位管理要求、经费管理办法、事故赔偿处理预案等相关内容。

(二) 实习巡查

部分学校一直坚持学生毕业实习巡查工作制度,包括学校领导的定期集中巡查(因财务支出和实际工作原因一般是1~2次)、辅导员的不定期巡查、专业课教师的专门检查、实习带教老师的常规检查等,可采用实地走访考察、电话沟通交流、网络媒体应用等多种形式。

(三) 老师带教

部分专业和学校采用指定专任实习教师随实习队到实习单位顶岗带队指导的方

式,带队老师全脱产。时间可以是短期或全程,老师顶岗工作并带教学生。

(四) 学生“自治”

大学生相对比较成熟,自我管理能力比较强,所以高校多采用学生以实习队或小组为单位、通过任命实习队长等方式实现学生实习过程中的常规管理。

(五) 重大突发事件处理

学生在毕业实习过程中,难免会发生重大突发事件,如生病、交通意外、人身伤害事故、职场纠纷等,此时学校相关教学管理行政部门甚至学校领导会代表学校到现场进行协调和处理。

任务二 高职毕业生的就业形势

每年教育行政部门就业统计数据显示,高职毕业生就业率均在90%以上,按照初次就业率、二次就业率、最终就业率等不同统计方法,比例则不等。总体来讲,高等职业技能型人才已经越来越被社会和行业认可,正在为生产、建设、服务一线和地方经济建设发展发挥着更大的作用,社会地位和经济待遇逐步提高。但是在世界金融危机和经济体格局不断发生变化、全国乃至世界范围内失业率居高不下、多年来全国大学扩招、大学生就业形势严峻的大背景下,高职毕业生就业面临着更大的压力。

一、全国就业形势简述

我国目前主要存在的三类就业群体,包括大学毕业生、新生代农民工和城镇低学历青年。2006年是我国大学毕业生就业第一个高峰期,2009年毕业生约600万人,2011年约660万人,而各类学校进入劳动力市场的约1800万人,“十二五”期间大学毕业生平均每年约700万人,2010年应届大学毕业生规模已经是本世纪初的6倍,并仍在继续扩大;城镇低学历青年每年约700万人,再加上新生代农民工的不断涌现,使大学生就业形势愈发严峻(图1-1)。

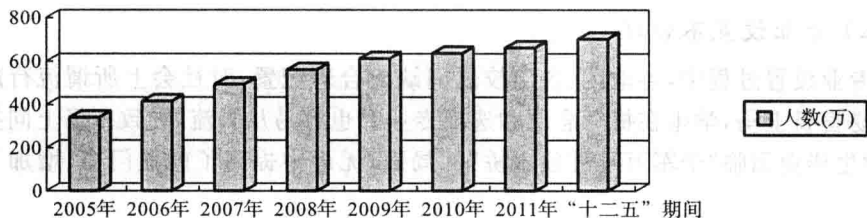


图 1-1 近年来全国大学毕业生人数统计



知识链接

什么叫新生代农民工?

在我国,新生代农民工主要是指当前活跃在劳动力市场上的 20 世纪 80 年代、90 年代出生的农民工群体,目前约有 1 亿人。他们生长在农村,却不迷恋故土,对农业生产并不熟悉;他们工作在城市,渴望融入城市社会,却难于扎根城市。与传统农民工相比,他们找工作不光看工资待遇,更看重工作环境和职业发展,但他们当中的不少人缺乏技能,同企业岗位的要求对接不上。如何做好新生代农民工工作是一个全新的课题,2010 年中央“一号文件”指出,要“采取有针对性的措施,着力解决新生代农民工问题”。

二、大学生就业特点

根据多年跟踪调研和分析,高校大学生就业市场呈现多种特点,主要表现在以下方面。

(一) 结构性矛盾突出

一方面是大学生毕业就业形势严峻,另一方面是就业市场“求贤若渴”。对此,我们不能简单地理解为大学生供大于求或供不应求。学校专业结构配置、人才结构比例、市场人才结构需求、知识结构配比、政府和事业单位改制等,均导致了大学生就业结构的不和谐,这一问题始终在矛盾中发展,在发展中又将面临新的矛盾。

(二) 用人标准不一

市场一方面对人才十分需求,另一方面又很难在大学毕业生中招聘到实用的人才。部分单位甚至忌讳使用应届毕业生,纷纷打出“要有工作经验多少年”或“具有某资格证”的旗号,给很多大学生就业造成了困难;用人单位在对人才的综合素质考察中,要求全面并且主观意识强,让大学生无所适从。

(三) 专业设置不合理

在专业设置过程中,各地区、各学校之间缺乏合理配置,对社会上所谓流行的热门专业容易盲目上马,学生在报考志愿和选择专业时也容易从大流,导致市场上同类专业过多,学生毕业面临“千军万马过独木桥”的局面,无形中提高了就业门槛,增加了就业难度。

(四) 知识结构不合理

在当今市场化经济的大背景下,大学里“教授”多,而具有“实战经验”的“教练”少,教育行政部门多年来都在大力加强“工学结合型”、“双师型”教师队伍建设。培养的学

生多“眼高手低”，不适应广大就业市场对“技能型”、“实用型”人才的渴求。

（五）就业市场不够规范

目前就业市场鱼目混杂，职业中介欺骗学生的不在少数；少数单位应用“假招聘”、“假试工”，剥削劳动力；部分大学生没有工作经验和挫折经验，怕吃苦，频繁跳槽，增加了企业用工成本。

三、高职毕业生就业严峻的原因分析

2003—2008年，大学毕业生的一次性就业率为79%~88%，这也就意味着12%~21%的学生一毕业就面临失业的危险。世界经济大环境、国家政策调整、学校和学生本人等因素共同构成高职大学生就业形势严峻的主要原因。

（一）社会大环境

多年来，亚洲金融危机、全球经济危机、美国次贷危机以及近期美国 and 欧洲的国家债务信贷危机等均不可避免地影响到我国的市场经济结构，国家的产业结构调整、政府机构改革、企事业单位的减员增效等措施，导致企业生产成本、人力成本增高，社会吸纳学生就业能力减弱，大学生就业困难。根据人口测算，今后一个时期，每年需要就业的城镇劳动力超过2400万人，而经济在正常增长条件下，就业岗位每年只能安排1200万个左右，仅2010年新进入市场的劳动力就达到1500万人，全国劳动力供大于求的矛盾相当突出(图1-2)。

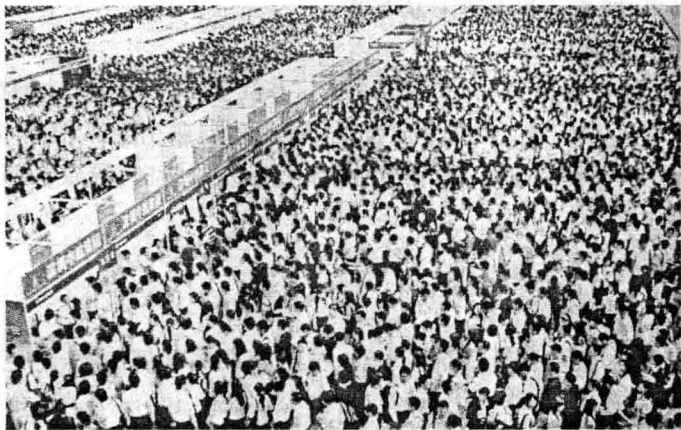


图1-2 某招聘会现场

（二）学校

1. 学生基数大

自从2006年我国迎来第一个大学扩招后的大学生就业高峰以来，高校毕业生数量



不断攀升,大学教育已经从 20 世纪的“精英教育”转变成“大众教育”,2011 年的高校招生录取率已经超过应届高中毕业生的 76%,再加上历年来未能顺利就业的大学生,更加重了就业压力。

2. 结构性差异

高职学生属于专科学历,市场竞争上和本科生相比仍处于劣势;高职院校办学水平、办学能力、办学模式差异很大,依托行业办学痕迹明显;不同学校在就业地域选择、学生身份户口、档案管理、传统干部编制身份确认、保障体系建立等方面均存在差异,一定程度上成为高职学生就业成功的阻碍因素。

3. 专业结构不尽合理

为了实现与国际接轨,随着我国工业化时代的到来,三大产业的结构性调整,大力发展职业教育是一个国家和民族发展的规律,但是我国高职院校并未能全部根据“职业技能”特点设置专业,部分管理类、大众化类专业甚至在与本科争锋,社会、学生及家长对高等职业教育的办学理念认识不够,盲目开办一些不符合职业教育特征的专业,人为导致了就业紧张。

4. 学历层次及职业背景制约

国家对高等职业教育的办学定位在专科层次,很多企业过于注重人力资源储备和开发,有意或无意地追求本科以上学历。高职学生相对而言在知识、技能和能力三个方面均有不同程度的欠缺,培养出来的人才质量也参差不齐,不能完全满足企业的需要。一方面是用人单位的实际工作紧缺实用技能型人才,另一方面是单位用人机制上对学历的“一刀切”政策,两者之间矛盾十分突出。

5. 社会责任感降低

高等教育机构属于公益机构,承担着为国家和社会培养高等人才的社会历史责任,寄托着一个民族复兴的希望。但在专业设置、薪酬标准、吸引生源、办学方式、政策引导等多方面,出现了“高工薪专业”、“紧俏专业”大力兴办的倾向,导致了部分专业就业紧张或部分专业人才紧缺。

(三) 就业单位

1. 国营单位“门槛”高

报考国家公务员、进入国企和事业单位、成为正式编制用工等,是绝大部分大学生的就业理想,但是在现实中,能够成功的仅占极少数。

2. 民营企业用人标准高

大学生实行聘用制已经十分普遍,但是企业用人追求利益的最大化,希望招人即能用,并为企业尽快带来经济效益,对学生的综合素质要求高,很多企业存在过分看重学历和工作经历的现象。

3. 歧视现象犹存

在不同地区、不同单位、不同行业中,就业歧视均有形和无形地存在。据统计,农村

地区生源的毕业生就业率比城市地区低 10.1%，女生比男生低 6.4%，有些用人单位还比较看重求职者的家庭和社会背景，以利于今后在企业发展中发挥作用。

（四）学生

1. 就业准备不足

这包括价值定位和心理准备。学生普遍追求到国家政府、事业单位、国企或规模大、待遇好的单位就业，对自身的知识、能力和素质没有准确认识，相互之间盲目攀比，例如，在薪酬待遇上，部分学生甚至喊出“月薪低于 2000 元的单位不去”，而调查发现，多数用人单位提供的薪资是 1500～1700 元；同时，部分大学生对从学校走向职场很不适应，角色转换不及时，对工作产生恐慌而成为“校园留守族”或“宅”在家中回避社会。

2. 综合素质欠缺

俗话说“人无完人”，我们不一定强求“十全十美”，但是作为一名大学毕业生，应该具备职业情操、职业态度、职业技术、独立能力、就业能力、创新精神等基本素质。各行各业都很重视团队合作精神，少数大学生养成了以自我为中心的思想意识，职业态度和学习能力不够，不能适应市场需要。

3. 增加企业人力成本

部分大学生追求“工资高，付出少”的工作，不愿下基层，不愿到经济欠发达地区，不愿到小企业、小单位，“这山望着那山高”，于是频繁跳槽，给企业在人才培养、人力储备、企业工作规划等方面造成损失，企业不敢随便招人。

四、指导性对策

扩大就业是国民经济持续发展、社会财富日益积累的必由之路。我国劳动力人口有 8 亿，相当于所有发达国家劳动力资源的总和，但是社会上建设、生产、服务一线技能型人才特别是中、高级技师十分短缺。市场不缺乏从事简单体力劳动者，但是缺乏既有系统的理论知识又有扎实的操作技能的技术人才，高职教育的人才培养体系，十分符合国家对社会经济发展和结构调整的战略需要。为此，国家和各级政府近年来积极采取各种政策措施，扩大高职教育人才就业。

（一）促就业的政策措施

1. 拓宽就业渠道

党和政府十分重视大学生就业工作，有针对性地实施了多种促进大学生就业的措施，主要包括如下几点：鼓励大学毕业生到城乡基层、中西部地区和中小企业就业，执行城市社区和农村基层岗位补贴政策，实行大学生助学贷款代偿机制，扩大“三支一扶”和“志愿服务西部计划”，下基层的大学毕业生在考研究生和公务员时加分，鼓励大学生考任村官，对农村义务教育阶段学校教师特设大学生岗位，放松户籍限制等。



2. 推迟结构性失业

为了最大限度减少大学生“一毕业即失业”的比例,国家在就业结构上也作了重大调整和倾斜,主要包括如下几点:在高校中鼓励征兵入伍、保留学籍,扩大研究生招生和双学位扩招比例,实行见习制,为困难大学生提供就业援助等。

(二) 加强就业指导和就业服务

从中央到地方再到学校,都建立并健全了就业指导与服务的行政工作机制,这包括为大学毕业生提供各种形式的免费就业公共服务,举办大学毕业生“就业服务周”、“就业服务月”活动,实施“就业服务与援助计划”等,各高校将就业指导课程纳入课堂,成立就业指导专门工作机构等。

(三) 鼓励自主创业

为了缓解大学生就业压力,适应我国市场经济发展形势,国家鼓励大学生自主创业,各级政府均制订了相应的实施细则,并给予了多种优惠政策包括对大学毕业生创业实施创业培训、项目开发指导、小额担保、贷款、税收优惠等,涌现了大批自主创业的先进典型。

任务三 毕业实习与就业的关系

作为高职院校,学生毕业实习是完整教学环节的一部分;但作为学生,高职毕业生一般都是从全日制脱产学习进入到职场环境,展开的是顶岗实习。在具体工作中,毕业实习和即将面临的就业联系十分紧密。

一、毕业实习和就业的相似特点

1. 职业岗位

毕业实习一般采用的是顶岗实习方式,即全日制工作,需要完成的职业技术工作按照单位要求进行,在基本知识、基本理论和基本技能上的要求和基层职场工作人员的要求是一致的。

2. 劳动纪律

毕业实习都要遵循实习单位的劳动纪律要求,包括工作纪律、安全防护、对法律法规的遵守等方面。

3. 人文文化

企业行业对人文文化、人际交往、职业情感等的要求均将在学生毕业实习中体现出来,在此过程中充分培养和锻炼从事职业所需要的基本素质。

4. 工作环境

实习中学生所处的工作环境包括自然环境和社会环境,都将是以后就业中所要面

临的环境。

二、毕业实习和就业的不同

1. 职业技术领域

实习时一般学生会根据所学专业的技术领域,尽量轮转实习,做到全面发展;而真正就业时,从事的工作可能仅涉及自己所学的职业技术领域中的一项或兼顾几项内容。

2. 责任大小

学生实习时,一般是在带教老师的指导下开展工作,几乎每一项操作和工作都应该在带教老师的安排下或者请示带教老师后展开,如果出现了错误,会根据情节轻重受到相应批评或处罚,但主要责任在带教老师;就业后,具备从业资质的人员需要独立开展工作,责任和权力加大,自己需要承担主要事故责任。

3. 管理制度

实习时,学生需要遵守实习单位和学校双方的共同管理,当发生冲突时,一般由学校和实习单位协商解决;就业后,需要全面服从单位的管理制度。

三、毕业实习和就业的衔接

在毕业实习过程中特别是末期,实习和求职就业的时间衔接矛盾相当突出。如何看待并把握好二者之间的关系,是每一所高校和学生面临的难题。

(一) 毕业生求职的时间规律及特点

1. 毕业生求职的时间规律

根据国家教育行政部门和各高校的学制安排,一般学校都是安排在第三学年开展毕业实习。毕业生可在毕业当年的1月份即开始搜集就业信息,开展就业联系工作,大部分单位也开始集中组织应届大学毕业生参加各种招聘会;但毕业生真正实习结束的时间一般在3月份至6月份,5月份时很多学校开始组织毕业生返校开展毕业系列工作,7月份开始发放毕业证,教育行政部门自4月份就开始要求统计并上报毕业生就业率工作了。仔细分析期间的时间差,在毕业生实习末期和就业之间是有较大矛盾的。

2. 毕业生求职的特点

毕业生在实习末期,特别是面临市场就业舆论的压力,呈现多种特征。一是就业心理压力大,毕业生面临政府、学校和人才市场上强大的舆论宣传,出现就业恐慌、彷徨、忐忑等负面情绪;二是就业市场鱼目混杂,毕业生辨别能力有限,容易出现“一朝被蛇咬,十年怕井绳”的现象;三是在处理实习学习和立即就业二者之间的关系时,比较盲目。



（二）求职与实习之间的矛盾

1. 时间上的矛盾

每年大学生求职高峰时间多在当年的1—5月份,在这段时间多数学校和学生的毕业实习安排还没有结束,实习单位的教学安排仍在进行,学生需要请假参加意向就业单位的应聘、试工等,特别是签订就业合同后需要立即上岗就业,这样和学校的实习管理、实习单位的管理制度等之间就产生了矛盾,甚至是比较突出的矛盾。

2. 技术学习上的矛盾

实习末期,学生的主要精力都放到求职和就业上了,会影响实习;特别是已经找到就业单位的学生,面临提前结束实习而就业的局面,会影响技术的全面掌握。

3. 管理制度上的矛盾

学校和实习单位都希望加强对实习学生的管理,一方面是学生为了就业需要而脱岗、旷工等,给实习单位的顶岗实习工作安排造成了影响;另一方面实习单位和学校基本的管理制度受到冲击,影响到了实习秩序的稳定,造成实习单位、学校和学生本人之间的矛盾。

（三）抉择和建议

高职大学生如何正确处理实习和就业的矛盾,要因人而异,因不同情况而异,需要进行客观、正确的分析。现仅提出几点原则性意见供参考。

1. 正确理解铁饭碗的含义

大学生求职时,相当一部分人希望快速“捧上铁饭碗”,担心“错失良机”。其实铁饭碗不是在一个地方、在一个单位工作一辈子,稳当地端一辈子饭碗,而是要有扎实的技术和本领,这样,无论到哪个地方、到哪个单位都有饭吃,都能端上饭碗。不难理解,掌握扎实过硬的技术和本领才是最重要的,不必为一两天的时间差而错失进一步学习的机会。

2. 合理应用时间规律

一般3—5月份属于求职的相对高峰期,学生如果在毕业实习之初或者离实习结束还有较长时间,轮转实习的技术特别是核心技能还没有掌握的情况下,就提前结束实习是不适宜的,否则在实习鉴定、学校政策处理、毕业资格审查等方面带来的损失是很大的,特别是提前进入到专业不对口的行业就业就更不可取了;反之,如果在毕业当年5月份后还没有就业,甚至要延长实习时间而耽误就业,也不可取。

3. 正确权衡利弊

在现实生活中,如果能够在专业十分对口的行业工作,特别是工作性质、用工待遇特别优厚的情况下,牺牲毕业实习并向学校申请特殊处理,是可行的;否则,盲目放弃实习甚至因一时的冲动而遵纪守法,都不是成熟大学生应有的表现。所以,在处理是结束实习提前就业还是按照规定到岗就业的矛盾时,正确权衡利弊尤为重要。普遍正确的做法应该是,在实习末期通过前期大量的求职工作,与用人单位签订《就业协议》,并在约定到岗报到的时间时,充分考虑完成毕业实习和学校的毕业返校系列工作的时间要求。

知识链接

铁 饭 碗

铁饭碗,顾名思义,饭碗乃铁所铸,坚硬非常,难以击破。人们通常将其意思延伸,指在一个好的单位或部门就业,工作稳定,收入无忧。长期以来,铁饭碗一直为人们所羡慕,若捧得此碗,从此便可衣食无忧,生活幸福;捧不得此碗,便意味着颠沛流离,生活困苦,一生不得安宁。铁饭碗思想在中国根深蒂固,虽然改革开放以来,铁饭碗观念受到了一定程度的冲击,但依然是相当一部分人所追求的目标。现阶段,人们通常认为进入国家公务员、国企及事业单位编制就是捧上了铁饭碗,其实这是一种规避人生风险、贪图安逸的表现。因此,要有打破“铁饭碗”的勇气(图 1-3)。

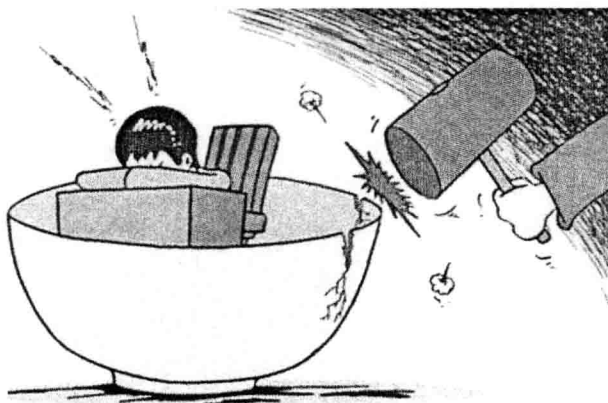


图 1-3 打破铁饭碗(漫画)

项目小结

在全球金融危机、失业率高涨的今天,大学生就业压力十分严峻。本项目简单分析了高职院校(其实也通用于所有职业院校和大学生)的就业形势,并分析了当代大学生毕业实习的工作和教学现状,分别从国家政策、社会认知、学校教学管理、学生认知等不同侧面进行了阐述。特别是对学生的毕业实习和就业之间的联系与区别进行了分析,这有利于学生正确培养在校学习的动力和积极性,正确认识毕业实习和就业之间的联