

文章检索

特别专题

组织机构

专家库

您的位置: [首页](#) >> [论文库](#) >> [青年恋爱、婚姻与家庭研究](#)

影响大学生就业参与的深层因素分析

汪 慧 | 最后更新: 2005-6-1

影响大学生就业参与的 深层因素分析

汪 慧

我国2004年高校毕业生有280万人,比2003年增加68万人,加上2003年尚未就业的18万大学生,大学生就业难已经成为社会普遍关注的问题。而实现充分就业是国家宏观经济政策的四大目标之一。大学生就业参与状况反映了一个国家的经济发展状况和社会文明程度,是中国社会转型与高增长的短期不平衡问题在就业领域的一个显现。长期失业可能降低大学生的社会责任心,既浪费今天的人力资源,同时也降低未来的劳动生产力,增加了长期社会成本。因此,大学生就业状况及其工作幸福感,不仅是衡量一个国家社会未来的显性标识,同时它还将长期影响一个国家未来的社会价值观塑造、社会文化思潮取舍、社会行为内化与凝固,甚至它还潜移默化地生成与改变国家的民族性。正确认识大学生就业难,并评估由此产生的社会结果,对于认识问题与解决问题无疑极端重要。对大学生个体来说,在现代社会中就业是参与社会生活的主要途径,是决定个人生存与发展的重要手段。而个体的就业参与除了受个人因素的影响外,还受到教育结构、供求关系、相关政策等的影响。

一、高等教育结构对大学生就业参与的影响

近几年来,虽然加快高等教育专业结构和人才培养结构的调整,已经成为政府和社会各方面的共识,并且也确实取得了一定进展。但从总体上看,这项工作还不尽如人意。究其原因,在于教育体制改革滞后于高校毕业生就业制度改革。尤其是大学生的就业已经市场化,但教育体制并未真正实现市场化,这突出地体现在大部分学校缺乏足够的自主权,招生和专业设置与市场需求脱节,致使毕业生专业结构与市场供求出现了错位,从源头上讲,这已成为制约大学生就业的一个重要原因。另外,不少学校

缺乏改革和调整的积极性、主动性，对政府存在依赖情绪，专业设置和专业调整往往不是面向市场需求，而是单纯立足于自身师资条件等。结果是长线更长，结构性矛盾更加突出。影响当前大学毕业生就业的大学教育结构性矛盾主要体现在：

1. 高等教育发展过快导致高等教育系统内部的结构失衡

中国这几年对高等教育的投资大幅度增加，高等院校大规模扩张。自从政府确定了把高等教育由“精英教育”向“大众教育”转变的方针后，各地都在加快发展高等教育，1977年，全国只有404所高等院校，1994年扩张到2252所，平均每年新增100多所，目前已经达到3000多所。与此同时，教育部门盲目追求高层次，造成一些高校定位不清，偏离了社会需求。这种现象主要反映在两个方面：一是大多数高等学校都希望不断的“升格”，或者由专科升格为本科，或者不断地争取硕士点和博士点学科，进而成为研究生培养单位。有些地方甚至不顾自身条件，不管其是否具备办学能力，把一大批师范专科学校“升格”为综合型或专科型大学，而中专则大量“升格”为高职。从个体的角度看，这种不断提高学校办学水平的愿望是好的，但从整体上看，缺乏必要层次结构的高等教育体系又是有所问题的，由此产生了许多弊端。例如：大学入学率的大幅度提高意味着生源质量下降，因学生骤增而减少必要的实习与试验，加之图书仪器等教育设施相对短缺，高等院校的平均教学质量下降；本科生比例过大，挤占了专科生的就业市场；而专科生所学则过于理论化，不能胜任高级技工的工作。二是许多办学水平比较高的高等学校都将自己学校的办学目标定位在世界一流或者世界知名的层次上，或者是所谓的研究型大学，这种现象对学生就业是不利的。其实，即使是在高等教育非常发达的国家中，真正能够成为世界一流的大学，或者是能够授予博士学位的大学，也都是少数。在这些国家中，很多都是一些专科性的学院。这里，应该明确的是，从就业的角度看，并不是层次越高，就越好就业，在一个成熟的劳动力市场中，关键是适应性。而且，在一个开放的教育体系中，教育的层次并不意味着封闭和隔离。特别需要指出的是，这种层次的分化实际上也是高等教育大众化的必然要求和结果。因为高等教育的大众化不仅意味着高等教育规模的扩大，更加重要的是，由于接受高等教育的学生本身层次差异的扩大，它也同时意味着高等教育层次的不分化。所以，适应劳动力市场和学生就业的要求，高等教育体系本身应该更多地关注自身层次结构的调整和优化，形成比较合理的层次结构。

2. 高校学科建设没有真正符合市场运行规律

高校专业结构调整滞后，使毕业生所学习的专业结构与市场供求出现错位，是造成中国高校毕业生就业困难的重要原因。目前我国大学的专业及课程设置缺乏科学的需求预测和规划，有较大盲目性。与世界先进水平相比，我国高校毕业生占人口比例还偏低，远远不能满足新世纪社会主义现代化建设需要。问题的症结在于我国高等教育的学科结构和培养模式不尽合理。一是专业结构调整的滞后直接影响大学生就业。由于高等教育有一个周期，专科三年，本科四年，研究生三年，而市场在不断变化，特别是对一些与市场经济结合比较紧密的专业，必须对市场做出科学的预测，根据市场的变化及时进行调整。过去，由于我国实行计划经济，高校毕业生一直由政府主管部门分配就业，高校不用去琢磨市场，在专业设置以及随市场需求调整专业上滞后，无法满足市场的需求，这一情况在扩大招生规模后被放大，使得问题更加严重。如近年教育部布点增长最快的10个专业毕业生的就业率从2002年开始全面下降，其中艺术设计专业下降了21.6个百分点，就业率仅为59.7%；就连朝阳产业的信息与计算机专业毕业

生的就业率也下降了5个百分点，就业率为88.5%。二是许多大学不顾师资条件，盲目追逐热门专业，而且什么专业“热”就开设什么专业，致使专业趋同现象十分严重，专业人才的产出与岗位需求不成比例，毕业大学生的供给结构与社会对大学生的需求结构不相适应，造成学科结构不均衡，一些“热门”专业供过于求，有的“冷门”专业供不应求。一方面许多大学生找不到工作，另一方面就业市场上又需要大量的高级技工，这种奇特的人才供需现象让人扼腕。如浙江现有几十所中专和职高，却没有一所开设数控技术操作专业课程，结果是不少用人单位从国外引进了数控机床设备，却苦于无人操纵和管理。据报导，杭州市举办数控机床操作技工招聘会10余场，企业愿提供高达6000元的月薪，却无一人应聘；青岛市一家企业招聘高级塑料模具工，开出16万元年薪的高价还是无人应聘；在上海，2003年高校60%以上的本科毕业生集中在机械类、电工类、土建类、经济学类和管理工程类等10个专业门类，而上海紧缺的13大类101个职业岗位，如生物医药、城市发展、现代物流、汽车与成套设备、新材料、中介服务等毕业生的专业结构无法满足需求，特别是高级技术工人的需求更为突出。有关部门预测，广东省到2005年将缺高级技工130万人。三是大学教育培养的技能性和创业性人才较少。大学教育中企业所需要的培养高级技术技能人才的专业、课程、实验、操作、实习等等较为缺乏，许多毕业的大学生到企业后，实际操作能力较差，无法适应岗位要求。而在大学中几乎不开创业课程，大学生毕业后，对于怎样开办一个企业，怎样开拓和研究市场，怎样进行核算，怎样经营和管理企业等等一无所知。一个大学的教育结构不能适应市场的需求，它当然就会被市场所淘汰。

3. 高等职业教育标准化建设的滞后直接影响和制约高等职业教育毕业生的就业

教育部副部长袁贵仁认为，当前全国高校毕业生就业率不高，主要反映在高职高专就业方面，因此没有高职毕业生就业率的提高，也就没有全国高校毕业生就业率的提高。2004年高职高专毕业生是147万，占毕业生总数的一半以上。要提高各地就业率，难点在高职，潜力也在高职。的确，当前高等职业教育毕业生的就业已经成为我国大学生就业中的重点和难点，近年来，按照每年6月底统计的初次就业率看，高等职业教育毕业生的就业率都只在50%左右徘徊。尽管这其中有各种复杂的原因，但是，整个社会和劳动力市场对高等职业教育的不信任，以及由此造成的对其毕业生的不信任，应该是最重要的原因之一。而这种整体不信任的根源就是我国高等职业教育缺乏一套社会认可和本身自我规范的标准，以至于在我国高等职业技术人员和工人非常缺乏的情况下，各种企业却把招聘的眼光投向了普通本科教育的毕业生，这不能不是一种非常大的浪费。因此，如何进一步加快加强高等职业教育标准化的建设，已经成为当前高等教育改革和发展，适应大学生就业形势需要的重要措施。此外，对于职业教育来说，更应该强调一种以就业为导向的人才培养模式。德国的青年就业政策在国际上常被作为成功的典范，德国大专毕业生就业的成功首先要归功于“实习”制度，通过实习制度，教育系统与劳动力市场两者间实现了较为成功的整合，实习既包括真正进入公司企业的正式训练，也有在学校进行的以天计或以小时计的间接训练。我国高等职业教育重知识灌输、轻能力培养，高职毕业生缺乏工作经验和实际操作能力，不少学校专业划分过细，培养出来的一些毕业生知识面过窄，学习能力和适应能力较差，不能适应用人单位的需要。随着劳动力市场的发育，人才竞争程度不断提高，用人单位对应聘者的实际操作能力、适应工作环境变化的能力提出了越来越高的要求。从2004年大学生就业的一项调查看，不少不愿接收应届大学毕业生（高职生）的企业有个共同的“隐衷”：学生所学知识实在不能适应所需，招来后企业还要花费相

当的精力进行培训，不合算。毕竟，用人单位不是第二大学，培养人才不是用人单位的法定义务，尽管人才可以在这里得到锻炼，获得成长机会。这就要求高职院校将教育方式逐步从“供给导向”向“需求导向”转变，创造条件，让学生更多地得到工作实践的锻炼，以此提高他们的就业竞争力。

二、劳动力市场供大于求对大学生就业参与的影响

我国经济近几年来都以较高的速度增长，加入WTO、申奥成功、筹办世博会、西部大开发、振兴东北计划等让我们看到了我国经济发展的潜力，这也提供了大量的工作岗位。但岗位必定是有限的，而我国的待业人数却是年年攀升，2004年，城镇需要安排的就业劳动力总量达到了2400万人，而劳动力供给是考察就业形势的基础。劳动力供给量主要取决于劳动力资源及其劳动参与率。劳动力资源丰富是我国的一大特色与财富，但人力资源要发挥作用还会受到社会资源的局限，即人力资源必须与社会资源相结合才具有生产性。当社会没有条件提供足够多的就业岗位而形成大量失业时，人力资源就变为人口负担。

进入“十五”时期，我国面临的就业压力是空前的，主要表现在以下几方面：

1. 新生劳动力增加，文化程度较高

一是由于第三次生育高峰期出生的人口开始逐步进入劳动年龄。中国劳动力资源从2001年开始呈持续上升趋势，“十五”期间，达到劳动年龄的新生劳动力较“九五”平均每年多290万人，平均每年新增劳动年龄人口1000多万人，2003年，我国城镇新增劳动力近1000万人，其中上升幅度较大的是新成长的就业人员。二是我国高等教育开始迈入大众化阶段，高等教育毛入学率达到17%。2004年全国国内高等教育规模已达到1960万人，使在校人数规模位于世界首位，2005年毕业生人数将达到340万人。以北京为例，2004年北京地区高校毕业生达到14万人，据有关部门对市属机关、企事业单位以及2/3的高新技术企业统计，需求岗位只有3.9万个，可见2004年北京地区的就业形势仍十分紧张。

2. 国有企业下岗职工不断增加，再就业率不断降低

经济体制的进一步转变，全面贯彻效率原则，促使国有企业大约1/3的冗员下岗失业；经济增长方式不断转变的结果，必然是整个社会的资本有机构成提高，就业机会相对减少。资料表明，上世纪80年代，国内生产总值每增长1个百分点，平均每年可新增就业岗位200多万个，90年代则下降为80多万个（《半月谈》，2004年第6期）。另据中国国家统计局测算，经济增长对就业的拉动作用明显下降，这主要是因为目前中国第三产业在经济中的比重仅占27%，以至于就业弹性系数低，造成尽管经济增长速度快，但吸纳从业人员仍然有限的局面。据资料显示，从1998年到2003年7月，国有企业下岗工人人数达到了2780万，其中仅2003年我国国有和集体下岗职工就有600多万人，这中间只有1850万人实现了再就业。近年来，下岗职工的再就业率不断降低。1998年为50%，1999年为42%，2000年为35.4%，2001年为30.6%，2002年为20%（郑功成等主编：《变革中的就业环境与社会保障》，中国劳动社会保障出版社，2003年7月版），到2004年7月，国有企业下岗失业人员已达1150万人。

3. 城镇登记失业人员增加，领取失业保险人数达到历史最高峰

劳动力供求的匹配率低或不匹配率高，是结构性失业的直接原因。劳动和社会保障部对2003年第一季度全国劳动力市场职业供求状况进行的调查显示，因供求不匹配不能就业者达17%，因此导致就业机会

损失达152.6万个，这也是我国今后一个时期内失业率居高不下的主要原因之一。1992年，我国城镇登记失业率为2.3%，2001年底增加到3.6%，2002年达到4%，截至2003年9月，城镇失业人员超过了2000万人，相当于城镇就业人口的10%。2003年有近800万登记失业人员，失业率上升到4.3%，2004年预期失业率为4.7%（《半月谈》，2004年第6期）。失业率的持续上升，反映了我国就业压力不断加大的趋势。

4. 农村劳动力转移加快，流动增加

社科院人口与劳动经济研究所所长蔡昉日前在出席《中国经济50人·长安论坛》时指出：农村劳动力剩余程度越来越严重，第五次人口普查结果显示：农民从农村到城市的迁移，省内占52%，跨省占78%，农村到城市的流动劳动力总数为7600万，占城市劳动力的1/3强。据专家预测，农村大约还有1.5亿左右剩余劳动力正加快向城市和非农产业转移的步伐。大批城镇下岗职工和失业人员，几百万进城打工的农村剩余劳动力，进入就业高峰期的新增适龄人口，事业单位机构改革带来的人员精简及近几年国家大量的转业军队干部、退伍兵、志愿兵的安置等问题交织在一起，加上劳动生产率的提高和技术进步等因素，造成了叠加的就业压力，加剧了城市劳动力市场供大于求的紧张态势，从而对高校毕业生就业带来负面影响。

三、社会对大学生就业参与的影响

青年是祖国的未来，高知识群体是国家和社会的宝贵财富，是社会的未来。如果我们的社会要求今天的大学生像早上八九点钟的太阳一样，焕发活力去创造未来，政府公共管理责任与政府就业战略选择，就自然应给他们以“劳动权”的基本保障，或者给他们以“待业”状态下的基本生活保障，竭力减少大学生就业难对社会长期发展的威胁（《解放日报》，2003年8月）。

1. 社会在过去较长的时间里没能确立就业优先的原则

一直以来，很多人认为，经济增长是首位的，因为经济增长会带来就业。这是对的，但是不能说有了经济增长就必然有就业增长，因为不同的国家实行不同的经济发展战略。在我国的《中央银行法》中，中央银行的货币政策目标中没有“就业”这个概念，但是在西方的货币政策中，就业是第一位的，经济增长是第二位。政府要从大战略上来提高就业的地位，实行工作重心的转移。从当前的“增长优先”的发展战略转到“就业优先”的战略上去，从根本上缓解目前的就业压力。虽然我们的经济增长率是世界上最高的，但是我们也必须清醒地意识到，经济增长率的提高并不意味着就业率的提高。由于许多地方政府过于追求经济增长率，追求大工业，采取的是增长优先的发展战略，新近增加的一些企业和经济项目非但不能增加就业，反而降低了其吸纳能力，造成“高增长、高投资、低就业”的现象。目前的中国要明确就业在宏观经济政策中所处的重要位置。在一个真正市场经济的社会里，充分就业和防止通货膨胀是政府最主要的两大政策目标，我们讲发展是硬道理，要用科学发展观看问题，要从我国的基本国情出发，加快建立新的就业体制来缓解这个矛盾。如为个人创业创造良好的体制环境，充分发挥中小企业扩大就业的作用；对劳动密集型产业实行优惠政策，实现广泛的就业；要加快发展服务行业，发展各类不同形式的公共服务实体。我们必须清楚，大学生今天的失业是中国社会转型与高增长的短期不平衡问题在就业领域的一个显现。由于两个短期深层次的不平衡不仅带有经济性，同时还带有社会性，

那么解决经济增长与就业的高位脱节的出路，解决中国大学生就业这个棘手的长期性问题，就必须将经济与社会发展协调起来，并统一到“就业优先”的战略选择上，不仅要有效改变经济增长结构，平衡区域经济水平落差，以解决就业之根本和长期之忧，同时这个战略转变，还要求我们对社会经济发展战略目标进行重大调整，重新审视GDP的意义与构成，要求地方政府也必须从“竞争性政府”、“公司型政府”角色进行彻底地换位，将创造就业岗位、控制失业率作为公共行政管理的重要、持续、长期目标。

2. 社会保障制度不完善

社会保障制度是否健全，特别是社会保障覆盖面的大小，是影响劳动力流动，从而影响整个社会就业程度的重要条件。健全社会保障制度，有利于大学生在更大范围内流动就业。加强社会保障立法，形成法治化、规范化、高效化的社会保障运行管理体制，依法办事是完善社会保障制度的基本要求。任何政策的实施都必须依赖于法律的制定和完善，西方国家大力推行青年就业保障计划的一个重要前提就是制定和完善青年就业法案。从立法的角度促进大学生的顺利就业，这从我国的具体情况来说是十分必要的。在当前这种特殊时期，国家对大学生到西部、到基层工作，毕业生自主创业，以及人才在跨区域、跨行业、跨企事业单位的流动的政策都有待进一步完善，同时，应采取积极有效的社会保护政策，建立以大学生个体为对象的阶段性失业救济与失业补助计划。

3. 高校毕业生分配派遣中的政策性障碍

虽然国家出台了一系列促进高校毕业生就业的政策措施，但由于管理方面的脱节，一些政策还“悬在空中”，得不到落实。一是非国有单位使用高校毕业生仍然受到进入指标、户口指标等限制。从城镇劳动力市场的供求状况看，个体私营和股份制企业提供的就业岗位已经占60%，但由于政策因素诸如没有编制、难以解决新进人员户籍等，使得非国有单位不能提出用人需求。二是高校毕业生的跨省市流动受到限制。从2002年毕业生就业工作的情况看，一些省市在政策上限制毕业生尤其是高职（专科）学生就业的政策性障碍依然存在，突出表现在毕业生跨省市流动受到限制上。如对毕业生收取城市增容费、出省费和其他一些不合理收费的政策。三是派遣制度的时间限制问题。虽然国家政策规定高校毕业生毕业2年内可以由学校保留档案，但据我们了解，一些学校规定毕业当年年底以后，不再办理派遣证。

4. 缺少全国性的大学生就业信息网络

完善就业市场和就业服务是促进大学生就业的关键，这就迫切需要社会建立全国性的大学生就业信息网络，发挥大学生网上求职的优势，发展各类网上自助式就业服务；建立和完善全国各高校、各专业的毕业生数量、就业率、毕业后收入等指标的定期发布制度，促进教育资源的优化配置和教育事业的健康发展；尽快建立信息预警机制和大学生就业指数系统；公共职业介绍机构要开设专门的窗口，对初次进入劳动力市场的毕业生进行失业登记后，提供免费职业介绍服务，并建立统一的劳动力资源管理制度，如失业登记、录用备案、就业登记、社会保险登记等，使高校毕业生的就业权益得到保障，使暂时失业的高校毕业生能够得到更有效的帮助和服务。

四、自身因素对大学生就业参与的影响

从大学毕业生自身来说，就业难大致分为两种情况：一种是确实找不到工作，属“无业可就”；一

种是“挑肥拣瘦”，属“有业不就”。如今的大学毕业生面对巨大的就业压力，就业期望值较前几年有所下降，但仍偏高，这导致很多大学生眼高手低，对许多单位是“高不成，低不就”，从而失去了许多就业的机会。

1. 就业认知有偏差

一是大学生自我评价较高，客观上不能全面认识自己，同时缺乏科学认知的方法和手段。多数大学生不能充分认识自己的能力特长、兴趣爱好、知识水平、气质、性格，只知道一味地追求“我想干什么”，而不明白“我能干什么”，不把自己摆在合适的地位上去求职，当然会处处碰壁。二是大学生对职业的了解存在着局限性和片面性，缺乏全面了解职业的渠道和信息。多数学生对职业的认识仅靠他人的舆论，因此，什么职业“热”就向往什么职业，过分地“心往一处想，劲往一处使”。三是大学生对社会的了解存在着较多的想象成份，对影响就业的因素认识不足。大学生受年龄和阅历的局限，对社会的了解没有全面、实际的体验，因此，在择业的思维认识过程中，对社会的就业形势、就业环境、就业政策等缺乏全面、正确的了解。有的把社会想象的比较美好，对社会的复杂及影响就业的因素知之甚少，因而其个人的就业期望值往往偏高，脱离了社会的实际需求；有的把社会不利于就业的因素看得太重，并且以点看面，进而认为社会太复杂，就业很困难。大学生在就业问题上需要树立自救意识和使命意识，通过创新来推进中国的就业扩展。

2. 就业心态有问题

一是攀比心理。在这种心理作用下，即使有些单位适合自身发展，但因某个方面比不上同学选择的就业单位，就彷徨放弃，事后却后悔不已。外贸系的柴玲就是这样丢掉了到手的工作。小柴在班上成绩拔尖，一直希望自己能找到很好的工作，本来在年后的“双选会”上，已经有单位看上了她，她也觉得还不错，但是，当她听说同班小李找了一家知名的外资公司，待遇好，发展空间大，她觉得小李平时什么都不如自己，自己一定能找到比她更好的，于是，她毅然拒绝了那家单位，可后来，她高不成低不就，再也无法找到合适的工作。二是自负心理。部分应届大学毕业生或因所学专业紧俏，或因就读学校为名牌学府，或因自己无论专业知识还是综合素质都高人一筹，或因被不少用人单位垂青，这个单位不顺眼，那个单位也不如意，从而错过不少适合自己发展的用人单位。三是自卑心理。一些大学生或因所学专业不景气，或因自己专业知识、专业技能及综合素质不如其他同学，再加上因求职屡次受挫，产生强烈的自卑感，并进而转化为自卑心理，发展到害怕求职，不敢面对招聘者，自然无法适当地向用人单位展示自身的长处，从而严重影响了就业。四是不满心理。部分大学生或因自身综合素质和能力不足，或因时机把握不准而找不到理想的工作单位，但这些大学生往往不正确归因，反而认为是老天对自己不公，抱怨自己读大学刚好碰上这个劳动力大量过剩的时代，大学中又主要接受了应试教育而缺乏动手能力，还碰上大学扩招和高等教育进入大众化教育阶段，总之，好像什么倒霉的事都碰上了，从而产生不满心理。

3. 就业价值取向失衡

择业观是大学毕业生世界观、人生观、价值观在就业上的反映，它直接影响和决定择业行为的产生和结果。一是在价值主体上个人取向增强。受市场经济的某些负面影响，当代大学生在就业追求上社会价值观淡化，他们更多地看重职业的个人价值，很少考虑职业的社会价值；更多地考虑自身的利益，而

很少考虑个人利益和国家利益的结合。二是在价值目标上注重经济价值，功利主义较突出。毕业生在择业时，把经济收入因素放在重要的位置，而对未来专业知识的发挥却看得较轻。三是在地域及单位的选择上，就业观较陈旧。比如奉行“稳定高于一切”，看中的是单位姓“公”还是姓“私”，或单位的医疗、养老保障制度；普遍向往经济发达地区，追求安逸舒适的工作环境，不愿去老少边穷地区、基层单位、中西部地区，这加剧了艰苦贫困地区人才缺乏的状况。事实上，与前些年相比，大学毕业生就业的大环境已经发生了明显的变化。一方面，东部沿海地区和大城市、大机关、大企业的人才已经相对饱和，而广袤的西部地区和基层却急需大量人才。另一方面，随着经济结构的多元化和各种优惠政策的出台，民营经济、个体经济大发展的有利条件越来越多，大学毕业生完全可以凭着自己的聪明才智，到最需要的地方成就一番事业。作为当代大学生，应当树立新的积极的就业观念，即无论到哪里工作，只要能适应，只要能发挥自己的专长，只要有利于自己成长，在哪里工作都一样。对年轻人来说，人生的路还很漫长，一次就业，并不是定终身。

4. 就业能力不足

一方面，毕业生“心比天高”，另一方面，他们的综合能力又满足不了用人单位的要求。新形势下的人才标准一改过去单靠文凭或职称来认定人才的普遍做法，提出了把品德、知识、能力与业绩作为衡量人才的主要标准。调查表明，用人单位最看重大学生的素质中前5个指标分别是：①专业知识与技艺；②敬业精神；③学习意愿高、可塑性强；④沟通协调能力；⑤基本的解决问题能力。由此可见，合理的知识结构是毕业生走向社会的“通行证”。所谓合理，是指毕业生所拥有的各类知识的比例要恰当，基础知识和专业知识、人文知识和科学知识、书本知识和实践知识要兼顾并重。建立起既博又专，文理兼修的复合型知识结构，才能适应社会灵活多变的需要。仅仅拥有知识是远远不够的，大学生更要加强各种能力的培养，如交际能力、组织管理能力、自学能力、运用外语和电脑等现代技术的能力等，只有具备全面的综合能力，才能把所学知识很好地在实践中应用，并在实践中充实自己的知识结构。事实也一再证明，就业过程中，拥有各种证书，综合能力强的学生总是倍受青睐。部分毕业生出于多种原因自身素质难以符合工作的要求，难怪相当多的用人单位以应届毕业生实践能力、创新精神较差，缺乏责任感和主人翁意识，在为人处事方面还存在种种缺陷为由，不要应届毕业生。

正如就业难题出现的原因是多方面的，就业难题的化解也要通过多方面的努力。政府、用人单位和学校面对严峻的就业形势都要做出相应的反应，采取应对的措施。而毕业生本身的努力也尤为重要。“靠天靠地不如靠自己”。大学生除了主动调整知识结构，学习和掌握必要的应聘技能技巧以外，很重要的一条是在努力寻找理想的就业岗位的同时，树立正确的择业观和创业观，主动说服自己，适当降低就业岗位期望值，走多渠道的就业和艰苦创业之路。

（该文获中国青少年研究会2004年年会优秀论文奖，原载《青年就业问题与对策研究报告》，天津社会科学院出版社，2005年5月版。）



版权所有 京ICP备05031004号

地址：北京市西三环北路25号 邮编：100089

编辑部：86-10-88422055 电子信箱：louke11@yahoo.com.cn

