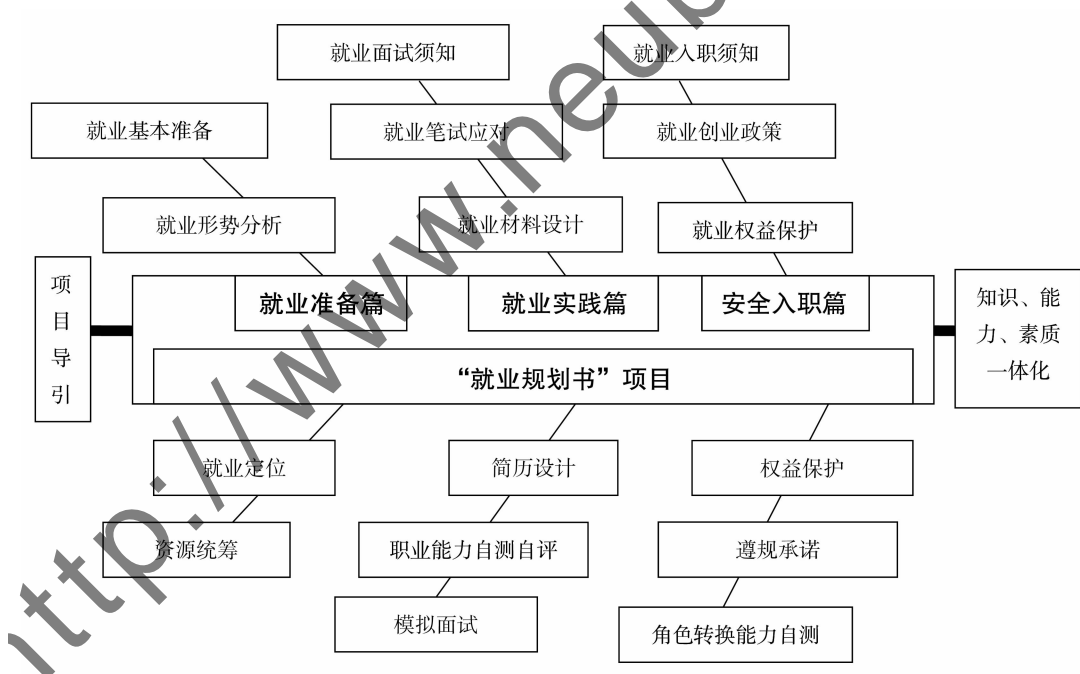


课程项目导学

项目概述

“就业规划书”项目是由学生通过企业调研、校友走访、测评咨询等方式，结合职场动态和个人实际，自主实施的课程综合实践项目。通过实施本项目，引导学生对《大学生就业指导》课程核心知识点的学习与能力点的实践演练，检验和提高学生职业规划意识与就业实务技巧，提升就业成功率和满意度。

项目导学图



项目说明

1. 项目核心知识点与能力点
 - (1) 就业形势分析
 - (2) 就业资源统筹
 - (3) 简历设计技巧

- (4) 面试问答技巧
- (5) 就业权益保护
- (6) 就业创业政策流程

2. 项目成果物

学生需完成就业规划书电子版一份，包括六个必选单元项目和两个任选单元项目（职业能力自测自评与角色转换能力自测，自主实施，不计入总分）。

3. 项目考核

项目考核采用积分法，评分表格如下：

考核要点	一、就业定位			二、资源统筹		三、简历设计				四、模拟面试		五、权益保护		六、遵规承诺	
	宏观分析	中观分析	就业意向	就业人脉信息表	媒体信息来源表	排版设计	语言表述	内容完整	技巧运用	问题模拟	回答技巧	权益陈述	保护方法	就业政策	就业承诺
得分															
总分															

项目考核评分标准如下：

(1) 就业定位（满分 10 分）

1) 就业去向分析

①宏观分析：对近三年高校毕业生就业形势进行定性定量的分析，满分 3 分。

②中观分析：对本校本专业毕业生就业去向进行定性定量的分析，满分 3 分。

2) 就业意向

明确就业意向（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 个且含有 1 个意向职位，陈述意向就业城市、行业职位、薪资期望，满分 4 分。

(2) 资源统筹（满分 10 分）

①就业人脉信息表：依据就业意向，列表提供 10 个可帮助就业意向实现的就业人脉信息，列明姓名、单位、提供何种就业帮助、联系方式、联系频度，满分 5 分。

②媒体信息来源表：依据就业意向，列表汇总 10 个可提供就业信息的媒体信息来源，列明媒体名称、网址、就业服务内容、浏览频率，满分 5 分。

(3) 简历设计（满分 30 分）

自行设计简历模板，针对意向职位设计简历内容。

①排版设计：排版美观，满分 3 分；无空格空行、无错误字符，满分 3 分。

②语言表述：语言表达具有针对性，个人描述与意向职位的从业要求相匹配。知识匹配，满分 2 分；能力匹配，满分 2 分；经验匹配，满分 2 分。

③内容完整：信息完整（具有个人概况、求职意向、教育背景、工作经历、职业技能

等内容要素，每项2分），无伪造、变造和抄袭信息，满分10分。

④技巧运用：运用数词、动词、关键词、STAR方法等技巧完成求职简历，满分8分。

(4) 模拟面试（满分20分）

①问题模拟：与求职意向相关，满分8分；含恰当比例的专业技术类问题，满分2分。

②回答技巧：从自身出发，结合问题模拟，运用面试问答技巧回答，满分10分。

(5) 权益保护（满分15分）

①权益陈述：描述大学生就业的八项基本权益，满分5分。

②保护方法：描述自我保护、平等协商、申请调节、申请仲裁以及依法诉讼等保护方法，满分10分。

(6) 遵规承诺（满分15分）

①就业政策：描述与就业方式、就业区域相符的协议签订流程、户口档案管理规定，满分10分。

②就业承诺：预计提交就业证明（就业协议书或劳动合同等）的日期，主动承诺遵守就业政策和管理规定，诚信就业，文明离校，满分5分。

小结

“就业规划书”是课程综合实践项目。学生通过项目实践，可充分理解和自觉运用课程教程三大模块相关知识点和能力点，按就业阶段进行实战演练，实现“学生”到“员工”的角色转变，为个人成功就业做好准备。

就业准备篇

项目导学

项目概述

小赵同学是某高校软件工程专业学生。进入大学三年级以来，小赵和那些经常一起上课、逛街、打游戏的小伙伴们，加入了求职者大军，开始为自己的就业出路而忙碌起来。他迫切希望了解当前的大学毕业生就业形势有哪些变化、应该着手准备哪些事项，以便明确自己的就业城市、行业职位和薪酬期望，把握各种就业机会并顺利就业。

小赵为自己做了一份就业准备计划：预计历时一个月，走访所在专业和学校就业指导部门的教师了解就业形势变化，访谈大四学长、往届校友了解本校本专业就业去向、就业渠道和薪酬水平，关注典型招聘企业并调整就业观念、整合就业资源、打通就业渠道……

就业从准备开始，这准备都包括哪些内容呢？请进入本模块学习。

项目运用的核心知识点和能力点

1. 大学毕业生就业形势分析。
2. 建立科学就业观。
3. 就业资源的整合运用。

第一章 就业形势分析

单元概述

“去产能”、“调结构”、“双创社会”、“政府鼓励引导”……以上词语，大学毕业生并不陌生。随着中国经济进入“新常态”，就业创业形势发生了巨大变化，大学生就业成为社会关注的焦点。

本章通过介绍我国就业形势和大学毕业生就业状况，引导大学毕业生理想与现实相结合，明确个人就业定位。

单元重点难点

1. 理解当前就业形势和高校毕业生就业状况。
2. 依据个人素质和就业意向明确意向职位。

单元学习建议

1. 参加指导讲座、论坛沙龙、企业开放日和招聘会等活动，感受就业形势。
2. 访谈就业指导部门、所在院系或毕业生校友，了解本专业就业状况。
3. 查询招聘信息，比照个人实际明确意向职位。

第一节 当前我国就业形势

学生困惑

【案例 1】

小勇是某高校三年级学生，他希望了解就业形势有哪些变化，近期有没有专业对口的招聘会。经过咨询，小勇了解到：由于国际国内经济形势的变化，往年早早进入校园选拔实习生的校企合作企业，大多缩减或取消了实习生招募计划；部分行业的用人单位却异军突起，释放出大量招聘岗位。面对就业形势的变化，小勇很迷茫：是选择考研等待机会，还是抓住眼前机会备战实习生选拔？

【案例 2】

小丽是某高校即将毕业的大四学生，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。小丽的父母都在事业单位工作，一直希望她毕业后能够进入政府或体制内的事业单位工作。虽然小丽所在学校提供了很多就业机会，但她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。面对全国各地纷至沓来的招考公告，她不知道能否一路通关，自己的选择是否正确。

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，在机会面前难以抉择。建议在就业准备阶段，正确认识当前的就业形势，合理规划就业定位。

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。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。就业更是经济的“晴雨表”，社会的“稳定器”。

一、当前我国的总体就业环境

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、人口结构和就业政策等构成的就业环境。

就业环境不仅决定着就业数量和就业质量，也影响着就业意识和职业价值观。

1. 当前国际经济环境

国际金融危机爆发后，世界经济虽然在各国大规模刺激政策作用下一度快速回升，但随着刺激政策的退出和作用的衰减，世界经济仍处在危机后的深度调整期。各国都在大力推进结构性改革，为未来的经济增长积蓄动能，在短期内仍难以摆脱低速增长状态。

全球经济贸易增速显著放缓。外国直接投资大幅下降，主要发达经济体增速持续下行，新兴经济体增速下行压力加大。美国政府推行单边主义和保护主义政策，导致世界经济增速下滑；各国（尤其是发达经济体）货币与财政政策的效果减弱，全球总需求不足也严重抑制了世界经济的增长；受负利率政策扩散、国际金融市场风险与投资信心缺失、部分国家深陷社会动荡等因素影响，未来数年世界经济仍将在中低速轨道内前行。

全球产业重组和产业链布局调整步伐加快。随着新技术发展和产业化进程加快，移动互联网、可再生能源、物联网、3D打印、智能制造等新兴产业加速发展，而移动互联网、云计算、大数据等信息技术在金融、商贸、制造、教育、医疗等更多领域普及应用和融合发展将不断催生新业态、新模式和新产业，传统产业将全面转型升级。在全球产业加快重组的同时，依托信息化、智能化、小型化、分散化、个性化的新型生产组织方式将逐渐取代分工明确、规范严格的标准化大工厂生产组织方式而成为主流，国际分工方式也面临变革。美国主导推进跨太平洋伙伴协定（TPP）和跨大西洋贸易投资伙伴协定（TTIP），以准入前国民待遇和负面清单管理为基础全面扩大市场准入，将劳工标准、环保标准、知识产权、政府采购、竞争中立等新议题纳入谈判范围，不仅为国际经贸规则标准提高设立了新标杆，抬高了发展中国家参与经济全球化门槛，而且会逐步改变全球产业链布局，对其他经济体产生贸易投资和产业转移的负面效应。

创新能力和合作能力决定经济格局。国际经济竞争将全面升级，以创新为国家核心战略，站在高科技前沿的国家将成为全球领袖。国际合作，将成为世界经济增长的动力。东盟、非盟、上海合作组织、欧亚经济联盟等国际多边机构将推动地区贸易的发展；欧亚地区和非洲大陆的经贸关系将会重构；随着“一带一路”与欧亚经济联盟对接的深入，互联互通水平的提高，跨国经济区、工业园区、高技术物流中心和海关仓库的建设，以及 IT 技术的广泛应用，亚洲经济增长面临新机遇。据联合国专家评估，2018 年签署的关于成立非洲大陆自由贸易区的协定将打造一个覆盖 55 个国家，12 亿人口，GDP 总额超过 2.5 万亿美元的大市场。十年之后，形势将发生重大改变。亚洲和非洲将站上新一轮出口竞争的起跑线，深度影响世界经济。

2. 当前国内经济环境

我国深化结构性改革、加快培育新的增长动力迎来新契机。国际金融危机后，发达国家纷纷加大对新技术、新产品、新产业的研发投入力度，抢占未来产业发展和国际竞争的制高点；新兴经济体也在大力推进结构调整，积极承接国际产业转移，更加重视发展制造业。在科技产业大变革背景下，我国既面临迎头赶上的机遇，也不排除我国与发达国家差距拉大、传统产业面临被技术性淘汰的风险。随着国际经济环境的变化和经济发展进入新常态，我国不可能再像以往那样寄希望于扩大出口和投资来拉动经济增长，而是要在适度扩大总需求的同时，更加注重供给侧结构性改革，特别是要适应国际国内需求结构变化提高供给体系质量和效益，实施创新驱动发展战略培育经济增长新动力，以产业结构调整升级促进外贸优进优出，更好发挥外贸进出口对促进经济增长和产业结构优化升级的作用。

我国有改革开放的积累基础，有较强的经济增长韧性和充沛动能。我国在科技创新和新兴产业发展领域，虽然与发达国家仍存在较大差距，但有着 40 余年改革开放积累的雄厚物质技术基础，在世界经济格局中的地位 and 影响力不断提升。我国工业体系完备，200 多种工业产品产量居世界第一，部分产业达到或接近国际先进水平，是世界第一制造大国和唯一拥有联合国产业分类中全部工业门类的国家。我国基础设施日益完善，高铁运营里程约占世界总量的 2/3，基本建成全球最大的移动宽带网。近几年创新产出不断扩大，连续 8 年发明专利申请量居全球首位，平台经济、共享经济、数字经济快速发展，经济发展的新动能更加充沛。

我国有规模的市场优势和内需潜力。我国人口 14 亿，拥有世界上规模最大的中等收入群体。随着居民收入稳步增长和消费结构转型升级，这个全球最具成长性的大市场将更具活力。目前，我国居民人均可支配收入和城镇化率远低于发达国家，在民生、环保等领域还有不少短板，解决发展不平衡不充分问题蕴含着巨大的市场需求。随着京津冀协同发展、长江经济带发展、粤港澳大湾区建设、长三角一体化发展、黄河流域生态保护和高质量发展等重大战略的扎实推进，资源空间配置效率将不断提升，进而释放出新的内需潜力。

当前和今后一个时期，我国经济发展将由高速增长阶段转向高质量发展阶段。虽然外部环境不确定性因素增加，以及国内经济下行压力加大影响，但是基本面仍然稳固、质量效益持续提升，高质量发展取得新的重要进展，稳中向好、长期向好的基本趋势没有改变。未来劳动力供给总量变化、人口老龄化加速发展、新的经济环境、新技术变革和新业

态发展都会对我国就业带来深刻影响。

二、当前大学毕业生就业形势

当前我国正经历经济增速放缓、产业结构优化升级、增长动力由要素驱动转为创新驱动的新常态时期，就业的宏观环境发生了巨大的变化，大学毕业生就业形势呈现出诸多变化，具体特点如下：

1. 就业总量压力长期存在，但就业形势总体稳定。

目前我国仍然是世界人口最多、劳动力最多、科技人才最多的国家，有着丰富的人力人才资源。这是经济社会发展最大的潜力所在。在未来相当一段时间内，我国的劳动力供给总量仍然巨大，就业总量仍将处于一种持续中高压状态。据统计：截至 2019 年末，全国就业人数为 7.7 亿人；到 2030 年之前，我国 16~59 岁的劳动年龄人口仍将一直保持在 8 亿左右。

我国高等教育实行扩大招生规模、自主择业以来，大学毕业生人数逐年增加。如表 1-1 所示：到 2020 年，全国高校应届毕业生人数增加至 874 万。在经济增速放缓、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（截止毕业年度 8 月底的就业率）基本维持在 70% 以上。国家出台实施了一系列促进大学毕业生就业创业的新政策，在党和国家的高度重视下，我国开始实施就业优先政策，实现了比较充分的就业，维持了就业形势的总体稳定。

表 1-1

2009—2020 年我国大学毕业生总量及增幅表

年份	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
总量/万人	611	631	660	680	699	727	749	765	795	820	834	874
增量/万人	—	20	29	20	19	28	22	16	30	25	14	40

2. 就业质量压力长期存在，但就业结构更加合理。

大学毕业生在就业质量上存在一定差别，且将长期存在，但在价值规律和宏观调控的综合作用下，就业机构更加合理。不同区域、不同院校、不同专业、不同能力的大学毕业生，人才流动和结构配比得到持续优化。我国持续推动产业转型升级、优化经济结构、转换增长动力，三大产业吸纳大学毕业生的人数比率和就业质量，得到持续优化。尤其是第三产业，具有就业吸纳能力强、就业弹性大的特点，更多适合大学毕业生就业的第三产业岗位不断涌现出来。今后一段时期，随着新经济、新产业、新业态、新模式的发展，第三产业在国民经济中的占比还将继续提高。同时，第三产业内部结构也将得到持续改善，可以为容纳更多高校毕业生就业提供空间。

3. 职业细化拓宽就业领域，跨界人才、技能人才竞争优势明显。

在“供给侧结构性改革”政策的引导下，部分企业正在经历着以混合所有制改革为主的机制转型，与互联网、大数据、云计算、智能化融合的结构转型，以及承担国家战略、顺应全球大势发展的战略转型。特别是现代农业模式创新、传统制造业和服务业的优化升级等企业转型初见成效，对经济增长的贡献也在不断加大。与此同时，在全球化和信息化的进程中，我国正从处于产业链低端的“世界工厂”向高附加值产品生产过渡，对高技能

人才的需求在不断上升，一些全球化程度高的 IT 服务、软件服务、研发服务及金融服务等企业也正吸收大量的高等教育劳动力。

伴随着移动互联网融入人们生活衣食住行的各个方面，不断涌现出新需求、新体验和新业态，由此衍生出了更细化、更专业的职业。例如，专门负责生鲜食品外卖的“同城闪送”，负责上门服务的家居衣橱整理“收纳师”，为新开发 APP 提供编写程序服务的“APP 技术工程师”等。这些新职业都是依附于整体产业的互联网化而出现，不仅要求从业人员具备相关专业技能，而且要掌握网络平台运营的基础知识，这种综合素质和综合技能较强的跨界人才，在求职竞争中体现出较好的竞争优势。

4. 就业方式灵活多样，工资收入稳步提高。

随着我国新经济、新业态、新产业不断涌现，就业形势更加灵活多样。大学毕业生可通过签订就业协议书、劳动合同、升学、出国、参军、基层项目、自由职业等多种方式实现就业创业，既可选择全天工作、兼职工作、短期项目，也可选择签订劳动合同、劳务派遣合同或接单模式就业。以升学为例，2019 年《中国本科生就业报告》显示：近 9 年本科毕业生受雇佣全职工作的比例持续下降，在国内外读研的比例持续上升。2018 届本科毕业生半年后正在国内外读研的比例达到 16.8%。2020 年教育部发布通知，硕士研究生预扩招 18.9 万左右（录取规模将达到 90 万），扩招专升本 32.2 万人左右，升学就业成为莘莘学子的热门选择。

大学毕业生的初始薪资持续提高，专业对口就业保持稳定。以 2018 届毕业生离校半年后的数据统计为例，本科平均月收入 4624 元，高职专科平均月收入 4112 元，专业对口就业率达到 66%。

5. 科技革命“双刃剑效应”，给就业带来新机遇和新挑战。

以工业自动化、互联网产业化、工业一体化为代表，以人工智能、清洁能源、量子信息、3D 打印、智能制造、虚拟现实、生物医药技术和新材料科学等为主的新一轮科技革命迅猛发展，以爆炸式、网络化方式快速渗入经济社会生活，正在重塑社会经济格局。新一轮科技革命涉及实体和虚拟经济，覆盖制造、信息、金融、安全、教育、医疗、能源以及生活服务等几乎所有行业和领域，将重构生产、分配、交换、消费等经济活动各环节，以及生产要素的重新配置，也对就业产生了广泛而深刻的影响。科技革命对于就业的影响既有“创造效应”，也有“替代效应”，且两种效应正在我国劳动力市场上叠加显现。从“创造效应”看，新技术的发展会使就业市场发生积极变化，催生一批新模式、新业态、带来新兴产业发展和和经济增长加速，直接创造新的岗位需求，科学研究、技术发明、创业设计、产品研发、工程师、程序员、文创人员、教育、管理咨询师等方面的人才需求增加。从“替代效应”看，随着新技术发展应用对就业的影响扩大，以“机器换人”等形式直接替换劳动力，势必导致一些岗位被淘汰，例如，简单劳动岗位将快速流失，一线操作工、电话客服、窗口柜员等职业需求将减少甚至消失，翻译、新闻报道、销售、简单咨询等非程序化岗位也有可能被有限替代，使得短期内岗位减少，用工需求明显减少，技术性失业增多。新科技革命会使劳动力市场岗位需求结构有所调整和优化，在一定程度上缓解普工需求的问题，也会为高校毕业生创造更多匹配的就业机会，但同时也对人力资本提出了更高的要求。

6. 新一线城市的吸引力不断增强，带动就业重心向中西部下沉。

《第一财经周刊》于2013年首次提出“新一线城市”，依据商业资源聚集度、城市枢纽性、城市人活跃度、生活方式多样性和未来可塑性五大指标，每年评选出15座新一线城市。2019年评选出的15座新一线城市依次是：成都、杭州、重庆、武汉、西安、苏州、天津、南京、长沙、郑州、东莞、青岛、沈阳、宁波和昆明。新一线城市的不断发展让大学毕业生在“北上广深”一线城市之外就业有了更多选择。2019年《中国本科生就业报告》显示：近年来本科毕业生在新一线城市就业的比例逐渐上升，其中毕业半年后的就业比例从2016届的23%上升到了2018届的26%。

从就业与发展来看，大学毕业生在新一线城市的就业与发展质量不断提升。薪资方面，新一线城市薪资水平增长相对较快。2018届本科毕业生毕业半年后在新一线城市就业的平均月收入为5117元，较2017届（4659元）增长9.8%。高于全国平均水平。毕业三年后在新一线城市就业的平均月收入较其毕业半年后增加了97%。职业发展方面，毕业生在新一线城市的晋升空间逐步扩大。

另外值得注意的是，部分新一线城市为地处中西部的中心城市，在引领区域经济社会发展，促进区域经济均衡发展的同时，也带动了毕业生就业向中西部下沉。

三、正确认识大学毕业生就业形势

面对就业形势的变化，大学毕业生应正确看待就业难现象，转变就业观念。

1. 普遍存在的就业难现象

(1) 用人单位对于毕业生学历层次的要求越来越高。

目前我国中高层次人才严重短缺，社会对高层次的复合型、外向型和开拓型人才的需求日益迫切，呈现对人才结构的需求层次重心上移的趋势。在毕业生就业中，研究生已越来越“抢手”。高校、科研单位、机关、知名公司的人才引进，以接收硕士生、博士生为主；中小型用人单位也开始希望多接收本科生和研究生。在有选择的前提下，“人才高消费”的招聘观念和不合理的录用标准，人为制造了就业难和高离职率，诱导越来越多的毕业生放弃就业竞争，盲目选择升学、培训或“慢就业”。

(2) 毕业生的就业期望值居高不下。

大学毕业生的就业期望较高，普遍感到“找不到理想的工作”，有业不就、违约跳槽或“慢就业”比率增加。这反映出毕业生求高薪、求舒适、求名气、希望一步到位的就业心态，普遍希望能到大城市、实权机关、知名公司、高薪岗位工作，甚至将就业期望简单定义为“钱多、活儿少、离家近”。

大多数毕业生想留在大城市、沿海开放城市工作，加剧了“热门职位”的竞争。而目前最需要毕业生的中西部中小城市、基层单位和服务型岗位，却面临着“要不到、分不来、用不上、留不住”的招聘困境。

(3) 毕业生的能力素质与用人单位的要求存在较大差距。

用人单位对大学毕业生的敬业精神、职业道德、思想道德觉悟和能力素质水平都提出了越来越高的要求，看重人品和能力。不少单位已经开始对接收毕业生持“宁缺毋滥”的态度。因此，学生干部、学生党员以及那些综合素质好、动手能力强、敬业精神好以及有

各种特长的毕业生越来越受欢迎。而在学校成绩平平、参加社会活动少、沟通表达和自律意识差的毕业生，就业机会越来越少。

2. 正确认识当前的就业形势

(1) 做好职业生涯规划，做好职业准备。

首先，要树立正确的职业理想。依据职业目标规划自己的学习和实践，并为获得理想的职业做好积极准备。其次，正确进行自我分析和职业分析。通过科学认知的方法和手段，对自己的兴趣、气质、性格和能力等进行全面分析，认清职业优势与特长，职业劣势与不足。

(2) 提高社会适应能力，提升就业能力。

了解就业形势、行业发展状况和职位需求，多参加社会活动和实习实践，提高社会适应能力，提升就业能力。大部分用人单位在挑选和录用大学毕业生时，都会优先考虑那些曾经参加过社会实践，具有一定组织管理能力的毕业生。

(3) 积极转变就业观念。

高等教育步入大众化教育阶段，在满足社会需求、设定培养目标、培养模式等方面都发生了一系列质的改变。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，社会有多少种就业方式，大学毕业生就可能有多少种就业方式。就业方式由单一性向多样性转变，必然带来就业观念的转变。大学毕业生应从实际出发，抛弃“精英”情节，树立大众化就业观。大学毕业生应树立基层意识、事业意识和奋斗意识，到基层锻炼自己，挖掘潜能。树立正确的职业价值观，从现实出发选择自己的就业之路。

就业实践

【案例 3】

小鹏是大连某高校电子信息工程专业大三的学生，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，小鹏对目前的大学生就业形势有了全新的认识。课下也与专业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。在咨询的过程中，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，而是由于产业布局和行业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，他开始关注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，通过学院的校企合作项目，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，毕业后与该公司签订了正式劳动合同，慢慢融入到工作环境和这座城市中。

从小鹏的案例可以看出，对就业形势缺乏了解，会影响就业观念和就业选择。只有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，才能实现自己的人生价值。

第二节 大学毕业生就业状况

学生困惑

【案例 4】

小肖是某高校计算机科学与技术专业的大四毕业生，在校期间成绩优异，外语和专业技能突出，曾担任大学生创业中心的虚拟公司 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，薪资待遇非常具有吸引力，到底如何选择，他十分困惑。

【案例 5】

小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、办公环境整洁、漂亮，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，她的幸福感就被繁重、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

大学毕业生选择不同的就业方式和就业定位，就将面临不同的发展状况。只有了解当前大学毕业生的就业状况及毕业后的职业发展情况，才能结合自身的优势与劣势做出适合自己的选择。

理论讲解

一、现行大学毕业生就业方式

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。目前大学毕业生的就业方式主要有如下几种。

1. 就业市场双向选择

就业市场是由人力资源供给、人力资源需求和供需双方交换等三个方面构成的。通过

就业市场的调节作用实现毕业生资源的合理配置已成为毕业生就业的主要方式。就业市场双向选择主要指通过招聘会形式，用人单位和毕业生双向选择实现就业的一种方式。国家、省、市、高校等公共就业服务机构，每年都举办线上、线下就业招聘会，为用人单位、毕业生构建可靠、安全的双向选择洽谈平台，促进双方通过洽谈达成就业意向或者签订就业协议；经营性就业服务机构，定期举办各类别就业招聘会，为用人单位、毕业生提供就业渠道的补充。

2. 订单培养

所谓订单培养，就是学校根据用人单位的标准和岗位要求，与用人单位共同确立培养目标，制订并实施教学计划，实现人才定向培养的教育模式。双方签订用人及人才培养协议，形成一种法定或近于法定的委托培养关系；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。它促进了人才供需双方零距离对接。提高了毕业生就业质量和就业率，从而降低成本、减少风险、提高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。

3. 招考录用

招考录用是目前国家机关招录公务员、事业单位和国有企业选用工作人员的重要方式。考试程序主要包括笔试和面试。笔试主要考核毕业生的文字能力、知识面和综合分析能力，分为专业技术测试、通用素质测试、论文写作、心理测试、综合测试等类型。面试主要了解应试毕业生的素质特征、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社会进步，发挥中央和省市政府的宏观调控作用，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，国家制定并实施了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”、“农村义务教育阶段特岗教师计划”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，而且促进了毕业生的就业，为毕业生的锻炼成长和成才及事业的发展创造了条件。

5. 应征义务兵

征集大学毕业生入伍，是适应军队信息化建设发展，从源头上提高兵源质量，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建设，推进人才战略工程的重要措施。大学毕业生应征入伍，是实现就业的一条重要途径。具体应征办法和时间，以当年当地征兵办的文件通知为准。

6. 组织部门选调

省委组织部为了适应新形势与新任务的要求，改善基层干部队伍结构和后备干部队伍建设，每年有计划地从普通高校国家计划内统招、全日制大学本科以上学历的应届毕业生（不含定向培养生、委托培养），具有授予学士以上学位条件，中共党员（含预备党员），大学或研究生学习期间担任过学生干部（不包括各类协会、研究小组负责人）、有较强的语言和文字表达能力，有一定的组织协调能力的应届毕业生中进行选拔。选调生作为党政

领导干部后备人选和县级以上党政机关高素质的工作人员人选进行重点培养而实施的一项计划。例如：辽宁省每年都有一批品学兼优的毕业生通过组织部门选调实现就业，并经过基层锻炼走上各级党政部门工作岗位。

7. 其他类型就业

此类型是指在劳动时间、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。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、微商）等。

8. 升学

此类型就业是指大学毕业生参加全国统一组织的研究生考试或地方省市组织的专升本考试被录取而落实就业去向。

9. 出国、出境

此类型就业是指毕业生出国、出境留学或工作等。

10. 自主创业

自主创业是大学毕业生一种新的就业方式。大学毕业生通过科技创新、社会服务或发挥在某一方面的特长，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，还可以为他人创造就业机会。

二、大学毕业生就业状况分析

2019年6月，第三方社会调查机构麦可思研究院独家撰写、社会科学文献出版社正式出版了《2019年中国大学生就业报告》（就业蓝皮书）。该报告对大学毕业生毕业半年后的就业去向、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统计部门发布的数据，现将高校毕业生就业状况分析如下：

1. 就业受雇全职工作的比例有所降低，升学比例有所增加。

在2018届大学毕业生中，有76.1%的人毕业半年后受雇全职工作，2.7%的人自主创业，“升学”的比例为11.5%，高于2017届和2016届同期。在“双一流”院校中，毕业生正在“国内外读研”的比例为34%，非“双一流”院校中正在“国内外读研”的比例为13.3%。高职高专毕业生“毕业后读本科”的比例为6.3%，较2017届的5.4%上升了0.9个百分点。2020年扩招研究生和专升本，升学比例将持续增加。

2018届本科毕业生毕业半年后就业率排前三位的专业是软件工程（96.8%）、能源与动力工程（96.8%）、工程管理（95.8%）。

表 1-2

2018届本科毕业生毕业半年后就业率排名前五十位的专业

本科就业率排名前五十位的专业名称	就业率 (%)
软件工程	96.8
能源与动力工程	96.8
工程管理	95.8
数字媒体技术	95.7

(续表)

本科就业率排名前五十位的专业名称	就业率 (%)
预防医学	95.5
物流工程	95.4
机械电子工程	95.3
电气工程及其自动化	95.3
康复治疗学	95.2
信息管理与信息系统	95.2
车辆工程	95.0
交通运输	95.0
护理学	95.0
市场营销	94.9
物流管理	94.9
医学影像学	94.7
信息安全	94.6
数字媒体艺术	94.6
小学教育	94.5
通信工程	94.5
园林	94.5
水利水电工程	94.4
电子商务	94.3
汽车服务工程	94.2
给排水科学与工程	94.2
地理信息科学	94.1
工业工程	94.1
测绘工程	94.0
广告学	93.8
财务管理	93.7
计算机科学与技术	93.5
旅游管理	93.5
人文地理与城乡规划	93.4
制药工程	93.4
审计学	93.4
机械设计制造及其自动化	93.3
材料成型及控制工程	93.3

(续表)

本科就业率排名前五十位的专业名称	就业率 (%)
网络工程	93.3
物联网工程	93.3
医学检验技术	93.3
电子信息工程	93.2
交通工程	93.2
人力资源管理	93.2
地理科学	93.1
自动化	93.1
信息工程	92.9
无机非金属材料工程	92.8
安全工程	92.8
学前教育	92.6
药学	92.6

2. 就业一线城市的比例呈下降趋势，在新一线城市就业比例上升。

2018 届本科毕业生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 26.2%；泛珠江三角洲区域（包括广东、广西、福建、海南），占 20.9%；泛渤海湾区域（包括北京、天津、山东、河北、内蒙古、山西），占 19.8%。

本科毕业生在一线城市就业的比例呈下降趋势，在新一线城市就业的比例呈上升趋势。其中 2018 届本科毕业生在一线城市就业的比例为 21%，与 2017 届（22%）基本持平，比 2016 届（24%）低 3 个百分点；2018 届本科毕业生在新一线城市的就业比例为 26%，比 2017 届（24%）高 2 个百分点，比 2016 届（23%）高 3 个百分点。

高职高专院校毕业生的本地生源占比为 89%，明显高于本科（65%），本地生源本地就业占比为 72%。其中东部地区高职高专院校本地生源本地就业占比为 80%，中西部高职高专院校本地生源本地就业的占比为 68%。数据显示：在一线城市就业的高职高专毕业生比例为 15%，在新一线城市就业的比例已上升到 22%，重庆、成都、武汉、郑州、西安五个中西部国家中心城市，吸纳能力持续提升。

3. 就业比例增加较多的行业是教育业，其次是信息传输、软件和信息技术服务业。

教育业是本科毕业生就业量最大且需求增长最多的行业，近五届毕业生在该行业就业的比例上升了 4.3%。从不同就业区域来看，东部及中西部地区教育业对本科毕业生的需求均持续上升，其中在中西部地区上升更为明显。2018 届本科毕业生就业比例增加较多的行业类为教育业、医疗和社会护理服务业（分别增加了 1.2%、1.1%），就业比例降低最多的行业类是金融业，降低了 1.9%。

从 2016—2018 这三届毕业生就业趋势可以看出，在就业比例排名前十位的行业类中，本科毕业生在教育业，信息传输、软件和信息技术服务业，政府及公共管理，各类专业设计与咨询服务业，文化、体育和娱乐业等行业类就业比例逐届增加。

表 1-3 本科毕业生毕业半年后就业的主要行业类排名前十

本科毕业生就业的行业类名称	就业比例 (单位:%)			
	2018 届	2017 届	2016 届	2018 届较 2016 届增幅
教育业	14.9	14.7	13.7	1.2
建筑业	9.1	8.4	8.6	0.5
信息传输、软件和信息技术服务业	8.8	8.5	8.4	0.4
金融业	8.1	9.0	10.0	-1.9
医疗和社会护理服务业	6.2	6.3	5.1	1.1
政府及公共管理	6.0	5.9	5.6	0.4
电子电气设备制造业 (含计算机通信、家电)	5.6	5.9	5.8	-0.2
各类专业设计与咨询服务业	5.5	5.4	5.3	0.2
文化、体育和娱乐业	4.2	3.9	3.8	0.4
零售业	4.0	4.1	4.1	-0.1

从职业类别上看,2014—2018 届本科毕业生就业比例上升最多的前三位职业类分别为中小学教育、互联网开发及应用、媒体/出版,近五届就业比例依次上升了 3.2%、2.0%、1.9%;就业比例下降最多的前三位职业类别分别为销售、建筑工程、机械/仪器仪表,近五届就业比例依次下降了 2.9%、1.7%、1.6%。

2014—2018 届高职高专毕业生就业比例上升最多的前三位行业类分别教育业、信息传输、软件和信息技术服务业、各类专业设计与咨询服务业,近五届就业比例依次上升了 3.4%、1.2%、1.2%;就业比例下降最多的三个行业类分别为交通运输设备制造业、机械制造业、电子电气设备制造业(含计算机、通信、家电等),近五届就业比例依次下降了 1.9%、1.6%、1.0%。

现代服务业是高等职业教育主要的服务面向领域,对高职高专毕业生的吸纳程度较大。数据显示,近五年应届高职高专毕业生在现代服务业就业的比例持续上升,从 2014 届的 55.0%上升到了 2018 届的 61.3%。在现代服务业的各类行业中,高职高专毕业生在医疗和社会护理服务业的就业量最大,近五年就业比例均稳定在 7.5%左右;与此同时,就业于教育业(2014 届 3.9%,2018 届 7.3%)以及信息传输、软件和信息技术服务业(2014 届 4.2%,2018 届 5.4%)的比例上升较为明显,近五年分别上升了 3.4%、1.2%。

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。

2018 届本科毕业生就业最多的用人单位类型是民营企业/个体(54%),高职高专毕业生在民营企业就业的比例为 68%。中小型企业是吸纳毕业生的主力军。2018 届本科毕业生就业于 300 人及以下规模的用人单位的比例为 50%。其次是 3000 人以上规模的用人单位(24%)。

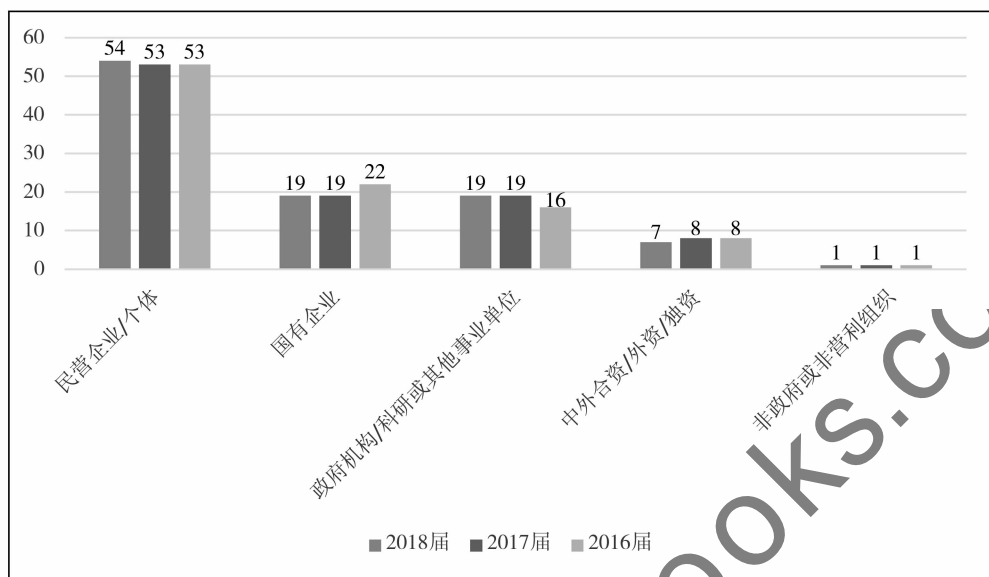


图 1-1 2016—2018 届本科毕业生就业的用人单位类型分布变化趋势 (单位: %)

5. 月收入呈上升趋势。

2018 届大学毕业生毕业半年后月收入 (4624 元) 比 2017 届 (4317 元) 增长了 307 元, 比 2016 届 (3988 元) 增长了 636 元。其中, 本科院校 2018 届毕业生月收入 (5135 元) 比 2017 届 (4774 元) 增长了 361 元, 比 2016 届 (4376 元) 增长了 759 元; 高职高专毕业生 2018 届 (4112 元) 比 2017 届 (3860 元) 增长了 252 元, 比 2016 届 (3599 元) 增长了 513 元。

2018 届本科学科门类中, 毕业生毕业半年后月收入最高的是工学 (5485 元), 最低的是历史学 (4348 元)。在 2018 届本科毕业生中月收入排名前十位的专业分别为: 信息安全 (6972 元)、软件工程 (6733 元)、网络工程 (6597 元)、物联网工程 (6420 元)、信息工程 (6387 元)、计算机科学与技术 (6219)、法语 (6029)、数字媒体技术 (5955)、微电子科学与工程 (5872)、通信工程 (5848)。

2018 届本科生毕业半年后从事的主要职业类月收入最高的是互联网开发及应用 (6470 元), 其次是计算机与数据处理 (6457 元)。2018 届本科生毕业半年后月收入最高的行业类为信息传输、软件和信息技术服务 (6241 元), 其次是运输业 (6047 元)。2018 届本科生毕业半年后月收入增长最快的职业类为保险, 增长率为 11.1%; 2018 届本科生毕业半年后月收入增长最慢的职业类为房地产经营, 增长率为 3.2%。

2018 届毕业生毕业半年后在中外合资/外资/独资单位就业的人群月收入最高, 本科毕业生 (5734 元), 与 2017 届相比, 2018 届本专科毕业生在各类型用人单位就业的月收入都有所上升。

2018 届高职高专毕业生, 毕业半年后月收入最高的专业大类是交通运输大类 (4691 元), 最低的是文化教育大类 (3621 元); 月收入最高的行业类为运输业 (4988 元), 其次是信息传输、软件和信息技术服务业 (4805 元); 月收入最高的职业类是经营管理 (5126 元), 其次是航空机械/电子 (4999 元); 月收入最高的用人单位类型是 3000 人以上规模的

大型用人单位（4821元），其次是国有企业（4468元）。

2015届高职高专毕业生，毕业三年后月收入最高的专业是电子信息大类（6901元），月收入最低的是文化教育大类（5160元）；月收入最高的行业类是信息传输、软件和信息技术服务（7610元）；月收入最高的职业类是经营管理（8064元），月收入最高的用人单位类型是3000人以上规模的大型用人单位（6670元），其次是中外合资/外资/独资（6275元）。

6. 近半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。2018届大学毕业生工作与职业期待吻合度为49%，与2017届（49%）基本持平。其中，本科和高职高专院校2018届毕业生工作与职业期待吻合度分别为52%、46%，均与2017届（分别为52%、46%）基本持平。

认为工作与职业期待不吻合的原因主要是“不符合自己的职业发展规划”，其次是“不符合自己的兴趣爱好”。

7. 毕业时基本工作能力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。

在用人单位眼中，在所有维度的能力中，毕业生在理解与交流能力中最重要的是积极聆听、积极学习、有效的口头沟通能力（重要度均为70%）；科学思维能力中最重要的是科学分析能力（重要度为67%）；管理能力中最重要的是谈判技能（重要度为72%）；应用分析能力中最重要的是疑难排解能力（重要度为72%）；动手能力中最重要的是电脑编程能力（重要度为79%）。

2018届大学毕业生毕业时，无论是本科毕业生还是高职高专毕业生掌握的基本工作能力的水平，均低于工作岗位要求的水平。本专科平均值为54%，其中本科为56%，高职高专为53%。

三、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，属于职业的探索期，大学毕业生大多会感到现实与理想落差很大。以下是就业蓝皮书中，麦可思研究院对2015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薪资水平、职位晋升、职业发展等问题进行的调研统计。

1. 毕业三年后收入增长，涨幅为80%。

2015届大学生毕业三年后平均月收入为6723元（本科为7441元，高职高专为6005元）。2015届大学生毕业半年后的平均月收入为3726元（本科为4042元，高职高专为

3409元),三年来平均月收入增长2997元,涨幅为80%。从近三届的趋势可以看出,大学生毕业半年后月收入呈上升趋势。其中本科院校毕业生毕业三年后平均月收入涨幅为84%,高职高专毕业生毕业三年后平均月收入涨幅为76%。

2. 三年后月收入最高的用人单位类型为外企,而在民营/个体企业中收入涨幅最大。

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。2015届毕业生在中外合资/外资/独资单位就业的三年后月收入最高,本科毕业生达到8529元,而在民营/个体企业就业的三年后月收入涨幅最大,为102%。

3. 近六成大学毕业生三年内获职位晋升,大学课上所学的知识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。2015届大学毕业生三年内有59%的人获得职位晋升,与2014届(58%)基本持平。其中,本科、高职高专这一比例分别为57%、62%。均与2014届(分别为56%、61%)基本持平。

2015届从事经营管理职业类的本科毕业生毕业三年内获得职位晋升的比例最高(82%),其次是房地产经营(76%)和餐饮娱乐(72%);从事公安/检察/法院/经济执法职业类的毕业生职位晋升的比例最低(31%)。

2015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比例最高(86%),从事医疗保健/紧急救助职业类的毕业生三年内获得职位晋升的比例最低(36%);在住宿和饮食业就业的毕业生三年内获得职位晋升的比例最高(77%),在政府及公共管理、医疗和社会护理服务业就业的毕业生三年内获得职位晋升的比例最低(均为40%)。

2015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上所学的知识和技能(45%),其次是课外自学的知识和技能(含培训)(44%)、假期实习/课外兼职(34%)等。2015届本科毕业生职位晋升的类型主要是薪资的增加(78%)、工作职责的增加(70%)。2015届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课上所学的知识和技能(35%)、扩大社会人脉联系(35%)、假期实习/课外兼职(34%)等。职位晋升的主要类型是薪资增加(74%)和工作职责的增加(70%)。

调研显示:毕业十年后的大学毕业生,有50%从事管理岗位,有36%从事技术岗位;从职务来看,有10%处于高层管理,有50%处于中层管理,普遍成为职场中坚力量。

就业实践

【案例6】

小吴是某院校的专科毕业生,综合素质较高。在找工作的过程中,小吴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,企业要求本科或本科以上学历。经过咨询学校的就业指导师,了解各行业的发展现状、薪资水平、招聘要求等信息,小吴决定在服务行业发展。

在毕业前夕,他成功应聘到一家外资连锁酒店。从最基础的礼仪服务生开始工作。经过一个月的工作之后,小吴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,这个公司正准

备在其他城市开设分店，内部晋升机会非常多；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，且薪资福利待遇较好（刚刚工作一个月，工资加上各种补助就达到4500元，而且酒店提供住宿，无形中又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，酒店的工作氛围很好，大部分员工都是相同年龄段的年轻人，人际关系比较融洽。

经过三年踏实积累的小吴，恰逢酒店启动线上运营的良机，最终转入运营部做了部门主管。从小吴的案例可以看出，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，才能走出职场的精彩。

单元项目

就业定位：

(1) 就业去向分析

①宏观分析：对近三年高校毕业生就业形势进行定性定量的分析。

②中观分析：对本校本专业毕业生就业去向进行定性定量的分析。

(2) 就业意向

明确就业意向（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个且含有1个意向职位，陈述定位就业城市、行业职位，薪资期望。

推荐阅读

[1] 麦可思研究院. 2019年中国本科生就业报告 [R]. 北京：社会科学文献出版社，2019.

[2] 麦可思研究院. 2019年中国高职高专生就业报告 [R]. 北京：社会科学文献出版社，2019.

[3] 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.

[4] 张成刚. 就业变革：数字商业与中国新就业形态 [M]. 北京：中国工人出版社，2020.

第二章 就业基本准备

单元概述

项目经理、咨询顾问、实习店长、工程师、储备干部……前方正有一大波职位来袭。自初中以来，大学毕业生“十年磨一年，霜刃未曾试”，想必此刻已经摩拳擦掌、跃跃欲试了吧？别急！行动前还有很多准备工作。

本章通过介绍就业基本准备的技巧，引导大学毕业生建立科学就业观，有效整合就业资源，向意向职位出发。

单元重点难点

1. 建立科学就业观念。
2. 整合就业资源，做好就业的各项准备。

单元学习建议

1. 学习心理调适技巧，建立社会支持系统，舒缓转移就业压力。
2. 整理人脉资源和信息资源，做好就业的各项准备。

第一节 就业心理的准备

学生困惑

【案例 1】

黄某，女，温柔文静、喜欢沟通，是大连某高校电子商务专业的大四学生。大学期间她曾先后担任院学生会外联部部长、校学生会实践部部长等职务，提升了表达能力，增长了管理经验，梦想成为一名谈笑间就能签单千万合同的高级销售顾问。满怀憧憬的黄同学，很快就通过校园招聘会得到某电商平台销售经理的实习机会。但实习不满两个月，她就提出了离职。自述离职原因：二十余年的家庭沟通和校园沟通都是在和气有礼的氛围中进行，无法忍受销售场景中的电话拒绝、客户爽约、人格质疑、同事猜测、业绩考核造成的心情抑郁，而且每天都有即将离职的领导同事，每天要反复背诵常见客户问题解答大全，感觉毫无归属感和价值感。

【案例 2】

王某，男，内向寡言，平时总觉得自己不如别人，是大连某高校数字媒体技术专业的大四学生。在就业时非常关注薪酬福利、工作稳定性、工作质量和发展前景，幻想就业时“一飞冲天”。凡是以上信息不明确的招聘公司，一概视为“廉价劳动力集中营”和“中介培训、骗子公司”，坚决不投递简历、不报名参加实习生选拔。在招聘网站向世界 500 强公司多次投递简历均石沉大海后，每次听到同学签约的消息就怅然若失、心慌气短、夜不能寐。临近毕业，他每天催着父母为其“办工作”，自己躲在寝室打游戏、看小说、订外卖、刷朋友圈和短视频……

【案例 3】

赵某，女，自信乐观，经济条件优越，是朋友圈里的美食达人、时尚达人。大四找工作时，她确定的要求是“钱多、活儿少、离家近”，工作绝对不能影响身心健康和生活品质。入职某上市公司实习后，被领导发现她在工作时间从事海淘代购，多次缺席会议接打私人电话、工作拖沓推诿，不到一个月就解除了实习协议。赵某选来选去，觉得所有工作都很累，看人眼色还受气，不如在家做个网商。刚刚习惯了朋友圈里的“赵总”称呼，她却发现熟人经济也是有瓶颈的，即使 24 小时在线，也面临着“熬夜吆喝不赚钱”的创业窘境。

【案例 4】

孙某，男，性格懦弱、缺乏主见，听取亲友意见报考了外语专业。进入大四后，平时在一起上课吃饭的同学们开始各奔前程。他感受到突如其来的就业压力，时常为自己应该选择什么样的职业而感到焦虑。看见舍友参加了服务外包岗位的兼职实习，他赶紧询问是否有机会去陪同体验；听说外地的中小学教师招考名额大增，他四处找人打听怎么报名备考；听说在线教育培训岗位赚的多，他立刻上网加入了海投。当他拿到录用通知时，又觉得肯定还有更好的机会，于是奔波在寻找“好工作”的路上，直到毕业也没有签约。

指导建议

以上案例反映出大学毕业生在就业准备阶段，不同程度地存在理想与现实相矛盾、就业心理不健康、职业价值观不正确等问题，浪费了宝贵的就业机会，延误了融入社会、成才成长的最佳时机。大学毕业生作为初次就业群体，在就业前要做好基本的心理准备，学习心理调适技巧，建立社会支持系统，舒缓转移就业压力。

理论讲解

就业是人生发展过程中的重大转折点，是从“自然人”向“社会人”过渡的重要阶段。在这个万物互联、数据共享、科技繁荣、竞合加速的时代，大学生作为初次就业群体，面临着越来越多的机遇挑战和价值标准。规避心理误区和心理障碍，建立科学就业观和职业价值观，才能坚守本心、满意就业。

一、大学毕业生就业心理误区和心理障碍

很多大学毕业生存在有业不就，或者就业后稳定性差的情况。究其原因，除了人才市

场的总量矛盾和结构性矛盾外，大学毕业生的就业心理误区是重要影响因素。例如，只注重入职身份，忽视用人单位或岗位本身价值；只重视事业单位或国营企业，忽视合资企业和民营企业；只注重复杂技术工作，忽视简单操作工作；过于依赖学校的就业推荐，忽视自主就业的能动作用；过于强调专业对口行业，忽视专业接近或延伸的就业机会；过于强调眼前就业薪水高低，忽视个人长远发展机会和潜力。

1. 常见的就业心理误区

(1) 期望过高

我国已初步建成各级、各类、各区域、线上线下人才市场，不同地区、行业、公司的同一职位存在肉眼可辨的天差地别，为大学毕业生提供跨度极大的就业选择。2000年前后出生的大学毕业生，大多成长在由爷爷奶奶、姥爷姥姥、爸爸妈妈“六个钱包”支撑下的家庭环境，有良好的互联网使用习惯、信息获取方式和独立的价值判断标准，但又缺乏兼职实习的直接体验，经常进入脱离实际、期望过高的就业心理误区。很多毕业生只选择“京沪广深”和“新一线”城市，只选择上市公司和外资企业，只选择薪酬丰厚的互联网、金融、地产、教育培训等热门行业，忽视个人具备的知识技能经验实际情况以及其他从业机会带来的成长性。

【案例 5】

小徐是一名来自贵州的毕业生，在校成绩优秀，但直到6月底领取毕业证时还没落实工作单位。曾经有一家北京的研究所录用他，可他不愿意去。“那个老国企，虽然科研能力挺强，有免费员工宿舍，一个月才挣5000多块钱，在北京怎么够花？如果不给到税后8000的薪资，我就不去签约报到，再去上海、杭州试试！”

案例分析：这位毕业生就业期望过高，认为自己学习成绩优秀，就一定能找到比其同学薪资更高的职位，忽视了用人单位的其他福利和成长空间，没有调研北京市同行业应届毕业生的平均薪资和能力水平，容易延误入职或就业失败。

职业目标的设定，应坚持个人特质与职业环境相匹配原则、脚踏实地与放眼未来相结合原则、实现自我价值与服从社会需要相结合原则，避免就业定位的理想主义色彩，适当地调整就业期望值，避免高不成、低不就。第一份职业的成功，有利于建立自信，尽早完成工作经验和客户资源的积累，为下一次就业机会的把握创造条件。

(2) 盲目攀比

很多大学毕业生希望在未来的工作岗位上做出一番事业，实现自己的人生价值。但他们往往缺乏踏实积累的心理准备，希望一毕业就进入大企业、好单位，在工作中具有“话语权”，与同龄人相比，能在较短时间里一举成名。他们沉溺在对未来的设想中，却不能从小事做起、从基层做起、从现在做起。

【案例 6】

湖南某大学生就业指导中心的老师说：“学生们不愿下基层，看不上小企业。一些学生对‘蓝领’不屑一顾，学机械的不愿下车间，学建筑的不愿跑工地，学管理的不愿跑市场，大家都想呆在大城市、好单位。看到其他毕业生在省会城市找到工作了，就拼命往里钻。”

案例分析：一些学生讲“级别”，觉得在校园期间我成绩比你高，荣誉比你多，“官

职”比你大，理所当然工作也应该比你好。不能接受每天写文档、做表格、接电话、发邮件、办手续的基础工作，热衷于攀比同龄人的薪资福利、结识人脉搞关系。却不知“做正确的事”、“正确地做事”、融入流程和管理，才是新人价值的判断标准。这些热衷于攀比的“高材生”，最终只能在“一山更比一山高”的畅想中患得患失，错失与下一个美好的相遇。

不积跬步无以至千里，不重视踏实积累，机会面前就难以华丽地转身。有的大学毕业生在就业时，相互攀比，首先考虑的是企业名气、工资多少、带薪假期等，是否与自己专业对口，自己的能力、兴趣、性格是否符合岗位的要求则排在其后，经常丢了西瓜摘了芝麻。原已落实了工作单位的大学毕业生，一听别人选择了比自己知名度高、效益好的单位就心理不平衡，有的大学毕业生索性解除了原已签约的工作单位，匆忙交接甚至不交接工作就重新回到求职者队伍。这种互相攀比、见异思迁的就业心理，造成工作氛围紧张、办公效率低下、客户资源损失、团队建设断链，是职场中典型的损人不利己。

(3) 缺乏自信

大学毕业生在就业时不自信，主要是源于渴望竞争又患得患失的矛盾心理。在激烈的就业竞争中，这种心理问题是走向成功的大敌。

【案例 7】

毕业生韩某，经过三年的大学生活，具备了一定的专业知识。但面对激烈的竞争，总感觉自己普通本科高校的毕业证不够硬气，相貌身高不占优势，没有学生干部工作经历，获奖证书也拿不出手。眼看同寝室的毕业生都走上了工作岗位，自己也挺着急。这种心理状态使得自己缺乏竞争勇气，缺乏自信心，走进人才市场就心里发慌；参加招聘面试，心里忐忑不安；最后发展到干脆不去主动找工作，而是依赖亲朋好友介绍。

案例分析：有的毕业生对于求职一事总是忧心忡忡，担心失败。明明是自己理想中的工作，可一看到求职者众多、招聘需求人数少，就打起退堂鼓来，连尝试的勇气也没有，明知求职者要靠自己“推销”，可就是没有勇气跨进用人单位的大门；有的毕业生依赖家长，依赖亲朋好友，在洽谈会上，由父母或亲朋好友代替自己同用人单位洽谈，把自己的命运交给别人来决定；有的毕业生一到招聘者面前，就面红耳赤、手足无措，回答招聘者的询问惊慌失措、语无伦次，害怕学习新知识、新技能，凡此种种都是缺乏自信的表现。

自信来源于自我认知和评价反馈。正确认知自我的学科基础、项目经验、任职履历、获奖经历、职业性格、背景资源和综合素质，调研定位匹配的职业环境就可以建立自信。学习能力强、身体状况好、家庭负担小、尝试成本低，是大学生毕业生就业的天然资本。毕业生既要正确评估自己的职业技能，认识到自身的不足，更要自信学习能力，坚韧担当勇气。机会属于有准备的人，更属于把握机会、勇于争取的人。面对竞争，往往是狭路相逢，勇者胜。例如，某公司紧急招聘 Oracle 数据库初级运维人员，却发现找不到满足条件的求职者，招聘面试的结果出人意料：恰恰是那个回答“我学过其他数据库，我的学习能力很强，我相信半个月就能自学上岗”的求职者最终赢得了试用机会。

(4) 孤傲自负

当代大学生成长的家庭环境优越、社会环境宽松、自我效应感强，具有兴趣广泛、多

才多艺、个性张扬、注重自我的时代特点。高升学率、多获奖率、频关注率的鼓励教育,使得自我认识易出偏差,孤傲自负。很多毕业生自认为文化素质高、思想活跃、知识面广,无形中产生了优越感。因此,在就业时往往脱离实际,自我设计着未来,梦想将来在科研单位当科学家,在高校当教授,在机关当政治家,或出国留学等。就业时傲气十足,看不上这个职位,瞧不起那个单位,鸡蛋里挑骨头,似乎没有满意的工作。

【案例 8】

毕业生小肖,是家里的独子,在校时担任几十人规模的学习部部长,多次获得奖学金。但他一切以自我为中心,个人主义作风严重,行为自私自利。由于他在校园里一帆风顺,便以为自己无所不能,傲慢自大。他坚信自己的做法才是最正确的方式,多次未经调研就向单位主管要求变革管理制度,采用国内知名公司的制度流程,引起单位主管极度反感,造成就业失败。

案例分析:孤傲导致脱离实际,使自己的态度行为与现实产生冲突。一叶障目,变法不成,身背恶果。

大学毕业生初入社会,应清零心态,像海绵一样吸收新知识、实践新技能、熟悉新流程、认识新环境。成绩只代表过去,没有积累就没有创新,不要孤傲自负、锋芒毕露、眼高手低、迫切改变他人。正确认知“存在即合理”,多学多问多实践,徐徐图之才能赢得自下而上的逆袭成功。

2. 常见的就业心理障碍

心理障碍是指一个人由于生理、心理或社会原因而导致的各种异常心理过程、异常人格特征的异常行为方式,是一个人表现为没有能力按照社会认可的适宜方式行动,以致其行为的后果对本人和社会都是不适应的。

就业心理障碍大多是由认知错误、不良体验、情绪失控造成。常见的心理障碍有以下几种:

(1) 就业焦虑

就业焦虑是指大学毕业生因就业问题而产生紧张的情绪体验。就业焦虑是由心理冲突或挫折引起的,是一种紧张不安的复杂情绪反应,主要表现为恐惧、不安、忧虑等。

对于没有社会经验的大学毕业生来说,初次面临就业这一人生大事,产生焦虑心理是一种正常心理现象,适当的焦虑可以保持恰当的紧张度,增强进取心和促进积极行动。但是过度焦虑会导致严重的心理疾病,从而影响就业和生活。毕业前夕,大多数大学毕业生表现为过度焦虑心理问题。尤其是一些来自边远地区、性格内向、有生理缺陷、学习成绩欠佳、家庭经济困难的大学毕业生较为突出。这种焦虑使他们在就业时精神负担沉重,紧张烦躁,不利于就业和生活学习。

(2) 就业自卑

在就业问题上,自卑表现为大学毕业生不能对自己的知识、能力、素质等进行正确评价,缺乏就业自尊心、自信心,不敢参与竞争。尤其是经历过就业失败的打击后,会加剧这种自卑心理。过度自卑,会产生“就业恐惧症”,导致精神不振、消极厌世、悲观失望,甚至走向极端。这种自卑心理在一些性格内向、专业技能较弱或低学历者当中相对明显。

（3）就业怯懦

怯懦是指胆怯、怕事、懦弱、拘谨的人格表现缺陷。大学毕业生怯懦通常表现为：害怕在就业中遇到困难，意志薄弱；害怕在就业中遇到挫折，情感脆弱；害怕面试中出现问题而谨小慎微，性格软弱；害怕就业失败而不愿冒半点风险。因此，怯懦的大学毕业生在就业过程中，因怯懦而常常退避三舍，缩手缩脚，不敢自荐；在激烈的竞争中，因怯懦而常常不能充分发挥自己的才智，以至于错失良机，导致自我评价和自信心的下降。

（4）就业孤傲

孤傲心理是缺乏客观的自我分析和自我评价的表现。有些大学毕业生，特别是各方面都比较优秀的学生，就业时往往好高骛远，自认为高人一等，自我欣赏，傲气十足。在就业过程中，在明显的功利动机、求名动机驱使下，看不上这个单位，瞧不起那个职业，这山望着那山高，甚至产生“英雄无用武之地”的感叹。倘若未能如愿，则会情绪一落千丈，而产生孤独、失落、烦躁、抑郁等心理现象。

（5）就业冷漠

冷漠是遇到挫折后的一种消极的反应。一些大学毕业生在就业时，因受到挫折而感到无能为力、失去信心，往往会出现不思进取、情绪低落、情感淡漠、意志麻木等心态。自认为看破红尘，消极对待就业，最后随便去一个单位，心灰意冷、听天由命。

（6）就业急躁

急躁是一种不良的心境，急躁使大学毕业生缺乏自我控制能力，会导致事倍功半甚至事与愿违的结果。大学毕业生就业时常常出现忧心忡忡、烦躁不安、心理紧张、无所适从等现象。在职业尚未最终确定之前，大学毕业生普遍存在急躁心理，恨时间过得太慢，怨用人单位优柔寡断。急躁心理还反映在选择单位上，在对用人单位了解较少的情况下，就匆匆签约，一旦发现未能如愿，又后悔莫及。尤其是在规定的期限内未落实单位的一些大学毕业生，心理更为急躁。

（7）就业抑郁

大学毕业生就业过程中往往因为屡屡遭受挫折，不被单位所认可接受，导致情绪低落、愁眉不展的抑郁心理。抑郁心理状态往往在性格内向、气质类型为粘液质和抑郁质的大学毕业生人群中最易出现。处于抑郁状态的大学毕业生，一般较长时间陷于就业失败事件的阴影中而不能自拔，表现出信心不足、过度敏感、生活中稍有不顺心的事，情绪就很难平静。

二、大学毕业生应具备的就业心态

选择职业，就是选择未来。每个大学毕业生，如果正确地选择了职业，就是为未来的成功奠定了良好的基础。为此，大学毕业生要把握好机遇，迎接挑战，争取迈好走向社会的第一步。随着就业市场人才竞争的日趋激烈，社会对大学毕业生的心理调适能力的要求也越来越高。在充满竞争和挑战的就业大潮中，毕业生具有良好的就业心态，才能适应变化着的就业市场，找到理想的工作单位。

1. 正确自我认知

自我认知既包括对自身条件、心理特征、行为能力等的自我认识，也包括他人对自己的评价，它是自尊、自信等自我评价的基础。学会客观、全面地自我认知是进行自我调适

的基础。常言道：知人为聪，知己为明；知人不易，知己更难。大学毕业生深入分析自己的气质、兴趣、思想、品德、知识、技能、个性特征，判断自己居于或接近于哪种类型，并以此为基础，扬长避短，选择适合自己奋斗目标的职业和单位，这是消除大学毕业生矛盾心理，在就业时既不妄自尊大，又不妄自菲薄的前提。

2. 清除从众心理

水往低处流，人往高处走，就业中存在“往高处走”的心理是可以理解的。但问题是“人往高处走”时，应该想想，这个众人向往的“高处”是否就是真正的“高处”，是否一定适合自己的发展。这要根据大学毕业生不同的能力、气质、兴趣、性格、性别以及家庭状况等做出具体分析，不能一概而论。因此，在就业中不能一味顺应“从众心理”，科学的就业方法应是选择社会需要并能发挥个人特长的职业，以个人所长择社会所需，方可人尽其才，舍此无法实现职业理想。也就是说，应该将个人的主客观条件与社会职业岗位相对照、相匹配，从而进行选择，不人云亦云，也不相互攀比，寻找适合自己去做的工作。

【案例 9】

她，一位没有上过正规大学课程的参加自考的女生，却击败了好几十位来自名牌大学的学生，在一家知名外企应聘到了一份令人羡慕的工作，一年后，她又做起挑战性很强的同传翻译。

在采访中，当问她是怎么看待机遇的，她微微地笑了一下说：“我知道自己是金子，但我更知道自己发出亮光。”接着，她向我讲述了她让自己发光的几个事例。

不可否认，作为自考生，虽然拿着国家承认的文凭，但是却要比正规大学的毕业生面临更多的艰辛，如果连自己都不能展示自己的优点，那么别人就更不可能信服。

“我租住的宿舍离著名高校北京航空航天大学很近，说实话，我也很羡慕他们那些名牌大学的学生，我也承认，他们之所以能进入重点高校一定有很多的优点。因此，我的心中就有一个想法，一定要找机会多向他们学习，而且，要在学习的过程中为自己找到被认可的机会。”“北航有英语角，很多同学都在那里练习英语，而且有外教指导。我自考考的正是英语科目，我当时想，这是提高自己口语水平的一个很好的机会。于是，我动员宿舍的人和我一同去，然而费了一晚上的口舌，大家没有一个人愿意和我去，原因很简单，在很多自考生心中，有一个谁也不愿意承认但却真实存在的声音——我是自考生，与名校生相比，我低人一等。最后，我一个人去了。说实话，听着名校学生流利的英语，我的心里又激动又紧张。我不停地给自己打气——你能行！要想让别人知道你的优点，你必须学会突破自卑。就这样，我终于说出了第一句话，逐渐地，我进入了状态，越讲越流利，越讲越兴奋。我积极地向外教提了很多问题，以至于临分别时，外教微笑着对我说：‘你是一个聪明的女孩，我能看出你对英语很感兴趣，你是很棒的！’而且，我的表现给外教留下了很深的印象，他一下子记住了我的名字。”

“有了第一次的良好体验，我越发觉得，自己其实并不差，关键是能把自己的才华展示出来。从那以后，在我读自考的四年里，只要有英语角，无论刮风下雨，我都赶去参加。在北航没有英语角的时候，我还骑车赶到人大、北大等名校去参加英语角。以至于很多人都认识了我。”

“后来，当外教知道我是一位自考生时，他对我说：‘你的勇气将是你最好的大学。’”

“这句话深深地影响着我，我寻找一切可以提高英语能力、可以巩固自己优点的机会。每一次去听讲座，我都是坐在第一排的学生，而通常大家是不愿意坐在第一排的；每一次老师提问，我都是第一个举起手来将自己心中的想法响亮地回答出来的。而且，我也尽可能地争取和名校同学一起参加活动的机会，我知道，有可能，机遇就在一瞬间降临。”

“事实上，我之所以能够击败那么多对手，应聘到一份令人羡慕的工作，也正是因此。”

“有一次，北航学生会举办英语演讲比赛，我去报名，但由于我不是本校的学生，我被拒绝了。但是我没有退缩，我努力地和负责人联系，希望他们能给我一次机会，可以不给我参与评奖资格。可能是我太执着了，他们终于破格让我参加了。”

“站在演讲台上，面对着台下那些名牌大学的老师和同学，我心中的热血在沸腾，我在想，谢谢你们给我这次机会，我一定要以自己最好的表现来珍惜这次机会，来感谢你们。那一次，我表现很好。出乎我意料的是，演讲比赛将近结束时，一位老外走上台来，他是来这里招聘员工的。他客气地邀请了几位同学，说如果对他们公司感兴趣，可以去了解一下，我便是其中一位。原来，这位老外还在其他高校用这种机会初步选定了一些同学。”

“应聘那天，他让我讲一下把英语讲好的技巧，我生动而简洁地讲了来自北京自考的经历以及自己寻找机遇的过程。听完之后，老板赞赏地向我点头。就这样，我顺利地击败了其他的求职者，拥有了一个难得的工作机会。”

3. 培养情绪控制能力

情绪是一种复杂的心理活动，保持良好情绪是形成积极向上的竞争意识的前提和基础。在就业过程中，面对日趋严峻的就业压力，大学毕业生要有效地调节自我情绪，必须不断提高自身的情绪控制能力。美国心理学家沙赫特、辛格及阿诺德认为，情绪的产生是由环境事件（刺激因素）、生理状态（生理因素）、认知过程（认知因素）三个条件制约的，其中，认知因素是决定情绪的关键因素。因此，大学毕业生要随时了解自身在就业中的真实感受，妥善管理自我情绪，以自信、自尊、自强、豁达、淡定等积极和稳定的情绪状态，从容面对就业过程中各种问题和困难。这是成功就业的最重要心理基础。

4. 克服“主见缺乏症”

人无千日好，花无百日红，用人单位亦如此。在发展的不同阶段，需要不同类型的人才去支撑业务的开展。每个人的价值标准和诉求不同，有人好评就会有人差评，有人晋升就会有人离职。大学毕业生必须克服“主见缺乏症”，根据自己的条件，结合用人单位的要求，分析哪个职位更适合自己、更有利于自己的未来发展，进行综合比较，权衡利弊，做出科学的取舍。一味地犹豫等待，只能坐失良机。

5. 学习自我心理调适

心理调适，是指改变或扩大原有认知结构，以适应新情境的历程。大学毕业生在就业过程中，不可避免地会遇到困难、挫折和冲突，引发各种心理问题，既不利于个人身心健康也不利于就业。心理调适的作用就在于帮助大学毕业生在遇到挫折和冲突时，能够客观地分析自我与现实，有效地排除心理困扰，控制和调节自己的情绪，从而保持一种稳定而积极的心态，维护自己的身心健康，人尽其才，各得其所。

所谓自我心理调适,就是自己根据自身发展及环境的需要对自己的心理进行调控调节,从而最大限度地发挥个人的潜力,维护心理平衡,消除心理困扰。

(1) 心理调适的四个途径

① 建立信心

大学毕业生应该对自己有充分的认识,把主观愿望和客观条件结合起来,强化自信心理。在面对日益激烈的人才竞争时,抛弃自卑心理,树立自信意识。在平时注意培养自己良好的人格品质,改变那些不适应发展的、不良的人格品质,培养自信乐观、自强不息、宽容豁达、开拓创新等品质,树立自信心。在就业遇到挫折、困境时,要相信自己的能力,不被暂时的困难所吓倒,正视现实,放眼未来,要相信未来是美好的,前途是光明的,对自己抱有合理而坚定的信心,定能达到理想的彼岸。同时要适时调整自己的就业目标,就业期望要适度,保持实事求是、知足常乐的心理。有理想、有抱负的大学毕业生,更应该怀着一腔热血,到祖国最需要的地方去建功立业,奉献青春。

有这样一个寓言故事:有两只小青蛙,不小心掉进了一个装满油的坛子里,想跳出来,太油腻,想爬出来,坛子太滑,多次努力没有结果。其中一只想:反正没有希望了还游什么呢?这样想着,想着,于是越来越游不动了;而另一只虽然疲惫但还是坚持游着,只要有力气,就要游下去!游着,游着,它突然碰到了一块坚实的固体,是黄油在它的不停的搅动下凝固起来,它踩在凝固的黄油上一用力跳了出来——原来成功就这么简单。

② 正视社会现实

正视社会现实是大学毕业生就业必备的健康心态之一。随着毕业生就业制度改革深化,国家劳动人事制度的改革配套,社会将尽可能为大学毕业生就业提供更好的环境,职业选择的机会将大大增加,这必定为大学毕业生施展自己的才华提供广阔的天地,也有利于毕业生自身的发展与成才。但同时也必须看到,我国目前的生产力与发达国家相比还有一定差距,供需形势不均衡,社会为大学毕业生提供的工作岗位不可能使人人满意。大学毕业生要从实际出发,更新就业观念,面对人才市场,必须勇于竞争,以便被社会承认和接受。正视社会现实,还需要大学毕业生认清社会需求,根据社会需要选择适合自己的工作,而不应好高骛远、脱离现实。人的本质是社会关系的总和,人不能脱离社会而生存与发展,每个人自我愿望的实现都离不开他所处的社会环境。就业作为人的一种社会性活动,必然也会受到种种社会条件的制约。大学毕业生如果脱离社会需求,则很难被社会接纳,甚至难以生存下去。那种一味追求个人名利,满足自己愿望的就业观是不可取的。

③ 培养独立意识

社会并不把大学毕业生当作未成熟的青年看待,社会要求大学毕业生对自己行为负完全责任。因此,大学毕业生在校期间有意识地培养自己的独立意识是十分重要的。

要培养自己独立生活的能力。从纷繁琐碎的日常小事开始,训练独立处理问题的能力,掌握各种基本的生活技能,不依赖家庭的关怀呵护,学会自立。

要注重培养独立学习、生活、工作的能力。最大限度地发挥自己的创造性,而不是在等待老师的安排和指导下去做,要学会顺应环境,改变环境。

要在思想上和心理上走向独立。思想上意识到大学毕业生要走自己的路,要有自己独立的见解,寻求自己的奋斗目标,独立处理面对各种问题,不断完善自己的思想体系;而