

参 考 信 息

江苏技术师范学院图书馆主办

第 7 期

(总 91 期) 2009 年 5 月 20 日

转变就业指导观念 促进毕业生充分就业

编者按:近年来,随着我国高等教育体制改革的不断深入和大学招生数量的逐年增加,我国高等教育已由精英教育步入大众化教育阶段,大学生就业已经成为社会普遍关注的热点问题。伴随着全社会对大学生就业问题的关注,如何进一步改进毕业生就业指导工作,也成为大家关注的热点。大学生就业关系到学校建设与发展,关系到维护正常的教学程序和学校的稳定,关系到学生的切身利益,大学生就业难的影响因素是多方面的,为切实做好学生就业工作,面对严峻的就业形势,高校就业指导工作须顺应时代要求,积极转变就业指导观念,促进毕业生充分就业。目前来说,高校的就业指导仍局限于就业政策的讲解,就业信息的提供等方面,而这些都是治标不治本的方法,不能从根本上解决问题。要想让学生们真正找到适合自己的工作,就应把就业指导与日常教学结合起来,不仅要立足于解决学生的一次性就业率,更重要的是把眼光放在如何培养学生离开学校后对社会生活的适应和发展能力上。为此,我们选编部分材料,供领导和相关部门参考。

目 录

1. 从学习科学发展观谈当前大学生就业问题.....(2)
2. 有效发挥辅导员在大学生就业指导工作中的作用.....(3)
3. 高校共青团组织开展大学生就业指导工作的几点建议.....(4)
4. 浅谈我国高校就业指导师资队伍建设.....(6)
5. 树立科学的择业观,念明确科学的就业思路
——加强新形势下大学生就业指导工作的探讨.....(8)

一、从学习科学发展观谈当前大学生就业问题

1. 科学发展观与当前大学生就业的关系

据统计,2007 年全国高校毕业生为 495 万人,比 2006 年增加了 82 万;2008 年全国高校毕业生为 559 万人,2009 年大学生就业将达到 610 万,大学生就业市场形势日趋严峻。大学生就业问题逐渐凸现且已发展为社会普遍关注的焦点问题,就业问题已成为一个复杂的社会问题,它的解决与否,关系到社会的长期繁荣与稳定,关系到社会主义的经济与发展,关系到祖国的长治久安。

在党的十七大报告中,我党提出了解决大学生就业的一系列新举措。这是我党历史上第一次把高校大学生就业问题写进党中央的工作报告中,体现了党中央对大学生就业问题的高度重视。我们要以科学的、发展的重要理论——科学发展观为指导来解决好这一社会问题。

2. 树立科学发展观是实现大学生就业的重要保障

(1) 必须以发展的观点看待大学生就业

中国 20 多年来高速发展是因为建国以来大学培养出了很多高素质人才,既然中国在大学生素质方面有这么大的优势,但为何大学生就业就这么难呢?中国大学生的起薪收入有的甚至比农民工还低,很多大学生就业之后即面临着失业,甚至出现硕士生找不到工作而自杀的新闻报道。为了实现发展,我国应实施积极的就业政策,发展和谐的劳动关系,把扩大就业作为经济社会发展和调整经济结构的重要目标,实现经济发展和扩大就业的良性互动。

(2) 坚持以人为本保障大学生就业

调查显示,中国目前受高等教育的人仅占总人口的 5%左右,而美国为 35%,日本为 23%,中国则是远远落后于发达国家。社会人才配置协调出现问题,大学生就业难反映出高等教育的弊端。以

前的大学生就业是把人直接分配到各个单位，单位再派几个“师傅”带，进行再教育。而现在没有了分配，市场也变了，但教育却没有变，这样就造成毕业生只能是个半成品，而市场只要成品。只有坚持以人为本，全面实施素质教育，满足大学生不同层次的精神需求，进而提高大学生就业工作的针对性和实效性，让最终输出的产品——大学毕业生成为构建和谐社会的中坚和骨干力量。

(3) 以全面协调可持续推动大学生就业

在招聘会上，有一个奇怪的现象，应聘人数往往高于招聘人数几十倍，现场人山人海，异常火爆。这一现象便会使大学生求职成本增加，就业机会减少。为了阻止这一现象恶性循环，应建立健全大学生就业信息沟通与共享机制，全面协调好用人单位与人才供应之间的信息不对称问题。以可持续发展观为指导，增加就业渠道，鼓励自主创业、自谋职业。

(4) 坚持以统筹兼顾解决就业难题

与大学生就业难同时出现的还有“技工荒”。长期以来，我们主流教育体系与核心教育资源，在基础阶段致力于“升学”，在高等教育阶段致力于“学历”教育，始终围绕的目标是“考试”。从而导致教育出来的大学生人才更多的是“应试人才”，真正的高素质人才不多。很多大学生擅长于考试，理论多于实践，动手能力与适应能力差，对社会的认识了解与社会职场要求相差甚远。因此，应加大对大学生实践能力的培养，在对高等教育投资的同时，国家也应对职业教育进行扶持。

3. 从科学发展观的角度探讨建立大学生就业的长效机制

党与政府从就业政策调整、就业服务引导、扩大就业渠道等方面，采取了一系列积极措施来解决该问题，并取得了初步成效。同时，我们也应理性的认识大学生就业问题，涉及社会与经济发展战略、产业布局、就业结构、市场需求、人才培养等诸多因素，是一个复杂的社会现象，而只有创新探索出一套适应我国当前实际与未来要求的系统的、科学的长效机制，使之实施健全并综合作用于大学生这一群体的就业与职业发展，才有可能从根本上解决这一难题。

(1) 调整经济发展战略与产业结构扩大社会对大学生的需求

从劳动经济学观点解释当前就业难题，是因为大学生人才供给与社会需求之间出现数量与结构失衡的矛盾，即供求矛盾。只有扩大社会对大学生人才的需求才能从根本上解决大学生就业难的问题。人才的层次与结构特点决定了其需求的结构、层次与行业分布。从行业的角度来看，大学生人才需求主要分布与我国的第二、三产业，特别是第三产业。但是，长期以来，我国第二、三产业发展却与大学生人才需求不能匹配，因此，我们迫切需要调整经济发展战略与产业结构，发展知识密集型产业，优化资源配置、实施可持续发展战略。

(2) 运用科学发展观引导人才合理消费与大学生积极就业

运用科学发展观来引导人才的合理消费，倡导建立科学合理的选、育、用、留人才的制度与评价人才的标准，用科学发展的观点去对待人才，建立人才培养新机制。采取积极措施与政策去引导大学生适应人才市场的需求，遵循人才市场的规律，以积极的心态与科学发展的观点去对待就业。

(3) 健全大学生人才服务体系提升大学生就业效率

大学生就业问题，一个主要原因在于信息渠道不通畅，供需双方信息不对称。也就是说一方面大学生没有及时收集大量的用人需求信息，不了解人才市场的真实信息。另一方面，没有相应的可以客观反映学生素质与能力的个性化信息，使用用人单位对大学生不了解，造成了人才招聘效率低。鉴于此，有必要建立专门机构，采取必要的监管措施，创建大学生职业发展指导咨询服务的长效机制。

(4) 统筹高等教育及其就业服务体系增强大学生就业与职业发展力

解决大学生就业虽不是高校的全部责任和义务，但应是高校所追求的首要培养目标。高校的办学定位、专业设置、教学体系与人才培养模式，都应该与人才市场与现代社会对人才的需求接轨，并为适应其改变而不断调整。高校的教育教学体系与学生服务体系均要利于学生就业与职业发展为先导理念构建，不断深化改革，完善大学生就业服务体系，构建多层次就业平台。高校就业工作要实现持续、健康、协调发展，必须落实科学发展观，健全工作管理模式，创新就业服务模式，坚持以市场为导向的原则，探索与实践大学生就业工作的长效机制。

(摘自：《从学习科学发展观谈当前大学生就业问题》科教纵横 2009 年第 4 期)

二、有效发挥辅导员在大学生就业指导工作中的作用

随着我国高等教育迅猛推进,高校毕业生数量增加,大学生就业工作开始从传统的毕业分配向现代的就业指导转变"就业指导是一项系统工程,辅导员是整个工程体系中的一个重要环节,无论是对就业政策和法规的宣讲,就业信息的宣传,解答学生一系列有关就业的问题,办理学生毕业手续等等,都要辅导员去落实,在日常的管理中,辅导员也要对学生进行就业指导"所以,市场经济体制下的辅导员工作已不再是计划经济时代简单的操作学生毕业时的各个固定程序性工作,需要辅导员在工作理念!思路!方法等方面发生根本性变化,并且需要辅导员掌握一定的知识结构和技能,向着职业化、专业化的方向发展。

1. 辅导员在大学生就业指导工作中的有利条件

(1) **角色的优势是辅导员做好就业指导工作的先决条件。**多数高校的辅导员都是由刚刚毕业不久的青年教师担任,他们年轻、有活力,生活阅历与大学生比较接近。由于辅导员工作性质的特殊性,他们经常深入学生中间,与学生朝夕相处,久而久之,师生之间、管理者与被管理者之间更多地以“朋友”的关系展开交往活动,使辅导员较易走进大学生的内心深处,赢得大学生的信任。辅导员凭借角色优势,本着关心和爱护的原则,根据每个学生的特点开展个性化的就业指导,帮助大学生解决在就业过程中出现的困难与问题,引导他们客观地分析问题,走出误区,实现顺利就业。

(2) **就业指导与常规工作相结合,有利于提高就业指导工作的效率。**目前,毕业生就业工作已经成为各高校学生工作的重要内容之一,就业问题也成为大学生密切关注的话题。辅导员在日常教育管理工作中,应以学生成长成才为工作落脚点,就业指导与就业工作相结合,不断将就业意识!方法灌输给学生,不仅能提高日常管理工作的效率,也有助于提高就业指导的预期目标。

2. 辅导员在大学生就业指导中存在的问题

(1) **辅导员自身素质的局限。**目前,大部分辅导员缺乏必要的就业知识、社会实践经验和系统的就业指导理论。加之辅导员普遍比较年轻,工作经历比较少,在指导学生就业时,指导形式和内容单一,注重强调学生的考研、考证、提高自身素质等内容,忽视了学生正确择业观的引导、职业价值观的确立、国家就业形势分析等重要内容,不能充分调动和发挥学生的主观能动性,导致有的学生不能正确了解自我需求,盲目签约和解约,还有的学生对自主创业和灵活就业心存疑虑,在一定程度上造成“有人无业就,有业无人就”的局面。

(2) **就业指导专业化有待加强。**现代就业指导工作不再是简单的行政工作,而是一门新兴的学问,而目前许多高校从事就业工作的辅导员往往是凭经验办事,缺少专业知识。加之实际工作中,一名辅导员要带二百名左右的学生,每天要应对大量常规事务性工作,有的辅导员还承担党团、行政、教学、科研等其他工作,工作任务繁重,没有投入足够时间和精力从事学生就业工作。辅导员往往陷入一种“头痛医头,脚痛医脚”的误区,整日陷入事务性工作当中,导致对本职工作,包括就业指导工作的研究不深入,只能凭借粗浅的理解,去解决在就业指导中的各种问题,影响其有效地给学生提供专业的就业指导。

(3) **就业工作缺乏连续性和针对性。**当前,大学生就业工作随意性大,过分强调实用性和时效性,内容形式单一,主要停留在讲解求职技巧、收集需求信息、组织面试等表层工作,只是帮助解决大学生就业中暂时碰到的问题,忽视了对大学生进行全程化就业指导的过程,影响了就业工作的连续性。另外,由于辅导员更替、新老交替缺乏制度保障,这些都影响了就业指导工作的连续性和针对性的实现,降低了就业工作的实效。

3. 有效发挥辅导员在大学生就业指导工作中的作用

(1) **健全学习机制,不断提高辅导员自身素质。**辅导员是大学生学习、生活的直接管理者和指导教师,切实做好大学生就业工作,就要做好学生的思想引导、学习指导、心理疏导、生活辅导和成才向导,只有具备良好综合素质的辅导员,才能当好学生健康成长中的指导者和引路人。因此,健全学习机制,丰富辅导员就业指导知识,提升辅导员自身素质,能充分发挥辅导员在就业指导中的作用。

(2) **加强培养,使辅导员走专业化!职业化道路。**思想教育、心理健康教育、职业生涯规划、学生事务管理等具有极强的科学性与专业性,必须经过相关专业的学习与培训。专业化、科学化的辅导

员学习!培训,是提高辅导员整体素质的有力措施。一方面要坚持岗前培训和岗位培训相结合脱产进修和专题培训相结合理论培训和实践培训相结合;另一方面,学校要出台优惠政策,积极鼓励辅导员继续深造,提高他们的研究能力,为实现辅导员骨干队伍的专业化和职业化奠定基础。

(3) 树立全程化就业指导意识,增强辅导员就业指导的针对性。就业指导工作是一项系统化的工程,辅导员在进行就业指导时要树立全程化的就业指导意识,一定要改变就业指导只是对毕业生进行指导的观念,要将就业指导工作从新生入学就着手做起,贯穿于整个大学期间。根据不同年级学生的身心特点,有目标!有重点地开展就业指导工作,量体裁衣,使学生得到个性化的指导,这样才是真正对学生负责的就业指导。

(4) 做好用人单位调研工作,巩固和开拓就业市场。在“双向选择,自主择业”的就业制度下,就业市场为用人单位和毕业生提供了公平竞争和双向选择的机会。在毕业生就业工作中,若能更多地掌握就业市场信息,就一定会促进高校毕业生就业率的提高和充分就业。从可持续发展的角度,如果能够保持相对稳定的就业市场对毕业生就业是十分有利的。因此,作为负责就业工作的辅导员要努力赢得市场,一方面,建立用人单位需求信息库,保持已有需求单位的信息,建立毕业生在单位的反馈机制,巩固已有的就业市场;另一方面辅导员还应该根据学生特点及生源所在地等情况,积极走出去,主动到相关的用人单位去,与用人单位建立联系,调研用人单位真实需求、工作要求等,开发新的用人单位“只有不断巩固!开拓就业市场,就业工作才能持续稳定地发展。

(摘自:《有效发挥辅导员在大学生就业指导工作中的作用》新西部 2009 第 4 期)

三、高校共青团组织开展大学生就业指导工作的几点建议

近年来,随着我国高等教育体制改革的不断深入和大学招生数量的逐年增加,我国高等教育已由精英教育步入大众化教育阶段,大学生就业已经成为社会普遍关注的热点问题。高校共青团组织从服务大局、服务青年的角度出发,主动投入大学生就业指导工作,是认真落实“三个代表”重要思想的具体体现,是进一步增强团组织凝聚力的有效形式,是共青团事业实现新发展的必然要求。高校共青团组织如何在激烈的市场竞争中,为促进大学生就业工作发挥作用、做出贡献,是高校共青团组织工作面临的一个新课题。

1. 大学生就业难现状分析

(1) 经济结构的调整,岗位需求增长不大,社会总体就业压力加大。我国正面临新增劳动力就业、农民进城打工和下岗失业人员再就业“三峰叠加的局面”,社会整体就业岗位没有明显增加,从而使高校毕业生就业问题更加突出。

(2) 供求结构不平衡的矛盾突出。毕业生就业市场供求不平衡的矛盾体现在学科专业、地理位置、院校差别、企业状况、男女性别等方面。从学科专业分析,在我国高新技术产业迅猛发展和国家加大对基础设施投资的大环境下,社会对计算机、通讯、电子、土建、机械、自动化等学科专业的毕业生需求旺盛,而法学、社会学、医学、师范、农林等学科专业的毕业生需求相对减少。从地理置看,东部沿海地区、经济发达地区及一些中心城市需求旺盛,中西部地区需求有所增加,而一些边远地区及经济比较落后地区需求仍然不足。从院校差别看,重点、名牌院校毕业生需求旺盛,一般普通院校需求不足。从企业情况看,传统毕业生就业的主渠道——国有大中型企业需求有所回升,但吸纳能力有限,而三资企业、民营企业及高新技术企业的数量却大幅提升。从男女性别看,女生就业难现象仍然十分突出。

(3) 大学生就业市场需求趋于平稳,广大毕业生向往的“精英”岗位相对短缺。一方面由于科技进步引起的社会劳动生产率提高,使一部分产业对人才的需求数量相对减少;而另一方面国家政府机构改革和国家企事业单位的改革,大幅度精简人员和下岗分流,使这些传统就业的主渠道吸纳毕业生的能力下降。这种情况,导致社会对高校毕业生的总体需求增幅不大、趋于平稳,从而未能实现与高校毕业生就业人数同增长的局势,致使以往广大毕业生所向往的“精英”岗位也相对短缺,造成“千军万马齐过独木桥”的局面。

(4) 大学生的综合素质难以适应用人单位的要求。从近年来人才招聘的情况来看,目前大学生的综合素质缺失主要表现在以下几个方面:第一是不能将自己所学知识与社会的要求结合起来,实际

应用能力不足；第二是缺乏与他人交流与沟通的意识，团队精神较差，以自我为中心的意识较严重；第三是缺乏爱岗敬业和诚信品质，许多学生认为自己什么都会，经常要求一到公司就担当重要职位，而不愿意踏踏实实，“从零做起”；第四是有些学生缺乏就业常识，对其所选择的行业和职位毫无了解就签了工作协议，到岗后工作又不认真，一心只想着“跳槽”；第五是缺乏创业精神和创业能力。

(5) 用人单位信息的闭塞和对用人单位的不了解。首先，在由计划经济向市场经济过渡过程中，我国毕业生就业系统尚未完全建立，全国性的就业信息体系尚未形成，用人单位在招聘学生时的途径和渠道也不规范，再加上部分学生“两耳不闻窗外事，一心只读圣贤书”，使毕业生对社会了解不够，社会经验不足，毕业生对就业信息的掌握也受到种种限制。其次，目前就业形势还处在买方市场阶段，毕业生和用人单位是一种“僧多粥少”的局面，大多数的用人单位对毕业生的要求都是既有学历又有工作经验和实干精神的人，这对刚走上社会的大学生来说是力不从心的，造成一定程度上的就业难现象。

2. 高校共青团组织开展大学生就业指导工作的几个途径

(1) 加强思想工作，引导大学生树立正确的就业观。现在大学生一度出现就业难和就业紧张的情况，很大程度是因为大学生就业观念比较滞后。因此，高校共青团组织应该发挥组织优势，通过强有力的思想政治工作和丰富多彩的活动，诸如报告会、座谈会、主题团会、团课、辩论赛、社会实践等，教育大学生正确理解和把握“市场导向、政府调控、学校推荐与用人单位双向选择”的就业政策，引导大学毕业生树立正确的就业观：舍弃天之骄子的虚荣和追求高、大、铁（高薪水、大城市、铁饭碗）的就业目标，主动适应社会的需求；鼓励大学生到西部，到基层和艰苦的地方去，经受磨炼，健康成长；树立灵活就业，先就业、后择业的动态就业的观念；转变唯外企、党政机关、国有大中型企业就业的观念，树立到能够发挥自己作用的各类经济组织中就业的思想；树立创业思想，培养创业精神，增强创业意识，走自主创业的道路。

(2) 发挥共青团组织的优势，为大学生提供就业信息，构建就业服务平台。共青团组织是一个非常庞大的开放式系统，遍及国家建设的各个行业。高校共青团组织要发挥自身的组织体系广泛、宣传阵地多样、联系青年紧密这些优势，在服务大学生就业工作中，积极拓宽毕业生就业信息渠道：一是与校外各级、各类团组织，特别是企业团组织进一步加强联系，向用人单位推荐优秀毕业生，在学生与用人单位之间沟通直接对接的渠道；二是利用团学报刊、广播、网站等宣传手段和阵地，开辟大学生就业专栏，通报就业政策和就业信息，宣传学生求职意向，在毕业生与社会用人单位之间搭建信息平台；三是做好优秀大学毕业生的推介工作，把大学期间受过团组织表彰的社会实践优秀积极分子、“挑战杯”获奖者和优秀的三好学生、团员、学生干部、青年志愿者等优秀的大学生推介出去，这也是对长期以来实施的青年学生跨世纪素质工程成果的一个展现，是对当代大学生的素质能力和形象的一个展现；四是进一步做好对毕业生就业后工作情况的跟踪调查和用人单位评价的反馈，加强团组织与用人单位的联系，形成长效机制。

(3) 积极实施大学生素质拓展计划，提升大学生综合素质和就业竞争能力。全面发展的高素质人才是当前社会经济发展的要求。解决大学生就业难的问题从毕业生角度来讲，根本的办法是加强综合素质，提高就业能力。高校共青团组织要坚持把服务青年成长成才作为全部工作的出发点和落脚点，全面实施大学生素质拓展计划，通过职业导航设计、素质拓展训练、建立评估体系、强化社会认同四个环节，着力培养具有相应专业技术能力、经营管理能力、知识管理能力、开拓创新能力及综合能力等符合劳动市场需求的合格人才。首先，高校共青团组织要客观分析社会经济发展趋势，积极探索青年人力资源的开发和利用，有针对性地为大学生职业设计提供导航服务。这项工作要从大学一年级新生做起，使大学生提早清楚自己要成为什么样的人，要从事什么样的职业，为实现这样的人生目标要怎样安排自己的学习生活。其次，要以社会对人才的需求为切入点，组织实施相应的素质拓展训练项目，通过组织开展主题教育活动、团会、团课、报告会等提高大学生的政治思想和道德素质；通过组织开展丰富多彩的校园文化活动和社团活动，提高大学生多方面能力和促进各种专长的发展；通过开展科技创新活动，提高大学生的创新能力；通过开展各种体育活动和心理咨询服务，提高大学生的身体素质和心理素质；通过抓好与专业相关的社团组织建设和“三下乡”社会实践活动，促进大学生第一课堂的学习，提高大学生的专业素质。另外，要切实做好《大学生素质拓展证书》的记载、认证工

作，为大学生提供详细、真实、全面的拓展履历，帮助用人单位了解毕业生，提高大学生就业的竞争力。

(4) 鼓励和扶持大学生自主创业。大学生自主创业不仅能缓解社会就业的压力，而且也有利于促进社会经济的发展。引导毕业生走艰苦创业、科技创业、自主创业之路，既是就业形势的现实需要，也是大学毕业生实现自身价值的内在要求。高校应把对创业型人才的培养逐步纳入学校人才培养的主渠道。高校共青团组织应整合资源、创新机制、加大力度以“大学生创业计划大赛”为载体，发挥团组织的教育、引导功能，培养、训练学生的创业意识，培育创业的氛围、优化创业环境，指导和帮助大学生逐步走上自主创业的道路，开辟大学生就业新途径。高校共青团组织要通过组织开展科技创新活动，培养大学生的创新精神和创造能力，同时帮助获奖的大学生向社会推荐优秀作品和申请专利，为大学生创业创造机会和奠定基础；通过组织实施创业计划大赛等活动，为具有较高的科技创新水平和自主创业条件的大学生提供创业平台和机会；组织优秀的青年企业家对有意向、有条件的毕业生进行创业指导和辅导；同时积极探索通过广泛吸纳社会资源多层次、多渠道设立专门的风险投资基金的办法，为大学毕业生创办企业提供支持。

(5) 号召毕业生到基层、到西部、到祖国最需要的地方去建功立业。到基层和西部建功立业是新时期青年知识分子成长成才的必由之路，也是解决高校毕业生就业的主渠道。国家相关部门、各省市和许多高校都出台相关政策，引导和鼓励毕业生到基层和西部就业。“大学生志愿服务西部计划”等引起了积极反响。高校共青团组织要进行充分的宣传和动员，使更多的大学生响应国家的号召，使到西部去、到基层去成为当代大学生的时代强音；做好志愿者的招募工作，为大学生报名、签定协议和培训提供服务；要落实好有关政策，搞好衔接，跟踪服务，把优惠政策落到实处；同时还要为走上工作岗位的大学生志愿者做好服务，为他们的工作和生活排忧解难，做他们的坚强后盾，使他们在志愿服务期间顺利地工作和生活，使志愿服务工作健康持续发展。

(摘自：《高校共青团组织开展大学生就业指导工作的几点建议》中国大学生就业2007年01月05日)

四、浅谈我国高校就业指导师资队伍建设

1. 高校就业指导师资队伍存在的问题

(1) 就业指导人员数量不足。根据教育部规定，专职就业指导教师和专职工作人员与应届毕业生的比例要保证不低于1:500，但目前多数高校还没有达到这个比例。很多高校在就业指导人员严重不足时，就会临时抽调一些行政人员进行应急，使就业指导的师资队伍总是处在一种临时拼凑的状态。由于就业指导的专职人员不够，无法开展求职心理辅导、职业咨询和职业倾向度测试等个性化的求职指导，其他方面的就业服务也因人手不够而不能尽如人意。

(2) 就业指导人员专业化程度不高。就业指导是一项专业性很强的工作，需要从事这项工作的教师掌握就业政策、就业指导、职业生涯规划、教育学、心理学、社会学、人力资源管理和法律等多方面的专业知识。由于我国高校就业指导人员的教育背景比较复杂，多是原来从事思想政治教育的教师或从事就业和学生工作的行政人员，没有与就业指导相关的专业背景支撑，缺乏对就业知识的积累和研究，而学校又没有针对就业指导教师的系统培训，再加上这支队伍流动快，稳定性差，所以队伍的专业水平不高，很难适应新的就业形势对就业工作的要求。

(3) 就业指导人员职业素养不强。由于高校就业指导专职人员人数有限，多数就业指导人员是兼职，他们既要完成本职、本岗工作，又要完成与就业有关的、繁杂的事务性管理工作，或承担就业指导课的教学工作，任务繁重，这使很多教师难以形成为学生就业服务的强烈意识，表现在工作态度不够积极，课程研究不够深入，解答学生咨询不够耐心，对就业政策、法规了解不全面、不及时，致使就业工作对学生的指导性不强，指导质量不高。

2. 高校就业指导师资队伍建设的途径

成熟的高校就业指导队伍可以通过定期召开会议向学校通报就业进展，使学校能够根据就业情况调整专业发展的规模与方向，洞察就业市场的人才走向，有针对性地培养学生，因此大学生就业指导队伍建设势在必行。

(1) 配备就业指导的专职队伍。就业指导的专职队伍要包括专门负责就业工作的领导、专职的就业

指导教师和工作人员。高校要选拔和吸引富有创新意识和敬业精神的精干人才充实就业指导的专职队伍，这些教师要有与就业工作相关的专业背景，有不断学习意识，以便于掌握就业工作所涉及各学科知识。高校要依据就业指导专职人员不同的教育背景和他们的意愿进行明确的岗位分工，使他们能最大限度地发挥自己的专业优势，做好本岗工作。要注重专职队伍的知识结构、学历结构和年龄结构建设。专职队伍的知识结构要全面，要尽可能覆盖就业指导所涉及的专业知识；学历结构要科学，要吸纳具有博士和硕士学位的高学历教师充实队伍，并且要不断提升现有专职人员的学历层次，提高他们的从业能力；年龄结构要合理，应呈现梯队发展的趋势，从事就业指导课和就业咨询的教师要有一定的生活阅历和工作经历，就业指导的质量。

(2)组建就业指导的兼职队伍。以保障高校的就业指导工作不是仅靠专职队伍就能做好的，因为专职人员很少，而他们需要服务的对象却是个庞大的群体，因此必须组建就业指导的兼职队伍。兼职队伍可以有校内、校外两支队伍。校内的兼职队伍应包括班主任、导师、院系辅导员和专业教师，主要从事收集信息、发布信息、反馈信息等各种事务性的服务工作。要重视把专业教师作为兼职就业队伍的成员，原因在于专业教师数量多，并长期与学生接触，能够结合日常教学，从专业角度、行业技术的发展趋势上持续地对学生进行就业指导，能够稳定他们的专业思想，转变他们的就业观念，为其树立正确的择业观，并对他们提出建设性的意见和建议，因此要积极鼓励专业教师做兼职指导教师【q】。校外兼职队伍主要包括从校外聘请的著名专家、学者、企业家、高级职业指导师、心理辅导专家和人力资源专家等。聘请校外人员兼职，目的在于开阔学生的视野，为学生带来新的社会信息，使他们较早地了解人才市场和社会对劳动者的要求。这支队伍同时也解决了高校就业指导人员不足、对就业市场涉人不深的现实。

(3)落实就业指导队伍的专业化。就业指导人员专业化问题是我国就业指导工作的瓶颈问题。要实现就业指导队伍专业化，关键在于学校内部的培养。高校应完善进修培训机制，根据就业指导人员的现状制订相应的进修培训计划，对就业队伍进行系统的、规范的专业教育和训练，应邀请国内外高级专家担任培训指导，按照专门的课程建设完成培养计划。培训形式应灵活多样，可操作性强，合理安排教师在职进修、脱产深造、长期培训、短期学习，也可采取以会代训、举办专题讲座和报告，以及理论探讨等形式，定期或不定期地组织多所高校的就业指导人员进行经验交流和学习，使他们不断掌握与就业有关的理论知识和专业知识。与此同时，建立针对高校就业指导职业资格的专业培训机构是实现就业指导人员专业化的有效保障。我国政府和教育部门应根据高校就业指导工作的特点，制订“高校职业指导师”的培训计划和方案，由有关部门进行培训和职业资格鉴定，使培训出来的高校职业指导师更能适应高校大学生的就业指导工作，并要把就业指导人员获得职业指导师的资格作为从事就业指导工作的通行证，用准入制度来提高就业指导队伍的整体业务素质。此外，要作好专业教师从事就业指导工作的培训，使他们掌握就业心理、就业咨询和职业生涯规划等知识，以便通过专业教师成功地将就业理念渗透到学生的专业学习和校园生活中。

(4)开启就业指导队伍的全员化。高校的就业指导工作实际上是与招生、教学和管理等部门密切相关，需要各部门齐心协力共同完成的一项系统性工程。学校要在思想上认识到就业指导工作不仅仅是就业指导人员的工作，而应是行政部门、教学单位和专业教师都来参与的工作，学校要从战略的高度对就业工作进行规划，要把就业指导看作不仅是为学生服务的一项工作，更是教育学生的一个过程。高校要形成领导重视、主管部门支持、各院系积极配合的就业工作新局面，建立起全员参与、立体化的就业指导队伍。高校的主要领导要亲自挂帅，发动和组织全体干部和教师为广大学生提供各种就业指导服务，尤其在提供就业信息方面，要通过拓宽就业信息渠道，为学生提供更多的就业选择机会。

(5)打造就业指导队伍的专家化。就业指导工作虽然是一项实践性很强的工作，但是如果缺少对就业指导的理论研究和调查研究，就不能对学生进行深入指导。就业指导人员要想成为就业指导专家，必须要有很强的学术研究能力。而我国目前专门从事就业指导理论研究的人员并不多，更缺少这方面的专家。就业指导人员只有不断加强自身的科研能力，通过对就业指导学科的理论研究和实际研究，并在借鉴国外先进理论的基础上，积极探索符合我国国情、适合当代大学生特点的高校就业指导理论体系，全面剖析我国的就业现象，才能逐渐成为就业指导领域的专家。

(6)规范就业指导队伍的管理。切实可行的管理评价体系是加强就业指导队伍建设的重要条件。b^

政府宏观角度来说，加强管理就是要通过制定适应我国实际情况的相关标准来规范就业指导工作。对于高校来讲，加强管理就是要制定各种规章制度，以此规定就业指导队伍的数量、从业资格、岗位职责、考核标准等，对他们履行职责提出严格的要求，进行目标管理，为他们“定岗位职责和工作目标，让他们有一定的工作压力；同时设立专项基金，大力表彰优秀就业指导人员，结合奖励和晋升措施，实现长效的激励机制，把在促进学生就业方面的贡献纳入教师年度考核及奖励的范围。要通过规范化、制度化、客观、科学的考评，实现就业指导队伍的规范管理，建立能进能出、充满活力与竞争的聘用机制，在动态中不断优化就业指导队伍。

（摘自：《浅谈我国高校就业指导师资队伍建设》黑龙江教育 2009 年第 1、2 期）

五、树立科学的择业观，念明确科学的就业思路

——加强新形势下大学生就业指导工作的探讨

大学生就业关系到学校建设与发展，关系到维护正常的教学程序和学校的稳定，关系到学生的切身利益，为切实做好学生就业工作，就要从培养学生树立科学的择业观入手，明确“一二三四”的就业指导工作思路，才能把大学毕业生的就业指导落到实处。

1. 树立科学的择业观

目前，我国的就业形势可以说是就业空间十分广阔，毕业生就业选择的机会很多，但由于受传统就业观念的影响，多数大学生都把能进条件好、稳定性高的大机关、大企业作为就业的首选，仿佛只有找到了大单位，才能真正实现自身的价值。二是缺乏自信，妄自菲薄，过于低估自身的创业能力。具有创业本事的人不少，但在这部分人中渴望不承担风险而有稳定收入的人却很多，无形中给自己增添了就业压力。因此，针对这种情况，我们要从实现大学生充分就业入手，要求学生树立科学的择业观，必须指导和帮助学生主动适应客观形势。

首先，要树立创业的观念。大学生的创业意识，就是凭借个人所学的知识、智慧和胆识去开创能发挥个人所长的事业。它不仅要求大学生能结合专业特长，根据市场前景和社会需求搞出自己的创新成果，而且要直接面向市场，面向社会，使大学生由知识的拥有者变为直接为社会创造价值、做出贡献的创业者。

其次，要树立主动出击的观念。大学生就业是一种双向选择的过程，它是通过个体积极主动地“求”和用人单位的“需”相匹配来实现的，因此要发挥毕业生的主观能动性，要不等不靠、主动出击，“天上没有掉馅饼”的好事。

再次，要树立“行行建业、处处立业”的择业观。目前，通过西部志愿者计划、大学生村官及选调生等多种形式到基层一线干事创业的大学生逐年增加。前不久，中央有关部门又作出部署，从2008年起，每年选聘2万名，连续5年共选聘10万名大学生到村任职。这是党中央从党和国家事业发展全局出发作出的一项重大决策，也是鼓励大学生到基层一线干事创业的殷切召唤。高校毕业生要胸怀报效祖国、服务人民的崇高志向，积极响应号召，勇于到基层、到西部、到艰苦地区去施展才华。最后，要树立“量体裁衣”的择业观念。

当前，一些大学生不能很好地给自己定位，不能真正了解自己的所长所短，在确定择业标准上，不考虑自己的性格、兴趣、价值观和能力等特点，非“大城市、大单位、赚钱最多、级别更高”的不去，一定程度上造成了大学生毕业后不能就业的现象。因此，要在工作中要求学生适当确定自己的期望值，不要好高骛远，也不要妄自菲薄，提倡大学生在考虑就业问题的时候要把眼前利益和长远的发展结合起来，真正找到适合自己兴趣和能力、既被社会需要又有利于自己长远发展的岗位。

2. 明确科学的就业工作思路

大学毕业生就业率是衡量一所学校教育教学质量高低的重要指标。各个高校都高度重视，把就业工作视为学校发展的生命线，列为“一把手”工程。在实际工作中，经过科学论证和实际探索，我们认为应采取“一二三四”的工作方法。

“一”是每年定期举办一个“毕业汇报会”。通过多年的积淀，各高校已经形成了比较稳定的就业网络，根据工作实际，高校每学年应举办一次“毕业汇报会”。现在，一些大学生具备真才实学，

但他们“藏在深闺人未识”，用人单位不了解他们的实际情况。因此，高校要将用人单位请到学校，让毕业生向用人单位充分演示专业理论、专业技能基本功，使用用人单位“先尝后买”，知道毕业生的情况后放心地选拔学生。一些学生通过展示自己的特长和专业技能，征服了用人单位，因此有很多学生通过此举将自己推销出去。

“二”是重点做好“两个市场”。在市场经济社会里，做好就业工作，首先要面向市场、抓好市场，为毕业生建立稳定的就业联系网络。在工作中，我们一方面主要抓好无形市场，就是充分利用网络资源，以各校“就业中心网页”为基础，开拓网络人才市场，积极主动地掌握各方面的就业信息，为学生就业提供及时服务；一方面是抓好有形市场。高校办学多年来，一些往届毕业生在不同的岗位做出了不同的贡献，他们是学校宝贵的市场资源。因此，要充分利用好这些资源，同以往的用人单位建立稳定的联系，形成学校工作人员同往届毕业生、以往的用人单位一起推荐应届毕业生的良好局面。

“三”是建立“三个实习基地”。针对各校专业设置情况，要在学校周边地区的企业、机关和学校各建立一个教育实习基地，让学生通过就业实习基地的实践得到锻炼，通过就业见习实现就业，逐步实现毕业生实习、签约一体化，实习就业无缝对接。建立大学生实习基地，为学生提供一个较大的实习空间。一方面大学生可以通过学习该单位先进的管理经验、管理理念和管理制度，深化在课堂上学到的理论知识，另一方面有助于学生以“预就业”的方式，培养其综合素质与创新意识，为提高学生“就业力”打下了坚实的基础。

“四”是创新“四个工作思路”。面对激烈的就业市场，学生的就业压力可想而知，针对于此，要采取“加、减、乘、除”的工作思路，从不同方面减轻学生的就业压力。加法：通过就业指导等措施，指导学生正确看待就业问题，认清目前就业形式，不断提高大学生就业能力和择业水平，提升学生的就业竞争力；减法：通过转变学生就业观念、减轻就业压力等方法，不断化解大学生的就业障碍和不利因素；乘法：通过广开渠道、多方联系用人单位等措施，尽最大可能收集人才、劳务市场的信息，拓展大学生就业市场需求信息，积极组织学生与用人单位接触，发动一切可利用的就业关系，为毕业生就业开拓就业渠道，扩大择业宽度；除法：将就业压力分解到与大学生就业相关的各类群体中去，将就业任务落实到辅导员、班主任和指导学生“毕业论文”的人员中去，将就业率作为教职员工评优争先的指标，形成齐抓共管、共同推进的局面，努力把毕业生就业工作推向新台阶。

（摘自：《树立科学的择业观，念明确科学的就业思路——加强新形势下大学生就业指导工作的探讨》）