

大学生就业导航

主 编 刘新玲 秦都雍 欧阳豫樊

副主编 朱光辉 李瑞睿 马克中 孙丽华

厦门大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业导航/刘新玲等主编. —厦门:厦门大学出版社,
2000. 8

ISBN 7-5615-1638-X

I. 大… II. 刘… III. 就业-基本知识-中国 IV. D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 41384 号

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门大学 邮编:361005)

<http://www.xmupress.com>

xmup@public.xm.fj.cn

三明地质印刷厂印刷

(地址:三明市富兴路 15 号 邮编:365001)

2000 年 8 月第 1 版 2000 年 8 月第 1 次印刷

开本:850×1168 1/32 印张:11 字数:275 千字

定价:20.00 元

如有印装质量问题请与承印厂调换

目 录

绪 论	(1)
第一章 大学生就业制度综述	(5)
第一节 大学生就业制度的沿革	(5)
第二节 毕业生就业制度改革展望 与就业形势分析	(13)
第二章 就业指导概述	(22)
第一节 就业指导的历史和现状	(22)
第二节 我国大学生就业指导的内容与方式	(28)
第三节 国外及我国香港地区大学生 就业指导简介	(38)
第三章 现代职业与未来职业	(45)
第一节 职业的形成与内涵	(45)
第二节 现代职业的分类	(49)
第三节 现代职业的特性	(55)
第四节 未来职业发展趋势	(62)
第四章 职业选择的原则与策略	(73)
第一节 职业对人的影响	(73)
第二节 职业选择的原则	(76)
第三节 职业选择的策略	(85)
第四节 影响职业选择的因素	(90)
第五章 科学认识自我 扬长避短择业	(99)
第一节 个性与从业	(99)
第二节 个性与职业的匹配	(101)

第六章 完善自身素质 增强求职竞争能力 ·····	(122)
第一节 合理的知识结构·····	(122)
第二节 实用的求职能力·····	(131)
第七章 获取相关职业资格证书 为求职加码 ·····	(138)
第一节 会计专业技术资格考试须知·····	(139)
第二节 执业药师资格考试须知·····	(143)
第三节 珠宝玉石质量检验师执业资格考试须知·····	(144)
第四节 法律顾问执业资格考试须知·····	(145)
第五节 资产评估师执业资格考试须知·····	(146)
第六节 国际商务专业技术执业资格考试须知·····	(147)
第八章 就业信息的搜集与筛选 ·····	(150)
第一节 就业信息搜集的途径与要求·····	(150)
第二节 就业信息的筛选与运用·····	(155)
第九章 个人求职材料的制作 ·····	(159)
第一节 求职信的书写与技巧·····	(159)
第二节 个人简历的书写与技巧·····	(167)
第三节 推荐表的填写与技巧·····	(175)
第四节 个人求职材料的制作技巧·····	(177)
第十章 求职中的应聘技巧 ·····	(181)
第一节 人才市场中的应聘技巧·····	(181)
第二节 面试前的准备与面试中的技巧·····	(185)
第十一章 网上求职的方法和技巧 ·····	(203)
第一节 网上求职的特点·····	(204)
第二节 网上求职的方法和技巧·····	(206)
第三节 人才站点导航·····	(208)
第十二章 职业理想的合理定位 ·····	(217)
第一节 职业理想的形成及作用·····	(217)
第二节 当代大学生的职业理想·····	(222)

第十三章	了解现行政策 把握就业航向·····	(234)
第一节	现行大学生就业政策·····	(234)
第二节	大学生就业程序·····	(252)
第十四章	大学生就业市场和人事代理制度·····	(259)
第一节	大学生就业市场·····	(259)
第二节	如何到人才市场去求职·····	(268)
第三节	人事代理制度·····	(271)
第十五章	驶向事业成功的彼岸·····	(276)
第一节	离校前应做些什么·····	(276)
第二节	适应职业 走向成功·····	(280)
第三节	进入工作岗位应注意的问题·····	(287)
附 录	·····	(295)
附录 1	普通高等学校毕业生就业工作暂行规定·····	(295)
附录 2	职业选择的自测量表·····	(305)
一、	霍兰德职业偏爱测量表·····	(305)
二、	职业能力测验表·····	(322)
三、	气质调查表·····	(332)
四、	性格自我测试量表·····	(335)
主要参考书目	·····	(343)
后 记	·····	(344)

绪 论

社会主义市场经济体制的建立，是一场深刻的革命，它不仅使我国的经济基础、上层建筑发生了全方位的变化，而且影响到人们生活的方方面面。大学生对此感受最深的莫过于毕业生就业制度的改革。传统的“分配”体制已不复存在，“求职择业”、“人才市场”已经成了现在大学生普遍关心的热门话题。为了适应这种新形势的需要，我们组织编写了《大学生就业导航》，希望对毕业生顺利谋职就业，愉快走上工作岗位提供帮助和服务。

一、《大学生就业导航》编写的意义

我国高校毕业生就业制度的变革是从 80 年代中期开始的，部分高校开展的“供需见面”试点工作，打破了计划经济条件下的“统包统分”模式。90 年代初《中国教育改革和发展纲要》的颁布，为“自主择业”在全国范围内的实施提供了政策依据。1997 年我国高等教育招生全面“并轨”，实行交费上学、自主择业，这使得大学生就业再次成为社会关注的热点问题。特别是随着改革开放的深入，劳动用工制度和分配制度的改革，人才市场的逐步形成，以及由此带来的大学生价值观念、思想意识、行为方式的改变，不仅使大学生在择业价值取向、择业心态及行为上有了新的特点，而且使毕业生就业市场发生了新的变化。

就业制度的巨大变化，在为大学生就业提供了更多机会的同时，也在一定程度上使他们面临了前所未有的困惑和难题。例如，当前毕业生面临的就业形势如何？谋职就业从何处入手？毕业生

就业有哪些政策规定？怎样收集就业信息？怎样适应时代和社会的需要，寻找合适的岗位以展示自身的才华？怎样培养自己良好的心理素质以便在竞争中取得优势等等。这些问题既是广大大学生普遍关心的问题，也是学校工作应当面对和解决的重要问题。那么如何帮助大学毕业生科学地认识自我、正确分析就业形势，做好就业准备；如何引导他们成功地走向社会，尽快地实现角色的转变；如何更好地发挥学校的优势，协调好就业过程中政府、市场、用人单位、学生的关系；如何合理调控毕业生流向，优化毕业生资源配置等，这对高校学生工作部门特别是就业指导部门来说是一个新的课题。

本书以给高校毕业生就业提供服务为宗旨，根据国家现行的就业政策，从职业心理和职业指导的理论角度出发，结合多年来就业指导的经验，系统地介绍了大学生就业过程中应掌握的知识 and 技巧。希望通过这一门课的学习，使大学生对现行就业政策以及社会对人才需求的形势有个大致的了解；对谋职就业的程序、途径、方法有个清楚的认识；对自我评价、职业适应有所把握，从而增加大学生在就业过程中的主动性和成功率。

二、《大学生就业导航》的内容

本书共分四部分，第一部分：就业政策概述，包括一、二两章，主要阐述大学生就业政策的沿革及就业指导的概况。第二部分：大学生职业选择，包括三、四章，着重主要分析职业的分类和特点，职业选择的原则和策略。第三部分：择业技巧，包括五、六、七、八、九、十、十一章，主要介绍求职必备的信息、知识、能力、个性、技巧和方法。第四部分：成功就业，包括十二、十三、十四、十五章，主要讲述大学生就业市场、就业程序、职业适应以及树立正确的择业观。

三、《大学生就业导航》的学习方法

谋职就业是一个实践性很强的过程，就业指导只是这个过程的开端。从这个意义上讲，学好这门课，不能仅局限于课堂之上，而要把课内学习和谋取就业的整个过程有机地结合起来。具体地说，在学习的过程中应该做到：

（一）关注时世，及时了解有关政策和规定

大学生谋职就业与社会客观环境密切相关。国家的政策、社会的变迁、科技的发展都对毕业生就业有直接的影响。而具体到每一年，社会经济、政治、文化方面的形势都会有许多不同的特点，各行各业对人才的需求情况也在不断发生着变化。毕业生就业政策和规定，也会随着国家整体改革的进程及人才需求形势和学校毕业生就业情况，做出相应的变化。只有充分了解这个背景，毕业生才能主动地去按照社会的客观需要选择好自己的工作岗位。

（二）把握信息，认真学习谋职知识和技巧

谋职成功对大学生来说除了在校期间全面提高自己的素质之外，还取决于能否有效地捕捉职业信息，发现机遇，并掌握必要的求职就业技巧。如怎样全面正确地估价自己、推荐自己，怎样博采信息、写好自荐信，怎样面试等等。从这个意义上讲，择业的过程实际上也是一次对毕业生知识、素质、能力的综合测试过程。此外，大学生走上工作岗位以后，怎样尽快转换角色，处理好各种关系，如何接受来自各方面的考验和锻炼，也需要在校期间先做好思想和心理准备。重视对就业指导的学习，不仅在理论知识上有所收益，而且更有现实意义。

（三）调整自我，迈好走向社会第一步

同学们在校园内或课堂上所设想的职业规划，往往会因为现实中的人为因素、客观因素、时间因素等多方面的原因而受到影

响。求职的过程往往也少不了“碰壁”，应该说出现这种现象是正常的。碰到这种情况，毕业生应及时分析自己所遇到的问题，积极主动地随时调整自己的目标，以适应不断变化的客观实际。只有这样，才能在实践当中丰富自己的知识，磨炼自己的意志，提高自己的能力，迈好走向社会第一步。

第一章 大学生就业制度综述

大学生就业制度是国家人事制度的重要组成部分，是由一个国家的政治、经济制度所决定的。在不同的历史时期，由于社会政治、经济发展需要的不同，决定了就业制度各有不同。纵观建国 50 年间我国高等学校毕业生就业制度的历史，大致可以把它划分为两大不同的发展时期。第一个时期是改革开放前计划经济的“统包统分”时期，第二个时期是改革开放后循序渐进的“风险型就业”时期。而后一时期又包括“供需见面”、“双向选择”和“自主择业”三个不同的发展阶段。

本章将分两节分别介绍大学生就业制度的沿革、就业制度的改革及成效以及就业政策改革前景和大学生所面临的就业形势。

第一节 大学生就业制度的沿革

一、改革开放前的毕业生就业制度

新中国成立以后，摆在全党、全国人民面前的重要任务之一，就是恢复生产，进行经济建设。而当时经济建设所面临的不仅是资金的匮乏，还有人才的奇缺。1950 年，国家根据政治形势，特别是经济建设的需要，提出了“统一计划、兼筹并顾”，“集中使用，重点配备”的方针。在学用一致的原则下，由中央统一制定毕业生分配计划，实行高度集中的计划管理体制。经过几年实践和调整，初步形成了由中央制定计划，省级主管部门负责布置

监督落实，学校付诸实施的毕业生分配工作格局。可以说由国家统一招生、统包学生所有费用、统一分配的“统包统分”的毕业生分配制度，是随着我国计划经济体制的形成而逐步建立起来的。

1958年，中央发布了《关于教育事业管理权限下放问题的决定》，改变了教育由中央部委直接管理的体制，加强地方对教育事业的领导。把原来由中央主管的228所高等学校中的187所下放归省、市、自治区。但是，由于工农业生产大跃进造成的人才需求过旺，所以从1959年开始，毕业生分配计划改变为全国重点高等院校的毕业生由中央制定计划，给地方适当留成；地方高等学校毕业生由地方制定计划，给中央适当提成的办法，这又称为“抽成分配”方案。

1963年，我国高校毕业生分配开始实行“统筹安排”，即由毕业生分配部门在有计划、有重点地了解用人部门的需求和毕业生实际情况的前提下，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、接收、使用等问题都做了具体规定，至此，高等学校毕业生统一分配制度才基本得以完善。

“文化大革命”期间，我国停止了高等学校招生考试制度，实行推荐工农兵上大学，因此，这个时期的大学生又称为“工农兵学员”。根据国务院的有关规定，这一部分人员的就业是按照哪来哪去的原则。直到1977年恢复全国统一高考，大学毕业生才又重新施行统一分配制度。

从“统包统分”的大学毕业生分配模式的形成和演变过程，可以看出这种分配模式是我国高度集中的计划经济和计划体制的产物，它与我国当时的政治、经济体制是相适应的，对促进我国当时政治、经济的发展有过不可磨灭的功绩。

（一）统一分配制度的作用

首先，保证了将十分有限的人力资源，投入到国民经济的重点部门、地区和单位，加快了经济建设的步伐。新中国成立以后，整个国家百废待兴，国家的建设与发展迫切需要补充各方面的人才。据有关统计，1952年底全国总人口近5.7亿，科技人员仅42.5万人，全国每万人口中，不到8个科技人员，当时全国的科研机构总共才40个左右，科研人员只有650多人。在各方面都需要人才，而大学毕业生又十分缺少的情况下，必须把有限的毕业生有计划地分配到国家急需的岗位上去。“统包统分”的毕业生分配制度正是顺应了当时的历史条件，并且也显示出了其独有的优越性。

其次，有利于实现人才供求平衡，有效地实现了人力资源的合理配置。统一分配政策在当时保证了大学毕业生的充分就业，及时地把一批又一批的大学毕业生，送到基层、边疆和祖国最需要的地方去，保证了社会的稳定和发展。

（二）统一分配制度的弊端

“统包统分”的就业制度，对保障大学生均有就业机会，保证国家计划的完成，保证重点建设项目和边远地区、艰苦行业的劳动力需求，确实起到过积极的作用。但社会在发展，人类在进步，在随后的几十年里，我国政治经济领域所产生的日益深刻的变革，使“统包统分”的毕业生分配制度与社会需要越来越不相适应，那种大学生的培养费完全由国家包下来，毕业后全部由国家按指令性计划分配的模式，弊端也越来越明显。

弊端之一，人力资源难以合理配置。大学毕业生就业的决策权集中于政府，而大学毕业生和用人单位作为劳动力供求双方的主体却无权决策。供需双方全凭组织安排，互不见面，互不了解，极大地限制了个人意愿的发挥，束缚了企业的用人机制，难以做到人才的合理配置。

弊端之二，缺乏竞争机制。包得过多，统得过死，影响用人单位、学校、学生三方面积极性的发挥。学生端上了“铁饭碗”，减弱了竞争意识和观念；高校只管培养不问“销路”，自我封闭，墨守成规，缺乏主动适应经济建设和社会发展的动力和活力；用人单位用人全凭“等、靠、要”，养成了依赖性，失去了主动性，以致需用脱节，所学无用，人才浪费现象颇多。

弊端之三，与我国经济、政治体制改革不相适应。改革开放后，国内经济结构发生了重大变化，非国有制企业如雨后春笋，应运而生。这些企业急需大学毕业生去就业、创业。而由国家统包统分的就业制度，难以满足它们的需要。政治体制改革必然涉及劳动人事制度。按《企业法》规定，企业成为自负盈亏的生产者和经营者，在用人方面也应有更大的自主权，可以挑选和聘用自己需要的人才，或拒绝自己不需要的人。显然，传统的毕业生分配制度与之不相适应。

二、改革开放后的大学生就业制度

（一）改革进程

十一届三中全会以后，随着我国政治、经济、科技、教育和劳动人事制度改革不断深入，大学毕业生分配制度也开始进行改革。其发展过程大致可以分为三个阶段：供需见面、双向选择和自主择业。

第一阶段：供需见面

1985年5月，中共中央颁布了《关于教育体制改革的决定》，把毕业生就业制度改革正式提上了日程。当年，教育部提出“在国家方针政策指导下，由本人选报志愿，学校推荐，用人单位择优录取”，同时在清华大学和上海交通大学进行试点，之后迅速铺开。这就是所说的“供需见面”。

这一阶段的特点是，学校与用人单位通过计划内的供需见面

落实毕业生就业，而毕业生与用人单位并不直接见面。尽管这一制度并未真正实现学生和用人单位的“供需见面”，但它的实行，结束了长期以来指令性计划的分配体制，为高等院校大学生就业制度的进一步改革打下了基础。

第二阶段：双向选择（或称“中期改革方案”）

1989年3月2日，国务院批转了原国家教委提出的《高等学校毕业生分配制度改革方案》（即“中期改革方案”），方案明确提出：在过渡阶段，实行以学校为主导向社会推荐就业，毕业生和用人单位在一定范围内双向选择的办法。所以，这个方案也称“过渡性方案”。

双向选择阶段的主要特点是：

1. 以学校为主导

由于当时劳动力市场尚未形成，高等学校所提供的大学生数量还不能满足各方面的需求，社会上还不具备公平竞争的环境。鉴于种种客观限制，毕业生和用人单位之间进行相互选择的条件还不成熟，所以，这个阶段主要由高等学校为主导，由学校向社会推荐毕业生就业。

2. 毕业生和用人单位在一定范围内双向选择

这里强调的一定范围主要是指：按国家招生计划任务招收的学生（培养费由国家提供，学生上学一般应缴学杂费，经济困难者可申请贷款，符合条件者可享受奖学金），毕业后在国家就业方针政策指导下，由学校推荐，毕业生选报志愿，按照有关规定在一定范围内选择职业，用人单位择优录用。对经推荐未被录用的少数毕业生，则由本人自谋职业。

毕业生的就业范围除了特殊规定外，一般按学校的隶属关系在本行业、本系统、本地区选择职业。而部门和地区间的横向交流，则有一定的政策规定。

另外，为解决某些边远地区和工作条件比较艰苦的行业及重

点单位的需要，在国家任务招生中安排一定比例，实行定向招生、定向就业。国家在必要时可制定当年部分指导性就业计划，提倡鼓励国家任务招收的学生到艰苦地区的重点单位工作。调节性计划招收的委托培养学生，毕业后到合同规定地区、单位就业，自费生毕业后自主择业。

中期改革方案是根据现实的改革条件和改革环境制定出的过渡性方案，它的实施，把竞争机制引入了高等学校。随着社会主义市场经济体制的逐步完善，毕业生就业政策的改革又进入到一个新的阶段。

第三阶段：自主择业

1993年2月13日，中共中央、国务院颁布了《中国教育改革和发展纲要》，再次明确了毕业生就业制度改革的目标：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，多数由学生“自主择业”的就业制度。即除少数享受国家奖学金、专项奖学金、单位奖学金的学生，实行在一定范围内就业外，大部分学生在国家方针政策指导下，通过毕业生就业市场“自主择业”。

1994年教育部发出《关于进一步改革普通高等学校招生和毕业生就业制度的试点意见》，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，毕业时国家安排职业的做法”。“引导学生毕业后参与劳动力市场的竞争，以奖学金制度和社会就业需求信息来引导毕业生自主择业。这样，逐步建立起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。”

这种就业体制的突出特点是，大部分毕业生将按照个人的能力、条件进入市场参与竞争，而不再依靠行政手段由国家保证就业。用人单位也只能用工作条件和优惠待遇吸引毕业生，不能等待国家用行政命令的办法调派毕业生。而高等学校作为就业工作的中介，主要为“自主择业”的毕业生提供服务。

（二）改革的成效

1. 保证了人才资源的优化配置

传统的毕业生分配政策的重要理论依据之一是强调劳动力国家所有，否认劳动力个人所有。其操作的程序是依照国家计划、自上而下进行的。这样的分配方式，常年一贯制，较少考虑社会 and 用人单位对人才规模、数量和质量的需求变化，更难考虑毕业生本人的择业意向。用人单位没有选人权，毕业生没有择业权。另外，传统的毕业生分配政策还从制度上限制了作为资源有效配置所必须的人员流动机制，导致了某些部门严重超员却频频进人；另一些部门人才奇缺却要不来人的现象。而“供需见面，双向选择，自主择业”的就业政策，完全打破了计划分配制度旧的格局。在学校和毕业生、社会和用人单位之间建立起广泛联系，架起了相互沟通的桥梁。学校可以向用人单位推荐所需人才；用人单位和毕业生在相互有所了解的前提下，充分的挑选，做出抉择。新的分配就业政策，保证了用人单位能够及时得到急需的人才；同时也为毕业生选择满意的岗位提供了机会与条件，从而实现了人才资源的优化配置。

2. 促使大学生尽快成才

大学生分配制度的改革，给毕业生提供了一个广阔的就业舞台。但这个舞台并不都是前程似锦，反而处处充满着竞争。这个竞争，遵循着优胜劣汰、适者生存的规律。许多正在择业和准备择业的大学生，目睹了竞争的激烈和无情，现实告诉他们，毕业后他们将不得不进入这一竞争的行列，来接受社会的挑选。未来择业的条件不再以60分为标准，而是要以专业成绩、创新能力、英语计算机操作水平、综合素质作为基础。凡是思想品德好，专业水平高，应变能力强、综合素质优的毕业生，在择业时就会得心应手，就会成为用人单位的“抢手货”。否则就会被社会淘汰。竞争，让大学生感到了紧迫感和危机感，促使大学生不再沉湎于