

大学生就业与创业 指导教程

雷树俊◎主编



凤凰出版社

大学生就业与创业 指导教程

主 审：朱晓文
主 编：雷树俊
副主编：张乃钟 施 坚
编 委：周志国 秦家沛
郁大同 夏唯畏



凤凰出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

大学生就业与创业指导教程 / 雷树俊主编. — 南京:
凤凰出版社, 2012. 7
ISBN 978-7-5506-1455-0

I. ①大… II. ①雷… 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(2012)第158794号

- 书 名 大学生就业与创业指导教程
主 编 雷树俊
策 划 编 辑 刘艳军
责 任 编 辑 王 爽
出 版 发 行 凤凰出版传媒集团
凤凰出版传媒股份有限公司
凤凰出版社
北京凤凰天下文化发展有限公司
出版社地址 南京市中央路165号, 邮编: 210009
公 司 网 址 北京凤凰天下网 <http://www.bookfh.cn>
印 刷 北京盛源印刷有限公司
北京市通州区漷县镇后地村, 邮编: 101109
开 本 700 × 1000毫米 1/16
印 张 14
字 数 262千字
版 次 2012年7月第1版 2012年7月第1次印刷
标 准 书 号 ISBN 978-7-5506-1455-0
定 价 24.00元

(本书凡印装错误可向发行部调换, 联系电话: 010-58572103)

前 言

近年来,随着我国高等教育大众化进程的快速推进,高校毕业生人数逐年增加,大学生就业问题已成为社会广泛关注的热点问题。面对就业形势的复杂多变,对于大学生来讲,如何认清形势,合理定位,掌握技巧,应对挑战,以至于成功就业或创业,就成为不得不思考和面对的现实问题。

就业是大学毕业生获得社会认可、检验自身能力、创造和实现人生价值的重要途径。在理想行业中就业是很多人所期盼的,这不仅需要全身心的投入,同时也是对大学生综合素质的检验。成功就业能最大限度地发挥自身能力,为生活的幸福和事业的发展奠定基础。创业是一个人的创新精神、开拓精神和工作热情的体现,是创造力在就业过程中的发挥,无数创业者不仅为社会作出了重要贡献,同时还成就了自己的辉煌事业。因此本书在重点介绍就业知识的同时,根据学生的发展与就业的具体情况,还用一定的篇幅介绍了大学生创业知识。

本书理论联系实际,采用案例、故事等通俗形式,既注重应用性、时效性,又注重系统性、理论性,内容活泼,形式新颖,覆盖面广,操作性强。全书共分八章,分别介绍了大学生就业形势与政策、就业准备、就业技巧、就业程序与形式、创业定义、自主创业的意义、创业准备、创业实践及如何走向职场等知识,力求通过就业指导和创业教育,帮助大学生了解就业形势和政策,掌握就业技巧和方法,实现成功就业;同时让大学生进一步理解创业内涵,激发创业意识,培养创业素质,提高创业能力。

本书在编写过程中,得到了学校有关部门和同志的大力支持与帮助,在此向他们表示衷心的感谢!由于编者的经验和水平有限,加之时间仓促,书中疏漏之处在所难免,敬请专家、读者批评指正。

编者

2012年7月

目 录

第一章 大学生就业形势与政策·····	1
第一节 就业制度沿革·····	1
第二节 就业形势分析·····	6
第三节 就业政策·····	10
第四节 创业政策·····	21
第五节 择业观念·····	24
第二章 大学生就业准备·····	32
第一节 就业信息的收集与处理·····	32
第二节 就业材料的准备·····	40
第三节 就业心理的调适·····	54
第三章 大学生就业技巧·····	60
第一节 笔试·····	60
第二节 面试·····	63
第四章 大学生就业程序与形式·····	80
第一节 就业程序·····	80
第二节 就业形式·····	90
第三节 签约与就业·····	95
第四节 求职的主要途径·····	102

第五章 大学生创业概述	116
第一节 创业的内涵	116
第二节 创业教育	123
第三节 创业活动分析	127
第六章 大学生创业准备	139
第一节 创业特质	139
第二节 创业准备	150
第七章 大学生创业实践	155
第一节 创业项目选择	155
第二节 创业团队的组建和管理	159
第三节 制定商业计划书	166
第四节 创业风险及防范	172
第八章 走向职场	178
第一节 转换角色	178
第二节 适应环境	182
第三节 走向职场	191
附录一 《中华人民共和国劳动合同法》	205
附录二 《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（节选）	216
参考文献	218



第一章 大学生就业形势与政策

大学生就业是一个社会化过程，不能游离于国家、社会大环境之外；大学生就业市场受社会、经济以及国际、国内等众多因素的影响；大学生就业工作政策性强，涉及面广，是党和政府高度重视的一个重大问题。因此，对求职择业的大学生而言，只有对当前的就业形势以及国家有关大学生就业的政策措施、法律法规和具体的管理规则，有一个全面的了解、清醒的认识，做到主动适应就业形势，把握就业政策，转变就业观念，才能在竞争激烈的就业市场中掌握主动，顺利择业、成功就业或创业，实现自己的人生价值。

第一节 就业制度沿革

一、改革开放前的大学生就业制度

建国之初，是我国大学毕业生计划分配管理制度开始形成的时期。1950年，全国共分配了17万多名大学毕业生，中央要求90%~95%的毕业生服从统一分配。当时对毕业生不是采取强迫命令，而是通过组织动员工作说服多数毕业生服从国家分配。1951年，中央政务院在一份政令中明确了国家对大学毕业生实行统一计划分配的制度，并在第二年印发的毕业生统一分配方案中规定：由中央人事部制定全国高等学校毕业生科系人数调配表，各大行政区按计划调配。从此，高度集中的毕业生计划分配管理制度和工作模式开始形成。这种制度与我国社会主义建设初期的生产力状况、经济政治体制相适应，有利于我国社会主义经济建设和其他各项事业的发展，在当时有其积极的意义。

社会主义建设新时期，生产资料所有制的社会主义改造基本完成，我国建

立了高度集中的计划经济体制。这一时期生产力十分落后，高等教育规模相对较小，大学毕业生数量对于各方面建设事业的需要来说远远不足，国家主要通过计划手段进行资源配置，高等学校由国家投资、国家管理，统一招生，因此实行国家计划统一分配制度有利于促进经济和社会发展，适合我国国情。

“文革”时期，高等学校实行以推荐为主的从工农兵中招收学生的制度，在分配就业上实行“厂来厂去、社来社去、哪来哪去”的制度。这是一种在“左”倾思想指导下确定的高等教育招生和就业制度，与当时特定的经济、政治形势有关。这一时期，知识分子受到批判、轻视和打击，科学知识严重贬值，高校教育质量低下，高等教育体制不利于培养德智体美全面发展的社会主义建设事业高级专门人才。

国家在一定的历史时期所实行的“统招统分”的就业制度，为国家的经济建设、社会发展和社会主义制度的巩固发挥了巨大的作用。随着我国经济体制改革和社会主义市场经济体制的逐步建立和完善，这种“统招统分”的分配制度也逐渐显出弊端，主要表现在三个方面。一是影响了人才的合理使用。“统招统分”的分配制度，使得毕业分配时学校和用人单位、学生和用人单位互不见面，学校无法得知用人单位的使用意图，用人单位也不了解学校的专业和培养方向，因而造成了学非所用、用非所学、专业不对口，这样势必产生人才使用方面的积压浪费现象。二是严重阻碍了高等教育事业的发展。“统招统分”的分配制度，使高校不了解社会需求，对社会需求缺乏预见性，专业设置不当，培养计划缺乏针对性，不利于促进高等学校内部体制改革，不利于教育教学质量的提高，不利于增强学校主动适应经济建设和社会发展的活力和动力，不利于大学生竞争意识和内在动力的提高。三是“统招统分”的分配制度，使得用人单位没有自主用人权，人才难以合理流动，造成用人单位急需的人才进不来，不需要的年年给，造成人才的积压与短缺并存。

二、改革开放后的大学生就业制度

1978年12月，党的十一届三中全会确定把全党工作的重点重新转移到社会主义现代化建设上来，确定了“解放思想、实事求是、团结一致向前看”的指导方针，提出要着手改革权力过分集中的经济管理体制。十一届三中全会从根本上冲破了长期存在的“左”倾错误的严重束缚，端正了党的指导思想，全面恢复和确立了马克思主义的正确路线，使我国进入全面改革开放的现代化建设新时期。十一届三中全会以后，我国高等教育事业进入一个新的发展时期。1982年，党的十二大提出经济发展的第一步战略目标时，教育就被列为战略重点之一。1985年，中央作出了教育体制改革的决定。1987年，党的十三大报告在谈

到我国经济发展第二步战略目标时强调指出：“把发展科学技术和教育事业放在首要位置，使经济建设转到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来。”在我国社会主义建设历史上，第一次把教育提到这样高的地位。从中央到地方，对教育战略地位的认识有了很大提高，中央的战略决策逐渐成为社会各方面的共识。1997年，党的十五大又进一步强调：要实施科教兴国战略和可持续发展战略。

改革开放后，我国的经济建设得到迅速发展，高素质人才严重匮乏已凸显出来，成为制约经济发展的重要“瓶颈”。国家从1983年起为了进一步探索大学生就业制度改革的新路子，教育部确定将清华大学、上海交通大学、西安交通大学、山东海洋学院四所高等学校作为进行学校与用人单位“供需见面”的试点学校，1984年又增加了四川大学作为试点学校。“供需见面”就业制度模式是指在分配计划编制方式上，改变过去“统招统分”的就业制度下完全由少数政府部门制定大学生分配计划的做法，采取由政府主管部门和高等学校相结合的方法，加强学校与用人单位的联系，使分配计划尽可能做到科学合理、符合实际。清华大学等学校还紧密结合大学生分配过程中的实际，开始积极尝试在国家分配方针政策指导下，大学生选报志愿、学校推荐、用人单位择优录用的“供需见面”就业模式。

20世纪90年代中后期，以“双向选择，自主择业”为主要就业模式的就业制度改革，开始在部分高等学校和部分地区逐步探索实施。1989年，国务院颁布了《国家教委关于改革高等学校毕业生分配制度的报告》。《报告》指出：改革的目的是在国家就业方针、政策指导下，逐步实行毕业生自主择业、用人单位择优录用的“双向选择”制度。1992年初邓小平南方讲话发表后，毕业生就业开始引入市场机制。到1993年，全国有100多所高校毕业生开始按照“双向选择”的方式就业。到1994年，“双向选择”的范围进一步扩大。随着社会主义市场经济体制的逐步确立，1994年国务院颁布的《中国教育改革和发展纲要》提出了毕业生就业制度改革的明确目标：实行少数毕业生由国家安排就业，多数由学生“自主择业”的就业制度。2000年，国家教育部为彻底消除大学生就业过程中计划经济模式的成分，将带有计划分配色彩的就业“派遣证”改为了“报到证”。所有这些都为在各普通高等学校现在全面推行的“双向选择、自主择业”的大学生就业制度和模式奠定了基础。

为进一步深化就业制度改革，2002年3月，国务院转发了教育部、公安部、人事部、劳动保障部四部委《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》，提出了认清形势，深化改革，进一步完善高校毕业生就业工作管理体制，加快调整人才结构，进一步拓宽毕业生到基层就业的渠道等重要指导思想。《意见》的颁布，标志着我国毕业生就业市场化的到来。

我国大学毕业生就业制度改革的过程，就是逐步消除弊端、与社会生产力

和经济政治体制改革不断相适应的过程。通过不断改革,实现毕业生资源的合理配置,促进了高等学校办学质量和效益的提高,彰显了高等教育在我国现代化建设中的重要战略地位,为推进我国现代化建设事业的改革和发展作出了贡献。

三、人事代理制度

(一) 人事代理的概念

人事代理,是市场经济条件下产生的一种新型的人事管理体制,指政府人事部门所授权的人才交流服务机构接受各类用人单位或个人的委托,代为管理与办理人事关系和人事业务,提供人事人才社会化服务的人事管理制度。1995年12月人事部正式提出推行人事代理制以来,人事代理制度不断地规范化、法制化,已成为与市场经济发展相配套的现代人事管理制度的重要组成部分。人事代理,概括地说,就是把“单位人”变成“社会人”,实现人事关系管理与人员使用分离,即单位管用人,而一些具体的人事管理工作由人才交流中心代管。实行人事代理制度,对用人单位来说,既可以根据需要选到合适的人员,又减轻了负担,减少了行政人员;对各类人员来说,既发挥了才干,又解除了后顾之忧;对人事部门来说,既强化了服务功能,又拓宽了工作领域。人事代理制度的实施,进一步推进和完善了大学生就业市场的建设。

(二) 人事代理的内容

人事代理可划分为单位委托人事代理和个人委托人事代理两个类别。人事代理的内容主要有以下几个方面:

1. 负责代理人员人事档案的收集、整理、保管、利用等工作。证明代理人员的身份,办理代理流动人员的转入、转出手续,推荐就业单位,鉴证聘用合同,为大学生转正定级出具各种证明材料,建立代理人员集体户口挂靠,职称考评、考核,计算工龄,办理代理人员的出国(出境)和政审手续等。
2. 负责办理失业、养老等社会保险服务,并为其代办住房公积金。
3. 建立代理人员党组织,接转党组织关系,制定流动党员管理制度。
4. 开展代理人员岗位及专业技能培训。根据用人单位的要求,有针对性地组织岗位和技能培训。
5. 提供人才需求信息和就业服务,进入人才市场进行双向选择。

以上内容中,委托人事代理可划分为单位委托人事代理和个人委托人事代理两个类别。各级人才流动机构与委托人事代理对象不发生行政隶属关系,仅为其代理有关服务事宜。

（三）办理人事代理的手续

1. 单位办理委托人事代理，须向当地人才流动机构提交下列材料：

- （1）委托人事代理申请书。
- （2）企业单位委托的，应提供营业执照（副本）及其复印件。
- （3）事业单位委托的，应提供事业单位登记证或该机构成立的批件及其复印件。
- （4）提供委托代理人员的履历表、身份证复印件。

2. 个人办理委托人事代理，根据各自情况的不同，须向当地人才流动机构提交下列有关材料：

- （1）应聘到外地工作的，须提交委托人事代理申请、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。
- （2）自费出国留学人员，须提交委托人事代理申请，原单位同意由人才流动机构保存人事关系的函件和出国的有关材料等。
- （3）辞职、解聘人员尚未落实单位的，须提交委托人事代理申请及辞职、解聘证明、身份证复印件等证件。
- （4）应届毕业生，携带《毕业生推荐表》和《毕业生就业协议书》到代理单位办理人事代理相关事宜。

（四）人事代理的户口、档案、职称评定

1. 毕业生的落户、档案管理

户口的迁入迁出、档案资料的保管整理以及相关服务是人事代理的重要内容。办理大学生落户、档案管理的手续因不同的人才服务中心而异。一般来说，大学生的户口迁入是以档案挂靠在人事代理服务机构为前提的，而且只有在档案转入人事代理中心后才可以享受档案管理的其他服务，如按有关规定调整档案工资、连续计算工龄；办理大学生的转正定级、职称晋升手续；档案材料的收集、整理、归档、转递；根据档案材料记载出具各种证明；办理各种社会保险等等。

办理户口迁入手续需要的材料一般包括报到证、户口迁移证、毕业证、身份证、本人照片等。经过人才中心的审核，按照规定的程序，缴纳一定的人事代理费用，即可办理大学生的落户手续。

2. 人事代理的职称评定

凡人事档案代理在人才交流中心的专业技术人员和管理人员均可在该中心

申报技术职称。根据不同的条件，可以申报不同的职称级别：

(1) 大学本科毕业生（不含符合见习期满考核认定条件人员），从事本专业技术工作一年以上，可申报参评助理级职称；

(2) 大学本科毕业，取得助理级职称并从事助理级技术职务工作四年，可以申报中级职称；

(3) 大学本科毕业，取得中级职称并从事中级技术职务工作五年以上，可以申报高级（副高）职称；

(4) 取得副高级职称并从事副高级技术职务工作五年以上，可以申报正高级职称。

以上为本科毕业生申报职称的最基本条件，国家有新规定时，依新文件规定为准办理，大学生需要提供存档合同书，提出申请，说明申请的系列、级别，并领取相应表格。人才交流中心会将申请人的材料交给专家进行评审，审核后就可以按规定办理职称评定手续，有关材料归入本人档案。

对于应办理人事代理的大学生，一定要及时办理人事代理手续，这样以后才能在涉及落户口、身份认定、职称评审、工龄计算等方面保障个人的合法权益。

第二节 就业形势分析

大学生就业与国家、社会大环境息息相关，尤其受到国际、国内经济建设、社会发展的影响，就业形势不断发生新的变化，面临新的问题，呈现新的特点。

一、金融危机对我国就业的不利影响还没有完全消除

2007年，由美国次贷危机引发的金融危机蔓延全球，经过几年的复苏，全球已逐渐步向“后金融危机时代”。虽然宏观经济已有所好转，但是金融危机对我国就业的不利影响还没有完全消除，大学生就业市场前景依然不容乐观。从经济运行的外部环境看，美国失业率居高不下，贸易保护主义势力抬头，欧洲一些国家面临主权财务危机困扰，欧元体系面临考验，人民币升值压力依然存在。从内部环境看，宏观经济结构性失衡问题依然严峻，经济增长依然过度

依赖投资和出口,经济整体素质不高,资源环境压力增大,发展后劲不足,收入分配不均,劳动者收入和国内消费占比持续下降。近年来出现的“民工荒”现象,说明继续依靠低廉劳动力成本获取竞争优势的模式难以奏效。金融危机后,我国经济运行存在的这些不确定性,必将给大学生就业形势带来一定的变数和影响。

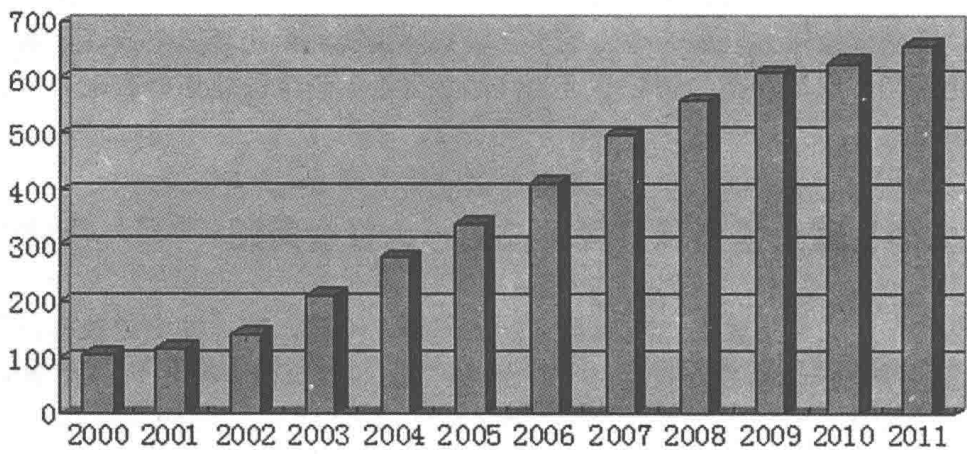
二、大学生就业是全球共同关注的一大社会问题

近几年,大学生就业难成为社会一大问题,不过,这并非中国独有。据中国社会科学院人口所发布的“中国人口与劳动问题报告”称,大学生就业难乃是全球共有的现象。如果以“初次就业率”为标准,日本这一指标在20世纪90年代初大约是80%,现在基本在60%~70%。据有关调查资料显示,日本平均每名求职大学生要经过16家公司的笔试、面试等各种各样的考试。落实到具体人身上,则是几家欢乐几家愁,有的人自身条件好,可能会被多家公司抢着要,有的人条件差,跑断腿也无人问津。欧洲国家的情况也差不多。在瑞典,IT专业的大学毕业生对刚进公司的月薪要求已降低。大学毕业生当然期望每周工作40小时,但现在46小时也能接受。以往,他们不愿意到自己认为很烦闷的岗位工作,如政府机关、税务部门等,而现在则认为政府部门的工作比起那些经常裁员的大公司安稳得多。从全球来看,随着劳动力资源的市场化配置,大学生就业告别了无忧的历史,找工作已成为所有青年人高考后另一项巨大考验。

三、我国大学毕业生数量逐年递增

随着我国高等教育事业的跨越式发展,高等教育已步入大众化阶段。1999年,学校开始扩招,此后,毕业生数量成倍增加并且持续攀升。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495万,2008年是559万,2009年是611万,2010年是630万,2011年全国高校毕业生总量将达到660万人,比上一年增加30万人,加上往届未实现就业的,需要就业的毕业生数量更大。而根据人力资源和社会保障部的预测,“十二五”期间,高校毕业生平均规模将在700万人左右,毕业生供大于求的总体格局在未来几年不会改变,高校毕业生就业任务依然十分艰巨,形势不可盲目乐观。

2000年以来全国大学毕业生人数递增情况（单位：万）



四、社会及用人单位对毕业生的要求进一步提高

现如今就业竞争日益激烈，招聘单位，特别是一些在国际上有一定影响力的大企业，他们对于人才的选聘标准越来越近乎苛刻。除了名校背景、高学历和相关的专业、技能证书外，综合素质成为他们新的注视焦点；在校期间的学习和表现也是重要的考察方面。学习成绩好，政治、思想道德素质高，身心健康，诚实可信、踏实肯干、具有事业心和团队精神成为用人单位选聘毕业生的重要准则；复合型、外向型、开拓型以及具有创新意识的学生越来越受到用人单位的青睐。此外，用人单位也已放弃被动等待，开始主动出击，积极地寻找人才，选聘人才。总之，目前的人才选聘更加注重毕业生的素质与能力。

五、大学生就业过程的结构性矛盾越来越突出

毕业生供需结构性矛盾突出。毕业生在就业中，中、西部的区域结构性矛盾和高校学科专业结构矛盾同时存在。就业受到经济发展的影响，东部沿海等经济相对发达的地区对毕业生的需求量较大，就业形势好，人才非常多，就业渠道也比较畅通，而中、西部欠发达地区经济发展缓慢，能提供的就业岗位较少，就业情况较差，缺乏人才，又留不住人才，造成人才流失。毕业生选择中、西部地区的比例非常小，这些地区招聘不到足够的毕业生，人才的地区供需矛盾十分严重。生源地与就业地结构矛盾大，如在上海就读的大学生毕业后，90%以上都愿意留在上海发展。江苏高校每年招收的学生80%是江苏人，

20%是外省人,而近年的毕业生中89%在江苏实现就业。男女生比例与市场提供的岗位结构矛盾也较大。

在专业结构上,存在学校专业设置与市场需求之间的矛盾。目前,部分专业由于前几年就业情况较好,连续几年扩招,毕业生总数急剧增加,而社会需求的增长速度远赶不上该专业毕业生总数的增长,导致较为严重的供大于求,就业率呈逐年下降的趋势。比较典型的有:工商管理类、机械类、电气信息类等,出现类似情况的还有经济学类、艺术类专业等。部分专业近几年来毕业生总数增幅不大,但由于专业对口的用人单位受编制、计划、招考等影响,或数年前的培养规模已超出社会需求,直接导致此类专业毕业生的就业率长期偏低。比较典型的有:临床医学类、新闻传播学类、师范类等。相同院校、不同专业的毕业生就业情况相差较大。多数院校的传统特色专业就业情况相对较好,而部分新开专业、尤其是与原有特色专业关联度较低的专业,往往成为提高该校毕业生就业率的瓶颈。

产业结构调整及新兴产业的发展,对大学生就业来说,既是机会,也是挑战。一方面产业结构调整 and 升级,必将增加对高层次、高素质人才的需求,对大学生就业起到促进作用。另一方面,目前高校适应产业结构调整市场需求的能力有待提高,如果高校的专业设置不能适应产业结构的调整升级,在教学质量和大学生就业能力方面,跟不上产业结构调整升级的需求,那么不仅产业结构调整会增加大学生就业的难度,而且产业结构调整还会面临人才瓶颈的制约。

六、大学毕业生就业市场还不够完善

大学毕业生的就业市场机制仍不完善,一些体制性障碍仍然存在。目前我国的高校就业工作由教育部门负责管理,户口则是由公安部门负责管理,而人才市场又是由人事及劳动部门负责管理。但这些部门相互之间却缺乏必要的沟通,再加上一些地区还存在地方保护主义,对本地生源的毕业生大开绿灯,而对一些外地毕业生则添加各种条件予以限制,包括有些城市限制外地生源落户的问题难以彻底解决。一个真正公平、竞争、择优、有序的就业市场尚未建立,服务保障体系还未健全,体制性障碍还未真正消除。

大学生与社会需求之间的不平衡、热门专业与冷门专业的供求落差更加剧了大学生就业的市场化趋势。一些用人单位不从实际出发,对本单位的用人标准盲目提高,追求人才高消费,一味追求高学历,本来专科生可以做的事一定要由本科生做,本科生可以做的事要由硕士生做。这种盲目的提高用人标准,不仅造成了人才的浪费,也增加了部分毕业生的就业难度。

此外,还有一些用人单位缺乏人才培养机制,希望选聘的人才,马上就能

发挥作用，创造价值，因此，非常看重工作经验，认为应届毕业生只具备书本上的理论知识，动手能力差，不愿接受应届毕业生，不想把时间花在对毕业生的培训上。这些现象加剧了大学生就业市场的竞争。

第三节 就业政策

根据我国大学生就业形势的需要，国家和各级政府部门十分重视大学生就业工作，千方百计拓宽大学生就业渠道，促进大学生充分就业。2011年5月31日，国务院发出了《关于进一步做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》，使大学生就业的政策不断完善。现阶段我国大学生就业的主要政策措施包括：

一、鼓励中小企业吸纳大学生就业

中小企业是吸纳高校毕业生就业的主要渠道。进一步改善中小企业发展环境，大力发展劳动密集型产业、服务业、小型微型企业和创新型科技企业，将落实中小企业扶持政策与做好高校毕业生就业工作结合起来，鼓励企业积极吸纳高校毕业生就业。对招收高校毕业生达到一定数量的中小企业，地方财政优先考虑安排扶持中小企业发展资金，并优先提供技术改造贷款贴息。对劳动密集型小企业当年新招收登记失业高校毕业生达到一定比例的，可按规定申请最高不超过200万元的小额担保贷款，并享受财政贴息。对企业招收就业困难高校毕业生、签订劳动合同并缴纳社会保险费的，按规定给予社会保险补贴。高校毕业生到中小企业就业的，在专业技术职称评定、科研项目经费申请、科研成果或荣誉称号申报等方面，享受与国有企事业单位同类人员同等待遇。

在构建现代产业体系中努力创造更多适合高校毕业生的就业机会。在推进战略性新兴产业发展中培育新的就业增长点，着力发展既具有较高科技含量又具有较强吸纳就业能力的智力密集型、技术密集型产业，开发更多适合高校毕业生的就业岗位。在加快转变经济发展方式和调整经济结构中实施有利于发挥劳动力比较优势的技术进步和产业升级技术战略，带动生产性就业岗位增长，努力扩大吸纳高校毕业生就业规模。

二、鼓励大学生面向城乡基层就业

根据统筹城乡经济和加快基本公共服务发展的需要,大力开发社会管理和公共教育、医疗卫生、文化等领域服务岗位,增加高校毕业生就业机会。进一步完善相关政策,重点解决好他们在工资待遇、社会保障、人员编制、户口档案、职称评定、教育培训、人员流动、资金支持等方面面临的实际问题,鼓励和引导高校毕业生到城乡基层特别是城市社区和农村教育、医疗卫生、文化、科技等基层岗位工作。对在公益性岗位就业并符合条件的高校毕业生,按规定给予社会保险补贴和公益性岗位补贴。自2012年起,省级以上机关录用公务员,除部分特殊职位外,均应从具有2年以上基层工作经历的人员中录用。市(地)级以下机关特别是县乡机关招录公务员,应采取有效措施积极吸引优秀应届高校毕业生报考,录用计划应主要用于招收应届高校毕业生。要按照统一征集岗位、统一发布公告、统一组织考试、统一服务管理的原则,统筹实施“选聘高校毕业生到村任职”、“三支一扶”(支教、支农、支医和扶贫)、“大学生志愿服务西部计划”、“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”等基层服务项目,做好各类项目之间的政策衔接,进一步落实对服务期满考核合格人员的就业政策措施,切实做好免费师范毕业生就业工作,积极做好征集高校毕业生入伍服义务兵役工作。

三、鼓励大学生到中西部地区、民族地区、贫困地区和艰苦边远地区就业

结合中部地区崛起和西部大开发战略的实施以及产业梯度转移的需要,鼓励和引导高校毕业生到中西部地区就业。对到中西部地区和艰苦边远地区县以下基层单位就业,服务期达到3年以上(含3年)的高校毕业生,按规定实施相应的学费和助学贷款代偿。对到艰苦边远地区或国家扶贫开发工作重点县就业的高校毕业生,在机关工作的,试用期工资可直接按试用期满后工资确定,试用期满后级别工资高定1至2档;在事业单位工作的,可提前转正定级,转正定级时薪级工资高定1至2级。

四、稳定大学生灵活就业

鼓励支持高校毕业生通过多种形式灵活就业,并给予相关政策扶持。对符