




普通高等教育「十五」国家级规划教材

大学生就业指导

(第2版)

陈曦 赵北平 主编

《大学生就业指导》系列之一 总主编 赵北平

 武汉理工大学出版社
WUTP Wuhan University of Technology Press

大学生就业指导

(第2版)

主 编 陈 曦 赵北平
副主编 贺俊英 钟福祖
赵小峰 经晓峰

武汉理工大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导(第2版)/陈曦,赵北平主编. —武汉:武汉理工大学出版社,
2007.10

ISBN 978-7-5629-2606-1

I. 大… II. ①陈… ②赵… III. 大学生-就业-基本知识 IV. G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第154200号

内容提要

本书概要介绍了当前大学生面临的就业环境和国家的就业制度、就业程序,大学生进行职业选择应做的素质、能力方面的准备和求职材料等实务方面的准备。作为“十一五”国家级规划教材,本书既涵盖具普适性的政策、规范方面的知识,又兼具对个体有针对性的求职技巧、职业素质方面的训练,内容全面,还穿插了许多案例、测评与互动讨论内容,现实性、指导性、操作性强,可对大学生提供积极的帮助,为高等学校从事学生就业指导和职业指导的老师提供有价值的参考。

出版发行:武汉理工大学出版社

地 址:武昌珞狮路122号

邮 编:430070

印 刷:安陆鼎鑫印务有限责任公司

开 本:787×960 1/16

印 张:11.25

字 数:215千字

版 次:2007年10月第1版

印 次:2007年10月第1次印刷

印 数:1—3000册

定 价:20.00元

(本书如有印装质量问题,请向承印厂调换)

普通高等教育“十一五”国家级规划教材 大学生就业指导系列编委会

主任:陈曦

副主任:(按姓氏笔画排序)

方伟 文厚润 吕冰 祁金利 汪歙萍
林伟 张华 张烈文 涂桂辛 鲍勇

委员:(按姓氏笔画排序)

王玉坤 王莎佳 王建农 冯宁 冯永龙
田振辉 朱小良 刘亦仓 刘敏 吕丽华
杜言敏 吴洪波 陈健 张闯 郑学刚
经晓峰 罗明辉 信思金 赵小峰 赵北平
胡志勇 胡庭胜 贺俊英 徐迅 徐俊祥
高树军 唐晓林 鲁丹成 覃宪儒 鲁学军
杨宏亮 杨桂元 杨斌 杨翠华 廖锋
魏萍

目 录

第一章 就业环境与就业制度.....	(1)
第一节 大学生就业环境现状与前景.....	(1)
一、当前大学生的就业形势.....	(1)
二、影响大学生就业的因素.....	(3)
三、大学生就业环境的发展趋势.....	(4)
第二节 现行的就业政策.....	(6)
一、国家关于大学生就业的相关政策.....	(6)
二、与大学生就业密切相关的法律、法规.....	(13)
要点回放.....	(17)
案例讨论.....	(17)
第二章 就业程序与形式.....	(18)
第一节 大学生就业程序.....	(18)
一、大学生就业管理与服务部门的工作程序.....	(18)
二、用人单位的招聘程序.....	(21)
三、大学生的择业程序.....	(23)
第二节 大学生就业形式.....	(27)
一、签约就业.....	(27)
二、灵活就业.....	(28)
三、出国留学.....	(29)
四、考研深造.....	(29)
要点回放.....	(30)
案例讨论.....	(30)
第三章 职业选择.....	(31)
第一节 职业的分类和要求.....	(31)
一、职业分类.....	(31)
二、不同职业对求职者的素质要求.....	(33)
第二节 职业选择的要点.....	(40)
一、大学生职业选择的特点.....	(40)
二、职业选择应该注意的问题.....	(43)
第三节 职业选择的准备.....	(46)

一、就业观念创新	(46)
二、心理准备与调适	(49)
要点回放	(52)
案例讨论	(52)
第四章 求职信息	(53)
第一节 求职信息的内容与获取渠道	(53)
一、求职信息的内容	(53)
二、搜索求职信息的循环模式	(54)
三、获取求职信息的渠道	(54)
第二节 求职信息的筛选和使用	(56)
一、信息筛选的原则	(57)
二、信息筛选的步骤	(57)
三、分析用人单位信息	(58)
四、求职陷阱分析	(59)
要点回放	(63)
案例讨论	(63)
第五章 自荐材料的编写	(65)
第一节 自荐材料	(65)
一、自荐材料的作用	(65)
二、自荐材料的编写要领	(65)
三、自荐材料的内容	(66)
四、自荐材料的整理与包装	(67)
五、自荐材料的投递	(68)
第二节 求职信与个人简历	(68)
一、求职信的格式与内容	(68)
二、求职信的写作技巧	(72)
三、个人简历的基本格式与内容	(75)
四、编写个人简历应注意的问题	(76)
五、求职信与个人简历范例	(77)
要点回放	(81)
案例讨论	(81)
第六章 大学生求职的主要途径	(82)
第一节 大学生求职的校内途径	(82)
一、“专卖店”——校园招聘会	(82)
二、学校推荐	(85)

第二节 大学生求职的社会途径	(85)
一、综合性人才招聘会	(85)
二、社会关系介绍	(86)
三、电话求职	(87)
四、直接登门自荐	(88)
五、中介机构代理	(88)
第三节 网络求职	(89)
一、网上求职形式	(89)
二、网上求职陷阱	(91)
三、如何通过网络有效求职	(92)
要点回放	(96)
案例讨论	(96)
第七章 笔试与面试	(98)
第一节 笔试的类型及技巧	(98)
一、笔试的类型	(98)
二、笔试的准备和技巧	(99)
三、笔试的方法	(100)
第二节 面试	(101)
一、面试的目的	(102)
二、面试的类型	(102)
三、面试技巧	(102)
四、面试礼仪	(105)
五、面试实战	(106)
要点回放	(112)
案例讨论	(112)
第八章 就业签约与报到流程	(113)
第一节 就业签约流程	(113)
一、签约的内涵	(113)
二、签约决策的基本流程	(114)
三、签约应注意的事项	(115)
第二节 就业协议的签订及其法律问题	(116)
一、毕业生的就业权利	(117)
二、用人单位的权利与侵权表现	(117)
三、有关就业协议的签订与维权	(118)
四、协议的解除	(119)

五、劳动合同与权益保护	(120)
要点回放	(124)
案例讨论	(124)
第九章 完成角色转换 适应职场社会	(126)
第一节 大学生角色的转换	(126)
一、学生角色向职业角色的转换	(126)
二、职业角色转换中容易出现的问题	(128)
第二节 适应职场社会	(130)
一、树立良好的第一印象	(130)
二、建立和谐的人际关系	(132)
三、积极适应职业角色	(133)
要点回放	(136)
案例讨论	(137)
第十章 职业生涯与个人发展	(138)
第一节 职业生涯发展	(138)
一、确立职业生涯的路径	(138)
二、职业生涯发展的策略	(142)
第二节 岗位成才与发展	(145)
一、树立分步发展的观念	(145)
二、在顺境和逆境中如何发展	(148)
要点回放	(150)
案例讨论	(150)
附录	(151)
参考文献	(169)
后记	(170)

第一章 就业环境与就业制度

我国的大学生就业制度是随着我国社会主义市场经济的不断发展而逐步走向深入的。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。1993年中共中央、国务院颁发了《中国教育改革和发展纲要》,明确指出改革高等学校“统招统配”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,确定了我国的现行就业机制为“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 大学生就业环境现状与前景

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。2000年全国高校毕业生人数是106万,2001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495万,七年间翻了两番还多。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,大学生的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了解的问题。

一、当前大学生的就业形势

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) 社会对毕业生的要求进一步提高

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)接收毕业生的标准越来越高。他们不仅挑选名校和高学历的毕业生,而且注重毕业生综合素质;不仅注重学生的自荐、面试和笔试,而且也非常重视学生在校期间

的学习和表现;不仅要求毕业生学习成绩好,政治素质、思想道德素质高,而且身心要健康,诚实守信、踏实肯干、具有强烈事业心和团队精神;复合型、外向型、开拓型及具有创新意识的学生日益受到用人单位的青睐;毕业生的实际动手能力已成为许多用人单位所要考核的内容;取得一些技能证书也成为一些地区和单位接收毕业生的基本条件之一。此外,愈来愈多的用人单位为了选到优秀的毕业生,已不局限于参加校园招聘会,而是很早进驻学校单独进行招聘,或经常与学校保持联系,随时物色合适人选。总之,用人单位接收毕业生已从“数量型”转为“质量型”,他们选择人才更加注重的是素质、能力。

(二)毕业生的就业观念发生明显的变化

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。

(三)大学生就业走向“买方”市场

随着大学生就业过程中的市场化趋势日益明显,大学生与社会需求之间的关系也表现得极为突出,有些专业“供不应求”,供需比达到1:30,有的专业“供大于求”,甚至无人问津。可以说大学生就业基本趋于市场化,价格机制在就业市场上的调节作用也越来越大。大学生就业由过去的“卖方市场”转变为“买方市场”。可以预见,在今后相当长的一段时间内,毕业生同层次间挤占岗位的效应将呈增强的趋势。同层次、相同专业但来自不同学校的毕业生,其在就业过程中形成的培养质量和个人特色方面的竞争将格外激烈。由于目前的人才市场是“买方市场”,许多单位在选拔人才过程中出现“人才高消费”现象,导致研究生抢占本科生岗位,本科生抢占专科生岗位的局面。预计随着我国研究生毕业人数的增加,这种局面将进一步加剧。

(四)毕业生的就业方式发生改变

随着国内中小企业、民营经济的迅速发展,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;自愿到艰苦地区、艰苦行业的毕业生明显增多,这也说明高校毕业生已经开始了理性的思考。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的不平衡上,包括专业结构矛盾、地域结构矛盾、学历结构矛盾等等。

地区之间的供需不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)大学生毕业初期失业率上升

2001年毕业生在离校时未落实或未完全落实就业岗位的约为30万人,2002年约为40万,2003年约为60万,2004年约为70万。根据国外高等教育由精英化教育向大众化教育转变过程中的经验和特点来看,大学生毕业后1~5年内失业率较高,但总体上要低于社会的平均失业率,而且待遇高于社会上其他没有受过高等教育的人。

二、影响大学生就业的因素

(一)我国正处于就业高峰期

二十多年来,中国经历了社会体制转轨和经济转型,发生快速而巨大的变化。在我国改革开放的早期,为了振兴经济,开始有限度地鼓励人才流动,目前我国正处在改革开放后的第四次人才流动期。在这次流动中,四股劳动大军纷纷涌向中国的劳动力市场:一是大学毕业生人数激增,而社会整体需求则保持相对平稳或略有增长。二是随着农民收入的增加越来越依赖于非农就业的工资性收入,农村劳动力向城镇转移的步伐还将进一步加快。三是随着我国加入世界贸易组织五年过渡期的结束,国企改革力度的加大和经营机制的转换,下岗工人数量会继续增加。四是“海归”人数增加。我国制定和实施的留学人才回归计划,吸引了越来越多的海外学子归国寻找发展机会,他们获得了国内大学生无法比拟的优先权和企事业单位的青睐。然而由于经济发展提供的就业岗位有限,有些“海归”人员也变成了“海待”。如此多的就业人员一同涌向一个狭小的就业市场,客观上增加了国内大学毕业生的就业难度,加剧了就业岗位少而就业需求增加之间的矛盾。

为了解决就业问题,很多人提出了保持经济增长的办法,要求我国的年均经济增长率达到7%以上。遗憾的是,这一办法的效果越来越有限。国际上分析经济增长与就业增长关系的方法一般采用就业弹性这一指标。按照国际惯例,经济增长一般伴随着就业的增长。但是我国经济增长的就业弹性呈现出波动不定且总体明显下降的趋势。从20世纪70~80年代的平均0.34(扣除1990年的异常变动)降到90年代以后的0.118,下降了65.3%。这表明经济增长对就业的吸收能力在逐步减弱,因而单纯依靠经济增长来解决就业问题存在着明显的不足。有关专家称,劳动力资源过剩将成为新世纪我们必须面对的社会问题。未来10年我国农业和工业失业人员较多,此外,电信业、金融业、保险业、石化产业、信息产业等行业也会减员增效,出现较多的失业人员。但是,我国未来新增就业机会也不少,甚至有些行业能够大量增加就业机会。专家预测,入世后我国纺织业新增就业机会达282.5万个,服务业新增就业机会达266.4万个。此外,钢铁工业、房地产业、家电业、食品业、商业等将会出现繁荣的景象,因而也会相应地创造更多的就业机会。

(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称心的工作,另一方面却是用人单位招聘不到急需的人才。

(三) 毕业生择业期望与用人单位实际需求的矛盾

“大众化”教育意味着高校毕业生不完全能占据传统意义上的“精英”岗位,而是要到更广泛的行业、更广泛的领域中去就业。大学生择业观与人才市场需求错位普遍存在,一方面表现为大学生就业的薪资期望与用人单位所提供的实际待遇之间的矛盾,大学生对薪资的期望普遍高于用人单位所提供的待遇;另一方面表现为大学生的自我意向与用人单位实际需求之间的矛盾。很多大学生头脑中精英意识过强,对薪资和职位的要求较高,眼高手低,不能胜任理想职位。由于他们不能恰当地给自己定位,造成“高不成,低不就”的现象,出现大学生就业市场“就业不难择业难”的现状。一部分大学生宁愿待业或做临时工作,也不愿意“屈就”。

三、大学生就业环境的发展趋势

就业是民生之本,在世界范围内,充分就业已经成为每一个国家发展所要面对的难题之一。在人口众多且经济增速较快,劳动参与率很高但经济增长的就业弹性下降,经济增长率较高但经济结构不协调,社会保障制度还不健全的总环境下,要实现充分就业更是党和政府关注的主要问题。

党的十六届三中全会通过的《中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》指出:“把扩大就业放在经济社会发展更加突出的位置”,“鼓励企业创

造更多的就业岗位”，“注重发展劳动密集型产业”，“注重扶持中小企业”。这些措施表明，我国的新增劳动力将获得更多的就业机会。《决定》同时指出：“实现投资主体多元化，使股份制成为公有制的主要实现形式”，“清理和修订限制非公有制经济发展的法律法规和政策，消除体制性障碍”。这使每个人能够以平等身份、相同起点参与竞争，迎来更加宽松、宽广的个人创业新天地。可以预见，我国的就业岗位潜力将得到更有效、更充分的开掘。

党的十六届四中全会通过的《关于加强党的执政能力建设的决定》提出了一个全新的思想——构建社会主义和谐社会。《决定》指出：“社会主义和谐社会是全体人民各尽其能、充满创造活力的社会，是全体人民各得其所和利益关系得到有效协调的社会，是稳定有序、安定团结、各种矛盾得到妥善处理的社会。”这充分说明社会主义和谐社会应该是实现了充分就业的社会。充分就业包括两层含义，一个是从数量上看，每个人都有一份工作；另一个是从质量上看，每个人在其工作岗位上都能充分发挥自己的才能。这是有机联系的两个方面。在传统计划经济条件下，国家通过户籍制度、人事制度、劳动工资制度等把每个人固定在某一岗位上，这虽然可以说是每个人都有工作，但显然不能算是充分就业。充分就业是指在市场经济条件下通过政府与市场的共同作用所达到的社会全体成员的人尽其才、才尽其用、能位相适、按劳取酬。2004年底中央经济工作会议更是提出把积极扩大就业、努力完善社会保障体系、逐步理顺分配关系、加快社会事业发展作为维护群众利益、促进社会公平、构建社会主义和谐社会的重要任务。

大学生就业问题也正是在这种大背景下受到关注的。2003年公布的《中国教育与人力资源问题报告》指出，在发达国家和新兴工业化国家接受高等教育的人口比率较高。美国和韩国接受高等教育的分别占35%和23%。我国每百人中接受大专以上学历的不足5人。因此，大力发展高等教育是提高我国国民素质、促进经济发展的重要战略。

由于今后几年社会对高校毕业生的需求上升幅度不会有大的变化，而毕业生却逐年增加，可以预计，大学生就业竞争将日益激烈。因此，大学毕业生要准确、全面地了解党和国家的大政方针，辩证地看待国际国内形势，特别要正确地看待国家在前进中出现的困难和问题，树立正确的择业观和必胜的信心。充分利用实习、见习和各种社会实践活动，正确认识社会、认识自我，选择好就业的定位和方向，树立起面向市场、面对就业竞争的信心和勇气。只有将个人的发展融入到国家和民族的伟大事业中去，青春才能多彩，人生才能闪光。

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了更多的施展才干的空间和职业岗位以及相关优惠政策;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

展鸿途是东北某高校的毕业生,在校期间品学兼优,2002年毕业时被学校推荐到北京某单位,展鸿途也以优异的表现通过了单位的考核,与该单位签约。

可是当他去单位报到时却因为体检不合格被单位退回了学校,展鸿途一气之下跑到广州和朋友合伙经商。他既没有回校办理相关手续,而且还将户口迁移证明、报到证等撕毁。起初他的生意做得还不错,2006年展鸿途生病,治疗期间发现其合伙人已吞掉了他全部财产(由于他没有落户口,注册时全都用的合伙人的名字)。贫病交加的展鸿途无奈只好回到东北老家,可是由于他一没户口、二没档案,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。

展鸿途的例子在大学生就业过程中需引起关注。自主择业不是自由择业,在我国现阶段,户口、档案还是不应轻易放弃的。大学生在择业前要认真学习和掌握国家、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市打工,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,有关部门参加的领导协调机构,统筹做好高校毕业生就业工作。要抓紧调查研究,认真研究分析未来几年高校毕业生的就业形势,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,提高教学质量,使高校培养的人才更好地适应实际的需要。进一步加大社会急需的专业招生数量,对教学质量不高、专业设置不合理而导致高校毕业生就业率过低的学校和专业要减少招生数量,直至停止招生。

4. 拓宽高校毕业生到基层就业的渠道

引导高校毕业生到基层、到中小企业就业是解决高校毕业生就业问题的主要途径。具体包括:鼓励和支持高校毕业生到农村基层支教、支农、支医、扶贫等工作,经过两三年锻炼,根据工作需要选拔优秀人员到县、乡、镇机关,学校或企事业单位担任领导工作,或充实到金融、工商、税务、审计、公安、司法、质检等部门工作;鼓励高校毕业生到西部地区工作。对原籍在中东部地区的毕业生到西部地区工作的,实行来去自由的政策。根据本人意愿,户口可迁到工作地区,也可迁回原籍,由政府主管部门所属的人才交流机构提供免费人事代理服务。到贫困边远地区工作的高校毕业生,可提前定级,并根据实际情况适当提高工资标准。还有已录用到各级政府机关的应届高校毕业生,要安排到基层支教、支农、扶贫或到企业锻炼一至二年。中央国家机关各部门从高校应届毕业生中考试录用的公务员,要安排到西部地区基层单位锻炼一至二年。

5. 制定鼓励人才合理流动的政策

鼓励用人单位根据实际需要多招聘高校毕业生;取消对接收高校毕业生收取的城市增容费、出省费、出系统费和其他不合法、不合理的收费政策;省会及省会以

下城市放开对吸收高校毕业生落户的限制。

6. 完善尚未就业的高校毕业生的有关政策

对毕业离校时未落实工作单位的高校毕业生,档案管理机构对保管其档案免收服务费用。学校可根据本人意愿,将其户口转至入学前户籍所在地或两年内继续保留在原就读的高校,待落实工作单位后,将户口迁至工作单位所在地。如果超过两年仍未落实工作单位的高校毕业生,学校和档案管理机构将其在校户口及档案迁回其入学前户籍所在地。

7. 进一步整顿和规范高校毕业生就业市场秩序

应届高校毕业生就业招聘会主要在校内举办,跨省举办的高校毕业生招聘会,须经当地省级人民政府主管部门批准,并接受监督。要采取措施实现高校毕业生就业市场、人才市场和劳动力市场相互贯通,实现网上信息资源共享,更好地为高校毕业生和用人单位服务。

(二)《中共中央办公厅、国务院办公厅关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》(中办发[2005]18号)的主要内容

1. 充分认识引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的重要意义

各地区各部门要站在党和国家事业发展全局的高度,统一思想,提高认识,在充分发挥市场配置高校毕业生人才资源的基础上,进一步加大政府宏观调控力度,切实做好引导和鼓励高校毕业生面向基层就业工作,努力建立与社会主义市场经济体制相适应的高校毕业生面向基层就业的长效机制。

2. 完善鼓励高校毕业生到西部地区和艰苦边远地区就业的优惠政策

进一步消除政策障碍,健全社会保障体系,促进高校毕业生到西部地区、艰苦边远地区和艰苦行业就业。对到西部县以下基层单位和艰苦边远地区就业的高校毕业生,实行来去自由的政策,户口可留在原籍或根据本人意愿迁往西部地区和艰苦边远地区。工作满5年以上的,根据本人意愿可以流动到原籍或除直辖市以外的其他地区工作,凡落实了接收单位的,接收单位所在地区应准予落户;需要人事代理服务的,由有关机构提供全面的免费代理服务。对毕业后自愿到艰苦地区、艰苦行业工作,服务达到一定年限的学生,其在校期间的国家助学贷款本息由国家代为偿还。到艰苦边远地区和国家扶贫开发工作重点县就业的,可提前执行转正定级工资,高定1至2档工资标准。

3. 积极鼓励、支持高校毕业生到基层自主创业和灵活就业

对高校毕业生从事个体经营的,除国家限制的行业外,自工商行政管理部门登记注册之日起3年内免交登记类、管理类和证照类的各项行政事业性收费。要加强对大学生的创业意识教育和创业能力培训,为到基层创业的高校毕业生提供有针对性的项目、咨询等信息服务,对其中有贷款需求的提供小额贷款担保或贴息补贴。对于高校毕业生以从事自由职业、短期职业、个体经营等方式灵活就业的,各

级政府要提供必要的人事劳动保障代理服务,在户籍管理、劳动关系形式、社会保险缴纳和保险关系接续等方面提供保障。

4. 对非公有制单位聘用非本地生源的高校毕业生,省会及省会以下城市要取消落户限制

对到中小企业和非公有制单位就业的高校毕业生,在专业技术职称评定方面,要与国有企业员工一视同仁;对他们当中从事科技工作的,在按规定程序申请国家和地方科研项目和经费、申报有关科研成果或荣誉称号时,要根据情况给予重视和支持。要依法加强对各类企业签订劳动合同、兑现劳动报酬和缴纳社会保险情况的监督检查,维护到中小企业和非公有制单位就业的高校毕业生的合法权益。到非公有制单位就业的高校毕业生,参加了基本养老保险的,今后考录或招聘到国家机关、事业单位工作,其缴费年限可合并计算为工龄。

5. 为帮助回到原籍、尚未就业的高校毕业生提升职业技能和促进供需见面。

6. 从 2006 年开始,省级以上党政机关考录公务员,考录具有 2 年以上基层工作经历的高校毕业生(包括报考特种专业岗位)的比例不得低于 1/3,以后逐年提高

对招录到省级以上党政机关、没有基层工作经历的高校毕业生,应有计划地安排到县以下基层单位工作 1 至 2 年。今后在选拔县处级以上党政领导干部时,要注意从有基层工作经历的高校毕业生中选拔。

7. 进一步扩大选调生的规模

各省、自治区、直辖市每年都要选拔一定数量的应届优秀高校毕业生到基层工作,主要充实到农村乡镇和城市街道等基层单位。各级组织人事部门要加强对选调生的日常管理和培养,在他们到基层工作 2 至 3 年后,按照干部队伍“四化”方针和德才兼备的原则,按照有关规定,结合岗位要求,从中择优选拔部分人员任用到乡镇、街道领导岗位。今后,县级以上党政机关补充公务员,应优先从选调生中选用。

8. 从 2005 年起连续 5 年,每年招募 2 万名左右高校毕业生,主要安排到乡镇开展支教、支农、支医和扶贫工作,时间一般为 2 到 3 年,工作期间给予一定生活补贴

安排到西部地区农村中小学、医疗卫生机构和农技推广服务机构工作的高校毕业生,其生活补贴由财政安排专项经费予以支付。服务期满后,进入市场自主选择业,有关部门应协助在本系统内推荐就业。在今后晋升中高级职称时,同等条件下应优先评定。对报考公务员的,可以通过适当增加分数以及其他优惠政策,优先录用。对于已被录取为研究生的应届高校毕业生到基层服务的,为其保留学籍 2 年;对于到西部地区和艰苦边远地区服务 2 年以上的高校毕业生报考研究生的,应适当给予优惠并在同等条件下优先录取。