

毕业生就业管理专业委员会编

高校毕业生就业改革研究 优秀论文集

第四集（中册）

长 春 出 版 社

高校毕业生就业改革 研究优秀论文集

第四集（中册）

高校毕业生就业管理专业委员会 编

长 春 出 版 社

目 录

运用市场与计划手段 做好高校毕业生就业

业工作 高建勋(1)

论毕业生就业指导信息系统(GIMS) 白 冰 梁 茵(7)

试论大学生就业指导 何 苗(16)

实施研究生教育收费政策后的毕业生就业

指导工作 高明辉 汤文华 沈琳月(23)

浅析毕业生就业指导工作中的“定位”作用 陈志武(32)

新世纪如何构建高校完善的就业指导与服务

务体系 张顺利 张景臣(36)

以系统的观点和方法开创新时期高校毕业

生就业工作 梁 茵(44)

高校毕业生就业网模式探讨 谢 玮 费毓芳(51)

关于加强高校就业指导工作的思考 杨克旭(57)

加强就业指导 把毕业生引导到国家最急

需的岗位 徐 柱 杨俊辉(63)

强化市场意识 注重指导服务 认真做好

毕业生就业工作 费鹤祥 肖明宪 王黎明(69)

毕业生就业市场化组织服务职能的履行与

实践 胡志坚(77)

高等院校如何构建完善的毕业生就业指导

服务体系 宁先圣 兰 兰(84)

高校应重视和加强毕业生就业市场建设 何孟飞(89)

高校就业指导专业化的探讨 符 霜(95)

新时期高校毕业生就业指导探析

- 姜秀英 王林虎 朱方伟(102)
- 高等学校要充分发挥就业指导的主渠道作用..... 张梅娟 吕 晶(109)
- 关于高校毕业生就业管理模式的思考..... 孙树枫(114)
- 论高校树立就业指导工作的新理念..... 王保义(121)
- 以创业观念来指导高校毕业生就业工作..... 钱灿平 叶育旺(128)
- 适应时代发展 努力开创毕业生就业指导工作
工作的新局面..... 宋景华 刘立功(135)
- 对高校扩招形势下学生就业工作的思考..... 林 莉(140)
- 深化教育改革 提高毕业生素质 牢固占领人才市场..... 廖苏华 向小壮 邱子辉(146)
- 校本就业信息系统初探..... 赵兴联(153)
- 合并后浙江大学就业工作的探索..... 朱 慧(158)
- 农科大学生就业面临的问题及思考..... 秦自强(166)
- 结合实际 加强指导 切实做好转型期农
科院校毕业生就业工作..... 刘海涛(171)
- 建立新的事业单位人事制度是进一步做好
师范院校毕业生就业工作的迫切要求
..... 郑州市教育委员会(175)
- 民族院校毕业生就业难的原因及对策浅析..... 黄彩文(180)
- 新形势下民族院校毕业生就业工作的思考
与探索..... 普丽春(185)
- 构建面向新世纪的石油高校毕业生就业指导模式..... 孙 鸿 张羽鹇 柳明旺 刘长海(194)
- 从航海类专业毕业生落实就业计划办法的改革看就业指导工作的重要性..... 侯佰林(199)
- 煤炭高校毕业生就业工作的思考..... 武有水(207)

参与社会实践 规划职业生涯

——从我校毕业生就业现状引发的思考…………… 胡建华(212)

关于加强石油院校毕业生就业指导工作的

几点思考…………… 张亚志 刘长海 孙 鸿 张羽鹏(217)

创新时代与外语人才

——谈知识经济时代外语院校毕业生教

育和培养的新方向…………… 鄂铁军(225)

外语院校毕业生就业指导的现状与展望

…………… 王祥兴 程少全 张 静(229)

医学大专生就业现状分析…………… 商会敏 赵红霞 郭利伟(235)

强化就业指导中的思想教育…………… 姚红雨(241)

大学生就业指导工作中德育问题新探索…………… 张 亮(248)

网络时代下高校毕业生思想政治工作的着

眼点…………… 高和荣(255)

《大学生就业指导》课的实践与探索…………… 黄 坚 黎 明(260)

《大学生就业指导》课程的建设研究…………… 孟庆恩(266)

毕业生思想政治教育的创新与实践…………… 王明复(274)

高师毕业生就业工作中的德育分析和德育

操作…………… 冯文广 冯晓桦(279)

就业准备 就业取向 就业压力与就业满

意度

——中国人民大学2001届毕业生择业

过程调查研究报告…………… 李 军(285)

大学生创业的现状及其对策…………… 汪歆萍 熊丙奇 王亚东(307)

大学生“自主创业”的几点思考…………… 任雷鸣(316)

论大学生就业观的演进…………… 沈渭滨(321)

大学毕业生选择性失业初探…………… 李海星(327)

心理测验和职业咨询在就业指导中的应用…………… 黄巧荣(334)

浅析大学毕业生就业过程中的违约现象…………… 张天韧 赵洪斌(343)

热门专业毕业生择业心态分析与对策·····	杨东华	潘甫成(349)
大学生毕业前心理压力的调查分析及释压		
思考·····	张建和	(356)
大学毕业生怎样应对面试·····	陈君生	(362)
对大学生“自主创业”的思考·····	盛 真	(368)
面试的技巧与礼仪·····	田作淳	孙 祥(372)
浅论毕业生如何进行角色转变准备		
·····	谈 琳	李 翔 肖来荣(375)
浅谈大学生的就业准备 ·····	张玉东	(381)
浅议毕业生的“包装” ·····	韩奇生	(385)
当代大学生择业心态初探 ·····	付 涛	李瑞珍(392)
浅谈高校毕业生就业过程中的违约现象·····	李志红	(397)
大学毕业生违约心理初探 ·····	巩 固	(404)
浅析毕业生违约现象的成因、危害和对策		
·····	许 皓	黄 坚(409)
毕业生违约问题的分析及思考 ·····	冯 萍	(416)
毕业生违约的原因与对策 ·····	王玉江	颜 彬 刘军华(423)
当代大学生择业观及其引导·····	杨仕勇	蒋传好 施培智(428)
论大学生择业观念的更新 ·····	余吉生	(435)
国际流行的职业指导理论特点·····	曹 殊	(442)
中外高校毕业生就业模式比较研究·····	刘 明	(468)
国外毕业生就业情况的分析与研究		
·····	刘长海	孙 鸿 柳明旺 张羽鹇(474)

运用市场与计划手段 做好高校毕业生就业工作

武汉科技学院 高建勋

1999年,我国普通高校(含高职)共招生153万多人,比年初计划扩招了23万多人,比上一年净增45万多人,增幅首次超过了40%,这在我国高等教育史上是前所未有的,影响广泛而深远。社会各界的多数反映是:高校扩招合国情,顺民意,有利于进一步大幅度提高全民族的整体素质,使高等教育更好更快地适应国家社会发展对人才的需求以及家长对子女接受更高层次教育的需求;有利于从根本上缓解教育工作中长期存在的规模与效益的矛盾,推动高等教育的进一步改革与发展;有利于减缓国家的就业压力,保持社会稳定;有利于引导家长的消费,扩大社会需求。但是,也应该看到,高校扩招是在毕业生就业日趋困难的形势下进行的。所以,能否做好大中专毕业生就业工作,直接关系到高等教育的成败乃至社会的稳定,有必要引起有关方面的高度重视。

一、正确看待当前毕业生就业难的现象

近10年来,我国高等教育发展的规模和效益大幅度提高,高校招生人数大量增加,1999年各高校在湖北省的招生人数9.1万余人,首次实现了半数以上的考生能圆大学梦。从1998年起,我国每年将有100多万高校毕业生加入就业行列,但从就业信息看,社会需求并没有大的增加。例如:北京市1993年毕业生的供需比为1:3,1994年为1:2,1995年为1:1.26,1996年为1:1.11,1997年为1:1.1。其他省市也有同样趋势。今后几年高校毕业生的就业形势仍

将十分严峻。正因如此,不少人对在目前高校毕业生就业相对困难的形势下,高等教育仍然连年扩大招生规模提出了质疑。

但从我国经济快速发展的角度看,并基于我国人口基数大这个现实,我国大学生不是多了,而是少了。按照美国学者马丁·特罗的高等教育发展“三阶段说”,目前我国高等教育还属于“英才教育阶段”(高等教育入学率高于 15% 为大众化阶段,高于 50% 为普及阶段)。1997 年我国高等教育毛入学率为 7.1%,仅相当于下中等收入国家 90 年代初平均水平(22.4%)的 1/3。我国目前正处在由低收入国家转向下中等收入国家的阶段。估计再用 15 年的时间,我国将达到下中等收入国家的水平,这意味着不但 15 年内我国高等教育毛入学率要扩大 4 倍,而且 25 岁以上人口中受到高等教育者所占比例也应该扩大 4 倍。我国人口基数如此之大,存量、增量比例均扩大 4 倍,并非很容易的事情。再考虑到 15 年内世界科技水平的提高,我们一部分增长将被“抵消”。从国际比较的角度看,不但发达国家,而且发展中国家(如埃及、秘鲁、菲律宾、泰国等),也大多实现了高等教育大众化。据 1993 年的统计资料,世界一些国家和地区高等教育适龄人口的在学率为:美国 72.2%,加拿大 71.2%,芬兰 48.2%,新西兰 44.5%,阿根廷 39.9%,法国 39.6%,韩国 37.7%,泰国 23%,台湾地区 34.13%,我国甚至低于经济发展远不如我们的印度、孟加拉以及非洲的卢旺达、乌干达等国。每万人中在校大学生数我国仅 50 人,而美国是 750 人,法国是 370 人,瑞典是 291 人,以色列是 277 人。所以,就绝对数量而言,当前我国的大学生不是多了,而是少了。对目前所出现的毕业生就业难的问题,必须客观地去认识。

二、高校毕业生就业难的原因

造成毕业生就业难的原因主要是政府、高等学校、毕业生和用人单位没有彻底改变传统的毕业生就业模式,没有与市场经济接轨。

1. 政府仍对毕业生保底安置就业。目前实行的毕业生就业制度是“供需见面”和“双向选择”,但对派遣时没有落实单位的毕业生仍

然用派遣的方式把毕业生派回生源县市,生源县市根据当地用人单位情况,再把毕业生按行业包专业的方式把毕业生分解下去,因此抑制了高校和毕业生及用人单位主动适应市场的积极性;学校把毕业生都推向了社会,照样招生;毕业生学得再差,回到当地怎么说也有一个干部身份,城镇户口,有一个饭碗;用人单位反正也有硬性接收毕业生的规定和名额,也没有吸纳人才的积极性。

2. 高校没有面对市场。随着行政机关和事业单位人事制度的改革,高等学校成了最后一块完全由国家包下来的领域,高校享受相应行政级别待遇,国家全额拨款,相对来讲是一个独立的天地。部分高校培养的人才不适应当前我国经济与社会发展的需要,主要表现在:其一,专业设置与社会需求脱节,毕业生就业供需结构性矛盾突出,如有的高校什么专业吃香就办什么专业,根本不考虑社会需求;有的为了保证少数任课教师有工作量,盲目招生。其二,质量不过硬。教学内容陈旧,缺乏对大学生创新能力的培养,导致毕业生综合素质不高,用人单位难以接收。其三,部分领导只重“进口”,不管“出口”,对招生工作投入大量精力,对就业只满足于毕业生能顺利离校。

3. 毕业生没有市场观念。长期以来,我国所实行的对大学毕业生统包统配的制度影响很大,少数毕业生没有学习积极性,只满足60分万岁,综合素质不高,在人才市场上缺乏竞争力;另一方面,不少毕业生就业观念落后,眼光只盯在大城市、大机关、大单位,一心想挤进国有单位,特别是事业单位,端个“稳定”的饭碗,而不愿到非公有制单位和基层单位就业;多数毕业生缺乏自我就业、自我创业的勇气,却追求高报酬工作岗位,有的甚至宁愿在家待业,也不愿屈就艰苦行业,导致就业率低。

4. 用人单位没有完全的用人自主权。长期以来,国有单位一直是接收毕业生的主渠道。但当前,正处在经济体制转轨时期的国有单位都在减员增效,其经济增长主要依靠投资和技术进步推动,一方面要减员,另一方面却迫切需要高素质人才。但是现有的用人机制,使得许多国有单位虽然需要人才,但缺少编制;想开除庸才,却没有

权力,造成“很多人没活干,很多活没人干”的怪现象。即使能接收毕业生却也是吃大锅饭,待遇偏低;部分毕业生报到后落个城市户口就宁愿外出打工也不就业,造成了就业难的假象。

三、正确运用市场和计划手段,做好 毕业生就业工作

由上可知,毕业生就业工作涉及面广,是一项关系全社会的综合性人才系统工程,它需要政府、高校、毕业生和用人单位协同起来,采取积极的策略共同迎接市场经济体制的挑战。

1. 正确运用市场手段,是毕业生就业工作努力的方向。在市场为取向的改革原则下,各有关方面分别要担负起相应的职责。

(1) 政府部门要简政放权,积极稳妥地推进毕业生就业制度改革。彻底改变计划经济体制下“统包统配”的就业模式,取消“准干部制度”,实施大学生招生、培养、就业彻底分离的制度。把治校权还给学校,学校不再是行政部门的附庸,而是具有独立法人地位的办学实体;把用人权还给单位,用人单位可以根据需要自由招聘和辞退员工;完善社会保障制度,即“老有所养,病有所医,失业有救济”,以确保毕业生愿意到非公有制单位就业,解除其身份等后顾之忧。改革毕业生就业制度,让毕业生到人才市场自主择业。各级政府和毕业生就业工作管理部门应弱化行政职能,加强服务功能。建立人才就业市场,及时提供准确、有效的需求信息,尽快完善毕业生就业信息网络,为毕业生择业提供全方位服务。

(2) 高等学校成为自主办学独立的法人实体。高校自主办学后,其毕业生就业情况的好坏将直接影响其声誉,并进一步影响到学校的招生人数及生源质量,而招生的“行情”又关系到学费、政府拨款、社会捐助等,所以高等学校必须依据社会、经济发展的需要,调整专业结构、课程设置、招生人数及人才培养规格,构建创新型人才培养模式,重视毕业生就业工作,进一步完善以学校为基础的毕业生就业市场,加大就业指导力度,提高毕业生竞争力和双向选择成功率。

(3) 毕业生应树立市场观念。毕业生必须从根本上改变国家“包分配”的传统观念,变“要就业找市长”为“要就业找市场”,勇敢走向人才市场择业。而要想在人才市场上处于不败之地,就必须拥有较高的综合素质。从而促使其在校期间勤于学习,培养创新精神和创新能力,学会学习,学会创造,学会生活,学会生存,重要的是培养“创业意识”。面向 21 世纪,我国社会更需要创业者,特别是在国家鼓励科技创业的情况下,毕业生自谋职业也是一条光明之路,在创业的过程中会为他人设置劳动岗位。鼓励大学生创业,就是成倍地扩大就业。

(4) 用人单位自主选择人才。用人单位要转变用人观念,不能等、靠,而应主动招揽人才。市场条件下,谁被动,谁吃苦。如深圳、上海已争抢人才,却鲜见湖北用人单位有所动作。既不要把毕业生看成一种包袱一种负担,也不要一味追求高学历毕业生,把毕业生当成全才。21 世纪将是知识经济时代,未来企业的竞争将是知识的竞争,而掌握知识的大学生将在其中发挥重要作用,有远见的企业家应搞好人才储备,积极吸纳大学毕业生,迎接知识经济的挑战。

2. 合理运用行政手段,是现阶段毕业生就业工作的需要。高等教育对任何国家来说都是国家的事业,国家都要对其进行宏观管理和调控,以使高等教育更有效地为国家经济建设和社会发展服务。在市场不健全的情况下,政府宏观调控仍是做好毕业生就业工作的重要途径。

(1) 政府部门控制进入渠道,拓宽就业渠道。政府部门在自主择业制度不完善的情况下,加大政府宏观调控力度,严格执行《高等教育法》,完善《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》,使就业工作规范化、法制化。搞好人才规划,制定吸引人才的优惠政策,把住行政事业单位进入关口,增人指标优先面向应届、往届毕业生进行招考,保证进入质量。

从提高教师的素质出发,扩大教育界对高校毕业生的需求。如果制定政策,限期要求小学教师必须具有大专以上学历,中学教师必

须具有本科以上学历,高校教师必须具有硕士研究生以上学历,再加上现有部分教师的转岗进修,就不仅会进一步扩大高校的在校生规模,还可以使高校毕业生的就业形势有所宽松。

从提高各级干部的素质出发,扩大整个干部队伍对高校毕业生的需求。如果制定政策,规定县处级以上公务员必须具有本科以上学历,乡科级公务员必须具有大专以上学历,村委会干部必须具有中专以上学历,同时加大对农村基层干部的培训力度,就可以有效地扩大高校生源,并提高高校毕业生的就业率。

(2) 高等学校应规范大学生的求职行为。为了保护国家利益,在现阶段必须强调双向选择不是无序选择,自主择业不是自由择业。社会上可能有这样那样的误解,认为缴费上学等于自由择业,毕业生想干什么就干什么,想怎么样就怎么样。事实上这是不可能的,也是不现实的。目前学生上学只是缴了高校培养成本的 10%~25%,毕业生仍然有服从国家需要的义务。高校应教育大学生在择业时要客观真实介绍自己,不要弄虚作假和随意违约。各级就业工作人员要抵制不正之风的干扰,为毕业生营造一个公平、公正的竞争环境。

(3) 用人单位积极吸纳人才,不搞性别歧视和靠关系录用人才。从提高职工的素质出发,扩大企业界对高校毕业生的需求。我国许多企业效益不佳、竞争力不强的一个重要原因,在于企业职工的科技文化素质太低。如,我国高级技工中受过高等职业技术教育的比例仅为 2%,而前苏联为 29%,日本为 32%,美国为 38%。如果制定政策,提高各级技术工人必须达到的学历标准,就可以扩大高等职校的生源,并提高这些专科生的就业率。一些垂直单位,如工商、税务、公安、司法、海关等需要加强的部门要从优化人员结构,提高队伍整体素质出发,有计划地吸收品学兼优的高校毕业生,充实基层和重要岗位。各类银行、保险公司及非银行金融机构要积极吸收高校毕业生,改善人员结构,以适应 21 世纪国际政治斗争和综合国力竞争的形势。

论毕业生就业指导信息系统(GIMS)

大连理工大学 白冰 梁茵

随着科学技术尤其是信息产业的飞速发展,现代社会已经进入了信息社会。信息的处理和信息反馈的速度正在以几何级数增长,人们获取信息的渠道和方式正在发生着革命性的变革。

在这种社会背景下,作为“科教兴国”战略主战场的高等学校面临着前所未有的挑战。市场经济中大学生就业环境在变化、作为就业主体的大学生在变化、作为就业需求的企业在变化、就业体制在变化,如何以最快的速度适应现代社会和就业主体客体的变化并作出最快的反应,是摆在每一个学生工作者面前的新课题。所以,针对高校毕业生建立起立足国内高校实际情况的就业信息系统是现在高等毕业生就业管理的当务之急。

“毕业生就业指导信息系统”(GIMS)就是在这样一种时代与行业背景下提出来的。下面,本文就从目前国内高校毕业生教育管理信息与社会求职网站的分析和比较入手,对毕业生教育管理系统内涵和意义进行探讨,并结合各院校实例提出一套毕业生就业指导信息系统(GIMS)的解决方案。

一、毕业生就业新渠道——网上求职

(一) 网上求职已成为毕业生求职就业的重要手段之一

世界已进入了一个以信息经济、网络经济为特征的新经济时代。新形势下,传统的人才交流方式面临着前所未有的挑战,充分利用现代信息技术,建设具有时代特征的网上人才电子商务市场,构筑网上人才资源服务体系,已成为人才市场发展的必然趋势。

根据台湾省中时人力万象网与《IT home》电脑报 2001 年 5 月的调查显示:超过 80% 的网民认为利用网络求职将是未来大多数人求职的方式;另外有近 80% 的网民肯定网络求职比传统求职更为有效及便利;另有超过 60% 的网民认为,人力资源网站将来会取代传统的求职媒介;有超过 92% 的网民访问过求职网站;有 66% 的网民曾经在各种类型的求职网站上登记过个人简历。

高等院校毕业生作为一个重要的高层次、大数量的求职就业主体也当然不会放过简便快捷、服务完善的网上求职手段。如果说某个高校毕业生通过网络找到了自己理想的工作还是天方夜谭的话,那么现在网上求职已经成为高校毕业生实实在在的选择。

而且随着校园网络硬件设施的逐步完善,尤其是中国教育网(CERNET)频宽的几何倍数的拓宽,上网对于大学生来讲已经成为他们每天生活的一部分。据不完全统计,目前高校毕业生从未上过互联网的几乎没有,每天上网的人数已经接近 1/3。而对于毕业生,这群身处校园的就业大军,同时又作为“百分百网民”,上网求职已经成为必然。

除了这些客观条件的改变,上网求职也有其毕业生内在的社会心理原因。首先,网上求职跨地域,你在大连可以很容易地找到北京的工作信息;IT 产业发展,就业容量大,大多设有自己的网站,同时,他们也希望通过网络进行人力资源整合;网上求职具有很强的隐蔽性,对于信心不是很足的毕业生来讲,可以通过网络与自己渴望加入但却没有勇气面对面的大公司进行“第一次亲密接触”。

(二) 网上人力资源市场分析

由于网上人力资源市场题材涉及经济、政治、教育、科研等社会生活的诸多方面,网上人才资源市场目前形成了:商业网站、地区人才网站、高等教育机构的毕业生就业指导网站已成为网上求职的三大支撑力量。

首当其冲的是国内各大门户网站,如 263、163、新浪、搜狐等。他们纷纷推出求职系列版块,作为自己的重要组成频道。并且求职、

就业版块往往成为热点话题。近两年也出现了一些专门做求职类的垂直网站,如 51job.com 和南方人才市场等等。

与此同时,上海和沈阳都出现了一些以地区人才为背景的商业求职网站,如上海人才市场和沈阳人才市场。这些地区级人力资源整合平台依托地缘优势,并且配合政府人事厅的政策优势,为地区吸引高层次紧缺人才,并对现有人才结构进行统一整合。

还有一类是高等教育机构组织建立的面向高校毕业生的信息管理系统,如成都电子科技大学的“就业网”和大连理工大学的“毕业生就业信息发布系统”等。

目前,无论是什么背景的求职类网站,现在都在探索网上人才市场的运作,提供网上规范服务,日趋与国际化接轨,进一步扩大人才市场服务范围,为广大用人单位提供更为便利、及时、周到的服务。

为什么高校的就业职能部门也能参与到求职就业的劳动力中介活动里面来呢?首先,高校的就业部门有大量的招聘信息,有丰富的求职中介经验。其次,高校也有自身的毕业生求职工作网络化的需求,在当今的信息化社会,谁跟不上信息发展的潮流,谁将被淘汰。因此,各高校的求职部门不论是主动的还是被动的,纷纷“触网”。

二、毕业生就业指导信息系统(GIMS)

概念的提出及其意义

(一) 概念的提出

作为毕业生就业指导职能部门,各地区、各高校的毕业生就业指导中心需要面对两个主体:有求职需求的高校毕业生和有用人需求的企事业单位。毕业生就业指导信息系统(Graduate Information Manage System, GIMS)就是围绕这两个主体为高校毕业生与企事业单位搭建的信息交换平台。

从求职就业角度来分析,有求职需要的高校毕业生个体有三方面属性:

1. 自然属性。高校毕业生作为自然人所拥有的所有属性,如身

高、体重、民族、籍贯等等。

2. 学生属性。高校毕业生作为高校被教育对象所拥有的身份属性,如专业、系别、学习成绩、在校表现、科技创新能力、社会工作能力等等。

3. 有求职需求的社会劳动力属性。高校毕业生作为寻求职业的自由的社会劳动力所拥有所有属性,如就业意向、拟就业地区、拟就业行业等等。

一个成熟的 GIMS 系统应该拥有毕业生的所有三方面属性信息,并具有较强的灵活性能够对毕业生信息的变化进行及时反映,以便进行人力资源的重新定位。

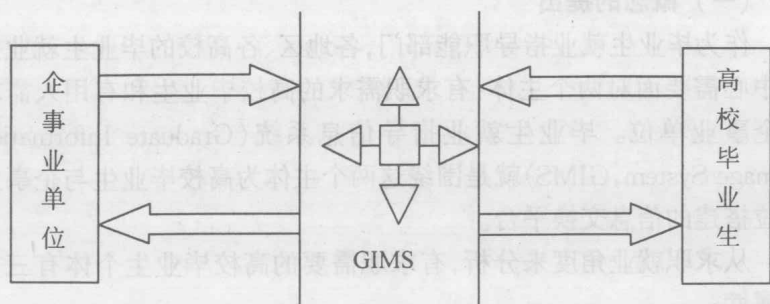
在整个高校毕业人力资源系统中,有用人需求的企事业单位处于买方地位,从个体角度分析,用人单位应具备以下三方面属性:

1. 企业基本属性。如,厂址、企业规模、企业主要产品等。

2. 企业文化属性。如,企业所有制形式、企业信誉、企业社会影响力等。

3. 企业人力需求属性。如,企业招聘人员需求(专业、人数等)、招聘时间、地点等。

综上所述,毕业生就业指导信息系统(Graduate Information Manage System, GIMS)是一个将有需求信息的高校毕业生属性信息与招聘企业的属性信息进行有机整合的信息交换系统。



(二) 建设毕业生就业指导信息系统(GIMS)的意义

1. 从地区、高校、企业三方战略关系的发展看 GIMS。随着经济体制的改革以及人才培养模式的发展,高校与企业战略关系的处理日益成为高校科研、教学和管理的核心课题之一。高校现在不但成为企业科研课题的战略伙伴,高校同时也成为高新企业的孵化器和人才摇篮。高校能否与企业共同发展在一定程度上体现了一个高校的实力。

目前很多企业越来越认识到企业与企业之间关系以及企业与客户关系的重要性。很多企业针对本企业大力开发客户关系管理系统(CRM, Customer Relationship Management)和企业资源管理系统(ERP, Enterprise Relationship Management)。在先进的企业管理理念中,人力资源管理已经成为企业管理的核心之一。企业越来越重视与高校的战略伙伴关系的建立。上海高校与企业的合作已经有了相当的规模和影响力。在人力资源管理方面的校企合作必然成为有远见企业关注的焦点。

毕业生就业系统从小范围来看只是个高校的毕业生就业行为,从大范围来讲是一个地区,一个行业的劳动力资源整合,是教育界和企业界共同关心的重要问题。对于特定地区来讲,如何对高校毕业生这群层次高、范围广的人力资源进行有效整合已经成为地方人事部门的首要课题。

地区人事部门、高校就业指导部门、用人单位三方彼此依存,互相影响,所以建立普遍意义上的信息交流平台是三方对人力资源进行有效整合的基础。

2. 从高校教育管理角度看 GIMS。目前高等教育就业基本形成了供需双方自主双向选择机制,高校管理部门在毕业生工作中的角色发生改变。在就业机制变革的大背景下,学校在毕业生就业工作中的角色由单一的政策执行者转变为调控者和服务者的双重身份。

在现阶段的高教管理条件下如何加强对学生有效的就业指导已经成为高等教育工作者毕业生教育的中心议题之一。随着社会发展