

高校毕业生就业稳定性研究

GAOXIAO BIYESHENG JIUYE WENDINGXING YANJIU

张一名 张再生 等著



经济科学出版社
Economic Science Press

014043961

G647.38
603

高校毕业生就业稳定性研究

张一名 张再生 等著



北航

C1731289

G647.38

经济科学出版社

603

图书在版编目 (CIP) 数据

高校毕业生就业稳定性研究/张一名, 张再生等著.
—北京: 经济科学出版社, 2013. 12

ISBN 978 - 7 - 5141 - 3978 - 5

I. ①高… II. ①张…②张… III. ①大学生 - 就业 - 研究 - 中国 IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 266928 号

责任编辑: 柳 敏 周秀霞

责任校对: 王肖楠

版式设计: 齐 杰

责任印制: 李 鹏

高校毕业生就业稳定性研究

张一名 张再生 等著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http://jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京汉德鼎印刷有限公司印刷

华玉装订厂装订

710 × 1000 16 开 16 印张 260000 字

2014 年 4 月第 1 版 2014 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 3978 - 5 定价: 40.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究)

前 言

近年来，大学生就业问题已成为全社会普遍关注的社会问题。从2003年高校扩招后的第一届大学生开始就业到现在，大学生初次就业率一直徘徊在70%左右，毕业时找不到工作的大学生的绝对数量在持续增加。2008年高校毕业生人数为559万人，统计显示到2008年年底，约100万应届高校毕业生未能如期就业，其数量相当可观。2009年，全国高校毕业生总数为611万人，2010年达630万人，2011年将达到660万人，就业形势不容乐观。大学生是中国人力资本投资的重要成果，如果大学生不能在完成学业后成功地实现从学校到劳动力市场的转移，那就会造成中国人力资本的绝大浪费^①。因此，大学毕业生就业难、就业稳定性差不仅会造成教育投资及人力资本的巨大浪费，而且也会影响家庭与社会对教育投资的信心，并有可能引发严重的社会问题。

大学生就业问题不仅包含寻找工作机会的“就业难”，而且还包括大学生从高校向职场过渡过程中难以从学生角色转入职业角色的“角色转型难”、“跳槽频繁”、“就业稳定性差”等多种就业障碍。麦可思发布的《2010年大学生就业报告》指出，2009届大学毕业生半年内的离职率，“211”院校是22%，非“211”本科院校是33%。2006届大学毕业生3年内平均工作单位数，“211”院校为1.7个，非“211”本科院校为1.9个，平均每人换过将近两次工作。其中，俗称“跳槽”的主动离职竟占到88%。而且北京市曾对96家用人单位做过的一项调查也显示，大学毕业生首次就业后3年内跳槽率高达70%。

大学生频繁离职，给自身、学校、企业和社会都带来了不同程度的负面影响。首先，对大学生自身而言。虽然就业的流动性能够给劳动者提供

^① 翁杰，周必或，韩翼祥. 中国大学毕业生就业稳定性的变迁——基于浙江省的实证研究[J]. 中国人口科学，2008（2）：33-41.

更多的选择机会，使他们在与企业的博弈中占有一定的讨价还价能力，但是对于毕业生来说，频繁的离职会对他们与企业之间的劳动关系造成困扰，降低新用人单位对他们的信任度，甚至使社会对大学生群体的诚信问题产生怀疑，从而使大学生就业问题形成恶性循环。同时，职业生涯的中断降低了毕业生获得必要培训的机会，不利于他们人力资本的投资、积累和实现，从长远看会大大增加他们就业的难度，降低就业质量，并最终影响他们的整体收入。劳动者收入和未来收入的低水平进而会影响对下一代的教育，在代际之间形成恶性循环，造成机会的不平等。此外，高校毕业生过度的流动还会影响他们享受社会保障、劳动保障政策的保护。这些保障的缺失势必会导致他们抵御风险的能力下降，使他们在变更工作的过程中承担更大成本，难以有足够能力支付流动和寻找的费用，从而更难有机会获取较好的职位和薪酬。

其次，对于企业而言。大学生刚进企业不久就离职，不仅影响了用人单位的正常用人计划、工作安排，还增加了用人单位的运营成本，这些成本主要包括离职前的谈判和交接手续、离职补偿等离职员工的管理费用；新员工招聘过程中支付的广告费、招聘会的入场费、招聘人员的差旅费等招聘费用；新员工的培训费用和新员工入职所带来的一系列诸如行政管理、制服和办公用品、工作安排等费用。除此之外，员工离职行为还会带来很大的隐性成本，如离职前的低效率带来的成本、对其他在职员工的影响而产生的成本、职位空缺阶段及替补员工适应期的低效率造成的成本和企业技术或商业机密流失可能带来的成本等。诸此种种使得许多用人单位不愿意聘用刚毕业的大学生，甚至把录用应届毕业生当成一场赌博的重要原因。

再次，对于学校而言。就业的不稳定使劳动者的人力资本与所得报酬之间的相关性减弱，由于不能期望对人力资本的投资会获得合理的回报，劳动者就没有接受更高的教育或参加技术培训以增加自己的人力资本的积极性。在中国很多家庭，高等教育的费用都是一笔沉重的负担。

如果接受高等教育不能使他们获得明显的收入改善，他们将更倾向于较早投入劳动力市场，这样势必会对高校生源的数量和质量带来影响，进而制约高校未来的发展。还有，对某一具体学校而言，毕业生频繁离职会让用人单位怀疑学校在对学生事业心、责任意识、社会适应能力方面的教育和培养是否到位，从而影响学校在就业市场中的信誉，破坏了学校的整体形象，甚至会影响后毕业生的就业率。

最后,对于社会而言。如果大量的高校毕业生处于高度不稳定的状态之中,收入得不到保障,所处地域和身份长期处于变动之中,将会给社会带来大量的不安定因素,影响社会稳定和发展。一个稳定的社会需要合理的社会流动机制,使得出身于不同环境的人都有获得发展的公平机会。如果高等教育不能承担起为年轻人提供改善自身地位和处境的有力机制的重任,社会结构将会重新走向僵化和封闭。

面对日趋突出的大学生就业难题,国家对解决大学毕业生就业问题进行了史无前例的投入,尤其是在促进高校毕业生就业的政策方面,政府充分发挥了其引导作用与宏观调控作用,使高校毕业生就业政策得到空前的完善。在总的政策方面,如国务院办公厅在2007年和2009年相继颁布了《关于切实做好2007年普通高等学校毕业生就业工作的通知》和《国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》,2007年8月十届全国人大常委会第二十九次会议表决通过了《中华人民共和国就业促进法》。国家政府不仅在宏观政策上加大了力度,各省、自治区、直辖市人民政府、国务院各部委、各直属机构在微观政策上也毫不松懈。如2009年教育部下发《关于做好2010年全国普通高校毕业生就业工作的通知》和《教育部关于加快高等职业教育改革、促进高等职业院校毕业生就业的通知》,2009年2月科技部、教育部、财政部、人保部、国家自然科学基金委员会等五部门联合发布《关于鼓励科研项目单位吸纳和稳定高等学校毕业生就业的若干意见》等。

这些政策对缓解高校毕业生就业压力、促进高校毕业生就业起到了极大的促进作用。但是,尽管国家政府出台了各种就业政策和相关配套措施,也没能消除困扰着高校毕业生及其家庭的就业难问题。因此,有必要对这些政策进行研究,分析其存在的问题及不足,并提出科学合理的改善建议,为国家政府制定完善的促进高校毕业生就业的政策提供依据,保障高校毕业生顺利稳定就业。

本书是中国劳动保障科学研究院张一名研究员和天津大学张再生教授主持的国家社会科学基金项目《高校毕业生就业稳定性及就业促进机制研究》(项目批准号09BJY029)的最终成果。在深入分析大学生就业难、就业稳定性差的原因等基础上,本书构建了在大学生就业过程中涉及的五个主体间相互影响关系的运行机制系统,并针对大学生就业稳定性不强的根本原因,在大量文献研究的基础上构建了影响高校毕业生就业稳定性理论框架,该模型中自变量包括职业目标、职业能力和职业价值三个指标,中

介变量包括工作满意度和组织承诺两个指标,因变量是离职倾向,同时对每个指标进行清晰的可操作性定义;围绕基本理论框架,设计有针对性的调查问卷,对影响高校毕业生就业稳定性的因素进行实证分析。问卷主要是调查已经毕业的高校毕业生,考虑到大学生主要在北京、天津、山东、河南、江苏、福建等经济发达地区已经就业的大学生,由于企业是大学生就业的主要阵地,本课题问卷发放的80%在各类企业,事业单位和机关发放问卷较少,共发放2400份问卷,收回1800份,回收率75%,其中有效问卷1500份。实证研究结果表明:职业目标和职业价值、职业能力、工作满意度、组织承诺正相关关系不显著,职业目标和离职倾向负相关关系不显著,职业价值与职业能力、工作满意度、组织承诺正相关关系显著,职业能力与离职倾向负相关关系显著,工作满意与组织承诺正相关关系显著,工作满意度与离职倾向负相关关系不显著,组织承诺与离职倾向负相关关系显著。

课题组还以高校毕业生就业稳定性情况为样本,通过对职业成熟度三个维度对中介变量、因变量以及中介变量对因变量的直接影响、间接影响等的实证分析,结果表明:内在工作满意度越强员工的离职倾向就越弱,内在工作满意度对离职倾向具有显著性作用假设得到支持,说明员工的内在工作满意度会影响员工的工作态度和工作行为,最终影响离职倾向;外在在工作满意度越强员工的离职倾向就越弱,外在满意度对离职倾向具有显著性作用假设得到支持,说明企业通过营造工作环境会使员工感受到组织的关爱与支持、与上级与同事良好关系等在中国讲究“关系”的文化背景下会产生“是圈子里的人”的信任感,有助于员工对组织文化、企业使命以及战略目标的理解,实现与组织心理上的融合从而增强外在满意度减少离职倾向;高校毕业生的职业目标与离职倾向具有负相关作用,职业目标对离职倾向不具有显著性作用假设得到支持,说明高校毕业生通过进行职业规划会增加对自身和工作的了解,不会盲目择业进而减少离职倾向;高校毕业生的职业能力越强离职倾向越弱,但数据检验结果是职业能力对离职倾向具有显著性作用,假设没有得到支持;高校毕业生的职业价值与离职倾向具有负相关关系,职业价值对离职倾向具有显著性作用,假设得到支持,说明职业价值会内化为高校毕业生的对组织负责任的态度和行为,从而产生对组织的依赖与情感增强,员工的满意度水平减少离职倾向。

为进一步确定高校毕业生就业稳定性的阶段性特征,课题组尝试描述高校毕业生离职意向的阶段性分布特征。高校毕业生毕业伊始比较迷茫,

往往比较珍惜工作，尚未形成明确的职业选择和职业判断。随着工作时间延长，对工作的了解程度增加，对工作的取舍也更加理性，在此背景下，高校毕业生的离职意向将出现变异。这是导致不同阶段高校毕业生就业稳定性出现差异的根本机理。因此，探讨高校毕业生的离职意愿如何从入职试用期向入职初期转移，对于深刻剖析高校毕业生的就业稳定性及其运动规律具有重要意义。而影响新入职高校毕业生离职的因素在不同阶段有明显的不同。影响试用期（0~6个月）高校毕业生离职的因素依次为：（1）自我发展；（2）工作环境；（3）工作回报；（4）工作本身；（5）其他因素。影响工作3年以内的正式高校毕业生离职的因素依次为：（1）工作回报；（2）自我发展；（3）工作本身；（4）其他因素；（5）工作环境。对于试用期间的高校毕业生来说，工作是否有利于自身的长远发展是他们重点考虑的因素，其次是工作的物质环境与人际氛围，物质回报与职业晋升还没有作为他们重点考虑的因素；而对于签订了正式合约的高校毕业生来说，工作的回报成为了他们考虑的首要因素，而作为正式员工，自我发展仍然是他们考虑的重要因素。

最后，结合实证分析结果，从政府、高校、企业、个人和家庭五个方面提出了提高高校毕业生就业稳定性的政策建议：

（1）政府促进大学生就业的对策。一是应该促进经济增长与扩大就业岗位并重的战略，包括在大力发展经济的同时不断优化产业结构，充分挖掘第三产业的就业潜力。二是在做大做强大中型企业、提升经济整体竞争力和企业抵御风险能力的同时，培育发展数量众多、运行良好的中小企业，努力创造更多的就业岗位。三是科学调控大学生的供给，包括改革统一高考的入学方式，适度控制高校的扩招规模，实行高等教育教育收费差别制，大力发展职业技术教育与培训，积极参与国际劳务合作等。四是促进和引导就业、鼓励创业和完善失业保障等，包括强化政府对大学生就业的宏观调控机制；建立促进吸纳就业的利益驱动机制；建立引导就业方向的政策激励机制；完善高校就业工作考核评价体系；大力实施鼓励大学生创业的政策。

（2）高校促进大学生稳定就业的对策。一是应充分重视高校就业稳定促进工作；二是建立健全高校就业稳定促进机构；三是提高就业指导队伍的水平改革就业指导内容及形式。

（3）企业促进大学生稳定就业的对策。一是进一步完善校外实习机制；二是制定“订单式”协议，重视大学生实习期间的表现；三是激活中

小企业的就业吸纳能力。

(4) 个人因素促进大学生稳定就业的对策。一是明确职业生涯规划, 奠定稳定就业基础; 二是提升自身素质, 满足稳定就业需求; 三是加强自身能力结构, 不断提高就业能力; 四是加强了解职场知识, 避免进入就业误区。

(5) 家庭因素促进高校毕业生稳定就业对策。一是遵守国家就业机制体系, 降低家庭背景的影响; 二是家庭本身减少对于子女就业的干预与影响; 三是家庭成员对高校教育要有正确的认识, 配合学校引导毕业生积极就业; 四是降低家庭精英期望, 引导高校毕业生就业观念; 五是家庭主动和政府合力支持。

目 录

第一章 我国高校毕业生的就业政策	1
第一节 我国高校毕业生就业政策的演变历程	1
第二节 现阶段我国高校毕业生就业政策的主要内容	3
第三节 现阶段我国高校毕业生就业政策体系的特征	10
第二章 高校毕业生就业稳定性与职业成熟度研究	12
第一节 高校毕业生就业现状与存在的问题研究	12
第二节 高校毕业生就业稳定性研究	21
第三节 职业成熟度研究	33
第三章 高校毕业生就业稳定性实证分析	39
第一节 问题的提出	39
第二节 高校毕业生稳定就业的过程分析	40
第三节 高校毕业生稳定就业的理论模型	65
第四节 调研与数据分析	74
第四章 促进高校毕业生稳定就业的政策建议	141
第一节 促进高校毕业生就业的措施综述	141
第二节 政府促进大学生稳定就业的对策	150
第三节 高校促进大学生稳定就业的对策	161
第四节 企业促进大学生稳定就业的对策	173
第五节 个人因素促进大学生稳定就业的对策	176
第六节 家庭因素促进高校毕业生稳定就业的对策	182

第五章 天津市高校毕业生就业稳定性个案分析	188
第一节 天津市典型性和重要性描述	189
第二节 天津市高校毕业生就业稳定性现状	193
第三节 天津市高校毕业生就业稳定性探讨	199
第四节 天津市高校毕业生就业稳定性的路径分析	209
第五节 促进天津市高校毕业生就业稳定性的对策建议	220
附录 就业稳定性研究调查问卷	225
参考文献	235
后记	245

第一章

我国高校毕业生的就业政策

第一节 我国高校毕业生就业政策的演变历程

新中国成立以来，在不同经济体制下，我国高校毕业生就业政策呈现不同的内容，并随着经济体制的改革与完善，就业政策也不断地随着时代特征的变化而得到深化改进。因此，我国高校毕业生就业政策的演变大体经过了以“统包统配”为主要特征的计划调控时期和以“双向选择、自主择业”为特征的市场调控时期。每一时期的就业政策都对当时的就业起到了极大的促进作用，从一定程度上保障了国家经济建设的稳步发展。

一、计划调控时期的就业政策（1950~1992年）

计划调控时期我国高校毕业生就业政策主要实行的是“统包统配”即“由国家包下来分配工作，负责到底”，“统筹安排、集中使用、保证重点、照顾一般”。其中，1950~1977年实行的是“统包统分”、“包当干部”政策，1977~1992年就业政策从“统包统配”到“双向选择”过渡。这种以“统”、“包”为特征的就业政策，是与当时我国高度集中的计划经济模式相适应的。

新中国成立初期，国家面临内忧外患的局势，经济基础十分薄弱，恢复和重建国民经济摆在各项任务之首。而当时毕业生人才资源相当稀缺，为了适应经济建设的需要，政务院于1950年6月22日发布《为有计划地合理地分配全国公、私立高等学校今年暑期毕业生工作的通令》，指出

“对毕业生一般应说服争取他们服从政府的分配，为人民服务”^①。政府采取组织动员、地区调剂和单位招聘相结合的方式从华北、中南、西南地区调剂分配了约 8000 名毕业生到东北地区支援经济建设。1951 年 10 月 1 日，政务院发布的《关于改革学制的决定》中明确规定了“高等学校毕业生的工作由政府分配”，一定程度上解决了我国经济、教育发展和人才供求状况之间的矛盾。1952 年 7 月 19 日，政务院下发的《关于 1952 年暑假全国高等学校毕业生统筹分配工作的指示》中进一步指出：“高等学校毕业生的工作由政府分配，这是完全符合我们国家实际情况的发展和需要的。”^②“指示”明确指出将“集中使用，重点配备”作为这一年暑假高等学校毕业生统一分配工作的基本方针，这标志着我国对高校毕业生实行的“统包统分”制度的形成。

计划经济条件下，“统包统分”、“包当干部”政策，一方面保障了大学生就业；另一方面满足了国家对各种专业人才的需求，同时也为边远地区及艰苦行业输送了大批人才。但随着计划经济向市场经济的转变，这种就业政策的弊端也日益显露。国家包得过多、统得过死，毕业生毕业就能端上“铁饭碗”，极大地挫伤了学生的积极性，削弱了毕业生的竞争意识。十一届三中全会以后，随着我国体制改革的不断深入，毕业生就业政策逐渐由传统的“统包统配”政策向“双向选择”政策过渡。

“文化大革命”后，拨乱反正、解放思想，为重塑人们的自由奠定了精神基础。直到 1986 年制定了“中期改革方案”后教育才不完全为了经济的发展，开始注重学生个人的发展。中共中央于 1985 年 5 月 27 日颁布的《中共中央关于教育体制改革的决定》指出在国家计划指导下，采取本人志愿、学校推荐、用人单位择优录用的原则实行毕业生就业分配。之后几年形成了以“供需见面”为主要形式，“双向选择”为指导目标的就业政策。

二、市场调控时期的就业政策（1993 年至今）

市场调控时期我国高校毕业生就业政策主要实行的是“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”。其中，1993~2000 年是

① 全国高等学校本届毕业生政务院统筹分配工作，全部一万七千余人将按国家重点建设及各地各部门之需要合理分配 [N]. 人民日报，1950-7-23 (3).

② 赵居礼主编. 大学生就业与创业指导教程 [M]. 机械工业出版社，2001.

“双向选择、自主择业”制度的逐步确立阶段；2001年至今是“双向选择，自主择业”制度的完善阶段。

随着经济的发展，我国高校规模迅速扩大，高校毕业生人数逐渐由总量供不应求向结构相对过剩转变。市场经济条件下，要求高校毕业生政策要适应市场化、自主化的资源配置方式。1993年2月，中共中央国务院颁布了《中国教育改革和发展纲要》，标志着高校就业政策改革正式进入市场经济体制阶段。《纲要》明确提出了毕业生“自主择业”的就业办法。1994年，《国务院关于〈中国教育改革与发展纲要〉的实施意见》明确规定高校要逐步实行“并轨”招生，学生“缴费上学，毕业后自主择业”。1999年，教育部下发了《面向21世纪教育振兴行动计划》，规定从2000年起取消“派遣证”，发放“就业报到证”。因此，结束了“计划、分配、派遣”的历史，基本实现了毕业生就业制度的新旧体制转轨。自2001年开始“双向选择，自主择业”制度逐步得到完善。

第二节 现阶段我国高校毕业生就业政策的主要内容

我国正处在社会经济结构转轨、经济生活转型的变革时期，新制度还没完全建立起来，旧制度仍在起作用，在这种新旧体制同时发生作用时，现行的就业政策对于向职场过渡的大学毕业生来说，呈现出现实需要和未来发展相结合的特点，在总结国内外过渡协助的实践经验和借鉴国际做法的基础上，现结合我国高校毕业生就业政策的具体内容，将高校毕业生就业政策概括为三部分：总政策、具体政策和特殊政策。

一、高校毕业生就业的总政策

高校毕业生的就业总政策是指对高校毕业生就业的整体引导和宏观调控，包括大学毕业生培养、安置和使用的指导方针和基本原则的各种政策。目前，国家关于高校毕业生就业的政策，主要体现在2005年6月中共中央办公厅、国务院办公厅颁发的《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》的通知，以及2009年11月教育部下发的《关于做好2010年全国普通高校毕业生就业工作的通知》两个文件上。这两个文件的内容体现了现在及今后一定时期内国家关于高校毕业生就业工作的主要政策

精神。

高校毕业生就业总政策主要包括：不松懈，不动摇，继续把高校毕业生就业工作摆在突出重要位置；巩固成果，继续实施好促进高校毕业生就业的有关项目；积极探索，整合资源，开辟高校毕业生就业的新渠道；加强创业教育，完善创业政策，力争高校毕业生自主创业取得突破性进展；加大投入，全面提升毕业生就业指导服务水平；重点帮扶，认真做好特殊群体的就业援助工作；深化高等教育改革，全面提高毕业生的就业能力；加强思想政治教育和宣传引导，确保就业安全和校园稳定；加强领导，明确责任。高校毕业生就业总政策内容覆盖面较广，概括起来可以分为以下三部分：

（一）毕业生就业前的培养管理政策

高校毕业生就业经历一个从学校进入社会的过程，因此，要做好毕业生就业工作，必须加强对在校高校毕业生的就业培训力度。概括起来，近几年来国家政策主要从如下三个方面入手：一是进一步提升高校就业指导服务水平，开设就业指导课，并作为必修课，提高广大毕业生的就业能力。二是深化教育教学改革，着力提高高等教育质量，努力增强高校毕业生的就业竞争力；加快发展职业教育，提高劳动者素质；切实加强教师队伍建设，全面提高教师队伍素质。三是引导高校毕业生树立正确的就业、择业观念，提高就业能力和创业能力；鼓励高校毕业生自主创业、自谋职业。

（二）毕业生就业时的方向引导政策

随着我国就业形势越来越严峻，大学毕业生就业压力越来越大，各地区、各有关部门采取了切实有效的措施，加强高校毕业生就业工作。一是拓宽就业门路。鼓励高校毕业生到城乡基层、中西部地区、经济欠发达地区和中小企业就业，鼓励自主创业，鼓励骨干企业和科研项目单位吸纳和稳定高校毕业生就业。二是强化高校毕业生就业服务。各部门加强协作，采用多种招聘方式，大力开展就业服务系列活动。三是加强对困难高校毕业生的就业援助。国家采取对困难家庭的高校毕业生实施援助，主要是给予困难毕业生求职补贴、职业指导和就业推荐等。

（三）大学毕业生就业权益保障政策

要做好毕业生就业工作，使高校毕业生的切身权益得到保障，必须有

完善的政策法规作依据。一是国家取消限制高校毕业生合理流动的政策规定,认真落实用人单位的用人自主权,允许高校毕业生跨省、跨地区就业。二是大力完善并落实高校毕业生的社会保障政策,特别是落实失业登记、临时救助和就业后社会保险参保等政策。三是规范高校毕业生就业市场秩序,国家要求举办高校毕业生招聘活动不得以营利为目的,严格规范各种毕业生招聘会秩序,切实维护毕业生合法权益,保障毕业生人身安全;国家重要的法律法规如《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》、《人才市场管理暂行规定》等。

二、高校毕业生就业的具体政策

高校毕业生就业的具体政策是指对高校毕业生就业市场和程序的管理规范,包括毕业生就业过程中的就业模式、工作机制、工作程序、纪律、各项基本规定以及各种地方政策措施。为了全面分析我国高校毕业生就业的基本政策,从经济学角度将具体政策分为需求促进政策、供给促进政策、供需匹配促进政策。

(一) 需求促进政策

需求促进政策是指政府或企业通过创造新的工作岗位,实现对高校毕业生的需求,促进大学生就业的政策。高校毕业生需求促进政策有以下几方面:

1. 拓宽毕业生就业渠道

城乡基层岗位开发。为了拓宽就业渠道,缓解就业压力,近年来中央有关部门实施了大学生志愿服务西部计划、“三支一扶”计划、“特岗教师”计划、“选聘高校毕业生到村任职工作”等。各地区围绕基层面向群众大力开发适合高校毕业生就业的基层社会管理和公共服务岗位,到公益性岗位工作的毕业生可享受社会保险补贴和公益性岗位补贴,到社会管理和公共服务岗位工作的可享受薪酬或生活补贴。对于到西部或艰苦边远地区区县以下农村基层单位工作并有一定期限的以及应征入伍义务兵役的高校毕业生,可享受学费和助学贷款代偿。这些具有基层工作经历的毕业生在考研、事业单位招聘以及考录公务员过程中优先录取。

加快推动服务外包企业。2009年3月教育部和商务部联合下发《关于加强服务外包人才培养促进高校毕业生就业工作的若干意见》,明确了

服务外包人才培养工作目标,建立了服务外包人才培养培训体系,并要求加强高校学生实习实训工作,深化高校与服务外包企业的合作。在全国积极推动服务外包企业,吸纳20万名高校毕业生,同时不断扩展服务外包领域到金融业、语言服务业等行业,拓宽毕业生在服务外包业的就业渠道。对符合条件的技术先进型服务外包企业或培训机构给予培训财政支持。

2. 支持毕业生到中小企业和非公有制单位就业

中小企业和非公有制企业是毕业生就业的主要渠道,2009年国务院办公厅下发的《关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》进一步清除了影响毕业生就业的制度性障碍和限制。一是取消了落户限制,企业招收的外地户籍高校专科以上毕业生可在当地落户。二是企业可按规定享受相关政策扶持,招收城镇登记失业高校毕业生达到规定比例的,政府给予一定的小额担保贷款。三是加强劳动用工制度,进一步规范企业用人制度,营造良好的就业环境。这些政策主要体现在教育部2009年的《关于做好2010年普通高等学校毕业生就业工作的通知》中。

3. 鼓励科研项目单位吸纳和稳定毕业生就业

各有关科研项目承担单位招聘高校毕业生时按照“公开、自愿、双向选择”的原则,聘用高校毕业生为研究助理或辅助人员,明确双方的权利、义务。聘用期间单位为毕业生提供良好的科研和生活保障,对于被科研项目单位聘用期满后的高校毕业生,在单位工作时间可算入工龄,社会保险缴费年限也可合并计算。

(二) 供给促进政策

供给促进政策是指从大学生自身入手,一方面通过市场激励,鼓励大学生从事特定的职业;另一方面改进教育培训体系,提升大学生的就业能力,从而达到促进大学生就业的政策。

1. 鼓励和支持自主创业

以创业带动就业是国家政策重点发展方向之一,这既是扩大就业容量缓解就业压力的重点举措,也是推动科学发展构建和谐社会的客观要求。国家给予自主创业的高校毕业生主要有四项优惠政策:一是免收行政事业性收费。对于从事个体经营的,毕业后2年内工商部门注册登记的,自首次注册登记之日起3年内免收证照类、管理类和登记类行政事业性收费。二是提供小额担保贷款和贴息。对于自主创业的登记失业的高校毕业生和自愿基层创业的高校毕业生提供不超过5万元的小额担保贷款,对于