



林海波 武增光 主编

DAXUESHENGJIUYEZHIDAO

大学生 就 业 指 导

山东人民出版社

大学生就业指导

主 编 林海波 武增光
副主编 辛德军 范红伟

山东人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导/林海波, 武增光编著. —济南:
山东人民出版社, 2010. 9
ISBN 978-7-209-05466-9

I. ①大… II. ①林… ②武… 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(2010)第 151818 号

责任编辑:袁丽娟

装帧设计:张丽娜

大学生就业指导

林海波 武增光 编著

山东出版集团

山东人民出版社出版发行

社址:济南市经九路胜利大街 39 号 邮编:250001

网 址: <http://www.sd-book.com.cn>

发行部:(0531)82098027 82098028

新华书店经销

山东临沂新华印刷物流集团有限责任公司印装

规 格 16 开(169mm×239mm)

印 张 13

字 数 180 千字

版 次 2010 年 9 月第 1 版

印 次 2010 年 9 月第 1 次

ISBN 978-7-209-05466-9

定 价 21.00 元

如有印装质量问题,请与印刷单位联系调换。电话:(0539)2925659

编委会成员名单

主 编	林海波	武增光	
副主编	辛德军	范红伟	
编 委	林海波	武增光	赵梅梅
	辛德军	范红伟	温永慧
	夏继周	丁 萍	石瑞宝
	季 哲	姜宏宝	

前言

我国高等学校《就业指导》课程的开设是与大学生就业制度紧密联系在一起的。1989年《高等学校毕业生分配制度改革方案》的出台打破了高校毕业生由国家包分配的制度,毕业生就业指导问题开始引起高校的注意;1995年,国家教委下发通知,要求各高等学校开设就业指导课;2001年,各高等学校普遍将就业指导课程设为必修课。

在高等教育规模扩张 10 余年后的今天,大学生就业问题已成为我国事关民生大计的主要难题之一。山东青年政治学院历来高度重视学生的就业问题,一直把开设好《就业指导》课程作为学生就业教育的重要环节。为了适应高等教育形势的不断变化,学院组织编写了《大学生就业指导》教材。该书集大学生就业指导理论与应用于一体,在充分研究我国当前大学生就业新形势、新问题、新趋势的基础上,结合我院大学生就业指导教学实践,突出大学生就业、择业问题的应用和案例分析;适用对象以应用型大学生为主,时间贯穿大学生在校始终;内容涉及学业与职业规划、就业形势与政策、就业程序、笔试面试、就业心理辅导、创业、就业权益与法律保护、由学校向社会的角色转变等,形成了特色鲜明的内容体系。本书适合作为高等学校就业指导教师和本、专科学生的教材或教学参考书使用,也可供高等教育学专业研究生与其他研究人员阅读与参考。

本书共分为八章,各章节的具体分工如下:范红伟撰写第一章,温永慧撰写第二章,夏继周撰写第三章,丁萍撰写第四章,石瑞宝撰写第五章,辛德军撰写第六章,李哲撰写第七章,姜宏宝撰写第八章,由范红伟和辛德军做了初次修改,最终由林海波、武增光统稿。

由于作者水平有限,书中出现谬误在所难免,恳请读者批评指正。

作者

二〇一〇年八月

目 录

第一章 大学生就业环境、政策及制度	1
第一节 就业形势与就业环境	2
一、大学生就业总体形势分析	2
二、大学生就业环境研究	6
第二节 大学生就业市场	8
一、大学生就业市场的类型与特点	8
二、大学生就业市场的现状与发展前景	10
第三节 大学生就业的相关制度及政策	15
一、我国大学生就业制度的历史沿革	16
二、我国现行的大学生就业制度	17
三、大学生就业制度的发展趋势	21
第二章 职业生涯规划	24
第一节 职业生涯规划的相关概念	25
一、职业生涯的内涵	25
二、职业生涯发展阶段理论	26
三、职业生涯规划的概念	28
四、大学生进行职业生涯规划的重要性	28
第二节 职业生涯规划的原则与方法	31
一、大学生进行职业生涯规划的原则	31
二、职业生涯规划的基本方法	32
三、大学生职业生涯规划应注意的问题	37
第三节 职业生涯规划的实施步骤与内容	38
一、职业生涯规划的实施步骤	38
二、大学生职业生涯规划的主要内容	49
第四节 职业锚的运用	54
一、职业锚的含义	54

二、职业锚的类型	55
三、职业锚理论对职业生涯规划 的启示	58
第三章 大学毕业生 就业程序与途径	60
第一节 就业程序	60
一、大学毕业生 就业管理部门的一般工作程序	60
二、大学毕业生 的择业程序	62
第二节 就业途径	64
一、就业市场是主要途径	64
二、报考国家公务员	65
三、“自主创业”	65
四、专升本、考研	66
五、出国深造	66
六、参军	66
七、基层工作	66
第三节 国家公务员的报考与录用	67
一、国家公务员制度简介	67
二、报考公务员应具备的基本素质	68
三、公务员的报考与录用	69
第四节 就业协议、劳动合同的签订	73
一、就业协议的作用及主要内容	73
二、就业协议的法律效力及违约	73
三、签约时应注意的问题	75
四、劳动合同的主要内容和法律效力	76
第四章 求职择业的方法和技巧	79
第一节 就业信息的处理	80
一、就业信息的含义及作用	80
二、获取就业信息的主要渠道	80
三、就业信息的筛选	82
四、就业信息的处理过程	82
第二节 精心准备求职材料	84
一、怎样写求职信(自荐信)	85
二、简历的制作	88
第三节 笔 试	93

一、笔试的含义及常见的种类	93
二、笔试前的准备	95
三、笔试的方法和技巧	97
第四节 面 试	100
一、面试的含义及考核的基本内容	100
二、面试前的准备	101
三、面试中的礼仪	105
四、面试的方法和技巧	107
五、面试结束的后期工作	111
第五章 求职择业应具备的素质及心理调适	117
第一节 就业的准备工作	117
一、知识的准备	118
二、能力的准备	119
三、必备的职业素养	121
四、全面提高自身的综合素质	123
第二节 就业的心理问题及调适	127
一、大学生就业心理分析	127
二、大学生就业心理问题指导	130
三、大学生就业心理的调适	131
四、培养健康的就业心理素质	132
五、调适心理,正确面对就业	135
第六章 创业指导	138
第一节 创业教育发展的历史沿革	140
一、问题的提出	140
二、创业教育的发展	140
三、创业教育的意义	142
第二节 创业概述	143
一、什么是创业	143
二、当前的创业环境分析	144
三、一个创业案例	145
第三节 创业准备	148
一、知识与能力准备	148
二、心理准备	152

三、项目准备	154
第四节 创业的实施	158
一、资金筹措	158
二、营业地点与创业模式	159
三、企业注册登记	159
四、日常经营管理	160
五、关于创业的几点建议	160
第七章 就业权益与法律保障	163
第一节 就业权益的维护和保障	164
一、毕业生就业权益	164
二、毕业生就业权益保护和法律保障	165
三、毕业生求职择业中常见的侵权类型	166
第二节 就业协议与劳动合同	169
一、就业协议	169
二、劳动合同	171
三、就业协议与劳动合同的关系	174
第三节 毕业生求职中的安全应对策略	178
一、毕业生如何维护自身合法权益	179
二、劳动纠纷的解决办法	180
第八章 转变角色 适应生活	183
第一节 毕业生走向社会的角色转变	184
一、毕业生社会角色转变的内涵	184
二、角色转变过程中面临的主要问题	187
三、角色转变的步骤	188
第二节 职业适应与发展	191
一、职业角色适应	193
二、大学毕业生职业适应中不良心态的表现	195
三、树立正确的职业观	196
四、转换角色,尽快适应新的职业生活	197

第一章 大学生就业环境、政策及制度

高校毕业生是人力资源中的优质资源和社会就业人群中的优势群体,据教育部门统计数字,2010年全国高校毕业生人数已经达到631万人,比2009年增长了20万人,增幅与前几年相比整体增长趋缓。

历年大学毕业生数量

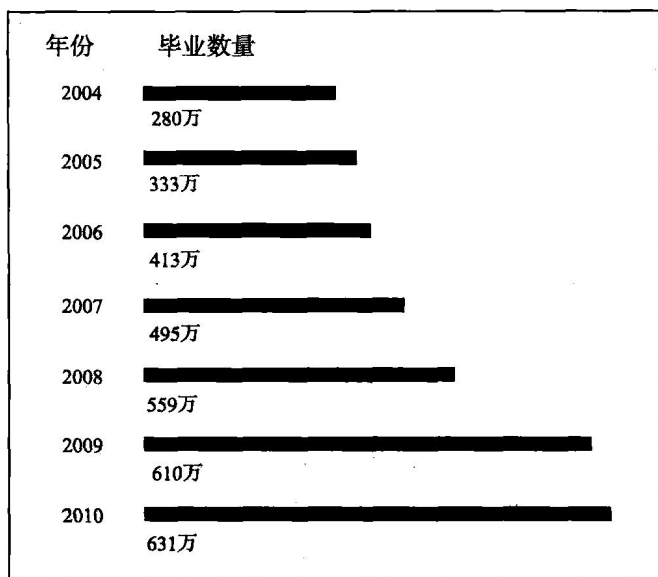


表1 历年高校毕业生数量增长图

(图表截至2010年)

截至2010年6月25日,2010届本科毕业生签约率达到42%,高职高专毕业生签约率为43%,与去年同期相比要分别高出2个和10个百分点,除了签约率回暖,大学毕业生的薪资水平也有所提升。与上届同期相比,本科与高职高专毕业生的签约月薪分别上升16%和25%,达到2314元和2155元,应届毕业生

整体就业情况明显好转。

以上材料表明,随着我国社会主义现代化建设的快速发展,我国的高等教育已逐步迈入了大众化阶段,我国的就业总体形势、大学毕业生就业形势以及大学生就业制度、政策等方面随之发生了较大变化,高校毕业生择业面临着前所未有的好机遇,但同时又要迎接机遇带来的严峻挑战,这就要求学校、毕业生共同努力,认真分析形势,做好全面准备,实现毕业生顺利就业的目标。

第一节 就业形势与就业环境

【篇首案例】

2010年3月2日,山东济南市城肥清运管理二处招聘的5名大学生淘粪工,经过半年的试用期正式签订聘用合同并上岗。据了解,5名大学生淘粪工是从391名应聘大学生中经过严格考核脱颖而出的。

类似的“高知低就”早已司空见惯:

卖猪肉的:北大毕业生陆步轩,步一时之先;

养猪的:北大才子陈生辞掉机关工作去养猪,成了养猪大王;

洗菜的:厦门翔安公安局招洗菜工,指明要中文或新闻系本科毕业生;

搓澡的:北京某洗浴中心招搓澡工,2000多名大学生应聘;

当保姆的:川籍大学生保姆遭到哄抢;

当城管的:合肥招聘了11名硕士生进入城管队……

以上案例充分说明了我国就业形势的严峻。因此,在就业形势日益严峻的情况下,大学毕业生必须正确认识并客观评价复杂的就业形势,适应不断变化的就业环境,了解就业市场,从容应对求职择业,避免求职择业的盲目性。

一、大学生就业总体形势分析

1. 大学生就业面临的机遇。

目前,我国正处在全面建设小康社会的新时期,经济保持持续快速健康发展,为大学毕业生提供了广阔的就业空间。中央明确提出,要“依靠科技进步和提高劳动者的素质,来改善我国经济增长的质量和效益”。

(1)党和政府高度重视,大学生就业政策有保障。就业是民生之本,目前国

家各级政府普遍重视大学生就业工作。世界上很多国家都把增加就业和促进经济、抑制通货膨胀、实现国际收支平衡一起作为政府宏观调控的四大指标,都把毕业生就业率作为衡量学校办学质量和水平的重要指标之一,作为大学排行的重要指标和社会了解大学的重要指标之一。胡锦涛总书记曾经指出:“大学生的就业需求将大幅度上升,对此要高度重视,合理引导,积极促进他们就业和创业。”国务院办公厅转发了教育部、公安部、人力资源和社会保障部《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的意见》,分析了毕业生就业工作中存在的问题,对做好毕业生就业工作提出了指导性意见,对拓宽毕业生就业渠道,鼓励人才合理流动,完善未就业毕业生有关政策提出了明确要求。当前,从中央到地方各级政府都把高校毕业生就业工作作为“一把手”工程加以贯彻落实,制定了有利于毕业生就业的配套政策,各地都成立了由主管领导牵头、有关部门参加的就业工作领导小组,在组织领导、机构建设、经费投入等多方面明确了具体目标和要求。对毕业生就业工作的领导在不断加强。

(2)我国经济持续稳定快速发展,大学生就业发展有广阔空间。一是全国经济形势持续稳定上升。随着我国“十一五”规划的实施和向第三步战略目标的迈进、西部大开发和科教兴国战略的实施,预计今后几年我国的国内生产总值都将持续以8%以上的速度增长,按国内生产总值每增长1%可提供80万到100万个就业岗位计算,一年将提供800万个以上的就业岗位。二是加入WTO后,我国的大学毕业生参与国际竞争的机会更多了,为我国的高级专门人才参与国际竞争提供了广阔的舞台,也是大学毕业生就业的新机遇。外语类、金融类、会计类、商贸类、旅游类、法律类、计算机类以及经济管理类专业毕业生的需求会逐渐增多,这将为毕业生就业提供一个有利的空间。三是多种经济形式并存,三资企业、民营企业再次掀起用人高潮。民、私、外、独有规模小、灵活性、易转型等优势,使得他们在引进人才方面限制较少,更容易也更乐意接受大学毕业生,这些企业已逐渐转变成大学毕业生就业的一个主要渠道。四是服务业、家政业、旅游业等第三产业成为人才需求的热点。只要毕业生摆正位置、调整心态,这可能也会给就业带来新的希望和机遇。

(3)以高校为主体的毕业生就业市场和就业指导服务体系基本形成,大学生就业体制稳固有基础。随着我国社会主义市场经济体制的建立和完善,计划经济时代各种限制政策正在逐步取消,许多学校已逐渐认识到毕业生就业工作的重要性,纷纷建立就业指导机构,加大投入力度,增加人员编制,帮助就业生收集、传递、分析、整理求职信息,对学生就业进行指导,避免他们在择业道路上

走弯路。同时加强就业指导,开设就业指导课,建立毕业生就业网站,我国以高校毕业生为主体的就业市场及指导体系正逐步完善,通过积极的信息收集工作,组织学生参加大型毕业生洽谈会,为毕业生和用人单位提供良好的、多方面的帮助和服务,真正起到了毕业生和用人单位之间的桥梁与纽带作用,为今后大学毕业生的就业打下了较好的基础。

2. 大学生就业遇到的挑战。

近几年,我国在促进就业方面虽然已经取得了很大的成就,市场在人力资源配置中正逐步占据主导地位,自主择业、双向选择逐渐成为当前就业的主要形式,但是我国人口基数大、劳动力绝对过剩的基本国情仍然没有改变,这就决定了就业问题在今后若干年内将仍然是我国一个比较突出的问题,我国的就业总体形势仍比较严峻。

(1)从国家整体形势看,大学毕业生需求不足。国家整体形势对于各类人群的就业都有着宏观的整体制约。尽管国家经济形势日趋好转,但与迅速增长的就业需求相比而言,就业压力与形势仍然不容乐观。具体表现为:一是部分大中型企业经营困难,下岗形势继续延续,再就业任务艰巨。2009年城镇失业率达到4.3%,且呈现不断攀升之势,说明我国城镇失业情况在逐年严重,而大中型企业原来一直是我国大学毕业生就业的主渠道。二是地方机构改革继续实施,干部分流,政府机关原则上不再直接招聘应届毕业生,事业单位推行聘任制,对于刚刚毕业毫无工作经验和社会阅历的毕业生而言,难度不小。三是社会对毕业生的专业需求结构与院校生源结构不一致,加上大学专业设置与经济发展的实际需求存在脱节,导致了区域性人才供求、不同类别院校人才分配及专业供需三方面不平衡,出现了“有地方没人去,有人没地方去”的现象。大学生的就业难度比过去更大了。

(2)从用人单位的情况来看,用人机制不完善。近年来,用人单位在人才市场上处于绝对的主导(买方)地位,由于毕业生生源的“富裕”,用人单位对毕业生的挑选十分苛刻,“重资轻能”的倾向日益严重。一是部分用人单位对待毕业生态度倨傲。如有些用人单位“女生免谈”“非本市户口勿谈”,有些本来并非特种行业的单位甚至对长相、身高、家庭状况都提出十分苛刻的要求,个别甚至用“是否能喝”“是否会公关”等一些完全与人才标准没有关系的条件来要求毕业生。二是对于人才的学历盲目求高。从近年各地举办的大型人才招聘洽谈会来看,各单位纷纷打出了“需求高层次人才”的旗帜,形成了“研究生多多益善,本科生等等再看,大专生请靠边站”的盲目求高现象。固然,随着社会进步与高

新技术的发展,一些行业、岗位确实需要一批具有一定专业水平、素质较高、潜能较大的高级人才;但是,许多岗位大专生完全可以胜任,用人单位没有必要花更大的代价盲目追求高学历。但从近年来的行情来看,这种“求高”的趋势仍然还会持续一定的时期。这在客观上也对许多大专生甚至部分本科生的就业造成了不利影响。

(3)从具体就业实践来看,劳动力就业结构性矛盾十分突出。首先,就业的素质矛盾较为明显。一方面是低层次人才过剩,另一方面则是高层次人才紧缺。目前就业市场上供不应求的岗位主要有三类:第一类是技术和创新要求较高的岗位,如高级技术岗位、管理岗位等;第二类是收入与业绩挂钩的岗位,如保险业务员、营销人员等;第三类是对技术要求不高、对体力要求高的岗位,如清洁工、餐厅服务员、护理人员等。据统计,在全国近亿人的产业工人中,初级工占60%,中级工占35%,而高级工、高级管理人员及高级工程技术人员明显不足。其次,就业的产业结构矛盾非常突出。第二产业由吸纳就业的重要领域逐步转变为排斥就业的重要领域,纺织、机械、煤炭、冶金、森林、军工等传统企业和资源型产业就业大幅度减少。与此同时,第三产业由于发展水平限制,还没有成为我国经济发展和吸纳就业的主力军。再次,就业的所有制结构矛盾也成为制约就业的重要因素。国有企业大规模实行下岗分流、减员增效,新增就业岗位主要依赖于非公有制经济创造。

(4)从毕业生的择业心态来看,存在着急功近利、期望过高和缺少竞争意识的不良现象。虽然近年来我国大学毕业生有较大幅度增加,就业形势也比较严峻,但是大学毕业生的就业空间仍然应该很大。这些空间主要是各省市的边远地区(包括整个中西部地区)、基层单位和广大农村。但是大多数毕业生却不愿面对这个现实。不少毕业生没有竞争意识和进取精神,仍然抱有“铁饭碗”思想,非机关事业单位不去;或者单纯考虑经济待遇和工作环境,“宁要沿海一张床,不要内地一间房”,非沿海、大都市、高工资不去;还有,毕业生依然怀有“一锤定终身”的思想,对“选择与被选择”准备不足,承受能力脆弱,非终生养老的单位不去,在这样的择业心态驱使下,许多本来完全可以发挥其才能的单位都不能进入毕业生的择业视野。这都在很大程度上造成了就业形势十分严峻的现象。

总之,大学毕业生就业形势总体紧张的客观情况在短期内不会有明显的改善,毕业生就业压力仍旧很大。因此,广大毕业生要在不断提高自身素质、增强竞争能力上下工夫,调整择业心态,在日益严峻的挑战面前顺利就业。

二、大学生就业环境研究

随着我国社会主义市场经济体制的建立和改革的深化,我国的大学生就业体制逐步从“统包统分”的计划型环境模式转变到了“自主择业”的市场型环境模式。大学生从被动接受国家分配转向就业市场自主择业,如何使毕业生准确定位,在科学的人生观、价值观指导下,用合适的包装成功推销自己,这是大学生就业指导工作面临的新课题。

1. 什么是大学生就业环境?

大学生就业环境是根据一定时期的社会经济发展需要,由国家职能部门、高校、用人单位以及大学毕业生诸要素以一定的组织方式构成的有机的联系网络,是我们把握大学生就业这一社会问题的共同理论框架。就业环境有其自身的特点。首先,它具有整体性、系统性的特点。大学生就业环境是由大学生、用人单位、高校、国家职能部门诸要素构成的有机整体,各组成要素具有共同的组织结构、组织方式和运行机制。在共同体中,诸要素各有其作用和功能,并互相关联、互相补充、互相促进,按照共同原则运动,从而构成就业网络体系。其次,就业环境具有发展性、嬗变性。大学生就业环境是由社会经济发展因素决定,受社会政治、经济、教育、科技诸方面因素影响的开放性体系。它有自身的运动发展规律。从我国大学生就业环境模式发展的历史、现状及未来走向来看,当前我国的大学生就业体制正处于转轨的改革阶段。目前出现的一面是大学生就业困难、人才闲置,一面却是“热点地区”“热点单位”人才过剩,这种现状显然只是表面现象,实际上社会对高校毕业生的总体需求仍相当大。产生目前大学生就业难现象的根本原因在于新旧环境转变中,原环境模式形成的传统观念、运行机制不适应现有社会经济发展需要。在即将进入人才买方市场的条件下,毕业生思想教育若仍然停留在“国家包到底”的观念层次上,就会因为缺乏针对性和实效性而成为空洞的说教。

2. 我国大学生就业环境的演变。

建国后到 20 世纪 80 年代中期,我国大学毕业生实行由国家负责、统一计划的“统包统分”就业模式,毕业生由学校根据国家分配计划统一落实到具体的用人单位。因此,当时的毕业生思想教育的指导思想就是要求大学生完全服从国家安排,号召学生到祖国最需要的地方去。这种教育思想保证了国家重点建设项目和边远落后地区的人才需求,但是在这一就业环境中毕业生与用人单位作为供需双方是相互脱节的。片面要求学生无条件服从计划分配,极易造成人才

资源配置上的积压浪费和大学生人才使用上的学非所用、用非所长。

20世纪80年代中期至1993年,国家确立并推行在一定范围内毕业生自主择业、用人单位择优录用的“双向选择”模式,这一模式与原有模式的最大区别在于毕业生与用人单位直接见面、双向选择,加强了毕业生与用人单位的沟通与联系。在毕业生思想教育上,学校开始鼓励学生根据自身需求,主动接受市场挑选,打破了原有的就业环境平衡,有效调动了毕业生和用人单位的积极性和主动性。

近年来,大学生就业模式逐步转向市场运行机制。毕业生主要依靠个人条件参与市场竞争,不再依赖国家行政手段保证就业;用人单位依靠工作条件和工作待遇吸引人才、选择人才,不再依靠国家行政命令被动接受。它以“优胜劣汰”双向选择的市场竞争为主导,以人才市场和就业市场为中介,充分调动了毕业生和用人单位的积极性,为从根本上解决大学生就业难问题明确了方向。

3. 针对现实就业环境,开展有针对性的就业指导。

2003年,首批高校扩招学生毕业,大学生面临激烈的就业挑战。这就要求我们要从就业环境的总体性出发,无论是对大学生而言还是对教育工作者自身来说,都需要转变观念、拓宽视野、理清思路。首先是转变就业观念。无论是大学生还是用人单位都要积极树立主体意识、改革意识、发展意识以及新的就业观、人才观、价值观。

作为大学生,要加强危机意识、竞争意识和责任意识,提高自身能力和素质,清醒地认识到市场机制“优胜劣汰”是公正的、无情的。“就业”这一理念已经完全不同传统观念中的“分配”,还区别于成熟人才市场环境下的“择业”。因此,大学生应在了解我国的大学生就业机制的前提下,在激烈的市场竞争中把握机遇,迎接挑战。

对就业指导工作者而言,应从主客体相统一的就业环境总体角度出发,引导学生自觉把个人需要和社会需要结合起来,加强对大学生的思想政治教育和理想信念教育,为学生的就业提供指导、咨询和服务。还要求就业指导工作者自身要增强服务意识,把对学生的教育、引导、服务和关心、爱护、帮助结合起来,切实关注毕业生的需要和选择。在就业指导过程中,积极开拓思路,丰富工作内涵,加强对大学生的职业生涯规划 and 就业指导。在总结、继承以往优良传统的同时,我们的就业指导工作者还应该为大学生的择业价值取向、就业信息咨询、就业期望定位、就业技巧借鉴提供实实在在的服务。

总之,通过对大学生就业环境的总体性考察,为我们的毕业生教育工作提

供了新的思路,并使我们的毕业生教育具有更广阔的工作空间和工作实效性。

第二节 大学生就业市场

【篇首案例】

零工资起薪,企业不愿意

近期,智联招聘网站对职场人第一份工作的调查内容显示,职场人第一份工作的工资呈明显的下降趋势,大学毕业生首份工作的工资水平无法与几年前同日而语,更有学生迫于无奈提出“零工资”就业。在参与调查的5296名大学生中,62.9%的人都表示如果暂时找不到工作,愿意在一家相对理想的单位零工资就业。谈到原因,主要还是集中在积累经验上。在这近七成愿意零工资就业的大学生中,又有近八成表示之所以可以接受零工资就业是想先积累工作经验,骑驴找马。然而,70%的企业表示不接受零工资的求职者,主要原因是这些用人单位清楚零工资是违反《劳动合同法》的行为。大学生零工资就业还会带来种种问题,其中尤以三个问题最为突出。一是可能会被黑心雇主钻空子,滥用廉价劳动力;二是会加剧大学生贬值,容易造成恶性竞争,扰乱就业市场;三是违背“劳动有所得”的原则。

大学生就业市场是劳动力市场的重要组成部分,是专门以高校毕业生为对象的初次就业市场,是高校毕业生就业制度的一个重要组成部分。作为一种市场,其“需方”是用人单位,其“供方”是毕业生,二者进入市场,遵循市场规律进行“交易”(双向选择),其基本职能是依法组织市场,根据法律和市场规模运作;维护进入市场的供需双方合法权益,使大学毕业生找到合适的工作,用人单位得到所需的人员,最终完成毕业生在人力资源市场的合理配置。

一、大学生就业市场的类型与特点

1. 大学生就业市场的类型。

(1)按照大学生就业市场的外在表现形式分类。可以分为有形就业市场和无形就业市场。有形就业市场,是指就业市场组织者确定某一时间将用人单位和毕业生组织在某一地点开展的招聘就业活动,其特点是有固定的场所、具体