

西部大学生就业问题探讨*

陈爱娟，廉永杰，薛伟贤
(西安理工大学，陕西 西安 710048)

摘 要：文章根据教育学、经济学的一般原理，在调查研究的基础上，分析了西部大学生资源及大学毕业生就业状况，进而深入分析了影响大学生在西部就业的因素，并从政府、企业、学校、大学生等方面提出了解决西部大学生就业问题的相应对策。

关键词：西部；大学毕业生；就业

中图分类号：F240 **文献标识码：**A **文章编号：**1000- 4149 (2004) 04- 0045- 05

The Issue on Graduates Employment in the Western Region in China

CHEN Ai-juan, LIAN Yong-jie, XUE Wei-xian
(Xi'an University of Techonology, Xi'an City, Shanxi Province, 710048)

Abstract: According the general principles of pedagogics and economics, based on the survey, this paper analyzes the resources of the graduates and their employment situations in the western region, and then explores the key factors influencing graduates to take jobs in the western region. From the perspectives of government, enterprises, universities and graduates themselves, the paper proposes some suggestions to resolve the issue.

Keywords: the western region; graduates; employment

我国东西部经济结构存在较大差距，在高层次人力资源上，东西部也存在较大差距。东部平均每 100 人拥有科技人员 18 名，西部只有 2 名；东部乡镇领导学历在大专以上的占 64%，西部则不足 20%；东部人口平均受教育时间达 10 年零 8 个月，西部人口 3 年零 6 个月，东西部的综合人才差距是 10 1^[1]。这种人才资源匮乏状况不改变，必将成为经济发展的瓶颈，严重制约西部的发展。

一、西部大学生资源及大学毕业生就业状况

由于历史的原因，我国地区间高等学校分布不均衡，因此中西部大学生资源与东部地区存在较大差距，2001 年西部省份高等学校在校生密度见表 1 所示^[2~ 3]。

由表 1 的数据可见，西部地区的各种学生平均密度均大大低于东部地区，只有陕西省的各类指标高于东部地区平均值，除陕西、新疆、重庆外，西部地区其他省份的大部分指标也低于中部地区的平均值。除专科生外，西部地区的各项指标的平均密度均低于全国平均值。因此西部地区

收稿日期：2003- 09- 26 修订日期：2004- 01- 09

作者简介：陈爱娟（1957- ），女，浙江人，西安理工大学副教授，博士，从事高等教育经济与管理、企业管理研究。

基金项目：陕西省教育厅科学研究项目（01JK134）

表 1 我国东 中 西 部高等学校在校生密度（人/万人）

	本科生数	专科生数	硕士生数	博士生数
西部合计	31.72	42.94	1.87	0.394
东部合计	66.45	76.29	3.59	1.06
中部合计	38.73	46.55	1.65	0.36
全国	41.94	50.13	2.3	0.6

资料来源：根据陕西教育事业统计年鉴（2001）和中国统计年鉴（2002）整理。

注：研究生数量包括科研机构所招研究生数，本专科生数量包括成人学校在校生。

大学生资源总量明显不足。

在总量不足的同时，由于地区间经济发展差距以及户口制度的限制，大学毕业生的就业意向与地区间的市场需求存在严重失衡。据调查，来自大城市的毕业生都希望在大城市就业，来自中小城市的毕业生 44.7% 希望在大城市就业，来自乡镇农村的毕业生 98% 不愿回乡就业^[4]。而且西部地区生源的大学毕业生出省到经济发达地区的人数明显在增多，这一点在全国高校学生信息咨询就业指导中心宁小华同志所作的 1996~ 2000 年西部大学毕业生流向趋势的调查中有明显反映。详见图 1 所示^[5]。

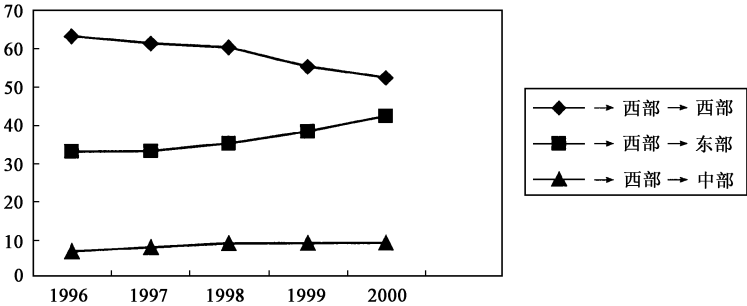


图 1 1996~ 2000 年西部大学毕业生流向趋势

资料来源：宁小华：《“极点”对大学生就业地区流向的影响》，摘《中国大学生就业》2002 年第 8 期

注：其中东中西部地区划分时广西和内蒙包含在原地区划分，未列入西部地区。

2003 年陕西省大学毕业生就业状况，可以从一个侧面反映西部大学毕业生到西部就业的情况。从西部省份考入陕西就读的大学生，选择西部就业的数量也较少，到西部所有省市就业的学生数量均少于学生来源地的数量，详见表 2。

表 2 2003 年西部生源的陕西省大学毕业生到西部就业情况

人

学生来源地及数量	四川	重庆	贵州	云南	西藏	陕西	甘肃	青海	宁夏	新疆	内蒙	广西	合计
内蒙 458 人	3	1	-	2	-	170	4	1	-	1	62	-	244
广西 616 人	8	1	-	1	-	112	3	-	-	-	1	249	375
重庆 474 人	44	134	2	-	-	121	1	-	1	4	-	-	307
四川 929 人	303	27	3	6	-	222	8	-	3	14	-	5	591
贵州 351 人	8	3	109	4	2	72	3	-	1	2	-	2	206
云南 405 人	12	3	3	176	-	55	1	-	-	1	-	3	254
西藏 36 人	-	-	-	-	24	4	-	-	-	1	-	-	29
陕西 40723 人	365	134	53	83	21	28569	359	54	84	459	37	84	30302
甘肃 1056 人	19	7	5	1	3	288	298	-	6	22	-	7	656
宁夏 649 人	6	-	-	-	1	195	13	-	173	9	1	1	399
新疆 1404 人	16	3	3	3	4	320	8	2	3	573	-	6	941
青海 740 人	3	2	-	2	4	204	29	185	3	21	1	4	458
合计 47841	787	315	175	278	59	30332	727	242	274	1107	-	361	34752

资料来源：陕西省教育厅，2003 年陕西省就业情况统计，

二、影响大学生在西部就业的因素分析

1. 转型期的劳动力市场稀薄与制度缺失

从1992年开始,我国大学毕业生毕业分配制度改革由计划转为市场。人力资源价格成为大学生就业选择的重要信号,在市场价格信号作用下,毕业生以专业对口和人力资源价格高低决定自己的就业去向。由于经济发展水平差距使得西部地区与东部地区的高层次人才收入差距较大。毕业生的就业去向选择是符合经济规律的,在发达的市场中,资源的自由流动会引起人力资源的自由流动,从而达到有效的配置。但我国正处于转型期,除一般的劳动力市场分割外,还存在着制度性分割,以及市场信息不畅和政策性缺失等方面的问题。

(1) 转型期的制度性分割现象。所谓制度性分割是指我国在户口、档案、工资制度、社会保障制度等方面人为障碍。首先是户口政策严重地影响了大学生就业后再流动,也就影响了大学毕业生的首次就业选择;档案的多功能(出国政审、提升、保险、加入党派等)也对人才流动牵制很大;社会保障制度的地区统筹也严重地影响了毕业生的合理配置。劳动力市场分割也造成了劳动者在主、次劳动力市场之间的流动障碍。主劳动力市场中的失业者可以较容易地在次劳动力市场就业,但由于一旦在次劳动力市场就业,便难以再返回主劳动力市场,于是主劳动力市场的失业者宁愿失业也不愿意在次劳动力市场就业。这种市场分割还表现为发达地区与欠发达地区的分割,而主要原因是制度性分割。北京师范大学于2002年对全国14个省34所大学做出“毕业生就业意向与就业行为”调查,其中有42%的人表示“愿意”去西部,23%的人表示“愿意”去农村工作^①。这从一个侧面反映了主观意愿上大学生并不排斥去西部和农村,但是对到西部就业,不少的大学毕业生还心存疑虑,怕就业后再流动困难,即不少意向到西部的大学生因流动社会成本太高而却步。

(2) 西部劳动力市场稀薄。主要表现在市场基础设施建设水平较低,信息和供需渠道不畅,服务水平低等方面。现在大学生就业市场有三种:一是学校举办的人才市场;二是教育系统联合举办的人才市场;三是政府举办的人才市场。举办人才市场,必需有办公场所、服务设施设备和相应的信息服务系统等,需要一定的人力、物力和财力投入,西部高校、西部地方政府和各省教育部门因财力所限,在人才市场基础设施投入方面也显著不足,在信息服务上,中国高校毕业生就业服务信息网开通后,起到了一定推动作用,但是信息质量不高。据笔者调查,西部有些经济效益良好的上市公司自毕业生分配制度改革后几乎再未招入大学毕业生,而数量不少的毕业生在东部大城市漂荡,形成“北漂”、“上漂”大军。

(3) 解决人力资源市场化与开发西部矛盾的政策缺失。市场配置资源的优化,需要国家进行宏观调控,需要政府采取必要的需求政策(财政和货币政策)和供给政策(税收和补贴政策)、消费政策、收入政策等来矫正市场配置的缺陷。近年来,国家为鼓励大学毕业生到西部出台了一些优惠政策,但力度不大,对大学毕业生缺乏吸引力;优惠政策单一,没有构建一个政策的整体协调体系。

2. 高等教育市场化改革相对滞后

市场化的大学毕业生就业市场,要求供给方——大学能对市场作出反映,按照市场需求培养人才,然而我国高等教育市场化改革相对滞后,缺乏对市场需求的预测和主动适应市场的意识。

(1) 不同学历层次的定位不准。高校扩招后,本科和专科(含高职)学生数量大增,但教育方式上并未体现层次差别,专科和高职生未能体现以培养技能性技术工人为主的教育特点,大多办成了“压缩学制的本科生”。加上大众化与精英化高等教育培养目标与就业观念的差异未能及时调整,用人单位在人才需求结构上搞人才高消费。

^① 2003.7.13 人民网,2002年就业率53% 什么大学毕业生好找工作?

(2) 专业设置雷同化和热门化倾向严重。高校专业设置与市场脱节造成“产销不对路”。在高等教育管理体制改革后,在原有结构失衡历史条件下,许多学校受生源选择和营利趋向的影响,纷纷上马热门专业,不同层次的大学专业雷同化倾向严重。几乎所有的大学都设计算机和电子信息专业。而西部地区急需农、林、水、矿、旅游、商贸人才扩招的不多。以至于西部急需人才出现结构性失衡,从笔者所在学校2003年就业情况看,报考时的冷门专业水电学院和材料学院就业率最高,而热门专业计算机学院、自动化学院则较低,反映了这种冷热转变的状况。

3. 大学生自身资源缺陷影响就业

(1) 择业观与市场脱节。一是期望值过高和择业取向错位。在期望值和择业取向方面,在计划经济时期的“干部意识”之上又加上了新经济时代的“白领情结”,还要求去大城市,好单位,高待遇;二是求职单位、职业认定错位,存在长期和一次性就业心理,想找理想的单位和职业,做到一步到位。择业观与现实相悖。根据高等教育发展规律,高等教育从“精英”阶段转化为“大众化”阶段后,大学毕业生将从“稀缺资源”变为大众化产品,高校毕业生只能通过市场竞争的游戏规则竞争“精英岗位”。一步到位的就业观也不实际,根据库克曲线,研究生在培养期的三年内创造力增长,就业后的四年内是创造力最强的时期,然后下降到一固定值后趋于稳定。激发创造力的方法是人员流动^[9],技术人才流动不仅是市场需求,也是激发创造力的需求。

(2) 能力品性上的缺陷。随着独生子女代的大学毕业生比例增大,“高分低能,眼高手低”的现象增多,吃苦耐劳精神和责任心降低,团结互助的集体团队精神欠缺,沟通能力欠缺,对父母的依赖性强,敢于创新的精神弱,这一切也成为成功应聘的障碍。

三、解决西部大学生就业问题的对策

1. 政府角色再定位

为吸引大学生到西部就业以保证西部大开发人力资源的需求,首先要努力实施中央提出的西部大开发的战略任务,真正做到10年内使西部地区经济建设和社会发展有重大突破,解决收入梯度问题。此外,中央政府和地方政府还应深化改革,以法律法规的形式,提供或保证实施有关优惠政策。

(1) 扩大高校办学自主权。深化高等教育体制改革,加快落实《中华人民共和国高等教育法》里确定的高等学校的权利和义务,做到依法自主设置和调整学科、专业,制定招生方案,自主调节系科招生比例,增加大学对劳动力市场的反应。

(2) 以契约方式“订购”大学生。为保证一定数量的大学毕业生到西部,政府可在学校设立“西部奖学金”、“西部贷款”等,享受者毕业后签约到西部服务,违约可通过法律、社会信誉等进行法律和道义上的制裁,享受西部贷款又能按协议到西部服务者,可减免贷款,以资鼓励。

(3) 设立西部高校毕业生就业信息网。西部高校和企业在网上提供毕业生情况,发布用人和招聘信息,举行网上招聘会,广泛收集信息,提高信息准确度,降低招聘成本,提高招聘成功率。

(4) 对到西部服务的大学毕业生的政策优惠。一是取消户口、档案、社会保障、工资制度的限定,实行人才自由流动。大学毕业生可与西部用人单位签约,期满可进行国内外地区的二次就业,消除大学毕业生进入西部则“一锤定终身”的顾虑;二是提高待遇。中央政府和地方政府可设立西部人才补助基金,对到艰苦贫穷地区的大学生给予补助;三是亲情照顾。对到西部就业的大学毕业生的父母、配偶、子女的工作、生活、就学、就业、流动要予以优惠、照顾。

2. 发挥学校和大学毕业生的主动适应市场能力

高等院校是大学毕业生资源市场配置的前端。高校要使自己供给的“产品”适应市场需求。高校“产品”生产周期较长,一般三至四年,因而要在人才需求量和人才结构上有科学的预测,

在人才培养的层次结构、专业结构、形式结构及分布结构上要有阶段性（短、中、长期）的科学规划。在人才培养上一是要注重专业水平、创新能力和综合素质培养；二是专业设置要科学合理，具有超前、创新意识，适时调整毕业生的培养内容，增补新的知识，以满足市场的需要；三是要注重毕业生就业指导，增加就业形势和政策分析、就业观、应聘技巧教育等内容。

大学毕业生要主动适应市场需求，转变观念，提高就业能力。首先要转变观念。一要转变高等教育在精英时代毕业即进入精英层的观念；二要转变“一锤定终身”的观念，可以走“先就业，后择业，再创业”之路。其次要树立回馈和服务西部的观念。西部为大学毕业生提供了施展才华的空间，在需要人才的地方也存在机会，大学生要在西部大开发的宏伟大业中寻找机会，防止高考时“千军万马挤独木桥”的状态在就业时重演。再次要注重综合能力培养。在校期间辅修其他专业，培养复合型人才，选修综合性课程，以开发培养语言表达能力，沟通能力，创新能力，情绪控制能力，与人合作交往的能力等。最后要以诚信赢人。在市场经济中，诚实守信比金子还珍贵，很多大公司明确地把“掺水”简历看成招聘中之大忌。到西部去，西部人更看中一个人的诚信度，大学生与用人单位交谈、签订协议直至工作服务都应体现以诚信为本的理念。

3. 用人单位做好人才引进及再培训工作

用人单位在大学毕业生资源配置和管理中也应有所创新，一要吸引人才。即以较优厚的待遇做好人才引进工作；形式要多样化，敢于创新，除了按常规接纳大学毕业生作为企业正式员工之外，还可签订短期服务协议，“不求所有，但求所用”，短期工作一段时间，还可为某项工程临时招聘大学毕业生，工程结束后大学毕业生重新择业。二要搞好宣传。要通过多种形式宣传用人单位自身的现实状况、发展前景、用人特点和自身企业文化，以地方和单位的特色、优惠政策来吸引大学毕业生。三是做好关系营销。可在高校建立毕业生就业基地，利用校友招聘等方式吸引学生，还可以大学生实习基地方式让大学生了解企业，吸引大学生就业。也可在高校设立企业奖学金，规定享受其奖学金的学生毕业后为企业服务等。就业单位要重视大学毕业生的在职再培训工作，鼓励在职读工程硕士、MBA、MPA，注重人才的二次开发和发展激励。

参考文献：

- [1] 曾经．到西部去换金．北京：中国大学生就业．2000，（6）．
- [2] 陕西省教育厅．陕西教育事业年鉴（2001）．
- [3] 中华人民共和国统计局．中国统计年鉴（2002）．北京：中国统计出版社
- [4] 李守信．消除认识误区，积极化解大学毕业生“就业难”．北京：中国大学生就业，2003，（5）．
- [5] 宁小华．“极点”对大学生就业地区流向的影响．中国大学生就业，2002，（8）．
- [6] 陆国泰等．人力资源管理．北京：高等教育出版社，2000．288．

[责任编辑 崔凤垣]