

# 2023年就业指导规划书如何写题目 大学生就业指导与职业规划(优秀5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 就业指导规划书如何写题目篇一

近年来高校毕业生供给量不断加大，2014年的高校毕业生人数达到727万，2015年更是达到749万，加上历年未就业的毕业生，需要就业的毕业生人数近千万。与此同时，我国进入经济发展新常态，经济增速放缓，但经济韧性好、潜力足、回旋空间大；经济发展新常态下出现的一些趋势性变化使经济社会发展面临不少困难和挑战，主动适应经济发展新常态，保持经济运行在合理区间。随着国家和地方经济增速进入新常态，宏观就业压力不减，2015年大学生就业需求在结构性方面有变化，民营中小企业、二三线城市需求明显上升；鼓励高校毕业生下基层就业仍然是国家重要的政策导向。尽管社会对高校毕业生的需求有所增多，但需求增长的数量远赶不上毕业生供给的数量，劳动力供过于求的压力仍在加剧。2015年大学生就业总量压力依然较大，因此2015年就业需求与2014年相比没有明显的起伏。

大学生就业难问题仅仅是一种表象，之所以看到困难和大学生个体表现差异有关。首先，作为一名大学生是否学有专长知识和能力结构能否达到技术人才的评判标准、能否符合社会需求；其次，个人就业意愿和社会意愿存在差异，我国的基层和欠发达地区需要大量的科技人才，大学生能否重视这些就业机会是大学生能否顺利就业的关键。

### 1. 高校对学生职业生涯规划重视不够

我国职业生涯教育的体系正处于探索和实践阶段，各高校情况参差不齐，虽然目前职业生涯教育在各高校逐渐引起重视，但由于起步较晚未能获得足够的资源和支持。部分院校开设职业生涯教育课程仅仅是停留在选修课阶段。甚至只是几次讲座，并没能系统地设置课程体系。

## 2. 师资缺乏

目前高校普遍没有职业规划教育的专职教师。大多数职业规划的指导教师是由高校的专职书记或辅导员来兼任的。而大多数教师并没有经过专门系统的培训，仓促上阵，缺乏扎实的职业规划理论和过硬的指导技能，不能真正有效地发挥指导作用，对学生的职业生涯困惑大多难以提供实质性的帮助。目前高校普遍设立了毕业生就业指导工作部门。但由于忙于应付大量的事务性工作，很少有大量的时间和精力开展有针对性的大学生职业规划教育指导工作，职业规划教育指导的职能被限制在很小的范围。

## 3. 学生对职业生涯规划意识淡薄

学生主动进行职业规划的意识淡薄，大学生对职业生涯规划的理念没有深入普及，学生只是专注于个人的学习与成绩，不能正确地认知自我。对职业生涯教育概念认识粗浅，被动地接受学校和老师传授的知识和技能，对职业生涯教育的需求仅停留在潜意识阶段，需求意识尚未被唤醒，更没有把意识提升到行为或实践层面。另外，当前大学生职业决策盲目，价值取向偏差。相当一部分大学生以毕业后的工资福利待遇作为自己职业选择的首要标准或唯一标准。

面对新常态的就业形式和目前就业指导和职业规划方面的现状，高校必须从学生的实际需要出发，加大就业指导和职业规划工作力度，构建起系统的、切实可行的就业指导与职业规划体系，使高校就业指导与服务和职业规划工作能切实发挥作用。具体做好以下几方面的工作：

高校在就业指导的全过程中，应结合不同年级学生专业学习的实际情况，分年级、分阶段、有侧重地安排不同课程模块，逐步构建具有院校特色的就业指导课程体系。建立贯穿大学教育全过程的大学生职业发展与就业指导课程教学。第一步，开展新生始业教育，让新生刚进校就已开始有针对性地认识专业、规划自己的人生；大一年级开展职业认知和自我探索等初级的职业生涯规划培训，使学生进校就开始树立职业意识，让学生初步了解专业与职业的关系及职业对人的要求，帮助学生制定一个在校学习期间的学业计划，有意识地培养他们的职业理想以及对将来的职业生涯做好准备；第二步，对大二、三学生着重开展就业能力和技能培养、职业生涯规划竞赛等，重点帮助他们确立职业目标，客观自我定位，通过社会实践、创业大赛、学术竞赛等形式，帮助学生拓宽知识面，提高能力，增强就业的自主性以及对将来职业生涯做出决策的能力；第三步，对毕业班学生着重开展树立正确的就业观念教育、就业形势与政策教育、就业指导与服务、指导考取职业资格证书、求职简历制作和模拟面试等，做好充分的求职准备。

高校要改进毕业生的就业状况，提高就业指导的水平和实效，就必须建立良好的就业工作机制，培养高标准的就业指导团队。

立由主管领导为组长，毕业班辅导员、班主任、毕业生代表和相关专业教师为成员的就业工作小组，具体负责各分院就业指导工作的开展，形成“学院统筹、职能部门具体负责、相关部门配合、学院分院班级层层落实”的工作格局。

第二、培养专兼结合的就业指导团队，就业指导教师队伍专业化建设可以遵循专职和兼职相辅的思路。加强专业指导教师的聘任、选拔和培训。高校应加大投入，保障就业工作经费足额到位。再者，培育兼职指导教师力量，组织学院教师参加职业规划方面的培训，邀请专家、公司人事经理等组建和扩充学院就业指导的兼职队伍，切实提高就业指导的水平。

就业指导服务中心开设大学生职业咨询室，针对不同的学生个体，对其遇到的困难和问题，提供引导信息和意见；针对不同的岗位提供技能信息的咨询。

总之，大学生顺利就业是大学生实现人生价值的需要，合理设计自己的职业生涯规划，是大学生走向成功的第一步。它可以使大学生充分地认识自己，客观地分析环境，正确地选择职业，采取有效的措施克服职业生涯发展中的各种困扰，从而实现自己的理想。大学生要实现从“自然人”到真正意义上的“社会人”的转变。在纷繁复杂的职业世界中找到适合自己的职业并不断探索，就必须对自己的人生进行合理的职业规划。

## 就业指导规划书如何写题目篇二

**【摘要】**大学生是国家的宝贵人才资源，是社会主义建设的建设者和后备力量；大学生就业指导工作是一校教育工作的一个重要组成部分，也是社会关注的热点。高校要从长远发展的角度统筹规划，合理安排，构建以学生为本、以市场需求为中心、全面、协调和可持续发展的就业指导体系，提高学生的综合素质和市场竞争能力，保证高校的可持续发展，培养出适应社会需求的毕业生。

**【关键词】**大学生；就业；指导

大学生就业问题一直以来就是社会上关注的焦点问题，改革开放后，随着大学毕业生就业制度的改革和社会体制的转轨与结构调整，大学生就业难的问题越来越突出，解决大学生就业问题越来越受到人们的关注。进入21世纪，伴随着每年毕业生人数的持续上升，大学生就业率大幅度滑落，目前大学毕业生面临的就业环境和形势非常严峻，就业压力突出、就业竞争异常激烈。

近些年，随着高等教育由“精英教育”时代向“大众教育”

时代的转变，大学生人数激增，新的就业形势下，高等院校的毕业生面临着前所未有的机遇和挑战。因此，大学生就业指导工作理所当然成为各高校工作的重点，对高校而言，建立一整套基于绩效管理理论的、针对各院系就业工作的考评体系具有非常重要的现实意义。

在社会主义市场经济时期，国家、政府和高校对大学生就业指导日益重视，为更多的大学生科学规划职业生涯、顺利就业和成才提供了有力的保障。我国大胆借鉴西方国家的一些经验，结合我国国情，逐渐探索出一些适宜我国大学生就业指导的理论、观念与方法，如：提出加强思想教育、开展全员全程指导、建立发展性生涯辅导模式、建立就业指导课程等，取得了重要的成绩。但是，在实践中，我国的就业指导工作还普遍存在以下几方面不足：

### (一) 就业指导工作存在临时性

目前对大学生开设就业指导课的高校为数很多，但绝大多数学校的就业指导课仅仅是在大学生毕业的最后一年，甚至是“双选会”期间进行，指导内容比较狭隘，功利色彩相对较重，却忽视了思维和理念的养成，就像是“季节性蔬菜”，应季时铺天盖地，反季时却难觅踪迹。在具体做法上较为常见的方法是通过毕业生就业动员会和就业形势报告会“集中灌输”就业指导思想，缺乏针对学生个体特点的专门咨询和有效指导。

### (二) 就业指导观念陈旧

很多学校对于就业的认识仍停留在就业率的层面，并未充分意识到就业指导的重要性，缺乏对学生的职业生涯规划教育和职业指导。大多数学校还在认为，毕业生能找到一份工作就万事大吉了，至于这份工作是否符合学生的个性和特长，是否充分发挥了学生的能力，却很少关注。这大大影响了人才的合理使用，造成许多大学生“学非所用、用非所长”。帮助

学生就业是就业指导工作的重要内容，但缺乏职业生涯教育这个前提，没有正确的择业观，容易在就业过程出现种种问题，很难顺利地找到适合自己的工作，或者即使就业，今后仍将面临下岗和再就业的问题。因此就业指导工作的重点应放在对学生的教育和全面素质的提高上。

### (三) 就业指导工作缺乏系统性

目前高校的就业指导工作还不够系统化、经常化，内容上基本是局限于信息发布、政策宣讲和执行、提供“供需见面、双向选择”的条件和机会、技巧培训、协议办理等服务性工作，有些高校虽然也开设了就业指导课，但还没有多少机构像国外高校那样把就业指导当成一门学科来研究，因此其指导服务作用尚不十分突出。

我们目前的就业指导只针对于毕业生这个群体，只局限在就业这一个环节，而对非毕业生，对就业之外的环节包括学业、职业和事业发展问题，则缺乏指导与帮助。其实，大学生的就业与此前的学业、此后的职业和事业都是一个整体，需要进行系统的指导，即职业生涯规划指导。我国缺乏对大学生职业规划的指导，尤其是缺乏对在校生的职业生涯规划指导，缺乏对毕业生的职业去向跟踪，缺乏对个体的职业选择过程的研究等。

### (四) 就业指导队伍专业化不足

我国大部分高校虽然已建立了毕业生就业指导机构，配备了专职就业指导人员，但因为就业指导人员多半是从“管”就业工作岗位上转来的，大多没有经过系统的学习和培训，缺乏丰富的就业指导的知识和经验，不善于根据学生的个性、兴趣、特长和能力来指导怎么“找”合适的工作，更多的是在国家的政策指导下，起到了一种教育、管理和中间桥梁的作用。这就使得毕业生就业指导部门的行政管理职能比较突出，服务职能欠缺，对学生的`就业指导仍局限在择业技巧的

传授和就业政策的宣讲上，与学生的需求反差明显，因而不能很好地开展工作。投入不足，具有专业技能的工作人员少，软硬件建设不完善，很难掌握更多的信息资料，这是目前我们高校就业指导机构中普遍存在的问题。这势必会对毕业生就业指导带来不利的影响。

大学生是我们国家重点培养出来的高素质人力资源，这一人力资源是否能够合理配置，是否能够实现大学生个人与社会价值的最大化，关系到一个国家经济、文化、科技、政治等各方面事业是否能够健康发展的。高校大学生就业指导除了帮助大学生选择一种职业，谋求一份工作，还要以大学生的学业为基础、以就业为导向、以职业为载体、以事业为目标，统筹兼顾、协调一致，使大学生的专业能力和综合素质得到和谐发展，使大学生的个人劳动能力得到最大发挥。

### (一) 根据学生需要制定完备的就业指导方案

为了更好地对大学生进行就业指导教育，并把就业指导教育作为大学生培养的要组成部分，保障就业指导工作的顺利开展，高校应该制定完备的就业指导方案。就业指导方案中应明确学校及该校就业指导中心的主要职责、学校对各年级就业指导具体内容、学校就业指导教育的具体方式、师资队伍配置以及就业指导课程的具体安排等。高校制定就业指导方案后，学校的就业指导中心具体落实，因此，学校应对就业指导中心的工作进行阶段性评估和总结。

### (二) 加强职业素质培训，全面提升就业指导人员的专业素质

高校就业指导教师队伍整体素质的高低，直接影响着大学毕业生就业工作的效。因此，采取措施提升高校就业指导人员的素质是就业指导工作顺利开展的必要件。目前，多数省、市的高校就业指导中心都通过聘请知名就业指导专家组织培训对本省、市的高校教师进行就业指导培训，通过培训不仅可以提高高校就业指导工作人员的理论水平和实操能力，也

能增进各校就业工作人员的交流和沟通，同时提供互相学习良好机会。因此，高校应该积极参与就业指导人员培训班活动，根据工作安排，对本校就业指导中心的工作人员进行轮训，使他们能熟知就业指导基础理论和知识，包括职业咨询理论与实践、职业咨询的法律法规、职业生涯规划、学生就业心理指导、创业指导等，同时让他们了解就业指导基本技巧和毕业生信息网使用等。培训之后，高校要对就业指导人员进行综合考核，经考核合格的人员才能作为专业的就业指导人员从事就业指导课的教学和大学生日常就业指导咨询。

### (三)做好就业指导的校内外宣传，使就业指导的观念深入人心

就业指导是对大学生进行素质教育的重要内容，优质的就业指导不仅能引导大学生树立专业理想，搞好专业学习，而且能够帮助他们做好职业生涯规划，为他们就业提供科学有效的途径和方法，促进他们顺利就业。因此，高校和大学生都要对就业指导工作的重要性有足够的认识。高校应该把就业指导工作作为一项艰巨任务，想办法提高学生的就业能力。大学生个人要自觉学习就业知识，配合学校举办的各项就指导活动，从而使就业指导工作顺利开展。

### (四)增强与社会的联系，开辟新的就业渠道

就业信息指导是高校就业指导的一个重要方面，大量有效的就业信息是毕业生顺利就业的必要条件。高校大学生就业指导作为一个完整的系统，其本身也有很强的社会性，需要社会力量的积极参与。因此，高校要加强与社会的联系，经常与用人单位联系与沟通，根据用人单位的需求对大学生进行有针对性的指导。另外，高校要做好毕业生的跟踪调查，请已经工作并取得一定成就的校友来校与同学们交流与沟通，介绍工作经验和教训，让在校大学生间接了解社会。同时，高校应该对大学生进行创业教育，向他们介绍创业政策、帮助他们掌握创业技能、做好创业心理指导，同时，成立大学



生自主创业社团，为有创业想法的大学生提供一个沟通和交流的平台，帮助他们实现创业理想、创业成功。

大学生是国家的宝贵人才资源，是社会主义建设的建设者和后备力量，在他们身上寄托着无数家庭的幸福和希望。做好大学生就业工作关系到社会对于高等教育的认识和期望，关系到人才资源在社会环境中的发挥和运用，关系到整个社会的稳定和发展。面对新时期的大学生就业现状，大学生就业指导工作已经成为一个函需论证和解决的理论问题和实践课题。

“就业是民生之本，安国之策”。保稳定，就要保就业。近年来，国家和政府出台了一系列有关大学生就业的政策和措施，来缓解大学生的就业压力，作为培养大学毕业生的教育机构，各高校也是积极采取各种措施促进大学生就业。高校在取得一定成绩的同时，要继续重视并切实加强高校就业指导工作，大学生的就业关乎学生切身利益、关系到学校的可持续发展、关系到国家与社会的稳步发展，因此，高校要上下齐抓共管，制定切实有效的政策措施，发动多方面的力量，来做好大学生的就业工作。

### 就业指导规划书如何写题目篇三

《劳动合同法》第7条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”  
第10条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”

根据《劳动法》的规定，劳动关系的建立以订立劳动合同为主要标志。但是，在实践中出现了很多用人单位用工却不与劳动者订立劳动合同的现象。

在总结实践的基础上，《劳动合同法》调整了《劳动法》的有关规定，规定用人单位自实际用工之日起即与劳动者建立劳动关系，并特意强调该劳动合同的形式应为“书面”的，

这样规定有利于保护劳动者的合法权益。

针对不少用工单位不与劳动者订立劳动合同的问题，《劳动合同法》第14条规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位已与劳动者订立无固定期限劳动合同，并应在此前的11个月中向劳动者每月支付二倍的工资。这是对未在“一年”内与职工订立书面劳动合同的用人单位的严厉处罚措施，是《劳动合同法》的一大亮点，《劳动合同法》也因此有更强、更实用的操作性。

在现实中，一些用人单位为逃避义务经常有不订立书面劳动合同的情况发生。因此《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

需要注意的是，虽然已经视为用人单位与劳动者签订了无固定期限劳动合同，但并不代表用人单位已经与劳动者签订了劳动合同。实践中很多用人单位无视法律的规定，仍然不与劳动者订立劳动合同。

对于这种情况本法第81条第2款规定：“用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，应当向劳动者支付二倍的月工资。”

解答：《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资；用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。因此，单位如果未依法与劳动者订立劳动合同，除应向劳动者支付其应得的工资以外，还需再支付一倍的工资作为对劳动者的补偿。

《劳动合同法》规定，连续订立二次固定期限劳动合同，且

劳动者没有下列情形发生，再续订劳动合同，应当订立无固定期限劳动合同：

(1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(2) 严重违反用人单位的规章制度的；

(3) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(6) 被依法追究刑事责任的；

(8) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

解答：这是不对的，如果单位只签一年劳动合同，试用期不能超过二个月。

根据《劳动合同法》第19条规定，劳动合同期限不同，试用期的长短也不同：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

《劳动合同法》同时规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。而且在以完成一定工作任务为期限的劳动合同中或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

解答：《劳动合同法》规定，固定期限劳动合同期满后，用人单位不再与职工续签而导致劳动合同终止时，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。当然，如果用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者仍然不同意除外。

上述规定说明，劳动合同到期后，只要单位不再续签，就要向职工支付经济补偿。这是《劳动合同法》的一个新突破，

该规定可以使用用人单位慎重考虑终止劳动合同，以经济手段引导用人单位与劳动者订立长期或者无固定期限劳动合同，鼓励长期、稳定的劳动关系。

解答：以前，劳动合同到期后，如果单位不续签，不用向劳动者支付经济补偿金。

劳动合同法实施后，如果合同到期，单位就应提出与劳动者续签新的劳动合同。如果合同到期不续签，就应向劳动者支付经济补偿金。当然，如果用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形除外。

解答：根据法不溯及既往的原则，《劳动合同法》第97条规定，本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行。

这一规定意味着，《劳动合同法》实施之前订立的劳动合同，即便其条款与新法相违背，只要订立时不违反当时的法律，均应该继续履行。

这是《劳动合同法》规定的过渡性条款，主要是为了防止新法的实施对用人单位的劳动用工造成较大冲击。因此，企业经营者不必表现出过分忧虑。

## **就业指导规划书如何写题目篇四**

随着知识经济时代的到来，我国高等教育也在逐年扩招，大学生的就业形势越来越严峻，部分高校毕业生的就业愿望和能力与市场需求不能相适应，结构性的矛盾十分突出，就业服务体系不能满足毕业生的就业需要，促进毕业生就业任务十分艰巨。我们要继续把高校毕业生的就业问题摆在就业工作的首位，采取更有针对性的措施，千方百计促进毕业生就业。

近年来，我国高等教育由“精英教育”向“大众教育”转化，各个高校都扩大招生规模，这给大学生就带来了巨大的就业压力，而社会对人才的需求并没有同步的增长。高校毕业生逐年增加(表1)，就业矛盾非常突出。

从新增就业来看，我国城镇每年需要就业的人数高达2400万人以上，而新增岗位与补充自然减员大约只有1200万人，供大于求的缺口大约在1200万人。从总量上看目前仍存在劳动力供给过剩状况，但另一方面，又存在着劳动力供给不足的现象。随着科学技的进步和产业结构的优化，一部分在职劳动力由于技能不能适应新的产业要求，造成了结构性失业，成为了新的失业群体；同时由于人才资本质量水平低下，造成就业风险增大，工作稳定性减弱。

据调查显示，多数高校决策层对就业指导的必要性和重要性的认识不足，只关心就业率高高低，不重视就业指导服务，将毕业生推出去就算完事；虽然各高校按国家要求成立了就业指导机构，但是在经费、人员、设备等配备上不予以重视。

就业指导教师缺乏，整体素质有待提高。而我国虽然开始实现职业指导人员的证书和上岗考核制度，但取得职业指导资格证书者非常少，特别是目前高校现有的就业指导人员素质参差不齐，缺乏系统的业务培训。很多相关的工作人员很难灵活应付与就业相关的具体事务性工作内容。

就业指导的方法和手段落后。填鸭式教学法在就业指导工作中也是普遍存在的，大多高校就业指导工作往往以举办就业讲座、开动员大会这样的方式进行，这就缺乏具有针对性的专门咨询和更有效的就业指导，也就会导致就业指导更多的是流于形式，不但没有实质性的内容，反而成了空喊口号。

就业指导的实践性不强。很多教育专家曾指出经常开展就业面试实践和针对性的训练是提高大学生就业能力的重要途径。对于大学生自身来说，在真正的求职面试前做几次这样的训

练会有效提升面试效果。但是真正开展这样实践课程的高校却并不多，一般高校的就业指导工作大多是纸上谈兵，毕业生缺乏演练实践的平台，就业指导的效果也就不是很理想。

我国的职业规划教育起步比较晚，教育部2007年才将《大学生职业发展与就业指导课》明确列入高校教学计划中，因此大多数高校也是近年来才把职业规划教育作为一门必修课开设。在高中阶段，职业规划课基本上不涉及，学生上学的目标就是考入一所理想的大学，这就导致许多学生对自己报考的专业并不了解，没有结合自身实际来填报志愿。进入大学以后，才逐渐意识到所学专业其实可能根本就不适合自己，也不知道自己学了这个专业以后能从事什么样的工作。这也是许多大学生在进入大学以后由于专业不适应，又找不到自我调节的办法，就产生了迷茫，进而出现逃课、迷恋网游、睡懒觉等现象，最后导致毕业后找不到理想的工作。我们不难看出，造成这些问题的原因其实是大学生对自己在大学阶段的生活和学习没有做一个适合自身发展的职业规划，没有明确的目标，也失去了前进的动力。由此可以看出，做好职业规划对大学生成才的必要性和重要性。

大学生素质下降，独立能力不够。由于扩招，学生的整体素质相对降低，很多大学生缺乏独立生活的能力，造成了用人单位对大学生失去信心。

对就业认识不够，影响就业的成功率。根据调查显示，36%的同学认为知识丰富最重要一些，28%的同学则认为丰富的阅历最重要一些，接下来是好的高学历、勤劳踏实和好口才。很多同学忽略了勤劳踏实的传统美德，知识业务水平、口才、学历、阅历等因素对找工作固然很重要，但是没有脚踏实地的优良作风，个人的能力很难发挥到极致，个人发展也会受到限制。

建立专业化队伍对就业进行指导，整个教师队伍建设中，需要把专业化指导队伍建设放到重要的位置上来，努力提高就

业指导教师的专业化水平，保证指导教师的整体性素质。同时要充分调动校内外所有的力量，做到就业指导这一项工作全员化。充分发挥专业教师在就业指导中的作用，把岗位的实际与专业知识有机结合起来。充分利用社会资源，定期有针对性地聘请知名企业家、人力资源管理专家举办就业指导讲座，帮助学生了更好地了解用人单位的人才需求标准，传授求职技巧。

学生选择职业的倾向很大程度上取决于他对本专业的兴趣和了解，专业教师在教学中不但要讲授专业知识，而且要建立和加深学生对该专业的职业兴趣。为此，高校在专业设置及人才培养模式等方面，要紧紧围绕市场需求和职业岗位要求及时调整学科结构，才能有效产出各类各层次有用的人才。高校在教学工作的评估中，应激励广大教师将就业指导渗透到学校各门课程的教学。例如在法律知识的教学中，引入《劳动合同法》的相关知识，增强学生择业时的法律意识，提高学生的维权意识。在思想品德课中，开展集体主义教育，培养学生的团结合作精神；要融入职业道德教育，培养学生的爱岗敬业精神；开展吃苦耐劳教育，培养学生的艰苦创业精神。

高校要给大学生提供稳定的见习基地。高校要充分利用本身的优势，提升大学生的创业实践基地的建设。首先可以创立学生创业基金会，给大学生提供机会进入到科研室，参与到科研成果的展示中，提高高校学生的动手操作能力。其要利用学校的内部资源来组织大学生进行创业体验。可以成立由学生自主经营的建立学生书刊亭、家教服务部、科技服务公司等，让学生体验创业实践的整个过程，培养创业精神和创业能力。第三要加强学生社团建设，把学生社团作为对学生进行技能教育和创业意识的载体。倡导成立有利于对学生进行创业教育的学生社团，如摄影创作协会、管理者协会、法律咨询社等等。四是创建校外大学生实践基地，利用大学生社会实践活动、优秀大学生到社会和企业挂职锻炼、勤工助学、青年志愿者活动、社会调查等活动让学生在实践中

增知识、长才干，帮助大学生了解自我，规划自我，合理制定自己的生涯发展规划。

## 就业指导规划书如何写题目篇五

《人生规划与就业指导》是为适应社会主义市场经济体制的建立和毕业生就业制度改革的需要而开设的一门必修课程，是政治理论课和思想品德课系列的重要组成部分，是一门具有教强的针对性和实践性的应用型课程。

设置本课程的目的的是为了使能够学生能够招展视野，了解就业与创业的有关知识，掌握必要的就业政策和就业技巧，增强参与竞争和承受挫折的能力，确立高尚的'职业理想，树立正确的择业与创业观念，培育健康的就业与创业心理，正确地选择职业或自主创业，成功地走向社会。

本课程的教学对象为八年级学生，学生在七年级已学习了一些“职业与就业”方面的知识，但面临就业，一些学生并没有准备充分，对就业过程中应注意的一些问题和方法技巧认识不够，甚至对就业形势和某些职业存在着一些认识上的误区，因此，应该结合我校的特点和当前的就业形势，对学生进行必要的就业前指导。

本课程在教学过程中不宜涉及过多过深的理论，应紧密联系我国改革开放和社会主义现代化建设的实际进行教学，特别是要结合我校实际和当前就业实际以及学生的思想实际进行教学。

本课程在教学过程中必须重视从知识到能力的转换，结合理



论教学，通过典型案例分析、模拟人才市场、社会实践活动、座谈会、报告会等多种形式完成教学任务，提高教学效果，达到教学目的。

本课程应根据初中学校学生面临的就业形势，针对多数学生对就业与创业有关知识了解不够、创业精神与创业心理素质不强等实际，有针对性地安排教学内容和实践性教学环节。

严格执行教学常规，做好课堂管理。

加强理论学习，认真准备校内督导检查和业务考核，撰写教学心得体会和论文，开展课题研究，全面提高自身的业务能力。

认真学习现代教育信息技术知识，能熟练运用现代教育手段进行课堂教学，在多媒体课件制作比赛中充分发挥水平，取得优异成绩。

根据学校特点，在教学实际中，将对教材做适当处理，增删有关内容，分16个专题进行教学，每个专题1课时。

教学对象为八年级1—3班，每周1课时。