

加强就业指导，实现大学生顺利就业

孙百才

(北京师范大学教育经济与管理专业博士生)

摘要 本文在问卷调查的基础上，分析了大学生对当前高校就业指导工作的需求，结合问卷所反映问题，为高校的就业指导工作提出了相应的对策。

关键词 大学生就业；就业指导；职业能力

一、前言

从 1999 年起，国家实施高等教育扩招政策，到 2002 年，我国高校在校学生达到 1200 多万，高等教育开始进入大众化阶段。而当前社会竞争加剧，大学生就业难的问题开始成为社会关注的焦点。应对当前大学生就业压力的挑战，作为人才培养的重要基地的高等院校要使其毕业生顺利进入劳动力市场，就必须使大学生了解和掌握有关的政策信息，树立正确的就业观，具备良好的心理素质和择业技巧，这正是大学生就业指导所承担的任务和致力解决的问题。

大学生就业指导是高等院校教学工作的一个重要组成部分，《高等教育法》和《面向二十一世纪教育振兴行动计划》也明确规定，高等院校必须对大学生进行就业指导。大学生就业指导工作的开展，标志着大学生就业管理职能和人们观念的转变，随着高等教育改革步伐和劳动力市场化的进程，大学毕业生就业率的高低已成为衡量高校办学质量、效益的重要指标之一。目前，大学生就业指导工作已成为高校工作的重点内容，受到大学生的普遍欢迎。但从总体上看，这项工作仍处于探索阶段，工作力度和科学性不高，突出表现在各高校之间发展的不平衡，有的学校起步早，发展快，效果好；有的学校起步晚，发展慢，效果一般；也有的学校还停留在认识阶段，就业指导工作还没有真正提到议事日程。

由于就业指导工作开展的时间不长，加上高校就业制度改革还处在过渡时期，大学生就业指导还不能完全适应就业制度改革和就业形势的需要，存在许多有待进一步研究和探索问题。为了了解和把握大学生选择职业的普遍规律，去年五月份我们对 2002 届大学毕业生进行了调查研究，希望给大学生就业指导工作提供具有实际操作意义的科学建议。问卷调查的

样本选择了北京大学、北京师范大学、南京大学及西藏大学等 35 所高校的 5999 名 2002 届本科毕业生，这 35 所高校分布在北京、天津、黑龙江、辽宁、河北、山东、江苏、广东、海南、河南、山西、云南、西藏共 13 个行政区。调查样本的男女比例为 1.138/1，具有较好的代表性。

二、大学生就业指导的目标与内容。

目前，各个高校都有就业指导办公室，但是在具体的指导内容和方式上还无法完全适应劳动力市场的要求。高校就业指导工作过多地强调信息指导、政策指导和形式指导，而在技巧指导、观念指导和心理指导方面明显不足。就业指导大多处在帮助学生如何找到工作，从而实现顺利就业上，这一目标是较低层次的。大学生就业指导不能停留在这一层次，我们追求的目标应该不仅要使毕业生能够较实现充分地就业，而且还要求大学生就业符合个人的个性特征和社会需要，体现人职匹配的原则。

高校要加强就业指导的深度和力度，帮助大学生正确认识自己，根据每个大学生自身的特点确定就业方案，提出参考建议。充分利用各种渠道并发挥互联网的优势，为大学毕业生提供职业信息，培训就业技能，对拟选择的职业进行评价、探讨，进而帮助毕业生规划整个职业生涯。笔者认为大学生就业指导应包括以下几个方面：

1、就业政策和职业信息咨询。帮助毕业生了解国家重要方针政策，把握国家和地方政治经济的发展态势，了解国家及各省市就业改革的动向和具体就业政策。帮助学生了解各种职业，培养学生运用各种渠道获取职业信息的能力，加强和用人单位的联系，提供给毕业生一定的岗位空缺信息，增大毕业生就业机会。

2、就业指导和创业指导。为学生提供有针对性的就业信息、就业技巧、就业决策等指导，帮助学生进行职业生涯规划，解决就业过程中的疑难问题，做到成功择业。帮助学生了解个人创业所应具备的条件，对学生创业进行可行性分析，并为创业的学生提供支持和帮助。开展职业生涯决策辅导，帮助学生掌握职业决策技巧，指导学生合理匹配自身状况和职业特点、从而选择适合自己的职业，指导学生制定可行的职业发展计划，提高职业生涯规划能力。

3、心理咨询和法律咨询。培养大学生健康的就业心理素质，帮助学生克服求职过程中遇到的各种心理障碍。通过个人咨询和团体咨询的方式，借助心理科学的方法，帮助毕业生处理在激烈的竞争环境下产生的心理压力，克服在求职和就业过程中产生的不良心理，实现顺利就业。同时，为毕业生提供就业法律帮助，对就业协议、劳动合同等相关项目提供法律指导，开展就业法律法规咨询，协助毕业生处理在就业过程中出现的法律纠纷。

4、人力资源咨询。通过职业指导教师的辅助和标准化的心理测试，促进学生对自身职

业兴趣、职业能力、职业气质、职业价值观等方面的准确认知。运用职业兴趣测试、职业价值观测试、性格、气质测试及综合素质测试等书面及软件测试，帮助学生进行自我分析、自我了解，并有针对性的提供职业发展建议。为企业提供人力资源规划、人员招聘与选拔、业绩评估、报酬管理、培训和发展计划。

三、大学生对就业指导的需求

调查发现，大学生对学校的职业指导或就业服务工作认为满意的只占 54.2%，有 45.8 的大学的回答是不清楚或不满意。说明大学生就业指导工作的发展还远未能够满足广大学生的需求，发展相对滞后。在“大学生是否了解自己适合从事什么工作？”的问题上，仅有 38.4%的大学的回答是了解的，有 61.6%的大学生处于不清楚的状态，说明大学生的职业认知能力较低，高校就业指导在心理测试方面的不足。进一步地，通过对大学生对自己适合的工作的认知程度与求职结果的交叉表分析发现（结果见表 1）：大学生的职业认知程度对求职结果有着显著的影响，大学生对自己适合的工作越是了解，则求职的结果越好。高校应加强就业指导中的心理测试工作，对学生的兴趣、爱好、性格、气质、能力等进行分析，根据职业理论和职业兴趣理论，帮助大学生在择业过程中寻找适合自己的工作，做到“人职匹配”。

表 1. 大学生对自己适合的工作的认知程度与求职结果的交叉表分析

		是否了解自己适合从事什么工作？					合计	统计值
		很了解	了解	说不清	不了解	很不了解		
求职 结果	已落实工作	5.65%	22.44%	10.94%	3.42%	1.67%	44.12%	$\chi^2=23.6$ P=0.000
	没有落实工作	4.32%	25.50%	17.14%	7.04%	1.88%	55.88%	
合计		9.97%	47.94%	28.08%	10.46%	3.55%	100%	

调查中，大学毕业生认为自己工作未定的主要原因是专业水平（占 15%）、社会工作经验（占 13.9%）、外语水平（占 12.5%）。而找到工作的大学毕业生认为单位录用的主要原因是面试的第一印象（占 22.5%）、社会关系（占 16.3%）。大学生就业指导要为学生提供就业面试的技巧，为学生提供社会实践和工作实践的机会，帮助大学生针对就业市场的变化做好学习规划，培养大学生的职业能力。在大学生求职的有效途径上，有 41.5%的大学毕业生认为通过互联网求职是最有效求职手段，有 33.5%的认为就业招聘会也是求职的较好方式。在对招聘会的需求上，68.7%的大学毕业生选择了大型综合性招聘会，16.7%的选择了校内招聘

会。大学生就业指导积极联系或举办就业招聘会，为学生提供和创造各种就业信息和就业机会，并加强与用人单位的联系了解就业市场的需求状况，帮助大学生顺利就业。

调查发现，大学生就业难的原因还在于大学生在就业市场中对工作搜寻的努力程度不足。大学生的求职费用在 500 元以下的占 51.1% ,500-1000 元的占 23.8% ,二者合计为 74.9% ,在搜寻工作“可接受的费用”上，有 88.8%的在 500 元以下，5.7%的在 500-1000 元，二者合计为 94.5%。虽然大学生对就业难的现状都有较清楚的认知，但大部分大学生都持一种消极等待的态度，不愿付出时间和金钱的努力去到就业市场搜寻，甚至有部分大学生就业时表现出信心不足。在“对就业成功的信心”的调查中，有 30%的大学生的回答是“一般”和“没有有信心”的。将大学生的求职信心与求职结果进行交叉表分析，结果如表 2。可以看出，求职信心对求职结果有着显著的影响，在没有落实工作的大学样本中，“没有信心”和“非常没有信心”的比例较高，说明求职信心直接影响求职结果。就业指导应引导大学生正视劳动力市场的变化，加强大学生求职的积极性和主动性，提高其求职信心。

表 2. 大学生求职信心与求职结果的交叉表分析

		求职信心					合计	统计值
		非常有信心	有信心	一般	没有信心	非常没有信心		
求职 结果	已落实工作	10.84%	21.82%	10.14%	0.98%	0.28%	44.06%	$\chi^2=23.3$ P=0.000
	没有落实工作	10.91%	24.33%	17.27%	2.38%	1.05%	55.94%	
合计		21.75%	46.15%	27.41%	3.36%	1.33%	100%	

另外，大学毕业生开始注意用法律武器来维护自身的合法权益，如当问及“与用人单位签约后，用人单位无理拒绝毁约”时，62.9%的选择“据理力争，必要时付诸法律”。但也仍有 10.3%的选择“自认倒霉，再找其他单位”。另外，毕业生对所签就业协议的法律效力都比较清楚，在未征得原接收单位同意的情况下，都不会随便单方违反协议自行更换用人单位。调查显示，与用人单位签约后，未征得原签约单位同意而毁约的只占 18.6%。以上都表明，随着社会大的法治环境的完善，毕业生择业时的法律意识随之增强，但也有部分大学生就业法律意识淡漠，不懂得对自身合法权利的维护，或者签约较随意，这都不利于大学生就业市场的健康发展。

四、对策与建议

1、大学生就业指导的制度体系建设。

调查显示,大学生的就业意识和对就业指导的需求也逐渐增强。对“大学生应该何时考虑就业”问题,有28.2%的大学毕业生认为应在四年级,45.8%的认为应在三年级,11.6%的认为应在二年级,10.1%的认为应在一年级。而对就业指导,56.7%的大学毕业生认为应在四年级开始,26.1%的认为应在三年级,8.7%的认为应在二年级,7%的认为应在一年级。由此看来,就业指导工作并非只是针对毕业生的,我们应该把大学生就业指导列入高校的教育、教学计划之中,将提高学生的问题解决能力应渗透到各个年级的工作中,帮助学生了解工作世界、了解自己、规划自己的职业生涯。当然,各年级辅导的重点应有所不同,大学一年级应侧重职业认知与规划能力的培养,重点帮助学生全面认识自己所学的专业,了解专业与职业之间的关系以及职业对个体素质的要求等;二年级侧重自我认知与基本能力的培养,重点指导学生客观正确认识自我,努力完善和塑造自己,掌握扎实的专业知识技能基础和形成合理的知识结构;三年级侧重教会学生如何根据自己的个性特点和职业需求,拓宽知识面,发展多方面能力,增强就业的自主性和择业决策的能力;四年级重点帮助学生确立合理的择业目标,掌握面试求职的具体技巧,有效预防和解决学生在求职过程中可能产生的各种心理问题。另外,大学生接受就业辅导,不仅在要针对当前的就业,而且要针对就业后的职业适应,对大学生进行就业以后的职业指导也是必要的,因为随着社会的发展,传统职业对劳动者不断提出新的要求,新的职业又不断涌现,在这复杂多变的职业竞争中,需要劳动者不断地接受新的变化。调查中,大学生基本上能够适应从学生到职业工作者的转变,但仍有16%的“不知道如何适应”或“不能适应”。因此,高校对毕业生也应做好跟踪调查,如对毕业生的就业情况、用人单位对毕业生意见以及优秀毕业生就业后的业绩等,以此来不断调整学校的培养目标和方法。以上各阶段的就业指导工作相互衔接,有机结合,形成系统完善的就业指导服务体系。

2、重视大学生就业心理素质的培养。

就业心理素质是大学生健全心理素质的一个重要组成部分。调查发现,当前大学生就业指导工作中,就业心理指导是较薄弱的环节。职业对人的要求既有共性的素质条件,也有体现不同职业对人的个性特征的特殊要求,而且在基本素质满足的前提下,大学生的个性特征更重要,由于人的生理、心理素质与其适宜的的职业的认识,以及个人的职业期望与其适宜的的职业在声望、地位上可能存在的矛盾,所以应加强大学生就业心理素质的培养。大学生心理素质结构由认知、个性和适应性三个维度构成。《普通高等学校大学生心理健康教育工作实施纲要(试行)》也明确指出,大学生心理健康教育工作应“帮助他们处理好环境适应、自我

管理、学习成才、人际交往、交友恋爱、求职择业、人格发展和情绪调节方面的困惑”，“要配合就业指导工作，帮助他们正确认识职业特点，客观分析自我职业倾向，做好就业心理准备”，培养大学生良好的就业心理素质是心理健康教育工作的一个重要方面。当前大学生缺乏对自我的客观、系统、科学的认识，他们主要通过自我感觉和通过他人如老师、父母、同学等人的评价来了解自己，自我认知的系统性和科学性不高，常出现高估或低估自己的能力现象。在职业选择中，他们获得职业信息的能力和职业目标的筛选能力还不强，职业规划能力还比较欠缺。总体来说，不够完善的求职策略、缺乏求职技能以及成功应对变化和挫折的能力仍然是大学生就业中存在的主要心理障碍。另外，大学生在就业过程中也暴露出诸多不健全的个性特征，如就业挫折承受力差、缺乏自信心或过于自负、竞争与进取精神不够、合作性和冒险性较差、独立性不高，盲从和依赖心理普遍存在等等。我们要积极开展就业心理素质教育，切实提高大学生的职业能力和促进其形成健全就业人格。

3、大学生就业指导队伍建设。

随着毕业生就业制度改革的深入发展，大学生与用人单位之间的联系越来越直接，大学生面临越来越激烈的竞争。在这种情况下，大学生对就业指导的需要也越来越迫切，要求也就越来越高。这就需要成立专门的就业指导机构，建立一支专业的就业指导队伍。大学生就业指导工作的性质和任务，决定了从事这项工作的队伍在结构上应体现出跨专业、跨部门、各专业相结合的特色。要求指导人员必须熟练掌握有关政策法规，具备较高的业务素质和合理的知识结构，特别是要具备就业指导学科本身的知识以及心理学、经济学、教育学、法律、电脑网络等方面的知识。虽然目前高校就业指导工作人员的整体素质逐步提高，学历结构上也都在本科层次或本科层次以上，专业结构上也能够做到优势互补。但各种就业指导工作缺乏进一步的整合，就业指导人员应努力朝着职业化、专门化、信息化、网络化的发展方向。就建设而言，我们应立足现在，快速启动，充分利用高校的知识资源，在高校开设就业指导专业，开展大学生就业指导的理论研究，加强就业指导的学科建设。据了解，国外不少大学里都设有就业指导专业，有的还建立了硕士点和博士点。在目前对高素质的就业指导工作人员存在着较高的需求的情况下，我国高校中还没有一家设立这类专业，许多高校从事这方面工作的人往往只凭经验办事，缺少专业知识。我们要着眼未来，加强大学生就业指导的教育和培训，学习、借鉴国外的成功经验，加速大学生就业指导学科的规范化、科学化进程，培养一支专业化的就业指导队伍。

4、大学生就业指导与高等教育改革。

职业能力是个体成功就业和职业适应的前提和基础，当前我国大学生就业难与很多大学

教育教学质量不高有密切关系，“知识陈旧”和“能力不足”是导致大学生工作不适应的主要因素。大学生在选择专业时考虑的主要因素是“专业对口”（占 36.5%）和“是否符合个人兴趣爱好”（占 24.8%），但是由于我国高等教育的供给不足，使部分大学生的专业选择与自己的意愿存在偏差。调查中，对所学专业满意的大学生占 73.3%，有 26.7% 的大学生对自己所学专业不满意。对专业不满意的原因排序为：专业发展前景不好（占 50%）、就业困难（占 16.6%）、自己不感兴趣（占 14%），说明了当前大学生所受的职业教育与劳动力市场的需求脱节的状况。劳动和社会保障部的统计表明，2003 年一季度，劳动力市场的最大匹配率约为 0.83，说明有 17% 的就业机会是因供需不匹配而流失的。所以，高等教育的人才培养应主动适应劳动力市场的需求变化，人才培养模式、专业划分要尽量与社会的职业分类及职业群相匹配，要与社会经济发展相一致。要做到这一点，必须加快高等教育改革的步伐，扩大高校办学自主权，调整专业设置，拓宽专业口径。鼓励在学生掌握好专业知识和技能的同时，根据社会的需要和自己的兴趣爱好跨系科跨学科选课，促进学生一专多能化和个性化的发展。深化课程改革，更新狭隘、陈旧、与实际工作需要脱节的教学内容，使其更富时代性、广泛性和实用性。改革教学评价机制，重视学生合理知识结构的建构，又重视实际动手操作能力的考查。改革教学方法，既注重知识的学习，更鼓励学生积极探索主动创新，重视学生创新精神和创新能力的培养。

参考文献

- [1] 卢荣远等，1996：《职业心理与职业指导》，人民教育出版社。
- [2] 胡解旺，2003：《浅析大学生就业过程中的失信行为》，《青年研究》第 4 期。
- [3] 刘慧，狄敏，2003：《浅谈大学生就业心理素质的培养》，《教育与职业》，第 9 期。
- [4] 池忠军，2000：《关于建设大学生就业指导学的几点认识》，《中国矿业大学学报》，第 2 期。