

# 大学生应届生身份“择业期”政策利弊分析及建议

吕朝伟

(北京科技大学 北京 100083)

**摘要:** 应届生身份择业期政策执行以来,对于缓解毕业生就业压力,便捷毕业生手续办理提供了政策支持,但在执行中也产生一定问题。本文系统梳理了应届生身份政策的产生背景,分析了当前形势下应届生身份择业期政策存在的矛盾,同时对这一政策的修订及执行提出了建议。政府应从适当缩短择业期、加强部门协同保障等方面提供政策支持,企业要主动发挥社会责任和示范作用,吸纳更多毕业生,高校要加强毕业生就业指导与就业引导,做好未就业毕业生的信息衔接和服务。

**关键词:** 应届生身份;择业期;就业政策

## 一、应届生身份“择业期”政策背景及概念界定

### (一) 应届生身份“择业期”政策的提出背景

#### 1. 高校扩招带来毕业生就业规模的增加

2002年是高校毕业生数量迅速增加。在社会需求与往年基本持平的情况下,毕业生供给大幅度增加,供需矛盾和结构矛盾都比较突出,由于思想观念、体制和工作等原因,高校毕业生就业产生了一些新的问题,一些地方高校毕业生就业遇到困难。<sup>[1]</sup>为了保障高校毕业生的充分就业,教育部等4部委联合印发了《关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的意见》,<sup>[2]</sup>文件首次提出了毕业生有2年的择业期,为应届毕业生争取了更长的择业时间。近几年,高校毕业生持续增加,2022届高校毕业生规模预计1076万人,同比增加167万,规模和增量均创历史新高,<sup>[3]</sup>在毕业当年全部实现就业是对社会经济的巨大挑战。

#### 2. “稳就业”、“保就业”的民生需要

2020年,突发的新冠疫情给毕业生就业工作带来了巨大挑战,“稳就业”、“保就业”任务十分艰巨。习近平总书记作出一系列重要指示批示,强调要“要统筹做好毕业、招聘、考录等相关工作,让他们顺利毕业、尽早就业”。<sup>[4]</sup>疫情防控使2022年春招全面推迟,尤其是毕业生的跨地区就业录用及大部分省份公务员招录在学生毕业时未能完成。为缓解毕业生的就业压力,教育部发布了《教育部办公厅关于为2020届离校未就业高校毕业生提供不断线就业服务的通知》,<sup>[5]</sup>通知再次明确对离校时未就业毕业生可在2年内以应届毕业生身份及时办理就业手续。

#### 3. 公务员招录的“应届生”身份要求

根据《中央机关及其直属机构2022年度考试录用公务员报考指南》,“2020年、2021年普通高校高校毕业生可否以应届毕业生的身份报考?”的答复是:国家统一招生的普通高校高校毕业生离校时和在择业期内(国家规定择业期为二年)未落实工作单位,其户口、档案、组织关系仍保留在原毕业学校,或保留在各级毕业生就业主管部门(毕业生就业指导服务中心)、各级人才交流服务机构和各级公共就业服务机构的毕业生,可按应届高校毕业生对待。”<sup>[6]</sup>

2020年,疫情给中小企业带来了较大冲击,学生考取公务员的意愿更加强烈,但由于近几年各地疫情多点散发,各省公务员考试陆续推迟,很多3-5月应该完成的省级公务员考试都相继推迟到了6月后,择业期为毕业生保留了应届生身份,但同时也让学生错过了春招、秋招的招聘高峰。

### (二) 应届生身份的界定

高校应届毕业生普遍认可分类主要有以下两类:第一类是指当年应届毕业生,国家统一招生的高校学生在学的最后一年,即将毕业但还没拿到毕业证,处于实习或待业状态;第二类是指择业期

的应届毕业生,已经拿到毕业证,但拿到毕业证的时间在择业期内。择业期的时限因政策和用人单位而异,国家规定的择业期为2年,有些地方延长至3年,部分用人单位只认可毕业后的短暂择业期,如8月31日之前或12月31日之前等。本文所讨论的应届毕业生主要指第二类择业期的应届毕业生。

## 二、当前形势下应届生身份“择业期”就业存在的矛盾及分析

### (一) 国家政策层面的矛盾

#### 1. 政策局限性

应届生身份“择业期”政策首次运用于2002届毕业生,应届生身份“择业期”政策的推出是高校改革过程中针对计划经济体制下就业派遣制度的一种折衷。从毕业生角度来看,它给了毕业生充足的择业时间,很大程度上缓解了第一届扩招毕业生的择业心理焦虑,但从用人单位的角度来看,大部分用人单位并没有因为教育部推出应届生身份“择业期”政策,而及时做出就业政策的大范围调整,因此,政策的推出从一开始就有其特定的适用范围,特别是在用人单位为买方的就业市场,这个政策并不能够完全得到市场的主动认可,缺乏一定的强制力,自带局限性。

#### 2. 导向矛盾性

一方面,应届生身份“择业期”政策的核心是推迟了就业派遣的期限,必然会对学生慢就业产生一定引导。而现阶段国家经济下行和疫情对经济造成的影响压力叠加,国内外经济形势都发生了巨大的变化,直接导致就业形势愈加严峻,毕业生择业时避险心态严重,存在严重的慢就业和不就业的情况。2020年,习总书记在疫情发生之初就强调要让毕业生“顺利毕业、尽早就业”,而毕业生在保留应届生身份主动选择慢就业、不就业的情况不断增加,这些既存在潜在的影响社会稳定的风险、同时也是国家人力资源的严重浪费,所以“保留应届生身份”、“择业期就业”的政策势必和国家现阶段鼓励毕业生“尽快就业”的导向存在一定矛盾。另一方面,2023年就业报到证制度将取消,毕业生的毕业派遣制度将成为历史,在这种发展的大环境下,就业手续办理更加市场化和简洁化,择业将成为毕业生自主行为,国家是否还能从“应届生身份”或者限制择业期的角度去做相应的政策限制或引导,将存在一定的不确定性。

### (二) 高校层面工作的矛盾

#### 1. 学生管理易产生遗留问题

高校作为应届生身份“择业期”就业政策的落地执行和推广部门,高校有义务按政策要求允许毕业生户口、档案毕业后继续留在学校,继续保留应届生身份。但高校和毕业生原有的教学关系和行政管理关系都随着毕业生的毕业而结束,因此在户口、档案保管的两年期间,毕业生的户口、档案管理容易产生诸多遗留问题,甚至会产生大量的“弃档族”,容易造成“人档分离”,给学校的正常的

工作和管理带来很多非学校职能的问题。

## 2. 就业服务存在“真空区”

高校工作的核心是人才培养,目前上级机构对高校就业工作的考核指标主要为毕业当年8月31日的毕业去向落实率,以及年底就业质量年报的别去向落实率,因此学校的就业指导和服务主要集中在毕业当年的统计节点之前,对于学生离校第二年后就业跟踪服务往往无暇顾及。同时,随着毕业生离校进入社会,人力资源和社会保障部门的就业服务和指导会及时覆盖,而保留应届生身份的毕业生由于户口、档案信息不能被生源所在地的人力资源和社会保障部门所掌握,因此毕业后人力资源和社会保障部门提供的后续就业服务就不能覆盖到这部分毕业生,他们毕业后的跟踪服务和就业支持往往处于“真空地带”。

### (三) 就业市场上的供需矛盾。

#### 1. “校招抢进”和“择业慢行”

随着国家人口老龄化趋势不断加深,大学生充分就业、尽快就业,到祖国最希望的地方建功立业,将是国家快速发展的必然需求和先决条件,而保留应届生身份势必会让一些毕业生拉长择业战线,提高择业期待,出现慢就业。相比之下企业招聘的节奏在逐年前延,2022年5月,尽管疫情影响尚未平息,大量用人单位特别是“中国500强”的民营企业多数已经启动2023届招聘或实习生招聘。2020年之前,大部分用人单位的秋季招聘时间主要集中在毕业学年的10月和11月,而随着用人单位招聘安排的不间断以及疫情影响不确定因素叠加,用人单位进校的密集期已经前延到了毕业学年的9月。因此,用人单位招聘时间的不断提前,和部分毕业生择业期慢就业形成了校招市场上的主要矛盾。

#### 2. 用人单位的择业偏好

2022年6月,北京科技大学对近200家用人单位进行专题调研,了解企业对于选择择业期就业的毕业生的接受意愿,大部分用人单位对于接受往届生就业呈开放态度,但对毕业2年后择业的毕业生接受程度并不高。结果如下表:

表: 就业单位接受往届毕业生意愿表

| 是否接收往届生就业 | 国有企业 | 机关事业单位 | 民营企业 | 其他 | 三资企业 | 总计  |
|-----------|------|--------|------|----|------|-----|
| 不可以接收     | 7    | 2      | 7    |    | 2    | 18  |
| 可以个别接收    | 13   | 1      | 18   | 6  | 2    | 40  |
| 可以接收      | 17   | 2      | 62   | 8  | 16   | 105 |
| 可以少许接收    | 10   |        | 19   | 1  | 5    | 35  |
| 总计        | 47   | 5      | 106  | 15 | 25   | 198 |

备注: 本研究调研。

从不同类别的用人单位来看,52家国有企事业单位不能接受往届生的比例相对最高的有17.31%,其他性质的就业单位不予接受的比例均低于10%,可以看出体制内单位对于往届生接受限制相对较多。在不能接受往届生的用人单位中,有25%的单位是由于单位有规定不能接收,33.3%的单位是希望保障2023届毕业生的权益。

在能够接受往届生就业的用人单位中,多数单位对择业期有一定的要求,只有34.8%的用人单位能够接受两年的择业期,52%的用人单位只能接受毕业后1年内的择业期。

### (四) 毕业生个人选择的矛盾

保留应届生身份可以“择业期”就业的政策,给了毕业生充足的就业选择机会,变相推高了毕业生的就业期待。根据北京科技大学未就业学生情况统计,拟考公和拟考研的毕业生占了未就业毕业生的半数以上。部分毕业生抱着继续专准备研究生和体制内工作的考试,绝不去私企或者基层企业就业的心态在择业。保留应届生

身份择业期就业,无形中为抱有这些想法的毕业生提供了政策支持。同时,毕业生为了保证自己应届生未就业的基本条件,担心社保缴纳影响应届生身份的审核和报名考试的条件,主动放弃缴纳社保的正规工作以及科研助理等优质选择,同时也对灵活就业等其他用工形式完全不考虑,无形中造成人力资源的浪费和学生个人职业发展过程的时间浪费。同时,他们理想中的保留应届生身份选择择业期就业,遇到现实中的就业市场的冷遇,加上学校高校部门和地方人社部门对就业帮扶均无法覆盖,将会形成毕业生个人和家庭对就业和对社会的巨大心理落差,容易造成一定的安全稳定隐患。

## 三、 针对应届生身份“择业期”就业的政策建议

### (一) 政策制定导向

#### 1. 明确毕业生择业期享有平等的就业权利

明确择业期内毕业生享有将户口、档案存放在学校或自愿迁回生源地毕业生就业主管部门的权利,且无论户口、档案存放在学校还是生源地,在择业期内均可按照当年应届高校毕业生对待,享有与当年应届毕业生同等的应聘求职、报考公务员、事业单位、参加政策性就业项目招录等就业权益,享受各地就业创业、人才引进的优惠政策。明确择业期内毕业生考取公务员等岗位需要查阅档案、进行政审的,由档案存放单位负责。

加强择业期内就业权益的保护,参照2019年《教育部办公厅等五部门关于进一步做好非全日制研究生就业工作的通知》,用人单位应给予择业期内毕业生当年毕业生同等就业机会。各级公务员招录、事业单位招聘以及国有企业限定招录应届毕业生的,应在招录公告中明确给予择业期内毕业生报考资格。将择业期内毕业生就业权益维护纳入教育部就业工作“三严禁”工作范畴,严禁发布限制择业期内毕业生就业歧视的就业信息。

#### 2. 适当缩短择业期提升毕业生求职就业积极性

按照《国务院办公厅关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》(国办发〔2022〕13号),<sup>[1]</sup>从2023年起,不再发放《全国普通高等学校本专科毕业生就业报到证》和《全国毕业研究生就业报到证》,择业期不再影响毕业生派遣、改派、补办报到证等手续的办理,更多的是影响毕业生户籍存放、就业求职及报考公务员等招录的资格问题。特别是近年来随着高校毕业生就业形势的复杂严峻,国家对高校应届毕业生就业高度重视,制定了公务员、事业单位面向应届生招聘倾斜政策的,各地各级公务员、事业单位招聘应届毕业生比例进一步增加。一方面给应届毕业生提供了一定的就业岗位,另一方面也导致一部分原本可以落实就业的高校毕业生踏上“考公独木桥”,加剧了“慢就业”现象,一定程度上影响了高校毕业生就业。建议酌情考虑将择业期缩短为毕业后1年,1年后可以按照社会人员身份参考公务员、事业单位等岗位招录,既缓解了毕业生短时间就业压力,又在一定程度上鼓励毕业生积极就业。

#### 3. 加强部门协同保障择业期学生权益

做好教育部、人社部的政策衔接,保护择业期内毕业生的就业权益。人社部门相应制定政策,加强对企事业单位招聘择业期毕业生就业权益的保护,禁止用人单位制定、发布限制择业期内毕业生应聘的招录信息。完善监督机制,特别对可能存在的隐性就业歧视的情况进行监督。

#### 4. 推进临时性政策性项目岗位减轻学生就业顾虑

赋予一些政策性就业项目灵活毕业生身份,鼓励毕业生在择业期内选择政策性项目作为过渡性就业选择。如2020年5月,教育部办公厅《关于在普通高校继续开展第二学士学位教育的通知》明确,<sup>[2]</sup>第二学士学位毕业生按当年应届生身份派遣并办理相关就业手续。学生如中途退学,对于以应届毕业生身份入学的,按退学当年

应届本科毕业生身份派遣；以往届毕业生身份入学的，按现行相关规定办理派遣手续。其中按退学当年迎接本科毕业生身份派遣的政策，在一定程度上增加了第二学士学位项目的受欢迎程度。对于科研助理等政策性项目岗位，也可以适当进行调整政策，规定退出科研助理岗位的毕业生，可以按照退出当年的毕业生享有相应就业政策。

## （二）市场鼓励导向

### 1. 给予企业政策鼓励

对于企业招录择业期内毕业生的，按照招聘当年应届毕业生支持政策，在给予落户指标、税收优惠等方面同等对待。如2022年5月24日，国务院发布《扎实稳住经济的一揽子政策措施》<sup>[9]</sup>，提出六个方面33项措施。其中企业招用毕业年度高校毕业生，签订劳动合同并参加失业保险的，可按每人不超过1500元的标准，发放一次性扩岗补助。在具体政策执行过程中，可以对企业进行指导，进行政策解读，明确将毕业年度高校毕业生范围界定为择业期内高校毕业生。

### 2. 发挥体制内单位的社会责任和示范作用

充分发挥政府部门、事业单位、国有企业在招录择业期内毕业生的社会责任和示范带动作用。在制定公务员招录招考公告、发布招聘信息时，明确给予择业期内毕业生与当年应届毕业生在应聘、报考时同等的资格待遇。

## （三）高校就业工作导向

### 1. 高校要做好未就业毕业生的信息衔接和服务

高校要做好离校未就业毕业生的信息搜集工作，高校的培养任务在学生毕业时已经完成，后续的就业服务工作应当由人力资源和社会保障部门接手。高校要做好衔接和服务接续工作，做好毕业生就业意愿地信息采集工作，毕业生离校后将相关信息提交本地人力资源和社会保障部门，确保将有就业意愿的毕业生全面纳入社会公共就业服务体系，力争使每一名有就业意愿的未就业毕业生能够得

到相关的指导与支持。2022年6月，人力资源和社会保障部开通了2022届未就业高校毕业生求职登记小程序，高校要做好宣传引导，鼓励毕业生积极登记，享受生源地就业服务。

## 2. 加强毕业生就业指导与就业指导

做好毕业生就业形势分析教育，引导毕业生认清就业形势，树立“先就业、再择业”的正确就业观。鼓励毕业生多渠道就业，对于考公意向强烈的毕业生，鼓励学生参加基层就业，丰富工作经历，毕业2年后再参加公务员考试。

## 参考文献：

[1] 云南高校人才网 | 云南省高校人才市场 - 《网络 (http://www.ynjob.com)》

[2] 国务院办公厅转发教育部等部门关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的通知[EB/OL][2002-2-8]http://www.moe.gov.cn/jyb\_xxgk/gk\_gbgg/moe\_0/moe\_8/moe\_24/tnu11\_5531.html

[3] 中华人民共和国教育部政府门户网站 (moe.gov.cn)

[4] 卜晓斌. 基于职业院校大学生就业影响因子分析的精准就业指导策略研究[J]. 学园, 2021, 14(23): 49-51.

[5] 教育部办公厅关于为2020届离校未就业高校毕业生提供不断线就业服务的通知[J]. 中华人民共和国教育部公报, 2020(22): 159-160.

[6] 许灿荣. 只招应届生, 拒绝择业期学生, 是就业歧视吗?[J]. 中国大学生就业, 2021(22): 13-14.

[7] 国务院办公厅关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2022(15): 18-22.

[8] 教育部办公厅关于在普通高校继续开展第二学士学位教育的通知[J]. 中华人民共和国教育部公报, 2020(05): 11-13.

[9] 国务院关于印发扎实稳住经济一揽子政策措施的通知[J]. 交通财会, 2022(06): 85-90.

## （上接第250页）

综上所述，可见人民兵工精神为培育“四有”定培军士生指明了发展方向。如果说“有能力”是人民兵工精神的座右铭，“能吃苦”才是人民兵工精神的主色调，而有灵魂、有本事、有血性、有品德是是一个军人最基本的素养。在部队，学院的定培军士生有很高的信誉。因此，人民兵工精神对“四有”军士生的培养仍有着很高的实践和理论意义。

## 参考文献：

[1] 杨武. 党领导下的人民兵工精神的传承与发展——基于某型号史料的研究[J]. 南京理工大学学报(社会科学版), 2021, 34(05): 43-47. DOI: 10.19847/j.issn1008-646.2021.05.006.

[2] 裴军红. 传承“把一切献给党”红色基因筑牢军工之魂[J]. 中国军转民, 2021(15): 25-26.

[3] 冯爱惠. 新时代兵工精神融入大学生思想政治教育的路径研究[J]. 辽宁省交通高等专科学校学报, 2021, 23(04): 79-82.

[4] 冯淑萍, 马志强, 赵永华. 传承人民兵工精神 构建兵器特色军工文化体系[J]. 军工文化, 2021(22): 134-137.

[5] 传承“把一切献给党”的红色基因 弘扬新时代人民兵工精神实践研究[J]. 企业文明, 2020(10): 11-14.

[6] 刘可亮. 人民兵工精神凝箭魂——纪念江南集团首任厂长吴运铎诞辰100周年[J]. 国防科技工业, 2017(02): 50-52.

[7] 弘扬人民兵工精神 建设先进兵工体系[J]. 企业文明, 2016(11): 5-7.

[8] 马常明. 不忘初心 弘扬兵工精神 做合格兵工党员[J]. 中国军转民, 2016(09): 45-46.

[9] 贾永强. 培育新一代“四有军人” 应从“四抓”做起[J]. 党的生活(黑龙江), 2016(09): 32.

[10] 于孟晨, 谷崎, 骞军荣, 王嘉. 传承兵工精神 引领校园文化——西安工业大学“女篮精神”的锻造历程与文化引领[J]. 国防科技工业, 2016(06): 64-65.

[11] 王煜堃, 杨丽坤. 传承抗战精神培育新“四有”军人[J]. 党史文苑, 2016(10): 61-63.

[12] 王新安, 马国贞. 用“强军文化”熏陶“四有”军人[J]. 政治指导员, 2015(22): 8-9.

[13] 孙晋蔚. 政工干部要做“四有”军人表率[J]. 思想政治工作研究, 2015(03): 53-54.

[14] 蔡振康. 关于培养“四有”军人要有阶段性目标的思考[J]. 南京政治学院学报, 1994(04): 72-73.

[15] 赵振江, 朱中琪. 加强德育建设 培养“四有”军人[J]. 政工学刊, 1994(05): 29. DOI: 10.16296/j.cnki.zgsk1979.1994.05.017.

作者简介：梅阿梅(1993-), 女, 安徽芜湖人, 湖南国防工业职业技术学院教师。

基金项目：湖南国防工业职业技术学院2021年度校级科研课题：三全育人背景下兵工文化思政元素融入课程育人研究，项目编号：21SZJPM01。