



普通高等院校“十三五”创新型规划教材

DAXUESHENG JIUYE
YU CHUANGXIN CHUANGYE JICHU

大学生就业 与创新创业基础

杨 东 解恒岩 姚圆鑫 © 主编

国家行政学院出版社

普通高等院校“十三五”创新型规划教材

大学生就业与创新创业基础

主 编 杨 东 解恒岩 姚圆鑫
副主编 王建龙 侯 全 刘英涛
编 委 姜振栋 刘 根 马 腾
王 军 王琳珊 王增圻
谢伟强 张 亮

北京
国家行政学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业与创新创业基础 / 杨东, 解恒岩, 姚圆鑫主编. - 北京: 国家行政学院出版社, 2018.1

ISBN 978-7-5150-2114-0

I. ①大… II. ①杨… ②解… ③姚… III. ①大学生-职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2018)第031166号

书 名 大学生就业与创新创业基础
DAXUESHENG JIUYE YU CHUANGXIN CHUANGYE JICHU
作 者 杨 东 解恒岩 姚圆鑫
责任编辑 左婷婷
出版发行 国家行政学院出版社
(北京海淀区长春桥路6号100089)
电 话 (010) 68920640 68929037
编 辑 部 (010) 68928761 68929009
网 址 <http://cbs.nsa.gov.cn>
经 销 新华书店
印 刷 北京合众伟业印刷有限公司
版 次 2018年2月第1版
印 次 2018年2月第1次印刷
开 本 185毫米×260毫米 1/16
印 张 12
字 数 262千字
书 号 ISBN 978-7-5150-2114-0
定 价 45.00元

前言

PREFACE

近年来，大学生就业成为一个世界性的课题，我国大学生就业问题给许多大学生及其家长带来很大的思想负担和心理压力。其实，就我国来说，所谓的大学生就业难主要体现在一线城市的“围城”效应使得一二线城市都出现就业难、就业供求矛盾较为突出、朝阳行业备倍追捧而传统行业则补充冷落等社会性问题，同时大学生自身也存在结构性矛盾突出、薪酬要求过高、价值观和需求的偏离等问题。

然而，随着我国经济、政治和教育改革的深入，大学生就业也将出现新变化。这有赖于国家宏观调控力度的加大，更多的在于社会保障机制的健全和毕业生个人价值观的转变。2018年中央经济工作会议指出：“针对人民群众关心的问题精准施策，在教育、就业、养老、医疗、住房、脱贫、环保、税负、三农、个人信息保护等方面发出至少十大民生红包，将实实在在惠及你我。”并提出“就业是最大的民生。人社部数据显示，高校毕业生从明年开始要突破800万人。而且，结构性的矛盾更加突出，最主要的矛盾就是就业难和招工难并存。同时，‘宁用武大郎，不选穆桂英’等歧视问题也有待解决。”经济发展为毕业生就业创造了良好的机遇；教育、医疗卫生等社会保障统筹改革将为大学毕业生探索多渠道就业、创业解除后顾之忧；教育体系的完善、改革与创新为毕业生提供了坚实、合理的就业基础，而职业生涯教育的兴起和学生自我规划意识的觉醒将极大提高大学生的就业能力。天时、地利、人和，大学毕业生就业难的局面将逐步得到改观。

本书以提升大学生就业创业能力为核心，主要介绍了大学生就业与创业的相关知识。本书共分为上、下两篇，上篇为求职就业导航，包含了大学生就业概述、就业准备、求职技巧与方法、就业权利与权益保护；下篇为创新创业导航，包含了创新与创业概述、创业者与创业团队、创业机会与创业项目分析、撰写创业计划书、创业资源与融资，力求实现从大学生到社会人的顺利过渡，使无业者有业，有业者敬业，敬业者乐业，乐业者创业，最终成就卓越人生。

由于编写人员水平有限，教材中难免存在疏漏之处，敬请广大读者批评指正，以便进一步修改完善。此外，本书在编写过程中，借鉴了许多文献资料，在此向有关文献的作者致以最诚挚的谢意！

编 者



上篇 求职就业导航

第一章 大学生就业概述	2
第一节 大学生就业形势认知	2
一、大学生就业形势概述	2
二、大学生就业的难点分析	3
三、大学生就业的主要方向	6
第二节 就业市场	7
一、网络应聘及其应对策略	7
二、招聘会及其应对策略	9
第二章 就业准备	13
第一节 树立正确的就业观	13
一、就业的概念	13
二、大学生就业中的误区	13
三、树立正确的职业价值观	15
四、走出大学生就业的误区	16
第二节 收集就业信息	17
一、获取求职信息的几种途径	17
二、获取就业信息的方法	20
三、筛选就业信息	21
第三节 初入职场角色转换	22
一、适应社会，调整自我	22
二、把握机遇，发展自我	26

三、适应职场，超越自我	29
第三章 求职技巧与方法	32
第一节 个人简历	32
一、简历的内容	32
二、个人简历注意的事项	33
第二节 面试及其应对策略	35
一、面试中的基本礼仪	35
二、应试者语言运用的技巧	36
三、应试者回答问题的技巧	37
四、着装礼仪	41
五、心理调适	42
第三节 笔试及其应对策略	43
一、笔试种类	44
二、笔试前的准备	44
三、笔试的方法和技巧	44
第四章 就业权利与权益保护	46
第一节 大学生就业权利概述	46
一、大学毕业生择业过程中享有的权利	46
二、大学毕业生就业中的主要权利	47
三、录用单位给予毕业生的主要权利	49
第二节 大学生求职、实习和劳动就业的权益保护	50
一、大学生求职过程中的权益保护	50
二、大学生实习过程中的权益保护	52
三、大学生就业后的权益保护	53
下篇 创新创业导航	
第五章 创新与创业概述	62
第一节 创新创业的内涵	62
一、创新的内涵	62
二、创业的内涵	64
三、创新与创造	70

四、创新与创业	70
第二节 创业与创业精神	71
一、创业精神的本质	72
二、创业精神的作用	73
三、创业精神的培育	73
第六章 创业者与创业团队	75
第一节 创业者应具备的素养	75
一、创业者的心理准备	75
二、创业者的素质	85
三、创业者的能力	93
第二节 创业团队的组建与管理	97
一、创业团队的内涵	97
二、创业团队的类型	98
三、组建创业团队的意义	100
四、组建创业团队的策略	101
第七章 创业机会与创业项目分析	107
第一节 创业机会的识别	107
一、创业机会的内涵	107
二、识别创业机会的途径	108
第二节 创业机会的评估	112
一、创业机会的评估标准	112
二、创业机会的主要评估方法	116
第三节 创业机会与创业风险	119
一、创业风险的来源和因素	119
二、创业风险分析和防控	120
第四节 创业项目的选择与价值评估	123
一、创业项目的分析	123
二、创业项目的选择	131
三、创业项目的价值评估	135
第八章 撰写创业计划书	140
第一节 创业计划的内涵	140
一、创业计划的概念	140

二、制订创业计划的意义	142
第二节 创业计划书	142
一、创业计划书概述	142
二、撰写创业计划书的方法	145
第九章 创业资源与融资	161
第一节 创业资源	161
一、创业资源的内涵	161
二、创业的必备资源	161
三、创业资源的整合	165
第二节 创业融资	168
一、创业融资的内涵	168
二、创业融资的主要渠道	169
三、创业融资的流程	174
参考文献	183

上篇

求职就业导航



第一章 大学生就业概述

学习目标

1. 了解目前大学生就业的形势、难点及主要方向。
2. 掌握职业价值观的概念。
3. 了解大学生常见的就业误区。
4. 掌握初入职场角色转换技巧。

第一节 大学生就业形势认知

一、大学生就业形势概述

随着 1999 年的高校扩招，我国高等教育从精英化阶段逐步转入大众化阶段，高校毕业生人数大量增加。2003 年是扩招后第一届大学毕业生进入就业市场，当年应届毕业生人数达到 212 万人，随后毕业生人数飞速增长，至 2017 年已达到 795 万人，预计 2018 年将达到 820 万人，如图 1-1 所示。

随着我国大学生毕业人数的逐年增加，大学生就业供需矛盾更加突出，大学生就业压力进一步增大，大学生就业已经成为全社会重点关注的问题。大学生就业难已引起全社会的高度关注，其形成原因是错综复杂的，既有毕业生供给总量扩大的原因，又有就业市场需求相对不足的问题；既有用人单位选才用人的原因，又有毕业生就业能力的问题。

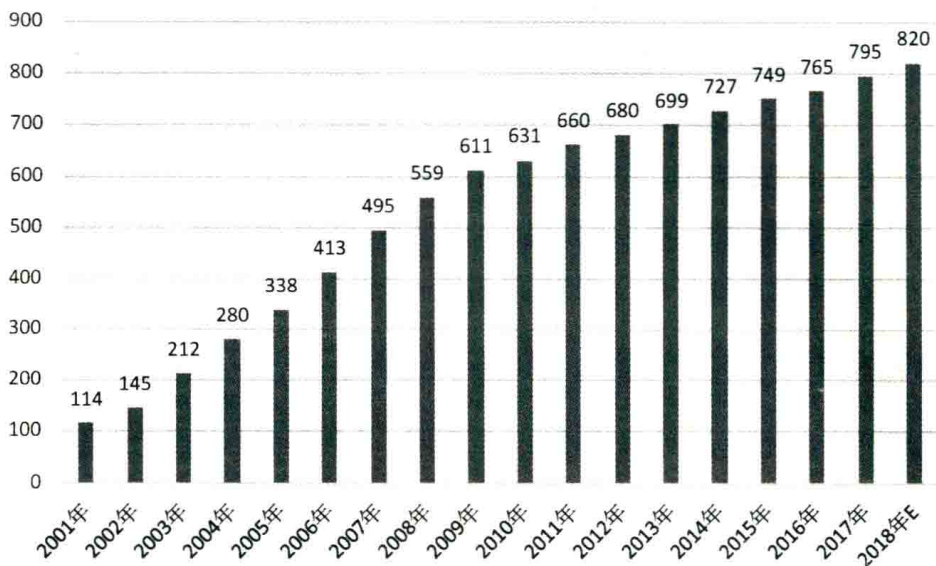


图 1-1 2001—2018 年全国高校毕业生人数(单位:万人)

数据来源:国家统计局网站

二、大学生就业的难点分析

(一) “围城北上广”，二线明星城市同样就业难

根据某招聘网站数据显示,毕业生对一线城市的“围剿”,被近几年不断升温的二线明星城市所打破,毕业生选择一线城市就业的趋势有所下降,“逃离北上广”的流行口号正逐渐成为现实。

据统计显示,2017年工作期望城市中,北上广深的应届生数量在陆续下降,36%的毕业生希望留在一线城市,而在三年前,这个数字超过50%。这可能是由于一线城市持续增加的生活压力以及人口数量控制的收紧政策,加上“新一线城市”的崛起,导致应届生们更多选择其他城市就业。

与此同时,“逃回”北上广的现象依旧存在,即北上广本地求职者逃离到二线明星城市,而外地求职者依旧向往一线城市。“围城”效应造成北上广与二线明星城市双双“就业难”。反观其他二、三线城市,就业缺口仍然存在,对人才需求量暴增。

(二) 社会整体劳动就业供求矛盾突出

近年来,我国社会整体劳动力供给呈现出城镇新增劳动力就业规模大,农村劳动力转移规模大,下岗失业人员再就业规模大,劳动就业人口总量规模大的情况,因此2018年的就业形势仍然错综复杂,有两个最突出的特点:一是总量压力依然很大。2018年需在

城镇就业的新成长劳动力超过 1 500 万人，这里面主要是青年学生，其中高校毕业生预计为 820 万人，比 2017 年增加 25 万人，还有 500 万的中职毕业生。此外，还有化解过剩产能需要安置的几十万转岗职工，300 万农村新转移劳动力，都需要创造更多城镇就业岗位。二是结构性矛盾更加突出。在经济回暖期和转型期，普工难招的压力反弹，技术技能等各类人才短缺的矛盾加剧，而与此同时，一些大龄低技能劳动者、部分高校毕业生仍然就业困难，招工难和就业难并存的结构性矛盾进一步凸显。

（三）朝阳产业竞争力暴涨，传统行业受冷落

从某招聘网站数据来看，众多应届生向互联网、金融等高薪朝阳产业涌入，其中互联网成为应届生就业的首选行业，而进入机械制造、汽车、消费品、房地产等传统行业的毕业生人数呈现不同程度的下降，从侧面体现出实体行业萎靡对大学生就业产生的影响。

某招聘网站的专家认为，以往以高薪、高职、明星人物频出为优势的 IT、信息、电子等行业，近年来受到广大求职者追捧。“人才热”现象导致朝阳产业人才局部饱和。“程序猿”“IT 民工”“码农”等网络名词的出现，也体现了这些行业人才过剩、职位低、压力大等特点。

（四）大学生就业结构性矛盾突出

目前，我国大学毕业生就业整体呈现结构性矛盾，具体表现在学历、专业、院校和市场 4 个方面。在学历方面，正常的现象是毕业生学历层次越高，就业率也越高。但是近些年，由于受用人单位的影响及高校不断扩招致使本科毕业生人数过多，远远高于社会实际需求，甚至出现了个别高职高专学生的就业率高于普通本科毕业生就业率的现象。在专业方面，麦肯锡发布的《中国 2016 届大学毕业生培养质量跟踪评价报告》显示，在全国 2016 届毕业生中战比例较高的前 10 位本科专业，毕业半年后就业率较高的分别是电气工程及其自动化、财务管理、计算机科学与技术，分别为 95.5%、93.5% 和 93.9%，如图 1-2 所示。

在院校方面，直属高校、部门高校和地方高校在软、硬件方面存在较大差别，因而培养的毕业生专业水平存在差异。另外，用人单位越来越看重毕业院校的类别，经常对此做出限制，所以直属高校毕业生就业情况较好，地方高校毕业生就业情况略差。在市场方面，大学生的就业首选地区集中在东部沿海经济发达地区如珠三角和长三角地区及北京、上海、广州、深圳等大城市，西部欠发达地区很少有人问津。这就导致东部地区就业压力过大，就业竞争激烈，西部地区人才短缺。对于职业选择，毕业生更愿意到国家机关、国有企事业单位工作。但是由于各种原因，这些渠道接纳毕业生的能力在逐年下降。

毕业生 比例排序	专业名称	毕业半年 后就业率 (%)	毕业半年 后月收入 (元)	工作与专业 相关度 (%)	就业现状 满意度 (%)	毕业半年 内离职率 (%)
1	会计学	91.8	4026	82	69	21
2	财务管理	93.5	3868	77	69	28
3	英语	90.9	4159	72	67	30
4	艺术设计	90.2	4082	68	67	37
5	计算机科学与 技术	93.9	5452	80	75	23
6	机械设计制造 及其自动化	92.9	4123	70	59	24
7	国际经济 与贸易	91.1	4285	52	66	31
8	土木工程	92.7	4193	85	62	15
9	电气工程 及其自动化	95.5	4401	80	71	15
10	金融学	90.7	4621	79	67	21

图 1-2 全国 2016 届毕业生中占比例较高的前 10 位本科专业就业情况

（五）薪酬要求不降反增，专业影响就业严重

据统计显示，面对严峻的就业形势，大学生薪酬预期不降反增，超过一半的名校毕业生希望起薪为每月 6 000~8 000 元，与此同时，雇主的招聘成本不断提升，且有超过 4 成的毕业生存在“毁约”的情况，让人力资源部门叫苦不迭。

校园招聘的雇主招聘最多的职位前三分别是销售、客户服务、金融/投资。而在专业选择上，企业职位需求量最大的专业集中在财务/金融、管理贸易、通信电子、计算机科学/网络、机电/自动化。在理工科类大学，招聘职位多来自计算机软件、工程建设和汽车零配件行业，在偏文科的综合大学，雇主也多来自快速消费品、金融/投资和互联网行业。从数据上看，理工科的学生就业率更高。

（六）价值观、需求偏离，企业与毕业生产生代沟

随着企业人力发展不断趋向成熟，在人才成本管理上更精细，其招聘“性价比高”的毕业生并培养成为企业后备力量已成为趋势；然而对于 90 后自由、独立的价值观和思维方式了解欠缺，未能及时调整管理策略，仍然沿用对于 70 后、80 后传统的集体管理模式，忽视个性化管理。通过解构我们发现，80 后的父母大多为 20 世纪 60 年代出生人群，这部分父母集体主义强，对社会缺乏安全感，艰苦奋斗。被他们教育出来的 80 后人才，大多继承通过自己奋斗提高生活品质的精神。而作为 90 后父母的 20 世纪 70 年代生人，享受过经济改革的各种红利，生活水平得到跨越式提高。90 后毕业生往往没有生活压力，不为金钱工作，更看重工作的趣味性和个人喜好。企业传统的“高薪留人”“高压管理”

思路遭到新生代职场人的反感和抵抗，出现频繁的跳槽和裸辞的现象，让企业大为头疼。

据某招聘网站调查发现，新生代毕业生对雇主的期望排在前五的分别是：公平公正的用人原则；对员工的尊重；提升个人核心能力的机会；完善的福利待遇以及和谐的内部人际关系。

三、大学生就业的主要方向

(1) 公务员包括以下类型。

①中央机关及其直属机构公务员(每年一次,10月开始报名)。

a. 中央党群机关。

b. 中央国家行政机关。

c. 中央国家行政机关直属机构和派出机构。

d. 国务院系统参照公务员法管理事业单位。

e. 其他单位。

②省人民政府公务员(全年不定期进行报名和考试)。

③地市、州人民政府公务员(全年不定期进行报名和考试)。

④县(市、区)人民政府公务员(全年不定期进行报名和考试)。

⑤乡(镇)人民政府公务员(全年不定期进行报名和考试)。

(2) 报考硕士研究生(每年9月开始报名)。

(3) 专升本(每年12月开始报名)。

(4) 应征入伍(参军)。

①应届毕业生应征入伍(专科学生、本科学生)有两个时间段:每年5月和11月。

②应届毕业生参加士官选拔(有专业限制)(每年的3~4月)。

(5) 省委组织部到村任职干部选拔(参加公务员考试)(每年的3~7月)。

(6) 县(区)、乡(镇)选调生的选拔(参加公务员考试)(每年的3~7月)。

(7) 农村义务教育阶段教师特设岗位计划的选拔(每年的3~7月)。

(8) 志愿服务西部计划的申报和选拔(每年的3~7月)。

(9) “三支一扶”计划的申报和选拔(每年的3~7月)。

(10) 事业单位(学校、医院、政府机关事业编制、科研院所)招聘考试(全年不定期进行报名和考试,一般每年10月开始进行校园招聘)。

(11) 国有企业单位就业(全年不定期进行招聘,一般每年10月开始进行校园招聘)。

(12) 股份制企业就业(全年不定期进行招聘,一般每年10月开始进行校园招聘)。

(13) 灵活就业,主要有以下几种方式。

①民营企业就业(全年不定期进行招聘,一般每年10月开始进行校园招聘)。

②个人企业就业(全年不定期进行招聘,一般每年10月开始进行校园招聘)。

④第二年考公务员。

⑤第二年考研。

⑥毕业时没有确定就业单位的。

(14) 自主创业。

第二节 就业市场

一、网络应聘及其应对策略

近年来,随着计算机通信技术的发展和劳动力市场发展的需要,产生了通过网络进行招聘、求职的方法,即网络招聘。网络招聘是指区别于传统招聘会和报纸招聘的一种招聘形式。它主要是企业依托于第三方载体(网络)接收应聘者简历及通过电话面试的方式对应聘者进行初步筛选的一种招聘形式。

随着信息化时代的到来,利用网络求职已经不是什么新鲜事物了,在网上求职也应该讲究一些策略。

策略一:要上大型招聘网站。

策略二:要做个网页推荐自己。

策略三:选择适合自己的网上招聘会。

策略四:网上在线招聘。

策略五:根据个人专业、特长向用人单位求职。

策略六:为避免网络病毒攻击,应用“正文+附件”双保险的方法。

策略七:要在第一时间投递简历。

策略八:网络应聘时要保持平和的心态。

策略九:去“中华就业网”“大学生就业网”等专业网站拓宽视野。

策略十:求职的自荐材料要突出专业、学校、社会实践、具有工作经验等重点内容。

策略十一:求职者需要做到根据个人的专业、爱好、特长,有目标地向用人单位求职,不要简历“满天飞”,没有看清楚职位的具体需求就盲目地投简历,尤其注意不要应聘同一单位的不同岗位,这样容易给主管留下随意、不专业、缺少诚信的不良印象。

所以建议大学毕业生在网络求职时仔细研究空缺职位的具体情况,确定符合自己的兴趣和背景之后再去应聘。



求职简历投递技巧

为提高求职的命中率，更快地找到工作，我们在网上投递简历时应掌握一些技巧。

1. 简历针对性的改动

你的简历不要万年不变。一份简历包含的内容很多，而你心仪的职位相信也不止一个。如果你投什么职位都用一份相同的简历的话，你的吸引力就会急剧降低；而为每一个职位都专门准备简历也是不切实际的。怎么办呢？其实你在投递不同职位时，只需改动简历的一小部分即可，求职意向一定要把你投递的职位放在首位；工作经验与你投递的职位相关的工作经验要尽量详细以便 HR 了解。

2. 求职信的写法

求职信尺度要掌握好。相信大多数同仁在网投简历时都会附上求职信，这已经不是什么秘密武器了。问题在于，你的求职信会写些什么。首先你不要寄希望 HR 会很详细地看你的求职信，所以求职信最忌讳篇幅过长及与简历内容重复。网络营销学院陈老师指出，求职信篇幅以 200~300 字为宜，说些对于你所申请职位的见解及你针对这个职位所具备的优势等。

3. 新颖的邮件标题

人事经理每天收到大量的求职电子邮件，求职者一般会按企业要求把邮件题目写成：应聘 ×× 职位，怎样才能吸引人事经理的眼球，让他先打开自己的邮件？可以在邮件题目上做文章。人事经理每天会收到几百封邮件，只有标题新颖的才有机会被打开。

4. 简历最好放照片

简历附照片，还是好一点，毕竟看起来全面一点，也表示了你对这份工作诚恳、认真的态度，也是对面试官的尊重。没有照片，别人会觉得你这个人没有诚意，连个照片都没有，不是没有诚意就是没有本事，用个证件照或半身照就可以了。

5. 投递简历的时间

投递时间的掌握是一门学问，一个好的职位，应聘的人何止千万，如何让你的简历脱颖而出呢？如果你的简历时间上最后投出，它的位置就是在 HR 邮箱最上层，而又如果 HR 在这个时候恰好打开邮箱，你的简历见天日的机会不就大大增加？相信你看东西也不是从最后一页看吧？所以，了解 HR 的工作习惯就十分重要了。据国家工信部网络营销学院就业专家陈老师分析，HR 一般会在上午 9 点半左右及下午 2 点左右打开邮箱，在上午 11 点、下午 3 点左右通知你面试；每周二、周五看邮箱的几率稍大。

6. 经常刷新简历

当人事经理搜索人才时，符合条件的简历是按刷新的时间顺序排列，而一般只会看前