

当前大学毕业生的就业难题及对策研究 ——以高职(高专)毕业生为例的调查与分析

张 军 杨 莉

[摘 要] 在我国大学生就业竞争日趋激烈的今天,高职(高专)生被挤到了竞争的边缘。就业成本高、就业率偏低、职业不稳定、就业机会不均等、工资收入低、就业分布不平衡、社会保障不健全等,成为当今高职(高专)生就业的显著特点。在分析大学生就业难原因的基础上,提出了如何缓解高职(高专)生就业压力的相关对策。

[关键词] 高职(高专)生;就业难;原因;相关对策

[中图分类号] C915 [文献标识码] A [文章编号] 1672-7320(2008)02-0277-05

目前,我国出现高等教育高职(高专)层次的大学生一职难求的状况,国家统计局提供的数据表明,近年来我国高职(高专)招生人数平均每年以 33% 的速度递增,随着高职(高专)院校招生人数的增加,今后我国高职(高专)生的就业形势将更加严峻。

针对大学毕业生就业难的问题,最近笔者前往湖北新业电子公司、武汉中建减速机械公司等 40 多家单位,对 2006 年在此就业的 137 名高职(高专)生就业状况进行了调查。调查发现,求职成本高、就业率偏低、职业不稳定、就业机会不均等、就业分布不平衡、工资收入低以及社会福利无保障等,成为这一群体就业的显著特点。下面分析这一群体在就业中存在的问题,并提出相关的对策。

一、高职(高专)毕业生就业状况调查

1. 求职成本过高。由于高职(高专)生处于学历不及本科生、动手能力不及中专生的“夹生层”,因此,这种“高不成,低不就”的特殊性大大降低了他们求职的几率。在受访者中,绝大多数人都经历过求职周期长、奔波地域广的艰辛过程。毕业于湖北工业技术职业学院的小陈,简历投了近千份,赶赴招聘会几十场,仅门票就花了 600 多元,两年下来,为求职所花的交通费、住宿费、打印费等高达 4 千多元。

2. 就业率偏低。调查发现,一些高职(高专)院校向社会公布的 90% 以上就业率为不实信息,据受访者反映,校方将仅与用人单位达成就业意向或非正规就业的学生都计入了已就业之列。事实上,许多学生与用人单位达成就业意向后最终并未上岗,近年高职(高专)生的就业人数充其量只有三成。

3. 职业不稳定。由于大部分高职(高专)生均处在非正规就业或不充分就业的状态中,这种临时性及不充分性,其工作岗位自然难以稳定,处于这种就业状态下的学生,随时都有失业的可能。即便是已就业的学生,其就业去向大多在民营企业、三资企业和私营企业,相对于党政机关、事业单位及国有企业,失业风险要大得多。另外,非国有企业管理机制不规范性,增加了人员的流动性。

4. 就业机会不均等。主要体现在 4 个方面:一是男女就业机会不均等,由于性别歧视,导致用人单位性别比例失衡;二是不同专业就业机会不均等,在受访者中,十有八九是学理工科的,在湖北新业电子

公司从事人事管理的小王原是学财会的,为了就业不得不放弃所学专业而改做营销;三是不同学历导致就业机会不均等,用人单位普遍存在着学历歧视而提高招聘门槛,有些单位甚至连参与公平竞争的机会都不给大专生,比如每年的公务员考试,政府连报考的资格都不给他们,更何谈公平竞争;四是不同背景的大学生就业机会不均等,大多高职(高专)生来自普通家庭或贫困家庭,由于缺乏强有力的家庭背景这一社会资源,因此他们利用家庭背景就业的机会几乎为零。

5. 就业分布不均衡。其主要表现为:第一,大城市或经济较发达的沿海城市,是高职(高专)生就业去向的首选,但由于就业竞争激烈,一些高职(高专)生,宁可长期待业或非正规就业,也要留守在大中城市;第二,绝大多数的高职(高专)生均在民营企业、三资企业和私营企业就业。

6. 工资收入普遍不高。调查得知,非正规就业和试用期间的毕业生工资最低,一般在 400—600 元左右;正式签约上岗的毕业生,工资 800 至 6000 元以上不等,但收入较高的只是极少数,绝大部分毕业生的工资在 800—1500 元左右。不同的工作地点、不同的工作单位、不同的工作性质,其工资收入差别明显,沿海经济发达地区的工资水平普遍高于内地,而三资企业的工资水平高于民营企业和私营企业。

7. 社会保障体系不健全。在被调查的 40 多个企业中,80% 的单位没给应聘人员交纳保险,即便是那些为职工交了保险的单位,也只交了“五险”中的“一险”或“两险”,且只保最低档的险。

二、高职(高专)毕业生就业难的成因分析

高职(高专)毕业生就业难是多种因素造成的,其主要原因体现在以下三个方面:

1. 社会及体制上的原因。

(1)我国劳动力市场供求比例严重失衡。长期以来,我国劳动力一直相对过剩,目前又正值我国新一轮的就业人口峰值期,有数据显示,2007 年我国适龄就业人口高达 2400 万^[1],但劳动力市场仅能提供 900—1000 万个就业岗位,这就意味着我国 58% 的劳动力处于待业或非正规就业状况,就业难是大家面临的共同难题,当今高职(高专)生可谓生不逢时。

(2)我国劳动力市场供求结构严重失衡。目前,我国在国际分工中仍然处于产业链的末端,劳动力多,核心技术却少,这一国情决定了我国劳动力市场仍然以劳动密集型的就业形式为主,劳动部提供的数据表明,2006 年我国制造业、批发零售业、住宿餐饮业、居民服务业的用人需求量占整体用人需求的 66.3%,而政府机关、事业单位的用人需求只占整体用人需求的 1.2%。从以上数据不难看出,目前我国劳动力市场消化“白领”的岗位极其有限,大学近 10 年的扩招,进一步加剧了我国大学生数量的相对过剩,从而加剧了我国白领岗位激烈的竞争。在今天劳动力买方市场的历史条件下,大学生身价大跌,用人单位对他们的贱用,导致了“鹊占鸠巢”,即大专生可胜任的岗位却被研究生、本科生占了。在竞争条件上移的今天,连研究生、本科生都深感就业困难,更何况被视为大学生中的“二等公民”的大专生呢?

(3)生源质量下降。大学连续多年的扩招,导致高职(高专)生源锐减,高职(高专)院校为了保证生源,只好大幅度降低招生标准,自大学扩招以来,高职(高专)院校高考录取分数线一降再降,比如 2006 年武汉地区大专最低录取分数线为 220 分,比 2001 年下降了 60 分,生源质量的下降,导致了终端“产品”质量下降的连锁效应,而学校终端“产品”质量的下降,最终导致了高职(高专)生就业市场竞争能力下降的多米诺骨牌效应。

(4)社会用人过于迷信文凭。由于中国人“万般皆下品,唯有读书高”的传统思想根深蒂固,以致社会崇尚名校、迷信文凭之风盛行。一些用人单位在人才的选拔上,过于看重文凭,并将文凭等同于能力与水平,一个求职者的文凭越高,便意味着他的仕途越好。而高职(高专)生在大学生中的文凭最低,学历上的劣势致使他们常常处于人才竞争中的下风。

(5)教育管理体制上存在着漏洞。目前,学生就业率是政府考核高校办学水平及教学质量的重要指标,而各校学生就业率又是来年政府给学校下达招生计划和划拨办学经费的重要依据,但多年来学生就业率一直由学校自行上报,许多学校为了自身利益而夸大虚报。另外,就业率也是来年该校吸引生源的

最好广告,就业率越高,生源也就随之越高。这种让学校既当运动员又当裁判员的做法,严重影响了“进球数量”的真实性。与此同时,片面考核所谓的“就业率”,导致学校重招生数量轻教学质量,进而轻就业质量。每年新学年开始,各大专学校生源大战便烽烟四起,或在媒体上大做招生广告或“入学通知书”满天飞,少数生源严重不足的学校,甚至不惜发动老生回家组织新生源。教育体制管理的不完善,导致高职(高专)院校办学重心偏离,即只重学生的“进口”,而轻学生真正就业的“出口”。

(6)民间办学资质审核不严。有些民办高职(高专)院校,不管是硬件还是软件,都不具备办学资格,但他们花钱买名校的“商标”,打着与名校联合办学的旗号,在一无设备、二无场地、三无教师的条件下,租几间教室,临时聘用几名兼职老师,居然也能取得办学资质,其生源质量、教学质量可想而知。

(7)重高校,轻职校。尽管目前国家在教育上的整体投入仍未达到占GDP4%的目标,但对高校的重视程度要远远大于职校,一是在资金的投入上更偏向高校,二是在政策上给了高校更多的自主权。自大学扩招以来,众多高校不惜金融风险而大兴土木,其办学条件得到了很大的改善,而高职(高专)院校的“硬件”远不如高校,民办高职(高专)院校更是在夹缝中求生存,办学条件直接影响其“产品”质量。

2. 高职(高专)院校自身存在的问题。

(1)办学定位模糊,专业设置雷同。如今高职(高专)院校一窝蜂地办成了文理专业齐全的综合院校,除了文凭的档次与普通高校不一样之外,所设专业与高校几乎没有任何区别,由于办学缺乏特色和个性,以致培养出来的学生只不过是比本科生低一档的复制品,这样的学生,在人才市场上自然没有竞争力^[21]。(2)专业设置不合理。导致专业设置不合理的原因一是盲目跟风,什么专业热就上什么专业,最终导致人才的结构性过剩。二是为了降低办学成本,什么专业投资少就上什么专业,比如上文科专业,仅靠几本教材、几个老师就可以建立起来。但如上工科专业,需买仪器、买设备等,而完全不考虑文科专业就业市场偏小的实际现状。三是传统专业过多,“生产”结构滞后,难以适应当今新型产业新型人才的需求。专业设置的产销脱节,无疑加大了高职(高专)生日后求职的风险。(3)重文凭的发放,轻动手能力的培养。不少原来的中专院校,摇身一变升格为高职(高专)院校,许多高职(高专)院校渐渐丢掉了职业教育的本色,即只注重书本知识的传授,而压缩学生的实践教学,以确保学生笔试考核合格而拿到大专文凭。不仅如此,一些高职(高专)院校为了揽生源,擅自取消教学大纲中规定的学生实际操作课程,腾出学时帮其它学生补习教学计划以外的文化课,以满足“专升本”的需求。高职(高专)院校培养出来的学生不“职业”,大大降低了高职(高专)文凭“职业”的含金量,从而削弱了职业竞争力。(4)教材内容与市场脱轨。目前高职(高专)的部分教材内容陈旧,知识老化,致使学生而无用,进而影响学生的就业前景。

3. 高职(高专)生自身的原因。

(1)求职期望值过高。调查发现,所有受访者的求职期望惊人的一致,他们都将工资待遇作为求职愿望中的首选;其次看重工作地点;第三考虑工作舒适度;最后看职业是否稳定。而用人单位对求职者的要求却大相径庭,比如武汉中建减速机械公司在招聘中,首先看求职者的专业是否对口,有经验者优先;其次是看求职者的文凭,同等学力名校文凭优先;第三看求职者能否吃苦耐劳;第四看求职者工作是否安心。劳动供求双方的要求如此相佐,这大大地增加了高职(高专)生求职的难度。(2)对自身的市场定位缺乏灵活性。在人才竞争日趋激烈、就业形势如此严峻的情况下,一些高职(高专)生仍然抱着大专生只能做白领而不能当工人的传统观念不放,从而缩小了他们对就业岗位的选择范围。(3)众多不良心理阻碍了就业的进程。具体表现为:一是浮躁心理,将就业目标短期化,好高骛远,并将工作目的功利化,达不到自己的期望值而宁可等待。二是依赖心理,延长自己的“断奶期”,对工作岗位精挑细选,找不到工作就啃老。三是畏难心理,在求职过程中,畏惧竞争,一旦求职失败,便畏缩不前。四是自卑心理,认为自己没有学历优势,在职场竞争中不敢主动出击。五是从众心理,缺乏求职主见,亦步亦趋跟在他人后面扎堆热门职业,从而降低了就业的概率。

三、缓解高职(高专)毕业生就业难题的对策研究

面对目前我国劳动力相对过剩的国情,要想在短期内解决我国就业压力是不现实的,但我们不能因为“难”而畏缩不前,因此,政府、学校、用人单位、家庭、求职者应各尽其能,为缓解我国就业压力作贡献。针对高职(高专)生这一群体的内在特征,建议采取以下措施,为其就业排忧解难。

1. 对我国高等教育结构进行宏观调控。国家教育部提供的数据显示,2001—2006 年 6 年间,我国大学生毕业生人数高达 1558 万人,这一数字超过了我国上世纪 50 年代至 90 年大学生数量的总和。然而大学生数量的剧增,并没有带来我国“大家”级精英人才数量的成倍增长,这表明“大家”级的人才并非单靠大学生数量的剧增而剧增,反而导致我国研究型大学生数量的相对过剩。近年来全国各地普遍出现了技工荒现象,尤其缺少技术精湛的高级蓝领。武汉市劳动保障局提供的数据表明,目前武汉高级技工缺口高达 74%,高级技师的比例仅占工人总数的 3.39%。人才结构的一多一少,凸显出我国高等教育结构的失调,因此,我们应从宏观上调整大学生培养结构,减少研究生、本科生的招生数量,科学划分人才培养的层次与类别。对本科生招生指标进行适当“浓缩”,既可解决本科生数量相对过剩的问题,又可提高高职(高专)生生源的质量,只有在保证生源“进口”质量的前提下,才能保证毕业生的“出口”的质量,从而增强高职(高专)生就业的竞争力。与此同时,应从宏观上合理配置教育资源,进一步从资金和政策上加大高职(高专)职业教育的支持力度,弥补以往对高职(高专)职业教育的投入不足,并将与我国产业结构调整相匹配的实用型人才的培养作为今后高职教育的工作重点。

2. 尽快建立我国人才需求预测预警制度。有关部门应组织专门班子定期或不定期向社会及个人发布不同产业、不同地区、不同单位、不同职业、不同岗位的人才需求信息,并对人才需求的走势及就业风险进行分析和预报,以减少我国高等教育决策及就业规划的盲目性、随机性及教育投资的浪费。另外,预警制还可帮助考生及时调整高考“志愿”,从而规避或减少他们日后就业竞争的风险。

3. 以互联网为平台,建立全国统一的大学生就业信息网络一级人才市场。首先政府应对供职信息进行宏观调度,以减少大学生大规模、无序的流动;其次,各省市、各院校、各部门、各行业应打破供职信息的封锁,加大劳动供求双方就业信息的对称度,实行信息资源共享,从而降低大学生盲目流动的求职成本。第三,配套建立以人才招聘会为形式、各省、市、县为中心的大学生二级就业市场,各地政府应将人才招聘会纳入制度化、规范化的管理轨道,建立监督制约机制,明确劳动供求双方的义务和责任,规范其行为。第四,各地政府应当好“调度”角色,对各类招聘会实行统一调度、科学布展,建议将每年年初过余集中的人才招聘会化整为零地进行调配,比如分阶段、分季节、分层次地保持招聘工作的常态化,这既可消除人才市场人满为患的安全隐患,又可避免劳动供求双方走马灯式地挑花眼,从而提高供求双方劳动成交的效率,与此同时,建议为大专生组织专场招聘会。

4. 建立激励机制,引导大学生岗位分流。比如,提供高于一般公务员的待遇,以鼓励大学生去西部、基层、农村进行阶段性就业或长期就业,并将高职(高专)生也纳入到这一计划中。此与同时,应进一步完善我国分配制度,以缩小目前我国白领、蓝领之间过大的收入差别,并加大执法力度,促使企业改善一线工人的工作条件,并进一步提高他们的工资水平及劳保福利。

5. 积极扩展就业门路。建议适当降低我国财政供养人员的退休年龄,腾岗让位以吸纳更多的大学生就业,同时进一步提高贷款、担保、税费减免等一系列优惠政策,以鼓励国有企业、民营企业及私营企业尽可能地多吸纳大学生就业。并制定更加优惠的就业政策,以鼓励高职(高专)生参与分时段就业、非正规就业及自谋职业。另外,政府应组织劳务中介机构积极开拓劳动出口市场,以扩大大学生境外就业渠道。

6. 进一步完善我国社会保障体系。建议将非正规就业的应届大学生及从事个体经营的大学生纳入社会保障统筹之中,并将失业大学生低保制度落实到位,同时劳动监察部门应加大对企业缴纳职工保险的监察力度。

7. 高职(高专)院校应进一步明确办学方向。对学校办学性质及教育目标进行准确定位,将培养技

能应用型的高级蓝领作为高职(高专)院校的办学宗旨。

8. 加强高职(高专)院校内部管理机制的建设。一是根据我国就业结构及产业结构的变化及时调整专业设置,针对目前我国文科专业大学生结构性过剩的问题,应尽快减少文科专业设置及招生数量,与此同时,理工科的专业设置及教学难度应随我国工业技术的升级换代而与之相对应。近年来,我国劳动行业又增加了 40 多种新职业,高职(高专)院校应根据劳动市场的变化将这些新职业人才的培养纳入教学计划之中。二是将高职(高专)生动手能力的培养作为今后教学的重点,建议学校扩大课程设置的实用范围,压缩理论部分,同时将学生实践活动纳入课程计划之中,并将学生毕业前一个月的实习时间延长至一年,以提高学生的实际操作水平,使实习成为学生就业前一次真枪实弹地模拟和演练,让他们在实习中积累上岗前的“工作经验”,并将演练的成绩,即动手能力的考核纳入学生毕业总成绩的考核之中,以避免学生实习走过场。三是大力推行“订单”式的培养模式,学校应主动上门推销“产品”,根据用人单位的要求量身定做适销对路的技能型人才,以确保学业与就业无缝对接^[4]。四是应加强学校的软件建设,其一,尽快更新高职(高专)院校的教材内容;其二,加强师资队伍的建设,将教学评估机制及知识更新作为考核教师素质的重要依据,与此同时,要提高高职(高专)教师的职称评定等级及工资待遇,以吸引和留住优秀教师从事高职(高专)教育事业。另外,引进能文能武的双师型人才。

9. 高职(高专)生要苦练内功。应进一步提高自己的文化素质和技能素质,以提高自己的就业竞争力。与此同时,应根据劳动市场的就业行情,及时调整自己的择业标准和改变传统的就业观和职业观,以扩大自己就业的选择面。另外,在求职中,还应提高自己的应聘技巧,做到知己知彼,量体裁衣。除此之外,还应提高自己的道德修养和气质风度,以提高自己在职场竞争中的印象分。

[参 考 文 献]

- [1] 国家统计局人口和就业统计司:《中国人口和就业统计年鉴—2007》,北京:中国统计出版社 2007 年版。
- [2] 谢尧生:《对高等职业技术教育的理性思考》,载《继续教育研究》2006 年第 6 期。
- [3] 林友照:《高职生就业取向与就业心理研究》,载《职业》2007 年第 21 期。
- [4] 李桂霞:《订单式培养——校企合作人才培养模式的探索与实践》,载《中国职业技术教育》2007 年第 30 期。

(责任编辑 于华东)

Research on Employment Problem of Present Students & Its Countermeasure

Zhang Jun, Yang Li

(Wuhan Academy of Social Sciences, Wuhan 430000, Hubei, China)

Abstract: Today, the employment competition of college students is more intense than ever and the students in junior college and vocational school have even been pushed aside from the competition. The notable feature of their employment is: high cost, low rate, unstable profession, unequal opportunity, low salary, irregular distribute, defective social security and so on. Based on analyzing the causes of their employment difficulty, this paper studies the correlative countermeasure to relieve their employment pressure.

Key words: students in junior college and vocational school; employment difficulty; correlative countermeasure