

大学生

求职

主 编/曲 成
副主编/吴永来
李 欣

指导教程

DAXUESHENG QIUZHI ZHIDAO JIAOCHENG



清华大学出版社

大学生

求职

主 编/曲 成
副主编/吴永来
李 欣

指导教程

DAXUESHENG QIUZHI ZHIDAO JIAOCHENG



黑龙江
朝鲜民族出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生求职指导教程 / 曲成主编.

哈尔滨: 黑龙江朝鲜民族出版社, 2009. 3

ISBN 978-7-5389-1593-8

I. 大…

II. 曲…

III. 大学生—职业选择—教材

IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 040185 号

书 名/ 大学生求职指导教程

主 编/ 曲 成

副 主 编/ 吴永来 李 欣

主 审/ 赵雅芳

责任编辑/ 金斗弼

责任校对/ 顾宇鸥

封面设计/ 李光吉

出版发行/ 黑龙江朝鲜民族出版社

发行电话/ 0451-57364224

电子信箱/ hcxmz@126.com

印 刷/ 鸡西汇通印务有限公司

开 本/ 185mm×260mm 1/16

印 张/ 12.625

字 数/ 250 千字

版 次/ 2009 年 4 月第 1 版

印 次/ 2009 年 4 月第 1 次印刷

书 号/ ISBN 978-7-5389-1593-8

定 价/ 22.00 元

前 言

“合格的教师,从他学生一生中每一次成功的背后都能看到他的影子。”

作为一名教师,如果你的学生飞翔得更高更远,还需要你为他们插上更加坚硬的翅膀。伴随着社会经济结构不断调整,高等教育大众化的普及,大学生就业变得越来越困难。为了及时帮助大学生实现就业,各高校都做了许多积极的努力,《求职指导》作为一门课程也被许多高校列为任选课范围,为广大大学生的就业提供了良好的理论指导,解决了诸如“怎样实现就业”“就业需要具备那些素质和能力”等等问题,不乏是一盏指路的明灯。

目前,在我们多数大学生中间,在就业问题上还存在许多需要亟待解决的问题,这些问题的存在也是造成今天大学生就业难的一个最主要原因,具体表现是:

一、缺乏就业观念,对就业问题认识不足。在日常教学中发现许多大学生把“大学时期”当做了“暂休驿站”,一切都放松下来,把大部分时间都用在玩自己的“偏好”上。我们说上了大学第一步要做的是“考虑如何才能就业”,实现就业应从大一做起。大学是我们大学生走向社会的最后的准备阶段,理性的思维让你未雨绸缪,聪明的行动是你已经开始诠释就业问题。造成大学生缺乏就业观念主要原因,就是对社会对自身认识不足。人生最大的“明白”就是——经历,主动是我们大学生目前最需要的。

二、缺乏准确的职业定位。对于多数大学生来说,读大学选择专业的过程存在着很大的不确定的因素,所学的专业是否适合自己?所学的专业在未来社会中有多大的就业空间?”而留给学生们做的事就是毕业时再说。不乏有的学生有想法、有认识,但能坚持兼修并蓄地去学习的又是寥寥无几。

三、缺乏实现就业最基本的素质和能力。部分学生在大学时期得过且过,最后是“业不精、技不高、人不勤”。对于实现就业所需要的素质和能力及其程度认识不清。毕业时拿不出一篇规范的论文,就连写一份精彩的求职自荐书都非常困难,更何况有关“求职技巧、竞场心理准备、人际交往、择业选择、自主创业”等问题也就无从谈起。整个大学期间是学习和掌握就业本领的最佳阶段,然而很多大学生却忽视了这个过程。

帮助大学生实现就业,找一个理想的岗位,一直是我们思考的重点,也是我们力图去做好工作。因受到编著者能力的限制,我们所做的工作还非常有限,还有待今后的努力。本书的编写旨在为广大学生们在就业择业的过程中,提供一些最为基本的帮助,为其实现就业能有

一个较完整的理性认识,更在于唤醒同学们从现在开始,用积极的行动来面对就业。我们相信有你我的共同努力,每一位大学生都能够获得属于自己的那一片天空。

珍惜生活每一个阶段,你会有很多的机会。

曲 成

2009年1月1日

目 录

前 言.....	1
第一章 大学生就业制度的发展与变化.....	1
1.1 就业制度的沿革.....	1
1.2 就业指导的发展与意义.....	8
第二章 大学生求职的知识结构和能力.....	15
2.1 建立合理的知识结构.....	15
2.2 锻炼求职的能力.....	20
2.3 各类职业对人才素质的要求.....	35
2.4 给求职者的几点建议.....	42
第三章 大学生求职的心理准备.....	47
3.1 大学毕业生求职应具备的心理素质.....	47
3.2 求职中常见的心理问题.....	58
3.3 择业心理问题的自我调适.....	64
3.4 心理健康的标准.....	67
第四章 大学生就业新举.....	69
4.1 培养就业竞争能力.....	69
4.2 就业与职业理想.....	82
4.3 大学生知识性就业.....	86
4.4 自荐、面试和笔试.....	90
第五章 大学生整合择业心理与技巧.....	104
5.1 大学生的择业心态.....	104
5.2 择业方案与设计流程.....	111
5.3 择业决策.....	118
5.4 职业是实现自我的平台.....	126
第六章 大学生筹备创业的能力和素质.....	136
6.1 就业还是创业.....	136
6.2 大学生创业的捷径.....	140
6.3 创业者应具备的素质.....	145
6.4 给创业者提醒.....	150
第七章 职场人际交往的技巧.....	154
7.1 几种求职的基本技巧.....	154
7.2 用智慧垂钓职海.....	157
7.3 坚持就是最好的技巧.....	160
第八章 进入职场天地.....	164
8.1 走向成功.....	164

8.2 让工作成为一种快乐.....	171
8.3 增强职业适应度.....	173
8.4 行动是事业成功的硬件.....	177
8.5 工作着是美丽的.....	179
第九章 游刃于职场.....	184
9.1 优化个人形象.....	184
9.2 保持工作的冲刺状态.....	187
9.3 职场沟通的五项原则.....	190
9.4 提高工作效率的六大方略.....	193
后 记.....	196

第一章 大学生就业制度的发展与变化

1.1 就业制度的沿革

建国以来,中国高等院校毕业生就业制度的发展演变先后经历了由国家负责、按计划统一分配的“统包统分”阶段;学校与用人单位通过计划内交流洽谈落实毕业生就业计划的“供需见面”阶段;在国家有关方针政策指导下,由学生选报志愿、学校推荐、用人单位择优录用的“双向选择”阶段;毕业生通过人才市场选择职业的“自主择业”阶段。毕业生就业制度的发展变迁与我国的劳动人事制度改革和经济发展的要求是相适应的,在不同的时期,它为合理配置人才智力资源都发挥了十分重要的作用。

1.1.1 统一分配制度的形成与发展

1. 我国对高等学校毕业生长期实行由国家按计划统一分配工作的制度,这一制度形成于建国初期。

建国初期,我国教育事业所面临的主要任务是尽快完成对曾在国民党统治下的各级各类学校的接收和改造工作,因此对当时毕业生就业所采取的办法是由政府招聘和自谋职业相结合。1950年6月22日,根据新中国经济建设的需要,政务院发出《为有计划地合理地分配全国公私立高等学校今年暑期毕业生工作的通令》,要求“对毕业生一般地应说服争取他们服从政府的分配,为人民服务。其表示愿自找职业者,可听由自行处理”。1951年,国家在总结前两届毕业生分配工作的基础上,针对我国经济、教育发展和人才供求状况不平衡等状况,由中央人民政府政务院于同年10月1日发布了《关于改革学制的规定》,明确提出高等学校毕业生由政府统一分配工作,高等学校毕业生的培养费全部由国家承担,毕业生全部由国家以指令性计划的形式分配工作。1952年7月19日,政务院在《关于1952年暑期高等学校毕业生分配工作的指示》中进一步强调,“高等学校毕业生的工作由政府分配,这是完全符合我们国家实际情况的发展与需要的”,由此可见我国由国家负责按计划分配高校毕业生的就业制度形成于1952年。这一时期毕业生分配工作的基本方针是“集中使用、保证重点、照顾一般”。

2. “抽成分配”的格局形成于1960年代初期。1960年5月27日,中共中央批转国家计委党组《关于1960至1962年高等学校理工科毕业生分配问题的报告》,对毕业生的分配体制做了如下规定:

(1) 全国性重点高等学校的毕业生,加上从部门、地方抽成的毕业生,由国家统一分配,用于保证重点建设的需要,对学校所在地给予适当留成照顾。不同学科类、专业,留成比例不同:理工科毕业生一般不超过10%,农林医师毕业生一般留成10%~20%。

(2) 部门主管的一般高等学校毕业生,中央抽四成左右进行调剂,抽成后余下的毕业

生，原则上由学校的主管部门负责分配。

(3) 地方院校的毕业生，也采取抽成分配的办法。中央抽成比例一般控制在 40%，专科学校及专署、县办的高校毕业生，全部由地方分配，中央概不抽成。

1963 年，全国高校毕业生分配取消抽成留成的分配办法，实行统筹安排，由毕业生分配部门在有计划、有重点地了解用人单位的需求和毕业生实际情况的基础上，提前编制分配计划。在此基础上，教育部、内务部、国家计委颁发了《高等学校毕业生调配、派遣暂行办法》，对毕业生调配、派遣工作程序，有关部门的分工，调配计划的执行，以及对毕业生的思想教育和派遣、接受、使用等问题都做了具体规定，使高等学校毕业生统一分配制度得到初步完善。

3. “文革”时期，对高等学校毕业生虽然仍实行统一分配制度，但基本上是根据毕业生生源情况由各省、自治区、直辖市分配回来源地区或单位安排工作，当时的毕业生被称为“工农兵学员”。

4. 1977 年恢复高考制度后，国家为了保证政治、经济建设的需要，大力发展教育事业，高等学校逐步得到恢复和发展。与此同时，国家对学校的隶属关系也做了调整，确定了国家、部门、地方三级办学体制。1981 年国务院批转了国家计委、教育部、国家人事局《关于改进 1981 年普通高等学校毕业生分配工作的报告》，对毕业生的分配确定在国家统一计划下，实行“抽成调剂、分级安排”的办法：

① 教育部直属高校的毕业生，由国家负责面向全国分配，分配时，除根据需要选留一部分毕业生补充师资外，主要用于加强重点。对学校所在地区需要的毕业生，给予适当留成。留成比例一般为所需专业毕业生人数的 15%~20%。

② 中央业务部门主管的院校的毕业生，原则上由中央各业务部门在本系统、本行业内分配。根据需要，一部分毕业生实行国家抽成分配。国家抽成的比例，一般不超过毕业生人数的 10%~20%。抽成后的毕业生，主要由学校的主管部门本着兼顾直属单位和地方归口行业大学生择业原则进行分配，同时对学校所在地也给予一定的留成，其留成比例一般占所需专业毕业生人数的 15%~20%。

③ 省、市、自治区主管的院校毕业生，主要由各省、市、自治区负责面向本地分配。国家根据需要，对部分专业的毕业生做适当抽调，以照顾中央各业务部门在该地区的直属学校和企事业单位的需要，其比例不超过该专业毕业生人数的 10%。

“六五”期间，高等学校毕业生的分配主要贯彻执行统筹安排、合理使用、加强重点、照顾薄弱部门、充实学校师资及生产第一线的方针和遵循学用一致的原则。国家在制定毕业生分配计划时，对适合任教的毕业生，优先考虑高等学校师资的需要，逐步充实职业教育、职业学校和中等专业学校的师资；重点加强能源、轻建材、交通运输部门和新建部门及专业人才比较薄弱的部门。这一时期大专毕业生分配方向是面向基层，加强生产第一线，并且照顾中小企业的需要。农科、林科、师范等科类和相关专业的毕业生，主要分配到县和县以下基

层单位，为发展农林科学技术以及农村教育、文化、卫生事业服务，各类师范专业毕业生面向教育一线分配。对来源于边远或少数民族地区的毕业生，只要所学专业是来源地区需要的，原则上分配回去。同时，动员和鼓励内地毕业生到边疆和少数民族地区工作，支援边远省区的建设。

1983年，为了使高等学校毕业生分配工作更好地适应四化建设的需要，探索毕业生就业工作的新路子，教育部确定将清华大学、上海交通大学、西安交通大学和原山东海洋学院四所院校作为进行学校与用人单位“供需见面”的试点学校。1984年除上述四所大学外又增加了四川大学。1985年5月，中共中央在《关于教育体制改革的规定》中明确“要改革大学招生的计划制度和毕业生分配制度，改革高等学校全部按国家计划统一招生，毕业生全部由国家包下来的分配办法”。教育部为了使高等学校毕业生分配工作尽快适应经济建设和社会发展的需要，在实践中积极地探索毕业生分配制度改革途径，分步骤、分层次地进行改革。

首先是改变了过去由政府部门少数人制定毕业生分配计划的办法，采取由主管部门和高等学校上下结合的办法制定分配计划，

其次，在落实分配计划上，实行“供需见面”，加强了学校与用人单位之间的联系，使分配计划尽可能科学、合理、符合实际，

再次，是在清华大学和上海交通大学等少数学校中，进行“在国家分配方针政策指导下，学生选报志愿、学校推荐、用人单位择优录用”的试点，以探索毕业生分配制度改革的新路子。从1986年起，国家教委组织力量对高等学校毕业生分配制度改革进行调查研究，并会同有关部门作了专题研讨论证，提出了《高等学校毕业生分配制度改革方案》（思路），广泛征求意见，在此基础上广东省作为综合改革实验区，率先提出“广东省普通高等学校学生招生、毕业生分配制度改革方案”，决定从1988年开始，在广东省属高校实施“普通高等学校招收的学生，实行收费上学，毕业后推荐就业、定向就业、择优录用制度”。

1989年国务院批转了国家教委《关于改革高等学校毕业生分配制度的报告》和《高等学校毕业生分配制度改革方案》（中期改革方案）。报告中指出：高等学校毕业生分配制度改革的目标是在国家就业方针、政策指导下，逐步实行毕业生自主择业，用人单位择优录用的“双向选择”制度。

1993年，中共中央、国务院颁布《中国教育改革和发展纲要》，提出高校毕业生就业改革的长远目标是，改革高等学校毕业生“统包统分”和“包当干部”的就业制度，实行少数毕业生由国家安排就业，多数由学生“自主择业”的就业制度。1994年国家教委发出《关于进一步改革普通高等学校招生和毕业生就业制度试点意见》，提出：从招生开始，通过建立收费制度，改变学生上学由国家包下来、毕业时国家包安排职业的做法。同时建立相应的奖学金、贷学金制度，鼓励学生努力学习，引导学生毕业后参与劳动力市场的竞争，国家不再以行政分配而是以政策指导、奖学金制度和社会就业信息来引导毕业生择业，逐步建立“学生上学自己缴纳部分费用、毕业后多数人自主择业”的机制，当年缴费上学、并轨招生在部分高校试行。1997

年全国高校全部实行并轨招生，免费接受本专科高等教育在中国从此成为历史。

1.1.2 统一分配制度的主要内容

毕业生分配制度的主要内容概括起来主要有三点：

第一，全体毕业生都由国家包下来分配工作，其身份为国家干部，毕业=就业=干部，三位一体。

第二，国家对毕业生实施指令性计划分配手段，毕业生必须服从分配。

第三，分配制度的基本环节是分配、调配、派遣、接收、调整，其核心是计划分配。

从 20 世纪 60 年代开始，毕业生分配制度逐步演变为三大块的分配体制。即：国家教委直属院校的毕业生面向全国分配；各部委院校的毕业生除国家抽成和给学校所在地留成外，主要面向本行业、本系统分配；地方省、市、自治区所属院校的毕业生，由各市、自治区进行分配。这和 50 年代国家统一分配形式有所不同，但总的来说还属于计划分配。

具体地讲，毕业生分配制度的内涵有以下八条：

1. 大学生是国家培养的，毕业后由国家计划分配。
2. 由国家分配工作是毕业生享有的权利，服从分配是他们应尽的义务。
3. 分配毕业生，要从国家需要出发，贯彻学用一致，优才优用的方针。
4. 根据分级管理的原则，分别由国家教委、有关部委和地方按照各方面的需求和毕业生来源情况，搞好综合平衡，制定分配计划。
5. 调配部门合理调配毕业生，实施分配计划，通过调配计划使学校分别与用人单位衔接。
6. 要求学校与用人单位加强联系、互通情况，合理确定分配名单，按计划派遣毕业生。
7. 要求用人单位合理安排毕业生的工作，毕业生分配后有一年的见习期。
8. 如发现分配、调配和使用不当，可进行调整。

1.1.3 分配工作管理体制的历史变革

我国高等学校毕业生分配工作的管理体制，先后有过多次调整。

1951 年以前，毕业生分配工作由教育部、人事部共同负责。1951 年确立了高校毕业生“由政府分配工作”的制度。1952 至 1954 年，分配工作由人事部主要负责，教育（高教）部协助进行。1954 年底人事部撤消后，高校毕业生的分配、调配、派遣和调整工作，统一交高教部负责。1955 年至 1956 年，编制毕业生分配计划工作移交国家计委，其他工作仍由高教部负责。1959 年至 1961 年，实行在国家计划下，按院校隶属关系采取中央抽成和地方留成的分配办法。在此期间，毕业生调配工作曾一度移交国务院人事局主管，分配计划也一度改由国家经委制定。

1962 年，周恩来同志提议成立高等学校毕业生分配委员会。规定国家计委负责制定高等学校毕业生分配计划，教育部负责制定调配计划和分配后一年见习期内因分配不当的工作调整，劳动人事部负责毕业的研究生、大专毕业生转正后使用不当的调整和管理工作。恢复高考制度以后，毕业生分配基本按 1962 年的分工办法。从 1986 年起，按照现行高等院校管理 4 大学生求职指导

体制，毕业生分配在国家统一政策管理下，实行分级负责、相互调剂的办法。全国高等学校毕业生分配工作由国家教委管理。为加强对毕业生分配工作的领导，1990年，国务院成立了由国务院办公厅、国家教育部、人事部、劳动部等有关部门的负责人参加的毕业生分配领导小组，各省、自治区、直辖市也相继成立了由政府领导同志和有关门的负责人参加的毕业生分配领导小组，负责解决毕业生分配工作中的重要问题，协调有关部门的工作。

1.1.4 劳动人事制度的改革与新的就业机制的形成

随着经济体制改革的全面展开和政治体制改革的逐步深化，我国劳动人事制度的改革也进入了一个新的发展阶段，出现许多新的特点：如政府机构精简，职能转变，效率提高，推行公务员制度；国有企业实行灵活的用工制度，推广合同用工制，逐步打破所有制企业职工固定的身份界限，实现劳动力资源合理配置；事业单位在国家有关法律规范下，逐步实行单位自主用人，个人自主择业；与此同时，作为劳动人事制度重要组成部分的高校毕业生也将逐步过渡到缴费上学，自主择业等等。

1. 国家公务员制度

现代公务员制度是建立在民主政治、法制社会和科学管理基础之上的制度。自1993年10月1日《国家公务员暂行条例》颁布实施以来，我国公务员职位分类和人员过渡工作已基本完成。国家公务员，是从事国家公务的人员，是政府实施公共行政管理、开展国家政务活动的行为主体，由国家任用，报酬从国库开支。我国公务员是代表国家从事社会公共事务管理，行使行政职权，履行国家公务的人员，是干部队伍的重要组成部分。

我国的国家公务员制度，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标准体系。《国家公务员暂行条例》共18章88条，它包括国家公务员制度的基本性质、国家公务员与政府的法律关系、职位分类制度、日常管理制度、监督与法律责任五部分。

国家公务员制度的基本原则有四：

(1) 公平竞争。公平竞争原则在公务员制度实施的每一个环节都有体现：首先，在法律上确认每个公民具有平等竞争的权利，每个公民都可以申请报考公务员并以同等的机会参加公务员考试及录用，录取标准统一。其次，公务员任职条件、报考、考试成绩以及录用都必须公开。同时，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。功绩制原则主要是为激励公务员从业敬业。该原则的主要表现之一是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主要依据。其次，工作实绩和贡献大小是确定公务员工资待遇的主要依据，对连续多年考核被确定为优秀的公务员，可提前晋升级别、越级晋升职务，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。这一原则是社会主义国家人事制度的根本原则，实行公务员制度，不是

为了削弱或淡化党的领导，而是为了加强和改善党对政府机关干部人事工作的领导，公务员制度是党的干部制度在新的历史条件下的发展与自我完善。

(4) 依法管理。这是公务员制度的一个基本特征，是实行公务员制度的目的，也是人事管理法制化、科学化的重要标志。这一原则体现在两个方面：一方面对公务员管理必须有法律依据，作到依法管理；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。

公务员制度是与一个国家的经济基础和政治制度紧密联系的。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，以为人民服务为宗旨，不存在西方意义上的“政务官”与“事务官”划分，与传统的人事管理制度相比，有如下特点：

第一，体现分类管理原则。国家公务员制度只适用于政府机关，它改变了过去无论什么干部都统一按一个模式管理的办法。公务员制度的建立，标志着我国人事分类管理制度的建立和形成。

第二，具有激励竞争机制。各级政府机关录用人员，以公开、平等、竞争为原则，面向社会公开招考，择优录用。对国家公务员进行严格考核并以考核结果为依据，按照一定程序对其进行奖励、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。

第三，发挥新陈代谢功能。国家公务员制度，不仅在人员录用上严格把关，而且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，并采取辞职辞退制度，使国家公务员能进能出、能上能下，从而增强了政府机关的生机与活力。

第四，保障勤政廉政实施。勤政廉政是对国家公务员素质的基本要求，它贯穿于国家公务员的权利义务、纪律、录用、晋升、考核、奖惩等各项制度和各个管理环节之中。同时国家公务员还实行回避和交流制度，这些保障机制能够保证和促进国家公务员的廉洁奉公、勤政为民。

第五，具备法律法规体系。我国的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，使我国公务员的日常管理能够做到有法可依。

2. 劳动合同制的实施

20 世纪 50 年代中后期，国家为了以有限的资源尽快完成工业化和国民经济的整体发展，在生产发展上采取了集中支配资源、进行重点建设的模式。生产资料由国家统一调拨，资金由国家财政和银行统一筹集、计划使用，在用人制度方面也实行劳动力统包统配。这种模式虽然符合建国初期集中人力资源完成特定目标的社会需要，但其弊端比较明显。这种用人制度的基本特征是：国家对企业用工实行高度集中统一的指令性计划管理，用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，同时使用少量临时工。这种劳动用工形式制约了企业自主用人、劳动者自主择业的行为，使就业决策集中于主管部门，从而导致劳动者职业固定化，造成劳酬脱节，挫伤了劳动者与用人单位的积极性，阻碍了生产力

的发展。

到了 80 年代,随着经济体制改革的进一步深入,过去的劳动用工制度越来越不适应形势的发展,改革这一模式变成当务之急。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、县级以上集体所有制单位,在招收普通工种或技术工种工人的时候,都必须与被招用人员签订劳动合同。到 1986 年 7 月,国务院又发布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》,规定企业实行劳动合同制度,国家机关、事业单位和社会团体招用的工人,可参照该规定执行。

1994 年 7 月,第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议审议通过了《中华人民共和国劳动法》,并决定自 1995 年 1 月 1 日起实施,这是我国劳动合同立法工作的重大突破。该法对劳动合同的订立,劳动合同的形式与内容,劳动合同的期限,劳动合同的终止、变更和解除以及无效劳动合同等作出了详尽的规定。为了配合《劳动法》的贯彻实施,劳动部发布了一系列配套的规章制度,如《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》、《违反劳动法有关劳动合同规定的补偿办法》、《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》、《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》、《关于企业职工流动若干问题的通知》等,对劳动合同制度实施过程的有关问题作出了具体规定。

通过订立劳动合同的形式建立劳动关系,从根本上改变了以往计划经济条件下企业劳动用工依靠行政手段分配的管理体制,使劳动关系双方真正成为平等的主体,为培育和发展劳动力市场,建立统一、开放、竞争、有序的劳动力市场奠定了基础。

3. 人才市场

人才市场的形成,为合理配置人才智力资源提供了应有的场地和舞台,其主要特征是实现人才的合理流动。人才流动是指以专业技术和管理人员为主体的各类人才根据个人的择业愿望,通过人才流动服务机构登记、交流,从甲单位调整到乙单位工作。人才流动中的流动人员主要是辞职或被辞退的机关人员;企事业单位专业技术人员和管理人员;与用人单位解除劳动合同或聘用合同的专业技术人员和管理人员;待业的大中专毕业生,自费出国留学;外国企业常驻机构的中方雇员;外商投资企业、乡镇企业、区街企业、民营科技企业、私营企业等国有企业聘用的专业人员和管理人员等。人才流动可以改变人事行政隶属关系,如辞职、辞退也可以不改变人事行政隶属关系,如兼职。

人才流动机制的形成与发展大致经历了四个阶段:

(1) 1978—1983 年是人才流动的第一阶段,也可以称之为萌芽阶段。

十年动乱结束后,国家的经济建设和社会发展需要大批人才,知识分子的地位在逐步提高,在改革形势的推动下,人才流动开始在一些中小城市萌芽。从 1981 年起,无锡、常州、襄樊、沙市、四平五个城市到大城市引进专业人才,拉开了人才招聘的序幕。这一时期,国家也通过制定政策着手调整用非所学和使用不当的干部,吸收录用社会闲散的专业技术人员。

(2) 1983 年—1988 年为人才流动的活跃阶段。

随着国家各项改革的不断发展,人才流动工作开始活跃起来。国务院先后颁发了《关于科技人员合理流动的若干规定》和《关于促进科技人员合理流动的通知》,使人才流动工作以法规的形式得到肯定。与此同时国家还放宽政策,允许兼职、辞职、停薪留职等人才流动形式。政府人事部门建立了人才流动机构,为人才和用人单位提供中介服务。

(3) 1988 年~1992 年是人才流动平稳发展阶段。

这一时期,国家把人才流动工作纳入整个人事管理工作的范围,加强指导。国家进一步放宽放活政策,鼓励专业技术人员走向经济建设的主战场,以人才智力流动等多种形式为经济建设服务。人才交流机构得到了进一步加强,建立人才流动机制,随着探索不断深入,出台了有关人才招聘、档案工资调整、辞职等一系列规章制度。

(4) 1992 年至今是人才市场的培育发展阶段。

人才流动的实践,为人才市场的出现奠定了基础,也提出了新的要求。1993 年,人事部根据建立社会主义市场经济体制对人才流动工作提出的要求,做出了加快人才市场建设的重大决策,并提出培育和发展人才市场的基本思路。1994 年 8 月,中共中央组织部、人事部联合下发了《加快培育和发展我国人才市场的意见》,提出了培育发展人才市场的指导思想、基本原则和总体目标。国家还相继制定出台了有关人才市场管理、流动人员人事档案管理、人事争议处理等法规规章,规范了人才流动和人才市场的发展。目前,人才市场体系初步形成,市场管理不断健全,市场功能不断完善,人才市场机制在促进人才合理流动中已开始发挥越来越重要的作用。

1.2 就业指导的发展与意义

1.2.1 就业指导的发展

从人类有职业分工的那天起,事实上就业指导就开始了。但作为一种专门的社会服务和研究课题,就业指导则萌发于 20 世纪初,发展于 20 世纪末。由于现代社会迅速发展,社会分工越来越细。与此同时,农业机械的普及使得大量的劳动者摆脱了土地的束缚,寻找新的就业途径。这两种因素的急剧膨胀,使得大量的劳动者凭借自己一人的经验来选择适合自己的职业越来越困难,于是就业指导应运而生。就业指导首先发端和产生于美国、欧洲等一些西方国家。

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;法国和德国也出现了类似的机构。同年,美国就业指导之父帕森斯担任新创办的波士顿职业局局
8 大学生求职指导

长，开始推行就业指导工作。他在一次报告中首先使用了“就业指导”的概念。1909年帕森斯向美国职业署报告说：就业指导应成为每个地区公立体制中的一部分，其专家得到的指导艺术培训，要像医学和法学界的培训一样仔细。他们应拥有科学技术所能设计的测量儿童感觉、能力以及整个儿童身体、智力和情感、素质的多种设施。就在这一年，他的著作《选择职业》一书出版。在该书中，帕森斯对如何选择职业提出了三条原则，要求指导者帮助被指导者：

(1) 清楚地了解自己的态度、能力、兴趣、智谋、局限和其他特征；(2) 成功的条件及所需知识，在不同工作岗位上所占有的优势、不利和补偿，机会和前途；(3) 上述两条的平衡。除此之外，他还强调家庭出身、家庭成员的教育程度、阅历和经验等因素的影响。

这一时期，美国的纽约、芝加哥、旧金山、费城、西雅图、底特律等城市的就业指导也得到了发展。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。

20世纪20年代末30年代初，美国出现职业介绍所。这些职业介绍所在介绍职业或安置就业时，几乎都要开展职业咨询和就业指导，于是它们就成了教育系统以外进行就业指导的主要机构。

30年代后，就业指导在全世界范围内逐步展开。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IAE—VG）。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。于是，开展职业指导的国家渐渐增多。

在我国，实际上早在新中国成立之前，就业指导就已在国内出现，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，曾发起职业演讲活动，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。1920年，该校又派教师带领学生去美国，搜集各种职业指导参考资料。1923年，清华学校成立职业指导委员会。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，陆续设立了职业指导机构。上海市教育局设立中小学升学、职业指导委员会，开展职业指导工作。

在社会方面提倡推行职业指导最为得力的是中华职业教育社。该社成立于1917年，社训为“使无业者有业，使有业者乐业”，大力提倡和推行职业指导事业。1919年，中华职业教育社第二届年会决定组建职业指导部，主要工作为：(1) 调查本地重要职业；(2) 调查各学校毕业生的年龄、身体状况、学业、品性、能力、志愿等；(3) 征求实业家对毕业生的要求；

(4) 给毕业生讲演选择职业的要点；(5) 介绍毕业生转入相应的学校。同年该社又组建了职业指导委员会，其刊物《教育与职业》的第15期为职业指导专号。1923年，该社又成立了

职业指导股，负责编写就业指导方面的书籍等。1924年，该社在上海、南京、济南、武汉等地举行为期一周的职业指导活动，对即将毕业的学生进行升学与就业指导。

1927年9月，中华职业教育社上海职业指导所成立，其宗旨为“求人者得人，求事者得事”。工作内容比较广泛，包括升学指导、职业指导等。这个职业所成立后主要做了如下几项工作：

(1) 调查、研究和宣传职业指导；(2) 职业介绍，由求职者填写“求职登记”，求人者填写“求人登记”，指导所免费进行介绍；(3) 代替招考，为用人单位进行短期培训等；(4) 帮助一些学生进行升学和就业指导；(5) 对从业者进行了解和指导。之后，环球中国学生会职业介绍部、中国工程师学会职业介绍部、上海市教育会职业介绍所相继成立。1929年，中华职业教育社设立海外职业介绍部，推荐人才去南洋工作。抗战时期，昆明、桂林、重庆、贵阳等地均设立职业介绍所，还有战时人才协调会、难民职业指导实验场地，为抗战搜集人才，为社会服务。

由于清华学校和中华职业教育社的积极宣传倡导和推动，原国民政府教育部在职业指导方面也做了一些工作，如公布省、市、县教育行政机关暨中小学施行升学及职业指导教育行政机关设置职业指导机构暂行办法，制定各省市教育行政机关设置职业指导机构暂行办法，编辑、出版职业指导丛书的参考资料等。1929年5月，全国教育会议通过《设立职业指导所及厉行职业指导案》，规定了三条实施职业指导的办法：(1) 各级学校在最后一学年，应有升学及职业指导；(2) 全国各大学及中学应设职业指导部；(3) 由大学拟定职业指导进行程序，会同有关部门，通令各省设立职业指导部。1931年9月21日，全国职业指导机关联合会成立，以研究职业指导同有关部门，通令各省设立职业指导部。职业指导机关联合会成立，以研究职业指导为宗旨。12月14日，联合会举行第一次年会。之后，南京、无锡、吴县、嘉定、常熟等地纷纷设立职业指导所。全国和各地青年协会为提倡和展开职业指导，做了不少工作。

就总体情况而言，当时中国职业指导的倡导者们确实花了不少气力，为社会做了许多有益的工作，使中国的职业指导从无到有，也取得了一定的成效。但就整体而言，职业指导仅仅局限在东部地区，而且收效甚微。其主要原因是：(1) 缺乏就业指导的专门人才，缺乏必要的经费；(2) 宣传不够，不深入，一般未认识到职业指导的重要性；(3) 政府提倡不得力，(4) 与职业界联系不广泛；(5) 就业机会少，形成无业可指导的状况。

1.2.2 就业指导的内容与形式

就业指导的对象是具备就业能力、符合就业政策但尚未就业的劳动者。大致包括这样几类人员：(1) 已成年的中小学毕业生；(2) 大中专院校毕业生；(3) 军队转业干部、复员军人；(4) 其他各类待业人员；(5) 其他需要再次就业的人员。

(一) 就业指导的内容

1. 思想指导

这是由我们国家的性质和学校的基本任务所决定的。它是学校日常思想教育的继续和深入，

10 大学生求职指导