

走向社会

毕业生怎样推销自己



● 王文嘉 刘宁劲等著

● 北京经济学院出版社

走向社会

《走向社会》是《走向未来》丛书中的一册

1985年

北京：三联书店出版

走向社会

——毕业生怎样推

自己

走向社会

Zouxiang Shehui

王文嘉 刘宁劲 主编

北京经济学院出版社出版发行

(北京市朝阳区红庙)

北京经济学院出版社永乐印刷厂印刷

787×1092毫米 32开本 5.75印张 132千字

1989年4月第1版 1991年7月第1版第2次印刷

印数：25000—31000

ISBN7-5638-0151-0/G·21

定价：2.60元

走向社会

毕业生怎样推销自己

主 编 王文嘉 刘宁劲

撰稿者 刘宁劲 邱 翼

欧阳泽华 郭 抒

胡广华

北京经济学院出版社

1991年·北京

- 责任编辑：王林明
- 封面设计：王 虎

ISBN7-5638-0151-0 G·21 定价：. 

目 录

第一章 当代毕业生面临的挑战	(1)
第一节 毕业生分配制度的变迁.....	(1)
一、传统分配制度概况.....	(1)
二、新型分配方式的出现.....	(3)
第二节 我国用人制度及其改革.....	(6)
一、我国用人制度的简要回顾.....	(6)
二、用人制度改革及其展望.....	(7)
第二章 自我推销战略	(9)
第一节 战略类型论.....	(9)
一、感觉型.....	(11)
二、理智型.....	(11)
三、事业型.....	(12)
四、超越型.....	(12)
第二节 战略目标论.....	(14)
一、“红路”.....	(14)
二、“黄路”.....	(16)
三、“黑路”.....	(18)
四、“绿路”.....	(21)
第三节 战略决策论.....	(22)
一、非战略化.....	(23)
二、多元化.....	(24)

三、准确化.....	(24)
四、理想化.....	(27)
第三章 自我推销战术.....	(29)
第一节 自我推销的心理分析.....	(29)
一、冲破传统“谦虚”观的束缚、敢于毛遂自荐.....	(29)
二、控制气质特征，学会表露自己.....	(31)
三、增强自信，克服困惑心理.....	(33)
第二节 自我推销的基本过程.....	(34)
一、面见.....	(34)
二、自荐信.....	(38)
三、自荐材料.....	(41)
四、填表的艺术.....	(43)
五、自我介绍的量与度.....	(44)
第三节 考试(面试与笔试).....	(46)
一、考试的心理类型.....	(46)
二、消除面试过度紧张的办法.....	(47)
三、做好面试前的准备.....	(51)
四、面试时讲话的技巧.....	(54)
五、面试时对待考官的策略.....	(56)
六、对各类问题回答的技巧.....	(60)
七、应付不利条件的技巧.....	(63)
八、参加笔试的技巧.....	(67)
第四节 社会关系的作用.....	(71)
一、求职是青年社会化的关键阶段.....	(71)
二、积极听取亲友关于择业的意见.....	(72)
三、争取亲友的帮助、促使求职成功.....	(73)

第五节 如何通过试用期·····	(76)
一、熟悉环境、适应环境·····	(76)
二、踏踏实实做好本职工作·····	(78)
三、处理好人际关系·····	(80)
第四章 社会主要部门简介及招聘要求·····	(84)
第一节 企业·····	(85)
一、严峻的现实·····	(85)
二、企业的种类·····	(86)
三、工业企业·····	(87)
四、其他企业·····	(100)
五、公司·····	(103)
第二节 事业单位·····	(106)
一、科研机构·····	(107)
二、高等院校·····	(109)
三、医疗机构·····	(111)
四、集体、私营事业单位·····	(113)
第三节 涉外部门·····	(114)
第四节 行政机关·····	(121)
第五章 其他求职者如何自我推销·····	(123)
第一节 “五大”毕业生自我推销术·····	(123)
一、“五大”毕业生与国情·····	(123)
二、“五大”毕业生的误区·····	(124)
三、认清自我,走出误区·····	(126)
四、知己知彼,百战不殆·····	(127)
五、面临新的挑战——走上新的工作岗位·····	(131)
第二节 中等学校毕业生自我推销术·····	(133)
一、中等学校发展现状·····	(133)

二、职业高中毕业生自我推销术·····	(133)
三、中专、中技毕业生的分配去向·····	(135)
四、中专、中技毕业生自我推销术·····	(135)
第三节 优化组合富余人员自我推销术·····	(136)
一、富余人员的自我觉醒·····	(136)
二、变压力为动力，巧妙地推销自己·····	(137)
第四节 残疾人员、退休人员如何自我推销·····	(139)
一、残疾人员自我推销术·····	(139)
二、退休人员自我推销术·····	(140)
第五节 待业青年自我推销术·····	(140)
一、寻找意向单位·····	(141)
二、开始行动·····	(141)
三、满足用人单位的要求·····	(141)
四、独辟蹊径，自闯门路·····	(142)
第六节 外地毕业生如何留京或进京·····	(142)
一、在京上学、家在外地的毕业生如何 留京·····	(143)
二、外地院校毕业生如何进京·····	(144)
三、留京毕业生面面观·····	(146)
第七节 怎样联系去特区·····	(147)
一、特区概况·····	(148)
二、特区的经济特点与人才需求·····	(149)
三、怎样去特区·····	(151)
第八节 怎样联系自费留学·····	(152)
一、自费留学应具备的条件·····	(153)
二、如何申请办理入学证件·····	(153)
三、自费留学手续的办理程序·····	(154)

四、TOEFL和GRE 考试	(154)
五、关于自费留学的有关规定	(155)
第九节 怎样调动工作	(157)
一、调动工作的常见原因	(158)
二、调动之前需要做些什么	(160)
三、怎样办理调动手续	(161)
四、调动之后要注意些什么	(162)
第六章 自我推销学构想	(164)
第一节 自我推销学的出现	(164)
第二节 自我推销学的理论基础	(168)
一、劳动就业理论	(168)
二、推销学	(169)
第三节 行为科学是自我推销学的方法	(171)
第四节 自我推销学与其他相关学科	(173)
后 记	(175)

第一章 当代毕业生面临的挑战

即将毕业的大学生，无疑已来到人生的十字路口。长期的统包统分体制使毕业生习惯于“跟着组织走”，当“不包分配”的趋势逐渐成为现实时，他们不免感到缺乏心理准备。本章将叙述正在发生的人事变革和劳动力市场需求的动态。分配制度的变迁为毕业生在社会运行机制的大系统中寻找自己的坐标点；用人制度的变革则为他们提供择业方面的咨询服务，把握人才流动的基本走向。这正如作者在文中所预言：“用人制度的改革与毕业生分配导向息息相关。因此，谁早看清这一点，谁就能早一天进入自由王国，谁就可能在激烈的竞争中取胜，谁就可能更充分地发挥自己的才干……”

第一节 毕业生分配制度的变迁

一、传统分配制度概况

建国初期，百废待举，百业待兴，而人才奇缺。为了保证重点，以适应国家急需，则是当时毕业生面临的紧迫形势。当时低水平增长的毕业生人数，与日益扩大的社会需求量之间反差显著。为了国家长远规划的实现，走计划分配之路就成为大势所趋。于是当时的统分（指令性计划分配）制度便收到了较好的效果，使国家计划中的重点工程在专业技术人才

上得到了保证。

在我国，高等院校主要分三大类型（按隶属关系）：一类是国家教育委员会直属院校，如北大、清华、北师大、语言学院等；一类是国务院其他部委所属院校，如北京科技大学（冶金部）、北京理工大学（机械电子部）、北京农业大学（农业部）、经贸大学（经贸部）、北方工业大学（有色金属总公司）等；一类是省、市属院校，又称地方院校，如北京工业大学、北京联合大学、北京农学院、北京财贸学院等。从类型上看，似乎对高校采取了条块分离的分级领导体制，毕业生分配问题实际上是由国家计委（教委成立后改由教委）统一制定毕业生分配计划，然后再下达各部委、省（市），统一制定毕业生调配计划。当时制定毕业生分配计划的总方针是：保证重点，兼顾一般，统筹安排；既对各部委的重点给予一定的保证，又兼顾各省（市）及各部委的师资要求，照顾到所在地区对毕业生的需求（即制定留成比例）。具体说来，传统分配体制可以概括成三个计划：即分配计划、调剂计划和留成计划。

分配计划，由国家计委制定。分配计划只确定毕业生参与分配的人数、专业和将分配去国家急需单位的毕业生总数。只作粗线条规划，不作细的划分。具体由国家教委及各部委制定调配计划，下达给院校完成。由此而形成的统分计划是国家统一计划分配的主体。各部委、各省（市）对所属院校毕业生分配到本系统、本地区内，也纳入国家统分计划。

调剂计划，由各部委、各省市制定，是在国家计委计划之外，各部委、各省市之间对专业余缺进行调剂互补的一种形式。各部委所办院校只培养本系统所需的主体专业人才，而对一些配套专业人才只培养很少部分或根本不培养。各省

(市)由于受财力、师资、条件的限制也只能培养部分自己所需的专业技术人才。而国家计委分配计划中,只能部分解决急需的专业技术人才。所以各部委之间、部委和省(市)之间也采取互相支援的办法,调剂余缺,以满足各部委、各省(市)对专业技术人才的需要。这种调剂计划也纳入国家统分计划。

留成计划,是指中央部委院校在毕业生分配中应给所在地区留成。留成比例,是所需专业的15%—20%。对师范等专业,留成比例还可增大。产生留成计划是基于占据地方土地以及由地方提供水电、交通等各种便利,因而,在毕业生分配方面应适当给地方一些照顾。这种留成计划也要纳入国家统分计划。

上述三种计划构成的国家统分计划是我国计划经济的产物。对我国五、六十年代的经济发展起到了重要作用。

过去,国家对毕业生实行的统一分配具有如下特点:1.学校只有按国家计划的招生数,没有对毕业生分配的决定权;2.用人单位只能按计划接收学生,没有挑选权;3.学生一进大学就端上了铁饭碗,不必为就业发愁。毕业后就是国家干部,但没有工作选择权。

在计划经济时期,计划具有类似法律的刚性,谁也不能违反。所以国家统分计划是严肃的。统分计划一经制定、批准,就成为指令性计划。随着我国经济体制改革的不断深入发展,计划经济已过渡到有计划的商品经济阶段,这势必向传统体制提出强烈的挑战。事实上,统分计划的刚性与社会需求的弹性间已发生越来越大的摩擦与矛盾,从而动摇了传统分配体制的基础,使分配体制的改革势不可免。

二、新型分配方式的出现

传统计划分配体制在国家非常时期起到了其他方式所达不到的效果。随着社会的发展，时代的变迁，加速了传统分配体制的转轨变型——80年代呼唤新型毕业生分配方式的出现。

供需规律的作用是新型毕业生分配方式产生的动力源。进入八十年代，毕业生人数已大幅度增长（剔除文革十年的影响），社会供需比例已由建国初期的几百分之一降低到目前的几十分之一甚至几分之一。需求逐渐趋向相对平衡，对毕业生分配是一个挑战，同时也带来毕业生择业上的危机感——中央直属机关需求量明显饱和（个别专业例外），进大机关和大城市难关重重。危机感使毕业生面临挑战，而挑战又可以转化为人生搏击的契机。适应供需规律，摸清当前毕业分配走向，参与人才市场竞争是每一个毕业生必须思考的一大人生课题。

北京作为首都永远得天独厚。北京市属院校分配方式的大跨度转轨变型使之成为全国各院校毕业生所渴望的“伊甸园”。对北京市属院校毕业分配方式演变的考察，为我们构想全国性的分配体制提供一系列思考点。

“三个阶段”迈出“三大步”——这是北京市属院校毕业生分配改革的特点。

第一阶段（1981—1984年），处于传统方式向新方式的转轨时期，或称之为过渡时期。这时期的特点是，旧方式在某些方面延续，但呈削弱趋势。新方式则频频萌动，呈上升趋势。

1984年，北京市第一次实行了院校与用人单位直接见面，使学校直接了解到了分配方案中单位的基本情况和对毕业生的基本要求。此时，分配计划较之于以往的刚性计划已

柔和了不少，但实质性因素——分配权依然高高在上——属于北京市计委、高教局和人事局。

第二阶段（1985—1986年），是学校编制分配计划时期。第一阶段毕竟处于新旧交替的混沌时期，所迈出的一大步依然带有传统分配体制的“硬约束”，与培养毕业生的院校想更多地参与分配，仍有很大差距。因此，北京市对毕业生分配进行了新的改革，即在毕业生分配计划的编制上，让学校掌握主动权。学校应根据市里的毕业生分配指导原则，毕业生的基本情况及用人单位的需求状况编制分配计划，报市里综合平衡，批准后，纳入统分计划执行。这种办法，1985年在个别院校进行试点，1986年各院校全面实行。这样，学校与用人单位的供需见面从被动地参与（指令性）到主动地参加（有选择性和决定权）。

第三阶段（1987—1988年），是毕业生直接参与分配时期。学校获得毕业生分配计划编制权，调动了学校办学、分配的积极性，但整个分配工作的主体——毕业生本人的愿望仍未满足。对此，北京市在毕业生分配方法上进一步实行改革，让毕业生直接参与分配。即由学校编制计划扩展到学生与用人单位在计划范围内直接供需见面，双向选择，实现由学校与用人单位之间的“包办婚姻”向毕业生与用人单位“自由恋爱”的实质性过渡。下面，让我们展望一下1989—1993年分配的情况：

1988年业已提出的双向选择原则，实际上早已扩散到市外一些院校。国家教委把双向选择作为1993年之后的毕业生分配方针（1989—1993年还是统分体制，在分配计划的范围内实行供需见面，增加学校和学生的权力）。从1989年开始，北京地区由于供求关系变化，整个毕业生人数供略

大于求，毕业生自谋职业现象将普遍出现。中央各部委机关需求饱和，各企业推行任期目标责任制、工资总额包干，造成企业的短期行为，使企业对毕业生需求量出现虚假饱和——为毕业生求职带来超常规的竞争局面。所以，1989—1993年的毕业生分配工作将出现由卖方市场向买方市场转化。用人单位对接纳毕业生的条件会越来越严格，从而对高校的教育改革和毕业生自身素质提出更高的要求，要求毕业生了解用人单位的要求，以适应用人单位的需要。

第二节 我国用人制度及其改革

一、我国用人制度的简要回顾

建国以来，我国用人制度以“三铁”著称，即“铁工资”、“铁饭碗”、“铁交椅”。三足鼎立，构成一个静态系统。多少年来，形成了以低工资、高就业、低消费、多福利为特征的用人制度。这种无所不包的制度（小至幼儿园，老至敬老院）在五、六十年代推行计划经济体制下起到了一定的作用，保证了国民经济的持续发展，为国家“一五”、“二五”计划的实现作出了较大贡献。但是，由于上述制度束缚了劳动者的手脚，从而钳制了劳动者积极性、创造性的发展。广就业、低成本掩盖了官僚主义和计划经济造成的巨大浪费。由于劳保、公费医疗等社会福利措施，造成整个社会的依赖思想和超前消费心理，增加了国家的负担——这已经构成我国用人制度上的极不合理性。对国家而言，这种不合理性表现为社会财富的无形损失；对于个人，由于没有调动积极性和发挥其创造才能，个人能力得不到充分发挥，自我实现良机被耽误，从而使整个社会显得沉闷和缺乏朝气。打