

黄林芳 刘复营 主编

大学生 择业艺术

DAXUESHENGZEYIYISHU

江西人民出版社

大学生择业艺术

黄林芳 刘复营 主编

江西人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生择业艺术/黄林芳 刘复营主编
——江西南昌:江西人民出版社,1996.3.

ISBN7-210-01612-0

I. 大……

II. 黄……

III. 青年读物,通俗读物—文教

N. G459

大学生择业艺术

黄林芳 刘复营主编

江西人民出版社出版发行

江西日报印刷二厂印刷 新华书店经销

1996年4月第1版 1996年4月第1次印刷

开本:787×1092毫米 1/32 印张:5.5 插页:0

字数:120千 印数:1—5000册

ISBN7-210-01612-0/G·145 定价:9.00元

江西人民出版社 地址:南昌市新魏路5号

邮政编码:330002 电报挂号:3652 电话:8331534(发行科)

(赣人版图书凡属印刷、装订错误,请随时向承印厂调换)

序

具有现代观念的当代大学生已不再把“学而优则仕”的古老训条视为发奋读书的唯一动力了，但经过十余年的寒窗苦读，希望为自己找到一个相对理想的工作岗位，则是一个使社会和个人两方面都能得益的举动。因此，大学生们为了更好地实现自己的人生理想，达到成就自己、报效社会的目的，顺利通过择业这一关，便显得至关重要。

随着我国走向市场经济步伐的日益加快，高校毕业生分配也相应面临着改革，以往主要由国家下达分配计划、学校负责输送生员的传统分配制度正在变化，大学生自主择业已经成为一个不可阻挡的趋势。《中国教育改革和发展纲要》明确提出，大学生就业模式要变以往的“两包”为“两自”。为此，为了解决大学毕业生们在自主择业过程中的一些心理和观念上的困惑，更好地引导大学生择业，《大学生择业艺术》一书应运而生。该书参编人员都是长期工作在学生教育第一线的同志，他们本着教育工作者特有的责任感，凭着丰富的理论素养和对大学生就业心理的熟悉了解，群策群力，终于向大家奉献出了这本既有一定理论水平，又具有切实指导意义的教学参考书。

一个人，尤其是一个青年人，在获得较多选择自由的同时，往往也会伴生出巨大的困惑。比方说，当前方只有“华山一条路”可走时，所有人都会毫不犹豫地迈步向前，而当选择

的途径很多,甚至有令人目不暇接之感时,人们便会感到选择的困难。虽然有所谓“条条大路通罗马”的说法,但生活道路上“南其辕而北其辙”的例子并不少见,何况,中间还有正路与弯路、近路与岔道之别,终南捷径不一定必然被你发现。对于涉世不深、对自己对社会都了解不多的大学毕业生而言,这无疑是一个重要的十字路口,需要自己作出慎重而果断的选择。要想找到理想的职业,首先取决于自身的实力。一个学习期间浪费了大量宝贵时光,在知识和能力方面都显得捉襟见肘的大学毕业生,即使具有最好的择业艺术,一般也很难找到符合自己要求的职业。相反,一个大学毕业生如果学习成绩优良,实践能力出众,即使一时未能找到符合自己志愿的工作,只要坚持不懈,奋发图强,那么假以时日,相信最后总能找到实现自己人生理想的职业。但是,如果有人能为大学生指点迷津,使他们少走弯路岔道,一开始就顺当地走上人生道路,无疑更是一件值得大家额手称庆的事情。这正是本书致力达到的目标。我们相信,大学生通过学习一定的择业艺术,能够排除干扰,掌握自己的命运。愿每一位愿意报效祖国、实现自我人生价值的大学毕业生都能找到一个充分发挥自己才能的好工作。

因此,我衷心希望本书的出版能够为即将走上社会大舞台的广大应届毕业生们提供帮助,让青春的生命在辉煌的新世纪闪闪发光。

是为序。

上海财经大学校长
汤云为博士

目 录

序.....	(1)
第一章 择业态势	(1)
第一节 改革中的大学毕业生就业制度	(1)
一、大学毕业生就业制度的历史沿革	(1)
二、计划经济体制下,“统包统配”就业制度的 弊端	(4)
三、大学生就业制度改革的尝试和指导 思想	(6)
四、深化改革大学生就业制度的内容和 设想	(8)
第二节 市场经济与“双向选择”	(11)
一、市场经济的发展需要大量各类 专门人才	(11)
二、双向选择机制提出的新课题	(12)
第三节 大学生就业市场	(13)
一、大学生就业的特殊性	(13)
二、大学生就业市场的特点和原则	(15)
三、大学生就业市场的基本形式和 组成要素	(17)
第二章 角色意识	(18)
第一节 大学生择业的社会导向	(18)

一、社会择人标准·····	(18)
二、角色意识·····	(21)
第二节 认识和超越自我·····	(23)
一、大学生如何选择职业·····	(24)
二、抓住机遇,主动选择·····	(26)
第三节 择业前的心理准备和思想准备·····	
一、择业前的心理准备·····	
二、择业前的思想准备·····	(31)
第三章 职业理想·····	(34)
第一节 理想和职业理想·····	(35)
一、理想·····	(35)
二、职业理想·····	(36)
第二节 树立职业理想的主观和客观条件·····	(38)
一、树立职业理想的主观条件·····	(38)
二、树立职业理想的客观条件·····	(41)
第三节 大学生职业理想的定位·····	(44)
第四节 实现人生价值,重在实践·····	(47)
第四章 价值取向·····	(52)
第一节 职业的价值·····	(52)
一、职业的价值观·····	(52)
二、当代大学生职业价值观的偏差·····	(54)
三、奉献与索取的关系·····	(55)
第二节 大学生择业心态面面观·····	(57)
一、择业的地域范围·····	(57)
二、单位性质的选择·····	(58)
三、人生价值与工资待遇的关系·····	(58)

四、择业的主观能动性	(59)
第三节 调整期望值,把握择业良机	(60)
一、走出盲动,理性择业	(60)
二、影响大学生就业的客观因素	(61)
三、调整就业期望,主动适应社会	(62)
第五章 择业竞争	(66)
第一节 契机与选择	(67)
一、择业竞争及其产生的条件	(67)
二、择业竞争产生的历史必然性	(68)
三、机遇与挑战并存	(68)
第二节 完善自我,积极进取	(70)
一、正确认识自我	(71)
二、发展自我,完善自我	(72)
三、加强修养,积极进取	(73)
第三节 勇于竞争,克服自设障碍	(74)
一、走出择业的误区	(74)
二、战胜自设障碍	(77)
三、主动发展自己	(78)
第六章 主导意识	(80)
第一节 了解自己,热爱自己	(80)
一、自我意识的曙光——学会说“我”	(80)
二、认识自我比认识世界更为艰巨	(81)
三、择业心态:竞争与平常	(82)
第二节 更新观念,寻求发展	(82)
一、积极进取,永不止步	(82)
二、自信心是成功的保障	(83)

三、两种观念:热爱还是奉献	(84)
四、重视职业外的发展	(86)
五、自强自立,务实踏实	(87)
第三节 扬长避短,再创天地	(87)
一、明智的择业眼光	(87)
二、知难而上,迎接挑战	(87)
三、认识自己,把握世界	(88)
第七章 技巧技能	(90)
第一节 如何搜集就业信息和选择原则	(91)
一、准确把握就业信息	(91)
二、分类筛选,果断定位	(93)
三、确定正确的信息选择原则	(94)
第二节 自荐信的基本格式和要求	(95)
一、自荐信的写作和要求	(95)
二、个人简历的写作与要求	(97)
三、自荐信、个人简历实例参考	(98)
第三节 善于表达,提高面试效果	(110)
一、要赢得考官好感	(110)
二、仪表有助于面试	(111)
三、掌握言谈技巧	(112)
第四节 自我推销案例介绍	(114)
一、自我推销的实例与分析	(114)
二、中文面试的实例	(118)
第八章 众人评说	(123)
第一节 社会职业地位	(123)
一、职业地位与职业声望	(124)

二、决定职业地位的因素	(125)
三、选择职业就是选择将来的自己	(126)
第二节 如何对待父母、亲友的择业标准?	(127)
第三节 坚信不移自我承认就是好职业	(131)
一、寻求“人职匹配”，走出心理误区	(132)
二、追求“自我实现”，为自己喝采	(134)
第九章 道德至上	(137)
第一节 道德、职业道德和财经职业道德	(138)
一、希波克拉底誓言及其在当代的拓展	(138)
二、努力建设有中国特色的职业道德	(141)
第二节 社会主义财经道德的基本原则、规范 和范畴	(144)
一、为人民理财、廉洁奉公——财经道德 的基本原则	(144)
二、忠于职守、精益求精、团结合作——财 经道德的主要规范	(146)
三、义务、良心、荣誉、节操——财经道德的 基本范畴	(146)
第三节 财经道德的教育和自我修养	(149)
一、“道之以德，齐之以礼”——财经道 德教育	(149)
二、“自我解剖，自我超越”——财经道 德修养实质和途径	(150)
第十章 走向明天	(152)
第一节 角色转换中的心理调适	(152)
一、尴尬的角色转换期	(153)

二、尽快进入工作角色	(153)
三、合理安排闲暇生活,不断充实精神 世界	(154)
第二节 创造完美的个体形象	(155)
一、在适应中生存和发展	(155)
二、要有强烈的事业心	(156)
三、确立一个明确的目标	(156)
四、遵守新的行为规范	(157)
五、熟悉新的生活方式	(157)
六、在既存的价值观中求发展	(158)
第三节 知识——实践——经验——走向 科学	(158)
一、理论在实践中升华	(158)
二、在实践中充实自己	(159)
三、从经验走向科学	(160)
第四节 构造事业和家庭的最佳结合点	(162)
一、建立真正的爱情	(162)
二、建设理想的家庭	(163)
三、实现爱情和事业双丰收	(164)

第一章 择业态势

明白事理的人使自己适应世界,不明事理的人
硬想使世界适应自己。

——萧伯纳

随着我国社会主义市场经济体制改革目标的确立,建立和完善适应市场经济体制的大学生就业制度,已作为一个重要的现实问题摆到了我们的面前。市场经济从一开始就是从经济运行方式中的资源配置方式立论的,即资源配置的方式由市场导向。

要适应市场经济,就必须转变观念,提高认识。明确通过市场配置大学生资源是深化改革的必然选择,是大学生就业的基本方式。大学生作为市场的主体之一,更应勤奋学习,刻苦钻研,将自己锻炼成为全面发展的人,以坚强的实力迎接社会的选择和市场的挑战。

第一节 改革中的大学毕业生就业制度

大学毕业生就业一直是千百万家庭和整个社会密切关注的大事。大学毕业生的就业制度,在我国不同时期有着不同的内容。

一、大学毕业生就业制度的历史沿革

1949年中华人民共和国成立时，整个国家百废待兴，百业待举，人才奇缺。当时，低水平增长的高等学校大学生毕业的人数，与日益扩大的社会需求量之间的反差极大。新创办的各种建设项目需要大量人才；为开发边疆，改变边远地区的落后的经济文化，也迫切需要各种人才；一些艰苦行业，如石油、地质、煤矿等急需大量专业人才的补充。为保障社会经济的发展，为保证经济建设重点项目的急需，在当时高度集中的计划经济体制下，我国对高等学校的大学毕业生实行“统包统配”的就业政策。具体说，就是大学生的教育培养费全部由国家包下来，毕业之后，所有大学生全部由国家以指令性计划的形式分配到全民所有制单位当国家干部。这种“统包统配”的制度，在计划经济时期，极具刚性。大学毕业生的就业计划一经制定、批准，所有高等院校必须不折不扣地执行。这种做法，对于解决当时各行各业对人才的急需，缓解人才供需的矛盾，促进国民经济的恢复和发展，确实起到了相当大的积极作用。但是，“统包统配”的大学生就业制度，具有三个特点：一是学校发展受到限制，只能按国家计划进行招生，没有对大学生毕业的分配决定权；二是用人单位只能按计划接收毕业生，优劣不分，没有挑选权；三是大学生进入大学，就等于解决了就业问题，端上了“铁饭碗”，不必为就业犯愁。因为国家规定，大学生毕业之后就是国家干部，由国家安排工作，对大学生来说，不存在职业选择权。

1966年，“文化大革命”开始，高等学校大学生就业工作一度中断。

1968年，中共中央、国务院、中央军委、中央“文革”小组，发出了两个通知，即《关于1967年大专院校毕业生分配工作

问题的通知》和《关于分配一部分大专院校毕业生到解放军农场去锻炼的通知》。这两个通知要求坚持面向农村,面向边疆,面向工矿,面向基层,与工农兵相结合的方针,分配1967年大学毕业生。从而打破了大学生一出校门只能当干部,不能当工人、农民的惯例,“四个面向”的大学毕业生就业方针,一直沿袭使用到70年代。

80年代初,经济的发展和社会的进步,使我国大学生的就业制度也逐步发生了变化。1981年,国务院提出改进高校大学生就业分配政策和办法,试行国家直接分配,业务部门和地方分配相结合的体制,并转发了国家计委、教育部、国家人事局、国务院科技干部局《关于1981年度毕业研究生和大专生分配问题的报告》,试行在国家统一计划下,抽成调剂,分级安排的办法。

80年代,正是我国改革开放的前期,经济体制改革的展开和深入,商品经济的发展,生产要素的流动和合理配置,越来越多的采用了市场调节的方式。供需规律的作用,成了大学生就业制度改革的动力源。随着市场机制的日趋强劲,“统包统配”的刚性计划与社会需求的弹性已发生了越来越多的矛盾和摩擦,从而动摇了“统包统配”的就业制度。此时,大学毕业生的就业制度改革势在必行,这一时期我国大学生就业制度的改革大致经历了三个阶段。

第一阶段:1981~1984年。传统的就业方式向新型就业方式转变,是就业方式改革的过渡时期。这一阶段的特点是(1)传统的就业方式仍然在主要方面继续延伸,但趋势渐缓、渐弱;(2)新的就业方式主要表现在学校与用人单位见面协商,即学校可直接了解就业方案中用人单位的基本情况和对

毕业生的基本要求,学校享有一定的机动权。新的就业方式,从其形成之初,便受到了学校和用人单位的欢迎,且在全国各地的大学生就业中逐渐推广。

第二阶段:1985~1986年。这一阶段学校与用人单位的供需见面从被动的参加转变到主动的参与。学校可根据国家有关大学生就业政策的原则,联系大学生就业的基本情况和用人单位的需求状况,编制本校应届大学生的毕业就业计划。学校有了一定的主动权。这样的就业方式,1985年,率先在清华大学和上海交通大学试点。1986年,《中共中央关于教育体制改革的决定》提出,要改革大学生的就业制度,改变高等学校毕业生全部由国家包下来的办法,清华大学和上海交通大学的试点经验,很快在全国各高校全面推开。

第三阶段:1987~1989年。大学生开始参与自己的就业选择。此时,大学生就业制度的变革,已从学校编制就业计划扩展到学生与用人单位在国家计划范围内直接供需见面,双向选择。实现了由学校与用人单位替大学生“包办”向毕业生与用人单位“自由选择”的实质性过渡。许多学校在大学生就业的方式、方法上进行进一步的改革。至此,高等学校大学生就业的“统包统配”制度正式让位于日趋多样化、适应市场经济需要的就业制度。

二、计划经济体制下,“统包统配”就业制度的弊端

计划经济体制下,大学生就业工作是严格按照国家计划,由上而下进行的。这样的大学生就业体制和方式,虽在建国初期起过积极作用,但随着社会经济的发展,市场机制在各个方面的不断渗透,这种由国家大学生“统包统配”的就业制度

和方式已不适应经济发展的需要了,很多弊端已显现出来。

第一,“统包统配”的就业制度,严重地影响了学生学习求知的积极性。大多数学生在其高中阶段的学习热情是较高的,由于一进大学门,就等于进了当国家干部的保险箱,端上了“铁饭碗”,且就业和工资待遇只看学历,不问能力,学好学坏一个样。这种状况严重地挫伤了学生学习的积极性,使得高考成了就业的敲门砖。于是,整个社会片面追求“升学率”,其实是追求就业率,千军万马都挤向一扇门。进了大学校门,万事大吉,混到毕业,只要拿到文凭就可以就业。实行“统包统配”的就业制度,不仅使大学生的竞争意识、择业观念极为淡薄,而且学习缺乏内在动力,对人才培养极为不利。

第二,“统包统配”的就业制度,极大地妨碍了学校办学的积极性。向社会输送人才,本来是学校联系社会,了解社会对人才的需求,进而更有针对性地服务社会的重要渠道。由于实行“统包统配”的政策,学校积极性受到严重影响。学校只管培养,不问社会需求多少,更不问所培养的毕业生是否适合社会需求;学校只管按照计划,派遣毕业生,没有分配自主权。这种状态,势必造成高等学校缺乏竞争机制,无法主动适应社会和经济发展的需要,学校因而失去了办学的活力和动力。

第三,“统包统配”的就业制度,不利于用人单位吸引和选择急需的优秀人才。“统包统配”的就业制度经常使用用人单位处于“等、靠、要”的被动局面。因为,对用人单位来说,进大学生比招工要来得方便和容易,只要列入国家计划,就可稳稳地分到大学生。所以,用人单位对接收毕业生抱着不管是否需要,反正多多益善的思想。由于计划本身难免带有一定的盲目性,造成用人单位急需的人才未列入计划,而列入计划的人才

又不需要的矛盾状况；一方面是人才奇缺，一方面是人才过剩，学校、学生、用人单位互不见面，导致人才积压浪费、学非所用、学非所长的现象。

第四，“统包统配”的就业制度，不利于人才的合理使用和发挥他们的积极性、创造性。这种就业制度，不考虑大学生的特点、兴趣和志愿，以及用人单位对毕业生的使用方向和要求。大学生把毕业分配看成是不可改变的终身大事，大有“许配终身，白头到老”之感，不少大学生对去边远地区和艰苦行业存有惧怕心理，担心“献了青春献终身，献了终身献子孙”。

计划经济体制下，大学生就业制度弊端甚多，改革势在必行。要从根本上改变高等学校大学生的就业制度，让它与市场经济接起轨来，就必须使大多数毕业生面向社会，面向劳动力市场，走自主择业的道路。

三、大学生就业制度改革的尝试和指导思想

为使高等学校大学生就业制度更好地适应经济建设和社会发展的需要，改变就业制度中存在的培养与使用脱节、计划统得太死、就业渠道不畅等弊端，1982年，国家决定对高校大学生就业制度进行改革试点。试点学校是清华大学和上海交通大学。具体做法是，学校在国家计划分配范围内，与用人单位直接见面，由学校向用人单位介绍专业内容和使用方向，学校了解用人单位的急需和使用意图，按照分配的方针、原则和重点，结合毕业生专业特长和工作志愿，提出分配建议计划，经审核批准后纳入国家总的调配计划。1984年，就业制度改革往前走了一步，即在一些学校划出一定比例的毕业生数，国家暂不下达计划，完全由学校与用人单位直接联系，提出大学