



全国高职高专规划教材

〔公共课系列〕

就业 与创业指导

JIUYE
YU CHUANGYE ZHIDAO

◎ 主编 王小玲 邢士彦

知识产权出版社

[公共课系列]

就业 与创业指导

JUYE
YU CHUANGYE ZHIDAO

◎ 主编 王小玲 邢士彦

知识产权出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

就业与创业指导/王小玲, 邢士彦主编. —北京: 知识产权出版社, 2007. 1

全国高职高专规划教材·公共课系列

ISBN 978-7-80198-645-0

I. 就... II. ①王... ②邢... III. 大学生—就业—高等学校: 技术学校—教材 IV. C647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 155157 号

内容提要

本书共设立了求职实践篇、博奕公司篇、透视高校篇、解读创业篇等四个篇目。

通过对学生自身素质、用人单位需求、高校毕业生工作服务内容、创业四个方面的详细阐述以及相关的测试与训练环节的设置, 以多角度、立体式、全方位的知识结构模式对广大毕业生进行知己知彼、有的放矢地培养、提高他们的自身实力, 充分利用各种资源实现顺利就业。

本书适用于普通高等院校, 特别是高等职业技术学院的毕业生, 中等职业学校毕业生也可采用。

全国高职高专规划教材·公共课系列

就业与创业指导

主编: 王小玲 邢士彦

责任编辑: 汤腊冬 彭小华

责任校对: 韩秀天

文字编辑: 彭小华

责任出版: 杨宝林

出版发行: 知识产权出版社

社址: 北京市海淀区马甸南村 1 号

邮 编: 100088

网 址: <http://www.cnipr.com>

邮 箱: tanglad@sina.com

发行电话: 010-82000893 82000860 转 8101

传 真: 010-82000893

责任编辑: 010-82000889 82000860 转 8108

传 真: 010-82000889

印 刷: 知识产权出版社电子制印中心印刷

经 销: 新华书店及相关销售网点

开 本: 720mm×960mm 1/16

印 张: 17.5

版 次: 2007 年 1 月第 1 版

印 次: 2007 年 1 月第一次

字 数: 330 千字

定 价: 25.00 元

ISBN 978-7-80198-645-0/D·434

如有印装质量问题, 本社负责调换。

目 录

求职实战篇

第一章 就业形势预测与就业制度解析	(3)
第一节 就业形势分析及预测	(3)
第二节 现行就业制度解析	(8)
第二章 大学生就业心理解读	(16)
第一节 大学生存在的就业心理误区及原因分析	(16)
第二节 引导大学生走出就业心理误区的对策	(21)
第三章 职业生涯规划	(27)
第一节 职业生涯规划概论	(27)
第二节 制订职业生涯规划的原则与步骤	(34)
第三节 积极行动实现个人职业生涯规划	(41)
第四章 求职技巧	(46)
第一节 招聘信息收集及辨别	(46)
第二节 面试前的准备	(53)
第三节 面试	(60)
第四节 考试的基本形式及注意事项	(71)
第五章 就业维权	(75)
第一节 权利和义务	(75)
第二节 《毕业生就业协议书》与《劳动合同》的有关问题	(77)
第三节 大学生就业维权热点问题透视	(89)
第四节 维权的途径	(93)

博弈公司篇

第六章 公司选才的动机及途径	(97)
第一节 公司选才的动机	(97)

第二节 公司选才的途径	(101)
第七章 公司选才的程序	(105)
第一节 人才需求诊断	(105)
第二节 招聘信息发布	(106)
第三节 简历筛选	(110)
第四节 笔试和面试	(113)
第五节 录用及试用	(118)
第八章 公司选才的标准	(122)
第一节 综合素质	(122)
第二节 专业知识	(129)
第三节 实践能力	(132)
第九章 公司的烦恼	(134)
第一节 供需双方需求错位	(134)
第二节 公司眼中的大学生	(139)
第三节 公司需要怎样的大学生	(144)
第四节 “毁约”——公司的切肤之痛	(152)

透视高校篇

第十章 高校就业组织机构设置	(161)
第一节 就业组织机构设置的原则及意义	(161)
第二节 各级就业指导部门职责分工及工作流程	(163)
第十一章 高校毕业生推荐工作	(169)
第一节 高校毕业生推荐工作流程及相关制度解读	(169)
第二节 毕业生推荐工作的实现途径	(179)
第十二章 就业手续的办理	(186)
第一节 毕业生就业政策	(186)
第二节 签订就业协议书的重要章义	(188)
第三节 毕业生就业手续办理流程	(191)
第四节 违约和改派	(194)
第十三章 教学工作与就业实现	(198)
第一节 树立教学与就业对接的观念	(198)
第二节 以就业为导向, 深化教学改革	(201)
第三节 重视实践环节	(205)

第四节 重视对大学生综合素质的培养	(209)
-------------------------	-------

解读创业篇

第十四章 创业进行时	(217)
第一节 时代呼唤创业	(217)
第二节 个人发展呼唤创业	(220)
第十五章 创业能力开发	(223)
第一节 创业意识的培养	(223)
第二节 创业能力	(227)
第三节 创业能力的培养	(234)
第十六章 创业准备	(243)
第一节 自我评估	(243)
第二节 外部环境分析	(246)
第十七章 创业实施	(252)
第一节 创业程序与要求	(252)
第二节 创业锦囊	(258)
附录：常用人才招聘网址	(269)
参考文献	(270)
后记	(272)

求职实战篇

如果将求职就业看做是一场看不见硝烟的战争，那么大学毕业生就必须在战前做好充分的准备。求职实战篇就是从学生的角度出发，告诉大学生朋友们如何适应当前就业形势的要求，摆正就业心态，积极规划、努力提高自己的就业实力，谋得理想的岗位，打赢就业“攻坚战”。

第一章 就业形势预测与就业制度解析

中国社会正飞速发展,经过4年学习的大学生在毕业时常常会发现,社会上对人才需求的情况和当年入学时的情况发生了很大的变化。而求职又不同于学习期间的社会实践,它要求大学生能够找到一个适合自己的工作岗位,实现自己的人生价值。因此,在开展求职活动前,大学生应该从宏观上了解国家的有关政策,从微观上了解自己所学专业就业的基本情况,正确分析自己所处的求职地位,把握面临的就业形势,积极主动地适应社会对人才的需求,为成功就业打下坚实的基础。

第一节 就业形势分析及预测

及时了解当前就业形势,准确把握就业外部环境的特征,是当代大学生顺利找到理想工作岗位的前提和基础。本节将从社会就业环境、地区人才需求特征、行业人才需求状况等方面对当前的就业形势作出分析和预测,希望能为大学生求职就业提供有益的帮助。

一、我国当前就业形势综述

对我国当前的就业形势可以用一句话简单概括:社会对高等学校毕业生的需求进一步扩大,但就业形势依然严峻。

国家通过实施积极的财政政策,并通过积极的财政政策扶持、帮助拉动内需,使国民经济保持一定的增长速度。国内生产总值到2010年要比2000年翻一番,要求今后5~10年国民经济生产总值每年至少要保持7%的增长速度。专家预测每增加一个百分点,就会提供80万至100万个就业岗位。同时,我国经济体制与经济增长方式的转变,也有力地促进了企业对人力资本的投入。另外,城镇化发展作为“十一五”的一个发展战略,将会有力地促进农业的调整和经济发展模式的转型,这对于促进整个社会劳动力市场的繁荣和扩大就业非常有利。此外,加入世界贸易组织、西部大开发战略的实施等都会增加更多的就业机会。国企改革的逐渐完成,也将使企业在最近几年大规模地储备人才。这对即将面临就业问题的大学生而言,无疑是一个好消息。

但是,“新增就业压力大、转移就业压力大、再就业压力大、总量规模压

力大”却是我国当前就业形势的显著特点,预计在未来一段时间内就业压力还将继续增大。对于大学毕业生而言,“大学生的就业冬季”依然还没有过去,就业形势依然严峻。据国家有关部门的统计数据显示,2005年全国普通高校有毕业生338万人,比2004年增加58万人,增幅达20.7%。2006年全国普通高校有毕业生413万人,比上年增加75万人,大学毕业生比2005年增长20%左右。^①2007年全国普通高校毕业生人数将有可能达到464万左右。再加上全国城镇每年新增劳动力1000万人,下岗失业人员1400万人,整个社会就业形势比较严峻,大学生就业压力依然很大。

二、地区人才需求分析及预测

如果将全国按东部、中部、西部进行地区划分,地区人才整体需求情况如下:一方面,中东部特别是经济相对发达的大中城市仍然具有很大的人才缺口,是高校毕业生输入的主要地区;另一方面,随着西部大开发战略的实施和西部地区经济的崛起,西部省市在吸收和引进人才方面不断加大力度,吸纳毕业生的能力不断增强,已经成为大学毕业生输入的重要区域。

(一) 东部地区人才需求分析及预测

东部地区尤其是长三角、珠三角和环渤海地区以及其他一些沿海开放城市一直处在我国经济发展的领头羊地位。这些地区长期以来积累了大量的基础设施,拥有良好的商业氛围,是外商投资的首选地。因此,东部地区的人才需求主要集中在科技含量高、科技人才素质要求高的行业和服务部门,如软件及计算机服务、专用设备制造、电子器件制造、通用设备制造等高新技术产业。随着经济的发展,配套的生活消费品行业也必然随之发展,服务领域诸如金融、保险、电信等领域的人才需求量也在迅速增长。

经济的发展,必然导致对人才的强劲需求。综合东部地区今后的发展趋势,我们预测:东部地区将会扩大对相关行业高级人才的需求。信息电子、软件开发、汽车技术、电气工程及自动化以及服装等行业的人才将成为东部地区需求的热门人才。而商务及商业活动的日趋增多,必将扩大东部地区对电子商务、广告策划、金融、保险、信息咨询等领域的专业人才的需求。随着对外开放程度的加深,对外贸易活动日趋频繁,国际商务、外贸等领域的高级人才就成为抢手人才,尤其是对有相关专业背景、国际化、复合型的商业贸易高层次人才的需求必将日益旺盛。

^① “2006年大学生就业形势分析及预测报告”,载中国毕业生网 <http://www.bysh.net/>。

（二）中部地区人才现状

中部地区是我国的粮食主产区，对农业人才的需求量非常大。同时，水利工程对粮食生产起着重要的作用，而相关行业的专业技术人员则相当匮乏，因此，水利工程类人才将是未来中部地区人才需求的一个热点。此外，中部地区的河南、湖北、安徽、湖南、江西等省在汽车、家用电器和重型机械制造工业等方面均比较发达，发展势头强劲，这方面的专业人才也是这些地方未来人才输入的重点。

结合中部地区经济社会发展的特点，我们预测：对农业、畜牧业、高新技术、水利工程、机械设计与制造、汽车应用、电子电气等专业人才的需求在相当长的一段时间内将持续旺盛，面对建筑类专业、交通类专业、市政工程类专业、新能源材料类专业、电子信息软件开发类专业、医药卫生类专业等专业人才的需求也会非常旺盛。

（三）西部地区人才现状

随着西部大开发战略的深入实施，西部地区对外资的吸引力逐渐增大，东部发达地区的一部分产业逐渐西进，为西部地区经济快速发展提供了有力的支持。“国以人兴，政以才治”，人才资源在经济和社会发展中具有基础性、战略性、决定性的作用。但由于历史的原因和一些客观因素的影响，各级各类人才的短缺情况在西部十分严重，西部地区的人才队伍建设和人才资源开发政策体系尚不能完全适应实施西部大开发战略的需要，这也是西部大开发的一个瓶颈。西部大开发首先要着眼于人才资源的大开发已经成为大家的共识，从中央政府到地方各级政府也开始实施各种优惠政策吸引人才到西部工作，弥补西部地区的人才缺口。

从西部地区经济和产业发展的趋势分析，我们预测西部地区未来将重点引进以下方面的人才：国家机关、政党机关和社会团体的工作人员、农牧业经济人才、基础设施建设人才、工业化人才、企业管理人才、经济管理人才、服务业人才、教育人才等，而所需专业也相应地集中在行政管理、法律事务、农业、畜牧业、高新技术、交通建筑设计、电力水利技术、基础设施管理、电讯业、食品加工技术、能源矿业开发、化工、生物、医药、信息、电子电器、教育学、旅游管理等方面。

三、行业人才需求状况分析及预测

“物以稀为贵”，而物品的稀缺程度既与需求有关，又与供给有关，人才市场的发展也是如此。随着高新技术的发展，新兴产业的崛起，国际贸易壁垒的消失等国内外因素的影响，各行业对人才的需求出现较大变化，衡量人才的

标准也随之发生改变,造成社会上对一些专业的人才需求旺盛的局面。下面,我们将就人才需求量较大的行业进行分析和预测。

(一) 信息产业类行业

随着计算机技术的广泛应用,信息产业类行业发展迅速,相关专业人才的需求量也在不断增长。例如,中国 IT 人才结构就呈两头小中间大的橄榄形结构,不仅缺乏高层次的系统分析员、项目总设计师,也缺少大量的从事基础性软件开发的技术人员。据初步测算,全国计算机应用专业人才的需求,每年将增加百万人左右。再如,现在彩铃、游戏、手机短信、移动 QQ 等令人眼花缭乱的新兴服务方兴未艾,发展极快且内容十分丰富的电信增值行业对于人才尤其是研发人才的需求可谓如饥似渴,其中软件技术人才的缺口更是巨大。据此,我们预测:通信工程专业、数字媒体专业、计算机软件开发专业、计算机应用专业等相关专业的毕业生的就业前景相对比较乐观。

(二) 商贸流通类行业

随着我国经济的发展,特别是“人世”的影响,商贸流通类行业的发展前景看好,对相关专业人才的需求也日益增大。例如,中国现代物流业正处于发展时期,有着巨大的市场潜力和十分广阔的发展前景。但目前中国拥有国际权威认证机构颁发的物流专业管理资格证书的职业经理人却严重缺乏,据权威机构调查,目前国内物流专业人才的需求量为 600 余万人,人才供需的差距巨大。有专家分析认为,每年中国各高校的经济类毕业生总共有 13 万人左右,如果这 13 万毕业生全都从事外贸工作,今后 5 年中国也只能培养出 65 万外贸人才,外贸人才缺口在 100 万人以上^①。据此,我们预测:物流管理专业、市场营销专业、国际贸易专业、商务英语专业、外语类专业以及其他相关专业的毕业生的市场需求量较大。

(三) 金融保险类行业

近几年,我国金融保险类行业发展十分迅猛,各类金融、保险、证券机构如雨后春笋般崛起,这一行业也存在着较大的人才缺口。例如,保险经纪人的需求在欧美等国 100 多年来从未衰退过,保险经纪人职业属于常青职业,并一直为白领职业。而目前中国从事此行业的人员却很少,在未来的 10 年内保险经纪人应发展到 20 万至 30 万人之间才可能满足市场发展的需要。据此,我们预测:金融管理、财务会计、投资经济、保险学等相关专业的人才将会备受青睐。

^① 2005 年《江苏人事人才信息》第 20 期。

（四）建筑房地产行业

住房是居民的基本生活需求。在全面建设小康社会阶段，随着经济社会的发展和人民生活水平的提高，城镇住房的增量需求和改善需求都非常旺盛，是房地产业持续发展的动力。建筑房地产行业的发展需要大量的专业人才的支撑。但是由于各种因素的综合作用，使得房地产经营管理人才、建筑设计人才流动频繁，真正拥有丰富工作经验、且能独当一面的专业人员非常匮乏。据此，我们预测：房地产经营管理、房地产评估、建筑工程管理、工程预算、建筑工程技术及其他相关专业的人才需求将十分旺盛。

（五）汽车与成套设备制造类行业

目前，中国的汽车数量在以每年 13% 的速度递增，汽车与成套设备制造类行业发展前景广阔，相关专业人才的需求量也会逐年上升。据此，我们预测：汽车与拖拉机制造专业、机动车维修专业、自动控制专业、物理电子技术专业等专业的人才未来的就业空间较大。

（六）现代生物与医药类行业

目前全球正处于生物医药技术大规模产业化的开始阶段，以基因工程、细胞工程、酶工程为代表的现代生物技术迅猛发展，预计现代生物与医药类行业将于 2020 年后进入快速发展期，并逐步成为世界经济的主导产业之一。在“十一五”期间，我国也把生物技术作为未来迎头赶上发达国家的重点技术，加强生物技术在医药、农业、工业、环保、能源、海洋生物等领域的应用，预计到 2010 年将有可能超过许多西方国家的市场而成为全球第五大国家市场。现代生物与医药类行业的出现与发展急需大量的专业人才，据此，我们预测：现代生物技术专业、生物工程专业、药物化学及相关生物专业、医药类专业的毕业生将有比较多的就业机会。

（七）心理咨询行业

相关资料显示，由于社会竞争日趋激烈，生活压力增大，中国患各种精神疾病的人数呈逐年递增趋势。而目前在中国经过规范培训的心理学工作者不足 1 万人，还不到英美等发达国家的 1/20。如果要使我国心理学工作者的总量与英美等发达国家相当，还有近 20 万人的缺口。据此，我们预测心理学及相关专业的毕业生就业环境良好。

（八）环保行业

现在，环境保护的意识已经深入人心，环保产业也随之成为世界性的朝阳产业。可以预计，未来 10 年中环保业将成为中国产业发展中的一支劲旅。但与高速发展的产业相比，中国的环保技术人才却严重不足。如果按照发达国家 20 世纪 90 年代初期环保产业就业人员的比例计算，中国需要从事环保工作的

人员1 000万人左右。据此,我们预测:环境监测与治理技术、环境监测与评价、农业环境保护技术、环境资源与城市管理、城市检测与工程技术、水环境监测与保护、城市水净化技术、室内检测与控制技术、环境艺术设计、生态学等专业的毕业生将会十分“抢手”。

此外,钢铁类行业、石油化工类行业、都市农业与产业类行业,机械制造类行业、旅游类行业、园林设计类行业、新材料产业类行业等行业也将是吸纳人才的主要行业,相应专业的毕业生的就业前景同样比较乐观。

在此需要说明的是,由于影响专业人才供需变化的因素有很多,所谓热门专业或重点需求专业也是不断发展变化的,而且专业人才的素质标准越来越趋向复合型,就目前情况预测,以上行业人才将是市场所急需的。从大学生角度而言,不应该就此盲目跟风,应该及早做好个人的职业生涯规划,从个人兴趣、能力等方面出发,结合社会行业发展的大趋势来确定自己的就业方向。

第二节 现行就业制度解析

就业制度是直接或间接约束劳动者就业的规则、程序的总称,一般包括就业工作的指导思想、方针政策、就业机制等内容。对于大学生来说,在制订和设计个人职业生涯规划 and 开展求职就业活动前,了解当前我国的就业政策是非常必要的。其中,国家人事制度,大中专毕业生就业制度,国有企事业单位用工制度,人事代理制度,就业准人制度等更是与大学生的就业息息相关,应该重点学习,准确把握。

一、高校毕业生就业制度

“双向选择,自主择业”是当前我国实行的高校毕业生就业制度,其主要内容如下:高等院校毕业生就业应贯彻统筹安排、合理使用、加强重点、兼顾一般和面向基层,充实生产、科研、教学第一线的方针。在保证国家需要的前提下,贯彻学以致用,人尽其才的原则。在计划安排上要优先考虑国家和地方重点建设的需要,尤其要保证在艰苦地区的国防军工和科研等重点单位的需要。国家采取措施,鼓励和引导毕业生到国家急需人才的集体企业、私营企业、联营企业、股份制企业等非国有制单位就业。建立由学校有关部门推荐、学生和用人单位在国家政策指导下,通过人才和劳务市场双向选择、自主择业的毕业生就业制度。

我国现在实施的“双向选择,自主择业”的高校毕业生就业制度,以开展各级各类供需见面活动为具体落实方式,建立了市场导向、政府调控、学校

推荐、学生与用人单位双向选择的就业保障机制，这就在保证满足国家需要的前提下，有力地促进了学生成才和人才资源的合理利用，达到学以致用，人尽其才的目的。

二、人才聘用制度

“国以人兴，政以才治”，人才资源在经济和社会发展中具有基础性、战略性、决定性的作用。当代大学生经过系统教育，具备和掌握了为党和国家作贡献的本领，他们具有较强的创新精神和报效祖国的强烈愿望，是十分宝贵的人才资源，是民族的希望，祖国的未来。科学合理地使用好这批人才资源，对于全面实施科教兴国战略和人才强国战略，确保我国在激烈的国际竞争中始终立于不败之地，确保实现全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化的宏伟目标，确保中国特色社会主义事业兴旺发达、后继有人，具有重大而深远的战略意义。我国目前实行的人才聘用制度，正是保证“双向选择、自主择业”就业制度具体实施的有效机制。

人才聘用制度是关于我国基本单位（国家党政机关、社会团体、企事业单位）的人员选拔任用、聘任聘用的一系列规章制度的总称。其核心内容是建立以公开、平等、竞争、择优为导向，有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。

（一）国有企业的人才聘用制度

国有企业对专业技术岗位和行政管理岗位采取公开竞争、择优上岗的措施。除应由出资人管理和应由法定程序产生或更换的企业管理人员和专业技术人员外，企业可以在全国范围内招聘各类人才，包括高等院校的应届毕业生。凡聘用人员，都要签订劳动（聘用）合同。政府人事部门及所属的人才交流服务机构，应为企业配置人力资源提供必要的政策指导、信息咨询和人员测评等服务工作。企业在人才流动过程中发生的人事争议，应当由有关当事人按照劳动（聘用）合同的约定协商解决。协商不成的，可申请政府人事部门调解、裁决。

（二）事业单位的人才聘用制度

随着我国建立的社会主义市场经济体制和加入世界贸易组织，迫切要求事业单位转换用人机制，建立充满生机和活力的用人制度。在事业单位试行人员聘用制度，是用人制度的一项重要改革，是建立适应社会主义市场经济体制要求的事单位人事制度的重要措施，对实施“科教兴国”战略和“人才强国”战略，调动事业单位各类人员的积极性和创造性，促进我国的经济建设具有重要的作用。

事业单位的人才聘用制度的主要内容包括：事业单位与职工应当按照国家有关法律、政策的要求，在平等自愿、协商一致的基础上，签订聘用合同，明确单位职工之间与工作有关的权利和义务。通过建立和推行聘用制度，实现用人上的公开、公平、公正，促进单位自主用人，保障职工自主择业，维护单位和职工双方的合法权益。通过聘用制度转换事业单位的用人机制，实现事业单位的人事管理由身份管理向岗位管理转变，由单纯的行政管理向法制管理转变，由职工与单位的行政依附关系向平等人事主体关系转变，由国家用人向单位用人转变。事业单位人才聘用制度主要由公开招聘、签订聘用合同、定期考核、解聘辞聘、亲属回避以及人事争议仲裁等制度组成。

三、人事代理制度

（一）人事代理概述

人事代理是适应社会主义市场经济发展的需要而产生的一种新型的人事管理制度，是指人才服务机构接受用人单位或个人的委托，以人事关系及档案管理为基础内容，对其人事业务以及相关事宜所提供的一系列社会化的服务。

毕业生人事代理是指政府人事行政部门所属的人才交流服务中心接受用人单位或个人的委托管理大中专毕业生的人事档案关系、户籍关系等，并负责及时补充档案材料，接续工龄。

人事代理的服务内容涵盖了人事档案管理以及与人事档案管理相关的就业手续。人事代理机构的主要职责有：负责为委托人办理户籍迁移、变更；为存档人员保留原身份、转正定级、调整档案工资、连续计算工龄；存档人员办理专业技术职称申报与评审、年度考核；认证身份、接转党、团组织关系；为跨省工作的流动人员办理调动手续、出国政审；缴纳社会保险（养老、医疗、失业、住房公积金）；出具人事、婚育、升学证明等各项业务。实行人事代理后，人才交流服务中心就成为各类非公有制单位共同的人事管理部门。它不仅有利于非公有制企业吸纳人才，促进经济的发展，而且能为到非公有制企业工作的专业技术人才和经营管理人才解除后顾之忧，提供许多实实在在的帮助和服务。

（二）人事代理办理的一般程序

1. 签订协议前的准备。

签订人事代理协议，委托人须提供以下材料和证明：

- （1）大中专毕业生就业协议书、就业报到证、户口迁移证原件；
- （2）毕业证书原件及复印件；
- （3）身份证原件及复印件；

(4) 身份证照片。

2. 签订协议。

双方对代理项目和代理费用达成一致意见后,签订《人事关系及档案管理委托书》并办理相应手续,协议生效。

3. 人才交流服务中心相关业务部门将遵循协议内容指派专人完成各项代理工作。同时要求委托代理人及时提供代理人员的档案及户籍迁移证。

(三) 人事代理制的好处

1. 与人才交流服务中心签订人事委托代理协议,明确了双方的权利和义务。

2. 人事代理是一种法律行为。对被代理对象来讲,一旦选择了代理项目并签订了代理协议,就意味着与代理机构建立了具有法律保证的法律关系。

3. 人事代理制有助于形成人员能进能出、能上能下的良性用人机制。

4. 人事代理把原来的“单位人”变成了“社会人”,使人事管理工作向社会化方向迈进了一大步。它代表了社会主义市场经济体制下人才管理制度的一个发展方向。

(四) 注意事项

1. 存档人员要按时交纳档案管理费、接受各种服务时须出示存档凭证和本人身份证。

2. 到人才交流服务中心办事前应先去电话咨询,弄清楚办事程序及所需证件材料等,免得因跑冤枉路而浪费时间。

3. 存档期间若工作单位发生变动,应要求调出单位出具工作鉴定,并将鉴定材料交人才交流服务中心存档,这能证明你的工作经历,对你今后工作、办事很重要。

4. 存档期间若联系电话、通信地址发生变动,请及时通知人才交流服务中心,以便有事能及时通知,确保你的利益不受损害。

5. 调出档案要提前一个工作日电话通知人才交流服务中心,人才交流服务中心会提前为你整理好档案,下一个工作日你就可随时取走档案,减少你在人才交流服务中心等候的时间。

四、就业准入制度和职业资格证书制度

(一) 就业准入制度和职业资格证书制度概述

近年来,我国实行了就业准入制度和职业资格证书制度,这是落实党中央、国务院提出的“科教兴国”战略方针的重要举措,是规范我国劳动就业市场,保证从业人员质量,促进我国人力资源开发的一项战略措施,同时也是