

缓解大学生就业压力的责任策略

徐 莉

(重庆大学 贸易与行政学院, 重庆 400044)

摘要:当前中国大学生就业难的问题,已呈现出空前的压力。文章从影响大学生就业的因素进行分析,探讨了增强大学生就业能力的途径。在现阶段要减轻大学生的就业压力,不仅要提高大学生自身素质和转变就业观念,而且需要全社会的共同努力,要从社会的多角度来重视高校教育体制和教育方式的改革,通过完善教育理念,改进培养方式,深化就业制度,界定用人标准,打破观念和地区壁垒,从而缓解人才供求诸多矛盾的压力,促进高校与社会的有机结合和良性发展,实现大学生的合理流动和配置。

关键词:大学生;就业压力;策略

中图分类号:G515.5

文献标志码:A

文章编号:1008-5831(2010)04-0138-06

目前,中国大学生就业形势日益严峻,大学生就业问题已引起了社会的普遍关注,成为中国社会经济发展中越来越突出、关系着千家万户的社会热点问题。影响大学生就业的因素是多方面的,有政治的、经济的、教育的、个人的,等等,其中经济的影响最大,经济的发展必然导致高等教育规模的扩大、大学生就业制度的改革、社会人才需求和人才结构的变化;加之,受全球金融危机的影响,必将进一步加重大学生就业的难度,使大学生就业成为一个严重的社会问题。

一、大学生就业难的现状比较

中国经济的持续高速发展,一方面极大促进了社会职业对高层次人才需求量的增加和人们接受高等教育的内在需求及能力,另一方面极大地推进了国家教育体制的改革,使高等教育逐步步入了大众化教育的行列,扩大了高等教育人才培养的规模。高校自1999年实行扩招以来,高等教育的规模从1999年的160万人增至到2008年的599万人,增加了约4倍。这虽然极大地促进了中国人才素质的提高,改善了人才结构,增强了经济领域的科技实力和国际竞争力,但是,高校的不断扩招,又使与之相随的毕业生人数逐年攀升。据统计,2000年至2008年,中国高校毕业生人数从107万速增至559万,2009年高达611万,比2000年增加了5.7倍,也就是说,在10年间,大学毕业生的人数每年都在原有存量基础上大幅度增长,形成了大学毕业生的巨大增量。

经济的发展又必然会带动高校就业体制的改革,大学生就业问题已经不是一项简单的人力资源配置问题,它关系到人才的培养使用,关系到社会效益和社会主义市场经济体制的建立。这就使高校的就业制度从过去的“统包统配”转向了“毕业生自主择业,用人单位择优录取”的双向选择的就业制度。随着该制度的全面推行,大学生们纷纷涌向就业市场,接受社会挑选,使他们的就业直接受到市场供求的影响。为此,大学生那种“皇帝的女儿不愁嫁”的状况早已成了过眼云烟,他们已经成为一个庞大的社会群体,而非“稀缺”资源。

收稿日期:2009-12-13

基金项目:重庆市就业办立项项目“重庆市人口流动就业与产业结构优化配置研究”(2008023)

作者简介:徐莉(1957-),女,山东人,重庆大学贸易与行政学院副研究员,主要从事教育学研究。

经济的发展既然极大地推动了科学技术的发展及在经济领域中的广泛运用,极大地促进了经济结构、产业结构、技术结构的调整,就应该迫切需要一大批受过高等教育的人才充实到经济建设中,就应该为大学生们增加更多新的就业岗位。但是,经济发展所提供的岗位数的增加与大学毕业生人数的增加之间存在着较大缺口。北京大学公共政策研究所“2006年中国大学生就业状况调查”中公布,2006年毕业生413万,比去年增加了75万,增长率为22%;而市场对高校毕业生的需求预计约为166.5万人,比2005年实际就业减少了22%。两个22%意味着供需总量矛盾加大。而且这几年城镇新增就业岗位基本稳定在每年900万左右,即使2009年在全球金融危机不利的影响下,中国政府仍然力保城镇新增就业岗位900万以上,然而,逐年攀升的毕业生人数仍然在逐步加大与社会新增岗位数的差距。在2002年,高校毕业人数145万,只占社会新增就业岗位16.1%,而从2007年起高校毕业生首次超过了社会新增岗位数的一半,达到了55%,形成了大众就业的格局;2008年达到了62%。

随着人才供需总量矛盾加大,大学毕业生待业人数逐年攀升,高校的就业率也从过去的95%以上,下降到了70%左右,而且在全球金融危机影响下,就业形势将更加严峻。2001年中国大学毕业生待业人员只有38万,但2006年413万大学毕业生中就有110万大学生在当年没有就业。据北京大学公共政策研究所发布的2007年大学生求职与就业状况的调查报告显示,高校毕业生就业率仅有62.07%;教育部2009年的工作要点中显示,截止2008年9月1日,高校毕业生就业率达到73.8%。姑且按照70%的初次就业率计算,2007年大学生毕业增至495万,增加了82万人,约有144万人无法实现当期就业;2008年高校毕业生559万,增加了64万,约有168万人无法实现当期就业;2009年高校毕业生达到611万人,将会有更多人无法实现当期就业。加上前几年累计的大学生待业人数以及考研毕业人数、回国求职人数、企业裁员的高学历人数等等,使目前求职的大学毕业生总量成为了不可小视的数目,使供需缺口不断扩大。

二、大学生就业难的问题探讨

大学生就业难是一个复杂的社会问题,涉及的方面很多,这里只从4个主要的矛盾进行探讨,即劳动力供求矛盾、教育模式陈旧与就业市场发展需求的矛盾、期望过高与就业现实的矛盾、市场扩大与就业服务滞后的矛盾。

(一)产业结构调整导致的劳动力供求的矛盾对大学生就业的影响

中国的经济发展,促使产业结构升级速度加快,第二产业所占比重扩大,工业化程度不断提高,而工业化程度的提高必然提升对劳动力的需求,并将这个需求迅速反映到就业市场。但是,为什么中国快速的经济并没有带来大学生就业岗位的相应增加呢?一方面,虽然工业化的发展扩大了生产规模、销售规模,增强了企业对劳动力的需求,但大多数企业还处在一个从劳动密集型到技术密集型转型的过程,多为低层次的加工制造业,其增长带来的更多是技术工人和手工劳动者的就业机会,对大学生的就业拉动作用比较小,并没有为大学生这些高素质劳动力提供足够的就业岗位。而且技术的发展又会提高劳动者的劳动效率,必将使工业化发展对劳动力需求的增量存在有限性,甚至出现相应的减少、排斥趋势。加上当前毕业生供给增速超过经济增速,市场难以消化超量供给的人才;大学生的质量从整体上看又明显下降,迫使用人单位更加注重研究生层次的引进;用人单位对毕业生选择余地逐渐增大,对毕业生的限制、歧视条款增多等等,这些都影响了当前大学生就业。另一方面,虽然工业化的提高能开辟出许多新行业、新产品、新技术,从而创造出更多新的就业岗位,但是随之对劳动者基本素质、技术水平、知识能力的要求却也在不断提升。从近几年企业对大学生就业的招聘要求可见,企业要求明显提高,从只注重分数转到对大学生素质、能力的要求,从只注重知识考察转向了对大学生的全面测试,如品德、思维、经验、能力、协调等等,这使许多大学生的就业能力显现不足。

目前,高校统计的初次就业率,虽然在70%左右,但一般统计的初次就业率往往包括考研、待签约、自主创业、参与西部计划、准备出国和申请不就业继续考研的人数等等,说明当前大学生毕业时真正签约率并不高。

(二)高校培养模式与市场需求衔接不好导致的教育滞后对大学生就业的影响

经济的发展变化必然会导致高等教育的发展变化。在中国经济发展的过程中科学技术呈现出以高度综合为主的整体化发展态势,逐渐影响到就业市场对大学生综合素质的价值期待和需求的增加。然而,在这种形势下,中国的高校教育却长期以来摆脱不了固有的教育模式,使现行的学校教育和课程体系影响了大学生的市场适应性。过分偏重于专业学术教育而轻就业技能教育,过分偏重理论知识教育

而轻实践应用教育,过分偏重本专业教育而轻相关专业渗透的教育,过分偏重整体教育而轻个性教育,甚至有的过分偏重研究生教育而轻本科教育等等。虽然高校有实习计划和实习时间安排,但有的实习基地只是一个空架子,没有起到培养作用;而且对学生的实习缺乏具体的组织和指导,许多学生要自己联系实习,联系不到就不实习,使高校的实习制度没有得到真正的落实。再如高校对持续扩招导致的大学生整体素质下降和多样化的发展趋势,缺乏足够的研究和应对策略,这些都容易使高校培养的人才的基本素质、知识结构、专业技能与就业市场要求相脱节,导致毕业生竞争能力弱化。

目前“岗位找人”、“人找岗位”的结构性矛盾突出,如有的专业岗位有很大的人才缺口,应聘的大学生也很多,却找不到适合的人才;有的岗位有好的发展前景,但到许多大学走了一遍,都扫兴而归,故有的单位抱怨,企业招人比大学毕业生找工作还要难。甚至,有的用人单位对大学毕业生的使用情况担忧:有些大学毕业生虽然成绩好,但动手操作很差,如学文科的不会写工作总结,学计算机的不会应用电脑;有的大学生到单位工作,专业知识的实际应用率相当低,到单位还得进行较长时间的培训;而且用人单位培养大学生实际能力的适应周期变长,大约在1~1.5年之间,而发达国家的这个数字仅是2~3个月。有的用人单位明确提出:当前大学教育中的专业和课程设置不合理,是大学生就业难的一个重要的制约因素。

(三)大学生自身素质与就业期望值错位导致的短期待业对就业的影响

当前大学毕业生待业人数逐年增加,出现了有的大学生有工作不去找,有的找到工作又不去,有的在单位只工作1~2月就辞职等等怪现象,这些与大学生自身的问题十分相关。

主要表现在:一是大学毕业生的职业追求单一。许多学生职业价值的首位标准是“工资福利待遇”、“实现自我价值”。如有的对2000元以下的工作不屑一顾、有的与同学攀比薪金寻找工作、有的不惜放弃专业来追求高薪,而在考虑自己的兴趣、所学专业、社会价值、才能发展等方面却相对较少。重名利,轻事业,容易错过适合的岗位。二是职业期望值过高。对自己的评价过高,使许多大学生难以正确面对现实的大众化就业环境,总认为自己很优秀,只想去挤大城市大单位,使就业的渠道很窄;有的对工作过分挑剔,结果高不成低不就;有的总期待后面还有更好的单位,错过无数机会;有的不愿意从基础工

作做起,与一些相应的就业岗位擦肩而过等等。从这个角度看,大学生不是就业难,而是择业难。由于大学毕业生对自己的第一个就业岗位过分看重,造成了急需人才的单位和地方难以引进人才,而大城市、大单位人才相对饱和,竞争激烈,加剧了大学毕业生与社会需求的供需矛盾,也导致了一些大学毕业生宁愿待业也不就业的状况。三是大学毕业生自身的职业素养不高。虽然大学生对就业的期望很高,但他们自身的职业能力和综合素质却与社会的认同率有较大差距,反映出就业素养与社会需求之间的不平衡。如有的大学毕业生能力很差,无法适应用人单位的要求,在找工作时屡屡被拒;有的还没有职业能力,没有为单位做点什么,就开始大谈自己的职业升迁规划和高薪待遇;有的没有工作经验,却害怕到基层吃苦,计较工作环境;有的找工作时甚至不守诚信,编造虚假应聘信息、轻易与用人单位违约等;有的到单位实习不敬业,上班迟到、玩游戏、煲电话粥等等,这些给用人单位造成极不好的印象。四是职业理想不清晰。不知道自己的兴趣和理想在哪里,为此,找工作时什么岗位都去应聘、什么实习都参加、什么资格证书都去考,就业准备十分盲目。可见,大学毕业生自身问题已经成为制约就业和形成短期待业局面的根本性问题。

(四)就业市场扩大与管理服务滞后矛盾导致的诸多问题对就业的影响

中国经济的高速发展和大学毕业生总量的迅速增大,急需建立一个有序、规范、高效的就业市场。但目前高校毕业生就业市场虽然雏形已基本形成,但是市场发育环境还很不完善,有的方面还缺乏公平性、选择性,如性别、学历、身体、户籍等歧视和“找关系”的负作用力,直接降低了大学毕业生的就业机会;有的方面还缺乏制度性、合理性,如就业管理制度、信息公布制度、就业需求统计制度、就业后的户籍档案保管制度还不完善等等,而且地区、行业、单位之间的自由流动十分困难,使大学生择业产生种种顾虑;虽然在全国各高校都建立了大学生就业服务中心,各地都纷纷设立了人才交流服务中心,但学校与地方人才交流服务中心之间的关系还没有完全理顺,服务规划、管理手段、服务保障体系等尚未健全,使大学毕业生难以获得更有效的就业帮助;虽然各校、各地每年都举办了多场人才招聘会,为大学生提供了许多就业机会,但市场供需信息不畅通、不及时、不准确、不对称,使大学毕业生对用人单位以及招聘要求缺乏较为全面、详细的了解,影响就业的信心和应聘准备;虽然社会、高校非常关心大学生就业

难的问题,但相关研究却多聚集在宏观上,缺乏对具体的、系统的就业指导的研究,导致有的大学生有学习能力和专业能力而无应聘能力;虽然国家为了解决大学生就业问题,出台了许多扶助政策,但不同地区就业的收入和机会差异太大,出于长期利益最大化的理性选择,许多大学生仍然纷纷涌向经济发达地区,形成当前百万人拥挤独木桥的局面。

三、承担缓解大学生就业压力的责任

通过分析发现,缓解大学生就业压力是一个非常复杂的问题,承担着巨大责任。为此,要解决大学生就业难的问题需要全社会的共同努力,尤其需要政府、高校、用人单位及大学生自己的努力。

(一)政府要运用政策手段从总体上解决大学生就业的困难

目前,中国政府面临一个两难的问题:一方面社会劳动力素质并不高,需要吸纳大量大学生的加入来提升人才竞争的水平;另一方面大学生增长的速度又超过了经济增长的速度,出现了近几年高校毕业生未就业、待业、无业数量大聚集的情况,加之全球金融危机的影响,使大学生就业问题日益严重。中国要建立协调发展的经济社会,就要以科学发展观为指导,重视经济增长与劳动就业并重,良性互动的发展模式。为此,从总体上加强高校毕业生的就业工作已经成为政府的重要职责和使命。

首先,政府应该通过发展经济,调整产业结构和提高产业水平、缩小地区发展差距和城乡发展差距、形成城乡统一的劳动力市场、出台政府对企业增加就业、见习岗位和培训学习的补贴等办法,鼓励各地各类企业增强对大学生的吸纳能力,在总量平衡的基础上,合理调节不同地区、行业和专业的人才需求,有效地将就业工作与经济社会发展紧密结合。

其次,应该通过拓宽就业渠道,调整人才配置,落实到艰苦地区工作的优惠政策、提供自主创业的扶助办法、完善城乡基层就业的相关配套政策、出台解决户籍和流动限制的相关规章等等,以利于充分发挥市场在大学生资源配置中的基础性作用,使之既利于市场经济发展的需要,又能有效地引导大学生的流向,解决大学生到城乡基层、中小企业、边远地区、非公有制的私企民企就业的担忧。目前虽然政府鼓励大学生到这些企业和基层就业,但这些企业和基层在工资、医疗、住房、养老等方面的社会保障与福利很差,有的甚至没有,一旦去了又难以流动,这就使得大学毕业生顾虑重重,要么大量涌向大城市大企业,要么不就业。如果政府能合理规范这些企业和基层的用人制度,能够对到这些企业和基

层就业的大学生的前景有一些规划和优惠措施,而不只是补贴,就会有效地引导大学生就业的选择,不仅对解决大学生就业有利,而且对这些企业和基层在发展中充实人才资源有利,对国家扭转不平衡的发展格局也有好处,比只对大学生进行就业观的教育更有效果。

再次,政府应进一步深化高等教育改革和就业市场建设,从根本上解决大学生就业的问题。应努力加强高校创新型、复合型人才培养,加强管理规范、服务高效、就业安全有序的就业市场建设,将高校的人才培养和社会的人才使用合理地衔接,将就业市场建设和大学生“市场能力”的提高紧密结合,形成互相促动的良性发展态势。

政府还应努力营造平等竞争的就业环境和公平公正的就业机制,统一人力资本交易方面的规定,并将引导性政策以法规的方式推行,使就业市场运作和大学生就业有相应的法律规定和法律保障。以良好的社会就业环境来影响大学生的就业心态,不但为他们提供更多的平等竞争和施展才华的机会,而且培养他们踏实勤奋、诚信从业的就业观念,承担政府应有的责任。

(二)高校要改进培养模式从源头上解决大学生就业困难

高等学校的基本任务和中心任务就是为社会培养人才,但所培养的人才不被就业市场看好时,就有必要对目前的培养模式进行反思,就象工厂生产的产品不适应需求时,源头问题一定出在工厂。

如何才能使现有教育方式和所培养的人才与中国经济结构调整、产业结构升级和社会发展的要求相适应,如何才能非短期的而是长期地解决大学生就业难的问题,这是高校迫切需要解决的问题。既然大学生适应社会需求的程度与学校适应社会需求的程度密切相关,既然做好大学毕业生的就业工作不是一个单纯的、短期的问题,而是一项长期的系统工程,那么高校教育的两个结合就尤为重要:一是要与人才发展相结合;二是要与市场发展相结合。从学生的角度思考可以发现,学习刻苦,不一定有学习能力;成绩优异,不一定有办事能力;表现优秀,不一定有社会适应能力;专业突出,不一定有职业能力。从市场的角度思考可以发现,市场的需求不是一成不变的,人才的专业、数量、质量呈现出由稳定到易变的转向,人才的要求、挑选、吸纳呈现出由宽到严的转向,人才的竞争、压力呈现出由平缓到激烈的转向。这些都将会反过来影响高校自身的发展。

性,高校培养模式的改进势在必行。一方面以科学发展观为指导,要建立以人才发展和市场发展为导向的培养模式,根据产业结构的调整、市场对人才的需求以及毕业生就业的情况等动态地调整专业设置、培养方案和招生规模。审时度势,科学预测,适时地调整专业结构和课程结构,改变过去设置不合理、趋同性、滞后性的情况,处理好扩招总量、专业设置与产业结构调整、市场需求变化的关系,降低人才的供需偏差。另一方面要努力改进教学内容和教育方式,全面推行素质教育,在整个教育中渗透素质和能力的培养。虽然大学不可能传授大学生一生的职业发展所需的知识,但可以通过培养学生的思维、素质和能力来构建大学生的市场竞争优势,处理好大学毕业生近期就业与长远发展的关系,降低人才的结构错位。

高校可以通过培养学生的兴趣、爱好、个性等心理需要促进大学生在专业、课程和发展方向的选择,使他们将来的个人发展和就业机会更加宽泛,从而增强大学生就业的多角度、多层次、多方位,同时也有利于人才和市场的良性发展。

由于大学生的就业信息和就业机会主要依赖于学校,为此,高校应在建立和完善集教育、管理、指导和服务等功能于一体的毕业生就业指导和服务体系方面多努力,建立多层次的、全方位的服务内容和形式,建立高效便捷的信息网络和渠道,建立长期的就业服务机制、职业教育的培训机制、与用人单位的联系机制、就业情况的跟踪机制、档案户口的管理机制及就业指导的规划机制,实实在在地解决大学生就业难的问题,而不要只在初次就业率上下功夫。

(三)用人单位要转变观念从发展上解决大学生就业困难

解决大学生就业难的问题不仅大学生要转变观念,而且用人单位也需要转变观念。一是用人单位要使自身的发展与国家经济长期向好的发展趋势相一致,与市场需求的变化保持合理的协调,就有必要转变择人观念,找到一个平衡点。第一,要减少过多的歧视。大学生就业难的一个重要方面是用人单位过分挑剔、过分歧视,要处理好人才选拔的高要求与优秀大学生不好找的矛盾,就有必要在就业的“双向选择”中改变观念,屏弃过去在专业、地方、学历、性别、身体、经验等方面的歧视,重视大学生素质和能力的选录,建立合理的择人标准,以平等的择人和不降低要求的方式,广揽人才,择优录取。只有这样,才能扩大招录范围,招聘到能与用人单位共同成长、

最适合岗位要求的大学毕业生。第二,要用动态的、发展的眼光来看待刚刚毕业的大学生,改变过去急于马上就用的心态,给单位和大学生多一些磨合的空间,挑选到真正适合单位的人才。再次,用人单位要建立良好的用人制度,不仅要招聘到人才,还要使用好人才,要建立良好的内部选人、用人机制,科学岗位要求,优化人才资源,提高员工的满意度,使本单位能够吸引人才,留住人才。

在金融危机的影响下,许多单位以裁员和减少招聘指标来自保,但这个时候对用人单位来说既是危机又是机遇。一方面,社会经济的低谷时期正是优秀大学生聚集的时期,也正是企业为将来的发展挑选人才、储备人才、优化人才的大好时机。企业要发展,就不能放弃人才的储备,应有人才配置的中长期计划。另一方面社会经济低谷时期也是人才培养的良好时机,大学生对企业文化的熟悉和认同本身就有个过程,在这个时候,也正是培养企业新人的机会。可见,增强人力资源的储备,不仅有利于为国家解决大学生就业困难,负起企业应有的社会责任;而且有利于企业人才资源与其他资源合理配套。

(四)大学生要提高素质从自身方面解决大学生就业困难

就业是大学生从学生到社会职业人的人生重要转折点,大学生如何面对大众化教育带来的大众化就业的现状,如何处理职业理想与就业现实、自身能力与职业要求等之间的矛盾,这就需要从几个方面做好准备。

1. 要根据市场的需要来调整自己的职业期望和观念

面对当前严峻的就业形势和大众化就业的市场格局,出现了就业岗位少和就业岗位层面扩大、下移、分化的现实,大学生应努力接受现实并改变就业观和择业观,不要把第一份工作期望得过高、太理想化,不要在待业中幻想理想,要调整好高理想与低起点的心理冲突,在多次就业和不断的实践中逐步靠近自己的职业理想;并将自己的职业理想与国家进步、社会发展相结合,到最适合自己的地方和祖国最需要的地方工作,把住任何就业机会来磨练自己,施展自己的才华,这不仅能为自己创造比较宽松的就业选择空间,动态地看待职业前景,而且能使自己不成为剩余劳动力,对自己、对社会承担起应有的责任。

2. 要根据用人单位的要求来强化自身素质

随着经济全球化和高新产业的升级,用人单位对人才录用要求日益提高,大学生必须通过

加强自身素质来走出就业困境:一方面要认真研究自己的职业兴趣、专业特长、实际能力、就业形势、国家政策等,及时调整学习计划和职业规划,以合理的定位与就业市场需求保持最大的适应性。另一方面要认真研究用人单位的要求和岗位知识,据此调整自己的知识结构,完善自身素质和职业能力,蓄积竞争优势,只有这样,才能提高自己的就业准备与市场就业机会的有效匹配。如企业对外联系加大,故对应聘者的外语水平要求提高,大学生就应努力在这方面补课,使自己符合岗位条件。再如没有工作经验是学生的普遍现象,但既然是用人单位的要求,大学生就应该积极参与学生活动、公益活动和各种实习实践活动来积累经验,提高解决实际问题的能力。当然优势的蓄积不能仅仅局限于知识和技能的蓄积上,大学生们的品行修养越来越被用人单位所看重,因为人才的品行直接关系到人才的使用价值和职业道德,关系到用人单位运行的成败,所以,大学生应努力将自身的品行修养与个人素质提高紧密结合,将单位的发展与个人发展紧密联系,增强用人单位对大学生综合素质的认同率。

3. 要根据将来的需要担负起应有的责任

从个人角度讲,就业是大学生自己的事情,自己的事情就应该对自己负责。所以,从入学起,就不要认为来日方长,无志向,无压力,结果没有为将来做好准备,毕业时充满遗憾;不要遇到就业困难就放弃,要学会不被现实所困,勇敢地面对未来;不要有

浮躁的心态,要学会沉下心来,踏实学习,求真务实;不要把就业停留在口头上,要学会负责任,用行动去将所学知识转化为用人单位能感知的职业能力和职业素养,为自己将来参与市场竞争蓄积足够的能量。

参考文献:

- [1] 岳昌君, 巩建闽. 高校毕业生就业特点及其变化趋势[J]. 教育发展研究, 2008(7): 25-30.
- [2] 滕玉成, 董一芬. 基于大学生顺利走向职业生涯的大学英语探析[J]. 中国大学教学, 2008(10): 74-76.
- [3] 王爱国, 姜红霞, 马跃. 试论大学人才培养适应社会需求的制度框架[J]. 黑龙江高教研究, 2008(11): 113-115.
- [4] 陈成文, 杨歌午, 谭日辉. 就业政策与大学毕业生就业的关系[J]. 高等教育研究, 2008(11): 88-93.
- [5] 杨良奇. 调整择业观, 主动就业, 面向基层是大学生就业的关键点[J]. 大学生就业, 2009(2): 57-58.
- [6] 吴克明. 大学生失业现象的合理性分析[J]. 中国大学生就业, 2007(1): 23-24.
- [7] 杨礼宾. 论大学生就业工作[J]. 江苏高教, 2006(5): 119-121.
- [8] 蒋选. 就业压力下的技术政策选择[J]. 经济理论与经济管理, 2002(4): 43-47.
- [9] 青岛科技大学影响大学生就业因素课题组. 大学毕业生就业影响因素的调查[J]. 中国大学生就业, 2009(4): 54-56.
- [10] 侯文华. 大学生创业教育的理论与实践研究[J]. 黑龙江高教研究, 2008(9): 158-160.

On the Strategies to Mitigate the Employment Pressure of University Graduates

XU Li

(College of Trade and Public Administration, Chongqing University, Chongqing 400044, P. R. China)

Abstract: The difficulty of obtaining employment for the university graduates has appeared to be a serious social problem. In this paper, the factors affecting the employment of university graduates are analysed in order to seek the effective ways of enhancing the employability of university students. In addition to the improvement of the student's own quality and the changing of concept of employment, the joint efforts of the whole society must be made to lessen the employment pressure of university students. At this stage, the emphases should be focused on higher education system reform from various angles of society. It is pointed out in this paper that the improvement of educational sense and training methods, the deepening of the employment system, the proper definition of employment standards, the breaking of the barriers of concepts and areas, are all playing important role in alleviating the pressure of the supply and demand contradiction of university graduates, in promoting the organic integration of the university and the society and to realize the rational flow of human resources.

Key words: university graduates; employment pressure; strategies

(责任编辑 彭建国)