

第一章

大学生就业概述

学习目标

- 了解我国高校毕业生的就业前景与趋势及存在的问题。
- 了解我国高校毕业生就业制度的变化。
- 充分认识高校毕业生就业制度改革的意义与亟待解决的问题。
- 充分了解就业市场的定义和分类。

案例导读

研究生自降要求“求人要”

王同学是某“985”知名高校安全工程专业的研究生,想找一份体面且高薪的工作,但求职(择业)期间连连受挫,事与愿违。许多岗位要求最高学历为本科学历,他的一些未考研的本科同学的薪资基本上都在5 000元以上了,他没想到研究生学历居然成了他的负担。就算有些岗位对学历未设上限,但这些岗位试用期的月工资为2 800元,转正后不包括食宿,工资只有4 000元。

王同学介绍,与去年同期相比,今年硕士毕业生的就业情况有些不乐观,他说:“我们班一共有48个人,到目前签约的只有5个男生,女生1个都没有签。但是,去年的这个时候,硕士生签得只剩五六个了,而本科生几乎都签完了。”

眼看招聘高峰期已过,身边的部分同学找到了合适的工作,自己的工作却迟迟未定,王同学很焦急。为了增加求职机会,他只能在网上投、四处参加校园招聘,他说:“我现在处于连轴转的求职状态,每天都在参加各种招聘会的路上奔波,希望早日结束这种生活。”

自1999年开始,高校开始大幅度扩招,高校毕业生人数大幅度增加,连创新高。对于面临就业的高校毕业生来说,只有认清就业形势与趋势,了解我国就业制度的主要内容,把握就业市场,才能准确地进行自我定位,才能明确自己的发展轨迹,从而顺利就业。

第一节 就业形势

励志名言

知己知彼，百战不殆。

——《孙子·谋攻篇》

知人者智，自知者明。

——老子《道德经》

随着我国社会主义市场经济体制的逐步建立和劳动人事制度的改革，高校毕业生就业制度已经发生了深刻变化，单纯依靠国家分配就业的做法已经被招聘、招考、录用等多元化的就业方式所替代。特别是高等教育步入大众化阶段后，高校毕业生的就业形势也发生了较大的变化，以市场为导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择的毕业生就业机制已经初步形成。高等教育的超常规发展，一方面给我国高校的发展带来了极好的机遇，另一方面对我国高校的发展提出了极大的挑战。2005年我国高校毕业生已达338万人，2006年和2007年我国高校毕业生人数分别为413万人和495万人，2008年达到559万人，2009年高校毕业生人数达611万人，2010年达631万人，2011年达660万人，2012年达680万人，2013年达699万人，2014年达727万人，2015年达749万人，2016年达765万人，2017年达795万人。2005—2017年，高校毕业生人数逐年递增，如图1-1所示。

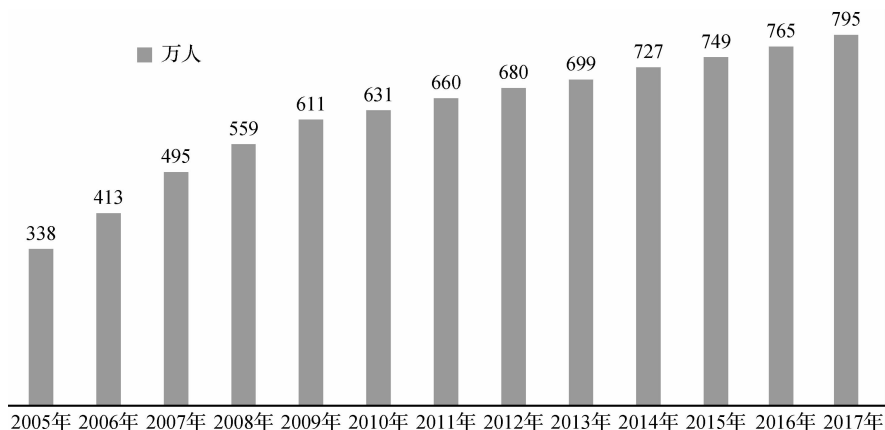


图 1-1 2005—2017 年我国高校毕业生人数

不仅如此，2014年我国还迎来了史上最大的留学生归国潮，归国人数突破了30万人，最难就业季遭遇了最大归国潮。在宏观就业形势面临多重压力之下，高校毕业生的就业形势变得更加严峻，大学生将面临越来越大的就业压力。

尽管我国各级政府高度重视毕业生就业工作，及时出台了一系列有利于毕业生就业的政策和法规，以促进高校毕业生及时、充分地就业，全社会对高校毕业生就业工作也给予了极大的关注和支持，但目前毕业生就业难的现象依然存在。

影响我国就业形势的因素纷繁，既有来自国内经济增长速度和产业结构的变化、人口年龄结构和生育政策的变化等方面的因素，也有来自国际经济环境的变化等方面的因素。这

些因素当中既有有利的方面,也有不利的方面,因此需要在仔细分析这些因素的影响的基础上预测我国的就业趋势。

一、有利因素

从我国经济社会发展的总趋势来看,大学生就业的前景总体上是非常乐观的,主要体现在以下四个方面:

1. 大学生就业问题得到了前所未有的高度重视

教育部、公安部、人事部、人力资源和社会保障部联合发出通知,要求进一步做好扩招后普通高校毕业生就业工作,新增的就业岗位要优先录用符合条件的高校毕业生。

政府就业政策的持续优化为大学生从学校到社会的转换创造了良好的就业环境。政府消除对高校毕业生供给与需求的政策抑制,建立全国统一的毕业生就业市场,实施大学生自由就业制度,在全国范围内取消对大学毕业生(含高职毕业生)的一切户口指标限制和人事指标限制及各种各样的显性或隐性的行政限制,打破毕业生就业市场的行政分割,促进大学毕业生无障碍就业和自由流动,优化我国高素质人才的配置机制,提高资源配置效率,维护就业市场的稳定,促进经济增长。

此外,我国自 2003 年起开始实施就业激励政策,并且取得了显著的成效,这些政策在 2004 年以后得到进一步完善和强化。国务院规定,政府支持的西部大开发、振兴东北地区等老工业基地、国家西部地区“两基”攻坚等重大项目,要积极吸纳高校毕业生,加大实施“大学生志愿服务西部计划”的力度,扩大由中央财政支持的西部志愿者规模。国家就业激励政策的实施将会更有效地支持国家整体人力资源发展战略,支持国家经济和社会发展战略,最终实现个人、用人单位和国家“三赢”的结果。

2. 大学毕业生总体上仍属供不应求

大学生就业难的问题是我国高等教育从精英教育转向大众化教育必然发生的结果,并不是社会上人们所说的“大学生过剩了”。实际上,我国大学毕业生不是太多了,而是太少了。目前,我国大学生的毛入学率仅为 40%左右,而美国为 82%,日本、英国、法国等发达国家均为 50%以上。我国 7 亿多的庞大的从业人员中,高层次人才稀缺,受过高等教育的仅为 7%左右。因此,目前中国并不存在大学毕业生已经多得找不到工作的问题,中国仍属人才奇缺的国家。

3. 高等教育的持续改革将会提高大学生的就业能力

(1) 高等教育改革使得大学更加关注大学生就业能力的市场内涵。我国经济的市场化、知识化和全球化使得就业政策与教育政策正在围绕“职业路径”进行重组,整合教育与工作的联结机制,提升大学生的就业能力,实现充分就业与满意就业的目标。大学已经开始加快对外部市场的反应速度,提高对外部市场的反应能力,提高大学的人才培养质量和竞争能力,极大地提升大学生的就业能力,以消除大学生劳动力市场上的结构性失业问题。为此,我国的大学可能需要创新教学、创新课程、创新专业乃至创新大学、创新高等教育。

(2) 大学正在将就业能力的市场内涵转化为教学创新行动。在教学模式创新行动方面,以强化通识教育为目的的通识型教学、以需求驱动的实践基地建设为标志的实践型教学、以强调研究方法为内容的研究型教学、以拓宽国际视野为目标的国际型教学、以培养就业能力与学习能力为内容的能力型教学、以强化学生的参与和投入为目标的参与型教学等



微课

当前大学生就业形势

都在不断尝试,大学试图通过教学创新培养更加适应市场需求的大学毕业生。

(3) 在就业指导与服务方面,大学充分利用学校就业中心的信息网络及校友的人脉资源,及时有效地将社会招聘信息传递给毕业生,帮助大学毕业生了解就业环境;借助讲座、座谈、模拟、案例、演示等手段帮助学生了解职业市场要求,提高他们展示专业水平的能力;努力与用人单位建立伙伴关系,理解社会需求,并将其传递给各个具体的教学和研究部门,这些部门基于社会需求创新课程、创新专业甚至创新大学。大学通过全方位的就业指导与服务,加快大学生从学校到社会的转换。

4. 经济增长与产业结构升级将为大学生就业创造广阔的空间

作为一个拥有 13 亿多人口的大国,我国潜在的市场需求是巨大的。更关键的是,经过 30 多年的改革开放,这些需求已经被成功启动,首先是大中城市,然后是沿海的小城市与农村地区,随之而来的将是广阔的中西部地区。中国兼具农业社会向工业社会的转型、工业社会向信息社会的转型,工业基础设施与信息基础设施的建设都是最关键的经济发展平台。在未来很长的一段时期内,这将是吸引就业需求的一个重要渠道。特别重要的是,伴随着我国经济结构的调整,经济发展对大学生的需求将会更大。全球竞争及中国总体生活水平的提升导致中国不能永远享受劳动力成本低的优势,产业结构升级是必然趋势,对受过高等教育的专业人员应该有较大的需求。一个突出的例子就是国家创新战略,这将使得我国 21 世纪的社会经济发展在很大的程度上有赖于基于长期人力资本投资而形成的高端劳动力群体。可以说,我国的经济发展与产业结构调整初步进入了一个良性循环的状态,为大学生就业需求的生长提供了广阔的空间。

二、不利因素

1. 毕业生的能力素质与就业市场不匹配

(1) 高等教育大众化速度过快使各种矛盾突显。1999 年,我国普通高校招生人数比 1998 年增长了 47.3%,2000 年比 1999 年同比增长了 38.16%。而在西方甚至亚洲的日本、韩国等国家,在高等教育大众化的发展过程中,年增长率一般都在 5%~10%。各高校在还未明晰本校在大众化教育中的准确定位的情况下,便一窝蜂地扩大规模,为扩招而扩招,设置一些投资较小而容易申请的专业,或设置一些新颖但就业市场不成熟的专业。部分高校只注重规模而不考虑质量,只注重外延而不考虑内涵,只注重招生而不注重就业。另外,国家及各级政府对高校的财政投资有限,一时出现了校舍、实验设备和教师数量均紧张的情况,部分高校的师生比甚至达到了 1:30,而新教师的素质和水平难以在短期内有较大的提高,学校开设的课程数量、每门课程的学时均有所减少,直接影响了教学质量。扩招所带来的这些负面效应严重地影响了学生的学习,使学生不符合市场的需求、缺乏就业竞争力。

(2) 近年来,我国高等院校的毕业生人数大增,但是专业人才的素质不能适应就业市场的需要。毕业生的能力、素质与用人单位的需求存在一定的差距。其主要表现为以下几个方面:

① 诚信问题。不少毕业生发现求职时有一定的证书、文凭、履历能为找工作带来方便,于是在大学期间努力获得相关证书;但是,个别大学生则通过造假来骗取企业的信任,对大学毕业生的整体形象造成了一定的损害。

课堂讨论>>>

你如何看待下面这段话

现在大学生中流行这样一句话：“诚信是为了不损人，不诚信是为了不损自己，撒谎的人多了，诚实就成了对自己的一种伤害。”在当今这种竞争激烈、硝烟弥漫的社会里，有些人把它奉为信条；但是诚信可能损了私利但得了人心，不诚信则可能保了私利却失了人心。

② 大学生的整体素质有下降的趋势。近几年，公办高校扩招、民办高校激增，使招生规模不断扩大、招生分数不断降低，加上不少大学生学习不认真、动手能力差、缺乏实践经验，于是大学生的整体素质出现了下降的趋势。

③ 大学生的自身定位偏颇。大学毕业生都希望找收入高、待遇好的单位，但由于我国不同地区经济发展的不平衡，东西部地区之间、沿海地区与内地之间的差距较大，大学毕业生选择就业区域时过度集中于北京、上海、广州、深圳等地区，造成这些地区的就业压力明显增加。同时，大学生“高不成、低不就”的心理定位严重影响了其就业。

④ 对求职途径把握不准。不少大学生希望通过参加各种各样的人才交流会、“广泛撒网”的方法，或希望通过熟人“托关系”“找门路”捧上“金饭碗”，不善于“推销”自己，没有针对自己的优势、通过了解用人单位的实际需求情况获得工作机会。

(3) 用人单位对大学毕业生要求过高。用人单位录用毕业生时慎之又慎，对毕业生的要求越来越高，挑剔也越来越多。有的过分延长对大学毕业生的考察时间，有的则要求大学毕业生先实习、后被录用。对毕业生要求多、挑剔多，不但会影响大学毕业生的必要的功课学习，而且会使其思想压力过大。用人单位在录用高等学校毕业生的时候存在以下诸多问题：

① 过分关注文凭。不少用人单位认为，学历越高越好。选人学历化造成受聘人的水平和能力与岗位不相符或人才浪费，如有些单位招聘计算机软件研究生仅用于单位的打字等简单文字处理。在现实工作中，有些人的实际能力与其文凭并不能直接画等号，不少本科或大专学生的业务能力不比研究生的业务能力差。

案例故事>>>

非“985”院校毕业，无奈痛失就业机会

临近毕业，奔波于各种校园招聘会的张同学好不容易“过关斩将”通过了前四轮筛选，终于入围了一家知名企业的终极面试。他如果顺利通过该轮面试，将获得人生的第一份工作。面试结束后，当他暗自为自己的面试表现高兴时，面试官的一句话让他很无奈：“你的能力可以，但你不是‘985’学校毕业的学生。”结果就没有了下文，张同学也因此痛失了这次就业机会。“我不是‘985’学校的学生，这一点改变不了，这让人有些无奈。”张同学在求职期间经常遇到这样的问题，他对此愤愤不平。

② 存在性别歧视。女大学生明显处于劣势，不少用人单位考虑到女大学生的生理因素、婚姻因素、成就动机，以及生育保险费和劳动保护费等，认为在同等情况下，女大学生的

工作成本比男大学生的高,因此不愿意招聘女大学生。

③ 存在生源地域歧视。不少用人单位考虑到本单位的业务情况与当地联系的紧密程度,希望招聘的大学生熟悉当地的方言及风俗,甚至有一定的人际关系网等,因此选用人才时优先考虑当地人才。甚至一些地方政府招聘公务员时也存在生源地域歧视,实行地区保护主义。上述这些现象均不利于大学生公平竞争。

④ 过分看重工作经验。经验不足是大学毕业生最大的劣势,不少用人企业经营有困难,急于招聘某一方面的能人,并且希望这些能人很快给企业带来变化,而一般大学生则无法满足用人单位的这一要求。用人单位忽视大学生的潜力和可塑性,其实,经验总是在实践中培养起来的,大学生有较高的理论水平,只要经过短期实践就能胜任工作岗位。

此外,目前社会上不良风气的存在使部分毕业生的择业成为就业与关系、权力、金钱的交换过程,竞争中存在着一定的不公正,这对毕业生的就业产生了消极的影响。



课堂讨论>>>

当学生在求职过程中遇到就业歧视时该如何处理?

2. 就业市场中人才的供给与需求不平衡

(1) 毕业生的就业期望值与社会需求之间存在着巨大反差。

首先,家庭与学生个人的观念在一定程度上造成了就业困难。家庭对子女教育特别是高等教育的投资日渐增加,对子女就业的期望自然伴随教育投资的增加而提高。就大学生及其家长的主观愿望而言,虽然我国的高等教育已经从精英教育进入了大众化教育的阶段,但大学生及其家长仍然对大学生毕业后的就业抱着较高的期望值。当这种高期望值与现实中的就业岗位存在落差时,大学生就可能陷入难以就业的处境。

其次,这种观念和思维挫伤了人们锤炼技能的积极性。同时,高技能人才的待遇偏低,即使是高级技工,其待遇也往往不如一般管理人员的待遇,致使技能上很有发展前途的人想方设法挤到干部堆里。一些传统的职业学校长期得不到国家的重视,师资力量薄弱,培训内容陈旧,培养条件落后,培养的人才得不到社会的认可,而一般大学办学的思路都在培养学术型人才上,不肯“屈尊低就”,从而导致一方面普通管理岗位和文职岗位严重供过于求,另一方面急需的、有大量需求的“灰领”人才严重缺乏的怪现象。在西方发达国家,高级技工占技工总数的35%,而我国7000万技工中,可称为“灰领”的高级技工仅占5%。

实际上,在知识经济时代,大学生到基层、农村就业并不是一种“降格以求”的选择,而是与社会发展、高等教育大众化发展相适应的“平衡对应”的选择。在我国总体人才严重匮乏的今天,大学生就业难只是我国社会转型时期的一个“假性”表象。

(2) 社会对毕业生的需求存在着结构性矛盾。

① 时间结构。在时间结构上,大学毕业生供给超量增长,在短期内超出了需求的增长,劳动力市场需要时间来逐步调整。近年来,经济结构的升级速度加快,对国民素质的要求越来越高,这极大地推动了高等教育的迅速发展。但问题是,大学毕业生供给增长的速度远高于经济增长的速度。

② 区域结构。在区域结构上,我国的经济存在地区间与城乡间的差异,经济欠发达地区特别是西部地区很难对大学生形成有效需求,而且在较长的时期内,地区性有效需求不足的局面难以改变。大学毕业生就业区域选择偏好差异与政府政策激励上的错位导致实

际的有效需求不足。

此外,我国的大学生培养机制脱离社会实际需要:社会需要的人才大学供应不足,非常短缺;而社会不需要的人才大学拼命培养,导致过剩。因此,我国大学生的就业难题其实是一个结构性问题。目前,许多高校仍在远离市场的实际需求,相关教材也过于陈旧,在这种状况下培养出来的学生怎么能为社会所接受呢?这进一步加剧了结构性矛盾。

3. 高等教育改革不适应市场经济发展的需要

对于高等教育来讲,高等教育的结构和产业结构是否协调是影响高校毕业生就业的关键因素。由于我国的高等教育处在从精英化向大众化过渡和发展的过程中,一些学校长期受精英教学办学理念的影响,受计划经济体制办学模式的影响,长期游离于经济和社会发展之外,在改革过程中表现出了明显的角色转换滞后和改革不到位的现象,如:学校定位不准确、过分追求学校升格、过分强调层次提升;专业设计和课程设置与产业结构、社会需求不协调,不能适应人才市场的要求;有的高校包括高职院校培养应用型人才的特色不明显,融招生、市场、就业于一体的市场化运作机制不健全。大学生就业过程中所表现出来的人才需求与人才供给之间矛盾突出的状况充分说明了这一点。

4. 人才市场的层层壁垒直接影响了大学生的就业率

(1) 人才的流动受到制度的制约。如今,大学生已经作为人力资源进入人才市场,但我国在由计划经济向市场经济转轨的过程中,对人才就业管理体制尚未理顺,劳动人事、户籍、住房、医疗、保险等方面的制度不完善,大学生的就业渠道受到很多限制,影响着毕业生就业范围的选择。大学毕业生如果要进入北京、上海,将会受到“指标”限制,跨地区、跨行业就业困难;由于目前我国实行的是城乡二元结构,区域发展极不平衡,不同地区、不同行业的工资福利差别十分显著,大学生如果到基层或中西部就业,户口和档案会被一同派到工作地,这意味着没有良好的生活环境和发展前景。据统计,沿海 12 个省级行政区,除京、津、沪以外,均为高校毕业生的纯流入区,内陆各省则为纯流出区。区域发展的不平衡直接造成了毕业生“扎堆”的现象,造成大学生区域性失业。

(2) 人才市场不健全、不规范。大学毕业生所面临的就业市场是一个不健全的就业市场,这是影响大学生就业的主要因素。人才市场是市场体系的重要组成部分,是市场经济条件下人才资源配置的基础,也是人才发挥作用、实现和提升价值的根本途径。及时、准确的人才供求信息的搜集、整理与发布是大学生及时就业的前提。目前的毕业生就业市场不完善,毕业生就业信息系统和就业服务体系不健全,尚未形成全国统一的大学生就业信息系统。目前,我国的就业市场还存在着一些不公平和不规范的现象,就业市场发育不良不利于大学生的就业。在我国的就业市场上,一方面,片面的人才观、用人观造成了学历崇拜与学历歧视并存,直接降低了大学毕业生与就业机会的有效匹配,也造成了人力资源的巨大浪费,扭曲了正常的人力资本投资行为;另一方面,各种非正常现象的影响破坏了就业市场的公平性,客观上人际关系在我国现阶段的就业中起着非常重要的作用。就业机会的不公平不仅表现在大学生之间,也表现在大学生群体与其他群体之间。正是由于有关部门未能有效地维护就业市场的公平竞争,所以最具就业竞争力的大学毕业生反而成了特殊的就业弱势群体。

(3) 人才供求信息流通不畅,造成职位浪费。毕业生求职和用人单位招聘是一个互动过程。在此过程中,毕业生需要通过各种途径获得用人单位的信息,同时用人单位也需要充

分了解求职人的信息,二者是双向选择的过程。一方面,求职人员需要了解用人单位的所需人才、薪资待遇、具体工作等实际情况;另一方面,用人单位需要了解求职人员的真实信息,包括其知识结构、综合素质及将来的发展方向等。由于目前我国劳动力市场存在着就业信息不对称、不充分的缺陷,就业信息往往满足不了劳资双方的要求,这就会导致以下两种情况的发生:一是大学毕业生进入了不适合自己的企业,接受培训后没多久就跳槽,或根本适应不了该企业的工作环境而被淘汰,从而使企业的招聘风险加大而很少招聘毫无经验的应届毕业生;二是一些毕业生缺乏对企业的了解,进入企业后发现“事与愿违”,但某些企业会依靠占有档案非法索取高额违约金,很多毕业生宁愿失业也不愿意与这些企业签订劳动合同。

此外,中国受欧美经济持续低迷、国内经济转型的影响,近2年,我国经济增长的速度持续回落,出口增长乏力,致使大量的企业减员或倒闭,加上高校毕业生人数不断攀升,就业形势更加严峻。据有关统计,我国GDP每下降一个百分点,将会减少就业岗位100万到200万个;出口每下降一个百分点,将会有30万至50万人失业。

总之,大学生就业难是在社会经济体制的改革大背景下出现的特殊历史现象。从我国高等教育发展的现状来看,大学生就业难只是结构性相对过剩的结果,需要高校树立规模、质量、结构、效益协调的、科学的教育发展观,进一步适应社会主义市场经济体制的发展要求,推动经济和社会的进步。

三、就业趋势

近年来,我国高校毕业生的就业趋势主要体现在以下几个方面:

1. 一次就业成为历史,短期就业和多次就业成为就业的主流

一次就业终生在岗,这是传统大学生的职场标准照,但在未来社会中,一辈子做一份工作的概率大大降低。劳动力过剩和大学生就业结构失衡的状况会引来职场的剧烈震荡。一方面,一些用人企业会优中选优,从而加快了大学生的淘汰速度;另一方面,一些大学生因为找不到工作而不得不暂时性地选择就业,一有机会就立刻转职。

此外,面对严峻的就业形势,许多大学生有这样的想法:“现在不找工作,以后未必找得到,不如先找竞争不是很激烈、条件待遇不是很好的工作,等遇到更好的工作时就跳槽。”先就业再择业成为许多大学生最现实的想法。

近年来,深圳等地的一些广告及咨询企业一直为员工流动太快而大伤脑筋,常常是1年要换几拨儿人。员工流动已成为企业最不确定的风险。

2. 就业全国化

现在,就业全国化成为一种趋势。每到周末和星期一,往来于珠三角地区各城市之间的交通设施的入座率会大幅提高,家在广州却在深圳或东莞上班的白领们要么回家享受天伦之乐,要么急匆匆地奔赴公司上班。

一些高级白领更如候鸟一般,在广州、深圳的一些大公司上班的高层,其老婆孩子要么在北京,要么在上海。近几年来,把家安在广州、深圳而把事业放在上海的高级经理人也在不断增加。这些人早年的事业都在南方,成家也在南方,随着长江三角经济的快速发展,享受过珠三角经济快速发展之利的他们,随之将目光投在上海及其周边的城市,再次吃上了经济高速发展的大餐。

3. 报考公务员回归理性

前几年,公务员考试大热,报考者中跟风者占了大部分;这几年,随着经济的发展,社会上的各类工作岗位日益多元化,同时,年轻人选择职业时的价值追求更加多元化,职业稳定和福利保障的吸引力大大下降。相比之下,更多的职场历练及能力提升成为高校毕业生选择职业的首要因素。此前,“报考公务员是不是人才浪费”一度成为社会热议的话题之一,而今,在横向和纵向的对比之下,大学毕业生对公务员这一职业有了更加清醒的认识,认为只要有施展才能和实现自我价值的空间,民营企业和公务员在体制上的差别将日渐淡化。

另外,在养老、医疗等方面,公务员的特殊待遇也在慢慢被取消,国家层面的改革让所谓的“双轨制”的取消已成为必然,这意味着附着在公务员这一职业身上的特殊性将被逐渐去除,公务员自然也被“打回”到只是一种普通的职业。既然社会上的其他职业的福利待遇和社会保障与公务员的福利待遇和社会保障趋于一致,年轻人就更有理由结合个人性格、专业特长、兴趣爱好等合理规划职业选择和发展。

4. 自主创业持续高涨

自主创业是新时期高校毕业生就业的一种新选择,是高校毕业生流向社会的一个全新的、更高层次的就业方式。我国越来越多的高校毕业生投入创业的浪潮中。《2015年中国大学生就业报告》显示,2014届大学毕业生自主创业比例为2.9%,比2013届(2.3%)高了0.6个百分点,比2012届(2.0%)高了0.9个百分点。其中,本科毕业生创业比例为2.0%,比2013届(1.2%)高了0.8个百分点;高职、高专毕业生创业比例为3.8%,比2013届(3.3%)高了0.5个百分点。从近3届的发展趋势可以看出,大学毕业生自主创业的比例呈现持续上升的趋势。

在广东,高校毕业生自主创业氛围日趋浓厚。2015年共有3671名应届高校毕业生自主创业,比2014年同期增加了114%,创业比例为0.74%。其中,团队创业的为1573人,个体创业的为1184人,网络营销创业的为423人,加盟经营创业的为258人,技术转化企业创业的为52人,项目孵化创业的为12人,创意创业的为169人。



案例故事>>>

大学生创业故事:从四处碰壁到上榜福布斯

2013年《福布斯》中文版3月刊“中国30位30岁以下创业者”名单上,华南理工大学2010届校友陈第上榜。短短3年,陈第从最初创业的四处碰壁到如今的崭露头角。

陈第从小就怀有创业的梦想,在大学期间,计算机系的他通过参加“IBM主机应用创新大赛”“微软精英大挑战”等各种比赛,有意识地锻炼自己的学科应用、项目管理、团队合作等各方面的能力。2010年4月,尚未毕业的陈第和他的13个同学组成了一个创业团队,凭借“东拼西凑”到的50万元启动资金创立了广州优蜜信息科技有限公司(有米传媒),瞄准手机嵌入广告这个移动因特网全新领域,开始了并不平坦的创业之路。

和所有选择创业的大学生一样,他们在初期遭遇了融资难的瓶颈。“我们申请过中小企业专项资金和大学生创业基金,都不顺利。”陈第坦言,“即使当时有‘风投’找上我们,也是观望的多,真正‘下注’的少。”在这种情况下,陈第和他的团队选择了坚持,一边孜孜不倦地找寻客户,一边埋头苦干、修炼内功。“只有把自己的业务做扎实,创新产品,才能增强投资者

的信心,才能赢得市场和客户,绝不能有‘等靠要’的思想。”

公司运作1年左右后,逐渐引起业界的关注,先后有淘宝、腾讯等知名企业找上门来成为合作伙伴,还获得了一笔约1 000万元的投资。同时,政府的扶持也逐步跟上,2011年、2012年2年间,广州市、番禺区政府共投入公司100多万元。

3年来,陈第创建的有米传媒规模扩大到100多人,已经整合了5 000多家手机网站与5万多款APP媒介,覆盖全国600多个城市近2亿消费者,收入超过6 000万元,是国内最大的手机应用广告平台。

为支持高校毕业生创业,国家和各级政府先后出台了許多鼓励高校毕业生自主创业的優惠、扶持政策,形成了以国家法规政策为宏观指导、地方法规政策为实施准则的高校毕业生自主创业法规政策的保障体系,为高校毕业生自主创业、灵活就业提供帮助。

不仅如此,近些年如雨后春笋般出现在各地的创业园区也在扶持、帮助、呵护着这些年轻人的梦想。创业园区提供场地和设备,减免月租,为创业大学生创造有利条件。

5. 大学生扎堆于大城市

一些高校毕业生宁可成为大城市中的“漂族”和“蚁族”,也不愿意到二三线城市和基层就业。多数高校毕业生仍然希望在事业单位和国有企业就业,希望在经济发达地区和大中城市生活和就业,到中西部地区、城乡基层、中小企业就业的积极性不高。出现这种现象的原因主要有以下几方面:

(1) 我国区域之间经济社会发展不平衡,且短时间内难以改变。经济越发达的地方就业机会越多,发展空间越大,导致高校毕业生倾向于在城市、高收入行业求职就业。

(2) 在制度上存在障碍。现行高校毕业生就业制度、户籍制度、干部人事制度与市场就业机制还不完全适应。以干部身份和户籍为基础的管理方式与社会劳动力资源的统筹管理不协调,导致就业机会不均等、就业政策不平衡,毕业生在地区之间、企业与事业单位之间流动仍然存在障碍,毕业生身份转换困难,就业渠道不畅通,这些进一步加剧了结构性矛盾。

(3) 中小企业和非公有制企业需要大量的毕业生,但工资待遇相对较低、发展空间较小,部分企业用工不规范,对毕业生的吸引力有限;基层教育、医疗、农技等部门急需大学毕业生,但受编制限制等原因影响,吸纳毕业生的能力有限。

6. 劳动力供求形势良好,适龄劳动人口比例将继续下降

自2010年以来,我国就业市场总体的求人倍率均大于1,其中2014年前三季度的求人倍率分别为1.11,1.11和1.09,分别比上年同期提高了0.01,0.04和0.01。这说明目前我国劳动力市场形势总体上是求大于供。这主要有两方面的原因:一是我国经济总量的不断增加将创造更多的就业岗位和机会,二是适龄劳动人口比例的下降使得劳动力的供需状况得到进一步改善。

此外,自2013年11月十八届三中全会启动实施“单独”二孩政策以来,截止到2014年5月31日,全国提出再生育申请的“单独”夫妇达到了27.16万对,已批准的有24.13万对。然而,全国符合“单独”二孩政策的夫妇约有1 100万对,上述申请的夫妇不足符合条件夫妇的2.5%。由此可见,人口生育政策的调整不但在短时间内不能有效改变我国适龄劳动人口下降的趋势,长期效果也不乐观,劳动力的供给仍将减少。

7. 劳动力就业的质量将得到提升

未来,我国劳动力就业的质量将会逐步得到提升。一方面,我国劳动力整体的受教育程

度在不断提高,现在处于低端就业市场上的劳动力大多是文化程度较低、缺乏专项技能的农民工、普通工人或者简单体力劳动者。未来,他们将逐渐退出劳动力市场,具有更高学历的就业人群将进入就业市场,整体的就业质量势必会提高。另一方面,诸如《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国合同法》等相关法律法规的深入落实、政府对民生的重视及就业保障的增强,都将促使劳动力就业质量得到提升。

8. IT行业成了吸纳劳动力的生力军

互联网经济风生水起,以文化创意、网络科技等为代表的新兴行业正在成为就业市场吸纳人才的新出口。例如,在微博上疯传的一份招聘书让不少人热血沸腾,该招聘书称,阿里巴巴、京东、去哪儿网、有利网、高德、酷狗音乐等数十家国内知名互联网企业向社会公开招聘多名项目开发工程师、产品项目经理、设计师、风险控制经理等,并开出从8 000元至3万元不等的月薪。在线视频、在线旅游、在线金融等新兴经济行业发展迅猛,如今形成了一批颇具市场规模的企业,它们在吸纳劳动力方面有望成为未来的生力军。

由于互联网金融等新兴行业崛起、高端制造业人才需求上升,中国就业市场的格局正在发生翻天覆地的变化。颠覆传统观念的新生代就业大军深刻影响着国内制造业、服务业的劳动力结构。

思考题

1. 谈谈你对未来大学生就业形势的认识。
2. 试分析当前大学毕业生就业的有利因素和不利因素。

第二节 就业市场

励志名言

我不能说我不珍重这些荣誉,并且我承认它们很有价值,不过我却从来不曾为追求这些荣誉而工作。

——法拉第

我国毕业生就业市场经过几年的发展,已初步形成以市场为导向、政府宏观调控、学生与用人单位双向选择的就业机制。它对我国人力资源的合理配置及优化人才结构起到了积极的作用。高校毕业生的就业时间相对集中,毕业生就业市场的发展有其自身的特点。

一、就业市场的含义和基本职能

1. 就业市场的含义

毕业生就业市场是在社会主义市场经济体制下有计划、有组织、有目的地培育和建立起来的,在国家的宏观调控下,以高校为主导的对毕业生资源进行配置的人才市场,是劳动力市场的重要组成部分,也是毕业生作为劳动力步入社会的初次就业市场。

不能把毕业生就业市场仅仅理解为毕业生和用人单位洽谈就业的场所,而应将其理解为引入市场机制进行毕业生劳动力配置的机制总和。毕业生就业市场,就其完整意义来说是一个动态的概念。它的主要任务是解决应届高校毕业生的就业问题,即通过市场调节,在

特定的时间内使毕业生这一特殊的劳动力资源得到合理的配置。

毕业生就业市场的运作要遵循供需双方在中独立自主地进行就业洽谈,实行公平竞争和公开协商的原则,即“自主、竞争、公开”的原则。其中公开协商是前提,它要求就业岗位公开化,凡符合条件的毕业生都可以参与竞争,自主地与用人单位进行就业洽谈。

毕业生就业市场的运作结果是就业协议书,确保就业协议书的法律地位是保证毕业生就业市场正常运作的关键。就业协议书要经过鉴证和批准两道程序。对就业协议书的鉴证包括两个方面,即鉴证学生身份和鉴证就业协议书的合理合法性。鉴证学生身份是指由学校主管毕业生就业工作的部门对毕业生拥有的权利进行鉴证。例如,定向生、委培生是无权参加自主择业活动的,学校不能给予其鉴证。只有在鉴证学生身份的基础上,才能对就业协议书的合理合法性给予鉴证。就业协议书最终需要得到负责大学生就业工作的行政主管部门(如教育部或省级教委)的批准,这是保证毕业生顺利就业的必要手段。尤其是在当前社会人事、户籍等制度没有配套进行改革时,需要用行政手段保证就业协议的执行,以维护市场运作的结果。

2. 就业市场的基本职能

(1) 促进信息交流。毕业生就业市场是毕业生与用人单位供需双方进行双向选择、实现求职和招聘的必要场所,而充分交流就业信息与求职信息是供需双方进行双向选择的基础和前提,因而,促进信息交流是毕业生就业市场的首要职能。毕业生就业市场需要搜集和整理各种就业信息,并通过适当的方式对所有毕业生公开,供毕业生了解和进行选择。这些就业信息既包括国家宏观的政治、经济形势,也包括有关的就业政策、规定,还包括各用人单位的基本情况和具体的用人需求,是各种与毕业生就业有关信息的集合。同时,毕业生就业市场也要向用人单位提供各个高校的专业介绍和生源情况,提供具体的求职者(择业者)的信息,方便用人单位进行招聘。市场信息能否实现共享、交流是否充分,直接决定了市场作用能否有效发挥、人才配置是否合理。

(2) 加强就业服务与管理监督。省高校毕业生就业市场是履行省政府公共职能的公益性服务市场,其宗旨是为毕业生和用人单位提供政策咨询、就业指导、供需见面、创业培训等就业创业的综合服务。目前,毕业生就业市场应当提供以下就业服务:向毕业生和用人单位提供就业政策和规章咨询,办理毕业生就业调整改派、就业代理等一系列手续,实行一站式服务,为求职毕业生提供就业指导和职业介绍,为需要培训的求职毕业生推荐培训单位,公开发布需求信息、供求分析信息和职业培训信息,办理求职登记,对就业困难的毕业生进行就业援助,举办毕业生求职和用人单位招聘双选活动,完成国家和省政府规定的其他有关服务。

省高校毕业生就业市场通过建立用人单位准入制度、用人单位招聘毕业生和毕业生应聘信用制度及信息公开制度等,加强市场管理与监督,切实维护进入市场的毕业生和用人单位的权益,维护毕业生就业市场的正常秩序,促进毕业生就业市场健康发展。

(3) 市场配置。毕业生就业市场通过市场的调节作用来实现对毕业生这一宝贵人才资源的合理配置,促进人才的合理流动,达到人尽其才、才尽其用的根本目的。大学生要依据人才价格信息、个人与职业匹配的情况和人才竞争的激烈程度等因素来决定是否就业。用人单位则根据工作要求、经营状况和社会平均人才价格等信息决定是否录用毕业生。毕业生就业市场依靠市场竞争机制,通过供求规律、价值规律等基本规律最终决定人才的组合与

配置。多年的就业实践表明,高校毕业生就业市场在毕业生就业中发挥了不可替代的基础性作用,80%以上的毕业生是通过这一市场来实现就业的。因此,高校毕业生就业市场已经成为毕业生求职、就业的主渠道。

(4) 市场导向。从根本上讲,毕业生就业市场中的就业状况反映的是高校人才培养与市场需求之间的适应程度。认真分析用人单位需求与毕业生就业的状况和存在的问题有利于高校树立科学的发展观、转变办学思路、加强学科建设、调整专业设置和教学计划、推动教育教学改革、提高学校人才培养的针对性和适用性、增强学校主动适应社会与经济发展需要的能力。毕业生就业市场建立就业预测(主要包括毕业生的生源状况、需求状况、就业状况及其他信息的预测)制度,加强对就业形势的研究,定期公布就业预测情况,不但对高等教育的改革起到了导向作用,同时也为相关部门制定和调整有关的毕业生就业政策提供了重要参考和依据。

(5) 市场调节。毕业生就业市场为毕业生和用人单位引入了公平竞争机制。优胜劣汰是市场经济的主要特点,毕业生就业市场也不例外。毕业生在就业市场中取胜的直接原因就是自身的竞争实力强。当毕业生的竞争实力较弱时,其就业相对来说就比较困难,甚至会被淘汰出局。毕业生为了找到一份理想的工作,根据市场需求和个人意向,不断调整自己的知识结构或择业方向,以增加自己的实力。可以说,市场竞争机制有力地激发了学生们的求职欲望,调动了学生的学习积极性。另外,毕业生就业市场也使用用人单位之间的竞争更加激烈。

毕业生就业市场的上述职能的实现有赖于三个层次的中介的作用:一是高校的毕业生分配办公部门或毕业生就业指导中心,二是按行政区域设置的毕业生就业市场,三是毕业生就业争议仲裁机构。这些市场中介已经成为沟通供需双方市场信息、维护双方合法利益和促成合法交易、调节双方争议的桥梁和纽带。

二、就业市场的类型和特点

毕业生就业市场是高校毕业生择业求职和用人单位招贤纳士、选录人才的场所,是高校毕业生就业所涉及的各种社会关系的总和。在大学毕业毕业生就业市场中,供给方是准备走向社会谋职的大学生,他们根据自己的专业知识、择业意向、工作能力等条件选择工作单位;需求方是企事业单位、机关团体等,他们根据岗位要求和毕业生的综合素质择优录用所需人员,双方的选择结果由供求关系决定。

毕业生就业市场是随着我国经济体制改革、劳动人事制度改革、大学生就业制度改革的不断深入和发展逐步建立和形成的。随着就业市场的逐步规范,毕业生就业市场形成了不同于其他就业市场的类型和特点。

1. 就业市场的类型

毕业生就业市场是在社会主义市场经济体制下,以高校毕业生为主体的就业市场,是毕业生求职择业和用人单位招贤纳士、选拔人才的场所,是高校毕业生就业制度的一个重要组成部分。就目前而言,毕业生就业市场可分为有形市场和无形市场两大类。

(1) 有形市场。有形市场是指有其固定场所、举办时间及特定对象参加的,在某一时间内把用人单位与毕业生组织在一起,为双方进行交流和双向选择提供的就业平台。目前,大学毕业生有形市场大体分为以下几种:

① 高校举办的毕业生就业市场。这种类型的就业市场一般以招聘会、供需见面会等形

式呈现,也是毕业生就业市场中最主要的一种就业市场。由学校单独举办就业市场的优点在于所邀请的用人单位有很强的针对性,往往与学校的专业相结合,对高校来说很容易形成固定的用人单位群体。

② 高校联办的毕业生就业市场。这种类型的就业市场主要是指由两所或若干所高校联合举办的就业市场。这种就业市场的最大特点是,集中各高校的用人单位的资源,强强联合、优势互补,市场规模都很大,参会的单位也比较多,涉及的招聘专业也比较齐全,一般来说具有一定的代表性。目前,具有代表性的该类就业市场如上海交通大学、华东师范大学、华东理工大学、东华大学四所高校每年12月联合举办的毕业生双向选择会,无论是在规模上还是在用人单位层次上在上海甚至华东地区各高校毕业生中都有一定的影响力。由于这种类型的就业市场具有很大的辐射性和影响力,而且招聘的质量也比较高,因此提高了就业市场的效能。

③ 地区性、区域性的就业市场。这种类型的就业市场主要有各地方教育主管部门或各人力资源和社会保障部门举办的为本地毕业生就业服务或为本地用人单位招聘服务的就业市场。这种类型的就业市场的最大优点在于能够比较准确地反映出这个地区或区域的人才需求趋势。此外,这种就业市场的信息量大,毕业生有较多的选择机会,更能为用人单位和毕业生节约经费,他们在现场即可签订就业协议。

④ 企业的专场招聘会,也称宣讲会。这种类型的就业市场是由用人单位单独来高校以招聘本企业所需人才为目的而举办的小型招聘会。这种就业市场时效性强,招聘效果也十分明显,尤其为知名企业、跨国公司所推崇。

⑤ 行业性毕业生就业市场。这种类型的就业市场主要是指由中央部委主管毕业生就业部门举办的主要为本系统、本行业毕业生和用人单位服务的就业市场。

⑥ 分科类毕业生就业市场。这种类型的就业市场主要是指各省、市毕业生就业主管部门从用人单位和学校两方面考虑,从市场细化的角度出发,把理、工、农、医、师范、财经、政法等科类的毕业生分别集中起来,让他们与相应的用人单位见面,进行双向选择。

⑦ 分层次的毕业生就业市场。这种类型的就业市场主要是指招聘单位针对不同学力层次的毕业生举办的就业市场,包括研究生就业市场、本科生就业市场和专科生就业市场。

⑧ 国际性毕业生就业市场。目前,毕业生就业的国际化趋势已现端倪,国外企业在中国招聘毕业生、中国企业招聘外国留学生或直接在国外招聘就职于国外分公司的毕业生的情况已有新的发展。自我国加入WTO后,这种情况更加明显。

此外,还有一些特殊的就业市场。它们是特殊行业举办的以招聘应届高校毕业生为目的的就业市场,如从毕业生中选拔公安干警、政府公务员、飞行员、高校教师、外交人员等。

(2) 无形市场。与有形市场相反,无形市场没有固定的场所,由用人单位和毕业生自主选择某种媒介和交互平台进行交流和沟通。

随着信息技术的高速发展,高校的无形市场发展非常迅速,在毕业生就业市场中所处的地位日显重要,作用也越来越大。目前,无形市场已经不是简单地通过电话、邮件、报刊、计算机网络及其他通信和传播手段来完成双方的交流和联系,而是借助信息技术的高科技手段,利用因特网技术建立起各类就业网站、求职网站,为毕业生就业市场提供了更广阔的发展空间。无形市场凭借信息快速、便捷和方便灵活的特点,使用用人单位和毕业生打破时间、区域、场所的限制,提高了就业工作效率,减少了招聘成本,深受广大高校毕业生和用人单位的欢迎和推崇。

现在利用就业网络进行毕业生就业管理、建立毕业生就业信息网络系统已经在各高校得到了普遍应用。例如,上海交通大学已经利用网络技术全面开展毕业生就业工作,建立了一套行之有效的运作机制。毕业生可以利用就业网络建立自己的个人信息资料,与用人单位进行信息的传递和沟通;用人单位可以通过就业网络查询毕业生的基本情况,也可在就业网上发布用人信息。这在实际的就业过程中取得了一定的成效,就业工作正在逐步朝着无纸化的方向发展。上海交通大学正在进一步扩展和开发就业网络的功能,已经利用网络技术和会议视频系统举办网上招聘会和用人单位宣讲会,使网络技术在就业工作中得到普遍的应用和发展,形成有形市场和无形市场相结合的新的毕业生就业市场模式。

2. 就业市场的特点

(1) 初次性。大学毕业生学成后初次就业,缺乏就业经验,而就业的愿望比较强烈,对就业的期望值一般都比较,因而理想与现实容易产生矛盾,对此要特别注意。

(2) 专门性。大学毕业生均具有较高的专业知识和较强的能力,具有较高的学力,在就业竞争中处于十分有利的地位,具有广阔的就业前景。与一般的劳动力市场相比,毕业生就业市场的就业率相对比较高。

(3) 时效性。大学生就业具有一定的季节性,由于全国大学生毕业的时间基本一致,要让大多数大学毕业生在此期间就业,任务十分艰巨。我国现行的大学生就业政策规定,毕业生就业必须在有限的时间(2年)内完成。各级就业主管部门对每年的毕业生就业市场的运行日程都有一个大致的安排,从用人单位去高校招聘到毕业生落实就业单位、签约,以及毕业生未能落实或重新落实就业单位等都有具体的时间规定。如果毕业生在2年内不能落实就业单位,就要离开这一市场而转到其他就业市场择业或待业。

(4) 群体性。全国每年有上百万名高校毕业生第一次进入社会就业,这是一个特殊群体。毕业生就业市场的组织主体可以是政府教育部门,也可以是高校。市场的就业主体是高校毕业生,这是一个具有高附加值的特殊群体,具有良好的可塑性;但是,正是由于就业主体是大学毕业生,学力差别不大,年龄也较集中,因此在就业的过程中竞争会更加激烈。为此,学校及教育主管部门必须精心组织安排、做好各项工作,才能实现大学毕业生的充分就业。

(5) 区域性。毕业生就业市场的主办者多是各省市教育部门、高校或行业主管部门,不论谁举办,这些就业市场的用人主体一般都是本地区的;同时,这些就业市场是针对本地区的高校毕业生服务的,表现出较强的区域性。

根据毕业生就业市场的上述特点,毕业生可以从自己的实际出发,选择不同的市场就业。市场是变化的,毕业生的就业策略也应该是变化的。当市场需求大时,毕业生可提高期望值,好中选优;当市场需求小时,毕业生应降低期望值,低中选高。当然,劣与优、低与高都是相对的,毕业生可酌情而定。

三、就业市场的现状和发展趋势

1. 就业市场的现状

(1) 供需形势总体上存在诸多的不平衡现象。不同学科、不同专业之间的需求差别明显,一些报读时的热门专业到毕业的时候供过于求,求职压力相应加大。此外,不同院校之间的差别很大:重点大学、名牌院校、名牌专业的名牌效应呈现出优势,社会需求增长,其就业率

也高;而一般院校、一般专业的需求则相对较弱。用人单位方面,国有大中型企业引进高校毕业生的比例在逐年下降;政府机关及事业单位的用人指标有限,难以接收大量的毕业生;三资企业、民营企业及高新技术产业的企业(尤其是信息产业的企业)的人才需求量有所增加。



微课

社会对大学生的期望

(2) 社会对毕业生的素质要求提高了。目前高校毕业生就业形成了“买方市场”,人才竞争越来越激烈,用人单位对毕业生的素质要求越来越高,选择毕业生时也更加理性,不单纯追求人才的数量,而是更加注重毕业生的综合素质。许多用人单位已将综合素质作为评价高校毕业生实力的主要依据。综合众多用人单位的条件,具有下列素质和条件的毕业生会受到用人单位的欢迎:

- ① 具有较高的政治思想素质和高尚的品德。
- ② 具有强烈的事业心和责任心。
- ③ 具有吃苦耐劳的精神。
- ④ 具有扎实的基础知识和宽广的知识面。
- ⑤ 具有较强的动手能力和创业意识。
- ⑥ 具有团结协作精神。
- ⑦ 身心健康。

(3) 就业竞争日益激烈。一方面,高校毕业生的择业时间相对比较集中、选择职业的时间较短;另一方面,随着高等教育大众化的实施,高校毕业生的数量不断增加,而社会的有效需求却在短期内增加有限。

(4) 以学校为基础的毕业生就业市场已基本形成。以学校为主体的就业市场,因高效、可靠、真实、规范受到了毕业生和用人单位的普遍欢迎。有60%的高校毕业生通过学校就业市场成功择业,这标志着以高校为基础的毕业生就业市场已经基本形成。

2. 就业市场的新变化

毕业生就业市场有了新变化,主要体现在以下三个方面:

(1) 我国本土大学生面临国际联合办学机构的竞争。近几年来,我国高等教育市场逐步向国外资本开放,各种形式的外国教育机构的进入产生了更多类型的人才培养机构。这些机构不但提供人才短期培训,不少教育机构还与国内大学进行联合办学,使我国本土高校大学生就业增加了不少竞争对手。

(2) 人才市场更加偏重“好”专业。所谓的“好”专业或“热”专业,是指当前就业市场人才较紧缺的专业。近年来,影响大学生就业的重要因素之一是大学所学专业是否与社会需求相一致,用人单位对大学生的专业偏好比对大学知名度的偏好更高,一些名牌学校的不适合就业市场专业的学生的就业不理想。用人单位在看重专业的同时,还对大学毕业生的专长很重视,有专长的复合型人才是用人单位竞相争聘的热点。

(3) 海外归来的学子对我国大学生就业的冲击加剧。近几年来,留学生回国潮一浪高过一浪,直接挤压国内大学生的就业空间,这些海外归来的学子对世界经济运行规则、各国的法律制度等比较了解,在国外锻炼多年,社会实践能力和驾驭各国社会文化、政治制度差异的能力比较强,竞争力较强,是国内大学生就业的强劲对手。

3. 就业市场的发展趋势

随着我国改革开放的深入和社会主义市场经济体制的不断完善,以及毕业生就业市场的进一步发展,今后几年毕业生就业市场将呈现以下发展趋势:

(1) 供求形势将发生变化。就业竞争日趋激烈,形成了求职难的状态,农村、基层单位及边远地区将成为一些毕业生的自愿选择。

(2) 无形市场加快发展。由于计算机网络技术的广泛应用及择业自由度的增大,毕业生除利用有形市场直接洽谈外,更多地将通过无形市场进行择业。近年来,网上求职平台越来越规范,受到大部分高校毕业生的青睐。



拓展阅读 >>>

新疆霍城县无形市场促成 1 353 人就业

玩玩手机、聊聊微信就能完成求职招聘。自 2015 年 4 月霍城县人力资源和社会保障局开通“霍城就业”微信平台以来,短短的 4 个月里就有 106 家企业、1 600 余名求职者成为“霍城就业”的粉丝,人力资源和社会保障局通过这一全新的人力资源服务平台发布各类求职招聘信息 2 600 余条,促成 1 353 人就业,完成劳动力转移就业 2 万人次。

近年来,霍城县人力资源和社会保障局不断创新就业宣传媒体,以传统人力资源市场的升级改造和新型人力资源平台的不断开辟为就业宣传工作突破口。2014 年 10 月,县人力资源和社会保障局投资 1 110 万元建设了伊犁州首家智能招聘网络系统——县级人力资源市场并投入使用;同时在这一有形市场的基础上,成立了霍城电视台“就业频道”,自办专题栏目并发布求职招聘信息。

2015 年人力资源和社会保障局结合时代发展的潮流,在霍城电视台“就业频道”的基础上,创建了“霍城就业”微信平台作为补充,这一新平台突破了场地、时间等的限制,实现了具有时代感的“网络人力资源市场”的搭建,尤其贴近了广大“手机一族”的生活习惯,将就业宣传、求职招聘和休闲娱乐融为一体,不断地完善县人力资源市场中有形市场和无形市场的补充衔接,形成了新媒介、多途径、全覆盖的就业宣传新格局。

(3) 就业市场更加规范。随着我国社会主义市场经济体制的不断发展和完善,毕业生就业市场也将进一步完善,并不断向规范化、法制化迈进,公开、公正、公平竞争的良好择业气氛将会逐步形成。

(4) 就业市场的功能更加完善。随着毕业生就业市场的发展,未来毕业生就业市场不仅具有有效配置毕业生资源、交流供需信息的功能,而且具有就业指导和服务功能,即包括就业指导、服务、咨询、就业推荐、就业培训及就业测试等功能。

思考题

1. 就业市场的类型有哪些? 就业市场的特点是什么?
2. 简述我国毕业生就业市场的现状与前景。

第三节 就业政策

励志名言

在年轻人的颈项上,没有什么东西能比事业心这颗灿烂的宝珠更迷人的了。

——哈菲兹



微课
就业政策解说

随着高等教育的大众化,高等教育招生规模在短短的几年时间里成倍增长,毕业生出现了局部的和结构性的供大于求,高校毕业生就业形势严峻。2004年年初,国务院再次明确提出了“市场导向、政府控制、学校推荐、双向选择”的就业政策,真正实现了“以市场机制为主导”的人才资源配置新机制。现行的高校毕业生就业政策主要体现在以下几个方面:

一、不同类型学校的毕业生的就业政策

教育部直属高校本、专科毕业生面向全国就业,积极满足国防、军工、科研、教学、高新技术及国有大中型骨干企业、党政机关和人民解放军所属单位的用人需求。国务院有关部委和省、市、自治区所属高校毕业生的就业优先满足本系统、本行业、本地区的用人需求,同时努力为地方、全国的经济和社会发展服务。师范类本、专科毕业生的就业应优先满足教育系统的用人需求。

二、定向生的就业政策

如确因特殊情况不能回原定向单位就业的毕业生,须征得原单位的同意,报就业主管部门批准,并缴纳相应的违约金和培养费后,可调整就业单位。

三、享受各类奖学金的毕业生的就业政策

享受师范、农林、民族、体育、航海等国家专业奖学金及享受艰苦行业、地区或特殊岗位定向奖学金的毕业生原则上按国家计划就业,不服从就业计划自谋职业的,需补缴在校学习期间普通专业的学费并返还专业奖学金、定向奖学金。

四、结业生的就业政策

毕业离校时未落实单位的毕业生,根据本人意愿,户口档案可以转至家庭所在地或保留在原就读的学校2年。

五、病假毕业生的就业政策

学校应在毕业生毕业前认真负责地对毕业生进行健康检查,对于不能坚持正常工作的毕业生,让其回家休养。1年内治愈的(经学校指定县级以上医院证明能坚持正常工作的)可以随下一届毕业生就业;1年以后仍未痊愈或无用人单位接收的,户籍关系和档案材料转

至家庭所在地,由其自谋职业。

六、边远省区毕业生的就业政策

来源于边远省区的本、专科毕业生,只要是边远省区急需的,原则上应回生源省区就业。边远省区特指以下 10 个省、自治区:内蒙古自治区、黑龙江省、广西壮族自治区、贵州省、云南省、西藏自治区、甘肃省、宁夏回族自治区、青海省和新疆维吾尔自治区。

七、毕业生自费出国留学的政策

毕业生可以申请自费出国留学,申请自费出国留学的毕业生不参加就业,凭国(境)外大学的录取通知书,在学校规定的期限内提出申请,经学校教务和毕业生就业管理部门审核同意后,则不列入就业计划。对于毕业生集中离校时未办妥手续的毕业生,原则上将其户口转至家庭所在地,继续办理出国手续。

八、有关大学生就业的最新政策

现行的高校毕业生就业制度和政策为高校毕业生开辟了更为广泛的就业渠道和形式,深化了高校毕业生就业制度的改革,使之更加适应社会主义市场经济体制的需求。我国大学生就业的最新政策主要有以下方面:

(1) 鼓励高校毕业生到基层和艰苦地区工作。各级政府要为高校毕业生创造工作条件,主要充实城市社区和农村乡镇基层单位,鼓励毕业生从事教育、卫生、公安、农技、扶贫和其他社会公益事业,具体如下:

① 在艰苦地区工作 2 年或 2 年以上者,报考研究生的,应优先予以推荐、录取;报考党政机关和应聘国有企事业单位的,同等条件下,应优先录用。

② 对到农村基层和城市社区公益性岗位就业的,给予社会保险补贴和公益性岗位补贴;对到农村基层和城市社区其他社会管理和公共服务岗位就业的,给予薪酬或生活补贴。

③ 对到中西部地区和艰苦边远地区县以下农村基层单位就业并履行一定服务期限的,由政府补偿学费,代偿助学贷款。

④ 对有基层工作经历的,在研究生招录和事业单位选聘时优先录取。

⑤ 对参加“选聘高校毕业生到村任职”“三支一扶”“大学生志愿服务西部计划”“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”等项目的,给予生活补贴,按规定参加社会保险;项目服务期满并考核合格的,报考硕士研究生初试总分加 10 分,高职(高专)学生可免试入读成人本科;今后相应的自然减员空岗全部聘用参加项目服务期满的高校毕业生。

(2) 党政机关录用公务员和国有企事业单位新增专业技术人员和管理人员,应主要面向高校毕业生公开招考或招聘,择优录用。

(3) 鼓励各类企事业单位特别是中小企业和民营企业聘用高校毕业生,政府有关部门要为其提供便利条件和相应服务。对企业跨地区聘用的高校毕业生,省会及省会以下城市要认真落实有关政策,取消落户限制。对选择到非公有制单位就业的高校毕业生,公安机关要积极放宽建立集体户口的审批条件,及时、便捷地办理落户手续。

(4) 鼓励高校毕业生自主创业和灵活就业。凡高校毕业生从事个体经营的,除国家限制的行业外,自工商部门批准其经营之日起 1 年内免缴登记类和管理类的各项行政事业性

收费。有条件的地区由地方政府确定,在现有渠道中为高校毕业生提供创业小额贷款和担保。

(5) 为高校毕业生办理户口和人事档案手续提供便利。全国范围内于2016年1月1日起停收“人事关系及档案保管费”,这意味着高校毕业生等群体将不用再交档案保管费。“人事关系及档案保管费”的取消,将使大部分非国有企业、机关、事业单位的人员及刚走出校门的高校毕业生受惠。

对毕业离校时未落实工作单位的高校毕业生,本人要求将户口转回入学前户籍所在地的,公安机关应当按照户籍管理规定为其办理落户手续,人事、教育部门所属的人才交流服务机构负责办理相关手续,人事部门所属人才交流服务机构免费提供人事代理服务。本人落实工作单位后,公安机关按有关规定办理户口迁移手续。

(6) 毕业半年以上未能就业并要求就业的高校毕业生,可持学校证明到入学前户籍所在城市或县劳动保障部门办理失业登记。劳动保障部门所属的公共职业介绍机构和街道劳动保障机构应免费为其提供就业服务。对已进行失业登记的高校毕业生,有条件的城市、社区可组织其参加临时性的社会工作、社会公益活动,或到用人单位见习,给予一定报酬。对于因患病等原因短期无法工作并确无生活经济来源者,由民政部门参照当地城市低保标准,给予临时救助,此项费用由地方财政列支。

(7) 鼓励中小企业和民营企业聘用高等职业学校(大专)毕业生,对就业困难的应届高职(大专)毕业生,由劳动保障、人事和教育部门共同实施“高职(大专)毕业生职业资格培训工程”,对需要培训的应届高职(大专)毕业生进行职业技能培训和职业技能鉴定。培训费由教育部门承担,职业技能鉴定费由劳动保障部门适当减免。

(8) 强化对困难家庭高校毕业生的就业援助。就业困难和零就业家庭的高校毕业生,可享受公益性岗位安置、社会保险补贴、公益性岗位补贴等就业援助政策。对于这类毕业生,机关、事业单位免收招聘报名费和体检费;高校可根据实际情况给予适当的求职补贴。离校后未就业回到原籍的高校毕业生,由各地公共就业服务机构免费提供就业服务并组织就业见习和职业技能培训。



拓展阅读 >>>

教育部关于做好2015年全国普通高校毕业生就业创业工作的通知

教学〔2014〕15号

各省、自治区、直辖市教育厅(教委),有关省、自治区人力资源社会保障厅,部属各高校:

高校毕业生就业创业工作是教育领域重要的民生工程,党中央、国务院高度重视,明确要求强化就业创业服务体系建设,提升大学生就业创业比例。2015年宏观就业形势面临多重压力,高校毕业生规模进一步加大,就业创业工作任务十分艰巨。为贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中全会精神,全力做好2015年高校毕业生就业创业工作,现就有关事项通知如下:

一、全面推进创新创业教育和自主创业工作

各地各高校要把创新创业教育作为推进高等教育综合改革的重要抓手,将创新创业教育贯穿人才培养全过程,面向全体大学生开发开设创新创业教育专门课程,纳入学分管理,

改进教学方法,增强实际效果。坚持理论与实践相结合,组织学生参加各类创新创业竞赛、创业模拟等实践活动,着力培养学生创新精神、创业意识和创新创业能力。高校要建立弹性学制,允许在校学生休学创业。高校要聘请创业成功者、企业家、投资人、专家学者等担任兼职导师,对创新创业学生进行一对一指导。

要加大对大学生自主创业资金支持力度,多渠道筹集资金,广泛吸引金融机构、社会组织、行业协会和企事业单位为大学生自主创业提供资金支持。建设一批大学生创业示范基地,继续推动大学科技园、创业园、创业孵化基地和实习实践基地建设,高校应开辟专门场地用于学生创新创业实践活动,教育部工程研究中心、各类实验室、教学仪器设备等原则上都要向学生开放。实施好新一轮大学生创业引领计划,落实创业培训、工商登记、融资服务、税收减免等各项优惠政策,鼓励扶持开设网店等多种创业形态。完善大学生创业服务网功能,提供项目对接、政策解读和在线咨询等服务。

二、大力引导高校毕业生到基层就业

各地各高校要进一步健全鼓励毕业生到基层就业的服务保障机制,落实和完善学费补偿和助学贷款代偿、后续升学和就业服务等政策。要会同有关部门继续组织实施好“农村教师特岗计划”“西部计划”“大学生村干部”“三支一扶”等各类基层服务项目,通过定期走访、跟踪培养等方式关心毕业生的工作、成长和发展。主动配合政法部门,研究制定健全从政法专业毕业生中招录人才的规范便捷机制的具体办法,促进政法专业毕业生就业。

积极会同有关部门加大政府购买力度,开发更多基层公共管理和社会服务岗位吸纳毕业生就业。推进高校与二三线城市战略合作,持续开展二三线城市面向毕业生的专场招聘活动,努力为区域经济社会发展提供人才和智力支持。进一步创造条件,引导毕业生到城乡基层、中西部地区、艰苦边远地区和中小微企业就业,会同有关部门抓好吸纳毕业生就业的社保补贴、培训补贴、税费减免、毕业生落户、人事档案管理等政策的落实,支持更多毕业生到基层建功立业。

要继续做好大学生征兵工作,巩固近年来大学生征兵工作成果,完善大学生入伍政策体系和长效机制。与兵役部门密切配合,建立定期会商机制,提早部署2015年大学生征兵工作。创新宣传发动方式,办好“入伍政策网上咨询周”“征兵宣传月”等活动,形成良好舆论氛围。开设大学生入伍绿色通道,在暑假前完成体检、政审和预定兵员工作。进一步完善和落实学费补偿贷款代偿学费减免、退役后复学升学、就业创业等政策,鼓励更多大学生投身军营、报效国家。

三、强化就业指导服务

各地各高校要建立健全职业发展和就业指导服务体系。加强就业指导课程和学科建设,要结合当前经济发展新业态和新常态,及时将学科专业动态和行业发展成果融入课堂教学,提高课堂教学的参与度和吸引力。深入开展个性化辅导与咨询,帮助毕业生合理确立职业目标,及时疏导毕业生求职过程中的焦虑、依赖等心理问题,增强其应对竞争及挫折的抗压能力。积极组织职业规划大赛、职业体验项目等课外活动,充分发挥就业实践活动的带动作用,进一步提高就业指导的覆盖面和实效性。

要充分发挥校园就业市场的主渠道和基础性作用,深入挖掘岗位,积极组织多种形式的校园招聘活动,确保招聘活动场次、岗位数量进一步增加,信息质量进一步提高。深入推进就业信息网建设,充分运用“全国大学生就业信息服务一体化系统”,实现招聘活动联合联

动、招聘信息有效共享。结合国家新推出的“一带一路”“互联互通”和亚太自由贸易区等重大战略,探索毕业生就业创业的新渠道、新形态。进一步加强对招聘活动的规范管理和招聘信息审核,教育行政部门和高校组织的招聘活动要严格执行“三严禁”,切实营造公平就业环境。充分利用“全国高校毕业生就业管理与监测系统”,及时更新、按时报送高校毕业生就业信息,严禁任何形式的就业率造假。

要进一步加大对就业困难毕业生的帮扶力度,准确把握家庭困难毕业生、少数民族毕业生、女性毕业生、残疾毕业生等各类困难群体的具体情况,指定专人负责,实行“一生一策”动态管理、精准帮扶。认真做好低保家庭毕业生的求职补贴发放工作,有条件的地方应将享受国家助学贷款毕业生纳入求职补贴对象范围。要针对困难毕业生的不同特点和需求,通过举办专场招聘活动、技能培训、岗位推荐等多种方式,帮助他们实现就业。对离校未就业毕业生持续提供就业信息和服务,会同有关部门实施好“离校未就业促进计划”,切实做到“离校不离心、服务不断线”。

四、进一步加强思想教育和政策宣传

各地各高校要把思想教育作为促进就业创业的先导性工作,积极组织毕业生深入学习领会习近平总书记系列重要讲话和给毕业生的回信精神,着力培育和践行社会主义核心价值观,引导毕业生把个人梦想融入中国梦的伟大实践,主动到国家需要的地方建功立业。要结合青年学生特点,组织引导毕业生深入城乡基层和生产一线实习实践,促进他们知国情、接地气、转观念、长才干。要通过优秀校友讲体会、专家学者讲形势、创业典型讲经验等多种形式,帮助毕业生调整就业预期,规划职业生涯,积极主动就业创业。

要高度重视高校毕业生就业创业政策宣传,建立教育部门、高校、院系、班级四级联动的政策宣传网络,努力让每一位毕业生都知晓、用好政策。要充分利用微博、微信、手机报等新媒体,使用海报、图表等毕业生喜闻乐见的方式,及时宣传解读国家出台的促进就业创业的政策措施。要根据毕业生的就业意向和求职需求,分时段、分类别推送基层就业、自主创业、参军入伍、困难帮扶等政策措施,提高政策宣传的针对性和有效性。

五、推动高等教育更好适应经济社会发展需要

各地各高校要以提高质量为核心,结构调整为突破,加快推进高等教育综合改革,进一步优化区域布局结构、培养层次结构和学科专业结构。引导一批普通本科高校向应用技术型高校转型发展,继续扩大专业学位研究生类型和规模。完善专业预警、退出和动态调整机制,及时调减就业率持续较低的专业招生计划,使学科专业结构与经济社会发展需要相适应、与就业对接。探索建立高校毕业生就业和重点产业人才供需协调机制,推进校地合作、校企联合、校企对接,构建高校与有关部门、科研院所、行业企业协同育人机制。推动大学生参加形式多样的实习实训、社会实践和志愿活动,增强就业创业能力。

要进一步健全高校毕业生就业质量年度报告制度,完善报告内容和发布方式,9月份发布高校毕业生就业状况,12月底面向社会发布高校毕业生就业质量年度报告。加强毕业生就业创业与职业发展状况跟踪调查,完善就业质量评价指标体系,把大学生创新创业能力、就业创业状况作为高校评估重要内容。建立和完善就业与招生计划、人才培养、经费拨款、院校设置、专业调整的联动机制,建立健全激励和约束机制,推动高校不断优化人才培养结构,提高培养质量,实现特色发展。

六、加强就业创业工作组织领导

各地各高校要继续把高校毕业生就业创业工作摆在突出重要位置,加强组织领导,健全责任制度,明确任务分工,统筹推进工作。要创新服务方式和手段,加强督促检查和分类指导,及时研究解决工作中出现的新情况、新问题。要结合本地本校实际,切实加大就业创业资金投入力度,制定出台更加有力的政策措施,确保完成就业工作目标任务。

各高校要深入实施就业创业工作“一把手”工程,主要负责同志亲自抓,分管负责同志具体抓,形成就业、招生、教学、学生工作等部门联动工作机制。要进一步加强就业创业工作保障,切实做到“机构、人员、场地、经费”四到位,重点建设一批示范性就业指导机构。要把就业指导教师专业技术职务评聘工作落到实处,进一步推进就业创业指导教师专业化、专家化。进一步优化就业服务流程,简化相关环节和手续,为毕业生就业创业提供高效便捷的服务,确保毕业生文明有序离校。

教育部

2014年11月28日

据统计,自2002年以来,中央有关部门累计发了40多个文件,明确了100多项具体政策。各地政府因地制宜制定了大量的配套政策措施,初步形成了国家关于促进高校毕业生就业的政策框架体系。

这些政策的颁布和实施,不仅为高校毕业生就业提供了政策上的保证,也为广大毕业生提供了更为广阔的锻炼自己、施展才华的舞台。特别是2009年以来,为应对严峻的就业形势,在短短几个月中,中央近20个部门联合出台了30多个毕业生就业的政策文件,开辟了应征入伍、服务外包、自主创业免税等多个新政策和项目领域,各省也纷纷出台了本省促进毕业生就业的政策文件。这些政策将长期发挥作用,为进一步做好毕业生就业工作提供了强大的政策保障。

思考题

简述我国现行的高校毕业生的就业政策。

第四节 就业制度及就业工作的管理体制和基本程序

励志名言

不应当急于求成,应当去熟悉自己的研究对象,锲而不舍,时间会成全一切。凡事开始最难,然而更难的是何以善终。

——莎士比亚

高校毕业生就业工作是多层次人力资源配置中最初始也是最重要的一个环节。这一环节工作的好坏直接制约着国家和个人各方面事业的发展。随着我国社会主义市场经济体制的逐步建立和劳动人事制度的改革,高校毕业生就业制度已经发生了深刻的变化。了解我国毕业生就业制度的变革、毕业生就业工作的管理体制及毕业生就业工作的基本程序,对毕业生走上社会、选择理想职业是十分重要的。

一、就业制度及其改革

1. 计划经济体制下“统包统分”的就业制度

从中华人民共和国成立初期到 20 世纪 80 年代,高校毕业生就业一直由国家负责,按计划统一分配,即实行“统包统分”的制度。中华人民共和国成立初期,在计划经济模式下,经济建设的任务被当作政治任务来完成,作为经济建设的新生力量——大学毕业生,则被作为“新鲜血液”,由国家集中调配,就业于国家最需要发展的工业领域及其他行业,因此,在中华人民共和国成立初期及以后的几十年中,大学毕业生基本上是由国家统一分配的,由国家实行有计划的统筹安排。从招生到就业,无不打上了计划经济的历史烙印。人们通常把这种计划经济体制下的高校毕业生就业政策称为“统包统分”就业制度。

这种就业制度的特点是:由国家分配工作,负责到底,执行的是“统筹安排、集中使用、保证重点、照顾一般”的大政方针。应该说高校毕业生由国家负责按计划分配的制度,是伴随着我国长期实行的计划经济体制而产生和完善的,这种分配制度与我国当时的计划经济体制相适应,体现了社会主义制度的优越性,在一定的历史时期发挥了重要的历史作用。

(1) “统包统分”就业制度的优点。

① 在供需矛盾突出、人才紧缺的情况下,可以保证国家重点建设单位,以及边远地区、艰苦地区对人才的需要。

② 分配方法比较简单,分配速度较快,无论是对学校,还是对毕业生、用人单位都简便,没有复杂的中间环节,也有利于学生在校安心读书,毕业生在最后 1 年可以安心学习和参加毕业设计。

③ 大学生毕业后及时就业有利于社会安定。

(2) “统包统分”就业制度的缺点。由于“统包统分”的就业制度统得过死、包得过多,随着我国经济体制的逐步确立及劳动人事制度的改革,这种就业制度越来越与新的经济运行机制不相协调,越来越不适应形势的发展。由此引发的矛盾凸显出来,主要表现为以下几个方面:

① 人力资源难以合理配置。高校所设置的专业有上千种之多,而且办学条件不同,同一专业校际间的差异很大;同时,毕业生的兴趣与志愿及用人单位对毕业生的要求也各不相同。对于如此繁杂的情况,用一些简单的数字计划包揽起来是很难做到科学合理的。就业的决策权集中于政府,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。

② 缺乏竞争机制。计划分配由于包得过多、统得过死,影响用人单位、学校和学生三方面积极性的发挥。学生进了大学门,就进了当干部的保险箱,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,造成了人才浪费。

③ 与我国经济体制、政治体制改革不相适应。改革开放后,国内的经济结构发生了重大变化,非国有制企业如雨后春笋般应运而生,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。《中华人民共和国企业法》规定,企业成为自负盈亏的生产者和经营者,因此,其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才。显然传统的毕业生分配制度与之不相适应。

2. 改革开放后“供需见面”与“双向选择”的就业制度

从20世纪80年代初开始,国家在对高校大学生继续实行计划派遣就业的同时,紧密结合经济体制和教育体制改革的实践,对毕业生分配工作进行了一些积极的探索和尝试,相继出台了一些改革措施和办法,如“供需见面”“双向选择”等。

“供需见面”是指在“统包统分”这个制度还没有被打破的基础上,在具体做法上加以修改的一种就业形式,即学生入学后培养费由国家全部承担,学生毕业后仍由国家负责统一分配,但是在制订分配计划、扩大用人单位选择权、增加分配工作的透明度及学校如何适应社会和经济的发展方面都做了较大的改革。在毕业生分配计划的制订方面,由原来100%的指令性计划,改革为按毕业生人数分比例的“切块计划”。在具体落实计划时,基本上采用了由主管部门出面,邀请所属高校(供方)和用人地区或单位(需方)在一起充分协商,提出分专业、分单位的调配方案。这种在一定范围内的“供需见面”的方法,对于克服原来“统包统分”的弊端、适应社会和经济发展的需要都起到了很好的作用,受到了学校和用人单位的青睐。但它毕竟是当时新旧制度交替时期的办法,还不是完善的就业制度。

3. 社会主义市场经济体制下的“双向选择”与“自主择业”的就业制度

在实行“供需见面”的同时,从1985年开始,国家教育委员会(简称教委,1998年更名为教育部)在少数高校试行在国家计划指导下,由学生选报志愿,学校推荐,用人单位考核、择优录用的办法,即所谓的“双向选择”的分配办法。后来,许多学校试行这一办法,试图摸索出一条更完善的高校毕业生分配制度改革的途径。

以“双向选择”为主要特征的毕业生就业制度只是过渡性的就业制度,随着改革开放的深入和社会主义市场经济体制的建立与完善,建立以“自主择业”为主要特征的毕业生就业制度已经势在必行。1993年2月13日由中共中央、国务院颁布的《中国教育改革和发展纲要》是“自主择业”就业制度的政策依据,它明确指出:20世纪90年代,随着经济体制、政治体制和科技体制改革的深化,教育体制改革要采取综合配套、分步推进的方针,加快步伐,改革包得过多、统得过死的体制,初步建立起与社会主义市场经济体制、政治体制和科技体制改革相适应的教育新体制。以《中国教育改革和发展纲要》为政策依据而确定的毕业生就业政策改革的目标是:改革高校毕业生“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,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的就业外,大部分学生在国家方针、政策的指导下通过毕业生就业市场“自主择业”。

在这种就业制度下,大部分毕业生将按照个人的能力、条件到市场上参与竞争,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及优惠待遇吸引毕业生,不能等待国家用行政命令的办法给予保证;而高校作为就业工作的中介,主要为毕业生“自主择业”提供服务。

4. 2000年以后,高校毕业生的就业政策更加宽松、灵活

为加快教育体制改革的步伐,1994年4月,国家教委进一步提出了《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》,明确指出,逐步建立起“学生上学自己缴纳部分

培养费用,毕业后大多数人自主择业”的制度。这种制度从根本上改变了过去“统包统分”的分配制度,这种制度带来的毕业生的主要就业方式如下:

(1) 为保证国家重点建设项目、国防建设、文化教育、基础学科、边远地区和某些艰苦行业所需的专门人才,学校根据国家需要,在有关专业设定专项奖学金。新生可在自愿的基础上申请,经批准并签订合同领取奖学金,毕业后按合同就业。

(2) 企事业单位和社会团体等用人单位,征得有关部门的同意,可在学校设立用人单位的专项奖学金,由新生自愿申请,但只能申请一项奖学金,并与单位签订合同后领取,毕业后按合同就业。

(3) 既没有领取国家专项奖学金,也没有领取单位专项奖学金的学生,逐步做到毕业后国家不负责安排工作,由其自主选择职业。随着市场经济体制的建立和劳动人事制度的改革,这部分学生所占的比例会越来越大,国家教育行政部门和学校要通过方针、政策和发布信息等措施,加强对他们的就业指导。

(4) 国家设立贷学金,领取贷学金的学生,毕业后如果到国家指定的单位或地区就业,国家可以减免其还贷;其他学生应在毕业后按期将所贷款项及其利息还清。

(5) 学生毕业后,按照国家专项奖学金或单位专项奖学金合同就业的,应有最少服务年限的规定等。

各省人事部门还要拓宽就业渠道,鼓励、引导毕业生到多种所有制经济成分的企业就业。经济欠发达地区要根据情况制定吸收毕业生的优惠政策,学校要采取积极措施,鼓励和引导毕业生到经济欠发达地区工作、建功立业。

从 20 世纪 90 年代末至今,特别是高校扩招后,大学生就业开始完全过渡到自主择业和自主创业。

总体而言,在我国建立大学毕业生就业市场将要经历一个从不规范到逐步规范、从不成熟到比较成熟的市场发育过程,毕业生就业市场的培育和建立需要时间。为了适应社会主义市场经济发展的需要,我国高校毕业生的就业政策只有随着社会主义市场经济的发展而不断改革,才能积极引导高校毕业生成功就业,使他们在各自的岗位上发挥特长,为社会做出应有的贡献。

二、就业工作的管理体制

依据国家教委教学〔1997〕6 号文件《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》(以下简称《规定》)的规定:国家教委归口管理全国毕业生就业工作,国务院其他部委和各省、自治区、直辖市负责本部门、本地方的毕业生就业工作。依据《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》,各部门的职责分工如下:

1. 国家教委的主要职责

国家教委的主要职责是:制定全国毕业生就业工作的法规和政策,部署全国毕业生就业工作;组织研究并指导实施全国毕业生就业制度改革;收集和发布全国毕业生供需信息,组织指导和管理毕业生就业供需见面、双向选择活动;编制全国普通高等学校毕业生就业计划,制订国家教委直属高校毕业生就业计划和部委、地方所属高校抽调计划;负责全国毕业生就业计划协调工作,管理全国毕业生调配工作;指导、检查毕业生就业工作,授权各省、自治区、直辖市调配部门派遣本地区高校毕业生;组织开展毕业教育、就业指导和人员培训工

作;开展毕业生就业工作的科学研究和宣传工作;检查毕业生的使用情况。

2. 国务院有关部委主管部门的主要职责

国务院有关部委主管部门的主要职责是:根据国家的有关方针、政策和国家教委的统一部署,提出本部门毕业生就业的具体工作意见;及时向国家教委报送所属院校毕业生就业计划和本部委需求信息;组织协调所属院校的毕业生供需信息交流活动;制订并组织实施所属院校的毕业生就业计划;组织开展所属院校毕业生教育、就业指导工作;负责本部门毕业生的接收工作,了解和掌握毕业生的使用情况;开展有关毕业生就业工作改革的研究和宣传工作。

3. 省、自治区、直辖市主管部门的主要职责

省、自治区、直辖市主管部门的主要职责是:根据国家的有关方针、政策和国家教委的统一部署,提出所在省、自治区、直辖市毕业生就业的具体工作意见;负责本地区毕业生的资源统计工作,并按时报送国家教委;收集本地区毕业生的需求信息并及时报送国家教委;制订本地区所属院校毕业生的就业计划并及时报送国家教委;组织管理本地区毕业生就业供需见面和双向选择活动;受国家教委委托组织实施本地区高校毕业生的资格审查,并负责毕业生的调配派遣和接收工作;组织开展毕业教育、就业指导工作;检查、监督本地区用人单位和高等学校的毕业生就业工作;开展毕业生就业制度改革的研究和宣传工作;完成国家教委交办的其他工作。

4. 高等学校的主要职责

高等学校的主要职责是:根据国家的就业方针、政策和规定及学校主管部门的工作意见,制定本学校的工作细则;负责本校毕业生的资格审查工作,及时向主管部门和地方调配部门报送毕业生资源情况;收集需求信息,开展毕业生就业供需见面和双向选择活动,负责毕业生的推荐工作;按照主管部门的要求提出毕业生就业建议计划;开展毕业教育和就业指导工作;负责办理毕业生的离校手续;开展与毕业生就业有关的调查研究工作;完成主管部门交办的其他工作。

5. 用人单位的主要职责

用人单位的主要职责是:及时向主管部门报送毕业生需求计划,向有关高等学校提供需求信息;参加供需见面和双向选择活动,如实介绍本单位情况,积极招聘毕业生;按照国家下达的就业计划接收、安排毕业生;负责毕业生见习期间的管理工作;向有关部门和学校反馈毕业生的使用情况。

三、就业工作的基本程序

1. 就业管理部门的一般工作程序

高校毕业生就业管理机构由三部分组成:教育部主管全国的大学生就业工作;各省、自治区、直辖市和中央有关部委分管本地区、本部门的大学生就业工作;各高校和用人单位负责本校毕业生就业的具体事宜和招聘接收毕业生事宜。具体的工作程序如下:

(1) 分析形势,制定政策。教育部根据国民经济发展和国家建设情况,确定年度就业工作意见,制定相应的就业政策。各省、自治区、直辖市和中央有关部委根据文件精神制定本地区、本部门所属高校毕业生就业工作的具体意见。这项工作一般在大学生毕业前的前半年内基本进行完毕。

(2) 资源统计和资格审查。教育部及各地区在每年 10 月份左右向社会上的用人单位提供下一年度毕业生资源情况,包括毕业生所在学校、所学专业、来源地区及毕业生人数等。

(3) 就业指导。高校应高度重视毕业生就业指导工作。各高校要建立健全就业指导服务机构,把就业指导与大学生的职业生涯规划和发展有效地结合起来,为毕业生在职业生涯发展中实现人职匹配而开展个性化指导、测评等。各高校要在教育思想和理念上、在教学内容的安排上、在实践性教学活动的组织上、在校园文化的建设中、在学生教育管理的过程中,为学生的就业提供有效的服务、指导和帮助。

(4) 供需见面和双向选择。各地区、部门和高校在每年 11 月下旬开始采取多种形式召开毕业生“供需见面,双向选择”会或开放毕业生就业市场,进行招聘活动,为毕业生求职择业提供方便。各高校根据招聘录用情况及生效的就业协议书,制定本校毕业生就业建议方案,并上报主管部门审批。

(5) “就业协议书”的审查和“全国普通高等学校毕业生就业派遣报到证”“全国毕业研究生就业派遣报到证”(以下简称“报到证”)的签发。在每年的 5~6 月份,高校招生就业处将对毕业生的“就业协议书”进行审核,看毕业生与用人单位签订的“就业协议书”是否合法有效、手续是否齐全。高校所在省教育厅(大中专学校信息咨询与就业指导中心)凭学校、毕业生和用人单位即三方签订的“就业协议书”签发“报到证”。外省生源毕业时未落实就业单位的,由高校所在省教育厅签发回生源所在省、自治区、直辖市的就业主管部门报到。同时,高校所在省教育厅就业主管部门以就业计划的形式函告对方就业主管部门,这部分学生在择业期内落实就业单位后,由学生所在省、自治区、直辖市的就业主管部门转签“报到证”。

“报到证”是毕业生到单位报到的凭证,也是毕业生参加工作时间的初始记载和凭证。毕业生到工作单位报到时,须持“报到证”。学校相应部门依据“报到证”为毕业生办理档案投递、组织关系转移和户籍迁移手续,就业单位所在地的公安部门凭“报到证”为毕业生办理落户手续,用人单位凭“报到证”为毕业生办理相关工作手续。“报到证”一式两联,毕业生持蓝色联到用人单位报到,白色联由学校装入毕业生档案。“报到证”中的姓名须与毕业生身份证中的姓名一致,单位的名称也必须准确。

(6) 派遣、报到接收工作。高校集中派遣毕业生的时间一般在每年的 6 月中下旬,派遣毕业生统一使用“报到证”,公安部门凭“报到证”为毕业生办理户口迁移手续。毕业生持“报到证”和“户口迁移证”到工作单位报到,用人单位凭“报到证”予以办理接收手续和户口关系。毕业生报到后,用人单位应根据工作需要和毕业生所学专业及时安排工作岗位和岗前培训等。

(7) 改派和毕业离校时未落实工作单位的离校毕业生的派遣。国家教育部规定,每年的 7 月份是全国普通高校毕业生集中办理就业派遣手续的时间,届时未落实单位的毕业生(未就业毕业生)主要有以下几个去向:

① 毕业离校时未落实工作单位的高校毕业生,由档案管理机构保管其档案。学校可根据毕业生本人的意愿,将其户口转至入学前户籍所在地或继续保留在原就读的高校,待其落实工作单位后,将其户口迁至工作单位所在地。超过 2 年仍未落实工作单位的高校毕业生,学校和档案管理机构将其在校户口及档案迁回其入学前户籍所在地。

② 外省(市、区)生源毕业生,按照生源所在地省级毕业生就业主管部门(省教育厅或人事厅)的要求派遣。在择业期限(2 年)内跨省落实就业单位的,需由省教育厅毕业生就业主

管部门办理改派手续。

③ 本省各市生源毕业生,原则上派回各市二次就业,由各市人事或教育主管部门推荐就业。毕业生在择业期限(2年)内可以跨省、跨市继续择业,落实就业单位后由省、市毕业生就业主管部门办理调整改派手续。

④ 毕业生回生源地半年以上仍未就业的,可持毕业生就业主管部门证明到户籍所在市或县劳动保障部门办理失业登记。劳动保障部门所属的公共职业介绍机构和街道劳动保障机构应免费为其提供就业服务。有条件的地区可安排其参加临时性的社会工作、社会公益活动,也可组织其到用人单位见习,用人单位应给予一定报酬。对于因患病等原因6个月内无法工作并确无生活来源的,可持学校证明,由各地民政部门参照当地城镇低保政策标准,给予临时救助。

2. 毕业生的择业程序

对于即将毕业的大学生来说,一个完整的择业过程至少包括收集信息、自我分析、确立目标、准备自荐材料、参加招聘会(投递材料)、参加笔试、参加面试、签订协议、报到上班等环节。走好择业的每步,对成功实现自己的职业理想十分重要。

(1) 收集信息。收集信息是就业活动的第一步。大学生在择业过程中需要收集的信息主要有以下五大类:

① 当前毕业生就业市场的供需形势。其通常包括社会经济发展形势,社会各行业、各类企事业单位的经营状况和对毕业生的需求等。尤其要重点了解本校、本专业的社会需求情况,以及用人单位对毕业生的基本要求等。

② 政策和法规信息。例如,国家及学校有关毕业生就业的政策及规定,《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《国家公务员暂行条例》等。毕业生通过了解相关的政策法规,加强自己的就业保障意识。

③ 就业安排活动信息。例如,什么时候召开企业说明会、什么时候举办招聘会或供需洽谈会等。毕业生要根据自己的需要选择参与,并为参与就业活动做好充分的准备。

④ 成功择业的经验、教训的信息。“择业过来人”的择业经验、教训,就业指导教师的体会和建议等,都会为毕业生的成功择业助一臂之力。

⑤ 具体用人单位的信息。例如,哪些用人单位需要自己所学专业的人才,需求数量是多少,用人单位的经营状况、文化背景、发展前景、工作条件、福利待遇、对人才的重视程度及对毕业生的具体安排和使用意图等。

就业不仅取决于一个人的知识、能力、体力、社会和经济的因素,而且取决于就业信息。谁能获得更多更有效的就业信息,谁就能赢得择业的主动权。搜集就业信息应该力求做到早、广、实、准。通常来讲,就业信息的搜集主要包括以下几种途径:

一是学校主管大学生就业的部门。无论从哪个角度看,学校都应该是收集就业信息的主要渠道。因为就目前的就业机制来看,学校是连接大学生就业工作所涉及的有关对象的核心环节,其既与毕业生就业工作所涉及的各级主管部门之间保持着密切联系,同时也是用人单位选录毕业生所依赖的一个主要窗口。这一特定的位置使它们对就业信息的占有量大于任何一个部门,同时其所掌握的准确度、权威性也没有任何一个部门可以与之相提并论。就政策而言,全国的、行业的、地方的,在它们这里都有完整的收集;就需求信息而言,它们接触到的所有信息都是用人单位针对学校的专业而设置的,可信度最高;同时,它们所接触的

各部门、各单位正是毕业生就业工作所涉及的就业机构。因此,它们所提供的就业信息,无论是质量还是数量,都具有明显的优势,是毕业生获得就业信息的主要渠道。目前,各高校毕业生就业工作的职能部门大都转变观念,以市场为导向,以服务为宗旨,在制定文件、公布信息、提供咨询、就业指导及为用人单位举办各种就业市场等方面都做了大量的工作,也取得了显著的成效。

二是各级政府主管部门和就业指导机构。各级政府主管部门和就业指导机构的主要职责就是制定所辖区的毕业生就业政策、交流毕业生和用人单位的供求信息、为毕业生就业提供各种服务。它们每年都要通过各种形式为毕业生提供各种真实的、可靠的就业信息。

三是亲朋好友及教师。学校的教师在每年的社会实践教学、科研协作及校外兼职中,与一些专业对口的单位关系密切,通过他们了解需求信息,联系社会实践、实习单位及到相关单位求职,对毕业生成功择业是很有帮助的。校友大多在专业对口的单位工作,他们对所在单位引进人才有一定的影响力,他们提供的就业信息往往更具有准确性。再者,许多毕业生的家长或亲友在多年的工作与社会交往中,与社会各方面有着广泛联系,由于家长、亲友与毕业生的特殊关系,他们在帮助毕业生了解就业信息或推荐就业机会时更加积极主动、不遗余力。

四是社会实践和毕业实习。在毕业生求职择业的过程中,很大的障碍是供求双方缺乏了解。而毕业生的社会实践、实习可以说是其了解用人单位并让用人单位了解自己的最好途径。毕业生在参与社会实践和毕业实习、毕业设计时,应该力求做到单位的选择与自己的就业意向相挂钩。如果自己的毕业设计或毕业论文正是实习单位要解决的技术攻关难题,极有可能成为自己择业成功的难得的机遇。

五是各类“双选”活动、招聘会。各地方、学校或用人单位举办的规模不等、形式多样的“双选”活动或招聘会,往往具有时间集中、信息量大、针对性强、双方了解更直接等优点,是毕业生了解信息、成功择业的难得的机会。特别是以学校为主体举办的“双选”活动、招聘会,专业更对口,用人单位更有选才的诚意,毕业生更应该格外地予以重视。

六是各种有关的新闻媒体。大学生就业是近年来社会关注的问题之一。毕业生可以通过各种新闻媒体如电视台、报纸、专刊等,了解有关的就业信息。

七是因特网、企业官方网站、企业论坛等。毕业生可以从多角度了解企业的相关信息,以便对企业有更深层次的了解。

(2) 自我分析。在收集信息的基础上,毕业生要联系自身实际,理智地进行自我分析。自我分析包括以下四点:

① 自身综合素质、能力的自我测评。例如,分析自己的学习成绩在班级中的名次,自己的兴趣、特长、爱好是什么,自己有何出众的能力(包括潜能)等。

② 分析自己的性格、气质。一个人的性格和气质对其所从事的工作有一定的影响,如果能从事与自己的性格、气质相符的工作就易做出成绩,可以用一些测试表对自己的性格、气质进行一定的分析。

③ 分析自己在择业过程中具有哪些优势、哪些劣势,应该如何扬长避短。

④ 分析自己究竟想做什么。例如,分析自己想在哪一方面有所发展、想成为什么样的人。换句话说,即分析自己的满足感是什么、价值标准是什么。

(3) 确立目标。自我分析的目的在于确立自己的择业目标。从大的范围来说,大学生首

先需要确立的择业目标包括以下三个方面：

① 择业的地域。首先要确定是在沿海城市就业，还是在内地就业；是留在本地，还是去外地就业。此时，既要考虑相关的政策规定，又要考虑自己的生活习惯及今后的发展等因素。

② 择业的行业范围。必须确定是在本专业内就业，还是跨出本专业到其他行业就业；是从事本专业范围内的技术工作、管理工作、社会工作，还是从事教学工作、科研工作等。此时应多分析自己的综合素质、能力、兴趣及特长等。

③ 择业的单位。必须确定是去大企业，还是去小公司或考公务员；是选择国有企业，还是选择三资企业或民营企业。在这些单位中，有哪些单位前来招聘，自己是否符合招聘条件，自己最希望到哪一家企业工作。愿意从事教育工作的大学生要确定是选择高校，还是选择中等职业学校或其他学校。

在择业过程中，毕业生当然会遇到许多不可预测的变化。但是，如果毕业生事前给自己的择业确定一个比较明确的目标，就可以使整个就业活动有的放矢、有条不紊；不然，就会出现乱打乱撞的盲目被动局面。

(4) 准备自荐材料。在确定了择业目标之后，毕业生即可准备自荐材料。自荐材料包括：学校推荐表、导师推荐信、个人简历、自荐信及有关的证明材料。这几种材料的侧重点各不相同：学校推荐表和导师推荐信体现学校和导师对自己的认可，个人简历主要说明自己过去的经历，自荐信主要表明自己的态度，证明材料强调自己所取得的成绩。缺少任何一个方面，自荐材料都不完整。

自荐材料是反映毕业生个人总体情况和综合素质的主要材料，是毕业生与用人单位进行信息交流的载体，也是用人单位考察大学生的一扇“窗户”和决定是否面试的重要依据。因此，自荐材料被称为大学生求职择业、赢得面试的“敲门砖”。

(5) 参加招聘会。在大学生就业活动中，招聘会或就业市场在用人单位与大学生之间架起了见面、沟通的桥梁。

在招聘会或就业市场上，用人单位与大学生之间只能进行初步交流：用人单位向毕业生宣传单位的发展情况，同时收集众多毕业生的自荐材料（有的单位可能向应聘学生发放登记表）；毕业生则在了解用人单位的大致情况后，将自荐材料和登记表交给招聘单位。从某种意义上来说，大学生在招聘会或就业市场上，大多数仅完成了一项材料递交工作。当然，也有一些毕业生与用人单位“一见钟情”，当场签约。

为了提高效率，毕业生可以有选择地去几个招聘会或就业市场，没有必要为“广种薄收”而盲目地去“赶场子”，今天去一个招聘会，明天进一次人才市场，这样既浪费时间和精力，效果也不会太好。另外，毕业生可以将自己的自荐材料通过邮寄等方式寄给用人单位，用人单位可以依据此材料进行分析，决定是否通知毕业生参加面试或笔试。

(6) 参加笔试。不少用人单位在招聘过程中采用笔试的方式考核应聘者的知识、能力和素质。笔试主要检验毕业生运用所学知识和所掌握的技能去处理实际问题的能力。当然，笔试不仅考核毕业生的知识和能力，同时也考核毕业生的其他方面的素质，如书写是否工整、卷面是否整洁、答题是否细心等，因此，毕业生应该珍惜并认真对待笔试。

(7) 参加面试。面试是众多用人单位考核毕业生综合素质的重要手段。通过面对面的沟通、交流,用人单位可以了解毕业生的表达能力、思维能力、处事能力、仪容仪表,以及对一些问题的看法和其他一些不能通过笔试反映出来的综合素质。因此,毕业生在面试之前要做好充分的准备,适当进行形象设计。

(8) 签订协议。用人单位通过自荐材料、供需见面、笔试、面试等招聘活动选拔出自己合意的毕业生后,便向被录用的毕业生发放录用通知书。毕业生在接到录用通知书后,如果愿意到该单位工作,则双方签订就业协议书。就业协议书一旦签订,就不得随意更改。如果有一方提出毁约,须征得另外两方的同意并缴纳违约金。

(9) 报到上班。毕业生与用人单位签订好协议,并得到学校、政府教育主管部门的审核同意后,便需要做好毕业离校的各项准备工作。

至此,毕业生的求职择业程序完成,毕业生可在领取“报到证”、办理离校手续后,按照“报到证”规定的时间期限和指定的地点去单位报到上班。

3. 用人单位的招聘程序

(1) 确定需求和招聘计划。用人单位因员工离职、工作量增加等原因出现空缺岗位需增补人员时,应及时向用人单位人力资源部门反映并申请增补人员。人力资源部接到申请后,核查各部门人员配置情况,检查公司现有人力储备情况,决定是否通过内部调动解决人员需求。若内部调动不能满足岗位空缺需求,人力资源部将把公司总的人员补充计划上报总经理,总经理批准后,由人力资源部进行外部招聘。同时,用人单位应向有关部门申报毕业生需求计划,未申报视为该单位下一年度无用人需求。用人单位提前申报的年度需求计划不足的,可在年度内申报“平时需求计划”。

根据需求,用人单位人力资源部确定招聘计划,招聘计划要依据“岗位说明书”确定各招聘岗位的基本资格条件和工作要求,若公司现有的岗位描述不能满足需要,要依据工作需要确定、更新、补充新岗位的“岗位说明书”。

(2) 选择招聘渠道。用人单位根据招聘岗位的资格条件、工作要求和招聘数量,结合人才市场情况,确定选择什么样的招聘渠道。大规模招聘多岗位时可通过招聘广告、学校和大型的人才交流会招聘,招聘数量不多且岗位要求不高时可通过内部发布招聘信息或一般的人才交流会招聘。同时,用人单位也可以通过网络进行招聘,在企业官方网站或者一些有名的招聘网站发布岗位招聘信息。招聘高级人才时可通过猎头公司推荐招聘。人力资源部根据招聘需求,应准备以下相关材料:

① 招聘广告。招聘广告包括用人单位的基本情况,招聘岗位,应聘人员的基本条件,应聘方式、时间、地点,应聘时需携带的证件、材料及其他注意事项。

② 用人单位的宣传资料。例如,公司简介、岗位要求等。

③ 应聘人员登记表、面试评价表。

(3) 收集应聘资料,进行初试人员甄选。通常在进行初试时,用人单位招聘人员会严格按招聘标准和要求把好第一关,严格筛选应聘人员的资料,一般从文化程度、性别、年龄、工作经验、容貌气质、户口等方面综合比较。符合基本条件者可参加复试(面试),对于不符合者,招聘人员登记好其基本资料后直接淘汰。某些外资企业进行面试时,还要做一些心理测试,通过相关的测试,进一步检验面试者是否符合所应聘岗位的要求。

(4) 面试。通常来讲,一线人员由人力资源部经理进行面试;财务人员、企划人员等各

类专业人员由相应的部门经理进行面试。应聘部门经理者通过初步面试后,需要进行复试。

(5) 签订协议。用人单位通过自荐材料和供需见面、笔试、面试等招聘活动,选拔出自己合意的毕业生后,便向被录用的毕业生发放录用通知书。毕业生在接到录用通知书后,如果愿意到该单位工作,则双方签订就业协议书。就业协议书一旦签订,就不得随意更改。如果有一方提出毁约,须征得另外两方的同意并缴纳违约金。

(6) 接收毕业生。用人单位向相关单位申报拟接收毕业生的个人信息。毕业生个人信息中的身份证号、入学前生源地(一般指高中户籍、学籍所在地)、毕业中学在“毕业生就业推荐表”中一般没有体现,用人单位在申报之前应向毕业生了解、确认。此外,市、区属事业单位编制内的岗位接收毕业生的,需先到编制部门办理用编手续,开具用编通知书。

思考题

1. 我国现行的大学生就业制度是什么?
2. 大学毕业生的择业程序包括哪些内容?
3. 面对毕业生就业市场的发展趋势,你准备如何参与竞争?

实训与操作

生涯人物访谈

1. 实训目的。

深入了解自己感兴趣职业的特征、入职标准、工作方式;认识自己和职场要求的差距,有针对性地调整自己的职业方向、拓展人脉。

2. 实训要求。

- (1) 以小组为单位,在感兴趣的某一个职业领域中选取一名职场人士进行采访。
- (2) 每个小组形成并上交一份访谈报告,要求 3 000 字以上,题目自拟。
- (3) 每位组员撰写一份访谈心得,要求 1 000 字左右。

3. 实训步骤。

第一步:确定访谈内容。

第二步:确定访谈对象。根据访谈内容确定不同的访谈对象。

第三步:选择访谈方式。访谈方式可以是面对面访谈、书面访谈等传统方式,也可以通过电子邮件、MSN、QQ 和电话进行访谈,并提前与被采访者预约好。

第四步:准备访谈的清单。

第五步:正式访谈。

第六步:结束访谈,礼貌答谢。

第七步:整理访谈的结果,及时将生涯人物访谈的经过、所收集的资料和心得整理撰写成生涯人物访谈报告。