

全国高等学校教材

大学生就业指导

(第三版)

全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心 组编



38-43

3)

高等教育出版社

516

G447.28-43

G88(5)

全国高等学校教材

大学生就业指导

(第三版)

全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心 组编

高等教育出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生就业指导/全国高等学校学生信息咨询与就业指导
中心组编. — 3 版—北京: 高等教育出版社, 2001

ISBN 7 - 04 - 010113 - 0

I. 大… II. 全… 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 (2001) 第 043367 号

大学生就业指导 (第三版)

全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心 组编

出版发行 高等教育出版社

社 址 北京市东城区沙滩后街 55 号 邮政编码 100009

电 话 010 - 64054588 传 真 010 - 64014048

网 址 <http://www.hep.edu.cn>

<http://www.hep.com.cn>

经 销 新华书店北京发行所

印 刷 北京地质印刷厂

开 本 850 × 1168 1/32

印 张 9.5

字 数 230 000

版 次 1995 年 8 月第 1 版

2001 年 8 月第 3 版

印 次 2001 年 8 月第 1 次印刷

定 价 11.30 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

《大学生就业指导》(第三版)编委会

主 编: 瞿振元

副主编: 张继栋 罗承选 杨风云

编 委: (以姓氏笔画为序)

马俊杰 池忠军 朱 慧

刘和平 李 旭 余华青

汪歙萍 闵 辉 张敏强

陈 曦 侯宗昌 满开杰

前 言

高等学校毕业生是社会人才资源的重要组成部分，合理配置好高等学校毕业生资源，使人尽其才，才尽其用，是政府、学校的重要任务。

在社会主义市场经济发展的进程中，高等学校毕业生就业制度改革始终与其相配套，取得了显著的成效。1993年，中共中央、国务院颁发了《中国教育改革和发展纲要》，明确指出改革高等学校毕业生“统包统配”和“包当干部”的就业制度，实行少数毕业生由国家安排就业，多数毕业生自主择业的就业制度。同年11月，中国共产党十四届三中全会通过了《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》，明确提出“改革劳动制度，逐步形成劳动力市场”，“发展多种就业形式，运用经济手段调节就业结构，形成用人单位和劳动者双向选择、合理流动的机制”。这就把毕业生就业制度改革与社会劳动就业制度改革相结合，形成社会主义市场经济人才和劳动力资源配置的机制。毕业生就业制度改革在实现了中期目标（国家任务计划招收的学生，原则上仍实行学校与用人单位“供需见面”，落实毕业生就业方案，逐步推行毕业生与用人单位“双向选择”的办法）的前提下，目前已经确立了毕业生就业坚持公开、公正、择优、自愿的原则，实行国家宏观调控、学校和各级政府推荐、学生和用人单位双向选择的就业模式。实践证明，毕业生就业制度改革是积极稳妥、扎实有效的。

面对改革，人们一方面欢迎、支持，但同时也有较大压力。



随着毕业生就业制度改革和劳动人事制度改革的深化，迫切需要加强毕业生的就业指导。如果我们在毕业生就业制度改革面前，不注意就业指导的开展，不注重就业指导理论的研究和方法的总结及经验的积累，不注重研究解决毕业生就业中出现的新问题，不帮助学生做好择业前的准备，是不能适应毕业生就业制度改革以至于社会发展要求的。

综观近年来高校毕业生就业情况，有些问题值得注意和重视，尤其突出的是毕业生的择业观念问题。有些毕业生总希望选择那些工资高、待遇好、离家近的大单位，不愿到条件相对艰苦的基层单位工作。这种认识上的偏差在一定程度上造成了少数毕业生不能及时就业，有些职位空缺无法补充的状况。这个问题是毕业生就业指导需要研究的重要内容。我们认为，指导毕业生就业应注重以下几个方面。首先要帮助学生树立正确的职业价值观，指导学生通过审慎的选择走上一条既符合社会发展需要，又适合自己发展的成功之路。其次要帮助学生正确地认识自我，客观地评价自己，根据自己的个性、特长、心理素质、知识结构，选择那些能发挥自己特长和潜能的职业。第三是指导学生要有良好的择业心态和心理素质。改变那种认定一个目标，破釜沉舟、孤注一掷的择业心态。对暂时没有岗位，出现待业的情况，要有充分的思想准备。第四要做好学生择业的政策咨询和信息服务，逐步建立起需求信息服务网络。第五是择业方法的指导，要让学生在用人单位面前恰当地、实事求是地展示自己。第六是指导学生如何提高自身素质和提高适应社会的能力，树立终身学习的观念。第七是就业指导不要仅仅局限在毕业生择业这个环节上，对不同年级的学生也要针对不同特点，有计划地实施指导。第八是指导学生开拓、创新、创业，大学毕业生不仅能够适应职业的需求，而且能够创业，为自己、为社会劳动者创造新的劳动就业岗位。

以上八个方面的内容，是大学生就业指导的具体内容要求。



那么我们指导学生的目标要求是什么呢？江泽民同志在清华大学90周年校庆上的讲话对大学生提出五点希望就是我们指导学生发展的基本原则和根本要求。即指导大学生们“成为理想远大、热爱祖国的人”；“成为追求真理、勇于创新的人”；“成为德才兼备、全面发展的人”；“成为视野开阔，胸怀宽广的人”；“成为知行统一、脚踏实地的人”。

教育部对高校毕业生就业指导非常重视。1991年2月原国家教委成立了全国高等学校毕业生就业指导中心，编辑出版《毕业生就业指导报》和《大学生就业》杂志，组织开展就业指导人员培训，组织编写《大学生就业指导》教材。1995年8月第一版统编教材《大学生就业指导》正式出版，在经过一段时间的教学实践后，于1998年11月进行修订，出版了第二版，受到了各使用院校及大学生的充分肯定和好评。目前这本新版教材，就是在第一版和第二版的基础上，以较大幅度的修改、补充形成的。前后两次修订都坚持两个基本原则：其一是在坚持原教材的系统性基础上，力图在理论与实践的结合上对毕业生就业中出现的新问题和对毕业生发展职业能力以及职业成熟发展任务的新要求做出必要的阐述说明和分析解答，诸如，素质发展、终身学习、就业市场、职业流动、暂时待业、务实就业、创业及职业生涯规划、毕业生权益保护等等与就业指导密切相关的一些新问题和内容，均在教材的有关章节中有所反映。其次是在保持出版教材的理论性、系统性的同时，强调就业指导课程本身的特点，进一步突出教材的针对性和实用性，以便有效地发挥该课程的教育功能、指导功能和服务功能。为此，不仅在教材相关内容方面进行了较大幅度的增减，而且对原有的章节结构也作了适当的调整，增加了可读性。

为了做好教材的第二次修订工作，教育部全国高等学校毕业生就业指导中心在广泛征求各有关方面意见的基础上，组织有关方面专家进行了认真研讨。2000年12月在北京召开教材修订研



讨会，拟定了修订大纲，确定了各章的编写人员，2001年4月在中国矿业大学召开修订审稿会。会后，又经过反复审阅和修改，最终定稿。今天，新版的《大学生就业指导》教材终于付梓了。

初版的《大学生就业指导》由原国家教育委员会（以下简称原国家教委）全国高校毕业生就业指导中心组编；原国家教委党组成员朱新均、高校学生司司长王炽昌、思想政治工作司代司长瞿振元为顾问；原国家教委高校学生司巡视员、全国高等学校毕业生就业指导中心主任焦述清为主编；参加撰写的人员有（按章节顺序）：陕西师范大学张弛、原国家教委高校学生司焦述清、西南师范大学肖宁灿、中国矿业大学罗承选、西北大学侯宗昌、全国高等学校毕业生就业指导中心杨风云、于力、李旭。参与审稿及研讨的人员有：原国家教委高校学生司副司长王路江、原国家教委思想政治工作司副司长靳诺、北京师范大学心理学系教授郑日昌、陕西师范大学心理学系教授王淑兰、中国人民大学劳动人事学院教授陆国泰、西北大学教授余华青、中国矿业大学教授罗承选、吉林大学教授邴正。

第二版的《大学生就业指导》由教育部全国高等学校（以下简称高校）毕业生就业指导中心组编，教育部高校学生司司长瞿振元为顾问，教育部高校学生司副司长、全国高等学校毕业生就业指导中心主任王路江为主编。参加各章修订的人员有：陕西师范大学张弛、教育部王路江、中国矿业大学池忠军、教育部全国高等学校毕业生就业指导中心杨风云、西北大学侯宗昌、教育部高校学生司陈瑞武、上海市教委张智强、教育部全国高等学校毕业生就业指导中心李旭和满开杰等。由西北大学副校长、教授余华青，教育部全国高等学校毕业生就业指导中心副主任张继栋，中国矿业大学党委书记、教授罗承选，吉林大学党委副书记、教授邴正统改全稿；教育部高校学生司副司长、全国高等学校毕业生就业指导中心主任王路江和副主任张继栋对全书进行最终审



阅、定稿。

第三版的《大学生就业指导》由教育部全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心组编，教育部高校学生司司长、全国高校信息咨询与就业指导中心主任瞿振元，教育部全国高校信息咨询与就业指导中心副主任张继栋为主编，参加各章编写的人员有：中国矿业大学池忠军（第一、二、三章）、浙江大学朱慧（第四、五、七章）、华东政法大学闵辉（第八章）、西北大学侯宗昌（第六、九章）。由中国矿业大学罗承选、池忠军统改全稿，瞿振元、张继栋对全书进行最终审阅、定稿。

该书在修改过程中得到了中国矿业大学以及高等教育出版社的大力支持，在此一并表示诚挚的感谢。

新版《大学生就业指导》总结了近几年我国大学生就业指导工作的成功经验，借鉴了国外就业指导方面的有关成果，也参阅和借鉴了近几年来许多省、市、部委及部分高校编写出版的许多类似的图书，在此谨致以由衷的谢意。

《大学生就业指导》第三版今年第一次印刷，因时间紧迫，难免有疏漏之处，敬请同行及有关专家、读者阅读之后为我们提出宝贵意见，以利于此书的进一步完善。

编 者

2001年5月

目 录

第一章 绪论	(1)
第二章 社会职业与职业理想	(15)
第一节 社会职业及其发展新趋势	(15)
一、社会职业	(15)
二、职业分类及其基本特征	(18)
三、社会职业发展的新趋势	(22)
第二节 职业评价与职业流动	(26)
一、职业评价	(26)
二、职业流动	(31)
第三节 职业理想与职业选择	(37)
一、职业理想的含义与特征	(37)
二、职业理想的影响因素	(40)
三、职业理想在择业中的体现	(42)
第三章 就业制度与就业环境	(46)
第一节 现行的大学生就业制度	(46)
一、就业方针、政策	(46)
二、就业工作管理体制	(48)
三、社会招聘录用毕业生的分类管理体制	(50)
第二节 大学生就业市场	(52)
一、大学生就业市场的一般属性	(52)
二、大学生就业市场的发展与特点	(54)
第三节 就业环境对大学生就业的影响	(60)
一、社会客观环境	(60)



二、个体成长环境	(62)
三、社会心理环境	(65)
四、社会发展环境	(67)
第四章 自我认知与职业生涯规划	(70)
第一节 自我认知与自我评价	(70)
一、自我评价的内容	(71)
二、自我评价的原则与方法	(76)
第二节 择业的观念和原则	(80)
一、择业观念	(80)
二、择业原则	(92)
第三节 职业生涯的规划	(100)
一、职业生涯设计的基本步骤	(100)
二、影响职业生涯设计的因素	(104)
第五章 求职择业的知识能力准备	(114)
第一节 建立合理的知识结构	(114)
一、合理知识结构的内涵及特点	(115)
二、职业对求职者知识结构的要求	(122)
三、建立合理知识结构的方法	(125)
第二节 培养科学的思维方式	(127)
一、科学的思维方式的主要特征	(127)
二、如何培养科学的思维方式	(130)
第三节 培养较强的实践能力	(132)
一、大学毕业生应具备的基本能力	(133)
二、培养实践能力的方法和途径	(141)
第四节 着眼于综合素质的提高	(142)
一、素质的内涵	(142)
二、素质的基本特征	(147)
三、树立全新的学习观念	(148)
第六章 求职择业的心理准备及心理调适	(153)
第一节 大学生应具备良好的心理素质	(153)
一、心理素质概述	(153)



二、心理素质对大学生就业的影响	(155)
三、大学生如何具备良好的心理素质	(157)
第二节 求职择业中常见的心理问题分析	(170)
一、常见的心理矛盾	(170)
二、常见的心理误区	(174)
三、常见的心理障碍	(177)
第三节 择业心理问题的自我调适	(181)
一、提高大学生自我调适的自觉性	(181)
二、学习运用心理调节的方法进行自我调适	(182)
三、提供必要的社会关怀	(185)
第四节 大学生应以积极的心态面对择业	(186)
一、正视现实	(187)
二、敢于竞争	(190)
三、不怕挫折	(191)
四、放眼未来	(192)
第七章 求职择业的程序与方法	(193)
第一节 择业程序	(193)
一、就业管理部门的工作	(193)
二、大学毕业生自身的择业程序	(196)
第二节 择业决策	(203)
一、一般决策过程分析	(203)
二、择业决策中的目标与机遇	(206)
第三节 求职择业的方法	(209)
一、求职择业材料的准备	(210)
二、自荐的方法和技巧	(222)
三、面试	(225)
四、笔试	(237)
第八章 就业规则与毕业生就业权益保护	(242)
第一节 就业规则	(242)
一、教育部及有关部委关于毕业生就业的规范	(242)
二、各地方就业主管部门有关毕业生就业的规范性文件	(244)
三、高校关于毕业生就业的实施办法、细则	(245)



四、与毕业生就业相关的法律、法规	(245)
第二节 就业协议	(248)
一、就业协议与劳动合同的区别	(249)
二、就业协议的主要条款	(250)
三、就业协议的订立	(251)
四、无效协议	(254)
五、就业协议的解除	(255)
六、违约责任及毕业生违约的后果	(255)
七、就业方案的制订与调整	(256)
第三节 毕业生就业权益保护	(258)
一、毕业生就业权益	(258)
二、毕业生权益保护	(261)
第九章 适应社会 走向成功	(263)
第一节 角色转换与角色认知	(263)
一、大学生就业后的社会角色转换	(263)
二、角色转换的认识与实现	(265)
第二节 如何尽快适应社会	(269)
一、树立良好的第一印象	(269)
二、建立和谐的人际关系	(272)
三、积极主动地适应社会	(277)
第三节 艰苦创业 奋斗成才	(281)
一、志存高远 苦苦求索	(281)
二、立足岗位 艰苦奋斗	(282)
三、自主创业 不畏艰难	(282)
四、躬行践履 砥砺前行	(283)
五、竞争进取 强我中华	(284)

第一章

绪 论

随着我国社会主义现代化建设事业的发展，高等教育事业改革和发展的进程不断向前推进。目前，我国的高等教育正从精英化教育走向大众化教育。教育观念转变、高校管理体制改革、教学内容改革、内部管理体制改革的招生就业制度改革是高等教育改革走向深入的主要内容。近年来，我国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“统包统配”和“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已经基本建立。在这种市场取向发生变化的形势下，毕业生对就业指导的需求日趋强烈。因此，对大学生开展科学、有效的就业指导和服务就成为高等学校的一个重要责任，也是学生教育的一项重要内容。

开展大学生就业指导，同我国的劳动就业制度有着内在的联系。因此，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，认识学校开展就业指导的内容体系和目的，对顺利就业有着重要意义。

一、就业与就业制度

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。就业应具备三个基本条件：一要从事社会劳动；二是得到社会承认；三要有



报酬或收入。凡具备这三个条件者，就算已经就业；凡不具备这三个条件者，如从事家务劳动的妇女、在校学习的学生等，都不能算进入就业者的行列。

就业是一个十分复杂的社会经济问题，具有如下多种特征。

（一）社会性

一般来说，劳动者与生产资料是构成就业的基本要素。两者相结合，处于一定的生产关系之中。生产关系就是一种社会关系。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。大学毕业生步入社会，走上工作岗位后在参与价值创造的社会实践活动中，个体的社会性得到了充分的体现。同时，社会的发展也为大学生就业提供了条件。

（二）经济性

对社会来讲，就业活动在宏观上要求尽可能充分地利用社会劳动力资源。对劳动者个人来讲，就业就是获得生活资料的主要手段。

就业活动的结果，要尽可能充分地满足劳动者不断提高的物质和文化生活的需要，使劳动力再生产的条件不断完善。对大学毕业生来讲，就业的实现即意味着能够获得生活资料，得以维持生计，从而不断满足自身的物质和文化生活的需要。

（三）合理性

劳动者和生产资料的结合不是任意进行的，而要合乎一定的比例。其结合的比例则取决于生产力的发展水平。计划和市场是实现这种合理的比例的两种手段。

（四）变动性和相对稳定性

随着生产力水平的提高和社会分工的不断发展，劳动者就业岗位的变换越来越频繁。特别是经济结构、产业结构的变化，常常使劳动者从一个岗位转向另一个岗位，从一个部门转向另一个部门。这种变动在现代社会是不可避免的。同时，不同劳动资料与劳动对象相结合的劳动就业岗位，对劳动者的文化技术水平也



有着不同的要求。要提高结合的效益，就要不断提高劳动者的素质，并尽可能稳定在一个就业岗位上。也就是说，就业本身具有相对的稳定性。

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、辞职退休制度等，狭义的就业制度仅指雇用解雇制度及用工制度。雇用解雇制度是劳动就业制度的核心，它反映着某种类型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。

（五）社会劳动者的配置方式

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。配置方式有两种：一种是用人单位和劳动申请者之间达成的契约雇用；另一种是行政配置。契约雇用以市场为调节手段；行政配置以行政命令为手段来实现劳动者就业和用人单位的需要。在契约雇用关系中，劳动申请者和用人单位有较大的自主权，在解雇上也有较大的灵活性；而在行政配置关系中，劳动申请者和用人单位是被动地分配和安置就业，在解雇问题上缺乏灵活性，根本没有自主权。

（六）用工制度

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。在契约雇用制度条件下，劳动者和用人单位之间有着一整套的责、权、利的契约制度，有着较为灵活的辞退和辞职制度；而在行政配置条件下，对社会劳动者和用人单位采取行政配置，以固定的形式使劳动者和用人单位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。

（一）契约雇用就业制

契约雇用制的基本特征是以劳动力市场为基础。劳动力作为商品，采用商品交换的方式将劳动供给者与劳动需求者，也就是劳动者与用人单位联系起来。政府对劳动力市场的运行基本上采取不干预的政策，但政府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。例如，通过立法规定契约就业、最低工资、劳动环境、工作时间等原则。契约雇用制按其灵活性可分为自由契约雇用制和终身契约雇用制。自由契约雇用制的方式是：职业申请者与用人单位在明确双方的权利和义务，规定合同期限后签订雇用合同，合同对双方具有同等的约束力，合同期限通过终止或续签的方式进行调整，调整合同比较自由、频繁。这种类型主要以美国和西欧为代表。终身契约雇用制的方式是：在这种雇用制条件下，劳动申请者与用人单位一经形成契约式的劳动关系，企业很少解雇职工或开除职工，职工也很少中途调换单位。只有在企业倒闭或职工犯有严重错误的情况下企业才采取不得已的解雇行为。日本是采取这种就业制度的典型国家。这种雇用制度没有法律依据，也没有明文规定，是受文化和传统观念的影响而约定俗成的。

（二）行政配置就业制

这种就业制度主要实行于计划经济的国家，是政府采用行政的办法把劳动者统一分配到用人单位，并且以固定的劳动关系和用人单位保持终身制。这种就业制在我国的计划经济体制下最为典型。这种就业制的特点主要表现在三个方面：其一是充分就业。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。其二是对社会劳动者实行统包统配。凡是到法定劳动年龄有劳动愿望和劳动能力的人，政府一律提供就业岗位、分配工作。就业主体不是个体的人，而是