

大学生

就业指导

主 编 刘晓波

副主编 高少初 张志建 赵天武

谌 姿 谭高武 叶汉林

7.38
7

华中科技大学出版社

6447-38

大学生就业指导

主 编 刘晓波

副主编 高少初 张志建 赵天武

谌 姿 谭高武 叶汉林



华中科技大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导/刘晓波 主编

武汉:华中科技大学出版社, 2002年9月

ISBN 7-5609-2801-3

I. 大…

II. ①刘… ②高… ③张… ④赵… ⑤湛…

⑥谭… ⑦叶…

III. 大学生-就业-基本知识

IV. G647.38

大学生就业指导

刘晓波 主编

责任编辑:陈晓娟

责任校对:刘 竣

封面设计:秦 茹

责任监印:张正林

出版发行:华中科技大学出版社

武昌喻家山 邮编:430074 电话:(027)87545012

录 排:华中科技大学出版社照排室

印 刷:华中科技大学印刷厂

开本:850×1168 1/32

印张:7.75 插页:2

字数:180 000

版次:2002年9月第1版

印次:2002年9月第1次印刷

印数:1—30 000

ISBN 7-5609-2801-3/G·457

定价:10.00元

(本书若有印装质量问题,请向出版社发行部调换)

《大学生就业指导》编委会

主任委员 王体正

副主任委员 李师东 高少初 张志建

谌 姿 赵天武

编委（以姓氏笔画为序）

王义芳 王体正 王新远 韦光辉 叶汉林

刘晓波 刘向东 李师东 张志建 赵天武

高少初 郭江平 谌 姿 蒋四华 谭高武

内 容 提 要

本书主要包括形势政策篇、就业准备篇、应聘技巧篇、就业管理篇、走向社会篇和就业采风篇等六大部分,系统地介绍了大学生就业的政策、法规,并指出大学毕业生择业应具备的心态、素质和职业价值观等,对当今大学生择业有很好的指导作用。

前 言

随着我国市场经济的建立和完善,高校毕业生就业制度改革不断深入,现在毕业生就业实行在国家方针政策的指导下,在一定范围内通过双向选择的方式自主择业的办法,因此,开展就业指导,帮助毕业生择业,有着重要的意义。

当今世界,经济全球化正在不断深入,科技进步日新月异,综合国力竞争日益激烈。科学技术的重要性从来没有像现在这样突出。到本世纪中叶,我国要基本实现社会主义现代化,实现中华民族的伟大复兴,高校毕业生是科教兴国,振兴中华的强大生力军。合理配置好高校毕业生资源,使人尽其才,才尽其用,是毕业生和家长的心愿,更是政府、学校及广大从事毕业生就业工作的同志的重要工作。

选择职业,就是选择未来。一个人对社会贡献的大小、生活方式的选择以及发展的成功与否,在相当大的程度上取决于他的职业,如果所从事的职业与自己的兴趣相投,与自身能力相符,就会乐此不疲,不断努力,在职业生涯中实现自己的价值。大学毕业生涉世不深,经验不足,职业目标不确定,在择业时往往左顾右盼、无所适从。面临就业的选择,究竟应该怎样分析自己的主客观条件,怎样看待不同工作岗位的利弊得失,如何把握机会,找到一个比较满意的工作岗位,以愉快的心情走向社会生活,已成为毕业生思虑的焦点。而帮助毕业生对这些问题有一个正确的认识,并提供一些解决这些问题的途径和办法,是就业指导者的主要职责。

为了做好就业指导,我们组织一批长期从事毕业生就业工作、经验丰富的专家编写了《大学生就业指导》一书。本书的宗旨,第一是汇编毕业生就业政策、法规,加强政策指导。第二是指导毕业

生保持良好的择业心态和心理素质,正确地认识自我,根据自己的个性、特长、知识结构选择那些能发挥自己特长和潜能的职业。第三是教育毕业生树立正确的职业价值观,使毕业生在择业时兼顾社会发展和自身发展需要,走上一条成功之路。第四是介绍基本的求职方法技巧,使毕业生掌握必须的应聘艺术,提高自己求职的成功率。第五是帮助毕业生实现由学生到工作者角色的尽快转变,提高适应社会的能力。同时,我们也编入了一些与就业相关的信息资料和一些发达国家就业指导的资料供毕业生、从事就业指导工作者参考。

文风朴实,针对性强,结合实际,是本书的特色。作为一本就业指导书,我们总结吸收了近年来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的有关成果,将毕业生就业过程中可能会遇到的各种问题——罗列出来,简单明了地加以阐述。希望做到“一书在手,就业无忧”。

总之,就业指导工作在我国还处在起步阶段,其理论体系有待于不断地研究、总结和完善,希望更多的同志参与研讨,使大学生就业指导工作逐步走上规范化、科学化的轨道。

编 者

2002年5月

目 录

形势政策篇

1. 当前就业形势	(2)
1-1 大学生就业特点	(2)
1-2 入世对毕业生就业的影响	(5)
1-3 大学生就业趋势	(9)
2. 毕业生就业政策	(11)
2-1 毕业生就业原则	(11)
2-2 毕业生就业鼓励政策	(11)
2-3 委托培养与定向生就业政策	(12)
2-4 第二学士学位毕业生就业政策	(12)
2-5 考研毕业生就业政策	(13)
2-6 师范毕业生就业政策	(13)
2-7 毕业生二次择业政策	(13)
3. 毕业生就业规定	(15)
3-1 统一使用报到证的规定	(15)
3-2 报到期限的规定	(15)
3-3 报到后工资、工龄的规定	(16)
3-4 见习试用期的规定	(16)
3-5 定期服务的规定	(17)
3-6 用人单位不得拒绝接收的规定	(17)
3-7 到非公有制单位就业的规定	(17)
3-8 普通高校毕业生到军队工作	(18)

3-9 报考国家公务员的规定	(21)
3-10 交纳城市增容费的规定	(22)
3-11 违反就业协议处理的规定	(22)
3-12 改派工作单位的规定	(23)
3-13 毕业生毕业时可否不就业	(23)
3-14 结业生和肄业生就业规定	(24)
3-15 患病毕业生就业的规定	(24)
3-16 华侨和港澳台地区毕业生就业规定	(25)
3-17 申请自费出国的规定	(25)
4. 人事代理制度	(26)
4-1 人事代理的对象	(26)
4-2 人事代理的范围	(26)
4-3 人事代理的程序	(27)

就业准备篇

1. 知识能力准备	(30)
1-1 建立合理的知识结构	(30)
1-2 锻炼较强的实践能力	(32)
1-3 培养科学的思维方式	(35)
2. 就业心理准备	(39)
2-1 择业时应排除的心理干扰	(39)
2-2 培养良好心理素质的途径	(40)
3. 就业观念与原则	(43)
3-1 大学生应树立的职业价值观	(43)
3-2 大学生应遵循的择业原则	(45)
3-3 影响择业的社会因素	(47)
3-4 影响择业的个人因素	(49)
3-5 就业时应克服的几种思想倾向	(52)

3-6 确立合适的就业期望值	(53)
4. 职业评价与自我评价	(55)
4-1 决定职业声望的主要因素	(55)
4-2 进行职业评价时应注意的问题	(56)
4-3 分析职业条件应考虑的因素	(57)
4-4 正确进行自我评价	(59)
5. 就业信息的收集与处理	(61)
5-1 收集信息的主要渠道	(61)
5-2 就业信息的鉴别和处理	(62)
6. 用人单位用人观	(64)
6-1 国家公务员	(65)
6-2 国有企业用人观	(67)
6-3 科技企业用人观	(68)
6-4 民营企业用人观	(69)
6-5 外资企业用人观	(70)
6-6 几种最易被拒绝的毕业生	(74)

应聘技巧篇

1. 应聘礼仪	(78)
1-1 应聘时要“打扮”得体	(78)
1-2 到达应聘地点的时机选择及调适	(79)
1-3 应聘过程中应保持的体态	(80)
1-4 应聘时如何回答对方的问题	(81)
1-5 应聘时要处理的一些细节问题	(81)
2. 求职应用文写作技巧	(83)
2-1 求职自荐信	(83)
2-2 简历	(87)
3. 自荐及其技巧	(91)

3-1 自荐的方式	(91)
3-2 自荐的技巧	(94)
4. 面试及其技巧	(99)
4-1 面试的类型	(100)
4-2 消除面试中的恐惧感	(101)
4-3 人才交流会上的面试	(104)
4-4 应聘单位里的面试	(104)
4-5 国家公务员面试	(105)
4-6 面试时用人单位常询问的问题	(106)
4-7 面试时学生提问及其技巧	(111)
5. 笔试及其种类	(115)
6. 女大学生应聘技巧	(117)
6-1 女大学生择业的优势	(117)
6-2 常见心理障碍及其消除	(119)
6-3 择业中应注意的几个问题	(122)

就业管理篇

1. 就业推荐表	(126)
1-1 毕业生就业推荐表	(126)
1-2 就业推荐表填写要求	(126)
1-3 推荐表与求职信、推荐信的区别	(127)
2. 就业协议	(129)
2-1 毕业生就业协议	(129)
2-2 劳动合同与就业协议的联系与区别	(130)
2-3 签订就业协议的原则	(131)
2-4 签订就业协议的步骤和程序	(131)
2-5 签订就业协议的注意事项	(133)
2-6 就业协议书的效用	(134)

2-7	就业协议书的管理	(134)
2-8	无效协议的界定	(135)
2-9	就业协议的履行	(135)
2-10	就业协议的变更、解除	(136)
3.	劳动合同的使用	(138)
3-1	劳动合同及其形式	(138)
3-2	劳动合同订立的原则	(140)
3-3	劳动合同的基本内容	(140)
3-4	劳动合同的变更、终止与解除	(142)
3-5	违反劳动合同的法律责任	(143)
3-6	劳动争议的处理	(144)
4.	违约与改派	(145)
4-1	毕业生违约及其后果	(145)
4-2	违约手续的办理	(146)
4-3	改派及其手续的办理	(147)
5.	就业程序与方案	(149)
5-1	毕业生就业工作日程	(149)
5-2	就业工作的程序和步骤	(150)
5-3	就业方案的制定	(151)
6.	《就业报到证》及其用途	(153)
7.	毕业生户口迁移	(154)
8.	毕业生档案	(155)
8-1	毕业生档案及其作用	(155)
8-2	毕业生档案的转递与核查	(156)
8-3	特殊情况的档案管理规定	(157)

走向社会篇

1.	角色的转换	(160)
----	-------------	-------

1-1 从学生到工作人员	(160)
1-2 了解工作内容	(163)
1-3 树立好第一印象	(164)
1-4 做好交办的第一项任务	(166)
2. 心理的调适	(169)
2-1 面对机遇 敢于抢抓	(169)
2-2 面对困难 充满信心	(172)
2-3 面对挫折 愈挫愈奋	(173)
2-4 面对批评 正确对待	(176)
2-5 面对赞扬 化作激励	(177)
3. 关系的处理	(180)
3-1 处理好与同事的关系	(180)
3-2 处理好与领导的关系	(182)
3-3 处理好与同行的关系	(184)
4. 成功的诀窍	(185)
4-1 磨炼意志	(185)
4-2 躬行践履	(186)
4-3 竞争进取	(187)
4-4 建功立业	(188)

就业采风篇

1. 香港及国外大学生就业采风	(192)
1-1 香港大学生就业	(192)
1-2 美国大学生就业	(195)
1-3 日本大学生就业	(197)
1-4 英国大学生就业	(199)
1-5 德国大学生就业	(201)
2. 出国留学与签证	(204)

2-1 赴美留学与签证	(204)
2-2 赴英留学与签证	(206)
2-3 赴德留学与签证	(207)
2-4 赴法留学与签证	(208)
2-5 赴澳留学与签证	(210)
附录一: 关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度 改革有关问题的意见	(212)
附录二: 普通高等学校毕业生就业工作暂行规定	(217)
附录三: 就业机构一览表	(228)
附录四: 国内主要人才网站一览表	(230)
后记	(233)

形势政策篇

加入 WTO 将给我国诸多方面带来很大的影响,作为高级人才主要来源的高校毕业生就业市场将会发生重大变化。高等教育体制的改革,新的高校毕业生就业制度要求大学毕业生熟悉国家的就业政策。对于已走进大学和即将求职择业的大学生来说,从宏观上对当前就业形势、政策和就业市场有所了解和认识,才有可能形成符合时代的择业观念和择业行为,以利于自身的成才和将来的发展。

1. 当前就业形势

1-1 大学生就业特点

随着我国市场经济的建立和完善,当前大学生就业呈现以下特点。

1. 需求不平衡。近年来,社会对大学毕业生的需求存在着学科专业、学历层次、地区、院校、用人单位及性别之间的不平衡。学科专业之间,随着高新技术的迅猛发展和国家对基础设施投资的加大,计算机、通信、电子、土木、建筑、机械、自动化等学科专业的毕业生需求旺盛,而法学、社会学、环保、轻工食品、农林工程等学科专业社会需求较少。学历之间,本科生供需基本持平,而专科生仍然是供大于求,这就形成了一方面高层次、高学历的毕业生争夺大战愈演愈烈,而另一方面低层次、低学历的毕业生就业却越来越困难的鲜明反差。地区之间,东部沿海地区、经济发达地区及一些中心城市对毕业生需求旺盛,中西部地区的需求有所增加,而一些边远省区及经济相对落后的地区需求仍然不足。院校之间,用人单位对重点大学、名牌院校的毕业生需求旺盛,对一般院校的需求相对不足,社会需求越来越向名牌院校集中。用人单位之间,虽然作为传统毕业生就业主渠道的国有大中型企业的需求稍有回升,但吸纳能力仍有限,而三资企业、民营企业及高新技术产业的需求却大大增加。性别之间,由于部分用人单位提出只接收男生不接收女生,从而使男女生就业机会不均等。

2. 社会对毕业生的要求进一步提高。在目前毕业生就业“买方市场”已经形成,就业竞争日益激烈的情况下,用人单位(尤其是具有一定吸引力的用人单位)接收毕业生的标准越来越高。他们不仅挑选名校和高学历的毕业生,而且注重毕业生综合素质;不仅注重学生的自荐、面试和笔试,而且也非常重视学生在校期间的学习和表现;不仅要求毕业生学习成绩好,政治素质和思想道德素质高,而且身心要健康。三好学生、学生党员和干部,诚实可信、踏实肯干、具有强烈事业心和团队精神的毕业生普遍受到欢迎;复合型、外向型、开拓型及具有创新意识的学生日益受到用人单位的青睐;毕业生的实际动手能力已成为许多用人单位所要考核的内容;取得外语四级、计算机二级证书也成为一些地区和单位接收毕业生的基本条件之一。此外,愈来愈多的用人单位为了选拔到优秀的毕业生,已不局限于参加校园招聘会,而是很早进驻学校单独进行招聘,或经常与学校保持联系,随时物色合适人选。总之,用人单位接收毕业生已从“数量型”转为“质量型”,从“饥不择食”转为“挑肥拣瘦”,他们选择人才更加注重的是素质、能力和品德。

3. 毕业生的就业观念发生了明显的变化。首先,广大毕业生的自主择业意识、竞争意识不断增强,不再等待“分配”,而是提早准备,主动出击,在全面提高自身素质、增强自我实力的基础上,通过多种渠道广泛联系用人单位,推销自己。同时注意学习就业知识和择业技巧,注重“包装”自己。其次,择业标准发生了变化,不再仅以用人单位所有制的性质为择业界限,而是勇于到各种所有制经济实体和单位就业;不再仅仅注重用人单位的地理位置、经济效益和福利待遇,而更侧重于用人单位的发展前景、工作环境和用人机制;不再过分强调专业对口,而是更关注能否发挥作用。再次,就业渠道多元化,毕业生不仅参加学校组织的招聘会,通过学校获得就业信息,而且也充分利用社会上的人才交流大会来落实