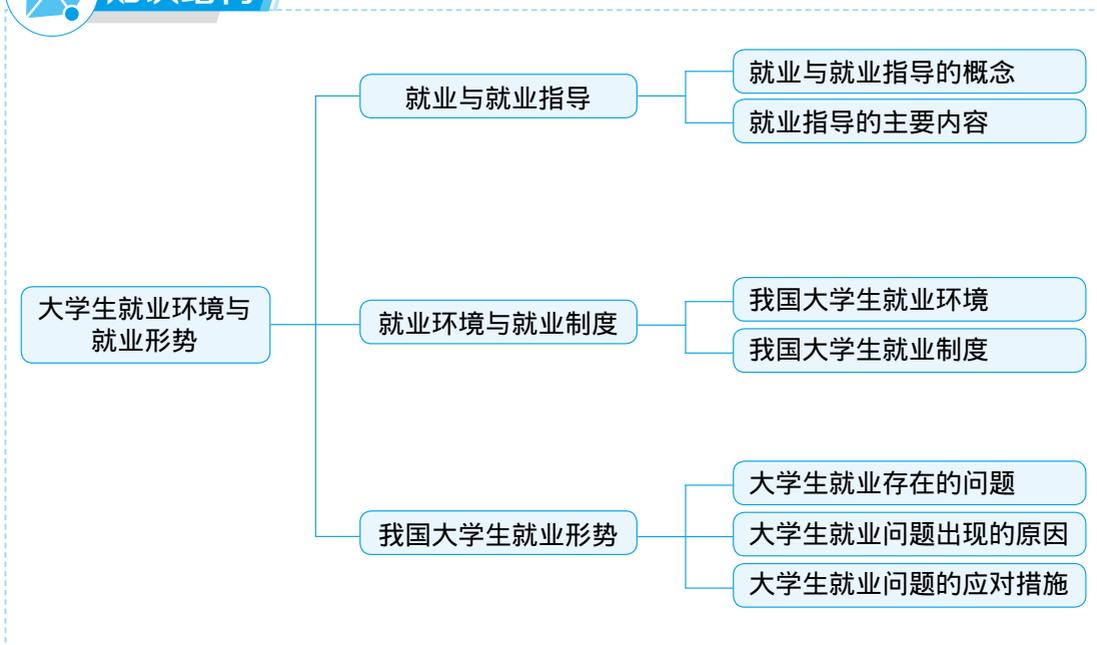


第一章

大学生就业环境与就业形势

知识结构



教学引导

2020年，一场突如其来的疫情打乱了大四学生万月的求职之路。原计划2月20日返校的她，如今还在老家四川泸州待着。作为经管专业的毕业生，每年大四的后半学期应该是在一些大公司或是事务所实习，这也会成为能否留在大公司的重要决定因素。

“今年就业实在是有点难。”4月14日，万月接受第一财经采访时表示，直到当日，他们专业两个班65名同学中，只有8名签订了三方协议。这8名同学均是上学期末疫情开始之前已经敲定工作的。虽然学校每隔两周就会举行一次“空中双选会”，但迄今为止，他们班还没有一个同学通过网络招聘找到工作……



第一节 就业与就业指导



本节知识要点

- 了解就业指导的概念。
- 掌握就业指导的主要内容。

就业是民生之本、财富之源。经济增长源于有效需求增加，而有效的内需增长有赖于居民可支配收入的稳定增长。当前，劳动收入依然是我国居民收入的最主要来源，保障和扩大就业的重要性不言而喻。大学毕业生是国家宝贵的人才资源，做好以大学毕业生为重点的青年就业工作尤为重要。因此，对大学毕业生进行就业思想、就业形势、就业政策等的指导势在必行。

一、就业与就业指导的概念

就业是指劳动者同生产资料相结合，从事一定的社会劳动并取得经济收入的活动。由此定义可见，就业应该具备三个基本条件：一要从事社会劳动，要把个人的工作融入整个社会之中；二要得到社会认可，必须合理合法；三要有一定报酬或经济收入。社会中具备劳动能力的人通过就业维持生活，实现自己的价值，为社会做出贡献。

就业指导又称职业指导，是指为需要获得职业的人提供如何获得适合自己的职业的各种服务和指导，实现劳动者与职业的结合。大学生就业有其自身的特点，主要表现在以下几个方面。

(1) 大学生就业的主体是受过高等教育的大学生，具有一定的思想素质和文化素质。

(2) 大学生就业是从学生时代步入社会的转折，一般不具有工作经验。

(3) 大学生择业时具有较强的群体性和季节性，数以百万计的应届毕业生几乎在同一时间段需要及时就业。

大学生就业是连接学业、职业与事业的桥梁。纵观大学生就业的特点，大学生就业指导不单纯是帮助大学生选择职业，谋求一份工作，还要以大学生的学业为基础，以就业为导向，以职业为载体，以事业为目标，统筹兼顾、协调一致，使大学生的专业能力和综合素质得到和谐发展，使大学生个人劳动能力得到最佳配置。具体来讲，从大学生一入学就对其进行职业生涯规划的指导，预测社会的需求状况，让大学生了解就业形势，帮助其树立正确的职业理想和择业观念，使其自觉提升自己的学习能力，注重实践能力和各方面素质的培养和训练，掌握就业政策和求职技巧；给毕业生传递就业信息，帮助其解决就业中出现的问题，为其顺利求职择业、迈向社会提供指导和服务。要实现大学生学业、就业、职业、事业的协调统一，就要求大学生就业指导的全程化。在毕业生数量不断增加的就业形势下，还不能忽略对大学生的个体指导。

二、就业指导的主要内容

当今社会复杂多变,经济发展日新月异,就业指导内容也日益丰富,形式更加多样,从现阶段看,大学生就业指导内容主要包括以下几个方面。

1. 就业思想教育

就业思想教育贯穿就业指导的全过程,也是日常对大学生进行思想教育的继续和延伸。就业思想教育是把马克思主义的世界观、人生观、价值观等观念渗透到就业指导工作中,落实到求学之路、职业生涯设计、择业标准、求职道德、成才道路等方面,帮助大学生树立正确的择业观,将自我价值实现与社会需要结合起来,倡导艰苦奋斗和无私奉献。毕业生在求职择业过程中,要正确认识社会、认识自我,调整择业期望;既要面对现实,保持良好心态,又要勇于竞争,恪守诚实守信;克服在择业过程中“等、靠、要”的思想,积极适应社会;等等。

2. 就业政策指导

大学生就业是劳动就业的一个组成部分,当然要受到国家就业方针政策的制约。就业政策是国家为实现一定时期的任务,为适应经济建设和社会发展而制定的有关毕业生就业的行为准则,是大学生求职择业的重要依据。一些毕业生由于对国家的就业政策缺乏了解,在择业时,思想上往往带有很大的随意性和盲目性。只有广泛地进行政策宣传和教育,使学生了解国家制定的全国性就业政策,有关部门和行业性、区域性的就业政策及学生所在学校制定的具体就业工作实施意见,才能引导毕业生走出择业的“误区”,才有利于毕业生根据国家需要并结合个人实际,有针对性地选择职业。毕业生也只有了解和掌握就业政策,才能更好地维护自己的责、权、利,顺利地完 成求职择业。

3. 就业形势指导

就业形势指导是引导学生了解当年毕业状况及当前社会经济发展对人才的需求状况和人才市场的形势,使学生做到“知己知彼”。所谓“知己”,就是了解当年毕业生的整体情况,了解毕业生择业志愿的变化及趋势,摸清毕业生的思想动态;所谓“知彼”,就是全面地了解社会的用人需求数量,人才市场的需求“行情”等。及时了解毕业生的整体状况以及当前人才市场的行情,有助于毕业生把握求职择业的主动权。

4. 就业策略指导

就业策略指导也可称为就业技术或技巧指导,即对大学毕业生求职择业的策略、方法、手段、技巧等具体操作环节进行指导。它是现代社会毕业生顺利求职择业的必备技能,主要包括自我认知能力、信息收集和处理能力、自我推荐方法、面试技巧、心理调适方法、职业适应能力、成才与职业发展的计划实施能力及技巧等内容。求职择业是一门艺术,正确的方法和技巧是成功择业的重要因素之一。在双向选择过程中,绝大多数毕业生是第一次面对用人单位的挑选,了解并掌握相关的求职择业的方法和技巧,如同机器上了“润滑油”,运转就会灵活自如,就业的成功率会大大提高。

5. 就业心理指导

就业心理指导是针对毕业生的心理发展特点和在择业、就业过程中产生的心理问题进



行帮助指导。择业，是大学生人生的一次重要选择，也是对他们综合素质，特别是心理素质的一次全面检验。选择本身就容易引起人们的困惑和矛盾，毕业生在走向就业市场、面临激烈竞争、参与“双向选择”的过程中，由于主观上的不稳定性和不成熟性，客观上的诸多制约因素及就业的压力，很容易在择业时产生相关心理问题。因此要通过就业心理指导，帮助他们提高心理素质，培养健康的心理，使其保持良好的择业心态，正确面对现实和择业过程中遇到的挫折。

6. 职业生涯指导

职业生涯指导主要针对大学生在校学习期间，通过个别辅导、职业兴趣、能力倾向测试等多种方式，帮助大学生学会自我认知和自我评价，确立合理的职业目标和方向，从而为获得事业成功奠定基础。职业生涯指导可以提高学生的职业兴趣和职业定向意识，引导他们对自己进行评价，通过自我评价确定合适的职业种类。考虑学生个体的职业兴趣和职业潜力，职业生涯指导应贯穿在整个教育过程中，使学生在学习目标和择业目标上保持一致，既保证了学生的知识体系能适应市场需要，提高了学生的就业竞争力，同时也对学生的整个职业生涯的规划起到了很好的引导作用。

7. 社会适应指导

社会适应指导帮助毕业生尽快适应环境，完成角色转变，树立信心和责任感，遵守职业道德，在实际工作中乐业、敬业、创业，脚踏实地地干一番事业。大学生从学校走向社会，是人生道路上的一大转折。但是，由于大多数毕业生的生活经历基本是“从家门到校门”，他们接触社会少，阅历浅，对社会缺乏了解和认识，对新的社会环境感到陌生，甚至无所适从。在这个过程中，要完成从学生到职业工作者的角色转变，需要经历社会化和再社会化的过程。社会适应指导就是帮助他们正确地认识社会，建立良好的人际关系，教育他们“爱岗敬业”，要有强烈的责任感和事业心，不断进取，艰苦创业，顺利地实现从学校到社会，从学生角色到职业工作者角色的转变，成为国家的有用之才。



重点阅读

陕西多渠道保障重点群体就业创业

“到祖国最需要的地方去，到西部到基层建功立业。”2021年6月29日晚，在陕西师范大学，由省委教育工委、省教育厅主办的陕西高校毕业生西部基层就业风采展示暨2021届毕业生西部基层就业出征仪式举行。又一批高校毕业生怀揣梦想和激情，即将奔赴基层一线。

鼓励引导高校毕业生到基层就业，是拓宽就业渠道、扩大就业空间的重要途径。2021年以来，陕西省政府部门、高校、企业等各方共同发力，促进高校毕业生就业创业。

陕西省明确，继续执行事业单位空缺岗位按不低于70%的比例，用于招聘应届高校毕业生和择业期内未落实工作单位的高校毕业生政策。省教育厅联合高校，从3月中旬到7月中旬，为2021届普通高校毕业生举办102场大型校园招聘会和77场网络招聘会，有效促进人岗对接。全省人社部门开展就业见习工作，帮助高校毕业生实

现从校园到职场的过渡，截至6月底，全省共认定见习单位7507家，征集见习岗位39192个，组织见习人员上岗12515人。各高校、各级公共就业服务机构组织就业创业指导活动，为高校毕业生提供就业形势分析、求职面试技巧指导和创业指导等服务。

从高校毕业生到农民工、退役军人、就业困难人员……陕西省通过精准服务保障重点群体就业创业。2021年上半年，陕西省共帮扶294.17万农民工转移就业；帮助8.3万失业人员、2.36万困难人员实现就业，零就业家庭实现动态清零；为退役军人举办各类招聘会693场次，提供岗位20多万个，达成意向近2万人。

第二节 就业环境与就业制度



本节知识要点

- 分析我国大学生就业的社会环境。
- 了解我国大学生就业制度。
- 熟悉就业工作的基本程序。

大学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，大学毕业生就业制度已经发生了深刻的变化。因此，分析大学生就业环境，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、我国大学生就业环境

就业是在一定环境中进行的，大学生所处的就业环境由以下几方面因素共同确定：当年的社会环境、政策环境、经济环境、用人单位需求情况等。

1. 社会环境

社会主义初级阶段是我国的基本国情，初级阶段担负着极其繁重的历史任务。中国要从不发达逐步实现现代化，从农业国转变为工业国，就要发展科技和教育，缩小地区间的差距，实现国家的工业化和经济的社会化、市场化和现代化，在社会主义的基础上实现中华民族的伟大复兴。这一特定阶段的发展具有以下几个基本特征。

(1) 市场经济竞争激烈。在市场经济运行中，优胜劣汰，适者生存，竞争激烈。企业建立起新型的劳动就业制度，劳动者在就业过程中可以双向选择、合理流动和自主创业，劳动者素质的高低，要通过其对经济和社会的贡献来衡量。因此，经受市场经济激烈竞争的考验，成为每个人都不可回避的选择。

(2) 多元经济共同发展。公有制为主体、多种所有制经济共同发展，是我国社会主义



初级阶段的一项基本经济制度。它是由社会主义的性质和基本国情所决定的。第一，我们是社会主义国家，必须坚持公有制为基础；第二，社会主义初级阶段需要在公有制为主体的条件下发展多种所有制经济；第三，一切符合“三个有利于”的所有制形式都可以用来为社会主义服务。

(3) 现代化建设任重道远。邓小平同志高瞻远瞩，及时把握时代的脉搏和社会、经济发展的趋势，描绘了我国现代化建设的宏伟蓝图，规划了“三步走”的发展战略。即 20 世纪“走两步”，达到温饱和小康，21 世纪用 30 ~ 50 年的时间再“走一步”，达到中等发达国家的水平。

习近平同志在党的十九大报告中提到，综合分析国际国内形势和我国发展条件，从 2020 年到 21 世纪中叶可以分两个阶段来安排。第一个阶段，从 2020 年到 2035 年，在全面建成小康社会的基础上，再奋斗 15 年，基本实现社会主义现代化。到那时，我国经济实力、科技实力将大幅跃升，跻身创新型国家前列；人民平等参与、平等发展权利得到充分保障，法治国家、法治政府、法治社会基本建成，各方面制度更加完善，国家治理体系和治理能力现代化基本实现；社会文明程度达到新的高度，国家文化软实力显著增强，中华文化影响更加广泛深入；人民生活更为宽裕，中等收入群体比例明显提高，城乡区域发展差距和居民生活水平差距显著缩小，基本公共服务均等化基本实现，全体人民共同富裕迈出坚实步伐；现代社会治理格局基本形成，社会充满活力又和谐有序；生态环境根本好转，美丽中国目标基本实现。第二个阶段，从 2035 年到 21 世纪中叶，在基本实现现代化的基础上，再奋斗 15 年，把我国建成富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化强国。到那时，我国物质文明、政治文明、精神文明、社会文明、生态文明将全面提升，实现国家治理体系和治理能力现代化，成为综合国力和国际影响力领先的国家，全体人民共同富裕基本实现，我国人民将享有更加幸福安康的生活，中华民族将以更加昂扬的姿态屹立于世界民族之林。

(4) 知识经济初见端倪。放眼世界科技，我们可以清楚地看到，科技在世界经济和社会发展中具有第一位的推动作用。中国要迅速发展必须依靠科技进步，此外别无他路。21 世纪的新科技革命具有信息爆炸、进步速度加快、更新周期缩短、多学科领域综合渗透、高科技主导作用越来越明显等新特点。高科技发展所造成的直接后果就是全球化的电脑、电视、网络以及卫星通信、程控电信等现代化信息手段的形成，各国纷纷建立信息高速公路，网络把世界各地的人都联系在一起。20 世纪 70 年代以来，对未来经济出现了多种说法。1990 年，联合国研究机构提出了“知识经济”的概念，明确了这种新型经济的性质是以知识为基础的经济。知识是创造社会财富诸要素中最基本的生产要素，其他生产要素都要靠知识来装备和更新。世界上一些发达国家已率先用知识经济来替代工业经济。知识经济的社会细胞已经出现并正在发展壮大，人类进入知识经济时代已经不是遥远的未来。

2. 政策环境

我国高校毕业生就业政策较早的依据是原国家教委 1997 年 3 月 24 日颁布的《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》(以下简称《暂行规定》)。近几年，国家教育部适应经济和科技、社会发展，陆续出台了各项高校毕业生就业和创业政策，对大学生就业的各个

环节进行了详细的规定。教育部新闻办还创办了“微言教育”新媒体平台，以方便广大学子了解大学生就业与创业的有关问题。

下面以毕业生就业工作程序、毕业生就业指导与毕业生鉴定、供需见面和双向选择活动为例进行说明。

对于毕业生就业工作程序，《暂行规定》指出，全国高等学校毕业生就业工作程序和时间安排由原国家教委统一部署，各部委和地方应按照统一部署。具体指导所属院校毕业生的就业工作。毕业生就业工作程序分为就业指导、收集发布信息、供需见面及双向选择、制订就业计划、进行毕业生资格审查、派遣、调整、接收等阶段。毕业生就业工作一般从毕业生在校内的最后一学年开始。用人单位一般应在每年11月到次年的12月向主管部门及有关高校提出下一年度毕业生需求计划，11月到次年的5月与毕业生签订录用协议。毕业生的就业活动不得影响学校正常的教学秩序和学生的学习。毕业生联系工作时间应安排在1—5月。

对于毕业生就业指导与毕业生鉴定，《暂行规定》指出，毕业生就业指导是高校教学工作的一个重要组成部分，是帮助毕业生了解国家的就业方针政策，树立正确的择业观念，保障毕业生顺利就业的有效手段。毕业生就业指导重点进行人生观、价值观、择业观和职业道德教育，突出毕业生就业政策的宣传。毕业生就业指导要理论联系实际，注重实效，可采用授课、报告、讲座、咨询等多种形式。毕业生就业指导要与毕业教育相结合，教育毕业生以国家利益为重，正确处理国家利益与个人发展的关系，自觉服从国家需要，到基层去，到艰苦的地方去，走与实践相结合的成才之路。高等学校要按照教育部《普通高等学校学生管理规定》《高等学校学生行为准则（试行）》等的要求，实事求是地对毕业生作出组织鉴定。毕业鉴定主要包括毕业生在校期间德、智、体等各方面的基本情况，这些基本情况要按照档案管理的有关规定，认真核对无误后归档。档案材料应在毕业生派遣两周内寄送毕业生报到单位。



重点阅读

河北省高校毕业生基层成长计划实施方案

（冀人社发〔2018〕33号）

一、做好高校毕业生基层成长计划是落实中央、省和市出台的引导高校毕业生到基层就业相关政策文件的一项重要举措，市直各相关单位、各县市区要高度重视，加强领导，充分认识此项工作的重大意义，结合本地实际，各司其职，周密部署，并督导各用人单位抓好落实。

二、各县市区人社部门要认真履行牵头抓总职责，组织、教育、财政、共青团等部门协调联动、紧密配合，研究制定符合本地的具体实施方案。实施方案要围绕涉及的六项计划，进一步细化明确基层成长计划的计划内容、工作任务、职责分工、时间进度和工作要求等。

三、市直各相关单位、各县市区要积极培养高校毕业生基层后备人才，填写衡水



市高校毕业生基层成长计划后备人才登记表，建立本地基层成长计划后备人才库，并于每年12月31日前将本地后备人才库情况进行汇总，报送市级相关部门备案。

四、市直各相关单位、各县市区要加强舆论引导，多形式多渠道宣传基层成长计划，同时，每年及时将基层培养经验、基层优秀高校毕业生成长典型事迹报送市级相关部门。

对于供需见面和双向选择活动，《暂行规定》指出，供需见面和双向选择活动是落实毕业生就业计划的重要方式。各部委、各地方主管毕业生就业工作部门负责管理和举办本部门、本地区的毕业生就业供需见面和双向选择活动，其他部门不得举办以毕业生就业为主的洽谈会或招聘会。举办省级上述活动要报国家教委备案，跨省区、跨部门的有关活动须报国家教委审批。有条件的高等学校要举办或校际联办毕业生就业供需见面和双向选择活动。高等学校在毕业生供需见面和双向选择活动中起主导作用。经供需见面和双向选择后，毕业生、用人单位和高等学校应当签订毕业生就业协议书，作为制订就业计划和派遣的依据。供需见面和双向选择活动要在国家就业方针、政策指导下，有组织、有计划、有步骤地进行，时间应安排在节假日。供需见面和双向选择活动，不得以赢利为目的向学生收费，不得影响学校正常的教学秩序和学生的学习。

除了基本的政策规定外，每年的大学生就业还有一些特殊政策，或者补充政策，比如，对在公益性岗位安排就业困难人员就业的单位，按其实际安排就业困难人员人数给予岗位补贴。公益性岗位补贴期限，一般最长不超过3年。在公益性岗位安排就业困难人员就业的单位，可按季向当地人力资源社会保障部门申请公益性岗位补贴。公益性岗位补贴申请材料应附：符合享受公益性岗位补贴条件的人员名单及身份证复印件、《就业创业证》复印件、发放工资明细账（单）、单位在银行开立的基本账户等凭证材料，经人力资源社会保障部门审核后，财政部门将补贴资金支付到单位在银行开立的基本账户。

《国家公务员暂行条例》和《国家公务员录用暂行规定》对大学生报考国家公务员提供了政策依据。另外，各地政府教育主管部门会根据当地的情况，制定相应的高校毕业生就业政策；各高校根据国家、地方政府的政策，也会制定具体的学生就业政策。

针对大学生就业，国家和地方政府制定了严密的政策，有些政策明确规定了某些毕业生的就业行为。如果不认真了解这些政策，仓促就业，结果只能是事倍功半。

比如，对来源于边远省区毕业生就业的政策。我国政府规定，毕业生就业工作中的边远省区是指以下10个省区：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、新疆维吾尔自治区。由于历史原因，这些省区的经济、科技和教育比较落后。要改变这种落后面貌，一靠投入，二靠政策，三靠科技，但最关键的还是科技人员的数量和质量。国家对边远省区科技队伍的建设非常重视，并制定了很多政策，其中包括这样一条：为满足边远地区经济、科技和教育发展对人才的需求，对来自边远省区的毕业生，若所学专业为本省区（含国务院各部委在这些地区的直属单位）所需要的，原则上要安排回去就业。对有特殊困难需要照顾的支边职工子女，

在征得边远省区主管调配部门的同意后,并由单位接收的,可在内地就业工作。这一政策的实施受到了边远地区的欢迎,符合广大人民的心愿。

对参加大学生志愿服务西部计划的志愿者,除享受国家规定的高校毕业生就业优惠政策外,国家还给予以下政策支持:服务期间,享受一定的生活补贴(含交通补贴和人身意外伤害、住院医疗保险);服务期间,计算工龄,党团关系转至服务单位。本人要求户口和档案保留在学校的,按规定保留两年,在此期间,档案管理机构对保管其档案免收服务费用;本人要求将户口转回入学前户籍所在地的,公安机关按照规定为其办理落户手续,人事、教育部门所属人才交流机构负责办理相关手续,人事部所属人才交流服务机构免费提供人事代理服务。服务期满落实工作单位后,公安机关按有关规定办理户口迁移手续;服务期间,可兼职或专职担任所在乡镇团委副书记、学校及其他服务单位的管理职务;服务期满考核合格的,报考研究生给予加分,在同等条件下优先录取,具体规定在当年的研究生招生政策中予以明确;服务期满考核合格报考党政机关公务员的,可适当加分,同等条件下,应优先录用,具体规定由省级公务员考试录用主管机关在当年招考中予以明确;服务期满,对志愿者作出鉴定,存入本人档案;考核合格的,颁发证书,作为志愿者服务经历和就业、创业的证明;服务单位应向志愿者提供住宿等必要的生活条件;在录用党政机关公务员和新增国有企事业单位专业技术人员、管理人员时优先录用、招聘志愿者;服务期为1年、服务期满考核合格的,授予中国青年志愿服务铜奖奖章;服务期为两年、服务期满考核合格的,授予中国青年志愿服务银奖奖章,表现优秀的授予中国青年志愿服务金奖奖章,表现特别优秀的推荐参加中国青年五四奖章、中国十大杰出青年、中国十大杰出青年志愿者、国际青少年消除贫困奖等评选;鼓励各高校和社会各方面对高校毕业生的工作、生活、学习、就业和创业提供帮助和支持。

对于在就业过程中,发生特殊问题,如生病等,该如何处理,就业法规也有明确规定。毕业生报到后,发生疾病不能坚持正常工作的,应按在职人员病假期间的有关规定办理。如果是在已办理派遣手续,但还未报到期间发生疾病,就要由培养单位和毕业生本人协商解决。对于派遣前生病的毕业生,学校应在派遣前认真负责地对毕业生进行健康检查,不能坚持正常工作的,让其回家休养。1年内治愈的(须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年后仍未治愈、无用人单位接收的,户口关系和档案关系材料转至家庭所在地,按社会待业人员办理。

3. 经济环境

经济发展形势直接关系到大学生的就业情况。国家总体的经济形势影响当年人才的总体需求,而区域的经济形势不但影响当地的人才需求、人才环境,而且也引起人才的流向不平衡。我国的地区经济发展很不平衡,城乡之间还存在较大的差距。这就导致了地区的人才需求不平衡以及大学毕业生流向的不平衡。东部沿海地区和中心城市如北京、上海、深圳、广东、江苏、浙江等省市对人才的需求旺盛,成为人才流向集中的地方;在广泛宣传、发动以及政策支持下,流向中西部地区的人才逐年增多,但西部要构成对人才的强烈吸引力,还有待于西部开发的深入进行。经济发展了,处处呈现勃勃生机,对高层次人才的需求就会自然增多,当然,经济发展的过程,也是人才不断参与的过程。



对大学毕业生来说,需要分析掌握国家总体的经济形势和各区域经济发展形势,这可以帮助自己正确定位就业目标。经济发达的地区和城市,对高层次人才的需求较为旺盛,总体的人才环境较好、机遇较多,但与此同时,人才竞争十分激烈;经济欠发达或者不发达的地区,对高层次人才的需求不多,工作环境、条件较为艰苦,但是给大学生施展才华、创造事业、实现人生价值提供了广阔的空间。

4. 用人单位需求情况

用人单位的需求信息,就如同商品的“订单”,预示着就业环境的冷暖。每到毕业生就业时,需要招聘应届毕业生的用人单位,通过到政府教育主管部门就业指导中心、高校就业指导中心登记的形式及时发布需求信息,并参加有关的毕业生双向见面活动,还有的用人单位会到学校召开企业说明会。学校就业指导中心会通过网络、报纸、张贴栏等方式将就业信息及时传递给学生。

用人单位对人才的需求是动态变化的。这与四个方面的因素有关:一是用人单位自身发展(取决于国民经济发展整体形势、行业发展形势、企业自身经营状况及发展规划)对人才的需求;二是人才供给情况,如果大学生供给多、质量高、提出的要求低,有的用人单位会提前对人才进行储备;三是用人单位人力资源观念的转变,对人力资源的重视、开发和利用,将很大程度影响用人单位的人才需求数量和结构;四是相关政策的制约或促进,国家为推动大学生就业,制定了一系列政策,有的政策是面向大学生的,还有的政策则面向用人单位,鼓励用人单位创造条件多接纳、使用大学生。

大学生要掌握整体的用人单位需求信息,并不容易。原因主要有两个:一是用人单位的信息不是同时间发布的,不同用人单位的需求信息也许要间隔半年甚至更长时间;二是用人单位的需求信息,有相当部分不具备明确的学校或专业针对性,可能是在上海地区招收本科学历毕业生多少名,也可能是在某所高校招收具有本科学历的学生多少名,从这种没有学校或专业限制的信息中,很难得到关于专业就业形势的准确判断。

目前,高校学生就业指导部门所做的一项工作就是跟踪、收集用人单位的需求信息,做及时分析后向学生发布。这是大学生了解自己的“市场行情”的重要渠道。大学生了解用人单位的需求情况的另一种渠道是分析行业的经济发展形势。一般而言,这类信息可从报刊和网站上获取。

二、我国大学生就业制度

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。了解我国大学生就业制度对毕业生走上社会、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,大学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。《中华人民共和国公司法》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，国家教委提出了《关于进一步改革普通高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，在有关专业设立专项奖学金。新生可在自愿的基础上申请，经批准并签订合同后领取奖学金，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

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》）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。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。其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 月前后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，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出生源所在省、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7月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，须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地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、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。收集就业信息应该力求做到早、广、实、准。通常来讲，就业信息的收集主要包括以下几个途径。

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。在这些企业中，有哪些企业前来招聘，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，应聘时须携带的证件、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，须先到编制部门办理用编手续，开具用编通知书。

第三节 我国大学生就业形势



本节知识要点

- 了解目前大学生就业存在的问题。
- 分析了大学生就业问题出现的原因。
- 掌握应对大学生就业问题的措施。

我国高等教育步入大众化阶段后,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大学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,向我国高校的发展提出了极大的挑战。因此,大学毕业生必须客观分析当前的就业形势,顺应我国高等教育的新变化,“知己知彼”,才能“百战不殆”。



微课

当前大学生
就业形势

一、大学生就业存在的问题

1. 供求矛盾突出

尽管近年来我国社会经济发展保持良好、高速增长态势,每年有大量的就业岗位需求,但大学毕业生数量逐年增长,使得市场很难有效吸收。目前,我国处于人口高峰期,人口基数大,存在大量的新增劳动力需要就业,劳动力供大于求的格局并未改变。

2020年是我国决胜全面建成小康社会、决胜脱贫攻坚的收官之年。今年,我国经济社会发展任务艰巨,就业形势严峻。一方面,大学生考研人数从2018年的238万猛增至2020年的341万;另一方面,越来越多的毕业生抛下创业激情,选择保守性就业,其中,体制内就业趋向明显回潮,2019年公务员考试空前火爆,报考人数再创新高。据统计,2020年全国普通高校毕业生874万人,较2019年同比增长40万人。考虑到2019年尚未就业的存量,以及就业岗位减少的事实,本年度大学毕业生就业压力依然巨大,形势极其严峻。

2. 就业渠道不够畅通

目前的人事管理制度仍然有一定计划体制色彩,使不少缺位以待的用人单位受到限制,一些中小型私营企业急需高学历的管理人员,却因解决不了大学生的户口、档案等问题而招不到人。教育体制和劳动力市场之间缺乏有效的连接,使得需求和供给之间的渠道不够畅通,造成了一方面企业招不到合适的人才,另一方面很多大学毕业生为了谋求一份工作而四处碰壁。

此外,在一些国有企事业单位,尤其是国家行政、事业单位,仍然存在“只进不出,只上不下”的现象,计划经济体制下的“铁饭碗”思想依然存在,大学毕业生很少有机会



到这些单位就业。

3. 就业结构不平衡

多年来社会经济的累积发展，导致各区域发展存在不平衡，东部发达地区、省会城市、北上广热点区域等为大学毕业生提供了良好的生存环境和较好的发展前景，从而成为人才输入地，也是大多数大学毕业生首要考虑的工作地点。由于就业区域选择上存在偏好，这些地区人才竞争激烈，很多大学毕业生未能有效就业。与此相反，在西部地区、与省会城市相对较远的三线城市却存在大量的岗位招不到大学毕业生的情况，造成就业结构总体上不平衡，突出表现为大学毕业生求职时出现的“三多三少”现象，即东部多、西部少，城市多、农村少，外企多、私企少的现象。大学毕业生即便在大城市里没工作，也不愿离开大城市，不愿到西部、农村去，因而表现出地域上的不平衡性。



案例播报

地域不应成为求职的限制条件

小王来自贵州农村，是北京某高校历史专业的学生，因为专业不热门，他觉得以考公务员的方式留在北京是最好的选择。从去年开始，他数次参加中央和国务院直属机关的公务员考试，但最后总是被淘汰。前段时间，北京举办了一个公务员事业单位招聘会。他去了一看，有80%的岗位都只面向北京生源。没有户籍限制的民族宗教事务处，硕士生的简历就有一尺多高。他最后连笔试机会都没得到。一星期前，他母亲打来电话：“人家都能找到工作，你怎么就不行？”当时他急了，手向走廊的玻璃上砸去，把手都砸流血了。

此后他不停地在网上和招聘会上投简历，一心想留在北京。现在他的就业期望已降到有没有北京户口无所谓，只要能给3000元/月以上的工资就接受。他曾经想去山西，但他的母亲不同意。“村里人肯定会议论，谁谁家的孩子在北京念书，结果找工作反倒去了外地。”

另外，随着买方市场的逐步形成，长短线的矛盾一时难以从根本上解决，不同学科专业、不同学历层次，甚至不同性别之间的就业都存在明显的差异，表现为结构性失衡，男性、重点高校、本科以上学历和理工科毕业生比其他毕业生更容易找到工作，研究生的就业率明显高于本科生的就业率，管理类、纯文科、纯理科专业的就业状况不理想，工科专业就业普遍较好。

4. 大学毕业生求职心态失衡

大学毕业生的求职观念和心态对就业具有很大的影响。当前，不少大学毕业生的思想还停在计划经济和精英化教育的时代，没有认清形势，过高地估计了自己的优势，缺乏对自我客观、科学的认识，对工作地点、经济待遇、环境条件等方面的期望值过高，择业目标与社会需求和自身能力形成巨大反差，出现“高不成、低不就”的尴尬局面，对他们的顺利就业产生了极大的阻碍。

有的大学毕业生一味追求热门行业，如IT行业、金融机构、政府机关等；有的大学毕业生在求职时只选择一个行业，其他行业根本不考虑；有的大学毕业生不愿意到基层、落后地区、待遇差和规模小的企业，特别是乡镇和私营企业工作，长期“驻扎”北京、上海、深圳、广州等大城市，在各种招聘会上奔波，毫无目标地等待；有的大学毕业生则一味追求高工资和高待遇，不惜浪费大量的时间和金钱在全国范围内的招聘会上寻找目标。

5. 大学毕业生素质不尽如人意

目前，就业买方市场已经形成，就业竞争日益激烈，用人单位招聘人才的标准日趋完善，对大学毕业生的要求越来越高。一些大学毕业生的能力素质与用人单位的要求存在较大差距，这加大了大学毕业生就业的难度。现在，用人单位对大学毕业生的敬业精神、职业道德、学习能力、应变能力等方面都提出了很高的要求，不仅要求他们诚实守信、勤奋敬业，还要求他们具有开拓创新意识、团队精神、良好的心理素质、沟通协调能力和社会适应能力。用人单位重视人品和综合素质，对专业的要求反而有所淡化，因此，那些综合素质好、学习适应能力强、具有创新意识和“一专多能”的大学毕业生越来越受欢迎。

调查数据显示，用人单位对大学毕业生的基本能力要求由主到次依次为环境适应能力、人际交往能力、自我表达能力、专业能力、外语能力。能力成为影响大学毕业生成功就业最基本、最直接的因素。除了专业能力外，用人单位还提出了明确的非专业能力要求，主要集中在表达能力、协调沟通能力、人际交往能力、组织管理能力、适应能力和实践能力等方面。总之，用人单位招聘大学毕业生已经从“数量型”转向“质量型”，它们挑选人才更注重业务能力和综合素质。



重点阅读

部分知名企业的用人理念

1. 丰田：在“打杂”中提高

丰田公司长年积累了一套自己的模式，所以更注重综合素质，很重视语言交流能力，因为公司从事的很多都是指导性工作，如培训、管理等，跟经销店、用户的沟通非常重要。这一点是丰田公司的首要要求。

2. 百事可乐：潜能和品质更重要

与单纯的学历相比，百事更注重员工的潜能和品质、团队协作和发展。百事在面试、招聘员工时，特别注重三大方面——专业能力、管理能力（潜能）和个人品质。他们强调：一个优秀的百事员工，应具有在既有能力基础上培养发展的可塑性（潜能）。

3. 联想：进取心和悟性

联想集团董事局主席柳传志选择人才有两个标准：第一是看有没有上进心。“年轻人能不能被培养，上进心强不强非常重要。企业真正要做好，总要有一批这样的人——真的是为国家、为民族富强，把职业变成事业的人。纯粹求职的人，在联想没有大的发展。”第二是看悟性强不强。“什么能妨碍悟性的发展呢？是自己对自己的评价过高。悟性无非是善于总结的意思，但过高地看自己，容易忽视别人的经验，不能领悟别人



的精彩之处，这种人挺多。有很多人有一定的能力，聪明而已，达不到智慧的程度。有的人个性很强，强到外力砸不破的时候，这个人也没有培养前途。”

4. 微软：聪明和冒险精神

“微软一直在寻找自己需要的聪明人，而聪明人的含义又很特别。”微软有自己的一套办法考查人的“聪明”程度。例如，微软的招聘人员会问求职者“美国有多少加油站”。而这种问题当然不是考求职者的记忆力和常识，事实上也没有什么标准答案，关键是考查求职者分析问题的能力。微软还青睐具有冒险精神的人。要想成为微软的一员绝非易事，除了要对软件有浓厚的兴趣外，还要有丰富的想象力和敢于冒险的精神。微软宁愿冒失败的风险选用曾经失败过的人，也不愿意录用一个处处谨慎却毫无建树的人。

5. 欧莱雅：集诗人和农民于一身

理想的欧莱雅人才应该以公司总裁欧文中先生的一句“名言”来概括——“集诗人和农民于一体”，像诗人一样富有激情和创造力，又要像农民一样勤恳、脚踏实地。欧莱雅公司招聘时，更倾向于有主动性、创造力又能接受规则的年轻人，而不倾向于自视过高又不喜欢做一些具体工作的人。

6. 宝洁：诚实和正直

尽管时代在变化，但那些具有传统的“侠义之风”的求职者是宝洁最期待的。这些素质可以概括为诚实正直、勇于承担风险、积极创新、具有发现问题和解决问题的能力、不断进取。这几方面是密不可分、相互联系的。其中，诚实正直是放在第一位的。

6. 人才高消费现象普遍存在

随着高校的不断扩招，每年大学毕业生数量不断增多，呈现出“供大于求”的局面，人才市场上出现“人才高消费”现象，同一个公司、同一个职位对于学历的要求，可能每年都会提高。虽然学历不代表一切，但在相同的条件下，学历还是用人单位考虑的因素之一。从近年各地专门针对大学毕业生举办的双选会来看，各用人单位纷纷提出需要高层次人才的要求，形成了“研究生多多益善，本科生等等再看，专科生请靠边站”的怪圈。虽然，随着社会的进步和高新技术的发展，一些行业、岗位需要具有一定专业水平、素质较高的人才，但是，大多数需要实际操作技能的岗位，本科生、专科生是完全可以胜任的。从近年的就业趋势来看，这种“盲目求高”的风气可能还会持续一段时间，这在客观上对许多专科生甚至部分本科生的就业造成了不利影响。这种“人才高消费”的现象其实是对人才的一种极大浪费，它还向社会发出中低级人才需求已饱和的错误信号，导致许多人把本科生教育和研究生教育作为接受教育唯一的选择，还导致人才与职位错位，降低了劳动生产率。不少大学毕业生迫于生计而屈才低就，采取“先就业再择业”的方式，一旦找到好单位立即跳槽，不利于企业的稳定和发展。另外，高学历者低就，造成低学历者失去合理竞争工作岗位的权利，使适合他们的工作岗位大量丧失，加剧了就业市场的压力。

二、大学生就业问题出现的原因

1. 从大学毕业生的角度分析

不合时宜的职业价值取向和就业观念是造成大学毕业生就业难的重要原因。大学毕业生作为公认的精英阶层，传统的儒家思想所编织起来的“精英情结”深深地束缚了他们的观念。北京社会经济科学研究所“当代大学生就业状态研究”课题组在《中国教育报》上公布了他们的调查结果，“大学生目前的择业观念，在单位的选择上，选择科研机构、党政群体、中外企业的占总人数的63%，而选择乡镇企业、大中学校、集体企业的只有7%；在地区的选择上，选择大城市的有20.8%，而选择小城镇、农村、边远地区的仅有5%。”部分大学毕业生自身综合素质不高，适应社会的能力差，难以符合用人单位的要求。一些大学毕业生在学校里只满足于所学课程，缺乏广博的知识和解决实际问题的能力，加之语言表达能力不足，在应聘场合紧张、胆怯，不能充分展示自己，从而错过了许多工作机会。另外，大学毕业生在择业时，缺乏对自己的清晰定位，导致成功率不高。从大学毕业生自身角度分析，大学生就业问题出现的原因如下。

(1) 对就业形势和政策及就业过程不了解。供需矛盾突出是近年来社会公认的大学生就业难的一个直接原因，用人单位对大学生的需求速度赶不上大学生的增加速度。大部分在校大学生没有意识到就业人数的递增速度已远远超过工作岗位的增加速度，忽略了就业形势和政策及就业过程的重要性，只顾埋头苦读、热衷考证或忙于各类社团活动，仅充实了自己的头脑，而在实际就业供需矛盾面前束手无策。

案例播报

陈涛的苦恼

某大学文学院的陈涛是一名准毕业生，大学期间狂揽65个证书，可如今凭借着这么多的优势，却找不到一份称心的工作。眼看着还有20天就要毕业了，陈涛数了数大学4年所获得的证书，这65个证书摊开一地，足足占了5平方米，摞起来也有1.3米高。这些证书都是怎么得到的？陈涛坦言，自己每天都很努力，在这个过程中，证书自然就到手了。在这些证书中，国家职业资格类证书6个、国家级荣誉证书5个、省级荣誉证书15个、市级荣誉证书8个、校级荣誉证书27个，还得过4次奖学金，并且连续两年综合成绩全班第一。陈涛望着这些证书，有说不出的成就感，他觉得证书能证明他的能力。经过3个月的创业摸索，陈涛发现自己在创业方面还欠缺经营经验，便重新有了去企业工作的念头。他投的简历有50余份，却没有收到过一次面试通知。他纠结了：为什么自己获得了那么多有含金量的证书和荣誉，自己的本科学历也符合企业的招聘要求，一份份的简历却石沉大海？

(2) 就业信息获取不及时。用人单位招聘信息的发布缺乏时效性、大学毕业生没能及时获取相应的信息及大学毕业生发布了应聘信息但由于种种原因用人单位没有获取。这三种情况造成了很多大学毕业生找不到工作、用人单位招不到人的局面，延长了大学生和用人单位相互搜寻的过程。



(3) 对自我能力认识不足, 所学知识与现实要求不匹配。在大学毕业生“就业难”的同时, 用人单位也普遍存在着“选才难”。我国的教育体制多年来按照一种模式培养人才, 部分专业设置脱离社会需求, 不注重学生实际能力的培养。一些大学毕业生有较扎实的专业知识, 但缺乏良好的心理素质、礼仪和法律观念。

(4) 缺少职业生涯规划。部分大学毕业生在大学阶段没有重视职业生涯规划, 存在错误的想法, 认为职业生涯规划可有可无, 仅仅学习文化知识即可, 毕业后再考虑职业生涯规划。

(5) 期望和实际现状不符。一些大学毕业生做事眼高手低, 理论知识与实际工作脱节, 还存在就业后稳定性差、离职率高等问题。部分大学毕业生缺乏吃苦耐劳精神, 薪酬期望值高出社会现实水准, 不愿从基层做起, 宁愿等待; 只选择在发达地区、高薪单位工作, 不愿意去边远地区工作; 人际沟通能力差, 缺乏团队合作能力, “有业不就”造成人力资源的浪费。

(6) 就业时一味追求稳定和高收入。部分大学毕业生在就业时, 把其他方面都放到次要地位, 一味追求稳定和高收入, 提高了就业门槛。

2. 从社会的角度分析

大学毕业生的总体供给与社会需求的矛盾, 实质是高等教育的快速发展与社会发展和经济发展所处的转型阶段不匹配的矛盾。

(1) 我国处于人口高峰期, 存在大量的新增劳动力需要就业。我国的人口基数大, 新生劳动力增长过快, 远远超过经济增长创造就业岗位的速度, 未来劳动力资源的自然增长每年可以建立两个海南省, 这就会对大学毕业生就业产生一定的影响, 从而出现了大学毕业生数量急剧增长, 而就业岗位增长缓慢, 经济高增长与就业增长脱节的困难局面。

(2) 随着我国高等教育的不断发展, 高等教育大众化已成为一种必然, 但一些问题也由此而产生: 教育大众化要求普通高校进行大规模扩招, 而扩招的直接结果之一就是大学毕业生的数量快速增加。在社会人力资源需求没有明显增长的前提下, 这种量的变化对大学毕业生就业工作的影响是巨大的。

(3) 社会发展的区域存在不平衡, 东部发达地区为大学毕业生提供了良好的生存环境和较好的发展前景, 成为人才输入地区。在这些地区人才竞争激烈, 很多大学毕业生未能有效就业, 即使处于失业状态也不愿去西部地区就业。在西部地区, 却存在大量的岗位找不到大学毕业生。

(4) 就业市场分割的现实加大了大学毕业生就业的难度。近年来, 大学毕业生自主择业已成主流, 然而户籍、档案等一些因素仍然是大学毕业生就业的绊脚石。许多大学毕业生在找工作时都有“非本市户口免谈”的痛苦经历, 由于没有用人单位所在地户口, 大学毕业生与许多好的工作机会失之交臂。

3. 从用人单位的角度分析

用人单位盲目设置的各种条件增加了大学毕业生就业难度。其中最主要的就是经验障碍, 很多用人单位特别是企业动辄要求求职者有 1~3 年的工作经验, 许多应届毕业生往往因缺少实际工作经验而难以落实工作。另外, 有些用人单位盲目提高选才标准, 追求高学历。相当多的用人单位存在着重学历而轻视实践的倾向。

4. 从高校的角度分析

高校在自身发展过程中存在的一些问题也不利于大学生就业。一些高校的办学方法和观念落后,没有市场意识,专业设置与市场需求脱节,学生所学专业不符合市场需求,出现了供需的结构性矛盾。此外,部分高校对大学生就业指导工作的重视程度不够,缺乏系统性和科学性,往往在大学生毕业前才进行,并且仅仅是一种职业介绍,在某种程度上还是脱离实际的泛泛而谈。“调查显示,非常需要就业指导的大学毕业生对本校就业指导机构的了解程度差别很大,其中非常了解和比较了解的只有1/3,有10%的人根本不知道学校有这样的机构。”这说明大学生就业指导工作还有很大的发展空间。

总之,我国大学生就业难的现状是由多种因素造成的,要解决这一社会问题,必须调动多种力量,做出多方努力。

三、大学生就业问题的应对措施

面对严峻的就业形势,可采取以下有力的应对措施。

(1) 鼓励大学毕业生到基层和中西部地区就业。

① 对到农村基层和城市社区公益性岗位就业的大学毕业生,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大学毕业生,给予薪酬或生活补贴。

② 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大学毕业生,由政府补偿学费,代偿助学贷款。

③ 对有基层工作经历的大学毕业生,在研究生招录和事业单位选聘时优先录取。

④ 对参加“选聘高校毕业生到村任职”“三支一扶(支教、支农、支医和扶贫)”“大学生志愿者服务西部计划”“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”(简称“特岗计划”)等项目的大学毕业生,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。



重点阅读

“特岗计划”

“特岗计划”是中央实施的一项针对西部地区农村义务教育的特殊政策,通过公开招聘高校毕业生到西部地区“两基”攻坚县、县以下农村学校任教,引导和鼓励高校毕业生从事农村义务教育工作,创新农村学校教师的补充机制,逐步解决农村学校师资总量不足和结构不合理等问题,提高农村教师队伍的整体素质,促进城乡教育均衡发展。特岗教师在聘任期间,执行国家统一的事业单位工资制度和标准,津贴、补贴由各地根据当地同等条件公办教师年收入水平综合确定。参加“特岗计划”的教师年收入水平原则上不低于当地同等条件公办教师年收入水平。“特岗计划”涉及的地区主要包括河北、山西、内蒙古、吉林、黑龙江、安徽、江西、河南、湖北、湖南、广西、海南、重庆、四川、贵州、云南、陕西、甘肃、宁夏、青海、新疆。



(2) 主动向重点地区、重大工程、重大项目、重要领域输送大学毕业生,引导大学毕业生到高技术产业、战略性新兴产业、先进制造业和现代服务业等新兴领域就业创业,鼓励大学毕业生到国际组织实习任职。

(3) 鼓励和支持大学毕业生到中小企业就业和自主创业。

① 对企业招用非本地户籍的普通高校专科以上毕业生,各地城市应取消落户限制(直辖市按有关规定执行)。

② 为到中小企业就业的大学毕业生提供档案管理、人事代理、社会保险办理和接续等方面的服务。

③ 从事个体经营的大学毕业生,符合条件的,免收行政事业性费用并享受国家相关扶持政策。

④ 登记失业并自主创业的,若自筹资金不足,可申请5万元小额担保贷款;对合伙经营和组织起来就业的,可按规定适当提高贷款额度。

⑤ 参加创业培训的,按规定给予职业培训补贴。

⑥ 灵活就业并符合规定的,可享受社会保险补贴政策。

(4) 下好统筹联动“一盘棋”。建立健全高校区域布局、学科专业、层次类型动态调整机制,统筹推进各类型层次的人才培养模式改革,运用社会资源开展协同育人。建立健全高校毕业生就业质量年度报告制度,推动形成就业与招生计划、人才培养联动机制。

(5) 广泛应用“互联网+就业”新模式,开展精准的就业对接,加强困难群体帮扶,加快建设一支职业化、专业化的就业指导工作队伍,严格落实就业签约“四不准”要求,坚决反对任何形式的就业歧视,严密防范“培训贷”、求职陷阱、传销等不法行为,切实维护大学毕业生的合法权益。



重点阅读

2020年3月,河北省人民政府印发《关于进一步做好稳就业工作的实施意见》,明确提出,要重点促进高校毕业生等青年就业,并在全省大规模开展职业技能培训。

河北提出,全省将继续实施农村教师特岗计划、“三支一扶”计划等基层服务项目。有空编的县(市、区)事业单位,可通过考核或考试方式直接招聘服务期满且考核合格的基层服务项目人员。将扩大应届高校毕业生入伍规模,压实高校征集任务;扩大就业见习规模,对见习后留用率50%以上的见习单位,补贴标准提高10%。疫情防控期间,完善高校毕业生就业信息共享发布机制,启动网络招聘活动,组织职业指导师开设就业指导“云课堂”,实行网上面试、签约、报到,引导用人单位适当延长招聘时间、推迟体检时间、推迟签约录取。采取电话咨询、网络提交、在线审核、邮寄办理的方式办理毕业生就业手续。

河北将通过推进职业技能提升行动、扩大培养培训规模、强化培训基础能力建设等举措,大规模开展职业技能培训,推进技能强省建设。将落实职业技能提升行动政策措施,按规定给予职业培训和生活费补贴。实施百万农民工大培训和高校毕业生、

退役军人、建档立卡贫困人口、残疾人等重点群体专项培训计划。鼓励职业院校（含技工院校）积极承担培训任务，落实教师绩效工资和公用经费等激励措施。疫情防控期间大力实施线上培训，优化在线学习、直播课堂等服务项目。

同时，河北还将提高职业院校奖助学金覆盖面和补助标准，把各地技师学院、技工学校纳入职业教育统一招生平台。把20岁以下有意愿的登记失业人员纳入劳动预备制培训范围，按规定给予职业培训补贴和农村学员、困难家庭成员生活费补贴，实施期限为2020年全年。推进产教融合试点城市建设，加强公共实训基地和产教融合实训基地建设。支持各类企业和职业院校（含技工院校）合作建设职工培训中心、企业大学和继续教育基地，鼓励设备设施、教学师资、课程教材等培训资源共建共享。



课后实训

即将大学毕业，辅导员组织经济学专业的学生召开了毕业座谈会。会上，王明、赵腾、刘明浩3位同学发表了自己的看法。

王明同学说：“从地区看，北京、上海等东部发达地区人才需求量大，需求总量大于当地的生源数；中西部不少省区虽然有较大的用人需求，但面临的问题是工作条件和生活条件艰苦，往往招不到合格的人才，出现了‘有地方没人去，有人没地方去’的现象；在一些西部经济不发达的地区，当前就业岗位相当有限，难以吸纳本地毕业生。我想去大城市，可是担心竞争太激烈，去西部吧，又觉得太辛苦了，想想我的未来，真是发愁啊！”

赵腾同学说：“从院校类别看，教育部直属高校毕业生就业情况较好，初次就业率较高，部分高校次之，地方院校较差。我们学院只是普通的本科院校，找工作肯定难。”

刘明浩同学说：“从专业看，一些紧缺专业如通信、电子、土建、医药等专业的毕业生需求旺盛，毕业生供不应求，而一些长线专业，如哲学、社会学、经济学等专业的毕业生需求较少，我学的是经济学，想想未来就觉得头疼。”

根据情景，思考下列问题：

1. 王明、赵腾、刘明浩3位毕业生对就业形势的分析是否有道理？就你所知，还有哪些可以补充？

2. 3位毕业生针对就业的态度是怎样的？是否可取？请结合当前就业形势和自身实际，客观分析自身的处境。

请将你的答案写下来。
