

参 考 信 息

江苏技术师范学院图书馆主办

第 1 期

(总 85 期) 2009 年 1 月 5 日

正确看待就业问题 努力扩展就业门路

编者按: 大学生就业难几乎是世界上所有实现高等教育大众化及普及化的国家和地区所面临的共同课题,我国高等教育进入大众化之后,大学生就业难的问题就凸显出来。众所周知,近几年我国高校毕业生就业形势相当严峻。据教育部的相关数据显示,从2003年开始毕业生人数年增长速度为27%左右,2003年到2007年高校毕业生人数分别为212万人、280万人、338万人、413万人和495万人。据统计,“十一五”期间全国将有2500万以上的普通高等院校毕业生需要就业。而2003年、2004年、2005年一次性就业率为73.5%、73%、72.3%之间,也就是说这三年没有正常就业的毕业生人数分别有63.6万、75.6万、94.18万人。随着我国大学生就业制度改革的逐步深入,人们在接受大学生“自主择业”模式的同时,也越来越清楚地认识到:大学生就业并不是一项简单的人力资源配置工作,它是一项受政治、经济、教育质量等多种因素影响的复杂的社会活动。其中,经济因素是影响力最大、影响面最宽,也是最难以把握的因素,经济的发展必将导致高等教育的发展和社会职业的变革,从而对大学生就业队伍规模、就业岗位、就业流向等等产生巨大的影响。不仅是大学生就业难,而且用人单位招人也难,两难并存的现实引发了人们对大众化阶段高等教育质量种种议论和担心。提高教育质量是高等教育可持续发展的必然要求,是解决大学生就业难,用人单位招人难的必然选择,也是满足人们享受高质量高等教育的必然举措。高等教育质量不高是大学生结构性失业的根本原因,但不是唯一原因。大学生就业难是多种因素共同作用的结果,解决大学生就业难,离不开社会各方的共同努力。为此,我们选编部分材料,供领导和相关部门参考。

目 录

1. 高等教育大众化背景下高校招生与就业问题透视.....	(1)
2. 从产业升级的角度透析大学生就业问题.....	(4)
3. 大学生就业期望值与先就业后择业的辩证关系.....	(6)
4. 高校毕业生就业歧视的立法分析.....	(9)
5. 影响我国大学生就业的经济因素分析.....	(12)
6. 由大学生就业难引发的对高等教育质量的思考.....	(17)

一、高等教育大众化背景下高校招生与就业问题透视

当前,网络上流传这样一副对联:上联是“本科生,硕士生,博士生,生生不息”,下联是“上一届,这一届,下一届,届届失业”,横联是“愿读服输”。这一调侃、夸张式的对联,在一定层面上披露了一个不失为真的社会现实,给当前中国高等教育现状及高校毕业生就业问题带来深层的反思。

1. 现状分析:对联里所隐含的教育现象

(1) 高校招生的喜人局面

自1999年实行高校扩招政策以来,我国高校“门户大开”,本科生和研究生招生规模呈跨越式激增态势。据2006年教育事业统计显示,2004年全国共招收研究生32.63万人,2005年招收36.48万人,在校研究生数量从117万人增长到596万人;2005年招收普通本科生236万人,在校本科生人数达到848万人。这极大地推动了中国高等教育大众化的进程,为我国成为教育大国挥洒了“浓抹重涂”之一笔。

(2) 高校毕业生就业难的尴尬局面

由于高校的扩招,造成了近几年来高校毕业生人数一路飙升,据有关数据显示,本科生毕业人数

从2003年的212万发展到2006年的413万；研究生毕业生人数从2003年的11万猛增至2006年的40万。高校就业大军在不断壮大，而就业市场的容量并没有随着就业人数的增多而膨胀，就业压力不断向包括研究生(主要是硕士生)在内的高学历毕业生逼近，他们在刚跨入高等学府时踌躇满志，到求职时却牢骚满腹。由于高不成、低不就的心态作祟，再加上就业市场对人才的精挑细选，他们曾一度蹒跚在求职路上，不觉中将自身置于尴尬的境地。

2. 原因探究：教育现象背后的内幕

(1) 高校学生生生不息的原因

1) **政治经济根源：**世界银行在1998年发表的《知识发展报告》中明确提出，在全球知识爆炸的今天，各国应缩小知识差距，否则穷国将被更远地抛在后头。世界各国发展水平之间的不平衡，既表现为一种经济差距和技术差距，同时也表现为一种知识差距和教育差距。缩小和消灭经济差距和技术差距，不仅需要从经济本身着眼，更需要长远的目光，从消灭知识差距和教育差距的维度入手。就世界范围而言，知识差距和教育差距的表现主要集中在高等教育领域。正因为如此，人才和教育是迎接知识经济时代竞争的重要基础，在整个人才和教育体系中，高级人才的数量和质量显得尤为重要。因此，国家大力推动高等教育大众化进程，希望通过大众化的高等教育，培养数以千万计的各级各类专门人才，使我国在知识经济时代的国际竞争中具有充分的人才优势，并将这种人才优势通过高科技转化为现实生产力，促进经济与社会的发展，提升国家的竞争力，实现中华民族的伟大复兴。这是国家实行高校扩招的政治经济原因，也是保证高校学生生生不息的宏观前提。

2) **思想文化根源：**中国是儒家文化的发源地，深受东方文化传统影响，学历主义严重，由于受儒家传统文化的熏陶，推崇学术文化，博雅教育，“劳心者治人，劳力者治于人”的思想深入人心，认为只有学术教育才是正统教育，“学而优则仕”是求学者最初的梦想。即使在深受教育文明思想润泽和欧风美雨沐浴的21世纪，儒家的传统思想文化观仍被人们所沿袭，认为只有经过高等教育的熏陶，才能成为有识之士、有用之才，学历越高，才识就越广，而大部分学子，更是把教育当作提高个人社会地位和经济地位的一种阶梯，当作在激烈社会竞争中立于不败之地的强大武器。从一定程度上来说，在人们追逐高等教育的愿望背后，蕴含着强烈的个人功利主义色彩。这样，人们对高等学府的推崇心理以及学子们对高学历教育的不懈追求，就成为了高校学生生生不息的内在驱动力。

3) **高等教育体制根源：**我国高等教育体制建立于20世纪50年代初期，其目的是依据中央制定的人力需求计划培养高级人才(主要是受前苏联有计划地培养干部和专家的高等教育发展理念的影响)。20世纪90年代以前，由于历史的原因，我国高校生均规模很小，走的是“内涵发展”的道路，“即指在原有高等教育规模的基础上以挖掘高校内部潜力为主，来扩大高等教育的容量。”这一发展模式使得高校生均规模不断壮大，但随着时间的推移，高校生均规模的扩大已使内涵发展的空间缩小，再加上民众接受高等教育的愿望不断增强，高等教育所处的外部环境不断改善，高等教育只有通过“外延发展”，才能在短期内满足人们对高等教育的需求，“即在原有高等教育系统外部，建立新的高等教育体系和结构，这种新的高等教育系统在价值取向、功能、定位等方面区别于精英教育系统。”20世纪90年代末，在这种适度超前的外延式发展观的冲击下，中国的高等教育不断向大众化迈进。近几年来，各高校纷纷扩招，争夺生源，大学生数量剧增，引起教育链条的连锁反应，研究生也相应地扩大招生，这从教育量的规定上，为高校学生生生不息创设了条件；此外，高校在发展中纷纷力争办成科研型大学，都以取得科研项目、科研款项的多少为进步的标志，这从教育质的规定上，刺激了高校扩招的愿望与决策。因此，高校放宽入学条件，扩大招生名额，就成为了高校学生生生不息的直接原因。

4) **劳动力就业市场根源：**劳动力市场不完善和教育信号功能部分失灵的现象不同程度地存在着，“对于企业来说，不完善的劳动力市场增加了甄别成本，也只能以进一步提高学历要求作为对策。对于高技能劳动者来说，在信号功能部分失灵的情况下，更需要追求更高的学历来摆脱混同均衡。”一方面，由于学校筛选机制的弱化导致教育的信号功能部分失灵，各种高学历文凭充斥就业市场，用人单位甄别越来越困难。同时，劳动力市场不完善增加了用人单位的甄别成本，面对济济人才，用人单位为难以取舍而伤脑筋，往往会减少或放弃甄别，直接提高学历以节省监督成本和甄别成本，只要节省的成本大于提高工资的成本。另一方面，劳动力市场的不完善和企业提高高学历者的工资也激发更多的人依靠教育作为信号，使得人们追求更高学历以求得就业竞争优势。随着高学历人数越来越多，

用人单位更需要提高学历要求，两种因素相互渗透，互为因果。这样，无形之中造成了就业市场对学历追求的“高移”现象。因此，劳动力市场的不完善和就业市场对高学历人才的要求，就成为促使高校生不息的外部推动力。

(2) 高校毕业生届失业的原因：失业，是当今世界流行的一个词语，也是21世纪的一大特征，几乎每一个国家都不同程度地面临失业问题。然而，对拥有高学历的毕业生来说，似乎有点匪夷所思，但掩卷沉思，却也不算是“石破天惊”之事。造成高校毕业生就业危机的原因有外部因素和内部因素，仅从高等教育内部因素来说，其主要原因表现在以下三对矛盾上。

第一，高校培养机制的滞后与高校招生规模和速度变化过快之间的矛盾。随着时代的发展，社会对人才的要求和期望在不断提高，这就需要高校培养的人才在各个方面有实质的提升，而恰恰相反，“大众化的进行使精英高等教育、特别是其研究与培养研究者的功能弱化，或正在孕育着引起危机的危险性。”时下高校规模扩张带来师资数量紧张、结构性缺失相当严重，这在一定程度上凸现了人才素质的岌岌可危。当前，一些研究生因迟迟不能毕业而成为了“延久生”，这一现象也从一个侧面反映出了高校人才培养机制的缺失，“高校资源的全面紧张，已经使人们对质量保障表示忧虑，并发出了高等教育质量全面危机的预警信号。就业作为检验扩招的试金石，很快就要接受真正的考验。”

第二，高校人才培养目标定位与就业市场需求之间的矛盾。一些高校专业设置与调整单纯立足于自身师资条件，而没有很好地依据市场的需求，许多专业的人才培养目标定位不明晰，与市场需求错位，培养目标甚至滞后于社会的发展，导致培养目标与市场需要的不适应。第三，毕业生自身的就业能力和就业期望之间的矛盾。高校毕业生因为自己拥有高学历、付出了高投入，渴望高回报，这也是在情理之中，然而，他们没有更多地审视自身素质，造成就业能力与就业期望的极度反差，这也是影响他们就业的重要因素。

(3) 莘莘学子愿读服输的原因：据零点调查与指标数据共同发布的《2005年中国居民生活质量指数研究报告》中称，有43%~46%的人认为致贫的原因是教育，由此折射和强化了人们的选择和意识：教育是一个具有高期望高回报的产业，教育的高投资意味着高回报，多数学生选择继续深造的真实动机在于谋求高职和高薪。特别是近年来，随着中国改革开放进程的加快，知识经济观念对各个层面的渗透，人们对高等教育需求的表现更加强劲。据有关调查显示，中国家庭消费排序中，教育消费排在第一、第二位的占到了被调查对象总数的68.8%。希望自己子女能接受高等教育的家长占到了被调查者总数的89.8%，其中希望接受本科教育的为47.6%，希望接受研究生和大专层次教育的分别是28.4%和13.8%。这种渴求心理在下岗职工中更为强烈。上海《下岗职工家庭教育心理调查》发现：77.6%的父母要求子女达到大专以上学历，而这其中的56.6%要求子女达到本科或硕士学历。这些数据表明，通过接受高等教育来增强自身立足社会的竞争力，已成为人们的共识。

然而，在当前国家不包分配的背景下，教育投资也被视为一种风险投资。在市场经济条件下，高学历毕业生同样被纳入在“物竞天择，适者生存”的游戏规则之中，通过高付出，得到高学历，还不能就业，颜面何存？在愿读服输的背后，分明隐含着高校毕业生的无奈与辛酸。然而，即使接受高等教育需要高投资，具有风险，但经济上的阻力和就业时的压力远远小于人们普遍接受高等教育的心理动力，他们仍将在梦想与失落之间维系着自己的人生追求。

3. 冲突调适：对这种教育现象的多维层面反思

当莘莘学子经过高等学府几年的“磨砺”，怀着对未来职业的无限憧憬，在步入就业社会时，不料受挫，兴奋之情变成了满脸的尴尬，七彩之梦被无情地揉碎在职场上。这一现象的出现，一方面表现了“市场的本能与无情”，另一方面也表现了高等教育各主体层面的“固有缺失和无可奈何”，由此引发出对政府、大学、学生个体等各个层面深沉的反思。

(1) 政府层面

在高等教育领域，政府和市场的力量是“此消彼长”，然而，政府从来不曾从高等教育领域撤退。“政府作为高等教育的最主要资助者和管理者这一点，使得它依然稳坐于掌舵的位置”(driving seat, steering state)。因此，政府在高等教育的发展与高校毕业生就业中发挥着不可缺失的作用。政府以“掌舵者”的身份，为拉动经济的增长而利用民众对接受高等教育的强烈的社会心理需求，扩大高等教育规模，使中国早日成为教育大国，最终来达到科教兴国的目的。这固然是好事，大规模的

扩招对我国成为教育大国在数量上确实起到推动作用，但是，在高学历人才数量与时俱进的同时，教育质量能否与之齐头并进？中国乃泱泱大国，成为教育大国，也是在情理之中，关键是如何做到从“大”中求“强”，如果片面地追求高学历人才的数量，最终达不到教育的“初衷”。因此，政府在扩大高校招生规模的同时，还要注重培养的质量，还要为他们的就业着想，因为“人才是通过教育成长、通过就业合理配置发挥作用的”，“教育—人才—就业”形成21世纪综合国力的核心竞争力的链条。

因此，对于政府来说，关键是该如何整合高校扩招与高校人才培养机制间的矛盾？如何协调市场需求与高校人才培养定位间的矛盾？

(2) 高校层面

人才培养是高等教育的基本功能之一，人才培养质量是高校声誉的载体，是高校生存与发展的生命线，而人才质量的标准，在一定程度上由就业来检验。因此，高等教育的发展与壮大，应在注重量的扩张的基础上，还要注重质的飞跃，高校应不断完善人才培养机制，增强毕业生的素质。此外，还应遵循一定的市场规律，调整培养规划，在高校人才培养目标变革路径的选择上，要注意把握专业与市场的互动，为毕业生的就业打开“方便之门”。

然而，高校又不能完全为迎合市场价值取向而生存，高校还肩负着国家赋予的神圣使命。“大学在与为之服务的社会的复杂关系中，应该面向两个重要问题，能否解决这些问题将决定大学的前途：首先是它适应社会要求的能力，第二也是最重要的，看它有没有能力超越单纯的适应阶段，在全世界发挥创造性和革新的作用。”也就是说，高等教育不仅要适应当今社会，而且要改造当今社会，引领未来社会。因此，对于大学来说，关键是如何在秉承学术传统和迎合世俗需要之间达成动态的平衡，如何在满足已知的社会市场需求和引领未来社会发展上达成协调。

(3) 学生层面

在当今社会，追求高学历已是无可厚非，对毕业就失业的现象也不必大惊小怪，然而，透过高学历毕业群体“愿读服输”的心理内壳，难道不能引发我们一丝心灵的触动？作为学生，首先要从内因上反思自我的教育选择和就业选择。升学时，选择高学历教育是为追求自我价值更高实现而引发的内在需求，还是仅因为攀比从众心理在作祟，抑或是为了避免就业的外部驱动；择业时，是为了自我个性的“极度飞扬”和自我才华的“尽情挥洒”，还是仅为寻求一份“光鲜”的职业。如果没有一定的学术涵养，没有想就读高等教育的强烈愿望，仅为了避免就业的压力而选择，似乎是情有可原(毕竟就业压力大)，但如果仅仅成为高学历的“附属品”，缺乏自我能力的提升，缺乏自我职业生涯规划，随波逐流，拥有高学历又能怎样？只不过是就业的压力延缓了几年。因此，对于学生个体来说，关键在于处理好升学动机、择业心态和能力生成等问题，如何使自我能力与社会所需达成一致？如何使自我就业期望与用人单位的人才需求意愿之间达成协调？如何使自身的就业能力和就业期望相互协调？

(摘自：《高等教育大众化背景下高校招生与就业问题透视》黑龙江高教研究/2007年9月)

二、从产业升级的角度透析大学生就业问题

近几年高校毕业生就业形势相当严峻。据教育部的相关数据显示，从2003年开始毕业生人数年增长速度为27%左右，2003年到2007年高校毕业生人数分别为212万人、280万人、338万人、413万人和495万人。据统计，“十一五”期间全国将有2500万以上的普通高等院校毕业生需要就业。而2003年、2004年、2005年一次性就业率为73.5%、73%、72.3%之间，也就是说这三年没有正常就业的毕业生人数分别有63.6万、75.6万、94.18万人。如此数量众多的大学生难以有效找到就业岗位，不但是人力资源与教育资源的极大浪费，而且也造成了严峻的社会问题。在我国就业人员总体人力资本水平不高的情况下，具有较高人力资本水平的大学生就业本不应成为问题。诚然，这里面有相当部分原因在于高校的大规模扩招，但也应看到问题显现的这几年也正是我国经济高速发展、总体经济实力不断跃居世界前列的黄金时期。高水平人力资源需求不足同经济高速发展的矛盾，对我们思考大学生就业困难的原因和寻找解决办法有很强的指导意义，而这正是本文的出发点，即如何从中国经济的增长方式和产业升级的角度来思考大学生的就业问题。

1. 就业困难的根本原因：靠投入推动的经济增长方式

改革开放以来快速的经济增长没有为高素质劳动力提供足够的就业岗位是产生就业困难的关键所在。我们知道，经济增长是提供就业岗位最主要的因素，而改革开放以来我国的经济增长只能以奇迹来形容，我国的GDP甚至将超过德国成为世界第三大经济体，仅次于美国和日本。但是，快速的经济增长并没有带来相应的就业岗位增加。相关统计数据表明，1992年以来的就业弹性只有0.117，即1%的经济增长只能带来0.117%的就业岗位的增加。而在增长为数不多的就业岗位中，由于对劳动力成本优势的过分强调以吸引投资追求经济增长，这些就业岗位更多的是被低素质劳动力所吸纳，而没有为高素质劳动力提供更多的就业岗位。

我国现有的经济增长模式的核心就在于靠投入来推动，过分追求GDP，而忽视了吸纳就业尤其是吸纳高素质的劳动力，结果导致经济增长速度与就业增长速度严重不一致，而且也导致了大学生就业困难。各级政府尤其是地方政府过分追求GDP，导致经济快速增长的同时就业岗位没有保持相应的同步增长。而且更为严重的是，为了吸引投资有意无意地强调了我国的劳动力成本优势，对劳动力成本优势的过分强调，最直接的效果就是忽视了对人力资本的投资，没有充分重视人力资本投入在经济增长中的重要作用。这不但使得我国经济增长过程中科技含量与人力资本投入含量不高，也是在我国就业人员人力资本水平普遍不高的情况下大学生却就业困难的主要原因。

2. 产业升级与大学生就业：双赢互补

原有经济增长方式引发的还不仅仅是就业问题，更为严重的是，它带来了日益严重的环境恶化、产品核心竞争力的缺乏、产业结构的不合理、能源利用率的低下等等问题，最终威胁到我国经济的可持续发展和人民群众的生存环境。可以说，改变经济增长方式已经是迫在眉睫，不得不为了。而经济增长方式改变的具体体现就是，将以加大人力资本投入为推动的经济增长方式来替代原有的依靠投资为推动的经济增长方式，进行产业升级。我国制定的“十一五”规划明确提出要把走集约式发展道路，实现产业升级作为重要发展战略。产业升级的主要方向，就是发展高新技术产业，用现代技术改造、提升传统产业，提高第三产业在国民经济中的比重。通过产业升级，最终将我们的经济从劳动密集型的来料加工转变为技术密集型的装备制造和金融服务，并使之成为一个具有高附加值的、横向和纵向产业集群化的整体工业化平台。特别是一些沿海发达地区经历前几年的飞速发展后，正在进行深层次的经济转型，由粗放式的发展向集约型转变，由原来工业简单的“三来一补”，正在向大力发展高新技术和科技创新型产业发展，原有人才远远满足不了“升级换代”的要求。

进行这样具有历史意义的产业升级，必须有大量的高素质劳动力作为保障。首先，在高新技术产业发展、传统产业改造和农产品结构转变等方面，需要大量的高素质劳动力。另一方面，在新兴的第三产业，如法律、审计、会计、咨询、信息、金融、保险等，目前相关从业人员仅占全部从业人员的26.9%，这个比例不仅远远低于发达国家60%~70%的水平，也低于发展中国家40%左右的平均水平。然而，目前我国受过高中及以上教育的人口只有15.76%，而大学专科及以上人口的比例仅为3.81%。显然我国受高等教育的劳动力还是太少，每年毕业的大学生占总量就业的比例仍然很低。因此，从我国经济发展的长远需要以及劳动力的现状来看，高素质劳动力还是太少而不是太多，其未来的缺口相当巨大。

从中可以发现，进行产业升级和解决大学生就业问题是双赢互补的。我国并非真正大学生过剩了，国外的大学生比例远比我们高；转变经济增长方式，实现产业升级将为大学生拓展出新的就业空间。在目前我国经济发展中，投资高速增长，消费的带动作用还比较小，这样创造的就业岗位不够多，并且偏重于对农民工等的需求，随着产业升级的进行，对高层次人才的需求将大幅度增长，有真才实学的大学生前途无量。

3. 高校应采取的有效措施

(1) 解决人才供应的结构性过剩

产生人才供应的结构性过剩的原因主要有两个，其一是高校专业设置带来的“先天性”问题，其二是大学生后期择业时带来的“后天性”问题。

对于解决“先天性”问题，需要高校在专业设置上具有足够的前瞻性，能够预计未来产业升级所带来的相关专业上的需求变化，真正做到长远规划，合理配置专业及招生人数。同时在办学理念上改变目前的精英式教育，努力提升教育质量，加大对毕业生就业指导的服务力度，切实提升大学生就

业素质与就业竞争力，加强大学生的就业、创业与职业转换能力。

对于解决“后天性”问题，如何引导大学生择业是关键。我国高等教育正进入大众化时代，大学生不能再以“精英”自诩，在就业时应该抛弃传统观念，一是不必都挤在大城市，一些中小城市的大企业同样可以提供很多发展机会；二是毕业后的起点并不是特别重要，许多成功人士的起点并不高，关键在于后天努力；三是不必过分强调专业结合，有些专业的市场发展空间已不大，大学生应该及时转型。特别是服务行业非常缺人，大学生经过锻炼后，很容易走上管理岗位，发挥自己的才能。高校的就业指导可以帮助大学生进行合理的心理定位，帮助大学生作出对自己的职业发展最有利的规划。

(2) 帮助提升大学生的竞争力

实行经济增长方式的转变，进行产业升级，需要大批优秀的人才，这一点和以前的情况有很多的不同，而其中最大的不同就在于数量上的区别。那么，学校如何培养出大批的满足产业升级需要的人才呢？可以从下面三个方面来帮助提升大学生的竞争力。

1) 创新教育模式，优化学生的知识结构。一方面高校在专业课程的设置上，必须把专业课程设置的纵向深入与横向拓宽统筹起来，实现自然学科和人文学科课程的相互渗透，促进学科之间的良性互动，提高学生的学习积极性和获取知识的质量。另一方面在教学方式上，要打通课程之间以及课堂与社会之间的联系，加强实践教育，增强学生处理社会化事务的能力，帮助大学生在个人职业发展的道路上同时具有长跑和短跑的能力。

2) 拓展教育空间，优化学生的能力结构。用人单位对大学生的实际操作能力、个性、特长以及人际协调能力等提出的要求越来越高，为此，高校要注重培养学生的全面发展，除了第一课堂的学习外，积极推动第二课堂，鼓励学生参加校园活动、参与社会实践，为大学生提供了一个充分展示自我、发挥所长、锻炼能力的舞台，使得学生补齐能力短缺的期望更有可能实现，为学生毕业后的职业发展奠定很好的基础。

3) 面向就业市场，创新就业指导。要建立和完善就业指导服务机构，优化配置人力、财力和物力资源。要及早入手，重心前移，有计划、分层次、全过程进行教育，确定人才培养的目标，突破传统的死板说教，以新颖而有效的形式指导学生做好职业生涯规划。同时积极推行“大学生实习制度”，使每一个学生有更多的机会尝试不同的工作，扮演不同的社会角色，逐步完成职业化角色的转化，发现自己真实的潜力和兴趣，以奠定良好的事业基础，也为自我成长丰富了阅历，促进整个社会人才资源的优化配置。未来十年，正是中国产业升级的黄金阶段。只有进行产业升级，努力创造更多的高素质劳动力的就业岗位，并且通过教育体制改革培养出就业结构合理的大量高素质的劳动力，才能实现产业升级与大学生就业的双赢互补，才有可能解决大学生就业问题，为构建社会主义和谐社会奠定坚实的基础。

（摘自：《从产业升级的角度透析大学生就业问题》黑龙江高教研究/2008年4月）

三、大学生就业期望值与先就业后择业的辩证关系

1. 问题提出

根据美国心理学家佛隆(V. H. Vroom)提出的期望理论，大学生就业期望值可解释为大学生通过大学阶段的系统学习，在毕业时对其就业目标价值估计和判断实现此目标的积极性被激发的程度已达到了较高的水平。

这里必须明确三个问题，一是毕业生对其就业目标价值估计的准确性；二是判断实现此目标的可能性；三是由上述两个问题综合激发出的力量与现实社会能否达到有效的契合，能否实现目标价值。

我们把就业目标价值定义为就业期望值。一般情况下，就业期望值的目标定位比较合理，判断实现的可能性较大，则个人的努力程度就会越强，其综合激发出的力量就越大，实现的可能性就越高。反之，就业期望值的目标定位过高，判断实现的可能性较小或判断失误，则不能激发出实现的力量或所激发的力量与现实社会不能有效地契合，甚至冲突，其就业期望值将难以实现。

从制定就业期望值到可实现性判断，再到具体实现这个目标定位的整个过程分析来看，就业与择业有着本质的区别，是两个完全不同但又有关联的概念，从现有的意义来说，就业指的是寻找到一份工作，获得物质上的报酬，从而解决自己的生活经济来源问题，但其就业期望值未能达到预定目标的

要求，甚至差距较大，在紧迫的就业形势下，被动就业。而择业则不同，不仅是找工作的问题，更重要的它是一个过程，是一种有计划、有选择、有力量去实现就业目标价值的过程行为，从长远来看能够获得更好的成功职业，或者说能够为选择更好的职业、岗位打下良好基础的积极行为，这一过程将产生良好的择业结果。由于上述的区别，导致了就业与择业两种不同的结果。

2. 先就业后择业观点的成因

影响就业期望值和判断其可实现性的因素较多，一般情况下就业期望值主要表现在薪酬、福利、地域、个人发展机会、职位要求、行业要求、专业对口等方面，同时家庭与学生个人的观念在很大程度上也影响该值。首先家庭对子女教育特别是接受高等教育的投资日渐增大，对子女就业的期望自然伴随教育投资的增长而提高，这是一种客观反映，就学生及家长的主观愿望而言，虽然中国的高等教育已经从精英教育进入了大众化教育阶段，但家长与大学生个人仍然始终对毕业后的就业抱着高期望值。而当就业期望值未能达到预定目标值的要求或无法实现时，在紧迫的就业形势下，使得就业目标、目的不确定，就业目标价值模糊。在这种情况下，大学生们苦恼的是为何没有“择业”的机会，只能采取应付式的就业方式，把迷茫的希望寄托在今后，“择业”变成了消极等待。在这样的背景下，“先就业后择业”的观点就成了一些大学生就业的指导思想，解决生计的策略，同时先就业后择业对高校就业率统计有极大的帮助。因此，校方也持积极态度，当做促进毕业生就业、提高就业率而采取的一项重要措施。

由于先就业后择业的实质是其就业期望值未能达到要求，对自己的职业、岗位、薪酬等均不满意，心理难以调节，但在严峻的就业形势下，也只好勉强接受，因此，产生较强的就业过渡心态，毕业生存在伺机寻找新工作岗位的强烈动机，从而导致工作稳定性下降，将用人单位作为跳板，想通过不断地变换单位、职业、岗位来寻找或实现自己职业理想，结果必然带来就业的多次选择和用人单位对大学生的戒备心理，必然影响大学生的诚信形象，形成恶性循环，这样不仅影响大学生的长远利益，也影响了人才市场的正常健康发展。在这种情况下，也就不存在要判断实现就业期望值的可能性和实现此目标所要激发出的力量，或激发出的力量只能加重就业过渡心态。诚然，大学生发现工作岗位已不适合自己发展而离开原单位，另谋高就，这属于人才的正常流动，是可以理解的，但问题的关键是，这些毕业生并非因为这个原因离开原单位，而是进入时就没有长期工作和服务的诚意，这已不再是能否施展才华的问题，而是一个严重的诚信问题，是值得我们共同关注的不良现象。

3. 就业期望值的合理定位

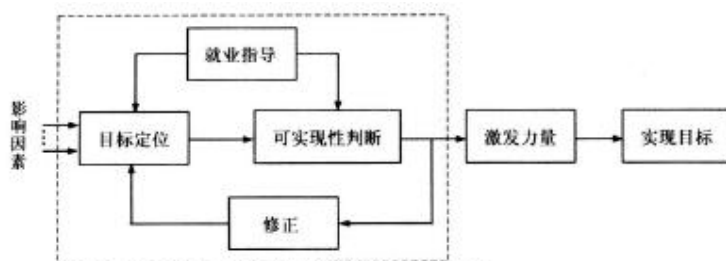
职业生涯设计中的一项重要内容，是做好就业目标定位，大学生就业期望值的合理定位，对毕业生顺利就业有着重要的作用，合理的定位，并不是限制你的职业理想，也不是让你一定要从最低的起点做起，而是从实际出发找准目标方向和起点的位置，避免产生理想主义和机会主义。

目标定位实质是就业期望值的合理定位，目标定位是否科学合理，能否实现，实现的可能性有多大，必须进行可实现性判断，这个过程要完成定位、判断、修正三个方面的工作，可能会有一个反复。在这些工作中，高校就业指导部门要充分发挥作用，帮助和引导学生建立合理就业期望值的目标定位，学校就业指导教师要根据就业形势和毕业生的实际状况，与学生共同完成上述三个方面的工作，使目标定位既能更加符合学生个人意愿又能贴近现实社会，与现实社会达到有效的契合，并且有利于学生就业及职业发展。

4. 构建实现目标关联系统

毕业生应根据自己制定的中长期职业生涯发展规划，实施择业计划，设计从目标定位——可实现性判断——激发力量——实现目标这样一个择业程序。为此，我们设计了实现目标关联系统，如图所示。

(1) **系统组成及原理**。系统中有六个环节，其中激发力量环节是在已确定了可实现目标基础上，进入的鼓励和自我激励的重要动力环节。激发力量是实现目标的动机强度，是指调动一个人的积极性，激发个人内部潜力的强度。一个人总是受他心目中所期望的可实现目标所激励，它是推动个人向这一目标前进的动力。



实现目标关联系统图

根据佛隆提出的期望理论：一个人在工作中所激发出的力量或动机强度取决于两个要素，一是达到目标对满足个人需要的价值；二是个人对实现目标可能性的估计，一般说来，确立的目标对个体越有意义，越能满足个体的需要，而且实现的可能性越大，对一个人的激励作用也就越大。在所设计的实现目标关联系统中，体现了佛隆期望理论的实质，人总是渴求满足一定的需要并设法达到一定的目标，这就是系统中首先要确定的合理、可实现并设法要达到的目标定位，这个目标在尚未实现时，表现为一种期望、一种追求，这时目标反过来对个人的动机又是一种激发的力量，从而去实现这一目标。

一个人确定的总目标需要分解，需要分段来实现或者说每个时期要达到的分目标有所不同。对于应届毕业生来说在没有真正接触社会之前，要确定人生职业的总目标是困难的，会受到诸多因素的影响，因此存在不确定性和不可实现性等问题，但确定从毕业到某个时期或某个阶段的目标却是必要的也是可行的，这个前期目标的制定和实现对今后的职业发展会打下良好的基础，并起到积极的促进作用，从而逐步实现自己的职业理想，作为应届毕业生这个过程应该在校内就业前完成。

(2) 实现目标关联系统的有效运行。在实现目标关联系统图中虚线框起部分表现了目标定位、可实现性判断和修正目标定位这样一个内部的思考、判断、论证过程，实质上是对制定的目标进行可实现性估计、判断的过程，从而确定可实现目标。这个过程单靠学生的个体行为、自身力量是难以实现和完成的。这是因为毕业生就业前对实际就业情况无法亲身感受，只能从不完整的信息中得到模糊的概念，因此，在实际就业前对就业期望值的目标定位比较茫然，往往以理想就业期望值作为定位基准，而这个定位基准与个人可实现的目标值存在着较大差距，可实现性较小，这样将直接影响毕业生择业、就业的态度，产生先就业后择业心理，导致过渡就业心态。

因此，合理就业期望值的目标定位显得特别重要，必须借助外力的引导，通过科学合理的就业指导手段，促使大学生形成真正符合自我意愿又符合社会发展规律和可实现的就业期望值。当然影响就业期望值目标定位的因素很多，高达17项之多，且具有分散性、不确定性以及理性和非理性等难以量化的因素，这就需要高校就业指导部门、辅导员、班主任都要积极介入，要全面考虑学生在校学习成绩及表现情况、生源地域分布、家庭经济收入、学生的交往能力、自己的职业倾向和专业等综合因素，以及当前的就业形势，发展前景，开展个性化指导服务，为毕业生就业期望值的定位提出积极、科学、合理、可实现性判断的建议。

在实现目标关联系统中的就业指导环节具有积极的教育、引导、帮助、鼓励的职能，是学校毕业生就业指导工作的综合体现，表现为与学生共同探讨制定目标定位，进行可实现性判断，如果经可实现性判断实现的可能性较小，则需要对目标定位重新修正。从这个意义上说，高校毕业生就业指导的作用就是试图缩小毕业生理想就业期望值与实际就业值的差距，寻找确定可实现的就业期望值作为目标定位，并鼓励他们激发力量去实现这个目标。

(3) 就业期望值与实际就业值的差距对毕业生择业、就业的影响。据有关资料研究，就业期望值与实际就业值的差值在20%之内学生一般可以主动接受，不会影响其自身心理的调节，其工作态度、能力发挥以及工作稳定性均不受影响；差值在20%~50%之内可以勉强接受，但由于过渡就业心态较强，存在伺机寻找新工作岗位的动机，导致工作稳定性下降；差值在50%以上则难以接受。在实现目标关联系统中经可实现性判断后，确定的目标定位与所实现的目标不可能没有丝毫偏差，但差值在20%之内，则表明所制定的目标定位是科学合理的，所激发出的力量去实现这样的目标已达到了预期的目的，在这一过程当中其思想上、认识上、心理上都已经做好了准备，择业的结果不会影响其自身心理的调节，能够表现出较好的工作热情。

“先就业后择业”实质就是盲目确定的就业期望值与实际就业值的差距太大，一般在20%~50%之间，原因是其目标定位后可实现性判断不准确，误以为能实现，但实际差值又没有超过50%以上那样难以接受，在紧迫的就业形势下，暂时勉强就业，这时所激发出的力量反而加重了就业过渡心态。因此，目标定位后，可实现性判断非常关键，就业指导部门、辅导员和班主任必须高度重视，要全过程积极参与毕业生就业目标定位、可实现性判断和修正环节的工作。

5. 就业期望值与就业、择业的关系

确定和实现就业期望值的程度不同，将影响毕业生就业、择业的心态。“就业”与“择业”就其实现就业期望值来说，“择业”接近或差距较小而“就业”差距较大，就其过程来说择业与就业则性质不同。择业并不是指在当前的就业形势下，会在你面前呈现着许多的就业机会供你选择，否则就不存在着择业，这种观点是不正确的。择业的“择”表现在选择、确定目标定位和可实现性判断上，它的积极因素表现在去实现这一目标所激发出力量的过程中，它的效果体现在与现实社会达到有效的契合之间，它的作用发挥在择业后职业生涯的工作进取精神里，而“就业”则不同，它本身并没有代表积极的因素和作为，更多的是一种过渡、一种寻找，因此工作稳定性、努力程度、能力发挥和工作业绩均受到极大的影响。“就业”并不是没有就业期望值，而是其就业期望值单一地由毕业生自主确定，由于过高而无法实现，导致了较重的就业过渡心态和一种不现实的追求，当然从统计就业率的角度上看，先就业的策略无疑是有帮助的，但从社会责任、毕业生的作为以及发展前景和学校形象、地位来看，采用先就业后择业的策略是不利的，作为高校本身应该思考这些问题。

6. 结论

择业不仅仅是一种选择，更是一种积极的过程行为，这种在开始职业生涯前有准备、有目的、有选择、有定位、有计划、有判断、有力量去实现就业目标的这一个过程属于择业过程，这一过程将产生良好的择业结果。

而先就业后择业则不同，由于就业期望值与实际就业值存在着较大差距，实现的可能性较小，但差距又没有大到无法接受的程度，在紧迫的就业形势下，表现出的却是无目标、无计划、无定位、无作为消极的被动式就业，由于过渡就业心态较重，把迷茫的希望寄托在今后，存在伺机寻找新工作岗位的强烈动机，导致工作稳定性下降，职业发展前景黯淡。先就业后择业实质是先就业，消极地等待择业，这与择业的积极行为产生了错位，职业生涯的定位发生了倒置，更重要的是这种先就业后择业的心态一旦形成后，在今后的职业生涯变动中其主导思想始终是就业在先择业在后，把择业作为一种消极的等待，因此很难按择业过程去实现自己的职业目标，其负面的影响还会继续。择业过程可用实现目标关联系统进行描述，这个过程对于应届毕业生来说应该在校内完成，同时实现目标关联系统具有通用性，在整个职业生涯中都具有普遍的意义。它揭示了在整个职业生涯中，确定自己的追求目标，要达到的价值取向和可实现性判断，对激发力量实现既定目标的重要意义。在我们的职业生涯中可能会多次面临职业转换的情况，关键是要选择一个合适的起点和方向，开始自己的职业生涯，并积极主动地为下一次职业变动做准备，在准备好以后，变动自己的职业，进行合理的人才流动，追求更高的目标，达到自己的职业理想。

（摘自：《大学生就业期望值与先就业后择业的辩证关系》黑龙江高教研究/2008年5月）

四、高校毕业生就业歧视的立法分析

1. 引言

我国《宪法》第四十二条规定，中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。《劳动法》第十二条规定：“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”第十三条规定，“妇女享有与男子平等的就业权利。”这是国家现行劳动法律对就业的有关规定。从上述规定也可以看出，我国法律对就业歧视缺乏具体界定，何为就业歧视？如何确定是否属于就业歧视？这些都在我国先行法律中找不到答案。

另外，我国《劳动法》关于平等就业权的规定非常原则，缺乏可操作性。对于就业歧视，西方国家有明确的规定。在国外，老板不好当，在招聘的时候不可以有年龄、性别、肤色、种族、宗教信仰、国籍、个人身体素质、家庭状况等方面的要求，在面试时所提及的问题也不能涉及上述内容。如果在

美国，用人单位很有可能因此被求职者告上法庭。就业歧视是国际社会所禁止的，在有的国家，企业即便是在履历表上出现“婚否”等字样，也会被应聘者以歧视为由告上法庭，而我国《宪法》和《劳动法》等相关法律法规对此只作出了原则性规定，没有这么细的规定。

专家指出，造成就业歧视泛滥的重要原因是用人单位自主权被无限扩大。在西方国家，用人自主权不是一个无限的权力，它要受到法律的一些限制。而在我国许多用人单位却仍然理直气壮，他们认为它们仅仅是限制条件，而且有利于选拔人才。

2. 我国高校毕业生就业歧视的主要表现

就业歧视是一个世界性难题，在不同国家或地区不同程度地存在着。而对女性的就业歧视则是个世界性课题，据国际劳工局的一份资料显示，世界各国在男女参与经济活动特别是就业方面，差距仍然很大，发达国家妇女就业人数也仅占男子就业人数的60%左右，不发达国家则仅占30%左右。在中国，大学毕业生中除了对性别就业歧视外，因户籍不同而导致的就业歧视现象尤为普遍。具体来说，主要表现在以下方面：

(1) **就业机会歧视**。具体表现为两方面：一方面，应招机会不均等。从理论上来说，凡是具有劳动权利能力和行为能力的人，都应当有报名应招的平等机会，任何人或用人单位都不得加以剥夺、排斥、损害和限制。然而，在我国现实经济社会里，大学毕业生的应招权被限制和应招机会被剥夺、排斥、损害的现象十分普遍。它集中表现为城乡分割、异地排斥的户籍制度造成的户籍型(主要是农村户口劳动者)就业歧视、性别型(即女性劳动者)就业歧视和有无工作经验歧视等。不少地方的人才市场或招聘会上明确规定，“非本市户口者不得入内”；许多用人单位的招聘广告公开告示，“应聘者必须持有本市户口”。在许多人看来，外地学生抢走了本地学生的饭碗，甚至连一些政府部门也认为，外地学生大量涌入造成城镇就业紧张局面。另一方面，招聘录用标准不平等。因工作岗位、工作地点、工作环境等不同而制定不同录用标准是合理的也是必需的。但对同一地点的相同工作环境、相同工作岗位因劳动者的性别、户籍等不同而随意提高录用标准，则是就业机会歧视的另一种表现形式。

(2) **就业待遇歧视**。主要表现在两方面：一是非公正待遇，即指用人单位对大学毕业生没有制定、实行最低工资标准；或者是对一部分人制定并实施最低工资标准，而对另一部分人则没有制定并实施最低工资标准或其基本报酬低于最低工资水准。它违反了《世界人权宣言》、《经济、社会、文化权利公约》关于公正待遇之规定。公正待遇是指保证工人及其家庭能有一个保持人类尊严的最基本生活条件，即最低工资水平不应低于能养活劳动者本人及其家庭成员的基本生活的水平。

(3) **就业安全保障歧视**。从就业运行过程的安全保障来看，用人单位应当与毕业生签订劳动合同，为毕业生提供相对稳定的工资保障，不得随意修改劳动合同条款或终止劳动合同、解雇毕业生。然而，我国一些中小民营企业与大学毕业生签订有效劳动合同的情况并不多见，或者说，与之签订形式上的劳动合同，不利于毕业生的劳动合同的现象也不罕见。这就为用人单位随时、随处、随意解雇、辞退、开除毕业生大开方便之门，致使此类劳动者的就业安全系数非常小。从就业中断过程的安全保障来看，养老保险、医疗保险、失业保险是世界各国政府采取的旨在保证就业安全的保障措施。在我国现阶段，就业保险具有明显的层次性、歧视性，从地区看，东南沿海发达地区实行劳动保险制度最早、最完善；中部内陆地区次之，西部地区的劳动保险不“保险”。从用人单位的所有制性质看，国有企业、党政机关、事业单位的劳动保险最“保险”；集体企业其次；有些非公有制企业的劳动保险比较完善；有些私营企业、外资企业的劳动保险残缺；有些非公有制企业则毫无劳动保险可言。从劳动者户籍看，大多数城镇市民享有劳动就业保障，但是有的毕业生则无真正意义上的劳动就业保障。

3. 我国高校毕业生就业歧视产生的原因

由上分析可见，在我国劳动力总量持续供大于求的情况下，就业歧视现象普遍存在，令人担忧。就业歧视不仅涉及性别，还涉及身体的外形特征、年龄、工作经历、户口持有情况等。造成这种情况的原因之一是就业立法不完善。我国就业歧视最普遍和最严重的是其中两类：性别型就业歧视，即对女性大学毕业生的就业歧视；户籍型就业歧视，即对外地大学毕业生的就业歧视。不同类型的就业歧视，产生的根本原因各不相同。

(1) **我国女性大学毕业生就业歧视产生的根本缘由主要有**：1) 长达二千多年的“男尊女卑”的封建思想残余，在我国社会各界不同层面尤其是不少用人单位仍有不同程度的影响。2) 长期以来形成

“男主外、女主内”的传统观念，在我国许多家庭劳动者，特别是男性劳动者中仍广泛地存在，左右着家庭成员的内部分工以及社会分工。3) 女性劳动者自身的科学文化水平、体能素质以及生理方面的特殊性，如怀孕、生产、哺乳等，强化了上述二重因素的影响。

(2) **造成我国外地毕业生就业歧视的主要原因是：**1) 30多年计划经济实行的以城市为中心，以保障城镇居民就业目标，偏向城市市民，歧视外地毕业生的就业体制、就业制度和就业政策。2) 就业、福利、保险三位一体的就业模式，决定了福利性就业者只能严格控制在本地居民这个较小范围之内。3) 我国劳动力资源十分丰富，就业岗位严重短缺。4) 对就业问题的认识上，存在两大误区：一是认为城市就业问题比农村就业问题严重。二是认为外地毕业生抢占了本地学生的就业岗位。事实上，从总体上看，外地毕业生与本地毕业生就业并不存在正面的冲突，而是一种相互补充的，而非此消彼长的“抢饭碗”关系。可见，以城市户口优先、优越、优惠为特征的城乡分割的户籍制度是导致对外地毕业生就业歧视的根源。

概而言之，对女性劳动者和外地毕业生的就业歧视，必将带来两方面的负面效应：一方面，阻碍了女性劳动者和外地毕业生的工作积极性的发挥，造成劳动力资源的巨大浪费，不利于我国劳动力资源的优化配置，导致劳动力资源优势退化，不利生产力的发展；另一方面，一些用人单位随意提高对女性劳动力的录用标准，有些企事业单位招干，不愿招收女毕业生等，致使在男女条件相同的情况下，女性劳动者的录用可能性要小得多，导致女性就业结构不合理。而且，对女性劳动者就业歧视，必将造成女性劳动者的就业率下降、失业率上升，难以实现充分就业目标，不利于人民生活水平的提高以及经济社会的繁荣稳定。

4. 我国禁止就业歧视之法律规范及其完善

《宪法》是我国的根本大法，也是我国劳动法的立法依据和重要渊源。我国《宪法》第四十二条规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”，“国家通过多种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇”。这不仅规定了公民有劳动的权利，而且为公民平等的享有劳动权利给予保证。

我国目前就业立法中关于反就业歧视的法律规定散见于《劳动法》、《妇女权益保障法》、《残疾人保障法》和《民族区域自治法》等。主要条款有很多，例如：

(1) **禁止就业机会歧视，保障劳动者享有就业平等权和职业选择权。**《劳动法》第十二条规定：“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”第十三条进一步指出：“妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准”。

(2) **禁止就业待遇歧视，保障劳动者等量劳动获取等量报酬的权利。**《劳动法》第四十六条明确规定：“工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。”第四十八条规定：“国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。”

(3) **禁止就业服务、就业安全歧视，保障劳动者享有参加职业培训、签订有效劳动合同和参加社会保险的权利。**《劳动法》第八章对职业培训做了专章规定，“国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。”(第六十六条)“各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。”(第六十七条)“用人单位应当建立职业培训制度”，“有计划地对劳动者进行职业培训。”(第六十八条)《劳动法》第三章对禁止就业运行过程的安全歧视进行规定，“建立劳动关系应当订立劳动合同。”(第十六条)“订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定”。(第十七条)《劳动法》第九章大部分章节对就业中断过程的安全保障—社会保险，予以规定：“国家…建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。”(第七十条)

在促进就业的立法中建议考虑这样几点：第一，增加反就业歧视条款的数量；第二，明令禁止明显的就业歧视现象，如规定禁止用人单位在招工广告中使用排斥某一性别的表述，或是与工作无关的容貌或身体方面的特殊要求等。一方面，我国应当对现行《劳动法》进行修改，在劳动法中明确规定

用人单位不得因年龄、性别、民族、种族、家庭出身、宗教信仰、教育程度、财产状况、居住地域和期限等原因对劳动者进行非法限制，以保护劳动者的平等就业权。当然立即修改现行《劳动法》是不现实的，而且也会有个很长的过程，可以由人大常委会或最高法院通过立法解释或者司法解释以至在最高法院公报上公布案例的方式，对现行《劳动法》第三条的平等就业权做扩张解释，势必会很好地解决很多求职者就业问题中的尴尬处境。另一方面，从立法层面上解决就业歧视，应在《宪法》中增加反就业歧视的内容，并制定独立的《反就业歧视法》。在制定《反就业歧视法》的过程中，我们可以借鉴国外法律的先进性，结合中国的实际。例如，美国1967年颁布的《雇佣年龄歧视法》明文规定，歧视40~65岁求职者是违法行为。在招募广告上指明招聘“成熟的”求职者也是违法行为。在美国反就业歧视的司法实践中，法官有权对用人单位的用人条件进行审查，看这些条件是否是合理、必要，且不能更改。在这一过程中，大量的社会调查数据和科学分析会被应用于司法活动中，作为法官判案的依据。我们可以通过以下做法来制定《反就业歧视法》。

为了彻底废止就业歧视行为，保证劳动者的就业平等权的真正实现，我国必须在现行《劳动法》基础上，依据《宪法》尽快制定《就业平等法》。其基本思路如下：借鉴西方发达市场经济国家法律之规定，吸取其精华，立足我国国情，以我国《宪法》为基本依据，在我国现行《劳动法》及其配套法规、规章有关禁止就业歧视之条款的基础上，制定一部禁止就业歧视的统一性立法《就业平等法》(或曰《禁止就业歧视法》)。其内容应体现以下基本精神：(1) 拓宽我国禁止就业歧视的法律法规之适用范围，凡是我国公民的合法劳动就业行为，均应受到《就业平等法》的保护。(2) 《就业平等法》的条款应涵盖就业机会平等、就业待遇平等、就业安全保障平等以及就业服务平等，禁止民族型、种族型、性别型、宗教型、党派型、户籍型等各种类型的就业歧视，尤其是淡化性别、户籍等因素对就业的影响，突出对女性劳动者的就业平等权和农村劳动者的就业平等权保护等内容。(3) 除了明确规定违反此法者应承担法律责任，即行政责任、民事责任和刑事责任的原则规定外，还应制定具体的包括量化标准在内的可操作性制裁、惩罚条款。

(摘自：《高校毕业生就业歧视的立法分析》黑龙江高教研究/2007年9月)

五、影响我国大学生就业的经济因素分析

随着我国大学生就业制度改革的逐步深入，人们在接受大学生“自主择业”模式的同时，也越来越清楚地认识到：大学生就业并不是一项简单的人力资源配置工作，它是一项受政治、经济、教育质量等多种因素影响的复杂的社会活动。其中，经济因素是影响力最大、影响面最宽，也是最难以把握的因素，经济的发展必将导致高等教育的发展和社会职业的变革，从而对大学生就业队伍规模、就业岗位、就业流向等等产生巨大的影响。

1. 经济对大学生就业的影响

(1) 经济发展影响

大学生就业队伍规模经济发展是大学生就业队伍不断扩大的基础和前提，经济对大学生就业队伍规模的影响，主要是通过对高等教育发展规模的影响来实现的。

1) **经济发展对高等教育发展的推动作用。**其一，经济发展为高等教育发展提供了经费保障。任何一种社会实践活动，都要投入一定的人力、物力和财力资源。教育作为培养人的一种社会实践活动，也必然要投入一定的资源，这就是人们常说的教育投资。经济发展是增加教育投资的基础和前提，而教育投资的增加必然推动高等教育的发展。当今社会科学技术飞速发展，知识更新日新月异，高校办学离不开经费的支持，如教学科研仪器设备、图书资料的更新与添置，教学实验活动场馆的建设，高水平师资的培养与引进，等等，都需要一定的经费作保障。因此，一个国家或地区办多少所高等学校，培养多少大学生，这都需要根据自身的经济条件来确定，一个国家或地区的经济越发达，其可能投入的高等教育经费越多，则高等教育的发展速度越快、规模越大、质量也越高；反之，则高等教育的发展速度越慢，发展规模与质量也会受到限制。高等教育规模的扩大，则意味着大学生就业队伍的规模随之扩大。其二，经济发展扩大了高等教育的社会需求。高等教育的社会需求有两个方面的含义：一方面是指经济发展对高等教育培养人才的质量、数量与结构的需求；另一方面是指社会民众对接受高等教育的内在需求。

经济发展必然引起经济结构、产业结构、技术结构的调整,从而导致新的职业类型、新的就业岗位不断产生,社会职业对从业人员的素质与能力要求也越来越高。当今社会,科学技术在经济活动中的运用越来越广泛,经济的发展迫切需要一大批接受了高等教育的高层次人才充实到经济建设中去,从而导致各行各业对大学生的需求数量不断增加。

也正是因为经济发展导致了社会职业对高层次人才需求数量的增加,它又刺激了人们对接受高等教育的内在需求,人们迫切希望通过接受高等教育以适应社会职业的变化要求。同时,经济发展使社会大众的经济收入不断增加,从而为人们接受高等教育提供了一定的经济供给能力。显然,经济发展在推动高等教育人才培养规模扩大的同时,也为满足更多的人接受高等教育提供了经济上的保障。

2) 我国经济发展促使大学生就业队伍规模不断扩大。20世纪90年代以来,我国经济高速增长,每年的经济增长速度都保持在8%~9%之间,经济发展促使了我国高等教育的超常规发展,高校在校人数逐年增多,高等教育的规模不断扩大。有数据表明,“1980~2000年,我国研究生在校规模从2.2万人发展到30.1万人,增长了12.7倍;普通高校本科生在校生从86.2万人发展到411.8万人,翻了两番多;专科生规模增加了近两倍。全国正规学历教育的总规模从166.3万人增至939.9万人,净增773.6万人,其中70%以上(550多万人)的增长是在90年代实现的”。教育部相关统计资料表明,1998年以来,我国普通高校连续扩招,在校大学生人数大幅度攀升,全国高校毕业生人数随之快速增长,2003~2008年,全国高校毕业生分别高达212、280、338、413、495、559万人,就业队伍的不断扩大使大学生就业难问题已成为我国政府目前面临的重要社会问题之一。

(2) 经济发展影响社会职业对大学生需求的层次要求

在经济发展的不同阶段,社会职业对劳动者素质提出了不同层次的要求,我国经济的发展现状迫切需要大量的高层次人才。

1) 经济全球化的趋势,要求高校培养一大批能适应国际竞争的高层次人才。20世纪以来,西欧、北美、亚太等地区经济的迅速发展、商品的极大丰富,有力地推动了国际贸易和投资金融的自由化,推动了统一劳动市场的建立、跨国公司的发展和网络经济的崛起,从而导致世界经济全球化的形成。我国加入WTO后,将不得不面临经济全球化的浪潮,国际国内市场将更加密不可分。经济运行的轴心不再是以煤炭、钢铁为代表的传统工业,取而代之的是以信息技术、生命科学技术为代表的后现代科学,并逐步向现代金融业转化。经济全球化、市场一体化、资产证券化、人才国际化将是21世纪最显著的特征。目前,我国具备适应国际竞争的素质与能力的专门人才实在太少,面对经济全球化的现状,我国高校必须尽快培养相当数量的既熟悉国际经济运作,又了解各国国情、法律、文化,而且能熟练掌握外语、科技的人才。

2) 我国经济增长方式从粗放型向集约型转化,要求高校培养一大批高水平的生产、管理、服务人才。决定一个国家或地区经济发展轨迹的,一是经济体制,二是经济增长方式。前者与生产关系相联系,后者与生产力相联系。经济增长方式有两种:粗放型经济增长方式和集约型经济增长方式。前者强调增加投入,主要通过增加生产要素的数量来实现经济增长;后者强调改善投入产出关系,主要通过提高效率和效益来实现经济增长。在改革开放以前,我国经济增长从总体上说是以产值增长为目的,以增加积累和投入为手段的粗放型增长。在长期的经济建设实践中,我们越来越清楚地认识到:当今世界的经济竞争更多的是质量、效率和效益的竞争,数量型的增长方式很难扩大竞争范围、提高竞争水平。因此,党的十三大就已提出,要使经济建设转到依靠科技进步和提高劳动力素质上来,要从粗放经营为主逐步转为以集约经营为主的轨道上来。实现粗放型经济增长方式向集约型经济增长方式的转变的关键就是要努力提高经济生产的质量、效率与效益,提高经济增长中的科技含量,这一切都离不开高素质的生产、管理、服务人才,而这些人才的培养任务主要还得依靠高校来完成。

3) 现代经济发展以高科技为动力的特征,要求高校培养一大批具有创新能力的高级专门人才。现代经济的发展必须以高科技为动力,19世纪以来,电磁场理论导致电力技术和产业革命;量子化学、化学键理论导致以煤和石油为原料的现代合成化学的发展;相对论和原子核物理论导致核技术;量子理论和电子理论导致半导体和微电子技术的突破,进而带来微电子信息产业的革命,以及计算机与数字通讯网络技术所带来的全球化信息时代等。这些都证明了科学技术已成为当代生产力发展、经济发展、社会发展的决定性因素。然而,科学技术的进步绝不会是空穴来风,科学技术这一促进经济增长

的决定因素完全是由人力资源来掌握的，人力资源掌握科学技术的水平越高，人数越多，科技创新的速度越快、对经济发展的推动作用越大。这些掌握现代科技的人力资源从哪里来？最主要的来源还是高等学校培养的大学毕业生，他们才最有可能成为我国经济发展迫切需要的高水平的、具有创新能力的高级专门人才。

(3) 经济发展的不平衡影响大学生就业流向

1) **经济收入是影响大学生择业目标的重要因素。**我们知道，人才都有一个基本愿望，就是“物有所值”，他们大多数人首先是希望实现自己的市场价值，然后才是社会价值。因此，经济收入状况不可避免地成为大学生择业时考虑的一个重要因素。某高校曾对2006届本科毕业生进行了一次问卷调查，针对只限单选的问题项“影响您择业的最关键的因素是什么？”选择人数最多的是“经济收入”，占被调查毕业生的82.2%，这一调查结果在我国高校是有一定代表性的。

2) **经济发达地区能为毕业生提供更多的就业机会。**我国东部沿海地区如广东、江苏、浙江、福建、上海等省市，由于经济实力雄厚、经济增长速度快，对人才的需求十分旺盛，有大量的工作岗位供毕业生选择。同时，这些地区经济活跃、市场发育相对成熟，为毕业生提供了一个能充分发挥自己才干的大舞台。因此，许多大学毕业生将前往这些地区就业作为首要选择。

3) **经济发展的不平衡导致毕业生就业流向的不平衡。**各地区经济发展的不平衡，对毕业生择业流向将产生非常大的影响。1999年，教育部首次也是唯一一次向社会详细公布了直属高校毕业生就业状况，下面是笔者整理的当年教育部直属高校毕业生按就业所在地人数多少统计的前六位和后六位省、市、自治区排名情况(不包括港、澳、台地区)。

以上数据显示，接收本专科生及研究生人数最多的六个省市依次是：上海市、广东省、北京市、江苏省、山东省和浙江省。接收本专科生及研究生人数最少的六个省市依次是：西藏自治区、青海省、宁夏回族自治区、内蒙古自治区、贵州省和海南省。

又有数据表明，上海市、广东省、北京市、江苏省、山东省和浙江省1998年的人均GDP值在全国的排名分别为第1、5、2、7、9、4位。而西藏自治区、青海省、宁夏回族自治区、内蒙古自治区、贵州省和海南省1998年的人均GDP值在全国的排名分别为第29、23、25、16、31、15位。

可以看出，各省、市、自治区经济实力的不平衡使大学生择业流向呈现出了明显的差异，经济越发达的地区，接收的毕业生越多，反之则越少。以上两表中的研究生数据为例，接收研究生最多的六省、市人数总和为12079人，而接收研究生最少的六省、市、自治区人数总和为217人，前者是后者的55.67倍，差距已相当明显。

(4) 经济发展影响大学生的职业选择范围

1) **经济发展导致职业类型的不断变化。**经济发展使新的职业不断产生，旧的职业不断淘汰，这就意味着经济发展对职业的变迁起着决定性的作用。具体表现为：

首先，经济发展促进了科学技术的进步与发展，而当新的科学技术应用于生产或为人们生活服务时，必然与新产品、新设备、新工艺技术、新的经营管理相联系，新的职业类型也随之出现。

其次，经济发展必然导致产业结构、行业结构的变迁，而产业结构、行业结构的变迁将影响职业类型的分布状况。

随着我国经济和科学技术的飞速发展，职业种类和对从业者的素质与能力要求都发生了很大的变化，从而对大学生适应职业变化的能力与创业能力提出了更高的要求。

2) **经济发展导致不同职业类型人才需求量的变化。**经济发展往往容易导致社会职业对人才需求量的巨大变化，一些新的职业由于适应社会发展要求，对人才的需求量急剧增大，造成人才奇缺，形成了所谓“热门职业”，而一些传统职业由于已不能适应社会、经济的发展要求而慢慢萎缩，甚至于消失。而“热门职业”由于其人才的紧缺性，往往会有较好的经济待遇，因此，它们大多会成为大学生择业的主要目标。

(5) 经济体制影响大学生就业体制

我国大学生就业体制的自始至终与经济体制紧密联系在一起，经济体制的改革决定大学生就业体制的改革。

表1 接收毕业生人数前六位的省、市

排名	第一位 上海市	第二位 广东省	第三位 北京市	第四位 江苏省	第五位 山东省	第六位 浙江省
本专科	9937人 11.78%	9812人 11.64%	5160人 6.12%	5805人 6.88%	5314人 6.30%	3231人 3.83%
研究生	3171人 14.05%	2595人 11.50%	3036人 13.45%	1201人 5.32%	871人 3.86%	1205人 5.34%
合计	13008人 12.17%	12307人 11.51%	8196人 7.67%	7006人 6.55%	6185人 6.35%	4436人 4.15%

表2 接收毕业生人数后六位的省、市、自治区

排名	第一位	第二位	第三位	第四位	第五位	第六位
	西藏	青海省	宁夏	内蒙古	贵州省	
106人 0.63%	本专科	51人 0.06%	110人 0.13%	147人 0.17%	176人 0.21%	324人 0.38%
34人 0.15%	研究生	0	3人 13.45%	24人 0.11%	102人 0.43%	54人 0.24%
140人 0.51%	合计	51人 0.0048%	113人 0.01%	171人 0.016%	278人 0.026%	378人 0.035%

大学毕业生由国家负责按计划分配的制度,是伴随着我国长期实行的计划经济产生并逐步完善的。新中国成立初期,为了能集中力量战胜当时所面临的巨大困难,维护全国的统一和安定,有计划、有步骤、有重点地发展国民经济,我国对计划经济体制的选择完全是正确的。与之相适应,大学生“统包统分”的分配制度的形成也是必然的。在国家百废待兴、人才供需极不平衡的情况下,国家实行保证重点、统筹安排的政策,给国家经济重点建设部门、地区有计划地分配了一大批急需的大学毕业生,有力地保证了重点建设的正常进行。

但随着我国社会主义市场经济体制的建立,大学生“统包统分”的分配制度越来越与新的经济体制运行机制不相协调。计划分配由于统得过死,且学生和用人单位相互没有选择的权力,加上计划本身难免带有一定盲目性,因此,在人才使用上容易造成学非所用、用非所长或急需的人才要不到,分配来的不需要的人才积压浪费现象。同时,由于缺乏竞争机制,学生学习既无内在动力,又无外界压力,严重影响了学生的学习积极性,而高校也因为不存在毕业生就业压力问题,缺乏办学的积极性和主动性。

1992年10月,党的十四大根据实践的发展和认识的深化,明确提出了我国经济体制改革的目标是建立在社会主义市场经济体制。这标明我国经济体制改革进入了一个新的阶段。社会主义市场经济体制,是在社会主义国家宏观调控下,使市场在资源配置中发挥基础性作用的经济体制。要建立社会主义市场经济体制,就要使经济活动遵循价值规律的要求,适应供求关系的变化,并引入竞争机制,运用市场对各种经济信号反应灵敏的优点,合理配置资源。随着市场经济体制的改革逐步深入,毕业生就业制度也逐步由过去的“统包统分”过渡到“自主择业”阶段。“自主择业”的就业体制的实行,表明国家不再依靠行政手段保证大学生就业,市场机制将在大学生资源配置方面发挥基础性的作用,大学毕业生将不得不面向市场,依靠个人能力与素质参与就业市场的竞争。

2. 思考与建议

(1) 大学生就业对经济发展的促进作用

人力因素与经济发展的关系究竟如何,在20世纪中叶,西方经济学界提出了一个阐述这方面关系的极有影响的理论——人力资本理论。人力资本理论是由美国经济学家西奥多·W·舒尔茨提出来的。舒尔茨在探索经济发展的内在要素时发现,过去经济学只从自然资源、实物资源和劳动力的角度着眼,并不能解释生产力提高和经济发展的全部原因。二战后一些经济迅速发展起来的国家,有些是严重遭

受战争破坏的国家，有些是自然资源比较匮乏的国家，其经济增长的速度远远高于其自然资源、实物资源和劳动力的投入应有的速度。舒尔茨认为，依靠过去这种已知的要素来解释经济的增长，显然是遗漏了更为重要的因素，他通过大量研究，认为这个因素就是人力资本。作为资源之一的劳动力在其投入经济活动之中，不仅表现于它的数量，更重要的是表现于它的质量，其在推动经济增长中差异是很大的。人力资源质量低，又缺乏对其进行投资，则即使自然资源非常丰富，仍然难以摆脱贫困的现实。所以，舒尔茨认为，人力资本是经济增长中最主要的要素。

实践已经证明，舒尔茨的人力资本理论是非常正确的。大学毕业生这一人力资源是社会劳动力中的特殊群体，是掌握了先进科学技术的、最具创新活力的人力，一旦他们投入经济活动之中，所带来的经济效益是社会普通劳动力无法比拟的。

有研究表明，在经济发展水平(一般以人均GDP为指标)和高等教育发展水平(一般以高等教育毛入学率为指标)之间存在一些规律性现象：在人均GDP达到1000美元以前，经济社会发展和教育发展明显不是线性同步增长的关系，前者比后者的发展速度快些，在人均GDP2000美元以前，可能出现一个经济社会与教育发展都十分迅速的阶段；而人均GDP5000美元以上的国家，经济与教育发展的步伐相对放慢，其中前者比后者的指标放慢的幅度更大。国际经验也表明，在人均GDP从300美元上升到1000美元时，高等教育大体上有一个加速发展的过程。我国目前正处于这样一个发展转型期，近年，我国人均GDP约为800美元。这说明我国在这一阶段增大教育投入，扩大高等教育规模，必将获得良好的经济效益。

根据高等教育发展规划课题研究的预测，至2010年全国研究生招生人数可以达到90万人~100万人，2020年有可能达到140万人~150万人；本科生2010年可能达到950万人，2020年可能达到1450万人；按本、专科1:1计算，加上其他各种高等教育机构的学生，全国高等教育总规模2010年可能达到2400万人，毛入学率约为20%，2020年可能达到30%，毛入学率约为30%。我国高等教育的迅猛发展将为经济发展提供充足的人力资源保证。

(2) 社会和谐稳定是促进经济发展的重要前提

社会和谐稳定是经济发展的根本前提，没有社会的和谐与稳定就谈不上经济的发展。大学生就业是一项社会性的活动，也是一项经济性的活动，和谐稳定的社会环境在促进经济发展的同时，为毕业生就业提供了更多的就业岗位。此外，高等教育的发展、人才培养质量的提高、有序就业市场与合理的人才使用机制的建立等等同样需要和谐稳定的社会环境。因此，确保社会的和谐与稳定是促进经济发展的重要前提，也是大学生顺利就业的重要保证。

(3) 加快经济发展是解决就业难题的根本出路

目前，我国大学生就业困难已是不争的事实，我们不能不认真面对，尽管造成这种困难局面的原因有很多，但经济发展的影响作用是至关重要的方面。世界经济的发展已经证明，经济增长是就业增长的助推器。因此，要解决好大学生就业问题，根本的出路就是要加快经济发展速度。根据我国的实际情况，为更好解决就业问题，在经济发展过程中，尤其要注意处理好两个方面的发展问题：一是第三产业发展问题。目前，我国产业结构的调整正处于以第二产业为主向以第三产业为主的结构转化过程，第一产业不仅不能吸纳劳动力，反而还将排挤出劳动力，第二产业由于资本有机构成的提高，也不会增加太多的劳动力需求。而我国现阶段第三产业从业人员仅占全国就业总人数的26%，与世界发展中国家的40%、发达国家的70%相比还有很大差距。因此，大力发展第三产业将是解决大学生就业问题的重要途径。二是民营经济发展问题。目前，我国国有企业仍处于自身调整阶段，对劳动力的需求量不大，而民营经济吸纳劳动力的能力却在不断增强。可以预见，随着民营经济的进一步发展，其吸纳劳动力能力的进一步增强，大学毕业生在民营企业发展中所起的作用将越来越大。因此，我国政府应进一步采取积极措施，为民营经济的快速发展保驾护航。

(4) 合理调控大学生就业流向是促进经济协调发展的重要手段

近年来，由于经济因素对大学生就业流向的巨大影响，在高层次人才的储量上，我国东部经济发达地区已经远远超过西部、中部经济落后地区。在今后的发展过程中，我国政府如果不及时采取一些切实可行的调控措施，东、西部地区高层次人才储量的差距将会进一步拉大，这样的直接后果是，西部经济发展因为人才的缺乏而受到严重阻碍，从而导致我国国民经济整体发展滞后，并极有可能因为不同地区的贫富悬殊问题引发社会危机。因此，采取哪些积极措施，有效引导、吸引一定数量的大学

毕业生去西部经济落后地区就业，为西部经济建设发展作出贡献，是我国政府急需解决的重大问题。

（摘自：《影响我国大学生就业的经济因素分析》黑龙江高教研究/2008年4月）

六、由大学生就业难引发的对高等教育质量的思考

大学生就业难几乎是世界上所有实现高等教育大众化及普及化的国家和地区所面临的共同课题，我国高等教育进入大众化之后，大学生就业难的问题就凸显出来。不仅是大学生就业难，而且用人单位招人也难，两难并存的现实引发了人们对大众化阶段高等教育质量种种议论和担心。提高教育质量是高等教育可持续发展的必然要求，是解决大学生就业难，用人单位招人难的必然选择，也是满足人们享受高质量高等教育的必然举措。

1. 高等教育质量不高是大学生就业结构性矛盾的根本原因

目前，大学生面临的就业形势是大学生就业难和用人单位招人难，二难并存的局面。二难并存反映出来的是：用人单位对大学生不满意和大学生对高校培养的不满意，这就涉及高等教育质量问题，除了大学生就业的结构性矛盾外，大学生就业难还有一个量的矛盾，这两个问题都是高等教育跨越式发展中产生的问题，是需要理性思考和用科学发展观审视的问题。影响大学生就业主要来自供给、需求和就业体制三个方面因素。供给就是高等教育培养出大学生的数量和质量，需求就是社会为大学生提供的就业岗位和需求标准，也是一个数量和质量的问题。大学生的就业状况取决于大学生的供给和需求的关系。如果高校培养大学生的数量和社会需求的数量保持均衡，质量符合社会需求，就不会出现大学生就业难的问题。目前，大学生就业难既有量的矛盾，又有质的矛盾，二者交织在一起，使大学生就业问题错综复杂。社会对大学生需求根本是取决于经济发展，经济发展体现在经济发展速度和经济发展方式两个方面。经济增长对就业的影响表现在总量上和结构上，就总量而言，经济增长越快经济波动越小，越有利于就业机会的平衡增长；就结构而言，一定的经济结构必然会形成相对应的就业结构，合理的经济结构，会形成合理的就业结构。尽管我国经济长达近三十年的高速增长，但由于经济结构不合理，吸纳劳动力多的第三产业比重小、提供就业岗位多的中小企业数量少，城乡二元经济结构和地区发展不平衡，粗放型的增长方式使得新增的就业岗位很多是需求低层次的劳动力，所有这些使得社会提供给大学生的就业岗位不像人们祈盼的那样多，而从1999年高校大规模扩招，“全国普通高校已经从1998年的1054所增加到2005年的1792所，在校大学生的数量从340.97Y增加到1561.8万，大学毕业生2001年仅有103.6万，到2005年达306.8万，增加速度30%。”，短期内大学生数量激增，供需双方失衡，造成就业困难。于是社会出现了大学生就业难是否是高校扩招造成的争论。根据经济发展的需要，大学适当扩招是必要的，扩招是我国经济社会发展的必然要求，也是满足人们享受高等教育的必然举措，就业难不是扩招的过错，而是扩招的幅度太大，与经济增长的速度不适应，与就业岗位增加的数量不适应，这就是大学生就业难中量的矛盾。办学是有条件的，高校扩招要和学校办学资源相适应，如果高等教育投入的速度赶不上扩招的速度，扩招后人均教育经费减少，教育经费短缺和不足，尤其是师资力量达不到办学的要求，教学质量难以保证，培养的学生难以符合劳动力市场需要，这就是大学生就业难中质的矛盾。大学生就业难、用人单位招人难，也不是高等教育大众化的过错，而是高等教育大众化时间过短带来的问题。大学扩招开启了高等教育大众化的进程，高等教育大众化也是人类社会发展到今天的一种必然选择。高等教育大众化进程，既受社会的政治制度和经济发展水平所制约，又受文化价值观念深刻的影响，有自身发展的规律，如果不顾历史条件制约，人为加速进程，会带来许多问题。发达国家高等教育大众化经历几十年，我国只有短短几年，2000年国家制定“十五”计划时，将进入高等教育大众化阶段的目标定在2010年，结果提前8年，2002年就达到了这一指标。2005年，高等教育的毛入学率已达21%，高等学校在学人数达2300万人，居世界第一。高等教育大众化时间过短使得人们对大众化的高等教育规律性东西缺乏正确认识，又由于社会意识具有相对独立性，高等教育大众化时间过短使得人们思想观念仍停留在精英化阶段，教育者仍用精英化教育理念、人才培养模式、课程设置等培养人才，结果培养出来的大学生不符合社会的需求，出现了“社会拒绝大学生”的现象。求职者仍然用精英化的择业观念找工作，结果难以实现就业。美国著名社会学家马丁·特罗在总结发达国家大众化进程规律时指出：“量的增长必然引起质的变化，包括教育观念的改变，教育功能的扩大，培养目标和教育模式的多样化，课程设置，教学手段，教学方式与方法，

入学条件，管理方式以及高等教育与社会关系等一系列的变化。”只有遵循大众化的高等教育规律，才能保证大众化阶段的高等教育质量，避免出现大学生就业难、用人单位招人难的局面。

2. 提高教育质量是高等教育永恒的主题

教育质量是高等教育的生命线，是高校核心竞争力所在，它不仅仅关系高校的生存和发展，而且还关系到国家的前途和命运。高等教育在经历跨越式发展，进入大众化阶段后，高等教育的质量越来越受到人们的关注，人民群众享受高质量的高等教育的愿望也越来越强烈，为此，国家投入25亿元资金实施“质量工程”，高校也要切实把提高质量作为高校的中心工作。

(1) **强化质量意识，树立质量强校的办学理念。**高等教育质量是否能够得到保证，既与人力、财力、物力相关方面投入有关，也与人们思想观念相联系，后者更为重要。思想是行动的先导，只有正确的认识才能有正确行动。目前，高等教育经历跨越式发展，规模居世界第一。从这点上看，我国是一个高等教育大国。但在世界大学排行榜中我国大学排在前面的较少，反映出我国高等教育只大不强的现实。高等教育只大不强，与我国大国的地位不匹配，与我国人才强国的目标不适应，所以，高等教育必须强化质量意识，各高校要树立质量强校的办学理念，使我国高等教育做大做强。

(2) **加大投入改善办学条件，为提高教育质量提供保证。**教育投入是影响教育质量的重要因素。办学是需要条件的，良好的办学条件，为高质量的教育提供有利条件。我国高等教育投入不足是长期的现象，以2004年为例，我国对教育的财政性投入中仅占GDP的2.79%，其中基础教育占的比例大约70%左右，用于高等教育的大约占20%左右。这就表明，对高等教育的投入只有0.58%，这个数据在世界上处于低端，许多发展中国家都高于这个数字，一般超过1%，欧盟是2.5%，美国更高。投入跟不上，在大学扩招以后，人均教育资源下降，加上师资力量准备不足，导致办学质量有所下降。尽管办学条件还不能自然转化为质量，但是它是提高质量必不可少的保证，所以，国家、各级教育主管部门、高校必须加大对高等教育的投入，为提高教育质量提供物质保证。

(3) **加强师资队伍建设，建立科学的教师评价体系。**“大学，非大楼之谓也，大师之谓也。”师资是高校的宝贵财富和办学重要条件。名师出高徒，教师是提高教育质量的关键。我国高等教育缺的就是名师、大师，所以，提高教育质量，加强师资队伍建设和关键。教学工作是教师最重要的工作，教学水平是师资水平、高校教学质量的主要体现。现在高校重科研、轻教学的现象普遍存在，现行高校教师评价体系，不利于引导教师把主要精力投入到教学工作中。高校应制定科学的教师评价体系，加大对教学质量的考核和激励，引导广大教师把主要精力放在教学工作上。

(4) **改变人才培养模式、教学内容和教学方式和方法。**社会在变，用人单位选人、用人、评价人的标准也在变。由原来的以拥有知识多少和学问深浅为人才质量标准，转变为更注重学习能力、动手能力、创新能力、沟通能力、社会适应能力高低等综合素质为人才质量标准。人才标准发生了变化，人才培养模式、教学内容、教学方式和方法必然发生变化。

3. 解决大学生就业难，需要社会各方共同努力

高等教育质量不高是大学生结构性失业的根本原因，但不是唯一原因。大学生就业难是多种因素共同作用的结果，解决大学生就业难，离不开社会各方的共同努力。

(1) **政府要为大学生就业提供良好的就业环境。**解决大学生就业难要首先靠市场，在充分发挥市场作用的同时，政府对此有着不可推卸的责任。政府要用“看不见的手”，为大学生营造良好的就业环境。

1) **政府要实行积极的、综合的就业促进政策和制度。**目前，大学生就业难既有量的矛盾，又有结构性的矛盾。量的矛盾就是大学生供求关系失衡，扩大就业容量就成为解决大学生和其他群体就业的关键。就业容量能不能理想地扩张，关键看政府的制度安排是不是有利于就业容量的扩大。而我国目前政府的有关制度安排和供给与大学生短时间数量激增岗位需求增多，存在着相当尖锐的矛盾和冲突，“一些制度和政策实际是一种阻碍就业结构转型和就业容量扩大的逆向安排”。要解决就业这一最关键的民生问题，政府必须取消阻碍就业结构转型和就业容量扩大的制度和政策，实行积极的、综合的就业促进政策和制度。

2) **政府要采取能够最大限度地促进创造就业机会的经济发展模式。**发展是党执政兴国的第一要务。由于我国是世界上人口最多的国家，也是高等教育规模最大的国家，就业的压力很大，我们国家

不能走单纯的追求经济增长或以牺牲就业换取所谓的发展的道路，必须走经济社会协调发展，经济增长与劳动就业并重的发展模式。国外经济发展实践证明，主观上追求充分就业的经济发展战略，结果能使经济效率和低失业率兼得，而过分强调的经济发展战略，往往使二者均失。所以，我国要采取能够最大限度地促进创造就业机会的经济增长模式，要以增加就业岗位为目标，将就业工作与经济社会发展更紧密地衔接，形成良性互动。要切实把握扩大就业的目标有机地体现到深化改革、促进发展、调整结构各项工作中去，通过发展劳动密集型产业特别是第三产业，扶持中小企业、发展非公有制经济和采取灵活多样的就业方式，努力实现新增就业目标，给大学生创造更多的就业机会。

3)完善就业服务体系。在就业岗位一定的情况下，就业服务就成为影响就业的重要因素，就业服务与大学生就业成正相关。我国上世纪90年代建立大学生就业服务体系，但运行缓慢，很不完善，远远满足不了大学生就业的要求，已经成为大学生就业难的又一个因素。就业服务体系主要的职责就是职业介绍，为用人单位和大学生牵线搭桥，但是由于信息化建设滞后，劳动力供求信息采集手段单一，传递方式落后，信息不灵，没有形成全国统一的供需信息平台，造成了许多大学生为找到工作奔波于不同城市的招聘会，求职的成本越来越高。所以，政府应当专项投入建立一个集信息发布、查询、交流、远程面试等的公益性就业信息平台，不仅可以减少大学生求职和用人单位招聘成本，而且便捷有效。为此，政府要建立用人单位空岗报告制度，并通过为企业主动服务、上门服务和扩大信息员队伍等措施千方百计收集职业需求信息。就业服务体系内容是多方面的，除了为毕业生和用人单位提供信息服务之外，还有咨询服务、职业指导服务、培训服务等，为了增强服务的针对性、实效性，推进就业服务的专业化、制度化和社会化，要尽快建立专业化、专家化、职业化就业指导队伍，提高他们的社会地位，为做好高校毕业生就业工作提供组织保障。总之，虽然政府已从直接参与大学生就业工作中退出，但是政府可以用“看不见的手”，为大学生就业营造良好的就业环境，促进大学生就业。

(2)大学生要端正学风、认清就业形势、转变就业观念。

1)加强高校学风建设。大学生就业难既有社会原因，也有高校的原因，还有大学生自身原因。大学生学风存在的问题是大学生就业难结构性矛盾的又一原因。学风是学习上的态度和行为。细节决定成败，态度决定一切。目前，部分大学生误以为读大学是为了享受生活而来，没有认识到学习仍然是大学生的主要任务，上了大学后，学习目标不明确、学习缺乏动力、学习不努力，热衷于社团活动、谈情说爱、上网，学习投入时间少。结果虽然大学毕业了，但是能力和素质没有多大的提高，适应不了社会的要求。所以，加强高校学风建设是提高高等教育质量，解决大学生就业难的必然要求。

2)认清就业形势，转变就业观念。在高等教育大众化阶段，大学生就业难将长期存在的就业形势下，认清就业形势，转变就业观念，适应社会是实现大学生顺利就业的保障。高等教育大众化阶段，精英岗位有限，大学生必须放弃精英情结，以低姿态进入社会，在实践中接受锻炼。树立在艰苦环境中锻炼是人生宝贵财富，是自身成长成才的重要条件的价值取向，树立先就业后择业、多次就业的理念是大学生在就业形势比较严峻情况下的理性选择，也是大学生顺利就业的保证。

(摘自：《由大学生就业难引发的对高等教育质量的思考》黑龙江高教研究/2008年3月)