



高职生就业指导

GAOZHISHENG JIUYE ZHIDAO

▶ 主编 黄新德 周斌 邹欣云





高职生就业指导



GAOZHISHENG JIUYE ZHIDAO

主 编 黄新德 周 斌 邹欣云
副主编 阳国光 刘 萍 曾 科
参 编 牟腊春 赵 静 钟家军 唐小桃
周燕平 曹 波 孙迎雪 付 帆



湖南大学出版社·长沙

图书在版编目(CIP)数据

高职生就业指导/黄新德,周斌,邹欣云主编. —
长沙:湖南大学出版社,2023.8

ISBN 978-7-5667-3146-3

I. ①高… II. ①黄… ②周… ③邹… III. ①职业选择-高等教育-教材 IV. ①G717.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字(2023)第 138846 号

高职生就业指导

GAOZHISHENG JIUYE ZHIDAO

主 编:黄新德 周斌 邹欣云

责任编辑:方雨轩

特约编辑:莫慧琳

印 装:天津市蓟县宏图印务有限公司

开 本:787 mm×1092 mm 1/16 印 张:13 字 数:277 千字

版 次:2023 年 8 月第 1 版 印 次:2023 年 8 月第 1 次印刷

书 号:ISBN 978-7-5667-3146-3

定 价:51.80 元

出 版 人:李文邦

出版发行:湖南大学出版社

社 址:湖南·长沙·岳麓山 邮 编:410082

电 话:0731-88822559(营销部),88821343(编辑室),88821006(出版部)

传 真:0731-88822264(总编室)

网 址:<http://www.hnupress.com>

电子邮箱:501267812@qq.com

版权所有,盗版必究
图书凡有印装差错,请与营销部联系

目录

CONTENTS

模块一

就业形势

1

- 一、大学生的就业形势/2
- 二、就业市场对员工的期望/3
- 三、高职毕业生就业优劣势分析/5
- 四、高职毕业生就业策略/6

模块二

就业程序

11

- 一、掌握就业政策/12
- 二、了解就业途径/19
- 三、收集就业信息/25
- 四、参加就业应聘/28
- 五、签订就业协议/30
- 六、办理离校报到手续/32

模块三

求职准备

37

- 一、求职心理准备/38
- 二、求职信息准备/39
- 三、求职材料准备/44

模块四

求职应聘

55

- 一、常见的招聘方式/56
- 二、投递简历/57
- 三、求职礼仪/58
- 四、笔试/65
- 五、面试/72
- 六、口才表达/85



S T U D E N T S C O N T E N T S

模块五

心理调适

101

- 一、大学生就业中常见的心理问题/102
- 二、诱发就业心理问题的主要因素/109
- 三、就业心理问题的调适/111

模块六

权益保护

121

- 一、明确就业权益/122
- 二、学会自我维权/126
- 三、防范求职陷阱/140

模块七

就业能力实训

147

- 一、专业与行业发展状况调查/148
- 二、就业、择业、创业政策交流会/150
- 三、应聘材料的准备及个人信息的发布/156
- 四、模拟人才招聘会/157
- 五、大学生社会实践活动/158
- 六、大学生顶岗实习/163

模块八

职场适应

169

- 一、适应职场角色/170
- 二、做好职业规划/173
- 三、夯实职业基础/179

附录

《中华人民共和国劳动合同法》

185

参考文献

199

后记

201

模块一

就业形势



学习目标

1. 知识目标：了解我国高职生的就业形势。
2. 能力目标：分析高职生的就业优劣势。
3. 素质目标：具备积极就业的意识，不断提升自身职业素质和职业能力的意识。



情境导入

年年都喊“最难就业季”，这一次才是真正的史上“最难就业季”！

“本来觉得能读书还是去读书，躲一躲就业形势不好的时候。结果读完两年，就业形势似乎还不如前两年。”通过专升本在某高校修读英语学士学位，正在找工作的应届生小刘说。

“我堂堂大学生，学的是室内设计，手绘功底深厚，如今却干起了保安。”一高职大专毕业生小王说。

虽然每逢春招都会出现“最难就业季”的感叹，但在多重因素叠加影响下，现今的形势似乎格外严峻。

据相关统计，2022 届高校毕业生规模达 1 076 万人，同比增加 167 万人，2023 届高校毕业生规模预计达 1 158 万人，同比增长 82 万人，毕业生人数不断攀升。而经过几年新冠肺炎疫情影响，就业市场用人需求还存在不确定性，部分企业扩大吸纳就业的能力也有所下降。



思考：当前，我国大学生的就业形势如何？你将采取什么策略应对这种形势？

一、大学生的就业形势

大学生就业难是一个现实问题，更是一个社会问题。社会主义市场经济体制的建立和发展，产业结构的不断优化升级，正猛烈地冲击着我国的高等教育，大学生总体就业形势不容乐观。

（一）供求矛盾突出

随着高等教育由“精英教育”走向“大众教育”，大学毕业生数量急剧增加。据教育部统计，2002年只有145万高校毕业生，2022年达到了1076万，20年间增加了931万，数量的快速增长对大学生就业产生了巨大的影响。

与此对应，用人单位对于人才的要求也逐步进入精细化状态，大学毕业生慢慢失去了高学历优势。据统计，我国近几年大学毕业生初次就业率仅为70%，每年都有几十万大学生不能及时就业，累积效应表现为就业竞争越来越激烈。

（二）就业结构不平衡

多年来社会经济的累积发展，导致各区域发展存在不平衡，东部发达地区、省会城市、北上广热点区域等为大学毕业生提供了良好的生存环境和较好的发展前景，从而成为人才输入地，也是大多数大学毕业生首要考虑的工作地点。由于在就业区域选择上存在偏好，这些地区人才竞争激烈。与此相反，中西部地区、广大基层却存在大量的岗位但招不到大学毕业生的情况，从而造成就业地域上的不平衡。突出表现为大学毕业生求职时出现的“三多三少”现象，即东部多、西部少，城市多、农村少，外企多、私企少的现象。

另外，随着买方市场的逐步形成，长短线的矛盾一时难以从根本上解决，不同学科专业、不同学历层次，甚至不同性别之间的就业都存在明显的差异，表现为结构性失衡。男性、重点高校、本科以上学历和理工科毕业生比其他毕业生更容易找到工作，研究生的就业率明显高于本科生的就业率，管理类、纯文科、纯理科专业的就业状况不理想，工科专业就业普遍较好。

（三）就业观念与心态失衡

大学毕业生的求职观念和心态对就业具有很大的影响。当前，不少大学毕业生就



业观念落后，对就业形势认识不到位，自我定位不够准确，对工作地点、经济待遇、环境条件等方面的期望值过高，择业目标与社会需求、自身能力形成巨大反差，出现“高不成，低不就”的尴尬局面。

随着就业压力的增大，中国高校毕业生应该明晰自身优势，制定大致目标，确定职业理想，转变传统的就业观念；多做实习实践，提升技能并丰富阅历；了解职位要求，适时调节就业心态；掌握专业技能，提升自己的核心竞争力，以顺应我国高等教育的新变化，做到知己知彼，百战不殆。



二 就业市场对员工的期望

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。那么到底应具备什么样的素质与能力才能得到企业的青睐，从激烈的求职竞争中脱颖而出呢？

（一）道德品质优良

一个成熟的企业在招聘和考核员工时往往会比较注重员工的道德品质，尤其是员工的诚信意识、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。

（二）认同企业文化

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，并逐渐成为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。

（三）具有敬业精神

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。

（四）具有团队意识

优秀的企业都很注重团队协作精神，他们希望员工能将个人的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，还经常在公开场合反对领导的意见。这样的员工业绩再出色，能力再强，也不受企业青睐。

(五) 具有学习能力

人类社会步入以知识经济资源和信息资源为重要依托的新时代，智力资本已成为获取生产力、竞争力和经济成就的关键因素。企业的竞争不再依靠自然资源、廉价的劳动力、精良的机器和雄厚的财力，而主要依靠知识密集型的人力资本。

直接地说，员工善于学习的智力因素就是给企业赢得最大效益的资本，员工的学习能力强，便能更好地胜任企业的日常工作和应对未来的各种挑战。因此，大学生要重视培养学习能力，规范学习行为，养成良好的学习习惯，掌握有效的学习方法。

(六) 具有沟通能力

随着社会的发展和世界的一体化，人与人之间的关系越来越紧密，沟通能力已经成为企业员工不可或缺的软实力。沟通能力是一种综合能力，是对搜集到的信息进行逻辑分析和判断之后，再通过恰当的方式表达出来的能力。因此，沟通能力是由两部分组成的，一部分是思维能力，另一部分是表达能力。其中表达能力又可以分为语言表达能力和非语言表达能力。良好的沟通能力可以增进人与人之间的信任感，提高工作效率；良好的表达能力可以让团队更具有凝聚力，有清晰明确的目标，有共情、共振的工作状态！对各行各业而言，沟通的技能都是非常重要的。

(七) 具有创新能力

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。只有在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，才能成为企业需要的具有创新能力的人才。

(八) 具有应变能力

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、表达准确、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费思量的问题来刁难应聘者，这时候，最重要的是保持平常心，不要慌乱，停顿5~10秒整理一下思路，然后大胆地说出自己的观点。其实，答案是次要的，应聘者的应变能力和逻辑思维能力才是重要的。



三、高职毕业生就业优劣势分析

(一) 高职毕业生就业优势

1. 专业技能优势

与同专业本科毕业生相比，高职毕业生的文凭明显处于弱势，但在专业技能方面，高职毕业生具有明显的优势。在人才培养方式方面，普通高等本科学校一直以来重理论知识的传授，轻应用技能的训练，而高职院校普遍拥有设备先进的大型实训场地以及校外实训基地，每个学期都有2~4周的职业技能实训，学校还会定期组织学生到一线进行长期的现场实践实习。通过“理论学习——模拟实训——顶岗实习”三段式培养模式，高职院校培养出了“理论知识够用，实际操作能力较强”的高素质技能型应用人才，高职毕业生现场工作的经验更为丰富，处理现场问题的能力相对更强。

2. 心理预期优势

在传统世俗观念与社会大环境的影响下，本科大学生在求职过程中往往心理预期过高，形成“高不成，低不就”的局面。与其相比，高职毕业生更愿意放低姿态，从他们进入高职院校起就已经逐渐接受自己将来做灰领的社会现实，在实训实习过程中，也逐步养成了吃苦耐劳的品质，因此，心理预期往往比较切合实际，能够更顺利地进入职场。

3. 职业资格证书优势

职业资格(技能)证书是表明劳动者具有从事某一职业所必备的学识和技能的证明。它是劳动者求职、任职、开业的资格凭证，是用人单位招聘、录用劳动者的主要依据，也是境外就业、对外劳务合作人员办理技能水平公证的有效证件。实施“双证书”专业证+技能证制度是我国高职教育健康发展的基本策略，即学生一毕业既可拿学历证又可获得相应的职业技能资格证。当下，随着就业紧张形势的进一步加剧，职业资格(技能)证书也已成为一块求职的敲门砖，许多用人单位更加看重的是既有理论基础又有一技之长的毕业生。高职毕业生的“双证书”可以使他们在就业市场上更具竞争优势。

(二) 高职毕业生就业劣势

1. 后续竞争乏力

通常情况下，本科生学习时间长，视野宽阔，理论基础深厚，有长远的理想和目标，只要进入企业，他们就会紧跟现实，勇于进取，尽快纠正自身的不足，脱颖而出。而多数高职生对自己的定位和要求较低，认为自己属于技术应用型人才，只要懂技术、会操作就可以了，普遍对自己的职业生涯缺乏科学的规划，安于现状，不能为自己的



职业生涯设立远大的奋斗目标，缺乏进取心和工作动力。这样的毕业生往往在工作岗位上没有突出表现，很难发扬自身闪光点，在职业生涯的后续阶段往往缺有效的竞争力。

2. 可挖潜力空间小

本科生理论功底深厚，他们善于钻研，能够及时迎合时代所需，创新能力强，而想要取得更高层次的发展，就必须具备理论基础和创新能力。高职生在入校前的起点不高，学习过程中理论知识方面的掌握程度也相对较低，因此可提升的空间不大。

综上所述，与同专业本科毕业生相比较，高职毕业生的就业竞争力有一定的优势，但也存在着许多劣势和威胁。高职毕业生只有客观地分析自己的优劣势，充分发挥自身的优势，认清自身的不足，化被动为主动，才能在激烈的就业竞争中立于不败之地。



四、高职毕业生就业策略

(一) 社会层面

1. 创造就业机会，规范人才市场

国家在如何解决毕业生就业难问题上，一是可以用“看不见的手”加大宏观调控力度，大力发展市场经济，为广大高职毕业生创造更多的就业机会。国家还可以建立相应的法律法规，规范毕业生就业市场，打破各种就业壁垒和种种不公平条例，克服就业中的地方保护现象，加大对人才市场的管辖和规范，真正实现人力资源的优化配置。二是针对部分高职毕业生不愿意“放下身段”去乡镇就业的问题，乡镇企业要健全员工的社会保障制度，严格遵守国家的相关要求，尽可能地为员工谋求福利最大化，吸引更多的高校毕业生去乡镇企业中任职。

2. 转变理念，优化用人标准

用人单位要转变自身的理念。从一定程度上来讲，学历的高低只能说明学生在学习阶段的能力，并不能衡量一个学生的综合能力，因而用人单位不能仅仅通过学历的高低，来评价一个学生价值的高低。用人单位要转变自身选择人才的标准，从以学历为准中解放出来，应更加注重学生的综合能力是否符合公司职位的要求；针对相应的岗位选择专业的人才，杜绝在人才使用上的不良攀比风气，真正为广大高职毕业生创造更大的就业空间。

(二) 学校层面

1. 因材施教，提升教学质量

高职院校要针对不同学生的特点，因材施教，进一步提升学校的教学质量。由于



高职院校逐年扩招，部分学校的“硬件”和“软件”均跟不上客观需求，学生的生活学习环境得不到应有的保障，教学质量难以提升。

2. 改善教学条件，优化专业设置

高职院校要加大教学投入，努力为学生营造舒适和谐的生活、学习环境，提高教师的待遇，引进专业的教育人才，提升学校的教学质量，让学校在“硬件”和“软件”上都达到学生学习的需求。在教学过程中，学校要突出实用性和实践性，创建具有高职特色的教学模式，开设更多具有就业前景的专业，新增专业要有超前意识，不跟风设置热门专业。让专业设置和就业挂钩，激励学校提高办学质量，做到围绕社会需求来培养学生。为社会输送具备专业技术知识的实用型人才，有效地解决高职毕业生就业难的问题。

(三) 学生层面

1. 树立正确观念，保持乐观心态

高职毕业生要认清当前的就业形势，树立正确的就业观念。正确认识自己，尽快调整自己的期望值，结合自身的真实水平选择合适的工作岗位。毕业生在找工作之前先要对自身有一个客观、公正、全面的定位，避免出现“困难工作做不来，简单工作不愿做”的眼高手低现象。在认定了一份工作后，应将所有的热情投入其中，在工作过程中吃苦耐劳，不要对分配的工作挑挑拣拣、拈轻怕重。高职毕业生还需明白，就业严峻是相对的，机会永远给那些有准备的人。竞聘岗位时，要沉着冷静，乐观自信；无论求职成败，都要从容面对，要有越挫越勇的坚强意志。

2. 寻找就业资源，拓宽就业渠道

近年来，政府、企业、高校纷纷出重拳，从积极拓展政策性岗位、积极拓展市场化岗位等方面入手，千方百计拓宽就业渠道，扩大就业总量，稳住了高校毕业生就业的基本盘。作为高职毕业生也需积极主动、不等不靠，通过多种途径寻找就业资源，拓宽自己的就业渠道。例如，参加学校举办的校园招聘会、企业推介会以及当地政府举办的人才交流会，通过网络、报纸、刊物等媒体查找，亲朋好友介绍，老师介绍，实训实习等途径，搜集就业资源，寻找合适的就业岗位和机会，实现早日就业，成功就业。

3. 练就专业本领，提高就业能力

职业素养与专业技术能力是高职毕业生成功就业的试金石。各用人单位在招聘大学毕业生时要求都比较高，既看重能力，也看重素质，没有真才实学的毕业生往往找不到工作，即使找到了工作，最终也会因为不胜任工作而被辞退。在校期间，高职生要根据自身情况与环境特点做好职业规划，树立明确的职业目标，拿出实际行动为成功就业打下坚实的基础。高职生既要培养良好的思想政治素质、职业道德素质、科学



文化素质、身体心理素质，还要练就扎实的专业本领，培养较强的学习能力、沟通能力、适应能力、创新能力、解决问题的能力，为求职就业做好充分准备。

知识链接

工程技术人员的素质特征

按照布明博士的观点，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是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是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是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是指那些在管理部门工作，主要从事技术规划与管理工作的专业人才。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。

实践应用

毕业前夕，辅导员组织大数据与会计专业的学生召开了毕业座谈会。会上，小王、小赵、小刘三位同学发表了自己的看法。

小王同学说：“从地区看，北京、上海、杭州、广州等东部发达地区人才需求量大，需求总量大于当地的生源数；中西部不少地区虽然有较大的用人需求，但工作条件和生活条件艰苦，往往招不到合格的人才，出现了‘有的地方没人去，有的人没地方去’的现象；在一些西部经济不发达的地区，当前就业岗位相当有限，难以吸纳本地毕业生。我想去东部大城市，但是担心竞争太激烈，去西部吧，又觉得太艰苦，想想我的未来，真是发愁啊！”

小赵同学说：“从院校类别看，985、211 高校毕业生就业情况较好，普通本科院



校次之，高职院校较差。我们这些高职毕业生找工作真难啊。”

小刘同学说：“从专业上看，通信、电子、土建、铁路运输、医药、生物与化工、能源等专业的毕业生需求旺盛，毕业生供不应求，而英语教育、小学教育、烹调工艺与营养、工商管理、会计等专业的毕业生需求较少，我们学的是大数据与会计，想想未来就觉得头疼。”

根据情景，思考下列问题：

1. 小王、小赵、小刘三位毕业生对就业形势的分析是否有道理？据你所知，还有哪些可以补充？
2. 三位毕业生针对就业的态度是怎样的？是否可取？请结合当前就业形势和自身实际情况，客观分析自己的处境。



思维导图

