

新编就业

指导教程

主编 刘献忠 廖茂侦



● 就业，是人生的一件大事。
● 毕业生能否找到满意的工作，将影响自身的生存和发展。

中国言实出版社

新编就业指导教程

主 编:刘献忠 廖茂侦

副主编:陈裕先 龚丽春 凌水明

图书在版编目(CIP)数据

新编就业指导教程/刘献忠,廖茂侦主编.

—北京:中国言实出版社,2004.9

ISBN 7—80128—596—6

I. ①新…

II. ①新…②刘…

III. 大学生—就业—高等学校—教材

IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 098953 号

出版发行 中国言实出版社

地 址:北京市朝阳区北苑路 180 号加利大厦 5 号楼 105 室

邮 编:100101

电 话:64924761 64924716

网 址:www.zgyscbs.cn

E-mail:zgyscbs@263.net

经 销 新华书店

印 刷 北京振兴源印务有限公司

版 次 2004 年 10 月第 1 版 2004 年 10 月第 1 次印刷

规 格 850×1168 毫米 1/32 11 印张

字 数 275 千字

印 数 1—4000 册

定 价 22.00 元

前言

就业,是人生的一件大事。学校毕业生能否找到自己比较满意的工作种类及工作岗位,将会直接影响到他未来若干年的生存和发展。随着我国大学生自主择业政策的实施和高校扩招的影响,“毕业生就业难”已成为一个全社会关注的问题,也是困扰毕业生的一个最现实的问题。据南京师范大学所作的一个问卷调查显示,大学生最烦恼的问题,排在前三位的分别是:就业压力大(77.5%),学习压力大(58.5%),对所学专业没有兴趣(39.5%)。而大学生最关心的自身问题方面,排在前三位的问题是“能否找到一个好工作”、“加入WTO对就业的影响”、“毕业后工作和考研如何协调”,而这三个问题实际上也都与就业有关(《江南时报》2002年4月8日)。

当然,“毕业生就业难”的背后是有原因的。探究其原因,然后对症下药,“难”也许就会变为不难。《中国教育报》(2003年3月26日)载文认为,造成我国当前毕业生就业难的原因有以下一些方面:一、就业指导乏力。许多学校的就业指导工作停留在事务性层面,只是为学生办理各种手续,开展简单的咨询,提供一些信息,而且基本上是在大学四年级进行。二、知识、素质不对等。毕业生对自身素质评判与用人单位的要求反差较大。一份调查显示,大学生认为应努力培养的素质排序依次为:外语水平、计算机运用水平、实干精神、综合素质和团队精神;而用人单位看中的素质排序为:实干精神、综合素质、团队精神、外语水平和计算机运用水平。用人单位认为,目前大学生知识水平有余,素质能力不够,对高校毕业生有一定程度的“望而却步”。三、诚信出了问题。浙江省政协副主席、浙江传化集团

有限公司董事长徐冠巨说,现在的浙江,很多情况是老板怕被大学生“炒鱿鱼”,一些大学生除眼高手低外,还“这山望着那山高”。老板聘用大学生没有安全感,这对大学生就业是不利的。他说:“在我看来,大学生就业是不难的,关键是大学生要端正自己的就业心态。”四、地方保护主义作祟。许多就业率远低于全国高校毕业生总体就业率的专业,也被有的省列入择业区域限制范围,不允许学生出省就业。

上面所提到的四个原因中的前面三个,即就业指导乏力、知识、素质不对等、诚信出了问题,都多少与高校的就业指导教育开展不够有关。学校是提供人才产品的地方,这个产品必须接受市场的检验,才能证明学校的教学质量是否过硬。对于学生来说,不但要掌握扎实的专业知识,还必须学会推销自己,学会为自己寻找一个合适的“婆家”。这种“就业”能力,也是构成他自身素质的重要组成部分。“凡事预则立,不预则废”。学生的这种就业的能力,不能等到快要毕业了才引起重视,才去培养,而应成为一种意识、一种行动、一根绷得较紧的“弦”,贯穿在整个学校学习过程的始终。“临渊羡鱼,不如退而结网”。有的学生在大学期间得过且过,浑日子过,导致就业时“嫁不出去”,才后悔没有学到东西,没有培养能力,于是一味地埋怨社会不公,责怪学校没有教好。还有的学生,学习成绩、品德修养都相当不错,却由于不善于抓住机会,不懂得就业技巧,找工作不知从何下手,也导致长时间找不到工作,或找到的是很不理想的单位。作为高校,必须将以上的种种问题作为办学中应该解决的问题,积极主动地承担起系统地教育和指导学生就业的工作任务,让自己培养出来的产品“产销对路”,人尽其才。这对于学生、对学校、对国家都是极为有益和重要的。

端正就业心态很重要。有的学生,就业期望过高,在选择就业单位时高不成低不就,缺乏一种事业心、吃苦精神和创业勇气。有的学

生不注意敬业精神的培养，朝三暮四，动辄跳槽，到头来弄得无人敢要，失去了可信度。真正素质高的人，不但能够适应环境，还能通过自己的努力改善自己的工作环境。有个博士生的就业故事，就很能说明问题。这是一位留美计算机博士，毕业后在美国找工作，结果好多家公司都不录用他。想来想去，他决定收起所有的学位证明，以一种“最低身份”再去求职。不久，他就被一家公司录用为程序输入员，这对他来说简直是“高射炮打蚊子——大材小用”，但他仍干得一丝不苟。不久，老板发现他能看出程序中的错误，非一般的程序输入员可比。这时他才亮出学士证，老板于是给他换了个与大学专业对口的工作。过了一段时间，老板发现他时常能提出许多独到的有价值的建议，远比一般的大学生要高明，这时，他又亮出硕士证，老板见后又提升了他。再过一段时间，老板觉得他还是与别人不一样，就对他“质询”，此时，他才拿出了博士证。于是老板对他的水平已有了全面的认识，毫不犹豫地重用了他。这个就业故事，说明了毕业生就业时，如果水平能高一点，对自己的期望放低一点，“眼低手高”，就不愁英雄无用武之地，反而能打掉身上的傲气，早日达到自己的人生目标。

对于学生来说，学会一些就业技巧也是很重要的。尤其是在求职面试过程中，有时一个细节方面的举动，很可能就影响了自己的命运。某个公司组织招聘面试，最后挑选出五名彼此不分上下的应聘者，可公司只能录取其中一人，怎么办？当天下午举行人事会议进行决策，因五个人的条件实在比较不出谁更好一点，会议一时进行不下去，出现冷场局面。这时，突然会议室的门被推开，秘书小姐转告各位：“今天上午参加面试的曹先生，打电话来向各位道谢……”话未说完，大家不约而同地说“好，就选他！”这里，曹先生一个礼貌性的道谢电话，就为自己赢得了理想的职位，可谓是“求职无小节”啊！

现在来看,指导毕业生的就业,应注重以下几个方面的内容。首先要帮助学生树立正确的职业价值观,指导学生通过审慎的选择走上一条既符合社会发展需要,又适合自己发展的成功之路。其次要帮助学生正确地认识自我,客观地评价自己,根据自己的个性、特长、心理素质、知识结构,选择那些能发挥自己特长和潜能的职业,认真做好职业生涯规划,早做打算,将学业、就业有机地联系和贯通起来。第三是指导学生要有良好的择业心态和心理素质。改变那种认定一个目标就孤注一掷的择业心态。对暂时没有岗位,出现待业的情况,要有充分的思想准备,要有较强的抗挫折能力。第四要做好学生择业的政策咨询和信息服务,逐步建立起需求信息服务网站。第五是择业方法的指导,要让学生在用人单位面前恰当地、实事求是地展示自己。第六是指导学生如何提高自身素质和提高社会适应能力,树立终身学习的观念。第七是就业指导不要仅仅局限在毕业生择业这个环节上,对不同年级的学生也要根据不同特点,有计划地实施指导。第八是指导学生开拓、创新、创业,使毕业生不仅能够适应职业的需求,而且能够创业,为自己、为社会劳动者创造新的劳动就业岗位。

目前,高专高职院校的就业指导工作,从总体上看还处于启动阶段,有许多工作需要及时地跟上。系统开设《就业指导》课程,以对学生进行职业生涯规划、就业态度、就业技巧、就业形势等方面的指导、训练和帮助,提升学生的就业素质,并使这门课程成为学校素质教育课程体系中的一门重要课程是当务之急。开设课程就涉及到教材问题。目前国内的就业教材为数不少,但因为“就业指导教育”在我国还是个新生事物,还处于摸索、积累阶段,相应地,特别成熟的、好用的、贴近学生的、方便教师教学和学生自学的教材为数较少。为此,我们组织一批既有教学经验又有工作实践的教师,编写出一本比较

切合高专高职教学实际需要的学生就业指导教(课)本,就是这本《新编就业指导教程》,作为高专高职学校的教材或教学参考用书。

本教程由刘献忠负责策划和统编,刘献忠、廖茂侦任主编,陈裕先、龚丽春、凌水明任副主编。参加各章编写的人员如下:第一章:刘献忠;第二章:林麟;第三章:凌水明;第四章:詹启东;第五章:陈裕先;第六章:姚中国;第七章:刘君君;附录由廖新青提供。在本书编写过程中,我们参考了一些国内同行编写的同类书籍,书尾列出了主要的参考文献。在此,谨对参考文献的作者表示衷心的感谢。

古人云:教学相长,说明教和学是相互促进、相互带动的过程。一本较好的教材也应是在教与学的不断实践和应用过程中逐渐走向成熟和接近完善的。在此,我们恳请老师同学们在使用过程中及时地将意见反馈给我们,以便为今后的再版修订提供参考和借鉴。

联系人:廖新青

联系电话:0790-6440989(招生就业处),6579789

E-mail:gzxsc@public1.xy.jx.cn

编 者

2004 年 8 月

目 录

前 言	(1)
第一章 就业与就业指导	(1)
第一节 就业指导概述	(1)
第二节 就业指导体系	(8)
第三节 就业指导的意义	(16)
第二章 职业生涯规划	(22)
第一节 职业生涯规划概述	(22)
第二节 如何规划自己的职业生涯	(33)
第三节 自我认识与职业能力倾向测评	(40)
第三章 就业心理准备	(54)
第一节 学生就业的知识准备	(54)
第二节 学生就业的能力准备	(58)
第三节 学生就业的心态准备	(64)
第四章 就业过程	(72)
第一节 学生求职择业的基本程序	(72)
第二节 学生择业的原则	(74)
第三节 树立正确的择业观	(77)
第四节 选择适合自己的职业	(79)
第五节 求职信息的获取	(82)

第六节 求职信息的筛选	(84)
第七节 如何推荐自己	(86)
第八节 自荐材料的制作	(86)
第九节 自荐的方法和技巧	(89)
第十节 如何通过网络求职	(90)
第五章 就业面试与笔试	(97)
第一节 面试前的准备	(97)
第二节 面试种类、面试内容和面试技巧	(100)
第三节 面试的策略和礼仪	(105)
第四节 笔试与笔试技巧	(110)
第六章 就业协议、劳动合同与试用期	(116)
第一节 就业协议	(116)
第二节 劳动合同	(125)
第三节 试用期	(131)
第七章 毕业生就业分类指导	(149)
第一节 女大学生如何求职就业	(149)
第二节 研究生入学考试和国家公务员录用考试	(155)
第三节 国企、外企、私企求职	(174)
第四节 本科生、大专生、中专生如何求职	(185)
第五节 人事代理	(189)
附 录	
一、普通高等学校毕业生就业工作暂行规定	(193)
二、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	(203)
三、国家公务员暂行条例	(208)

四、中华人民共和国劳动法	(230)
五、新余高专普通毕业生就业工作实施方案	(245)
六、毕业生就业工作有关规定、办理程序	(249)
七、关于调整我省高等院校毕业生就业指导服务中心收费 项目及收费标准的批复	(253)
八、有关户口管理相关规定	(255)
九、全国普通高等学校毕业生就业协议书	(257)
十、江西省普通院校毕业生聘用就业劳动合同书	(261)
十一、新余高专××届毕业生生源信息表	(265)
十二、新余高等专科学校毕业生就业推荐表	(267)
十三、新余高等专科学校求职人员登记表	(270)
十四、气质类型的自测	(272)
十五、性格类型的自测	(275)
十六、面试时主试人与应试人常见的问题	(280)
十七、自荐材料范例(封面与自荐信)	(285)
十八、求职故事(9则)	(294)
1. 女大学生的求职体验:机遇偏爱有准备的人	(294)
2. 优秀不是被选中的唯一理由	(295)
3. 求职心态调整:莫要限制自己	(296)
4. 曲线求职:机会其实在身边	(298)
5. 求职技巧:面试,以细节取胜	(300)
6. 应聘奇遇记	(302)
7. 我是女生,我是专科,我考研	(305)
8. 大学生创业:从"倒爷"开始3年赚50万	(308)
9. 实习提前转正秘笈	(311)
十九、人才与就业网站集锦	(317)
主要参考文献	(325)

第一章 就业与就业指导

人类历史已进入 21 世纪,知识经济时代初现端倪,信息、网络技术迅猛发展,新世纪是一个充满竞争,充满希望的世纪,也是高等教育步入快车道发展的世纪。随着高等教育体制的不断改革,我国高等教育正处于从“精英教育”向“大众教育”转变,大学生就业制度也从“统一分配”向“双向选择、自主择业”的方式转变。在这种新的形势下,开设就业指导课程,引导学生转变就业观念,提高综合素质,健康成长成才,帮助学生熟悉国家就业政策,了解社会职业信息,掌握求职技巧,不断提升职场竞争力和主动适应社会的能力,是很有必要的。

第一节 就业指导概述

一、就业和就业指导的含义

就业与就业指导是两个相关但内涵不完全相同的概念。

(一)就业的基本内涵

“就”即“从事”,“业”即“工作、职业”。就业,通俗的讲就是劳动者去从事某个工作或职业。一般意义来说,就业是指劳动者同生产资料相结合,从事一定的社会劳动并取得劳动报酬或经济收入的活动。其表明就业应具备三个基本条件:一要从事社会劳动,二要得到社会承认;三要有一定的报酬或收入。凡是符合这三个条件,就算已经就业。

(二)就业的基本特征

就业是一个十分复杂的社会问题,一般具有如下特征:

1. 社会性

一般来说,劳动者和生产资料是构就就业的两个基本要素。就业是劳动者与生产资料在一定的生产关系中实现的,所以就业要受到生产关系即社会关系的推动和制约,总是同社会的现状和发展密切相关。从这个条件看,从事自己的家务劳动,这不是就业。同时,就业作为个人参与社会活动的一种主要方式,必须从事满足他人和社会需要的有效劳动,才能得到社会的承认,如就体育运动而言,一般的只是个人的爱好,但如果成为运动员,得到社会的承认,就是就业。

2. 经济性

就业活动,对社会来讲,宏观上要求尽可能的充分地利用社会劳动力资源和生产资料资源,实现二者的最佳结合,以生产出尽可能多的物质财富和精神财富,推动经济发展,促进社会进步。

对劳动者个人而言,就业不仅是实现自身社会价值的基本手段,而且是获得物质生活资料,维持生存,改善生活质量的主要途径。经济性可以说是就业的物质属性,对大部分人来说,就业的直接目的就是为了满足物质和文化生活的需要,提高生活水平,改善劳动力再生产条件的需要。从这点来说,无酬劳动,如在学校学习的学生所从事的劳动(学习)就不是就业。

3. 相对稳定性

尽管生产力的发展越来越快,科技进步日新月异,社会分工不断发展,使劳动者的就业岗位的变换亦越来越频繁,特别是一个社会的经济结构、产业结构的调整,直接影响到就业结构的变化,使劳动者容易从一个岗位转向另一个岗位,从一个部门流向另一个部门。但是,由于就业是劳动者与一定生产资料的结合,具体的就业岗位对劳动者总有具体的文化、科学技术的要求。要提高结合的效益,创造出更多更好的物质财富、精神财富,就要不断地提高劳动者的业务素质,这就要求劳动者尽可能的稳定在一个就业岗位上,持续地工作,也就是说,就业本身具有一定的相对稳定性。必须是较长时间连续

进行某项活动,这一点,就业与工作有不同的内涵。工作可以指临时或短时间内的劳动活动,如学生在寒暑假或利用周末,从事家教或临时打工,可以说他们找到了一份工作,但这是暂时性、临时性的,故不能说是就业。从大学生就业的角度讲,是指完成学业的大学毕业生,根据国家的有关政策,按照一定的程序,在社会从事一定的社会劳动并取得劳动报酬或经济收入实现自己的社会价值、人生价值的活动。

二、就业指导的涵义

就业是全社会所有具备劳动能力的人所面临的最普遍、最基本、也是最重要的现象。人的基本职责是劳动。人要维持生活,就得工作,就得“挣钱”,同时在工作中实现自己的价值,为社会做出贡献。为了实现自己的价值,为社会做出贡献,劳动者必须选择最能发挥自己作用的工作,与生产资料和工作岗位全面、迅速、有效的结合。为这种结合而开展的工作就是就业指导。

就业指导也可称为“求职择业指导”、“职业指导”或“职业辅导”。它有狭义和广义之分。狭义的就业指导是给被指导者传递就业信息,帮助其求职与择业,为其与具体职业的结合牵线搭桥,充当二者的“中介人”角色,帮助求职者择取职业。广义的就业指导则是以被指导者的自身特点、意愿与社会职业的需要相协调为前提,帮助和指导其树立正确的就业意识,并为其选择职业、准备就业,以及在职业中求发展、求进步等提供知识、经济和技能,组织劳动力市场以及推荐介绍、组织招聘等与就业有关的综合性社会咨询服务活动。就业指导的目的是使无业者有业,有业者敬业,敬业者乐业,乐业者创业。不仅使受指导者知业并适于何业,且需设法为之预备,助其入业,尽可能使其乐业、成业。

大学生的就业指导是广义上的就业指导,是为了帮助大学生根据自身特点和社会职业需要,选择并确定有利于发挥个人才能和实现个人理想的职业;帮助大学毕业生按照国家就业政策的导向,及时落实用人单位或自行创业;并为就业后发展成才,创立事业提供帮助和指导,使其正确地实现自己的人生价值和社会价值。从根本上说,

就业指导,就是要帮助大学生树立正确的世界观、人生观、价值观,增强毕业生适应经济建设和社会发展的能力。一方面要为全面提高学生的素质和其顺利就业提供多方面的服务;另一方面则是要帮助和引导学生根据自身特点和社会职业的需要,选择最能发挥自己才能的职业,全面、迅速、有效地与工作岗位结合,实现其人生价值和社会价值。

三、就业指导的原则

原则是人们处理问题时依据的准绳。学生就业指导的原则是高等学校开展就业指导工作应遵循的标准、法则或规范。学生就业指导应遵循以下几个原则。

(一)引导性原则

学生是就业指导的对象,也是就业指导活动的主体。要使就业指导工作富有成效,就必须发挥学生的主体作用。就业指导仅仅是一种外因,是一种辅助性因素,指导者不可能把就业意识、就业观念及职业素质简单地转化为学生个人的内在品质,也不可能决定学生的就业方向。学生就业指导实际上是在指导者的引导帮助下,学生自我认识、自我教育、自我提高的过程。

(二)教育性原则

教育性原则是学生就业指导的重要原则,因为就业指导工作不单纯是帮助学生求职择业,而是作为一个教育过程来体现的。它要求就业指导工作必须着眼于学生综合素质和整体素质的培养和提高,通过一系列活动,促进学生身心健康发展。同时,学生就业指导也是学生教育的一个重要方面,特别是在职业理想教育、择业观教育、职业道德教育等方面体现了很强的教育性。它是思想教育和品德教育的载体,是把思想教育与品德教育落到实处的一个有效途径。

(三)系统性原则

学生就业指导不同于社会上其他职业申请者进行应试选拔、改行或下岗再就业的指导,也不是毕业时才有的临时性工作,而是一个发展过程,是一项系统工程。它贯穿于大学生活的始终,并分阶段有

计划地进行,这样才能使学生较早地做好就业准备。同时,就业指导不仅是就业指导者的事情,学校的教师、干部都有责任,社会、家庭等各方面也要配合学校做好此项工作。

(四)实践性原则

学生就业指导是一门应用性学科,是实践性很强的工作,它以激励、引导、测验、训练为手段,以提高学生综合素质和求职择业及社会适应能力为目标,指导和帮助学生明确奋斗目标,正确认识社会 and 了解自己,在社会实践中检验和锻炼自己,培养新观念,开拓新视野,并自觉调整自己的行为以适应不断变化的社会要求。而且要在实践中检验指导的成效,以进一步改进、完善就业指导的方式、内容体系。

四、就业指导的历史及现状

(一)就业指导的由来及发展

就业指导是伴随人类的职业分工而产生的。但是作为一种专门的社会服务工作这样现代意义上的就业指导,萌芽于 19 世纪末,从 20 世纪开始得到发展。据说早在 1894 年,美国加州工艺学校就有人推行就业指导。就在这一时期,一些有关就业指导的论著也开始出现在报刊杂志之中。1902 年,德国出现了专门的职业指导活动。1904 年,苏格兰的哥顿夫人不但在哥拉斯克的学校实施职业指导,而且还对公众发表演说,提议各教育局设立专门机构,指导青年人选择恰当的职业。1906 年,美国波士顿商业学校便把就业机会纳入教学计划,后来又扩大为职业咨询。1908 年,苏格兰通过的教育法案便有了各学校应设法为毕业生提供就业服务之类的规定;英国的爱丁堡成立了第一个公立的职业介绍所。

职业指导的正式创立一般以帕森斯 1908 年在波士顿创立职业局为起点,因而帕森斯被认为是职业指导的创始者。他主张在公立学校开设职业课程,配置专门的职业咨询工作者。这样,职业指导活动便逐渐渗透到学校内部。英国差不多在同时也注意到了这个问题,1909 年,国家指定就业介绍所负责安置青年就业;1909 年又规定地方教育机构要承担职业指导的责任。1910 年,美国 45 个城市派

代表参加了在波士顿召开的美国第一次全国职业指导大会。1920年又在纽约召开了第二次全国职业指导大会。1913年,美国职业指导协会就在密西根正式成立,进而出版发行了定期刊物《职业》。1911年,哈佛大学首开大学生就业指导先河,开设就业指导课十讲。1917年,波士顿职业局并入哈佛大学教育研究生院,更名为哈佛大学教育研究生院职业指导局。

这段时期,职业指导工作的内容比较单一,主要围绕着“人一职匹配”而进行。根据帕森斯所提出的职业指导三要素,职业指导工作的范围主要限于三个方面:一是了解个人,指导工作者帮助青年了解自身的生理特点、能力、需要、兴趣等个性特征;二是了解职业,帮助青年获得有关社会各种职业的规范、要求、条件及有关职业状况的资料;三是人一职匹配,指导青年结合自身素质与职业要求,作出适当判断,进行职业选择。第一次世界大战后,职业指导迅速由美国遍及欧美及日本等许多国家,尤其在学校,职业指导工作普遍开展,并日趋科学化、制度化。1949年,国际劳工大会通过《职业指导建议》。1953年成立了“国际职业指导协会”(1962年改名为“国际教育与职业指导协会”,即IAEVG)。不仅如此,联合国教科文组织还多次强调这项工作的重要性。心理测验发展并在职业指导中广泛运用,以客观标准化的方式探究个人以及从业人员的各种特质,职业资料系统整理编辑出版《职业分类词典》,进行各项有关职业指导的研究工作,出版《职业展望手册》、“职业展望季刊”等刊物,并及时为求职者提供具体择业方向的电脑辅助系统。

目前,就业指导在我国似乎是一个颇为新鲜的课题,实际上早在新中国成立之前,就业指导即已在国内出现,并在实践中得到了一些发展。1916年,清华学校为了指导学生择业,发起了职业演讲活动,聘请名人、专家进校演讲职业问题,指导学生填写工作志愿,以预测就业趋势,并为确定学科提供依据。1925年,清华学校庄泽宣教授编写《职业指导实施》一书。以后,许多学校如东南大学、济南正谊中学、沪江大学、中央大学、区立上海中学、南京中学等,陆续设立了职