



新形态思政融合精品教材

大学生就业指导

DAXUESHENG JIUYE ZHIDAO

主 编◎肖 萍 吴 涛 熊 平



电子科技大学出版社

University of Electronic Science and Technology of China Press

· 成都 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生就业指导 / 肖萍, 吴涛, 熊平主编. -- 成都:
成都电子科大出版社, 2025.9. --ISBN 978-7-5770
-1861-4

I. G717.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字第 2025GF6021 号

大学生就业指导

DAXUESHENG JIUYE ZHIDAO

肖萍 吴涛 熊平 主编

策划编辑 唐祖琴 蒋 伊

责任编辑 蒋 伊

责任校对 赵倩莹

责任印制 梁 硕

出版发行 电子科技大学出版社

成都市一环路东一段 159 号电子信息产业大厦九楼 邮编 610051

主 页 www.uestcp.com.cn

服务电话 028-83203399

邮购电话 028-83201495

印 刷 廊坊市颖新包装装潢有限公司

成品尺寸 210mm × 285mm

印 张 12

字 数 346 千字

版 次 2025 年 9 月第 1 版

印 次 2025 年 9 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5770-1861-4

定 价 42.80 元

版权所有，侵权必究

前言

PREFACE

在新时代高等教育高质量发展的背景下，大学生就业工作面临着新的机遇与挑战。本书作为高等院校就业指导课程的配套教材，旨在帮助学生树立正确的就业观、掌握实用的求职技巧、提升职业发展能力，为顺利实现从校园到职场的过渡奠定坚实基础。

当前，我国正处于经济高质量发展的关键时期，产业结构调整 and 数字化转型对技术技能人才提出了更高要求。高等院校学生作为未来产业工人的主力军，其就业质量直接关系到个人发展、企业需求和社会经济进步。然而，调查显示，高校学生在求职过程中普遍存在职业定位模糊、就业信息获取渠道单一、求职技能欠缺等问题，亟需系统化的就业指导。

本书立足于高等教育类型，紧扣“就业导向、能力本位”的编写原则，具有以下特色。

1. 突出实践性

每个模块设置案例导入和案例解析环节，通过真实就业案例帮助学生理解理论知识。

2. 注重思政融入

在学习目标中明确课程思政要求，引导学生树立正确的劳动观和就业观。

3. 强化技能培养

详细讲解简历制作、面试技巧等实用技能，提升学生就业竞争力。

4. 紧跟政策动态

系统梳理最新就业和创业政策，帮助学生把握政策红利。

5. 关注权益保护

专门设置就业权益模块，增强学生法律意识和维权能力。

全书共分为八个模块，内容涵盖就业形势分析、职业规划、就业准备、求职技巧、就业程序、权益保护等完整就业链条。模块一从宏观层面分析就业形势与政策，模块二至四聚焦学生自我认知与就业准备，模块五至七提供具体求职方法与讲解法律保障，模块八拓展创业教育，为学生提供多元化发展路径。

本教材编写团队由长期从事高校就业指导工作的老师和企业人力资源专家组成，案例素材均来自真实就业场景，确保内容的实用性和针对性。建议教师在使用时结合本地就业市场特点，灵活组织教学活动；学生在学习时应主动联系自身实际，积极参与实践训练。

本书由肖萍，吴涛，熊平担任主编。

就业是民生之本，发展之基。希望本书能帮助高校学子认清就业形势，明确职业方向，提升就业能力，在实现个人职业理想的同时，为建设制造强国贡献青春力量。由于编者水平有限，书中难免存在不足之处，恳请广大读者提出宝贵意见。

目 录

CONTENTS



模块一	大学生就业指导概述	/ 001
任务一	就业指导概述	/ 002
任务二	就业指导的历史和现状	/ 004
任务三	大学生就业形势分析	/ 012
任务四	大学生就业政策	/ 016
任务五	大学生就业求职目标	/ 020
模块二	大学生职业生涯规划	/ 027
任务一	职业概述	/ 028
任务二	职业生涯规划相关概念	/ 038
任务三	职业生涯规划简介	/ 039
模块三	大学生就业认知	/ 047
任务一	大学生的自我评价	/ 048
任务二	大学生的职业认知	/ 056
任务三	大学生的就业观念	/ 061
模块四	大学生就业准备	/ 069
任务一	大学生就业心理准备	/ 071
任务二	大学生就业技能准备	/ 077
任务三	大学生就业信息准备	/ 085
模块五	大学生就业技巧	/ 091
任务一	就业技巧简介	/ 092
任务二	大学生求职材料的书写技巧	/ 093
任务三	大学生面试技巧	/ 104



模块六 大学生就业程序	/ 115
任务一 就业程序概述	/ 116
任务二 大学生就业的具体流程	/ 121
任务三 劳动合同	/ 125
 模块七 大学生就业权益与法律保护	 / 131
任务一 大学生就业权益	/ 132
任务二 大学生法律保护	/ 138
任务三 大学生求职陷阱	/ 152
 模块八 大学生自主创业	 / 157
任务一 大学生自主创业	/ 159
任务二 大学生创业环境	/ 164
任务三 大学生创业计划	/ 167
任务四 创业型企业就业指南	/ 173
任务五 企业文化	/ 179
 参考文献	 / 186

模块一

大学生

就业指导概述



学习目标（课程思政）

1. 树立正确的人生观、价值观和择业观。
2. 正确认识自己、认识职业、认识当前的就业环境。
3. 设置正确的求职目标。



学习重点与难点

1. 了解就业指导的起源和内容。
2. 了解就业指导的历史和现状。
3. 掌握大学生就业的行业变化。
4. 熟悉大学生就业指导政策。
5. 了解大学生就业的求职目标。



案例导入

没有规划的人生注定要失败

小张，毕业于某高等院校文秘专业，现从事文职工作。大学期间，小张一直是名优秀的学生，但自认为毫无特长，大学的专业并不是自己喜欢的，也不清楚自己到底喜欢什么。她当了两年教师，没找到兴趣点，后来听朋友说要考研，她也参加了考研，并在之后读了原专业的研究生，毕业后进入出版社工作。工作了两三年，没有太大的成就感，她感觉很苦闷，好像有劲儿没处使，于是想跳槽。偶然看到某个招聘广告，她就去应聘了。虽然顺利进入新行业，然而她对所进入的行业没有太多的了解。随着进入一个新领域的新鲜感消失后，小张又开始怀疑自己的选择：“我到底适不适合这个职业？”她在这个岗位工作了几年，别人看来还算不错，但她内心有时会冒出一个声音：“这不是我最想要的！”不满足感常常困扰着她。这期间，她读了一些有关职业规划的书籍，才把这个问题与自己的职业规划联系起来，后悔从前没有自我规划的意识。但她转念一想，即便有自我规划的意识，如果不清楚自己想干什么，也无从规划。

转眼间，小张已经 35 岁了，再重新规划职业道路也有些力不从心了，所以她非常想提醒那些尚未进入职场的大学生：不要随波逐流，规划自己的未来很重要。

资料来源：郭涛，张永祥，李琳. 大学生职业生涯规划与就业指导 [M]. 成都：电子科技大学出版社，2023

启示：从一个学生转变成一名职场精英，对于象牙塔中的我们来说，还有很长一段路要走。第一步就是要确定目标，要知道自己想从事哪方面的工作。职业生涯规划以对自我的认识为基础解决目标问题，以求把握自己、把握当下。

任务一

就业指导概述

一、就业指导的起源和发展

（一）就业指导的概念

就业指导可分为狭义和广义两大类。狭义的就业指导，是给要求就业的劳动者传递就业信息，做劳动者和用人单位沟通的桥梁。广义的就业指导，则包括预测要求就业的劳动力资源，社会需求量，汇集、传递就业信息，培养劳动技能，组织劳动力市场，以及推荐、介绍、组织招聘等与就业有关的综合性社会咨询、服务活动。同时，就业指导还应包括就业政策导向，以及与之相应的思想工作。

（二）就业指导的起源

作为一种专门的社会服务工作和研究课题，就业指导最早起源于美国。早在 1894 年美国加州的多



元工艺学校就有人推行就业。后来，在一些西方国家也相继出现了专门的就业指导等活动。

美国的帕金斯作为就业指导的创始人，于1909年出版了《选择职业》一书，首次提出了“就业指导”的概念。1911年，美国的哈佛大学在世界上首开先河，为大学生开设了就业指导课。在我国，清华大学早在1916年就开始着手和筹备这项工作，1923年正式成立了职业指导委员会，拉开了我国高校就业指导工作的序幕。1925年，清华大学还出版了《职业指导实施》一书，记录下我国开展就业指导工作的情况。

（三）就业指导的发展

随着我国就业形势的日趋严峻和市场经济竞争的日臻激烈，对就业者的各种压力势必愈来愈大，若要在就业竞争中取胜，就业者必须要拥有一定的技巧。

就业关乎人民群众的切身利益，关乎经济发展和社会和谐稳定，因此一直是党和政府高度关注的重大问题。习近平总书记多次对就业问题作出重要指示，这充分反映了人民群众关心的就业问题在总书记心中的分量。

二、就业指导的主要内容

（一）信息指导

信息指导是就业指导的基础，学校和就业部门只有搜集和掌握了广泛的社会需求信息，才能为毕业生创造尽可能多的就业机会，才能对毕业生进行就业指导。

（二）思想指导

思想指导是就业指导的中心，其内涵有三个方面：

- （1）帮助毕业生树立正确的择业标准；
- （2）帮助毕业生确立高尚的求职道德；
- （3）帮助毕业生选择正确的成才道路。

（三）求职技巧

求职技巧指导是就业指导的基本内容之一，一般来讲，面临就业选择的毕业生，普遍思想准备不足，有惶恐感，在供需见面时比较拘谨，甚至手足无措，有的甚至会因此而错失良机。还有一些毕业生不清楚有关的各项政策规定，不了解自己有哪些权利和义务，更不知道应该如何行使自己应有的权利。至于具体的应聘程序，个人表格的填写、资料的整理和使用，面对用人单位如何介绍自己，以及应有的礼仪和言谈举止，也需要进行必要的指导。这样，可以避免不按时到会、介绍不着边际、材料不得要领、礼貌不周、言语不当、衣冠不整、手续不全等技术原因造成的求职障碍。

三、就业指导的现实意义

（一）帮助大学生正确择业

一个人的职业，在相当大的程度上决定了他对生活方式的选择，决定了他发展与成才，以及对社会贡献的大小。择业是人生关键性的问题之一，它直接影响到个人的前途和发展，如果处理不好，人



生的道路上将会出现波折。因此,职业的选择,是对未来成才道路的选择。人的一生绝大部分精力都用在工作上,如果所从事的职业与自己的兴趣相投,与自己的能力相符,就会乐此不疲、不断努力、奋发有为,在职业实践中实现自己的价值;如果对自己所从事的职业不感兴趣,工作就不可能安心,更谈不上事业的发展 and 个人的成就。高等院校针对大学生这一群体的特点和求职择业要求,从环境分析到择业技巧,从形势政策到有关法律法规等各个方面对大学生予以全面系统的指导和帮助,从而培养他们的就业意识,帮助他们树立正确的择业就业观。

(二) 帮助毕业生调整心态

大学毕业生刚走向社会,涉世不深,社会经验不足,对国情和社会缺乏深刻的了解和认识,对自己究竟适合什么工作缺乏客观、科学的分析和判断,以致在众多的职业岗位面前眼花缭乱、无所适从、朝三暮四、见异思迁。高校就业指导将帮助他们客观分析主客观条件,理性看待不同工作岗位的利弊得失,及时调整心态、转变身份。教会学生在市场竞争日益加剧的环境下把握机会,找到一个比较满意的工作岗位,以便能以健康的心态走向社会。

(三) 具有指导意义

帮助大学毕业生就业是开放式办学的内在需要,高校招生报考投档率在很大程度上由该校的毕业生就业情况决定,因此,开展大学生就业指导工作是提高就业率的有效途径。同时,一个大学生往往直接或间接地牵涉一个家庭或几个家庭,因此,大学生的就业影响面大、涉及范围广,影响到许多家庭的幸福生活,关系到社会的和谐与稳定,是不容忽视的问题。



课堂练习

请列举你和你的同学参加过的关于大学生就业的讲座,并说一说:你们从中得到了什么有用的帮助?

任务二

就业指导的历史和现状

俗话说:知己知彼,百战不殆。要给自己一个合适的职业定位,在认识自己的基础上还要了解就业与职业信息。如何才能获取相关的就业与职业信息呢?

一、了解当前就业形势

(一) 供求状况变化

劳动力市场的供求状况直接影响求职、就业状况。当某个行业的人力资源供不应求时,这个行业往往表现为好就业,薪酬待遇也高;当人力资源出现供大于求时,相关专业人员的就业就比较难,薪



资待遇也会走低。我国改革开放以来，劳动力供给从结构性过剩转向结构性短缺，高技能劳动力短缺与低技能劳动力结构性失业共存。

（二）结构性失业问题突出

经济产业的每次变动都要求劳动力供应能迅速适应变动，但劳动力市场的结构特征如果与社会对劳动力需求不吻合，就会导致“结构性失业”。我国正处在经济转型期，有些行业发展迅速，有些行业正在收缩，有些地区正在开发，有些地区经济正在衰落，而劳动力的结构变化比较慢，难以适应劳动力市场需求的变化，导致结构性失业问题比较突出。这就是说，失业不是因为缺乏就业机会，而是合格的劳动力不足，尤其是高级技术人才与高级管理人才比较短缺。

（三）信息化、全球化时代带来国际化人才竞争

当互联网成为每个人不可或缺的生活必需品时，全球化的时代早已到来。信息技术的高速发展缩短了全球各个国家的距离，经济资源可以在全球范围内进行整合和重新配置。国外的跨国企业不断进入中国，中国的企业也在向国外发展，并且取得了可喜的成绩。在这样的背景下，一方面，我国从世界工厂到中国制造再到中国智造，对高端技术人才的需求越来越大；另一方面，外籍员工的不断增加也带来了激烈的人才竞争压力。从目前来看，外资企业的工资待遇比国内企业要高，而外资企业中的外籍员工的薪酬和他们在某一职位上的竞争又显著高于本地员工。可见，国际化的人才竞争加大也是就业压力之一，让自己具有一定的国际化视角，放眼更广阔的平台，才能有利于长久发展。

（四）多种工作形式选择的可能性

现在，人们参与工作的形式是多种多样的，即选择的可能性也是多种多样的。

1. 全职工作

最常见的就是全职工作。全职工作即连续为同一雇主工作，每周工作 40 小时或以上的工作。全职工作的优点就是具有相对的保障和稳定性。但是这种稳定性是基于组织（单位）的稳定性，一旦组织（单位）不存在了，这份全职工作也就不存在了，这也是全职工作的缺点。把自己完全交给一个组织，其实是增加了自身的风险。

2. 兼职工作

兼职工作近年来增长很快，越来越受到普通员工的青睐。兼职工作者每周为同一雇主工作的时间因人、因事而异。通常情况下，兼职工作的报酬不被当作生活的主要来源，而是额外的补贴，或者是兴趣所在，不在乎报酬的高低。

3. 多重工作

多重工作是指一个人同时兼有 2 个或 2 个以上独立的工作角色，有时他们也被称为兼职者。他们有时为一个雇主工作，同时自己也经营企业；有时是自己同时经营两家独立的企业。总之，做多重工作的人喜欢在具有多样性、灵活性和变化性的环境中工作，他们愿意不断地更新技能，为自己提供“保障”。

4. 自由职业

自由职业是当前社会中比较受年轻人追捧的一种工作形式。随着信息技术的发展，利用互联网和



自媒体，不以公司为单位，而是以超级个体的形式，开展一个人的经营活动。这种形式由于更加自由、开放，使越来越多的人加入到这个行列。但是自由职业的风险较大，对人心理安全方面的要求和自我管理能力等方面的要求也相对较高。

5. 自我创业

自我创业也是一种高风险的工作形式。工作者作为一个企业主，要雇佣他人来经营企业，因此，此类工作形式具有高风险、高回报的特点。选择这种工作形式的人，往往重视独立、刺激和成功；面对不确定的状态，他们具有控制内在因素的特质。

这些工作形式并不能涵盖所有的工作形式，随着现代社会的进步，提供给个人发展的机会越来越多，我们只有看到更多的可能性，才会有更多的办法走上自己的理想之路，并将经历的过程看作是一种锻炼和提升的机会。无论这个过程是顺境还是逆境，都将是职业生涯中的一笔财富。

（五）职业观念变化

随着社会经济的发展，人们的职业观念也发生了变化。传统的职业观念认为，组织（单位）应当为员工的职业生涯负责；而新的职业观念则认为，员工应该为自己的职业生涯负责。传统的职业观念认为，员工是从属于组织（单位）的，员工也应当以组织（单位）为家，以组织（单位）利益为重；新的职业观念认为，员工与组织（单位）是合作关系，组织（单位）为员工提供发展平台，员工接受组织（单位）的任务，为完成和适应组织（单位）的要求不断提升和发展自己。新的职业观念使员工自己有机会控制和主导个人的发展，个人如果不能对自己的职业生涯进行规划，不知自己该向哪个方面发展，那么无论在什么组织（单位）中，都将无法培养自己的核心竞争力，从而无法积极主动地把握自己的发展。



课堂练习

请在 5 分钟时间内，思考一下你所了解到的当下的整体社会就业形势；每个人轮流发言，用简单的词语描述一下你印象中的当前就业形势。



拓展阅读

传统职业信念和新职业信念之间的区别见表 1-1。

表 1-1 传统职业信念与新职业信念的区别

传统职业观念	新兴职业观念
重视忠诚和工作任期 · 接受工作稳定的职业生涯模式 · 忠诚于单位，单位将以延长工作任期作为奖励 · 经常需要个人为“单位利益”做出牺牲	重视承诺和绩效 · 接受实现个人理想的职业生涯模式，忠诚于增强信心的理想 · 人生的价值是做贡献和适应新的要求 · 认为团队协作和彼此忠诚是重要的



续表

传统职业信念	新兴职业信念
成长 · 成长就相当于晋升 · 逐级晋升就等于成功	成长 · 成长与个人发展和人生意义有关，尤其要扩大知识面，提高技能水平 · 从事个人认为有意义的活动就等于成功
员工发展 · 单位重视员工发展 · 个人重视单位所提供的职业生涯道路，通过获得单位认为重要的技能寻求保障 · 单位对员工的职业发展负责	个人发展 · 单位重视个人发展 · 最成功的工作环境会鼓励员工不断学习和进步 · 个人对自己的职业发展负责
绩效 · 工作时间越长越好 · 个人保障与受雇时间长短有关 · 个人应该在同一家单位长久供职	暂时性 · 个人保障与个人能力和适应性挂钩 · 一个人可能不在同一家单位待很长时间
组织模式 · 单位相当于一个小家庭，“妈妈和爸爸”（高级管理人员）会照顾我们	组织模式 · 单位相当于一个大家庭，重要的是伙伴关系和关系网络，服务是共享的
组织体制 · 以职位等级为基础，由具体的工作组成	组织体制 · 以要做的工作为基础，由合同、联盟和网络组成

二、未来就业变化的特点

这个世界的变化越来越快，如果不能提前把握未来的发展趋势，就不可能适应未来的发展要求，而我们即将面对的未来变化，可能对我们既有的传统观念来说，将是颠覆性的。未来就业变化的特点主要有以下几方面。

（一）职业变化的速度越来越快

随着互联网网速越来越快和边界、商业系统越来越标准化，职业变化的速度也越来越快，这种变化会在3个维度升级：规模变大，速度变快，类型增多。当这种变化迅速产生的时候，职业发展也会发生变化。以前的职业发展是火车式的，例如：我们的父辈，大学考了机械工程专业，毕业就分到了机械研究所，然后他就像火车上了一条铁轨，这条铁轨很清晰地指向助理工程师、工程师、高工一级、二级……每一站都是既定的；每条路也是既定的，火车在这个轨道上前行，不会出轨。但到了今天，职业发展变成了赛车式的：公路有很多条，每条路路况不同；有跑车，有大车，还都可以随时变道……一切都变得有可能。

（二）就业要求不断更新

新的职业层出不穷，传统职业的消亡和迁移仍在继续，一些职业由于新的工作设备和条件变化，对就业人员有新的要求。例如，行政工作岗位在以前只要求相关人员具备较好的组织协调能力、分析问题能力、文字能力、口头表达能力等，但现在还要求具备社会交往能力及计算机辅助管理能力、



办公自动化操作能力等。职业需求不断变化的大致状况是以第一、二产业社会职业的消亡变动和重组为主，第三产业迅猛发展，如交通运输业、邮电通信业、商业、服务业、金融保险业、信息咨询业、租赁广告业、卫生、体育、教育培训和文化艺术等，尤其是信息产业的潜力巨大，国外有人把其称为第四产业。这些新兴行业的出现和兴起，将为社会提供更多的就业岗位。同时，由于新技术、新成果的不断推广应用，也为第一、二产业等传统行业提供了新的发展机遇。例如，新技术的应用、新的生产方法和发展思路的出现，给农业这一传统产业带来前所未有的职业选择机会。就世界范围来说，21世纪还将形成许多新的职业，如高级信息服务行业、人身安全保障和娱乐行业、太空和海洋开发专家、环保专业人员等。未来学家预测，在21世纪兴起的众多职业中，增长最快的将是计算机操作与信息处理、院外保健（如戒酒、戒毒等）、个人供应服务和其他新的服务项目（如咨询、演讲、电话电信服务等）等行业中的相关职位。随着我国经济、社会、文化和科学技术的发展，我国的产业结构将发生根本的变化。有关专家预测，我国未来10年有较大发展潜力的行业主要有航空航天技术、汽车技术、电子信息技术、轻工生物技术、食品营养与检验教育、稀土工程、材料科学与工程、电气信息、创意产业、影视制作、环境保护技术、公共管理、律师等。

（三）永久性职业减少

未来职业的发展趋势是只有少数人能拥有永久性工作，而从事计时、计件或临时性职业的人会越来越多。终身依附于一个组织（单位）的固定职业不断削减，独立的、不依赖于任何组织（单位）的自由职业不断产生。依附于一个组织（单位）的固定职业是工业革命时代的产物。工业社会组织的特征有：相对较少的外部环境和内部组织结构的变化，可预期的活动序列，易于分割的流水线工作流程，易于分解的职能和责任范围。与此特征相适应，终身为一个组织（单位）工作，从事一个稳定的、全职的、长期的固定职业，就成为那个时代完成各种生产活动最为有效的方式。但是，今天这些传统的固定职业中有相当一部分正在被临时性工作、项目分包、专家咨询、交叉领域的合作团队或者自由职业者所代替，造成这种局面的原因是知识经济的出现和发展。

在知识经济条件下，越来越多的工作包含知识的加工而不是对物质的处理。著名管理学家彼得·德鲁克曾指出：“在今天真正具有控制力和起着决定作用的生产要素不是资本，不是土地，也不是劳动力，而是知识。后资本主义时代的两大阶级是知识工人和服务工人，而不是资本家和无产者。”较之制造业，知识性和服务性职业所涉及的活动很难像传统的工厂和办公室工作那样职责界定明确。更可能需要跨职能的团队活动，而不仅仅是流水线上的体力劳动。知识行业和服务行业比传统产业更有可能交由外部的顾问或独立的专家完成，并且他们也更容易运用外部采购的方式。因此，现在越来越多的工作正在由那些并没有在相关公司拥有固定职位的人来完成。他们通常是自我雇用的独立个体，在需要时以顾问或独立专家的身份提供上门服务，或者受雇于承担了分包任务的公司。美国职业指导专家威廉·布里奇斯在《创建你和你的公司》一书中预言，工业时代稳定的固定职业将逐渐被灵活的任务、项目制工作和自由职业模式所取代，个人需主动管理职业生涯而非依赖单一雇主。

（四）专业化的职业教育越来越重要

未来就业变化形势下，各种就业岗位需要更多的受过良好教育、掌握最新技术的技术工人，而单纯的体力劳动或机械操作的岗位将明显减少。在发达国家，制造业中蓝领工人失业率高于从事管理工作的



白领员工，而白领员工中，从事服务性工作（如银行、广告等）的失业率又明显高于从事开发和研究工作的员工。这样一来，未来白领、蓝领阶层的界限将越来越模糊，职业逐渐向专业化方向发展。



课堂练习

请在5分钟时间内，分别列举出过去存在而现在消失的职业，过去热门现在冷门的职业，过去没有现在新兴的职业，每个人轮流发言。

消失的职业：

冷落的职业：

新兴的职业：

三、获取就业信息的具体方式

（一）平面资讯的接触

1. 出版物或视听媒体

纸质媒体通常会提供一些职业信息，如报纸、杂志上的就业广告信息。一些传记文学作品往往也会在描述人物的生涯发展过程中涉及的他所从事职业的相关信息，可供读者了解。此外，广播、电视上也有一些关于职业、就业的专题栏目，例如中央二台的《劳动·就业》栏目。

2. 网络资讯

随着互联网的发展，对网络资讯的搜索（网络搜索）已经成为主要的获得大量资讯的途径。网络上与职业相关的网站很多，如中国劳动力市场网、前程无忧、智联招聘、中华英才网、搜狐招聘频道、新浪求职频道、中国青年在线人才频道等；还有一些网站会专门提供某个专业的职业信息或留学信息等更有针对性的资讯。各企业的官网也是了解职业信息的权威网站。此外，一些社交媒体也是很好的职业资讯平台，如微信，尤其是微信公众号；许多企业组织都建有自己的微信公众号，通过公众号发布企业相关信息。网络资讯信息量大，不受版面的影响，并且更新及时，是当今最重要的职业信息获取来源。

（二）与他人的交流

我们的周围生活着从事各种职业的人，因此也可以通过与他人的交流获得相关职业的信息。例如，可以从自己的家人和朋友处了解其从事的职业情况，即朋友访谈；还可以参加行业展览会和人才交流会，通过观察以及与招聘人员的交流了解职业的相关要求，即陌生人交流；还可以进行职业访谈，与某个职业领域的资深从业人员进行深入交流，深入了解职业信息。职业访谈既能获得丰富的职业信息，又能在信息的真实性和获取效率上占有优势，因此，是比较受青睐的方法。



（三）实际接触

1. 影随

影随是指跟着某个特定的工作角色观察其工作内容。例如，想了解医生这个职业，可以找个医生，跟随他上几天班，不打扰其工作，只是像影子一样跟随他，观察其每天的工作内容；时间最少一天，也可以几天或一周。这种方式能够非常真实地看到从业人员的工作状态，获取第一手职业信息。但是这种方法比较费时间、耗精力，而且自己还没有参与到实际工作中，无法通过亲身体验判断是否适合自己。

2. 实习（打工实践）

这个职业怎么样，到底适不适合自己，其实最有说服力的方法就是亲自实践。只有在实践过程中，才能真正了解这个职业的真实信息，更重要的是可以体会是不是自己想要的工作。但是打工实践的效率不高，需要耗费相当的时间和精力，机会也比较有限。

（四）不同获取就业信息方式的难度与精确度

如图 1-1 所示，在获取就业信息的这些方式中，平面资讯的搜集难度是最低的，但其信息的精确度也较低；与他人交流的方式中，朋友访谈和职业访谈的精确度都较高，但朋友访谈的难度最低，和陌生人的交流难度大且精确度较低；而实际接触的两种方式（影随和实习）的精确度和难度都是比较大的。就业者可以根据自己的资源状况进行恰当选择。

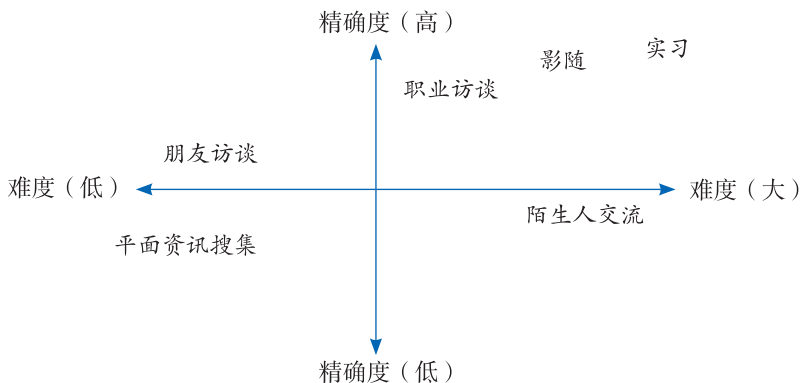


图 1-1 不同获取就业信息方式的难易性与精确度



拓展阅读

大学生求职网站推荐

大学生求职可重点关注以下七类平台，根据求职方向和阶段选择组合使用。

1. 政府官方平台（权威可靠）

国家大学生就业服务平台：教育部主管，聚合 18 家招聘平台数据，提供全国性校招岗位和政策咨询。

国聘：国资委等七部委联合发起，专注国企/央企岗位，含实习、校招、社招。



中国公共招聘网：人社部主办，覆盖事业单位招聘和各地招聘会信息。

2. 垂直类校招平台（精准匹配应届生）

实习僧：实习转正机会多，40万+企业校招岗位。

应届生求职网：按城市/行业分类，提供笔面试经验论坛。

海投网：实时查询高校宣讲会日程。

3. 综合招聘平台（覆盖全行业）

BOSS直聘：直接对话HR，响应快，适合互联网/新兴行业。

前程无忧：老牌平台，线下招聘会资源丰富，适合跨行业求职。

智联招聘：岗位覆盖广，政府合作项目多。

4. 细分领域平台

高校人才网：事业单位/科研机构招聘。

拉勾网：互联网行业专属，可查看公司评价。

猎聘：中高端岗位为主，猎头资源丰富。

此外，教育部“24365”平台整合了各地专场招聘会；地方人才网（如浙江高校求职网站汇总）含区域企业资源。



课堂练习

请用10分钟时间，轮流回答：如果让你做一次职业访谈，你想找谁谈，大体上想谈点什么？并将内容填入下面对应处。

访谈对象：

访谈内容要点：

四、冷门、热门面面观

对于社会经济发展的某个特定时期来说，某些职业可能是刚刚兴起或未来急需，而有些职业可能已开始衰落甚至可能消亡。大学生在就业时，必须关注职业发展的趋势，尽可能选择新兴的、急需人才的职业领域，而避免选择面临衰落甚至可能消亡的职业领域。

冷门职业和热门职业是人才市场供求双方都非常关心的职业，只要有可能，双方都愿意率先进入热门职业，因为从事热门职业和录用有热门职业专长的人，都会有助于在激烈的市场竞争中获得更多的生存机会和发展机会。但是我们必须看到，随着社会经济发展的不断变化，所谓的冷门、热门职业也在不断地变化，而且变化的周期越来越短。如果我们都只想从事所谓的热门职业，对自己的职业生



涯发展并不一定有利。首先，热门职业竞争激烈，如果我们的优势不是这个领域，那么很难进入，即使从事了也未必能够做出成绩，最后可能并不得志，甚至狼狈退出。其次，当热门不再热时，我们怎么办，难道还要再去追逐新的热门？反之，冷门亦然。冷门职业本身竞争就不大，如果正好是自己的优势领域，则更有机会鹤立鸡群。古语说，“三百六十行，行行出状元”，再冷的领域也有成功者。况且，时过境迁，不知道何时，冷门就可能变成大热门。如果我们从事的职业不幸被时代淘汰，也不必悲哀，因为我们以前所积累的可迁移能力是永远有用的。当某个行业衰败了，我们依然可以到其他相关行业从事类似的岗位。

综上，职位没有冷门热门之分，但行业确有朝阳、夕阳之时，应尽量避免进入夕阳行业，且无论什么行业的岗位，都需要基本的职能。因此，我们应该慎重看待所谓的冷门与热门，只要在自己从事的岗位上能够充分发挥自己的优势与天赋，便能为国家、为社会做出更大的贡献，也能让自己有机会成为最好的自己，实现自己的价值。

任务三

大学生就业形势分析

当前，经济发展面临新挑战，部分企业发展面临困难，这将对就业岗位造成直接影响。这些现实原因导致目前高校毕业生就业形势更趋严峻，以至于被有些媒体称为“史上最难毕业季”。

缓和与解决大学生就业难的问题依靠经济发展，也离不开体制改革和观念更新。解决毕业生就业是一项系统工程，涉及政府、社会、学校和学生自身等各个方面，需要政府管理部门、高校、社会，包括毕业生本人的共同努力。其中，破解大学生就业难应当先从学生自身着手，毕竟一个市场的转变和调整具有时间上的滞后性，只有从自身找缘由才能够以不变应万变。只有每个学生都全面提高自身综合素养，拥有真才实学，同时转变观念，才能在激烈的竞争中取得成功，获得满意的职业。

一、大学生就业客观形势严峻

大学生是整个就业大军中庞大的就业主体，是国家重要的人才资源，是建设中国特色社会主义的栋梁。解决大学生就业问题，能有效地缓解我国严峻的就业形势，对促进社会发展有很重要的作用。近年来，造成我国的就业客观形势越来越严峻的原因主要有以下五点。

（一）高校毕业生人数逐年攀升

2024 年高校毕业生超过 1 170 万人，这个数字不仅标志着我国高等教育事业的巨大进步，而且同时也带来了一系列就业问题。

（1）岗位供给不足：毕业生数量逐年增加，但企业招聘岗位同比减少，尤其在制造业领域面临衰退，导致岗位缺口扩大。

（2）求职竞争激化：大量毕业生与失业人员叠加涌入就业市场，职位竞争空前激烈，形成“毕业



即失业”的高风险局面。

(3) 岗位质量下滑：新增就业机会主要集中在低薪辛苦的蓝领岗位（如餐饮、快递等服务行业），而高薪轻松的白领岗位极度稀缺，难以满足毕业生期望。

(4) 技能供需脱节：高校教育内容与企业实际需求严重不匹配，毕业生所学技能难以直接应用，需重新培训才能适应工作。

此外，外部经济环境压力（如企业运营成本上升）限制了招聘预算和新人培训投入，进一步放大就业难题。

（二）国际国内经济形势发展减缓

2025 年，世界经济增长预期下挫，全球通货膨胀居高不下，未来我国经济发展减速将是一个大概率事件。据有关统计显示，我国 GDP 每下降一个百分点，将会减少 100 万 ~ 200 万个就业岗位；出口每下降一个百分点，将会有 30 万 ~ 50 万人失业。而且调查发现，已经签约的大学生，平均实习月薪仅为 1 800 元，与大学生期望月薪出入较大。

（三）结构性就业问题加剧

国家正处于产业结构调整升级的过程中，发展重点转向新一代信息技术、高端设备、新材料、新能源、生物医药等方面，社会对于高素质技术技能人才有着迫切需求。然而，目前我国高等院校对于技术技能人才培养与《中国制造 2025》的需求还存在一定的差距，这样的差距不仅体现在人才培养规模上，还体现在人才培养的质量上。这样一来，结构性就业问题会逐步加剧。

一方面，就业总量压力依然很大，劳动力供求不平衡。逐年攀升的高校毕业生人数和市场需求之间的不平衡使就业压力居高不下。另一方面，就业结构性矛盾进一步加剧，行业和地区发展的不平衡造成了供需结构性矛盾。例如，一些行业由于发展较早，有较长的发展历史和丰富的资源，容易出现人才过剩的情况；而一些发展相对较晚的行业可利用资源较少，容易面临人才短缺的状况。

（四）重点发展领域人才面临巨大缺口

教育部、人力资源和社会保障部、工业和信息化部发布的《制造业人才发展规划指南》显示：中国制造业十大重点领域 2020 年的人才缺口超过 1 900 万人，2025 年这个数字将接近 3 000 万人，缺口率高达 48%。而且，随着企业自动化程度不断提升，对技能人才的要求也越来越高。

人力资源和社会保障部数据显示，目前我国技能人才总量超过 2 亿人，高技能人才超过 6 000 万人，但数量仍然不足，长期占比不高。一些高新技术企业负责人表示，除了高端研发人员，高级技术技能人才也是企业迫切需求的。

（五）专业培养与社会需求脱节

大学生的能力和培养方向与社会需求之间存在明显的差异，高校专业培养设置不能完全适应市场的需求，信息不对称导致“人不知其位，位不得其人”的状况，这些都加剧了就业形势的严峻性。

人才数量不足的背后还存在一个更加严峻的事实，那就是人才培养质量的不达标。市场对于高校的要求是培养高素质技术技能人才，何为高素质？什么样的人才能称为高素质技术技能人才？如何评价人才培养的质量？……这些并没有统一的标准答案。



随着社会经济的不断发展、产业结构的不断升级调整、劳动力市场需求的不断调整、企业转型升级的速度日益增长，作为与产业结构和劳动就业联系最为紧密的高等教育，对于人才培养的目标经历了从高级技术人才、高素质技能型人才、高端技能型人才到高素质技术技能型人才的转变，但是高校在人才培养的诸多方面存在滞后现象，造成了专业人才培养质量与社会需求脱节的情况。

专业结构方面，同一区域内的高校专业设置同质化严重，办学特色、行业特色、区域特色不鲜明；专业设置缺乏前瞻性，对十大重点发展领域相关专业的开设不足；专业结构没有与产业结构相对接，文化教育及财经类专业比重过高。课程建设方面，课程设置对于职业岗位能力的需求体现不足，缺乏企业意见的融入，实训课所占比例较低；课程实施方式单一，没有充分利用互联网和先进教学手段；课程内容受传统“就业导向”的人才培养目标的影响，过分强调“专业对口”，而对于学生人文修养、复合能力及职业素质等方面的培养有缺失。

二、大学生择业的主观问题

实证研究结果表明：大学毕业生择业时，其对单位性质和职业类型的要求与就业机会获得和地位获得后的月收入水平呈负相关；求职主动性与就业机会呈正相关；工资水平期望与地位获得后的月收入呈正相关；职业苦乐意识与职业满意度呈负相关。因此，高等学校必须大力加强就业形势教育，引导大学毕业生树立正确的择业竞争观、职业地位观、职业苦乐观，端正择业态度，转变择业观念，从而有利于其获得职业地位。

现在家长对孩子的期望值太高，总觉得孩子找的工作薪水不能太低、不能太累，而且还要稳定，这样就给毕业生很大的压力。大部分毕业生把考公务员和进入事业单位当作唯一选择，宁可有业不就。并且部分毕业生对自己认识过高。调查发现，90%以上的毕业生希望每月工资在4000元以上，工作时间不超过5天，还要提供住宿条件，这样就无形缩小了就业范围。另外，很多毕业生不愿到中小企业就业；而实际上，我国就业市场反应中，承受力最大、需求量最大的是中小企业，不愿到中小企业就业，无疑缩小了自己的就业范围。

然而，目前大学毕业生的就业观念也正在发生一些积极的变化：一是大学毕业生已经意识到靠政府分配工作的时代已经一去不复返，大部分毕业生在找工作时，都会以实现自己的经济自立、不再依靠父母为基本目标；二是大学毕业生青睐第三产业，调查显示，大学毕业生就业时最愿去的行业是高新技术产业、信息产业、社会福利和社会服务业，以及交通运输、仓储与邮电通信业，这些均属第三产业，尤其是与生活服务有关的第三产业；三是多次就业和非全日制就业得到了多数大学毕业生的肯定，毕业生普遍树立了先就业后择业的观念。

与此同时，我们也要看到大学毕业生在就业观念上还是存在一些主观问题，导致其不能准确定位，错失工作机会，具体包括以下五点。

（一）注重个体的功利性

个体的功利性是指以功利原则作为道德价值取向，即根据某一行为是否能够增进利益相关者的幸福来决定对其赞成或反对。经济全球化带来了文化的全球化，西方的价值观时刻影响着大学生的就业价值取向，学生以追求个人的最大幸福为出发点，越来越注重功利性。“拜金主义”及“金钱不是万能



的,但没有金钱却是万万不能的”等思想造成大学生就业主导思想的功利意识不断加强,许多大学生对工作的期望是“钱多事少离家近”,而忽略自身的能力和特长。具体表现为“求大、求稳、求高、求闲”,“大”是指大城市、大机关、大单位,“稳”是指国家机关、事业单位等稳定工作,“高”是指高起点、高工资、高福利,“闲”是指悠闲、清闲,不愿主动承担责任和压力。因此,大学生在选择就业区域时更愿意考虑发达地区、沿海城市及大城市。大学生在就业时把个人利益看成是至高无上的,就容易忽视他人利益、社会利益和国家利益。例如,对于西部地区与农村地区来讲,公务员和老师的缺乏已经造成贫困代际的转移。在全球化经济观念强化的同时,大学生的功利性倾向还表现在就业的专业意识淡化、唯利是图,进而忽略自身特长和能力的发挥。

（二）缺乏个体创业主动性

在创业意识方面,许多大学生受传统观念的影响,对大学毕业后的创业持观望态度,他们缺乏创业的的决心和勇气,也不愿意承担创业的风险,更不愿意承受创业过程的艰辛。“我国知识型人才在创业时多处于被动、顺应的地位,缺少主体精神和自主意识。从我国民营个体经济的发展来看,早期的创业者中低知识层次者比重很大,以致一度出现“知识无用论”的声音。虽然当前大学生的创业实践越来越多,但大多数学生迫于资金的压力和经验的缺乏,对自己创业的积极性并不高。大学生作为高层次人才,不应当只是被动的求职者,也可以成为主动的创业者,成为创业的主力军,因此,我国大学生的创业意识仍有待增强。

（三）缺乏把控自我的能力

大学阶段,大学生的自我意识日趋完善,对于自我的存在及意义有比较明确的认识,但在择业过程中,却表现出目标与行为不统一,缺乏理智、冷静的心理准备,缺乏把控自我的能力。这主要体现在三个方面。一是多数学生对自己的评价偏高,时常产生自我欣赏、自我陶醉的心态,择业时容易出现期望值过高,进而错过最佳就业时机,且多次受挫后如不能正确调整,有可能出现自怨自艾的情况,甚至导致全面否定自我的倾向。二是就业也是一种竞争,竞争就有可能失败,失败后不能总结经验教训,不善于调整目标,缺乏竞争的勇气。三是缺乏责任感,“高不成低不就”的心态使得毕业生在初次就业后的工作岗位上不能脚踏实地,不能发挥艰苦奋斗的精神,缺乏责任意识,频繁“跳槽”,导致企业对大学毕业生的评价越来越低。

（四）择业观念存在偏差

从始至终,大学生就业难都不是由于市场供大于求所造成的,而是个人就业意愿和技能与劳动力市场机会及需求之间的不匹配。这就需要大学生根据劳动力市场来转变择业观念,否则大学生就业只能是空谈。

一些大学生的就业观念模糊,通常受到传统观念的影响,不求发展,只求稳定,不敢面对就业的风险。还有一些大学生抱着专业必须对口的想法,求职思路狭隘,择业方法随波逐流。这几年,“计算机热”在家长心里风靡一时,导致很多家长一窝蜂给孩子选择计算机专业,但是大学毕业生很少有人能达到计算机行业对专业人才的要求,甚至部分大学毕业生的实际专业技能还比不上高职毕业生。而企业不降低对人才的学历要求,大学生不肯转变对专业的选择,则造成了企业无人可用,大学生找不到工作的现象。



（五）掌握的知识不适用于社会

一些毕业生的专业知识不够扎实，对专业的掌握能力不够，同时在学校学习的知识不适用于现实工作。高校教育中，学生对基础知识的学习时间较多，但对于实用性的课程的学习时间较少，这使大学生的知识结构无法满足社会中的现实需求。

三、党和国家十分重视大学生就业工作

就业是民生之本、安邦之策。党和国家十分重视就业问题，尤其是大学毕业生的就业问题。

习近平总书记一直关注大学生就业。习近平总书记在吉林考察时强调：“各级党委和政府要高度重视高校毕业生就业问题，高校毕业生要转变择业就业观念，只要有志向就会有事业，只要有本事就会有舞台。”习近平总书记对高校毕业生的就业问题“时时放心不下”，十分关心高校毕业生就业情况。2022年6月8日下午，他在四川考察期间来到宜宾学院，察看毕业生创新创业代表作品展示，了解学校开展就业创业指导服务工作。他对青年学子亲切指出：“劳动最光荣，我们的幸福生活是靠劳动创造的，一夜暴富、一夜成名是不现实的。大学生就业要怀着一颗平实之心，综合考虑自身条件和社会需求，防止高不成、低不就。”

当前，全国各地继续把高校毕业生作为促进就业工作的重中之重，正在落实中央相关文件的精神，多渠道开发就业岗位，挖掘适合大学生就业的基层岗位，出台了包括鼓励国有企业、机关事业单位在招聘时向高校毕业生重点倾斜；中小微企业吸纳高校毕业生，按规定予以补贴等多项优惠政策。

我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段，传统竞争优势和增长动力逐步削弱，加快发展动力转换十分迫切。未来，要保持制造业比重基本稳定、大力提升产业创新能力、增强产业链供应链的稳定性和竞争力、加快推进产业结构优化升级、加快培育壮大优质企业、务实推动数字经济持续健康发展、进一步深化改革和扩大开放，加快构筑互利共赢的全球产业链供应链分工合作体系，确保就业稳定。面临着新的机遇和挑战，要坚持实施更加积极的就业政策，强化高校毕业生、就业困难人员等重点群体就业支持。

任务四

大学生就业政策

一、国家政策

国家政策根据时间长度可大致分为中长期（五年以上的）、三年期和当年期的即当年度适用，一般在政府人社部、教育部等网站上可找到。

近年来的国家级就业政策根据就业导向可大致分为服务国家战略、基层就业和创新创业三部分。其中，服务国家战略，是指鼓励毕业生到重点行业、重点领域就业，为社会发展贡献力量；而基层就业则是引导学生到中央基层、城乡社区、基层医疗机构等就业，走在第一线，服务大众；创新创业是



利用互联网等新产业的蓬勃发展,发现新机遇、把握新科技,用创业带动高校毕业生就业。

国家层面的政策多具指导和规范意义,具体操作层面则以各省市地方政策为准。

拓展阅读

大学生入伍

大学生入伍是指部队每年从在校大学生和大学毕业生中招收义务兵,报名流程有网上登记、初审初检、体检政审、走访调查、预定新兵、张榜公示、批准入伍。国家鼓励大学生应征入伍服义务兵役,面向高校征兵的对象是根据国家有关规定批准设立、实施高等学历教育的全日制公办普通高等学校、民办普通高等学校和独立学院,按照国家招生规定录取的全日制普通本科、专科(含高职)、研究生、第二学士学位的应(往)届毕业生、在校生和已被普通高校录取但未报到入学的学生。

高校毕业生应征入伍服义务兵役能够享受的优惠政策主要有以下几项。

1. 入伍前的“优先征集”政策

征兵时,各级兵役机关将为各级各类高校征集对象提供“绿色通道”:实行优先报名应征、优先体检政审、优先审批定兵,简化办事程序。报名由县级兵役机关直接办理。征兵体检前5天,县级兵役机关要逐一通知预征对象体检时间、地点、注意事项等;优先批准体检政审合格的应届毕业生入伍。

2. 服役期间的有关就学政策

(1) 妥善安排学业。在校大学生入伍前,学校应安排他们参加所学课程的考试,也可以根据平时的学习情况,对所学课程免试,直接确定成绩和学分,并保留学籍至退役后一年内。对已经修完规定课程或已修满规定学分,符合毕业条件的,学校可准予毕业,发给其毕业证书。在校大学生入伍后,有条件的可以参加原学校组织的函授或自学专业课程,经部队团级单位批准可以参加学校组织的考试。

(2) 适当减免学费。在校大学生被批准入伍后,已交学杂费的剩余部分,根据本人自愿,由学校退还本人,或由学校负责管理。退出现役后复学,其家庭经济困难的,由学校酌情减免学费;入伍前享受优秀学生奖学金的,复学后提高一个奖学金等级(不含一等奖学金);对荣立一次三等功奖励的,复学后按不低于50%的标准减免学费;荣立两次三等功或荣立二等功、被授予荣誉称号的,复学后免交全部学费。

(3) 退役后的复学。对原就读学校撤销的,由省(自治区、直辖市)教育行政部门安排转入同等学历相关专业高等学校复学;原所学专业撤销的,由学校安排转入其他专业复学;个别学习有困难的,可以申请延长学习时间;对专科升本科、本科报考研究生的,在同等条件下应优先录取。在部队荣立三等功以上奖励的,原是本科生的可申请转到本校其他专业学习,原是专科生的可以免试进入本校同专业或相近专业的本科学习,属独立设置的专科学校的专科生,由学校报所在省教育行政部门负责安排;荣立二等功以上奖励的,所学本科专业毕业后,可免试保送所学专业研究生。

3. 入伍后培养使用问题

兵役机关在确定在校大学生入伍的去向时,要尽可能将他们安排到要求文化程度高、专业复杂、



技术性强的部队服役，发挥他们的优势和专长，满足部队建设需要。对表现优秀的大学生士兵，在学技术、选取士官、报考军校、直接提升军官等方面优先安排。对退伍后复学的大学生，如本人自愿，且符合相关条件，在校学习期间应优先选拔为国防生或毕业后直接接收补充军队干部队伍。取得全日制高校本科学历和学士学位的大学生入伍，当兵两年后可直接提干成为军官。

4. 服役期间优抚安置和有关工资补助问题

对批准入伍的在校大学生，服役期间，部队每月发给 500 元以上的津贴费，伙食费每月 450 元以上。义务兵服役满两年后，如果部队需要和本人自愿，可由义务兵转为士官。士官实行的是工资制，一级士官每月发给 1800 元以上，二级士官每月发给 2500 元以上，三级士官每月发给 3000 元以上的工资。其家属享受军属待遇，并由其入学前户口所在地人民政府按照本省（自治区、直辖市）有关义务兵家属优待的规定给予优待。退出现役后，不愿复学的大学生，由入学前户口所在地的退伍军人安置机构负责接收，并按照城镇退役士兵的有关政策规定，做好安置工作。

资料来源：梁杰，杨一笔，雷承春. 大学生职业生涯规划与就业指导 [M]. 武汉：华中科技大学出版社，2022.

二、各省人才政策

近年来，各省为了吸引大学生就业，出台了一系列人才政策，有些省市相关部门带队，每年深入高校进行宣传宣讲，或者在当地举办引才宣讲招聘会，将最新政策传递给毕业生以吸收人才到当地工作。

以浙江省为例，在浙江省人才服务平台网上，可以快速了解各类人才相关政策，如 2020 年发布的《浙江省关于进一步做好非全日制研究生就业工作的通知》就是根据国家文件精神所作的地方性具体执行文本，为了将政策与操作密切连接在一起，网站上设计了企业柔性引才匹配系统、简历投递、大学生实习等入口，快速高效地为入浙工作的毕业生提供便利。

随着粤港澳大湾区建设的展开，广东省随之制定发布了《粤港澳大湾区（内地）事业单位公开招聘港澳居民管理办法（试行）》，从广东省人才网上，可以轻松找到最新的省市政策，包括三支一扶、征兵、对博士生等特殊群体的政策和江门、湛江、东莞等市级引才政策。

此外，各省出台的大学生选调生政策，选取优秀毕业生到基层工作，是高素质公务员队伍的后备力量，有意从事公职人员的同学，可多关注各省组织部门发布的通知。

三、城市落户政策

部分地区制定有明确的落户政策，其中以北京和上海两市最具代表性，户籍和购房购车及子女教育有一定的相关性，是毕业生比较关心的问题。北京的落户政策是以积分为基础的，积分指标主要包括稳定就业、稳定居住、教育背景、纳税年龄、创新创业等九项指标。这种形式的落户政策是需要有在京工作和生活时长为背景的。

上海的落户政策中，除了类似于北京的积分落户，还有很特殊的一项，即应届毕业生落户政策，这项政策通过毕业生学历、成绩、外语和计算机等级、所获奖项、入职单位的区域等给予不同的分数，当分数达到标准线后，即可申请上海户籍，此项政策，仅适用于应届毕业生，对毕业后想来上海工作



的学生来说，无疑是个利好政策。

另外，如杭州、西安、深圳、成都等城市，也为应届毕业生提供了相对便捷的落户政策，这自然是吸引人才进入的有效方式。

四、高校就业政策

各高校承担了毕业生就业的第一线工作，多数高校都会根据本校的实际情况，制定促进就业的奖励政策。

据不完全统计，全国各普通高等院校平均制定三到五项就业促进政策，主要包括校级促就业政策、项目类就业政策和相关奖励政策。以华东师范大学为例，为帮助大学生树立正确的就业观念，引导毕业生到祖国最需要的地方建功立业，学校制定了《华东师范大学毕业生“服务贡献奖”奖励条例》，设立了毕业生“服务贡献奖”。

拓展阅读

关注灵活就业大学生群体

1. 大学生灵活就业人数渐增

高校毕业生这一群体具有系统的专业知识储备，思维活跃，创新能力强。共享经济和平台经济迅速发展，新的就业形态不断涌现，灵活就业已成为高校毕业生就业选择之一。大学生的灵活就业是在互联网、大数据等新技术应用背景下、新业态下的自主就业和创业。

根据全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心数据统计，2022届高校毕业生灵活就业占比为12.03%，2023年全国高校毕业生灵活就业占比16.9%，2024届毕业生中选择灵活就业的比例达15%。

2. 大学生灵活就业存在的问题

首先，灵活就业的大学生群体缺乏组织归属感和安全感，大学生灵活就业的制度建设和政策支持还有待完善。

其次，职业稳定性问题。高校还没有开设专门针对灵活就业的课程教学，也缺乏对这一群体有针对性的田野调查。如果毕业生没有基于清晰的生涯规划做出灵活就业选择，没有充分论证个性特质，以及对灵活就业选择的风险评估，将影响其职业稳定性。

此外，灵活就业的职业技能准备不足。灵活就业本质上是中国产业升级、社会转型带来的劳动力就业市场的转型。传统就业市场的劳动者技能单一，只能从事一种职业。随着互联网、数字化时代的到来，社会生产方式、生活方式都产生革命性变革，需要复合型、技能型人才，灵活就业是市场选择的结果。对于就业市场的变化和职场的竞争，灵活就业的大学生缺乏职业技能的准备，也将难以适应。

3. 因势利导，提高大学生灵活就业质量

大学生灵活就业已然成为趋势，政府相关部门和高校应该因势利导，积极支持大学生这一新的就业选择，提高这一群体的就业质量。要加强就业公共服务，适应企业灵活用工需要，发展零工市场。既要保护灵活就业者的合法权益，也要给企业一定的灵活性，以便企业创造更多的就业岗位。



在制度安排上,政府要积极探索和加强灵活就业这一新型劳动力市场制度建设,规范和引导灵活就业。提高用工政策中对灵活就业的包容性和灵活性,填补有关法律法规空白,取消灵活就业大学生的户籍限制,提高基本养老和医疗保险的保障水平,纳入国家劳动安全保障体系、失业保险制度体系。

组织建设上,要提高灵活就业大学生的归属感,建设灵活就业大学生自治和管理组织,与工会制度相结合并互为补充,为这一群体争取话语权,提高对话能力。

信息服务上,政府有关部门要把灵活就业纳入就业信息发布系统中。高度关注社会新职业的需求动态,及时向毕业生发布信息。对于新职业和灵活就业政策及时进行解析,开展有针对性的培训。

高校要提高认识,将灵活就业纳入高校就业育人体系中,开设相关生涯发展教育和就业指导课程。在生涯发展教育中加强对学生的个性和能力评估,协助他们做好灵活就业规划。让毕业生了解灵活就业政策,评估灵活就业的选择路径、收益和风险。对准备选择灵活就业的学生进行分层、精准、个性化的就业指导。

高校的专业教育中要渗透更多行业性知识和对行业发展的现状及前瞻性教育,开展灵活就业相关技能培训,提高毕业生灵活就业能力。

高校对已实现灵活就业毕业生应该有追踪调查,跟进灵活就业大学生的职业发展,为更精准的就业指导服务积累素材。成立相应的校友组织,让这部分毕业生成为校友共同体的一部分,建立起与高校育人的耦合机制,与高校共建协同就业育人体系。

关注灵活就业大学生群体,是提高大学生就业质量的前提,是贯彻落实立德树人根本任务、实现“三全育人”体系化的重要内容,更是助力教育高质量发展的重要举措。

资料来源:李冬雪,卢勇,常建莲.大学生职业生涯规划与就业指导[M].北京:中国言实出版社,2022.(有改动)

任务五

大学生就业求职目标

进行准确的自身定位,确定一个适当的就业求职目标,是大学毕业生顺利地找到一个称心如意的工作的关键。

一、确定求职目标的意义

(一) 进行正确职业选择

要做出正确的职业选择,首先要认识自己,了解自己适合做什么样的工作。并对职业本身进行探索,了解各种职业信息。例如,如果我们已经很清楚地了解自己的兴趣是文字写作,且在此方面也具有一定的能力,接下来就需要了解哪些工作与文字写作相关,再了解这些工作的具体要求;作家、编辑、秘书、记者等都是与文字写作相关的职业,但是对人的个性与能力的要求还是不同的。只有明确这些职业信息,才能做出正确的就业目标选择。



（二）提升职业发展的能力

市场上就业信息纷繁复杂，要获取有针对性就业信息需要具备一定的知识、能力和经验。通过运用相关的工具和手段，通过与他人的合作和交流，不仅可以了解信息，而且还可以提升自己的各项能力，比如自我管理能力中的为自己负责任，可迁移技能中的沟通、搜集、观察等能力都对今后的职业发展有利。

（三）认识未来发展方向

任何一种职业，都是在社会发展的大背景下发展起来的。了解一种职业，就要基于当代社会发展的背景，了解职业的发展历史、发展现状和未来发展趋势。不同的时代，同一职业的发展状况与前景是不一样的，对职业未来发展趋势的认识与探索，就是对未来发展方向的认识与探索。明确了自己适合的职业后，对其发展趋势的预测，就是对自己未来发展方向的预测。基于这些预测，我们可以预先做好准备。但是所有的预测都是存在一定风险的，必须认识到这一点，并为此做好心理准备。

二、明确求职目标

《爱丽丝漫游奇境记》中有个片段令人印象非常深刻：

“请你告诉我，我该走哪条路？”爱丽丝问。

“那要看你想去哪里？”猫说。

“去哪儿无所谓。”爱丽丝说。

“那么走哪条路也就无所谓了。”猫说。

由于爱丽丝自己都不知道想去的地方，所以连猫也没办法给她指明方向。可见，倘若一个人连最基本的目标都没有，外人也爱莫能助。就像现实生活中的许多人，他们只想过成功幸福的生活，但他们始终没有对成功和幸福做个清晰明确的界定。究竟要拥有什么？到底要达到哪一个段位？他们全然不知。

就像职场里的一些上班族，他们整天都期待着升职加薪，但是如果问他们具体想加多少薪水，想晋升到哪个岗位，他们也不知道。所以有时候真的不是我们不行，也不是我们没有机会，而是我们没有目标。目标的确定是拥有方向感的开始，就算那里荆棘丛生也没关系。因为，不管我们选择走哪条路，即便是随便乱走，也总会遇到一些意想不到的困难。如何面对困难，一直是我们需要探讨的话题。

对此，古典老师在《拆掉思维里的墙》一书中给过一个很好的办法，那就是人要有目标。他提到，有目标的人穿越困难航行，无目标的人躲避困难漂泊。可见目标对于一个人有多重要。那么我们到底应该怎么制定一个目标呢？

（一）设定求职目标的指导原则

著名管理学家彼得·德鲁克提出了目标管理理论（Management by Objectives, MBO），并强调了目标设定的重要性。目标的确定需要遵循 SMART 原则，所谓 SMART 原则，即设立的目标应该是明确的（specific）、可衡量的（measurable）、可达到的（attainable）、相关的（relevant）、有时限的（time-based）。



1. 明确的 (Specific)

明确的是指目标应该具体明确，不要用笼统的语言，不要含糊不清。做到这一点需要先弄清以下5W2H：

WHAT——做什么？

WHY——为什么做？它们和我的长远目标与价值观一致吗？

WHEN——什么时候完成？

WHO——我来做，谁还可以帮助我做？他们是否帮助我？

WHERE——在哪里做？那里的环境如何？

HOW——如何做？分几个步骤和阶段？

HOW MUCH——做多少？用多少资源？这些资源从哪里获得？能得到吗？

2. 可衡量的 (Measurable)

可衡量的是指目标应该是可以量化的，能度量的，这样才能有一个衡量的标准，才能准确地评价自己是否达到了自己的目标。这就需要在表述目标时尽可能用数字表示，不能用数字描述时要尽量清晰。

比如，五年内，我的年现金收入（或年薪）要达到15万元；我在公司的职位要当上人力资源总监或副总经理；2030年10月1日前，我要买一辆价值30万元的轿车；我每月至少要看望父母3次，每星期与孩子沟通、在一起的时间不少于5个小时。

3. 可达到的 (Attainable)

可达到的是指目标应该是可以实现的，但要有一定的挑战性。可达到但又具有一定挑战性的目标需要依照自身的能力条件来设置，需要依据内外部的可用资源，需要依据当前发展和未来可能的情势，需要区分阶段按步实施。

4. 相关的 (Relevant)

相关的是指目标应与其他目标相关联。具体指个人目标与所在公司、部门目标相关联，与家庭目标和期望相关联，与长、中、短期目标相关联，与个人发展、经济事业、兴趣爱好、和谐关系四大目标系统平衡关联。目标之间还要彼此不冲突。

5. 有时限的 (Time-based)

有时限的是指设立的目标应该有明确的时间限制，没有时间限制的目标是没有意义的。首先，要设置目标整体完成的时间期限；其次，在目标的执行过程中，还要设定中间的检核点；再次，要强调行动速度与反应时间；最后，要根据不同期限设定阶段性目标（如年度、月份、每周、每日目标等）。

依据SMART原则设立的目标才能起到激励作用，成为求职的动力。笼统模糊的目标作用可能并不明显，这也是有些人设定了目标却经常不了了之的原因之一。下面的例子可以看出二者的不同：

目标A：我要努力学习英语，增加自己的词汇量，尽快提高自己的阅读理解能力，使自己的英语水平得到提高。

目标B：我计划在上半年内，使自己的英语词汇量达到4000以上，完成英语短文阅读60篇，每两周做一份历年真题，掌握考试重点和应试技巧，在本年度通过英语六级考试。



课堂练习

我的求职目标

请依据对自己的了解，结合 SMART 原则，分别描述自己的理想目标、基本满意目标和可接受目标。

我的理想目标：

我的基本满意目标：

我的可接受目标：

（二）设定求职目标的具体步骤

借鉴耶鲁大学目标设定的七个步骤，求职目标的设定可按照下面的步骤具体实施。

1. 拟出期望实现的目标

首先，我们需要草拟一个或多个自己期望的具体目标，可大可小。小到今日或明日要完成求职活动中的某项活动，比如查阅招聘网站资料、统计招聘信息、撰写求职简历等，大到要找到某种类型的工作，应聘到某个职位等。这些都可以拟定出来，写在纸上或者记在电子设备上。记住要符合 SMART 原则，符合 SMART 原则的目标才是好目标。

2. 列出实现目标的意义和价值

许下一个期望一定是有它的理由的，这个理由便是我们愿意为之倾力倾心的动力。比如，我找到了某种薪水级别的工作，日后可以实现计划的财富积累，能够为自己购置衣物甚至房产进行必要的准备；再此，如我加强了自己的专业知识和技能，这样就可以提升自己的职场竞争力等。这些意义和价值都是我们坚持下去的强心剂。

3. 列出可能遇到的问题与阻碍，并找出相应的解决方法

这一步骤容易被忽略，但实际上它对于目标的顺利达成很重要。所谓“有备无患”，制定目标时应该具备风险意识，也就是对目标实现过程中可能出现的问题、障碍制定应急方案。把实现目标的过程中可能或一定会面临的障碍一条一条列出来，这些障碍可能是学历不够、经济基础不足以支撑应聘某职位，精力有限、专业不对口等。然后进一步分析：假如这些问题真的出现了，有没有相应的解决途径与方法，并把能想到的方法和途径列出来。这样一方面提前打了预防针，避免突如其来的问题让自己不知所措；另一方面方便自己有个清楚的认知，并据此对目标做出适当的筛选或舍弃。

4. 列出实现求职目标所需要的知识、技能与获得途径

实现求职目标所需的资源首先是自身的知识和技能。例如，小张毕业后想到企业做人力资源管理工作的，那么他就需要学习人力资源管理的相关知识和技能，包括人力资源规划的技能、人才测评的技



术、培训课程组织与开发的技能、绩效考核的技术等；要想顺利应聘相应岗位，还需考取人力资源经理师的职业资格证书。要获取知识和技能，可以到培训机构接受相关专业知识与技能的培训，也可以通过相关院校自考、培训机构学习等方式获得能力提升。

5. 列出为达成求职目标所必需的合作对象和外部资源

光凭自己一个人的能力有时候是很难达到一定高度的，这时候就需要我们敢于并善于寻求他人的帮助。每个人都不可能是全能的，学会合作才是成功的重要秘诀。能够搜索到可以合作的对象并成功合作，也是一项非常重要的能力。另外，如同应届毕业生写论文需要阅读大量的相关文献资料一样，有时候达成求职目标也需要一定的信息资源和物质资源。这些资源可以是图书馆的某些书籍，也可以是媒体报道的一些新闻资讯，也可以是资金与物质上的支持，还可以是父母或亲戚朋友的人脉资源。

6. 把求职目标进行层层分解

要学会分解已有目标，将一个大目标层层分解，分成许多细小的、可操作的小目标，然后再一个小目标一个小目标地去实现，这样行动起来才不会觉得吃力，也更容易坚持下去，更容易成功。有这么一个故事，一个人的朋友对他指导说：“如果你的目标是五年后要有一张唱片在市场上发行，那么第四年一定要跟一家唱片公司签上合约。而第三年一定是要有一个完整的作品，可以拿给很多唱片公司，那么第二年，一定要有很棒的作品开始录音了。而第一年，就一定要把你所有要准备录音的作品全部编曲，排练就位，准备好。第六个月，就要把那些没有完成的作品修饰好，然后让你自己可以逐一筛选。第一个月要把目前这几首曲子完工。第一个礼拜就是要先列出一个清单，排出哪些曲子需要修改，哪些需要完工。那么，下个星期一要做什么就明晰了。”

对于求职目标，也是一样处理。比如，我想找到某大型上市公司客户经理的工作，就要把求职目标分解为准备得体的服装、了解该公司业务范围、搜集该公司相关资料、熟悉该公司产品对应的专业知识、准备应聘简历、训练面试基本技巧、进行模拟面试等分目标，并逐个实现，这样求职成功的可能性就大多了。

7. 确定达成求职目标的期限

人类天性之中确实存在惰性，然而，要摆脱这种束缚，必须运用理性思维的力量。

对抗拖延症最好的办法就是制定严格的截止日期。依据目标完成的任务难度、工作量等情况来设定目标的完成期限。有了时间限制，就可以通过多种方式提醒自己，例如设定闹钟提醒、寻求好友监督提醒、贴便利贴在日常最醒目的地方提醒自己等。在此基础上，还可以为自己制定一些惩罚措施，迫使自己当日事当日毕。当然，最重要的还是自己对于心中的求职目标要坚定。



课堂练习

制定自己的求职目标

第一步：我期望实现的求职目标

第二步：实现这个目标的意义和价值



第三步：可能遇到的问题与阻碍及相应的解决方法

第四步：实现求职目标所需要的知识、技能与获得途径

第五步：为达成求职目标所必需的合作对象和外部资源

第六步：目标的进一步分解

第七步：设定求职目标完成期限



案例解析

小杨的求职过程

小杨在校期间表现出色，学习成绩优秀，曾获得校二等奖学金，同时，她还是学生干部，参加了多个社团，人际交往能力和组织能力都不错。因此大家普遍认为，她想找到工作不是件太难的事情，可是她就业也一样遭遇各种波折。

到了年底，部分用人单位开始进行校园招聘，别的同学都忙着制作简历、向用人单位推销自己，小杨却悠闲地在图书馆看书准备考研。她有自己的想法：如果考不上研究生，等节后再找工作也不是什么难事。转眼到了第二年的3月份，考研成绩下来了，她没有考上，这时用人单位的需求也达到了最高峰。小杨开始行动了，她向几家中意的媒体、杂志社投出简历，也参加了一些笔试、面试，却没有单位录用她。经历过几次打击后，小杨开始“怀疑”自己，也变得有些慌张。于是，她开始退而求其次，决定放弃做一名媒体人的梦想。在毕业前半个月，她应聘到上海一家五星级酒店做服务员。后来，她发现这份工作与自己所学专业相差甚远，没有发展空间。于是，她孤身一人前往北京，加入“北漂”一族的行列。

初到北京，小杨备感彷徨。陌生的环境、陌生的人群，一切都要从零开始。在参加过几场大型招聘会、应聘了几家企业后，她被一家企业文化咨询公司录用。这家公司是给各个大型企业做人才培养和企业文化培训的。起初，她的职位是经理助理，后来由于非常喜欢这一行，她利用业余时间，主动钻研企业文化咨询服务课程，慢慢地成了这个领域的行家，并得到了领导的器重。然而，她认为在私企打工始终没有大的发展空间。随后她跳槽到一家有名的食品有限公司的人力资源部，主要负责团队培训等工作。因为之前的工作经验，她很胜任这份工作。在这家企业工作两年后，她刚要有升职的机会，可是企业却被另外一家公司收购，北京的办公地点变成了生产车间。没有了施展才华的地方，小杨离开了那家公司。

此后不久，小杨又被北京一家管道设备有限公司录用。这是一家国有企业，工资待遇、员工福利



都非常不错，而且这次她所做的仍然是人力资源管理。为了能在这个单位发展得更好，她还自费读了在职研究生，利用空闲时间给自己充电。

小杨在之后的总结中说道：“我只能说，机会是给有准备的人的，最初的我太自信，以至于没有认清自己，对就业准备不充分。其实，大学生先要有一个切合实际的就业目标，即提前做好职业规划。然后大学生就业还要果断，机会稍纵即逝，在社会需求呈现买方市场的态势下，好的用人单位不可能等待你迟来的回复。”

另外，对于在毕业前还未找到满意工作的大学生来说，最要紧的是保持平和心态，一时找不到工作也不要太急躁，以致乱了分寸。要认准求职方向，主动出击，因为每位大学生的潜在能力都不差，都有各自的闪光点，只是可能还没有被发现而已。

资料来源：褚德清，尹克寒，宋婷. 大学生职业生涯规划与就业指导 [M]. 成都：电子科技大学出版社，2019.

解析：从小杨的求职过程中我们可以发现几个问题：一是大学生就业准备不充分，缺乏实践的引导，在求职过程中没有职业规划，缺乏清晰、实际的就业目标；二是不能清晰地认识自己，没有正确审视自己，一旦找不到工作就乱了方寸，病急乱投医，失去了对自己的定位；三是没有树立正确的科学世界观、人生观、价值观，择业时认为非国有企业就一定没有前途。



本章小结

通过本章的学习，大学生能了解并重视就业问题，熟悉就业前景和掌握国家政策，且能根据自身实际情况，明确自己的求职目标。



教学检测

1. 就业指导主要内容有哪些？
2. 简述未来就业变化的特点。
3. 简述造成近年来我国的就业形势越来越严峻的主要原因。
4. 针对大学生就业，你所在省份有哪些政策？
5. 简述设定求职目标的具体步骤。



扫一扫

参考答案