

中国地质大学出版社
韩晓峰 马新生 姚新春 主编

毕业生就业指导



毕业生就业指导

顾 问	韩淑芝		
主 编	韩晓峰	马新生	姚新春
副主编	任端芳	罗映光	杨忠梅
	李朝秀	赵璧媛	王 沛
	塔怀所	吕光华	戴世和

中国地质大学出版社

· (鄂)新登字 12 号 ·

图书在版编目(CIP)数据

毕业生就业指导/韩晓峰, 马新生, 姚新春主编. —武汉: 中国地质大学出版社, 1995. 5

ISBN 7-5625-0991-3

I. 毕…

I. ①韩…②马…③姚…

Ⅲ. ①大中专-中国②毕业生③就业

N. G41

出版发行 中国地质大学出版社(武汉市·喻家山·邮政编码·430074)

责任编辑 吴志振 方菊 责任校对 熊华珍

印 刷 武汉市皇冠彩印厂

开本 850×1168 1/32 印张 9.25 字数 240 千字

1995 年 5 月第 1 版 1995 年 5 月第 1 次印刷 印数 1—10050 册

定价: 6.40 元

前 言

社会主义市场经济体制的确立，毕业生分配与就业制度的改革与发展，不仅给当代大学生就业成才开辟了广阔的前景，而且在毕业生的职业选择、社会适应等方面提出了许多新的问题。在新的历史条件下，如何正确指导当代大学生认清形势、了解地矿行业改革与发展的趋势、掌握毕业生分配就业的政策、树立正确的择业观和成才观；如何帮助毕业生做好择业准备、确立正确的择业意识、掌握择业技巧、在人才市场的竞争中一展风采；如何引导毕业生成功地走向社会，尽快地实现“角色”转变，不断完善和提高自己，在未来的事业中奋发成才，已是摆在我们面前的一项重要任务。为此，我们在地质矿产部教育司的领导和支持下，编写了《毕业生就业指导》一书，作为地质矿产部系统各大专院校及中专学校毕业生就业指导教育的参考书籍。

本书共分八章编写。各章编写人分别是：第一章为韩晓峰、戴世和、丁志国；第二章为韩淑芝、赵壁媛；第三章为姚新春、李朝秀；第四章为任端芳、罗映光；第五章为王沛、安国勤；第六章为吕光华；第七章为塔怀所、曾鹤陵、王云祥；第八章为马新生、郭兰、杨忠梅、刘清地。全书由韩晓峰、马新生、姚新春统稿。原地矿部教育司副司长韩淑芝同志为本书顾问指导；韩晓峰、马新生、姚新春任本书主编；任端芳、罗映光、杨忠梅、李朝秀、赵壁媛、王沛、塔怀所、吕光华、戴世和任本书副主编。

本书在编写过程中得到中国地质大学、长春地质学院、成都理工学院、西安地质学院、河北地质学院等有关单位负责同志的大力支持，并参考了有关的著作和资料，结合实际有选择地吸收

了其中一些成果。在此，谨致以深深的谢意！

由于我们水平有限，并且编写时间仓促；书中难免有许多不妥之处，欢迎同仁、专家、学者和广大读者批评指正。

编 者
1995 年元月于北京

目 录

第一章 社会主义市场经济与劳动人事制度改革.....	(1)
第一节 劳动人事制度改革.....	(1)
一、我国劳动人事制度的历史沿革及其作用.....	(1)
二、社会主义市场经济体制与劳动人事制度的改革.....	(3)
三、劳动人事制度改革的方向及重点.....	(5)
第二节 就业制度改革与人才市场.....	(6)
一、适应社会主义市场经济发展,改革就业制度.....	(6)
二、就业制度改革的基本思路.....	(7)
三、人才市场的建立与发展.....	(9)
第三节 社会主义市场经济与教育改革	(11)
一、教育面临的形势与改革的方向	(12)
二、解放思想、更新观念,加大毕业生分配制度改革力度	(14)
第二章 地矿行业的改革与发展	(17)
第一节 地矿工作在国民经济中的地位和作用	(17)
一、地矿工作与国民经济建设	(17)
二、地矿行业的改革与发展	(24)
第二节 建设新体制及开拓创新业	(26)
一、建设新体制是地矿事业发展的根本出路	(26)
二、建立新的产业结构和现代企业制度	(27)
三、搞好地矿部门队伍结构的调整	(28)

四、进一步做好体制改革工作	(29)
第三节 地矿工作的发展与人才需求	(30)
一、地矿工作发展的趋势	(30)
二、地矿部门人才需求的趋势	(35)
三、地质院校毕业生的历史使命	(41)
第三章 毕业生分配就业制度	(46)
第一节 毕业生分配就业制度的历史沿革	(46)
一、建国初期的毕业生分配办法	(46)
二、统一分配制度的形成与发展	(47)
三、统一计划分配制度的主要内容	(56)
第二节 现行毕业生分配就业制度	(58)
一、现行毕业生分配就业工作的基本原则	(58)
二、现行毕业生就业政策	(61)
三、地矿部门毕业生分配就业的状况与特点	(70)
第三节 毕业生分配就业制度改革	(72)
一、毕业生分配就业制度改革的必然性	(72)
二、毕业生就业制度改革的目标及实施步骤	(73)
三、地矿部门毕业生就业的改革趋势	(75)
第四章 择业前的准备	(78)
第一节 思想准备	(78)
一、思想素质及其对择业的意义	(78)
二、毕业生应具备的基本思想素质	(80)
三、树立与现代社会相适应的新观念	(86)
第二节 心理素质准备	(93)
一、心理素质及其对择业的意义	(93)
二、毕业生应具备良好的择业心态	(100)
第三节 智能素质准备	(108)
一、智能素质及其对择业的意义	(108)

二、毕业生应具备良好的智能素质.....	(114)
第五章 正确选择职业	(128)
第一节 树立正确的择业观.....	(128)
一、择业观与职业理想.....	(128)
二、当代大学生应具有的择业观.....	(134)
第二节 正确认识自我.....	(138)
一、认识自己是选择职业的前提.....	(138)
二、气质、性格、兴趣、能力与求职择业.....	(144)
三、正确认识自己的原则、方法和途径.....	(154)
第三节 全面了解社会.....	(156)
一、社会职业及其类型.....	(156)
二、社会发展与职业需求趋势.....	(166)
第四节 把握择业原则与正确选择职业.....	(174)
一、求职择业的基本原则.....	(174)
二、正确选择职业.....	(179)
第六章 择业技巧	(189)
第一节 收集与处理信息.....	(189)
一、信息的收集.....	(189)
二、信息的处理.....	(192)
三、收集就业信息应注意的几个问题.....	(195)
第二节 自我推荐.....	(196)
一、自我推荐的方法.....	(196)
二、怎样接受面试.....	(216)
第七章 成功步入社会	(225)
第一节 成功迈出第一步.....	(225)
一、给人留下良好的第一印象.....	(225)
二、树立积极进取心理.....	(227)
三、积极适应新环境.....	(228)

四、建立良好的人际关系.....	(230)
五、热爱本职工作.....	(231)
六、乐于从小事做起.....	(232)
七、甘当“小学生”.....	(232)
第二节 积极度过适应期.....	(234)
一、不可回避的适应期.....	(235)
二、可以缩短的适应期.....	(236)
三、积极度过适应期.....	(239)
第八章 开创未来, 立志成才.....	(246)
第一节 树立远大理想, 立志奋发成才.....	(246)
一、确立正确的成才观.....	(246)
二、崇高理想与成才.....	(248)
三、正确人生观与成才.....	(250)
四、正确价值观与成才.....	(254)
五、正确生活观与成才.....	(257)
六、基层意识与成才.....	(261)
七、充分认识自我, 找准成才目标.....	(264)
第二节 把握成才规律, 做栋梁人才.....	(266)
一、成才有规律, 成功有奥秘.....	(266)
二、当代地质大学生的成才规律.....	(274)
主要参考书.....	(286)

第一章 社会主义市场经济 与劳动人事制度改革

随着经济体制改革和政治体制改革的不断深入，使劳动人事制度改革尽快适应社会主义市场经济体制的目标要求，是关系到我国经济建设和社会全面发展的重大战略举措，是深化经济体制改革，建立社会主义市场经济体制和加快现代化建设的重要条件，是政治体制改革和加强社会主义民主法制建设的紧迫任务，同时也是加快经济建设和社会发展的必然要求。

第一节 劳动人事制度改革

一、我国劳动人事制度的历史沿革及其作用

我国人事制度是在1949年建国后逐步建立和发展起来的。其历史沿革大致是：

“文革”前17年。这是我国人事制度形成和全面发展的时期。在这个时期，从中央到地方的各个部门，都建立了相应的人事管理机构，统一负责人事行政管理工作。根据社会主义发展的需要，逐步建立了包括吸收录用、调配使用、培训、任免、奖惩、考核、工资福利、退職退休、军队干部转业安置，以及大中专毕业生的分配等一套规章制度，逐步形成了高度集中的人事管理体制。吸收录用和任命了一大批国家干部，保证了国家和社会生活的稳定和发展。

“文革”十年动乱时期。这个时期，由于党和国家在政治路线

上的错误，导致了社会生活各个领域的全面动乱，作为国家行政之本和社会管理核心部分的人事管理，首当其冲地遭到了严重破坏，从上到下的人事管理机构被“砸烂”了，正常的人事管理活动停顿了，代之而起的是帮派林立、各自为政、以派划线、任人唯亲等封建主义和法西斯主义的用人原则。

“文革”之后到党的十三大的前十年。这十年是我国人事管理制度恢复、发展和探索改革的时期。首先，恢复并逐步加强了各级人事管理机构，统一负责人事管理工作。其次，恢复和充实了一些行之有效的人事管理法规。这些法规的制定和颁布实行，对人事管理的正常化起了重要作用。第三，随着经济体制改革的逐步展开，对人事管理制度进行了一些探索性的改革，主要是：①制定了以革命化、年青化、知识化、专业化为内容的新的干部工作方针，使原来的德才兼备、又红又专的方针更加具体和明确；②废除干部领导职务终身制，对一些领导职务规定了任期和连任届数；实行退休离休制度；加强了政绩考核，实行“能上能下”；③改革任用制度，实行选任制、聘任制、考任制、委任制等多种形式并存的任用制度；④下放干部管理权限，由原来下管两级变为下管一级，实行分级负责的办法；⑤改革干部调配制度，改变单一的统包统配为计划调配和人才流动相结合的调配制度；实行用人单位和个人双向选择的就业制度；⑥改革人事考核方式，静态考核和动态考核相结合，并在此基础上突出动态考核、群众民主考核和定量考核；⑦推行岗位责任制，把干部的责、权、利结合起来；⑧军队转业干部的安置，试行先培训后上岗的制度；⑨改革国家行政机关和事业单位干部的工资制度，实行以职务工资为主要内容的结构工资制；⑩对专业技术干部推行职称评聘制，等等。上述改革不仅是探索性的，而且各项改革基本上是孤立进行，相互不配套，改革的内容主要属于操作性的管理活动，而不是管理体制上的改革。

在党的十三大会议上，党中央提出了我国政治体制改革的基本设想，人事制度改革作为政治体制改革的重要内容之一提到了议事日程上。在这个时期，人事制度的改革有以下特点：①人事制度改革是作为政治体制改革的有机组成部分和政治体制改革配套进行；②人事制度的改革，将不再是局部性的、操作性的改革，而是全面性的、相互配套进行的改革，是人事管理体制的根本改革；③改革与人事立法同时进行。改革将在明确的方针、政策指导下进行；改革的成果将以法制化的形式巩固下来。因此，制订和颁布各种相互配套的人事管理法规，是这一时期人事制度改革的重要内容；④对“国家干部”进行科学分类，将建立和实施国家公务员制度，作为人事制度改革的重点和突破口。通过建立和实施国家公务员制度，推动其他部门和行业的人事制度改革。

我国的人事制度在过去的 40 多年中，曾起过重大作用。首先，它为国家各级政府机构和企事业单位选派了大批干部，为保证生产的发展、政权的巩固和社会的安定起了重要作用。第二，发现和使用了大批优秀人才，为满足各方面对人才的需要做出了一定的贡献。第三，建立和健全了从上到下的各级人事管理机构，制定了一批人事管理制度，保证了人事管理活动的正常进行。第四，从正反两方面积累了丰富的管理经验，为干部人事制度的改革，为实现人事管理的科学化、民主化、法制化、现代化提供了依据。

二、社会主义市场经济体制与劳动人事制度的改革

社会主义市场经济体制的确立，必然要求人事制度的改革与之相适应。改革开放以来，我国人事制度的改革，取得了可喜的进展。但是，与改革和建设的客观要求相比，我国人事制度的改革，还处于相对滞后的状态，以“铁饭碗”（统包统配）、“大锅饭”（平均主义）、“单位所有制”（缺乏竞争性流动）为特征的旧

体制，尚未从根本上破除。我国已经进入社会主义现代化建设的新时期，在这个新的历史时期，我们不仅要通过经济体制改革更快地发展生产力，大力发展社会主义市场经济，而且要通过政治体制改革，建设社会主义民主政治，逐步建立高度民主、法制完备、富有效率、充满活力的社会主义政治体制。人事管理制度作为政治体制的重要组成部分，必须适应经济体制和政治体制改革的要求。

社会主义市场经济的性质决定了社会主义经济活动的最终目的是为了满足不同人们日益增长的物质和文化生活的需要。这种整体利益的一致性，使国家有可能站在宏观的角度，从整个社会的长远利益和全局利益出发，对社会经济运行进行宏观调控，这当中就包括对生产要素之一——人才资源的整体配置。另一方面，商品经济又是商品所有者具有自己特殊利益和自主意志的经济，各个经济单元都是相对独立的商品生产者和经营者，他们为了在竞争中取得优势并获得自身的发展，必然要选择自己所需要的优秀人才，而优秀人才怎样才能获得呢？如果单纯实行计划调节这一直接调配形式，国家权力高度集中，人才全由国家统包统配，那么，其结果往往就会照顾不到人才和人才使用单位的独立意志，从而难以实现人才资源的优化配置，企事业单位的活力不能充分发挥。

管理权限过分集中，管人与管事脱节；管理方式陈旧单一，阻碍人才成长和充分发挥作用。这是我国现行人事制度中存在的一些重大缺陷。要改变这种状况，使人事制度改革适应社会主义市场经济体制的要求，就要进一步下放权力和实行分类管理。从进一步下放权力方面看，国家承担的人事管理范围将大大缩小，在相当大的范围内，国家对人才资源控制将从直接转为间接，将从国家控制转为社会控制。而人才市场正是对人才流动进行社会调节和管理的一种“服务机构”，也是国家和人才之间的枢纽和中介。

从实行分类管理方面看，对不同性质、特点和成长规律的人员将实行各具特色的管理方式和制度。既然是分类管理，在调节方式上也要改变过去那种对各类人员统统实行集中单一的调节方式的状况，在计划调节外，加大市场调节的力度，这样，人才市场的开放就成为必然。近年来，由于聘任制的推行，受聘的干部和专业技术人员以及国家不包分配的大中专毕业生都有流动和寻找岗位的问题。要为这些人才的流动创造条件，开通渠道，就要求开放人才市场，建立人才调节机构，以适应社会主义市场经济对人事制度改革的要求。

三、劳动人事制度改革的方向及重点

建国以来形成的人事制度，是我国同期社会主义政治结构的组成部分。随着社会主义市场经济体制的建立和发展，这套制度显露出许多弊端，阻碍着改革开放的进行。这些弊端集中起来就是：①对“国家干部”概念缺乏科学分类；②管理权限过分集中，管人与管事相脱节；③管理方式单一陈旧，阻碍人才成长；④管理制度不健全，缺乏法制。正是这些弊端使得年轻优秀的人才难以脱颖而出，用人问题上的不正之风难以避免，活力、效率等基本目标难以实现。

在深入的理论探讨和总结改革实践经验的基础上，我国人事制度改革的基本原则已逐步得到确定，这就是：变集中统一管理为分类管理；变高度集权的集中管理为下放和调整管理权限，管人与管事相结合；变单一模式管理为多种方式管理；加强法制，实现依法管理和公开监督。党的十三大已经决定，我国人事制度改革的方向和重点是建立国家公务员制度，即制定法律和规章，对政府中行使国家行政权力、执行国家公务的人员，依法进行科学管理。实行国家公务员制度，将有利于加强和改善党对人事工作的领导，有利于造就德才兼备的政务活动家和行政管理家，有利

于提高政府的工作效率和加强国家行政管理的稳定性。在建立国家公务员制度的同时，还要对党的系统的成员，国家权力机关、审判机关和检察机关的领导人员和工作人员，群众团体的领导人员和工作人员，企事业单位的管理人员等各类人员实行分类管理，努力做到党政分开，政企分开。另外，在全部的人事行政工作中都要贯彻和体现注重实绩、鼓励竞争、民主监督、公开监督的原则。

第二节 就业制度改革与人才市场

江泽民同志在党的十四大提出：“我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制，以利于进一步解放和发展生产力。”（引自江泽民同志在中国共产党第十四次全国代表大会上的报告，见《求是》杂志，1992年，第21期第9页。）社会主义市场经济体制的建立，对毕业生就业制度将会产生什么影响？毕业生就业该建立什么样的机制？如何逐步实施这种机制，以适应新的经济体制的需要？这是我国毕业生就业制度改革中需要解决的新问题。

一、适应社会主义市场经济发展，改革就业制度

新中国建立以来，为了与高度集中的计划经济相适应，我国高校一直实行的是“统包统配”的就业制度，即高校学生的培养费全部由国家承担，学生毕业后，全部由国家以指令性计划分配到全民所有制单位当国家干部。这种制度对于解决当时各行各业对人才的急需，缓解人才需求矛盾，起到了积极的作用。

但是，随着经济体制改革和社会发展，这种“统包统配”制度的弊端表现得越来越明显。主要是政府对高校毕业生就业统得过死，包得过多，影响了用人单位、学校和学生积极性的发挥。而且随着经济改革的不断深入，这种“统包统配”的毕业生就业制度与经济体制又产生了新的矛盾。

第一，在邓小平同志关于建设有中国特色社会主义理论的指导下，我国的经济体制发生了很大的变化。农村中实行了以家庭联产承包为主，统分结合、双层经营机制，农村经济向着专业化、商品化、社会化迅速发展；乡镇企业异军突起，成为我国农民的一个伟大创举；城市中兴办经济特区、经济开发区，“三资”企业在我国纷纷建立；以公有制为主体，个体经济、私营经济、外资经济为补充的多种经济成分长期共同发展的格局逐步形成。但是，原来普通高校毕业生就业制度基本上面向全民所有制单位，而集体企业、乡镇企业、“三资”企业很难得到需要的毕业生。这种“统包统配”制度与我国多种经济形式对人才的需求很不适应。

第二，劳动人事制度正在逐步改革，很多企业对职工已经实行合同制，在用人方面他们有了更大的自主权，可以挑选和聘用自己需要的人才，也可以拒绝接收自己不需要的人才；国家机关工作人员将要逐步实行国家公务员制度，通过考试，公开竞争；对进入企事业单位、群众团体的管理人员和各类专业人员，也将实行聘任的办法，引入竞争机制。在这种情况下，“统包统配”的毕业生就业模式，显然与劳动人事制度的改革格格不入。

第三，党的十四大提出，要“加快市场经济体系的培育”，其中包括人才市场的建立。在强大的市场机制的作用下，人力资源的配置也必然要以市场为主导，高校的毕业生就业必须适应这种变化了的新形势。因此，必须深化毕业生就业制度改革，因势利导，使其适应社会主义市场经济体制，这是大势所趋，势在必行。

二、就业制度改革的基本思路

江泽民总书记在党的十四大报告中指出：“建立和完善社会主义市场经济体制，是一个长期发展的过程，是一项艰巨复杂的社会系统工程。既要作持久的努力，又要有紧迫感；既要坚定方向，又要从实际出发，区别不同情况，积极推进。在建立社会主义市

市场经济体制的过程中，计划与市场两种手段相结合的范围、程度和形式，在不同时期、不同领域和不同地区可以有所不同。要大胆探索，敢于试验，及时总结经验，促进体制转换的健康进行。”（《求是》，1992年，第21期，第10页。）高校毕业生就业制度的改革也必须随着经济体制改革以及政治、科技、文化等方面的体制改革逐步地分阶段进行。

目前，毕业生就业制度的改革模式是“供需见面”。这个阶段的改革对“统包统配”这个基本模式还没有打破，学生毕业还是由国家安排就业，只是在编制计划的程度、方法和责权上做了初步改革。但它打破了原来毕业生全部由国家以指令性计划自上而下地分配到全民所有制单位的做法，在一定程度上扩大了用人单位的选择权，增强了学校主动适应社会和经济发展的能力，受到学校和用人单位的欢迎。

随着经济体制改革的不断深入、政治体制改革的逐步开展，经过调查研究、论证和试点，国务院于1989年批准了高等学校毕业生分配制度改革方案，即中期改革方案。中期改革方案的模式是：在一定范围内的双向选择和适当定向，未被录用的毕业生就介绍返回家庭所在地自谋职业。具体的做法是把原来用指令性计划分配毕业生到全民所有制单位就业制度，改为在国家有关方针原则指导下，以学校作为主体，在学校的组织、监督之下，经过学校推荐、学生选择职业、用人单位择优录用的“双向选择”就业制度；同时，考虑到某些艰苦行业和边远地区人才的需要，国家仍然要安排适当比例的招生计划，实行定向招生、定向分配。这种方法与“统包统配”制度的最大区别就在于，一是毕业生有更多的机会与用人单位直接见面；二是未被录用的毕业生要返回家庭所在地去自谋职业。这对“包分配”制度而言，在一定程度上打开了一个缺口。

为实施中期改革方案，还需要制定相应的配套政策，否则，中