



赠慕课

大学生就业指导

DAXUESHENG JIUYE ZHIDAO

大学生就业指导

大学生就业指导

主编 张雅娟 张发斌 杜富裕



定价: 45.00元

同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS



同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

高等院校基础课程精品教材
高等教育信息化改革创新教材

大学生就业指导

主 编 张雅娟 张发斌 杜富裕
副主编 林 霞 陈 锋 陈丽敏
林幼筹 郑维林

同济大学出版社·上海

内 容 提 要

本书共有九个项目,包括认清形势——大学生就业环境、明确目标——大学生职业选择、厚积薄发——大学生就业准备、打造名片——大学生求职材料、决胜职场——大学生求职技巧、开启征程——大学生就业手续、调整自我——大学生职场适应、规避风险——大学生就业权益、另辟新径——大学生创业实务。

本书可作为高等院校各专业的公共基础课教材,也可供相关人员学习参考。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导 / 张雅娟, 张发斌, 杜富裕主编. --
上海: 同济大学出版社, 2019. 2(2023. 8 重印)

ISBN 978 - 7 - 5608 - 8471 - 4

I. ①大… II. ①张… ②张… ③杜… III. ①大学生 -
职业选择 - 高等学校 - 教材 IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2019)第 009885 号

大学生就业指导

张雅娟 张发斌 杜富裕 主编

责任编辑 高 宇 刘 睿 责任校对 徐春莲 封面设计 刘文东

出版发行 同济大学出版社 www.tongjipress.com.cn

(地址: 上海市四平路 1239 号 邮编: 200092 电话: 021 - 65985622)

经 销 全国各地新华书店

印 刷 三河市龙大印装有限公司

开 本 787 mm×1 092 mm 1/16

印 张 14.5 插页 1

字 数 353 000

版 次 2019 年 2 月第 1 版

印 次 2023 年 8 月第 5 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5608 - 8471 - 4

定 价 45.00 元

本书若有印装质量问题, 请向本社发行部调换 版权所有 侵权必究

前言

PREFACE

就业是最基本的民生。高校毕业生是国家宝贵的人才资源,是保就业稳就业的重点群体。党的二十大报告着眼于新时代新征程,针对新形势新情况,对实施就业优先战略作出新的全面部署,明确就业优先的战略任务,提出一系列新要求。

目前,大学生就业指导教材建设仍有待完善,主要表现在:部分教材缺乏科学理论的支持,缺少对实际的调查研究和深入了解,缺乏对求职所需的知识和专项能力的科学分析,出现体系不明、脱离实际、针对性不强等问题;版本偏老或内容陈旧,不能及时将新法规、新政策、新案例反映到教材中来。

为了响应全社会对就业工作的倡导,解决大学生在求职就业过程中的突出问题,帮助大学生快速掌握在求职就业过程中应具备的实务知识和基本技能,完成由校园人到社会人的角色转变,我们特编写了本书。作为高等院校基础课程教材,本书既充分遵循党和国家关于大学生就业指导工作的意见精神,又结合大学生成长实际,从大学生成长全过程的角度关注就业问题,按照大学生认知和经历的先后顺序,对其就业进行指导。书中详细介绍了大学生在求职就业过程中需掌握的知识 and 注意事项,针对就业环境、职业选择、就业准备、求职材料、求职技巧、就业手续、职场适应、就业权益、创业实务进行了详细讲解,以期使大学生在求职过程中少走弯路,从而在激烈的社会竞争中脱颖而出,成为符合企业需求的实用型人才。

本书由张雅娟、张发斌、杜富裕任主编,林霞、陈锋、陈丽敏、林幼筹、郑维林任副主编。

在编写过程中,编者参考了大量的资料,在此对相关作者表示衷心的感谢!由于编者水平有限,书中难免存在不足之处,敬请广大读者批评指正。

编 者

目录

CONTENTS

项目一 认清形势——大学生就业环境	1
▶ 任务一 分析大学生就业形势	2
▶ 任务二 解读大学生就业政策	9
项目二 明确目标——大学生职业选择	13
▶ 任务一 了解职业的基础知识	14
▶ 任务二 做好职业选择	19
▶ 任务三 认识基层就业岗位	28
项目三 厚积薄发——大学生就业准备	38
▶ 任务一 调整就业心理	39
▶ 任务二 提高职业素质	55
▶ 任务三 培养职业道德	65
▶ 任务四 树立正确的就业观	70
项目四 打造名片——大学生求职材料	74
▶ 任务一 收集就业信息	75
▶ 任务二 撰写求职材料	84
▶ 任务三 整理、投递求职材料	99
项目五 决胜职场——大学生求职技巧	101
▶ 任务一 掌握笔试技巧	102
▶ 任务二 掌握面试技巧	109
项目六 开启征程——大学生就业手续	125
▶ 任务一 签订就业协议书	126

▶ 任务二 离校和就业报到	129
▶ 任务三 签订劳动合同	132
项目七 调整自我——大学生职场适应	141
▶ 任务一 做好角色转换	143
▶ 任务二 适应职场生活	151
项目八 规避风险——大学生就业权益	163
▶ 任务一 明确就业权益的内容	164
▶ 任务二 识别就业陷阱	169
▶ 任务三 大学生就业权益维护	179
项目九 另辟新径——大学生创业实务	183
▶ 任务一 了解创业的相关知识	184
▶ 任务二 熟悉大学生创业的条件和政策	188
▶ 任务三 大学生创业的实施	199
▶ 任务四 认识“大众创业,万众创新”	210
附 录 中华人民共和国劳动合同法	217
参考文献	228

项目一

认清形势——大学生就业环境



目标引领

1. 了解近几年我国大学生就业状况,明确当前大学生就业形势。
2. 熟知我国大学生就业政策,了解大学生就业政策发展趋势。



起航阅读

“最难就业季”

近几年严峻的就业形势,使得人们对大学生就业情况格外关注。根据教育部发布的信息,2020年高校毕业生人数达到874万,超越2019年的834万,再创历史新高。在2019年的某招聘会上,由招聘单位的招聘窗位依序隔出的通道中,摩肩接踵的求职者似乎都带着背水一战的决心。不论男女,显然都经过了一番精心打扮,以使自己更富职场气质。在与招聘方的礼貌交谈之中,求职者仍有一些相似的复杂情感:急切、倦怠,期待中掺杂着焦虑。最近的一份调查显示,考研人群中56%的人出发点是为了“找到更好的工作”。值得注意的是,受新冠疫情影响,2020年春季线下招聘会基本停摆。教育部、人力资源和社会保障部等多部门支持“云招聘”,毕业生不与用人单位见面也能进行面试,为大学生提供高质量服务。

从不同城市来看,北京、上海、广州等一线城市招聘需求有所下降,新一线城市、二三线城市就业形势相对较好,正在成为求职新沃土。究其原因,结合实际情况可知,以北京和上海为代表的一线城市中户口指标在逐渐收紧,而以新一线城市为代表的就业市场第二阵营,则以各种丰厚的待遇和落户条件,吸引了数以百万的大学生及高端人才就业创业。

理论讲解

任务一 分析大学生就业形势

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,另一方面对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。在今后5年,城镇劳动力的供求缺口每年将达到1300多万。

随着我国高等教育的不断发展和国民对文化教育的重视程度不断提高,高等教育进入大众化时代。但一些问题也随之产生,教育大众化要求普通高校进行大规模扩招,导致高校毕业生数量快速增长。

2001年全国普通高等学校毕业生有114万人,2005年达到338万人,2010年达到631万人,2015年达到749万人,2018年达到820万人,2020年高达874万人。这种数量的快速增长对大学毕业生就业产生了巨大影响,让大学毕业生从精英化走向了大众化。

与此对应,作为人力的需求方,国有大型企业的转型打破了传统的分配供给制,大学毕业生没有了就业保障,不再是“上了大学等于有了工作”。中小型企业对于人才要求也逐步进入精细化状态,大学毕业生慢慢失去了高学历优势。我国近几年大学毕业生初次就业率仅为70%,每年都有几十万的大学生不能及时就业,累积效应导致就业竞争越来越激烈。

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,相关行业根本不考虑;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。



专题链接

2017 年十大本科专业毕业生就业分析

麦可思《2018 年中国大学生就业报告(就业蓝皮书)》从月收入、就业满意度、工作与专业相关度等方面,分析了 10 个专业的就业前景。不过,特别提醒的是,各专业的数据是从全国层面来统计的,考虑到各省、各高校具体情况不同,若某一专业的某些就业指标不理想,并不意味着所有高校的该类专业都不宜报考。

2017 届毕业生就业数量较大的 10 个本科专业分别是英语、会计学、财务管理、土木工程、机械设计制造及其自动化、计算机科学与技术、汉语言文学、电气工程及其自动化、国际经济与贸易、软件工程。

从就业率方面来看,在十大本科专业中,软件工程专业就业率最高(96.7%),其后是电气工程及其自动化专业(95.6%)和财务管理专业(94.2%),国际经济与贸易专业就业率相对较低(91.2%)。

从月收入方面来看,在十大本科专业中,软件工程专业的毕业生表现依旧抢眼,月收入最高(6 259 元),其后是计算机科学与技术专业的毕业生(5 855 元)和电气工程及其自动化专业的毕业生(4 809 元),财务管理专业的毕业生月收入相对较低(4 184 元)。

从工作与专业相关度来看,在十大本科专业中,土木工程专业的毕业生工作与专业相关度最高(86%),其后是软件工程专业的毕业生(85%),然后是会计学专业和汉语言文学专业的毕业生(均为 83%),国际经济与贸易专业的毕业生工作与专业相关度相对较低(54%)。

在十大本科专业中,软件工程专业的毕业生除就业率、月收入均为最高外,就业满意度也最高(75%),其后是计算机科学与技术专业的毕业生(74%)和汉语言文学专业的毕业生(72%),机械设计制造及其自动化专业的毕业生就业满意度相对较低(62%)。

一些大学毕业生在入职后短期内频繁跳槽的现象越来越受到人们关注。在十大本科专业中,土木工程专业的毕业生除了具有较高的工作与专业相关度外,工作稳定性也更好,离职率最低(15%),其后是电气工程及其自动化专业的毕业生(17%)和会计学专业专业的毕业生(20%),国际经济与贸易专业的毕业生离职率相对较高(30%)。

值得注意的是,同一专业的 2017 届本科毕业生,因职业流向和行业流向不同,就业质量差异还是比较大的。

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。



专题链接

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——真正为国家、为民族富强而工作并把职业当成事业的人。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,但过高地评价自己,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,可能每年都会有所提高。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科技的发展,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,“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,提高了就业条件。

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) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

任务二

解读大学生就业政策

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,出现了局部的和结构性的大学毕业生供大于求的局面。如今实行的“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。现行的大学生就业政策主要体现在以下几个方面。



微课

就业政策解说

一、不同类型的大学就业政策

1. 不同类型学校的毕业生的就业政策

教育部直属高校本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、党政机关和中国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。师范类本科毕业生的就业应优先满足教育系统的用人需求。

2. 定向生的就业政策

大部分定向生可免交学杂费,并根据学习和表现情况享受定向奖学金。学习成绩优异的,经定向单位同意也可以继续读研究生。定向生毕业后必须到定向地区或定向单位工作,服务期限一般不超过6年(含见习期1年)。定向生毕业后,依招生时确定的地区或部门范围实行“双向选择”就业。若定向地区或部门因情况变化不再需要,定向生可按国家任务招收的学生的方式就业。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,方可调整就业单位。

3. 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。

4. 结业生的就业政策

结业生可以通过供需见面、双向选择在一定范围内就业,但是很多省市对外地本科结业生进入本地就业进行了一系列限制,北京、上海等地都明确规定不接收非本地生源的本专科结业生。结业生毕业离校时未落实单位的,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。

5. 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,不能坚持正常工作的毕业生,应回家休养。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。

6. 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。

二、大学生就业政策展望

作为教育改革重要组成部分的毕业生就业制度改革,其目标是探索并建立一种新的就

业机制,使其适应社会主义市场经济体制的要求。发展市场经济需要政策方针的不断完善,同样与之配套的就业政策必须逐步调整。

1. 继续加大毕业生就业宏观调控的力度

例如,鼓励建立提供人才需求信息、就业咨询指导或职业介绍等的社会中介组织,通过发布社会就业率及国家各行业和各地区的人才需求信息等,指导大学毕业生做出正确的职业选择,为大学毕业生就业提供服务。

2. 实行完全自主择业的就业方式

“就业市场化”是大学毕业生就业不可逆转的趋势。就业市场化即指由原来单一的计划派遣方式,转向用人单位与大学毕业生之间“双向选择、供需见面”,使大学毕业生通过多种方式就业,如录用、聘用、自谋职业等。只有这样,才有利于人力资源配置的市场化。

3. 建立、发展和健全人才劳务市场

只有建立健全人才劳务市场,运用市场机制来调节大学毕业生与用人单位的供求关系,才能实现人才资源的优化配置。

4. 进一步完善人事代理制度,建立健全社会保障机制

随着国家人事制度改革的不断深化,“自主择业”“双向选择”的用人机制及全员劳动合同制、全员聘任制的实行,劳动者从“企业人”“单位人”变为“社会人”,这就要求认识人事代理制度完善的重要性。只有更好地完善人事代理制度,才能更有效地为这种转变提供社会保障服务。

5. 加强就业政策和就业法规建设

现在,大学毕业生择业期延长,就业难现象更加明显,就业市场化与保障国家重点建设单位需要之间的矛盾更加突出了。上述问题的解决要求不断加强和完善国家的就业政策。同时,通过稳定的大学毕业生就业法规,可明确就业工作的基本原则,明确劳动人事部门的职责、用人单位及毕业生的权利和义务,使就业程序真正做到公正、公开、公平。通过条例法规的形式才能更好地规范大学毕业生就业市场、就业行为,使得政府有法可依。

6. 以创业带动就业

促进创业政策发布后,“大众创业,万众创新”的浪潮涌动,全国上下多方合力、多措并举,全面、持续推动“创业带动就业”,从中迸发的就业潜力和出现的就业前景都呈现出一片利好形势。

政府、高校加强“双创”号召,力争让大学生更好地就业,减少创业阻力,从而迸发年轻人的激情活力,破除“就业难”的坚冰。在措施上,政府、高校联合加强创业培训和创业服务,完善创业担保贷款制度,完善创业服务体系建设,推进创业型城市建设。国务院完成了“三证合一”的登记制度改革,将企业依次申请的工商营业执照、组织机构代码证和税务登记证三证合为一证,通过“一口受理、并联审批、信息共享、结果互认”,实现了由一个部门核发加载统一社会信用代码的营业执照。在政策导向上,科技部印发《发展众创空间工作指引》,各地纷纷出台政策支持众创空间、孵化器等建设,并且发放创业中可能需要的各项补贴。人力资源和社会保障部等相关部门也出台了一系列相关政策鼓励大学毕业生创业,力图通过高校、政府、社会三方建立有效机制,支持大学毕业生进行创业实践。对于有自主创业

意愿的大学毕业生,实施弹性学制,放宽学生修业年限,允许调整学业进程、保留学籍休学创业。

综上,大学毕业生就业事关广大学生及其家庭的切身利益,事关社会主义现代化建设,事关社会和谐稳定。面对复杂严峻的就业形势,要唱响基层就业“主旋律”,落实立德树人根本任务,积极引导大学毕业生到基层一线就业创业;认真落实基层就业学费补偿代偿等政策;继续组织实施“特岗计划”等中央基层项目;推动大学毕业生服务乡村振兴战略。



实践应用

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。