

前言

高校毕业生是国家宝贵的人才,是整个社会中充满活力、富有创造力的群体,是全面建设小康社会、完成中华民族伟大复兴的生力军。他们的就业问题关系到经济社会发展、政治稳定、社会和谐,关系到广大人民群众的根本利益,也影响高等教育的持续健康发展。同时十九大也提出提供全方位公共就业服务,促进高校毕业生等青年群体多渠道就业创业。在全国十三届人民代表大会第一次会议闭幕后,正如李克强总理所言:就业对于一个家庭来说是天大的事。

本书具有以下特色:

(1)符合教育部《关于普通高等教育教材建设的若干意见》的精神,具有时代性、先进性、创新性,为培养造就工作能力强、适应社会范围广、具备良好的社交和求职能力的人才打好基础。

(2)特色鲜明、实用性强、方便读者自学。将知识点紧密结合到求职应用中,提高了读者的学习兴趣。

(3)重点突出、简明清晰、结论表述准确。如就业前的信息和材料准备、应聘的笔试和面试讲解详细,对一般就业方面的知识阐述简明清晰,主要内容结论表述准确,便于学生理解,提高学生求职的能力。

(4)难易适中、适用面广、符合因材施教。适合不同基础的读者学习和参考,也可作为普通高校教学之用。

(5)系统性强、强化应用、培养动手能力。本书在编写过程中,在确保就业知识系统的基础上,调研并参考了相关行业人事劳资方面专家的意见,特别适用于卓越人才、实用型人才的培养。

(6)适应新时代党和国家对培养大学生的要求,强调培养学生环境保护意识,树立职业道德观,为建设美丽中国,实现中国梦,培养新时代中国特色社会主义事业的建设人才。

由于编者水平有限,书中难免存在不足之处,敬请广大读者朋友批评指正,以便及时改进。

编者

2021年3月

目 录

第一章 就业指导概述	1
第一节 大学生就业指导的特点和作用	2
第二节 大学生就业指导的内容和任务	5
第三节 大学生就业指导的原则和方法	7
第四节 广义个性化就业指导策略	9
课后练习	14
第二章 大学生就业形势和政策	15
第一节 大学生就业环境	16
第二节 我国大学生就业现状与趋势	21
第三节 大学生就业政策	25
第四节 大学生就业市场	32
课后练习	38
第三章 大学生就业能力的提升	39
第一节 就业的知识与能力准备	40
第二节 目标职业与能力提升	51
本章练习	60
第四章 大学生就业前心理调试	61
第一节 大学生心理倾向性调适	62
第二节 大学生心理健康水平及心理障碍调适	67
第三节 大学生就业前心理调适	73
课后练习	81

第五章 大学生就业前信息和材料准备	82
第一节 注重求职信息	82
第二节 简历	90
第三节 求职信	96
课后练习	99
第六章 大学生面试	100
第一节 面试种类与技巧	101
第二节 大学生面试实战与应试策略	112
第三节 面试礼仪	120
课后练习	126
第七章 职场适应	127
第一节 转换职业角色	130
第二节 积极适应职业角色	133
第三节 如何走向成功	137
课后练习	140
第八章 就业权益与法律保障	141
第一节 大学生就业法律保障	141
第二节 社会保障	151
第三节 就业权益保护与就业安全	153
课后练习	165
第九章 创业教育	166
第一节 创业与创业者	167
第二节 创业精神与创业素质	172
第三节 做好创业准备	178
课后练习	181
第十章 创业实践	182
第一节 创业理念	184
第二节 制订创业计划	187
第三节 创业实施	195
课后练习	207
参考文献	209

第一章 就业指导概述

学习目标

1. 了解大学生就业指导的特点与作用。
2. 了解大学生就业指导的内容。
3. 掌握大学生就业指导的方法。

引导案例

常州工学院电气工程学院在开展毕业生就业指导工作过程中,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,对党的教育事业忠诚踏实,不断拓展思维、拓宽渠道,积极做好毕业生与用人单位之间的桥梁和纽带作用,就业指导工作取得显著成效。到目前(2020年前)为止,常州工学院电气工程学院就业指导办公室已与30多家单位联系,并开展了宣讲会 and 招聘会,目前,已经签约的应届毕业生达到99%,(包括考上并录取为研究生的22%)。

(1) 提前介入就业指导,将就业工作做实做细

在常州工学院领导和电气工程学院领导的安排下,常州工学院电气工程学院开设“就业指导”作为必修课程,让同学们提前接受就业指导,明确自己的努力方向,了解面试的技巧。坚持以考研为动力、以考研为目标、以考研促进学风建设,以专业的实力作为学生就业的基础,使学生就业率和就业质量均处在全校领先地位,特别是考研,本专业考上研究生的学生人数居全校第一,考上研究生的人数占毕业生的比例最高,达到22%。

以用人单位进校园招聘为契机,学院召开小型座谈会开展团体辅导。在了解学生对用人单位基本意向的基础上,向学生说明用人单位的招聘意向、发展前景等详细情况,帮助毕业生答疑解惑。此外,通过党支部或学生干部等不同渠道发现“就业困难生”,辅导员对其进行个别辅导,帮助他们调适心态,调整就业期望值等。

(2) 积极与用人单位沟通 扩宽学生就业途径

2020年10月,常州工学院电气工程学院对以往接收较多毕业生的单位进行电话回访,对重点用人单位进行上门专访,了解往届毕业生的工作表现,调研单位明年的接收毕业生计划,并根据用人单位对毕业生的具体要求及用人性质的具体情况,针对性地根据学生的性

格、专业知识等情况,安排到相应的用人单位。

2020年11月,常州工学院电气工程学院的领导对明年有用人意向的单位登门拜访,交流思想;与以往接收较多毕业生的单位协调,推动他们尽快启动到学院招聘毕业生的计划和行动。

(3) 创建信息化管理平台 加大就业信息覆盖面

常州工学院电气工程学院通过本系的学生网站“腾飞网”的“就业信息”栏目、各专业QQ群等信息化平台,发布就业信息。此外,通过网络或手机短信的方式轻松、简便地发布就业信息,让毕业生们能及时共享就业信息,并且建立了毕业生工作信息栏,方便即将毕业的学生与已经工作的师兄师姐联系,为毕业生多开辟了一条就业渠道。

(资料来源:常州工学院官网)

大学生就业指导具有针对性、特殊性,是一门独立的、综合的边缘科学,与政治、经济、国防及心理学、社会学等各方面关系密切,要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,以对党的教育事业的忠诚踏实,不断拓展思维,进行理论研究和实践探索,形成新时代中国特色的就业指导思想理论体系。

就业指导就是对即将从业人员进行各种培训和教育,包括对即将从业人员进行专业知识、专业技能、社会知识、生存技能、综合素质等各个方面的培训和教育;也包括对即将从业人员进行就业过程中(应聘)的各种技能技巧的培训和教育。大学生的就业指导,主要是对其应聘过程中的各种技能技巧的培训和教育。

就业关系到毕业生未来职业生涯的稳定、事业的发展,也关系到企业人才竞争的成败。在充分分析个性化就业指导的意义、现实基础和存在问题的基础上,积极实施“以人为本”“相进相长”“统一跟进”“立体指导”“靶向追踪”等基本策略,才能满足就业相关利益方的合理需求。

第一节 大学生就业指导的特点和作用

一、就业

就业是指劳动者同生产资料相结合,从事一定的社会劳动并取得劳动报酬或经济收入的活动。就业是全社会所有具备劳动能力的人所面临的最普遍、最基本,也是最重要的现象。人的基本职责是劳动。人要维持生活,就得工作,就得“挣钱”,同时在工作中实现自己的价值,为社会做出贡献。

就业应该具备 3 个基本条件：一要从事社会劳动，要把个人的工作融入整个社会之中；二要得到社会认可，工作必须合理合法；三要有一定报酬或经济收入，即要有一定效益。

就业必须是较长时间连续进行某项活动，并通过该项活动稳定地获得经济收入。偶然参加某项活动并不算就业。同时，就业必须是从事社会活动并得到社会承认，否则也不算就业。

因此，短时间的零星工作，或者长时间的劳动但没有获得经济收入的，不能算作就业。

二、就业指导

就业指导也可称为“求职择业指导”“职业指导”或“职业辅导”。一般地讲，就是帮助别人找到职业，找到工作，实现劳动者与职业的结合。人们为了实现自己的价值，为社会做出贡献，必须选择最能发挥自己作用的工作，与生产资料和工作岗位全面、迅速、有效地结合。为这种结合而开展的工作就是就业指导工作。

就业指导有狭义和广义之分。狭义的就业指导是给被指导者传递就业信息，帮助其求职与择业，为其与职业的结合牵线搭桥。广义的就业指导则是以被指导者的自身特点、意愿与社会职业的需要相协调为前提，帮助和指导其树立正确的就业意识，并为其选择职业、准备就业，以及在职业中求发展、求进步等提供知识、经验和技能，组织劳动力市场及推荐介绍、组织招聘等与就业有关的综合性社会咨询服务活动。就业指导的目的是使无业者有业，有业者敬业，敬业者乐业，乐业者创业。

就业指导是一项内容丰富、系统性和针对性很强的工作，应该从适应未来工作环境，成为对人类有贡献的人才的角度，以积累知识、增长才能、培养良好品德和作风为目的，以教育为手段，以指导为灵魂。

因此，高等学校的毕业生就业指导办公室的功能，应负有一定的职业介绍的作用，也就是要充当职业介绍所的角色；从事就业指导的教师，也相应地负有一定的职业介绍的责任。

三、大学生就业指导

大学生就业指导主要是指对大学生求职就业的指导。它既不同于高职就业指导，也不同于简单社会待业者的就业安置，不单纯是帮助学生求得一份工作；而应该帮助学生进行职业生涯规划设计，预测社会的需求状况，给学生传递就业信息，让他们掌握正确的择业方法，为他们解决就业过程中的问题，参加和开办就业市场，组织“供需见面”“双向选择”招聘会，从而达到让学生适应环境，成功地走向社会并为社会做贡献的目的。

大学生就业指导，一方面要为提高学生的素质和其顺利就业提供多方面的服务；另一方面则要帮助和引导学生根据自身特点和社会职业的需要，选择最能发挥自己才能的职业，全面、迅速、有效地与工作岗位结合，实现其人生价值和社会价值。

1. 大学生就业指导工作的特点

(1) 连续性与阶段性。大学生就业指导的连续性是指就业指导工作贯穿于大学生培养和就业的全过程,其内容是渐进和连续的,其目的是全面提高学生素质,为其顺利就业提供多方面的服务,以使大学生这种知识劳动力资源得到合理配置。大学生就业指导的阶段性是指就业指导工作分阶段进行,每个阶段的内容和要求各有侧重,前一阶段是后一阶段的基础。具体地讲,在新生入学后,即要根据对社会需要情况的预测,帮助学生认识和了解所学专业,热爱本专业,稳定专业思想,指导大学生尽快适应学校生活;然后,则应根据社会对专业人才素质的要求,指导学生认清肩负的历史使命,珍惜学校生活,发奋学习,全面提高自身素质,为将来的职业竞争打好基础;在准备就业阶段,就业指导即指为大学生提供多方面、多形式的具体服务,并依据职业岗位的特殊需要,指导大学生弥补思想、知识、能力和心理上的不足,以缩短其走向社会后适应的时间,实现由大学生到职业工作者的转变。

(2) 普遍性与特殊性。大学生就业指导的普遍性包含以下三方面:一是不同年级、不同培养方向、不同专业、不同学历层次、不同地区的大学生都需要得到相应的就业指导;二是广大毕业生和用人单位普遍要求学校开展就业指导;三是各种就业指导的内容和目的具有共同之处。大学生就业指导的普遍性要求学校必须充分认识和重视这一工作,并采取多种方式和途径予以实施。由于地区或行业经济发展不平衡,各学校毕业生在就业过程中所面对的主要行业层次和范围不同,所遇到的主要问题和存在的主要矛盾也不尽相同,甚至有很大差异,因而就业指导工作具有特殊性。对于学校来说,解决好特殊问题,是搞好就业指导工作的重点和关键。

(3) 政策性与思想性。国家对毕业生资源的宏观管理与调控作用是通过一系列就业方针、政策和法律来实现的。高校作为国家就业政策的具体执行者,必须紧紧围绕国家的就业政策开展就业指导工作,充分实现政策的导向作用。然而,在宣传贯彻国家就业政策的过程中,离不开深入细致的思想工作。思想工作既是就业指导的内容,也是就业指导的实施途径之一。在就业指导工作中,发挥思想工作的优势,就能及时发现和解决大学生在就业过程中存在的种种思想问题,帮助毕业生树立起正确的人生观、价值观和道德观,处理好个人就业意愿与社会需要之间的矛盾。可以说,思想工作是执行好国家就业政策、做好就业工作的重要保证,思想性也是我国大学生就业指导工作的显著特点。

(4) 科学性与实用性。就业指导工作的科学性具体表现:对就业形式的预测要切合实际,有客观依据;要全面积极地理解、宣传和执行国家的就业方针政策,处理好国家需要、学校办学和毕业生就业三者的关系;就业指导的内容应系统完整,有较强的针对性,指导方法灵活多样,为毕业生所乐于接受;搜集就业信息的方法要正确,并对搜集到的信息进行合理必要的筛选等。就业指导的实用性是指就业指导工作要针对大学生在就业准备和就业过程中所遇到的各种实际问题,给予及时的帮助和指导。如帮助大学生树立正确的求职观念和竞争意识,克服依赖心理和盲目攀比心理,为他们提供周到的政策咨询、就业信息、求职技巧

等多方面的服务和帮助,帮助大学生了解社会对人才的要求,尽早按社会需要塑造和完善自己等。实用性是大学生就业指导工作的出发点和落脚点,而科学性则是实用性得以实现的前提和保证。

2. 大学生就业指导工作的作用

职业指导作为一种正式的社会活动,在社会生活领域有着其独特的作用或功能,概括起来主要有4个方面:

(1) 导向作用——帮助毕业生树立正确的就业观。职业指导作为教育的一项重要内容,是以发展人们健全的职业角色形象和增进人们职业决策能力来体现自身的教育功能的。职业成熟是个体社会化过程的一个重要方面,也是个体全面发展的一个重要指标。通过职业指导,增进个人对自身、对职业世界的了解,从而发展起正确的职业价值观,树立健全的职业自我形象,具备良好的职业决策能力,这不仅是个人成功所必备的素养,而且是社会对每一个劳动者的基本要求。

(2) 调配作用——有助于国家对人才资源的合理配置。从人力资源开发的角度来看,通过职业指导,可以更有效地开发人力资源,挖掘人才,使用人才,实现人尽其才的目的。从提高劳动效益的角度来看,职业指导可以减少人力浪费,通过帮助劳动者找到合适的工作岗位,为工作岗位找到最合适的人选,实现人才与职业的最佳匹配,使他们为社会创造更多的财富。劳动者只有找到理想的职业,劳动积极性与创造性才能充分发挥出来。工作岗位只有找到合适的劳动者,才能更好地体现其社会功能,从而由于盲目择业带来的盲目职业流动现象,以及由于人的职业错位带来的情绪低落、消极怠工等现象就会大大减少。

(3) 促进作用——促进毕业生的发展与成才,有利于教育改革和提高学校声望。职业生活是涉及整个社会利益的重大社会问题,就业问题本身是一个重大的社会问题,也是社会管理的最重要的任务之一。我国是一个拥有16多亿人口的大国,解决如此众多人口的就业问题不仅关系到国民的生计需要,而且关系到国家的稳定与发展。就业指导的重要任务之一,就是协助个人的职业选择和就业。个体选择一种适合于自身特点的职业,就能更好地发挥自己的个性与才能,同时也有助于协调社会职业结构,有助于整个社会的稳定和发展。

第二节 大学生就业指导的内容和任务

大学生的就业指导必须全面、系统、具体,即结合我国国情和毕业生的特点,根据当年全国高校毕业生的情况和国家经济建设发展的运行情况,对毕业生实施全面的指导。就业指导工作的任务主要包括就业观念、方针政策、择业心理和择业方法等层面。从现阶段看,大学生的就业指导应该包括以下几个方面的内容:

一、就业观指导

就业观是大学生选择职业的前提,是他们对职业的基本评价和看法,也是其世界观、人生观和价值观在就业问题上的反映。由于政治、经济、文化教育和社会因素的影响,大学生的就业观是不相同的,择业标准也是多样化的。有的把事业放在第一位,有的把地区放在第一位,有的把薪资放在第一位,有的则把出国放在第一位,等等。因此,通过就业观指导,首先要使学生树立远大的理想和抱负,树立较强的事业心和艰苦奋斗的思想,把个人理想与国家需要结合起来,避免和纠正正在择业中的短期行为,抵制眼前功利的诱惑,真正做到以事业为重;其次通过就业观指导,帮助学生确立高尚的求职道德,无论对用人单位或作为竞争对手的其他同学,都应采取诚实正直、实事求是、与人为善的态度,决不能在求职择业中吹嘘自己,贬低别人,更不应该采取拉关系、走后门等不正当行为。

二、就业政策指导

就业政策是国家为完成一定时期的就业任务而制定的行为准则。大学生就业必然受到国家就业方针政策的制约。国家根据经济建设和社会发展需要及各个时期的发展重点,制定总的就业政策和需要重点照顾的地区、行业、部门和单位。这些应是大学生就业指导的依据。在大学生就业过程中,一些毕业生由于对就业政策缺乏了解,择业时往往在思想上带有很大的随意性和盲目性,学校只有通过就业指导,广泛宣传就业政策,才能引导毕业生走出择业“误区”,才能使毕业生根据国家需要并结合个人实际,有针对性地选择职业。

三、就业心理指导

大学生在走向就业市场,参与“双向选择”的过程中,在择业走向及选择职业岗位方面,由于主观上的不稳定性和不成熟性,客观上的诸多制约因素及就业的压力和困惑,容易在择业时产生矛盾心理。例如,患得患失、难以抉择、急躁焦虑、临阵怯场、缺乏自信、自卑自弃等。要通过就业心理指导,帮助学生培养健康的心理,提高心理素质。

四、就业策略指导

求职是一门艺术,有许多技术和技巧。求职择业技巧对于大学生能否成功择业影响极大。一般来说,面临就业的大学生,普遍思想准备不足,有惶恐感,缺乏择业技巧。通过就业技巧指导,首先,要帮助大学生认识自己的个性特点,如专业、爱好、特长、志愿、身体状况、实

际能力等,确定最能发挥自己聪明才智和最符合自己心愿的择业目标,以使他们在不同的需求形式下选择适宜或比较适宜的工作;其次,要帮助大学生提高求职择业的能力,掌握自荐、应聘和面试的技巧;再次,帮助大学生在择业时树立竞争意识和把握机遇的意识,以便使其在求职择业中保持主动。

五、社会适应指导

大学生从学校走向社会,是人生道路的一大转折。在他们刚刚走向新的工作岗位之时,由于环境发生了变化,需要一个适应过程。在这个过程中,要完成从学生到职业工作者的角色转变,需要经历社会化和再社会化的过程。如何尽快适应环境,进入新的角色状态,完成工作以后的心理调适,便是就业指导需要解决的问题。要通过就业指导,帮助大学生及时调整自己的心理,尽早进入新的角色状态,尽快适应环境、适应社会;树立信心和责任感,用自己所学知识在实际工作中乐业、敬业,脚踏实地地干一番事业。

第三节 大学生就业指导的原则和方法

一、大学就业指导的原则

原则是人们处理问题时的依据、准绳。大学就业指导的原则是高等学校开展就业指导工作应遵循的标准、法则或规范。大学生就业指导应遵循以下几个原则:

1. 教育性原则

教育性原则是大学生就业指导的首要原则,因为就业指导工作不单纯是帮助大学生求职择业,而且是作为一个教育过程来体现的。它要求就业指导工作必须着眼于大学生综合素质的培养和提高,通过一系列活动,促进学生身心健康发展。同时,大学生就业指导也是大学生教育的一个重要方面,特别是在职业理想教育、择业观教育、职业道德教育等方面体现了很强的教育性。它是思想教育和品德教育的载体,是把思想教育和品德教育落到实处一个有效途径。

2. 系统性原则

大学生就业指导不同于社会上其他职业申请者进行应试选拔、改行或下岗再就业的指导,也不是毕业时才有的临时性工作,而是一个发展过程,是一项系统工程。它贯穿于大学生在校生活的始终,并分阶段、有计划地进行,这样才能使大学生较早地做好就业准备。同时,大学生就业指导不仅是就业指导者的事情,学校的教师、干部都有责任,社会、家庭等各

方面也要配合学校做好此项工作。

3. 辅助性原则

大学生是就业指导的对象,也是就业指导活动的主体。要使就业指导工作富有成效,就必须发挥大学生的主体作用。就业指导仅仅是一种外因,是一种辅助性因素,指导者不可能把就业意识、就业观念及职业素质简单地转化为大学生个人的内在品质,也不可能决定学生的就业方向。大学生就业指导实际上是在指导者的引导、帮助下,促使大学生自我认识、自我教育、自我提高的一个过程。

4. 实践性原则

大学生就业指导是一门应用性学科,是实践性很强的工作。它以鼓励、引导、检测、训练为手段,以提高大学生综合素质、求职择业及社会适应能力为目标,引导和帮助大学生明确奋斗目标,正确认识社会 and 了解自己,在社会实践中检验和锻炼自己,培养新观念,开拓新视野,并自觉调整自己的行为以适应不断变化的社会要求。

二、大学生就业指导的方法

大学生就业指导的内容十分丰富,其方法也是灵活多样的,归纳起来,主要有以下几种:

1. 开设就业指导课或就业指导讲座

专门开设系统的就业指导课或就业讲座,是许多高校对大学生进行就业指导采用的主要方法。此种方法主要采用教与学、讲与听的形式,从正面进行灌输与引导,帮助大学生解答就业过程中可能遇到的各种问题。其特点是内容正规、系统、全面,所提供的就业信息、就业政策具有权威性。主讲人多是具体从事就业指导工作和经验丰富的教师、干部或就业指导等部门的领导。

2. 开展就业咨询

就业咨询是就业指导工作中最常用的方法。该方法采用启发教育、平等协商、共同探讨等形式解决大学生就业中的有关问题,为其选择职业提供意见和建议。这种咨询既可以是面对面的,也可以是书面的;既可以是正式的,也可以是非正式的;既可以是定期的,也可以是非定期的。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、自我评价和求职择业技巧等各个方面。提供咨询者既可以是干部、教师或就业指导工作人员,也可以是家长、亲友、校友或同学。此种行业指导方法的特点是针对性强,不受时间、地点的限制,气氛宽松,形式灵活多样。

3. 进行职业性向测试

大学生在求职择业过程中,最困难的莫过于对自己做出正确认识和评价。通过测试,对学生的性格、志趣、爱好、价值观等方面进行客观评价,可以帮助他们正确认识和评价自己,并依据自身的特点和优势扬长避短地选择职业。

4. 提供就业信息

提供的就业信息包括用人单位的需求信息,社会对学生素质的普遍要求及每种职业对就业者素质的具体要求,就业形式的分析与预测,各专业的供求情况等。提供就业信息既可以帮助大学生认清形势,审时度势、实事求是地择业,也可以帮助大学生按照社会和职业的要求来塑造和完善自己。

5. 其他方法

(1) 个案分析,即对以往大学生就业过程中正、反两方面最有代表性的若干实例进行分析比较,找出其成功或失败的原因,供大学生在就业活动中借鉴。

(2) 模拟训练,即通过假想求职择业活动中可能出现的各种情况,以及在假想基础上的演示或情景练习,训练大学生灵活应变和运用各种技巧的能力,以克服临场的紧张或恐惧心理,提高成功的概率。

(3) 组织参观访问或参加有关社会实践,使大学生具体了解某些职业或专业,同时也可以使其亲身体验一些社会职业。

(4) 帮助大学生制订个人求职择业的计划,这样可以使大学生求职有目的、有计划,并起到指导、督促、检查的作用。

第四节 广义个性化就业指导策略

就业关系到毕业生未来职业生涯的稳定、事业的发展,也关系到企业人才竞争的成败。因此,只有以马斯洛需求理论为支点,在充分分析个性化就业指导的意义、现实基础和存在问题的基础上,积极实施“以人为本”“相进相长”“统一跟进”“立体指导”“靶向追踪”等基本策略,才能满足就业相关利益方的合理需求。

当前高校开设的就业指导课程多停留在大规模的粗放式、通用化指导层面,对大学生个性化就业指导的研究多停留在具体方法和具体内容的研究上,对于总体策略的分析和讨论不多。因此,加强大学生广义个性化就业指导的策略研究,对于进一步指导和改进这项工作显得非常迫切。

一、个性化就业指导的必要性与可行性

1. 开展大学生个性化就业指导的必要性

(1) 企业构建核心文化的需要。

企业文化是以企业精神为核心的独特的思维方式、行为方式和企业形象,同时它又是企

业在长期的生产经营过程中形成的,并为全体人员遵守和奉行的价值观念、行为准则和审美理念的综合反映。因此,企业文化应与本企业的产品一样,具有鲜明的个性和独特的风格。企业精神在内容归纳、升华和凝练中,由于每个企业的情况各不相同,因而表现出来的企业精神也各有千秋。企业要在激烈的市场竞争中生存、成长,必定需要强有力的企业精神,构建独特的企业文化来影响、激励员工。个性化企业文化的构建,需要一专多能、个性鲜明的企业员工。

(2)多元化的职业需求与改革相对滞后的教育内容的矛盾。

从就业市场分析,进入 21 世纪,社会经济快速发展,就业市场上岗位性质日趋多元化、专业化、职业化,对大学生的指导应更加具有个性与针对性,以适应市场的需求;从大学生成长方面分析,当代大学生的思想多元化已经是当前的社会共识,大学生对成功、成才、成长有着多元化的理解与需求,多元化的需求需要多元化、个性化的指导;与此同时,教育内容改革的步伐却相对滞后。落后的教育观念和有限的教育资源都使得开展个性化就业指导工作在现实条件下处于落后状态。因此,积极主动地加强个性化就业指导工作显得非常必要。

2.开展大学生个性化就业指导的可行性

马斯洛(Maslow Abraham H.)是西方人本主义心理学的主要创始人和重要代表人物,他在以往研究成果的基础上,提出了具有广泛影响的需要层次理论。人的需要分为生理需要、安全需要、归属与爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要。这几种基本需要是逐层上升的,较低层次需要获得相对满足后就会隐退,较高层次需要就会上升凸现,并成为优势需要,主导个体的行为。同时,马斯洛需求理论认为人的低层次需要主要通过外部物质获得满足,高层次需要主要通过内部精神获得满足。马斯洛自我实现伦理思想指出人与外部的和谐都有一个支点就是人自身和谐,也就是自我的和谐、心灵的和谐。这要求在家庭教育和学校教育中,重视个体的差异和特性,不能搞一刀切,而要按照统一的模式、统一的标准教授同样的内容。而个性化就业指导则充分满足了大学生自我实现的需求。这是开展个性化就业指导的出发点与指导思想。

高校多年通用化就业指导积累了丰富的经验,与此同时,通用性就业指导工作在很多高校已经取得突破性进展,为不断创造更优质的个性化就业指导提供了现实可能性。

3.开展个性化就业指导面临的主要困难

开展个性化就业指导面临的主要困难:一是大学生个性化就业指导工作尚缺乏体系化、系统化的研究;二是开展大学生个性化就业指导的师资力量薄弱,数量和质量都亟待提高;三是相对通用指导来说,开展大学生个性化就业指导,在思想、理论和实践等各个环节面临的问题更复杂。

二、广义个性化就业指导的五大策略

1. 基于满足大学生个性化心理需求的以人为本策略

美国心理学家鲍丁(Bordin)、纳奇曼(Nachmann)、施加(Segai)等以弗洛伊德个性心理分析理论为基础,吸取了特性一因素论和心理咨询理论的一些概念和技术,对职业团体进行了大量研究,于20世纪60年代后期提出了一种强调个人内在动力和需要等动机因素在个人职业选择过程中的重要性的职业选择和职业指导理论——心理动力论。它认为职业选择是个人综合快乐原则与现实原则的结果。个人在人格与冲动的引导下,通过升华作用,选择可以满足其需要与冲动的职业。职业指导的重点应着重“自我功能”的增强。

美国职业指导专家霍兰德(Holland John L.)创立的人格类型论是一种人格—职业类型匹配的理论,其基本原则是认为职业选择是个人人格的延伸,比如影响个人职业决定的职业兴趣、个人对某些职业的刻板印象,实际上就是人格的一种反映;相同职业的从事者,有相似的人格与相似的发展史,他们对于各种情景和问题的反应也大致相似,并且因此塑造出特有的人际环境;个人的职业满意度、职业稳定性与职业成就,取决于个人的人格与环境特性间的适配性。

因此,在开展个性化就业的过程中,坚持以人为本的理念,依据心理动力论和人格类型论的理论和原则,围绕对个体需要及个体困扰(诸如贫困、残疾等因素)的分析,围绕个人人格类型与职业环境类型的匹配研究,因势利导,引导大学生积极主动地进行自我探索,实现基于大学生个性心理需求的个性化就业指导。

2. 基于全面整合资源参与个性化指导的统一跟进策略

(1)整合各种资源,构建个性化就业指导工作人力资源体系。

一是在强化现有执行机构的同时,组建强大的咨询机构。建立学生工作者、专业教师、顾问组三位一体的个性化就业指导机构。大学生工作队伍是个性化就业指导工作的策划与实施者,是该项工作的核心,但其对专业的深度了解有所欠缺;专业教师因其在专业领域的经验与影响力,在个性化就业指导工作中能够从专业出发,加深大学生对专业深度的了解,但就业工作的实际经验有所欠缺;顾问组则可以由工作经验丰富的离退休人员组成。学生工作队伍是此项工作的决策人与执行者,专业教师与顾问组共同组成强大的咨询机构。三者各取所长,优化个性化就业指导师资队伍。二是建立个性化的就业指导课程体系。当前高校就业指导课程体系中更多的是通用化指导的内容,个性化指导涉及不多。就业指导课程应当具体化、体系化,有针对性地安排在不同的年级,而不是仅仅安排在毕业年级。应针对不同专业,选择不同性质的企业,建立企业资料库,供学生参考。三是发挥各年级各类学生组织的自我教育、自我管理、自我服务的职能。除了现有各类学生组织要不断提高工作活力之外,还应该结合择业、就业成立专门的学生社团,有条件的要在大学的4个年级,分不同的专业,针对不同时期不同学生群体的个性化需求开展活动。

(2)搭建学生和社会沟通交流的桥梁,聘请企业界人士担任校外辅导员。

班杜拉(Bandura A.)的社会学习理论划分了两种不同性质的学习过程:一种是通过直接经验获得行为反应模式的过程,也就是直接经验的学习;另一种则是通过观察示范者的行

为而习得行为的过程,称之为“通过示范所进行的学习”。Bandura A.学习理论认为,动物只能进行前一种学习,而人类可以进行这两种学习,尤其以后一种为多。建立就业实习基地,组织不同专业、不同年级学生定期到相关企业考察参观或者请企业领导到学校讲学等方式,都属于“示范经验学习”,已经得到学生的普遍认可,需要做的是进一步加强上述工作的深度和广度。Bandura A.认为,观察学习始于学习者对示范者或榜样行为的注意,这是观察学习的起始环节。榜样行为的显著性、普遍性等因素直接影响观察者的速度与水平。因此,聘请企业界人士担任学生校外辅导员或校外就业指导师是一个创新的设想。建立长期、定期、制度化、横跨各学年的交流辅导,让大学生对就业形势、行业前景有清晰而系统的认知。通过此项制度,学校也可以通过分析企业的反馈信息,及时制定出个性化的就业指导课程。

3.基于处理通用化指导与个性化指导关系的相进相长策略

正确处理通用化指导和个性化指导之间的关系是开展个性化指导的前提。关于通用化指导与个性化指导的关系,必须明确以下几点:一是个性化就业指导策略绝非狭义的面向学生个体的指导策略,而是发展的、变化的,既可面向某个特殊群体,也可面向单个学生个体的广义的个性化指导策略。二是个性化指导既不是通用化指导的高级产物,也不是通用化指导的辅助与补充,通用化指导亦非个性化指导的基础,二者同时出现,相辅相成。三是通用化指导与个性化指导绝非“非此即彼”的二元对立关系。

基于通用化指导与个性化指导的关系,我们提出二者相进相长的策略,即二者并重、相互促进。离开了通用化的个性化指导将成为舍本逐末的“鸡肋”;离开了个性化的通用化指导将成为无的放矢的刻舟求剑。在就业指导过程中,实现二者相进相长要把握以下原则:第一,通用化指导方法和个性化指导方法在不同的情况下是可以互相转化的。对于一个特定专业的就业指导,既体现了通用化指导,又体现了个性化指导;对于不同专业的学生,在不同的时期采取不同指导方法,就体现了个性化指导的特点。第二,通用化指导不能弱化,相反更应当强化、细化。通过汇集整合相关资源,用海量信息应对学生的个性化需求。

4.基于构建时、空、人三维模型的立体指导策略

个性化指导是一个动态的过程,要因时、因地、因人多角度考虑。这就要求我们思考如何把时、空和人3种要素集中到一起。沿着时间的轨迹,我们看到在不同的时间,即便是相同的一个群体也会面临不同的就业问题。比如说大一年级的学生关注的是职业规划,大二年级的学生则处在对未来职业人生的迷茫和困惑期,大三年级的学生在摆脱了迷茫之后,是对职业定位的一种深入思考,大四年级的学生则需要具体的就业知识和技巧的指导。追寻空间的线索,我们看到在一个特定的时期里,处在不同专业、不同生长环境里的大学生也有相互各异的具有一定普遍性的需求。比如,文科专业和工科专业的学生的需求就大不相同。把握人生的历程,我们看到一个人在不同的时期有不同的追求,在一段时期不同的境遇也会影响一个人的人生谋划,即便是在一个相对稳定的时空里,哪怕是一个偶然的闪念都可能改变一个人前进的方向。所以,个性化的就业指导,必须全盘考虑时、空、人,构建三维空间模型。大到一个群体,小到一个个体,我们在对其进行指导的时候,必须首先把他定位在这样

一个三维空间里,视其在一个个连续的空间坐标上所对应的任务、专业、个人心理、思想特点和能力特长等,针对性地实施指导。

5. 基于满足用人单位对个性化人才需求的靶向追踪策略

社会主义市场经济条件下,企业之间的竞争归根到底是人才的竞争。在追求效益扩大的过程中,一专多能、极具潜力的人才炙手可热;在营造企业文化,打造核心竞争力的过程中,具有个性化、多样化、层次化的人才同样不可或缺。靶向追踪,就是要以社会,特别是用人单位对人才的需求为基础,有针对性地在大学生择业过程中进行指导。需要强调的是,不能一味地、毫无原则地妥协于社会和企业的要求,而是要把学生个体自然情况、素质能力与社会和企业的多样需求统一起来考量。指导者应成为沟通企业和学生的桥梁,由指导者综合分析二者交集容量有多大,再做出科学的个性化指导。

综上所述,个性化就业指导工作的基点就是以人为本。因此,开展个性化就业指导工作应当始终抓住以人为本这条主轴。同时,上述5种策略彼此关联,在运用这些策略的时候,应该注意两个原则:第一是开放性原则,即任何一种策略运用到指导过程中都不能一成不变。例如,采用“靶向追踪”策略进行个性化指导时要注意企业对人才个性化需求的开放性问题。即现时需求表现在不同领域或不同企业之间的多样性和同一领域甚至同一企业在不同时期需求的可变性问题。第二是兼容性原则,即上述各个策略之间不是彼此孤立,互不相干的。它们在不同情况下是你中有我、我中有你的关系。而且在运用这些策略对学生进行个性化指导时,可彼此配合,相互补充。

拓展阅读



未来5年教育行业的发展趋势

当前世界的教育行业可以说是一种精英主义教育,这种精英主义的教育并非是为了个性化发展人,而是为了培养出大学教授而设计。这是全世界教育的通病。价值取向及其枯燥并且单一化。这种金字塔类型的存在的原因就在于知识的封闭性,权威性,而如今互联网时代,这些知识的获取将不再是问题。我们面临的问题是,一个人,如何不在教育中被异化,教育的本质不应当是知识的灌输,而应当是独立思考人格的建立。

在未来,互联网会改变全人类的价值取向。将单一片面的价值观打下神坛,让各种价值重新回归社会,对人的才能进行各种认可。这其实也就是马克思真正所预言的“社会主义”。未来的教育行业预测有以下方面:第一,互联网会改变教育行业的价值取向,将单一的以成绩为主导的教育转变为对人个性的全面认可与挖掘,从单一走向多元,再从竞争走向合作。整个原有的金字塔型教育结构全部废弃,转变为“狼牙棒”形态。第二,同时,开挖大数据,建立人格发展的大数据心理模型,对人进行个性化的发展以及长远规划。

李克强总理在政府工作报告中提出,“制定‘互联网+’行动计划,推动移动互联网、云计算、大数据、物联网等与现代制造业结合,促进电子商务、工业互联网和互联网金融健康发展,引导互联网企业拓展国际市场。”“互联网+”战略就是利用互联网的平台,利用信息技术,把互联网和包括传统行业在内的各行各业结合起来,在新的领域创造一种新的生态。对于教育行业来说,“互联网+”战略为实现优秀教师资源的利用最大化提供了可能。比如,将名师课堂录成视频,再将视频、课件和课后习题一并分享给农村和山区的孩子,只需班上有教师负责视频的播放、秩序的维护、课后的解答,就能让山区、农村的孩子有同等的向名师学习的机会。

课后练习

1. 大学毕业后,你想从事什么工作?
2. 大学生应如何努力学习,才能更好地就业?
3. 考研的意义和作用有哪些?
4. 就业者的心理素质要求和综合素质要求有哪些?
5. 为了将来更好地工作和为社会做更多的贡献,你将如何学习?

第二章 大学生就业形势和政策

学习目标

1. 了解目前我国就业形势与就业政策,对我国大学生就业的现状有着比较直观与具体的了解。
2. 知道导致大学生就业困难的原因及其对策,能够熟知我国关于就业方面的政策。
3. 了解就业主要程序和求职步骤。

引导案例

各地掀起“抢人大战”与就业

尽管我国是世界上人口数量第一的国家,但是我们对于“劳动力数量”的焦虑从未停止过。前些年每到新旧年份交替就闹“民工荒”,如今变成了“人才荒”。2017年以来,西安、武汉、南京、杭州、成都、北京、上海等城市还纷纷掀起了“抢人大战”。

城市发展需要人才的聚集。各地政府对人才的重视本是好事,但突然这么多城市争夺人才,我们不禁要问,“人才危机”真的来临了吗?

人口流人对城市发展愈加重要。其实,这可以从人才供给和需求两个角度来分析,我们将重点从人口供给角度来进行讨论。

很多人将改革开放以来我国经济的持续快速增长归功于“人口红利”——如果没有政府逐步放开对人口流动的限制,人口红利很难释放出来。而今,随着人口形势的变化,我国人口红利期趋于尾声,劳动年龄人口出现了下降,人口迁移流动对城市经济发展的重要性愈发凸显:各地政府对外来人口的态度出现了反转。

在这种情况下,人口的迁移和流动超越了生育和死亡因素,将主导各地未来人口全局。一个城市长期发展潜力依赖于它对外来人口的吸引力。

以杭州、成都和西安为例,这三座城市人口净流入率分别为19.8%,12.1%和6.2%。其中,位于东部地区的杭州对外来人口吸引力最大,西部地区的成都和西安相对较小。成都和西安外来人口量级和占比相对较小,高学历人口储备无法与北上广深比拟,但过去几年却在“闷声”招揽人才:2010—2015年间流入到成都和西安的外来人口中,约60%具有大专及以

上教育程度,明显高于流入到杭州的外来人口的教育程度(仅38%为大专及以上)。

形成对比的是,在外来人口占比超过1/3的广州和上海,本身聚集了大量高学历人才,流入人口则以高中及以下教育程度为主,其中大专及以上教育程度比例却较低,仅占35%和43%。

城市发展也离不了普通劳动力。由于过去出生人口规模的剧烈变动导致当前不同代际人口结构快速变化,我国在不久的将来将面临青年劳动力锐减。在20世纪80年代后期和90年代,历年出生人口数量出现长期持续下降的现象,这导致我国劳动年龄人口规模自2012年来连续下降。近几年青年劳动力规模也略有下降,但变化幅度并不大,2015—2020年间我国24~35岁青年劳动力规模将保持在2.6亿~2.7亿人。

教育的发展和劳动力素质的提升将在一定程度上弥补青年劳动力规模的快速下降。2015年青年劳动力中仅1/4的人拥有大专及以上学历,2020年该比例预计将提高近10%,2015—2020年间大专及以上学历的青年人口规模将相应增加约2000万人。教育的发展和劳动力人口素质的提升会继续发展,尽管到2025年青年劳动力规模将大幅下降,但可以预计大专及以上学历的人口规模变化幅度将不会出现大幅下降。

实际上,高中及以下教育程度的青年人口规模会下降得惊人。2015—2020年间高中及以下教育程度的青年人口会下降约13%,2020—2025年间预计会下降40%以上。该现象值得警醒,城市的发展不仅仅需要“高端”人才,熟练工人和服务人员也同样重要。

城市争夺人才是基于“需求侧”变动。从2017年到2018年,青年劳动力人口数量和教育没有发生剧烈的变化,当前这波“抢人运动”并非由“供给侧”的人口驱动,当前的“人才危机”尚不足以由“人口危机”来解释,真正的“供给侧”危机将发生在2020—2025年。

这波争夺人才的大战,更多是基于“需求侧”的剧烈变动,由当地政府主导,这与最近两年各地产业结构调整有密切关联。近几年各地强调知识经济,争相发展高新技术,对于技术人才的需求陡增。

除人口这一基本因素影响青年劳动力的供给外,我国的经济、社会领域深刻的社会变革也正在发生,对劳动力供给的影响也值得重视,例如生育政策放开影响了女性劳动参与,高铁的快速发展极大地拓展了人们的就业和居住选择。总之,种种挑战和机遇正在考验着地方政府和青年人。

(资料来源:人民网·强国论坛)

第一节 大学生就业环境

就业环境是指与大学毕业生择业有关的政治、经济、文化等社会环境。就业环境对毕业生择业的作用是多方面的,有些是直接的、现实的,有些则是间接的、潜在的,有些是积极的、

正面的,有些则是消极的、负面的。就业环境是一种社会存在。毕业生在择业前正确认识并分析自己所处的就业环境,寻找有利因素,避免不利因素,有助于帮助毕业生制订出符合社会实际的择业目标。

一、社会环境

社会环境对每位毕业生的就业发展有着重大的影响,通过对社会大环境进行分析,了解国家或地区的经济、法制建设发展方向,对自己未来的就业和发展意义重大。

1. 市场经济竞争激烈

我国市场经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段,正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期,建设现代化经济体系是跨越关口的迫切要求和我国发展的战略目标,必须坚持质量第一、效益优先,以供给侧结构性改革为主线,推动经济发展质量变革、效率变革、动力变革,提高全要素生产率,着力加快建设实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的产业体系,着力构建市场机制有效、微观主体有活力、宏观调控有度的经济体制,不断增强我国经济创新力和竞争力。因此,接受市场经济激烈竞争的考验,是每个人都不可回避的选择。

2. 经济结构和产业结构调整

目前,我国经历着一场大规模的经济结构和产业结构的调整,是经济发展的必然趋势,也是我国经济取得长足发展、经济体制从计划经济向市场经济转轨的必然结果,对就业增长的影响是极其深刻的。具体而言,首先,产业结构调整使第一产业、第二产业的劳动力,尤其是非熟练劳动力被动地向第三产业转移。这样,必然使不适应第三产业就业岗位劳动力处于失业状态。其次,所有制结构调整使就业岗位从国有企业向混合所有制企业,包括个人私营企业、三资企业和民营企业转移。这样,由于就业观念等原因,一些劳动力人口必然处于失业状态。

3. 区域经济发展状况

由于地理和历史的原因,造成了我国东、中、西部之间经济和社会发展的不平衡格局,以珠江三角洲地区、长江三角洲地区、环渤海地区为代表的东部沿海地区的工业经济基础较好,而中西部内陆地区经济发展水平相对较低。对于区域经济发展不平衡问题,美国经济学家埃德加·胡佛总结出一个规律:区域经济的初始发展取决于自然资源的分布、集中经济的水平和交通运输的成本三个方面。随着各地区发展水平的变化,后续的发展变化将更多地依赖于区域间的比较优势驱动,这包括自然差异、人文差异、经济差异和组织体制差异等所造成的比较优势的不同。

4. 知识经济发展迅猛

工业经济向知识经济转变,一方面使知识密集型的新产业部门不断涌现,另一方面使传

传统产业部门经过改造之后知识含量大幅度提高,直接从事生产的劳动力大大减少,从事知识生产和传播的劳动力越来越多,从而导致一场西方社会日益引人关注的就业领域的变动。这一变动的特点是大量传统就业领域“缩小”,知识结构性失业人口不断增加,就业结构加速调整,随之而来的是一场有关就业的革命。

随着科技进步和社会生产力的发展,生产的技术构成不断提高,劳动力需求量也将相应减少,从而造成一部分劳动者失业。在市场经济条件下,劳动力市场上随时都会有同市场需求不相适应的劳动者被淘汰或为寻求更理想职业的劳动者主动辞职,拥有新技术的劳动者被吸收。因此,失业是技术构成提高和现代市场经济的必然结果。我国现阶段出现的严重失业问题的原因是多方面的,既有上述原因,也有因历史上为解决就业问题采取“广就业、低效率”政策而造成的隐性失业问题,还有乡镇企业发展对城市企业的冲击。

同时,与传统的工业、农业经济相比,知识经济已经发生了根本性的变化。农业经济属于劳动密集型产业模式,以土地为主要资本;工业经济属于资金密集型产业模式,以货币为主要资本;知识经济属于知识和技术密集型产业模式,以知识、智力为主要的资本,知识资本也就成为知识经济主导的生产要素。知识经济的繁荣不直接取决于资源、资本等硬件的数量、规模和质量,而是直接依赖于知识或有效信息的积累和利用。知识在一些高科技企业起着极其重要的作用,知识已经代替资本成为企业成长的根本动力,是竞争力的主要源泉,是使投资获得高额回报和员工获得高额收入的基础。比尔·盖茨靠自己的知识构筑了一个强大的微软王国,美国靠知识而迅速成长起来的高科技企业已经形成相当的气候。我国一批迅速崛起的高科技企业充分发挥和利用了知识资本,获得了成长的巨大动力和竞争力,就是很好的证明。

二、政策环境

“就业是最大的民生。”这是习近平总书记在十九大报告中的一句话,也是当下中国一个非常明确的民生实事。解决好就业问题,才能实现社会的长治久安,才能实现劳动者的安居乐业。所以,就业是最大的民生。大学生群体是天之骄子,其背后是无数个家庭最殷切的期待和希望支撑,如果这个群体就业质量不高,势必造成沉重的家庭负担和社会问题。所以让他们能实现充分就业、高质量就业也是各级政府部门应该关心的问题。为解决大学生高质量更充分就业,习近平总书记给出了一个“大纲”——大规模开展职业技能培训,注重解决结构性就业矛盾,鼓励创业带动就业,提供全方位公共就业服务,促进高校毕业生等青年群体多渠道就业创业。我国针对大学生最新的就业政策有:

(1)鼓励高校毕业生到基层和艰苦地区工作。各级政府要为高校毕业生创造工作条件,主要是为了充实城市社区和农村乡镇基层单位,从事教育、卫生、公安、农技、扶贫和其他社会公益事业。在艰苦地区工作2年或2年以上者,报考研究生的,应优先予以推荐、录取;报考党政机关和应聘国有企事业单位的,同等条件下,应优先录用。

(2) 党政机关录用公务员和国有企事业单位新增专业技术人员和管理人员,应主要面向高校毕业生,公开招考或招聘,择优录用。

(3) 鼓励各类企事业单位特别是中小企业和民营企业聘用高校毕业生,政府有关部门要为其提供便利条件和相应服务。对企业跨地区聘用的高校毕业生,省会及省会以下城市要认真落实有关政策,取消落户限制。

(4) 鼓励高校毕业生自主创业和灵活就业。凡高校毕业生从事个体经营的,除国家限制的行业外,自工商部门批准其经营之日起1年内免交登记类和管理类的各项行政事业性收费。有条件的地区由地方政府确定,在现有渠道中为高校毕业生提供创业小额贷款和担保。

(5) 为高校毕业生办理户口和人事档案手续提供便利。对毕业离校时未落实工作单位的高校毕业生,本人要求户口和人事档案保留在学校的,按规定保留两年。在此期间,档案管理机构对保管其档案免收服务费用;本人要求将户口转回入学前户籍所在地的,公安机关应当按照户籍管理规定为其办理落户手续,人事、教育部门所属人才交流服务机构负责办理相关手续,人事部门所属人才交流服务机构免费提供人事代理服务。本人落实工作单位后,公安机关按有关规定办理户口迁移手续。

(6) 毕业半年以上未能就业并要求就业的高校毕业生,可持学校证明到入学前户籍所在城市或县劳动保障部门办理失业登记,劳动保障部门所属的公共职业介绍机构和街道劳动保障机构应免费为其提供就业服务。对已进行失业登记的高校毕业生,有条件的城市、社区可组织其参加临时性的社会工作、社会公益活动,或到用人单位见习,给予一定报酬。对于因患病等原因短期无法工作并确无生活来源者,由民政部门参照当地城市低保标准,给予临时救助。此项费用由地方财政列支。

(7) 鼓励中小企业和民营企业聘用高等职业学校(大专)毕业生,对就业困难的应届高职(大专)毕业生,由劳动保障、人事和教育部门共同实施“高职(大专)毕业生职业资格培训工程”,对需要培训的应届高职(大专)毕业生进行职业技能培训和职业技能鉴定。培训费用由教育系统承担,职业技能鉴定费由劳动保障部门适当减免。

三、经济环境

经济发展形势直接关系到大学生的就业情况。国家总体的经济形势影响当年人才的总体需求,而区域的经济形势不但影响当地的人才需求、人才环境,而且也引起人才的流向不平衡。

我国的地区经济发展很不平衡,城乡之间还存在较大的差距。这就导致了地区的人才需求不平衡以及大学毕业生流向的不平衡。东部沿海地区和中心城市如北京、上海、深圳、广东、江苏、浙江等省市对人才的需求旺盛,成为人才流向集中的地方;在广泛宣传发动以及政策支持下,流向中西部地区的人才逐年增多,但西部要构成对人才的强烈吸引力,还有待于西部开发的深入进行。经济发展了,处处呈现勃勃生机,对高层次人才的需求就会自然增

多,当然,经济发展的过程,也是人才不断参与的过程。例如:江西环境工程职业学院 2017 届 3610 名毕业生的就业地区以江西省内为主,占比为 44.13%;省外就业人数较多的地区为广东省、浙江省、福建省和上海市,占比分别为 29.40%、7.31%、4.89%和 4.59%。江西省内就业的毕业生主要流向了赣州市(60.11%),其次为南昌市(12.23%)。就业经济区域主要集中在长江中游综合经济区,占比为 45.71%;其次为南部沿海综合经济区,占比为 34.31%。

因此,对大学毕业生来说,需要分析国家总体的经济形势和各区域经济发展形势,这可以帮助自己正确定位就业目标。经济发达的地区和城市,对高层次人才的需求较为旺盛,总体的人才环境较好、机遇较多,但与此同时,人才竞争十分激烈;经济欠发达或者不发达的地区,对高层次人才的需求不多,工作环境、条件较为艰苦,但是给大学生施展才华、创造事业、实现人生价值提供了广阔的空间。

四、就业制度

就业制度是指国家关于人们合法获取就业机会、维护社会就业行为的根本规定。随着经济体制改革的全面展开和政治体制改革的深入发展,我国劳动人事制度的改革也进入了一个深入发展的新阶段。具体而言,政府机构要转变职能、精简机构、提高效率,推行国家公务员制度。国有企业要实行灵活的用工制度,推广劳动合同用工制度,逐步打破不同所有制企业职工固定身份界限,促进劳动力资源合理配置。事业单位要在国家有关法律规范下,逐步实现单位自主用人,个人自主择业。我国新的就业机制将逐步形成,现行的就业制度有:

1. 国家公务员制度

现代公务员制度是建立在民主政治、法制社会和科学管理基础之上的制度。中国国家公务员制度,是关于政府机关从事公务人员管理的法律化、正规化和标准化的诸种规范和规定的总和,是一套完整的国家行政机关工作人员录用、考核、职务任免升降、培训、工资保险福利、申诉控告、退休以及公务员管理机构和监督等管理行为的规范和准则体系。

2. 劳动合同制度

我国在 20 世纪 50 年代中后期开始实行计划经济,在劳动用工制度方面统包统配。这种统包统配的劳动用工模式,从根本上否定了企业自主用人、劳动者自主择业的行为,使就业决策集中于宏观单一层次,导致劳动者职业的固定化,并造成了劳酬脱节,挫伤了劳动者与用人单位的积极性,阻碍了生产力的发展。1983 年 2 月原劳动人事部发布《关于积极试行劳动合同制度的通知》,提出今后无论全民所有制单位还是区、县以上集体所有制单位,在招收普通工种或技术工种工人的时候,都必须与被招用人员签订劳动合同。1995 年《劳动法》正式实施,建立起与社会主义市场经济体制相适应的新型劳动用工制度,从根本上改变了以往计划经济条件下企业劳动用工依靠行政手段分配与管理的体制,使企业和劳动者可以在真正平等的基础上实现双向选择,从而使劳动关系双方真正成为平等的主体,保证了劳动者

和用人单位的平等主体地位,为培育和发展劳动力市场,建立统一、开放、竞争、有序的劳动力市场运行机制创造了条件,为劳动力资源的合理配置,为国民经济持续、快速、健康发展,为社会主义市场经济体制的建立和发展创造了条件。同时,人们的就业观、就业意识也在发生了变化:“铁饭碗”打破了;“工作无贵贱、劳动最光荣”;“不靠国家靠自立,自主创业闯新天”成为时尚。

3. 市场就业制度

随着改革开放的深入,人才开始“流动”。所谓人才流动,是指以专业技术人员和管理人员为主体的各类人才根据个人的择业愿望,通过人才流动服务机构登记、交流,从一个单位(地区)调整到另一个单位(地区)工作。人才流动中的流动人员主要是指:辞职或被辞退的机关工作人员;企事业单位专业技术人员和管理人员;与用人单位解除劳动合同或聘用合同的专业技术人员和管理人员;待业的大中专毕业生;自费出国留学人员;外国企业常驻代表机构的中方雇员;外商投资企业、乡镇企业、区街企业、民营科技企业、私营企业等非国有企业聘用的专业技术人员和管理人员等。

人才流动具有社会性、多样性、灵活性等特点,主要形式有:辞职、辞退、聘用、兼职等。人才流动,可以改变人事行政隶属关系,如辞职、辞退;也可以不改变人事行政隶属关系,如兼职。无论人才以何种形式流动,都要在有利于国家经济社会发展的前提下,进行合理有序的流动。搞活人才流动,对于促进经济社会发展,促进人事制度改革具有重要意义。搞活人才流动,对于实现人才的自主择业权和单位的自主用人权,也具有重要意义。

从1995年开始,我国实行了市场就业制度。市场就业制度是国家出让劳动者就业的承揽权,劳动力纳入市场,使劳动市场成为沟通劳动力供需双方的渠道;劳动力供需双方直接见面、互相选择,并以合同方式维系双方关系;劳动者在国家法律许可的范围内,自己开创事业,国家给劳动者提供优惠政策,并创造宽松的经营环境。毕业生就业制度的改革是面向21世纪教育改革的重要组成部分。对高等学校来说,就是要把人才培养和合理使用结合起来,增强学校面向社会自主办学的动力和活力;对学生来说,有利于形成激励和竞争机制,提高学习的积极性和竞争性;对用人单位来说,有助于促进其尊重知识、尊重人才,从而使教育适应经济建设和社会发展对人才的需要。

第二节 我国大学生就业现状与趋势

大学生是社会的一个特殊群体,作为社会新技术、新思想的前沿群体、国家培养的高级专业人才,代表着最先进的流行文化,代表着年轻有活力一族,是推动社会进步的栋梁之才。

我国高校自1999年扩招后大学毕业生逐年大幅度递增(如图2-1所示),2018年高达820万人左右。随着如此众多数量的各类毕业生冲击大学生就业市场,“大学生”已不再是

天之骄子。在这样的社会背景下要求大学生不只具备一定的课本知识,而且要真正掌握一种学习的方法及一定的工作技能。大学生就业是人生一次重要的选择,每个大学生都希望自己在社会上能有一个合适的位置,为社会做贡献,实现自身价值。进入 21 世纪后,世界各国的大学生人数都呈上升趋势,大学生就业成为需要解决的首要问题,大学生应对就业难问题显得尤其重要。

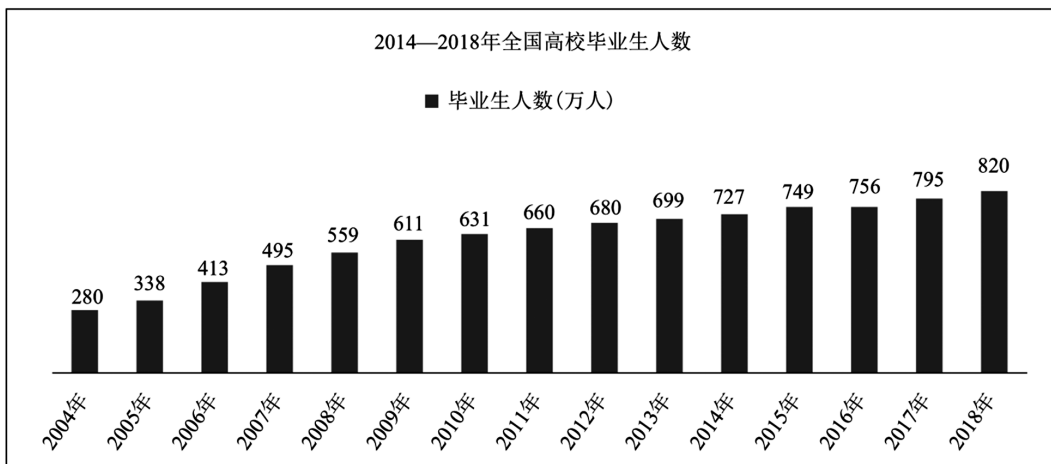


图 2-1 2014-2018 年全国高校毕业生人数

一、大学生就业现状分析

1. 需求不平衡

需求不平衡具体表现在学科专业之间、学历之间、地区之间、院校之间、用人单位之间的不平衡。高新技术专业、高学历、东部经济发达地区、名牌学校的毕业生就业占优势;作为传统毕业生就业主渠道的国有大中型企业,引进毕业生的比例在逐年下降;政府机关及事业单位,用人指标有限,难以接收大量毕业生。而三资企业、民营企业及高新技术产业企业(尤其是信息产业)的需求数量却连年增加。

2. 社会对毕业生的素质要求提高

目前,许多的企业改制减少用工、采用高新技术等,对劳动力的需求呈下降趋势。因为可以节省人力和物力,同时又提高企业工作业绩和效率,很多工作已经让机器代替人操作,导致现在毕业生就业竞争越来越激烈。很多大学生眼高手低,拥有很高的知识水平,可实际工作中动手能力较差,所带来的效率与身份不符合,难以满足用人单位的需求。所以现在用人单位对毕业生的素质要求越来越高,选择毕业生更加理性,更加注重毕业生的综合素质。那些具有较高的政治思想素质和高尚的品德、扎实的基础知识和宽广的知识面、强烈的事业心和责任感且吃苦耐劳、动手能力与团队精神强、身心健康的毕业生十分走俏。如图 2-2、图

2-3 所示,以用人单位对某职业学院 2018 届毕业生满意度为例:满意度为 99.39%;其中,“很满意”占比 41.46%，“满意”占比 43.29%。适应能力、沟通能力、动手实践能力、抗压能力、创新能力被用人单位认为是所需的最重要的能力。

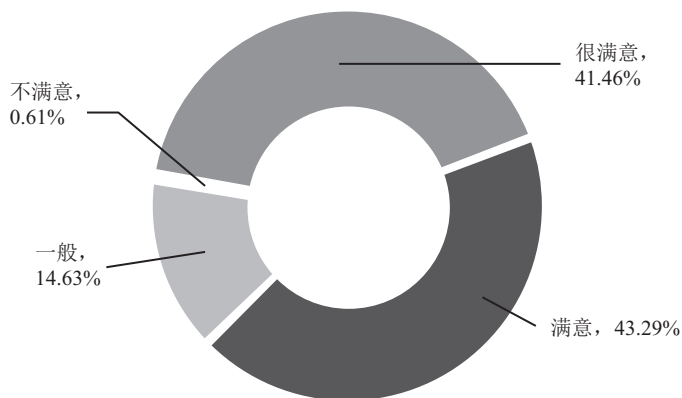


图 2-2 用人单位对 2018 届毕业生满意度评价

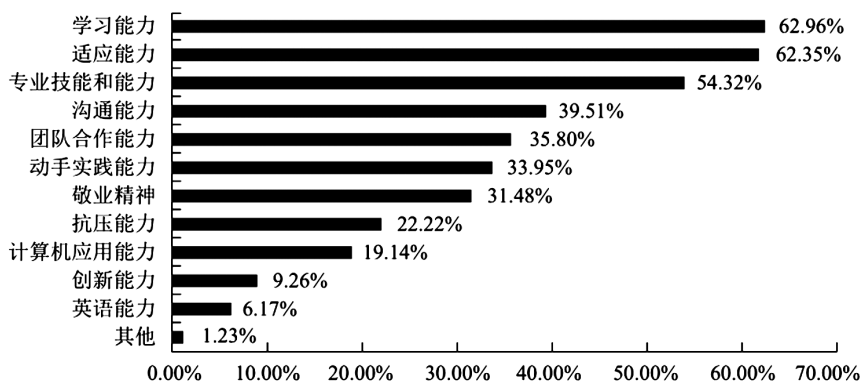


图 2-3 用人单位认为毕业生的优势能力素质

注:数据来源于第三方机构——某职业学院 2018 届毕业生用人单位数据调查。

3. 就业竞争日益激烈

在当今大学生就业市场上,就业竞争日益激烈。一方面大学生择业受毕业时间相对集中、选择职业时间较短的影响;另一方面,近几年随着高等教育大众化的实施,毕业生的数量不断增多,而社会的有效需求却在短期内增加有限,因而就业岗位有限,就业压力增大。尤其是当前大学生趋之若鹜的“热门”职业、“热门”岗位,求职毕业生多,就业竞争更为激烈。

4. 以学校为主的大学生就业市场已经形成

尽管社会上已形成了各类人才市场,但由于市场规模过大,缺乏严格的市场规则,或由于针对性不强,而使就业签约率不高。相比之下,以学校为主体的就业市场,由于学校与用人单位常年保持较密切的联系,供需双方专业较对口,学校的中介作用可以得到充分发挥

等,这样就使得学校的就业市场签约率较高,市场的效益发挥较好,因其高效、可靠、真实、规范而受到了毕业生和用人单位的普遍欢迎。如某职业学院 2019 届毕业生中大约 65% 的都是通过学校就业市场成功就业的。

5. 大学生就业机制和运行系统日益完善

以学校为基础的毕业生就业市场和就业指导服务体系已经建立,并为毕业生和用人单位提供了多方面的帮助、指导和服务:市场机制在毕业生就业工作中的作用愈来愈明显。公平竞争、优胜劣汰得以充分体现,公开、公正、公平竞争的择业氛围正在逐步形成。毕业生就业市场正从传统的管理向以信息技术为基础的现代化管理模式转变,“信息化、专业化、全程化、全员化”已成为高校加强精细化就业指导努力的目标,微信、微博等即时通信工具为“四化”提供技术支持,就业指导服务信息化建设不断完善,成为高校为毕业生打造的高效、便捷的“信息高速公路”。就业关系合同化,即无论企业、事业单位,还是国家机关、社会团体,只要录用毕业生,都必须签订就业协议,这从客观上反映了毕业生就业工作已进入规范化、法制化的轨道。

二、大学生就业市场的发展趋势

随着我国改革开放的深入和社会主义市场经济的不断完善,以及大学生就业市场化的进一步发展,今后几年大学生就业市场呈现以下发展趋势。

1. 技能型人才稀缺

据国家有关部门对未来 10 年人才需求预测结果表明,2025 年我国对高技能人才的需求将分别增加约 990 万人,其中技能型紧缺人才的需求缺口更是突出。据全球领先管理咨询公司麦肯锡的最新报告,随着经济结构的进一步转型和调整,中国对高技能人才的需求正飞速增长。2020 年,中国面临着 2400 万的人才供应缺口。因此,技能型人才的稀缺,是我们大学生未来就业的希望。

2. 供求形势将发生变化

随着大学生的扩招,毕业生人数在短期内会迅猛增加,然而社会的有效需求在短期内却增速有限。同时,随着“人才国际化”步伐的加快,用人单位对毕业生的要求越来越高;许多企业下岗分流,机关事业单位的减员增效以及成人高等教育的飞速发展,使得就业竞争更加激烈,用人单位对毕业生越来越挑剔。这样一来,势必造成部分专业、少数毕业生供过于求,形成了“求职难”的状态,部分毕业生也会因此暂时待业。同时,农村、基层单位及边远地区将成为一些毕业生的自愿选择。

3. 无形市场加快发展

由于计算机网络技术的广泛应用,择业自由度的增大,毕业生除利用有形市场直接洽谈外,更多地将通过无形市场,即在不见面的远程情况下进行择业。网络、传真、电话等会越来

越显示出其在择业方面的巨大活力。毕业生可以通过网络查询用人信息,并进行自我推销,也可以在远程情况下与用人单位进行交谈。学校将建立自己的就业信息平台,为毕业生与用人单位双向选择提供更加方便的条件。

4. 就业市场更加规范

近年来,在大学生就业市场运行过程中存在不少问题,如就业市场的行为不规范,就业市场的制度不健全等。诸如非法职业介绍机构随意插手毕业生就业市场,招聘、应聘中的弄虚作假,供需双方的轻率违约,合法权益得不到保护,各种乱收费现象以及某些招聘活动中的非公开、非公正行为的存在等,严重干扰了大学生就业市场的正常运行。今后,随着我国社会主义市场经济的不断发展和完善,大学生就业市场也将进一步完善,并不断向规范化、法制化迈进,公开、公正、公平竞争的良好择业氛围将会逐步形成。同时,高校就业市场将常年开放,并与其他人才市场形成互补。

5. 就业市场的功能更完善

大学生就业市场虽已建立,但市场的功能还有待于进一步扩展、完善。今后几年,随着大学生就业市场的发展,未来大学生就业市场不仅具有有效配置毕业生资源、交流供需信息的功能,而且具有就业指导和服务功能,即包括就业指导、服务、咨询、推荐就业、就业培训以及就业测试等功能。

6. 宏观调控将进一步加强

通过市场机制实现毕业生的最佳配置是大势所趋,但要实现人才的合理流向控制,还离不开宏观调控手段,尤其是在向关系国计民生的国有骨干企业、重点教学科研单位、国防、军工及边远、艰苦地区输送优秀人才方面,今后国家将会加强以市场为导向的宏观调控的力度,积极地引导、吸引毕业生到这些地区和单位就业。

第三节 大学生就业政策

目前,大学毕业生就业制度改革是在国家方针政策的指导下,实行市场导向、政府调控、学校推荐、自主择业为主的就业体制。只有全面了解国家就业政策,转变就业观念,增强自主择业意识,主动面向社会主义市场经济人才需求的市場,按照供需见面、双向选择和市场竞争的原则,才能顺利就业。

一、就业政策的内涵和特征

就业政策是国家制定的人力资源配置准则的体现,是调控、导向毕业生择业行为的基本

依据。

1. 就业政策的内涵

就业政策,即国家在一定的历史条件和阶段,为促进经济发展和社会进步、创造劳动者就业条件、扩大就业机会所制定的行为准则。它包括就业指导思想,管理体制,指导原则,就业范围、渠道及相关的具体规定等。

高校毕业生就业工作涉及面较广,关系到人力资源的合理使用、国家发展和社会稳定。这项工作涉及毕业生、学校、家长、用人单位、户籍部门、档案管理部门、人才市场及政府主管部门的方方面面,是一项政策性很强的系统工程。为了保证高校毕业生都能够顺利充分地就业,按照市场法则合理配置人力资源,保证社会主义现代化建设事业对人才的需求,使高校毕业生就业工作规范有序地进行,国家制定了一系列政策,对高校毕业生就业问题做出了具体的规定,成为国家就业政策的组成部分。同时,各省、自治区、直辖市就业主管部门结合本地区实际情况也制定了相关的指导性政策和规定。大学生必须全面了解国家和当地政府主管部门的有关政策和规定,熟悉、掌握就业程序,以便顺利地走上工作岗位。

2. 就业政策的特征

第一,稳定性。

就业政策与国家其他政策一样,是主管部门在党的方针政策指引下,依据宪法和相关法律、法规,经过调查研究论证后制定的,具有一定的稳定性。

第二,严肃性。

就业政策具有较高的权威性和严肃性。依法治国、按政策办事是建立和完善社会主义市场经济的可靠保障。各级政府、用人单位和广大毕业生必须按照政策办事,在工作中遵纪守法、遵守规定、讲法制、讲政策、讲程序、讲诚信。不允许任何部门和个人“上有政策,下有对策”,不按政策办事。对违反国家就业政策的部门和个人将给予行政处罚,造成严重后果的将负法律责任。

第三,发展性。

国家就业政策具有相对稳定性。但是,随着我国改革开放的不断深入和社会主义市场经济体制的日趋完善,就业政策必然要不断修订完善,使之符合时代需要,保证国家就业政策的连续性和发展性。

3. 大学生现行的就业政策

大学生是我国人力资源的重要组成部分,是全面建设小康社会,开创中国特色社会主义事业新局面的重要力量。合理配置、使用这一人力资源,充分发挥其作用,对于促进经济发展和社会进步具有重要意义。大学生就业的方针:统筹规划、合理使用、加强重点、兼顾一般、面向基层,适应和满足生产、建设、管理、服务第一线的岗位需要。在保证第一线岗位需要的前提下,贯彻学以致用、人尽其才的原则。

目前,工作在我国生产、建设、管理、服务第一线的大学生的比例比较低,人力资源结构还不尽合理。国家要做好大学生就业工作与优化人力资源结构工作,通过补充高职毕业生不断提高第一线劳动者的素质。党和政府要求选拔毕业生坚持公平、公正、公开和择优的原则,杜绝不正之风的干扰。

随着改革的进一步深入,国家十分重视大学生的就业工作,积极拓宽其就业渠道。国有企事业单位进一步加大吸收毕业生的工作力度,做好人力资源结构调整和人才储备工作,并支持和鼓励集体、合营、联营、私营及股份制等各种经济类型的企业接受高校毕业生。国家鼓励毕业生利用自己的知识和专长自主创业。

大学生是国家按计划培养的专门人才,有执行国家就业方针政策和根据需要为国家服务的义务。毕业生应在国家就业方针政策的指导下,通过学校推荐,毕业生和用人单位双向选择,自主择业。

毕业生离校时,由省、市就业主管部门签发“全国普通高等学校专科毕业生就业报到证”。落实就业单位的毕业生,签发到接受单位。

毕业生在择业期(一般截止到毕业离校日)满后才落实就业单位,就业主管部门不再办理派遣手续,按人才市场招聘原则就业。到非国有单位就业的毕业生,政府人事部门所属人才服务机构应及时办理人事代理手续。凡办理人事代理手续的,其人事档案、党团组织关系留在人才服务机构,工龄可连续计算,户籍关系可落在人才服务机构也可落回家庭所在地。

对自主创业、自谋职业的毕业生,各省、市在人事代理、社会保障、户籍管理、工商税务审批等方面都有相应规定,制定优惠政策,积极予以支持。

二、有关就业政策的简介

推进人事代理制度,规范人事代理行为,完善人才社会化服务体系,是建立与社会主义市场经济相适应的人事管理体制,促进经济社会和各项事业发展的客观需要。县级以上政府人事行政部门按照管理权限主管人事代理工作,其所属人才服务机构具体承办人可全权委托代理,也可单项或多项委托代理。

1. 人事代理范围

人事代理范围:三资企业和私营企事业及其他自愿委托的各类事业单位,暂未落实单位的大中专毕业生,自愿委托代理的各类专业技术人员和管理人员,出国留学人员,与用人单位解聘合同的人员等。

2. 人事代理程序

(1)单位委托须提交申请书、工商营业执照(副本)、事业法人登记(副本)或其他能够证明(身份证、职称证书、毕业证)的文件。

(2)个人委托须提交个人申请书、辞职(辞退)证明或其他组织决定文件及个人身份证明(身份证、职称证书、毕业证)。

(3)经工作人员审核后办理有关代理手续并收档案管理费,需办理流动手续的,另按规定交付流动手续费。

3.人事代理服务内容

(1)代管人事档案、人事关系、工资关系。

(2)代办身份证明、出国(境)政审、工龄计算、出具有关证明。

(3)代办毕业生就业、人才引进手续。

(4)代办专业技术人员职务资格考核。

(5)代办社会保障业务。

(6)代办代理人员的户籍关系,将代理人员的户籍关系挂靠在人才服务中心设立的集体户口本上,由中心统一管理。

(7)代办人员的党团关系。

(8)代理对象委托的其他人事工作业务。

4.就业准入制度

就业准入制度,即根据《劳动法》和《职业教育法》的有关规定,对从事技术复杂,通用性广,涉及国家财产、人民生命安全和消费者利益的职业(工种)的劳动者,必须经过培训并获得职业资格证书后,方可就业上岗的制度。如果劳动者未获得相应的职业资格证书即被招聘上岗,用人单位将受到处罚。实行就业准入的职业范围由劳动和社会保障部确定并向社会发布。全国现有 87 个工种实行就业准入制度。

(1)职业资格证书及其级别。

职业资格证书是劳动者具有从事某一职业所必备的学识和技能的证明。它是劳动者求职、任职、开业的资格凭证,是用人单位招聘、录用劳动者的主要依据,也是境外就业、对外劳务合作人员办理技能水平公证的有效证件。职业资格证书是选择相关工种就业的通行证。

(2)职业资格证书的获取。

大学生要取得职业资格证书,可到当地政府部门认定的职业技能鉴定机构申请参加职业技能鉴定。根据所申报职业的资格条件,确定自己申报鉴定的等级。如果需要培训,要到政府有关部门批准的培训机构参加培训。职业技能鉴定分为知识要求考试和操作技能考核两部分。知识要求考试一般采用笔试,操作技能考核一般采用现场操作,如加工典型工件、生产作业项目、模拟操作等方式。经鉴定合格者,由劳动和社会保障部门核发相应的职业资格证书。

(3)秘书。

秘书,即从事办公室程序性工作,协助领导处理行政事务及办公室日常事务,并为领导

决策及其实施提供服务的人员,是实行就业准入的职业之一。劳动和社会保障部制定的秘书职业标准有3个等级,即初级(国家职业资格5级)、中级(国家职业资格4级)、高级(国家职业资格3级)。该职业标准中包含接待工作、档案工作、文书拟写与处理、会议组织、信息工作、办公室日常事务和协调工作等多方面的职业资格要求,是考核秘书职业人员的基本依据。

④推销员。

推销员,即从事商品、服务推销工作的人员,是实行就业准入的职业之一。劳动和社会保障部在全国范围内组织3个等级的推销员国家职业资格统一考试,使从业人员得到国家统一的职业资格认证。推销员职业资格全国统一鉴定,每年上下半年各组织一次。

(5)公关员。

公关员,即从事组织机构信息传播、关系协调与形象管理事物的咨询、策划、实施和服务的人员,是实行就业准入的职业之一。

公关员职业目前设3个等级,分别为初级(国家职业资格5级)、中级(国家职业资格4级)、高级(国家职业资格3级)。

(6)物业管理员。

物业管理员,即对投入使用的房屋建筑及其附属设备与配套设施进行经营性管理,并向物业产权人、使用人提供多方面、综合有偿服务的人员,是实行就业准入的职业之一。

(7)电子商务师。

劳动和社会保障部制定并颁布了《电子商务师国家职业标准(试行)》,将电子商务师职业分为4个等级,分别是电子商务员(国家职业资格4级)、助理电子商务员(国家职业资格3级)、电子商务师(国家职业资格2级)、高级电子商务师(国家职业资格1级)。电子商务师国家资格统一培训和鉴定将在构建覆盖全国的培训考核网络的基础上,推出全国统一的培训鉴定标准。

(8)企业人力资源管理员。

企业人力资源管理员,即从事人力资源规划、员工招聘、绩效考核、薪酬福利管理、激励、培训与开发、劳动关系协调等工作的专业人员。其职业资格认证以考核和培训相结合的方式进行,在培训过程中进行鉴定。只有具备条件的机构才可以获得开展培训鉴定的授权,按照劳动和社会保障部鉴定中心的要求招生,并在省级鉴定中心的指导下开展职业资格鉴定工作。

本职业共设4个等级,分别为人力资源管理员(国家职业资格4级)、助理人力资源管理师(国家职业资格3级)、人力资源管理师(国家职业资格2级)、高级人力资源管理师(国家职业资格1级)。

(9)心理咨询师。

心理咨询师,即运用心理学和相关学科的专业知识,遵循心理学原则,通过心理咨询的技术与方法,帮助求助者解除心理问题的专业人员。

劳动和社会保障部制定颁布了心理咨询师国家职业标准,并组成“全国心理咨询职业资格培训鉴定工作指导委员会”,负责在全国开展统一的职业培训和职业资格鉴定工作。该职业共设3个等级,分别为心理咨詢员(国家职业资格3级)、心理咨询师(国家职业资格2级)、高级心理咨询师(国家职业资格1级)。

(10)企业信息管理员。

企业信息管理员,即从事企业信息化建设,承担信息技术应用和信息系统开发、维护、管理及信息资源开发利用的复合型人员。

劳动和社会保障部制定了企业信息管理员国家职业标准。该职业划分为3个等级,分别为助理企业信息管理师(国家职业资格3级)、企业信息管理师(国家职业资格2级)、高级企业信息管理师(国家职业资格1级)。

(11)营销师。

营销师,即从事市场分析与开发研究,为企业生产经营决策提供咨询,并进行产品宣传促销的人员。

该职业共设2个等级,分别为营销师(国家职业资格2级)、高级营销师(国家职业资格1级)。取得推销员高级职业资格证书后,连续从事本专业3年以上并经过培训,或者大学专科、本科、硕士毕业并有相应工作经验的可以申报本职业资格。

(12)项目管理师。

项目管理师,即把各种系统、资源和人员有效地结合在一起,采用规范化的管理流程,在规定的时问、预算和质量目标范围内,完成项目管理的人员。

该职业共设4个等级,分别为项目管理员(国家职业资格4级)、助理项目管理师(国家职业资格3级)、项目管理师(国家职业资格2级)、高级项目管理师(国家职业资格1级)。

三、大学生就业的主要程序

大学生在就业过程中了解就业程序和求职步骤,对于其顺利就业具有重要作用。

大学生就业工作程序如下:

(1)在全校开设就业指导选修课和讲座。

帮助大学生树立正确的择业观,了解国家的就业政策、社会的用人标准,帮助毕业生在择业中准确定位,提高毕业生就业率。

(2)评定优秀毕业生,组织学生报考公务员考试。

(3)学校组织毕业生上网(省、市、地区教委就业网及校园网)求职。

(4)高等学校联系用人单位,发布用人信息,组织毕业生参加校内外各种聘会,毕业生与用人单位进行“双向选择”。

(5)发放由上级主管部门统一印制的“高等学校毕业生就业推荐表”,由毕业生填写,学

校核实后加盖公章。教务处发放成绩单。

(6) 签订就业协议书。

用人单位同意接收毕业生的,毕业生须持加盖用人单位公章的“高等学校毕业生就业推荐表”回执部分,到所属学校换取“普通高等学校毕业生就业协议书”,协议书需用人单位、学校、毕业生共同签订。每名毕业生只能与一个用人单位签订协议,协议不得转让。毕业生在与用人单位签订就业协议书时一般还应签订劳动合同,在合同中就医疗保险、养老保险、失业保险等重要事项加以说明。毕业生一经与用人单位签订协议,并符合就业政策,原则上不予调整。如确有特殊情况需违约调整的,需经学校毕业生主管部门批准,将违约责任及补偿办法明确后,征得用人单位同意方可调整。

(7) 办理就业报到手续。

毕业生已与用人单位签订就业协议的,由学校根据就业协议书,统计编报毕业生情况并报省(自治区、直辖市)毕业生主管部门审批,通过后集中办理打印就业报到证。通知书由学校归入学生档案,报到证在学生毕业离校之前发放给本人,交于用人单位办理报到手续。

(8) 毕业生办理离校手续。

毕业生凭转单到学校各部门办理相关手续,领取毕业证、学位证、就业报到证和户口迁移证后方可离校。

(9) 毕业生档案材料转交手续。

毕业生办理手续后,档案随之转入单位的人事管理部门,如单位无人事管理权则转入其委托的人事代理机构。如果毕业生离校后才与用人单位签订就业协议,则需持与用人单位签订的并经学校就业主管部门签证登记的就业协议书原件、学校证明、身份证、提档介绍信等材料到省、市教委毕业生指导中心办理提档手续。按照国家规定,从2002年起,毕业生在毕业当年未落实工作单位的可将户口保留在原就读学校2年,继续落实工作单位,在此期间,仍可办理就业报到手续。超过2年仍未落实工作单位的高校毕业生,学校将其户口及档案迁回入学前户籍地,不再办理报到手续。

(10) 办理改派手续。

毕业生持就业证报到在规定时间内到用人单位报到;就业协议书明确了用人单位和毕业生双方的责任、权利和义务,毕业生须信守协议,不得单方随意毁约。

在规定时间内征得原签约单位同意的,可以与原签约单位解除合同,但需交纳一定的违约金方可改派。

如毕业生确需与原签约单位解除劳动合同,办理改派手续的,需提交以下材料:

- ① 与原单位的解聘证明;
- ② 新单位的接受函;
- ③ 与新单位签订的就业协议书;
- ④ 原来的两联报到证(一联在毕业生档案里)。

第四节 大学生就业市场

随着社会主义市场经济体制的不断完善,市场在资源配置中的作用越来越大,大学生作为人力资源,同资金、技术等生产要素一样,主要依靠市场进行优化、选择和配置。这样,就形成了大学生就业市场。

一、毕业生就业市场的内涵

毕业生就业市场,即供需双方按照自愿的原则自主选择、合理流动,用市场机制调节毕业生劳动力在国民经济各部门、地区间的配置。作为一种市场,它具有交换性质。但是,作为就业市场主要是指运用市场机制对劳动力进行配置。

在高等学校毕业生的就业市场中,所有用人单位都应是平等的。作为市场买方的用人单位,在录用方式、工资待遇、工作条件等方面有相当大的自主权,其需求状况可以影响学校的人才培养目标、培养方式、学科专业建设及毕业生充分就业的程度。

毕业生就业市场中的卖方是毕业生,是具有高智力特点的“智力产品”。但是,这个“智勇双全产品”有赖于其自身的独立性,否则就不能称为完全的人力资源。毕业生作为就业市场中的卖方,其就业过程受到市场价值规律、供求规律、竞争规律及经济环境的制约。

政府人事代理机构、各级各类人才市场和高等学校是毕业生就业市场的中介。随着社会分工的细化和政府职能的转变,社会上各级各类人才市场的中介的作用越来越明显,地位也越来越突出。

二、毕业生就业市场的分类

毕业生就业市场主要包括高等学校举办、联办的市场,社会就业市场,部门(行业)就业市场,企业就业市场和虚拟(网络)就业市场。

1. 高等学校举办、联办的就业市场

高等学校举办、联办的就业市场主要是指针对本科毕业生服务的市场。有时根据学校培养类别的不同分别举办就业专场,如研究生就业专场、大学生就业专场等。

学校就业市场一般以校园招聘会、就业洽谈会或就业信息发布会的形成运行,由一个学校或多个单位联办,主要服务于所在学校的毕业生,参会的用人单位可以是一个单位、一个部门也可以是多个单位、多个行业用人单位的联合,需求可以是单一的也可以是综合的,从

而构成一个学校就业市场的平台。学校就业市场在目前毕业生就业市场中起到渠道作用。

2. 社会就业市场

社会就业市场是由政府人事代理机构或人才市场、职业介绍所、猎头公司等机构举办的临时性和常规性的人才就业招聘市场。有时也由政府出面组织一些季节性的就业市场以应对大学生的就业高峰。社会就业市场在促进毕业生就业方面的作用越来越明显。

3. 部门(行业)就业市场

部门(行业)就业市场是由部委会主管毕业生就业部门举办,为部门所属的高校毕业生就业市场,具体可分为行业性就业市场、区域就业市场、专业性就业市场。

4. 企业就业市场

企业就业市场是由大型企业和企业集团单位举办,以招聘本企业需要的毕业生为主要目的的就业市场。参与主办的可以是一家企业集团,也可以是若干家企业的联合,服务的对象可以是单科类的毕业生,也可以是多科类的毕业生,但是毕业生的生源区域针对性比较强。

5. 虚拟(网络)就业市场。

虚报(网络)就业市场是以网络技术为基础,由买方(用人单位)、卖方(毕业生)、市场中介(学校、社会人才机构)共同参与的,以信息共享为宗旨,以就业信息网络为载体,以求职择业、选聘人才为目标,在互联网上构成的就业信息平台。

虚报(网络)就业市场随着网络信息化的发展越来越趋向规范化,它必将在毕业生就业中发挥重要作用。

三、毕业生就业市场的特点

毕业生就业市场是劳动力市场的一个重要组成部分,是用市场机制进行人力资源配置、为毕业生和用人单位提供服务的专门人才市场。其主要特点是:

1. 市场供应主体的社会性和群体性

市场供应主体即卖方,是广大毕业生。毕业生就业是关系到学校培养的“智力产品”能否实现其价值,国家人力资源能否合理配置使用的大事,其关系到国家经济发展和社会稳定。广大毕业生能否充分就业不仅是学生个人的问题,还关系到国家稳定和教育事业的发展,是一个社会问题,具有广泛的社会性。

高等学校毕业生就业是以班级、专业或学校为单位的群体性活动。全国每年有几百万大学生要就业,今后还有逐年增多的趋势。因此,高等学校毕业生就业市场具有相对稳定集中的就业群体性。

2. 就业市场的时效性和随意性

大学生就业市场具有一定的时效性。广大毕业生每年7月份毕业离校,学校和社会人才市场举办的就业市场双向选择活动一般集中安排在1—6月份,其中3、4月份是毕业生就业选择单位的高峰期。

我国社会正处在中国特色社会主义现代化过程的初始阶段,社会主义市场经济体制有待进一步完善。在这种情况下,无序竞争非常激烈,导致企业在选择人才时行为欠规范,用人单位选人标准和录用方式往往表现为随意性。

拓展阅读

2018 就业市场分析:数据解析毕业生就业之最

(1) 企业所属城市分布,北上深招聘需求最大,如图 2-4 所示。

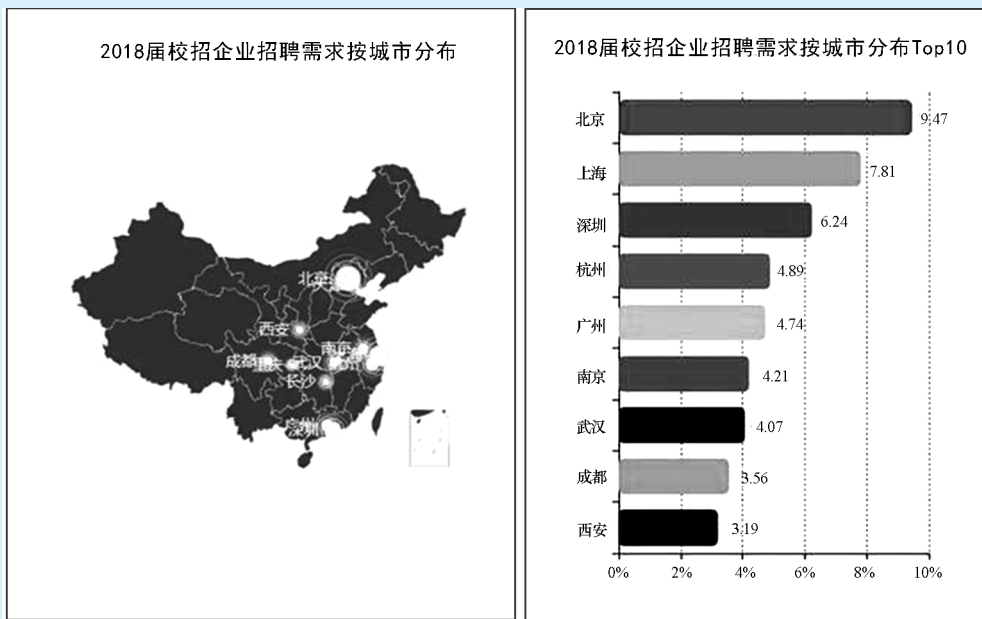


图 2-4 2018 届校招企业招聘需求城市分布

从招聘企业所属区域来看,东南沿海和北上广招聘需求最大,其中北京企业招聘需求最多,占比 9.47%;上海和深圳企业招聘需求分别位列二、三名,占比为 7.81%、6.24%;杭州企业招聘需求排名第四,超越了一线城市的广州。北上广深地区作为一线城市,经济实力强,企业数量多,招聘需求也相对较大。一线城市人才争夺比较激烈,在抢人大战之中更多企业开始展开校招补充人才储备,为组建人才梯队提前抢人。

(2) 毕业生求职之最,新一线城市实力冲刺,如图 2-5 所示。

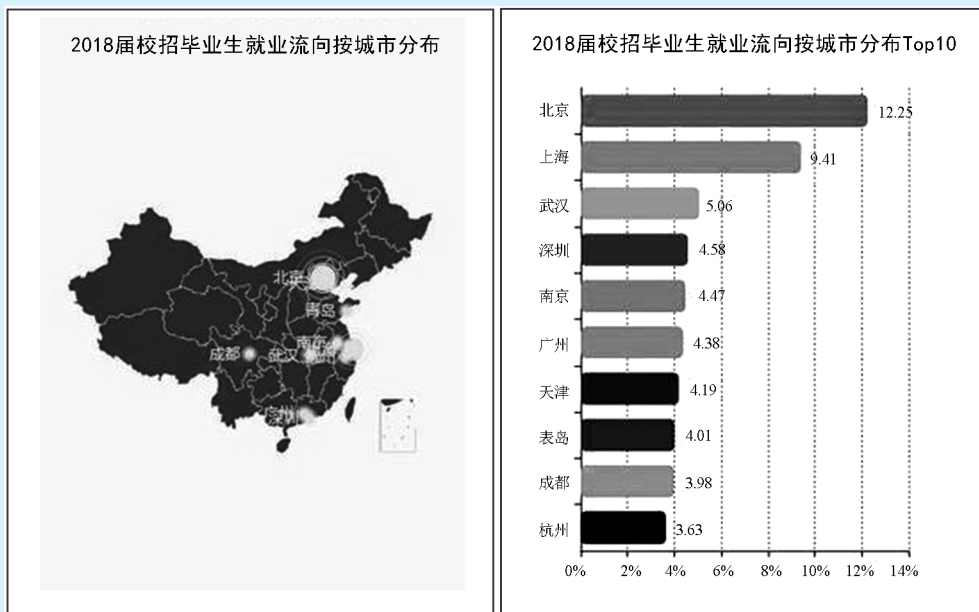


图 2-5 2018 届校招毕业生就业流向分布

根据 2018 届校招毕业生就业流向分析,北京和上海最受毕业生求职青睐,占据第一、二的位置,其次武汉位居第三,再次是深圳和南京。毕业生对一线和新一线城市比较喜爱,大城市经济发达,工作机会多,符合毕业生到大城市实现自身价值的追求。

武汉和南京对毕业生的吸引力超越了深圳和广州,一线城市不再是求职首选。近两年各大城市开始抢人大战,新一线城市更是出台各种给钱、给房、给户口的政策,显示出了城市包容性和吸纳力,受到毕业生求职青睐。

(3) 学历就业之最,硕士成最难就业群体,如图 2-6 所示。

学历是永不褪色的话题,硕士就业难也成了热点新闻。根据梧桐果样本数据计算,硕士成最难就业学历,就业难度指数为 3.21,平均 3 个人抢夺一个职位;其次是本科学历,就业难度指数为 1.78;博士生就业难度指数为 0.87,成最容易就业的岗位。现在大专院校注重校企合作,毕业生直接输送企业进行实习、就业,就业难度指数大大降低。硕士学历毕业生拥有高等学历,属于社会精英,而企业需求高等学历的岗位较少,因此出现硕士就业难的状况。

(4) 行业就业之最,互联网行业成毕业生求职首选,如图 2-7 所示。

互联网成为 2018 届毕业生求职最青睐行业,投递量占全部行业的 11.83%;建筑/建材/工程和教育行业分别位列于二、三名,占比分别为 10.68%、9.01%。近几年互联网+模式不断开启,信息化带动传统化的发展,互联网行业的人才需求量也在不断的增加,为

毕业生迎来了更多的就业机会。90后成长在互联网时代下,其思维和行为深受网络影响,对互联网行业更加熟悉喜爱,因此毕业生在找工作时更倾向于互联网行业。

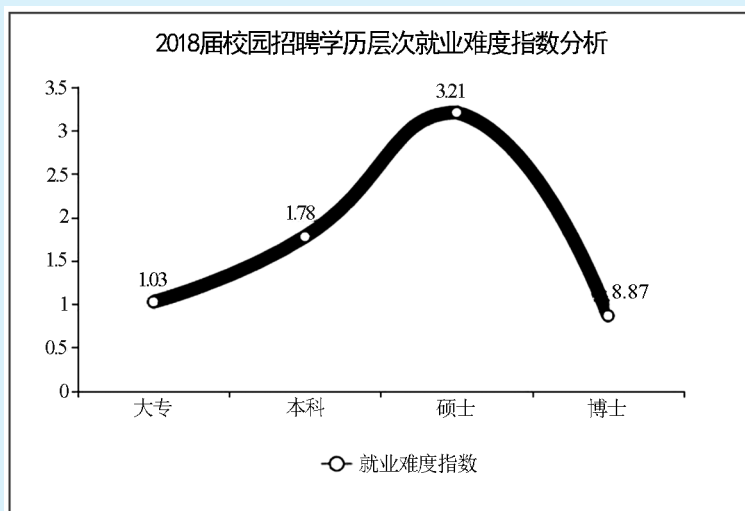


图 2-6 2018 届就业难度指数分析

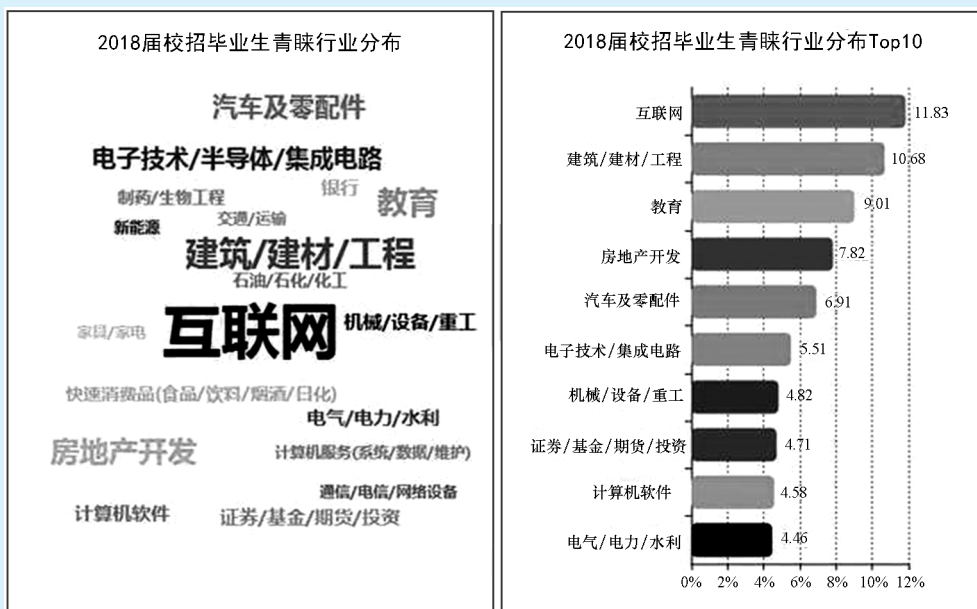


图 2-7 2018 届毕业生行业分布

(5)专业就业之最,医学、军事、教育学专业最易就业,如图 2-8 所示。

2018 届校园招聘毕业生就业难度指数中,经济学成最难就业专业,就业难度指数为

2.16;工学作为供需最多的学科,其就业难度指数为 1.28,排名第五;医学就业难度指数为 0.39,成最容易就业学科。

医学作为最易就业专业,其原因有两个,一方面:近年来医患关系紧张,学生普遍不愿报考临床医学等学术学科,导致企业需求供不应求;另一方面,现在人们更加注重养生,进而医药公司和疗养保健类企业兴起,也加大了对医学类相关人才的需求。

(6)专业薪资之最高,计算机类专业拔得头筹,如图 2-9 所示。

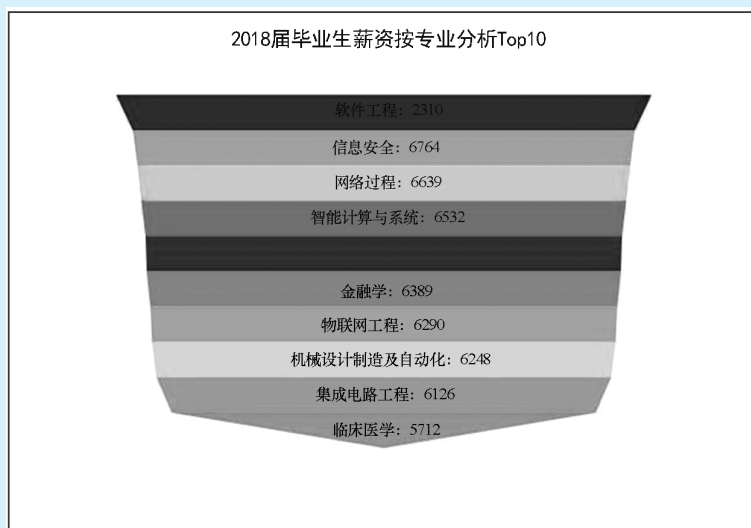


图 2-9 2018 届毕业生薪资分析

互联网行业成最受青睐的行业同时,计算机类专业也成为了高薪专业,2018 届校招薪资排名前五的专业均为计算机相关专业,软件工程以平均薪资 7210 元荣登榜首;信息安全平均薪资为 6764 元,排名第二;网络工程平均薪资为 6639 元,排名第三。金融学作为金融行业必选专业,其平均薪资为 6389,不敌计算机相关专业薪资。IT 业属于高新技术行业,符合经济转型升级的方向,相关人才相对来说供不应求,因而其工资水平和增速能保持较快增长;另一方面,金融业近两年来处于整顿和调整之中,业绩总体不太理想。总体来看,IT 业工资超金融业是一种好的变化,凸显了收入分配重点转移到高新技术和实体经济中的正确导向。

(资料来源:梧桐果校园招聘)

课后练习

1. 目前,党和国家对大学生就业有哪些主要优惠政策?
2. 大学生的就业环境、就业市场和就业形势如何? 根据目前的就业形势,你在学校应如何学习?
3. 请分析大学生就业现状,确定自己的学习方向。

第三章 大学生就业能力的提升

学习目标

1. 了解具体的职业要求。
2. 能够有针对性地提高自身素质和职业需要的技能。
3. 了解个人的素质特征；制定提高个人素质的实施计划；根据目标职业要求，制定大学期间的学业规划。

引导案例

“一带一路”促就业具有全球意义

“一带一路”是“丝绸之路经济带”和“21世纪海上丝绸之路”的简称，是国家级顶层战略。建设“一带一路”，是以习近平同志为总书记的党中央主动应对全球形势深刻变化、统筹国内国际两个大局做出的重大战略决策。它对推进我国新一轮对外开放和沿线国家共同发展意义重大。

随着劳动人口的急剧增长，丝绸之路沿线一些国家（跨越东盟、南亚和中东）可能面临世界历史上最大的短期就业挑战。尽管中国本身和许多欧洲国家面临人口老龄化的问题，但2015年至2030年间，39个丝绸之路沿线国家的劳动人口将增加3.82亿，这一数字确实十分惊人。吸纳这3.82亿的新劳动人口要求在15年内创造出比当前欧盟28国劳动人口总和更多的新就业岗位（或是美国现有劳动人口的两倍）！

大学生就业趋势随着“一带一路”的提出也发生了巨大改变，为广大高校毕业生提供了大量的岗位需求，同时，就业的灵活性也在不断提高，报考公务员、事业编制的毕业生数量将会有所降低，民营企业的数量会不断地增加，就业于企业的高校毕业生人数也逐渐增加。

面对竞争激烈的当前社会环境，作为一名即将毕业的大学生，如何抓住“一带一路”给我们带来的就业机遇，是当代大学生应该考虑的。我们要充分了解时事，把握国内外形势与政策动态，同时，不断充实自己，完善自己，对自己的未来及早谋划，开拓进取，勇于创新，脚踏实地，不尚空谈，抓住机遇，主动对接人才需求，找到适合自己的岗位，充分发挥自身价值和自身优势，积极投身到重点地区、重大工程、重大项目、重要领域去就业，为伟大的“中国梦”贡献力量。

（资料来源：<http://www.offcn.com/kaoyan/2017/0718/87664.html>）

第一节 就业的知识与能力准备

一、职业道德素质

1. 职业道德的主要规范

社会主义职业道德是社会主义道德体系的重要组成部分。《中共中央关于加强社会主义精神文明建设若干重要问题的决议》中指出,要大力提倡“爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会”的职业道德。

(1) 爱岗敬业。

爱岗就是热爱自己的工作岗位,热爱本职工作,并能够为做好本职工作尽心尽力。从业人员对本职业工作的热爱程度与个人的职业兴趣高度相关,如果从业人员对从事的工作感兴趣,就很容易对从事的工作产生热爱。总的来讲,对于那些条件好、待遇高、专业性强、工作又轻松的工作,人们比较喜欢,就很容易做到热爱本职工作;而对于那些工作环境艰苦、繁重劳累、工作地点偏僻、工作单调、技术性低、重复性大、危险性的工作,要想热爱上还真不容易。然而,无论你是否对从事的职业岗位感兴趣,无论是在统包统分的计划经济时代,还是在双向选择的市场经济时代,任何岗位都得要有人去干。因此,个人从事的工作与个人职业兴趣不可能完全做到一一对应,二者错位的情况在实际工作中很常见。所以,当你走上工作岗位后,要以整个国家和社会的需要为出发点来看待自己的工作,在工作中发现、培养兴趣,争取做到干一行爱一行。如果你能这样做,从某种意义上讲,你就是一个品德高尚的人。

敬业是对公民职业行为准则的价值评价,要求公民忠于职守,克己奉公,服务人民,服务社会,充分体现了社会主义职业精神。敬业有高、低两个层次,一种是以满足生理需要为目的的敬业,即谋生敬业,个人功利性色彩较重;另一种是以满足尊重和自我实现需要为目的的敬业,主要是为了实现自我价值,得到较高的社会评价和自我评价,是较高层次发自内心的敬业精神。对于社会而言,更看重敬业的第二个层次,它更能促使人们勤勤恳恳、认认真真、尽心尽职地工作。

爱岗敬业是职业道德的核心和基础。爱岗与敬业是紧密联系在一起,其内在精神是相通的,敬业先需爱岗,爱岗更能体现敬业。

(2) 诚实守信。

诚实是指一个人能够完全忠诚于客观事实,有一说一,有二说二,从不为了个人私利而故意歪曲、篡改事实真相的个人道德品质。守信就是指一个人遵守诺言、说一不二,讲信誉、重信用,履行自己应尽的职责和义务。

诚实和守信,是人类社会千百年传承下来的道德传统,也是社会主义道德建设的重点内容,它强调诚实劳动、信守承诺、诚恳待人。诚实和守信两者的内在意思是相通的,诚实是守信的基础,守信是诚实的具体表现。诚实守信既是做人的基本原则,也是职业道德的内容体现。比如,商业界的公平交易、童叟无欺,教育界的学高为师、身正为范,科研界的勇于探索、实事求是等。总之,诚实守信要求每一个从业者自觉遵守国家的法律法规和社会主义道德规则,约束、规范自己的行为,真心待人,诚实办事,诚信为本,以信立业。

(3) 办事公道。

办事公道是指从业人员在本职工作中,要站在公平公正的立场上,按照统一标准、同一原则办事的职业道德规范。它既是从业者协调本职工作内外关系的行为准则,也是他们在职业活动中需要遵守的道德规范。它要求人们本着公平、公开、公正的原则秉公处理本职事务,对任何人都坚持原则、按章办事、不偏不倚、一视同仁,公私分明、不贪不占,主持公道、伸张正义、保护弱者。

公正作为传统职业道德之一,与人生而平等、追求平等的本性相关。人都是有尊严的,都希望自己像别人一样在任何场景下都能享受同等待遇,而不是差别歧视性待遇。任何从业人员都面临着一个办事公道的问题,随着场景的转换,你可能是提供服务的人,也可能是接受服务的人。比如,一个办事公道的商场服务人员,不管顾客的差异性有多大,都一视同仁、热情服务、接待周到,就不会犯以貌取人的低级错误。

(4) 服务群众。

服务群众就是为人民群众服务,这是为人民服务的思想在职业道德中的具体体现。每个人都生活在同一社会中,都是群众构成成员之一,从业者在为别人提供服务的同时,也在享受着别人为自己提供的服务。即每个从业者都有权享受其他从业者的职业服务,同时又要尽为他人提供职业服务的义务。所以,服务的供给方与接受方是同一性关系。任何从业者要时时刻刻为群众着想,争取做到急群众所急、忧群众所忧、乐群众所乐。比如:从教的要传道授业解惑、诲人不倦,经商的要做到买卖公平、价格公道、优质服务,从政的要做到不贪赃枉法、不徇私舞弊、全心全意为人民服务等。

(5) 奉献社会。

奉献是指满怀感情地为他人、社会、真理、正义作贡献,甚至献出自己宝贵的生命,而不期望等价的回报和酬劳。奉献者付出的是青春、是汗水、是热情、是一种无私的爱心,甚至是无价的生命;收获的是一种幸福、一种崇高的情感,是他人的尊敬与爱戴,是自己生命的延长。这种收获是无价的,是无法用物质金钱来衡量。

当奉献社会成为职业道德规范时,它要求从业人员把对事业不求回报的爱和全部身心的付出看作是自己的社会责任和历史使命,把本职工作当成事业来热爱和完成,努力做好每一件事,认真善待每一个人,全心全意为人民群众服务,并以此作为检验职业道德状况的标准。所以,奉献社会既是职业道德的出发点和归宿点,也是一种人生境界。具体来说,其核心是全心全意为人民服务,一切从有益于他人、社会、民族和国家出发,只要对人民有益,再苦再累也心甘情愿。

2. 职业道德的特点和作用

(1) 职业道德的特点。

① 具有适用范围的有限性。

每种职业都担负着一种特定的职业责任和职业义务。由于各种职业的职业责任和义务不同,从而形成各自特定的职业道德的具体规范。

② 具有发展的历史继承性。

由于职业具有不断发展和世代延续的特征,不仅其技术世代延续,其管理员工的方法、与服务对象打交道的方法,也有一定历史继承性。如“有教无类”、“学而不厌,诲人不倦”,从古至今始终是教师的职业道德。

③ 表达形式多种多样

由于各种职业道德的要求都较为具体、细致,因此其表达形式多种多样。例如,教育工作者应具有的职业道德为热爱教育,以身作则,终生授徒,文行忠信等;会计人员应具有的职业道德为熟悉法规、依法办事、客观公正、搞好服务和保守秘密等。

④ 职业道德兼有强烈的纪律性。

纪律也是一种行为规范,但它是介于法律和道德之间的一种特殊的规范。它既要求人们能自觉遵守,又带有一定的强制性。就前者而言,它具有道德色彩;就后者而言,又带有一定的法律的色彩。就是说,一方面遵守纪律是一种美德,另一方面,遵守纪律又带有强制性,具有法令的要求。例如,工人必须执行操作规程和安全规定;军人要有严明的纪律等等。因此,职业道德有时又以制度、章程、条例的形式表达,让从业人员认识到职业道德又具有纪律的规范性。

(2) 职业道德的作用。

职业道德是社会道德体系的重要组成部分,它一方面具有社会道德的一般作用,另一方面它又具有自身的特殊作用,具体表现在:

① 调节职业交往中从业人员内部以及从业人员与服务对象间的关系。

职业道德的基本职能是调节职能。它一方面可以调节从业人员内部的关系,即运用职业道德规范约束职业内部人员的行为,促进职业内部人员的团结与合作。如职业道德规范要求各行各业的从业人员,都要团结、互助、爱岗、敬业、齐心协力地为发展本行业、本职业服务。另一方面,职业道德又可以调节从业人员和服务对象之间的关系。如职业道德规定了制造产品的工人要怎样对用户负责;营销人员怎样对顾客负责;医生怎样对病人负责;教师怎样对学生负责等等。

② 有助于维护和提高本行业的信誉。

一个行业、一个企业的信誉,也就是它们的形象、信用和声誉,是指企业及其产品与服务在社会公众中的信任程度,提高企业的信誉主要靠产品的质量和服务质量,而从业人员职业道德水平高是产品质量和服务质量的有效保证。若从业人员职业道德水平不高,很难生产出优质的产品和提供优质的服务

③促进本行业的发展。

行业、企业的发展有赖于高的经济效益,而高的经济效益源于高的员工素质。员工素质主要包含知识、能力、责任心三个方面,其中责任心是最重要的。而职业道德水平高的从业人员其责任心是极强的,因此,职业道德能促进本行业的发展。

④有助于提高全社会的道德水平。

职业道德是整个社会道德的主要内容。职业道德一方面涉及到每个从业者如何对待职业,如何对待工作,同时也是一个从业人员的生活态度、价值观念的表现;是一个人的道德意识,道德行为发展的成熟阶段,具有较强的稳定性和连续性。另一方面,职业道德也是一个职业集体,甚至一个行业全体人员的行为表现,如果每个行业,每个职业集体都具备优良的道德,对整个社会道德水平的提高肯定会发挥重要作用。

3. 职业道德的养成

随着现代社会分工的发展和专业化程度的提高,市场竞争日趋激烈,整个社会对从业人员的职业观念、职业态度、职业技能、职业纪律和职业作风的要求越来越高。大学生作为未来的职业劳动者,不仅要具备一定的专业知识和技能,更要不断提高职业道德素质,为今后的工作打下坚实的职业道德基础。

(1)在大学求学期间,有意识主动构建、完善自己的职业道德知识体系

①学好马克思主义理论课、思想道德与法律基础课,积累职业道德的基本知识。学习思想政治理论课是进行职业道德修养的重要手段。通过“思政”课的学习,在校大学生可以从理论层面上加深对社会主义职业道德理论、原则和规范的理解,明确职业道德修养的目标,把握职业道德修养的标准,从而提高进行职业道德修养的自觉性。

②汲取中华民族传统职业道德的精华。

中华民族数千年来留下的道德、职业道德遗产非常丰富,其中既有精华,又有糟粕,我们应该以辩证唯物主义的观点来加以区别对待,取其精华、去其糟粕,不断以中华民族优秀的传统职业道德来充实自身职业道德知识体系。比如,“天下兴亡、匹夫有责”的高度责任感;“天行健,君子以自强不息”的艰苦奋斗、顽强拼搏精神;“人无礼则不生,事无礼则不成,国家无礼则不宁”的礼仪仁爱精神;“见利思义”、“以义制利”的道德价值取向;“言必信,行必果”、“民无信不立”的诚信精神等。

③借鉴西方职业道德中的合理成分。

西方职业道德中也有其优秀成分,特别是那些符合社会生产和市场经济发展规律、推动市场经济快速发展的部分。比如,强调“自由个性”的独立人格、人全面自由发展的人文主义精神;顾及双方利益并希望彼此利益都能得到公平对待的“社会正义”和人都有言论信仰自由、人生而平等的“天赋人权”;忠于职守、勤奋刻苦的敬业精神;敢于开拓、勇于创新的进取精神等。

(2)把“校园生活”当作职业训练场所,积极参加各种校园活动。

把“校园生活”当作职业训练场所。大学生的校园生活是丰富多彩的,生活、学习和工作

等各方面,都需要他们介入。大学生必须以此为契机,把培养自己的职业道德贯穿于校园生活的整个过程。

对所有在校大学生而言,认真做好自己参与的事情,并力争做出最佳成绩,这本身就是职业道德中爱岗敬业精神的具体表现。目前,学生社团开展的各种社团活动是培养学生敬业、创业以及创新能力的重要途径。比如,校园文化活动,这种以课外文化活动为主题、以校园为主要活动空间而展开的群体文化活动,具有内容丰富、形式多样、层次较高、规模较大、参与者众多等特点,对广大学生而言,具有很强的吸引力和广泛的群众性基础。校园文化活动不仅其内涵十分丰富,而且外延也非常宽泛,绝大部分学生可以从中受到教育、熏陶和锻炼,培养爱岗敬业、忠于职守的精神,养成对活动以及事业的责任心、使命感。特别是那些组织者和骨干成员,要把校园文化活动当作事业来做,在准备阶段一定要周密计划、科学策划,在执行阶段一定要做到事无巨细、事必躬亲,有始有终、全力以赴,力争达到预期目的。就其实质而言,该过程实际上就是职业道德的修炼过程。只有经过类似过程的不断磨砺,才能修炼自身职业道德,并为将来踏上新的岗位提供良好的基础。

对于学生干部来说,职业道德的修炼就是要做好学校各级组织分配的任务以及自己所做的社会工作,一定要把所承担的工作看作职业训练,重点培养自己爱岗敬业的精神。任何学生干部都要利用开展工作的机会,向工作的最高标准看齐,来培养自己的敬业精神和对工作的尽职尽责态度,珍惜这难得的锻炼机会,确立服务意识,以奉献精神投入工作,尽自己的最大热情,充分发挥自己的聪明才智,通过全身心投入和不懈努力,做好自己担负的工作。千万不要把工作当作苦差事,做事只想完成任务、敷衍了事;特别要杜绝摆花架子、搞形象工程、哗众取宠等不良现象。学生干部千万要记住:对于自己承担的工作,不分大小都要认真对待,做好吃苦的准备,辛勤劳动、埋头苦干,为取得优异的工作业绩而努力。

(3) 积极参与校外社会实践活动,接受职场环境的磨炼。

要想成为一名合格的职业劳动者,只有投身于真实的职场环境,并经历大量的职业实践活动,才可能培养出真正的职业道德。任何大学生,都要认真对待专业见习、专业实习、大学生暑期“三下乡”社会实践活动、假期校外兼职以及其他带有专业特色的实践性活动,一切学习、生活、社会实践,都是培养职业道德品质和习惯的重要实践。职业道德品质和习惯的培养,仅仅靠学校教育而不与社会实践活动有机结合是不行的。大学生只有通过社会实践,才有可能投身于一个职业集体中,才能真正体味到职业习惯氛围,培养尽职尽责的优良职业道德品质,形成自己的职业作风。如果大学生只有理论学习而没有亲自投身于职业和生活实践中去,也没有经过艰苦的职业劳动培养和熏陶,是不可能形成爱岗敬业、尽职尽责的职业道德品质和习惯的。

因此,无论是正式职业劳动者还是准职业劳动者的大学生,都必须接受职业实践活动的磨炼,这样才能培养出爱岗敬业、尽职尽责、自信、自立和自强的职业精神,才能培养出过硬的职业道德品质。

二、知识要求

1. 知识结构

知识结构是指人们通过认识客观世界而获得各类知识信息单元及其相互之间的关系。通俗来讲,知识结构是指求知者头脑中的内化,也就是客观知识世界经过求知者的输入、储存、加工、而在头脑中形成的由智力联系起来的多要素、多系列、多层次分明的动态综合体。也可以称为知识体系或智能体系。人才的知识结构通常可分为三角形、宝塔形、衣架型、T型、H型、X型等,前三个类型一般是指专业技术人才,而后三个类型则是掌握两个以上领域的通才。

在求职中所面临的要求类型大致有以下几种:

(1) 知识结构要求高的职位:如企业对高科技类、生物工程类、医药卫生类等专业技能要求高的职位,这一类职位对于转行就业者来说门槛就比较高,他们一般没有一定的技能知识或特长是不能轻易进入此行业的。

(2) 知识结构要求低的职位:比如日用消费品、保险销售,文秘等职位需要的知识结构就较低,很多专业的毕业生都可以胜任,如果基本一定的学科知识,相比那些只是营销专业的销售人员更有竞争力,这也成为转行集中的区域。

(3) 知识结构具有移植性的职位:知识结构具有移植性,即表示目前的职位与转行的目标职位的知识结构是相通的,具备移植性,如物理力学专业可以做机械行业的工作,建筑专业可以做房地产策划的工作,并且这些人转行都有原来专业背景突出的特征。

现在在很多准备转行的群体中,发现目标职位知识结构的缺乏是主要的拦路虎,所以说在转行前要分析自己目前的知识结构现状,找出目标职位的知识结构的差距和移植性,再做判断。

经典案例

某化学专业的本科生小陈,对于化学专业的学习感到非常的枯燥与乏味,同时自己喜欢计算机方向的知识,于是大部分时间都花在了计算机专业方面知识的学习中,就业的时候他发现还是不能达到所跨行业的相关计算机类的职位要求,自己目前的知识结构虽有一定的基础但还不能满足职位要求,一方面自己不想从事化学类的职业,另一方面自己很想从事计算机类的职业,但是两个方向都不如意。小陈为什么不能转行成功,有一个重要条件就是知识结构不能满足职位的需要,而有很多转行人卡在这个问题上。

2. 信息时代知识的特征及对求职者的要求

各类现代职业对于就业者文化素质和合理知识结构的要求越来越高。就知识结构而

言,不仅对知识技能共性的要求越来越多,同时对就业者知识和技能的适应性要求也越来越强。

(1) 宽厚扎实的基础知识。

基础知识是知识结构的根基。近年来科技发展迅猛、知识更新加快,但更新的决不是基础知识,基础知识是知识更新的原动力。随着社会产业、行业、职业结构调整速度的加快,大学生无论是选择职业,还是确定方向,或是适应工作性质的变动,都离不开宽厚扎实的基础知识的储备。这不仅关系到是否能进一步发展,是否在专业上有所建树,而且关系到将来走向工作岗位之后能否尽快适应、胜任工作。所以大学生在大学阶段要认真系统地学习基础知识,扎实地掌握基础理论。

(2) 精深的专业知识。

大学毕业生是将来从事较强专业性工作的专门人才,因此,专业知识是知识结构的核心部分,也是科技人才知识结构的特色所在,无专业特色,也就不成其为科技人才。所谓精深,是指大学生对自己所从事专业的知识和技术,要在一定的范围,具有一定的深度,既有对概念体系、理论体系、研究方法、学科历史和现状等量的要求,又有对本专业国内外最新信息及与其专业邻近领域知识的了解和熟悉,并善于将其与本专业领域紧密联系起来质的要求。

(3) 现代管理和人文社会知识。

现代化的社会,需要大学生具有一定的社会知识,一定的经济与管理知识和人文社会知识。目前大学生不少在高中阶段就开始了文理的分班学习,文科班的学生不学物理、化学;理科班的学生不学地理、历史。而进入大学后,学生们又只在本专业知识范围内学习,既使学些其他学科内容也是极为有限的。所以普遍存在知识面太窄的问题。因此,作为一名大学生,应该利用在校学习的时间,利用专业学习的空余时间,多读一些社会科学、管理科学方面的书籍,增加自己的知识面,开阔自己的视野,不断增加对社会和现代管理科学的了解,从而不断提高自己的能力。同时通过形象思维和抽象思维的交替使用,还可以促进整个大脑的思维能力的提高。

(4) 大容量的新技术新知识的储备。

在现代科学技术发展如此迅猛、科学知识量急剧增长的今天,面对全面改革开放的形势,如果只掌握本专业现阶段的知识,是很难适应社会的。所以大学生应该利用在学校学习的宝贵时间,在不断加深对本专业知识了解的同时,跨学科学习更多的知识,以充实自己,在基础知识学习的宽度和深度上下工夫。要自觉地阅读现代科学书籍,掌握本专业国内外研究的新动向、新成果,了解世界科技新动态,注意本专业的科学前沿状况,要注意掌握专业知识的精湛性和先进性。要重视网络技术应用知识的学习,提高信息搜索能力,有效地利用网上资源。对于教师来说,利用网络教学能够为学生提供丰富的课外知识,拓展学生的视野。

只有储备了这些新技术新知识,毕业后才能在实际工作中不断追踪国际上的先进技术。当然要求大学生同时掌握多种专业知识是不现实的,但是除了精通自己的专业知识,并能在实际中运用以外,再掌握或了解与专业相关相近的若干专业知识和技术却是可以做到的。

3. 优化知识结构

知识结构是由知识单元构筑起来的。优化知识结构,离不开自身的努力。大学生应该根据自己的兴趣、专业、成材目标和发展方向,以及自身原有的知识结构状况,结合社会的需要,按照人体构架型知识结构的思路,应当科学地学习、积累基础知识、专业知识等显性知识,并善于利用各种机会学习、领悟、拓展隐性知识。

(1) 在显性知识方面,做到基础知识宽厚,专业知识精当。

显性知识是能够被人类以一定符码系统(最典型的是语言,也包括数学公式、各类图表、盲文、手势语、旗语等诸种符号形式)加以完整表述的知识。

基础知识是人类知识宝库中相对稳定的那一部分,有广泛的迁移性、适应性和概括性,不易陈旧老化。它不仅是人们从事工作、学习和生活所必须具备的条件,同时也是掌握专业知识和其他知识的基础。所以说,基础知识是更新知识的原动力,基础知识越丰富、扎实,接受新信息就越快,领悟新知识的能力就越强。条件较好的个体,其基础知识的学习尽量宽厚、扎实、广博,才能适应当代科技的发展。当今社会,尽管科技发展迅猛异常,尽管专业知识更新周期不断加速,尽管市场经济行情变幻莫测,如果具备了宽厚、扎实、广博的基础知识,就能快速适应和迎头赶上。

相比较基础知识而言,每一类专业知识都更加接近工作实际。要顺利完成工作并能够进行一定发明创造,专业知识的学习应讲求精当。只有掌握了精当的专业知识,才有可能和其它知识有机组合,在未来的社会分工中充分发挥作用。大学生要根据自己的专业方向和成才目标,分析、确定自己必须具备的核心知识和辅助知识,掌握各种工具知识(如外语、计算机等)和方法知识(如文献检索、调查分析、信息收集等)。

(2) 突出隐性知识的培养,提高创新能力。

隐性知识和显性知识相对,是指人们能意识到,但难以言传和难以用符号表达的知识。

进入知识经济时代以来,知识的范围被大大拓展。一方面,不仅包括那些能够言传的显性知识,如事实、原理、概念、理论体系等。这类知识存在于认知范畴的知识,构成了人们在认知风格和认知特质上的共性。另一方面,还包括那些只能意会的隐性知识,如经验、技术、技巧、能力等。这类知识存在于应用范畴的知识,是每一个体以其个人的方式来理解、洞察、体会、感悟、认识自然和人类社会。

隐性知识的运作犹如结网一样,在无意识中逐渐地将原本无关联的知识、经验连接在一起。不仅如此,显性知识的接收、理解、记忆、整理、深化等效果也要依靠隐性知识的运作。由此,缺乏实践性的教学活动所造成的影响不仅仅是动手能力差,还因隐性知识的缺乏而影响了显性知识的吸收和组合,从而直接影响了认知活动的水平。社会实践表明,在解决问题的过程中,隐性知识的作用远远大于显性知识。所谓创新思维,就是根据解决问题的需要,对原有的显性知识进行新的组合,其知识结构得以优化而形成新的合理的知识结构体系,并充分发挥其结构效能,卓有成效地解决实际问题。

就是因为隐性知识对显性知识具有潜在的制约和促进作用,所以大学生要特别注意从

隐性知识的获得入手,对那些分散的、零碎的、低层次的经验知识,进行加工、提升,使之在知识结构内部与理性知识优化、协调相结合通融,共同发挥系统效应;而隐性知识的积累、组合、转换都是以参与综合性实践活动为前提的。大学生要善于开发自己的大脑,挖掘自己的潜质,打破传统思维定势、观念束缚,树立创新意识和创新志向,重视以独立的思维和创新思维方法为主要内容的思维能力的培养。概而言之,知识结构优化的过程,实质上也是一个学习、积累、调整、创新的过程。

三、职业能力

1. 能力与职业能力

能力是指能迅速和准确地完成某种活动所必须具备的个性心理特征。它是影响活动效果的基本要素。如果一个人的能力符合于某项活动的要求,那么就会很容易地、高水平地完成任务,也就表现出有能力;反之,如果一个人不具备工作所要求的能力,不能很好地完成工作要求,就是能力差的表现。

职业能力是指人们为从事某种职业而必须具备的,并在这项职业活动中表现出来的多种能力的综合。任何一个职业或工作岗位都会有相应的职责要求,职业能力是胜任职业岗位的必要条件。

2. 职业能力的种类

(1)智力能力是职业能力的核心部分。一般的职业能力主要是指从业者的学习能力、文字与语言的运用能力、数学运算能力、空间判断能力、形体知觉能力、颜色分辨能力等智力因素以及手的灵巧度以及手眼协调能力等身体方面的能力。可以说智力在一定程度上决定了求职者可能选择的职业类型。因为任何职业都对从业者的智力有一定的要求,只不过不同的职业对智力的要求不甚相同而已,对一般的职业而言,智力的制约作用可能不很明显,但诸如科技工作者、高层管理人员等职业,对智力方面的要求就会相对较高。

(2)专业能力是职业能力的重要组成部分。专业能力指要从事某一职业所应该具备的专业知识。这种专业知识和技能是要通过专门的教育和培训获得的。某大学做的毕业生跟踪调查表明,一个接受过完整专业知识学习和技能训练的机械专业毕业生,走上工作岗位后,90%以上能够很快就适应岗位需求,成为技术骨干。

(3)社会能力是职业能力不可缺少的组成部分。社会能力主要指与人打交道的人际交往能力、与他人合作的团队协作能力、对生活与环境的适应能力以及面对失败和挫折的心理承受能力等性格和心理方面的能力素质。

随着时代的发展,现代社会的各行各业已经成为了一个紧密联系的整体,任何职业和个人都不可能脱离他人而存在,因此能够待人公正宽容,愿意与人合作共同承担任务、共同完成计划,善于联络、协调,这些能力成为一个合格的求职者必须具备的能力,也是个人能够胜任岗位职责和开拓进取,取得优异成绩的重要条件。

3. 六种基本的职业能力及培养

(1) 适应能力。

人与环境的正确关系是适应与改造的辩证统一。适应就是改变自身以迎合客观环境的要求；改造就是改变客观环境使之符合自身发展的要求。人们在谈到人与环境的关系时，往往注重了后者而忽视了前者。在人类社会的进步与发展中，人对环境的改造固然起着主导作用，但改造不能离开适应。社会生活的纷繁多样和生活环境的不断变化，要求每一个人必须培养自己适应环境的能力，只有这样才能在社会上立足，也才能谈得上对环境的改造。

(2) 人际交往能力。

以社会认可的方式，妥善处理人与人之间的关系，并与他人和谐共处、共同发展的能力即为人际交往能力。作为大学生，只有具备一定的人际交往能力，善于处理各种人际关系，才能在工作中充分施展自己的才能。在人际交往中，要以我们民族善良、诚实的传统美德，“将心换心，以诚相待”，要学会尊重他人，多为他人设身处地着想，这样才能得到他人的尊重；要既能干大事、又能做小事，不以“才子”自居，枉自尊大，要有甘当小学生的精神；要学会处理具体问题，既要坚持原则，又要不失灵活，以免贻误总目标的实现。

(3) 表达能力。

表达能力是指人们以语言或其他方式展示自己思想感情的能力，是交流科学技术思想、交流感情的工具。人们在日常学习、工作、生活中，要交流思想、讨论问题、互通情况、阐述观点等等，不注意表达能力的培养，有再好的见解和办法，表达不确切、不清楚，也会直接影响本能的施展。口头表达能力要求的是语言的流畅性、灵活性和艺术性；书面表达能力要求的是文句的逻辑性、艺术性和条理性。对一名大学毕业生来说表达能力在将来的工作岗位上极为重要的。有的大学生在工作岗位上，动手写东西很费劲，拿起笔来不知从何人手，写出来的东西，文字不顺，逻辑不通；有的连通知、申请都写得不像样；有的会设计，写不好说明；有的外语不错，中文却不通等等。因此，大学生在校期间要努力加强锻炼，不断提高表达能力。要多读书，以增加自己表达思想的深刻性、观点的新颖性、内容的丰富性；要多实践，以培养自己思路的敏捷性、表达的条理性、准确性和生动性。

(4) 创新能力。

创新能力是人们用已经积累的丰富知识，通过不断地探索研究，在头脑中独立地创造出新的形象，提出新的见解和做出新的发明的能力。它是人才素质的核心，包括发现问题、提出问题的能力，发现规律的能力，创造性地分析问题和解决问题的能力，发明新技术，创造新产品的能力等，它是由观察敏锐性、记忆保持性、思维灵活性、独立思考能力、创造性思维、创造性想象和创新意识等基本要素构成的。大学生毕业后，在实际工作中，将会遇到一些前人所未问津的新课题，有的人能把这些问题进行科学的分析，理出头绪、分清主次、抓住本质、提出方案，充分利用自己解决实际问题的能力进行不断的探索研究，得出科学的结论，取得创新的成果。相反，也有的人面对无成规可循的新问题，不知所措、不敢问津，或者乱撞乱碰，费了不少精力和时间，到头来一事无成。这些差异正是由开拓创新能力的不同所致。所

以,大学生在学校期间,要不断加强自己的创新能力的锻炼,增强开拓创新意识,为在今后的工作中有所发明、有所创造奠定良好的基础。

(5)动手能力。

把创造性思维变成实际的物质成果,或是用生动形象的实验过程呈现创造性思维的转化能力即为动手能力,也称为实验操作能力。这种能力对于大学生,尤其是工科大学生来说尤为重要。现实工作中,尤其是在科研、生产第一线,要求的是理论上要懂,实践中会用的人才,要求讲能讲出科学道理来,动手能干出样子来。而目前的问题是,有些大学生对于工作中遇到的问题,理论上懂,道理也讲得出来,但要动手来解决这些问题,往往就显得能力欠缺,直接影响了自己作用的充分发挥。所以,大学生在学校不仅要积累知识,还要通过参加科研活动,利用生产实习和勤工俭学等机会,着力培养和提高实际动手能力,以满足今后的工作需要。

(6)组织管理能力。

组织管理能力包括计划能力、组织实践能力、决断能力、指导能力和平衡能力。随着毕业生就业制度的改革,具有一定的交往能力和组织工作能力的大学生越来越受到用人单位的普遍欢迎,许多单位挑选大学生时在注重学生的学业成绩的同时,对学生是否担任过学生干部、担负过社会工作很感兴趣。因为,大学生将来无论从事何种工作,要把工作开展起来,把计划付诸实施,把他人的积极性调动起来,把大家的智慧发挥出来,没有一定的组织管理能力是不行的。因此,在学校大学生应积极参加社会活动,尽量做些社会工作,不断增强自己的组织工作能力,以利于今后的工作。

4.职场核心竞争力

职场核心竞争力就是指不易被竞争对手效仿、具有竞争优势、独特的知识和技能。如果其他人也有这种本领,且比你高强,那么这种本领就算不上你的核心竞争力。

(1)准确的职业定位。

职业定位是通过职业取向系统、商业价值系统、职业机会系统三大因素来确定你的最佳职业选择,即你最喜欢做什么工作?你最擅长的是什么工作?你认为最有价值的工作是什么?找到了这三个问题的答案,那么你的职业定位将会有个大体方向。人生定位是否准确,将直接制约着职场核心竞争力的发展。

(2)资源整合能力。

既然没有人能够单凭一段时间的能力就获得竞争力,那么竞争力一定属于整合能力最强的人——能把过去的所有资源和能力都整合起来,能找到自己零散的能力珍珠里面的线头的人——未来的职场中,资源整合是非常重要的能力。

能整合自身的能力,叫竞争力;能整合团队的能力,叫组织力;能整合公司的能力,叫领导力;能整合行业的能力,就是改变世界的能力。

(3)岗位迁移能力。

岗位迁移能力是指就业者可以适应跨岗位、跨职业、跨行业的职业变动。在未来10年,

依靠行业、学历、专业、企业、地域的职业资源和能力会慢慢减弱；改变越来越快，成功与失败都会更快；人们越来越开始为自己的职业生涯负责，都需要提高岗位迁移能力。如一位计算机专业的毕业生，只要他具备了良好的沟通、协作、处理人际关系的能力。如果他想转行做销售、广告、宣传等职业，也很快能上手。

专业知识是毕业生求职的根与本。应聘办公室文员却不知道公文写作，英语专业却不能口语自我介绍，这是典型的专业知识不全面。既然想要找文秘工作，这些都是应该具备的基本知识，如果有所欠缺，应该提前恶补，迅速充实自己，或者寻找自身专长，看自己适合哪方面的工作，改变求职方向。总之，没有扎实的专业知识，纵使有再多的求职技巧，也如同无根之树，是不可能结出丰硕的果实的。

第二节 目标职业与能力提升

一、目标职业对专业技能的要求

不同类型的职业对从业者的知识结构、职业素质要求不尽相同，下面介绍几种大学生毕业之后接触较多的几种职业类型及其专业知识要求。

1. 管理类职业的要求

管理类职业主要包括了企、事业单位中行政管理、企业管理、金融管理、财政管理、经济管理等工作。进入此类职业领域的大学生的知识结构中，需要有较大比例的管理学理论和专业知识，懂得管理科学的发展规律，了解最先进、最有效率的管理方法和经验。同时，还要涉及与管理工作的税务、工商、外贸等相关知识。除此之外，国家的方针政策和基本的法律知识也需要很好地掌握。在从事管理工作的过程中，懂得运用一些基本的管理技巧和管理策略将使工作得心应手。

2. 技术类职业的要求

技术类职业主要包括了各行业各领域从事各类技术应用工作的职业。比如各类技师、工程师、医师等等，此类职业对专业知识和专业技能要求相对较高。进入此类职业领域的大学生的知识结构中，需要有扎实的专业技术知识，较新的现代专业理论，同时，要能熟练地掌握能够应用于实际工作中的操作技术。另外，还需要考取相应的职业资格，如医师执业证书、质量专业技术人员职业资格证、出版专业技术人员职业资格证等。

3. 科研类职业的要求

科研类职业主要包括了科研院所、高新企业等机构中的基础理论研究、应用理论研究、

各学科学术研究、信息情报研究等工作,科技含量相对较高。进入此类职业领域的大学生的知识结构中,需要有丰富、坚实的专业基础知识、扎实的理论功底、严谨的研究态度、良好的逻辑分析能力、掌握多种科学研究方法、精通本专业的各种实验方法和调查研究方法,会恰当运用调查研究的技巧。同时,还要密切关注和掌握本专业领域的国内外最新研究成果和前沿信息。

4. 教育类职业的要求

教育类职业主要包括了各级各类教育机构中从事的教书育人工作。比如:高校教师、中小学教师、幼儿教师以及各类职业教育、培训教师等等。进入此类职业领域的大学生的知识结构中,需要具有较高的文化素养和丰富、坚实的专业知识,了解与本专业相似或相近的交叉学科或新兴学科的知识。此外,还需要掌握教育学、心理学、教育心理学等教育科学的相关知识。同时,还必须具备必要的师范技能,比如,普通话、板书、制作课件、师范礼仪、教学方法等。另外,教育类职业对职业道德、对师德的要求也相对较高。《教师资格条例》还规定:“中国公民在各级各类学校和其他教育机构中专门从事教育教学工作,必须依法取得教师资格”,因此,教师资格证书是从事教育类职业学生所必须拥有的。

5. 财会类职业的要求

财会类职业主要包括了财务、会计、审计、营销、采购等工作,比如,会计师、审计师、报关员、业务员等等。进入此类职业领域的大学生的知识结构中,需要具有税务、商法、财会制度、经济学、数学运算、法律、销售、采购方面的知识。随着市场经济体制的建立,社会对财会类从业人员的要求也相应提高,不仅要熟悉本职工作中涉及到的政策法律、规章制度,还要紧跟形势,善于学习,拓宽知识面,能够很快适应国家或者单位财会制度和方法的不断变化。

6. 政法类职业的要求

政法类职业主要包括了公安、检查、司法等国家机关中的各项工作。比如,法官、检查官、警察等等。由于在国家稳定和社会安全中发挥着重要的作用,社会对政法类职业的从业要求一直比较严格。进入此类职业领域的大学生的知识结构中,需要具有较高的理论和政策水平,不仅要熟悉掌握本职工作中涉及到的政策法律、规章制度,还要有较强的行政执法能力、公文写作能力以及处理各种紧急事件的应急能力。进入此类职业,一般需要参加各级别的国家公务员考试。近几年,通过选调的途径选拔任用各级各类公务员的现象逐渐增多。还有的大学生选择做“村官”,从基层开始锻炼,也可以做得很出色。

二、目标职业对通用技能的要求

根据我国职业教育的培养目标,通用技能大体上可包括以下 10 个方面:职业道德、分析判断、解决问题、学习和创新、团队合作、适应能力、人际交往能力、表达能力、组织管理能力和仪表举止。

1. 职业道德

职业道德是一个人的爱岗敬业意识,是做好岗位工作的根本和思想保证,是专业技能的灵魂,是通用技能的精神支柱。

关于职业道德的具体内容参见本章第一节“职业道德素质”部分内容,这里不再重复叙述。

2. 分析判断

分析判断就是为实现一定的目标或解决一定的问题而制定行动方案并优化选择的过程。一个独立处理问题的过程其实就是一个决策的过程,因此,分析判断能力也就是独立处理问题的能力。

对于一个特定的问题,分析判断一般包括以下环节:

问题分析——分析问题的性质和特点;

确定目标——确定最后希望达到的效果;

拟定方案——同一目标的实现往往不只有一种方案,通过对不同途径和步骤的排列与组合,拟定数套行动方案备选;

方案评估——对备选行动方案的可行性、后果进行综合分析比较,权衡每一个方案的利弊得失;

方案选择——从备选的行动方案中选定最后行动的方案。

了解了分析判断问题的流程后,大学生就可以有针对性地规范和完善分析判断问题的各个环节,从而提高自己分析判断问题的能力。

3. 解决问题

解决问题就是通过发现问题,对问题进行分析,最后运用一定的方法和技能化解矛盾,实现工作的目标。解决问题的能力包括换位思考能力、高超的总结能力、解决问题时的逆向思维能力、方案制定能力等。

解决问题包括辨识问题和采取措施解决问题。该技能可用于寻求方法解决工作、学习和生活中的问题,运用不同的方法寻求解决方案,确定方法的有效性。

4. 学习和创新

学习就是对新知识、新技能的求知和钻研,学习能力是动态衡量人才质量高低的一个尺度。知识经济时代,更是终生学习的时代,大学生既要培养自己能“闻一以知十”、“举一反三”的能力,也要培养自己不断进行知识更新的能力,更要培养自己在学习和工作中自我归纳、总结,找出自己的强项和弱项,扬长避短,适时进行自我调整的能力。

学习能力也是人们在学习、工作及日常生活中必须具备的能力。现代社会对人的学习能力要求越来越高。应届大学毕业生基本上都要经过系统培训才能具备直接进行业务操作的能力,因此,是否具备良好的学习能力和强烈的求知欲望是用人单位十分重视的,往往也是应聘时用人单位要重点考察的内容之一。

关于“创新能力”参见本章第一节第三部分中“六种基本的职业能力及培养”部分内容。

5.团队合作

团队合作能力是一种为达到既定目标,在团队中所显现出来的自愿合作和共同努力的能力,是个人在工作中与同事和谐共事的能力,是在实际工作中充分理解团队目标、组织结构、个人职责,并在此基础上与他人相互协调配合,互相帮助的能力。它包括了个人善于与团队其他人沟通协调,能扮演适当角色,勇于承担责任,乐于助人,保持团队的融洽等等。

现代社会经济发展的速度越来越快,社会分工越来越细,成员之间的关系越来越密切,无论是个人还是单位,都需要在协作中发展,谁也离不开谁。与他人合作的技能包括准备计划和执行活动时,在团队中与人合作,可应用于参与小组活动、研讨课程或项目、协助他人执行工作任务、参与团队为当地社区组织活动等。目前,越来越多的企业意识到团队合作精神的重要性,特别是经营规模宏大的知名企业往往更加重视员工的团队意识和合作精神。

6.仪表举止

仪表举止是一个人的体形、外貌、气色、服饰、言行举止、精神状态等的总和,是一个人内在气质和外在形象的结合,反映了一个人的修养与气质。

这就要求我们服饰要整洁得体,要根据自己的身材、年龄、肤色、气质、职业等特点,摸索出适合自己的服装特色;服饰要与人的身材、身份以及季节、场合相协调。化妆也要恰到好处,同时,言行举止要稳重端庄,待人接物要尽量做到自然娴雅、落落大方、不卑不亢,既不要拘谨死板,也不要矫揉造作。社交和公共场合,切忌东倒西歪,靠墙倚门,晃动身子,频繁走动,耸肩搭背和卡腰抱胸。坐姿一定要端正,切忌头随意向后仰靠,或歪身倚在靠椅上,显出懒洋洋的样子。行走时身体要略向前倾,全身重量集中于脚掌前部,步履节奏均匀、轻松,给人以敏捷、矫健的感觉。

三、目标职业对个人素质的要求

1.诚信

诚,即真诚、诚实;信,即守承诺、讲信用。诚信的基本含义是守诺、践约、无欺。通俗地表述,就是说老实话、办老实事、做老实人。

2.主动

由于文化氛围和性格特点,中国的学生和职员大多属于比较内向的类型,在学习和工作中还不够主动。在学习中,学生们往往需要老师安排学习任务;在公司里,中国职员常常要等老板吩咐做什么事、怎么做之后,才开始工作。但是,要想在求职和职业中获得成功,就必须努力培养自己的主动意识;在工作中要勇于承担责任,主动为自己设定工作目标,并不断改进方式和方法。“机不可失,时不再来”,只有积极主动的人才能在瞬息万变的竞争环境中获得成功,只有善于展示自己的人才能在工作中获得真正的机会。

3. 自觉自律

古语云,人贵有自知之明。这实际上是说,社会生活中的每个人都应当对自己的素质、潜能、特长、缺陷、经验等各种基本能力有一个清醒的认识,对自己在社会工作生活中可能扮演的角色有一个明确的定位。心理学上把这种有自知之明的能力称为“自觉”,它通常包括察觉自己的情绪对言行的影响,了解并正确评估自己的资质、能力与局限,相信自己的价值和能力等几个方面。一个人既不能对自己的能力判断过高,也不能轻易低估自己的潜能。对自己判断过高的人往往容易浮躁、冒进,不善于和他人合作,在遭到挫折时心理落差较大,难以平静对待客观事实;低估了自己的能力的人,则会在工作中畏首畏尾、犹豫不决,没有承担责任和肩负重担的勇气,缺乏工作的积极性。有自知之明的人既能够在他人面前展示自己的特长,也不会刻意掩盖自己的欠缺。坦陈自己的不足而向他人求教不但不会降低了自己,反而可以表示出自己虚心和自信,赢得他人的尊重与青睐。有自知之明的人在遇到挫折的时候不会轻言失败,在取得成绩时也不会沾沾自喜。认识自我,准确定位自我价值的能力可以帮助个人找到自己合适的职场空间及发展方向,有自知之明的人让人感觉他是一个自信、谦虚、真诚的人。

自律指的是自我控制和自我调整的能力。这包括:自我控制不安定的情绪或冲动,在压力面前保持清晰的头脑;以诚实赢得信任,并且随时都清晰地理解自己的行为将影响他人。自律必须建立在诚信的基础上。为了表现所谓的“自律”而在他人面前粉饰、遮掩自己的缺点,刻意表演的做法是非常不可取的。只有在赢得他人信任的基础上,严于律己、宽以待人,才能真正获得他人的尊重和赞许。

4. 谦虚执着

谦虚指不自满,肯接受批评,并虚心向他人请教。有真才实学的人往往虚怀若谷,谦虚谨慎;而不学无术、一知半解的人,却常常骄傲自大,自以为是。谦虚是一种美德,是进取和成功的必要前提。目前,不少大学生在生活中唯我独尊,不能听取他人的建议,不能容忍他人和自己意见相左,这些不懂得谦虚谨慎的同学也许可以取得暂时的成功,但却无法在人生的事业上不断进步。因为一个人的力量终究有限,在瞬息万变的当今世界,个人必须不断学习,善于综合并吸取他人的良好意见,否则就将陷入一意孤行的泥潭。世界计算机行业巨头比尔·盖茨就是一个非常谦虚的人,他在每一次演讲结束后,会请撰写演讲稿的人分析一下他的演讲有哪些不足之处,以便下一次改进,正是这种精神和行为成就了他事业的辉煌。

执着是指我们坚持正确方向,矢志不移的决心和意志。无论是个人也好,还是集体也好,一旦认明了正确的工作方向,就必须在该方向的指引下锲而不舍地努力工作。在工作中轻言放弃或者朝三暮四的做法都不能取得真正的成功。成功者需要有足够的勇气来面对挑战。任何事业上的成就都不是轻易就可以取得的。一个人想要在工作中出类拔萃,就必须面对各种各样的艰难险阻,必须正视事业上的挫折和失败。只有那些谦虚执着,有勇气迎接挑战的人才能真正实现超越自我,达到卓越的境界。

5. 责任心

责任心是指个人对自己的义务和责任的自觉意识和积极履行的行为倾向。它意味着个人对待工作、家庭、自我、他人、社会乃至整个人类社会的负责态度和奉献精神,它总是表现在人们的社会生活和工作行为活动中。一个有了责任心,他就会去主动地关心帮助他人,对他人负责;就会忘我地投入到工作中去;就会在学习和工作中严于律己,对自己的行为负责,使自己不断完善,不断成熟。相反,一个缺乏责任心或责任心不强的人,往往意识不到自己做人、做事的责任,从而造成人格上的缺陷。用人单位在招聘大学生时,对责任心是很重视的,往往通过各种方式、方法考察一个人的责任意识。

6. 自信

自信是自我意识中的重要组成部分,是心理健康的一种表现,是学习、职业成功的有利心理条件。自信的人能以自己的实际能力接受来自心理和社会的压力和挑战,并体现为沉着、冷静的情绪。在工作、学习、求职的过程中,一个人应勇敢地说出和实施自己的想法和主张,尽可能地积极影响同学、同事、上级和工作对象,创造各种有利机会,赢得职场的成功。

7. 勤奋

通俗地说,勤奋就是不辞辛劳、不知疲倦地做事。这种勤奋是自觉自愿的,不是外部力量驱使的。其实,大学生都明白,做任何事情都不可能一蹴而就,学业也好,事业也好,要达到自己的奋斗目标,都必须付出艰苦的劳动,进行不懈的努力,克服这样那样的困难。但就是难以做到。当然,勤奋不等于一天从早到晚忙得昏头昏脑,不等于搞疲劳战术,应勤而有序,勤而有得,有效地利用正常的学习和工作时间,扎实勤奋地学习和工作。

8. 时间管理

时间对于每一个人来说都是有限的,只有善于管理时间的人,才能让有限的时间发挥最大效益。事实上,任何一个成功者,都是时间管理的高手。用人单位在招聘和选拔人才时,时间管理能力是一个重要的考虑因素。在有些岗位,这一能力还显得至关重要,比如营销人员、外派采购人员、经理人等,他们相对来说,自由度较大,如果缺乏时间管理能力,他们不仅会浪费很多时间,还会浪费公司很多资源。所以,用人单位经常通过组织会议、处理信件、接待来访等方面的考题来考察一个人的时间管理能力。

9. 专注

专注既是一种精神,又是一种态度,更是一种习惯。专注的人能专心致志、全神贯注,不受任何其他欲望和外界诱惑的干扰,对既定的目标和方向执着如一,不懈努力;专注的人能集中所有的资源和精力办事;专注的人能把一件事情做到底,不达目的不罢休。因此,专注是一种优秀的个人素质,大学生应具备专注的品格,保持一颗超然的平常心,把时间、精力和智慧聚集到所要完成的重大目标和任务上。

四、根据目标职业,提升个人能力

1.树立正确的职业理想。

大学生一旦确定自己理想的职业,就会依据职业目标规划自己的学习和实践,并为获得理想的职业积极准备相关事宜。

2.正确进行自我分析和职业分析。

自我分析即通过科学认知的方法和手段,对自己的兴趣、气质、性格和能力等进行全面分析,认识自己的优势与特长、劣势与不足。职业分析是指在进行职业生涯规划时,充分考虑职业的区域性、行业性和岗位性等特性,比如职业所在的行业现状和发展前景,职业岗位对求职者的自身素质和能力的要求等。

3.构建合理的知识结构。

要根据职业和社会发展的具体要求,将已有知识科学地重组,建构合理的知识结构,最大限度地发挥知识的整体效能。

4.培养职业需要的实践能力。

除了构建合理的知识结构外,还需具备从事本行业岗位的基本能力和专业能力。大学生只有将合理的知识结构和适用社会需要的各种能力统一起来,才能立于不败之地。

拓展阅读



未来最具前景的职业

在历史的车轮中,经济的发展是由生产力和生产关系的相互作用推动的。昂首未来,又有什么新兴行业将走入我们视野,下面为大家盘点未来最具前景的新兴行业。

一、云计算

企业向云端迁移是大势所趋。可以看到:

- (1)公有云和私有云市场增长依然齐头并进,不是零和博弈;
- (2)IaaS层面:拥有多元化的商业应用生态圈越来越重要,如亚马逊、谷歌、微软等;
- (3)SaaS层面:主要集中在人力资源、OA、CRM、市场营销、B2B 大宗商品采购等领域,如 SalesForce、Sap、Oracle 等;
- (4)PaaS层面:没有出现独立巨头,未来更可能由 IaaS 巨头向上或 SaaS 巨头向下延伸。

国内云计算市场还处在萌芽期,市场蛋糕正变得越来越诱人。

二、大数据

大数据行业的融资总额 2013—2015 年分别为 8 亿美金、15.4 亿美金及 20 亿美金；2013—2015 年融资事件分别为 10 起、42 起及超过 50 起。“大数据+”几乎已经渗透到所有行业，如“大数据+零售”、“大数据+医疗”、“大数据+房地产”等。

三、虚拟现实

目前全球虚拟现实行业经过近百年的发展仍处于早期起步阶段，供应链及各类配套设施还在摸索。然而虚拟现实的发展前景引人想象，具备广泛的应用空间，如游戏、影视、教育、体育、星际探索、医疗等。当前各大咨询机构均看好虚拟现实在未来 5 年将实现超高速增长，爆发近在咫尺。

四、人工智能

根据预测，2024 年人工智能市场规模将增长至 111 亿美元。初步的技术积累和数据积累已经在过去有了比较显著的规模效应，因而人工智能重塑各行各业的大潮即将来袭，并引发新一轮 IT 设备投资。未来 3~5 年智能化大潮将带来万亿级市场。

五、3D 技术

经过过去几年 3D 打印的投资热，3D 打印技术步入到了一个新的阶段，但应用市场仍有待突破。专家预测中国 3D 打印机市场规模将扩大到 100 亿元。

六、无人技术

无人技术目前主要应用在无人机、无人驾驶汽车等领域。美国蒂尔集团预测全球无人市场规模会从 2015 年的 64 亿美元增至 2024 年的 115 亿美元，发展态势迅猛。无人驾驶汽车至今仍未揭面纱，但麦肯锡预测到 2025 年该领域将会有 2000 亿美元到 1.9 万亿美元的产值，届时中国无人驾驶汽车产值空间至少也在万亿规模，潜力无限。

七、机器人

中国人口老龄化问题日益突出、人工成本急剧上升以及整体经济结构面临转型，机器人未来的崛起及其巨大的市场规模已经被各大机构认可。未来无论短期或是长期，机器人行业的投资机遇巨大，从工业机器人、协作机器人到服务机器人均有十分可观的市场规模。

八、新能源

中国是最大的新能源市场，发展新能源产业是改变我国的能源结构、降低对石化能源的依赖度、同时减少环境污染的必然选择。大力度的财政补贴推动新能源产业快速走向成熟，蕴含丰富的投资机会。

九、新材料

新材料是新经济的基石，我国在军工、高铁、核电、航天航空等尖端制造领域的快速发

展均离不开基础材料领域的突破。随着基础化学、基础材料、纳米技术等方面的科研实力不断积累,新材料领域的创新点将不断涌现,新材料将创造数万亿产值的市场。

十、医疗服务

2016年医疗服务行业的驱动因素来自于药品行业景气度持续下滑,以及药品价格形成机制的变化。分级诊疗和医生多点执业的推动下,公立医院借助民营资本盘活存量资产创造增量价。医疗服务业务为新技术提供了商业化的出口,而新技术给医疗服务业务提供了高附加值的项目。

十一、生物技术与生命科学

随着基因组学、分子生物学等基础学科的发展,生物制剂与生命科学技术正在治疗中发挥越来越重要的作用:生物制剂方面,越来越多的单抗药物对肿瘤、糖尿病等疑难杂症产生突破性疗效,“重磅炸弹”级新药频出。2014年全球销量前十大药物中,有7个为生物制剂,其中阿达木单抗位居全球销量首位,年销售额达110亿美元。生命科学方面,全球范围内,基因测序市场从2007年的794.1万美元增长到2013年的45亿美元,复合增长率为33.5%,预计未来几年依旧会保持快速增长;细胞免疫疗法等新兴技术也日渐成为重要的治疗方法。

十二、医疗器械

医疗器械市场在国内起步较晚,但发展迅速。2001年至2014年,我国医疗器械市场规模从173亿元增长至2556亿元,增长了近15倍,复合增速达到23%。但从医疗器械市场规模与药品市场规模的对比来看,全球医疗器械市场规模大致为全球药品市场规模的40%,而在我国这一比例低于15%。随着经济的发展以及国内老龄化程度的提高,医疗器械市场发展潜力巨大。《创新医疗器械特别审批程序(试行)》等一批政策的出台,为国产创新医疗器械的快速成长奠定了坚实的基础。

十三、互联网医疗

信息技术的高速发展引发各个行业的巨大变革,也为医疗行业带来巨大机遇。随着大数据、云计算、物联网等多领域技术与互联网的跨界融合,新技术与新商业模式快速渗透到医疗各个细分领域,预防、诊断、治疗、购药都将全面开启一个智能化时代。

十四、健康养老

健康养老产业受需求迫切和政策鼓励双向驱动,将迎来发展机会。未来我国政府和个人将面对很大的养老压力。截至2020年老年人口增至2.6亿。同时,养老作为“健康中国”的一部分已被提升到国家战略高度。我们将根据国家提出的建设以居家为基础、社区为依托、机构为补充的多层次养老服务体系挖掘投资机会。

十五、体育

在过去的一年,中国各路巨头开始瞄准海外优质体育标的资产,渐渐向成熟体育盈利

模式靠拢,如门票、媒体转播权、赞助和体育衍生品等。因此,拥有优质赛事资源和广大受众的体育行业标的将会持续受到资本的追捧。

十六、教育

国内的民办教育市场规模超过 6000 亿元,而在线教育五分之一的市场份额吸引了无数资本和创业者竞折腰。经过过去一两年的洗礼,教育 O2O 举步维艰,不仅没有革了传统教育的命,还在盈利模式的探索上不知所措。而传统线下教育培训机构除了拥有稳定的线下资源和师资以外,也在互联网+的攻势下顺应时代发展做出了很多改革。

课后练习

1. 简要说明当代大学生应当具备的职业道德素质有哪些?
2. 设计一份调查问卷,并到某职业的相关企业进行调查,统计该职业对大学毕业生的知识、技能和素质要求,并作出相关分析。
3. 请同学们结合专业,比照自己的技能的优缺点,并制定改善计划方案。