

《新编大学生就业指导》编委会 编

新编

大学生就业指导

Xinbian Daxuesheng Jiuye Zhidao

中国矿业大学出版社

China University of Mining and Technology Press

新编大学生就业指导

《新编大学生就业指导》编委会 编

中国矿业大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

新编大学生就业指导/《新编大学生就业指导》编委会编. —徐州:
中国矿业大学出版社, 2005. 5
ISBN 7-81107-062-6

I. 新… I. 新… III. 大学生—就业—基本知识
N. G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 029915 号

书 名 新编大学生就业指导

编 者 《新编大学生就业指导》编委会

责任编辑 姜 华

责任校对 徐 玮

出版发行 中国矿业大学出版社

(江苏省徐州市中国矿业大学内 邮政编码 221008)

网 址 <http://www.cumtp.com> **E-mail:** cumtpvip@cumtp.com

印 刷 菏泽市新华贸易有限公司

经 销 新华书店

开 本 850×1168 1/32 **印张** 12 **字数** 305 千字

版次印次 2005 年 5 月第 1 版 2005 年 5 月第 1 次印刷

定 价 17.80 元

《新编大学生就业指导》编委会

主 编	史广政	高 静	郭 玮	成慧青
	付云霞	鲁 焱	梁凌洁	何 振
副主编	路 颖	欧雪松	雷 云	刘晓安
	刘 瑛	袁秀锋	尹未名	秦仙余
编 委	刘景宏	逢晓娟	孔令十	魏清华
	刘 艺			

前 言

为培养适应社会主义市场经济建设的合格人才,改进和完善大学生就业指导工作与教学,帮助大学毕业生顺利跨入社会,我们组织了部分高校长期从事大学生毕业就业指导的教师与专家,共同编写了这本大学生就业指导选修课适用教材。

《新编大学生就业指导》一书,总结了编者多年从事大学生就业指导工作的经验,借鉴国内外大学生就业指导理论与方法,理论联系实际,根据新时期大学生就业的特点和我国社会主义市场经济体制不断完善的趋势,以用人单位的现实需求和劳动力市场运行机制为导向,有针对性地帮助大学生掌握求职择业技能和终身职业生涯发展技能,了解国家有关方针政策,将个人愿望、社会需求和国家需要有机地结合起来,帮助毕业生顺利迈入社会、为开创美好事业打下坚实基础,实现高校毕业生就业指导工作与社会主义市场经济下的就业体制的接轨。

本书的编写工作由编委会集体承担。

在编写过程中,参考了有关教材和文献资料,并得到许多兄弟院校的领导和同行专家及中国矿业大学出版社的大力支持,在此表示感谢。

限于时间仓促和编者水平有限,书中疏漏与不妥之处在所难免,恳请广大同仁提出宝贵意见。

编委会

2005年5月

目 录

第一章 求职择业基础知识	1
第一节 我国现行就业制度.....	1
第二节 社会主义市场经济体制下毕业生就业制度.....	8
第三节 国外大学生就业指导	35
第四节 职业基础知识	39
第二章 个人选择与社会需要	46
第一节 当代青年的职业特点	46
第二节 职校生就业难现象分析	55
第三节 选择与社会需要	66
第三章 求职择业准备	76
第一节 求职择业思想准备	76
第二节 求职择业心理准备	82
第三节 求职择业技能准备	95
第四章 求职择业途径和方法	110
第一节 利用好就业信息.....	110
第二节 自荐材料的准备.....	124
第三节 写好求职信.....	131
第四节 撰写简历.....	140
第五节 女性求职技巧.....	150
第六节 选择好求职途径.....	156
第五章 求职面试的方法与技巧	163
第一节 面试概述.....	163
第二节 面试前的准备.....	168
第三节 面试形象设计.....	172

第四节	面试时的应答技巧	181
第五节	求职面试应对策略	192
第六节	面试题例设计	201
第六章	求职前岗位指导	215
第一节	离校前应做的工作	215
第二节	报到、初上班和见习的有关问题	220
第三节	建立和谐的人际关系	226
第四节	塑造自我,成就事业	231
第七章	劳动合同与人才流动	237
第一节	求职者的劳动权益	237
第二节	劳动合同	238
第三节	劳动争议	243
第四节	人才流动	248
第八章	求职中的自我保护	254
第一节	毕业生求职遇到的常见骗局	254
第二节	毕业生就业常识争议	263
第三节	毕业生就业过程中的权益维护	275
第九章	求职择业相关政策法规	286
	国务院办公厅转发教育部等部门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意见的通知	286
	教育部 公安部 人事部 劳动和社会保障部关于进 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	287
	中华人民共和国高等教育法	291
	普通高等学校毕业生就业工作暂行规定	303
	中华人民共和国劳动法	313
	国家公务员暂行条例	328
	中华人民共和国企业劳动争议处理条例	343

人事争议处理暂行规定.....	350
职业介绍规定.....	356
人才市场管理暂行规定.....	362

第一章 求职择业基础知识

第一节 我国现行就业制度

随着经济体制改革的全面展开和政治体制改革的深入发展,我国劳动人事制度的改革也进入了一个深入发展的新阶段。具体而言,政府机构要转变职能、精简机构、提高效率,推行国家公务员制度;国有企业要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的固定身份界限,促进劳动力资源合理配置;事业单位要在国家有关法律规范下,逐步实现自主用人,个人自主择业。与此同时,作为劳动人事制度组成部分的高校毕业生分配制度,也全面实行“供需见面,双向选择”,并将逐步过渡到交费上学,自主择业。新的就业机制已逐步形成。

一、国家公务员制度的建立

进入国家行政管理机关,是不少大学毕业生的就业理想。那么,要想从政,就必须全面了解国家公务员制度。

1. 国家公务员制度的概念

现代公务员制度是建立在民主政治、法治社会和科学管理基础之上的制度。中国国家公务员制度,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、职务任免和升降、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准则体系。

2. 国家公务员制度的基本原则

贯穿国家公务员制度的一系列基本原则是：

(1)公平竞争原则。公平竞争原则是国家公务员制度的基本原则之一，贯穿于公务员制度的各个重要环节之中。第一，在法律上确认每个公民具有平等的竞争权。公民都有申请报考公务员的权利，并以同等的机会参加公务员录用考试，以同一标准决定是否被录取。第二，公务员任职条件公开，报考公开，考试成绩公开，录用公开。这种公开的原则，为平等竞争提供了基础和前提。第三，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)功绩制原则。这既是国家公务员制度的一项基本原则，也是激励公务员勤奋和创造性工作的重要手段。功绩制原则主要表现在：第一，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重要依据。第二，以工作实绩和贡献的大小，作为公务员享受工资待遇的主要条件，对年度考核连续多年为优秀的公务员，可以提前晋升级别、越级晋升职务；而在年度考核中不称职的，不得晋升工资，而且还要降职。

(3)党管干部原则。党管干部原则是社会主义国家人事制度中不可动摇的根本原则。实行公务员制度，不是为了摆脱、削弱或淡化党的领导，而是为了加强和改善党对政府机关干部人事工作的领导。建立和完善国家公务员制度，正是朝着这个方向迈出的重要而切实的一步。因此，公务员制度是党的干部制度在当前新的历史条件下的自我发展与自我完善。

(4)依法管理原则。这是公务员制度的一个基本特征，是实行公务员制度的一个目的，也是人事管理法制化、科学化的一个重要标志。依法管理原则具体体现在两个方面：一方面对公务员管理必须有法律依据，做到以法管理；另一方面，公务员行使权利、履行职责，必须依照法律规定，做到依法行政。总之，公务员制度需要一个规范公务员自身的公务员法律体系和规范公务员行为的行政法律体系，并在此基础上，做到有法可依，依法办事，执法必严，违法

必究。

3. 国家公务员制度的主要特点

公务员制度作为上层建筑的一部分,是与一个国家的经济基础和政治制度相联系的。我国国家公务员制度坚持党的基本路线,坚持党管干部原则和德才兼备的用人标准以及为人民服务的宗旨。我国公务员不存在西方意义上的“政务官”与“事务官”的划分。与传统的人事管理制度相比较,国家公务员制度具有以下特点:

(1)体现了分类管理的原则。国家公务员制度只适用于政府机关,这就改变了过去无论什么干部统统按一个模式管理的办法。因此,国家公务员制度的建立,不仅标志着具有中国特色的国家行政机关人事管理制度的形成,也标志着我国人事分类管理制度的建立和形成。

(2)具有科学的激励竞争机制。各级政府机关录用人员,都按照公开、平等、竞争的原则,面向社会,公开考试,严格考核,择优录取。对国家公务员进行严格考核,并以考核结果作为依据,按照一定的程序,对国家公务员进行奖惩、培训、职务晋升、晋级增资以及岗位调整,做到能上能下,优胜劣汰。

(3)具有正常的新陈代谢机制。国家公务员制度,一方面在人员录用上严格把关,要求国家公务员具备一定的基本素质;另一方面在建立正常退休制度的同时,实行人员交流制度,部门职务实行聘任制度以及采取辞职、辞退制度,使国家公务员队伍能进能出,增强了政府机关的生机和活力。

(4)具有勤政廉政的保障机制。勤政廉政作为对国家公务员的一项基本要求,贯穿在国家公务员权利、义务、纪律、录用、晋升、考核、奖惩等各项制度和各个管理环节之中;同时,国家公务员还实行回避和交流制度,这就从制度上保证和促进了国家公务员的廉洁奉公。

(5)具有健全的法律法规体系。目前,国家公务员制度除有总法规,即《国家公务员暂行条例》之外,还包括 36 个单项法规和规

章,形成了一套较为完整的法规体系,使国家公务员日常管理有法可依,逐步走上了法制化管理的轨道。

二、劳动合同制度的全面实施

我国在 20 世纪 50 年代中后期,为了以有限的资源尽快完成工业化和整个国民经济的发展,在生产发展上采取了集中支配资源、进行重点建设的模式。生产资料由指令性计划统一调拨,资金由国家财政和银行统一筹集、计划使用,在劳动用人制度方面也是实行了劳动力的统包统配。这种统包统配用人制度的基本特征是:国家对企业用工长期实行高度集中统一的指令性计划管理,依靠行政手段直接控制企业的用工数量、用工形式和用工办法,以固定工为主,兼以少量临时工为补充,形成了“铁饭碗”的模式。

这种统包统配的劳动用工模式,从根本上否定了企业自主用人、劳动者自主择业的行为,使就业决策集中于宏观单一层次,导致劳动者职业的固定化,并造成了薪酬脱节,挫伤了劳动者与用人单位的积极性,阻碍了生产力的发展。这种模式虽然符合了建国初期集中人力资源完成特定目标的社会需要,但越来越显示出它的弊端,成为阻碍社会经济发展的一大因素。

进入 20 世纪 80 年代,随着经济体制改革的进一步深入,劳动用工制度的改革日益成为一种迫切的需求,受到党和国家高度重视。1983 年 2 月,原劳动人事部发布《关于积极试行劳动合同制度的通知》,提出今后无论全民所有制单位还是区、县以上集体所有制单位,在招收普通工种或技术工种工人的时候,都必须与被招用人员签订劳动合同。这一年,全国 29 个省、自治区、直辖市均开始实行劳动合同制度,到年底,依法签订劳动合同的企业职工达 65 万人。到 1985 年,全国签订劳动合同的企业职工增至 332 万人。经过几年的试点和探索后,国务院于 1986 年 7 月 12 日发布了《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》,规定企业在国家劳动工资计划指标内招用常年性工作岗位上的工人,除国家另有规定外,统一实行劳动合同制度;国家机关、事业单位和社会团体在常年性工作岗

位上招用的工人,应当比照该规定执行。

1994年7月5日,第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议审议通过了《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》),并决定自1995年1月1日起实施。这是我国劳动合同立法工作的重大突破。该法对劳动合同的订立,劳动合同的形式与内容,劳动合同的期限,劳动合同的终止、变更和解除以及无效劳动合同等作出了详尽的规定。为了配合我国《劳动法》的贯彻实施,劳动部发布了一系列配套的规章制度,如《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》、《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》、《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》、《关于企业职工流动若干问题的通知》、《关于加强劳动合同管理完善劳动合同制度的通知》等,对劳动合同制度实施过程中的有关问题作出了具体规定。

与此同时,随着企业用人自主权的落实和劳动人事制度改革的深入,劳动合同制度的建立工作也取得了很大的进展。“八五”初期,全国实行劳动合同制度的职工约1 236万人,仅占职工总数的12.2%。在其后的5年中,以实行全员劳动合同制度为重点的劳动用人制度改革迅速向全国推广,劳动合同制职工人数不断增加。随着社会主义市场经济体系的建立,为加快劳动用工制度改革步伐提供了良好的契机,劳动合同制度开始由试点走向全面实行。1994年初,上海、广东、吉林、山东、福建、山西、辽宁等省市和全国200多个市县全面进行了劳动用工制度的改革,参加改革的职工人数达5 500万人,其中实行劳动合同制度的职工达3 500万人。

随着1995年我国《劳动法》的正式实施,国务院对建立劳动合同制度提出了明确要求,各地区、各部门也加快了劳动合同制度的实施步伐。根据目前的统计,全国城镇企业有10 720万职工签订劳动合同,占同口径职工总数的97%,乡镇企业也有近1 800万职工签订了劳动合同。这标志着我国已经基本建立了符合社会主义市场经济发展需要的新型劳动用工制度。

通过订立劳动合同的形式建立劳动关系,从根本上改变了以往计划经济条件下企业劳动用工依靠行政手段分配的管理体制,使企业和劳动者可以在真正平等的基础上实现双向选择,从而使劳动关系双方真正成为平等的主体,为培育和发展劳动力市场,建立统一、开放、竞争、有序的劳动力市场运行机制创造了条件,适应了社会主义市场经济体制的建立和发展。

三、人才市场的形成

1. 人才流动的概念

所谓人才流动,是指以专业技术人员和管理人员为主体的各类人才根据个人的择业愿望,通过人才流动服务机构登记、交流,从一个单位(地区)调整到另一个单位(地区)工作。人才流动中的流动人员主要是指辞职或被辞退的机关工作人员,企事业单位专业技术人员和管理人员,与用人单位解除劳动合同或聘用合同的专业技术人员和管理人员,待业的大中专毕业生,自费出国留学人员,外国企业常驻代表机构的中方雇员,外商投资企业、乡镇企业、区街企业、民营科技企业、私营企业等非国有企业聘用的专业技术人员和管理人员等。人才流动具有社会性、多样性、灵活性等特点,主要形式有辞职、辞退、聘用、兼职等。人才流动可以改变人事行政隶属关系,如辞职、辞退;也可以不改变人事行政隶属关系,如兼职。无论人才以何种形式流动,都要在有利于国家经济社会发展的前提下,进行合理有序的流动。

搞活人才流动,对于促进经济社会发展,促进人事制度改革具有重要意义。党的十五大报告中指出,“人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源”。经济社会的发展要依靠科技进步,而科技进步的关键在于掌握科学技术的各类人才,在于最大限度地发挥人才的积极性和创造性,使人尽其才,才尽其用。这就要求合理配置人才资源,打破人才的部门所有、单位所有,调整人才分布与人才结构,实现人才在更大范围内的合理流动。在建立社会主义市场经济体制的过程中,只有疏通人才流动的渠道,使人才作为生产要

素通过市场进行合理配置,才可以不断实现生产力要素的最佳组合,形成新的生产力,从而促进整个经济社会的发展。在深化劳动人事制度改革的过程中,无论是行政体制改革,还是机构改革,也无论是推行国家公务员制度,还是进行企事业单位人事制度改革,都需要人才的合理流动。搞活人才流动,对于落实人才的自主择业权和单位的自主用人权,也都具有重要意义。

2. 人才流动的形式与发展

人才流动是改革开放的产物。人才流动工作大体起步于 1978 年,到目前为止,它的形成与发展可分为 4 个阶段:

(1)人才流动的萌芽阶段(1978~1983 年)。“十年动乱”结束之后,国家的经济建设和社会发展需要大批各类人才,知识分子的地位逐步提高,要求发挥更大的作用。在改革形势的推动下,人才流动开始在一些中小城市萌芽。从 1981 年起,无锡、常州、襄樊、沙市、四平 5 个城市到大城市引进专业技术人员,首开人才招聘的先河。这一时期,国家也通过制定政策着手调整用非所学和使用不当的干部,吸收录用社会闲散的专业技术人员。

(2)人才流动的活跃阶段(1983~1988 年)。随着国家各项改革的不断发展,人才流动工作开始活跃起来。国务院先后颁布了《关于科技人员合理流动的若干规定》和《关于促进科技人员合理流动的通知》,使人才流动工作通过法规的形式得到肯定,有力地推动了这项工作的开展。国家还放宽了政策,允许兼职、辞职、停薪留职等人才流动形式。政府人事部门建立了人才交流机构,为人才和单位提供服务,为搞活人才流动做了大量工作。

(3)人才流动的平稳发展阶段(1988~1992 年)。这一时期,国家把人才流动工作纳入整个人事管理工作的范畴,加强指导。国家进一步放宽放活政策,鼓励专业技术人员走向经济建设的主战场,以人才智力流动等多种形式为经济建设服务。人才交流机构得到了进一步加强,不断探索建立人才流动机制,出台了有关人才招聘、档案工资调整、辞职等一系列规章制度,在人才流动社会化服

务方面迈出了较大的步子,推动了人才流动工作的深入发展。

(4)人才市场的培育发展阶段(1992年至今)。人才流动实践的发展,为人才市场的出现奠定了基础,也提出了要求。1993年,国家人事部根据建立社会主义市场经济体制对人才流动工作提出的要求,作出了加快人才市场建设的重大决策,并提出培育和发展人才市场的基本思路。1994年8月,中共中央组织部、人事部联合下发了《加快培育和发展我国人才市场的意见》,提出了培育发展人才市场的指导思想、基本原则和总体目标。国家还相继制定出台了有关人才市场管理、流动人员人事档案管理、人事争议处理等法规和规章,规范人才流动和人才市场的发展。目前,人才市场体系初步形成,市场管理不断健全,市场功能不断完善,人才市场机制在促进人才合理流动中已开始发挥作用,逐步探索出一条适合中国国情、与市场经济要求相适应的人才市场发展路子。

第二节 社会主义市场经济体制下 毕业生就业制度

一、我国高校毕业生就业制度

中华人民共和国成立后,我国普通高等学校毕业生的就业,一直实行国家统一分配制度。这种毕业生就业方式,是与我国的经济体制相适应的。近年来,随着经济体制改革的深入,高校毕业生就业制度也发生了和正在发生着深刻的变化。

1. 我国普通高等学校毕业生就业的计划形式

(1)计划形式。长期以来,我国是通过两个环节制定毕业生就业计划的,即分配计划和调配计划。首先,各用人单位根据国家发布的当年毕业生资源情况和本单位对专业人才的需要,提出用人需求,经逐级上报,最后汇总,再经过综合平衡,制定出按部门和科类(专业)的全国毕业生分配计划。这样,就有了安排毕业生的总盘

子,确定了当年毕业生的流向。之后,各部门再自上而下逐级落实毕业生的接收单位,形成系统或部门内接收毕业生的配备计划。最后,国家主管部门再按分配计划(配备计划)将毕业生的就业单位具体落实到各个高等学校,这就形成了高校必须严格执行用以派遣毕业生的调配计划。

从20世纪50年代到90年代,我国制定毕业生分配计划,基本上采取了国家统一计划、抽成调剂、分级安排的办法。“文革”前,高校毕业生的分配分为中央统一分配、中央各部门直接分配和各省、市、自治区直接分配三类。全国性重点高等学校的毕业生,由中央统一分配,但酌情给学校所在地区一定留成;一般高校毕业生由培养部门和地区自行分配,但中央酌情抽成。“文革”期间的高校毕业生就业,采取了类似于近年来定向生的分配方式,即通常所说的“哪来哪去”,但根据当年需求,国家依然要对各部门和地区进行抽成调剂。“文革”后,国家明确规定,教育部直属院校面向全国统一分配,中央业务部门和地区高校毕业生自行分配,国家一般按10%~20%抽成,用于各部门和地区之间的调剂。

近几年,随着毕业生就业制度改革的深入,计划形式发生了很大变化,即由过去以数字指标下达的毕业生分配和调配计划,改为由学校经其上级主管部门上报,再由国家教育部下达的“名单”计划。实际上,目前的毕业生就业计划不过是学校执行国家方针、政策的结果反映,是学校推荐和毕业生“双向选择”的汇总表。现在,真正担负以往计划职能的是国家政策和学校规定的“服务范围”。

(2)计划方法。由国家职能部门根据当年的毕业生情况和社会需求“统筹安排”毕业生的流向,是我国20世纪50年代后期至80年代中期所实行的计划方法。80年代中期以后,与国家的经济、政治体制改革相适应,毕业生的就业制度和计划方法也随之发生变化。计划不再由国家主管部门自上而下地制定和下达,而是通过学校与单位“供需见面”,由主管部门和学校上下结合共同制定。90年代后,随着供需形势的变化和“双向选择”的普遍实行,拟定毕业