

21世纪高等院校应用教材

大学生

就业指导

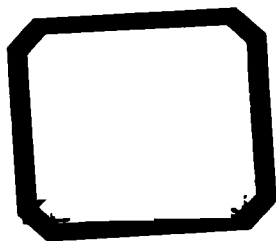
主编 惠太望
副主编 薛峰 姚颖超

.38
3

0358



北京航空航天大学出版社
BEIHANG UNIVERSITY PRESS



应用教材

大学生就业指导

主 编 惠太望

副主编 薛 峰 姚颖超

北京航空航天大学出版社

内 容 简 介

本书结合地方本科院校毕业生就业的特点,系统地阐述了大学毕业生就业和创业指导的基本理论、基本方法以及求职择业的原则和技巧,力求全面、准确地贯彻和体现我国关于大学毕业生就业和创业的一系列法律法规和方针政策,介绍大学毕业生就业和创业指导的新内容和做法。旨在引导大学生系统把握就业和创业的基本要素,为大学生毕业后的就业和创业奠定扎实基础,同时使大学生掌握就业策略,培养良好的择业心态,培养维权意识。

本书可以作为大学生就业指导课程的教材,也可供其他择业人员参考。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导 / 惠太望主编. — 北京: 北京航空航天大学出版社, 2011. 2

ISBN 978-7-5124-0282-9

I. ①大… II. ①惠… III. ①大学生—职业选择
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 242605 号

版权所有,侵权必究。

大学生就业指导

主 编 惠太望

副主编 薛 峰 姚颖超

责任编辑 胡 敏

*

北京航空航天大学出版社出版发行

北京市海淀区学院路 37 号(邮编 100191) <http://www.buaapress.com.cn>

发行部电话:(010)82317024 传真:(010)82328026

读者信箱: bhpress@263.net 邮购电话:(010)82316936

北京松源印刷有限公司印装 各地书店经销

*

开本:787×960 1/16 印张:11 字数:246 千字

2011 年 2 月第 1 版 2011 年 12 月第 2 次印刷

ISBN 978-7-5124-0282-9

定价:24.00 元

前言

业精于勤,行成于思。大学承载着人才培养的使命,作为大学承担大学生就业指导课程的教学团队,就必须严谨治学、与时俱进,切实履行好自己教书育人的职责。正是基于一份“捧着一颗心来”的责任,我们一直坚持从不同角度思考着、加强着大学生就业指导课程的建设。

我们应该实现一个目标。《国务院办公厅关于切实做好2007年普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发[2007]26号)要求“将就业指导课程纳入教学计划”。此后,《教育部办公厅关于印发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》(教高厅[2007]7号)强调:“从2008年起提倡所有普通高校开设职业发展与就业指导课程,并作为公共课纳入教学计划,贯穿学生从入学到毕业的整个培养过程。现阶段作为高校必修课或选修课开设,经过3~5年的完善后全部过渡到必修课。”2010年是《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》发布的第三年,在这一年里我们要基本达到相应的教学要求,编写、出版一部就业指导的教材就是我们实现这一目标的重大举措。

我们应该完成一个总结。大学生就业指导授课在我国起步较晚,理论层面需要结合我国实际实现中国化,实践层面需要总结经验教训,进一步完善。就一所高校而言,从起初的讲座、报告的形式授课到正式列入人才培养方案成为各专业学生的必修课,是对人才培养方案内容的重要补充,是育人理念的一次质的飞跃。撰写该课程的配套教材就是对就业指导课教学内容的总结和规范。撰写过程中我们认真回顾、分析了几年来教学内容与教学经验,借鉴了兄弟院校的成功之处和有关专家的真知灼见,力求教材具有系统性和很强的针对性,帮助学生解决就业过程中的实际问题。

为了编写这部教材,自一年前的筹划至今,我们在承担繁杂的日常工作的同时“且行且思且为文”,终于在庚寅年早春实现了这个心愿。本教材共七章,具体分工如下:第一章“中国的就业保障体系与大学生就业政策”由惠太望、寸哲执笔,第二章“就业、职业与影响就业的因素”由姚颖超、徐进执笔;第三章“就业信息与

求职过程”由邱水根、孙薇执笔；第四章“择业心态与择业决策”由步珏良执笔；第五章“就业程序与手续办理”由薛峰、惠太望执笔；第六章“就业权益保护与职场环境适应”由朱莹执笔；第七章“大学生自主创业”由丁连生执笔。全书由惠太望、姚颖超、薛峰统稿，惠太望终审定稿。

由于时间仓促、水平有限，同时我校公开出版就业指导教材尚属首次，对于本教材存在的错漏之处，敬请广大师生批评指正。

编 者

2010 年 12 月

目 录

第一章 中国的就业保障体系与大学生就业政策	1
第一节 我国的就业保障体系	1
一、我国的就业方针和工作机制	1
二、社会保险制度	5
三、人事代理制度	7
第二节 高校毕业生就业政策	9
一、高校毕业生就业的特殊地位	9
二、高校毕业生就业政策演变	10
三、高校毕业生就业新政要点	15
思考题	18
第二章 就业、职业与影响就业的因素	19
第一节 就 业	19
一、就业的概念	19
二、就业的形式	20
三、就业的意义	21
第二节 职 业	21
一、职业的定义和分类	21
二、职业的意义	23
第三节 影响就业的因素	23
一、宏观层面	23
二、微观层面	29
第四节 高校毕业生的就业渠道	33
一、基层就业	33
二、到中小企业和非公有制企业就业	33
三、到机关、事业单位就业	33
四、自主创业	35
五、科研项目聘用高校毕业生	35



六、应征入伍	36
思考题	36
第三章 就业信息与求职过程	37
第一节 就业信息来源与求职材料准备	37
一、就业信息来源	37
二、就业信息筛选	40
三、求职材料准备	41
第二节 笔试与面试	47
一、笔 试	47
二、面 试	51
思考题	60
第四章 择业心态与择业决策	61
第一节 大学生的职业选择	61
一、大学生职业选择的特点	61
二、大学生职业选择的原则	64
三、寻求理想职业应注意的问题	65
第二节 大学生的择业心态及其调适	69
一、大学生择业的心态表现	69
二、大学生择业中常见的矛盾心理	70
三、矛盾心理产生的原因	71
四、大学生择业的心理问题及其调适	72
五、大学生应具备的择业心态	75
第三节 大学生择业决策	76
一、择业决策的概念	76
二、影响大学生择业决策的因素	77
三、择业决策的三个原则和五个要素	78
四、择业决策的程序和方法	79
思考题	83
第五章 就业程序与手续办理	84
第一节 高校毕业生就业工作机构及其职责	84
一、地方教育行政部门	84
二、地方人事管理部门	85
三、高等学校	85



第二节 签订就业协议	86
一、签约与就业协议	86
二、就业协议书的作用	87
三、就业协议书与劳动合同的关系	87
四、签订就业协议	88
五、签订就业协议应注意的事项	88
第三节 毕业生报到	90
一、报到手续	90
二、报到材料	90
三、报到时间	92
四、报到可能遇到问题的处理办法	93
五、解除就业协议	94
六、调整、改派	94
七、二次派遣	95
八、证件补办	95
思考题	96
第六章 就业权益保护与职场环境适应	97
第一节 就业权益保护	97
一、毕业生的权益	97
二、警惕就业陷阱	99
三、毕业生权益保护的方法与途径	100
第二节 职场环境适应	102
一、角色转换	102
二、融入社会	105
三、和谐发展	109
四、实现目标	111
思考题	114
第七章 大学生自主创业	115
第一节 创业概述	115
一、创业的含义和特征	115
二、创业的分类	116
三、创业的方式	117
四、大学生创业的意义	118



第二节 创业者的素质与能力要求.....	119
一、成功创业的素质	119
二、成功创业的能力	120
第三节 创业的一般步骤.....	123
一、选定创业项目	123
二、撰写创业计划	125
三、创业融资	127
四、创业管理	127
五、走出困境,成功创业	129
思考题.....	136
附录一:中华人民共和国就业促进法	137
附录二:中华人民共和国劳动合同法	146
附录三:中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	160

第一章 中国的就业保障体系 与大学生就业政策

本章主要介绍了我国的就业保障体系和大学生就业政策。从本质上看,这两部分内容都讲就业保障体系,二者的区别是:前者是从全体劳动者的角度去认识,而后者只从大学毕业生这一特殊的就业群体来讲解。本章第一节介绍了我国的就业方针和工作机制、社会保险制度和人事代理制度。人力资源市场的建设是就业保障机制的重要因素,因此阐述了人力资源市场的发展问题。大学生就业越来越得到国家的高度重视,从而使大学生就业政策处于不断的改革和完善之中。大学生就业政策无论对大学生群体或者个体就业而言,都具有指导意义和保障作用。本章第二节讲述了大学生就业的特殊地位、大学生就业政策的历史演变和大学生就业新政要点。

第一节 我国的就业保障体系

一、我国的就业方针和工作机制

1. 就业方针

2007年8月30日全国人大常委会第二十九次会议通过了《中华人民共和国就业促进法》(以下简称《就业促进法》),该法定于2008年1月1日起施行。《就业促进法》是一部关系国计民生的重要法律,是我国就业领域首部基本法;是基于中国国情着力于解决中国当前和今后一个时期就业问题,规范和指导走有中国特色就业促进道路的工作总纲;是中国就业工作由政策时代迈向法制时代的重要标志。

《就业促进法》第二条规定,国家坚持劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业的方针。



“劳动者自主择业”指的是充分调动劳动者就业的主动性和能动性,促进他们发挥就业潜能和提高职业技能,依靠自身努力,自谋职业和自主创业,尽快实现就业。

“市场调节就业”指的是充分发挥人力资源市场在促进就业中的基础性作用。通过市场就业供求信息,引导劳动者合理流动和就业;通过用人单位自主用人和劳动者自主择业,实现供求双方相互选择;通过市场工资价位信息,调节劳动力的供求。

“政府促进就业”指的是充分发挥政府在促进就业中的重要职责。《国务院关于做好促进就业工作的通知》(国发[2008]5号)提出“明确就业工作目标任务,强化政府促进就业的领导责任”,包括以下六个方面:

① 强化政府责任,把扩大就业放在经济社会发展的突出位置。坚持劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业的方针,努力创造公平就业环境。县级以上人民政府要把扩大就业作为经济社会发展的重要目标,纳入国民经济和社会发展规划,并制定促进就业的中长期规划和年度工作计划,在发展经济和调整产业结构、规范人力资源市场、完善就业服务、加强职业教育和培训、提供就业援助等方面制定具体措施,努力实现社会就业更加充分的目标。

② 实施积极的就业政策,多渠道增加就业岗位。贯彻实施鼓励、支持和引导个体、私营等非公有制经济发展以及加快发展服务业等一系列有利于促进就业的政策措施,促进非公有制经济和第三产业有序发展。采取有效措施,促进中小企业发展,鼓励发展劳动密集型产业,广开就业门路。鼓励和规范灵活就业形式。拓宽就业渠道,统筹做好城镇新增劳动力就业、农业富余劳动力转移就业和失业人员就业工作。

③ 改善创业环境,促进创业带动就业。完善支持自主创业、自谋职业政策体系,建立健全政策扶持、创业服务、创业培训三位一体的工作机制。简化程序,规范操作,提高效率,增加融资渠道,放宽市场准入限制,加强信息服务。加强创业意识教育,转变就业观念,营造鼓励自主创业的社会环境,使更多的劳动者成为创业者。

④ 积极做好高校毕业生就业工作。把高校毕业生就业纳入就业工作总体部署,明确目标,落实责任,健全工作机制,进一步加强对高校毕业生的公共就业服务,广泛开展技能培训和就业见习,提高高校毕业生实践能力和就业能力,引导高校毕业生面向基层就业和创业。

⑤ 加强失业调控,努力减少失业。县级以上人民政府在安排政府投资和确定重大建设项目时,要按照科学发展观的要求,更加注重对就业的影响,处理好宏观调控与增加就业岗位的关系,妥善做好相关人员的安置工作。要建立健全失业预警制度,对因国内、国际经济形势发生重大变化直接影响就业的行业和企业,以及失业问题突出的困难地区、困难行业,制定失业调控预案,实施失业预防、调节和控制,保持就业局势稳定。

⑥ 健全就业工作目标责任制度。把城镇新增就业、控制失业率、失业人员就业、就业困难人员就业及减少有劳动能力长期失业人员、城市居民最低生活保障人员作为就业工作主要目标任务,逐级分解,建立目标责任体系,并作为政府政绩考核的重要指标。要将统筹城乡就业、建立社会保障与促进就业联动机制纳入政府就业工作目标责任。县级以上人民政府要按照目



标责任制度的要求,依法加强对所属有关部门和下一级人民政府的考核、检查和监督。

2. 就业工作机制

为了体现党中央、国务院关于促进就业的原则和方针,明确促进就业工作的机制和政府以及有关社会组织在促进就业工作中的职责,《就业促进法》主要作了以下规定:

一是坚持经济发展同扩大就业良性互动,实现社会和谐稳定;国家把扩大就业放在经济社会发展的突出位置,实施积极的就业政策,坚持劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业的方针,多渠道扩大就业,逐步实现社会就业比较充分的目标;县级以上人民政府把扩大就业作为经济发展和调整经济结构的重要目标,纳入国民经济和社会发展规划,并制定促进就业的中长期规划和年度工作计划。

二是国务院建立研究就业工作重大问题、协调推动全国促进就业工作的协调工作机制,国务院劳动保障部门具体负责全国的促进就业工作;省、自治区、直辖市人民政府根据工作需要,建立协调解决本行政区域就业工作重大问题的促进就业工作协调机制;县级以上人民政府有关部门按照各自的职责分工,共同做好促进就业工作(第七条);同时,《就业促进法》还对各级人民政府和有关部门应当建立促进就业的目标责任制度以及考核、监督等作出具体规定,并对政府接受人大监督作出规定。

三是工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会以及其他社会组织协助人民政府开展促进就业工作,依法维护劳动者的劳动权利。

3. 人力资源市场

人力资源市场是指人力资源的供给方(劳动者)与需求方(企业等用人单位)通过市场机制进行交易,实现人力资源合理配置的总称。这种市场化配置活动区别于传统的计划配置方式,其内容主要指人力资源供求主体的活动及相互关系,其外延包括政府职能部门、相关服务机构和中介活动以及管理、服务中的相互关系等。人力资源市场是重要的生产要素市场,是市场机制和服务实体的总和,市场行为由法律、政策来规范和引导。

按照党的十七大提出的建立统一规范的人力资源市场和建立健全公共就业服务体系的要求,今后我国人力资源市场发展的指导思想、总体目标和重点任务如下所述。

(1) 指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,深入贯彻落实科学发展观,以更大程度地发挥市场机制的作用为基础,以实现充分就业为宗旨,以更好地适应市场需求为导向,以健全完善公共就业服务为重点,以规范发展人力资源服务业为突破口,通过整合改革,实现政策、制度的统一,建立统一规范的人力资源市场,形成市场运行更加良好、就业服务和人才资源开发配



置服务质量更高的发展态势,促进人力资源合理流动,有效配置,为通过人力资源的充分开发利用来促进经济社会发展奠定基础、创造条件、提供支持。

(2) 总体目标

① 管理体制统一。形成人力资源市场统一的管理体制、统一的法律法规体系、统一的政策制度。结合经济体制改革的进一步深化和户籍制度、劳动人事制度、工资福利制度、社会保险制度的改革,逐步打破人力资源市场中存在的城乡分割、身份分割和地区分割,推进人力资源市场管理体制与政策制度的统一。

② 运行机制健全。形成政府部门宏观调控和提供公共服务、市场主体公平竞争、中介组织规范服务的运行格局。充分发挥用人单位和劳动者的市场主体作用,为实现各类用人单位通过市场自主择人和各类劳动者通过市场自主择业创造条件和提供服务。

③ 公共服务完善。健全工作体系、完善服务制度、提升服务能力,形成财政保障有力、运行效率较高的公共服务体系,为城乡各类劳动者提供均等和优质的就业服务,为就业困难群体提供就业援助。

④ 经营性服务健康发展。鼓励经营性人力资源服务机构更广泛地参与到促进就业和推进人力资源开发领域,形成与公共服务优势互补的格局,满足不同层次主体的服务需求。促进人力资源服务的规范化、标准化,引导其服务创新,走向专业化、信息化、国际化。

⑤ 政府职能根本转变。形成公平透明、竞争有序、规范运作的市场环境。推进政府部门所属机构的体制改革,实现公共服务与经营性服务的分离,使政府职能从办市场转变为创造市场发展良好环境和建立市场运行公平秩序。加快法制化建设,建立健全人力资源市场监管体系。

(3) 重点任务

1) 制定统一的人力资源市场发展规划

制定统一的人力资源市场发展规划,明确人力资源市场的发展方向,提出人力资源市场建设的目标、发展思路和主要举措,指导各地按统一规划推进改革进程和统一规范的人力资源市场建设。

制定人力资源市场条例,以立法形式建立人力资源市场的基本管理框架,建立健全人力资源市场管理制度。明确公共就业服务体系的性质、职能、目标任务和保障制度,确立鼓励经营性服务体系发展的基本原则。

2) 结合地方机构改革,统一并大力加强公共就业服务

加强对就业工作和公共就业服务的统筹管理。省、市、县三级在设置管理就业工作的行政处室的同时,设立事业单位性质的公共就业服务局(加挂人力资源服务局),重点推进公共服务政策实施和服务流程、服务体系的统一,努力解决财政保障、参公管理等问题,统筹组织指导各类公共就业(人才)服务实体开展服务活动。

加强各级公共就业服务机构的场所和功能建设,特别是加强县级以上综合性公共就业(人



才)服务机构和街道、社区基层工作平台建设,结合当前农民工就业工作,大力推进乡镇(村)就业服务平台建设,健全覆盖城乡的公共就业服务体系,逐步整合原人事、劳动两个部门所属服务实体,明确公共服务性质,努力解决机构设置、人员编制、经费保障等问题。

健全覆盖城乡的公共就业服务制度,全面落实对劳动者的免费服务制度、对社会的职业供求信息收集、汇总和发布等信息服务制度、对就业困难人员的就业援助制度、对劳动者和用人单位的就业与失业管理制度、对特定群体的专项服务制度。

在人力资源与劳动保障机构改革过程中,要做到工作不断、队伍不散,特别要充分利用现有资源,发挥原有服务机构的优势,完成应对金融危机保就业的任务,使各级公共就业服务机构在服务场所、服务功能、信息网络和内部管理方面得到全面、系统地加强,人员队伍能力得到全面地提高。同时,稳步推进公共就业服务与经营性服务的分离,对原属公共就业服务机构的经营性服务,转由下设服务企业实施,条件成熟时再完全实行社会化。

3) 引导职业中介(经营性服务机构)健康发展

建立健全职业中介发展政策,明确职业中介机构(经营性服务机构)的设置条件、服务规范和引导扶持措施。制定促进人力资源服务业发展和完善产业发展政策。促进人力资源服务行业自律组织的发展,充分发挥行业组织“服务、自律、协调”功能。制定并推广人力资源服务业务技术标准,引导市场经营性服务的标准化、规范化。建立人力资源服务业从业人员职业资格制度,建立专业化的人力资源服务队伍。

4) 加强人力资源市场信息工作

贯彻《就业促进法》,健全人力资源市场供求信息发布制度。在加强公共就业服务信息化建设和就业基本信息的收集整理、汇总和发布的基础上,扩展信息的覆盖范围,为社会提供更多更广的人力资源服务信息。加强市场供求信息的管理,完善人力资源市场供求信息分类标准,规范对职业中介信息和专门性信息的管理及应用,维护国家人才信息安全。加强人力资源市场供求信息分析,为就业政策和人才队伍建设政策的制定、人力资源的宏观调控提供依据。

5) 建立统一的人力资源市场监管制度

结合地方机构改革,统一人力资源市场监管。省市两级将原来人事、劳动两个部门对市场的监管职能进行归并,设置实施统一监管的处室,承担本行政区域的人力资源市场建设的规划制定与实施、行政许可、市场监管等职能。完善包括市场主体公平竞争、人力资源服务行业准入、经营性服务机构创办和开展业务规范、行业协会自律等内容的市场监管制度,降低人力资源市场交易成本,维护市场的公平和效率,保障劳动者合法权益。

二、社会保险制度

为解决从业人员的后顾之忧,我国在不断完善社会保险制度。从目前我国社会保险制度



的具体实践来归纳,我国的社会保险主要包括以下五个方面的具体制度:

1. 社会保险费征缴制度

社会保险费征缴制度是规范包括基本养老保险费、基本医疗保险费以及失业保险费在内的社会保险费的征收、缴纳,加强社会保险费的管理和保障社会保险费的发放而专门建立起来的一项制度。该制度与具体的社会保险险种结合,同时又独立于这些具体的制度。社会保险费征缴制度的建立,是我国社会保险制度的基础建设,对于培育和促进各种社会保险制度的建立和发展具有十分重要的意义。

2. 基本养老保险制度

基本养老保险制度,是为了保障城镇职工退休后的基本生活而建立起来的一项社会保障制度。该制度主要包括养老保险费的征集、基本养老保险个人账户、养老保险待遇、养老保险基金的使用和监督管理等内容。

3. 医疗保险制度

医疗保险制度是指为保障城镇职工的基本医疗,合理利用医疗资源而建立起来的一种社会保险制度。该制度的内容主要包括覆盖范围和缴费办法、基本医疗保险统筹基金和个人账户、基本医疗保险基金的管理和监督机制、医疗服务机构的管理等内容。

4. 失业保险制度

失业保险制度是为了保障失业人员失业期间的基本生活,促进失业人员再就业而建立起来的一种社会保障制度。该制度主要涉及失业保险基金的建立和管理以及失业保险待遇等内容。

5. 工伤保险制度

工伤保险制度是保障劳动者在工作中遭受事故伤害和患职业病后获得医疗救治、经济补偿和职业康复的权利以及分散工伤风险,促进工伤预防的一项社会保障制度。包括工伤的范围及其认定、劳动鉴定和工伤评残、工伤保险待遇、工伤保险基金建立和管理、工伤预防和职业康复等内容。



6. 生育保险制度

生育保险制度是为了维护女职工的合法权益,保障女职工在生育期间得到必要的经济补偿和医疗保健而建立起来的一种社会保障制度。

三、人事代理制度

1. 人事代理概述

人事代理制度的建立是我国人事制度改革的一项重要内容。它的出现对于改革传统的毕业生就业方式,拓宽毕业生就业渠道,保障毕业生和用人单位的合法权益具有重要意义。

随着劳动力市场的迅猛发展,适应非公有制多种形式用人单位和众多待业、就业人员的需要,为了促进单位自主用人和应聘者自主择业,各省、直辖市、自治区在人事管理方面都制定了人事代理制度。

人事代理是各级政府人事行政部门下属的人才流动服务机构,依据国家有关人事政策法规,接受用人单位或个人委托,对其人事业务实行集中、规范、统一的社会化管理和系列服务的一种人事管理制度。

人事代理的当事人为代理方和委托方。在一般情况下,代理方是县级以上政府人事行政部门下属的人才流动服务机构;委托方是需要人事代理服务的各种企业、事业单位和个人。委托代理的方式由双方商定,并以合同形式确立。

(1) 人事代理职能

人事代理属于人才交流服务范畴,其职能如下:

① 为委托方提供人事政策咨询服务,协助委托方研究、制定人才发展规划和人事管理方案等。

② 为委托方管理人事档案,办理技术人员专业技术职务任职资格的申报,办理大中专毕业生见习期满后的转正定级手续,调整档案工资,出具报考研究生、婚姻登记、办理独生子女手续、自费留学、出国等有关人事档案的证明材料。

③ 为国家承认学历的大中专毕业生提供人事代理服务。从签订人事代理合同之日起,按照有关规定承认身份,申报职称、计算工龄,确定档案工资,办理流动手续。

④ 为委托方接转党团组织关系,建立流动人员党团组织,开展组织活动。

⑤ 为委托方代办失业、养老等社会保障业务。



⑥ 为委托方代办人才招聘业务,提供人才供需信息,推荐求职人员,负责聘用人员的合同签订。

⑦ 协助委托方制定培训计划,并受委托进行岗位培训。

⑧ 开展人才测评业务。

⑨ 由双方协商确定的其他人事管理相关业务。

(2) 人事代理程序

① 委托方向代理方提出申请,并提交有关材料。对于单位和不同情况的个人,须提交不同的材料。应聘到外地工作的高校毕业生,须提交委托人事代理申请书、聘用合同复印件、身份证复印件、聘用单位证明信(证明其单位性质、主管部门、业务范围)等。自费出国留学者须提交委托人事代理申请书、原单位同意由人才流动机构保存人事档案的函件、身份证复印件、出国的有关部门证明材料等。

② 代理方审核委托方提交的申请材料。

③ 双方协商各自的权益和义务,确定共同遵守的协议书,并签订人事代理合同。

④ 代理方向有关方面索取人事档案、行政、工资、组织关系等材料,并办理相关手续。

尚未落实就业单位和要求自谋职业的毕业生,可以向生源所在地的县级以上人才流动机构申请办理人事代理。

人事代理实行有偿服务,其收费标准按照国家和各省有关部门规定执行。

2. 人事代理的有关规定

关于人事代理有一些具体规定。现将高校毕业生应当了解的几条规定简介如下:

① 凡注册“三资企业”、私营企业、股份制企业、民办科研机构等无主管部门和不具有人事管理权限的用人单位,对于招聘的职工均办理委托人事代理。

② 代理方在核准委托人事代理的有关材料后,应当和委托方签订人事代理委托合同书,确立委托关系。

③ 委托方人事代理人员在委托人事代理期间,工龄应连续计算。

④ 尚未就业的个人委托人事代理人员重新就业后,其辞职、解聘前的工龄和重新就业后的工龄合并计算。

⑤ 在代理项目内有档案工资关系的,在代理期间涉及国家统一调资时,根据国家及有关政策,档案工资的调资按照自收自支事业单位的工资标准核定。

⑥ 单位委托人事代理的大中专毕业生在见习期的考核、转正定级手续,由用人单位按期向代理方提供这些毕业生的工作表现等书面材料,代理方负责办理。

⑦ 单位委托人事代理的大中专毕业生在见习期间,如果解除了聘用合同,就可以应聘到其他单位工作。代理方负责毕业生的见习期管理。待聘期超过1个月者,其见习期顺延。