

如何签订就业协议与法律保护

● 认识协议书的重要性

当你顺利地完成了面试，与用人单位达成了就业意向后，接下来就应该签《毕业生就业协议书》。签订《毕业生就业协议书》是毕业生求职过程中的最后环节。

作为法律文件，就业协议的主体资格、形式及形成过程都有相关的法律规定，毕业生对此不能“想当然”，更不能随意对待，必需了解相关的法律知识。

比如有的学生随意乱放将协议书遗失、签协议书时留有大量空白条款、对用人单位了解不祥就随便签协议、同时口头答应几家用人单位、对用人单位提供虚假信息等等，这些由于毕业生对协议书的随意对待，很有可能引起法律纠纷，有的甚至影响毕业生正常就业。

● 课程主要内容

- 一、《毕业生就业协议书》的签订
- 二、毕业生报到证的作用
- 三、就业协议违约及改派
- 四、毕业生个人档案如何投递
- 五、《毕业生就业协议书》与《劳动合同》的区别
- 六、毕业生如何规避合同风险

一、《毕业生就业协议书》的签订

1. 协议书的签订程序

- (1) 毕业生填写个人基本信息
- (2) 毕业生填写应聘意见（签字）
- (3) 用人单位填写意见（盖章）
- (4) 用人单位主管部门或用人单位所在地的毕业生主管部门意见（盖章）
- (5) 学校备案（盖章）

2. 毕业生如何填写协议书

毕业生应首先如实填写协议书中的个人基本信息和应聘意见，并签名，然后交给用人单位。

填写前，一定要认真阅读协议书的内容，熟悉其中的规定。确保填写内容的真实、准确、完整，不留空白，切勿弄虚作假，否则将会给自己带来意想不到的麻烦。

在备注栏内准确告诉用人单位是否报考了研究生或公务员。

电话、通讯地址一定要正确，保证信息能及时传达。

对用人单位充分了解、考虑成熟后再签，切勿犹豫不决或盲目攀比。

3. 用人单位如何填写协议书

用人单位接到协议书后，填写“用人单位情况及招聘意见”，并有用人单位、主管部门或人事调配部门签署意见并加盖单位公章，然后交给学校，或通过毕业生交给学校。

如果用人单位有独立的接收毕业生户口、档案关系的权限，直接在用人单位栏内签署意见盖章即可。

如果用人单位无独立的接收毕业生户口、档案关系的权限，用人单位还需要报请其上级主管部门同意并加盖上级部门公章。

对于非公有制企业，应由用人单位到当地人才服务机构办理户口、档案等关系的代理手续，并由当地人才服务机构在“上级主管部门”栏内签字盖章。

4. 学校如何填写协议书

学校（毕业生就业办公室）对协议书审核合格后，予以确认盖章。学校、毕业生、用人单位各持一份。

“毕业生就业协议书”只需用人单位和毕业生双方签订即产生法律效力。学校只作为协议的备案方，在毕业生离校时，为其办理《全国普通高等学校本专科毕业生就业报到证》、户口迁移、档案转递等事宜。

用人单位到学校招聘毕业生时，由于学校已对用人单位进行了相关资料的审核，招聘负责人现场签字即可生效。毕业生可以给学校留一份经三方签字的复印件，三份协议书可以由用人单位带回单位盖章后再寄回学校。

毕业生有用人单位的书面接收函，学校也可签字盖章，协议书寄给用人单位盖章后再寄回学校。

请注意：就业协议书每人只能有一套（一式三份），应妥善保管。若有破损，可到学校毕业生就业办公室申请补发；若遗失，需学院出示证明，并公示三天后，方能到学校毕业生就业办公室申请补发。

二、毕业生报到证的作用

就业报到证是由教育部统一印制、省级高校毕业生就业主管部门签发，列入国家就业方案的毕业生才能持有的有效报到证件。是用人单位安排毕业生工作，并接转毕业生的人事档案、户口有效凭证。

报到证只能一人一份，由其他部门印制或签发的报到证无效。毕业生对报到证要妥善保管，不论什么原因，凡自行涂改、撕毁的报到证一律作废。如报到证遗失，应由毕业生本人提出申请，由学校上报省级毕业生就业主管部门批准并予以补发。

毕业生在离校时，除考上研究生（或双学位）同学以外，毕业生（含定向生）均有一张报到证，毕业生办完离校手续后，注意到各学院领取。有的毕业生未与单位签约，自认为没有报到证，但实际上，这部分学生已按国家规定派往生源地省、市毕业生就业主管部门，提请这部分毕业生千万不要忘记领取报到证。

另外，领取报到证后又接到研究生录取通知书的毕业生，请及时到校毕业生就业办公室（余家头校区的毕业生到余家头毕业生就业指导中心）办理登记手续，退回报到证，以免学校将户口、档案转至原来的就业单位，影响你读研。

毕业生拿到就业报到证后应按时到单位报到，办理相关手续，以免超过约定报到时间，协议失效。

三、就业协议违约及改派

协议书生效以后，毕业生和用人单位任何一方提出解除协议，都必须征得另一方的同意，并向另一方交纳事先约定的违约金。用人单位还必须向毕业生出具书面“退函”。

毕业生持用人单位出具的“退函”到毕业生就业办公室领取新的就业协议书。

特别提示：为了加强《毕业生就业协议书》的管理，增强毕业生的诚信，提高学校和毕业生的社会信誉。经学校研究决定，对我校毕业生因个人原因第二次及以上违约者，在核发新的就业协议书时，将在就业协议书的学校备案栏内加注违约次数。同时记入个人诚信档案。

因考上研究生、公务员、出国不能到用人单位就业的毕业生，如果在毕业生就业协议书中已注明，可凭录取通知书或者出国签证到学校毕业生就业办公室办理改变就业去向手续，同时毕业生应有礼貌的向用人单位致电或去信讲明情况并感谢他们对你的关爱。

如果未在毕业生就业协议书中注明，应向用人单位提出申请，交纳协议书中所商定的违约金，由用人单位出具书面的同意你读研或出国等证明，连同录取通知书或出国签证到学校毕业生就业办公室办理改变就业去向手续，并向学校交回就业报到证。

四、毕业生个人档案如何投递

毕业生离校后，毕业生档案随后按照就业协议书中档案邮寄地址发往用人单位，

档案是通过机要局传送的，一般不能自带。

毕业生到单位报到后，应及时到单位人事部门或挂靠的地方人才交流中心查询自己的档案是否到了没有，如报到后一个月之内还未收到档案，请及时与学校档案管理部门联系。

如果毕业生考取研究生，其档案、户口等关系转往研究生录用单位。

未落实单位的毕业生，其档案、户口等关系转到生源所在地就业主管部门。

如果毕业生办理了人才代理，可转到人才代理机构。

毕业生因改变就业去向到新的用人单位就业后，要及时到原用人单位和学校档案管理部门查询档案存放在哪里，如在学校请与学校档案管理部门老师联系，尽快将档案寄往新的单位。

五、《毕业生就业协议书》与《劳动合同》的区别

毕业生与用人单位签订劳动合同时，应仔细阅读合同内容，看是否符合国家政策、法律规定，个人利益是否受到法律保护。

《毕业生就业协议书》与《劳动合同》的区别：

	签订时间	功 能	内 容
《毕业生就业协议书》	离校前	保护就业主体在就业过程中利益，办理各项离校手续的依据	表达三方的意向
《劳动合同》	离校后，到单位报导上班时	保护用人单位和员工的权利、明确义务	涉及到工作岗位、考核标准、报酬、福利、社会保障、工作期限、违约责任等条款

•《毕业生就业协议书》是毕业生在毕业离校之前与用人单位和学校三方 签订的协议，《劳动合同》是毕业生毕业离校之后到用人单位报到上班时 与用人单位双方签订的合同。

•《毕业生就业协议书》的功能是保护就业市场主体在就业过程中的利益，同时，也是学校办理毕业生各种手续的依据。《劳动合同》的功能是保护 用人单位和员工双方在劳动合同期内的权利和明确各自履行的义务。

•《毕业生就业协议书》的内容主要是毕业生表达同意到用人单位就业的意向，

用人单位表示同意接收毕业生就业，学校同意推荐毕业生并列入国家就业计划派遣。《劳动合同》的内容涉及劳动者的工作岗位、考核标准、报酬、福利、社会保障、工作期限及违约责任等七大条款。劳资之间的权利和义务更为明确具体。

六、毕业生如何规避合同风险

1. 慎签合同的“约定条款”

在劳动争议中，附加在合同中的额外约定条款是引发问题最集中的地方，比如技术类岗位被要求签订商业秘密条款，如果跳槽，可能在一定期限内无法再从事同类工作，因此要格外注意这些约定条款，避免陷入被动；此外，有些约定条款本身就违反了其他法律法规，此类劳动合同是没有法律效力的。

2. 外文合同须有中文对照

有些外资企业会使用外文签订劳动合同，翻译方式的不同会造成双方对合同的不同理解，为避免争议，最好同时签订一份具有同等效力的中文对照合同。

3. 不要因小利失大利

有些用人单位开出的工资十分可观，但往往将本应由企业和个人共同缴纳的养老保险、失业保险、医疗保险和住房公积金等“四金”排除在外，扣除“四金”后的高工资就大打折扣了。此外，不到定点医院体检、不按时报到等“小事情”也往往被企业利用为解除劳动合同的理由。

4. 出现问题及时申请仲裁

一旦出现劳动争议，求职者应立即向用人单位所在地的区（县）级劳动争议仲裁机构提出申诉，仲裁机构的裁决具有法律效力且可强制执行，可以最大限度地挽回求职者的损失；如果申诉过了一定期限，仲裁及司法机关都将无法受理。

案例一： 信马由缰 咎由自取

徐昕读的几乎是学校的“贵族”专业，班级里总共才三十几个学生，对他们来说，工作出路根本没问题，他们所关心的是工作的质量和档次。在临近毕业的时候，徐昕找到了沪上一家著名的设计院，工作环境好，待遇也不错。签好协议后， he 想可以彻底放松放松了，正好趁这段时间到敦煌、新疆、内蒙再走一趟。于是，他打点好简单的行囊，和班级的另外两名同学小张、小李出发了。

在敦煌待了 10 天，转眼就到了 6 月底。学校打电话催他们回去办离校手续，小

李放心不下，先回去了。徐昕和小张还笑他胆小。一路兴奋地走下去，不知不觉到了7月底，这时小张接到单位的电话，催促他尽快回去报到，小张也匆匆忙忙回去了。直到这时徐昕心里还暗暗庆幸，心想还是国有事业单位轻松自由，不用像催命鬼一样催他回去上班。这样又过了半个月，按照计划转遍了他所有想去的西部省份，到8月下旬回到了学校。匆匆办好了离校手续，毕业生办公室的老师把一份报到证交给他，他这才知道还有叫做“报到证”的东西。看看上面的报到期限，不禁大惊失色，原来早已过了报到期限。他心里顿时有一种不祥的预感，心想过了报到时间，单位不会再接收他了吧。但转念又想，不会的，也就差那么四五天，应该不会有问题。

怀着一丝侥幸，他来到单位的人事部门报到，单位人事处处长亲自接待了他，质问他为什么不接单位打给他的电话，他只得辩解说自己没收到。但他心里清楚，他曾经收到一个电话，但为了不打扰自己游山玩水的兴致，他没接，后来索性关掉了手机。没有听他辩解，人事处长就一脸严肃地告诉他，由于没有按协议约定的时间或报到证规定的时间到单位报到上班，他和单位签署的协议已经作废。解除协议后，单位与他不存在任何关系，他可以另行择业。

[案例分析]

在毕业生就业过程中，有些毕业生已经落实了自己满意的工作单位，但由于没有把握好就业程序中的一些问题，“大意失荆州”，因此丢了工作追悔莫及。本案例中的徐昕正是由于纵情于游山玩水，却错过了人生旅途中更多更美丽的风景，实在是因小失大，损失惨重。

徐昕的问题，不了解就业程序还只是问题的表象，造成不良后果的根本原因还在于徐昕自由散漫的习性。在学校通知他们办离校手续时，同行的小李便毫不犹豫地回去办理手续，徐昕却嘲笑小李胆子小；当小张接到单位通知也返回报到时，按理说徐昕应该考虑自己是不是也要报到了，但他仍然我行我素。这种自由散漫、无组织无纪律、对自己都不负责的“个性”自然不受用人单位的欢迎。这个案例对在学校不注意克服不良行为和态度的大学生无疑是个警钟。

案例二：口头协议 举证有效

王艳是一个性格比较内向的女孩子，在找工作的问题上，她与家里有比较一致的看法，都希望进比较稳定、待遇又相对不错的国家机关或者事业单位，她有较强的责任能力和细致的工作作风，应该能在事业单位有所作为。

王艳的毕业实习是在一家贸易公司。实习结束后，公司认为她很适合做文秘工作，准备正式录用她，并让她在那边带薪实习。但是一直向往进国家机关和事业单位的她还不想急着签约，因此以种种理由一直拖着，同时也密切关注学校就业信息栏的相关信息。那天她正要去贸易公司，突然发现有一家事业单位进校招聘，所提供的条件和待遇都比较优厚，而且专业也很对口，于是她马上打电话请假，并向招聘单位投了简历等待面试。该单位当即对投简历者进行了面试。经过面试，用人单位认为王艳的性格很适合招聘的岗位，并且在英语和计算机的实际运用方面较其他竞争者有明显优势，所以向她与另外两个同学同时确定了初步录用意向。一个星期后，该单位找三人深谈，双方就有关服务期限、工资待遇问题达成了一致，于是该单位当场与另外两人签约。王艳由于事先并不知道要签约，没带就业协议，准备回去拿，但是该单位的领导说：“大家都是诚心诚意，互相信任，协议签不签无所谓，所有待遇我们按说好的做就行了。”王艳不敢违背单位的意思，但是想到就业办公室老师经常说的就业协议的重要性，她要求该单位出具录用意向书。单位表示同意，于是制作了一份意向书，内容为：“我单位同意正式录用你校毕业生王艳，双方已口头约定相关事宜，请届时予以派遣。”王艳收到录用意向书后，心里踏实了许多，没过多久就开始去单位帮忙了。同时，由于这边事业单位已经确定，她对那家贸易公司也给予了明确的回绝。

王艳在那边工作了一个多月后，一天单位领导找她谈话，说由于单位机构调整，今年的用人计划减少，他们不准备录用她了。但是王艳从别人口里得知事实是单位录用了一名男生，占用了本属于她的用人计划，于是去跟单位论理，不想单位的人态度恶劣，冲着她说：“今年就是不招人，我们之间又没有签订就业协议，你能拿我们怎么样？”王艳想到单位的态度，又想想自己放弃的贸易公司，真是又气愤又伤心，哭着来到了就业指导中心咨询。就业指导中心的老师在了解了整个事件的来龙去脉以后，明确告知王艳不要急，因为他们双方虽然没有签订正式的书面的就业协议书，但是由于他们之间的口头协议已经成立，并有相关证据证明有效，王艳可以据此要求对方承担一定的责任。

[案例分析]

这个案例涉及到了在就业过程中口头协议是否有效的问题。很多人以为毕业生与用人单位之间只有签订书面的就业协议，才能确认双方的权利义务关系，才能要求对方承担违约责任。事实上，我国《合同法》明确规定合同的形式可以是书面形式、口头形式和其他形式。因此口头的就业协议只要有证据证明，也是有效的。王艳要

求单位出具的意向书，在此案例中就起到了证明口头协议存在的证据作用。当然，虽说口头的就业协议是有效的，但是在实践中举证的难度非常大，从维护自己的合法权益出发，毕业生还是应该尽可能与用人单位签订书面的就业协议。在暂时只能形成口头协议的情况下，也一定要想法取得证明口头协议存在及其内容的证据。

案例三：空头承诺 三思而信

何忠是某著名高校的研究生，来自江苏农村。为毕业时能找份好工作，他学习十分努力，发表过很多文章，外语也很棒，加上多年担任学生干部，交际能力、组织能力很强，口才也不错。2003 年毕业找工作时，在同学们都还四处奔波、没有方向的时候，他就被好几家单位相中。在一家单位面试的时候，小何就感觉到该单位很看重他，也给出了很好的条件：试用期短，仅为 3 个月；薪水待遇高，试用期内是 3000 元，转正以后 5000 元另带奖金；并承诺在郊区给新员工 30 平方米的住房一套。小何虽然觉得公司不太稳定，单位离市中心较远，但想着毕竟也是进入了上海，而且公司的发展空间和自由度比较大，另外上海的单位能给住房真是难能可贵了。考虑再三，还是将空白的《毕业研究生就业协议书》寄去了某公司，准备与该单位签约。

公司很快将签好的协议书寄回，并随附欢迎小何加入该单位的信函。小何满心欢喜打开协议书准备签字时，却发现协议上除了关于试用期 3 个月的条款外，有关薪水的条款空着没有填写，有关住房的承诺更是不见踪影。小何随即去电询问个中原由，单位人事部工作人员说：“由于薪水关系到行业机密，而且公司的薪水本来就浮动较大，所以很难，也不便在协议中体现。至于住房，已经都造好了，难道还让它空着不给你住不成？”小何想想也有点道理，但还是有些不放心。于是，他来到学校毕业生就业指导中心咨询，中心的老师一看也觉得不放心，并举了很多以前毕业生上当受骗的案例给小何听，建议小何让单位将协议填写完整，如果有其他约定最好也体现在协议中。

小何心里愈加没底，于是亲自到实地考察，才发现该公司给新员工准备的房子均是 30 平方米两人一间的宿舍，根本不是原承诺的 30 平方米一套住房。而且碰巧碰上了两年前来这里的师兄，才知道薪水根本就没那么高。小何当即暗自庆幸自己没有草率签约，否则就上当受骗了。

[案例分析]

何忠最终没有上当受骗，很大程度上是归功于他自己对协议书中空白条款和对

单位口头承诺的警惕。如果小何当时未留个心眼就盲目签了名，那么由于没有书面约定，单位口头承诺的待遇无法兑现，他的权利也就得不到有效的法律保护，难堪的后果就只能自己咽了。

从高校毕业生就业的实际情况看，一些毕业生就不像小何这样多个“心眼”。能有单位接收，已经很开心了，既不敢多问，更不去实地了解；对单位的要求也很少在协议中反映。相反；招聘单位对毕业生的要求却十分严格，以就业协议的形式处处加以约束；对自己可能不利的条款就采用留空白或仅予口头承诺的方法，为日后逃避责任埋下“伏笔”。所以，毕业生在签订就业协议时一定要把单位承诺的待遇写上去，或者另附书面协议，双方签字盖章，以保证自己的利益。

案例四：约定明确 注意衔接

苏腾与雷智在大学里是同一个专业的毕业生，两人同住一个宿舍。

苏腾由于学习成绩较好，在校期间曾担任过学校的学生干部，因此凭着较好的综合素质，短期内就收到了三家用人单位的签约通知。三家用人单位各有长处，苏腾思考再三，选择了一家虽然福利待遇不是很好，但是个人拥有很大发展空间的中外合资信息技术公司。双方经过协商，在签订就业协议时就两个主要事项进行了约定：服务期限 2 年，试用期 3 个月；试用期工资 2500 元/月，试用期满工资 3000 元/月。但是双方没有约定违约金及其他相关事项。就业协议经双方签字、盖章并经学校鉴证登记后生效。

相反，雷智的个人简历显然没有苏腾的好看，因此找工作并没有苏腾那样顺利。在跑了两个多月人才市场，经过无数次的面试来回奔波以后，终于有一家民营高科技公司同意录用他。雷智是属于那种心思非常缜密的人，也非常珍惜这份来之不易的工作。因此早就听说签订就业协议和劳动合同有很多陷阱的他，在与单位签订就业协议前，详细地了解了一下劳动法律法规并请教了很多学长。在双方就就业协议的服务期限、试用期、税后工资、社会保险金的缴纳、违约金等主要条款协商一致以后，雷智向公司提出，是否可以将劳动合同的内容事先告知或者将劳动合同作为就业协议的附件同时签订。公司表示雷智的要求合情合理，但是由于劳动合同需要等到毕业生报到后才能签订，因此双方可以在就业协议中增加一条附加条款：“劳动合同签订时的主要条款必须与就业协议保持一致。”雷智觉得公司的建议有可操作性，并且可以保护自己的权益，就表示同意。于是双方正式签约。

两人参加完毕业典礼，各奔东西，踏上工作的征程。雷智报到后顺利地与用人单位签订劳动合同，虽然单位曾希望延长劳动合同期限，但是由于就业协议作了明

确的规定，因此没有成功。苏腾则碰到了麻烦。在签订劳动合同时，用人单位要求服务期限延长至 3 年，试用期为 6 个月；就业协议约定的工资包含“四金”。苏腾表示不同意，拿出就业协议要求对方按照就业协议的约定签订劳动合同，否则要对方承担违约责任。用人单位则表示，即使是按照就业协议的规定服务期限可以不延长，但是由于协议中对工资没有明确约定，还是要包含“四金”。苏腾心有不甘，准备以对方违约为由要其承担法律责任，结果却发现就业协议中根本没有约定违约金。

[案例分析]

毕业生在与用人单位签约的过程中，由于就业协议和劳动合同签订之间存在一个时间差，经常会发生由于两者内容不一致而产生纠纷甚至是违约的现象。一些用人单位往往在签订就业协议时故意承诺很好的条件，以此来诱骗毕业生签约；待要签订劳动合同时，又弃就业协议于不顾，百般刁难，故意压低条件，损害毕业生利益。

本案例中，苏腾显然对就业协议和劳动合同可能出现的不一致没有思想准备，简单地认为只要签了就业协议就万事大吉了。对于后来出现的情况，苏腾只有两个解决办法：一是以对方违约为由解除就业协议，但是由于没有约定违约金而要求赔偿比较困难；二是继续与单位签订劳动合同，由于就业协议中对服务期限和试用期有明确的约定，劳动合同应当按照约定的内容签订。但是对于月工资，由于协议中约定不明确，则只能按照单位事后提出的含“四金”方案签订。苏腾由于对两者认识不足，付出了沉重的代价。雷智则由于事先对两者的差异以及可能存在的问题有了充分的了解，因此通过在就业协议中约定限制条款的形式，将今后劳动合同的内容予以事先限定，避免了就业协议与劳动合同不衔接的问题，从而有效地保护了自己。

案例五：不守程序 自酿苦果

某电子有限公司是本市一家从事电器元件生产的中外合资企业。2003 年 6 月，该公司以业务发展需要为由，在本市某理工大学就业网站发布招聘信息：“本公司因业务发展需要，需招聘电子制造专业应届毕业生若干名，待遇从优。”由于该公司在本市民营企业中具有较高的知名度，因此信息一公布，关注者甚众，点击率一路攀升。

张建斌是该校电子制造专业的应届毕业生，眼看着自己班上的同学一个个都落实了就业单位，于是心急如焚，迫切希望能尽快找到一家适合自己的单位。他的学

习成绩和综合素质在班级里属于中上水平，之所以还没找到工作，是因为他一直“这山望着那山高”，总是期望能找到一份更加理想的工作，以至于错失了几次很好的就业机会。面对这么一次专业对口，也相当不错的就业机会，张建斌决定要好好珍惜。在面试前几天他把专业书从头到尾翻了一遍，然后西装革履地去参加面试。凭借充足的准备和良好的心态，他无论在专业知识还是在整体表现方面都较其他竞争者略胜一筹，面试考官也对他留下了深刻的印象。

在经过了两轮面试以及两个星期的试用以后，该公司正式通知张建斌签订就业协议，并对他说：“就业协议书拿来拿去签比较麻烦，你先叫学校鉴证、盖好章，我们可以当场签掉。”他想想觉得也有道理，起码可以少跑好几趟嘛。于是他在领取就业协议时要求就业办公室老师在空白协议上事先进行鉴证。就业办老师提醒他如果学校事先鉴证可能会对他产生不利的影响，但是在他的再三要求并写下责任承担书的情况下，还是给他加盖了学校鉴证章。当天下午他就拿着协议到公司签约。人事部主管在与他就就业协议的服务期限、工资、违约金等事项进行细致协商并在协议上详细注明后，要求张建斌签字，并以公司总经理今天外出出差，单位公章拿不到无法盖章为由要他第二天来拿就业协议。张建斌签约心切，什么都没想就答应下来。

第二天一大早他就去公司拿就业协议了。刚看到协议他就一下子傻眼了，原本没有约定条款的就业协议现在多了两条附加条款：“1. 本协议所约定的收入为税前收入并包括四金；2. 毕业生自签约之日起开始上班，至正式报到期间为实习期，实习期工资为每月 500 元。”他想与之争辩，却发现自己根本讲不清楚，只能欲哭无泪地呆在那里，可以说他尚未走出校门就已经摔了一大跤。

[案例分析]

本案中张建斌之所以会受骗，最主要的原因是由于他违反了签订就业协议的规定程序。我们知道，任何实体权利的实现都需要通过一定的程序进行保障，程序的违反必然导致实体权利受到侵害，毕业生就业也是如此。为了保障毕业生和用人单位的合法权益，国家和省市教育主管部门都制定了签订就业协议的相关程序，正确地按照既定的程序签约，才能使自己的权益免受损害。本案中，张建斌因为急切地希望与用人单位签约，过于听信单位的说法而放松了应有的警惕，从而造成了自己“哑巴吃黄连，有苦说不出”的结局。由此，也再次提醒广大毕业生，千万不能为了贪图方便而违反规定程序。