

高等学校素质教育系列教材

大学生 就业指导

王欢□主编



国防科技大学出版社

高等学校素质教育系列教材

大学生就业指导

主 编 王 欢

主 审 金 勇

副主编 刘洪刚 詹 卓

编 委 (按姓氏笔画为序)

王 胜 王丽坤 毛洪涛 刘洪刚

吴叙桥 周权武 周希林 詹 卓

国防科技大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导/王欢主编. —长沙:国防科技大学出版社,2010.8
ISBN 978-7-81099-804-8

I. ① 大…

II. ① 王…

III. ① 大学生-就业-基本知识

IV. ① G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 167092 号

责任编辑:曹 红 常春喜

出版发行:国防科技大学出版社

(长沙市砚瓦池正街 47 号 邮政编码 410073)

经 销 者:各地新华书店

印 刷 者:荆州鸿盛印务有限公司

开 本:787×960 1/16

印 张:15.5

字 数:238 千字

版 次:2010 年 8 月第 1 版

印 次:2010 年 8 月第 1 次印刷

定 价:28.00 元

前 言

高校大学毕业生是国家宝贵的人才资源,是民族的希望,是祖国的未来。大学生的就业问题,不仅关系到大学生的切身利益,更关系到国家的经济建设和社会稳定,关系到社会主义和谐社会的构建。

据教育部的统计,2008年全国普通高校毕业生达559万人,比2007年增加64万人。而全国高校毕业生总量压力日益增加,2009年应届高校毕业生人数达到610万,比2008年增加52万,再创历史新高。加上历年还未就业的人员,2010年将有超过700万的高校毕业生等待就业。因此,党和国家把大学生就业工作上升到改善民生、构建社会主义和谐社会和社会稳定的政治高度,正如胡锦涛总书记在十七大报告中提出的那样,要“积极做好高校毕业生就业工作”。在激烈的市场竞争中,如何能够从众多的竞争者中脱颖而出,成为每个大学生都极为关注的话题。

大学毕业生就业难是多种因素共同作用的结果,有专业培养目标与社会需求的动态匹配问题,还有大学毕业生自身的主观性因素。比如,择业观念陈旧、就业意识不强、择业期望值不切实际等。因此,只要改善就业环境、理顺就业结构、改变就业理念,大学生就业难就可以得到一定程度的缓解。当然,就业结构与就业环境作为限制性结构因素,在短期内是难以得到彻底改观的,但大学毕业生可以改变自己的就业观念,正视严峻的就业形势,主动适应社会的需要。

多年的就业实践告诉我们:毕业择业不能是短时行为,就业指导不能是大学生的季节性快餐。毕业择业发生在大学毕业的那一年间,但是大学生对择业的认识,包括用人单位的择才标准,对大学生的优劣评价,则应该从进入大学校园时就开始积累;对职业的规划,则应该与学业的发展紧密相联,学业是就业的前提与基础,是成功职业生涯这一“活水”的“渠”与“道”,当然,我们也可以说,没有长远的职业发展规划,

就不可能有明确的学习目的与奋斗目标。毕业择业不是人生长河中的孤立事件,它是整个职业发展生涯中的重要一环。就业技巧不可能根本改变人才的内在实质,只能将内在进行充分与合理地展示。因此,对大学生的择业指导,不能局限在择业技巧的传授、讲解上,而应该放眼职业生涯的发展,立足为成功就业做长期而扎实的准备,把就业融入学业与校园生活,而不是寻找工作前的短时间的技巧速成。

为了让当代大学毕业生认清目前严峻的就业形势,转变就业观念,提高就业能力,我们编写了《大学生就业指导》一书,其目的就在于引导每位大学生直面自身,直面就业,直面职业发展生涯。本书由湖北工业大学商贸学院招生就业指导办公室组织编写,副院长王欢同志担任主编,负责全书的策划、统稿和定稿工作。参与教材编写的同志都是从事大学生就业指导和服务的教师。全书分十章,从就业的形势与政策出发,给予学生具有可操作性的职业发展指导。第一章“就业形势与就业政策”、第二章“就业过程与形式”由周权武编写,第三章“职业选择”、第四章“求职信息的获取与应用”由王胜编写,第五章“自荐材料的制作”、第六章“大学生求职的主要途径”由吴叙桥编写,第七章“笔试与面试”由周希林编写,第八章“就业协议与报道流程”由詹卓编写,第九章“角色转换与职场适应”由王丽坤编写,第十章“职业生涯与个人发展”由毛洪涛编写,附录由刘洪刚编写。

本书的编写是对就业指导工作的全新尝试,在编写过程中,编者参考了部分大学生职业指导方面的书籍和部分网站的相关内容,在此向原作者表示感谢。限于编者的水平有限,书中有不妥之处,欢迎读者批评指正。希望广大大学生和高校就业指导工作者在使用本书时多提宝贵意见,以便进一步修订完善,为广大学生发展、就业提供更好的服务。

目 录

第一章 我国大学生就业的环境和制度	(1)
第一节 我国大学生就业发展趋势和现状分析	(2)
第二节 现行的就业政策和制度	(9)
第二章 我国大学生就业的程序与形式	(25)
第一节 大学生就业程序	(25)
第二节 大学生就业形式	(36)
第三章 职业选择	(41)
第一节 职业及职业选择理论	(41)
第二节 职业选择的方法	(46)
第三节 大学生的职业选择	(52)
第四章 求职信息的获取与应用	(65)
第一节 求职信息的内容与获取渠道	(65)
第二节 求职信息的筛选和使用	(70)
第五章 自荐材料的制作	(80)
第一节 自荐材料	(80)
第二节 求职信与个人简历	(85)
第六章 大学生求职的途径	(108)
第一节 大学生求职的校内途径	(108)
第二节 大学生求职的社会途径	(111)

第三节 网络求职	(117)
第七章 笔试与面试	(124)
第一节 笔试的类型及技巧	(125)
第二节 面试	(130)
第八章 就业签约与报到流程	(146)
第一节 就业签约流程	(146)
第二节 就业协议的签订及其法律问题	(153)
第九章 完成角色转换 适应职场社会	(165)
第一节 大学生角色的转换	(165)
第二节 适应职场社会	(170)
第十章 职业生涯与个人发展	(182)
第一节 大学生职业生涯特点	(182)
第二节 职业生涯规划与个人发展	(185)
第三节 大学生职业生涯规划与实践与完善	(195)
附录	(202)
参考文献	(238)

第一章

我国大学生就业的环境和制度

改革开放以来,随着我国市场经济的发展和高等院校招生规模的不断扩大,大学毕业生的人数呈逐年增长的趋势,就业形势日益严峻。而就业环境及就业制度的变革与发展,一方面适应了社会主义市场经济的发展要求,满足了毕业生自主选择 and 个性发展的需求。但另一方面也对大学生适应新的就业环境和就业制度的能力及自身综合素质提出了更高的要求。在计划分配时期毕业生拿着派遣证,以“国家干部”的身份到国有企事业单位工作,不需要签订任何形式的契约,这是一种单一的、不自主的就业方式。1985年,《中共中央关于教育体制改革的决定》的发布标志着中国教育体制改革正式启动,也标志着我国从计划导向到市场导向的高校毕业生就业制度改革正式拉开帷幕。1993年,中共中央、国务院颁发了《中国教育改革和发展纲要》,以此确定的毕业生就业制度改革的目标是:改革高等学校毕业生“统包统分”和“包当干部”的就业制度。1995年原国家教委出台了《普通高等学校毕业生就业暂行规定》。2000年教育部将毕业生就业的“派遣证”改为“报到证”,从而确立了毕业生就业的自主地位,为进一步深化改革奠定了基础。2002年,《国务院办公厅转发教育部等部门〈关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题意见〉的通知》文件下发,确定了我国现行就业机制为“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”。2005年6月29日,《中共中央办公厅国务院办公厅印发〈关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见〉的通知》出台,使

应届毕业生到基层去就业、创业成为主流。

第一节 我国大学生就业发展趋势和现状分析

在毕业生就业制度改革的同时,我国高等教育也从“精英教育”时代走进了“大众化教育”时代。全国高校毕业生人数:2001年是117万,2002年是145万,2003年是212万,2004年是280万,2005年是338万,2006年是413万,2007年是495万,2008年是559万,2009年611万,到2010年已经超过630万,十年间翻了近六番。近年来,社会对大学生就业的关注度越来越高,大学生就业环境现状与前景成为一个社会普遍关注的话题。那么,大学生就业到底面临一种怎样的形势,国家对大学生就业有哪些积极的政策,这是每一名面临就业的毕业生首先要解决的问题。

一、当前大学生的就业现状

在高等教育进入大众化阶段后,大学生的就业形势发生了根本性的变化,主要表现在以下几个方面:

(一) 中国的整体就业形势严峻

中国在进入21世纪以来,就业面临着巨大的挑战:农村还存在大量的剩余劳动力,要在工业化和城市化的过程中从土地劳作中转移出来;由于二元经济社会结构的存在,在农村还没有实现工业化的时候,某些老工业基地却出现走向后工业化的征兆,传统产业开始衰落,大量产业工人下岗;国有企业的改革进入攻坚阶段,提高效率的要求使得国有企业不得不进行大幅度的人员精简;中国的国内生产总值已经超过30000亿元人民币,基数的加大和对粗放扩张战略的放弃,可能会使今后很难再达到10%以上的增长率,就业机会的增加会变得更加困难;产业结构的调整、新技术产业的发展和信息网络技术的广泛应用,都使技术和资本对劳动的替代过程加速;中国加入世界贸易组织之后,某些行业的劳动就业将会受到外国资本和技术的挤压;包括高校毕业生在内的新增劳动力源源不断地进入劳动力市场,面临着就业困难。总的来

说,中国目前面临的就业问题将在相当长的时期存在。

(二) 社会对毕业生的素质要求进一步提高

就业竞争日益激烈的情况下,用人单位(尤其是具有一定吸引力的用人单位)接受毕业生的标准越来越高。综合众多用人单位的招聘条件,可以看出具有下列素质和条件的毕业生受到用人单位的欢迎。

(1) 较高的政治思想素质和高尚的品德:优秀毕业生、优秀学生干部、三好学生、共产党员及诚实守信的毕业生。

(2) 具有强烈的事业心和责任感:用人单位特别欢迎事业心强、眼光远大、心胸开阔、具有强烈使命感和社会责任感的人。而对那些最大的追求是实现个人价值,或刚到就业单位稍不顺心就“跳槽”者则表示极大的不满。

(3) 具有吃苦耐劳的创业精神:用人单位十分看重毕业生是否具有吃苦耐劳的创业精神。

(4) 具有扎实的基础知识和宽广的知识面:在就业市场上,学习成绩优良,知识面宽,综合能力较强的毕业生普遍受到欢迎。外语四、六级、计算机二级及其以上等级证书已是许多用人单位和一些城市接收毕业生的基本要求。

(5) 具有较强的动手能力和创业意识:许多用人单位在招聘毕业生时,总希望毕业生动手能力强,并具有一定的工作能力和经历。

(6) 具有团结协作的团队精神:现代社会越来越需要依靠集体智慧和力量,越来越需要发挥团队协作精神。

(7) 身心健康者:身心健康是现代企业对人才基本素质的要求。

(三) 毕业生的就业观念发生了明显的变化

广大毕业生的自主择业意识不断增强,不再等待“分配”,而是提早做准备,主动出击,在全面提高自身素质、增强自我实力的基础上,通过多种渠道广泛联系用人单位,推销自己。而且毕业生选择单位的标准也发生了变化,不再仅以用人单位所有制的性质为择业界限,而是勇于到各种所有制经济实体和单位就业;不再仅注重用人单位的地理位置、经济效益和福利待遇,更侧重于用人单位的发展前景、工作环境和用人机制;不再过度强调专业对口,而是更加关注人职匹配度的实现。毕业

生就业渠道也逐渐多元化,毕业生不仅参加学校组织的招聘会,通过学校获得就业信息,而且也充分利用社会上的人才交流大会来落实就业去向,部分人还借助于家长、亲朋好友、校友、同学的推荐来获取就业信息,签订就业协议。针对当前的就业形势,有的毕业生采取了“先就业后择业再创业”的策略,有的则宁愿暂时待业,继续复习,立志考研深造。总之,毕业生就业观念的变化,使其就业空间扩大了,就业领域拓宽了,就业渠道增多了。

(四) 毕业生的就业方式发生变化

随着国内中小企业、民营经济迅速发展,各类中小企业为高校毕业生提供的就业机会已经远远超过了大中型企业。据有关部门统计,近年来,到三资企业、民营企业的毕业生明显增多;参加灵活就业的毕业生人数明显增多;愿意到艰苦地区、艰苦行业的毕业生增多。这也说明高校毕业生已经开始了理智的思考。虽然毕业后暂时找不到全职工作的毕业生人数有所增加,并且各个层次的毕业生都有,但毕业生和家长们的心理承受能力普遍增强。有关专家表示,中国大学生就业在今后几年内将呈现两大趋势:一是大学生就业层次将会逐步下降,大学生将从社会精英转向普通劳动者;二是大学毕业生资源不再短缺,大学生就业将主要面向中小企业、面向基层。

(五) 大学生就业过程的结构性矛盾越来越突出

虽然目前大学生就业出现了一些问题,但从总体上说,目前高校毕业生的数量与各行各业的需求量相比还远远不够,目前所谓的“就业难”,主要表现在毕业生在地区分布和结构上的不平衡,包括专业结构矛盾、地域结构矛盾、学历结构矛盾等等。

地区之间的需求量相比较的供求平衡,也是影响毕业生就业的主要因素,东部沿海地区对毕业生的需求量较大,西部欠发达地区能提供的就业岗位较少,即使是同一专业,在不同地区的需求情况也大不相同。

(六) 毕业生平均薪酬总体呈逐年下降趋势

随着就业形势的日益严峻,毕业生的平均薪酬和期望收入连续几年都呈下降态势。中华英才网分别在2003年和2004年对高校尤其是

名牌高校的应届毕业生做过调查,结果发现:2003 大学毕业生的期望薪酬多数在 2000 元至 3000 元,占总人数的 28%左右。其次,期望能拿到 1000 元至 2000 元的约占 21%,期望 3000 元至 4000 元的约占 15%,4000 元至 5000 元占到 10%。而薪金要求在 1000 元以下的人数仅占 1%;但 2004 年的数据有了明显变化,薪金期望值在 1000 元至 2000 元的毕业生成为主流,比例高达 35%,比 2003 高出 14 个百分点,而薪金期望值在 1000 元至 3000 元之间的已经占到总人数的 62%,远远高于 2003 的 49%。

二、影响大学生就业的因素

(一) 特殊扩招使大学生规模增大

随着我国教育体制由“精英化”向“大众化”过渡,扩招成为近几年高校愈演愈烈的招生现状。对于大学生而言,由于扩招已不再像以前神秘和令人敬仰,相反,对大学生的质疑之声已越来越多。

(二) 高校专业设置与市场需求变化错位

高校专业设置与市场需求变化错位是制约毕业生就业的重要因素。很多高校的专业设置和调整不是面向市场需求,而是单纯立足于自身师资条件,招生和专业设置与市场需求脱节,结果导致了大学生就业过程中的结构性矛盾。一方面是大量的大学生难以找到工作,另一方面却是用人单位招聘不到急需的人才。

(三) 大学生就业指导工作欠缺

目前,社会、学校对大学生就业关心不够,在就业指导方面做得不充分。很多大学生找工作时很难得到合适的就业信息,甚至连基本的就业政策和户口政策都不清楚,无论是网上还是学校的信息栏里,专门为大学生提供的有针对性的招聘信息也不多。部分大学生求职意识淡漠,消极等待思想严重,缺乏明确而长远的适合自己的职业规划,不能适时地调整就业期望值,而且违约事件频频发生。能够得到学校的就业信息及辅导,了解大学生就业的相关政策,在就业前得到相关就业指导,成为很多毕业大学生的迫切愿望。

(四) 大学生面向农村和基层就业存在障碍

面向农村和基层就业是高校毕业大学生的新选择。然而,现实中毕业生就业通向农村和基层的渠道不畅,普遍存在“下不来,用不上,稳不住”的问题,以至于出现了农村对人才的巨大需求和大批毕业生就业难的强烈反差。农村高层次人才的缺乏制约了农村经济的进一步发展,大学生面向农村就业存在以下障碍:第一,城乡二元结构差距显著,城市、农村在工资待遇、生活质量、个人发展等方面的差距太大,导致大学生考虑到自身以及后代的发展时顾虑重重,不愿去农村就业;第二,政府部门鼓励政策不够,尽管国家已出台了若干鼓励毕业生面向基层、农村就业的政策,但这些政策大多是从某一方面对毕业生进行鼓励,缺乏全局性、系统性和持续性,不能根本解决大学生到农村就业的后顾之忧;第三,社会传统观念的约束,使得大学生到农村就业不仅受到农村从业人员的质疑,部分高校也不提倡大学生到农村去就业,以免影响学校的就业质量。

(五) 大学生自身存在的问题影响其就业

大学生在毕业时的就业期望值普遍很高,主要表现在:对单位性质比较挑剔、薪水待遇要求较高、对工作岗位层次的追求、专业的对口度、工作的稳定性等。期望值高了,要求自然就多,可供选择的岗位便少了。同时,对于大学生来说,工作经验可能是零,就业时就显得比较被动。而且,部分大学生在读书期间既没有形成相应的科研和工作能力,也没有注重自身的全面素质的提高,影响自身的长远发展。

(六) 大学生就业市场不健全

我国大学毕业生就业市场经过几年的发展,已初步形成了以市场为导向、政府宏观调控、学生与用人单位双向选择的就业机制。但我国的大学毕业生就业市场处于初创阶段,市场发育不健全。

首先,市场供求不平衡是大学生就业市场发展中存在的主要问题之一。大学生就业市场是高层次的人才市场,其需求与经济发展水平相一致。目前这一市场的不平衡具体表现在:不同专业之间的需求不平衡,应用专业和热门专业社会需求大,而一些传统专业和明显行业特色的专业需求相对不足;地区需求不平衡,东部经济发达地区、中心城

市需求较大,而经济欠发达地区对大学生的补充、储备意识不够强烈;个人期望与社会需求不平衡,由于受大学生择业期望值偏高、择业目标短期化和择业取向功利化的影响,多数大学生择业集中在热门行业和大城市待遇优厚的行业,从而导致局部供过于求,甚至一些大学生从事着与所学专业不相干的工作,出现了高才低就和人才高消费现象,而一些边远地区急需人才的用人单位又得不到高层次人才。这种供需市场的不平衡,势必造成教育成果的贬值和人力资源的浪费。

其次,市场行为不规范。由于大学生就业市场尚处于初级阶段,所以在一定程度上存在着不规范的市场行为:一是大学生自身的不规范行为。面对就业市场的激烈竞争,部分大学生为找到好的工作,信用观念淡薄或走后门拉关系。二是用人单位的不规范行为:一些用人单位在招聘大学生时不能本着公正、公平、公开的原则择优录用,有的用人单位虚夸和放大单位规模、效益、条件等。三是中介机构的不规范行为:一些中介机构举办的招聘会、人才交流会以营利为目的,发布虚假广告,对招聘单位审查不严,缺乏有效的管理和监督。

第三,市场信息不充分。市场供需信息是大学生就业市场的基本信息。充分的信息不仅能使用人单位找到急需的人才,帮助毕业生找到满意的工作,也是国家宏观调控的重要依据。目前我国大学生就业市场信息尚不充分,既缺乏全面反映全国大学毕业生的资源及就业意向、各高校专业特点及服务方向的供方信息,也缺乏全面的用人单位需方信息。由于就业市场缺乏需求信息的快速收集、公布和传递,不仅造成大学生择业的盲目性和偶然性,降低了市场配置人力资源的效率,而且增加了大学毕业生寻找工作的时间,提高了就业市场的交易成本。

三、大学生就业环境的发展趋势

随着我国改革开放的深入和社会主义市场经济的不断完善,以及大学生就业市场化的进一步发展,今后几年大学生就业环境呈现以下发展趋势。

首先,供求形势将发生变化。随着高校扩招,毕业生人数在短期内迅猛增加,然而社会的有效需求在短期内却增加有限。同时随着我国

加入 WTO 后“人才国际化”步伐的加快,用人单位对毕业生的要求越来越高。虽然我国仍属高等教育不发达、人才奇缺的国家,从整体上仍属于供不应求的状态,但是由于许多企业职工的下岗分流,机关事业单位的减员增效,以及成人高等教育的飞速发展,势必造成个别专业、少数毕业生及大专层次人才的“过剩危机”,形成求职难的状态。同时,随着国家、地方相关政策和用人制度的完善和到位,农村、基层单位及边远地区将成为越来越多毕业生的自愿选择。

其次,“无形市场”将在大学生就业中发挥更重要的作用。利用现代化手段传递供需信息,近年来越来越引起大学生就业主管部门和高等学校的高度重视。随着教育部毕业生就业信息网的开通,全国各地以及许多高校也建起了类似的信息网络,毕业生和用人单位在网上“双向选择”将会越来越普及。

第三,大学生就业市场更加完善和规范。今后,随着我国社会主义市场经济的不断发展,大学生就业市场也会进一步完善,不断走向法制化、规范化,公开、公正、公平竞争的良好择业氛围将会形成。另外,大学生就业市场的功能也会更加完善,未来的大学生就业市场不仅具有交流供需信息,有效配置大学生资源的功能,而且具有就业指导和服务的功能,即包括就业指导、服务、咨询、推荐就业、就业培训及就业测评等功能。

最后,宏观调控将进一步加强。大学生就业通过市场机制实现人才的最佳配置,是大势所趋。但在社会主义市场经济体制下,要实现人才的合理流向控制,还离不开宏观调控手段,如许多行业部委所属高校逐步划归地方管理后,行业尤其是艰苦行业人才的急需如何保证,边远地区所急需的人才如何得以充实,这些实际问题仅靠市场调节或思想教育是难以奏效的,必须有切实可行的宏观调控手段。今后国家将会加强以市场为导向的宏观调控力度,积极引导、吸引毕业生到关系国计民生的国有骨干企业、重点教学科研单位、国防、军工及边远、艰苦地区就业。2003 年,“大学生志愿服务西部计划”启动,每年招募一定数量的普通高等学校应届毕业生,到西部贫困县的乡镇从事为期 1~2 年的教育、卫生、农技、扶贫以及青年中心建设和管理等方面的志愿服务工

作。2006年,高校毕业生“三支一扶”计划启动,每年招募2万左右的高校毕业生,主要安排到农村基层乡镇从事支教、支农、支医和扶贫工作。可以说,高校的毕业生到基层建立建功立业的主旋律已经唱响。高校毕业生既面临着发展机遇,又面临着严峻挑战。一方面,社会为应届毕业生提供更多的施展才干的空间和职业岗位以及相关的优惠政策;另一方面,由于劳动人事制度的改革和干部任用制度的创新,以及国有企业改革的深化和中国加入WTO后所带来的冲击等一系列影响,社会对劳动者素质提出了更高的要求,高校毕业生必须深刻认识就业的整体趋势,准确把握各种机遇,才能实现自身的充分就业。

第二节 现行的就业政策和制度

【大学生就业案例】

小涂是某独立学院的毕业生,在校期间品学兼优,2006年毕业时到武汉某单位进行应聘,经过层层筛选,小涂脱颖而出,最终与该单位签约。

可是当他去单位报道时却因为体检不合格未予录取,小涂一气之下跑到浙江和朋友合伙开店。他既没有回学校办理相关手续,而且还将户口迁移证明、报道等证件撕毁。起初,他的店子生意做得还不错,2009年小涂生病,治疗期间发现其合伙人已吞掉了他的全部财产(由于他没有落户口,注册时全部都用的是合伙人的名字)。贫病交加的小涂无奈只好回到华北老家,可是由于他一没户口、二没档案,就连低保户都申请不了,只能回到学校要求改派。但是,他的户口迁移证明、报到证已毁,学校也无法解决。

小涂的例子在大学生就业过程中需要引起关注。自主择业不是自由择业,在我国现阶段,户口、档案还是不应该放弃的。大学生在择业前要认清和掌握国家、地方有关就业的政策,在政策的指引下实现自己的就业。现在有部分毕业生把户口迁移证明、报到证等放置一边就去城里打工,可一旦遇到需要户口、档案的时候,就成了难以解决的问题。

所以,毕业生还是要按政策规定的规范操作程序就业,避免不必要的麻烦。

一、国家关于大学生就业的相关政策

2002年3月国务院办公厅转发了由教育部、公安部、人事部、劳动保障部四部委联合下发的《关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题意见的通知》(国办发【2002】19号文件,以下称《通知》)。该文件明确提出普通高等学校毕业生是宝贵的人才资源,合理使用高校毕业生人才资源是落实科教兴国战略的重要措施之一,并明确提出了“建立市场导向、政府调控、学校推荐、学校与用人单位双向选择的就业机制”,成为新形势下高校毕业生就业的纲领性文件。之后有关部委又出台许多与之相配套的文件,下面介绍几个重要文件的主要内容:

(一)《通知》的主要内容

1. 认清形势,深化改革

高校“扩招”后,高校毕业生数量迅速增加,随之产生了新的问题,一些地方出现了就业困难。从总体来说,目前高校毕业生数量与各行各业的需求量相比还远远不足,高校毕业生在地区的分布和结构上也不平衡,所以就业困难只是结构性的。那么解决这一问题,就需要进一步解放思想,转变观念,深化高校毕业生就业制度和社会用人制度等方面的改革。建立市场导向、政府调控、学校推荐、学校与用人单位双向选择的就业机制,努力实现高校毕业生的充分就业。

2. 进一步完善高校毕业生就业工作管理体制

在国务院领导下,教育部、人事部、国家计委、财政部、劳动保障部、公安部等有关部门密切配合,共同做好高校毕业生就业工作。省(自治区、直辖市)人民政府要成立由政府主管领导牵头,有关部门参加的就业形势,把高校毕业生就业工作纳入当地经济和社会发展的整体规划,提出深化改革、妥善解决高校毕业生就业问题的具体措施。

3. 加快调整人才培养结构

高校要加快调整高校学科专业结构和人才培养结构,提高教学质