



21世纪课程教材
Textbook Series for 21st Century



大学生

就业指导

新编



《大学生就业指导新编》编写组 编

Employment Guide for College Students



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

第1版(2002)目次

大学生就业指导新编

《大学生就业指导新编》编写组 编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导新编/《大学生就业指导新编》编写组编. —北京:北京大学出版社,2004.8

(21世纪课程教材)

ISBN 978-7-301-07538-8

I. 大… II. 大… 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(2004)第 057829 号

书 名: 大学生就业指导新编

著作责任者: 《大学生就业指导新编》编写组 编

责任编辑: 张冰

标准书号: ISBN 978-7-301-07538-8/G·1249

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn> 电子信箱: zbing@pup.pku.edu.cn

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62765014

出版部 62754962

印 刷 者: 北京飞达印刷有限责任公司

经 销 者: 新华书店

787 毫米×980 毫米 16 开本 20 印张 320 千字

2004 年 8 月第 1 版 2007 年 11 月第 5 次印刷

定 价: 29.80 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话: (010)62752024 电子信箱: fd@pup.pku.edu.cn

《大学生就业指导新编》

编 写 组

主 编：秦自强 王 刚

副主编：马荣安 李晓东 李静波

参 编：何益明 熊志财 陈文华 秦之香 陈中桂
赵中国 陈 慧 舒 敏 王 强 魏俊益

主 审：唐朝纪

副主审：蒋 俊

序

物以稀为贵。过去,我国大学生数量少,毕业生就业是不成问题的。进入21世纪后,我国大学生就业难的问题出现了,原因是多方面的。1998年我国高校扩招以来,办学规模、结构层次都比较好地满足了我国经济社会发展的需要和广大人民群众接受高等教育的需求,高等教育实现了跨越式发展,已经从精英教育迈入大众化教育阶段,使更多的人有机会接受高等教育,必将带来整个国民素质的提高,无疑是一件大好事。但是,由于我国经济体制改革的深化,经济结构的调整,市场竞争的加剧,对人才需求提出了更高的要求,加之高教结构的不尽合理,教育质量有待提高,毕业生就业期望值较高,毕业生供需矛盾客观存在,毕业生就业难的问题凸显。

出口畅,入口旺,中间质量是保障。做好高校毕业生就业工作意义重大。党中央、国务院对高校毕业生就业工作十分重视。我国高校毕业生数量与经济社会发展的需要相比不是多了,而是不足,与发达国家相比还有很大的差距。要实现“三个转变”,把人才资源转化为人才资本,全面实现小康目标,必须进一步加大高校改革发展力度,主动适应经济社会发展需要,努力提高办学质量,办出学校特色,树立品牌意识,精心做好毕业生就业工作,实现高校良性循环,把高校毕业生就业工作提高到一个新水平。

认真践行“三个代表”重要思想,坚持科学的发展观,必须以人为本,依法就业。近年来,我国高校积极探索毕业生就业工作的新路子,结合自身实际,总结新鲜经验,采取有力措施,毕业生就业形势总的是好的,可喜可贺!现在,部分长期从事大学生就业工作和教学的高校老师,利用业余时间编写了《大学生就业指导新编》教材,该书吸收了当前就业指导的一些新思想、新观点,在体例安排上更加适合学生学习,也方便教师教学。本书不仅向学生讲授了就业的一些基本理论常识,政策法规,而且还辅以丰富的案例,深入

浅出,可读性强,是当前就业指导教材中为数不多的一本好教材,当然,就业指导也是一个涉及学科知识较广,政策性实践性也较强的一门学科,新编教材中难免存在许多不足,需要在实践中修正丰富。但能为当前大学生就业指导当好良师益友,也不枉编者们的呕心沥血了。

是为序。

唐朝纪

2004年7月

前 言

海阔凭鱼跃，天高任鸟飞。随着我国社会主义市场经济的不断完善，劳动就业制度改革的进一步深入，人才市场也日趋完善，并呈现出前所未有的活力。当今的大学毕业生就业，主渠道已不再是国家的计划分配了，人才市场已成为当代大学生就业的重要途径。大学生获得了选择职业的自主权，同时也迎来了人才竞争的挑战。这是一种崭新的就业模式，它给大学生提供了自由翱翔的空间，也对大学生提出了更高的要求。大学生就业已基本进入了“自主择业”的时代。

为了适应新的大学生就业制度，全社会范围内的大学生就业指导与服务体系正在建立。各级政府有专门的大学生就业指导机构；各级人事部门为大学毕业生就业提供相应的服务；各类大学生就业市场不断发展和完善；各高校设立了大学生就业指导办公室或大学生就业指导中心，校内开展了就业政策咨询、心理咨询和就业信息服务；每年定期召开的各类“双选会”、“招聘会”架起了毕业生走向社会的桥梁。

尽管如此，目前大学生就业还是出现了前所未有的严峻形势，毕业生普遍感到就业难，不要说自己理想的工作不好找，就连专业对口的工作都不容易找，有时还要不断地降低择业标准才有就业的机会。这种情况的出现，令许多大学生感到不知所措，他们往往首先想到的是，希望有人能帮助自己找到满意的单位。这在一定程度上反映了不少毕业生在就业问题上还存在着“等待”、“依赖”的现象，“主动求职”意识和“职业发展”意识不强。虽然有了自由翱翔的空间，却没有自由翱翔的意识和能力。

大学生通过人才市场自主择业，一是要具备一定的专业技术知识和技能，二是要具有自我职业发展的能力。具有一定的专业知识和技能，仅说明已经具备了胜任某项工作的基本条件，而要在激烈的市场竞争中，尽快找到

适合自己的岗位,并在更为激烈的竞争中迅速提升自己,使职业向更高的层次发展,则需要较强的自我职业发展能力。

因此,培养全面发展的具有一定专业知识和能力,又具有较强的职业发展能力的当代大学生,就成为高校的重要任务。其中大学生就业指导愈来愈显示其重要作用。加强就业指导,除了要给大学生提供全方位的就业咨询服务外,还要注重大学生职业发展知识教育和职业发展技能的培养。

本书正是立足于增长大学生职业发展知识和技能而编写的,旨在通过贯穿大学全程的课堂教学和实践环节,提高大学生的成才能力、求职能力、职业适应能力、自我提升能力等职业发展能力。

本书在编写过程中,借鉴了国内外关于大学生就业指导理论研究的部分成果,特别是在吸取了全国高校学生信息咨询与就业指导中心组编的《大学生就业指导》教材的成功经验的基础上,从宜教宜学的目的出发,既有理论概括,又有案例引导、思考实作,融理论、知识、趣味和思维创新于一体,为大学生提供系统化、实用化、全程化和针对性强的就业指导思路。

本书由长期在高校担任就业指导课教学的教师和从事就业指导工作的同志编写。编写过程中参考并引用了部分网站、教材、专著中的一些文章,谨对作者表示衷心的感谢!也请由于各种原因,尚未与我们联系的作者或相关机构与本书编写组联系。

原四川省教育厅副厅长、省人大教科文委员会主任、教育家唐朝纪教授在百忙中亲自审阅全书,并欣然为本书作序,在此我们表示衷心感谢。

由于编写人员水平有限,教材中缺点、错误在所难免,诚恳希望读者批评指正。

编者

2004年7月

目 录

第 1 章 绪论 /1

第一节 就业基本知识 /5

第二节 就业指导的历史和现状 /10

第三节 大学生就业指导课的内容 /13

第四节 学习大学生就业指导课的意义和方法 /19

第 2 章 职业与职业理想 /27

第一节 职业及其发展新趋势 /29

第二节 职业评价与职业流动 /44

第三节 职业理想 /54

第 3 章 就业制度与就业环境 /68

第一节 现行的大学生就业制度 /70

第二节 大学毕业生就业市场 /80

第三节 大学生就业环境因素 /83

第 4 章 择业的观念和原则 /95

第一节 择业观念 /97

第二节 择业原则 /107

第 5 章 职业生涯设计 /118

第一节 职业生涯概述 /120

第二节 职业生涯设计的意义和特点 /128

第三节 大学生职业生涯设计的主要内容及方法 /132

目 录

第 6 章 大学生就业的自我准备 /155

第一节 就业的知识准备 /156

第二节 就业的能力准备 /163

第三节 就业的心理准备 /169

第 7 章 就业程序与技巧 /195

第一节 就业程序 /197

第二节 求职技巧 /207

第 8 章 就业协议与就业权益 /243

第一节 就业协议 /245

第二节 毕业生就业权益 /257

第 9 章 角色转换与创业 /281

第一节 实现角色转换 /283

第二节 尽快适应社会 /289

第三节 艰苦创业,谱写人生辉煌乐章 /298

第1章

绪论



学习目标

- 1 了解就业与就业制度的基本知识
- 2 认识我国劳动就业制度改革的基本趋势
- 3 了解就业指导课的基本内容和学习方法



引导案例

今年是高校扩招生走向工作岗位的第一年,很多应届的大学生已经在为就业奔波了。一下子有那么多人要找寻自己的职场起点,心里有巨大的就业压力是正常的事情。而这样的压力,竟然在大三学生的身上也感到了沉重。

其实,现在纯粹的读书阶段与纯粹的就业阶段之间的界限已经模糊。就像这一案例的主人公所说的“早做打算”,学生时代,就要为将来的职业早做准备。

我目前是个 20 岁的大三学生,但我急切希望得到关于我将来就业方面的建议和意见。我是计算机本科的大三学生,非上海籍,大学前两年在学校的无锡校区度过,今年来到学校的上海校区。

也许并不早了,但也没有办法了。

过去的两年,校区里学风懒散,而且上面只有一届学生,对大学里该干什么,毕业后要做些什么也不清楚。由于对未来的迷茫、彷徨,及家庭里的一些纠葛等原因,我回忆起来,并没有学到什么。所幸两年里均拿到了奖学金,对父母稍有交待。但自己对自己无疑是不满意的。而且,如今的我已经变得十分的懒散了,在生活态度上并不积极,满足现状,没有自学的习惯,不刻苦。我觉得环境也带给自己很大的影响,因为周围没有人比较认真地学习,起码我没看到,而且又可以很轻松的混下去。

到了上海后,由于环境的原因,成长的原因,我意识到,我已经大三了,没有时间没有资本再去挥霍了。经过考虑,我决定毕业后直接就业。我看过一些报纸、杂志、网站的文章,意识到,如今找工作并不容易,由于扩招的关系,由于 IT 业成熟等原因,学计算机专业的我找工作很难了,我要早做打算(也许并不早了,但也没有办法了)。

我不知道要怎么去了解自己的职业取向。我曾做过一个职业感觉心理测试……

很多文章提到过,找工作要首先明确自己的性格、兴趣,确定自己的职

业取向。我不大知道要怎么去了解自己的职业取向。我曾做过一个职业感觉心理测试,也不知道正不正规,反正有几百个选项,结果出来说是适合艺术方面的,如设计、写作等。我不是不喜欢这些东西,问题是我的专业是理科的,是计算机。不知道那些所谓的职业取向到底要怎样确定呢?别人都觉得我很乐观,很开朗,很可爱,这是别人对我的一贯评价,我也理解,因为我和同学、兄妹们都是大大咧咧的,说话又大声,笑笑闹闹打成一片。可我自己倒不觉得那是我的全部性格,因为,我自己常常觉得悲观,对未来觉得迷茫,也很难控制自己的情绪,老是让自己陷进心痛的感觉里。

而说起兴趣,我喜欢看小说,喜欢看漫画,喜欢画画,我在大二暑假时,执意地去学过素描,因为觉得喜欢。对于计算机,我自己也还不明了自己的感觉,反正不会觉得单调和讨厌,也不像别的女生那样觉得有多复杂有多烦。现在看来还是得靠这个吃饭,毕竟这是我的专业。可是我觉得自己学得并不扎实,也并不深,毕竟,大学里的期末考试比较容易应付。我也有一门辅修的专业是英语,我很喜欢英语,大概是多了一个了解世界的渠道吧,而且辅修的老师也很好,可是,虽然我过了英语六级,但是在听说上还有一些问题,也就是说英文并不出类拔萃。我曾想过要去考现在正热的中高级口译,可是又有点迟疑,不知道英文对自己将来的职业是否有那么大的作用,因为英语的学习是要连续的,如果我的职业对英语的要求不高的话,那就不必花那个钱费那个精力了。我是比较现实的,只求毕业时有一份可以自立的、有发展前景、有挑战的工作,对英语的兴趣可以先放在一边。

另外一个让我担忧的问题是,我没有任何工作经验,而我已经大三了,而且听说现在的实习机会很少,我又不知道通过什么途径去找。其实,要是寒假有好一点的计算机方面的公司的实习机会,我就不回家过年了,在上海好好学习、工作。而且我又没有什么特长,没有自信自己去找公司要求实习。

到底我要找一份什么样的工作呢?就算是在计算机的行业里,也是有各种划分的,怎样才可以知道自己要什么样的工作呢?

前几期的《申》报里介绍了保险业,我觉得这个行业很吸引我,因为我是个有点急功近利的人,那种靠自己的努力和汗水可以得到、看得见成就的工作,我觉得很憧憬。可是,我又担心,我是计算机专业加英语辅修的,和保险好像没什么关系,而且我担心进去,因为一开始没有保障的缘故,不能马上

自立,怕连房子都租不起。

其实想想,自己在将来的职业上的担忧还包含着自己的畏难情绪,也许真到了没有饭吃的地步,一切就迎刃而解了。可是还是希望现在好好做些准备。而且我觉得自己并不是很差,只是平凡了些,这可能会成为应聘时的致命伤。我自认为很诚恳,有责任心,愿意学习,学习能力也很强,可是这些在应聘上都没有什么东西来证明,让人相信。

真烦!长大了就什么都要操心了。



基本知识

在这个案例中,主人公所面临的毕业前的困惑是目前高校大学生普遍面临的问题,这给我们现在的就业指导提出了一个严峻的事实,如何开展好大学生就业指导业已成为当前高校就业教育和职业指导的重要课题,其重视程度已经得到政府乃至全社会的广泛认同。

随着我国高等教育改革的进一步推进,高校毕业生就业制度改革取得了明显成效。打破了毕业生就业由国家“统包统分”、“包当干部”的传统就业模式;规范化的毕业生就业市场已经初步建立;国家宏观调控、各地政府和学校推荐、学生和用人单位双向选择的就业模式也已基本建立。

在这种形势下,对大学生进行科学、有效的就业指导就成为高校对学生教育的一个重要内容。

开展大学生就业指导,开好就业指导课是其中的一项重要内容,当前大学生就业指导也越来越引起大家的重视,许多高校也陆续将其作为大学生的一门必修课。

要上好这门课,首先要了解就业与就业制度的基本知识,认识我国劳动就业制度改革的基本趋势,了解就业指导课的基本内容和基本的学习方法。

第一节 就业基本知识

一、就业与就业制度

(一) 就业

所谓就业,一般而言,是指劳动者同生产资料相结合,从事一定的社会劳动并取得劳动报酬或经济收入的活动。就业应具备三个条件:一要从从事社会劳动;二要得到社会承认;三要有报酬或收入。

就业是个复杂的社会经济问题,具有以下主要特征:

1. 社会性

就业的社会性是指,就业总是受到社会关系的推动和制约,总是同社会的现状与发展密切相关。人的社会性决定了就业同样具有社会性,就业不是孤立存在的。

2. 经济性

就业的经济性是指,就业是一种有报酬或收入的社会劳动,是人们获得生活资料的主要手段。正由于就业的经济性,劳动者才得以维持生计,并不断满足物质和文化生活的需要,使得劳动力再生产的条件不断完善。

3. 变动性和相对稳定性

就业的变动性是指,劳动者就业岗位不是一成不变的,而是有变化的。生产力水平的提高、社会分工的不断发展、社会经济结构和产业结构的变化,以及劳动者的自身要求都会导致岗位的变换。

就业的相对稳定性是指劳动者就业岗位的稳定性,这种稳定性是相对的。就业岗位对劳动者知识、技能和素质有一定的要求,要提高劳动者的劳动效率也要求具有相对稳定性。

(二) 就业制度

所谓就业制度,是指直接或间接约束劳动者就业的规则、程序的总称。就业制度有广义和狭义之分,广义上包括雇用解雇制度、用工制度、就业培

训制度、就业服务制度、辞退退休制度等等,狭义的就业制度仅指雇用解雇制度和用工制度。雇用解雇制度是劳动就业制度的核心,它反映着某种就业制度的基本特征。所以就业制度主要指狭义的就业制度,它反映社会劳动者的配置方式和用工制度两方面的问题。

社会劳动者的配置方式也就是雇用解雇制度,它反映了如何处理国家、用人单位、劳动申请者三者之间关系的基本问题。主要表现在劳动者的就业及用人单位的雇用和解雇的实现方式上。配置方式有两种:契约雇用方式和行政配置方式。见下表:

	劳动者就业和用人单位的实现是通过	个人和单位在就业和用人的问题上	解雇问题上
契约雇用	市场调节	有自主权	有较大灵活性
行政配置	行政命令	无自主权、被动地分配和安置	没有灵活性、无自主权

用工制度反映的是劳动申请者一旦进入用人单位后将与用人单位保持一种什么样的关系。在契约雇用方式下,劳动者与单位之间仅是一种契约关系,通过签订合同来规定双方的责、权、利;因而有较灵活的辞退和辞职制度。在行政配置方式下,劳动者与单位之间保持终身固定的劳动关系。

就业制度寓于社会制度之中,尤其是决定于经济制度,并与一定的历史背景、民族文化有着密切的关系。

就世界范围而言,就业制度的基本类型可以划分为三类。

1. 契约雇用就业制

契约雇用就业制是指,以劳动力市场为基础,劳动力作为商品,通过商品交换的方式实现劳动者与用人单位之间的联系;政府基本不干预市场运行,只在创造一个与国家经济发展水平相适应的就业环境和加强立法等方面发挥作用的就业制度。

契约雇用就业制按其灵活性可分为自由契约雇用制和终身契约雇用制。

2. 行政配置就业制

行政配置就业制是指,政府用行政手段,把劳动者统一分配到用人单

位,使劳动者以固定的劳动关系与用人单位保持终身制的一种就业制度。

其特点主要表现在三个方面:

其一,充分就业。在传统计划经济体制下,充分就业是社会主义优越性的体现,也是社会主义生产资料公有制的基本要求。因此,充分就业和计划配置劳动力资源是无可非议的。

其二,对社会劳动者实行统包统配。凡是到法定劳动年龄有劳动能力的人,政府一律提供就业岗位、分配工作。就业主体似乎不是个体的人,而是政府的职能部门,个人没有择业的自由,单位也没有择人的权利。

其三,劳动者一旦进入用人单位,便和用人单位确定终身的劳动关系。劳动者无论是在单位内部还是在社会范围内都难以流动,用人单位也无权根据实际情况来决定用工数量的增减。

3. 契约为主、宏观调控为辅的就业制

我国目前实行的就业制度就是通过市场的基础性调节,劳动者与用人单位确定劳动关系;同时政府部门也通过宏观调控对艰苦行业或边远地区采取政策性的倾斜,解决行业与行业、地区与地区之间的不平衡。

二、我国劳动就业制度改革的基本趋势

我国传统的劳动就业制度是与单一的高度集中的计划经济体制相一致的,在保证重点、有计划的配置劳动力资源方面起到了重要作用。但弊端也非常明显,尤其是不能适应市场经济发展的需要,改革理所当然。

(一) 我国劳动就业制度改革的指导思想和总体内容

我国劳动就业制度改革的指导思想是:根据促进经济发展和提高劳动效率的需要,加快劳动就业制度改革的力度,加快改革步伐,逐步建立与社会主义市场经济体制相配套的劳动就业体制。

这个体制既体现了劳动力资源的配置方式,也体现了用工制度。

这个体制具体由三个制度和三个体系构成。

◇ 三个制度:

一是分类管理的人事制度,即根据各自的不同特点,分别建立适合于政府机关的国家公务员制度、适合各类事业单位的人事管理制度和逐步建立