

第一章 高校毕业生就业形势分析

单元概述

“金融危机”“高校扩招”“用工荒”“更难就业季”“自主创业政策优惠”“政府鼓励引导”……以上这些词语，对当代大学生来说都不陌生。

本章通过分析我国宏观经济形势和高校毕业生就业状况，帮助大学生正确认识当前就业形势，明确就业岗位、就业区域、薪酬定位、职业发展路径。

重点难点

1. 理解当前就业形势变化和高校毕业生就业状况。
2. 依据个人素质和就业期望建立就业目标。

第一节 当前我国就业形势分析

学生困惑

【案例 1】

李明是某高校软件工程专业三年级学生，面对即将开始的校园招聘，他期待一份理想的外企高薪工作。李明一直很崇拜成绩优秀的学长小刚，但与小刚学长聊过几次就业形势以后，他美好的希望破灭了。原来小刚是 2013 年毕业的本科生，在校期间成绩优秀，但由于金融危机的影响，加上高校扩招后毕业生人数逐年增加，很多外资企业缩减或取消了应届本科生招聘计划，甚至裁员倒闭。面对“史上最难就业季”，小刚一直未找到满意的外企职位，正在准备考研。李明听说 2014 年是“更难就业季”，他不知道自己是选择考研，还是听从辅导员的建议，暂时找一家专业对口的小企业去实习。

【案例 2】

王丽是某高校即将毕业的信息管理与信息系统专业的学生，周围很多同学在大三下学期就开始注意校园的招聘动态，参加校企合作的定制选拔，较早确定了就业去向。王丽的父母都在事业单位工作，一直希望她能够毕业后进入政府或体制内的事业单位工作。虽然王丽在校期间专业成绩一直很好，但为了父母的期望一直未找工作，全力准备公务员和事业单位考

试。面对目前千军万马过独木桥的“国考”“省考”以及空空的寝室，王丽感到越来越迷茫，她不知道能否顺利实现父母的期望，自己的选择是否正确。

【案例 3】

张雨是某高校英语系大四学生，一直担任校学生会干部，曾在全国大学生英语口语比赛中获过二等奖，梦想着一份与专业相关的高薪工作。通过学校老师的推荐，他成功应聘了某公司经理助理职位。最近公司将他派到客户公司做项目经理。然而不到一周他就提交了辞职报告。因为在这一周中，公司并没有安排他做行政接待、宣传策划类工作，也没有与所服务的公司的外籍人士有任何工作接触。虽然职位是经理助理，但是他感觉自己做的工作和其他物业人员的工作一样，无非是整理办公环境、参与巡逻等，这与他期望的工作内容大相径庭。加上公司与学校宿舍距离很远，他一直与公司的保安住在公司的宿舍，感觉很不适应。与经理辞别时，经理语重心长地说：“小张，你是一名优秀的本科毕业生，才刚刚实习一周，还没全面了解业务流程和客户需求。公司希望你能坚持下去，通过实习期后再考虑承担重要工作”。张雨回答说：“经理，我是大学生，应聘经理助理。现在做的都是小学生、初中生也能做的工作。实在抱歉，我接受不了这样的工作安排。谢谢您这段时间对我的照顾，再见！”张雨走出公司大楼，长长地舒了一口气，他不知道，自己是解脱了，还是错过了。

指导建议

从案例中可以看出，大学毕业生对当前我国就业形势缺乏认知，出现了象牙塔外的水土不服。由于对当前经济社会发展对人才需求“行情”的不了解，导致个人的职业规划脱离了现实土壤，没有正确处理个人需要与社会需要、职业理想与社会现实、个人成才与社会环境之间的关系。建议毕业生在就业准备阶段，正确认识当前的就业形势，响应时代需求，积极适应社会，树立正确的就业目标，从而实现个人的人生价值。

理论讲解

就业相对于失业而言，是劳动就业的简称，一般理解为找工作，从事职业。根据我国就业政策，一个人实现就业，必须同时满足四个基本条件：一是具有劳动能力；二是达到法定年龄（年满 16 周岁）；三是依法从事社会劳动，即这种劳动必须合法、有益于社会并得到社会承认；四是所从事的劳动是有报酬或劳动收入的职业。具备上述四个条件的企事业单位职员和自主创业者，都属于就业范畴。

就业是整个社会大系统的一部分，受到多种因素的影响和制约，其中最关键的是经济运行状况和政策环境。经济运行状况不仅决定着社会有效需求岗位，也影响着求职者的意识形态和核心价值观。只有顺应时代需要和现实要求，才能在就业中找到自己的人生舞台。

一、当前我国的总体就业环境

就业是关系经济升级、民生改善和社会稳定的大事，是民生领域的焦点话题。2013 年 9 月 10 日，李克强总理在大连会见出席“2013 夏季达沃斯论坛”的企业家代表时表示：“就业是每个政府都要面对的突出问题。对中国政府来说，我们发展的目的就是保障和改善民生，而最大的民生就是就业”。

1. 当前国际经济环境

从国际环境来看,当今世界经济正在进行深度调整,国际经济结构发生着变革,金融危机的影响仍在继续,虽说2013年上半年美日等国在量化宽松的货币政策推动下经济呈现好转趋势,但仍然缺乏发展推力。与此同时,很多发展中国家出口下滑、投资需求减少,也呈现低位运行,部分国家长期失业率呈上升趋势。后金融危机时代,各经济体面临着不同程度的内生增长动力缺乏问题。为重塑产业竞争优势,各国采取贸易保护措施的动机大大增强,也使得我国外贸环境日趋复杂,对我国外贸经济以及外贸企业产生较大的影响,进而影响着这些行业的就业问题。

具体来说,一方面,全球经济相对脆弱,发展前景不太明朗,存在下行风险。根据2013年7月世界银行《世界经济展望》中的预测,2013年全球增长仍将处在略高于3%的疲弱水平,与2012年的情况相同,这一增长幅度低于2013年4月《世界经济展望》中的预测,在很大程度上是由于几个主要新兴市场经济体的国内需求明显减弱,增长明显减缓,以及欧元区的衰退持续得很久,使得外向型出口企业发展困难,吸纳就业能力下降。另一方面,为维护竞争优势,各国多采取贸易保护措施,使得我国已经连续十几年成为全球遭受贸易摩擦最多的国家,后金融危机时代我国外部经济发展环境比较复杂,对我国外部经济拉动就业产生了不利影响。

2. 当前国内经济环境

从国内环境来看,就业岗位总量压力和结构性矛盾依旧突出。与此同时,我国经济增长速度变缓,对国内就业工作的开展产生了挑战。习近平总书记在天津调研时就说:“就业是民生之本,解决就业问题的根本要靠发展,要切实做好以高校毕业生为重点的青年就业工作,加强对城镇困难人员、退役军人、农村转移劳动力就业工作的支持,搞好职业技能培训,完善就业服务体系,缓解结构性失业问题”。

具体来说,一是就业的总量压力。虽说我国劳动年龄人口于2012年底达到顶峰,之后开始出现下降,但20~59岁就业年龄人口仍在增加,就业的总量压力依然较大,尤其表现在高校毕业生的就业、农业富余劳动力的转移就业和就业困难群体的再就业这三个方面。二是结构性矛盾突出。2013年我国经济自身正处于从规模扩张向内部调整的拐点,经济结构的调整也必然带来需求的变化,从而造成一些新兴行业需求人才,中高级人才供不应求,而一些传统行业、过剩产能和落后产能的行业却出现大批失业人群。根据中国人力资源市场信息监测中心于2013年第二季度对全国104个城市的公共就业服务机构市场供求信息进行的统计分析,2013年第一季度与2012年同期相比,对中高级专业技术人员的用人需求增加,市场中高级技能人才供不应求,而对初级技能劳动者的用人需求有所减少。三是经济运行总体平稳,但发展速度变缓,下行的压力短时期内还难以改变,用工整体需求下降,进而极大地减少了由经济快速增长而带来的就业需求量的增加,影响了经济增长对就业的拉动效应。

未来几年,在就业方面表现出新老问题交织、多重挑战交汇的情况,整体就业形势非常严峻。国际经济发展形势仍然不确定,风险和变数依旧较多,欧美主要经济体面临着财政紧缩、主权债务风险上升等诸多问题,新兴经济体面临着经济结构调整、出口下滑等问题,世界经济艰难复苏,影响着出口型经济及就业的发展。国内经济增速放缓,随着经济结构调整、产业结构优化等深入推进,经济发展对就业的拉动力也呈现着不同的发展趋势。与此同时,

我国的劳动力供求总量矛盾和结构性矛盾并存并逐渐呈现向结构性矛盾转变的趋势，城镇稳定就业问题、农村富余劳动力转移问题、维护高校毕业生为重点的青年就业问题、保障失业人员特别是就业困难群体的就业问题等多重挑战交汇，公共服务和人才服务以及职业技能培训尚不能满足需求，这些情况都增大了保障劳动者充分就业的难度，对未来的就业工作提出了新的挑战。

二、当前大学毕业生就业形势

从 2003 年起，随着高校扩招后的大学毕业生陆续毕业，每年的大学毕业生数量逐年快速增长，2014 年毕业生总量与 2003 年相比增加了 514 万人。在此期间，受金融危机影响，全国总体就业形势较为严峻。尽管在党中央、国务院一系列振兴经济政策的推动下，我国经济和社会事业得到比较快速的发展，为大学毕业生就业提供了巨大的舞台，但仍存在岗位总量少、结构性失业等突出问题。当前大学毕业生就业形势的主要特征如下：

1. 大学毕业生人数逐年增加，初次就业率维持在 70% 以上

如表 1-1 所示，我国高等教育实行扩大招生规模、自主选择业以来，大学毕业生人数逐年增多。

表 1-1

2003~2014 年我国大学毕业生总量及增幅表

年份/年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
总量/万人	213	280	338	413	495	559	611	631	660	680	699	727
增量/万人	68	68	58	75	82	64	52	20	29	20	19	28

在经济增速稳定、就业拉动有限的宏观环境下，近几年我国大学毕业生初次就业率（截至毕业年度 8 月底的就业率）基本维持在 70% 以上。金融危机过后，国家出台实施了一系列促进大学毕业生就业的新政策，随着经济的回暖，就业状况有所好转，初次就业率有所提升。

表 1-2

2003~2013 年教育部公布的大学毕业生初次就业率统计表

年份	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2013
初次就业率	70%	73.8%	72.6%	71.8%	71%	73.8%	74%	76.6%	77.8%	77.4%

2. 大学毕业生就业地域结构性差异突出

大学毕业生就业地域结构性差异突出反映在到中西部和基层就业的人数还十分有限，根源在于区域间经济和社会发展差距以及人事制度、分配制度等方面出现的问题。从区域结构看，尽管近年来采取了很多引导措施，东部 11 个省市对大学毕业生的吸纳比例仍然超过 2/3，远超过中西部省市。

3. 大学毕业生就业专业结构性问题突出

大学毕业生就业专业结构性矛盾的主要原因，是由于很多高校在专业结构和人才培养方面存在一些问题。一方面，应届大学毕业生的专业设置和课程结构还不能适应社会岗位的实际需要；另一方面，企业招不到合适的专业人才。一些投入少、上得快的文、经、商、法、管等专业规模扩张过快，而需求较大的工学专业增加数量十分有限。专业趋同现象严重，全国几乎所有高校都设有计算机、管理、法律、会计、英语等专业。

4. 大学毕业生灵活就业比例逐年增加，就业方式呈多样化

除签订就业协议以外，灵活就业的大学毕业生逐年增多。灵活就业是新形势下出现的一

类新型就业方式，主要是指自由职业、短期就业等非稳定性就业。大学毕业生作为自由撰稿人、个体艺术工作者或在企事业单位做短期临时工作，都计入灵活就业统计范畴。此类就业收入偏低、流动性强、稳定性差，加之现阶段社会劳动保障工作滞后于社会发展要求，《劳动法》《劳动合同法》等劳动者权益保护法律执行不到位，劳动者的权益缺乏有效保护，使社会各界对于此类就业方式难以认同。

另外，不少大学毕业生在毕业时未明确就业去向，暂时选择回到生源地，经由就业主管部门办理就业代理或人事代理，然后到经济发达的城市和地区求职、准备升学、自主创业和出国深造等，使得大学毕业生就业方式更加多样化、曲折化。

5. 部分大学毕业生择业期望值与社会现实存在差距

随着高等教育的大众化和社会就业形势的变化，多年来在高校就业指导工作系统的努力下，大部分大学毕业生的择业期望已经发生了很大的变化，一大批大学毕业生响应国家号召，自愿选择到西部、到基层、到国家急需的地方去就业。但是，由于受到家庭、社会舆论的影响，仍有相当一部分大学毕业生的择业期望值与社会现实有差距，在择业时更多考虑到大城市、发达地区、待遇好的单位。而社区、乡村需要的大量社会管理、公共服务、社区服务、便民服务等基层岗位人员，大学毕业生却不愿意选择。同时，大学毕业生对去民营企业就业的积极性也不高，不愿从基层做起、从具体工作做起。还有一些家长的观念未能转变，认为灵活就业不是就业，只有传统的、正规的就业才算就业。

三、正确认识当前大学毕业生就业形势

正确认识当前大学毕业生就业形势，对于大学毕业生科学择业非常重要，什么是就业结构性矛盾问题？什么是青年就业？什么是“大众化”就业？毕业生应有一个清楚的认识和全面的了解。

1. 正确认识就业结构性矛盾问题

所谓就业结构性矛盾是指劳动力供给与需求不相匹配的矛盾。这主要表现在：一方面，一些传统的产业和行业富余人员过多，就业岗位不足；另一方面，一些新兴产业、行业对劳动力的需求不断增加，但未就业人员中大部分人由于技能、素质或行业观念的原因，又难以满足这些新的领域对劳动力的需求，因而使这些产业和行业的发展受到了一定的制约。

当前，就业结构性矛盾主要表现在以下几个方面：

(1) 无技能和低技能的劳动力严重过剩，中、高技能的劳动力明显不足

据统计，在全国7000万产业工人中，初级工占60%，中级工占35%，而高级工和高级管理人员、高级工程技术人员则明显不足。大量失业和待业人员中，主要是无技能和低技能者。

(2) 东部地区、大城市和部分中心城市就业压力相对较小，而广大中西部地区、中小城市的就业压力较大

由于中西部地区、中小城市经济发展水平的限制，这些地区和城市的劳动力在本地选择就业的机会较少，加上传统意识的局限和家庭负担等，又不愿外出寻找就业机会，逐年积累，压力越来越大。

(3) 传统产业和国有企业就业的容量逐年减少，下岗职工增多

而这些下岗职工或者由于年龄偏大，或者由于职业技能较低，转岗困难，难以在新兴产

业中寻找就业岗位。同时,非公有制经济在某些地区的缓慢发展影响了其吸收劳动力就业的能力。

2. 正确认识青年就业问题

世界银行公布的 2007 年世界发展报告《发展与下一代》提出,现在中国大学生普遍关心的就业难问题早已是全球性问题。

总部设在瑞士日内瓦的国际劳工组织发布的全球青年人就业形势报告中指出:2011 年,全球青年失业人数达到 7460 万人,失业率为 12.6%,比去年下降了 0.1 个百分点。但由于当前全球经济不确定性增强和青年人缺少经验的特点,未来数年青年人就业形势将难有起色,甚至会迎来更为困难的时期。报告说,2007 年至 2010 年,青年人在寻找工作过程中发现大多数雇主只能为他们提供打零工的短期工作合同。据统计,这个时期爱尔兰的短期工作合同比例上升了 17 个百分点,西班牙上升了 8.8 个百分点,英国上升了 5.2 个百分点。

国际劳工组织指出短期工作合同的增加使得青年人即使就业也处于低收入阶层,而且这种状况会维持相当长的时间,目前青年一代有可能陷入贫困。

据我国国家统计局的统计数据显示,我国 16 岁至 35 岁的青年人口为 3.8 亿人,占总人口的 30%。每年有 1900 万这一年龄段的青年需要就业,其中 1140 万(60%)在农村,760 万(40%)在城镇,而在农村的一部分也在向城镇流动。根据测算,我国每年大约可以提供 800 万~1100 万的就业岗位,缺口严重。因此,通过创新、创业增加新的工作岗位,是解决我国严峻就业形势的重要措施。

3. 正确认识“大众化”就业问题

美国著名的教育社会学家马丁·特罗(Martin Trow, 1926—),提出了以高等教育毛入学率为指标,将高等教育发展历史分为“精英、大众和普及”三个阶段的基本观点。他认为:高等教育毛入学率在 15%以下时,是精英教育阶段;在 15%~50%时,是大众化教育阶段;当超过 50%时,高等教育即迈向普及化阶段。我国高等教育毛入学率在 2003 年就已达到 17%,我国高等教育已从精英教育阶段进入到大众化教育阶段,与高等教育大众化相对应,大学毕业生就业呈现大众化趋势,主要表现在以下几个方面:

(1) 大学毕业生身份发生深刻变化

在大众化教育阶段,接受高等教育被认为是具有一定资格者的一种权利。大众化教育阶段与精英教育阶段相比,更多的适龄青年有机会进入大学,大学生由“天之骄子”变为“普通老百姓”。面对新的就业形势,要求大学毕业生改变狭义的就业观,树立广义的就业观,即只要有一份工作,有一份相对稳定的收入,不管是国有单位,还是非国有单位,甚至从事个体工作,只要是实现了个人的社会价值,只要是通过劳动取得合法收入等都是就业。在工作种类上,大学毕业生不仅可以从事一份工作,也可以同时兼任几份工作;在工作收入上,既可以从事有较高收入的工作,也可以从事一般收入的工作;在工作地点上,既可以是城镇,也可以是农村;在工作的稳定性上,既可以从事稳定的长期工作,也可以从事不太稳定的短期工作。

(2) 大学毕业生的就业市场竞争日趋激烈

大众化高等教育阶段,从现实整体上来说大学毕业生供给大于社会需求,大学毕业生主要在社会“大众化”岗位上就业,大学毕业生通过内部竞争抢占就业机会;高校之间通过竞

争,高校抢占市场份额,拓展生存发展的空间。因此,大学毕业生就业问题,越来越成为高等教育关注的焦点。

(3) 大学毕业生的就业结构发生显著变化

从世界经济发展史看,随着社会的发展和科学技术水平的提高,第三产业的从业人员迅速增加。发达国家第三产业从业人员比重一般达到60%~75%。可以预计,随着我国“全面建设小康社会”的推进及城镇化的演进,第三产业从业人员必将大幅度增加,将会从现在所占比例不到30%,上升到50%左右。现代化的第三产业是以知识和高科技为支撑的,如服务外包产业(涉及软件研发、产品技术研发、工业设计、信息技术研发、信息技术外包服务、技术性业务流程外包等领域)、金融保险、法律、审计、财会、投资、心理、职业、出国留学等方面的咨询服务,各类经纪人和中介机构,文化教育等服务业。由此可见,我国第三产业的发展空间非常大,发展前景也非常好。第三产业的健康发展,将会吸引大批具备较高文化素质及专业技能水平的人员。大学毕业生大量进入第三产业领域就业,是高等教育大众化时代大学毕业生就业的一个显著特征,大学毕业生的就业结构也将由以第二产业为主导,走向以第三产业为主导。

(4) 大学毕业生就业形式的多样性

高等教育步入大众化教育阶段,已不仅仅是数量的变化,高等教育的社会需求、培养目标、培养模式等都将发生一系列质的改变,它要求高等教育培养数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专业人才和一大批拔尖创新人才。培养目标的多样化要求,必然导致大学毕业生就业取向、就业形式的多样化。大学毕业生就业是社会就业的一个重要组成部分,社会有多少种就业形式,大学毕业生就可能有多少种就业形式。从工作时间来分,有全日制、半日制、计时等;从就业地点来看,有大城市、中小城市、边远贫困地区;从就业单位属性来看,有三资企业、科研院所、高等院校、国有大中型企业、私营企业等;从就业途径来看,有招聘会、学校推荐、网上求职等;从岗位资源来看,可分为就业、创业;从实现方式看,可分为一次性就业、准备就业、暂时待业等;从就业管理性质来看,可分为显性就业、隐性就业(又称非正规就业,如钟点工、临时工、季节工、自由职业者、网站管理员、自由撰稿人等)。就业形式由单一性向多样性转变,必然带来就业观念的转变。

就业实践

【案例4】

王鹏是大连某高校电子信息工程专业的大三学生,学习成绩排在年级前20名,籍贯是黑龙江省某市。由于喜欢大连的自然环境和经济环境,所以他想毕业后留在大连工作。但是听到学长在大连的求职经历之后,感到就业压力很大,对自己越来越不自信,本来想就业的他又想考研了。但是为了什么考研,自己也说不清楚,只觉得继续读书就可以避免找工作,这样就缓解了就业带来的压力。

该校在大三的时候开设了就业指导课程,通过学校就业指导教师的讲解,王鹏对目前的大学生就业形势有了全新的认识。课下也与本专业的教师针对本专业的行业发展和用人需求状况进行了详细的了解和讨论。在咨询过程中,他了解到电子信息工程这个专业所对应的行业和职位在我国长三角地区发展较好,而在大连地区并没有产业优势,人才需求较少,这也

是为什么学长在大连地区求职压力大的原因。并不是该专业找不到工作，而是由于产业布局 and 行业发展状况不均衡导致的地域结构性的差异，造成大连地区的相关专业毕业生的就业困难。于是他决定听从指导教师的建议，不再盲目考研，决定积极就业。从此，王鹏一直关注着长三角地区的行业发展和用人需求状况。在大三的下学期，因为成绩比较优秀，通过系部的校企合作项目，他被派到上海一家从事嵌入式软件开发的公司开始实习，在实习期间表现良好，工作认真踏实，毕业后与公司签订了正式劳动合同。王鹏通过近一年的实习也慢慢融入工作环境和这所城市中。

从王鹏的案例中可以看到，他一开始对就业存在片面的了解，形成了不正确的择业观，也使自己陷入迷茫之中。但是通过就业指导课和就业指导师的指导，重新对就业形势和职业的发展有了较全面的认知，正确认识当前的就业形势，勇于面对现实，积极调整心态、积极适应社会，树立正确的就业观和择业观，从而也开启了自己的职业生涯，进而实现自己的人生价值。

第二节 大学毕业生就业状况分析

学生困惑

【案例 5】

黄晓天是广州某高职院校一名即将毕业的信息管理专业的学生，在校期间专业成绩名列前茅。毕业前，在学校的招聘会上找到一份在深圳一家小软件公司从事软件开发的工作，月工资大约 2000 元左右。最近，母亲的一个电话，让他不知道如何选择。原来黄晓天的家在我国西部地区的一个城市，近几年国家出台了很多政策促进西部地区经济发展，一些单位急需一批有技术、有能力的大学生充实到一线工作中。他的母亲已经为他联系到一份国有企业的信息化部门的工作，工资待遇还算不错，工作比较稳定。黄晓天不知道是留在大城市工作，还是回家乡工作。

【案例 6】

王萧是某高校计算机科学与技术专业的大四毕业生，在校期间成绩很好，外语和专业技能突出，在校期间就加入了学校大学生创业中心的虚拟公司，从技术骨干最终成长为虚拟公司的 CEO。在临近毕业时他面临了两难的选择：一方面想自己创业，觉得在校期间积累了较多管理公司和项目的经验，也有一定的领导和组织能力，想自己做一番事业；另一方面也收到了北京一家世界 500 强 IT 企业的录用通知，到底如何选择，他十分困惑。

【案例 7】

王楠是某高校日语专业的毕业生，不但形象气质好，学习成绩也不错，在校期间还是优秀学生干部，毕业时有很多选择。在跨出大学校门之前，她对自己的未来有比较清晰的想法：做一个办公室白领，优雅、干练、漂亮，而且办公环境整洁，这是她多年来的梦想。毕业后她如愿以偿地进入一家日资企业做办公室职员，但是工作两年后，她的幸福感就被繁复、琐

碎的日常事务淹没了,而且薪资水平也没有太大的提高。她看到在其他行业发展的毕业生不是晋升,就是工资翻倍,心里很不是滋味,觉得自己的工作特别没有成就感,觉得当初没有好好考虑自己的职业发展问题。

指导建议

以上三位大学毕业生共同的困惑是职业选择的问题:黄晓天面临着就业地域的选择,王萧面临的是毕业后是就业还是创业的问题,王楠面临的是行业和职业的选择问题。要想解决这些困惑与问题,就需要了解当前大学毕业生就业的状况及毕业后的职业发展情况。只有对这些进行详细地了解和分析,才能结合自身的优势与劣势做出正确的选择。

理论讲解

一、现行大学毕业生就业方式

近年来,国家对大学毕业生就业问题高度重视,出台了一系列促进毕业生就业、创业的政策。随着职业的发展以及社会分工的细化,用工方式也开始变化,大学毕业生的就业方式也越来越多样化。目前大学毕业生就业方式有如下几种。

1. 订单式培养就业

所谓订单培养,就是学校根据用人单位的标准和岗位要求,与用人单位沟通确立培养目标,制定并实施教学计划,实现人才定向培养的教育模式。双方签订人才培养协议和招聘录用标准,形成委托培养关系;明确双方职责,学校保证按需培养人才,学以致用;用人单位保证录用合格人才,用其所学。这种方式促进了人才供需双方零距离对接,提高了大学毕业生就业质量和就业率,降低了求职和招聘成本,减少风险,提高了人才配置及利用效率。订单培养的大学生,一般直接到订单单位就业。

2. 就业市场双向选择就业

就业市场双向选择就业主要指通过招聘会形式,用人单位和大学毕业生双向选择实现就业的一种途径。就业市场是由人力资源供给、需求和供需双方交换三个方面构成。通过就业市场的调节作用实现大学毕业生资源的合理配置,这种形式已成为大学毕业生就业的主要形式。国家、省、市、高校等每年都举行大学毕业生就业双选会,为用人单位和大学毕业生构建可靠、安全的双向选择洽谈平台,促进双方通过双选会达成就业意向或者签订就业协议。高校毕业生校园市场和省、市就业市场是大学毕业生求职择业最终实现就业的主渠道。

3. 考试录用就业

考试录用是目前用人单位招聘毕业生的一种重要方式,同时也是大学毕业生就业的一种重要途径。这里的考试录用主要是指国家机关考录公务员、事业单位选用工作人员等。录用考试包括笔试和面试两个重要环节。笔试主要考核大学毕业生的知识掌握、综合分析能力和文字处理能力,一般分为专业知识考试、心理测试、命题写作、综合考试等类型。面试主要了解应试大学毕业生的素质特征、能力状况、求职动机、形象气质等是否满足特定岗位的要求。

4. 项目就业

为促进欠发达地区的经济发展和进步,发挥中央和省市政府的宏观调控能力,引导

和鼓励大学毕业生到基层、到西部、到贫困地区建功立业，国家和各省市制定并实施一系列到基层就业项目，帮助高校毕业生实现就业。如“大学生志愿服务西部计划”“三支一扶计划”“一村一名大学生计划”“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”“选聘高校毕业生到村任职工作”等。同时，各省市也制定一些基层项目，如辽宁省的“志愿服务辽西北计划”等。这些项目的实施不但鼓励大学毕业生扎根基层，为建设小康社会贡献聪明才智，而且促进了大学毕业生的就业，为大学毕业生的锻炼成长和成才及事业的发展创造了条件。

项目就业还包括科研项目就业和公益性岗位项目就业。科研项目包括国家和地方重大科研项目，如高校、科研机构和企业所承担的科技重大专项、973 计划、863 计划、科技支撑计划项目以及国家自然科学基金会的重大重点项目等。这些项目可以聘用大学毕业生作为研究助理或辅助人员参与研究工作，以外的其他项目，承担研究的单位也可聘用。国家规定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人才交流中心。聘用期满，根据需要可以续聘或到其他岗位就业，就业后工龄与参与项目研究的工作时间合并计算，社会保险缴费年限连续计算。公益性岗位项目，主要是各地政府为促进零就业家庭、贫困家庭、残疾人家庭就业，提供部分劳动岗位并提供岗位补贴的就业项目。近年来，公益性岗位项目也吸纳了一定数量的贫困家庭高校毕业生就业。

5. 应征入伍就业

征集高校应届毕业生入伍，是适应军队信息化建设发展，从源头上提高新兵质量，改善部队兵源结构，深化征集对象主体调整改革的一项重要内容，是适应我国高等教育快速发展形势，依托国民教育培养军事人才，从高起点上加强士兵，特别是士官队伍建设以及生长军官队伍建设，推进人才战略工程的重要方面。高校毕业生或在校生入伍服兵役，是实现就业的一种重要途径，享有学费补贴代偿等特殊优惠。

6. 灵活就业

灵活就业是指在劳动时间、收入报酬、工作场地、保险福利、劳动关系等方面不同于建立在工业化和现代企业制度基础上的传统主流就业方式的各种就业形式的总称。随着社会的发展和分工的细化，职业模式日益灵活多样，就业涵盖的领域日趋广泛，既有在劳动标准方面、生产的组织和管理方面以及就业稳定性方面有别于正式职工的各类灵活就业人员，如临时工、季节工、承包工、劳务工、小时工等，又有由于科技和新兴产业的发展、现代企业组织管理和经营方式的变革引起就业方式的变革而产生的非全日制就业、阶段性就业、远程就业、兼职就业，如产品直销员、保险推销员等，还有个体经营和合伙经营者、自雇型就业，律师、作家、自由撰稿人、中介服务工作者等自由职业者和独立服务型就业等。这些职业自由度大、限制少，既满足了社会的需要，又在很大程度上符合大学毕业生的就业需求。

7. 自主创业

自主创业是大学毕业生一种新的就业途径，毕业生通过科技创新、社会服务或发挥在某一方面特长，利用所学的知识，自己或与他人合伙创办公司。自主创业不仅可以解决自身的就业问题，而且也可以为他人创造就业机会。国家和地方政府都在积极支持和鼓励大学毕业生自主创业，现已出台了一系列的扶持政策，为大学毕业生的自主创业创造条件。

8. 升学就业

升学主要分为国内升学和出国留学两种。纳入我国现行就业方式的升学，主要是指本科

生考取全日制研究生、二学位，专科生考取各省联招联考专升本，即毕业后升入上级院校继续读书。出国留学是指到国外读取研究生、其他学位、专升本等。

二、大学毕业生就业状况分析

2013年3月，由麦可思研究院独家撰写、社会科学文献出版社正式出版的就业蓝皮书《2013年中国大学生就业报告》正式发布。

该报告对2012届大学毕业生毕业半年后进行了抽样跟踪调查研究。抽样达到52.9万余人，回收问卷约26.2万份，回收率约49.5%。共调查了972个专业，其中本科专业为458个，高职高专专业为514个，调查覆盖了全国31个省、自治区和直辖市，其数据具有一定权威性和代表性。对大学毕业生毕业后的就业去向、就业质量、薪资水平、行业的需求发展前景等作了详细的调查分析研究。通过该报告的数据和其他网络的数据，目前高校毕业生毕业半年后就业状况如下：

1. 毕业半年后总体就业率有所上升

2012届大学生毕业半年后的就业率为90.9%，比2011届90.2%略有上升。其中，本科院校2012届毕业生半年后的就业率为91.5%，比2011届（90.8%）略有上升；高职高专院校2012届毕业生半年后的就业率（90.4%）比2011届（89.6%）略有上升。图1-1为2012届毕业生半年后就业去向的主要分布。“受雇用全职工作”的比例与2011届基本持平。在国内外读研的比例比2011届略有增加（增加了0.8个百分点），而“无工作、继续寻找工作”的比例较2011届降低了0.8个百分点，连续两年下降。

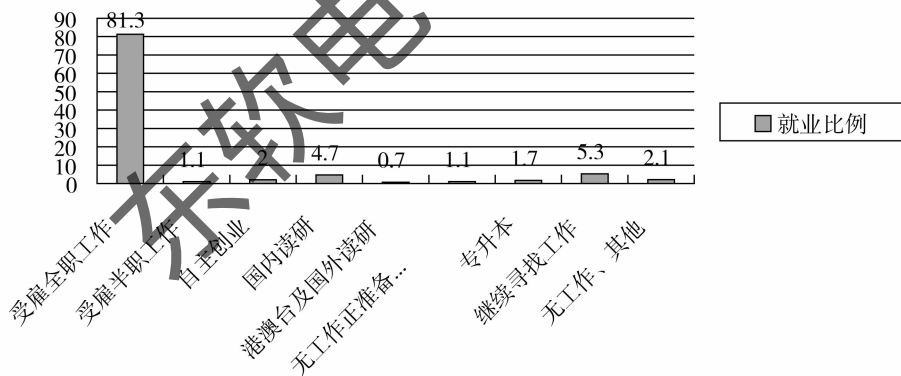


图 1-1 2012 届大学生毕业半年后的去向分布

2. 大学毕业生毕业半年后就业区域比较集中

2012届本科毕业生毕业半年后就业区域，主要集中在泛长江三角洲区域（包括上海、江苏、浙江、江西、安徽）占24.9%；泛渤海湾区域（包括北京、天津、山东、河北、内蒙古、山西）占24.1%；泛珠江三角洲区域（包括广东、广西、福建、海南）占20.8%。2012届高职高专生毕业半年后就业地也主要集中在这三个区域，所占比例依次是22.5%、23.1%和21.0%。

2012届大学毕业生毕业后半年有17%在直辖市就业，29%在副省级城市就业，54%在地级城市及以下就业。其中本科毕业生比高职专毕业生在直辖市就业的比例高6个百分点（分

别为 20% 和 14%)。我国大学生连续三届就业的城市类型分布比较稳定, 没有数据表明现在的大学毕业生和之前的相比, 在不同类型城市的就业比例存在明显差异。

3. 大学毕业生自主创业比例上升

我国大学生自主创业比例连续两届略有上升, 2012 届大学毕业生自主创业比例达到 2.0%, 比 2011 届高 0.4 个百分点, 2012 届高职高专毕业生自主创业比例 2.9% 远高于本科毕业生 (1.2%)。详见图 1-2。

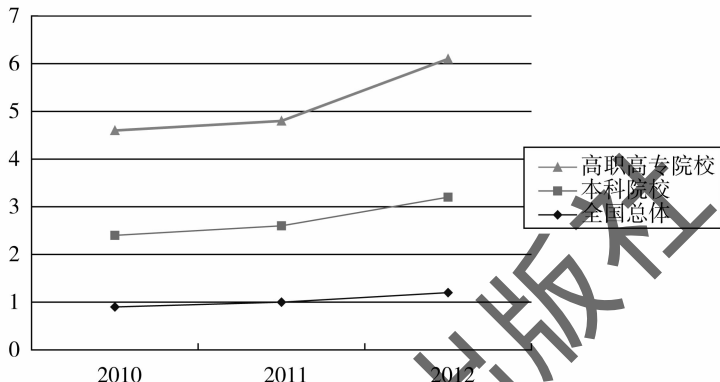


图 1-2 2010~2012 届大学毕业生自主创业的比例变化趋势

从区域方面看, 2012 届本科毕业生自主创业比例最高的就业经济区域为泛长江三角洲区域经济体 (1.8%), 而高职高专自主创业比例最高的就业经济区域为泛长江三角洲和中原区域 (均为 3.6%)

从从事的职业方面看, 2012 届大学毕业生自主创业主要集中在销售职业。在本科毕业生中比例占前两位的为“其他销售代表、服务商” (4.6%) 和“销售经理” (4.4%); 在高职高专毕业生中, 比例占前两位的为“其他销售代表、服务商” (4.0%) 和“总经理和日常主管” (3.4%)。

从从事的行业方面看, 2012 届本科毕业生自主创业集中的前两位行业是中小学教育机构 (6.0%) 及其他娱乐和休闲产业 (3.3%)。而高职高专毕业生自主创业集中的前两位行业是其他个人服务业 (4.0%) 和其他零售业 (3.3%)。

从创业动机上看, 创业理想是 2012 届大学毕业生自主创业最重要的动力 (本科 51%、高职高专 48%), 因为找不到工作才创业的比例较小 (本科为 7%, 高职高专为 8%)。与 2011 届相比, 由于理想而创业的比例有所上升, 而因为有好的创业项目才创业的比例有所下降。

从创业资金来源看, 2012 届大学毕业生自主创业的资金主要依靠父母/亲友投资或借贷和个人储蓄 (本科为 81%, 高职高专为 80%), 而来自商业性风险投资 (本科为 1%, 高职高专为 2%) 和政府资助 (本科和高职高专均为 1%) 的比例比较小。

4. 民营企业和个体企业成为大学毕业生就业最多的用人单位类型

“民营企业/个体”是 2012 届大学毕业生就业最多的用人单位类型, 本科院校中有 45% 的毕业生就业于“民营企业/个体”, 高职高专院校中有 61% 的毕业生就业于“民营企业/个体”。

2012 届毕业生就业比例最高的用人单位规模是 300 人以下的中小规模的用人单位。本专科平均为 48%，其中本科毕业生为 40%，高职高专毕业生为 55%。

5. 大学生毕业半年后月收入连续两届呈现增长

大学生毕业半年后月收入连续两届呈现增长。全国 2012 届大学毕业生月收入 3048 元，比 2011 届的 2766 元增长了 282 元。其中本科毕业生 2012 届（3366 元）比 2011 届（3051 元）增长了 315 元，高职高专毕业生 2012 届（2731 元）比 2011 届（3051 元）增长了 249 元。

2012 届本科毕业生有 16% 月收入在 5000 以上，比 2011 届（11.4%）高了 4.6 个百分点；高职高专毕业生月收入在 5000 元以上的比例为 6.3%，比 2011 届高 2.0% 个百分点。2012 届本科毕业生有 2.2% 月收入在 1500 元以下，比 2011 届低 1.8 个百分点；高职高专毕业生月收入在 1500 以下的比例为 5.5%，比 2011 届低了 4 个百分点。

在主要职业方面，2012 届本科毕业生毕业半年后从事互联网开发及应用的月收入为最高，平均为 4469 元，其次是计算机与数据处理 4251 元。而高职高专毕业生毕业半年后月收入最高的职业是交通运输/邮电 3221 元，其次是金融（银行/基金/证券/期货/理财）3104 元。

6. 近六成大学毕业生认为工作不符合职业期待

大学毕业生对初次就业的职业有着很高的期望，但由于没有真正从事社会实践工作，对职业的期待比较理想化，所以在就业后职业理想与现实出现较大的偏差。在 2012 届大学毕业生中，有 44% 的人认为目前的工作与自己的职业期待吻合，其中本科为 47%，高职高专为 40%。有 56% 的认为工作与职业期待不吻合，其中 35% 的人认为是不符合自己的职业发展规划，22% 的人认为是不符合自己的兴趣爱好。不同学科和专业的毕业半年后的职业期待吻合度详见表 1-3 和表 1-4。

表 1-3 2012 届主要学科门类毕业生毕业半年后的职业期待吻合度

主要本科专业名称	职业期待吻合度/%
医学	52
法学	51
文学	50
管理学	49
农学	48
经济学	47
工学	44
理学	43

表 1-4 2012 届主要专业大类毕业生毕业半年后的职业期待吻合度

主要专业大类	职业期待吻合度/%
医药卫生大类	47
文化教育大类	46
土建大类	44
材料与能源大类	43
艺术设计传媒大类	43
交通运输大类	41
农林牧渔大类	39
财经大类	38
电子信息大类	38
制造大类	38
水利大类	36
生化与药品大类	33
资源开发与测绘大类	31

7. 毕业时对基本工作能力掌握的水平低于工作岗位要求的水平

职业工作能力是从事某一职业特殊需求的能力，基本工作能力是所有工作都必须具备的能力，基本工作能力分为 35 项。按照美国 SCANS 标准，把 35 项基本工作能力规划为五大类型，分别是理解与交流能力、科学思维能力、管理能力、应用分析能力和动手能力。

在本科层次跟踪调查中显示，2012 届本科毕业生在理解交流能力中最重要的是服务他人能力和有效的口头沟通能力（重要度均为 76%），其满足度分别为 82% 和 81%；科学思维能力中最重要的是针对性写作能力（重要度为 72%），其满足度为 82%；管理能力中最重要的是谈判技能（重要度为 78%），其满足度为 72%；应用分析能力中最重要的是新产品构思能力（重要度为 78%），其满足度为 76%；动手能力中最重要的是电脑编程能力（重要度为 74%），其满足度为 76%。

在高职高专层次中，2012 届高职高专毕业生在理解交流能力中最重要的是有效的口头沟通能力（重要度为 74%），其满足度为 80%；科学思维能力中最重要的是科学分析能力（重要度为 74%），其满足度为 80%；管理能力中最重要的是谈判技能（重要度为 75%），其满足度为 73%；应用分析能力中最重要的是新产品构思能力（重要度为 73%），其满足度为 61%；动手能力中最重要的是电脑编程能力（重要度为 79%），其满足度为 70%。

从以上数据可以看出，无论是本科毕业生还是高职高专毕业生，毕业时对基本工作能力掌握的水平低于工作岗位要求的水平。

三、大学毕业生毕业后职业发展状况

每个人都会有自己的职业理想，即对未来从事工作的专业、部门、种类和事业成就大小

的向往与追求。职业理想属于社会意识范畴，是一定社会生产方式、职业地位、职业声望在人们头脑中的反映。大学毕业后2~3年内，大学毕业生大多会感到现实与理想落差很大。这段时间也是属于职业的探索期，在这段时间里，职业理想与现实冲突很正常。所以提前对未来的职业发展或所从事的行业有所了解，然后做出选择，这样就会提高专业与职业期待的吻合度。以下是对2009届本专科大学毕业生毕业三年后做的职业发展状况跟踪调查，尤其是对大学毕业生比较感兴趣的行业薪资水平、提升学历对自身发展的影响、职业晋升等职业发展问题进行了详细的调研和统计。

1. 大学毕业生毕业三年后收入翻番

2009届大学毕业生毕业三年后平均月收入为4755元，其中本科为5350元，高职高专为4160元。2009届大学毕业生在其半年后的平均月收入为2130元，其中本科为2369元，高职高专为1890元，三年来月收入涨幅平均达到2625元，涨幅超过了一倍。其中，本科涨幅达到2981元，涨幅比例为126%；高职高专涨幅为2270元，涨幅比例为120%。

2. 选择升学的大学毕业生，毕业后的薪资水平与未提升学历的大学毕业生薪资水平基本持平

2009届本科毕业生毕业三年后有12.4%学历提升为硕士学历，2009届高职高专毕业生有29.9%学历提升为本科学历。

2009届大学毕业生在毕业三年后学历提升的人群月收入为4803元，与学历一直未提升的人群月收入4748元基本持平。其中本科毕业三年后学历为硕士研究生的人群月收入为5460元，学历仍然为本科的人群月收入为5334元。高职高专毕业三年后学历为本科的人群月收入为4146元，学历仍然为高职高专的人群月收入为4162元。提升学历所中断的就业并未给2009届大学生带来收入劣势，可能是因为大学毕业生时间较短还不能展示学历提升带来的更大的教育回报。

3. 从事互联网开发及应用职业的本科生和从事经营管理职业类的专科生，为大学毕业生毕业三年后月收入最高的职业

如表1-5、表1-6所示，从职业上看，2009届本科生毕业三年后从事互联网开发及应用职业类的人群三年后月收入最高，为7044元，月收入涨幅也最大，高于半年后从事该职业类的本科毕业生月收入（2533）4511元，涨幅比例为178%。三年后月收入最低的是从事社区工作的本科毕业生，为3422元，月收入涨幅也最小，高于半年后从事该职业类的本科毕业生月收入（1836）1586元。

2009届高职高专生毕业三年后从事经营管理职业类的人群三年后月收入最高，为5322元，月收入涨幅也最大，高于半年后从事该职业类的高职高专毕业生月收入（2066元）3256元，涨幅比例为158%。三年后月收入最低的是从事医疗保健/紧急救助的高职高专毕业生，为2856元，高于半年后从事该职业类的高职高专毕业生月收入（1408元）1448元。

表 1-5 2009 届本科毕业生毕业三年后从事的主要职业类的月收入情况 (前 20 位)

本科主要职业类名称	三年后平均月收入/元
互联网开发及应用	7044
计算机与数据处理	6821
金融 (银行/基金/证券/期货/理财)	6806
销售	6579
矿山/石油	6558
电力/能源	6279
美术/设计/创意	6017
建筑工程	5859
房地产经营	5796
电气/电子 (不包括计算机)	5672
工业安全与质量	5620
研究人员	5532
经营管理	5427
机动车机械/电子	5347
翻译	5273
媒体/出版	5244
酒店/旅游/会展	5128
生产/运营	5108
交通运输/邮电	5055
物流/采购	5012

表 1-6 2009 届高职高专毕业生毕业三年后从事的主要职业类的月收入及涨幅 (前 20 位)

职业名称	毕业三年后平均月收入/元
经营管理	5322
金融 (银行/基金/证券/期货/理财)	5090
计算机与数据处理	4923
互联网开发及应用	4908
销售	4897
房地产经营	4749
建筑工程	4680
媒体/出版	4489
交通运输/邮电	4463
电力/能源	4407
酒店/旅游/会展	4275
餐饮/娱乐	4224
美术/设计/创意	4100

(续表)

职业名称	毕业三年后平均月收入/元
电气/电子 (不包括计算机)	4041
生产/运营	3997
机动车机械/电子	3955
机械/仪器仪表	3909
物流/采购	3859
生物/化工	3570
人力资源	3563

4. 大学毕业生毕业三年后月收入最高用人单位类型为外企

不同行业、不同职位收入状况不一样,同一行业同一职业但在不同类型企业中收入状况也是不同的。2009届本科毕业生在“中外合资/外资/独资”单位就业的三年后月收入最高,达到6250元,三年内月收入涨幅最大,比2009届毕业生半年后在该类型用人单位就业的毕业生月收入高3570元,涨幅比为133%。2009届高职高专毕业生三年后在“中外合资/外资/独资”单位就业的人群月收入最高(4325元);而在“民营企业/个体/”单位就业的高职高专生毕业三年内月收入涨幅比例最大,涨幅比例为134%。

5. 五成大学毕业生毕业三年内获职位晋升,课外自学知识和技能对职位晋升最有帮助

职位晋升是大学毕业生职业理想中很重要的一个期望。2009届大学毕业生三年内有54%的人获得职位晋升。其中本科毕业生晋升比例为52%,高职高专毕业生晋升比例为56%。

从所从事的职业来看,2009届从事酒店/旅游/会展、房地产经营、经营管理职业类的本科毕业生三年内获得职位晋升的次数最多,平均为1.3次;职业类为医疗保健/紧急救助、公安/检查/法院/经济执法职业类的本科毕业生职位晋升次数最少,平均为0.4次。2009届从事经营管理职业类的高职高专毕业生三年内获得职位晋升的次数最多,平均为1.7次;从事中小学教育职业类的高职高专毕业生三年内获得职位晋升的次数最少,平均为0.3次。

从所从事的行业来看,2009届在“住宿和饮食行业”就业的本科毕业生三年内获得职位晋升的次数最多,本科1.5次,高职高专为1.6次。2009届本科在“医疗和社会护理服务业”“政府及公共管理”就业的毕业生获得职位晋升的次数最少,均为0.5次;高职高专生在“政府及公共管理”就业的毕业生获得职位晋升的次数最少,为0.4次。

另外,2009届本科毕业生认为对职位晋升有帮助的大学活动主要是课外自学的知识和技能(含培训)(48%),扩大社会人脉关系(38%);高职高专毕业生认为对职位晋升有帮助的大学活动主要是扩大社会人脉关系(45%),其次是课外自学的知识和技能(含培训)(39%)。

在基本工作能力方面,2009届本科生和高职高专毕业生三年后认为重要的工作能力包括有效的口头沟通、积极学习、协调安排、学习方法、理解他人、时间管理、解决复杂的问题。

就业实践

【案例8】

吴泽是某高职院校电子商务专业的毕业生。在校期间学习成绩中等偏上,综合素质较高。

大学一年级时就参加了学校的大学生就业服务社团，并通过自身的努力从部员、部长最终成为社团的主席，有很强的组织能力和沟通协调能力。临近毕业时，由于自身素质较好，吴泽希望找到一个薪资高、工作环境好，并且有职业发展空间的一个职位。但是由于自身的学历是专科，在找工作的过程中，吴泽被很多比较知名的大型企业拒绝。原因就是他想应聘的职位，大部分企业都要求是本科或本科以上学历。吴泽很着急，也很困惑。

吴泽决定一边通过继续找工作，一边考取专升本。在找工作的过程中，他咨询了学校的就业指导师，并通过网络查看了很多有关行业的信息，包括这些行业的发展、薪资水平，未来的职业晋升空间，进入行业的要求等以及大学生就业状况的一些调查报告。最终综合考虑自身素质和指导师的建议，吴泽决定在服务行业发展。经过老师和同学们的推荐，在毕业前夕，他成功应聘到一家外资连锁的酒店。从最基础的礼仪服务生开始做起。起初周围的同学和家长对他的选择表示很不理解，认为这是一个伺候人的工作，没有职业发展前景。经过一个月的工作之后，吴泽对自己的选择非常满意。他选择这个行业和职位有以下四个原因：第一，这个职位的准入门槛比较低，不会只看求职者的学历，主要看求职者的能力和性格；第二，当前经济形势下，服务行业的人才需求量和发展空间比较大，这个公司是全国连锁的公司，目前正准备在其他城市开设分店，只要努力工作，表现好，会有很多职位晋升的空间，而且这些职位晋升大部分都是内部举荐的；第三，这是一家外资星级酒店，公司开展很多先进的完整的有关管理和行业知识的培训，薪资福利待遇较好（刚刚工作一个月，工资加上各种补助就达到 3300 元，而且酒店提供住宿，无形中文节省了租赁房子的费用，这样的薪资水平比同在一个城市从事其他工作的毕业生高出许多）；第四，这个酒店比较新，大部分员工都是相同年龄段的年轻人，工作氛围比较好，人际关系比较融洽。

从吴泽的案例可以看出，毕业生经过审时度势的研判当前高校毕业生就业状况，为自己量体裁衣地设计就业目标，才能走出自己人生的精彩。

单元项目

就业去向规划：请客观分析近三年高校毕业生就业形势，并对本校本专业毕业生就业去向进行客观合理的分析，进而明确本人就业去向（例如，选择升学、出国、就业、考录公务员、参军入伍、自主创业等）1~2 个（必须含有 1 个求职就业去向，定位就业城市、行业职位，薪资期望切合自身实际）。

推荐阅读

- (1) 中国就业网 <http://www.lm.gov.cn>
- (2) 应届生求职网 <http://yingjiesheng.com>
- (3) 前程无忧网 <http://www.51job.com>
- (4) 智联招聘网 <http://www.zhaopin.com>
- (5) 辽宁省教育厅. 大学生职业发展与就业创业概论（修订版）[M]. 大连：大连理工大学出版社（第 3 版），2010
- (6) 全国高校学生信息咨询与就业指导中心. 中国大学生就业 [J]. 北京：中国大学生就业杂志社