

增加大学生就业机会的几点思考

刘清华

(厦门大学高等教育科学研究所, 福建 厦门, 361005)

摘要: 面对高等教育大众化进程加快的必然趋势, 研讨大学生就业面临的问题、机遇, 寻求增加大学生就业机会的办法和路子。

关键词: 高等教育 大众化 大学生就业 问题与机遇

中图分类号: G640

文献标识码: A

文章编号: 1671-623x(2002)02-0007-05

一、问题的提出

近几年来, 大学生就业难的问题, 是一个阻碍高等教育大众化的现实问题。尽管如此, 希望子女接受高等教育却是每个作父母的愿望与要求。毕竟, “对个人的就业而言, 我国和世界各国的一个普遍规律是学历越高, 就业率越高, 失业率越低。这个规律不仅现在对我国非常适用, 即使将来接受高等教育的人口大大提高了, 也会适用”^①。另外, “从个人的工资收入来看, 受教育年限越高, 工资收入大幅度增高”^②。此外, 高等教育尚有许多其它个体功能, 比如职位升迁, 职业流动, 个体享用等等。所有这些都是广大人民支持和拥护扩招政策的理由, 可以说, 他们直接推动了扩招政策的出台, 推进了高等教育大众化的进程。在中央扩招政策下, 1999年全国高校招收本专科生达159.5万人, 比1998年108万多出50余万人, 2000年招生数突破了200万, 以后每年的招生数按照我国高等教育大众化的速度, 至少应不低于200万。因为, 对社会的发展而言, 我国“第三步”发展战略是到本世纪中叶, 赶上世界中等发达国家水平, 这就需要高等教育有较大的发展, 培养社会需要的大量高级专门人才。另外, 我国劳动力市场也面临供需结构上的严重失衡: “一方面表现为低素质、未经开发的低质量人力资源大为过剩, 而经过科学开发、具有现代文化素质和先进劳动技能的高素质人力资源又相对匮乏, 这反映在就业市场上就是存在大量低素质的劳动力资源, 他们又无法填补许多要求较高技术和技能的工作岗位”^③。由此, 国家主动调整社会发展战略, 以人本战略代替物

本战略, 即以人的素质的提高为先导, 主动推动产业结构的升级和重心转移, 而不是被动适应经济的要求, 等经济结构调整了和经济发展了才来发展高教培养所需人才, 这是及时和英明的。所以, 主动适应扩招形势, 研讨大学生就业面临的问题、机遇, 寻求增加大学生就业机会的办法和路子, 从直接的意义上说, 对推进高等教育大众化的进程无疑是意义重大的。

二、大学生就业面临的问题日益突出

1. 人才培养方面的问题

(1) 层次问题。从近几年的就业情况来看, 除少数热门专业外, 社会用人单位普遍希望接纳本科以上层次的毕业生。就业市场上, “研究生能转一转, 本科生可以看一看, 专科生靠边站”, “研究生多多益善, 本科生研究研究, 专科生不要不要”, 就反映了这种用人倾向。自然, 对大多数高校来说, 专科生的初次就业率一般都低于50%, 也就不足为怪了。

(2) 专业问题。关于专业问题, 就业市场上, 专业的“冷热鲜明”表现得特别明显, 有些长线专业、基础理论专业一度被称为“嫁不出去的姑娘”。可见, 减少毕业生就业时的供需结构性矛盾十分必要。

(3) 质量问题。就毕业生的质量看, 一般说来, 研究生和名牌大学毕业生往往是就业的热点。用人单位对高校毕业生的质量要求是知识面宽, 能力强, 素质高。据国家教育发展研究中心对全国范围内毕业生历经3年的调查显示, 大学生在“就业价值观上重待遇、重机遇、重财富的意识较强, 个人功利主义

收稿日期: 2001-10-22

作者简介: 刘清华(1971-), 男, 汉族, 厦门大学高教所博士生; 主要研究方向: 高等教育考试研究。

色彩较浓厚, 吃苦创业精神不足。用人单位也反映, 很多毕业生就业思想不够端正, 期望值过高, 择业过于挑剔^①。另外, 据中国人民大学就业问题研究所对中国人民大学、清华大学、北京师范大学、中山大学、兰州大学 2000 届本科毕业生的调研, “能力因素不仅在很大程度上影响了职业选择中的就业准备和就业满意度, 对与就业准备直接有关的因素也起了很大作用”^②。这说明, 大学生的质量高, 能增加就业机会。

2. 就业市场方面的问题

(1) 劳动力市场的体制性分割和市场机制的非竞争性。从整体来看目前的劳动力市场, 计划经济体制延续的体制内市场, 和以市场机制为导向的体制外市场, 还处于并存分割状态。尤其是体制内市场本身还存在着分割, 从而市场机制缺乏竞争性, 不利于大学生择业。

表现之一, 90% 以上的国有单位和城乡集体单位, 劳动力资源的配置属于体制内市场。体制内劳动力市场的制度性分割, 体现在供工人身份的劳动力交换的劳务市场与供干部身份的劳动力交换的人才市场的割裂。前者一般简称“职业介绍中心”, 后者通常统称“人才交流中心”, 它们分别由人事部门和劳动部门管理。体制内市场虽存在流动, 但这种流动是一种“优流劣淀”的模式, 即流出的多是具有一定技术专长的中高级人才, 真正的冗员并不能通过此渠道转移出去。结果, 一方面存在大量剩余劳动力或是冗员, 一方面大学生又进不去。

表现之二, 以市场机制为导向的劳动力市场, 即体制外市场, 主要包括以三资企业为需求主体的劳动力市场, 以乡镇企业和私营企业为需求主体的劳动力市场, 以及国有单位雇佣农民工的市场, 它们的覆盖面还相当窄, 发育程度还很低, 而且彼此分割……。

劳动力市场的体制性分割, 其所造成的城乡、地区、行业、企业人才的封闭式流动, 使劳动力资源无法纳入一个统一的市场, 它制约了我国劳动力全面、充分、自由地流动和市场机制作用的发挥。自然, 也不利于大学生的自由流动就业。更为严重的是, 这种低市场化的状况, 不利于大学生就业时的公平竞争, “找市场不如找关系”就反映了这种非竞争性。

(2) 劳动力市场组织发展的滞后性。其主要表现是: 首先, 信息传导机制的缺乏导致信息的不完全性, 不利于大学生的择业。据调查, 由于信息不充分, “1998 年的毕业生, 42% 的人提前 6 个月以上就

开始找工作, 严重影响了高校最终学年的正常教学活动”^③。其次, 劳动力市场组织的运行尚未遵循市场机制的内在要求, 影响了择业的公平性。大多数劳动力组织仍由政府组织操作, 或控制在劳动部门手中或控制在人事部门手中, 功能小, 服务面窄, 其运作仍具有行政垄断特征。

3. 用人体制、机制方面的问题

(1) 户籍、人事档案、保险等管理制度是一道“坎”。应该说, 劳动合同制的实行, 标志着市场供求主体地位的基本确立。事实上, 受户籍、人事档案等管理制度的影响, 市场供求主体地位远不到位, 主体行为仍不规范。

首先, 大学生作为供方主体不到位。其主要表现是, 由于受户籍制度、人事档案管理制度的限制, 大学生自主择业和自由流动受到限制。户籍制度赋予了住房、子女教育、劳动保护与福利、社会保险等种种权益的不同。从而, 大学生更愿留在城市就业, 即使牺牲能发挥自己特长的就业机会也在所不辞。以人事管理制度来说, 人才的单位部门、地区、行业所有仍没有从根本上得到改变。许多单位视人才流动为禁忌, 往往采用围堵卡的办法留住人才。比如, 要求大学生服务若干年限, 否则就卡住档案和户口或是罚交违约金等。由于档案是其身份的重要证明, 故大学生一般不能也不敢轻易流动。可喜的是, 目前的人才交流中心开办为专业技术人员保存户口、管理档案等业务, 对于促进人才的合理流动起了重要作用。另外, 户籍制度的改革已逐步迈向有利于人才合理流动的方向。

其次, 需求主体还远不到位。表现之一是, 国有企业属于行业、地区、部门所有, 进人需向上级主管部门报批; 国有企业的工资价位和待遇标准以及职位升迁, 由政府制定和控制, 企业无法兑现在选择和吸收大学生及其他管理人才时所做出的承诺; 国有企业很难凭市场供求变化辞退职工, 其用人主体地位目前只是体现在对企业内部的优化组合上, 从而无法从根本上解决效益低下、人浮于事的问题。它造成劳动力资源总量配置无序, 以及结构上由于劳动力资源的阻滞而产生的失衡: 一边是许多高素质的劳动者不能充分发挥其积极性和创造力, 一边又是企业急缺高素质的劳动者; 一边是企业承担着大批过剩的低素质劳动者, 一边却仍有大批的低素质劳动者不断涌入, 不能按照自身生产和发展的需要配置资源。表现之二是, 非国有企业特别是私营经济部门, 很难直接从高校获得对专业技术人才的无

偿需求,这在一定程度上导致非国有经济部门只能从国有经济部门“挖人才”的做法。表现之三是,公共部门,即党政机关和事业单位,作为大学生就业市场的需求主体,在人才录用中尚有非标准性和人为性的一面,缺乏较为科学的测评标准。

(2)收入分配机制仍不合理。对物质利益的追求可以说是劳动者进行流动决策的根本动机。因此,收入分配机制发挥着优化配置劳动力资源的功能。对大学生的市场配置也不例外。可现实的情况是:

第一,计划工资和市场工资的双轨制,导致劳动力价格的双轨现象。自然,大学生是流向国有经济领域还是非国有经济领域,在很大程度上取决于其工资及福利的高低。

第二,不正当的行业之间、企业之间的收入差距不断扩大。由于生产资料的天然优势不同,全国各地市场条件不同,优惠政策不同等等,职工的工资收入自然会拉开相当的差距。

第三,城乡和地区间收入差距较大。^⑦有关专家认为,城乡收入差距较大,在相当大的程度上同原有体制下的“政策惯性”有着密切联系。比如,对农产品的低价收购政策,对农民的税收政策、对城市居民的福利补贴政策、限制农民进城政策等等;至于中、西部收入差距的拉大,跟改革开放后,国家实行的“地区倾斜政策”是有很大的关系的。

正是由于以上原因,调查所显示的大学生向发达地区和大城市集中的明显趋势,以及现在就业流行的“新三到”口号,即“到大城市去,到沿海去,到国外去”也就不足为怪了。

三、大学生就业面临的机遇

大学生就业虽面临诸多问题,但也面临着机遇。

1. 大学生的总量供给尚不能满足社会需求

据预测^⑧,在总量供给上,到2010年我们应培养出大专及以上的专门人才6150.24万人,比2000年2890.52万人翻一番还多,而要完成这个任务,我国高等教育需每年培养出330万毕业生;在不同产业的供给上,第一产业对高层次人力资本存量的需求超过第二、三产业,2010年所需大专及以上专门人才约为336.35万人,约为2000年95.55万人的4倍;第二产业虽仍以中等人才为主,但对高等教育人才的需求,也比2000年946.94万人增长80%左右,达1673.54万人;第三产业则将吸收未来60%以上的大专及以上专业化人力资本。因此,未来10年高等教

育的任务十分艰巨。

2. 社会的就业岗位尚大有潜力

(1)^⑨大学生的就业岗位不是一个常数,而是一个变数。一方面随着经济的发展,社会的进步,需要高等教育水平的职业岗位必将增加;另一方面,大学毕业生进入社会,推动经济与社会的发展进步,那就不只是占据一个职业岗位,而可能是创造更多的就业机会^⑩。此外,社会增长方式从劳动力密集型向智力密集型转变,对劳动力的素质要求提高了,要求打破就业岗位的水平被固定化的模式。也即是说,原来只要中专毕业生干的活,现在可能要大学生甚至研究生去干,这也是社会发展的必然要求。如此一来,中国的人力资源虽然过剩,但人力资本却没有过剩。

(2)按照我国政策和经济发展宏观预测,“十五”期间大学生的就业空间与机会广阔^⑪。首先是经济发展带来的就业岗位,主要是:经济结构的战略性调整必然对各类人才的总量及素质结构提出要求;经济的所有制结构将发生重要变化,预示着大学生就业的途径将进一步扩大;经济发展的速度,在今后5至10年内将保持在7%至8%的增长率上,按经济增长一个百分点,可能提供80万至100万的就业岗位计算,社会每年可能提供的就业岗位达640万左右,这无疑为大学毕业生提供了基本的就业机会;加上信息化战略、农村城镇化战略、西部大开发战略,它们将为大学生的就业及其才华的施展提供广阔的天地。

其次是科技和教育事业本身发展要求的就业岗位。应当看到,对科技发展来说,这里的就业岗位是没有止境的,因为对科技本身的探索是没有止境的,它要求的人才素质也总会越来越高。对教育发展而言,真正走向学习化社会,个性化教学模式的推行,无疑需要大量的人才。当然,科技、教育发展一定时期会受经济的制约,但从历史的长河看,科技、教育发展与经济发展互动的历史正是社会前进的历史,是大量高素质人才不断开拓、创造的历史。

最后是加入WTO带来的就业机会。从直接的意义,应当说,加入WTO以后随着不同行业的涨落,大学生的就业既面临机会,比如处于多年低迷状态的国际贸易、国际法、管理、外语类人才将大受欢迎;也有挑战,比如未来10年我国农业和工业制造失业人员较多,此外,电信业、金融业、保险业、石化产业、信息产业也会减员增效。但从就业的深层次意义看,加入WTO意味的是对我国人才数量和质量

的挑战,尤其是要求就业者具有一定的创业素质。另外,加入WTO也意味着我国不断完善市场体制、不断提高市场化水平的外部的推力加大了,它必将有利于就业市场和用人体制的完善,无形中增加大学生就业的机会。

四、抓住三个环节增加大学生的就业机会

1. 人才培养是基础 因为这是人才的“生产”环节

(1)调整高等教育的层次结构。作为高等教育的层次来说,以我国的文化价值取向及社会需求看,高等教育的层次,一般以学士、硕士、博士三个层次为主,高等职业技术教育的层次也是如此,这是国外高等教育层次发展的共同取向^①。

(2)调整高等教育的专业结构。作为专业结构,除了不能由市场调节的专业,如军事类及其它基础理论专业外,其它专业要交给市场自主调节。至于专业的市场需求测不准问题,不少高校,在第四年或第三年才让大学生选专业的做法,就是一个较好的办法。它一定程度上避免了大学生毕业时出现较大的供求失衡,同时因为前三年或两年的宽基础学习,也增加了大学生职业适应与转换的能力。

(3)提高大学生的创业水平。关于这个问题,1998年巴黎召开的世界高等教育大会给我们提供了一个新理念,即“为方便毕业生就业,高等教育应主要培养创业技能与主动精神;毕业生将愈来愈不再仅仅是求职者,而首先将成为工作岗位的创造者”;“使他们不仅成为求职者,而且逐渐成为工作岗位的创造者”。对此,高校如何做?厦门大学高教所潘懋元教授认为:“对于大学生的创业,大学不是不可为,但也不是可以全部做到,因为成功的创业至少需要以下4个条件:第一,要有创业精神;第二,要有创业的知识与能力;第三,要有一定的创业经验;第四,要有创业机遇。大学在前两个方面是可以有所为的;第三条,需要大学生在创业实践中去磨炼;第四条主要表现为国家的政治经济制度、方针政策、行业发展状况、科技水平、文化传统、人际关系等等。对于后两条,大学不可能包办代替”。有鉴于此,教学改革可考虑如下因素:

第一,在培养目标上,要把创业精神、创业知识、创业能力以及一定的创业经验,纳入人才培养目标之中,并把它贯穿到整个教育教学中去。

第二,建立“产学研”结合的教育体制。因为创业涉及的精神、知识能力及经验等条件,无论是对师生来说,还是对教学科研活动来说,都离不开与实践

的结合,和实践界的合作。历史的考察也表明,“21世纪世界高等教育发展与改革的目标趋向之一,就是建立教学、科研、开发应用与生产实践的一元化体系。这是21世纪高教发展的最重要趋向”^②。

第三,在课程设置上,根据高校自身的条件,结合创业大赛的相关主题要求,可考虑增设一门有关创业的课程作为基础课,或者创造条件给大学生一些这方面的系列讲座。创业经验表明,成功的创业,往往需要一个由各种专业人才组成的团队,为顺利实现创业的目标,他们都需要一定的创业知识与能力。

第四,在课程设置方案上,尽量增加其选择性和弹性,以发挥大学生的主体性。这方面,可考虑在共同的基础课外,提供给大学生可选择的专业基础课及专业方向课程。

第五,在教学方法上,整个教育教学活动中除了注重认知,还要重视大学生的兴趣和情感体验,以及增强才干的实践锻炼。这方面,可以借鉴“哈佛模式”,即“注重素质,培养通才,讲究名牌效应;崇尚实践,铸就才干,突出案例教学;发挥潜能,塑造雄才,重视并推行艺术教育,寻求科学思维与艺术思维的结合点”^③。其理论的依据在于多元智力理论。

2. 就业市场建设是中介,因为这是大学生走向就业岗位的基本途径

(1)完善劳动力市场的法规建设。要明确就业市场的地位、性质、职能和作用,规定供给双方的责任、权利、义务,为劳动力市场提供高效、有序的良好外部环境,减少大学生择业和用人单位录用上的不规范行为,促进公平竞争。

(2)加强职业中介组织建设。首先要有良好的信息传导机制,要学习发达国家的经验,及时、免费为用人单位登用人信息,并采用网络等高科技手段沟通各地的就业信息,实现资源共享。从而减少信息的封闭、重复与失真。其次要加快形成职业培训、职业鉴定、职业指导、职业介绍、社会保障等一条龙服务的多功能体系。

(3)在就业市场尚不完善的情况下,各省市高校要定期积极组织面向高校的各种人才交流会,认真开展对大学生的就业指导,为大学生就业创造良好的机会,尽量减少大学生找工作所花费的人力、物力代价。

3. 用人体制改革是关键,因为它决定了人的市场主体地位

这项改革,从目标上看,它应最终有利于个人

力资本的自主决定性,有利于人的积极性与创造性发挥,而不是相反。从手段上看,它要有利于人力资本的正常流动。因为人力资本流动,是必备的市场条件,资本为追逐利润收益在市场中不断流动是其天性,资本只有在流动中才能保值增值因而才能称其为“资本”。人力资本的市场流动须具备三个条件:一是要有自主的供求主体;二是要有灵敏规范的工薪形成机制;三是要有平等竞争的市场秩序。三者缺一不可,才能保证人力资本的正常流动。为此,以下措施是必要的:

(1)加快户籍、人事档案等制度改革。对于户籍制度,“要适度放开大城市、特大城市一些产业领域,实行身份证、申请居住与长期有效的就业证明相结合的审批制度;大幅度放开中等城市户口管理,对进城农民实行“绿卡”式地方户口;基本放开县城和县级市户口管理,实行弹性化户籍管理制度,户口与人随走随迁随落;全面放开农村小城镇户口管理,实行身份证登记制度”^⑭。对于人事制度的改革而言:档案制度改革,关键是要实行社会化管理,也即是说,人事档案管理要从“集中统一、分级负责”的单位行政管理,向单位中介机构社会化服务管理过渡,以有利于人力资本流动和市场运行的要求;干部制度改革,要形成相对独立的公务员系列、事业单位科技和管理人员系列、企业经理阶层系列。尤其是企业,要改革国有企业厂长、经理行政任命的做法,“形成董事会聘任解聘与职业经理应聘辞职双向对等选择的企业家人力资本市场供求机制”^⑮。

(2)加快收入分配机制改革。收入分配制度的改革,其目标是凸现人力资本个体产权,形成一种不

以个别意志为转移的规范化运作机制。即人力资本的市场价格或工资报酬的高低,不同专业化和不同层次的人付酬的相对比例关系如何,要由市场双方在平等竞争的博弈中互动决定。至于不合理的收入差距,可以通过国民收入的再分配调节,以有效地配置人力资源和人力资本的市场流动,最终激活劳动力市场,提高事业、企业单位接纳高校毕业生的愿望与能力。

注释:

- ①、②肖广岭.用计划与市场两种手段大力发展我国高等教育.人大复印资料高等教育,2001(3):29、30
- ③廖泉文.我国劳动力市场的理论与实践.山东:人民出版社,2000.178
- ④、⑥周大平.给大学毕业生一个就业市场.高等教育文摘,2001(3):43
- ⑤王路江.大学生择业影响因素分析.中国教育报,2001.6.13(8)
- ⑦、⑧侯亚非.人口质量与经济增长方式.北京:中国经济出版社,2000.285
- ⑨潘懋元.潘懋元论高等教育.福建:福建教育出版社,2001.382
- ⑩瞿振元.新形势 新思路——对高校毕业生就业体制改革的一些思考.人大复印资料高等教育,2001(3):102
- ⑪潘懋元.高等教育学讲座.北京:人民教育出版社,1993.87
- ⑫冯增俊.现代高等教育模式论.广东:高等教育出版社,1993.124
- ⑬贾永生.简析“哈佛模式”.中国高等教育,1999(4):29
- ⑭、⑮李天宝.人力资本与经济发展.北京:北京师范大学出版社,2000.242、243

A Reflection on the Increase in Employment Chances for College Graduates

LIU Qing-hua

(Institute of Higher Education science, Xiamen University, Xiamen, Fujian, 361005)

Abstract: It is inevitable for China to quicken the course of Mass Higher Education. Facing this situation, it is important to study and discuss the problems and the possibilities of graduates in obtaining employment, and to explore the ways to increasing their chance to find jobs.

Key words: mass higher education, problems and possibilities, employment, ways

(文字编辑、责任校对:王香丽)