

●林永和 卢思锋 主编

求职与择业



改革出版社

序 言

20多年前,有许多年轻人面临着就业的困难;10多年前,不少人又面临着学非所用和职业流动的困难;几年前,大中专毕业生还出现了“分配难”的问题。随着我国改革开放的不断深化,求职与择业这一社会现象已成为普遍关注和热点问题,这个问题不仅引起了人们职业观念的深刻变化,也使不少人产生了种种困惑。从我们的切身体会和社会需要中,我们深感就业指导的深刻意义;10多年的理论研究和探索,使我们积累了不少经验和翔实的素材;近几年的就业指导实践,构筑了本书的框架。当把这本书列入国家教育科学“八五”规划教委重点课题“青少年心理卫生心理咨询研究”和“青少年升学就业指导”后,我们更感到肩上责任的重大。因为我们记得这样两句名言“人生的道路虽然漫长,但要紧处只有几步,特别是当人年轻的时候。”“选择职业就是选择自己的将来。”

80年代末期开始的毕业生分配制度的改革使大中专学生的职业观念发生了很大变化,亟需社会各界的教育、引导和帮助。为了满足这种需要,我们在毕业教育中,增加了择业指导方面的内容,受到了大中专学生的普遍欢迎,并开展了一系列的社会调查和理论探讨。在深圳等经济特区我们看了人才流动的发展趋势;在国家工作人员的招聘工作试点中,我们深刻认识到人事制度改革的意义和前景;在毕业生分配的具体工作中,我们体会到这项工作的社会价值。在国家教委我们得到了全国毕业生就业指导中心有关同志的大力支持和指导;在国家人事部,我们和录用考试中心的同志进行了深入具体的切磋;在北京外国企业服务总公司,我们了解到了社会求职的热点;在国家有关部委的职能司局调研中,我们得到了大量宝贵的资料;在北京市人才交流中心和高教局,我们得到了很多帮助,在此基础上,我们研制开发了《中国青年心理咨询和就业指导及应用系统》,并在部分高校进行了试点,收到了良好的效果。

从1990年下半年起,我们的理论研究和实践开始从学校走向社

会，先后参加了一些国家部委招聘录用工作人员的工作，参加了北京市高考咨询工作和社会各界青年的心理咨询和就业指导工作，使我们的研究成果更加广泛地服务于社会。我们还参加了国际和国内的有关学术交流活动，得到了许多国内外专家学者的帮助和指导，受益匪浅，加快了本书的创作，我们的工作还得到中央电视台有关部门的大力支持和协作，青年节目“第12演播室”专门为我们录制了节目，国家体改委改革出版社对本书的出版给予了高度的重视，新华书店北京发行所对本书的发行做了大量的工作，使这本书得以尽快和读者见面。

呈现在读者面前的这本书，不仅是作者辛勤劳动耕作、探索的结晶，更是社会各界和广大读者的帮助、支持的结果。本书对求职择业的研究仅仅是开始，还有很多理论问题有待于各界朋友共同地深入思考和研究。有许多实践问题希望引起广大读者们的关注和思索。因为我们深深体会到求职择业这一重大社会问题的研究，只有靠全社会的支持、更多人的帮助才能最终完成。我们向关心这项工作的社会各界朋友表示崇高的敬意和衷心的感谢。

作 者

1992年元月

目 录

序 言

第一章 引论——大路朝天	(1)
一、涌动的大潮	(1)
1. 10万学子下海南	(4)
2. 社会青年的择业观透视	(8)
3. 在第三次选择面前	(10)
4. 成人教育引起的职业再选择	(17)
5. 实行全员劳动合同制带来的效应	(19)
二、流动交响乐	(21)
1. 中途改姓的大学生	(21)
2. 招聘启事下的巨大磁场	(24)
3. 科技情报研究所门前的人海	(29)
4. 孔雀东南飞	(31)
三、特殊的择业	(32)
1. “出国热”面面观	(33)
2. 从“中国灭火队在科威特”谈起	(34)
3. 自谋职业	(36)
第二章 劳动人事制度改革趋势	(38)
一、用工合同制——能进能出	(38)
1. 1980年以前的劳动就业制度	(38)
2. 现行的劳动用工制度	(41)
3. 全员劳动合同制	(42)
4. 改革的冲击	(43)

5. 关于劳动合同制的若干问题（以北京市为例）	(47)
二、干部聘任制——能上能下	(51)
1. 公务员制度将加速推进	(52)
2. 逐步实行企业干部聘任制	(55)
3. 关于人才流动	(56)
三、毕业生“双选”制——自主择业	(60)
1. 对过去毕业生分配制度的评说	(60)
2. 毕业生分配制度改革的方向	(62)
3. 再度步入黄金时期	(64)
4. 关于“双向选择”	(65)
四、农村剩余劳动力的内部消化——离土不离乡	(67)
1. 内部消化，离土不离乡	(67)
2. 乡镇企业，前途无量	(68)
 第三章 国情与社会职业	 (70)
一、我国的基本国情	(70)
1. 认清历史与现实	(70)
2. 我国的政治国情	(72)
3. 我国的经济国情	(74)
4. 我国的文化国情	(81)
二、五彩斑斓的社会职业	(85)
1. 职业概说	(85)
2. 我国的社会职业类型	(90)
3. 职业选择理论	(97)
三、中外就业制度的比较研究	(99)
1. 我国的就业制度分析	(99)
2. 国外的就业情况简介	(101)
3. 中外就业制度的比较	(110)
 第四章 求职择业的路标	 (112)

一、树立正确的职业理想·····	(112)
1. 自我价值怎样才能实现·····	(113)
2. 国家利益、社会需求与个人愿望·····	(115)
3. 为人类福利而劳动·····	(117)
二、三百六十行，行行出状元·····	(119)
1. 到国营大中型企业中去·····	(119)
2. 集体企业的优势·····	(122)
3. 乡镇企业异军突起·····	(123)
4. “外企”与“电子一条街”·····	(124)
5. “旱涝保收”的良田·····	(125)
6. 普教事业大有可为·····	(127)
三、面向基层与两个结合·····	(129)
1. 面向基层，先往低处走·····	(129)
2. 两个结合，走好成长之路·····	(131)
四、敢于竞争，善于竞争·····	(135)
1. 增强意识敢于竞争·····	(135)
2. 掌握原则善于竞争·····	(137)

第五章 求职择业前的自我测试 ····· (140)

一、认识自己是求职择业的重要前提·····	(140)
1. 从古希腊德尔斐神庙的名言谈起·····	(140)
2. “认识你自己”的狭义理解·····	(141)
3. “认识你自己”的广义理解·····	(143)
4. “认识你自己”的障碍·····	(145)
二、气质与求职择业·····	(147)
1. 气质概述·····	(147)
2. 了解你的气质·····	(151)
3. 气质分析·····	(154)
4. 职业气质·····	(157)
三、性格与求职择业·····	(159)

1. 性格概述·····	(159)
2. 了解你的性格·····	(161)
四、兴趣与择业·····	(164)
1. 兴趣概述·····	(164)
2. 职业兴趣的测量·····	(166)
3. 职业兴趣分析·····	(186)
五、能力与求职择业·····	(187)
1. 能力概述·····	(187)
2. 了解你的职业能力·····	(190)
3. 职业能力分析·····	(197)
六、认识自己的方法和途径·····	(200)
1. 自我认识·····	(200)
2. 借助“旁观者”来认识自己·····	(201)

第六章 求职择业的准备 ····· (204)

一、职业与求职择业 ·····	(204)
1. 职业道德的涵义·····	(204)
2. 职业道德规范·····	(205)
二、知识上的准备·····	(209)
1. “脑体倒挂”与提高劳动者素质 ·····	(209)
2. 业余技术培训·····	(210)
3. 职业技术教育·····	(212)
4. 学历与求职择业·····	(213)
三、能力上的准备·····	(216)
1. 专业知识的准备·····	(217)
2. 专业技术能力的准备·····	(219)
3. 体能上的准备·····	(219)
四、能力训练的途径·····	(220)
1. 途径之一——毕业实践环节·····	(220)
2. 途径之二——课外科技活动·····	(221)

3. 途径之三——社会业余兼职	(222)
五、信息上的准备	(224)
1. 怎样收集信息	(224)
2. 怎样处理信息	(225)
3. 特殊的信息——职业对人的要求	(226)
4. 信息必备的要素	(234)
六、心理上的准备	(235)
1. 正视社会现实	(235)
2. 正确对待挫折	(236)
3. 女生应克服的心理障碍	(238)
 第七章 求职择业的心理与决策	 (241)
一、需要与求职择业	(241)
1. 需要概述	(241)
2. 马斯洛的需要层次论	(245)
3. 需要理论与求职择业	(248)
二、求职择业的心理分析	(253)
1. 从《围城》谈起	(253)
2. 千姿百态的择业心理	(254)
3. 求职择业心理的社会基础	(261)
三、求职择业的决策	(265)
1. 择业决策程序	(265)
2. 在职业立交桥面前	(267)
3. 走下立交桥——实施决策	(283)
 第八章 求职择业的程序和技巧	 (284)
一、求职择业的程序	(284)
1. 毕业分配程序	(284)
2. 求职的程序	(291)
3. 择业的程序	(292)

二、自荐的技巧	(298)
1. 写自荐信的技巧.....	(300)
2. 学会推销自己.....	(311)
三、求职择业的应试技巧	(313)
1. 面谈技巧.....	(313)
2. 考试须知.....	(324)
3. 怎样接受面试.....	(330)

第九章 走向成功 (335)

一、迈好第一步	(335)
1. 签订协议书.....	(335)
2. 过好见习期.....	(336)
二、适应新环境	(343)
1. 良好的第一印象.....	(343)
2. 对新环境要有良好的适应性.....	(346)
3. 从人际关系上去适应.....	(346)
4. 从“舞台”形象上去适应.....	(347)
5. 从“心理角色”上去适应.....	(348)
6. 从知识结构上去适应.....	(349)
三、创业与立业	(351)
1. 创业者之路.....	(351)
2. 立足岗位创业与立业.....	(359)
3. 家庭与事业.....	(361)
四、成功的秘诀	(362)
1. 成功路上四个“五”.....	(363)
2. 成功六原则.....	(363)
3. 成功者应具备的八大条件.....	(363)
4. 成功大业者的十种心理品质.....	(368)
5. 事业成功者 12 项诀窍.....	(368)

参考文献.....	(370)
后记.....	(372)

第一章 引论——大路朝天

1988年10月的一天，秋高气爽，正是北京的金秋季节。

在北京人才交流中心的一次供需见面会上。

我坐在一张桌子的后面，担任咨询服务工作。我接待了一个又一个前来咨询的人：有的是夫妻同往，有的是父女同行，还有的是同学相伴……，我看到了一个又一个渴望求职的面孔：有的踌躇满志，有的严肃认真，有的焦虑不安，也有的灰心沮丧……，我望着那车水马龙般的身影：有的急急匆匆，好象还要赶去上班；有的瞻前顾后，好象还有什么顾虑；有的优哉游哉，好象是在逛公园，遛马路……，忽然，从远处传来一个沙哑的声音：“妹妹你大胆地朝前走啊，朝前走，莫回呀头！冲天的大路九千九百，九千九百九呀……”这是一首当时最时髦的流行歌曲，歌声引起了我的注意，只见一个二十五、六岁，中等身材的小伙子，穿着白条衬衣，打着领带，胳膊上搭着一件西装，潇洒地朝我走来。

“老师，这里是登记处吗？”他探询地问道。

“不，是咨询处。”我指着被碰歪了的牌子对他说，“你有什么问题吗？”

“我想打听一下，怎样才能找到一份称心的工作。”

“你想找什么工作？”

“干什么都行，比如国家机关啦，报社啦，企业啦……。”听得出来，这是一位来自南方的青年。

“你能简单介绍一下自己的情况吗？”

“可以！”接着他便滔滔不绝地讲起了自己的经历：他是四川人，从小在广州长大，毕业于上海某名牌大学中文系，毕业后分配到北京一所大专院校做教学工作，中共党员，助教。

“你的工作不是挺好吗？为什么要调动呢？”

“好啥子哟！我们那里是被改革遗忘的角落，许多人不钻研学问，

却整天玩弄权术，勾心斗角，欺下媚上，拉帮结派……简直烦死人了！年轻人有劲使不出来！”

他的话，可能是真实的，因为他没有必要欺骗我；也可能是一种错觉，是由于他不会处理人际关系而导致的错觉。

“那你想怎么办？”

“调动呗！现在不是政策允许吗！”

“如果调不成或无人接收呢？”

“此处不养爷，自有养爷处，到处不养爷，爷干个体户！……”一语惊人！联想那首流行的《红高粱》插曲，我陷入了沉思。

是呀，改革开放象一块巨石投入那“从一而终”的人才管理的“死水”，激起了无数浪花，飘荡着大大小小的涟漪；改革开放促进了生产力的发展，促进了商品的流动，促进了资金的流动，也促进了人才的流动，它使不少人兴奋、激动，也使许多人困惑、不安……。突然我的脑海里涌出一种强烈的欲望：为了建设有中国特色的社会主义，为了实现社会主义的现代化，应当允许人才流动，应当加强对人才流动的引导，这就是我们创作这部书的初衷。

一、涌动的大潮

党的十一届三中全会以来，确定了以经济建设为中心，坚持四项基本原则，坚持改革开放的基本路线，拉开了建设有中国特色的社会主义的帷幕，掀起了使世界为之震惊的改革大潮。在这一改革的大潮之中，全国人民团结协作，上下一心，朝着发展社会生产力这一总目标，锐意改革，开拓进取，实现了国民经济持续、稳定、协调的发展，取得了令人瞩目的伟大成就。

然而，在这股改革的大潮之中，也曾出现过使人困惑，令人思考的浪花；在改革开放的主旋律中，也曾有过不和谐的音符，……面对改革激起的簇簇浪花，许多人在思考，在探索。

80年代中期的一天，一队来自全国各条战线先进工作者和劳动模范的代表登上了天安门城楼，面对宽阔的天安门广场，眼望毛主席亲手升起的那面五星红旗，许多人激动万分，心潮澎湃……，可

是队伍中一位来自某汽车制造厂的厂长却在默默地数着从天安门前通过的小轿车，一辆、一辆、又一辆……，在不长的时间内，竟通过了近千辆，其中只有5%的是国产车，其余95%全来自国外，中国正面临着国外轿车大潮的冲击！他震惊了，他暗自下定决心，要大力发展中国的轿车工业，让天安门广场多通过几辆国产轿车。几年以后，我国相继建起了广州“标致”，上海“桑塔纳”，长春“奥迪”，北京“切诺基”，天津“夏利”等轿车生产基地，这位厂长的愿望在一步一步实现。

也是在80年代中期，全国又掀起了一股经商的热浪，企业人员经商，机关干部经商，大学生也要经商……，用当时流行的一句话来说：“十亿人民九亿商，还有一亿跑单帮。”经商热促进了资金的流动，也带来了资金短缺；紧接着，人们又看到了旅游业能挣大钱，于是又争先恐后地投资建饭店，修宾馆、盖大厦，一时间高楼林立，饭店丛生……，投资带来的问题同样是资金短缺。党和国家注意到了这个问题，及时采取了“治理整顿”的方针，刹住了“经商热”和“投资热”，现已取得了初步但又巨大的成效。

……

但是还有一股潮流，每个人都切身感受到了，却未给予高度重视；每个单位都经历过了，但不知如何应付……，这股潮流就是人才涌动的大潮：农村的改革使大量的剩余劳动涌向城市；城市的改革使不少人奔向经济特区；所有制成份的变化使青年人涌向“三资”企业；企业的改革使不少人面临着待业的威胁；毕业生分配制度的改革给大学生带来了喜与忧；成人教育的普及引起“五大”学生的职业再选择；“裁军百万”带来的“军地两用人才”培训热；退休人员要发挥余热带来的老龄社会“求职热”……，以及那些在“文革”期间出生的人进入了就业高峰等等，使这股人才涌动的大潮此起彼伏，风起浪涌！这股浪潮中既有年轻人的职业流动，也有知识分子的人才流动，还有青年人就业上的挑挑捡捡，更有大量农村劳动力的盲目流动，以及“出国热”、从政热、经商热等等，成了社会上普遍关注的热点话题。

请看下列事实：

1. 10万学子下海南

据《中国青年报》1991年10月12日报载：当年，在海南省兴建大特区的初期有10多万学子前往，演出了本世纪中国最大的“人才流动”的壮举，有人称此举为“觉醒民族的一次蔚蓝色呼吸”；也有人称之为“天涯寻梦”；还有人担心本世纪末香港回归祖国，澳门回归祖国，将来台湾与大陆和平统一，实现“一国两制”，到那时人才流动的浪潮会不会更大？可是当初去海南的18万多人，现在只被录用了3万多人。此刻他们都在何方？下面摘录部分原文：

海潮，飓风，冲天而起，从1988年的某个一夜之间始，海南岛，成为一个世界瞩目的热点。“八方风雨会琼州”，“10万人才过海峡”，形成世界人才迁移史上罕见的壮举。保存在海南省人才交流中心的一叠叠人才登记表，真实地记录了其规模：到1990年年底止，直接上门联系的为36231人，来函联系的146701人，共达18.2万人之多！

4年转瞬即逝，办大特区4年来，闯海的人在海岛上留下了或大或小、或深或浅、或曲或直的足迹。他们中有的成功了，有的失败了。他们是怎样成功的？又如何招致了失败？现代化和现代生活，对每一个热烈奔向她怀抱中的人，提出了怎样的考验和挑战？

追寻闯海者的足迹，能找到许多深刻的启示。由于篇幅所限，仅举几例：

（1）“寻梦者”与机会之门

“谁没有自己的家，谁愿意浪迹天涯，只因为走自己的路，只因为种子要发芽”。阵阵歌声从窗外传来。放下行李，姜艳春又一次被这众多年轻喉咙唱的歌所激动。她知道这首歌叫《海南梦》，是由闯海者所作，在闯海者最为流行的一首歌。歌声引起她许多感慨。从数千里外的牡丹江市检察院来到海南省检察院，自己不也是赞成寻梦中的一员么？等待自己的命运又会如何呢？

转眼到了1989年8月，“两院”发布令经济犯罪分子投案自首《通告》。姜艳春在所在的研究室担负宣传任务。在搞好各种例行宣

传的同时，她突发奇想：如果拍一部电视剧来宣传，不是更好吗？

这是从未有过的尝试。检察院领导一口赞成。再找省电视台，一拍即合。

于是，一边“两院”通告的行动在进行，她就在一边搜集素材写剧本。《通告》宣布投案自首的头一天，由她编制，省电视台、省检察院合拍的《最后一班船》开机拍摄了。

该剧取得了成功。这进一步激励了她问津电视剧的勇气。她听说省电视台建台以来还没有一部单独拍摄的电视剧，便毫不犹豫地前几年刚参加工作时写的一个剧本拿出，又被看中，几经修改后开拍。名为《冬天里的太阳》的该剧，获得了中南6省电视剧评选金帆奖，中央电视台还播放了两次。

与她相比，另一位“寻梦者”的命运可不一样。

他叫何超，从重点大学毕业后，在省报干得很出色。几乎每年全省的好新闻都少不了他，还得过全国奖。1989年1月，他调到海南某报，但很快发现不理想，便动了“跳槽”之念。

一个偶然的机会，他认识了香港某经济杂志社驻海南办事处主任，便着意发展与主任的关系。看得出来，主任对他很欣赏。不过，办事处的其他工作人员告诉他，主任选人顶挑剔，曾有中央新闻单位的记者来找他，他也没要。听此一番言语，何超灰心了，跳到了另一家企业，后来又换了两个单位。

5个月后，他又遇到办事处的那位工作人员。后者一见到他就叫起来：“你到哪里去了？两个月前办事处要过一人，主任想调你，但不知你到底换到哪去了，于是只好调了另外一人。”一股苦涩味自他心中涌起：机会女神就等在门内，可他竟连敲门的勇气都没有。

两位“寻梦者”都在寻找机会。但姜艳春是以一种前倾式的进攻姿态去捕捉机会：“我要！”“我能！”何超是面对机会畏畏缩缩，“也许能，但恐怕未必是我……”一句话，他属于那种自己打击自己的人！

健全的机会意识需要健全的心理素质来保证。“从来就不是缺少机会，而是缺少发现。机会不仅存在于外面，更存在于我们心中！”

中国兴南集团公司总裁王刚这么说。1990年5月，海南发展处于低潮，而王刚却和一帮志同道合的朋友“不适时宜”地进入海南，创办中国兴南集团公司。他们称为“低谷切入——低谷中有更多的机会！”

公司成立后的第一件事，就是积极为海南引进世界银行贷款。当时这个想法真是异想天开。在世界银行官员和专家那里，对海南的印象十分糊涂——海南与落后国家的部落无甚区别。王刚他们不信邪，带着25万字资料，上门游说。详细的资料让世界银行的官员和专家们开了眼界——全国唯一的“小政府，大社会”体制，比别的特区更特的政策……他们终于接受了“海南是中国综合改革试验室”这个概念，决定给海南大笔贷款。

异想天开的事竟然办成了——要在平时，那么多基础雄厚的省市盯着，排起队来未必轮得上海南！可现在，海南反倒突出了。这就是“低谷中的社会”！不仅如此，在短短1年内，该公司为海南从省外、国外实际引进的资金达6.41亿元人民币和1000万美元。

于是，自对机会之门的寻觅和敲击开始，成功就将成功者所必备的现代人的整体素质问题，推到了每个渴望成功的闯海南者面前。

（2）人的现代化——一个跨世纪主题

在经历了涌起、低落、再度涌起之后，轰轰烈烈、波及全国的“海南人才潮”，悄然退去了。该如何认识这场本世纪中国最大的人才大潮？该如何认识这些“寻梦”的人们？

成千上万的年轻人、知识分子，别井离乡，就冲着一句“办大特区”的号召，不约而同地涌向真正的海角天涯。他们的每一阵脚步都回响着对现代生活的向往，他们渴望在经济特区的同时也实现个人价值的升华。但是，无论是特区的发展，还是他们个人的成功，一个因素正越来越显示至关重要的作用——人的全面素质的提高，即人的现代化。

现在，让我们再来看两位“少年得志”的人才。他们都不满30岁，都是大公司的“老板”。他们本身的成功，可让我们清晰地看到一个具有现代素质的人，会起怎样大的作用。

何振，1988年7月，24岁从财政部财政科学研究所研究生班毕业，分到海南省财政税务厅。不久，领导就让他独挑重担，创办省信托投资公司。

无疑，何振是一个幸运儿。但再幸运的人若没有优秀的素质，也会糟蹋这份幸运。实践证明领导没有看走眼，3年过去，何振的开拓精神、管理能力得到充分展示。公司资本已发展到5个亿！

杨毅，省开发建设总公司常务副经理。1988年他创办物业公司时资金不多，但现在的资本已达5000多万元。“购置房地产业”，已成为公司得到社会充分肯定的金招牌。

高素质的现代人才的作用，不仅在于创造可观的经济效益，而且在于给更多的人才提供舞台和机会。省信托投资公司的280人中，大专以上文化程度的200多人。物业公司也于此类似，其人才济济的状况，可从下列一则故事中看出来：一次，海口市市长邀请建筑设计师共同研究城市规划，5位设计师中，竟有4位来自“开总物业”！有人说：“开总物业”积聚了同行业中最优秀的人才！

正因为认识到人的现代素质的重要，这两位年轻经理在选人和用人方式上，都以此为核心展开。何振用人绝不搞论资排辈和照顾关系那一套，公司除4人以外全部招聘，成为全国省级同类公司中唯一的人员全部招聘的公司。有个叫孙芳的大学生，刚招聘时是当营业员，但很快就显露出了才华，何振就提升她为营业部经理——他不怕别人冒尖。相反，庸碌之辈绝不会有市场。

杨毅呢，自创办物业公司始就明确宣称：“本公司的发展，寄希望于每个人本身的发展上。”有个部门经理被他撤了，原因是一段时间进取心不强。一位“人才”被他从公司“请”出去。“人才”很气愤，质问他：“我没有任何过错，干吗不让我干了？”杨毅说：“是的，你没犯过错，但你有进步吗？”“人才”默然。杨毅又问：“你又为公司做了有创意的事没有？或者提了有创意的建议没有？”“没有。那你还有什么好说的！”

没有人的现代化，任何一个跨世纪的现代化都是一纸空文！

人的现代化是一个跨世纪的主题。对正在进行现代化这方面的