

<<我为什么不要应届毕业生>>

图书基本信息

书名：<<我为什么不要应届毕业生>>

13位ISBN编号：9787536671201

10位ISBN编号：7536671202

出版时间：2005-04

出版时间：重庆出版社

作者：宋三弦

页数：203

字数：190000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<我为什么不要应届毕业生>>

### 内容概要

中国就业形势面临一个最严峻的危机，大学生就业市场寒流暗涌。

在各类人才招聘会上以及各网站上挂着的招聘通告栏里，近80%的职位只针对有工作经验者，而求职者中60%是应届大学毕业生。

有的用人单位招不到优秀学生可以选择不招，可大学生毕业不能不就业。

大学生被谁抛弃？

本书为大学生一线招聘人员的口述实录，点评大学生就业失败个案，力图揭示“我为什么不要应届毕业生”这一社会热点现象的因由……

## <<我为什么不要应届毕业生>>

### 书籍目录

前言 试问大学生被谁抛弃塑身篇 让玩得起的企业先去磨炼他们吧 我这里适合他们的工作太少了 满翅乱羽的飞翔鸟觅才篇 昂首见天不是路 不谋其事者难守其位寻道篇 迷失在校园里的出门人 潮来潮去浪淘沙尽 跳，跳，跳——受惑于外面的世界务理篇 好机会就出现那么一次 他们有理由比我棒 闻切斋夜话——“人才加工厂”的质量报告

## &lt;&lt;我为什么不要应届毕业生&gt;&gt;

## 章节摘录

我们为什么出版这样的一本书？

因为我们在寻找一个答案。

如果这个提问和这个答案够刺激，那是我们的希望：借助一小部分的也许显得偏颇的案例警醒大家，振聋发聩，“有则改之，无则加勉”，总之是希望闻者足戒。

我们的起意动机是帮助推动大学生就业困难这个社会热点问题的解决，而不是对当今大学生一古脑的否定及偏见。

从一定的意义上来说，这里提供的是一个内省的视角，一个全景的瞭望塔。

大学生可以从中看到自己在他人心目中的就业印象，无论出于客观还是主观都是不无来由，对大学生都是一种挑战——挑战自己的误区或是他人的误视。

改变大学生就业困境必须从完善大学生就业形象做起。

社会性的问题需要全社会的共同承担和努力，我们这次把问题的主要责任方归咎到大学生一方，是希望能够以更主动的姿态建设并解决问题。

尤其是相对于用人单位招聘当前是买方市场，大学生属于卖方弱势，在自强自立上更要有自觉性。

从这一点出发，对于推动当前高等教育体制和教育模式革新也是相当有益的。

大学生就业之所以成为热点是因为存在社会矛盾，矛盾的焦点就是理想与现实、理论与实践的冲突。

如果每个大学生清楚地知道自己具备哪些能力，未来从事的工作岗位需要什么样的素质，并有意识地进行自我培养，那么他就能真正提升自己的能力与素质。

不同的心态决定就业准备的得失，同时决定就业实践的成败。

大学生都是历经十多年寒窗一笔一画写就出来的，智力上并不缺乏；而走向社会后对一些问题则需是用心作答，情商比重增加。

这涉及一个关键性的提问：大学生该以什么样的心态介入社会工作？

可以说，有那么一些大学生没有做好这个题，给自己乃至给别人的未来发展设置了障碍。

大学生是一个大而通的概念，指代的是一个群体及每一个个体。

泛泛地说一般形象，其破易，其立难。

坏的典型在大众的意识里更具有普遍性，印象也更深，这也许是因为人的恐惧相比人的欢喜更容易被记忆。

“我为什么不要应届毕业生？”

”本书中各行各业各单位负责人根据自己的切身体会提出这一命题。

这些个例可以说是往年旧问题的积累，渐渐地堆垒成了一座大山，挡住了许许多多后来者。

这就是恶性循环的“株连”——一代一代师弟师妹给师兄师姐背债。

所以对大学生来说，今年的你最好不要成为那座山上的又一块石头。

大学生就业的河水已经被搅浑了，用人单位心存畏惧，不愿意再冒那个险去趟它。

一方面，我们可以把问题归结为当前教育机制、人才培养体系、尤其是求职者的自身能力和就业观念等等与市场机制和社会需求存在着不同程度的脱节；另一方面，我们依然期望用人单位能够为就业和人才的成长承担社会责任，能够移“山”架“桥”，为扫除大学生就业障碍做出努力。

从宏观上说，企业在为社会提供产品和服务的同时，也应以各种方式促进社会的进步和发展；这不仅与企业自身的利益没有矛盾，而且是现代优秀企业和优秀企业家的高尚与明智之举。

大学生从学校进入企业，对其教育的责任也就随着学生个人社会角色的转变相应地由学校转移到企业中来。

企业就应该责无旁贷地弥补学校教育的不足。

任何企业招聘新人（应届毕业生）根本上都是企业自身发展的需要；提供和创造有利于新人转换角色承担工作的软环境，既是新人的需要也是企业的需要。

这种双赢的结果只能产生在良好的企业文化的氛围之中，不能够急功近利，武断粗暴。

实际上，大学生就业的整个形势也不是坏到了不可收拾的地步。

## <<我为什么不要应届毕业生>>

就本质来说，多数大学生还是可以信赖的。

就现实来说，社会人才建设更是和大学生成长是密不可分的。

这是互赠的机遇，因噎废食是断不可取的。

高校毕业生就业是实现人才资源优化配置的一项社会工作，是国家人才工程的重要组成部分。

近些年，全国普通高校高校毕业生数量以较大幅度持续增长，能否做好高校毕业生就业工作，关系广大毕业生切身利益，更关系到全面建设社会经济的全局和社会政治稳定。

经常有人将大学生与从前封建社会的进士、举人相提并论，都是有了功名的人；大学教育作为一段时期内的精英教育，大学毕业生“理所应当”有一份好工作相配，因此多年来大学生对个人职业发展一直有相当高的期望。

就在2004年，中国就业市场爆出两条特别引人注目的新闻：南方某高校毕业生号召成立“薪资联盟”，抵制用人单位压低薪资标准，拒签低于2500元/月的就业协议；与此同时，东北某高校毕业生为了挤进自己向往的单位，主动提出“零工资就业”，即在见习期不要钱，经过考验认可后再建立劳资关系。

这是两个截然相反的极端例子，却说明了同一个问题：大学生失去了“天之骄子”灿亮的光环，从心理意义上说是“失宠了”，在物质层面上说是“被抛弃了”。

那么，到底是谁将大学生抛弃？

刚刚走上社会的大学生一般成功欲望很强，其中就会有一些不切实际的期望。

据一项对1万多名学生的调查显示，其中50%左右的学生认为，35岁前将达到自己职业生涯的顶峰。

这种无根据地给自己定位，不肯改变自己的就业取向，不肯降低自己的身价，这可能是大学生就业的最大障碍。

现实情况则是应届生没有经历社会生活的磨炼，就业心态浮躁，往往陷入相互攀比，一味强调单位能给予他什么，而很少考虑自己能为单位创造什么，对物质和生活待遇的要求超出企业愿意支付的标准。

同时他们动手能力差，眼高手低，大事做不了小事不愿做。

他们一直在路上，只有目标，没有方向。

所以，人才市场上来来往往的洪流中有一些大学生抱着“骑驴子找马”的心态，先随便找一个工作单位，随时做好跳槽的准备。

某知名高校就业处的老师坦承，让学生“先就业后择业”的确成为高校目前推动学生就业率的有力方式。

而高校的这种“治标不治本”做法却让用人单位“很受伤”。

据统计，大学生在新单位呆满一年的不超过20%。

现在企业最大的不满是应届大学生的成活率太低。

单位把学生从学校招过来，从没有任何工作经验到教会他各种工作技能，花费了一定的人力和物力；可大学生却把单位当做了实习基地和跳板，说走就走了。

用人单位抱怨说：“好人才越来越难找，很多大学生连基本的就职业能力、职业素养都缺乏，花钱与时间来培训他们，成本太高，得不偿失，这让我们难以接受。”

同时受中国教育的现状和新经济时代知识更新频度的影响，书本理论知识往往与现实工作需要技能严重脱节；而大部分应届毕业生文凭越高，对知识的自负也就越高，在现实面前无法调整心态、虚心学习、从头再来，结果只好一走了之。

这些学生所毕业的学校给用人单位留下了很坏的印象，从而为下一届学生的就业留下很大的隐患。

这是一种教育的失败。

大学校园好比“人才加工厂”，如果屡出“次品”那么这条生产线也肯定存在问题。

有关专家认为，用人单位要求应届大学毕业生具备一定的工作经验，首先是对目前我们教育培养模式的质疑，教育与社会的脱节导致了用人单位对大学生的职业能力产生了极大的不信任；其次是长期以来，许多大学生走上工作岗位后又往往存在眼高手低的现象。

这两者结合留下的后遗症不能不让用人单位立起高高的门槛。

## <<我为什么不要应届毕业生>>

考虑到这一因素，我们不能不对当前的高校教育体制和教育模式进行反思和切察。

正本清源是解决问题的钥匙。

就现状而言，为学生做好就业定位才是解决就业难题的源头所在。

号召成立“薪资联盟”是不切实际的一相情愿；大学生对社会现实缺乏最基本的判断力，不能根据现实情况适时调整自己的期望值。

在高等教育大众化的趋势之下，仍然将自己视为社会“精英”，放不下架子，也找不到自己的准确定位。

以这样的认知判断力和心态走上社会，恐怕很难踏实工作并有所作为。

同样，零工资就业也违背了人才市场公平公正的原则和相应的法律，这是毕业生在当前就业比较困难的大背景下做出的比较偏激的行为，也不足取。

大学生就业是一个系统的工程，心态差异导致就业差异。

在大学期间，大学生不能运用职业设计理论规划未来的工作与人生发展方向，这种欠缺或者滞后严重影响了大学生对自己准确定位。

那么，在求职过程中的“就业力”到底体现在哪里呢？

一是要合理定位。

从专业和实际情况出发，有清晰的职业规划，确定自己的技能发展方向。

二是要有容忍度。

哪怕再先进的管理方法都是有缺陷的，不要过分敏感企业的一些不足之处。

三是要调整心态。

应届毕业生有一定年龄及理论优势，但毕竟缺乏实践，尤其缺乏专业经验，这就要求其低调、低姿态，要抱着一种学习的态度，脚踏实地，由零开始，从最基层开始逐步成长，坚决摒弃不切实际的空想，找准自己的坐标点和人生发展战略。

国务院2004年8月26日发表的《中国的就业状况和政策》白皮书说，受人口基数、人口年龄结构、人口迁移及社会进程等影响，21世纪前20年我国仍将面临较大的就业压力。

面对严峻的就业形势，有关专家认为，大学生必须调整个人心态，这是最为重要的。

从本质上说，能够“抛弃”自己的只能是自己！

当你是一个身心健全的成年人，尤其作为大学生你的智力、知识也都居于社会群体的前列，就更应该有力量把握自己的未来。

在学习、工作、做人各方面都得讲求实事求是，这是一个最基准的起点。

衷心希望《我为什么不要应届毕业生》作为一个社会热点问题的分析总汇，终将也是彻底解决这一问题的开端。

## <<我为什么不要应届毕业生>>

### 编辑推荐

沙滩起高楼博导满地走大学岂无恙天公难抖擞 师院变师大新瓶盛旧酒育才如养鸡人文渐趋朽  
拥有一张大学文凭，并不等于拥有能够从事某项职业的能力； 频繁的跳槽，用人单位由于失去安全感，招聘时苛刻条件会不断增多； 在一个大集体里干好一项工作，占主导地位的往往不是一个人的能力。

<<我为什么不要应届毕业生>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介, 请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>