



大学生就业 培训教程

主编 宁焰 郑子健

University Student
Training

西安电子科技大学出版社
[http:// www.xduph. com](http://www.xduph.com)

大学生就业培训教程

主编 宁焰 郑子健

西安电子科技大学出版社

2003

内 容 简 介

本书针对大学毕业生面对择业、就业所遇到的种种问题而编写。

本书共八章,围绕着就业者的择业活动,对我国劳动就业制度、职业、相关法律法规、用人单位、个人素质及其对就业的影响、择业过程的主要环节等与就业有关的内容进行了全面讲述。书中采用理论与实践(实例)相结合的形式,指导择业者客观评估自己,全面认识就业与择业,树立合理的就业观念,从而轻松处理就业道路上的各种问题。内容全面具体,情文并茂,实用性强。

本书不仅可以作为大学毕业生及各类学校的就业培训指导用书,还可作为用人单位和相关培训公司的培训课程参考用书,适合各类择业者和就业者阅读。

大学生就业培训教程

主 编 宁 焰 郑子健

责任编辑 霍小齐 王跃华

出版发行 西安电子科技大学出版社(西安市太白南路2号)

电 话 (029)8227828 8201467 邮 编 710071

http: //www. xduph. com E-mail: xdupfxb@pub. xaonline. com

经 销 新华书店

印 刷 西安兰翔印刷厂

版 次 2003年6月第1版 2003年6月第1次印刷

开 本 850毫米×1168毫米 1/32 印张9

字 数 218千字

印 数 1~6 000册

定 价 12.00元

ISBN 7-5606-1078-1/Z·0016

XDUP 1349B01-1

*** 如有印装问题可调换 ***

前 言

随着我国社会主义市场经济体制的逐步健全和完善，劳动人事制度和大学生就业制度也在不断地改革并与之相适应。从1985年中央颁布《关于教育体制改革的决定》，清华大学等高校试行“供需见面”，到全国高校普遍实施“双向选择”、“自主择业”的政策，大学生就业制度焕然一新。这种少数毕业生由国家安排，多数毕业生“自主择业”的就业制度，由于引入了竞争机制，有利于人才资源的优化配置，有利于促使大学生自觉加速成才，增强了高等学校办学的活力。

适应新的大学生就业制度的产生和发展，高等院校的毕业生就业指导工作已成为极为重要的教学环节。它既是联系社会需求、学校和毕业生的纽带，又是毕业生的择业向导，还是高校教学改革和人才培养的航标。这一工作包括授课、报告、讲座、咨询等多种形式，要求理论联系实际，注重实效。各校毕业生就业指导机构和教师许多年来的教学实践，已在这一领域积累了丰富的经验，取得了可观的成果。然而，面对当前和未来若干年就业形势严峻的国情，毕业生就业教育和指导工作任重而道远，仍需不断深入、健全和完善。

本书是作为授课教材来编写的，旨在帮助大学毕业生学习就业和职业的基础知识，了解和掌握与就业相关的一些国家政策法规，正确地认识劳动者和用人单位，注重不断提高个人素质并客观地自我评估，了解就业过程的主要环节，从而树立合理的就业观念，胸有成竹地处理好就业道路上各个环节中的问题，力求达到个人的理想目标。

本教程由宁焰和郑子健担任主编，吕辉(西安电子科技大学)和王平(西安建筑科技大学)担任副主编。他们负责拟定并确定大纲和内容要求，审阅初稿，统改全文，最后定稿。全书共分八章。第1章绪论，第2章劳动就业，第3章职业和第8章立足新职谋求发展，由宁焰和郑子健(西北工业大学)编写；第4章就业法律基础和第6章择业者素质由夏峥、龚平波和张倩(西安建筑科技大学)编写；第5章用人单位和第7章择业的主要环节由王雅茹(北京师范大学)和宁磊(清华大学)编写。

本教程在编写过程中得到了各级毕业生就业指导机构的领导、专家和同行的关心和支持，张水平教授给予了有益的指教，马茜、王江宏和李征给我们提供了有用的资料，在此一并表示诚挚的感谢。

本教程在编写过程中参阅了有关著作和报刊论文，大部分已列于主要参考书目中。我们汲取了其中不少的卓越研究成果，在此，谨向这些论著的作者深致谢意。

由于大学毕业生就业指导工作方兴未艾，编者的理论水平和实践经验有限，加之时间紧迫，本教程难免有欠缺和不妥之处，诚恳地希望各界专家、学者、同行和大学生们批评指正。

作 者
2003年2月

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 大学生就业制度沿革	1
1.1.1 计划经济时期的毕业生就业制度	1
1.1.2 改革开放后的毕业生就业制度	3
1.2 就业展望	4
1.2.1 2020 年前我国的就业形势	4
1.2.2 2020 年前我国的就业对策	7
1.2.3 实现比较充分的社会就业	11
1.3 大学生就业教育	13
1.3.1 大学毕业生就业状况	13
1.3.2 大学生就业教育历史与现状	15
1.3.3 本教程培训内容和目的	19
第 2 章 劳动就业	22
2.1 劳动就业概述	22
2.1.1 劳动就业与就业者	22
2.1.2 就业是独立生存的需要	24
2.1.3 就业之路四通八达	24
2.2 就业意识	26
2.2.1 就业意识的意义	26
2.2.2 就业意识的形成	27
2.2.3 树立合理的就业意识	31
2.3 就业结构	35
2.3.1 就业结构的含义	35
2.3.2 研究就业结构的意义	36
2.3.3 就业结构的规律性	38

2.3.4 我国的就业结构	40
2.4 我国的就业制度	43
2.4.1 计划经济体制下的就业制度	44
2.4.2 社会主义市场经济体制下的就业政策	45
2.5 劳动就业的方针和原则	47
2.6 高校毕业生就业政策	49
2.6.1 一般政策	49
2.6.2 具体政策	50
2.6.3 毕业生的派遣	52
2.7 就业市场	53
2.7.1 就业市场概况	54
2.7.2 毕业生就业市场展望	57
2.8 人事代理	58
2.8.1 人事代理概述	58
2.8.2 人事代理的有关规定	60
第3章 职业	62
3.1 职业	62
3.1.1 职业概述	62
3.1.2 职业分类	64
3.1.3 职业展望	67
3.2 职业道德	69
3.2.1 职业道德概述	69
3.2.2 职业道德的作用	71
3.3 职业的社会评价	74
3.3.1 职业评价的意义	74
3.3.2 就业方向评价	75
3.3.3 具体职业评价	76
3.4 职业理想	80
3.4.1 职业理想概述	80
3.4.2 职业理想的定位	82
3.5 职业资格认证	86

3.5.1	国家职业资格认证	86
3.5.2	其他职业资格认证	88
3.6	自我评价	89
3.7	职业选择	93
3.7.1	影响职业选择的因素	93
3.7.2	职业选择的原则	97
3.7.3	职业选择的方法	101
3.7.4	警惕职业选择的误区	111
3.8	择业测试	115
3.8.1	关于人才测评	115
3.8.2	关于职业倾向测验	117
第4章	就业法律基础	121
4.1	概述	121
4.2	民法通则	122
4.2.1	《民法通则》概要	122
4.2.2	公民(自然人)	123
4.2.3	法人	125
4.3	劳动法	127
4.3.1	劳动法概要	127
4.3.2	劳动者的权利和义务	129
4.3.3	劳动合同	130
4.3.4	劳动争议	131
4.3.5	劳动保险	133
4.4	仲裁法	134
4.5	毕业生就业工作暂行规定	135
4.5.1	概述	135
4.5.2	各级领导的职责分工	138
4.6	企业劳动争议处理条例	141
4.7	私营企业劳动管理暂行规定	142
4.8	其他法规	143
4.8.1	国家部委有关大学生就业的法规	143

4.8.2 针对外来人才就业的一些地方政策	145
第5章 用人单位	148
5.1 用人单位概述	148
5.2 企业单位	149
5.2.1 公有制企业	151
5.2.2 非公有制企业	153
5.3 国家机关	156
5.4 事业单位和社会团体	157
5.5 用人单位的招聘	159
5.5.1 一般用人单位的招聘	159
5.5.2 国家公务员的招录	162
5.5.3 外资企业的招聘	164
第6章 择业者素质	166
6.1 素质概述	166
6.1.1 素质的定义和结构	166
6.1.2 素质的特性和功能	168
6.1.3 择业者素质	169
6.1.4 个人素质在就业中的作用	171
6.2 思想道德素质	172
6.2.1 思想政治素质	172
6.2.2 道德素质	174
6.2.3 法律素质	176
6.2.4 人文素质	177
6.3 智能素质	179
6.3.1 科学技术素质	179
6.3.2 思维素质	181
6.4 创新素质	184
6.4.1 创新素质概述	184
6.4.2 创新素质是现代人才的特征	188
6.5 身体心理素质	189

6.5.1 身体素质	190
6.5.2 心理素质	191
6.6 审美素质	196
6.6.1 美的概念	196
6.6.2 审美	200
6.6.3 审美素质	201
第7章 择业的主要环节	203
7.1 概述	203
7.2 择业信息的获取与选用	204
7.2.1 择业信息	204
7.2.2 择业信息的获取	205
7.2.3 择业信息的选用	207
7.3 求职信(应聘书)	209
7.3.1 求职信(应聘书)的内容	209
7.3.2 注意事项	210
7.3.3 求职信(应聘书)范例	212
7.4 简历	214
7.4.1 怎样写简历	214
7.4.2 注意事项	216
7.4.3 简历范例	218
7.5 笔试	221
7.5.1 笔试概述	221
7.5.2 笔试的准备	222
7.5.3 笔试方法	224
7.5.4 笔试注意事项	226
7.6 面试	226
7.6.1 面试概述	226
7.6.2 面试内容	228
7.6.3 面试的准备和实践	231
7.7 签约	238
7.7.1 签约	238

7.7.2 就业协议书	239
7.7.3 劳动合同	240
7.8 报到	242
第8章 立足新职谋求发展	244
8.1 实现角色转换	244
8.1.1 社会角色	244
8.1.2 学生与职工	245
8.1.3 学生转向职工	246
8.2 适应新环境	248
8.2.1 融入新环境	248
8.2.2 树立良好的第一印象	252
8.3 谋求进一步发展	254
8.3.1 立足现实	254
8.3.2 确定职业发展方向	256
8.3.3 职业发展策略	257
附录1 教育部所属高校2000年毕业生就业率	262
附录2 职业倾向系列测验	264
附录3 国内就业网站摘览	271
附录4 劳动合同范例	273
主要参考书目	278

第1章 绪 论

1.1 大学生就业制度沿革

一个国家的就业制度是由国家政治体制和经济体制决定的。建国 50 多年来,我国大学生就业制度的历史,是随着国家经济体制的变革而发展的。大体上可以以党的十一届三中全会为界,分为两个时期:前者是改革开放前计划经济体制的“统包统分”时期;后者是改革开放后社会主义市场经济体制的“自主择业”时期。

下面分两部分具体介绍这两个不同历史时期的毕业生就业制度。

1.1.1 计划经济时期的毕业生就业制度

建国初期,国家根据当时的政治形势和经济建设需要,提出了“统一计划,兼筹并顾”、“集中使用,重点配备”的方针。中央统一制定毕业生分配计划,省级主管部门负责部署、监督、落实,学校实施毕业生的派遣。由此,逐步形成了统一招生、统包学生所有费用、统一分配工作的毕业生就业制度。1958 年,国家发布了《关于教育事业管理权限下放问题的决定》,改变了教育由中央各部委直接管理的体制,将原属各部委主管的 228 所高等学校的 187 所下放归省、市、自治区管理。由于工农业生产大跃进需求人才过旺,从 1959 年起,开始实行毕业生“抽成分配”方案。全国重点高等院校毕业生由中央制定分配计划,给地方适当留成;地方

高等院校毕业生由地方制定分配计划，给中央适当提成。

1963年，国家对高等院校毕业生实行“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需求和毕业生情况的基础上，编制分配计划。不久，《高等学校毕业生调配、派遣暂行办法》颁布，其办法对于毕业生调配、派遣的工作程序，有关部门的分工，调配计划的执行，对于毕业生的思想教育、派遣、接收、使用等问题都作了具体规定。至此，高等院校毕业生统一分配制度基本完善。

“文化大革命”期间，国家停止了高等院校招生考试，实行推荐工农兵上大学的政策。根据国务院规定，这批“工农兵学员”按照“哪来哪去”的原则进行了分配。

1977年，恢复全国统一高考。此后，高校毕业生重新实行统一分配制度。

由上述可知，“统包统分”是我国高度集中的计划经济体制的产物。这种分配制度保证了将非常有限的人力资源配置到国家急需的工作岗位，确保了高等院校毕业生的充分就业，它有利于当时的经济发展。

但是，随着我国政治经济领域的变革和发展，高等院校毕业生的统一分配制度与社会需求日益不相适应。其一，由于毕业生就业由政府决定，劳动力供需双方互不了解，又无权决策，这就难以做到人力资源的合理配置。其二，由于毕业生稳端“铁饭碗”，学校只管培养不管“销路”，用人单位全凭“等、靠、要”，使得供需双方的积极性无从发挥，还造成一些单位人才浪费，一些单位人才匮乏。其三，在我国大力推进经济增长方式转变和产业结构调整、同时进行工业化和现代化建设的历史条件下，面对国有经济布局与结构调整、国有资产管理体制改革，面对多种所有制经济的蓬勃发展，一些法律已经赋予各种用人单位以用人自主权，而毕业生的传统就业单位对职工需求量剧减，大批非公有制

企业急盼各种人才加盟,原有统一分配制度显然与新形势下的劳动力供求关系不相适应。

1.1.2 改革开放后的毕业生就业制度

改革开放后,随着国民经济的迅猛发展和教育、劳动人事制度改革的进展,大学毕业生就业制度也随之改变。

1985年5月,国家颁布了《关于教育体制改革的决定》。国家教委提出:在国家方针政策指导下,由本人选报志愿,学校推荐,用人单位择优录取。首先在清华大学和上海交通大学进行试点,随后在全国铺开。这被称为“供需见面”。它虽然只是“计划内”的供需见面,而并非供需双方直接见面,但在大学毕业生就业制度改革上却迈出了坚实的一步。

1989年3月,国务院转发了国家教委提出的《高等学校毕业生分配制度改革方案》。该方案提出:在过渡阶段,实行以学校为主导向社会推荐就业,毕业生和用人单位在一定范围内双向选择的办法。因此,该方案也被称为“过渡性方案”。它把竞争机制引进了高等学校。

1993年2月,中共中央和国务院颁布了《中国教育改革和发展纲要》,再一次明确了毕业生就业制度改革的目标: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,多数毕业生由个人“自主择业”的就业制度。这里“少数毕业生”是指享受国家奖学金、专项奖学金、单位奖学金的学生。

1994年,教育部发出《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》。该文提出:“从招生开始,通过建立收费制度,改变学生上学由国家包下来,毕业时国家安排职业的做法。”“引导学生毕业后参与劳动力市场竞争,以奖学金制度和社会就业需求信息来引导毕业生自主择业。这样,逐步建立起

学生上学自己缴纳部分学费，毕业后多数人自主择业的机制。”

1997年3月，国家教委颁发《高等学校毕业生就业工作暂行规定》。规定毕业生就业工作要贯彻统筹安排、合理使用、加强重点、兼顾一般和面向基层，充实生产、科研、教学第一线的方针。在保证国家需要的前提下，贯彻学以致用、人尽其才的原则。国家采取措施，鼓励和引导毕业生到边远地区、艰苦行业和其他国家急需人才的地方去工作。并且明确规定了国家教委，国务院有关部委主管部门，省、自治区、直辖市主管部门、高等学校和用人单位的职责分工。具体规定了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，就业计划的制定，毕业生的调配、派遣工作，接收工作及毕业生待遇，违反规定的处理办法等。

这种少数毕业生由国家安排，多数毕业生“自主择业”的就业制度，由于引入了竞争机制，它有利于人才资源的优化配置，有利于促使大学生自觉加速成才，增强了高等学校办学的活力。每年大学生毕业前，各种用人单位纷纷到高等院校“抢聘人才”的火爆场面，显示了人才的宝贵和魅力，强化了全社会尊重人才、重视人才的氛围。

1.2 就业展望

1.2.1 2020年前我国的就业形势

本世纪头20年，是我国调整产业结构、转变经济增长方式的关键时期，又是逐步完善社会主义市场经济体制的关键时期，就业压力十分突出。加入世界贸易组织(WTO: World Trade Organization)后，我国正在与世界经济接轨，会出现一段就业压力加大的时期，然后才可能逐渐缓解。由于实行计划生育的国

策,我国人口增长率从20世纪90年代已开始下降,到2020年后将接近零增长,新增劳动年龄人口数量将明显下降。

国家计委宏观经济研究院和西南财经大学合作,对2001~2020年中国就业战略进行了专题研究(见主要参考书目4),分析了就业形势,提出了相应的对策。

下面,我们从劳动力供给与需求形势和科技进步与社会生产力水平提高两个方面对就业形势进行分析。

1. 从劳动力供给与需求形势来分析就业形势

1) 劳动力供给增量远远超过劳动力需求

这一时期,我国正处于劳动力成长的新的高峰期,每年新增劳动年龄人口约1000万~1200万人,其中含大学毕业生200多万人。

2) 随着工业化进程而出现的农业劳动力大规模转移

由于工业化的推进,农业生产水平大幅度提高,必然有大批农业劳动力向非农产业转移。目前我国已有1.3亿“农业富余劳动力”,以后每年还要增加数百万。要完成如此巨大数量的农业劳动力由第一产业向第二、第三产业的转移,任务非常艰巨。这是我国社会结构的一次根本性变革。

3) 转变经济增长方式和调整经济结构

在转变经济增长方式的过程中,经济增长速度就业弹性系数都将低于上世纪末期,这将加大劳动力的供需矛盾。此外,我国将在这一时期完成产业结构的调整和升级,这不仅使经济增量结构变动,而且会引起第二、第三产业存量结构的调整,由此又将引发第二、第三产业原有劳动力的大规模流动。劳动力存量结构的调整将提出新的就业或再就业要求,可能出现大量结构性失业。

4) 经济体制的转变

我国已经初步建立起来的社会主义市场经济体制需要进一步

完善,国有企业的改革需要进一步深化。在此背景下,原有的下岗职工再就业问题尚待解决,又出现了新的国有企业失业职工再就业问题。估计近几年约有 2000 万国有企业失业职工需要再就业。

5) 加入世界贸易组织

加入 WTO 对我国既是机遇,又是挑战,不但对我国经济有着积极和消极的两面影响,而且对我国就业形势也有正负两面影响。一方面,通过扩大出口、引进外资、促进国内生产总值(GDP: Gross Domestic Product)增长等因素,使就业机会增加。据国际失业与就业委员会和我国某机构的调查测算,我国每年 GDP 可增长 3 个百分点,可提供 1200 万个就业机会。另一方面,由于降低或取消一些贸易保护措施,使国内一些不具有竞争力的企业效益降低,甚至破产、重组,从而减少就业岗位。根据对农业、汽车、医药、机械、金融、电信等行业的粗略估算,在一段时间内可能减少近 2000 万个就业岗位。

2. 从科技进步与社会生产力水平提高来分析就业形势

随着国民经济在总量上的大幅度增长、在经济结构质量和科技水平上的提高,社会所提供的就业岗位将对劳动者的综合素质提出了更高的要求。我国当前阶段劳动者的综合素质和知识结构与新要求相差悬殊。若干年后新成长的劳动者不会像今天这样在已经形成的岗位上就业,因为到那时现在的就业岗位已发生重大变化或被取代。即使那时劳动力供需基本平衡,如果劳动者的综合素质和知识结构不具备与社会职业相适应的水平和能力,仍会由于难以为继而失业。

根据上述分析可知,2020 年前这一历史时期,我国的就业形势是相当严峻的,大学毕业生就业竞争同样是很激烈的。对此,大学毕业生必须要有足够的思想准备,要尽力提高个人的综合素质,以便在择业竞争中占据优势。