

参 考 信 息

江苏技术师范学院图书馆主办 第 8 期 (总 132 期) 2012 年 6 月 20 日

拓宽就业门路 促进高校毕业生就业

编者按：高校毕业生就业工作是我国就业工作的重点、难点之一，一直受到党中央、国务院的高度重视。高校毕业生就业关系到学生的前途、高校的发展和社会的稳定。我国高等教育已步入大众化阶段，每年有数以百万计的高校毕业生进入求职市场，大学毕业生已成为我国新成长劳动力的最重要群体之一，因此，高校如何有效地开展就业指导工作，最大限度地促进毕业生就业，已成为高校面临的重大工作任务。中央几乎每年都会出台促进和加强高校毕业生就业的政策文件，但很多政策在部分地区、部分院校难落实，造成高校毕业生就业工作仍然成为部分地区就业工作实践的薄弱环节。职业指导是促进高校毕业生就业的关键所在，也是新时期高校发展的重要任务。为此，我们选编部分材料，供领导和相关部门参考。

目 录

1. 促进高校毕业生就业需要深化就业体制改革..... (2)
2. 试论职业指导在促进高校毕业生就业工作中的作用和重要性..... (5)
3. 浅析近年高校毕业生就业难的原因及其对策..... (7)
4. 高校毕业生就业工作值得关注的几个问题..... (9)

一、促进高校毕业生就业需要深化就业体制改革

依据高等教育的持续发展态势，高校毕业生就业形势在“十一五”期间将会比“十五”期间更为严峻。当下，高校毕业生就业难已经成为一个亟待解决的公共问题。继续深入贯彻党中央、国务院“把高校毕业生就业摆在当前就业工作的首位”的重要决策，是一项迫在眉睫的重要任务。应当看到，高校毕业生就业难不能简单归结为高校扩招或者高校毕业生过剩，它仅仅是对中国就业状况的某种折射，而是反映了更广泛和更深刻的社会现象和社会问题。同时，影响并制约高校毕业生就业的因素是多方面的，其中，体制因素是核心因素和关键因素。促进高校毕业生就业，需要继续深化高校毕业生就业体制改革。

（一）继续完善政府促进高校毕业生就业的职责

随着我国市场经济体制的建立，党和政府十分重视建立和完善高校毕业生的就业机制。现在的关键问题是：政府在加大高校毕业生生产和投资的同时，在分配和安置高校毕业生环节却过度地依赖市场机制的作用，使当前高校毕业生就业呈现出政府积极调控与市场配置疲软的双元特征。坚持高校毕业生就业的市场化方向无疑是正确的，但我们也必须清醒地认识到，纯粹地利用市场来解决高校毕业生的就业问题，显然是不够的。

高校毕业生是一种特殊的公共产品，这就决定了政府的职责不能仅仅停留在高校毕业生的培养和生产阶段，还必须延伸到高校毕业生就业的配置阶段。只有这样，政府投入高等教育的大量公共资源才不至于被过度浪费，高校毕业生才能对未来有一个比较明确的预期。实际上，我国政府已经意识到加强就业领域的政府职责的重要性，2008年1月日实施的《就业促进法》明确规定，“县级以上人民政府应当把扩大就业作为重要职责，统筹协调产业政策与就业政策”。

当前，继续完善政府促进高校毕业生就业的职责，需要新思维和新举措，即在市场化就业背景下，政府促进高校毕业生就业决不能仅仅满足于各种“政策式就业”、“号召式就业”和“运动式就业”；而应当以更加务实的态度解决高校毕业生就业难问题，根本措施是建立健全促进高校毕业生就业的市场机制与配套制度。其中，高校毕业生就业需求机制、高校毕业生就业供给机制和高校毕业生就业匹配机制是三个关键环节，不仅反映了成熟市场经济国家促进高校毕业生就业的共同经验，遵循了市场化就业背景下高校毕业生就业的基本规律，也符合我国当前和今后一个时期内促进高校毕业生就业的客观实际，是有中国特色的高校毕业生就业体制的集中体现。继续完善政府促进高校毕业生就业的职责，需要在以下三个方面取得突破：

1. 加快实施以促进就业为基本导向的经济政策和产业政策，创造更多的就业岗位

高校毕业生就业属于增量就业，受政治、经济制度的影响较大。在高校毕业生就业难的诸多原因中，就业岗位不足已经成为广泛的共识，主要体现在以下三个方面：一是高校毕业生就业的主要市场因国有企业改革精简职工而缩小；二是国家机关精简机构和人员导致应届毕业生通过公务员考试求职的渠道不畅通；三是事业单位改革和裁员对高等学校毕业生也降低了需求。因此，促进高校毕业生就业的根本出路仍在于不断扩大用工需求，实施以促进就业为基本导向的经济政策和产业政策。

2. 消除地方政府对高校毕业生就业的各种需求抑制政策，为高校毕业生就业创造自由、平等流动的制度环境

从宏观角度讲，一个接受过高等教育的毕业生留在任何地区都不会成为该地区的负担。同时，消除地方政府对高校毕业生就业的各种需求抑制政策，不仅是高校毕业生本身的迫切诉求，也会对所有地区进而对国家整体产生收益。主要措施包括：（1）在市场就业机制下，回归大学毕业生普通劳动者身份。在计划经济体制下，大学毕业生长期被视为特殊的劳动者，解决大学毕业生就业问题也被赋予特殊的政治意义。在市场经济体制下，市场化就业机制要求剥离依附于大学毕业生的干部身份和各种特殊福利待遇，回归大学毕业生普通劳动者身份。（2）地方政府应当积极改善促进大学毕业生就业政策，从偏重解决本地就业问题转移到创造就业岗位与就业机会上来，以“科学发展观”为指导，树立正确的政绩观。（3）大力推进各种体制改革，消除地方政府对大学毕业生就业的各种抑制性需求政策，为大学毕业生就业创造自由、平等流动的制度环境。

3. 加大对高校毕业生的的人力资本投资，不断提升高校毕业生的可就业能力（employability）

就业能力这一概念最早由贝维瑞治（Beveridge）提出，后经不断发展，被认为是获得最初职业、维持就业和必要时获取新的就业机会所需要的能力。当前，主要发达国家对可就业能力的研究集中到了如何将可就业能力融合到具体的培训和学校课程中。而在国家政府层面，很多国家政府不再仅仅关注失业者和低技能劳动者的可就业能力，而是涉及所有的劳动者，将可就业能力作为国家战略来重视，要求个体、雇主与国家一起努力提高个体的可就业能力。显而易见，可就业能力无论是对提高个体劳动者持续就业的能力，还是提升国民整体素质，都具有十分重要的意义。

可就业能力理论与实践为我国解决高校毕业生就业难问题提供了一个崭新的视角。党的十七大明 确要求建立健全面向全体劳动者的职业培训和就业制度，但受现行财政体制、高校毕业生管理体制等因素的制约，高校毕业生普遍缺乏求职与职业技能培训服务，从而导致一个时期内普遍存在的高校毕业生素质技能与岗位需求不匹配的“结构性”矛盾。另外，据中国社会科学院2005年发布的一份研究报告显示，在影响高校毕业生就业的所有因素中，就业能力排在首位。

就业能力是指获得工作并保持持续工作的综合能力。对个人来讲，就业能力取决于他们所拥有的知识、技能与态度等资源，他们使用和配置这些资源的方式与向雇主展示这些资源的方式，以及他们寻找工作的特定环境。同时，就业能力的获得主要依赖于政府专项公共财政投入与高校毕业生的自觉培养。一方面，促进高校毕业生就业，既是一项重要的经济政策，也是一项发展型社会政策。发展型社会政策一改社会政策是单纯支出的传统观念，把社会政策视为生产力要素之一，特别关注对人力资本的投资以及劳动力人群能否顺利进入劳动力市场。因此，政府应当建立稳健、高效的公共财政投入制度，加大对高校毕业生的的人力资本投资，不断提升其市场适应能力与就业能力。这是高校毕业生当前最迫切的利益诉求。

同时，政府公共支出可分为经济性公共服务与社会性公共服务两部分，就促进高校毕业生就业而言，经济性公共服务是政府为促进高校毕业生就业而直接进行各种投资；社会性公共服务是指政府通过转移支付和财政手段支持教育培训、人力资源市场建设以及社会保障等社会发展项目。发达国家的普遍做法是逐步加大公共支出结构中社会性支出的比重，逐步由生产型财政向公共财政体系过渡。这为我们提供了积极的经验，改革的重点是建立普惠型高校毕业生人力资本投资制度和财政支持体系，加大对高校毕业生的的人力资本投资，不断提升其可就业能力与职业发展能力。另一方面，高校毕业生应当积极转变就业观念，认清就业形势与岗位要求，确立正确的劳动观和择业观，树立自救意识和使命意识，不断培育自身的可就业能力，主要包括基本知识的转化及应用能力、核心竞争能力、信息的获得、处理及运用能力、应变能力、心理承受能力、沟通能力、团队协作能力、创新能力、职业技能展示能力、职业规划与职业发展能力等。

（二）深入推进高等教育改革

长期以来，我国高等教育体制就存在“应试教育”的顽疾，其典型特征是“一切以考试为中心”，“上课记笔记，下课看笔记，考试背笔记”成为大学教育的通病。同时，在国家需要延缓适龄青年进入劳动力市场而扩大高校招生人数的社会利益与高校招生收取学费的经济利益的双重利益的驱动下，从1997年开始，我国高校在校学生的规模可以用飞速发展来形容，我国新建大学的速度和大学扩招的规模不仅在中国高等教育发展史上是空前的，在世界高等教育发展史上也绝无仅有的。然而，在高校大兴扩建和招生规模不断膨胀的同时，我国高等教育质量却不容乐观。当前一个非常突出的问题是：学校专业设置不合理，既包括盲目追求热门专业而不顾市场实际需求，也包括抱守一些与市场脱节的过时专业。高校低水平的培养能力与高速度的扩招捆绑在一起，摊薄教育资源，其结果必然是“小马拉大车”，大学毕业生的教育质量就令人非常担忧了。

当历史的车轮跨入知识经济时代后，我们必须认真审视知识经济背景下的劳动用工模式和就业观，采取相应的促进就业政策和制度。知识经济不以稀缺资源为主要依托，而是以智力资源为主要依托，它通过知识对自然资源进行合理配置，实现资源的优化利用，并开发出新的资源，由此导致大批新的知识密集型产业的兴起和部分传统产业的衰落，从而引发经济结构的重大变化和社会结构的根本转型。同时，知识经济冲击着传统的劳动观和就业观，并对劳动用工、就业方式和就业机制等产生了深刻影响。

越来越多的证据表明：一方面，在知识经济时代，教育政策应该围绕“职业路径”和高校毕业生展开，而不是单纯地以高等教育为中心。这就根本打破了我国高等教育长期坚持的“国家主办、自我服务”的封闭模式，真正体现以市场为导向、以高校毕业生需求为立足点的高等教育政策取向。另一方面，知识经济时代的教育不仅是就业教育，还应该是创业教育。大学教育需要从功利性教育向创业性教育转型，要成为创造性人才成长的摇篮和“创业者的熔炉”，为中国经济社会的可持续发展培养出更多的创新公民。面对高校毕业生日益严峻的就业形势，人们往往把高校毕业生就业难与高等教育扩招联系起来，甚至认为大学扩招是高校毕业生就业难的根本原因。那么，我国高等教育是否过度了呢？比较而言，我国每万人口的高校毕业生比例实际上远远低于世界平均水平。所以，“教育过度”的观点在我国当前令人难以信服。

深入推进高等教育改革的基本思路是：坚持教育面向实践的基本原则，以社会需求和就业为导向实施高校质量管理。高校必须以经济社会发展需求为标尺，把培养人才和毕业生就业有机结合起来，树立以人为本的多元质量管理观，围绕中国特色社会主义核心价值体系，在学校定位、学科建设、专业设置、学位申请、教学改革以及人才培养等方面不断创新，实施专业化和标准化改革，构建以社会需求和就业为导向的高校质量管理体系。

（三）切实推动高校毕业生创业

早在1998年10月在巴黎召开的世界高等教育会议就明确提出：“高等学校，必须将创业技能和创业精神作为高等教育的基本目标，为了方便毕业生就业，高等教育应主要关心培养创业技能与主动精神”，要使高校毕业生“不仅成为求职者，而且成为工作岗位的创造者”。同时应当认识到，高校毕业生就业群体与国有企业下岗职工群体是两个具有本质差异的就业群体，政府就没有必要像实施“再就业工程”那样通过规定企业和学校优先安置、优先解决本地毕业生就业、向企业和社会购买岗位、将签约率与公共教育支出挂钩等手段来扶持高校毕业生就业。相反，政府促进高校毕业生就业政策的重点应当放在强化高校毕业生专业动手能力与创业技能的培训上，更重要的创造有利于高校毕业生创业的制度环境与社会环境。同时，在就业岗位“缺口”还很大的情形下，积极发展高校毕业生具备的优势人力资源，提升其创业能力，以创业带动就业，这有助于形成经济增长与就业增长的良性互动。最有价值的是，推动高校毕业生创业将有助于我国实现从人口大国向人力资源大国的根本转变，有效提升我国创业者的人力资本水平，对我国在经济全球化背景下核心竞争力的培育和经济的持续发展具有长期促进作用。

目前，高校毕业生自主创业的最大困难还是资金短缺、经验不足，这就需要国家在政策上给予更多的倾斜。同时，促进高校毕业生创业，国家应建立健全相关配套机制：高校毕业生创业的激励机制；高校毕业生创业的引导机制；高校毕业生创业的优惠机制；高校毕业生创业的服务机制；高校毕业生创业的保障机制；等。

（四）全面加强高校毕业生就业服务

伴随劳动力市场的变化和高等教育的扩张，许多高校毕业生在从高等教育到就业的转换中面临越来越多的问题。这就要求政府、高校和中介组织要以改革创新精神，为高校毕业生就业提供完善的就业服务，增强高校毕业生就业供求的匹配性。所谓就业供求匹配，其要义是各种就业与职业服务组织为就业与招工供需双方提供对称的信息，实施充分的指导，提供完备的服务，使就业与招工达成某种程度的一致。其中，完善就业服务是落实就业与招工匹配政策的关键。因为，“伴随着劳动力市场的变化和高等教育的扩展，许多大学毕业生在从高等教育到就业的转换中面临着越来越多的问题。许多国家的毕业生失业率很高，因此，雇主、政治家和媒体都要求帮助大学毕业生改进就业能力并为其进入劳动力市场提供支持。”

有五条重要发展思路值得考虑：

1. 统一就业服务机构的设置和管理

许多国家普遍建立了纵向的就业服务管理体系，由一个统一的部门管理高校毕业生的就业服务工作。我国高校毕业生就业服务机构由不同部门组成并分别管理，存在目标不统一、信息不分享、工作不协调等实际问题。从长远来看，建立由劳动行政部门统一管理的纵向就业服务体系，既有利于我国统一人力资源市场的建设，也有利于高校毕业生就业服务工作的有效开展。

2. 确立公共就业服务机构的主导地位

确立公共就业服务机构在统一人力资源市场中的主导地位，是世界上大多数国家的共同经验。需要采取的主要措施包括：首先，实行公共就业服务机构相对稳定的业务制度，尤其要确保政府对就业信息的统一管理。最后，加强公共就业服务机构与其他就业服务机构的合作，整合资源，开展有序竞争，不断提升高校毕业生就业服务的水平和效果。

3. 加强就业服务机构的现代化建设

早在2003年全国再就业工作座谈会上，胡锦涛同志就提出，要实现就业服务体系的专业化、制度化和社会化。这为高校毕业生就业服务机构的现代化建设指明了方向。

4. 推进就业服务内容的体系化建设

国外就业服务的一个突出特点是就业服务内容的体系化，多数国家都对职业介绍、职业培训、职业指导以及失业保险进行一体化管理，使各项就业服务内容紧密衔接，提高就业服务效率，更好促进就业。推进就业服务内容的体系化建设需要在职业介绍现代化、职业指导个性化、职业培训人本化等方面苦练工夫，积极推行高校毕业生就业的“一站式”服务。

5. 实行就业信息分享制度

就业信息既是统一人力资源市场的“灵魂”，也是促进高校毕业生就业的“生命线”。在公共就业服务机构对就业信息统一管理的基础上，在政府、高校、中介组织、用人单位和高校毕业生之间建立就业信息联动机制和分享机制，是加强高校毕业生就业服务的又一项重要工作。

（摘自：《促进高校毕业生就业需要深化就业体制改革》职教论坛/2010.13）

二、试论职业指导在促进高校毕业生就业工作中的作用和重要性

近年，大学生就业问题成为高校和社会共同关注的焦点问题。随着高校招生规模的扩大，高校毕业生的数量不断增加，然而社会每年提供的新增的就业岗位保持稳定，因此造成同一岗位之间的竞争激烈，高等毕业生就业压力升高。同时高效毕业生由于自身的认知观念导致其盲目从众、相互攀比，使很多就业机会流失。面对严峻的就业形势，高校在学生就业方面应充分发挥作用，在努力培养学生职业技能和自身竞争力的同时，更应该进行有效的就业指导，使学生对自己的职业规划有清晰的认识，从而有效提高毕业生的就业问题。

（一）职业指导的内涵

职业指导的内涵随着自身理论和方法的研究和发展不断拓展，职业指导的内容不断丰富。大学生职业指导具有职业指导的一般特征，但也具有其独特性。从学校职业指导的角度出发，职业指导的特征主要有以下几个方面：

职业指导是学生思想政治教育的载体，职业教育活动的开展使学生意识到学习是职业发展的需求，从而可以促进学生不断完善自己的知识结构，掌握专业知识和提升自己的综合能力。通过职业指导，培养学生职业意识、品德、能力，帮助学生树立正确的职业价值观，加速学生的自我成才过程。

职业指导是学生自身发展的基本技能。通过职业指导教育活动，使学生具备根据自身特点，在考虑社会需要的前提下作出就业准备的能力[2]。职业指导是学生课程选择自由的环下，明确职业发展方向的重要指导，是学生自己设计、选择职业，实现个体与职业科学匹配的重要环节。

（二）高校职业指导的内容

职业发展是长期的、持续的过程，根据职业指导的内涵和大学生职业指导的特征，高校职业指导内容包括以下几个方面：

1. 加强职业规划

高考志愿专业选择是学生职业规划的开始，但此时职业选择只是出于个人兴趣爱好，进入大学之后面对所选专业，学生并不能正确认识该专业的涉及领域以及发展前景，从而产生专业认知困惑和自身角色转变的困惑。而对刚入学的新生进行职业规划，能够有效帮助学生认识到所学专业特点、专业

的个人素质要求以及专业的发展方向和前景，使学生能够根据自身特长、兴趣和潜质，初步建立自身职业发展规划。为有效实施大一新生的职业规划，需要从专业介绍、自我调查和计划初步制定三个环节进行。

首先，在新生入学后，应该由学院组织一次系统的专业介绍，使学生充分认识专业的历史、发展前景、院系在此专业的优势与不足、主修的课程内容等，同时带领学生参观相关的专业实验室、教学仪器和设备，并与优秀教师进行面对面交流，让学生体会专业特点。

其次，综合利用心理学、管理学和人才学等学科的理论、方法和技术，对学生性格、兴趣、个人能力等方面进行自我测评，并通反馈结果使学生认清自身能力水平及倾向、个性特点和行为特色，从而针对自身特性进行职业规划。

再次，在明确职业目标的前提下，学生可以有效制定和实施自己的学习计划，在指导老师评和指导，分阶段、分区块完成，为职业规划目标的实现提供了支持。

2. 提高职业素质

学校在教学活动过程中，除了增长学生知识和技能的同时，也应该加强学生职业素质的教学活动。学生的学习是以就业为目的的，而用人单位对人才素质的诉求决定了学校培养人才的方向。因此在职业指导过程中，应该让学生充分认识到职业本质和价值，让学生树立正确的职业观念，崇高职业理想，培养良好的职业道德和职业意识。在提高学生职业素质过程中，首先应该从观念上入手，使学生通过环境模拟以及案例分析，培养责任意识、规范意识和奉献意识，从思想上对学生的职业素质提高做好准备。其次从实际能力方面进行培养，提高学生在企业中的理解沟通能力。在提高学生职业基本素质的同时使学生的职业竞争能力增强。

3. 加强职业信息分析能力

职业信息是毕业生就业的关键，职业信息的多少会影响到学生选择机会的多少。随着文字、音像、多媒体以及网络的应用，职业信息获取渠道逐渐增多，职业信息量也不断增加，面对这么多的信息，如何进行有效分析、筛选，如何通过提供的信息了解职业的性质、条件及发展机会等成为学生面临的主要问题，而职业指导可以依据学生的个人调查和素质测评，培养学生如何将有关职业知识与自我进行对比性评价，从而提高学生职业信息分析能力。

4. 求职技能和创业素质的培训

求职技能是毕业生求职成功与否的关键因素，其涵盖了很多技巧和学问。在进行职业指导过程中，求职技能的培训应从求职准备阶段、求职过程中和求职结束三个阶段来进行。求职准备阶段包括获取求职信息、制定求职计划、整理求职资料、撰写求职简历，同时面试前应做好个人形象设计；求职过程中包括面试技巧和面试控制；求职结束后进行总结和进步。通过职业指导教育过程中的模拟、体验，使学生真正掌握求职技能。

（三）高校职业指导的形式和途径

职业指导的形式决定了其指导效果的好坏，在进行职业指导过程中，可采用以下两种形式：

1. 职业指导方式综合化

学校职业指导包括专门的职业指导课程和渗透到专业课程中的指导两种形式。职业指导课程通过正规教学形式，由职业指导专家担任教学工作，向学生传授求职技巧、求职礼仪、面试程序、职业法律意识等知识，并为学生提供就业信息、推荐工作等。职业指导渗透是指非专业的人员，如任课教师等通过专业课程的教学活动，使学生获得专业知识技能的同时，理解该知识在职业领域中的运用。通过综合化的职业指导活动，改变了高校就业指导工作隶属于学生工作处的单一管理模式，从而使职业指导活动分散到学生的整个学习过程中。

2. 职业指导体系网络化

国外发达国家职业指导已经形成了国家、社会、学校、企业、家庭的网络化格局。在借鉴国外职业指导方法的基础上，对高校职业指导提出了建立指导人员、方式和内容的网络化体系。指导人员的网络化是指将学生、教师、家长和社会结合在一起，形成全员参与的职业指导队伍。职业指导方式和内容的网络化是指将职业指导课程纳入日常教学活动中，全面覆盖学生学习的整个过程。同时利用多种形式，包括校园网络、校报、宣传栏等开展职业指导信息的发布。

（四）提高高校职业指导建议

1. 建立计算机管理系统，提升专业化的程度

在就业指导中应用计算机管理系统是提升就业指导专业化程度的有效手段。我国高校就业系统普遍停留在生源核对和就业统计等层次，尚未充分开发计算机管理系统数据分析的能力。因此，应该加强计算机管理能力和网络技术优势，利用科学的就业指标体系测评，帮助学生了解自身特点。从能力、性格、职业兴趣等方面，做好学生就业前的心理准备。同时为学生提供推荐材料写作素材和应聘步骤与技巧等。同时，利用就业指标体系，高校能够及时发现就业工作中出现的问题，使职业指导工作得到完善。因此，尽快建立以现代信息技术为依托的职业指导方法是当前高校重要课题。

2. 转变就业观念，树立就业终身服务的观念

随着高等教育大众化，高校毕业生就业压力不断增大，毕业生应该转变观念，客观评价自己，定位不要太高。不应将就业定位在大城市和待遇高的行业。在择业过程中，摒弃旧的择业观念，面对双向选择，主动与用人单位联系、积极参与社会上的就业竞争，而不能把希望寄托在学校的推荐上，贻误了择业的最佳时机。

（摘自：《试论就业指导在促进高校毕业生就业工作中的作用和重要性》）

三、浅析近年高校毕业生就业难的原因及其对策

高校毕业生是我国劳动力资源中一个优秀的群体，高校毕业生合理、及时而充分的就业，从某种意义上说，对社会的发展、国家的稳定、经济的建设都有重要的意义。为培养毕业生，国家、社会、高校和毕业生家庭都做了很大的投入。自1999年起随着高校招生规模的迅速扩大，毕业生就业难的问题越来越引起社会、高校、毕业生及其家长的极大关注。

特别是近些年人才的供大于求已经不是什么新闻。在未能解决好供过于求的时刻，市场中却又出现了好企业找不到好员工这一奇怪现象。

（一）目前高校毕业生就业中存在的矛盾

1、社会经济发展、产业结构调整与高校学科建设滞后的矛盾

近年来，随着我国改革的深化，经济的发展，产业结构的调整，社会对人才的需求发生了很大变化。国有企事业单位和国家机关长期以来是接收毕业生的主渠道，随着机关、事业单位精简机构，压缩编制，国有企业减员增效，下岗分流，接收毕业生的数量相对减少。而非公有制企业则成了吸收毕业生的主渠道。就产业来说，随着我国加入世界贸易组织之后，有些产业迎来发展机遇，对人才的需求明显增加，而有的产业则受到很大冲击，对人才的需求则明显减少，各产业之间正在进行相应调整。正是由于社会经济的快速发展，产业结构大幅度调整，社会对人才的需求变化如此之大，而高校在人才培养上却明显滞后，无法及时适应变化着的需求形势，这是造成毕业生就业难的重要原因之一。

2、毕业生数量急剧增长与就业岗位增长缓慢的矛盾

自1999年开始，我国高校连续扩大招生规模，使我国高等教育的发展进入了一个新的阶段。2008年全国高校毕业生为559万，2009年为610万，2010年为631万，今后一段时期还会保持稳定增长的势头。由此造成了一方面是高校毕业生存量资源的迅速扩大，另一方面每年的增量也在不断创出新高，毕业生数量呈跳跃式增长，而社会上的人才需求增长则是缓慢或与往年持平，这就使得高校毕业生这种优质稀缺的人力资源逐渐由卖方市场过渡到了买方市场，无形中增加了毕业生就业的难度。

3、就业工作的社会化、市场化、信息化与现行工作模式的矛盾

目前，我国高校毕业生就业工作由政府的教育，人事部门管理，毕业生获得就业信息和落实就业单位的主渠道是各类招聘会，但一些规模较大的招聘会往往收效甚微，签约率很低。就业市场管理的规范化，法制化亟待加强。现在毕业生就业信息资源需要整合，教育、人事、劳动部门相互沟通较少，使得就业信息难以充分发挥作用。近年来网上求职是深受毕业生欢迎的求职方式，但网络资源的开发和利用严重滞后，难以适应毕业生就业工作的需要，同时网络存在一定的风险性，也成为制约学生求职的主要原因。

4、毕业生择业期望值与用人单位需求的矛盾

高校毕业生人数的迅速增加，使人才供求更加趋于“买方市场”，许多用人单位招聘毕业生时，对学历及综合素质的要求都比以往更严格，相当一部分层次较低、综合素质较差的毕业生的就业就显得更加困难。而一部分毕业生的择业期望值却居高不下，不能正确自我定位，再加上扩招后不少学校的办学条件没有相应改善，人才培养观念、教学方式及教材比较陈旧，导致毕业生整体素质相对较差，使得毕业生就业增加了难度。

（二）缓解毕业生就业难的对策

尽管高校扩招后面临的毕业生就业形势比较严峻，但毕业生就业问题不是没有办法解决的，根本出路在于转变观念、深化改革。面临新的挑战，需要政府主管部门、用人单位、高等学校和毕业生共同努力，用新的观念、新的思路来应对。

1、政府主管部门已经开始由过去的“以管理为主”向“以服务为主”的职能转变

在目前市场经济的条件下，政府主管部门仅仅依靠管理手段是难以保证高校毕业生充分顺利就业的。要实现这一目标，各级政府主管部门应转变观念，由“以管理为主”向“以服务为主”的转型，坚决取消毕业生就业过程中的种种政策限制，积极疏通毕业生就业渠道，推动毕业生就业市场的建立和完善，及时准确的发布毕业生供需信息，指导毕业生按社会需要自主择业，为毕业生顺利求职择业创造良好的就业环境。应该多多鼓励有条件的毕业生进行自主创业，同时为自主创业的学生提供一系列的帮助和支持，解决毕业生个人就业问题的同时也能够帮助社会消化更多的同期毕业生。

2、用人单位要加强人才储备，适时引进所需毕业生

第一，根据需要引进不同层次的毕业生。只有合理引进不同层次的毕业生，才能满足用人单位各个层次对人才的需求，使得各类人才的使用更趋合理。第二，引进毕业生要有长远计划。根据单位发展趋势，及时制定人才引进计划，并及时发布需求信息，给供需双方留有充分的选择余地。第三，用人单位招聘介绍要有针对性，把毕业生关心的单位规模、发展前景、用人政策、福利待遇以及个人发展等方面的问题尽量讲清楚，以便于毕业生对用人单位的全面了解。第四，招聘人员要注重提高自身素质，招聘人员在一定程度上代表着用人单位的形象，毕业生从他们身上可以感受到单位的文化氛围。第五，招聘人员要经常接受培训，掌握各学校的专业变化以及毕业生的就业心理，以便在招聘时能有有的放矢，适时引进所需的毕业生，从而增加企业发展的后劲。

3、高校按照社会需求培养毕业生，把提高毕业生就业率当作关系到学校生存与发展的大事来抓

完成“只管招生，不问就业”到“按需招生，强化就业指导”甚至“根据市场，共同管理培养”的转变。一要切实做到按社会需要招生，社会需要什么专业就开设什么专业，社会需要量有多大就招收多少学生，只有这样才能从根本上解决毕业生供需的结构性矛盾。二要扎扎实实做好就业指导工作，从低年级开始开设就业指导课，让学生从大一入学就开始放眼于毕业，而非到了临近毕业才开始着急后悔大学浪费时间，同时开办就业信息网站，传授求职择业的知识 and 技巧，进行就业咨询，为毕业生分析就业形势，发布就业信息，定期举办校园招聘等等，帮助毕业生顺利就业。三要增强品牌意识，加大宣传力度。一所高校毕业生在人才市场是否受欢迎，一是取决于该毕业生的综合素质，二是依赖于该校的知名度。高校应在这两个方面同时下功夫，这样才能使毕业生在就业竞争中立于不败之地。三要尽可能的进行校企合作的培养模式，让企业进到校园内来，让学生在在校期间就与企业进行多方面的接触，一来可以帮助企业更多的了解学生，二来也能够更好的帮助学生清楚的认识到目前自身存在的不足和缺陷，更好的为今后走到社会上就业提供帮助。同时尽可能的依据企业的需求进行相关类型学生的重点培养，帮助企业解决应届生不能很好适应工作的瓶颈，为应届毕业生求职就业提供更多的帮助。

4、毕业生应提高自身综合素质，转变择业观念

面对严峻的就业形势，首先毕业生在校期间应自觉学习，不断实践，提高自身的综合素质，按照社会对人才的要求的特点，培养和提高自身的竞争实力。主动参与竞争，努力实现自己的职业抱负。毕业生在具备真才实学的同时，学会求职择业的方法和技巧，通过各种渠道推荐自己、展示自己，以获得社会和用人单位的认可和接纳。第二，树立服从社会需要的择业观。毕业生在选择职业时应自觉地把个人职业理想置于社会需要的范围之内，否则，好高骛远，脱离实际，就会影响职业理想的实现。

毕业生必须降低择业期望值，准确自我评价和定位，这样才能最大限度地满足社会需要，实现充分就业。第三，在校期间除了学好专业知识外，应该更多的参与到社会实践当中，将课本上所学的知识第一时间与社会对接，这样才能更好的了解到自身的差距。第四，在竞争日益激烈的就业市场，认清自己的价值，切忌“好高骛远”；面对经济条件逐渐接近的内地和沿海就业市场，用正确的眼光看待，勿要仍旧保持“宁要北京一张床，不要老家一套房”的陈旧观念。带着学习到的真才实学，回到家乡，为家乡的建设贡献自己的力量。第五，树立自主创业的择业观。毕业生要变“被动待业”为“自主创业”，实现择业观念的根本转变。这不仅自己解决了就业问题，同时也为社会提供就业岗位，缓解了毕业生就业压力。

（摘自：《浅析近年高校毕业生就业难的原因及其对策》科技信息）

四、高校毕业生就业工作值得关注的几个问题

（一）一些地区对高校毕业生就业工作的重要性认识不够

近年来，一些地区的领导认为，企业出现招工难、用工荒，对高校毕业生就业是个好形势，特别是我国各地经济发展速度仍然很快，能够创造大量就业机会，高校毕业生就业具有十分宽松的社会环境。为此，一些地方对落实高校毕业生就业的各项政策不够积极。高校毕业生就业工作出现了明显的“上头热、下面冷”的情形，即中央和省两级党委、政府非常重视，但部分市、县两级党委、政府不够重视。很多市县在发展规划中都明确提出扶持高校毕业生就业的要求，但实际上几乎没有采取什么行动，越往基层，对高校毕业生就业服务就越差。很多基层非常熟悉、也非常重视困难群体的就业情况，但对高校毕业生的就业扶持往往不大关心。

（二）高校毕业生就业政策很多停留在纸上，实际操作难

近年来，中央几乎每年都会出台促进高校毕业生就业的政策文件，提出了很多措施，重点是强化高校毕业生就业能力，建立和完善高校毕业生就业服务体系，优化高校毕业生就业和创业环境。这些措施归纳起来，大致有六个要点：一是加强就业教育和就业宣传，引导毕业生转变就业心态；二是多方向、多时段、多渠道分流，甚至专门在国有单位系统搞一些特殊计划、设置一些特殊岗位，尽量避免挤压；三是强化高校毕业生创业教育，加强对高校毕业生创业项目的扶持，包括用地用房、项目立项、企业注册、贷款、税收等；四是鼓励到基层和欠发达地区就业；五是加强就业信息服务，尤其是用工信息发布；六是开展就业技能培训，增强岗位操作能力。政策全面利好，然而也要看到，很多优惠政策在具体落实中遇到了一些问题，实际效果不理想。例如，对毕业生创业的扶持，很多地区的金融机构不愿意向学生提供贷款，因为还贷风险太大。又如很多毕业生因为待遇问题和发展机会，不愿意到基层和中小企业就业，尽管各地政府安排了很多就业计划，但响应的学生所占整体比例几乎微不足道。又如，部分地方对高校毕业生的就业补贴、生活补助发放不到位。

（三）部分高校有意强化学生社会身份认同，毕业生就业心态十分复杂

我国大学生的身份地位，是延续了过去人才奇缺时代对大学生重视的情形。然而，今天大学生的身份地位已经发生了根本变化，传统身份实际上已不存在，甚至我们可以看到在大城市里，大学生与普通打工者、农民工没有什么区别。但部分高校往往有意识强化学生对这种传统身份的认识，造成大学生社会身份认同的尴尬。例如，很多高校举办校园招聘，往往只邀请大企业、大机关参加，无意中强化了毕业生对用人单位的选择偏向。一些院校在实践教学方面开展校企合作，往往只选择大企业，而在珠江三角洲地区，95%以上的企业均为中小企业。一些院校往往只邀请党政领导、大企业的管理干部讲课，很少邀请基层单位的领导、企业（既包括大企业、又包括中小企业）技术骨干、业务骨干讲课，造成学生看不起企业、尤其是中小企业的生产岗位和技术岗位工作。很多企业收到的毕业生简历中，百分之七八十的人只想当文员，不考虑其他工作。这种“身份识别”对这个群体的就业观产生了深刻的影响。身份识别的问题，从就业的角度讲，本质上就是把自己对位于什么样的社会岗位的问题。职业选择本质上也是一种社会选择，是社会身份的选择。

笔者调研发现，高校毕业生无论是研究生、还是本专科生，普遍处于漂浮的状态：既想实实在在

做事，但又不甘心到基层工作；既想到高端的用人单位，如大企业、大机关就业，但又无条件进入，以致大量毕业生挤考公务员；想创业，又无资本、能力和业务关系；想打工，又不想吃苦耐劳；想留大城市，又倍感生存压力；想退往中小城市，又觉得那里的机会偏少、生活单调。由此陷入了一个进退维谷的窘境。

总的来看，大学生自身的心态、能力、条件与各种政策措施、资源供给单位、用人单位往往对接比较困难。这决定了一般的扶持措施很难用得上或难以奏效。另外，对大学生就业的监管，也比一般群体更为困难。高校人才培养模式改革缓慢，远远不适应毕业生就业的需要一是学制设置方面，统一招生、统一教学、统一就业的模式没有根本变化，造成高校毕业生在同一时段挤压严重。应该鼓励高校错开时段招生，错开时段休假，如寒暑假，错开时段毕业。鼓励各高校尽可能实行学分制，普遍实行弹性学制，学生修完所有课程、拿够学分即可毕业。二是教学方面，培养目标不清晰，教学内容老化，教学方法落后，实践教学环节薄弱，造成学生学习内容与社会需求衔接不紧密。很多学生进校园后，不知道学这个专业能做什么，在学校糊里糊涂过几年，走出学校无所适从。

高校应更多地走校企合作、工学结合、订单培养的人才培养模式，把理论教学和实践教学尽可能地与具体的用人单位、具体的岗位对接，有目的地组织教学，以就业工作引导教学工作，真正发挥就业在高等教育中的导向作用。三是学校教育体系比较封闭。教育开放是西方高校的传统，高等教育不像基础教育，只有向全社会开放、融入社会才有出路。教育开放包括投资开放、学制开放、教学开放等内容。投资开放，比如高校吸收大型企业集团的投资，与大型企业联合办学。学制开放，比如学生的学制不受年限限制，允许学生自由选择 and 随时转换个人感兴趣的专业，允许根据个人情况缩短学习年限或暂停学习进度。教学开放，比如学校让社会上有教学能力和研究能力的专业技术人才、经营管理人才走上讲台，担任兼职教师或专任教师，实行双导师制。只有建立开放的教育体系，把教师和学生都置于开放的教育环境，才能让教育者有针对性地组织教学，而受教育者更有目的地接受教育。

（四）高校毕业生就业工作人手和经费投入不足

从实际情况看，一些地区的党委、政府把就业工作的重点放在各类群体上，唯独对高校毕业生就业重视不足、支持不够，高校毕业生就业还主要由各高校自己承担。部分高校意见比较大，认为大学生就业主要依靠市场机制的作用和政府就业服务体系，高校在人才培养的社会分工体系中只是教育的提供者，高校没有资源、没有条件、没有能力解决学生的就业问题。也有很多高校就业工作条件不足、力量单薄。

一是很多高校的毕业生就业部门编制紧缺，往往与招生部门合在一起。数千人就业的大事，往往仅有三五个工作人员张罗。很多主讲就业教育和创业教育的教师，往往都是一些没有任何企业工作经验或社会工作经验的人担任、尤其是辅导员担任，往往只是走走过场。

二是很多高校对毕业生工作的投入不足。一些地方的公共就业服务资源对高校毕业生就业工作的支持十分有限，很多高校的就业部门根本没有能力开展比较专业的基层服务、就业指导、市场信息、管理监测、评价反馈、特种专业学生就业帮扶等工作。很多高校的就业工作也只是在校级层面进行，也没有条件延伸到院系。一些院系只抓教学，几乎不管就业。一些主讲就业教育的教师没有任何工作经费，连考察调研、参加培训都没有条件，如井底之蛙，对社会的情况不了解，与一般的课程教师没有区别。就业教育的教师最好也是就业形势的观察家、就业活动的策划者、就业市场的开拓者。由此可见，高校毕业生就业服务体系存在的众多薄弱环节还有待弥补。

（摘自：《高校毕业生就业工作值得关注的几个问题》中国就业2012.4）