

大学生就业难的自身归因及应对策略

罗兴社

(攀枝花学院,四川 攀枝花 617000)

【摘要】大学生就业难已经成为一个社会问题。原因较多,本文主要从大学生自身内因角度作些探讨。

【关键词】大学生;就业难;归因;策略

【中图分类号】G647.38 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1883(2008)04-0137-03

当前大学生就业难的原因是多方面、多层次的,既有观念上的问题,也有制度、体制上的问题,既有政府、社会、用人单位方面的问题,也有学生与学校自身的问题。本文主要就大学生自身内因方面的问题和应对策略作一些探讨。

一 大学生就业难的严峻现实

1 大学毕业生数量大幅度增加

上世纪八十年代,大学毕业生是稀缺资源,供不应求,只好由人事部门分配。最近十几年情况发生根本性变化,特别是1998年高校扩招以来,高校毕业生逐年剧增,2002年全国高校毕业生145万,2003年212万,2004年280万,2005年338万,2006年413万,2007年495万,2008年550万高校毕业生就业。显然,高等教育的精英教育已被大众化教育所取代,大批量高校毕业生的逐年累加的方式进入了劳动力市场。大学毕业生的就业成了供过于求的“买方市场”。

2 用人机制发生了根本变化

大学生的就业形成了“市场导向、政府调控、学校推荐、毕业生与用人单位双向选择”的模式。市场在人才资源配置中的基础性作用越来越突出;用人单位在招聘大学毕业生时更是“好中选优”。

3 大中城市就业人数早已相对过剩

根据劳动和社会保障部培训就业司的材料,在近期内,劳动力市场对人才的需求结构中,国家机关和社会团体只占总需求量的0.8%,而毕业生选择到党政机关工作的比例却高达20%。而在我国现有的经济状况及人力资源配置不平衡的条件下,在短期内不可能有较大的改变。

二 大学生就业难的自身原因

1 就业期望高

从大学毕业生的就业期望来看,根据调查,对于薪金,60%以上的毕业生期望在2000元以上,20%的期望在3000元以上;对于工作地点,85%以上希望在城市和沿海地区;对于工作岗位,65%以

上的毕业生希望到国家机关、外企和高新技术企业工作。而从用人单位对毕业生的要求来看,80%的用人单位认为,毕业生的就业期望普遍太高,不切合实际。确实,供求双方的目标期望相差很大。

2 就业观念陈旧

一是表现在“精英”人才意识浓厚。一些学生认为,读了大学就是社会精英,当然的国家干部,就应该有一份待遇丰厚的体面工作;认为留在大城市、大单位才能体现自己的人生价值,才能实现远大的理想。这种重名利、轻事业、缺奉献的所谓“精英”观念的存在,无形中为自身就业设置了观念障碍。在当今多元化的社会,“精英”已被赋予了更宽泛的涵义和类型,诸如企业精英、商业精英、科技精英、学术精英、艺术精英等等。但就其数量与大众而言,应是金字塔结构,数量如此庞大的大学生,一毕业就成为精英恐怕不现实。

二是表现在身份等级、计划分配等思想严重。有些大学生把从事体力劳动或服务行业的工作看成是“低贱”的,从而造成了“有工作没人干”、“有人没工作”的结构性错位。有的还停留在计划经济体制下“统包统分”的模式,抱着“皇帝的女儿不愁嫁”的观念。因此,大学生应该改变职业高低贵贱之分、“等、靠、要”的思想。

3 对用人单位和人才市场的理解欠深刻

用人单位对人才的录用,一般按其发挥的价值及其大小来决定是否录用和怎样使用,要讲投入与产出关系,对投入少而产出多的人才,肯定是用人单位的香饽饽,作为优者胜出;反之,达不到用人单位提出的苛刻条件,就被淘汰出局。作为人才市场其本质是市场,既具有公平性,也存在残酷性,关于这点应该有充分的思想准备。

4 诚信缺失

一是表现在职前虚假包装。一些毕业生为了能引起用人单位的重视,就使出浑身解数使其材料完美、光彩。有的伪造各类等级证书、虚构荣誉证书

书;有的编造学生干部履历,出现一个班七个班长八个团支书的现象。实际上,通过造假来骗取用人单位的初步信任,最终对自己、对大学生整体形象都会造成损害。

二是表现在职后忠诚度差与“跳槽”频繁方面。有些毕业生存在职业偏见,对自己认为不甚理想的职业缺乏基本的忠诚感。还有些毕业生看到这山那山高,过于频繁的“跳槽”。这就不可避免地“被老板炒”和“炒老板”,这对于用人单位在为其付出培训成本后,却得不到回报,甚至带走情报、挖走人员,给用人单位造成损失;而对于大学生个人,不仅增加了职业探索的时间成本及失业风险,也会对个人信用带来伤害。总之,诚信缺失于人于己都不利。

5 知识结构和实际操作能力欠缺

相当一些同学学习的专业科目较多,但知识结构不尽合理;学业档案成绩不错,但缺乏实际工作能力。很多企业是不愿意为此付出时间成本和培训代价的,他们更愿意选择那些有实践经验的技术人员或者工资成本更低的劳动力操作手。

三 大学生应对就业问题的策略选择

对大学生就业难问题的解决,最根本的是大学生自己要有较高的综合素质,过硬的专业本领,适应社会的能力和必要的就业技巧。我们把大学生在校期间分两个阶段,明确任务,逐步提高。

1 综合素质、专业能力提升的全程准备阶段

这一阶段包括从大一进校到大三学年,这是为就业打基础的阶段,大学生采取的主要措施如下:

(1)努力增强就业意识。首先,要树立明确的学习目标指向和计划切实的学习任务。今天刻苦的学习各科专业知识,就是为了明天更好的就业,加强职业意识陶冶,强化职业教育技能,做到有的放矢,才能实事求是;其次,要善于主动适应大学生活,掌握大学学习方法。合理利用学校的各种资源,包括教师集体的教学科研成果、图书馆资料室的文献信息、实验室的各种材料设备、校园网络学堂的多媒体课件、实践实习基地等等。也就是人、物、时、空、果皆可利用,努力打造专业创造能力。

(2)全面提高综合素质。大学生基本素质包括身体素质、心理素质、思想素质、文化素质、科学素质、艺术素质和专业素质。在这些素质中,当以身体素质为基础,以专业素质为核心,以其他素质为底蕴构建成社会所需要的专门人才。这些素质都是人的内在意识的反映,从就业角度看尤需培养以下意识,“言必信,行必果”的诚信意识、“重于泰山”的责任意识、“乐于奉献”的服务意识、知彼知己

的竞争意识、“互利共赢”的合作意识、“兼容并包”的宽容意识、“先知先觉”的信息意识、“奇思妙想”的创新意识……等等不一而足,大学生就业成功的根本是提高大学生的综合素质,这些“做人”“做事”的良好素质的具备,既是走向就业成功的保障,也是走向事业成功的根本。

(3)合理构建知识结构。首先,对自己所学的专业知识要扎实而深厚,要能适应专业岗位群的要求,尽可能的拓宽专业领域,优化知识结构,形成若干相关的专业模块,尽量联系实际解决问题。其次,根据自己的兴趣和特长,通过如现代远程教育、高等教育自学考试、职业资格证书考试等等,选学辅修专业,以期打造成复合型人才,这样无疑就会加大执业口径,提高执业能力。

(4)不断提高就业能力。大学毕业生要注意培养和提高自身在各方面的能力,尤其应当注重培养和提高社会交往能力、协调沟通能力、组织管理能力以及适应社会的能力。提高就业能力的途径很多,基本的有以下两方面:一是参加学校各种社团活动。尽量使自己在各方面潜能得到发挥、拓展,并在不断总结中提高。二是主动参加社会实践活动。可以充分利用寒暑假搞社会调查,运用所学知识提出有价值的策论,供决策部门参考。

总之,大学生应及早有意识锻炼自身适应社会和市场需要的各种素质和能力,使自己成为用人单位急需的不可替代的稀缺性人才资源,在竞争激烈的职场中脱颖而出,成为胜利者。

2 调适心理、主动就业的最后冲刺阶段

这一阶段包括从大四到毕业前,这是最为关键的阶段,大学生应对的策略选择就是:

(1)正确认识自我,注意调整心态。首先,要正确认识 and 评价自我。求职择业是把个人的愿望、爱好、特长等主观条件与现行的就业政策、用人单位的要求等客观条件相结合的一种选择。必须实事求是地分析自己的优势和劣势,寻找适宜的就业空间。其次,在求职过程中,要注意调整心态。在寻求职业时把自己的起点,定在一个合适的范围,结合专业特点,考虑自己的长远发展。在心理上不急不燥,我无近忧,是因我有远虑;也不依赖观望、盲目攀比,本无社会背景。应当心态平和、积极进取。

(2)准确把握政策,调整就业期望。2005年,中央办公厅、国务院办公厅下发了《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》后,引导和鼓励大学生就业到基层去,到艰苦的地方去,到国家建设最需要的地方去。2008年3月,中组部启动了“十

万大学生村官工程”,这些具有战略眼光的重大决策,对国家的建设、高校毕业生就业和发展,都是非常有利的。国家有政策倡导,更需要大学毕业生站在长远的高度做出合乎适宜的选择。我们认为,以下两点应尤其注意。一是深刻转变就业观念。大学毕业生一定要解放思想,主动适应就业形势的变化,调整就业期望,到最适合自己的地方去就业、去发展。要树立“适合自己的工作就是最好的工作”的就业观念;要规避向优势地域、高薪岗位集中的“就业扎堆”倾向,主动寻找适合自己的就业机会。目前,服务行业、外资企业、合资企业、私营企业、中小企业以至微型企业是就业的主要渠道,城市社区街办、广大农村基层政权建设也是一种明智选择。二是理智选择成长道路。正确处理好“就业—生存、择业—发展”的关系。树立“先就业后择业”的观念,可以先找一个较合适的岗位,打好基础,再寻找新的发展机会。要树立一次性就业、可以多次择业的思想;要树立一专多能、在各种性质单位包括不同岗位均可就业的思想。

(3)提高就业技巧。就业技巧有很多,如收集就业信息技巧、选择就业单位技巧、自我推荐技巧、面试谈判技巧等等。从实际应试上,可考虑以下两点:一是充分利用优势资源。良好的人际关系资源、熟悉的地缘环境、扎实的专业技术以及复合型人才特长都是提高就业效率和选择体面就业的比较优势,应该充分加以利用。二是树立“竞合”发展理念。集体行动可以增强谈判能力,比单个竞争对手做得更好的集合竞争能力。作为市场竞争主体的大学生个体,要在市场竞争中具备社会需要的而

且别人又无法替代的能力,从而具备了一定的谈判能力,甚至维持长久的优势地位;作为市场竞争主体的大学生群体而论,由于面临着很大的就业压力,就业期望值日益降低。对此,我们提出培养“竞合”发展理念,集体行动以增强谈判力和话语权。

(4)积极尝试创业。转变“被动就业”观念,自觉树立“自主创业”思想。创业可以在解决自己就业的同时,由于它的乘数效应和带动效应,可以为社会提供更为广阔的就业市场。鼓励大学毕业生自主创业,国外的经验也值得借鉴。新加坡前总理吴作栋曾多次称赞一些大学生自主创业精神,许多发达国家都有鼓励大学生自主创业的相关措施,而自主创业也将成为我国就业体制中的一种新的变革。这种变革需要政府出台有效的配套措施,一方面政府要保护自主创业的积极性并提供创业的优惠条件;另一方面高等学校要对毕业生的创业活动给予积极的指导。比如说,在专业教育上、就业指导上、实习实训上都是大有文章可做。同时高校应将培养学生创业精神和创业能力当作人才培养目标和模式的重要内容,并与实践结合起来,这也符合新世纪世界高等教育改革与发展的趋势。

探索解决当前形势的高校毕业生就业难的对策,这是一个复杂的系统工程,除了依靠学生自身方面的努力外,还需要政府和有关部门的政策及其协调机制、高等学校的教育教学改革、社会用人单位的责任和宽容、各种媒体的舆论导向以及大学生家庭的引导等各方面的协同配合和共同支持,才能把这一关系国计民生、社会稳定和持续发展的宏事业办好、办成功、办得让人民满意。

注释及参考文献:

- [1]瞿振元.2001—2003年中国高等学校毕业生就业形势的分析与预测[M].北京师范大学出版社,2002.
- [2]伍维根.大学生就业创业教育教程[M].西南交通大学出版社,2007.
- [3]刘铸.高校毕业生面向基层就业有关问题研究[J].教育研究,2006.
- [4]谭平祥.对高校毕业生就业问题的思考[J].中国统计,2005,9.
- [5]刘晖.我国大学生就业现状与对策[J].经济纵横,2006,10.
- [6]国家教育发展研究中心.2004年中国教育绿皮书——中国教育政策年度分析报告[R].教育科学出版社,2004,11.

On the College Students' Attribution for the Difficult Employment and Its Solution

LUO Xing-she

(Panzhuhua Institute, Panzhuhua, Sichuan 617000)

Abstract: The difficult employment situation for the college students has become a social problem due to many factors. This paper focuses on the factor of the college students' attribution.

Key words: College Students; Difficult Employment; Attribution; Solution