



21世纪高等职业教育精品课示范性规划教材

大学生 就业与创业指导

DAXUESHENG JIUYE YU CHUANGYE ZHIDAO

主 编 谢永川 袁 国



 北京理工大学出版社
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

责任编辑：何士娟

封面设计：OOICA 原创任玮

ISBN 978-7-5640-3067-4



9 787564 030674 >

定价：21.00元

21 世纪高等职业教育精品课示范性规划教材

大学生就业与创业指导

主 编	谢永川	袁 国	
副主编	柏文涌	朱红兵	
编 委	黄爱明	董 勇	魏金萍
	蒋家宁	杨汉瑜	彭茂玲
	唐 丽	陈 娜	陶保金
	蒋小蓉	林道钵	李 娟

 北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

内 容 简 介

本书主要介绍了与大学生相关的就业政策与就业法规、就业程序与形式、就业观念与就业心理、求职技巧、就业签约、创业指导、职业竞争力以及完成角色转换适应职场社会等内容,具有现实性、指导性、可操作性,可对大学生提供积极的帮助。

本书可作为高职院校大学生就业与创业指导课程教学用书使用,也可作为高职院校师生、职业指导人员的参考书。

版权专有 侵权必究

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业与创业指导 / 谢永川, 袁国主编. —北京: 北京理工大学出版社, 2010.3 (2010.3 重印)

ISBN 978-7-5640-3067-4

I. ①大… II. ①谢… ②袁… III. ①大学生-职业选择
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 034160 号

出版发行 / 北京理工大学出版社

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010)68914775(办公室) 68944990(批销中心) 68911084(读者服务部)

网 址 / [http:// www. bitpress. com. cn](http://www.bitpress.com.cn)

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 天津市建新彩色印刷有限公司

开 本 / 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 / 11.75

字 数 / 218 千字

版 次 / 2010 年 3 月第 1 版 2010 年 3 月第 2 次印刷

印 数 / 4001 ~ 7000 册

定 价 / 21.00 元

责任校对 / 陈玉梅

责任印制 / 周瑞红

图书出现印装质量问题, 本社负责调换

Preface | 前言

为了适应新形势下大学生职业指导与就业服务的需要，我们组织长期从事大学生就业工作的人员，根据教育部（教高厅〔2007〕7号）关于《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》文件精神，编写了《大学生职业生涯规划》与《大学生就业与创业指导》两本教材。

《大学生就业与创业指导》针对高年级大学生（大二、大三学生），主要介绍了与大学生相关的就业政策与就业法规、就业程序与形式、就业观念与就业心理、求职技巧、就业签约、创业指导、职业竞争力以及完成角色转换适应职场社会等内容，具有现实性、指导性、可操作性，可对大学生提供积极的帮助。本书可作为高职院校大学生就业与创业指导课程教学用书使用，也可作为高职院校师生、职业指导人员的参考书。

通过本书的学习，大学生能够了解就业政策与就业法规、熟悉就业相关程序，掌握求职择业与创业的方法和技巧，提高职业核心竞争力，顺利实现从学生到职业人的角色转变，走向社会，赢得成功。

本书由重庆城市管理职业学院从事就业工作的人员编写。谢永川、袁国任主编并负责全书的统稿、定稿；柏文涌、朱红兵任副主编；黄爱明、董勇、魏金萍、蒋家宁、杨汉瑜、彭茂玲、唐丽、陈娜、陶保金、蒋小蓉、林道铎、李娟任编委。

在本书的编写过程中，我们还参考、借鉴了一些同仁的研究成果和资料，在此特向他们表示感谢。由于时间仓促且水平有限，书中难免存在不当之处，敬请专家和读者批评指正。

编 者

2009年12月

写在文前的故事

从学生到职业人这是一种社会角色的重要转变。

一个人从三岁上幼儿园，到七岁上小学，直到二十一二岁大学毕业参加工作。将近20年的学生身份形成了“要”的心态，向父母要，向老师要，向学校要，向社会要。一切都是“要”，想“要”一切。

比如：高考期间有些城市出租车免费接送考生，而没有免费接送考生的城市，就会有考生抱怨“凭什么我们城市没有免费的出租车接送。”这就是典型的在“要”，很自然地带着这种“要”的心态提出要求，要不到就抱怨。

当把这种“要”的心态带到求职之时，就会要工作、要职位、要环境、要轻松的事、要各种福利待遇，要不到就宁可先不工作，继续由父母供养。有的人因为要不到而逃避，去考研，继续保持“要”的心态，加强“要”的资本。

学习生涯一路走来，到大学毕业时已是全家人的骄傲、社会的骄子。但大学毕业证书并不等于职业能力证书，20年来所学到的知识并不能直接变成创造财富的能力。实际上，大学毕业证书只等于社会大学的入门证。

进入社会以后，必须迅速培养“给”的心态。做了20多年社会财富和家庭财富的消费者、享用者，要尽快成为社会财富的创造者和供给者。

个人与家庭的关系

20世纪80年代后出生的人，大多数是独生子女，即便不是独生子女，也很少有人经历生活痛苦的磨炼。社会为他们创造了优越的条件，家庭几乎倾尽所能，供其上学。几十年来，成为家庭宠爱和照顾的中心；而进入社会后，则要变成家庭其他成员尽一份责任的人，开始回报父母、赡养老人，如果结婚生育，还要担负做妻子/丈夫、父亲/母亲责任。这是一种从家庭宠儿到家庭各种事务、经济压力和多种责任的承担者的转变。

个人与组织的关系

在学校里你理所当然的是被培养的对象，因为在学校里你是消费者和学习者，你的学习成绩体现着老师的业绩和学校的荣耀。而进入社会后，在组织里你必须成为创造价值的贡献者，只有在为组织做出贡献后，组织觉得你是值得培养的人，才会把你当做培养对象。

当你是学生时，所有的学习都是按照教学大纲安排的。而教学大纲又是学校和老师拟定的，你不需要操心教学计划，只需要按时上课、完成作业、考好成绩

绩，每年还可以享受两次长长的假期。而在组织中，不是所有的工作都已经安排得按部就班，需要你去主动工作、创新工作。

在学校里，考不好成绩不会给班级和学校造成经济损失，还会有补考的机会。而在组织中，如果做不好工作，有可能会造成重大损失，甚至没有挽回的机会。

在学校里，由于自己的考试成绩优秀就可能获得奖学金。而在组织中，就必须为他人或为组织创造价值这样才能获得报酬，而且必须是创造超额价值，才能获得奖金。

在学校里，如果你和同学不能相处融洽，你仍然可以当一个不合群的“小鸭”，保持自己的个性，孤芳自赏。而在组织中，如果你不能和同事搞好关系，有一天被组织认为不能进行团队合作时，就必然成为出局的人。

在学校里，老师往往是你尊敬和崇拜的对象。而在组织中，你的上级也许不是你尊敬和崇拜的对象，但你必须服从他的领导和管理。

在学校里，如果你不喜欢一个老师，你可以不去听他的课，可以期盼着下学期换一个老师。而在组织中，你必须适应上级的管理风格，学习上级的优点，因为上级是没有任期限的。

在学校里，如果你迟到、旷课只是耽误你自己的学习；而在组织中，如果你迟到、旷工，耽误的是整个团队的业绩。

典型案例

一个刚大学毕业的学生，由于经验不足、能力欠缺，在工作中出现了失误，受到上级的严厉批评，他很不开心、没心思工作。

有人问他：“你为什么不开心？”

他说：“经理骂我了。”

又问：“你是不是工作没做好？”

答：“即便工作没做好，他也不应该对我这样态度恶劣，我长这么大，我爸、我妈都没对我大声喊过！”

问：“那你希望怎么样？”

答：“我希望我下次再犯错时，他的态度能好点儿！”

这位大学生说的话意味着

1. 我出错是难免的；
2. 我以后还会出错；
3. 我再出错时，要改的是经理，不是我。他应该提高管理艺术。

试问如果这位大学生有这样的想法，下次再做同样的工作、重复同样的错误，上级对他的态度会好一些，还是会更严厉一些呢？

职场人士正确的说法应该是：“我今天工作出错了，上级严厉地批评我，我很不开心。但是我下次一定把事情做好，让他说不上。”

个人与社会的关系

大学生是社会的骄子，是全社会培养的对象，享受着各种免费或优惠的待遇，如果你有困难就可能成为助学帮困的对象。但走出校门进入社会后，你是和谐社会的建设者，必须成为社会财富的创造者。

学生时代因为父母的付出，你可以从家里“要”到；因为老师的付出，你可以从学校里“要”到；因为社会的付出、国家的付出，你可在社会中“要”到。

但如果要转变成职业人，你必须先“给”，否则你什么也“要”不到。

职业人与学生的心态有重大不同，将“要”的心态变成“给”的心态，是成为职业人的关键。

因此，从学生转变为职业人的核心是从“要”到“给”。

典型案例

有一个医学院的校花，长期担任班长、团支部书记，学习成绩优秀。毕业后分到市重点医院做内科医生，受到领导的关注、同事的青睐，上门求医的患者更是对她毕恭毕敬。然而，这位美女医生却厌烦了在诊室的工作。她看到医药代表工作时间自由，工作方法灵活，挣钱更多，就决定下海。当了一周医药代表后，她回到医药公司办公室，伏桌哭泣。经理关切地问：“怎么了？”她非常委屈地说：“那些药剂科的人，他们，他们，他们竟然……”经理开始担心，着急地问：“他们怎么样了？是不是欺负你了？”美女泪流满面，非常痛心地说：“他们竟然不理我！”经理舒了一口气，想引导她战胜困难：“他们不理你，你打算怎么办？”美女坚定地说：“他们不理我，我就再也不理他们！”经理心里凉了：你再不理他们了，可这药谁卖呢？“要不你还是别难为自己了，回到医院当医生吧！”美女号啕大哭，经理吓了一跳，关切地问：“还有谁惹你生气了？”美女凤目圆睁：“你！”经理不解：“我劝你别干了，是为你好呀。”美女愤怒地说：“要是不干，也得我先说！凭什么你先说出来？”经理连忙说：“好、好，我收回刚才的话，请你先说。”美女大声说：“我不干了，我立刻辞职！”经理点头表示同意，心里说：“你快走吧，我的姑奶奶！”

案例分析

美女医生没有意识到，自己集喜欢、怜爱、恭维于一身，是因为自己是父母疼爱的女儿、是社会重视的大学生、是常人喜欢的漂亮女人、是患者求助的医生，而从医生到药品推销员，是职业上的转变，从人求于我到我求于人，从坐在屋里等客户到登门拜访客户，工作性质完全不同，最需要提升的是情绪智力和商务谈判技能。这位学生参加工作以及职业改变之后，心灵并没有成长，还是一个小孩子的心态，抱怨别人、抱怨环境。如果不及时调整心态，将会在职业、婚姻上受到更大挫折。

心灵成长的标志是不再抱怨环境，不抱怨父母、不抱怨领导、不抱怨同事、

不抱怨客户，也不抱怨自己，对自己的职业生涯、情感生涯和健康生涯负起责任。为自己、为家庭、为企业、为社会创造物质财富和精神财富。

（文/程社明，博士，“职业生涯开发与管理”理论体系和实施体系的探索者、实践者、推广者。）

第一章 大学生就业政策与就业法规	1
第一节 现行的就业政策.....	1
第二节 大学生就业相关法规.....	3
第二章 就业程序与形式	7
第一节 大学生就业程序.....	7
第二节 大学生就业形式	15
第三章 就业观念和就业心理	18
第一节 就业观念	18
第二节 就业心理	29
第四章 求职技巧	40
第一节 就业信息	40
第二节 自荐材料	51
第三节 笔试	58
第四节 面试	62
第五章 就业签约	72
第一节 就业签约流程	72
第二节 签约应注意的事项	74
第六章 大学生创业指导	76
第一节 大学生创业准备	76
第二节 大学生创业的基本认知	79
第三节 创业心态影响创业成败	81
第四节 学会理财	83
第五节 如何书写计划书	86
第六节 如何实施创业计划	89

第七节 创业优惠政策	91
第八节 祝你成功	92
第七章 完成角色转换 适应职场社会	95
第一节 大学生角色的转换	95
第二节 适应职场社会	99
第八章 职场竞争力	106
第一节 职业道德	106
第二节 习惯	109
第三节 职业技巧	111
第四节 知识与时间管理	114
附录	121
一、国家促进普通高校毕业生就业创业政策百题问答	121
二、中华人民共和国劳动合同法	147
三、中华人民共和国就业促进法	160
四、中华人民共和国劳动合同法实施条例	167
五、国家、省级毕业生就业主管部门一览表	172
参考文献	176

第一章

大学生就业政策与就业法规

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”。

第一节 现行的就业政策

一、大学生就业政策的变革

随着我国经济体制由计划经济向市场经济的转换，高校毕业生的分配制度也在随之变化，大学生就业政策经历了由“统包统分”、“计划分配”到“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”以及在一定范围内“自主择业”等几个发展阶段。

1. 高校毕业生分配制度的建立

新中国成立以后，随着社会主义经济体制的建立，我国逐步建立起了与计划经济体制相适应的高校毕业生分配制度。针对我国经济、教育发展和人才供求状况不平衡现象，确定了“高等学校毕业生的工作由政府分配”的原则，制定了“根据国家需求，集中使用，重点配备和一般照顾”的基本方针，大学生被集中

使用于国家最需要的各个领域。后来虽然在制订高校毕业生分配计划的办法上几经改变,但始终没有改变以“统”和“包”为特征的、由国家负责按计划分配的制度。这一分配制度一直延续到20世纪80年代中期。

2. 高校毕业生就业制度的改革与实践

随着改革开放和劳动人事体制的不断深入,传统的以“统包统分”为特征的高校毕业生分配制度也在经历一场改革。

1983年,为了使高校毕业生分配工作能更好地适应四个现代化建设需要,教育部确定将清华大学和西安交通大学等四所院校作为进行学校与用人单位“供需见面”的试点。

1984年,在继续进行“供需见面”试点工作的同时,根据高等学校毕业生分配使用中存在的用非所学、专业不对口以及分配渠道不畅通等问题,教育部提出“扩大高等学校分配毕业生权限”,即“一部分毕业生由国家直接安排,一部分毕业生在国家分配方针原则指导下,由学校和用人单位直接联系后提出分配建议,经主管部门审定,纳入国家计划。”

1985年,《中共中央关于教育体制改革的决定》(以下简称《决定》)颁布实施,这是发展我国教育事业的纲领性文件,在我国教育史上树立了一座新的里程碑。《决定》中指出:对国家招生计划内的学生,其毕业分配实行在国家计划指导下,由本人填报志愿、学校推荐、用人单位择优录取的制度。这项决策使毕业生就业制度的改革迈出了关键的一步,为毕业生就业制度改革奠定了基础。

1989年,国务院批准转发了原国家教委《关于改革高等学校毕业生分配制度的报告》(以下简称《报告》)和《高等学校毕业生分配制度改革方案》。在《报告》中指出: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”。

1993年中共中央、国务院颁布《中国教育改革和发展纲要》,明确了20世纪90年代到21世纪初我国教育发展的目标、战略、指导方针和许多重大政策措施,逐步把由国家统一安排高校毕业生就业的制度,过渡到“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”的就业制度。

1994年,原国家教委发出《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》,提出:从招生开始,通过建立收费制度,改革学生上大学由国家包下来、毕业时国家包安排职业的做法。同时建立相应的奖学金、贷学金,鼓励学生努力学习,引导学生毕业后参与劳动市场的竞争,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信息来引导毕业生自主择业,逐步建立起“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。

1999年,国务院批准了教育部关于《面向21世纪教育振兴行动计划》的文

件,在这个《计划》中,对毕业生就业制度改革提出了明确要求,即2000年左右建立起比较完善的毕业生就业制度。在这之后,教育部对尽快建立起把管理、服务、咨询、指导结合在一起的毕业生就业和就业指导体系问题提出了明确要求。同时,教育部还决定了取消《毕业生派遣证》,改用《毕业生就业报到证》,这标志着我国结束了计划、分配、派遣就业制度的历史,开始了以市场为导向的就业制度。

二、国家关于大学生就业的相关政策(详见附录一:国家促进高校毕业生就业创业政策百题问答)

第二节 大学生就业相关法规

一、《中华人民共和国劳动法》

1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》),这是一部保护劳动者合法权益、调整劳动关系、建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度,促进经济发展和社会进步的法律。毕业生在求职择业过程中必须掌握该法律的有关内容,才能维护自己的正当权益。《劳动法》适用于在我国境内的企业、个体经济组织 and 与之形成劳动关系的劳动者。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照执行。

1. 劳动合同

《劳动法》规定:建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、行政法规的规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。

劳动合同应当以书面形式订立,并具备以下条款:劳动合同期限;工作内容;劳动保护和劳动条件;劳动报酬;劳动纪律;劳动合同终止的条件;违反劳动合同的责任等。劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现,劳动合同即行终止。

违反法律、行政法规的劳动合同和采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同属于无效劳动合同。无效的劳动合同,从订立的时候起,就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的,如果不影响其余部分的效力,其余部分仍然有效。劳动合同的无效,由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:在试用期间被证明不符合录用条件的;严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;严重失职,营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的;被依法追究刑事责任的。

劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同,但是应当提前30

日以书面形式通知劳动者本人：劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据《劳动法》的规定解除劳动合同：患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；患病或者负伤，在规定的医疗期内的；女职工在孕期、产期、哺乳期内的；法律、行政法规规定的其他情形。

劳动者解除劳动合同，应当提前 30 日以书面形式通知用人单位。有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：在试用期内的；用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

2. 工作时间和休息休假

《劳动法》规定：劳动者每日工作时间不超过 8 小时、平均每周工作时间不超过 44 小时的工时制度。实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据《劳动法》规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：元旦；春节；国际劳动节；国庆节；法律、法规规定的其他休假节日。

用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。

3. 工资

《劳动法》规定：用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和水平。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。工资应当以货币的形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠。

劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的 150% 的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的 200% 的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的 300% 的工资报酬。

4. 劳动争议

用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。

劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解

不成,当事人一方要求仲裁的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。

二、《社会保险费征缴暂行条例》

《劳动法》规定:国家发展社会保险事业,建立社会保险制度,设立社会保险基金,使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。社会保险基金按照保险类型确定资金来源,逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。

1. 基本养老保险

按照《社会保险费征缴条例》和《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》的要求,基本养老保险费的征缴范围是国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和其他城镇企业及其职工,实行企业化管理的事业单位及其职工。

企业缴纳基本养老保险费的比例一般不得超过企业工资总额的20%(包括划入个人账户的部分),具体比例由省、自治区、直辖市人民政府确定。个人缴纳基本养老保险费的比例为缴费基数的8%。新招职工(包括研究生、大学生、大中专毕业生等)以起薪当月工资收入作为缴费基数;从第二年起,按上一年实发工资的月平均工资作为缴费基数。

按本人缴费工资11%的数额为职工建立基本养老保险个人账户,个人缴费全部记入个人账户,其余部分从企业缴费中划入。个人账户的主要内容包括:姓名、性别、社会保障号码(每人一个终身不变)、参加工作时间、视同缴费年限、个人首次缴费时间、当地上年职工平均工资、个人当年缴费工资基数、当年缴费月数、当年记账利息及个人账户储存额情况等。个人账户储存额,每年参考银行同期存款利率计算利息,个人账户储存额只用于职工养老,不得提前支取。职工调动时,个人账户全部随同转移。个人账户中的个人缴费部分可以继承。个人缴费累计满15年的,退休后按月发给基本养老金。基本养老金由基础养老金和个人账户养老金组成。基础养老金为当地上年度职工月平均工资的20%,个人账户养老金为本人账户储存额除以120。

2. 基本医疗保险

按照《社会保险费征缴条例》和《国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定》的要求,基本医疗保险费的征缴范围是国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和其他城镇企业及其职工,国家机关及其工作人员,事业单位及其职工,民办非企业单位及其职工,社会团体及其专职人员。基本医疗保险费由统筹基金和个人账户构成。职工个人缴纳的基本医疗保险费,全部计入个人账户。用人单位缴纳的基本医疗保险费分为两部分,一部分用于建立统筹基金,一部分划入个人账户(一般在30%左右)。基本医疗保险按有关规定