



21 世纪高职高专系列教材

JUYE ZHIDAO YU

XINLI TIAOSHI

就业指导与心理调适

唐海君 魏冬云 孙 雁 主编

湖南人民出版社

湖南省教育科学“十五”规划重点资助
课题号为 XJK03ALC010

就业指导与心理调适

主 编 唐海君 魏冬云 孙 雁
副主编 彭 军 唐小芬 李小安

湖南人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

就业指导与心理调适 / 唐海君, 魏冬云, 孙雁 主编. —长沙:
湖南人民出版社, 2005.8

ISBN 7-5438-4097-9

I. 就... II. ①唐...②魏...③孙... III. 大学生—就
业—高等学校:技术学校—教材 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 095961 号

责任编辑: 邓胜文
戴 军
装帧设计: 肖 毅

就业指导与心理调适

唐海君 魏冬云 孙雁 主编

*

湖南人民出版社出版、发行

网址: <http://www.hnppp.com>

(长沙市营盘东路3号 邮编:410005)

湖南省新华书店经销 湖南望城湘江印刷厂印刷

2005年8月第1版第1次印刷

开本: 787×1092 1/16 印张: 15.5

字数: 241,000 印数: 1-5,300

ISBN7-5438-4097-9

G·968 定价: 24.80元

高职高专系列教材编委会

顾	问	刘平娥			
主	任	委	员	余国华	
副	主	任	委	员	周秀英 李世胜
委		员	卢桂珍	李国春	唐 骏 伍建桥
			骆正军	阳 晓	窦铁生 卢 璐
			黄立新	吴群力	

用高职教育的理念指导教材建设

(代 序)

适逢盛世，我国的高等职业技术教育欣欣向荣，已经步入重要的成长期。永州职业技术学院组建以来，面向市场，准确定位，倡行以就业为导向，始终坚持为地方经济服务的办学宗旨，致力于培养高素质的应用型人才，不断创新办学模式和人才培养模式，学院实现了跨越式发展，在全国高职高专人才培养工作水平评估中，被教育部确认为优秀学院，学院的各项工作持续快速发展。

在我看来，高职教育是一种立足于培养、强化学生应用技能和技术的就业教育。既然如此，其中一方面的工作便是从教材建设和教材改革入手，充分体现高职教育的理念与定位，编写和出版具有高职特色的教材。首先，应当严格遵循高职教育的发展规律，坚持以提高学生综合素质为基础，以培养学生的应用技能，特别是创新、实践能力为主线，构建高职教材的内容，做到繁简适中，难易适度。其次，在教材的结构体系和体例方面，突出以人为本的思想，充分考虑高职学生的实际需求和后续发展的需要，注重课程内容的互相衔接，便于培养学生的自学能力。再次，较大篇幅地增加实践性环节的教学内容，更加重视课堂内外的评估活动、评价形式和评价方法，利用调查报告、测验、操作、设计实验等多元形式，提升学生的动手能力。然而，我国高职教材建设在取得长足进步的同时，还存在诸多方面的不足，主要症结是普遍存在畸重理论教学而忽视实践动手能力的培养。为此，根据高职高专人才培养目标和规格要求，我们规划和组编了这套“公共文化基础课程”校本系列教材，并力求编写出特色、编写出精品。

第一批校本系列教材包括《就业指导与心理调适》、《实用公共英语》、《公共计算机应用》、《应用语文教程》、《人文素质教程》和《体育与健康》，以后还会陆续编写和出版其他校本教材。经过编写人员的辛勤劳动，即将付梓。翻阅所有

书稿，我欣慰地看到这套系列教材在充分借鉴国内外高职教材若干范例的基础上，敢于开拓，大胆创新，已形成了某些特色。一是既体现教材内容的系统性，又充分兼顾高职学生的实际需求，高度重视实际操作环节的教学。二是在逻辑关系和知识架构上，疏密有致，通俗易懂，便于学生循序渐进地提高学习效率。三是强调文化基础相关课程的整合，有统有分，相得益彰。比如《实用公共英语》，将听说读写等基本技能的训练与高职英语过级测试要求紧密结合，具有很强的针对性和互补性。《人文素质教程》，融道德伦理、心理健康、美学艺术、社交礼仪教育于一体，填补了高职院校人文教育在内容上的些许缺失，具有筚路蓝缕的开创性特点。《应用语文教程》，则在较大层面上突破了公共语文教材的传统模式，从着眼于培养学生语文运用能力的目标出发，整合了行政、法律、医学、公共关系等实用文书的内容。据我所知，这在同类教材中尚不多见。

改革需要勇气，创新需要实力。我衷心希望，志士同仁们积极推动高职学院的教材建设。我也相信，高职学院的教材建设会结出更为丰硕的成果。

余国华

(永州职业技术学院院长、教授、研究员)

2005年7月

第一章 绪论	001
第一节 就业指导与心理调适的含义	002
第二节 就业指导与心理调适的内容	008
第三节 就业指导与心理调适的意义	014
第二章 职业世界与职业分析	018
第一节 职业与职业世界	018
第二节 职业分析与职业声望分析	024
第三节 职业对相应人才素质的要求	030
第三章 就业心理问题调适	038
第一节 就业的心理问题	038
第二节 就业应具备的心理素质	044
第三节 就业心理问题调适	049
第四章 就业的心理冲突与挫折的调适	055
第一节 就业的心理冲突	057
第二节 就业的心理挫折	062
第三节 就业心理冲突与挫折的调适	066
第五章 职业心理适应与自我调整	073
第一节 职业心理适应	074
第二节 环境与角色转换	076
第三节 职业能力培养与锻炼	079
第四节 职业适应心理问题与调适	085

第六章 就业准备	092
第一节 认识自我	093
第二节 资料准备	099
第三节 心理准备	107
第四节 知识和能力准备	114
第七章 职业综合素质自我测试	124
第一节 个人职业素质自我测试	125
第二节 职业综合能力自我测试	139
第八章 就业应聘考试应试技巧	146
第一节 招聘考试的种类	147
第二节 笔试应试技巧	150
第三节 面试应试技巧	152
第四节 求职面试应对模拟	158
第九章 就业程序与途径	175
第一节 毕业生就业程序	176
第二节 毕业生就业的途径	185
第三节 创业规划与设计	191
第十章 毕业生就业权益保护	209
第一节 我国的就业政策	209
第二节 就业协议及法律问题	222
第三节 毕业生就业权益保护	228
参考文献	233
后 记	235

第一章

绪 论

【内容提要】随着高校毕业生择业制度的深化改革和毕业生就业体制的逐步确立,“双向选择,自主择业”已成为高校毕业生择业的主要形式。大学生的择业心理对其行为有重要影响,甚至是决定性的影响。本章就大学生就业指导与心理调适的含义、理念、内容、必要性和意义等方面进行了阐述。

一名学生学习成绩不错,所学专业也是目前社会上需要的。但他在双向选择招聘会上与用人单位洽谈时,由于缺乏自信心,缺乏勇气,表现出十分胆怯的样子,甚至连走路都变了形,该学生表现出来的这种强烈的畏惧心理,使用人单位感觉该学生缺乏竞争意识,自卑心理太重,其结果导致该生被许多用人单位婉言谢绝。还有,某校一位学文秘专业的毕业生,当初应聘的职务是总经理助理,可老总却让她跑业务,和一些高中生、中专生一起天天在外面奔波折腾,看客户的脸色,还说是让她锻炼。一次她到一家公司去联系业务,灰头垢面的,正好碰上她的大学生同学,一副白领的得意模样,让她觉得脸面丢尽,真想找一个地缝钻进去,此后,她觉得干这份差事没面子见人,就辞职不干了,之后,只得天天在外找工作,可一直没有找到合适的。

从以上两个案例可以看出:良好的心理素质不仅可以使大学生在择业期间保持良好的心态,适时调整自己的行为,促进顺利就业,而且可

使大学生在择业后顺利适应职业及环境,尽情发挥自己的才能。拿破仑说:一个人能否成功,关键在于他的心态,成功人士与失败者的差别在于成功人士有积极的心态。可见,健康的求职心理,是打开就业成功之门必不可少的钥匙。

在人才走向市场,求职竞争十分激烈的今天,不少学生由于不能正确处理,或不知道如何处理就业这个问题而陷入苦闷彷徨;少数人由于认识上的偏颇或处理上的失当,而给自己一生的成长带来不良影响。因此,即将步入社会的大学生接受就业指导与心理调适教育,这是时代的呼唤,也是学生在校期间应该认真对待的一门课程。

第一节 就业指导与心理调适的含义

一、西方国家高校就业指导教育

在西方发达国家,由于其市场经济比较发达,劳动力市场发展相对成熟,因此,在教育领域,尤其是在高等学校中,有针对性地向学生开展职业指导和就业指导,以适应市场人力资源的合理配置需要,成为学校的一项重要教育内容。这些内容对我国大学生的就业教育与指导有一定的参考价值与借鉴意义。

就业指导作为一种引导毕业生就业的形式,在西方各国由于高等教育管理体制、社会就业环境不同,而呈现出各自的特色。但是,随着现代世界经济一体化趋势的发展,西方各市场经济发达国家共同的国际化市场的形成,各国就业市场也越来越显露出趋同化的特征。这主要表现为:各国的就业市场目前都面临着高学历人员求职难的问题;各国就业市场中的人才需求方向、某一类人才的饱和度都有大致相同的趋向;由共同的市场机制所引导的人才市场行为,往往都受内容大致相同的规范约束。由此,各国的就业指导形式,缘于这种相似的就业环境,也具有以下几方面的共同特征:

(一)大学毕业生的就业指导,在许多国家已被视为高校的重要职责之一

为了能够在社会的人才市场中占有一席之地,各高校往往都非常重视学生的就业问题,认为把毕业生推向市场、送到其适合的岗位上,是自己应尽之义务。

以美国为例,美国是个典型的分权制国家,由于历史的原因和其特殊的移民

文化背景,高校在管理体制上保持着相当程度的自主,而正是自主所体现的自我发展、自我约束的机制,又是造成美国各公立和私立高校之间剧烈竞争的根本原因。竞争的焦点在于学校的信誉,而这种信誉不仅来自学校的学术水平,更程度地取决于本校毕业生的就业面和就业质量。因此,在美国作为高校与社会的中介环节——就业指导备受重视。

在日本,自20世纪50年代以来,私立大学得到长足的发展。目前,它们担负着在校大学生人数80%左右的高等教育任务。面对日本当今的生源危机,国立大学和私立大学间以及私立大学自身之间,展开了争夺生源的激烈竞争。为保持自己在竞争中的有利地位,各校展开了广泛的宣传活动,其中就业指标是宣传活动中的一项重要内容。因此,如何指导学生的就业,甚至如何提高毕业生的求职技巧,进行适当的求职心理训练,都被日本高校视为一项重要的活动内容。

在传统上属于中央集权制的法国,高校的就业指导特别是大学生的就业方向指导,甚至被政府以立法的形式确定下来,作为高校的一项重要职责。例如1984年法国《高等教育法》第五条规定:“对学生的方向指导,包括向他们提供关于学习安排、出路和转换专业的信息。”第十四条又提到:“使学生能够评价自己具备的各种水平和类型教育所必需的基础科学知识的能力,并搜集为选择职业所必需的情况……尊重学生的个人选择自由,指导他们准备进入所选专业第二阶段继续学习,或者在得到职称或文凭后就业。”在具体落实上,政府与大学间实行“国家大学合同制”,共同协商确立总体发展目标和制订计划,同时根据各校招生比例、学生合格率以及毕业生就业比例等指标,给予相应的拨款。把毕业生就业比例作为投资指标,客观上刺激了高校对本校毕业生高就业率的追求,因而,也使政府的立法本意落到了实处。

此外,在德国、加拿大以及澳大利亚等国家,就业指导也被作为高校在校教育活动的一个重要环节和义不容辞的职责而普遍存在着。可以说,在现今的西方高校甚至社会中,开展对大学毕业生的就业指导已成为一种时尚。而且从目前高等教育大众化程度日趋加深以及不久的将来走向普及化的趋势看,就业指导的前景会越来越开阔。

(二) 高校就业指导的专门机构化,是各国就业指导的一个普遍特征

在美国,最早的大学就业指导机构是“职业介绍中心”或称“职业发展中

心”。如今该类机构分布于全美许多大学以及社区学院中,承担着大学生的就业指导与咨询服务。另外,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,向社会企事业各部门介绍毕业生的情况。因而,通过校友引见或直接为校友所在部门聘用,是美国许多名牌大学生就业的一条捷径。

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。该机构除了配备专门工作人员与企业有关部门进行联系外,还从企业界聘请顾问,对学生所提出的就业问题给予解释回答和提供帮助。

就业机构比较健全而且运转灵活自如的当属日本和澳大利亚的一些大学。在日本特别是一些私立大学中,都成立了就业科或就业部,专门负责学生的就业指导 and 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)。这两个国家大学就业指导部门,在发挥其机构职能、提供服务方面的许多做法,是卓有成效的。

当然,在许多国家,就业指导机构不仅仅存在于高校之中。由于西方发达国家劳动力市场发育成熟,社会就业市场中也分布有许许多多带有营利性的就业指导机构。它们与学校的这些机构相互联系,共同承担着大学毕业生的就业服务工作。在一些国家,甚至政府部门和一些民间的权威性机构也参与其中。如美国政府的“劳动统计局”、“卡内基高等教育委员会”等机构,经常对社会的就业结构和劳动力市场变化进行定期预测,为高校确立人才培养目标和大学生选择专业、择业提供指导。

需要说明的是,以上各国所建立的高校就业指导专门机构并非是行政性的机构。它们仅承担与就业有关的服务、咨询和研究功能,体现了这些国家人才的市场特征。

(三)开展多样的就业咨询、指导、教育和培训服务,是国外就业指导的主要特征

在西方发达国家,人才资源的合理配置都是由市场调节来实现的,因此,作为劳动力市场的个别具体的中介机构,大学就业指导部门,它们的基本功能也只是顺应市场的走势,围绕市场的动态变化来促进人才的合理流动。也正因为如此,这种功能更大程度地体现为一种引导和服务,而不具有干预市场的倾向。所

以,提供咨询,开展就业心理、技术训练,在毕业生与就业部门间牵线搭桥是高校就业指导机构的主要工作。总括起来,国外高校就业指导机构的服务大体有以下几个方向:

1. 提供有关的就业信息咨询服务。由于西方国家高校毕业生都是自主择业,就业方向、就业部门的选择和确定,只有毕业生本人才有权做出决断。而这个自我选择过程的依据,来自对与职业有关的方方面面的信息的及时、全面地分析与了解。因此,为毕业生及时提供全面、丰富的就业信息,是高校就业指导机构的一项基本职能。

国外高校就业指导机构的信息提供有以下几种形式:(1)设立专门就业指导资料室,对学生开放。如澳大利亚、日本和加拿大的许多大学就业指导机构一般都设有资料室,该室以印刷品、录音带、录像带、显微胶片以及计算机数据库等各种方式收集和储存大量有关就业信息。(2)编辑发行就业信息刊物,散发给学生。如日本许多私立大学就业指导部门特别注重宣传的作用。他们通过印制这种刊物向学生提供有关职业的最新信息。同时刊物还经常刊载一些校友的忠告和建议、企业方面的要求以及专家的意见等,以此来启发引导和规范学生的求职行为。(3)举办有关的活动,向学生说明就业问题,介绍单位情况、招聘要求等。如日本的就业讲座或就业说明会,澳大利亚的由招聘单位直接派人参加的信息发布会等活动。

2. 与用人单位牵线搭桥,向对方推荐和引见毕业生。作为一个中介机构,西方高校就业指导部门尤其重视与社会用人部门的双向沟通。沟通渠道多元化,形式灵活多样。例如,日本各大学一方面主动为企业提供招聘咨询,向企业传递人才信息;另一方面,还注重通过开展有针对性的宣传活动以及组织学生与企业部门的人员见面等形式,向企业推荐自己的学生。最富有特色地安排学生与用人单位部门见面的形式是澳大利亚大学中每年两次的“就业之夜”和“校园会见”。这两项活动规模较大,服务周到,收效显著,深受学生和用人单位的欢迎。

3. 实施就业心理、求职技巧训练,提高学生的就业成功率。就业心理和求职技巧或许在一般人看来只是一个浅层面的技术性问题,但在西方各大学就业指导中,它们却被认为是学生求职取得成功的不可缺少的条件。为提高大学毕业生首次就业的成功率,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、个人目标以及老练、工作责任心等多个角度去训练学生，按用人部门的选人标准，去塑造学生，以保证他们在与雇主初次见面或初步进入社会各部门时给人留下良好的“第一印象”，从而为他们的受聘创造更多的机会。

在这方面比较典型的有美国的“心理测试与训练”，澳大利亚和加拿大的模拟招聘面试训练等。尤其值得注意的是，在个别国家如日本，一些大学还采用就业模拟考试的形式，来训练学生准备参加的如公务员录用考试、教员录用考试、各类企业的录用考试的能力。求职技巧受重视之程度，由此可见一斑。当然，过分地看重求职技巧，就未免带有一种功利化的色彩，这是不足取的。

（四）开展毕业生就业市场研究和预测，是西方国家高校就业指导的共同的特征

就业指导从形式上讲，它是高校人才培养活动的一个最终环节。但从活动的内容上看，它又是一个与高校其他活动相连续的、环环相扣的连锁循环中的一环。这里有两方面的含义：一是高校的就业指导不能脱离学校的人才培养规格和专业方向；另一方面，由于就业指导活动的过程，体现为一个信息反馈的过程，它所反馈的信息又是高校确定和调整人才培养规格和专业方向，进而提高就业指导活动成效的一个重要的依据。

二、我国大学生就业指导与心理调适的理念

就业指导是在毕业生就业制度改革的背景下相对于传统的毕业生思想教育而提出的概念。在行政文件中，最早出现于1989年国务院批准教育部的毕业生就业改革方案。这一概念提出的思想基础是：毕业生就业逐渐实行“自主择业”，后来在高等教育法中又以法律条文的形式作了明确规定：“高等学校应为其毕业生和结业生提供就业指导与服务。”

从形式逻辑的角度看，对就业指导来说，从其本身所能表征的涵义上往往理解成为就业而进行的指导，由于就业指导所涉及对象的外延不只是毕业生，而应是大学生（针对大学生群体而言），因此，毕业生的就业指导应为大学生的就业指导与心理调适，从四个规定性体现大学生就业指导与心理调适应有的理念：

第一，就业指导与心理调适应人本化，以人的发展为主旨。社会上不同的职业都具有不同的因素，它们要求工作人员都具有一定的个人特质。因此就业指导

与心理调适试图为每种职业做出一个明确的对人要求的标准,并试图编制出一套测试个人特质的工具。在长期的实践中,人们发现尽管一些职业的录用标准得以确定,心理测试的工具日臻完善、技术水准不断提高,但因职业种类繁多,并且职业发展演化迅速,难以确定各种职业所需的个人特质;另外心理测试工具的信度和效度也不能尽如人意,受多种因素的影响,以此为基准的人职匹配过于客观化,而对人本身的诸如态度、期望、人格、价值观等择业主体的主观因素重视不够,这样的人职匹配是粗疏的,尤其是毕业生在择业环节上实现人职匹配更是难以实现的。通过就业指导与心理调适把人配置到特定的职业上“一个萝卜一个坑”更是不现实的。但并非不需要人职匹配:求职者选择其适宜的职业,个人特长和潜能得到最大限度的发挥;职业与其适宜的劳动者相匹配,也才能发挥其最大的社会效益。

第二,就业指导与心理调适应贯穿于学习生活的始终。人的职业兴趣、能力的发展是个长期的、连续的发展过程,职业选择不是在面临择业时才有的单一事件,而是一个发展过程,因而就业指导与心理调适是一个长期的、系统的工作。从发展心理的角度看,人的童年时期就孕育了职业选择的萌芽,随着年龄、资历、教育等因素的变化,人们职业选择的态度、期望、兴趣也会发生变化。发展性职业指导理论认为,职业发展如同人的身体和心理发展一样,可以分为几个连续的发展阶段,每个阶段都有一定的特征和发展任务,如果前一阶段的职业发展任务不能很好地完成,就会影响后一阶段的择业人的任务,导致职业选择时发生障碍。因此,从大的范围来说,大学的就业指导应衔接中学的就业指导和大学后的职业生涯规划,并与心理调适结合起来。就大学的就业指导与心理调适来说,一年级着重职业生涯认知和规划,二年级着重基本能力的培养,三年级着重职业定向指导,四年级着重择业指导与就业服务。四个阶段相互贯通,有机连接,形成较为完善的就业指导体系。

第三,就业指导与心理调适帮助使大学生构筑职业生涯的四个支柱。大学阶段是职业生涯的预备期,为使职业生涯坚实有力,需构筑四个支柱:一是学会学习。学会学习是学习能力的表征,包括认知、理解、消化吸收能力、知识系统化的能力;掌握广泛的普通的知识与深入研究少数学科相结合的能力。尤其是掌握学习的方法,同日益形成的学习型组织、学习化社会相适应,以便从终身学习

中获取种种发展机会。二是学会做事。学会做事是职业适应能力的表征,如何使学习与未来的工作相适应,已不能像过去那样简单地理解学会做事的含义就是为了适应某一特定的工作,而应是适应职业的流动和自主创业。三是学会共同生活。学会共同生活是现代社会的人的素质特质之一,合作是现代人的广泛性要求。现代人必须具有情感同化的态度和意识,认识自己,接纳他人,合作共处。在全球化迅速发展的背景下,更要懂得人类的多样性和相互依存性,要具有向相异性开放的能力以及应对人与人之间、群体之间、民族之间不可避免地出现的紧张关系的能力。四是学会生存。学会生存是前三种学习成果的主要表现形式。个体要有适应和改造自己环境的能力。职业生活是生存的手段和实现价值追求的途径,而其生存能力发展的各个阶段又是与人格的不断成熟相一致,充分地发展自己的人格、发展个性,并能以不断增强的自主性、判断力和个人责任感来行动。

第四,就业指导与心理调适应专业化、专家化。要使就业指导与心理调适向专业化方向发展,必须与行政工作相分离,形成就业指导人员的职业化,进而实现就业指导与心理调适的专家化。反之,没有从事就业指导人员的职业化,就不可能有专家化的实现,因而也就不可能有专业化的就业指导与心理调适的出现。只有实现就业指导与心理调适的专业化,就业指导才能科学地、规范地发展。

第二节 就业指导与心理调适的内容

一、就业指导的内容

(一) 就业观念的指导

正确的就业观念是大学生成功就业的基础和前提,我们的社会正处于大变革的历史时期,就业观念也必须符合这一历史潮流。首先要教育毕业生打破传统的“大学毕业国家包当干部”的旧观念。结合毕业生的实际进行人生观、理想观、爱国主义、专业思想、艰苦奋斗教育,帮助学生了解国情,引导他们继承和发扬中国先进知识分子的传统,正确处理个人与社会、理论与实践、条件与成才的关系,鼓励学生投身于经济建设主战场,到国家最需要的地方去,走与工农相结合与实践相结合的成功道路;引导他们把远大的理想与默默奉献的精神结合起来,

在建设中国特色的社会主义的伟大实践中建功立业。要教育大学生具有创新意识,不因循守旧,不墨守成规,将自己所学的专业知识运用到实践中去创造、去发展。只有观念的更新,毕业生才能在择业求职过程中,把握自己,才能开阔眼界,拓宽就业门路,选择能充分施展自己才华的理想单位。

(二) 就业政策的指导

国家对大学生的就业制定了相关的政策,且每年都有一定的变化。毕业生由于平时忙于学习,对国家当前的就业政策知之不多,即使偶尔知道一些,也往往是零碎的、片面的,缺乏系统性。这就导致有些毕业生在求职过程中,不懂政策,盲目乱闯,有时费尽周折找到了用人单位,却因种种原因不符合国家的现行政策而夭折,弄得本人灰心丧气,既浪费时间,又挫伤其择业的积极性。

现行的就业制度和政策是从原计划经济体制下脱胎而来的,无疑还有许多方面需要完善和发展。大学生就业的“自主择业”也还受到一些政策和规定的约束。任何事情都不是绝对的自由,因此,大学生在择业过程中必须对就业政策有一个全面了解。就业指导者有责任广泛宣传新形势下的毕业生就业政策。既要向毕业生讲清一些普遍的基本政策,又要有针对性地讲清一些省市、地方关于毕业生就业的一些具体规定。

在对学生进行就业政策指导的过程中,首先应做到就业政策指导与思想教育相结合,在宣传国家就业政策的同时,也是开展毕业生思想教育的良机。在改革开放的新形势下,开展毕业生就业政策的指导,必须帮助毕业生了解社会要求的全面情况和用人单位对毕业生业务素质的要求,指导毕业生增强基层意识,用正确的价值观念参与社会的择业和求职,把个人的前途、命运同整个国家和整个社会主义事业的兴衰成败联系起来,引导毕业生克服求职期望与实际脱离、与社会需求背离的倾向,使之自觉地响应国家号召,到国家最需要的地方和最需要的岗位上工作。

其次,就业政策指导的形式应多样化。既要有组织地集中指导,又要采取多种形式反复宣传,如举办黑板报,利用校刊、校报、广播等开辟专栏展开专题讨论、专题宣传等等,同时应主动接受学生的个别咨询,帮助毕业生解疑答难,使毕业生对国家的就业政策有系统全面的了解,从而为毕业生顺利就业创造一个好的环境。