

巍巍文大 百年书香  
www.jiaodapress.com.cn  
bookinfo@sjtu.edu.cn



策划编辑 白 珂  
责任编辑 胡思佳  
封面设计 张瑞阳

# 美好前程

## —大学生就业指导教程

(修订本)



免费提供  
精品教学资料包  
服务热线: 400-615-1233  
www.huatengedu.com.cn



扫描二维码  
关注上海交通大学出版社  
官方微信



ISBN 978-7-313-31303-4  
9 787313 313034 >

定价: 49.80元

高等院校基础课程精品教材

高等院校基础课程精品教材



# 美好前程

## —大学生就业指导教程

(修订本)

主编 肖四喜 申书飞

上海交通大学出版社  
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS



上海交通大学出版社  
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

高等院校基础课程精品教材



(修订本)

# 美好前程

## ——大学生就业指导教程

主编 肖四喜 申书飞



上海交通大学出版社  
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

## 内容提要

本书共包括十章内容,分别为认识就业、谨慎选择职业、调整就业心态、提升就业能力、做好求职准备、掌握考试技巧、签订就业文书、适应职场生活、维护就业权益、开启创业之路。这些内容有利于帮助大学生从多个角度理解和应对就业过程中的挑战,为其职业生涯奠定坚实的基础。

本书既可作为高等院校公共基础课教材,也可作为相关人员的参考用书。

## 图书在版编目(CIP)数据

美好前程:大学生就业指导教程 / 肖四喜, 申书飞

主编. -- 修订本. -- 上海 : 上海交通大学出版社,

2024. 8. -- ISBN 978 - 7 - 313 - 31303 - 4

I . G647. 38

中国国家版本馆 CIP 数据核字第 2024BOV671 号

## 美好前程——大学生就业指导教程(修订本)

MEIHAI QIANCHENG——DAXUESHENG JIUYE ZHIDAO JIAOCHENG(XIUDINGBEN)

主 编:肖四喜 申书飞

出版发行:上海交通大学出版社

地 址:上海市番禺路 951 号

邮政编码:200030

电 话:021-64071208

印 制:三河市骏杰印刷有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:850 mm×1 168 mm 1/16

印 张:15. 25

字 数:409 千字

印 次:2024 年 8 月第 1 次印刷

版 次:2024 年 8 月第 1 版

电子书号:ISBN 978-7-89424-821-3

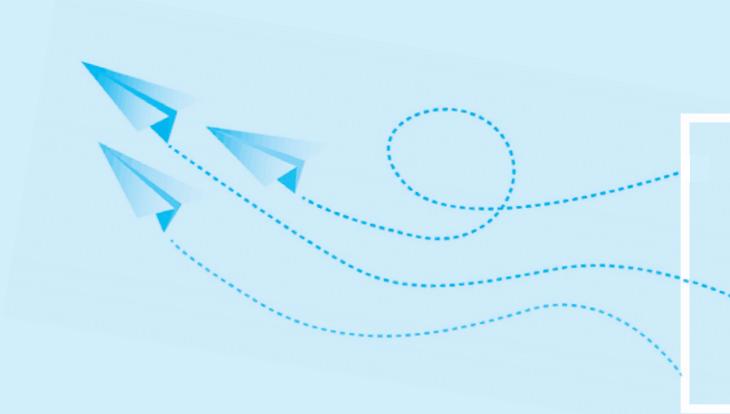
书 号:ISBN 978 - 7 - 313 - 31303 - 4

定 价:49. 80 元

版权所有 侵权必究

告读者:如您发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话:0316-3662258



# 前言

## Preface

党的二十大报告中的“实施就业优先战略”，为进一步做好就业工作指明了方向。高校毕业生是我国劳动力市场大军中最为重要的一个群体，在数量上已取代农民工群体成为新增就业主力。高校毕业生是党和国家宝贵的人才资源。2024届高校毕业生已达1179万人，社会普遍关心高校毕业生的就业问题。

为贯彻落实中共中央、国务院关于做好高校毕业生就业工作的决策部署，解决高校毕业生在求职就业过程中存在的突出问题，帮助高校毕业生快速补充自身十分欠缺的求职、任职等各项实务知识和基本技能，提升高校毕业生的综合素质，从而在激烈的竞争中脱颖而出，因此我们编写了本书。

本书具有以下特点。

### 1. 融入课程思政，引导性强

本书在内容设置与安排上充分挖掘思政元素，强调职业精神、职业道德和职业责任的重要性，引导高校毕业生树立正确的职业观念，勇于担当社会责任；引导高校毕业生思考个人理想与社会发展的关系，明确个人职业目标与国家、社会需求的契合点，帮助高校毕业生树立正确的世界观、人生观和价值观。

### 2. 理论与实践相结合，实用性强

本书设有学习目标、教学引导，帮助高校毕业生快速了解知识架构，从而进入学习状态。正文穿插设置了重点阅读、案例播报、课堂互动等栏目，以帮助高校毕业生加深对知识的理解和记忆。章末设置了课后实训，具有很强的实用性。

### 3. 通俗易懂，灵活性强

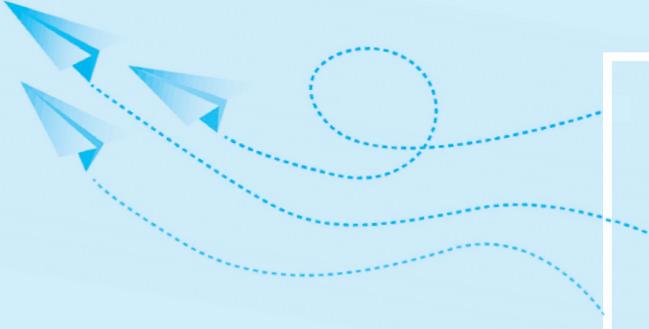
本书以为高校毕业生提供一套全面而深入的就业指导为目标，理论知识通俗易懂，体例灵活，力图将高校毕业生自学与教师教学合二为一，帮助高校毕业生更好地理解就业市场、职业规划、求职准备和创业发展等各个环节。



本书由湖南交通工程学院肖四喜、南宁师范大学师园学院申书飞担任主编。编者在编写本书过程中参考和引用了高校毕业生就业指导方面的相关书籍和网络资料，在此对相关作者表示深深的感谢。

鉴于编者水平有限，书中难免存在不足，敬请广大读者批评指正。

编 者



# 目录

Contents

<b>第一章 认识就业</b>	<b>1</b>
<b>学习目标</b>	<b>1</b>
<b>教学引导</b>	<b>1</b>
第一节 就业与就业指导	3
第二节 就业环境与就业制度	6
第三节 我国大学生就业形势	18
<b>课后实训</b>	<b>27</b>
<b>第二章 谨慎选择职业</b>	<b>29</b>
<b>学习目标</b>	<b>29</b>
<b>教学引导</b>	<b>29</b>
第一节 了解专业与职业	31
第二节 职业生涯决策	42
<b>课后实训</b>	<b>55</b>
<b>第三章 调整就业心态</b>	<b>57</b>
<b>学习目标</b>	<b>57</b>
<b>教学引导</b>	<b>57</b>
第一节 就业心理概述	59
第二节 就业心态调整	68
<b>课后实训</b>	<b>78</b>



<b>第四章</b>	<b>提升就业能力</b>	<b>79</b>
<b>学习目标</b>		<b>79</b>
<b>教学引导</b>		<b>79</b>
第一节 大学生就业能力概述		81
第二节 通用技能的培养		90
第三节 个人素质的培养		101
第四节 专业技能的培养		108
<b>课后实训</b>		<b>112</b>
<b>第五章</b>	<b>做好求职准备</b>	<b>113</b>
<b>学习目标</b>		<b>113</b>
<b>教学引导</b>		<b>114</b>
第一节 就业信息的收集与使用		116
第二节 求职材料的准备		128
<b>课后实训</b>		<b>138</b>
<b>第六章</b>	<b>掌握考试技巧</b>	<b>141</b>
<b>学习目标</b>		<b>141</b>
<b>教学引导</b>		<b>141</b>
第一节 笔试技巧		143
第二节 面试技巧		149
<b>课后实训</b>		<b>163</b>
<b>第七章</b>	<b>签订就业文书</b>	<b>165</b>
<b>学习目标</b>		<b>165</b>
<b>教学引导</b>		<b>165</b>
第一节 签订就业协议书		167
第二节 签订劳动合同		177
<b>课后实训</b>		<b>186</b>



<b>第八章</b>	<b>适应职场生活</b>	<b>187</b>
<b>学习目标</b>		<b>187</b>
<b>教学引导</b>		<b>187</b>
第一节	职业角色的适应	189
第二节	职业角色的转换	195
<b>课后实训</b>		<b>203</b>
<b>第九章</b>	<b>维护就业权益</b>	<b>205</b>
<b>学习目标</b>		<b>205</b>
<b>教学引导</b>		<b>205</b>
第一节	毕业生就业权益的内容	206
第二节	维护就业权益的途径	215
<b>课后实训</b>		<b>218</b>
<b>第十章</b>	<b>开启创业之路</b>	<b>219</b>
<b>学习目标</b>		<b>219</b>
<b>教学引导</b>		<b>219</b>
第一节	自主创业概述	221
第二节	创业的准备及过程	227
<b>课后实训</b>		<b>233</b>
	<b>参考文献</b>	<b>235</b>



# 第一章

## 认识就业



### 学习目标

#### 知识目标

1. 了解就业指导的概念，掌握就业指导的主要内容。
2. 分析我国大学生就业的社会环境，了解就业制度，熟悉就业工作的基本程序。
3. 了解目前大学生就业存在的问题及原因，掌握应对这些问题的措施。

#### 能力目标

具有分析和解决复杂问题的能力，能够在面对挑战时保持冷静和理智。

#### 素养目标

树立正确的就业观念，理性看待就业市场和就业形势，根据自身实际情况制订合理的求职计划。同时，要保持积极的心态和乐观的情绪，勇于面对挑战和困难。



### 教学引导

#### 教育部部署开展 2024 届高校毕业生就业“百日冲刺”行动

为贯彻落实中共中央、国务院关于做好高校毕业生就业工作的决策部署，抢抓就业工作冲刺关键期，教育部部署各地各高校于 5 月至 8 月开展 2024 届高校毕业生就业“百日冲刺”行动。

“百日冲刺”行动以“千方百计拓岗位 提速增效促就业”为主题，通过开展“就业促进周”等六大行动，精准拓展就业岗位，持续优化指导服务，引导帮助有就业意愿但尚未落实就业去向的大学生积极求职，全力促进 2024 届高校毕业生高质量充分就业。

一是开展“就业促进周”聚力行动。各地各高校集中组织大规模校园招聘、政策宣传、访企拓岗、供需对接、重点帮扶、征兵动员、成果宣介等主题活动，加快推动2024届高校毕业生就业工作进程。

二是开展“访企拓岗”提质行动。持续深入开展“高校书记校长访企拓岗促就业专项行动”，有针对性地拓展市场性就业岗位。高校领导班子立足大学生求职需求，组织形式多样的校企供需对接活动，想方设法为大学生开拓就业新空间。二级院系领导班子结合学科专业特点，足质足量开拓专业相关性强、人—岗位匹配度高的就业岗位。各地结合高校学科专业布局和企业用人需求，按区域、按行业组团访企拓岗。加强新开拓岗位的归集整理和精准推送，按生、按岗建立信息库，持续跟踪调查招聘达成度，提升岗位利用率。

三是开展校园招聘增效行动。依托国家大学生就业服务平台集中开展“24365校园招聘服务”系列专场招聘，持续加强就业岗位的互联共享和精准推送，举办“全国中小企业网上百日招聘高校毕业生”“民营企业招聘月”等招聘活动。各地举办区域性、行业性、联盟性线上线下专场招聘活动。各高校持续开展“万企进校园”活动，加大对中小企业进校招聘的开放力度，为用人单位和毕业生提供直播带岗、网上宣讲、远程面试及就业信息个性化订阅等服务，提升校园招聘实效。

四是开展公共部门招录加速行动。各地加快党政机关、事业单位等公共部门和国有企业岗位招录（聘）进程，各高校抓紧推进专升本、第二学士学位等升学考试。组织实施第五季“国聘行动”，加大科研助理岗位开发力度。集中宣传“特岗计划”“三支一扶”“西部计划”“大学生乡村医生专项计划”等基层服务项目，积极开拓基层就业岗位，健全支持激励体系。加强征兵宣传和军队文职人员政策宣介，健全支持激励体系，配合做好兵员征集工作。

五是开展就业指导服务优化行动。国家大学生就业服务平台播出系列“互联网+就业指导”公益直播课。各地各高校组织开展就业育人主题教育活动，通过形势政策讲座、党团组织活动、带生访企等形式，引导大学生树立正确的择业观、就业观。畅通大学生沟通反馈渠道，密切关注大学生就业进展和求职诉求。加强就业安全教育，帮助大学生防范“黑中介”“招聘付费”等就业陷阱，会同有关部门依法严厉打击招聘欺诈、恶意解约、“培训贷”等违规违法行为，切实维护大学生权益。

六是开展重点群体帮扶护航行动。各地各高校持续完善就业帮扶工作机制，对脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭、残疾等就业困难大学生按照“一人一档”“一人一策”建立帮扶工作台账，做好精准有效帮扶，动态跟踪求职进展。特别关注有就业意愿但尚未落实就业去向的重点群体大学生，“一对一”精准推送3个以上岗位。认真组织实施宏志助航计划，优先保证2024届符合条件的困难群体高校毕业生“应培尽培”，切实提高参训学生综合素质和就业能力。

资料来源：[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/gzdt/s5987/202405/t20240520\\_1131646.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt/s5987/202405/t20240520_1131646.html)（有改动）

**课前思考：**

教育部部署开展2024届高校毕业生就业“百日冲刺”行动有什么意义？国家为什么如此重视高校毕业生就业工作？

---

---

---

---

## 第一节 就业与就业指导

党的二十大报告指出，就业是最基本的民生。强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业。当前，高校毕业生已经成为新增的就业主力。确保高校毕业生高质量充分就业，既是受教育者顺利实现从校园到职场过渡的关键事件，也是扩大中等收入群体、增进民生福祉、实现共同富裕的重要途径。因此，对高校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：一是从事社会劳动，要把个人的工作融入整个社会之中；二是得到社会认可，必须合理合法；三是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，从大学生一入学开始，就业指导教师就要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；向大学生传递就业信息，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。在大学生数量不断增加的就业形势下，更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。

### （一）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。在求职择业过程中，大学生要正确认识自我、认识社会，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。

### （二）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大学生就业的行为准则，是大学生求职择业的重要依据。一些大学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，使大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大学生所在学校制定的具体就业工作实施意见，才能引导大学生走出择业的“误区”，才有利于大学生根据国家需要并结合个人实际，有针对性地选择职业。大学生也只有掌握就业政策，才能更好地维护自己的责、权、利，顺利地完成求职择业。

### （三）就业形势指导

就业形势指导是引导大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，使大学生做到“知己知彼”。所谓“知己”，就是了解当年大学生的整体情况，了解大学生择业志愿的变化及趋势，摸清大学生的思想动态；所谓“知彼”，就是全面地了解社会的用人需求量，人才市场的需求“行情”等。大学生及时了解当年大学生的整体状况及当前人才市场的行情，有助于其把握求职择业的主动权。

### （四）就业策略指导

就业策略指导又称为就业技术或技巧指导，即对大学生求职择业的策略、方法、手段、技巧等具体操作环节进行指导。它是现代社会大学生顺利求职择业的必备技能，主要包括自我认知能力、信息收集与处理能力、自我推荐方法、面试技巧、心理调适方法、职业适应能力、成才与职业发展计划的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，绝大多数大学生是第一次面对用人单位的挑选，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。

## (五) 就业心理指导

就业心理指导是针对大学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，大学生在走向就业市场、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的心灵问题。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。

## (六) 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。考虑大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，使大学生在学习目标和择业目标上保持一致，既能保证大学生的知识体系适应市场需要，提高大学生的就业竞争力，同时也对大学生的整个职业生涯的规划起到很好的引导作用。

## (七) 社会适应指导

社会适应指导帮助大学生尽快适应环境，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，由于大多数大学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，顺利地完成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。



### 教育部关于做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知（节选）

#### 把高校毕业生就业工作摆在更加突出位置

##### 1. 强化统筹部署

各地各高校要把高校毕业生就业作为重中之重、摆在更加突出的位置，纳入领导班子重要议事日程，健全就业促进机制。要按照“秋季校园招聘月”“寒假暖心行动”“春季攻坚行动”“百日冲刺行动”的部署，结合工作实际，统筹做好本地本校工作安排，落实落细各项工作要求，确保高校毕业生就业局势总体稳定。

##### 2. 强化协同联动

各省级教育部门要主动加强与组织、人力资源社会保障、发展改革、财政等部门沟通衔接、分工合作、协同联动，把高校毕业生作为公共服务的重点群体，争取更多岗位、资金、培训、

服务等公共资源向高校毕业生倾斜。要牵头成立高校毕业生就业工作专班，制定工作方案，明确任务清单，进一步优化工作机制，全力推进各项任务落实。

### 3. 强化高校责任

高校是做好本校毕业生就业工作的责任主体，主要负责同志是第一责任人，分管负责同志是直接责任人。加强学校党委组织领导，把就业工作列入学校党委常委会重要议题定期研究推进。建立健全“校—院（系）”两级就业工作领导小组，分别制定就业工作方案，分级落实工作责任。加强部门工作协同，完善激励考评机制，调动全校力量形成全员促就业工作合力。

资料来源：[https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202312/content\\_6918529.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202312/content_6918529.htm)（有改动）

## 第二节 就业环境与就业制度

### 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的因素共同确定，即社会环境、政策环境、经济环境、用人单位需求情况等。

#### （一）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，实现国家的工业化以及经济的社会化、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

全面建成社会主义现代化强国，总的战略安排是分两步走：从 2020 年到 2035 年基本实现社会主义现代化，从 2035 年到 21 世纪中叶把我国建成富强、民主、文明、和谐、美丽的社会主义现代

化强国。

“从现在起，中国共产党的中心任务就是团结带领全国各族人民全面建成社会主义现代化强国、实现第二个百年奋斗目标，以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴。”习近平总书记在党的二十大报告中绘就的宏伟蓝图，令人振奋、催人奋进。进入新时代以来，党对建设社会主义现代化国家在认识上不断深入、战略上不断成熟、实践上不断丰富，成功推进和拓展了中国式现代化。党的二十大报告阐述了中国式现代化的中国特色和本质要求。中国式现代化扎根中国大地，切合中国实际。

#### 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计算机、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梦。

### （二）政策环境

高校毕业生是国家宝贵的人才资源，其就业创业事关民生福祉、经济发展和国家未来。党中央、国务院高度重视，出台了一揽子政策措施，把高校毕业生就业工作摆在更加突出的位置，强化协同联动，强化高校责任，确保高校毕业生就业局势总体稳定，帮助高校毕业生尽早就业、顺利就业。

以教育部印发《关于做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》(以下简称《通知》)为例，为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的二十大精神，全面落实党中央、国务院对高校毕业生就业创业工作的决策部署，教育部决定实施“2024届全国普通高校毕业生就业创业促进行动”，进一步完善高校毕业生就业创业服务体系，全力促进高校毕业生高质量充分就业。

《通知》指出，高校毕业生是国家宝贵的人才资源。各地各高校要把高校毕业生就业作为重中之重、摆在更加突出的位置，健全就业促进机制，强化统筹部署、协同联动和高校责任，调动各方力量形成全员促就业工作合力。

《通知》强调，大力开拓市场化社会化就业渠道。持续深入开展“高校书记校长访企拓岗促就业专项行动”，认真落实“两个100”要求，提升访企拓岗工作实效。推进实施“万企进校园”计划，为毕业生提供更多优质岗位信息。全面推广使用国家大学生就业服务平台，深入开展“24365携手促就业精准服务”。充分发挥全国就指委和行业协会作用，加强分行业分区域就业市场建设。加大民营企业、中小企业招聘推介力度，鼓励中小企业更多吸纳高校毕业生。

《通知》明确，充分发挥政策性岗位吸纳作用。推动各地各部门尽早安排党政机关、事业单位、国有企业等招考和各类升学、职业资格考试，为毕业生争取更多求职时间。大力挖掘基层就业空间，

继续组织实施好“特岗计划”“三支一扶”“西部计划”等基层就业项目，拓展实施“城乡社区专项计划”“大学生乡村医生专项计划”。鼓励各地出台优惠政策，吸引更多毕业生到基层一线就业创业。畅通入伍绿色通道，积极鼓励高校毕业生应征入伍。

《通知》要求，推进构建高质量就业指导服务体系。把就业教育和观念引导作为“三全育人”的重要内容，引导毕业生树立正确的成才观、职业观、就业观。加强生涯教育和就业指导，修订完善就业指导课程教学要求，遴选打造一批优秀就业指导课程和教材。充分运用现代信息技术，为学生提供个性化、精准化、便捷化的就业指导服务。办好首届全国大学生职业规划大赛。强化就业实习实践，帮助学生增强就业能力、获取就业机会。积极营造平等就业环境，切实维护毕业生就业权益。重点关注脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭、残疾等困难群体毕业生，建立帮扶工作台账，“一对一”提供精准就业帮扶。深入实施“宏志助航计划”。推进对口开展就业帮扶援助。

《通知》强调，完善就业监测与评价反馈机制。认真落实毕业去向登记制度，严格落实就业监测工作“四不准”“三不得”要求，确保就业数据真实准确。进一步完善就业工作综合评价指标体系，破除单一评价导向，推动各地和高校全面提升就业工作能力和服务水平。完善就业状况反馈机制，深入开展高校毕业生就业状况跟踪调查，持续实施毕业生去向落实率红黄牌提示制度，引导高校及时优化调整学科专业，提高人才培养质量。

《通知》要求，各地各高校要切实落实就业“一把手”工程，逐级压实工作责任，确保就业安全稳定。认真落实机构、人员、场地、经费“四到位”要求，加强省级教育行政部门和高校就业服务机构和工作队伍建设，按比例配备校级就业工作人员。大力开展就业总结宣传，推进就业政策宣传进园区、进企业、进高校、进社区，广泛宣传各地各高校和用人单位促就业的好经验、好做法，积极营造全社会关心支持高校毕业生就业的良好氛围。

面对日益严峻的就业形势，教育部出台的这些举措无疑为高校毕业生提供了有力的支持和帮助。

### （三）经济环境

经济发展形势直接关系到高校毕业生的就业情况。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及高校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、深圳及广东、江苏、浙江等省）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。

对高校毕业生来说，需要分析掌握国家总体的经济形势和各区域经济的发展形势，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，但是给高校毕业生施展才华、创造事业、实现人生价值提供了

广阔的空间。

#### (四) 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。每到高校毕业生就业时，需要招聘应届高校毕业生的用人单位，通过到政府教育主管部门就业指导中心、学校就业指导中心登记的形式及时发布需求信息，并参加有关的高校毕业生双向见面活动，有的用人单位还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高校毕业生。

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，如果高校毕业生供给多、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，很大程度地会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和促进，国家为推动高校毕业生就业，制定了一系列政策，有的政策是面向高校毕业生的，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、聘用高校毕业生。

高校毕业生要掌握整体的用人单位需求信息不容易。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，高校学生就业指导工作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。这是高校毕业生了解“市场行情”的重要渠道。高校毕业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也是最重要的一个环节。这一环节的工作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。了解我国高校毕业生就业制度对高校毕业生走向社会、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——高校毕业生，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，高校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高校毕业生、用人单位都简便，没有复杂的中间环节，也有利于高校毕业生在校安心读书，高校毕业生在最后1年可以安心学习和参加毕业设计。

③ 高校毕业生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，高校毕业生的兴趣和志愿与用人单位对他们的要求也各不相同。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，高校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，这些企业急需高校毕业生去就业、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》第三条规定，公司以其全部财产对公司的债务承担责任，因此，其在用人方面也应有更大的自主权，可以挑选和聘属于自己需要的人才，或拒绝自己不需要的人才。显然，传统的高校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，国家在对高校毕业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，对高校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，大部分毕业生在国家方针、政策的指导下通过就业市场“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. 目前，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业人才，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

1997 年《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》印发，第五条明确指出，国家教委（现国家教育部）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：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的研究和宣传工作；检查毕业生的使用情况。

### 2. 国务院有关部委主管的主要职责

国务院有关部委主管的主要职责：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：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：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的资源情况，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—职位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。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。

2023年12月1日，教育部印发《关于做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》，部署各地各高校深入贯彻落实党中央、国务院决策部署，实施“2024届全国普通高校毕业生就业创业促进行动”，多措并举促进高校毕业生就业。



## 课堂互动

### 五部门发文取消高校毕业生就业报到证 为高校毕业生就业创业提供便利

2023年5月，中组部、人力资源社会保障部、教育部、公安部、国资委联合印发《关于做好取消普通高等学校毕业生就业报到证有关衔接工作的通知》，明确从2023年起，不再发放《全国普通高等学校本专科毕业生就业报到证》和《全国毕业研究生就业报到证》，取消就业报到证补办、改派手续，不再将就业报到证作为办理高校毕业生招聘录用、落户、档案接收转递等手续的必需材料。

思考：取消就业报到证有什么意义？

---

---

---

---

## 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。走好择业的每一步对成功实现自己的职业理想十分重要。

（1）收集信息。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，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》(以下简称《劳动法》)、《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)、《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，增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。

(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。自我分析的目的是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，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，毕业生可在约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，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) 组织笔试与面试。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) 双方签订协议。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

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”。

#### 一、大学生就业存在的问题

##### （一）供求矛盾突出

当前，高校毕业生就业竞争空前激烈，就业形势异常严峻。2023年12月5日，教育部、人力资源社会保障部召开2024届全国普通高校毕业生就业创业工作视频会议，会议指出，2024届高校毕业生规模达1179万人，同比增加21万人。随着大量的毕业生陆续进入职场，就业市场的供需矛盾日益凸显。在岗位有限的情况下，每位求职者都在努力寻找适合自己的职业机会。



##### 课堂互动

根据以下数据，分析目前大学生就业形势。



分析：

---



---

## (二) 就业渠道不够畅通

目前的人事管理制度仍然有一定的计划体制色彩，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。



### 就业资讯

#### 用人单位：大量岗位虚位以待

在“十万大学生留银专项行动”招聘会的现场，不少用人单位表示，即使提供了优厚的薪资待遇和福利，仍旧面临“招不满”的情况。梅格彤天（银川）电气有限公司负责招聘的工作人员说：“为了让公司员工得到更长远发展，我们公司要求毕业生入职后考取相应的职业技术资格证书，但这项要求‘吓’退了很多求职者。”

内蒙古宝丰煤基新材料有限公司是一家主营高端煤基新材料生产、销售及煤炭开采的新建企业，急需大量人才，该公司2023年拿出670个岗位招聘大学毕业生。公司招聘负责人郑先生告诉记者：“我们企业需要大量化工技术类、机械设备类、电气技术类、能源动力类人才，薪资福利待遇均处于同行业上游水平。”虽然企业诚意满满，但鲜有毕业生投递简历，意向登记表上只登记了不到60名应聘者。“很多大学生听到工作地点在内蒙古鄂尔多斯市，可能还要下井，就离开了。”

宁夏共宣环保科技有限责任公司负责人介绍，从企业近年来招工的情况来看，有机械加工及化学基础从业经验的技能型人才是企业急需的，实现稳定就业的职工年龄均为35至50岁，而刚入职的大学毕业生很难长期留守。

企业对人才求贤若渴，却面临“招工难”，找不到工作的大学生又不愿到企业，在他们看来，技术工人“出卖劳动力，没有升职空间，社会地位低”，不是理想岗位。

2023年4月6日，自治区事业单位公开招聘工作领导小组办公室发布公告，取消无人报考的58个岗位67人的招聘计划，取消达不到开考比例的42个岗位51人的招聘计划，核减13个岗位18人的招聘计划。记者注意到，达不到开考比例，或者无人报考的多数为对学历要求比较高或艰苦边远地区岗位。

资料来源：<https://www.worker.cn/c/2023-04-20/7809415.shtml>（有改动）

## (三) 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。大学毕业生即使在大城市里没工作，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

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2022年开始，他几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。他母亲打来电话：“人家都能找到工作，怎么你就不行？”

此后他不停地在网上和招聘会上投简历，一心想留在北京。他的就业期望也已降到有没有北京户口无所谓，只要每月能给5000元以上的工资就接受。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。”

目前，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。

## （四）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，缺乏对自己客观、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。



### 就业资讯

#### 大学毕业生：纠结在理想与现实间

宁夏大学新闻传播学院2021届硕士毕业生郭晓慧从2022年8月开始踏上求职之路。“刚开始，信心满满，我理想中的就业目标是北京知名媒体，先后向字节跳动、腾讯等公司投递了简历。面试时，我的竞争对手大多是国内名牌大学毕业生、海外留学回国就业人员，有的求职者

还有丰富的自媒体实习经验，最终惨遭淘汰。”郭晓慧说，“随后的求职，只要是与媒体相关的岗位，我都投了简历，但均石沉大海。”转眼到了2023年2月底，眼看周围的同学工作都有了着落，郭晓慧更加焦虑，她不断降低自己的期望值，求职意向也从媒体转向企业。3月底，她成功签约广州蓝月亮实业有限公司。郭晓慧说：“回头看我的求职经历，教训就是太盲目，没有充分估计自己的实力，而且实践经验太少。”

“我参加了好几场校园招聘会，投了几十份简历，都杳无音信。”宁夏大学新华学院英语专业应届毕业生林建说，“现在已经4月了，我手里还没有offer，压力挺大，最近焦虑到有点失眠。现在高校毕业生找工作太‘卷’了，符合心理预期的岗位对毕业生的要求高且竞争激烈，而我又不愿意放低要求。”

在银川国际会展中心举办的“十万大学生留银专项行动”招聘会上，银川工学院应届本科毕业生唐园想找一份专业对口、成长空间大的工作。2022年年底，他曾成功应聘一家初创公司，入职一周，发现自己承担的工作过于简单化、流程化，对职业技能提升帮助不大，于是离职。

在同班同学忙着找工作时，银川工学院应届本科毕业生柯慧则奔波在“考公”“考编”路上。“我先后参加了今年的‘国考’，宁夏公务员笔试，但都在面试环节被淘汰，现在正在备考宁夏事业单位公开招聘。”柯慧说，自己就读的学校名气不大，本科学历也没有竞争力，直接找工作担心没有优势，考公考编可以一步到位。

记者发现，在严峻的就业形势下，部分大学生对岗位期望值普遍过高，与实际岗位需求落差巨大，这导致他们很迷茫，不知道该何去何从。宁夏大学应届毕业生李静说，应届毕业生大多第一次进入社会，对目标行业认识不清晰，即使选定一个行业，也会面临行业细分、岗位职责不明确等困惑。

资料来源：<https://www.workercn.cn/c/2023-04-20/7809415.shtml>（有改动）

## （五）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。



## 课堂互动

随着社会的不断发展，职场对人才的需求也在不断变化。大学生在进入职场前，需要掌握一些必备的技能，以适应职场的需要和要求。面对当前的就业形势，大学生应该做好哪些方面的准备？学生就业最需要的素质有哪些？

---

---

---

---

### （六）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、大学生就业问题产生的原因

### （一）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，社会适应能力差，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。

(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。



## 课堂互动

您好！

我是周×，毕业于985名校，考研经历“考研热”，毕业遭遇“求职难”，经历了重重磨难，最终入职现在的单位。但是入职一年多来，我觉得难以体现个人价值，收入也未达到预期，心理出现较大落差。我应该如何排解这种负面情绪？您是否有一些好的破局建议？

你能给小周提供建议吗？

---



---



---

## （二）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）我国人口数量多，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会对大学毕业生就业产生一定的影响，从而出现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，却存在大量的岗位招不到大学毕业生的情况。

（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。部分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。

## （三）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，一部分用人单位要求求职者有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重学历而轻实践的倾向。

## （四）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。



### 重点阅读

#### 大学生志愿服务西部计划招募流程



资料来源：<https://bbc.ncss.cn/ncss/zt/2024xbjh.shtml>（有改动）

(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

#### “三支一扶”计划简介

**什么是“三支一扶”计划？**

高校毕业生“三支一扶”计划，即招募高校毕业生到农村基层从事支教、支农、支医和帮扶乡村振兴工作。第四轮（2021—2025年）“三支一扶”计划每年选派3.2万名左右，累计选派16万名。用5年时间为基层输送和培养一批急需紧缺的管理人才、专业人才和创新创业人才。

### “三支一扶”有哪些岗位？

“三支一扶”计划岗位主要包括基层教育、卫生、农业、社会保障等服务岗位。还将开发社会工作、文化旅游、乡村规划、农技推广、法律服务等乡村振兴急需岗位，乡镇（流域）水利管理、林草资源管理、生态修复工程、营林生产等生态文明建设服务岗位，乡村振兴协理员等。

### “三支一扶”招录哪些毕业生？

“三支一扶”计划一般面向具有大专及以上学历的全日制普通高校应届毕业生、离校2年内未就业的往届高校毕业生开展招募选拔，一般要求具备服务岗位相应的专业知识。招人难、留人难地区可结合实际适当放宽专业、学历等方面限制。以各地发布的招募公告报考条件要求规定为准。

资料来源：<https://bbc.ncss.cn/ncss/zt/2024szyf.shtml>（有改动）

---

（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。



## 课后实训

## 情景分析

在即将大学毕业时，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名同学发表了自己的看法。

王明说：“从地区来看，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，又觉得太吃苦了，想想我的未来，真是发愁啊！”

赵腾说：“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。我们学校只是普通的本科院校，找工作肯定难。”

刘明浩说：“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名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名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。

---

---

---

---

---

---

