

高等职业教育“十三五”规划教材

DAXUESHENG
JIUYE ZHIDAO

大学生就业指导

主 编 孙 苍



西北大学出版社
NORTHWEST UNIVERSITY PRESS

高等职业教育“十三五”规划教材

DAXUESHENG
JIUYE ZHIDAO

大学生就业指导

主 编 孙 苍



西北大学出版社
NORTHWEST UNIVERSITY PRESS

高等职业教育“十三五”规划教材

大学生就业指导

DA XUE SHENG JIU YE ZHI DAO

主 编 / 孙 苍

副主编 / 江世艳 冯小青

曹东辉

西北大学出版社

前言

随着我国高等职业教育的快速发展和社会、经济结构的巨大变革，高职院校毕业生的就业工作已成为政府、社会和高校关注的热点。根据当前大学生就业的新形势和就业指导工作的客观需要，本教材紧密结合大学毕业生的自身特点，在编者多年从事就业教育及指导的实践工作的基础上编写而成的。希望能够帮助大学毕业生认清当前的就业形势，树立正确的就业观念，做好职业生涯规划，调整好就业心态，了解大学生就业政策、就业程序和就业维权知识，掌握求职择业的方法和技巧，为大学毕业生顺利求职择业、适应社会、走向成功提供必要的指导。帮助大学生以正确的价值观和择业观、良好的心态参与求职择业活动，增强大学生适应新的就业形势的能力，帮助大学毕业生顺利就业，愉快地走向工作岗位。

本教材按照教育部关于大学生职业发展与就业指导课程教学要求，以及高职教育的教学规律和高职高专院校的工作实际，设计和选择教学内容、教学方法及教学策略，遵循“贴近实际、贴近社会、贴近学生”的基本思路，突出教材的时代特征，对学生就业进行科学有效的指导，帮助他们实现自己的梦想。本书可作为各类院校各专业就业指导课教材，也可以作为其他求职者的自学参考书。

本教材在编写过程中，编者参阅了大量的著作、教材、论文、相关资料等，借鉴了其中的许多成果与思想，在此对相关作者表示深深的谢意！由于篇幅有限，参考文献中未能一一列出具体出处，在此深表歉意！

由于作者水平有限，编写时间仓促，书中难免有疏漏之处，敬请各位专家及广大读者提出宝贵意见，以便修订时改进。

编者

2018年6月

目 录

前言

第一章 大学生就业形势与政策

第一节 大学生就业形势分析

- 一、就业形势
- 二、影响就业的主要因素
- 三、就业前景及展望

第二节 就业制度及政策

- 一、就业制度及政策概述
- 二、就业制度的内容
- 三、就业政策的内容

思考与练习

第二章 就业准备

第一节 知识技能准备

- 一、合理的知识结构
- 二、较强的实践技能

第二节 就业信息的获取

- 一、就业信息获取渠道

二、就业信息的筛选

第三节 树立正确的择业观

一、大学生择业现状

二、正确的择业观

思考与练习

第三章 求职材料

第一节 自荐材料

一、自荐材料的类型

二、求职材料的装订

第二节 求职信

第三节 证件、证书和就业推荐表

第四节 简历

一、简历的定义与意义

二、简历格式

三、简历的一般规格和要求

四、简历写作中常见缺点

五、简历的检查

六、简历的后期加工

思考与练习

第四章 笔试与面试

第一节 笔试

- 一、笔试常见的种类
- 二、笔试准备
- 三、笔试的技巧

第二节 面试

- 一、面试的内容
- 二、面试常见的试题
- 三、面试准备
- 四、企业面试的类型

第三节 面试后的相关准备

- 一、及时总结面试过程
- 二、耐心等待面试结果并适时主动沟通
- 三、如有把握面试成功，积极准备下一轮面试
- 四、面试失败后的心态调节

思考与练习

第五章 大学生职业适应

第一节 角色适应

- 一、角色认知
- 二、角色转换中存在的问题
- 三、实现角色转换

四、适应职业角色的策略

第二节 职业适应

- 一、建立良好的第一印象
- 二、建立良好的人际关系
- 三、与领导和同事相处之道
- 四、理智面对冷遇
- 五、正确看待挫折
- 六、虚心接受批评
- 七、积极消除隔阂
- 八、努力钻研业务

思考与练习

第六章 大学生劳动关系与权益保护

第一节 劳动权益保护

- 一、毕业生就业权利
- 二、大学生就业谨防求职陷阱
- 三、就业维权方法

第二节 就业协议的签订

- 一、就业协议的基本知识
- 二、就业协议签订的程序
- 三、签协议前必须要搞清楚的四一个问题

四、就业协议书的维权要点

五、就业协议的违约责任及影响

第三节 劳动合同的签订

一、劳动合同的基本知识

二、劳动合同的维权要点

三、劳动争议的解决

四、劳动维权建议

第四节 就业协议和劳动合同的关系

一、就业协议和劳动合同的联系

二、就业协议和劳动合同的区别

三、就业协议和劳动合同的相关疑问解答

思考与练习

第七章 大学生自主创业

第一节 自主创业概念

一、自主创业的基础

二、自主创业的基本素质

第二节 自主创业的基本思路及面临的问题

一、自主创业基本思路

二、自主创业时面临的问题

第三节 引导大学生创业

思考与练习

参考文献

第一章 大学生就业形势与政策

本章概述

本章主要介绍了大学生就业形势，影响就业的主要因素，就业的前景及展望；大学生就业制度与政策概述，以及国家对大学生就业的优惠政策。

学习重点

了解我国当前大学生就业的总体形势。

掌握影响大学生就业的不利因素。

熟知目前国家针对大学生就业的相关制度和优惠政策。

第一节 大学生就业形势分析

一、就业形势

（一）总体就业形势

目前，我国的总体就业形势比较严峻，具体表现在四个方面。

1. 供求关系矛盾短期内难以改变

我国当前正处在劳动年龄人口增长高峰期，城镇人员的就业问题、农村富余劳动力向城镇转移和下岗失业人员再就业形成了“三峰叠加”局面，在就业岗位相对不足的情况下，这些人员挤占了部分大学生就业岗位，对大学生就业构成了威胁。据有关部门统计：2012年，全国城镇需要就业的人数达2500余万人，其中高校毕业生达680万人，而全年新增城镇就业岗位仅1200余万个。受产业结构调整和发展速度下降等因素影响，今后几年每年需要在城镇就业的人数仍将保持在2400万人以上，劳动力供大于求的矛盾十分尖锐。

2.供求结构性矛盾突出

一方面很多劳动者缺乏职业技能，或者原有技能不能适应新职业的需要，难以实现就业；另一方面，新型产业、行业和技术型职业所需要的高素质劳动者供不应求，技工短缺现象尤为突出，其中高技能人才的需求增长幅度很大。

3.地区间就业状况不平衡

在我国中西部地区、老工业地区、基地、资源枯竭城市、困难行业和破产企业集中地区，就业困难人员多，岗位供应不足，就业难问题比较突出。

4.统筹城乡就业、任务繁重

目前，进城就业的农民工大约1.2亿人，在乡镇企业就业的农民约8000万人。随着城镇化发展，还将有1.5亿农村剩余劳动力需要向城镇和非农产业转移就业，改善农民进城就业环境，维护他们的就业合法权益，仍需做大量工作。

（二）大学生就业形势

1.毕业生人数逐年上升

我国大学自1999年开始扩招，2005年，全国在籍大学生人数达2300万人，居世界第一。由此给大学生就业带来了前所未有的压力。2001年，全国普通高校毕业生人数114万，2015年749万人，毕业生人数创历史新高，复杂严峻的毕业生就业形势在今后一段时间内还将持续。

2.各行业用人需求减少

由于我国宏观就业形势面临经济放缓、就业总量持续增加和结构性矛盾突出三重压力，针对高校毕业生的有效用人需求呈下降趋势。2014年相关机构对近500家用人单位招聘数据统计发现，这些单位2014年计划招聘岗位数同比平均降幅约14%。从行业情况来看，医疗卫生、咨询、电子商务、旅游、文化体育、销售等行业用人需求略有增加，但钢铁、机械、采矿、能源、建筑等行业，用人需求不同程度减少。

3.就业竞争压力增大

根据教育部提供数据：2010年全国高校毕业生平均一次就业率

72.2%，2011年77.8%，2012年68%，2013年71.9%，2014年87.96%，按此比例，每年有近20%~30%高校毕业生未能就业或者未能及时就业。近些年，举办的各类招聘会总是人满为患，公务员考试炙手可热，出现几十人、几百人甚至数千人竞聘一个岗位的情况。

4.高学历就业形势依然严峻

硕士生的就业形势不容乐观，本科生总量上供过于求。事实证明，并不是学历越高就越好就业，有些学生因为学历较高，反而陷入了“高不成，低不就”的尴尬境地。

二、影响就业的主要因素

（一）就业不利因素

在新的就业制度下，虽然大学生求职择业自主性不断增强，但由于受诸多主客观因素的影响，目前我国高校毕业生就业竞争激烈，整体就业形势依然十分严峻。

1.客观因素

（1）社会需求不平衡影响大学生就业。虽然近几年社会对大学毕业生的需求总量有所上升，但仍然存在着学科专业、学历层次、地区、用人单位及性别之间需求的不平衡。一是学科专业之间：随着高新技术的迅猛发展和国家对基础设施投资的不断加大，计算机、通信、电子、土建、机械、自动化及农业等技能类专业毕业生需求旺盛，而文史哲学类专业毕业生社会需求则相对较少。二是学历之间：目前我国中高层次人才相对短缺，社会对高层次的复合型、开拓型和应用型人才需求日益迫切，呈现对人才结构的需求层次重心上移的趋势。三是地区之间：东部沿海地区、经济发达地区及一些中心城市对大学生需求旺盛，中西部地区的需求有所增加，而一些边远地区及经济相对落后的地区需求仍然不足。四是用人单位之间：公有制单位对大学生吸纳能力明显下降，三资企业、民营企业及高新技术产业的需求数量大大增加，非公有制经济单位已成为目前大学生就业的主渠道。五是性别之间：由于部分用人单位只录用男生不接收女生，从而使男女生就业机会呈现不均等状态。

（2）社会对大学生素质要求逐渐提高。用人单位提高对毕业生的

素质要求是大学生就业市场成为“买方市场”的必然结果。当大学生这种劳动力资源成为一种非稀缺资源时，为了使企业招到真正的人才，招聘者必然从一个更宽泛的范围，通过多种形式去挑选最适合的高素质大学生。他们不仅注重个人综合素质，而且其毕业学校和学历层次也成为必要的指标；不仅注重个人自荐过程和面试成绩，而且注重考察其在校期间的综合表现；不仅注重个人胜任应聘职位必备的专业素养，而且也非常注重胜任该职位与之相关能力的高低，有些单位甚至把工作经验累积作为录用的标准和要求。总之，用人单位接收大学毕业生已从“数量型”转为“质量型”，他们选择人才更加注重的是品德、素质和能力。

(3) 用人单位与人才输送高校之间缺乏畅通渠道。毕业生就业市场不够完善，用人单位寻人才，毕业生找工作，都缺乏针对性。供需见面会像赶庙会，往往拥挤不堪，成功率低。在就业的理念上也存在一定的问题，对于高校毕业生就业，社会认为是学校的事，学校则认为是政府的事，各自责任不明确，合理使用人才对大学生、用人单位、社会各方的意义还没有被客观认识。

2. 主观因素

(1) 大学生的就业观念与就业形势不适应。随着我国改革开放的不断深入，就业形势也在不断发生变化。大学生就业体制和干部人事制度的改革，打破了“铁饭碗”和“大锅饭”，人才流动和再就业已成为社会普遍现象，住房分配、公费医疗、社会保障等有关制度的发展和完善，使得在公有制单位就业与在非公有制单位就业的差别日益缩小，高科技的迅猛发展和第三产业的多样化，使就业形式也在发生着深刻的变化。然而，与此形势不相适应的是大学生就业观念的滞后，相当一部分学生及家长，仍停留在过去传统的精英教育阶段的就业观念上。他们认为上了大学就理应有一个待遇丰厚、环境优良的固定工作，有的认为大学毕业生就应该“一次就业定终身”，有的甚至认为只有在党政机关、事业单位和国有企业上班才算就业，等等。大学生传统的就业观念不能适应高等教育“大众化”的要求，既给大学生就业带来了困难，也制约了大学生在就业中的正确选择，使大学生在职业选择上背离了人职匹配的发展理念。

(2) 大学生的择业目标与市场需求严重错位。大学生的就业期望值与现实需求的矛盾仍然是造成大学生就业难的主要原因。一方面，大

学毕业生普遍感到“找不到理想的单位”，另一方面许多基层一线用人单位急需人才却难以招到“合适的”员工，这就反映出大学生求高薪、求舒适、求名气的心态仍然普遍存在，总希望到大城市、大机关、大公司、大企业等工作，甚至希望就业的单位名气大、条件好、待遇高、环境美、离家近。然而，现实中最需要大学毕业生的恰恰是那些边远地区、中小城市、艰苦行业的基层一线中小型单位，这些地区和单位人才奇缺，渴望能招录到大学毕业生，但年年要人却招不到，即使招到了也容易流失，这样便造成了大学毕业生为一个较优越的职位竞争激烈，从而使不少毕业生错过了择业良机，也导致了大学生“无业可就”和“有业不就”并存的矛盾日益凸显。

(3) 大学生知识能力与应聘职位要求符合度不高。大学毕业生现有及潜在的知识能力能否胜任所应聘职位及今后职业发展要求，往往是用人单位在选录人才时首要考虑的重要内容。在现实中，大学毕业生在求职择业时往往不能满足职业胜任的要求，究其原因，固然与高校人才培养有关，但更重要的还是大学生自身原因。部分大学生在校期间未能提早确立职业发展方向，没有明确学业、职业和人生三大目标，要么未做职业生涯规划，要么做了规划却未真正付诸行动，导致自身知识能力培养缺乏针对性、目的性和方向性，是造成上述问题产生的关键所在。

(4) 大学生求职择业的技巧方法不能满足顺利就业的要求。大学生择业困难，有些固然与自身知识能力水平和职业胜任能力不高有关，但仍有不少大学生是由于未能掌握必要的求职择业的技巧与方法而造成的。具体来说，一是没有根据确立的职业方向有针对性地收集筛选就业信息；二是未能根据有效就业信息有针对性地制作高质量的求职材料，尤其是针对应聘单位和职位去制作个性化求职材料；三是求职材料投递的途径、方式和方法欠妥当，导致获得面试的机会相对较少；四是面试前的准备工作不够充分，面试过程中的综合表现未能体现自己真实水平；五是忽视了面试礼仪等诸多问题。常言道：“态度决定一切，细节决定成败。”大学生求职择业是一个复杂而又完整的过程，大学生在校期间既要重视择业前期的知识能力培养，还应及早去掌握和提升求职择业所必要的技巧与方法。

(二) 就业有利因素