

# 参 考 信 息

江苏技术师范学院图书馆主办

第 6 期

(总 90 期) 2009 年 4 月 20 日

## 借鉴国外就业经验 做好高校就业指导

**编者按:** 就业乃民生之本,大学生就业更是目前的社会焦点问题。近几年来,随着经济体制改革的不断深化、人口总量的不断增长,尤其是高校招生规模的不断扩大,使得整个社会的就业形势日益严峻。解决好就业问题不仅关系到个人价值的实现,同时还关系到经济社会的持续、协调发展以及社会的长治久安。就业指导作为一种专门的社会服务工作和研究课题,最早起源于美国。早在1894年,美国加州工艺学校就有人推行就业指导,之后在德国、苏格兰等一些西方资本主义国家也相继开展了专门的职业指导活动。就业指导的创始人、美国的帕金斯首先使用了就业指导的概念,1909年他出版了《选择职业》一书。1911年,美国的哈佛大学在世界上首开先河,在大学生中开设了就业指导课。由于西方各国高等教育管理体制、社会就业环境等方面的不同,就业指导也呈现出各自的特色。因此,借鉴国外高校就业指导工作的特点和经验,将会对我们搞好就业指导工作具有十分重要的现实意义。国外高校就业指导工作注重生涯辅导,将全面就业培训与辅助发展相结合,工作职能扩展到就业的研究和预测,工作内容包括提供咨询服务、提供信息、培训和就业技巧训练等。为更好地开展就业指导工作,各高校均设有专门的机构和专项经费支持,并配备了专业化程度较高的就业指导师资队伍。其对我国高校就业指导工作的启示在于,强调服务意识,重视就业信息的调研和预测,重视全程化的就业指导服务。为此,我们选编部分材料,供领导和相关部门参考。

### 目 录

1. 国外高校就业指导队伍建设的成功经验及其发展趋势.....(1)
2. 比较借鉴国外高校经验提升和创新我国高校就业指导工作.....(3)
3. 国外大学生如何求职就业.....(4)
4. 国外大学生找“饭碗”之策.....(6)
5. 国外高校就业服务及启示.....(7)

## 一、国外高校就业指导队伍建设的成功经验及其发展趋势

### 1. 国外高校就业指导队伍建设的成功经验

西方国家在学校就业指导的发展中经历了安置就业的择业指导和生涯辅导两个阶段。在1908年创建波士顿地方职业指导局之前,在英美的少数中学和中等专业学校已开始尝试就业指导。20世纪20年代波士顿地方职业指导局并入哈佛大学研究院,开始了专业化的师资培养,推进了学校的就业指导运动。20世纪50年代之后,受职业生涯发展理论的影响,基础教育、中等教育、高等教育开始为学生提供就业指导,学校的就业指导开始了专业化、规范化和课程化的发展,学校专业化的就业指导师也随之产生了。经过近半个世纪的发展,一些国家取得了较好的经验,它们的主要做法是:

#### (1) 对就业指导教师的管理趋向法制化、规范化

许多国家制定了相应的法律,以此规定学校就业指导的各项工作要求、就业指导人员执业资格、学生应获得的就业指导服务范围,使得学校的就业指导逐渐走向法制化、规范化的轨道。日本在《学校教育法》中规定“每所学校任命一位就业指导教师,负责学生的就业指导工作。其主要职能是在学校校长的监督下,组织和管理该学校的就业指导计划;并协助负责各班每个学生就业指导工作的班主任教师。”文部省颁布的《就业指导教师手册》中提出职业指导人员要培养学生掌握决策技能和安排今后生活、工作的能力。秘鲁现行的大学法23733号(1984年)要求所有的大学提供就业指导和心理指导。

#### (2) 设立专门的就业指导机构并投入充足的经费

许多国家成立了专门的就业指导机构。在美国，高校内部的就业指导机构的叫法不一，有的称“大学生就业服务中心”、“职业介绍与就业辅导中心”、“就业行动中心”、“安置办公室”等等。美国的许多名牌大学还设有“校友部”，这种俱乐部在举办各种开支巨大的活动(如“校庆”等)的同时，还利用校友关系，向社会企事业单位各部门介绍毕业生的情况。在加拿大，许多高校成立了“学生顾问处”、“就业办公室”，全面负责学生的就业工作。该机构除了专门的工作人员与企业有关部门进行联系外还从企业聘请顾问，对学生进行指导。在日本，特别是一些私立大学中，都设有校一级的专门机构就职业、就业部或就业指导部，专门负责学生的就业指导和咨询工作。澳大利亚的大学中负责为毕业生进行就业咨询与服务的机构，称“就业服务中心”或“就业中心”(简称CAS)。澳大利亚的大学就业机构比较健全而且运转灵活自如。

就业指导中心的重要地位使得美国高校对该机构经费投入较多，就业指导中心的经费来源：一是学校从学生学费中拨款，按学生的学费的5%拨款，约占60%；二是雇主和社会各界的资助，约占40%；三是对学生的有偿服务收费，对学生的就业服务一般情况下是免费的，但对一些消耗性用品则要收取成本费用。如南加州大学就业中心每年经费42万美元，加州大学、洛杉矶大学就业指导中心每年经费是150万美元，其中直接用于毕业生指导中心的在50%左右。较充足的经费有力地保证了就业指导工作的全面开展。

### (3) 制订执业标准，重视职业培训，配备专业化的就业指导队伍

职业指导师作为一个新兴职业，很多国家制订了从业人员的执业标准，加大培训的力度，配备专业化水平很高的专职队伍。与此同时，他们还注重调动学校内外的力量，如教师、管理人员、校友、企业管理人员等组成兼职的就业指导队伍。

在美国，1997年美国国家劳工局对职业咨询人员的能力和资格做出规定，要成为一名职业咨询师，至少要具备以下11个方面的基本能力，即：职业发展理论，个人和团体咨询技巧，个人和团体的分析能力，信息和资源，项目管理和实施，咨询、会诊能力，特殊群体的咨询与指导，监督，道德、法律等事宜，研究调查和评估，技术等。学校的所有职业指导员都需接受职业指导的培训。这种培训控制着职业指导咨询培训的质量。在高校从事学生就业指导的人员除了通过培训达到以上的标准、获取就业指导资格证书外，专职人员的学历层次一般都为硕士、博士研究生，他们就读的专业主要是教育学、心理学、咨询学、法学等。美国很多高校就业指导队伍是由专业人员、辅助人员、学生和其他兼职人员组成，他们定期召开会议向各学院院长通报就业进展，根据就业情况调整专业发展规模与方向，明确个人导师和宿舍总监对学生进行就业指导服务的责任等切实有效的措施，在大学校园内营造出人人关心就业、人人参与就业的良好环境氛围。一些一流大学对就业指导的投入较大，人员配备也较充足，如耶鲁大学为1:330，普林斯顿大学为1:390，康奈尔大学为1:520，而普通大学的比例就相对要低些，如华盛顿州立大学为1:1000。

在英国，高校拥有一支高素质的专业化就业指导队伍，就业指导服务中心的工作人员主要由职业顾问和信息职员构成。职业顾问往往具有心理学、教育学学科背景，并有在大型企业和相关部门从事人力资源管理工作经历，丰富的工作实践和系统的理论学习合二为一。信息职员则具有一定的图书馆工作经历或学科背景，能够胜任就业信息导航服务和资料编辑整理出版工作。除就业指导服务中心的专职工作人员外，一些学校还进一步加强了对学生导师的就业指导培训，如给导师发放就业辅导材料、举办针对导师的专场就业辅导讲座等。通过各种形式给导师灌输就业的市场化观念，成功地借助各种载体将就业理念渗透到学生专业学习和校园生活的方方面面。

### (4) 就业指导工作强调社会合作

高校大学生的就业指导问题同样也是社会问题，它不单单是高校内部的合作，更要走出社会，与社会、政府、企业的合作。在英国，他们加强了校内就业指导服务中心与各学部学院之间的工作协作，还特别注重学校与政府、社会和企业的分工合作，除了就业信息的交流共享外，三者的合作还体现在聘请校外专家参与就业指导课程的授课，举办就业专题讲座和模拟招聘活动等，如企业直接承担在校生的实践和实习，将指导与员工的选聘相结合，实现了双方的共赢。在美国，高校通过社会各界对各个高校总体评价情况排名公布以及产学合作教育等方式，加强与职业界的联系，加强与社会的结合，以了解就业市场需求，主动适应经济的发展，满足大学生就业和劳动力市场的要求。在德国，

政府(联邦劳动总署与各州、市劳动局)、学校、企业和私人咨询介绍所等社会多方力量共同参与就业指导工作。在**法国**，针对大学生就业的机构没有设在高校，大学生就业指导的工作是由社会形式存在的大学生就业服务协会等民间团体来完成的。

## 2. 国外高校就业指导队伍建设的发展趋势

近年来，随着人们对就业指导的要求越来越高，国外高校普遍运用了科学、现代化的手段，使就业指导工作趋向于规范化、科学化发展，高校就业指导队伍也趋向于专门化、专业化、职业化和专家化的方向发展。

### (1) 就业指导服务越来越广泛，组织越来越规范

各国都有本国就业指导工作的特色，但共同的特点都是参与就业指导的工作人员、服务的对象和工作的内容日益广泛，就业指导工作也受到社会的日益关注。因此，就业指导工作已经不单是学校就业指导中心少数工作人员的工作了，其它的力量也大量加入了这个队伍，特别是专业教师队伍在学生成功就业的过程中发挥了积极的作用。另外，各国制定了适应本国实际情况的相关标准来规范高校的就业指导工作，使就业指导工作更加规范化、科学化、专业化，做到了有章可循，规范操作。

### (2) 注重提高就业指导人员的素质和师资队伍的建设

高素质、专门化的就业指导队伍，是做好就业指导工作的关键。各国建立了就业指导专业人员的考核标准和完善了就业指导专业人员的培养途径。只有经过严格的资格认定后，才有资格从事就业指导工作。另外，国外高校的就业指导队伍已经趋向专业化、职业化和专家化的方向发展，就业指导已经成为了一个热门的职业。

### (3) 就业指导朝着多学科、个性化和网络化的方向发展

就业指导需要解决学生就业的实际问题，越来越多地表现为多学科交叉发展的实践应用性。要做好就业指导个性化的服务，除了掌握社会学、教育学、经济学、心理学，人力资源开发与管理等等以外，更需要丰富的就业工作实践经验。另外，随着网络及信息科学在就业指导领域的心理测试、就业咨询、数据统计和信息发布方面的广泛应用，以及在开发以计算机为主体的多媒体声像资料方面，在应用信息高速公路进行职业介绍和就业指导方面的应用，就业指导网络化的趋势也越来越明显。

### (4) 就业指导趋向开放式、市场化

就业指导并非只是学校的事，就业问题和就业指导都属于社会问题，涉及千家万户的利益，关系到社会的稳定和发展，因此全社会都应主动关心和参与大学生就业和就业指导工作，就业指导的社会化是大势所趋。各学校充分发挥其对大学生就业指导的主渠道作用的同时，还注意与其他高校以及社会机构(如劳动中介组织、职业中介组织以及人才市场、人才中心等)之间的联系，帮助学生顺利就业。例如，通过校企合作的方式建立大学生社会实践基地、毕业实习基地和就业基地；邀请企业的人力资源主管开咨询等活动，培养学生职业意识，使学生提前进入社会，加快其社会角色的转变。

(摘自：《国外高校就业指导队伍建设的成功经验及其发展趋势》中国科教创新导刊/2008年第4期)

## 二、比较借鉴国外高校经验提升和创新我国高校就业指导工作

### 1. 国外高校就业指导工作的内容

(1) **美国高校就业指导的基本做法**。美国各高校非常重视自己的声誉和排名，高校之间的竞争十分激烈。绝大多数高校自上世纪70年代起就强调传授毕业生就业技巧，并逐渐将就业指导作为学生在整个大学期间受教育内容的一部分，从入学开始进行全程就业指导，指导目标非常明确。第一年进行职业教育，帮助学生对就业市场的状况进行接触和了解；第二年要帮助学生发现和了解自己的兴趣和专长，参加相关活动，最终选择专业；第三年要帮助学生收集雇主资料 and 市场需求，参加社会实践，使学生对选择职业有直接感受；第四年指导学生进行如何写求职信、参加面试等专题训练，帮助学生收集需求信息，举办各种规模的就业市场活动。同时，美国高校在就业指导方面投入了可观的费用，从政府、议会、社会及学校各个系统，均设有专门的就业指导机构，重视工作人员队伍建设，要求所有的就业指导人员要有培训资格证书，并经过考试达标才能上岗，学校就业中心主任一般要具有辅导学、咨询学、高等教育学硕士或博士学位。

(2) **英国高校就业指导的基本做法**。英国高校的就业指导有着丰富的实践经验，指导任务一般

由学校承担，设有“毕业生就业指导服务部”，是就业信息的主要来源，不仅提供用人单位的需求情况，还包括各种奖学金、教育基金资助下的深造途径等。高校设有专门的就业咨询人员，帮助分析学生的具体情况、个性特长、设计职业生涯和计划求职方向等。就业指导的教师大都拥有心理学等专业的博士学位，因此对于毕业生的辅导除了择业外，还对对症下药进行心理辅导。同时，在提升学生就业能力方面有重大举措，英国高校充分利用志愿者行动为学生提供工作经验，志愿者行动对许多学生来说已经是大学生活的一个重要特征，并且还有进一步的扩展空间，为此英国政府在2004年组织100万人融入地方社区中。

**(3) 日本高校就业指导的基本做法。**日本高校将就业指导扩展为生存方式指导和自我实现能力指导，把职前、职中和职后相统筹，确立了生涯辅导理论。日本从政府、学校、企业到整个社会都建立起一套促进大学生就业的体系和机制，形成社会资源充分参与的高度组织化。劳动省设有学生职业综合支援中心，承担全社会就业和劳动问题；各府县也都设有学生职业中心，作为政府负责介绍和安排大学生就业的一个办事机构；所有的高校都设有就职部，院系设有“学生就业指导课”，对学生进行正确的职业观和职业定向教育。同时所有高校都建立了高效的就业信息化服务系统，在网上开展就业指导，对毕业生进行个性倾向、职业偏好调查，设计职业分类和职业标准等，使就业指导更加科学快捷。日本社会的职业咨询市场十分发达，大学生可以通过这些民间职业服务机构找到自己理想的工作。这些民间机构已形成网络，分支机构遍布全国各地，如日本人才介绍事业协会在全国拥有400多个会员单位，几乎遍布日本的全国所有城镇。

## 2. 国外高校就业指导工作的特点

首先，学校极为重视毕业生就业指导工作。各高校均设立专门的就业指导机构，通过提高学生就业竞争能力来增强学校的知名度。其次，就业指导体系完备。一方面是就业指导主体多样化，大学、企业和社会都是大学生就业指导的主体，政府只进行宏观就业政策方面的管理；另一方面是就业指导机构比较完备，大学的就业部、企业的人事部及一些社会性机构相互补充、相互作用。再者，就业指导形式多样，师资力量雄厚。充分利用互联网来收集信息并提供资讯，开展诸如个体交流、模拟实验和心理测试等指导形式，同时就业指导人员都具有相关专业的学位。

(摘自：《比较借鉴国外高校经验提升和创新我国高校就业指导工作》职业时空/2008年第6期)

## 三、国外大学生如何求职就业

“玉在椟中求善价”是很多大学毕业生的就业心态，但找“饭碗”还得审时度势。据估计，中国2008年高校毕业人数将达532万，创历史新高。高校毕业生就业形势不容乐观，那么毕业生应该如何找“饭碗”？我们不妨对国外大学生毕业后的就业状况作一管窥。

### 法国：爱上小企业

重视社会实践的法国非常注重培养学生面向社会的能力。学生的学习过程实际上就是寻找和选择职业的过程。在大学期间，毕业生的实习课程非常多。大多数人的实习期为4~6个月，通过实习，大学生们与各企业进行多层双向交流、双向认知，最后做出大家都比较满意的双向选择。其中许多毕业生不到4个月就获得第一份应聘合同，并享受中高级职员的待遇。

吸纳毕业生最多的是中小企业，进入中小企业的约占大学毕业生求职总人数的57%。许多人不为高薪所动，并不是哪儿钱多就往哪儿去，根据对大学生职业选择的调查，金钱因素被排到了第10位之后。大学毕业生择业往往更注重个人爱好、社会效益以及职业发展前途。比如不少人想当教师，因为教师虽然收入不高，但工作稳定，受人尊重。

### 日本：求职最需要创新力

对面临毕业的日本大学生来说，每年的1~4月，是决定其一生发展有无好的起点的关健。在此期间，他们要忙于寻找就业单位，应对各种用人单位的招聘和多种考试。据有关调查资料显示，平均每名求职大学生要经过16家公司的笔试、面试等各种各样的考试。落实到每个人身上，则是几家欢乐几家愁，有的人自身条件好，可能会被多家公司抢着要；有的人条件差，跑断腿也无人问津。日本大学毕业生每年有1/4找不到工作，即使辛辛苦苦通过各种考试找到了工作，因感觉不理想在工作3年内辞职者就达30%。

在日本，很多学生从一年级开始就接受就业指导，分析自己的长处、缺点，寻找适合自己干的工作。此外，在填写求职申请时要注意推销，用简洁的语言写出自己的闪光点，用人单位面试时一般会根据申请者的愿望提问题，怎样回答都要预先准备。

日本企业的用人观念也在变化。一味服从的人越来越不能适应新的形势，有理想、独立性强、有创造力、有干劲的人越来越受欢迎。特别是一些风险企业，大多经营高新技术，无成功经验可循。由于风险企业刚开始一般摊子不大，新进人员很可能要独当一面，其创造力更是关系到公司的生死存亡，这又从另一方面对大学生如何塑造自我提出了更高的要求。

### **美国：做出艰难的选择**

2001年的一场衰退令美国总体经济至今没有彻底翻身。国家经济恶化，受到直接打击的无疑是就业市场，美国现在的失业率是4%~5%，而2003年6月失业率一度创下9年来的最高值，很多工作多年的职员都丢掉饭碗，那些即将迈出校门的大学生也都感叹找工作难。

前几年，学电脑、证券专业的学生火得不得了，找工作时挑肥捡瘦不说，工作后还要跳来跳去，“炒老板”曾经是他们最时髦的口头禅。而如今他们风光不再，能找到一个稳定的工作就算幸运了。以证券业为例，美国全国自2006年以来裁减了5.27万个工作岗位，作为世界金融之都的纽约一下子就裁了3.87万个。

由于整体就业形势严峻，美国大学生目前只能作出艰难的选择：一是不懈努力，直到找到称心如意的工作；二是放下身价，薪酬要求降低，将就接受能找到的工作；三是如经济条件允许，重回学校深造，换个专业或是攻读硕士、博士，以图将来更好地发展；四是找零活干干，先度过这段困难日子再说；五是万般无奈加入失业大军。

### **俄罗斯：不求高薪与前途**

俄罗斯是一个高等教育较为普及的国家，每年有80万以上的高中毕业生直接进入大学深造，通过各种途径获得高等教育的居民占全国人口总数的38.6%。显然，俄罗斯的高等教育已经实现了从培养精英到为社会提供专业技术人才的转变。

俄罗斯教育部官员认为，大学生的就业情况归根结底还是取决于国家的宏观经济形势。俄罗斯经济近年来出现了较为强劲的发展势头，社会为大学毕业生提供的就业机会也越来越多，但总体上大学生就业依然困难。

俄罗斯高校毕业生的就业情况同学校知名度、所学专业等诸多因素相关。统计表明，目前冶金和法律两个专业在市场上最走俏，社会对通信和交通方面的人才需求量在急剧上升。相比之下，艺术、体育、经济专业的毕业生的就业安置较为困难，很多人不得不到其他行业寻找工作。专家认为，年轻人大学毕业后未能就业主要是因为他们对工作的期望值过高。如果将高薪、体面、有发展前途作为择业的标准，是很难找到一份理想工作的。

### **瑞典：与市场共舞**

近两年来，瑞典经济受到欧美经济衰退的影响，增长乏力，失业率已从2001年的3.6%升为现在的5.8%，失业人数22万多。以往号称大学毕业生乐园的爱立信等大公司也纷纷裁员。面对劳动力的买方市场，瑞典大学生不得不调整自己的就业预期，与市场共舞。

以前一些著名院校，如瑞典皇家工学院、斯德歌尔摩商学院等，企业是上门求才，大学生们待价而沽。现在形势变了，公司用人要反复挑选，特别是一些大众化专业，如市场营销等，往往一个岗位引起二三百人前来应聘，竞争异常激烈。为此，大学毕业生们不得不由被动等待变为主动出击，翻看招聘广告，搜集有关公司的人力资源信息等。每年夏天，瑞典人大量外出旅游、休假，为大学生提供了实习锻炼的好机会。他们往往会利用这半年时间好好表现，实习期满毕业后，双方满意企业就可以留人。

### **印度：自谋出路**

印度发达的高等教育体系与相对迟缓的社会经济发展颇为矛盾，整个社会正面临历史上从未有过的毕业生就业压力。近年来，在经济不振、人才需求下降和高校毕业生逐年增多的压力下，大学生就业越来越困难，过去行之有效的就业办法已显得无能为力。有材料表明，目前就全国而言，普通高校的毕业生只有10%的人找到了理想工作，他们当中除了部分人决定考研究生继续深造外，绝大多数人迫

于生活压力不得不调整心理预期，一些学生甚至放弃专长或屈就一些根本不需要高学历的职位，使得社会上出现了越来越多的大学生售货员、大学生司机等人才浪费现象。对于更多的学生而言，自谋出路可能是他们面临的唯一选择。

#### **巴西：政府先铺路**

工人出身的巴西总统卢拉执政以来，一直将扩大就业、解决贫困问题作为政府社会发展计划中的头等大事，视就业为公民的基本权利之一。在巴西推出的《初次就业计划》中，重点支持就业市场中的弱势群体，尤其是增加和改善青年人的就业。该计划旨在发挥社会各阶层作用，在全国范围内建立一个促进青年就业网。

（摘自：《国外大学生如何求职就业》世界教育信息/2008年第1期）

## **四、国外大学生找“饭碗”之策**

#### **埃及：更新观念自主创业**

过去，进入政府机关工作是埃及大学毕业生最大的愿望。但埃及政府部门已无力吸纳更多的大学生，全国7000万人口中，公职人员已达550万，50年间膨胀了十多倍。为了给年轻人特别是大学生创造更多的就业机会，埃及政府做出了各种努力，包括资助私营和中小型企业、鼓励外国和本国商人投资、为投资者提供更多的优惠和创建自由贸易区等。同时，埃及政府专门设立了社会发展基金会为自主创业和处于失业状态的大学生自主创业提供优惠贷款。组织“青年展销会”，解决大学生创业者的产品销售问题。在政府大力支持下，埃及大学生们感受到，通过自强不息的奋斗，创业者总会成功的。因此他们更新观念，纷纷走自主创业之路，到市场经济大潮中一显身手，自我奋斗，不少获得成功。

#### **俄罗斯：平静面对毕业改行**

俄罗斯的大学生们对毕业后的改行则是平静面对。他们认为，大学教育除了让学生接受专业培训外，还给学生提供了培养个人能力的机会和场所。大学毕业生步入社会后的生存能力普遍比没有受过教育的同龄人强，接受新事物、掌握新技术的速度总体上也比他们快。大学生掌握的专业知识本身是一种工具，他们毕业后根据自己的实际工作进行相关专业的再学习和再培训是不可避免的。大学毕业生改行是必然的，既然毕业改行在俄罗斯是一个普遍现象，那么大学生必须学会去适应它和接受它。跨入学校门只是被看作成年生活的起步。因此，俄罗斯的大学生们往往未雨绸缪，很早就开始关注毕业后的去向问题，许多俄罗斯大学生从二年级起就四处活动，寻求各种实践和锻炼的机会。对于专业相对热门的学生来说，大学期间寻找实习机会的目标一般比较明确，他们大都设法找到一些能够用得上专业的公司或部门实习，这些学生毕业后在本专业领域就业的可能性也相对较大，并且能够得到一份让自己比较满意的收入。实现工作能够和专业直接挂钩固然是好事，然而，面对毕业后改行比率很高这一社会现实，俄罗斯许多大学生在实习过程中和就业时往往并不刻意追求专业与实践的结合。

#### **巴西：先得就业而后择业**

巴西近几年经济增长速度放慢，劳动力市场收缩，从1994年至1999年，巴西在校大学生增加了43.1%，全国1180个高等学府中就读学生总数从1994年的166万余人增加到2000年的近270万。目前巴西全国大学生人数还在不断快速增长。但同时，巴西劳动力市场却没有做好吸纳如此众多的大学生人数还在不断准备。超过12%的失业率使众多的大学生毕业生在寻找第一份职业时失去了选择的余地。因此，巴西大学生普遍认为，毕业后只能先就业后择业，不管对工作是否满意，都要先干起来，逐步积累工作经验，一边工作，一边寻找自己所喜爱的工作。巴西大学毕业生就业的首选是收入高、稳定性强的国有大公司和跨国公司，第二选择是政府部门。大学生一旦进入政府部门，跳槽都很少，公务员成了他们中大部分人的终身职业，第三选择是小企业和服务行业。这些单位一般收入低微，工作流动性大，但在目前的就业形势应聘却只增不减。里约热内卢市政当局最近招聘500名街道清洁工，应征者竟达13万人，其中不乏即将毕业的大学生和尚未找到工作的大学毕业生。巴西大学生们心态乐观，总认为“面包会有的”。

#### **瑞典：调整预期主动出击**

以往，瑞典大学生就业的劳动力市场很稳定，基本是“卖方市场”，但近年来，瑞典经济由于受到欧美各国经济衰退的影响，经济增长乏力，连以往号称大学毕业生就业乐园的爱立信等大公司也纷

纷裁员。面对大学生劳动力由“卖方市场”转变为“买方市场”，瑞典大学生们不得不调整自己的就业预期。他们不再象以前那样待价而沽，而是主动出击。以前，一些著名院校、如瑞典皇家工学院、斯德歌尔摩商学院等，是企业上门求才，大学生们待价而沽。现在形势变了，用人单位要反复挑拣，特别是一些大众化专业，如市场营销等，往往一个招聘岗位会引起二三百人前来应聘，竞争异常激烈。为此，瑞典大学生们不得不由被动等为主动出击，他们搜集有关公司的人力资源信息等，千方百计寻求就业机会。另外，许多大学生在学生毕业前都提供半年实习期。每年夏天，由于瑞典人大量外出旅游、休假，这为大学生们提供了实习锻炼的好机会。

（摘自：《国外大学生找“饭碗”之策》陕西统计与社会/2007年第2期）

## 五、国外高校就业服务及启示

### 1. 国外高校就业指导理念的转变

#### （1）由择业指导走向生涯辅导

在就业理论的指导下，职业指导在学校的发展中经历了择业指导和生涯辅导两个阶段。美国高校的就业指导从人职配置安置就业的短暂行为扩展到贯穿整个大学生涯的全面发展人的生涯辅导。从入学起，学校就业指导人员就帮助学生做好学业发展规划和职业发展规划的设计，重视培养学生的终身学习能力、创造能力、适应能力、沟通管理能力、团队精神及各种职业技能等。

在德国，尽管大学生就业强调学生“自我负责”，强调学校教学科研发展的独立性，学校对毕业生是否毕业、能否就业也没有责任，但德国高校同样很重视对学生进行职业和就业指导。他们认为教育不仅仅是使学生达到某一知识技能水平，更是通过教育使学生发现自己的最佳领域，开发自己的能力，从而达到自己的最好水平。这也使得学校的教育目标得到了扩展。

日本在20世纪50年代末，由文部省颁布训令，把职业指导改为“进路”指导，从原来的择业指导扩展到生存指导。大学设立就业服务中心，主要是帮助学生取得各种就业所需的技能证书，协助学生认识就业，帮助学生进行就业体验。

#### （2）全面就业培训与辅助发展相结合

综观各国高校就业指导工作网页可发现，各高校就业辅导模式的重点已由注重就业安置和资讯提供，转变为注重加强培训和辅助发展。就业辅助范围由择业辅导，拓展为事业、心理和学术三者相结合的辅导，强调发展性辅导为主线。就业辅导中心由过去的行政和服务单位，转变为大学教育的重要环节。就业辅导的对象也由原来的应届毕业生转变为所有在校生。如德国高校的学生就业咨询机构主要运作方式就是针对教学的缺陷和学生素质的不适应，进行系统的课程培训，重点是促进学生的多元化发展，以增强他们的竞争力。

#### （3）工作职能扩展到就业市场的研究和预测

高校就业指导是联结高校人才培养活动和社会的一个重要环节，并且在某种程度上就业指导活动还体现了一个信息反馈的过程，是高校确定和调整人才培养规格和专业方向、提高就业指导活动成效的一个重要依据。如美国高校十分重视与职业界的联系：加强同社会的合作，以了解就业市场的需求，主动适应经济发展，满足大学生就业和劳动市场的需要；调研与本校院系有关专业的发展状况和需求动向，及时预测其发展趋势，研究如何使学生的培养方向与需求相适应。很多高校还十分重视合作教育，通过实习计划使学生自身的工作能力和专业技能得到提高，从而增加毕业生在就业市场的竞争力，通过与用人单位的合作获得办学信息，提高办学和人才培养的针对性，从而增强学校的教育功能和生存能力。如日本各大学的就业指导机构主动上门走访企业，积极扩大就业渠道。

加拿大大学与学院协会提出：为提升大学生就业能力，大学应该在所有的学科领域持续提供高质量的课程计划，以发展劳动力市场所需要的毕业生综合技能；大学应该与公共及私人部门合作，了解劳动力市场需求并将其融入大学课程规划与开发之中；大学应该确保市场了解毕业生的技能，既包括专业技术技能，也包括有效适应变化需求的技能；大学应该向产业咨询，政府及行业委员会应将准确可靠的劳动力市场信息传递给学生，便于学生进行职业决策。

### 2. 国外高校就业指导工作内容及工作队伍架构

#### （1）工作内容

在国外高校，就业指导和服务的内容十分丰富，大到举办大型交流活动、提供工作实习机会，细如指导学生写求职信和简历等。内容涉及帮助学生评估自己的技能，获知毕业后的就业机会，作出现实的就业决定以及如何成功地推销自己等方面。而这种服务伴随学生在校学习的全过程。

### 1) 提供咨询服务

国外高校很重视对大学生的咨询服务。咨询内容包括专业的就业状况、就业前景、从业人员的要求，还包括对学生的个人能力、心理素质、职业兴趣等提供咨询服务，从而使毕业生在择业和就业时更有针对性和目的性，使其可以根据自己的实际情况来选择和调整专业。

在**德国和法国**，高校非常重视新生入学前的咨询和指导，每年都举办面向社会广大高中毕业生(职业技术学院则针对初中生)的入学咨询服务活动。**英国**高校也非常注重为学生提供入学前的咨询服务，每个学校都有定期的“开放日”(Open Day)，学生可以到自己拟申请的学校详细了解专业设置、就业前景和各专业历届学生就业状况等。**美国和加拿大**两国大学的就业指导中心普遍设有“求职门诊”服务。毕业生在就业过程中遇到求职准备、职业选择与规划、信息获取、应聘策略等方面的任何问题，只要愿意，都可以去求职门诊寻求帮助。在就业指导的方式上，除以讲座方式对全体学生进行就业辅导外，还着重进行有针对性的个别咨询和辅导。学生可预约与辅导教师面谈，或通过网络把自己的求职信、履历表等资料上传给辅导教师以获得具体、细致的指导。

### 2) 提供信息

国外高校的信息提供包括向学生提供就业信息和面向雇主的学生信息的提供以及本校学生就业信息的发布。高校通过各种媒介和途径传递与就业有关的信息，快捷，通畅，包括了学生需求的方方面面，旨在为本校学生提供平等、充分的信息与指导服务，以帮助学生进行职业决策。

**美国、日本和加拿大**等国的高校就业指导机构设有专门的就业指导资料室，收集了大量的有关就业的图书资料、报刊杂志、录像带、光盘以及计算机数据库等信息：高校将编辑的就业信息刊物发放给毕业生，如日本许多私立大学通过印制这样的刊物向学生提供有关职业的最新信息，同时也刊载一些校友的忠告和建议以及企业方面的要求、专家的意见等，以便毕业生更好地作出选择。举办各种活动，向学生介绍招聘部门的概况和招聘要求，同时也向招聘单位介绍学生的有关情况。如日本举行就业讲座或就业说明会；**澳大利亚**由招聘单位直接派人参加信息发布会等；美国各院校的就业指导办公室都要定期或不定期召开校园招聘、职业交易会，举办“求职日”等各种形式的雇主与学生见面的招聘洽谈会，为学生提供职业信息和就业机会。

### 3) 培训和就业技巧训练

各国通过对学生进行就业心理和就职技巧训练，来提高毕业生的就业成功率。就业心理和就职技巧在大学生求职中起着不可忽视的作用，因此各国高校的就业指导部门特别注意从心理、气质、形象、口头表达、人际关系等多个角度训练学生，有时也邀请用人单位参与培训，尽力按照用人单位的标准去塑造学生，促进学生就业的成功。美国的“心理测试与训练”，澳大利亚和加拿大的模拟招聘面试训练非常有特色。英国利物浦大学设有终身教育中心，就业指导是终身教育中心工作的一部分。为了提高学生的求职竞争力，利物浦大学提供了许多培训课程，培训方式灵活、多样，有假期的全天集中培训，也有利用业余时间的短期培训。

#### (2) 高校就业指导机构和队伍

由于学生的就业状况将影响学校的招生人数，以及随之而来的学校的经费和公司捐款等，国外高校极为重视就业指导工作，因此在机构设置和经费、指导力量 面都予以足够的重视。

##### 1) 机构设置和经费保障

各高校均设有就业指导机构。在美国，高校内部就业指导机构的叫法不一，有的称“大学生就业服务中心”、“职业介绍与就业辅导中心”或“就业行动中心”、“安置办公室”等。美国的许多名牌大学还设有“校友俱乐部”，这种俱乐部在举办各种开支巨大的活动（如校庆等）的同时，还利用校友关系向社会企事业单位各部门介绍毕业生的情况。就业指导机构由分管学生事务的副校长直接领导。经费上也投入较多，有的学校按在校生学费5%拨给。

在加拿大，许多高校成立了“学生顾问处”或“就业办公室”，全面负责学生的就业工作。该机构除了专门的工作人员与企业有关部门进行联系外，还从企业聘请顾问，对学生进行指导。



在日本，特别是一些私立大学中，都设有校一级的专门机构——就职科、就业部或就业指导部，专门负责学生的就业指导和咨询工作。无就业部的大学一般由学生部或学生部下属的劳动科兼管。

澳大利亚的大学中负责为毕业生进行就业咨询与服务的机构称为“就业服务中心”或“就业中心”（简称CAS），其就业机构比较健全而且运转灵活。

## 2) 就业指导队伍

在美国，就业指导机构配备足量的专职和兼职人员，一般就业指导专职人员与毕业生的比例多在1:200左右，这一比例使得每个毕业生都能得到有针对性的就业指导。担任职业咨询人员除了要符合美国国家劳工局对职业咨询人员的能力和资格的要求外，还须具备硕士以上学历，具有教育学知识，并具有收集信息、介绍工作等方面的能力和良好的交际能力，熟悉学生事务工作。美国高校的专职就业辅导人员一般都具有辅导学、咨询学、高等教育硕士学位或博士学位。

加拿大就业指导部(就业服务中心)的指导人员专业化水平高，咨询师要具有教育学、心理学、咨询学或相应的人文社会科学的博士学位，而且有工作经验，指导教师或管理员也要求具有人文科学背景的硕士学位。

（摘自：《国外高校就业服务及启示》职业技术教育/2007年第17期）