

毕业生常见就业问题百问

中国科学院大学毕业生就业指导中心

2025 年 7 月 11 日

目录

问题 1. 就业前毕业生需要做哪些准备?	1
问题 2. 就业一定要去大城市和风口行业吗?	2
问题 3. 怎样发现适合自己的职业?	2
问题 4. 招聘信息有哪些收集渠道?	3
问题 5. 毕业去向有哪些?	5
问题 6. 什么是毕业生就业推荐表?	5
问题 7. 什么是就业协议书?	5
问题 8. 签订就业协议书前应了解的事项是什么?	6
问题 9. 签订就业协议书的权利、义务、责任包括什么?	7
问题 10. 签订就业协议书时要注意什么?	7
问题 11. 签订就业协议书后不想去怎么办?	8
问题 12. 就业协议书与劳动合同的区别是什么?	9
问题 13. 就业发生纠纷怎么办?	10
问题 14. 什么是档案?	10
问题 15. 毕业生档案一般包括哪些内容?	10
问题 16. 应届生毕业后档案有哪些去处?	10
问题 17. 什么是毕业生户口迁移?	11
问题 18. 什么是户口迁移证?	11
问题 19. 毕业生的户口和档案是如何转迁的?	11
问题 20. 用人单位不能接收户口和档案的毕业生, 如何办理就业手续?	12
问题 21. 未就业毕业生如何办理户口和档案转迁手续?	12
问题 22. 考研、保研的毕业生如何转迁档案?	12
问题 23. 出国留学的毕业生如何办理户口和档案转迁手续?	12
问题 24. 户口和档案转迁时可以分离吗?	12
问题 25. 非京籍生源拿到北京三年落户指标该如何办理户口和档案转迁手续?	13
问题 26. 毕业生档案存放收取费用吗?	13
问题 27. 毕业生如何查询自己的档案存放在哪里?	13
问题 28. 档案遗失怎么办?	13
问题 29. 地方人才引进政策对毕业生就业有什么影响?	13
问题 30. 什么是党员组织关系?	13
问题 31. 毕业生党员组织关系去向如何?	14
问题 32. 毕业生离校时如何办理党组织关系?	14
问题 33. 团员档案和团组织关系是什么?	14
问题 34. 毕业生团组织关系去向是什么?	14
问题 35. 为什么要签订劳动合同?	15
问题 36. 什么时间签订劳动合同?	15
问题 37. 劳动合同有哪些类型?	15
问题 38. 劳动合同何时生效?	16
问题 39. 劳动合同必备条款有哪些?	16
问题 40. 什么是五险一金?	16
问题 41. 转正后才有“五险一金”吗? 试用期有没有?	17
问题 42. 劳动者要自己留存劳动合同吗?	17
问题 43. 电子劳动合同可以签订吗?	17

问题 44. 劳动合同丢了怎么办？	17
问题 45. 用人单位可以扣押劳动者的身份证等证件吗？	18
问题 46. 离职后，劳动合同需要交还用人单位吗？	18
问题 47. 试用期有哪些规定？	18
问题 48. 试用期工资应该怎么计算？	18
问题 49. 试用期能延长吗？	18
问题 50. 试用期是劳动合同的必备条款吗？	18
问题 51. 单独的试用期合同能签吗？	18
问题 52. 过了试用期，转正才能签劳动合同吗？	18
问题 53. 有哪些劳动合同要慎签？	19
问题 54. 什么情况下用人单位应当向劳动者支付经济补偿？	19
问题 55. 解除终止劳动合同的经济补偿“N+1”是什么含义？	20
问题 56. 经济补偿应在何时支付？	20
问题 57. 被公司辞退不给经济补偿怎么办？	20
问题 58. 哪些劳动争议可以申请仲裁？	21
问题 59. 申请劳动仲裁的时效期间是多少？	21
问题 60. 用人单位能任意与劳动者约定由劳动者承担违约金吗？	21
问题 61. 被用人单位裁员，双方约定了解除劳动合同的经济补偿，但是用人单位未按照约定足额支付，可以申请仲裁吗？	21
问题 62. 竞业限制是什么？	22
问题 63. 竞业限制的适用对象及时限是什么？	22
问题 64. 竞业限制的经济补偿如何计算？	22
问题 65. 毕业生就业创业可以领取哪些补贴？	22
问题 66. 什么是选调生？	23
问题 67. 如何获取选调生招录信息？	24
问题 68. 选调生的报考流程是什么？	24
问题 69. 应届生报考选调生有哪些优势？	24
问题 70. 选调生录用后是如何安排岗位的？	24
问题 71. 具备什么特质的毕业生适合报考选调生？	24
问题 72. 选调生福利待遇如何？	24
问题 73. 选调生的职级规定是怎样的？	24
问题 74. 如何准备选调生笔试和面试？	25
问题 75. 关于选调生报考有哪些建议？	25
问题 76. 选调生与普通公务员有什么区别？	25
问题 77. 高校毕业生基层就业项目有哪些？	25
问题 78. 高校毕业生基层就业需满足哪些条件？	26
问题 79. 高校毕业生基层就业信息有哪些获取渠道？	26
问题 80. 高校毕业生参加基层就业项目享有哪些优惠政策？	26
问题 81. 各基层项目其他优惠政策有哪些？	27
问题 82. 什么是事业单位公开招聘？	27
问题 83. 事业单位考试内容是什么？	27
问题 84. 事业单位报考流程是什么？	28
问题 85. 如何获取事业单位招聘信息？	28
问题 86. 什么是灵活就业？	28

问题 87. 如何判断自己是否适合灵活就业?	28
问题 88. 灵活就业人员如何进行权益保障?	29
问题 89. 各地关于灵活就业的政策有哪些?	29
问题 90. 什么是科研助理?	29
问题 91. 科研助理适合谁?	30
问题 92. 哪些单位将加大科研助理岗位开发力度?	30
问题 93. 国家公务员考试如何选岗?	31
问题 94. 国家公务员考试有哪些备考技巧?	31
问题 95. 国家公务员考试对于学历有何要求?	31
问题 96. 国家公务员考试报考职位在哪查询?	32
问题 97. 国家公务员考试如何更改报考职位?	32
问题 98. 求职简历如何撰写?	32
问题 99. 撰写简历有什么要求?	33
问题 100. 撰写简历的实用工具:STAR 法则	33
问题 101. 求职简历应杜绝哪些问题?	34
问题 102. 面试前要做哪些准备?	34
问题 103. 面试候场时可以做什么?	35
问题 104. 网络面试前要做哪些准备?	35
问题 105. 网络面试时有哪些注意事项?	36
问题 106. 如果遇到比较严肃、气氛紧张的面试, 应该怎么应对?	36
问题 107. 如何克服面试紧张情绪?	36
问题 108. 在参加校招时, 经常会有一些测评, 这些会对面试产生影响吗?	37
问题 109. 面试有哪些形式和种类?	37
问题 110. 面试考查哪些能力要点?	38
问题 111. “无领导小组讨论”面试考察哪些能力?	38
问题 112. 大学生初入职场有哪些需要注意的事项?	39
问题 113. 租房术语有哪些?	40
问题 114. 租房时如何选房?	40
问题 115. 租房时如何看房?	40
问题 116. 租房时如何签合同?	41
问题 117. 租房交接时需要注意什么?	41
问题 118. 租房时有哪些注意事项?	41
问题 119. 如何防范“培训贷”?	42
问题 120. 如何选择适合自己的雇主?	42
附: 中国科学院大学毕业生常用就业信息渠道	43

在就业过程中，毕业生们可能会遇到一些问题，这些问题的产生可能源于对就业政策、常识的不了解或是对就业流程的不熟悉，因此，我们梳理了就业过程中的一些常见问题，以便让毕业生们提前了解、掌握，顺利走入职场。

问题 1. 就业前毕业生需要做哪些准备？

毕业生在求职前要做好充分的准备，我们把就业前需要准备的内容总结为“一个中心、两份材料、四个关注”。

一个中心：以求职目标为中心。在求职的过程中一定要有明确的求职目标，针对目标对应的岗位开展信息搜集、整理、分析，了解岗位需求和招聘流程，用以指导整个求职过程。

两份材料：简历和相关证明材料。简历是求职的第一块敲门砖，准备一份专业、简洁、重点突出、有针对性的简历对求职成功非常重要。荣誉证书、成绩单、实习实践经历等相关证明材料也应该准备齐全，以备用人单位查询。

四个关注：关注就业形势、关注就业信息、关注求职方法、关注就业动态。

（一）关注就业形势，关注形势变化给就业带来的影响。社会、经济等变化会对毕业生就业产生影响，国家经济在产业上的升级带来了岗位结构调整，社会的个性化、多样化需求不断催生新业态。毕业生应时时关注这种变化，并能根据变化及时调整自己的就业预期和就业政策。

（二）关注就业信息，要积极、主动地拓展就业渠道。毕业生应尽可能地扩大自己的信息来源，关注本校及相关院校的就业信息网、政府公共就业服务机构网站、社会专业招聘网站、企业招聘网站等求职网站，以及相关的微信公众号。例如，北京高校大学生就业创业信息网：www.bjbys.net.cn；国家大学生就业服务平台：www.ncss.cn；北京高校大学生就业创业指导中心微信公众号：成功就业（微信号：[bjbys_net_cn](#)）；教育部学生服务与素质发展中心微信公众号：国家大学生就业服务平台（微信号：[ncssfwh](#)）。

（三）关注求职方法，提升求职能力。毕业生应提前了解必要的求职方法，以更好地在求职过程中展示自己、匹配岗位的需求。同时还需要对自己感兴趣的职位、企业的招聘流程、招聘需求进行详细了解，总结求职经验，提高求职的成功率。遇招聘单位以办理就业、入职手续等为由索要个人证件原件、钱财等，要提高警惕保护好个人证件及财务，只有执法机关才可依照有关法律、法规扣押公民证件，其他任何单位和个人都无权扣留他人的证件原件。

（四）关注就业动态，对就业过程中的重要时间节点，如公务员考试、各省选调生报名等多留意，在就业过程中遇到问题要及时与学校、培养单位/院系就业工作负责的老师进行沟通。

问题 2. 就业一定要去大城市和风口行业吗？

挖掘机遇：个人专业+职业发展+国家战略布局

在求职过程中很多同学都会说：“我一定要去大城市，一定要去最火的行业。”但这样真的好吗？

在就业选择阶段，一些学生没有经过冷静思考，未能确定自己擅长和适合的就业领域，而是在从众心理影响下参照身边同学朋友的就业路径或简单借鉴某些“成功人士”的励志经历，只关注核心一线城市及热门行业的就业机会，对其他职业方向一概不予考虑。这种被动跟风式的就业选择，容易导致大学生就业缺乏稳定性，在初次就业后短期内重新择业的情况频发，对毕业生和用人单位双方都造成时间和经济等方面损失。

热门地区和热门行业能够吸引大量就业人员的原因在于这些地区和行业往往处于快速发展时期，可能存在更多的工作岗位和更优越的薪资条件。但学生们应该认识到：一方面，近年来随着国家全面推进乡村振兴、完善新型城镇化等重大战略的贯彻落实，我国城乡之间、区域之间的经济社会发展差距正在逐步缩小，一些非热门地区在数字经济、智能经济、创意经济等新经济形态的加持下，潜藏着大量的就业机会和发展机遇；另一方面，任何行业发展都存在生命周期，即使是热门行业对于劳动力的吸纳能力也是有限的，当行业生产力过剩、市场趋于饱和、竞争越发激烈，所谓的热门行业就可能进入衰减期，个人职业发展难免会受到限制。

因此，学生们需要以长远眼光谨慎选择就业道路，避免过度追求热门地区和热门行业。要在充分认识个人兴趣爱好、专业和技能特长以及职业发展目标的基础上，综合考虑国家重大战略布局和行业发展规律，认真分析新经济、新业态中可能蕴藏的就业机会，主动选择一条适合自己的就业发展道路，以“咬定青山不放松”的态度持续努力，进而实现自己的职业目标。

问题 3. 怎样发现适合自己的职业？

持久稳定：职业定位+长远规划

“我不知道自己适合从事什么职业，对未来发展感到迷茫。”这是不少学生在求职过程中的心声。事实上，经济发展和技术进步促使社会就业形式更加灵活多元，新职业、新岗位层出不穷，职业定位不清的大学生容易在众多未知选择面前陷入焦虑，无法合理规划自己的长期发展路径。

缺乏清晰的职业发展定位和长远规划，会使一些学生在选择职业和岗位时过于关注短期经济利益，忽视了个人应该在工作实践过程中磨砺成长的客观规律，职业发展后劲不足，过早遭遇“瓶颈期”；也可能导致一些学生对自己的就业期望过高，初入职场就想立刻实现理想抱负，或在遭遇挫折后容易产生较大的心理

落差。因此，大学生实现更高质量就业，要注意做好职业定位和长期规划。明确个人职业定位是大学生客观评估就业形势、合理设置就业期望的前提；适切的长期职业规划能够帮助大学生尽早围绕就业目标，持续提升自己在相应就业领域的核心竞争力，提高就业稳定性。

学生们一方面要注重提高自己的就业规划能力，合理参加学校设置的以讲座、授课等形式开展的就业指导课程，注意收集分析自己感兴趣的就业动态信息，增进自己对就业环境和职业发展的了解，尽早制定适切的短期、长期职业规划；另一方面，要认真学习专业课程，筑牢自身职业发展的知识技能基础。

在经济社会的不同发展时期，虽然就业岗位会跟随产业结构的变动进行调整分化，但即使是新兴产业，其职位工作对应的人才和技能需求也无法完全脱离现有知识体系，具备扎实全面的专业知识，是学生们在多数行业领域深耕并取得长足发展进步的基础。学生们不仅要确保完成本专业培养方案中的教学、科研和社会实践安排，还可以根据职业定位规划，适当选修、辅修一些相关理论课程，提升自己对相应就业领域专业知识和行业规律的认知水平。

问题 4. 招聘信息有哪些收集渠道？

（一）学校途径

（1）学校就业信息网站

学校就业信息网站是校内最具权威的就业信息发布平台。用人单位针对本校学生开展招聘活动的相关信息都会通过学校就业信息网站进行发布，同时，这些招聘信息一般是经过学校审核和筛选过的，用人单位的资质和招聘内容都更加真实，招聘信息与学校人才培养结构（学历、专业等）也更加匹配。

（中国科学院大学就业信息网：<http://job.ucas.ac.cn/>）

（2）学校就业指导中心官方微信公众号

招聘信息一般会跟学校就业信息网站同步，这是毕业生必须关注的公众号。

（中国科学院大学就业官方微信公众号为“国科大就业”）

（3）学校或培养单位/院系固定宣传栏

一般会与就业信息网和官方微信公众号同步发布比较重要的招聘信息，或者发布不适合网络发布的招聘信息（如有一定保密要求的单位）。

（4）招聘活动宣传材料

一般包括单位宣讲会的宣传材料（单位情况介绍、企业文化宣传材料等）和大型双选会会刊（单位目录和招聘信息汇编）等。

（5）学校或培养单位/院系就业微信群

国科大就业指导中心会在每年的 3、4 月份左右建立下一届毕业生微信群，各培养单位/院系也会建立相应的毕业生微信群，群内会转发针对本校毕业生的

招聘信息，针对性强。

（6）其他高校的招聘信息

如果你所在的专业不是学校的优势专业，有可能针对你所学专业的招聘需求数量较少，此时，应经常关注相关高校的就业信息网(特别是你所学专业是该校优势专业的高校)，并在条件允许的情况下及时参加在这些高校举办的招聘活动。

如果你准备毕业后回家乡就业，关注家乡所在省市同等水平高校的就业信息网站，可以为你求职提供很大帮助。

（二）亲友途径

毕业生在求职择业时，应尽可能多地利用自己拥有的人脉资源，将自己的求职意向告知亲友，并将自己的简历给他们一份，以寻求他们的帮助。同时，也可以在应聘某单位前，通过亲友了解行业、单位发展等情况，收集需求信息。

对于很多用人单位而言，通过内部推荐渠道开展员工招聘是重要的招聘渠道。因此，如果能够找到某个亲朋好友推荐自己，将会大大提高求职成功的可能性。

（三）雇主途径

登录自己心仪的用人单位官方网站，是获取优质招聘信息的有效途径。用人单位在开展招聘时除了会在高校网站上发布信息外，也会在自己的官方网站上发布本单位的招聘需求，特别是一些大型企业往往选择自己的网站发布招聘信息。登录用人单位的网站查询招聘信息的同时，也可以对企业的其他相关内容进行了解，增强求职的针对性。

当前，越来越多的知名企业要求求职者进行网申，因此，及时关注和了解目标单位的招聘安排，网上学习相关单位的“求职攻略”非常重要。

（四）其他社会途径

（1）政府公共就业服务机构途径

政府公共就业服务机构网站和微信公众号，如国家人力资源和社会保障部及各地方人力资源和社会保障部门官方网站、国家大学生就业服务平台、北京高校大学生就业创业信息网、上海学生就业创业服务网等网站。

这些网站的信息具有非常高的可信度且招聘岗位质量较高，而且会定期举办专题网络招聘活动，如教育部在国家大学生就业服务平台上举办“高校毕业生全国网络联合招聘——24365 校园招聘服务活动”，为高校毕业生提供每天 24 小时全年 365 天的网上校园招聘服务。毕业生可登录活动平台及各有关网站专栏参加求职招聘。

（2）人才市场和毕业生供需见面会

地方政府、人才中介机构每年都要举办多次人才招聘会，这些人才市场、招

招聘会为毕业生与用人单位面对面接触提供了机会，需求信息量非常大，毕业生要充分重视，利用这些机会尽可能多地了解相关情况，广泛收集各单位的用人信息。

（3）社会专业招聘网站

如智联招聘、前程无忧、中华英才等，这些网站招聘信息量大，但同时求职者众多，与所投简历相比，获得面试机会的概率较低。

（4）行业人才网

各行业人才交流中心，如国家体育总局人力资源开发中心等人才机构都有相应的网站，提供的都是本系统的用人需求，主办单位都是事业单位，可信度很高，毕业生可以放心登录。

另外还有许多社会机构举办的行业性人才网站，如船舶人才网、中国汽车人才网、测绘人才网、服装人才网等，这些网站都专注于细分行业领域求职招聘服务，专业性强。

（5）参与社会实践（实习）或去就业信息

毕业生还可以通过毕业实习、电话咨询、登门走访或主动参加社会实践活动等机会，对相关公司或单位用人情况进行了解，收集相应的就业信息，从而获得面试机会。

问题 5. 毕业去向有哪些？

毕业去向主要是指毕业生的就业状态，主要分为就业、升学、未就业三大类，其中就业包含协议和合同就业（如签就业协议或劳动合同就业、应聘科研助理、应征义务兵、参加基层项目等）、自主创业、灵活就业（如自由职业等）；升学包含国内升学（如专升本、第二学位、研究生）和出国出境深造；未就业包含暂不就业和待就业。

毕业去向直接决定了毕业生的户口、档案、党团组织关系等转接手续的办理方式。

问题 6. 什么是毕业生就业推荐表？

毕业生就业推荐表是由毕业生所在省市（自治区）就业主管部门统一印制，由学校正式向用人单位推荐毕业生的书面材料，是毕业生具有就业资格的证明文件。推荐表内容需要经过毕业生所在高校审核并加盖公章，具有较高的权威性和可信度。只有国家计划内招收的毕业生才有资格领取毕业生推荐表。委培生、有具体定向单位的定向生、非国家计划内招收的毕业生没有推荐表。

以北京地区为例：《北京地区普通高校毕业生就业推荐表》由北京市教委制定，北京高校大学生就业创业指导中心统一印制，通过北京地区各高校发放。

问题 7. 什么是就业协议书？

就业协议书（《北京地区普通高校毕业生就业协议书》或《北京地区普通高校毕业生就业研究生就业协议书》的简称）是普通高等学校毕业生和用人单位在正式

确立劳动人事关系前经双向选择,在规定期限内就确立就业关系、明确双方权利和义务而达成的书面协议;是用人单位确认毕业生相关信息真实可靠以及接收毕业生的重要凭据;是高校进行毕业生就业管理、编制就业方案以及毕业生办理落户手续等有关事项的重要依据。

目前,北京地区高校毕业生就业协议书由北京市教委修订后统一印发,用于明确毕业生、用人单位、学校三方在毕业生就业过程中的权利义务关系,通称“三方协议”。

就业协议书主要包含三部分内容:毕业生情况及意见,包含毕业生的基本情况和应聘意见,由毕业生本人填写;用人单位情况及意见,包含用人单位基本信息,毕业生档案转寄单位名称、地址,毕业生户口迁移地址和用人单位意见等内容,由用人单位填写;学校意见,包含学校联系人、院(系、所)意见、学校毕业生就业就业部门意见等内容,由学校就业主管部门填写。

就业协议书最重要的作用是明确毕业生、用人单位、学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务:毕业生按照就业协议书的内容,毕业后在规定的时间内到用人单位报到;用人单位在毕业生毕业后,做好各项接收工作,安排毕业生就业;学校按照就业协议书内容,审核并列入建议就业方案,报国家教育主管部门备案,并根据就业协议书内容,办理就业手续和户口、档案迁移手续。

对于就业协议书的法律性质及责任承担尚无立法上的明确规定,但就业协议书具有法律约束力。根据民法的相关理论,民事法律行为生效的要件是主体合格、意思表示真实、内容合法。就业协议书是高校毕业生在就业阶段通过与用人单位的平等协商自愿签订的确定单位愿意接收、学生愿意去此单位工作、学校经审核同意就业的协议,就业协议书一经签订,对三方当事人都有法律约束力。因此,就业协议书具有民事法律上的合同效力,需要当事人严格遵守。

有些高校的就业协议书签订分为纸质签约和网上签约,两者选一即可,同学们可关注学校发布的相关信息,了解就业协议书签约方式。**(国科大目前就业协议书签订方式为纸质签约,毕业生持用人单位 offer 至培养单位/院系就业负责人处领取就业协议书。)**

问题 8. 签订就业协议书前应了解的事项是什么?

(1) 就业协议书是学校、用人单位、毕业生形成就业约定的有效凭据,学校就业工作部门将根据有效的就业协议书来制订就业方案。

(2) 每位国家计划内统招的毕业生有且只有一份就业协议书,因此,毕业生在与用人单位签订就业协议书前一定要慎重考虑,谨慎签约。

(3) 就业协议书是办理毕业生档案转递手续的重要依据。

(4) 毕业生要与用人单位认真核对协议书上的信息,单位名称、档案转寄单

位名称及地址等内容必须完整、规范填写,以保证顺利办理毕业生就业有关手续。

问题 9. 签订就业协议书的权利、义务、责任包括什么?

就业协议书明确规定了用人单位(甲方)、毕业生(乙方)的责任、权利和义务,甲、乙双方经协商签订协议书后,协议书的法律效力随即生效,不得随意更改。

学校将依据毕业生就业协议书编制就业方案,并监督甲、乙双方履行毕业生就业协议书所商定的各项权利和义务。

用人单位和毕业生一旦签约,应信守协议。(1)如果用人单位方面违约,违约原因一般包含单位经营困难导致裁员、岗位撤销、破产、用人单位用人计划发生重大变动等,用人单位必须在获得毕业生谅解的同时承担违约责任,并为毕业生开具写明违约原因的正式书面退函。(2)如果毕业生因本人原因毁约,违约原因一般包含已签约毕业生又与其他单位达成就业意向,已签约毕业生准备继续升学或出国,已签约毕业生对用人单位工作条件不满意等。毕业生必须在规定时间内征得用人单位的同意,由用人单位出具同意解约的书面证明,经国科大培养单位/院系就业负责人批准方可重新择业,在协议书中约定违约金的,还应与单位处理好违约金事宜。(3)在就业协议签订时,签约各方以备注条款或其他书面形式约定当某种情形或条件发生时就业协议自动解除,任何一方均不被视为违约,双方则无须承担相应的违约责任。

毕业生签约应慎重决定,以免因违约造成个人负担,并对个人及学校声誉造成不良影响。

问题 10. 签订就业协议书时要注意什么?

(1)毕业生在签订三方协议前要注意通过网络查询、实地考察等方式充分了解意向单位,以便防范一些潜在风险,做出理性选择。

(2)三方协议的内容(包含工作地点、工作岗位、违约金)由毕业生与用人单位充分协商,合理确认。**注意:协议内容体现的是用人单位与毕业生的意愿,学校作为鉴定方不对协议内容进行干涉和确认。**

(3)毕业生需要提前与用人单位沟通,询问是否可以接收档案、办理落户,以便毕业生确认后续的档案邮寄地址和户口迁移地址。

(4)明确违约金数额。通常公司在签约时会提出违约金的金额,毕业生要在协商中力争将违约金降到最低,违约金一般不得高于损失的30%,违约金特别高的单位要慎签。

(5)“备注”部分允许三方另行约定各自的权利义务。为防止用人单位的承诺无法落实,毕业生可以将工资、奖金、补贴、休假、住房、保险等协商好的福利待遇在备注栏中写清楚,不要留白。

(6) 正式签订三方协议时，一定要仔细和慎重，看清三方协议的每一则条款，注意用人单位名称，观察用人单位名称是否与印章名称一致，确保无误后再签订。

(7) 毕业生要注意切不可随意签订三方协议或者找熟人签订“虚假”三方协议，因为三方协议一旦签订，就具有法律效力，毕业生需要承担相应的责任。

(8) 毕业生要注意理性签约，诚信守约，不要随意违约。

问题 11. 签订就业协议书后不想去怎么办？

原则上不允许违约。毕业生一旦违约必须承担违约责任，在征得用人单位同意并交纳违约金后才可重新签约。毕业生违约时，必须在培养单位批准、办理完与原签约单位的解约手续，然后将原协议书原件及原签约单位出具同意解约的书面证明等材料上交国科大培养单位/院系就业负责人处，经就业负责人批准方可重新择业，并按照国科大培养单位/院系相关要求换取新的协议书。

签订三方协议后一旦违约，除毕业生承担违约责任、支付违约金外，还要承担签约单位不同意、不出具解约函、不返还原三方协议无法完成解约手续的风险，还可能影响自身就业及学校声誉，需谨慎考虑。

注意：选调生违约涉及多重法律、职业及信用风险，其后果可能因地区政策、协议条款及违约阶段而异。以下从法律责任、职业发展、信用记录等维度展开分析：

(1) 法律责任与经济赔偿违约金条款

选调生协议通常明确违约金金额（如数万元），违约方需按协议支付。若用人单位已投入资源（如岗位编制、培训等），可能要求额外赔偿。例如，某省 2022 年案例中，违约考生被判赔偿培训费用及岗位空缺损失共计 8.6 万元。

诉讼风险：用人单位可通过民事诉讼追责，违约方需承担诉讼费用及赔偿。若协议未明确违约金，法院可能依据实际损失裁定赔偿金额。

(2) 职业发展限制

公职系统禁考：部分地区将公示后放弃纳入“不诚信报考”范畴，规定 2-3 年内不得报考公务员或事业单位，甚至永久禁考。例如，河南省 2023 年公告明确此类行为限制报考资格。

跨部门调动受阻：公职系统人员流动互通机制下，违约记录可能影响跨地区、跨部门职位调动或晋升，尤其在核心部门（如两办、组织部）的选拔中受阻。

(3) 信用记录与长期影响

政务诚信平台共享：失信记录可能通过政务诚信平台共享至其他用人单位，

导致国企、金融机构等在背景调查时将其列为风险人员，影响贷款、信用卡申请等。

社会声誉损害：违约行为可能通过行业内部传播，损害个人在职业圈层的口碑，降低未来合作机会。例如，用人单位可能将其视为“不守承诺”的典型。

（4）特殊情况与豁免条件

不可抗力豁免：若因突发重病、家庭重大变故等不可抗力无法履约，需及时提交权威证明材料（如医院诊断书、公安机关证明），并与招录单位充分沟通。经审核确认后，部分单位可能豁免诚信记录处罚，但审核严格且成功案例较少。

协商解约程序：若确有合理原因需解约，建议主动与招录单位协商，通过提交书面说明、协商解约等方式降低负面影响。部分单位可能同意解约但保留追责权利。

（5）建议与风险提示

审慎签约：报考前应充分评估职业规划，避免因盲目签约导致后续违约风险。

及时沟通：若需放弃资格，应尽早联系招录单位说明情况，争取通过合规程序减少损失。

法律咨询：涉及复杂协议条款时，建议咨询专业律师，明确违约责任及应对策略。

问题 12. 就业协议书与劳动合同的区别是什么？

所谓劳动合同就是在市场经济体制下施行劳动合同制过程中用人单位与劳动者依法进行双向选择，确定劳动关系，明确双方权利和义务而达成的书面协议，是保护劳动者合法权益的基本依据。

依照《劳动合同法》规定，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。劳动合同一般应载明劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬和劳动保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护、劳动合同终止、违反劳动合同的责任等条款，对双方当事人具有约束力。此外，事业单位在编人员目前签订的是聘用合同。

（1）法律依据不同：劳动合同的适用依据是《劳动法》《劳动合同法》，而就业协议适用依据为教育部颁发的《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》，二者法律效力区别较大。

（2）主体不同：就业协议书是三方主体，涉及培养院校、毕业生、用人单位；劳动合同是双方合同，只涉及毕业生和用人单位。

（3）内容不同：就业协议书仅仅是在毕业生和用人单位确立劳动关系之前，

在规定期限内就确定就业关系、明确双方权利和义务而达成的书面协议，一般不涉及毕业生到用人单位后的权利义务；劳动合同更进一步确立了双方的权利和义务，其内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、具体劳动纪律、服务期限、违约责任等方面，内容更为具体，劳动权利义务更为明确。

（4）有效期不同：就业协议书自签订日期起至毕业生到单位报到、单位正式接收毕业生后自行终止；劳动合同有效期由毕业生和用人单位协商约定。

（5）法律适用不同：就业协议书属于民事合同，适用民事法律，因此，如果出现违约现象，适用《中华人民共和国民法典》；劳动合同违约处理适用《中华人民共和国劳动合同法》。

问题 13. 就业发生纠纷怎么办？

- （1）可以向学校联系咨询，寻求帮助；
- （2）向用人单位的上级主管部门提出申诉；
- （3）提交给当地的劳动争议仲裁局进行调解和仲裁；
- （4）向人民法院提起诉讼；
- （5）对用人单位违法违规情况，可向人力资源社会保障部门举报、投诉。

三方协议虽不是劳动合同，但作为一种普通的民事合同，仍具有约定的法律效力，适用合同法。

问题 14. 什么是档案？

档案是中国人事管理制度的一项重要特色，它是个人身份、学历、资历等方面的证明，与个人工资待遇、社会劳动保障、组织关系紧密挂钩，具有法律效用，是记载人生轨迹的重要依据。

问题 15. 毕业生档案一般包括哪些内容？

毕业生档案是学生毕业前家庭情况、学习成绩、身体状况等文字记载材料，是用人单位选拔、聘用毕业生的重要依据。在校时叫学籍档案，毕业后叫人事档案。总的来说它是个人经历的记录，也是人事管理和服务的依据。

毕业生档案材料是毕业生在校期间所有材料的汇总，包括：高中学籍材料、高考招生材料、大学阶段学籍变动材料、奖惩材料、学生登记表、毕业生登记表、学籍成绩登记表、转正后的党团材料、毕业生就业通知书等。

档案会涉及很多方面的问题，在个人职称申报、办理养老保险以及开具考研等证明时，都需要使用档案，所以毕业生要妥善处理档案。

问题 16. 应届生毕业后档案有哪些去处？

2023 年起，组织人事部门和档案管理服务机构在审核和管理人事档案时，就业报到证不再作为必需的存档材料，之前档案材料中的就业报到证应继续保存，缺失的无需补办。 高校要及时将高校毕业生登记表、成绩单等重要材料归入学生档案，按规定有序转递，个人不能自带和保管。 (1) 到机关、国有企事业单位就业或定向招生就业的，转递至就业单位或定向单位； (2) 到非公单位就业、灵活就业及自主创业的，转递至就业创业地或户籍地公共就业人才服务机构，其中转递至就业创业地的，应提供相关就业创业信息； (3) 暂未就业的，可根据本人意愿转递至户籍地公共就业人才服务机构。
问题 17. 什么是毕业生户口迁移？ 户口是办理身份证、护照、签证、购房、保险、结婚等事宜的必备材料，直接关系个人学习、工作和生活的各个方面，所以户口在学校的毕业生要及时落户，避免成为黑户。 户口迁移就是高校毕业生户籍可以迁往就业创业地（超大城市按现有规定执行），也可以迁往入学前户籍所在地。 迁入地公安机关要根据毕业生就业情况、本人意愿和迁入地落户政策等要求为毕业生办理户口迁移手续。
问题 18. 什么是户口迁移证？ 户口迁移证是公民的户口所在地变动时，由原户口所在地迁往新落户地址的凭证。由户口迁出地的公安机关（高校由学校所属公安派出所）开具，持证人到达迁入地后，须在有效期内将户口迁移证交给户口登记机关申报入户。 户口迁移证是公民在户口迁移过程中的重要凭证，因此公民在户口迁出后要妥善保管好户口迁移证，不得遗失、涂改以及转借，若因不慎将户口迁移证遗失，应立即报告当地户口登记机关，提出申请，否则用人单位有权拒绝接收。
问题 19. 毕业生的户口和档案是如何转迁的？ 毕业生集中办理完就业手续后，由学校保卫部门到辖区公安机关按规定办理毕业生的户口迁移，公安机关按毕业生就业方案上标明的毕业生户口迁移地址办理户口迁移证。持证人到达迁入地后，在有效期内将户口迁移证交给户口登记机关申报入户（一般有效期一个月，延期后可申请延期一个月）。 领到户口迁移证后，毕业生应仔细核对并妥善保管，不要污损，更不能丢失，如有错漏须向发证机关申请更改，不能自行涂改。 毕业生完成就业手续后，其档案由毕业高校档案管理部门经邮政局统一投寄

到毕业生工作单位所属的档案管理部门。签约单位若没有人事权,一般会将档案投递到单位委托的人才机构。办理回生源地就业的毕业生,其档案投寄到毕业生生源地所属的人力资源机构。

档案对毕业生来说非常重要,不能够随意丢弃不管,一定要妥善处理档案关系。档案的转寄时间和转寄地点可与其所在高校档案管理部门联系查询。

根据国家档案管理规定,档案不得由本人携带、保管,更不得随意拆封。如用人单位要求毕业生自提档案,自提必须有用人单位开具的档案自提介绍信。

问题 20. 用人单位不能接收户口和档案的毕业生, 如何办理就业手续?

用人单位如不能接收毕业生的户口和档案,毕业生凭与用人单位签订的劳动合同复印件或用人单位开具的录用证明,按照各学校的就业流程申请办理就业登记手续。

北京生源的毕业生,办理到户籍所在区的人力资源公共服务中心的就业手续。

非北京生源的毕业生,按照各省、直辖市、自治区就业工作归口管理部门的有关要求,办理户口档案转回生源地的有关事宜。

自主创业、灵活就业的毕业生,可以参照以上流程办理就业手续。

问题 21. 未就业毕业生如何办理户口和档案转迁手续?

(1) 京外生源

毕业离校时,未就业毕业生户口档案应转回生源地,按照各省、直辖市、自治区就业工作归口管理部门的有关要求,办理户口档案转回生源地的有关事宜。

(2) 北京生源

未就业北京生源毕业生档案要在毕业留校时转回户口所在区的人力资源公共服务中心。档案转递之前落实工作的北京生源,可以在学校办理就业手续;离校后落实工作的一般回所在区人力资源和社会保障局毕业生就业工作部门办理相关手续。

问题 22. 考研、保研的毕业生如何转迁档案?

考研、保研毕业生调档函的接收单位应填写当前所在学院(系、所)的档案管理部门(**国科大毕业生档案由各培养单位/院系管理**),毕业生本人拿到调档函后将其交到档案管理部门,再由档案管理部门将毕业生档案转寄到对方院校。

问题 23. 出国留学的毕业生如何办理户口和档案转迁手续?

申请出国留学的毕业生需要在毕业当年将户口、档案转到生源地。出国未能成行且落实就业单位的毕业生需在学校规定日期前提交就业手续办理材料,重新落实户档去处。

问题 24. 户口和档案转迁时可以分离吗?

在北京、上海等有落户限制的单位就业，用人单位不能解决户口的，学校将其户档转回生源地。 毕业去向为升学的毕业生，如因个人原因，申请把户口迁回生源地，档案转至升学学校的，学校可支持。
问题 25. 非京籍生源拿到北京三年落户指标该如何办理户口和档案转迁手续？
对于获得北京市人力资源和社会保障局三年落户指标的毕业生，档案直接转至用人单位，户口迁回原籍。（注意：具体政策以当年用人单位要求为准。）
问题 26. 毕业生档案存放收取费用吗？
不收取。自 2015 年 1 月 1 日起，已取消收取人事关系及档案保管费、查阅费、证明费、档案转递费等名目的费用。根据相关规定，各级公共就业和人才服务机构应提供免费的流动人员人事档案基本公共服务。
问题 27. 毕业生如何查询自己的档案存放在哪里？
毕业生可登录全国人社政务服务平台（http://zwfw.mohrss.gov.cn/）并注册，在“就业创业”板块“跨省流动人员人事档案管理服务”专栏进行查询。 目前，该平台支持档案基础信息数据已被上传平台的流动人员在线查询存档情况，或者致电户籍地公共就业人才服务机构进行查询。
问题 28. 档案遗失怎么办？
（1）毕业多年，完全不知道自己档案在哪里 如果毕业还没超过 2 年，可以回毕业学校咨询档案管理部门（国科大毕业生档案由各培养单位/院系管理）；毕业超过 2 年的可以到生源地人社局进行查询。 （2）档案在调档途中或者自己手里丢失 这种情况只能去补办档案。首先需要毕业生在所在单位办理一份档案遗失证明，之后按照档案内需要的材料到毕业学校一一补办。
问题 29. 地方人才引进政策对毕业生就业有什么影响？
全国多地都出台了针对大学毕业生的人才引进政策，目前深圳、广州、杭州、天津、南京、成都、沈阳、石家庄、郑州、武汉、长沙、济南等多个城市都有面向大学毕业生先落户后就业的相关政策。具体政策内容可以前往各地人力资源和社会保障局网站或者政务大厅进行查询与咨询。 通常各地发放接收函的部门为各地市人力资源和社会保障局，毕业生可持各地接收函到学校就业部门申请办理相关手续。
问题 30. 什么是党员组织关系？
党员组织关系是指党员对党的基层组织的隶属关系。《中国共产党党员教育管理工作条例》第五章第二十五条规定，每个党员都必须编入党的一个支部、小

组或者其他特定组织。有固定工作单位并且单位已经建立党组织的党员，一般编入其所在单位党组织；没有固定工作单位或者单位未建立党组织的党员，一般编入其经常居住地或者公共就业和人才服务机构、园区、楼宇等党组织。 党组织不得无故拒转拒接党员组织关系。
问题 31. 毕业生党员组织关系去向如何？ 已落实工作单位的毕业生党员：其工作单位建立党组织的，应将组织关系及时转移到单位党组织。工作单位尚未建立党组织的，可将组织关系转移到单位所在地或本人居住地的街道、乡镇党组织，也可随同档案转移到县级以上政府所属公共就业和人才服务机构党组织。 未落实工作单位或工作单位不接收党组织关系的毕业生党员：毕业生可将党组织关系转移到生源所在地的省、市、自治区毕业生就业部门党组织（有的到地级市）。 考取研究生或二学位的毕业生党员：应将组织关系转至录取学校。
问题 32. 毕业生离校时如何处理党组织关系？ 北京地区高校毕业生使用“党员 E 先锋”系统进行党组织关系转接。党组织关系接收单位使用“党员 E 先锋”系统的毕业生，须通过“党员 E 先锋”系统进行网上组织关系转接；党组织关系接收单位不使用“党员 E 先锋”系统的毕业生，在“党员 E 先锋”系统中转出后，由学校党委组织部或学院分党委开具纸质介绍信进行党组织关系转接。党组织关系可以和户口、档案分离。（注意：具体转接流程及方式以所在党支部为准。）
问题 33. 团员档案和团组织关系是什么？ 团员档案是团员职业生涯中第一份正式档案材料，主要包括《中国共产主义青年团入团志愿书》、入团申请书、入团积极分子培养考察（团校学习结业）材料、团员证、团员登记表、团内奖惩材料等。 《中国共产主义青年团章程》明确规定，团员由一个基层组织转移到另一个基层组织，必须及时办理组织关系转接手续。无论是继续学习深造，还是参加工作或是暂时待业，都应及时转接组织关系、交纳团费、参加组织生活，这是每个团员应尽的基本义务。 团员档案按照档案管理规定，由相关组织或单位统一管理，不一定要和组织关系去向完全一致。对于档案存放在人才市场的毕业生团员，其组织关系按实际去向转接至工作单位、经常居住地或户籍所在地团组织。
问题 34. 毕业生团组织关系去向是什么？ 毕业后继续升学的团员：要将组织关系转入录取学校的相应团组织。 已落实工作单位（含自主创业）的团员：组织关系应转至工作单位团组织；

工作单位不具备建团条件的，可转至团员经常居住地或工作单位所在的乡镇、街道团组织。 未升学或未落实就业去向的团员：组织关系优先转至经常居住地所在的乡镇、街道团组织，也可转至户籍所在的乡镇、街道团组织，符合条件的应当及时转出。 出国（境）学习工作生活的团员：可由出国（境）前所属团组织保留其组织关系。
问题 35. 为什么要签订劳动合同？ 《劳动合同法》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。 书面劳动合同记载了劳动者工作的岗位、工资标准、工作内容和工作地点以及工作时间和休息休假等内容，有了书面劳动合同劳动者在用人单位工作期间就有了保障，即使日后发生劳动争议，书面劳动合同也是证明劳动者身份和确定双方权利义务关系的重要文件。
问题 36. 什么时间签订劳动合同？ 劳动合同可以在员工正式入职前签订，也可以在入职后签，但最迟不能超过员工入职之日起 1 个月。 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同。 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。 如果超过一年未签订书面劳动合同，用人单位需要向劳动者支付 11 个月的双倍工资，同时，签订无固定期限劳动合同。 如果在就业过程中，求职者遇到了上述情况，可以通过协商、申诉、仲裁直至诉讼的渠道要求赔偿。
问题 37. 劳动合同有哪些类型？ （1）固定期限劳动合同：是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。 （2）无固定期限劳动合同：是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

(3) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同：是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。 需要注意的是，无固定期限合同是指劳动合同没有一个确切的终止时间，合同期限长短不做约定，但并不是没有终止时间。事实上，除了没有“合同期满”这一终止条件外，无固定期限劳动合同与固定期限劳动合同并没有很大区别。 只要符合法律规定的条件，劳动者与用人单位都可以依法解除劳动合同，劳动者退休、死亡，用人单位破产、注销等法定事宜出现也会终止劳动合同。
问题 38. 劳动合同何时生效？
通常情况下，用人单位与劳动者经协商一致，双方在劳动合同文本上签字盖章后劳动合同即生效。如果双方对劳动合同生效时间或生效条件有约定的，到达约定时间或约定条件成立时劳动合同生效。 但不论劳动合同何时生效，并不直接产生劳动关系建立的法律效果。劳动关系的建立与订立书面劳动合同没有直接的因果关系，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，但订立了书面劳动合同并不一定建立了劳动关系。 劳动关系的建立以用工开始为标志。
问题 39. 劳动合同必备条款有哪些？
(1) 用人单位的基本情况：如名称、住所和法定代表人或者主要负责人； (2) 劳动者的主要情况：如姓名、住址、居民身份证或者其他有效身份证件号码； (3) 劳动合同期限； (4) 工作内容和工作地点； (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、劳动条件和职业危害防护； (9) 法律法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。 *除以上必备条款外，劳动者和用人单位可以约定试用期、培训、保密、补充保险和福利待遇等其他事项。
问题 40. 什么是五险一金？
“五险一金”是指社会保险和住房公积金。 养老保险：为员工退休后的生活提供资金支持的保险； 医疗保险：用于支付员工的医疗费用，包括住院、门诊、购药等； 失业保险：为失业的员工提供一定期限内的生活保障； 工伤保险：用于支付员工在工作中发生事故或职业病时的医疗费用和工伤待

遇； 生育保险：为员工提供生育津贴，产前、产后医疗保障的保险； 住房公积金：为员工购房、租房提供资金支持的制度。
问题 41. 转正后才有“五险一金”吗？试用期有没有？ 在试用期内，员工也应该享受“五险一金”的权益。用人单位应当自员工入职之日起 30 日内为员工办理“五险一金”缴纳手续。 员工在试用期结束并成功转正后“五险一金”的待遇不应该发生大的变化。转正后，员工和用人单位仍然按照一定比例缴纳社保和公积金。 注意：劳动者应保留好相关文件，包括社保卡、公积金账户信息等。定期核对工资单和“五险一金”缴纳明细，确保公司按照合同约定和法律规定履行义务。 如果有疑问或发现问题，可以咨询劳动法律专家或用人单位的人力资源部门。如果确定了用人单位存在未按合同约定和法律规定履行义务的行为，应及时投诉并维护自己的权益。
问题 42. 劳动者要自己留存劳动合同吗？ 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。 如劳动者手中没有劳动合同文本，一旦发生纠纷，可能会增加维权难度。劳动者可以向用人单位提出要求，请其给自己一份劳动合同文本留存，也可以向当地劳动保障监察部门投诉，请其责令用人单位改正。
问题 43. 电子劳动合同可以签订吗？ 根据《关于发布〈电子劳动合同订立指引〉的通知》（人社厅发〔2021〕54 号）第一条：电子劳动合同是指用人单位与劳动者按照《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国电子签名法》等法律法规规定，经协商一致，以可视为书面形式的数据电文为载体，使用可靠的电子签名订立的劳动合同。 第二条 依法订立的电子劳动合同具有法律效力，用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定，全面履行各自的义务。 注意：电子劳动合同订立平台要通过有效的现代信息技术手段提供劳动合同订立、调取、储存、应用等服务，具备身份认证、电子签名、意愿确认、数据安全防护等能力，确保电子劳动合同信息的订立、生成、传递、储存等符合法律法规规定，满足真实、完整、准确、不可篡改和可追溯等要求。
问题 44. 劳动合同丢了怎么办？ 若劳动者本人保存的劳动合同遗失，劳动者可与用人单位协商采取复印用人单位保存的劳动合同文本并由双方签字盖章或重新订立劳动合同等方式。

问题 45. 用人单位可以扣押劳动者的身份证等证件吗？
根据《劳动合同法》第九条规定，用人单位招聘录用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件（其他证件包括学历证书、毕业证书、职业资格证书等）。
问题 46. 离职后，劳动合同需要交还用人单位吗？
《劳动合同法》第十六条第二款规定，劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。因此，离职后劳动者无需将劳动合同交给用人单位。
问题 47. 试用期有哪些规定？
劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月；如果以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期；非全日制用工双方不得约定试用期。 试用期包含在劳动合同期限内，如果劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。
问题 48. 试用期工资应该怎么计算？
劳动者在试用期提供正常劳动的情况下，用人单位支付给劳动者的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的 80%或者不得低于劳动合同约定工资的 80%，同时也不得低于用人单位所在地的最低工资标准。
问题 49. 试用期能延长吗？
在实践中，用人单位和劳动者任何一方，如果认为需要延长试用期，都可以向对方提出意向、发出邀约。对方在接到邀约后，双方都应遵循完全自愿的原则，或拒绝，或同意，或进一步协商期限、待遇等。
问题 50. 试用期是劳动合同的必备条款吗？
不是必备条款，是否约定试用期由合同双方当事人根据情况协商，也可以不约定。当事人没有约定试用期的劳动合同不影响其成立与生效。
问题 51. 单独的试用期合同能签吗？
根据《劳动合同法》第十九条规定，试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。
问题 52. 过了试用期，转正才能签劳动合同吗？
试用期必须签订劳动合同。根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。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。用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同

的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

问题 53. 有哪些劳动合同要慎签？

（1）简单合同：这类合同没有细节条文约束，看似没有什么问题，一旦在遭遇解除劳动合同等问题时，合法的权益往往得不到充分的保障。

（2）生死合同：防止用人单位在发生安全生产事故后，逃避应该承担的赔偿责任，特别是在建筑、化工、采矿等高危行业，求职毕业生一定不可以抱有侥幸的心理，不认真阅读合同条款。当然，即使签订了此类合同，只要是工作原因造成的工伤，劳动者仍然可以申请工伤认定。

（3）暗箱合同：这类合同往往不向求职者讲明合同的内容，更多的只规定用人单位的权利和劳动者的义务，很少或者不规定用人单位的义务和劳动者的权利，是一种故意隐瞒劳动合同内容的做法，签订时要仔细查看。

（4）阴阳合同：有的单位为了应付检查，以可以少缴税款为理由，同时准备了一份低薪的假合同和另一份高薪的真合同。而当发生劳动纠纷时，如果牵涉到经济补偿或者赔偿金的数额，很有可能按照低薪假合同来计算。而且看似少交个税，其实毕业生五险一金的缴费基数也跟着变低，导致实际权益受损，毕业生务必谨慎行事。

（5）抵押合同：劳动合同法明确规定，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。

（6）霸王合同：这个合同往往只从单位角度出发，迫使毕业生在违背真实意志的情况下签订合同，求职者处于很被动的地位。如要求入职非涉密岗位的求职者几年内不可跳槽至同行业公司工作，女职工在合同期内不得结婚生子，劳动者试用期离职的不结算工资，劳动者要无条件服从加班安排等等，这些内容于法无据，毕业生要慎重对待。

（7）口头合同：口头合同也叫口头协议，是指双方当事人以谈话、电话等口头形式对合同内容达成一致，无任何书面或其他有形载体来表现合同内容。一旦发生纠纷，举证困难，维权也很不容易。

问题 54. 什么情况下用人单位应当向劳动者支付经济补偿？

根据《劳动合同法》第四十六条规定，有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；

（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的； (五) 除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的； (六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的； (七) 法律、行政法规规定的其他情形。

问题 55. 解除终止劳动合同的经济补偿 “N+1” 是什么含义？

《劳动合同法》第四十六条规定符合相应法定情形的人单位应当向劳动者支付经济补偿。 第四十七条规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。 因此，“N” 一般指劳动者在本单位的工作年限。 《劳动合同法》第四十条规定，符合相应法定情形的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。 《劳动合同法实施条例》第二十条规定，用人单位选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。 因此，“1” 指用人单位未提前三十日通知劳动者解除劳动合同额外支付劳动者的一个月工资。 “N+1” 是指用人单位与劳动者解除终止劳动合同应支付的经济补偿，不包含离职前劳动者提供正常劳动应获得的工资。
--

问题 56. 经济补偿应在何时支付？

《劳动合同法》第五十条规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。 劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

问题 57. 被公司辞退不给经济补偿怎么办？

《劳动合同法》第八十五条明确，用人单位解除或者终止劳动合同，未依照规定向劳动者支付经济补偿的，由劳动行政部门责令限期支付经济补偿。如果劳动者遇到以上情形，可以依法向人力资源社会保障部门投诉。 此外，《劳动争议调解仲裁法》第二条规定，用人单位与劳动者因经济补偿发生的争议适用劳动争议调解仲裁法，劳动者可以依法向劳动人事争议仲裁委员会

会提出仲裁申请。
问题 58. 哪些劳动争议可以申请仲裁？
根据《劳动人事争议仲裁办案规则》规定，中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁： 企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间，因确认劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议。 此外，也可就法律、法规规定由劳动人事争议仲裁委员会处理的其他劳动争议申请仲裁。
问题 59. 申请劳动仲裁的时效期间是多少？
根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受上述一年仲裁时效期间的限制；但是劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出仲裁申请。
问题 60. 用人单位能任意与劳动者约定由劳动者承担违约金吗？
《劳动合同法》第二十五条规定，除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。 《劳动合同法》第二十二条，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。 用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。 第二十三条，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。 无论是否在试用期间，劳动者因个人原因辞职，除以上法定情形外，一般无需向用人单位支付违约金。
问题 61. 被用人单位裁员，双方约定了解除劳动合同的经济补偿，但是用人单位

未按照约定足额支付，可以申请仲裁吗？
根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条及《劳动人事争议仲裁办案规则》第二条的规定，企业与其建立劳动关系的劳动者之间因解除劳动合同的经济补偿发生的争议属于劳动人事争议仲裁委员会的受理范围，劳动者可以依法提起仲裁申请。
问题 62. 竞业限制是什么？
用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。 对负有保密义务的劳动者用人单位可以在劳动合同或保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。 劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。
问题 63. 竞业限制的适用对象及时限是什么？
竞业限制的人员：限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。 竞业限制的时限：在解除或者终止劳动合同后，负有竞业限制义务人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。
问题 64. 竞业限制的经济补偿如何计算？
竞业限制的经济补偿标准由用人单位与劳动者约定。 未明确约定的，根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十六条规定，当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的 30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。 前款规定的月平均工资的 30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。 根据《关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》第二十一条规定，当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院应予支持。
问题 65. 毕业生就业创业可以领取哪些补贴？
（1）一次性求职创业补贴：毕业学年有就业创业意愿并积极求职创业的低

保家庭、贫困残疾人家庭、脱贫家庭和特困人员中的高校毕业生和中等职业学校（含技工院校）毕业生，残疾及获得国家助学贷款的高校毕业生和中等职业学校（含技工院校）毕业生，可以申领一次性求职创业补贴。

（2）一次性创业补贴：首次创办小微企业或从事个体经营，且所创办企业或个体工商户自工商登记注册之日起正常运营 1 年以上的离校 2 年内高校毕业生、就业困难人员、返乡入乡创业人员，给予一次性创业补贴。具体可向当地人力资源社会保障部门咨询办理。

（3）社会保险补贴：对离校 2 年内未就业的高校毕业生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，补贴标准原则上不超过其实际缴费的 2/3，补贴期限最长不超过 2 年。向当地人力资源社会保障部门提供基本身份类证明原件或复印件、灵活就业证明材料等，人力资源社会保障部门审核后，将补贴资金支付到单位银行账户或申请者本人社会保障卡银行账户。

（4）创业担保贷款：符合条件的高校毕业生自主创业，可申请最高 20 万元的个人创业担保贷款，由财政给予贴息。合伙创业的，可根据符合贷款条件的合伙创业人数适当提高贷款额度。提交创业担保贷款申请时，除助学贷款、扶贫贷款、住房贷款、购车贷款、5 万元以下小额消费贷款（含信用卡消费）以外，本人及其配偶应没有其他贷款。

（5）职业培训补贴：对参加就业技能培训和创业培训的毕业年度高校毕业生，培训后取得职业资格证书（或职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书）的，给予一定标准的职业培训补贴。参加培训的高校毕业生需提供基本身份类证明原件或复印件、职业资格证书复印件、培训机构开具的税务发票（或行政事业性收费票据）等材料，交由当地人力资源社会保障部门审核。

（6）职业技能鉴定补贴：对通过初次职业技能鉴定并取得职业资格证书（职业技能等级证书、专项职业能力证书）的毕业年度高校毕业生，给予职业技能鉴定补贴。高校毕业生需提供基本身份类证明原件或复印件、职业资格证书复印件、职业技能鉴定机构开具的税务发票（或行政事业性收费票据）等材料，并交由当地人力资源社会保障部门审核。

问题 66. 什么是选调生？

选调生是各省区市党委组织部门有计划地从高等院校选调品学兼优的应届大学本科及其以上毕业生到基层工作，作为党政领导干部后备人选和县级以上党政机关高素质的工作人员人选进行重点培养的群体的简称。

这些毕业生录用后为公务员编制，以公务员的身份直接进入地方基层党政部门工作，但是又不同于普通公务员。

选调生一般分为定向选调生和非定向选调生。定向选调生主要是各个省份发

布的招考公告中规定的学校才可以报名，一般是双一流学校。但与一般公务员不同的是，选调生报考条件更加严格，除符合普通公务员报考条件外，往往设置了中共党员、优秀学生干部和需获荣誉称号等条件，而且服务前期需要到基层进行锻炼，积累经验。一般在乡镇工作的最低服务期限是 3 年。
问题 67. 如何获取选调生招录信息？
选调生的招录工作，一般由各省（直辖市、自治区）党委组织部门负责组织和实施。报考选调生的毕业生可以通过相关省（直辖市、自治区）政府网站、人事人才网站获取信息，也可以通过学校的就业网站或微信公众号等方式获取。
问题 68. 选调生的报考流程是什么？
网上报名→资格审查→笔试、面试→体检和考察→公示录用
问题 69. 应届生报考选调生有哪些优势？
（1）竞争相对较小：由于选调生报名条件要求较严，还有部分紧缺选调生定向在双一流大学招考，且有专业限制，考取的难度也就相对降低。大多数省份对户籍不做限制，选调生还可以跨省报考，并且很多岗位不限制专业，在满足多省报考条件的前提下，可以报考多省的选调生招录考试。 （2）享有政策福利：省级组织部门会进行重点培养，强化理论培训，加强实践锻炼等途径，帮助选调生脱颖而出，更易在基层获得晋升机会。省直机关也有专门针对选调生的遴选和公选，每年中央遴选都有针对选调生的职位，选调生服务期比一般公务员的时间要短，职位的竞争比例也要少很多。 （3）广阔出路和选择：一般情况下，选调生的调转和提升都是归属于省级人事机构管辖，而工作部门只是拥有考核和监管的权利。调动范围是全省建有党组织的各级党政机关、事业单位、人民社团等，相比一般公务员只能在本部门调动的来说，针对选调生的这一调转方式为其提供了更加广阔的出路和选择。
问题 70. 选调生录用后是如何安排岗位的？
被录用的毕业生，由省委组织部根据工作需要和地域情况，结合毕业生专业志愿等分配到基层岗位，或由区人力社保局统一往各乡镇街道分配，工作地点具体到村。
问题 71. 具备什么特质的毕业生适合报考选调生？
有较强的文字功底、耐得住寂寞、抗压能力强的同学适合报考选调生。选调生意在培养储备干部，人际沟通能力、综合协调能力强的同学也可以考虑选择。
问题 72. 选调生福利待遇如何？
根据《新录用公务员任职定级规定》相关要求，本科毕业的选调生享受科员待遇，研究生享受副科级待遇，一般与当地公务员工资水平相当。
问题 73. 选调生的职级规定是怎样的？

大学本科毕业生任命为一级科员或相当层次职级；硕士研究生任命为四级主任科员或相当层次职级；博士研究生任命为二级主任科员或相当层次职级。

问题 74. 如何准备选调生笔试和面试？

笔试环节就是多刷题，多反思总结，熟能生巧，特别是用好往年真题。

面试环节要多开口，多找人实战练习，切忌不要自己埋头准备。

问题 75. 关于选调生报考有哪些建议？

要对报考的地区做一个充分了解，通过网络、学校、家人、朋友多渠道了解一下选调生的职业发展、工作环境等，多与进入选调生队伍的学长学姐们取经。

问题 76. 选调生与普通公务员有什么区别？

（1）报名条件不同：选调生报名条件比普通公务员更为严格。选调生的报名条件除符合普通公务员的报名条件外，还往往要求是应届毕业生，一般还有中共党员、优秀学生干部、校级奖励等条件，且年龄限制比普通公务员要严格，部分地区选调生要求“双一流”建设高校毕业生。

（2）培养目标不同：选调生的培养目标主要是党政领导干部后备人选和县级以上党政机关高素质的工作人员。普通公务员的培养目标一般是胜任本岗位工作的工作人员。

（3）选拔程序不同：选调生的选拔一般需要学校党组织推荐，公务员报考一般不需要学校推荐。

（4）培养措施不同：选调生一般要有先到基层锻炼的培养过程，省级组织部门会对其进行重点关注、重点培养。公务员一般无具体的培养措施。

问题 77. 高校毕业生基层就业项目有哪些？

（1）西部计划：共青团中央、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“大学生志愿服务西部计划”。据“大学生志愿服务西部计划”工作指引，2022 年招募选派西部计划全国项目（含中国青年志愿者扶贫接力计划研究生支教团志愿者）和地方项目共约 4 万名志愿者。

（2）三支一扶：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。2021 年至 2025 年实施第四轮高校毕业生“三支一扶”计划，每年选派 3.2 万名左右高校毕业生到基层服务，围绕实施乡村振兴战略，引导和鼓励高校毕业生到基层干事创业。

（3）特岗教师：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”。截至 2020 年，“特岗计划”共为中西部地区 22 个省份 1000 多个县的 3 万多所乡村学校和教学点补充 95 万名中小学教师。“特岗计划”是一项解决高校毕业生

就业问题的重要政策。 (4) 大学生村官：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“选聘高校毕业生到村任职工作”。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。选聘的高校毕业生在村工作期限一般为 2-3 年。
问题 78. 高校毕业生基层就业需满足哪些条件？ (1) 西部计划报考条件：拥护中国共产党领导，热爱祖国、热爱人民、热爱社会主义，理想信念坚定，思想政治素质好；应届毕业生；符合西部计划志愿者体检标准。毕业学校为教育部最新公布的《全国普通高校名单》中所列高校，且设有西部计划高校项目办，无论是专科生、本科生还是研究生都可报名参加。 (2) 三支一扶报考条件：政治素质好，热爱社会主义祖国，拥护党的基本路线和方针政策；学习成绩合格，具有相应的专业知识；具有敬业奉献精神，遵纪守法，作风正派；身体健康、满足拟招聘岗位所需的其他条件。具体报名条件参见各省市下发的招募公告中有关报名的相关要求。 (3) 特岗教师报考条件：需符合招聘岗位要求；年龄不超过 30 周岁；具有相应的教师资格证书。以普通高校本科及以上学历毕业生为主，鼓励本科师范专业毕业生应聘，可适当招聘高等师范专科毕业生；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录取。 (4) 大学生村官报考条件：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），优秀团干部、优秀学生干部也可以选聘。参加“三支一扶”、“志愿服务西部计划”等活动期满的高校毕业生，经组织推荐可作为选聘对象。
问题 79. 高校毕业生基层就业信息有哪些获取渠道？ (1) 大学生志愿服务西部计划网 (2) 西部志愿汇微信公众号 (3) 西部志愿汇微博 (4) 国家大学生就业服务平台 (5) 各省市人力资源保障厅官网 (6) 各地政府官方网站 (7) 高校毕业生精准招聘平台 (8) 各省教育厅、考试院网站
问题 80. 高校毕业生参加基层就业项目享有哪些优惠政策？

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；各省（区、市）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；省、市级所属事业单位面向社会公开招聘时应拿出一定数量岗位公开招聘有基层事业单位工作经历的人员。有条件的地区可明确具体公开遴选或招聘的比例。

问题 81. 各基层项目其他优惠政策有哪些？

（1）西部计划：服务县项目办通过各种渠道和平台为志愿者提供就业信息，并积极开展职业技能培训和职业生涯规划指导。各服务地还会根据情况开展区域性西部计划人才专场招聘会、推介会等。

（2）三支一扶：中央财政按照每人 3000 元的标准为新招募且在岗服务满 6 个月以上的人员发放安家费。本科及以上学历毕业生参加支医服务的，期满且考核合格后由县级卫生健康主管部门安排参加住院医师规范化培训。

（3）特岗教师：聘任期间特岗教师在职称评聘、评先评优、年度考核等方面享受与当地公办学校在编教师同等待遇。对于三年服务期满、考核合格且愿意留任的特岗教师，不再实行试用期。

（4）大学生村官：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。县乡机关公务员重点从“大学生村官”中招录。在西部和艰苦地区农村任职，户口可留在现户籍所在地。

问题 82. 什么是事业单位公开招聘？

《事业单位人事管理条例》明确，除国家政策性安置、按照人事管理权限由上级任命、涉密岗位等人员外，事业单位新聘用工作人员应当面向社会公开招聘。

根据《事业单位公开招聘人员暂行规定》，公开招聘考试可由政府人事行政部门/事业单位上级主管部门统一组织或事业单位自行组织。近年来，有些省、自治区、直辖市（以下简称“省份”）每年会对本省事业单位进行统一招聘；另外有不少事业单位是自行组织，按需求发布岗位计划，没有固定时间，往往全年都会看到有事业单位发布招聘公告。

问题 83. 事业单位考试内容是什么？

事业单位考试内容由招聘单位根据行业、专业及岗位特点确定，一般采取笔试、面试、实际操作能力测试等方式，不同省份会有不同的要求。

2015 年，人社部人事考试中心发布了《事业单位公开招聘分类考试笔试大纲（试行）》，此后，这成为不少省份事业单位招聘笔试的命题参考。根据 2023 年各省招聘公告，目前使用的大纲为《事业单位公开招聘分类考试公共科目笔试

考试大纲（2022 年版）》，有些地区则出台了单独的考试大纲。同学们在备考时要仔细查看招聘公告，了解相应的考试内容和范围，沉着备考。
问题 84. 事业单位报考流程是什么？
报考事业单位一般有以下流程：报名→资格审查→考试、考察→体检→名单公示→聘用。在报考事业单位时要注意以下信息： （1）仔细查看招聘公告，了解招聘条件、岗位职责、薪酬待遇等信息，选择合适的岗位； （2）根据公告要求，准备相应材料，如身份证、户口簿、学历证、学位证等，如果是应届生可能会要求提供学生证、毕业生就业推荐表等； （3）严格按照招聘公告要求，填写报名表格并提交材料； （4）资格审查通过后，会通知报考者参加笔试、面试等考试环节，同学们要按照要求准备好相应的考试用具，及时打印准考证，顺利参考。
问题 85. 如何获取事业单位招聘信息？
事业单位公开招聘公告通常会在招聘单位网站、主管部门的门户网站上发布。同学们可以关注事业单位官网、各级政府网站、各级人社部门网站及各省人事考试网等，及时获取招聘信息。 统一招聘受到社会关注较多，公告发布后通常会被广泛传播，更容易获取相应的招聘信息。 事业单位自行组织的招聘传播度一般较低，如果有意向单位的话，则要提前了解单位招聘信息的发布渠道，动态关注。此外，中央和国家机关所属事业单位通常会在人社部开设的公开招聘服务平台发布招聘公告。
问题 86. 什么是灵活就业？
目前的灵活就业分为与用人单位不签订任何劳务合同的工作形式和自由职业。其“灵活性”主要体现在：工作方式和时间灵活；无合同，劳资双方灵活协商；报酬不固定，取决于就业者的能力及工作时间；社会保障制度需要不断完善。简单来说，灵活就业就是一种自由度较高的非合约式就业。
问题 87. 如何判断自己是否适合灵活就业？
（1）灵活就业优点：灵活就业的优点在于个人可以更自由地选择工作时间、环境、内容、团队等，从而更好的满足个人需求，发挥自身所长。如果能够通过各种灵活就业的组合形成一个较为稳定的状态，实现相对丰厚且稳定的收入，这样在一定程度上缓解了个人就业和经济压力。 （2）灵活就业面临的风险与挑战：选择灵活就业，也意味着要面临许多挑战，比如需要自负盈亏，社保、公积金等需要自己缴纳；工作时间相对自由的情况下，对个人的自律程度以及时间管理等方面有更高要求。有可能还意味着要投

入更多精力，面临所从事的行业变化带来的收入风险。
问题 88. 灵活就业人员如何进行权益保障？
（1）办理就业登记：根据《就业服务与就业管理规定》第六十二条，劳动者从事个体经营或灵活就业的，由本人在街道、乡镇公共就业服务机构办理就业登记。灵活就业人员享受社会保险补贴，必须按规定进行就业登记。 （2）社会保险补贴：2020 年国务院发布的《关于支持多渠道灵活就业的意见》，对就业困难人员、离校 2 年内未就业高校毕业生从事非全日制等工作的，按规定给予社会保险补贴，其中，高校毕业生的社保补贴期限最长不超过 2 年。
问题 89. 各地关于灵活就业的政策有哪些？
（1）北京：对 2020 年及以后毕业离校 2 年内的初次就业为灵活就业的本市户籍高校毕业生，给予最长不超过三年的灵活就业社会保险补贴。符合条件的高校毕业生可登录北京市人力资源和社会保障局官方网站、北京人社 APP 和微信公众号申请灵活就业社会保险补贴。 （2）天津：对从事个体经营或灵活就业的就业困难人员、毕业 2 年内本市高校毕业生，继续按规定给予养老、医疗、失业三项社保补贴。将灵活就业和新业态就业纳入公共就业服务范围，提供均等化服务。各级公共就业服务平台开设零工服务专区，满足多渠道灵活就业需求。 （3）宁夏：对就业困难人员、离校 2 年内未就业高校毕业生、农村建档立卡贫困人员和供给侧结构性改革中化解过剩产能企业下岗职工等重点群体从事非全日制工作，以灵活就业人员身份缴纳社会保险费的，按照灵活就业人员社会保险补贴标准给予补贴。 （4）重庆：凡年满 16 周岁、未达到法定退休年龄，在我市以个体经营、非全日制、新业态等方式灵活就业且具有完全民事行为能力或视为完全民事行为能力的各类人员，均可自愿参加住房公积金制度试点。灵活就业人员可结合自身实际，自主选择缴存使用产品。 （5）苏州：灵活就业人员根据自身的意愿和条件更加灵活缴存，可按规定预缴或补缴公积金，鼓励灵活就业人员多缴、长缴。灵活就业人员个人账户与缴存职工个人账户可灵活转换，完全互通，便于缴存职工、灵活就业人员身份转换后个人账户可以转移接续。 （6）深圳：在深圳市就业的个体经营者、自由职业者以及其他灵活就业人员可以申请自愿缴存住房公积金。灵活就业人员住房公积金的缴存比例和缴存基数由其在上限和下限之间自主确定。缴存基数不得低于市人力资源和社会保障部门公布的上一年度月最低工资标准。
问题 90. 什么是科研助理？

科技部等七部门发布的《通知》提出，科研助理是指从事各类科研项目辅助研究、实验(工程)设施运行维护和实验技术、科技成果转移转化、学术助理、财务助理以及博士后等工作的人员。

科研助理是签署三方协议或劳动合同、缴纳社会保险的正式工作。

从工作性质上，对于高校和科研机构来说，科研助理的工作内容就是初、中级科研人员的工作，是科学家（具备高级职称科研人员）的工作助手。对于企业和众多科技服务机构而言，就是从事企业和机构科研项目辅助研究、实验（工程）设施运行维护和实验技术、科技成果转移转化以及学术助理和财务助理等工作。

问题 91. 科研助理适合谁？

（1）考研前的预科班：在科研项目进程中，科研助理深度参与和项目承担单位联络、预算报告、进展报告等各个阶段的工作，有更多机会接触科技前沿理论与实践。近几年，不少有继续深造需求的毕业生选择从事科研助理岗位，不但增进了对科研项目的深度了解，还可以探索相关领域合适的研究方向，也拥有更多机会实现学术梦想。换句话说，科研助理岗可以是计划深造的毕业生走向科研道路的“预科班”。

（2）就业新选项：除了有继续深造需求的毕业生，对于处在求职困难、升学就业两难迷茫期毕业生，科研助理岗也是一份解决燃眉之急的工作，可以帮助这类毕业生找到升学、就业或创业等新阶段的方向。

根据《通知》，应届高校毕业生，脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭以及有残疾的、较长时间未就业的高校毕业生是重点招聘对象。此外，有些岗位学历要求专科及以上，符合相关条件的毕业生都可应聘。

问题 92. 哪些单位将加大科研助理岗位开发力度？

（1）部属高校、中央院所、中央企业等单位加大科研助理岗位开发力度。各部属高校、中央级科研院所、中央企业等在所承担的各级科技计划项目 and 建设布局的各类重大创新基地平台中，积极吸纳高校毕业生参与科研工作，合理设置新的科研助理岗位。

（2）国家高新区和自创区主动作为开发科研助理岗位。积极动员国家高新区、自创区、农高区以及区内的高新技术企业、科技型中小企业、科技企业孵化器设立科研助理岗位。

（3）各地方积极开发科研助理岗位。各地方科技管理部门会同相关单位，结合实际，依托国家、地方各级科技项目和创新基地平台，面向省属高校、省属院所、新型研发机构、国家高新区外的高新技术企业、省级高新区以及除教育部、中科院、国资委之外其他中央单位在地方的分支机构等，加大科研助理岗位开发力度。

问题 93. 国家公务员考试如何选岗？

首先，要结合自身条件筛选，一般国考的限制条件包括：户籍、生源地、政治面貌、学历、专业、基层工作经验、服务基层项目（包括三支一扶、大学生村官、特岗教师、志愿服务西部计划）以及高校毕业生退役士兵、英语水平，性别。在选择岗位时，注意认真比对报考条件 and 自身优势是否匹配，还要留意“备注”栏信息。先筛选自身条件符合要求的岗位，再从中选择心仪岗位。

其次，要避免过热岗位。每年国考，报名阶段都会出现炙手可热的岗位，例如，2021 年度国考报名阶段竞争热度最高的国家统计局广东调查总队“东莞调查队业务科室一级科员”一职，其竞争比已经达到 3455:1，考生选岗时要谨慎考虑这些过热岗位，理性选择。

近年报考趋势总结：国考招录规模进一步扩大；鼓励引导优秀人才向基层一线流动，近几年国考采用降低学历要求、放宽专业条件、不限制工作年限和经历等措施降低进入门槛，招录规划向西部和艰苦边远地区、服务基层项目人员和高校毕业生退役士兵等倾斜。

近年来竞争热度较高的热门岗位都有以下特点：报考条件限制少、待遇好、前景好。比如“三不限”岗位，虽然报考条件对学历、专业等限制少、报名门槛低，但也意味着报考人数较多，竞争较为激烈，其中也有不少岗位对最低服务年限有具体要求，所处地区较为偏远等特点。

除了报考火热的岗位，还有一些岗位无人问津，这类“冷门”岗位并非难考，更多是报考条件限制较多，符合条件的人较少导致的。冷门报考岗位一般具有以下特点：专业有具体要求，且为较冷门专业；对学历及学位要求较高；有性别年龄等限制；岗位工作强度较大且所处地区较为偏远等。

问题 94. 国家公务员考试有哪些备考技巧？

国考报名后，备考时间仅剩一个月时间，进入备考冲刺阶段。国家公务员公共科目笔试分为行政职业能力测验和申论两科，笔试试卷分为 3 类，分别适用于中央机关及其省级直属机构综合管理类职位、市（地）级及以下直属机构综合管理类职位和行政执法类职位。

行政职业能力测验为客观性试题，测试内容主要包括常识判断、言语理解与表达、数量关系、判断推理和资料分析等；申论考试为主观性试题，主要测查报考者的阅读理解能力、综合分析能力、提出和解决问题能力、文字表达能力。根据试卷分类情况，要特别注意针对行政执法类的相关试题练习。冲刺阶段还要注意报考的时间点，以及各科笔试主要考察的重点，及时回顾错题，查漏补缺。

问题 95. 国家公务员考试对于学历有何要求？

国考最低学历要求是专科，在校学生可以报考国家公务员考试，但仅限应届

毕业生报名；社会在职人员应以其最高学历进行报考，高校应届毕业生以即将获得的最高学历进行报考。
问题 96. 国家公务员考试报考职位在哪查询？
可通过中央机关及其直属机构录用公务员专题网站查阅。教育部、国家综合性消防救援队伍等各招录机关的招考人数、具体职位、考试类别、资格条件等详见招录机关发布的《招考简章》。
问题 97. 国家公务员考试如何更改报考职位？
在招录机关对报考申请进行资格审查之前，报考者可以更改报考职位，在规定时间内，报考申请未审查或者未通过资格审查的，可以改报其他职位。
问题 98. 求职简历如何撰写？
目前流行的简历主要有以下几种形式：提纲式简历、表格式简历、个性化简历（如名片简历、视频简历），无论是哪种形式的简历，几大要素一定要齐全。 （1）基本信息：包括姓名、性别、出生年月、籍贯、学历、学位、专业、毕业院校、政治面貌、联系方式（电话号码和电子邮箱）等。同时毕业生要注意增强个人信息保护意识，不要在简历中出现身份证号、详细住址和父母姓名等个人隐私信息。如果提供照片，一般使用免冠正装照片。 （2）求职意向：求职意向是指求职者具体想要应聘的岗位类别。有的求职者为了方便“群发”简历，避免“改来改去的麻烦”不愿意填写求职意向。 求职意向是用人单位进行分类的重要标准。求职意向不明确不但会给用人单位分类造成麻烦，还会给单位留下“不坚定”“不专业”“不明确”的负面印象。 求职者应该根据求职意向精心调整简历，尽量准备多个版本。比如应聘“项目运营”与应聘“电子研发”的简历应该有所区别。 （3）教育背景：毕业生教育背景一般指大学阶段，不必提供中学阶段学习经历。学历应从高学历到低学历的顺序书写，中间不要出现间断，通常需要包括三个信息：起止时间、所学专业、学历层次。 （4）实习实践：实习实践包括校园实习实践经历和社会实习实践经历。 校园实习实践经历是指以学校为主要活动范围的学生工作、各类比赛、科研项目等经历。 社会实习实践经历是指以校外为主要活动范围的工作实习、志愿活动经历等。实习实践经历可以根据用人单位要求进行适当挑选，尽量与其需求一致。贵精不贵多，避免堆砌内容。 （5）知识、技能水平：知识结构（主要课程和从事的科研活动）、外语和计算机水平以及其他技能方面的证书等。注意尽量避免使用“熟悉”“熟练”“精通”这样的模糊字眼去形容。

(6) 获奖情况：各种竞赛所获奖项、各种资格证书、奖学金和各种荣誉称号等不宜泛泛罗列，挑选最有代表性的表述即可。
问题 99. 撰写简历有什么要求？ (1) 针对岗位定内容：简历撰写不能千篇一律，需要针对每个招聘岗位撰写有针对性、个性化的求职简历。 (2) 求职意向须具体：求职意向越具体，越利于招聘单位进行初步选择，明确的求职意向能够帮助求职者获得更多的面试机会。 (3) 联系方式要留全：手机号码和电子邮箱都要留，并保证可以正常接听。 (4) 使用招聘关键词：在对个人知识结构、技能及综合素质进行描述时尽量使用招聘中的关键词，这样可以给招聘单位留下更符合岗位需求的印象。 (5) 长短适宜一两页：简历一定要朴实简洁，切忌出现大段描述性的文字。一份简历，一种语言，用一至两张 A4 纸完成即可，可以使招聘者一目了然。 (6) 学历实践重顺序：建议在教育背景部分先写最高学历，而后依次倒序撰写。同样在社会实践或学生工作经历部分也建议先写与招聘信息中要求的经历、能力最为匹配的相关信息，而后可以按照重要顺序书写。 (7) 数字比例显优势：多用招聘单位关注的数字信息突出个人的优势，多运用数字和百分比或者时间等量化的手段。 (8) 诚实守信不造假：绝不在简历上写虚假信息，既对自己负责任，也对用人单位负责任。而且用人单位可以通过很多途径核实应聘者简历信息的真伪。 (9) 文字细节莫忽略：简历成稿后一定要多检查几遍，一定不能出现错别字或者内部文字不统一的情况，否则会给招聘单位留下不认真和不重视的印象。
问题 100. 撰写简历的实用工具:STAR 法则 简历当中，招聘单位关注度较高的是个人实践经历部分，这里需要展示的是求职者过往经历中的“成功事件”。而 STAR 法则，正好能有效帮助求职者展示自己的成功事件，让 HR 看到事情背后的能力，通过这些能力来看求职者是否和应聘的职位相吻合。 STAR 法则是 Situation-Task- Action- Result 的缩写，它是简历撰写中非常实用的一个工具。每一段实践经历都可以根据 STAR 法则归纳为背景 (Situation, S)、任务(Task, T)、行动(Action, A)、结果(Result, R)四个部分来表述，充分展现自己的能力。 (1) 阐述任务背景(Situation):事情是在什么情况下发生的。 (2) 描述工作内容(Task):你是如何明确你的任务的，即工作职责、内容、流程，以及要实现的目标是什么。 (3) 所采取的行动(Action):针对工作任务，你采用了什么行动方式。

(4) 最终的结果(Result):你的行动实现了什么结果。
问题 101. 求职简历应杜绝哪些问题?
(1) 格式错误 简历应该采取简洁明快的设计样式,以及相对统一的字体和字号,做到重点突出、内容合理、美观大方。切勿出现表格类简历及使用过于丰富多彩的图片。 (2) 时间顺序错误 简历是对过往表现的梳理和总结,把自己最优秀的表现放在最突出的位置才能在有限的时间内让别人读到重点,所以各部分经历要按时间的倒序来展示。 (3) 错别字、病句 这是简历中最容易犯的错误。如果简历中存在错别字或病句等低级错误,就意味着应聘者不细致或对待简历的态度不认真。 (4) 关键信息不突出或重点标记过多 因为简历中包含个人的所有经历,难免繁多纷杂,如果不能将关键信息突出就会像流水账。有些学生将在校期间的表现事无巨细、无论重要与否都写下来,这就会造成想突出的核心信息不能放在明显的位置,短短的简历阅览时间不容易找到重点,从而失去竞争的机会。同理,如果标记过多会出现喧宾夺主的情况,破坏简历整体的美观度,也未必达到突出重点的效果,适得其反。 (5) 语言表达不当 实习实践经历是简历的核心内容,是简历筛选过程中重点考量的部分。一般来讲要将经历转化为动宾结构的累加,并运用丰富的词语和相对固定的体例结构,使得简历查看起来美观大方,过程中亦要避免大量的重复用词。 (6) 内容展示不能突出特色 运用数字表述等小窍门将自己的实际工作内容和别人的表现区分开,更多展示岗位职责、工作成效,而非自己的工作表现。 (7) 排版不整齐、不美观 好的模板能弥补个人实习实践经历不足的短板,适合内容相对较少的学生。大家可以根据自己的实际情况选择简历模板,合理展现自己的特点和经历。
问题 102. 面试前要做哪些准备?
(1) 调整面试心态 在就业面试过程中考官们的问题往往是很难提前预测的,有些问题也许令求职者陷入困境,这其实是一种考官的策略,需要求职者具备一定的面试对策,所以面试者要在面试前调整好心态,积极主动、细心筹划、从容面对。比如仔细聆听、耐心分析,确定考官测试内容;思维不必过于拘泥,畏首畏尾,束缚自己的发挥;面对质疑,恪守人格,展现宽容大气处世之道。

（2）注重面试礼仪

①穿着：男士宜着正装，穿皮鞋，是否打领带可以视情况而定；女士可以着套裙，穿皮鞋，穿着避免暴露、花哨，不必追求品牌，整洁、正式、得体即可。

②交谈：说话时要控制语速和音量，眼睛自然地看对方，切忌上下扫视、挤眉弄眼和眼神飘忽；对方说话时，应注意倾听，不要随便打断，可以通过语气词、表情、颌首、微笑等方式给予回应，态度谦虚而不失自信。

③坐立：站要站直，不卑不亢，双手自然下垂；坐要坐正，目视前方，双手自然放在双腿上。如果求职者担心坐姿松垮，可选择凳子前沿三分之一的位置落座，这一位置能够帮助求职者“被动”端坐。

④妆容：应该保持面部清洁，检查口腔是否有食物残渣和口气；头发是否干净、整齐、无头屑；女士可以化淡妆，妆容不宜过于浮夸，应大方得体。

（3）了解求职单位的基本情况、招聘职位和行业状况

①了解求职单位：历史、发展状况、主要业务、企业文化、新闻动态等。

②了解应聘职位：对应聘者的需求(学历、技能、品质等)和工作职责(面试时的核心依据)。对于一些技术性岗位的面试，除了要做好常规的面试准备以外还要对专业知识相关的问题进行必要的复习和准备；对于一些职能类岗位，要针对性地了解该岗位日常的职责，相关的政策法规等。

③了解行业状况：行业发展态势、行业领先的公司、未来发展趋势等。

（4）现场面试的软硬件准备

身份证、证书、照片；两三份最新版本的简历；与应聘职位或公司有关的文件；提前查询交通线路，提前 15-20 分钟到达。

问题 103. 面试候场时可以做什么？

在等待面试的过程中要有耐心，不要过于着急，可以在候场区看看自己准备的面试资料，不要大声说话、做一些明显和面试无关的事或者和其他面试者交头接耳。把手机调成静音，如果有临时电话时尽量轻声接，以免影响其他面试者的状态。另外到正式面试时，建议先敲门再进入面试室，敲门时注意不要太过用力，保持微笑、落落大方，不要过分拘束或者热情。

问题 104. 网络面试前要做哪些准备？

（1）设置时间提醒：网络面试不同于现场面试，没有物理空间的改变和现场排队等候面试等环节，应聘者更容易错过面试时间，因此建议应聘者提前在手机或者闹钟上设置好时间提醒，提前 15 分钟左右做好面试准备。

（2）调试好设备：应聘者提前调试好设备，保证网速平稳快速、电量充足、麦克风和相机功能使用正常，关闭任何会发出提示音的设备，避免面试期间出现卡顿、中断或干扰；其次，面试之前调试一下镜头，通过预览画面检查灯光是否

足够亮，能不能看清人。 （3）准备合适的面试环境：最好找一面白墙做背景墙，在摄像头拍到的范围内必须干净整洁，人身处于镜头正中间。同时，应聘者应处于相对安静的面试环境，周围不要有嘈杂声。 （4）修改头像和昵称：建议应聘者的头像使用简历中的证件照，便于用人单位加深印象；建议应聘者的昵称使用实名或用人单位要求的命名格式。
问题 105. 网络面试时有哪些注意事项？ （1）保持积极的心理调适 线上线下面试一样，既不能因为没有面对面与人交流产生懒散感，也不能因为担心视频面试效果而过度紧张，积极调适自我心理状态，保持平和专注的心态。 （2）不要过早问及薪酬问题 建议面试者先充分展示自己的学识、能力、经验等，如果双方问答到位，面试官就会主动提及薪酬问题，并根据求职者的表现考虑薪酬等级。 （3）注意肢体状态和语言表达 虽然线上面试隔着屏幕，但对方依然能通过一举一动甚至一些不经意的细节判断你的个人素养，所以在面试中要避免歪头、拨弄头发等小动作，保持坐姿端正、讲话吐字清晰，面试官提问后可略微停顿一下再回答，以免因网络延迟导致回答不完整或打断对方提问。
问题 106. 如果遇到比较严肃、气氛紧张的面试，应该怎么应对？ 如果面试气氛严肃、紧张，可能是遇到了压力面试。面对压力面试时，有以下三点建议： （1）保证简历的真实性：提前对自己的经历进行深度梳理总结，经得起最坏情况下面试官的“连珠炮发”； （2）控制情绪，保持冷静，可以适当进行深呼吸； （3）耐心解释，客观自信。 无论对方情绪如何激动或者提出质疑，都要将自己的观点和经历以从容的节奏讲述，不受他人影响，答案真实、合理即可。
问题 107. 如何克服面试紧张情绪？ 第一步，学会接纳而非排斥、逃避这种面试时产生的情绪，因为适度的紧张焦虑程度可以促进面试成功。 第二步，让紧张焦虑感为面试赋能，紧张焦虑感可以调动机体更多的能量投向压力源，可以让我们更精心的进行面试准备，充分展现自己。面试者可以收集分析目标企业和岗位，结合自身特点，挖掘个人与企业的契合点。 第三步，学会一些放松方法，缓解过度紧张情绪。

- (1) 深呼吸法：面试等候时，眼微闭，全身放松，深吸慢呼。
- (2) 自我暗示法：回忆些趣事，呈现出你所预想的愉快表情，微笑，对自己说“紧张焦虑是正常的，它可以让我更加聚焦，我已经做好充分准备了，面试的结果很重要，但它不代表一切。”
- (3) 适当的自我暴露：如果在面试时你非常紧张，不妨坦诚地告知面试官你的紧张情绪，不用担心说了之后会被嘲笑。一来面试官也是过来人，能够理解你的感受；二来当你说出来后，你的紧张情绪就会得到缓解。

问题 108. 在参加校招时，经常会有一些测评，这些会对面试产生影响吗？

一般来说，测评结果不会太影响面试结果，但会作为一项参考依据，比如同等面试分数下可能会参考测评结果。

对于求职者，建议在做测评时认真对待，不要过于随心所欲。

问题 109. 面试有哪些形式和种类？

分类	名称	介绍
内容结构	结构化面试	面试题目、面试实施程序、面试评价、考官构成等方面，都有统一明确规范的面试。
	半结构化面试	只对面试的部分因素有统一要求的面试，如规定有统一的程序和评价标准，但面试题目可根据面试对象而随意变化。
	非结构化面试	对与面试有关的因素不作任何限定的面试，也就是没有任何规范的随意性面试。
面试场景	单独面试	面试官与应聘者单独面谈，其优点是能给面试双方提供一个面对面的机会，让面试双方较深入地交流。
	集体面试	又叫小组面试，是指多位应聘者同时面试的情况。在集体面试中，通常要求应聘者进行小组讨论，相互协作解决某一问题，或者让应聘者轮流担任领导主持会议、发表演说等。
氛围营造	压力面试	面试人通过提出生硬的、不礼貌的问题故意使求职者感到不舒服，针对某一事项或问题做一连串的发问，直至无法回答。其目的是有意制造紧张气氛，确定求职者对压力的承受能力、在压力前的应变能力和人际关系能力。
	非压力面试	在没有压力的情景下考查应聘者有关方面的素质。
流程顺序	一次性面试	用人单位对应聘者的面试集中于一次进行，应聘者能否面试过关甚至最终能否被录用就取决于这一次面试的表现。
	依序面试	一般分为初试、复试和综合评定三步，应聘者初试合格后进入复试，复试合格后再由人事部门会同用人部门综合评定每位应聘者的成绩，确定最终的合格人选。
	逐步面试	由面试小组按照小组成员的层次，由低到高依次对应聘者进行面试。面试的内容依层次各有侧重，低层一般以考查专业及业务知识为主，中层以考查能力为主，高层则实施全面考查与最终把关，实行逐层淘汰筛选，越来越严格。
面试情景	常规面试	面试官和应聘者以面对面问答的形式为主的面试。这种面试条件下面试官处于积极主动的位置，应聘者一般是被动应答的姿态。

		面试官提出问题，应聘者根据面试官的提问作出回答，展示自己的知识、能力和经验。
	情景面试	由面试官事先设定一个情景，提出一个问题或一项计划，引入无领导小组讨论、角色扮演、案例分析等情景，请应聘者进入角色模拟完成，其目的在于考查应聘者分析和解决问题的能力。
	综合性面试	面试官通过多种方式考查应聘者的综合素质及能力。如用外语与应聘者交谈，要求其现场操作计算机、即兴演讲或写作等，以考查其外语水平、计算机应用水平、口头及文字表达能力等。
面试途径	现场面试	面试官与应聘者在面试间、会议室等物理空间进行当面谈。
	网络面试	面试官与应聘者通过通讯软件或网络面试平台进行在线交谈。

问题 110. 面试考查哪些能力要点？

分类	考察内容涉及点	目的
职业素养	工作主动性、思路条理性、分析能力、创新能力、计划组织能力、自我管理能力、专业理论知识及实践动手能力	推断基本职业能力
职业潜能		预测其职业潜能
团队意识	合作意识、沟通能力、压力承受力	判断求职者行为方式
职业价值取向	工作和生活中的行为导向、进取心、自我认知能力、求职动机与期望值	寻求其发展方向与态度方面深层次的信息
特长方面	个人爱好、特长、精力与活力	测试基本的素质与能力
个性方面	稳定性、坚韧性、诚实性方面的表现，在爱好、特长等方面的关注程度	判断其职业方向
环境与岗位适应性	对应聘岗位、部门、企业文化及工作生活环境的适应性	判断其职业稳定性
综合能力	举止仪表、协调性、独立性、快速反应、逻辑思维能力等方面的整体表现	确定岗位需求的关键结合度

问题 111. “无领导小组讨论”面试考察哪些能力？

能力项目	能力内容
沟通能力	能够清楚顺畅地表达自己的观点； 善于运用语言、语调、目光和手势等； 积极主动，敢于打破僵局； 能够认真倾听并尊重他人的合理意见； 遇到冲突保持冷静，能够迅速找到解决办法。
分析能力	能够准确把握和理解问题的本质； 思路清晰，能够在短时间内找到解决问题的方法； 能够综合不同的信息，认识深刻，角度新颖。
应变能力	能够及时找到化解矛盾的方法，积极应对压力； 能够根据变化及时调整自己的思考、行为方式； 能够积极应对挫折。
团队合作能力	能够迅速融入讨论中，并能够为整体利益着想；

	有独立的见解，但必要时也懂得妥协； 能为小组其他成员主动提供帮助。
人际影响力 及自信心	提出观点、意见和建议能得到小组其他成员的认可； 不依靠命令的方式压制小组其他成员； 善于把小组成员之间不同的意见引向一致； 发言积极、敢于发表不同的意见。
“无领导小组讨论”面试技巧： “无领导小组讨论”虽然是应聘竞争者之间的“短兵相接”，但也不是特别难对付的事情，因为应聘者面对的是公平竞争，应聘者要对自己充满信心。 参加讨论态度要自然，表达观点要有理有节。及时表达与别人不同的意见，反驳别人先前的言论时不要恶语相加，要做到一方面能够清楚表达自己的立场，另一方面又不令人难堪。 发言要有条理，有根据。既不可滔滔不绝，垄断发言，也不能总是沉默，处处被动。最好找机会成为小组讨论的主席，以展示自己引导讨论及总结的才能，尤其是对该问题无突出见解时，当主席是明智之举。	
问题 112. 大学生初入职场有哪些需要注意的事项？	
(1) 调整心态, 度过职场适应期 职场人角色跟学生角色在权利责任、所处环境、所需技能、评价标准等方面都存在很大不同, 准毕业生需要提前了解两者间的不同, 初入职场的毕业生更要尽快调整心态, 了解职场规则, 熟悉职场环境, 尽快完成角色之间的转换, 顺利度过职场适应期。 (2) 放低姿态, 做好每一件小事 初入职场的大学生, 工作之初通常都有远大的理想抱负, 所以对工作会抱有很高的期望。但是任何工作都是由琐碎的小事组成, 干得好小事, 才有可能做得了大事。所以职场新人要对工作有合理的期待, 以空杯的心态对待每一件工作, 眼光放长远, 不怕吃苦、不计较得失、不纠结于眼前, 踏踏实实地做好每一件工作。 (3) 终身学习, 强化核心竞争力 人生任何阶段都需要学习, 无论是职场新人还是具备丰富经验资深职场人士, 面对社会的迅速变化、知识的快速更新迭代, 都需要树立起终身学习的态度, 养成终身学习的习惯, 不断强化自身的核心竞争力, 提升长远职业发展能力。 (4) 担当作为, 积累经验提能力 机遇通常留给有准备的人, 所谓有准备就是指承担了重要职责, 并在重要职责上进行了能力提升和经验积累。初入职场的新人要有积极主动的心态, 愿意承担责任、敢于承担责任、勇于承担责任, 在承担责任中培养担当意识和自省意识, 在承担中锻炼与成长。 (5) 管理情绪, 保持平和的心态 对新入职的职场新人, 管理好自己的情绪对未来职业发展非常重要, 要学会	

以心智成熟的成年人状态处理情绪问题。尤其是在遇到困难、批评、冲突时不能“玻璃心”，要学会保持平和的态度、乐观的心态和愈挫愈勇的斗志，这既是工作顺利完成的推动剂，又是保持工作顺畅、开心的润滑剂。

问题 113. 租房术语有哪些？

①整租：把一整套房子都租下。

②合租：出现主卧、次卧的房源一般是合租，与陌生人合租最好核实清楚对方身份，互留联系方式。

③正规单间：指非隔断的房间，一般为合租。如果是独立一居室，一般称为“正规一居”或“独立一居”。

④大开间：客厅卧室一体的一居室户型，即一间“大房+卫生间+厨房”，可能还有阳台。

⑤押 N 付 N：付房租和押金的方式。一般是“押一付三”，即交 1 个月房租作为押金，每 3 个月交 1 次房租。

⑥南北通透：最好的房屋朝向，南北都有窗户，通风好采光好；朝东的房屋，早上被太阳直射下午光线暗；朝北的房屋采光较差，冬天比较冷；朝西的房屋，夏天会很晒。

问题 114. 租房时如何选房？

（1）切记安全第一。考察房子的周边环境、楼层高低、房龄新旧以及是否存在消防隐患等。

（2）确定租房标准。每月房租最好不要超过月收入的 1/3，均衡好生活质量与月收入之间的关系。

（3）衡量时间成本。经常早起或加班，建议租步行 10-20 分钟距离的房子，搭乘地铁或公交通勤，多坐或少坐几站差别不大，但租金却能省下不少，选择离车站近的地方租房即可。

（4）查看配套设施。除冰箱、空调、洗衣机、热水器等常用家电外，沙发、座椅、床等也是选择的重要参考，可以给自己免去添置的麻烦。

问题 115. 租房时如何看房？

（1）房屋检查。首先看房屋结构与租赁广告上描述的是否一致，如户型、采光、面积等，其次，注意看门窗能否正常锁上、打开，门框是否歪斜，尤其是租住一、二层，检查防盗网是否结实。

（2）水电检查。线路是否有老化现象，电闸是否灵敏，是否漏电；检查各个排污管道是否通畅（尤其是厕所），墙面、天花板是否漏水，确保水电稳定，不会停水停电。

（3）楼房情况。楼道照明是否良好，电梯是否正常工作，墙面是否有裂缝、

倾斜；老旧房屋外墙是否有剥落发生，楼上窗台是否有容易跌落的杂物。 （4）设施监测。房屋内的电器、家具是否有损坏，尽量都试一遍，如有损坏，记得在租赁合同中写明损坏状况，并与房东明确维修期限。 （5）周边环境。是否安静，周边生活是否便利，所处位置是否在主干道附近，小区是否配备保安，楼上是否有路灯，小区内有无监控看不到的死角等。
问题 116. 租房时如何签合同？
（1）验证房东身份。要求房东提供房源的房产证、本人身份证，仔细核对姓名是否与房产证上姓名一致；明确房屋产权归属，出租人是否有权出租；另外可以将房产证、房主身份证复印留存，以备不时之需。 （2）看清这些再签字。合同写明双方的姓名、住址等个人情况；合同写明住房的确切位置，如位于某路某号某室及住房面积；合同简要说明住房的墙壁、门窗、厨房等区域装修情况及家用电器的安装情况；合同写明住房为何种产权，产权人是谁，房东与产权人的关系及是否得到产权人的委托出租住房。 （3）合同细节要注意。分清双方权利义务，如房屋设施非人为损坏由谁负责维修，提前终止合同该如何赔偿等；问清房屋水、电、气、暖、租金、押金等给付标准和违约责任；如何进行缴纳以及每个月什么时候缴纳，一旦发生纠纷便于维权；确定好自己可以对房屋进行改造的程度，如是否可以贴墙纸、钉钉子等；签订合同时，要标明房屋内设备的数量、新旧程度等情况，越具体越好。
问题 117. 租房交接时需要注意什么？
（1）清点固定设施。要求房东当面清点家具电气等，如有几把椅子，家具哪儿缺个角等，这些都要写明并让房东签字。 （2）确认前任房客账单是否付清。与房东确认水表、电表、燃气表等的数值以及物业费等，查明之前的房客是否结清，以免替他人付账单。 （3）最好更换门锁。房屋交接后最好更换锁芯，出门时记得锁好抽屉和房门，安置好平板、笔记本电脑等贵重物品。 （4）做高素质租客。保持干净整洁的居住环境，如果遇到自己难以解决的问题要及时联系房东或中介。
问题 118. 租房时有哪些注意事项？
（1）自己找还是找中介？ 无论采取哪种方式，都要先了解该地区的租房均价。若通过熟人、网络、小区广告等可节省费用，但耗时耗力，且有一定风险性；可委托具有专业资质的中介公司，房租一般采取“押一付三”的方式支付；如果房租明显低于市场价，并要求“年付”或“半年付”，需要警惕；找房尽量提前 2 周开始看，给自己预留充足的找房子、收拾搬家、入住时间。

(2) 注意保护自己

不少同学是独自租房，一定要注意保护自己。看房前、后要记得与亲友报备行程；找房过程中不随意透露个人信息，尤其是身份证复印件等信息；房屋带看时要选择佩戴信息卡的从业人员，可以通过扫描信息卡上的二维码查询从业人员的信息，谨防不良中介或者虚假从业人员。

问题 119. 如何防范“培训贷”？

(1) 谨防消费贷款和消费分期

若是存在机构提供指定贷款途径的，最好加多个心眼。签订的合同要明确条款内容，就算分期也要明确是否免息，如若收取利息的话又是执行多少的利率等，一定要清楚费用，千万不要不明不白被坑。在与培训机构签订协议与合同时，应仔细阅读核对相关内容，对于不利的条款应及时提出，商议或修改后再签订。

(2) 提高防范意识

“培训贷”的受害者往往是刚刚走出校门经验匮乏的大学毕业生。天下没有白吃的午餐，更不会掉“馅饼”，一分耕耘才能有一分收获，遇事多向老师和家长请教，多向有关部门求助，自觉筑起一道坚固的防御长城，绝不给犯罪分子以可乘之机。

(3) 如不慎“入坑”快投诉报案

如不慎踏入“培训贷”陷阱或者遇到疑似“培训贷”诈骗的情形，应积极收集并留存有关证据，如涉及教育培训纠纷的，向培训机构注册地所在的教育主管部门投诉；涉嫌诈骗的，应向公安机关报案。一定要及时向有关部门反映情况，切忌自认倒霉、息事宁人，要勇于用法律手段维护自己的合法权益。

问题 120. 如何选择适合自己的雇主？

在职业发展过程中，选择一个好的雇主，对于个人的职业成长和工作满意度至关重要。优秀的雇主不仅能提供良好的工作环境和薪酬待遇，还会关注雇员的职业发展和幸福感。毕业生可以从以下五个方面进行了解：

(1) 企业文化：文化和价值观匹配，是找到适合的工作的一个重要环节。毕业生可以通过参观公司或单位、查阅员工手册、浏览企业网站等方式了解公司的使命愿景价值观、文化氛围，进而判断与个人价值观是否相契合，是否适应公司文化。

(2) 雇主的行业口碑：产品服务只能代表一时，而稳定的行业口碑才是长久发展的动力。毕业生需要了解雇主是否重视社会责任，相应的产品和服务在市面上的反响如何，在细分领域是否有较好的口碑形象，下游客户或者直接服务的人群对该部门的评价如何，这些指标都能看出雇主在行业内的声誉。

(3) 同事关系与团队氛围：同事关系与团队氛围对未来的工作体验影响很

大。毕业生可以了解一下目前在职员工的职场幸福度，如果有机会与员工交流、参观办公环境，需要留意他们的工作状态，是否有积极的团队合作氛围。同时还要留意离职率，太低太高都不好。离职率很低的岗位，有可能大家进步不会很快；离职率很高的岗位，可能意味着员工的满意度不高。

（4）成长机会：成长机会也就是职业发展与晋升机会。毕业生需要判断雇主是否提供了明确的职业发展路径和培训学习的机会。可以通过与该单位的在职人员交流、查阅了解雇主培训计划等方式，调查雇主是否鼓励内部晋升，是否提供个人成长机会。

（5）薪资福利：薪资福利也是需要考虑的重要维度之一。毕业生需要弄清楚目标岗位的绩效评估和奖励机制，考核标准、薪酬制度，这反映出雇主是否公平、公正地评估和奖励雇员。

此外，还需要了解工作平衡与福利待遇。一个人的生涯发展，除了工作还应该生活，毕业生需要关注雇主是否重视员工工作与生活平衡，工作方式是否健康，以及雇主是否提供了灵活福利待遇。

附：中国科学院大学毕业生常用就业信息渠道

一、政府、学校和官方就业信息渠道

1. 中国科学院大学就业信息网

<http://jobucas.ac.cn/>

中国科学院大学官方就业信息发布

2. 国科大就业（微信公众号）

中国科学院大学官方就业信息发布



3. 中国科学院大学人才招聘

<https://recruitucas.ac.cn/>

4. 国家大学生就业服务平台

<https://www.ncss.cn/>

教育部官方高校毕业生就业服务网



5. 国家大学生就业服务平台（微信公众号）
教育部官方高校毕业生就业服务微信公众号



6. 中央和国家机关所属事业单位公开招聘服务平台
<https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/fwjd/SYkaoshizhaopin/zyhgjjgsydwgkzp/>
人力资源和社会保障部发布中央和国家机关事业单位招聘信息平台



7. 中国公共招聘网
<http://job.mohrss.gov.cn/>
人力资源和社会保障部发布招聘信息、招聘会信息、事业单位公开招聘信息、市场资讯平台



8. 北京高校大学生就业创业信息网
<https://www.bjbys.net.cn/>
北京市教委、北京高校大学生就业创业指导中心官方就业信息平台，北京高校校园双选会信息发布、参会管理平台



9. 成功就业（微信公众号）

北京市教委、北京高校大学生就业创业指导中心就业信息发布微信公众号



10. 北京事业单位公开招聘

<https://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/gkzp/>

北京市人力资源和社会保障局发布事业单位招聘信息平台



11. 请关注各省市人力资源和社会保障局网站及人才网站就业招聘专栏！

二、专项就业信息渠道

1. 大学生志愿服务西部计划网

<https://xibu.youth.cn/>

西部志愿汇（微信公众号）：大学生志愿服务西部计划官方平台



2. 全国征兵网

<https://www.gfbzb.gov.cn/>

学生参军入伍报名官网



3. 军队人才网

<http://81rc.81.cn/>

军队文职报名官网



4. 教师人才网

<http://www.jiaoshi.com.cn/>

教师招聘（微信公众号）：高校、中小学各类教师招聘信息发布平台



5. 高校人才网

<http://www.gaoxiaojob.com/>

高校人才招聘（微信公众号）：高校招聘各类教师信息汇总平台



6. 国企求职网（微信公众号）

微信号：guoqizhaopinwang

各类国企就业信息发布

国企求职网

广东

中国央企国企招聘信息发布平台，汇聚可靠、及时的
国企央企、国有金融机构招聘公告，考试资料和...>
19个朋友关注

关注公众号

消息 服务

7. 卫人就业网

<https://www.weirenjob.com/>
全国卫生健康就业服务专业平台



三、应届生常用社会就业信息渠道

1. 应届生求职网

<https://www.yingjiesheng.com/>
应届生求职网订阅号（微信公众号）



2. 国聘校招版

<https://campus.iguopin.com/>



3. 智联招聘校园招聘专区

<https://xiaoyuan.zhaopin.com/>
智联校园招聘（微信公众号）



4. 新华英才网校园招聘专区
<http://campus.chinahr.com/>



5. 前程无忧校园招聘专区
<https://www.51job.com/>



6. BOSS 直聘校园招聘专区
<https://www.zhipin.com/xiaoyuan/>



7. 校园招聘派（微信公众号）
发布国内外最新的实习、校园招聘、内推码，各大企业笔试面试题库



以上内容来源于国家大学生就业服务平台、学职平台、中国大学生就业、大学生就业资讯、人力资源和社会保障部、成功就业、《北京地区高校毕业生就业实用手册》等平台、微信公众号。