# 从高校毕业生就业情况反思教育

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2024-07-28

*第一篇：从高校毕业生就业情况反思教育教育质量征文作者：冷子娇通讯地址：云南省迪庆州民族中学作者简介：本人出生于迪庆州维西县，2024年7月毕业于云南师范大学，之后被聘为迪庆州民族中学高中物理教师联系方式：15894367721从市场人才需...*

**第一篇：从高校毕业生就业情况反思教育**

教育质量征文

作者：冷子娇

通讯地址：云南省迪庆州民族中学

作者简介：本人出生于迪庆州维西县，2024年7月毕业于云南师范大学，之后被聘为迪庆州民族中学高中物理教师

联系方式：158943677

21从市场人才需求情况反思传统教育

【摘要】：本文从我国现阶段的经济发展需求人才和未来几年内发展趋势决定的紧缺人才，浅要分析了导致大学生越来越多而专业人才缺口越来越大的几点主要因素。并以此为出发点浅要提出了解决未来几年内中国教育所面临困境的途径，及相关具体的解决方法–传统教育与素质教育的结合。

【关键词】：紧缺人才；就业；就业率；教育改进。

一、现阶段我国紧缺人才

据了解，随着我国煤化工产业的规模扩张，仅在宁夏地区，按照初步统计，近5年内将急需5万名左右的各种煤化工人才。目前，这一地区煤化工人才不足的问题极为突出，大型新型煤化工项目招商、洽谈、规划、建设和生产、经营、管理等方面的专业人才严重缺乏，煤基甲醇、煤基烯烃、煤基合成油以及延伸产品等方面的技术开发人才和新型环保人才更是一才难求。

化工英才网的统计显示，国内各省市化工人才的需求均较去年同期大幅增长。其中一线城市北京、上海、广州的化工人才需求增长均超过两位数。上海化工行业人才招聘需求与去年同期相比增长53.6%，在一线城市中位列第一；广州化工行业人才招聘需求同比也增长达48.6%，接近于上海的增速；北京化工行人才招聘需求同比也增长35.5%。

为何在一线城市化工技术岗位人才急缺呢？主要原因是“十二五”期间，这些城市的石化行业都面临着产业优化升级，传统化工产业比重会大幅下降，高端和新兴产业得到较快发展。而产业升级的首要问题就是进行技术升级，发展高端产业需要大量的技术人才支持。

包装类企业的人才缺口近几年迅速扩大，尤其是中层管理、技术和研发设计人才，目前已成为非常紧缺的人才群体。印刷包装类的图像设计、包装、印刷、技术操作、工业设计等人才，都比较缺乏！相关人士介绍，目前国内的出版、包装业的从业人员以农民工、下岗职工为主，大专毕业及以上学历的人才较少，高 1

级人才的需求缺口达到15万人。

现代人才都会是广州率先提出的一个人才新理念。在2024年广州市人事人才工作会议上，广州市委常委、常务副市长沈柏年同志提出“要将广州建设成为现代人才大都会”。对现代人才大都会的内涵，他做了这样的阐释：“现代人才应包含以下五层意思：一是指人才大培养、大交流、大集聚，像水流聚成湖泊一样，各种人才为了各自的目标汇流而成人才都会；二是有良好的人才环境和用人机制，人才得到比较充分的开发利用；三是包括人才大市场在内的人才产业发达；四是人才普遍能运用现代信息手段，具有现代观念和现代才学；五是政府对人才的管理主要是引导和疏理，管理手段更多的是依靠市场运作。

二、未来中国紧缺的人才

㈠、同声传译：同声传译员被称为21世纪第一大紧缺人才。随着中国对外经济交流的增多和国际交流带来的会务商机的涌现，需要越来越多的同声传译员。

㈡、3g工程师：据计世资讯发布的相关研究报告称，估计国内3g人才缺口将达到50万人以上。由于目前3g人才比较少，尤其是复合型人才奇缺，而目前3g游戏及相关设计方兴未艾，预计4年之后3g工程师的基本年薪会在15万元至20万元。

㈢、网络媒体人才：目前，类似于在新浪和搜狐的网络编辑的月薪都在5000元左右、中等职位的收入在8000元至10000元，而据目前高校所设专业来看相关专业的毕业生和熟练的技术人员在我国将相当短缺。

㈣、物流师：物流人才的需求量为600余万人。相关统计显示，目前物流从业人员当中拥有大学学历以上的仅占21%。许多物流部门的管理人员很少受过专业的培训。

㈤、系统集成工程师：据悉，一名刚刚毕业，毫无经验的大学生应聘系统集成工程师之后的薪金是年薪8万元，而人才的现状却是还远远不能满足需求量。

㈥、环境工程师：随着工业化进程的不断加速，环境问题日益严峻，按照国际通行的惯例计算，我国在环境工程师方面的缺口在42万人左右。

㈦、精算师：我国被世界保险界认可的精算师还不足10人，准精算师约40人，在当今的国内人才市场上，精算师可谓凤毛麟角。

㈧、报关员：随着外贸的不断增长特别是“入世”后，我国的对外贸易的迅速增长使得对报关员的需求量急速增加。

㈨、中西医师、医药销售：随着中国医学理念被世界医学界的不断认可，中医或者中西医结合的医师及相关人员的市场需求量逐年上升。

㈩、注册会计师：社会化进程不断加速，根据中国经济高速发展的需要，目前国内至少急需35万名注册会计师，目前实际具备从业资格的只有8万人左右，而其中被国际认可的不足15%。

三、目前高校毕业生的就业情况

随着教育的不断进步，中国的高校毕业生所占的比重取得了长足的提高。但高校毕业生的就业情况甚是堪忧：自己所学专业对口就业的比重微乎其微，大多数都是跨专业就业。并且很多高校毕业生进入企事业单位工作后，待遇往往与期望值相差甚远，而公务员待遇成为他们追求的目标，因此很多毕业生宁愿“赋闲”在家攻读公务员考试书籍，导致公务员考试越来越热–其岗位需求与报考人数的比例逐年猛增。他们不愿意从事较苦的基层工作，从而导致社会上很多行业专业人才空位越来越大„„。

而在社会生活中，由于很多高校毕业生在学校期间只会读书–专业知识分数很高，但他们在社会的实际适应能力却很低下。进入社会后他们若不能一次进入稳定的行业工作，就只能选择重新学习、重新适应社会生活，他们只能与很多高中毕业生与初中毕业生一样从事各种服务行业，而待遇有时候还不及文凭比他们低的而社会经验丰富的人，这种现象在农村高校毕业生中较为普遍。

久而久之，这些现象越来越明显，导致“读书无用论”越来越盛行。在民众的思想中造成“多读书不如早打工”的可悲境地，因为在传统的教育模式中他们看不到太多的希望–很多毕业生毕业就同时意味着失业„„

四、导致高校毕业生就业率低的因素

㈠、死读书导致高分低能：在传统教育的影响下，有很多学生在校期间只会读书，所谓“两耳不闻窗外事，一心只读圣贤书”，导致他们进入社会后由于缺乏必要的社会生存技能而手足无措，他们就像是一些“聪明的笨蛋”，只能重新学习技能。

㈡、学校教育中缺乏必要的社会教育：很多高校在教育学生方面只是要求学生在校期间必须完成多少学分的教学目标，却忽略了很多社会生活方面的技能教育，而大多数学生也缺乏自学这发面技能的能力。

㈢、社会上技术性学校和技能培训机构太少、培训太过流程化：社会上大学的数量急剧上升，而技术性学校的数量却明显减少–越来越多技校被升级为某某大学，而传统的技能教育却被抛诸脑后。社会继续教育的培训却越来越流程化：交钱–象征性的两三天讲课–发结业证书。

五、教育改进有所思

首先，对于传统教育要吸取其精华、弃其糟粕，改进我们的素质教育。任何事物都有其两面性，传统教育也不例外。在培养学生基础知识方面，传统教育有

无可非议的优势，但在学生进入社会后的生存能力培养方面却存在很多不足。因此，我们要探索一条素质教育理念与传统教育优势相结合的人才培养路径–在夯实学生基础的同时加强他们的动手能力，加强社会实践能力，努力使教育与社会人才需求相接轨。

其次，在高校选择开展社会生活技能方面的教育，并纳入学生的必修模块。只有我们的学生进入社会后能很快很好的适应社会生活，我们的教育才能被称为是成功的教育，否则就是失败的。

再次，选择性的保留社会上相关技校，使不能进入高校学习的学生能有一个学得一技之长的机会。素质教育的推行应该是达到教育资源与教育机会平等的一个很好途径，所以我们在关注高校教育的同时还应兼顾那些进不了高校的学生，保留某些技校可以使他们在以后的生活中拥有一技之长。

最后，完善社会职业培训制度，使其走出“流程化”的误区，使培训者训有所得，使社会训有所值。当前社会职业培训最大的问题不在于没有培训，而是在于培训过于表面化–只是一种为了晋级或者加薪不得不走的流程。加大力度改革这种弊端，完善监督制度有利于社会工作效率的最大化，是时代进步的必然选择。

【参考文献】：

[1] 李小群.转变机制、加大投入培养优秀的科技管理干部从伍.(云南省科学技术厅政策法规与体制改革处．云南昆明650051).[2] 田效勋.评价中心技术的应用.人力资源开发与管理.2024,(7):15.[3] 陆红军.人才评价中心.北京：清华大学出版社.2024.92.[4]谷向东、郑日昌.《基于胜任特征的人才测评》载于《心理与行为研究》.2024 年第2(4)期.第634-639页.

**第二篇：高校毕业生就业**

一、求职三部曲

对于在目前就业坏境中出于相对弱势的大学毕业生来说，求职过程的关键就是在充分认识自我——了解自己能干什么、想干什么的基础上，再从企业招聘方的角度出发，适时调整自己的择业标准，将自己心仪的单位及岗位所要求道德基本技能和素质最大限度地展示出来，以取得招聘方的认同。一般来说，求职有三个步骤：全面准备→面试、笔试→签约，它们构成了求职过程中的“三部曲”。

(一)全面准备

工欲善其事，必先利其器。毕业生就业前，首先要进行全面准备，包括知识的准备、能力的准备、目标的准备、心理的准备、关系的准备、信息的准备和材料的准备。

1.知识的准备

毕业生应该建立合理的知识结构。知识结构是指一个人所拥有的知识体系的构成情况与结合方式，它是一个由诸多要素组合而成的有序列、有层次的整体信息系统。现代职业对从业知识结构的要求包括：①宽厚扎实的基础知识；②博大精深的专业知识；③大容量的新知识储备。

2.能力的准备

就业的能力，包括可持续的终生学习能力、分析能力、创造能力、独立工作能力和团队合作精神。

3.目标的准备

（1）职业选择的原则。①服从社会需要是前提条件；②发挥素质优势是着眼点；③有利于发展成才是关键；④争取及时就业是根本。

（2）目标单位选择的程序。①行业——具有较大发展前景；②企业——具有较强生存能力；③个人——具有较高安全感、较多个人发展机会及受教育、培训机会。

4.心理的准备

良好心理素质的标志包括智力正常、情绪稳定、意志健全、人格统一、人际关系和谐、行为适度。在严峻的形势和多重的压力前面，毕业生更需做好心理准备。积极的就业心理状态包括：①正视现实，适应社会；②敢于竞争，开拓进取；③善于总结，坚定信心；④放眼未来，从长计议。

5.关系的准备

用人单位发布招聘信息主要有公开和非公开两条途径。非公开途径是指用人单位通过内部员工来传播需求情况，且在同等条件下会优先考虑员工介绍的求职者。因此，关系的准备必不可少。这些关系除了家长、亲朋好友外，还包括学友、校友及其他熟人，他们当中尤其以在某些大公司或自己感兴趣的公司任职的人最为重要。

6.信息的准备

谁能拥有更多、更有效的就业信息，谁就将赢得择业的主动权。完整的就业信息，不仅仅是需求信息，还包括就业政策。

（1）就业信息的主要内容。①各级政府及学校所制定的方针、政策、法规和有关规定；②国家的经济政策；③各行业在国民经济和社会发展中所处的地位、作用和发展态势；④用人单位的需求内容，如拟招聘的岗位、人数、要求、招聘时间和地点，以及该单位的隶属关系、所有制性质、人员结构、经营状态、发展前景、工作环境等等。

（2）就业信息搜索的主要渠道。①本校的毕业生就业机构。学校是毕业生就业最主要的中介机构，所提供就业信息的可信度和有效性是最高的。②各级毕业生就业主管部门和就业指导机构。③毕业生就业市场。包括有形市场（各级、各类招聘会）和无形市场（权威的、专业的就业网站）。④有关新闻媒介。其中，尤以全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心主办的《中国大学生就业》杂志，以及广东省高等学校毕业生就业促进会主办的《广东大

学生就业指引》报为首选。⑤各种社会关系。⑥社会实践、毕业实习或业余兼职机会。⑦目标单位。主动出击、毛遂自荐的方式也不失为获取就业信息的有效途径之一。

（3）参加供需见面会的注意事项。①会前要再次确认求职目标，明确自己的定位，以免花多眼乱。②充分利用大会的会刊。最好能与2~3名同学好友一起仔细地查看，分头去投放各人的求职资料。这样能节省大量的时间和体力，达到资源共享，提高求职效果。③争取良好的第一印象。如有机会与招聘人员交谈，说话时要不卑不亢，表现出尊重和诚意，简明扼要地把自身情况介绍一下并表示出对某项工作的兴趣。④参会时不要被应聘单位列出的条件吓倒，要敢于争取，表现出自己会尽快适应工作岗位、为单位作出应有贡献的自信。⑤会后两三天内应主动与感兴趣的用人单位进行联系，一是表现出对该单位的尊重，二是表达出迫切加入的愿望，加深用人单位对自己的印象。

切记：参加大型招聘会的主要目的应该是了解供需状况，收集有效的需求信息，而不要指望马到成功、一劳永逸。

7.材料的准备

个人求职资料主要包括：求职信，简历，推荐表，成绩表，各类证书、证明，已发表的文章、论文和取得的成果等。好的求职材料应做到点面结合、简洁精练、美观大方，且真实客观、个性突出、结构严谨，让用人单位一看就能留下深刻印象。

(1)求职信的撰写原则。求职信应反映求职者主观意愿及求职意向，是针对具体用人单位和具体职位作的自我介绍。求职信通常习惯采用一般书信的格式——由开头、正文、结尾三部分组成。

开头要直截了当地、简洁有力地说明求职意图，切忌虚与委蛇式的客套问候；正文主要有两方面内容：一谈自己对所应聘位感兴趣的原因及希望到该单位工作的意愿；二谈自己具备应聘该职位的资历、能力和优势；结尾进一步强调求职的愿望，殷切希望用人单位能予以考虑并提供面试的机会。

(2)简历的撰写原则。简历主要叙述求职者的客观情况，简单扼要地介绍自己的基本情况和经历。简历通常是作为求职信的附件，两者不应重复。

毕业生求职简历的通病：①附件太多，令人望而生畏。如能制表罗列，则可一目了然。②千遍一律，没有针对具体单位与应聘职位。这种简历必被列入首批遭淘汰的范围内。③本末倒置。许多毕业生往往忽略了自己基础知识的掌握，而罗列了大量的工作经历；且更多的只注明了工作单位与时间，内容及业绩却只字不提，仅表明“实践”多，看不出“能力”强

(二)应聘面试 面试前，毕业生应做好充分准备，知己知彼，并适当进行模拟练习，然后以饱满的精神、端庄的仪表，出现在面试现场。

1.面试礼仪

(1)提前10分钟到达。迟到是不可取的，但提前太多也没有必要，否则会扰乱别人的正常工作，还可能因为一些不经意的细微举动影响到面试成绩。如果确实早到了，可在公司附近稍作休息，调整心态，观察公司外部环境，感受公司的企业文化。

(2)举止大方，积极热情。进入面试室，应先敲门，得到允许后方可进入，顺手轻声关门；见面主动打招呼致意；在主考官没有请坐时，切勿急于落座；被请坐时应道谢；入座后注意保持良好的体态。

2.交谈技巧

(1)认真聆听。对方介绍情况时，要面带微笑、留心听讲，并适时点头或提问、答话；一般情况下不要打断主考官，更不能抢问抢答；交谈要轻松自如，目光要适时注意对方。

(2)口齿清楚。清晰流畅，简洁明了；声音要适度，语速要适中；适当的时候可以插进幽默的语言，尤其当遇到自己难以回答的问题时；忌用口头禅，更不能有不文明的语言。

(3)观察反应。回答问题时要察言观色，注意对方的反应；如对方心不在焉，可能表示面试官对应聘者这段话没有兴趣，应聘者要设法转移话题；对方侧耳倾听，可能说明应聘者音量太小难于听清；皱眉、摇头可能说明应聘者言语有不当之处。应聘者需根据面试官的反应，适时地调整自己的语言、语气以及陈述内容等。

(4)礼貌道别。面试结束前面前应询问“还需要我做些什么吗”，得到可以结束的允许后应微笑起立，道谢并说“再见”，然后方可离去。3.面试中的注意事项

(1)面试中常见的问题。①关于个人情况。如“谈谈你自己”、“你最大的优、缺点是什么”。②关于应聘动机。如“为什么你喜欢这个工作”③关于专业情况。如“你最喜欢什么课程，为什么”。④关于工作能力。如“你做过最得意的事情是什么”⑤关于人际关系。如“你喜欢与什么样的人交往”。⑥关于工作态度。如“你遇到过的最大困难是什么”等。

(2)情景模拟面试。这种面试方式近年被大量采用。用人单位通过求职者在所设情境中的表现，来评价其相关的素质和能力。对这种面试毕业生通常无法预先准备，只能是平时习惯、个人修养与综合能力的自然体现。

(3)谈薪酬的原则。①最好让面试者主动谈及。主考官在对求职者的能力、个性及工作态度等有了一个初步印象之后，会主动向求职者介绍公司的薪金福利待遇情况或询问求职者的期望薪资，这时，求职者可以很自然地将自己的要求提出来。②要做到“有的放矢”。开出的薪资太高，则可能失去竞争的机会。因此，求职者事先应对本地区该行业的薪资水平和范围有一个粗浅的了解。

(三)笔试

笔试主要适用于应试人数多、需要考核的知识面广或需要重点考核文字能力的情况。大企业、大单位大批量用人，国家机关选聘公务员，往往采用这种考核形式。

1.常见的笔试种类

(1)专业考试。这种考试主要是为了检验求职者的专业知识水平、智力或相关的实际能力。

(2)心理测试。心理测试是用事先编制好的标准化量表或问卷要求应试者完成，根据完成的数量和质量来判定其心理水平或个性差异的方法。

(3)命题写作。这种考试目的在于考查求职者文字表达能力以及分析问题和逻辑思维的能力。例如，要求在一定时间内完成一份会议通知、请示报告或某项工作总结；也可能提出一个论点，请求职者予以论证或批驳等。

(4)国家公务员录用考试。国家公务员的考试方式分为甲种、乙种、特种三类，并相应规定了各自的录用办法。甲种考试主要是录用非领导的一般公务员，实行面向社会的公开竞争性考试。应届毕业生遇到的多是甲种考试。

2.笔试的技巧和答卷方法

(1)增强信心。笔试怯场，大多源于缺乏自信。客观冷静地对自己进行正确评估，能克服自卑心理，增强自信心。

(2)做好准备。提前熟悉考场环境、掌握注意事项，有利于消除应试时的紧张心理。除携带必备的证件，一些考试必备的文具也要准备齐全。

(3)掌握科学的答卷方法。拿到试卷后，首先了解题目的多少和难易程度，以便掌握答题的深度和速度；然后按照先易后难的原则排出答题顺序；要尽可能留出时间对易出错的地方进行复查，特别注意不要漏题。卷面字迹要力求工整清晰，认真的态度，细致的作风，会大大增强被录用的可能性。

(四)签约

毕业生与用人单位经过双向选择确定了就业和录用意向后，须签订毕业生就业主管部

门统一印制的一式三份的《普通高等学校毕业生、毕业研究生就业协议书》（一下简称“就业协议书”，样本见附录一）。

1.签订就业协议书的程序

签订就业协议书的程序是：①毕业生和用人单位在就业协议书上签名盖章；②用人单位上级主管部门批准盖章；③在签订就业协议书后的10个工作日内，将协议书送学校进行鉴证登记；④学校鉴证登记以后，由学校保留一份，毕业生与用人单位各执一份。

采用欺骗等手段签订的就业协议书无效，并由欺骗责任者方承担违约责任。

2.签订就业协议书应注意的问题

(1)要使用国家或省级毕业生就业主管部门统一设计制作的协议书，并按要求如实填写各栏目。

(2)要向用人单位如实介绍自己的情况，表明自己的就业意向和愿望，以便用人单位根据求职者的特点妥善安排工作。

(3)要了解用人单位的基本情况、发展前景、用人规定以及对自己的使用意图、希望和要求。

(4)注意补充协议或补充条款的合法性，以保护自己的就业权益不受侵犯。3.毕业生签订就业协议后须承担的责任

(1)守信。就业协议书一经签订便视为生效合同，不能随便更改。所以，毕业生必须信守协议。如果万不得已要单方毁约，就必须在规定的时间内征得原签约单位的同意，经学校毕业生分配主管部门批准，方可列入计划派遣。

(2)签约后的毕业生仍需努力学习，通过各种方式了解签约单位的生产、工作情况，做好相应的准备，以提高上岗适应性。

(3)要加强思想品德和职业道德修养，遵守校纪校规，顺利完成学业，以示对用人单位负责。否则，学校可视情况如实向用人单位反映，取消所签订协议或取消其派遣资格，责任由其本人承担。

二、就业派遣 根据教育部的规定，地方主管毕业生调配部门和高等学校按照国家的有关政策派遣毕业生，派遣毕业生统一使用《全国普通高等学校毕业生（毕业研究生）就业报到证》（以下简称“报到证”）报到证由教育部授权地方主管毕业生就业调配部门审核签发。广东省的高校毕业生就业调配主管部门为广东省高等学校毕业生就业指导中心（以下简称“省就业指导中心”）。就业派遣，从传统理念来说，表面上只是报到证的打印和签发。随着高等教育大众化以及高校毕业生就业市场化，就业派遣的内涵除了报到证的打印和签发之外，还包括对就业政策的理解、职业生涯规划与就业指导、就业信息的收集和报送、就业率的统计等等。

就业派遣与毕业生的切身利益紧密相关，以下以广东省为例，对毕业生的就业派遣工作作具体解释和说明。

(一)就业派遣工作程序

就业派遣有着严格的工作程序，为了能顺利到用人单位报到、顺利落实档案与户口等关系，毕业生应该主动了解本地和本校有关就业派遣工作的规定和程序，做到心中有数，积极配合，避免“有业不能就”等不必要的麻烦和阻碍。

以一个学年为周期，广东省有关毕业生就业派遣的工作流程如图1所示。

(二)毕业生资源信息

资源信息是指毕业生本人的基本信息（如姓名、性别等）及其在学校的基本表现（奖罚情况等）。各高校首先需要将毕业生的资源信息上报至省就业指导中心，由省就业指导中心对毕业生的资格进行审查和认定，以便于将来就业派遣工作的顺利进行。

1.生源地的确认 生源地是毕业生资源信息中的一项重要内容。在每年最终派遣计划生成后，主动申请回生源地的毕业生、未签署就业协议也没有办理暂缓就业手续的毕业生，以及申请调整就业去向未获批准的毕业生，全部凭回生源地的报到证，到生源所在地市人事局报到。因此，如不能正确判断个人生源地或错误上报生源地信息，将导致毕业生档案投递错误，或因多次往返寄送增加档案丢失的几率，还会造成毕业生户口迁出后在规定的时间内无法落户，出现所谓“黑户”的情况。因此，毕业生要掌握确定生源地的方法，并向学校提供相关材料。

生源地是指学生的来源地。一般情况下，生源地是毕业生高考前的户籍所在地，但有的时候，生源地的判断容易出现问题。其中，常见的情形主要有以下几种：

(1)借考。例如某学生小王，高考时户口所在地为揭阳普宁，高中时一直在深圳某中学就读，并在深圳报名并参加了高考。在上报资源信息时，小王的生源地应为普宁市。

(2)父母工作调动。例如某学生小刘，高考时户口所在地为汕头，且在汕头参加高考，在大学读书期间，其父母因工作调动至广州，并将户口迁移到工作单位。此时，小刘的生源地应为广州市。

(3)购买商品房。例如某学生小陈，高考时户口所在地为潮州，在大学读书期间，小陈在深圳购买了商品房，此时报送小陈的生源地应为潮州市。

(4)由中专、中技升学。例如某学生小邓，原为某中专院校学生，户口在该中专院校，后考取了某普通高校。报送小邓的资源信息时，应以其入读该中专院校前的户口所在地为生源地。

特别提示：毕业生如遇到以上情况，请务必与学校就业指导中心老师联系，以免报错信息，增加不必要的麻烦。

2.上报资源信息的有关规定

(1)上报范围。下列情况的学生不在上报范围之内：

1）没有正式学籍的学生、旁听生；

2）成人教育、函授教育、网络教育、自考等学历教育学生； 3）港、澳、台学生（含国内学生在校期间持单程证赴港澳定居）； 4）外籍生源学生；

5）已经确定不能正常毕业的学生。

(2)上报时间。各高校应在每年的5月1日前向省就业指导中心上报下一年的本校毕业生资源信息。

(3)上报途径。为了统一管理和便于报到证的打印，各高校应通过“广东大学生就业在线（www.feisuxs）”，用统一的格式上报数据。

省就业指导中心对各高校上报的资源信息进行数据整理（包括专业代码、生源地、培养方式等）、数据初始化后，生成当年的毕业生信息库，并上传至“广东大学生就业在线”。

(三)建议就业方案与就业信息 各高校根据毕业生取得的有效的单位接收证明，制定本校毕业生的建议就业方案，并上报至省就业指导中心。省就业指导中心对此方案审核后，形成就业方案下发给各高校执行。1.有效的接收证明

可列入建议就业方案中的用人单位接收证明，主要有5种：①公务员录取通知书；②各地市（县、区）人事局、教育局签发的录用通知书（函）；③省直及中央驻粤单位主管部

门签发的录用通知书（函）；④省外单位所在地人事部门签发的录用通知书（函）；⑤普通高等学校毕业生、毕业研究生就业协议书。

2.建议就业方案的制定

(1)回生源地就业。毕业生必须取得生源地具体用人单位的接收证明，方可列入建议就业方案上报。

(2)跨地区就业。应有单位所在地毕业生就业主管部门的接收证明，才能作为跨地区就业方案上报。

(3)到省直及中央驻粤单位就业。应有该省直及中央驻粤单位主管部门的接收证明，才能够解决毕业生的户口和人事关系。

(4)到省外就业。应有单位所在地毕业生就业主管部门的接收证明。(5)暂缓就业。应在6月10日前由学生书面向学校提出申请。

(6)升学深造。应有录取通知书，学生通过网上申请，提交相关证明材料，经学校审核后上报省就业指导中心。

(7)出国（出境）。毕业前已办理好签证手续，不参加就业派遣，通过网上申请，经学校及省就业指导中心审批同意。

(8)其他不能正常毕业的。已办理了休学、退学、延长学习年限等，或结业、肄业等无法取得毕业证的。

3.上报建议就业方案的时间(1)第一次上报时间：每年的4月初~6月10日，为高校上报第一次建议就业方案的时间。毕业生须将自己的就业信息（有效接收证明、就业单位联系人、联系电话等），在本校就业工作部门要求的时间内告知学校，由学校编制建议就业方案并上报至省就业指导中心。(2)补报就业方案的时间：6月21日~30日。毕业生如果在这段时间内落实就业单位，可通过学校补报建议就业方案。

(3)调整方案上报时间：7月1日起。根据教育部的规定，7月1日为上报就业方案的截止时间。7月1日以后落实就业单位的毕业生，需通过学校上报调整方案并经省就业指导中心审核签发后领取报到证。调整方案的具体上报时间为学生毕业当年7月至次年6月的每月最后一周

4.就业信息的上报

就业信息是毕业生具体的就业情况。广东省已建立了就业信息定期报告制度，各高校须在每年的4~12月（每月的28日前）将本校毕业生就业信息统计后上报省就业指导中心。

(四)就业方案

就业方案，即以报到证形式反映出来的就业信息。省就业指导中心对学校上报的建议就业方案进行审核通过后，形成具体执行的就业方案，并以此为依据打印并签发报到证，对毕业生进行就业派遣。

每年的6月10 ~20日，省就业指导中心制定第一次就业方案，打印、签发报到证。届时停止网上报送就业信息。

每年的6月20 ~30日，各高校领取第一次就业方案的报到证；每年的7月1~10日，各高校领取补报就业方案的报到证。毕业生可根据相应的时间，从学校就业工作部门领取本人的报到证。

(五)报到证

报到证以前也称为“派遣证”，其全称为《全国普通高等学校本专科毕业生（毕业研究生）就业报到证》，由教育部授权地方主管毕业生就业调配部门审核签发（特殊情况可由教育部直接签发）。报到证是毕业生就业派遣的书面依据，是毕业生人事关系正式从学校转移到就业单位的证明。

1报到证的作用

(1)报到证是到接收单位报到的凭证，毕业生就业后的工龄由报到之日开始计算。(2)证明持证的毕业生是纳入国家统一招生计划的学生。

(3)接收单位凭报到证予以办理毕业生的接收手续和户口关系。(4)报到证是毕业生在工作单位转正和干部身份的证明。

报到证目前仍在中国人事管理体制中扮演着重要的角色，因此，毕业生们应注意保管好自己的报到证，并在报到期限内到相关单位报到。如在报到期限内遗失报到证，毕业生应及时向学校写申请说明情况，并由学校报省就业指导中心给予补办。除此之外的情况不予受理。

报到证只能一人一份，由其他部门印刷或签发的报到证无效。不论是什么原因，凡自行涂改、撕毁的报到证一律作废。

2.报到证的形式和内容

一份报到证由正副两联组成：正联（蓝色）由学校就业工作部门发放给学生个人，副联（白色，也叫通知书）连同档案由学校就业工作部门寄至报到证开具的接收部门。报到证的具体内容主要有：学生个人基本资料（姓名、性别、毕业院校、专业、学历、修业年限）、接收单位名称、报到地址、档案材料寄送方式、报到期限和备注等。毕业生报到的期限原则上为1个月。

例如,××××大学的李明，已确定至广州××通信设备有限公司就业，该单位可以解决档案和户口等关系，其报到证样本如图2所示。

(六)就业派遣

毕业生离校后，应持《报到证》和《户口迁移证》，到用人单位、人事主管部门或生源地就业主管部门办理报到手续，由上述单位或机构办理接收和落户手续。1.回生源地就业

已与生源地具体用人单位签订了就业协议，将派遣回生源地。报到证上开具的接收部门为生源地毕业生就业主管部门，备注栏注明具体的用人单位名称。

2.省内跨地区就业

如单位所在地毕业生就业主管部门同意接收，表明该单位能够解决毕业生户口、人事关系，派遣该生时可直接派遣到单位所在地。报到证上的接收部门为就业单位所在地的毕业生就业主管部门，备注栏根据接收函而定单位名称。

如该单位无法解决户口和人事关系，而又未申请暂缓就业的毕业生，按规定派遣回生源地，其报到证上的接收部门为生源地毕业生就业主管部门。例如，生源地为梅州市的毕业生，现联系到广州某电脑公司从事市场销售工作，但公司无法落实户口、人事关系，则该毕业生的报到证开至梅州市人事局。

3.到省直及中央驻粤单位就业

到省直及中央驻粤单位就业的毕业生，报到证上的接收部门为该省直及中央驻粤单位的上级主管部门。

4.到省外就业

到省外就业的毕业生，派遣至该地省一级的毕业生就业主管部门。有具体工作单位的，在报到证的备注栏中注明。

5.未落实就业单位

未落实就业单位且没有成功申请暂缓就业的毕业生，将派遣回生源地，接收部门为生源地毕业生就业主管部门。

6.其他情况

(1)办理了暂缓就业的毕业生，不签发报到证。暂缓期间，档案集中在省就业指导中心免费托管，党团关系保留在原毕业院校，户口保留在原所在地。

(2)升学深造的毕业生。升学深造要以获得录取通知书为依据。①保送、考取研究生和普通专插本的毕业生，不签发报到证；②考取成人专升本或其他非普招系列的毕业生，签发回生源地的报到证；③免试推荐或考取研究生、普通专插本的毕业生，在学校就业方案上报后提出不再攻读的，应回生源地就业，不签发报到证。

(3)毕业前申请出国（出境）的毕业生。不纳入国家就业派遣计划，不签发报到证。毕业前申请出国（出境）的毕业生，要在学校规定的期限内提出申请，经批准后，学校不再负责就业。在派遣时未获得出境的，学校可将其档案、户粮关系转至家庭所在地自谋职业。(4)外籍学生、留学生、休学、退学和结业生。不签发报到证，不能申请暂缓就业。结业生如果找到就业单位，且单位确实需要就业报到证为毕业生办理相关手续的，凭单位证明可签发报到证，但必须在报到证上注明“结业生”字样。

(5)毕业后入伍的毕业生。报到证签发回生源地。

(6)延长学制的毕业生。在取得毕业资格后3个月内找到工作或要求回生源地就业的，可以纳入当年就业方案派遣，签发当年的报到证。超过3个月后不再受理。

(七)调整改派

毕业生的调整改派，是指在学校上报就业方案及主管部门核发报到证后，毕业生正式报到前进行单位及地区调整的一种做法。通俗地说，即指将派到原单位的报到证、户口迁移证和档案等人事关系，重新派到新接收单位或其上级人事主管部门。

1.申请调整改派的条件

根据《高等学校毕业生就业后调整办法》，符合下列条件之一的毕业生可提出调整工作单位申请：

(1)确属专业不对口，学用不一致的。

(2)要求到基层单位或老、少、边、穷地区工作的。

(3)要求到国家重点建设工程、重大科研项目及国家重点加强部门工作的。(4)主管部门规定的其他原因的。

2.办理调整改派的原则

根据《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》，在派遣过程中出现特殊情况需要调整改派的，按下列原则办理：

(1)在本省、自治区、直辖市辖区内用人单位之间调整的，由地方主管毕业生调配部门审批并办理改派手续。

(2)跨部委、跨省（自治区、直辖市）调整的，由学校主管部门审核同意后，统一报国家教委审批并下达调整计划，学校所在地方主管毕业生调配部门按照调整计划办理改派手续。

(3)毕业生调整改派须在1年内办理，逾期不再办理有关调整改派手续。毕业生就业后的调整按在职人员有关规定办理。

根据广东省政府制定的就业工作意见，对派遣到广东省12个山区市（韶关、清远、湛江、茂名、阳江、肇庆、河源、梅州、潮州、揭阳、汕尾、云浮）的毕业生，只要当地需要，原则上不做调整；对已与用人单位签订就业协议的毕业生，原则上不做调整；在人才市场空挂档案的，不做调整改派。

3.调整改派的时间

从当年的7月至次年的6月，每个月的最后一周，由学校统一向省就业指导中心报送有关材料（原派遣单位的退函、新录用单位的接收函、原报到证、学校的意见），办理应届毕业生调整改派手续。省就业指导中心不接受学生自行前来办理。

4.不再负责其就业的情形 根据国家规定，有下列情形之一的，由学校报送地方主管毕业生调配部门批准，不再负责其就业。在其向学校缴纳全部培养费和奖（助）学金后，由学校将其户口关系和档案转至家庭所在地，按社会待业人员处理：

(1)不顾国家需要，坚持个人无理需求，经多方教育仍拒绝改正的。(2)自派遣之日起，无正当理由超过3个月不去就业单位报到的。(3)报到后，拒不服从安排或无理要求用人单位退回的。

(4)其他违反毕业生就业规定的。

**第三篇：高校毕业生就业**

温家宝主持召开国务院常务会议

研究部署进一步做好高校毕业生就业工作 听取关于侨务工作的汇报新华网北京５月２５日电国务院总理温家宝２５日主持召开国务院常务会议，研究部署进一步做好高校毕业生就业工作，听取关于侨务工作的汇报。会议指出，高校毕业生是国家宝贵的人才资源，是现代化建设的重要生力军。近年来，各地区、各有关部门认真贯彻落实党中央、国务院决策部署，高校毕业生就业形势总体保持稳定。但是要看到，目前高校毕业生总量多、就业压力大，部分毕业生就业愿望和能力与市场需求不相适应、结构性矛盾突出，就业服务体系和服务能力不能满足毕业生就业需要，促进毕业生就业任务依然十分繁重。必须继续把高校毕业生就业摆在就业工作的首位，采取更有针对性的措施，千方百计促进毕业生就业。

会议确定了以下政策措施：

（一）积极拓展毕业生就业领域。在构建现代产业体系中着力发展智力密集型、技术密集型产业和生产性、生活性服务业，创造更多适合毕业生的就业机会。对中小企业吸纳毕业生就业的，在信贷、社保等方面给予政策支持。

（二）鼓励引导毕业生面向城乡基层和中西部地区就业。大力开发社会管理和公共教育、卫生、文化等领域服务岗位。重点解决好到城乡基层岗位工作毕业生的工资待遇、社会保障、人员流动等方面的实际问题。

（三）鼓励支持毕业生自主创业，促进灵活就业。加强创业教育、创业培训和创业服务。符合条件的自主创业毕业生，可在创业地按规定申请小额担保贷款，从事微利项目的，财政贴息贷款额度提高到１０万元。对毕业参加创业培训的毕业生，按规定给予培训补贴。

（四）支持毕业生参加就业见习和技能培训。加强见习管理，规范见习活动。合理确定并及时调整见习期间基本生活补助标准，补助费用由见习单位和地方政府分担。对符合条件的参加职业技能培训、鉴定的毕业生和

对毕业生开展岗前培训的企业，给予补贴。鼓励科研项目单位吸纳毕业生就业。

（五）加强毕业生就业指导、就业服务和就业援助。建立健全毕业生就业信息服务平台。将就业困难的毕业生纳入就业援助体系，实施“一对一”职业指导和重点帮扶。对困难家庭毕业生给予适当的求职补贴。对未就业的毕业生按规定办理失业登记，落实就业扶持政策。保障毕业生落户等就业权益。会议要求各地区、各有关部门加强组织领导，强化目标责任，切实抓好各项政策措施的落实。会议听取了关于侨务工作的汇报。会议指出，在世界各地分布大量的海外侨胞，是我国的独特国情和重要资源。当前和今后一个时期侨务工作的主要任务是，围绕国家工作大局，在更广领域、更高层面、更深层次发挥侨务工作的优势和作用。重点抓好以下工作：一是服务国家经济社会发展，引荐华侨创新创业领军人才。二是围绕国家总体外交战略，拓展侨务公共外交。三是引导海外侨胞积极推进两岸关系和平发展和祖国统一大业。四是围绕提高国家文化软实力战略，加强海外华文教育，弘扬中华优秀文化。五是建立健全工作机制，依法维护侨胞权益，促进侨界改善民生。六是深入开展联谊、服务和引导工作，培育和发展海外对我友好力量。

**第四篇：从人力资源投资视角探析高校毕业生就业**

链板式输送机

摘 要：进入21世纪以来，随着中国高等教育从精英教育向大众教育的转变，越来越多的青年人获得了接受高校的机会，特别是2024年以来，高校毕业生人数增长迅速，就业压力加大，其就业状况引起社会广泛关注。本文试图从人力资本投资角度探讨高校毕业生就业的现状，对其成因进行分析，以此提出相应的政策建议。

关键词：人力资本；人力资本投资；高校毕业生；就业分析

随着高校快速发展，毕业生就业人数急剧增加，相关数据显示，2024年，中国高校毕业生为630万人，比2024年增加19万人，今年上半年，中国新增就业继续稳步回升，但当前就业形势仍然严峻。毕业生人数增加了，与去年同期相比，未就业毕业生数量并未减少。本文从人力资本投资角度将进一步探讨和分析就业现状以及应采取相应的对策。

一、对人力资本、人力资本投资的界定1959年，美国著名经济学家舒尔茨在《人力资本：一位经济学家的观点》一文中，首次提出了人力资本的概念。提出人力资本理论的基本内涵是：把人力资本分为物质资本和人力资本两种形式，劳动者的知识、技能以及体力（健康状况）等构成了人力资本。人力资本投资是指通过对人的投资，提升人的知识、技术、能力和健康等因素，从而增加人的未来生产与收入能力的一切活动。基于人力资本的界定，人力资本投资直接影响着个人的就业能力，从而决定着个人在劳动力市场的就业状态，增加人力资本投资可以提高劳动力质量和就业能力，从而促进就业。因而，作者站在微观角度提出个人的人力资本水平，进而促进其就业的观点。

二、高校毕业生就业的现状从表1折线图可以看出，全国高校毕业生人数逐年递增，就业压力依然严峻。目前，中国高校毕业生就业的突出问题是：一方面，从2024年人口普查的数据看出，我国受过大专以上教育的人口仅占总人口的3.6%，而在美国，这一比例为60%，日本、韩国为30%，印度也达到16%（郭海，2024年）。由此可见，我国迫切需要加大人力资本投资力度，发展高等教育，增加高校毕业生的劳动供给。另一方面，在1993年校扩招后，社会需求相对不足，毕业生就业竞争激烈，出现了高校毕业生就业难的苦难。如果按照2024年64.7%的高校毕业生初次就业率来估计，那么2024-2024年离校时未就业的毕业生将分别达到75万、99万和120万（莫荣，2024年），离校毕业生面临着“一毕业即待业”的就业难题。资料来源：1.《2024年中国大学生就业报告——就业蓝皮书》.北京：社会科学文献出版社，2024年6月.2.谢小青.《人力资本投资与就业促进》.武汉：中国地质大学出版社，2024年11月.三、高校毕业生就业现状的原因分析1.教育结构与产业结构的不协调当前，我国高校毕业生既有总量矛盾也有结构矛盾，这是由于经济与产业结构快速调整，而高校的专业设置调整滞后，致使高校毕业生的专业结构不能适应经济的快速发展。据调查，多数的高职生和专科生仍然按照

**第五篇：《高校毕业生就业劳动合同》**

高校毕业生就业劳动合同

甲方用人单位名称：

（签章）联系人：办公电话：

通信地址：邮政编码：E-mail：

单位 □国企企业□三资企业 □其他企业 □机关 □部队 □科研设计单位 □高等教育单位

性质 □中初教育单位 □医疗卫生单位 □事业单位 □科研助理 □农村建制村 □城镇社区

乙方学生姓名：性别：学号：专业：

甲乙双方按照国家毕业生就业政策及相关规定，遵守诚实、守信的原则，在平等自愿、协商一致的基础上，达成如下合同：

一、甲方应保证如实向乙方介绍本单位情况，以及乙方应录（聘）工作岗位的情况，现通过对乙

方的了解、考核，同意录（聘）用乙方；乙方应保证如实向甲方介绍自己的情况，现通过对甲方的了

解，愿意到甲方就业并在本合同约定期限内报到。

二、本合同是甲乙双方在正式确立劳动人事关系前，经双向选择，双方互为确认对方相关信息真

实可靠并承诺在本合同规定的期限内建立劳动人事就业关系的依据。

三、甲方录（聘）用乙方工作期限为自报到之日起年，工作岗位为，工作

地点为，报到期限为年月日前，报到地点为。

四、乙方被录（聘）用后，乙方试用期为天，在试用期内乙方的工资和相关福利起薪为元，在试用期满转正后乙方的劳动报酬（包括工资和相关福利）起薪为元。

五、甲方录（聘）用乙方工作期间，甲方按国家法律、法规、政策规定为乙方缴纳社会保险（包

括养老、医疗、失业、工伤、生育等保险），提供相关的福利，以及符合国家规定的劳动安全卫生条

件和劳动防护用品。

六、甲乙双方协商解决乙方落户问题，乙方户口迁往落户；

七、甲乙双方就乙方因录用为公务员、升学（留学）、参加（选调生、选聘生、大学生志愿服务

西部计划、“三支一扶”、农村特岗教师计划、入伍等）国家及地方政府项目就业，无法履行本合同的情况达成如下约定：

八、甲方在招聘时所提供的带有承诺内容的宣传材料作为本合同的附件；乙方在应聘时所提供的自荐材料亦作为本合同的附件。

九、双方签订就业合同书后，应在15个工作日内由甲方将本合同的复印件报乙方所在学登记登

记，并由学校毕业生就业工作部门列入毕业生就业方案，办理就业相关手续。

十、甲乙双方应全面履行合同。一方违约，另一方可依法追究其违约责任，并要求其赔偿相关损

失。如甲方或乙方未如实向对方介绍自己一方情况或隐瞒不良事实，对方可单方解除本合同，不承担

违约责任。

十一、甲乙双方协商一致，可以变更合同中双方约定的条款或解除合同。变更或解除合同，应采

用书面形式，由甲乙双方各执一份。

十二、符合下列情况之一，经书面告知对方后，本合同解除：

1、甲方被撤销或依法宣告破产；

2、乙方报到时未取得毕业资格；

3、乙方被判处拘役以上刑罚或者被劳动教养；

4、法律、法规、政策规

定的其它情况。

十三、甲乙双方因履行本合同发生争议，由甲、乙双方协商解决，或提请有关部门协调解决，也

可直接向人民法院提起诉讼。

十四、本合同经甲乙双方签字盖章后生效。未尽事宜，由甲乙双方另行约定，视为本合同书的一

部分。甲乙双方订立劳动合同（聘用合同）后，本合同自动终止。

甲方（用人单位公章）：乙方（毕业生）：

经办人签名：签名：

年月日年月日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找