

DA XUE SHENG

JIU YE

ZHI DAO

# 大学生就业指导

杨向荣

刘龙海

主编

中国建材工业出版社



# 大学生就业指导

杨向荣 刘龙海 主 编  
李兵宽 杨兴昌 副主编

中国建材工业出版社

## 内 容 提 要

本书介绍高等学校学生就业方面(如就业意识,就业政策,就业技巧)的有关知识,内容共分三篇:第一篇为就业基础篇,包括人力资源,劳动力市场,就业制度,职业,劳动人事制度改革,大学生就业政策等;第二篇为求职择业篇,包括职业的选择,求职择业的技巧,国家公务员录用程序等;第三篇为走向社会篇,包括迈好社会生活第一步,建立良好人际关系,艰苦奋斗立志成才等。附录中编入了与大学生就业有关的资料。

本书可作为普通高等学校相关课程的教材,亦可供其它类学校的师生参考。

## 图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导/杨向荣等主编. —北京:中国建材工业出版社,1998

ISBN 7-80090-693-0

I. 大… II. 杨… III. 大学生-职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(98)第 02153 号

### 大 学 生 就 业 指 导

杨向荣 刘龙海 主 编

李兵宽 杨兴昌 副主编

中国建材工业出版社出版

(北京海淀区三里河路 11 号 邮编 100831)

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

北京怀柔新华印刷厂印刷

\*

1998 年 2 月第 1 版 1998 年 2 月第 1 次印刷

开本:850×1168 毫米 1/32 印张:12.5 字数:336 千字

印数:1~3000 册 定价:17 元

ISBN 7-80090-693-0/Z · 148

# 前 言

随着高等教育体制改革的发展,高校毕业生就业制度也发生了深刻变化,以“自主择业、双向选择”这一带有市场经济特征的就业方式作为有中国特色社会主义劳动力市场的重要形式之一,对高等学校的学生教育与管理、对大学生如何适应改革新形势都提出了新的时代要求。

国家发展、经济腾飞都离不开人才。高校是培养人才的重要基地,大学毕业生是现代化建设的生力军、国家的宝贵财富,充分发掘他们的才能,合理配置这笔宝贵的人才资源,将直接关系到我国民族的昌盛和现代化进程。世界市场的竞争,归根到底是人才的竞争。没有一大批世界一流的具有鲜明个性特点、才能得以充分发挥的专家、教授,在国际竞争中就不能取得战略主导地位。只有在不断提高教育质量的同时,加强对大学生进行就业指导,才能真正做到合理使用人才,发掘潜能,人尽其才,最大限度地激发毕业生的工作热情,才能使大学毕业生跟上时代前进的步伐,真正成为社会所需要的人才。21世纪是一个竞争激烈的时代,当前的改革和未来的发展需要就业指导。

自主择业,双向选择,为毕业生开辟了广阔就业天地。这对毕业生才华的施展和希望的追求是一种机遇。如何把握这种机遇是大学生应预作准备的,机遇只属于有准备的头脑。大学生毕业进入市场就要有竞争,这是当代大学生的必修科目。只有加强对大学生进行就业指导,才能使其转变思想,更新观念,不断自觉调整和完善知识结构,努力掌握社会需要的知识和能力,提高素质,增强竞争意识,积极准备,把握机遇,成功地走向社会,实现人生价值。

大学生就业指导,作为一门课程是历史发展的需要。该课程的

教材建设还很不成熟、不完善,迫切需要不断在实践中成熟,在使用中完善。作为高校学生工作者,深知时代赋予我们的责任。在总结工作实践,借鉴有关专家学者的经验和理论的基础上,我们编写了这本书,希望对大学生就业指导课程建设有所贡献,对大学生就业与成才有所帮助。

本书内容分三篇。第一篇是就业基础知识篇,着重介绍人力资源、劳动力市场、就业制度、职业、劳动人事制度改革、大学生就业政策等方面的知识;第二篇是求职择业篇,着重介绍职业的选择、求职择业的技巧、国家公务员录用等方面的知识;第三篇是走向社会篇,着重介绍迈好社会生活第一步、建立良好人际关系、艰苦奋斗立志成才等方面的知识;附录部分编入了与大学生就业有关方面的知识材料。我们试图针对大学生就业指导方面共性的内容,即就业意识指导、就业政策指导、就业技巧指导,建立起一个体系。

本书由杨向荣、刘龙海拟定编写纲目,由杨向荣、刘龙海、李兵宽、杨兴昌负责各篇及附录的组稿和初审工作,最后由杨向荣、刘龙海负责修改和全书统稿。参加本书编写工作的有:(按姓氏笔划为序)王雄、方保金、刘健、刘龙海、孙波、乔海涛、牟永川、沈文青、张建新、李兵宽、杨兴昌、杨向荣、杨欣虎、施国盘、黄丙习、郭兰成、郭建锋。

在编写过程中参考了有关教材、专著和文章,谨对其作者表示衷心感谢。

由于编写人员水平所限,教材中缺点、错误在所难免,诚恳希望读者批评指正。

编 者

1997年11月

于青岛建筑工程学院

# 目 录

第一篇 就业基础知识篇 .....	1
第一章 劳动力市场与就业 .....	1
第一节 * 人力资源概述 .....	1
一、人力资源的概念 .....	1
二、人力资源的开发 .....	3
三、人力资源的配置 .....	10
第二节 劳动力市场 .....	13
一、劳动力市场概述 .....	13
二、劳动力市场与大学毕业生就业市场 .....	25
第三节 就业制度概述 .....	28
一、就业的概念与作用 .....	29
二、就业服务体系的发展 .....	31
三、我国劳动就业制度与就业方针 .....	36
四、影响就业的因素 .....	43
第二章 职业基础知识 .....	49
第一节 社会职业及其功能 .....	49
一、职业的概念及职业活动的特征 .....	49
二、职业角色及分布特征 .....	51
三、社会职业的功能 .....	53
第二节 职业分类与职位分类 .....	55
一、职业分类 .....	55
二、职位分类 .....	57
第三节 各类国家工作人员职务及工资待遇 .....	60
一、国家公务员职务及工资待遇 .....	61
二、事业单位工作人员职务及工资待遇 .....	63
三、国有企业工作人员职务及工资待遇 .....	69
第三章 劳动人事制度改革 .....	80
第一节 劳动人事制度改革概述 .....	80
一、劳动人事制度的概念 .....	80
二、我国劳动人事制度的沿革 .....	82
三、劳动人事制度的改革 .....	83
第二节 人才流动 .....	86
一、人才流动及其意义 .....	86

二、人才流动的发展趋势 .....	89
三、我国人才流动的原则 .....	89
四、人才流动的措施 .....	90
五、高等学校毕业生与人才流动 .....	90
第三节 大学毕业生就业制度改革 .....	92
一、计划经济体制下“统一分配”的就业制度 .....	92
二、大学毕业生就业制度的改革 .....	95
三、市场经济体制下“双向选择, 自主择业”的就业制度 .....	97
第四章 大学毕业生就业政策 .....	101
第一节 现行大学毕业生就业政策 .....	101
一、就业的方针原则和基本方法 .....	101
二、就业政策概述 .....	102
三、鼓励就业政策 .....	103
第二节 毕业生就业管理机构 .....	104
一、国家教委 .....	105
二、国务院有关部委 .....	105
三、省、自治区、直辖市主管部门 .....	106
四、高等学校 .....	106
五、用人单位 .....	107
第三节 现阶段毕业生就业工作程序 .....	107
一、毕业生就业指导 .....	108
二、制订就业计划 .....	108
三、编制调配计划 .....	109
四、调配 .....	110
五、派遣 .....	110
六、接收 .....	111
七、调整改派 .....	112
八、就业工作程序的时间安排 .....	112
第四节 其他有关政策和问题解答 .....	113
一、对来源于边远省区毕业生就业的政策 .....	113
二、对报考研究生的毕业生的有关政策 .....	113
三、对应届毕业生自费出国留学的政策 .....	114
四、毕业生派遣费的开支标准 .....	114
五、确定毕业生就业名单时应当遵循的原则 .....	115
六、学校接受部分用人单位资助的政策 .....	115
七、关于结业生的就业政策 .....	115

八、对有疾和残疾毕业生就业的政策 .....	116
九、对违约和不服从就业派遣毕业生的处理 .....	116
十、毕业生在什么情况下可申请改派? .....	117
十一、就业工作中对毕业生恋爱关系的处理 .....	118
十二、委托培养、定向毕业生的就业政策 .....	118
十三、毕业生进沪就业应具备什么条件 .....	119
十四、北京市关于控制京外生源进京数额的政策 .....	120
十五、青岛市接收外地生源毕业生的政策 .....	120
十六、什么是“供需见面”? .....	120
十七、什么是“双向选择”? .....	121
十八、自主择业是无序的自由的择业吗? .....	122
十九、用人单位拒绝接收怎么办? .....	123
<b>第二篇 求职择业篇</b> .....	125
<b>第五章 职业的选择</b> .....	125
<b>第一节 职业理想与职业道德</b> .....	126
一、职业理想 .....	126
二、职业道德 .....	133
<b>第二节 职业评价与自我评价</b> .....	141
一、职业评价 .....	142
二、自我评价 .....	144
<b>第三节 职业选择与决策的影响因素</b> .....	147
一、职业选择与决策的内在影响因素 .....	148
二、职业选择与决策的外在影响因素 .....	155
<b>第四节 择业原则与择业决策</b> .....	160
一、择业原则 .....	160
二、择业决策 .....	165
<b>第六章 求职择业前的准备</b> .....	171
<b>第一节 社会对毕业生的基本要求</b> .....	171
一、思想政治素质的要求 .....	171
二、社会交往能力的要求 .....	173
三、一专多能的要求 .....	174
四、身心健康的要求 .....	175
<b>第二节 获取扎实的专业理论与技能</b> .....	176
一、专业理论和专业技能 .....	177
二、掌握科学的学习方法 .....	178



第三节 建立合理完善的知识结构 .....	184
一、掌握最新技术是时代的要求 .....	184
二、建立合理的知识结构 .....	187
三、大学生应具备的知识结构 .....	192
四、人文素质与社会交往能力 .....	194
第四节 大学生就业的身体和心理素质准备 .....	197
一、身体素质在就业中的作用 .....	197
二、身体素质准备的内容与途径 .....	198
三、时代对就业者心理功能素质的要求 .....	202
四、心理功能素质准备 .....	204
第七章 求职择业的方法与技巧 .....	206
第一节 就业信息的获得与应用 .....	206
一、广泛获取就业信息 .....	206
二、就业信息的分析筛选及应用 .....	209
三、要善于把握机遇 .....	211
第二节 自我推荐 .....	213
一、目前常见的自荐种类 .....	214
二、如何写好求职信 .....	215
三、推荐材料的准备 .....	220
四、自我介绍的技巧 .....	220
第三节 如何顺利通过面试 .....	223
一、面试的基本形式和种类 .....	223
二、面试的准备 .....	225
三、面试的基本礼仪 .....	227
四、面试交谈的技巧 .....	228
五、面试过程中要注意的问题 .....	230
六、面试中用人单位经常提的问题 .....	231
第四节 把握笔试成功的要点 .....	233
一、笔试种类 .....	233
二、笔试的准备 .....	234
三、笔试的技巧和方法 .....	235
第五节 国家公务员报考知识 .....	235
一、国家公务员考试录用概述 .....	235
二、国家公务员素质和能力 .....	240
三、国家公务员考试内容 .....	242
四、国家公务员报考与应试 .....	243

第六节 慎重签定就业协议书 .....	249
一、就业协议书的含义 .....	249
二、就业协议书的基本条款 .....	249
三、签定协议书应注意的问题 .....	250
第八章 女大学毕业生的求职择业 .....	251
第一节 女大学毕业生就业难的原因 .....	251
一、社会历史原因 .....	251
二、女大学毕业生自身的原因 .....	253
第二节 女大学毕业生择业的优势 .....	256
一、语言能力的优势 .....	256
二、思维能力的优势 .....	256
三、耐力和韧性优势 .....	257
四、交际能力的优势 .....	257
五、管理能力的优势 .....	257
第三节 女大学毕业生择业须知 .....	258
一、克服自卑,增强自信 .....	258
二、摆脱依赖,勇于竞争 .....	259
三、去“娇”、“骄”二气,勇于“眼光向下” .....	260
四、自强不息,争做强者 .....	261
五、正确认识自己,培养积极主动的职业意向 .....	262
六、努力提高自身的素质 .....	262
七、树立良好的形象 .....	263
第三篇 走向社会篇 .....	265
第九章 迈好社会生活的第一步 .....	265
第一节 成功地步入社会 .....	265
一、重新审视社会与自我 .....	265
二、把握好自己情感 .....	269
三、做好步入社会前的心理准备 .....	271
四、到工作单位报到时应注意的事项 .....	273
第二节 创造良好的开端 .....	274
一、初始上班注意事项 .....	275
二、完成好第一件工作任务 .....	276
三、避免工作中的差错与失误 .....	277
四、确定奋斗目标 .....	279
第三节 建立良好的人际关系 .....	283

一、建立良好人际关系的必要性 .....	283
二、人际关系类型 .....	284
三、人际关系的自我分析 .....	287
四、建立人际关系的技巧 .....	290
第四节 迅速度过适应期 .....	294
一、不可回避的适应期 .....	295
二、可以缩短的适应期 .....	297
三、努力增强自己的适应能力 .....	300
第十章 艰苦奋斗 立志成才 .....	303
第一节 树立正确的成才观 .....	303
一、毕业不等于成才 .....	303
二、现代人才应具备的素质 .....	306
三、正确的成才观 .....	310
四、影响人才成长的因素 .....	312
第二节 培养良好的工作作风 .....	313
一、培养良好工作作风的重要性 .....	313
二、当代大学生应有的工作作风 .....	315
第三节 创造性的从业供职 .....	318
一、创造性的从业供职的重要性 .....	318
二、自觉培养自己的创造能力 .....	319
三、创造性从业供职的主要内容 .....	323
四、创造性从业供职的方法 .....	325
第四节 成才之路 .....	330
一、正确的成才之路 .....	330
二、爱岗敬业,创造业绩 .....	333
三、勤奋磨炼,把握机遇 .....	335
四、不断进取,早日成才 .....	337
附录 .....	340
附录一、国家公务员录用暂行规定 .....	340
附录二、人事档案管理有关规定 .....	346
附录三、户籍管理有关规定 .....	347
附录四、人才市场管理暂行规定 .....	353
附录五、我国冶金工业的发展 .....	358
附录六、国有企业 500 强 .....	364
附录七、部分国家和地区大学生就业情况简介 .....	376
附录八、普通高等学校毕业生就业工作暂行规定 .....	382

# 第一篇 就业基础知识篇

高等学校是培养人才的重要基地。大学毕业生就业,就是按照国家政策指导,遵守一系列市场规则,通过劳动力市场,合理配置到社会需要的岗位发挥才能。要充分发挥主观能动性,在国家政策指导下,真正尽快在社会上找到能最大限度发挥自己聪明才智,发挥优势、特长的工作岗位,实现自己的人生价值与理想,就需要熟悉国家有关政策,了解市场规则和有关就业知识,把握好就业机会。本篇着重介绍劳动力市场、社会职业、劳动人事制度、大学毕业生就业政策等方面的基础知识,为大学毕业生成功地实现自主择业打下必要的知识基础。

## 第一章 劳动力市场与就业

高等学校肩负着培养社会主义现代化建设事业的建设者和接班人的光荣任务,高等学校培养的学生,最终要作为人力资源配置到各种各样的工作岗位,为国民经济的建设服务。随着我国社会主义市场经济的建立和日趋完善,高等学校的体制改革在不断深入,高等学校毕业生的就业基本上实现了由计划分配向市场调节的转移。本章将重点阐述我国劳动力市场及就业的有关问题。

### 第一节 人力资源概述

#### 一、人力资源的概念

##### (一)人力资源的定义

人力资源是指一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和,或者说是能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。人力包括体质、智力、知识、技能四个方面。这四

者的不同配比组合,形成了内容丰富的人力资源。

## (二)人力资源与人口资源、劳动力资源、人才资源的关系

人力资源是指一定范围内的人口总体,因此它是一个宏观的概念。它同人口资源、劳动力资源和人才资源有着密切的关系。

人口资源指一个国家或地区的人口总体。它是一个数量的概念。人口资源是基础,只有在这个基础上才能谈人力资源、劳动力资源和人才资源的问题。

劳动力资源是指一个国家或地区具有劳动能力并在“劳动年龄”范围内的人口总和。它是人口资源中进入法定劳动年龄(通常指16岁左右至60岁左右)并且有一定劳动能力的人口群体。劳动力资源主要是一个数量上的概念。

与劳动力资源相比较,人力资源强调的是具有劳动能力的人口群体。它在范围上超过了劳动力资源。只要具有劳动能力,即使是潜在的,如未进入法定劳动年龄或超出法定劳动年龄的人们都包括在人力资源范围内。从广义上讲,从全部人口中剔除已经丧失劳动能力的人口,剩余的全是人力资源。人力资源突出的是质量,通过人力资源的开发和管理,将为社会输送更多高素质的劳动者。因此,人力资源是质量和数量的统一。

人才资源是指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人口的总称,它重点突出的是质量,强调劳动力资源中较杰出、较优秀的那一部分,表明一个国家或地区所拥有的人才质量,反映了一个民族的素质和这一民族可能拥有的发展前途。人才资源是各国普遍重视的宝贵财富。这笔财富越大,国家和民族就越有前途。因此,人才资源也是一个数量上的概念。

我国是一个人口众多的国家。从数量上看,人口资源与劳动力资源均居世界首位,人力资源数量也名列前茅。但从人口质量来看,人力资源和人才资源都是比较落后的,这反映了我国人力、人才资源素质不高的现状。要想大力发展国民经济,把我国建设成为社会主义现代化强国,必须下大力气搞好人力资源的开发和管理,

提高人口的质量。同时,由于我国人口和劳动力数量居世界首位,因此,我国人力资源的潜力也是巨大的。只要工作得力,就一定能够培养出更多更好的人才,促进国民经济的发展。

## 二、人力资源的开发

### (一)人力资源开发的理论体系

#### 1. 人力资源开发的概念

人力资源开发,就是根据人力资源的生理和心理特点,运用科学的方法,充分挖掘人才资源的潜力,合理配置人力资源,力求做到各尽所能,人尽其才,实现劳动投入和经济产出的高效率。

#### 2. 人力资源开发的基本内容

开发人力资源是一项巨大的系统工程。它涉及经济学、管理学、生理学、人口学、人类学、社会学、伦理学、教育学、工效学、创造学等众多的自然科学和人文科学等。其主要的理论基础是经济学和管理学。经过学科的综合和分化,可以形成一些新的边缘学科和交叉学科,这些新兴学科与传统学科的相结合,又形成较完整的人力资源开发的理论体系。

人力资源开发是在传统的劳动人事管理科学基础上向纵深发展的新学科。它以提高效率为核心,挖掘潜力为宗旨,立体开发为特征,形成一个相对独立的理论体系。这一理论体系包含了人力资源开发的基本内容,即包括人力资源的心理开发、生理开发、伦理开发、智力开发、技能开发和环境开发。所谓心理开发,主要是针对劳动者的需求和动机,调动劳动者的积极性和主动性,增强劳动动力,由此而形成劳动动力学;所谓生理开发,主要是以保护人力资源为目的,按照人体的生理规律,研究机体的运动结构及劳动能力的转换机制,由此而构成劳动生理学;所谓伦理开发,主要是唤起劳动者的道德精神,激发其无穷的精神力量,由此而形成劳动伦理学;所谓智力开发,主要是开发劳动者的创造力,研究如何培养劳动者的创造意识,由此而需要一门劳动创造学;所谓技能开发,主要是通过职业教育,不断提高劳动者的技术素质,由此而形成劳动教育学;所谓环境开发,主要是改善劳动者的社会环境,协调劳动

过程中的人际关系,使劳动者在和谐的气氛中心情舒畅地劳动,不断增强团体的凝聚力,即团体动力,由此而形成劳动关系学,与劳动动力遥相呼应。对于每一种学说,在此不再一一阐述。

## (二)我国人力资源的现状

我国人力资源的现状,从总体上看有以下三个显著特点。

### 1. 人力资源大规模闲置

我国目前统计城镇公开失业率在3%以内。就这一比例而言,我国应属于失业国家。但这一数据不包括城镇不公开失业情况和数量庞大的农村失业人口。我国目前劳动力就业趋势主要有四个特点。第一,劳动力供大于求的矛盾相当尖锐。一方面城乡劳动力资源数量庞大,但总体素质偏低,另一方面社会生产的增长和经济结构难以满足劳动力充分就业的需求。第二,随着企业破产、倒闭的增多,城镇失业人员将会大量增多,失业周期也会相应延长。同时,结构性失业将上升为主要矛盾,失业人员素质与社会生产技术的不适应加大了再就业的难度。第三,在传统体制下,城市多年来追求着普遍就业,致使国有企业事业单位人员冗杂。据统计,目前全国共有全民所有制职工1.1亿人,即使在建立现代企业制度转换企业经营机制过程中只裁员十分之一,也将有1100万人失去饭碗,再加上集体企业裁下来的多余人员,再就业的竞争更加激烈,难度也会加大。第四,农村剩余劳动力转移速度加快,活动更加频繁。据估计,我国目前农村剩余劳动力数量在1.2亿左右,到本世纪末,预计约有2亿农村剩余劳动力需要提供就业机会。按照最乐观的估计,从现在起到本世纪末城乡经济的发展平均每年能吸纳100万个农村剩余劳动力,到本世纪末,农村剩余劳动力至少在1.5亿左右,比现在的情况还要恶化。由于农村就业潜力有限,在本世纪末和下个世纪相当长的一个时期内,数千万农村劳动力的跨地区流动将成为我们不得不面对的一个严峻现实。因为农村劳动力已经摆脱计划体制的束缚,在农村就业机会有限的情况下,剩余劳动力必然会先后离开土地,加入到流动大军的行列。可以说近几年数千万“民工潮”的流动不过是相当长一个时期内农村劳动力

跨地区大流动的一个序曲。

## 2. 人力资本投资强度低、效益差

美国经济学家舒尔茨把人的知识和技能称为人力资本,而且认为人力资本在经济发展中起着决定性作用。而人的知识和技能的取得并不是无代价的,它需要消耗资源,需要消耗资本投资。因此,人力资本的形成乃是投资的结果。这种投资通常包括用于教育、保健、劳动力流动、移民等方面的支出。其中教育投资是人力资本投资的主要部分。我国在人力资本投资方面存在着很多问题。例如,我国长期实行“注重物质资本”的发展战略,人力资本投资严重不足,我国教育总支出占国民生产总值的比重一直在3%左右,低于世界平均水平(1985年为5.7%),远低于发达国家水平(1985年为6.1%),也低于发展中国家的平均水平(1985年为4%)。而且我国多年来一直实行免费教育,本应由国家、社会和个人共同分担的教育经费(如高等教育、中等专业教育等非义务教育阶段的经费)都由国家财政包下来;一旦政府财政陷入困难或进行经济调整,教育经费的投入都将受到很大影响;另外,教育没有被摆在国民意识的重要位置。每次社会倾斜都会冲击教育和科学。建国后几次政治运动都使教育遭到破坏。目前,在社会一度经历了知识复兴的新浪潮之后,又大范围地出现教师跳槽、下海;学生弃学经商、从工的狂潮,从“知识越多越反动”正在滑入“知识越多越贬值”的新危机中;同时,我国的教育投资结构不够合理。基础教育长期处于困境之中,高等教育投资比重过大,而中国培养大学生的相对成本又偏高,这对处于低收入阶段,教育经费有限的我国来说,无疑降低了教育投资的效益。

## 3. 体制因素阻碍了劳动力要素的自由流动与合理配置,造成了人力资源的极大浪费

首先,中国城乡二元结构的隔绝状态十分明显而独特。建国以来通过户籍制度,以“农业”和“非农业”户口把中国公民及劳动力分为两大阶层,城市市民和农村居民分属在不同的经济体系中,享有不同的经济利益、就业岗位、教育机会和社会地位,使亿万农民



长期被排斥在城市化进程之外。如果不让占全国人口 80% 的农业人口接受城市化、工业化的洗礼,让上亿的农村剩余劳动力资源人为地闲置,中国就不可能真正迈入现代化发达国家之列。

其次,城镇职工大部分为部分所有或地区所有,不能轻易流动。

另外,专业人才资源浪费惊人,学非所用,用非所学的现象大量存在。例如,建国以来我国农业院校共培养了大约 130 万大中专毕业生,有 80 多万人离开了农业,只有 40 多万人留在农业系统,真正在第一线从事农业技术的只有 15 万人。而且由于体制原因,资源配置不合理,人才流动不顺畅,造成了我国最宝贵的人力资源的浪费。

### (三) 人力资源开发与管理的目标和对策

对于中国这样一个发展中国家来说,要把庞大的人口包袱化为丰富的人力资源,进而产生巨大的社会财富,绝非一件易事,需要结合中国的社会现实,实施一整套人力资源发展的目标和对策。它主要应包括以下一些内容。

#### 1. 真正重视人力资源的开发和管理

强化人力资源的开发和管理,是一个国家民族发展的关键,在对外开放的今天,我们可以引进国外的资金和先进技术,但如果没有高素质的劳动力资源,国家的发展仍将是举步维艰。因此,要从国家的高度,真正重视人力资源的开发和管理,要把人力资源的开发和管理作为与能源、交流等产业同等重要的产业来对待。

#### 2. 降低人口的自然增长率,实现适度人口目标

人口增长过快对未来中华民族的生存和发展将形成巨大的压力。我国的人口政策要逐步达到“低出生率、低死亡率、低自然增长率”的目标。概括地讲,就是要控制人口数量,提高人口素质,这是一项造福子孙的宏伟工程。

#### 3. 不断增加就业机会,实现充分就业目标

我国的失业问题实质上是人力资源的最大闲置与浪费。它主要表现为日益增长的农村剩余劳动力和国有企事业单位的冗员及