

大学通识类课程“十二五”规划教材

大学生 就业指导

李明 张俊 主编

吴泰来 魏丽 安振武 副主编



大学生成功就业、创业，是其人生发展重要的部分。

愿本书能够让大学生离成功就业、创业的彼岸越来越近，直至抵达。



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>

大学通识类课程“十二五”规划教材

大学生就业指导

李 明 张 俊 主 编
吴泰来 魏 丽 安振武 副主编

电子工业出版社
Publishing House of Electronics Industry
北京·BEIJING

内 容 简 介

本书共分四篇十章:第一篇是基础知识篇,由前三章内容构成,主要介绍大学生就业指导的内容、意义,目前我国大学生的就业现状以及大学生就业的程序与途径;第二篇为求职技巧篇,由第四、五、六章内容构成,主要介绍求职简历制作的方法与技巧、面试的礼仪、面试的技巧,以及大学生从学生角色转变为职业人角色过程中应该掌握的一些基本知识;第三篇为创业指导篇,由第七、八、九章内容构成,主要介绍与大学生创业相关的一些基础知识;第四篇为政策制度篇,由第十章内容构成,主要介绍我国就业保障体系以及大学生就业的相关政策。

本书非常注重教材的实用性,是编者在总结了多年就业指导课程授课经验的基础上编写而成的,贴近大学生的需要和现实,有很强的针对性和指导性,适合普通高等学校高年级的本科生阅读。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容
版权所有,侵权必究

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导/李明,张俊主编. —北京:电子工业出版社,2012. 2

大学通识类课程“十二五”规划教材

ISBN 978-7-121-13535-4

I. ①大… II. ①李… ②张… III. ①大学生-就业-高等学校-教材 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 084950 号

策划编辑:谭海平

责任编辑:竺南直

印 刷: 三河市双峰印刷装订有限公司

装 订: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本: 720×1000 1/16 印张: 17.25 字数: 420 千字

印 次: 2012 年 2 月第 1 次印刷

定 价: 28.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系,联系及邮购电话:(010)88254888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn,盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线:(010)88258888。

前 言

自1999年开始,我国高校开始进行扩招,这使得我国高校毕业生人数从2003年开始每年都有大幅度的上升。例如在2003年我国高校毕业人数只有212万,到2010年这个数字达到630万,2011年我国高校毕业生人数更是达到了660余万。另外由于科学技术的发展,企业的生产、管理的效率在逐渐提高,这使得相当多企业对人才的需求量呈下降趋势。这些客观的事实都使得目前我国高校毕业生就业难问题日益突出,就业形势日益严峻。高校毕业生待业人数越来越多,人不能尽其才,才不能尽其用现象明显。如果不能很好地解决这一问题,势必会造成人力资源的大量浪费,对国家发展和社会稳定都产生不良影响。所以在当前情况下,高校积极做好大学生就业指导工作,引导和帮助大学生顺利就业、成功创业是解决大学生就业难的一个重要途径,也是帮助大学生实现全面发展的重要手段。

本书写作的目的在于帮助大学生认清目前就业形势,掌握求职的技巧与方法,熟悉国家就业政策,并引导学生转变就业观念,提高综合素质,健康成长成才。这些都将是有益于大学生的顺利就业和创业,正确地实现自己的人生价值和社会价值,以及有利于人才资源的合理配置和社会稳定。

本书共分十章,概括起来可以分为四个部分:第一部分是基础知识篇,由前三章内容构成,主要介绍大学生就业指导的内容、意义,目前我国大学生的就业现状以及大学生就业的程序与途径;第二部分为求职技巧篇,由第四、五、六章内容构成,主要介绍求职简历制作的方法与技巧、面试的礼仪、面试的技巧,以及大学生从学生角色转变为职业人角色过程中应该掌握的一些基本知识;第三部分为创业指导篇,由第七、八、九章内容构成,主要介绍与大学生创业相关的一些基础知识;最后一部分为政策制度篇,由第十章内容构成,主要介绍我国就业保障体系以及大学生就业的相关政策。

本书在形式上,采取了案例导入与课后案例分析相结合的形式,力求使本书的知识能够较好地得到吸收和掌握。案例导入,通过引入简单富有启发性的案例,来引起兴趣,提出章节主题。课后案例则通过相对完整或有针对性的案例,供学生应用章节所学知识来进行分析模拟,提高大学生就业的能力和水平。另外,在相关重点章节,尤其是在求职技巧篇中,在每一章内容中加入了大量的实际案例或示例,帮助学生更为直观、生动地理解和掌握相关技巧或方法。最后,对章节的重点内容设置了课后习题,来巩固和复习章节的主要知识。

大海中航行了两艘船,这两艘船都经历风浪的吹打,在茫茫的大海上航行,历尽艰苦,第一艘船没有明确的目标,没有指南针在识别方向,虽然一直向前开,向前走,经历了数不尽的风吹浪打,黑夜黎明,但是由于没有明确的航向,虽然经过了漫长的时间航行,却也只能是在漫无边际的大海中漂泊,到达不了山花烂漫的彼岸;而另一艘船也

是经历风吹浪打，黑夜黎明，也是历经千辛万苦，但是由于有明确的航向，并一直向着那个彼岸航行，经历许多个日日夜夜后，也许还在大海中前行，但离那个山花烂漫的彼岸却越来越近。

大学生成功就业、创业，是其人生发展重要的部分。愿本书能够让大学生像第二艘船一样，离成功就业、创业的彼岸越来越近，直至抵达。

编者

2012年2月

目 录

第一篇 基础知识篇

第一章 概论	1
第一节 职业与就业	2
一、职业的含义和特点	2
二、职业分类的特征	2
三、我国的职业分类	3
四、就业的含义与特点	5
五、就业指导的含义	5
第二节 就业指导的内容	6
一、就业思想指导	6
二、就业政策指导	7
三、就业信息指导	7
四、就业心理指导	8
五、求职技巧指导	8
六、主动创业指导	9
第三节 就业指导的意义	9
一、有利于国家经济建设和社会稳定	9
二、有利于高等教育改革的深化	10
三、有利于大学学生的学习、就业和成才	10
第四节 就业指导的现状与原则	11
一、取得的成绩	11
二、存在的问题	12
三、高校就业指导应把握的原则	12
本章小结	14
思考题	14
参考文献	14
第二章 大学生就业现状分析	15
第一节 大学生就业现状	15
一、就业去向分布	15
二、专业与就业	16
三、就业与薪资	19
第二节 我国大学生就业问题与原因	20

一、大学生就业中存在的问题	20
二、大学生就业问题的原因分析	21
三、我国大学生就业趋势预测	23
第三节 影响大学生就业的因素	24
一、社会环境因素	24
二、学校教育因素	24
三、家庭因素的影响	25
四、个体因素的影响	26
第四节 大学生就业陷阱及应对	28
一、品牌优势陷阱及应对	28
二、品牌劣势及应对	29
三、专业优势陷阱及应对	30
四、专业劣势陷阱及应对	31
五、学历优势陷阱及应对	31
六、学历劣势陷阱及应对	32
本章小结	33
思考题	33
参考文献	33
第三章 大学毕业生就业的程序与途径	34
第一节 就业准备	34
一、大学生就业的知识准备	34
二、大学生就业的能力准备	37
三、大学生就业的心理准备	40
第二节 大学毕业生一般就业程序	43
一、大学生就业程序	43
二、用人单位招聘程序	45
第三节 就业信息的搜集、整理与运用	46
一、就业信息的含义与分类	46
二、就业信息的搜集	47
三、就业信息的整理	47
第四节 大学毕业生主要的就业途径和类型	50
一、大学生校内求职途径	50
二、大学生社会求职途径	51
第五节 大学就业管理部门的一般工作程序	53
一、教育部主管全国大学生就业工作管理程序	53
二、省(市、自治区)高校毕业生就业指导中心的管理与服务职能	54
三、高校毕业生就业工作部门的职责及工作程序	55
本章小结	57

思考题	58
参考文献	58

第二篇 求职技巧篇

第四章 简历的制作	59
第一节 求职信	60
一、求职信概述	60
二、求职信的内容和结构	60
三、求职信的写作技巧	64
四、求职信的常见错误	67
五、成功的求职信范文	67
第二节 个人简历的要素与写作原则	68
一、个人简历的基本要素	68
二、个人简历的写作原则	75
第三节 个人简历的基本格式及模板	77
一、个人简历的基本格式	77
二、个人简历的规格和版式	82
三、个人简历的模板	82
第四节 个人简历制作技巧及劣势弥补	84
一、个人简历制作的技巧	84
二、如何在个人简历中弥补劣势	86
第五节 辅助求职资料的准备与简历的投递	90
一、辅助求职资料的内容及处理方式	90
二、简历的投递	91
本章小结	99
课后思考	100
第五章 面试及礼仪	101
第一节 面试的基本模式和程序	102
一、面试考察的内容	102
二、面试的基本模式	103
三、面试的程序	107
第二节 面试前的准备	108
一、充分了解应聘单位	109
二、准备好各种面试资料	109
三、可能被提问的问题准备	109
四、心理准备	111
五、仪表形象的准备	111
第三节 面试礼仪与交谈	114

一、面试时的礼仪	114
二、面试交谈技巧	115
三、面试后的礼仪	119
第四节 面试常见问题及应答技巧	120
本章小结	128
思考题	129
参考文献	129
第六章 职场成功必备的知识	130
第一节 职业道德	130
一、职业道德的内涵	130
二、职业道德的特点	131
三、职业道德的社会作用	132
第二节 职场政治	132
一、来自古人的智慧	132
二、驾驭职场政治五大规则	133
三、职场政治常识	134
第三节 职场沟通	139
一、沟通的基本准则	139
二、如何与上司沟通	139
三、如何与同事沟通	140
四、如何跟下属沟通	141
五、热点问题透析	141
第四节 人事变动	143
本章小结	150
思考题	151
参考文献	151

第三篇 创业指导篇

第七章 从就业到创业	152
第一节 从就业到创业的可行性和必要性	153
一、大学生就业选择中的若干悖论	153
二、大学生创业的可行性	155
三、大学生创业的必要性	157
第二节 创业意识的培养	158
一、创业主体意识	159
二、迎战风险意识	159
三、知识更新意识	159
四、资源整合意识	160

五、进行创业战略策划意识	160
六、开发信息资源意识	160
七、树立寻找和抓住创收点的意识	160
第三节 创业者的基本素质	161
一、欲望	161
二、忍耐	162
三、眼界	162
四、明势	163
五、敏感	163
六、人脉	164
七、谋略	164
八、胆量	165
九、与他人分享的愿望	165
十、自我反省的能力	165
第四节 创业者的基本能力	166
一、自控能力	166
二、谋划能力	167
三、学习能力	167
四、创新能力	167
五、沟通能力	168
六、理财能力	169
七、领导能力	169
八、耐挫能力	169
九、应变能力	170
本章小结	173
思考题	173
参考文献	173
第八章 大学生创业基础知识	174
第一节 创业准备	174
一、创业的概念	175
二、创业准备	176
第二节 创业的一般流程	181
一、了解创业环境,做好市场调查	181
二、产生创业灵感、建立创业团队	182
三、客观的财务分析	182
四、撰写创业计划书	182
五、到会计师事务所验资	184
六、到工商管理部门申请营业执照	184

第三节 大学生创业的相关政策法规	185
一、大学生投资创业优惠政策	185
二、大学生创业的相关法规	186
三、创业法律风险及其规避	189
第四节 创业过程中应注意的常见问题与对策	191
本章小结	195
思考题	196
参考文献	196
附录：教育部关于大力推进高等学校创新创业教育和大学生自主 创业工作的意见	196
第九章 创业计划的编写	200
第一节 前期准备	200
一、积累经验	201
二、创业构思	201
三、收集信息	203
附录：常见创业模式及其优势分析	206
第二节 可行性分析	207
一、创业背景描述	208
二、市场分析	208
三、财务与风险分析	211
四、经营管理因素	213
五、法律因素	215
第三节 创业计划内容	217
一、创业计划书的意义	217
二、创业计划书的内容	218
三、创业计划书的格式	221
附录 1：创业计划书模板	223
附录 2：创业成功的六字箴言	230
本章小结	232
思考题	233
参考文献	233

第四篇 政策制度篇

第十章 我国保障和促进大学生就业政策	234
第一节 我国大学生就业政策发展	234
一、计划经济时期的大学生就业政策	234
二、高等教育体制转型时期的就业政策	236
三、现阶段大学生就业政策	237

四、我国大学生就业政策特点和基本构成	239
五、对我国大学生就业政策的评析	241
第二节 我国高校毕业生就业政策的主要内容	241
一、有关毕业生就业的方针、原则	242
二、调配派遣规定	243
三、接收毕业生有关政策	244
四、毕业生档案及户籍关系迁移	244
五、其他具体政策规定	245
六、违反规定的处理	246
七、人事代理的有关政策	246
八、改革后高校毕业生就业政策新增内容	247
本章小结	249
思考题	249
参考文献	249
附录 2009—2011 年国务院就业文件汇编	250
附录一：国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知	250
附录二：财政部 税务总局关于支持和促进就业有关税收政策的通知	252
附录三：国务院关于加强职业培训促进就业的意见	255
一、充分认识加强职业培训的重要性和紧迫性	255
二、大力开展各种形式的职业培训	255
三、切实提高职业培训质量	256
四、加大职业培训资金支持力度	258
五、加强组织领导	259
附录四：国务院关于进一步做好普通高等学校毕业生就业工作的通知	259
后记	264

第一篇 基础知识篇

第一章 概 论

【本章学习目标】

1. 掌握职业与就业的含义
2. 掌握就业指导的内容
3. 掌握就业指导的意义
4. 掌握就业指导的现状与原则

【导入案例】

张华在大学学的是财会专业，在一个招聘会摊位前，他看中了一家国内著名的太阳能热水器代理公司提供的职位——营销员，但公司要求应聘者是市场营销专业毕业。张华决定碰碰运气。他问招聘人员公司为何只招聘市场营销专业的学生。招聘人员告诉他，公司要扩大业务，需要有市场开拓能力的学生。张华随即表示自己具备市场开拓能力，并列举了自己曾在某电动车厂实习时，参与开拓市场并取得不俗成绩的经历。张华的自我介绍和专业水准使招聘人员对他很满意。最后他顺利通过了面试，谋到了这个理想的职位。

就业是全社会所有具备劳动力的人所面临的最普遍、最基本、也是最重要的社会现象。因为每一个人都必须从事得到社会认可的劳动，才能获取相应的劳动报酬或者经济收入以维持生计。但是，就业的意义却不只是体现在挣钱糊口上，人们往往希望通过职业活动来创造社会财富、发挥自己的才能和实现自己的人生价值。

法国思想家卢梭曾经说：“选择职业是人生大事，因为职业决定了一个人的未来。”这是因为，一方面职业具有经济性、社会性、技术性和连续性的特点，不同职业对其从业人员的要求也不尽相同，其所获得的经济价值和社会价值自然也大有区别；另一方面，不同求职者具有不同的知识能力结构、不同的兴趣爱好、不同的个性特征以及不同的外在环境条件，他们只有从事与自己相匹配的职业时，才有可能最大程度地实现自己的理想和价值。

然而，由于劳动力市场的信息不对称、变化迅速等原因，使人们往往难以找到合适的职业，而尚未走出校门的大学毕业生，如果不经任何准备和了解，就踏入职场，势必会造成一定不必要的人力资本的浪费。民办高校，在整个教育体系中具有特殊的地位，其毕业生往往要求具有更高的实践操作能力，同时，民办高校也更加注重其毕业生能够找到合适的工作。因此，结合民办高校实际，进行就业指导有着特殊的意义。

第一节 职业与就业

一、职业的含义和特点

所谓职业，就是人们在社会生活中所从事的相对稳定的，作为自己生活来源的具有专门职能的工作，是人们在社会劳动分工情况下从事社会劳动的具体形式。作为一种社会经济文化现象，它本质上反映了人对社会的关系。它既是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想状况的综合性反映，也是权利、义务、职责，即是一个人社会地位的一般性表征。由此也说明，职业是人的社会角色一个极为重要的一面。职业的特点包括：

(1) 经济性

人们从事职业活动会因此从中获取收入及报酬，这个收入必须是相对稳定的而不是断断续续的，这个收入必须是其生活的主要来源而不是其生活的次要来源。

(2) 同一性

在某一类别的职业内部，其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容都是相同或者相近的。由于情况的同一，人们就会形成同一的行为模式，有共同语言，很容易认同。正是基于职业的同一性，职工工会、行业协会等社会组织才得以形成。

(3) 差异性

不同职业之间存在着较大的差异，包括职业活动内容、个人行为模式、职业社会心理等，特别表现在根据社会实际需求量的不同，各种职业的规模与容量是不同的。当社会某种客观需求的量很大时，相应的职业就会扩大其规模，就需要更多的劳动。反之，就会减少劳动需求。

由于各种职业规模与总量不同，并且随着需求的变化而发生收缩和扩张，因此，就会对职业的选择带来直接的影响。当一种职业刚刚出现容量正在扩展时，这一职业的取得就较为容易。而当人们都去选择这一职业时，岗位的供需就会发生矛盾，要取得这一职业就很困难。

(4) 知识性和技术性

这个特点主要是指每种职业活动都有专门的知识、技术和技能。但是，不同的职业作为劳动的具体形式，它对知识、生理、心理、技能等方面必然具有不同的要求。对于某些职业来说，对专业知识和专门技术的要求可能比较严格；而对另外一些职业来说，除了知识、技能的要求外，还会对个人的性格、气质提出特殊的要求。一种职业分工越是时间长久和相对稳定，越是对从业人员的知识、技能、心理等诸方面的要求就会越加明确和严格。

二、职业分类的特征

所谓职业分类，是指按一定的规则 and 标准把一般特征和本质特征相同或相似的社会职业，分成并归纳到一定类别系统中去的过程。职业分类的特征包括：

(1) 产业性特征

一个国家，一个社会，就大的方面可以分为三类产业。第一产业包括农业、林业、牧业和渔业等；第二产业是工业和建筑业，工业中包括采掘业、制造业等；第三产业是流通和服务业。在传统农业社会，农业人口比重最大；在工业化社会，工业领域中的职业数量和就业人口显著增加；在科学技术高度发达和经济发展迅速的社会，第三产业职业数量和就业人口显著增加。

(2) 行业性特征

行业是根据生产工作单位所生产的物品或提供服务的不同而划分的，行业主要是按企业、事业单位，机关团体和个体从业人员所从事的生产或其他社会经济活动的性质的同一性来分类的。可以说行业表示了人们所在的工作单位的性质。

(3) 职位性特征

职位是一定的职权和相应的责任的集合体。职权和责任的统一形成职位的功能，职权和责任是组成职位的两个基本要素；职权相同，责任一致，就是同一职位。在职业分类中的每一种职业都含有职位的特性。比如大学教师这种职业包含有助教、讲师、副教授、教授等职位。再如国家机关公务员包括科级、处级、厅（局）级、省（部）级等职位系列。

(4) 组群性特征

无论以何种依据来划分职业都带有组群特点。如科学研究人员中包含哲学、社会学、经济学、理学、工学、医学等，再如咨询服务业包括科技咨询工作者、心理咨询工作者、职业咨询工作者等。

(5) 时空性特征

随着社会的发展和进步，职业变化迅速，除了弃旧更新外，还有同一种职业的活动内容和方式也发生变化，所以职业的划分带有明显的时代性。从大的方面来说，在职业数量较少的时期，职业与行业是同义语，但现在职业与行业是既有联系又有区别的两个概念，在职业划分中，行业一般作为职业的门类。在空间上职业种类分布有区域、城乡、行业之间或者国别上的差别。

三、我国的职业分类

参照国际标准和方法，1986年，我国国家统计局和国家标准局首次颁布了中华人民共和国国家标准《职业分类与代码》（GB6565-86），并启动了编制国家统一职业分类标准的宏大工程。这次颁布的《职业分类与代码》将全国职业分为8个大类、63个中类、303个小类。1992年，原国家劳动部会同国务院各行业部委组织编制了《中华人民共和国工种分类目录》，这个目录根据管理工作的需要，按照生产劳动的性质和工艺技术的特点，将当时我国近万个工种归并为分属46个大类的4700多个工种，初步建立起行业齐全、层次分明、内容比较完整、结构比较合理的工种分类体系，为进一步做好职业分类工作奠定了坚实基础。

20世纪90年代中期，随着社会主义市场经济体制的逐步建立和科学技术的迅猛发展，我国的社会经济领域发生了重大变革，这对人力资源管理提出了新的要求。为此，国家提出要制定各种职业的资格标准和录用标准，实行学历文凭和职业资格两种证书制

度。《中华人民共和国劳动法》中明确规定：“国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度。”根据社会经济发展的需要，1995年2月，劳动和社会保障部、国家统计局和国家质量技术监督局联合中央各部委共同成立了国家职业分类大典和职业资格工作委员会，组织社会各界上千名专家，经过四年的艰苦努力，于1998年12月编制完成了《中华人民共和国职业分类大典》，并于1999年5月正式颁布实施。

《中华人民共和国职业分类大典》是我国第一部对职业进行科学分类的权威性文献。由于它的编制与国家标准《职业分类与代码》(GB6565-86)的修订同步进行，相互完全兼容，因此，它本身也就代表了国家标准。《中华人民共和国职业分类大典》的重要贡献在于，它在广泛借鉴国际先进经验（特别是《国际标准职业分类》ISCO-88）和深入分析我国社会职业构成的基础上，突破了过去以行业管理机构为主体，以归口部门、单位甚至用工形式来划分职业的传统模式，采用了以从业人员工作性质的同一性作为职业划分标准的新原则，并对各个职业的定义、工作活动的内容和形式，以及工作活动的范围等作了具体描述，体现了职业活动本身固有的社会性、目的性、规范性、稳定性和群体性的特征。《中华人民共和国职业分类大典》科学地、客观地、全面地反映了当前我国社会的职业构成，填补了我国长期以来在国家统一职业分类领域存在的空白，具有深远的意义和广泛的应用领域。

《中华人民共和国职业分类大典》把我国职业划分为由大到小、由粗到细的四个层次：大类（8个）、中类（66个）、小类（413个）、细类（1838个）。细类为最小类别，亦即职业。8个大类分别是：

第一大类：国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人，其中包括5个中类，16个小类，25个细类。

第二大类：专业技术人员，其中包括14个中类，115个小类，379个细类。

第三大类：办事人员和有关人员，其中包括4个中类，12个小类，45个细类。

第四大类：商业、服务业人员，其中包括8个中类，43个小类，147个细类。

第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员，其中包括6个中类，30个小类，121个细类。

第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员，其中包括27个中类，195个小类，1119个细类。

第七大类：军人，其中包括1个中类，1个小类，1个细类。

第八大类：不便分类的其他从业人员，其中包括1个中类，1个小类，1个细类。

从职业结构看，职业的分布有三个特点：第一，技术型和技能型职业占主导，占实际职业总量的60.88%的职业分布在“生产、运输设备操作人员及有关人员”这一大类，它们分属我国工业生产的各个主要领域。从这类职业的工作内容分析，其特点是以技术型和技能型操作为主。第二，第三产业职业比重较小，仅占实际职业总量的8%左右。三大产业中的职业分布，以第二产业的职业比重最大。第三，知识型与高新技术型职业较少。现有职业结构中，属于知识型与高新技术型的职业数量不超过总量的3%。

为保证各地劳动力市场使用的职业分类与代码的科学和规范，有利于劳动力市场信息联网，劳动和社会保障部在主持编纂《中华人民共和国职业分类大典》的同时，根据重新修订的职业分类国家标准《职业分类与代码》(GB/T6565—1999)和《职业分类大

典》，制定了《劳动力市场职业分类与代码（LB501—1999）》，并于2002年进行了修改。新标准《劳动力市场职业分类与代码（LB501—2002）》分为6个大类，56个中类，236个小类，17个细类。

四、就业的含义与特点

所谓就业，一般而言，是指劳动者同生产资料相结合，从事一定的社会劳动并取得劳动报酬或者经济收入的活动。就业应具备三个基本条件：一是要从事社会劳动；二是要得到社会承认；三要有报酬或收入。凡具备这三个条件者，就算已经就业；凡不具备这三个条件者，如从事家务劳动的妇女、在校学习的学生等，都不能进入就业者行列。

就业是一个十分复杂的社会经济问题，具有如下多种特征。

（1）社会性

一般来说，劳动者与生产资料是构成就业的基本要素。两者相结合，处于一定的社会关系之中。生产关系就是一种社会关系。就业总是要受到社会关系的推动和制约，总是同社会的现状与发展紧密相连。大学毕业生步入社会，走上工作岗位后在参与价值创造的社会实践活动中，个体的社会性得到了充分的体现。同时，社会的发展也为大学生就业提供了条件。

（2）经济性

对社会来讲，就业活动在宏观上要求尽可能充分合理地利用社会劳动力资源。对劳动者个人来讲，就业就是获得生活资料的主要手段。

就业活动的结果，要尽可能充分满足劳动者不断提高的物质和文化生活的需要，使劳动力再生产的条件不断完善。对大学毕业生来讲，就业的实现即意味着能够获得生活资料，得以维持生计，从而不断满足自身的物质和文化生活的需要。

（3）合理性

劳动者和生产资料的结合不是任意进行的，而要合乎一定的比例。其结合的比例则取决于生产力的发展水平。计划和市场是实现这种合理的比例的两种手段。

（4）变动性和相对稳定性

随着生产力水平的提高和社会分工的不断发展，劳动者就业岗位的变换越来越频繁。特别是经济结构、产业结构的变化，常常使劳动者从一个岗位转向另一个岗位，从一个部分转向另一个部门。这种变化在现代社会是不可避免的。同时，不同劳动资料与劳动对象相结合的劳动就业岗位，对劳动者的文化技术水平也有着不同的要求。要提高结合的效益，就要不断提高劳动者的素质，并尽可能稳定在一个就业岗位。也就是说，就业本身具有相对的稳定性。

五、就业指导的含义

就业指导由来已久，迄今为止，已有近百年的历史，在英国和美国称为职业指导，在法国称为方向指导，在日本称为出路指导。虽然称谓不同，但涵义大体是一样的。

就业指导的概念，人们通常理解为是帮助择业者根据个人的生理、心理特点选择适合于自己职业的过程。但对这一解释的理解却有狭义和广义之分。从狭义上来说，把它理解为是就业期的选择过程；而广义上来说就是就业的准备过程和选择过程，其中，准备过程更为重要。从就业指导的发展历程来看，从就业指导产生到20世纪50年代以前，人们对就