

李德全 主编

大学生就业指导 实用教程

中国文史出版社

大学生就业指导实用教程

DAXUESHENG JIUYE ZHIDAO SHIYONG JIAOCHENG

主 编：李德全

顾 问：牟延林 米祖旭

副主编：蒋礼文 刘文政 周 凯

中国文史出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导实用教程/李德全 主编. - 北京:中国文史出版社, 2005.9

ISBN 7 - 5034 - 1706 - 4

I. 大… II. 李… III. 大学生 - 就业 - 教材

IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 066032 号

责任编辑:刘 剑

封面设计:杨飞羊

出版发行:中国文史出版社

社 址:北京太平桥大街 23 号 100811

印 刷:北京华正印刷厂 邮编:100076

装 订:北京华正印刷厂 邮编:100076

经 销:新华书店北京发行所

开 本:850×1168mm 1/32

印 张:8.625 字数:207 千字

版 次:2005 年 9 月北京第 1 版

印 次:2005 年 9 月第 1 次印刷

定 价:18.00 元

文史版图书如有印、装错误,工厂负责退换。

前 言

高等院校能否坚持做好毕业生就业工作,直接关系到大学生的切身利益,关系到高等教育的改革发展,关系到全社会的政治稳定,同时也关系到学校自身的生存与发展,我们应当充分认识其重要性和紧迫性。

1993年2月,国务院颁布的《中国教育改革和发展纲要》中指出:要改革“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,多数由学生“自主择业”的就业制度。

《纲要》从根本上确立了我国高校毕业生资源配置机制要从计划配置转向市场配置,从此我国大学生就业分配制度发生了重大变革。

随着大学生市场化就业制度的不断推进,越来越为大学生提供了自主选择适合自己发展的职业和工作的机会,得到了大学生们的普遍赞誉。然而,成功的选择不仅需要个人的勇气和意志,同时还必须有把握市场的知识和技能。也正是由于缺乏对职业和自我的合理认识与定位,加之职业决策和选择能力的不足,一些毕业生往往难以找到理想的工作,大学生们迫切希望得到有效的就业指导。

《大学生就业指导实用教程》的编者,正是基于目前高校毕业生就业指导的迫切性,以及就业指导内容狭窄、手段单一、功能弱化等现实问题,在实践总结和理论探索的基础上写作此书。他

们热切期望所有大学生能够培育全新的择业理念,端正自我的择业心态,储备厚实的择业实力,把握良好的择业技巧,尽最大的努力去找寻属于自己的一片蓝天。

本书属于理论研究和实践研究之间层面的大学生读物,它始终坚持科学性、系统性与指导性相结合的原则,并在大量理论知识分析基础上凸显出典型个案剖析的实践价值。全书共分十章加附录,涵盖了就业环境、就业心理、就业渠道、就业技巧和就业政策等问题。在编写的过程中,作者尽可能使用通俗的语言和简单的图示来表达,以期能对大学生就业指导发挥积极的作用。

本书的编写,参考和借鉴了不少同行专家学者的研究成果,在此表示深深的谢意。由于编者自身的理论功底、知识水平和实践经验有限,加之时间仓促,书中难免会有不少的错误,恳望同行专家和同志们批评指正。

编 者

2005年1月

目 录

第一章 就业环境与形势	(1)
第一节 近 20 年来大学生择业观念回顾	(1)
第二节 目前就业环境与形势分析	(5)
第三节 就业市场展望	(17)
第二章 自我认识与评价	(21)
第一节 自我认识	(21)
第二节 自我评价	(32)
第三节 自我接受	(40)
第三章 职业生涯设计	(47)
第一节 职业生涯设计概述	(47)
第二节 职业生涯规划设计	(55)
第四章 就业实力储备	(72)
第一节 诚信品质的培养	(72)
第二节 学习实践能力的培养	(77)
第三节 思维能力和创新能力的培养	(84)
第四节 信息处理能力的培养	(89)
第五节 人际交往能力的培养	(94)
第五章 求职心理准备与调适	(104)
第一节 求职心理的准备	(104)
第二节 求职心理的调适	(110)

第六章 求职方法与技巧	(120)
第一节 求职途径的把握	(120)
第二节 自荐方法与技巧	(123)
第三节 面试方法与技巧	(133)
第四节 笔试方法与技巧	(146)
第五节 如何面对试用期	(150)
第七章 就业程序与毕业改派	(161)
第一节 毕业生就业程序	(161)
第二节 就业主管部门工作程序	(171)
第三节 毕业生就业改派	(173)
第八章 大学生自主创业	(179)
第一节 大学生自主创业概述	(179)
第二节 大学生自主创业的环境因素分析	(182)
第三节 大学生自主创业与发展	(186)
第九章 毕业生考研与出国留学	(201)
第一节 毕业生考研	(201)
第二节 毕业生出国留学	(212)
第十章 毕业生就业权益保护	(219)
第一节 就业协议与劳动合同	(219)
第二节 毕业生就业权益保护	(232)
附录一:普通高等学校毕业生就业工作暂行规定	(243)
附录二:国家公务员的报考与录用	(253)
附录三:出国留学中介服务机构资格认定名单	(257)
附录四:毕业生就业服务网站摘录	(264)
主要参考文献	(266)
后 记	(268)

第一章 就业环境与形势

改革开放以来，大学生就业制度经历了不同的历史发展阶段，大学生择业观念也不断发生着深刻的变化。在全面深化改革的今天，适应社会主义市场经济运行和全面建设小康社会需要的大学生就业制度已逐步形成和完善，宏观就业环境和形势也逐渐好转，与之相应的大学生就业市场也已初具雏形并不断走向规范。对于求职择业期间的大学生而言，只有首先从宏观上把握就业制度、环境、形势和就业市场等问题，才有可能形成正确的择业观念和择业行为，才有可能顺利实现自己的择业期望。

第一节 近 20 年来大学生择业观念回顾

有专家指出，目前我国正处在改革开放后的第四次人才流动期，以大学毕业生为主的青年人才群体的流动是最令人关注的。近 20 年来大学毕业生的择业观念变化以及社会对人才评价标准的变化，当是整个社会发展变化最生动的缩影。旧的用人机制和人才评价机制的藩篱在一次次的革新中被逐渐拆除，人才的价值为市场所发现，人才的潜力也为市场所挖掘，大学生的择业观念也正在发生着深刻变化。

一、“绝对服从分配”的择业观

20 世纪 80 年代初期，“文革”后首批招收的大学毕业生就业时，国家恢复了中断 10 多年的毕业生统一计划分配制度。这

一时期大学毕业生在社会上供不应求，是时代的精英和骄傲，个人无需为毕业分配操心，但同时也没有把握个人命运的自主权，只能是“绝对服从国家分配”，根本就没有“我选择什么”的概念，而是流行“分配我什么，我就服从什么”的就业观。当然，那时期的精英们的就业分配之好，是今天在择业时焦头烂额的大学生难以置信的。与此同时，由于当时大学生自身的精英素质，社会的精英化评价，铸就了他们以“自信”为主的精英意识、以“圆梦”为核心的有些悲壮色彩的价值取向。他们的共识是：“金子在哪里都能发光”，在“国家分配”的岗位上始终坚守、苦练内功，一干就是几十年，这正是当时大学毕业生最普遍的心态。

二、“个人闯荡型”的择业观

20世纪80年代中期，大学生的构成发生了根本性的变化，即已经从大学生构成的多元性（知青、代课教师、待业青年、农民、工人、解放军等）过渡到了单一性的“学生军”时代。这批从校门到校门的大学生，已不再是以往那么平静和默然，开始呈现出躁动和令人不安的活跃，以至社会和学校都达成了这样的共识：这帮“学生军”难管。正是这一群“难管”的大学生，拉开了我国第一次人才流动的大幕，打破了“坚决服从分配”的坚冰，他们走上了工作岗位后，全社会就开始出现了闯荡江湖的弄潮儿。1985年，部委属高校毕业生不再全部实行“指令性计划”分配，开始有了40%的“指导性计划”分配，1987年的毕业生是最后一届国家保证计划分配的学生。至此，国家计划统一分配的大学生就业模式彻底淡出了历史舞台，“个人闯荡型”的择业观也就开始成为那个时代的底色。

三、双向选择式的择业观

1987年，清华大学在全国率先尝试毕业生供需见面活动，

引起了社会广泛关注和普遍好评。1989年，国家正式推出“毕业生自主择业、用人单位择优录取”的双向选择制度，掀起了第二次人才流动的大潮。“工作找我，我找工作”的双向选择式的择业观方兴未艾。

四、完全自主式的择业观

1992年，邓小平同志南巡讲话后，高校进一步改革了毕业生就业制度，开始了完全自主择业的试点和推广工作，“指导性计划”也逐渐退出了历史舞台。此后，随着国家机关精简分流，国有企业改革的深入开展，拉动着大学毕业生择业标准更加趋向务实，“能找到一份还算不错的工作”成了普遍的心愿。特别是1998年，首批“并轨”改革（即自费上学、自主择业）后的高校毕业生走向社会，就业政策进一步放宽，绝大多数毕业生实现了自主择业，少数定向生、少数民族生在国家规定范围内实现了就业。

五、多元化发展的择业观

2000年，国家开始启动高等教育大众化的快车，大幅度的扩招使我国在短短几年间，使适龄青年的大学毛入学率达到了15%，在统计意义上较快结束了高等教育“精英化”时代，提前跃进大众化时代，但大学生的就业标准、择业观念以及社会对人才的评价还没有实现真正的“大众化转型”，由此也导致大学生择业观向多元化方向发展，具体表现在以下几个方面：

1. 择业态度上的积极热情与消极冷漠交织

大学毕业生的就业制度已由传统的“统包统分”的就业模式向完全放开、通过市场调节的就业模式转变，实现双向选择、自主择业的就业制度。在这一转型过程中，多数毕业生持积极欢迎的态度，但也不乏冷漠对待甚至反对的毕业生，他们一方面愿意走向人才市场，实现自主择业；另一方面又希望政府能

保障就业，降低择业的风险。

2. 择业心理上的自信与忧虑并存

大学毕业生在就业单位的选择层次，一般有下列特点：首先选择的是党政机关、三资企业、外贸机构；其次是科研院所、高等院校、国有大中型企业、乡镇集体企业；最后才是基层单位。在这一选择过程中，多数毕业生表现出“自我感觉很好”的择业心理，即个人较强的自信。但这种自信往往不稳定，时常与忧虑并存，并互相制约，特别是随着新的就业制度的实施和改革的不断深入，WTO 的加入及社会竞争的日益加剧等因素影响，毕业生择业的忧虑和压力也与日俱增，客观上形成了自信与忧虑并存的择业心理。

3. 择业目标趋向多元化

大学生的择业与就业观，制约着他们对职业的选择和对地域的选择。由于大学生就业观念和择业价值取向的多样性，导致了大学生择业目标的多元化倾向。这种多元化主要表现在两个方面：一是在对未来从事职业行业领域的选择上，打破了集中单一的行业，正朝着多行业、跨领域方向发展；二是在工作地域选择上，已不如以前“孔雀东南飞”那样死盯着沿海经济发达地区或大城市不放，中等城市也逐渐成为毕业生选择的重点，这与当前社会上人才回流趋势是相一致的。

4. 自我评价趋于理性化

绝大多数的毕业生都认识到自我评价在择业前的重要性，同时也强调社会实践的检验，这表明当代大学生既有较强的自我意识，又逐步由“以自我为中心”转向理性化。在对职业的选择上，“官本位”思想逐步淡化，更加注重知识与自主创业；在职业条件的选择上，重经济待遇，把它作为生活的基础，但更看重职业发展和自我价值的实现，表现出较强的事业心。

回顾近 20 年来大学生择业观念的发展变化，我们不难发现，不同的时代气息或轻或重地影响着择业观念，随着时代的不断进步，大众化教育的不断发展，大学生择业观念的多元化趋势已不可逆转，跨地域、跨行业、跨国性、市场化择业将是未来发展的必然选择。

第二节 目前就业环境与形势分析

社会就业环境与就业形势对于大学毕业生择业具有极端重要性，其好坏程度直接影响着大学毕业生就业的难易程度，同时也间接或直接作用于生活在社会中的大学生就业者的心理这一内环境。如何为大学毕业生创设一个好的就业环境，已经成为社会、学校、家庭和大学生共同关注的突出问题。

一、就业环境分析

1. 影响大学毕业生就业的环境因素

(1) 就业政策

我国现行的高校毕业生就业政策主要是《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》，这是指导毕业生就业工作的最根本最原则性的法规。它对大学生就业的各个环节进行了详细的规定，包括对毕业生就业工作程序、毕业生就业指导与毕业生鉴定、供需见面和双向选择活动等都有较细的规范要求。为切实做好大学生就业工作，国家每年还针对实际情况制定了一些特殊政策或补充政策，比如：《关于选拔高校毕业生到农村基层工作有关问题的通知》，它对大学生到农村就业的具体操作进行了规定；《关于实施大学生志愿服务西部计划的通知》，对如何指导大学生到西部去、到基层去、到祖国和人民最需要的地方去建

功立业，促进西部贫困地区教育、卫生、农技、扶贫等社会事业的发展，拓展大学生就业、创业的渠道，培养造就一大批既有现代科学文化知识，又有基层工作经验和强烈社会责任感的优秀青年人才，弘扬“奉献、友爱、互助、进步”的志愿精神，推动经济社会的全面发展等方面都进行了全面阐述；《国家公务员暂行条例》和《国家公务员录用暂行规定》，对大学毕业生如何报考国家公务员提供了政策依据。除此之外，各地政府教育主管部门、人事劳动部门等也根据当地的具体情况，制定了相应的具有可操作性的高校毕业生就业政策；各高校根据国家宏观政策和地方政府的中观政策，制定了更加具体实用的微观操作性就业政策。这些严密而翔实的政策，对规范毕业生就业行为、指导毕业生顺利就业奠定了坚实的政策理论依据，如不认真学习、了解和掌握这些政策，仓促就业，结果只能是事倍功半。

(2) 国家宏观经济形势

经济基础决定上层建筑这已是不争的定律，经济发展形势会直接关系到大学生的就业情况。国家总体的经济形势会影响人才的总体需求，而区域经济形势不但影响当地的人才需求、人才环境，而且也引起人才的流向不平衡。

从发展总趋势和总体水平上看，我国宏观经济发展形势是乐观的、积极的、健康的，但也应看到，我国的地区经济发展很不平衡、城乡之间还存在较大的差距，这些因素直接影响着大学生就业的目标、价值取向和就业率，同时必然导致地区的人才需求不平衡以及大学毕业生流向的不平衡。比如，在现实性上，我们已经发现东部沿海地区和中心省市如北京、上海、深圳、广东、江苏、浙江等对人才的需求旺盛，成为人才流向集中的地方；在广泛宣传发动以及政策的诱导和支持下，流向中西部地区的人才逐年增多，但西部要构成对人才的强烈吸引

力,还有待西部大开发战略的深入推进。这就表明,经济发展得好,对人才的需求量就自然会增加,反之会缩减人才需求量。对大学毕业生而言,需要通过认真了解并分析国家总体的经济形势和多区域经济发展趋势,从而帮助自己正确定位就业目标。当然,大学毕业生也应清醒地认识到,经济发达的地区和城市固然对高层次人才的需求较为旺盛、总体的人才环境较好、机遇较多,但与此同时,人才竞争也十分激烈,工作压力非常大;经济欠发达或者不发达地区,对高层次人才的需求不多,工作环境、条件较为艰苦,但却给大学生施展才华、创造事业、实现人生价值提供了广阔的发展空间。

(3) 当年用人单位需求情况

用人单位的需求量,犹如商品“订单”,预示着就业环境的冷暖,它不是固定不变的,而是动态变化的,这主要取决于四个因素:一是用人单位自身发展(取决于国民经济发展整体形势、行业发展形势、单位自身发展形势和远景发展规划)对人才的需求;二是人才供给情况,如果大学毕业生供给多、质量高、提出的要求低,有的用人单位便会提前对人才进行储备;三是用人单位人力资源观念,对人力资源的重视、开发和利用,将很大程度地影响用人单位的人才需求数量和结构;四是相关政策的制约或者促进,国家为推动大学生就业,制定了一系列政策,有的政策是针对大学生的,还有的政策则是面向用人单位的,这类政策一般是鼓励用人单位创造条件多接纳和使用大学生。

对于用人单位需求信息,大学生要想从整体上把握好并不容易,这是因为:一是用人单位的信息不是同时到达的,不同用人单位的用人需求信息也许要间隔半年甚至更长时间;二是用人单位的需求信息,有相当部分不具备明确的学校或专业针对性,从而影响大学生对专业就业形势的准确判断。要解决这

一问题，一方面需要高校毕业生就业指导部门做好跟踪、细分、统计用人单位的需求信息，并及时将处理后的信息向学生发布，这是大学毕业生了解就业“市场行情”的重要渠道；另一方面则需要大学生认真分析行业的经济发展形势，这主要可从报刊和互联网上获取，从而推断出用人单位的需求情况。

(4) 其他环境因素

a. 国际就业形势与我国入世的影响。根据国际劳工组织最近的研究报告显示：全世界 30 亿经济活动人口中，失业人口有 1—5 亿，不充分就业人口有 7.5—9 亿，就业形势十分严峻。在这一世界大环境中，我国作为发展中国家如同其他大部分发展中国家一样，就业的形势仍然严峻。与此同时，我国入世后，随着劳动力市场的进一步开放，国际间的人才流动加快，必然会对我国的劳动力市场造成短期的冲击，这种冲击在短期内难以抑制，不可避免地将对大学毕业生就业带来较大的影响。

b. 高校不断扩大规模的影响。最近几年，为适应高等教育大众化的需要，在国家鼓励高等学校扩大规模的前提下，所有高校（包括社会力量办学的学校）均连续扩大招生规模，增幅之大之快为教育发展历史上所罕见，这一方面解决了广大人民群众希望子女上大学的难题，圆了许许多多适龄青年的大学梦，也为国家经济的持续、快速发展注入了新的生机与活力；但另一方面却不可避免地造成了高校毕业生的高存量、高膨胀，大量的毕业生需要在短期内集中性就业，给整个国家的就业带来了新的压力和难度，出现了经济发展促进就业机会增多的同时也存在就业难度增大的不良现象。

c. 下岗人员再就业的冲击。随着国家经济发展战略的重新调整，国有企业改革深入推进，原来有岗位的人员被精简、分流到社会中再就业，与大学毕业生一起竞争并不充裕的就业岗位，这“千万再就业大军”来势迅猛，且经验丰富、有吃苦拼

搏精神、有“置之死地而后生”的气概，于是对社会阅历较浅的稚嫩的大学生毕业生的就业带来了严重的冲击。

d. 就业规则的负效应。就业规则本身是维系用人单位与大学毕业生之间权利与义务的具有规范性、约束性和指导性的准则，但在现实生活中，这些就业规则却往往制约了大学毕业生的顺利就业。其原因在于：一是规则本身五花八门、不一而足。不同行业、不同部门、不同岗位，其规则就大不一样，让大学毕业生们感到手足无措、无所适从；再加上有的规则完全忽视了大学生的合法权益，更让大学生感到痛苦和难堪。二是规则的制定权不平等。就业规则往往是由用人单位自行规定，完全体现了用人单位的意志，忽视或削弱了大学毕业生作为应聘者理应参与的自主权，造成了大学生在规则面前只能被动接受，即使是不公平甚至有违法律规定的规则也只能默然承受。

e. 当年毕业生情况的影响。这种影响主要体现在两个方面：一是当年毕业生总量与就业需求总量的关系。从理论上讲二者之间存在大于、小于、相等三种状态，相应地引起就业状况的差、好、平衡三种变化；而实际上，毕业生总量总是大于就业需求总量的，因而导致就业状况不良。二是当年毕业生的总体结构与岗位需求结构的关系。毕业生的总体结构，包括专业结构、层次结构、地域结构、心理结构等，这些是动态变化的，同样地，社会岗位需求结构也随着经济发展状况不停地变化；两种结构的变化绝不是统一的、平衡的，而是在动态中趋于平衡或是相差较大。这种结构上的关系很明显地影响到大学生的就业。

2. 大学毕业生应积极把握环境因素

影响大学毕业生的就业环境因素是变化的，从就业政策到宏观经济形势，从用人单位到毕业生自身，每年都有新的变化，现在不利的环境因素有可能转化为有利的环境因素，现在有利

的环境因素也有可能转化为不利的环境因素，在这些变化中，大学毕业生需要高度重视并认真加以分析识别，要善于充分利用各种有利的环境因素，积极改变消极的环境因素，寻求就业的最佳机遇，成功就是必然的。

(1) 充分利用积极的环境因素

一要正确识别与主动适应积极的环境因素。一般而言，积极的环境因素主要包括以下几个方面：首先是各种鼓励毕业生就业的最新政策，比如在《关于实施大学生志愿服务西部计划的通知》中列出了众多支持性政策，这些政策支持对大学生来说，具有相应的吸引力，有了政策的支持，服务西部就可能更有成效；再如在 2002 年，国家出台了未就业毕业生可将其户口和档案保留在原就读学校或者省级毕业生就业指导服务机构的政策，在一定程度上解除了毕业生的后顾之忧，使其在择业过程中有更加平和的心态。其次是用人单位人才观念转变的情况。近年来，用人单位已经逐渐走出了“重学历”的误区，更加注重考核人才的能力与素质，这就使每个有真才实学的大学生有了更多展示自己才华的机会。再次是就业需求信息更加公开、透明，双向选择更加公平、公正，“任人唯亲”的现象已基本消除。最后是大学生就业已引起社会的广泛关注。从政府到学校到社会各界，已经对大学生就业形势进行深入的剖析，并采取了相应的举措，旨在推进大学生就业的系统化工程正逐步深化，相信这一难题会随着国家的向前发展迎刃而解。

二要把握好两个原则。首先要把握好积极配合的原则。积极配合是合理利用环境因素的前提，如果对环境的变化无动于衷，就谈不上利用积极的环境因素，相反还将受制于环境的变化。比如，服务西部、到农村基层工作、报考公务员等，可以说是十分值得大学生考虑的就业渠道，但有的大学生死守大城市、大企业不放，结果让这些大好机会在他们的“毫不关注”