

● 主编 梁永禄 夏泽育

大学生 就业与创业 指南



DAXUESHENG

JIUYE YU CHUANGYE ZHINAN

江西高校出版社

大学生就业与创业指南

主 编 梁永禄 夏泽育

副主编 文金萍 戴小勇 舒萍华

主 审 滕爱萍

江西高校出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业与创业指南/梁永禄,夏泽青主编. —南昌:江西高校出版社, 2007.8

ISBN 978 - 7 - 81075 - 971 - 7

I . 大... II . ①梁... ②夏... III . 大学生 - 职业选择 - 指南 IV . G647.38 - 62

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007) 第 126043 号

出版发行	江西高校出版社
社 址	江西省南昌市洪都北大道 96 号
邮政编码	330046
电 话	(0791)8529392,8504319
网 址	www.juacp.com
印 刷	江西南昌市印刷九厂
照 排	江西太元科技有限公司照排部
经 销	各地新华书店
开 本	787mm × 960mm 1/16
印 张	15.75
字 数	291 千字
版 次	2007 年 8 月第 1 版第 1 次印刷
印 数	1 ~ 4000 册
书 号	ISBN 978 - 7 - 81075 - 971 - 7
定 价	24.00 元

版权所有 侵权必究

前 言

随着我国社会主义市场经济体制的建立和我国高等教育体制改革的不断深入,大学毕业生的就业越来越为社会各界所关注,因为它不仅直接影响着教育体制的改革,影响着社会的稳定,而且直接关系到千百万莘莘学子及家庭的切身利益。对每个毕业生而言,求职择业是人生道路上的一件大事。大学生要想顺利就业,充分体现自身的价值,就必须熟悉国家的就业制度和就业政策,了解社会对人才的需求信息,树立正确的择业观念,掌握一定的求职技巧,尽早确定自己的职业目标,开展职业生涯规划,不断提高主动适应社会的能力,只有这样才能成功地步入社会,在为社会贡献自己的聪明才智的同时实现人生的价值。正是基于这种现实的需要,我们编写了此教材。

本书以我国关于大学毕业生就业与创业的一系列法律法规和方针政策为引线,系统全面地阐述了大学生就业制度与就业形势、职业与职业生涯设计、职业准备、职业选择与择业程序、就业准备、择业技巧、创业、毕业生就业权益的保护、职业适应等就业过程中的各种问题。它以实用、创新为特色,并吸收国内外就业、创业指导的最新成果,力求全面准确介绍现代大学毕业生就业和创业的新内容和新做法,为大学生就业与择业提供一个较好的参考平台。本书结构严谨,内容详实,具有科学性、创新性、操作性强等特点,可作为我省各高等院校开设就业创业指导课程的教材,也可作为从事就业创业指导工作的人员及其他择业人员的培训教材和自学参考书。

本书由江西工业工程职业技术学院梁永禄负责统稿,滕爱萍教授对全书进行了最终审定。参与本书编写的有夏泽育(第一、第七、第九讲),舒萍华(第二讲),梁永禄(第三讲),戴小勇(第四讲),文金萍(第五、第六讲),章松松、谭海红(第八讲)。

马里安教授对本书的编写提出了许多建设性的意见与建议,对此我们表示衷心的感谢。同时本书在编写过程中参阅了部分学术著作、相关论文,并引用了一些资料(具体参阅内容见最后的“参考文献”),在此也谨向有关参考书的作者表示诚挚的谢意。

由于编写时间仓促,水平有限,书中难免有错误和疏漏之处,恳请读者批评指正。

编 者

目 录

第一讲 大学生就业制度与就业形势

一、我国现行的劳动人事制度	(1)
(一)国家公务员制度	(1)
(二)劳动合同制度	(2)
(三)全员聘用制度	(2)
(四)人才流动制度	(3)
(五)人事代理制度	(4)
(六)就业准入制度	(4)
二、我国大学生就业制度	(5)
(一)改革开放前的大学生就业制度	(5)
(二)二十世纪八九十年代的大学生就业制度变革	(6)
(三)现行大学生就业制度	(7)
三、大学生就业方针政策	(9)
四、大学生就业形势	(9)
(一)全国就业形势	(9)
(二)大学生就业形势	(11)
(三)高职高专院校毕业生的就业优势和特点	(14)
五、大学生就业市场	(18)
(一)大学生就业市场的形成与分类	(19)
(二)我国大学生就业市场的内涵和特征	(20)
(三)大学生就业市场的发展趋势	(22)

第二讲 职业与职业生涯设计

一、职业及其分类	(25)
(一)职业的含义	(25)
(二)职业分类及其基本特征	(25)

(三)社会职业发展的新趋势	(30)
二、职业评价与职业流动	(31)
(一)职业评价	(32)
(二)职业流动	(34)
三、职业生涯设计	(38)
(一)职业生涯概述	(38)
(二)职业生涯设计	(40)
(三)大学生职业生涯设计	(45)

第三讲 职业准备

一、政治品质准备	(50)
(一)确立科学的人生观	(50)
(二)树立崇高的职业理想	(51)
(三)弘扬和培育民族精神	(53)
二、职业道德准备	(54)
(一)职业道德的含义与社会职能	(54)
(二)职业道德原则与要求	(55)
(三)职业道德规范与修养	(57)
三、职业观念准备	(62)
(一)职业观念与思维方式	(63)
(二)树立正确的职业观念	(64)
四、职业素质准备	(67)
(一)思想道德素质	(67)
(二)专业素质	(68)
(三)文化素质	(68)
(四)身心素质	(68)
五、职业能力准备	(69)
(一)能力与职业匹配	(70)
(二)职业能力准备的主要内容	(71)
(三)职业能力准备的方法和途径	(73)

第四讲 职业选择与择业程序

一、职业选择	(75)
--------------	------

(一)职业选择的基本原则	(75)
(二)职业选择中需注意的几个问题	(79)
(三)成功择业	(80)
二、择业程序	(80)
(一)毕业生就业主管部门的一般工作程序	(81)
(二)毕业生自身的择业程序	(86)

第五讲 就业准备

一、心理准备	(89)
(一)心理素质概述	(89)
(二)心理素质对大学生就业的影响	(90)
(三)大学生如何具备良好的心理素质	(91)
(四)大学生就业常见心理问题分析	(92)
(五)大学生产生不良心理问题的主要原因	(95)
(六)大学生择业心理问题的自我调适	(95)
(七)大学生就业的积极心态	(97)
二、材料准备	(99)
(一)毕业生就业推荐表	(100)
(二)求职信	(103)
(三)自传	(106)
(四)个人简历	(107)
(五)证明材料	(111)

第六讲 择业技巧

一、坚定信心,大胆自荐	(113)
(一)自荐的准备	(113)
(二)常见的自荐方式	(117)
(三)自荐的技巧	(119)
二、针对复习,细心笔试	(121)
(一)笔试种类	(121)
(二)笔试的准备	(123)
(三)笔试的技巧和答卷方法	(124)

(四)笔试应注意的事项	(124)
三、精心设计,沉着面试	(125)
(一)面试种类、模式及内容	(125)
(二)面试的准备	(130)
(三)面试中常见问题	(131)
(四)面试应对指南	(137)
(五)面试的技巧和方法	(139)
(六)面试需要注意的事项	(144)

第七讲 创业

一、创业与创业素质	(147)
(一)创业概念与意义	(147)
(二)创业素质	(149)
二、创业准备	(154)
(一)激发创业灵感,寻找创业机会	(154)
(二)市场调查与市场定位	(156)
(三)自身条件准备	(160)
三、创业务实	(162)
(一)地址选择	(162)
(二)资金筹集	(162)
(三)手续办理	(168)
(四)资产管理和成本管理	(171)
(五)创业计划概述	(172)

第八讲 毕业生就业权益的保护

一、就业协议	(182)
(一)就业协议与劳动合同的含义与区别	(182)
(二)就业协议的主要条款	(183)
(三)就业协议的订立	(184)
(四)无效协议	(185)
(五)就业协议的解除	(186)
(六)违约责任及毕业生违约的后果	(186)

(七)签订就业协议时应注意的事项	(187)
二、劳动合同及其法律规定	(188)
(一)劳动合同及其分类	(188)
(二)劳动者享有的权利与义务	(189)
(三)劳动合同的主要条款	(190)
(四)劳动合同的订立	(191)
(五)劳动合同的变更、解除、终止的法律规定	(195)
(六)劳动争议处理的法律规定	(197)
(七)谨防五种陷阱合同	(198)
三、毕业生就业权益保护	(199)
(一)毕业生、学校、用人单位对就业工作的权限与职责	(199)
(二)毕业生就业权益保护	(203)
(三)毕业生就业自我保护问答	(205)

第九讲 职业适应

一、顺利完成由学生向职业人的角色转换	(209)
(一)充分认识就业前后的角色转变	(209)
(二)正确认识和对待角色转换过程中出现的问题	(210)
(三)发挥主观能动性,加快角色转换的速度	(211)
(四)给人留下良好的第一印象	(211)
二、处理好工作中的人际关系	(213)
(一)人际关系的特点	(213)
(二)建立良好人际关系要把握的原则	(213)
(三)建立和谐人际关系的基本方法	(214)
三、正确对待跳槽	(216)
(一)全面理解跳槽	(216)
(二)理性面对跳槽	(220)
附录1 大学生就业方针政策	(226)
附录2 江西省关于毕业生就业相关政策和规定	(235)
参考文献	(242)

第一讲 大学生就业制度与就业形势

随着经济体制改革的全面展开和政治体制改革的深入发展,我国劳动人事制度改革也进入了一个新阶段。主要表现为:政府转变职能,精简机构,提高效率,推行国家公务员制度;国有企业实行灵活的用工制度,推广合同用工制度,逐步打破不同所有制企业职工的固定身份界限,促进劳动力资源的合理配置;事业单位在国家有关法律规范下,逐步实现单位自主聘用、个人自主择业。与此同时,作为劳动人事制度组成部分的高校毕业生就业制度也全面实行“供需见面,双向选择”、“缴费上学,自主择业”。新形势下新的大学生就业机制的形成,使大学生就业朝着规范化、法制化的方向发展。要了解我国现阶段的大学生就业制度与形势,就必须对我国大学生就业制度的沿革有大概的了解和认识。

一、我国现行的劳动人事制度

随着我国劳动人事制度改革的深入,我国的人事制度日趋完善,出台了许多新的人事制度和规定对大学生毕业就业有很大的裨益,在这种新的人事制度下,毕业生有了更多的选择。与毕业生联系紧密的有国家公务员制度、劳动合同制度、全员聘任制度、人才流动制度、人事代理制度、就业准入制度等。

(一)国家公务员制度

国家公务员制度是关于政府机关从事公务人员管理的法制化、正规化和标准化的诸种规范性和规定性的总和,是一套完整的国家行政机关工作人员录用、考核、职务任免、升降、奖励、惩戒、培训、工资保险福利、申诉控告、退休、职位聘任以及公务员管理、监督与管理行为的规范和准则体系。我国公务员是指各级国家行政机关中除工勤人员以外的工作人员,它包括各级政府的组成人员,也包括行政机关中从事党务、社团事务管理等管理工作的专职工作人员。2005年我国《国家公务员法》正式颁布实行,标志着我国人事管理制度进程迈入了法制化的新阶段。以后,各级国家行政机关录用主任科员以下非领导职务人员,都要按照公开、公平、竞争的原则,面向社会实行公平考试。

国家机关和依照国家公务员制度管理的事业单位从高等学校应届毕业生中录用国家公务员,一律实行考试考核、择优录用的办法。高等学校应届毕业生的研究生、本科生、大专生均可报考。

(二)劳动合同制度

劳动合同制是《劳动法》的核心内容,它不仅仅是一种新型的用工制度,更是现代企业制度下逐渐生成的规范化的一种新型劳动关系。虽然我国实行劳动合同制的时间还不长,但已收到初步成效。劳动合同制在调动职工和企业两方面的积极性,提高职工队伍素质、提高企业效益和社会效益等方面都起到了积极作用。但是,在劳动合同制的推行过程中也存在一些问题。如,有的企业劳动合同形同虚设。因此,有必要分析和研究这些问题,以便有针对性地采取对策,进一步完善劳动合同制,保障劳动法的贯彻与实施,促进劳动制度改革沿着健康的轨道发展。根据我国现行《劳动法》的规定,各类企业实行全员劳动合同制。就业人员必须与企业签订劳动合同,通过订立劳动合同确立职工与企业之间的劳动关系。

(三)全员聘用制度

在事业单位工作曾经是许多人的向往和追求,因为在这样的单位工作,意味着一辈子的基本生活有了保障。但是,随着事业单位人事制度改革不断推进,全员聘用制的实施,人们的安全、舒适感逐渐被紧迫感、危机感所取代。

针对旧体制的弊端,我国 1995 年在部分城市的部分事业单位进行改革试点,2000 年 8 月,中央组织部和人事部联合下发了《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》,事业单位人事制度改革开始实行。2003 年 7 月在全国所有事业单位内进行事业单位改革,实行人员聘用制度。

实行聘用制,所有事业单位与职工都按照国家有关法律、法规,在平等自愿、协商一致的基础上,通过签订聘用合同,确定单位和个人的人事关系,明确单位和个人的义务和权利。按照人事部规定,在全国事业单位全面试行的人员聘用制度主要包括教育、科研、医疗卫生、新闻出版、广播影视等公营机构。改革涉及的中国事业单位约有 2 800 万职工。通过聘用制度,实现事业单位人事管理由身份管理向岗位管理转变,由单纯行政管理向法制管理转变,由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变,由固定用人制度向合同用人制度转变。也就是说,单位和个人在平等自愿的基础上签订聘用合同,双方是一种平等的人事主体。用人权在单位,每个单位设多少岗位是单位的事,而且每个岗位都有相应的职责、要求、任职条件和岗位职责。职工个人可以根据自身的条件,选择、竞争适合自己的岗位,也可以选择放弃或离开。

江泽民同志曾强调:人才事关党和国家的全局,人才的竞争已经成为我们面临的严峻的竞争。人事制度改革的本质是引入竞争激励机制。聘用制的核心就是竞争,就是优胜劣汰,要形成“人员能进能出,干部能上能下,待遇能高能低”的用人机制。聘用制度的推出,其实质就是破除终身制,打破“铁饭碗”,解

除职工终身制;搬掉“铁交椅”,破除领导干部终身制。其主题是实行自主灵活的分配激励机制。实行人员聘用制度后,聘用单位可根据国家有关政策,结合本单位岗位设置,制定配套的工资分配政策,可实行按岗位定薪、按任务定酬、按业绩定酬,允许受聘人员的档案工资与实际收入相分离。聘用制要求以按劳分配、按生产要素分配、效率优先、兼顾公平的原则,扩大事业单位内部分配自主权,逐步建立重实绩、重贡献,向优秀人才和关键岗位倾斜。形式多样、自主灵活的分配激励机制,允许事业单位经批准高薪聘用拔尖人才,实现一流人才、一流业绩、一流报酬。

(四)人才流动制度

为了规范人才流动,我国早在 20 世纪 80 年代就制定出台了一系列有关人才流动的政策规章。1980 年 2 月,国务院批转了民政部、国务院科学技术干部局的《关于闲散在社会上的科学技术人员安排使用意见的报告》(国发[1980]54 号),对闲散科技人员的使用办法、审批手续、工资待遇等作出了规定,为人才流动奠定了政策基础。《国务院关于科技人员合理流动的若干规定》(国发[1983]111 号)和《国务院关于促进科技人员合理流动的通知》(国发[1986]73 号),则成为国家正式颁布的关于人才流动的最早的规范性文件,肯定了人才招聘和应聘等人才流动的方式。

随着人才流动的日益活跃,如何规范人才流动的主要环节以及流动人员人事档案的管理等问题提上了人才流动工作的议事日程。为此,人事部先后制定了有关人才招聘、辞职、辞退和流动人员人事档案管理的一系列政策规章,主要有:《关于加强人才招聘管理工作的通知》(人调发[1991]6 号)、《关于执行〈全民所有制事业单位专业技术人员和管理人员辞职暂行规定〉中有关问题的通知》(人调发[1991]14 号)、《关于印发〈全民所有制事业单位辞退专业技术人员和管理人员暂行规定〉的通知》(人调发[1992]18 号)、《流动人员人事档案管理暂行规定》(人调发[1996]118 号)等。

人才流动制的实行,出现了一大批适应人才流动的服务性机构。人才流动服务机构是人才流动过程中,为人才择业和单位用人提供社会化服务的中介组织。特别是近几年来,我国人才流动较快,人才流动服务机构随之也发展很快,形成了一个覆盖全社会的服务网络。我国的人才流动服务机构可分为三种:1. 政府人事部门所属的人才流动服务机构,面向社会提供服务;2. 由行业或部门创办的人才流动服务机构,主要是为本行业、本部门或本系统的人才流动服务;3. 民间自筹资金开办的人才流动服务机构,包括大小“猎头公司”、私营的人才职业介绍公司等。以政府人事部门所属的人才流动机构为主导、以行业性人才市场为辅助、以民办人才中介组织为补充的多方位、交叉式的人才流动机构的

运动体系得到完善,各地人才交流机构在搞活人才流动、为人才市场供需双方提供选才择业服务、促进整体性人才资源开发等方面发挥了重要作用。

(五)人事代理制度

人事代理制是指各级人事行政部门所属的人才流动机构为“三资企业”、民办科技企业、民营企业、乡镇企业等无主管单位以及不具备人事管理权限的非国有企事业单位,要求委托人事代理的其他企事业单位、自费出国和以辞职等方式流动后尚未落实单位的专业技术人员和管理人员提供人事档案保管或有关人事方面的代理服务工作。随着内容不断丰富,代理趋于多样化,包括人才规划预测、人才发展方案、人事诊断、人才测评等。

人事代理的服务内容包括:1. 代管人事档案、人事关系、工资关系;2. 代办身份确认、出国(境)政审、工龄计算、出具有关证明;3. 代办毕业生就业、人才引进手续;4. 代办专业技术人员职务资格考评;5. 代办代理人员的户籍关系,将代理人员的户籍关系挂靠在人才服务中心设立的集体户口本上,由中心统一管理;6. 代办代理人员的党团关系;7. 代办社会保障业务;8. 代理对象委托的其他人事工作业务。

人事代理的程序有:1. 单位委托须提交申请书、工商营业执照(副本)、事业法人登记(副本)或其他能够证明单位性质的有关材料;2. 个人委托需提交个人申请书、辞职(辞退)证明或其他组织决定文件以及个人身份证明(身份证、职称证书、毕业证等);3. 经工作人员审核后办理有关手续并收档案管理费,需办理流动手续的,另按规定交付流动手续费。

(六)就业准入制度

就业准入制度,是根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国职业教育法》的有关规定,对从事技术复杂,通用性广,涉及国家财产、人民生命安全和消费者利益等职业(工种)的劳动者,必须经过培训并取得职业资格证书后才能就业的制度。如果劳动者未取得职业资格证书就被聘用上岗,用人单位将受到处罚。实行就业准入的职业范围由劳动和社会保障部确定并向社会发布。2003年3月,劳动和社会保障部发布了《招用技术工种人员的规定》,2003年7月1日正式实施。目前全国约有90个工种实行就业准入制度。

就业准入制度的实施,是社会经济发展的需求,也是合理开发和配置我国劳动力资源的战略举措。其目的是让劳动者改善知识结构和提高思想政治素质,促进从业人员主动提高自身的技术业务能力。

职业资格证书是就业准入的前提,它是指劳动者具有从事某一职业所必备的学识和技能的证明。它是劳动者求职、任职、开业的资格凭证,是用人单位招聘和使用劳动者的主要依据,也是境外就业、对外劳务合作人员办理技能水平

公证的有效证件。职业资格证书是选择相关工种就业的通行证。我国职业资格证书分为5个等级:初级(5级)、中级(4级)、高级(3级)、技师(2级)、高级技师(1级)。大学生要取得职业资格证书,可到当地政府部门认定的职业技能鉴定机构申请参加职业技能鉴定。根据所申报职业的资格条件,确定自己申报鉴定的等级。如果需要培训,要到经政府有关部门批准的培训机构参加培训。职业技能鉴定分为知识考试和操作技能考核两部分。知识考试一般采用笔试的方式,操作技能考核一般采用现场操作,如加工零部件、生产作业项目、模拟操作等方式,经鉴定合格者,由劳动和社会保障部门颁发相应的职业资格证书。

二、我国大学生就业制度

一个国家的就业制度是由国家政治体制和经济体制决定的。新中国成立五十多年以来,我国大学生就业制度的历史,是随着国家经济体制的变革而发展的。大致经历了统包统分——供需见面——双向选择——自主择业等几个不同的发展阶段。新中国成立初期至其后的数十年间,大学生就业一直遵循由国家负责、按照计划统一分配的就业制度。改革开放以来,大学生就业制度进行了积极而稳妥的改革,由最初的学校与用人单位通过计划内的供需见面活动落实毕业生就业,过渡到现行的在国家方针政策指导下的双向选择制度。社会主义市场经济的向前发展,决定和促成了大学生就业制度改革的进一步深入,大学生就业方式变得更加灵活,就业自主性得到了很大的提高,尤其是大学毕业生的自主择业、自我创业,标志着我国大学生就业制度改革实现了质的突破与跨越。

(一)改革开放前的大学生就业制度

我国是个人口大国,生产力水平相对不高,劳动人口众多,生产模式表现出劳动密集型特点。如何安排劳动者就业,一直是个重要而又艰难的问题。新中国成立初期,伴随着社会主义计划经济体制的建立,基于当时的国情,政府首先从解决旧中国遗留的失业问题和安置城镇新成长的劳动力就业开始,确立了与计划经济体制相适应的以统一分配为特征的高校毕业生分配制度。即中央政府统一制定毕业生分配计划,省级主管部门负责部署、监督、落实,学校实施毕业生的派遣,这是一种统一招生、统包学生所有费用、统一分配工作的毕业生就业制度。

统包统分是我国计划经济体制高度集中的产物。这种分配制度保证了将非常有限的人力资源配置到国家急需的工作岗位,确保了高等院校毕业生的充分就业,有利于当时的经济发展。但它也存在一些弊端,表现在:第一,毕业生就业由政府决定,劳动力供需双方互不了解,人力资源没有得到合理地配置;第

二,不能充分发挥毕业生和用人单位的主观能动性,毕业生稳端“铁饭碗”,学校只管培养不管“分销”,用人单位全凭“等、靠、要”,一定意义上造成就业生与就业单位专业不对口,人才浪费。随着经济的发展,这种就业制度的弊端日益显露,它不仅制约着生产力水平的提高,而且已经跟不上时代的步伐,所以被遗弃。

(二)二十世纪八九十年代的大学生就业制度变革

改革开放后,随着国民经济的迅猛发展和教育、劳动人事制度的改革深入,大学生毕业就业制度也随之改变。

1983年,为了使高等学校毕业生分配工作更好地适应现代化建设需要,更合理有效地配置人力资源,发挥人力资源的创造能力,国家教委确定清华大学、上海交通大学、西安交通大学和原山东海洋学院四所院校作为学校与用人单位供需见面的试点。1984年又增加了四川大学。

1985年5月,中共中央颁布《关于教育体制改革的决定》,提出:要改革大学招生的计划制度和毕业生分配制度,改革高等学校全部按国家计划统一招生、毕业生全部由国家包下来的分配办法。

从1986年起,将由国家计委主管的编制毕业生分配计划的工作,交由国家教委主管,促进了毕业生分配工作的进一步改革。

具体内容有:1. 改变过去全部由政府部门少数人编制分配计划的办法,采取由主管部门和高等院校上下结合的方法编制分配计划。2. 逐步改变落实计划的方法,开展供需见面的活动。1986年,国家教委直属院校毕业生人数的80%由国家教委提出院校分给部门、分给地区的毕业生人数,即“切块计划”,通过供需见面方式提出分专业、分用人单位的调配方案。其余20%的毕业生,也由院校根据社会需求提出建议分配方案。3. 双向选择与自主择业。从1986起,国家教委逐步提出了《高等学校毕业生分配制度改革方案》,并于1989年开始实施。在该方案中,提出高等学校毕业生分配制度改革的目标是: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,逐步把竞争机制引进高等院校。

1993年,中共中央、国务院颁布了《中国教育改革和发展纲要》(中发[1993]3号),确定此阶段毕业生就业制度改革的目标是:改革高等院校毕业生统包统分和包当干部的就业制度,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。高等学校作为就业工作的中介,主要为自主择业的毕业生提供服务。

1994年原国家教委发布《关于进一步改革普通高等学校招生和毕业生就业制度的试点意见》(教学[1994]3号),提出:从招生开始,通过建立收费制度,改

变学生上学由国家包下来、毕业时国家包安排工作的做法;同时建立相应的奖学金、贷学金制度,鼓励学生努力学习,引导学生毕业后参与劳动力市场的竞争;国家不再以行政分配而是以方针政策指导,以奖学金制度和社会就业需求信息引导毕业生自主择业。这样,逐步建立学生上学自己缴纳部分培养费用、毕业后多数人自主择业的机制。同年,自己缴费上学、并轨招生在部分高校试行,1997年全国高校实行并轨招生。

(三)现行大学生就业制度

目前,毕业生就业基本实现了双向选择的就业模式。2000年教育部将毕业生就业派遣证改为就业报到证(教育部[2000]1号),毕业生的就业自主地位得到了确立,也为进一步深入改革奠定了基础。

由于经济体制的转轨、产业结构调整、国有企业减员增效、国家机关精简机构、人员下岗分流等原因,使毕业生主渠道的接收能力降低;新增长的就业点,如私营、民营企业由于政策措施尚不配套,接纳能力尚且有限。对此,政府相关部门多次下达文件,如,国务院办公厅转发教育部各部门《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》(国办发[2002]19号)、《教育部、公安部、人事部、劳动保障部关于切实做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》(教学[2002]16号)、《教育部关于进一步深化教育改革,促进高校毕业生就业工作的若干意见》(教学[2003]6号)、国务院办公厅《关于进一步做好2004年普通高等学校毕业生就业工作的通知》(国办发[2004]35号)等相关文件,对毕业生就业工作提出了指导性意见。

这些文件强调:高等院校毕业生是我国人才资源的重要组成部分,是实施科教兴国战略、实现跨世纪宏伟蓝图的重要力量。毕业生的合理配置,充分发挥毕业生的才能,对于促进经济发展和社会进步具有十分重要的意义。各级领导都应高度重视大学毕业生就业工作。毕业生就业应公开、公正、择优、自愿的原则,实行国家宏观调控、学校和各级政府推荐、学生和用人单位双向选择的就业模式。

教育部直属高等学校本专科毕业生面向全国就业,满足国防、军工、科研、教学、高新技术、国有大中型骨干企业、党政机关和中国人民解放军等所属单位的用人需求;其他中央部门所属高等学校毕业生优先满足本系统、本行业需要,同时为地方经济和社会发展服务;地方所属高等院校毕业生就业主要为区域经济和社会发展服务;师范类本专科生应首先满足教育系统的需要;委托培养和定向培养的本专科毕业生按合同就业。

非定向培养的毕业研究生原则上在国家规定的服务范围内就业,其服务范围是高等院校:以基础研究为主的科研机构,国家重点企业,由财政拨款的文

化、医药卫生等公益事业单位,党和国家机关以及人民解放军所属单位。委托培养和定向培养的研究生按合同就业。

按现行管理体制划分,目前我国高等院校主要分为三类:一是一定数量的教育部直属高等院校;二是少数国务院有关部委所属高等院校;三是多数各省、自治区、直辖市所属高等院校。按照现行高等院校管理体制,毕业生就业采取在国家宏观调控下,实行分级负责、相互调剂的办法,全国高等院校毕业生由教育部归口管理。国家根据每年毕业生的资源情况和社会对毕业生的需求,制订年度方针、政策或指导性就业方案,高等院校按照国家的方针、政策和学校主管部门的要求落实毕业生就业方案,用人单位按照国家下达的接收方案接收毕业生。到目前为止,已经形成了职责明确的毕业生就业管理体制。

教育部作为全国毕业生就业主管部门的主要职责是:制定全国高等学校毕业生就业工作的规章和宏观政策;组织研究并指导实施高等学校毕业生就业制度改革;管理全国毕业生就业信息网络、毕业生和用人单位双向选择活动以及毕业生就业市场;汇总、审核、下达全国高等学校毕业生就业方案,指导和编制教育部直属高校毕业生就业方案等。

管理少数高等学校的国务院有关部委的主要职责是:根据国家有关方针、政策和教育部的统一部署,提出本部门毕业生就业的具体政策和工作意见;组织协调所属院校毕业生的双向选择活动和毕业生就业市场;编制并组织实施所属院校的毕业生就业方案;指导所属院校开展毕业生的毕业教育和就业指导等工作。

省、自治区、直辖市主管部门的主要职责是:根据国家的有关方针、政策和教育部的统一部署,制定本地毕业生就业的具体工作意见;了解和掌握本地区毕业生就业工作动态情况,负责本地区毕业生的数据统计和上报工作;编制地方所属院校毕业生就业方案并按时上报教育部等。

高等院校的主要职责:负责本校毕业生的就业指导和服务工作;根据国家的就业方针、政策和规定以及院校上级主管部门的工作意见,制定本院校毕业生就业的实施办法;负责本(院)校毕业生的资格审核和统计工作并按时上报主管部门;收集用人需求信息,建立毕业生就业信息网站(页),向学生全面公开就业政策与需求信息;组织本(院)校双向选择活动,完善校内毕业生就业市场;按照主管部门的要求提出本(院)校的毕业生就业建议方案,并根据主管部门意见,具体实施就业方案;向用人单位推荐毕业生,公正客观地介绍学生的学业成绩和在校表现;开展毕业教育,及时办理毕业生离校手续。

用人单位的主要职责是:及时向主管部门报送毕业生需求计划,向有关高等院校提供需求信息;参加供需见面会和双向选择活动,如实介绍本单位情况,