上海工艺美术职业学院

毕业生就业指导实用手册



2015 年 10 月

目　　录

第一部分 就业流程
一、毕业生就业时间节点
二、应届毕业生办理就业手续流程
第二部分 就业指导
一、毕业生获取就业信息的途径
二、毕业生怎样参加招聘会
三、面试技巧
四、笔试应对
五、自荐艺术与技巧
第三部分 就业相关问题说明
一、就业派遣工作安排
二、认清形势先就业
三、就业协议书
四、学校对毕业生就业的要求
五、毕业生档案
六、毕业生推荐表
七、就业报到证
八、户口迁移证
九、报到证和户口迁移证补办手续
十、劳动合同
十一、试用期、见习期和实习期
十二、社会保险
十三、就业陷阱
附：高校毕业生就业政策百问
学院招生就业处联系方式

第一部分 就业流程

一、毕业生就业时间节点

准备阶段（9 月—10 月）

办理就业推荐表。对自己的基本资料进行核对，保证本人信息的正确性和完整性。可浏览学院就业信息服务网，上海市学生就业创业服务网了解相关就业政策。整理、收集个人材料，制定一份适合自己的求职简历。

第一次择业高峰阶段（11 月—次年 1 月）

2015 年 11 月 12 日学院将举办 2016 届毕业生校园招聘会。这阶段面对应届毕业生的招聘会较为集中，毕业生要经常访问学院就业信息服务网以及一些大型的求职招聘网站。积极参加招聘会，尽早落实就业实习单位。

调整阶段（1 月—2 月）

用寒假休整，总结反思择业中的得失，调整心态和目标，寻找、把握新的机会。

第二次择业高峰阶段（2 月—5 月）

过完寒假之后，是招聘的又一个高峰时期，毕业生要经常关注学院就业信息服务网以　及一些大型求职招聘网站。已落实就业单位的，尽快与签订就业协议书，并交到学院。

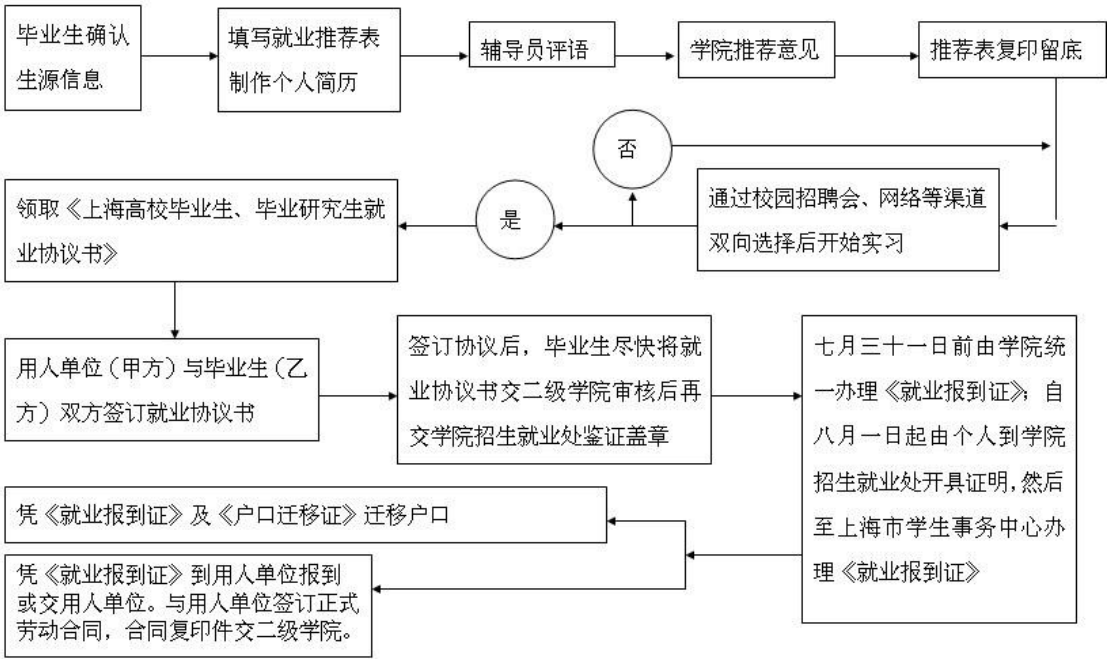
毕业离校阶段（6 月底 7 月初）

毕业生根据学院统一安排，办理各项离校手续。按要求上交就业协议书、就业证明函等材料。领取户口迁移证及报到证等，妥善保管重要证件，文明离校。

离校后阶段（7 月—12 月）

就业毕业生到用人单位办理入职手续，未就业毕业生仍可通过学院寻找就业机会，保持与辅导员、就业指导师联系。

二、应届毕业生办理就业手续流程



就业流程图重要说明：

1、**生源信息确认：**各位毕业生着重确认学号、姓名、身份证号、生源地所在的地级市（所在直辖市的区）的名称。其中精确到地级市或区的生源地名称关系到报到证的打印，此处的生源地指的是高考时的户籍所在地，例如：很多毕业生在上海参加高考，但并不是上海户籍，此时的生源所在地一般与父母户籍的所在地相同。一旦毕业生签字确认信息正确后，如根据此信息打印的报到证或其它手续的办理出现问题，后果由毕业生自行负责。

2、**协议书领取：**协议书由各二级学院统一发放，人手一份，出国的同学需要在落实去向后，将协议书上交至辅导员处。毕业生不得将协议书借给其它同学使用。

3、**协议书填写：**请用力书写完整，字迹工整，保证四联上都能清楚的呈现各项信息。

(1)、用人单位名称：必须和用人单位公章一致，上海用人单位必须填写信息登记号，否则无法办理报到手续。如用人单位没有信息登记号，可登陆上海学生创业就业服务网 www.firstjob.com.cn 办理

(2)、档案接受单位信息：必须和用人单位人事进行确认后填写，以供日后档案馆通知转档案时进行确认，毕业后档案联系电话：021-64398515。

(3)、生源地：请写到原户籍所在的地级市或直辖市所在的区，用于报到证打印地址的再次确认。

(4)、联系方式：请写将持续使用的手机号码，如果办理手续中出现问题，我们将通过此号码联系。

4、签订就业协议就业的学生：协议书在毕业生和用人单位双方签订后立即生效，但必须经过招生就业处的审核方可办理各项手续，因此，毕业生在签订协议后，并将协议上交至辅导员，辅导员依据协议书在毕业生服务系统中进行审核后盖章鉴证。二级学院就业工作负责人在每月 5 日和 20 日将协议书交至招生就业处葛老师。所有协议书按照专业、学号排序。

5、每年 6 月中旬仍在实习但仍未签订就业协议的学生：填写“灵活就业登记表”，并盖用人单位公章后，将灵活就业登记表交给辅导员审核留档。辅导员登录毕业生就业服务系统，选择灵活就业——其它灵活就业，填写毕业去向后，留存原件，并复印一份提交至招生就业处葛老师处，所有材料按照专业、学号排序。

第二部分 就业指导

一、毕业生获取就业信息的途径

（一）收集就业信息

收集就业信息是求职的第一步，收集的就业信息越多，选择就业目标的范围就越大。毕业生可以通过以下几种途径搜集信息：

1．校内毕业生就业机构

⑴学院招生就业处发布的重要就业信息；

⑵各二级学院发布的有效需求信息；

⑶学院就业服务信息网经常发布的重要就业信息，用人单位在我院就业信息服务网站登录发布的招聘信息。

2．地方就业服务机构

上海市学生事务中心网上就业市场、上海市人才市场、上海市各区县的人才市场或人才交流中心提供的需求信息，大型的招聘网站。

3．毕业生就业招聘会

⑴学院举办的大型毕业生就业专场招聘会、小型专场招聘会、用人单位招聘宣讲会、顶岗实习推介会等各类校园招聘活动（这是主要信息）；

⑵上海市教委和市人力资源和社会保障局举办的高校毕业生就业招聘活动；

⑶各区县举办的地方应届大中专毕业生就业招聘会和专业人才专场招聘会；

⑷上海市人才市场每周举办的各种人才招聘会。

4．网络查找各区县的人才网提供的不同层次的招聘信息。

5．利用招聘广告

新闻媒体经常会发布一些招聘信息和广告，目前还有一些专门的人才报、人才专版，为求职者提供较为集中的招聘信息。

6．依托亲朋关系

寻找工作的一条最常见途径是依靠用人单位里的亲朋好友帮助推介。

7．在社会实践实习中积累信息

参加社会实践以及参加实习活动，是直接了解各用人单位招聘岗位的大好机会，许多大学生在实习期间就得到用人单位的录用。

8．在校学习过程中积累信息

各二级学院专业任课教师一般对本专业的情况比较了解，也有较丰富的经验，很多教师与相关的企事业单位、往年的毕业生都有着密切的往来，通过他们可以获得相当准确的信息。

（二）筛选需求信息

从各个渠道搜集了众多的用人单位需求信息后，要对信息进行分析、筛选，从而确定求职目标。筛选需求信息的原则有：

善于对比；掌握重点；了解透彻；适合自我；有利发展。

具体说，一方面，首先把搜集来的信息进行必要的调查了解；然后逐条分析其优势和不足，选出重点有使用价值的信息；最后将自己选出来的重点信息再分别进行较为详细的调查分析，包括对用人单位环境、条件、发展前景及对人员需求的情况、录用条件等。另一方面，要对自己的素质、能力等实际情况进行分析，考虑自己的优势和长处、性格特点等，认真考虑自己是否适合和愿意获得这个职业，并做出决定。一旦确定之后，就要认真制定自己前去参与竞争的具体方案。

提示 1：最适合的岗位就是最好的岗位；只有实践实习、工作一段时间后，才知道这个岗位是否适合自己。

提示 2：多考虑单位发展前景、个人工作适合和发挥自己才能的因素，要有长远利益，不要只追求眼前利益。

提示 3：要先确定工作单位的区域；要多考虑能挂靠人事档案和利于落户或能办理人事代理的单位。

二、毕业生怎样参加招聘会

（一）了解需求信息，学会投简历

有的毕业生会在招聘会前复印许多简历，然后在会上一家家去投；有的毕业生喜欢往热门地方投简历，看到哪里人多就往哪里投，其实这样做的效果不会很好，往往会失去本来可以交谈或者面试的机会。

一般招聘会时间较短（下午 1：30-3：30），招聘单位较多，要事先了解自己有意向的重点单位。毕业生应该先抽出时间看公布的需求信息，对于来招聘的单位有个总体了解，比如他们要招聘的人数，对应聘者的要求、岗位任职条件等，然后根据自己的专业、特长、素质来衡量哪些单位是适合自己的，再去投简历，这样效果会更好一些。投简历的关键是，先要确定自己的就业目标，要根据这个目标来投简历。在确定就业目标的时候，要对今年的整个就业形势进行了解，对自己要有充分的认识，正确评价自己，合理确定自己的择业期望值。

（二）抓住机会，学会交谈

在招聘会现场投了简历后，一般会有一场小小的“交谈”，不要小看这场交谈，对于应聘的学生来说，这是很重要的。学会交谈，首先要通过这场交谈告诉招聘单位：“我是适合你的”，这就需要毕业生对用人单位有一定的了解。如果发现招聘单位对自己比较感兴趣，那你就应该进一步询问企业的发展前景和企业文化，比如用人机制、起薪，对员工的发展、晋级、升迁情况，档案、人事关系等，这也充分体现了招聘单位和应聘者的双向选择。交谈是一个和别人语言沟通的机会，可以加深用人单位对你应聘的印象。在这个时候，你要会说话，说话得有谱，语调要诚恳、朴实，勿夸张。语速要简洁、明快，根据内容的重要性、难易度以及对方的注意力情况，调节语速和节奏。不要过分使用语气词、口头语，否则容易引人生厌。交谈要看场合，在应聘国有企业、民营企业时，谈话应谦虚一些；而面对一些外资企业、合资企业及许多管理方式较为现代化的用人单位，可大胆表现，灵活随意。细节千万别忽视。交谈时，要拘小节，树立自己良好的形象，避免以下不良行为：双手总是忙个不停，玩弄领带、抚弄头发、掰关节、玩弄名片等；脚不停地晃动、前伸、翘起等，显得心不在焉； 眼惊惶失措， 躲躲闪闪，该正视时却目光游移不定，给人缺乏自信印象，极易让人反感，但是死盯着对方的话，又会招人不高兴；脸部呆滞死板，冷漠无生气等。

（三）招聘会后要及时总结

招聘会结束后要及时总结经验。在这次招聘会上哪些因素是成功的，哪些是不成功的，都应该好好总结。另外，就是要好好调整心态，不要在招聘会上被拒绝几次后，就失去信心，对自己的能力表示怀疑，甚至失去再次参加招聘会的勇气。其实失败的因素是很多的，总结失败的原因，再去寻找新的机会才是正确的态度。

（四）参加大型招聘会注意的问题

1．会前要明确自身条件，对自己有个正确的定位。不要眼高手低，也不要自卑。事先做好求职材料，把自己的学习经历及求职意向等清晰表述，在求职材

料中把自己的联系方式注明，使用人单位能及时与你取得联系。

2．参会时最好不要带上过多的证书原件。带上复印件，因为参会人非常多，保管不当易丢失证件，造成损失。

3．应聘者应仔细地查看招聘单位需求信息，把自己的专业和感兴趣的单位划下来，然后直接去其所在场馆或招聘展位，这样能够节省大量时间和精力，提高应聘的效率。

4．争取良好的第一印象。参加招聘时应着装得体，保持良好的个人形象。交谈要不卑不亢，说话要掌握分寸。不要太着重提到薪金，因为这只是初次交谈，如果用人单位满意，还会与你联系的。

5．参会时不要被招聘单位列出的条件吓倒，首先要充满自信，敢于表达出自己的条件和愿望。敢于争取，不怕失败。表现出你能很快地适应工作的能力，以及发奋努力，创造出业绩来的信心。

6．会后要及时与投简历的用人单位进行联系，不能被动等待。如果你感觉双方都很满意，你当时应及时记下这家用人单位的联系方式及负责人电话。应及时电话联系询问什么时间再次面试。一方面表示你对公司的尊重，另一方面表达出你迫切加入贵单位的愿望，给用人单位以深刻的印像。

三、面试技巧

面试是通过当面交谈问答，对求职应试者进行考核的一种方式，是用人单位选拔人才的常用方式之一。

（一）面试中的技巧

1．精心准备。面试前准备一份在“一两分钟内推销自己的广告”，可以肯定的是，如对方将要求你回答“请谈谈你自己”，你应该熟练地回答与所求职位相符的有关推介自身的“广告词”。

2．面带微笑，保持自信。脸上带着愉快轻松和真诚的微笑会使你处处受欢迎，因为微笑使你显得和和气气，而每个人都乐于与和气、快乐的人一起共事。你应该表现出热情，但不要表现得太过分。

3．认真了解单位情况和应聘职位的工作要求。如果你是名出色的应试者，那么你事先就应该了解你所应聘的职位的工作职责以及理想的人选应该具备什么样的资格和素质。在面试时你可以用问题加以证实了解到的信息。

4．留心自己的一举一动。面试时你的方方面面，不仅是你的衣着、你的回答，还有你的身体语言、脸上的表情、姿势、仪态和手势等都会受到对方的仔细观察。既要表现出庄重又要表现出活力。自始至终做出积极、肯定的反应。

5．争取在面试的头几秒钟之内就给人留下良好印象。要求做到：（1）事先确定好要穿的衣服，弄清楚面试的地点；（2）要守时，对接待人员要热情大方；（3）说几句话打破沉默，例如赞美一下漂亮的办公室、有趣的图画等；（4）在对方招呼你坐下以前不要坐下，不要主动和对方握手。

6．要遵守交谈的技巧。不要突然打断对方的说话；不要使用不文明的语言；不要说没有事实根据的大话；不要仅局限于一两个字的简单回答，也不要为了掩饰自己内心的紧张而滔滔不绝地说个不停。

7．面试时偶尔做一点笔记是明智之举，但不要装作煞有其事的样子。把面试者所说的话记录下来是对对方的尊重，这会使对方觉得高兴。

8．注意聆听，仔细观察。不要一味地只顾推荐自己，你要养成听别人说话的技巧。如果你没听清面试者的问题，你可以提问以便将问题弄清楚。同时，为了给今后进一步的联系创造机会，你可以问清以下问题：面试时，你们在录用员

工方面的下一个步骤是什么？预计你们在什么时候会做出决定？如果我还有其他的疑问，可否随时与你们联系？等问题。

（二）求职面试小心语言陷阱

面试官为了选拔到优秀的人才，也许会在面试中设置种种语言陷阱，以探测你的智慧、性格、应变能力和心理承受能力。应试者要识破这样的语言陷阱。

1.“ 激将法”遮蔽的语言陷阱。这是面试官用来淘汰大部分应聘者的惯用手法。采用这种手法的面试官，往往提问之前就会用怀疑、尖锐、咄咄逼人的眼神逼视对方，先令对方心理防线步步溃退，然后冷不防用一个明显不友好的提问激将对方。如：“你经历太单纯，而我们需要的是社会经验丰富的人”，“你性格过于内向，这恐怕与我们的职业不合适”，“我们需要名牌院校的毕业生，你并非毕业于名牌院校”，“你的专业不对口？”等问题。面对这种咄咄逼人的提问，作为应聘者，首先要做到的就是无论如何不要被“激怒”，面对这样的发问，如何“接招”呢？如果对方说:“你经历太单纯,而我们需要的是社会经验丰富的人。”你可以微笑着回答：“我确信如我有缘加盟贵单位，我将会很快成为社会经验丰富的人，我希望自己有这样一段经历。”如果对方说：“你性格过于内向，这恐怕与我们的职业不合适。”你可以微笑着回答：“据说内向的人往往具有专心致志、锲而不舍的品质,另外我善于倾听,因为我感到应把发言机会多多地留给别人。”如果对方说：“我们需要名牌院校的毕业生，你并非毕业于名牌院校。”你可以幽默地说：“听说比尔•盖茨也未毕业于哈佛大学。”如果对方说：“你的专业与所应聘的职位不对口？”你可以巧妙地回答：“据说，21 世纪最抢手的就是复合型人才，而外行的灵感也许会超过内行，因为他们没有思维定势，没有条条框框。”应聘者若结结巴巴，无言以对，抑或怒形于色，据理力争，脸红脖粗，那就掉进了对方所设的圈套。应聘者碰到此种情况，要头脑冷静，明白对方在“做戏”，不必与他较劲。

2．挑战式的语言陷阱。这类提问的特点是，从求职者最薄弱的地方入手，对于应届毕业生，面试官会设问：“你的相关工作经验比较欠缺，你怎么看？”对于女大学生，面试官也许会设问：“女性常常会对自己的能力缺乏自信，你怎么看？”如果回答：“不见得吧”、“我看未必”或“完全不是这么回事”，那么也许你已经掉进陷阱了,因为对方希望听到的是你对这个问题的看法,而不是简单、生硬的反驳。对于这样的问题，你可以用“这样的说法未必全对”、“这样的看法值得探讨”、“这样的说法有一定的道理，但我恐怕不能完全接受”为开场白，然后婉转地表达自己的不同意见。又如：“你的学习成绩并不很优秀，这是怎么回事？”、“从简历看，大学期间你没有担任学生干部的经历，这会不会影响你的工作能力”等等。碰到这样的问题，有的求职者常会不由自主地摆出防御姿态，甚至反击对方。这样做，会误入过分自信的陷阱。而最好的回答方式应该是，用明谈缺点、实论优点的方式巧妙地应答。比如说，当对方提出你的学习成绩不很优秀时，你可以坦然地承认这点，然后以分析原因的方式带出你另外的优点。如：在校期间学习成绩之所以不很优秀，是因为我担任社团负责人，投入到社团活动上的精力太多。虽然我花在社团的心血也带给我不少的收获，但是学习成绩不是最优秀，这一点一直让我耿耿于怀。当意识到这一点后，我一直在设法纠正自己的偏差。又如“你的成绩好像不太出众哦，你怎么证明自己的学习能力呢？”可以说：“除了学习，我还有其他活动。不是只有成绩才能反映人的学习能力的。其实我的专业课都相当不错，如果你有疑问，可以当场测试我的专业知识。”将考官的注意力引导到你最拿手的专业知识上来。

3．诱导式的语言陷阱。这类问题的特点是，面试官往往设定一个特定的背景条件，诱导对方做出错误的回答，因为也许任何一种回答都不能让对方满意。这时候，你的回答就需要用模糊语言来表示。如：“依你现在的水平，恐怕能找到比我们企业更好的单位吧？”如果你的答案是“YES”，那么说明你这个人也许脚踏两只船。如果你回答“NO”，又会说明你对自己缺少自信或者你的能力有问题。对这类问题可以先用“不可一概而论”作为开头，然后回答：“或许我能找到比贵公司更好的企业，但别的企业或许在人才培养方面不如贵公司重视，机会也不如贵公司多；或许我能找到更好的企业，我想，珍惜现有的最为重要。”这样的回答，其实你是把一个“模糊”的答案抛还给了面试官。

4．误导式的语言陷阱。对方的提问似乎是一道单项选择题，如果你选了，就会掉进陷阱。比如说，对方问：“你认为金钱、名誉和事业哪个重要？”对刚毕业的大学生来说，这三者当然都很重要。可是对方的提问却在误导你，让你认为“这三者是相互矛盾的，只能选其一”。这时候切不可中了对方的圈套，必须冷静分析，可以首先明确指出这个前提条件是不存在的，再解释三者对我们的重要性及其统一性。你可以这样回答：“我认为这三者之间并不矛盾。作为一名受过高等教育的大学生，追求事业的成功当然是自己人生的主旋律。而社会对我们事业的肯定方式，有时表现为金钱，有时表现为名誉，有时二者均有。因此，我认为，我们应该在追求事业的过程中去获取金钱和名誉，三者对我们都很重要。”

5．测试式的语言陷阱。这类问题的特点是虚构一种情况，然后让求职者做出回答。比如“今天参加面试的有近 10 位候选人，如何证明你是最优秀的？”这类问题往往是考察求职者随机应变的能力。无论你给自己列举多少优点，别人总有你也许没有的优点，因此正面回答这样的问题毫无意义。你可以从侧面回答这个问题。你可以回答：“对于这一点，可能要因具体情况而论，比如贵单位现在所需要的是行政管理方面的人才，虽然前来应聘的都是这方面的对口人才，但我深信我在大学期间当学生干部和主持社团工作的经历已经为我打下了扎实的基础，这也是我自认为比较突出的一点。”这样的回答可以说比较圆滑。有时，面试官还会提出这样的问题：“对琐碎的工作是喜欢还是讨厌，为什么？这是个两难问题，若回答喜欢，似乎有悖现在青年人的实际心理； 若说讨厌， 似乎每份工作都有琐碎之处。因此，按普遍心理，人们是不愿做琐碎工作的，这是考官在明知故问，我们可以推测出其醉翁之意不在酒，而在“工作态度”。我们可以这样表述自己的态度，“琐碎的事情在绝大多数工作岗位上都是不可避免的如果我的工作中有琐碎事情需要做，我会认真、耐心、细致地把它做好。”这句话既委婉地表达了大多数人的普遍心理——不喜欢琐碎工作，又强调了自己对琐碎事情的敬业精神——认真、耐心、细致。既真实可信，又符合对方的用人心理。

6．“引君入瓮”式的语言陷阱。在各种语言陷阱中，最难提防的，可能要算这种形式的语言陷阱。比如，你前去应聘的职位是一家公司的财务经理，面试官也许会突然问你：“您作为财务经理，如果我（总经理）要求你 1 年之内逃税 100 万元，那你会怎么做？”如果你当场抓耳挠腮地思考逃税计谋，或文思泉涌立即列出一大堆逃税方案，那么你就上了圈套，掉进了陷阱。因为抛出这个问题的面试官，正是以此来测试你的商业判断能力和商业道德。要记住，遵纪守法是员工行为的最基本要求。面试中，面试官也许会设计出各种各样不同的语言陷阱，但是只要看准了，兵来将挡，水来土掩就是了。

（三）常见的面试问题

毕业生在求职面试时，总会碰到用人单位主考官提出的一些问题，对这些问

题的回答，可能将直接影响到主考官对毕业生的印象和最终录用结果。下面给毕业生设计了几个常见的面试问题及回答，供毕业生参考。

1．你为什么要选择我单位工作？回答这个问题必须果断，决不能含糊，这反映毕业生求职的诚意。应积极、正面地回答，重点说明贵单位的影响力和良好的发展前景，以及自己所学的专业比较对口和对此职位的兴趣。并进一步说明此工作适合自己，能充分发挥自己的聪明才智，应让对方觉得你能为单位创造价值。

2．请你谈谈过去的工作经历？有工作经验的人尽量提出所从事过的工作或兼职的经验，最好能说明主要工作的具体内容，若有实际的成果可一起说明。应届大学生应具体说明在校期间参加过的各种社会工作和实践实习工作等。

3．请你谈谈对工作的期望与目标？应届大学生针对这类问题可以说“这是我从小到大的理想，虽然我缺乏工作经验，但是为了达到这个工作目标，我会努力充实自己，而我拥有这样的自信。”

4．你喜欢这份工作的哪一点？无工作经验的人可以表示为这份工作所吸引，有工作经验者倘若能提出这份工作与众不同之处。

5．请你谈谈接受挫折的经验？每一位工作者，都不免要接受挫折的挑战。挫折承受力是面试中经常考验的一项，这时回答应该是积极的，最好举一个具体实例。

6．选择这份工作的动机是什么？这类问题多针对无工作经验者，以了解其对工作的理解度，确认求职者是怀抱憧憬或还是基于兴趣应征。可从对工作的研究与个人所学专业的角度，加以发挥。

7．你对薪水的期望值如何？应届大学生在面试中谈薪水是个大忌。在一般大单位看来，没有经验的大学生没有资格谈薪水，况且新人的薪水起点都一样，即使对方问你对薪水的期望，你也要谨慎应对。或者干脆用“我相信贵单位会承认我的工作价值”之类的话搪塞过去。

（四）如何提问用人单位

在与用人单位面对面交谈的时候， 一些毕业生往往仓促应战，不擅于在和用人单位的交流中提出自己的要求。即便是用人单位给求职者一个提问题的机会，毕业生也往往因为准备不足而不知所措，不少毕业生还常为一些不恰当的提问或要求而发生被动尴尬的现象。那么，毕业生该如何提问，并巧妙地从用人单位那里得到自己所关心的问题答案呢？最好是我们从侧面对应聘单位进行了解后再提问。比如：这家单位的规模、效益以及为员工培训和发展所提供的空间等。这些信息一般都能从用人单位的招聘启事和它的宣传材料中得到提问的思路。另外，提问要考虑招聘人员的心理喜好。一般用人单位不愿意接受或回答诸如：参加工作时的薪资水平、住房福利等问题。而且提这类问题也常常没有太多的实际意义，可以通过其他渠道得到这类信息的往往更客观，不必因为这样的问题，把和用人单位的第一次亲密接触搞得太尴尬。通常情况下，用人单位会给毕业生一个机会，让毕业生把自己最关心的问题或最希望对用人单位说的话提出来。这时，毕业生千万不要以为在这里提出的要求就一定能得到圆满的解决。因为用人单位设计这个环节的真正目的，是为了了解毕业生对自身和企业发展的理解，想通过有意制造的一些棘手问题，来考察求职者的应变能力。因此，我们不妨“将计就计”用下面的“两个发展”来提问：

1．关注用人单位的“发展”。一般单位都比较愿意谈起自己单位的规模和今后单位的拓展空间等等。我们可以顺着这个思路，引导单位的招聘人员把他们最想表达的信息介绍出来，在轻松和谐的交流中，把我们自己关心的一些敏感问题

穿插在其中。这样，利用我们的交流技巧，既展现了自己的应变能力，也能从企业的介绍中找到一些不好单独提出的问题的答案。

2．关注个人在单位的“发展”。毕业生可以谈一些自己在应聘单位的发展理想，有意识地把自己的发展理想和企业的发展联系起来，并对企业给予实现自己这种理想的可能性表示关心。因此，用人单位一般都乐于对此类问题给予比较充分的回答。这种交流无疑会给我们的面试增加几分。只要毕业生善于搜集和分析用人单位的信息，就能通过交流技巧展现出自己的优势，把握住和用人单位见面的良好机会，提出恰当的问题，得到我们所关心的信息，打动用人单位，迈出成功就业的第一步。

（五）面试需要注意的几个问题

1．不要紧张，表现要自然，有礼貌。进去时，别忘记和主考人打招呼，如“吴经理，你好，我是XXX，来面试的”。

2．举止要大方，要保持自信。待主考人邀请你入座，你才可礼貌地坐下，不要太随便或左顾右盼，切忌装出懒洋洋和满不在乎的样子。

3．微笑可以减轻你内心的不安，更可以令面试的气氛变得融洽愉快。

4．让主考人知道你珍惜这次面试的机会。当主考人说话时，要正视对方，并留心倾听。不要打断主考人的说话，更切忌与主考人争辩。

5．让主考人先打开话匣子。回答问题要简洁明了，切中主题，无须太繁复，也不要只说“是”或“不是”，否则，主考人会觉得你欠缺诚意。深入的谈话内容有助主考人对你作出确切的评价。

6．假如不太明白主考人的问题，应该礼貌地请他重复。不懂得回答的问题，不妨坦白承认。含糊其辞或乱吹牛，会导致面试的失败。

7．在适当时机带出你自己的优点和特长。但切勿显得过分自信或浮夸。

8．不要自己急着提出薪酬、待遇等问题，最好让主考人先提出。

9．准备一些与贵单位和你申请的工作岗位有关的问题，在面试结束之前提出。

10．最后要问清楚多久才知道面试结果。在离开时，不要忘记向主考人谢说声“再见”。

四、笔试应对

在用人单位招聘大学毕业生的过程中，笔试也是一种常用的考核办法。笔试主要适用于一些专业技术要求很强和对录用人员素质要求很高的国家机关、大型企事业单位，如一些涉外部门、技术要求很高的专业公司及国家机关招考公务员时，多采用这种形式。大学生对笔试并不陌生，但应该注意择业过程中的笔试和学校课程考试的不同之处。

（一）笔试的特点

笔试是让应试者笔答事先拟好的试题，然后根据解答的正确程序予以评定应试者成绩的一种考试方法。笔试有三个显著的特点：（1）客观性。试题依据一定的内容和客观标准拟制，评卷依据客观尺度，人为干扰因素少，具有较强的区别功能。（2）广博性。试题可以多种多样，测试范围广泛，结果的可信度较高。（3）经济性。可在同一时间不同的地点，同时考核大批应试者，提高考试的效率。

（二）笔试的种类

1．专业考试。这种考试主要是为了检验求职者文化知识水平和相关的实际能力。

2．心理和智商测试。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。智商测试主要测试应试者的记忆力、分析观察能力、综合归纳能力、思维反映能力。一些用人单位常常以此来测试求职者的态度、兴趣、动机、智力、个性等心理素质，他们对毕业生的所学专业一般没有特别要求，但对毕业生的综合素质要求较高。

3．综合能力测试。主要考查毕业生的文字、口头表达能力以及分析、解决问题和逻辑思维的能力。这是对毕业生的阅读理解能力、分析和解决问题能力、知识面等素质的全方位测试。4、国家公务员录用考试。国家机关录用公务员，一律实行考试，对应届大学毕业生只测试行政能力、公文写作和专业知识三门。毕业生要参加全市或全省统一考试，考试内容综合性较强，有数学、语文、心理测试等，题目量很大，全凭毕业生敏捷、灵活的头脑反映。如果达到规定分数线，考生被通知去报考单位进行面试。

（三）笔试前的准备

1．了解笔试内容，做到心中有数。

2．了解笔试重点，进行认真复习。

3．了解笔试目的， 运用综合能力。

4．熟悉考试环境，做到有备无患。

5．保持良好的身心状态。

（四）笔试的方法和技巧

1．保持稳定的心态。要客观冷静地对自己进行正确评估，想信自己的实力，要克服自卑心理，增强自信心。

2．要掌握科学的答卷方法。毕业生拿到试卷后，要先通览一遍，然后先解答简单的题，最后再答难题，答题要掌握好主次之分。

3．特殊情况特殊处理。对试卷中特殊的试题，毕业生千万不要慌张，不要失去信心，应该相信大家的水平相近，要认真分析作答。从这个意义上来讲，笔试考的是你的综合素质。

4．注意字迹、卷面和考场纪律。毕业生一定要注意按规定的时间到场，不能迟到。答题要注意字迹工整，卷面清洁，因为有些用人单位并不特别在意应试者的考分稍许高低，而对应试者的认真的态度、细致的作风更为注意。考试绝对不能作弊或搞小动作，用人单位对这一点也尤为关注。

五、自荐艺术与技巧

自荐需要的是勇气。自荐能力和技巧在毕业生求职中所起的作用越来越重要，学会自我推荐，已成为大学生求职的重要能力之一。

（一）自荐的种类

目前常见的自荐种类可分为口头自荐、电话自荐、书面自荐、广告自荐以及学校推荐等形式。

1．口头自荐。是指应聘者亲临用人单位或招聘现场，直接面对面推销自己的方式。这种方式便于展示自己的风度和才华，容易给用人单位留下较深的印象，但涉及面有限，不适宜路途遥远的单位。

2．电话自荐。是指通过打电话向用人单位推荐自己的求职方式。但只能起到“投石问路”的作用，仍需要书面材料或面试的帮助。对于谈吐自如、反应敏捷的毕业生，此种方式更能发挥自己的优势。

3．书面自荐。即通过自荐材料的形式向用人单位推销自己。这种形式覆盖面宽，可以扩大自荐范围，不受时空限制，简便易行，但反馈率较低。

4．广告自荐。借助于新闻媒体或网络进行自我推销，特点是覆盖面宽，可

以扩大应聘范围。网络自荐是通过电脑传递求职信息，可以突破时空界限，用人单位和毕业生可以直接在网络上实现供需见面，双向选择。

5．学校推荐。是指由学校毕业生就业管理部门的工作人员或相关部门的专任教师直接向用人单位推荐毕业生。这种推荐形式具有较大的可靠性和权威性，更容易得到用人单位的认可，是毕业生求职的一条重要途径。

上面介绍的几种自荐方式并不是独立的，在现实的求职活动中往往要综合运用才会达到自我推荐的目的。究竟采用何种自荐方法，应当从毕业生自己的实际情况出发，当然还要看用人单位的需要。

（二）自荐的技巧

当毕业生到招聘单位应聘或约见用人单位时，灵活地掌握一些基本技巧有助于求职的成功。

1．自荐时一般应注意的事项

⑴积极主动。自荐是求职者的主动行为，毕业生在了解到需求信息时，不要犹豫不决，要及时呈交、寄送个人求职材料。应做到：不等对方索要，主动呈交；不等对方提问，主动向对方介绍；不消极等待回音，主动询问结果。

⑵完整突出。求职材料要全面、完整、切忌丢三落四，自荐信、推荐表、个人简历、证明材料一应俱全，才能给用人单位以系统、全面的整体印象。在自我介绍时，要重点突出自己的能力和知识以及自己的优势和闪光点。

⑶实事求是。在介绍自己各方面情况时，一定要实事求是，客观全面，不能吹嘘或夸大，尤其是在介绍自己的学习、工作上取得的成绩时，一定要恰如其分。毕业生编写的求职材料，即使进行必要的文字上的技巧处理，也必须建立在客观真实的基础上，否则，效果将适得其反。

⑷有的放矢。如果毕业生确定了自己所选择的行业、职业或单位，就可以有的放矢地针对用人单位的具体要求，强调自己的能力和专业所长，做到“适销对路”。如用人单位招聘的是管理人员，你应着重介绍自己的组织协调和管理能力，招聘的是工科类人员，你就要介绍自己的专业功底。专业特长加上广泛的知识面和兴趣爱好会更受用人单位的青睐。

总之，自荐时既要积极主动、完整突出、又要实事求是、有的放矢。只顾全面，就会变成流水账，缺乏吸引力；只图闪光点，难免会有哗众取宠之嫌。因此，要综合考虑各方面的因素，才能有助于实现自己的就业意愿。

2、约见用人单位的技巧

⑴约见用人单位的技巧主要体现在对约见时间、约见地点和约见方式的选择上。约见时间安排。约见要选择容易被对方接受的时间。约见时间的确定应尽量替用人单位着想，最好由用人单位来确定，尽量避免在对方工作忙碌或休息时间约见。

⑵ 约见地点要适宜。地点的选择要充分尊重用人单位的意见，方便用人单位按时出席。但无论约见地点选在哪里，作为应聘者不仅要按时应约，而且还要遵守不同场合的礼仪规范。

⑶约见方式要得当。常见的约见方式有：电话约见和信函约见。电话约见时应努力做到口齿清晰，称谓得体，语调平稳，态度从容，理由充分，言简意赅，通话时间要力争最短。电话约见时间一般应选在上午 9 时至 10 时较为合适，下午 4 时以后不宜再打电话约见。信函约见主要体现在信函的内容真实与形式的完美相统一上，做到“字字传情，句句真诚，行行可信”是信函约见的关键。

第三部分 就业相关问题说明

一、就业派遣工作安排

毕业当年6月上旬，学院编报毕业生就业方案，6月下旬将毕业生就业方案报送上海市学生事务中心；7月上旬整理毕业生档案材料、签发《就业报到证》、迁移毕业生户口；毕业生离校后尽快办理报到落户手续；9月1日起上海市学生事务中心开始受理改派事项（指毕业生由于就业单位变动需要重新办理报到证和户口迁移证的）。

二、认清形势先就业

1、就业形势分析。众所周知，毕业生就业形势严峻，就业压力逐年增大。目前影响毕业生就业的因素主要体现在以下五个方面：（1）新增劳动力数量庞大，新增就业岗位有限，供需矛盾突出。每年毕业生人数持续增长，社会待就业人员再就业、农村富裕劳动力转移、高校留校待就业毕业生人数逐年增加等因素，使大学生就业问题日益突显。（2）高校规模的扩张，社会有效需求赶不上毕业生规模增长的问题趋于严重。（3）面向基层就业、流向地区或行业就业等人员不平衡，结构性矛盾依然突出。（4）毕业生就业观念滞后于就业形势变化，滞后于大众化进程。（5）高校专业结构不平衡，专业设置和人才培养还不能完全满足经济社会发展的需求。因此，毕业生在选择用人单位时，要认清形势，转变观念，正确评价自我，降低择业期望值，以适合自我、有利发展为原则，把握机会，果断地做出与用人单位签约的决定。

2、先就业，积累工作经验。毕业生要树立先就业、边工作边积累自己的工作经历和实践经验的观念，循序渐进，谋求发就业相关问题说明展，因为在人才市场、招聘会上，具有工作经历和实践经验的人更受用人单位青睐。如果你毕业以后未就业，既增加家庭经济负担，又会浪费时间、增加就业压力（要与下一届毕业生竞争）。树立先就业后择业思想，分步到位，才是明智的就业决策，当然“先就业、后择业”应该建立在诚信就业的基础上，若频繁跳槽，经常更换工作，不利于自己今后的职业生涯发展。再说，目前高校毕业生并需要有一个与社会、单位磨合的过程，也需要个人社会经验的积累过程。因此，毕业生不要这山望着那山高，更不要脚踩几只船，也不要狭隘地认为自己是“天之骄子”，而应该面对现实，脚踏实地，珍惜每一次就业机会，抓紧时间落实就业单位。

3、抓住机会签约。一般地，用人单位的招聘高峰期是每年的11月至12月份期间，以后接收毕业生的单位就会越来越少，因为在这段时间内大部分用人单位都要完成招聘计划，因此毕业生在这段时间与用人单位尽快达成就业或实习意向尤为重要。一般地，每年上半年4月至6月份是签约的大好时机，毕业生经过实习后，用人单位会根据毕业生的工作表现做出签约决定（有些单位要求毕业生先实习，再决定签约），因此，毕业生要抓住机会，及时与用人单位签订《毕业生就业协议书》。毕业生要先签约、先就业，先落户、先托管档案等人事关系，以后再谋求发展。

三、就业协议书

（一）就业协议书的签订

1．就业协议是明确毕业生和用人单位双方在毕业生就业过程中的权利与义务的书面表现形式。它与聘用合同书的区别就是它只限定于用人单位与毕业生的录用协定，而不能进一步调整双方的劳动关系。因此就业协议与聘用合同书并不能相互代替，毕业生在试用期满正式上岗后应立即与用人单位签订聘用合同书。

2．就业协议的主体合法原则：签订就业协议的当事人必须具备合法的主体资格。对毕业生而言，就是必须取得毕业资格，否则，用人单位可以不予接收而无须承担法律责任。而对于用人单位而言，则必须具备合法经营资格，并有相应的工商营业执照或其他证件，同时有毕业生录用自主权。

3.毕业生与用人单位经过双向选择达成就业意向后，必须签订就业协议书。

4．就业协议书在毕业生签字、用人单位盖章后生效。

5．每位毕业生只能与一个用人单位签订就业协议书。多次或复制协议书后与多家用人单位签订协议的行为是违规的，不仅协议无效而且将受到法律追究及学校处分。

（二）毕业生签订就业协议与劳动合同有何不同?

就业协议和劳动合同是两种不同的概念。前者是毕业生和用人单位在签订劳动合同前，双方确定就业意向和权益的依据。后者是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。签订劳动合同时，一方的身份由原来的学生变成了劳动者。

应该说，就业协议具有民事合同的性质。根据《合同法》规定：“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。”就业协议书具有法律效力，学生、用人单位任何一方不得擅自解除和违约，责任方应按照有关规定缴纳违约金。就业协议一经双方签署生效，如果发生用人单位不录用学生，或者学生不到用人单位就业等情况，违约责任方就要按照协议的约定支付违约金。

尽管就业协议具有法律效力，但是工作后如何安排，还须由劳动合同进行约定。《劳动法》规定：“建立劳动关系应当订立劳动合同。”新版就业协议书也提醒签约者注意：学生到用人单位报到后，双方应按有关法律法规规定及就业协议约定条款，及时订立劳动合同（聘用合同）并办理有关录用手续。劳动合同（聘用合同）订立后，就业协议就自动终止了。

当然，也不是说原来的协议条款都不管用了。就业协议中的有关条款，包括合同期、服务期、试用期、福利待遇、工资、违约金等符合劳动法的内容，应当作为签订劳动合同的依据或予以延续。

虽然就业协议和劳动合同都可约定违约责任，但是两者的适用范畴是不同的。劳动者解除劳动合同，应依据劳动法规和劳动合同，而不是就业协议。尽管未签劳动合同，就业协议对双方仍有一定的约束力，但是用人单位不能违反劳动法规，仅以就业协议中的约定为由，要求劳动者承担违约责任。

四、学院对毕业生就业签约的要求

为了更好地做好我院应届毕业生就业派遣工作，不影响毕业生《就业报到证》签发、户口迁移和档案投递等工作的正常进行，学院要求：

1、由于《就业协议书》签约过程需要不少时间，毕业生要抓紧时间与用人单位签约，于 6 月中旬前向学院送交签订好的《就业协议书》。已有意向单位，离校时暂时还不能完整签约的（用人单位主管部门盖章有困难），也要先向学院上交《就业协议书》。如果遇到用人单位签约不及时，毕业生应向用人单位说明：签订就业协议书是学校编报毕业生就业方案、签发《就业报到证》、转移档案、迁移户口、本人能按时办理报到落户手续的需要。

2、我院应届毕业生都要按规定时间上交签订好的《就业协议书》，无特殊理由不就业或不上交就业协议书、也未向学校说明情况的毕业生，以后在就业派遣、改派等问题上遇到的困难，学院不能确保为毕业生及时办理，要认真对待。

3、毕业生自主创业，应提供工商部门证明；被录用公务员或被国家机关、事业单位录用的毕业生要提供录用通知书；自由职业的毕业生要到所在二级学院办理《灵活就业》登记手续。这些毕业生可以不再签订《就业协议书》，可以将有关证明材料的复印件附在《就业协议书》后面送交学院招生就业处即可。

五、毕业生档案

1、毕业生档案材料的整理。由二级学院负责，毕业生档案材料内容包括：毕业生登记表、毕业生成绩册、毕业生体检表、毕业生奖惩材料、党团材料、《就业报到证》副本等。上述材料审核无误后，由二级学院一并放入毕业生档案袋中，档案材料整理工作 7 月上旬完成。

2、毕业生档案的投递。各二级学院将档案材料放入毕业生档案袋后，要做好档案的封口工作，并按照学院对于毕业生档案的要求，填写档案袋的封面。档案有严格的交寄签收程序，一般情况下不会遗失。

3、毕业生档案去向。外省市户籍毕业生，一般在 9 月底前由学院统一寄至户籍所在地档案主管部门。本市户籍毕业生，一般在 9 月底前由学院统一寄至户籍所在区职介所。对于考取“专升本”的毕业生，请月 8 月底前，凭录取通知书到学院招生就业处领取个人档案。

六、毕业生就业推荐表

毕业生就业推荐表是学院按表制式样发给，并要求毕业生自己制作的附有学院就业部门意见的推荐表格。该表是学院正式向用人单位推荐毕业生的书面材料，具有较大的权威性和真实性，要认真制作，保持清晰、整洁。由学院招生就业处盖章的推荐表，每人一份，毕业生自己可以多复印几份，以备在双向

选择过程中需要提供给多家用人单位之用。只有当用人单位对你有意向，你亦愿意应聘时，才能将盖有学院招生就业处印章的推荐表送交用人单位。毕业生推荐表由各二级学院统一组织并指导毕业生在学院就业信息服务网站上下载进行制作，各二级学院要统一对毕业生推荐表中的内容真实性和制作的规范性进行检查把关，并签署意见。制作要求：1、必须按表制式样进行制作，保持原始推荐表内容、格式和幅面的完整，请不要随意修改；2、填写内容尽量精炼，以适应原始推荐表的格式限制；3、一律采用原始推荐表默认的宋体五号字（不加粗）填写；4、“姓名”应与户口薄、身份证以及毕业生生源数据库中的名字一致；“专业”必须按规范、完整的专业名称填写（勿简写）；毕业生就业推荐表，内容和信息务必真实。如果用人单位因发现毕业生毕业推荐表弄虚作假而解除、撤回或撤销就业协议的，其后果由毕业生本人负责。

七、就业报到证

就业报到证的全称是《全国普通高等学校本专科毕业生就业报到证》，由教育部统一印刷，省级高校毕业生就业管理部门统一发放，是列入国家就业方案的毕业生才能持有的有效报到证件。

《就业报到证》的用途。

（1）到接收单位报到的凭证；

（2）证明持证的毕业生是纳入国家统一招生计划的大学生；

（3）凭报到证及其它有关材料办理户口手续；

（4）人才服务机构存档的证明。

八、户口迁移证

1、毕业生户口关系的转移。由学校保卫处负责办理，毕业时会将 《户口迁移证》及《就业报到证》一起发给毕业生。

2、《户口迁移证》的使用及注意事项。收到户口迁移证后，毕业生应仔细校对，不要污损，更不能丢失，不能涂改，否则作废。户口迁移证是学生毕业时从学校所在地派出所迁出的证明，不管毕业生在哪里，都要按规定时间把户口落下来，千万不要把《户口迁移证》一直放在口袋里， 最后落不了户口， 成为“黑市户口”。九、《就业报到证》和《户口迁移证》补办手续毕业生要妥善保管《就业报到证》和《户口迁移证》，要按规定时间去办理好报到和落户手续。

九、报到证和户口迁移证补办手续

如果《就业报到证》和《户口迁移证》遗失，补办手续如下：①到用人单位或人才交流中心的所在地派出所（指户口遗失）开具未落户的相关证明材料；②到学院招生就业处填写补办《就业报到证》申请；③到上海市学生事务中心（冠生园路 401 号）补办报到证；④提交补办户口迁移证的申请材料并到学院武装保卫处盖章；⑤到菊园派出所补办户口迁移证。如果只补办《就业报到证》，则只需②、③两个步骤即可。

十、劳动合同

一般来说，毕业生办理报到手续、到单位报到工作后，要与用人单位签定劳动合同。劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的书面合同，也是维护劳动者和用人单位合法权益的法律保障。现在使用的劳动合同一般是由劳动部门统一印制的格式合同，必备以下条款：劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止条件、违反劳动合同的责任，双方还可以协商约定劳动合同补充条款。其中责任条款比较重要，因为《劳动法》规定双方可以协商约定责任的认定、赔偿的范围、计算方法和承担方式，用人单位提供的合同补充条款中常有这方面的约定，你心中要有数，有些单位为了保证毕业生在该单位长期工作，也约定了提前解约的赔偿条款，你务必认真对待。毕业生提前辞职的赔偿责任不应过高，一般不应该超过毕业生的年工资。刚参加工作的毕业生一般签短期合同（一年）为好，待转正定级后再签中期或长期合同。劳动合同中约定的试用期是包括在合同期内的，最长不得超过 6 个月，用人单位不能以试用为由拒签劳动合同。对那些为了自身利益、不与劳动者签订劳动合同的单位，在你的利益受损时，照样可以拿起法律武器， 如果劳动者向劳动仲裁委员会申请仲裁，应予受理，只要存在事实劳动关系，在获得赔偿方面应一视同仁。就业协议书与劳动合同的区别：就业协议书与劳动合同都是用人单位录用毕业生时所订立的书面协议，但两者是有区别的，

主要表现在：

（1）签订内容不同：就业协议书主要是毕业生和单位的工作约定。劳动合同是学生和单位的从事具体工作和享受何种待遇等权利和义务约定，内容更为具体，劳动权利义务更为明确；

（2）签订时间不同：一般来是就业协议书签订在先，劳动合同签订在后（一般是学生到单位报到后）。如果毕业生与用人单位就工资待遇、住房等有事先约定，亦可在就业协议书备注条款中予以注明，日后订立劳动合同对此内容应予认可；

（3）签订目的不同：就业协议书是对学生基本情况的认定，是学校编制就业计划和毕业生派遣的依据。劳动合同是劳动者和用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议；

（4）签订主体不同：就业协议书经毕业生和用人单位签字盖章， 即具有法律效应，学校鉴证后列入就业方案， 毕业生、单位、学校三方主体；劳动合同

是毕业生与用人单位签订的协议，学校不是劳动合同的主体，也不是劳动合同的见证方，毕业生和单位两方主体。

十一、试用期、见习期和实习期

试用期是劳动合同的约定条款，是指用人单位和毕业生在建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的考察期限。试用期是劳动合同期限的组成部分， 试用期生效之日就是劳动合同生效之日，也就是说试用期是包含在合同期内的，毕业生只有在与用人单位签订劳动合同的同时，才能在劳动合同期限内约定试用期，并且必须作为劳动合同期限的一部分，同时在试用期内所享受的权利义务与试用期满后享受的权利义务应该是一致的，用人单位必须依法为劳动者缴纳社会保险费。

依据《劳动法》及相关劳动法规的规定，试用期最长不得超过六个月，而且所约定的试用期必须与所签订的劳动合同期限相符。具体为：劳动合同期限不满六个月的，不得设立试用期； 劳动合同期限满六个月不满一年的，试用期最长不得超过一个月；劳动合同期限满一年不满三年的，试用期最长不得超过三个月；劳动合同期限是三年以上的，试用期最长不得超过六个月。在试用期内，企业也应当与劳动者签订劳动合同，在此期间，劳动者也可以随时解除劳动合同，并不需要承担违约责任(另有约定的除外)。如企业拒不退还有关证件，可凭收据向劳动部门或法院申请裁决。见习期是计划经济时期，人事和教育部门专门针对刚刚毕业的大中专毕业生在转为国家干部编制之前，制定的考核时间，不是劳动合同制度下的概念，而是人事制度下的一种做法。见习期对毕业生有约束力，是应届毕业生就业所独有的问题。

十二、社会保险

社会保险一般称为“四险一金”，其实严格的来讲是五险，包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险，一金指的是住房公积金。其中养老保险、医疗保险、失业保险是由单位和个人共同缴纳，工伤保险和生育保险完全由单位承担，个人不需要缴纳。“四险”是法定的，“一金”不是法定的。“四险一金”缴纳的额度每个地区规定是不同的，什么时候支取，怎样支取，具体要向当地的劳动部门（劳动局）去咨询。在试用期内也应该上保险，企业给毕业生在与用人单位签订就业协议书或劳动合同时，要了解、关心这方面的问题。

十三、就业陷阱

所谓就业陷阱，是指所将从事的工作内容，并不是用人单位与求职者双方在书面上的或原先口头承诺的内容要件，或者是借着工作机会的诱因，违背你个人的意愿用骗术使你付出不在原订劳动契约内容的额外财务支付，或是从事违背善良风俗行为，即可称之。

（一）、传销

所谓传销，是指生产企业不通过店铺销售，而由传销员将本企业产品直接销售给消费者的经营方式。为保护消费者合法权益，促进公平竞争，维护市场经济秩序和社会稳定， 国务院于 1998 年发出关于禁止传销经营活动的通知：(一) 传销经营活动不符合现阶段国情，已造成严重危害；(二)自本通知发布之日起，禁止任何形成的传销活动；(三) 加大执法力度，严厉查禁各种传销和变相传销行为。

传销的危害：

1．在经济学层面上， 传销以欺骗为直接手段， 出售人与人之间的信任资源。参与者一旦发现自己被骗，解脱的方式就是发展下线，骗别人。一个庞大的骗子网络建立起来。假如传销无限制发展下去，社会上人与人的信任资源将无限

流失，终究会动摇市场经济赖以发展的基础。

2．在社会学意义上， 瓦解社会基本单元— — 家庭， 动摇社会稳定的基础。传销活动参与者多有相同的经历，就是被亲戚朋友以介绍工作为名， 骗到外省市。参与人员中， 多是弱势群体。最后结果往往许多人妻离子散，家破人亡，有的因“洗脑”过分投入，精神接近崩溃边缘。

3．心理学意义上， 突破了道德和法制约束， 危害人的思想信念基础。传销的“洗脑”，让人不以欺骗为辱，反以为荣。传销培训出了不受道德约束的成员，即便组织被取缔，不再从事传销，已经没有正常人做不道德事时的内疚感，变得极端自私，惟利是图。这样的社会成员如果达到一定规模，社会控制体系将面临崩溃的危险。传销不仅通过精神和思想控制人，还通过控制经济环境来控制人的行为。从这点来说，传销的危害实在要引起高度重视。以下是属于传销或变相传销的六种情况：

（1）经营者通过发展人员、组织网络从事无店铺经营活动，参加者之间上线从下线的营销业绩中提取报酬的；

（2）参加者通过交纳入门费或以认购商品（ 含服务， 下同）等变相交纳入门费的方式，取得加入、介绍或发展他人加入的资格，并以此获取回报的；

（3）先参加者从发展的下线成员所交纳费用中获取收益，且收益数额由其加入的先后顺序决定的；

（4）组织者的收益主要来自参加者交纳的入门费或以认购商品等方式变相交纳的费用的；

（5）组织者利用后参加者所交付的部分费用支付先参加者的报酬维持运作的；

（6）其他通过发展人员、组织网络或以高额回报为诱饵招揽人员从事变相传销活动的。

二、电话面试

正规的企业招聘，一般都是在平面媒体、人才市场等权威机构发布信息，而按照程序，人才市场会对招聘企业的资质进行审查，确定企业状况以及招聘的真实性，同时，企业会给人才机构派发委托单，正式确定招聘合作关系。用人单位通过电话与求职者联系是很常用的方式，毕业生通过电话了解求职信息也是没有问题的。不过，没有就业经验的应届毕业生，在接到企业打来的招聘电话时，一定要小心询问。首先，要了解对方是如何知道电话号码的；其次，摸清对方的详细地址和电话；再次，不要轻易相信电话里的优厚待遇。据业内人士了解，通过“电话面试”是很少有的，双方没有见面，怎么可能一拍即合？而且，电话里怎么知道你的学历、你的能力是真实的？因此，应届毕业生要格外注意。如果毕业生没有通过网络发送过求职信息，对任何企业打来的电话都要高度警惕。同时，毕业生在发布个人信息时要选择信誉好的网站，因为有些不负责的网站随意将求职者的信息公开，这会给不法分子以可乘之机。即使到了应聘现场，毕业生还是要仔细观察，一般来说，没有资质的小厂门面简陋、设备陈旧， 而完全是骗人的“ 虚拟厂家”则往往是四壁空空。还有一种情况，不少非法职介声称自己是用人单位，等求职者来了才表示自己只是中介，这时毕业生也要小心，最好立即离开。

三、试用期

一般来说，毕业生在就业过程中应提防以下试用期“ 陷阱”：

1、试用期过长或与签订的劳动合同期限不符依据《劳动法》及相关劳动法

规的规定，试用期最长不得超过六个月，而且所约定的试用期必须与所签订的劳动合同期限相符，具体为：劳动合同期限不满六个月的，不得设立试用期；劳动合同期限满六个月不满一年的，试用期最长不得超过一个月；劳动合同期限满一年不满三年的，试用期最长不得超过三个月；劳动合同期限是三年以上的，试用期最长不得超过六个月。一些用人单位为节省成本计，经常规定过长的试用期，有的甚至达到一年。也有一些单位规定的试用期虽然不超过六个月，但是与签订的劳动合同期限不相适应，如两年的合同规定了五个月的试用期，这些都是侵犯毕业生合法权益的。值得注意的一点就是，劳动合同超过六个月的， 并不是一定要约定试用期， 也可以不约定。

2、要求毕业生在试用期内承担违约责任许多毕业生因工作不满意而在试用期内向单位提出辞职时，单位往往要求其承担违约责任，理由是试用期是劳动合同期限的一部分，毕业生此时提出辞职，已是在劳动合同生效之后，已属违约行为。殊不知劳动法设立试用期的目的就在于给予双方以相互考察、相互了解的期限，这个期限的特殊性就在于虽然劳动合同已经生效，但是任何一方因不满意对方而解除劳动合同时，都不需承担违约责任。所以毕业生在试用期内“可以随时通知用人单位解除劳动合同”，而且不需要理由，也无需承担违约责任。

3、在试用期内无正当理由辞退毕业生由于毕业生可以在试用期内无条件地解除劳动合同，很多用人单位就认为自己也可以拥有同样的权利，产生的一个结果就是用人单位在试用期即将结束时随心所欲地将毕业生辞退。甚至绝大多数毕业生也认为这是理所当然的事情，在碰到这种情况时，只能自叹“命运不济”，结果是自己的合法权益受到了损害还被蒙在鼓里。其实用人单位在试用期内辞退毕业生是有条件的，即毕业生只有在试用期间被证明不符合单位的录用条件的，用人单位才可以随时解除劳动合同。如果单位不能很好地证明，甚至根本没有任何合理的理由，他就不能将毕业生辞退。也就是说，一旦毕业生在试用期内被辞退，他可以请求劳动争议仲裁委员会或者人民法院裁定自己在试用期内的表现是不是符合单位的录用条件，并进而裁定用人单位的行为是不是违法行为，当然证明毕业生是否符合单位的录用条件的举证责任由用人单位承担。

4、以见习期代替试用期，由于许多毕业生搞不清楚试用期和见习期的区别，有些用人单位就故意用见习期代替试用期，以此来变相延长试用期的期限（见习期的时间达一年以上）。

5、约定两个试用期，有时候用人单位会在双方约定的试用期快要结束的时候，找个冠冕堂皇的理由（如时间太短、考察不全面等），要求与毕业生重新约定一个试用期，以作进一步考察。这时候两个中的任何一个试用期都不会高于法定试用期的最高期限，但是前后两个相加以后往往会超过六个月或者与相应的劳动合同期限不符。事实上， 依据劳动法律法规规定， 在试用期满后只可能出现两种情况，要么是毕业生在试用期内被证明不符合单位录用条件而被辞退，要么是依据劳动合同期满后享受新的待遇和权利，而不允许接着出现第二个试用期。单位的做法无非是变相延长试用期限，以节约成本或方便日后辞退毕业生。

6、续签劳动合同时重复约定试用期，现在很多企业单位在与毕业生签订劳动合同时，考虑到人才流动的因素，往往其期限都比较短，一般情况下为一年，按规定只能约定 1-3 个月的试用期。当第一份劳动合同期限届满，单位准备与毕业生续签第二份劳动合同时，可能会再一次提出约定试用期的要求。而此时毕业生往往考虑到该单位各方面的待遇和条件均很好，对单位提出的新设试用期的要求也觉得无所谓，结果产生重复约定试用期的情况。其实单位的这种做法是明显

违法的，《上海市劳动合同条例》第十九条明确规定“劳动合同期满，经当事人协商一致，可以续订劳动合同。续订劳动合同不得约定试用期。”所以，对于用人单位在续签劳动合同时提出的约定试用期要求，毕业生可以理直气壮地说“不”。

7、将试用期从劳动合同期限中剥离，用人单位与毕业生同时签订两份合同：试用期合同和劳动合同，并将试用期合同作为劳动合同生效的前置程序，许诺等试用期满、毕业生表现合格后，劳动合同方为生效。这样做的目的就是将试用期从劳动合同中脱离出来，以试用期结束之日作为劳动合同的生效之日，而当试用期即将结束时，用人单位又找出理由将毕业生辞退，并借口劳动合同未生效而不承担任何责任。劳动部[1996]354 号《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》明确规定试用期是劳动合同期限的组成部分，试用期生效之日就是劳动合同生效之日，也就是说实际上试用期是劳动合同期限的一段特殊时期。毕业生只有在与用人单位签订劳动合同的同时，在劳动合同期限内约定试用期，并且必须作为劳动合同期限的一部分，这样的约定才是合法的。所以上述单位将试用期从劳动合同中剥离出来的做法明显是违法的。

8、仅仅订立一份试用期合同，在如今毕业生就业市场供大于求的形势下，某些用人单位利用毕业生求职心急的心态，仅仅与毕业生签订一份试用期合同，而不签订劳动合同。其最大的好处就在于用人单位可以随时以毕业生不符合其工作要求为由将毕业生辞退，却不须承担任何违约责任。但是《上海市劳动合同条例》明确规定“劳动合同当事人仅约定试用期的，试用期不成立，该期限即为劳动合同期限。”也就是说，不存在所谓的试用期合同，如果单位仅与毕业生签订此类合同，则试用期合同就是劳动合同，试用期就是劳动合同期限。这也意味着一旦此类合同签订，用人单位和毕业生就已经默认了劳动关系的成立，形成了事实劳动关系，双方均应享有相应的权利和承担相应的义务。用人单位如果在该期限内将毕业生辞退， 毕业生可以用人单位违反劳动合同为由要求其承担相应责任。

9、试用期工资低于当地的最低工资，有些用人单位以原劳动部《对<工资支付暂行规定>有关问题的补充》中“试用期职工工资由用人单位自主确定”的条款为幌子，将毕业生试用期工资定于当地最低工资标准之下，并宣称最低工资不适用于试用期，许多毕业生在严峻的就业形势下为了得到该份工作只能屈从。但是他们不知道用人单位的自主性是有限制的，用人单位并不能违背《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》的规定：“毕业生与用人单位形成或建立劳动关系后，在试用期的法定工作时间内提供了正常工作，所在单位应当支付其不低于最低工资标准的工资。”因此若毕业生在试用期工资低于当地最低工资，可要求用人单位适当增强。

10、试用期内单位不缴纳社会保险费，某些用人单位以试用期是考察期限或者试用期不包含在劳动合同期限中为借口，在试用期内不给毕业生缴纳社会保险费（如养老保险金、失业保险金、医疗保险金、住房公积金等）。据劳动法总则及社会保险和福利分则的相关规定，劳动者依法“享受社会保险和福利的权利”，“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费”。因此用人单位必须依法为劳动者缴纳社会保险费。并且依上所述试用期应包括在劳动合同期限内，也就是劳动者在试用期内所享有的权利义务与试用期满后享受的权利义务应该是一致的。因此，即使在试用期内，用人单位也必须依法为劳动者缴纳社会保险费。有关试用期的纠纷在劳动争议纠纷中所占的比重越来越大。虽然我们讲单位和劳动者在法律上的关系是平等的，但是在现实当中，两者又是不可能平等的，

劳动者在劳动争议纠纷当中往往处于弱势地位。因此劳动法律规范在制定时对如何切实有效保护劳动者的合法权益作了详细的规定。毕业生在与用人单位签订就业协议或者劳动合同时，必须对有关试用期的条款保持足够的警惕，也要求毕业生在大学期间应掌握一定的法律基础知识，特别需要了解有关劳动法方面的法律规范，为自己顺利走上工作岗位保驾护航。同样，毕业生就是真的遇到以上各种情况，也切忌忍气吞声，要学会勇敢地运用法律武器来保护自己的合法权益。一般来说，毕业生在就业过程中遇到各类就业纠纷时，首先可以自己或者通过学校与用人单位进行调解，要求其停止违法行为并依法进行更正。如与单位调解不成的，可以向单位所在地的劳动争议仲裁委员会提起劳动争议仲裁，由其裁定用人单位的做法是否符合劳动法律规范的规定。毕业生如对仲裁机构做出的仲裁裁决仍然不服的，可以向人民法院提起诉讼。

反陷阱口诀：

口诀一：千万不要

不要把身分证、驾照、印鉴交给未就职的企业、公司。不管什么理由，你都不需要留下重要的证件。像是身分证、驾照、户口簿…，以免你成为犯法漏税的人头。更不要随便签名盖章。不要缴纳保证金、意外保险费。还没赚钱就要花钱？？不要预付任何费用。例如要求购买材料费（作家庭代工）、要求缴交仪器费或训练费，不管他怎么口沫横飞，你都不要理他。这些都是不合理的约束，你完全不必配合。

口诀二：一定要

劳保健保不可以少。虽然是羊毛出在羊身上（就是雇主要付劳保健保费，当然是从你薪水里扣），你还是必须要求。瞪大眼睛看合约。口头契约也算具有法律效力的合约，虽然没以白纸黑字写起来，你自己可要记清楚。不过为了保险起见，订订书面契约还是比较妥当安全。

口诀三：防失身

地址诡异的（×巷×弄×号×室）就别去了。如果面试地点偏僻，难以判断安全与否，可以找熟人相陪一同前往，建议与遇到麻烦不会落跑的男生一同前往，毕竟两个女生一起还是稍嫌单薄。另外，临时更换面试地点，或一次面试之后，又安排其它地点，进行第二次面试，也是很可疑，要小心。自己带水好了，不要随便喝饮料和搭便车。女服务生、女伴游、女导游、纯伴游、女接待、工商服务小姐……有可能是混人耳目的伪装陷阱，宜多注意。熟人介绍的工作，还是要提高警觉，周围的朋友或亲人还是可能因为你不知道的个人恩怨， 或急需钱用而安排你下海工作。这类案例也层出不穷，总之要问清楚多打听，觉得怪怪的就勇敢拒绝不要去。

口诀四：防色情行业

诚征公关小姐，年轻貌美者佳，月收入数十万，待遇优，免经验（可先借贷），有这么明显的广告吗？也许时代改变，这类行业的广告也会改头换面， 不管怎么样， 对于「月收入数十万」、「免经验」的工作就是要多加留意，对于工作的内容和地点， 也要反复地询问清楚， 留意对方言词闪烁、含糊待过的部分，毕竟很少有工作是免学经历又高收入的。

口诀五：防骗术

利用电话征才或信箱号码征人，不敢公开公司名称和地址的，要特别小心。对于民营的职业介绍所，最好查证它是否有登记、合法立案。事先以电话联络，前往应征的时候，才知道是一家民营的职业介绍所的时候，不妨假装是路过来询

问状况的人，以便对该公司的服务有进一步的了解。

口诀六：防非法工作及老鼠会

对于工作性质交代得很模糊，要当心可能是挂羊头卖狗肉的不良企业，当然也有可能是那个人本来讲话就吞吞吐吐、词不达意，所以还是要进一步地搜集情报、探问清楚。反之，他如果讲得头头是道、天花乱坠，也不要马上相信他，尤其是那种不让你打断、问问题、一直转移话题而不回答你问题的。月收入数十万、高薪——这类征才广告有可能是一些不肖的推销行业，或老鼠会的吸金组织，用快速致富的赚钱法来吸引人加入。最好仔细分辨，它和其它规模制度较健全的直效行销业的差别，作直销并不可耻，但总不能把不好的商品，没良心地强迫推销出去，弄不好工作失利没钱拿，说不定还赔上自己的信用与人际关系。就业联系方式

附：高校毕业生就业政策百问

（一）鼓励企业特别是中小企业吸纳高校毕业生就业

1.国家对鼓励中小企业吸纳高校毕业生有哪些政策措施？

按照《国务院办公厅关于做好2013年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国办发〔2013〕35号）、《国务院关于进一步支持小型微型企业健康发展的意见》（国发〔2012〕14号）和《国务院关于进一步做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国发〔2011〕16号）等文件规定：

（1）对招收高校毕业生达到一定数量的中小企业，地方财政应优先考虑安排扶持中小企业发展资金，并优先提供技术改造贷款贴息。

（2）对劳动密集型小企业当年新招收登记失业高校毕业生，达到企业现有在职职工总数30%（超过100人的企业达15%）以上，并与其签订1年以上劳动合同的劳动密集型小企业，可按规定申请最高不超过200万元的小额担保贷款并享受50%的财政贴息。

（3）高校毕业生到中小企业就业的，在专业技术职称评定、科研项目经费申请、科研成果或荣誉称号申报等方面，享受与国有企事业单位同类人员同等待遇。

（4）对小型微型企业新招用毕业年度高校毕业生，签订1年以上劳动合同并按时足额缴纳社会保险费的，给予1年的社会保险补贴；组织开展岗前培训的，按规定给予培训费补贴。

2.国家对引导国有企业吸纳高校毕业生就业有哪些政策措施？

按照《国务院办公厅关于做好2013年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国办发〔2013〕35号）和《关于做好2013-2014年国有企业招收高校毕业生工作有关事项的通知》（国资厅发分配〔2013〕37号）等文件规定：

（1）承担对口支援西藏、青海、新疆任务的中央企业要结合援助项目建设，积极吸纳当地高校毕业生就业。

（2）规范国有单位招聘行为，完善公务员招考和事业单位公开招聘制度，探索建立国有单位招聘信息统一公开发布制度，加强国有企业招聘活动监管，在国有企业全面推行分级分类的公开招聘制度，切实做到信息公开、过程公开、结果公开。

（3）规范招收高校毕业生工作的程序和流程。加强招聘过程管理，创新监督形式，在招录岗位、资格要求、招收程序等方面统一安排，及时准确公布报名、资格审查、笔试、面试以及招聘结果等相关信息，切实做到信息公开、过程公开、结果公开。坚决反对任何形式的就业歧视，严禁在招聘过程中违反国家规定对性别、户籍、学历、院校等条件进行限制。

3.企业招收就业困难高校毕业生享受什么优惠政策？

按照《财政部、人力资源社会保障部关于进一步加强就业专项资金管理有关问题的通知》（财社〔2011〕64号）规定，对各类企业（单位）招用符合条件的就业困难高校毕业生，与之签订劳动合同并缴纳社会保险费的，按其为就业困难高校毕业生实际缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费给予补贴，不包括企业（单位）和个人应缴纳的其他社会保险费。

根据《就业促进法》有关规定，就业困难人员是指因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业，以及连续失业一定时间仍未能实现就业的人员。就业困难人员的具体范围，由省、自治区、直辖市人民政府根据本行政区域的实际情况规定。

企业（单位）按季将符合享受社会保险补贴条件人员的缴费情况单独列出，向当地人力资源社会保障部门申请补贴。社会保险补贴申请材料应附：符合享受社会保险补贴条件的人员名单及《身份证》复印件、《就业失业登记证》复印件、劳动合同等就业证明材料复印件、社会保险征缴机构出具的社会保险费明细账（单）、企业（单位）在银行开立的基本账户等凭证材料，经人力资源社会保障部门审核后，财政部门将补贴资金支付到企业（单位）在银行开立的基本账户。

4.企业为高校毕业生开展岗前培训享受什么优惠政策？

按照《财政部、人力资源社会保障部关于进一步加强就业专项资金管理有关问题的通知》（财社〔2011〕64 号）等文件规定，企业新录用毕业年度高校毕业生与其签订 6 个月以上期限劳动合同，在劳动合同签订之日起 6 个月内由企业依托所属培训机构或政府认定的培训机构开展岗前就业技能培训的，根据培训后继续履行劳动合同情况，按照当地确定的职业培训补贴标准的一定比例，对企业给予定额职业培训补贴。

企业开展岗前培训前，需将培训计划大纲、培训人员花名册及《身份证》复印件、劳动合同复印件等材料报当地人力资源社会保障部门备案，培训后根据劳动者继续履行劳动合同情况，向人力资源社会保障部门申请职业培训补贴。申请材料经人力资源社会保障部门审核后，财政部门按规定将补贴资金直接拨入企业在银行开立的基本账户。企业申请职业培训补贴应附：培训人员花名册、培训人员《身份证》复印件、《就业失业登记证》复印件、劳动合同复印件、职业培训合格证书等凭证材料。

5. 高校毕业生从企业到机关事业单位就业后工龄如何计算？

按照《国务院关于进一步做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国发〔2011〕16 号）等文件规定，高校毕业生从企业、社会团体到机关事业单位就业的，其按规定参加企业职工基本养老保险的缴费年限合并为连续工龄。

6. 高校毕业生到企业特别是中小企业就业可否在当地落户？

按照《国务院办公厅关于做好 2013 年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国办发〔2013〕35 号）文件规定，要简化高校毕业生就业程序，消除其在不同地区、不同类型单位之间流动就业的制度性障碍。切实落实允许包括专科生在内的高校毕业生在就（创）业地办理落户手续的政策（直辖市按有关规定执行）。

7. 流动人员人事档案如何保管？

根据《流动人员人事档案管理暂行规定》规定，流动人员人事档案是指：

(1) 辞职或被辞退的机关工作人员、企事业单位专业技术人员和管理人员的人事档案；

(2) 与用人单位解除劳动合同或聘用合同的专业技术人员和管理人员的人事档案；

(3) 待业的大中专毕业生的人事档案；

(4) 自费出国留学人员的人事档案；

(5)外商投资企业、乡镇企业、区街企业、民营科技企业、私营企业等非国有企业聘用的专业技术人员和管理人员的人事档案；

(6)外国企业常驻代表机构的中方雇员的人事档案；

(7)其他流动人员的人事档案。

流动人员人事档案管理机构为县以上（含县）党委组织部门和政府人力资源社会保障部门所属的公共就业和人才服务机构，其他任何单位不得擅自管理流动

人员人事档案；严禁个人保管他人人事档案。跨地区流动的流动人员人事档案，可由其户籍所在地的公共就业和人才服务机构管理，也可由其现工作单位所在地的公共就业和人才服务机构管理。

高校毕业生到具有档案管理权限的机关、事业单位、国有企业就业的，由单位直接接收、管理档案。到无档案管理权限的单位（私营企业、外资企业等）就业的，可由各地公共就业和人才服务机构负责提供档案管理等人事代理服务。高校毕业生离校时没有就业的，档案可由学校统一发回原户籍所在地公共就业和人才服务机构保管。档案不允许个人保存。

8. 什么是人事代理？

公共就业和人才服务机构可在规定业务范围内接受用人单位和个人委托，从事下列人事代理服务：（1）流动人员人事档案管理；（2）因私出国政审；（3）在规定的范围内申报或组织评审专业技术职务任职资格；（4）转正定级和工龄核定；（5）大中专毕业生接收手续；（6）其他人事代理事项。

9. 高校毕业生怎样办理人事代理？

按照《人才市场管理规定》有关规定，人事代理方式可由单位集体委托代理，也可由个人委托代理；可多项委托代理，也可单项委托代理；可单位全员委托代理，也可部分人员委托代理。

单位办理委托人事代理，须向代理机构提交有效证件以及委托书，确定委托代理项目。经代理机构审定后，由代理机构与委托单位签定人事代理合同书，明确双方的权利和义务，确立人事代理关系。

10. 高校毕业生如何与用人单位订立劳动合同？

劳动合同法第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第八条规定，用人单位（企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织）招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条规定，用人单位招用劳动者，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。

11. 什么是社会保险？我国建立了哪些社会保险制度？

社会保险是指国家通过立法，按照权利与义务相对应原则，多渠道筹集资金，对参保者在遭遇年老、疾病、工伤、失业、生育等风险情况下提供物质帮助（包括现金补贴和服务），使其享有基本生活保障、免除或减少经济损失的制度安排。社会保险法第二条规定，我国建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。其中，基本养老保险制度包括职工基本养老保险制度、新型农村社会保险制度和城镇居民社会养老保险制度；基本医疗保险制度包括职工基本医疗保险制度、新型农村合作医疗制度和城镇居民医疗保险制度。

12. 用人单位应该履行哪些社会保险义务？享有哪些社会保险权利？

⑴社会保险义务：一是申请办理社会保险登记的义务；二是申报和缴纳社会保险费的义务；三是代扣代缴职工社会保险的义务；四是向职工告知缴纳社会保险费明细的义务。

⑵社会保险权利：一是有权免费查询、核对其缴费记录；二是有权要求社会保险经办机构提供社会保险咨询等相关服务；三是可以参加社会保险监督委员会，对社会保险工作提出咨询意见和建议，实施社会监督；四是对侵害自身权益和不依法办理社会保险事务的行为，有权依法申请行政复议或者提起行政诉讼。此外，还有权对违反社会保险法律、法规的行为进行举报、投诉。

13. 参加社会保险的个人享有哪些权利？

⑴高校毕业生依法缴纳社会保险费后，享有以下权利：

⑵有权依法享受社会保险待遇；

⑶有权监督本单位为其缴费情况；

⑷有权免费向社会保险经办机构查询、核对其缴费和享受社会保险待遇权益记录；

⑸有权要求社会保险经办机构提供社会保险咨询等相关服务；

⑹对侵害自身权益和不依法办理社会保险事务的行为，有权依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

此外，还有权对违反社会保险法律、法规的行为进行举报、投诉。

14. 目前国家对用人单位及其职工和参保个人缴纳社会保险费的费率是如何规定的？

⑴用人单位及其职工缴纳社会保险费的费率。根据《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》（国发〔2005〕38 号）、《国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定》（国发〔1998〕44 号）、《失业保险条例》（国务院令第 258 号）规定，用人单位缴纳基本养老保险、基本医疗保险和失业保险的费率，分别是原则上为本单位工资总额的 20%、6%左右和 2%；用人单位缴纳工伤保险费按照《工伤保险条例》（国务院令第 586 号）规定实行行业差别费率和浮动费率，有关费率确定按照国家相应规定执行；用人单位缴纳生育保险费的费率按照《企业职工生育保险试行办法》（劳部发〔1994〕504 号）规定执行，由统筹地区政府根据实际情况自行确定，但不得超过用人单位工资总额的 1%。职工本人缴纳基本养老保险、基本医疗保险和失业保险的费率，分别为本人工资的 8%、2%和 1%。

⑵参保个人缴纳社会保险费的费率。根据《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》（国发〔2005〕38 号）规定，无雇工的个体工商户和灵活就业人员参加职工基本养老保险的缴费费率为 20%，其中 8%计入个人账户；无雇工的个体工商户和灵活就业人员参加职工基本医疗保险的缴费费率，按国家有关规定，统筹地区可以参照当地基本医疗保险建立统筹基金的缴费水平确定。

⑶城镇居民参加居民医疗保险和农村居民参加新型农村社会养老保险及新型农村合作医疗，主要采取定额方式缴纳社会保险费。

15.高校毕业生如何处理劳动人事纠纷？

发生劳动人事争议，可以通过协商解决。当事人不愿协商或协商不成的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除法律另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。

对用人单位违反劳动保障法律、法规和规章的情况，高校毕业生可向人力资源社会保障部门举报、投诉。劳动保障监察机构将依法受理，纠正和查处有关违法行为。

16. 什么是服务外包和服务外包企业？

服务外包是指企业将其非核心的业务外包出去，利用外部最优秀的专业化团队来承接该业务，从而使其专注核心业务，达到降低成本、提高效率、增强企业核心竞争力和对环境应变能力的一种管理模式。

服务外包企业是指其与服务外包发包商签订中长期服务合同，承接服务外包业务的企业。

17. 目前服务外包产业主要涉及哪些领域及地区？

服务外包分为信息技术外包服务（ITO）、技术性业务流程外包服务（BPO）和技术性知识流程外包（KPO）等。ITO 包括软件研发及外包、信息技术研发服务外包、信息系统运营维护外包等领域。BPO 包括企业业务流程设计服务、企业内容管理数据库服务、企业运营数据库服务、企业供应链管理数据库服务等领域。KPO 包括知识产权研究、医药和生物技术研发和测试、产品技术研发、工业设计、分析学和数据挖掘、动漫及网游设计研发、教育课件研发、工程设计等领域。我国目前有服务外包示范城市 21 个，分别是北京、天津、上海、重庆、大连、深圳、广州、武汉、哈尔滨、成都、南京、西安、济南、杭州、合肥、南昌、长沙、大庆、苏州、无锡、厦门。

18. 服务外包企业吸纳高校毕业生有哪些财政支持？

按照《国务院办公厅关于鼓励服务外包产业加快发展的复函》（国办函〔2010〕69 号）、《人力资源社会保障部、商务部关于加快服务外包产业发展促进高校毕业生就业的若干意见》（人社部发〔2009〕123 号）等文件规定，对符合条件的服务外包企业，每新录用 1 名大学以上学历员工从事服务外包工作并签订 1 年期以上劳动合同的，给予企业不超过每人 4500 元的培训支持；对符合条件的培训机构培训的从事服务外包业务人才（大学以上学历），通过服务外包业务专业知识和技能培训考核，并与服务外包企业签订 1 年期以上劳动合同的，给予培训机构每人不超过 500 元的培训支持。

服务外包企业吸纳高校毕业生参加就业见习的，享受相关财政补助政策。服务外包企业吸纳就业困难高校毕业生就业，享受社会保险补贴等扶持政策。就业困难高校毕业生参加服务外包培训可按规定享受职业培训补贴和职业技能鉴定补贴。

（二）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

19. 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、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。

20. 国家鼓励毕业生到基层就业的主要优惠政策包括哪些？

按照《国务院办公厅关于做好 2013 年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国办发〔2013〕35 号）和《国务院关于进一步做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国发〔2011〕16 号）等文件规定：

⑴各地要根据统筹城乡经济和加快基本公共服务发展的需要，大力开发社会管理和公共教育、医疗卫生、文化等领域服务岗位，增加高校毕业生就业机会。要进一步完善相关政策，重点解决好他们在工资待遇、社会保障、人员编制、户口档案、职称评定、教育培训、人员流动、资金支持等方面面临的实际问题，鼓励和引导高校毕业生到城乡基层特别是城市社区和农村教育、医疗卫生、文化、科技等基层岗位工作。

⑵对到农村基层和城市社区从事社会管理和公共服务工作的高校毕业生，符合公益性岗位就业条件并在公益性岗位就业的，按照国家现行促进就业政策的规定，给予社会保险补贴和公益性岗位补贴。

⑶对到农村基层和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，同时按规定参加有关社会保险。

⑷对到中西部地区和艰苦边远地区县以下基层单位就业、并履行一定服务期限的高校毕业生，以及应征入伍服义务兵役的高校毕业生，按规定实施相应的学费补偿和国家助学贷款代偿。

⑸自 2012 年起，省级以上机关录用公务员，除部分特殊职位外，均应从具有 2 年以上基层工作经历的人员中录用。市（地）级以下机关特别是县乡机关招录公务员，应采取有效措施积极吸引优秀应届高校毕业生报考，录用计划应主要用于招收应届高校毕业生。

⑹对具有基层工作经历的高校毕业生，在研究生招录和事业单位选聘时实行优先。

21. 什么是基层社会管理和公共服务岗位？

所谓基层社会管理和公共服务岗位，包括大学生村官、支教、支农、支医、乡村扶贫，以及城市社区的法律援助、就业援助、社会保障协理、文化科技服务、养老服务、残疾人居家服务、廉租房配套服务等岗位。

2009 年 4 月，人力资源社会保障部下发《关于公布第一批基层社会管理和公共服务岗位目录的通知》（人社部函〔2009〕135 号），向社会公布第一批基层社会管理和公共服务岗位目录，以指导各地做好鼓励和引导高校毕业生到基层就业的工作。这批发布的岗位目录共分为基层人力资源和社会保障管理、基层农业服务、基层医疗卫生服务、基层文化科技服务、基层法律服务、基层民政、托老托幼、助残服务、基层市政管理、基层公共环境与设施管理维护以及其他等 9 大类领域，包括在街道（乡镇）、社区（村）等基层单位从事公共就业服务、社会保障、劳动关系协调、劳动监察、农业、扶贫开发、医疗、卫生、保健、防疫、文化、科技、体育、普法宣传、民事调解、托老、养老、托幼、助残、公共设施设备管理养护等相关事务管理服务工作的 50 种岗位。

22. 什么是其他基层社会管理和公共服务岗位？

在街道社区、乡镇等基层开发或设立的相应的社会管理和公共服务岗位。部分由政府出资，或由相关组织和单位出资。所安排使用的人员按规定享受相关补贴。

23. 什么是公益性岗位？

由政府开发、以满足社区及居民公共利益为目的的管理和服务岗位。对符合条件在公益性岗位安置就业的就业困难人员，按规定给予社会保险补贴和岗位补贴。符合公益性岗位安置条件的就业困难高校毕业生，可按规定享受公益性岗位就业援助政策。

24. 什么是公益性岗位社会保险补贴？

按照《财政部、人力资源社会保障部关于进一步加强就业专项资金管理有关问题的通知》（财社〔2011〕64号）规定，对就业困难人员的社会保险补贴实行“先缴后补”的办法。在公益性岗位安排就业困难人员，并缴纳社会保险费的，按其为就业困难人员实际缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费给予补贴，不包括就业困难人员个人应缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费，以及企业（单位）和个人应缴纳的其他社会保险费。社会保险补贴期限，一般最长不超过3年。

25. 什么是公益性岗位补贴？

对在公益性岗位安排就业困难人员就业的单位，按其实际安排就业困难人员人数给予岗位补贴。公益性岗位补贴期限，一般最长不超过3年。

在公益性岗位安排就业困难人员就业的单位，可按季向当地人力资源社会保障部门申请公益性岗位补贴。公益性岗位补贴申请材料应附：符合享受公益性岗位补贴条件的人员名单及《身份证》复印件、《就业失业登记证》复印件、发放工资明细账（单）、单位在银行开立的基本账户等凭证材料，经人力资源社会保障部门审核后，财政部门将补贴资金支付到单位在银行开立的基本账户。

26. 为鼓励高校毕业生面向基层就业，实施学费补偿和助学贷款代偿政策的主要内容是什么？

按照《财政部、教育部关于印发〈高等学校毕业生学费和国家助学贷款代偿暂行办法〉的通知》（财教〔2009〕15号）等文件规定，中央部门所属高校应届毕业生（全日制本专科、高职生、研究生、第二学士学位毕业生）到中西部地区和艰苦边远地区基层单位就业、服务期在3年以上（含3年）的，其学费由国家实行补偿。在校学习期间获得国家助学贷款（含高校国家助学贷款和生源地信用助学贷款，下同）的，补偿的学费优先用于偿还国家助学贷款本金及其全部偿还之前产生的利息。定向、委培以及在校期间已享受免除全部学费政策的学生除外。

27. 国家实施补偿学费和代偿助学贷款的就业地域范围包括哪些？

国家对到中西部地区和艰苦边远地区基层单位就业、并履行一定服务期限的中央部门所属高校毕业生，按规定实施相应的学费补偿和助学贷款代偿。这里涉及的地域范围主要包括：

⑴西部地区：西藏、内蒙古、广西、重庆、四川、贵州、云南、陕西、甘肃、青海、宁夏、新疆等12个省（自治区、直辖市）；

⑵中部地区：河北、山西、吉林、黑龙江、安徽、江西、河南、湖北、湖南、海南等10个省；

⑶艰苦边远地区：由国务院确定的经济水平、条件较差的一些州、县和少数民族地区。（详情可登录中国政府网查询：http://www.gov.cn）

⑷基层单位：

① 中西部地区和艰苦边远地区县以下机关、企事业单位，包括乡（镇）政府机关、农村中小学、国有农（牧、林）场、农业技术推广站、畜牧兽医站、乡镇卫生院、计划生育服务站、乡镇文化站、乡镇劳动就业服务站等；

② 工作现场地处以上地区县以下的气象、地震、地质、水电施工、煤炭、石油、航海、核工业等中央单位艰苦行业生产第一线。

28. 学费补偿和助学贷款代偿的标准和年限是多少？

每生每学年补偿学费和代偿国家助学贷款的金额最高不超过6000元。在校学习期间每年实际缴纳的学费或获得的国家助学贷款低于6000元的，按照实际

缴纳的学费或获得的国家助学贷款金额实行补偿或代偿。每年实际缴纳的学费高于6000元的，按照每年6000元的金额实行补偿或者代偿。

本科、专科（高职）、研究生和第二学士学位毕业生补偿学费或代偿国家助学贷款的年限，分别按照国家规定的相应学制计算。在校学习的时间低于相应学制规定年限的，按照实际学习时间计算补偿学费或代偿助学贷款年限。在校学习时间高于相应学制年限的，按照学制规定年限计算。每年代偿学费或国家助学贷款总额的三分之一，三年代偿完毕。

29. 中央部门所属高校毕业生如何申请学费补偿和助学贷款代偿？

⑴在办理离校手续时向学校递交《学费和国家助学贷款代偿申请表》和毕业生本人、就业单位与学校三方签署的到中西部地区和艰苦边远地区基层单位服务3年以上的就业协议；

⑵在校学习期间获得国家助学贷款的，在与国家助学贷款经办银行签订毕业后还款计划时，注明已申请国家助学贷款代偿，如获得国家助学贷款代偿资格，不需自行向银行还款；

⑶高校负责审查申请资格并上报全国学生资助管理中心。

30. 地方所属高校毕业生到基层就业如何获得学费补偿和助学贷款代偿？

按照《财政部、教育部关于印发〈高等学校毕业生学费和国家助学贷款代偿暂行办法〉的通知》（财教〔2009〕15号）要求，各地要抓紧研究制订本地所属高校毕业生面向本辖区艰苦边远地区基层单位就业的学费补偿和助学贷款代偿办法。地方所属高校毕业生到基层就业是否可以获得学费补偿或国家助学贷款代偿，以及如何申请办理补偿或代偿等，请向学校所在地政府有关部门查询。

31. 到基层就业如何办理户口、档案、党团关系等手续？

对到西部县以下基层单位和艰苦边远地区就业的高校毕业生，实行来去自由的政策，户口可留在原籍或根据本人意愿迁往就业地区；人事档案原则上统一转至就业单位所在地的县级政府人力资源社会保障部门，由公共就业和人才服务机构提供免费人事代理服务；党团组织关系转至就业单位，在工作期间积极要求入党的，由乡镇一级党组织按规定程序办理。

32. 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、教育部等八部门从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、中央编办等四部门从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2103年起组织实施的“农业技术推广服务特设岗位计划”。

33. 什么是农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划？

2006年，教育部、财政部、原人事部、中央编办下发《关于实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划的通知》（教师〔2006〕2号），联合启动实施“特岗计划”，公开招聘高校毕业生到“两基”攻坚县农村义务教育阶段学校任教。特岗教师聘期3年。

34. 农村教师特岗计划实施的地区范围包括哪些？

2006-2008 年“特岗计划”的实施范围以国家西部地区“两基”攻坚县为主（含新疆生产建设兵团的部分团场），包括纳入国家西部开发计划的部分中部省份的少数民族自治州，适当兼顾西部地区一些有特殊困难的边境县、少数民族自治县和少小民族县。2009 年，实施范围扩大到中西部地区国家扶贫开发工作重点县。

35. 农村教师特岗计划招聘对象和条件是什么？

⑴以高等师范院校和其他全日制普通高校应届本科毕业生为主，可招少量应届师范类专业专科毕业生。

⑵取得教师资格，具有一定教育教学实践经验，年龄在 30 岁以下的全日制普通高校往届本科毕业生。

⑶参加过“大学生志愿服务西部计划”、有从教经历的志愿者和参加过半年以上实习支教的师范院校毕业生同等条件下优先。

⑷报名者应同时符合教师资格条件要求和招聘岗位要求。

36. 农村教师特岗计划的招聘程序有哪些？，

特岗教师实行公开招聘，合同管理。合同规定用人单位和应聘人员双方的权利和义务。

招聘工作由省级教育、人力资源社会保障、财政、编办等相关部门共同负责，遵循“公开、公平、自愿、择优”和“三定”（定县、定校、定岗）原则，按下列程序进行：①公布需求，②自愿报名，③资格审查，④考试考核，⑤集中培训，⑥资格认定，⑦签订合同，⑧上岗任教。

37. 什么是选聘高校毕业生到村任职？

2008 年，中组部、教育部、财政部、人力资源和社会保障部出台了《关于印发〈关于选聘高校毕业生到村任职工作的意见(试行)〉的通知》〈组通字〔2008〕18 号),计划用五年时间选聘 10 万名高校毕业生到农村担任村党支部书记助理、村委会主任助理或团支部书记、副书记等职务。从 2010 年开始，扩大选聘规模，逐步实现“一村一名大学生村官”计划的目标。选聘的高校毕业生在村工作期限一般为 2-3 年。

38. 选聘到村任职的对象是什么？要满足哪些条件？

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。

基本条件是：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。此外，参加人力资源社会保障部、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。

39. 选聘到村任职的程序是什么？

选聘工作一般通过个人报名、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。

40. 什么是“三支一扶”计划？

三支一扶是支教、支医、支农、扶贫的简称。2006 年，中组部、原人事部等八部门下发《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），以公开招募、自愿报名、组织选拔、统一派遣的方式，从 2006 年开始连续 5 年，每年招募 2 万名高校毕业生，

主要安排到乡镇从事支教、支农、支医和扶贫工作。服务期限一般为 2-3 年。招募对象主要为全国普通高校应届毕业生。

2011 年 4 月，人力资源社会保障部下发《关于继续做好高校毕业生三支一扶计划实施工作的通知》（人社部发〔2011〕27 号），决定继续组织开展高校毕业生“三支一扶”计划，从 2011 年起，每年选拔 2 万名，五年内选拔 10 万名高校毕业生到基层从事“三支一扶”服务。

41. 什么是大学生志愿服务西部计划？

大学生志愿服务西部计划由共青团中央牵头，教育部、财政部、人力资源社会保障部共同组织实施。从 2003 年开始，每年招募 1.8 万名普通高等学校应届毕业生，到西部贫困县的乡镇从事为期 1-3 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志愿服务工作。

42. 什么是农业技术推广服务特设岗位计划？

农业技术推广服务特设岗位计划由农业部牵头，人力资源社会保障部、教育部和科技部共同组织实施。从 2013 年开始，每年招募一批普通高等学校应届毕业生，到乡镇或区域性农业技术推广机构从事为期 2-3 年的农业技术推广、动植物疫病防控、农产品质量安全服务等工作。

43. 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：

⑴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。

⑵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。

⑶考学升学优惠：服务期满后三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。

⑷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。

⑸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。

⑹其他：各基层就业项目服务年限计算工龄。服务期满到企业就业的，按照规定转接社会保险关系。

44. 高校毕业生到艰苦边远地区或国家扶贫开发工作重点县就业有什么优惠政策？

根据《国务院关于进一步做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国发〔2011〕16 号）规定，对到艰苦边远地区或国家扶贫开发工作重点县就业的高校毕业生，在机关工作的，试用期工资可直接按试用期满后工资确定，试用期满

后级别工资高定1至2档；在事业单位工作的，可提前转正定级，转正定级时薪级工资高定1至2级。

（三）鼓励大学生应征入伍，报效祖国

45. 国家鼓励大学生应征入伍服义务兵役，这里的“大学生”如何界定？

指根据国家有关规定批准设立、实施高等学历教育的全日制公办普通高等学校、民办普通高等学校和独立学院，按照国家招生规定录取的全日制普通本科、专科（含高职）、研究生、第二学士学位的应（往）届毕业生、在校生和已被普通高校录取但未报到入学的学生。

征集的大学生以男性为主，女性大学生征集根据军队需要确定。

46. 公民应征入伍需要满足哪些政治条件？

征集服现役的公民必须热爱中国共产党，热爱社会主义祖国，热爱人民军队，遵纪守法，品德优良，决心为抵抗侵略、保卫祖国、保卫人民的和平劳动而英勇奋斗。征兵政治审查的内容包括：应征公民的年龄、户籍、职业、政治面貌、宗教信仰、文化程度、现实表现以及家庭主要成员和主要社会关系成员的政治情况等。

47. 公民应征入伍要满足哪些基本身体条件？

公民应征入伍要符合国防部颁布的《应征公民体格检查标准》和有关规定。其中，有几项基本条件：

身高：男性162cm以上，女性160cm以上。

体重：男性：不超过标准体重的25%，不低于标准体重的15%。

女性：不超过标准体重的15%，不低于标准体重的15%。

标准体重=(身高-110)kg。

视力：大学生右眼裸眼视力不低于4.6，左眼裸眼视力不低于4.5。屈光不正，准分子激光手术后半年以上，无并发症，视力达到相应标准的，合格。

内科：乙型肝炎表面抗原呈阴性，等等。

48. 应征入伍服义务兵役大学生的年龄是如何规定的？

男性普通高等学校在校生为年满18至22周岁，高职(专科)毕业生可放宽到23周岁，本科及以上学历毕业生可放宽到24周岁。

女性普通高等学校在校生为年满18到20周岁，应届毕业生放宽到22周岁。

49. 高校毕业生应征入伍服义务兵役要经过哪些程序？

⑴网上报名预征：有应征意向的高校毕业生可在夏秋季征兵开始之前登录“大学生应征入伍网上报名平台”（网址为http://zbbm.chsi.com.cn或http://zbbm.chsi.cn，下同）进行报名，填写、打印《应届毕业生预征对象登记表》和《高校毕业生应征入伍学费补偿国家助学贷款代偿申请表》（以下分别简称《登记表》、《申请表》），交所在高校征兵工作管理部门。

⑵初审、初检：毕业生离校前，在高校参加身体初检、政治初审，符合条件者确定为预征对象，高校协助兵役机关将《登记表》和《申请表》审核盖章发给毕业生本人，并完成网上信息确认。初审、初检工作最晚在7月15日前完成。

⑶实地应征：高校应届毕业生可在学校所在地应征入伍，也可在入学前户籍所在地应征入伍。

⑷组织高校应届毕业生在学校所在地征集的，结合初审、初检工作同步进行体格检查和政治审查，在毕业生离校前完成预定兵，9月初学校所在地县（市、区）人民政府征兵办公室为其办理批准入伍手续。政治审查以本人现实表现为主，

由其就读学校所在地的县（市、区）公安部门负责，学校分管部门具体承办，原则上不再对其入学前和就读返乡期间的现实表现情况进行调查。

⑸在入学前户籍所在地应征入伍的，高校应届毕业生7月30日前将户籍迁回入学前户籍地，持《登记表》和《申请表》到当地县级兵役机关参加实地应征，经体格检查、政治审查合格的，9月初由当地县（市、区）人民政府征兵办公室办理批准入伍手续。

50. 大学生征集工作由哪个部门牵头负责？

高校所在地兵役机关会同有关部门进入高校开展征集工作，高校由学生管理部门或学校武装部门牵头负责，有意向参军入伍的大学生可向所在学校学工部（处）、就业中心、资助中心或武装部咨询有关政策。

51. 高校毕业生应征入伍服义务兵役享受哪些优惠政策？

高校毕业生应征入伍服义务兵役，除享有优先报名应征、优先体检政审、优先审批定兵、优先安排使用“四个优先”政策，家庭按规定享受军属待遇外，还享受优先选拔使用、学费补偿和国家助学贷款代偿、退役后考学升学优惠、就业服务等政策。

52. 高校毕业生应征入伍“四个优先”政策是怎样规定的？

高校毕业生预征对象参军入伍享受“四优先”政策：

⑴优先报名应征。报名由县级兵役机关直接办理。夏秋季征兵开始前，县级兵役机关通知其报名时间、地点、注意事项等。确定为预征对象的高校毕业生，持《应届毕业生预征对象登记表》，可以直接到学校所在地或户籍所在地县级兵役机关报名应征。

⑵优先体检政审。体检由县级兵役机关直接办理。夏秋季征兵体检前，县级兵役机关通知其体检时间、地点、注意事项等。确定为预征对象的高校毕业生，未能在规定时间内在学校参加体检的，本人持《应届毕业生预征对象登记表》，可在征兵体检时间内报名直接参加体检。

⑶优先审批定兵。审批定兵时，应当优先批准体检政审合格的高校毕业生入伍。高职（专科）以上文化程度的合格青年未被批准入伍前，不得批准高中文化程度的青年入伍。

⑷优先安排使用。在安排兵员去向时，根据高校毕业生的学历、专业和个人特长，优先安排到军兵种或专业技术要求高的部队服役；部队对征集入伍的高校毕业生，优先安排到适合的岗位，充分发挥其专长。

53. 大学生应征入伍服义务兵役给予国家资助的内容是什么？

高等学校学生应征入伍服义务兵役国家资助，是指国家对应征入伍服义务兵役的高校学生，在入伍时对其在校期间缴纳的学费实行一次性补偿或获得的国家助学贷款(国家助学贷款包括校园地国家助学贷款和生源地信用助学贷款，下同)实行代偿;应征入伍服义务兵役前正在高等学校就读的学生(含按国家招生规定录取的高等学校新生)，服役期间按国家有关规定保留学籍或入学资格、退役后自愿复学或入学的，国家实行学费减免。

54. 高校学生应征入伍享受学费补偿、国家助学贷款代偿及学费减免的标准是多少？

按照《财政部、教育部、总参谋部关于印发<高等学校学生应征入伍服义务兵役国家资助办法>的通知》（财教〔2013〕236号）规定：

⑴学费补偿、国家助学贷款代偿及学费减免标准，本专科生每人每年最高不超过 6000 元，硕士研究生每人每年最高不超过 8000 元，博士研究生每人每年最高不超过 10000 元。

⑵学费补偿或国家助学贷款代偿金额，按学生实际缴纳的学费或获得的国家助学贷款(国家助学贷款包括本金及其全部偿还之前产生的利息，下同)两者金额较高者执行，据实补偿或者代偿。退役复学后学费减免金额，按学校实际收取学费金额执行。超出标准部分不予补偿、代偿或减免。

⑶获学费补偿学生在校期间获得国家助学贷款的，补偿资金必须首先用于偿还国家助学贷款。如补偿金额高于国家助学贷款金额，高出部分退还学生。

55. 高校学生应征入伍服义务兵役都可以享受国家资助政策吗？

在校期间已免除全部学费的学生，定向生、委培生和国防生，其他不属于服义务兵役到部队参军的学生，均不享受学费补偿和国家助学贷款代偿政策。

56. 高校学生应征入伍服义务兵役享受学费补偿、国家助学贷款代偿和学费减免的年限如何计算？

学费补偿、国家助学贷款代偿和学费减免的年限，按照国家对本科、专科(高职)、研究生和第二学士学位规定的相应修业年限据实计算。以入伍时间为准，入伍前已达到的修业规定年限，即为学费补偿或国家助学贷款代偿的年限;退役复学后应完成的国家规定的修业年限的剩余期限，即为学费减免的年限;复学后攻读更高层次学历不在减免学费范围之内。

专升本、本硕连读、中职高职连读、第二学士学位毕业生补偿学费或代偿国家助学贷款的年限，分别按照完成本科、硕士、高职和第二学士学位阶段学习任务规定的学习时间计算。

专升本、本硕连读学制在校生，在专科或本科学习阶段应征入伍的，以实际学习时间实行学费补偿或国家助学贷款代偿;在本科或硕士学习阶段应征入伍的，以本科已学习时间或硕士已学习时间计算，实行学费补偿或国家助学贷款代偿，其以前专科学习时间或本科学习时间不计入学费补偿或国家助学贷款代偿。中职高职连读学生学费补偿或国家助学贷款代偿的年限，按照高职阶段实际学习时间计算。

57. 高校学生申请应征入伍服义务兵役国家资助的程序是什么？

⑴应征报名的高校学生登录大学生征兵报名系统，按要求在线填写、打印《高校学生应征入伍学费补偿国家助学贷款代偿申请表》(一式两份，以下简称《申请表》)并提交学校学生资助管理部门。在校期间获得国家助学贷款的学生，需同时提供《国家助学贷款借款合同》复印件和本人签字的一次性偿还贷款计划书。

⑵学校相关部门对《申请表》中学生的资助资格、标准、金额(如有生源地信用助学贷款，学校应联系贷款经办银行或贷款经办地县级学生资助管理机构确认贷款金额)等相关信息审核无误后，对《申请表》加盖公章，一份留存，一份返还学生。

⑶学生在征兵报名时将《申请表》交至入伍所在地县级人民政府征兵办公室(以下简称“县级征兵办”)。学生通过征兵体检被批准入伍后，县级征兵办对《申请表》加盖公章并返还学生。

⑷学生将《申请表》原件和入伍通知书复印件，寄送至原就读高校学生资助管理部门。

58. 因个人原因被部队退回，高校学生已获国家资助的经费要被收回吗？

因本人思想原因、故意隐瞒病史或弄虚作假、违法犯罪等行为造成退兵的学生，学校取消其受助资格，并不得申请学费减免。各省(区、市)人民政府征兵办公室应在接收退兵后及时将被退回学生的姓名、就读高校、退兵原因等情况逐级上报至国防部征兵办公室，并按照学生原就读高校的隶属关系，通报同级教育行政部门。

被部队退回并被取消资助资格的学生，如学生返回其原户籍所在地，已补偿的学费或代偿的国家助学贷款资金由学生户籍所在地县级教育行政部门会同同级人民政府征兵办公室收回；如学生返回其原就读高校，已补偿的学费或代偿的国家助学贷款由学生原就读高校会同退役安置地县级人民政府征兵办公室收回。各县级教育行政部门和各高校应在收回资金后十日内，逐级汇总上缴全国学生资助管理中心。收回资金按规定作为下一年度学费补偿或国家助学贷款代偿经费。

59. 高校毕业生入伍服义务兵役年限是多少？

我国现行的义务兵役制度服役年限是两年。

60. 大学生士兵退役后享受哪些就学优惠政策？

⑴高职（专科）学生入伍经历可作为毕业实习经历；

⑵退役大学生士兵入学或复学后免修军事技能训练，直接获得学分；

⑶普通高校应届毕业生应征入伍服义务兵役，退役后三年内参加全国硕士研究生招生考试的，初试总分加 10 分，立二等功及以上的免试（指初试）攻读硕士研究生；

⑷具有高职（高专）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；荣立三等功以上奖励的，在完成高职（专科）学业后，免试入读普通本科；

⑸应征入伍的高校毕业生退役后报考政法干警招录培养体制改革试点招生时，教育考试笔试成绩总分加 10 分。

61. 什么是政法干警招录培养体制改革试点考试？

国家为培养政治业务素质高，实战能力强的应用型、复合型政法人才，加强政法机关公务员队伍建设，2008 年开始重点从部队退役士兵和普通高校毕业生中选拔优秀人才，为基层政法机关特别是中西部和其他经济欠发达地区的县（市）级以下基层政法机关提供人才保障和智力支持。

62. 应征入伍的高校应届毕业生离校后户口档案存放在哪里，如何迁转？

被确定为预征对象的高校应届毕业生，回入学前户籍所在地应征的，将户口迁回入学前户籍所在地，档案转到入学前户籍所在地人才交流中心存放。在学校所在地应征的，可将户籍和档案暂时保留在学校。

高校应届毕业生批准入伍后，其户口档案予以注销，档案放入新兵档案。

63. 高校应届毕业生退役后户档迁移有何优惠政策？

高校应届毕业生入伍服义务兵役退出现役后一年内，可视同当年的高校应届毕业生，凭用人单位录（聘）用手续，向原就读高校再次申请办理就业报到手续，户档随迁（直辖市按照有关规定执行）。

64. 什么是士官？与义务兵有什么区别？

我军现役士兵按兵役性质分为义务兵役制士兵和志愿兵役制士兵。义务兵役制士兵称为义务兵，志愿兵役制士兵称为士官。士官属于士兵军衔序列，但不同于义务兵役制士兵，是士兵中的骨干。义务兵实行供给制，发给津贴，士官实行工资制和定期增资制度。

65. 没有参加网上报名预征的大学生生是否还可以应征入伍并享受有关优惠政策？

未参加网上报名预征的大学生，在征兵期间需要补办网上预征手续，没有经过网上报名预征的大学生不享受有关优惠政策。

（四）、 积极聘用高校毕业生参与国家和地方重大科研项目

66. 国家和地方重大科研项目包括哪些？

按照《科技部、教育部、财政部、人力资源社会保障部、国家自然科学基金委员会关于鼓励科研项目单位吸纳和稳定高校毕业生就业的若干意见》（国科发财〔2009〕97 号）规定，由高校、科研机构和企业所承担的民口科技重大专项、973 计划、863 计划、科技支撑计划项目以及国家自然科学基金会的重大重点项目等，可以聘用高校毕业生作为研究助理或辅助人员参与研究工作。此外的其他项目，承担研究的单位也可聘用高校毕业生。

67. 哪些高校毕业生可以被吸纳为研究助理或辅助人员？

吸纳对象主要以优秀的应届毕业生为主，包括高校以及有学位授予权的科研机构培养的博士研究生、硕士研究生和本科生。

68. 科研项目吸纳的高校毕业生是否为在编职工？

不是项目承担单位的正式在编职工，被吸纳高校毕业生需与项目承担单位签订服务协议，明确双方的权利、责任和义务。

69. 科研项目承担单位与被吸纳高校毕业生签订的服务协议应包含哪些内容？

⑴项目承担单位的名称和地址；

⑵研究助理的姓名、居民身份证号码和住址；

⑶服务协议期限；

⑷工作内容；

⑸劳务性费用数额及支付方式；

⑹社会保险；

⑺双方协商约定的其他内容。

服务协议不得约定由毕业生承担违约金。

70. 服务协议的期限如何约定？

根据《人力资源社会保障部办公厅关于重大科研项目单位吸纳高校毕业生参与研究工作签订服务协议有关问题的通知》（人社厅发〔2009〕47 号）等文件规定，服务协议期限最多可签订三年，三年以下的服务协议期限已满而项目执行期未满的，根据工作需要可以协商续签至三年。

71. 服务协议履行期间可以解除协议吗？

服务协议履行期间，毕业生可以提出解除服务协议，但应提前 15 天书面通知项目承担单位。项目承担单位提出解除服务协议的，应当提前 30 日书面通知毕业生本人。研究助理被解除服务协议或协议期满终止后，符合条件的毕业生可按规定享受失业保险待遇。

72. 被吸纳高校毕业生如何获取报酬？

由项目承担单位向高校毕业生支付劳务性费用，具体数额按照国家有关规定、参照相应岗位标准，由双方协商确定。

73. 项目承担单位是否给被吸纳的高校毕业生上保险？

项目承担单位应当为毕业生办理社会保险，具体包括基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险，并按时足额缴费。参保、缴费、待遇支付等具体办法参照各项社会保险有关规定执行。

74. 被吸纳的高校毕业生户档如何迁转？

毕业生参与项目研究期间，根据当地情况，其户口、档案可存放在项目承担单位所在地或入学前家庭所在地公共就业和人才服务机构。项目承担单位所在地或入学前家庭所在地公共就业和人才服务机构应当免费为其提供户口、档案托管服务。

75. 服务协议期满后如何就业？

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《劳动合同法》、《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》（国办发〔2002〕35 号）等规定执行。

76. 毕业生服务协议期满被用人单位正式录（聘）用后，如何办理落户手续？工龄如何接续?

担任过研究助理的人员被正式聘用（招用）后，按照有关规定，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）鼓励支持高校毕业生自主创业，稳定灵活就业

77. 高校毕业生自主创业，可以享受哪些优惠政策？

按照《国务院办公厅关于做好 2013 年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国办发〔2013〕35 号）、《国务院关于进一步做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国发〔2011〕16 号）、《国务院办公厅转发人力资源社会保障部等部门关于促进以创业带动就业工作指导意见的通知》(国办发〔2008〕111 号）等文件规定，高校毕业生自主创业优惠政策主要包括：

⑴税收优惠：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》）的高校毕业生在毕业年度内（指毕业所在自然年，即 1 月 1 日至 12 月 31 日）从事个体经营的，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、教育费附加和个人所得税。对高校毕业生创办的小型微利企业，按国家规定享受相关税收支持政策。

⑵小额担保贷款和贴息支持：对符合条件的高校毕业生自主创业的，可在创业地按规定申请小额担保贷款；从事微利项目的，可享受不超过 10 万元贷款额度的财政贴息扶持。对合伙经营和组织起来就业的，可根据实际需要适当提高贷款额度。

⑶免收有关行政事业性收费：毕业 2 年以内的普通高校毕业生从事个体经营（除国家限制的行业外）的，自其在工商部门首次注册登记之日起 3 年内，免收管理类、登记类和证照类等有关行政事业性收费。

⑷享受培训补贴：对高校毕业生在毕业学年（即从毕业前一年 7 月 1 日起的 12 个月）内参加创业培训的，根据其获得创业培训合格证书或就业、创业情况，按规定给予培训补贴。

⑸免费创业服务：有创业意愿的高校毕业生，可免费获得公共就业和人才服务机构提供的创业指导服务，包括政策咨询、信息服务、项目开发、风险评估、开业指导、融资服务、跟踪扶持等“一条龙”创业服务。各地在充分发挥各类创

业孵化基地作用的基础上，因地制宜建设一批大学生创业孵化基地，并给予相关政策扶持。对基地内大学生创业企业要提供培训和指导服务，落实扶持政策，努力提高创业成功率，延长企业存活期。

⑹取消高校毕业生落户限制，允许高校毕业生在创业地办理落户手续（直辖市按有关规定执行）。

78. 高校毕业生怎样提升自主创业的能力？

各高校要广泛开展创业教育，积极开发创新创业类课程，完善创业教育课程体系，将创业教育课程纳入学分管理。

各地人力资源社会保障部门已形成一些成熟的创业培训模式，如“GYB”（产生你的企业想法）、“SYB”（创办你的企业）、“IYB”（改善你的企业）；高校毕业生可选择参加创业培训和实训，并可按规定享受培训补贴，以提高创业能力。

79. 什么是小额担保贷款？小额担保贷款的用途是什么？

小额担保贷款是指通过政府出资设立担保基金，委托担保机构提供贷款担保，由经办商业银行发放，以解决符合一定条件的待就业人员从事个体经营自筹资金不足的一项贷款业务。

小额担保贷款主要用做自谋职业、自主创业或合伙经营和组织起来创业的开办经费和流动资金。

80. 申请小额担保贷款额度是多少？贷款期限有多长？

国家规定对符合条件的高校毕业生自主创业的，可在创业地按规定申请小额担保贷款；从事微利项目的，可享受不超过 10 万元贷款额度的财政贴息扶持。各地区对申请小额担保贷款额度有不同规定。对合伙经营和组织起来就业的，可根据需要适当提高贷款额度。

小额担保贷款的期限一般不超过 2 年，可展期一年。

81. 怎样申请小额担保贷款？在哪些银行可以申请小额担保贷款？

小额担保贷款按照自愿申请、社区推荐、人力资源社会保障部门审查、贷款担保机构审核并承诺担保、商业银行核贷的程序，办理贷款手续。

各国有商业银行、股份制商业银行、城市商业银行和城乡信用社都可以开办小额担保贷款业务，各地区根据实际情况确定具体经办银行。在指定的具体经办银行可以办理小额担保贷款。

82. 哪些项目属于微利项目？

微利项目由各省、自治区、直辖市人民政府结合当地实际情况确定，并报财政部、中国人民银行、人力资源和社会保障部备案。对于从事微利项目的，财政据实全额贴息，展期不贴息。

83. 针对高校毕业生灵活就业有什么政策措施？

根据《国务院关于进一步做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国发〔2011〕16 号）、《财政部、人力资源社会保障部关于进一步加强就业专项资金管理有关问题的通知》（财社〔2011〕64 号）等规定，鼓励支持高校毕业生通过多种形式灵活就业，并给予相关政策扶持。对符合就业困难人员条件的灵活就业高校毕业生，要按规定落实社会保险补贴政策。对申报灵活就业的高校毕业生，各级公共就业和人才服务机构按规定提供人事、劳动保障代理服务，做好社会保险关系接续工作。

对就业困难人员灵活就业后缴纳的社会保险费，给予一定数额的社会保险补贴，补贴数额原则上不超过其实际缴费的 2/3。灵活就业的就业困难人员按规定

向当地人力资源社会保障部门申请社会保险补贴。社会保险补贴申请材料应附：由灵活就业人员签字、人力资源社会保障部门盖章确认的、注明具体从事灵活就业的岗位、地址等内容的相关证明材料，灵活就业人员《身份证》复印件、《就业失业登记证》复印件、社会保险征缴机构出具的社会保险费明细账（单）等凭证材料，经人力资源社会保障部门审核后，财政部门将补贴资金支付给申请者本人。

（六）支持高校毕业生参加就业见习和技能培训

84. 什么是就业见习？

就业见习是指由各级人力资源社会保障部门根据离校未就业高校毕业生本人意愿，组织其到经政府认定的就业见习单位进行见习锻炼、积累工作经验、提升就业能力的一项就业促进措施。

2009 年起，人力资源社会保障部会同教育部、工业和信息化部、国资委、工商总局、全国工商联和共青团中央联合下发《关于印发三年百万高校毕业生就业见习计划的通知》（人社部发〔2009〕38 号），决定自 2009 年至 2011 年，拓展和规范一批用人单位作为高校毕业生见习基地，用 3 年时间组织 100 万离校未就业高校毕业生参加就业见习。

未就业高校毕业生如参加就业见习可向当地人力资源和社会保障部门及当地团组织咨询，当地人力资源和社会保障部门是就业见习的组织实施单位。

85. 离校后未就业高校毕业生如何参加就业见习？

人力资源社会保障部门通过媒体、公共就业和人才服务机构以及电视、网络、报纸等多种渠道，发布就业见习信息，公布见习单位名单、岗位数量、期限、人员要求等有关内容，或者组织开展见习单位和高校毕业生的双向选择活动，帮助离校未就业高校毕业生和见习单位对接。离校后未就业回到原籍的高校毕业生可与原籍所在地人力资源社会保障部门及当地团组织联系，主动申请参加就业见习。

86. 就业见习期限有多长？

高校毕业生就业见习期限一般为 3-12 个月。

高校毕业生就业见习活动结束后，见习单位对高校毕业生进行考核鉴定，出具见习证明，作为用人单位招聘和选用见习高校毕业生的依据之一。在见习期间，由见习单位正式录（聘）用的，在该单位的见习期可以作为工龄计算。

87. 就业见习单位给毕业生上保险吗？

见习期间所在见习单位为毕业生办理人身意外伤害保险。

88. 离校未就业高校毕业生参加就业见习享受哪些政策和服务？

⑴获得基本生活补助（基本生活补助费用由见习单位和地方政府分担，各地要根据当地经济发展和物价水平，合理确定和及时调整基本生活补助标准）；

⑵免费办理人事代理；

⑶办理人身意外伤害保险；

⑷见习期满未被录用可继续享受就业指导与服务。

89. 见习单位能享受什么优惠政策？

对企业（单位）吸纳离校未就业高校毕业生参加就业见习的，由见习企业（单位）先行垫付见习人员见习期间基本生活补助，再按规定向当地人力资源社会保障部门申请就业见习补贴。

就业见习补贴申请材料应附：实际参加就业见习的人员名单、就业见习协议书、见习人员《身份证》、《登记证》复印件和大学毕业证复印件、企业（单位）发放基本生活补助明细账（单）、企业（单位）在银行开立的基本账户等凭证材

料，经人力资源社会保障部门审核后，财政部门将资金支付到企业（单位）在银行开立的基本账户。

见习单位支出的见习补贴相关费用，不计入社会保险缴费基数，但符合税收法律法规规定的，可以在计算企业所得税应纳税所得额时扣除。

90. 高校毕业生如何申请参加职业培训？

职业培训由各地人力资源社会保障部门负责组织实施。高校毕业生可到当地人力资源社会保障部门咨询了解职业培训开展情况，选择适宜的培训项目参加。职业培训工作主要由政府认定的培训机构、技工院校或企业所属培训机构承担。

91. 高校毕业生能否享受职业培训补贴政策？如何申请职业培训补贴？

高校毕业生毕业年度内参加就业技能培训或创业培训，可按规定向当地人力资源社会保障部门申请职业培训补贴。毕业后按规定进行了失业登记的高校毕业生参加就业技能培训或创业培训，也可向当地人力资源社会保障部门申请职业培训补贴。

按照《财政部、人力资源社会保障部关于进一步加强就业专项资金管理有关问题的通知》（财社〔2011〕64 号）等文件规定，申请材料经人力资源社会保障部门审核后，财政部门按规定将补贴资金直接拨付给申请者本人。职业培训补贴申请材料应附：培训人员《身份证》复印件、《就业失业登记证》复印件、职业资格证书(专项职业能力证书或培训合格证书)复印件、就业或创业证明材料、职业培训机构开具的行政事业性收费票据（或税务发票）等凭证材料。

高校毕业生参加就业技能培训或创业培训后，培训合格并通过职业技能鉴定取得初级以上职业资格证书(未颁布国家职业技能标准的职业应取得专项职业能力证书或创业培训合格证书)，6 个月内实现就业的，按职业培训补贴标准的 100%给予补贴。6 个月内没有实现就业的，取得初级以上职业资格证书，按职业培训补贴标准的 80%给予补贴；取得专项职业能力证书或创业培训合格证书，按职业培训补贴标准的 60%给予补贴。

92. 高校毕业生如何获取职业资格证书？

高校毕业生个人可向职业技能鉴定所（站）自主申请职业技能鉴定。职业技能鉴定要参加理论知识考试和操作技能（专业能力）考核。经鉴定合格者，由人力资源社会保障部门核发相应的职业资格证书。

93. 高校毕业生能否享受职业技能鉴定补贴政策，如何申请技能鉴定补贴？

按照《财政部、人力资源社会保障部关于进一步加强就业专项资金管理有关问题的通知》（财社〔2011〕64 号）等文件规定，对高校毕业生在毕业年度内通过初次职业技能鉴定并取得职业资格证书或专项职业能力证书的，按规定给予一次性职业技能鉴定补贴。

通过初次职业技能鉴定并取得职业资格证书或专项职业能力证书的，可向职业技能鉴定所在地人力资源社会保障部门申请一次性职业技能鉴定补贴。职业技能鉴定补贴申请材料应附：申请人《身份证》复印件、《就业失业登记证》复印件、职业资格证书复印件、职业技能鉴定机构开具的行政事业性收费票据（或税务发票）等凭证材料，经人力资源社会保障部门审核后，财政部门按规定将补贴资金支付给申请者本人。

（七）为高校毕业生提供就业指导、就业服务和就业援助

94. 主要有哪些机构为高校毕业生提供就业服务？

⑴公共就业和人才服务机构

由各级人力资源社会保障部门举办的公共就业和人才服务机构，为高校毕业生免费提供政策咨询、就业信息、职业指导、职业介绍、就业援助、就业与失业登记或求职登记等各项公共服务，按规定为登记失业高校毕业生免费提供人事档案管理等服务。此外，还定期开展面向高校毕业生的公共就业和人才服务专项活动，比如每年5月“民营企业招聘周”、每年9月“高校毕业生就业服务月”、每年11月“高校毕业生就业服务周”等，为高校毕业生和用人单位搭建供需对接平台。

⑵高校毕业生就业指导机构

目前，各省教育部门、各高校普遍建立了高校毕业生就业指导机构，为毕业生提供就业咨询、用人单位招聘及实习实训信息、求职技巧、职业生涯辅导、毕业生推荐、实习实践能力提升和就业手续办理等多项就业指导和服务。

⑶职业中介机构

主要包括从事人力资源服务的经营性机构，政府鼓励各类职业中介机构为高校毕业生提供就业服务，对为登记失业高校毕业生提供服务并符合条件的职业中介机构按规定给予职业介绍补贴。

95. 职业中介机构如何享受职业介绍补贴？

按照《财政部、人力资源社会保障部关于进一步加强就业专项资金管理有关问题的通知》（财社〔2011〕64号）等文件规定，在工商行政部门登记注册的职业中介机构，可按经其就业服务后实际就业的登记失业人员人数向当地人力资源社会保障部门申请职业介绍补贴。

职业介绍补贴申请材料应附：经职业中介机构就业服务后已实现就业的登记失业人员名单、接受就业服务的本人签名及《居民身份证》（以下简称《身份证》）复印件、《就业失业登记证》（以下简称《登记证》）复印件、劳动合同等就业证明材料复印件、职业中介机构在银行开立的基本账户等凭证材料。申请材料经人力资源社会保障部门审核后，财政部门按规定将补贴资金支付到职业中介机构在银行开立的基本账户。

96. 高校毕业生获取就业信息的主要渠道有哪些？

⑴浏览各类就业信息网站，包括中央有关部门主办的全国性就业信息网站、地方有关部门主办的就业信息网站、各高校就业信息网站及校内bbs求职版面、其他专业性就业网站等；

⑵参加各类招聘和双向选择活动，包括国家有关部门、各地、学校、用人单位等相关机构组织的各类现场或网络招聘活动；

⑶参与校企合作实习，包括社会实践、毕业实习等活动；

⑷查阅媒体广告，如报纸、刊物、电台、电视台、视频媒体等；

⑸他人推荐，如导师、校友、亲友等；

⑹主动到单位求职自荐等。

97. 在校期间高校毕业生可以通过哪些途径提升就业能力？

在学好专业知识技能的同时，根据学校要求或安排，毕业生可以通过选修或必修就业指导课程、参与学校组织的就业实习、技巧辅导、模拟招聘等活动，学习和了解相关职业的资料和信息，充分借助社会实践平台，全面提升就业能力。高校毕业生还可通过学校实施的毕业证书与职业资格证书“双证书”制度、组织到企业顶岗实习、参加人力资源社会保障部门认定的定点机构开展的职业技能培训等，切实增强自身的岗位适应能力与就业竞争力，促进职业素养的养成。

98. 困难家庭高校毕业生包括哪些毕业生？享受哪些帮扶政策？

困难家庭高校毕业生是指：来自城镇低保家庭、低保边缘户家庭、农村贫困家庭和残疾人家庭的普通高校毕业生。

各级机关考录公务员、事业单位招聘工作人员时，免收困难家庭高校毕业生的报名费和体检费。

为帮助困难家庭的高校毕业生求职就业，高校一般都会安排经费作为困难家庭毕业生的求职补助，或对已成功就业的困难家庭毕业生给予奖励。困难家庭的毕业生可向所在院系书面申请。学校也应根据平时掌握的情况，对困难家庭的毕业生给予主动帮助。

从2013年起，对享受城乡居民最低生活保障家庭的毕业年度内高校毕业生，可给予一次性求职补贴，补贴标准由各省级财政、人力资源社会保障部门会同有关部门根据当地实际制定，所需资金按规定列入就业专项资金支出范围。

99.高校毕业生如何办理就业登记和失业登记？离校后未就业如何获得相应的就业指导和服务？

各级公共就业和人才服务机构要按照就业促进法的规定，为已就业高校毕业生免费办理就业登记，并按规定提供人事、劳动保障代理服务。允许高校毕业生在求职地（直辖市除外）进行求职登记和失业登记，申领《就业失业登记证》，纳入本地免费公共就业服务和就业扶持政策范围。回到原户籍所在地报到的未就业高校毕业生，免费享受当地人力资源社会保障部门提供的公共就业和人才服务。各级人力资源社会保障部门、教育部门和各高校将进一步完善以实名制为基础的高校毕业生就业统计制度，做好高校毕业生毕业前后的信息衔接和服务接续。

100. 离校未就业高校毕业生享受哪些服务和政策？

按照《国务院办公厅关于做好2013年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国办发[2013]35号）和《人力资源社会保障部关于实施离校未就业高校毕业生就业促进计划的通知》（人社部发〔2013〕41号）要求，为做好离校未就业高校毕业生就业工作，从2013年起实施离校未就业高校毕业生就业促进计划：

⑴地方各级人社部门所属公共就业人才服务机构和基层公共就业服务平台要面向所有离校未就业高校毕业生（包括户籍不在本地的高校毕业生）开放，办理求职登记或失业登记手续，发放《就业失业登记证》，摸清就业服务需求。其中，直辖市为非本地户籍高校毕业生办理失业登记办法按现行规定执行；

⑵对实名登记的所有未就业高校毕业生提供更具针对性的职业指导；

⑶对有求职意愿的高校毕业生要及时提供就业信息；

⑷对有创业意愿的高校毕业生，各地要纳入当地创业服务体系，提供政策咨询、项目开发、创业培训、融资服务、跟踪扶持等“一条龙”创业服务。及时提供就业信息；

⑸要将零就业家庭、经济困难家庭、残疾等就业困难的未就业高校毕业生列为重点工作对象，提供“一对一”个性化就业帮扶，确保实现就业；

⑹对有就业见习意愿的高校毕业生，各地要及时纳入就业见习工作对象范围，确保能够随时参加；

⑺对有培训意愿的离校未就业高校毕业生，各地要结合其专业特点，组织参加职业培训和技能鉴定，按规定落实相关补贴政策；

⑻地方各级公共就业人才服务机构要为离校未就业高校毕业生免费提供档案托管、人事代理、社会保险办理和接续等一系列服务，简化服务流程，提高服

务效率；有条件的地方可对到小微企业就业的离校未就业高校毕业生，提供免费的人事劳动保障代理服务；

⑼加大人力资源市场监管力度，严厉打击招聘过程中的欺诈行为，及时纠正性别歧视和其他各类就业歧视。加大劳动用工、缴纳社会保险费等方面的劳动保障监察力度，切实维护高校毕业生就业后的合法权益。

学院招生就业处业联系方式

地址：漕溪北路 **502** 号

邮编：**200030**

咨询电话：**021-64688156**

传真：**021-64688156**

就业信息服务网：**http://zsb.shgymy.com**