

高职高专教材

GAOZHI GAOZHUAN JIAOCAI

就业指导

赵立仁 蒙彦智 主编



石油工业出版社
Petroleum Industry Press

高职高专教材

就 业 指 导

赵立仁 蒙彦智 主 编

石油工业出版社

内 容 提 要

本书以帮助学生树立正确的择业观和就业观为目的,主要讲解大学生在择业、就业、创业各个阶段的指导性理论和实践知识,能有效地指导大学生就业。书中附有内容新颖的实践性教学资料,便于开展有声有色的教学活动。适合作高职院校学生就业指导用书。

图书在版编目(CIP)数据

就业指导/赵立仁,蒙彦智 主编.
北京:石油工业出版社,2009.8
高职高专教材
ISBN 978-7-5021-7328-9
I. 就…
II. ①赵… ②蒙…
III. 职业选择-高等学校:技术学校-教材
IV. G717.38
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 139052 号

出版发行:石油工业出版社

(北京安定门外安华里 2 区 1 号 100011)

网 址:www. petropub. com. cn

编辑部:(010)64523574 发行部:(010)64523620

经 销:全国新华书店

排 版:北京乘设伟业科技有限公司

印 刷:北京晨旭印刷厂

2009 年 8 月第 1 版 2009 年 8 月第 1 次印刷

850 × 1168 毫米 开本:1/32 印张:6. 625

字数:171 千字

定价:17. 00 元

(如出现印装质量问题,我社发行部负责调换)

版权所有,翻印必究

前 言

本书根据国家高等职业教育课程的总体安排,结合现阶段高等职业教育各层次学生的实际,为全面实现职业教育规划培养目标需要而编写。

随着高校扩招,就业竞争日益激烈,大学生就业成为社会关注的热点问题。一方面,大学毕业生找工作难的呼声越来越高;另一方面是大学生缺乏职业化素质、缺少职业规划意识而导致自身缺少市场竞争力。对于高校而言,如何能使学生在强手之中脱颖而出?学生怎样规划职业生涯?如何使学生在竞争中处于优势地位等是就业指导与服务工作者亟需思考并加以解决的问题。

大学生在就业中存在的主要问题是就业心理准备不足。一方面,自我角色转换不够及时。在大学生生活结束之际,踏上岗位之前,最重要的就是能够迅速完成自我角色转换,做好就业心理准备。调查统计结果表明,有80%以上的大学毕业生不能够及时完成角色转换。另一方面,自我认识、自我了解不够准确。就业前如何选择职业,要根据自身的个性特征来决定。对自己充分的了解,是每一个求职者进行职场定位的依据与前提。

针对上述问题,在本书的编写过程中,我们把重点放在帮助学生认识职业、认识自我、准备就业、选择职业、职业心理和自主创业的教育方面。在教学内容安排上,既考虑知识、能力、水平,又考虑策略与技巧,使学生既掌握相关的基本知识,又了解和掌握择业、就业、创业所必备的内容。力争使学生通过学习,能形成正确的择业、就业、创业观念,进而完成个性化的职业生涯规划,走出自己完美的职业人生。

本书由渤海石油职业学院赵立仁、蒙彦智担任主编,刘丽霞、

庄艳为副主编。参编人员具体分工如下:第一章由赵立仁编写;第二章由蒙彦智、郝玉忠编写;第三章由庄艳编写;第四章由蒙彦智编写;第五章由刘丽霞编写。渤海石油职业学院就业指导中心的刘丽、钱言平和王典老师也参与了本书的编写工作。全书赵立仁、蒙彦智统稿并定稿。

本书为高等职业学校《就业指导》课程教学用书。

由于编者水平所限,书中难免有不妥之处,诚恳希望有关人员和读者给予批评指正。

编者

2009年6月

目 录

第一章 大学生就业形式与政策分析	(1)
第一节 就业形式分析	(1)
第二节 就业观念与就业心理分析	(6)
第三节 大学生就业政策	(9)
第二章 职业与用人单位	(43)
第一节 职业分类状况	(43)
第二节 用人单位及其选择	(52)
第三章 大学生就业准备	(79)
第一节 大学生就业的知识准备	(79)
第二节 大学生就业前的能力准备	(81)
第三节 大学生就业观念与就业心理	(90)
第四节 大学生就业信息准备	(106)
第四章 如何设计简历	(123)
第一节 概说	(123)
第二节 简历的设计	(132)
第五章 个人形象设计与面试	(139)
第一节 礼仪概述	(139)
第二节 提高礼仪修养,注重仪表形象	(142)
第三节 求职面试	(168)
参考文献	(205)

第一章 大学生就业形式与政策分析

第一节 就业形式分析

一、当前我国社会总体就业现状

目前我国就业形势呈现出总量规模压力大,新增就业压力大,转移就业压力大,下岗再就业压力大,且未来一段时间就业压力还将继续增大的特点。目前就业困难与以前就业困难的重要区别是,它在我国经济持续稳定地增长和人口出生率长期保持低水平的环境下出现的,是在改革逐步触及旧体制核心部分和要求进行综合改革的环境下产生的,是在转变经济增长方式和高校扩招的特殊环境下产生的,因而它本质上应该是机制转轨时期就业结构性失衡的一种集中体现;它既有就业者的择业观念问题,更有源于经济结构的问题;它不仅是就业结构的问题,而且是宏观经济结构性矛盾在就业领域的综合反映,直接症结就在于机制转轨时期的多重结构性矛盾。

据中国社科院和国家信息中心预测显示,如果农村每年的城市化水平提高1%,就要转移1000万剩余劳动力,加上每年城镇新增500万至550万劳动力和往年失业累积人口,“十一五”期间有四五千万劳动力需要就业,因而这一时期将是劳动年龄人口增长最快也是就业压力最大的时期。

当前多种因素综合作用使就业刚性矛盾仍然突出,劳动力总量增加以及产能过剩、贸易摩擦等原因叠加,使得已经到来的就业高峰有可能超过前几次进而进一步加重就业压力。问题还在于,形成本次就业高峰的人群更集中在青年人,其中尤其是农村转移劳动力、高校毕业生、技术人员和转业军人等四股主要洪流汇

聚成本次就业洪峰,他们的就业需求和就业方式更加多样化,使得解决方式也比前几次更加复杂和困难。

二、我国大学生就业现状的基本特点

随着高校毕业生的逐年增加,大学生就业问题已成为全社会关注的重要话题。在未来相当长的时期内,我国劳动力市场仍然是总量供大于求,大学生就业形势仍将十分严峻,在就业弹性日益降低的情况下,每年千万计的新增就业者无疑将给社会带来沉重压力。当前我国还存在着就业机会不足和就业人员不足并存的现象:一方面,在大学生和城镇新增劳动者中确实存在着就业困难情况;另一方面,在沿海地区的一些劳动密集型产业中,却仍然存在严重的用工短缺现象,并已连续多年影响这些地区经济的稳定增长。因此,我们应该从更广的视角去看待目前的就业问题,尤其在最近几年,大学生就业空间不断缩小,就业压力逐渐加大,整体就业状况不容乐观。

(一) 就业率出现下降趋势

近几年来,随着我国市场经济的进一步发展和高新技术、先进设备的不断应用,农业、工业、科研及政府机构等行业部门纷纷进行结构调整。许多用人单位人满为患,超编运行,企业、公司减员增效,事业单位下岗分流,政府部门精简机构。因此大学生就业面临着更加激烈的竞争,就业率呈下降趋势。

从农业看,我国正处于由传统农业向现代农业转型的历史时期,农业科技含量逐渐加大,农村剩余劳动力进一步增加。据最新统计,“80后”的青年在农村剩余劳动力就已达1亿人。这些不断涌现的农村剩余劳动力成为城市中建筑、家政、安保等体力型劳动的主要力量。虽然很多大学毕业生不屑于这些就业空间较大的岗位,但用人单位越来越倾向于将这些岗位交于农村青壮年剩余劳动力。

从工业看,我国正不断调整经济增长方式,先进的生产技术和

先进的机器设备不断应用,国有企业破产所产生大量的下岗人员已成为社会就业中新的难题。而这些下岗人员中部分懂技术、精管理的人员又具有大学毕业生没有的实践经验,正成为部分大学毕业生强有力的竞争群体。

从科研部门看,随着研究生培养规模的不断扩大,科研设计部门对人才的需求逐渐转移到更高层次的硕士或博士层面,对本、专科类大学毕业生的需求逐渐萎缩。

从政府机构来看,事业性编制逐渐减少,公务员录用考试逐步推广,几千人甚至几万人竞争某一国家公务员岗位的现象已屡见不鲜。而从理论和实践经验考察,大学毕业生又往往处于竞争的弱势。

(二)“名牌效应”占据就业市场

随着我国高等教育体制的不断改革,名牌大学所产生的“名牌效应”在大学生就业中发挥着越来越大的作用,用人单位对重点大学、名牌院校的毕业生需求仍十分旺盛。

从很多招聘信息中便可看到,“985”工程高校、“211”工程高校、教育部直属的重点高校的毕业生正成为众多用人单位的首选,也成为进入许多大城市的“敲门砖”。尤其是一些外资、合资或著名企业对于毕业生的毕业院校十分重视。这就造成大学生就业过程中的被动分流,形成了不同层次的就业压力。

(三)学历层次性差异显著,技术型毕业生就业较为宽松

我国加入 WTO 后,企事业单位的竞争压力不断加大,对于本部门的人员素质要求日趋提高,个别用人高消费现象也越来越严重。有些用人单位对工作岗位的实际需要并不清晰,一味追求高学历,专科生可以胜任的工作岗位呈现本科生化,本科生的工作岗位呈现研究生化,而很多高校、科研院所原本硕士研究生可胜任的工作岗位却非博士不要。这种现象不仅加大了就业压力,而且严重破坏了人才的合理配置,造成了人力资源的浪费。

根据教育部统计显示,2004 年全国普通高校毕业生平均就业

率为73%。其中,研究生就业率为93%,本科生为84%,高职(专科)生为61%。与学历就业相反的是,技术型专科生备受用人单位青睐,上海、深圳等地企业时常出现为聘用钳工、车工等技术型毕业生而竞相提供高薪的现象。有“一技之长”成为大学生成功就业的关键。

(四)就业渠道不够畅通

当前,普通高等院校毕业生在面对就业压力的同时,还面临着来自就业本身的限制,其中最主要的表现就是就业渠道不畅,政策性障碍较多。大学毕业生就业市场机制不健全,功能不完善,信息渠道不畅通,就业形式单一;部分地区还视大学毕业生就业问题为包袱,片面强调财政困难,宁可雇请临时工,也不接受本地大学毕业生,从而不能发挥高校对本地区经济社会发展的带动作用;有些部门就业协议签订过程繁琐,人为设置就业政策上的障碍,致使很多毕业生不能实现正常就业。

大学毕业生中的部分贫困生更是面临巨大的就业压力。由于大多数高校贫困生来自边远地区,所受教育水平相对有限,大学期间易于产生自卑心理,不愿主动与人交流,很少参加集体性活动,以致社会认知能力与社会适应性相对较差,综合素质有待提高。在就业时,贫困生所掌握的社会资源较小,就业信息有限,相关的就业成本缺乏(如跨地区就业的交通、联络等费用),因此,相对于其他学生而言,部分贫困生就业渠道更为狭窄,实现就业的难度较大。

(五)地域性就业差异明显

由于城乡在物质、文化生活诸多方面存在着巨大差异,较多的大学毕业生希望能够到大城市、著名企业等高性价比的环境就业,而不愿意到小城市、基层以及许多经济欠发达地区就业。这种现象已经形成了我国东部地区经济的不断发展、人口素质的普遍提升及社会发展水平的跃迁,同时也造成了我国东部地区对于大学毕业生的需求呈递减趋势,就业空间逐渐缩小。西部等经济欠发

达地区尽管有国家西部大开发等政策、制度的有力扶持,但对于大学毕业生的吸引能力仍处于较低层次,给予大学毕业生的就业空间也远远落后于经济发达地区。这种状况不仅不利于欠发达地区经济社会发展的改善,而且也不利于人才的引进、区域整体文化素质的提升。这样势必造成大城市、著名企业等条件优厚的单位人才济济,甚至人才浪费,而那些急需人才去开发、建设的欠发达地区以及那些经济状况欠佳、处于转型时期的企业,不能够充分地吸引大学毕业生积极参与到当地经济和社会发展之中,不能够参与到企业的转轨与改制之中,从而在一定程度上进一步加剧了地区差异。

调查显示,无论从毕业生对就业区域的选择来看,还是从在校大学生对预期的就业区域的选择来看,都呈现相同的趋势:大学生对北京、上海、广东等东部经济发达地区的青睐,直接导致了东部地区人力供给的相对过剩;而对于广大中部、西部地区来说,人力资源供给相对较少,对人力的需求相对较多,区域性人力供求矛盾显著。

(六)人才培养模式与社会需求脱节,不利于大学毕业生就业

当前,大学毕业生就业市场化把大学生和社会现实联系得更加紧密,它要求高等学校的专业设置、培养模式、教学内容、教育理念必须实现与经济社会发展的整体对接,即必须根据市场的需要来确定自己的专业设置和培养模式,必须接受市场经济发展的选择,主动适应社会发展。但当前的现实却恰恰相反,由于历史等原因,大多数普通高等院校在专业设置、培养模式、教学内容和教育理念等诸多方面仍沿袭计划经济时代的需求模式,严重滞后于产业结构的调整和市场经济对人才需求的变化,教育脱离市场经济的现象十分严重。盲目招生,盲目设置专业,盲目扩大教学规模,单纯立足于学科、学校发展,严重忽视经济与社会发展对于普通高等院校的需求,造成学校无特色、教育无特点、学生无特长的高等教育运行模式。这样必然造成毕业生“出口”不畅。同时,部分高

校缺乏竞争意识、市场意识和创新意识,办学理念不明晰,课程资源匮乏,不能将最新的社会发展信息及时纳入教学体系,不能将社会课程资源与教学资源实行有效链接,从而造成毕业生专业素质不强,综合能力欠缺,始终停留在社会发展的“昨天”。

总之,当前我国大学生就业状况整体上存在着诸多难题。高度重视大学毕业生的就业工作,积极主动地解决好出现的问题不仅有利于大学生自身的就业与成材,而且有利于高等院校教育教学改革、社会人力资源的有效配置,也有利于化解隐性的社会矛盾,进而实现社会和谐。

第二节 就业观念与就业心理分析

一、就业观念

观念是行动的先导。大学生要改变错误、狭窄、扭曲的自我认知和社会认知,加强自我理解与分析能力培养,以平常心面对就业形势,以冷静的思维来进行生活中所谓重大的抉择;要孕育真、善、美的感受,持有良好心境,构筑完善情绪情感;要排除诸如不满、愤慨、嫉妒、焦虑、恐惧等负性情感对正常思维、决策的干扰;要打破传统意义上的就业“一锤定终生”的陈旧就业观念,建立新型的就业观,强化择业的自主意识,树立正确的就业观。应届毕业生面对就业形势,回避的应对方式虽然可以缓和焦虑程度,但作为一种消极的方式因为没有真正解决就业问题,焦虑源并不会因此自动消失,反而会对本人纠缠不休,不定期还会出现,所以必须随时戒备,长此以往是要付出较大代价的。在有些时候回避虽然是一个诱人的方法,但绝不是一个积极的最有效的方法。如果我们一味地自怨自悔,只能继续滋生失望的心理,戕杀自己的自信心;如果我们反复玩味挫折,咀嚼挫折带来的痛苦,只能使自己更加心灰意冷,举步不前。面对全新的社会环境和严峻的就业形势,心理挫折是不可避免的,但徘徊在失败的阴影中的做法也不足取。

观念决定行动。大学生要进行心理调适,克服焦虑心理,关键是要转变就业观念。应届毕业生要打破传统的事事求稳、事事求顺的思想,树立市场竞争的观念。市场经济就是竞争经济,我们生活在市场经济社会中,竞争就要伴随自己一生。应届毕业生求职过程就是竞争过程,即使你得到了比较理想的职业,如果缺乏竞争意识,不再继续努力,也还会失去这个工作。有竞争就会有风险,确立竞争意识,不怕风险和挫折,焦虑心理就会得到缓解。面对就业焦虑,进行理性思考是基础,根据情况的变化更新自己的思想观念是关键。

二、就业心理

严峻的就业形势给大学生就业带来了心理压力和焦虑。目前,大学毕业生的就业心态和心理问题值得关注。在就业指导的过程中,高校教师及有关部门应采取积极有效措施帮助大学生进行心理调适,引导他们减轻就业压力、克服心理焦虑,尽快适应社会竞争形势,顺利实现就业。

大学生是社会生活中最敏感、最活跃的群体,大学生的表现最能反映社会的时代特点,因此,大学生的行为表现通常被人们称为社会的“晴雨表”。随着大学毕业生人数的逐年增多,大学生面临着越来越严峻的就业形势。由于心理上具有不成熟性和不稳定性特点,在严峻的就业形势面前,在激烈的就业竞争中,不少大学生难免会产生诸如压力过大、焦虑之类的心理问题和心理障碍,从而直接影响了他们的顺利择业和就业。

心理焦虑是指由心理冲突或个人遭受挫折以及可能要遭受挫折而产生的一种紧张、恐惧的情绪状态。就像挫折难以避免一样,焦虑也是我们生活的一部分。过度的焦虑会对大学生择业就业产生消极影响,它不仅会抑制大学生的正常思维,而且使大学生的注意力难以集中,记忆力明显减退,从而影响大学生正常的学习和生活。大学毕业生面临严峻的就业形势产生焦虑心理在所难免,但要实现顺利就业,就必须认清就业形势,正视就业现状,转变就业

观念,调适就业心态,把握就业机会。

缺少社会经验的大学生,对选择职业这一人生大课题产生焦虑心理属于正常现象。在现实社会中,学生在校期间的表现固然重要,但他们的个人形象、气质、逻辑思维能力、语言表达能力等方面更加受到招聘单位的关注。而考研、恋爱分合、突发事件、经济拮据等经历,都会导致大学生产生就业心理焦虑。事实上,部分大学生也存在自我心理调节能力相对滞后的弊端,面对“供需见面”、“双向选择”的就业方式,他们表现出了不同的心理状态,有的学生不能正视就业形势,产生了心理恐慌,加上一些外在因素的干扰,直接影响了大学生顺利择业和就业。在一些地区,大学生就业存在着明显的不平衡性,人才需求也显出一定的地区差异;在一些地方大学生就业存在着结构性矛盾,买方市场形成,长短线的矛盾一时难以根本解决,不同学科、不同专业取向就业乐观度差异明显,等等,所有这些造成大学生产生就业压力和焦虑的因素。

只有正视就业压力,大学生才会迫使自己积极行动起来,产生求胜的心理和行动。适度的心理焦虑能够使大学生产生压力,这种压力可以变成动力,它是对大学生自身惰性的进攻,它可增强大学生的进取心。但是,如果心理过度焦躁、不安,自己又不能在一定时间内调整这些情绪,这些情绪就会成为心理障碍或者心理疾病,会严重影响大学生主观能动性的发挥,甚至会埋没大学生的潜能,给就业带来额外的困难。在日常生活中,我们对焦虑心理的评估可以是客观的,也可以是主观的。面临就业,有充分理由让我们相信,自己正处于严峻的形势之中,这时的焦虑心理是一种正常反应,我们可以提醒自己正视就业;如果我们对就业形势做出不切实际的评估,即不能正视就业形势,则产生的焦虑心理就不是一种适应性的反应,就会使我们自己感到异常紧张,给情绪造成较大困扰,严重时会导致焦虑障碍。

第三节 大学生就业政策

大学生就业政策是指国家、省市有关部门针对高校毕业生就业方面的政策及规定。包括就业指导、信息发布、供需会、就业计划、毕业生资格审查、派遣、调整、报到、接收等内容的规定。

一、报到证的相关政策

(1) 报到证。报到证是用于全国各高等院校统招毕业生就业派遣的公函,是教育厅或人事厅发放的。报到证也是毕业生人事关系挂靠的重要依据。

(2) 签发报到证的依据。报到证签发的主要依据是就业单位性质和生源所在地。毕业生就业单位为国企、事业单位、国家机关、行政部门、高校等有人事编制的单位,且单位同意接收毕业生档案的情况下,报到证直接开到单位,毕业生持报到证到单位报到;毕业生就业单位为非公有制性质,如果单位在人才市场开有集体户,且同意接收毕业生档案的情况下,凭人才市场开出的接收证明,报到证可以开具到人才市场,毕业生持报到证到人才市场报到;毕业生就业单位为非公有制性质,不能接收毕业生档案的,报到证开具到毕业生生源所在地人事局。毕业生在毕业资格审查的时候一定要核对自己的生源地;签约之前要搞清楚单位性质、有没有人事编制。

(3) 报到证原则上签发到市级人事局,毕业生如有其他特殊要求,需在6月1日前到学校就业办书面申请。需要特别说明的是,人事关系可以由市级单位向区、县级人事部门转派,反之则不能办理。

(4) 结业生、暂缓就业的毕业生毕业时不发报到证。专升本被录取的毕业生应交回报到证,如果放弃深造,也可交回录取通知书去单位报到。结业生在毕业一年内取得毕业证,可以申请补发报到证,但必须在取得毕业资格的3个月内申请,逾期不再办理。

(5)毕业生应按时领取报到证,并认真检查核对报到信息。如果报到证出现错误,应在发放之后5个工作日内到学校就业办书面申请换发,同时应退回原报到证。

(6)调整改派。原则上,报到证签发后不做调整改派。确实需要调整改派的,凭以下3种材料办理:原报到证、原报到单位同意退回的书面意见、新接收单位的接收公函。

二、就业协议书的相关政策

(1)就业协议书。就业协议书是普通高等学校毕业生用于和就业单位签订工作意向合同的正式版本,是毕业派遣、签发报到证的重要依据。2005年前,只有到国家机关、行政事业单位等有人事编制的单位就业的毕业生才能签订就业协议书;2005年起,只要用人单位同意接收,不论单位属何等性质均可使用就业协议书作为单位和毕业生双方的正式工作合同。

(2)领取就业协议书。毕业生离校实习前到辅导员处签名领取。人手一份,有编号,不得遗失。

(3)签订就业协议书的好处。就业协议书作为国家统一编制、印发的高等学校毕业生就业意向协议书,是毕业生权益的有力保障。用人单位和毕业生双方盖章签字确认后,协议书即成为具有法律效力的合同文件,任何一方未征得对方同意不得中途废止该合同,否则将承担赔偿责任。毕业生和用人单位签约后,发生工伤事故,单位应负担赔偿责任;签约后,毕业生发生疾病等影响工作的意外事故,单位不得以毕业生丧失工作能力而中途解除工作合同。

(4)签订就业协议书。毕业生领取协议书后,和用人单位协商确定工作待遇、劳保福利、违约责任等事宜后,双方盖章签字确认,协议书即具有法律效力。然后毕业生持该协议到学校招生就业办盖章后,统一交送到学校就业指导中心盖章。办理完毕后,毕业生、用人单位、学院各留一份,手续即算办理完毕,毕业生去单位就业。

(5) 协议书签订时注意事项。

① 档案接收栏。单位接收档案则该栏填写单位名称和地址；单位不能接收档案的，则填写具体接收部门（人才市场或生源地人事局）名称和地址。

② 如果需要将报到证直接开到用人单位，则“用人单位上级主管部门签章”需要有具备人事权的单位（市级人事局、人才市场或省属单位、政府部门、中央直属机构）盖章。

③ 协议书上不得有涂改的痕迹。

三、暂缓就业的相关政策

(1) 暂缓就业是国家教育部门为了解决普通高等学校毕业生就业困难，为毕业生延长就业时间而制定的一种延迟就业政策。毕业生通过签订暂缓就业协议书，可以获得多两年的就业时间。在暂缓就业期内，毕业生在升学、就业派遣、考取公务员等方面享有和应届毕业生同等待遇。

(2) 办理暂缓就业的好处。毕业生办理暂缓就业手续以后，可以获得更多的时间来进行求职应聘，复习升学，考取公务员的准备工作。在暂缓就业期内，毕业生的档案可以在省（市）就业指导中心免费保留两年。入学时户口迁移至学校的毕业生可以保留在学校的集体户两年。两年内只要毕业生找到接收单位，可以同应届毕业生一样，由省就业指导中心开具报到证。毕业生如果需要报考公务员、专升本考试，省（市）就业指导中心也可提供相应证明材料。

(3) 没有接收单位且不办理暂缓就业手续的毕业生的档案、户籍其档案将被发回生源地人事局，自行解决就业问题。一般市级单位生源地的毕业生，档案将发回市人事局，县级及县以下单位将发回所属市级人事局，再转派到县级人事局。户籍则直接由毕业生迁移回原生源所在地，学校无保管义务。

(4) 打算办理暂缓就业手续的毕业生应在学校规定的时间内