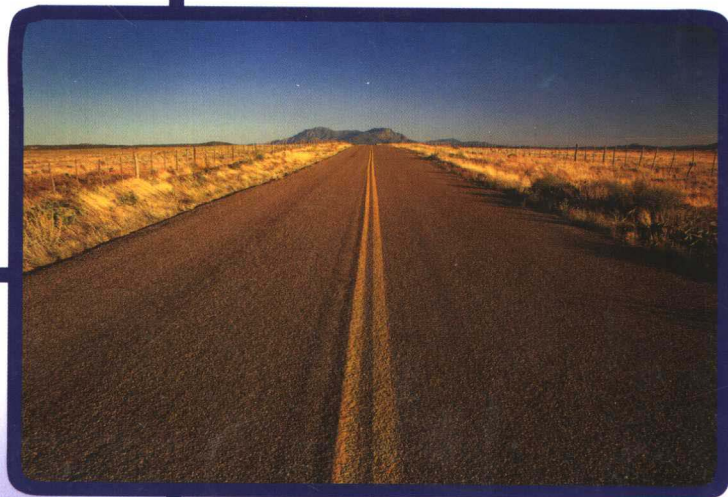


21

世纪高等院校教材

大学生就业力促进与职业发展

主编 傅进军



科学出版社
www.sciencep.com

21 世纪高等院校教材

大学生就业力促进与职业发展

主 编 傅进军

副主编 钱 波

编 委 (以下按姓氏笔画排列)

于 俭 朱华燕 朱妙芬

刘 莉 李庆锋 钱 波

钱 昇 黄 鹤 傅进军

楼晓玲

科 学 出 版 社

北 京

内 容 简 介

本书关注的是大学生如何在激烈的就业市场竞争中取胜,如何选择到符合自身条件和意愿的职业。特点是可读性、实用性、理性强,是一本很好的符合时代大学生就业的指导教材。本书分11章,分别讲述了市场经济与大学生就业制度、就业观与大学生就业力、大学生就业心理及自我调适等一系列关于大学生就业力促进与职业发展的相关问题。另书末附录收录了高校毕业生就业基本流程、高校毕业生就业相关网站、就业相关测试题例及大学生志愿服务西部计划简介等,为本书提升了更大的实用价值。

本书主要适用于全国高等院校大学毕业生,也可供社会求职人员参阅。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业力促进与职业发展 / 傅进军主编. —北京: 科学出版社, 2005. 10

(21世纪高等院校教材)

ISBN 7-03-016281-1

I. 大… II. 傅… III. 大学生 - 就业 - 高等学校教材 IV. G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第109638号

责任编辑: 郭海燕 曹丽英 / 责任校对: 赵桂芬

责任印制: 刘士平 / 封面设计: 黄超

版权所有, 违者必究。未经本社许可, 数字图书馆不得使用

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

新蕾印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2005年10月第 一 版 开本: 787×1092 1/16

2005年10月第一次印刷 印张: 20

印数: 1—6 000 字数: 473 000

定价: 28.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换〈环伟〉)

前言

在社会经济快速发展的今天,每一位即将步入社会的大学生都将面临如何择业、就业的问题,面临自身命运改变时可能感到困惑和迷茫,也将意识到自我价值将受到来自于社会与市场的种种考验。因此,作为高校教育工作者,我们有必要为当代大学生接触和了解社会寻找客观存在的答案。

中国的高等教育进入高等教育大众化阶段之后,人们为更多的青年能够接受高等教育而感到欢欣鼓舞,越来越多的年轻人在踏进大学校门的那一刻,他们意识到另一个挑战横亘在面前:进大学门容易了,出大学门的难度大大增加了。看到大四的学长们为就业东奔西走的忙碌身影,和学长们体会到就业的艰辛,他们知道,四年之后,他们也必须面对社会的挑选,每一个大学生都只有迈过了就业的门槛,才能实现为社会做出贡献的理想。

大学生的就业与国内每年新增的就业人群组合成待就业的庞大劳动大军,成为当今社会老百姓最为关切的现实问题,得到政府的高度关注,其中对大学生的就业问题尤为关注,正采取一系列有效措施加以解决。我们有理由相信,通过各级政府的努力,大学生就业的环境会逐步得到改善,大学生就业问题会得到很好的解决。

在政府和社会为大学生就业积极工作的同时,大学生该怎么办?

不断提高自身素质,学好专业知识,具备社会所需技能,这是就业的前提条件;大学生还要对就业有足够的认识,了解自己、了解市场需求,懂得如何去争取工作岗位。在向大学生传授知识的过程中,让大学生接受就业教育,是每一所大学必须承担的重要任务。

与众多就业教育相比,我们这部教材,并不仅仅将眼光投向教会大学生择业技巧上面,也不满足于教会大学生如何写自荐书等择业的具体问题上,我们关注的是大学生如何在激烈的就业市场竞争中取胜,如何选择到符合自身条件和意愿的职业。要做到这点,关键是要提高大学生的就业能力,只有具备了就业能力,他们才有可能在今后人生之中,不会因一次就业失误,影响一生的发展,他们可以凭借自己的就业能力,在纷繁的择业旅途中,始终把握好前进的方向,为自己充分发挥聪明才智开拓新的职场。

就业能力、创新能力和创业能力是新时期人才应该具备的能力,这些能力的培养,已经得到越来越多的高校的重视,并正在采取有效措施,付诸实践。

如果说文字记载了自然界和人类社会创造的历史和价值,那么《大学生就业力促进与职业发展》一书的创作目的就在于提高和培养大学生就业、创新、创业的意识与能力,解答当代大学生想做什么、能做什么、社会需要做什么、自己怎么做、该选择做什么的问题。用思想、希望转化成可以存储的文字进行教育,突出管理学相关的专业知识,总体保持理性化和实用化结合,既有理性分析,又有操作性的指导。经由书中文字,可以看见当代大学生就业力促进与职业发展的理性宣扬,可以看见当代大学生就业困惑的灵活舒展与深刻解释——而这一切都是大学生就业指导所不可或缺的。

作为一本记录大学生就业力促进与职业发展的教材,本书使上述现实的社会问题通过



价值的升华得到积极的解答,是一本结合当代大学生就业问题理论与实践的实用书籍。本书的最终指向表达了一种可能的就业指导样本——理性和实用的现实的和谐的融合。

大学生就业力促进的内容非常广泛,《大学生就业力促进与职业发展》全书共约为 30 万字,内容分 11 章,另有附录,本教材主要讲授了以下一些内容:

首先论述了在市场经济条件下,大学生应该树立什么样的就业观,应该具备什么样的就业力? 这里涉及就业观与职业理想问题,大学生就业力培养中的求职能力、专业能力、创业能力、适应能力以及职业发展潜力的培养问题。然后在就业能力上介绍了大学生就业过程中几种常见的心理障碍及如何自我调适就业心理的基本知识;还介绍了求职能力训练与提高的一般方法和技能;介绍了职场上应有的常识、一般商务礼仪、职业责任与职业道德等内容。在大学生就业力开发与促进方面,提出了要珍惜大学学习与锻炼机会,要注意提升专业能力与技能水平,要重视开发创新思维,要努力提高学习和工作效率,正确对待职业流动。大学生就业力促进还包括对大学生创业的指导,介绍了自主创业的基础知识和基本要求。为了实现就业,大学生还须具备各种沟通与人际交往的技能,了解人际关系的基本规律,掌握克服人际关系障碍、拓展人际关系的基本技巧。大学生在求职和就业过程中,应该了解基本的就业政策和规则,知道就业协议的基本要求,了解在劳动保障方面的政策法规,应该懂得合法地维护自身的就业权利与劳动关系。在职业发展方面,主要介绍了职业设计与职业发展的一些内容,包括如何认识自我职业定位、个人发展的周期与任务、职业周期的阶段与任务、大学生职场的适应与融合、职业生涯规划与职业发展策划等,对大学生就业力促进与职业发展问题进行全面而又系统的阐述和分析。

最后本教材围绕成功就业与适应社会问题,介绍了如何掌握成功规律、提高职业成功的四个理论、如何培养对事业的执着与追求、如何提升工作有效性、注重培育个人的领导力、实现终身学习与自我超越等内容。

全书引用许多大学生就业成功案例和管理学、人力资源开发和管理、员工招聘与管理、公司职员培训与管理、领导心理学、企业人际智慧修炼、经理人员训练指导等参考内容的精髓理念。同时,每章节前都引用一句名人名言,每章节后都引用一个相关的成功案例,突出理性化与实用化的融合,加大本书的富有实效性的指导价值。

本书收录了高校毕业生就业基本流程、高校毕业生就业网站等内容,为本书提升了更大的实用价值。可以说,《大学生就业力促进与职业发展》一书是以极有价值的市场观点和独特的解读方式,论述了当代大学生的就业路径和职业策略。

理性化与实用化融合的实效性指导作用虽然是本书的价值导向,但更重要的是本书为大学生提供了一种实现人生价值的独特视角,也对大学生走上社会后如何获得成功提供了一种精神指导——这是一本可读性、实用性、理性、时代性的大学生就业指导教材。

傅进军

2005 年 8 月于杭州

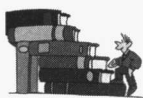
目 录

前言

第一章 市场经济与大学生就业制度	(1)
第一节 社会发展与大学生就业力促进	(1)
第二节 社会主义市场经济与大学生就业	(11)
第三节 开展就业指导,促进大学生就业	(19)
第二章 就业观与大学生就业力	(22)
第一节 大学生的就业观	(22)
第二节 大学生的职业理想	(30)
第三节 大学生就业的知识准备	(36)
第四节 求职能力与就业力	(38)
第五节 专业能力与就业力	(40)
第六节 创业能力与就业力	(41)
第七节 适应能力与就业力	(45)
第八节 情感智力与就业力	(47)
第三章 大学生就业心理及自我调适	(52)
第一节 大学生择业心态分析	(52)
第二节 大学生择业过程常见的心理问题	(56)
第三节 就业心理的自我调适	(65)
第四章 求职能力训练与提高	(79)
第一节 透视企业招聘管理流程	(79)
第二节 企业常用员工录用的评价方法介绍	(81)
第三节 招聘中常用心理测验	(86)
第四节 公务员考试介绍	(87)
第五节 应聘准备与应聘技巧	(93)
第六节 提高求职能力的因素与途径	(96)
第五章 职场常识与职业道德	(101)
第一节 职场新人做什么	(101)
第二节 一般商务礼仪	(105)
第三节 职场压力调节与控制	(108)
第四节 职业责任与职业道德	(111)
第六章 大学毕业生就业力的开发与促进	(118)
第一节 优良的心智模式是增强大学生就业力的基础	(118)
第二节 大学毕业生应具备的就业能力结构	(122)



第三节 开拓创新能力是大学生就业与发展的关键	(127)
第四节 大学生就业力开发与促进的计划与实施	(132)
第七章 沟通与人际交往技能训练	(143)
第一节 人际沟通障碍及互动技巧	(143)
第二节 人际关系的障碍及对策	(149)
第三节 人际关系拓展技巧	(155)
第四节 职场人际关系的处理	(160)
第八章 就业权益与法律保障	(165)
第一节 就业权益与就业协议	(165)
第二节 劳动合同	(172)
第三节 劳动用工制度	(182)
第四节 劳动争议及处理	(186)
第九章 职业生涯规划	(200)
第一节 职业生涯规划概述	(200)
第二节 职业生涯规划之一:认识自我	(204)
第三节 职业生涯规划之二:寻找职业锚	(207)
第四节 职业生涯规划之三:分析环境	(212)
第五节 职业生涯规划之四:设计方案	(215)
第十章 大学生创业指导	(224)
第一节 创业准备与条件	(224)
第二节 一般创业流程	(231)
第三节 创业风险与陷阱回避	(239)
第四节 如何撰写商业计划书	(246)
第十一章 大学生成功就业与适应社会	(256)
第一节 掌握成功规律	(256)
第二节 提高职业成功的条件	(258)
第三节 培养对事业的执著与追求	(262)
第四节 提升工作有效性	(265)
第五节 培育你的领导力	(268)
第六节 终身学习与自我超越	(275)
参考文献	(278)
附录 1 高校毕业生就业基本流程	(279)
附录 2 高校毕业生就业相关网站	(281)
附录 3 就业相关测试题例	(284)
附录 4 大学生志愿服务西部计划简介	(309)
编后	(311)



第一章 市场经济与大学生就业制度

科学知识的目的在于去掉一切个人的因素,说出人类集体智慧的发现。

——Bertrand Russell《人类的知识》

第一节 社会发展与大学生就业力促进

场景一

1982年7月6日,北京某重点大学物理系布告栏前,来自太湖畔的王刚找到了自己的分配去向,他已被分配到四川省绵阳市某部属企业工作。他虽然感到有些怅然,但只能默默地向宿舍走去。

场景二

2004年4月8日,杭州某大学女生宿舍9幢305室,来自四川省的王燕一边在几件衣服中挑选着,一边正用手机与母亲对话:“妈,这又不是第一次面试,你瞎操心什么,现在还说不准谁挑谁呢。如果没有更好的单位,我就在这3个单位中挑一个就是了。”

这两个场景实际上就是两个时代的大学生就业片段的写照。大学生就业问题并不是新话题,只是随着时代的变迁,话题内容发生了根本性的变化。在计划经济时代以及改革开放之初,主要是教育大学生志在四方,一颗红心两手准备,服从祖国分配。当时的工作重点是说服大学生接受国家计划分配。在那个时代,个人的就业意愿得不到应有的重视,个人的意愿必须服从计划指标的需要。在当时的校园里曾流传着这样一段顺口溜:“远分对(谈恋爱的一对),近分累(有家庭拖累的),不远不近分光棍。”那时,大学生不必为找工作而奔波,却要转换为转换工作奔波一辈子。找工作并不难,转工作难上难。

经过了二十多年的改革开放,特别是随着社会主义市场经济体制的初步建立,市场就业模式打破了大学毕业生计划统包统配的就业模式,初步确立了“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”的就业模式。就业模式的改革对当今大学的教育模式和学生的求学行为都产生了重大影响,以至学生从报考大学开始,就把将来的就业问题也考虑在内了。对此,我们又该如何看待呢?



一、社会经济发展推进了我国就业事业

就业是民生之本,是当今人们获取生活资料从而不断提高物质生活和文化生活的基本途径。就业是从非劳动力状态转变为劳动力进入劳动力市场的过程。大学生就业是我国整个社会就业事业的一个重要组成部分,也是大学生发挥自己聪明才智、报效祖国、实现抱负的基本前提。我国有近 13 亿人口,是世界上人口最多的国家。在我国,解决就业的任务更为繁重和艰巨。我国政府从亿万人民的根本利益出发,高度重视就业问题。各级政府依据《中华人民共和国宪法》以及《中华人民共和国劳动法》等法律法规,保障劳动者的就业权利,采取各种政策措施积极促进社会就业,不断满足包括大学生在内的劳动者的就业需求。这是社会主义社会的本质要求。

(一) 我国就业体制发生的变化

20 世纪 90 年代以来,我国确立了社会主义市场经济体制的改革目标,全社会的就业经历了新旧体制的重大变革,发生了一系列深刻的历史性变化,主要表现在以下五个方面:

1. 就业规模不断扩大,就业结构进一步改善

针对我国人口众多、劳动力资源丰富的国情,我国政府一直坚持实行促进就业的宏观经济政策,大力促进经济增长,通过经济发展带动就业岗位的增加。1990 年到 2003 年,我国从业人员规模从 6.5 亿人扩大到 7.4 亿人,增加了近 1 亿人。失业率得到有效控制,多数年份城镇登记失业率都保持在 3% 左右,2003 年底为 4.3%。在劳动力供求矛盾十分突出,同时又面临经济全球化过程中结构调整的复杂背景下,全社会成功地保持了就业局势的基本稳定,为深化经济体制改革创造了条件,为推动社会经济的持续稳定发展发挥了重要作用。

我国农业部门从业人员较多,在现代化进程中,必然面临着大量农业劳动力向非农产业转移的挑战。在促进经济发展过程中,政府积极引导调整就业结构,扶持发展具有比较优势和市场潜力的劳动密集型企业,特别是就业容量比较大的服务性企业和中小企业,发展灵活多样的就业形式,有效地改善了就业结构。第三产业从业人员的比重由 1990 年的 18.5% 提高到 2002 年的 28.6%,增加了 9 110 万个就业岗位。与此同时,第一产业从业人员减少了 2 040 万人,从业人员比重由 1990 年的 60% 下降到 50%。

2. 实施再就业工程,促进下岗职工再就业

随着国有企业改革和经济结构调整的加速,长期积累的国有企业冗员问题日益显露,出现了大量企业富余人员下岗的情况。为保障下岗职工的基本生活,建立了国有企业下岗职工基本生活保障、失业保险和城市居民最低生活保障制度三条保障线。同时,针对国有企业下岗职工中年龄较大、文化素质较低和职业技能单一的人员较多,实现再就业困难较大的情况,政府通过一系列促进再就业的扶持政策,实施对下岗失业人员的再就业培训计划,开展对就业困难群体的“再就业援助行动”。1998 年至 2003 年底,全国国有企业下岗职工累计



达2 800万人,有2/3人实现了再就业,其余人员,有的通过退休等多种方式得到妥善安置,有的正在参加培训和再就业的准备活动。

3. 建立和完善市场导向的就业机制,促进公共就业服务事业和教育培训事业的发展

在由计划经济向社会主义市场经济转轨过程中,坚持发挥劳动力市场对就业的基础调节作用,不断建立和完善市场导向的就业机制。“劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业”的新机制已初步形成,已在劳动力资源配置中发挥出基础性作用。

在建立完善劳动力市场过程中,建立了公共就业服务体系,向社会提供包括职业介绍、职业指导、就业训练、劳动力供求信息发布、社区就业岗位开发服务等内容的公益性就业服务。2002年底,全国共有各类职业介绍机构2.6万个,其中公共职业介绍机构1.8万个,占70%。近几年来,公共职业介绍机构每年约为2 000万人次提供了就业服务,其中约1 000万人次介绍成功实现了就业或再就业。

为提高劳动者文化素质和技能水平,各级政府通过多种途径积极发展各类教育事业,实行学历证书和职业资格证书并重的制度。现已初步形成从就业前培训、在职培训到再就业培训的工作体系。职业资格证书制度在20世纪90年代初开始建立并得到迅速发展,城镇80%以上的新就业人员达到高中水平以上或者经过职业技能培训,已有4 500万人取得了相应的职业资格证书。劳动者素质的提高,为经济增长提供了有力的保障。

2003年,我国制定并实施了人才强国战略,适应经济和社会需求,大力加强人力资源能力建设,加快培养各类人才,优化人才资源配置,促进人才合理流动。目前,中央政府已启动实施“三年培养五十万新技师”计划,目标是从2004~2006年的三年内,在制造业、服务业及有关行业技能含量较高的职业中,培养50万技师和高级技师,同时带动培养几百万其他高级中级技能人才。

4. 统筹兼顾城乡就业,促进农村劳动力合理有序流动

促进农村劳动力就业尤其是非农就业是增加农民收入,缩小城乡差距的重要途径。在加快城镇化进程,努力探索统筹城乡就业的新途径过程中,现已形成了两个方面的基本政策。一是促进农村劳动者在本地的就业。充分利用农村本地资源优势,积极调整农业和农村经济结构,发展高效农业和劳动密集型农业,发展农村非农产业,引导乡镇企业发展与小城镇建设相结合,促进农村劳动力在当地就业。二是促进劳动者从农村向发达地区和大中城市的流动就业。通过加强信息网络建设和职业中介服务,开展农村劳动力输出前培训,组织引导农村劳动力有序跨地区流动就业。20多年来,全国实现了2亿多农村富余劳动力向非农领域转移。目前,乡镇企业从业人员已达1.3亿人,进入城市和发达地区就业的农村劳动力近1亿人。

5. 保证妇女的就业权益,帮助残疾人就业

国家一直重视妇女参与社会劳动的权利,制定并实施保障妇女权益的法律法规,对保障妇女就业权利均有专门规定。中国城乡妇女就业人数从1990年的2.3亿增加到2002年的3.3亿。目前,女性从业人员占全部从业人员总数的45%以上。妇女已成为社会经济发展



的重要力量。为帮助残疾人参加社会劳动,国家采取对残疾人进行集中安置与分散按比例就业相结合的方针,并鼓励扶持他们自谋职业。国家通过给予税收减免等优惠政策鼓励发展福利企业,吸纳更多的残疾人就业。同时,还实行残疾人按比例就业的政策,要求所有用人单位都要按照一定比例安排残疾人就业。2002 年底,城镇残疾人就业人数为 370 万人,农村残疾人就业人数为 1 700 万人。残疾人就业率为 83%。

(二) 解决就业问题的总体目标

在就业体制的重大变革过程中,我国面临的就业矛盾主要表现在:历史上形成的劳动力供求总量矛盾和就业结构性矛盾同时并存;随着生产力的发展,农村富余劳动力向非农领域转移速度加快与城镇就业压力加大同时出现;经济转型过程中新增劳动力就业和失业人员再就业问题交织在一起。

“就业是所有公民享有的基本权利,创造就业机会是各国政府的重要使命”。这是中国劳动和社会保障部与国际劳工组织于 2004 年 4 月 28 至 30 日在北京共同举办的中国就业论坛上所达成的共识。面对着在经济社会快速发展过程中日益突出的社会就业问题,我国政府实施了积极的就业政策,确立了“劳动者自主就业,市场调节就业,政府促进就业”的就业方针。从根本上说,生产性就业机会的扩大依赖于经济增长和良性经济结构调整,以及通过提升职业技能和改进劳动力市场功能而得以提高的就业能力。然而,如果没有目标明确而行之有效的经济和社会政策以及适宜的参与机制,经济增长将不会自动使就业岗位增加,经济增长所创造的财富也不会为社会各阶层所广泛分享。在社会主义市场经济体制的建立过程中,国家始终将促进就业作为国民经济和社会发展的战略任务,将控制失业率和增加就业岗位作为宏观调控的主要目标,保持国民经济平稳较快的发展,并积极调整经济结构,提高经济增长对就业的拉动能力。积极采取各种有效措施,千方百计增加就业,扩大就业规模,努力把失业率控制在社会可承受的限度内。通过制定有效的制度和实施适宜的经济社会政策,以促进社会各阶层获得平等就业机会。

2004 年 4 月,我国政府在《中国的就业状况和政策》白皮书中提出了 21 世纪前期国家解决就业问题的总体目标:“按照全面建设小康社会的总体要求,树立和落实科学的发展观,适应经济社会发展对人力资源的开发利用的需求,满足广大劳动者参与劳动和提高收入水平的愿望,努力实现社会就业比较充分,将失业率控制在社会能够承受的范围内。通过发展经济、改善结构带动大量就业岗位的开发,通过加强教育培训带动劳动者就业能力的开发,使中国丰富的劳动力资源得到比较充分的开发和合理利用;创造更加良好的劳动者自主择业、自由流动、自主创业的环境,形成稳定的促进就业政策和制度,健全城乡统一、内外开放、平等竞争、规范有序的劳动力市场,保持就业渠道通畅;将社会失业率和平均失业周期控制在社会可承受的范围内,使有劳动能力和就业愿望的劳动者都能够得到平等就业机会或处于积极准备就业的状态。到 2020 年,就业总量达到 8.4 亿,大部分人有机会就业,少量失业者基本生活有保障并为就业做准备,社会总体上处于比较充分的就业状态。”



(三) 实现总体目标的主要措施

• 继续保持经济较快增长,把就业和再就业工作放在更加突出的位置。坚持制定经济增长和产业调整政策时,突出创造就业岗位和扩大就业的战略目标,把创造更多的就业机会作为重要发展目标,实现国民经济快速健康发展和促进充分就业的双重目标。

• 经济结构调整与就业结构改善协调推进,扩大就业容量。加大产业结构、调整力度,注重发展劳动密集型产业,将第三产业作为今后扩大就业的主攻方向。继续支持和引导非公有制经济发展,进一步贯彻落实鼓励中小企业和多种所有制经济发展的各项政策措施,支持它们在促进就业和再就业方面发挥更大作用。

• 坚持城乡经济社会协调发展,统筹城乡就业。推进乡镇企业改革和调整,大力发展县域经济,积极拓展农村就业空间。坚持大中小城市和小城镇协调发展、走中国特色的城镇化道路,为农民创造更多的就业机会,取消对农民进城就业的限制性规定,逐步统一城乡劳动力市场,加强引导和管理,形成城乡劳动者平等就业的制度。

• 建立和完善以劳动者自主就业为主导、以政府法律制度为基础的市场就业机制。因势利导地推行灵活多样的就业形式,鼓励个人创业,以创业带动就业;全面加强政府公共就业服务机构建设,加强职业介绍、职业指导、职业培训,提供优质就业服务。加强法制建设,明确政府促进就业的责任,规范企业用人行为和劳动力市场秩序,保障劳动者平等就业权利的实现。加快培育和发展劳动力市场,建立起以劳动者自主就业为主导、以市场调节就业为基础、以政府促进就业为动力的就业机制。

• 提高教育水平,加强职业培训,使人力资源能力建设水平与经济发展的要求相适应。着力推进素质教育,重视培养实践能力,努力提高教育质量,逐步形成社会化的终身培训、终身教育体系。全面推行劳动预备制度和就业准入制度,建立和完善职业资格证书制度,大力推行学历证书与职业资格证书并重制度,在全社会所有技术性职业工种全部推行职业资格证书制度,实现从学校教育到社会就业的紧密衔接。

• 合理安排社会保障与就业,对困难群体实行基本生活保障和就业援助。通过不断完善失业保险制度和城市居民最低生活保障制度,切实保障困难群体的基本生活。继续大力实施就业援助,促进困难群体实现再就业。

• 提高对外开放水平,发挥中国劳动力资源优势。大力组织具有优势的劳动密集型农产品的生产和加工。在不断增加高技术含量和高附加值工业品出口的同时,努力提高劳动密集型产品的出口竞争力和市场占有率,以保持和增加国内就业岗位。合理引导外商向劳动密集型产品或劳动密集型和资本密集型相结合的产业投资,尽可能多地增加就业岗位。积极实施“走出去”战略,努力开拓国际劳务市场。

(四) 就业存在的问题与有利条件

本世纪前 20 年是我国进入全面建设小康社会的新时期。由于受人口基数、人口年龄结构、人口迁移以及社会经济发展进程等诸多因素的影响,面临较大的就业压力。未来 20 年,



中国 16 岁以上人口将以年均 550 万人的规模增长,到 2020 年劳动年龄人口总规模将达到 9.4 亿人。“十五”时期(2001~2005 年)劳动年龄人口增长最为迅速,年均增长 1 360 万人。在劳动年龄人口持续增长的同时,目前尚有 1.5 亿农村富余劳动力需要转移,有 1 100 万以上的下岗失业人员需要再就业。在劳动力供求总量矛盾尖锐的同时,劳动力素质与岗位需求不相适应的结构性失业问题日益凸显。

当然,解决中国的就业问题也存在诸多有利条件:国家高度重视就业问题,坚持以人为本,树立全面、协调、可持续的发展观,促进经济社会和人的全面发展,为进一步解决好就业问题提供了思想认识基础;经过多年的探索和实践,解决就业问题的大政方针已定,方向明确,措施配套,以市场为导向的就业机制初步形成,为解决好就业问题提供了政策和机制保障;经济保持持续、快速、协调和健康发展,财政收入增长较快,经济结构调整顺利推进,企业经济收益明显好转,第三产业发展加快,必将对就业形成强有力的拉动;坚持推进西部大开发、振兴东北地区等老工业基地、促进中部地区崛起、鼓励东部地区加快发展的促进地区协调发展战略的实施,以及城镇化步伐的加快,将为解决就业问题带来新的机遇;随着各项促进就业政策的深入落实和完善,政策效应将进一步释放,就业和创业环境将进一步改善;加入世界贸易组织,对外贸易的不断增长,中国经济与世界经济联系的更加紧密,将为解决就业问题提供良好的外部环境。

二、社会转型引发了大学生就业新课题

国家对社会就业问题的高度重视,与市场经济体制相适应的就业制度的初步形成、一系列促进就业的配套政策的落实,也大大地促进了大学生就业工作。近年来,从总体上看,大学生就业的总人数逐年大幅增长,但是,高校毕业生就业率却有所下降,促进大学生就业工作的难度也越来越大。大学生就业问题已成为社会关注的重点问题之一。这是我国社会经济发展到一定阶段,开始由传统计划经济体制向社会主义市场经济体制全面转型时所产生的—种社会现象。

(一) 大学生就业状况与全社会就业状况密切相关

随着改革和经济转轨的深化,我国的就业模式已逐渐发生了转变。在转轨初期阶段(1978~1992 年),主要是对传统计划经济体制进行改良,经济体制的目标模式尚未清晰确立,经济转轨还未全面展开。国有企业获得了进一步的发展,就业需求扩大;私营个体经济开始成长并快速发展,就业人数也快速扩张,城镇失业问题比较缓和。在这样的背景下,由于全国大学招生规模有限,大学生就业基本上实行计划分配制度,毕业就有工作。当时的大学生就业问题不是有没有工作的问题,而是工作是否能满足自己的意愿的问题。解决大学生就业的难点是在于怎样说服毕业生服从计划分配,按期到所分配的单位去报到。

在转轨后期阶段(1992 年至现在),开始了全面向市场经济转轨。国有经济单位原来享有的政策优惠也逐渐被取消,多数国有企业开始转制,逐渐转变为股份制、国有控股、联营等混合型所有制模式,有的国有和集体企业直接出售给私人。转制后的企业不再将吸纳就业



作为自己的基本职责之一,为了提高劳动生产率、这些企业纷纷削减计划经济时期“高就业模式”下产生的企业冗员,传统主导部门的就业需求开始出现滑坡。20世纪90年代中后期,在转轨初期得到了较大发展的私营个体经济,以及随着一批新兴行业的快速崛起,形成了新的就业需求。私营个体经济的就业需求比重日益增强。这一时期的就业形势显著的表现:一方面在IT信息服务业、商贸服务业、旅游业、金融保险业、房地产业、文教卫生等新兴产业、新兴主导部门,在各类民营经济中创造出大量的新就业岗位;另一方面在传统主导部门中原有的工作岗位被进一步大量削减。在市场经济中,企业用工的效益原则要优先于社会原则,面对我国庞大的人口基数和大批农村剩余劳动力的转移,第二、第三产业新就业岗位的创造远远满足不了每年大量新增劳动人口的就业要求。我国在这个阶段进入了低就业增长与高经济增长相伴随的阶段。在这个阶段,社会就业形势的趋紧,以及转制后原国有企业 and 民营企业用人自主权的全面落实,大学生就业也开始由计划统一分配向自主择业、双向选择转轨。由此,大学生寻找就业岗位的难题逐渐显现出来,政府和高校也越来越重视解决毕业生就业问题。

(二) 社会经济发展战略与就业政策正处在转变过程中

一定时期宏观经济所选择的经济发展战略和相应的就业政策,对整个社会就业以及对大学生就业必然会产生深刻的影响。与就业密切相关的经济发展战略主要有两种不同的思路:一是以经济增长为中心的发展思路,把经济增长作为首要目标,这是增长优先论;二是以就业增长为中心的发展思路,把增加就业岗位、降低失业率作为首要目标,这是就业优先论。长期以来我国主要选择第一种发展思路,以追求经济增长为第一目标;但随着市场经济转型、经济结构变革、就业模式转换,失业问题日益突显,随着全面建设小康社会战略目标的提出,社会经济发展战略已开始向注重社会和谐发展,注重社会成员充分就业的发展思路转变。

经济增长并不必然或自动地促进就业增长。20世纪90年代中期以来,我国经济的高速增长一方面越来越依赖资本的高投入,另一方面,资本的高投入并没有带来相应的较高就业增长。经济增长、扩大投资需求能否扩大就业机会不仅仅依赖于经济增长率有多高,还取决于采取何种增长方式,取决于是否把扩大就业、降低失业率作为最优先的社会经济发展目标。

1998年我国政府实行扩大内需的方针,采取积极的财政政策和稳健的货币政策,有效地阻止和抵御了亚洲金融危机冲击和世界经济与贸易下滑的冲击,保持了经济持续高增长。过去5年,经济平均增长率为7.7%。与此同时,宏观经济政策目标和就业政策开始转变。

首先,把创造就业和工作岗位作为最重要的国民经济发展目标。2001年11月,中央经济工作会议提出了“各级党委和政府要把扩大就业作为很重要的工作目标”。2002年6月,全国就业工作会议提出:扩大就业,促进下岗再就业,是我们当前一项紧迫的重要任务,是贯彻“三个代表”要求的具体体现,关系人民群众的根本利益和长治久安。2002年11月,党的十六大报告更加明确地提出:就业是民生之本,扩大就业是我国当前和今后长时期重大而艰巨的任务。国家实行促进就业的长期战略和政策。各级党委和政府必须把改善创业环境和增加就业岗位作为重要职责。2003年,国家计委首次将创造就业岗位作为2003年宏观经济调控第二大目标,新增城镇就业岗位800万个以上,城镇登记失业率控制在4.5%。这标志



着,中国政府的宏观经济政策目标已逐渐从以追求经济增长率为主,转向以创造就业为主的目标上来。

其次,就业政策开始转变。1997年,党的十五大报告提出:要加快国有企业改革,实行鼓励、兼并、规范破产、下岗分流、减员增效和再就业工程转成企业优胜劣汰的竞争机制。因而是以通过深化企业改革,加快技术进步,大规模调整经济结构来推动企业下岗人员流动。1998年要求国有企业建立再就业服务中心,逐步完善三条基本保障线,采取多种方式使1800多万下岗职工实现再就业。十六大报告开始转向提倡广开就业门路,积极发展劳动密集型产业。对提供就业岗位和吸纳下岗失业人员再就业的企业给予政策支持。2003年3月的《政府工作报告》提出:国有企业改革要坚持减员增效与再就业相结合自谋职业和自主创业,积极倡导、推广灵活多样的就业方式。这体现了“坚持劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业”的方针,也标志着中国就业市场化和灵活性,旨在促进非正规性灵活就业。

宏观经济政策与就业政策的转变,在一定程度上可以缓解当前的就业压力,但是,根本解决中国的就业发展问题仍是艰巨的历史性任务,还有赖于中国经济增长模式的转变和经济结构的调整。

(三) 高等教育规模的迅速扩大增大了就业难度

社会经济的快速发展,不仅提高了人们的物质生活水平,也极大地提高了人们的生活水平和教育水平。2003年是高校扩招后本科学生毕业的第一年,普通高校应届毕业生比2002年净增67万人,比2001年增长了117万人,达到212万人,6月份初次就业率为50%;到9月,全国高校毕业生成70%找到了工作,其中本科生就业率为83%,高职高专毕业生为55%。2004年,全国高校毕业生达280万,比2003年又增加了68万人,就业形势更为严峻。

邓小平同志指出:“我们国家国力的强弱,经济发展后劲的大小,越来越取决于劳动者的素质,取决于知识分子的数量和质量。一个十几亿人口的大国,教育搞上去了,人才资源的巨大优势是任何国家比不了的。”他又指出:“我们要千方百计,在别的方面忍耐一些,甚至于牺牲一点速度,把教育问题解决好。”扩大高等教育规模,提高高等教育升学率,是加快我国经济发展的必然要求,也是经济生活水平不断提高的广大人民群众迫切愿望。大学生是高素质的人才资源,在新增就业人口中既具有人才的素质优势,又具有强力竞争优势。当前所出现的大学生就业困难问题,从本质上讲,不是大学招生规模过大,因为这些大学生即使不上大学仍然也有一个就业问题,上大学只是把就业时间向后推延而已。一般而论,上了大学应是进一步增强了他们的就业竞争力。当然,由于客观上存在着以下几个方面的原因,确实为大学生就业造成了一定的困难。

1. 经济发展水平和结构所能提供的就业岗位增量有限

当代大学生是新步入劳动人口中知识层次较高的特殊群体,承载着家庭和社会较高的期望。无论是在一般人的观念中,还是在大学毕业生自己的就业意愿中,总是认为大学生应该属于白领阶层。若大学生去卖猪肉,在传统观念中无疑是一条颇具轰动性的新闻。但是,我国全社会的劳动用工制度还不是一种完全的市场经济模式,新加入就业行列的大学毕业



生还很难对原有的白领就业者形成竞争性替代。每年新增的白领就业岗位数量对大学生就业状况有着直接的制约作用。我国目前经济发展的总体水平还不高,产业结构高度化不够,经济结构中第三产业比重还偏低,每年所能提供的符合大学生意愿的就业岗位还很有限。也就是说,经济结构以及相应的就业结构的提升速度与大学扩招规模之间还存在着较大的矛盾。受20世纪70年代后期至80年代中期又一个人口生育高峰的影响,形成了现今城镇新增劳动力的就业高峰;改革发展的巨大成就促进了城市化进程的加快,又带来了大批农村剩余劳动力如何实现向城市转移的问题;市场经济体制的初步建立、企业制度改革的深化导致失业人员再就业问题的显性化。这些深层次的问题构成了我国目前在社会就业上面临着城镇新增劳动力就业、农村劳动力转移和下岗失业人员再就业“三碰头”的局面。这不仅加剧了城市劳动力市场供大于求的紧张态势,也对高校毕业生就业带来了一定的负面影响。

2. 教育模式与产业结构不相适应

在经济发展过程中,相对于产品和产业结构的经常性调整,为之服务的教育模式转变往往滞后。这种滞后既有知识结构、技能结构的不适应,也有培养模式的不适应。部分大学生毕业后,因不能适应劳动力市场对新知识和能力的要求而未能获得所期望的就业。这一情况在大学扩招后进一步被放大,使得就业问题更加严重。

3. 高校专业结构调整的滞后也影响着大学生的就业

高校毕业生就业已转向市场化,但大学的教育体制改革较缓慢,在大学生就业问题上具体表现为专业设置调整滞后,毕业生所学习的专业结构与市场人才需求出现了部分错位,这是制约高校毕业生就业最突出的原因。大学的专业及课程设置仍然固守着自身的所谓规律,缺乏对用人市场的科学预测和规划。许多大学盲目追逐热门专业,致使专业趋同现象十分严重,专业人才的产出与岗位需求不成比例,部分专业人才供给严重大于需求。市场经济体制要求高等教育方式应该逐步从“供给导向”向“需求导向”转变,教育主管部门应该给高校较大的专业设置和招生自主权,使高校能够根据经济发展和劳动力市场的需求情况,及时调整专业设置和招生规模。高校应努力解决好扎实的综合基础教育与灵活多变的专业知识与技能教育之间的有机协调问题。

4. 高校的就业指导工作相对滞后,新形势下的大学生就业指导工作体系有待完善

过去的高校大学生就业工作主要是毕业分配工作,是完成对毕业生的分配派遣。随着大学生就业由国家统一分配转变为自主择业以后,就业工作就从按岗位分人转变为因人而找岗位。就业工作的出发点和工作机制发生了很大的变化。在国家统一分配制度下,高校就业工作主要集中在学生毕业前夕国家计划下达后的一两个月中,工作的重点是说服学生服从组织安排、服从国家经济建设的需要,保证计划所分配的各个岗位都有学生去报到。在自主择业的就业制度下,高校就业工作的重点是将合乎市场需求的大学生推荐给用人单位,帮助学生从大学始业教育就开始关心自己的职业生涯设计,努力促使每个学生都能顺利找到职业岗位。因此,学生一进入大学就要启动就业指导工作,就要开始了解市场就业体制、传授基本就业知识、树立自主就业意识、培养市场就业竞争能力。由于高校的就业工作



发生了根本性的转变,就业工作的指导方针、体系、师资、机构等都要求进行相应的调整。这种调整并没有现成的模式可借鉴。各高校只能在实践过程中通过不断总结经验,不断探索市场用人机制来逐渐完成这一调整。由此,在最近一个时期,从政府相关部门到高校的就业工作机制的相对滞后、就业指导教师的经验缺乏、就业工作环节的不完善,以及现有的大学生就业政策措施的不到位等,都难免会在一定程度上影响大学生的就业工作。高校招生规模的迅速扩大,使得体制转换过程中的大学生就业难问题愈加突显了。

(四) 就业过程中的市场摩擦加重了就业的供求矛盾

近几年,随着政府、高校、用人单位的不断努力,大学生就业过程中的就业信息不充分的问题得到了较好的解决。每年各类招聘大会、招聘信息渠道等为大学毕业生提供了比较充分的就业信息。但是,在用人市场的双向选择过程中,由于信息的不对称和大学生与用人单位双方的期望的差异性,也会在一定程度上增加大学生的就业难度。

作为用人单位不可能对应聘大学生的整体素质、能力等作出全面的了解,为了最大限度地降低选人的风险,他们往往根据学历、学校美誉度、在校获奖情况等所谓的“强信号”来选择毕业生。作为应聘大学生来说,也不可能对用人单位作出全面的了解,为了尽可能地降低就业后的风险,应聘大学生往往以能否支付较高的薪酬和福利来判断该用人单位经济状况的好坏。双方基于降低信息不对称所带来风险的选择行为,使得用人单位选择大学毕业生的范围缩小了,也使得毕业生选择工作单位的范围也缩小了。

另一方面,在市场化就业中,用人单位与大学毕业生双方的期望也往往会产生较大的差异性。一般而言,用人单位比较重视所聘用的人能否立即适应岗位的要求,比较看重所谓的动手能力或实践经验。而大学生求职一般抱有三大预期,即:“到哪里(地区)就业?”“选什么单位就业?”“要求多少薪酬?”。现实表明,多数大学毕业生都愿意在大中城市就业。这种状况无疑在客观上加剧了大学生在大中城市的“就业难”。在就业单位类型的选择上,收入效应对大学毕业生的选择有较大的影响,工作稳定性也是就业选择所关注的重要因素。许多人是希望在收入与工作稳定间求得一种平衡。但是工作相对稳定,收入又要比较好的单位毕竟有限,这使得许多大学毕业生感到难以找到自己所意愿的工作。在就业收入预期上,大学毕业生的期望水平一般要偏高高于实际水平。毕业生主观预期的收入水平高于实际市场价位,必然会导致求职过程的困难加大,搜寻与磨合过程加长。一些不愿意降低自己就业期望标准的大学毕业生甚至难以找到工作。

(五) 社会和谐发展需要构建大学生就业促进新体制

当前,大学生就业形势仍然非常严峻,大学生充分就业的愿望以及对就业意向的期望与社会对大学生的需求结构和素质要求不相适应的矛盾仍很突出;全社会劳动力供大于求的矛盾对大学生就业的影响正日益增强,大学生就业促进工作任务十分繁重。

就业是公民享有的基本权利,创造就业机会是政府的重要使命。大学生就业事关我国人力资源结构的素质提高,事关经济社会的可持续发展。就业不仅是大学生的谋生手段,也