

DAKU EST ENG

JIUYE ZHIDAO GAILUN

主编 何艾兵

大学生就业 指导概论



湖北长江出版集团
湖北教育出版社

大学生 就业指导概论

daxuesheng jiu ye zhi dao gai lun

Daxuesheng

JIUYE

ZHIDAO

主编 / 何艾兵

副主编 / 鄢烈洲 周 晓

陈卓国 夏 星

湖北教育出版社
湖北教育出版社

(鄂)新登字 02 号

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导概论/何艾兵主编. —武汉:湖北教育出版社.

ISBN 7-5351-4271-0

I. 大… II. 何… 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(2005)第 122911 号

出版 发行:湖北教育出版社
网址: <http://www.hbedup.com>

武汉市青年路 277 号
邮编:430015 电话:027-83619605
邮购电话:027-83669149

经 销:新 华 书 店

印 刷:湖北恒泰印务有限公司 (430223·武汉市江夏庙山开发区汤逊湖工业园)

开 本:850mm×1168mm 1/32

11.25 印张

版 次:2006 年 9 月第 2 版

2006 年 9 月第 2 次印刷

字 数:267 千字

印数:1—10 000

ISBN 7-5351-4271-0/G·3553

定价:19.00 元

如印刷、装订影响阅读,承印厂为你调换



序

当今世界竞争,从根本上说,是人才的竞争。大学毕业生是社会主义事业未来的中坚力量,是宝贵的人才资源。合理配置好大学毕业生资源,促进毕业生就业,使其人尽其才,才尽其用,不仅仅是各级政府的重要任务,也是高等院校的神圣使命。

党和政府历来高度重视毕业生就业工作,特别是近几年,胡锦涛、温家宝等党和国家领导人多次对毕业生就业工作作出重要指示,国务院和有关部门出台了一系列政策文件。这些政策和措施,大大拓宽了毕业生就业渠道,有力地促进了毕业生就业工作。但必须看到,高校毕业生就业还面临着很大的压力和困难。其原因是多方面的,一方面我国尚处在社会主义建设初级阶段,经济发展水平很不平衡,地区差异明显,农村经济占的比重很大,发展经济面临着方方面面的压力;另一方面,庞大的人口基数每年产生上千万的新增就业人口,上千万的农村富余劳动力转移,上千万的城市下岗职工再就业,“三峰叠加”使社会就业负担相当沉重。我们必须正视这些客观因素的影响,同时还要看到一些大学毕业生因为对国家就业政策、择业观念、择业心态、就业目标、职业生涯规划、企业认知、择业准备、求职技巧等等问题缺乏足够的认识,缺乏深刻的了解,缺乏解决这些问题的知识和方法,一次次地错失了就业机遇。因此,引导大学生正视社会现实,转变择业观念,指导他们合理规划职业生涯,锻炼求职技巧,提高就业竞争力,已成为社会、高校就业指导工作者神圣的使命和光荣而艰巨的任务!

在加速就业指导全程化、全员化、职业化、专业化建设的进程中,就业指导工作的逐步走向深入,涌现了一大批研究成果。湖北工业大学一批长期从事就业指导工作的、经验丰富的教师编写的这部《大学生就业指导概论》,旨在为大学生讲解就业政

策,分析就业形势,引导大学生较好地解决在就业问题上的困惑和迷惘,并通过新知识新理论的介绍,指导规划职业生涯设计,结合工作体会传授求职择业技巧,帮助大学生以正确的价值观、择业观和良好的心态参与求职择业活动。

不难看出,这部凝聚老师们心血和汗水的教材,既是他们多年宝贵经验的深刻总结,也是他们对当前就业指导的大胆探索。文章段落,对学生的殷切希望呼之欲出;字里行间,对学生的关爱深情跃然纸上!应该感谢他们为大学生就业提供了一部好书!阅读本书,有助于大学生拓宽视野,正确定位,科学择业,规划人生。

我希望有很多的学生阅读此书,希望更多的学生从中获益,同时真诚地希望就业工作者开拓创新,大胆探索,在大学生就业指导理论研究方面,取得更多的丰硕成果。

陈传德

2005.9.16

目 录

第一章 绪论 1

第一节 就业指导的历史沿革/1

- 一、欧美发达国家就业指导的历史沿革/1
- 二、我国就业指导的历史沿革/3

第二节 大学生就业指导的内涵/4

- 一、大学生就业指导的概念与特点/4
- 二、大学生就业指导的内容与任务/8
- 三、大学生就业指导的原则与方式/11

第三节 开展大学生就业指导的意义/13

- 一、有利于促进劳动人事制度的改革/14
- 二、有利于促进高等院校的建设和发展/14
- 三、有利于毕业生顺利就业/15
- 四、有利于大学生的发展与成才/15
- 五、有利于人才资源的合理配置/16

第二章 就业形势及政策 18

第一节 就业形势及影响因素/18

- 一、就业压力与矛盾/18
- 二、影响就业的客观因素/20

第二节 就业政策及改革方向/22

- 一、我国大学生就业政策的历史演变/22
- 二、大学生应掌握的主要就业政策/25
- 三、大学生就业工作改革方向/28

第三章 职业生涯规划及设计 32



第一节 职业生涯规划/32

一、职业生涯概述/32

二、职业生涯规划/37

第二节 职业生涯设计/43

一、职业生涯设计的原则/43

二、影响职业生涯设计的四个问题/45

三、职业生涯设计的步骤/47

第三节 大学生在校期间的个人规划/49

一、大学一年级/49

二、大学二年级/50

三、大学三年级/51

四、大学四年级/52

第四章 职业选择 53

第一节 大学生职业选择的原则/53

一、立足全局、服从国家需要的原则/54

二、正视现实、发挥素质优势的原则/54

三、主动择业、主次分明的原则/55

四、审时度势、及时就业的原则/56

五、面向未来、发展性择业的原则/56

第二节 职业评价与自我评价/57

一、职业评价/57

二、自我评价/59

第三节 个性特征与职业匹配/61

一、兴趣与职业的匹配/62

二、能力与职业的匹配/63

三、性格与职业的匹配/65

四、气质与职业的匹配/66

第五章 就业准备 68



第一节 在读期间的准备/68

- 一、知识结构/68
- 二、实践能力/71
- 三、素质培养/74

第二节 择业时的准备/76

- 一、心理准备/76
- 二、材料准备/78
- 三、信息收集/80

第六章 择业心理 85

第一节 概述/85

- 一、基本概念/85
- 二、影响因素/86
- 三、重要意义/89

第二节 心理分析/90

- 一、心理矛盾/90
- 二、产生的原因/92
- 三、常见的心理误区和心理障碍/94

第三节 心理调适/97

- 一、心理准备/98
- 二、调适方法/99
- 三、心理素质/101

第七章 初识企业 104

第一节 企业营运机制/104

- 一、企业目标/104
- 二、企业类别/105
- 三、企业组织机构/106
- 四、企业价值观和指导原则/106

第二节 企业职位/109

一、关联岗位的名词/109

二、企业岗位类别/110

第三节 企业薪酬构成/112

一、绩效导向薪酬/112

二、绩效管理/113

三、薪酬构成/116

第八章 应聘应试技巧 124

第一节 笔试方法与技巧/124

一、笔试概述/124

二、笔试技巧/126

第二节 面试准备/128

一、了解面试/128

二、面试准备/130

第三节 面试技巧/131

一、面试过程中的技巧/131

二、自我推销技巧/132

第九章 推荐与自荐 145

第一节 推荐/145

一、概述/145

二、推荐途径/146

三、推荐材料/147

第二节 自荐材料/148

一、概述/148

二、自荐信/149

三、简历/153

第三节 自荐方式与技巧/155

一、自荐原则/155

二、自荐方式/157

三、自荐技巧/158

四、自荐禁忌/166

第十章 人才素质测评 168

第一节 人才素质测评的基本理论/168

一、人才素质测评的概念/168

二、人才素质测评的对象和内容/169

三、人才素质测评的功能与作用/171

四、人才素质测评的主要类型/173

第二节 人才素质测评的方法/174

一、测验法/175

二、面试法/176

三、评价中心技术法/177

第三节 心理测验在人才素质测评中的应用/178

一、职业锚理论/179

二、职业兴趣理论/181

三、人格理论/182

第四节 我国人才素质测评的发展现状/185

一、人才素质测评行业高速发展/185

二、我国人才素质测评行业存在的问题/186

三、以正确的态度对待人才素质测评/187

第十一章 毕业生签约及择业道德 189

第一节 签约概述/189

一、签约的概念/189

二、就业协议书/190

三、劳动合同/191

四、注意事项/194

第二节 择业道德/196

一、道德约束的概念/197



- 二、道德约束的意义/198
- 三、道德约束的内容及规范/199

第十二章 就业市场及就业管理 204

第一节 毕业生就业市场/204

- 一、毕业生就业市场的形成/204
- 二、毕业生就业市场的分类/205
- 三、毕业生就业市场的特点/208
- 四、毕业生就业市场目前存在的问题/209

第二节 大学毕业生就业管理/211

- 一、就业推荐表与协议书的管理/211
- 二、就业程序/213
- 三、违约处理/217

第十三章 安全就业 223

第一节 择业期间的安全问题/223

- 一、识别虚假的用人信息/223
- 二、陷阱防范/227
- 三、旅途安全/230

第二节 就业初期的安全问题/231

- 一、证件证书保管/232
- 二、了解相关安全规程/233
- 三、人际交往中的安全问题/235

第十四章 权益保障 239

第一节 劳动者权益保障概述/239

- 一、劳动者权益保障的概念及意义/239
- 二、违反劳动法规的法律责任/241

第二节 相关权益及保障/244

- 一、劳动者所享有的基本权利/244
- 二、社会保险权/246

三、劳动争议及处理/247

第十五章 走向创业 251

第一节 大学生创业及创业教育/251

- 一、大学生创业历程/252
- 二、大学生创业的意义/253
- 三、大学生创业教育的意义/254
- 四、创业者应具备的品质和素养/256

第二节 创业实施/259

- 一、创业准备/259
- 二、创业定位及设计/261

第三节 创业风险及风险管理/267

- 一、风险种类及风险来源/267
- 二、风险管理/270

第十六章 职场生存 273

第一节 初涉职场/273

- 一、初识“职场”/273
- 二、心理调适/277
- 三、顺利度过试用期/279

第二节 职场关系的处理/281

- 一、与上司关系的相处/282
- 二、与同事关系的处理/284

第三节 办公室的禁忌/286

- 一、恃才傲物,盛气凌人 286
- 二、自我封闭,态度冷漠 287
- 三、意气用事,恶语伤人 288
- 四、捕风捉影,搬弄是非 290

第十七章 职业变动 291

第一节 职业变动概述/291

一、职业变动的成因/291

二、职业变动的迹象/292

三、频繁跳槽的弊端/294

第二节 职业变动应注意的问题/296

一、变换职业应慎重/296

二、把握全局、选准时机/297

三、切忌三心二意/299

第三节 完美跳槽的客观规律与原则/301

一、正确应用职场客观规律/301

二、跳槽中应把握的原则/302

第十八章 终身教育 306

第一节 树立终身学习与教育的观念/306

一、学习型社会正在形成/306

二、树立终身教育的观念/310

三、学习型社会与终身教育/313

第二节 继续教育/314

一、继续教育发展过程及特点/315

二、继续教育的类型/317

三、继续深造的途径/318

第十九章 就业与留学采风 322

第一节 香港和国外大学生就业采风/322

一、香港大学生就业/322

二、日本大学生就业/324

三、欧美大学生就业/327

第二节 出国留学与管理/334

一、国外留学与签证/335

二、赴美留学与签证/336

三、赴欧留学与签证/337

四、赴澳留学与签证/340



第一章 绪 论

目前,我国实行“市场导向、政府宏观调控、学校推荐、学生和用人单位双向选择”的大学毕业生就业制度。这种新的就业制度要求大学生不仅要熟悉国家就业政策,了解社会需求信息,增强择业意识,掌握求职技巧,而且还要全面提高自身素质,不断提高竞争能力和主动适应能力。这种发展和变化对切实加强大学生就业指导提出了更新、更高的迫切要求。

第一节 就业指导的历史沿革

1

应该说,人类自从有了就业分工的那天起,事实上的就业指导就开始了。但作为一种专门的社会服务工作和研究课程,就业指导则萌芽于20世纪初。从创始到成熟,就业指导工作走过了近百年的发展历程。

一、欧美发达国家就业指导的历史沿革

19世纪末20世纪初,由于现代社会的迅速发展,社会分工逐步细化,新的职业不断涌现,大量的职业种类提供给劳动者选择。与此同时,工业进步推动农业机械普及,越来越多的劳动者从土地的束缚中解脱出来,寻求新的职业。这两种社会现象的交织,使得大量的劳动者仅凭以往的个人阅历、就业经验来选择适应自己的职业变得十分困难,正是在这样的时代背景下,就业指导应运而生;又由于面对资本主义的劳动力市场,各类学校唯

有通过就业指导使毕业生适应劳动力市场的需要,自身方能生存、发展下去,加之学校所拥有的方方面面的优越条件,所以,就业指导首先得以在美国、欧洲等西方发达国家的一些学校产生和发展。

欧美发达国家就业指导的发展大致分为三个阶段。第一阶段为创始期(1908至第一次世界大战期间)。1908年,帕森斯担任新创办的波士顿职业局局长,开始推行就业指导工作。他向美国职业署的报告中首次使用了“就业指导”的概念,主张公立学校开设职业课程,配置专门的职业咨询工作者,并著《选择职业》一书,因此他被认为是就业指导的创始人。许多专家学者也将就业指导的正式创立以帕森斯创办职业局作为起点。这一阶段的就业指导主要建立在经验的基础上,就业指导工作的内容比较单一,主要围绕“人职匹配”而进行,就业指导与职业教育是结合在一起的。

第二阶段为发展期(第一次世界大战后至第二次世界大战期间)。一战后,就业指导迅速由美英遍及欧洲及日本等许多国家,就业指导日趋制度化、科学化。这一阶段的特点主要表现在心理测验的发展及其在就业指导中的广泛应用,如“strong职业兴趣量表”、“明尼苏达就业安置研究中心”编制的多种职业能力测验,另一个特点就是职业资料的系统整理和出版,如一些季刊的发行,词典、手册的出版等。

第三阶段为成熟期(第二次世界大战结束至今)。二战后,科学技术的进步推动了就业指导工作的全面发展。许多学者倾向于从整体的观点研究个人身心发展的过程以及影响职业选择与适应行为的问题。近10年来就业指导专家们致力于个人整体生涯发展的研究,取得了很多的成果。心理学、社会学、政治学、管理学、经济学等众多学科相继融入,使就业指导逐步成为一门应用学科。理论上的突破进一步促进了就业指导的发展,使就业指导从狭隘的就业指导扩展到个体职业生活的全面指导,并提升到生涯发展教育的高度。



二、我国就业指导的历史沿革

我国的就业指导工作起步于上世纪初,近百年的历程,也大致分为三个阶段。

第一阶段为创始期(1916年至1949年)。1916年,清华学校为了指导学生就业,发起了职业演讲活动,聘请多名专家进校演讲就业问题,指导学生填写工作志愿,预测就业趋势,并为确定学科提供依据。1917年,教育家黄炎培先生创办“中华职业教育社”,社训为“使无业者有业,使有业者乐业”,大力提倡和推行职业指导事业,成为社会开展职业指导的带头人,其“中华职业教育社宣言”和创办的《教育与职业》杂志影响深远。1925年清华学校的庄泽宣教授编写了《就业指导实施》一书。由于学校和社会力量的积极宣传倡导和推动,原国民政府教育部在职业指导方面也做了一些工作,如公布省、市、县教育行政机关暨中小学施行升学及职业指导办法,制定各省市教育行政机关设置职业指导机构暂行办法,编辑、出版职业指导丛书及参考资料等。这一阶段的特点是就业指导围绕“人职匹配”进行并关注职业适应问题,但缺乏理论基础。限于当时的经济状况、工作条件、政治关注程度等原因,职业指导仅仅限于东部地区,发展极不平衡,且收效甚微。

第二阶段为调整期(1950年至1985年)。在这个阶段中,国家对高等院校毕业生先后实行的是政府负责、抽成分配、哪来哪去、统招统分的计划分配政策。就业指导工作的特点主要是对毕业生进行思想教育,以牢固树立服从国家分配、到祖国需要的地方建功立业的择业观念。

第三阶段为发展期(1986年至今)。1985年5月,中共中央颁布《关于改革教育体制的规定》,提出了改革大学生招生制度和毕业生分配制度的要求。从1986年起,开始了供需见面活动,每年20%的毕业生由学校提出建议分配计划;1993年开始实行毕业生自主择业、用人单位择优录用的双向选择制度;近几

年这一制度有了进一步的改进。这一时期就业指导工作的特点,一是党和国家高度重视,出台了很多政策;二是学校和地方的就业服务机构雨后春笋,就业指导队伍迅速壮大;三是就业指导已被学校纳入教学计划;四是就业指导的内容十分广泛,包含了素质发展、信息指导、人职匹配、职业生涯规划等诸多范畴;五是就业指导研究逐步深入,理论成果不断涌现。

在党中央和各级政府的关怀和大力支持下,就业指导工作正沿着科学化、程序化、市场化、规范化的正确方向前进,逐步走向成熟。

第二节 大学生就业指导的内涵

大学生就业指导的内涵主要包括其就业指导的概念、特点、内容、原则及主要方法。

一、大学生就业指导的概念与特点

所谓就业,是指劳动者同生产资料相结合,从事经济和其它有益于社会的劳动,并以此获取劳动报酬。就业的基本特征表现在,较长时间连续从事某类或某项社会活动并得到社会承认,经济收入相对稳定。在现代社会中,每个人都是通过就业,获取报酬来维持和改善生活,同时在工作中实现自己的价值,为社会作出贡献。因此,劳动者应该选择最能发挥自己能力的工作,与生产资料和工作岗位全面、快速、有效地结合。为这种结合而开展的工作就是就业指导。

就业指导,也有人将其称为“求职择业指导”、“职业指导”或“职业辅导”。美国职业协会将其解释为帮助学生选择就业的过程,为就业做准备的过程。原苏联的社会学家认为,就业指导是一个社会过程,它由职业信息、职业咨询服务、人员选择和