

# 大学生就业指导

丛立 陈伟 主编



北京理工大学出版社



高等职业教育新形态系列教材

# 大学生就业指导

主 编 丛 立 陈 伟  
副主编 王小平 陈和平 吉日嘎拉 包秀珍  
参 编 王 娟 高 健 蒋 理 李 敏  
      阚静飞 王 蕾

 **北京理工大学出版社**

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

## 内 容 提 要

本书从高职高专院校实际情况出发，有针对性地对高职高专学生就业情况进行深入阐述，帮助学生了解国家的具体就业方针，对大学生的就业与成才以及社会的稳定发展都有着重要的意义。全书共分为八章，主要内容包括大学生就业指导概论、就业程序与途径、就业观与就业心理调适、求职材料的准备、求职面试与笔试、毕业生权益保护、职业适应与发展和大学生创业指导等。

本书可作为高职高专院校各类专业的教学用书，也可作为从事就业指导相关人员的参考用书。

版权专有 侵权必究

---

### 图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导 / 丛立, 陈伟主编. —北京: 北京理工大学出版社, 2021.1

ISBN 978-7-5682-9395-2

I. ①大… II. ①丛… ②陈… III. ①大学生—职业选择—高等职业教育—教材  
IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2020)第263746号

---

出版发行 / 北京理工大学出版社有限责任公司

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街5号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775 (总编室)

(010) 82562903 (教材售后服务热线)

(010) 68948351 (其他图书服务热线)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 北京紫瑞利印刷有限公司

开 本 / 787毫米×1092毫米 1/16

印 张 / 14

字 数 / 322千字

版 次 / 2021年1月第1版 2021年1月第1次印刷

定 价 / 37.00元

责任编辑 / 王晓莉

文案编辑 / 王晓莉

责任校对 / 刘亚男

责任印制 / 边心超

图书出现印装质量问题, 请拨打售后服务热线, 本社负责调换

# 前言 PREFACE

随着我国高等教育结构的调整，高职高专院校蓬勃发展，毕业生也在逐年增加，大学生的就业压力也在逐渐增大。面对竞争日益激烈的就业市场，大学生如何正确地认识就业形势、树立正确的择业观、把握就业机会、了解就业政策，都对其就业有着重要的影响。

择业是人生关键性问题之一，它直接影响着个人的前途和发展。我们如果处理不当，将在人生道路上遭遇挫折。一般来说，大学生涉世不深、经验不足、职业目标不明确。面临就业选择时，究竟应怎样分析自己的主客观条件？怎样看待不同工作岗位的利弊得失？如何把握机会找到自己满意的工作？这已成为多数大学生思虑的焦点。而就业指导可以使大学生对这些问题有一个正确的认识，并提供一些解决问题的途径和办法，从而为大学生将来的成才与发展打下良好的基础。

从一定意义上说，大学毕业生就是“学校的产品”。学校培养的人才是否合格需要社会的检验。而就业指导工作是学校和社会联系的桥梁，通过它可以把学生和社会岗位需求进行择优搭配。

本书有目的地引领学生真正理解自己的兴趣、能力与人格，并了解自己能够更好地掌握怎样的技能，从而清楚所喜欢的以及可以适应的职业与工作。通过引导学生对自身的优势和劣势进行分析对比，来帮助其了解自身现状，使其找出自身不足，形成初步职业定位。

我校多年来以培养应用型技术技能人才为办学定位，以立德树人为根本任务，秉承“招生即招工、入校即入厂、学生即学徒、教师即师傅、课堂即车间、毕业即就业”的理念推进现代学徒制教育教学改革，已形成校企合作、产教融合发展格局，对学生的就业起到很好的助推作用。

本书在编写过程中参阅了大量文献，在此向这些文献作者以及提供参考文献资料和文献整理工作的内蒙古工业大学图书馆工作人员王蕾老师致以衷心的感谢！本书编写团队虽工作热情高，但从事就业工作的经验还欠缺，加上编写时间仓促，编者的经验和水平有限，书中难免有不妥和错误之处，恳请读者和专家批评指正。

编者

# 目录 CONTENTS

<b>第一章</b>	<b>大学生就业指导概论</b> .....	1
	第一节 就业指导概述 .....	2
	第二节 就业形势与就业政策 .....	7
<b>第二章</b>	<b>就业程序与途径</b> .....	18
	第一节 就业工作程序 .....	19
	第二节 大学生就业形势 .....	27
	第三节 获取就业信息的途径和方法 .....	30
	第四节 毕业时涉及的其他常识 .....	40
<b>第三章</b>	<b>就业观与就业心理调适</b> .....	45
	第一节 大学生的就业观 .....	46
	第二节 大学生的就业心理调适 .....	54
<b>第四章</b>	<b>求职材料的准备</b> .....	61
	第一节 自荐材料的准备 .....	62
	第二节 参加招聘会的准备 .....	75
<b>第五章</b>	<b>求职面试与笔试</b> .....	78
	第一节 笔试方法与技巧 .....	79
	第二节 面试礼仪 .....	83

<b>第六章</b>	<b>毕业生权益保护</b> .....	105
	第一节 毕业生就业权益 .....	106
	第二节 就业协议和劳动合同 .....	115
	第三节 违约责任与劳动争议 .....	130
	第四节 社会保险的有关知识 .....	140
<b>第七章</b>	<b>职业适应与发展</b> .....	143
	第一节 初入职场角色转换 .....	144
	第二节 基本职业素养和职业能力 .....	158
	第三节 职业适应 .....	176
	第四节 职业生涯管理 .....	186
<b>第八章</b>	<b>大学生创业指导</b> .....	196
	第一节 大学生创业概述 .....	197
	第二节 大学生创业的基本程序 .....	211
	第三节 创业优惠政策 .....	215
	<b>参考文献</b> .....	218

# 第一章

# 大学生就业指导 概论

## 知识目标

1. 了解就业指导的意义与方式。
2. 了解高校就业形势与就业政策。

## 能力目标

1. 熟悉 SWOT 分析，认识到自身的优势与不足。
2. 了解我国人才的聘用制度。

## 第一节 就业指导概述

### 一 就业指导的含义

就业指导可分为狭义和广义两大类。狭义的就业指导，是指给要求就业者传递就业信息和就业经验，提供就业意见，做求职者和用人单位沟通的桥梁；广义的就业指导，是指立足于求职者职业生涯的和谐发展，包括人力资源市场调查，预测社会需求量，汇集和传递就业信息，求职者自我评估，培养劳动技能，组织劳动力市场，以及推荐、介绍、组织招聘等与就业相关的综合性社会咨询、服务活动。在我国，就业指导还包括就业政策导向，以及与之相应的思想工作，其目标是使无业者有业，有业者乐业。

我国的就业指导部门包括学校、社会机构及团体、政府的人力资源和社会保障部门。2009年，我国人力资源保障部门机构调整后，明确了高校大学生就业指导的责任界限：大学生在校期间的就业指导以教育部门为主，毕业离校后以各级人力资源和社会保障部门为主。目前，我国的大学生就业指导工作进入了以高校、政府为主，社会分担，全员关注的新阶段。

### 二 就业指导的内容

大学生就业指导，是以提高大学生就业能力为核心，以实现大学生高质量就业为目的，贯穿大学教育全过程的教育引导，包括以下几个方面的内容：

(1) 就业形势指导。就业形势是大学生就业时面临的总体就业状况，包括社会需求情况、求职者规模情况、供需比例、薪酬行情等方面。就业形势指导是为了指导学生在毕业求职前，准确把握和理智认识就业形势，了解就业工作程序，提高信息收集与处理的效率和质量。

读书笔记

(2) 择业观念指导。帮助毕业生分析影响大学生择业的相关因素，树立正确的择业观；引导毕业生从实际出发，主动服从社会和国家的需要，将个人的理想与国家和社会的需求结合起来，避免和纠正择业时的短期行为，抵制眼前功利的诱惑，真正做到以事业为重，以国家利益为重，勇于到基层建功立业；帮助毕业生树立高尚的求职道德，正确处理社会需求与个人理想、成才与发展、事业与生活、集体与个人、他人与自我的关系，提高思想境界，以积极的态度择业，进而在工作岗位上充分实现其自身价值。

(3) 应聘实务指导。指导学生正确地认识自己的择业条件，准备好求职材料，直面求职；使学生掌握求职的相关礼仪、自我推荐的方式、应聘的技巧，了解面试的基本形式和要求，把握笔试的类型和注意事项，提高求职的成功率。

(4) 就业心理指导。心理指导是指通过就业心理辅导与咨询，消除毕业生在就业择业时出现的消极心态，如担心焦虑、消极依赖、怯场害怕等心理，指导学生做好就业心理准备，树立求职信心，掌握常用的心理调适方法，积极面对求职择业的挑战。

(5) 职业适应指导。大学毕业生刚刚结束学习生涯步入社会，由于环境发生了变化，在行为习惯和思维习惯上都需要一个适应的过程。因此需要指导学生进行职业适应，引导学生做好进入职业角色的准备，使其了解影响职业发展的因素，实现从学生到职业人的转变，并学会有效地管理自己的职业生涯。

(6) 就业权益指导。即将步入社会的大学毕业生，往往社会经验不足，自我保护意识较差，而由于就业竞争激烈、就业市场不够规范等多种原因，一部分毕业生在求职择业的道路上遇到各种各样的“陷阱”。因此，要加强大学生就业权益指导，使学生了解就业过程中的基本权益与常见的侵权行为，掌握权益保护的方法与途径，维护个人的合法权益。

### 三 就业指导的意义

妥善处理好大学生的就业问题是国家的一项重要工作。大学生的就业状况关系到国家的长远发展和社会的稳定，也关系到毕业生自己的发展前途。因此，做好大学生就业指导工作，无论是对学生本人还是对国家和社会都具有重要的意义。

#### (一) 就业指导能帮助大学生树立正确的就业观

就业观是指人们在一定的世界观、人生观和价值观的指导下，对自己未来从事的职业和发展目标的基本认识和态度。它直接影响着人们的

求职、择业和就业准备，直接指导人们的职业选择，并通过职业选择、职业活动体现出来。每个大学生从学校步入社会，走上工作岗位时，都要面临一次就业观的考验，应处理好以下三对关系。

### 1. 事业与谋生的关系

就业是人们谋生的基本手段，但是，就业又不只是为了谋生，应将自己所从事的职业和国家、社会以及单位的需要联系起来，以极大的工作热情去实现职业理想，奠定就业的坚实基础，因此，在两者的关系中事业重于谋生。

### 2. 奉献与索取的关系

就业要通过自己的劳动获取一定的报酬，但是，社会要发展，每个人的需要要得以满足，这就需要每个人都为社会做出贡献，承担起对社会的责任。职业岗位是我们为社会做贡献的渠道和途径，大学生应树立奉献重于索取的观念，逐步形成自己的就业观。

### 3. 发展与眼前的关系

现在一些大学生在就业时往往盯住眼前，总想一走出校门就能找到一个理想的工作岗位，而对一些条件较差、较艰苦的工作采取抵触的态度，这实际上是没有处理好发展与眼前的关系。发展重于眼前，大学生的视野应更宽广一些，不能只看眼前，要从长远发展的角度选择自己的工作岗位。

就业指导可以引导学生正确处理好这些关系，正确认识社会、认识自己，树立正确的就业观。

## (二) 就业指导能帮助大学生有效进行职业选择

职业选择是指求职者根据自己的职业意向、职业兴趣、职业能力以及个性特点和社会需要等，从众多的职业岗位中选择适合自己的职业岗位的过程。它包括两方面的含义：一方面是就业者对用人单位的选择；另一方面是用人单位对就业者的选择。择业者在选择就业岗位时，是基于不同的兴趣爱好，结合自身条件对职业岗位做出的选择。一般来说，个人在选择职业时考虑的因素主要有：职业的社会地位、劳动报酬、福利待遇、工作环境、工作条件、工作地点，个人的才能、专长和兴趣爱好等。每个人在选择职业时对这些因素的考虑又有侧重点，是不尽相同的。由于高校毕业生是初次就业者，在选择职业时缺乏经验，对许多方面不熟悉、不了解，甚至很陌生。毕业生对各种因素的考虑缺乏理性的思考，在就业过程中遇到许多困难，往往举棋不定、错失良机。在人才进入市场的今天，就业指导既可以帮助毕业生在正确的价值观、良好的道德准则和行为规范基础上选择职业，获得成功，又可以为大学生在选择职业时提供一些求职技巧，帮助毕业生顺利就业。

### （三）就业指导能促进大学生的发展和成才

求发展、求成才是每一位大学生的美好愿望。能否实现这一愿望，与他们毕业后迈向社会的第一步关系重大。大学生在选择职业时怎样才能使自己的机会更多，怎样才能选择最适合自己的职业呢？当选择能与自己的兴趣、爱好和特长相一致的职业时，大学生就能信心百倍、干劲十足，快速成长起来，在事业上取得成功。就业指导在这方面有着十分重要的意义。通过就业指导，帮助毕业生找到适合自己的工作岗位，使其信心百倍地走向社会，为将来的发展和成才创造条件，打下基础。

### （四）就业指导能拓展大学生的就业空间

就业指导对于引导学生走上创业之路具有重要的意义。就业指导不仅帮助毕业生在已有的职业岗位上选择适合自己的岗位，还注重培养学生的创新思维、创业精神和创业能力，在已有的岗位之外，创造新的岗位。在我国就业形势比较严峻、毕业生供大于求的情况下，国家鼓励大学生自主创业。就业不能等、靠、要，而是要主动出击，不但为自己的发展开路，也为国家“解难”，其意义特别重大。就业指导适应国家就业形势发展的需要，为大学生自主创业提供策略性的指导，引导毕业生发挥自己的聪明才智，调动他们的主观能动性，努力实现自主创业，既解决了就业问题，又增加了社会的就业岗位，帮助更多的人走上工作岗位，拓展就业空间。

## 相关案例

小盛是某职业技术学院2017届财会专业的毕业生，在校期间，她担任学校学生会女生部部长。在学习、工作之余，她考虑得最多的是自己的现在和将来：在做什么？要做什么？她有时也颇感困惑：作为高职院校学生，将来怎样在就业市场上争得一席之地，找到自己心仪的工作？学校的就业指导课启动后，她抓住机会，不断咨询老师，提出自己的疑问，使自己真正享受到了就业指导的资源 and “效益”。3年中，凭着认真求索的精神、学生干部的经历，她不仅全面地掌握了专业知识，也积累了丰富的实践经验；而对就业指导课的充分利用，更是让她如虎添翼。应聘工作时，在众多招聘单位的人事主管看来，她已不像一名应届毕业生，而是有见地、成熟的社会人了。最后，她如愿找到了自己理想中的工作，被某股份公司聘为总经理助理，让同学们羡慕不已。

比尔·盖茨曾说：“这个世界不在乎你的自尊，这个世界期望你先做出成绩，再去强调自己的感受。”小盛主动接受教育，并积极探索、进取，充分准备，为自己竞争到了一个理想的职位。

## 四 就业指导的方式

### 1. 开设就业指导课

就业指导课是教育部规定的必修课，也是对大学生进行就业指导的主要途径。把就业指导作为一门课程来建设，可以使就业指导更系统化、全面化、规范化。可以将就业指导的内容分步骤地在不同的年级安排适当课时，采取讲授与讨论相结合、理论与实践相结合的方式，使就业指导课生动活泼，富有成效。

### 2. 就业与创业体验

通过与用人单位建立就业实习、见习基地，利用实习、见习、假期等时间，让学生体验用人单位的岗位环境，使学生在真实的职业环境中熟悉和适应工作，培养他们的爱岗敬业精神，遵守劳动纪律，树立安全意识等，让大学生在社会的大课堂中获得指导。另外，可以通过学校团委、就业处等相关部门倡导大学生模拟创业，熟悉创业的一般程序，或让大学生参与一些亲戚、校友、朋友的创业过程，使其亲身感受创业的艰难与收获。

### 3. 开展就业咨询

就业咨询，就是回答大学生有关就业的一些问题，为其选择职业提供一些参考意见与建议，包括择业咨询、招聘咨询与心理咨询。就业咨询的方式多样，有面对面的直接咨询，也有书面或网上咨询等；有正式咨询，也有非正式咨询；有个体咨询，也有集体咨询；有定期咨询，也有非定期咨询等。就业咨询的内容十分广泛，既包括就业形势、就业政策、就业信息，也包括择业心理、自我评价和求职技巧等各个方面。提供咨询者既可以是干部、教师或专职就业指导人员，也可以是家长、亲友、校友或同学，其特点是针对性强，不受时间、地点的限制，气氛宽松，灵活多样。

### 4. 进行职业测评

职业测评是 20 世纪初在美国等西方国家随着心理学、统计学的发展，测量理论与技术的成熟，以及在社会职业发生巨大变化的影响下开始出现并发展起来的。职业测评是心理测试技术在职业管理领域的应用，它以心理测量为基础，对人的素质进行科学、客观、标准的系统评价，从而为组织和个体两个层面的职业管理提供参考依据。对大学生就业指导而言，帮助大学生正确认识与评价自己是一个难点，职业测评就是通过选取适当的测评量表，对大学生的性格特点、兴趣潜能、职业倾向等做出评价，以评估结果为依据，帮助大学生更客观、全面地认识自己，并指导他们依据自身的特点和优势扬长避短地选择职业。

读书笔记

## 第二节 就业形势与就业政策

### 一 高职院校毕业生就业现状

根据教育部《2019年全国教育事业发展统计公报》数据显示,2019年,全国各类高等教育在学总规模达到4 002万人,高等教育毛入学率达到51.6%。全国共有普通高等学校2 688所(含独立学院257所),其中,本科院校1 265所,高职(专科)院校1 423所。高职院校毕业生的初次就业率仅次于“985”高校,高于其他所有高校。近年数据显示,高职院校毕业生半年后的就业率超过90%,成为高素质技术技能人才的重要来源。职业教育已经成为我国国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分。与此同时,高职院校毕业生就业状况和就业质量问题也得到全社会高度重视。

#### (一) 我国现阶段经济形势导致毕业生就业压力增大

我国现阶段经济增速放缓,产业结构正在调整,而且技术的进步也使部分企业的劳动力需求量下降,这些必然会导致部分从业人员下岗。而近年来,我国高职院校的毕业生人数却在不断增加,所以,日趋严重的就业问题就不可避免地显现了出来。

根据教育部对外公布的统计数据可见,2019年,普通本专科招生914.90万人,比上年增加123.91万人,增长15.67%;在校生3 031.53万人,比上年增加200.49万人,增长7.08%;毕业生758.53万人,比上年增加5.22万人,增长0.69%。这与现阶段经济形势的发展是有矛盾的,同时,中、小企业受国际金融危机的影响正在大洗牌,这些势必影响到高职院校持续增加的毕业生的就业状况。高职院校现阶段就业工作的压力在逐渐增大。

#### (二) 就职于民营企业的较多

根据对学校毕业生的跟踪调查可以发现,大部分毕业生在民营或私

读书笔记

企就职，机关事业单位的就职人数最少，其次是国有企业。

虽然毕业生都青睐于进机关事业单位，但操作起来毕竟有些难度。现在，全国各地的机关事业单位基本都是逢进必考，由于报考公务员的人数一年比一年多，学历的门槛也在一年年地提高，高职院校毕业生与本科生比起来始终处于劣势的地位。高职院校的毕业生要想进入机关事业单位越来越困难，而进入民营企业则相对容易一些。另外，我国城市在不断扩大，我国出台各项政策扶持民营企业，这些因素都有益于民营企业的发展，民营企业已成为高职院校毕业生就业的主要渠道。

### （三）刚入职毕业生的薪酬较低

根据《2020年中国大学生就业报告》显示，2019届高职毕业生平均月收入为4295元。由于刚毕业的学生的实际工作能力有限，还达不到工作岗位的要求，所以刚开始收入偏低。但随着工作年限的增加、工作经验的增长、能力的提高，处于不同岗位的毕业生在成为企业的正式员工以后，薪酬还会有所提高。

#### 读书笔记

### （四）“跳槽”现象较突出

在对30名毕业生的问卷调查中了解到，除9名毕业生没有变换过单位外，其余均换过工作单位，一般情况下以更换1~2次者居多，更有甚者已换过3个以上的工作单位。虽然“跳槽”会更快地积累工作能力与经验，易于达到自己期望的薪酬与满意的工作环境，但过于频繁地更换工作单位会让用人单位产生不信任感，在录用时会产生怀疑，怀疑该毕业生不能安心于本职工作，担心自己企业的岗位培训成为别人的嫁衣，所以，频繁地更换工作单位，带来的是用人单位对高职毕业生的负面印象。

### （五）就业区域偏向于经济发达的省市

在对毕业生进行调查时了解到，大部分毕业生希望留在市区，选择工作条件好、经济发达的地区，不愿回到经济落后的乡镇。

## 二 影响高职院校毕业生就业的因素

### （一）环境因素的影响

我国经济正处于转型升级的关键阶段。第二产业占GDP比重呈下降趋势，第三产业呈上升趋势，并且服务业所占比重越来越大。由于国际金融危机导致东部外向型经济受到的打击很严重，大量劳动密集型产业已经向中西部转移，中西部经济发展较为迅猛。但大多毕业生没有认清

现在的发展形势，依然愿意留在东南沿海经济较发达地区，这就造成了区域性的供需不平衡。根据前面的分析，高职院校毕业生多就职于民营企业，而东部沿海地区民营企业产能已过剩，人才相对饱和，毕业生不易找到工作。中西部尤其是西部地区由于产业转移，人才需求量较大，但因生活条件相对经济发达地区来说差一些，所以毕业生不愿去，企业招不到人。

## （二）学校因素的影响

（1）高职院校办学条件参差不齐，办学特色不明显，导致毕业生整体素质不高，能力不能满足企业的要求。

（2）有些高职院校的专业设置比较陈旧，由于自身硬件条件及教师团队的限制，不能及时根据经济结构的调整而设置新专业，而旧专业的就业市场即将趋于饱和，毕业生不能及时就业。

（3）课程设置不太合理。部分高职院校忽视专业理论教育，盲目追求实践操作，认为职业院校培养的学生只要会操作即可，盲目设置甚至重复设置实践课程，专业理论课程被迫减少，导致学生只会操作课上练习过的内容，而不知为什么这么操作，不能举一反三，一旦换个条件与环境，就无从下手。高职院校培养的是高端技能型专门人才，除了要具有较强的技术应用能力以外，还要有较强的现场管理能力和创新意识。然而大部分高职院校却把培养目标变成了培养熟练工。而另一部分高职院校课程设置则与本科院校差别不太大，与用人单位的实际需求脱节，没有突出职业能力的培养，没有体现高职院校学生的特点，导致高职毕业生处于理论比不过本科生，实践又逊于中专生的尴尬境地。

## （三）择业期望值的影响

学生在择业过程中期望值过高——工作环境要好、薪酬要高，想留在大城市，进大公司，否则宁愿失业在家待着。这说明高职院校毕业生择业的期望值过高，导致一些能胜任的工作由于条件不理想不想去，条件好的工作又做不了的供需错位现象。

## （四）毕业生自身素质的影响

目前，高职院校面临的主要问题是学生层次的下降。自大学扩招后，高职院校的录取分数线在逐年降低。分数虽然不能代表能力，但在一定程度上也反映了高职院校录取的学生在学习能力与素质修养上普遍下降。根据《教育部关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》的精神，高职院校需要将学生培养成为具有一定的社会适应性，有学习能力，能够交流沟通和进行团队协作，具有实践能力、创造能力、就业

能力和创业能力的人才。由于学生综合素质的下降，要想达到这些目标，还是有些困难的。

### 三 高职院校毕业生就业的SWOT分析

#### （一）高职院校毕业生的就业优势（Strengths）

所谓优势，是指相对于竞争对手的资源或能力上的长处。任何事物都有其自身的优势，高职院校毕业生的就业优势包括比较优势、先发优势和竞争优势。

##### 1. 比较优势

比较优势是来自毕业生的内在资源，但取决于用人单位的实际需求。首先，较为实际的就业观念使高职院校毕业生在就业时具有比较优势。与本科生相比，高职院校毕业生就业观念更为实际，就业时很少挑三拣四，能理性就业，这使他们的就业空间更为广阔，就业层次更为丰富。其次，踏实肯干的就业态度使高职院校毕业生就业具有一定的比较优势。由于高职院校重视生产第一线操作技能的培训，所以，高职院校毕业生“超越”了本科生“纯理论化”的缺陷，具有重实践、会动手的特点，而且高职生的职业定位比本科生要明晰，在就业时不像本科生那样容易朝三暮四。这些特点更符合企业注重职员的踏实肯干精神和忠诚企业的意向的要求，因此，企业择人趋向与高职院校毕业生就业态度和个性表现的契合，使他们在就业时具有比较优势。再次，薪酬要求相对较低使高职院校毕业生在就业时具有比较优势。现在越来越多的用人单位开始注重用人成本，相对于本科生而言，高职院校毕业生对薪酬的要求相对较低，对某些岗位来说，录用高职院校毕业生比录用本科生可以节省薪酬与培训成本，获得更高的用人效率，更符合企业经济角度的考虑，也更容易被企业接受。因此，高职院校毕业生的薪酬期望与用人单位的成本意识趋同，使其在就业时具有一定的优势。

##### 2. 先发优势

一是高职院校以就业为导向，按订单培养人才，有的学生刚进学校就被用人单位预订；高职院校毕业生具有实训和顶岗实习的机会，使得高职院校毕业生在岗位职业能力储备上具有一定的先发优势。二是高职院校的职业生涯教育前移，对毕业生就业的准备工作做得早，使高职院校学生较早地做好了就业心理准备，高职院校毕业生与普通大学毕业生相比就业警觉期出现较早。这样，高职院校毕业生在就业心理准备上就具备了一定的先发优势。

##### 3. 竞争优势

首先，高职院校毕业生技术应用能力较强。他们在校时实践操作和

读书笔记