

# 雲南大學

## 大学生创新创业训练项目申请书

(创新训练类)

项目名称 劳动法普及视域下的大学毕业生就业意愿提升探究

项目负责人 李雨聪 联系电话 15632953223

所在学院 法学院

学号 20211100054 专业班级 法学

指导教师 王媛

申请日期 2023年05月10日

起止年月 2023年05月至2024年05月

云南大学本科生院 制

## 填写说明

1. 本申请书所列各项内容均须按照《云南大学大学生创新创业训练项目管理办法》的相关要求，实事求是，认真填写，表达明确严谨，简明扼要。

2. 申请人可以是个人，也可为创新团队。

3. 格式要求：表格中的字体小四号仿宋体，1.5倍行距。  
申请书为大16开本（A4），左侧装订成册。内容填写须完整规范，否则立项答辩时不予受理。

## 承诺书

我保证填报内容的真实性，不存在知识产权争议。如果获得资助，我与本项目组成员将严格遵守学校的有关规定，并按计划认真开展研究工作，在项目研究过程中或结束时，接受学校对本项目的中期检查和结题验收，并按时提交工作总结和结题报告。

负责人：李雨聪

成员：张稼俊、刘俊岐、杨妍、刘李子

2023年5月10日

## 一、基本情况

项目名称	劳动法普及视域下的大学毕业生就业意愿提升探究						
所属学科	学科一级门： 法学 学科二级类： 法学类						
申请金额	5000 元	起止年月			2023 年 05 月至 2024 年 05 月		
负责人	李雨聪	性别	女	民族	汉	出生年月	2003.1
学号	20211100054	联系电话	手机： 15632953223				
指导教师	王媛	联系电话	手机： 18988493645				
项目简介	<p>当前，随着我国经济的转型升级，高校毕业生群体就业率持续走低，就业形势较为严峻。部分毕业生由于缺乏对职场与劳动者权益保护制度等方面的了解，形成了对职场的刻板印象，致使以“慢就业、缓就业”等现象为代表的就业意愿不断下降。</p> <p>本项目旨在对高校毕业生进行以《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》和《劳动争议调解仲裁法》等为代表的劳动法律制度的普及教育，于此同时帮助高校毕业生和准毕业生建立对职场的正确认识；</p>						
负责人曾经参与科研的情况	<p>负责人：李雨聪，法学院 2021 级本科生。</p> <p>2022 年 5 月，参加“互联网+”竞赛红旅赛道，获院级铜奖</p> <p>2022 年 6 月，参加全国大学生金融挑战赛，获省赛二等奖；</p> <p>2022 年 8 月，参加全国大学生金融挑战赛，获国赛二等奖；</p> <p>2022 年 12 月，参加全国大学生英语词汇竞赛，获全国决赛二等奖。</p>						
指导教师承担科研课题情况	指导老师：王媛，云南大学法学院学工办主任，21 级学生辅导员，从事学生工作						
指导教师对本项目的支持情况	本项目原本仅局限于面向高校大学生的劳动法律制度普及，涉及面较窄，缺乏一定的深度。在王						

老师了解到本项目后，认为劳动法律制度的普及还应该考虑到当下的社会背景，考虑到当下大学生的特点。当前，大学毕业生就业问题已成为社会广泛的关注点，而较低的就业意向成为了当下解决就业问题的一大痛点。因此，在王老师的指导下，我们认为将研究侧重点放在大学生就业意向提升的问题研究上，既贴切当下的社会实际，同时也能体现大创项目的时代内涵：从法学的角度为当下社会的问题提出学术见解和并探究解决方案。

因此，本项目在王老师的指导下，将研究侧重点更改为大学生就业意向提升背景下的劳动法律制度普及研究，旨在通过劳动法律制度的普及提高毕业生和准毕业生相对较为欠缺的对劳动法律制度的了解程度，切实提高其在职场中的竞争力和维权能力，同时通过普法教育达到其在未来职场中与用人单位在法律的约束下实现双赢，提高其就业竞争和就业意向目的。

项目组其他成员	姓名	学号	专业班级	所在学院	项目中的分工
	李雨聪	20211100054	法学	法学院	项目主持人与法律内容撰写
	张稼俊	20211180097	会计学 (ACCA 方向)	工商管理与旅游管理学院	问卷设计及数据分析
	刘李子	20211030190	国际经济与贸易 (中加合作)	经济学院	职场及企业管理典型案例分析
	杨妍	20211260093	历史学 (国家历史学基地班)	历史与档案学院	问卷设计及案例分析
	刘俊岐	20211170079	会计学 (ACCA 方向)	工商管理与旅游管理学院	普法视频剪辑及推文设计

# 劳动法普及视域下的毕业生就业意愿提升探究

## 一、项目简介

当前,随着我国经济的转型升级,高校毕业生群体就业率持续走低,就业形势较为严峻。部分毕业生由于缺乏对职场与劳动者权益保护制度等方面的了解,形成了对职场的刻板印象,致使以“慢就业、懒就业”等现象为代表的就业意愿不断下降。

本项目旨在对高校毕业生进行以《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》和《劳动争议调解仲裁法》等为代表的劳动法律制度的普及教育,于此同时帮助高校毕业生和准毕业生建立对职场的正确认识;通过对劳动者权益的普及宣传,缓解毕业生对职场乱象的忧虑,从而达到提升毕业生就业意愿的目的。

## 二、研究目的

### (一) 对职场的刻板印象成为了影响毕业生就业意向的主要阻力之一

改革开放四十余年来,虽然我国的劳动者权益保护制度逐渐完善,用工环境明显改善。但是不可否认的是,在一些以私营企业、互联网企业为代表的竞争迭代较快的非公有制企业中,用工不规范的现象仍时有发生,近年来,部分企业不合理的加班现象一度成为社会热点事件,不符合我国法定工时规定的“996”工作制度和“35岁辞退”制度逐渐暴露在公众面前,并在相当长的一段时间内被互联网媒体聚焦,产生了不良的社会影响,同时也对高校中面临就业的毕业生和准毕业生产生了不良的心理影响。

当下,民营企业和互联网行业正逐渐成为我国经济增长的主要动力,同时也是承接高校毕业生就业的主力军。然而,由于受到上述行业部分用工不规范问题的负面新闻舆论的影响,高校毕业生对其产生了不正确的消极刻板印象。因此,在就业选择时,更多的毕业生倾向于选择工作稳定程度更高、社保福利制度更为完善的事业单位和机关单位。然而,上述单位所能承接的就业数量相比于庞大的民营经济十分有限,部分无法通过竞争进入事业单位和机关单位的应届毕业生选择“慢就业、缓就业”或以升学推迟就业。此类现象的频发,成为导致当前高校毕业生就业意愿低的主要因素。

前程无忧网站的《2022年高校毕业生就业报告》显示,在接受其调查的来自38所不同高校的毕业生中,分别有73%和82%的本科生和硕士生倾向于在就业时选择事业单位和机关单位,仅分别有19%和33%的本科生和毕业生倾向于在就业时选择民营企业,在被问及为何不选择民营企业作为就业的第一选择时,工作的稳定性、劳动者权益保障成为排名前2的原因。

因此,探究如何解决当下用工不规范的问题以提振毕业生选择民营企业的就业信心,成为了目前提高高校毕业生就业意愿、解决我国当下的就业问题的主要切入点。

### (二) 毕业生对劳动法律制度的认知缺位使其难以有效使用法律维护自身权益

当下,随着我国人均受教育程度的提高,拥有大学本科及以上学历的求职者正逐渐成为我国就业的主力军,然而其对劳动法律制度的了解程度却并没有与学历的提高呈正相关,其对劳动法及相关法律制度知之甚少,在职场中个人合法权益受到侵犯时不能有效使用法律工具维护自身合法权益,产生了较多的劳动纠纷。不少受过高等教育的求职者,在遇到劳动纠纷时维权意识薄弱,往往陷于被动局面。这也成为了高校毕业生未把劳动者权利保障制度尚不完善的民营企业作为就业首选的一大因素。

根据邓茗和李孝保等人在江西省南昌市四所高校中的调查研究,高校毕业生和准毕业生

对劳动法律制度的了解程度并不乐观,这也成为了高校毕业生在职场中合法权益受到侵犯时往往陷于被动的主要因素。无独有偶,根据本团队在云南大学范围内进行的劳动法律制度普及情况的问卷调查,在针对劳动合同和社保制度的较为基础性的题目中,分别仅有 14%和 15%的受访对象得分在 60 以上,即回答正确率在 60%以上。

以上现象反映的大学生对劳动法律制度了解不足的问题,其主要原因在于劳动法律制度在大学中的普及缺位。在当前的高校职业教育培养体系中,创新创业教育居于主体地位,涉及到劳动法律制度的普法宣传教育较少;在当前高校的普法建设和思政课程中,主要以宪法普法为宣传主体,同样忽略了以《劳动法》为主的劳动法律制度的普及教育。因此,在高校进行劳动法律制度普及教育有着较强的必要性与紧迫性。

### (三) 劳动法律制度普及对提高大学生就业意愿的推动作用

根据上述内容,当前大学生由于部分民营企业频发的用工不规范问题而导致的“慢就业,缓就业”的现象较为突出。部分互联网上关于长时间加班等用工不规范现象的传闻,更是使得毕业生在择业时产生了较为消极的心理暗示和刻板印象,产生了对职场的焦虑从而更多的以“等、拖”的态度对待就业。而当代大学生产生职场焦虑的根本原因在于,对劳动法律制度的认知缺失,导致其合法权益在受到侵犯时往往缺乏必要的维权能力,因对未来维权的不确定性而产生的“不安全感”增加了对未来职场的焦虑。

因此,本项目组认为,通过加强对高校大学生劳动法律制度的普及教育,使社会经验不足的毕业生在面临就业时和未来自身的权益被侵犯时能做到“知法、用法、懂法”;通过法律的普及教育给予其择业、就业时更强的“安全感”,从而在普法角度提高其就业意向。同时,我们认为在劳动法律制度的普及教育过程中,也可以适当的通过案例分析让大学生更为客观和全面的了解职场现状,从而改变其对职场现状较为片面的刻板印象,在普法宣传的同时帮助其建立对职场的完整认知,从而提高其就业意向。

### (四) 在大学毕业生中普及劳动法律制度的多重重要意义

#### 1.大学生学习劳动法保障自身权益

劳动权是公民的基本权利之一。从劳动力市场目前的状况来看,用人单位和劳动者实际处于不平等地位,用人单位占据优势,而劳动者处于劣势地位,大多数大学生求职者未占据地位上的优势,再加上社会经验欠缺、自我保护意识差、缺乏对劳动法各项规定的认识,在求职过程中遭遇的陷阱层出不穷。例如,部分用人单位以职前培训、延迟签约等方式,将某些“霸王条款”强加给求职心切的大学生,以达到实际上不支付或者少支付劳动报酬的效果。另外,大学生从事兼职工作已经成为高校中的普遍现象,大学生兼职本身不同于勤工助学,权益遭受侵害的现象也时有发生,集中表现为超时用工、拖欠或克扣工资、扣取证件及收取押金以及人身权利遭受侵害等情况。

劳动法对劳动者工作条件有明确的规定,用人单位违法用人理应受到有关部门的制裁和处罚,但是由于大学生求职者对劳动法规定知之甚少,在面临权益受损的时候不能使用法律武器保护自己,一方面自身利益受损,另一方面也纵容了部分用人单位的违法行为。对大学生进行劳动法普法教育固然不能从根本上杜绝利益受损的情况发生,但是大学生“知法懂法”可以在一定程度上减少其利益受损程度。

#### 2.遵守劳动法,促进大学毕业生和用人单位双赢

大学生在求职和初就业过程中也不乏出现违反劳动合同、损害用人单位利益的情况,例如不重视劳动合同的法律效力、片面强调个人利益忽视集体利益等,令许多用人单位十分苦恼。

武汉招聘网 4 月中旬完成了大学毕业生离职分析报告,对 2019 届、2020 届大学毕业

生的跟踪调查显示，在已就业的大学生人群中，平均有 61% 的本科生毕业三年内发生过离职，而高职高专生有 79%。更值得注意的是，在离职的大学生中，有 98% 是学生主动辞职，而非雇主提出解聘。员工离职会影响用人单位正常运转，尤其是不遵循常规离职程序擅自离职更是给用人单位造成困扰。权利和义务是相互依存的，通过学习劳动法相关规定，大学生不但可以保障自身权利，而且通过履行义务也兼顾了用人单位的利益，促进了劳动者、用人单位和经济社会的全面协调发展。

### 3.大学生知法守法，推进法治社会建设的进程

法治社会建设需要每个公民都参与其中，成为法治进程的推动者、参与者。大学生群体数量庞大，是人力资源市场的重要组成部分，提高大学生的法律意识，有助于推动构建高质量和谐劳动关系，促进我国劳动法治现代化。

## 三、 研究内容

### （一）进一步调查大学生群体对劳动法律制度的了解程度及就业意愿的影响因素

本项目计划通过更广泛的社会调查，使用更完善的调查设计并结合多种调查手段，对以昆明市呈贡区大学城为代表的高校毕业生和准毕业生对劳动法律制度的了解程度进行调查。

通过更大范围与更加细化的调查，本项目希望找到当前劳动法律制度在大学生群体中普及的主要痛点、相对亟需普及的部分与普及不到位的原因，并结合调查内容拟定进一步的普法侧重点。

同时，本项目期望通过对影响大学生就业意愿因素的调查与分析，探讨其与劳动法律制度普及的相关性，有侧重点的进行劳动法普及教育，从而达到提升就业意向的目的。

### （二）探究高校劳动法律制度普及的主要内容

根据已有的调查研究，我们认为在高校开展劳动法律制度的普及教育，应该侧重于以下几点内容：

#### 1.入职时掌握三方协议与劳动合同的区别

“三方协议”是指高校毕业生、用人单位和学校三方，在规定期限内确立就业关系、明确双方权利和义务而达成的书面协议，有毕业生、学校和用人单位三方主体，当事人约定为在将来一定期限内订立劳动合同而达成的允诺或协议。劳动合同只有劳动者和用人单位两方，是劳动者和用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。所以三方协议并不等同于劳动合同，劳动者订立三方协议后，仍然要签订劳动合同。有些大学生将三方协议视同劳动合同，一旦发生劳动纠纷，权利义务不明确，合法权利无法得到保障。另外，需要大学生注意的是，三方协议同样是法律行为，一经订立同样具有法律效力，所以应该谨慎签订。

#### 2.依法全面履行劳动合同

劳动合同约定劳动者与用人单位双方的权利和义务，合法的劳动合同受法律保护，一经订立即发生法律效力。劳动合同内容分为必备条款和约定条款，必备条款依法订立，约定条款在合法的前提下，依约订立，关于试用期、服务期、竞业限制、保守商业秘密等条款，必须认真审阅订立；了解经济补偿金、违约金、赔偿金的区别与各自的适用范围；掌握工伤与医疗期的相关法律规定，合法维权；在履行合同的过程中，一定要遵守单位的规章制度，如若变更或解除合同，必须履行合法程序；

#### 3.普及劳动争议解决的程序与途径

大学生作为劳动者，一旦与用人单位发生劳动争议，可以采取协商、调解、仲裁、诉讼的方式维护自身的合法权益。在以上处理劳动争议的程序中，自行协商和调解不是当事人处理劳动争议的必经程序，而仲裁程序才是人民法院受理劳动争议案件的必经程序。大学生应

事先了解劳动争议纠纷证据目录，掌握证明当事人诉讼主体资格的证据；证明劳动关系的证据；根据劳动争议类型的不同能够证明自己主张的证据，如追索劳动报酬的劳动争议、因涉及企业开除、除名、辞退职工引起的劳动争议、因工伤保险待遇引起的劳动争议；相关程序应提交的证据；举证责任分配等。当面临用人单位的侵权行径时可以及时保存证据，不至陷入被动局面。

#### 4.大学生实习常见的法律问题及应对策略

第一，实习前需确定实习性质避免纠纷。不少单位都要求毕业生提前到岗参加工作，但实习不等同于试用期或建立正式劳动关系，实习待遇与入职后的待遇也不相同。对用人单位要求提前参与公司工作，大学生须谨慎应对。第二，就职实习前需签约避免纠纷。双方应明确入职或者实习，在校生要在工作之初就明确自己的身份是实习生还是劳动者。《劳动合同法》中有关“劳动者的主体”部分并未将在校生排除在外，如果双方劳动合同不违反意思自治的原则与《劳动合同法》中的强制性规定，那么签订的劳动合同就是有效的。这份劳动合同与普通的劳动合同并无异。在校生可依约保护自己的权益。但是，如果在校生在一开始并没有表明自己尚未毕业的身份，也并没有和用人单位明确“实习”的性质，并且在工作中与其他正式员工同工同酬，则保留好相关的证据，这在今后认定事实劳动关系存在上起着至关重要的作用，多数无法被认定为劳动关系的案例都是因为在在校生无法证明自己的工作性质并非实习。

### （三）与互联网平台结合，拓宽当前劳动法律制度的普及途径

本项目计划结合研究内容(1)中的调查结果，针对当前劳动法律制度在大学生群体中的普及缺位，有侧重点地制定普法计划和普法重点。同时，本项目预期通过使用小程序、公众号等自媒体平台与线下宣讲相结合的方式，探索出令受众喜闻乐见的劳动法律制度普法宣传途径。

### （四）探索适应高校大学生的劳动法律制度宣传普及模式

高校毕业生是我国当前一定阶段内“稳就业，保民生”工作的主体与重点，在毕业参加工作前对其进行我国现行劳动法律法规的普及有着重要意义。然而，当前高校对学生的职业素养的培养却常常以创新创业教育为主，较少涉及对劳动法律制度的普及教育，普法工作的缺失客观上导致了高校毕业生与准毕业生的劳动法律素养较为薄弱。

因此，本项目旨在针对高校大学生的阶段特点以及当前劳动法律制度普及工作的实际情况，通过问卷调查与个别访谈等方式，并结合新媒体手段，探索出一条适应高校大学生的劳动法律制度普及宣传模式。

### （五）探究通过劳动法律制度普及从而提高毕业生就业意向的有效途径

现阶段，对劳动法律制度尤其是劳动者权益保护制度的认知缺位，成为了当下大学逃避就业，延迟就业的一大因素。因此，本项目旨在探索出一条在劳动法普法教育过程中，能够有效帮助毕业生了解职场形式，克服其对职场消极刻板印象影响的宣传教育模式，从而促进毕业生就业意向的提升。

## 四、国内外研究现状和发展动态

### （一）本科教学体系中关于劳动法律制度的教育缺位

当前，在本科生培养育人体系中，绝大多数高校将学生未来职业培训的侧重点放在了创新创业教育上，较少注重劳动法律制度的普及。根据项目组的研究显示，全国范围内仅有极

少数的高校将法律普及教育作为本科生培养方案的必修课程，在开展的普法活动中，也较少以劳动法律制度为主题。

## （二）高校普法育人体系中劳动法律制度普及缺位

当前高校普法育人体系的涉及法律范围面较窄，长期以来以思想政治教育和稳定建设为主要目的，形式化的将普法重点放在了宪法等内容上，其不可否认的有着积极作用，但在客观上距离高校大学生的个人生活实际较远，很难起到实质的教育引导作用。近年来，随着电信诈骗、校园贷等事件的出现，高校又仓促的将其作为法律宣传教育重点，然而收效相对不理想，在普法教育中显得较为被动。

根据刘源的研究：目前，我国高校对学生的法制教育主要通过思想道德修养与法律基础课程完成(一般安排在大学二年级)，但该课程对法律知识的介绍仅限于表面，内容主要是传统的宪法、民法、刑法等显要部门法，而对劳动法仅是蜻蜓点水式的介绍，很难让学生对劳动法有深入的了解与掌握。此外，虽然高校已开设就业指导课，但绝大多数老师都只是围绕就业形势、就业政策、简历制作、面试技巧等内容展开，而鲜有涉及劳动法的内容，造成劳动法教育在我国高等教育中的缺失，导致大学生劳动权利保护意识淡薄，劳动维权能力低下。

## （三）对大学生劳动法律制度普及的研究较少

当前，对高校劳动法律制度普及的研究较少。根据本项目组在中国知网上的文献搜集显示，在“高校普法”的关键词下，近五年内共有文献 63 篇，其中主要以宪法教育、普法理论与普法教育研究为主，仅有 1 篇文献就高校劳动法普及进行了研究。而在“高校劳动法”的关键词下，近十年内仅有 24 篇文献对其进行了研究，且主要集中在理论层面上，较少涉及普法实践。由此可见，当前的高校劳动法普及研究存在明显的缺失。

## （四）当前高校就业促进工作中较少的以劳动法普及为重点

目前，由于高校毕业生就业形势的严峻，各大高校争相开展了多种丰富的就业促进工作，以期提高毕业生的职业素养与就业率。然而，以上措施并没有在根本上解决高校毕业生就业意向低的问题，形式主义的问题较为突出，收效较低。

在诸多高校目前开展的就业促进工作中，其往往仅停留在了简历美化、面试技巧等较为表层的教育上，并不能在根本上帮助大学生形成对职场的正确认识，较少的从法律层面给予大学生进行职场相关的普及教育。

# 五、 项目创新点与项目特色

## （一）引导高校毕业生在职场中更好的维护自身权益

大学生毕业流向为实现就业或进行自主创业，而高校现行就业指导工作的基本全部偏向于招聘信息，大学生创业教育则侧重于创业教育和创业培训。

大学生就业因为缺失劳动法相关知识的普及教育，导致大学生与用人单位在订立与履行劳动合同过程中产生大量劳动纠纷，同时因为不了解劳动纠纷仲裁与诉讼程序，致使大学生就业过程中自身合法权益无法得以有效保护。高校只有对在校大学生进行劳动法及相关法律法规的普及教育，大学生才有能力保护自身合法权益，同时对人才交流起到积极的推动作用。

对于毕业后进行自主创业的大学生而言，更加需要及时进行劳动法及相关法律法规的强化教育。目前，全国各高校纷纷兴起创建“创业学院”的浪潮，创业教育成为人才培养体系的重要支撑。创业浪潮伴随着的却是低成功率，导致创业成功率低的原因，一方面缘于大学生对市场规律把握的欠缺，另一方面则缘于大学生对于劳动法及相关法律法规的匮乏，法律意

识薄弱，对创业中法律风险认识不足，因此，普及与强化劳动法及相关法律知识教育，有效防范和控制大学生创业中法律风险的发生，降低其危害，迫在眉睫。

## （二）创造性的从普法的角度在提高高校毕业生的就业意向

当前，高校毕业生就业问题已成为我国“促就业、保民生”工程的主要任务，而提高高校毕业生就业意向也是这一工作重点所在。然而，当前的就业促进工作更多的围绕举办就业宣讲会、开展相关课程提高学生的面试技能和简历设计等展开，却不能在根本上提升高校毕业生的就业意愿。

本项目通过对劳动法律制度的普及，以提高毕业生和准毕业生的法律素养和维权能力，来增强毕业生在面对潜在的劳动关系纠纷的主动权，来给予社会经验并不丰富的大学生积极就业的底气。同时，培养更有法律素养并谙熟劳动法律制度的大学生，使得劳资双方在法律的框架下行事，也能有效的避免由于受雇者责任造成的对企业的损失。相信在我国依法治国走向深入的背景下，法律素养更高的大学毕业生求职者也将在求职过程中享有更高的竞争力。

同时，本项目在对大学生进行劳动法律制度普及教育的过程中，也将结合诸多职场的真实案例分析，在普法的同时给大学生介绍真实的职场环境，克服其因部分负面新闻所产生的刻板印象，从而解决当代大学生“慢就业、缓就业”的逃避就业的现象。

## （三）对当前高校育人培养体系与就业促进工作的优化

劳动法教育是高校法制教育的一个重要课题，关系人才培养质量及大学生切身利益的维护，但并未引起高校足够重视。近年来，随着大学生就业与创业如火如荼开展，指导大学生依法就业与创业的劳动法及相关法律知识的教育同样应当引起高校的重视。

市场经济即法治经济，市场的核心是交易，交易的基础是契约，契约精神的核心是诚信意识的建立，大学生就业与创业是法律行为，涉及许多复杂的法律问题，在尚未创造财富之前，就已经开始形成法律关系，引起法律后果，承担相应的法律责任。然而，当涉及大学生关于劳动法的相关权益受到侵害时，受过高等教育的大学生却对如何依法维护自己合法权益一无所知。

因此，大学生在校期间，就应该进行劳动法及相关法律知识的储备，科学规划自己的职业生涯，大学生只有掌握必备的劳动法及相关法律知识，才能为自己的职业生涯做好长期有效规划。所以，加强大学生就业与创业法律意识培养，尤其是劳动法及相关法律知识的教育，对于保障大学生依法就业与创业具有极大的现实意义。

# 六、 拟解决的问题及预期成果

## （一）拟解决的问题

其一，本项目拟通过探索高校劳动法普及教育的有效途径，结合互联网平台等新式宣传方式，切实提高高校毕业生与准毕业生的劳动法律意识，提高其在职场中使用法律工具维护自身合法权益，规避法律风险的能力。

其二，本项目旨在通过对高校大学生的劳动法律制度普及教育，提高高校毕业生和准毕业生的法律素养的同时提高其就业竞争力；通过多种案例，对职场环境进行更完整的介绍，使其改变对职场认知的刻板印象，以达到提高就业意向的目的。

## （二）预期成果

1.普法调查报告：本项目预期在以呈贡区大学城等更大的范围内开展本科生、硕士生有

关劳动法律制度了解程度的调查，总结出当下劳动法律制度普及的薄弱环节，并通过调查报告的方式予以呈现；

2.普法宣传视频/推文：为提高当下大学生的就业意愿，本项目将结合 1 中的调查报告内容，有侧重点的制作劳动法律制度普及推文、视频等，以“就业干货”的形式，采用受众喜闻乐见的形式在互联网平台上加以宣传；若条件允许，也将在校内开展面向准毕业生的劳动法律制度普法宣讲会；

3.就业意向影响及因素调查报告：本项目预期在与 1 中相同的以呈贡区大学城为主的范围内，对不同高校、不同学历层次、不同专业的学生开展毕业后就业意向调查；同时在问卷中设置典型问题，结合劳动法律制度普及的背景，对受访者的就业意向进行调查分析，从影响大学生就业意向的各因素出发，探究其相关关系并形成调查报告；

4.项目论文：当前学界针对以劳动法普及为背景的大学生就业意向提升的研究较少，本项目计划结合上述 123 的成果，从劳动法普法的角度探究提高大学生就业意愿的有效途径。

5.总结评估：本项目计划在高校开展劳动法律制度普及教育后，针对普法效果做总结评估性质的结论报告。

## 七、 研究进度安排及任务分工

### (一) 研究进度安排

2023.6 ~ 2023.7	调查问卷的完善与设计
2023.7 ~ 2023.9	调查问卷的发放与收集
2023.9 ~ 2023.10	调查问卷的整理与撰写调查报告
2023.10 ~ 2023.12	普法宣传视频的制作及推文撰写
2023.12 ~ 2024.3	普法宣传视频及推文的发布
2024.3 ~ 2024.5	宣传效果调查并形成结项报告

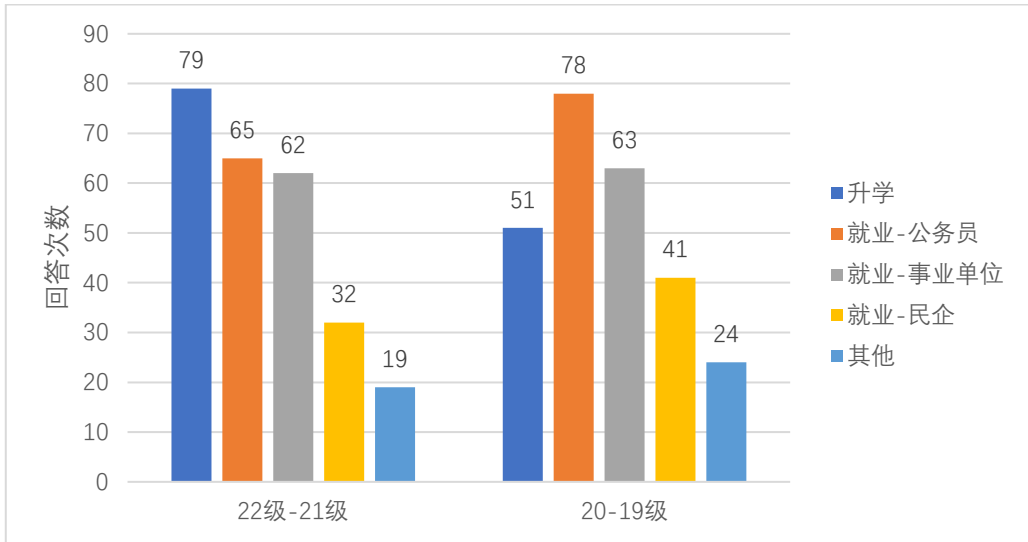
### (二) 小组成员任务分工

姓名	专业	任务分工
李雨聪	法学	项目主持人、法律内容撰写
张稼俊	会计学	问卷设计及数据内容分析
刘俊岐	地理信息学	普法视频剪辑制作及推文设计
刘李子	国际经济与贸易	职场案例与企业管理案例分析
杨妍	档案学	问卷设计及数据内容分析

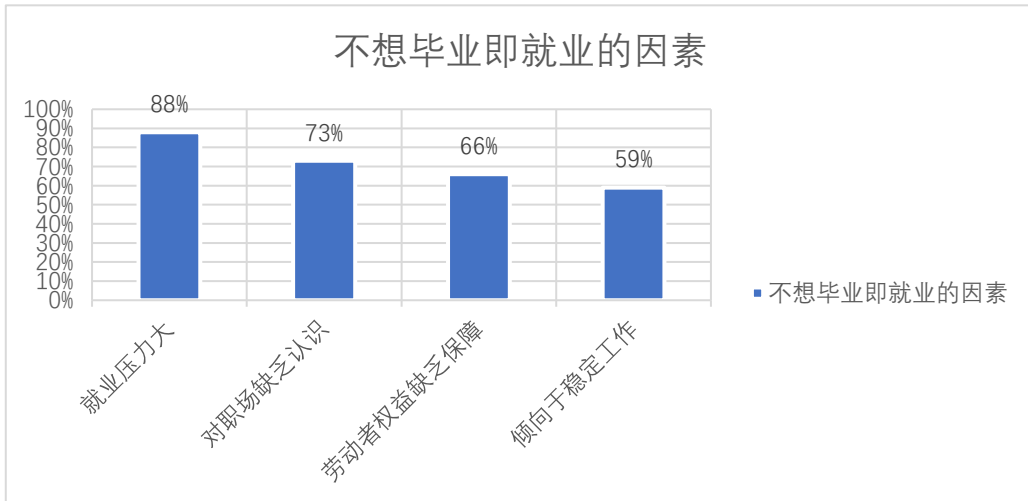
## 八、 已有基础

### (一) 研究积累和已取得的成绩

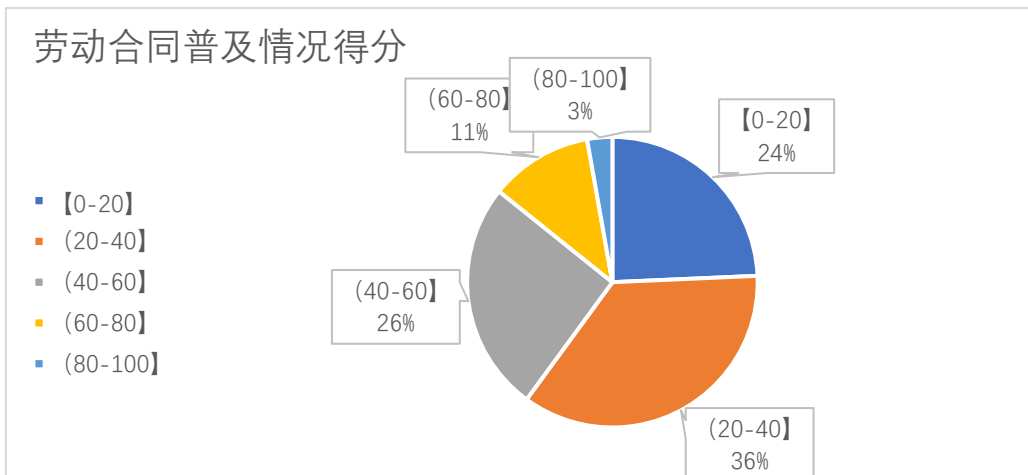
1. 项目成员对劳动法律制度的较为全面的研读与学习；
2. 在云南大学范围内发布并收集完毕的关于毕业去向的调查问卷报告，面向校内本科生，共收回问卷 206 份。其中以考研升学、考取事业单位和公务员为主，具体结果如下：

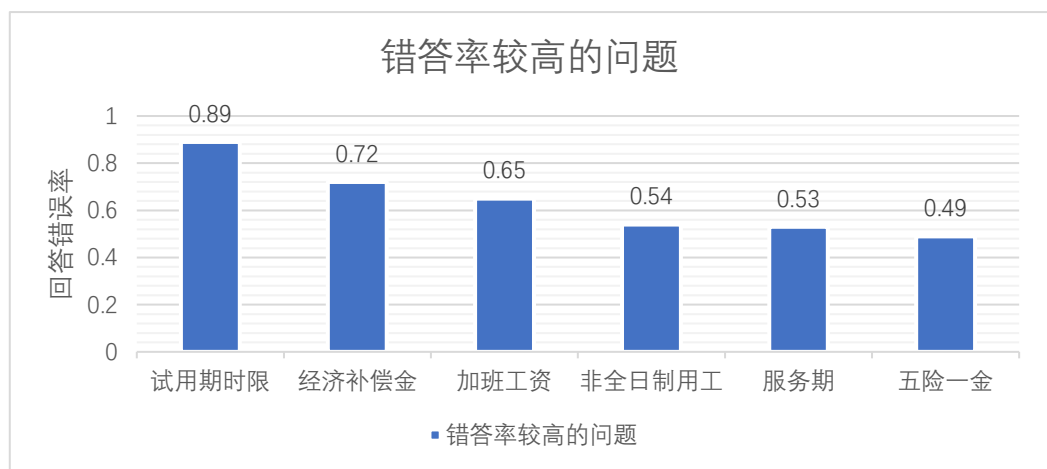
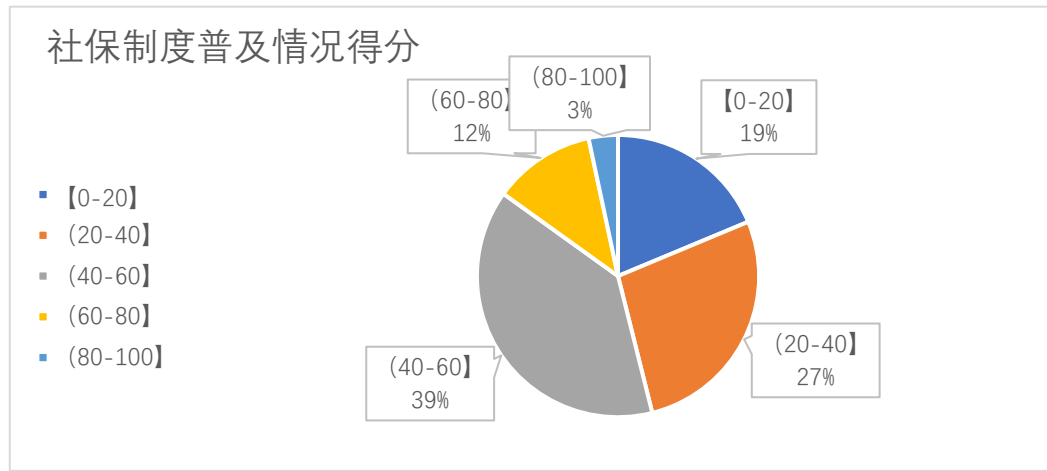


3. 在云南大学范围内发布并收集完毕的关于影响大学生就业意向因素的调查问卷报告，共收回问卷 432 份。其中对劳动者权益保护了解不到位、对职场认识不清的问题较为突出，具体结果如下：



4. 在云南大学范围内发布并收集完毕的关于劳动法律制度普及的情况的调查问卷报告，本问卷以劳动合同和社保制度两个模块设计了部分普适性高、基础性强的题目，以每个模块 10 道题每题 10 分的形式进行调查，共收回的 358 份问卷的得分结果如下：





5. 小组成员对 Ae、pr 等制作普法视频必要的视频剪辑软件的熟练掌握，以及对劳动法律制度普及内容文本的初步撰写。

## (二) 尚缺少的条件及解决方法

1. 尚缺乏更大范围内的问卷调查收集：为获取更全面的劳动法律制度普及情况的调查，仅在云南大学范围内进行调查是不够全面且不具充分代表性的，因此本项目仍需通过与外校同学合作等多种途径在呈贡区大学城范围内，将调查对象扩大为大学城不同学校的学生，使得调查分析结果更普适性。
2. 尚缺乏充分的普法视频制作素材：目前，根据小组成员对劳动法律制度的了解及知识储备，形成文字版的普法宣传内容并不困难。然而，制作能让人民群众喜闻乐见的视频尚需丰富的美术素材，这是小组成员亟待解决的问题。预期通过与艺术学院等其他学院的同学合作，完成普法宣传视频的制作。