

高校毕业生就业改革 研究优秀论文集

1996

高校毕业生就业管理专业委员会 编

地 质 出 版 社

高校毕业生就业改革 研究优秀论文集

1996

国家教委办公厅 教育部办公厅 教育部人事司 编

— — — — —

高校毕业生就业改革研究 优秀论文集

1996

高校毕业生就业管理专业委员会 编

地 资 出 版 社
· 北 京 ·

图书在版编目(CIP)数据

高校毕业生就业改革研究优秀论文集 1996/高校毕业生就业管理
专业委员会编. -北京:地质出版社,1996.12

ISBN 7-116-02311-9

I. 高… II. 高… III. 高等学校-毕业生-就业-研究-中国-文集
IV. G647.38-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(96)第 23658 号

地质出版社出版发行

(100083 北京海淀区学院路 29 号)

责任编辑:康庆强 舒志清

*

河北香河县印刷厂印刷

开本:850×1168 $\frac{1}{32}$ 印张:10.75 字数:282000

1996 年 12 月北京第一版·1996 年 12 月北京第一次印刷

印数:1—2500 册 定价:13.00 元

ISBN 7-116-02311-9

G·203

前 言

我国改革开放和社会主义现代化建设已进入了新的发展时期,随着社会主义市场经济的建立和发展,教育体制改革正在深入进行。党中央、国务院发布的《中国教育改革和发展纲要》为我国教育事业的发展绘制了宏伟蓝图,也为高等学校和中等专业学校毕业生就业制度改革进一步指明了方向。《纲要》指出:“改革高等学校毕业生‘统包统分’和‘包当干部’的就业制度,实行少数毕业生由国家安排就业,多数由学生‘自主择业’的就业制度。”《纲要》实施意见又进一步提出,积极推进高等学校和中等专业学校、技工学校的招生收费和毕业生就业制度改革,逐步实行学生缴费上学,大多数毕业生自主择业的制度。并要求1997年大多数学校按新制度运作,2000年基本实现新旧体制转轨。这是大中专毕业生就业改革的重大举措。它不仅为从事毕业生就业工作者提出了一项艰巨的任务,也是展示在就业制度改革研究工作面前的重要课题。

近几年来,在各方面的积极参与下,毕业生就业制度改革研究取得了可喜的成果。继第一部《高校毕业生就业改革研究优秀论文集》出版发行后,不到两年时间,我们又收到毕业生就业改革研究论文(文章)210多篇。经过本会秘书处推荐,并通过今年9月在太原召开的全国高校毕业生就业改革研究论文评选委员会评选,有48篇被评为优秀论文,其中:一等奖5篇,二等奖12篇,三等奖31篇。

这次入选的论文,所涉及的方面较广,有些从理论、制度方面做了研究与探讨,有些是属于改革实践与经验总结方面的内容。论文作者在建设有中国特色社会主义理论和党的基本路线指引下,

坚持毕业生就业制度改革的方向,对当前毕业生就业的形势,有关政策,自主择业与宏观调控,改革的目标模式、步骤、方法,开展毕业生的思想教育与就业指导,建立与培育毕业生就业市场及相关问题,以及学校在毕业生就业市场中的地位和作用等问题做了研究和探讨,内容充实,观点明确,具有一定的理论水平和实用价值。

大中专毕业生就业,是目前社会普遍关注的热点问题之一。它的改革,不仅涉及教育内部许多方面的改革,而且与经济体制、劳动人事制度、社会保障等方面的改革密切相关。从根本上讲,毕业生就业制度的改革,对增强学校办学的活力,提高培养人才的素质,激发毕业生参与社会竞争的能力和工作热忱,实现人才的合理配置,发挥人力资源的最佳效益,促进社会主义现代化建设的发展,将起着十分重要的作用。十多年来,毕业生就业制度的改革,取得了显著的成效,改革的形势喜人。但是,仍有许多深层次的问题,有待研究探索。我们要充分认识毕业生就业制度改革的艰巨性和复杂性及其重要意义,进一步解放思想,更新观念,增强改革意识,开阔思路,放眼全局,拓宽研究领域,把这项改革深入地开展下去。

本论文集的出版,对进一步推动毕业生就业及相关领域的研究,促进毕业生就业制度的改革,定会有所帮助。希望从事毕业生就业工作的同仁和有关专家学者,积极参与这项改革的研究,提出有创见的改革措施和建议,为实现毕业生就业制度改革的目标贡献力量。

编者

1996年11月

目 录

前 言

高校毕业生就业的困境及其对策

…湖北省高等学校毕业生就业指导服务中心 肖兰芬(1)

浅议研究生就业的特点、问题及对策

…………… 复旦大学 殷昌义(5)

对高校毕业生自主择业的思考

…………… 大连理工大学 姜德学(12)

高校毕业生就业逐步向“自主择业”过渡的思考

…………… 大连理工大学 李成恩(20)

师范大学生就业工作中的矛盾分析与对策研究

…………… 西北师范大学 魏载俊(28)

浅议高师毕业生分配工作中的择优

…………… 湖南师范大学 张孝喜(38)

论“双向选择”及其运行机制

…………… 渝州大学 余常德(44)

大学毕业生就业“双选”模式运作现状初探

…………… 南通师范专科学校 季学军(50)

“三资”企业大学毕业生与开放地区大学在校生

道德状况比较研究

…………… 华南理工大学 翁赛珠 刘善仕(58)

浅议地方林业院校毕业生就业改革及配套措施

…………… 河北林学院 吕志安(66)

加强宏观调控 促进人才合理流动

——边远省区毕业生就业改革初探

…………… 云南民族学院 普林林(73)

湖南高校毕业生分配的改革与思考

.....	湖南省教委	张学军	(79)
适应社会主义市场经济体制 改革甘肃省高校毕业生分			
配制度	甘肃省人事厅	安邕江	(86)
高等农业院校招生就业制度改革的思考			
.....	扬州大学农学院	花长友	沈渭滨(93)
大学毕业生就业改革初探			
.....	甘肃农业大学	李德忠	黄素萍(102)
认真做好新形势下的高校毕业生就业工作			
.....	兰州大学	倪广平	刘宏 王文贵(109)
缩短过渡期 不失调控性			
——逐步完善高校毕业生就业机制			
.....	河北工程技术高等专科学校	赵书起	(118)
优化高校德育环境已是当务之急			
——兼论社会主义市场经济环境对高校德育的影响			
.....	华南理工大学	黄建榕	(123)
做好高校毕业生思想教育工作的认识			
.....	武汉水利电力大学	赖海雄	(131)
浅谈改进和加强高校毕业生就业教育			
.....	西北工业大学	刘银中	(138)
新形势下加强和改进毕业生思想政治教育的探索			
.....	甘肃工业大学	刘昭湘	(145)
高校毕业生的现状与对策初探			
.....	湖南农业大学	彭希林	胡小元 肖丽辉(152)
关于《大学生职业指导课》理论与实践的研究			
.....	中国农业大学	朱启臻	(158)
对建设大学生就业指导学的几点认识			
.....	中国矿业大学	池忠军	(165)
高校职业咨询的现状与发展 ...	北京轻工业学院	林永和	(171)
加强就业指导,鼓励毕业生到艰苦地区就业			
.....	西南石油学院	罗强	董保真 廖苏华(177)

谈就业指导在毕业生市场就业中的作用

..... 深圳大学 宝建平(184)

加强高校就业指导 促进人才合理配置

..... 甘肃工业大学 施 杰 丁光东(189)

大学生就业状况综合分析 南开大学 刘秀茹(196)

认真做好新形势下毕业生就业指导工作

..... 西安建筑科技大学 赵 璞(203)

关于开设就业指导课的几点认识

..... 北京联合大学 石春永 王玉芳(209)

人力资源的优化配置与毕业生就业市场

..... 南京市人事局 陈五一 柏 鹏 吴成钢(214)

培育和发展大学毕业生就业市场的探索

..... 华东师范大学 赵文华 王佩军 安玉海(222)

上海高校毕业生就业市场研究

..... 上海市教委 赵关忠 刘南山 王 群(238)

大学毕业生就业市场亟待建立和完善

..... 陕西省教委 秦 高(249)

对高校毕业生就业市场的原则框架的设想

..... 全国高校毕业生就业指导中心 曹 殊(255)

建立毕业生就业市场机制的分析与探讨

..... 中国农业大学 王则智(262)

建立和培育广州市劳动力市场体系的构思

..... 广州市计委 何伍爱(269)

浅谈毕业生就业市场的建立与完善

..... 辽宁省教委毕业生分配中心 张丽佳(277)

进一步培育毕业生就业市场 清华大学 毕文淦(284)

加速建立高校毕业生就业市场 清华大学 史佃文(292)

走出“3.1.2”的困惑

——对大中专毕业生就业市场的思考

..... 福州大学 俞发仁(297)

高校毕业生就业制度改革与人才培养的基本思路	中国矿业大学 罗承选 (302)
谈师范毕业生应具备的四种素质	华中师范大学 周昌永 罗贻文 (308)
企业人才优化配置与培育	上海柴油机股份有限公司 孙家君 (315)
关于石油企业急需补充高层次人才的思考	辽河石油勘探局 赵国庆 郗会兰 许桂荣 杨玉民 (321)
加速人才开发 促进企业发展	金川有色金属公司 张茂胜 (326)
促进大学毕业生岗位成才的若干思考	杭州铁路分局 宣茂庆 (331)
后 记	(336)

高校毕业生就业的困境及其对策

·湖北省高等学校毕业生就业指导服务中心 肖兰芬

通过多年的毕业生分配工作实践,我感到高校毕业生就业的主要困境在于:需要的来不了,来的又不需要。一方面是人才奇缺,另一方面又是人才浪费;一方面大栽“梧桐树”,吸引“凤凰”来,甚至组团远涉重洋去招聘人才,另一方面却将送上门的大学毕业生拒之门外。这到底为什么?

我认为主要有四个方面的原因:

第一,社会大环境问题。长期的国家指令性计划分配,导致学校无招生自主权,用人单位无选才自主权,毕业生无择业自主权,这样就造成了行业、地区、部门间人才的不平衡,有的相对“饱和”,有的相对“匮乏”。同时,人事制度还没有进行深层次改革,毕业生的“身份”问题仍困扰着用人单位,接受一个毕业生就意味着增加一个干部编制。不少单位干部队伍庞大,正千方百计“消肿”,形成了“有用的”人进不来,“多余的”人出不去,通过交流而达到合理配置的人才市场也未建立,而且地方保护主义和行业保护主义仍然困扰着毕业生就业工作。因此,大学毕业生分配难也就不言而喻了。

第二,教育体制问题。比如专业结构,从1952年院系调整后,几乎是30年未变。1981年全国高校毕业生分配时发现:全国高校开设的专业不过845个,竟有353种专业人才奇缺(占专业总数41.7%),供不应求的专业毕业生达19万人;另外还有157个专业的毕业生又多出1万多人;全缺的专业有214个。现在这种情况虽然有所改变,但专业结构还是不尽合理。这也是分配难的重要原因。

第三,毕业生自身素质问题。一方面有些毕业生个人素质差,不能适应工作需要,用人单位不满意;另一方面有些毕业生不愿去艰苦地区和艰苦行业,眼高手低,导致分配难。

第四,毕业生分配制度本身的问题。负责毕业生分配工作的部门没有真正成为联系社会与学校、毕业生与用人单位的桥梁,缺乏市场预测、信息服务和渠道沟通。高度统一的分配体制,只强调了“分配”的一面,忽视了“交流”的一面。这也是造成毕业生分配难的重要原因之一。

如何才能走出这个困境,达到“人尽其才,才尽其用”呢?

对策之一 要树立全新观念,根据市场需求,积极探索办学新模式

高等教育与经济建设和社会发展能否相适应,是毕业生就业走出困境的关键所在。为适应社会主义现代化建设的需要,高校要努力探索面向社会、面向市场、自主办学的新模式。

第一,要有“产品”意识。《中共中央、国务院关于加快发展第三产业的决定》十分明确地把教育划归第三产业。既然是产业,就要有“产品”意识。高校的产品意识有两方面的含义,即有自己的“产品”——合格的大学生及其科研成果(转化为产品)和“产品”市场。

第二,要有效益意识。高等教育的发展必须走以内涵发展为主的道路,努力提高办学效益。

第三,要有市场意识。要使人才资源按社会的需要实现最佳目标配置,就必须有科学的人才市场预测,以及围绕市场需求及时调整结构的灵活、自主的机制。特别是要着力调整学科结构、专业结构、课程结构、人才培养层次结构和师资队伍结构,加强市场短缺专业的建设。应当努力发展面向广大农村、中小企业、乡镇企业和第三产业的专科教育,进一步扩大研究生的培养数量,提高质量,并逐步扩大招收委托培养生和自费生的比重,在基本稳定基础学科规模的基础上,适当发展新兴和边缘学科。

第四,要有竞争意识。市场经济的一个显著特征是竞争,高校如果没有强烈的竞争意识和强大的竞争力,是很难在社会主义市

场经济中取胜的。

第五,要有自主意识。为了使高校更好地适应社会主义现代化建设的需要,“在政府与学校的关系上,要按照政事分开的原则,通过立法,明确高等学校的权利和义务,使高等学校真正成为面向社会自主办学的法人实体。要在招生、专业调整、机构设置、干部任免、经费使用、职称评定、工资分配和国际合作交流等方面,分别不同情况,进一步扩大高等学校的办学自主权”(《中国教育改革和发展纲要》)。当然,高校也要善于行使自己的权力,勇于承担应负的责任,真正做到自主“经营”、自我发展、自我约束。

对策之二 要根据市场需要,提高大学毕业生自身的素质

市场是靠产品的质量去占领的。人才市场亦如此。高校必须面向市场,塑造新型人才。有关调查表明,未来中国需要的大学生应该具有:创造能力和开拓精神;强烈的竞争意识;善于思辨的头脑;互相协作的群体观念;勇于为国家和他人献身的品质。虽然这不是唯一标准,但毕竟勾出了粗线条,说明社会对大学生的要求越来越高。因此,高等学校应按照现代科学技术文化发展的新潮流和社会主义现代化建设的实际需要,加强基本知识、基础理论和基本技能的培养和训练,重视培养学生分析问题和解决问题的能力,加强实践环节的教学和训练,发展同社会实际工作部门的合作培养,促进教学、科研、生产紧密结合,努力培养高规格、高品位的有用人才。同时,大学生也要主动按照社会需求和培养目标,在德、智、体几方面全面发展,德才兼备,朝气蓬勃,上进心强,既有现代科学文化知识,又有现代管理才能和动手能力;能吃苦耐劳,艰苦创业;有强烈的事业心和敬业精神,从而为择业打下坚实的基础。

对策之三 要根据市场需要,加强毕业生就业制度的改革

《中国教育改革和发展纲要》明确指出,随着社会主义市场经济体制的建立和劳动人事制度的改革,除对师范学科和某些艰苦行业、边远地区的毕业生实行在一定范围内定向就业外,大部分毕业生实行在国家方针政策指导下,通过高校人才劳务以至全社会的人才劳务市场,采取“自主择业”的就业办法。毕业生就业制度的

改革势在必行。十多年来,在探索我国高校毕业生就业改革方面积累了丰富的经验,为进一步深入改革打下了坚实的基础。关于就业制度改革,应着力抓好三个方面的工作:

第一,有步骤地推进毕业生分配制度的改革。这项制度的改革涉及面比较大,改革要本着实事求是的精神,循序渐进,努力将国家任务计划和调节性计划有机地结合起来。分配制度改革的思路大致分为三个阶段:第一阶段是“切块计划,供需见面”,这时期的改革,对“统包统配”这个模式还没有打破,学生的培养费用基本上由国家承担,毕业时还是由国家统一分配,但是在编制分配计划的程序上、方法上,对各方面的责权利进行调整,扩大用人单位的选择权,增强学校主动适应社会和经济发展的能力;第二阶段是“在一定范围内的双向选择和适当定向,未被录用的毕业生介绍回家庭所在地自谋职业”;第三阶段是“国家政策指导、毕业生自主择业”。到了第三阶段,毕业生就业的良性运行机制则应建立。

第二,加快毕业生分配部门的职能转变。各校和各级毕业生就业指导或服务组织(机构)的职能应逐步由“计划分配”向“市场就业”过渡,并形成“小计划分配(定向分配),大服务指导”的格局。

第三,建立健全毕业生就业指导机构。随着改革的深化,市场作用将逐步扩大,有必要设立和完善相对独立的、为毕业生和用人单位服务的高校毕业生就业指导机构。现阶段毕业生就业指导机构的职能主要是四个方面:①政策指导,就业政策是国家为完成一定时期的就业任务而制定的行动准则,包括就业体制、就业范围、就业渠道等,指导毕业生了解就业政策是毕业生顺利就业的关键;②信息指导,就业信息是通过各种媒介传递的有关就业方面的消息和情况,是择业的基础,全面、准确、真实地提供就业信息并及时反馈,有利于避免毕业生就业的盲目性,提高就业的成功率;③方法指导,如何使毕业生在求职过程中给用人单位留下美好的第一印象,是需要良好的心理素质和求职择业技巧的;④建立人才市场,运用法律和经济手段管理好毕业生市场,推进供求双方多方面、多层次接触,当好强有力的“中介”,促使供求渠道畅通。

浅议研究生就业的特点、问题及对策

复旦大学 殷昌义

社会主义市场经济体制的逐步形成和发展,给高校研究生就业管理工作带来了新的机遇和挑战。如何进一步深化改革,使毕业研究生就业工作更好地适应日趋活跃的市场经济需要,已成为各级毕业生就业管理部门亟待研究和解决的一个重要课题。本文拟从当前研究生就业的特点及其存在的实际问题出发,就如何进一步深化毕业生就业改革,改进和加强研究生就业管理的问题作一粗浅的探讨。

一、研究生就业的特点

从目前的实际情况看,研究生就业有以下四个方面的特点:

第一,从“供需”方面看,研究生与本、专科生相比,供不应求的矛盾更为突出。一方面,受招生规模限制,研究生人数相对较少。目前,我国每年约有 3.4 万名研究生毕业,扣除一部分“定向生”、“委培生”,每年实际可供分配的毕业生更少。另一方面,由于经济的发展,市场竞争的加剧,使社会对研究生的需求逐年增加。除了高校、科研院所等传统就业部门外,实际经济部门对研究生的需求也大大增加了。据有关方面统计,1995 年需求缺口最大的是研究生,其次为本科生,而专科生大体持平。

第二,从使用方面看,研究生由于学历层次高,专业特点强,在使用安排上,更强调学用一致、专业对口,要求充分发挥其专业特长,避免人才浪费。体现在就业政策上,其就业原则与本、专科毕业生有所不同。同样是“双向选择”,按现行就业政策,研究生须在国

家规定的服务范围内选择就业单位,服务范围以外单位接收毕业研究生,培养单位要参照“委托培养”方式收取培养费。

第三,从培养方面看,目前研究生培养仍未摆脱过去那种“师傅带徒弟”的方式,且专业点多,人数少,分布散,流动性大。由于学制不同,不少工科院校与其它院校研究生就业时间不统一,即使是同一学校,亦受入学时间不一的影响,毕业生一般每年按春、秋两季就业。因此,学校在就业工作的安排和管理上难度较大。

第四,从研究生自身方面看,与本、专科毕业生相比,研究生阅历广,知识层次高,一般择业的起点较高,其择业的期望值也相对较高。同时,研究生年龄大,已婚多,受家庭、婚姻等问题的制约,择业的心态更为复杂,需要考虑的因素和实际存在的困难多,“双向选择”往往会受到更多的限制。这一因素从另一角度也增加了就业管理的难度。

从上述特点可以看出,虽然研究生就业的人数远远少于本、专科毕业生,但就高层次人才资源的合理配置和就业管理的角度而言,工作的要求更高。无论是就业指导,还是计划落实,难度都很大。对此,各级毕业生就业管理部门必须有一个清醒的认识,绝不能因毕业研究生的人数少而忽视其就业工作的重要性。只有予以足够的重视,研究生就业工作才有可能进一步加大改革的步伐和力度,从而更好地适应当前社会经济发展形势的要求。

二、当前研究生就业管理存在的主要问题

从总体上讲,由于建立和完善与市场经济相适应的高校毕业生就业机制尚有一个循序渐进的过程,以及与之相配套的各项改革措施和市场机制下的调控政策尚不健全,研究生就业方面多年来存在的就业流向不尽合理、重点需求计划难以保证等问题,至今仍难以找到解决的突破口。具体地讲,目前研究生就业管理主要存在四个方面的问题:

其一,研究生就业服务范围的界限难以掌握,以此作为调控毕

业生就业流向和向服务范围以外单位收取培养费的政策依据,缺乏可操作性。关于研究生应在服务范围内就业,以及服务范围以外单位接收毕业研究生,须参照委托培养方式支付培养费的规定,迄今已沿用多年。虽然这对调控研究生就业流向起到了一定的作用,但由于该服务范围源于1987年国家教委出台的招收定向培养研究生的文件,随着经济体制改革和企业经营机制的转换,当时规定的1700多家重点企业在近几年已发生了很大变化,即使以后在就业文件中又重新对重点企业作出界定,实际情况也在逐年发生变化。因而,这一规定已不符合当前社会经济发展的实际状况。近年来,多种经济形式并存,企业的组合比较复杂,越来越难以区分各种单位的资金构成和经营性质,以致现行服务范围的规定在就业管理的具体操作上,尤其在涉及到就业收费时,存在不少问题。处理不好易造成用人单位和毕业研究生的误解,甚至影响到“改革、发展、稳定”的大局。

其二,落实重点需求计划的难度逐年增大。近年来,国家教委在下达重点需求计划的做法上作了一些调整,每年确定200多家重点保证单位,并向各高校事先公布这些单位的需求信息,包括需求的专业、人数及对研究生学历的要求。对于不同类型的学校,要求完成重点计划的比例亦有所不同。这相对于过去下达指令性计划的做法是一个很大的改进,但从各高校执行的情况看,重点计划落实的难度依然较大,完成计划的数量和质量均不甚理想。究其原因,一是毕业研究生择业的自主性较强,对按比例下达重点需求计划的做法存在逆反心理,宁可通过市场竞争勉强找一个单位,甚至四处碰壁,也不愿去人为规定的重点单位工作。二是目前重点单位的确定带有一定的随意性,不尽合理。而不少列入重点保证的单位自己又未摆正位置,仍抱着“等、靠、要”的老观念不放,在招聘毕业生时,缺乏强烈的竞争意识及行之有效的吸引措施。在这样的情况下,压力全在学校,工作十分被动,其结果只能是力气花了不少,但重点计划落实的实际效果欠佳。

其三,目前毕业生就业市场的组织管理尚处于无序状态,声势