

第一章 就业形势与政策

案例导入

郑宗旺的创业之路

郑宗旺是江西应用技术职业学院 2010 级商务英语班学生,在校期间其担任班长一职。由于中学时英语一直不好,因此大学期间,他学得很吃力,好几次向班主任提出退学。但每次都在班主任的开导下放弃退学的想法,继续学习,并在老师的悉心教导下,学习如何协助老师管理班集体和处理同学间的关系,受益匪浅。

经过在校三年的学习,终于等到了 2013 年毕业的那一刻。满怀着对未来的美好憧憬和改变家庭贫穷、走出大山的愿望,郑宗旺参加了校园招聘,并成功应聘上了北京一家旅游公司。通过这家公司,郑宗旺第一次接触到电话销售。但由于英语口语不好,并且没有任何销售经验,郑宗旺一次又一次地被客户拒绝、泼冷水,使其真真切切地感受到了社会的残酷,因此他感到很无助。由于不适应北京的天气,再加上每月 2 000 元的工资无法满足基本的生活所需,郑宗旺选择离开北京,转而去杭州。初次来到杭州,人生地不熟,再加上缺乏工作经验,英语又不好,使其面试时自信心不足,吞吞吐吐,结果可想而知,郑宗旺一次又一次地被面试公司拒绝。后来听同学们说深圳很容易找工作,郑宗旺便来到了深圳。在多次面试被拒绝后,他开始不断地自我反省和总结,慢慢地,郑宗旺在面试中就不再紧张和结巴,终于找到了一份待遇不错的销售工作。这是一家卖手机外壳的公司,老板是潮汕人,在华强北商城有档口。老板虽然才 30 多岁,却有着很励志的经历。老板 11 岁小学毕业来到深圳,送快递,摆地摊,开夜宵店,一步一个脚印才有了现在的公司。老板的经历深深打动了郑宗旺。后来,郑宗旺陆续换了多份工作,每份工作都让他学习到了很多业务知识和经验。在业务方面,由于郑宗旺能在第一时间捕捉到客户的需求和担心的问题,因此其业绩一直很好。通过多次在阿里巴巴的学习和在各种场合中的工作交流,郑宗旺的业务知识越来越扎实,业绩也越做越好。慢慢地,郑宗旺爱上了销售工作。

销售其实是一个饱受挫折和失败的过程,郑宗旺就是在一次次的失败中反复推敲并吸取经验,从而达到资源整合的。几年的磨砺,让郑宗旺逐渐成熟,经过慎重的考虑,他决定自己创业。郑宗旺于 2015 年 7 月 17 日创建了深圳守护者国际贸易有限公司。该公司是一家跨境电子商务类型的公司,主要销售 3C 电子配件类产品,以亚马逊美国

站(类似于中国的淘宝,美国人网购的主要平台)、加拿大站为主要销售平台,还在 eBay 全球站点、阿里巴巴旗下的全球速卖通等 B2C 外贸平台上经营,另外在亚马逊英国站、德国站、法国站、意大利站等欧盟国家站点上设立的销售平台也在陆续建设中。2015 年 10 月,其公司注册的美国专利商标 IYYBC 已经获得美国政府商标局的批准。

第一节 就业形势分析

近年来,我国的高等教育已经从精英教育阶段进入大众教育阶段,实现了跨越式的发展。当前,大学已不仅仅是培养社会精英的场所,大学生也不再是“天之骄子”,他们正经历着从“天之骄子”到“有知识的普通劳动者”的转变,拥有大学学历,只是完成高等教育后走向社会开始工作的一个起点。大学生必须客观分析当前的就业形势,顺应我国高等教育的新变化,“知己知彼”,才能“百战不殆”。

一、当前大学生就业形势

1. 全国劳动力市场“供大于求”,供需矛盾突出

研究者把高等教育的发展分为三个阶段,毛入学率在 15% 以下为精英教育阶段,15%~50% 为大众化教育阶段,50% 以上为普及化教育阶段。我国高校扩招的目标从某种意义上来说,就是在追求从精英教育向大众化教育的过渡。高考扩招虽然可以大大提高国民的整体素质,但却给毕业生的就业带来了一定的压力。

2. 大学生素质与社会人才需求标准之间的差异明显

大学毕业生具备的综合素质与社会人才需求标准之间的差异明显,是造成大学毕业生就业难的一个重要原因。目前,就业“买方市场”已形成,就业竞争日益激烈,用人单位特别是具有一定吸引力的用人单位招聘人才的标准日趋完善,对毕业生的要求越来越高。近年来,用人单位特别强调要重视动手实践能力、社会适应能力和团队协作精神等,而且在挑选人才时还参考毕业生就读的学校和学历层次。毕业生的实际动手能力已成为许多用人单位所要考核的重要内容之一。另外,外语、计算机、驾照等也成为一些地区和用人单位接收毕业生的必要条件。总之,用人单位招收大学毕业生的标准已从“数量型”转变为“质量型”,他们挑选人才时更注重业务能力和综合素质。



知识链接 >>>

知名企业的人才标准

中外名企的成功在很大程度上取决于员工的优良素质,他们的员工无疑都是在严峻的

就业形势下脱颖而出的人,这些企业对于员工的要求也值得大学生深思。

◎世界银行——阅历

应聘世界银行的求职者,起码要跳过三次槽。因为世界银行认为,对于经常需要考查、验资的银行人员来说,知己知彼非常重要,所以,应聘世界银行的基本条件是至少要有三种不同行业的工作经历。

◎微软——聪明和冒险精神

“微软一直在寻找自己需要的聪明人,而聪明人的含义又很特别。”微软有自己的一套考查人的“聪明”程度的办法。例如,微软的招聘人员会问应聘者美国有多少加油站。而这个问题当然不是考应聘者的记忆力和常识,事实上也没有什么标准答案,关键是考查应聘者分析问题的能力。

微软还青睐具有冒险精神的人。要想成为微软的一员绝非易事,除了要对软件有浓厚的兴趣,还要有丰富的想象力和敢于冒险的精神。微软宁愿冒失败的风险选用曾经失败过的人,也不愿意录用一个处处谨慎却毫无建树的人。

◎联想——悟性和进取心

联想集团董事局主席柳传志选择人才有两个标准:第一是看有没有上进心。“年轻人不能被培养,上进心强不强非常重要。企业真正要做好,总得有一批这样的人,真的是为国家和民族富强,把职业变成事业的人。纯粹求职的人,在联想没有大的发展。”第二是看悟性强不强。“什么能妨碍悟性的发展呢?是自己对自己的评价过高。悟性无非是善于总结的意思,但过高地看自己,容易忽视别人的经验,不能领悟别人的精彩之处,这种人挺多。有很多人有一定的能力,但只是聪明而已,达不到智慧的程度;有的人个性很强,当强到外力砸不破的时候,这个人也没有培养前途。”

◎宝洁——诚实和正直

尽管时代一天天在变化,但那些具有传统的“侠义之风”的应聘者是宝洁最期待的,可以概括为诚实正直,勇于承担风险,积极创新,具有发现问题和解决问题的能力并不断进取。这几方面是密不可分、相互联系的。其中,诚实正直是放在第一位的。

◎美的集团——技术和管理营销能力

美的集团是一家电子科技企业,所以美的集团需求量最大的两类人才是:一类是从事技术工作的电子科技方面的科研人员,另一类是从事企业经营管理和市场营销的人员。这两类人才是美的集团最主要的招聘对象,而对纯文科的人才需求量较小。

◎斯伦贝谢公司——团队精神

法国斯伦贝谢公司是一家从事石油勘探和原油开采、加工设备销售等业务的大型跨国公司,它更看重应聘者的团队精神。在当今社会,企业分工越来越细,任何人都不能独立完成所有的工作,个人所能实现的仅仅是企业整体目标的一小部分。因此,团队精神日益成为重要的企业文化要素,它要求员工在具备扎实的专业知识、敏锐的创新意识和较强的工作技能之外,还要善于与人沟通,尊重别人,懂得以恰当的方式同他人合作,学会领导别人与被别人领导等。

◎ 万科——德才兼备

万科企业股份有限公司是一家实力雄厚、声誉卓越的房地产公司,万科对人才素质要求的首要原则是“德才兼备,以德为先”。这里的“德”主要是指职业道德和职业心态,有良好职业道德和良好职业心态的人才 是万科所欢迎的。

3. 部分大学生就业观念落后

部分大学生就业观念落后,对形势认识不到位,自我定位不够准确,期望值偏高。“双向选择、自主择业”的就业机制客观上要求大学毕业生应充分认识就业形势和就业方式的变化,及时调整自己的就业预期。由于部分大学毕业生瞄准了大中城市和经济发达地区,对工资、福利要求较高,与市场需求形成了鲜明的反差。大学毕业生应该及时调整心态,转变传统就业观念,降低就业期望值,寻找适合自己的工作岗位。

4. 与就业配套的相关体制和机制有待完善

现行的人事、户口制度等尚不能与毕业生市场化的择业机制相协调,且就业市场的建设也不够完善,信息服务不够发达。一些毕业生好不容易找到了合适的单位,却在协议的签订、报到手续的办理和档案关系的转接等方面得不到人事制度的支持与认可。一些毕业生到民营企业、私营企业及其他非公有制企业就业时,由于户籍制度的限制而难以落实人事关系。另外,现行的人事制度对人才流动也产生了一定的影响。毕业生一旦进入某个单位,其档案和户籍关系就在一定程度上“固定”化了,使得毕业生的正常流动变得十分困难,对毕业生的就业选择产生了负面影响。

5. 大学生就业的结构性矛盾突出

选择职业是人生大事,因为职业决定了一个人的未来。所谓的结构性矛盾是指大量毕业生过分集中在东部地区和城市,集中在数量和增量有限的就业岗位,而中西部地区、广大基层却面临着人才匮乏又难以吸引毕业生的状况,导致“无业可就”和“有业不就”现象并存。造成这种局面的原因有两个,一是打开基层就业的新空间面临重重困难。虽然国家鼓励和提倡大学生面向基层就业,但受地方经济发展水平的制约,欠发达地区和基层缺乏编制安排与资金保障,吸纳毕业生就业的空间有限;社会分配制度、社保制度、户籍制度、地区经济状况、人才发展环境等机制和体制问题有一定的滞后性,制约着毕业生到基层就业。二是人才的合理有序流动仍受到客观因素的制约。流动性既是大学生就业的特点,也是市场经济体制下社会劳动力就业的特点。



知识链接 >>>

大学生当前就业形势严峻的原因

◎ 社会整体就业环境不宽松

社会整体就业环境不宽松表现在以下几个方面。

(1) 劳动力增长过快。近年来,我国新成长劳动力规模庞大,对劳动力市场造成了巨大的压力。根据全国人口普查资料推算,今后一个时期新成长劳动力规模的增长幅度会进一步加大。

(2) 城市劳动力市场压力过大。在我国经济体制改革和经济结构调整过程中,部分人员下岗分流,农村剩余劳动力向城市转移,机关事业单位进行机构改革和人员精简,加剧了城市劳动力市场的紧张状况,使大学生面临一个不宽松的劳动力市场,从而给大学生就业带来影响。

(3) 青年失业率增长。随着就业市场化,在劳动力配置过程中必然出现摩擦性失业现象,高学历劳动力市场也不例外。受职业技能、求职经验和摩擦性失业等因素的影响,青年人失业率较高是一种比较普遍的现象。大学毕业生作为新进入劳动力市场的青年劳动力的一部分,通常都不能100%就业。

◎大学的专业结构设置不合理

大学生的就业已经市场化,但大学的专业设置并没有随着市场化的进程及时调整,致使毕业生专业结构与市场供求出现了错位,这已成为制约大学生就业的一个重要原因。

高校扩招后,一些学校仍然沿袭传统的应试教育教学方式,培养出来的一些毕业生高分低能,不能适应用人单位的需要;一些大学的专业及课程设置未能以市场需求为导向进行规划,有较大盲目性;不少学校专业划分过细,培养出的毕业生知识面过窄,学习能力和适应能力较差;一些专业缺乏特色,应有的动手能力也不强,不能满足用人单位的需求。

◎就业指导工作欠缺

目前,毕业生就业信息系统和就业服务体系不完善,大学毕业生主要通过学校或人才市场举办招聘会等方式获得就业信息,与需求方见面,信息渠道比较窄,成功率比较低。学校与用人单位之间、学校与毕业生之间、毕业生与用人单位之间信息不畅,影响了毕业生获得就业的机会。

二、社会对大学生的期望

任何事物的发展都是相辅相成的,从求职者的角度来说,找一份合适的工作委实不易;从企业的角度来说,为了适应市场的发展,聘用高质量的员工也是他们的当务之急,这种情况也是近年来就业趋势之一。到底应具备怎样的素质才能得到知名企业的青睐,从激烈的求职竞争中脱颖而出,是学生、家长及教育者们共同关注的焦点。

1. 道德品质

一个成熟的企业在招聘和考核员工时往往会考虑其道德品质,尤其是诚信意识、奉献精神和责任感。一些企业在面试前会要求应聘者签下保密协议或做出口头承诺,防止机密外泄,但尽管如此,还是会有一些毕业生将面试内容以“笔经”“面经”等形式公布在网上,给公司的招聘工作带来不便,这种做法是不可取的。

2. 文化认同

目前越来越多的企业在笔试阶段引入性格测验或心理测验,突显企业对毕业生的性格

和心理素质的重视,而这归根到底是企业衡量毕业生是否认同企业文化、能否顺利融入公司文化的标尺。企业期望招来的员工不仅能力出众,而且认同企业文化。

3. 敬业精神

毕业生要想适应当今的职场环境,就必须具备明确的工作目标和强烈的责任心,爱岗敬业,踏实、有效地完成本职工作。工作态度很大程度上能够决定一个人的工作成绩,有良好的态度才有可能塑造自身值得信赖的形象,获得同事、上司及客户的信任。

4. 团队意识

优秀的企业都很注重团队协作精神,将之视为公司文化价值之一。他们希望员工能将个人努力与实现团队目标结合起来,成为可信任的团队成员。

许多刚走上职场的毕业生往往满怀抱负、血气方刚,在团队中会流露出个人英雄主义色彩。在一些企业中常常可以见到这样的员工:在市场上敢拼敢打,是一名虎将,自恃学历层次高、工作能力强、销售业绩好,在同事和领导面前狂傲不羁,不愿遵守劳动纪律,还经常在公开场合反对领导的意见。维护自己的合法权益是正当行为,但傲慢无礼就不对了,这样的员工业绩再出色,能力再强,也不易成功。

5. 创新能力

创新能力是民族进步的灵魂、经济竞争的核心,当今社会的竞争,与其说是人才的竞争,不如说是人的创新能力的竞争。大学生要提高创新能力,除了要掌握丰富的知识,还要具备独立思考和解决问题的能力,善于自学并可以将学到的知识灵活运用于生活和工作实践中,时时不忘创新,以创新推动实践,以创新引导实践。只有这样,才能成为企业需要的具有创新能力的人才。

6. 应变能力

企业需要具有应变能力的人。一名员工如能做到听得认真、写得明白、看得仔细、叙述准确、执行迅速,将会令人刮目相看。

在面试中,招聘单位对求职者应变能力的考查,最大的可能性就是考官提供一个模拟的场景,让应聘者做出一些判断和决策,以考查应聘者的灵活应变能力。考官有时也会故意用一些很诡异的问题来刁难应聘者,这个时候,最重要的是保持平常心,不要慌乱,停顿5~10秒钟整理一下思路,然后大胆地说出自己的观点。其实,答案是次要的,考官主要考查的还是应聘者的应变能力和逻辑思维能力。



自我测评

你是外向的人还是内向的人

外向的人适合销售、贸易、市场、公关类工作,内向的人比较适合财务、研发、技术类工作。求职者需要根据自己的性格和其他因素择业,很多企业也会根据员工不同的性格安排

不同的工作。利用艾森克人格测验表(见表 1-1)测一测,看看自己是外向的人还是内向的人。

表 1-1 艾森克人格测验表(内/外向维度)

序号	问题项	是	否
1	你有许多不同的爱好吗?		
2	你是个健谈的人吗?		
3	你很活泼吗?		
4	在一个热闹的晚会上你能放开自己玩得开心吗?		
5	你喜欢结识新朋友吗?		
6	你喜欢外出吗?		
7	你有许多朋友吗?		
8	你常主动结交朋友吗?		
9	与别人在一起的时候,你通常是安静的吗?		
10	你能轻易地使一个平淡的聚会活跃起来吗?		
11	你喜欢讲笑话或好玩的故事给朋友听吗?		
12	你喜欢周围有很多刺激与兴奋吗?		
13	别人觉得你活泼吗?		
14	在社交场合你总是躲在后面吗?		

计分方法:

“是”为 1 分,“否”为 0 分;但是第 9 题和第 14 题“是”为 0 分,“否”为 1 分。得分越高(得分大于或等于 7),越倾向于外向;得分越低(得分小于 7),越倾向于内向。你的得分是_____。

.....

第二节 就业政策解说

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

只有全面了解国家就业政策,增强自主择业意识,主动地面向社会主义经济人才需求的市場,按照供需见面、双向选择和市场竞爭的原则,才能顺利就业。

一、大学生就业制度

现行的大学生就业制度由毕业生就业的有关方针政策、就业管理体制和服务保障体系

等内容构成。

（一）就业方针政策

我国现行大学毕业生工作的方针政策是“贯彻统筹安排、合理使用、加强重点、兼顾一般和面向基层,充实生产、科研、教学第一线,在保证国家需要的前提下,贯彻学以致用、人尽其才的原则”“实行国家宏观调控,学校和各级政府推荐,学生和用人单位双向选择的就业模式”。人事组织部门针对当前大学毕业生的就业现状,还制定了一些促进大学生就业的具体政策。

1. 劳动、人事政策

简言之,人事组织部门制定的促进大学生就业的政策包括以下几个方面。

(1) 人事组织部门会同编制部门,为西部地区和艰苦偏远地区的乡镇下达一部分周转编制,用于接收应届和往届高校毕业生。

(2) 各地要落实企业用人自主权,鼓励各类企业根据实际需要招聘高校毕业生。到中小企业和非公有制单位就业的高校毕业生在专业技术职称评定方面与国企员工享有同等待遇。

(3) 加快建立并完善技术技能岗位准入制度,扩大高校毕业生的就业空间。根据规定,各级党政机关特别是地(市)、县、乡级机关录用公务员,要严格坚持“凡进必考”制度。国有企事业单位新增管理和技术人员,应主要面向毕业生公开招聘,择优录取。

(4) 政府设立的公共就业服务机构、人才交流服务机构和高校毕业生就业指导服务机构,对高校毕业生提供免费职业介绍服务。

(5) 离校后未就业的高校毕业生可到各类人才和职业中介机构登记求职。有就业愿望但在一定时间内仍未就业者,可到入学前户籍所在城市或县劳动保障部门办理失业登记。劳动保障和人事部门免费为其提供就业服务,组织其参加职业培训或就业见习。

(6) 对每个登记失业的毕业生,劳动部门承诺在3个月内免费提供一次政策咨询和职业指导,提供3次基本适合的岗位需求信息;对申请参加职业资格培训和见习者,按规定给予培训补贴;对失业时间较长或家庭生活困难的毕业生,要重点帮助,帮助其尽快就业。

(7) 劳动和社会保障部的相关文件指出,要逐步建立和完善高校毕业生就业见习制度。各地在考查用人单位工作岗位、工作环境的基础上,将条件合格并有积极性的企事业单位确认为见习单位。

2. 户口政策

针对大学生实施的户口政策也是一种便民政策,包括以下几个方面。

(1) 对用人单位跨地区聘用的高校毕业生,省会城市、副省级市、地级市应取消户口限制,简化有关手续。

(2) 国家鼓励各类中小企业和非公单位聘用高校毕业生,公安机关要放宽建立集体户口的审批条件。

(3) 取消对高校毕业生收取的城市增容费、出省费、出系统费。

(4) 应届毕业生凭用人单位与毕业生签订的就业协议书和毕业生所持的普通高校毕业

证书,由公安部门为其办理落户手续。非应届生凭用人单位录用手续、劳动合同和普通高校毕业生毕业证书办理落户手续。

(二) 就业管理制度

目前我国的大学生就业管理制度主要包括人事代理制度和劳动合同制度。

1. 人事代理制度

人事代理制度就是政府人事部门所授权的人才交流服务机构接受各类用人单位或个人的委托,代为管理与办理人事关系和人事业务,提供人事人才社会化服务。人事代理制度是社会主义市场经济条件下人事管理制度的创新。对毕业生而言,实行人事代理制度有利于保障毕业生的合法权益,解决毕业生的后顾之忧;有利于各类毕业生合理流动和发挥作用,实现毕业生的社会价值。

人事代理服务为毕业生提供的主要服务内容包括:为毕业生管理人事档案;专业技术职务任职资格(工人技术等级)的认定、考核和晋升的申报;办理大中专毕业生见习期满后的转正定级手续;按照有关规定为存档人员出具有关证明材料,比如,报考研究生、婚姻登记、办理独生子女手续、留学、出国等;为毕业生转接党团组织关系,建立流动人员党团组织,开展党团组织活动;为毕业生代办失业、养老等社会保险业务。

2. 劳动合同制度

劳动合同是劳动者与用人单位为建立劳动关系而达成的协议,也称劳动契约。劳动合同制度是一项重要的劳动法律制度,它包括有关劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止,违反劳动合同的责任,劳动合同纠纷的调解和仲裁,劳动合同的管理等。

我国于1980年开始在中外合资经营企业中实行劳动合同制;1982年2月,原劳动人事部发出了《积极推行劳动合同制的通知》,在全国试行劳动合同制;1994年,国家颁布了《中华人民共和国劳动法》(1995年1月1日开始实施,后根据2009年8月27日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议通过的《全国人民代表大会常务委员会关于修改部分法律的决定》进行修正,以下简称《劳动法》),从而确立了劳动合同制的法律地位,为全员(包括非国有企业及个体经济组织中的劳动者等)实行劳动合同制提供了基本的法律依据;《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)于2012年进行了修订,并于2013年7月1日起施行。

需要注意的是,新《劳动合同法》改变了《劳动法》以劳动合同为劳动关系建立的标志的做法,规定用人单位自用工之日起即与劳动者建立起劳动关系。但是,毕业生仍然要重视劳动合同的签订工作,因为书面劳动合同是一份有力的合同证据,它能在劳动关系发生争议时提供原初的事实材料,也是劳动者维权的直接依据。毕业生应该注意签订书面合同的时间以及合同到期后续订的时间,以维护自己的权利。

(三) 就业服务保障体系

1. 毕业生就业指导与服务体系

就业指导与服务体系的宗旨是为大学生就业提供全方位、高质量、方便快捷的指导和服

务,其功能有信息服务、就业咨询服务、职业指导服务、职业介绍服务、职业培训服务、社会保障服务等。构建毕业生就业指导与服务体系是全国高校面临的一个全新的课题,目前并不能为广大毕业生提供真正意义上的就业指导与服务。

2. 劳动关系调整体系

劳动关系调整工作是劳动就业保障工作的重要组成部分。做好劳动关系调整工作不仅是在用工行为和就业行为市场化之后协调用人单位和劳动者劳动关系的需要,更是当前深化企业改革和维护社会稳定的需要。劳动关系调整就是对供需双方在生产和工作中的义务与权利、合作与冲突等相互交织的各种关系(如劳动报酬、劳动保护等)予以调整。劳动关系调整体系一般由政府、用人单位及员工组成。

3. 社会保障体系

社会保障体系是指社会保障各有机部分组成的相互联系、相辅相成的总体。完善的社会保障体系是社会主义市场经济体制的重要支柱,关系改革、发展、稳定的大局。我国的社会保障体系包括社会保险、社会救助、社会福利、优抚安置和社会互助、个人储蓄积累保障等。社会保障体系是社会的“安全网”,它对社会稳定、社会发展有着重要的意义。

4. 法律法规体系

通过制定相关法律、法规、制度等,建立健全监督机制和服务保障机制,规范就业市场主体的行为,保护大学生和用人单位的权益,使大学生可以在更加公平、公正、公开的环境下择业。

二、各类大学生的就业政策

(一) 到西部、基层和艰苦地区工作的大学生享受的政策

我国为到西部、基层和条件艰苦的地区工作的高校毕业生制定了一些优惠政策。

(1) 对原籍在中、东部地区而去西部工作的高校毕业生,实行来去自由的政策,根据个人意愿,户口可迁到工作地区,也可迁回原籍,由政府主管部门所属的人才交流机构提供免费的人事代理服务;到西部贫困边远地区工作的高校毕业生可以提前定级,并根据实际情况适当提高工资标准。党团组织关系转至就业单位,在工作期间积极要求入党的,由乡镇一级党组织按规定程序办理。人力资源和社会保障部还要求各地积极引导高校毕业生进入国有大中型骨干企业及承担国家重点工程、项目的单位。

(2) 各级政府为高校毕业生创造工作条件,主要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。在艰苦地区工作两年或两年以上者,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,在同等条件下应优先录用。

(3) 实施“大学生志愿服务西部计划”和“三支一扶”计划。从高校毕业生中招募志愿者,到西部贫困县的乡镇一级教育、卫生、农技、扶贫等单位服务 1~2 年,工作期间给予一定

的生活、交通补贴。

(4) 实施“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”。“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”在西部 11 个省(自治区、直辖市)及纳入国家西部开发计划的湖北、海南省部分“两基”攻坚县和新疆生产建设兵团的部分团场实施。特岗教师在中小学现有编制内实行聘任制,公开招聘、择优录用、合同管理。特岗教师也享受“三支一扶”有关优惠政策。

(二) 到非公有制单位就业的大学生享受的政策

我国为了鼓励大学毕业生到非公有制企业就业,特别制定了一些优惠政策。

(1) 到非公有制单位就业的高校毕业生,公安机关将积极放宽建立集体户口的审批条件,及时、便捷地为其办理落户手续。

(2) 用人单位将按照国家有关规定与所聘高校毕业生签订劳动合同,为其办理社会保险手续,缴纳社会保险费,保障其合法权益。

(3) 劳动、人事部门所属人才服务机构将为到非公有制单位就业的高校毕业生提供集体户口、人事代理、存放人事关系等服务。同时还为这些毕业生提供人事关系接转、人事档案管理、转正定级、党团关系、专业技术职务任职资格申报评审、社会保险金缴纳等服务,实行全方位的人事代理服务,消除到非公有制单位就业的高校毕业生的后顾之忧。

(4) 对于以非全日制、临时性和弹性工作等灵活形式就业及到个体、私营等非公有制经济组织中就业的高校毕业生,将按照有关规定,在工资支付、社会保险、劳动争议处理等方面维护其合法权益。

(三) 应征入伍的大学生享受的政策

保家卫国是每位公民的职责,为了鼓励大学生到部队去学习锻炼,去保卫神圣的疆土,大学生应征入伍可享受多项优惠政策。

1. 优先报名应征

报名由县级兵役机关直接办理。夏秋季征兵开始前,县级兵役机关通知其报名时间、地点、注意事项等。确定为预征对象的高校毕业生,可持“应届毕业生预征对象登记表”直接到学校所在地或户籍所在地县级兵役机关报名应征。

2. 优先体检、政审

体检由县级兵役机关直接办理。夏秋季征兵体检前,县级兵役机关通知其体检时间、地点、注意事项等。确定为预征对象的高校毕业生,未能在规定时间内在学校参加体检的,可持“应届毕业生预征对象登记表”在征兵体检时间内报名直接参加体检。

3. 优先审批定兵

审批定兵时,应当优先批准体检、政审合格的应届毕业生入伍,应届毕业生定兵后,再批准其他合格人员入伍。院校应届毕业生合格人数较多,征集指标无法满足的地区,由上一级兵役机关统一调整,尽可能保证合格的应届毕业生特别是农业户口应届毕业生能够参军入

伍;上一级兵役机关调整确实有困难的,应当优先批准学历高的应届毕业生入伍。在县(市、区)范围内,合格的农业户口应届毕业生预征对象未全部批准入伍前,不得批准往届毕业生和高中学历青年入伍。

4. 优先选拔使用

在安排兵员去向时,县级兵役机关要根据应届毕业生的学历、专业和个人特长,充分考虑教育部门、学校和本人意愿,优先安排到军兵种或专业技术要求高的部队服役;部队对征集入伍的应届毕业生,应当充分考虑其学历和专业水平,优先安排到适合的岗位,充分发挥其专长。同等条件下,高校毕业生士兵在选取士官、考军校、安排到技术岗位等方面优先;具有普通本科学历、取得相应学位的高校毕业生士兵,表现优秀、符合有关规定的可按计划直接选拔为基层干部。

5. 学费补偿和助学贷款代偿

对应征入伍的普通高校应届毕业生,由中央财政实施相应的学费补偿和国家助学贷款代偿。具体实施办法按照财政部、教育部、原总参谋部有关规定执行。高校翌年毕业的毕业班学生报名应征入伍时,应按规定填写打印“应届毕业生预征对象登记表”和“应征入伍高校毕业生补偿学费代偿国家助学贷款申请表”,被批准入伍后,其申请表原件和入伍通知书复印件由本人所在学校学生资助管理中心留存。在第二年取得毕业证书后,按照应征入伍服义务兵役高等学校毕业生学费补偿国家助学贷款代偿有关办法,作为应届毕业生实施学费补偿和国家助学贷款代偿。

6. 退役后享受升学考学就业优惠政策

应征入伍的高校毕业生退役后报考政法干警招录培养体制改革试点招生时,教育考试笔试成绩总分加10分。退役后3年内参加硕士研究生考试的初试总分加10分,立二等功及以上的,免试推荐入读硕士研究生;具有高职(专科)学历的,退役后免试入读成人本科或经过一定考核,入读普通本科。

被批准入伍的各级各类学校应届毕业生(含翌年毕业的毕业班学生)退出现役后,由入学前户籍所在地按照国家有关安置政策接收安置。

入伍的高校应届毕业生和翌年毕业班学生退出现役后1年内,可参照普通高等学校应届毕业生凭用人单位录(聘)用手续,向就读高校再次申请办理就业报到证。各地公安部门依据退出现役高校毕业生所持的“全国普通高等学校毕业生就业报到证”,为其办理从原籍到工作所在地的户口迁移手续。直辖市按照有关规定执行。

未能入伍的高校应届毕业生预征对象,可根据有关规定,向原就读学校申请办理就业改派手续,毕业生就业地公安部门凭毕业生所持的“全国普通高等学校毕业生就业报到证”为其办理户口迁移手续。直辖市按照有关规定执行。

(四) 重大科研项目选聘大学生的政策

大学生是拥有专业知识的群体,应当发挥自己的聪明才智,为社会的进步贡献力量。一

些科研院所和相关部门可以从大学毕业生中挑选优秀的毕业生参加科研活动。

1. 积极聘用优秀高校毕业生参与国家和地方重大科研项目

高校毕业生在参与项目研究期间享受劳务性费用和有关社会保险补助,户口、档案可存放在项目单位所在地或入学前家庭所在地的人才交流中心;聘用期满,可续聘或到其他岗位就业,就业后工龄与参与项目研究期间的工作时间合并计算,社会保险缴费年限连续计算。

2. 服务协议期满后的就业

协议期满,如果项目承担单位无意续聘,则毕业生将到其他岗位就业。同时,国家鼓励项目承担单位在正式聘用(招用)人员时,优先聘用担任过研究助理的人员。项目承担单位或其他用人单位在正式聘用(招用)担任过研究助理的人员时,应当分别依据《劳动合同法》《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》等规定。

3. 正式录(聘)用后落户手续与工龄接续

担任过研究助理的人员被正式聘用(招用)后,按照《国务院办公厅转发教育部等部门关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题意见的通知》(国办发〔2002〕19号)的有关规定,凭用人单位录(聘)用手续、劳动合同和“普通高等学校毕业证书”办理落户手续;工龄与参与项目研究期间的工作时间合并计算,社会保险缴费年限合并计算。

(五) 自主创业的大学生享受的政策

为鼓励高校毕业生自主创业,以创业带动就业,财政部、国家税务总局发布了《关于支持和促进就业有关税收政策的通知》(财税〔2010〕84号),该通知明确了毕业生从毕业年度起3年内自主创业可享受税收减免的优惠政策。其中,毕业年度内高校毕业生在校期间凭学校出具的相关证明,经学校所在地省级教育行政部门核实认定,取得《高校毕业生自主创业证》(仅在毕业年度适用),并向创业地公共就业服务机构申请取得《就业失业登记证》;高校毕业生离校后直接向创业地公共就业服务机构申领《就业失业登记证》。

按照国务院关于做好全国普通高等学校毕业生就业工作相关文件的规定,高校毕业生自主创业优惠政策主要包括以下几项。

(1) 税收优惠。持《就业失业登记证》(注明“自主创业税收政策”或附着《高校毕业生自主创业证》)的高校毕业生在毕业年度(毕业所在自然年,即1月1日至12月31日)内从事个体经营的,3年内按每户每年8000元为限额依次扣减其当年实际应缴纳的营业税、城市维护建设税、教育费附加和个人所得税。对高校毕业生创办的小型微利企业,按国家规定享受相关税收支持政策。

(2) 小额担保贷款和贴息支持。对符合条件的高校毕业生自主创业的,可在创业地按规定申请小额担保贷款;从事微利项目的,可享受不超过10万元贷款额度的财政贴息扶持。对合伙经营和组织起来就业的,可根据实际需要适当提高贷款额度。

(3) 免收有关行政事业性收费。毕业2年以内的普通高校毕业生从事个体经营(除国

家限制的行业外)的,自其在工商部门首次注册登记之日起3年内,免收管理类、登记类和证照类等有关行政事业性收费。

(4) 享受培训补贴。对高校毕业生在毕业学年(从毕业前一年7月1日起的12个月)内参加创业培训的,根据其获得创业培训合格证书或就业、创业情况,按规定给予培训补贴。

(5) 免费创业服务。有创业意愿的高校毕业生,可免费获得公共就业和人才服务机构提供的创业指导服务,包括政策咨询、信息服务、项目开发、风险评估、开业指导、融资服务、跟踪扶持等“一条龙”创业服务。各地在充分发挥各类创业孵化基地作用的基础上,因地制宜建设一批大学生创业孵化基地,并给予相关政策扶持。对基地内的大学生创业企业要提供培训和指导服务,落实扶持政策,努力提高创业成功率,延长企业存活期。

(6) 取消高校毕业生落户限制,允许高校毕业生在创业地办理落户手续(直辖市按有关规定执行)。



知识链接 >>>

我国为大学生创业提供的环境支持

◎小老板培训班

在我国各城市中基本都建有创业培训班。这类培训班主要是帮助大学生和下岗职工自主创业,内容包括政策介绍、产品选择、市场分析和财务管理。讲课的老师有心理分析师,各方面的专家,工商局、税务局、银行的相关人员等。课后还开展了各种活动:可以上老师那儿办手续,并可得到“售后服务”;与老师面对面地交流,进行创业心理测试;模拟应聘;搭建与工商税务部门打交道的“临时舞台”;带领学员到样板小企业去实地考察实习等。

◎创业服务中心及孵化器建设

进入创业服务中心及孵化器是创业成功的重要一步。它既是开展创业的教育培训者,也是实际创业的直接支持者。所谓孵化器,就是为一些创业者提供一个得以破壳而出的温暖的“窝”,它一般由科技创业服务中心管理,在企业起步时给予较为优惠的政策和良好的信息环境、技术环境、资本环境、人才环境和市场环境,以扶持和培育创业者成长。

◎留学人员创业园区

留学人员创业园区是为留学生回国创业而提供的创业支持,主要由中央及地方政府、大学、民间科技机构创办。各园区都具有政策措施大致相同、可以减免地方税和享受房租优惠、各类设施综合服务齐全、服务态度好等特点。留学人员创业园区是培育留学人员高新技术企业的孵化基地,企业达到较大规模后将搬出创业园区继续发展。创业园区在一定程度上起到凝聚优秀科技人才的作用。

◎大学孵化器

在复旦大学、同济大学、华东理工大学、上海交通大学等重点高校周围创建孵化器。此举为高校教授兼顾教学、科研、开发提供了方便,为大学生创业提供了实习的机会,加快了高

校科技成果向产业的转化。例如,上海交通大学创建的硅谷科技孵化基地已为近百个高科技企业服务。大学生既可以单独去孵化基地创业,也可以和老师合伙创业,充分发挥高校在智力资源、信息资源和开发研究方面的优势,促进技术创新。

◎其他孵化器

例如,北京京海科技企业孵化器主要面对全国大学生创业,强调入驻企业必须是由大学生创办的,必须涉足高新技术领域及从事科技成果的转化;又如,中国第一家互联网专业孵化器——上海互联网创业投资有限公司,位于上海浦东的张江高科技园,它不仅具有孵化器的一般功能,而且能够整合技术、信息、资本、市场等各种资源,为互联网领域的创新和企业注入全新动力。

(六) 对于经济困难的大学毕业生的救助办法

中国是一个发展中国家,对于许多来自经济不发达地区的大学生和因种种原因导致经济比较困难的大学生,应在生活、就业等方面给予帮助。

(1) 凡高校毕业生因患病等原因短期无法就业且生活困难的,由高校毕业生户籍迁入地所在地民政部门参照当地低保标准给予临时救助,享受临时救助的时间最长不得超过1年,1年后家庭生活仍有困难的,按有关规定申请享受最低生活保障或其他社会救济。对于滞留高校尚未办理户籍迁移的高校困难毕业生,民政部门不予受理。

(2) 高校经济困难毕业生申请临时救助,按最低生活保障的申请审批程序办理。高校经济困难毕业生应当向户籍迁入地所在的申请审批机关出具高等学校颁发的《毕业证书》、个人身份证及省级高校毕业生就业工作主管部门签发的《全国普通高等学校本专科毕业生就业报到证》。对已参加就业或家庭经济条件好转的享受临时救助的高校毕业生,应及时取消对其的临时救助。

(3) 各地要落实好代偿国家助学贷款政策。对于自愿到西部地区 and 艰苦边远地区县级人民政府驻地以下地区(不含县级人民政府驻地)基层单位工作,且服务期达3年以上(含3年)的中央部门所属全日制普通高校应届毕业生,其在校学习期间的国家助学贷款本金及其全部偿还之前产生的利息由中央财政代为偿还。

(4) 高等学校对就业困难的贫困学生要进行重点帮扶,给予重点推荐、指导、服务,可适当给予经济补助,努力帮助他们实现就业。对就业困难的高职毕业生,教育部与劳动保障部将继续实施“高职院校毕业生职业资格培训工程”,对需要培训的应届高职毕业生进行职业技能培训和职业技能鉴定。在颁发职业资格证书的专业领域中,力争使80%以上的毕业生能够拿到“双证”。培训的有关费用主要由教育系统承担,职业技能鉴定费由劳动保障部门适当减免。

第三节 就业工作规定和程序

高校毕业生就业工作是多层次人力资源配置中最初始也是最重要的一个环节。这一环节工作的好坏直接制约着国家和个人各方面事业的发展。随着我国社会主义市场经济体制的逐步建立和劳动人事制度的改革深入,高校毕业生就业制度已经发生了深刻的变化。了解我国毕业生就业制度的变革、毕业生就业工作的管理体制及毕业生就业工作的基本程序,对毕业生走上社会、选择理想职业是十分重要的。

一、就业制度及其改革

(一) 计划经济体制下“统包统分”的就业制度

从中华人民共和国成立初期到 20 世纪 80 年代,高校毕业生就业一直由国家负责,按计划统一分配,即实行“统包统分”的制度。中华人民共和国成立初期,在计划经济模式下,经济建设的任务被当作政治任务来完成,作为经济建设的新生力量——大学毕业生,则被作为“新鲜血液”,由国家集中调配,就业于国家最需要发展的工业领域及其他行业,因此,在中华人民共和国成立初期及以后的几十年中,大学毕业生基本上是由国家统一分配的,由国家实行有计划的统筹安排。从招生到就业,无不打上了计划经济的历史烙印。人们通常把这种计划经济体制下的高校毕业生就业政策称为“统包统分”就业制度。

这种就业制度的特点是:由国家分配工作,负责到底,执行的是“统筹安排、集中使用、保证重点、照顾一般”的大政方针。应该说高校毕业生由国家负责按计划分配的制度,是伴随着我国长期实行的计划经济体制而产生和完善的,这种分配制度与我国当时的计划经济体制相适应,体现了社会主义制度的优越性,在一定的历史时期发挥了重要的历史作用。

1. “统包统分”就业制度的优点

(1) 在供需矛盾突出、人才紧缺的情况下,可以保证国家重点建设单位,以及边远地区、艰苦地区对人才的需要。

(2) 分配方法比较简单,分配速度较快,无论是对学校、毕业生,还是对用人单位都很简便,没有复杂的中间环节,有利于学生在校安心读书,毕业生在最后一年可以安心学习和参加毕业设计。

(3) 大学生毕业后及时就业有利于社会安定。

2. “统包统分”就业制度的缺点

由于“统包统分”的就业制度统得过死、包得过多,随着我国经济体制的逐步确立及劳动人事制度的改革,这种就业制度越来越与新的经济运行机制不相协调,越来越不适应形势的发展,由此引发的矛盾也凸显出来,主要表现在以下几个方面。

(1) 人力资源难以合理配置。高校所设置的专业有上千种之多,而且办学条件不同,同一专业校际间的差异很大;同时,毕业生的兴趣与志愿及用人单位对毕业生的要求也各不相同。对于如此繁杂的情况,用一些简单的数字计划包揽起来是很难做到科学合理的。就业的决策权集中于政府,毕业生和用人单位作为劳动力供求双方的主体却无权决策。供需双方全凭组织安排,互不见面,互不了解,极大地限制了个人意愿的发挥,束缚了企业的用人机制,难以做到人才的合理配置。

(2) 缺乏竞争机制。计划分配包得过多、统得过死,影响了用人单位、学校和学生三方面积极性的发挥。学生进了大学门,就进了当干部的保险箱,端上了“铁饭碗”,减弱了竞争意识和观念;高校只管培养不问“销路”,自我封闭、墨守成规,缺乏主动适应经济建设和社会发展的动力与活力;用人单位全凭“等、靠、要”,养成了依赖性,失去了主动性,以致需用脱节、所学无用,造成了人才浪费。

(3) 与我国经济体制、政治体制改革不相适应。改革开放后,国内的经济结构发生了重大变化,非国有制企业如雨后春笋般应运而生,这些企业急需大学毕业生去就业、创业。而由国家“统包统分”的就业制度难以满足它们的需要。政治体制改革必然涉及劳动人事制度。《中华人民共和国企业法》规定,企业是自负盈亏的生产者和经营者,因此,其在用人方面也应有更大的自主权,可以挑选和聘用自己需要的人才,或拒绝自己不需要的人才。显然,传统的毕业生分配制度与之不相适应。

(二) 改革开放后“供需见面”与“双向选择”的就业制度

从 20 世纪 80 年代初开始,国家在对高校大学生继续实行计划派遣就业的同时,紧密结合经济体制和教育体制改革的实践,对毕业生分配工作进行了一些积极的探索和尝试,相继出台了一些改革措施和办法,如“供需见面”“双向选择”等。

“供需见面”是指在“统包统分”这个制度还没有被打破的基础上,在具体做法上加以修改的一种就业形式,即学生入学后培养费由国家全部承担,学生毕业后仍由国家负责统一分配,但是在制订分配计划、扩大用人单位选择权、增加分配工作的透明度及学校如何适应社会和经济的发展方面都做了较大的改革。在毕业生分配计划的制订方面,由原来 100% 的指令性计划,改革为按毕业生人数分比例的“切块计划”。在具体落实计划时,基本上采用了由主管部门出面,邀请所属高校(供方)和用人地区或单位(需方)在一起充分协商,提出分专业、分单位的调配方案。这种在一定范围内的“供需见面”的方法,对于克服原来“统包统分”的弊端、适应社会和经济发展的需要都起到了很好的作用,受到了学校和用人单位的青睐。但它毕竟是当时新旧制度交替时期的办法,还不是完善的就业制度。

(三) 社会主义市场经济体制下的“双向选择”与“自主择业”的就业制度

在实行“供需见面”的同时,从 1985 年开始,国家教育委员会(简称教委,1998 年更名为教育部)在少数高校试行在国家计划指导下,由学生选报志愿,学校推荐,用人单位考核、择优录用的办法,即所谓的“双向选择”的分配办法。后来,许多学校试行这一办法,试图摸索

出一条更完善的高校毕业生分配制度改革的途径。

以“双向选择”为主要特征的毕业生就业制度只是过渡性的就业制度,随着改革开放的深入和社会主义市场经济体制的建立与完善,建立以“自主择业”为主要特征的毕业生就业制度已经势在必行。1993年2月13日,由中共中央、国务院颁布的《中国教育改革和发展纲要》是“自主择业”就业制度的政策依据,它明确指出:20世纪90年代,随着经济体制、政治体制和科技体制改革的深化,教育体制改革要采取综合配套、分步推进的方针,加快步伐,改革包得过多、统得过死的体制,初步建立起与社会主义市场经济体制、政治体制和科技体制改革相适应的教育新体制。以《中国教育改革和发展纲要》为政策依据确定的毕业生就业政策改革的目标是:改革高校毕业生“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,即除少数享受国家奖学金、专项奖学金、单位奖学金的毕业生实行在一定范围内就业外,大部分毕业生实行在国家方针政策指导下通过人才劳务市场采取“自主择业”的就业办法。

在这种就业制度下,大部分毕业生将按照个人的能力、条件到市场上参与竞争,而不再依靠行政手段由国家保证就业;用人单位也只能用工作条件及优惠待遇吸引毕业生,不能等待国家用行政命令的办法给予保证;而高校作为就业工作的中介,主要为毕业生“自主择业”提供服务。

(四) 20世纪90年代中期以后,高校毕业生的就业政策更加宽松、灵活

为加快教育体制改革的步伐,1994年4月,国家教委发布的《关于进一步改革普通高校招生和毕业生就业制度的试点意见》明确指出,逐步建立起“学生上学自己缴纳部分培养费用,毕业后大多数人自主择业”的制度。这种制度从根本上改变了过去“统包统分”的分配制度,这种制度带来的毕业生的主要就业方式如下。

(1) 为保证国家重点建设项目、国防建设、文化教育、基础学科、边远地区和某些艰苦行业所需的专门人才,学校根据国家需要在有关专业设立专项奖学金。新生可在自愿的基础上申请,经批准并签订合同领取奖学金,毕业后按合同就业。

(2) 企事业单位和社会团体等用人单位在征得有关部门的同意后,可在学校设立用人单位的专项奖学金,由新生自愿申请,但只能申请一项奖学金,并与单位签订合同后领取,毕业后按合同就业。

(3) 既没有领取国家专项奖学金,也没有领取单位专项奖学金的学生,逐步做到毕业后国家不负责安排工作,由其自主选择职业。随着市场经济体制的建立和劳动人事制度的改革,这部分学生所占的比例会越来越大,国家教育行政部门和学校要通过方针、政策和发布信息等措施,加强对他们的就业指导。

(4) 国家设立贷学金,领取贷学金的学生,毕业后如果到国家指定的单位或地区就业,国家可以减免其还贷;其他学生应在毕业后按期将所贷款项及其利息还清。

(5) 学生毕业后,按照国家专项奖学金或单位专项奖学金合同就业的,应有最少业务年限的规定等。

各省人事部门还要拓宽就业渠道,鼓励、引导毕业生到多种所有制经济成分的企业就业。经济欠发达地区要根据情况制定吸收毕业生的优惠政策,学校要采取积极措施,鼓励和引导毕业生到经济欠发达地区工作、建功立业。

从20世纪90年代末至今,特别是高校扩招后,大学生就业开始完全过渡到自主择业和自主创业。

总体而言,在我国建立大学毕业生就业市场将要经历一个从不规范到逐步规范、从不成熟到比较成熟的市场发育过程,毕业生就业市场的培育和建立需要时间。为了适应社会主义市场经济发展的需要,我国高校毕业生的就业政策只有随着社会主义市场经济的发展而不断改革,才能积极引导高校毕业生成功就业,使他们在各自的岗位上发挥特长,为社会做出应有的贡献。

二、就业工作的管理体制

依据原国家教委教学[1997]6号文件《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》(以下简称《规定》)的规定:国家教委归口管理全国毕业生就业工作,国务院其他部委(以下简称部委)和各省、自治区、直辖市负责本部门、本地方的毕业生就业工作。依据《规定》,各部门的职责分工如下。

1. 国家教委(现为教育部)的主要职责

国家教委(现为教育部)的主要职责是:制定全国毕业生就业工作的法规和政策,部署全国毕业生就业工作;组织研究并指导实施全国毕业生就业制度改革;收集和发布全国毕业生供需信息,组织指导和管理毕业生就业供需见面、双向选择活动;编制全国普通高等学校毕业生就业计划,制订国家教委直属高校毕业生就业计划和部委、地方所属高校抽调计划;负责全国毕业生就业计划协调工作,管理全国毕业生调配工作;指导、检查毕业生就业工作,授权各省、自治区、直辖市调配部门派遣本地区高校毕业生;组织开展毕业教育、就业指导和人员培训工作;开展毕业生就业工作的科学研究和宣传工作;检查毕业生的使用情况。

2. 国务院有关部委主管部门的主要职责

国务院有关部委主管部门的主要职责是:根据国家的有关方针、政策和国家教委的统一部署,提出本部门毕业生就业的具体工作意见;及时向国家教委报送所属院校毕业生就业计划和本部委需求信息;组织协调所属院校的毕业生供需信息交流活动;制订并组织实施所属院校的毕业生就业计划;组织开展所属院校毕业生教育、就业指导工作;负责本部门毕业生的接收工作,了解和掌握毕业生的使用情况;开展有关毕业生就业工作改革的研究和宣传工作。

3. 省、自治区、直辖市主管部门的主要职责

省、自治区、直辖市主管部门的主要职责是:根据国家的有关方针、政策和国家教委的统一部署,提出所在省、自治区、直辖市毕业生就业的具体工作意见;负责本地区毕业生的资源

统计工作,并按时报送国家教委;收集本地区毕业生的需求信息并及时报送国家教委;制订本地区所属院校毕业生的就业计划并及时报送国家教委;组织管理本地区毕业生就业供需见面和双向选择活动;受国家教委委托组织实施本地区高校毕业生的资格审查,并负责毕业生的调配派遣和接收工作;组织开展毕业教育、就业指导工作;检查、监督本地区用人单位和高等学校的毕业生就业工作;开展毕业生就业制度改革的研究和宣传工作;完成国家教委交办的其他工作。

4. 高等学校的主要职责

高等学校的主要职责是:根据国家的就业方针、政策和规定及学校主管部门的工作意见,制定本学校的工作细则;负责本校毕业生的资格审查工作,及时向主管部门和地方调配部门报送毕业生资源情况;收集需求信息,开展毕业生就业供需见面和双向选择活动,负责毕业生的推荐工作;按照主管部门的要求提出毕业生就业建议计划;开展毕业教育和就业指导工作;负责办理毕业生的离校手续;开展与毕业生就业有关的调查研究工作;完成主管部门交办的其他工作。

5. 用人单位的主要职责

用人单位的主要职责是:及时向主管部门报送毕业生需求计划,向有关高等学校提供需求信息;参加供需见面和双向选择活动,如实介绍本单位情况,积极招聘毕业生;按照国家下达的就业计划接收、安排毕业生;负责毕业生见习期间的管理工作;向有关部门和学校反馈毕业生的使用情况。

三、就业工作的基本程序

(一) 就业管理部门的一般工作程序

高校毕业生就业管理机构由三部分组成:教育部主管全国的大毕业生就业工作;各省、自治区、直辖市和中央有关部委分管本地区、本部门的大毕业生就业工作;各高校和用人单位负责本校毕业生就业的具体事宜和招聘接收毕业生事宜。具体的工作程序如下。

1. 分析形势,制定政策

教育部根据国民经济发展和国家建设情况,确定年度就业工作意见,制定相应的就业政策。各省、自治区、直辖市和中央有关部委根据文件精神制定本地区、本部门所属高校毕业生就业工作的具体意见。这项工作一般在大学生毕业前的前半年内基本进行完毕。

2. 资源统计和资格审查

教育部及各地区在每年10月份左右向社会上的用人单位提供下一年度毕业生资源情况,包括毕业生所在学校、所学专业、来源地区及毕业生人数等。

3. 就业指导

高校应高度重视毕业生就业指导工作。各高校要建立健全就业指导服务机构,把就业

指导与大学生的职业生涯规划和发展有效地结合起来,为毕业生在职业生涯发展中实现人职匹配而开展个性化指导、测评等。各高校要在教育思想和理念上、在教学内容的安排上、在实践性教学活动的组织上、在校园文化的建设中、在学生教育管理的过程中,为学生的就业提供有效的服务、指导和帮助。

4. 供需见面和双向选择

各地区、部门和高校在每年 11 月下旬开始采取多种形式召开毕业生“供需见面,双向选择”会或开放毕业生就业市场,进行招聘活动,为毕业生求职择业提供方便。各高校根据招聘录用情况及生效的就业协议书,制定本校毕业生就业建议方案,并上报主管部门审批。

5. 报到证签发

在每年的 5~6 月份,高校招生就业处将对毕业生的“就业协议书”进行审核,看毕业生与用人单位签订的“就业协议书”是否合法有效、手续是否齐全。高校所在省教育厅(大中专学校信息咨询与就业指导中心)凭学校、毕业生和用人单位即三方签订的“就业协议书”签发“报到证”。外省生源毕业时未落实就业单位的,由高校所在省教育厅签发回生源所在省、自治区、直辖市的就业主管部门。同时,高校所在省教育厅就业主管部门以就业计划的形式函告对方就业主管部门,这部分学生在择业期内落实就业单位后,由学生所在省、自治区、直辖市的就业主管部门转签“报到证”。

“报到证”是毕业生到单位报到的凭证,也是毕业生参加工作时间的初始记载和凭证。毕业生到工作单位报到时,须持“报到证”。学校相应部门依据“报到证”为毕业生办理档案投递、组织关系转移和户籍迁移手续,就业单位所在地的公安部门凭“报到证”为毕业生办理落户手续,用人单位凭“报到证”为毕业生办理相关工作手续。“报到证”一式两联,毕业生持蓝色联到用人单位报到,白色联由学校装入毕业生档案。“报到证”中的姓名须与毕业生身份证中的姓名一致,单位的名称也必须准确。

6. 派遣、报到接收工作

高校集中派遣毕业生的时间一般在每年的 6 月中下旬,派遣毕业生统一使用“报到证”,公安部门凭“报到证”为毕业生办理户口迁移手续。毕业生持“报到证”和“户口迁移证”到工作单位报到,用人单位凭“报到证”予以办理接收手续和户口关系。毕业生报到后,用人单位应根据工作需要和毕业生所学专业及时安排工作岗位和岗前培训等。

7. 改派和派遣

对改派和毕业离校时未落实工作单位的离校毕业生的派遣,教育部规定,每年的 7 月份是全国普通高校毕业生集中办理就业派遣手续的时间,届时未落实单位的毕业生(未就业毕业生)主要有以下几个去向。

(1) 对毕业离校时未落实工作单位的高校毕业生,由档案管理机构保管其档案。学校可根据毕业生本人的意愿,将其户口转至入学前户籍所在地或 2 年内继续保留在原就读的

高校,待其落实工作单位后,将其户口迁至工作单位所在地。超过2年仍未落实工作单位的高校毕业生,学校和档案管理机构将其在校户口及档案迁回其入学前户籍所在地。

(2) 外省(市、区)生源毕业生,按照生源所在地省级毕业生就业主管部门(省教育厅或人事厅)的要求派遣。在择业期限(2年)内跨省落实就业单位的,需由省教育厅毕业生就业主管部门办理改派手续。

(3) 本省各市生源毕业生,原则上派回各市二次就业,由各市人事或教育主管部门推荐就业。毕业生在择业期限(2年)内可以跨省、跨市继续择业,落实就业单位后由省、市毕业生就业主管部门办理调整改派手续。

(4) 毕业生回生源地半年以上仍未就业的,可持毕业生就业主管部门证明到户籍所在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。有条件的地区可安排其参加临时性的社会工作、社会公益活动,也可组织其到用人单位见习,用人单位应给予一定报酬。对于因患病等原因6个月内无法工作并确无生活来源的,可持学校证明,由各地民政部门参照当地城镇低保政策标准,给予临时救助。

(二) 毕业生的择业程序

对于即将毕业的大学生来说,一个完整的择业过程至少包括收集信息、自我分析、确立目标、准备自荐材料、参加招聘会、参加笔试、参加面试、签订协议、报到上班等环节。走好择业的每一步,对成功实现自己的职业理想十分重要。

1. 收集信息

收集信息是就业活动的第一步。大学生在择业过程中需要收集的信息主要有以下五大类。

(1) 当前毕业生就业市场的供需形势。其通常包括社会经济发展形势,社会各行业、各类企事业单位的经营状况和对毕业生的需求等。尤其要重点了解本校、本专业的社会需求情况,以及用人单位对毕业生的基本要求等。

(2) 政策和法规信息。例如,国家及学校有关毕业生就业的政策及规定,《劳动法》《劳动合同法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《国家公务员暂行条例》等。毕业生通过了解相关的政策法规,增强自己的就业保障意识。

(3) 就业安排活动信息。例如,什么时候召开企业说明会、什么时候举办招聘会或供需洽谈会等。毕业生要根据自己的需要选择参与,并为参与就业活动做好充分的准备。

(4) 成功择业的经验、教训的信息。“择业过来人”的择业经验、教训,就业指导教师的体会和建议等,都会为毕业生的成功择业助一臂之力。

(5) 具体用人单位的信息。例如,哪些用人单位需要自己所学专业的人才,需求数量是多少,用人单位的经营状况、文化背景、发展前景、工作条件、福利待遇、对人才的重视程度及对毕业生的具体安排和使用意图等。

2. 自我分析

在收集信息的基础上,毕业生要联系自身实际,理智地进行自我分析。自我分析包括以下四点。

(1) 自身综合素质、能力的自我测评。例如,分析自己的学习成绩在班级中的名次,自己的兴趣、特长、爱好是什么,自己有何出众的能力(包括潜能)等。

(2) 分析自己的性格、气质。一个人的性格和气质对其所从事的工作有一定的影响,如果能从事与自己的性格、气质相符的工作就易做出成绩,可以用一些测试表对自己的性格、气质进行一定的分析。

(3) 分析自己在择业过程中具有哪些优势、哪些劣势,应该如何扬长避短。

(4) 分析自己究竟想做什么。例如,分析自己想在哪一方面有所发展、想成为什么样的人。换句话说,即分析自己的满足感是什么、价值标准是什么。

3. 确立择业目标

自我分析的目的在于确立自己的择业目标。从大的范围来说,大学生首先需要确立的择业目标包括以下三个方面。

(1) 择业的地域。首先要确定是在沿海城市就业,还是在内地就业;是留在本地,还是去外地就业。此时,既要考虑相关的政策规定,又要考虑自己的生活习惯及今后的发展等因素。

(2) 择业的行业范围。必须确定是在本专业内就业,还是跨出本专业到其他行业就业;是从事本专业范围内的技术工作、管理工作、社会工作,还是从事教学工作、科研工作等。此时应多分析自己的综合素质、能力、兴趣及特长等。

(3) 择业的单位。必须确定是去大企业,还是去小公司或考公务员;是选择国有企业,还是选择三资企业或民营企业。在这些单位中,有哪些单位前来招聘,自己是否符合招聘条件,自己最希望到哪一家企业工作。愿意从事教育工作的大学生要确定是选择高校,还是选择中等职业学校或其他学校。

在择业过程中,毕业生当然会遇到许多不可预测的变化。但是,如果毕业生事前给自己的择业确定了一个比较明确的目标,就可以使整个就业活动有的放矢、有条不紊;不然,就会出现乱打乱撞的盲目被动局面。

4. 准备自荐材料

在确定了择业目标之后,毕业生即可准备自荐材料。自荐材料包括:学校推荐表、导师推荐信、个人简历、自荐信及有关的证明材料。这几种材料的侧重点各不相同:学校推荐表和导师推荐信体现学校和导师对自己的认可,个人简历主要说明自己过去的经历,自荐信主要表明自己的态度,证明材料强调自己所取得的成绩。缺少任何一个方面,自荐材料都不完整。

自荐材料是反映毕业生个人总体情况和综合素质的主要材料,是毕业生与用人单位进

行信息交流的载体,也是用人单位考查大学生的一扇“窗户”和决定是否面试的重要依据。因此,自荐材料被称为大学生求职择业、赢得面试的“敲门砖”。

5. 参加招聘会

在大学生就业活动中,招聘会或就业市场在用人单位与大学生之间架起了见面、沟通的桥梁。

在招聘会或就业市场上,用人单位与大学生之间只能进行初步交流:用人单位向毕业生介绍单位的发展情况,同时收集众多毕业生的自荐材料(有的单位可能向应聘学生发放登记表);毕业生则在了解用人单位的大致情况后,将自荐材料和登记表交给招聘单位。从某种意义上来说,大学生在招聘会或就业市场上,大多数仅完成了一项材料递交工作。当然,也有一些毕业生与用人单位“一见钟情”,当场签约。

为了提高效率,毕业生可以有选择地去几个招聘会或就业市场,没有必要为“广种薄收”而盲目地去“赶场子”,今天去一个招聘会,明天进一次人才市场,这样既浪费时间和精力,效果也不会太好。另外,毕业生可以将自己的自荐材料通过邮寄等方式寄给用人单位,用人单位可以依据此材料进行分析,决定是否通知毕业生参加面试或笔试。

6. 参加笔试

不少用人单位在招聘过程中采用笔试的方式考核应聘者的知识、能力和素质。笔试主要检验毕业生运用所学知识和所掌握的技能去处理实际问题的能力。当然,笔试不仅考核毕业生的知识和能力,同时也考核毕业生其他方面的素质,如书写是否工整、卷面是否整洁、答题是否细心等,因此,毕业生应该珍惜并认真对待笔试。

7. 参加面试

面试是众多用人单位考核毕业生综合素质的重要手段。通过面对面的沟通、交流,用人单位可以了解毕业生的表达能力、思维能力、处事能力、仪容仪表,以及对一些问题的看法和其他一些不能通过笔试反映出来的综合素质。因此,毕业生在面试之前要做好充分的准备,适当进行形象设计。

8. 签订协议

用人单位通过自荐材料、供需见面、笔试、面试等招聘活动选拔出自己合意的毕业生后,便向被录用的毕业生发放录用通知书。毕业生在接到录用通知书后,如果愿意到该单位工作,则双方签订就业协议书。就业协议书一旦签订,就不得随意更改。如果有一方提出毁约,须征得另外两方的同意并缴纳违约金。

9. 报到上班

毕业生与用人单位签订好协议,并得到学校、政府教育主管部门的审核同意后,便需要做好毕业离校的各项准备工作。

至此,毕业生的求职择业程序完成,毕业生可在领取“报到证”、办理离校手续后,按照

“报到证”规定的时间期限和指定的地点去单位报到上班。

（三）用人单位的招聘程序

1. 确定需求和招聘计划

用人单位因员工离职、工作量增加等原因出现空缺岗位需增补人员的情况时,应及时向本单位人力资源部反映并申请增补人员。人力资源部在接到申请后,应核查各部门人员配置情况,检查公司现有人力储备情况,根据情况决定是否通过内部调动解决人员需求。若内部调动不能满足岗位空缺需求,则人力资源部应将公司总的人员补充计划上报总经理,总经理批准后,由人力资源部进行外部招聘。同时,用人单位应向有关部门申报毕业生需求计划,未申报视为该单位下一年度无用人需求。用人单位提前申报的年度需求计划不足的,可在年度内申报“平时需求计划”。

根据需求,用人单位人力资源部确定招聘计划,招聘计划要依据“岗位说明书”确定各招聘岗位的基本资格条件和工作要求,若公司现有的岗位描述不能满足工作需要,则要依据工作需要确定、更新、补充新岗位的“岗位说明书”。

2. 选择招聘渠道

用人单位根据招聘岗位的资格条件、工作要求和招聘数量,结合人才市场情况,确定选择什么样的招聘渠道。大规模招聘多岗位时可通过招聘广告、学校和大型的人才交流会招聘,招聘数量不多且岗位要求不高时可通过内部发布招聘信息或一般的人才交流会招聘。同时,用人单位也可以通过网络进行招聘,在企业官方网站或者一些有名的招聘网站上发布岗位招聘信息。招聘高级人才时可通过猎头公司推荐招聘。人力资源部根据招聘需求,应准备以下相关材料。

(1) 招聘广告。招聘广告包括用人单位的基本情况、招聘岗位,应聘人员的基本条件,应聘方式、时间、地点,应聘时需携带的证件、材料及其他注意事项。

(2) 用人单位的宣传资料。例如,公司简介、岗位要求等。

(3) 应聘人员登记表、面试评价表。

3. 收集应聘资料,进行初试人员甄选

通常在进行初试时,用人单位招聘人员会严格按招聘标准和要求把好第一关,严格筛选应聘人员的资料,一般从文化程度、性别、年龄、工作经验、容貌气质、户口等方面综合比较。符合基本条件者可参加复试(面试),对于不符合者,招聘人员登记好其基本资料后直接淘汰。某些外资企业进行面试时,还要做一些心理测试,通过相关的测试,进一步检验面试者是否符合所应聘岗位的要求。

4. 面试

通常来讲,一般人员由人力资源部经理进行面试,财务人员、企划人员等各类专业人员由相应的部门经理进行面试。应聘部门经理者通过初步面试后,需要进行复试。

5. 签订协议

用人单位通过自荐材料和供需见面、笔试、面试等招聘活动,选拔出自己合意的毕业生后,便向被录用的毕业生发放录用通知书。毕业生在接到录用通知书后,如果愿意到该单位工作,则双方签订就业协议书。就业协议书一旦签订,就不得随意更改。如果有一方提出毁约,须征得另外两方的同意并缴纳违约金。

6. 接收毕业生

用人单位向相关单位申报拟接收毕业生的个人信息。毕业生个人信息中的身份证号、入学前生源地(一般指高中户籍、学籍所在地)、毕业中学在“毕业生就业推荐表”中一般没有体现,用人单位在申报之前应向毕业生了解、确认。此外,市、区属事业单位编制内的岗位接收毕业生的,需先到编制部门办理用编手续,并开具用编通知书。

实训练习

场 景 一

在某学院操场上,面临毕业的 A、B、C 三位大学生对自己的未来感慨万千。

A 学生说:“从地区看,北京、上海等东部发达地区需求旺盛,需求总量大于当地的生源数;中西部不少省区虽然有较大的用人需求,但面临的问题是工作和生活条件艰苦,往往招不到合格的人才,出现了‘有地方没人去,有人没地方去’的现象;在一些西部经济不发达地区,当前就业岗位相当有限,难以吸纳本地毕业生。我想去大城市,可是担心竞争太激烈,去西部吧,又觉得太辛苦了,想想我的未来,真是发愁啊!”

B 学生说:“从院校类别看,教育部直属高校毕业生就业情况较好,初次就业率为 85%,部分高校次之,地方院校较差。我们学院只是普通的高职高专院校,找工作肯定难啊。”

C 学生说:“从专业看,一些紧缺专业如计算机、通信、电子、土建、自动化、机械、医药和师范等科类的毕业生需求旺盛,毕业生供不应求,而一些长线专业如哲学、社会学、经济学、法学等科类的毕业生需求较少。我学的是哲学啊,想想未来就觉得头疼。”

思考并回答下列问题。

(1) A、B、C 三位大学生对就业形势的分析有没有道理? 就你所知,还有哪些可以作为补充?

(2) 三位大学生针对就业的态度是怎样的? 是否可取? 结合当前就业形势和自身的实际情况,客观地分析自身的处境。

场 景 二

某天,某学院的甲、乙、丙三位大学生看到下述一则材料。

有就业意愿但未能就业的大学生群体最值得关注。未就业的高校毕业生,社会上称之为“毕业漂族”。毕业后不就业的学生,具体可以分为三类:第一类是继续深造者。他们为提高自身的就业条件,获得更好的工作职位,参加专升本考试,或毕业后没有找到合适工作而选择考研,这部分人约占“毕业漂族”的30%。第二类是边看边干者。有些学生毕业后到处打短工,频繁变换工作岗位;有些是因用人单位或个人原因,时而应聘,时而解约,这些人约占“毕业漂族”的20%。第三类是就业困难的大学生。他们没有继续深造的打算,仍将户口、档案放在学校里,虽然有就业的意愿但难以就业,他们约占“毕业漂族”的50%。其中不少人通过各种方式多次求职,但仍找不到工作,心理受到较大的打击。

甲学生说:“第一类人有明确的目标,他们一般集聚在一起,互相鼓励,如无大的变故,属于相对稳定的群体。”

乙学生说:“第二类人虽然边看边干,但能逐步融入市场,适应市场就业。”

丙学生说:“第三类人的市场就业能力相对不强,心理较脆弱,而其数量在今后还会成倍增加,需要特别关注。”

思考并回答下列问题。

- (1) 你周围有没有“毕业漂族”? 他们属于哪一类情况? 试对他们进行分析。
- (2) 你有没有可能成为“毕业漂族”? 结合就业政策和自身实际情况展望一下自己的就业前景。

第二章 职业素质培养

案例导入

做事先做人

小李是江西应用技术职业学院设计专业即将毕业的学生。两周前,沿海多家企事业单位组成一个招聘团来渝招聘应届大学毕业生,小李带着个人简历前去应聘。招聘场面异常火爆,简直就是人山人海!小李选中了一家幕墙装饰公司,准备投简历。然而,数十人在招聘台前挤得密不透风,求职心切的学生们争先恐后地将自己的简历往前递,现场秩序一片混乱。小李实在看不下去了,于是扯着嗓门对学生们喊:“大家不要再往前挤了,排队好吗?”一连喊了好几声,混乱的局面才有所改变,学生们开始按顺序递交材料。

小李在排队等候时发现,这家公司的要求很高,很多学生都只能得到招聘者一句冷冰冰的话,小李不禁有些紧张。然而,当小李将简历递上去时,招聘者只问了一句,“你是学工程造价的吗?”然后便告诉小李,如果他愿意,马上就可以签约。

小李惊诧不已,半晌才明白过来,一定是自己刚才主动维持秩序的举动打动了招聘者的心。

第一节 职业素质概述

一个人的职业素质水平关系到他的职业前途,要取得职业生涯的成功必须具备良好的职业素质。大学生要在未来的求职择业中具有更大的自由度、更强的竞争力,选择更好的职业岗位,或者在今后的工作中有所作为,需要在道德技能、心理适应力等方面做好准备。近年来,用人单位在挑选人才时对应聘者的综合素质要求越来越高。

一、职业素质的特征和结构

职业素质是指劳动者通过接受教育、劳动实践和自我修养等途径形成和发展起来并在

职业活动中发挥重要作用的内在基本品质,是工作能力的一种综合体现。行业和职业不同,对个体的职业素质要求也不同。因此,在校大学生应根据自己的专业和职业目标,有针对性地培养自己的职业素质,以达到提高就业能力的目的,也为未来取得职业成功奠定基础。

(一) 职业素质的特征

1. 职业性

职业素质的职业性又叫作职业差异性,即不同的职业需要不同的职业素质。不同的职业对职业素质的要求具有较大的差异性。例如,作为国家公务员必须具有较高的政治素质、良好的道德修养、较强的业务能力和健康的身心条件等;作为工程技术人员必须具有坚实的专业基础、较强的动手能力、不辞劳苦的创业精神等;作为管理工作人员必须具有高度的事业心和责任心、较强的综合分析能力、强烈的市场和用户观念、良好的决策或辅助决策能力等。

2. 稳定性

素质是作为高度统一的个体行为与特征的稳定的结构因素,这种稳定的结构因素并不是存在于一时一事之中,而是体现于个体活动的全部时空中。通俗地讲,素质养成是个长期的过程,会受到遗传、环境等多种因素的影响,但素质在相对时间内具有稳定性,在特定时间内,个体对特定事物也会表现出持续而稳定的行为特征。需要说明的是,素质也是处于动态变化过程中的,并不是一成不变的,因此素质的稳定性是相对的。

3. 内在性

职业素质虽然是个体身上的一种客观实在,但却是看不见摸不着的,具有隐蔽性和抽象性,只能通过行为方式、工作绩效和行为结果等表现出来。

4. 整体性

同一个体的素质、同一素质的各种成分作为一个高度统一的整体存在于个体身上,相互联系,相互影响,难以分割。比如,如果说某位老师职业素质好,就不仅是说他知识渊博,也是说他的思想政治素质、职业道德素质好。职业素质的整体性还表现在,其中一项素质较差会影响到整体的工作绩效和社会评价。比如,一个从业人员的科学文化素质和专业技能素质都不错,但思想道德素质比较差,就不能说这个人的整体素质好。

5. 可塑性

职业素质并非是天生不变的,而是可以通过教育、社会实践等途径逐步提高和完善的。职业素质的可塑性表现在:缺乏的素质可以通过实践和学习得到不同程度的补偿;一般的素质可以通过训练成为个人的特长素质;已有的素质也可能因为长期不予实践而萎缩退化。

(二) 职业素质的结构

美国著名心理学家麦克利兰把人的素质描述为一座在海上漂移的冰山,并将其分为表面的“水面以上部分”和深藏的“水面以下部分”,其中有 7/8 左右存在于水底,只有 1/8 露在海平面以上。这就是著名的素质冰山模型,如图 2-1 所示。

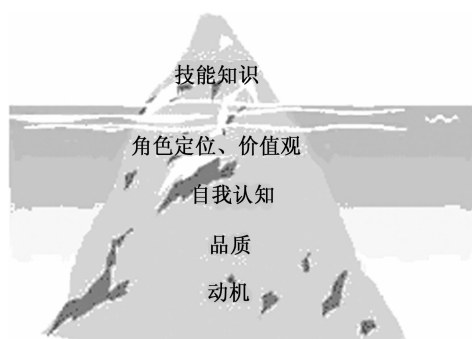


图 2-1 素质冰山模型

“水面以上部分”被称为显性素质,主要包括基础知识、基本技能,是人的外在表现,是容易了解与测量的部分,可以通过各种学历证书、职业资格证书来证明,或者通过专业考试来验证。这部分相对来说比较容易改变和发展,培养起来也比较容易见成效,但很难从根本上解决综合素质问题。“水面以下部分”被称为隐性素质,主要包括角色定位、自我认知、价值观等,是人内在的、难以测量的部分,它们虽然不太容易因外界的影响而改变,但是对个体的行为与表现起着关键性的作用。

因此,培养和提升职业素质时,不仅要重视显性素质,更要重视隐性素质。

知识链接 >>>

工程技术人员的素质特征

按照美国麻省理工学院前名誉院长布朗博士的观点,可以将工程技术人员划分为四类。

◎科学家类工程技术人员

科学家类工程技术人员指那些具有抽象思维能力的工程技术人才。他们有深厚的理论基础知识,善于发现现有工程系统或技术装备的缺陷,善于把一些抽象、彼此似乎毫不相干的概念用新的方式联系起来,以达到应用的目的。他们能预见技术发展的方向。

◎革新发明家类工程技术人员

革新发明家类工程技术人员指那些创造性地运用最新科学技术知识来发明或建造工程(系统)的人才。他们主要在开发研究室、工程设计部门工作,考虑的重点是工程的经济性与合理性。

◎现场类工程技术人员

现场类工程技术人员指那些在现场从事建造、操作和维护复杂机器、工程系统的人才。他们具备数学、现代科学和工程学的知识,有很强的实践能力。他们是勇敢、聪明的实践家、实干家。

◎技术规划与管理类工程技术人员

技术规划与管理类工程技术人员指那些在管理部门工作,主要从事技术规划与管理工作的。他们的知识面较广,对科技和企业的发展政策有深刻的了解,对新技术、生产发展的新方向有敏锐的洞察力。

二、加强职业意识

职业意识是指人们对职业岗位的认同、评价、情感和态度等心理成分的总和,其核心是爱岗敬业精神,在本职岗位上能够脚踏实地地做好工作。职业意识是一种隐性素质,也是职业素质的重要组成部分之一。职业意识包含的内容很多,主要包括一个人的团队意识、奉献精神 and 责任心、创新能力等方面。

1. 团队意识

团队意识是具有集体意识和协调合作能力的一种综合表现。具有团队意识的成员,会为了一个统一的目标,自觉地认同必须负担的责任并愿意为此而共同奉献。其中,个体在被尊重的氛围中,上下齐心、团结合作,为了团队的利益而追求卓越。

刚步入工作岗位的毕业生,往往会产生以自我为中心的想法和“唯我独尊”的念头。年轻人的好强与好胜并不是缺点,但对于整个团队而言,并不是一个人埋头苦干就能做出成绩的,我们要看的是整体水平和实力,需要的是集体的合作与努力。

有调查显示,以下三类毕业生非常不受用人单位欢迎。

(1) 缺乏合作精神。这些人恃才自负、孤芳自赏,鄙薄他人的热情,不善于集体协作,不愿意与他人合作。

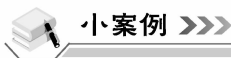
(2) 以自我为中心,傲慢自负。这些人刚愎自用,听不进别人的意见,以自我为中心,目中无人,强迫他人服从自己的意志。

(3) 人际关系紧张。这些人不善于社会交往,对集体活动采取拒绝的态度,感情淡薄,不懂得关心体谅他人。

2. 奉献精神和责任心

职业本身就是为协调社会生活、发展社会而存在的,它的本质是从属于社会而不是从属于个人的,在人们有限的职业生涯中最重要的是发扬为社会、为他人的奉献精神。未来社会的公民应具有对本职工作的敬业意识和为国家强盛、人民富裕而献身的精神,应将“敬业奉献”作为自己的座右铭,把职业当成自己的事业。

责任心是指自觉地履行岗位职责,按照岗位要求认真落实各项任务意识。责任意识所涉及的内容非常丰富,并且与其他职业意识联系非常紧密。它是一个人成就事业的基本保证,也是造福社会的一项基本前提。一个人要在社会工作中立足,干一番事业,就必须具有责任意识。



小案例 >>>

就业后的启示

李凌是南方某学院的学生,入学时就知道学校与用人单位签过协议书,毕业后可直接到用人单位去上班。

3年的校园生活结束了,当许多毕业生还在人才市场奔波时,李凌已经去单位上班了。上班后,李凌努力工作,希望能够给领导一个好的印象。但时间一长,这股新鲜劲过去了,自身的一些不良习惯就逐渐地暴露出来,如迟到,早退,上班时间乘没人监督溜回宿舍睡懒觉;工作时,主管领导在就认真干,不在就偷懒;餐厅买饭不排队,挑肥拣瘦,大声喧哗。

时间过得很快,转眼已工作半年了。同来的同学的适应能力较强,都在各自的工作岗位上有很大的起色。李凌依然如故,整日懒懒散散,没事就喊“一缺三”,找人打牌。

有一天,由李凌负责的一个厂区电线出现短路,造成火灾。虽然造成的损失不是特别大,但公司依然下决心开除李凌。

李凌很潇洒,“你不要我,我还不干了”。但背起行囊时,李凌茫然了,自己该去哪里呢?

要做一个有责任意识的从业人员至少要做到:认真地履行诺言,坚持高效率地完成工作,做事主动积极,严格遵守道德规范,从新的责任和事物中获得动力。有些毕业生找不到工作,或在工作中干得不顺心,很多时候不是能力的问题,而是对工作缺少最基本的认识,缺乏吃苦耐劳的精神。这些毕业生态度不端正,经不起挫折,受不得委屈,缺乏务实、奉献的精神。刚步入社会的毕业生要努力克服这些缺点,逐步实现自己的理想。

3. 创新能力

创新是指抛开旧的、创造新的,创造前所未有且具社会意义的事物的活动。创新既有学术和知识的创新,也有技术和艺术的创新,还有管理和服务的创新。创新能力的表现包括想出新方法,提出新思路,提供新服务,建立新理论,设计新产品,发明新技术等。创新不仅是科学家、工程师的任务,而且是大学生的责任,大学毕业生应该具备一定的创新能力。每一个职业领域都必须不断创新,人类才会进步。

第二节 职业素质提升与职业道德素养培养

职业素质是劳动者走向就业的基本条件。一个人只有发现自己的优势与不足,发现自己的潜力与缺陷,了解自己的职业素质,学习才能更有针对性。要对自己的职业素质进行评价,首先要有一个标准,这个标准就是职业、职位类别及其工作角色的要求。只有了解自己的职业素质,有针对性地提高自我的职业素质,从而提高就业能力,才能为顺利就业和获得成功的人生奠定基础。

一、职业素质的测评与提升

(一) 职业素质的测评

了解自己职业素质的方法很多,归纳起来主要有以下几种。

1. 学校的考试、竞赛

专业知识与技能是职业素质的重要组成部分。虽然大学中强调学生的自学能力,但是课堂学习仍然是获取知识最重要的渠道。学校为了检验教学成果,会对学生进行各种形式的考查,如闭卷考试、操作考试、撰写论文等。虽然一次考查不能全面反映学生知识和技能的掌握情况,但仍然可以作为最重要的参考依据。另外,学校常会组织各种各样的竞赛,如英语口语大赛、演讲比赛、程序设计大赛等。参加类似的活动不仅可以提高学生自己的能力,而且是对所学知识 with 技能的一次检验。

2. 他人的评价

他人的评价也是了解自我职业素质的重要渠道,特别是任课教师、班主任、辅导员的评价,尤其需要重视。老师的评价,同学的想法,家长、亲友的建议,学长的分析,可以帮助自己发现诸如专业知识、综合能力、品德修养等方面的各种问题。

3. 接受职业指导

目前,学校内、社会上都有不少专门的就业服务机构,大学生可以到这些机构接受有关指导。比如,可以到学校内的就业指导中心或者心理咨询中心接受职业生涯辅导。

4. 职业素质测评

素质测评是指测评主体在较短时间内采用科学的方法,收集被测评人各方面的表征信息,然后根据一定的评价目标体系做出量值或价值判断的过程,或者直接从其所收集的表征信息中引发与推断某些素质特性的过程。职业素质测评源于西方国家,我国的职业素质测评直到 20 世纪 80 年代才开始兴起。近几年,职业素质测评技术在实践中得到了广泛应用,也在社会上引起了广泛关注。目前,职业素质测评已经被广泛应用于人才交流、岗位配置和公务员的招聘中,正在向产业化方向发展。

目前的职业素质测评主要集中在品德和能力上。对品德的测评一般采用问卷法,主要工具有卡氏 16 种人格因素量表、艾森克个性问卷、明尼苏达多相个性调查表等。其中,卡氏 16 种人格因素量表经我国众多机构试用,被认为具有较高的信度和效度。对能力的测评分为技能技巧测评和能力倾向测评。



·小案例 >>>

令人深思的测试

下面是一家公司在招收新职员时设置的一道测试题:在一个暴风雨的晚上,你开着一辆车经过一个车站,有 3 个人正在等公共汽车。一个是快要死的老人,很可怜;一个是医生,他曾救过你的命,是大恩人,你做梦都想报答他;还有一个女人/男人,她/他是那种你做梦都想娶/嫁的人,也许错过这个机会就没有了。但你的车只能坐一个人,你会如何选择呢?请说明你选择的理由。

下面是一些应聘者给出的答案:有的人认为老人快要死了,首先应该救他;有的人认为每个老人最后都只能把死作为他们的终点站,因此,应该先让那个医生上车,因为这是报答他的好机会;也有些人认为,可以在将来某个时候去报答医生,应该让那个女人/男人上车,因为一旦错过了这个机会,就可能永远不会遇到一个让自己这么心动的人了。

在众多的应聘者中,只有一个人被雇用了,他并没有做过多解释,只是说:“给医生车钥匙,让他带着老人去医院,而我则留下来陪我的梦中情人一起等公共汽车!”

每个人都认为以上的回答是最好的,但很少有人一开始就能想到。是否是因为我们从未想过要放弃我们手中已经拥有的优势(车钥匙)呢?有时,如果我们能放弃一些固执、狭隘的思想,可能会得到更多。

(二) 职业素质的提升

一个人的职业素质不是一成不变的,需要在工作与学习中逐步形成,并且通过学习和培训加以提升。在学术界,对于职业素质的划分有多种方式,有的人将职业素质划分为显性职业素质和隐性职业素质,有的人把职业素质划分为身心素质、智能素质和品德素质三大类。虽然分类有所不同,但职业素质的主要内容基本相似。下面从文化知识、专业技能、通用技能和个人素质四个方面介绍提升职业素质的方法。

1. 文化知识

用人单位对于文化知识的要求主要集中在以下两个方面。

(1) 渊博的知识。这里所讲的知识主要包括专业知识、科学技术知识、人文社科知识三大部分。现代社会对从业人员的文化知识的要求越来越高,仅仅具有一定的专业知识是不够的,还必须具有广博的科学技术知识和人文社科知识。科学技术知识包括数学、物理、化学、生命科学等;人文社科知识包括文学、艺术、历史、哲学、法律、社会学等。

(2) 合理的知识结构。所谓知识结构,就是指一个人的知识体系的构成因素和各因素之间的联系方式。

知识结构合理与否并没有绝对的标准,通常用知识的承载力与知识的活化率作为判断知识结构是否合理的两个主要因素。所谓知识的承载力,就是指知识面的宽广程度。知识面只有足够宽广,基础知识才能足够扎实,只有这样,建立的知识大厦才会稳固。所谓知识的活化率,就是指可以灵活运用知识占知识总量的比例,它表明一个人驾驭知识和解决问题的能力,主要是强调智能素质开发应该与岗位和专业需要相结合,避免盲目的知识获取。

目前,A字形知识结构和金字塔知识结构得到了社会的认可,应该成为大学生知识素质开发的一个方向。A字的左右两撇代表科学技术知识和人文社科知识,中间一横代表文理兼通。这种知识结构突出强调了各知识之间的和谐发展,是对传统教育思想的修正;金字塔的顶端是专业知识,塔身是专业基础知识,塔基是人文社科知识、自然科学知识和社会经验等。

2. 专业技能

所谓专业技能,就是指从事某一职业所必需的专业理论知识和实践操作能力,也就是对所学知识掌握和应用的熟练程度。专业技能包括基础技能、专门技能和其他相关技能。基础技能也被称为基本技能,如外语能力、计算机基本运用能力、职业汉语能力、获取信息能力等。专门技能就是特定行业或职业所要求具备的操作能力。例如,市场营销专业的学生应该具备一定的市场调查与分析技能,计算机专业的学生应该具备较强的编程能力,食品专业的学生要熟悉食品发酵技术,等等。

为了满足职业所担负的功能需要,每个大学生都应该尽力把自己的专业学好,掌握好自己所学的专业理论知识和实践操作能力,练就一套过硬的专业技能。只有这样,才能在工作岗位上得心应手。

3. 通用技能

通用技能主要包括信息获取能力、学习能力、适应能力、表达能力、组织管理能力、人际交往能力、创新能力、知识更新能力等。

(1) 信息获取能力。信息获取能力是指人们通过对自然的感应、人际交流和大众传媒,并且利用一定的信息技术获取信息的能力。由于信息获取能力是多种能力的综合体现,所以人们知识水平、技术水平的不同会影响信息获取能力的形成和发展。

(2) 学习能力。学习能力是指怎样学习的能力,就是在环境和教育的影响下形成的概括性的经验。一个人学习能力的高低往往决定了其竞争力的强弱,也正因为如此,无论是对于个人还是对于组织,未来唯一持久的优势就是比竞争对手习得更多的能力。

(3) 适应能力。适应能力是指个人随环境和时代变迁而改变自己的行为方式、生活方式、交往范围、思维习惯、思想认识和价值观念的能力。

(4) 表达能力。表达能力是指借助于各种方式(如语言、文字、图形、数字符号等)交流信息、表达思想感情的本领。表达能力包括语言表达能力、写作能力、图表表达能力和数理表达能力等。

(5) 组织管理能力。组织管理能力是指组织群体活动时,能按照明确的计划,充分发挥每个人的积极性、主动性和协调性,以达到预期目标的能力。此项能力包括确定目标、制订计划、组织实施、指挥决断、反馈控制、协调配合、总结经验等。

(6) 人际交往能力。美国著名的心理学家和人际关系学家戴尔·卡耐基在调查了无数的明星、巨商和军政要员后得出结论:一个人事业成功 15% 靠专业知识,85% 靠人际关系和处世技巧。对于绝大多数人而言,人际交往的成败在很大程度上决定着他们事业的成败。为此,当代大学生需要重视人际交往能力的培养,加强个性品质修养,学习并掌握良好的人际交往艺术,增强自己的人际交往吸引力。

(7) 创新能力。创新能力包括多方面的内容,如强烈的好奇心,细致的观察力,深刻的洞察力,大胆的设想,勇于探索的精神以及提出问题、研究问题、解决问题的能力等。

(8) 知识更新能力。所谓知识更新能力,即持续学习、终身学习的能力。具备终身学习的能力是由知识经济时代激烈的市场竞争所决定的,一般来说,学习能力强的人的适应能力就强。在大部分用人单位看来,学习成绩和学习能力之间也是密切相关的,较低的成绩很难说服招聘者相信该大学生具有很强的学习能力,这是许多大学生求职失败的重要原因。

4. 个人素质

个人素质包括敬业精神、时效意识、团队精神、遵纪守法、诚实守信和良好的心理素质。

(1) 敬业精神。敬业精神就是对所从事的职业精益求精、一丝不苟的精神,也是一个人责任心的体现。由于大学生在大学期间选修的专业各有不同,所以毕业时面临的选择也必定不同。但是,职业本身并无高低贵贱之分,唯有社会分工和职业分工的不同。从业者只要敬重自己的职业,热爱自己的工作,必定能“三百六十行,行行出状元”。正如宋代理学家朱熹所言:“敬业者,专心致志,以事其业也。”

(2) 时效意识。所谓时效意识,就是指对时间和效率的重视程度。树立时间意识要做好两点:一是做事要准时,如会见客人要准时,上班、下班要准时,开会、出席宴会要准时,等等;二是“每天抽出一小时”,也就是要学会利用时间。而树立时效意识则是要提高办事的效率,提高时间的利用率。

(3) 团队精神。所谓团队精神,就是指团队内部成员齐心协力、同舟共济、视团队利益高于个人利益的精神。团队精神是大局意识、协作精神和服务精神的集中体现。简单来说,团队精神的核心就是协同合作。培养团队精神其实就是学会如何和别人合作共事。

(4) 遵纪守法。我国经济已经由计划经济转变为市场经济。市场经济要求所有人都必须遵守规则,维护规则,按规则办事。市场经济是法制经济,市场经济中最主要的规则就是法律法规。遵纪守法是当代大学生走上工作岗位后所必须具备的一种素质。作为接受过高等教育的大学生,应该牢固树立法律法规意识,成为遵纪守法的模范和典型。

(5) 诚实守信。诚实守信是社会的基本道德准则,也是每个人必备的素质。诚信作为一种道德要求,意为诚恳老实,有信无欺。诚信是一切道德的基础和根本源泉,是人之所以为人的最重要的品德。大学生只有讲诚信,才能获得社会的认可,赢得他人的称赞和信任,也才能为自己在未来事业中大展身手铺平道路。从某种程度上来讲,一个人事业成功的第一步是从诚信迈出的。人们因为赞赏一个人的为人而信任他,因为相信他的动机而与他合作,无论做什么,只有做到明礼诚信,才会得到人们的理解和大力支持。诚信在任何时候都非常重要,它会带给人们更多的机会。

(6) 良好的心理素质。心理素质指一个人在心理过程和个性心理特征方面所表现出来的本质特征。作为人的整个精神活动的基础,心理素质渗透到人的一切行为中,影响和制约着人各方面素质的发展。一般来说,良好的心理素质具有以下五个方面的特征。

① 精神愉快,适应能力强。具有良好心理素质的人在生活中一般都乐观开朗,面对困难勇往直前。他们通常具有良好的自我调适能力和应变能力,人际交往能力较强,能很好地与人相处。

② 能准确地评价自我,悦纳自我。具有良好心理素质的人,一般都能比较客观地评价自己的优点和缺点,既不骄傲自满、狂妄自大,也不自卑。正确认识自己的优点,有利于树立自信心和自尊心,并努力发挥自己的潜能;而个体在正确地认识自己的不足并坦然接受之后仍可以设法克服和补救。一个人在身处逆境时,如能容纳和宽慰自己,则会减轻心理压力,增添信心。

③ 学习工作效率高,能充分发挥自己的才能,也就是心理效能发挥得好。美国著名心理学家韦克斯勒考察过 40 余名诺贝尔奖获得者,发现其成就的取得主要取决于后天的非智力因素,其中心理健康是非常重要的因素。

④ 人际关系和谐。具有良好心理素质的人,一般都乐于与人交往,能与他人建立良好的关系。这种良好的人际关系可以使人得到友谊和支持,驱散孤独感,获得安全感,增强自信心,并有利于宣泄情感,减轻负担和压抑感,提高对挫折的忍耐力。

⑤ 行为统一、协调。人的行为是受心理活动支配的,行为的特征也表现了心理活动的特征,行为是否协调、一致直接表明了心理状态是否稳定和正常。心理不健康者的行为往往前后矛盾,伴有突发性的怪诞行为,这与其身份不符,也难以让社会理解和接受。

自我测评

团队精神测验

团队精神测验可以帮助你检查自己是否具有团队精神,表 2-1 中的每个问题项各陈述一种团队行为,根据表现出这种行为的频率打分:总是这样(5 分),经常这样(4 分),有时这样(3 分),很少这样(2 分),从不这样(1 分)。

表 2-1 团队精神测验

序号	问题项	总是这样	经常这样	有时这样	很少这样	从不这样
1	我提供事实和表达自己的观点、意见、感受和信 息,以帮助小组讨论(提供信息和观点者)					
2	我从其他小组成员那里征求事实、信息、 观点、意见和感受,以帮助小组讨论(寻求 信息和观点者)					
3	我提出小组后面的工作计划,并提醒大 家注意需要完成的任务,以此把握小组的 方向。我给不同的小组成员分配不同的责 任(方向和角色定义者)					
4	我集中小组成员所阐述的相关观点或建 议,并总结、复述小组所讨论的主要论点 (总结者)					

续表

序号	问题项	总是这样	经常这样	有时这样	很少这样	从不这样
5	我带给小组活力,鼓励小组成员努力工作,以完成我们的目标(鼓舞者)					
6	我要求他人对小组的讨论内容进行总结,以确保他们理解小组决策,并了解小组正在讨论的材料(理解情况检查者)					
7	我热情鼓励所有小组成员参与,愿意听取他们的观点,让他们知道我珍视他们对群体的贡献(参与鼓励者)					
8	我利用良好的沟通技巧帮助小组成员交流,以保证每个小组成员明白他人的发言内容(促进交流者)					
9	我会讲笑话,并会建议以有趣的方式工作,借以减轻小组成员的紧张感,并增加大家一同工作的乐趣(释放压力者)					
10	我观察小组的工作方式,利用我的观察去帮助大家讨论小组应如何更好地工作(进程观察者)					
11	我促成有分歧的小组成员进行公开讨论,以协调思想,增进小组凝聚力。当成员们似乎不能直接解决冲突时,我会进行调停(人际问题解决者)					
12	我向其他成员表达支持、接受和喜爱,当其他成员在小组中表现出建设性行为时,我给予适当赞扬(支持者与表扬者)					

以上1~6题为一组,7~12题为一组,将两组的得分分别相加,然后对照与下列分数最为接近的一组解释。

6,6:两组得分都接近6分。你为完成工作付出了最小的努力,总体上与其他小组成员十分疏远,在小组中不活跃,对其他人几乎没有任何影响。

6,30:第一组得分接近6分,第二组得分接近30分。你十分强调与小组保持良好关系,为其他成员着想,帮助创造舒适、友好的工作气氛,但很少关注如何完成任务。

30,6:第一组得分接近30分,第二组得分接近6分。你着重于完成工作,却忽略了维护关系。

18,18:两组得分都接近18分。你努力协调团队任务与成员关系,终于达到了平衡。你应继续努力,创造性地结合工作任务调动成员的积极性,以促成最优生产力。

30,30:两组得分都接近30分。祝贺你,你是一位优秀的团队合作者,并有能力领导一

个小组。

当然,一个团队的顺利运行除了应符合上述要求外,还需要采用许多别的技巧,但这是最基本且较易掌握的。如果你的得分比较低,也不要气馁,只要参照上面的做法去执行就会有所提高。

二、职业道德素养的培养

职业道德素养是职业道德规范在从业人员思想及行为中的体现,是从业人员在一系列道德行为中所表现出来的比较稳定的特征和倾向,是从业人员职业素质的内容之一。良好的职业道德要建立在科学的世界观、正确的政治方向和立场之上,要求从业人员有爱心,有集体荣誉感,有谦虚谨慎的态度,有良好的修养和宽大的胸怀。



小案例 >>>

诚信的力量

某大公司招聘总经理助理,由总经理亲自面试。应聘者李凌峰第一个来到总经理办公室。总经理一见到李凌峰就说:“咱们好像在一次研讨会上见过,我还读过你发表的文章,很欣赏你所提出的关于拓展市场的观点。”李凌峰一愣,知道总经理认错人了,但接下来想,既然总经理对那个人这么有好感,不如将错就错,对我肯定有好处。于是就接着总经理的话说:“对,对。我对那次研讨会也记忆犹新,我提出的观点能对贵公司有所帮助使我感到非常高兴。”

第二个来应聘的是小高,他一进总经理办公室,总经理也对他说了同样的话。小高心想:“真是天助我也,这家伙认错人了。”于是就说:“我对您也非常敬佩,您在那次研讨会上是最受关注的对象。”

第三个来应聘的是小孙,总经理再次说了同样的话。小孙一听就站起来说:“总经理先生,对不起,您认错人了,我从来没有参加过那样的研讨会,也没有提出过什么市场拓展的观点。”总经理一听就笑了,说:“小伙子请坐下,我要招的就是你这样的人,你被聘用了。”

不同职业的工作人员应具备相应的职业道德。

1. 教育工作者的职业道德

教师的职业道德被称为师德,教师的职业道德水平对后代有着不可估量的影响,主要表现在以下几个方面。

(1) 教师要追求道德的完善,做一名社会文化思想的优秀传播者。作为一名教师,自觉树立“园丁”精神,要热爱自己的职业,热爱自己的学生,忠诚人民的教育事业,为祖国培养合

格的社会主义建设人才。

(2) 教师要有极度负责的职业道德,这样才会对学生产生强烈的责任感,诲人不倦,才能克服一切困难,献身于祖国的教育事业。

(3) 教师要把培养德、智、体全面发展的优秀青年作为自己职业道德的核心。因此,要有强烈的历史使命感和自豪感,把国家的兴旺发达看作己任,把祖国的前途和自己的工作密切联系起来。

2. 医护工作者的职业道德

衡量一个社会道德发展水平的高低,医护工作者是最具有代表性的,医护工作者的职业道德被称为“医德”。“医德”是人类道德水平的集中体现,是人性的表露和张扬,主要表现在:救死扶伤是社会主义医德的第一要求;不分亲疏远近、职位高低,视病人为亲人,这是社会主义医德的首要标准。

3. 商贸工作者的职业道德

随着社会主义商品经济的发展,商贸工作者必须遵守的道德规范变得更加明确和重要。

(1) 平等待客,一视同仁,对所有的顾客都要做到热情、主动、耐心、周到。

(2) 讲究商贸信誉,公平,诚实无欺,要做到货真价实,不以次充好,不欺骗顾客,实事求是地宣传商品,信守合同,严格履行协议。

(3) 廉洁奉公,热情服务。商贸工作者应严格执行国家的价格政策和有关规定,不滥用职权,不损公肥私,满足顾客需求,热情地为所有顾客服务。

4. 管理工作者的职业道德

管理工作者执行着一种检查督导的职责,因而,管理工作者的职业道德对社会影响是非常大的,所以,管理工作者要做到以下几点。

(1) 一心为公。管理工作者要把国家利益和集体利益放在第一位,这样他才能在管理工作中全心全意,以不断取得成绩为目标。

(2) 掌握科学的管理方法。要成为一名合格的管理工作者,必须具有相关专业的管理知识,掌握一定的管理方法。

(3) 处理好人际关系。管理工作者直接与人打交道,他必须具备谦逊的态度、耐心的作风、公而忘私的品格,才能使别人自愿、愉快地接受管理。

小案例 >>>

吉百利对员工的要求

吉百利的负责人曹渊勇表示,如果在能力、素质和经验之间挑选,吉百利用人一定会挑素质。吉百利非常强调责任心,而这通过简历是很难看出来的。他说:“公司会主要考察员工做每件事情的目的是不是清晰,遇到困难会不会坚持,是不是找理由、找借口推托等,同

时,更强调应聘员工有没有成熟的责任心。”

摩托罗拉和奥的斯两家企业对毕业生要求的最大共同点是重视毕业生的态度。一个学生的潜力究竟有多大,刚工作的时候是很难看出来的,所以注重态度是许多公司的做法——不论事情大小,愿意做,并且做好,是最重要的。

据调查,在对个人工作业绩的影响方面,情商的影响力是智商的两倍。企业更多强调的是学生的综合素质。大学生在学校所学的专业知识和经验与企业的实际需求有很大的差距,企业在招聘大学生时看重的并不是成绩单上的分数,而是他们学习和融入的速度,这种速度很大程度上与态度和情商有关系。

实训练习

场 景 一

某网络公司招聘软件人员的条件是名牌大学计算机专业本科生。

甲和乙是某市属高职高专院校经济类专业的学生,他们都看到了这一招聘信息,不同的是,乙学生看后觉得自己条件不够,没放在心上。而甲学生平时爱好广泛,在学好本专业之余,还辅修了计算机专业二学位,通过了微软认证,并积极参加学校的课外科技活动和科研项目,具有较强的实际动手能力。当他看到这一招聘信息后,进行了冷静的自我分析,然后勇敢地敲开了公司人力资源办公室的门。

开始,招聘人员一看甲学生的学历没有达到本科,又不是计算机专业的,就想婉言谢绝。可看过甲学生的简历和证书后,他们改变了主意,因为他丰富的经验充分证明了他的实力。于是招聘人员专门向总经理做了汇报,请求特聘该学生。总经理了解情况后,特批予以录用,并给予甲学生与本科生一样的待遇。

乙学生看到甲学生成功地获得了一份好工作,心里非常后悔。

思考并回答下列问题。

- (1) 讨论分析甲、乙两位学生的区别在哪里。
- (2) 请结合以上两名同学的经历和自身特点分析自己的职业素质在哪些方面还需要提升,如何提升。

场 景 二

山东省东营市的王祥历经十余载苦读,获得了山东某学院机械系专科文凭,还通过参加自学考试获得了其他专业自考本科文凭。为了读书,王祥付出了许多,像他这样要求上进的人应该是众多单位争相录用的人才,可是他却在求职中屡屡碰壁。虽然机械专业在当前市场上也属于比较热门的专业,但在过去的两年中,王祥先后被多家单位辞退。用人单位都反

映虽然王祥理论知识比较扎实,但是不能很好地应用于实际工作中。

思考并回答下列问题。

(1) 上述文字材料对你有什么启发呢?

(2) 通过对本节内容的学习,结合上述材料和自身情况,谈一谈你对在大学期间有针对性地提升就业能力的设想。

第三章 求职准备

案例导入

盲目求职，一无所获

生命的最高境界，就是选对舞台，尽情挥洒才华，走出自己的路。江西应用技术职业学院 2012 级毕业生小冷学的是一个非热门的专业，他知道自己的专业不太好求职，于是采取了“漫天撒网”的办法，自以为网撒得越大，捕到鱼的希望也越大。所以，他把自己精心设计、制作的求职信和个人简历等材料复印了两百多份，然后在邮局买了一本最新的电话号码簿，按上面的单位地址把信封写好寄了出去……课余时间小冷忙得不亦乐乎，当最后一批求职信投进邮筒时，他心里好像踏实多了，心想这下可以安安心心地等待好消息了。

大约过了一个多星期，陆续有十几封地址不详或查无此人的信件被退回，他表现得满不在乎，坚信好戏在后头。然而，一个多月之后，A 单位回信了：“对不起，本单位没有用人计划，你是一名优秀的毕业生，相信一定会找到满意的工作。材料退回，请查收。”B 单位打来电话说：“欢迎你来本单位应聘，不过我们单位解决不了户口指标，你能否将自己的户口转回家庭所在地之后，再到我们单位来……”C 单位则明确答复：“你的专业我们单位不需要，你能胜任的岗位我们没有空缺。”小冷这下心里凉了半截。不久，D 单位的下属单位给他发来了热情洋溢的邀请函，欢迎他到基层立业，可他对该单位提供的工作环境、待遇不满意，再往后，则什么消息都没有了。

小冷非常苦恼地来到学校就业指导中心向老师诉说自己是如何投入“巨资”，如何满心期盼，而结果又是如何令人失望的。学校就业指导中心的老师耐心地为她指点迷津：“你积极主动的精神值得肯定，但找工作一定要有明确的目标，千万不要盲目行事，要根据自己的实际情况和对方的需求情况有的放矢地投送材料，你现在要做的第一件事应该是赶紧积极地去搜集就业信息，然后才是联系单位、参加应聘等。”

在老师的指点下，他很快改变了策略，重新制作了 10 份材料，在广泛搜集用人需求信息的基础上，根据自己的实际情况和兴趣爱好，有选择、有重点地参加了几场招聘会。他总共投出去 9 份材料，就收到了 5 个单位的面试通知，最后他参加了 3 个单位的面试，并与其中一家单位正式签约。

第一节 就业信息的搜集

在瞬息万变的信息时代,大学毕业生就业成功与否不仅取决于经济形势、社会需求、个人素质方面的因素,同时也取决于他所掌握的就业信息的数量和质量。大学毕业生就业时,离不开信息的搜集。就业信息是求职的基础,是毕业生了解社会、走向用人单位的桥梁;谁掌握了就业信息,谁就把握了社会的先机。就业竞争对于毕业生,尤其是高职院校的毕业生而言就是信息的竞争。谁获得了更多的就业信息,谁就获得了更多的就业主动权,就能在就业竞争中取得主动,占据有利的地位。

一、就业信息概述

当今的社会是信息化的社会,谁拥有了有效的信息,谁就可能拥有制胜权。大学生就业也是如此,要想在求职时成功,就要在求职前做好充分的准备,尤其是要做好求职信息的探索与整理工作,因为这往往能起到事半功倍的效果。在择业的过程中,无论是职业目标的确定、求职计划的设计,还是决策方案的选择,都是以信息的搜集和处理为基础的。

(一) 就业信息的特征与种类

就业信息是指择业者事先不知道的,经过加工处理能被择业者接受并具有一定价值的有关就业的资料和情报,如就业政策、供需双方的情况等。它是毕业生择业所必须搜集和掌握的材料。

1. 就业信息的特征

就业信息具有所有信息的共同特点,同时又具有自身突出的变动性和时效性,对于这两大特性,大学毕业生必须清楚地了解。

(1) 变动性。变动性是指就业信息会受到国家政治、经济形势,以及地区、行业形势的影响而不断发生变化的现象。例如,在 20 世纪八九十年代,计算机科学系统、金融系统和财经贸易系统人才紧缺,大学生如果掌握了这些技术并选择这些部门,就可能轻而易举地取得职位;而近几年,这些部门人才饱和,用人需求量下降,获得这些职位的机会相对较小。相反,近几年,随着几次重大灾难和事故的发生,心理救援和心理危机干预的作用逐渐突显出来,心理学这个以往并未受到广泛关注的专业,逐渐获得了人们的认可和重视,越来越多的行业和部门开始招聘心理学专业的毕业生。

(2) 时效性。就业信息是不断变化着的,每条就业信息的效用都有一定的期限,即就业信息具有时效性,过了期限,其效用就会减少,甚至丧失。在这个信息时代,信息传播的媒介十分广泛,用人单位的招聘信息可以通过网络、报纸、电视、招聘会等各种渠道向社会发放。这就要求高校毕业生能积极主动地行动,及时抓住有效信息,掌握第一手资料,而不能抱着

观望的心态坐失良机。

2. 就业信息的种类

就业信息可分为广义就业信息和狭义就业信息,或称为宏观信息和微观信息。宏观信息是指国家的政治经济情况,国家或地区社会经济的方针政策规定,国家对毕业生的就业政策及劳动人事制度改革的信息,社会各部门的需求情况及未来产业、职业的发展趋势等信息。掌握这些信息,就可以宏观地把握就业方向。大学生在校期间,关心国家政策的重大改革对确立宏观的择业方向有着重大的意义。

微观信息是指某些具体的就业信息,如用人单位的性质、特色、专业要求、行业现状及发展前景、岗位描述、用人单位提供的条件等,这些信息是大学生择业时所必须搜集的具体材料。

(二) 就业信息的内容

就业信息的内容非常广泛,初次择业的大学毕业生应该主要了解以下三个方面的就业信息。

1. 就业政策及相关规定

了解国家就业方针和政策及相关的就业法律法规,是毕业生就业的出发点和落脚点。毕业生只能在国家就业方针和政策所规定的范围内,根据个人的具体情况择业。大学毕业生必须清楚地了解我国的就业制度、法律法规,学会用法律来保护自己的合法权益。此外,大学毕业生还应该了解地方用人政策,如当地人事代理政策、落户政策及要求等。



知识链接 >>>

就业政策举例

国家的就业政策很多,如鼓励高校毕业生到基层、中西部地区就业;鼓励高校毕业生应征入伍服义务兵役;积极聘用优秀高校毕业生参与国家和地方重大科研项目;鼓励和支持高校毕业生到中小企业就业和自主创业;强化对困难家庭高校毕业生的就业援助等。目前我国已出台和施行的与就业有关的法律法规有《劳动法》《劳动合同法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国公务员法》等。以下是我国鼓励毕业生到基层就业的主要优惠政策。

(1) 对到农村基层和城市社区从事社会管理及公共服务工作的高校毕业生,符合公益性岗位就业条件并在公益性岗位就业的,按照国家现行的促进就业政策的规定,给予社会保险补贴和公益性岗位补贴。

(2) 对到农村基层和城市社区其他社会管理及公共服务岗位就业的,给予薪酬或生活补贴,同时按规定参加有关社会保险。

(3) 对到中西部地区和艰苦边远地区县以下农村基层单位就业并履行一定服务期限的

高校毕业生,以及应征入伍服义务兵役的高校毕业生,按规定实施相应的学费补偿和国家助学贷款代偿。

(4) 对具有基层工作经历的高校毕业生,在研究生录用和事业单位选聘时实行优先,在地市级以上党政机关考录公务员时也要进一步扩大招考录用的比例。

2. 就业方法

大学毕业生可以从就业体制和就业程序两个角度来了解毕业生就业方法。

(1) 就业体制。毕业生应该清楚毕业生的就业是由地方、学校的哪个部门或哪个机构负责的,这样,当毕业生在求职过程中遇到困难和问题时,就可以随时向有关的机构咨询。

(2) 就业程序。对于什么时间开始和终止联系单位;签订就业协议必须履行哪些手续;在学校规定的时间内没有同用人单位签订就业协议,户口和档案将被转到何处;调整改派的程序和手续等问题,毕业生都要弄清楚。

3. 供求信息

大学毕业生了解供求信息可以从以下五个方面进行。

(1) 了解国家政治、经济建设方针、任务和发展战略;了解产业的分类与结构,以及随着社会的发展,产业结构的调整和变化趋势;了解职业的分类与结构,以及该职业发展的趋势。大学毕业生要总览全局,更好地把握自己,在国家建设的大背景下找到适合自己的岗位。

(2) 了解当年毕业生总的供求形势,即与自己同时毕业的学生全国有多少,而用人单位的需求是多少,是供大于求,还是求大于供,或者两者基本平衡,哪些专业紧俏,哪些专业供大于求。

(3) 了解本专业的培养目标、发展方向、适用范围,以及对口单位的情况。

(4) 了解同自己的专业直接对口或相关的行业、部门及单位的现状和发展趋势。

(5) 了解用人单位的信息。大学毕业生选择单位时,往往会出现这样一些错误:对用人单位的情况不甚了解,且没有一定的比较,于是在择业时带有很大的随意性和盲目性,如只挑选大城市而不问用人单位的性质、业务范围;盯着有“关系”的单位,企图靠“关系”得到提拔和重用;还有的只因单位名称好听就盲目拍板等。大学毕业生要避免被一些假象蒙蔽,做到对用人单位有比较客观的评价,关键在于掌握用人单位的信息。

(三) 就业信息的作用

1. 就业信息是大学毕业生选择职业的重要依据

在自主择业、双向选择的就业形势下,就业竞争在一定程度上就是信息的竞争。大学毕业生必须了解和掌握全面而可靠的就业信息,其中既包括用人单位的招聘信息,也包括国家和地方政府的就业政策及法律法规,这些信息中任何一个环节出了问题,都会给毕业生的求职择业带来不利影响。此外,当毕业生搜集了一定数量的信息之后,通过思考和分析,就能

从中看出当前的就业动向和趋势,这些都会成为毕业生择业的依据。因此,大学毕业生要用准确、可靠的信息科学地指导自己的择业行为,否则就无法争取择业的主动权。

2. 就业信息是大学毕业生顺利就业的可靠保证

掌握了就业信息之后,毕业生要经过整理、分析、筛选、比较、决策,最终确定一个或几个目标,有侧重、有目的地准备面试,而要想顺利通过面试,毕业生就必须对用人单位的发展状况、产品结构等各方面的信息有比较清楚的了解,这样才能在面试时做到胸有成竹、从容应对,从而提高面试的成功率。如果事前没有任何准备,只简单地向用人单位表达自己的求职意愿,其结果是可想而知的。机会总是垂青有准备的人,掌握准确而全面的就业信息是顺利就业的可靠保证。

(四) 搜集就业信息的要求

搜集就业信息应力求做到早、广、实、准。

所谓早,就是搜集信息要及时,要早做准备,不能事到眼前才去抱佛脚。

所谓广,就是信息面不能太窄,要广泛搜集各个方面、不同层次的就业信息。有的同学只注意根据自己预先设定的目标搜集有关地区、行业和单位的就业信息,使自己放弃或忽视了有关的“后备”信息,在求职遇挫时感到无所适从,造成被动,这种情况应予以避免。

所谓实,就是搜集的信息要具体,对用人单位的地点、环境、人员构成、待遇、发展前景,对新进人员的基本要求、联系电话等各方面信息掌握得越具体越好。

所谓准,就是要做到准确无误。一方面,对于用人单位需要的是什么层次、什么专业的人才,在生源、性别、相貌、外语水平等方面有什么特殊要求,都要弄清楚;另一方面,用人信息和商品信息一样,具有很强的时效性,对于你所了解的信息是不是已过期、用人单位是否已经物色到了合适人选等情况都要搞清楚,绝不能似是而非。

(五) 搜集就业信息的方法

获得一定数量的与自己的择业方向和范围有关的人才需求信息,是正确地进行职业选择的必要前提。搜集就业信息常用的方法有以下几种。

1. 全方位搜集法

全方位搜集法就是把与自己专业有关的就业信息通通搜集起来,按一定的标准进行整理和筛选,以备使用。这种方法获取的就业信息广泛,选择的余地大,但较浪费时间和精力。

2. 定方向搜集法

定方向搜集法就是根据自己选定的职业方向和求职的行业范围来搜集相关的信息。这种方法以个人的专业方向、能力倾向和兴趣特长为依据,便于找到更适合自己特点、更能发挥自身特长的职业和单位。需要注意的是,当你选定的职业方向和求职范围过于狭窄时,有可能大大缩小你的选择余地,特别是你所选定的职业范围是竞争激烈的“热门”工作时,很可

能给你下一步的择业带来较大的困难。

3. 定区域搜集法

定区域搜集法就是根据个人对某个或某几个地区的偏好来搜集信息,而对职业方向和行业范围关注较少,这是一种重地区、轻专业方向的信息搜集法。按这种方法搜集信息和选择职业时,可能由于所面向地区狭小和“地区过热”(有较多择业者涌向该地区)而造成择业困难。

所以,求职者只有根据自己的实际情况将上述几种方法综合起来,才能搜集到合适的就业信息。

二、毕业生就业信息的搜集渠道

1. 通过政府毕业生就业工作指导和服务机构了解就业信息

每个省(直辖市、自治区)、地区乃至县的教育和人事部门,都有主管毕业生就业工作的机构。这些机构一般都不同程度地掌握着本辖区内的毕业生需求信息,对用人单位的需求情况都比较了解。这些机构的信息比较可靠,并有一定的指导性,是目前高职毕业生获得信息的主要来源。

2. 通过所在学校毕业生就业指导和服务机构了解就业信息

各高校都会采取各种方式向社会搜集需要本校毕业生的信息,这种信息专业对口性强、准确、可靠、适时、成功率高。无论从哪个角度看,学校都应该是搜集就业信息的主要渠道。因为就目前的就业机制来看,学校是连接大学生就业工作所涉及的有关对象的核心环节,其既与毕业生就业工作所涉及的各级主管部门之间保持着密切联系,又是用人单位选录毕业生所依赖的一个主要窗口。这一特定的位置使它们对就业信息的占有量大于任何一个部门,同时其所掌握的信息的准确度和权威性也是任何一个部门无法比拟的。就政策而言,全国的、行业的、地方的,在学校这里都有完整的收集;就需求信息而言,学校接触到的所有信息都是用人单位针对学校的专业而设置的,可信度最高;同时,学校所接触的各部门、各单位正是毕业生就业工作所涉及的就业机构。因此,学校所提供的就业信息,无论是质量还是数量,都具有明显的优势,是毕业生获得就业信息的主要渠道。目前,各高校毕业生就业工作的职能部门大都转变观念,以市场为导向,以服务为宗旨,在制定文件、公布信息、提供咨询和就业指导及为用人单位举办各种就业市场等方面都做了大量的工作,也取得了显著的成效。

3. 通过教师、校友、亲友及各种社会关系了解就业信息

这种信息准确、迅速、有效性高,是获得信息的可靠渠道。这是最普遍也是比较有效的方式。学校的教师在每年的社会实践教学、科研协作及校外兼职中,与一些专业对口的单位关系密切,通过他们了解需求信息,联系社会实践、实习单位及到相关单位求职,对毕业生成功择业是很有帮助的。校友大多在专业对口的单位工作,他们对所在单位引进人才有一定

的影响力,他们提供的就业信息往往更具有准确性。再者,许多毕业生的家长或亲友在多年的工作与社会交往中,与社会各方面有着广泛联系,由于家长、亲友与毕业生的特殊关系,他们在帮助毕业生了解就业信息或推荐就业机会时更加积极主动、不遗余力。

4. 通过多种形式的“供需见面会”获取就业信息

这是专门为毕业生“双向选择”而设定的。每年政府所属的毕业生就业指导和服务机构、某些人才服务机构和高等学校,都会召开各种形式的毕业生“双选”会和招聘活动,由于用人单位有明确的招聘意向,因此大学毕业生就业的成功率很高。

5. 通过打工、参观、兼职或实习的直接经验获取就业信息

一部分大学毕业生是通过毕业实习落实就业单位的。经验是最好的老师,通过实践加深了对职业及用人单位的了解,开阔了求职的视野。在毕业生求职择业的过程中,很大的障碍是供求双方缺乏了解。而毕业生的社会实践、实习可以说是其了解用人单位并让用人单位了解自己的最好途径。毕业生在参与社会实践和毕业实习、毕业设计时,应该力求做到单位的选择与自己的就业意向相挂钩。如果自己的毕业设计或毕业论文正是实习单位要解决的技术攻关难题,则极有可能成为自己择业成功的难得的机遇。

6. 通过社会各级人才市场了解就业信息

几乎所有的大中型城市都有社会各级人才市场这样的常年性固定场所。河北省已经建立了毕业生就业固定市场,大学毕业生可在那里了解各类不同职位的需求,还可与互相满意的单位签订就业协议。

7. 通过报刊、广播、电视等传播工具获得就业信息

这种信息的特点是传播面广、信息量大、传播速度快。大学毕业生应尽可能扩大自己的阅读范围,把握信息脉络。

8. 通过网络了解就业信息

网络将逐渐成为毕业生了解社会需求的重要途径。它打破了时空限制,速度快、范围广、信息量大、费用低。现在许多省的毕业生就业工作或服务机构都建立了专门的毕业生就业信息网,开辟了相关内容的栏目,毕业生能够从这些网站上得到许多有益的信息。另外,多浏览一些其他学校的毕业生就业网站,也是获得信息的有效途径。

第二节 就业信息的筛选

大学毕业生对于搜集到的就业信息,应结合自己的实际情况,加以筛选过滤,去粗取精,有针对性地选用,使获得的信息具有准确性、全面性和有效性,使之更好地为自己的求职服务。

一、分析就业信息的原则

1. 对比信息,把握重点

当大学生从不同渠道搜集到大量信息之后,要根据一定的标准对信息进行梳理和归类,对比各用人单位对所招聘人员的素质要求、岗位类别、工作条件、福利待遇等方面的具体情况,将自己感兴趣的真实信息由重要至次要做一个排序,从中选取出对于自己来说最重要的信息认真加以分析。这样做有利于明晰自己求职的重点目标和具体方向。

2. 全面考察,深入了解

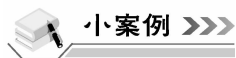
将就业信息对比归类、侧重选择之后,需要通过有关人士去核实这些重点信息的可靠程度,深入了解招聘单位的具体情况,一方面防止上当受骗,另一方面也为将来的求职面试做好充分的准备。不能仅凭招聘信息所传递的内容和自己对信息的一知半解,便盲目地去投递简历或直接应聘。

有些大学生在整理信息时会陷入认识上的误区,如有人会认为朋友介绍的就一定可靠,便重点关注,而不将网上、报纸上得来的信息放在心上,或很轻易地对经常做广告的某些用人单位青睐有加,刻板地认为熟悉的就是最好的。对于所搜集到的所有信息,大学生都要经过全面考察和深入了解之后,再做出是否应聘的决定。

很多大学生过于看重毕业前能否择业成功,很少去认真分析自己所应聘的单位的的具体情况,对应聘单位的了解大多只是“皮毛”而已,这反映出大学生择业的盲目、浮躁或急功近利的心态。事实上,对应聘单位不了解,不仅影响择业的成功,更可能给未来的工作带来不可估计的负面效应。

3. 放平心态,拓宽范围

有些大学生在读书期间就为自己定了个“坚定不移”的目标,如毕业后只考公务员,或只考研,或只进企业等,在理想落后就怨天尤人、愤世嫉俗,甚至轻易地否定自己。大学生在整理就业信息时,不要把目光仅仅局限于自己事先计划从事的职业,或周边较近的地区,或专业对口的单位及某些热门单位,因为那样会大大降低求职的成功率。要将心态放平,将就业范围扩大,不要太过理想化。人的潜力是无限的,自己的发展空间或自己真正适合从事的职业,很多时候是要经过许多尝试甚至失败之后,才能真正被自己发现的。正确的心态能帮助大学生减轻就业压力,找到满意的职业。



小案例 >>>

意外的收获

小杨是江西应用技术职业学院2016届的毕业生,她在大学期间的梦想是考教育部门的公务员,但理想没能实现,最后去了边远的县城乡村的小学做了教师。刚开始的时候,小杨

的心理落差很大,因为她觉得自己不仅丢了专业,而且捡起了以前读高中的时候最不喜欢的课程,于是整天无精打采,毫无工作热情。

慢慢地,她发现跟学生们打交道是一件十分有趣的事情,尤其是每次节假日都会收到学生的祝福,她感到自己的工作是有价值的,只有更加努力地工作才能对得起这些热情的学生。通过自己的努力,她在一次教师选拔考试中脱颖而出,被调到了县城中心小学任教。

后来她看到一家知名心理咨询机构要招聘一位教学助理,专业对口,且待遇丰厚。她抱着试试看的心态去应聘了,没想到顺利地被录用了。这家心理咨询机构所接待的来访者多数是青少年学生,尤其是家庭亲子关系出现问题的孩子。小杨凭借自己在小学任教的经验,再加上自己的专业功底,在接待青少年来访者和安排教学事务上做得井井有条,深受机构领导的好评。

小杨感叹地说:“读书的时候总是把自己将来要走的路定得死死的,一心想当公务员,真正工作之后才慢慢发现自己的兴趣和专长。我在这里经常能听到大师们的心理学讲座,我们还定期举办心理沙龙、读书分享等活动。我在做好工作的同时,也获得了自身的心灵成长,我觉得这才是我想要的生活,很充实,很愉快!”

二、分析就业信息的步骤

1. 信息的真伪辨识

目前,关于人才需求的信息非常多,求职者对搜集来的就业信息首先要判别其真实可靠性。

一般来说,真实可靠的招聘信息都是经过劳动、人事部门核准的,或通过学校毕业生就业指导机构向毕业生发布的,或由人才市场电子信息屏及招聘信息橱窗公开发布的,或在正规报刊、广播、电视、网站等媒体上发布的。但不能认为报纸上、网络上的信息就肯定是可靠的,或朋友介绍的就没有可疑之处。

当遇到自己认为很重要的信息时,在求职前一定要先打听清楚它的来龙去脉,通过自己能想到的各种办法去辨识它的真伪,以免上当受骗。



知识链接 >>>

典型的虚假就业信息或招聘广告

- (1) 沿街四处张贴的招聘小广告绝大多数是虚假的。
- (2) 招聘条件过于诱人的广告。这些广告许以超出求职者预期的高薪或高职位,然后让求职者陷入不光彩职业的陷阱。
- (3) 要求毕业生交一定费用作为工作保证金。当前不少公司有这种做法,这严重违反了《劳动法》的有关规定。

(4) 基本资料不全的招聘信息。如某些用人单位在发布招聘广告时只公布电话号码或信箱号码,而没有单位地址;有的甚至只有手机号码,没有单位的名称。

(5) 莫名其妙的就业机会。如有的大学生会突然接到素不相识且自己从未联系过的用人单位招聘者打来的电话,遇到这种情况时要提高警惕,这是非法传销组织的惯用伎俩。还有人利用这种方法将学生引诱到外地,施以行骗、勒索甚至抢劫。

2. 信息的积累和联系分析

每个就业信息都是相对独立的,但当我们搜集了一定数量的信息之后,需要通过自己的思考,对这些信息进行分析加工,使这些信息能够客观地反映当前就业的动向和趋势,使自己能对当前的就业状况有一个全面的了解,从而使这些信息成为自己择业的依据。

3. 信息的比较和筛选

大学生要根据自己的实际情况、专业和特长等设置一套标准,对信息进一步筛选,把力量真正用在刀刃上。适合自己的才是最好的,因此,大学生首先要对自己进行分析。可以通过以下的问题来分析自己。

- (1) 我的核心竞争力是什么?
- (2) 我具备哪些专业理论知识和技术能力?
- (3) 我的兴趣爱好是什么?
- (4) 我的性格特征适合从事哪些职业?
- (5) 这份职业是否可以挖掘和提升我的能力?
- (6) 什么是别人做不到而我能做到的?

4. 信息的利用价值分析

大学生在求职之前,对自己感兴趣的招聘信息应该冷静地思考其所传递出来的内在含义,如这个信息所包含的内容到底是什么、用人单位到底要招聘什么样的人等;同时,要结合自身条件来考虑自己与该用人单位、该职位是否匹配,如自己有什么优势、该职位是否符合自己的个性、自己用什么去打动用人单位以取得职位等。只有充分考虑了这些因素,确认了该信息对自己的利用价值,才能在求职时取得主动权。

信息的利用价值分析应注意以下问题。

(1) 用人单位的要求与自己的条件是否相符。真实有效的信息不一定都对自己的求职有用,只有用人单位招聘的职位和要求与自己的条件相符或相近时,应聘求职才会有较大的希望。

(2) 应注意实际招聘人数的多少。有的用人单位所发布的招聘信息上说明只招一两个人,其实在公开招聘前早已内定他人了,特别是比较热门的用人单位。求职者对这种情况应鉴别并予以回避。

(3) 选择有利于自己发展的招聘信息。一些属于新经济领域的产业正处于成长发展

期,发展前景好,求职者对这类用人单位发布的招聘信息可给予特别关注。

第三节 求职的途径与方法

求职应聘是现代大学生求职就业关键的一环。求职的渠道有很多,大学生应根据自身的特点和客观条件,选择最佳的求职途径,采取合适的求职方法,成功地推荐自己,找到理想的职业。

一、学校推荐

学校推荐是一种比较间接的自荐方法。多年来,高职院校经过探讨和实践,已逐步形成了比较完备的毕业生就业体系。学校在向社会输送毕业生的过程中,与一些用人单位建立了密切合作、相互信任的工作关系;学校对就业资讯、毕业生情况掌握得比较全面,以组织的形式向用人单位推荐,具有较大的可靠性和权威性,成功率较高。



·小案例 >>>

学校推荐助力学生就业

江西应用技术职业学院计算机网络专业2014届高职毕业生小武在校期间,跟随专业老师虚心学习,积极参加技能大赛,丰富、锻炼自己,获得了很多奖项。每年春季正是省考试院最忙的时候,学院的招就处把他推荐到省考试院帮忙。由于他的学历比较低,省考试院还犹豫了一下,给了他一周的试用时间,结果发现他甚至比一些硕士生 in 专业方面还要突出,很快就与他签订了正式的聘用合同。

二、他人推荐

他人推荐是通过老师、父母、亲朋好友推荐达到求职的一种方法,这也是所有求职渠道中最直接、最自然、最亲近的一种方法。这些人与你比较熟悉,对你有一定的义务和责任感。如果他们与对口用人单位的领导或业务骨干有较为密切的联系,或具有较高的学术威望,那么他们的推荐就容易引起用人单位的重视和信任。这也是成功率较高的求职方法。



·小案例 >>>

他人推荐实现就业梦想

江西应用技术职业学院建筑专业2012届的毕业生小高是班级的学习委员,学习成绩优

秀,获得过专业一等奖学金,又是省级的三好学生。她平时就善于动脑思考,了解就业形势的严峻。二年级一结束,从暑假开始,她就委托老师、父母、亲朋好友帮助自己留意工作的机会。后来正是在暑假期间通过父亲的朋友被推荐到某中专学校从事建筑知识方面的教学工作,从而找到了符合自己专业的工作。

三、书面求职

书面求职就是通过书面材料的形式向用人单位推荐自己。这种方法覆盖面较宽,可以扩大自荐的范围,不受时空限制。

四、实习中求职

高职院校为了培养毕业生的实践能力,积累实践经验,往往在实习这一重要环节下很大的工夫。实习是毕业生和用人单位之间相互了解的过程,在这一期间,毕业生要实干、灵活,努力协调好各种关系,尽可能得到实习单位的认可,为将来在实习单位求职打下坚实的基础。

小案例 >>>

实习态度换来就业机会

江西应用技术职业学院 2013 级建筑专业的小吴同学利用暑假接近两个月的时间,在老师的介绍下,到央企中铁十七局某工程施工现场实习。他很珍惜这次机会,不但肯吃苦,还虚心向老员工请教,下班后还主动报考了本专业的“专升本”的在职学习,令实习单位领导刮目相看,认为这是一个可以重点培养的对象,因此在小吴毕业时与他签订了用工合同。

五、参加人才招聘会

这是用人单位与毕业生供需见面双向选择最直接、最常见的形式。采用这种方式求职,要做好三件事:首先是准确定位,其次是做好简历,最后是设计好自己的形象。求职时要充满信心,敢于表达自己的愿望、条件。招聘会后不能被动等待,要及时与用人单位联系,以期得到确切的消息。

知识链接 >>>

大学生参加招聘会的注意事项

参加招聘会最大的优势是能与招聘人员面对面沟通,能透过呆板的职位说明进一步了解企业和岗位的信息,同时也能了解到一些职场和行业的相关信息。招聘人员也免去了简

历的预考程序,直接进入正考,在见面之后,对求职者有了一定印象,回去再详查简历。不过缺点也很明显,招聘会的职位大多面向有工作经验的人士,初入职场的的大学生要从数以千计、眼花缭乱的岗位信息中寻找出合适自己的岗位不是一件易事,往往会挑花眼、转了向。所以,要注意以下事项。

(1) 会前要明确自身条件,对自己有个正确的定位。不要眼高手低,也不能自卑。事先做好简历,把自己的工作经历及求职意向表述清晰,在简历中注明自己的联系方式,使用用人单位能及时与你取得联系。

(2) 参会时最好不要带过多的证书原件,最好带上复印件。因为参会的人非常多,用人单位没有时间当场验证,主要是初次面试和看简历。同时在大会中人多手杂,容易因保管不当而丢失证件,造成很大的损失。

(3) 充分利用招聘会的会刊。在招聘会入口处领取免费的会刊,上面刊登了参会的所有单位及其用人情况和条件。应聘者应仔细地查看会刊,把自己感兴趣的公司标出来,然后直接去其所在场馆,这样能够节省大量时间、体力,提高应聘的效率。

(4) 学习职场“老人”的应聘方法和经验,多看、多学、多记,还可以谦虚地请教几句。

(5) 利用招聘会现场的有利条件,与招聘人员积极、主动地沟通,争取和招聘人员交上朋友。

(6) 争取良好的第一印象。参加招聘时应着装得体,最好着正装,保持良好的个人形象。说话时不卑不亢,表示出对招聘代表的尊重。简单明了地把自身情况介绍一下并表示对某项工作的兴趣,非常希望能够加入其公司,做出自己的一份贡献。不要太着重提到薪金,因为这只是初次面试,如果用人单位满意,还会与你联系。

(7) 参会时不要被应聘单位列出的条件吓倒,首先要充满自信,敢于表达出自己的条件和愿望。敢于争取,不怕失败。表现出你有在工作中学习及能很快地适应工作,在试用期间发愤努力,创造出业绩来的信心。

(8) 会后两三天内及时与感兴趣的用人单位进行联系,不能被动等待。如果你感觉双方都很满意,应及时记下这家公司的联系方式及负责人电话。因为用人单位会收到很多简历,可能将你忽略。应及时电话联系询问什么时间再次面试,这样一方面表示你对公司的尊重,另一方面表达出你迫切想要加入公司的愿望,再一次给用人单位留下深刻的印象。

六、广告求职

这是前几年出现的一种借助于新闻媒体进行自我推销的求职途径。这种方式具有覆盖面广、求职范围大的特点。采用这种方法要做到:一是要花大量的时间搜集与个人相符的招聘广告;二是要对大量的广告信息进行整理、分析、调查;三是要寻找最佳目标,迅速出击,但要注意的是这类广告有时有“猫腻”。

七、电话求职

在现代社会里,电话已成为人们日常生活中不可缺少的通信工具,电话在求职择业中也起着不可忽视的作用。求职者可用简洁、明了的语言表达自己的意愿,充分展示自己的优势。这种方式的优点是比较方便、快捷,它的弊病是不够正式。如果采用电话求职的方式,要注意以下五点:一是要注意礼貌谈吐,二是要在工作时间通话,三是应在安静场所通话,四是要像面试一样准备话稿,五是要留下联系方式。

八、网络求职

随着人才市场网站的不断发展和完善,网上求职已成为大学生择业的一种重要的自荐方式。用人单位可以随时随地地访问求职者的个人主页网站,突破时空界限,既方便,又快捷。但网上求职最大的弊病是只见其文,不见其人,有时更有一些求职网络陷阱。因此,要牢记不要在网络虚拟空间中深层交流,要对用人单位进行详细的了解,甚至在实地考察后再争取面试的机会。

需要指出的是:上面介绍的八种求职方式并不是独立存在的,在现实的求职活动中往往要综合运用才能达到自我推荐的目的。我们认为,口头自荐加上书面推荐及老师、亲友的推荐,求职效果可能会比较好。

实训练习

就业信息搜集赛

1. 活动目的

通过搜集适合本专业毕业生的就业信息,掌握搜集信息的方法和途径,了解本专业的就业形势,对将来顺利就业产生积极的影响。

2. 活动组织

- (1) 老师对就业信息的搜集方法和应注意的问题做简要介绍。
- (2) 学生选择就业方向。
- (3) 学生在规定的时间交一份相关的就业信息报告。

3. 结果评价

- (1) 自评。
- (2) 互评。
- (3) 老师评价。

第四章 求职心理及调适

案例导入

就业何其难

小江、小吴、小白、小李是江西应用技术职业学院 2015 届毕业的大专毕业生,离开学校 3 个月后,小江、小吴、小白 3 位学生碰巧聚到了一起,交谈后发现他们的就业之路都很坎坷。

小江在毕业前夕本来有很多的打算,他想在毕业前考下英语六级,接着考取外销员的资格证,然后从事与专业对口的工作。随着毕业的临近,小江的同学都开始有所行动,有的去参加招聘会,有的不断在网上投简历,看着同学们忙碌的身影,小江突然慌了神儿,他感觉自己所有的计划都被打乱了,再加上同学、朋友、父母和亲戚热心帮他搜罗来了一大堆招聘信息,他忽然不知道自己应该做什么了,理想中的职业也随之变得模糊。于是同学去参加招聘会,小江就跟着去,同学往哪儿投简历,他就跟着投,完全没了自己的主见,恍恍惚惚地到了毕业,不仅最初为自己定下的目标一个也没有实现,而且因为择业的盲目性,他也没有找到适合自己的工作。

小吴是商务英语专业的学生,外貌姣好,又说一口流利的英语,可谓是个才貌双全的女孩子。毕业前,小吴为自己定下了宏伟的职业蓝图:非外企不进,非知名企业不进,非外贸企业不选,月薪低于 3 000 元不考虑。但是小吴已经离开学校 3 个月了,她的愿望还没有实现。

小白毕业 3 个月了,面试了几次都没有成功,其中有那么一两家单位还是很有可取之处的,问他为什么会放弃,小白回答说因为月薪只有 1 500 元,低于他为自己定的 2 000 元标准。为什么非要定到 2 000 元呢?原来,曾经与其同寝室的小李目前的月薪就是 2 000 元。小白自认为能力不比小李差,既然小李找到了 2 000 元月薪的工作,自己就绝对不能低于这个标准,而且工作环境、公司规模还要比小李的单位好。

第一节 求职的一般心理问题

随着高等教育的大众化和毕业生分配制度的改革,市场机制在毕业生资源配置中发挥着越来越重要的作用,就业市场的竞争也日趋激烈。面对严峻的就业形势,毕业生普遍承受着巨大的心理压力。有些学生的困惑会随着对求职择业的进一步认识和求职实践的不断进行而慢慢消除,但有些学生由于思想压力比较大,思想矛盾比较深,因而在心理和行为上都会产生一些不正常的倾向,妨碍择业和顺利走向工作岗位,这时就必须进行心理调节。通过对大学生就业心理的分析,使其了解影响就业的心理因素,积极做好就业心理准备,及时调整不良的就业心态,顺利实现就业。

一、大学生应有的就业心理

求职择业是人生中的重大转折。为了顺利就业和取得职业生涯的成功,大学毕业生除了要作好知识和能力方面的准备外,还应保持积极向上的就业心态,及时进行心理调适,勇敢地迎接就业挑战。

1. 正确认识和评价自己

大学毕业生选择职业,实质就是个人的主观愿望和社会需求的有机结合。每个毕业生均应冷静思考自身的条件和就业定位,分析个人的优势与不足,这是大学生择业成功的前提和基础。世界上没有两片完全相同的树叶,人的个体差异更是不胜枚举,每个人都有自己特定的气质、性格、兴趣、爱好、能力、特长等。借助科学测评手段,进行准确的自我评价,将有助于做出适合自己的求职决策。

2. 做好角色转换的心理准备

在大学里,绝大多数学生都过着一种相对单纯而有保障的生活,因为没有经历过社会的磨炼和挫折,所以对问题的看法总是带有理想主义的特征,与社会现实存在一定的距离。随着毕业的临近,大学生的身份也将发生变化,这就是所谓的角色转换。角色的转换需要大学毕业生抛开幻想,面对自主择业这一社会现实及时进行角色调整。只有这样,才能有充分的心理准备去应对激烈的就业竞争。大学生只有充分认识到这种角色的转换和变化,充分了解社会就业的现实,才能正确地看待自己的身份——就业劳动大军中的普通一员,才能自觉投身于择业者的行列,去寻找适合自己的位置。

3. 对严峻的就业形势做好心理准备

近些年,随着高等教育规模的不断扩大,高校毕业生人数急剧增长,就业形势日益严峻。教育部提供的数据显示:这几年我国高校毕业生的就业率一直在70%左右徘徊,有将近30%的毕业生无法顺利就业。但是,目前这种就业的紧张状态只是一种人才相对过剩。所

谓人才相对过剩,是指国家培养的大学生不是多得用不完,而是呈现出需求不平衡的状况。比如,边远地区和基层单位急需人才却“无米下锅”。所以,有理想、有抱负的大学生应该审时度势,做好到边远地区或基层单位去工作的心理准备。

4. 做好就业遭遇挫折的准备

求职过程是一个竞争的过程,有竞争就会有失败。当前,由于受多种因素的影响,毕业生的就业理想与现实常会出现一定的差距,所以普通大学生在求职择业过程中遭受一些挫折是在所难免的。作为一名新时代的大学生,应该对自己和就业形势有清醒的认识,预想到可能出现的障碍和挫折,不怕失败,及时总结经验和教训,越挫越勇,直到择业成功。

5. 克服依赖心理,实现真正自立

在我国,青年学生在大学毕业前大多仍在依赖父母、老师的帮助,没有实现真正意义上的自立。因此,有些大学生在择业过程中缺乏自信,把希望寄托在“拉关系”“走后门”上;有的毕业生甚至由家长出面与用人单位洽谈就业事宜。实际上,毕业生应该意识到现实社会是一个竞争激烈的社会,是一个需要每个社会成员积极参与竞争的社会;应该充分认识到自己才是求职的主体,要发挥自身的积极主动性,树立起强烈的主体意识。

总之,面对人生的转折,大学毕业生要做好充分的心理准备,顺应社会发展。古人云,“凡事预则立,不预则废”,只有未雨绸缪,才能临阵不乱。



知识链接 >>>

职场新人的“通病”

悠闲的校园生活方式被紧张的职场打拼所代替,使处于“断乳期”的职场新人面临着巨大的转型压力。心理承受力差、不懂人际交往等问题已成为不少新就业大学生的“通病”。来自心理咨询中心的一项统计显示,在刚刚踏上工作岗位的人群中,出现社会适应不良症状的人数比例高达90%。大学生职场不适应的突出症状有以下几种。

◎一挨批就哭哭啼啼

某传播公司人力资源部经理肖先生表示,该单位对今年新招聘的几个大学生很不满意,她们都是20世纪90年代出生的女孩子,平时聚在一起喜欢叽叽喳喳,对领导也很会讨好,但对布置的工作却没有时间概念,经常拖延。有两次被经理训斥,她们当场就委屈地大掉眼泪,怎么劝也劝不住。肖经理认为,现在的大学生虽然学业都不错,但由于被过分娇宠,往往心理承受能力较差,对待工作的责任心也不强。

◎缺乏社交礼仪知识

负责商业礼仪培训的张老师表示,很多新毕业的大学生会忽视一些工作中的小细节,如见了陌生人说话紧张,接电话时喜欢大声说“喂,谁啊”,坐姿不雅观,请客户吃商务餐不会用刀叉等。基本的社交礼仪看似简单,但在工作中却是用得最频繁的,如果职场新人在这方面

表现不好,轻则被认为个人素质不高,重则影响到单位的业务和形象。

◎一进单位就想身居要职

到心理咨询中心倾诉“心病”的小吴认为自己被单位大材小用了。小吴是一所高职高专院校的学生,在学校是有名的才子,可到了新单位后,他发现自己没有那么“吃香”了。工作近一个月来,除了接电话、开会、收发传真等工作,小吴没有得到任何展示自己才华的机会。小吴认为,很多同事不过是中职生,论学历、才华都比不过自己,却身居要职,这让他很烦恼。小吴公司的领导则认为,刚进单位的所有新人必须从基层做起,一方面是让新人充分了解单位的运作情况,熟悉各项业务;另一方面单位也可以通过基层工作考察和锻炼新人。但现在很多新人自视甚高,一进单位就想身居要职,这种想法太好高骛远。

二、大学生求职心理误区

求职择业是一个复杂的心理过程,会受到家庭、社会、学生自身等诸多因素的影响,因此常常会使大学生陷入各种心理误区,以致在人生的十字路口上踌躇不前。常见的求职心理误区主要有八个方面。

1. 期望过高

由于年龄和阅历的局限,大学生对社会缺乏全面、实际的体验,对社会的就业形势、就业环境等缺乏全面、正确的了解。部分学生在择业时急功近利,且对未来职业的期望值过高,他们不仅希望目标职业符合自己的专业和兴趣爱好,还要求工作稳定,条件优越,环境舒适,收入高,发展空间大。在就业单位意向上,部分学生一心把目标锁定在大城市、大机关、大单位上,一味追求待遇好、收入高、地方好,不愿到经济欠发达地区、中小城市、边远地区和基层单位去工作。

2. 过于功利

在择业价值倾向上,许多大学生坚持“功利第一,实惠至上”。当代大学生在面临职业选择时,多数人舍弃了学有所用、能发挥自己特长、实现自我价值的工作,而追求高地位、高工资、高享受。许多大学生为了留在大城市、大的用人单位,宁可放弃自己的理想与价值,做一些与所学专业毫无关系的琐碎的事务性工作,也不愿意到最需要人才的生产、教学、科研第一线去工作,更不愿意到人才匮乏的经济欠发达地区、边远山区去就业、创业。

3. 优柔寡断

在择业过程中,常常有不少大学生犹豫不决、举棋不定。有些大学生明明已经签订了劳动合同,还继续接受其他单位的邀请,进行新一轮的面试,然后和原来的单位毁约,签订新的劳动合同,然后又孜孜不倦地寻找新的工作。这些“脚踩几只船”的学生,往往很难找到理想的工作。还有些大学生一旦有用人单位录用,尽管对该单位并不十分满意,但又怕找不到更好的工作,于是便陷入举棋不定的窘况中。为什么会出现这些情况呢?究其原因,还是大学