

YANJIUSHENG

研究生.....→ 就业与创业指导

YANJIUSHENGJIUYEYUCHUANGYEZHIDAO

■辽宁省教育厅 组编

研究生就业与创业指导

主 编 何晓淳 刘献文 刘 铸
副主编 刘万芳 范 龙 宋志海
李海琼

辽宁大学出版社

©辽宁省教育厅 2008
图书在版编目 (CIP) 数据

研究生就业与创业指导/辽宁省教育厅组编. —沈阳: 辽宁
大学出版社, 2008. 11

ISBN 978-7-5610-5692-9

I. 研… II. 辽… III. 研究生—职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 173133 号

责任编辑: 董晋骞
责任校对: 合力

封面设计: 本 忠
澄 玥

辽 宁 大 学 出 版 社

地址: 沈阳市皇姑区崇山中路 66 号 邮政编码: 110036

联系电话: 024-86864613 网址: <http://press.lnu.edu.cn>

电子邮件: lnupress@vip.163.com

沈阳市北陵印刷厂有限公司印刷 辽宁大学出版社发行

幅面尺寸: 148mm×210mm

印张: 14.5

字数: 390 千字

2008 年 11 月第 1 版

2008 年 11 月第 1 次印刷

印数: 1~20000 册

书号: ISBN 978-7-5610-5692-9

定价: 20.00 元

版权所有, 侵权必究

前 言

研究生教育，是我国高等教育的重要组成部分，是高等学校本科教育的延伸，是高层次的高等教育。进入 21 世纪，我国高等教育由“精英教育”进入“大众化教育”阶段，毕业研究生就业也进入到“双向选择、自主择业、市场化配置”的新阶段。近年来，我国的研究生教育的快速发展，使得研究生在校人数和毕业生人数逐年快速增长。1998 年全国研究生（含硕士、博士，下同）招生规模为 7.2 万人，毕业研究生 4.3 万人；2007 年招生规模则达到了 41.8 万人，毕业研究生 33 万人；2008 年招生规模为 44 万人，毕业研究生 36 万人。据有关部门预计，2009 年我国研究生在校生数量将超过 120 万人。当前，社会对毕业研究生的需求数量没有明显改变，甚至在少数传统的毕业研究生就业的领域还出现了需求减少的趋势，毕业研究生初次就业率出现下降、就业层次下移的现象，就业形势严峻。毕业研究生就业问题也成为全社会关注的热点问题。

毕业研究生是国家培养的高层次专门人才，是实现“科教兴国”战略和“科技强国”战略的中坚力量，他们是否能够充分就业，是否真正实现“人尽其才，才尽其用”，不仅关系到他们的切身利益，关系到国家的宝贵人力资源是否能发挥作用，同时也对我国的研究生教育的发展起到至关重要的作用，而且直接影响到我国的经济可持续发展和社会稳定。因此，成功进行就业与创业指导就显得越来越重要。帮助毕业研究生顺利地择业、就业、成功创业，以充分发挥其在国家建设和发展中的作用，这是各级

政府、高等学校和广大教育工作者、就业与创业指导人员的责任和义务。因此，为适应新形势下开展研究生就业与创业指导工作的需要，我们组织有关专家、职业指导人员，编写了《研究生就业与创业指导》一书。

目前，针对研究生群体所需的就业与创业指导书籍非常少，因此，在本书编写过程中，我们在认真调研的基础上，注意针对研究生这一群体的特点和择业、就业与创业的需要，总结了近年来一些高等院校（研究生培养单位）从事研究生就业与创业指导教学和管理工作的作法 and 经验，并参考了相关教材和国外就业指导的成熟作法。在内容编辑上，注意科学性、系统性、全面性、针对性、实用性和可操作性，努力达到理论分析和技术指导相结合。同时，本书在编写过程中，注意以国家有关法律和政策为依据，围绕研究生择业、就业、创业及职业发展进行指导，注意从研究生教育的实际出发，针对其在择业、就业、创业过程中将面临的一系列问题进行较为系统的阐述。力求通过就业与创业指导教育帮助研究生了解国家的就业政策和法规，掌握求职择业的方法和技巧，树立正确的择业观念，适应市场化配置人才资源的要求，找准走向职场、走向社会的切入点，规划和确立职业方向，正确选择就业岗位，实现职业理想和人生价值。本书主要适用于博士、硕士研究生开设就业与创业指导课使用。

本书由何晓淳、刘献文、刘铸担任主编，刘万芳、范龙、宋志海、李海琼担任副主编。各章撰稿人依次是：第一章 吴星杰；第二章 刘献文、孙中华；第三章 白文龙、王荣新；第四章 郑虹、宋志海；第五章 王书诏、梁茵；第六章 刘万芳、刘献文；第七章 江远；第八章 刘献文、栾国有；第九章 张林芝、刘彦；第十章 刘献文、李海琼。最后，由刘献文统编定稿。

作为研究生就业与创业指导教材，本书在编写过程中借鉴和参考了一些有关就业与创业指导教材和其他学科书籍及专家学者研究成果的内容，在此谨向原作者一并表示感谢，由于编著者水

前 言

平有限，目前可参阅的有关研究生就业与创业指导的著述较少，加之时间仓促，书中难免存在错误和不妥之处，敬请广大读者和有关专家指正，以便再版时修订。

编 者

2008 年 9 月

目 录

前 言	1
第一章 职业与专业概论	1
第一节 职业基础知识	1
一、职业的特征和社会功能	1
二、职业和职位分类	5
三、职业与行业	12
四、职业与专业	15
五、职业发展趋势	20
第二节 职业素质	24
一、职业的专业素质	24
二、职业的非专业素质	26
三、研究生应具备的知识结构和基本能力	29
第三节 职业的选择及其择业观的确立	39
一、影响职业选择的因素	39
二、个性与职业的匹配	42
三、择业、就业及其正确观念的确立	49
第二章 职业生涯规划	55
第一节 职业生涯规划概述	55
一、职业生涯的含义	55
二、职业生涯规划	62
三、影响职业生涯规划的主要因素	66
第二节 职业生涯规划的内容	69

一、职业生涯规划的分类	69
二、研究生职业生涯规划的类型与特征	71
三、职业测评	75
四、职业生涯规划内容	77
第三节 职业生涯规划的方法与步骤	82
一、研究生职业生涯规划的原则	82
二、职业生涯规划的基本方法	84
三、职业生涯规划的步骤	90
四、研究生职业生涯规划书的内容	99
第三章 就业制度与就业工作管理体制	109
第一节 我国现行的就业制度	109
一、国家公务员制度	109
二、职业资格制度	114
三、劳动合同制度	119
四、市场就业制度	119
五、人事代理制度	120
第二节 我国高校毕业生就业制度及就业工作 管理体制	122
一、毕业生就业制度及其改革	122
二、研究生就业工作管理体制	125
三、研究生就业特点	128
四、研究生就业工作基本程序	132
第三节 研究生就业现状与就业形势	137
一、研究生就业现状	137
二、影响研究生就业的环境因素分析	139
三、研究生就业趋势特征	143
第四章 用人单位的招聘特点与研究生就业途径	147
第一节 用人单位的择才标准	147
一、用人单位概述	147
二、用人单位选才的通行标准	149

三、不同单位选才的具体要求·····	155
第二节 用人单位招聘的类型、程序与研究生	
就业途径·····	158
一、企业的招聘类型与程序·····	158
二、机关单位的招聘类型与程序·····	162
三、事业单位的招聘类型与程序·····	164
四、部队单位的招聘类型与程序·····	165
五、毕业研究生的就业途径·····	166
第三节 用人单位招聘的变化与趋势·····	173
一、招聘要求的新变化·····	173
二、招聘形式的新趋势·····	174
三、招聘过程的新特点·····	176
第五章 择业准备与应聘实践·····	182
第一节 毕业研究生的择业准备·····	182
一、择业的心理准备·····	182
二、求职择业的能力准备·····	185
三、求职择业的知识准备·····	189
第二节 就业信息的收集和整理·····	194
一、就业信息的内容与作用·····	194
二、就业信息的获取与收集·····	196
三、就业信息的筛选与应用·····	199
第三节 自荐的方法与技巧·····	201
一、自荐的类型和方法·····	201
二、自荐材料的准备·····	205
三、自荐的技巧·····	212
第四节 毕业研究生求职面试的操作与实践·····	216
一、求职面试的种类·····	216
二、求职面试的方法与技巧·····	219
三、面试过程中的礼仪·····	223
四、面试中常见的问题·····	227

第五节 毕业研究生求职笔试的操作与实践·····	233
一、常见的笔试种类·····	233
二、笔试的内容·····	234
三、笔试的方法与技巧·····	235
第六章 就业协议及就业权益的维护·····	238
第一节 就业协议·····	238
一、就业协议的内容与就业协议订立的步骤·····	238
二、毕业研究生签订《就业协议书》时应注意 的问题·····	240
三、就业协议订立和解除·····	242
四、违约及违约责任的表现及违约处理·····	244
五、就业协议争议的解决·····	245
第二节 毕业研究生就业权益·····	246
一、毕业研究生就业的基本权益·····	246
二、毕业研究生就业的主要义务·····	250
三、树立正确的权益观·····	251
四、毕业研究生就业过程中权益保护的途径·····	252
第三节 毕业研究生就业基本权益的法律保障·····	253
一、《劳动法》·····	254
二、《劳动合同法》·····	256
三、《就业促进法》·····	270
四、《就业服务与就业管理制度》·····	272
五、《公务员法》·····	273
六、《劳动争议调解仲裁法》·····	274
七、社会保险制度·····	276
第七章 研究生择业与就业心理·····	281
第一节 研究生求职择业的心理调适·····	281
一、社会认知与自我认知·····	281
二、求职择业的健康心理·····	285
三、影响求职择业的心理因素·····	287

第二节 研究生求职择业常见的心理问题与心理障碍·····	289
一、产生心理问题的原因分析·····	289
二、常见的心理误区·····	292
三、常见的心理问题·····	295
四、常见的心理障碍·····	296
第三节 择业与就业后的心理分析与调适·····	299
一、择业的心理分析·····	299
二、就业后的心理分析·····	302
三、研究生择业与就业后的心理调适·····	303
四、用人单位的用人心理分析·····	305
第八章 自主创业准备·····	309
第一节 自主创业概述·····	309
一、自主创业的含义及其特征·····	309
二、自主创业的环境和意义·····	312
三、树立正确的创业观·····	317
四、创业意识的树立与培养·····	319
第二节 创业素质与创业能力及其培养·····	322
一、创业素质·····	322
二、创业能力·····	324
三、创业者基本素质与基本能力的培养·····	329
第三节 自主创业准备·····	333
一、创业的自我甄别·····	333
二、创业心理准备·····	339
三、创业知识准备·····	340
第九章 自主创业实务指导·····	361
第一节 创业项目的选择与决策·····	361
一、创业项目和创业商机·····	361
二、寻找创业商机·····	365
三、创业项目分析与决策·····	371
第二节 创业融资与企业创立·····	376

一、创业资金的筹集渠道——融资·····	377
二、创业形式的选择·····	381
三、企业注册登记实务·····	384
第三节 创业资源开发与初创企业的经营管理·····	389
一、创业资源的开发·····	389
二、初创企业经营管理·····	391
三、初创企业管理的具体内容·····	395
第四节 创业风险和企业文化·····	402
一、创业风险与风险预防·····	402
二、企业文化·····	410
第十章 职业适应与发展·····	415
第一节 职业角色的适应·····	415
一、社会角色与角色转换·····	415
二、职业角色的适应·····	418
三、社会环境的适应·····	420
第二节 职业发展·····	427
一、职业发展目标的制定·····	428
二、职业成功的基本要素和标准·····	429
三、工作力规划与工作力提升·····	431
第三节 职业流动与职业再选择·····	438
一、职业流动与再择业观·····	439
二、职业再选择的基本原则·····	440
三、职业再选择应注意的问题·····	443
四、努力实践, 职业成功·····	445

第一章 职业与专业概论

研究生教育，是高等学校本科教育的延伸，是高层次的高等教育。她所培养出来的硕士、博士，掌握坚实宽广的基础理论知识和专业技能，深入系统地掌握本学科专业的知识理论和研究方法，了解本专业的现状和发展趋势，具有良好的科学素养和独立开展科学研究的能力，是能够独立地、创造性地进行科研、教学和其他实际工作的高级专门人才。研究生教育，其实质是精英教育。精英学子从学校舞台小天地走向社会天地大舞台，择业、就业、创业，需要了解社会职业的基础知识，了解职业素质的要求，从而恰当地选择与个人素质和专业优势相匹配的理想职业，在创业的人生舞台上大展宏图，实现个人的职业理想和人生价值。

第一节 职业基础知识

一个即将走向社会的研究生，面临着许多的选择。而职业的选择，是最重要的选择。求职择业，这是人生必经的一个门槛。什么是职业？职业的特征和功能是什么？职业与职位、职业与行业、职业与专业之间是什么关系？职业的发展趋势如何？每个研究生必须了解。

一、职业的特征和社会功能

所谓职业，是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。它是人们的生活方式、经济状况、水平、行为模

式、思想情操的综合反映，也是一个人的权利、义务、责任的一般性表征。从词义学的角度来说，“职业”一词，由“职”和“业”构成。“职”，即职责、天职、权利和义务。“业”，即事业、行业。职业，意即一种承担了某种责任、义务的行业性、专门化的活动。从社会劳动学的角度来说，职业是劳动者能足够稳定从事的有酬工作；是劳动者足够稳定地从事某项有酬工作而获得的劳动角色。

（一）职业的特征

与其他社会活动相比，职业活动具有如下特征：

1. 社会性和时代性。职业是生产发展和社会分工的产物。它的形式和内容都离不开社会的存在，受到社会政治、经济、文化等因素的影响，还与社会制度和社会政策相关。随着时代的发展和社会的进步，职业在不断地发生变化。旧的职业不断被淘汰，新的职业不断产生。相同的职业在不同时期会有不同的内容和形式。从不同时期出现不同的热门职业就可以看出来，职业具有鲜明的时代特色。社会曾出现过的“当兵热”、“从政热”、“上大学热”、“经商热”、“出国热”等等，都反映出特定时期人们对某种职业活动的热衷程度。

2. 专业性和规范性。职业是人们从事的专门业务。一个人要从事某一种职业，就必须具备这一职业专门的知识、能力和遵从特定的职业道德要求，如饭店服务员必须要有一定的饭店服务知识、服务能力和“宾客至上”的服务态度。随着社会的发展、科技的进步，劳动的专业化程度越来越高，职业的专业性越来越强。职业主体所从事的职业活动必须符合国家的法律规定和社会伦理道德准则，并不是所有社会群体活动都可成为正当的职业，例如，有组织的走私、贩毒、贩黄，是不符合国家的法律规定的，或有悖于社会伦理道德的准则要求，因而这些社会群体活动并不属于正当的职业范畴。

3. 经济性和稳定性。人们从事职业活动，在创造价值的同时也要求参与利益分配，获得一定的经济收入和报酬，从而维持

自己和家庭的生存和发展。因此职业是能给劳动者带来经济回报的。劳动者正是为了持续不断地得到收入才长期在社会分工体系中承担某一职能,从事特定职业。作为从事专门生产劳动活动的职业,它的形式和内容在一定时期内是相对固定的,这也保证了劳动者能通过连续从事这一职业获得稳定的收入。经济性和稳定性是不可分割的。只有稳定性没有经济性的工作不是职业,如家庭妇女;只有经济性没有稳定性的工作也不是职业,如彩票中奖。

4. 知识性和技能性。每一种职业都需要劳动者具有一定的知识和技能,不同的职业要求不同的知识和技能。有的知识和技能比较简单和容易,不需要专门的学习和培训,可以在社会生活中通过经验的总结和常识的积累来获得。原始农耕文明的最初出现就离不开先民们在天文、气象、水利等方面的知识和耕作、播种、收获等方面的技巧。现代社会各种新职业层出不穷,职业的知识含量越来越高,技术性能越来越复杂,需要从业者经过专业的学习和培训,具备专门的知识和技能,才能胜任特定工作。

5. 多样性和层次性。职业的多样性体现在职业领域和范围十分广泛,涉及人类社会生产和生活的方方面面。而且职业的分化还在继续,职业的种类还在不断增加。同时这些不同的职业岗位对劳动者素质和条件有着多样的要求。职业的层次性包括各类职业间的层次和各个职业类型内部的层次。从社会需要角度来看,职业并没有高低贵贱之分,但是现实生活中由于对从事职业的素质要求不同以及人们对职业的看法或舆论评价的不同,职业便有了层次之分。职业层次往往是由不同职业中体力、脑力劳动付出的多少,收入水平的高低,工作任务的轻重,社会声望和权力地位的高低等因素决定的。

6. 同一性和差异性。在同一类别的职业内部,由于劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近,人们往往形成同一的行为模式、语言习惯和道德规范。正是基于职业的同一性,才分别产生了医生、教师、工程师等各自不同的职业群体。

由于劳动条件、工作对象、工作性质等都不相同，不同职业之间存在着很大的差异，各自具有不同的行为模式，有不同的道德规范，因而具有差异性。随着科学技术的进步，经济体制的改革，新的职业还会不断产生，各种职业间的差异也会不断变化。但不同的职业间也不是完全不同的，也具有特定的同一性，如岗位基本固定、工作时间固定、按劳取酬等方面基本上是同一的，这有利于不同职业的人们相互之间的交流和沟通。

（二）职业的功能

所谓职业的功能，是指职业活动与职业角色对人、对社会的作用和影响。它包括职业的个人功能和职业的社会功能两个方面。

职业的个人功能是：

1. 职业是人生的主要活动。职业作为人们参与社会生活、从事社会劳动、进行人生实践的最主要场所，从多方面决定了个人的特征和境遇。无职业者在此方面则大受影响。人生职业生活，使从业者进入一种社会情境，这种社会情境因职业的不同而不同。由此，职业就成为使人担任特定的社会角色，形成一定行为模式的条件。

2. 职业是人们获取利益的手段。首先，职业是人的主要经济来源。职业是个人获得经济收入的主要手段，是个人生存和维持家庭的物质基础。职业活动区别于其他活动的重要标志就是：职业是以获取经济收入、取得报酬为目的的。人一般都追求高收入的职业，这是人们选择职业的主要标准。其次，职业可以获得多种非经济利益。这种非经济利益包括名誉、地位、权力、各种便利等，从而使个人获得心理满足，达到“乐业”的境地。这种非经济利益也可能转化为金钱或者其他形式的经济利益。追求较高的社会地位，是许多人的重要人生目标。职业类别、职业环境和职业中的个人等级（如局长、厂长或办事员、工人），就是人的社会地位的象征。人们在职业问题上的努力和奋争，构成人们在社会地位“阶梯”中的向上流动。

3. 职业是个人发挥才能的手段。在人们按照一定的社会规范从事特定的职业时，由于每种职业都有不同于其他职业的活动内容和形式，必然对从业者的生理和心理产生重大影响。当这种工作能够使个人的才能得到发挥、个性得到不断发展与完善时，就成为促进个性健康发展的途径。而随着个性和才能的逐步提高，人们自我实现的需要得到满足。

4. 职业是个人为社会作贡献的途径。一个人从事某种职业，就是进入一个社会劳动分工体系之中参与其活动。个人在这个体系中的活动结果，就是他为社会作出的贡献。

职业的社会功能是：

1. 职业是社会存在的内容。职业作为一种社会存在，不仅是人的社会身份、等级的体现，其本身也构成了人类社会存在的一个内容。职业分工及其结构，是社会经济制度与社会经济结构的重要部分，是社会经济发展水平的反映。通过人的职业劳动，生产出社会财富，这也为社会的存在与发展提供了物质基础。

2. 职业是社会发展的动力。职业的社会运动，包括个人改善职业的向上流动，与社会经济结构相联系的职业结构变动，不同职业阶层间的矛盾冲突及解决等等，构成了社会发展与社会进步的动力。此外，人们为了追求未来的“好职业”而进行人力投资，不断学习，更成为推动社会发展的巨大动力。

3. 职业是社会控制的手段。职业是人的重要生活方式，“安居乐业”是人们的共同愿望。衣食足而知荣辱，饥寒生则起盗心。政府为公众创造职业岗位，执行促进“充分就业”的政策，从其功能或意义的角度看，就是为了减少社会问题，达到社会控制，维护社会稳定的目的。

二、职业和职位分类

职业和职位，二者既有联系，又有区别。职业，简言之，就是人们长期从事的具体工作。确切地讲，职业是指人们为了谋生和发展而长期从事相对稳定的、有经济收入的、分门别类的社会