

# 项目 1 认清就业环境

## 学习目标

了解大学生就业的相关政策。

提高对就业形势和政策的分析能力。

## 案例导入

### 今年 660 万大学生将如何就业

2011 年 2 月 22 日,全国就业工作座谈会在北京举行。

而眼下,也正是高校毕业生求职的关键时期。就在本月,北京将举办 50 场招聘会。“不在投简历的路上,就在去面试的路上。”北京一位高校毕业生说。毕业生急盼就业的心情可见一斑。

然而,在近年高校毕业生数量急剧膨胀的形势下,就业的难题似乎变得更加严峻和突出——全国就业工作座谈会传来消息,2010 年应届毕业生规模是 21 世纪初的 6 倍,2011 年高校毕业生人数为 660 万人,“十二五”时期应届毕业生年平均规模将达到近 700 万人。

“高校毕业生,是就业工作的重中之重。”人力资源和社会保障部部长尹蔚民在会上强调,“我们必须下大气力抓好高校毕业生就业工作。”

#### ◎就业类型与地区悄然改变

人社部就业促进司副巡视员尹建堃说,从近两年的情况看,大学毕业生就业呈现出新趋势。

“高校毕业生就业和择业趋于务实。”尹建堃分析说,“2010 年,人社部和教育部组织开展了高校毕业生就业工作大调研。调研显示,近两年绝大多数高校毕业生是在中小企业就业,去中西部就业的毕业生比重逐步提高。”

从学历上看,研究生初次就业率最高,本科初次就业率略低,高职高专初次就业率最低。从专业看,工科毕业生就业率较高,理科和文史哲类毕业生就业率较低。从毕业院校看,重点大学就业率较高,普通本科和独立学院就业率较低。

值得关注的是,已就业者中,部分毕业生流动性较高。

“总的来看,高校毕业生大部分可在离校后半年至一年内实现就业,但就业质量有待提高。部分专业和一些特殊群体是就业的难点。大学生就业观念趋于理性,但与现实仍有一定差距。”尹建堃说。

#### ◎区域经济发展不平衡是问题根源

当前,一些高校毕业生仍有这种心理——宁可成为大城市中的“漂族”和“蚁族”,也不愿意到二三线城市和基层就业。多数高校毕业生仍然希望在机关事业单位和国有企业就业,希望在经济发达地区和大中城市生活和就业,到中西部地区、城乡基层、中小企业就业的积极性不高。

尹建堃分析说,产生这一问题的根源有三个方面:一是我国区域之间经济社会发展不平衡,且短时间之内难以改变。经济越发达的地方就业机会也越多,发展空间越大,导致高校毕业生倾向于在大城市、东部地区、高收入行业求职就业。二是制度上存在障碍。现行高校毕业生就业制度、户籍制度、干部人事制度与市场就业机制还不完全适应。以干部身份和户籍为基础的管理方式与社会劳动力资源的统筹管理不协调,导致就业机会不均等,就业政策不平衡。毕业生在地区之间、企业与机关事业单位之间流动仍然存在障碍,毕业生身份转换困难,就业渠道不畅通,进一步加剧了结构性矛盾。三是中小企业和非公有制企业需要大量毕业生,但工资待遇相对较低、发展空间较小,部分企业用工不规范,对毕业生吸引力有限;基层教育、医疗、农技等部门急需人才,但由于编制限制等原因,吸纳毕业生能力有限。

据了解,当前,我国转变经济发展方式和产业结构升级不断推进,对实用型、复合型、技能型人才的需求日益增多,而部分高校毕业生在知识结构、技能水平以及职业素质方面难以满足用人单位的要求。

此外,尹建堃指出,现行就业管理体系和服务能力仍不能满足毕业生的需要,公共就业人才服务机构的服务内容和服务方式比较简单。

另外,值得重视的是,高校毕业生没有建立统一规范的就业失业登记制度,高校毕业生离校前后信息缺乏有机衔接,就业统计和服务管理难度较大。

(节选自:2011年2月23日《光明日报》05版)

## 任务1 就业形势分析

近年来,我国的高等教育已经从精英教育阶段进入大众教育阶段,实现了跨越式发展。当前,大学已不仅仅是培养社会精英的场所,大学生也不再是“天之骄子”,他们正经历着从“天之骄子”到“有知识的普通劳动者”的转变,拥有大学学历,只是完成高等教育后走向社会

开始工作的一个起点。大学生必须客观分析当前的就业形势,顺应我国高等教育的新变化,“知己知彼”才能“百战不殆”。



微课

当前大学生就  
业形势

## 一、当前大学生就业形势

### 1. 全国劳动力市场“供大于求”,供需矛盾突出

研究者把高等教育的发展分为三个阶段,毛入学率15%以下为精英教育阶段,15%~50%为大众化教育阶段,50%以上为普及型教育阶段。我国高校扩招的目标从某种意义上来说,就是在追求从精英教育向大众化教育的过渡。高考扩招虽然可以大大提高国民的整体素质,但却给目前毕业生的就业带来了一定的压力。

### 2. 大学生素质与社会人才标准的差异明显

大学毕业生具备的综合素质与社会人才需求标准之间的差异明显,是造成大学毕业生就业难的一个重要原因。目前,就业“买方市场”已形成,就业竞争日益激烈,用人单位特别是具有一定吸引力的用人单位招聘人才的标准日趋完善,对毕业生的要求越来越高。近年来,用人单位特别强调要重视动手实践能力、社会适应能力和团队协作精神等,而且在挑选人才时还参考毕业生就读的学校和学历层次。毕业生的实际动手能力已成为许多用人单位所要考核的重要内容之一。外语、计算机、驾照等也成为一些地区和用人单位接收毕业生的必要条件。总之,用人单位招收大学毕业生已从“数量型”转变为“质量型”,他们挑选人才更注重业务能力和综合素质。



## 知识链接

### 知名企业的人才标准

中外名企的成功在很大程度上取决于员工的优良素质,他们的员工无疑都是在严峻的就业形势下脱颖而出的人,他们对于员工的要求也值得大学生深思。

#### ◎世界银行——阅历很重要

应聘世界银行的求职者,起码要跳过三次槽。因为世界银行认为,对于经常需要考查、验资的银行人员来说,知己知彼非常重要,所以,应聘世界银行的基本条件是至少要有三种以上不同行业的工作经历。

#### ◎微软——聪明和冒险精神

“微软一直在寻找自己需要的聪明人,而聪明人的含义又很特别。”微软有自己的一套办法考查人的“聪明”程度。例如,微软的招聘人员会问应聘者“美国有多少加油站”。而这个问题当然不是考应聘者的记忆力和常识,事实上也没有什么标准答案,关键是考查应聘者分析问题的能力。

微软还青睐具有冒险精神的人。要想成为微软的一员绝非易事,除了要对软件有浓厚的兴趣,还要有丰富的想象力和敢于冒险的精神。微软宁愿冒失败的危险选用曾经失败过的人,也不愿意录用一个处处谨慎却毫无建树的人。

◎联想——悟性和进取心

联想集团董事局主席柳传志选择人才有两个标准:第一是看有没有上进心。“年轻人不能被培养,上进心强不强非常重要。企业真正要做好,总得有一批这样的人,真的是为国家、为民族富强,把职业变成事业的人。纯粹求职的人,在联想没有大的发展”。第二是看悟性强不强。“什么能妨碍悟性的发展呢?是自己对自己的评价过高。悟性无非是善于总结的意思,但过高地看自己,容易忽视别人的经验,不能领悟别人的精彩之处,这种人挺多。有很多人有一定的能力,聪明而已,达不到智慧的程度。有的人个性很强,强到外力砸不破的时候,这个人也没有培养前途”。

◎宝洁——诚实和正直

尽管时代一天天在变化,但那些具有传统的“侠义之风”的应聘者是宝洁最期待的。这些素质可以概括为诚实正直,勇于承担风险,积极创新,发现问题和解决问题的能力,不断进步。这几方面是密不可分、相互联系的。其中,诚实正直是放在第一位的。

◎美的集团——技术和管理

美的集团是一家电子科技企业,所以美的集团需求量最大的是两类人才:一类是从事技术工作的电子科技方面的科研人员;另一类是从事企业经营管理和市场营销的人员。这两类专业及与之相关专业的人员是“美的”最主要的招聘对象,而纯文科的人才需求较小。

◎斯伦贝谢公司——团队精神

法国斯伦贝谢公司是一家从事石油勘探以及原油开采、加工设备销售等业务的大型跨国公司,它更看重应聘者的团队精神。在当今社会里,企业分工越来越细,任何人都不可能独立完成所有的工作,个人所能实现的仅仅是企业整体目标的一小部分,因此,团队精神日益成为一个重要的企业文化因素,它要求员工在具备扎实的专业知识、敏锐的创新意识和较强的工作技能之外,还要善于与人沟通,尊重别人,懂得以恰当的方式同他人合作,学会领导别人与被别人领导。

◎万科——德才兼备

万科企业股份有限公司是一家实力雄厚、声誉卓越的专业房地产公司,万科对人才素质要求的首要原则是“德才兼备,以德为先”。这里的“德”主要是指职业道德、职业心态,有良好职业道德和良好职业心态的人才是万科所欢迎的。

3. 大学生就业观念落后

部分大学生就业观念落后,对形势认识不到位,自我定位不够准确,期望值偏高。“双向选择、自主择业”的就业机制客观上要求毕业生充分认识就业形势和就业方式变化,及时调整自己的就业预期。由于部分大学毕业生瞄准了大中城市和经济发达地区,对工资、福利要求较高,与市场需求产生了鲜明的反差。大学毕业生应该及时调整心态,转变传统就业观念,降低就业期望值,寻找适合自己的工作岗位。

4. 与就业配套的相关体制和机制有待完善

现行的人事、户口制度等尚不能与毕业生市场化的择业机制相协调,且就业市场的建设

也不够完善,信息服务不够发达。一些毕业生好不容易找到了合适的单位,但却在协议的签订、报到手续的办理和档案关系的转接等方面得不到人事制度的支持与认可。一些毕业生到民营企业、私营企业及其他非公有制企业就业时,由于户籍制度的限制而难以落实人事关系。另外,现行的人事制度对人才流动也产生一定的影响。毕业生一旦进入某个单位,其档案和户籍关系就在一定程度上“固定”化了,使得毕业生的正常流动变得十分困难,对毕业生的就业选择产生了负面影响。

#### 5. 大学生就业的结构性矛盾突出

选择职业是人生大事,因为职业决定了一个人的未来。所谓的结构性矛盾是指大量毕业生过分集中在东部地区和城市,集中在数量和增量有限的就业岗位,而中西部地区、广大基层却面临着人才匮乏又难以吸引毕业生的状况,导致“无业可就”和“有业不就”现象并存的局面。造成这种局面的原因有两个。一是打开基层就业的新空间面临重重困难。虽然国家鼓励和提倡大学生面向基层就业,但受地方经济发展水平制约,欠发达地区和基层缺乏编制安排和资金保障,吸纳毕业生就业的空间有限;社会分配制度、社保制度、户籍制度、地区经济状况、人才发展环境等机制和体制问题有一定的滞后性,制约着毕业生到基层就业。二是人才的合理有序流动仍受到客观因素的制约。流动性既是大学生就业的特点,也是市场经济体制下社会劳动力就业的特点。



### 知识链接

#### 大学生当前就业形势严峻问题产生的原因

##### ◎社会整体就业环境不宽松

社会整体就业环境不宽松表现在以下几个方面。

(1) 劳动力增长过快。近年来,我国新成长劳动力规模庞大,对劳动力市场造成了巨大的压力。根据全国人口普查资料推算,今后一个时期新成长劳动力增长幅度会进一步加大。

(2) 城市劳动力市场压力过大。我国经济体制改革和经济结构调整过程中部分人员下岗分流,农村剩余劳动力向城市转移,机关事业单位进行机构改革和人员精简,加剧了城市劳动力市场的紧张状况,使大学生面临一个不宽松的劳动力市场,从而对大学生就业带来影响。

(3) 青年失业率增长。随着就业市场化,在劳动力配置过程中必然出现摩擦性失业现象,高学历劳动力市场也不例外。受职业技能、求职经验和摩擦性失业等因素的影响,青年人失业率较高是一种比较普遍的现象。大学毕业生作为新进入劳动力市场的青年劳动力的一部分,通常都不能100%就业。

##### ◎专业结构设置不合理

大学生的就业已经市场化,但大学的专业设置并没有随着市场化的进程及时调整,致使大学毕业生专业结构与市场供求出现了错位,这已成为制约大学生就业的一个重要原因。

高校扩招后,一些学校仍然沿袭传统的应试教育教学方式,培养出来的一些学生高分低

能,不能适应用人单位的需要;一些大学的专业及课程设置没能以市场需求为导向进行规划,有较大盲目性;不少学校专业划分过细,培养出的毕业生知识面过窄,学习能力和适应能力较差;一些专业缺乏特色,应有的动手能力也不强,不适合用人单位的需求。

### ◎就业指导工作的欠缺

目前,毕业生就业信息系统和就业服务体系不完善,大学毕业生主要由学校或人才市场举办招聘会等方式获得就业信息,与需求方见面,信息渠道比较窄,成功率比较低。学校与用人单位之间、学校与毕业生之间、毕业生与用人单位之间信息不畅,耽误了毕业生许多就业机会。

## 二、社会对大学生的期望

任何事物的发展都是相辅相成的,从求职者的角度来说,找一份合适的工作委实不易,从企业的角度来说,为了适应市场的发展,聘用高质量的员工也是他们的当务之急,这种情况也是近年来就业趋势之一。到底应具备怎样的素质才能受到知名企业的青睐,从激烈的求职竞争中脱颖而出,是大学生、家长及教育者们共同关注的焦点。

### 1. 道德品质

一个成熟的企业招聘和考核员工时往往会考虑其道德品质,尤其是诚信意识、奉献精神和责任感。一些企业在面试前会要求应聘者签下保密协议或做出口头承诺,防止机密外泄,但尽管如此,还是会有一些毕业生将面试内容以“笔经”“面经”等形式公布在网上,给公司的招聘工作带来损失,这种做法是不可取的。

### 2. 文化认同

目前越来越多的企业在笔试阶段引入性格测验或心理测验,突显企业对于毕业生性格和心理素质的重视,而这归根到底是企业衡量毕业生是否认同企业文化、能否顺利融入公司文化的标尺。企业期望招来的员工不仅能力出众,而且认同企业文化。

### 3. 敬业精神

毕业生要想适应当今的职场环境,就必须具备明确的工作目标和强烈的责任心,爱岗敬业,踏实、有效地完成本职工作。工作态度很大程度上能够决定一个人的工作成绩,有良好的态度才有可能塑造自身值得信赖的形象,获得同事、上司及客户的信任。

### 4. 团队意识

优秀的企业都很注重团队协作精神,将之视为公司文化价值之一,希望员工能将个人努力与实现团队目标结合起来,成为可信任的团队成员。

许多刚走上职场的毕业生往往满怀抱负,血气方刚,在团队中会流露出个人英雄主义色彩。在一些企业常常可以见到这样的员工:在市场上敢拼敢打,是一名虎将,自恃学历层次高、工作能力强、销售业绩好,在同事和领导面前狂傲不羁,不愿遵守劳动纪律,还经常在公开场合反对领导的意见。维护自己的合法权益是正当行为,但傲慢无礼就不对了,这样的员

工业绩再出色,能力再强,也不易成功。

### 5. 创新能力

创新能力是民族进步的灵魂、经济竞争的核心,当今社会的竞争,与其说是人才的竞争,不如说是人的创造力的竞争。大学生要提高创新能力,除了要掌握丰富的知识,还要具备独立思考和解决问题的能力,善于自学并可以将学到的知识灵活运用于生活和工作实践,时时不忘创新,以创新推动实践,以创新引导实践。只有这样,才能成为企业需要的具有创新能力的人才。

### 6. 应变能力

企业需要具有应变能力的人。一名员工如能做到听得认真、写得明白、看得仔细、叙述准确、执行迅速,将会令人刮目相看。

在面试中,招聘单位对求职者应变能力的考查,最大的可能性就是考官提供一个模拟的场景,让应聘者做出一些判断和决策,以考查应聘者的灵活应变能力。考官有时也会故意用一些很诡异的问题来“刁难”应聘者,这个时候,最重要的是保持平常心,不要慌乱,停顿5~10秒钟整理一下思路,然后大胆地说出自己的观点。其实,答案是次要的,考官主要考查的还是应聘者的应变能力和逻辑思维能力。

## 自我测评

### 你是内向的人还是外向的人

外向的人适合销售、贸易、市场、公关类工作,内向的人比较适合财务、研发、技术类工作。求职者需要根据自己的性格和其他因素择业,很多企业也会根据员工不同的性格安排不同的工作。利用艾森克人格测验表(见表1-1)测一测,看看自己是外向的人,还是内向的人。

表1-1 艾森克人格测验表(内/外向维度)

序号	问题项	是	否
1	你有许多不同的爱好吗?		
2	你是个健谈的人吗?		
3	你很活泼吗?		
4	在一个热闹的晚会上你能放开自己玩得开心吗?		
5	你喜欢结识新朋友吗?		
6	你喜欢外出吗?		
7	你有许多朋友吗?		
8	你常主动结交朋友吗?		
9	与别人在一起的时候,你通常是安静的吗?		
10	你能轻易地使一个平淡的聚会活跃起来吗?		
11	你喜欢讲笑话或好玩的故事给朋友听吗?		

续表

序 号	问 题 项	是	否
12	你喜欢周围有很多刺激与兴奋吗?		
13	别人觉得你活泼吗?		
14	在社交场合你总是躲在后面吗?		

计分方法:

“是”为1分,“否”为0分;但是第9题和第14题“是”为0分,“否”为1分。得分越高(得分 $>7$ ),越倾向于外向;得分越低(得分 $<7$ ),越倾向于内向。你的得分是\_\_\_\_\_。

## 任务2 就业政策解说



微课  
就业政策解说

就业政策是国家在一定的历史条件和阶段下,为促进经济发展和社会进步、创造劳动者就业条件、扩大就业机会所制定的行为准则,它包括就业指导思想、管理体制、指导原则、就业范围和渠道及相关的具体规定等。

只有全面了解国家就业政策,增强自主择业意识,主动地面向社会主义经济人才需求的市場,按照供需见面、双向选择和市场竞爭的原则,才能顺利就业。

### 一、大学生就业制度

现行的大学生就业制度由毕业生就业的有关方针政策、就业管理制度和就业服务保障体系等内容构成。

#### (一) 就业方针政策

我国现行大学毕业生工作的方针政策是“贯彻统筹安排、合理使用、加强重点、兼顾一般和面向基层,充实生产、科研、教学第一线,在保证国家需要的前提下,贯彻学以致用、人尽其才的原则”“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”。人事组织部门针对当前大学毕业生的就业现状,还制定了一些促进大学生就业的具体政策。

##### 1. 劳动、人事政策

简言之,人事组织部门制定的促进大学生就业的政策包括以下几个方面。

(1) 组织、人事部门会同编制部门,为西部地区 and 艰苦边远地区的乡镇下达一部分周转编制,用于接收应届和往届高校毕业生。

(2) 各地要落实企业用人自主权,鼓励各类企业根据实际需要招聘高校毕业生。到中小企业和非公有制单位就业的高校毕业生在专业技术职称评定方面与国企员工享有同等待遇。



(3) 加快建立并完善技术技能岗位准入制度,扩大高校毕业生的就业空间。根据规定,各级党政机关特别是地(市)、县、乡级机关录用公务员,要严格坚持“凡进必考”制度。国有企事业单位新增管理和技术人员,应主要面向毕业生公开招聘,择优录取。

(4) 政府举办的公共就业服务机构、人才交流服务机构、高校毕业生就业指导服务机构,对高校毕业生提供免费职业介绍服务。

(5) 离校后未就业的高校毕业生可到各类人才和职业中介机构登记求职。有就业愿望在一定时间内仍未就业者,可到入学前户籍所在城市或县劳动保障部门办理失业登记。劳动保障和人事部门免费为其提供就业服务,组织其参加职业培训或就业见习。

(6) 对每个登记失业的毕业生,劳动部门承诺在3个月内免费提供一次政策咨询和职业指导,提供3次基本适合的岗位需求信息;对申请参加职业资格培训和见习者,按规定给予培训补贴;对失业时间较长或家庭生活困难的毕业生,要重点帮助,帮助其尽快就业。

(7) 劳动和社会保障部的相关文件指出,要逐步建立完善高校毕业生就业见习制度。各地在考察用人单位工作岗位、工作环境的基础上,将条件合格并有积极性的企事业单位确定为见习单位。

## 2. 户口政策

针对大学生实施的户口政策也是一种便民政策,包括以下几点内容。

(1) 对用人单位跨地区聘用的高校毕业生,省会城市、副省会城市、地级市应取消户口限制,简化有关手续。

(2) 国家鼓励各类中小企业和非公单位聘用高校毕业生,公安机关要放宽建立集体户口的审批条件。

(3) 取消对接受高校毕业生收取的城市增容费、出省费、出系统费。

(4) 公安部门对应届毕业生凭用人单位与毕业生签订的就业协议书和毕业生所持的普通高校毕业证书,办理其落户手续。非应届生凭用人单位录用手续、劳动合同和普通高校毕业证书办理落户手续。

## (二) 就业管理制度

目前我国的大学生就业管理制度主要包括人事代理制度和劳动合同制度。

### 1. 人事代理制度

人事代理制度就是政府人事部门所授权的人才交流服务机构接受各类用人单位或个人的委托,代为管理与办理人事关系和人事业务,提供人事人才社会化服务。人事代理是社会主义市场经济条件下人事管理制度的创新。对毕业生而言,实行人事代理有利于保障毕业生的合法权益,解决毕业生的后顾之忧;有利于各类毕业生合理流动和发挥作用,实现毕业生的社会价值。

人事代理服务为毕业生提供的主要服务内容包括:为毕业生管理人事档案;专业技术职务任职资格(工人技术等级)的认定、考核和晋升的申报;办理专业技术人员任职资格的申报,办理大中专毕业生见习期满后的转正定级手续;按照有关规定为存档人员出具有关证明

材料,比如,报考研究生、婚姻登记、办理独生子女手续、留学、出国等;为毕业生转接党团组织关系,建立流动人员党团组织,开展党团组织活动;为毕业生代办失业、养老等社会保险业务。

## 2. 劳动合同制度

劳动合同是劳动者与用人单位为建立劳动关系而达成的协议,也称劳动契约。劳动合同制度是一项重要的劳动法律制度,它包括有关劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止,违反劳动合同的责任,劳动合同纠纷的调解和仲裁,劳动合同的管理等一系列劳动法律、法规和规章制度。

我国于1980年开始在中外合资经营企业中实行劳动合同制;1982年2月,原劳动人事部发出了《积极推行劳动合同制的通知》,在全国试行劳动合同制;1994年,国家颁布了《中华人民共和国劳动法》(1995年1月1日开始实施,后根据2009年8月27日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议《关于修改部分法律的决定》修正,以下简称《劳动法》),从而确立了劳动合同制的法律地位,为全员(包括非国有企业以及个体经济组织中的劳动者等)实行劳动合同制提供了基本的法律依据;我国新的《劳动合同法》于2008年6月29日正式通过,并于2008年1月1日起正式生效。

需要注意的是,新《劳动合同法》改变了《劳动法》以劳动合同为劳动关系建立标志的做法,规定用人单位自用工之日起即与劳动者建立起劳动关系。但是,毕业生仍然要重视劳动合同的签订工作,因为书面劳动合同是一份有力的合同证据,它能在发生争议时提供原初的事实材料,也是劳动者维权的直接依据。毕业生应该注意签订书面合同的时间以及合同到期后续订的时间,以维护自己的权利。

### (三) 就业服务保障体系

#### 1. 毕业生就业指导与服务体系

就业指导与服务体系的宗旨是为大学生就业服务提供全方位、高质量、方便快捷的指导和服务,其功能有信息服务、就业咨询服务、职业指导服务、职业介绍服务、职业培训服务、社会保障服务等。构建毕业生就业指导与服务体系是全国高校面临的一个全新的课题,目前并不能为广大毕业生提供真正意义上的就业指导与服务。

#### 2. 劳动关系调整体系

劳动关系调整工作是劳动就业保障工作的重要组成部分。做好劳动关系调整工作不仅是在用工行为和就业行为市场化之后协调用人单位和劳动者劳动关系的需要,更是当前深化企业改革和维护社会稳定的需要。劳动关系调整就是对供需双方在生产和工作中的义务与权利、合作与冲突等相互交织的各种关系(如劳动报酬、劳动保护等)予以调整。劳动关系调整体系一般由政府、用人单位及员工组成。

#### 3. 社会保障体系

社会保障体系是指社会保障各有机部分组成的相互联系、相辅相成的总体。完善的社会保障体系是社会主义市场经济体制的重要支柱,关系改革、发展、稳定的大局。我国的社

会保障体系包括社会保险、社会救助、社会福利、优抚安置和社会互助、个人储蓄积累保障等。社会保障体系是社会的“安全网”，它对社会稳定、社会发展有着重要的意义。

#### 4. 法律法规体系

通过制定相关法律、法规、制度等，建立健全监督机制和服务保障机制，规范就业市场主体的行为，保护大学生和用人单位的权益，使大学生可以在更加公平、公正、公开的环境下择业。

## 二、各类大学生的就业政策

### （一）到西部、基层和条件艰苦地区工作的大学生享受的政策

我国为到西部、基层和条件艰苦的地区工作的大学毕业生制定了一些优惠政策。

（1）对原籍在中、东部地区而去西部工作的高校毕业生，实行来去自由的政策，根据个人意愿，户口可迁到工作地区，也可迁回原籍，由政府主管部门所属的人才交流机构提供免费人事代理服务；到西部贫困边远地区工作的高校毕业生可以提前定级，并根据实际情况适当提高工资标准。劳动和社会保障部还要求各地积极引导高校毕业生进入国有大中型骨干企业及承担国家重点工程、项目的单位。

（2）各级政府为高校毕业生创造工作条件，主要充实城市社区和农村乡镇基层单位，从事教育、卫生、公安、农技、扶贫和其他社会公益事业。在艰苦地区工作两年或两年以上者，报考研究生的，应优先予以推荐、录取；报考党政机关和应聘国有企事业单位的，在同等条件下应优先录用。

（3）实施“大学生志愿服务西部计划”和“三支一扶”计划。从高校毕业生中招募志愿者，到西部贫困县的乡镇一级教育、卫生、农技、扶贫等单位服务1~2年，工作期间给予一定生活、交通补贴。

（4）实施“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”。“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”在西部11个省（自治区、直辖市）以及纳入国家西部开发计划的湖北省、海南省部分“两基”攻坚县和新疆生产建设兵团的部分团场实施。特岗教师在中小学现有编制内实行聘任制，公开招聘、择优录用、合同管理。特岗教师也享受“三支一扶”有关优惠政策。

### （二）到非公有制单位就业的大学生享受的政策

我国为了鼓励大学毕业生到非公有制企业就业，特别制定了一些优惠政策。

（1）到非公有制单位就业的高校毕业生，公安机关将积极放宽建立集体户口的审批条件，及时、便捷地办理落户手续。

（2）用人单位将按照国家有关规定与所聘高校毕业生签订劳动合同，为其办理社会保险手续，缴纳社会保险费，保障其合法权益。

（3）劳动、人事部门所属人才服务机构将为到非公有制单位就业的高校毕业生提供集体户口、人事代理、存放人事关系等服务。同时还为这些毕业生办理人事关系接转、人事档案管理等、转正定级、党团关系、专业技术职务任职资格申报与评审、社会保险金缴纳等服务，

实行全方位的人事代理服务,解除到非公有制单位就业的高校毕业生的后顾之忧。

(4) 对于以非全日制、临时性和弹性工作等灵活形式就业以及到个体、私营等非公有制经济组织就业的高校毕业生,将按照有关规定,在工资支付、社会保险、劳动争议处理等方面维护其合法权益。

### (三) 应征入伍的大学生享受的政策

保家卫国是每位公民的职责,为了鼓励大学生到部队去学习锻炼,去保卫神圣的疆土,大学生应征入伍可享受许多优惠政策。

#### 1. 优先报名应征

已考取全日制大学的学生办理入学手续后,当年选择参军的,在高校所在地报名,按征集在校大学生的相关规定办理,享受在校大学生入伍优待政策。

#### 2. 优先体检、政审

应届毕业生预征对象体检由县级兵役机关直接办理。

#### 3. 优先审批定兵

审批定兵时,应当优先批准体检、政审合格的应届毕业生入伍,应届毕业生定兵后,再批准其他合格人员入伍。院校应届毕业生合格人数较多,征集指标无法满足的地区,由上一级兵役机关统一调整,尽可能保证合格的应届毕业生特别是农业户口应届毕业生能够参军入伍;上一级兵役机关调整确实有困难的,应当优先批准学历高的应届毕业生入伍。在县(市、区)范围内,合格的农业户口应届毕业生预征对象未全部批准入伍前,不得批准往届毕业生和初中学历青年入伍。

#### 4. 优先选拔使用

在安排兵员去向时,县级兵役机关要根据应届毕业生的学历、专业和个人特长,充分考虑教育部门、学校和本人意愿,优先安排到军兵种或专业技术要求高的部队服役;部队对征集入伍的应届毕业生,应当充分考虑其学历和专业水平,优先安排到适合的岗位,充分发挥其专长。同等条件下,高校毕业生士兵在选取士官、考军校、安排到技术岗位等方面优先;具有普通本科学历、取得相应学位的高校毕业生士兵,表现优秀、符合总部有关规定的可按计划直接选拔为基层干部。

#### 5. 学费补偿和助学贷款代偿

对应征入伍的普通高校应届毕业生,由中央财政实施相应的学费补偿和国家助学贷款代偿。具体实施办法按照财政部、教育部、总参谋部有关规定执行。高校翌年毕业的毕业班学生,报名应征入伍时按规定填写并打印“应届毕业生预征对象登记表”和“应征入伍高校毕业生补偿学费代偿国家助学贷款申请表”。被批准入伍的,申请表原件和入伍通知书复印件由其所在高校学生资助管理中心留存。第二年取得毕业证书后,按照应征入伍服义务兵役高等学校毕业生学费补偿国家助学贷款代偿有关办法,作为应届毕业生实施学费补偿和国家助学贷款代偿。

## 6. 退役后享受升学考学就业优惠政策

具有高等教育学历的士兵退役后,参加政法院校为基层公检法定向岗位招生时,优先录取;退役后3年内参加硕士研究生考试初试总分加10分,立二等功及以上的,免试推荐入读硕士研究生;具有高职(专科)学历的,退役后免试入读成人本科或经过一定考核,入读普通本科。

被批准入伍的各级各类学校应届毕业生(含翌年毕业的毕业班学生)退出现役后,由入学前户籍所在地按照国家有关安置政策接收安置。

入伍的高校应届毕业生和翌年毕业班学生退出现役后1年内,可参照普通高等学校应届毕业生凭用人单位录(聘)用手续,向就读高校再次申请办理就业报到证。各地公安部门依据退出现役高校毕业生所持的“全国普通高等学校毕业生就业报到证”,为其办理从原籍到工作所在地的户口迁移手续。直辖市按照有关规定执行。

未能入伍的高校应届毕业生预征对象,可根据有关规定,向原就读学校申请办理就业改派手续,毕业生就业地公安部门凭毕业生所持的“全国普通高等学校毕业生就业报到证”为其办理户口迁移手续。直辖市按照有关规定执行。

### (四) 重大科研项目选聘大学生的政策

大学生是拥有专业知识的群体,应当发挥自己的聪明才智,为社会的进步贡献力量。一些科研院校和相关部门可以挑选优秀的大学毕业生参加科研活动。

#### 1. 积极聘用优秀高校毕业生参与国家和地方重大科研项目

高校毕业生在参与项目研究期间,享受劳务性费用和有关社会保险补助,户口、档案可存放在项目单位所在地或入学前家庭所在地人才交流中心。聘用期满,可续聘或到其他岗位就业,就业后工龄与参与项目研究期间的工作时间合并计算,社会保险缴费年限连续计算。

#### 2. 服务协议期满后的就业

协议期满,如果项目承担单位无意续聘,则毕业生到其他岗位就业。同时,国家鼓励项目承担单位正式聘用(招用)人员时,优先聘用担任过研究助理的人员。项目承担单位或其他用人单位正式聘用(招用)担任过研究助理的人员,应当分别依据《中华人民共和国合同法》《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》等规定执行。

#### 3. 正式录(聘)用后落户手续与工龄接续

担任过研究助理的人员被正式聘用(招用)后,按照《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》(国办发〔2002〕19号)有关规定,凭用人单位录(聘)用手续、劳动合同和“普通高等学校毕业证书”办理落户手续;工龄与参与项目研究期间的工作时间合并计算,社会保险缴费年限合并计算。

### (五) 自主创业的大学生享受的政策

为鼓励高校毕业生自主创业,以创业带动就业,财政部、国家税务总局发出《关于支持和

促进就业有关税收政策的通知》，明确毕业生从毕业年度起三年内自主创业可享受税收减免的优惠政策。其中，高校毕业生在校期间创业的，可向所在高校申领《高校毕业生自主创业证》；离校后创业的，可凭毕业证书直接向创业地县级以上人社部门申请核发《就业失业登记证》，作为享受政策的凭证。

### 1. 自主创业优惠政策的新突破

2010年，财政部、国家税务总局发布的《关于支持和促进就业有关税收政策的通知》针对高校毕业生自主创业的优惠政策在三个方面有新的突破。

(1) 税收优惠政策。我国首次对大学生自主创业出台了税收优惠政策。世界各国都非常重视大学生的创业工作，美国、日本、英国等国均对大学生创新创业制定了税收减免方面的政策。我国新出台的政策在这方面填补了我国大学生创业扶持政策的空白。

(2) 首次覆盖毕业年度内在校创业的大学生。创业优惠政策首次覆盖毕业年度内在校创业的大学生。随着创业教育的蓬勃开展，在校大学生创业人数越来越多，而以往的扶持政策都只针对社会人员。现在，国家对在校创业的大学生“扶上马，送一程”，让他们能够更早、更快地开创自己的事业。

(3) 采用网络申领方式。高校毕业生自主创业证采用网络申领方式，便捷、高效，充分体现了教育部“高校毕业生就业优质服务年”的工作理念。

### 2. 高校毕业生自主创业政策的具体内容

高校毕业生自主创业政策的具体内容是：对持就业失业登记证（注明“自主创业税收政策”或附着“高校毕业生自主创业证”）的毕业生从事个体经营（除建筑业、娱乐业以及销售不动产、转让土地使用权、广告业、房屋中介、网吧、氧吧外）的，在3年内按每户每年8000元为限额依次扣减其当年实际应缴纳的营业税、城市维护建设税、教育费附加税和个人所得税。



## 知识链接

### 我国为大学生创业提供的环境支持

#### ◎小老板培训班

在我国各城市基本上都建有创业培训班。这类培训班主要是为了帮助大学生和下岗职工自主创业，内容包括政策介绍、产品选择、市场分析以及财务管理。讲课的老师有心理分析师，各方面的专家，工商局、税务局、银行的相关人员等。课后还开展了各种活动：可以上老师那儿办手续，并可得到“售后服务”；与老师面对面地交流，进行创业心理测试；模拟应聘；搭建与工商税务部门打交道的“临时舞台”；带领学员到样板小企业去实地考察实习等。

#### ◎创业服务中心及孵化器建设

进入创业服务中心乃至孵化器是创业成功的重要一步。它既是开展创业的教育培训者，也是实际创业的直接支持者。所谓孵化器，就是为一些创业者提供一个得以破壳而出的温暖的“窝”，它一般由科技创业服务中心管理，在企业起步时被给予较为优惠的政策和良好的信息环境、技术环境、资本环境、人才环境和市场环境，以扶持和培育创业者成长。

### ◎留学人员创业园区

此类园区是为留学生回国创业而提供的创业支持,主要由中央及地方政府、大学、民间科技机构创办。各园区具有政策措施大致相同、可以减免地方税和享受房租优惠、各类设施综合服务齐全、服务态度好等特点。留学人员创业园区是培育留学人员高新技术企业的孵化基地,企业达到较大规模后将搬出创业园继续发展,一定程度上起到凝聚优秀科技人才的作用。

### ◎大学孵化器

在复旦大学、同济大学、华东理工大学、上海交通大学等重点高校周围创建了孵化器。此举为高校教授兼顾教学、科研、开发提供了方便,为大学生创业提供了实习的机会,加快了高校科技成果向产业的转化。例如,上海交通大学创建的硅谷科技孵化基地已为近百个高科技企业服务。大学生既可以单独去孵化基地创业,也可以和老师合伙创业,充分发挥高校在智力资源、信息资源和开发研究方面的优势,促进技术创新。

### ◎其他孵化器

例如,北京京海科技企业孵化器,它主要面对全国大学生创业,强调入驻企业必须是由大学生创办的,必须涉足高新技术领域及从事科技成果的转化;又如,中国第一家互联网专业孵化器——上海互联网创业投资有限公司,位于上海浦东的张江高科技园,它不仅具有孵化器的一般功能,而且能够整合技术、信息、资本、市场等各种资源,为互联网领域的创新和企业注入全新动力。目前,我国为大学生创业创造了一些环境支持,但总体来讲,社会环境对大学生创业的培植不够,大学生创业仍然受到传统观念的制约,有的家长甚至对子女选择创业持否定态度。

## 3. 大学生创业教育

大学生创业教育是大学生创业内外部影响因素的“融合剂”。它一方面可以起到培养和训练大学生创业应该具备的素质和技能的作用,另一方面可以起到促进社会各阶层对大学生创业的认同与支持、优化和规范大学生创业环境的作用。

### (六) 对于经济困难的大学毕业生的救助办法

中国是一个发展中国家,有许多来自经济不发达地区的大学生和因种种原因导致经济比较困难的大学生,国家应在生活、就业等各方面给予其帮助。

(1) 凡高校毕业生因患病等原因短期无法就业且生活困难的,由高校毕业生户籍迁入地所在地民政部门参照当地低保标准给予临时救助,享受临时救助的时间最长不得超过一年,一年后家庭生活仍有困难的,按有关规定申请享受最低生活保障或其他社会救济。但对于滞留高校尚未办理户籍迁移的高校经济困难毕业生,民政部门则不予受理。

(2) 高校经济困难毕业生申请临时救助,按最低生活保障的申请审批程序办理。高校经济困难毕业生应当向户籍迁入地所在的申请审批机关出具高等学校颁发的毕业证书、个人身份证以及省级高校毕业生就业工作主管部门签发的“全国普通高等学校本专科毕业生

就业报到证”。对已参加就业或家庭经济条件好转仍享受临时救助的高校毕业生,应及时取消对其的临时救助。

(3) 各地要落实好代偿国家助学贷款政策。对中央部门所属全日制普通高校应届毕业生,自愿到西部地区或艰苦边远地区县级人民政府驻地以下地区(不含县级人民政府驻地)基层单位工作,服务期达3年以上(含3年)的学生,其在校学习期间的国家助学贷款本金及其全部偿还之前产生的利息由中央财政代为偿还。

(4) 高等学校对就业困难的贫困学生要进行重点帮扶,给予重点推荐、指导、服务,可适当给予经济补助,努力帮助他们实现就业。对就业困难的高职毕业生,教育部与劳动保障部将继续实施“高职院校毕业生职业资格培训工程”,对需要培训的应届高职毕业生进行职业技能培训和职业技能鉴定。在颁发职业资格证书的专业领域中,力争使80%以上的毕业生能够拿到“双证”。培训的有关费用主要由教育系统承担,职业技能鉴定费由劳动保障部门适当减免。



## 知识链接

### “十二五”多措并举破解就业难题

谈到“十二五”的就业形势,人力资源和社会保障部部长尹蔚民依然用了“严峻”二字。

“一方面,就业总量压力依然很大,劳动力供大于求的格局并未改变。”尹蔚民分析说,“今后五年,城镇劳动力的供求缺口每年将达到1300多万,比‘十一五’期间压力更大。另一方面,就业的结构性矛盾将进一步加剧,其现实表现是部分企业‘招工难’与部分劳动者‘就业难’问题并存,且有常态化趋势,而随着经济结构战略性调整的推进,就业结构性矛盾将会更加复杂。不论是产业转型升级,还是节能减排、淘汰落后产能等,都将对就业结构产生深刻影响,技能人才短缺问题势必更加凸显,结构性失业问题也会进一步加剧。与此同时,复杂多变的世界经济也使就业形势增加了更多变数。”

人力资源和社会保障部预计,“十二五”期间应届毕业生年平均规模将达到近700万人。

“与总量压力相伴随的,还有部分毕业生专业背景、就业意愿和岗位需求不匹配,现行公共服务、户籍、人事管理制度与新的就业形势不配套等问题。”尹蔚民说。

据了解,2011年,针对目前存在的突出问题,人力资源和社会保障部将会同有关部门制定出台促进高校毕业生就业的文件,指导“十二五”时期毕业生就业工作,推动形成促进高校毕业生就业的长效机制。

尹蔚民透露,今后一个时期,一是推进体制机制改革,畅通毕业生到城乡基层、中西部地区、中小企业就业的渠道。采取鼓励性政策,引导更多的毕业生到城乡基层、中西部地区特别是祖国建设最需要的地方就业创业。

二是强化服务培训,挖掘更多适合毕业生特点的就业岗位。要结合加快转变经济发展方式,培育发展战略性新兴产业,推进产业结构优化升级,创造更多适合大学生知识结构和就业意愿的岗位。同时要加强就业需求预测,引导高校优化专业设置,改革培养模式。此外



要将公共就业服务延伸到校园,开展有针对性的职业培训、就业见习,帮助大学生更好适应社会需要。

三是创造公平就业环境,努力解决好家庭困难毕业生、残疾人毕业生等群体的就业问题。要实施基层就业项目,鼓励引导高校毕业生到基层就业;实施就业援助,对就业困难的毕业生托底安置;要认真落实取消就业体检中乙肝检测项目的规定,维护公平就业权利。

(节选自:2011年2月23日《光明日报》05版,有改动)

## 情景训练

### 场 景 一

在某学院操场上,面临毕业的三位大学生 A、B、C 针对自己的未来发起了感慨。

A 学生说:“从地区看,北京、上海等东部发达地区需求旺盛,需求总量大于当地的生源数;中西部不少省(自治区)虽然有较大的用人需求,但面临的问题是工作和生活条件艰苦,往往招不到合格的人才,出现了‘有地方没人去,有人没地方去’的现象;在一些西部经济不发达地区,当前就业岗位相当有限,难以吸纳本地毕业生。我想去大城市,可是担心竞争太激烈,去西部吧,又觉得太辛苦了,想想我的未来,真是发愁啊!”

B 学生说:“从院校类别看,教育部直属高校毕业生就业情况较好,初次就业率为 85%,部分高校次之,地方院校较差。我们学院只是普通的高职高专院校,找工作肯定难啊。”

C 学生说:“从专业看,一些紧缺专业如计算机、通信、电子、土建、自动化、机械、医药和师范等科类的毕业生需求旺盛,毕业生供不应求,而一些长线专业如哲学、社会学、经济学、法学等科类的毕业生需求较少。我学的是哲学啊,想想未来就觉得头疼。”

**看到此番情景,请思考以下问题:**

(1) A、B、C 三位大学生对就业形势的分析有没有道理? 就你所知,还有哪些可以作为补充?

(2) 三位大学生针对就业的态度是怎样的? 是否可取? 结合当前就业形势和自身的实际情况,客观地分析自身的处境。

### 场 景 二

某天,某学院的三位大学生甲、乙、丙看到下述一则材料。

有就业意愿但未能就业的大学生群体最值得关注。未就业的高校毕业生,社会上称之为“毕业漂族”。这些学生毕业为什么不就业,具体可以分为三种情况。第一类是继续深造者。他们为提高自身的就业条件,获得更好的工作职位,参加专升本考试,或毕业后没有找到合适工作而选择考研,这部分人约占“毕业漂族”的 30%。第二类是边看边干者。有些学生毕业后到处打短工,频繁变换工作岗位;有些是因用人单位或个人原因,时而应聘,时而解约。这些人约占“毕业漂族”的 20%。第三类是就业困难的大学生。他们没有继续深造的打

算,仍将户口、档案放在学校里,虽然有就业的意愿但难以就业,他们约占“毕业漂族”的50%。其中不少人通过各种方式多次求职,但仍找不到工作,心理受到较大的打击。

甲学生说:“第一类人有明确的目标,他们一般集聚在一起,互相鼓励,如无大的变故,属于相对稳定的群体。”

乙学生说:“第二类人虽然边看边干,但能逐步融入市场,适应市场就业。”

丙学生说:“第三类人市场就业能力相对不强,心理较脆弱,而其数量在今后还会成倍增加,需要特别关注。”

**看到此番情景,请思考以下问题:**

(1) 你周围有没有“毕业漂族”? 他们属于哪一类? 试对他们做出分析。

(2) 你有没有可能成为“毕业漂族”? 结合就业政策和自身实际情况展望一下自己的就业前景。