



大学生就业指导

周元明 编著

中南大学出版社

大学生就业指导

周元明 编著

中南大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导/周元明编著. —长沙:中南大学出版社, 2007. 5
ISBN 978-7-81105-535-1

I. 大... II. 周... III. 大学生—就业—基本知识
IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 063373 号

大学生就业指导

周元明 编著

☐责任编辑 唐娟

☐责任印制 汤庶平

☐出版发行 中南大学出版社

社址:长沙市麓山南路

邮编:410083

发行科电话:0731-8876770

传真:0731-8710482

☐印 装 长沙瑞和印务有限公司

☐开 本 850×1168 1/32 ☐印张 7.75 ☐字数 192 千字

☐版 次 2007 年 5 月第 1 版 ☐2007 年 5 月第 1 次印刷

☐书 号 ISBN 978-7-81105-535-1

☐定 价 18.00 元

图书出现印装问题,请与经销商调换

前 言

民以食为天，欲求生存，首务便是就业。当然，人不能光解决“吃饭”这个基本问题，根据马斯洛的人本哲学，人还有安全、归属、尊重、自我实现的需要，而无论哪种需求，都与职业的环境、待遇、准则、方式息息相关。新世纪科技文明的不断发展并未如我们预期的那样提供足够丰富的就业机会，相反，随着高等教育的普及，计划经济下的“铁饭碗”不得不被打破。大学生们在为“谁动了我的奶酪”牢骚满腹时，仍然必须冷静面对市场的选择。现实的种种境况已经反复揭示着这个真理：“凡事预则立，不预则废。”而本书则为准备参与就业淘汰赛的大学生提供了一个成功的模板。当然，通往成功理想的并不只有一条路径。因此，本书则是在前人经验基础上反复斟酌总结出的普遍结果。

本书秉承着理论结合实践的真理，既避免了空涩无味的理论宣示，又避免了纯粹案例的漫无边际，希望通过兼顾的方式将本书推广至各类读者。尤其针对目前大学毕业生找工作之前茫然、紧张、无助等心态，本书从当前的就业形势入手，渐进地谈及就业制度及政策、职业生涯规划、就业准备与调整、就业信息的收集及使用、就业自荐材料的编写、就业面试及技巧、就业协议的签定和劳动权益的保护、创业指导。可以说，本书提供了大学生就业指导所必需的一整套服务，是一本极具实用性的大学教材，也是一本可供各类求职人员参考的普通读物。

怎样才能被认可是人才？只有在职业活动中展现自己才华的人才能被认可为人才。但愿每一个读了本书的同学都能乘风破

浪，用科学的方法和策略在“求职战”中以骄人的“战绩”实现理想就业，成为一名为社会认可的人才。

周元明

2006 年 12 月

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 大学生就业形势	(2)
一、中国高等教育已进入大众化时代	(4)
二、高等教育的结构性矛盾日趋显现	(6)
三、形势严峻不等于“严冬来临”	(9)
第二节 就业指导的历史与现状	(12)
一、就业指导的由来与发展	(13)
二、我国就业指导的历史与现状	(16)
第三节 就业指导的作用及其意义	(18)
一、就业指导的作用	(19)
二、就业指导的意义	(21)
第二章 大学生就业制度与政策	(25)
第一节 我国高校毕业生就业制度历史回顾	(25)
一、计划经济体制下的高校毕业生分配制度	(25)
二、我国高校毕业生就业制度的改革与实践	(27)
第二节 现行的高校毕业生就业制度	(30)
一、就业工作管理体制	(30)
二、具体制度	(32)
三、高校毕业生就业市场制度	(39)
四、人事代理制度	(43)

第三节 高校毕业生就业政策	(45)
一、宏观政策	(46)
二、具体政策	(51)
第三章 大学生职业生涯规划	(56)
第一节 职业生涯规划的意义	(58)
第二节 制订合适的目标	(62)
第三节 认清自己的气质	(67)
第四节 了解自己的性格	(73)
第五节 发现自己的优势	(81)
第六节 职业生涯规划的步骤	(88)
第四章 大学生就业的准备与调整	(92)
第一节 知识准备	(93)
第二节 能力准备	(97)
第三节 心理准备	(104)
第五章 大学生就业信息的收集及使用	(120)
第一节 就业信息的基本范畴	(120)
一、就业信息的基本特性	(121)
二、就业信息的发展	(123)
三、就业信息的内容	(124)
第二节 就业信息的获取	(126)
一、就业信息收集的原则	(127)
二、就业信息收集的方法	(128)
三、就业信息收集的渠道	(129)
四、利用互联网收集就业信息	(136)
第三节 就业信息的处理	(141)

一、就业信息处理的过程·····	(142)
二、就业信息处理的技巧·····	(143)
第六章 大学生就业自荐材料的编写 ·····	(147)
第一节 自荐材料的概述 ·····	(147)
一、个人简历·····	(147)
二、求职信·····	(152)
三、其他材料·····	(157)
第二节 自荐材料的个性化设计及禁忌 ·····	(159)
一、自荐材料的个性化设计的特点·····	(159)
二、如何编写个性化的自荐材料·····	(160)
三、自荐材料的误区·····	(165)
第七章 大学生就业面试的内容及技巧 ·····	(168)
第一节 面试的种类和内容 ·····	(171)
一、面试的种类·····	(171)
二、面试的内容·····	(173)
三、公务员面试的通用测评要素·····	(177)
第二节 面试前的准备工作 ·····	(184)
一、了解招聘单位的相关情况·····	(184)
二、面试前的基本情况准备·····	(185)
三、面试前的心理和知识准备·····	(186)
四、面试前的仪容和服饰准备·····	(187)
第三节 面试时的应答技巧与策略 ·····	(188)
一、面试中一般应答技巧·····	(189)
二、面试中经典问题回答·····	(192)
三、面试中敏感问题回答·····	(194)
四、面试应注意的其他要点·····	(199)

第八章 大学生就业协议的签订和劳动权益的维护	
.....	(202)
第一节 就业协议书	(202)
一、就业协议书的概念和作用	(202)
二、就业协议书的格式和内容	(203)
第二节 签订就业协议书	(204)
一、签订就业协议的方法	(204)
二、签约时的心理调适	(204)
三、违约手续的办理	(205)
第三节 劳动合同及相关法律问题	(206)
一、劳动合同	(206)
二、就业的相关法律问题	(208)
三、应注意的其他问题	(209)
第九章 大学生创业指导	(213)
第一节 创业计划	(213)
一、创业知识及技巧的积累	(214)
二、创业素养与能力的准备	(214)
第二节 创业实践	(217)
一、我国大学生创业的基本状况	(217)
二、如何正确创业	(220)
三、创业建议与基本流程	(224)
第三节 创业冷思考	(226)
一、创业八大忠告	(227)
二、大学生创业存在的误区和问题	(229)
三、中外大学生创业的比较	(232)

第一章 绪 论

人类社会刚刚跨入 21 世纪,中国高等教育就以超前的速度迈入了大众化时代,于是“扩招”、“求职”、“就业”便成为高等教育大众化时代备受关注的敏感话题。特别是就业问题,更是学生、家长和社会关注的热点,并引起党中央和国务院的高度重视。连续几年的扩招,使中国高等教育迅速走上大众化,加之我国建设社会主义市场经济体制的步伐不断加快,整个教育体制(包括大学生就业制度)的改革面临着新的形势。

求职择业不同于学习期间的实践,它是要找到一个适合自己的工作岗位,并能在这个岗位上充分发挥自己的作用,实现自己的价值。中国社会飞速发展,经过几年学习的大学生在毕业时,社会需求和当年入学时的情况发生了很大的变化。新的就业制度要求大学毕业生正确面对当下新的就业形势,了解社会需求信息,树立正确的择业观,增强择业意识,掌握求职技巧,不断提高主动适应社会需求的能力。大学毕业生求职前必须从宏观上了解国家的有关政策,从微观上了解自己所学专业就业的基本情况。开设就业指导课程,就是为了帮助大学生适应高等教育大众化时代就业的新形势,做好就业准备,成功迈入社会,扬长避短,从而实现自己的人生价值并为祖国的现代化建设贡献自己的聪明才智。

第一节 大学生就业形势

都说大学生就业难，究竟难到什么程度？从一些即将毕业的大学生的亲身体会中也许可以管中窥豹。

“连新西装的纽扣都挤掉了”

“各种各样场合，我加起来投了差不多 80 份简历，到目前为止，一共只有 2 个面试，而且后来都没有下文。”南方某大学一位金融专业研究生这样说。

“今年的工作真很不好找，双选会人多得要命，招我们专业的企业也不多，我们大部分都是直接和企业联系，但目前似乎班里还没有找到工作的同学。”广州一所大学传播系的大四学生小聂这样告诉记者。他们系里把广州大一点的广告公司和其他可能需求传播专业毕业生的单位名录做成了小册子，每个学生发一本。

“没办法，很多人就只好考虑考公务员、出国或者考研了。”小聂的班里有 80 人，他说大约有四分之一的人打算出国，四分之一的人打算考研，还有大约四分之一的人报考了公务员，“不过大家考公务员都不过是尝试一下而已，因为竞争太激烈了，能考上的几率不亚于中大奖。”

小张是中部城市武汉一所大学中文系的本科生，她讲述了一次参加双选会的经历，“到了那里才真正体会到什么叫人山人海。不算大的地方，居然挤了 2 万人。稍好一点的单位要不招聘人员根本就没去，要不就排长队，投一份简历得好几个小时。有一个同学穿了刚买的新西装去双选会，结果居然把扣子都挤掉了。”

在许多人眼中，那些在跨国公司实习的毕业生是幸运儿，而 3 个月来一直在 NEC 通讯（中国）有限公司实习的张祥并不这样想，“现在用人单位非常注重实践经验，我希望能够留下来。不

过，公司里像我这样的实习生有 10 个，最多时有 20 个。按照以往的经验，能留下来的很少，公司人力资源总监已经和我讲过了。”眼下他只能一边实习一边找工作。

把公务员考试都考遍了

在许多人眼中，学历越高就业之路也就越平坦。然而“待字闺中”的研究生们看来，情况似乎并不是这样。

“我们这一届的研究生是最惨的，本来就是第一届扩招的研究生，又赶上研究生学制改革，两届学生一起毕业。人多了企业挑得很，我们去投简历，人家一看不是名校的，根本就不感兴趣。”小邓是深圳一所大学金融系的研究生，班里一共有 15 个人。他所说的学制改革是指 2004 年启动的研究生学制由三年改为两年，当时率先启动改革的都是名校。

“我们班到目前签约的只有一个人，隔壁班也一样，整个研究生院文科学生都差不多，理科的会好一点。大家都说文科学生就业面广，机会多，其实就像大海捞针一样，反而是理科学生目的明确，找工作容易一些。”小邓这么抱怨，“我们把公务员考试都考遍了，国家的、广东省的、广州市的、深圳市的、人民银行的、证监会的，能考的都考了。大家都知道希望不大，也就试一试。”

名校的情况会不会好一些呢？“我们情况其实也好不到哪里去。双选会上投的简历也没什么效果，各个现场招聘会我投了三四十份简历，到目前为止也没几个面试机会。”小刘是武汉大学 2006 年毕业的 8000 多名研究生之一，他的班里有 27 人，到目前为止签约的也就一两个，而前两年这个时候好歹也有 30% 以上。

“现在企业变得理性多了，以前只看学历，现在很多银行招人根本就不要研究生。我投了十几份简历到银行，基本上囊括了所有大一点的银行，就没有一个面试机会。同学们都猜可能是我

年龄太大了，因为班里有两个年纪小一点的女生被通知去面试了，尽管最后也没有被录用。”小刘说。

“原本我还想留在深圳或者广州，现在啊，根本无所谓了，能在珠三角地区找到一份工作就不错了，有时候甚至觉得连回长沙都愿意，病急乱投医啊。”广州某学校财务专业一位年龄偏大的研究生这样说，而此前他根本没有考虑过回家乡湖南工作。

——转自中华英才网

一、中国高等教育已进入大众化时代

20 世纪 90 年代末，知识经济初露端倪，加快发展高等教育成为世界性大潮，各国纷纷提出自己的奋斗目标。最早从发展高等教育中获益的美国，甚至提出了要让每个公民都接受高等教育的宏伟计划。一向强调发展中国家要倾力发展基础教育的联合国教科文组织，也发表了一项研究报告，指出高等教育对发展中国家的特殊重要意义。

1999 年 6 月，全国教育工作会议刚刚结束不久，高校扩招决策立刻出台，一直稳步发展的中国高等教育开始了跨越式发展的历程：2002 年全国普通高校毕业生达 145 万，2003 年达 212 万，2004 年总数为 280 万人，除了要解决 280 万大学生的就业，还有将近 200 多万的中专毕业生需就业，2006 年这个数字达到 413 万，比 2005 年增加 75 万……再来看大学生待业的人数：2001 年 34 万大学生待业，2002 年 37 万，2003 年 52 万，2004 年 69 万，2005 年达到 79 万，2006 年也是不容乐观……

严峻的就业形势对大学毕业生的就业选择产生了深刻的影响。其中最明显的是，持续的就业高压催生了近百万“考研大军”。据初步统计，2004 年全国报考攻读硕士学位研究生约 94.5 万人，比 2003 年净增 14.8 万人，创历史新高，其中应届本科毕业生占 50.2%，比 2003 年增长 23.4%。然而由于各种原因，我国目前的研

究生录取率仍然是很低的,2003 年录取率为 25.5%,2004 年录取率为 24.6%,反而下降了。另外,严峻的就业形势还带来了大学毕业生月薪水平的下降。据《厦门日报》报道:本科生月薪期望值降至 1500 元,这是全国高校的平均水平。

度量“高等教育大众化”的指标是高等教育的毛入学率,即在校 生与适龄人口之比。20 世纪 70 年代初,美国著名教育社会学家马丁·特罗教授在《从大众向普及高等教育的转变》和《高等教育的扩展与转化》中提出了高等教育发展阶段划分的理论:当一个国家适龄青年中接受高等教育者的比率在 15% 以下时,属于英才高等教育阶段;15%~50% 为大众化高等教育阶段;50% 以上为普及化高等教育阶段。这一划分标准,现在通常被作为国际通行指数,用来衡量一个国家的高等教育发展水平。我国高等教育的毛入学率从 1998 年的 9% 上升到 2001 年的 13.3%,2002 年末,这个数字已接近 15%,到 2005 年,我国高等教育毛入学率达到 15%,据预测,2020 年将达到 30%,达到高等教育大众化的标准。上海市教育科学院院长胡瑞文这样评价说:“3 年扩招使我国高等教育总规模增长了近 1 倍,创造了世界高等教育发展史上的奇迹。”美国从 1901 年开始用了大约 40 年才进入大众化高等教育,日本大约在 20 世纪 60 年代到 70 年代中期完成了从精英阶段到大众化阶段的过渡,英国也在这个时期,用了 12~13 年走完精英教育到大众化教育的历程。中国仅用短短几年时间,就走完了英、法、德、日等发达和新兴工业化国家用十几年甚至几十年才完成的高等教育由精英到大众化的转变。

在高等教育进入大众化阶段的条件下,大学生就业形势发生了根本性的变化,并呈现出一些新的规律和特点:

1. 大学毕业生的就业由“精英”走向“大众”

马丁·特罗的《从英才向大众高等教育转变中的问题》一文分析了英才、大众和普及三个阶段高等教育的特征,其中在英才

教育阶段,高等教育是稀缺资源乃至社会特权;而在大众化教育阶段,接受高等教育将成为相对多数人的权利。因此,大众化教育阶段与英才教育阶段相比,普通大众均可进入大学,大学生已经不能再统称为“天之骄子”。

进入高等教育大众化阶段后,上大学不再需要“千军万马过独木桥”,大学生不再是计划经济体制下的“宠儿”,大学生的就业同普通老百姓一样,不再实行统包统分,而是要公平地参与社会竞争。这样一来,一部分大学生通过竞争进入社会的精英岗位,同时也必然会有一部分从事与大众化相适应的“蓝领工作”。在高等教育已经大众化的国家,特别是德国,这也是一种普遍的就业现象,大学生所从事的都是基层的一般性工作。

2. 大学生就业市场进一步由“卖方”走向“买方”

当高等教育处在“精英教育”阶段时,高等学校毕业生供给小于社会需求,就业市场中大学毕业生供不应求。随着高等教育的迅速发展,大学毕业生数量急剧增加,大学毕业生与社会需求之间的关系由“供不应求”转为“供需平衡”,直至“供过于求”,大学生就业基本趋于市场化,价格机制在就业市场的调节作用越来越大。大学生就业工作由过去的“卖方市场”转向“买方市场”,这是一个不以我们个人意志为转移的、历史性的转化,也是大学毕业生就业工作面临新形势的一个重要标志。在今后相当长的时间内,高等学校毕业生不同层次间挤占岗位的现象将是一个渐强的趋势:相同专业的毕业生,名牌校与普通校之间的培养质量和特色的竞争将格外激烈;毕业生整体求职的成本和时间将扩大和延长;毕业生整体的薪酬水平也将有所下降。

二、高等教育的结构性矛盾日趋显现

就业难的一个重要原因是高校毕业生就业存在结构性矛盾。从地区看,毕业生选择的就业地点仍集中在北京、广东、上海及

其他沿海经济发达地区,而选择中部地区和西部地区的比例则非常小,人才的地区供需矛盾十分严重。虽然东部一些中心城市出台了限制人口的政策,但仍然吸纳了全国 50% 以上的高校毕业生,而西部不足 20%。从就业层次来看,高校毕业生“重心”下移受阻,由于失业人员、中学毕业生、农民工等的抢占,一些低端岗位被占领。从院校及学历看,用人需求向重点大学及研究生集中,一些地方院校的高校毕业生就业难度增大,高职高专毕业生仍然是就业的难点和重点,而且由于研究生扩招较快,社会的有效需求赶不上其快速增长,研究生就业率也出现下降的趋势。从学科专业看,工科和应用性较强的学科专业就业形势较好,而一些文科专业就业出现困难。就总体而言,近几年来,工科类大部分专业仍供不应求,比如计算机、自动控制、通信工程、电子工程等专业的需求量仍较大,而文科类专业,如思想政治教育、经济法,甚至前几年非常热门的国际金融、企业管理等专业需求量较少。加之国有企业的改革,国家机关和企事业单位的编制压缩,下岗人员日益增多,而高校的毕业生却在逐年增多,从而使得就业形势更加紧张。

以上只是从宏观的角度展现了教育与就业存在的不均衡性。为什么大学毕业生会出现结构性失业?从大学生的就业目标指向和用人单位对大学生的客观评价或许可以透视症结所在。

通过对百所高校 5000 多名学生和 40 多家用人单位的调查分析,团中央学校部与北京大学公共政策研究所联合完成了 2006 年“关于大学生求职与就业状况的调查报告”。该项调查显示:对于大学生而言,薪酬、地域、发展机会成为大学生就业的“风向标”。截至 2006 年 5 月底,在接受调查的百所高校 5000 多名应届本科毕业生中,已签约和已有意向但还没有签约的占 49.81%,不想马上就业的毕业生占 15.02%,而没有找到工作的毕业生比例为 27.25%。从参加调查的学生所属专业看,“已签约”和“已有

意向但没签约”的比例分别为：农学 78.38%、管理学 58.02%、工学 55.44%、法学 37.85%、教育学 33.33%、医学 31.01%。其中，在被视为冷门专业的哲学和历史学，毕业生中“已签约”和“已有意向但没签约”的比例分别达到 40.35% 和 51.85%。这一结果与人们的一般认识有一定距离。薪酬一直被视为大学生就业的重要因素，根据此次调查的统计结果，大学毕业生大多已走出开价虚高的误区，有 66.10% 的毕业生将月收入定位在 1000 ~ 2000 元之间。在就业地区的选择方面，大学毕业生“重东部，轻西部”、“重大城市，轻中小城市和农村”的想法仍没有得到明显的改观，仍有 45.93% 的大学生担心到基层和西部工作会限制个人的发展，有 60% 以上的大学毕业生对到基层和西部工作持不太赞成的态度。

报告对 44 位不同类型用人单位的人事部门、人力资源部门负责人所进行的访谈结果显示，从用人单位对大学毕业生各种能力的要求的普遍性来看，要求最多的是环境适应能力(65.9%)，其次是人际交往能力(56.8%)，然后依次是自我表达能力(54.5%)、专业能力(47.7%)和外语能力(25%)。有 34 家用人单位认为大学毕业生存在期望过高的情形，主要表现在薪酬、地域、个人发展机会、职位要求、行业要求、假期要求和要求专业对口等方面。另外，用人单位对大学课程设置方面的认识似乎比大学生更明确。在接受访谈的 44 家单位中，有 26 家用人单位认为当前的课程设置不合理，其中 22 家用人单位明确提出当前大学教育中的课程设置不合理是大学生就业难问题的一个关键因素。

根据一项调查显示，企业对已经聘用的大学生的满意度一般，在企业看来，大学生对企业薪酬福利的要求，仍处于偏高状态，认为大学生要求的薪酬福利合适的仅占被调查企业的一半。这说明大学生在毕业时对自己第一份薪酬的期望和企业所能给予