

大学毕业生就业十大矛盾分析

肖 云，邹 力

(重庆大学 贸易与行政学院，重庆 40044)

摘 要：课题组通过问卷与访谈相结合的方式对重庆的高校和用人单位进行了调查，并依据数据的比对发现大学毕业生就业问题不仅是供求总量失衡的问题，还存在着十大深层次的矛盾。解决矛盾的对策必须从矛盾涉及的主体——政府、高校、用人单位以及大学毕业生入手，转变用人和就业观念，完善就业服务法律制度建设，改革高校专业设置，促进就业相关配套措施完善。

关键词：大学毕业生；就业；矛盾

中图分类号： **文献标识码：**A **文章编号：**1000 - 4149 (2010) 02 - 0027 - 06

An Analysis on the Ten Contradictions in College Graduates Employment

XIAO Yun , ZOU Li

(College of Trade and Administration , Chongqing University , Chongqing 400044 , China)

Abstract: We survey the universities and employers in Chongqing through questionnaires and interviews. Based on the analysis of the survey data , we find there is not only the imbalance between supply and demand in the college graduates' employment , but also some deep-seated contradictions. To solve these contradiction we need the efforts of the principal parts in the contradiction-the government , universities , employers and college graduates , and to change the concept of recruitment and employment , to improve the legal system of employment services , reform the specialty offered in colleges and universities , and to promote the supporting measures to improve employment.

Keywords: college graduates; employment; contradictions

随着高校不断扩招，我国大学毕业生人数也呈现快速的增加。据统计，2008 年大学毕业生人数高达 558 万，是 2000 年的 5 倍多，而从 2008 年企业招聘的大学生人数看，并没有和大学毕业的人数同步增长^[1]。同时大学毕业生就业也面临着我国劳动力市场上供给“三峰叠加”的态势，即应届大学毕业生大军、农村剩余劳动力转移大军以及下岗职工的

再就业大军，三者共同构成了劳动力市场上的庞大供给流。除此之外，还要再加上需要消化逐年扩大的以往未就业毕业生的存量，就业越发困难。大学毕业生就业问题不仅是供求总量上失衡的问题，还存在着其他一系列的矛盾，本文以调查问卷和访谈为基本依据（重庆大学“大学生就业供给与社会需求差异研究”课题组对重庆大学、西南大学等 8 所大学的

1618 名大四学生和 272 家用人单位进行问卷调查，调查以匿名填写问卷与访谈相结合的方式，问卷分两个部分，大学毕业生的问卷，发出 1700 份，回收 1618 份，回收率为 95. 2%；用人单位的问卷，发放 350 份，回收 319 份，回收率为 91. 1%），总结了其中存在的十大矛盾。

一、大学毕业生就业的十大矛盾

1. 就业能力与用人单位要求差别的矛盾

在就业市场上，劳动力是按效用最大化的原则配置的。用人单位在招聘大学毕业生时也必然以效用最大化为目标，通常不愿或者尽可能少地支出额外的人力成本。用人单位会根据生产和服务需要对劳动者设置准入门槛——其中关键是对就业能力的考察。国际劳工组织指

出，就业能力是个体获得和保持工作，在工作中进步以及应对工作生活中出现的变化能力。对此课题组分创新能力、人际交往能力、沟通协调能力、获取知识能力、表达能力、动手能力和组织管理能力等七个方面对大学毕业生的就业能力进行了调查，从中可以看出，大学毕业生对各种能力的认知度和用人单位重视度相差很大（见表 1），除社会适应能力对比差最小是 19. 5% 外，其余对比差都在 20% 以上，其中差距最大的就业能力是动手能力，高达 57. 9%。虽然认知度只是大学毕业生对自身能力的一种主观评价，与实际情况可能会存在一定的出入，但这也足以说明大学毕业生的能力水平不高，而用人单位要求较高，这种供需双方的认知差异给大学毕业生顺利就业造成了一定阻力。

表 1 大学毕业生就业能力认知度与用人单位重视度差异 %

就业能力	创新能力	表达能力	动手能力	人际交往能力	知识获取能力	社会适应能力	组织管理能力
用人单位	65. 7	71. 9	88. 6	74. 6	87. 3	67. 3	55. 5
大学生	17. 3	41. 7	30. 7	42. 2	51. 6	47. 8	22. 5

数据来源：“大学生就业供给与社会需求差异研究”课题组问卷调查（表 2～表 4 数据来源与表 1 同）。

注：就业能力认知度为多选题，各项得分为该选项被选择的频度。

2. 就业期望和用人单位就业容量的矛盾

用人单位从性质上可以划分为：政府部门、事业单位、国有企业、三资企业、私营企业和个体经济等。调查表明，不同性质用人单位对大学毕业生的就业吸引力差异明显。毕业生普遍看重行业待遇，向往收入较高、福利待遇较好的事业单位、政府部门和三资企业（见表 2），其他用人单位却相对较少，而这三类用人单位就业容量较小——政府部门和事业单位的就业岗位供给很大程度上受制于“编制”，吸纳就业人数有限，就业弹性系数较

低；三资企业、国有企业的发展，往往伴随着资本与劳动或技术与劳动的替代性冲突，甚至向外溢出劳动力从而降低带动就业的能力；与此相反，社会的就业绝大部分是由私营企业提供的，因为他们资本有机构成低，多以劳动密集型为主，同样多的资本能够吸纳更多的大学毕业生就业；因此，其发展往往伴随着创造大量就业机会和降低失业率的巨大作用。但是大学毕业生往往不愿意在私营企业就业，因为就业的机会成本风险很大——收入低、社会保障缺乏以及工作流动性高。

表 2 大学毕业生就业优先选择的目标单位 %

目标单位	政府部门	事业单位	国有企业	三资企业	私营企业	个体	其他
选择频度	30. 9	31. 2	21. 3	25. 1	15. 2	8. 2	10. 8

3. 就业市场有效需求与高校无效供给之间的矛盾

高校是大学毕业生供给方，劳动力市场则是需求方，有效需求量和有效供给量的均衡点就是充分就业。求职者要想获得就业职位的比较优势，必须使自己的专业特征符合劳动力市

场要求，形成最优的职位匹配关系^[2]。而我国的高校专业供给在一定程度上是无效的。我国的高等教育具有准公共物品的性质，高校的定价与实际产生的效益不对等，于是出现了高等教育的市场机制失灵。长期的结果导致两种可能，一是教育收费急剧上升，加剧社会教育

的不公平；二是为了利润的实现而压缩成本，导致教育质量下降，而后者出现的概率最大。我国的教育体制与市场接轨程度不高，政府对学校控制和限制较大，学校办学自主权较小，学校的招生计划、专业结构、教学内容基本上仍然按固有模式运作，教育脱离市场的现象较为严重，没有根据市场需要去培养人才，使得高校的人才供给很难契合就业市场的需求。

4. 社会资本多寡与就业机会获取的矛盾

社会资本就是个人拥有的，表现为社会结构资源的资本财产，它由构成社会结构的要素组成，主要存在于人际关系结构中，并为结构内部的个人行动提供便利^[3]。社会资本概念关注了个人社会关系网络对职业获得的影响，它能弥补供求双方信息不对称的矛盾，有助于大学毕业生获取工作机会，减少工作搜寻成本。调查表明，81.2%的用人单位会优先考虑同事、朋友和亲戚推荐的大学毕业生，而实际工作能力则处于第二位；对大学毕业生的调查也表明，95.6%人认为个人社会资本对找工作帮助非常大。然而大学毕业生社会关系网络贫乏则意味着被排斥在公平就业的机会之外，社会资本和职业地位获得之间是一种双向互动的关系，社会资本可以影响职业获得，既定的职业地位也会影响人们的社会资本的规模质量，形成一种代际累积传承的关系，进而出现大学毕业生在就业和拥有的社会资本之间的“马太效应”，社会资本越多则就业越容易，就业越容易则社会资本的累积越多。这种效应的逐步发展，会使欠缺社会资本的大学毕业生在就业中成为边缘人。

5. 用人单位的歧视性要求与大学毕业生弱势地位的矛盾

个体自然特征是人与生俱来的，个人无法改变的性别、相貌和身高等先赋条件。目前，在我国劳动力市场供求严重失衡的情况下，用人单位处于强势地位，招聘拥有较大话语权，而大学毕业生则处于弱势，二者地位上的不对等，致使用人单位在招聘时拥有过度使用话语权机会，将具有某些个体自然特征的大学毕业生排斥在就业机会之外。其中尤以性别歧视为最。调查表明，34.3%的用人单位优先选择男

生，优先选择女生的仅有4.8%，前者高出后者29.5个百分点。性别分为两类——生理性别和社会性别，生理性别强调男女两性生理差别，而社会性别是指社会文化形成的对男女差异的理解，以及在社会文化中形成的属于女性或男性的样体特征或行为方式^[4]。我国劳动法规规定了劳动者就业在生理性别上拥有平等的权利。事实上，用人单位更加看重大学毕业生的社会性别，即用人单位出于对自身利益最大化的考虑，对不同性别就业者劳动成效的预期以及对女性能力的成见，拒绝接受或避免使用女性就业者；其中包括认为女性需要付出专门的生育时间成本、中断工作可能带来的职业能力“亏损”、女性工作年限相对短而预期寿命相对长导致的更多福利支出和养老费用、生育需要的特别医疗保健投入以及技能和专业培训的低效率等等^[5]。这导致了用人单位按照社会性别对大学毕业生进行“性别排队”。

6. 用人单位对实践经验的要求与大学生难以达到之间的矛盾

大学毕业生实践经验的获得，目前大致可以分为两种途径：一是自己参加社会实践，而在目前就业形势紧张的情况下，“僧多粥少”，只能满足少部分大学生；二是高校实习制度，它作为有计划、有目的地为即将毕业的学生提供“实习工作”、“尝试工作”的机会的一种人力资源制度安排，在我国尚未走上制度化、规范化的轨道，还存在着实习时间短，内容不规范，实习基地不稳固，实习效度不高和经费短缺等诸多问题。这种现状造成了大学毕业生实践经验的短缺，也给他们顺利就业构成了障碍。调查表明，高达63.2%的用人单位看重“在校期间的实践经验”，仅有5.5%的用人单位不看重。在用人单位看来，实践经历丰富的大学毕业生是“性价比”相对较高的学生，实践经验可以发挥筛选器的功能，而且其获取要花费“培训成本”和“时间成本”，在市场竞争条件下，用人单位出于“效率优先”的考虑，不愿意承担成本支出和流失风险，也是一种理性选择。这必然会使大学毕业生就业遭遇实践经验欠缺的“门槛”。

7. 用人单位学历要求偏高与人才培养升

级过快之间的矛盾

在劳动力市场信息不对称的情况下，用人单位无法直观的了解到大学生的能力水平，但是却能免费的观察他们的学历高低，此时学历成为一种能力的象征信号来发挥作用，用人单位可以依据这一信号来鉴别、筛选和录用大学生。调查显示，在学历方面，95.3%的用人单位优先选择研究生学历的毕业生，88.0%的单位优先选择大学统招本科，用人单位较少考虑专科及以下的学历层次（见表3）。这一结果

表3 用人单位招聘大学毕业生时优先考虑的学历频度（多选）%

学历	研究生	统招本科	统招专科	自考本科	自考专科	成教本科	成教专科
选择频度	95.3	88.0	5.2	4.5	0.4	1.1	0.8

8. 毕业设计与就业时间冲突的矛盾

毕业设计是加强学生对所学知识综合运用的必要环节，是培养学生开展科学研究训练的基本过程，是培养学生独立工作能力的有效途径，也是整个人才培养过程的总结。正常情况下大学生应该是先毕业后就业，然而实际情况正好与此相反，大学毕业生通常是在校最后一学年就开始联系工作，用人单位的招聘会、面试也大多集中在此。这段时间也正好与高校毕业设计重合。在当前就业形势严峻的情况下，就业压力的增大，在毕业设计和就业选择之间，大学生自然理性的选择后者，这对毕业设计工作带来了很大的影响。主要表现在以下方面。一是投入毕业设计的时间和精力不足。由于许多大学毕业生为寻找如意的工作而四处奔波，毕业设计在很大程度上只能为找工作让步。二是用人单位在选聘大学毕业生时很少考虑毕业设计质量如何，大学生也认为毕业设计对其就业影响不大，故而消极对待。毕业设计与就业时间冲突最终影响的是高校人才培养过程的完备性，致使高校培养的人才质量下降。

9. 大学生职业生涯规划与就业指导“短期促销”之间的矛盾

我国高校的就业指导大多数采用“短期促销”的模式，就业指导内容局限在择业指导方面：分析就业形势、收集就业信息、传授求职技巧、指导学生如何写自荐书、如何应对面试等，指导的对象也主要局限于高年级的大学毕业生，指导的目标在于提高就业率，帮助

也与教育部公布的统计数据相似，研究生、本科生和专科生的签约率分别约80%、60%和30%^[6]。用人单位学历高消费的需求和人才培养之间产生的矛盾，致使人才供给紧张：一是学历的高消费加大了低学历求职的难度，促使大学毕业生盲目地追求高学历，不仅加剧了教育致贫的广度，而且造成了社会教育资源的无效消耗；二是促使高校盲目地进行培养升级，提高人才培养层次，造成高等教育资源的供给紧张，人才的培养质量也难以保证。

学生找到一份工作。而大学生职业生涯规划的目的绝不仅仅是帮助个人找份适合自己的工作，更重要的是依据个人的兴趣、性格、能力以及单位的用人要求来计划和安排个人学业发展的战略战术，有针对性的完善自己，提高自己的综合素质，以更好的适应未来就业的需求。职业生涯规划实际上在高考前就已经开始，报考的大学、专业选择已经体现出职业的意向。从2008年起教育部提倡所有普通高校开设职业发展与就业指导课程，并作为公共课纳入教学计划，贯穿学生从入学到毕业的整个培养过程，现阶段作为高校必修课或选修课开设，经过3~5年的完善后全部过渡到必修课。大学生职业生涯规划是一个长期的过程，关注的是人职匹配关系的最终形成，而就业指导关注的是高校就业率的高低，看重短期效应。

10. 创业教育缺失与大学生自主创业热情较高之间的矛盾

大学生创业教育是指以培养大学生创业意识、创业素质、创业技能为主要内容的教育活动^[7]，是自主性更强的就业。在大学毕业生就业形势日益严峻的情况下，创业教育可以培养大量的能够创造就业岗位的创业者；然而目前高校创业教育的缺失和大学生自主创业的热情之间，存在着不可回避的矛盾。调查表明，大学毕业后有创业想法的毕业生高达65.7%，而有过创业相关经历的毕业生却仅为8.6%。对“创业动机来源（多选）”的调查表明，仅有6.5%的被访者选择了“高校的创业教育”，

对大学生的访谈表明，目前高校的创业教育主要是在高校职业规划教育中有较少部分的涉及，没有专门针对创业教育的课程。对大学生“影响创业的因素”调查表明，选择频数处于第二位的是“个人知识能力储备及经验不

足”，占 63.5%，仅次于处于第一位的“资金限制”（见表 4）。说明高校的创业教育虽然拥有广泛的学生基础，但却是亟须改进和加强的部分。

表 4 影响大学生创业的因素（多选） %

因素	资金限制	个人知识能力储备 及经验不足	市场把握不准	不了解政府 各项政策	其他
频度	70.2	63.5	57.4	36.3	12.9

二、解决大学毕业生就业矛盾的对策
破解大学毕业生就业问题十大矛盾，是一个复杂的系统工程，需要多方面的配合，发挥四方（政府、高校、用人单位和大学毕业生）“合力”，促使他们形成和谐的互动关系。

1. 完善就业服务法律制度建设

完善反就业歧视的法律体系。《就业促进法》第 5 条规定“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰、年龄、身体残疾等因素而受歧视”，但该法对就业歧视的具体表现形式、受歧视就业者的权利救济途径、对有歧视行为单位的制裁等都缺乏详细的规定，会导致法律责任难以追究。为了彻底废止就业歧视，特别是性别歧视行为，保证劳动者的平等就业权的真正实现，我国必须制定专门的《就业平等法》，对上述事项予以详细界定，并确立专门机构进行管理，建立就业法律援助的机制，协助大学生开展反就业歧视的诉讼或者维权活动。在反就业歧视诉讼中，实行举证责任倒置，保证就业弱势的权利。

健全社会保障制度。目前我国社会保障制度全国不统一，这种政策体系是二元社会的必然结果，直接影响人才初次就业和再次流动，健全社会保障制度的目的就是要消除社会的二元性，促进人才就业和流动。政府要尽快建立“低水平、广覆盖”的社会保障制度，逐渐消除城乡之间、地域之间和所有制之间的社会保障差异，探索全国社会保障的自由流通，缩小大学生在不同性质单位就业的机会成本之间的差距，建立和完善大学生失业救助制度，为各个渠道就业大学生提供必要的社会保障。

2. 促进高校专业设置进一步改革，树立以学生能力培养为核心的教育理念

促进高校专业设置进一步改革。我国高等

教育运行机制改革有待完善和发展，特别需要提高高校社会自主办学的法人实体地位，使高校在国家宏观调控的基础上对专业设置、招生、毕业生就业等方面拥有更大的自主权，主动建立起适应经济建设和社会发展需要的教育运行机制，使高校主动围绕市场需求调整专业设置。高校招生时需提前进行人才需求预测，并根据预测结果制订招生计划。并且需与时俱进地进行课程设置调整，跟上形势，设置与未来社会发展相适应的新专业，“提前半拍”才能真正实现与社会需求合拍。再者，政府要对高校专业设置进行宏观调控，解决专业趋同问题，尽量使高校根据自己的特色和师资力量进行专业设置，争取做到我有你无、你有我专。

高校应树立以学生能力培养为核心的教育理念。高校是大学毕业生就业能力的主要责任者，为提高人才输出的质量，高校需以社会需求为导向，以能力培养为本位，具体而言包括，高校必须在教育理念上实现两个转变：一是教育目标从强调知识传授到重视能力培养的转变。改变传统的以知识传授为主、以学生取得高分为目标的培养模式，以学生能力培养为教育目标，把学生就业能力作为衡量办学水平与质量的核心指标，以学生的全面发展为宗旨。二是进一步将教育重心从教师向学生转移。改变传统的教育理念中教师处于教学的重心，学生只是被动地接受知识，忽视就业能力提高的现状，从教学计划的制订到教师的实际教学环节都应注重学生就业能力与社会需求的对接，将大学生就业能力的培养贯穿于人才培养的全过程。

3. 完善高校促进就业相关配套措施

明确大学生职业生涯规划、创业教育和就业指导各自职能，减少彼此冲突。职业生涯规划

划重点在于帮助学生进行全面的自我探索,引导学生设计自己的“职业锚”,使学生明确自己的学业目标,并逐步根据外部环境来修正和调整自己的目标。而创业教育作为实现就业的另一种通道,是属于职业生涯规划,高校必须在职业生涯规划课程中突出创业教育的地位和作用,建立科学的大学生创业教育培养体系,把创业知识教学与实践相结合,为有志于自主创业的大学生提供智能储备,营造积极创业的氛围。培养他们的理想、抱负、信念、意志、毅力等创业非智力因素,为毕业后能担负起重任创造条件。就业指导则是职业生涯规划水到渠成的结果,重点应该关注对大学毕业生就业信息的提供和就业权益的保护,促进大学毕业生都能找到匹配的职业。

健全多赢的高校实习制度。首先,政府应建立规范化大学生实习制度,解决实习过程中可能出现的劳动纠纷,健全知识产权保护制度和泄密责任追查制度,规避大学生实习期间可能给企业带来的风险;其次,高校要健全实习管理制度,增加实习时间,建立科学的评估体系来保障实习的效度,促进实习生端正态度;再次,用人单位也应人才储备的战略眼光来看待大学生实习制度,定期向社会发布实习岗位信息,对初入职的实习生给予针对性培训,便于大学生迅速了解和适应企业的工作纪律、行为模式和企业文化。

建立毕业设计“提前介入”制度。毕业设计和就业时间的冲突可以通过将毕业设计开始时间提前的办法,避开大学毕业生求职就业的高峰期。实行学分制的院校,可采取修满规定学分即可申请毕业设计的办法,也可以考虑将毕业设计提前至第六学期选择指导教师和题目。使学生有较充裕的时间在校内接受教师指导、上机查资料、做实验等等。

4. 用人单位和大学毕业生观念的转变

用人单位应该积极更新观念,承担应有的社会责任,学会合理地利用人才。一是要改变传统的唯经验论,树立科学的人才观,制订合理的选人标准,从“重资轻能”转变为能力本位上来,充分考虑自己对高学历人才的接受能力,不可盲目攀比,简单地以学历高低作为人才的判断标准。应以适合用人单位、适合岗

位为原则,不论学历高低,只要在岗位上能充分的发挥作用和价值,为企业带来这个岗位上的最大利益,就是好员工;二是要承担应有的社会责任。摒弃各种求高、性别歧视、短视等错误的用人观念,承担应该承担的社会责任,合理接受人才,协助全社会做好大学毕业生的就业工作。

大学毕业生要树立符合现实的就业期望,注重就业能力、实践经验和社会资本的开发。符合现实的就业期望就是要根据社会现实,制订合理的就业预期,“先就业、后择业”,根据自身的就业能力来寻找合适的职位。大学生在整个大学期间也应提前做好职业生涯规划,来提高就业能力和实践经验,即依据市场人才供求,比照个人的兴趣、性格、能力以及单位的用人要求,来计划和安排个人发展的战略战术,开展实践活动,完善自身就业能力。同时对社会资本的开发必须引起重视,特别是在中国这种“乡土社会”里^[8],社会关系在资源配置中发挥着重要的作用,跳出边缘化的办法之一,就是重视对社会资本的开发。对大学生来说,可利用的社会资本主要包括:高校品牌资本,高校教师和个人社会实践资本,社团组织活动联系资本,校友资源,家庭亲缘关系社会资本等。但社会资本的增加只是增大了成功就业的机会,大学生自身的素质和能力才是就业的最终决定因素。

参考文献:

- [1] 姚裕群. 我国大学生就业难问题演变与近期发展趋势[J]. 人口学刊, 2008, (1).
- [2] Hillage, J and Pollard, E. Employ ability. Developing a Framework for Policy Analysis [R]. DFEE Research Report RR85. 1998.
- [3] 詹姆斯·科尔曼. 社会理论基础 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 1997. 16.
- [4] 彭体春. 社会性别、文化霸权与文学研究 [J]. 当代文坛, 2006, (5).
- [5] 姜向群. 就业中的性别歧视一个需要正视和化解的难题 [J]. 人口研究, 2007, (3).
- [6] 北京人教教材中心. 中国教育年鉴 2004 [Z]. 北京: 人民教育出版社, 2004. 897.
- [7] 郭万牛, 郭蓉等. 大学生创业教育对策研究 [J]. 江苏高教, 2009, (1).
- [8] 费孝通. 乡土中国 生育制度 [M]. 北京: 北京大学出版社, 1998.

[责任编辑 董玉芬]