



创新创业教育系列丛书
2018年度国家出版基金资助项目

国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

就业 辅导与 创业 教育

JIUYE FUDAO YU
CHUANGYE JIAOYU

● 徐仲昆 陈 斌 刘珊珊 © 主编

国家行政学院出版社



创新创业教育系列丛书
2018年度国家出版基金资助项目

国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

就业辅导与创业教育

JIUYE FUDAO YU
CHUANGYE JIAOYU

● 主 编 徐仲昆 陈 斌 刘珊珊
副主编 葛 聪 赵姜评 张阿敏
万海堂 吴 丹
参 编 (按姓氏笔画排序)
孙怡怡 闫晓琪 杨 鹭
梁会青

北京
国家行政学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

就业辅导与创业教育/徐仲昆,陈斌,刘珊珊主编

—北京:国家行政学院出版社,2018.8

ISBN 978-7-5150-2189-8

I. ①就… II. ①徐… ②陈… ③刘… III. ①大学生—就业 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2018)第194074号

书 名 就业辅导与创业教育
JIUYE FUDAO YU CHUANGYE JIAOYU
作 者 徐仲昆 陈 斌 刘珊珊
责任编辑 左婷婷
出版发行 国家行政学院出版社
(北京海淀区长春桥路6号100089)
电 话 (010) 68920640 68929037
编 辑 部 (010) 68922656 68929009
网 址 <http://www.nsapress.com.cn>
经 销 新华书店
印 刷 北京合众伟业印刷有限公司
版 次 2018年8月第1版
印 次 2018年8月第1次印刷
开 本 185毫米×260毫米 1/16
印 张 17.5
字 数 470千字
书 号 ISBN 978-7-5150-2189-8
定 价 43.50元

前言

FOREWORD

作为必修课“就业辅导与创业教育”的教材，本书以活泼的形式，介绍了大学生就业辅导与创业教育的基本理论和方法，分为两篇（就业篇与创业篇），共十三章。本书就业篇涵盖了大学生就业形势与政策、大学生主要就业方式、就业信息搜集、求职技巧、就业程序与就业权益保障、就业心理调适与角色转变等相关内容；创业篇主要囊括了创业概述、创业者及创业团队、商业模式、创业计划书、创业融资、创业企业的成立与管理、创业风险与防范等相关内容。旨在唤起当代大学生的就业与创业意识，提升就业与创业技能，审视自身的发展状况，为自己的大学生活乃至整个职业生涯作出理性思考，从而度过充实而有意义的大学四年，为进入职场作准备，提升大学生在未来人才市场的就业竞争力。

本书是编委会全体成员集体智慧的结晶，是根据编者多年的教学实践和就业指导工作经验加以总结、提炼，并经过整理和编撰而成。本书由徐仲昆、陈斌、刘珊珊任主编，负责全书的统稿、定稿工作，葛聪、赵姜评、张阿敏、万海堂、吴丹任副主编，梁会青、翁立婷、孙焕焕、闫晓琪、杨鹭参与编写。各章节的具体编写分工如下：梁会青编写了第一章第二节与第三节，张阿敏编写了第一章第一节、第七章、第九章第一节与第二节，赵姜评编写了第二章、第三章及第四章第四节，翁立婷编写了第四章第一节与第二节，葛聪编写了第四章第三节、第六章第一节、第八章，孙焕焕编写了第五章第一节、第二节与第三节，吴丹编写了第五章第四节、第九章第三节、第十一章第三节，闫晓琪编写了第六章第二节、第十章第一节，刘珊珊编写了第十章第二节、第十一章第一节与第二节、第十二章第一节与第二节，杨鹭编写了第十二章第三节，万海堂编写了第十三章。

目 录

CONTENTS

第一章 大学生就业形势与政策	1
第一节 大学生就业形势	2
第二节 大学生就业政策	7
第三节 大学毕业生应对策略	16
第二章 大学生就业的主要方向	18
第一节 大学生主要就业方式	18
第二节 公务员	22
第三节 研究生考试	28
第三章 就业信息搜集	36
第一节 就业信息概述	37
第二节 就业信息搜集的内容和方法	39
第四章 求职技巧	49
第一节 自荐信	50
第二节 个人简历	54
第三节 笔试	66
第四节 面试	73
第五章 就业程序与就业权益保障	83
第一节 毕业生就业程序	83
第二节 就业权益的主要内容及自我保护	89
第三节 就业权益的法律保障	93
第四节 违约责任与劳动争议	99

第六章 就业心理调适与角色转变	102
第一节 就业心理调适	103
第二节 成功实现角色转变	111
第七章 创业概述	122
第一节 创业与创业精神	124
第二节 大学生创业的意义	134
第三节 大学生创业的政策支持	137
第八章 创业者与创业团队	144
第一节 创业者	145
第二节 创业团队	155
第九章 商业模式	166
第一节 商业模式概述	168
第二节 设计商业模式的思路与方法	170
第三节 经典商业模式	180
第十章 创业计划书	184
第一节 市场调查	185
第二节 撰写创业计划书	190
第十一章 创业融资	207
第一节 创业融资概述	208
第二节 大学生创业融资计划书	215
第三节 大学生创业融资的技巧	218
第十二章 创业企业的成立和管理	223
第一节 创业企业成立的前期准备	223
第二节 创业企业成立的流程	231
第三节 创业企业的管理	239
第十三章 创业风险及防范	255
第一节 创业风险概述	255
第二节 创业各阶段的风险	259
第三节 创业风险的识别与防范	265
参考文献	274

第一章 大学生就业形势与政策

学习目标

1. 了解目前大学生就业的总体形势和就业形势中的特殊问题。
2. 理解促进大学毕业生就业的相关政策。
3. 掌握分析就业形势、用好就业政策，理性面对就业挑战。

案例导入

求职前充分了解各地就业政策

应届毕业生小孙在寒假参加了A市的毕业生供需见面洽谈会，当时有一家国有企业在会场招聘应届毕业生，小孙觉得该企业位于经济发达城市，在工作环境、工资待遇、发展前景等方面都有很大的吸引力，而自己也比较符合该企业的招聘条件，经过初试和复试，小孙与单位正式签订了就业协议。小孙回想起这段经历脸上还不时浮现出自豪的笑容，能在大学生就业形势如此严峻的情况下找到这么中意的工作，自己算是一个十分幸运的人了。然而，过了段时间，小孙却愁容满面地回到了学校，向大学生就业指导中心的老师咨询毕业生解约的相关问题。老师问他：“小孙，你签的单位在你们班里算是很好的了，怎么还没有报到就要解除协议呢？是不是和单位之间有什么不愉快？”小孙说：“其实，我和单位之间并没有出现什么不愉快，彼此都挺满意的，只是刚接到了单位人力资源部打来的电话，说由于在招聘的时候没有注意到市人事局关于今年接收应届高校毕业生相关政策，根据我个人的条件，单位无法为我办理人事关系接收手续。”小孙接着向老师详细说明了情况：小孙在寒假期间和单位签订就业协议时双方都没有注意到市人事局关于人才引进的相关政策，当单位到A市人事局准备为小孙办理人事关系接收手续时才发现小孙不符合接收条件，原因是A市人事局出台了新的接收高校毕业生的政策。新政策规定，外地生源应届高校毕业生到A市工作，需要毕业证、学位证、计算机等级证书“三证”齐全才能办理接收手续。小孙目前还没有考取计算机等级证书，又是外地生源，所以A市人事局无法为小孙办理人事关系接收审批手续。小孙只好与原单位解除就业协议，重新寻找工作。小孙再次向大学生就业指导中心提交了省外就业协议书。三周后，他和深圳的一家企业签订了就业协议，而且已经完成了人事关系转接的审批手续。回想起这一经历，小孙感慨地说：“磨刀不误砍柴工，大学生在找工作之前一定要了解清楚各种就业政策，这样才能少走弯路。”

——资料来源：作者根据相关资料改写

第一节 大学生就业形势

一、当前大学生就业一般形势

麦可思研究院发布的《2017年中国大学生就业报告》显示，当前大学毕业生就业形势呈现出以下几个特征。

（一）大学毕业生就业率总体稳定

如图1-1显示，2016届毕业生毕业后的就业率为91.6%，其中本科就业率为91.8%，专科就业率为91.5%。与2015届、2014届毕业生就业率差别不大，大学毕业生就业率总体保持稳定。另外，《就业蓝皮书：2017年中国大学生就业报告》还显示2016届大学生毕业半年后“受雇全职工作”的比例（77.3%）与2015届（77.4%）基本持平，与2014届（79.2%）相比有所下降；“自主创业”的比例（3.0%）与2015届、2014届（分别为3.0%、2.9%）基本持平；“正在读研/读本”的比例（10.3%）略高于2015届、2014届（10.1%、8.9%）；“无工作，继续寻找工作”的比例（4.0%）略高于2015届、2014届（分别为3.9%、3.7%）。值得注意的是，升学深造和自主创业是就业稳定的两个因素。

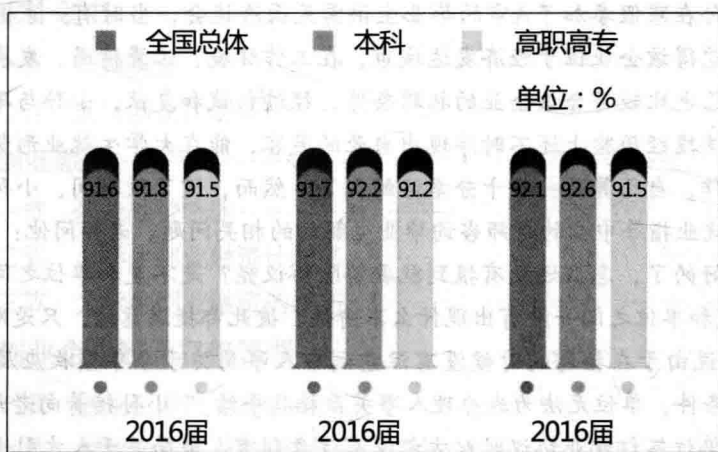


图1-1 2014~2016届大学生毕业半年后的就业率

（二）民企、中小微企业、地级市及以下地区等依然是大学生主要就业去向，且比例持续上升

从就业去向来看，民企、中小微企业、地级市及以下地区等依然是大学生主要就业去向，且比例持续上升。如图1-2所示，2012~2016届大学毕业生在3 000人以上大型用人单位就业的比例从26%下降到21%，在300人以下的中小微企业用人单位就业的比例从48%上升为55%。此外，大学毕业生在地级市及以下地区就业比例从2012届的54%上升为2016届的56%。

如图1-3所示，中国大学毕业生在民营企业就业的比例从2012届的53%上升为2016届的60%，与此同时，在国有企业就业的比例从2012届的25%下降到2016届的19%，在中外合资/外资/独资企业就业的比例从2012届的12%下降到2016届的8%。

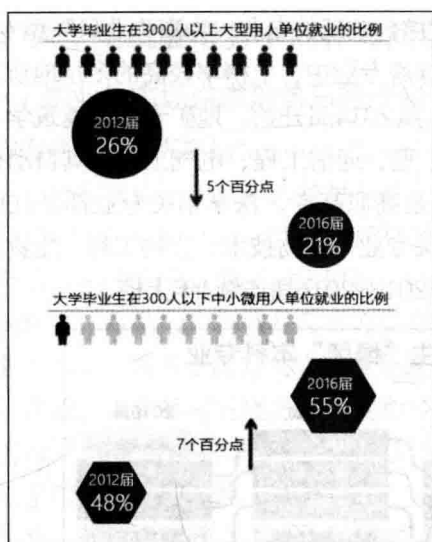


图1-2 2016届大学毕业生在不同规模用人单位就业的比例（对比2012届）

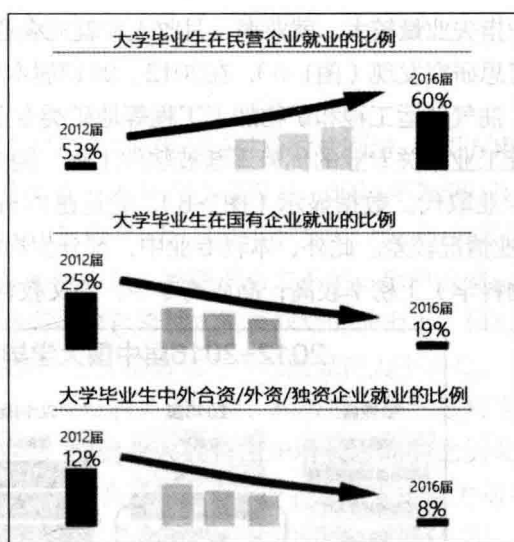


图1-3 2016届大学毕业生在民营、国企、中外合资/外资/独资企业就业的比例

（三）信息、教育等知识密集型产业雇佣大学毕业生比例持续上升，建筑、制造等劳动密集型产业雇佣大学毕业生的比例下降

知识与服务密集型的现代产业（教育、信息技术等）发展强劲，劳动密集型的传统产业（制造、建筑等）面临挑战。机械、化工、纺织等传统制造业面临挑战，在大学生各项主要就业指标上亮起了“红灯”。从图1-4来看，2016届本科毕业生就业比例增加较多的行业类分别为教育业（增长3.1%）、金融业（增长2.0%）和媒体、信息及通信产业（增长1.8%），降低较多的行业为建筑业，降低了1.6%。

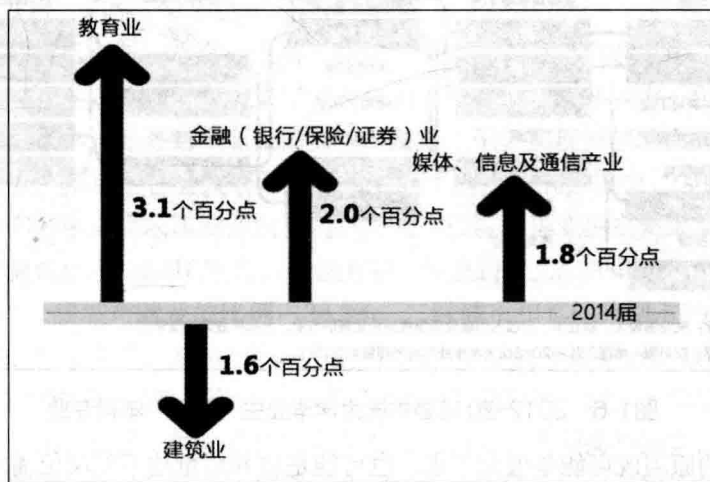


图1-4 2016届本科毕业生就业比例增加/降低较多的行业类

（四）毕业生就业呈现专业差异

绿牌专业指失业量较小，就业率、月收入 and 就业满意度综合较高的专业，为需求增长型专业。



红牌专业指失业量较大，就业率、月收入和就业满意度综合较低的专业，为高失业风险型专业。

麦可思研究发现（图1-5），在2012、2013届本科绿牌专业中，上榜率较高的多是地质工程、采矿工程、油气储运工程和矿物加工工程等地矿类专业。从2014届开始，地矿专业、建筑学、车辆工程等传统工业相关专业的优势逐渐被软件工程、网络工程、通信工程、电气工程及其自动化等电气信息类专业取代。数据显示（图1-6），无论是本科还是高职高专，法学相关专业都是红牌“重灾区”，就业情况较差。此外，本科专业中，部分生物相关专业（生物技术、生物工程、生物科学与工程、生物科学）上榜率较高；高职高专中，语文教育于2013~2016届连续4年上榜。

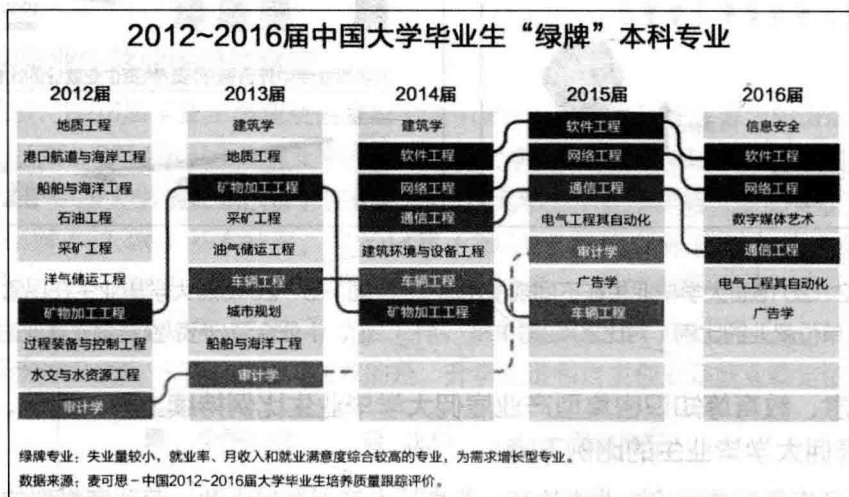


图1-5 2012~2016届中国大学毕业生“绿牌”本科专业

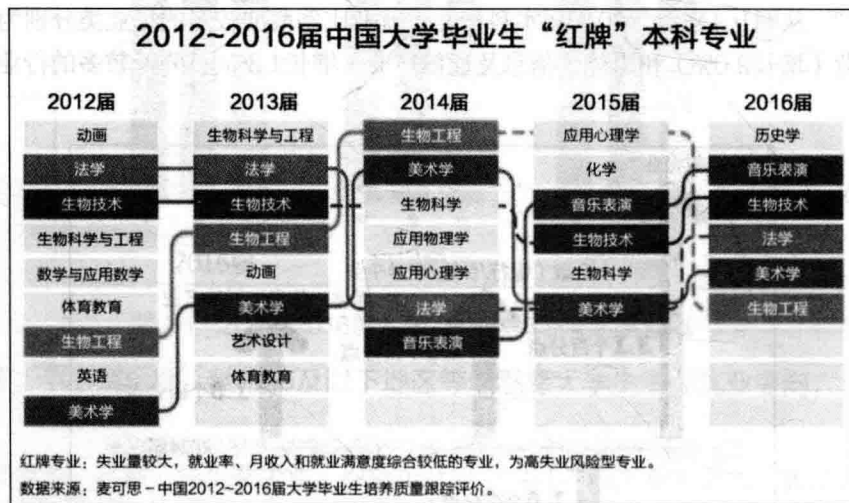


图1-6 2012~2016届中国大学毕业生“红牌”本科专业

出现红牌专业的原因既可能是供大于求，也可能是培养质量达不到岗位要求，反映的是全国本专业的总体状态。需要注意的是，各校、各地区相关专业的具体情况等可能不同。专业预警分析可以引导政府和高校主动调整学科专业设置，提高人才培养质量，增强高等教育的人才培养对社会需求的质与量的敏感度和反应性，从而更好地建立与社会需求相适应的专业结构。

二、大学生就业形势中的特殊问题

(一) 毕业生市场供求形势日趋严峻

一方面高校连年大幅招生,毕业生人数急剧增加,毕业生市场供给数量剧增,“买方市场”行情看涨。近几年我国大学毕业生人数每年均创历史新高:2010年为630万,2011年为660万,2012年为680万,2013年为699万,2014年为727万,2016年为749万,2016年为765万,2017年为795万,2018年毕业生将创新高,预计达820万;另一方面毕业生市场需求动力不足,相对疲软。学校、学生作为供给方,劳动力市场则是需求方。在实施高等教育跨越式发展战略的前提下,相对于供给方高校毕业生每年平均递增约万人的旺盛景象,吸纳毕业生的劳动力市场则显得力不从心。

当前我国正处在经济发展方式转变和经济结构调整的关键时期,粗放型向集约型转变、产业结构优化升级、教育结构失衡所产生的滞后效应等,使就业人数和GDP增长之间的比例关系发生变化,降低了GDP的就业弹性,这就导致了虽然我国经济高速增长,但是拉动就业的能力却不足。

近年来,随着我国社会主义市场经济体制的不断完善和改革开放的深入,经济转型、社会转型也快速推进,集约化发展方式也成为新一轮经济发展的引擎。这就导致劳动力市场就业岗位减少。高校毕业生持续增加与毕业生需求总量没有明显增加的矛盾,导致毕业生供求失衡。

(二) 毕业生结构性就业矛盾日趋凸显

高校毕业生的结构性就业矛盾,一方面表现在就业地域、单位的选择供大于求而造成的待业现象;另一方面则表现为毕业生类别、学科、专业与岗位实际需求不匹配而造成的就业矛盾。

(1) 区域流向失衡,扎堆发达城市,欠发达地区难吸引毕业生。目前,我国的区域经济发展不平衡,东、中、西部区域经济结构处于趋同现象,缺少互补优势,加上区域生活环境和社会资源占有的差异,以及国家发展政策的不同,造成大学生就业流具有极强的方向性和人才流向的极不均匀。既造成大中城市的人才供过于求,又造成欠发达地区人才缺失。换言之,中国区域经济结构的不均衡直接影响了大学生的就业流向,人为地造成了人才的不均衡。同时,人才的流向不对称,又影响了区域经济的发展,加剧了就业的难度。

由于区域经济发展不平衡,北京、上海、深圳、杭州等中心城市或东部沿海城市,经济发达且增长迅速,人才需求旺盛,能够为大学生提供大量的工作岗位。这些城市不仅经济活跃,而且市场发育、社会发展相对成熟,能够给毕业生提供一个发挥才干、实现梦想的大舞台。相反,中西部地区、内陆广大农村经济落后、社会发展滞后,给毕业生的发展机会较少。因此,“到大城市、去沿海、进特区”成为许多毕业生求职择业的首选。我国高校应届毕业生主要聚集在一线城市和新一线城市。智联招聘的调查显示,2016年应届毕业生中,希望到北上广深等传统的一线城市就业的比例占29.0%,希望到新一线城市就业的比例占38.3%,二线城市和其他分别占19.2%和13.6%。从2016年应届生最终签约的城市来看,签约一线城市的占比33.6%,高于期望值29.0%;签约新一线城市城市的比例为33.1%,低于期望值38.3%;签约二线城市的比例与期望值一致。大学生对北上广深一线城市的关注度有所下降,但是由于一线城市的就业和发展机会多、薪酬高等因素,最终还是吸引较多的应届生就职于一线城市。而从应届生的期望就业地来看,更多大学生开始关注环境更好、生活节奏更慢、发展迅猛、新兴行业逐步青睐的新一线城市,新一线城市正逐渐成为学生就业的新宠。

(2) 单位选择失衡。供需矛盾难以弥合,这里的供需所讲的并非总人数与总岗位的数量关系,而是“有人没活干,有活没人干”的尴尬现状,即热门行业、工作异常火爆,冷门工作鲜有问津。

当前越来越多的大学生希望进入国企，从毕业生选择单位的巨大差异中，体现的是国企与民企不同的生存状况。因为公有制经济占有主导优势，甚至是具有垄断地位，所以在竞争上更具有相对优势。国企与民企相比，国企更容易得到政府的“眷顾”，而民企却往往没有这个条件，尽管自身生存条件有所改观，但民企与国企仍没法比，抗击风险的能力更不必说。国企与民企待遇的不平等是导致毕业生“无奈选择民企”这种怪现象的主要根源。

智联招聘《2016年应届毕业生就业力调研报告》的调查数据显示，2016年应届毕业生认为就业难的首要原因是期望值和现实之间落差太大，所占比例为25.4%；其次，大学所学知识无法满足实际工作所需，所占比例为21.0%；再次，对职场和职业信息了解不充分，所占比例为18.9%，以及缺乏实效性的职业发展建议，所占比例为13.8%。由此可以发现，大学生就业难主要是因为大学生们“理想丰满，现实骨感”的期望与现实之间的落差，实际表现为“就业不难择业难”的现实情况。智联招聘认为，社会提供的岗位很多，各行各业都有大量的人才需求，但大学生对自己能达到企业要求的工作不是特别满意，而各方面都很满意的工作，自己又无法达到用人单位的要求。因此供需双方之间呈现出一定的结构差异。

(3) 学历、学科就业差异。一是就业存在学科差异。随着高校瞄准社会热门需求人才的培养，热门专业扎堆开办，如法学、计算机、土木工程等。诚然，这些专业至今依然受到广大考生的青睐，仍然是社会上的热门专业，就业市场需求量仍然较大，但这些专业毕业的人数众多，就业市场的需求能力毕竟是有限，这就不可避免出现了供应大于需求现象。麦可思研究调查报告、全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心和北京大学教育学院组成的高校毕业生就业状况研究课题组的研究发现，就业率较高的专业的显著特点是专业性强、专业转换壁垒高，这些专业的就业领域通常是目前增长较快的行业或职业；而艺术类和生命科学类专业就业率最低。专业就业率高与其岗位薪酬成正比，即就业率高的专业，薪资也较高，而就业率低的专业，薪资也低迷。

二是不同学历层次的就业差异大，凸显了层次结构方面的供求矛盾。就业形势愈发严峻，考研成为越来越多毕业生的选择，但同时也出现了一些学历层次与就业难易“倒挂”现象。产生这样“倒挂”现象是由多方面原因造成的。首先，接受研究生层次的教育，其精力和成本投入均比本科生多。因此研究生对于工作待遇、环境等期望值高，与社会的现实有一定的差距；其次，用人单位在招聘人才更趋理性，不再只追求学历高，而是更看重高素质的实用型的人才。例如一家跨国企业在刚进入中国时只招收研究生，一段时间后发现，与本科生相比研究生在工作中并没有明显优势，一些有工作经验的本科生更有明显优势。因此后续的招聘中，很多职位的学历要求都改为本科生。多种原因造成学历与就业率不成正比的现象，这就需要毕业生在决定是否考研时，保持理性，根据自身实际进行决策。

拓展阅读

硕士生的一种就业现象

并不是学历越高就越好就业，有些学生因为学历较高，反而陷入了“高不成，低不就”的尴尬境地。在硕士生中就存在类似的现象。

小王学的是海洋科学专业，当年她本科毕业的时候，全球经济低迷，为了避开这个经济低潮时期，她选择了读研。3年后硕士毕业，全球经济也有所好转，国内形势也比本科毕业时好了很多。她

感觉自己也算是幸运儿，因为当年一起毕业的同学很多都没有找到理想的工作，现在还在工作岗位上纠结、挣扎。小王的毕业成绩还不错。因此，在找工作时还是有一定的优势的。开始她打算去一家科研机构，后来经过了解，她才知道，现在的科研机构从事研究工作的岗位大都要求博士学位，硕士毕业生很难进入，得知这一情形后，她本来的优越感一下子少了许多。但这并没有让她过度失望，她想即使不能到科研机构，找一个相关专业的事业单位或者国有企业也可以，听说待遇还不错。于是，她开始关注事业单位和国有企业的招聘信息，后来也相继参加了一些单位的笔试、面试，但最终的结果并不让她满意，要么工资太低，要么地理位置偏远。因为这些事情，她也陷入了苦恼之中，她时常想：“也许不读硕士研究生，早点就业会好点呢？”有时，她甚至有点羡慕那些本科毕业就工作的同学了。后来，老师了解到她就业的情况，特意把她叫到办公室安慰了一番。接着，还介绍她和一家从事海洋开发相关工作的民营企业联系。这家民营企业的老总对她很是欣赏，于是决定高薪聘用她。但是面对高薪，她又有点迟疑了。她总是觉得在民营企业工作有些不稳定，而且福利待遇也不像科研机构和国有企业那样好。后来，她还是拒绝了这家民营企业。一次，她的表妹到家里串门。姐妹俩谈及就业，都是一肚子的苦水。当听说小王不想去民营企业时，中专毕业的表妹说如果自己能把她拒绝的那家民营企业打杂也比在现在的小厂好上百倍。小王知道表妹和自己的学历不一样，所以期望值不一样，她告诉表妹，如果两个人换位思考，估计表妹也不会满足于民营企业。人都是这山看着那山高，虽然小王很想降低标准，但是仍然过不去自己心头的那道坎。其实硕士生就业形势也不容乐观，提升个人学历水平也许很重要，但是提升个人素质和能力更重要。

——资料来源：作者根据相关资料改写

（三）大学毕业生就业心理和就业能力有待进一步规范引导

在当前的就业严峻形势下，不少大学生对于就业有较深的压迫感与恐惧感，甚至产生负面的抵触情绪。“毕业即失业”让大学生对于将来的就业预期展望再添悲观。另外，不少大学生对于职业本身价值的认识存在偏差，将自身的择业标准划定得太高，对自身的特长及兴趣爱好并没有清晰明确的认识，受外界舆论及亲友的影响较大而缺乏自主性等都对毕业生成功就业造成了一定影响。另外还有“高不成，低不就”。很多毕业生，特别是名校的毕业生，依然保持精英教育阶段的优越感，没有清醒认识当前的就业形势，对单位的性质挑三拣四，对薪酬要求高出社会现实水准，内心不屑于相对较低薪水的一些企业，这些因素使他们在就业中犹豫不决。

现在用人单位对高校毕业生的敬业精神、职业道德、思想道德觉悟和能力素质水平都提出了越来越高的要求，看重人品和能力，不少单位已经开始对接收毕业生持“宁缺毋滥”的态度。因此，那些综合素质好、动手能力强敬业精神好以及有各种特长的毕业生越来越受欢迎。

第二节 大学生就业政策

1999年，《面向21世纪教育振兴行动计划》（以下简称《计划》）由教育部正式颁布。《计划》指出，自2000年开始，我国取消向毕业生颁发“就业报到证”。当年6月份，全国教育工作会议成功展开并提出我国大学毕业生就业政策为不包分配、竞争上岗、择优录取。这也标志着我国大学生就业政策完全由计划经济时期的“统包统分”模式转为以市场为基础的“自主择业”模式。2003年，教



教育部发布《关于做好2003年普通高等学校毕业生就业工作的通知》，标志着我国大学生就业政策发生了根本性的变化。在此条件下，绝大多数大学生毕业后按照个人能力、兴趣爱好、自身条件以及市场规律等自主选择就业，无须依靠政府行政手段分配就业。学校只需为大学毕业生提供相关手续与证明，无直接分配的权力，用人单位则依靠自身工作条件、工作待遇以及社会保障等方面吸引优秀大学毕业生。2009年1月19日，国务院办公厅下发《关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国办发〔2009〕3号），要求各级政府把高校毕业生就业摆在当前就业工作的首位，采取切实有效的措施，拓宽就业门路，鼓励高校毕业生到城乡基层、中西部地区和中小企业就业，鼓励自主创业，鼓励骨干企业和科研项目单位吸纳和稳定高校毕业生就业。2014年5月9日国务院办公厅发布《关于做好2014年全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》（国办发〔2014〕22号），该通知是我国今后一段时期做好毕业生就业工作的重要政策依据。2015年12月1日教育部发布《教育部做好2016届全国普通高等学校毕业生就业创业工作》（教学〔2015〕12号）；2016年11月28日教育部发布《教育部做好2017届全国普通高等学校毕业生就业创业工作》（教学〔2016〕11号）进一步对促进毕业生就业进行了部署；2017年12月4日教育部发布《教育部关于做好2018届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》（教学〔2017〕11号）促进高校毕业生多渠道就业创业，努力实现更高质量和更充分就业。总的来说，目前促进毕业生就业相关政策主要有如下几项。

一、鼓励引导高校毕业生面向城乡基层、中西部地区以及民族地区、贫困地区和艰苦边远地区就业

（一）什么是基层就业

基层就业就是到城乡基层工作。国家近几年出台了一系列优惠政策鼓励高校毕业生积极参加社会主义新农村建设和城市社区建设和应征入伍。一般来讲，“基层”既包括广大农村，也包括城市街道社区；既涵盖县级以下党政机关、企事业单位，也包括社会团体、非公有制组织和中小企业；既包含单位就业，也包括自主创业、自谋职业。

（二）中央有关部门实施了哪些基层就业项目

近年来，中央各有关部门主要组织实施了5个引导高校毕业生到基层就业的专门项目，包括：团中央、教育部、财政部、人力资源社会保障部等四部门从2003年起组织实施的“大学生志愿服务西部计划”；中组部、人力资源社会保障部、教育部等8个部门从2006年开始组织实施的“三支一扶”（支教、支农、支医和扶贫）计划；教育部、财政部、人力资源社会保障部、中央编办等4个部门从2006年开始组织实施的“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”；中组部、教育部、财政部、人力资源社会保障部等部门从2008年起组织实施的“选聘高校毕业生到村任职工作”；农业部、人社部、教育部等部门从2013年起组织实施的“农业技术推广服务特设岗位计划”。

另外各省党委组织部门还组织实施了选调生项目，有计划地从高等院校选调品学兼优的应届大学本科及其以上毕业生到基层工作，作为党政领导干部后备人选和县级以上党政机关高素质工作人员人选进行重点培养。

（三）参加中央部门组织实施的基层就业项目，服务期满后享受哪些优惠政策

根据中组部、人力资源社会保障部、教育部、财政部、共青团中央《关于统筹实施引导高校毕业生到农村基层服务项目工作的通知》（人社部发〔2009〕42号）等政策规定，参加中央部门组织实施的基层就业项目、服务期满的毕业生，享受以下优惠政策。

(1) 公务员招录优惠。每年拿出公务员考录计划的一定比例,专门用于定向招录服务期满且考核称职(合格)的服务基层项目人员。服务基层项目人员也可报考其他职位。

(2) 事业单位招聘优惠。鼓励在项目结束后留在当地就业,参加各基层就业项目相对应的自然减员空岗,全部聘用服务期满的高校毕业生。从2009年起,到乡镇事业单位服务的高校毕业生服务满1年后,在现岗位空缺情况下,经考核合格,即可与所在单位签订不少于3年的聘用合同。同时,各省(区、市)县及县以上相关的事业单位公开招聘工作人员,应拿出不低于40%的比例,聘用各专门项目服务期满考核合格的高校毕业生。

(3) 考学升学优惠。服务期满后3年内报考硕士研究生初试总分加10分;同等条件下优先录取;高职(高专)学生可免试入读成人本科。

(4) 国家补偿学费和代偿助学贷款政策。参加各基层就业项目的毕业生,符合规定条件的,可享受相应的学费补偿和助学贷款代偿政策。对高校毕业生到中西部地区、艰苦边远地区和老工业基地县以下基层单位就业、履行一定服务期限的,按规定给予学费补偿和国家助学贷款代偿(本专科学生每人每年最高不超过8 000元、研究生每人每年最高不超过12 000元)。

(5) 创业优惠。服务期满自主创业的,可享受税收优惠、行政事业性收费减免、小额贷款担保和贴息等有关政策。

(6) 其他。各基层就业项目服务按年限计算工龄。服务期满到企业就业的,按照规定转接社会保险关系。

拓展阅读

《河南省2017年农村义务教育阶段学校特岗教师招聘办法》(节选)

一、招聘原则

农村特岗教师招聘坚持“公开、公平、公正、自愿、择优”的原则。

二、招聘计划

2017年全省共招聘农村特岗教师15 300名,其中,初中特岗教师5 438名,小学特岗教师9 862名。具体岗位设置参见《河南省2017年农村义务教育阶段学校特岗教师招聘岗位设置一览表》。

三、招聘对象及条件

(一) 招聘对象

1. 2017年全日制普通高校应届本科及以上学历毕业生。
2. 2017年全日制普通高校应届师范类专业专科毕业生。
3. 取得教师资格的全日制普通高校往届本科及以上学历毕业生。
4. 取得教师资格的全日制普通高校往届师范类专业专科毕业生。

上述招聘对象均要求年龄在30周岁以下(1987年7月1日后出生)。

(二) 招聘条件

1. 政治素质好,热爱社会主义祖国,拥护党的各项方针、政策,热爱教育事业,有强烈的事业心和责任感,品行端正,遵纪守法,在校或工作(待业)期间表现良好,未受过任何纪律处分,为人师表,志愿服务农村基层教育。

2. 符合报考岗位要求,应聘初中教师的学历要求本科及以上,应聘体、音、美学科教师的,要求所学专业与申请服务岗位学科一致或相近。

3. 身体条件符合《河南省教师资格申请人员体格检查标准(2010年修订试行)》要求,并能适应岗地区工作、生活环境条件。

4. 生源地考生、参加过“大学生志愿服务西部计划”“三支一扶”计划且服务期满的志愿者、参加过半年以上实习支教的师范院校毕业生和全日制硕士及以上毕业研究生同等条件下优先招聘。

四、招聘程序

1. 网上报名。报名时间为7月16~22日。特岗教师招聘报名采用网络方式进行。报名网址为河南省教育厅网站(<http://www.haedu.gov.cn/>)和河南省特岗教师招聘网站(<http://tgzp.haedu.cn/>)。特岗教师招聘不收取报名考务费。

2. 报名资格审查。

3. 打印准考证。

4. 笔试。

5. 面试。

6. 体检。

7. 拟定招聘人选。

8. 岗前培训。

9. 教师资格认定。

10. 签订合同。

五、特岗教师的管理、待遇及有关优惠政策

1. 特岗教师服务期为3年。特岗教师在聘用期间,执行国家统一的工资制度和标准,并享受相应的社会保障待遇。特岗教师年收入水平原则上不低于当地同等条件公办教师年收入水平。从2016年7月1日起,中央财政和省级财政对特岗教师工资性补助标准提高到年人均3.16万元。特岗教师的档案、户口等管理工作按照相关规定执行。

2. 特岗教师服务期满后,经考核合格且愿意留任的特岗教师,在核定的教职工编制总额内且在有空缺岗位办理入编,落实工作岗位,享受当地教师同等待遇。对重新择业的特岗教师,设岗县(市)为其重新选择工作岗位提供方便条件和必要的帮助。

3. 特岗教师享受《中共中央办公厅国务院办公厅印发〈关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见〉的通知》(中办发〔2005〕18号)和人事部等部门《关于组织开展高校毕业生到农村基层从事支教、支农、支医和扶贫工作的通知》(国人部发〔2006〕16号)规定的各项优惠政策。

4. 2017年招聘的特岗教师服务期内的日常管理与考核、服务期满后的管理等有关政策,以及特岗教师招聘工作所需工作经费等,按照河南省教育厅、财政厅、人力资源和社会保障厅、编办《河南省2009年农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划实施方案》(豫教师〔2009〕82号)、《关于做好特岗教师有关管理工作的通知》(豫教师〔2009〕203号)和《关于做好服务期满特岗教师落实工作岗位的通知》(豫教师〔2012〕92号)文件要求执行。

——资料来源:作者根据相关资料改写