

· 湖北省高等学校人才研究会系列成果之一 ·

Shuang Xiang

双向选择

龚海泉 田景海 主编

武汉工业大学出版社

• 湖北省高等学校人才研究会系列成果之一 •

大学生——社会

双 向 选 择

主编 龚海泉 田景海

编委 郭俊才 黄荣洲

蒋亮雷 刘欣

武汉工业大学出版社

• 湖北省高等学校人才研究会系列成果之一 •

大学生——社会

双向选择

主 编 龚海泉 田景海

责任编辑 蒋亮平

武汉工业大学出版社出版发行

湖北省石首市第二印刷厂印刷

开本 787×1092 1/32 字数185千字 印张7.8125 印数1—3100

1989年5月第1版 1989年5月第1次印刷

ISBN 7-5629-0209-7/Z·0031

定价：2.80元

目 录

[1]	来自“突破口”的浪潮（代序）……田景海 龚海泉
[8]	略论“双向选择”……梅介人
[18]	“双向选择”的内容、作用和意义……黄明安
[28]	“双向选择”的难点及对策研究……梁经义 赵佳云 试论建立商品经济条件下的
[37]	人才市场机制……刘 欣 谈建立高校毕业生劳务市场的
[47]	几个问题……李大鹏 李庆节
[52]	浅谈高等学校毕业生就业指导……胡以然 高校毕业生再也不能被“分配”了 ——兼谈“双向选择”与“分配”
[60]	两词语所显示的不同观念……黄荣洲
[68]	高校毕业生分配改革的发展趋势……曾繁辉 浅论高校毕业生分配工作职能、管理方式
[76]	和思想观念的转变……龚守相
[86]	“双向选择”之我见……王 鉴

	困境与出路	
[96]	——谈毕业生的“双向选择”……	曾乐堂
	从分配中的退生现象看	
[104]	“双选就业”趋势……	柯亨利
[113]	退生现象的反思与对策……	许汉生
	高校“双向选择”分配机制及其配套改革	
[123]	之思考……	寇世聪 郭俊才
	我们对“双向选择”问题	
[130]	的认识……	李晓燕 熊治国
	简论“双向选择”对开发大学生创造力的	
[135]	激励作用……	周光迅
[142]	大学生就业市场的现状及其对策……	贾耀斌
	在“双向选择”中要重视学生的	
[152]	主体意识……	杨立人
	大学生适应“双向选择”必备的	
[159]	非智力因素……	魏文元
	高校人才培养的再思考	
[167]	——从毕业生分配制度改革谈起……	杨 杰
	对新形势下毕业生思想教育	
[175]	改革的思考……	刘荣华
	浅论农业现代化的人才需要与农科毕业生的	
[181]	分配对策……	朱昌庆
[189]	“双向选择”与我校毕业生分配改革……	杨 旭
	提高毕业生思想素质,适应“双向选择”	
[195]	形势……	江友生 王金林
[202]	谈“双向选择”与克服不正之风……	刘继荣

[208]	大学生求职之我见·····	彭淑珍
[215]	中专教育改革的突破口·····	韩洪建
	“双向选择”的客观必然性	
[221]	初探(摘要)·····	黄邦杰 张光年
[225]	论“双向选择”的分配机制(摘要)·····	胡大赦
	从“双向选择”看	
[228]	企业人事制度的改革(摘要)·····	李 杰
[231]	艰苦专业与毕业生分配制度的改革(摘要)	赵宏中
[235]	师专毕业生实行“双向选择”质疑(摘要)	胡艳云
[239]	实行“双向选择”与毕业生素质探讨(摘要)	陈沛安
[241]	论文题目辑览(共22篇)	
[243]	后 记	

来自“突破口”的浪潮

(代 序)

• 田景海 龚海泉

80年代的中国，改革的浪潮汹涌澎湃。

随着经济体制改革的深入，教育体制改革也扬起波澜。当前，在高等教育改革的浪潮里，掀起了一股汹涌的波涛，那就是大学毕业生分配制度改革，人们把它叫做来自“突破口”的浪潮。

高校毕业生分配制度改革的直接目标，就是改变过去“统包统配”的分配制度，实行毕业生与用人单位“双向选择”，使毕业生在一定程度上接受人才劳务市场的调节。

这一改革，为学校与社会的直接联系打开了一条通道，为高等教育主动适应经济建设和社会发展的要求找到了突破口。通过这一改革，不仅使高等学校的教育“产品”能够直接受到社会的检验与评价，从而建立学校与社会紧密联系的机制，而且，必将促进学校面向社会，按照社会需要进行改革，从而建立教育竞争机制。同时，随着人才劳务市场的建立，促使毕业生与用人单位按照各自的需求，相互选择，参与竞争，从而形成人才市场机制。这三种机制的建立与形成，将为深化高等教育改革打下坚实的基础。

正是由于这一改革浪潮来势汹涌，波及面广，触动人们的观念更深沉，因而，它给许多方面带来了冲击。

冲击之一：大学生

首先，让我们从两个数字说起。湖北省1987年分配的大专毕业生，有340余人被用人单位退回；1988年被退回的毕业生则增加到678人，一年翻了一番。尽管被退回的原因是多方面的，但是，它给了大学生这样一个信号：在统包统配制度下的所谓“皇帝的女儿不愁嫁”的观念被打破了，某些人长期梦寐以求的所谓“进了大学门就是国家人”的“保险箱”和“铁饭碗”制度，也发生了动摇。

实行双向选择，正是对大学生这种保守心态的冲击。那些上了大学得过且过，不思进取，崇尚“60分万岁”的人，肯定不受欢迎；那些道德品质低下，不仅内在素质欠佳，而外表“包装”也不美观的人，必然丧失选择的机会；就连那些缺乏竞争观念，交往能力较差，不善于“推销”自己的人，也将失去选择的优势。所谓双向选择，实质上是人才素质的选择，一个具有良好素质的大学生，就意味着选择机会。这对于大学生来讲，是一种挑战。

同时，实行双向选择，也是对大学生择业心态的一种冲击。近几年来，不少大学生对自己估计过高，择业的期望值过大，表现在对大城市、大机关、大企业、外贸单位、外资企业的热望和对基层单位、乡镇企业与边远地区的冷漠。他们只是企求社会应该怎样满足他们的要求，而他们却很少考虑如何主动地去适应社会的需要。这种单向的择业观念，将越来越受到社会的冷落，这样的大学生，必将成为一厢情愿的“滞销品”。而实行双向选择，有利于校正大学生这种片面的择业心态，使他们一上大学，就产生对就业的一种压力和紧迫感，主动适应社会，全面提高素质，注重开拓视野和

知识面，培养交往能力和实践能力，积极参与就业竞争，接受社会选择。这是当前大学生在改革浪潮中应该具备的素质和心态。

冲击之二：高等院校

在双向选择中，用人单位不仅是对学生的选择，在一定程度上也是对教师，甚至是对整个学校的评判。不仅是学生将别无选择地参与竞争，也意味着教师以至整个学校将同时参与竞争。学校为了保证自己培养的人才具有竞争优势，不得不以社会的现实和发展需要为参照系深化教育改革，引起学校对招生规模、专业设置、教学内容及方法、思想教育与学籍管理等一系列办学环节的反思。

如果说原来学校在教育改革中的内驱力不是很强的话，那么，毕业生就业的双向选择给学校带来的外压力却是无法回避的。

就拿专业设置来讲，许多学校长期以来习惯于“大文大理”的办学模式，重理论，轻应用，把一些专业越办越尖，越办越窄，越办越高。这样培养出来的人才，其社会适应性必然很差，而不少学校却长期躺在这些专业上苦心经营，根本不考虑自己培养的学生是否为社会所需要，造成了学校培养与社会需求脱节，以至在我国人才缺乏的今天，却使这些专业的学生出现了相当程度的就业危机。难怪有的学生说，有好成绩不如有好专业，不同专业的学生在双向选择中具有不同的命运。许多高材生由于专业的限制，而造成在双向选择中失去机会，这难道能责怪学生吗？

招生也是这样，过去招生仅仅考虑学校的培养能力有多大就招多少，至于社会是否需要并不那么关心。现在，既要

从学校的培养能力出发，更要关心培养的学生是否“适销对路”，在社会上是否有竞争能力。这就促使学校必须把招生与就业紧密联系起来，按照大学生人才市场的发展趋势来制定招生计划，搞好人才预测，把人才选拔真正建立在社会需求的基础上。如果不顾就业去向盲目招生，学校的“产品”就难以销售出去，学校在双向选择面前就有被淘汰的危险。

至于教学内容的改革与学校的培养目标是紧密相关的。很难设想，陈旧的、单一的教学内容，能够培养出适应社会主义商品经济所需要的德才兼备的人才。要扩大学生的知识面，培养学生的独立思维能力，在教学内容上就必须具有较强的辐射力，着眼点不在于给学生灌输多少现成的知识，而在于提高学生掌握运用知识的手段和能力。因此，彻底改革教学内容和教学方法，培养出一专多能的开拓型、创造型人才，就成为大学生面对社会选择的深沉呼唤。

近来，通过双向选择，不少高等学校从反思中开始觉醒了，当他们看到不少得意门生分配受阻的时候，不仅是校长、教务长坐不住了，就连系主任、教研室主任也坐不住了，他们纷纷起来，要求改变招生计划，改造旧专业、改革教学内容和教学方法的呼声日渐高涨，这是一个很好的势头；但愿在这股强大潮流的冲击下，高等教育改革将迈出新的步伐。

冲击之三：用人单位

实行双向选择后，用人单位作为选择的一方，可以按照自己的需要来挑选人才，在毕业生分配过程中由被动接受转为主动选择，由“我求人”逐步转向“人求我”，扩大了用人单位的自主权。这样一来，有些人则以为用人单位的日子好

过了，其实这只是表面现象，能否在公平竞争的条件下择优录用，把优秀人才吸引到本单位来，这才是问题的实质。

一般说来，毕业生对用人单位的选择，主要考虑这几种因素：一是单位的经济条件。包括工资水平，职工的物质和文化福利待遇等；二是单位的发展水平与社会声望。包括单位的物质文明和精神文明水平、社会地位，单位对社会贡献的大小，以及社会对这种贡献的确认程度等；三是单位为就业者所能提供的条件与发展前景。这包括单位的晋升制度，对知识与人才的尊重程度，是否有利于个人才能的充分发挥等等。

一个人选择什么单位，决定于对上述条件的满足程度。如果你这个单位各方面的条件都比较好，人才就会蜂拥而至，你选择的余地就大，择优录用的机会就多；假如你这个单位条件较差，又没有形成一个尊重知识、尊重人才的环境，那么，你就失去了选择的优势，优秀人才就进不来，即使进来了也难以稳住。因为在双向选择中，毕业生的流向是受人才劳务市场调节的，哪个地方有吸引力，人才就往哪里流动，哪个单位有竞争优势，它就能获得更多的优秀人才，在这一点上是不以人的主观意志为转移的，这在客观上必然会促使用人单位之间展开竞争。

然而，对于这种现象，有的单位却错误地估计形势，以为大学毕业生已由“卖方市场”转向“买方市场”，加上近几年有些毕业生被退回，更以为大学毕业生“滞销”了，他们可以坐等人才上门了。这种想法实在太天真！要知道，1988年全国计划上报需要大学毕业生数为77万多人，而实际上当年的应届毕业生只有45万多人，仅能满足需要的59.5%。可见，目前的“滞销”只是一种假象，并非真正的过剩，在我们这个

劳动力素质较低，人才奇缺的国家，大学毕业生还是供不应求的，因此，在一个较长的时间内，各单位要提高劳动者的素质，实行人才优化组合，就必须积极创造条件，主动地去挑选人才，切勿坐失良机。只有这样，才能使本单位增强活力，永远立于不败之地。

冲击之四：分配部门

在毕业生统包统配制度下，分配部门主要是编制分配方案，下达指令性计划，分配一律按计划执行，不论专业对不对口，不管毕业生愿去还是不愿去，一概硬性派遣，分完了事。实行双向选择以后，情况就大不一样了，不论是从工作职能上或是管理方式上，都必须作相应的转变。

随着双向选择的完善与深化，各级毕业生分配部门的工作职能，应从以完成分配任务为中心转变为以就业指导为中心；从编制分配方案、下达分配计划转变为收集供需情况，提供需求信息；从单纯对分配工作的行政管理转变为对需求各方的咨询服务。为此，各级行政部门、各高等学校均应适时建立毕业生就业指导中心，以取代过去的毕业生分配办公室，其主要职能是：贯彻执行国家关于毕业生就业的方针政策和指导性计划；收集、整理和储存人才需求信息，建立信息网络，为开展就业指导提供可靠的依据；广泛开展就业咨询，为学生和用人单位提供多种服务；开展多种形式的职业教育，组织就业培训，帮助学生掌握求职方法与技巧。总之，要把大学生就业指导中心办成人才需求信息的交汇点和信息库，充分发挥其中介和咨询的功能，使之成为毕业生就业的中转站。

实行双向选择以后，就业指导机构的管理方式也要作相应的转变：一要把大学生就业指导的滞后管理转变为超前管

理，使学生一进大学门就要考虑如何把自己培养成为社会所需要的人；二要从直接的微观管理转变为间接的宏观管理，通过预测、规划、立法、评估、监督、咨询、信息导向与反馈等手段，实施宏观调控；三要从神秘化的封闭管理转变为公开化的民主管理，使学生及时了解市场行情，积极参与就业竞争；四要从消极的静态管理转变为积极的动态管理，及时掌握就业各方不断变化的新情况，使他们能有更多的选择机会。

这就是说，实行双向选择以后，分配部门也面临着挑战，不仅工作范围扩大了，工作难度也提高了。过去毕业分配的一整套工作方式，已不适应双向选择的要求，我们改革的唯一出路是：要认真研究双向选择与人才市场的运行机制，深入探讨人才劳务市场需求矛盾的变化及发展规律，及时转变职能和工作方式，为双向选择的各方提供第一流的优质服务。

基于此目的，湖北省高校人才研究会组织力量对双向选择问题进行了专题研究，并取得一批成果，特精选一束，奉献给广大读者。但愿这一粒种子在全社会同仁们的关怀爱护下，能够生根发芽，开花结果。

略论“双向选择”

(武汉工学院) 梅介人

大学毕业生分配实行“双向选择”，是高等教育改革的一个突破口，是毕业生分配就业制度改革的方向和目标。对这一改革，在理论上如何认识，制度上如何完善，心理上如何适应，对整个高等教育包括高校思想工作将要产生什么影响，都迫切需要进行研究探讨。这里，仅就我对“双向选择”几个认识问题的思考，谈一些粗浅看法。

一、“双向选择”的实质

“双向选择”作为一种新的大学毕业生分配就业制度，是李鹏同志1988年1月30日在全国高等教育工作会议上正式提出来的。原话是这样说的：今后“在毕业生分配中，要为用人单位和学生创造在一定范围内互相选择的机会。要逐步建立学生选择职业、用人单位择优录用的‘双向选择’制度，以利于调动学生学习的积极性、主动性，和将来工作的积极性。”

李鹏同志当时作为副总理兼国家教委主任，提出逐步实行“双向选择”的分配就业制度，根据是什么？我认为至少有两点：一是1985年5月27日《中共中央关于教育体制改革的决定》已经指出，大学毕业生将实行“在国家计划指导下，

由本人选报志愿、学校推荐、用人单位择优录用的制度”。二是1987年10月25日赵紫阳同志在十三大报告中谈到干部人事制度改革问题时，提出今后“党内党外，都要创造人员能合理流动、职业有选择余地的社会条件，破除论资排辈等压抑进取心和创造性的陈腐观念。”因此，实行“双向选择”制度，既是教育体制改革深入发展的客观要求，也是干部人事制度改革的一个重要组成部分。这就是说，“双向选择”作为一种原则和制度，不仅适用于大学毕业生，而且所有公职人员和科技专业人员都是可以适用的。事实上，在深圳、温州、无锡等地区以及首钢等单位，已不同程度的在实行“双向选择”。

到底什么是“双向选择”？根据目前的实际状况和认识水平，我们对“双向选择”可以概括出以下几点理论性认识。

第一，我国现行的大学毕业生分配制度是在建国初期形成并逐步发展、延续下来的。这种制度与当时高度集中的以产品经济为基本模式的经济制度相适应，在历史上起过积极作用。但随着社会主义商品经济的发展和劳动人事制度改革的深入，这种制度越来越不适应社会经济、政治发展的要求，其明显的弊端是：一纯，即单纯的计划分配，单纯的指令性计划；二统，即统一分配到全民所有制企事业单位和国家机关工作；三包，凡是毕业生都由国家包下来，每人给一个“铁饭碗”，到各个单位去舀“大锅饭”。

“双向选择”正是为克服这些弊端而提出来的改革措施。

第二，所谓“双向选择”，是我国正在逐步实施的一种新的大学毕业生分配就业制度，或者说是大学毕业生由单一计划分配就业逐步转变为社会选择就业的重要改革措施。其中心内容是毕业生选择职业、用人单位择优录用。说它是一

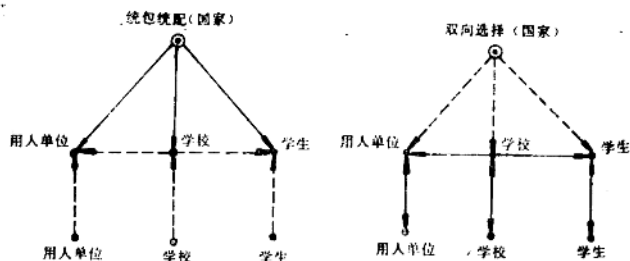
项新的就业制度也可以，称为改革措施也可以，这都无关紧要。现行的毕业生分配制度是单一的计划分配，又称统招统配，新的毕业生分配制度是“双向选择”或社会选择就业。人们形象地把高度集中统一的计划分配叫作“父母包办婚姻”，把“双向选择”称为“自由恋爱结婚”。

第三，“双向选择”的实质是把竞争机制引入高等教育。实行“双选”，牵涉到一个制度——国家干部人事制度（毕业生分配制度是整个干部人事制度的一个组成部分），两种选择——学生选择职业、用人单位选择人才，三个方面——用人单位、高等学校、毕业生。用人单位和毕业生，同时既是主体和选择者，又是客体和被选择者，扮演着双重角色。高等学校则是一个中介，起着介绍人、推荐人和推销员的作用。

什么叫选择？什么是择优？必须有两个以上的对象或客体进行比较、竞选，才有可能进行选择、择优。只有一个用人单位或一个毕业生，要也得要，不要也得要；去也得去，不去也得去；选择也是他（它），不选择也是他（它）。这就无所谓选择。因此，选择本身就包含有对象之间的竞争，

“双选”就必然要把竞争机制引入高等教育。这是不以人的意志为转移的。害怕竞争就搞不成“双选”，搞“双选”就必然是竞争。“统包统配”与“双向选择”两种体制的作用是不同的（如下图）。

在高度集中的计划管理体制下，用人单位、学校、学生统服从国家的指令性计划，国家与上述三者的关系是直接控制（图中用实线表示），而用人单位、学校、学生三者之间以及用人单位之间、学校之间、学生之间反而不发生直接关系，也没有竞争和利益冲突（图中用虚线表示）。实行



“统包统配”和“双向选择”两种分配制度机制比较图

“双向选择”，情况正好相反，国家执行宏观调控职能，与用人单位、学校和学生之间不发生直接关系，而用人单位、学校、学生之间以及用人单位之间、学校之间、学生之间则要产生激烈的竞争。

把竞争机制引入高等教育，这就会带来活力，也会有压力和动力。具体说是三种竞争——高等学校之间在为社会培养人才上的竞争、大学生之间的竞争、用人单位之间的竞争，从而产生三种不同的活力、压力和动力：学生有了活