

大学生就业

指导

主审 娄国栋 吴发泉
主编 孟庆恩 黄新

河海大学出版社



大学生就业指导

主 审 娄国栋 吴发泉

主 编 孟庆恩 黄 新

副主编 徐士忠 王盛华

王纪明

河海大学出版社

责任编辑 王长远
书 名 大学生就业指导
作 者 孟庆恩 黄 新

出版发行:河 海 大 学 出 版 社
(南京市西康路 1 号邮政编码:210098)

经 销:江苏省新华书店
印 刷:武进第三印刷厂

开本 850×1168 毫米 1/32 印张 6.68 字数 173 千
1997 年 12 月第 1 版 1997 年 12 月第 1 次印刷
印数 5000 册

ISBN 7-5630-1192-7/G · 170

O · 000

定价:9.40 元

前 言

随着社会主义市场经济体制的不断完善,我国高等学校毕业生就业将从国家统一分配向一定条件下的自主择业转轨。为了有效地对毕业生求职择业给予正确的指导,为了给从事毕业生就业指导与管理的工作人员提供理论参考,我们组织力量编写了这本《形势与政策教程——大学生就业指导篇》教材。

本书约 18 万字,共分为十章和三个附录。参加本书编写的同志按章节顺序分别为:第一章,孟庆恩、黄新;第二章,王盛华;第三章,孟庆恩;第四章,徐君平,范清华;第五章,徐士忠,胡建国;第六章,黄新;第七章,王纪明、杜呈表;第八章,张影陆,鱼燕,黄新;第九章,吴骥一,路桂荣;第十章,黄诚芳,刘玉;附录一,徐士忠,王盛华;附录二,徐士忠;附录三,孟庆恩、黄新。最后由孟庆恩、黄新统改全稿,娄国栋、吴发泉审阅了全稿。

本书确立了充分开发合理利用大学生这一劳动力资源的指导思想,明确指出大学生面临着一定的就业压力,强调就业指导对增加就业和社会稳定所具有的重要作用。本书还对大学生就业的未来趋势给予了预测性的前瞻。另外,轻工业是我国的重要产业部门,是我国财政收入、出口创汇的重要来源。因此,本书对轻工业发展和人才需求给予了较多的注意。

本书是以党的基本路线和邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论为指导,参考了近年来国内公开出版的有关就业指导方面的图书资料(具体书目详见附录三)的基础上,力争有所突破和创新,从而进一步丰富和发展我国大学生就业指导理论,在此向这些参考书籍的作者表示诚挚的谢意。

随着我国社会经济的发展,就业指导与职业选择作为一门学

科已越来越受到就业指导者和择业者的关注,中国特色的社会主义发展道路也决定着中国特色的就业制度,因此作为过渡阶段的教科书难免有许多的缺憾,受时间和编者认识水平的限制难免也有许多不足之处,敬请有关专家与学者批评指正,以待进一步提高和完善。

编 者

1996 年 12 月

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 就业指导的概念、目的和意义	(1)
第二节 大学生就业制度的历史回顾.....	(6)
第三节 就业指导课的主要内容和学习方法	(15)
第二章 我国轻工业发展概况及人才需求	(18)
第一节 我国轻工业的发展	(18)
第二节 轻工业人才的培养	(30)
第三节 轻工业的人才需求	(42)
第三章 自主择业是大学生就业的总趋势	(48)
第一节 自主择业和双向选择	(48)
第二节 国家公务员制度与双向选择	(56)
第三节 事业单位用人制度与双向选择	(59)
第四节 企业单位用人制度与双向选择	(63)
第四章 就业管理与服务机构	(70)
第一节 国家毕业生就业工作管理体制与机构	(70)
第二节 学校的就业管理、指导与服务机构.....	(73)
第三节 人才市场	(75)
第四节 毕业生就业管理的规范化	(77)
第五章 大学生就业的一般程序	(87)
第一节 大学生就业的一般程序	(87)
第二节 当前大学生就业的一般规定	(94)
第三节 毕业过程中有关问题简析	(98)
第六章 就业素质与能力的自我评析	(103)
第一节 思想道德水平的自我评析.....	(104)

第二节	能力的自我测评·····	(107)
第三节	心理素质的自我测评·····	(117)
第七章	择业原则与择业决策·····	(129)
第一节	专业定位与职业理想·····	(129)
第二节	择业价值观与择业期望值·····	(135)
第三节	择业原则与择业决策·····	(139)
第八章	择业技巧与方法·····	(145)
第一节	求职材料的准备·····	(145)
第二节	应聘技巧与方法·····	(151)
第三节	适应评价中心的选才方法·····	(161)
第九章	择业过程中的心理调适·····	(166)
第一节	大学生择业心理分析·····	(166)
第二节	择业中常见的心理误区和心理障碍·····	(169)
第三节	大学生择业心理调适·····	(174)
第十章	走向成功之路·····	(179)
第一节	角色转换·····	(179)
第二节	适应社会·····	(186)
第三节	奋斗成才·····	(195)
附录一·	1995 年度全国轻工系统基本情况统计表 ·····	(201)
附录二·	轻工管理部门及单位一览表·····	(205)
附录三·	主要参考书目·····	(208)

第一章 绪 论

近年来,随着我国高等院校毕业生就业制度的改革,大学毕业生的就业已经从国家统一分配向一定条件下的自主择业转轨。随着改革开放的进一步深入,社会主义市场经济体制的不断完善,大学毕业生就业制度的改革还会进一步深化。

为了使大学毕业生顺利就业,适时完成大学毕业生向社会劳动者的转变,实现大学毕业生劳动力资源的优化配置,需要对大学毕业生开设就业指导课程。

第一节 就业指导的概念、目的和意义

一、就业指导的基本概念

就业指导的概念,理论上还没有形成共识,认识上正处在一个从无到有的深化阶段。据查,我国 1989 年出版的《辞海》(缩印本)还没有这一概念,可见,就业指导作为新形势下出现的新概念,认识还有待于进一步深化。

让我们先从就业指导的历史说起。

就业指导这一概念,最早是由美国的帕森斯在 1908 年提出的。就业指导又叫职业指导。

从国际上看,1902 年,德国就出现专门的职业指导活动。1904 年,苏格兰的哥顿夫人在哥拉斯克的学校实施就业指导。1906 年,美国波士顿商业学校把就业指导课程列入教学计划。1908 年,英、德、法、美等国家均成立了公开的职业介绍机构。1909 年,第一个提出就业指导这一概念的美国人帕森斯的著作《选择职业》一书出版,因而帕森斯被誉为美国就业指导之父。现在国际上有一个国际性的就业指导组织,叫国际教育与职业指导协会,简称 IAEVG。近

年来,联合国教科文组织也多次强调就业指导的重要性。

从国内来看,我国从本世纪初就已经开展就业指导工作。1916年,当时的清华学校为指导学生择业,发起职业演讲活动,聘请专家进校演讲职业问题,然后在1923年成立清华学校职业指导委员会。1925年,清华学校庄泽宣教授编著《职业指导实施》一书。另外,1917年,社会上成立中华职业教育社,大力提倡和推动就业指导事业。1919年,中华职业教育社第二届年会决定,组建职业指导部,后又组建职业指导委员会,并在其刊物《教育与职业》第15期出版职业指导专号,专门进行就业指导理论研究,从组织和理论两个方面奠定了我国就业指导的早期工作基础。

建国后,很长一段时间内,由于我国实行大学毕业生的统一分配制度,大学生就业指导仅仅限于服从分配教育,端正服从分配的态度,提高服从分配的自觉性,比较单纯。改革开放以来,随着大学生就业制度的改革,大学毕业生就业趋于复杂化,学生就业遇到的问题增多,就业指导工作的作用日趋明显,内容也日趋丰富。1986年,深圳大学成立大学生就业指导中心,1991年2月,国家教委宣布全国高等学校毕业生就业指导中心成立,各地都先后成立了人事部门领导的人才交流中心,各地也陆续出版了关于就业指导方面的理论书籍与教材。就业指导已经受到了各方面的高度重视。

就业指导的对象,应是符合国家法定劳动年龄段的所有劳动者。主要有大中专学校毕业生,需要再就业的军队转业、复员和退伍军人,需要就业的高中、中技、职业中学、初中和小学毕业生,其它需要就业的劳动者。本教材的主要讨论对象是大学毕业生。

就业指导的焦点在就业,何谓就业?就业是指劳动者同生产资料或一定的工作岗位相结合,从事一定的社会劳动并取得劳动报酬的活动。

就业指导的概念众说纷纭。1989年10月,海南人民出版社出版的《教育管理辞典》给定的就业指导定义为:“为劳动者选择最能

发挥自己才能的职业而开展的宣传、组织活动。可分为狭义和广义两类。狭义的就业指导是给要求就业的劳动者传递就业信息,为求职者和用人单位的结合做‘中介’人。广义的就业指导,包括预测要求就业的劳动力资源,社会需求量,汇集、传递就业信息,培训劳动技能,组织人才(劳务)市场,以及推荐、介绍、组织招聘等与就业有关的综合性社会咨询服务活动。”

美国职业指导协会将就业指导解释为帮助学生选择职业的过程。

前苏联社会学家认为,就业指导是由职业信息、职业咨询服务、人员选择和职业适应四部分组成的社会过程。

我国台湾学者认为,职业指导不独使受指导者知业并知适于何业,且须设法为之预备,助其入业,使安于其业乐于其业,万一入业不适宜,更当设法使之迁业,务得安居乐业之所。

焦述清同志主编的《大学生就业指导》一书对就业指导概念给予了较多的讨论,该教材认为,就业指导有狭义和广义之分。狭义的就业指导是给要求就业的劳动者传递就业信息,帮助劳动者求职与择业,为他们和职业的结合做“红娘”。广义的就业指导就是为劳动者选择职业,准备就业,以及在职业中求发展,求进步等提供知识、经验和技能。它包括预测劳动就业的劳动力资源及社会需求量,汇集传递信息,培养劳动技能,组织劳动力市场及推荐介绍、组织招聘等与就业有关的综合性社会咨询服务活动。在我们国家,就业指导还应包括就业政策指导和与之相适应的思想教育工作。简言之,就业指导工作就是为了帮助劳动者根据自身特点和社会职业需要,选择最能发挥自己才能的职业,全面、迅速、有效地与工作岗位结合,实现自己的人生价值和社会价值。

我们认为,就业指导是指根据劳动者的身心素质、个人意愿和社会职业需要,通过宣传、教育、咨询、组织和服务工作,帮助劳动者适时选择最能发挥个人才能的职业的社会过程。

就业指导应包括国家就业法规的咨询,就业劳动力资源量和社会劳动力需求量的预测,汇集传递就业信息,身心素质的测试与咨询,身心素质、个人意愿和社会需求的协调咨询,择业的技巧与方法,择业过程中的市场组织、程序咨询和过程服务,就业者的岗位适应性教育等。

二、就业指导的目的

就业指导近期、直接的目的是使大学生与生产资料、工作岗位迅速而有效地结合,达到充分而迅速地就业。长远的、间接的目的是使作为劳动力资源一部分的大学毕业生得到合理而有效地利用,实现同生产资料、工作岗位的最佳配合,调动大学生的积极性和创造性,各尽所能,为社会创造更多的物质和精神财富,推动社会的进步。

大学毕业生就业制度的改革,大学毕业生的自主择业,使许多大学生不适应而产生了择业盲目性。大学生急于知道一些择业知识来提高择业的主动性,需要给予就业指导,以指点择业中的迷津。实践已证明,通过就业指导可以推进大学毕业生迅速就业,提高大学毕业生择业成功率。因而能够避免国家人才资源的浪费。

三、开展就业指导的意义

开展就业指导对大学毕业生成才,对教育体制改革,对社会的发展和进步有重要的现实意义。

1. 有利于大学生的成才

就业指导促进大学生顺利就业。通过就业指导,向大学生提供了准确的社会需求信息和求职择业的技巧与方法,使大学毕业生顺利就业,为大学生实现自身的价值,展现自己的才华,发挥优秀劳动力资源的作用提供了用武之地。

就业指导促进学生学习积极性的提高。通过就业指导,使大学毕业生明确了现代职业对从业人员的素质要求,明确了现代职业的类型与特点,明确了自身素质的优势和不足,明确了完善择业素

质的努力方向,认识到学校所学课程的社会意义,提高了学习的目的性、自觉性和积极性,因而从整体上提高了学生的素质。从某种意义上讲,也提高了全民族的文化素质。

就业指导促进大学生的身心健康。通过就业指导,可以根据自身素质特点、社会职业需要,寻找适合自身素质特点的社会职业或职业范围。这样选定的职业符合自己的职业倾向性,因而,学生会这一职业表现出强烈的积极心态。这是个体身心健康发展的重要条件。符合个人兴趣和意愿的职业,使人乐意为之努力工作,做出贡献,因而也容易取得较好的成绩。成绩又会使人不断地体验到满足,获得愉快和幸福。另外,就业指导还可以有效地帮助大学生克服或避免心理冲突和心理障碍,提高对挫折的耐受能力,保持身心健康和个性的全面发展。

2. 有利于教育体制的改革

就业指导促进教育与社会的结合。学校是人才的培养基地和主要来源,用人单位是人才的工作去向,就业指导是来源和去向之间的桥梁。让学校了解社会的需要,教育才能有针对性,避免人才的盲目培养和重复培养。让社会了解学校的专业结构、培养方向、培养规格以及各专业所能从事的职业范围,才能使用人单位科学地有目的地使用人才。就业指导是学校面向社会的一个窗口,通过不断接受用人单位对毕业生使用情况的反馈,指导学校提高教育质量,克服教育与社会需求的脱节现象,增强教育对社会发展的适应能力。

就业指导促进教育结构的调整。教育结构主要是层次结构和专业结构。教育的经济效益,首先取决于教育的层次结构和专业结构与社会发展要求相适应的程度。就业指导通过运用科学的方法和手段,综合分析社会职业变动及其对人才结构、数量的需求趋势,可有效地指导教育结构的调整,增强教育服务社会的主动性。就业指导有助于教育质量的提高。就业指导综合分析现代职业对

人才身心素质的要求,包括知识结构、能力水平、心理素质、个性特征等各个方面,为制定具体的教育目标,培养规格提出理论和实践依据。同时也推动教学内容和教学手段的改革,提高教学质量。

3. 有利于社会的发展与进步

就业指导有利于社会劳动力资源的优化配置。就业指导根据社会需要的实际情况,科学分析各种工作岗位对人才素质、个性心理特征的要求,使社会需要与大学毕业生个体合理匹配。做到事得其人,人适其事,人尽其才,才尽其用。这对提高人们的工作主动性,激发人们的创造性,最大限度地发挥人才的作用十分有利。就业指导通过分析职业结构和劳动力结构,提供职业信息,预测职业发展,为人才流动提供指导。实现劳动力的供求关系的控制与调节。实现劳动力资源的优化配置,促进社会的发展。

就业指导对维护社会稳定有重要作用。就业指导可以提高大学毕业生就业率,减少结构性、摩擦性、技术性和选择性失业等。失业率的减少有利于社会的稳定。

就业指导促进社会进步。就业指导可以帮助大学毕业生树立正确的职业价值观和人生观,培养忠于职守,献身事业的乐业和敬业精神,严肃认真的劳动态度,精益求精的工作作风,这些不但是社会主义精神文明建设的内容,也是就业指导的重要方面,大学生在上述方面的进步既有利于择业,又有利于社会的共同进步。

第二节 大学生就业制度的历史回顾

大学毕业生就业是一个世界范围内的问题。从国际上看,各个国家的国情不同,教育体制不同其就业制度亦不同;从国内看,随着教育体制的变化与改革,我国的就业制度也经历了不同的发展阶段。

一、国外大学生就业制度简介

当前国际上大学生就业的总趋势是大学生毕业之后,作为劳

动力资源进入劳动力市场就业。国家有关管理部门实行宏观调控,制定就业法律与法规,发布劳动力需求预测和职业前景预测。学校和社会职业指导部门对学生就业给予指导和服务。用人单位和毕业生在法律允许范围内,在市场供求规律调节下,通过供需双方的相互选择实现大学生就业。

下面分别就几个国家的大学生就业情况做一下介绍:

1. 美国

美国大学毕业生实行自由择业制度。联邦政府劳动部、教育部主要负责调查宏观就业、失业、学校培养情况,进行职业分类统计分析、发布有关职业前景预测,制定有关就业的法律、法规,从而在宏观上为毕业生就业提供信息,进行适度调控。劳工部编辑出版季刊《职业前景手册》,发行广泛,是受大学生欢迎的刊物之一。根据就业法律规定,公民就业不得有性别歧视,种族歧视,司法机关可以依法调阅公司录用人员的档案名单,若发现用工方面存在性别歧视的,则要追究公司的法律责任。根据《均等就业法案》,保证公民有均等的就业机会;根据有关教育法律,毕业生有接受就业指导 and 就业服务的权利;美国各州均设有就业委员会,在大学生就业中发挥重要作用。

美国各高校极其重视毕业生就业工作,有正规的就业指导机构——就业辅导中心(亦称大学生就业服务中心、就业发展中心、职业规划介绍中心、合作教育与职业介绍服务部、安置办公室等)。虽然学校对大学生就业不承担责任,但由于社会竞争的需要,学校都想使学生找到理想的职业,以此来提高自身的声誉。另外,学生的就业情况会直接影响学校的招生人数、报考的冷热程度,而招生的行情又会直接影响学校的学费、公司捐助款等经费收入,因此高校都极为重视毕业生就业服务工作。

在美国,用人单位对大学毕业生采取招聘形式择优录用。为了吸引优秀人才,一些用人单位与学校保持着密切的关系,与学校进

行合作教育,是加强相互联系的重要方式。用人单位平时接受大学生短期见习,有的学生每天放学后去工作几个小时,由用人单位提供津贴,以此对工作单位有比较清楚的了解。还有的用人单位派员到大学办业余培训班,讲授工作的基本知识,用人单位从中物色人才,以满足自身单位职位空缺的需求。

大学毕业生的就业渠道一是通过高校就业辅导机构介绍推荐。通过这一渠道就业的大学毕业生占60%左右。二是校友联络,代表所在单位来校招聘母校毕业生。三是通过合作教育项目就业。四是亲友引荐。五是参加社会招聘或通过社会职业介绍所推荐就业。

在美国,除国家公务员外,招聘录用都采用面试方式,招聘单位在校园组织毕业生应聘面试是美国高校毕业生求职就业的重要途径。一些高校开展这方面工作的基本程序是:由学校就业辅导中心以印刷品的形式,把到校招聘面试的单位名称、主试者姓名、职务、面试时间、所需人员专业、学位水平及对毕业生的基本要求向学生公布。申请面试的毕业生到学校就业服务中心交报名费,办理报名手续。学校将所有申请参加面试的学生材料送至对口的用人单位,经用人单位预选后,将确定的面试人员名单送到学校,由学校通知学生面试。

学校考虑到学生受到学校就业服务的均等性,使学生有大体相当的面试机会,学校用分数投标法实施调控。毕业学年,学校分配给每个学生一定的面谈分,学生可根据用人单位的情况慎重选择面试单位,学校优先安排高分学生面谈,用人单位择优录用。

2. 日本

日本高等学校毕业生的就业制度是自主就业。政府和学校不负责安排毕业生工作。政府对毕业生就业实行间接控制,其控制手段主要是强化立法约束和政策引导,而对毕业生就业微观运行不干预。毕业生除一小部分通过严格考试进入政府机关或教育部门,

其他大部分毕业生均要自谋职业。

日本在 80 年代中期,大学毕业生平均就业率在 80%左右,大专毕业生就业率相对较高。1985 年专科毕业生的就业率在 90%以上,而博士就业率为 64.5%。1986 年,理科毕业生中,本科毕业生就业率为 69.4%,硕士毕业生就业率为 60.6%,博士毕业生就业率只有 52.8%。

日本受终身雇佣制的人事传统影响,大学毕业生选择职业时,比较注意考虑职业的稳定性和丰厚的待遇,希望在安全性强、有发展前途、对社会贡献大、薪水较高的单位就业。

日本大学毕业生就业渠道大致有三种:学校推荐、自由应聘和关系招聘。日本高等学校一般设有就职部或就职科。就职部的主要任务是:在学生择业前,对各行业进行研究,为毕业生提供就业情报,协助毕业生就业。就职部一般由事务室和资料室组成。事务室主要的职责是对毕业生进行就业谈话,提供有关资料,收集、整理招聘申请书及就职有关资料,实施就业指导等各项安排,企业情报的收集、制作各种就职统计资料,以及其他就职方面的事务处理等。资料室备有各企业的文件资料、就业参考图书、经济报刊、就职考试报告书、公务员、教员、大学等方面的有关录用资料文件等。学校推荐作为主要就业形式,一部分单位只允许学校推荐的毕业生参加单位组织的招聘,如大阪工业大学通过学校推荐就业的学生占 80%,其余毕业生采取自由应聘的方法就业。自由应聘是学生不通过学校推荐,而是直接参加企业招聘。大部分企业采用这种招聘方式。国家公务员考试、教师录用考试也属于自由应聘。关系应聘是毕业生通过关系介绍,直接到企业应聘的方法。推荐者是各种关系而不是学校。尽管是关系介绍。但雇主为了自己的企业发展,对这种毕业生也要采取一定形式的考试,以此了解毕业生的知识能力,通过关系进入企业的毕业生占就业总数的一小部分。

日本大学生每年三月份毕业,在毕业前一年的八、九月份就开

始一系列的就业活动,学校就职部也开始了信息的收集与发布,11月、12月份,各用人单位开始组织招聘考试,国家公务员考试为每年的四月份,地方公务员考试包括教师考试,则由地方劳动、教育部门在五月份组织考试。

日本企业非常重视招聘录用考试。考试包括文件抽查考试、笔试、写作考试、适应性检查和面试五种。文件抽查考试是企业根据学校提供的各种学生资料进行审查,决定毕业生是否符合企业要求的条件,这种考试一般在应试者人数大大超过企业预定录用人数的情况下采用。笔试,是企业通过对毕业生进行专业学科、一般常识、外语的考试,检查学生专业知识、理解能力、应用能力的水平,学生的政治、经济、文化、社会、国际形势的知识、毕业生的外语水平。写作考试,通过学生完成的论文,考察学生的人品、性格、综合能力,也可以检查学生的语言能力,基础知识等方面的水平。适应性检查是企业通过对应试者的性格检查、智能测试、职业适应性检查等综合检查,来判断学生对本企业工作的适应性。面试,作为录用的评价方法之一,在日本几乎百分之百的企业在录用毕业生时都要采用,以达到企业和毕业生之间的相互了解。

3. 德国

德国政府不承担大学毕业生就业的责任,由毕业生自谋职业。德国联邦劳动局作为德国劳动和社会秩序部领导下的一个独立的事业机构,负责职业介绍、择业教育的咨询,并对职业教育和就业问题进行研究。该机构由总部、州、地方三级组织组成。下属机构中有德国工作介绍中心,还编辑出版刊物《职业与劳动力市场前景》,另外,约在一百多个地方劳动局设有职业信息中心,为大学生就业提供全面的服务。

劳动局职业咨询部门与学校在指导大学生就业方面是密切合作的。学校的任务是培养学生正确的职业观,为职业咨询部门提供包括学业、成绩、品德、爱好诸方面的情况。劳动局直接进行学校的