

普通高等院校公共基础课“十二五”应用规划教材

大学生就业指导与 职业生涯规划

DAXUESHENG JIUYE ZHIDAO YU
ZHIYE SHENGYA GUIHUA

主编 商光美

副主编 李泽生 王剑龙 邱 明



首都经济贸易大学出版社
Capital University of Economics and Business Press

大学生就业指导与 职业生涯规划

主 编 商光美

副主编 李泽生 王剑龙 邱 明

 首都经济贸易大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导与职业生涯规划/商光美主编. —北京:首都经济贸易大学出版社, 2011.2

ISBN 978 - 7 - 5638 - 1540 - 1

I. ①大… II. ①商… III. ①大学生—职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 018861 号

大学生就业指导与职业生涯规划

主编 商光美 副主编 李泽生 王剑龙 邱明

出版发行 首都经济贸易大学出版社

地 址 北京市朝阳区红庙(邮编 100026)

电 话 (010)65976483 65065761 65071505(传真)

网 址 <http://www.sjmcb.com>

E - mail publish@cueb.edu.cn

经 销 全国新华书店

印 刷 北京泰锐印刷有限责任公司

开 本 710 毫米×1 000 毫米 1/16

字 数 303 千字

印 张 17.25

版 次 2011 年 2 月第 1 版第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5638 - 1540 - 1/G · 295

定 价 28.00 元

图书印装若有质量问题,本社负责调换

版权所有 侵权必究

前 言

大学生就业是政府、社会和高校的共同职责,是关乎广大人民群众利益的大事。党和政府多次强调要实施更加积极的就业政策,把促进高校毕业生就业放在突出位置。随着高校扩招,高等教育逐渐进入大众化时代。当前和今后一个阶段,大学生就业困难成为社会的突出问题。

大学生就业困难,究其原因,固然与毕业生人数逐年递增有一定关系,但大学生自身的就业知识和能力的匮乏也不容忽视。当前,大学生的职业生涯规划意识淡薄、对就业形势认识不全面、择业观念不科学、求职技能不熟练等是大学生就业的主要障碍。

为了更好地配合课堂教学,福州大学阳光学院联合中国就业力研究院福建分院,整合资源优势,依据教育部《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》中的教学要点,根据同类学生的特点和就业倾向,有针对性地编写了本书,供相关院校就业训练课使用。本书既适用于教师讲授,大学生自学,也适用于在就业方面有需求的其他读者参考使用。希望此书能够成为大学生在就业之路上的良师益友。

全书由商光美副教授任主编,李泽生、王剑龙、邱明任副主编。全书绪论由商光美撰写。正文分为十章,第一章由赵文圳、邱明撰写,第二章由王胤、商光美撰写,第三章由柯燕华、邱明撰写,第四章由张毓敏、王剑龙撰写,第五章由李泽生撰写,第六章由商光美、李泽生撰写,第七章由李泽生、王剑龙撰写,第八章由李泽生、商光美撰写,第九章由王胤、商光美撰写,第十章由郭彧杰、王剑龙撰写。全书由商光美、王剑龙、邱明审阅和统稿。

本书在编写过程中,我们参阅并引用了部分专家、学者的研究成果,在此一并致谢。

由于本书作者水平有限,且编写时间仓促,书中难免有不足之处,敬请读者批评指正。

编 者
2011 年 2 月

目录

CONTENTS

绪论	1
第一章 就业形势与政策分析	7
第一节 就业严峻是一个长期的态势	7
第二节 当前高校毕业生就业环境及政策解析	13
第三节 培养科学、理性的择业观念	24
第二章 大学生职业生涯规划	27
第一节 职业生涯	27
第二节 职业生涯规划	33
第三节 大学生职业生涯规划	38
第三章 认识自我	48
第一节 认识自我的方法	48
第二节 气质与职业	50
第三节 兴趣类型及职业倾向	55
第四节 性格与职业	75
第五节 能力与职业	85
第六节 价值观的探索	87
第四章 认识职场	90
第一节 我国的职业内涵和分类	90
第二节 热门职业走势	96

第三节 认识职业世界的方法	99
第四节 目前大学生的就业形势	105
第五节 职业发展展望	122
第五章 就业力	132
第一节 是“无业可就”还是“有业难就”	132
第二节 系统就业力理论	138
第六章 就业素养——综合素质体系	142
第一节 综合素质(一)	142
第二节 综合素质(二)	155
第七章 选择与行动及通过率	181
第一节 行动	181
第二节 通过率——成功就职体系	185
第八章 存活率——试用匹配体系	212
第一节 企业行为模式和校园行为模式	212
第二节 试用期考核	225
第九章 就业心理调试	235
第一节 大学生就业心理调适	235
第二节 成功就业必备的心理素质	243
第十章 面试与面试技巧	248
第一节 面试概述	248
第二节 面试的具体形式	251
第三节 面试的主要内容	252
第四节 面试时应避免的问题	254
第五节 面试服饰礼仪	257
第六节 剖析面试中常见的问题	263
参考文献	268

绪论

一、就业指导与职业生涯规划概述

就业指导在国际上是一门新兴的学科,具有现代性特征的就业指导萌芽于 19 世纪末 20 世纪初。社会的发展和分工的细化,新的职业不断涌现,职业种类与数量不断增多,使得面向学生的就业指导首先在美国、欧洲等一些西方资本主义国家的学校中产生并逐步发展。1907 年,美国密歇根州一所公立学校的总监戴维斯首创了系统的职业辅导计划,为现代学校心理咨询开了先河。1908 年,帕森斯(Frank Parsons)在波士顿进行了类似的开创性工作,创办了波士顿职业辅导局,并于 1909 年出版了《选择职业》一书,第一次阐述了科学的职业选择理论,因此,其被后人尊称为“职业辅导之父”。20 世纪 30 年代后,就业指导在全世界范围内逐步展开,1949 年国际劳工大会通过《职业指导建议》,1953 年成立“国际职业指导协会”(1962 年更名为“国际教育职业指导协会”,即 IAEVG),联合国教科文组织也多次强调就业指导工作的重要性。

总的说来,国外就业指导走的是一条“就业形势推动→进行就业指导→形成就业指导课程”的路子,即“实践→理论→实践”。我国具有现代性意义的就业指导始于 1916 年清华大学对学生就业的指导,此后中国进入职业或就业指导新的历史时期。国内根据职业危机把职业归纳为定位危机阶段(刚毕业的大学生)、升职危机阶段(30 岁左右)、方向危机阶段(40 岁以上)、饭碗危机阶段(50 岁以上)四个阶段。从职业发展理论来看,高校学生的“就业指导”模式将更关注学校指导和个人发展相结合,主要是提供信息、提供培训资源,引导学生根据情况选择适合自己发展的方向。我国高校的就业指导虽然起步较晚,但发展迅速,大学生就业指导的形式从一般的讲座发展成一门课程,教学内容也从就业形势政策与求职应试技巧等浅层次上升到更注重知识性、系统性的职业生涯规划的较高层面。总体而言,我国现代性的就业指导走的是一条“借鉴”的路子,但是新中国成立以来的就业之路彰显国家经济与政治的巨大影响作用。

最初的就业指导仅仅是在择业时期进行,把职业要求作为固定的尺度去衡量人的适应性,进而把人“塞”到某一职业中去。这种包办式的就业指导与教育相分离,使个人的职业过早地固定下来,忽视了择业者的职业价值观。此

后诞生了经典的职业发展理论——人职匹配理论。人职匹配理论主要经历了帕森斯的“特性—因素”论和霍兰德(Holland)的“人格类型理论”。“特性—因素”论由美国波士顿大学的帕森斯教授首创提出,美国职业指导专家威廉逊(E. G. Willianson)发展成型。该理论旨在帮助学生寻找个人的“特性”(身心特点)和“因素”(职业要求)之间的最佳匹配程度。在“特性—因素”论的基础上,霍兰德进一步提出了“人格类型理论”。他认为,理想的职业选择和人员选拔是使人格类型与职业类型相互匹配协调的过程。发展至今,人职匹配理论不仅要求人的个体特征、技能才干符合职位的需要,也要求组织的文化、工作环境能满足个体的需要。

二、我国大学生就业指导与职业生涯规划历史回顾

新中国成立以来相当长的时间里,与计划经济体制相适应,我国高校毕业生一直采取“统包统分”的政策,直到20世纪80年代教育部提出实行“供需见面”的毕业生分配方式。1985年颁发的《中共中央关于教育体制改革的决定》指出:“要改革大学生的招生制度和毕业生分配制度,改革高等学校全部按国家计划统一招生,毕业生全部由国家包下来分配的办法……”1989年,国家教委开始在部分高校进行毕业生和用人单位在一定范围内“双向选择”的改革方案试点,毕业生分配工作由此出现“供需见面”和“双向选择”的模式。1992年以后,双向选择的就业方式进一步推广,形成国家任务计划和调节性计划并存的“双轨制”。1993年,中共中央和国务院在《中国教育改革和发展纲要》中进一步明确多数毕业生“自主择业”的就业制度,并开始建立人才需求信息、就业咨询指导、职业介绍等社会中介组织。1998年8月29日,第九届全国人民代表大会常务委员会第四次会议通过的《中华人民共和国高等教育法》第五十九条进一步明确,高等学校应当为毕业生、结业生提供就业指导和服务。

总体而言,我国大学生就业政策的演变进程大体可划分为三个阶段:统包统分阶段、由供需见面逐步向双向选择的过渡阶段、以市场为导向的自主择业阶段。第一阶段从新中国成立初期一直延续到20世纪80年代中期,其主要特征是以政府编制计划与高校实施计划相结合;第二阶段从20世纪80年代中期到90年代末,通过“供需见面”落实“切块计划”,以逐步向毕业生与用人单位“双向选择”过渡为主要特征;第三阶段是20世纪90年代末至今,其总体特点是大学生就业政策与市场经济发展密切相关。其中,第三阶段以2002年为界分为前后两个时期:以毕业生自主就业为主要特征的自主择业时期;以毕业生创业为主要特征的自主择业时期。

三、高等院校开展就业指导与职业生涯规划的意义

(一)有利于大学生职业生涯规划的制定

职业生涯规划的理论研究与应用实践均表明,科学的职业生涯规划不仅能帮助个人实现职业生涯目标,还能帮助个人确定一生的发展方向。各国高校设立专门机构,使大学生就业指导与职业生涯规划呈现职业化、专门化、高素质的特点,生涯教育与就业指导日益成为现代高等教育的重要内容。通过全面、系统的就业指导与职业生涯规划,使学生更加科学、合理地评价、认识自我,并定位、设计自己的职业生涯,确定短期和长期目标,制定行动计划和内容,选择需要采取的方式和途径,明确切入社会的起点及提供辅助支持、后续支援的方式。经后天的教育、培养、训练,构筑大学生的能力、人格、理念和健康等职业生涯素质结构,使大学生确定奋斗目标,提高综合素质,增强就业竞争力,真正满足学生职业生涯发展的需要,为学生的学习生活与接触职业世界并进入职业角色搭建桥梁,使大学生的自我塑造具有更强的前瞻性,实现学业与职业的良好对接,有效避免学习缺乏针对性以及毕业后的茫然,有助于大学生未来职业生涯的持续和科学发展。

(二)有利于大学生顺利就业和成长成才

随着高等教育大众化的发展和知识经济时代的到来,无论是发达国家还是发展中国家都面临着就业问题,联合国教科文组织曾把21世纪教育的本质定位为“学会生存”。西方发达国家由学校承担的生涯辅导与职业教育甚至从幼儿园开始,学生在进入高校前已经经历生涯认知、探索、定向、准备等阶段。通过为学生提供广泛的、系统的就业指导与职业生涯规划教育,帮助学生做好职业生涯规划,找到适合自己发展的职业之路,并帮助学生进行职业选择后的心理调试。科学、系统的职业生涯规划与及时有效的就业指导,能解决大学生由于盲目就业而造成的人职之间的不匹配现象,最大限度地实现个人的人生价值。通过大学生就业指导与职业生涯规划,将“一切为了学生、为了学生的一切”转化为自觉行动,紧紧围绕学生的学习、生活、就业等需要,真正重视学生、尊重学生、关爱学生、服务学生,开发学生潜能,实现学生短期目标与长远规划的统一,以及个体价值的实现和全面、可持续发展。

(三)有利于企业组织进行人力资源合理配置

传统的管理理念把员工的职业选择和发展当做员工个人的事,但随着社会的发展和“以人为本”管理理念的逐步普及,加强员工职业生涯规划管理成为实现组织目标的有效手段。高校毕业生是经济建设、社会发展所需要的重要人力资源,在大学阶段进行就业指导与职业生涯规划,可使企业组织达到自身人力资源需求与员工职业生涯需求之间的平衡,创造一个高效率的工作环境,以及引人、育人、留人

的组织氛围,达到组织目标及个体发展的双赢。高校要加强对学生的思想教育,引导毕业生到西部去建功立业,到艰苦地方去创业,帮助毕业生树立正确的世界观、价值观、职业观,以减少人力资源浪费。另外,高校重视和加强就业指导与职业生涯规划,可以有效控制人才在市场上高流动状况及流动的无序性,使得目前毕业生就业市场上出现的“抢业”、“盲目择业”、“高违约率”、“高就业成本”等现象得到有效控制,进而克服用人单位缺少“想聘之才”、学生“无业可就”的现象,使社会更加稳定和有序发展。

(四)有利于高校凸显办学特色及其优势

现今,大学生就业成为检验学校质量的试金石,毕业生就业率和就业质量是学校办学水平和办学实力的体现。就业指导与职业生涯规划的建立,使大学生具备了高尚的职业理想、正确的职业观、开拓进取的创业精神,因而会有较好的职业发展,由此可提高学校的知名度。发挥职业生涯规划在大学生就业指导中的作用,是新时期对高校就业指导工作提出的全新要求。我们要将就业指导与职业生涯规划结合起来,充分利用大学生就业指导与职业生涯规划来搭建学校教育向社会转化的桥梁,整合进大学生素质教育体系及基础教育课程改革中。同时,瞄准市场需要办学,注重大学生就业指导与职业生涯规划工作的创新和实效,将思想观念与市场接轨,发挥多样性办学优势,积极开拓就业市场、培训市场,增强质量意识、成本和效益意识,遵循教育规律和市场规律,着重做好“加强就业指导、开拓就业市场、推进全面就业、开展跟踪调查”等重点工作,努力培养适应市场和社会需要的适用性人才。

四、就业指导与职业生涯规划的发展趋势

(一)时间:由就业安置的短暂行为扩展到整个人生的职业生涯规划

以往多数高校的就业指导工作主要针对当年毕业生开展,以把大学毕业生“送出去”为工作中心,时间基本局限于大学生毕业阶段,就业指导工作存在短暂性和缺乏连续性。职业生涯规划是一个动态的教育过程,职业咨询富有“生涯咨询”和“人生咨询”的内涵。就业指导不能局限于大学期间和帮助学生就业,而应该延伸到职业稳定和职业发展方面。大学生对就业指导与职业生涯规划知识的迫切需求,使得高校认识到开展全程化、全方位的职业生涯规划教育与就业指导的迫切性。高校开始按时间顺序将大学四年分为职业探索期、职业定向期、职业准备期和职业安置期。大学一年级侧重专业与职业前景教育,大学二年级和三年级引导学生思考和设计自己的职业生涯,大学四年级根据其特点加强就业政策和求职技巧方面的指导。在此基础上,从成才教育、职业意识培养、职业道德和职业知识的教育、就业观和就业能力教育、具体的个性化求职指导和就业技巧等环节,加强职业

认知、准备、选择、就业、适应及发展的过程指导,层层递进、一以贯之,相互贯通、有机连接,形成完善的职业指导体系。

(二) 空间:由职业介绍的传统框架扩展到教育及社会生活的各领域

职业指导是一项具有很强的专业性、实践性、综合性以及领域广泛的系统工作,仅靠一个人、一个部门或几个人、几个部门的力量是无法完成的。以往,高校、家庭、社会在大学生求职方面做了大量的工作,但对其职业发展的指导尚需加强。现今,职业咨询的内容由职业介绍、个性测验扩展到职业知识的传播、职业意识的培养、求职择业技能的训练,以及职业观、择业观的教育等多方面内容,发展出咨询、测试、授课、讲座、参观、实习、训练等多种途径,并逐步成为社会、学校和家庭共同关心的问题。高校就业指导与职业生涯规划开始逐步将职业指导当做一项系统工程来抓,依托学校领导、管理人员、辅导员、专业教师等多方力量,发动个人、校友、家庭、学校、国家、教育主管部门、专业的职业指导服务机构、企业等积极参与,并以专兼职结合的方式聘请一些具有较高指导水平和实践能力的企业人力资源主管、心理学专家、职业规划设计专家、礼仪顾问等,共同加强大学生的职业指导工作,形成齐抓共管的良好局面。

(三) 目标:由单一特定的职业性扩展到较为广阔的职业及创业领域

以往高校就业指导与职业生涯规划的内容务虚多,务实少,知识介绍多,能力培养少,且多停留在形势分析、政策传达、规定讲解、技巧传授、信息发布、活动组织等应急性指导上。在就业制度改革、市场经济发展和就业压力巨大的新形势下,就业指导工作的目标及内容要得到扩展,并对学生的职业价值观、职业技能、求职技巧等进行全方位的指导和培训,以提升学生的实践、创造、职业、就业和创业能力及竞争力。创业教育是20世纪80年代后期西方国家提出的一种新的教育理念,与学术性教育、职业性教育并列为三本“教育护照”,并发展成为高等教育改革的方向。职业指导和创业教育是两个相对独立的统一体,它们都有各自的教育功能,同时又处于同一个体系中,彼此存在着很强的互动性。职业指导是创业教育的基本条件,而创业教育是职业指导的提高与发展。高校在进行职业指导的同时,应逐步加强创业教育课程的开设,建立并完善学生的创业知识结构,切实提高学生的创业意识和创业能力,着力培养职业型与创业型学生。

(四) 手段:由规划与指导手段的传统性扩展到规划与指导手段的现代化

新技术的推广和现代传播媒介的广泛应用,实现了教学方法与教学手段的现代化,对就业指导与职业生涯规划提出了新的挑战与要求,也为其提供了机遇和资源,使就业指导与职业生涯规划融合了理论性与实践性。首先,以科学的劳动力市场理论为指导,利用科学的方法和手段对劳动力市场中的劳动力供求趋势、结构变化情况进行分析和预测,为政策制定提供可靠的理论基础和实践依据,实现就业指

导与职业生涯规划的科学化、规范化、现代化。其次,传播手段的进步,提高了就业指导与职业生涯规划的社会化程度。传播手段的现代化,缩短了指导者与被指导者的距离,人们通过电视、广播、报纸等大众传播媒介广泛接受职业指导,培养和提升了职业管理能力。最后,计算机在就业指导与职业生涯规划工作中的应用,促进了职业指导手段的现代化。人们通过计算机储存职业信息、分析市场动态、预测就业趋势、进行个性测验和职业测评,从而进一步提高了就业指导与职业生涯规划的科学性和有效性。

第一章

就业形势与政策分析

当前和今后一个较长时期,以高校毕业生为主的青年就业成为我国劳动人口就业中的重要问题。做好高校毕业生就业工作事关国家稳定和发展大局,事关广大人民群众的根本利益,事关中国高校的健康持续发展。高校毕业生人数逐年递增,待就业人数持续不减,给高校毕业生就业工作带来了巨大的压力。为此,国家和各高校纷纷出台支持和鼓励大学生就业的专项政策,积极鼓励大学生面向基层和生产一线就业,着力为大学生就业营造良好的就业环境。

第一节 就业严峻是一个长期的态势

一、大学生就业体制的改革

大学生就业体制的改革自1978年开始至今已有30多年。从就业体制上讲主要有两种:一种是非市场化的,这种体制与新中国成立后的计划经济发展息息相关;另一种是市场化的,它和我国改革开放、构建社会主义市场经济的宏观政策是密不可分的。前一种体制向后一种体制的转变是逐步的。就业体制的转变是我国经济发展的必然。以往通过国家包分配、指定单位的就业模式,只能短期适应因岗位人才紧缺而采用的计划配置体制。长期来看,供求双方由于少了互相了解和选择的过程,难以保证长期融洽的合作关系,使这种政府操作的配置关系并不能达到最优化,有时还会使企业单位和毕业生双方都不愉快,不利于生产效率的提高,而且,解除合同和重新招人又增加了用人单位的人力资源和用人成本。

1985年5月,党中央颁布了《关于教育体制改革的决定》,给了大学生一些自由空间,让大学生可以自己选报志愿,同时单位也可以择优录用,加大了双向选择的空间;1989年,在《高等学校毕业生分配制度改革方案》出台后进一步强化了双向选择的就业模式。20世纪90年代到20世纪末基本实现了这样的转变:国家只对少部分岗位进行计划性指导,逐渐形成了以市场导向、政府调控、学校推荐、学生

和用人单位双向选择的就业机制。由此可以看出,打开就业市场的趋势已经非常明显,体现出国家经济转型的特点。

二、就业严峻是个长期的态势

随着高校扩招,毕业生人数逐年递增,历年高校待就业毕业生持续不减,需要就业的高校毕业生人数越来越多。相反,社会有效需求岗位没有明显增加,加上毕业生自身就业观念等方面的问题,势必造成就业严峻的态势,而且在短时间内难以有效解决。我国当前的就业现状是政府和高校都高度重视,但是社会提供的就业岗位有限,再加上区域发展不平衡,很多岗位要求高学历、高素质的人才,造成毕业生找不到合适的岗位,企业找不到合适的人才的两难局面。

(一)需要就业的大学生越来越多

一方面,每年需要求职的高校应届毕业生逐年递增。我国融入经济全球化后,政治、经济、科技、文化等方面也日趋全球化,原来普通高校毛入学率低的现象已经远远不能满足社会经济发展的步伐以及广大人民群众的需要,为了适应社会的发展,高等教育事业近年来实现了跨越式发展,高校毕业生人数逐年递增,而且这个趋势将持续发展,在短期内难以控制。2001~2010年高等院校毕业生人数分别为114万、145万、212万、280万、338万、413万、495万、559万、612万、631万,具体情况如图1-1所示。

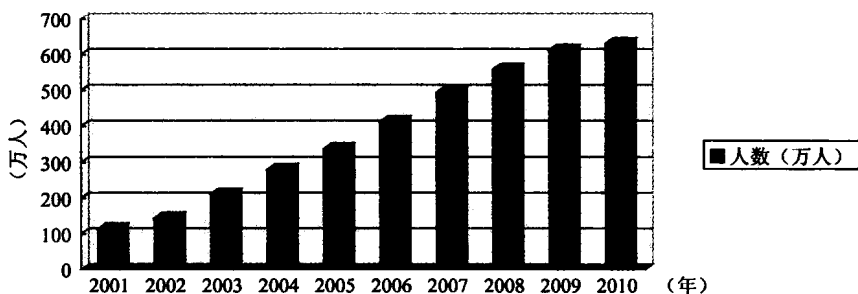


图1-1 2001~2010年全国高等院校毕业生人数增长趋势图

资料来源:大学生就业指导调查报告。

另一方面,待就业高校毕业生的总量只增不减。近几年,我国高校毕业生的初次就业率一般维持在75%左右。也就是说,每年尚有25%的毕业生毕业后处于待就业状态。由于每年应届毕业生的总数在逐年增加,相应的每年待就业总人数也在递增。具体情况如图1-2所示。

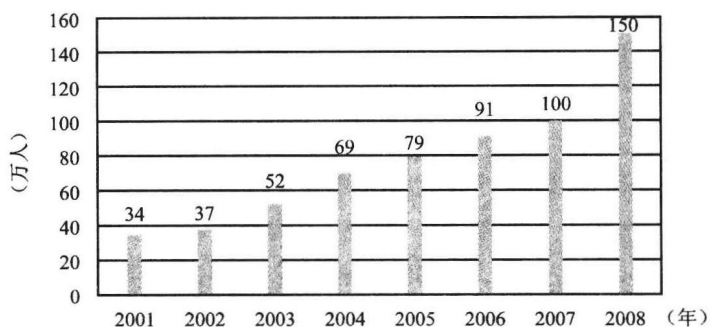


图 1-2 2001~2008 年待就业毕业生人数对比表

资料来源:福建省人事厅。

(二) 社会有效需求没有明显增加

目前,我国产业结构正处于优化升级阶段,第一产业仍占据主导地位,第三产业虽然正在蓬勃发展,但还是力度有限。这种局面,势必造成社会新增就业岗位更多是面向生产一线的机会,更多的是技术类、体力类的岗位,而面向大学生高层次的岗位却是少之又少。例如,2007年,城镇新成长劳动力约900万人,新增就业岗位约900万个,从用人单位对文化程度的要求来看则显示出这种矛盾,见图1-3。

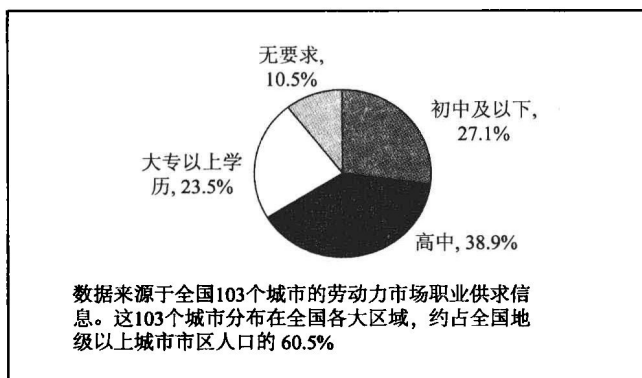


图 1-3 2007 年新增就业岗位学历要求分布图

资料来源:中国劳动力市场信息网检测中心:《2007年第一季度部分城市劳动力市场供求状况分析》。

从图1-3中我们可以看出,900个新增岗位中面向大专以上学历的仅占23.5%,而面向本科及以上毕业生的岗位更是少之又少。

通过前面两个方面的分析我们不难看出:一是需要就业的大学生越来越多;二

是面向高校毕业生的就业岗位非常有限,两者的冲突造成“僧多粥少”的局面,因此,往往出现“千军万马过独木桥”的就业形势,大学生就业的困难显而易见。

案例 1

2006 年 11 月 19 日,2007 年河南省大中专毕业生就业双向选择洽谈会在郑州中原国际博览中心举行。7 时多,门一打开,人群就像潮水一样拥进了博览中心。当天招聘会上有 260 多家用人单位招聘,但前来应聘的大学生却超过了 3 万人。两扇玻璃门被汹涌的人潮轰然挤倒,电梯也被挤得变了形。学生们称:“人太多了!我根本挤不到用人单位那儿。”

案例 2

《南方周末》刊登一篇题为“没有方向感的‘新盲流’们”的文章。文章的第一句话是:“我们鞋厂数我学历最高。看仓库的本科大学生,不知道我算不算全国头一个?”站在广东佛山市南海区平洲精旺鞋业有限公司的仓库门口,一头长发、颇有点艺术气质的大学生胡良奎是安徽财经大学文学与艺术传媒学院广告专业的毕业生,当过学院学生会副主席,自诩在大学里算是个才气纵横的另类人物。简历中,他声称著有长篇小说一部。其实,他去年在合肥曾找到过几份工作,最高的一份给他 1 400 元/月,但他觉得像他这样的大学生至少也值 2 000 元/月。此后,他从合肥来到广州,又从广州、福州、深圳一路来到佛山。广州不少广告公司只给 600 元/月的底薪。深圳的一些广告和销售公司更狠,底薪一分不给,只拿业绩提成。他两手空空来到在佛山打工的父母身边,进了这家鞋厂。现在,他的工资是每月 800 元。

(三)区域经济和城乡发展不协调,造成毕业生自身择业观念存在一定的不科学、不合理的因素

需要就业的大学生人数逐年递增以及社会岗位供不应求造成就业困难的客观原因,而毕业生不理性的就业观念则是造成就业难的主观原因。我国劳动力就业岗位可以明显地分为两类:一种是工资高、福利好、稳定性强、社会保障性体系完善的岗位,如公务员或事业单位、国有企业中的职位;另一类是工资低、工作不稳定、社会保障体系不完善的岗位,如民营、私营企业中的职位。大学毕业生在就业选择上首先在第一种岗位市场上找工作,往往出现“千军万马过独木桥”的局面,许多人把自己定位为白领阶层、政府官员,不少毕业生非公务员不就业,非国有企业不进,对就业持观望态度,就业期望值居高不下,因而往往错失了很多就业机会。2009 年国家公务员考试通过审核的报名人数创纪录地超过了 105 万人,各职位平均竞争比例为 78:1,相较于 2008 年的 60:1 大幅度增长。2009 年“国考”为历年来公务员考试报名人数最多的一年。大量的毕业生都往公务员、国有企业、东部沿海单位靠

拢,而待遇相对一般的民营、私营企业、中西部企业需求量大,却难以吸引毕业生前来就业,往往出现“位不得其人”的现象。2007 年全国高校毕业生分布见图 1-4。

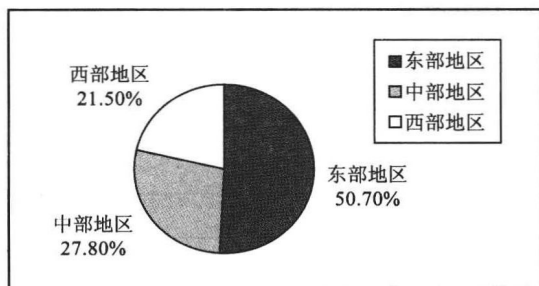


图 1-4 2007 年全国高校毕业生分布图

资料来源:福建省人事厅。

区域经济发展不平衡导致大学生就业结构性矛盾突出。20 世纪 80 年代中期以来,我国推行了梯度式非均衡的地区发展战略,即优先发展东部沿海地区,然后逐步向中西部地区推进。在这一战略的指导下,国家加大对东部沿海地区的投资力度,并对东部沿海地区实施一系列优惠政策。从各地区基本建设投资来看,2001 年,东部地区投资占全国的比重为 59.65%,中部地区投资占全国的比重为 23.72%,西部地区投资占全国的比重为 16.62%;2004 年,东部投资达到 11 786 亿元,中西部合计为 10 186 亿元,大量优惠政策和资金向沿海地区倾斜,东部经济飞速发展。梯度推进战略虽然发挥过积极的作用,但在中西部地区基础设施落后、资金短缺、教育水平低等诸多因素的困扰下,中西部经济发展缓慢,地区间居民收入差距也随之扩大。2000 年,东部地区人均收入已达到 5 277 元,中部地区仅为 3 107 元,西部地区仅为 2 707 元。近年来,虽然国家加大对中西部的开发力度,但是中西部地区的人均收入与东部沿海地区的人均收入的差距依旧存在,不仅收入差距悬殊,同时中西部在医疗卫生、社会保障、生活环境等方面还存在着较大的差距。因此,不同生源的大学毕业生都把东部经济发达地区作为自己未来就业的理想地区,而中西部不少地区由于工作和生活条件艰苦,待遇一般,往往招不到合格的人才,出现岗位空缺的现象。

城乡经济发展不平衡造成毕业生城乡分布差异明显。我国城乡发展不平衡主要表现在城乡工农业发展严重失调,城乡居民收入差距较大,城乡居民消费、生活环境差距较大等方面。大量毕业生选择在大中城市就业,而相对贫困和落后的山区却少有人问津。从福建省毕业生的就业分布来看,地区差异十分明显。据统计,2005 年和 2006 年,有 80% 以上的毕业生选择在福州、厦门、泉州三地就业,而较少毕业生愿意面向龙岩、宁德、三明、南平等贫困地区就业,从而造成这些地区人才缺乏,经济发展缓慢(见图 1-5)。城乡经济发展的巨大差距,导致大量毕业生纷纷到大中城市寻求发展,无形中给大学毕业生的就业带来巨大的竞争压力,由此就业