

文章编号: 1005-0523(2007)03-0090-05

影响大学生就业流向的主要因素及对策

凌四宝

(华东交通大学 人文社会科学学院, 江西 南昌 330013)

摘要: 当前,我国大学生就业难的问题似乎日益凸现,越来越引起社会的关注,但到底是那些因素影响大学生的就业流向,如何解决这一问题,对此应有理性分析.

关键词: 大学生就业;影响因素;对策

中图分类号: G64

文献标识码: A

1 基本情况

近几年来,我国大学生就业难的问题似乎日益凸现,越来越引起社会的关注,与此对应的是,我国高等教育虽然逐步走向大众化,但与世界发达国家,甚至一些发展中国家相比,我国每百人接受大专以上学历的人口要低得多,与一个世界上最大的发展中国家和最大的最具活力的市场对人才的渴求形成强烈的反差,一方面国家急缺大学生人才,另一方面大学生就业紧张,学生就业竞争日益激烈.对此必须进行客观分析和科学判断.尤其是对欠发达地区的二类本科及专科学校更应该如此.为此,笔者选取了华东交通大学、江西财经大学、江西农业大学、江西理工大学、东华理工学院、江西科技师范学院六所此类高校毕业生进行抽样调查,并进行统计分析.发放问卷1000份,收回960份.

2 影响大学生就业流向的主要因素

通过对调查问卷分析,我们发现大学生就业并不像人们想象的那么困难,在可以显现的就业难中也是由诸多因素造成的.归纳起来主要表现在以下四个方面:

1) 社会因素是影响大学生就业的主要外部因

素

就业人数的激增带来就业压力的加大.由于大学扩大招生带来的大学生毕业人数激增,从2001年到2005年,全国高校毕业生数量分别为112、140、212、240、280、340万人,5年间增长两倍多.与此同时,党政机关、事业单位减员增效、公务员公开招考等人事制度的改革措施的出台,使用人需求保持相对平稳或略有增长,毕业生的增幅明显高于社会需求增幅,这是公认的现状.

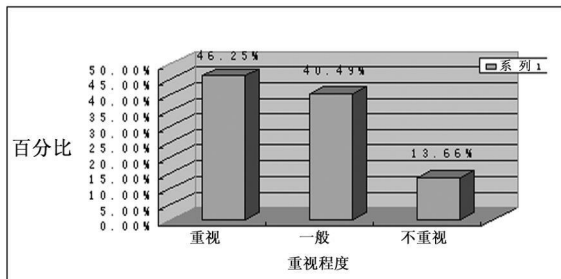
区域经济发展不平衡导致大学生就业选择的误区.在调查中回答对就业地区的选择时,选择东部地区、中部地区、西部地区的比例分别是62.91%、29.88%、7.21%,而对就业地点的选择分别为京津沪等大城市54.35%、中小城市41.89%、县级以下城镇或农村3.75%.不少大学生认为,“人往高处走,水往低处流”,十年寒窗苦读之后寻求一个环境较好,区域优势强,发展潜力的大工作岗位是必然的.而一些来自西部地区的学生则更直观的说,之所以考到中、东部学校来读书就是要离开西部,这就造成了东部就业压力增大,而西部吸引力减弱的矛盾.破坏了就业均衡,加剧就业难的出现.

用人单位用人观念的偏差引起就业的不均衡加剧了就业难.一是用人门槛过高,一些用人单位招聘人才时盲目追求高学历、知名重点大学,本该专科生

收稿日期: 2007-03-17

能胜任的工作也要本科生,甚至研究生来做,使一部分毕业生就业受挫;二是户籍准入制,部分城市明确的户籍准入要求,使非本地区户籍学生就业受到影响;三是女性歧视依然存在,不少用人单位招聘时明确表示不要女生,使女大学生就业难于男生(见图 1).

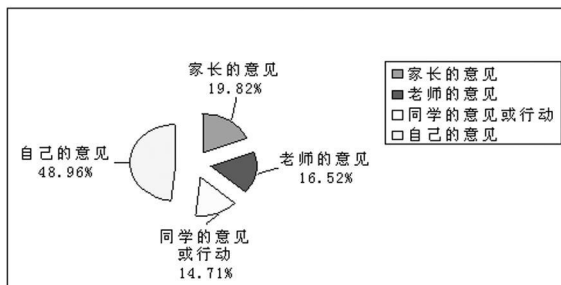
图 1:对工作地点的重视程度



2) 家庭因素是影响大学生就业的诱发因素

家庭及父母的观念影响大学生就业的职业选择.随着高等教育大众化,学生家长对子女接受高等教育的期盼也在悄悄的发生改变,光宗耀祖的意识已基本消失,不同的家庭有不同的期盼,主要集中在“为子女未来的发展创造良好的平台”和“教育投资,改变家庭现状”两大期盼.父母的期盼不可避免的影响着学生的就业选择,渗透着家庭教育的印迹.在他们刚刚萌发的职业理想中,更多地反映了父母对职业价值的认识.调查中,来自农村与来自城镇的学生相比较在职业和区域的选择上更趋同,城镇学生显得比较随意,但总体上受家庭影响较大(见图 2).

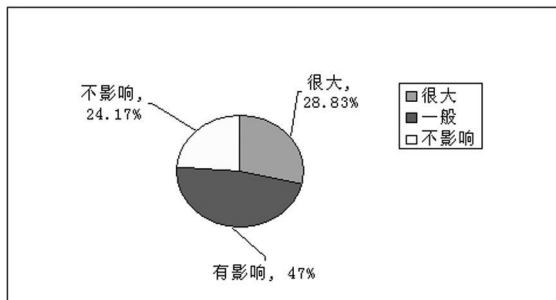
图 2:对就业决策的影响方面



家庭经济条件影响大学生就业的首次选择.调查发现,大学生的首次择业深受家庭经济因素的影响,占 75.83%,进一步分析,来自农村及家庭经济条件较为困难的学生,更注重薪酬,在他们看来,父母培养自己完成学业很不容易,付出了巨大的物质和精神支出.一些与自己同龄的人,没读大学出去打工,早就自食其力,甚至成家立业,自己没有理由不寻找一个条件优越、薪酬较高、脸面有光的单位来回报父母.这种心态往往会影响到他们对职业选择的

科学判断(见图 3).

图 3:家庭经济对择业的影响



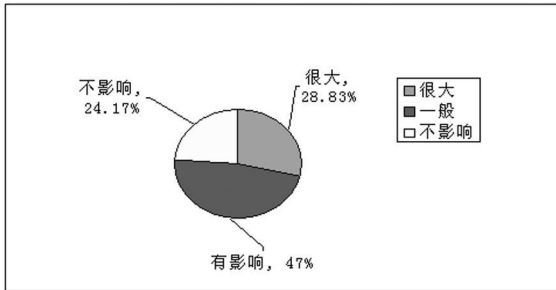
3) 学校因素是影响大学生就业的潜在因素

学校专业调整滞后与市场需求不相适应对大学生就业产生错位影响.长期以来,高校的运营机制,一方面是专业设置和调整不是面向市场需求,而是单纯立足于自身师资条件,招生和专业设置与市场需求脱节,结果长线更长,另一方面许多学校片面追求高大全、多学科、综合性,造成专科不专,职业不职,跟风而上,结构性矛盾更加突出,导致毕业生专业知识结构与社会需求不相适应的矛盾.计算机、经济类、艺术类等专业的滞销就是很好的证明.这一矛盾在毕业生分配市场导向的今天明显显露出其不适应社会发展的弱点.另外,高校的人才观及相应的培养目标滞后于社会的发展,导致培养目标与市场需要的不适应.在市场机制下,高校对人才的培养必须符合需求取向,做到“产销对路”,学生毕业才有出路,学校也才有生存的竞争力.

学校就业服务工作滞后对大学生就业产生缺位影响.大学生就业工作是一个系统工程,需要各方面的共同努力,学校具有十分重要的责任.学校就业工作滞后主要表现在两个方面,一是信息服务不够.当前,一些用人单位,尤其是有影响和势力的单位行业,受品牌意识的影响,将更多的目光投向重点名牌大学,而对二类院校关注较少,这是一种社会现实.造成不同类院校学生就业信息的不对称,高等学校如果不准确把握学校的定位,主动出击,为学生提供相关就业信息,就会使学生在信息的流失中丧失就业机会.实际上学生对此是抱有希望的.在回答“你通过那些渠道获得就业信息?”时,从学校获得的信息仅占 26.13%,在一项关于“你最希望得到哪些就业服务?”的多项选择中,排前三位的分别是:企业的详细招聘信息 30.72%,就业政策形势的分析 24.77%,职业测评及生涯规划 16.07%,很多学生认为自己在就业过程中,学校没有提供应有的服务,完全靠自己努力.二是就业指导不够,指导形式落后.有

57.36%的同学表示对所在学校的就业指导课不满意,仅有29.43%参加过就业指导.绝大多数学生建议改革就业指导的形式(见图4).

图4:家庭经济对择业的影响



学校对就业观念引导不够对大学生就业产生虚位影响.大学生择业观与人才市场需求错位是目前大学生就业市场存在的普遍现象.一方面表现为大学生就业的薪资期望与用人单位所提供的实际待遇之间矛盾,大学生对薪资的期望普遍高于用人单位所提供的待遇;另一方面表现为大学生的自我意向与用人单位实际需求之间的矛盾.很多大学生不能恰当的给自己定位,导致高不成,低不就的现象,出现大学生就业市场“就业不难,择业难”的现状.一部分大学生宁愿待业或做临时工作,也不愿意“屈就”.据调查发现,很多大学生并不认为,城市下岗职工和进城务工的农村剩余劳动力的增加对他们的就业产生很大影响,因为他们的就业期望值不同,也就是说一个大学生很少与下岗再就业职工或农民工去争取同一个职位.因此,做好大学生就业引导工作,帮助他们树立正确的自我观、发展观、人才观,培训他们的求职技能成为促进大学生就业亟待解决的问题.

4) 个人因素是影响大学生就业的内在因素

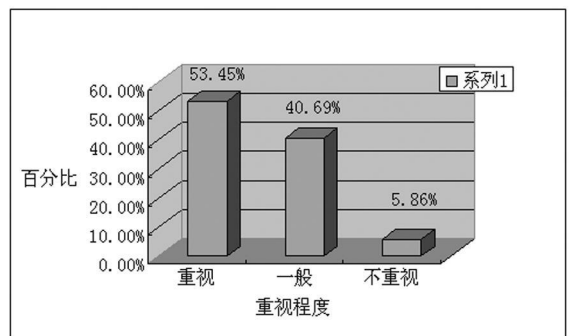
调查发现,时下大学生就业难并不完全是岗位不足所致,而是与大学生就业观念中所认同的好岗位不足相关,也就是说就业难主要是找到一个理想的好岗位难,而什么岗位是好岗位,大多数大学生有一个基本判断,多与薪酬、地域、以及行业相关.这样的就业观念使他们在就业的选择上,将目标过多关注于东部沿海开放地区和大中等以上的城市,每年这些地区的招聘会人满为患,而中西部地区和中等以下城镇很难吸引他们的目光.从而导致东部地区无业可就,而西部地区岗位招不到合适的人才.个人因素对就业的影响主要有三个方面:

(1) 就业认知有偏差.就业认知的偏差主要表现在自我认知、职业认知和社会认知上.在自我认知上,不能客观全面认识自己,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、性格以及弱点与不足,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;在职业认知上,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.容易受舆论的影响,什么职业“热”就向往什么职业;在社会认知上,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.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.

(2) 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.二是在价值目标上受“80后新贵”的影响,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”,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,加剧了就业困难的状况(见图5).

图5:对单位薪水及福利的重视程度



(3) 就业能力不足.就业能力不足是当前大学生存在的一个普遍性问题,不少毕业生择业方式极为简单,或等待用人单位上门“招才”,或在网上漫无目的的投放简历.求职自荐书越做越奢华,而求职能

力如应对能力、表达能力、分析能力、自我展示能力却远远不够。很多毕业生虽然参加了大量的人才交流会,但却不加分析、不加判断、不加选择,盲目跟风,不做事前的认真准备,不懂得有选择性的攻关,往往是带着厚厚的求职简历而去,却失望而归,还增加了就业成本。就业能力不足还表现在知识结构的缺失,如知识的运用能力、实践能力、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,使部分毕业生出于多种自身素质原因难以符合工作的要求。

3 对策与建议

大学生就业工作是一个系统工程,需要社会、学校、学生等多种要素共同努力才能有效的缓解,为此必须建立有效的联动机制。全社会应对大学生就业难的问题引起高度重视,要充分认识到大学生不能有效的就业是对人力资源的浪费、对国民投资教育崇高积极性的打击、也是对社会稳定的牵动。社会要关注、政府要介入、学校要主动、学生要调整心态。

1) 社会要关注,建立有效的就业信息沟通机制

应有一个统一的、适时的信息沟通平台。这个平台上不是临时应急之举,不是季节性工作,而是长效的、常规的工作。就业政策、用人信息、就业信息、人才信息均可以在此平台上反映。

用人单位应有新的用人观,抛弃名校情节,“不拘一格降人才”,切实根据岗位需要使用人才,避免有的学校无人可选,有的学校无业可就。

构建社会机构参与大学生就业的系统,逐步引导职业介绍机构其介入大学生就业,并予以有效的监管,充分发挥其在服务大学生就业工作中的辅助作用。

2) 政府要主动介入,建立有效的就业干预机制

应树立“就业优先”的原则,建立一套与市场经济体制相适应的毕业生资源配置机制;建立以就业和市场需求为导向的人才培养机制;建立政府调控毕业生与用人单位双向选择的市场经济机制;建立就业社会化公共服务和教育指导机制。

政府,尤其是教育主管部门要改变现有的简单压力下放的做法,建立更为有效的评估体系,工作前移,在高校专业设置、招生计划、办学规模给予前期预测与干预,尽量避免待就业压力形成后再进行解决的局面。

协调各高校相互利用好所掌握的就业资源,如

一些行业特征明显的学校,其特色专业就业资源丰富,供不应求,可以与非行业特色学校的特色专业相互沟通,以实现资源共享。

3) 学校要主动,完善学校就业培训指导服务机制

加强对市场导向的前瞻性研究,改变学科结构和培养模式,避免盲目升博、升本、升格、“做大做强,超常规发展”的畸形办学思路,防止盲目追求热门专业,导致专业趋同现象对学生就业的不利影响。

强化大学生就业指导培训工作,当前各高校本着扩大就业,基本上都设立了就业指导中心,开设了就业指导课,但无论从规模、内容和形式上都不能满足就业压力的需要,一些学校的就业指导被动滞后,课程内容枯燥死板,指导教师未受过专门培训,远远不能满足学生的需要,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的特色,要求指导人员具备较高的业务素质 and 合理的知识结构,以帮助学生做好就业前的准备工作。

注重对大学生就业观念的引导,指导大学生正确判断形势,认识自己,改变过高的就业期望值,主动适应人才市场的需要。

4) 学生要改变就业心态,树立正确的择业观和创业观

树立“先就业再择业”的思想,要充分认识到毕业时的一次性选择并不代表终生的选择,而先就业实际上一方面就是为更好的择业创造条件,另一方面在先就业中蕴涵着无限的就业、择业和创业机遇,改变着理想中的就业观念。

适当降低就业岗位期望值,破解薪资期望与用人单位所提供的实际待遇、大学生的自我意向与用人单位实际需求之间的矛盾,正视当前大学生就业的现实,用长远的眼光、发展的眼光来对待就业,走多渠道的就业和艰苦创业之路。

不断增强就业能力,积极参与就业技能培训,立足自身生理、心理、兴趣、特长以及家庭状况等因素,做好职业生涯规划设计和职业测评,知己知彼,有的放矢。

参考文献:

[1] 汪慧. 青年就业问题与对策研究报告[M]. 天津:天津社会科学院出版社, 2005.

- [2] 吴宏伟. 对高校毕业生择业观念的分析与探讨[J]. 内蒙古民族大学学报, 2006, (4): 151—152.
- [3] 顾艳阳. 高职院校素质教育是学生就业培养的关键[J]. 长春理工大学学报(综合版), 2006, (4): 184—151.
- [4] 周月华. 构建完善的高校就业指导工作运作机制[J]. 新疆大学学报(哲学人文社会科学版), 2007, (1): 54—56.
- [5] 袁莉. 浅论大学生对就业信息的搜集与科学运用[J]. 中国大学生就业, 2006, (22): 65—66.
- [6] 周立群. 大学生就业难与“灰领”人才短缺[J]. 中国大学生就业, 2006, (22): 8—10.
- [7] 王靖. 大学生就业难: 成因分析及对策思考[J]. 青海社会科学, 2007, (1): 199—202.
- [8] 周月华. 构建完善的高校就业指导工作运作机制[J]. 新疆大学学报(哲学人文社会科学版), 2007, (1): 54—56.
- [9] 向阳生涯. 2006 中国最具影响力八大职业规划事件[J]. 中国大学生就业, 2007, (1): 43—44.
- [10] 詹全友. 十六大以来大学生创业政策的新特点[J]. 中南民族大学学报(人文社会科学版), 2006, (6): 175—178.

Main Factors Affecting Undergraduate Employment and Countermeasures

LING Si-bao

(School of Humanities and Social Sciences, East China Jiaotong University, Nanchang 330013, China)

Abstract: Currently, it seems harder and harder for undergraduates to obtain employments in our country, which arouses more and more attention in our society. This paper tries to analyze the main factors affect undergraduates' employment tendency and how to solve the problem.

Key words: undergraduate employment affecting factors countermeasures