



普通高等教育“十一五”国家级规划教材
江苏省高等学校精品教材

大学生 就业创业实务

(修订版)

王兆明 顾坤华 主编



苏州大学出版社
Soochow University Press

普通高等教育“十一五”国家级规划教材

江苏省高等学校精品教材

大学生就业创业实务

(修订版)

王兆明 顾坤华 主编

苏州大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业创业实务/王兆明,顾坤华主编. —修
订本. —苏州:苏州大学出版社,2017.7
普通高等教育“十一五”国家级规划教材 江苏省高
等学校精品教材
ISBN 978-7-5672-1783-6

I. ①大… II. ①王… ②顾… 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(2017)第142761号

大学生就业创业实务

王兆明 顾坤华 主编

责任编辑 史创新

苏州大学出版社出版发行

(地址:苏州市十梓街1号 邮编:215006)

宜兴市盛世文化印刷有限公司印装

(地址:宜兴市万石镇南漕河滨路58号 邮编:214217)

开本 787×1092 1/16 印张 14.75 字数 359 千

2017年7月第1版 2017年7月第1次印刷

ISBN 978-7-5672-1783-6 定价:32.00元

苏州大学版图书若有印装错误,本社负责调换
苏州大学出版社营销部 电话:0512-65225020
苏州大学出版社网址 <http://www.sudapress.com>

《大学生就业创业实务》(修订版)

编写委员会

主 编 王兆明 顾坤华

副 主 编 刁翔正 赵建梅 丁高明 吴新星

编写人员 (按姓氏笔画排序)

丁高明 刁翔正 王兆明 王金凤

王 虹 尤建国 仇有望 卢忠东

江 玲 杨兴华 杨 虹 吴新星

何祖伟 陈 焱 武正林 金芝芳

金洪钦 周坚强 赵建梅 骆 宏

胡 强 顾坤华 柴义江 郭瑞卿

彭年敏 解光夫



前 言

人生能有几回搏。在这金秋徐来、硕果盈枝的收获季节里,同学们几经考场的征战与搏击,沐浴着高等教育从精英化迈向大众化的东风,踌躇满志地跨进了大学校园,踏上了通向科学殿堂的神圣之旅。新的生活开始了,漫长的人生征程也从此掀开了新的一页。

每一位同学都充满着喜悦和美好的憧憬,都拥有自己的理想和抱负。几年后,同学们又将告别校园,步入社会,为祖国现代化建设的宏伟事业贡献青春年华和聪明才智。为此,作为一名 21 世纪的大学生,要有高尚的思想品德和良好的心理素质,要有掌握现代科学文化知识的过硬本领,要有强健的体魄,要有适应未来社会的各种能力。

法国著名科学家巴斯德说过:“立志、工作、成功是人类活动的三大要素。立志是事业的大门,工作是登堂入室的旅程,这旅程的尽头就有成功在等着,来庆祝你的努力结果。”我们祝愿每一位大学生朋友,都能够树立坚定不移的远大志向,以自己辛勤的劳动夯实基础,迈好人生的每一步!

从中学到大学,同学们在人生道路上跨越了一个新的平台;那么,从大学校园到走向社会,同学们将跨越人生发展的又一个新的高度。因此,面对新的环境、新的生活、新的目标,每一位同学都应该认真地审视自我,思考一下上大学的目的所在,以及应该怎样度过自己的大学生活,怎样进行自己的职业生涯设计,毕业时应该如何面对社会的选择,如何选择个人的发展道路。

随着经济全球化和知识经济时代的到来,社会对大学生的要求不断提高,不仅要求大学生知识广、基础厚、专业通、业务精,更要求大学生品德好、素质高、观念新、能力强。特别是高校毕业生就业制度改革以后,“双向选择,自主择业”所带来的绝不仅仅是就业形式上的变化,更多的是心理上和观念上的冲击。

大学生择业的竞争,归根到底是人才综合素质的竞争。在人生旅途中,如果没有过硬的本领,就无法成就一番事业,更不能担负起时代赋予的历史重任。大学生的成才教育是一项系统工程,而职业指导又是这项系统工程的重要组成部分。因为,职业的选择、职业的适应、职业的发展是人生永恒的主题。对每一个大学生来讲,选择自己理想的并与人生价值相符的职业是职业生涯开始的第一次搏击,而科学的就业创业指导则是职业生涯规划的前提和保障。

如何开设大学生职业指导课程,很多有识之士多年来已进行了积极的探索,并取得



了一定的成效。2007年12月,根据《教育部办公厅关于印发〈大学生职业发展与就业指导课程教学要求〉的通知》(教育厅〔2007〕7号)的要求,从2008年起,所有普通高校都必须将本课程列入教学计划。开设本课程既是形势发展的需要,也是毕业生就业制度改革的必然结果,一定会受到广大同学的欢迎,会促进大学生的职业指导特别是创业教育更加科学化、系统化和规范化。

学习一门课程,首先需要教材,而要真正掌握一门课程,则需要在实践中付出更多的艰辛。同学们不仅需要了解职业指导的有关知识,而且需要认真地把握就业创业的正确理念;不仅需要思考就业创业的价值观念,而且需要对未来的职业生涯进行设计和规划;不仅需要宏观地把握人生,而且需要具体地掌握择业技巧。正是基于这样的思考,本书试图对大学生就业创业指导进行理论与实践结合上的总结提升,着重在就业创业的制度、政策和基本程序,择业准备和就业技巧,创业的实务知识,走向职场等方面给予具体指导。

本教材以素质教育为核心,以成才教育为主线,以职业指导为基础,力求按照时代性、针对性和实用性的原则进行策划和写作。为了真正能够起到“指导”的作用,书中收集了近年来我国职业指导领域积累的宝贵经验和典型案例,吸取了国内外理论界最新的研究成果和国家最新的就业创业政策,并有若干图表和附录资料。希望本书能对大学生职业指导提供一些理论导向,并对大学生就业创业提供一些具体帮助。

古人云:“文章千古事,得失寸心知。”我们奉献给大学生朋友们的这本读物,能否对同学们有所帮助,还得经受实践的检验。开设大学生职业指导课程,不应是大学生临近毕业时才匆忙应付的权宜之计,而应该从大学生入学的第一学期开始就实施,并且贯穿学生在校学习的全过程。当一批批莘莘学子怀揣着知识和技能,跨出校园,走向社会,或求职择业,或自主创业,开始人生新的征程时,也许同学们会情不自禁地想起帮助过自己的良师益友。倘若这良师益友中也包含着本书,那么,我们将会感到无限欣慰。

一位著名诗人说过:世上没有比脚更长的路,也没有比人更高的山峰。一个人将成为什么样的人,取决于他选择了什么样的路。在临出发之前,首先要设计规划好自己的前途和航向!大学生朋友们,如果你从未停止过学习与思考,如果你从未放弃过心中的梦想与追求,如果你从来都是信心百倍、寻求超越,那么,从这里起航,你一定会乘风破浪,直济沧海,奔向未来,铸就辉煌!

编者



目录

第一章 就业制度和就业创业政策

第一节 就业制度	1
一、自主择业制度	1
二、就业协议制度	4
三、社会保险制度	9
四、人事代理制度	9
第二节 就业创业政策	11
一、推进高校创业就业教育	12
二、拓展重点领域就业渠道	13
三、国家鼓励高校毕业生自主创业的相关政策	14
四、地方鼓励高校毕业生自主创业的优惠政策	16

第二章 择业准备

第一节 知识与能力准备	23
一、构建合理的知识结构	23
二、培养通用的职业能力	26
第二节 心理准备	30
一、择业的心理特点与类型	30
二、择业的心理问题	32
三、择业的心理调适	39
四、大学生应具备的择业心态	41
第三节 诚信就业	43
一、诚信的基本内涵	43
二、诚信在就业中的作用	43
三、大学生不诚信就业的表现及原因	44





四、促进大学生诚信就业的途径	46
----------------------	----

第三章 择业技巧

第一节 求职途径	51
一、学校推荐	52
二、市场竞荐	52
三、他人引荐	54
四、上门自荐	54
五、网络求职	55
六、电话求职	56
第二节 求职材料	57
一、毕业生推荐表	57
二、求职信	58
三、个人简历	65
四、证明材料	74
第三节 应试技巧	78
一、面试技巧	78
二、笔试技巧	87
第四节 求职礼仪	89
一、形象设计	89
二、语言技巧	94
三、行为举止	95

第四章 就业程序

第一节 常规就业程序	102
一、就业的程序与步骤	102
二、毕业生材料	104
三、办理报到证、户口迁移证流程	106
第二节 特殊就业程序	109
一、网络就业程序	109
二、志愿服务西部程序	110
三、重新办理就业程序	111





第五章 创业谋略

第一节 成为创业领袖	119
一、创业者的知识结构	119
二、创业者的能力结构	120
三、创业者的心理素质	121
四、创业胜任力评估	122
第二节 把握创业商机	123
一、识别创业机会	123
二、评估创业机会	127
第三节 开发创业资源	130
一、创业资源的特性与类型	130
二、创业资源的开发	132
第四节 明确创业战略	137
一、创业战略的内容	137
二、创业战略的选择	141

第六章 创业实务

第一节 制订创业计划	149
一、创业计划的类型	149
二、创业计划的内容	151
三、编制创业计划书	153
第二节 创业项目落地	159
一、工商注册	160
二、税务登记	160
三、银行开户结算	160
四、创业选址	161
五、落地法律问题	162
第三节 创业项目经营与管理	164
一、项目的组织形式	164
二、企业的生产管理	167
三、创业团队的组建	168





四、营销与推广策略	171
五、企业的财务管理	177
六、创业风险的规避	180
第四节 大学生创业竞赛	182
一、“创青春”全国大学生创业大赛	182
二、大学生创新创业训练计划	184
三、“互联网+”大学生创新创业大赛	186

第七章 走向职场

第一节 确立新坐标	192
一、走出自我认识的误区	192
二、自我意识的塑造	194
三、自我完善的调控	196
四、着力找准自己的位置	198
第二节 塑造新角色	201
一、确立角色意识	201
二、调整角色关系	203
三、实现角色转换	205
第三节 适应新环境	206
一、人际关系的适应	206
二、社会环境的适应	208
三、职业岗位的适应	209
第四节 迈向新生活	212
一、志存高远	213
二、勇往直前	213
三、超越逆境	214
四、与时俱进	215

附录：面试常见问题 120 例	219
主要参考书目	223





第一章

就业制度和就业创业政策

国家和地区的就业制度、创业就业推进政策,不仅是国民经济发展和人力资源战略管理的重要制度规范,是高校创就业教育工作的执行标准,更是大学毕业生创业就业、职业持续发展的重要资源。创就业制度、政策为大学生的创就业发展创造着机遇,同时也构成了大学生求职就业必须遵守的规范和准则。因此,在进入职场之前,所有大学生都应当自觉地了解、理解我国的创就业制度、政策,了解和掌握有关劳动制度和用人制度,以及就业创业的操作程序、管理办法等,从而充分利用国家、社会、地区提供的各种政策红利,最大可能地实现自身职业的持续性发展。

第一节 就业制度

就业制度是指一个国家或一个地区在一定时期内为保证人们获取某一职业所制定的人们必须共同遵守的办事规程或行动准则。在宏观上,我国就业制度是随着基本经济体制的改革而变迁的。在原先计划经济体制下,整个社会就业制度实行的是统包统配。就大学生的就业发展而言,就是大学根据学生的特长、籍贯、专业及单位人才需求情况等,进行统一分派。与计划经济体制的弊端类似,在整个国民经济缺乏活力和足够的异质性情况下,统包统配的人才就业派遣制度并不能实现个人职业发展和单位人才需求之间的统一协调。随着市场经济体制的确立,原先的统包统配制度逐渐被取消,代之以相关的自主择业制度。而在市场经济体制建立完善的过程中,我国大学生就业相关的劳动法律制度、社会保险制度、组织人事制度等均发生了相应的变革。

一、自主择业制度

按照国务院《中国教育改革和发展纲要》的实施意见,2000年我国就基本实现了毕业生就业制度新旧体制的转轨,亦即除了少数毕业生外,绝大多数的毕业生将通过人才市场实行自主择业,由此形成“劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业”的就业制



度。而在制度落实过程中,政府不再承担包就业的责任,高等学校的角色也变为负责为毕业生提供就业指导和服务,大学毕业生就业的权利回归到自身。概而言之,自主择业制度实现了毕业生和用人单位的双向选择,保障了毕业生的自主择业权利。

(一) 双向选择

双向选择制度取代了“统包统配”制度,实现了大学毕业生与用人单位直接见面相互选择的就业方式,也是以毕业生和用人单位为主体的市场就业方式。这是在国家教育体制改革的背景下毕业生就业制度改革的方向和目标,也是劳动人事制度改革的重要组成部分。

实行双向选择的目的是有三:一是引入竞争机制,调动毕业生与用人单位双方的积极性,真正做到优生优派,择优选人;二是提高人才的使用效率,促使用人单位自觉形成尊重知识、珍惜人才的良好风气;三是推动教育、教学体制的改革,促使学校的教育培养与社会的客观实际相结合,最终让学校培养出来的毕业生成为社会上有用的人才。

双向选择必须坚持五条原则:

(1) 互惠性原则。双方选择的目标在于毕业生的劳动价值得到体现和尊重,而企业的人力资源配置和使用得到最大化的保障,在于用人单位发展目标和毕业生个体职业生涯目标的双重实现。

(2) 竞争性原则。毕业生在选择单位时要公开、平等地竞争,用人单位在选择毕业生时要择优录用。

(3) 主体性原则。在双向选择过程中,毕业生与用人单位始终是双选的主体,必须充分尊重两个主体的意愿,各级主管部门只是在国家政策范围内行使指导、服务、检查、监督职能。

(4) 真实性原则。双方均必须坚持严肃、认真、谨慎的态度,介绍情况、提供材料说明必须真实有效,实事求是才能相互信任。

(5) 协议性原则。双选意向一致,必须签订由国家教育主管部门统一格式的毕业生就业协议书,协议书经毕业生、用人单位、学校毕业生主管部门和地方毕业生主管部门四方签字盖章后生效。

(二) 自主择业

自主择业,就是毕业生按照自己的主客观条件和需求,自主地决定自己就业的方向、地区、单位、岗位。但关于“自主性”的界定,有必要进一步予以阐释:

第一,自主择业是指毕业生对其就业具有自主的权利。从法律的角度追索这种权利归属的来源,大致可以将自主择业法律依据最终归结到我国宪法第四十二条“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”在毕业生劳动择业时的引申和体现。

第二,具有自主择业权利的毕业生与具有自主用工权利的单位形成了毕业生就业市场供、需双方主体,构成毕业生就业市场的一对供需矛盾。他们分别具有的自主权利之间是相互对立和统一的,即毕业生行使自主的择业权利选择就业的单位,只有当用人单





位在行使自主用人的权利时也选择了该毕业生,双方的意愿一致时,才能够达成就业意向。否则,只要有一方不选择对方,就不能够达成就业的目的。因此,在就业意愿上,双方表达和行使自主权利的时候,自主的权利是受对方限制和制约的,自主是相对的,不可能存在绝对的自主和自由。把自主择业理解为毕业生在择业时是绝对的自主和自由的观点是非常片面的。

第三,正确认识自主择业与双向选择的关系。如果依然从权利的归属层面上来分析,双向选择的权利归属是供需双方,而自主择业只属毕业生一方。而且,双向选择是建立在毕业生具有了自主择业权利以及用人单位具有自主用工权利的基础上的,所以,双向选择与自主择业分别属于两个不同的权利归属层面。在毕业生就业市场中,双向选择也是毕业生与用人单位行使各自自主权利的过程行为的描述;同时,双向选择也是就业市场运行的基本规则之一,即在市场的公平、公开的竞争原则下,毕业生和用人单位经过双向选择,实现毕业生就业。

第四,了解毕业生自主择业与国家宏观调控的关系。毕业生就业实行了自主择业,国家进行宏观调控的方式方法要相应改变,主要是:通过预测,公布社会的需求、发展趋势,指导高等学校适应社会需求的发展变化情况,主动调整专业培养规模;运用设立专业、定向就业奖学金等非行政方式和优惠的政策措施,引导毕业生就业的去向,达到宏观调控的目的。应当指出的是,国家采取非行政手段的宏观调控是用来引导和吸引毕业生行使自主择业权利,自愿到就业岗位上去的,因此,在这个过程中不仅不存在侵害毕业生的自主择业权的问题,相反,是在维护他们权利的情况下,提供了国家利益和毕业生个人利益的结合点,达到个人利益与国家利益的统一。

(三) 自主择业制度背景下大学生的应对之策

自主择业制度改变了原先“统包统配”制度下大学生的就业模式。而在就业形势相对严峻的背景下,大学生的自主择业不仅失去了原先包分配的实惠,而且面临着较大的求职压力。在此形势下,大学生应当从以下方面做好准备:

第一,树立正确的就业竞争意识。双向选择、自主择业意味着,一方面,从人力资源数量的角度看,大学生毕业就业面临的是完全竞争的市场,需要凭借自身的能力和优势获得自己意向的岗位,每年7月份依然有15%~20%的大学生未能落实就业;另一方面,从人力资源的质量看,企业之间同样面临着优秀人才的竞争,兼具优秀专业技能和卓越职场通用能力的毕业生往往是企业争取的优秀人力资源。因此,大学生必须树立正确的就业竞争意识,要从专业知识和技能、职场通用能力、职业道德和法律素养等方面全面提升自我,从而在700余万大学毕业生中脱颖而出,获得自己理想的就业机会。

第二,积极提升自身的专业技能。专业是大学毕业生自主择业的主要参考依据,是其职业生涯的起点。而专业知识和技能情况,不仅是衡量学生是否达到毕业的基本要求的内容,同时也是打开职场的敲门砖。考虑到高校人才培养专业教育与市场需求存在一定的脱节,在校大学生一定要早出校门,在校内专业学习的基础上尽早了解自己所学专





业对应的职业领域,以及从事该职业必须达到的能力、经验、学历、知识等方面的标准,以用人单位的标准来要求自己、发展自己。

第三,全面培养职场通用能力。专业技能只是打开职场的敲门砖,而职场通用能力则是打开更高质量的职场并保持职业生涯持续性发展的持久支撑。职场通用能力包括公众演讲与表达、人际沟通与交往、时间管理、情绪管理、思维能力、职业礼仪、办公技能等多个方面,构成了职场人士的综合素质。大学生在校期间可有目的地参加相关的终身职场通用能力的教育培训,也可通过积极参加校园文化活动来有意识地进行提升。

二、就业协议制度

每名大学毕业生在就业时都需要与用人单位、学校签署“三方协议”。三方协议是《全国普通高等学校毕业生就业协议书》的简称,它是明确毕业生、用人单位、学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务的书面表现形式,能解决应届毕业生户籍、档案、保险、公积金等一系列相关问题。协议在毕业生到单位报到、用人单位正式接收后自行终止。

(一) 就业协议的签署流程

(1) 毕业生本人填写就业协议书;

(2) 用人单位签署意见并加盖单位公章(必要时,上级主管单位栏应填写人事局或教育行政部门意见,以便派遣和迁移户口档案;如若招聘单位是部队、中央单位、省管企事业单位,只需加盖单位公章即可;毕业生于非公有制单位就业或自主创业暂时无法办理户口、档案转移手续,可凭借与单位签署的劳动用工合同或工商营业执照,到当地毕业生就业主管部门或人才就业服务机构办理人事代理关系,签订就业协议书);

(3) 用人单位或毕业生本人将就业协议书交至学校院系,由学校院系签署意见并加盖公章,纳入就业计划派遣;

(4) 用人单位或毕业生本人将就业协议书交至学校就业指导科(或相关负责部门),由就业指导科签署意见并加盖公章;

(5) 毕业生、用人单位各留一份,学校留两份(其中一份交至学校所在地毕业生就业主管部门)。

(二) 三方协议签署过程中要留心的六个细节

第一,要看填写的用人单位名称是否与单位的有效印鉴名称一致,如不一致,协议无效;填写自己的专业名称时,要与学校教务处的专业名称一致,不能简写。

第二,外企、合资企业、私企一般采用试用期,根据合同期的长度,可以1至3个月不等,通常试用期为3个月,不得超过6个月。国家机关、高校、研究所一般采用见习期,通常为1年。

第三,不少单位为了留住学生,以高额违约金约束学生。学生在协商中要力争将违约金降到最低,通常违约金不得超过5000元。但是,劳动法规定:“对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在



解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。除上述两种法律规定的情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”所以学生要力争取消违约金这一条规定。

第四,现行的毕业生就业协议属“格式合同”,但“备注”部分允许三方另行约定各自的权利和义务。为了防止用人单位承诺一套做一套,毕业生可将签约前达成的休假、住房、保险等福利待遇在备注栏中说明,如果发生纠纷,可以此维护自己的合法权益。

第五,当下许多高校为了提高自身就业率,强迫学生找熟人或亲属签订虚假协议,这对于毕业生来说是不利的,毕业生不应当屈服。

第六,学生在签订协议时,要严格按照规定的步骤进行。等用人单位填写完毕并盖章后再到学校就业指导中心签证盖章。切忌自己填写完毕后就直接到学校毕业生就业指导中心要求盖章。这样带来的后果是,单位在填写时,如果工资待遇等与过去承诺的大相径庭,学生却因为自己和学校都已经签字盖章,回天乏力,或者逆来顺受,或者被迫违约赔偿用人单位。

三方协议书只是毕业生、用人单位、学校三方之间签订的就业意向,不是劳动关系的法律文件,对劳动关系没有约束力,只有毕业生到单位报到,并与单位签订了劳动合同或形成了事实劳动关系,意向变为现实之后,毕业生才能和用人单位形成正式的劳动关系。有的企业在和学生签订三方协议后,要求学生毕业前到公司实习,企业在学生毕业后根据其实习表现及签订劳动合同的原则,协商签订劳动合同,也可能出现不签订的情况。因此,对于毕业生来说,签订了三方协议并没有进入就业的“保险箱”,还需要接受用人单位实习期、试用期的进一步考察。

(三) 就业协议书的管理

1. 就业协议书的发放

就业协议书由高校就业指导部门根据生源统计的情况统一印制,原则上每位学生只有一套(一式四份)。高校对就业协议书实行编号管理,每名毕业生只能领取和使用与自己编号对应的就业协议书,因此毕业生在领取协议书时一定要仔细核对。同时,需要注意的是,定向培养毕业生、国防生、保研学生高校将不发放就业协议书;免费师范生与非免费师范生使用不同的就业协议书。

毕业生领取到就业协议书后,应及早与用人单位确立就业关系,及时签订协议书或其他书面的协议材料。对于毕业生与用人单位的口头协议,高校及其就业主管部门不予认可,不负见证责任。同时,协议的签订应严格按照流程进行,校方不会在空白协议上提前签章。而对于以下情况,高校也不会对毕业生就业材料签章:拟签约学生不在当年的毕业生序列中;拟签约毕业生属于定向培养,但要求与非定向单位签约的;拟签约毕业生属保送研究生而未撤销保送资格的;毕业生已签约且未与原单位解约而申请和新单位签约的;拟签约毕业生使用与自己的协议书编号不一致的协议书签约的。



2. 就业协议书的更换和补发

原则上,学校为每名毕业生只提供一套就业协议书,确因特殊情况,经申请批准后可以更换或补发一次且仅一次就业协议书,按照不同情况分别办理:

因用人单位单方面违约要求更换就业协议书的,需用人单位提供加盖公章的解约证明或函件,毕业生填写《〈就业协议书〉更换(补发)申请表》,经学院分管毕业生就业工作的领导审核同意,签字盖章后,毕业生持原就业协议书、申请表和用人单位解约证明到就业中心更换就业协议书。

因毕业生单方面违约要求更换就业协议书的,需用人单位提供加盖公章的解约证明或函件,毕业生填写《〈就业协议书〉更换(补发)申请表》,经学院分管毕业生就业工作的领导审核同意,并签字盖章后,毕业生持原就业协议书、申请表和用人单位解约函,先到就业中心进行更换就业协议书备案,自备案之日起一周之后再到就业中心领取新的就业协议书。

因书写错误、污损等要求更换就业协议书的,毕业生填写《〈就业协议书〉更换(补发)申请表》,经学院分管毕业生就业工作的领导审核同意,签字盖章后,毕业生持原就业协议书和申请表到就业中心更换就业协议书。

因就业协议书遗失要求补发的,毕业生填写《〈就业协议书〉更换(补发)申请表》,经学院分管毕业生就业工作的领导认真调查,审核同意,签字盖章后,毕业生将申请表交就业中心,就业中心自收到补发申请表之日起,在学校就业创业指导与服务网上公示一周,若公示期间无人提出异议,毕业生于公示期结束后到就业中心领取补发的就业协议书。

因毕业生原属定向培养性质,现与定向培养单位解除定向协议后要求补发就业协议书的,需原定向培养单位出具解除定向培养协议的证明,毕业生填写《〈就业协议书〉更换(补发)申请表》,经学院分管毕业生就业工作的领导审核同意,签字盖章后,毕业生持申请表和解除定向培养协议的证明到就业中心申请补发。

因毕业生原属于保送研究生,现因放弃保研而要求补发就业协议书的,需接收学校研究生管理部门出具加盖公章的同意放弃保研书面证明,毕业生填写《〈就业协议书〉更换(补发)申请表》,经学院分管毕业生就业工作的领导审核同意,签字盖章后,毕业生持申请表和相关证明到就业中心申请补发。

(四) 三方协议之试用期内常见的劳动纠纷

在毕业生到用人单位报到后,三方协议即告终止,此时用人单位会与毕业生签订一份正式的劳动合同,其中约定了劳动者在单位的试用期限、服务期限、工资待遇及其他各项福利等事宜,合同签订之后,双方即正式确定了劳动关系。而在上述提到的各项约定内容中,试用期是最容易出现纠纷的阶段。因此,关于试用期的法律问题,毕业生应注意以下几点:

1. 三方协议之试用期限

试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的不超过6个



月的考察期。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条的规定,劳动合同期限3个月以上不满1年的,试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满3年的,试用期不得超过2个月;3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过6个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的,不得约定试用期。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

国家机关、高校、医药研究所、医疗行政部门采用见习期,企业、公司(包括外企、合资、私企)采用试用期。见习期可以延长,试用期不能。见习期具有一定的强制力,试用期可双方约定。

2. 三方协议之试用期辞职

试用期之所以称为试用,其含义就在于用人单位和劳动者均可在此期间内考察对方是否符合自己的要求,双方都具有较为自由的解除劳动合同的方式。根据《劳动合同法》第三十七条之规定,劳动者在试用期内提前3日通知用人单位,可以解除劳动合同。

有些用人单位在劳动合同中约定劳动者在试用期内解除劳动合同需承担违约责任,这实际上限制了劳动者的解除权,因此这种约定是侵害劳动者合法权利的行为,对于这种约定条款,法律一般认为无效。

3. 三方协议之试用期辞退

根据《劳动法》第二十五条的规定,劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。法律规定得很清楚,用人单位可解除劳动合同的条件是其必须举证证明劳动者在试用期间不符合录用条件。毕业生应当明确,用人单位要求解除劳动合同时,举证责任在用人单位,劳动者无须提供自己符合录用条件的证明。

举证责任无疑限制了用人单位解除劳动合同的随意性,用人单位如果没有证据证明劳动者在试用期间不符合录用条件,用人单位就不能解除劳动合同,否则,用人单位需承担因违法解除劳动合同所带来的一切法律后果。

4. 三方协议之两个试用期问题

有些用人单位还会在第一个试用期过后与劳动者约定第二个试用期,这种情况应该区别对待。如果前后两个试用期都是经过双方协商之后在合同中确定下来的,那么,两个试用期相加超过法律规定的试用期上限的,则不合法,不超过则两个试用期皆为合法。

5. 三方协议之只签试用期合同不签劳动合同

劳动者被用人单位录用后,双方可以在劳动合同中约定试用期,试用期应包括在劳动合同期限内,劳动合同是试用期存在的前提条件。不允许只签订试用期合同,而不签订劳动合同。这样签订的试用期合同是无效的,但试用期合同的无效,并不导致劳动法对劳动者的保护失效。根据《劳动合同法》第十九条之规定,劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。北京地区就有规定:只签订试用期合同,试用期满后用人单位不愿意再签订劳动合同,劳动者可以反推(如试用期1月,可反推合同期为1