

大学生就业指导适用教材

新编 大学生 就业指导

郝志强 王旭东 / 主编



中国人事出版社

新编大学生就业指导

郝志强 王旭东 主编

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

新编大学生就业指导/郝志强,王旭东主编. - 北京:
中国人事出版社,2002.7 重印
ISBN 7-80139-391-0

I. 新… II. ①郝…②王… III. 大学生-职业选择-
基本知识-中国 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 61401 号

中国人事出版社出版

(100101 北京朝阳区育慧里 5 号)

新华书店经销

三河市印务有限公司燕山印刷厂印刷

2002 年 7 月第 2 版 2002 年 7 月第二次印刷

开本:850×1168 毫米 1/32 印张:9.25

字数:235 千字 印数:1-7050

定价:16.00 元

编 委 会

主 编:郝志强 王旭东

执行主编:吴立生

编 委:(以姓氏笔划为序)

于 利	王 民	王保义	王 萍
卢 伟	卢玉霞	卢思锋	冯 怡
白新荣	叶南海	仝佳丽	祁正新
朱 建	刘善球	刘恩林	刘洪斌
安建平	任占忠	任新钢	曲 杰
李秀东	李中军	李守锋	李瑞华
邵松林	吴志强	吴惟义	沈聪伟
肖宁灿	陈 羲	陈瑞武	陈岩松
陈爱华	郑 纯	杨文俊	罗本福
姜纳新	徐惠鹏	高中兴	袁砺石
姚 毅	龚建萍	梁 迪	谢立仁
舒 涛	谭先锋	魏承祥	戴 清

修订说明

本书是根据党的十五大会议精神和九届全国人大确立的跨世纪发展目标，为培养适应社会主义市场经济建设的合格人才，改进和完善大学生就业指导工作与教学，帮助大学毕业生顺利跨入社会，由全国三十余所高校及有关部委长期从事大学生毕业就业指导的教师与专家共同编著了这本大学生就业指导选修课适用教材。

高校培养的人才是否符合社会的需要，需由用人单位来评判，而大学毕业生的初次就业，既是对高校毕业生质量的评定，也是检验大学毕业生理论联系实际、适应环境需要、自我发展能力的开创。作为一个适应社会主义市场经济需要的合格人才，不仅要有坚实的专业理论知识，也要有适应环境、不断调整发展方向的职业生涯发展能力，不断按社会需要塑造自己，最大限度服务社会，实现自身价值。

大学毕业生的顺利就业，不仅关系到毕业生本人顺利选择一个踏入社会的初始职业，开始美好人生，也关系到学校教学质量是否得到社会的认可，更关系到能否在全社会实现“人尽其才，才尽其用”。高校的竞争，将最终体现在毕业生就业的竞争上。

大学生就业指导工作的发展完善，有赖于授课教师和专职工作者的努力，有赖于各级领导的关心，有赖于全社会的重视和支持。

《新编大学生就业指导》1999年出版后在全国近百所高校试用，受到了高校教师和应届大学毕业生的好评。随着高校毕业生就业制度的改革，特别是中国加入世贸组织后毕业生就业形势的变化以及2002年3月2日国务院办公厅转发教育部等部门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的通知下达

后，《新编大学生就业指导》中一些观点与新的政策不符。为此我们组织部分作者对原书进行了修订，希望修订后的《新编大学生就业指导》能够为大学生们提供更好的指导。

编者

2002年6月

序

王路江

毕业生就业指导是高校教学工作的一个重要组成部分，是帮助毕业生了解国家的就业方针政策，树立正确的择业观念，掌握求职技巧，顺利就业的有效手段。随着毕业生就业制度改革的深化，为适应新的形势，近年来毕业生就业指导工作普遍得到重视，高等学校深切感受到在市场经济日益发达，毕业生择业逐步活跃的情况下，就越应该加强毕业生就业指导。

在做好高校毕业生就业指导工作、规范就业指导课程教学方面，各地区、各高校都做出了很大的努力，但由于我国开展就业指导工作是一项新的开创性事业，没有现成的经验可遵循，在努力培育和建立以学校为基础、以政府为主导的毕业生就业市场中，尚需从事毕业生就业指导的教师专家付出努力和积极探索。由全国三十多所高校专职从事毕业生就业指导教学与指导工作的同志共同编著的大学生就业指导选修课适用教材《新编大学生就业指导》一书，总结了多年从事大学生就业指导工作的经验，借鉴国内外大学生就业指导理论与方法，理论联系实际，根据新时期大学生就业的特点和我国社会主义市场经济体制的不断发展完善的趋势，以用人单位的现实需求和劳动力市场运行机制为导向，有针对性地帮助学生掌握求职择业技能和终身职业生涯发展技能，了解国家有关方针政策，将个人愿望、社会需求和国家需要有机地结合起来，帮助毕业生顺利迈入社会，为开创美好事业打下坚实基础，实现高校毕业生就业指导工作与社会主义市场经济下的就业体制的接轨。

开设毕业生就业指导课，不仅是要帮助大学生树立正确的人生观、价值观、道德观和择业观，掌握求职择业技巧，成功选择一个踏入社会的初始职业，更应帮助毕业生树立终生职业发展观念，掌

握求职和职业发展技能，不断自我调整，适应社会发展，努力实现毕业生就业指导工作由毕业教育向毕业生终身职业发展教育转变、由求职择业技能指导向终身职业发展素质教育转变，在全社会实现“人尽其才、人尽其用”。

社会主义市场经济体制的建立和完善对毕业生就业制度改革提出了必然的要求，中共中央、国务院颁布的《中国教育改革和发展纲要》中提出了改革的方向，实行在国家方针政策指导下由政府 and 高校推荐、毕业生和用人单位双向选择的模式，这一目标模式的实施，依赖于以学校为基础的毕业生就业市场体系的完善和高校毕业生就业指导体系的建立。这就要求各高校有计划、有组织、有目的地开设就业指导课程，帮助学生正确认识自我，正确认识职业，培养自主地完成职业发展任务的能力和态度，为毕业生正确地设计和选择自己的职业生涯道路打下坚实的基础。实现自身价值与服务祖国人民的统一，用自己的知识本领为祖国人民服务，使自身的价值得到充分实现。

1999年9月8日

目 录

修订说明	(1)
序	(1)
第一章 求职择业基础知识	(1)
第一节 我国现行就业制度	(1)
一、国家公务员制度的建立	(1)
二、劳动合同制度的全面实施	(4)
三、人才市场的形成	(6)
第二节 社会主义市场经济体制下毕业生就业制度	(9)
一、我国高校毕业生就业制度	(9)
二、高校毕业生就业政策	(12)
三、高校毕业生就业制度的改革	(24)
四、我国当前高校毕业生就业的基本形势	(28)
五、毕业生就业工作一般程序	(33)
第三节 国外大学生就业指导	(37)
一、美国	(37)
二、日本	(39)
三、加拿大	(41)
第四节 职业基础知识	(42)
一、职业的特征与社会功能	(42)
二、职业分类与职位划分	(43)
三、社会进步与职业发展	(44)
练习	(49)

第二章 求职择业准备	(50)
第一节 求职择业思想准备	(50)
一、解放思想, 转变观念	(50)
二、树立高尚的职业理想	(51)
三、树立市场观念	(52)
四、树立良好的敬业精神	(54)
五、树立艰苦创业的思想	(55)
第二节 求职择业心理准备	(56)
一、转换角色, 适应社会需要	(56)
二、职业理想与职业道德	(63)
第三节 求职择业技能准备	(70)
一、结构合理的理论知识	(70)
二、适应职业需要的实践能力	(76)
三、适应变化的自我发展能力	(79)
四、特殊技能的准备	(81)
五、职业素质测试	(83)
资料	(85)
第三章 求职择业途径和方法	(87)
第一节 就业信息的获取与筛选	(87)
一、就业信息获取途径	(87)
二、就业信息的筛选	(88)
第二节 求职择业的方法与技巧	(91)
一、自我评估	(92)
二、了解用人单位常用招聘方法	(93)
三、确定求职策略与方法	(94)

四、拟写个人简历	(96)
五、拟写求职信	(99)
六、投寄求职信的一般程序	(103)
七、电话自荐求职	(105)
八、应征广告求职	(109)
九、通过职业介绍所求职	(110)
附：英文求职简历范例	(111)
练习	(119)

第四章 求职面试的方法与技巧

一、如何参加面试	(121)
二、如何在面试中应付自如	(124)
三、面试中可能遇到的问题	(125)
四、面试的一般程序	(132)
五、面试中可能遇到的主试人	(133)
六、面试专家对大学生的忠告	(135)
七、面试中的注意事项	(140)
八、面试结束后的有关事项	(141)
九、参加笔试的技巧	(142)
十、鸣谢	(143)
练习	(145)

第五章 就职前岗位指导

第一节 转换角色、适应新环境

一、实现从学生到工作人员的角色转换	(147)
二、树立良好的第一印象	(154)
三、完成好领导交办的第一项工作任务	(156)

四、避免工作中的差错与失误·····	(157)
五、获得同事的认同·····	(158)
六、获得领导的信任和器重·····	(160)
第二节 克服工作中的各种困难·····	(161)
一、不适应工作环境怎么办·····	(161)
二、如何面对冷遇·····	(163)
三、如何面对挫折·····	(165)
四、如何面对批评·····	(166)
五、正确处理人际关系·····	(167)
六、如何消除隔阂·····	(169)
第三节 把握时机,适时调整·····	(170)
资料·····	(173)
练习·····	(174)
 第六章 劳动合同与人才流动 ·····	 (175)
第一节 求职者的劳动权益·····	(175)
第二节 劳动合同·····	(176)
一、劳动合同的概念·····	(176)
二、劳动合同的形式·····	(177)
三、劳动合同的基本内容·····	(179)
第三节 劳动争议·····	(182)
一、劳动争议调解·····	(182)
二、劳动争议仲裁·····	(184)
三、人事争议仲裁·····	(186)
第四节 人才流动·····	(187)
一、人才流动服务机构·····	(187)
二、人才流动社会化服务·····	(188)

三、人事代理制度	(190)
练习	(194)

第七章 求职择业相关政策法规 (195)

国务院办公厅转发教育部等部门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意见的通知	(195)
教育部 公安部 人事部 劳动和社会保障部关于进一步深化 普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的意见	(196)
中华人民共和国高等教育法	(200)
普通高等学校毕业生就业工作暂行规定	(212)
中华人民共和国劳动法	(222)
国家公务员暂行条例	(238)
中华人民共和国企业劳动争议处理条例	(253)
人事争议处理暂行规定	(260)
职业介绍规定	(266)
人才市场管理暂行规定	(272)

第一章 求职择业基础知识

第一节 我国现行就业制度

随着经济体制改革的全面展开和政治体制改革的深入发展，我国劳动人事制度的改革也进入了一个深入发展的新阶段。具体而言，政府机构要转变职能、精简机构、提高效率，推行国家公务员制度。国有企业要实行灵活的用工制度，推广合同用工制，逐步打破不同所有制企业职工的固定身份界限，促进劳动力资源合理配置。事业单位要在国家有关法律规范下，逐步实现自主用人，个人自主择业。与此同时，作为劳动人事制度组成部分的高校毕业生分配制度，也全面实行“供需见面，双向选择”，并将逐步过渡到交费上学，自主择业。新的就业机制已逐步形成。

一、国家公务员制度的建立

进入国家行政管理机关，是不少大学毕业生的就业理想。那么，要想从政，就必须首先全面了解国家公务员制度。

1. 国家公务员制度概念

现代公务员制度是建立在民主政治、法治社会和科学管理基础之上的制度。中国国家公务员制度，是关于政府机关从事公务人员管理的法律化、正规化和标准化的诸种规范性和规定性的总和，是一套完整的国家行政机关工作人员录用、考核、职务任免升降、培训、工资保险福利、申诉控告、退休以及公务员管理机构和监督等

管理行为的规范和准则体系。

2. 国家公务员制度的基本原则

贯穿国家公务员制度的一系列基本原则是：

(1) 公平竞争原则。公平竞争原则是国家公务员制度的基本原则之一，贯穿于公务员制度的各个重要环节之中。第一，在法律上确认每个公民具有平等的竞争权。公民都有申请报考公务员的权利，并以同等的机会参加公务员录用考试，以同一标准决定是否被录取。第二，公务员任职条件公开，报考公开，考试成绩公开，录用公开。这种公开的原则，为平等竞争提供了基础和前提。第三，国家通过法律保护公平竞争的环境和公民在竞争中的合法权益。

(2) 功绩制原则。这既是国家公务员制度一项基本原则，也是激励公务员勤奋和创造性工作的重要手段。功绩制原则主要表现在：第一，在坚持四项基本原则的前提下，以工作实绩和贡献作为考核、评价公务员的标准，作为公务员职务升降的重要依据。第二，以工作实绩和贡献的大小，作为公务员享受工资待遇的主要条件，对考核连续多年确定为优秀的公务员，可以提前晋升级别、越级晋升职务，而在年度考核中不称职的，不得晋升工资，而且还要降职。

(3) 党管干部的原则。党管干部的原则是社会主义国家人事制度中不可动摇的根本原则。实行公务员制度，不是摆脱、消弱或淡化党的领导，而是为了加强和改善党对政府机关干部人事工作的领导。建立和完善国家公务员制度，正是朝着这个方向迈出的重要而切实的一步。因此，公务员制度是党的干部制度在当前新的历史条件下的自我发展与自我完善。

(4) 依法管理原则。这是公务员制度的一个基本特征，是实行公务员制度的一个目的，也是人事管理法制化、科学化的一个重要标志。依法管理原则具体体现在两个方面：一方面对公务员管理必

须有法律依据，做到以法管理。另一方面，公务员行使权利、履行职责，必须依照法律规定，做到依法行政。总之，公务员制度需要一个规范公务员自身的公务员法律体系和规范公务员行为的行政法律体系，并在此基础上，做到有法可依，依法办事，执法必严，违法必究。

3. 国家公务员制度的主要特点

公务员制度作为上层建筑的一部分，是与一个国家的经济基础和政治制度相联系的。我国国家公务员制度坚持党的基本路线，坚持党管干部原则和德才兼备的用人标准及为人民服务的宗旨。我国公务员不存在西方意义上的“政务官”与“事务官”的划分。与传统的人事管理制度相比较，国家公务员制度具有以下特点：

(1) 体现了分类管理的原则。国家公务员制度只适用于政府机关，这就改变了过去无论什么干部统统按一个模式管理的办法。因此，国家公务员制度的建立，不仅标志着具有中国特色的国家行政机关人事管理制度的形成，也标志着我国人事分类管理制度的建立和形成。

(2) 具有科学的激励竞争机制。各级政府机关录用人员，都按照公开、平等、竞争的原则，面向社会，公开考试，严格考核，择优录取。对国家公务员进行严格考核并以考核结果作为依据，按照一定程序对国家公务员进行奖惩、培训、职务晋升、晋级增资以及岗位调整，做到能上能下，优胜劣汰。

(3) 具有正常的新陈代谢机制。国家公务员制度，一方面在人员录用上严格把关，要求国家公务员具备一定的基本素质；另一方面，在建立正常退休制度的同时，实行人员交流制度，部门职务实行聘任制度，以及采取辞职辞退制度，使国家公务员队伍能进能出，增强了政府机关的生机和活力。

(4) 具有勤政廉政的保障机制。勤政廉政作为对国家公务员的

一项基本要求，贯穿在国家公务员权利、义务、纪律、录用、晋升、考核、奖惩等各项制度和各个管理环节中。同时国家公务员还实行回避和交流制度，这就从制度上保证和促进了国家公务员的廉洁奉公。

(5) 具有健全的法律法规体系。目前，国家公务员制度除有总法规，即《国家公务员暂行条例》之外，还包括 36 个单项法规和规章，形成了一套较为完整的法规体系。国家公务员日常管理有法可依，逐步走上了法制化管理的轨道。

二、劳动合同制度的全面实施

我国在 50 年代中后期，为了以有限的资源尽快完成工业化和整个国民经济的发展，在生产发展上采取了集中支配资源、进行重点建设的模式。生产资料由指令性计划统一调拨，资金由国家财政和银行统一筹集、计划使用，在劳动用人制度方面也是实行了劳动力的统包统配。这种统包统配用人制度的基本特征是：国家对企业用工长期实行高度集中统一的指令性计划管理，依靠行政手段直接控制企业的用工数量、用工形式和用工办法，以固定工为主兼以少量临时工为补充，形成了“铁饭碗”的模式。

这种统包统配的劳动用工模式，从根本上否定了企业自主用人、劳动者自主择业的行为，使就业决策集中于宏观单一层次，导致劳动者职业的固定化，并造成了薪酬脱节，挫伤了劳动者与用人单位的积极性，阻碍了生产力的发展。这种模式虽然符合了建国初期集中人力资源完成特定目标的社会需要，但这种中短期模式越来越显示出它的弊端，成为阻碍社会经济发展的一大因素。

进入 80 年代，随着经济体制改革的进一步深入，劳动用工制度的改革日益成为一种迫切的需求，受到党和国家高度重视。1983 年 2 月原劳动人事部发布《关于积极试行劳动合同制度的通知》，提出今后无论全民所有制单位还是区、县以上集体所有制单位，在