



山东省文化科技卫生「三下乡」文库

百姓求职

编著 宋全政

山东教育出版社
www.sjs.com.cn



出版说明

为广大农民群众提供一套简明、实用的文化普及读物——《山东省文化科技卫生“三下乡”文库》，是新世纪初山东文化科技卫生“三下乡”工作的一项重要工程。编纂出版这样一套丛书，目的是在全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化的进程中，努力提高农民的科学文化素质和思想道德水平，促进农村两个文明建设，更好地实践江泽民同志“三个代表”的重要思想，落实中宣部等中央12部门关于深入持久开展文化科技卫生“三下乡”活动的精神，增强“三下乡”工作的针对性、经常性和实效性，推动我省“三下乡”活动向纵深发展。

《“三下乡”文库》从提出编纂设想到编辑出版历时一年多。期间，中共山东省委宣传部等省直15部门的有关领导给予了大力支持，山东省出版总社和相关出版社领导以及编辑人员、作者付出了大量心血和劳动。可以说，《“三下乡”文库》的出版，是全省广大文化科技卫生工作者集体智慧的结晶，是山东省、市两级“三下乡”相关部门和单位送给全省农民群众的一份珍贵礼物。

《“三下乡”文库》为多卷本丛书，内容包括农村思想道德建设、农业与农村实用技术、农村卫生保健知识、农村文化建设、政策法规、家庭教育等6大系列，共66种图书。其中，有的是针对农村形势和农民群众需要约请有关方面的专家 and 实际工作者专门编写的，有些则是从已经出版，并经实践证明具有广泛指导意义和参考价值的优秀读物中挑选出来，按“三下乡”要求重新修改，编选而成的。从总体上讲，都充分体现了针对性、实用性、科学性和通俗性的编纂要求，具有选题新颖、内容丰富、科学准确、通俗易懂、携带方便等特点，是“三下乡”常下乡的好载体，是农村基层干部群众学习掌握党的方针政策、法律法规和文化科技卫生知识的好教材，是农民朋友脱贫致富奔小康的好帮手。

该丛书分别由山东人民出版社、山东文艺出版社、山东教育出版社、山东科学技术出版社、明天出版社出版。

《“三下乡”文库》编委会

2001年12月

目 录

1. 何为职业	1
2. 何为从业人员	2
3. 何为失业人员	2
4. 能力与职业选择	4
5. 兴趣与职业选择	5
6. 气质与职业选择	7
7. 性格与职业选择	11
8. 求职准备要略	13
9. 怎样选择合适的职业	15
10. 怎样寻找合适的工作单位	16
11. 招聘人员的量才标准是什么	17
12. “跳槽”好不好	18
13. 如何对求职信息进行筛选	19
14. 假招聘种种	21
15. 求职也需小心上当	23
16. 求职自我保护五法	25
17. 职业资格证书对求职择业有何帮助	26
18. 实行就业准入的职业有哪些	26
19. 职业技能鉴定归哪里管	27
20. 职业培训的基本政策	29
21. 参加就业训练对就业有何帮助	30

22. 职业介绍机构应符合哪些条件	31
23. 职业介绍机构提供哪些服务	31
24. 职业介绍所介绍就业的一般程序	32
25. 职业介绍机构存在哪些问题	33
26. 人才交流中心的服务范围是什么	34
27. 人才交流中心的服务对象是什么	35
28. 人才流动有哪些途径	36
29. 流动人员的人事档案归哪里管	37
30. 企业享有什么劳动用工权	37
31. 企业享有什么工资、奖金分配权	39
32. 怎样订立劳动合同	39
33. 什么样的合同可以认定为无效合同	40
34. 用人单位解除劳动合同的原因	41
35. 在什么情况下用人单位不得解除劳动合同	42
36. 在什么情况下劳动者可提出解除劳动合同	43
37. 用人单位违反和解除劳动合同如何补偿	43
38. 劳动者违反和解除劳动合同的如何给用人单位经济赔偿	46
39. 劳动者试用期解除劳动合同, 是否要向用人单位赔偿培训费用	47
40. 用人单位录用职工收取费用合理吗	48
41. 用人单位要求职工缴纳抵押金合理吗	49
42. 妇女可依法享受哪些劳动权益	50
43. 女职工禁忌从事哪些工种	51
44. 残疾人求职有何规定	53
45. 社会福利企业可以招用哪些残废人	55

46. 用人单位不得裁减哪些人员	58
47. 哪些职工可获得待业保险救济金	58
48. 民工外出就业, 需办理什么证件	59
49. 哪些个体工商户、私营企业从业人员必须持职业资格证书 书上岗	60
50. 从事个体经营, 如何办理手续	61
51. 服务性职业对求职者有哪些基本要求	61
52. 外企有哪些用人自主权	62
53. 外企喜欢何种人	64
54. 与外企签订劳动合同应注意什么	65
55. 走进外企, 需要具备哪些条件	65
56. 个人简历的一般要求	66
57. 个人简历的一般写法	69
58. 个人简历忌讳的内容	71
59. 求职信的内容与格式	71
60. 求职信的写作	74
61. 面试的类型	75
62. 面试时为何要提前到达	77
63. 面试中应注意的事项	79
64. 面试中的忌讳	80
65. 面试时不可忽视小节	83
66. 面试的形象设计	85
67. 面试时如何自我介绍	88
68. 面试语言交谈技巧	90
69. 回答问题的方法技巧	92
70. 面试时常提到的问题	94

71. 如何“谈谈您自己”	95
72. 如何“谈谈您的家庭”	96
73. 如何“谈谈您选择本公司的原因”	97
74. 如何“谈谈您想得到多少工资”	98
75. 您换过不少工作, 为什么	100
76. 您有什么问题要问吗	101
77. 如何跨过笔试关	102
78. 下岗带来哪些社会问题	105
79. 下岗职工多是什么人	106
80. 下岗职工的心理误区	107
81. 如何对待失业的烦恼	108
82. 失业人员如何申领失业证	109
83. 再就业服务中心的主要职责是什么	110
84. 解决城镇失业的三个手段	111
85. 解决城镇失业的两个流向	113
86. 再就业门路有哪些	114
87. 再就业的四种方法	116
88. 怎样看待农民工进城	119
89. 妇女就业新问题	120
90. 为何妇女就业难	122
91. 高校毕业生就业范围如何确定	123
92. 国家不包分配的毕业生如何求职择业	124
93. 为什么毕业生参加工作要有见习期	125
94. 对毕业生见习期如何规定	126
95. 女大学生在求职择业时需要注意的问题	127
96. 何为热门行业	129

97. 59 种在短期内可以迅速盈利的行业或职业·····	131
98. 未来 10 年哪些人才最急需 ·····	133
99. 在中国最赚钱的 18 种行业 ·····	135
100. 中国城市居民职业声望排行榜 ·····	136
[附录] 中华人民共和国劳动法 ·····	140

1. 何为职业

职业是指从业人员为获取主要生活来源所从事的社会工作类别。它须具备下列特征：一是目的性，即职业活动以获得现金或实物等报酬为目的；二是社会性，即职业是从业人员在特定社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动；三是稳定性，即职业在一定的历史时期内形成，并具有较长生命周期；四是规范性，即职业活动必须符合国家法律和社会道德规范；五是群体性，即职业必须具有一定的从业人数。

从历史的角度看，职业是随着人类社会的进步和劳动分工而产生和发展起来的。社会科学与经济学告诉我们，一个国家的经济体制、产业结构和科技水平决定着社会的职业构成；而社会职业的发展变化又客观地反映着经济、社会 and 科技等领域的发展和结构变化。治理一个国家的基础工作，便是对劳动力资源进行科学的利用、开发和管理。

由劳动和社会保障部、国家质量技术监督局、国家统计局组织编制完成的《中华人民共和国职业分类大典》对我国社会职业第一次进行了科学规范的划分和归类。它全面反映了我国社会的职业结构，填补了我国职业分类领域的空白。

经过充分调查分析和反复查实论证，《大典》将我国社会职业划分为8个大类，66个中类，413个小类，1838个细类（职业）。8个大类分别是：国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人；专业技术人员；办事人员和有关人员；商业、服务业人员；农、林、牧、渔、水利业生产人员；生产、运输、设备操作人员及有关人员；军人；不便分类的其他从业人员。

2. 何为从业人员

从业人员也称“就业人员”，是指从事一定社会经济活动并取得劳动报酬或经营收入的人员。

已办理离休、退休、退职手续，但又再次从业（有酬或自营等各种方式）的人员，计为从业人员。

从业人员中不包括从事经济活动的就读学生。

在从业人员中，我们对不充分就业人员即“工作时间不足就业人员”、“收入不足就业人员”、“就业不足人员”予以特别的关注。

（1）城镇工作时间不足就业人员

城镇工作时间不足就业人员是指从业人员中在调查期内，由于非个人原因工作时间不足正常工作时间 1/3 的人员。

（2）城镇收入不足就业人员

城镇收入不足就业人员是指从业人员中在调查期内，各种劳动报酬、经营收入总额达不到当地最低工资水平的人员。

（3）城镇就业不足人员

城镇就业不足人员是指从业人员中在调查期内，由于非个人原因工作时间不足正常工作时间 1/3，且各种劳动报酬、经营收入总额达不到当地最低工资水平的人员。

在各种用人单位中，“厂内退养”、“厂内待岗”且收入达不到当地最低工资水平的人员，也应计为就业不足人员。

3. 何为失业人员

失业人员是指在规定的劳动年龄内、具有劳动能力、在调查期内无业并以某种方式寻找工作的人员。

——“规定的劳动年龄”，其下限即为《劳动法》所规定的16周岁，其上限为按国家有关规定确定的退休年龄；

——劳动年龄内的人员是否具有“劳动能力”，在有争议的情况下，以国家指定的劳动（能力）鉴定机构的鉴定为准；

——“调查期”是指每季末最后一日（含）之前的两个完整周；

——“无业”是指没有从事任何社会经济活动，也没有获得工资收入或其他劳动报酬、经营收入；

——“以某种方式寻找工作”指的是有求职愿望，并且采取刊登求职广告、在职业介绍机构登记、到劳动力市场求聘、托亲友介绍、为自谋职业作准备等各种有实际行动的方式求职。

失业人员中以到职业介绍机构登记的方式寻找工作的称为“登记失业人员”。

失业人员具体包括：

(1) 16岁以上各类学校毕业或肄业的学生中，初次寻找工作但尚未找到工作者；

(2) 企业宣告破产后尚未找到工作的人员；

(3) 被企业终止、解除劳动合同或辞退后，尚未找到工作的人员；

(4) 辞去原单位工作后，尚未找到工作的人员；

(5) 符合失业人员定义的其他人员。



下列人员不包括在失业人员中：

- (1) 正在就读的学生和待学人员；
- (2) 调查期内在各种经济类型单位中从事临时性工作并获得劳动报酬的人员；
- (3) 已达到国家规定退休年龄而无业的人员；
- (4) 未达到退休年龄但已办理退休（含离休）、退职手续而无业的人员；
- (5) 个体劳动者及帮工；
- (6) 家务劳动者；
- (7) 尚有劳动能力但需特殊安排的残疾人；
- (8) 自愿失业人员及其他不符合失业人员定义的人员。

4. 能力与职业选择

能力是直接影响活动效率、使活动顺利完成的个性心理特征。人的活动是多种多样的，人的能力也有各种各样的类型，如语言文字表达能力、逻辑思维及想象能力、形体运动能力、交际能力等。

在选择职业时，每个人都要对自己的能力水平做一个正确的分析，了解自己究竟具有什么样的能力，然后根据分析的结果量力而行。比如，一个老实巴交的人，平时对工作认真细致，一丝不苟，但不善于言辞交际，倘若让他干教师、导游、公关、推销员等工作，恐怕就很困难，如果让他干档案保管、财会、统计等工作，就很适合。在现实生活中，有些人好高骛远，眼高手低，总找不到自己的位置，究其原因，往往都是由于自不量力，过高估计自己，即愿望远超过本人力所能及的范围。

美国科普作家阿西摩夫曾经有过这样的经历：起初他很

想从事化学研究，可后来发现自己在这方面并没有很强的能力，于是就利用他掌握的自然科学知识，进行科普作品的创作，终于成为美国著名的科普作家。阿西摩夫的经历，对于面临求职择业的人很有启发作用。因此，一个人在了解自己能力的大小，并知道这种能力在哪方面表现得更突出之后，再做出抉择，往往能避免大的失误。

5. 兴趣与职业选择

一个人对某种职业感兴趣，就会对该种职业活动表现出肯定的态度，并积极思考、探索 and 追求。因此，兴趣是人们选择职业的重要因素之一。

有关资料表明，如果一个人对某一工作有兴趣，就能够发挥他全部才能的 80% ~ 90%，并且能较长时间保持高效率而不疲劳。而对工作缺乏兴趣的人，只能发挥其全部才能的 20% ~ 30%，也容易精疲力尽。古今中外的著名科学家、文学家、艺术家，往往是在强烈的兴趣推动下而取得成功的。可以说，谁找到了自己最感兴趣的职业，谁就有可能踏上通向成功的大路。

一个人在选择职业时，还要注意把个人的兴趣爱好与社会需要相结合，即以社会需要为前提去发展自己的兴趣和爱好。只有这样，兴趣和爱好才会获得实现的可能。人的兴趣、爱好往往是多方面的，如果没有一个侧重点，很容易朝令夕改，“这山望着那山高”。所以，在具备了现实的可能性之后，就要把握住自己兴趣和爱好的中心点，并据此做出正



确的选择。

兴趣类型①——喜欢与生产工具、物资设备等生产资料相接触。有这类职业兴趣者愿意从事有技术操作的活动，如建筑工人、工匠、驾驶员、机床工、农业机械操作手、工程技术人员等。

兴趣类型②——喜欢与经济活动相接触。有这类职业兴趣者愿意从事商品的生产经营、销售、管理等活动，如经济师、售货员、推销员、经纪人、企业管理人员、会计、出纳等。

兴趣类型③——喜欢与人的脑力、体力开发相关的工作接触。有这类职业兴趣者愿意从事人力资源开发方面的活动，如体育教练、教师、医生、护士等。

兴趣类型④——喜欢与行政管理工作打交道。有这类职业兴趣者喜欢从事各类事业的组织、协调、决策等活动，如公务员、教学行政管理者、群众团体组织者等。

兴趣类型⑤——喜欢从事探索、研究性的工作。有这类职业兴趣者愿意从事自然科学、社会科学的研究和探索，如物理学家、天文学家、经济学家等。

兴趣类型⑥——喜欢地理地质考察等活动。有这类职业兴趣者喜欢到野外从事地理考察、地质勘探等活动，如勘探工、钻井工、森林采伐工等。

兴趣类型⑦——喜欢与动物、生物、化学等接触。有这类职业兴趣者喜欢从事试验、化验工作，种植、饲养工作等，如化验员、农业技术员、饲养员等。

兴趣类型⑧——喜欢研究人的思维、心理活动等规律。有这类职业兴趣者喜欢研究人的行为举止、心理状态等，如

哲学、心理学、人类学研究者等。

兴趣类型⑨——喜欢从事想象、创造性工作。有这类职业兴趣者愿意从事有想象力、创造力的职业，如作家、演员、设计人员、画家、表演艺术家等。

兴趣类型⑩——喜欢以自己的劳务为其他人服务。有这类职业兴趣的人喜欢直接以自己提供的劳动为他人服务，以减轻他人的工作负担，或方便其生活。如记者、营业员、服务员、投递员、校对员、打字员、图书管理员等。

在实际生活中，就业者常常不是只有一种兴趣，而是有二三种兴趣。这样，上述 10 种兴趣类型又可组织成百余种与职业兴趣相适应的职业，可列出详细的兴趣与职业匹配表。因此，在择业时，一个重要的艺术技巧就是找一张详细的兴趣与职业匹配表，查明自己的兴趣适合从事什么职业。

7

6. 气质与职业选择

气质是指人们心理活动的速度、强度、稳定性和灵活性等动力方面的心理特征。具有某种气质特征的人，常常在不同内容的活动中表现出同样方式的心理活动特点。因此，在求职择业时必须正确认识自己的气质类型。

一般说，人的气质可分为四种类型：多血质、粘液质、胆汁质、抑郁质。

(1) 多血质。这种气质类型的人情绪易激动，波动性大，忽高、忽低；对外界事物反应灵敏；对人热情、亲切，但又易产生不高兴情绪，情绪不稳定；干事往往凭兴趣、爱好，而兴趣又容易转移；思维敏捷，善于交际。总之，具有外倾性。这种气质类型的人工作能力强，环境适应性强，适宜于从事与人打交道的职业，如售货、服务、咨询、导游

等。

(2) 粘液质。有这种气质类型的人不易激动，外部表情不易变化，情绪稳定，注意力不易转移；善于忍耐，具有内倾性。这种气质类型的人适宜做持久耐心细致的工作，如财会、管理工作等。

(3) 胆汁质。这种气质类型的人主要心理特征是情绪兴奋性高、易冲动；性情直率、抑制力差；精力旺盛，处理问题果断，但情绪急躁，办事简单；语言明确，富于表达，但有时显得生硬；有时情绪变化剧烈，甚至会刚愎自用，具有外倾性。有这种气质类型的人适宜于选择那些工作不断转换、环境不断变化、不断有新活动的职业，如导游、地质勘探、外事接待等，而不适宜于从事那些安静、需要注意力高度持久集中、事情处理过程中需细心检查核对的职业。

(4) 抑郁质。这种气质类型的人心理特征主要表现为情绪兴奋性低，稳定，体验深刻；对外界刺激反应慢而不灵活，但有很高的耐受性，一旦接受了不轻易改变；办事刻板，但稳妥可靠；心细，善于观察别人或事务的微小细节，具有内倾性。这种气质类型的人适宜于选择需要耐心、细心、认真的职业，如校对、统计、打字、秘书、化验等。

有些气质类型之间并不具有很对立的差别，而且也不是不可变的，有很高的可塑性。心理学家们经过大量的观察研究发现，任何一种职业对从业者的气质特点都有特定的要求，而且有的职业要求很高，如驾驶员，粗心、暴躁的人是绝对不适宜的。根据职业对气质特点的要求，一般又把职业气质划分为 12 个类型：

(1) 变化型。这些人在新的、意外的活动或工作环境

中感到愉快，他们喜欢工作内容经常有些变化。在有压力的情况下，他们的工作往往很出色，他们善于将注意力从一件事情转到另一件事情上，追求多样化的工作。典型的职业有记者、推销员、采购员、演员、消防员、公安司法人员等。



(2) 重复型。这些人适合连续不停地从事同样的工作，他们喜欢按照一个程序的、别人安排的计划或进度办事，爱好重复的、有计划的、有标准的工作。典型的职业有纺织工、印刷工、装配工、电影放映员、机床工以及中小学教师等。

(3) 服从型。这些人喜欢按别人的指示办事，他们不愿自己独立作出决策，而喜欢让他人对自己的工作负起责任。典型的职业有秘书、办公室职员、翻译人员等。

(4) 独立型。这些人喜欢计划自己的活动和指导别人的活动。他们在独立的和负有职责的工作境况中感到愉快，喜欢对将来发生的事情作出决定。典型的职业如管理人员、律师、警察、侦察人员等。

(5) 协作型。这些人在与人协同工作时感到愉快，他们善于让别人按他们的意愿来办事，他们很想得到同事们的喜欢。典型的职业如社会工作者、咨询人员等。

(6) 孤独型。这些人喜欢单独工作，不愿与人交往，较适合的职业如校对、排版、雕刻等。

(7) 劝服型。这些人喜欢设法使别人同意自己的观点，