

大学生

择业智典

孙江林 ● 编著



中国国际广播出版社

大学生择业智典

孙江林 编著

中国国际广播出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生择业智典/孙江林编著. —北京:中国国际广播出版社, 2001. 6(2003. 8 重版)

ISBN 7-5078-1991-4

I. 大… II. 孙… III. 大学生—职业选择—基本知识
IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 030517 号

大学生择业智典

编 著 孙江林

责任编辑 何 清

封面设计 杨小民

出版发行 中国国际广播出版社

电话:68036519 传真:68033508

社 址 北京复兴门外大街 2 号(国家广电总局内)

邮编:100866

经 销 新华书店

印 刷 北京集惠印刷有限公司

开 本 850 × 1168 毫米 1/32

字 数 250 千字

印 张 11

印 数 1001 - 6000 册

版 次 2001 年 8 月北京第 1 版

2003 年 8 月第 2 次印刷

书 号 ISBN 7-5078-1991-4/G · 868

定 价 17.00 元

国际广播版图书 版权所有 盗版必究

写在前面

编著一本实用的指导大学毕业生求职的书是我多年的愿望。

随着毕业生就业制度改革的进一步深化,人才市场越来越活跃和规范,可以这样说:今后大学生求职的主要途径只能是通过人才市场“双向选择”。与以往就业形式不同的是“双向选择”强化了毕业生和用人单位各自的主体地位,强化了各自选择的权利,但同时“双向选择”给彼此也带来了压力,尤其是毕业生,他们求职成功,需要的不仅仅是传统意义上所能理解的知识和技能,他们除了有知识和技能之外,还需要具备良好的职业道德,需要对自己有充分的认识,需要了解现行的就业政策与程序,需要训练良好的心理素质,需要掌握有关的求职技巧,等等。这些东西看似简单,但如果忽略,就会直接影响到毕业生的就业和今后的成材。正因为这一原因,许多媒体都开设过这方面的专栏,笔者就曾应邀为《新华日报》、《服务导报》、《经济早报》、《大江南人才》等多家报纸撰写过有系列文章,受到毕业生和同行的一致好评。

为了能对广大毕业生就业提供更多的帮助,能使毕业生朋友们少走弯路或者不走弯路,笔者根据近年来毕业生在择业过程中经常遇到的实际问题,结合多年的工作经验,编著了这样一本书。

当然,本书不仅仅是毕业生求职的一个理想读物,也可以作为各院校毕业生指导的参考教材。

在编写过程中,笔者参阅引用了有关专家的部分观点及论述,在此,向他们表示感谢,并希望同仁以及广大读者在阅读中能提出宝贵意见,以便今后再版时能进一步完善。

孙江林

2001年4月

目 录

第一章 大学生就业制度的发展与变化	(1)
第一节 就业制度的沿革	(1)
第二节 就业指导的发展	(15)
第三节 就业指导的内容与形式	(19)
第四节 就业指导的意义	(23)
第二章 职业理想与职业道德	(26)
第一节 职业内涵	(26)
第二节 职业分类	(28)
第三节 职业理想	(32)
第四节 职业道德	(38)
第三章 认识自己	(49)
第一节 性格与择业	(50)
第二节 气质与择业	(55)
第三节 兴趣与择业	(62)
第四节 血型与择业	(69)

第四章 大学生就业程序	(83)
第一节 了解管理程序	(83)
第二节 掌握现行政策	(86)
第三节 弄清签约步骤	(89)
第五章 大学生求职应具备的知识结构与能力	(92)
第一节 建立合理的知识结构	(92)
第二节 锻炼求职的能力	(101)
第三节 各类职业对人才素质的要求	(128)
第六章 大学生求职的心理准备	(140)
第一节 毕业生求职应具备的心理素质	(141)
第二节 求职中常见的心理问题	(159)
第三节 择业心理问题的自我调适	(169)
第四节 心理健康的标准	(175)
第七章 就业信息与择业决策	(177)
第一节 收集信息的意义	(177)
第二节 收集信息的途径	(179)
第三节 科学筛选和运用就业信息	(184)
第四节 择业决策	(186)
第八章 自荐材料的准备	(191)
第一节 自荐信的撰写	(191)
第二节 推荐表的填写	(194)
第三节 个人简历	(196)
第四节 有关的证书、成果、文章	(198)

第九章 求职途径与方法	(199)
第一节 自荐	(199)
第二节 面试	(204)
第三节 笔试	(216)
第十章 应聘外企	(220)
第一节 外企的概念	(220)
第二节 外企的工作环境	(222)
第三节 外企的待遇	(225)
第四节 应聘外企注意事项	(231)
第十一章 人事代理	(236)
第一节 人事代理的形成	(237)
第二节 人事代理的内容、原则及特点	(241)
第三节 人事代理制度的意义	(246)
第十二章 走向社会	(249)
第一节 离校前的准备	(249)
第二节 缩短适应期	(251)
第三节 走向成功	(253)
附录一：就业政策	(266)
《普通高等学校毕业生就业工作 暂行规定》	(266)
《国家公务员暂行条例》	(277)
《中华人民共和国劳动法》	(293)
《人事争议处理暂行规定》	(309)

《职业介绍规定》.....	(315)
---------------	-------

附录二:有关部门通讯录	(321)
--------------------------	--------------

《中央及地方高等学校毕业生就业主管

部门通讯录》.....	(321)
-------------	-------

《人事部和各地人事局通讯录》.....	(329)
---------------------	-------

第一章 大学生就业制度的 发展与变化

第一节 就业制度的沿革

建国以来,中国高等学校毕业生就业制度的发展演变先后经历了由国家负责、按计划统一分配的“统包统分”阶段,学校与用人单位通过计划内交流洽谈落实毕业生就业计划的“供需见面”阶段,在国家有关方针政策指导下,由学生选报志愿、学校推荐、用人单位择优录用的“双向选择”阶段,毕业生通过人才市场选择职业的自主择业阶段。毕业生就业制度的发展变迁与我国的劳动人事制度改革和经济发展的要求是相适应的,在不同的时期,它为合理配置人才智力资源都发挥了十分重要的作用。

一、统一分配制度的形成与发展

我国对高等学校毕业生长期实行由国家按计划统一分配工作的制度,这一制度形成于建国初期。

建国初期,我国教育事业所面临的主要任务是尽快完成对曾在国民党统治下的各级各类学校的接收和改造工作,因此对当时毕业生的就业采取的办法是由政府招聘和自谋职业相结合。

1950年6月22日,根据新中国经济建设的需要,政务院发出《为有计划地合理地分配全国公私立高等学校今年暑期毕业生工作的通令》,要求“对毕业生一般地应说服争取他们服从政府的分配,为人民服务。其表示愿自找职业者,可听由自行处理”。1951年,国家在总结前两届毕业生分配工作的基础上,针对我国经济、教育发展和人才供求状况不平衡等状况,由中央人民政府政务院于同年10月1日发布了《关于改革学制的规定》,明确提出高等学校毕业生由政府统一分配工作,高等学校毕业生的培养费全部由国家承担,毕业生全部由国家以指令性计划的形式分配工作。1952年7月19日,政务院在《关于1952年暑期高等学校毕业生分配工作的指示》中进一步强调,“高等学校毕业生的工作由政府分配,这是完全符合我们国家实际情况的发展与需要的”,由此可见我国由国家负责按计划分配高校毕业生的就业制度形成于1952年。这一时期毕业生分配工作的基本方针是“集中使用、保证重点、照顾一般”。

“抽成分配”的格局形成于60年代初期。1960年5月27日,中共中央批转国家计委党组《关于1960至1962年高等学校理工科毕业生分配问题的报告》,对毕业生的分配体制做了如下规定:

(1)全国性重点高等学校的毕业生,加上从部门、地方抽成的毕业生,由国家统一分配,用于保证重点建设的需要,对学校所在地给予适当留成照顾。不同科类、专业,留成比例不同。理工科毕业生一般不超过10%,农林医师毕业生一般留成10%~20%。

(2)部门主管的一般高等学校毕业生,中央抽四成左右进行调剂,抽成后余下的毕业生,原则上由学校的主管部门负责分配。

(3)地方院校的毕业生,也采取抽成分配的办法,中央抽成比例一般控制在40%,专科学校及专署、县办的高校毕业生,全部由地方分配,中央概不抽成。

1963年,全国高校毕业生分配取消抽成留成的分配办法,实行统筹安排,由毕业生分配部门在有计划、有重点地了解用人单位的需求和毕业生实际情况的基础上,提前编制分配计划。在此基础上,教育部、内务部、国家计委颁发了《高等学校毕业生调配、派遣暂行办法》,对毕业生调配、派遣工作程序、有关部门的分工、调配计划的执行,以及对毕业生的思想教育和派遣、接受、使用等问题都做了具体规定,使高等学校毕业生统一分配制度得到初步完善。

“文革”时期,对高等学校毕业生虽然仍实行统一分配制度,但基本上是根据毕业生生源情况由各省、自治区、直辖市分配回来源地区或单位安排工作,当时称之为“社来社去”。这批毕业生主要是1972年~1979年的毕业生。当时的毕业生被称为“工农兵学员”。

1977年恢复高考制度后,国家为了保证政治、经济建设的需要,大力发展教育事业,高等学校逐步得到恢复和发展,与此同时,国家对学校的隶属关系也做了调整,确定了国家、部门、地方三级办学体制。1981年国务院批转了国家计委、教育部、国家人事局《关于改进1981年普通高等学校毕业生分配工作的报告》,对毕业生的分配确定在国家统一计划下,实行“抽成调剂、分级安排”的办法:①教育部直属高校的毕业生,由国家负责面向全国分配,分配时,除根据需要选留一部分毕业生补充师资外,主要用于加强重点。对学校所在地区需要的毕业生,给予适当留成。留成比例一般为所需专业毕业生人数的15%~20%。②中央业务部门主管的院校的毕业生,原则上由中央各业务部门在本系统、本行业内分配。根据需要,一部分毕业生实行国家抽成分配。国家抽成的比例,一般不超过毕业生人数的10%~20%。抽成后的毕业生,主要由学校的主管部门本着兼顾直属单位和地方归口行业

需要的原则进行分配,同时对学校所在地也给予一定的留成,其留成比例一般占所需专业毕业生人数的15%~20%。③省、市、自治区主管的院校毕业生,主要由各省、市、自治区负责面向本地区分配。国家根据需要,对部分专业的毕业生做适当抽调,以照顾中央各业务部门在该地区的直属学校和企事业单位的需要,其比例不超过该专业毕业生人数的10%。

“六五”期间,高等学校毕业生的分配主要贯彻执行统筹安排、合理使用、加强重点、照顾薄弱部门、充实学校师资及生产第一线的方针和学用一致的原则。国家在制定毕业生分配计划时,对适合任教的毕业生,优先考虑高等学校师资的需要,逐步充实职工教育、职业学校和中等专业学校的师资;重点加强能源、轻纺、建材、交通运输部门和新建部门及专业人才比较薄弱的部门。这一时期大专毕业生分配方向是面向基层,加强生产第一线,并注意照顾中小企业的需要。农科、林科、师范等科类和有关专业的毕业生,主要分配到县和县以下基层单位,为发展农林科学技术和农村教育、文化、卫生事业服务,各类师范专业毕业生面向教育战线分配。对来源于边远或少数民族地区的毕业生,只要所学专业是来源地区需要的,原则上分配回去。同时,动员和鼓励内地毕业生到边疆和少数民族地区工作,支援边远省区的建设。

1983年,为了使高等学校毕业生分配工作更好地适应四化建设的需要,探索毕业生就业工作的新路子,教育部确定将清华大学、上海交通大学、西安交通大学和原山东海洋学院四所院校作为进行学校与用人单位“供需见面”的试点,1984年除上述四所院校外又增加了四川大学参加试点。

1985年5月,中共中央在《关于教育体制改革的规定》中明确提出:“要改革大学招生的计划制度和毕业生分配制度,改革高等学校全部按国家计划统一招生,毕业生全部由国家包下来的分配

办法。”教育部为了使高等学校毕业生分配工作尽快适应经济建设和社会发展的需要,在实践中积极地探索毕业生分配制度改革途径,分步骤、分层次地进行改革。首先是改变了过去由政府部门少数人制订毕业生分配计划的办法,采取由主管部门和高等学校上下结合的办法编制分配计划;其次,在落实分配计划的办法上,实行“供需见面”,加强了学校与用人单位之间的联系,使分配计划尽可能科学、合理、符合实际;其三,是在清华大学和上海交通大学等少数学校中,进行“在国家分配方针政策指导下,学生填报志愿、学校推荐、用人单位择优录用”的试点,以探索毕业生分配制度改革的新路子。从1986年起,国家教委组织力量对高等学校毕业生分配制度改革进行调查研究,并会同有关部门作了专题研讨论证,提出了《高等学校毕业生分配制度改革方案》(思路),广泛征求意见,在此基础上广东省作为综合改革实验区,率先提出“广东省普通高等学校学生招生、毕业生分配制度改革方案”,决定从1988年开始,在广东省属高校实施“普通高等学校招收的学生,实行收费上学,毕业后推荐就业、定向就业、择优录用制度。”

1989年国务院批转了国家教委《关于改革高等学校毕业生分配制度的报告》和《高等学校毕业生分配制度改革方案》(中期改革方案)。报告中指出:高等学校毕业生分配制度改革的目标是在国家就业方针、政策指导下,逐步实行毕业生自主择业,用人单位择优录用的“双向选择”制度。

1993年,中共中央、国务院颁布《中国教育改革和发展纲要》,提出高校毕业生就业改革的长远目标是,改革高等学校毕业生“统包统分”和“包当干部”的就业制度,实行少数毕业生由国家安排就业,多数由学生“自主择业”的就业制度。1994年国家教委发出《关于进一步改革普通高等学校招生和毕业生就业制度

的试点意见》,提出:从招生开始,通过建立收费制度,改变学生上大学由国家包下来、毕业时国家包安排职业的做法。同时建立相应的奖学金、贷学金制度,鼓励学生努力学习,引导学生毕业后参加劳动力市场的竞争,国家不再以行政分配而是以方针政策指导,以奖学金制度和社会就业信息来引导毕业生择业,逐步建立起“学生上学自己缴纳部分费用、毕业后多数人自主择业”的机制。当年,缴费上学、并轨招生在部分高校试行。1997年全国高校全部实行并轨招生。免费接受本专科高等教育在中国从此成为历史。

二、统一分配制度的主要内容

毕业生分配制度的主要内容概括起来主要有三点:

第一,全体毕业生都由国家包下来分配工作,其身份为国家干部。毕业=就业=干部,三位一体。

第二,国家对毕业生实施指令性计划分配手段,毕业生必须服从分配。

第三,分配制度的基本环节是分配、调配、派遣、接收、调整。其核心是计划分配。

从20世纪60年代开始,毕业生分配制度逐步演变为三大块的分配体制。即:国家教委直属院校的毕业生面向全国分配;各部委院校的毕业生除国家抽成和给学校所在地留成外,主要面向本行业、本系统分配;地方省、市、自治区所属院校的毕业生,由各省、市、自治区进行分配。这和50年代国家统一分配形式有所不同,但总的来说还属于计划分配。

具体地讲,毕业生分配制度的内涵有以下八条:

1. 大学生是国家培养的,毕业后由国家计划分配。
2. 由国家分配工作是毕业生享有的权利,服从分配是他们应

尽的义务。

3. 分配毕业生,要从国家需要出发,贯彻学用一致,优才优用的原则。

4. 根据分级管理的原则,分别由国家教委、有关部委和地方按照各方面的需求和毕业生来源情况,搞好综合平衡,制定分配计划。

5. 调配部门合理调配毕业生,实施分配计划,通过调配计划使学校分别与用人单位衔接。

6. 要求学校与用人单位加强联系、互通情况,合理确定分配名单,按计划派遣毕业生。

7. 要求用人单位合理安排毕业生的工作,毕业生分配后有一年的见习期。

8. 如发现分配、调配和使用不当,可进行调整。

三、分配工作管理体制的历史变革

我国高等学校毕业生分配工作的管理体制,先后有过多次调整。

1951年以前,毕业生分配工作由教育部、人事部共同负责。1951年确立了高校毕业生“由政府分配工作”的制度。1952年至1954年,分配工作由人事部主要负责,教育(高教)部协助进行。1954年底人事部撤消后,高校毕业生的分配、调配派遣和调整工作,统一交高教部负责。1955年至1956年,编制毕业生分配计划工作移交国家计委,其他工作仍由高教部负责。1959年至1961年,实行在国家计划下,按院校隶属关系采取中央抽成和地方留成的分配办法。在此期间,毕业生调配工作曾一度移交国务院人事局主管,分配计划也一度改由国家经委制定。

1962年,周恩来同志提议成立高等学校毕业生分配委员会。

规定国家计委负责制定高等学校毕业生分配计划,教育部负责制定调配计划和分配后一年见习期内因分配不当的工作调整,劳动人事部负责毕业研究生、大专毕业生转正后使用不当的调整和管理工作。恢复高考制度以后,毕业生分配基本按1962年的分工和办法。从1986年起,按照现行高等院校管理体制,毕业生分配在国家统一政策管理下,实行分级负责、相互调剂的办法。全国高等学校毕业生分配工作由国家教委管理。为加强对毕业生分配工作的领导,1990年,国务院成立了由国务院办公厅、国家教委、人事部、劳动部等有关部门的负责人参加的毕业生分配领导小组,各省、自治区、直辖市也相继成立了由政府领导同志和有关部门的负责人参加的毕业生分配领导小组,负责解决毕业生分配工作中的重要问题,协调有关部门的工作。

四、劳动人事制度的改革与新的就业机制的形成

随着经济体制改革的全面展开和政治体制改革的逐步深化,我国劳动人事制度的改革也进入了一个新的发展阶段,出现许多新的特点:如政府机构精简、职能转变、效率提高,推行公务员制度;国有企业实行灵活的用工制度,推广合同用工制,逐步打破不同所有制企业职工固定的身份界限,实现劳动力资源合理配置;事业单位在国家有关法律规范下,逐步实行单位自主用人,个人自主择业;与此同时,作为劳动人事制度重要组成部分的高校毕业生也将逐步过渡到缴费上学,自主择业。等等。

1. 国家公务员制度

现代公务员制度是建立在民主政治、法制社会和科学管理基础之上的制度。自1993年10月1日《国家公务员暂行条例》颁布实施以来,我国公务员职位分类和人员过渡工作已基本完成。国家公务员,是从事国家公务的人员,是政府实施公共行政管理、

开展国家政务活动的行为主体,由国家任用,报酬从国库开支。我国公务员是代表国家从事社会公共事务管理,行使行政职权,履行国家公务的人员,是干部队伍的重要组成部分。

我国的国家公务员制度,是关于政府机关从事公务人员管理的法律化、正规化和标准化的诸种规范性和规定性的总和,是一套完整的国家行政机关工作人员录用、考核、职务任免升降、培训、工资、保险、福利、申诉控告、退休以及公务员管理机构和监督等管理行为的规范和标准体系。《国家公务员暂行条例》共 18 章 88 条,它包括国家公务员制度的基本性质、国家公务员与政府的法律关系、职位分类制度、日常管理制度、监督与法律责任五个部分。

国家公务员制度的基本原则有四:

(1)公平竞争。公平竞争原则在公务员制度实施的每一个环节都有体现:首先在法律上确认每个公民具有平等竞争的权利。每个公民都可以申请报考公务员并以同等的机会参加公务员考试及录用,录取标准统一。其次,公务员任职条件、报考、考试成绩以及录用都必须公开。同时,国家通过法律保护公平竞争的环境和公民在竞争中的合法权益。

(2)功绩制。功绩制原则主要是为激励公务员从业敬业。该原则的主要表现之一是在坚持四项基本原则的前提下,以工作实绩和贡献作为考核、评价公务员的标准,作为公务员职务升降的主要依据。其次,工作实绩和贡献大小是确定公务员工资待遇的主要依据,对连续多年考核确定为优秀的公务员,可提前晋升级别、越级晋升职务,在年度考核中不称职的,不得晋升工资,而且还要降职。

(3)党管干部。这一原则是社会主义国家人事制度的根本原则。实行公务员制度,不是为了削弱或淡化党的领导,而是为了