

· 学生工作与学生事务 ·

回顾与前瞻：大学生就业问题研究十年 (2001—2011)

喻名峰^{1a}，陈成文^{1b}，李恒全²

(1. 湖南师范大学 a. 法律系; b. 社会学系, 湖南 长沙 410081;

2. 华中科技大学 社会学系, 湖北 武汉 430074)

摘要: 自2001年以来,大学生就业问题已引起了学术界的广泛关注。十年来,有关这一问题的研究主要是围绕大学生“就业难”、大学生就业的影响因素、大学生就业质量、大学生就业诚信、大学生就业教育、大学生就业指导六个方面展开的。关于大学生就业问题的研究,仍有以下几个方面的问题值得进一步探讨:一是关于大学生就业体制的研究;二是关于大学生就业体系的研究;三是关于大学生就业观念的研究;四是关于大学生就业率统计的研究。

关键词: 大学生; 就业问题研究

中图分类号:G645 文献标志码:A 文章编号:1000-4203(2012)02-0079-08

Retrospect and Prospect: College Students' Employment Research over 10 Years

YU Ming-feng^{1a}, CHEN Cheng-wen^{1b}, LI Heng-quan²

(1. a. Department of Law, b. Department of Sociology, Hunan Normal University, Changsha 410081, China;

2. Department of Sociology, Huazhong University of Science & Technology, Wuhan 430074, China)

Abstract: The problem of college students' employment has caused widespread concern in the academic field since 2001. Research on this issue in the recent decade are mainly concentrated in college students' employment difficulties, the factors affecting college students' employment, the quality of college students' employment, college students' employment integrity, college students' employment education, and college students' career guidance. There are more to expand in details, such as the college students' employment institutions, college students' employment system, college students' employment ideal and statistics research of college students' employment.

Key words: college students; employment research

①收稿日期:2011-11-25

基金项目:国家社会科学基金重点项目(07ASH011);教育部新世纪优秀人才支持计划(NCET-10-0164);湖南省教育科学规划项目(XJK06BGD01)

作者简介:喻名峰(1967—),男,湖南隆回人,湖南师范大学法律系副教授,法学博士,从事应用社会学研究;陈成文(1966—),男,湖南隆回人,湖南师范大学社会学系教授,博士生导师,从事应用社会学研究;李恒全(1988—),男,湖南隆回人,华中科技大学社会学系硕士研究生,从事社会问题研究。

大学生就业近年来备受社会关注,这一问题显现于高校扩招以后,其实质是高等教育发展与市场经济需求之间矛盾的反映。学术界围绕这一主题进行了大量的研究,这些研究主要集中在2001—2011年的最近十年间,从时间上看,这正是高校扩招效应开始在大学生的就业上得以体现的时期。本文拟从大学生“就业难”、大学生就业的影响因素、大学生就业质量、大学生就业诚信、大学生就业教育、大学生就业指导六个方面对这十年来的大学生就业研究成果进行总结,并在此基础上对今后需要进一步探讨的问题作一分析。

一、关于大学生“就业难”

大学生“就业难”是大学生就业中最直观、最主要的问题,关于这一点,学术界主要是围绕大学生“就业难”的原因、大学生“就业难”的对策来展开研究的。

1. 大学生“就业难”的原因

其一,教育结构的失衡。目前我国正处于经济发展与转型的关键时期,不论是经济结构的调整,还是产业结构的升级,都离不开高等教育在知识、技术、人才上的大力支持。然而,高等教育本身具有滞后性和周期长的特点,它在实施过程中难免出现专业结构与经济结构不相吻合的情况,由此培养出的大学生会难以适应社会的需求。^[1]李凡认为,高等教育结构性失衡是大学生“就业难”的重要原因。其中,高等教育区域发展的失衡,加剧了就业渠道的拥挤;高等教育办学层次的失衡,导致了人才的高消费;高等教育专业结构的失衡,使得大学生就业困难雪上加霜。^[2]

其二,制度的缺陷。赖德胜提出,我国具有大专以上学历者占全部劳动者的比例非常低,但却出现了大学生“就业难”的问题,这种看似矛盾的现象是劳动力市场分割背景下大学毕业生与用人单位相互选择的结果。城乡劳动力市场的分割特性及其他约束性制度导致大学生在就业过程中产生较高的工作转换成本、解聘成本和户口成本,这些成本极大地影响着大学毕业生和用人单位的工作搜寻行为,加大了毕业生的就业难度。^[3]

其三,社会外在的因素。金融危机的影响、用人单位的挑剔、社会的歧视和排斥等,这些都是给大学生就业带来困难和压力的社会外在因素。张宏远等人指出,受全球金融危机影响,大学生劳动力市场上的就业岗位相对减少,企业对招聘人员的标准却有

所提高,这是导致大学生就业竞争日趋激烈的重要原因。^[4]肖云等人的研究表明,大学生就业面临着用人单位及社会的各种排斥,包括对个体自然特征的排斥,以学历和院校为门槛的排斥,以实践经验欠缺为由的排斥,社会资本欠缺带来的排斥等等。这些排斥使大学生在就业过程中缺乏平等就业权利,从而在劳动力市场中处于劣势地位。^[5]

其四,大学生自身的原因。有学者认为,大学生就业期望值过高,就业观念陈旧,对好单位、大城市趋之若鹜,对中小企业、民营企业、基层单位不愿屈就,一边嚷着就业困难,一边却又有业不就,这是大学生“就业难”的主要原因之一。^[6]此外,一些大学生只会盲目应试,其求职技能、就业意识、从业素质不符合用人单位的选才标准和素质要求,加之对自己的不足估计不够,这就很容易造成求职受挫的情况。^[7]

2. 大学生“就业难”的对策

一是加强就业指导。就业指导是应对大学生“就业难”的重要举措。孔贺指出,随着毕业生就业制度的改革,加强毕业生就业指导系统的建设十分必要。^[8]张宏远等人认为,高校应建立以毕业生就业指导中心为核心,以提高大学生就业能力为导向的就业指导服务体系。^[9]陈喆提出,高校在实施就业指导时对毕业生就业和服务机构在机构设置、人员配备及经费投入等方面应给予充分保证,以积极应对大学生“就业难”问题。^[10]

二是规范就业市场。罗三桂指出,市场配置水平比较低、就业竞争机制缺乏公平性、人才流动机制不完善是大学生就业市场化的主要阻碍因素。^[11]袁秀珍认为,政府在大学生就业过程中应发挥良好的导向作用,通过政策、税收等政策性调节,鼓励用人单位积极接纳毕业生;建立职业资格体系,进一步完善就业准入制度;强化市场配置机制,促进大学生就业与创业。^[12]陈喆提出,应加强对人才交流市场的规范管理,制定就业工作程序和市场规则,规范市场就业参与者的行为;同时还应成立用人单位就业市场的监督和仲裁机构,维护市场各方的合法权益。^[13]

三是调整教育结构。目前我国高校在教育结构方面存在着诸多问题,如传统学术性学科专业相对过剩,新兴应用学科专业和高新技术学科专业比较薄弱等,这些问题直接导致了当前大学生劳动力市场上某些人才严重不足,某些人才却相对过剩的情况。^[14]而高校教育结构的不合理,已成为当前大学生“就业难”的一个重要影响因素。据此,肖云等人

认为,高校专业结构必须适应经济社会和高等教育自身发展的要求;人才培养必须以市场为依据;专业的设置必须是市场调研的结果;稀缺的高等教育资源应投放于社会需要的人才资源的培养。^[15]

四是提高学生素质。提高大学生的综合素质,是增强他们的就业竞争力的重要手段,这主要包括就业观念的树立和就业能力的培养。赖德胜指出,大学生固守传统观念,对物质待遇和工作环境提出不切实际的要求,是造成他们工作选择空间狭窄的重要原因。^[16]因此,大学生必须改变传统的就业观念,不应画地为牢,只认准某一单位或行业,从而限制自己的择业范围。^[17]此外,大学生若想在激烈的竞争中脱颖而出,还必须在就业能力上狠下功夫,这是他们获取用人单位青睐的关键所在。^[18]

二、关于大学生就业的影响因素

大学生就业影响因素的研究主要包括社会资本的研究、人力资本的研究、择业观念的研究、就业储备的研究、就业政策的研究等等。

1. 社会资本与大学生就业

社会资本对大学生就业具有重要意义。陈成文等人对社会资本与大学生就业关系的研究表明:社会资本可以弥补大学毕业生就业信息的不对称,有助于大学生就业机会的获取,对于自主创业的大学生,社会资本可以保证创业资金的供给。^[19]郑洁将家庭社会经济地位视为衡量大学生社会资本水平的主要指标,通过考察不同社会资本水平的大学生在就业方面的差异,得出如下结论:社会资本水平越高的大学生,推迟就业的可能性越大,对月薪的期望值越高,求职信心也越强;他们在就业时更倾向于企业单位,求职付出的努力相对较小,最终落实单位的概率较高。^[20]

2. 人力资本与大学生就业

人力资本对促进大学生就业具有重要作用。陈成文等人对人力资本与大学生就业关系的实证研究表明:外貌条件、所学专业对大学毕业生职业地位的获得机会具有显著影响,工作经历、工作能力对大学毕业生职业地位的获得机会、获得质量均有显著影响。^[21]田永坡对大学生的专有性人力资本和一般性人力资本进行的考察发现:专业口径窄的毕业生人力资本的特殊性更强,就业难度相对更大。^[22]孟大虎则使用“专用性人力资本”概念解释了大学生就业拥挤在城市的行为,他认为大学生十几年的学习培养的主要是城市性专用人力资本,他们的投资若想

取得收益就必须在城市工作,在农村工作则会发生贬值。^[23]

3. 择业观念与大学生就业

择业观念是影响大学生就业的重要因素。陈成文等人对大学生择业观念与就业关系的考察表明:大学生的职业声望观对其就业机会和就业后的收入水平影响显著,择业代价观对其就业机会影响显著,职业报酬观对其就业后的收入水平和就业满意度影响显著。^[24]文新华等人的调查显示:个人发展前景、经济收入、爱好兴趣、自己是否适合该工作是影响大学生就业意向的主要因素。^[25]周骏宇通过逻辑回归分析发现:受地区差距、行业差距、户籍制度等二元因素影响,当前我国大学生的就业观本质上是“一步到位”而不是“先就业,后择业”,大学生对就业地区和就业行业的选择也集中在东部地区、大城市和体制内优势单位。^[26]

4. 就业储备与大学生就业

就业储备是大学生在校期间为未来获取就业机会、提高就业质量所作的各种准备。陈成文等人研究就业储备对大学生就业的影响发现:职业技能、兼职情况、自我调适技能、学习成绩、人际交往能力对大学毕业生的就业机会获取具有显著影响,获奖经历、担任干部层次、认知与判断能力对大学毕业生就业后的工作前景具有显著影响。^[27]曾庆双的调查显示:大学生就业经验的缺乏、工作经历的欠缺、工作培训的缺失是造成大学生自身对就业不适应的主观因素。^[29]刘丽玲等人对大学生就业能力的研究表明:沟通能力、问题解决和决策能力、自我管理能力和大学生就业必备的能力,也是大学生普遍欠缺的能力,就业能力的高低决定了大学生初次就业的成功率和就业质量。^[29]

5. 就业政策与大学生就业

就业政策在大学生就业过程中扮演着不可替代的角色:它弥补了劳动力市场的不足,引导和促进市场在大学生就业中的作用。^[30]当前大学生就业政策主要包括市场规则政策、就业准入政策、招考录用政策、权利维护政策、宏观调控政策、创业扶持政策、社会保障政策、派遣接收政策、指导服务政策等^[31],它们分别对应于创造有效就业机会的需求促进政策、提升市场适应能力的供给促进政策、改进供求接合效率的供求匹配促进政策。陈成文等人对这三类政策的进一步研究发现:需求促进政策对大学毕业生就业行为选择和就业机会有显著影响,供给促进政策对大学毕业生就业能力和就业机会有显著影响,供求匹配促进政策对大学毕业生就业能力和就业机

会有显著影响。^[32]

三、关于大学生就业质量

大学生就业质量的研究,主要涉及评价标准的设定和就业质量的评估两个方面。

1. 评价标准的设定

大学生就业质量是大学生在就业过程中与生产资料结合并获得收入和发展的具体状况之优劣程度的综合反映。^[33]对大学生的就业质量进行分析和评估,首先需要一套科学、完备、具有可操作性的就业质量评价标准。杨河清等人提出了构建大学生就业质量评价体系的几项原则,即以就业质量的内容为确定评价要素的依据,突出主要问题和矛盾,简单可行且易操作,并在此基础上将工作条件要素操作化为劳动报酬、工作稳定性、工作时间、员工培训,将劳动关系要素操作化为劳动合同期限、工会组织,将社会保障要素操作化为养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险、补充养老保险等,以此来设定大学毕业生就业质量评价指标体系。^[34]柯羽则主要使用就业地区流向、就业单位性质、薪金水平、人职匹配度、就业满意度、职业发展前景六个指标,来对大学生的就业质量进行分析。^[35]

2. 就业质量的评估

大学生就业质量的评估,主要通过对客观评价标准和主观满意度的测量来进行。徐莉等人对大学生就业质量的调查表明,大学生对就业质量的总体评价处于中上水平,但他们对生活水平、薪酬、福利水平的满意度普遍不高,对职业的潜在发展机会、才能的施展空间、工作岗位满足自身发展的程度更是评价较低。^[36]柯羽对浙江大学生就业质量进行的主成分分析显示:大学生就业质量在不同学科之间并没有显著差异,但毕业生总体就业质量的平均等级呈逐年下降的趋势。^[37]涂晓明对大学毕业生就业满意度的实证研究表明:大学生不自主的就业方式对大学生就业满意度存在负面影响,大学生的就业期望越高其就业满意度越低,专业对口对大学生的就业满意度具有重要影响。^[38]

四、关于大学生就业诚信

大学生就业诚信的研究是大学生就业研究的一个重要方面,其研究内容主要包括就业失信行为的研究、诚信缺失原因的研究、诚信缺失对策的研究等。

1. 就业失信行为的研究

我国目前正处于新旧观念交替的社会经济转型时期,受社会风气影响,大学生就业亦面临诚信的考验,如大学生在就业过程中存在修改学习成绩、盗用他人成果、给自己“加官进爵”、与用人单位恶意违约等问题。^[39]童毛弟等人分析了大学生与用人单位双方之间的诚信博弈模型,即大学生可能通过制作“掺水”简历或“虚假”证明来抬高身价、谋求理想职位,用人单位也有可能通过夸大自身的实力、薪酬水平、发展机会来吸引人才,二者间的博弈最终极有可能陷入一种囚徒似的困境之中。毕业生与用人单位只有选择诚信策略,才能实现社会利益的最大化。^[40]方丽英等人指出,大学生就业中的诚信缺失行为会严重影响个人、学校、用人单位的形象、声望和名誉,并影响到学校和用人单位在毕业生就业市场中的进一步合作。^[41]

2. 诚信缺失原因的研究

刘永根从制度视角分析了大学生就业市场中的诚信问题,他认为社会转型时期毕业生制度发生根本性转变是就业诚信缺失的主要原因。在旧的就业制度仍在一定时期、一定范围内发挥作用,新的就业制度还未完全根据就业市场的变化进行完善的情况下,就业市场中的大学生、用人单位和学校三方在一定时期内还很难适应市场经济发展的需要,这是导致就业市场紊乱和不诚信现象发生的根本原因。^[42]庄岩等人主要从微观角度剖析了大学生就业诚信缺失的原因,并将其归结为人才招聘方式不科学,学校监督措施不得力,社会诚信氛围不浓厚,学生诚信意识未形成的结果。^[43]方丽英等人则指出,大学生就业诚信问题既有大学生自身的原因,也有用人单位的责任,还有社会环境的作用,具体包括社会大环境的直接诱发和影响、缺乏必要的健全的诚信机制、家庭和在教育中的错位、大学生的责任意识淡薄和缺乏反思能力等。^[44]

3. 诚信缺失对策的研究

吴善添认为,解决大学生的就业诚信问题,主要是在制度上重构大学生就业诚信体系,这主要包括三方面的举措:一是加强诚信教育,增强大学生的诚信意识;二是优化就业工作流程,严把毕业生推荐关;三是建立毕业生诚信档案,对就业失信行为进行监督。^[45]方丽英等人提出,大学生就业诚信问题的突破口和重点在于诚信立法、诚信教育、诚信建设和诚信管理。首先,要加强立法,通过法律准则来规范就业市场;其次,要加强诚信教育,提高毕业生的道德素养;再次,要加强诚信建设和诚信管理,完善大

学生信用管理和监督机制。^[46]庄岩等人认为,大学生就业过程中出现的诚信问题只是社会诚信问题的一个方面,但大学生的诚信教育却又是营造社会诚信氛围的关键环节。最终还是得构建一种以高校小环境带动社会大环境,以社会大环境影响高校小环境的健康发展模式,以此来促进社会诚信意识的加强。^[47]

五、关于大学生就业教育

大学生就业教育主要包括职业生涯教育、职业素质教育、创业教育等内容,它们构成了大学生就业教育的主要研究方面。

1. 职业生涯教育

职业生涯规划是指个人结合自身情况以及眼前的制约因素为自己实现职业目标而确定行动的方向、时间和方案。^[48]职业生涯规划作为当前大学教育中的热点问题,受到高校教师和管理人员的重视。开展职业生涯教育,对于大学生的自我认知、职业认知、社会认知,以及科学规划自己未来的工作和人生发展方向具有重要的意义。目前我国高校职业生涯教育仍存在发展层次不高、形式和内容单一、机构和内容保障不足等问题。^[49]大学生主体对于职业和职业生涯规划还不是很了解,对职业目标的选择更是感到困惑,对做好职业生涯规划亦十分茫然。因此,有学者指出,大学生职业生涯规划教育应分阶段、有针对性地展开。如大一进行职业生涯规划基础教育,大二、大三开展职业生涯规划专门教育与实践,大四主要进行择业就业教育,如此将大学生职业生涯规划教育作为系统性工程贯穿于整个大学教育的始终。^[50]

2. 职业素质教育

近年来,随着高校毕业生人数的逐年增加,大学生就业面临的竞争压力也日益增大,职业素质水平愈发成为大学生顺利就业的关键所在。职业素质教育作为提高大学生职业素质水平的重要手段,受到了人们的普遍关注。大学生的职业素质主要由知识素质、技能素质、心理素质、团队素质、信仰素质、人文素质等构成。一些学者指出,当前大学生就业难,除了受劳动力供大于求、企业改制和政府机构改革这些因素的影响外,大学生的素质与市场经济发展不吻合、不匹配也是一个重要的原因。^[51]高校职业素质教育的开展,首先应遵从社会的需求,大学生要想在激烈的市场竞争中立足,也必须了解社会的需求。在此前提下,大学生职业素质教育应贯穿大学

教育的始终,渗透在素质教育的各个方面,最终通过实践环节的强化来从根本上提高大学生的职业素质。^[52]

3. 创业教育

创业教育是旨在培养大学生创业素质的教育活动。我国正处于经济结构转型时期,随着社会经济的发展和产业结构的调整,各个行业对传统就业人员的吸纳能力正在明显减弱,近年来日益严峻的大学生就业问题亦与此密切相关。因此,开展大学生创业教育,对于带动社会经济结构调整、缓解大学生就业压力具有重要的意义。李学东等人指出,以创业带动就业,鼓励劳动者通过创业增加更多的劳动岗位,既是世界各国缓解就业压力的成功经验,也是全球金融危机背景下我国解决当前就业问题的一种选择。^[53]周建新的研究表明:目前大学生的创业知识和创业认知还比较粗浅,其创业实践面临着社会经验不足的问题。高校创业教育应提高创业知识和技能传授的覆盖面,开发实践与理论结合的创业教育课程内容,设立大学生创业模拟实践平台,组建专兼职教师结合的创业教育团队。^[54]

六、关于大学生就业指导

大学生就业指导是高校最主要的就业管理机制,对于大学生成功就业具有重要的引导和促进功能。目前这一方面的研究主要集中在大学生就业指导理念的研究、大学生就业指导内容的研究、大学生就业指导模式的研究等方面。

1. 大学生就业指导理念的研究

大学生就业指导在我国兴起的时间相对较短,与西方发达国家相比,我们对它的了解还很模糊,关于就业指导理念的认识也比较肤浅。基于此,一些学者结合我国实际情况,对大学生的就业指导理念进行了比较深入的探讨。如孙秀华在借鉴西方国家就业指导理念成果的基础上提出,构建有中国特色的大学生就业指导理念应坚持以生为本,以平等、互动的模式促进大学生全面、协调和可持续发展。^[55]耿淑梅则指出,大学生就业问题关系到每一位毕业生的成长和发展,关系到千家万户的切身利益,关系到社会的和谐与稳定。以和谐理念开展大学生就业指导工作,构建中国特色大学生就业指导工作的和谐模式,对于完善高校就业指导体系,全面提高学生综合素质,促进学生的全面、协调、可持续发展意义重大。^[56]

2. 大学生就业指导内容的研究

当前大学生就业指导主要采取的是课程指导与服务指导相结合的形式,其内容主要包括就业观念的引导、就业形势的教育、就业信息的提供、就业政策的咨询、就业技巧的商谈、就业心理的调试等等。^[57]郑确辉提出,大学生的就业指导首先在于更新大学生的就业观念,其次是要指导大学生把自己培养成为学科型和技能应用型人才,最后还需重视学生竞争力的培养。^[58]杨姿楚认为,做好大学生的就业指导工作,一是要加强针对性,为每一个毕业生“量身定制”个性化的指导方案;二是要注重应对性,把就业指导与心理疏导有机结合起来;三是要强调实效性,切实成为大学生择业的“探路人”和“架桥人”;四是策略要具有超前性,解决“就业难”先从“实习难”入手。^[59]

3. 大学生就业指导模式的研究

高校扩招后,随着大学生就业市场供求关系的变化,原来停留在择业期的“问题性”就业指导已不能满足形势的需要,构建“发展性”的指导机制成为当前大学生就业指导研究的当务之急和主要内容。^[60]彭光成等人认为,现行大学生就业指导模式在市场经济建立初期是有效的,但随着市场经济的不断完善和高等教育的不断发展,这种指导模式正经受着严重的挑战。^[61]陈高扬认为,大学生就业课程指导体系的构建应根据大学的不同阶段,有所侧重地对学生进行心理态度、综合能力、职业素质、就业形势等方面的指导。^[62]钟震颖等人针对当前大学生就业指导工作体系不健全、就业指导教师存在诸多局限性、就业指导形式过多依赖课堂教育等问题,提出了以全程化和多元化为特点的大学生就业指导工作组织和运行创新模式的构建。^[63]

七、大学生就业研究的前瞻性课题

以上几方面的研究代表了最近十年来大学生就业研究的主要方向,但在已有研究之外仍有广阔的拓展空间。本文拟提出以下一些值得进一步探讨的问题。

1. 关于大学生就业体制的研究

回顾最近十年的大学生就业研究,可以发现如下特点:第一,研究的层面过于微观,不论是大学生“就业难”的研究、就业影响因素的研究、就业质量的研究,还是就业诚信、就业教育、就业指导的研究,都

只是大学生就业具体方面的反映,它们之间尽管也存在逻辑上的关联,但还缺乏总领性的内容来对大学生就业问题进行宏观上的把握。第二,这些研究大多立足于现象的表现、原因和对策,主要是剖析大学生就业在某一方面的问题,而对大学生就业的根本性机制尚缺乏深入的探讨。第三,研究的内容总是滞后于现实的发展,提出的观点也缺乏全局性、预见性和规划性。综合这几方面来看,从体制上来研究大学生就业对于全面、深入地理解和把握这一问题显得尤为重要。关于大学生就业体制研究,一是要弄清现行体制对于大学生就业的影响和作用机制;二是要认真剖析大学生就业中的体制性障碍,特别是要对高等教育体制、人事社保体制、就业制度等方面的体制障碍进行系统深入的剖析;三是要不断完善大学生的就业体制建设,立足全局,科学论证,积极促进大学生就业的制度构建。

2. 关于大学生就业体系的研究

大学生就业体系在内涵上应包括就业指导体系、就业教育体系、就业服务体系、就业援助体系各个方面的内容,它对于大学生就业的质量和效果具有重要的保证功能。从当前情况看,国内学术界在大学生就业体系上仍存在较大的研究空白,以往研究主要集中在大学生就业指导体系和就业教育体系方面,却忽视了对大学生就业服务体系和就业援助体系的探讨。然而,从发达国家的经验来看,后者对于大学生就业却又有着实实在在的促进和保障作用。从完善大学生就业体系的角度,构建符合中国国情的大学生就业服务体系与就业援助体系,应是大学生就业下一步的研究中重点关注的问题,要立足于大学生就业服务体系与就业援助体系的理念建设、内容建设、模式建设等方面,最终促成大学生就业体系的全面、系统、深入的构建。

3. 关于大学生就业观念的研究

观念是行为的先导,正确的就业观念在大学生就业过程中往往发挥着事半功倍的效果。所谓正确的就业观念,就是既要适应市场的发展态势,又要符合自身的实际情况。市场瞬息万变,面对当前严峻的就业形势,大学生们只有适时调整自己的就业观念,才能及时应对局势的变化与发展。从构成上看,大学生的就业观念是他们关于就业的一整套认识、态度、意向及心态的集合,具体包括职业兴趣、价值取向、择业目标、自我定位等方面的内容。目前大学生就业观念的研究主要集中在择业观上,而有关大学生职业兴趣、价值取向、自我定位等方面的考察仍然有待深入。此外,尽管“先就业,后择业”的就业

理念为大多数人所倡导,但这并不意味着就业观念中的其他因素就不重要,可以被忽视。而如何实现就业行为由短期理性向长期规划的转变,这是当前大学生就业观念中最为欠缺的部分,也是大学生就业研究中重要的前瞻性内容。

4. 关于大学生就业率统计的研究

大学生就业率的统计不仅反映了大学生的就业状况,还对社会稳定具有重要影响。尽管教育部每年都会向社会公布高校毕业生的就业情况,并以就业率的方式来考核高校毕业生的就业质量,但在这些看似客观的数字背后却存在着各个学校统计口径不一、统计标准各异的问题。如此归总起来的数字,能否反映真实的大学生就业状况,这是值得深思的问题。不准确的就业率统计,不仅无助于对真实情况的了解,还会危及大众对权威机构的信任,不利于社会的稳定。因此,制定客观、科学、统一的大学生就业率统计标准,对于遏制统计过程中的“虚报”、“谎报”行为,挤压统计数字中的“水分”,提供真实的大学生就业信息具有重要的意义,这也是当前大学生就业研究中一个值得深入探讨的方面。

目前,大学生就业研究是我国高等教育发展和社会经济转型过程中的一个重要研究领域,以上探讨的内容不过是对这一问题的片段性解读,不可能穷尽其全部。随着我国就业环境、就业形势、就业制度的发展变迁,关于大学生就业必然不断涌现出新的研究内容和视角,这将给我们的研究工作带来新的任务和挑战。

参考文献:

- [1] 赵崇毅. 大学生就业难的经济视点[J]. 经济特区, 1995, (9): 151-153.
- [2] 李凡. 高等教育结构失衡:大学生就业渠道阻塞的重要原因[J]. 黑龙江高教研究, 2010, (6): 77-78.
- [3] 赖德胜. 大学生就业难:现象、原因及对策[J]. 中国高等教育, 2001, (Z2): 33-35.
- [4] 张宏远, 杨森, 徐永其. 论金融危机下我国大学生就业的新形势[J]. 山西财经大学学报, 2010, (S1): 268.
- [5] 肖云, 邹力. 大学生就业社会排斥问题研究[J]. 中国青年研究, 2009, (7): 80-83.
- [6] 卢玉霞. 大学生就业难的理性思考[J]. 黑龙江高教研究, 2005, (3): 76-78.
- [7] 孔贺. 大学毕业生就业难的原因及对策[J]. 辽宁教育研究, 2004, (2): 58-59.
- [8] 孔贺. 大学毕业生就业难的原因及对策[J]. 辽宁教育研究, 2004, (2): 58-59.
- [9] 张宏远, 杨森, 徐永其. 论金融危机下我国大学生就业的新形势[J]. 山西财经大学学报, 2010, (S1): 268.
- [10] 陈喆. 现阶段大学毕业生就业困难与择业定位分析[J]. 社会, 2004, (8): 37-39.
- [11] 罗三桂. 大学毕业生就业市场化的阻碍因素及对策研究[J]. 现代大学教育, 2006, (4): 102-106.
- [12] 袁秀珍. 浅谈大学毕业生就业难的原因和对策[J]. 经济师, 2005, (11): 101-102.
- [13] 陈喆. 现阶段大学毕业生就业困难与择业定位分析[J]. 社会, 2004, (8): 37-39.
- [14] 孔贺. 大学毕业生就业难的原因及对策[J]. 辽宁教育研究, 2004, (2): 58-59.
- [15] 肖云, 邹力. 大学生就业社会排斥问题研究[J]. 中国青年研究, 2009, (7): 80-83.
- [16] 赖德胜. 大学生就业难:现象、原因及对策[J]. 中国高等教育, 2001, (Z2): 33-35.
- [17] 陈喆. 现阶段大学毕业生就业困难与择业定位分析[J]. 社会, 2004, (8): 37-39.
- [18] 刘丽玲, 吴娇. 大学毕业生就业能力研究[J]. 教育研究, 2010, (3): 82-89.
- [19] 陈成文, 谭日辉. 社会资本与大学生就业关系研究[J]. 高等教育研究, 2004, (4): 29-32.
- [20] 郑洁. 家庭社会经济地位与大学生就业——一个社会资本的视角[J]. 北京师范大学学报(社会科学版), 2004, (3): 111-118.
- [21] 陈成文, 谭日辉. 人力资本与大学生就业的关系[J]. 高等教育研究, 2004, (6): 31-35.
- [22] 田永坡. 人力资本一般性和专用性对大学生就业的影响[J]. 北京师范大学学报(社会科学版), 2004, (3): 105-110.
- [23] 孟大虎. 大学生就业行为探究:专用性人力资本的视角[J]. 教育发展研究, 2005, (8): 58-61.
- [24] 陈成文, 胡桂英. 择业观念对大学毕业生就业的影响[J]. 高等教育研究, 2008, (1): 46-52.
- [25] 文新华, 李锐利, 张洪华. 关于大学生就业心态的调查[J]. 教育发展研究, 2004, (9): 48-51.
- [26] 周骏宇. 二元经济背景下大学生的择业观[J]. 国家教育行政学院学报, 2010, (5): 72-76.
- [27] 陈成文, 汪希. 就业储备对大学毕业生就业的影响[J]. 高等教育研究, 2009, (10): 90-95.
- [28] 曾庆双. 影响应届大学毕业生就业的因素及对策实证研究[J]. 黑龙江高教研究, 2005, (12): 94-96.
- [29] 刘丽玲, 吴娇. 大学毕业生就业能力研究[J]. 教育研究, 2010, (3): 82-89.
- [30] 杨伟国. 借重“看得见的手”——谈谈国外对大学生就业的政策支持[J]. 求是, 2004, (6): 58-60.
- [31] 吴庆. 演变、定位和类型——中国大学生就业政策分析[J]. 当代青年研究, 2005, (2): 7-13.
- [32] 陈成文, 杨歌舞, 谭日辉. 就业政策与大学毕业生就业关系研究[J]. 高等教育研究, 2008, (11): 88-93.
- [33] 柯羽. 大学生就业质量现状调查及趋势分析[J]. 黑

- 龙江高教研究,2010,(7):106-108.
- [34] 杨河清,李佳. 大学毕业生就业质量评价指标体系的建立与应用[J]. 中国人才,2007,(8):28-29.
- [35] 柯羽. 大学生就业质量现状调查及趋势分析[J]. 黑龙江高教研究,2010,(7):106-108.
- [36] 徐莉,郭砚君. 大学生就业质量与社会资本研究[J]. 中南民族大学学报(人文社会科学版),2010,(9):85-88.
- [37] 柯羽. 基于主成分分析的浙江省大学毕业生就业质量综合评价[J]. 中国高教研究,2010,(4):74-76.
- [38] 涂晓明. 大学毕业生就业满意度影响因素的实证研究[J]. 高教探索,2007,(2):117-119.
- [39] 李光辉. 对大学生就业诚信问题的思考[J]. 高教管理研究,2004,(7):108-110.
- [40] 童毛弟,王建明. 大学生就业中的诚信博弈[J]. 江苏高教,2006,(4):105-107.
- [41] 方丽英,刘波. 大学生就业诚信失衡行为审视[J]. 求实,2006,(S2):232-234.
- [42] 刘永根. 大学生就业市场诚信缺失归因及对策[J]. 江苏高教,2005,(2):112-114.
- [43] 庄岩,刘召芳,孟庆磊. 大学生就业呼唤诚信教育[J]. 中国高教研究,2004,(3):82-83.
- [44] 方丽英,刘波. 大学生就业诚信失衡行为审视[J]. 求实,2006,(S2):232-234.
- [45] 吴善添. 大学生就业中诚信问题反思与制度重构[J]. 学校党建与思想教育,2010,(5):86-87.
- [46] 方丽英,刘波. 大学生就业诚信失衡行为审视[J]. 求实,2006,(S2):232-234.
- [47] 庄岩,刘召芳,孟庆磊. 大学生就业呼唤诚信教育[J]. 中国高教研究,2004,(3):82-83.
- [48] 蒋嵘涛. 大学生职业生涯规划与高等教育人才培养模式改革的思考[J]. 湘潭大学学报(哲学社会科学版),2004,(5):139-142.
- [49] 马亚静,谷世海,王庆波. 我国高校职业生涯教育存在的问题与对策[J]. 教育探索,2008,(2):136-137.
- [50] 白强. 大学生职业生涯规划教育内容与途径研究[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2009,(3):61-66.
- [51] 叶敏. 实践性学生组织与大学生职业素质培养[J]. 高等工程教育研究,2010,(S1):88-89.
- [52] 朱慧. 从用人单位对毕业生的要求谈大学生职业素质教育[J]. 中国高教研究,2003,(4):68-69.
- [53] 李学东,李殿伟. 以创业带动大学生就业体系构建研究[J]. 天津师范大学学报(社会科学版),2010,(3):69-72.
- [54] 周建新. 浙江省大学生创业教育现状调查及对策研究[J]. 中国成人教育,2010,(11):103-104.
- [55] 孙秀华. 大学生就业指导理念和实践模式之思考[J]. 福建论坛(人文社会科学版),2005,(9):125-127.
- [56] 耿淑梅. 以和谐理念开展大学生就业指导工作[J]. 中国高等教育,2008,(23):34-35.
- [57] 池忠军. 大学生就业指导的理论和实践模式探讨[J]. 高等工程教育研究,2000,(2):57-60.
- [58] 郑确辉. 创新大学生就业指导工作[J]. 中国人力资源开发,2004,(2):34-36.
- [59] 杨姿楚. 金融危机形势下的大学生就业指导工作[J]. 思想教育研究,2009,(S1):186-188.
- [60] 王秉琦,李寿国,彭璟. 构建发展式大学生就业指导新模式探索[J]. 中国高等教育,2007,(Z2):60-61.
- [61] 彭光成,何琦玲,于志杰. 现行大学生就业指导模式的分析与思考[J]. 扬州大学学报(高教研究版),2006,(5):71-73.
- [62] 陈高扬. 关于构建大学生就业指导课程体系的思考[J]. 中国高教研究,2002,(11):69-70.
- [63] 钟震颖,雷五明. 大学生就业指导工作的组织与运行模式创新研究[J]. 教育与职业,2010,(5):83-85.

(本文责任编辑 曾 伟)