

第一章

就业形势与就业政策

学习目标

- 了解我国高校毕业生的就业前景、趋势及存在的问题。
- 了解我国高校毕业生的就业政策。
- 充分了解就业市场的定义和分类。
- 树立正确的就业观。

案例导读

研究生自降要求“求人要”

王同学是某“985”知名高校安全工程专业的研究生,想找一份体面且高薪的工作,但求职(择业)期间连连受挫,事与愿违。许多岗位要求最高学历为本科学历,他的一些未考研的本科同学的薪资基本上都在5 000元以上了,他没想到研究生学历居然成了他的负担。就算有些岗位对学历未设上限,但这些岗位试用期的月工资为2 800元,转正后不包括食宿,工资只有4 000元。

王同学介绍,与去年同期相比,今年硕士毕业生的就业情况有些不容乐观,他说:“我们班一共有48个人,到目前签约的只有5个男生,女生1个都没有签。但是,去年的这个时候,硕士生签得只剩五六个了,而本科生几乎都签完了。”

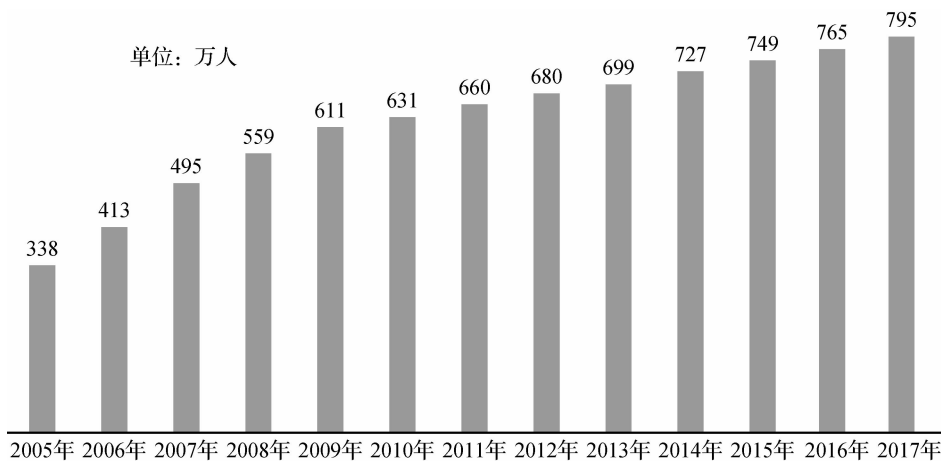
眼看招聘高峰期已过,身边的部分同学找到了合适的工作,自己的工作却迟迟未定,王同学很焦急。为了增加求职机会,他只能在网上海投,四处参加校园招聘会,他说:“我现在处于连轴转的求职状态,每天都在参加各种招聘会的路上奔波,希望早日结束这种生活。”

资料来源:<http://news.hexun.com/2014-11-06/170092356.html>(有改动)

第一节 就业形势

随着我国社会主义市场经济体制的逐步建立和劳动人事制度的改革,高校毕业生就业制度已经发生了深刻变化,单纯依靠国家分配就业的做法已经被招聘、招考、录用等多元化的就业方式所替代。特别是高等教育步入大众化阶段后,高校毕业生的就业形势也发生了较大的变化,以市场为导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择的毕业生就业机

制已经初步形成。高等教育的超常规发展,一方面给我国高校的发展带来了极好的机遇,另一方面对我国高校的发展提出了极大的挑战。2005 年我国高校毕业生已达 338 万人,2006 年和 2007 年我国高校毕业生人数分别为 413 万人和 495 万人,2008 年达到 559 万人,2009 年高校毕业生人数达 611 万人,2014 年达 727 万人,2015 年达 749 万人,2016 年达 765 万人,2017 年达 795 万人。2005—2017 年,高校毕业生人数逐年递增,如下图所示。



2005—2017 年我国高校毕业生人数

在宏观就业形势面临多重压力之下,高校毕业生的就业形势变得更加严峻,大学生将面临越来越大的就业压力。

尽管我国各级政府高度重视毕业生就业工作,及时出台了一系列有利于毕业生就业的政策和法规,以促进高校毕业生及时、充分地就业,全社会对高校毕业生就业工作也给予了极大的关注和支持,但目前毕业生就业难的现象依然存在。

影响我国就业形势的因素纷繁,既有来自国内经济增长速度和产业结构的变化、人口年龄结构和生育政策的变化等方面的因素,也有来自国际经济环境的变化等方面的因素。这些因素当中既有有利的方面,也有不利的方面,因此需要在仔细分析这些因素的影响的基础上预测我国的就业趋势。

一、有利因素

从我国经济社会发展的总趋势来看,大学生就业的前景总体上是非常乐观的,主要体现在以下四个方面:

1. 大学生就业问题得到了前所未有的高度重视

教育部、公安部、人力资源和社会保障部联合发出通知,要求进一步做好扩招后普通高校毕业生就业工作,新增的就业岗位要优先录用符合条件的高校毕业生。

政府就业政策的持续优化为大学生从学校到社会的转换创造了良好的就业环境。政府消除对高校毕业生供给与需求的政策抑制,建立全国统一的毕业生就业市场,实施大学生自由就业制度,在全国范围内取消对大学毕业生(含高职毕业生)的一切户口指标限制和人事指标限制及各种各样的显性或隐性的行政限制,打破毕业生就业市场的行政分割,促进大学毕业生无障碍就业和自由流动,优化我国高素质人才的配置机制,提高资源配置效率,维护就业市场的稳定,促进经济增长。

此外,我国自 2003 年起开始实施就业激励政策,并且取得了显著的成效,这些政策在 2004 年以后得到进一步完善和强化。国务院规定,政府支持的西部大开发、振兴东北地区等老工业基地、国家西部地区“两基”攻坚等重大项目,要积极吸纳高校毕业生,加大实施“大学生志愿服务西部计划”的力度,扩大由中央财政支持的西部志愿者规模。国家就业激励政策的实施将会更有效地支持国家整体人力资源发展战略,支持国家经济和社会发展战略,最终实现个人、用人单位和国家“三赢”的结果。

2. 大学毕业生总体上仍属供不应求

大学生就业难的问题是我国高等教育从精英教育转向大众化教育必然发生的结果,并不是社会上人们所说的“大学生过剩了”。实际上,我国大学毕业生不是太多了,而是太少了。目前,我国大学生的毛入学率仅为 40%左右,而美国为 82%,日本、英国、法国等发达国家均为 50%以上。我国 7 亿多庞大的从业人员中,高层次人才稀缺,受过高等教育的仅为 7%左右。因此,目前中国并不存在大学毕业生已经多得找不到工作的问题,中国仍属高层次人才紧缺的国家。

3. 高等教育的持续改革不断提高大学生的就业能力

(1) 高等教育改革使得大学更加关注大学生就业能力的市场内涵。我国经济的市场化、知识化和全球化使得就业政策与教育政策正在围绕“职业路径”进行重组,整合教育与工作的联结机制,提升大学生的就业能力,实现充分就业与满意就业的目标。大学已经开始加快对外部市场的反应速度,提高对外部市场的反应能力,提高大学的人才培养质量和竞争能力,极大地提升大学生的就业能力,以消除大学生劳动力市场上的结构性失业问题。为此,我国的大学可能需要创新教学、创新课程、创新专业乃至创新大学、创新高等教育。

(2) 大学正在将就业能力的市场内涵转化为教学创新行动。在教学模式创新行动方面,以强化通识教育为目的的通识型教学、以需求驱动的实践基地建设为标志的实践型教学、以强调研究方法为内容的研究型教学、以拓宽国际视野为目标的国际型教学、以培养就业能力与学习能力为内容的能力型教学、以强化学生的参与和投入为目标的参与型教学等都在不断尝试,大学试图通过教学创新培养更加适应市场需求的大学毕业生。

(3) 在职业指导与服务方面,大学充分利用学校就业中心的信息网络及校友的人际关系资源,及时有效地将社会招聘信息传递给毕业生,帮助大学毕业生了解就业环境;借助讲座、座谈、模拟、案例、演示等手段帮助大学生了解职业市场要求,提高他们展示专业水平的能力;努力与用人单位建立伙伴关系,理解社会需求,并将其传递给各个具体的教学和研究部门,这些部门基于社会需求创新课程、创新专业甚至创新大学。大学通过全方位的职业指导与服务,加快大学生从学校到社会的转换。

4. 经济增长与产业结构升级将为大学生就业创造广阔的空间

作为一个人口大国,我国潜在的市场需求是巨大的。更关键的是,经过 40 年的改革开放,这些需求已经被成功启动,首先是大中城市,然后是沿海的小城市与农村地区,随之而来的将是广阔的中西部地区。中国兼具农业社会向工业社会的转型、工业社会向信息社会的转型,工业基础设施与信息基础设施的建设都是最关键的经济发展平台。在未来很长的一段时期内,这将是吸引就业需求的一个重要渠道。特别重要的是,伴随着我国经济结构的调整,经济发展对大学生的需求将会更大。全球竞争及中国总体生活水平的提升导致中国不能永远享受劳动力成本低的优势,产业结构升级是必然趋势,对受过高等教育的专业人员应

该有较大的需求。一个突出的例子就是国家创新战略,这将使得我国 21 世纪的社会经济发展在很大程度上有赖于基于长期人力资本投资而形成的高端劳动力群体。可以说,我国的经济发展与产业结构调整初步进入一个良性循环的状态,为大学生就业需求的增长提供了广阔的空间。

二、不利因素

1. 毕业生的能力素质与就业市场需求不匹配

(1) 高等教育大众化速度过快使各种矛盾突显。各高校在还未明晰本校在大众化教育中的准确定位的情况下,便一窝蜂地扩大规模,为扩招而扩招,设置一些投资较小而容易申请的专业,或设置一些新颖但就业市场不成熟的专业。部分高校只注重规模而不考虑质量,只注重外延而不考虑内涵,只注重招生而不注重就业。另外,国家及各级政府对高校的财政投资有限,一时出现了校舍、实验设备和教师数量均紧张的情况,部分高校的师生比甚至达到了 1:30,而新教师的素质和水平难以在短期内有较大的提高,学校开设的课程数量、每门课程的学时均有所减少,直接影响了教学质量。扩招所带来的这些负面效应严重地影响了学生的学习,使学生不符合市场的需求、缺乏就业竞争力。

(2) 近年来,我国高等院校的毕业生人数大增,但是专业人才的素质不能适应就业市场的需要。毕业生的能力、素质与用人单位的需求存在一定的差距。其主要表现为以下几个方面:

① 诚信问题。不少毕业生发现求职时有一定的证书、文凭、履历能为找工作带来方便,于是在大学期间努力获得相关证书;但是,个别大学生则通过造假来骗取企业的信任,对大学毕业生的整体形象造成了一定的损害。



课堂讨论>>>

你如何看待下面这段话

现在大学生中流行这样一句话:“诚信是为了不损人,不诚信是为了不损自己,撒谎的人多了,诚实就成了对自己的一种伤害。”在当今竞争激烈的社会里,有些人把它奉为信条;但是诚信可能损了私利却得了人心,不诚信则可能保了私利却失了人心。

② 大学生的整体素质有待进一步提高。近几年,公办高校扩招、民办高校激增,使招生规模不断扩大、招生分数不断降低,加上不少大学生学习不认真、动手能力差、缺乏实践经验,大学生的整体素质有待进一步提高。

③ 部分大学生的自身定位偏颇。大学毕业生都希望找收入高、待遇好的单位,但由于我国不同地区经济发展的不平衡,东西部地区之间、沿海地区与内地之间的差距较大,大学毕业生选择就业区域时过度集中于北京、上海、广州、深圳等地区,造成这些地区的就业压力明显增加。同时,部分大学生“高不成、低不就”的心理定位严重影响了其就业。

④ 对求职途径把握不准。不少大学生希望通过参加各种各样的人才交流会、“广泛撒网”的方法,或希望通过熟人“托关系”“找门路”捧上“金饭碗”,不善于“推销”自己,没有针对自己的优势、通过了解用人单位的实际需求情况获得工作机会。

(3) 部分用人单位对大学毕业生要求过高。部分用人单位录用大学毕业生时慎之又慎,对大学毕业生的要求越来越高,挑剔也越来越多。有的过分延长对大学毕业生的考察时

间,有的则要求大学毕业生先实习、后被录用。对毕业生要求多、挑剔多,不但会影响大学毕业生必要的功课学习,而且会使其思想压力过大。用人单位在录用高等学校毕业生的时候存在以下诸多问题:

① 过分关注文凭。不少用人单位认为,学历越高越好。选人学历化造成受聘人的水平和能力与岗位不相符或人才浪费,如有些单位招聘计算机软件研究生仅用于单位的打字等简单文字处理。在现实工作中,有些人的实际能力与其文凭并不能直接画等号,不少本科或大专学生的业务能力不比研究生的业务能力差。



案例故事>>>

非“985”院校毕业,无奈痛失就业机会

临近毕业,奔波于各种校园招聘会的张同学好不容易“过关斩将”通过了前四轮筛选,终于入围了一家知名企业的终极面试。他如果顺利通过该轮面试,将获得人生的第一份工作。面试结束后,当他暗自为自己的面试表现高兴时,面试官的一句话让他很无奈:“你的能力可以,但你不是‘985’学校毕业的学生。”结果就没有了下文,张同学也因此痛失了这次就业机会。“我不是‘985’学校的学生,这一点改变不了,这让人有些无奈。”张同学在求职期间经常遇到这样的问题,他对此愤愤不平。

资料来源:<http://news.hexun.com/2014-11-06/170092356.html>(有改动)

② 存在性别歧视。女大学生明显处于劣势,不少用人单位考虑到女大学生的生理因素、婚姻因素、成就动机,以及生育保险费和劳动保护费等,认为在同等情况下,女大学生的工作成本比男大学生的高,因此不愿意招聘女大学生。

③ 存在生源地域歧视。不少用人单位考虑到本单位的业务情况与当地联系的紧密程度,希望招聘的大学生熟悉当地的方言及风俗,甚至有一定的人际关系网等,因此选用人才时优先考虑当地人才。甚至一些地方政府招聘公务员时也存在生源地域歧视,实行地区保护主义。上述这些现象均不利于大学生公平竞争。

④ 过分看重工作经验。经验不足是大学毕业生最大的劣势,不少用人单位经营有困难,急于招聘某一方面的能人,并且希望这些能人很快给企业带来变化,而一般大学生则无法满足用人单位的这一要求。用人单位忽视大学生的潜力和可塑性,其实,经验总是在实践中培养起来的,大学生有较高的理论水平,只要经过短期实践就能胜任工作岗位。

此外,目前社会上不良风气的存在使部分毕业生的择业成为就业与关系、权力、金钱的交换过程,竞争中存在着一定的不公正,这对毕业生的就业产生了消极的影响。



课堂讨论>>>

大学生在求职过程中遇到就业歧视时该如何处理?

2. 就业市场中人才的供给与需求不平衡

(1) 毕业生的就业期望值与社会需求之间存在着巨大反差。

① 家庭与学生个人的观念在一定程度上造成了就业困难。家庭对子女教育特别是高等教育的投资日渐增加,对子女就业的期望自然伴随教育投资的增加而提高。虽然我国的高等教育已经从精英教育进入大众化教育的阶段,但大学生及其家长仍然对大学生毕业后

的就业抱着较高的期望值。当这种高期望值与现实中的就业岗位存在落差时,大学生就可能陷入难以就业的处境。

② 这种观念和思维挫伤了人们锤炼技能的积极性。同时,高技能人才的待遇偏低,即使是高级技工,其待遇也往往不如一般管理人员的待遇,致使技能上很有发展前途的人想方设法挤到干部堆里。一些传统的职业学校长期得不到国家的重视,师资力量薄弱,培训内容陈旧,培养条件落后,培养的人才得不到社会的认可,而一般大学办学的思路都在培养学术型人才上,不肯“屈尊低就”,从而导致一方面普通管理岗位和文职岗位严重供过于求,另一方面急需的、有大量需求的“灰领”人才严重缺乏的怪现象。在西方发达国家,高级技工占技工总数的35%,而我国7 000万技工中,可称为“灰领”的高级技工仅占5%。

实际上,在知识经济时代,大学生到基层、农村就业并不是一种“降格以求”的选择,而是与社会发展、高等教育大众化发展相适应的“平衡对应”的选择。在我国总体人才严重匮乏的今天,大学生就业难只是我国社会转型时期的一个“假性”表象。

(2) 社会对毕业生的需求存在着结构性矛盾。

① 时间结构。在时间结构上,大学毕业生供给超量增长,在短期内超出了需求的增长,劳动力市场需要时间来逐步调整。近年来,经济结构的升级速度加快,对国民素质的要求越来越高,这极大地推动了高等教育的迅速发展。但问题是,大学毕业生供给增长的速度远高于经济增长的速度。

② 区域结构。在区域结构上,我国的经济发展存在地区间与城乡间的差异,经济欠发达地区特别是西部地区很难对大学生形成有效需求,而且在较长的时期内,地区性有效需求不足的局面难以改变。大学毕业生就业区域选择偏好差异与政府政策激励上的错位导致实际的有效需求不足。

此外,我国的大学生培养机制脱离社会实际需要:社会需要的人才大学供应不足,非常短缺;而社会不需要的人才大学拼命培养,导致过剩。因此,我国大学生的就业难题其实是一个结构性问题。目前,许多高校仍在远离市场的实际需求,相关教材也过于陈旧,在这种情况下培养出来的学生怎么能为社会所接受呢?这进一步加剧了结构性矛盾。

3. 部分高校教育教学改革不适应市场经济发展的需要

对于高等教育来讲,高等教育的结构和产业结构是否协调是影响高校毕业生就业的关键因素。由于我国的高等教育处在从精英化向大众化过渡和发展的过程中,一些学校长期受精英教学办学理念的影响,受计划经济体制办学模式的影响,长期游离于经济和社会发展之外,在改革过程中表现出了明显的角色转换滞后和改革不到位的现象,如学校定位不准确、过分追求学校升格、过分强调层次提升;专业设计和课程设置与产业结构、社会需求不协调,不能适应人才市场的要求;有的高校包括高职院校培养应用型人才的特色不明显,集招生、市场、就业于一体的市场化运作机制不健全。大学生就业过程中所表现出来的人才需求与人才供给之间矛盾突出的状况充分说明了这一点。

4. 人才市场的层层壁垒直接影响了大学生的就业率

(1) 人才的流动受到制度的制约。如今,大学生已经作为人力资源进入人才市场,但我国在由计划经济向市场经济转轨的过程中,对人才就业管理体制尚未理顺,劳动人事、户籍、住房、医疗、保险等方面的制度不完善,大学生的就业渠道受到很多限制,影响着毕业生就业范围的选择。大学毕业生如果要进入北京、上海,将会受到“指标”限制,跨地区、跨行业就业

困难;由于目前我国实行的是城乡二元结构,区域发展极不平衡,不同地区、不同行业的工资福利差别十分显著,大学生如果到基层或中西部就业,户口和档案会被一同派到工作地,这意味着没有良好的生活环境和发展前景。据统计,沿海 12 个省级行政区,除京、津、沪以外,均为高校毕业生的纯流入区,内陆各省则为纯流出区。区域发展的不平衡直接造成了毕业生“扎堆”的现象,造成大学生区域性失业。

(2) 人才市场不健全、不规范。大学毕业生所面临的就业市场是一个不健全的就业市场,这是影响大学生就业的主要因素。人才市场是市场体系的重要组成部分,是市场经济条件下人才资源配置的基础,也是人才发挥作用、实现和提升价值的根本途径。及时、准确的人才供求信息的收集、整理与发布是大学生及时就业的前提。目前的毕业生就业市场不完善,毕业生就业信息系统和就业服务体系不健全,尚未形成全国统一的大学生就业信息系统。目前,我国的就业市场还存在着一些不公平和不规范的现象,就业市场发育不良不利于大学生的就业。在我国的就业市场上,一方面,片面的人才观、用人观造成了学历崇拜与学历歧视并存,直接降低了大学毕业生与就业机会的有效匹配,也造成了人力资源的巨大浪费,扭曲了正常的人力资本投资行为;另一方面,各种非正常现象的影响破坏了就业市场的公平性,客观上人际关系在我国现阶段的就业中起着非常重要的作用。就业机会的不公平不仅表现在大学生之间,也表现在大学生群体与其他群体之间。正是由于有关部门未能有效地维护就业市场的公平竞争,最具就业竞争力的大学毕业生反而成了特殊的就业弱势群体。

(3) 人才供求信息流通不畅,造成职位浪费。毕业生求职和用人单位招聘是一个互动过程。在此过程中,毕业生需要通过各种途径获得用人单位的信息,同时用人单位也需要充分了解求职人的信息,二者是双向选择的过程。一方面,求职人员需要了解用人单位的所需人才、薪资待遇、具体工作等实际情况;另一方面,用人单位需要了解求职人员的真实信息,包括其知识结构、综合素质及将来的发展方向等。由于目前我国劳动力市场存在着就业信息不对称、不充分的缺陷,就业信息往往满足不了劳资双方的要求,这就会导致以下两种情况的发生:一是大学毕业生进入了不适合自己的企业,接受培训后没多久就跳槽,或根本适应不了该企业的工作环境而被淘汰,从而使企业的招聘风险加大而很少招聘毫无经验的应届毕业生;二是一些毕业生缺乏对企业的了解,进入企业后发现“事与愿违”,但某些企业会依靠占有档案非法索取高额违约金,很多毕业生宁愿失业也不愿意与这些企业签订劳动合同。

此外,中国受欧美经济持续低迷、国内经济转型的影响,加上高校毕业生人数不断攀升,就业形势更加严峻。据有关统计,我国 GDP(国内生产总值)每下降一个百分点,将会减少就业岗位 100 万~200 万个;出口每下降一个百分点,将会有 30 万~50 万人失业。

总之,从我国高等教育发展的现状来看,大学生就业难只是结构性相对过剩的结果,需要高校树立规模、质量、结构、效益协调的、科学的教育发展观,进一步适应社会主义市场经济体制的发展要求,推动经济和社会的进步。

三、就业趋势

近年来,我国高校毕业生的就业趋势主要体现在以下几个方面:

1. 一次就业成为历史,短期就业和多次就业成为就业的主流

一次就业终身在岗,这是传统大学生的职场标准照,但在未来社会中,一辈子做一份工

作的概率大大降低。劳动力过剩和大学生就业结构失衡的状况会引来职场的剧烈震荡。一方面,一些用人企业会优中选优,从而加快了大学生的淘汰速度;另一方面,一些大学生因为找不到工作而不得不暂时性地选择就业,一有机会就立刻转职。

此外,面对严峻的就业形势,许多大学生有这样的想法:“现在不找工作,以后未必找得到,不如先找竞争不是很激烈、条件待遇不是很好的工作,等遇到更好的工作时就跳槽。”先就业再择业成为许多大学生最现实的想法。

近年来,深圳等地的一些广告及咨询企业一直为员工流动太快而大伤脑筋,常常是一年要换几拨人。员工流动已成为企业最不确定的风险。

2. 就业全国化

现在,就业全国化成为一种趋势。例如,每到周末和周一,往来于珠三角地区各城市之间的交通设施的入座率会大幅提高,家在广州却在深圳或东莞上班的白领要么回家享受天伦之乐,要么急匆匆地奔赴公司上班。

一些高级白领更如候鸟一般,在广州、深圳的一些大公司上班的高层,其家人要么在北京,要么在上海。近几年来,把家安在广州、深圳而把事业放在上海的高级经理人也在不断增加。这些人早年的事业都在南方,成家也在南方,随着长江三角经济的快速发展,享受过珠三角经济快速发展之利的他们,随之将目光投在上海及其周边的城市,再次吃上了经济高速发展的大餐。

3. 报考公务员回归理性

前几年,公务员考试大热,报考者中跟风者占了大部分;这几年,随着经济的发展,社会上的各类工作岗位日益多元化,同时,年轻人选择职业时的价值追求更加多元化,职业稳定和福利保障的吸引力大大下降。相比之下,更多的职场历练及能力提升成为高校毕业生选择职业的首要因素。此前,“报考公务员是不是人才浪费”一度成为社会热议的话题之一,而今,在横向和纵向的对比之下,大学毕业生对公务员这一职业有了更加清醒的认识,认为只要有施展才能和实现自我价值的空间,民营企业和公务员在体制上的差别将日渐淡化。

另外,在养老、医疗等方面,公务员的特殊待遇也在慢慢被取消,国家层面的改革让所谓的“双轨制”的取消已成为必然,这意味着附着在公务员这一职业身上的特殊性将被逐渐去除,公务员自然也被“打回”到只是一种普通的职业。既然社会上的其他职业的福利待遇和社会保障与公务员的福利待遇和社会保障趋于一致,年轻人就更有理由结合个人性格、专业特长、兴趣爱好等合理规划职业选择和发展。

4. 自主创业持续高涨

自主创业是新时期高校毕业生就业的一种新选择,是高校毕业生流向社会的一个全新的、更高层次的就业方式。我国越来越多的高校毕业生投入创业的浪潮中。《2017 年中国大学生就业报告》指出,升学深造和自主创业是就业稳定的两个因素。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(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%)。



案例故事>>>

大学生创业故事：从四处碰壁到上榜福布斯

2013年《福布斯》中文版3月刊“中国30位30岁以下创业者”名单上，华南理工大学2010届校友陈第上榜。短短3年，陈第从最初创业的四处碰壁发展到如今的崭露头角。

陈第从小就怀有创业的梦想，在大学期间，计算机系的他通过参加“IBM主机应用创新大赛”“微软精英大挑战”等各种比赛，有意识地锻炼自己的学科应用、项目管理、团队合作等各方面的能力。2010年4月，尚未毕业的陈第和他的13个同学组成了一个创业团队，凭借“东拼西凑”到的50万元启动资金创立了广州优蜜信息科技有限公司（有米传媒），瞄准手机嵌入广告这个移动互联网全新领域，开始了并不平坦的创业之路。

和所有选择创业的大学生一样，他们在初期遭遇了融资难的“瓶颈”。“我们申请过中小企业专项资金和大学生创业基金，都不顺利。”陈第坦言，“即使当时有‘风投’找上我们，也是观望的多，真正‘下注’的少。”在这种情况下，陈第和他的团队选择了坚持，一边孜孜不倦地找寻客户，一边埋头苦干、修炼内功。“只有把自己的业务做扎实，创新产品，才能增强投资者的信心，才能赢得市场和客户，绝不能有‘等靠要’的思想。”

公司运作1年左右后，逐渐引起业界的关注，先后有淘宝、腾讯等知名企业找上门来成为合作伙伴，还获得了一笔约1000万元的投资。同时，政府的扶持也逐步跟上，2011年、2012年两年间，广州市、番禺区政府共投入公司100多万元。

3年来，陈第创建的有米传媒规模扩大到100多人，已经整合了5000多家手机网站与5万多款APP媒介，覆盖全国600多个城市近2亿消费者，收入超过6000万元，是国内最大的手机应用广告平台。

资料来源：<http://finance.sina.com.cn/leadership/crz/20130416/102415162936.shtml>（有改动）

为支持高校毕业生创业，国家和各级政府先后出台了许多鼓励高校毕业生自主创业的优惠、扶持政策，形成了以国家法规政策为宏观指导、地方法规政策为实施准则的高校毕业生自主创业法规政策的保障体系，为高校毕业生自主创业、灵活就业提供帮助。

不仅如此，近些年如雨后春笋般出现在各地的创业园区也在扶持、帮助、呵护着这些年轻人的梦想。创业园区提供场地和设备，减免月租，为创业大学生创造有利条件。

5. 大学生扎堆于大城市

一些高校毕业生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。出现这种现象的原因主要有以下几方面：

（1）我国区域之间经济社会发展不平衡，且短时间内难以改变。经济越发达的地方就业机会越多，发展空间越大，导致高校毕业生倾向于在城市、高收入行业求职就业。

（2）在制度上存在障碍。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,这些进一步加剧了结构性矛盾。

(3) 中小企业和非公有制企业需要大量的毕业生,但工资待遇相对较低、发展空间较小,部分企业用工不规范,对毕业生的吸引力有限;基层教育、医疗、农技等部门急需大学毕业生,但受编制限制等原因影响,吸纳毕业生的能力有限。

6. 劳动力供求形势良好,适龄劳动人口比例将继续下降

自 2010 年以来,我国就业市场总体的求人倍率均大于 1,其中,2014 年前三季度的求人倍率分别为 1.11,1.11 和 1.09,分别比上年同期提高了 0.01,0.04 和 0.01。这说明目前我国的劳动力市场形势总体上是求大于供。这主要有两方面的原因:一是我国经济总量的不断增加将创造更多的就业岗位和机会,二是适龄劳动人口比例的下降使得劳动力的供需状况得到进一步改善。

7. 劳动力就业的质量将得到提升

未来,我国劳动力就业的质量将会逐步得到提升。一方面,我国劳动力整体的受教育程度在不断提高,现在处于低端就业市场上的劳动力大多是文化程度较低、缺乏专项技能的农民工、普通工人或者简单体力劳动者。未来,他们将逐渐退出劳动力市场,具有更高学历的就业人群将进入就业市场,整体的就业质量势必会提高。另一方面,诸如《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国合同法》等相关法律法规的深入落实、政府对民生的重视及就业保障的增强,都将促使劳动力就业质量得到提升。

8. IT 行业成了吸纳劳动力的生力军

互联网经济风生水起,以文化创意、网络科技等为代表的新兴行业正在成为就业市场吸纳人才的新出口。例如,在微博上疯传的一份招聘书让不少人热血沸腾,该招聘书称,阿里巴巴、京东、去哪儿网、有利网、高德、酷狗音乐等数十家国内知名互联网企业向社会公开招聘多名项目开发工程师、产品项目经理、设计师、风险控制经理等,并开出从 8 000 元至 3 万元不等的月薪。在线视频、在线旅游、在线金融等新兴经济行业发展迅猛,如今形成了一批颇具市场规模的企业,它们在吸纳劳动力方面有望成为未来的生力军。

由于互联网金融等新兴行业崛起、高端制造业人才需求上升,中国就业市场的格局正在发生翻天覆地的变化。颠覆传统观念的新生代就业大军深刻影响着国内制造业、服务业的劳动力结构。

四、树立正确的就业观

就业观具有鲜明的时代性。从过去的单一公有制经济发展变化为公有制和非公有制经济并存的新局面,非公有经济成了经济发展的一个巨大的增长点,从而也扩大了就业领域。从就业形势来看,大学生已由供不应求转到了供大于求。“计划分配”已经一去不复返,而“双向选择”已经成为现代社会就业的主要选择方式。面对这些环境和因素的变化,我们的思路也应适当地有所调整,树立新的择业、就业观。

1. 积极主动找市场,多渠道竞争就业

作为刚刚从象牙塔中走出的学子,我们往往容易将现实想象得过于美好,其实社会的现实生活往往与我们的主观愿望之间存在着一定的差距。在面临就业选择时,我们应该审时度势地调整自己的就业观,使其在发展变化中不断完善、不断补充,从而帮助自己主动积极

地适应社会,而不是守株待兔,消极地等待。

2. 正确认识自己,实事求是地择业

眼高手低是许多大学生在择业时易犯的毛病。能正确地进行自我认识和评价,才可能合理地取舍择业条件,从而实现顺利就业。人贵有自知之明,大学毕业生既要明确自己的强项,也要知道自己的弱项。“我能干什么?”是求职前必须回答清楚的问题。

最好的职业是最适合自己的职业。服从社会需求、岗位需要与充分发挥个人优势、能力并不矛盾。在当前的就业形势下,选择就业岗位必须建立在主观愿望与客观实际相符合的基础上,如果脱离客观现实的需要和可能,单凭自己的一腔热情,理想就可能变成空想。

3. 先就业,后择业

大学生要正确认识自己,认识社会职位的要求,找准自己的就业方向,准确地为自己定位。如果定位准确,符合客观情况,那么求职就容易成功。我们不要幻想第一次选择的就业岗位或从事的工作是完完全全符合自己理想的,应当考虑先解决“吃饭”问题——就业。在就业机会到来时,不要犹豫不定,“该出手时就出手”。

大学生在毕业前都属于消费者,是靠家庭、社会供养的,家庭和社会为培养一个大学生做出了很大贡献。所以对一个大学毕业生来说,进入职业生涯后,应该首先达到“自负盈亏”“扭亏为盈”,这样才能谈得上今后的发展。

同时,大学毕业生要学会“骑驴找马”,也就是说先找一个比较容易找的工作,一边做着,一边可以再找更适合的工作。这样不仅解决了“饭碗”问题,还了解了社会,积累了工作经验,为再找理想的工作打下基础。“炒老板”往往和自主创业及“跳槽”相联系,但“炒老板”需要勇气,更需要实力、魄力。“天高任鸟飞,海阔凭鱼跃”,关键是有没有具备“飞”的翅膀和“跃”的本领。

4. 正确对待待业

待业是一种正常的社会现象,也是大学毕业生面临的现实问题,对此应有充分的思想准备和心理承受能力。同时,还应看到暂时待业不等于永久待业,经过社会 and 个人的努力,待业会转化为渐次就业。

面对待业,我们不应该沮丧,而应该根据现实情况及时调整就业心理,不应盲目追求理想化的职业岗位而主动放弃就业的机会,避免人为待业。

5. 服从社会需要,为实现中华民族伟大复兴的中国梦做贡献

大学毕业生的就业去向应该多元化。就业是实现个人愿望与服从国家需要的结合点,国家的经济发展是解决大学生就业的根本途径,个人的择业首先要服从国家和社会的需要。我国仍处在工业化中期阶段,在这一进程中既要培养大量优秀的科技人才,又要培养大量优秀的管理人才,还要培养大批优秀的技术工人。有些大学毕业生抱着“非大城市不去”“非金领、银领不干”或“至少白领才干”的观念是不切实际的。随着国家开发西部战略的实施和各种优惠“三农”政策的出台,西部、农村基层和一线岗位,也是大学生大有可为的天地。

我国正处于发展的关键时期,经济成分和经济利益多样化,社会生活方式多样化,就业岗位和就业方式也呈现出多样化,因此大学毕业生要顺应时代的转变,从我国社会主义现代化建设的实际需要出发,树立新的择业观、就业观。

思考题

- (1) 谈谈你对未来大学生就业形势的认识。
- (2) 试分析当前大学毕业生就业的有利因素和不利因素。
- (3) 如何树立正确的就业观?

第二节 就业市场

我国毕业生就业市场经过几年的发展,已初步形成以市场为导向、政府宏观调控、学生与用人单位双向选择的就业机制。它对我国人力资源的合理配置及优化人才结构起到了积极的作用。高校毕业生的就业时间相对集中,毕业生就业市场的发展有其自身的特点。

一、就业市场的含义和基本职能

1. 就业市场的含义

毕业生就业市场是在社会主义市场经济体制下有计划、有组织、有目的地培育和建立起来的,在国家的宏观调控下,以高校为主导的对毕业生资源进行配置的人才市场,是劳动力市场的重要组成部分,也是毕业生作为劳动力步入社会的初次就业市场。

不能把毕业生就业市场仅仅理解为毕业生和用人单位洽谈就业的场所,而应将其理解为引入市场机制进行毕业生劳动力配置的机制总和。毕业生就业市场,就其完整意义来说是一个动态的概念。它的主要任务是解决应届高校毕业生的就业问题,即通过市场调节,在特定的时间内使毕业生这一特殊的劳动力资源得到合理的配置。

毕业生就业市场的运作要遵循供需双方在中独立自主地进行就业洽谈,实行公平竞争和公开协商的原则,即“自主、竞争、公开”的原则。其中公开协商是前提,它要求就业岗位公开化,凡符合条件的毕业生都可以参与竞争,自主地与用人单位进行就业洽谈。

毕业生就业市场的运作结果是就业协议书,确保就业协议书的法律地位是保证毕业生就业市场正常运作的关键。就业协议书要经过鉴证和批准两道程序。对就业协议书的鉴证包括两个方面,即鉴证学生身份和鉴证就业协议书的合理合法性。鉴证学生身份是指由学校主管毕业生就业工作的部门对毕业生拥有的权利进行鉴证。例如,定向生、委培生是无权参加自主择业活动的,学校不能给予其鉴证。只有在鉴证学生身份的基础上,才能对就业协议书的合理合法性给予鉴证。就业协议书最终需要得到负责大学生就业工作的行政主管部门(如教育部或省级教委)的批准,这是保证毕业生顺利就业的必要手段。尤其是在当前社会人事、户籍等制度没有配套进行改革时,需要用行政手段保证就业协议的执行,以维护市场运作的结果。

2. 就业市场的基本职能

(1) 促进信息交流。毕业生就业市场是毕业生与用人单位供需双方进行双向选择、实现求职和招聘的必要场所,而充分交流就业信息与求职信息是供需双方进行双向选择的基础和前提,因而,促进信息交流是毕业生就业市场的首要职能。毕业生就业市场需要收集和

整理各种就业信息,并通过适当的方式对所有毕业生公开,供毕业生了解和进行选择。这些就业信息既包括国家宏观的政治、经济形势,也包括有关的就业政策、规定,还包括各用人单位的基本情况和具体的用人需求,是各种与毕业生就业有关信息的集合。同时,毕业生就业市场也要向用人单位提供各个高校的专业介绍和生源情况,提供具体的求职者(择业者)的信息,方便用人单位进行招聘。市场信息能否实现共享、交流是否充分,直接决定了市场作用能否有效发挥、人才配置是否合理。

(2) 加强就业服务与管理监督。省高校毕业生就业市场是履行省政府公共职能的公益性服务市场,其宗旨是为毕业生和用人单位提供政策咨询、就业指导、供需见面、创业培训等就业创业的综合服务。目前,毕业生就业市场应当提供以下就业服务:向毕业生和用人单位提供就业政策和规章咨询,办理毕业生就业调整改派、就业代理等一系列手续,实行“一站式”服务,为求职毕业生提供就业指导和职业介绍,为需要培训的求职毕业生推荐培训单位,公开发布需求信息、供求分析信息和职业培训信息,办理求职登记,对就业困难的毕业生进行就业援助,举办毕业生求职和用人单位招聘双选活动,完成国家和省政府规定的其他有关服务。

省高校毕业生就业市场通过建立用人单位准入制度、用人单位招聘毕业生和毕业生应聘信用制度及信息公开制度等,加强市场管理与监督,切实维护进入市场的毕业生和用人单位的权益,维护毕业生就业市场的正常秩序,促进毕业生就业市场健康发展。

(3) 市场配置。毕业生就业市场通过市场的调节作用来实现对毕业生这一宝贵人才资源的合理配置,促进人才的合理流动,达到人尽其才、才尽其用的根本目的。大学生要依据人才价格信息、个人与职业匹配的情况和人才竞争的激烈程度等因素来决定是否就业。用人单位则根据工作要求、经营状况和社会平均人才价格等信息决定是否录用毕业生。毕业生就业市场依靠市场竞争机制,通过供求规律、价值规律等基本规律最终决定人才的组合与配置。多年的就业实践表明,高校毕业生就业市场在毕业生就业中发挥了不可替代的基础性作用,80%以上的毕业生是通过这一市场来实现就业的。因此,高校毕业生就业市场已经成为毕业生求职、就业的主渠道。

(4) 市场导向。从根本上讲,毕业生就业市场中的就业状况反映的是高校人才培养与市场需求之间的适应程度。认真分析用人需求与毕业生就业的状况和存在的问题有利于高校树立科学的发展观、转变办学思路、加强学科建设、调整专业设置和教学计划、推动教育教学改革、提高学校人才培养的针对性和适用性、增强学校主动适应社会与经济发展需要的能力。毕业生就业市场建立就业预测(主要包括毕业生的生源状况、需求状况、就业状况及其他信息的预测)制度,加强对就业形势的研究,定期公布就业预测情况,不但对高等教育的改革起到了导向作用,同时也为相关部门制定和调整有关的毕业生就业政策提供了重要参考和依据。

(5) 市场调节。毕业生就业市场为毕业生和用人单位引入了公平竞争机制。优胜劣汰是市场经济的主要特点,毕业生就业市场也不例外。毕业生在就业市场中取胜的直接原因就是自身的竞争实力强。当毕业生的竞争实力较弱时,其就业相对来说就比较困难,甚至会被淘汰出局。毕业生为了找到一份理想的工作,根据市场需求和个人意向,不断调整自己的知识结构或择业方向,以增加自己的实力。可以说,市场竞争机制有力地激发了学生们的求职欲望,调动了学生的学习积极性。另外,毕业生就业市场也使用用人单位之间的竞争更加激烈。

毕业生就业市场的上述职能的实现有赖于三个层次的中介的作用:一是高校的毕业生

分配办公部门或毕业生就业指导中心,二是按行政区域设置的毕业生就业市场,三是毕业生就业争议仲裁机构。这些市场中介已经成为沟通供需双方市场信息、维护双方合法利益和促成合法交易、调节双方争议的桥梁和纽带。

二、就业市场的类型和特点

毕业生就业市场是高校毕业生择业求职和用人单位招贤纳士、选录人才的场所,是高校毕业生就业所涉及的各种社会关系的总和。在高校毕业生就业市场中,供给方是准备走向社会谋职的大学生,他们根据自己的专业知识、择业意向、工作能力等条件选择工作单位;需求方是企事业单位、机关团体等,它们根据岗位要求和毕业生的综合素质择优录用所需人员,双方的选择结果由供求关系决定。

毕业生就业市场是随着我国经济体制改革、劳动人事制度改革、大学生就业制度改革的不断深入和发展逐步建立与形成的。随着就业市场的逐步规范,毕业生就业市场形成了不同于其他就业市场的类型和特点。

1. 就业市场的类型

毕业生就业市场是在社会主义市场经济体制下,以高校毕业生为主体的就业市场,是毕业生求职择业和用人单位招贤纳士、选拔人才的场所,是高校毕业生就业制度的一个重要组成部分。就目前而言,毕业生就业市场可分为有形市场和无形市场两大类。

(1) 有形市场。有形市场是指有其固定场所、举办时间及特定对象参加的,在某一时间内把用人单位与毕业生组织在一起,为双方进行交流和双向选择提供的就业平台。目前,大学毕业生有形市场大体分为以下几种:

① 高校举办的毕业生就业市场。这种类型的就业市场一般以招聘会、供需见面会等形式呈现,也是毕业生就业市场中最主要的一种。由学校单独举办就业市场的优点在于所邀请的用人单位有很强的针对性,往往与学校的专业相结合,对高校来说很容易形成固定的用人单位群体。

② 高校联办的毕业生就业市场。这种类型的就业市场主要是指由两所或若干所高校联合举办的就业市场。这种就业市场的最大特点是,集中各高校的用人单位的资源,强强联合、优势互补,市场规模都很大,参会的单位也比较多,涉及的招聘专业也比较齐全,一般来说具有一定的代表性。目前,具有代表性的该类就业市场如上海交通大学、华东师范大学、华东理工大学、东华大学4所高校每年12月联合举办的毕业生双向选择会,无论是在规模上还是在用人单位层次上,其上海甚至华东地区各高校毕业生中都有一定的影响力。由于这种类型的就业市场具有很大的辐射性和影响力,而且招聘的质量也比较高,因此提高了就业市场的效能。

③ 地区性、区域性的就业市场。这种类型的就业市场主要有各地方教育主管部门或各人力资源和社会保障部门举办的为本地毕业生就业服务或为本地用人单位招聘服务的就业市场。这种类型的就业市场的最大优点在于能够比较准确地反映出这个地区或区域的人才需求趋势。此外,这种就业市场的信息量大,毕业生有较多的选择机会,更能为用人单位和毕业生节约经费,他们在现场即可签订就业协议。

④ 企业的专场招聘会,也称宣讲会。这种类型的就业市场是由用人单位单独来高校以招聘本企业所需人才为目的而举办的小型招聘会。这种就业市场时效性强,招聘效果也十分明显,尤其为知名企业、跨国公司所推崇。

⑤ 行业性毕业生就业市场。这种类型的就业市场主要是指由中央部委主管毕业生就业部门举办的主要为本系统、本行业毕业生和用人单位服务的就业市场。

⑥ 分科类毕业生就业市场。这种类型的就业市场主要是指各省、市毕业生就业主管部门从用人单位和学校两方面考虑,从市场细化的角度出发,把理、工、农、医、师范、财经、政法等科类的毕业生分别集中起来,让他们与相应的用人单位见面,进行双向选择。

⑦ 分层次的毕业生就业市场。这种类型的就业市场主要是指招聘单位针对不同学历层次的毕业生举办的就业市场,包括研究生就业市场、本科生就业市场和专科生就业市场。

⑧ 国际性毕业生就业市场。目前,毕业生就业的国际化趋势已现端倪,国外企业在中国招聘毕业生、中国企业招聘外国留学生或直接在国外招聘就职于国外分公司的毕业生的情况已有新的发展。自我国加入 WTO 后,这种情况更加明显。

此外,还有一些特殊的就业市场。它们是特殊行业举办的以招聘应届高校毕业生的为目的的就业市场,如从毕业生中选拔公安干警、政府公务员、飞行员、高校教师、外交人员等。

(2) 无形市场。与有形市场相反,无形市场没有固定的场所,由用人单位和毕业生自主选择某种媒介和交互平台进行交流与沟通。

随着信息技术的高速发展,高校的无形市场发展非常迅速,在毕业生就业市场中所处的地位日显重要,作用也越来越大。目前,无形市场已经不是简单地通过电话、邮件、报刊、计算机网络及其他通信和传播手段来完成双方的交流与联系,而是借助信息技术的高科技手段,利用互联网技术建立起各类就业网站、求职网站,为毕业生就业市场提供了更广阔的发展空间。无形市场凭借信息快速、便捷和方便灵活的特点,使用用人单位和毕业生打破时间、区域、场所的限制,提高了就业工作效率,减少了招聘成本,深受广大高校毕业生和用人单位的欢迎与推崇。

现在利用就业网络进行毕业生就业管理、建立毕业生就业信息网络系统已经在各高校得到了普遍应用。例如,上海交通大学已经利用网络技术全面开展毕业生就业工作,建立了一套行之有效的运作机制。毕业生可以利用就业网络建立自己的个人信息资料,与用人单位进行信息的传递和沟通;用人单位可以通过就业网络查询毕业生的基本情况,也可在就业网上发布用人信息。这在实际的就业过程中取得了一定的成效,就业工作正在逐步朝着无纸化的方向发展。上海交通大学正在进一步扩展和开发就业网络的功能,已经利用网络技术和会议视频系统举办网上招聘会和用人单位宣讲会,使网络技术在就业工作中得到普遍的应用和发展,形成有形市场和无形市场相结合的新的毕业生就业市场模式。

2. 就业市场的特点

(1) 初次性。大学毕业生学成后初次就业,缺乏就业经验,而就业的愿望比较强烈,对就业的期望值一般都比较,因而理想与现实容易产生矛盾,对此要特别注意。

(2) 专门性。大学毕业生均具有较高的专业知识和较强的能力,具有较高的学历,在就业竞争中处于十分有利的地位,具有广阔的就业前景。与一般的劳动力市场相比,毕业生就业市场的就业率相对比较高。

(3) 时效性。大学生就业具有一定的季节性,由于全国大学生毕业的时间基本一致,要让大多数大学毕业生在此期间就业,任务十分艰巨。我国现行的大学生就业政策规定,毕业生就业必须在有限的时间(2年)内完成。各级就业主管部门对每年的毕业生就业市场的运

行日程都有一个大致的安排,从用人单位去高校招聘到毕业生落实就业单位、签约,以及毕业生未能落实或重新落实就业单位等都有具体的时间规定。如果毕业生在2年内不能落实就业单位,就要离开这一市场而转到其他就业市场择业或待业。

(4) 群体性。全国每年有数百万名高校毕业生第一次进入社会就业,这是一个特殊群体。毕业生就业市场的组织主体可以是政府教育部门,也可以是高校。市场的就业主体是高校毕业生,这是一个具有高附加值的特殊群体,具有良好的可塑性;但是,正是由于就业主体是大学毕业生,学历差别不大,年龄也较集中,因此在就业的过程中竞争会更加激烈。为此,学校及教育主管部门必须精心组织安排、做好各项工作,才能实现大学毕业生的充分就业。

(5) 区域性。毕业生就业市场的主办者多是各省市教育部门、高校或行业主管部门,不论谁举办,这些就业市场的用人主体一般都是本地区的;同时,这些就业市场是针对本地区的高校毕业生服务的,表现出较强的区域性。

根据毕业生就业市场的上述特点,毕业生可以从自己的实际出发,选择不同的市场就业。市场是变化的,毕业生的就业策略也应该是变化的。当市场需求大时,毕业生可提高期望值,好中选优;当市场需求小时,毕业生应降低期望值,低中选高。当然,劣与优、低与高都是相对的,毕业生可酌情而定。

三、就业市场的现状和发展趋势

1. 就业市场的现状

(1) 供需形势总体上存在诸多的不平衡现象。不同学科、不同专业之间的需求差别明显,一些报读时的热门专业到毕业的时候供过于求,求职压力相应加大。此外,不同院校之间的差别很大:重点大学、名牌院校、名牌专业的名牌效应呈现出优势,社会需求增长,其就业率也高;而一般院校、一般专业的需求则相对较弱。用人单位方面,国有大中型企业引进高校毕业生的比例在逐年下降;政府机关及事业单位的用人指标有限,难以接收大量的毕业生;三资企业、民营企业及高新技术产业的企业(尤其是信息产业的企业)的人才需求量有所增加。

(2) 社会对毕业生的素质要求提高了。目前高校毕业生就业形成了“买方市场”,人才竞争越来越激烈,用人单位对毕业生的素质要求越来越高,选择毕业生时也更加理性,不单纯追求人才的数量,而是更加注重毕业生的综合素质。许多用人单位已将综合素质作为评价高校毕业生实力的主要依据。综合众多用人单位的条件,具有下列素质和条件的毕业生会受到用人单位的欢迎:

- ① 具有较高的政治思想素质和高尚的品德。
- ② 具有强烈的事业心和责任心。
- ③ 具有吃苦耐劳的精神。
- ④ 具有扎实的基础知识和宽广的知识面。
- ⑤ 具有较强的动手能力和创业意识。
- ⑥ 具有团结协作精神。
- ⑦ 身心健康。

(3) 就业竞争日益激烈。一方面,高校毕业生的择业时间相对比较集中、选择职业的时间较短;另一方面,随着高等教育大众化的实施,高校毕业生的数量不断增加,而社会的有效

需求却在短期内增加有限。

(4) 以学校为基础的毕业生就业市场已基本形成。以学校为主体的就业市场,因高效、可靠、真实、规范受到了毕业生和用人单位的普遍欢迎。有60%的高校毕业生通过学校就业市场成功择业,这标志着以高校为基础的毕业生就业市场已经基本形成。

2. 就业市场的新变化

毕业生就业市场有了新变化,主要体现在以下三个方面:

(1) 我国本土大学生面临国际联合办学机构的竞争。近几年来,我国高等教育市场逐步向国外资本开放,各种形式的外国教育机构的进入产生了更多类型的人才培养机构。这些机构不但提供人才短期培训,不少教育机构还与国内大学进行联合办学,使我国本土高校大学生就业增加了不少竞争对手。

(2) 人才市场更加偏重“好”专业。所谓的“好”专业或“热”专业,是指当前就业市场人才较紧缺的专业。近年来,影响大学生就业的重要因素之一是大学所学专业是否与社会需求相一致,用人单位对大学生的专业偏好比对大学知名度的偏好更高,一些名牌学校的不适合就业市场专业的大学生的就业不理想。用人单位在看重专业的同时,还对大学毕业生的专长很重视,有专长的复合型人才是用人单位竞相争聘的热点。

(3) 海外归来的学子对国内大学生就业的冲击加剧。近几年来,留学生回国潮一浪高过一浪,直接挤压国内大学生的就业空间,这些海外归来的学子对世界经济运行规则、各国的法律制度等比较了解,在国外锻炼多年,社会实践能力和驾驭各国社会文化、政治制度差异的能力比较强,竞争力较强,是国内大学生就业的强劲对手。

3. 就业市场的发展趋势

随着我国改革开放的深入和社会主义市场经济体制的不断完善,以及毕业生就业市场化的进一步发展,今后几年毕业生就业市场将呈现以下发展趋势:

(1) 供求形势将发生变化。就业竞争日趋激烈,形成了求职难的状态,农村、基层单位及边远地区将成为一些毕业生的自愿选择。

(2) 无形市场加快发展。由于计算机网络技术的广泛应用及择业自由度的增大,毕业生除利用有形市场直接洽谈外,更多地将通过无形市场进行择业。近年来,网上求职平台越来越规范,受到大部分高校毕业生的青睐。



拓展阅读 >>>

新疆霍城县无形市场促成 1 353 人就业

玩玩手机、聊聊微信就能完成求职招聘。自2015年4月霍城县人力资源和社会保障局开通“霍城就业”微信平台以来,短短的4个月里就有106家企业、1600余名求职者成为“霍城就业”的粉丝,人力资源和社会保障局通过这一全新的人力资源服务平台发布各类求职招聘信息2600余条,促成1353人就业,完成劳动力转移就业2万人次。

近年来,霍城县人力资源和社会保障局不断创新就业宣传媒体,以传统人力资源市场的升级改造和新型人力资源平台的不断开辟为就业宣传工作突破口。2014年10月,县人力资源和社会保障局投资1110万元建设了伊犁州首家智能招聘网络系统——县级人力资源市场并投入使用;同时在这一有形市场的基础上,成立了霍城电视台“就业频道”,自办专题栏

目并发布求职招聘信息。

2015年人力资源和社会保障局结合时代发展的潮流,在霍城电视台“就业频道”的基础上,创建了“霍城就业”微信平台作为补充,这一新平台突破了场地、时间等的限制,实现了具有时代感的“网络人力资源市场”的搭建,尤其贴近了广大“手机一族”的生活习惯,将就业宣传、求职招聘和休闲娱乐融为一体,不断地完善县人力资源市场中有形市场和无形市场的补充衔接,形成了新媒介、多途径、全覆盖的就业宣传新格局。

资料来源:<http://www.clssn.com/html/node/135150-1.htm>(有改动)

(3) 就业市场更加规范。随着我国社会主义市场经济体制的不断发展和完善,毕业生就业市场也将进一步完善,并不断向规范化、法制化迈进,公开、公正、公平竞争的良好择业气氛将会逐步形成。

(4) 就业市场的功能更加完善。随着毕业生就业市场的发展,未来毕业生就业市场不仅具有有效配置毕业生资源、交流供需信息的功能,而且具有就业指导和服务功能,即包括就业指导、服务、咨询、就业推荐、就业培训及就业测试等功能。

思考题

- (1) 就业市场的类型有哪些? 就业市场的特点是什么?
- (2) 简述我国毕业生就业市场的现状与前景。

第三节 就业政策

我国现行的大学生就业政策可以具体归纳为:国家计划统招毕业生在国家政策规定的时间和范围内一般通过供需见面、双向选择、自主择业的方式落实就业单位;逐步实现“建立市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”的就业机制;定向和委培的毕业生按合同就业。

一、大学生基层就业政策

1. 选聘高校毕业生到村任职政策

(1) 选聘对象、条件和程序。选聘对象为30岁以下应届和往届毕业的全日制普通高校专科以上学历的毕业生,重点是应届毕业和毕业1至2年的本科生、研究生,原则上为中共党员(含预备党员),非中共党员的优秀团干部、优秀学生干部也可以选聘。选聘的基本条件如下:

- ① 思想政治素质好,作风踏实,吃苦耐劳,组织纪律观念强。
- ② 学习成绩良好,具备一定的组织协调能力。
- ③ 自愿到农村基层工作。
- ④ 身体健康。

参加人力资源和社会保障部、团中央等部门组织的到农村基层服务的“三支一扶”、“志愿服务西部计划”等活动期满的高校毕业生,本人自愿且具备选聘条件的,经组织推荐可作

为选聘对象。对于各省(区、市)此前已经选聘到村任职的高校毕业生,本人自愿,通过组织考察推荐,可转为选聘对象。

选聘工作要坚持公开、平等、竞争、择优和德才兼备的原则,一般通过个人报名、资格审查、组织考察、体检、公示、决定聘用、培训上岗等程序进行。

(2) 选聘任职。选聘的高校毕业生是中共正式党员的,一般安排担任村党组织书记助理职务;是中共预备党员的或非中共党员的,一般安排担任村委会主任助理职务;是共青团员的,可安排兼任村团组织书记、副书记职务。经过一段时间的实际工作、被大多数党员和群众认可的,可通过推荐参加选举担任村党组织书记、副书记等职务。

(3) 待遇和保障政策。选聘到村任职的高校毕业生,享受以下政策待遇:

① 比照本地乡镇从高校毕业生中新录用公务员试用期满后工资水平确定工作、生活补贴标准,在艰苦边远地区工作的,按规定发放艰苦边远地区津贴,补贴、津贴按月发放;参加养老保险。

② 在村任职期间,办理医疗、人身意外伤害商业保险。

③ 符合国家助学贷款代偿政策规定、聘期考核合格的,其在校期间的国家助学贷款本息由国家代为偿还。

④ 在村任职2年以上,具备“选调生”条件和资格的,经组织推荐,可参加选调生统一招考。

⑤ 在村任职2年后报考党政机关公务员的,享受放宽报名条件、增加分数等优惠政策,同等条件下优先录用。县乡机关公务员应重点从选聘到村任职的高校毕业生中招录。

⑥ 聘期工作表现良好、考核合格的,报考研究生享受增加分数等优惠政策,在同等条件下优先录取。

⑦ 被党政机关或企事业单位正式录用(聘用)后,在村任职工作时间可计算工龄、社会保险缴费年限。

⑧ 到西部和艰苦地区农村任职的,户口可留在现户籍所在地。

各地可根据《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》(中办发〔2005〕18号)精神和上述政策规定,结合本地实际,细化选聘高校毕业生到村任职工作的有关规定。

2. 大学生“三支一扶”政策

大学生“三支一扶”,是指大学生在毕业后到农村基层从事支农、支教、支医和扶贫工作。计划的政策依据《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〔2009〕42号)要求,其目的在于为高校毕业生向基层单位落实就业问题提供具体的指导和保障。

(1) 落实方式。公开招募、自愿报名、组织选拔、统一派遣,主要安排到乡镇从事支教、支农、支医和扶贫工作。

(2) 实施过程。招募与管理。每年4月底前,各地收集、汇总、上报乡镇一级教育、农业、卫生等基层岗位需求信息,5月底前,各地根据下达的招募计划,采取考核或者考试的方式公开招募,7月底前,派遣“三支一扶”大学生到服务单位报到。

(3) 服务时限。一般为2~3年,工作期间给予一定的生活补贴。工作期满后,自主择业,择业期间享受一定的优惠政策。

(4) 就业服务及优惠政策。

① 期满后,如原基层服务单位有工作空缺,要优先考虑“三支一扶”人员,所在县、乡的

企事业单位如有职务空缺,也要拿出部分职务吸纳该部分毕业生。

② 准备自主创业的人员,可享受行政事业性收费减免、小额贷款担保和贴息等有关政策。

③ 期满且考核合格的“三支一扶”毕业生可以享受一定的政策加分或同等条件优先录用。

④ 西部地区和艰苦边远地区服务2年以上,服务期满后3年内报考硕士研究生,初试总分加分10分,同等条件下优先录取。

⑤ 期满考核合格的“三支一扶”大学生,根据本人意愿可以回到原籍或到其他地区工作,凡落实了接收单位的,接收单位所在地区应准予落户。

⑥ 国有企事业单位的,由接收单位按照所任职务比照同等条件人员确定其职务工资标准,其服务期限计算为工龄,在今后晋升中高级职称时,同等条件下优先评定等。

(5) 经费保障。“三支一扶”计划所需各项经费、由财政安排专项经费予以解决。其中,到30个经济欠发达县服务的生活、交通补贴和保险费用,由省、市、县(市、区)财政按5:3:2的比例负担;到其他市、县(市、区)服务的生活、交通补贴和保险费用,由所在市、县(市、区)财政负担,省财政将通过不断加大转移支付力度对财政困难县予以支持。“三支一扶”大学生的体检和培训费用由省财政负担,工作经费由各级财政负担。

3. 大学生“服务西部”政策

“大学生志愿服务西部计划”是由共青团中央、教育部、组织部门、人事部门于2003年根据国务院有关要求共同组织实施的。计划从2003年开始,按照公开招募、自愿报名、组织选拔、集中派遣的方式每年招募一定数量的普通高等院校应届毕业生,以志愿服务的方式到西部贫困县的乡镇从事为期1~2年的教育、卫生、农技、扶贫以及青年中心建设和管理等方面的工作。

西部计划的服务地主要是内蒙古、广西、重庆、四川、贵州、云南、西藏、陕西、甘肃、青海、宁夏、新疆西部12个省(区、市)加海南省、新疆生产建设兵团及湖南湘西州、湖北恩施州、吉林延边州部分地区贫困县的乡镇。

就业服务及优惠政策主要包括以下方面:

(1) 志愿者服务期间中央财政给予一定补贴。服务单位为志愿者提供住宿等必要的生活条件。

(2) 服务期间计算工龄,党团关系转至服务单位。本人要求户口和档案保留在学校的,按规定保留两年,在此期间,档案管理机构对保管其档案免收服务费用;本人要求将户口转回入学前户籍所在地的,公安机关按照规定为其办理落户手续。人事、教育部门所属人才交流机构负责办理相关手续,人事部门所属人才交流服务机构免费提供人事代理服务。服务期满落实工作单位后,公安机关按有关规定办理户口迁移手续。

(3) 服务期间可兼职或专职担任所在乡镇团委副书记、学校及其他服务单位的管理职务。

(4) 服务期满考核合格的,报考研究生给予加分,在同等条件下,优先录用,具体规定在当年的研究生招生政策中予以明确。

(5) 服务期满考核合格后报考党政机关公务员的,可适当加分,同等条件下,优先录用,具体规定由省级公务员考试录用主管机关在当年招考中予以明确。

二、大学生应征入伍政策

1. 大学生应征入伍相关文件

大学生应征入伍是指部队每年从在校大学生和大学毕业生中招收义务兵,报名流程有网上登记、初审初检、体检政审、走访调查、预定新兵、张榜公示、批准入伍。涉及的文件包括《应征入伍服义务兵役高等学校毕业生学费补偿和国家助学贷款代偿暂行办法》和《关于做好普通高等学校应届毕业生征集工作的通知》。

2. 服役期间的有关就学政策

(1) 妥善安排学业。在校大学生入伍前,学校应安排他们参加所学课程的考试,也可以根据平时的学习情况,对所学课程免试,直接确定成绩和学分,并保留学籍至退役后1年内。对已经修完规定课程或已修满规定学分,符合毕业条件的,学校可准予毕业,发给其毕业证书。在校大学生入伍后,有条件的可以参加原学校组织的函授或自学专业课程,经部队团级单位批准可以参加学校组织的考试。2008年入学的学生入伍后,原就读学校保留学籍,退伍后准其复学。

(2) 适当减免学费。在校大学生被批准入伍后,已交学杂费的剩余部分,根据本人自愿,由学校退还本人,或由学校负责管理。退出现役后复学,其家庭经济困难的,由学校酌情减免学费;入伍前享受优秀学生奖学金的,复学后提高一个奖学金等级(不含一等奖学金);对荣立一次三等功奖励的,复学后按不低于50%的标准减免学费;荣立两次三等功或荣立二等功、被授予荣誉称号的,复学后免交全部学费。

(3) 退役后的复学。对原就读学校撤销的,由省(自治区、直辖市)教育行政部门安排转入同等学力相关专业高等学校复学;原所学专业撤销的,由学校安排转入其他专业复学;个别学习有困难的,可以申请延长学习时间;对专科升本科、本科报考研究生的,在同等条件下应优先录取。在部队荣立三等功以上奖励的,原是本科生的可申请转到本校其他专业学习,原是专科生的可以免试进入本校同专业或相近专业的本科学习,属独立设置的专科学校的专科生,由学校报所在省教育行政部门负责安排;荣立二等功以上奖励的,所学本科专业毕业后,可免试保送所学专业研究生。

三、有关大学生就业的最新政策

现行的高校毕业生就业制度和政策为高校毕业生开辟了更为广泛的就业渠道和形式,深化了高校毕业生就业制度的改革,使之更加适应社会主义市场经济体制的需求。我国大学生就业的最新政策主要有以下方面:

(1) 鼓励高校毕业生到基层和艰苦地区工作。各级政府要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,鼓励毕业生从事教育、卫生、公安、农技、扶贫和其他社会公益事业,在艰苦地区工作2年或2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,同等条件下,应优先录用。

对到农村基层和城市社区公益性岗位就业的,给予社会保险补贴和公益性岗位补贴;对到农村基层与城市社区其他社会管理和公共服务岗位就业的,给予薪酬或生活补贴。

(2) 党政机关录用公务员和国有企事业单位新增专业技术人员与管理人员,应主要面向高校毕业生公开招考或招聘,择优录用。

(3) 鼓励各类企事业单位特别是中小企业和民营企业聘用高校毕业生,政府有关部门要为其提供便利条件和相应服务。对企业跨地区聘用的高校毕业生,省会及省会以下城市要认真落实有关政策,取消落户限制。对选择到非公有制单位就业的高校毕业生,公安机关要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。

(4) 为高校毕业生办理户口和人事档案手续提供便利。全国范围内于2016年1月1日起停收“人事关系及档案保管费”,这意味着高校毕业生等群体将不用再交档案保管费。“人事关系及档案保管费”的取消,将使大部分非国有企业、机关、事业单位的人员及刚走出校门的高校毕业生受惠。

对毕业离校时未落实工作单位的高校毕业生,本人要求将户口转回入学前户籍所在地的,公安机关应当按照户籍管理规定为其办理落户手续,人事、教育部门所属的人才交流服务机构负责办理相关手续,人事部门所属人才交流服务机构免费提供人事代理服务。本人落实工作单位后,公安机关按有关规定办理户口迁移手续。

(5) 毕业半年以上未能就业并要求就业的高校毕业生,可持学校证明到入学前户籍所在城市或县劳动保障部门办理失业登记。劳动保障部门所属的公共职业介绍机构和街道劳动保障机构应免费为其提供就业服务。对已进行失业登记的高校毕业生,有条件的城市、社区可组织其参加临时性的社会工作、社会公益活动,或到用人单位见习,给予一定报酬。对于因患病等原因短期无法工作并确无生活经济来源者,由民政部门参照当地城市低保标准,给予临时救助,此项费用由地方财政列支。

(6) 鼓励中小企业和民营企业聘用高等职业学校(大专)毕业生,对就业困难的应届高职(大专)毕业生,由劳动保障、人事和教育部门共同实施“高职(大专)毕业生职业资格培训工程”,对需要培训的应届高职(大专)毕业生进行职业技能培训和职业技能鉴定。培训费由教育部门承担,职业技能鉴定费由劳动保障部门适当减免。

(7) 强化对困难家庭高校毕业生的就业援助。就业困难和零就业家庭的高校毕业生,可享受公益性岗位安置、社会保险补贴、公益性岗位补贴等就业援助政策。对于这类毕业生,机关、事业单位免收招聘报名费和体检费;高校可根据实际情况给予适当的求职补贴。离校后未就业回到原籍的高校毕业生,由各地公共就业服务机构免费提供就业服务并组织就业见习和职业技能培训。

四、创业基金

积极鼓励大学生进行自主科技创业,为创业者提供相应政策优惠,也是近年来国家关于大学毕业生就业政策中的一个重要内容。国务院多次明确规定,鼓励和支持高校毕业生自主创业,工商和税收部门要简化审批手续,积极给予支持。



拓展阅读 >>>

阳光学院大学生创业基金管理办法(试行)

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实《国务院办公厅关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》(国办发〔2015〕36号)的精神,进一步激发高校学生创新创业热情,培养造就“大众创

业、万众创新”的生力军,切实管理好阳光学院大学生创业基金(以下简称“基金”),特制定本办法。

第二条 本基金是由阳光控股有限公司、阳光学院、林腾蛟主席共同发起设立的规模为10亿人民币的基金。基金的宗旨为:鼓励支持符合条件的在校生及校友创业,进一步促进以创业教育为特色的高水平民办大学建设,将学院打造为“企业家的园地,创业者的摇篮”。

第二章 机构及职权

第三条 基金的最高决策机构为阳光学院大学生创业基金董事会(以下简称“董事会”),董事会的主要职责为审批制度及重大决策。基金设立监事会,由阳光控股有限公司监事部兼任,负责审计基金年度财务预算方案、决算方案,监督基金运营情况。

第四条 基金的组织管理机构为阳光学院大学生创业基金管理委员会(以下简称“管委会”),行使以下职责:

- (一) 推动基金发展,统筹各项创业工作开展。
- (二) 负责制定创业基金相关规定及工作规范。
- (三) 决定创业项目评审方式、评审范围和评审标准。
- (四) 组建创业项目专家评审团,审定创业项目最终评审结果。
- (五) 董事会授予的其他职权。

管委会设主任、副主任及委员若干,主任由院长担任,副主任由分管教学、财务以及学生工作的院领导担任,委员的具体名单由主任、副主任协商确定。

第五条 管委会下设大学生创业基金管理办公室(以下简称“基金办”),是创业基金的常设机构,行使以下职权:

- (一) 具体负责创业宣传、创业教育、创业服务。
- (二) 负责创业基金项目申请的受理、审核和报批工作。
- (三) 办理基金拨付工作。
- (四) 负责对资助项目的进展、资金运用与归还等情况进行监督。
- (五) 向管委会报告年度基金使用情况。
- (六) 管委会授予的其他职权。

第六条 管委会可根据发展需要,联合有关创业孵化基地,共同推动大学生创业工作。

第三章 基金资助的对象、方式与期限

第七条 基金资助对象原则上为诚信守法、具有创业精神和能力、做好创业准备的阳光学院二年级以上在校生以及毕业五年内的校友。

第八条 基金资助方式为债权资助。

债权资助,是指管委会自行或委托银行向创业者发放三年免息贷款,以资助创业项目的资助方式。

第九条 债权资助单个创业项目资助金额不超过人民币十万元。

第十条 债权资助的项目,受资助的创业者应在三年内还清所有贷款。

第四章 基金资助申请与审批

第十一条 基金采取广泛申报、公开评审的方式。创业项目通过阳光学院网站进行申报。管委会在每年6月、12月统一组织审批。评审由基金办具体负责,采取项目计划书评审和面试答辩评审相结合的机制进行。

第十二条 申请人提交的申请材料应当真实、完整、合法。申请材料包括:《阳光学院创业基金申报表》《创业项目计划书》、身份证原件及复印件等相关材料。

第十三条 管委会设立创业项目专家库,成员由阳光控股有限公司投资部、风控部人员和校外专家、企业家和创业校友以及校内专家和创业在校生代表等组成。组织评审前,应当从专家库中抽取专家组成评审团,对申报项目进行评审。

第十四条 申请人经专家评审团评审,并由管委会审批通过后,方可获得基金资助。

第十五条 申请人未通过评审的,可以对创业项目调整和完善后,重新提交申请。

第五章 基金资助资金的管理

第十六条 申请人在接受债权资助资金前应当在受托银行开设申请人个人借记卡及创业企业基本账户或一般账户。申请人、担保人、创业企业应当签署债权资助协议,并经管委会审核确认完成后,基金办及时将资助资金划入创业企业。

第十七条 管委会通过技术服务、管理咨询、跟踪支持、创业孵化等方式实施创业项目的管理与服务。

第十八条 创业企业应当每年按照管委会要求上报企业信息、提交财务报表、汇报业务发展情况及其他信息。

第十九条 创业者、创业企业获得资助资金后,应当积极参加管委会组织的创业活动,配合管委会专家对项目进行跟踪管理。

第二十条 创业者或创业企业在资助期内可以申请提前返还资助资金。

第二十一条 创业者或者创业企业在资助期内违反国家法律法规规定或创业基金项目管理相关规定的,管委会有权提前终止对创业者及创业企业的资助,要求创业者或者创业企业返还全部资助资金。

第二十二条 管委会收回的资助资金全额投入阳光学院大学生创业基金,继续用于资助创业者。

第六章 监督与风险管理

第二十三条 管委会建立独立财务管理和会计核算体系,依法专户核算,确保专款专用。

第二十四条 管委会将不定期通过工作评估、专业审计机构检查等方式,对资助的创业项目的工作情况进行检查。

第二十五条 资助项目因客观原因需对项目的计划目标、进度和经费进行调整或者撤清时,必须向管委会提出申请审批。无法正常运行需要停止的计划项目或破产的实体企业需履行清算并核销手续,报备管委会,同时按照约定办理还款手续。

第二十六条 资助项目需将资助资金专款专用于申报的创业项目运行。若资助资金到位一年内还未运用于资助项目的开展,需及时归还资助资金。

第二十七条 创业者或者创业企业违反基金管理相关规定或者与管委会签署的相关文件约定的,管委会有权向创业者或创业企业追偿违约责任。

第七章 附 则

第二十八条 本办法解释权归阳光学院大学生创业基金管理委员会。

第二十九条 本办法自发布之日起施行

资料来源:福州大学阳光学院

思考题

- (1) 我国现行的大学生就业制度是什么?
- (2) 大学毕业生的择业程序包括哪些内容?
- (3) 面对毕业生就业市场的发展趋势,你准备如何提高自己的就业竞争力?

实训与操作

熟悉就业政策,了解就业形势

1. 实训目的

通过搜集促进大学生就业的政策支持,了解当前就业形势与政策,为积极就业做准备。

2. 实训内容

搜集国家和本地促进大学生就业的有关政策支持。

3. 组织实施

- (1) 学生自由结合,3~5 人为一组。
- (2) 通过网络、报纸等多种渠道搜集国家关于促进大学生就业的政策支持,以及本地出台的促进大学生就业的政策支持。
- (3) 全班同学进行分享讨论。
- (4) 教师进行补充与讲解。