

第一章 就业形势篇

叩开就业那扇门

——科学认识大学生就业形势

近几年的报纸上，有关大学生就业问题的讨论总是此起彼伏，从来没有停息过，透过媒体的宣传，社会公众对大学生就业问题的关注也达到了一个前所未有的高度。对大学生就业情况的认识，也衍生了各种各样的论调：悲观者认为“现代大学生人数太多了，大学毕业生不值钱了，许多人“毕业即失业”“，上岗即下岗”；乐观者则认为“相比发达国家和一些发展中国家的水平，我们的大学毕业生数量不是太多了，而是太少了，就业难只是表面的、暂时的现象，大学毕业生就业前景仍旧广阔……众说纷纭，我们应该听信谁的“高见”呢？

笔者认为，看待一个社会现象，要透过现象看其本质，认识问题，要从认识它的本源开始，运用科学的方法去分析，去研究。同样，科学认识大学生就业形势，应该综合分析它的社会大背景，剖析其内在因素和外部条件。要判断它的发展趋势，也应该运用发展的眼光，并建立在对事实的充分尊重和客观评判的基础上。

要认识大学生就业形势，我们首先需要来认识一组数字：1998年，我国普通高等学校共招收本、专科生108万人，在中央的直接推动下，1999年招生人数达到了159.5万，2000年突破了200万人。以后4年中，高校招生

分别以 48%、38.16%、13.3%和 10%的绝对速度递增 到 2005 年 普通高
校本、专科招生计划为 475 万人。在短短的 6 年时间里 我国高等学校的招
生规模就翻了两番，高等教育毛入学率超过 19%。

上个世纪 80 年代初，我国大多数高校在校生人数在 2000 人左右，规模
在 5000 人以上的高校全国也只有几十所。2005 年，我国高等教育在校
生规模已经超过 2000 万人 居世界第一位 短短几年的时间 我国高校中就
诞生了如浙江大学、吉林大学等在校生规模达十余万人的教育“航空母舰”。

数字是枯燥的，但从一个侧面记录了上个世纪末和本世纪初的那场高
校大扩招浪潮的足迹。那场声势浩大、波澜壮阔的高校大扩招浪潮，有力
推动了高等教育乃至我国整个教育格局的重大变革，一时间，众多“大学城”、
“大学园区”如雨后春笋般在神州大地崛起，高校面向海内外招聘大学校长、
大学教师的启事和广告也在媒体上频繁出现。

高等教育大众化带给普通老百姓的最大实惠是，大学的门槛越来越低，
过去“千军万马挤独木桥”的艰辛和无奈被大大缓解，高中毕业生接受高等
教育的机会越来越多，竞争环境也越来越宽松、平等。

然而，人们在享受高等教育大众化带给我们诸多实惠的同时，又不得不
面临另一个严峻的现实——每年那些数以百万计的高中毕业生进入大学
后，经过四年或三年的深造，绝大多数又走出了校门，走向社会，迎接他们
的，又将是什么样的命运呢？据统计，2001 年我国共有普通高校毕业生 115
万；从 2002 年开始，上个世纪末高校开始扩招后的首届大学生陆续毕业，当
年全国普通高校毕业生就增至 145 万人 较上年净增加了 30 万人，增幅达
26.1%；2003 年全国高校毕业生为 212 万人，较上年增加了 67 万人，增幅
高达 46.2%；2004 年毕业生则达到 280 万人，较上年增加 68 万人，增幅达
到 32.1%；2005 年为 340 万人，较上年增加 60 万人，增幅达到 21.4% 毕
业生总量是扩招前的 2.9 倍。

如此庞大的就业人群，能够迅速被社会接纳吗？历经十余年寒窗苦读

的莘莘学子都能够寻找到适合自己的工作岗位吗？在毕业生就业实行双向选择的今天，高校又应该扮演什么样的角色呢？

数百万高校毕业生的就业问题，牵动着数百万个家庭和数百万名家长，因此，高校毕业生就业成了牵动整个社会的庞大工程，也是我们党和政府越来越重视的一项“民心工程”。近年来，国家每年都要出台有关加强和做好高校毕业生就业工作的若干决定，上到国家领导人，下到普通工作人员，都开始把高校毕业生就业工作放到前所未有的重要位置，动员社会各界力量，为保证毕业生顺利就业提供更多的工作岗位，开展更好的服务。高校作为培养人才的部门，理所当然地站在了毕业生就业工作的前沿，许多高校都自觉地将毕业生就业工作作为学校的“一把手”工程来抓，设立专项经费，成立专门机构，不遗余力地提高毕业生就业数量和质量。

马克思主义哲学认为，决定事物发展的因素有两个，即内因和外因，而内因往往是起着决定性的作用。因此要真正解决好高校毕业生就业问题，除了国家、社会和学校积极努力，营造良好的就业环境外，毕业生自己也是至关重要的决定因素。我们通常说“机遇只垂青有准备的人”，高校毕业生能否树立正确的就业观念，科学地认识社会，准确地认识自己，确定合理的就业期望值，具备良好的就业心态，是其能否顺利就业的关键和前提。然而，我们不得不承认，高校毕业生们从小学到中学，从中学到大学，“两耳不闻窗外事，一心只读圣贤书”，从小到大，摆在自己面前的最大目标就是“升学”，而如今，从大学直接跨入社会，难免会有诸多的迷茫、困惑和不解，这也就是我们通常说的“就业适应期”。其实，社会也是一所没有围墙的大学，过去，我们面临的是理论知识的卷面考试，而如今，需要接受的是多方位的考核和考验，这里面既有理论，也有实践，更多的还是为人处世、品德操行。过去我们把考卷交给老师和家长，将努力变成了分数，而如今，我们要将自己的所学转化为对社会有用的价值。

毋庸置疑，一场由社会命题的考试，其实从大学生进入大学校门的那一

刻就已经展开。无数的经验和教训已经证明，高校毕业生就业能否成功，取决于毕业生个人的就业观念、资本和技巧，而树立科学、合理的就业观念，是大学生就业首先要面对的问题。因此，如何做好当代大学生的就业教育，是一个刻不容缓的重大课题。本章内容将从大学生就业制度的历史沿革、发展现状和未来走势等几方面，向大家介绍有关毕业生就业的宏观形势，为其树立正确的就业观念奠定认识基础。

从“天之骄子”到“皇帝女儿也愁嫁”

——高校毕业生就业体制的历史变迁

今天 如果你到某一所大学里去 翻开他们的机构设置名录 你会发现“就业办公室”、“就业指导服务中心”、“就业教育研究室”等名称不一的毕业生就业服务机构 而在 10 年前 这些机构的名称却并非如此 他们大都被称作“毕业生分配办公室”、“大学生分配办公室”等等。短短 10 余年的时间，“分配”就变成了一个尘封的历史名词 取而代之的就是“就业”、“服务”一类已经被人们广为接受的词汇。分配 其主体是学校 学生是被动的接受 而就业 学生是主体 学校需要提供的只是指导和服务。从“分配安置”演变成“就业服务”我们能够看到在毕业生就业过程中 学生和学校主客体身份的微妙变化。

由此 有人认为 我国大学生的就业制度经历的从“统包统分”到“供需见面”到“双向选择”再到今天的“自主择业”等几个不同的发展阶段 从一个侧面反映出我们国家人事制度改革乃至整个社会经济运行体制的变迁。

历来 人们都把大学生称为“天之骄子”、“时代宠儿” 把大学比喻成智慧的“象牙塔”。中学生历经十年寒窗苦读 能够金榜题名 是光宗耀祖的好事、喜事 尤其对于农村的学生而言 考上大学 就是“鱼跃龙门”——因为，考上大学就意味着“农转非” 就意味着将可能从“农民”身份变成“市民”

“国家干部”身份就像社会上曾一度流传着的“寒窗十年苦 工资 45”（大学毕业生分配工作后 行政为 24 元 / 月 干部为 45 元 / 月）农村的孩子考上大学，意味着从此可以脱离面朝黄土背朝天的境地，可以彻底改变自己的命运。这种思想，在我们国家的很多地区，至今仍旧存在。考大学，不仅仅是求知深造，在某种程度上也是为父母争光，为家庭争得荣誉的一个重要途径。因此，在当时，许多人对所考大学和进入大学后所学专业的选择并不计较，认为只要能考上大学，其他的问题不用过多的操心。因为从踏入大学校门的那一刻起，你的地位、身份和待遇就有了改变，国家将为你支付学费、补贴生活费。大学毕业后，国家会“包分配”。当时的许多大学生往往在读完四年大学后，非但不花家里的一分钱，善于节俭的还会将省下来的生活费“反哺”给家里，很少像现在的大学生为了支付昂贵学费而苦恼。

当然，大学生们在被国家“包办一切”的同时，也需要接受国家的分配和安排，甚至需要无条件到最基层、最艰苦的环境里接受锻炼。

对这种传统的高等教育体制，我们不能武断地评判其绝对的利弊得失，因为它的产生有着特定的历史背景和社会需求。在计划经济模式下，经济建设是被当作政治任务来完成的。作为经济建设新生力量的大学毕业生，则是作为“新鲜血液”由国家集中调配、统一分配，使用于国家最需要发展的工业领域及其他行业。总体而言，新中国成立以后，我国大学生就业运行机制大体经历了如下变迁：从新中国成立初至上个世纪 60 年代中期，我们国家对高等学校毕业生实行的均是有计划的统筹分配。在 1951 年，国家发布的《关于改革学制的决定》中明确规定：“高等学校毕业生的工作由政府分配”。这一时期毕业生分配工作的基本方针是“集中使用、保证重点、照顾一般”，初步形成了由国家负责按计划分配的制度。从 1963 年起，全国高校毕业生分配实行统筹安排，由毕业生分配部门在有计划、有重点地了解用人部门的需求和毕业生实际情况的基础上，提前编制分配计划。“文革”期间，我们国家不单是大学生就业制度，就连整个高等教育的招生、入学和教育体制都发生了巨大变化。当时的

政策是从1972年到1979年间凡是“文革”期间推荐入学的学生根据中共中央、国务院的有关规定基本上是根据毕业生生源情况由各省、自治区、直辖市分配回来源地区或单位安排工作称之为“社来社去”(指农村人民公社推荐的学生毕业后回到推荐他的人民公社)“哪来哪去”国家只作少量调剂。大学生就业制度的又一次深刻变革是从我们国家粉碎“四人帮”全面恢复高考制度以后。1977年恢复全国统一考试从这一届起又重新施行统一分配制度。1981年国务院批转了国家计委、教育部、国家人事局《关于改进1981年普通高等学校毕业生分配工作的报告》，把毕业生的分配确定为在国家统一计划下实行“抽成调剂、分级安排”的办法即教育部直属高校是面向全国培养人才的其毕业生由国家负责面向全国分配主要用于加强重点调剂质量中央业务部门主管的院校比如中国矿业大学、石油大学等主要是为本行业、本系统培养人才，其毕业生原则上由中央各业务部门在本系统、本行业内分配省、市、自治区主管的院校毕业生主要由各省、市、自治区负责面向本地区分配。

我国改革开放的逐步深化，也在影响着大学生就业制度的变革。1985年5月中共中央颁布《关于改革教育体制的规定》提出了改革大学招生的计划制度和毕业生分配制度的要求。从1986年起，一直由国家计委主管的编制毕业生分配计划的工作，交由国家教委主管，促进了毕业生分配工作的进一步改革。这次改革改变了过去全部由政府部门少数人编制分配计划的办法，采取由主管部门和高等学校上下结合的方法编制分配计划，逐步改变落实计划的方法开展“供需”见面的活动。1986年对于国家教委直属院校毕业生人数的80%由国家教委提出学校分给部门、分给地区的毕业生人数即“切块计划”通过“供需见面”方式提出分专业、分用人单位的调配方案。其余20%的毕业生，也由学校根据社会需求提出建议分配计划。

“双向选择”与“自主择业”概念的提出要从1986年谈起。当时国家教委逐步提出了《高等学校毕业生分配制度改革方案》并于1989年予以实

施。在该方案中 提出高等学校毕业生分配制度改革的目标是 在国家就业方针政策指导下 逐步实行毕业生自主择业 用人单位择优录用的‘双向选择’制度 逐步把竞争机制引向高等学校。1993年 中共中央、国务院颁布了《中国教育改革和发展纲要》 以此确定的毕业生就业制度改革的目标是：改革高等学校毕业生‘统包统分’和‘包当干部’的就业制度 实行少数毕业生由国家安排就业 多数由学生‘自主择业’的就业制度。高等学校作为就业工作的中间体 主要为‘自主择业’的毕业生提供服务。

尽管‘统包分配’已经成为了一个历史概念 但是 这个长期以来在我国大学生就业制度中占据核心地位的制度，今天在许多人心中的烙印还是非常深。我们在开展大学生就业指导和服务工作时常常发现，许多毕业生的就业意向往往和父母意见有冲突 常常是父母通过亲戚朋友 为自己的孩子谋到了一份自认为比较满意的工作 每个月都有比较稳定的收入 工作压力比较小 况且孩子可以经常陪伴在自己的身边 可以尽享‘天伦之乐’。但是 许多大学生往往对父母给自己提供的工作不甚满意 他们不甘于端‘铁饭碗’ 不甘心局限在一个小的城市默默无闻一生 渴望用自己的所学 去开创更加广阔的发展空间，去发达的城市和新兴的行业一展身手。许多人主动舍弃令人羡慕的‘铁饭碗’ 勇敢地到珠江三角洲和长江三角洲等地闯荡，他们中的许多人还获得了较大的成功。但是，他们的父母对这一现实往往难以接受 他们无法理解自己的孩子为什么抛弃国家公务员的职位 而甘心去做一个‘打工仔’。因为在他们看来 到国家机关工作 才算具有‘分配’的名分。

案例 1-1:

把公司开到中关村的南工学子

赵守国是南阳理工学院 2001届毕业生。大学毕业后，父母为他在省会

郑州某建设部门找到了一份稳定的工作，每天的工作内容就是在办公室里做一些行政事务，诸如打扫卫生、收发报纸、打印文件一类。但是，赵守国的内心却有一股难以泯灭的锐气，一心想到大城市闯荡，可他又不肯将自己的想法告诉父母，害怕父母忧虑，所以，他背着家里人，独自来到北京闯荡。刚开始，初来乍到的他从一名默默无闻的打工仔做起，主要从事一些简单的电脑美术设计工作，生活很艰苦。但是他坚忍不拔，一步一个脚印，从美工到美术设计师到技术骨干，在积累了一些经验和资金后，他没有像其他人那样去追求时髦消费，而是和几个朋友合伙准备开办自己的公司。南阳理工学院学生在北京闯荡的很多，但敢开办自己公司的赵守国称得上是少有的一个。在首都北京打工立足就很艰难，要开办自己的公司就更是难上加难。跑证件、找场地、招聘技术人员……一番艰辛后，一个注册资金80余万元的公司便悄然诞生在中国“硅谷”，他的员工不少是来自首都名牌大学。打天下难，守天下更难。担任公司副总经理和总设计师的他，知道要在北京商业装饰界有自己的一席之地绝非易事。业余时间，他跑到图书馆查阅资料，为自己充电。在承担了北京多家商场的商业装饰设计工作后，他逐渐把握到了一些行业规律，自己的设计水平也逐渐成熟。2002年12月，享誉世界的北京四星级大酒店五洲大酒店面向社会招标酒店圣诞装饰方案，赵守国设计的作品击败众多对手，中标成功。这不仅为公司赢得10余万元的利润，更让京城装饰界同仁对他刮目相看。

“360行 行行出状元”的现实意义

——社会职业发展与就业观念的变化

人的职业分工不是与生俱来，也不是一成不变的，而是随着经济发展和 社会进步逐渐变化的。从农业革命到工业革命经历了数千年，而从工业 革命到新的产业革命才短短的 200 多年。在这期间，不断出现新的行业， 且行业的主次地位变化也越来越快。工业革命时期，主要是纺织业；20 世 纪 钢铁、汽车和建筑业的发展先后超过纺织业，而电子行业从产生到发展 并成为 一个主要行业，只用了几十年时间。据有关资料介绍，大约在 20 世 纪 70 年代，全世界职业种类就超过 42 000 种，现在则更多。

我们常常发现这样的事例，许多职业在几年前还是备受欢迎的“香饽 饽”，但是很快就会被冷落，甚至无人问津。上世纪 70 年代，人们常把售货 员、售票员等统称为社会的“八大员”，从事这样的职业是一件无比光荣的 事情。那时候，谁要能够在外贸、商业、供销社、银行等行业谋个职业，周围 人投来的都是高看的眼光。但是，时过境迁，这些职业现在看来，都是十分 普通的，并且不被当代大学生们所看重。曾经一个时期，知识分子的地位也 是非常低的，社会上流传着“造原子弹的，不如卖茶叶蛋的，拿手术刀的，不 如拿剃头刀的”等种种说辞，人们对从事科学研究和脑力劳动的职业并没有 给予应有的尊重。但是现在，脑力劳动者职位在社会职位总额中所占比例

越来越大 地位也越来越高。许多新技术的出现 带动产生了一系列新的产业 而这些产业 会提供各种各样新的工作岗位。就拿计算机技术来说 随着计算机技术的逐步发展和普及 社会上出现了“网络工程师”、“软件设计师”、“网络警察”、“网络规划师”、“动画设计师”等诸多职业分工。并且 随着这一技术的发展 ,IT 产业的领域也越来越宽广 , 新的职业还会层出不穷。

职业发展的特点是不断地分化、重组 新的职业层出不穷 传统的职业面临着消亡。在我们国家 第一、第二产业的社会职业以消亡变动和重组为主 第三产业正在迅猛发展 如交通运输业、邮电通讯业、商业、服务业、金融保险业、信息咨询业、广告业、信息产业等。尽管如此 我们国家的第三产业与国际上许多发达国家相比 , 无论是在整个国民经济中的地位还是在现有规模上都还有很大差距。对于大学生而言 , 职业发展使大学生就业时面临一些新情况 如 劳动岗位中体脑混合且体力劳动所占的比例越来越小 与传统专业绝对对口的岗位越来越少 劳动岗位的地域空间越来越小 行业特征不如过去鲜明 岗位所需的职业知识和技能更新加速 复合程度提高。

对职业发展的认识 , 直接决定着大学生就业观念的形成。我们传统的职业观念是终身从事一项稳定的职业 不断精益求精 直到退休。过去 工人进入一个工厂 , 就把自己的生老病死与这个企业紧密联系在一起了。生病了 企业负责公费医疗 孩子入学 企业有自己的职工学校 孩子就业 企业负责安排“接班” 甚至在职工去世后 企业工会组织还要负责为其操办追悼会。

显然“从一而终”的职业观念已不适应现代市场经济发展的要求。在市场经济运行中 优胜劣汰 适者生存 竞争十分激烈。劳动者素质的高低 , 要通过其对社会的贡献来衡量。因此 经受市场经济激烈竞争的考验 成为每个大学生不可避免的选择。现在和今后很长一段时期里 , 以公有制为主体 多种所有制经济共同发展 是我国社会主义初级阶段的一项基本经济制度。根据党的十六大提出的全面建设小康社会的奋斗目标和我国加入

WTO后经济领域的改革，我们的经济发展也将逐渐融入全球经济一体化的环境中。我们职业的分工和发展也将趋于国际化、开放化和综合化。

社会职业的分工和发展对大学生们也提出了更高的要求。现在，毕业生就业形成了“买方市场”，市场和行业发展竞争愈激烈，用人单位对毕业生的素质要求就越高，选择毕业生时也更加理性。许多用人单位已将综合素质作为评价毕业生“实力”的主要依据和录用标准。过去，我们认为抱住“铁饭碗”就是找到一份稳定的工作，没有风险，没有后顾之忧，通俗地讲就是“一直有饭吃”。而现在，“铁饭碗”的定义是具有一门过硬的专业技术，不再是“一直有饭吃”，而是“到哪里都有饭吃”。问题是，怎样才能做到“到哪里都有饭吃”呢？综合众多用人单位的招聘条件，可以看出具有下列职业素质的毕业生会受到用人单位的欢迎：

●较高的思想政治素质和高尚的品德：优秀毕业生、优秀学生干部、三好学生、共产党员及诚实守信的毕业生更受用人单位欢迎。

●具有强烈的事业心和责任感：用人单位特别欢迎事业心强、眼光远大、心胸开阔、具有强烈使命感和社会责任感的人。而对那些最大的追求是实现个人价值，或刚到就业单位稍不顺心就“跳槽”者则表示极大的不满。

●具有吃苦耐劳的创业精神：用人单位十分看重毕业生是否具有吃苦耐劳的创业精神。

●具有扎实的基础知识和宽广的知识面：在就业市场上，学习成绩优良、知识面宽、综合能力较强的毕业生普遍受到欢迎。英语四、六级、计算机二级及其以上等级证书已是许多用人单位和一些城市接收毕业生的基本要求。

●具有较强的动手能力和创业意识：许多用人单位在招聘毕业生时，总希望毕业生动手能力强，并具有一定的工作能力和经历。

●具有团结协作的团队精神：现代社会的职业越来越需要依靠集体智

慧和力量 越来越需要发挥团队协作精神 所以此类人才最受欢迎。

●身心健康者 身心健康是现代企业对人才基本的要求。

●较强的沟通能力和协调能力 会学习 会沟通 会团结他人 尊重他人。

案例 1-2:

从“月薪六千难聘数控技工”看职业发展变化

《中国教育报》2002年12月3日第1版刊载了一条醒目的消息《月薪六千难聘数控技工》内容如下:

记者从教育部在湖北省武汉市举办的全国数控高等职业技术教育研讨会上获悉,制造企业现已进入广泛使用先进的数控技术时代,而目前我国掌握数控技术的机电复合型人才奇缺,需要大力发展数控教育,培养社会急需的数控专门人才。

数控技术是现代制造业的核心技术。据有关部门统计,目前我国仅数控机床操作工就短缺60多万人,出现了月薪6000元难聘数控技工、年薪16万元招不到模具技工的状况。数控人才奇缺的问题,已引起党中央和国家有关部门的高度重视。

研讨会上来自全国50多所高等职业技术学校的人士,围绕如何尽快培养出大批高质量的数控职业技术人才问题进行了研讨。专家们提出,目前需要深化数控高等职业教育体系改革,尽快提高高职、高专数控教师的工程素质,优化数控人才的知识结构。在课程设置方面,丰富实训内容和到企业实习的内容,并积极开展校企合作,培养社会急需的数控蓝领人才(数控操作技工)、灰领人才(数控编程员和数控机床维护人员)和金领人才(数控通才)。

据了解,目前我国数控技术人才的培养主要有高职、中职学校数控专业

职业学历教育和社会开办的各种中、短期数控技术培训两种形式，普遍存在着教学体系结构不能满足数控用人企业需求、数控师资力量和实训设备条件不足等问题。

（摘自《中国教育报》作者：张真弼）

这是一篇发人深思的报道。在许多名牌、重点大学的学生都在喊“就业难”的时候，为何月薪 6000 元的诱人条件还不能招聘到一名数控技工？根本原因是，许多学校的人才培养和社会需求出现了偏差和脱节，没有及时地切合社会职业发展需要而调整教育方向。

所谓的数控技术，就是利用计算机和相关信息辅助技术来操纵机械设计与加工，这种技术的最大优势是提高了工程的质量和效率。数控技术自 20 世纪中叶出现以来，给机电行业带来了革命性的变化，如今，数控技术已经大量地进入了制造行业，成为制造业实现自动化、柔性化、集成化生产的基础技术。先进数控技术在我国制造企业的日益普及推广，使企业急需一大批懂得数控编程、数控设备操作机器维修人员，特别是加入世界贸易组织后，中国企业接受国际先进技术的步伐逐渐加快，企业对员工掌握新技术的要求越来越高，高校如何迅速适应社会需求，培养高素质应用型人才，成了高等教育需要面临和解决的重要课题。2004 年 10 月，笔者赴长江三角洲地区考察。在中外闻名的苏州工业园区，星罗棋布般分布着数以千计的制造企业，每次和当地的人才交流部门负责人接触，当对方得知我们是前来推荐高校毕业生时，总是迫不及待地询问“今年有没有模具专业毕业生？”“如果有，有多少？”现在能来上班吗？”这都使人感受到他们对机械制造相关专业人才的渴望。

许多信息都在告诉我们，过去曾经是非常紧俏的职业，很快也可能会变得无人问津，相反，一些并不被人看好的职业，可能会因为社会上很大的人才缺口，而变得十分吃香。这里边可以引申出许多问题，最为严重的就是大学生选择所学专业的问题。每年，新生报到的时候，总会有许多学生提出来

要转专业 究其原因 是他们对自己原有的专业“感觉不好”希望学习那些新兴的专业，事实上，这是一个认识的误区。对职业发展的认识，应该要具有较为长远的眼光，能够充分考虑到社会对人才的需求状况和发展趋势。一些学生对专业的发展不了解，只是从字面上判断一个专业的性质，不愿意从事一些接近一线的工作，一味追求比较安逸的工作环境。以计算机技术为例，在上个世纪 90 年代初期，大学里的计算机专业并不被看好，许多人认为，计算机技术的普及是一件离我们很遥远的事情。但是，出人意料的是，这门技术以前所未有的速度迅速走进人们的生产生活，计算机技术也一度被众多大学生看好，纷纷选报。而近几年来，人们对计算机专业的选报更加趋于冷静。即使是同一个专业，不同的方向，职业发展也大相径庭。过去“计算机与办公自动化”曾经是一个比较吃香的专业，但是随着计算机技术的迅速普及，能够熟练操作计算机已经成为大学毕业生的一项基本技能，“计算机与办公自动化”专业人才的就业市场也在萎缩。但是，不同职业在不同的地区又有不同的发展前景。笔者认识一个名叫李成龙的毕业生，在校时学的是自动控制专业，他的“电子元件表面贴装”技术学得非常好，去年毕业后，先应聘到南阳某县电业局工作，每月工资只有几百元，他一直感到无用武之地。后来，他来到广东东莞某电子厂发展，现在月薪 2300 元，并且公司还解决食宿。这个例子，也值得我们思考职业发展的环境因素。

决定职业发展趋势的因素，主要是社会对人才的需求。当代大学生在选择自己的职业方向时，应该科学、理性地判断，合理规划自己的职业生涯，既不要好高骛远，也不要妄自菲薄，应统筹考虑社会需求和个人兴趣爱好，找到“外职业生涯（社会发展需求）和“内职业生涯（自我发展方向）的最好结合点。