

## 第一章 大学生职业规划与就业指导

教育部 1998 年 12 月 24 日通过的《面向 21 世纪教育振兴行动计划》提出“到 2010 年，高等教育规模有较大扩展，入学率接近 15%，若干所高校和一批重点学科进入或接近世界一流水平”。随后，从 1999 年 9 月开始，我国高校不断扩招。扩招先是本专科生，然后是研究生尤其是硕士研究生，2000 年以来我国硕士生每年以 30% 的速度递增扩招。博士作为最高层次学历，应充分保证质量，不宜扩招，教育部已确定我国今后博士生每年招生规模控制在 5 万人左右。

经过近六年大扩招，我国高等学校在校生总规模从 1998 年的 643 万人，增加到 2003 年的 1900 万人，净增 1257 万人，六年间翻了两番多（见表 1-1）。从高校人才培养的层次结构来看，2003 年与 1998 年相比，在校大学生规模增幅最大，研究生次之。具体而言，研究生总规模四年净增 45.23 万人，增长 227.3%；大学生规模净增 1211.77 万人，增长 194.5%；高等教育毛入学率达 17%，学生与教师数量之比由 1998 年的 11.6:1 提高到 2003 年的 17.0:1。

表 1-1 1998~2003 年高等学校在校生规模情况 (单位:万人)

指标	1998 年	1999 年	2000 年	2001 年	2002 年	2003 年
在校生人数	643.0	742.2	939.9	1214.4	1512.62	1900
其中:研究生人数	19.9	23.4	30.1	39.3	50.10	65.13
大学生(本科、专科和成教本专科生)	623.1	718.8	909.8	1175.1	1462.52	1834.87

资料来源 中国教育发展统计公报。

从以上数字可以看出,我国高等教育正逐渐从精英教育阶段向大众教育阶段过渡。

高校“扩招”的理论基础是“高等教育大众化”学说。20世纪70年代初,美国伯克利大学教授、教育社会学家马丁·特罗(Martin·Trow, 1926年生)以美国和战后西欧国家高等教育发展作为研究对象,探讨了西方高等教育发展过程中的量变与质变问题,接连撰写了《从大众高等教育向普及高等教育转化的思考》(1970年)、《高等教育转变中的问题》(1973年)等一系列论文。提出将15%和50%作为大众化和普及化高等教育发展阶段的划分标准,毛入学率低于15%的高等教育称为精英教育,在15%~50%范围内称为大众化高等教育,而在50%以上称为普及化高等教育。

教育部统计数据显示,我国高等教育毛入学率2004年达到19%。从考录比看,1977年第一次高考竞争是非常激烈的,570万首批高考生中只有20多万人走进了大学校门,考录比大约为28:1,而到2004年全国高考人数总计723万名,招生数超过了420万,考录比大约为1.72:1。

这些数据充分表明我国已经进入高等教育大众化阶段。随着这一阶段的来临,大学生的就业问题成为全社会关注的话题。大学生成功就业是由许多因素决定的,本章以职业为讨论的出发点,

渐次论及职业规划、就业与就业指导，探讨他们的内在特性，在此基础上，详细分析大学生就业问题产生的原因，并进一步探讨解决大学生就业问题的一般性意见。

## 第一节 职业概述

职业是每个人走向社会的必经阶段，只有正确把握职业的内涵才能帮助我们更快地适应多变的社会。下面我们从七个方面展开对职业的讨论，希望有助于澄清人们对职业模糊而笼统的认识。

### 一、什么是职业

在日常生活中，我们在自我介绍或向其他人作介绍时，通常说或自称是教师、公务员、警察、打工仔、农民等不一而足，我们也通常称呼某人是书记、局长、科长、县长、经理、主任等。前面的是职业种类，后面的称呼是职业中的具体职位。虽然在日常生活中每天与职业接触，但是要给出一个较为明确的定义，很多人就可能觉得有些无从下手。

什么叫做职业？《现代汉语词典》的解释是：职业是指个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。

根据这一定义，职业范围包括下至乞丐，上至国家主席或总统。但我们通常不将乞丐或领取救济金者称为有职业者，虽然他们有赖以谋生的手段，我们更多称其为“无业游民”。

显然，这一定义比较宽泛，它应属于广义的职业范畴，而我们通常所指的职业是狭义的职业范畴，即个人预期与社会预期相结合的一系列社会位置。个人预期是个人的主观努力和心理倾向，

社会预期指社会的客观规定性和社会规范，只有将这两者相结合才能确定具体的社会位置，即我们所说的职业。职业有许多种，每一职业都是由一系列具体的职位构成。

## 二、职业属性

职业属性包括两个方面，一是职业的个人属性，二是职业的社会属性。

同一职位上的不同个人会给予该职位特定的个人色彩，如同样是经理，有的经理显得豁达大度，有的优柔寡断，行事拖泥带水，有的平易近人，有的高高在上，据人于千里之外，其原因是个人具有生物遗传、心理状态、性格特质、专业技能、资源拥有量等方面的差异。生物遗传特质包括人的身高、体形、面貌、身体素质等；心理状态是生物因素和社会文化因素长期作用的结果。性格包括气质和人格，良好的心理状态和健全的人格有助于增加社会接受度；专业技能包括人的知识素养和知识技能，这主要是后天文化教育的结果，是个体在社会中生存和发展所依赖的工具；资源由个人拥有的实物资源和非实物资源组成，前者指金钱、财产等，后者指气质、关系网络等，是个人走向社会时所处的具体条件和环境，影响人们社会起点的高低。

职业的社会属性包括内部规定性和外部规定性，内部规定性包括职业声望、职业报酬、职业权力、职业规范等，外部规定性是职业赋予个人的社会地位的标志 比如通常称的某某书记主任。

职业不仅是现代社会人们谋生的主要手段，也是个人社会属性的主要标志之一。每一种职业及其一系列职位都包含不同的内在规定性，不同的职业意味着不同范围的报酬、权力、责任和义

务，这造成了职业事实上有高低之分，经理与工人显然是不一样的。因此人们在谋取职业时都偏向“有前途”、“有地位”、“有影响”的职业。

### 三、职业结构

职业结构又称职业构成，指各种职业的有序组合与比例分配。职业结构与宏观社会经济密切相关，在社会经济发展的不同阶段，职业结构是不一样的。社会经济发展水平愈高，职业结构愈复杂。从社会经济发展的历程来看，职业结构在三大产业中呈依次递进，从业人数从以第一产业占主导向以第三产业占主导转变，如现今美国的第一产业从业人数在 5% 左右，第三产业在 70% 以上。随着社会的不断进步，职业结构将更加复杂化和自主化。我们在这里讲职业结构主要是提醒大家注意职业构成的变化趋势，顺应形势，改变传统的职业观念，更好地适应快速变迁的社会。

### 四、职业声望

职业声望是指职业所获得的社会承认与社会评价。职业声望对职业选择有很大影响。据中国科协“中国公众科学素养调查”课题组 2004 年 9 月公布的一项调查报告表明，在被调查的 14 种主要社会职业中，58% 的公众认为教师的声望最高，其他依次是科学家、医生、军人或警察、法官、政府官员、工程师、律师、企业家、农民、运动员、艺术家、记者、工人。职业声望造成的职业选择潜意识可能形成职业选择的某种集中趋势，导致社会性的就业难题。

## 五、职业种类

职业种类是按照某一标志对职业群的划分归类。现有职业可初步划分为 6 大类，细分为 316 种职业，如加上未列进去的，职业的种类更多。根据其他不同的标准，还可以将现有职业群划分为不同的类别。按组织隶属程度划分，可以分为正式职业和非正式职业，前者如政府职员、公司职员、军人等属于正式职业，后者指不属于任何组织的职业属于非正式职业，如自由作家、拣垃圾者、乞丐、自由职业者等，甚至包括职业罪犯。日常生活中所指的职业大多数属于正式职业，非正式职业者人数相对比较少，但有增加的趋势；按职业的经济属性来划分，可分为高薪职业和非高薪职业两类；按照职业的社会声望来分，可分为高声望职业和非高声望职业。职业的分类可以根据人们的特定偏好来进行划分，在此不再一一列举。

## 六、职业流动

职业流动指的是人们职业位置的变换。人们终其一生会经历不同种类的职业或同种职业内具体职位的变化，根据职业流动的形式，可以分为跨行业流动和行业内部流动，前者如从教育行业转到商业行业，后者如从小学教师变为中学教师；职业流动按其性质来分有向上流动和水平流动。前者如从职员变为部门经理以至总经理，后者如从机械制造业转到电力行业，身份未变，但职业待遇和职业声望有可能发生变化。关于职业流动发生的原因有多种解释，大致可以归结为个人因素的变迁和社会经济结构的变迁。

## 七、职业实例

下面是关于职业的几个例子，通过这几个例子可以帮助我们把握职业的一般概貌。

例一：刘吉吉，新闻学专业 99 级毕业生，毕业后经过多方努力，现在一家报社上班。单位严格但又人性化的制度使她能很快地融入到这个集体中。当记者很辛苦，却也精彩。问到薪金，她笑得很坦然，“当然是多劳多得啊，很公平的，而且最关键的是这里让我学有所用 对我来说很有发展空间。”

例二：李新，毕业于浙江大学法学院，目前还处在一家公司的试用期，虽然和理想有些差距但基本符合，李新说他现在很努力很勤快地工作，和同事相处得也不错，希望工作能够证明自己的能力，同时给老总留一个较好的印象，以便顺利签下合同，别的暂时没考虑过。

例三：陈英学的是国际贸易，现在一家出国留学中心工作。公司的待遇并不是很好，但是她说对一个刚从学校出来的新人来说这绝对可以接受，而且在这个公司可以学到很多东西，包括做人。走上岗位最深的体会是：你一定要学会为自己争取！那种逆来顺受、忍气吞声的乖乖作风已经不适应现在的社会了。对于未来，她很肯定地表示会跳槽，可是需要一个合适的位置合适的时间。

例四：小朱是 2003 年的大学应届本科毕业生，由于 2003 年是全国高校 1999 年扩招后毕业生走向社会的第一年，再加之 SARS 突如其来地影响，求职颇为艰难。小朱投递了好些简历都是石沉

大海，好不容易来了一个面试的通知，但当得知他在学校的时候缺乏实习锻炼，也没有多少班级院系和社团工作经验，所以被委婉地拒绝了。他一直没有落实单位，相当失落。

从这四则例子，我们得到关于职业的印象大致如下：职业与个人的专业有关，有专业对口的，也有与所学专业不对口的，报酬也往往与预期有一定差距，职业生涯刚刚起步时往往比较艰难，很少有一帆风顺的。

## 第二节 职业规划概述

### 一、职业规划

职业规划亦称职业生涯规划，指的是一个人对其一生中承担职务相继历程的预期和计划，包括一个人的学习，对一项职业或组织的生产性贡献和最终退休。大学毕业只是职业生涯的开始，人的一生可能经历不同的职业，走好职业生涯的第一步非常关键。

有调查表明，我国的大学生中，只有 5% 的人接受过系统的职业生涯规划服务；仅有 12% 的人了解自己的个性、兴趣和能力；18% 的人清楚自己职业发展面临的优势与劣势；清楚地知道自己喜欢和不喜欢的职业是什么的人只占 16%；50% 的大学生选择工作一年内更换工作；3/4 的大学生会在两年内更换工作；有 82% 的人愿意接受免费的咨询服务；54% 的人愿意接受收费的服务，但是当他们在面临职业选择或职业困惑时，找过专业职业咨询机构的却仅有 10%。

我国相当多的大学生没有接受过比较系统的职业生涯规划培训，不清楚如何做适合自身特点的职业生涯规划，选择职业的动机相当模糊，缺乏利用社会资源来建立或改进自己的职业规划的意

## 二、职业规划的 特性

职业规划关系一个人的终身发展，必须正确把握其特点来制定自己的职业规划。从其定义来看，职业规划有阶段性、继承性、相关性、意志性等特点。

### （一）阶段性

职业历程发展的必然要求，任何人都不可能一蹴而就地把自己远大的未来规划得非常清楚，就算是在一个行业内终其一生，其间的变化也是很难预料的。

### （二）继承性

指个人职业发展的连续性，大部分成功的职业生涯总是围绕某一主线进行的，不要犯“见异思迁”、“这山望着那山高”的短视病。

### （三）相关性

是职业规划的复杂性，要求我们将与职业有关的各种因素纳入充分的考虑，包括准确认识自己的人格特征、知识技能储备情况、心理状态、职业变动趋势、职业技能要求等；意志性主要强调在职业规划制定之后的执行问题，职业生涯不可能是一帆风顺的，其间发生的挫折需要我们以坚强的意志来支撑。

事实上，比较成功的职业生涯往往是坚持的结果。职业规划是这四个特点的结合体，如果仅仅将其看成是纸上谈兵的东西，那就大错特错了。

### 三、如何制定职业规划

在深入探讨这个问题之前，让我们来看一看美国著名动作影星阿诺德·施瓦辛格的职业生涯。

#### 【案例】动作影星阿诺德·施瓦辛格的职业生涯

阿诺德·施瓦辛格从小体弱多病，在父亲的鼓励下爱上了运动，最初常常参加英式足球和田径比赛。15岁时他发现自己真正喜爱的项目是举重，为此他潜心苦练三年，铸就了一副强壮的身板。18岁时施瓦辛格在健美比赛中获得了“欧洲先生”的称号。20岁荣获了“环球先生”。之后这个来自奥地利乡村的青年包揽过几乎所有世界级健美比赛的冠军，集13个世界冠军头衔于一身，这在世界健美运动历史上是绝无仅有的。1977年他在《Pumping Iron》中首次开始动作片拍摄生涯，先后出演了《Stay Hungry》、《Western》、《The Villain》、《Conan the Destroyer》等影片，赢得了巨大的社会声誉和商业收益。1983年在移民美国后不久，参加了《终结者》、《魔鬼司令》（Commando）、《边缘战士》（Raw Deal）、《终极战士》（Predator）、《The Running Man》和《冲出生死线》（Red Heat）等一系列影片的拍摄。1993年2月美国“国家戏剧学会”授予了他特别奖。施瓦辛格拥有经济学和商业学学位，他还是一个不错的投资者，在成名之初他就把大部分收入用于投资不动产，而且经营得相当成功。他出资的餐馆因其独特风格和风味而备受顾客欢迎。他还是一个颇具爱心的公众人物，经常在电视节目中出现。他向美国各地的人们讲解健康的秘诀，并开设了一些健身训练班。1991初，他当选洛

杉矶运动委员会执行委员。1990年到1993年担任“健美运动理事会”主席，他还著有许多健美运动的书籍。进入21世纪，就在电影生涯还处于巅峰时，施瓦辛格投身政界，并成功当选美国加州州长，为其职业生涯开辟了新的天地。

阿诺德·施瓦辛格的职业生涯完美演绎了一条从健美运动员——般演员——动作影星——政治家的里程。前三个职业阶段帮助他积累了金钱和社会知名度，为最后走向政界的巨大转型奠定了坚实的基础。

要想事业有成，大学生必须从进校开始规划自己的职业生涯。

#### （一）职业生涯规划必须坚持原则

（1）五W原则。我是谁、我想做什么、我会做什么、环境支持或允许我做什么、我的职业或生活规划是什么；

（2）稳扎稳打原则。职业生涯规划切忌草率从事，职业目标漂浮不定，一定要在某一行业奠定基础，以此进行扩展；

（3）灵活性原则。人的一生变数相当多，职业生涯规划不可能一次完成，在不同的年龄阶段应找到职业转型的契机；

（4）适时咨询原则。人不可能短期内完全认识自己的长处和短处，再说，现代社会生活的快节奏也使自己少有时间思考自己的优势和劣势，从别人的评价里判断自己是非常必要的。

#### （二）职业生涯规划可以采取的步骤

第一步：确定职业目标。判断自己心目中的职业是哪种类型，是不断进取、攀上高峰，还是安稳生活、自由自在。确定自己想要什么，才会沿着这个方向去努力。

第二步：自我评估和环境分析。理想要与实际相结合，了

解自己，认清环境很重要。自我评估应包括兴趣、性格、技能、特长、思维方式等，自我认识 and 他人评价要相结合。从外部角度说，要分析社会环境，各种职业环境和组织环境，应注意环境条件的特点、发展变化情况、自己与环境的关系、环境对自己有利与不利的因素等。只有把自身因素和社会条件做最大限度地契合，才能在现实中趋利避害，使职业生涯规划更具实际意义。

第三步：选择职业生涯路线。选择路线应把握四条原则，即择己所爱，择己所能，择世所需，并在保证前三个原则的基础上，追求就业收益最大化——择己所利。在目标设定上，应根据自己的主客观条件来设计，要保证目标适中，不可过高或过低，还要把长远目标和短期目标结合起来，通过不断实现短期目标最终实现长远目标。

第四步：制定行动计划、考核措施，并进行评估、回馈和调整。确定了职业生涯目标后，行动是关键，通过一套周密的行动计划，并辅以考核措施，以确保目标实现。考虑到影响职业生涯规划的因素很多，对职业生涯设计的评估与修订也很必要。修订的内容可以包括职业的重新选择，职业生涯路线的重新选择，人生目标的修正，实施措施与计划的变更等。

根据以上所述，我们可以大致画出如图 1-1 所示的职业规划的流程图以便大家一目了然。

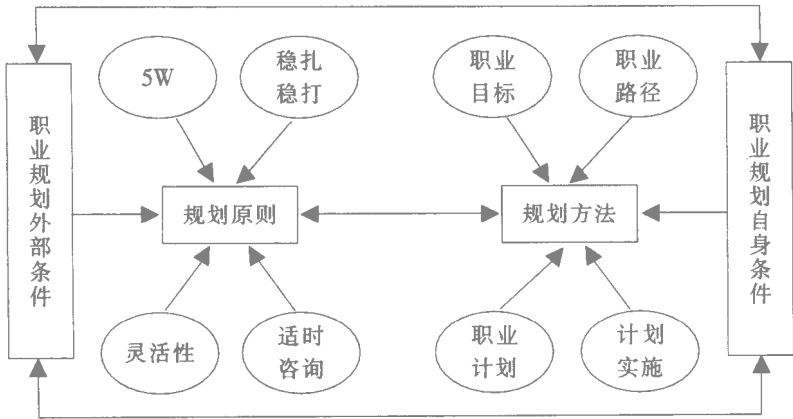


图 1-1 职业规划流程图

总之，职业规划是人生设计的重要蓝图，其涉及的因素比较多，但归纳起来，只有充分发挥自己的特长和把握社会职业构成的变迁趋势才能走好职业生涯的每一步。

### 第三节 就业与就业问题概述

#### 一、什么是就业

就业是一个比较难以界定的概念，它涉及两个方面的原因，一是社会客观条件，二是个人主观因素。前者包括宏观社会条件所能提供的职位数量与结构、职业待遇的高低、职业声望的高低、职业获取的制度性规定、职业要求等，后者指个人的知识结构、专业技能、人格、心理状态、职业预期、社会关系网络资源等。

就业是这两个方面因素综合作用的结果，这两方面的因素都

是不断变化的，个人主观因素的变化显得尤其重要，其变化能否跟上时代的变化对个人就业与否有重要的意义。就业在传统意义上来说就是得到一定生活来源的劳动，而发展到现代社会，有一定生活来源的劳动并不就是我们理所当然的就业，特别是对当代大学生来讲，就业的内涵对他们来说更丰富，绝对与农民朴素的就业观念是不同的。

在这里，我们结合关乎就业的两方面因素，尝试给出就业的定义：就业是指较为符合个人预期的社会职位的获取与保持。我们的定义强调了个人主观因素，同时也注意了职位的获取过程和就业的稳定性，社会职位包涵职业的诸宏观社会因素。

## 二、就业类型的划分

根据不同的标准，我们可以将现有的就业形式分为不同的种类。根据在岗与否，可分为就业与待业，待业包括达到劳动年龄还没有找到工作的人和曾经工作过由于其他原因而下岗的待业人员；根据就业所涉及人员范围和程度可分为充分就业与部分就业，充分就业只是社会的一种理想状态，部分就业是社会的常态，它可能是求职人数超过职位供给量，也可能是求职人员结构与职业结构不协调，如结构性失业就是由于产业结构升级所引起原有人员结构变化滞后产生的（大学管理经济类专业开设的西方经济学课程对此有更多讨论）；按就业的国家统计标准，可分为属于统计范畴的显性就业与隐性就业，显性就业是统计调查反映的，隐性就业人员在国家统计上没有反映，如大学生兼职做家庭教师或业务推销员，有些收入远远超过在岗人员，但在统计上他们不属于就业人员，相反属于待业人员。就业还可以按照其他标准进行划分，如行业标准、薪酬标准等。

### 三、大学生就业问题

关于大学生就业问题，有比较悲观的观点和比较乐观的两种观点。悲观论倾向于认为大学生就业问题严重，一方面中国整体的就业形势不佳，中国在计划体制和半自然经济下形成的劳动力进入市场经济体制后明显过剩，再加上专业结构与就业结构不协调等问题，使得就业形势不容乐观；乐观论认为，所谓的“大学生就业困难”本质上属于一个“伪问题”，我国每十万人中大学生数量还比较少，总体来看大学生不是太多而是太少，只是存在地区分布不均、就业意愿差异较大等造成了就业难的问题，只要稍加政策调整，这个问题是容易解决的。就实际情况来看，是由于个人主观预期与社会职业结构不符合而产生的。在分析大学生就业问题产生的根源，我们从宏观社会条件和微观个人主观因素两个方面来进行。

#### 1. 宏观方面的原因。

(1) 宏观经济结构调整力度较大，职位数量增长与求职人员的数量比例不相匹配。随着国有企业改革以及城市化进程的推进，大批以前的隐性失业人员变为显性失业人员，同时由于劳动力人口进入就业高峰的来临和大学学生的急剧扩招，造成了就业形势“三个高峰”的汇合，使得劳动力市场上职业竞争比较激烈。同时由于经济结构的调整导致职业结构升级，产生结构性失业，更加剧了就业的紧张形势。

(2) 高等教育政策变化太快，相应配套政策没有跟上。高校扩招数量过大，缺乏必要的过渡期，其他如户籍、社会保障等配套政策的改革没有及时跟上。

(3) 高校扩招过速，专业调整滞后，就业指导欠缺。高校的大量扩招导致学生的专业分布失去均衡，使得学校的大部分精力都放在解决学生的吃、住、学等方面，很多高校办学思维还处于计划经济时代，专业设置和调整没有跟上社会需求的变化。

(4) 就业群体在时间上集中，形成就业高峰，增加了就业的难度。从上面我们引述的新闻报道可知，城镇新增劳动力和下岗职工以及农村富余劳动力数量都比较庞大，加剧了大学生在就业市场的竞争压力。

(5) 社会组织对大学生的预期发生了变化。在精英教育阶段，大学生每年毕业的数量有限，也由于统分制的限制，许多社会组织都是被动接受大学毕业生。而在大众教育阶段，毕业生数量增多，社会组织有了更多的选择，当然愿意挑素质较高的大学生。同时竞争加剧，出于尽快见效的目的，招聘方希望大学生能够尽快发挥作用。

## 2. 从个人方面来看，大学生存在的问题。

(1) 大学生职业准备较为仓促，自我修炼欠缺。相当一部分大学生进入大学之后没有充分利用时间学习，痴迷于网聊或网游；或是“两耳不闻窗外事，一心只读圣贤书”没有注意到学校之外人才市场需要的变化。等到求职时，才感觉到所要学习的东西太多。

(2) 自我期望值过高。大学生刚出校门，都有点初生牛犊不怕虎的劲头。而企业却觉得大学生的实践经验欠缺又比较傲气，需要先到一线锻炼，踏实下来，有一定的基层经验，发展起来才会更好。于是大学生在择业时就经常出现了“高不成，低不就”的现象。古今中外无数先例证明，要想有一个大的发展，就不能过于急功近利，必须先从基层做起。就像巴纳斯一样，如果在他

是街头流浪汉的时候就要求和爱迪生合作，其结果可想而知，可巴纳斯却先从爱迪生公司的工人开始干起，不断努力，最后终于成为爱迪生几千名员工中的惟一合伙人。

(3) 要求的太多。许多大学生过多的考虑物质条件，不但要求月薪高，职位高，生活好，还讲究住房、奖金等林林总总的物质享受。一位企业老总说：“企业竞争也是人才竞争，我们公司急需几个经济管理类大学生。可是他们动辄讲待遇，还没做出什么成绩就要求这么多，还敢用他们吗？”。太多的学生只想跟企业要求什么，却极少考虑自己能给企业带去什么。每一个求职者都必须思考这个问题：你要求的和目前你能给予的是不是匹配。

(4) 迷恋著名企业。相当一部分大学生认为，到那些著名企业去干，能更充分发挥出自己的聪明才智，会更有前途。因为大型企业机遇多，福利好，有成型的企业文化和良好的工作氛围，而小企业只有那么几十号人，资金不雄厚，更谈不上什么发展前途了。其实，大多数名企里人才济济，竞争十分激烈，而一般的小企业，对人才的需求如饥似渴。很多著名企业里的大学生“大材小用”，而小企业却多“小材大用”。发展的路有许多条，不管在大企业里，还是在小企业里，只要有真才识学，脚踏实地，同样能干出一番事业。

(5) 追求热门职业和比较稳定的职业。曾经被金融、贸易、会计这些专业的大学生追求的热门一再降温，计算机、通信、电子等专业以及公务员现在则挤破了门，十年河东十年河西，谁知道过几年又会兴起什么专业？周围的环境、媒体是大学生职业规划的一个可参考信息源，但不要受其干扰太大，迷失了自己的独立判断。职场上有句话是“没有不合格的，只有不合适的”，有时