



高职高专“十一五”规划教材

就业与创业指导

吴从娟 许强 主编

顾强 主审



化学工业出版社



高职高专“十一五”规划教材

就业与创业指导

吴从娟 许强 主编

顾强 主审



化学工业出版社

· 北京 ·

本书针对高职学生的特点对高职毕业生在就业过程中可能遇到的诸多问题进行了具体的讲解。全书共四篇十二章,主要从就业基础、职业生涯规划、实际就业、创业四个方面进行讲解。第一篇为基础篇,主要介绍高职学生就业现状与前景,就业政策与法规;第二篇为规划篇,主要让高职学生了解职业生涯规划的主要含义和基本方法;第三篇为就业篇,主要介绍高职学生在实际就业中所应注意的问题和需要掌握的技巧;第四篇为创业篇,通过对创业案例的分析,指导学生如何进行创业。

本书的可操作性很强,通过对方法的介绍、案例的分析清楚地为高职学生进行了就业与创业的指导,可作为高等职业院校学生用书,也可作为其他院校师生的参考书。

图书在版编目(CIP)数据

就业与创业指导/吴从娟,许强主编. —北京:化学工业出版社, 2010.3
高职高专“十一五”规划教材
ISBN 978-7-122-07710-3

I. 就… II. ①吴…②许… III. 大学生-职业选择-高等学校:技术学院-教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 018062 号

责任编辑:袁俊红 唐旭华
责任校对:陈 静

装帧设计:刘丽华

出版发行:化学工业出版社(北京市东城区青年湖南街13号 邮政编码100011)
印 装:化学工业出版社印刷厂
787mm×1092mm 1/16 印张10 $\frac{3}{4}$ 字数289千字 2011年1月北京第1版第2次印刷

购书咨询:010-64518888(传真:010-64519686) 售后服务:010-64518899

网 址: <http://www.cip.com.cn>

凡购买本书,如有缺损质量问题,本社销售中心负责调换。

定 价:23.00 元

版权所有 违者必究

前言

进入 21 世纪,随着科教兴国、人才强国战略的实施,我国高等教育事业发展迅猛,其显著标志是高等教育由精英教育迈入大众化教育阶段。在我国高等教育大众化的初始阶段,由于人才培养水平还未能完全与市场所需人才的要求相匹配,再加上我国产业结构的调整,造成高校毕业生人数逐年增加,而社会吸纳高校毕业生的空间却十分有限的尴尬局面。社会竞争日益加剧,就业压力与形势异常严峻。高等教育学历层次和结构不占优势的高职毕业生,就业核心竞争力问题更加凸显,因此,加强高职学生的就业与创业教育工作就显得尤为重要。

为了提高毕业生的就业与创业能力,提升毕业生的就业质量,本书立足于实用性,针对高职学生的特点对高职毕业生在就业过程中可能遇到的诸多问题进行了具体的分析、梳理和讲解。本书由顾强主审,吴从娟、许强主编,时泉、刘长虹、陈佳清担任副主编,此外参加编写和资料整理的还有相海鹰、钱玲、宗亚玲、张君霞、夏瑞辰、许蓓蓓、孙静、万国良、万国建。全书共四篇十二章,主要从就业基础、职业生涯规划、实际就业、创业四个方面进行讲解。第一篇为基础篇,主要介绍高职学生就业现状与前景,就业政策与法规;第二篇为规划篇,主要让高职学生了解职业生涯规划的主要含义和基本方法步骤;第三篇为就业篇,主要介绍高职学生在实际就业中应注意的问题和应掌握的技巧;第四篇为创业篇,通过对学生创业案例的分析和对就业技巧的讲解,指导学生如何进行创业。

本书的可操作性强,通过对具体方法的介绍和对实际案例的分析,直观地指导高职学生如何进行就业与创业。让学生从已获得的知识、能力、技能和经验出发,构建就业与创业的知识 and 能力,是出版本书的主旨。

在本书编写过程中,得到了连云港职业技术学院和许多高职院校同仁的大力支持和帮助,对他们的辛勤付出致以衷心的感谢!

由于时间仓促,水平有限,书中难免会有疏漏和不足之处,欢迎广大读者和同仁提出宝贵意见。

编者

2010 年 1 月

目 录

基础篇

第一章 高职学生就业现状与前景	1
第一节 高职学生的就业现状	1
一、就业概述	1
二、当前高职学生的就业现状	1
三、影响高职学生就业的因素	3
第二节 高职学生就业前景	4
一、高职学生就业面临的困难	5
二、高职学生就业的主要机遇	6
第三节 市场对毕业生素质的要求	7
一、毕业生素质的含义	7
二、市场对毕业生素质的要求	8
三、高职学生应重点培养的基本能力	10
第二章 高职学生就业政策与法规	13
第一节 高职学生就业政策与法规	13
一、关于高职学生就业的相关政策	13
二、江苏省毕业生就业指导与服务机构	14
三、就业指导服务网络	15
第二节 高职学生就业的权利与义务	15
一、高职学生就业的权益与保护	15
二、高职学生就业的义务与规范	17

规划篇

第三章 职业生涯规划理论	21
第一节 职业生涯的内涵和意义	21
一、职业生涯的定义与性质	21
二、职业生涯的分类与形态	22
三、人生全面发展与职业生涯规划的关系	23
第二节 职业生涯规划阶段	25

一、西方学者的职业生涯发展阶段理论	26
二、国内学者的职业生涯发展阶段理论	28
第三节 职业生涯规划概述	29
一、职业生涯规划的定义及其形态	29
二、职业生涯规划的核心内容与步骤	29
三、职业生涯规划的原则	32
四、职业生涯规划的意义	32
第四章 自我认知	34
第一节 认知自我的内涵	34
一、自我评估的重要内容	34
二、“知己”的具体内容	34
第二节 自我认知的功能和方法	35
一、橱窗分析法	35
二、自我测试法	36
三、计算机测试法	36
第三节 自我价值探索	37
一、职业价值观概述	37
二、职业价值观与相应职业	38
三、职业价值观——职业锚	38
四、探索自我价值需求的活动	39
第四节 自我兴趣探索	41
一、兴趣的涵义	41
二、兴趣对职业的影响	41
三、兴趣的类型与职业之间的关系	42
四、霍兰德职业兴趣理论	43
五、职业兴趣探索活动	44
第五节 自我潜能及技能探索	47
一、能力、技能、潜能	48
二、探索技能的活动	48
第六节 自我性格类型探索	50
一、性格的特征	51
二、性格与职业间的关系	51
三、性格类型及职业倾向	54
四、发现自我性格类型倾向性的活动	55
第五章 职业认知	59
第一节 职业的概念和分类	59
一、职业的概念	59
二、职业的分层和分类	60
三、未来职业的发展趋势	62
第二节 社会中的职业	63
一、产业与职业	63
二、常见社会职业	64

第三节 环境评估	65
一、社会环境评估	65
二、行业发展评估	67
三、组织环境评估	70
第六章 制定个性化的职业发展规划方案	73
第一节 职业生涯目标	73
一、职业生涯目标的概念	73
二、设计职业生涯目标的意义	74
三、设计职业生涯目标的原则	75
四、设计职业生涯目标的方法	76
五、职业生涯目标的设计过程	77
第二节 制定个性化的职业生涯规划	78
一、制定职业生涯规划的前提	78
二、制定职业生涯规划的黄金准则	79
三、制定职业生涯规划步骤	80
四、学生职业生涯规划存在的问题	80
第七章 职业生涯评估与反馈	87
第一节 职业生涯评估	87
一、正确看待评估	87
二、评估的过程	89
三、评估的方法	92
第二节 职业生涯规划修正	94
一、职业方向的修正	94
二、策略和措施的修正	95
三、行为和心灵的调整	95
第三节 职业生涯规划的成功	96
一、职业生涯规划成功标准与方向的多样性	96
二、职业生涯规划成功的评价	97

● 就业篇 ●

第八章 做好职前心理准备	99
第一节 就业前的准备	99
一、就业准备的重要性	99
二、就业准备的内容	99
第二节 提升你的就业能力	101
一、就业能力的内涵	101
二、提升就业能力的方法	101
三、专业实习提升就业能力	102
第九章 求职的方法与技巧	104
第一节 制作个性化简历	104
一、针对招聘单位进行创新	104

二、针对应聘岗位进行创新·····	105
三、针对专业进行创新·····	105
第二节 笔试的方法与技巧·····	106
一、笔试的种类·····	106
二、笔试的方法·····	107
三、笔试的准备和技巧·····	107
第三节 面试的方法与技巧·····	108
一、面试的形式和种类·····	108
二、面试的原则和禁忌·····	109
三、面试准备·····	110
四、面试的技巧·····	111
五、面试的礼仪·····	115
第十章 高职学生就业程序·····	118
第一节 高职学生就业程序·····	118
一、就业管理部门的工作程序·····	118
二、毕业生就业程序·····	119
三、用人单位的招聘程序·····	120
第二节 就业协议书的签订·····	121
一、就业协议书概述·····	121
二、签订就业协议书的必要性·····	123
三、签订就业协议书时应注意的问题·····	123
四、毕业生违约的不良后果·····	125
五、就业协议的解除·····	126
第三节 就业手续的办理·····	126
一、就业报到证的办理·····	126
二、不同就业情况下的毕业生派遣·····	127
三、毕业生档案、户籍及党组织关系的转迁·····	128
四、人事代理·····	128
五、毕业生办理就业手续流程·····	129

● 创业篇 ●

第十一章 高职学生创业与创业准备·····	131
第一节 创业与人生·····	131
一、创业是人生的拼搏·····	131
二、创业实现人生价值·····	133
第二节 创业的基本知识·····	134
一、创业的概念·····	134
二、创业的要素·····	134
三、创业的类型·····	136
第三节 创业环境分析·····	137
一、创业宏观环境分析·····	137

二、学生创业有关优惠政策·····	138
第四节 创业者素质·····	139
一、创业者的知识与能力储备·····	139
二、创业者具备的素质·····	141
第十二章 高职学生创业实践·····	144
第一节 创业项目的选择·····	144
一、选定创业项目需要考虑的主要因素·····	144
二、选定创业项目的方法与策略·····	145
第二节 创业计划的撰写与实施·····	147
一、创业计划及其作用·····	147
二、创业计划书的内容·····	148
三、撰写创业计划书应注意的问题·····	149
第三节 创业具体实施步骤·····	152
一、创业资金筹集·····	152
二、企业注册与税务登记·····	153
三、开张营业·····	154
第四节 学生创业风险与规避·····	155
一、企业常见风险与防范·····	155
二、学生创业的常见风险及建议·····	157
三、学生创业需过好“四关”·····	158
第五节 学生创业的成功案例·····	159
参考文献·····	163

基础篇

第一章 高职学生就业现状与前景

2009年11月,国内多家报纸陆续报道了北京、上海等地的“蚁族”现象、“蚁族”指的是聚居于城中村、收入不高、工作不稳定的“高校毕业生低收入聚居群体”。他们绝大多数来自经济欠发达地区,大部分人是从外地高校毕业后到大城市找工作的大学生,据统计,仅北京就有至少10万“蚁族”。在这些从外地来找工作的大学生的意识中,京、沪、穗、深这样的大都市,总是意味着机会、高薪和前途,以往他们的师兄、师姐们的就业经历影响着他们产生了一颗颗“都市心”。这无疑加剧了职业供给的不平衡,最需要大学生的地方少人问津,而都市的大学生求职者则人满为患。在经济快速发展和社会转型大背景下产生的“蚁族”现象,不得不引起我们对高职学生就业问题的深层思考。

第一节 高职学生的就业现状

一、就业概述

近几年来,就业问题成为社会热点话题,点击百度搜索就业一词,就有8100万条相关搜索结果。那么,什么情况算是就业?在《现代汉语词典》中,就业被解释为“得到职业、参加工作”,而中国劳动和社会保障部在2003年对就业的界定是“法定劳动年龄内从事一定的社会经济活动,并取得合法劳动报酬或经营收入”。

按照就业程度可以把就业分为两种情况:充分就业与不充分就业。就业人员劳动报酬达到和超过当地最低工资标准的,为充分就业,根据中国管理科学研究院特约研究员金小明的观点,充分就业体现为:人尽其才物尽其用,即在法定条件下,自愿参加劳动的都应有岗位;有劳动能力不愿参加劳动者应法定其参加劳动;与劳动者充分配套的生产要素应充分投入使用。

不充分就业指就业人员劳动时间少于法定工作时间,且劳动报酬低于当地最低工资标准、高于城市居民最低生活保障标准,本人愿意从事更多工作的,为不充分就业,即人未尽其才。

二、当前高职学生的就业现状

近年来,我国人才市场竞争日趋激烈,大学生就业形势日益严峻,就业压力越来越大。国务院办公厅在2009年初就加强高校毕业生就业发出通知,通过一系列政策杠杆,努力帮助高

校毕业生实现就业,随着社会经济的转型和政府的政策干预,毕业生就业压力相对缓和许多,然而仍然存在冰火两重天的现象,“啃老族”队伍继续扩大,大学生盲目择业现象仍然严重。

(一) 就业结构性矛盾突出

据统计显示,高校毕业生总量逐年增加,2008年全国高校毕业生达532万人,全国平均就业率为70%。2009年中国高校毕业生人数又再创新高,达到610万人,还有100多万往年没有就业的大学生,加之金融危机导致部分企业发展失利,而求职人数又在不断增加,就业形势面临“三撞车”的严峻局面,使得2009年应届毕业生在就业问题上面临着不同以往的难题。而与此同时,《南方周末》调查显示,“图书发行专业人才匮乏、机械工程师人才紧缺;珠宝首饰业前景好,月薪6000元难觅数控高手;三类汽车人才市场人才奇缺、营销人员非常难招”。另据某大型的劳务市场负责人证实,目前已经出现这种情况:部分技术工种如泥瓦工、建筑工等,企业开出5000元高薪,却很难招到人。这反映了我国当前就业压力大形势下的另一个问题:人才供求存在结构性矛盾,有地方没人去,有人没地方去。

随着社会经济的发展和产业结构的调整,我国对技术人员的需求迅速增加,尤其是一些高新技术企业更急需一大批高职专门人才。据统计资料显示,我国目前有技术工人约7000万人,其中初级工所占比例为60%,中级工比例为35%,高级工比例为5%;而在西方国家中,高级工占技术工人比例通常要超过35%,中级工占50%,初级工占15%。按照“十五”规划,我国高级技工的比例应当达到15%,目前,高级技工的缺口高达数百万人。

国内许多企业开出年薪28~30万的高价,竟然请不到一名高级技术工人。北京市统计局目前公布的统计数据显示,社会急需的月薪超过5000元的“十大职位”中高级技术工人就占了4个,更有一些企业老总发出“找一个高级技术工人比找一个工程师还难”的感叹。近日有消息称,日本高级技工正通过有关民间组织与我国联系,有意来华“再就业”,上海市已通过人力资源公司的运作以70万元的高价引入一批日本高级技工。

(二) 地域和行业差距大

作为占据大学生队伍半壁江山的高职生,对于就业的地域也充满了设想,经济势头较好的大中城市和东南沿海自然是首选。当然大中城市和东南沿海各地能提供的就业机会多,这是我国区域发展不平衡、城乡发展不平衡的大背景所决定的。“珠三角”、“长三角”和“环渤海”地区(简称三大经济圈)是我国高职教育最为发达的地区。三大经济圈的GDP占全国GDP的48.3%,传统产业、现代产业竞相发展,是世界加工基地、生产基地和创业基地,外资企业、合资企业、民营企业占有重要比重。这些条件在客观上为高职教育的发展和高职毕业生就业提供了条件。但是当大部分的毕业生都涌到这些地方时,当地院校的竞争优势就脱颖而出,让外地的毕业生备受冷落。因此,东部地区的毕业生就业形势明显好于西部,大中城市的毕业生就业形势明显好于来自小城镇的。

由于吸纳高职生能力强的用人单位多为制造业、销售业,因此相关专业的毕业生备受欢迎,技术好、能力强的毕业生成了“香饽饽”,而技术差、能力弱的毕业生由于过于集中,无形中加大了竞争力,造成表面上的过剩。

(三) 就业机会的不均等

近十几年来,我国的大学生就业经历了以“统包分配”到当前的“双向选择、自主择业”阶段。在“统包分配”的就业年代,大学生不分城市生源、农村生源均享有平等的由国家统一分配的权利。而当前,大学生就业是通过“自主择业”、“竞争择业”等办法来实现的。由于就业市场的法律法规尚不健全,而“自主择业”又存在激烈的竞争,一些地区“关系就业”成了普遍现象,干扰了就业市场的“公开、平等、竞争、择优”的原则,造成了虽然具有同等教育程度,就业的机会常因家庭、社会、地域、经济背景的差异和名校效应而大有不同的情况。

另外,就业市场中的性别歧视问题一直存在,尽管我国《劳动法》明确规定“妇女享有与

男子平等的就业权利”，但同等条件下，在录用、使用、待遇等方面，女生遭遇拒绝、冷落等歧视现象仍相当普遍。据2007年的一项调查显示，在相同条件下女大学生就业机会只有男大学生的87.7%，女大学生初次就业率仅为63.4%，比男大学生低8.7个百分点，就业中的性别歧视与性别限制为女大学生择业制造了重重障碍。

三、影响高职学生就业的因素

调查研究证明，现在的高职生“就业难”不是供给大于需求，而是就业结构性矛盾突出造成的一种阶段性社会现象。造成这种现象的原因来自社会产业结构、高职院校预测、毕业生自身条件等多个方面。

（一）专业发展前景预测不准确

教育应当具有一定的超前性，但这种超前是建立在学校现有专业实力和社会刚性需求基础之上的。高职院校三年一个周期的专业设置难以跟上社会企事业单位对人才需求的变化速度，必然产生人才供需市场配置的时间差。三年前还是社会需求的热门职业，三年后变成了滞销专业，供给与需求错位在一定程度上造成了高职学生就业难的主要原因之一。

（二）“三撞车”的严峻就业形势。

“三撞车”第一是农村富余劳动力；第二是城镇下岗职工及新增劳动力；第三就是高校毕业生。三者加起来，每年有2400万人需要就业，而我国目前能够提供给社会的就业岗位大概在1200万左右，大概有一半的人找不到工作。高职毕业生前有本科毕业生的虎视眈眈，后有下岗职工等城市新增劳动力的激烈竞争，在夹缝中艰难前行。同时，我国中小企业发展严重不足，从国际上看，一个国家99.5%的企业属于中小企业，劳动者65%~80%在其中就业（包括社区与中介）。但我们国家中小企业太少，像日本，人口1.25亿，中小企业有660万个，而中国人口13亿，中小企业只有700万个，明显“僧多粥少”，这就是我们面临的严峻形势。

（三）用人单位的人才高消费

随着知识经济的到来，“搞导弹不如卖茶叶蛋”的尴尬早就消失了，全国各地都在争抢人才，尤其是沿海经济发达地区，更是爆发了一场激烈的人才争夺战。一些单位招人，动不动就强调要硕士、博士、MBA，正所谓“博士多多益善，硕士是起码要求，本科等等再看，大专看都不看，中专靠一边站”。“人才高消费”现象反映了盲目的用人观，用人单位盲目“抢人才”，对高学历人才许诺的优惠待遇，一定程度上导致了人才的学识与应聘职位不相称。这种畸形的人才消费观念，是对人力资源的非经济使用，暴露了教育结构的不合理性。

无疑，中国今后的发展需要相当数量的高新技术人才、高层次的外向型人才、高层次企业家以及学科带头人，这些人才都应是受过研究生教育的高级专门人才。但是，缺乏针对性的盲目“抢人才”，却往往造成局部的人才积压，最终导致人才难尽其才，加剧了人才的浪费和人才市场的恶性竞争。

“人才高消费”产生的原因主要有以下三点。首先，受体制转轨和金融危机的影响，有效需求仍然不足，劳动力市场总体处于买方市场。其次，在二元结构基础上，人才作为“人力资本”，包含学校教育、医疗保健、在职培训、迁移等多种投入，因而是有价格的，但由于人力资源价格体系建设尚未到位，加之个别用人单位盲目攀比，搞所谓的“人才品牌效应”，最终人为扭曲了价格。最后，现行教育体制培养出的学生还不能很好地适应社会的差异化需求，在就业渠道和信息需求网络尚不完善的情况下，人才资源配置很容易形成高成本、低效益的局面。

（四）自我定位不准确

由于“毕业即失业”的悲观论普遍流行，导致不少学生盲目就业，对以后的发展非常不

利,另一方面也产生大量违约现象,给大学生的社会信誉造成了很坏的影响。同时,大学生失业率有上升之势,供需结构性矛盾增强,“有业不就”和“无业可就”共存,“挤占效应”突出等问题。而且,部分大学生的职业价值观存在问题,表现为就业时过分强调自我实现,把个人的兴趣爱好放在第一位;期望值过高,简单地从我想干什么出发,而不是考虑我能干什么,过于注重工作岗位、生活环境和待遇条件等。高职生在职业生涯定位上的这种错位导致的严重后果是高不成低不就。

(五) 就业准备不足

随着“被就业”一词的流行热炒,高职学生的被动性也一览无遗。这种被动性严重制约着高职学生的人生发展轨迹,他们中的大部分人被动地接受基础教育和升学教育,被动地接受高职教育,被动地接受就业和失业,被动地开展自己的社会生活。

1. 上大学仅是光耀门庭

中国受儒家思想的影响达千年之久,学而优则仕的观念至今仍存在很多人的意识形态中。尤其在农村,鲤鱼跳龙门是多少家庭倾其所有甚至负债累累而执意追求的梦想,所以上大学成了众多农民家庭的唯一目标,并把上学和就业画上等号。流行一时反映大学生就业状况的网络小说《错样年华》记录了一名来自农村男孩的大学生活、大学后的求职生活与心路历程的变化,故事中的主人公就是传统观念熏陶下的典型人物。

2. 习惯性地盲目听从

中国的基础教育以其基本功扎实而著称,绝对的教师权威训练出乖乖听话的学生。高职学生迈入大学校门后,仍然没有自己的主见,等着父母的命令,等着老师的指令,甚至把同学或室友当作自己的主心骨来依赖,不知道自己需要什么,不知道自己适合做什么,不知道要对未来进行规划,一切都在等待中,每天都是宿舍、教室、食堂三点一线的机械重复。

3. 大学就是象牙塔

受升学教育的影响,很多刚踏进大学校门的高职学生认为,工作是很遥远的事,经历了辛苦的高考备战,终于踏进大学校门,应该好好放松,先玩一两年再考虑就业问题,于是旅游、泡吧、谈恋爱成为许多高职学生在校期间的头等大事,完全不去想三年以后怎么办。

4. 知识转化率低

据调查,60%企业反映,应届大学生到工作岗位,实际知识应用率不足40%,而且多数学生表现为所学过的知识转化不出来,不能变成自己在岗位上的实际能力。我国大学生的适应期为1~1.5年,一般在这段时期之后才能独立完成工作,而发达国家的大学毕业生的适应期才为2~3个月。

据大多数老师和学生反映,高职学生在校学习期间多数精力都用于应付考试,考试结束后,知识就忘得差不多了。上大学学什么,多数大学生都没思考过这个较为深层的问题。

第二节 高职学生就业前景

目前,高职教育已成为我国高等教育的“半壁江山”。2008年,全国共有高职高专院校1168所,在校生近880万人,占全日制普通高等教育在校生的47%,高职生的就业问题已引起全社会的关注。近几年来,我国职业教育大力倡导工学结合、校企合作,就业率已连续5年提高。党中央、国务院都十分关心高校就业工作,并出台相关政策,如高职生当“村官”可免试读成人本科,大学毕业生自主创业可获5万元小额贷款等。

高职生的就业前景一片光明,2009年黑龙江的高职生就业形势印证了这一说法。据统计,2009年黑龙江省各类高校毕业生总数达19万人,高校毕业生就业率处于全国中等水平,但值得注意的是,省内44所高职专科学校的就业率远远高于26所本科院校的就业率。

一、高职学生就业面临的困难

虽然高职学生就业形势出现明显好转,但也只是与普通本科学生相对而言,现实存在的诸多问题仍然表明就业形势的严峻。信息渠道的不畅通、心理上的脆弱、团队合作意识的淡薄、人际交往能力的欠缺、礼仪和面试技巧的不谙等诸多因素使得高职学生在就业中出现失利。

(一) 就业硬件不硬

高职学生要想顺利就业,不仅要有过硬的专业知识和技能,有一定的外语、计算机水平,还要有良好的心理素质、较强的团队合作精神和忠诚的职业道德风范。目前,由于高职院校的改革进程不一致、工学结合力度深浅不同,造成高职院校在打造毕业生质量上存在较大差异。面对用人单位的挑剔,高职学生们缺少隐形的翅膀,就业硬件硬不起来。

(二) 就业环境不软

1. 传统就业观念仍然存在

在传统职业教育制约之下,高职院校还是从简单的从业需要角度来确立职业教育原则,让接受职业教育者掌握一门技能。这种教育思想没有看到当今世界发展之迅速,技能人才不断提高自己之重要意义,从而忽视了培养全面发展型人才的迫切性。

中国人是很重视技艺的,素有身怀绝技而走天下之说。但是,随着市场的发展、知识经济的到来,人们追求管理型、高新技术型人才的意识逐步强化,认为只有达到这样的高度才是一个真正的人才,因而不屑于接受职业教育。再者,社会的分配机制不健全,使得技能型人才没有相应的社会地位,致使他们失去了继续接受职业教育的信心。

中华人民共和国人事部发布的2005年毕业生就业状况及2006年需求情况分析数据表明,非国有单位对专科生(高职生)的吸纳能力较强,招聘的专科生数量与本科生相当。同时,作为工业经济主体的国有企业,高职毕业生并没有占据相当的份额。

2. 用人单位存在误区

不少用人单位在选择大学生时存在或多或少的误区,主要有以下几点。

首先,过分关注文凭。不少用人单位认为,学历越高越好,选人学历化,造成受聘人员水平、能力与岗位不相适应或浪费。

第二,存在性别歧视。不少用人单位考虑到女大学生生理因素、婚姻因素、成就动机,以及生育保险费和女工劳动保护费用等因素,认为同等情况下女大学生将来工作成本比男大学生高,这是女大学生就业难的主要原因。

第三,生源地域歧视。不少用人单位考虑到本单位的业务情况与当地联系紧密程度,希望招聘的大学生熟悉当地方言及风俗,甚至有一定的关系网,因此选用人才时优先考虑本地人才。甚至一些地方政府招聘公务员时也存在生源地域歧视,实行地区保护主义,不利于大学生公平竞争。

第四,过分看重工作经验。经验不足是大学毕业生最大的劣势,不少企业经营有困难,急于招聘某一方面人才,希望很快给企业带来变化,而一般的大学生无法满足用人单位要求。用人单位忽视大学生的潜力和可塑性,看不到大学生有较高理论水平,只要经过短期培训即能胜任工作。

3. 就业体制环境尚需建设

首先,我国高职院校招生没有与市场接轨,培养层次比例与市场需求不相适应,各层次就业率与同期招生数往往呈反向。其次,高校现有学科专业结构存在问题,学科专业供求错位,专业设置趋同化、集中化,学校不能以市场需要、知识结构需要为导向,进行学科专业结构、课程结构调整。

4. 老毕业生的形象工程不容忽视

目前的高校毕业生就业市场还是买方市场,如果说一个用人单位第一次到一个学校选拔毕业生是看学校的名气和办学水平,那么第二次、第三次就完全看该校以前的毕业生在单位的表现了,所以老毕业生在用人单位的表现是用人单位选拔人才的风向标,老毕业生表现优秀了,用人单位才会成为招聘该学校毕业生的“回头客”。反之,老毕业生表现不尽如人意,造成了负面影响,那么他们母校的学弟和学妹将可能成为被用人单位封杀的对象。

(三) 缺少就业政策指导和援助

受我国高等教育发展状况及长期计划体制的影响,一些高校还没有完全建立起以学生为本的教育理念和市场竞争意识,普遍存在对大学生就业问题重视不够、重“进”轻“出”的现象。就业指导工作开展不力,大学生的就业素质存在明显缺陷,大多缺乏职业选择和职业生涯规划能力,对自我、社会、职业的认知不清楚,观念落后、认识偏差等问题。

二、高职学生就业的主要机遇

社会上“大学生就业的冬天”已经喊了好几年,可是年年“冬天”年年“过”,春天照样来。实事求是地说,大学生找个工作并不难,难的是找一个理想的工作。作为朝气蓬勃的年轻人,没有必要“一叶障目不见森林”,也没有必要患得患失,要看到高校毕业生就业面临的有利条件和难得的历史机遇,迎难而上。我们在充分认识当前高校毕业生就业面临严峻形势的同时,要善于把握当前促进毕业生就业的大好机遇,增强自觉性和主动性,发挥主观能动性,充分利用各方面的有利条件,顺利实现就业。

(一) 各级政府高度重视,积极创造就业机会

党中央、国务院高度重视高校毕业生就业工作,中央领导同志多次就做好高校毕业生就业工作做出重要批示,要求把促进高校毕业生就业和创业作为一项十分重要的工作。中央各部委及各级政府出台了多项促进毕业生就业的政策、措施。如据相关政策规定,高校毕业生应征入伍服役由政府返还相应学费,代偿助学贷款,具有高职(高专)学历的,退役后免试入读成人本科,或经过一定考核,入读普通本科;高职学生当“村官”可免试读成人本科;大学毕业生自主创业可获5万元小额贷款等。

(二) 国家发展为高职学生提供广阔天地

西部大开发和建设社会主义新农村的国家战略,在中华大地掀起了轰轰烈烈的建设高潮,基础设施建设、生态建设、产业结构优化、科教加快发展等开辟了广阔的市场,为基层带来了机遇和挑战,也为各级人才提供了施展才华的舞台。目前,我国高职院校学生中逾七成来自农村,从农村中来,到基层中去,成为高职毕业生的时代选择,也符合国家大力倡导的新的就业增长点。

(三) 高职教育迎来发展的春天

经过二十多年的发展,我国高职教育已经占据高等教育的半壁江山,在完善高等教育结构体系、促进高等教育的大众化、满足人民群众接受高等教育愿望方面起到了重要作用。大多数高职院校在师资结构、硬件设施等方面上了一个新台阶,正在或者已经完成从外延向内涵建设的转变。

1. 新的职业教育观念

新经济的崛起,新兴产业的涌现要求我们要多把尺子来衡量人才,多元化、多样化地看待人才。高职院校发展要得到社会的广泛认同,必须将“学而优则仕”向“技而精则业”转变,无论接受大学教育还是职业教育,无论从事何种职业,都是职业生涯的开始。教育要多元发展,建人才立交桥,为未来新经济增长抢占制高点。动员更多的社会资源来发展教育,建构全方位的教育体系和不同作用的教育体系,如公立与私立、长期与短期、精英与普及等,要在市

场体制下使资源得到真正的优化,以适应多元社会和经济的转型。教育多元化将会带来价值观念上的多元发展,有助于促使人们用多元方法和多元视角认识、理解社会发展,有助于倡导人本德育理念,推动我国教育发展。

2. 高职院校的发展与调整

随着中国产业结构的不断优化,相应的技能人才需求增大,激发了高职院校的专业布局调整,也促进了高职院校与地方产业的双赢合作。面对当前全球金融形势,我们从经济“腾笼换鸟”中看到春天,产业及经济结构不断调整,大量需求高技能人才,也正是制造业储备、吸纳技能人才的好时机,我们培养人才从简单技能型劳动力向高技能型人才转变。高职教育是民生工程,基础工程,也是企业转型升级的必备工程,成为地方招商引资的要素之一。

3. 高职毕业生逐步得到社会认可

国家高度关注高职毕业生就业的同时,也尽力弥补高职教育投入的严重不足,从2004年起,中央财政投入专项资金支持各地职业教育实训基地建设,改善职业院校实践教学条件。中央财政投资6.5亿元,地方投资9.2亿元,在全国31个省、市、自治区建立起337个高职实训基地项目,专业主要集中于数控技术、计算机应用与软件、电工电子与自动化、汽车运用与维修、生物技术、建筑技术、护理、园艺技术、煤矿安全九大类。经济条件好的地方政府追加投入,建校内仿真、模拟或完全等同于实际工作现场的实训基地,极大地提高了高职教学质量,使毕业生能够很快投入到生产一线工作。由于高职生的心态较好,实际工作能力较强,不少有招聘意向的企业都加大了对高职学生的招聘计划。

(四) 高职院校把就业指导工作真正摆上日程

尽管各高职院校对毕业生就业指导工作十分重视,然而由于就业形势严峻、就业指导工作起步较晚等原因,许多高职院校的就业指导工作还比较薄弱,毕业生在就业上还存在在职业定位模糊、心理准备不足、职业素养较差、自我调适能力不强、就业观念滞后等问题。这些问题严重影响了高职毕业生及时、充分地就业,造成人力资源的浪费。好在高职院校都已经意识到了就业指导的重要性,把就业指导工作摆上工作日程。

一方面,就业指导工作“前移”,从大学一年级就开始,贯穿学生三年的学习过程。高职院校通过理论课的教学及各种技能的实习、实训,再辅之以职业发展和就业指导教育,有利于学生准确的职业定位,有利于将学生培养成知识和能力横向拓宽、纵向深化的复合型高技能人才。另一方面,全面引进职业生涯规划及相关的职业指导课程,已开设的职业指导课程已然形成全程性、分阶段进行的合理体系。最后,积极与企业合作,举办校招聘模拟会、毕业生就业洽谈会、企业进校人才招聘会等,为毕业生和用人单位牵线搭桥。

第三节 市场对毕业生素质的要求

在校企合作和毕业生就业实践当中,企业和社会反馈的信息更多地强调对毕业生的素质要求,而把技能要求放在第二位,素质一直是国人谈论的热点,大学生素质更是全社会关注的问题。当代大学生不仅是实现中华民族伟大复兴历史进程的亲历者,更应成为这一历史的创造者。作为历史创造者的高职毕业生,应该紧紧追随社会发展的步伐,深入了解产业结构的动态,及时完善自己的综合素质,适应市场对人才素质的要求。

一、毕业生素质的含义

(一) 对素质的理解

《词海》对素质一词的定义为:①事物本来的性质;②人的生理上的原来的特点,心理学上指人的神经系统和感觉器官上的先天的特点;③完成某种活动所必需的基本条件即素养。在

高等教育领域中,素质应是第三个定义,那就是大学生从事社会实践活动所具备的能力。

这里讨论的素质,是指一个人在后天通过环境影响和教育训练所获得的稳定的、长期发挥作用的基本品质,包括人的思想、知识、身体、品格、气质、修养、风度等综合特征。素质可以分为三类八种:三类素质是指自然素质、心理素质和社会素质;八种素质是指政治素质、思想素质、道德素质、业务素质、审美素质、劳技素质、身体素质、心理素质。

(二) 对高职毕业生素质的理解

大学生的基本素质涉及专业素质、文化素质、身体素质、心理素质、思想道德素质等许多方面,每个方面又都具有丰富的内涵。高职毕业生素质可以理解为在高职院校接受系统的教育学习期满,并达到高职院校预期规定目标的学生身上体现出来的思想、知识、技能、身体、品格、气质、修养、风度等方面的综合特征,可以用以下四方面要求来说明。

1. 有知识的同时还有文化

知识和文化不同,知识仅仅是专业知识,而文化是综合人文素质,决定了一个人对知识的运用程度,可以说,知识是物,而文化是舟。有的大学生在社会上素质不高就被批评为“有知识没文化”。

2. 有文化的同时还有能力

能力表明运用知识和文化的技巧与灵活程度,解决具体问题的能力,死读书、读死书都将被时代淘汰。

3. 有能力的同时还有品味

品味和趣味不同,趣味使人的自我有个性,而品味是一个社会认同的综合价值观。品味低下会使个体失去发展的空间。

4. 具备综合素质

综合素质决定了高职学生今后的发展趋势和潜力。

二、市场对毕业生素质的要求

资料链接:

深圳信息职业技术学院“市场人才需求调研组”访谈多位企业总裁、人力资源部长,了解就业市场,探访人才需求。下面是部分摘录。

问:企业需要什么样的人?

唐漆陵(深圳合丰顺实业有限公司):公司对人才的选择坚持两大标准,对公司核心价值观的认同;人岗匹配,不一定要找最优秀的人,而是要找最合适的人,这种合适,不是学历或资历上的要求,而在于你能够胜任岗位要求。

李杰(深圳银宝山新实业发展有限公司):一个优秀、合格的人才除了具有很强的专业能力之外,还要有耐得住寂寞的思想准备,如模具工程师,每天面对电脑8~10小时,很少有和外界交流的机会,所以一定要踏踏实实对待每一天的工作,耐得住寂寞。此外,非常欢迎技术精通同时又具备复合型才能的人才,复合型才能包括与人沟通、外语、市场开拓等方面的能力,在国际化程度越来越高的今天,企业非常需要既精通技术、会外语,又懂得成本核算、经营管理的复合型人才。

问:怎样打造高职人才培养模式?

赵盛华(深圳科鼎实业有限公司):感觉现在招聘的人员主要是素养不够高。高职院校应强化对学生的职业素养培训,内容应当包括职业道德、技能知识、对行业的敏感度、职业工作规范等,这样才能尽快成为本行业的专家。

吴斌(中兴集成电路设计有限公司):公司不太喜欢招聘个性张扬、另类的人,而是很注重团队的合作,个性过于突出的人可能会影响到别人,给团队带来不稳定、不和谐因素。