

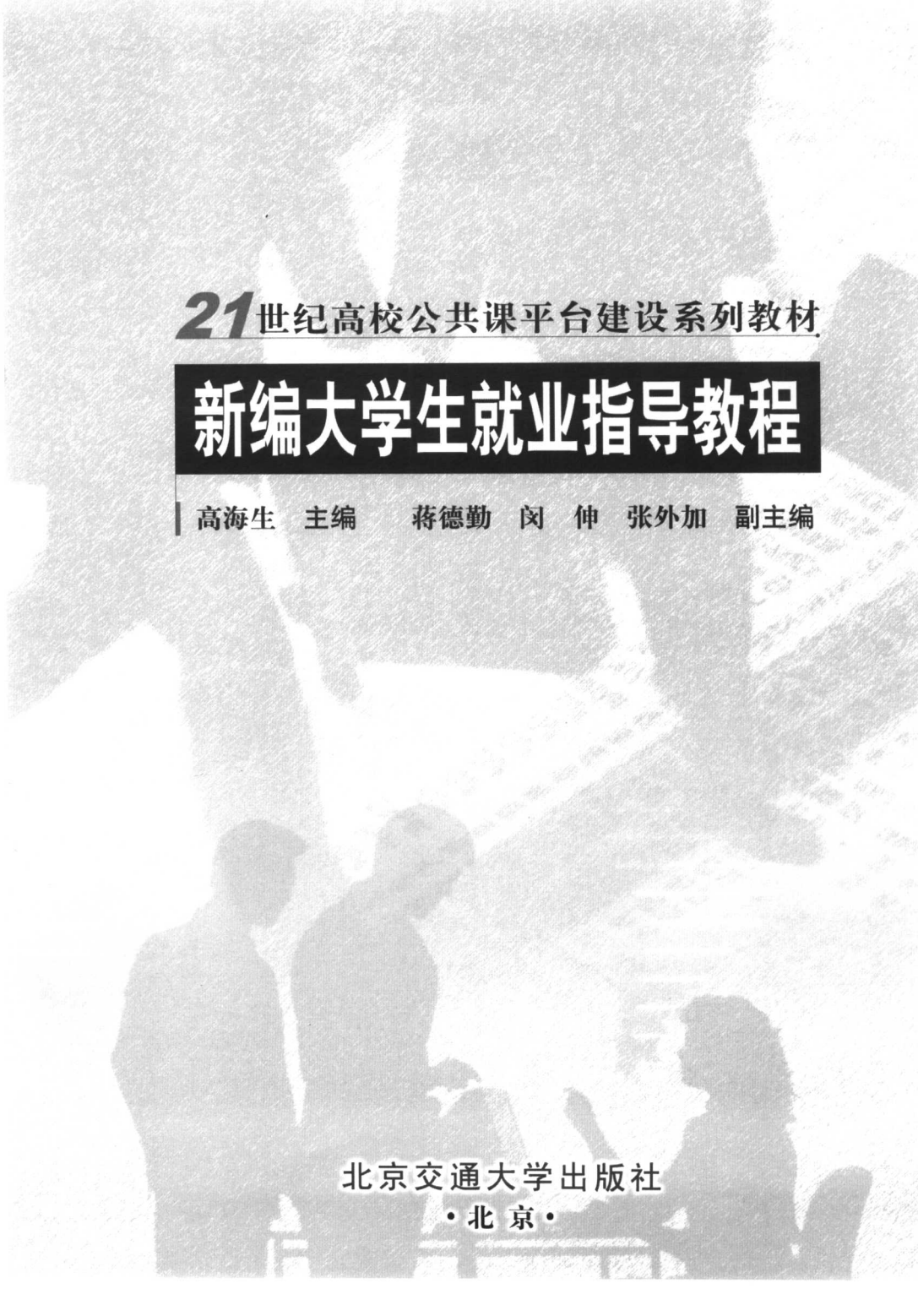
21 世纪高校公共课平台建设系列教材

新编大学生就业指导教程

高海生 主编



北京交通大学出版社
<http://press.bjtu.edu.cn>



21世纪高校公共课平台建设系列教材

新编大学生就业指导教程

高海生 主编 蒋德勤 闵 伸 张外加 副主编

北京交通大学出版社
• 北 京 •

内 容 简 介

本书在总结高校就业指导工作及其经验基础上,理论联系实际,全面阐述了新时期的就业新理念,从职业生涯规划、就业形势分析、就业政策、求职应聘技巧、心理调适及自主创业等方面,提出了就业指导的新方法、新思路。

本书不仅为大学生就业及其相关问题提供切实的指导,对关心和从事大学生就业、择业、创业研究的同仁也多有裨益。

版权所有,翻印必究。

图书在版编目(CIP)数据

新编大学生就业指导教程/高海生主编. —北京:北京交通大学出版社,2005.11

(21世纪高校公共课平台建设系列教材)

ISBN 7-81082-236-5

I. 新… II. 高… III. 大学生—就业—教材 IV. G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第120070号

责任编辑:韩 敏

出 版 者:北京交通大学出版社 电话:010-51686414

北京市海淀区高粱桥斜街44号 邮编:100044

印 刷 者:北京市朝阳区小红门印刷厂

发 行 者:新华书店总店北京发行所

开 本:890×1240 1/32 印张:11.25 字数:320千字

版 次:2005年11月第1版 2005年11月第1次印刷

书 号:ISBN 7-81082-236-5/G·34

印 数:1~6200册 定价:22.00元

本书如有质量问题,请向北京交通大学出版社质监组反映。

投诉电话:010-51686043; E-mail: press@center.bjtu.edu.cn。

21 世纪高校公共课平台建设系列教材

第一辑

- 大学应用文写作教程
- 新编大学生就业指导教程
- 大学生心理健康教育
- 思想道德修养
- 中国文化概论
- 法学概论
- 大学语文

丛书策划：陈昌文

责任编辑：韩 敏

责任校对：陈文金



墨海博文

Tel: 010-51523889

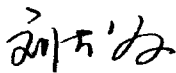
封面设计：叶 武

序

当前,我国的高等教育正经历着一场前所未有的变革。随着高等教育办学规模的稳步发展,我国的高等教育已经步入大众化教育阶段。高校毕业生就业制度伴随着我国高等教育的深刻变革发生了根本的转变,实现了从国家计划分配模式到以市场为导向、政府调控、学校推荐、学生和用人单位双向选择机制的转变。大学生就业面临着压力、挑战和机遇,为此,加强在校大学生就业指导比以往任何时候都显得尤为重要。

我国人口众多,资源相对紧缺,而且正处在经济体制转型和经济结构调整时期,社会就业压力将长期存在,这无形中加大了高校毕业生就业工作的难度。大学生是国家的宝贵财富,是现代化建设的优质人力资源,多份关心、正确指导,并努力帮助他们实现充分就业是我国实施科教兴国战略和人才强国战略的重要举措。为此,有必要有针对性地根据市场的需求,依据毕业生的实际状况,全方位加强毕业生的就业指导,转变就业观念,创新服务机制,倡导就业工作的全程化、全员化、信息化、专业化,切实解决大学生就业过程中遇到的实际问题。

本书的目的在于提高大学生职业发展的知识与技能,努力增强大学生的成才素质、求职手段、职业适应能力。书中内容注重理论性、系统性,注重实践,做到了理论联系实际,对大学毕业生的就业具有一定的实用性、前瞻性和可操作性。由衷地希望在校的大学生们能从中得到启迪和帮助,并真诚祝愿大学毕业生都能找到自己施展才华的舞台,早日实现自己的人生价值,为国家和社会做出应有贡献。



(本序作者为教育部高校学生司副司长)

前 言

高等学校就业工作越来越为社会各界所关注。大学生直接面对优胜劣汰的市场法则，理应规划好自己的职业生涯，对自己、对社会、对市场、对政策、对就业形势要有清晰的认识，同时根据自己的兴趣、志向、特长选择就业目标，并能够顺利通过笔试、面试，谋取自己满意的职业，从众多的竞争者中脱颖而出。为此，我们本着为在校的大学生提供就业方法指导和价值导向的目的，并力求给从事高校就业指导的同仁提供参考，组织编写了本书。

基于这样的责任和使命，在本书的编写过程中，融入了就业的新理念，提出了就业指导的新方法，探讨了就业服务的新途径，力求对大学毕业生进行科学理论指导。在内容编排上，注重系统性和实用性，既有理论的概括，又有实际的操作以及典型的案例，从职业生涯规划、就业形势分析、就业政策、求职应聘技巧、心理调适以及自主创业等方面，进行了深入浅出的叙述，指导大学生科学地规划人生，全面地认识就业与择业的关系，客观地评估自己的能力和素养，正确地树立就业观念和理想，从而理智地处理好就业过程中的各类问题。

本书由长期从事高校就业指导工作的同志及担任大学生就业指导教学的教师编写。由高海生教授任主编，蒋德勤、闵伸、张外加任副主编。参加编写的有傅军栋、赵敏、陈昱霖。编写过程中，参考并引用了就业指导方面的国内外相关成果，在此对被引用书刊的作者致以我们深深的谢意。教育部高校学生司刘大为副司长为本书作序，并提出了宝贵的意见，在此我们表示衷心的感谢。

由于时间仓促，书中难免有不足之处，我们真诚地欢迎各位同仁、专家和广大读者予以批评指正。

编 者

2005年8月18日

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 就业的含义与特征	(1)
一、就业的基本含义和基本特征	(1)
二、灵活就业	(3)
三、大学生的就业和择业	(10)
第二节 大学生就业指导课的内容和学习方法	(14)
一、大学生就业指导课的内容	(14)
二、学习大学生就业指导课的意义和方法	(16)
第二章 大学生就业环境及就业形势	(18)
第一节 大学生就业环境与就业形势	(18)
一、大学生就业的社会背景	(18)
二、大学生就业现状及趋势分析	(34)
第二节 大学生就业制度	(40)
一、大学生就业制度的历史沿革	(40)
二、大学生就业市场制度	(50)
第三章 社会职业与大学生职业生涯规划	(58)
第一节 社会职业的基本知识	(58)
一、社会职业的主要类别及特征	(58)
二、社会职业发展的新趋势	(68)
第二节 大学生职业生涯规划	(76)
一、职业生涯规划概述	(76)
二、大学生职业生涯规划的主要内容	(84)
三、大学生职业生涯规划的方法与步骤	(103)
案例分析	(110)

第四章 大学生就业基本原则及目标选择	(113)
第一节 大学生就业的基本原则	(113)
一、充分考虑影响大学生择业的社会因素	(113)
二、树立正确的择业观念	(117)
三、科学认识自我	(126)
第二节 大学生就业目标选择	(133)
一、就业目标选择的策略	(133)
二、就业目标选择的常见误区及防范对策	(137)
案例分析	(145)
第五章 大学生择业基本程序	(150)
第一节 就业管理部门的工作程序及管理与服务	(150)
一、就业管理部门的一般工作程序	(150)
二、各级政府高校毕业生就业办公室的管理职能及服务功能	(151)
三、学校毕业生就业工作部门的职责及工作程序	(152)
第二节 大学生择业与用人单位招聘录用程序	(156)
一、大学生择业程序	(156)
二、用人单位招聘录用程序	(163)
第六章 用人单位要求与大学生择业准备	(168)
第一节 用人单位对毕业生的要求	(168)
一、知识结构要求	(168)
二、职业能力要求	(169)
三、职业道德要求	(171)
第二节 大学生择业准备	(175)
一、建立合理的知识结构	(176)
二、能力素质准备	(183)
三、思想观念准备	(188)

四、心理问题及调适	(189)
第三节 择业信息的收集和处理	(196)
一、择业信息的作用及内容	(196)
二、择业信息的收集	(199)
三、择业信息的处理	(203)
第七章 大学生求职的方法与技巧	(207)
第一节 大学生求职渠道与书面材料的准备	(207)
一、常见求职渠道及特征	(207)
二、求职择业书面材料准备的方法与技巧	(213)
第二节 应聘面试方法与技巧	(221)
一、面试种类及面试前的准备	(222)
二、面试技巧及常见问题的应对	(230)
第三节 对不同类型单位的求职方法与技巧	(241)
一、如何报考国家公务员	(242)
二、国有企事业单位就业策略	(245)
三、民营企业用人现状和特色	(248)
四、外企应聘方法与技巧	(251)
案例分析	(256)
第八章 签约和工作适应	(259)
第一节 签约	(259)
一、就业协议书	(259)
二、签订就业协议书的作用与原则	(264)
三、签订就业协议的步骤与程序	(265)
四、签订就业协议时应注意的问题	(266)
五、违约及办理程序	(271)
案例分析	(274)
第二节 各方在毕业生就业过程中的权利和义务	(275)
一、毕业生的权利和义务	(275)

二、用人单位的权利和义务	(279)
三、学校的权利和义务	(280)
第三节 报到	(282)
一、离校手续的办理	(282)
二、报到程序	(282)
三、报到时可能出现的问题及处理	(285)
四、档案与户口的办理	(286)
五、调整改派	(289)
第四节 职业适应与自我调整	(294)
一、角色转换与职业适应	(295)
二、环境认识与自我调整	(300)
第九章 大学生创业	(305)
第一节 大学生创业和高等院校创业教育	(305)
一、高等学校创业教育的背景、现状和特点	(305)
二、高等院校创业教育的意义、目的和指导 方向	(310)
三、国内外高校创业教育的典型模式	(316)
四、当代中国大学生创业存在的主要问题	(319)
第二节 大学生创业的前期准备	(321)
一、了解大学生创业的基本步骤	(321)
二、大学生创业的个人条件准备	(322)
三、大学生创业的资金准备	(325)
四、大学生创业的社会关系准备	(327)
第三节 大学生创业行动	(329)
一、大学生创业模式以及创业方向和项目选择	(329)
二、如何撰写商业计划书	(332)
三、创业公司的组建和经营管理	(341)
四、大学生创业风险的防范	(347)
参考文献	(353)

第一章 绪 论

第一节 就业的含义与特征

一、就业的基本含义和基本特征

(一) 就业的基本含义

所谓就业，是指劳动者和生产资料相结合，从事合法的社会劳动，创造一定的经济价值和社会价值，并以此获得劳动报酬或经济收入的经济活动。就业应该具备以下四个条件。

(1) 劳动主体即劳动者，必须符合法律规定达到法定就业年龄。如果劳动者年龄小于法定年龄，即使从事了有报酬的社会劳动，也不能视为就业。

(2) 劳动者从事的是社会劳动且得到社会承认。从事自家的家务劳动不是就业；而对于体育运动来说，一般只是个人爱好，但是如果成为运动员，得到社会的承认，就是就业。

(3) 所从事的劳动必须要有报酬或经济收入。如果劳动者从事的是无偿劳动，如社会公益劳动都不能算是就业。

(4) 所从事的社会活动必须具有合法性。如果所从事的“劳动”是违法行为如制造假冒伪劣商品，虽然这些活动也具有社会性而且有报酬，但不能视为就业。

我国就业政策规定，只要劳动者通过一定的途径，实现同生产资料相结合，从事一种合法的社会劳动，取得一定的报酬或劳动收入就是就业。因此无论是在国家机关、事业单位、国有企业、集体企业、三资企业、私营企业、个体企业谋求职业，还是自主创业、

自谋职业，只要满足上述四个条件都视为就业。

(二) 就业的基本特征

就业是一个复杂的社会经济问题，随着我国社会主义市场经济体制的建立，就业的形式从单一化逐步向多样化发展，并且随着改革的不断深入，人们观念的更新转变，一些就业形式在逐渐淡出社会，而更多新的就业形式也在不断地衍生出来，但无论就业以哪种形式存在，都包含着其自身固有的、带有普遍性的特征，这些特征可以归纳为以下六点。

(1) 社会性。就业作为一种社会经济活动，总是受到社会各种因素的影响和制约，总是同社会的现状与发展密切相关。就业的关键在于人和生产资料的结合，这一结合过程总是制约于一定的社会关系，社会关系的性质影响和制约了人和生产资料结合的形式与质量。同时人是社会关系的产物和主体，人所具有的社会性也就决定了就业具有社会性，就业从来都不是孤立存在的。

(2) 经济性。就业是一种有偿的社会劳动，劳动者通过劳动获得报酬或经济收入构成了就业的一个必要条件，缺少这一点就不能视为就业。就业的经济性，从宏观上看，就业水平是衡量一个国家或地区社会经济发展水平的重要指标；从微观上看，就业是劳动者获得生活资料的主要手段，它使得劳动者得以维持生计，并不断改善物质生活和精神文化生活，是实现劳动力再生产的重要保证。

(3) 变动性。就业的变动性，是指劳动者的就业岗位不是固定不变的，而是会有调整变化的。在现代社会，岗位的变动是不可避免的，它是就业的一个明显特征。一方面随着社会生产力水平的提高，社会分工的不断细化，社会经济结构和产业结构的调整的步伐加快，对劳动者素质的要求不断变化和提高，这使得劳动者在不同的产业间做被动的适应性变动；另一方面，随着劳动者自身素质的提高，社会对效率无止境的追求，又使得劳动者按照自身的要求主动变动。

(4) 相对稳定性。尽管随着生产力的发展越来越快，科技进步

日新月异,社会分工不断发展,使劳动者的就业岗位的变换亦越来越频繁,特别是一个社会的经济结构、产业结构的调整,直接影响到就业结构的变化,使劳动者容易从一个岗位转向另一个岗位。但是,由于就业是劳动者与生产资料的结合,具体的就业岗位对劳动者总有具体的文化、科学技术的要求,要提高这种结合的效益,创造出更多更好的物质财富、精神财富,就要不断地提高劳动者的业务素质,这就要求劳动者尽可能地稳定在一个就业岗位,持续地工作,因此就业本身具有一定的相对稳定性。

(5) 流动性。劳动力流动是国民经济现代化的重要组成部分,这种流动包括劳动力从低效益的产业部门流动到高效益的产业部门,从经济不发达地区流动到经济发达地区,从一种经济所有制企业流动到另一种经济所有制企业。流动性和变动性相似,变动性研究的是微观问题,而流动性相对来说研究的是宏观问题。流动性是市场经济体制下就业的一个明显特征,它是社会合理的配置劳动力资源必不可少的有效手段,它可以缩小地区之间的差距,促进地区之间的共同富裕。

(6) 计划性。就业即使在市场经济体制下也不是单纯的市场行为,它仍然具有计划性。就业是人和生产资料的结合,这种结合不是任意的,而是按照一定的比例来进行的,其结合的比例取决于生产力的发展水平。计划分配和市场调节是实现这种合理比例的两种有效手段。

二、灵活就业

灵活就业是区别于正规就业的一种时下正悄然兴起的就业方式。我国的灵活多样的就业形式兴起于 20 世纪 70 年代末 80 年代初。改革开放以来,为解决好就业问题,党和政府采取了一系列行之有效的政策措施。就业规模不断扩大,就业结构逐步调整。市场导向的就业机制初步形成,就业方式发生深刻变化。为了与社会主义市场经济体制发展相适应,国家确立了劳动者自主就业、市场调

节就业和政府促进就业的方针,逐步发挥市场在劳动力资源配置中的基础性作用。个体、私营、外商投资等不同所有制经济成分的加入,使就业渠道多元化,非全日制、弹性工作等就业形式应运而生。灵活多样的就业形式的兴起也是产业结构变化、企业经营管理方式变革、科学技术发展以及就业观念变革的结果。随着市场竞争的日益加剧,为应付瞬息万变的产品市场,随时调整自身的生产规模和产品结构,企业必须采用与之相适应的各种灵活用工方式和组织管理方式。第三产业的发展,特别是商业流通业、生活服务业、保险业的兴起,客观上需要采用不同于传统加工制造业的灵活的用工方式。此外,人们就业观念的转变也极大地促进了灵活多样的就业形式兴起和不断扩大化。

在国外,大学生选择灵活就业,这种情况不仅在不发达国家发展迅速而且在欧美发达国家也占有相当比例,被许多就业者所推崇,因此中国的大学生也应该转变观念,正确认识和对待灵活就业。

(一) 灵活就业的基本概念和主要形式

1. 灵活就业的基本概念

灵活就业是指在正规形式就业之外的其他就业形式,主要是指在劳动时间、收入报酬、工作场地、保险福利、劳动关系等方面不同于建立在工业化和现代工厂制度基础上的、传统的主流就业方式的各种就业形式的总称。

2. 灵活就业的主要形式

灵活就业的形式一般分为以下几类。

(1) 非全日制就业。一般指劳动者与用人单位仍然保持着相对稳定的雇佣关系,但工作时间少于法定的工作时间或工作时间由具体合同规定的就业形式。

(2) 不定期雇佣就业。指劳动者与用人单位是一种不稳定的雇佣关系,只是与用人单位签订一定期限或任务的临时合同的就业形式。一般分为短期就业、季节就业、承包就业、传呼就业、独立就业五种。

(3) 派遣就业。这是一种劳动者只与派遣公司签订劳动合同,按照派遣公司与用人单位完成约定的任务的就业形式。

根据这三类灵活就业形式在劳动标准、产生机制、就业身份等方面所表现出来的共同特征,我们又可以把它们归类如下。

(1) 在劳动标准方面(包括劳动条件、工资、工时、保险以及福利等)、劳动关系协调方面和就业稳定方面有别于正规就业的灵活就业方式,包括短期就业、季节就业、传呼就业、派遣就业。

(2) 独立于单位就业之外的就业形式,劳动者为非工薪劳动者,自己创造工作,只向单位提供劳务、产品或技术,而不与单位发生任何劳动关系的就业方式,包括独立就业、承包就业。

(3) 由于科技和新兴产业的发展、现代企业组织管理和经营方式的变革引起就业方式的变革所产生的灵活就业方式,如非全日制就业。

(二) 灵活就业的成因

从各国的实践来看,灵活就业方式不单是企业为了适应不断变化的市场需求而必然做出的用工选择,更是在劳动力市场的总量和结构矛盾面前,企业、劳动力和政府三方面的决策和行为综合作用的结果。

1. 企业经营需要灵活多样的用工方式

随着全球经济一体化进程的加快,国际贸易竞争、市场竞争愈演愈烈,而且产品市场、商品市场的更新换代加快,客户需求越来越规模化、个性化。企业要在这种环境下生存、发展,降低成本、提高效率、顺应市场需求组织生产,企业必然选择灵活多样的用工方式。另外,灵活用工还可以更有效地利用生产设备。在市场经济发达的国家,雇主多用非全日制工人解决因法定工作时间不断减少而出现的设备使用上的脱节问题,否则高级精密昂贵的设备将会白白闲置、造成浪费。

2. 劳动者的就业需求日益多样化

随着人们就业观念的转变,不少人认为工作的目的不仅是为了

生存、赚钱养家，而且还要实现自我价值，让生活更充实。所以，他们不愿被特定的岗位或单位束缚，更希望摆脱那种要求越来越高，自由度越来越少的固定就业模式，以拥有更多的属于自己的可以自由支配的时间和空间，用来拓展个人的文化生活、家庭生活，参加各种社会活动。另外还有一些人，尤其是女性劳动者，则希望把抚育子女、家务劳动和赚取小笔收入三者结合起来，根据自己的家庭责任和年龄情况调整职业活动。这些希望和要求是传统的固定就业模式无法实现的，只有采取灵活多样的就业方式才能满足这些需要。

3. 就业压力与政府的因势利导推动了多种灵活就业的发展

迫于就业压力，很多劳动者尤其是低技能、年龄偏大等就业条件不利的劳动者，大大降低了其择业条件，不论是临时还是非全日制，甚至是家庭就业、自营就业，只要有工作就行。有一部分劳动者选择灵活就业不是出于喜欢，而是因找不到全日制或长期固定的工作不得已而为之。而作为政府部门，他们也会注意到传统的固定就业模式刚性大，不利于缓解就业压力，而灵活就业方式不仅为劳动者进入劳动力市场或留在劳动力市场内提供了可能，同时还让劳动者能够分享有限的工作，以缓解就业压力。可以说，就业压力一方面给政府和劳动者以巨大考验，但另一方面却有助于多种灵活就业方式的实现与发展。

4. 产业结构变化、知识经济崛起为多种灵活就业提供了发展空间

制造业曾经是欧洲的支柱产业，在近 30 年里，由于产业结构、经济结构的调整速度加快而逐渐萎缩，代之以第三产业的不断扩大。事实上从 20 世纪 70 年代后，全球经济正经历着产业结构、经济结构的变革，由此给就业方式带来了巨大冲击。固定的全日制就业、长期就业是以制造业为主体的时代产物，而第三产业的生产经营方式乃至产品、客户都与第二产业大相径庭，所以其从业人员的就业方式也难以固守适应第二产业的传统就业模式。第三产业，特别是第三产业中的那些直接为消费者服务的行业，因其服务对象千