

乔旺忠 主编
当代中国出版社



选择 准备 技巧

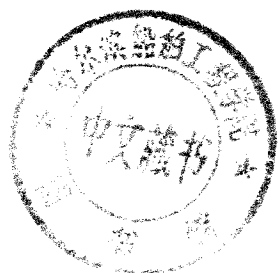
—— 大学生就业指导

389107

选择 准备 技巧

——大学生就业指导

乔旺忠 主编



当代中国出版社

1996年 北京

图书在版编目(CIP)数据

选择 准备 技巧——大学生就业指导/乔旺忠主编. —
北京:当代中国出版社,1996.5
ISBN 7-80092-490-4

I. 选… II. 乔… III. 大学生-毕业分配-就业-基本知识
IV. ①G647.38②C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(96)第 03353 号

当代中国出版社出版发行

社址:北京地安门西大街旌勇里 8 号 邮政编码:100009

北京地质印刷厂印刷 新华书店北京发行所经销

850×1168 毫米 32 开 7 印张 2 插页 172 千字

1996 年 5 月 第 1 版 1996 年 5 月 第 1 次印刷

印数 1-6000 册

定价 8.80 元



责任编辑 邱其生(特邀)

封面设计 李 姮

版式设计 王 新

责任校对 丁新丽

目 录

第一章 绪 论	(1)
第一节 求职的意义	(2)
第二节 影响求职的因素	(6)
第三节 就业指导	(14)
第二章 职业选择理论	(30)
第一节 需要理论与择业	(31)
第二节 职业能力与择业	(40)
第三节 个性与择业	(44)
第三章 选择与社会需要	(55)
第一节 选择与社会需要	(56)
第二节 选择与机遇	(63)
第三节 选择与挫折	(67)
第四节 人才流动	(70)
第四章 求职择业的政策及法律咨询	(73)
第一节 大学生分配就业制度的改革	(74)
第二节 大学毕业生就业的现行政策	(77)
第三节 劳动就业的法律常识	(85)
第五章 求职的必要准备	(91)
第一节 思想上的准备	(91)
第二节 知识上的准备	(97)
第三节 能力上的准备	(104)

第六章	求职的心理准备	(110)
第一节	社会知觉与自我认知	(110)
第二节	求职与健康的心理	(117)
第三节	影响求职的心理因素与对策	(124)
第七章	求职择业的决策与程序	(130)
第一节	求职择业的决策	(130)
第二节	求职择业的程序	(137)
第八章	自荐	(145)
第一节	自荐信	(146)
第二节	自荐成功的必要准备	(152)
第九章	面试的技巧	(160)
第一节	面试的意义	(160)
第二节	面试的准备	(165)
第三节	面试的技巧	(170)
第四节	面试的注意事项	(183)
第十章	走向成功	(194)
第一节	走向成功的思想准备	(194)
第二节	迈好第一步	(204)
第三节	成功之路	(210)
后 记		(218)

第一章 绪 论

人的一生与职业具有密切的联系,职业是人的生活的主体,在人的生活中占据十分重要的位置。因此,人们格外关心就业问题,在选择职业时格外慎重。

面对职业选择,人们经常遇到的问题是:什么样的职业是理想的职业?怎样判断自己适合从事某种职业?在求职过程中,人们还会遇到许多具体问题,如:求职需要进行哪些准备?求职包括哪些程序?怎样写自荐信?面试时需要掌握哪些技巧、需要注意哪些问题?等等。择业、求职,既涉及理论问题,又涉及实践问题。首先,选择职业时需要树立正确的择业观,依据社会需要和自身的性格、气质、兴趣、能力,科学地选定择业目标。其次,求职时需要做好相应的准备,包括知识、能力、心理等方面的准备。再次,求职时需要掌握基本的自荐和应试技巧。

随着高等学校毕业生就业制度的改革和人才劳务市场的逐步建立,就业指导工作应运而生并日益显示其必要性和重要性。本书着重讨论职业选择理论、求职的必要准备,介绍实用的求职技巧,并介绍劳动人事制度改革和现行的分配、就业政策,试图从理论与实践的结合上讨论市场经济条件下的求职选择、准备、策略和技巧,讨论大学毕业生求职、择业时所关心、所感兴趣的重要问题。

第一节 求职的意义

96-2011 10

选择职业就是选择自己的将来、自己的人生。选择职业是人生中的一个重大课题，无论对于即将步入社会的毕业生还是对于处于职业调整中的人员，所作出的职业选择都将对自己未来的人生产生巨大的影响。

一、职业概念

要理解职业对于人生的重要意义，必须首先明确什么是职业。

对职业的涵义，人们从不同的角度得出不同的认识和解释。从词义的角度看，“职业”一词是由“职”与“业”两字构成。对此，一种解释是：“职”指职位、职责，“业”指行业、事业。另一种解释是：“职”包含着社会职责、权利、义务，“业”包含着从事事业、业务、独立性工作的意思。从社会学的角度看，职业是一个人为了不断取得收入而连续从事的具有市场价值的特殊活动，这种活动决定着从事它的那个人的社会地位，或者说，职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，向社会贡献而连续从事的活动。职业本身具有一些基本特征：第一，经济性，即可以从中取得经济收入；第二，技术性，即可以发挥个人才能和专长；第三，社会性，即个人承担生产任务，履行公民义务，为社会提供有用的服务；第四，连续性，即所从事的劳动相对稳定，连续进行。

通常，职业可以理解为个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。社会分工是产生职业的社会基础。社会大分工需要有人固定地从事某些工作，当社会大分工出现以后，人类社会就有了不同职业之分。不管是工人、农民、教师，还是医生、护士、警察，每一种职业都是人们在社会劳动分工情况下从事社会劳动的具体形式，都是社会劳动分工体系中的一个环节，只是不同的

职业具有不同的职责，包含不同的工作内容，要求劳动者具有不同的素质和行为。

二、职业对人生的作用

职业的存在及其运动本身，构成了人类社会存在和社会运动的丰富内容，对维持社会稳定、创造社会财富、发展社会生产力具有积极、重大的作用。职业生活是人们生活的主体。解决好职业问题，对于促进人的社会化、促进个人发展、实现人生价值，具有重要的意义。

职业对于人生的作用，主要表现在三个方面：

第一，取得生活来源，维持人的生存。职业是人类谋生的基本手段。人们通过职业劳动取得报酬，以此报酬作为生活来源，维持个人及家庭的生存。马克思指出：“我们首先应当确定一切人类生存的第一个前提，这个前提就是：人们为了能够创造历史，必须能够生活。但是为了生活，首先就需要衣、食、住以及其他东西。”（《马克思恩格斯选集》第1卷，第32页）取得生活来源，维持人的生存，这是从事职业劳动的基本目的，不从事某种职业，人的生存便成了问题。通常，人们在评判某种职业时用“好”或“坏”来描述或形容，主要衡量标准是收入高低，其原因就在于职业是个人获得经济收入的来源，是个人赖以生存以及维持家庭生活的手段。由此就不难理解为什么待遇优厚、收入较高的职业往往成为许多人向往和追求的目标。

第二，发挥个人才能，实现人生价值。职业不仅为人们的衣、食、住、行提供经济支持，同时也与人的理想联系在一起，包含着丰富的精神内容。职业可使个人兴趣得到满足，个人才能得到发展、发挥，个人也可以从职业中获得名誉、地位、权利，获得心理上的满足。人生理想的实现，需要通过从事某种职业，通过在具体的岗位上的创造性劳动。也就是说，人们必须从事某种职业，以此为舞台，展示自己的智慧和才华，发挥自己的潜在能力，

在职业劳动中实现自己的抱负和人生理想，从而实现自己的人生价值。离开了具体的职业，所谓创造、贡献、理想和人生价值，也就成了空中楼阁。辉煌的职业生涯带来辉煌的人生，人生的幸福，也在于事业的成功。由于职业与人生价值的实现联系在一起，因此，从某种意义上讲，选择职业就是选择人生。为了实现人生价值，人们必须选择某种职业，必须对所选择和从事的职业具有发自内心的热爱，投身于所从事的职业劳动。

第三，从事具体劳动，创造社会财富。现实生活中，每个劳动者都是社会的一分子，既享受着社会所提供的便利和服务，同时，又应当承担一定的社会义务，为社会创造财富，为他人提供服务。多种多样的社会职业岗位既是接受社会所提供的教育、保障、服务的途径，又是个人为社会、为他人提供服务、作出贡献的途径。教师在自己的岗位上履行培养未来合格社会成员的义务，医生在自己的岗位上承担防病治病、救死扶伤的职责，警察则肩负着维护社会正常秩序、保障人民生命财产安全的重任。一个人是否能够正确认识自己的社会地位和社会角色，是否能够认清自己的权利和义务，直接影响到自己社会功能的发挥。在选择职业时，把择业标准建立在为人类谋幸福、为社会做贡献的基础上，而不仅仅是为了物质利益和个人的名誉地位，人生才能从职业中获得幸福的体验。马克思把职业看作是手段，认为全人类的幸福而工作才是真正的目的。马克思关于职业选择的一段话富有激情，充满哲理，感人至深：“如果我们选择了最能为人类福利而劳动的职业，那么，重担就不能把我们压倒，因为这是为大家而献身，那时我们所感到的就不是可怜的、有限的、自私的乐趣，我们的幸福将属于千百万人，我们的事业将默默地，但是永恒发挥作用地存在下去，而面对我们的骨灰，高尚的人们将洒下热泪。”（《马克思恩格斯全集》第40卷，第7页）

三、职业与人的需要

需要是人类生存和发展的必要条件，是人对于某种目标的渴求和欲望。需要一旦被意识到就以行为的动机形式表现出来，从而支配人的行为。需要是人类一切活动的基本动力，求职也与人的需要有关。人们在求职过程中，会有大量的心理活动，这些心理活动受到人的需要的制约。需要按其性质既有生存需要，又有发展需要，既有物质需要，又有精神需要。美国心理学家马斯洛在其1943年所著的《人的动机理论》一书中提出了需要层次理论。马斯洛将人的需要分为生理的需要、安全的需要、社交的需要、尊重的需要和自我实现的需要五个层次。按照需要层次理论，人类存在的需要是有层次的，存在着由低级向高级发展的趋势，同时，人的需要又因人、因时、因地而异。在对待职业的问题上，求职的动机来源于人们谋生的需要和自我实现的需要。由于选择职业实质上是在选择人生，因此，择业时人们都希望选择理想的职业。当然，对于什么是理想的职业，不同的人会有不同的认识。

对理想职业的追求反映了人们的人生观和价值观。所谓理想的职业，基本上还是与职业对人的作用相联系。虽然人们对理想职业的理解和认识各不相同，但其主要标准不外乎三个方面：第一，要有较高的收入，能赖以维持个人及家庭的生活，在此基础上，希望有所剩余，使个人及家庭得以过上富裕、舒适的生活；第二，要与个人的专业知识、兴趣和才能相符或者基本相符，以便个人能够适应和胜任，同时能在未来凭借自己的岗位进行发明创造，或尽可能发挥自己的特长，从而实现自己的理想，实现自己的人生价值；第三，职业本身要有一定的社会地位和较好的声誉，并且要有一定的稳定性。

大学生受到较多的教育，文化层次较高，选择职业时多数人以实现自己最大的人生价值为追求目标，表现出强烈的发挥个人才能的愿望。也就是说，大学生的择业动机具有较明显的自我实现的特征，以实现个人的职业理想为主流，以能力发挥和事业成

功为主要目的。按照马斯洛的需要层次理论,自我实现的需要是指人们希望完成与自己的能力相称的工作,使自己的潜在能力得到充分的发挥,成为有成就的人物。大学生的择业动机中虽然包含着对经济利益的追求,但多数人并不是局限于单纯追求高收入,而是注重或强调个人发展与经济利益的统一,把追求事业上的成功摆在首要位置。对于如何选择职业,有个大学生谈了自己的想法,他说:“我觉得职业不过是解决物质生活的工具。人生应该寻找的并非是轻闲的工作,而是最能施展才华的位置。若把职业看成是门面和地位的象征,那就谈不上创业与乐业了。”

第二节 影响求职的因素 用.96-2061

一个人在选择职业时,会受到多种因素的影响和制约。概括起来,影响人的求职的因素可分为三类:一是社会就业环境;二是用人单位对人才的需求;三是求职者自身的素质。

一、社会就业环境

劳动者的就业受社会就业环境的影响,大学毕业生就业机会的多少、求职的难易,从社会就业环境而言,首先取决于经济发展的速度和水平,其次与国家的就业政策有关,同时还与高等教育的规模、专业设置和课程体系有关。

(一) 经济发展的速度和水平影响大学毕业生的就业。

就业机会随经济发展的速度和水平呈现动态变化。大学毕业生的就业受整个国家经济形势的影响。经济发展顺利,对人才的需求量增加,求职比较容易。由于我国实行对外开放、对内搞活的政策,特别是实行市场经济体制,促进了经济建设的发展,为大学毕业生提供了大量的就业机会,因此近年来大学毕业生就业比较容易。而当经济建设处于调整时期,经济发展速度放慢,对人才的需求减少,在短暂时期内就业则相对困难一些。

（二）就业政策影响大学毕业生的就业。

在毕业生分配上，我国长期实行的是统包统分的制度，毕业生由国家统一分配，国家按一定的原则下达指令性计划，用人单位按国家计划接受毕业生，毕业生在就业问题上选择余地较小。目前，毕业生分配在机制转换方面已经取得了决定性的进展，从统包统分的办法向“双向选择”以至最终的自主择业过渡，市场机制对大学毕业生就业的基础配置作用已经开始发挥。大学生分配、就业制度的改革将在后面的章节专门讨论，本节只简单讨论“双向选择”的就业方式对大学生就业的影响。

“双向选择”的就业方式拓宽了就业渠道，为大学毕业生开辟了广阔的就业天地，受到大学毕业生的拥护和欢迎。其主要原因在于“双向选择”就业机制使大学毕业生增强了择业的主体意识。在过去的毕业分配方式下，毕业生作为分配的对象，多数情况下只能被动地服从。而在“双向选择”的情况下毕业生成为择业的主体，择业的自由度加大，毕业生不再坐等学校分配，而是自己走出校门，主动参与竞争，积极地去寻找适合自己的就业机会。

毕业生分配制度改革是一项系统工程，它涉及面广，牵动千家万户，既需要较好的外部环境，又需要配套的政策和措施。这项重大改革不可能一蹴而就。市场机制的建立需要有一个过程，从统包统分到自主择业，需要有一个过渡。在条件尚未成熟的情况下，把大批的毕业生一下子推到市场是不现实的。目前实行的在国家方针政策指导下、在一定范围内通过“双向选择”就业的办法就是一个过渡。但是，目前仍有两方面的问题影响毕业生就业：一是改革的政策和措施尚不完全配套，有些关系尚需进一步理顺，特别是由于一些部门和地方采取的所谓保护性措施，使毕业生就业受到限制，容易形成人才分布不合理的现象，不利于优材优用和人尽其材；二是大学毕业生就业没有建立起公平合理的竞争机制，“双向选择”并非完全在公平竞争的环境下进行，被称之为

“三块敲门砖”（即金钱、权力、关系）在大学毕业生就业过程中仍在一定程度上起作用。毕业生在落实就业单位过程中，有的靠真才实学，也有不少人却靠金钱和关系。产生不公平竞争既有学生主观因素的作用，又有客观环境的影响，对此需要进行准确的分析。“双向选择”这一毕业生就业方式是改革的产物，正如任何新生事物都存在着对立的两方面一样，它在发展过程中既有积极的一面，也有消极的一面，随着认识的发展和实践的深入，“双向选择”的就业方式将会得到进一步的完善和发展。就大学毕业生来讲，对“双向选择”需要一个适应过程。一方面，大学毕业生对获得选择职业、选择单位的自主权感到兴奋、欣慰，另一方面对能否有一个公平竞争的环境表现出忧虑，对能否顺利地通过用人单位考核、最终被录用感到不安，还有人对有关的政策和求职的程序了解不深，对基本的应试技巧知之不多，因而面对择业的自主权反倒感到茫然，甚至不知所措。“双向选择”就业实践的过程已经证明：大学毕业生虽然在求职过程中碰到种种矛盾和问题，但大学生比其他群体更易接受改革，经过实践的体会和理性的思考，大学毕业生整体上对“双向选择”的就业方式已经持有较高的认同率。

（三）高等教育的规模、专业设置和课程体系影响大学毕业生的就业。

从总体水平看，我国的高等教育还不能满足整个社会经济发展的需要。改革开放和国民经济的迅速发展，对人才的需求量越来越大，高等教育人才培养的规模还不能满足社会的需求。特别是某些新兴行业的兴起，需要大量人才。例如，旅游业的兴起，为大批人才创造了就业机会，电子计算机的广泛应用，使一大批计算机专业毕业生有了用武之地。

人才是一种战略资源，大学生的培养一直受到国家的重视。从整体上看，对毕业生的需求总量超过毕业生总量，但是，不同地

区、不同部门、不同专业的毕业生就业情况又存在明显差异。形成这种不平衡的原因较为复杂。首先，我国高等学校的管理体制是影响大学毕业生就业的重要因素。国家教育委员会所属的院校面向全国分配就业，地方所属院校则在本地区分配就业，这就使得不同隶属的院校的毕业生就业难易程度不同。其次，不同地区、不同部门对毕业生的需求不平衡。我们国家幅员辽阔，有的地区经济较为发达，有的地区还属于贫困落后之列。沿海地区和经济特区，经济发展速度快，对人才的需求量大，而边远地区和贫困地区，人才需求增加的速度较慢。不同部门之间也存在着类似的差异。再次，高等学校的培养与社会对人才的需求相比，总有一定的滞后性，根据当时的需求预测制定出的招生计划与若干年后的社会需求并不总是完全吻合的，有时甚至会表现出相当大的差异。学校和用人单位之间的供需信息渠道还不够通畅，学校培养与社会需求之间衔接不紧密，往往存在一定的矛盾。另外，高等学校在专业设置上存在一定的盲目性和主观随意性。即使发现某一专业设置不当或课程体系和教学过程的某些问题，但按照社会需求调整专业设置、课程体系、改进教学，也需要一定的时间。这就必然会影响到毕业生的就业：一方面，社会急需的人才无法满足需要；另一方面，一些毕业生又因学科结构、知识结构不适应需要而难以顺利就业。

二、用人单位对人才的需求

在毕业生的就业问题上，毕业生与用人单位之间，存在着一种供需关系，供方是毕业生，需方是用人单位，包括企业、政府机关、团体等单位或部门。过去，在计划经济体制下，无论企业单位还是事业单位，都按照统一下达的计划接收毕业生，缺乏必要的自主权。随着社会主义市场经济体制的建立，政府的职能在转变，企业的经营机制在转换，与此同时，劳动人事制度和大学毕业生分配制度也在实行改革，用人单位作为需方，对毕业生的

选择拥有相应的权力。因此，从供需关系的角度来看，毕业生的就业就与用人单位的需求有关，换言之，用人单位对人才的需求就成了影响毕业生就业的直接因素之一。

用人单位对人才的需求对毕业生就业的影响通过两个方面体现：一是需要人才的类型和数量；二是对人才质量方面的要求。在市场经济条件下，大学毕业生就业通过人才劳务市场，具有一定的市场性质。对企业来说，作为独立生产者、经营者，其自主程度有了很大提高，在用人方面，拥有越来越大的自主权。企业要参与市场竞争，包括在国内和国际市场上的竞争，在某种意义上讲，决定于人才的竞争，谁掌握了人才，谁就有可能在竞争中获胜。因此，企业作为用人单位，越来越重视引进人才。但是，企业对大学毕业生的录用，不通过直接接收国家分配来的大学生的办法，而是根据自己的需要、自己的利益决定取舍。为使大学生为我所用，发挥人才的最佳效益，进而提高单位的经济效益，企业录用大学毕业生都要经过严格的挑选，这种挑选往往近乎挑剔。企业录用大学毕业生，通常按照面向社会、公开招收、全面考核、择优录用的原则，自主录用所需人才。对于那些不需要的毕业生，企业有权拒绝录用。对国家机关和事业单位来说，随着公务员制度的推行和事业单位定编、定岗、工资定额包干等一系列改革措施，接收大学毕业生客观上受到限制，相应地，对毕业生的需求就既有量的限制，又有质的要求。因此，能够直接进入国家机关和事业单位的大学毕业生从人数上相对减少，而且越来越难了。

用人单位对毕业生了解与否对毕业生是否被录用有直接影响。双向选择，供需见面，使得用人单位可以直接接触毕业生，创造了了解、考察的机会。用人单位通过面试、考核的办法确定录用对象。在这种情况下，能否让用人单位充分地了解，就成了毕业生求职的关键性一环。用人单位对毕业生的选择既根据自己的需要，也根据对毕业生知识、能力、素质等方面情况的考察、了

解。谁能让用人单位了解，谁就有可能获得成功。因此，坐等用人单位上门求贤已经变得越来越不现实，学校必须主动地向用人单位推荐毕业生，毕业生本人也必须学会向用人单位推荐自己，让用人单位了解自己。

用人单位的需求随形势的变化呈现动态性变化。用人单位需求变化表现为需求人才类型的变化、需求数量上的变化、需求的区域性变化等。在改革开放和市场经济体制的条件下，我国经济成份发生了重大变化，乡镇企业迅速发展，“三资”企业纷纷兴办，对人才有较大量的需求。近年来，在大学毕业生就业中出现的沿海热、特区热、公司热、“三资”企业热，就反映了这个特点。应该说，这是一种市场调节，也是一种对市场的适应。用人单位需求形势的变化，需要毕业生相应地改变自己的就业观念。看不到用人单位需求的变化，就有可能形成一种不正常的局面：一些单位急需人才而得不到大学毕业生；另一些单位人才积压、严重“超员”，却还有众多的人千方百计要挤进去。

三、求职者自身的素质

求职者自身的素质，主要是指求职者的基本知识、基本技能、道德品质、心理素质和身体状况。

从培养目标来讲，高等学校要培养德、智、体全面发展的社会主义现代化事业的建设者和接班人。现代化教育强调素质教育，全面发展就是综合素质的要求。1993年4月世界大学校长慕尼黑会议认为，理想的大学生应具备三个共同的特征：（1）坚实的专业知识，并掌握所攻学科的方法论，而方法论比专业知识的价值更为持久；（2）具有把所修学科的知识同实际结合的能力，并有同其它学科的成果相结合的能力；（3）大学毕业生不仅要成为一个训练有素的专家，而且要乐于听取别人的意见，并能进行国际学术交流。在市场经济和现代化进程中，对大学生多方面的素质要求概括起来主要包括坚实的科学思想，广博精深的知识，勇于