

毕业生就业指导概论

BIYESHENG JIUYE ZHIDAO GAILUN



徐建培
邹放鸣
主编

中国矿业大学出版社

毕业生就业指导概论

主 编 徐建培 邹放鸣

副主编 池忠军 蔡富春 蔡世华

中国矿业大学出版社

元 00.8: 价 定

021 • 3

责任编辑:王德福 张怡菲

毕业生就业指导概论

主编 徐建培 邹放鸣

中国矿业大学出版社出版发行

新华书店经销 中国矿业大学印刷厂印刷

开本 850×1168 毫米 1/32 印张 8.125 字数 204 千字

1997 年 9 月第一版 1997 年 9 月第一次印刷

印数: 1~6100 册

ISBN 7 - 81040 - 721 - X

G · 150

定价: 9.00 元

全国煤炭高校思想品德课教材

编审委员会

主 任	乔 石	徐建培		
副主任	阎昭武	吴忠海	吕绳振	李 印
	徐木彬	邢国海	范振杰	
编 委	(以姓氏笔画为序)			
	于广东	于秀琴	王全才	史文山
	乔 石	李 印	李启云	李海洲
	邢国海	刘培东	吕绳振	吴忠海
	邹放鸣	张安强	范振杰	赵生雷
	徐木彬	徐建培	唐根华	阎昭武

前 言

十几年来,煤炭工业部所属各高等学校为加强和改进思想政治教育课做了许多工作,曾先后统编、出版发行过四套教材,并在实践中取得了较好的教学效果。根据《中共中央关于进一步加强和改进学校德育工作的若干意见》以及国家教委《关于高校马克思主义理论课和思想品德课教学改革的若干意见》、《关于在高等学校开设就业指导选修课的通知》和《普通高等学校德育大纲》等文件精神,结合社会主义市场经济发展和改革开放的新形势,我们再次组织全国煤炭系统各高校的思想品德教育专家、教授和长期从事大学生思想政治教育工作的部分同志,编写了《大学生思想道德修养》、《法律概论》、《毕业生就业指导概论》三部具有时代和行业特色的新教材,以适应各校思想品德课教学的需要,推动煤炭系统高校思想品德课的进一步改革,使其更加健康地发展并不断完善。

这次思想品德课教材的编写,坚持以马列主义、毛泽东思想和邓小平建设有中国特色社会主义理论为指导,以党的教育方针和中央及国家教委的有关文件精神为依据,综合运用多学科知识,各有侧重地教育和引导大学生认清人类历史的走向和社会主义发展的前景,确立坚定正确的政治方向,提高贯彻执行党的基本路线的自觉性;帮助和促进大学生树立马克思主义的世界观、人生观、价值观,培养良好的道德品质,增强社会主义的法律意识和法制观念,提高抵制错误思潮和拜金主义、享乐主义、极端个人主义等腐朽思想侵蚀的能力,成为德、智、体全面发展的社会主义事业的建设者和接班人,为我国煤炭事业培养更多的愿为祖国社会主义现代化建设事业献身的高级专门人才。

本书是集体智慧的产物。徐建培、邹放鸣同志任主编，池忠军、蔡富春、蔡世华同志任副主编。大纲由邹放鸣同志拟定，经由主编、副主编及全体参编同志讨论修改后组织编写。具体分工为：第一章，徐建培；第二章，蔡世华、刘静丽；第三章，孙善海；第四章，邹放鸣；第五章，薛树祯；第六章，池忠军；第七章，曹俊伟、陈航州；第八章，吴清贤、孙祥斌；第九章，蔡富春、孟鑫；第十章，刘建光；第十一章，李光禄。上述同志均参加了审稿。全书由主编、副主编统稿、定稿。

本书在编撰过程中，得到了煤炭部科教司和各煤炭高校党政领导的关心和支持；中国矿业大学出版社王德福副编审对于本书的出版花费了大量的心血；同时还参阅并汲取了有关著作和资料。在此，一并表示衷心的感谢！

由于时间仓促，并限于水平，书中不足之处在所难免，恳请有关专家和使用本教材的广大师生批评、指正！

全国煤炭高校思想品德课教材编写委员会

一九九七年五月

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 我国的劳动就业制度及其变迁	(1)
一 劳动就业制度的概念	(1)
二 就业制度的基本类型	(2)
三 我国劳动就业制度的改革	(4)
第二节 大学毕业生就业制度沿革	(6)
一 计划经济体制下毕业生分配制度评析	(7)
二 毕业生就业制度改革及其成效	(10)
三 社会主义市场经济条件下的毕业生就业制度	(13)
第三节 就业指导的目的与意义	(16)
一 就业指导的概念	(16)
二 就业指导的历史与现状	(19)
三 就业指导的基本内容	(23)
四 就业指导的必要性与重要性	(26)
第二章 人才资源配置与人才市场	(29)
第一节 市场经济与人才资源配置	(29)
一 我国人才资源配置的现状及其问题分析	(30)
二 人才资源的优化配置	(33)
三 人才资源配置的基本原则	(34)
第二节 我国人才市场的形成及其运行机制	(36)
一 人才市场的发育与完善	(37)
二 人才市场的运行机制	(41)

第三节 市场经济的机遇与挑战	(45)
一 大学生就业市场对高校人才培养的影响	(45)
二 大学生就业市场对大学生择业的影响	(49)
第三章 社会职业与职业评价	(52)
第一节 社会职业概述	(52)
一 职业的概念及其特点	(52)
二 社会分工与职业发展	(55)
三 职业分类标准简介	(57)
第二节 职业观和职业生涯	(60)
一 职业观的概念、内容、形成与发展	(60)
二 职业地位和职业声望	(62)
三 职业期望类型及相关因素	(63)
四 大学生的职业生涯的分期	(65)
第三节 职业理想	(67)
一 职业理想与人生理想	(67)
二 职业理想的基本特点	(68)
三 职业理想的基本功能	(70)
第四章 职业素质的客观要求	(75)
第一节 现代化社会与人的素质	(75)
一 科学技术在社会发展中的重要作用	(76)
二 未来社会的技术特征	(78)
三 科技发展与人的素质的提高	(81)
第二节 跨世纪人才的职业素质要求	(84)
一 品德高尚的思想境界	(84)
二 综合大成的智慧基础	(86)
三 科学缜密的理论思维	(88)

四	全面发展的实践能力	(90)
五	乐观豁达的心理状态	(91)
第三节	未来社会职业素质的若干特点	(93)
一	基本的文化素养	(94)
二	信息处理能力	(97)
三	跨学科综合能力	(98)
四	跨文化交流能力	(100)
第五章	择业主体的自我评价	(103)
第一节	职业需要	(103)
一	职业需要及其类型	(103)
二	职业需要对择业者的意义	(105)
三	成就需要的自我测定	(108)
第二节	择业动机	(109)
一	择业动机及其功能	(109)
二	择业动机斗争	(111)
三	择业动机与择业行为	(113)
第三节	职业能力	(114)
一	职业能力概述	(114)
二	一般职业能力与特殊职业能力	(115)
三	职业能力的自我测定	(117)
第四节	个性与职业	(120)
一	性格与职业	(120)
二	气质与职业	(122)
三	性格与气质的自我测定	(124)
第六章	社会职业选择	(129)
第一节	大学生择业的影响因素	(129)

一	社会因素	(129)
二	职业因素	(134)
三	主体因素	(137)
第二节	择业的基本原则	(140)
一	顺应需要	(140)
二	扬长避短	(142)
三	期望适度	(143)
四	职—能匹配	(145)
五	有利成才	(146)
第七章	就业程序与择业道德	(148)
第一节	就业程序与择业决策	(148)
一	就业程序	(148)
二	择业决策	(153)
第二节	择业道德	(158)
一	择业过程中的道德行为	(159)
二	择业时应遵循的基本道德准则	(164)
第八章	毕业生求职技巧	(168)
第一节	求职前的准备	(168)
一	收集就业信息	(168)
二	就业信息处理	(170)
三	自荐材料的准备	(171)
四	就业的心理准备	(172)
第二节	自荐的技巧	(174)
一	学会推销自己	(174)
二	自荐的方法与途径	(174)
三	自荐信的写作	(180)

第三节 面谈与应试的技巧·····	(183)
一 面谈的技巧·····	(183)
二 应试的技巧·····	(186)
第九章 求职择业的心理调适·····	(190)
第一节 大学生的择业心态分析·····	(190)
一 保持良好择业心态的重要性·····	(190)
二 大学生择业中常见的心理矛盾·····	(192)
三 择业心理矛盾的成因分析·····	(193)
第二节 大学生择业的心理障碍·····	(194)
一 求职者的心理误区·····	(194)
二 择业心理障碍的表现·····	(196)
第三节 大学生择业的心理调适·····	(199)
一 正视社会现实·····	(200)
二 正确对待挫折·····	(201)
三 永远充满自信·····	(203)
第四节 女大学生就业问题·····	(204)
一 女大学生就业难的原因分析·····	(204)
二 女大学生的择业心态·····	(205)
三 女大学生求职择业的调适·····	(207)
第十章 社会职业流动·····	(210)
第一节 市场经济与职业流动·····	(210)
一 市场经济与劳动力市场·····	(211)
二 劳动力市场与职业流动·····	(213)
第二节 职业流动及其类型·····	(215)
一 职业流动的原因和特点·····	(215)
二 职业流动的类型·····	(218)

第三节 如何进行职业流动.....	(221)
一 树立正确的职业流动观.....	(221)
二 抓住机遇,寻求发展.....	(223)
三 择善而从,三思而行.....	(224)
第十一章 社会适应与创业成才.....	(227)
第一节 适应社会与改造社会.....	(227)
一 个人与社会相互依存.....	(227)
二 主动适应社会.....	(228)
三 自觉改造社会.....	(232)
第二节 角色转换与角色定位.....	(234)
一 角色转换.....	(234)
二 角色定位与实现.....	(237)
第三节 艰苦创业 发愤成才.....	(240)
一 生存与发展.....	(240)
二 平凡与显赫.....	(242)
三 顺境与逆境.....	(243)
四 创业与成才.....	(244)
参考书目.....	(246)

第一章

绪 论

随着我国社会主义建设事业的发展,高等教育改革的步伐正逐步加快,适应社会主义市场经济需要的高等教育模式正在逐步建立。毕业生就业制度的改革是高等教育改革的突破口。近年来,我国毕业生就业制度改革取得了较大的成绩,有力地推动了高等教育的自身变革。《中国教育改革和发展纲要》规划的我国毕业生就业制度改革的发展目标是:“实行少数毕业生由国家安排就业,多数由学生‘自主择业’”。这将完全打破传统的“统包统配”和“包当干部”的就业模式。目前,高校的毕业生就业制度改革正积极稳妥地向这一目标迈进。因此,大学生为了适应这种新的就业制度,需要了解我国的劳动就业制度及其改革,需要了解毕业生就业制度的改革及发展,需要接受就业指导。

第一节 我国的劳动就业制度及其变迁

一、劳动就业制度的概念

所谓就业制度是指直接或间接约束劳动者就业的规则、程序的总称。就业制度有广义和狭义之分,广义上包括雇用解雇制度、用工制度、就业培训制度、就业服务制度、辞职退休制度等,狭义的

就业制度仅指雇用解雇制度及用工制度。雇用解雇制度是劳动就业制度的核心,它反映着某种类型就业制度的基本特征。所以就业制度主要指狭义的就业制度,它反映社会劳动者的配置方式和用工制度两方面的问题。

1. 社会劳动者的配置方式

社会劳动者的配置方式也就是雇用解雇制度,它是反映如何处理国家、用人单位、劳动申请者三者之间关系的基本问题。一种是以用人单位和劳动申请者之间达成的契约雇用关系;另一种是以国家为主体的行政配置关系。契约雇用以市场为调节手段;行政配置以行政命令为手段来实现劳动者就业和用人单位的需要。在契约雇用关系中,劳动申请者和用人单位有较大的自主权,在解雇上也有较大的灵活性;而在行政配置关系中,劳动申请者和用人单位是被动地接受分配和安置就业,在解雇上缺乏灵活性,根本没有自主权。

2. 用工制度

用工制度反映的是劳动申请者一旦进入用人单位后将与用人单位保持一种什么样的关系。在契约雇用制度条件下,劳动者和用人单位之间有着一整套的责、权、利的契约制度,有着较为灵活的辞退和辞职制度。而在行政配置条件下,对社会劳动者和用人单位采取行政配置,以固定的形式使劳动者和用人单位保持终身固定的劳动关系。

二、就业制度的基本类型

就业制度寓于社会制度之中,尤其是决定于经济制度,并与一定的历史背景、民族文化有着很密切的关系。就业制度的基本类型可以划分为三类:

1. 契约雇用就业制

契约雇用制的基本特征是以劳动力市场为基础。劳动力作为商品,采用商品交换的方式将劳动供给与劳动需求,也就是劳动者

与用人单位联系起来。政府对劳动力市场的运行基本上采取不干预的政策,但政府在创造一个与国家经济发展水平相适应的就业环境和加强立法等方面发挥作用。例如,通过立法规定契约就业、最低工资、劳动环境、工作时间等原则。契约雇用制按其灵活性可分为自由契约雇用制和终身契约雇用制。

① 自由契约雇用制

职业申请者与用人单位在明确双方的权力和义务,规定合同期限后签订雇用合同,合同对双方具有同等的约束力,合同期限通过终止或续签的方式进行调整,调整合同比较自由、频繁。这种类型主要以美国和西欧为代表。

② 终身契约雇用制

在这种雇用制条件下,劳动申请者与用人单位一经形成契约式的劳动关系,企业很少解雇职工或开除职工,职工也很少中途转厂。只有在企业倒闭或职工犯有严重错误的情况下企业才采取不得已的解雇行为。日本是采取这种就业制度的典型国家。这种雇用制度没有法律依据,也没有明文规定,是受文化和传统观念的影响而约定俗成的。

2. 行政配置就业制

这种就业制度主要实行于计划经济的国家,是政府采用行政的办法把劳动者统一分配到用人单位,并且以固定的劳动关系和用人单位保持终身制。我国在计划经济体制下这种就业制最为典型。这种就业制的特点主要表现在三个方面:其一是充分就业。在传统计划经济体制下,充分就业是社会主义优越性的体现,也是社会主义生产资料公有制的基本要求。因此,充分就业和计划配置劳动力资源是无可非议的。其二是对社会劳动者实行统包统配。凡是到法定劳动年龄有劳动愿望和劳动能力的人,政府一律提供就业岗位、分配工作。就业主体不是个体的人,而是集中于政府职能部门,个人没有择业的自由,企业也没有择人的权利。其三是劳动

申请者一旦进入用人单位,便和用人单位确定终身的劳动关系。劳动者无论是在单位内部还是在社会范围内部都难以流动,用人单位也无权根据实际情况来决定用工数量的增减。整个社会的就业呈刚性状态。

3. 契约为主、宏观调控为辅的就业制

我国目前实行的就业制度是通过市场的基础性调节,劳动申请者与用人单位确定劳动关系;同时行政部门也通过宏观调控对艰苦行业或边远地区采取政策性的倾斜,解决行业与行业、地区与地区之间的不平衡。这尤其表现在对人才资源的配置上。

三、我国劳动就业制度的改革

我国传统的劳动就业制度是与单一的高度集中的计划经济体制相一致的,在保证重点、有计划地配置劳动力资源方面起到了重要的作用。但弊端也非常明显,尤其是不能适应市场经济发展的需要,改革理所当然。

1. 劳动就业制度改革的指导思想

我国劳动就业制度改革的指导思想是:根据促进经济发展和提高劳动效率的需要,加快劳动就业制度改革的力度,加快改革步伐,逐步建立与社会主义市场经济体制相配套的劳动就业体制。这个体制既体现了劳动力资源的配置方式,也体现了用工制度。这个体制具体由三个制度和三个体系组成。三个制度,一是分类管理的人事制度,即根据各自的不同特点,分别建立适合于政府机关的国家公务员制度、适合各类事业单位的人事管理制度和逐步建立现代企业人事制度;二是建立健全机关、事业单位的科学、合理的分配制度;三是建立健全机关、事业单位的社会保险制度。三个体系,一是建立健全宏观人事管理体系;二是建立健全人才市场体系;三是建立健全人事法规体系。这三个制度和三个体系的建设与形成是劳动就业制度适应市场经济发展需要的客观要求。

2. 劳动就业制度改革的具体操作

劳动就业制度改革的具体措施是在改革的指导思想指引下,根据企业事业单位和政府部门的有关情况分类实施。

① 建立健全劳动力市场体系

通过劳动力市场的调节作用,合理配置劳动力资源是市场经济发展的必然需要。劳动力市场体系中包含一般的劳务市场和人才市场或体力劳动力和脑力劳动力市场。从1993年初以来,全国加强了劳动力市场的建立,目前,已经形成了面向全国、面向区域、面向地区(省、市、县)的人才市场体系,并着手进行规范化和科学化建设,其功能也得到了基本发挥。从总的方面来看,规范化、科学化还要经过一段时间的努力;功能的发挥也需要不断地开拓和挖潜;运行机制也需要进一步构建发展。

② 分类确立劳动关系

根据劳动就业制度改革的指导思想,劳动关系的确立,企业和政府部门采取不同方式。

第一,企业实行全员劳动合同制。1993年年底召开的全国人事厅(局)长会议上,讨论和设计了现代企业人事制度的新思路,即要按照建立现代企业制度的要求,加快企业人事制度改革步伐,对企业的管理人员和专业技术人员实行聘用制度。企业依法享有人事管理权,并通过聘用合同确立双方的权利和义务关系,政府部门要保护双方的合法权利。取消企业内部干部与工人之间的界限,取消不同所有制干部之间,不同用工形式(固定、聘用)之间的界限,建立双向选择、合理流动的用人机制。企业一律不定行政级别,企业各类人员不再比照党政机关干部的级别确定级别和待遇。

全员劳动合同制的基本内容是:企业全体职工与企业平等自愿、协商一致的基础上签订劳动合同,明确双方的责、权、利,以法律和契约形式确定劳动关系。这是依据合同要求进行法制化管理的新型用工制度。实行全员劳动合同制坚持的原则是:提高经济效益和社会效益、优化劳动组合、平等竞争、协商一致的原则和企