

研究生大学生 就业指导与范 例

主编 詹一虹 李炎芳



华中师范大学出版社

研究生大学生就业指导与范例

主 编：詹一虹 李炎芳

副主编：冯 征 张益民 韩 昕

编委会（按姓氏笔画）：丁莉莉 卞 冉 王华路 卢良月
冯 征 李炎芳 杨林芳 陈小莉
陈金银 陈继文 张益民 邵新建
罗明晖 罗怡平 胡大双 郭金来
赵慧娟 徐世萍 韩 昕 彭 彬
詹一虹 黎红秀

华中师范大学出版社

(鄂) 新登字 11 号

图书在版编目 (CIP) 数据

研究生大学生就业指导与范例/詹一虹, 李炎芳主编.

—武汉: 华中师范大学出版社, 2003. 9

ISBN 7-5622-2793-4/G·1460

I. 研… II. ①詹… ②李… III. ①研究生—就业—基本知识
②大学生—就业—基本知识 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 081472 号

研究生大学生就业指导与范例

© 詹一虹 李炎芳 主编

华中师范大学出版社出版发行

(武昌桂子山 邮编: 430079 电话: 027-67863040)

新华书店湖北发行所经销

华中理工大学印刷厂印刷

责任编辑: 梁其健

责任校对: 罗 艺

封面设计: 甘 英

督 印: 方汉江

开本: 787mm×960mm 1/16

版次: 2003 年 9 月第 1 版

印数: 1—10100

印张: 20.125 字数: 305 千字

2003 年 9 月第 1 次印刷

定价: 29.00 元

本书如有印装质量问题, 可向承印厂调换。

序 言

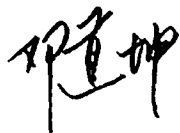
《研究生大学生就业指导与范例》一书，由在鄂几所教育部直属高校多年从事研究生就业工作的同志以及研究生撰写，是有关高等学校毕业生就业指导的一部佳作。这本书是作者将理论与实践相结合，对近年来高等学校毕业生、尤其是毕业研究生就业问题所作的新总结、新思考，反映了就业方面的政策新走向、改革新思路、理论新探讨、就业新模式、求职新范例，值得一读。

从国家而言，高等学校毕业生是宝贵的财富。当今和未来的世界竞争，从根本上来说，是人才的竞争。江泽民同志指出，“发达国家正在全球范围内争夺人才。培养不好人才，使用不好人才，留不住人才，吸引不了人才，我们的事业就很难向前发展。我们一方面要进一步发展教育和提高教育质量，加大人才培养的力度；另一方面要建立一套能够发挥社会主义集中力量办大事和社会主义市场经济体制这两种优势的创新机制，形成一个拴心留人的环境，培养一个争相创新的氛围，使优秀人才脱颖而出，发挥才干。”（见《人才资源是第一资源》湖北人民出版社 2002 年 9 月第 1 版第 310 页）毕业生就业问题涉及到千家万户，涉及到人民群众的根本利益，涉及到科教兴国伟大战略的实施，因此，做好毕业生就业工作，是高等学校实践“三个代表”重要思想的具体体现。党中央、国务院十分重视高等学校毕业生就业工作，胡锦涛同志最近多次批示要重视抓好高校毕业生就业工作，国务院办公厅专门转发了教育部等 4 部委《关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的意见》（国办发〔2002〕19 号）。党中央、国务院对毕业生就业工作的重视和关怀，为我们做好高等学校毕业生就业工作提供了根本保证。

从高等教育来讲，高等学校的主要功能是为社会培养人才。我们培养的毕业生如不能及时就业，就不能成为现实的生产力，不能为改革开放和现代化建设服务。好比企业一样，毕业生是高等学校生产的“产品”，“产品”没有销路，说明办学质量不高或产销不对路。毕业生不能就业，就不能说我们对学生尽到了责任。虽然，就业是一个复杂的社会问题，不是学校就能全部做好的，

但是，做好毕业生就业工作，提高毕业生就业率，高等学校是义不容辞、责无旁贷的，也是大有可为的。世界上，许多国家都把毕业生就业率作为衡量高等学校办学质量和水平的一个重要标志，作为高等学校排行榜的一个重要指标。为了做好毕业生就业工作，提高毕业生就业率，高等学校要按照经济建设和社会发展需要，改善办学条件，调整学科和专业结构，提高教育质量，努力形成自己的办学优势和特色。近几年，随着高等学校扩大招生规模，高等教育得到了快速发展，与此同时，毕业生就业也面临新形势、新情况、新问题。只有较好地解决毕业生就业问题，高等教育才能持续稳定地发展。

从毕业生来看，毕业后能否就业，关系到自己的前途，关系到自身价值的实现，关系到家庭的利益。为了就业，他们要在思想上、学业上、心理上、物质上做好一系列准备，但他们中绝大多数社会阅历、生活经验、信息渠道、社会关系比较缺乏，对就业市场、职业动态了解不多，因而迫切要求得到就业指导和帮助。《研究生大学生就业指导与范例》一书，正是一本比较系统的、实实在在的就业指导书，尽管书中有些内容、观点表达得还不够充分，但毋庸置疑，这本书对于广大毕业生全面了解职业、正确选择职业、早日适应职业提供了很好的帮助。这本书一定会成为高等学校毕业生和毕业生就业工作者的良师益友。



2003年6月9日

目 录

序言	1
----	---

第一篇 择业篇

第一章 职业概论	3
第一节 职业与人生	3
一、职业特征和社会功能	3
二、职业和职位分类	6
三、职业在人生中的作用	8
第二节 职业与自我	9
一、职业与性格	10
二、职业与兴趣	12
三、职业与能力	14
四、择业与价值观	17
第三节 职业选择	21
一、个人与职业的匹配	21
二、影响职业选择的因素	24
三、职业设计	26
第四节 范例	28
第二章 职业与专业	36
第一节 职业素质	36
一、职业的专业素质	36
二、职业的非专业素质	38
三、职业资格	39
四、现代职业的素质要求	40
第二节 专业与职业	42

一、专业与职业的现状	42
二、各专业毕业生就业前景分析	45
第三节 范例	51
第三章 研究生就业	59
第一节 研究生就业的特点和方式	59
一、研究生就业的特点	59
二、研究生就业的方式	61
三、研究生就业程序	69
四、研究生就业的几个重要环节	74
第二节 研究生就业市场	75
一、研究生就业市场的形成	75
二、就业市场的利用	78
三、毕业生就业市场的局限性和发展对策	80
第三节 范例	82

第二篇 技巧篇

第四章 就业准备	91
第一节 综合素质的准备	91
一、知识准备	91
二、能力准备	96
第二节 就业信息的收集和整理	101
一、就业信息的含义、分类及作用	101
二、就业信息的获取、特点、收集原则和方法	104
第三节 范例	111
第五章 就业应聘技巧	115
第一节 书面资料的准备	115
一、简历	115

二、求职信	124
三、毕业生推荐材料	133
第二节 面试	134
一、面试技巧	134
二、笔试技巧	145
第三节 范例	149

第三篇 心理篇

第六章 择业与就业心理	159
第一节 求职的心理过程	159
一、社会知觉与自我知觉	159
二、求职的健康心理	161
三、影响求职的心理因素与对策	163
第二节 就业前后的心理	166
一、就业前的心理	166
二、就业后的心理	169
第三节 用人单位的用人心理	182
一、求“专”心理	182
二、求“全”心理	182
三、求“通”心理	183
四、求“变”、求“异”心理	184
五、求“优”、求“诚”心理	185
第四节 范例	186

第四篇 决策篇

第七章 就业决策	199
第一节 就业决策程序	199
一、决策问题和决策过程	199

二、就业决策的一般程序·····	201
三、实施决策·····	205
第二节 影响就业决策的主要因素·····	206
第三节 就业决策与人生设计·····	215
一、正确的人生目标·····	215
二、科学的就业决策·····	216
三、发展的职业生涯·····	217
第四节 范例·····	222
 第八章 用人单位的分类及用人要求·····	225
第一节 用人单位的分类·····	225
一、按行业分类·····	225
二、按照经济类型即单位的所有制结构分类·····	226
三、按单位的性质分类·····	227
第二节 用人单位的用人要求·····	237
一、用人单位对毕业生的一般要求·····	237
二、用人单位对毕业生的特殊要求·····	240
第三节 我国的公务员制度·····	244
一、公务员制度的涵义·····	244
二、我国公务员制度的基本特征·····	244
三、我国公务员制度的指导思想和原则·····	245
四、公务员考试的基本要求·····	247
 第九章 就业规范与毕业生权益保护·····	253
第一节 现行就业规范·····	253
一、国家关于毕业生就业的规范·····	253
二、各地方就业主管部门有关毕业生就业的规范性文件·····	255
三、高校关于毕业生就业的实施办法、细则·····	257
四、与毕业生就业相关的法律、法规·····	257
第二节 就业协议·····	258

一、就业协议的概念·····	258
二、就业协议与劳动合同的关系·····	259
三、就业协议的主要内容及其格式·····	260
四、就业协议的签订·····	261
五、无效就业协议·····	262
六、就业协议的解除·····	263
七、违约责任及其毕业生违约的后果·····	263
八、就业调整与改派·····	264
第三节 毕业生就业权益及其保护·····	265
一、我国毕业生的就业权益·····	265
二、毕业生就业权益保护·····	266
第四节 范例·····	267
 附录一 全国部分省市人事部门通讯录·····	 269
附录二 全国部分省市人才服务中心通讯录·····	289
附录三 全国人才网站大全·····	299
后记·····	311
参考书目·····	312

第一篇 择业篇

第一章 职业概论

第一节 职业与人生

一、职业特征和社会功能

1. 职业特征

从社会学的角度来说，职业是人们能够稳定从事的工作，人们通过稳定地从事某项有报酬的工作而获得相应的社会角色。与其他社会活动相比，职业活动具有如下特征：

第一，职业活动与社会分工的关系极为密切。马克思指出：“每一种职业都是社会分工中的一部分。”（《马克思恩格斯全集》第26卷第415页）职业随着社会分工的产生而出现，随着社会分工的发展而变迁。

第二，职业活动具有明显的经济性和一定的连续性。所谓职业活动的经济性，是说人们通过从事职业活动而获得经济收入或报酬。所谓职业活动的连续性，是指一个人只有在较长时间内持续进行某种活动，并通过这项活动较稳定地获得一定的经济收入或报酬，该活动才被视为其职业活动。比如一个工程师偶尔发表了一篇文学作品并得到了稿费，这样的文学创作活动就不是职业活动，工程师的职业活动是进行设计或领导工程实施等。职业活动正是有了经济性和连续性，才与人们的生计紧密地联系了起来。

第三，职业活动具有知识性和技术性。如果要从事某种具体的职业，必须掌握或具备特定的知识和技术。大部分职业都必须经过较长时间的专门学习或技术培训。当然，并不是所有的知识和技术，都一定要通过学校和培训班才能获得。从表面上看，肩挑背扛等简单的体力劳动，好像不需要什么特殊的知识和技术，其实不然。挑担子时应怎样走路，是一种比较特殊的知识；扛不同的东西应怎样起、行、停、放，实际上是比较特殊的技巧或技术；不学不练的人

就不懂不会，任何一种职业活动都是如此。这就表明了知识性和技术性是一切职业活动共有的特性。只不过从事某些职业活动所需要的知识和技术比较容易掌握，而从事另一些职业活动的知识和技术不易掌握；有的职业活动的知识和技术必须在特定的学校、培训机构里获得，有的却可以在家庭与实践中获得等等。

第四，职业活动还具有规范性。从事职业活动必须遵从职业规范，它是社会规范的重要组成部分。社会规范是一个社会或社会群体的成员们所共有的行为规则和标准，包括法律条文、组织规章、道德规范、社会风俗、习惯及各种禁忌等；而职业规范主要包括人们在就业活动中应遵守的各种操作规则及办事程序、职业道德规范和在职活动中养成的种种习惯。这些职业规范或以法律、法规，或以组织章程和有关公约、守则的方式体现出来，或者只是些约定俗成的非正式的规范。无论职业规范是以什么方式体现，也不管不同职业的就业者主要遵从哪一类职业规范，任何职业活动都是有行为准则可循的，职业活动总要受一定职业规范的约束。

2. 职业的社会功能

职业的社会功能指的是职业活动与职业角色对人对社会的作用及影响，概括起来主要有如下几个方面：

其一，影响个人的兴趣。兴趣是一个人热衷于认识某种事物或积极进行某种活动的心理倾向。它是由于人的需要而产生，并在其社会实践中逐渐培养和发展起来的。这就是职业可能对兴趣产生较大影响的基本原因，事实也正是如此。比如画家对色彩感兴趣，地质工作者与石头打交道不感到厌烦，历史学家多喜欢翻阅古书旧报刊等等，也许就与他们从事的职业有关。

其二，影响个人的能力。能力是一个人完成某种活动所需要的并且能够影响其效果和效率的心理特征。现代心理学认为，能力是在个人遗传素质的基础上，在一定的社会环境里通过社会实践形成和发展起来的。除先天性残疾及先天性智能低下者外，对大多数正常人来说，与能力有关的遗传素质相差并不大。个人之间的能力差异，主要是后天影响的结果。其中，人所从事的职业对其能力的影响极大。比如教师职业能发展个人的口头表达能力，搞数学的人能强化个人的抽象思维能力。

其三，影响个人的性格。性格是个性中极稳定并起核心作用的心理特征，

常具体表现为一个人是活泼还是沉静，是豪放还是拘谨，是勇敢还是怯懦等。一个人的性格，虽然也有其生物基础，要受高级神经活动的影响，但其形成和发展，社会环境因素往往更重要。性格由处事原则、处事态度及活动方式三个方面构成。每一种职业都要求从业者掌握特定的知识和技术，决定了其活动方式的特殊性；每一种职业特有的操作规则或办事程序、职业道德又会要求从业者具备特殊的对事态度和处事原则。长期从事某种职业的人，其性格要受职业的影响可谓理所当然。比如，运动员职业容易让人养成顽强的性格，军队生活可以让人变得更勇敢、果断等。

其四，影响个人及其家庭的社会地位。一个人社会地位的高低，主要取决于：① 经济收入的多少。如前所述，职业给就业者带来经济收入，不同职业、职位给就业者带来的经济收入显然存在差别。② 社会权力的大小。不同职业、职位能给就业者带来大小不同的权力。比如，高层管理类职位给就业者带来的权力就比较大，而服务类职业、职位给就业者带来的权力就较小等等。③ 社会声望的高低。经济收入和社会权力对职业的社会声望有一定影响，但不能完全决定其高低。影响职业或职位声望高低的因素还有晋级提升的机会、职业声誉、劳动环境条件、安全感和历史传统等。一个家庭的社会地位，又取决于该家庭中已就业者的社会地位。

其五，影响人们的生活方式。生活方式有狭义和广义之分。狭义的生活方式主要指的是人们的消费方式、言谈举止的方式和其他日常生活方式。广义的生活方式除上述内容外，还要包括人们的劳动方式或工作方式。从前述可知，不同的职业要求其就业者必须掌握不同的知识和技术，遵守不同的职业规范，由此便决定了不同职业有不同的劳动方式或工作方式。人们的消费方式、言谈举止方式和其他日常生活方式要受职业的影响。比如军人的吃饭方式可能与机关工作人员有别，教师的言谈举止多与工人不同，科技工作者的生活习惯很难与农民一样等等。由于职业不但要影响人们的兴趣、能力和性格，而且还要影响其生活方式，所以，一个人长期从事某种职业，会形成一种特定的个性心理和行为模式，即形成一种特殊的职业生涯模式。当一个人较长时期从事某种职业，已经形成的职业生涯模式将会长期影响他以后的生活方式，甚至可能影响他的一生。

其六，职业活动会推动人类社会向前发展。人类社会由科技、教育、经济

和政治等诸方面构成，人类社会的发展主要由专门的职业领域的发展去推动。比如，科技的发展需要科技工作者来推动，教师则是推动教育发展的主力，经济发展离不开以工为业、以农为业和以商为业的工人、农民和商业服务人员等等。正因为如此，就业不仅仅是个人谋求生计的主要方式，而且还成了个人为人类、为社会做出贡献及实现自我价值的主要方式。

二、职业和职位分类

1. 职业分类

根据不同的标准，众多的职业可以分成不同的类型。例如，依据对专门知识及技术所需要的程度来分类，职业可以分成专门职业与非专门职业或一般职业；依据就业者主要付出的劳动的性质来分类，职业可以分成体力劳动职业和脑力劳动职业等。

按照职业活动及职业角色接近的程度，将众多的职业分成若干大类、中类和小类，是一种十分常见的分类方法。《中华人民共和国职业分类大典》将我国职业归为 8 个大类，66 个中类，413 个小类，1838 个细类（职业）。

第一大类：国家机关、党群组织、企业、事业单位人员。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：如室内装饰设计师，企业人力资源管理人员。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。如秘书、公关员、计算机操作员、制图员、话务员、用户通信终端维修员。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：如营业员、房地产销售员、用户通信终端销售员、推销员等等。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。如菌类园艺工、棉花加工员、动物疫病防治员、动物检疫检验员、沼气生产工。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。如防腐蚀工、车工、铣工、磨工、镗工等。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。

职业分类最初是作为人口统计的一项基础工作受到社会重视的，但其与职业选择、就业以及就业指导之间无疑有着极为密切的联系。择业过程也就是职业选择个人的过程，因此，对于求职择业者来说，不了解职业的种类及其分类的依据，不了解不同职业对于从业者素质的不同要求，显然是不可能做出正确的择业。

2. 职位分类

职位分类不同于职业分类。职业分类只是划分了职业的种类，而职位的分类则在职业内部划分出了不同的工作岗位。例如，“高校教师”即是一个职业种类，按职位分类则包括教授、副教授、讲师、助教等不同的工作岗位。对求职择业而言，职位分类有着更为直接的作用，其原因主要有以下几个方面。

首先，职位是一定数量的人员任职的工作岗位，是具体工作任务、责任和权利构成的统一体。职位的设置，是以“事”为中心，又主要以多数任职者在一定劳动时间内能完成多少任务为标准的。这就决定了在具体的社会组织里，在一定的区域或社会里，同种职业的职位数量以及全部职业的职位数量，能比较精确地计算出来。在一定的社会组织、区域或社会里，能统计出职位的数量，也就能计算大约需要多少人才及劳力。社会人才需求状况能够比较精确地量化到具体工作岗位，这无疑为求职择业者在确定择业目标时提供了更有实际价值的信息。

其次，职位分类或职务分类是政府机关、企事业单位以及其他用人单位把本系统、本组织内众多工作岗位划分成若干种类和等级的分类方式。其划分的标准除了要对具体工作岗位的任务定量外，还包括具体工作岗位的性质、责任大小和工作的难易程度等。所以，这种分类能够比较准确地同种职业中再划分出职责、职权、报酬及待遇等均有差别的具体工作岗位。职位分类，使不同职业和不同职位的职业层级清晰显现，这显然也是求职者在择业时要考虑的因素。

再次，职位分类给每个职位分别确定了履行职责、完成任务所需人员的任职资格和条件。对于求职者来说，只有在充分了解不同职位所要求的不同任职资格的情况下，衡量自身的实际情况，正确评价自我，才能实事求是地确立合