



他山之石

▶ 他山之石

▶ 国际观察

▶ 热点关注

他山之石

新时期大学生就业的困境及出路

2010-12-06 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2010-12-6

摘要: 新时期大学生就业的困境表现为就业岗位总量不足、毕业生人数持续增多、供需双方的结构性矛盾明显等方面。人才培养模式与社会发展需求错位、毕业生择业预期与用人单位需求脱节、大学生就业观念存在误区是困境形成的原因。摆脱困境的出路有调整产业结构、搭建就业平台,面向就业市场、提升育人水平,转变就业观念,充分利用就业资源、提高心理承受能力等。

关键词: 大学生就业, 困境, 成因, 出路

近年来大学生就业问题一直备受社会关注,我国高等教育的矛盾已经从“入口”转移到“出口”,即从入学难转移到就业难。切实解决好大学生就业问题,不仅关系到高校及大学生的切身利益,更关系到国家的改革、发展和稳定大局,意义极为重大。

一、大学生面临的就业困境

1. 社会提供的就业岗位总量不足社会提供的岗位总量不足,直接导致大学生一次性就业率总体偏低。以“2003年、2004年、2005年为例,依据教育部官方数据,这三年一次性就业率为分别73.5%、73%和72.3%,没有正常就业的大学生分别有63.6万人、75.6万人和94.18万人。在全球金融危机背景下,就业形势更加严峻,2009年大学生一次性就业率仅为68%”。据调查,未就业的大学毕业毕业生少部分在家准备考研,而大部分则漂泊在各城市之间继续求职,还有的则依靠父母生活,沦为“啃老族”。

2. 大学毕业生人数持续增多大学生毕业生人数呈明显的增长趋势,使就业压力进一步加大。自1999年高校扩招以来,各高校在校生人数剧增。从2003年起,高校毕业生人数年增长速度为27%左右。从2003年到2010年高校毕业生人数分别为240万、280万、340万、413万、495万、559万、610万、630万,而这种增长还将持续一个时期。2005年,我国高等教育毛入学率达到21%,标志着我国已步入了高等教育大众化教育阶段,2010年高等教育毛入学率将达到25%,而“根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2029)》的预测,到2020年,高等教育毛入学率将达到40%”。广大群众对高等教育的期望值已逐渐从子女能否考上大学向上大学后能否顺利就业转变。

3. 供需双方的结构性矛盾明显我国虽是人口大国,但同时又面临严重的人才短缺。一方面,大学生培养的总量并不能满足社会发展的需要。高校扩招使我国大陆接受高等教育的人口比例达到5%左右,而即便如此,与发达国家接受高等教育人口占1/3的比例相比,我国的高等教育人才培养规模还远不能适应社会发展的需要;另一方面,高校的人才培养和市场需求脱节,市场需要的不能有效供给,市场不需要的又培养了很多,“有人没事干,有事没人干”的现象比较普遍。同时,大学生在就业目标选择上表现出明显的失衡状态,毕业生纷纷涌向发达地区、中心城市和热门领域,相对落后的中西部地区、二三线城市和基层单位、冷门行业则少有人问津。

二、大学生就业困境的成因

1. 高校人才培养模式与经济社会发展需求错位一方面,社会对大学生的需求不足,主要是因为我国的产业结构,特别是第三产业不够发达造成的。目前我国第三产业占全部GDP比重的40%,而一般情况下,市场经

济发达国家达到60%甚至70%。另一方面，高校人才培养不完全适应经济社会发展的需要。高等教育本身具有滞后性，从招生到就业有4-5年的培养周期，高校的专业设置、教学内容、培养方式等基本是按计划模式运行的，虽说高校不断调整专业结构和学生的知识结构，但高校部分专业设置与就业市场存在差距，仍不能适应国家经济、产业结构的发展变化。另外，高校人才培养中依然存在重知识培养、轻能力锻炼的倾向，大学生在高校所学的知识以及掌握的专业技能难以满足社会的需求，这也在一定程度上造成了大学生就业的困难。

2. 大学毕业生的择业预期与用人单位实际需求脱节随着新时期经济社会的发展，高等教育从“精英教育”时代走向“大众化教育”的时代，大学生就业走向“买方市场”，人才市场供需矛盾发生变化。同时，生产力发展和科技进步对劳动力的质量和教育层次有了更高要求，更多大学生的就业起点将被定位于一般的初级工作，而非是天然的“白领”、“精英”，大量的就业岗位还是聘任制，这也是大学毕业生就业面临困境的一个原因。

3. 大学生就业观念存在误区随着市场经济发展，高校毕业生就业方式转变为面向市场、双向选择、自主就业。大学生在目标和角色意识上定位模糊，即不知道自己适合做什么，也没有明确的求职目标。主要表现在，部分毕业生仍存有不切实际的择业观念，盲目地将就业地选择在大城市，将政府机关、高等院校、事业单位等作为就业目标，这种过高的预期给自身就业设置了障碍。有的毕业生在择业时由于过于理想化，存在“有业不就”的情况；有的毕业生缺乏竞争意识，没有和他人竞争岗位的勇气；有的毕业生就业观念陈旧，认为“一次就业定终生”，在犹豫中错失机遇；有的毕业生过分娇气，不愿意干累活；凡此种种都不能适应当今的就业形势。

三、摆脱高校大学生就业困境的出路

大学生就业问题涉及社会、高校和大学生三个方面，因此社会、高校和大学生三方必须共同努力、协调一致，尽快建构社会、高校和大学生三位一体的就业模式。

1. 调整产业结构，搭建就业平台，是做好大学生就业工作的社会基础从政府方面讲，一是要大力推动经济发展，完善相关配套政策体系，为大学生提供更多的就业机会。同时要加大产业结构调整，大力发展“就业密集型”的第三产业。2003年，国家出台了一系列的政策措施，例如，国家加大对高校发展规模、专业设置和就业状况的统筹力度，允许大学生调整专业，鼓励大学生毕业生到西部去工作，鼓励大学生自主创业以及面向毕业生录用公务员，等等。这些政策起到了较好的效果，但从操作性、支持力度、配套衔接上仍然需要进一步加强。如鼓励毕业生去西部工作，在工资待遇和相关保障上应该有较大力度的政策倾斜。此外，政府应出台一系列解决大学生“失业”的保障设施。二是要完善用人竞争机制，使毕业生在公平、公正、公开的条件下竞聘就业，减少暗箱操作，惩治用人方面的不正之风。三是搭建就业信息平台。政府部门应该积极规范和推行全国范围的网上招聘，增加透明度，降低大学生求职成本，提高大学生求职成功率。“加强地方和高校毕业生就业信息联网工作，从而形成覆盖全国的高校毕业生就业信息网络，实现就业信息共享”。统计部门和教育主管部门还应定期向社会发布毕业生培养规模、就业率、就业形势预测等分类数据，供相关方参考。四是要定期组织好人才双选会。调查发现，用人单位与大学生都普遍信赖由政府部门主办的双选会。政府部门应做好组织工作，提供更多的就业信息。同时，还应加强人才市场管理，推动人才的合理流动。五是改进政府对高校的评价机制。要借鉴发达国家的经验，在评价高校时，将就业情况与学术水平两个指标并重，使高校更加重视就业工作。

从用人单位方面讲，一是积极转变用人观念，招聘中遵循公平公正原则。二是为大学毕业生提供充足有效的就业信息。用人单位发布招聘职位、待遇、选聘标准等情况应该全面、真实，在网络、人才市场、校园招聘中对高校毕业生是否被聘用应给予及时反馈。用人单位还应该改变以往重使用轻培养、重当前利益轻长远规划的思想，为大学生提供实践的机会，提高大学生的实践能力。三是在人才培养上积极和高校合作。通过和高校签订订单培养协议、联合开展科技攻关、建立毕业生实习见习就业基地等方式，解决相关专业毕业生的就业问题。

2. 面向就业市场，提升育人水平，是高等院校做好大学生就业工作的内在要求一是要深化教育改革，使高校人才培养更加符合社会需要。高校应密切注意国际国内经济形势的发展变化，根据人才市场需求，准确地预测人才需求的变化情况，从而科学确定自己的办学模式、办学层次、专业设置和教学内容等，培养社会需要的人才。在课程的开设上要给学生充分的自主权，应鼓励大学生跨专业、跨院系选课。二是要提高教学质量，提高大学生素质。从根本上说，大学生的就业取决于社会需要与大学生自身的综合素质，而过硬的教学质量是对毕业生能力素质的保证。高校必须把培养大学生交流能力、动手能力、创新能力、社会适应能力放在首要位置，切实提高毕业生的综合素质；要与毕业生和用人单位保持联系，建立毕业生培养质量跟踪机制。一方面是高校对自己的“产品”提供售后服务，即为就业后想进修学习的毕业生提供条件；另一方面

是“消费者”提供售后服务，与毕业生就业单位建立长期联系，通过就业部门和校友组织定期、不定期地回访毕业生、做就业市场调研，加强双方的沟通，提高人才培养的质量。三是要全员行动，扎实做好大学生“就业服务和指导工作。高校要在学校和院系层面成立以党政正职挂帅的领导协调机构，实施就业”一把手工程“，明确相关人员的工作责任，强化考核和奖惩措施，在全校形成人人关心就业的工作格局。就业服务工作要涵盖就业工作的整个过程，要做到主动上门、细化到人、动态监控。重视完善就业指导工作，实施全过程的学生生涯设计指导”。当前，我国的就业形势正处于人才的供需结构性矛盾突出的特殊时期，高校还必须投入大量精力教育引导大学生认清就业形势，树立正确的择业观。

3. 转变就业观念，充分利用就业资源，是大学毕业生实现就业应具备的基本理念就业难已是不争的事实，大学生应及时认清形势，积极应对。一是要及时转变就业观念，切实提高自身基本素质。调查显示，在用人单位招聘时，毕业生的专业素养是用单位要考虑的首要因素。大学生在校学习期间必须珍惜时间，学好本领，全面提高自己的素质。“要从自身的综合素质出发，从社会对人才的实际需要出发，以发展的眼光来看待职业的选择，树立‘先就业后择业’的观念，改变就业中存在‘就中部不就西部’和‘就高（收入）不就低’现象，引导大学生到基层就业，在职业的实践逐步地实现自己的职业理想”。同时，要鼓励、提倡大学生自主创业，通过创业来解决就业问题。二是要充分利用就业资源。要培养毕业生主动获取就业信息的习惯，通过人才市场、校友、专业教师、网络等途径，积极获取符合自身要求的就业信息。还要提高就业面试的技能。就业中的简历制作、面试答问、能力展示、电话联系、举止礼仪等也非常关键，细节往往会决定成败，这些就业技巧通常都能在有意识地训练以后得到明显提高。三是要提高心理承受能力。我国就业结构性矛盾短期内不会消失，这决定了大量毕业生待岗将成为无法避免的事实。面对激烈竞争的环境，大学生要以积极的心态去应对，树立风险观念和竞争意识，而竞争求胜的根本在于个人的综合实力。大学生要学会自强不息，不断充实自己，勇敢地迎接挑战。

参考文献：

- [1]范颖，关注大学生就业，构建和谐社会[J]，经济师，2005（11），
- [2]神州网，解读教育规划纲要：2020年高等教育毛入学率40%[EB/OL]
- [3]夏茹，构建和谐教育：高校扩招与大学生就业难的问题探析[J]，企业家天地，2008（1）
- [4]艾修俊，张金华，以和谐理念创新大学生就业指导工作[J]，教育与职业，2007（11）
- [5]钟一彪，大学生就业素质与就业能力培养研究[J]，中国青年研究，2006（12）

作者：周章明 来源：《教育探索》2010年第8期

[>>返回](#)

相关新闻

- 人民日报连发四文聚焦国内收入差距问题 2011-02-18
- 中科院传达尹蔚民部长“关于加强人力资源社会保障科研工作座谈会上的讲话” 2011-02-17
- 公务员“凡进必考”不动摇 正确看待“公务员热” 2011-02-17
- 世界一些发达国家统筹城乡基本公共服务的经验 2011-02-17
- 罗正恩：北京拟采取多种举措调控人口将收紧进京指标 2011-02-17
- 人社部副部长：公务员制度改革路向何方 2011-02-16
- 新加坡营造电子政务技术的良性生态环境 2011-02-15

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652

科研管理处：010-84635686、84622949

京ICP备10211434号