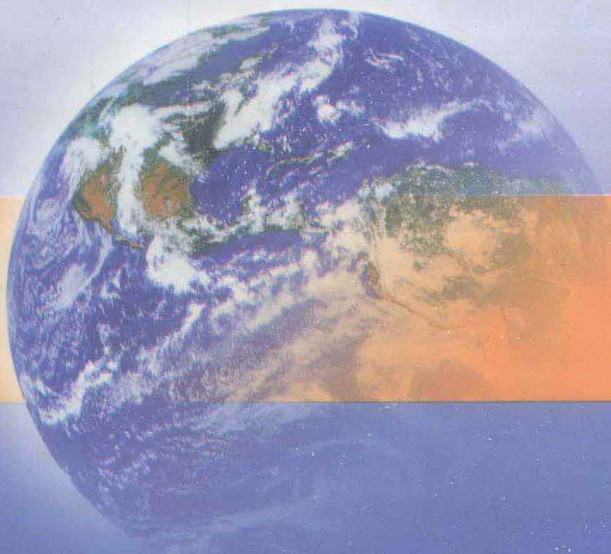


D
DAXUESHENG JIUYE

ZHIDAO

大学生 就业指导

主编 / 关晓丽 迟柏龙 刘欣荣



中国经济出版社

大学生就业指导

主 编 关晓丽 迟柏龙 刘欣荣
副主编 张 郃 李 鸿 张晓丹
李 军 刘金洲 张 晶



中国税务出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导/关晓丽, 迟柏龙, 刘欣荣主编.
长春: 中国税务出版社, 2000. 11
ISBN 7-80117-397-X

I. 大… II. ①关…②迟…③刘… III. 高等学校 -
毕业生 - 职业选择 - 中国 - 指南 IV. G647.38-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 75607 号

版权所有·侵权必究

书 名: 大学生就业指导
作 者: 关晓丽 迟柏龙 刘欣荣 主编
责任编辑: 马连庆
责任校对: 党少博
技术设计: 迟柏龙
出版发行: 中国税务出版社
北京市宣武区槐柏树后街 21 号 邮编: 100053
<http://www.taxph.com>
E-mail: fxc@taxph.com
电话: (010)63182980(发行处)

经 销: 各地新华书店
印 刷: 长春市长航印刷厂
规 格: 880 × 1230 毫米 1/32
印 张: 11.25
字 数: 270000 字
版 次: 2000 年 11 月第 1 版 2000 年 11 月长春第 1 次印刷
书 号: ISBN 7-80117-397-X/F·334
定 价: 19.80 元

如发现有印装错误 可随时退本社更换

序

成家立业是人生的两件大事，一个人可以不成家，但可以不立业。立业是生存之本，是自我人生价值和社会价值的实现。对于年轻的大学生来说，如何顺利就业不仅关系到毕业生本人顺利选择一个踏入社会的初始职业，开创美好人生，也关系到学校教学质量是否得到社会的认可，更关系到能否在全社会实现“人尽其才，才尽其用”。

随着社会主义市场经济的不断深化，教育制度的不断改革，高校毕业生的就业，已经打破了传统的统招统分的国家分配模式。高校毕业生如何改变择业观念和顺利衔接市场，这样一个大的新的变革问题和现实问题已经摆在了大学生尤其是应届毕业生的面前。市场经济的最大特点就是人尽其才，物尽其用；市场经济的最大特色就是有所为而有所不为。市场选择你，同样你也可以通过市场来选择自己未来的职业。因而，如何强化毕业生的择业意识，指导毕业生的择业工作，帮助学生了解国家的就业方针政策，树立正确的择业观念，掌握社会主义市场经济条件下的求职技巧，显得极其重要。

就业是一个复杂的过程，对高等院校的毕业生来说，不仅要准备自身的就业条件，即知识能力的储备和综合素质的提高，而且还要通过就业指导和获取就业信息，才能顺利地实现就业，选择自己理想的工作岗位。而对高等院校来说，既要为学生提供知识教育和不断提高学生的综合素质，同时还要为学生提供就业政策和就业需求信息。在学生实现就业过程中提供具体指导与服务，这对毕业生和高等院校来说，都是一个新的

必不可缺的课题。因此，在高等院校应届毕业生中开设就业指导课十分重要。这既是一种责任，也是一种实际需要。把学校放到市场中去办，把学生放到市场中去就业，必然会促进学校的发展，促进学校教育和社会需求的紧密结合，促进人才资源的合理利用。

为帮助大学毕业生顺利择业跨入社会，由长春税务学院长期从事大学毕业生就业指导工作的教师编著了这部《大学生就业指导》。这部教材总结了多年从事大学生就业指导工作的经验，借鉴了国内外大学毕业生的就业指导理论与方法，并根据新时期大学毕业生的特点和我国社会主义市场经济体制的不断发展完善的趋势，以用人单位的现实需求和劳动力市场运行机制为导向，有针对性地帮助学生掌握求职择业技能，具有很强的可读性和指导意义。

大学毕业生就业指导工作的发展与完善，有赖于授课教师和专职工作者的努力，有赖于各级领导的关心，更有赖于全社会的重视和支持。

编 者

2000年6月

目 录

第一章 适应改革形势,转变就业观念,树立正确的择业观	1
第一节 劳动人事制度及大学毕业生就业制度的改革	1
一、劳动人事制度的改革	1
二、现行的大学毕业生就业制度	11
第二节 转变就业观念,树立正确的择业观	25
一、人才市场是大学生求职择业的主要渠道	25
二、树立正确的择业观是大学生就业的重要基础	29
第二章 社会职业与大学生的职业理想	38
第一节 社会职业分类及发展趋势	38
一、社会职业	38
二、社会职业的分类	42
三、社会职业的发展趋势	46
四、社会职业的流动	56
第二节 大学生的职业理想	61
一、寻找理想	61
二、职业理想	71
三、树立正确的职业理想	77
第三章 求职择业的基本原则及途径	91
第一节 影响择业的因素与择业原则	91
一、影响择业的因素	91
二、审视就业形势,转变择业观念	97

三、 求职择业的原则	102
第二节 求职信息的获取与处理	105
一、 就业信息的获取	105
二、 就业信息的处理	112
第三节 就业途径的选择	113
一、 传统型就业途径	114
二、 市场型就业途径	119
第四章 求职择业前的素质准备	133
第一节 时代对大学生的综合素质要求	133
一、 素质和综合素质的含义	133
二、 21 世纪对人才素质的要求	137
三、 目前大学生的素质现状	150
四、 具体职业的人才素质取向	158
第二节 提高自身素质的有效途径	165
一、 有效地获取知识	165
二、 注意培养创新能力	168
三、 不断调整心灵的秩序	172
四、 灵活掌握交往的艺术	175
第五章 求职择业的心理准备和心理调适	178
第一节 气质等因素对择业的影响和必要的心理调适	178
一、 气质对择业的影响	178
二、 性格对择业的影响	185
三、 能力对择业的影响	195
四、 兴趣对择业的影响	204
第二节 克服择业的心理障碍	212
一、 大学生择业的心态表现	213

二、大学生择业的心理障碍及其调适	215
第六章 求职的方法与技巧	222
第一节 求职的方法	222
一、写好求职信	222
二、履历(简历)的写作方法	231
三、信息时代的电子简历	240
四、电话求职一线通	244
第二节 面试的技巧	249
一、知己知彼——了解面试	249
二、有备而来——面试的准备方法	259
三、面试的技巧	264
第三节 笔试的技巧	271
一、笔试的种类	271
二、笔试的答题技巧	273
三、笔试的心理技巧	275
第七章 不同类型的单位对求职者的特殊要求	280
第一节 报考国家公务员	280
一、中国共产党的各级机关及其职能	280
二、大学生报考国家公务员应具备的基本素质	283
三、大学生报考国家公务员应注意的事项	286
第二节 应聘国有企事业单位须知	294
一、国有企业及其地位和作用	295
二、事业单位及其主要任务	297
三、不同类型的职业对应聘者的素质要求	298
第三节 应聘非国有企事业单位须知	309
一、各类非国有企事业单位及其特点	309

二、 各类非国有企事业单位的人事管理	311
第八章 适应角色 适应社会 走向成功	315
第一节 明确角色转换 克服角色障碍	315
一、 正确认识角色转换	315
二、 努力实现角色转换	316
第二节 积极适应社会	321
一、 树立良好的第一印象	321
二、 建立和谐的人际关系	325
三、 适应职业, 适应社会	329
第三节 大学生应以当代成功名人为楷模	336
一、 功底与才华	336
二、 意志与信念	338
三、 人品与个性	340
四、 敬业与创新	343
五、 机遇与抉择	346
主要参考资料	349
后记	350

第一章 适应改革形势，转变就业观念，树立正确的择业观

第一节 劳动人事制度及大学毕业生就业制度的改革

劳动人事制度是我国的基本制度之一，也是我国社会性质的体现，随着我国社会主义市场经济体制的逐步确立，劳动人事制度的改革也正逐步深化，并发挥越来越大的作用。

大学生是我国重要的劳动力资源，了解我国劳动人事制度的改革对大学生的成才有重要的意义。

一、劳动人事制度的改革

党的十四大确定了我国实行社会主义市场经济体制，从计划经济到市场经济是一个根本性的变革，它涉及到我国经济基础和上层建筑的诸多领域，需要有一系列的体制改革和政策调整。这当中，劳动人事制度的改革起着举足轻重的作用。

由于我国长期实行计划经济体制，使得我国的劳动人事制度一直在“铁饭碗”、“大锅饭”的劳动制度中徘徊，严重地影响了人才的开发及合理使用，从而严重地影响了社会经济的发展。因此，我国的劳动人事制度到了非改不可的时候。

作为一名即将毕业的大学生，必须了解我国劳动人事制度改革的进程和走向，从而做好就业前的思想和心理准备，提高自身素质，为走向社会打下良好的基础。

1. 劳动就业制度的改革

在过去相当长的时间里，我国的就业制度、就业模式为了适应当时的计划经济体制，在劳动用人制度方面实行了劳动力统包统分。即国家对企业用工长期实行高度集中统一的指令性计划管理，依靠行政手段直接控制企业的用工数量、用工形式和用工办法。

这种统包统分的模式，忽视了企业和劳动者的自主行为，造成许多国有企业严重超员，包袱沉重，经营越来越困难，阻碍了生产力的发展。进入 20 世纪 80 年代，随着经济体制改革的不断深化，劳动用工制度改革提上了议事日程。1983 年劳动人事部发布《关于积极试行劳动合同制度的通知》，提出今后无论全民所有制单位还是区、县以上集体所有制单位，在招收普通工程或技术工程工人的时候，都必须与被招用人员签订劳动合同。1986 年国务院劳动工资计划指标内招用常年性工作岗位上的工人，除国家另有规定外，统一实行劳动合同制度。

1995 年《劳动法》正式颁布实施，它对劳动合同的订立，劳动合同的形式与内容，劳动合同的期限，劳动合同的终止、变更和解除等作了详尽的规定。这标志着我国已基本建立了符合社会主义市场经济发展需要的新型劳动用工制度。通过订立劳动合同的形式建立劳动关系，从根本上改变了以往计划经济条件下企业劳动用工依靠行政手段分配的管理体制，使企业和劳动者可以在平等的基础上实现双向选择，从而使劳资双方真正平等，为培育和发展劳动力市场，建立统一、开放、有序的劳动力市场运行机制创造了条件。

改革开放以来，国家为解决好就业问题制定了一系列方针、政策。二十多年来，我国农村新创下农户就业岗位共 2.5 亿多个，人力资源丰富的优势得到了很好的发挥。在发展社会主义市场经济条件下，要实现生产要素的优化配置，实现企业的生产经营从粗放型向集约型转变，必须建立与之相适应的劳

动力就业机制，这就需要继续加快改革的步伐。我国人口众多，做好就业工作是一项长期任务。解决这一问题的根本途径，是保持国民经济的持续、快速、健康发展。此外，还要不断开拓新的就业领域，破除只有国有和集体单位才算就业的观念，破除把工作岗位分成高低贵贱的观念，破除靠国家安排就业、端铁饭碗的观念。

从目前看，拓宽就业渠道，需从以下几个方面着手：

(1)充分发挥中小企业在吸纳就业人员方面的重要作用。一些发达国家就业人数的60%以上在中小企业，美国1993年以来新增就业人数的2/3在小企业，我国90%以上的企业职工是在中小企业就业的。

(2)更好地加快农村市场的开发步伐，城市下岗职工和暂时停工停产或开工不足的企业，可以采取灵活多样的形式，到农村搞技术服务、生产服务、销售服务和人员培训服务等等。

(3)加快中西部特别是西部地区的开发步伐，利用当前国有企业正在调整和优化结构的有利时机，组织一些暂停产、半停产的企业和一些下岗职工，有组织有步骤地投入西部地区的开发。

(4)努力通过到国外搞工程承包、资源开发和经济技术合作等方式，带动国内相关企业的发展，缓解就业压力。

(5)实行劳动预备制度，对城镇未能继续升学的初、高中毕业生，进行1~3年的职业技术培训后再上岗，延缓就业压力，提高劳动者素质。

由于长期以来重复建设、盲目建设以及企业经营机制深层次矛盾多年的积累，造成企业人员臃肿、人浮于事的现象。从长远看，随着各项改革的不断深入以及科技的进步和经济结构的调整，劳动力的相应调整与流动也会经常发生。根据国有企业改革的总体部署，并考虑到社会方面的承受能力，中央要求，当前和今后一个时期，主要解决国有企业下岗职工基本生

活保障和再就业问题，争取用五年左右时间，初步建立起适应社会主义市场经济要求的就业机制。同时完善社会保障体系，在所有企业(包括个体、私营等非国有企业)以及外商投资企业的中方职工中推行和深化养老、医疗、失业等社会保险制度及住房制度的改革，建立健全社会保障体系，为劳动力资源的合理配置和正常流动创造条件。

2. 人事制度的改革

我国的干部人事制度长期存在“能进不能出、能上不能下、干好干坏一个样”，领导职务终身制，人才难以流动等问题。造成人才积压和浪费，不利于发挥人才的作用。改革开放以来，人事制度改革加大了力度，紧紧围绕经济体制和经济增长方式两个根本性转变，努力实现人事工作的两个重要大调整，即把适应计划经济的人事管理体制调整到与市场经济体制相配套的人事管理体制上来，把传统人事管理调整到整体性人才资源开发及合理配置上来，创造一个公开、平等、竞争、择优的用人环境。目前，我国已经确立了干部队伍“革命化、年轻化、知识化、专业化”的方针；废除实际存在的领导干部职务终身制，实现新老干部正常交替；国家公务员制度在全国推行，科学分类的人事管理体制开始建立；市场机制开始在人员配置中发挥基础性作用。结合国家公务员录用制度和企事业单位人事制度改革，打破人才的“单位所有”、“部门所有”，实现个人自主择业和单位自主用人；建立和完善辞职、辞退制度。

人事制度改革取得的进展，主要表现在以下几个方面：

(1)国家公务员制度的建立和逐步完善。国家公务员制度是关于政府机关从事公务人员管理的法律化、正规化和标准化的诸种规范性和规定性的总和，是一套完整的国家行政机关工作人员录用、考核、职务任免、升降、培训、工资保险、福利、申诉控告、退休以及公务员管理机构和监督等管理行为的规范

和准则体系。我国公务员是指各级国家行政机关中除工勤人员以外的工作人员，它包括各级政府的组成人员，也包括在行政机关中从事党务，社会团体事务管理等管理工作的专职人员。1993年《国家公务员暂行条例》正式颁布实行，这标志着我国人事管理制度迈入了法制化的新阶段。今后，各级国家行政机关公务员的录用工作要面向社会公开进行。为了使优秀人才脱颖而出，选拔高素质的人才充实公务员队伍，国家将积极创造条件，逐步消除对报考者的身份限制和地域限制，进一步完善考试录用制度。

(2)企业事业单位人事管理制度改革的进展。按照政事分开的原则和推行事业单位社会化的要求，理顺政事关系，逐步使事业单位与政府机关的人事管理制度脱钩是事业单位人事制度改革的目标。根据事业单位人事制度改革的目标和事业单位不同人员的特点，我国将加快推进事业单位人事制度改革的步伐，加速高素质社会化专业技术人员队伍建设，逐步建立符合社会主义市场经济要求和事业单位自身特点的人事管理体制；过去长期沿用的以管理党政机关工作人员的办法管理事业单位人员的作法将被改变，事业单位的人事制度将与党政机关的人事制度脱钩，逐步取消事业单位的行政级别，不再按行政级别确定事业单位人员的待遇；事业单位人事制度改革将坚持“脱钩、分类、放权、搞活”的思路，除取消事业单位的行政级别外，还将根据社会职能、经费来源的不同和岗位工作性质的不同，建立符合不同类型事业单位特点和不同岗位特点的人事制度，实行分类管理；将对管理人员建立职员制度，对专业技术人员健全职务聘用制度，在有条件的事业单位通过全面实行聘用制度，用契约的形式确定单位和工作人员之间的关系。

在企业人事制度改革方面，按照政企分开的原则，进一步规范政府与企业的人事管理关系。不再按照行政级别确定企业

管理人员的待遇，进一步打破企业各类人员中的身份界限，为企业人员竞争上岗创造条件，实现企业管理人员和专业人员职务能上能下。

(3)人才流动机构的建立和社会服务体系的逐步健全。为了激活人事管理制度，促进人才合理有序流动，20世纪80年代初国务院下发了《关于科技人员合理流动的通知》等规范性文件，肯定了人才招聘与应聘等人才流动方式，随着人才流动的日益活跃，为了规范人才流动的管理，国家有关部门先后出台了有关人才招聘、辞职、辞退和流动人员档案管理的相关政策。为了给人才择业和单位用人提供服务，1984年国家劳动人事部成立了人才流动服务中心，并开始推动各地建立人才流动机构，截至1999年底止，全国共有各类人才流动机构4000多个。以政府人事部门所属人才交流机构为主导、以民办人才中介组织为补充的人才流动体系已初步形成。上述机构通过收集、整理、贮存和发布人才供求信息，为各类人才和用人单位提供信息咨询服务，开展转岗，技术、技能培训，办理流动人员档案、工资调整、专业技术职务评审，为人才的兼职、技术开发、技术服务等提供社会化服务。近两年根据人才流动的需要，开展了人事代理、人事争议仲裁等人事代理工作。

人才流动的实践和发展为人才市场的出现奠定了基础。1994年，中组部、人事部联合下发了《加快培育和发展我国人才市场的意见》，提出了培育发展人才市场的总体目标，对促进在职人员的合理、有序流动，消除人才在不同地区、部门、行业及岗位间流动的障碍，起到了有力的推动作用。今后，将继续建立和完善多种形式的专业化、产业化的社会中介组织，逐步形成多层次、多功能的人才社会化服务体系，逐步在中等以上城市建立功能齐全、设施完备的人才市场，发展人才市场网络，规范人才市场主体行为，合理引导人才流向，改善人才

分布结构，为在职人员流动，个人择业和单位用人服务。

3. 大学毕业生就业制度的改革

新中国成立前，旧中国高等学校的毕业生基本上是自谋职业。新中国成立后，伴随着社会主义计划经济体制的建立，我国逐步建立起与计划经济体制相适应的、以统一分配为特征的高校毕业生分配制度，其基本政策是：“对毕业生一般地说说服他们服从政府的分配，为人民服务，其表示愿自找职业者，可听由自行处理。”1951年底，政府明确规定“高等学校毕业生的工作由政府分配”。从这个时候起我国对高等学校毕业生的就业，初步形成了由国家负责按计划分配的制度，即：全国重点高等学校的毕业生，加上从部门、地方抽成的毕业生，由国家统一分配，用于保证重点建设的需要；部门主管的一般高等学校中央抽成后余下的毕业生，原则上由学校主管部门负责分配；地方院校毕业生，除中央留成外，全部由地方分配。这一分配制度延续到1965年。1972~1979年的毕业生，是“文革”期间推荐入学的学生，根据国家有关规定除“社来社去的毕业生仍回原社、队外，其余毕业生，原则上哪来哪去”，由原选送的部委、省市分配，国家只作少量调剂。

1977年恢复全国统一招生考试制度，高等学校逐步得到恢复和发展，但高等学校毕业生就业仍沿袭由政府“统包”、“统分”的做法。1983年，为了使高等学校毕业生分配工作更好地适应四化建设的需要，把重点院校毕业生真正分配到国家最需要、最能发挥作用的岗位上去，最大限度地做到专业对口、人尽其才，教育部确定将清华大学、上海交通大学、西安交通大学和原山东海洋学院四所院校作为进行学校与用人单位“供需见面”的试点，1984年除上述四校外又增加了四川大学，在调配工作中继续实行“供需见面”的试点。同时根据高等学校毕业生分配使用中存在的用非所学，专业不对口以及分

配渠道不畅通等问题，教育部提出“扩大高等学校分配毕业生权限”，即：一部分毕业生由国家直接安排，另一部分毕业生在国家分配原则的指导下，由学校与用人单位直接联系后提出分配建议，经主管部门审定，纳入国家计划。

1995年以来，为使高等学校毕业生分配工作尽快适应经济建设和社会发展的需要，根据《中共中央关于教育体制改革的决定》的精神，对高等学校毕业生分配工作进行了一系列改革：首先，改变了过去全部由政府少数部门制订毕业生分配计划的办法，采取了由主管部门和高等学校上下结合的办法编制分配计划；其次，在落实分配计划的办法上，实行了“供需见面”，加强了学校与用人单位之间的联系，使分配计划尽可能科学、合理、符合实际；第三，在清华大学和上海交通大学等少数学校中，进行了在国家分配方针、政策指导下，学生选报志愿、学校推荐、用人单位择优录用的试点，以探索毕业生分配的路子。尽管这些改革在分配体制上仍然是计划分配，但在毕业生分配计划的制订办法上有了很大改变。高等学校在不同程度上扩大了毕业生分配的自主权，也增加了用人单位和大学毕业生的选择权。

由于毕业生就业制度的改革，涉及到经济基础和上层建筑的许多方面，涉及面广，情况复杂，因此，对这项制度的改革必须积极、稳妥、慎重，要随着社会进步，经济发展的进程分阶段进行。目前，根据我国具体情况，深化改革的思路大体可分为三个阶段。

(1)近期改革模式：“切块计划”、“供需见面”。所谓近期的高校毕业生就业制度的改革模式是指“统包统分”这个基本模式还没有打破，学生入学后培养费基本上由国家承担(学生只交付少量学杂费)，学生毕业时还是由国家统一分配，但在编制分配计划的程序上、方法上、各方面的责权上进行了改革，