

Study on the Employment Difficulties of College Graduates

Yazong Yang

Sinopec Exploration Company, Chengdu Sichuan
Email: dqgjh@sohu.com

Received: Apr. 30th, 2020; accepted: May 18th, 2020; published: May 25th, 2020

Abstract

In recent years, with the expansion of college admissions and the adjustment of industrial structure, the college graduates are facing increasingly serious employment difficulties. In this paper, the difficulties in current situation were analyzed and summarized through our investigation. A series of countermeasures were proposed to provide a reference for solving the problems.

Keywords

College Graduates, Employment, Countermeasures

如何破解高校毕业生就业难的问题

杨亚宗

中国石化勘探分公司, 四川 成都
Email: dqgjh@sohu.com

收稿日期: 2020年4月30日; 录用日期: 2020年5月18日; 发布日期: 2020年5月25日

摘要

近年来,随着高校的扩招,产业结构的调整,高校毕业生所面临的就业问题越来越严峻。笔者通过调查研究,就当前形势下高校毕业生就业难的问题进行了分析和总结,提出了破解就业难的对策,为问题的解决提供参考。

关键词

高校毕业生, 就业, 对策分析



1. 引言

就业关乎人民群众切身利益，关乎经济发展与社会和谐稳定。习近平总书记曾多次对就业问题作出重要论述，强调“就业是永恒的课题”，要“坚持就业第一”。随着国家经济实力的提升和百姓生活水平的改善，国民接受高等教育的需求和能力稳步提高，在高校规模逐年增长，持续扩招等形势下，高校毕业生总量持续上升[1] [2] [3] [4] [5]。特别是今年受新冠肺炎国际疫情影响，全球经济形势更加复杂，就业形势更加严峻，如何保障高校毕业生顺利就业，促进经济社会平稳有序发展，为人才强国战略提供充足的源源不断的优质人才支撑，渐渐成为亟待解决的热点问题。

2. 就业问题现状

通过研究与总结，笔者将当前形势下的高校毕业生就业难的成因归纳为三个方面，即毕业生规模总量大，能力与心态不对等，结构性矛盾突出。

2.1. 毕业生规模总量大

2019年，国家统计局公布了新中国成立70周年经济社会发展成就系列报告，报告显示，1979-2012年，我国经济快速增长，年平均增长率达到9.9%。在2010年，超越日本成为世界第二大经济体，并在此后稳居世界第2位。经济和教育似乎是一对孪生姐妹，经济和教育齐头并进。据统计，截至2019年6月15日，全国高等学校共计2956所，2019年全年高等教育毛入学率达到48.1%，按照马丁·特罗的三阶段理论，我国已进入高等教育大众化阶段。而随着高校规模增加，入学率的逐年提高，毕业生人数也在持续增长。2020年，全国普通高校高校毕业生规模达到874万人，比2019年净增加40万人，比2010年净增加243万人，加上留学归国人员，2020年高校毕业生总量可能接近1100万人。在这样的背景下，高校毕业生就业问题的产生有其必然性。毕业生总量的不断扩大是形成毕业生就业难问题的主要方面。

2.2. 求职能力与心态不对等

高校毕业生大多属于高素质的知识型人才，但在求职过程中，普遍存在职业规划不清、就业能力不足、收入预期过高、心理承受能力较差等问题。据Boss直聘研究院发布的《2019应届生求职趋势报告》显示：2019年应届生在求职过程中对行业的定位意识普遍较弱，仅有36%明确了行业方向，超过六成的人处于行业选择摸索期，没有期望行业或频繁更改期望行业，出现这种情况的一个重要原因，就是没有明确的方向。因为缺乏职业生涯规划，很多高校毕业生找工作时非常迷茫，他们不清楚自己应该进入哪些行业、从事什么岗位，对自己的预期收入等也没有考虑周全，导致就业时不知所措。业内人士认为，当工作与个人追求不符时，就业后便会表现出就业满意度低、频繁跳槽等问题，这影响了毕业生的就业稳定性。

在当前高等教育大众化阶段，国内普通高等院校普遍还存在学科及专业设置特点不突出的问题。各高校普遍已经设置了传统热门学科及专业，而对于一些新兴通用型热门专业，各高校的突击设置导致相同或类似热门专业毕业生生源过多，且基础理论功底普遍不够扎实。一些大学生在校期间缺少实践、缺少对行业真实情况和岗位工作内容的了解，毕业就业时综合能力表现出一定的不足，又没有充足的求职心理准备和心理预期，常常导致毕业生“入错行”，对工作适应性差。

2.3. 结构性矛盾突出

就业结构性矛盾，是指人力资源供给与岗位需求之间的不匹配。我国就业的主要矛盾已从总量矛盾转向结构性矛盾，结构性供需矛盾的日益突出是造成高校毕业生就业问题的根本方面。当前，虽然我国经济增速明显高于世界平均水平，是世界经济增长的第一引擎，但国际国内经济形势正在发生巨大变化，经济增长普遍放缓、用工需求不旺。产业结构不断调整升级，化解过剩产能、僵尸企业出清等结构调整深入推进，以及人工智能等新技术的发展，一些传统用工行业通过不断提高智能化水平压缩用工总量，还将对就业带来新的挑战。

各行业、各地区、各部门对毕业生的需求也极不平衡，常出现“有人无岗”和“有岗无人”这样的结构性矛盾，一方面，大多数毕业生向往“体制内”单位、热门企业、经济发达地区和大城市。毕业生面临的竞争十分激烈。用人单位对更高专业化素养人才的渴求和对新市场、新业务开拓的热切导致准入门槛逐步增高，但岗位数量和人才引进的名额常受到严格限制，因此，往往出现“有人无岗”的情况；另一方面，一些经济欠发达地区、尤其是基层一线单位、中小企业或者是一些“好”企业的冷门专业岗位和技能操作岗位迫切希望引进高校毕业生，而现实中，要么是高校毕业生不愿前往“低”就、要么是生源不足，呈现“有岗无人”的窘况。这些问题综合在一起，导致了部分毕业生难以就业、部分行业门可罗雀、部分地区难以吸纳人才等现象。

3. 就业对策分析

综上所述，如果从上述三个方面对症入手，对破解高校毕业生就业难问题可能有所帮助。三个方面问题各有其成因，对就业问题构成的影响程度各不相同，解决对策也应当从不同的角度来提出，由内而外，既有高校、社会各层面需要有针对性的调整完善措施，包括高校应根据市场需求，建立匹配的专业结构，国有企业、事业单位可以根据实际情况，优化人才引进模式和培养锻炼路径，适度扩大招聘规模等；而高校毕业生本身在各方面引导下，需要建立科学的就业观。通过采取这些由内至外的措施，积极破解毕业生就业难题。

3.1. 高校应建立与市场匹配的专业结构

随着经济社会发展，大学生扩招的趋势是不可避免的。从长远来看，高等教育的普及对提高国民素质、持续补充高素质劳动力资源与产业结构的升级具有积极作用，对国家的富强和中华民族的伟大复兴具有决定性作用。而我国离迈入高等教育普及化阶段也仅一步之遥。在毕业生总量持续扩大的形势下，解决就业问题应从源头入手。

高等教育，是一种建立在普通教育基础上的专业教育，是一种直接面向社会需要的、带有职业倾向性的教育，培养专业人才，体现出专业性。而高校设立的各种专业，目前普遍认为，其本质是对各种课程用不同方式进行组合，是大学教育制度的核心。高校在培养人才的过程中，专业结构能否适应市场需求，是就业问题能否得到妥善解决的关键之所在。

专业结构的调整，应秉持实事求是、与时俱进的原则。我们习惯把高校所设专业概括为文史类专业与理工类专业。中国目前处于发展中阶段，相应地，市场对理工类专业毕业生的需求高于文史类专业毕业生。所以总体上看，现阶段的高校招生规模和专业比例，应根据市场需求进行更加科学的动态分配。

对于专业的设置，高校也应当根据市场的变化积极调整。我国一些高校缺乏对专业需求的分析和长期规划，主要从学科完整性、是否热门等为出发点设置专业，忽视了市场对毕业生的总体供需平衡。热门专业的市场日趋饱和，就业竞争越来越激烈，高校应适当限制此类专业招生人数。一些专业要求高、具有偏向性的专业就业率普遍较高，可适度扩充此类专业的生源。此外，不同高校的特色专业也应得到大力支持。高精尖人才是各行各业急需的，各大高校的特色专业具有培养该行业高端人才的能力与责任，

应着力发展。当前应结合双一流学科建设把高校的“一流”学科和“一流”专业建设好、维护好、发展好，提升我国高等教育在世界的地位，解决好立足国内培养高精尖专业人才的问题。

在学科设置方面，要注意学生综合素质的培养。随着社会经济的不断发展，各行各业对人才的综合能力要求越来越高。专业技术类学科教学要求需进一步提高的同时，通识类学科的教学也不能放松。身心健康、品德高尚、心理承受能力强、专业素质过硬并全面发展的毕业生更易成功就业。

通过不断调整和优化高校专业设置结构，让高校毕业生更能适应就业市场的需求，从供应源头上解决毕业生就业难问题。

3.2. 国有企业、事业单位应适度扩大招聘规模

要解决高校毕业生的就业问题，离不开社会各界，各行各业的力量。但是在市场经济的背景下，各类民营企业、各类外企受到自身发展状况、市场需求等诸多因素的制约，所能提供的岗位有限，所能提供的保障不多，很难大量吸纳高校毕业生。所以，解决高校毕业生的就业问题，国有企业、事业单位有能力、有需求、有义务，是当仁不让的“排头兵”。

综合各方调查研究，可以得出这样的结论，即高校毕业生的就业意向从高到低依次为事业单位，政府机关，国有企业，其它。虽然在政府机构任职对高校毕业生来说有很大的吸引力，但是公务员考试的难度向来不低，需要考生花很长时间准备，对于大学生毕业后短期内就业问题帮助不大；并且，受工作内容限制，适合考公务员的毕业生数量有限，所以本文不把公务员扩招当作解决就业问题的对策之一。那么，除开政府机关，最受高校毕业生青睐的工作单位即是国有企业与事业单位。

根据国务院国有资产监督管理委员会公布的名单，仅中央企业的数量就达到 96 家，而中国网的报道显示，国有企业的总数已超过 46 万家，涵盖各行各业。国企是中国经济的支柱，其规模和体量，可以容纳更多从业人员。国有企业目前大多存在着用人机制不够灵活、员工“能进能出”的机制不够完善、招聘手段单一、人力资源长远规划不够等问题，同时受定员控制和人工成本考核因素的制约，毕业生招聘数量十分有限。就笔者所供职的单位而言，受利润目标和成本考核的双重压力，尽管员工队伍年龄结构不合理且未来几年退休员工大幅增加，但目前招聘毕业生数量依然有限，部分岗位经常陷入工作量大而人手不足、一人多岗的窘境。因此，应摒弃“病急投医”的招聘思维，要有整体观、大局观，制订与企业发展战略协调一致的人才引进规划。国家可以出台政策，让国有企业带头，从行业、专业及领域等不同维度，适当扩大毕业生招聘规模和专业范围，发挥国有企业对社会人才培养的主导作用，国家人力资源部门与不同行业的国有企业通力合作，统筹协调，有计划、有步骤地对人才进行培训和人才储备，为国内企业的长远发展建立不同门类的人才储备库。国家要鼓励人才在大型国营企业、事业单位和中小微企业之间合理流动，建立工龄、医保、职称等接续、互认的长久机制，打破壁垒、消除个人的后顾之忧，充分发挥人才的最大效能。通过扩大入口，让毕业生在国有企业内部得到培训锻炼，再通过一系列配套政策的支持，引导一部分毕业生流动到中小企业进行发展，既可以解决国企招聘不足的问题，高校毕业生就业难的问题也能得到一定缓解。这既是国有企业的社会责任，也符合其自身发展的利益。

事业单位的招聘规模也需得到扩大。自 2006 年人事部第 6 号令《事业单位公开招聘人员暂行规定》实施以来，经过十数年的探索与尝试，事业单位公开招聘的策略和方式均得到不断的完善。然而，高校生接受了数年高等教育，很多能达到事业单位录用条件的毕业生，受制于有限的招聘规模，却未能得到录用。所以在事业单位公开招聘的进一步深化改革进程中，除了要更加科学的制定考试内容以外，适当增加招聘人数也是十分必要的。

适度放开毕业生招聘入口和扩大招聘规模，让高校毕业生尽快进入社会工作，从需求上解决毕业生就业难问题。

3.3. 各层面应妥善引导毕业生形成科学的就业观

大学生就业观的形成受多方面因素的影响,跟教育内容、社会环境、公众舆论等息息相关。很多高校毕业生在择业时存在盲目性和盲从性,相应地,各个部门的离职率也在逐年升高。很多大学生在毕业时处于迷茫状态,选择观望,导致就业率持续走低。要解决这方面问题,需要高校与社会界的共同努力。

在当今的高校教育中,大学生几乎无法得到任何个性化的就业指导。即使在接受了多年来相同课程的教育之后,同一专业的不同学生也有着截然不同的发展前景。体制内的“铁饭碗”固然最受推崇,但并不是每个学生都志在于此。偏远地区、贫困地区虽然条件艰苦,部分学生却能在这样的环境下成就一番事业。毕业参军尽管增加了机会成本,但军队能因此得到高素质人才,一些毕业生能实现报国理想,还能借此机会锤炼身体素质和意志品质。技能操作岗位虽然在人们眼中不应当为高校毕业生所从事,但部分学生心灵手巧,动手能力强,也能成为此类部门和岗位上的拔尖人才。高校应避免陷入社会舆论中高等教育“去精英化”的陷阱,努力把学生培养成高素质人才。就业指导方面应秉持“因材施教”的思想,对不同的学生给予适合其发展的引导,对不同的部门应当给予客观公正的评价,鼓励、支持每个学生找到自己心仪的事业,并从政策解读、求职途径等方面给予学生充分的帮助。

同时,社会各界、各部门、各单位都应该切实履行好自己的责任与义务,并以发展的眼光来进行招聘工作,以实事求是的态度来招贤纳士。各企业、各部门,在立足当下的同时也应当着眼于未来。大学生在学校里接受的大多是理论教育,所以毕业时工作经验与处理能力必然是不足的,但是其学习能力、综合素质一定具有相应优势,所以应当科学地选拔人才,认真做好入职培训。各类民营企业、外资企业应当切实遵守法律法规,确保员工利益不受侵犯。权益得到保障,能力得以施展,高校毕业生才能抛开疑虑,安稳就业。

政府也应当全面深化体制改革,完善各项配套政策。对毕业后想要前往基层、偏远地区工作的学生来说,最难克服的障碍就是很难回到城市再就业。如果国家能建立一种长久机制,规定公务员和事业单位补员、大型央企中高层管理人员坚持从具有一定一线或艰苦地区工作年限或工作业绩突出的优秀高校毕业生队伍中进行选拔,如果人力资源市场的城乡差异、地区差异、体制内外差异能得到逐步消除,那么更多毕业生就能更加积极地投入一线工作中。同样,加快完善社会保障体系十分必要,建立全体高校毕业生最低社会保障制度,消除其后顾之忧,让毕业生能够自由在各种就业实体间自主择业、实现就业;积极推动各区域各行业的均衡发展,这些措施都能对高校毕业生择业心态的转化产生积极影响,使其形成科学的就业观,从而缓解就业问题。

建立科学持久的就业配套支持政策对于鼓励高校毕业生快速就业、自由择业,从而缓解直至解决就业难问题无疑也是十分必要的。

4. 结语

我国是一个人口大国,人口老龄化问题越来越突出,从长远来看,高校毕业生作为优质人力资源是国家的第一资源,也是稀缺资源。虽然当前随着社会经济的发展与产业结构的不断调整,高校毕业生就业难的问题会在一段时期存在,并呈现出各种不同的表现形式。我们只要坚持科学的分析,找到解决问题的策略,及时化解矛盾,这些优质资源就一定能够及时被利用好,作用就一定能够发挥好。当前,毕业生总量大、就业观仍需调整,结构性供需矛盾依然突出。各大高校、各个部门应及时调整策略,政府应完善各项政策措施,坚持就业优先战略和积极就业政策,才能保证高校毕业生就业难问题得到妥善解决,实现高质量就业,这也是我国经济由高速增长转向高质量发展的内在要求。

参考文献

- [1] 徐晓雯. 中国大学生就业问题综述: 多学科视角[J]. 理论前沿, 2019(22): 36-40.
- [2] 王洋洋. 高校毕业生就业情况分析对策[J]. 文教资料, 2019(29): 163-164.
- [3] 曹洪军. 普通高校本科毕业生就业的专业结构性矛盾研究[D]: [博士学位论文]. 徐州: 中国矿业大学, 2011.
- [4] 张梅红. 国企招聘工作存在的问题及对策建议[J]. 企业改革与管理, 2018(19): 89, 91.
- [5] 王宁. 当前形势下我国高校毕业生就业问题研究[D]: [硕士学位论文]. 南京: 南京师范大学, 2012.