

大学生充分就业问题研究

詹全友 著

武汉出版社

本书获中南民族大学学术

出版著作出版基金资助

谨以此书献给

关心和支持我的所有朋友！

内 容 提 要

“今天学习不努力，明天努力找工作。”大学期间，学习什么和如何学习才能造就出强大的个人品牌呢？就业过程中，又需要做些什么以及怎样做才能达成心目中的就业目标呢？本书使用最新资料，在引用 100 多个大学生和其他人的求职成败案例的基础上，讨论了这些问题，并力图解决这些问题。另外，本书还重点研究和分析了就业新政策的内容及其影响、就业过程中的“利器”、面试之“杀手锏”、著名企业怎样选秀、维权与签约技巧、劳动争议及其处理技巧等问题。

本书不仅第一次对一些非常流行的观点进行了研究，并提出了不同的看法，在不少内容上都有所创新，而且，本书写作的最大目的就是想帮助大学生朋友如何在众多方案中选择一个最适合自己的方案，同时，所举案例生动，感染性强，技巧易于操作。本书是《大学生就业热点问题研究》之姊妹篇，也是大学生朋友大学期间和就业时甚至工作期间不可多得的一本参考书。

写在前面的话

我和大学生朋友交流时,经常遇到两类大学生朋友提出的两类问题:低年级大学生朋友最关心的是如何成才的问题,而高年级大学生朋友最关心的是怎样考上研究生的问题。当我问他(她)们是否常常思考就业问题时,低年级大学生朋友的回答却是:成了才还怕找不到好工作?高年级大学生朋友的回答则是:考上了研究生,还找什么工作?我进一步问他们,如果毕业时你们还没有成才呢?如果毕业时你们没有考上研究生呢?你们又怎么办?要知道,成才不是短期所能完成的,许多大学生朋友一辈子也未能成才。同样,能考上研究生的也不多。这时,他(她)们中的一些人要么说没有想过,要么就是沉默不语,要么就寻找一些证据不那么充分的借口来搪塞。

而就实际调查的数据看,绝大多数大学生毕业时都选择了就业。如2001年4月,北京高校毕业生群体的就业意识现状调查组在北京地区10所高校发放调查问卷1000份,回收问卷837份,有效问卷822份,有效回收率为82.2%。其中,男生占47%,女生占53%;专科生占19%,本科生占63%,硕士生占14%,博士生占4%;北京生源占34%,外地生源占66%。同时,进行了访谈调查及座谈会调查,访谈员持访谈提纲于2001年的3-5月份分别对不同学校、不同科类、不同学历层次的高校应届毕业生进行一对一的访谈调查,总计个案访谈243个。在五所高校召开毕业生小型座谈会各1次。在“毕业了,有什么打算?”问题的回答中,调查数

据显示,首选“参加工作”的人数最多,占 72.1%。^① 虽然目前笔者还缺乏有关其他地区的大学生这方面的资料,但相信这一推论应该是正确的:其他地区的大学生首选“参加工作”的人数比例一定比北京的高。

所以,在这里,我要对所有大学生朋友说,无论你是属于哪个学校的,无论你是属于哪个专业的,无论你是属于哪个年级的……无论你有什么充足的理由,你必须为今后的工作多费神!

① 详见国家教育发展研究中心课题组:《我国高校毕业生择业与就业状况报告》,《中国青年研究》2002 年第 1 期。

建立大学生就业指导学的必要性和可能性

(代序)

建立大学生就业指导学,一直是我的心愿,这决非标新立异,而是各种因素综合作用的结果。

1. 研究的必要性。它主要有两点:

(1)对于社会和大学生都非常有好处。北京大学厉以宁教授认为:“就业问题实际上是民富问题。”“缓解就业压力,解决城乡居民就业问题,在我们这样的人口大国,这个问题将在本世纪一直显示其紧迫性与重要性。把就业问题和民富问题联系起来,是改革的一条新思路。这条新思路有助于理清问题的根本,有利于采取有效的对策。站在更高层次看待就业问题,视野可以宽阔许多,把着力点放到民富上,培育小康之家,以引发一系列我们所期望的链式反应。”^① 其实,我国大学生能否实现充分就业,不仅是关系到大学生能否成才的一个大问题,更重要的也是关系到社会稳定、经济发展特别是民富的一个大问题。而人力资源理论认为,职业生涯发展是伴随人一生的,职业指导是人一生中始终都离不开的辅导。

对此,1999年,我国就开始推行职业指导师职业资格证制度,职业指导职业资格分为四个等级:职业指导员、助理职业指导员、职业指导师、高级职业指导师。目前,全国已有26个省、市开展了

^① 详见李海:《就业问题就是民富问题》,《人才市场报》2001年8月11日。

这项工作。但由于种种原因,取得职业指导师职业资格的仅有1万人,高级职业指导师尚不足400人。据预测,3年后,我国仅对高级职业指导师的需求就达到15万人。劳动保障部有关人士说,三五年后,无职业指导师职业资格证者不能从事职业介绍。据了解,美国1999年就有16万名职业指导师,平均一个职业指导师面对3000人,而我国一个职业指导师最少要面对15万人。^①

(2)研究中存在大量的问题。高校是人才的聚宝盆,用人单位是人才的集散地,两相结合,才会使人才充分发挥潜力,而这必须经过就业这个纽带才能实现。自然地,围绕大学生就业问题的研究就显得十分重要。

在西方发达国家,由于制度不同等原因,有关大学生就业的种种问题很早就被关注,经过各国政府和学者的努力,已形成完备体系,并广泛应用于实践中,获得了明显效果。与之相比,我国的研究和应用远远落后于它们。我国关于大学生就业的研究真正开始于改革开放以后,20多年的时间里,也出现了一些论著和论述,取得了不少研究成果,在实践中也得到了不同程度的应用。

但是,由于种种原因,在研究和应用上至少存在三个问题:

一是并没有真正作为一门学科来研究,至今仍是研究的一个薄弱环节。

二是只囿于书斋,针对性不强,操作性差,成果难以推广。因此,急需各方面的大力支持。

三是对其重要性认识不够。研究大学生就业问题,并给予大学生科学的指导,对于党和国家、学校、用人单位、大学生等方面都非常有好处。既有助于国家、社会的稳定和发展,又有利于高校的发展和大学生实现充分就业;既有助于就业学特别是大学生就

^① 详见赵文骅:《高级职业指导师缺口十五万》,《人才市场报》2002年7月27日。

业指导学研究的深入和发展,又有助于找到一条具有中国特色的解决大学生就业问题的路子 and 一套办法。可惜的是,由于种种原因,有关部门重视不够,未能在政策和物质上给予应有的支持。

2. 研究的可能性。它主要有三点:

(1) 有大量的问题需要研究。2002年9月12日,中共中央、国务院在北京召开了全国再就业工作会议。会上,江泽民指出:“各级党委和政府都要清醒地认识就业和再就业工作的长期性、艰巨性和复杂性,坚决落实中央的方针政策,既要立足当前,明确工作重点,采取有效措施,集中人力、财力,打好攻坚战,又要着眼长远,把就业和再就业工作作为一项长期的战略任务,制定中长期的规划和政策,打好持久战。要加强统筹协调,发挥各方面的积极性,形成全社会共同参与、齐抓共管的局面。”^① 对于大学生就业指导工作而言,江总书记的这个论述也是正确的。它也是一个长期性、艰巨性和复杂性的工作,是一项长期的战略任务,有许多问题需要研究和解决,如大学生就业形势的研究、大学生就业政策的研究、大学生就业指导技巧的研究……同样,也需要全社会的努力,需要打持久战。

(2) 绝大多数大学生都需要指导。从来自各方面的资料表明,无论是重点大学的还是非重点大学的学生,他们在职业生涯设计、就业过程中、就业方式方法的使用上……都有许多问题需要指导;这也是这门学科存在的基本原因。如中国人民大学2002年开始试行的学生职业心理倾向测量,使用国际流行的一套量表,结果发现:2/3的学生的测量结果与自我估价差异明显。这说明对学生进行科学就业指导是多么的必要。^②

① 详见:《光明日报》2002年9月13日。

② 详见本报记者黄勇:《理性面对买方市场》,《首批扩招生涌向就业市场》报道之二,《中国青年报》2002年4月3日。

(3)有一支队伍存在,主要集中在高校。长期以来,在各高校的学生处或下设的就业指导中心,涌现出了一批具有丰富实践经验的队伍,数量超过1万人。其中,少数人在理论上也有建树。另外,有关的研究单位和高校管理部门也有一批研究队伍。

以上是一些不成熟的想法,提出来供大家讨论,希望由此能促进大学生就业指导学的研究,是为序。

作者

2002年9月14日

目 录

第一章 大学生就业问题的实质	(1)
一、就业问题概述	(1)
(一)就业问题三类型	(1)
(二)就业问题存在的利弊	(2)
二、一般性就业问题	(4)
(一)与大国形象不相称的数字	(5)
(二)入世与大学生就业	(6)
(三)比较乐观的就业形势	(8)
(四)最大的困难	(16)
三、结构性就业问题	(16)
(一)不同学校和专业之间的需求冷热差距相当明显 ..	(18)
(二)学历需求越来越高,男女生就业机会不等	(18)
(三)不同地区和不同所有制单位之间的需求反差明显	(19)
四、个人职业选择性就业问题	(19)
(一)调查报告一	(20)
(二)调查报告二	(23)
五、大学生就业问题存在的原因	(27)
(一)社会原因	(30)
(二)“买方”的非理性行为	(32)
(三)校方存在的严重问题	(34)
(四)大学生自身之不足	(38)

第二章 就业新政策的内容及其影响	(47)
一、就业新政策的基本内容	(47)
(一)《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》	(47)
(二)《做好 2002 年全国普通高等学校毕业生接收工作的通知》	(49)
二、各方面的反映和行动	(52)
(一)大学生的反映	(52)
(二)就业指导者的反映	(59)
(三)学校的做法	(61)
(四)用人单位的反映	(64)
(五)地方政府的积极举措	(65)
三、可能产生的影响	(68)
(一)对大学生的影响	(69)
(二)对初次就业率的影响	(69)
(三)可能把学校变成社会各机构的聚合地	(76)
四、就业新政策的未来	(77)
(一)积极的无奈之举	(77)
(二)两点建议	(82)
第三章 三种新就业观和就业指导思想之研究	(83)
一、“先就业后择业”	(83)
(一)显而易见的好处	(83)
(二)难以预料的麻烦	(91)
二、“干好三小”	(95)
(一)提出和发明者	(95)
(二)基本内容	(96)
(三)莫让“苦恼”缠人才	(102)

三、“不就业”	(105)
(一)“不就业族”知多少	(105)
(二)“不就业族”的心态	(106)
(三)“不就业”的原因	(114)
(四)各方的态度和评价	(114)
第四章 就业过程中的“利器”问题研究(上)	(118)
一、寻找“悟点”	(118)
(一)走出大漠	(118)
(二)10元≠300元?	(120)
(三)“进错了校门”	(123)
二、“抢眼”的自荐材料	(129)
(一)主考官的忠告	(129)
(二)一张红桃A	(131)
(三)上乘求职信的标准	(132)
三、丰富的科研成果	(136)
(一)50篇作品的魅力	(136)
(二)带上项目了吗?	(137)
四、非凡的工作经验	(139)
(一)“有相关工作经验者优先”	(139)
(二)打工的好处	(140)
五、每一把钥匙都开启一座天堂	(146)
(一)强索法	(147)
(二)自卖会	(149)
(三)无心插柳柳成荫	(152)
(四)好心有好报	(157)
(五)引起注意法	(158)
(六)团队求职法	(160)

(七)义务打工	(165)
第五章 就业过程中的“利器”问题研究(下)	(168)
一、自信造就奇迹	(168)
(一)罗森塔尔的著名实验	(168)
(二)注射防止精神疾病的预防针	(169)
(三)“我竟然是拿破仑的孙子?”	(172)
(四)最后一搏	(173)
(五)恐惧心理	(173)
(六)“必败”之心	(176)
二、胆量使你无悔	(178)
(一)真的能赢	(178)
(二)勇敢地敲开那扇门	(180)
三、意志成就未来	(183)
(一)一个农村大学毕业生的一天	(183)
(二)好马吃了“回头草”	(189)
(三)1855次拒绝与6万封信的背后	(193)
第六章 面试之“杀手锏”	(195)
一、面试是卖“智慧的过程”?	(195)
(一)刘巍的“智慧”卖	(195)
(二)王艳菲的介绍	(197)
二、选择最佳心态	(199)
(一)“试一试”	(200)
(二)“只是一次锻炼”	(201)
(三)“豁出去了”	(203)
(四)苦苦哀求	(205)
三、详细了解用人单位?	(206)
(一)诺贝尔经济学奖得主的信息不对称理论	(206)

(二)求职知情权问题	(206)
(三)求职知情权从哪里来	(207)
四、如何把握面试节奏	(212)
(一)控制节奏	(212)
(二)一气呵成	(214)
(三)把对方感兴趣的东西推销足	(216)
五、绕过面试“陷阱”	(218)
(一)五花八门的“陷阱”	(218)
(二)褒贬不一的看法	(225)
(三)破解秘方	(227)
六、寻求转折点	(237)
(一)机会无处不在	(237)
(二)把面试当作	(240)
第七章 著名企业怎样选秀	(244)
一、微软的招聘程序	(245)
(一)比尔·盖茨眼中的最佳雇员	(245)
(二)唐骏的标准	(246)
(三)寻找比自己聪明的人	(248)
二、创维集团的支点	(250)
(一)人才标准	(250)
(二)选拔程序	(252)
三、清华同方股份有限公司的招聘程序	(253)
(一)复合型人才是最需	(253)
(二)对大学生的要求	(254)
(三)招考四环节	(254)
四、壳牌的招聘程序	(256)
(一)发现“未来的老板”	(256)

(二)考核过三关	(260)
五、波士顿咨询公司的招聘程序	(262)
(一)招聘程序一览	(262)
(二)个案调查	(265)
六、宝洁独特的考核程序	(269)
(一)对大学生的要求	(269)
(二)招聘程序	(270)
七、毕马威的招聘程序	(271)
(一)需要什么样的大学生	(271)
(二)考核的基本程序	(273)
八、索尼的招聘程序	(273)
(一)择才标准	(273)
(二)考核的基本步骤	(274)
九、联想的招聘程序	(276)
(一)如何界定人才	(276)
(二)对大学生的要求和希望	(279)
(三)联想的门槛	(280)
十、摩托罗拉的招聘程序	(281)
(一)李重彪的第一次妙论	(281)
(二)李重彪的第二次妙论	(283)
(三)对大学生的要求	(287)
十一、海尔的招聘程序	(289)
(一)有的公司不去也罢	(289)
(二)牛刀初试	(290)
(三)加入到“狼”的行列	(291)
十二、北大方正的招考程序	(293)
(一)受青睐的大学生	(293)

(二)招聘程序	(293)
第八章 维权与签约技巧问题研究	(295)
一、就业过程中的维权问题	(295)
(一)就业歧视的应对技巧	(295)
(二)用人单位违约的处理	(307)
二、《就业协议书》签订技巧	(313)
(一)了解相关情况	(314)
(二)就业协议与劳动合同的区别	(316)
(三)请律师帮忙	(317)
三、劳动合同签订技巧	(319)
(一)劳动合同的作用	(319)
(二)劳动合同 $\neq$ 劳务合同	(323)
(三)最需要注意的问题	(324)
四、保密合同该不该签	(327)
(一)保密合同的作用和法律依据	(327)
(二)保密合同签订的基本要求和条件	(329)
第九章 劳动争议及其处理技巧问题研究	(330)
一、劳动争议解决之法律程序及仲裁机构	(330)
(一)法律程序	(330)
(二)如何申请劳动仲裁	(331)
(三)求助劳动人事监察部门	(332)
二、事实劳动关系的认定及解决技巧	(335)
(一)如何认定事实劳动关系	(335)
(二)补救办法	(336)
三、试用期之维权技巧	(336)
(一)“陷阱”种种	(336)
(二)应对技巧	(337)