

就业形势与就业政策



大二的你，明年将面临哪些选择？

是继续求学还是就业求职？

- 找工作，你开始准备了吗？
- 我国大学生就业形势和政策，你了解吗？
- 毕业后，你将凭什么参与大学生就业竞争？



本单元主要内容

大学生就业形势及现状分析

大学生就业政策解读及就业指导

大学生就业竞争力及其提升



模块一 大学生就业形势

- ◆ 当前我国大学生就业形势及现状分析
- ◆ 影响大学生就业的主要因素
- ◆ 案例分析讨论



一、当前我国大学生就业形势及现状分析

★ 正确认识当前我国的就业形势

严峻



背景：全国高等教育开展

“科技兴国”

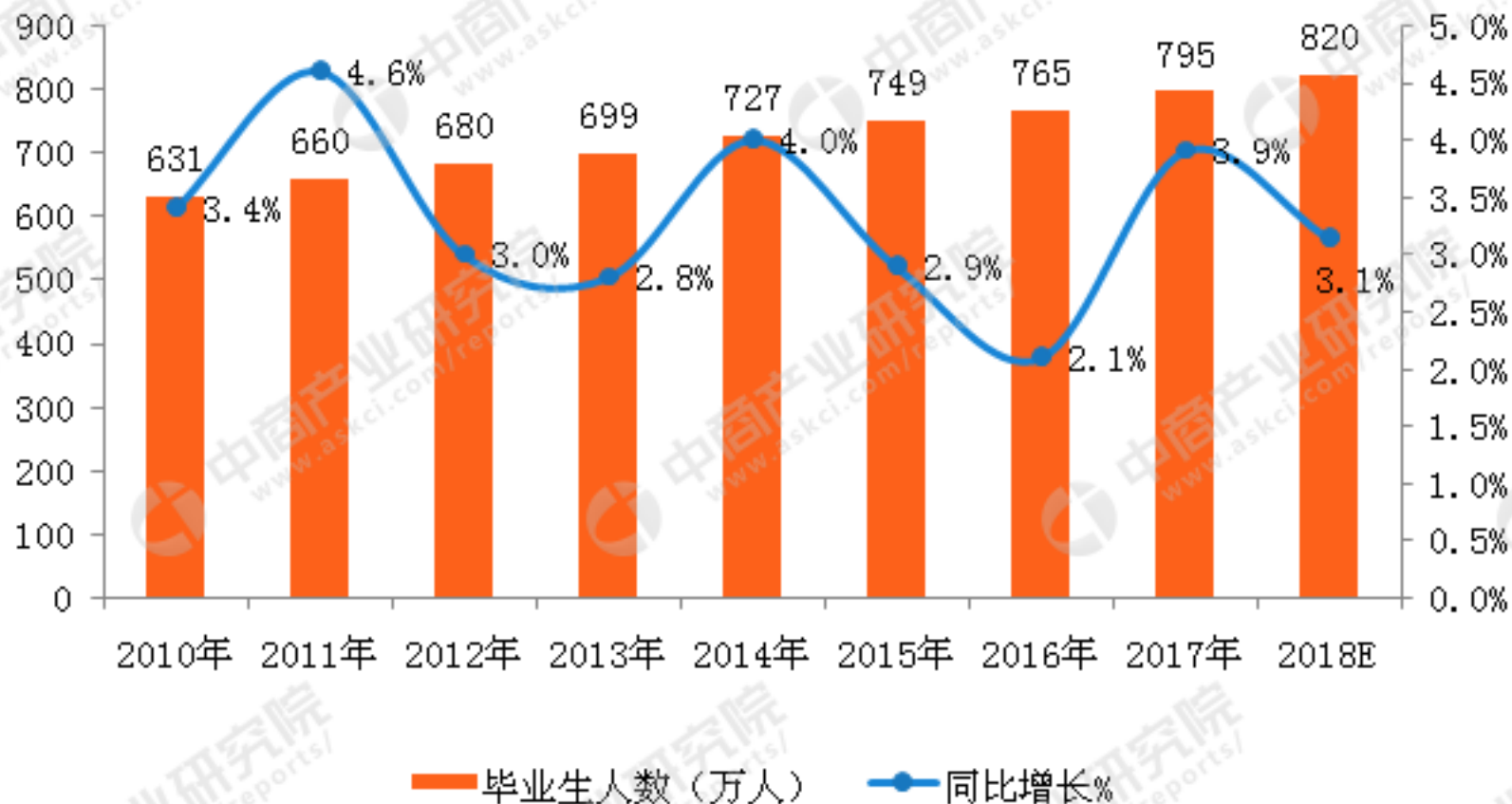
“精英教育”大跨步迈向“群众化教育”

“正在向国际公认的高等教育普及化阶段迈进”





数据1： 2010-2018年全国高校毕业生人数统计及预测情况



2011-2021年的毕业生人数按照2%-5%的同比增长率逐年增长，近7年间累计毕业生人数到达5706万人。而2021年全国高校毕业生上升至820万人，再创近10年毕业生人数新高值。

数据2：广东高校毕业生数量逐年增多

年份	广东省毕业生总人数/万	各层次毕业生人数/万			初次就业率/%	分层次初次就业率/%		
		研究生	本科生	专科生		研究生	本科生	专科生
2014	45.95	2.43	20.84	22.67	94.61	90.54	93.52	96.06
2015	49.35	2.46	22.10	24.78	94.80	90.19	94.08	95.91
2016	50.54	2.50	23.02	25.01	95.11	91.51	94.80	95.75
2017	52.86	2.49	24.11	26.26	95.10	92.88	94.99	95.40
2018	57.14	3.10	26.33	27.72				



大学生就业形势严峻

我国大学生就业面临的是**供求总量矛盾**和**结构性矛盾**共存的复杂局势。

大学生就业供求总量矛盾 —— 供远大于求

大学生就业供求结构性
矛盾突出

一批大学生难以实现就业

一批企业那么难以招到员工



二、影响大学生就业的主要因素

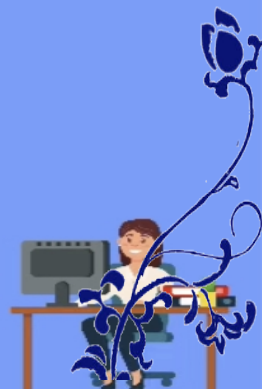
当前大学生就业形势严峻，高校毕业生就业问题引起社会各界的广泛关注，要解决这个焦点问题，需要先从分析影响大学生就业的主要因素入手。

宏观经济政策环境

学校教育的原因

家庭环境的原因

毕业生自身的原因



〔一〕宏观经济政策环境

1、全社会整体就业环境不宽松

- 2021年国际金融危机引发了二战以来世界经济最严重的衰退，我国对外贸易和利用外资受到较大冲击，导致国内局部行业产能过剩，规模效应减小，经济效益下滑，进入经济增长速度换挡期、前期扩张政策消化期和结构调整阵痛期三期叠加阶段。

2、近年来，我国新成长劳动力规模庞大。

3、深化改革带来的劳动力就业压力

- 我国经济体制改革和经济结构调整过程中充裕人员下岗分流，农村剩余劳动力加快向城市和非农业转移，机关事业单位进行机构改革和人员精简。



〔二〕学校教育的因素

1、学校人才培养的质量。

- 高校未能结合社会的实际需要和学生个性来进行人才培养。所开设的一些课程和实践教学环节较陈旧、落后，许多理论和知识在实际工作中早已不适用，。

2、学校人才培养的结构。

- 我国经济与产业结构调整较快，而教育结构调整却相对滞后，不能迅速适应经济与产业结构调整升级的需要，许多高校的专业设置与社会需求存在脱节现象。

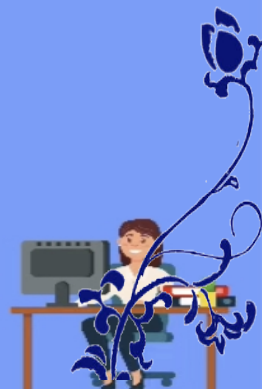
3、学校的就业指导和效劳。

- 学校未能实现专业的就业指导和效劳、畅通的就业信息发布、体系化的就业效劳。



〔三〕家庭环境的因素

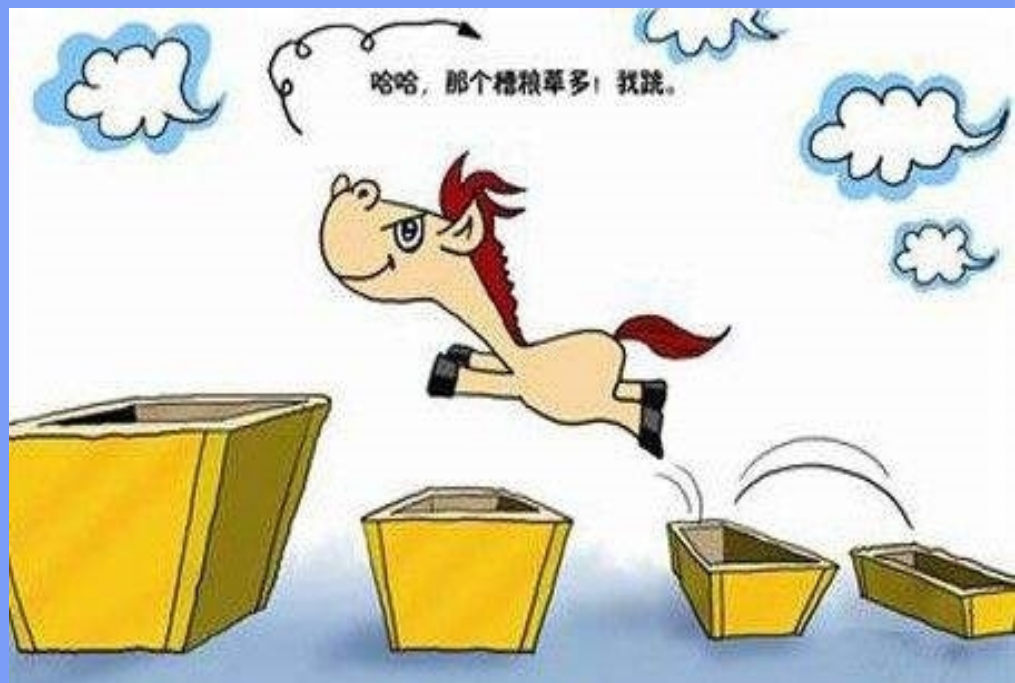
- 在中国社会，家庭背景对我国大学生就业的影响越来越明显。
- 在就业率、就业质量、初次求职成功信息渠道等方面，家庭阶层来自管理阶层的远远优先于农民与农民工子女、产业与效劳业员工子女。
- “通过朋友和亲戚得到招聘信息”、“参加大学组织的招聘会”。



〔四〕毕业生自身的原因

毕业生自身原因是影响毕业生就业的最主要因素。毕业生作为就业主体，其本人的就业观念、就业技能以及客观条件均影响了其就业。

就业观念的影响
自身条件的影响
求职技能的影响



1、毕业生就业观念的影响

就业观念影响着毕业生在择业中的态度和行为，大学生就业难，在很大程度上受就业观念所左右。

目前毕业生就业观念上存在以下突出问题：

第一，毕业生就业期望过高。 薪酬？职位要求？假期要求？专业对口？

第二，毕业生盲目追求热门 报考公务员、迷恋“北上广”

第三，毕业生过于突出自我。 有利个人开展？现实的可能性和社会的需要？



2、毕业生自身条件的影响

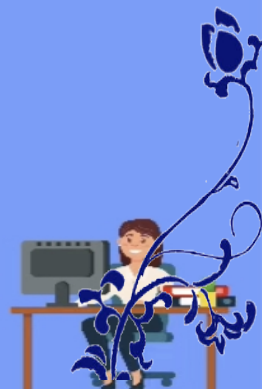
毕业生的自身条件在求职择业中起着根底性作用。

- 毕业生自身的外在形象、专业素养、技能水平乃至家庭背景均影响着毕业生就业。
- 有的毕业生在校期间对专业认识缺乏而荒废了学业；有些毕业生只重视书本知识而无视了自身综合能力的提升。
- 据调查，毕业生对根本工作能力掌握的水平低于工作岗位要求的水平。大多数用人单位会认为毕业生与其他就业群体相比的劣势是“缺乏社会经验”。



3、毕业生求职技能的影响

大学生在走出校门之前，由于缺乏对职场的了解和认识，无视了对求职过程中相关技能的了解和掌握，导致在求职时，或者缺乏有效的求职技能，或者在面试中过分紧张、不懂得如何与面试官沟通，或者穿着打扮与面试场合不符，这些均会造成毕业生与其适合的岗位擦肩而过。



三、案例探讨

大学生求职现状： 就业其实不难，择业另有玄机

背景

就业的寒冬还没完全过去，年年递增的求职大军使就业难的问题雪上加霜。记者走访了一些高校及宣讲会现场发现，许多90后毕业生对自己的求职意向并不清晰，而“俯下身”的90后却难以“行得远”。



90后初涉职场：“俯下身”但却“行不远”

“这是我第二次来找工作，原来那份工作太没挑战性了。”福建金融学院的应届毕业生荣特刚刚辞掉前一份工作，11月20日，他特意从安徽老家赶到福州参加福建省2021年大中专毕业生首场招聘会。

“其实找工作不难，但是找到满意的工作不容易。”在招聘会现场，荣特投了八份简历，主要以销售类工作为主。他告诉记者，如果这些招聘没有结果他准备去中西部地区试一试“中西部地区虽然相对来讲比较落后，也苦一点，但开展空间还是很大的”。



90后初涉职场：“俯下身”但却“行不远”

与只专注于沿海、白领、写字楼的毕业生相比，愿意“俯下身”的求职者并不在少数，在中国水利水电第十六工程局的招聘摊位前，前来应聘的毕业生排起了长队。公司人力资源部负责人杨世昌告诉记者，面试官通常会问应聘者是否愿意下基层工作是否接受外派，大局部面试者都会给出肯定的答案。

虽然面试谈的好，但真正坚持在基层工作的并不多，“现在很多90后都是独生子女，吃不了苦，父母也不愿意让孩子常年在外面跑，所以企业不怕找不到人，最怕留不住人。”杨世昌说。



小微企业门可罗雀 国企仍是香饽饽

“外面世界太危险了！”福建工程学院毕业生谢程开玩笑地说道，牌子响，工资高，求稳定，这些常年被谈起的求职标准仍是当今毕业生求职最正确意向，挤破脑袋进国企的迷思仍在90后身上延续。

记者在多个招聘会现场看到，国企、事业单位的招聘摊位前，前来应聘者排起长队。多为国企的人力资源部负责人告诉记者，平均每场都能收到三四百分简历，有的热门企业甚至会收到500余封。



小微企业门可罗雀 国企仍是香饽饽

与国企的门庭假设市相比，一些小微企业和私企相

对冷清了许多。福建榕城购物街总经理潘成志告诉记者，私营企业在吸引求职者方面完全没有优势，“虽然我们也会提供同等待遇，但是收到传统思维的影响主动选择私企的毕业生还在少数。”

国企是否就意味着稳定的职位和高薪？杨世昌说相较于石英企业，国企的岗位相对稳定，但是工作地点不一定稳定，且随着市场化趋势的加强，国企工资水平愈发与业绩相挂钩，进入国企就等于拿到了铁饭碗的思想已经过时。

定位不清导致“一厢情愿”

毕业于山东大学的沈晴没有通过腾讯校园招聘的第一轮面试，而对于腾讯企业的不了解可能是她面试失败的致命伤：“面试时，考官问我腾讯网哪个版块做得好，我只在临面试的时候扫了一眼，结果便没有答复上来。”

很多求职者在找工作时，一方面对自己不了解，导致盲目“海投”，一方面对企业不了解，难以找到契合自身的职位。记者在采访中发现，虽然很多学校都设立了职业培训课程，但是效果却不尽如人意。肖红是福建师范大学广告专业的学生，她告诉记者，学校在大三的时候便开设了相关课程，但是由于学生就业的意识不强，加上老师所讲与社会实际脱节，这门课的意义并不是很大。



分析

通过以上案例，我们对大学生的求职现状可窥见一斑，从中我们也需要反思一下问题。

1、都说大学生就业难，到底难不难？在就业大学生数量增长的同时，社会需求也在增长，而双方不能契合的原因，一方面是职业期待不匹配，另一方面是就业能力不匹配。这也就是常说的结构性矛盾，所以很多大学生感慨“招到满意的工作不容易”。



2、大学生也尝试“俯下身”，降低职业期待，但只是停留在一时的念头上，而真正能坚持的却不多，即所谓的“行不远”。造成这种现象的原因主要是大学生长期生活在象牙塔中，对社会了解不够深入，往往有热情、无方向，在社会上碰壁后便会选择逃避，加上求职者的攀比心理，导致很多毕业生不能忍受基层的辛苦。因此，大学生需要多途径深入了解职场，可适当多参与一些课外实践活动以丰富自己的社会阅历。



3、大学生应多方面提升自身的就业能力。导致大学生就业能力与社会需求不匹配的原因很多，其中职业目标不明确是首要原因，也是一个重要原因。在校期间，大学生应逐步明确自己的职业目标及规划，并在此根底上不断充实自己、提升职业能力，这是解决此问题的首要条件，另一个重要原因是学生课堂所学与社会需求脱节，导致就业结构矛盾产生。鉴于此，学校应该注重理论与实践的结合，以社会的需求为目标来培养人才，同时，学生应通过多种途径提升自身就业竞争力，以适应职场的需求。



模块二 大学生就业政策

国家对高校毕业生就业非常重视。

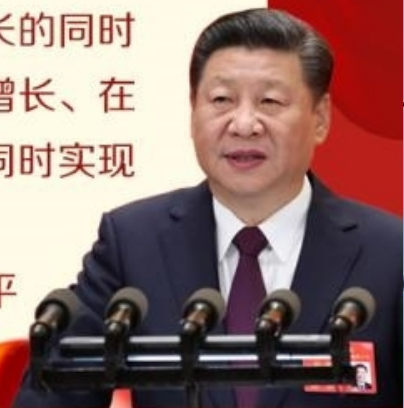
就业是最大的民生。

十九大报告指出，要坚持就业优先战略和积极就业政策，实现更高质量和更充分就业。

提高就业质量和人民收入水平。要坚持就业优先战略和积极就业政策，实现更高质量和更充分就业。

坚持在经济增长的同时实现居民收入同步增长、在劳动生产率提高的同时实现劳动报酬同步提高。

——习近平



模块二 大学生就业政策

- ◆ 大学生就业相关法规
- ◆ 大学生就业相关政策



一、大学生就业相关法规

大学生了解并掌握一定的就业法规，可以增强法律意识，在求职就业的过程中，用法律武器维护自身的合法权益。

近年来，党和国家高度关注高校毕业生的就业问题，在《中华人民共和国劳动法》的根底上相继出台了五部相关的法律法规，用以标准就业市场和劳动者的就业行为，分别是：《中华人民共和国就业促进法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国社会保险法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》。以下选取对于高校毕业生来说比较重要的三部法律法规有针对性地进行简要梳理。



大学生就业相关法规

〔一〕《中华人民共和国劳动合同法》

《劳动合同法》于2008年1月1日起实行，因加强对作为弱势群体的劳方的保护，对大学生就业起到了法律保障作用，有利于大学生维护合法权益。

1、《劳动合同法》的适用范围

适用于中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同。



2、劳资双方具有告知义务

用人单位招用时，应如实告知劳动者工作内容、条件、地点、职业危害、平安、报酬等等。

用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的根本情况。

3、禁止提供担保及扣押证件。

用人单位招劳动者时，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。



4、订立书面劳动合同

建立劳动关系，应当订立**书面**合同。已建立劳动关系但未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内补订，劳动关系自用工之日起建立。

5、劳动合同期限

分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务这三种。需要双方协商一致后，作出共同选择。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立**无固定期限**劳动合同。



6、劳动合同的必备条款和约定条款

必备：①用人单位的名称、住所和法定代表人；②劳动者的姓名、住址和居民身份证；③劳动合同的期限；④工作内容和地点；⑤工作时间和休息休假；⑥劳动报酬；⑦社会保险；⑧劳动保护，条件和职业危害防护；⑨法律法规规定的应当纳入劳动合同的其他事项。

除此之外，用人单位与劳动者可以协商约定试用期、培训、保守商业秘密、福利待遇等其他事项。



7、试用期的规定

劳动合同仅约定试用期或劳动合同期限与试用期相同的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

小柴说法

试用期应多长？

劳动合同期限	试用期时间
3个月—1年	不超过1个月
1年(含)—3年	不超过2个月
3年(含)以上	不超过6个月
不足3个月	无

无 聚高校·新闻
www.gaoxiao.com





8、协商解除劳动合同

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

(1) 劳动者提前通知 解除劳动合同

- 提前三十日、以书面形式通知
- 试用期内，提前三日通知

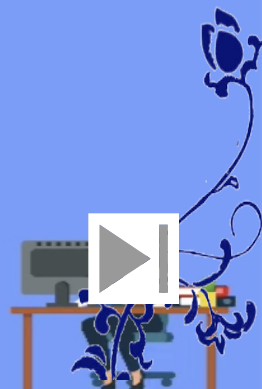
(2) 劳动者解除劳动合同 (即用人单位有过错的)

6种情形

(3) 过失性辞退 (即劳动者有过错的)

6种情形

视频：员工患病期间被用人单位开除？



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/758074040054006131>