

毕业生就业流向与调控研究

刘家新
张春华

为了适应经济建设和社会发展的需要,近年来我国研究生的分配就业体制进行了一系列改革,变过去统包统配的“分配体制”为国家方针政策指导下以学校为中介,由用人单位和毕业研究生直接进行“双向选择”的就业办法。这一改革调动了用人单位和毕业研究生的积极性,对于人尽其才,较好地发挥人力资源的利用效率和经济效益产生了良好的效果,受到学校、毕业研究生和用人单位的欢迎。但同时也产生了毕业研究生流向不尽合理,国家需要不能得到充分保证等问题。党的十四大提出要建立社会主义市场经济体制,使市场在国家宏观调控下对资源配置起基础性作用。毕业生就业将继续实行在国家方针政策指导下,“双向选择”的就业办法,并逐步过渡到主要通过人才劳务市场,“自主择业”的就业办法。因此,如何做好“双向选择”就业体制下研究生就业流向的引导与调控,就成了研究生就业体制改革的一个重要问题。

一、研究生就业流向的现状存在问题

对研究生就业的流向我们一般是指①地区流向:根据习惯我们通常将其分为沿海、内地、边疆或者说东部、中部、西部。②行业流向:一般是按高等院校、科研单位、党政机关、工矿企业、人民解放军、其它事业单位、继续深造等七大类行业进行分类。③部门流向:主要指中央各业务部门及各省、市、自治区等隶属关系,大的流

向划分是指中央和地方两大块。④所有制流向:是指国有、集体、个体及三资等所有制单位。

自 1978 年恢复招收研究生以来,我校已先后有 15 届 4671 名研究生完成了学业,走上了四化建设的不同岗位。其流向从行业上看,分配到高校、科研单位 3111 人占总数的 66.6%,其余也主要是分到了党政机关、国有企事业单位、人民解放军及继续攻读高一级学位;从地区分布上看,我校的毕业研究生遍布全国除台湾、澳门地区以外的 31 个省、市、自治区,分散到了 130 多个大中城市及地县;从所有制分布来看,分配到全民所有制单位的占了绝大多数;部门分布也基本兼顾了中央和地方的需求。总之流向基本上是合理的,较好地满足了我国四化建设对高级人才的需要。全国的情况也大抵如此。

但是随着改革开放的不断深化和社会主义市场经济体制的建立与发展,研究生就业流向也在发生一些变化,使得原先就存在的一些问题日趋明显,需要各级管理部门加以认真注意并解决。

1. 才智发挥与单位层次选择上的错位

研究生作为高层次人才,其流向从单位层次看应主要是流向高等院校、科研单位等需要高层次人才的单位,然而近年来由于受经济利益的驱使和人们的思想观念、社会意识的变化,流向高校、科研单位的人数大大减少了。我校就从 1986 年以前每年平均 83.6% 减到了近三年来的 58%。而流向经济效益好,岗位知识技术要求程度并不高的三资企业、经营性公司的人数却有大大增加的趋势。

2. 地域选择与事业观念的错位

近年来毕业研究生在选择单位时首先考虑的是地区,多数选择的是经济比较发达的京、津、沪以及广东、福建沿海开放城市。最初大多数毕业生还坚持选择这些地区专业对口的单位或部门工作,以至于发展到后来许多人只要能在这些地区就业宁肯去干用非所学的工作。

3. 流向国有大中型企业单位、内地及边远地区的毕业研究生还比较少

国有大中型企业是我国国民经济发展的支柱,是国家财税收入的主要来源,也应该成为人才分配的大户,他们应该有更多的人才补充,才能保持发展的后劲。广大内地及边远地区目前经济发展还比较落后,他们要赶上东部沿海的发展就需要大批的人才,尤其是研究生。然而由于种种原因,广大大中型国有企业及内地边远地区每年所分到的研究生还很少。

二、影响研究生就业流向的主要因素

1. 经济的发展对人才的需求是最主要的因素

十一届三中全会以来,我国确定了改革开放的总体战略,在经济上采取了重点放在沿海的区域经济发展战略,对沿海地区在投资、财税、外贸和外汇、价格等方面给予了政策性倾斜,沿海地区经济得到了迅速发展。据国家信息中心统计,1990年全国人均国民生产总值为1502元,内地为1195.9元,沿海为1959元,绝对差距为763.1元,相对差距为39%,人均国民生产总值前十名基本集中在沿海地区,后十名则基本集中在内地、边远地区。经济大发展必然增加对人才在数量和质量上的需求。经济发展速度和实力如此大的差距是近年来毕业生主要流向沿海地区的主要因素,也是这一政策的合理结果。

2 人才价值的实现是人才流向的主要动力

作为高级知识分子,毕业生中的大部分人还是有着远大抱负和强烈的进取心。他们要为社会做出贡献,就需要宽松的环境、科学的政策、开明的领导、和谐的人际关系、相应的工作和生活条件等等。从宏观上看内地某些地区近些年来发展速度慢,除地域上的原因外,重要原因是政策不够开明,这也是有抱负的研究生最不喜欢的地方。某些行业、部门,论资排辈严重,人际关系淡漠,青年人看不到发展的机会,加上生活条件、物质待遇低下,导致大批学子离它而去。相反,沿海开放地区,特别是经济特区,我们称之为最有活力的地区,政策开放、领导开明、社会环境宽松、人际关系和谐、工资、住房等物质条件优越,事业上不分年龄和资历,只要肯干、能干就为你创造无限的发展机会。因此得到了大多数人的青睐,多少人在满足了社会需要的同时,也使自我需要得到了最大的满足。

3 人才竞争对毕业生流向起到了调节作用

所谓人才竞争包括了人才与人才之间的竞争和单位与单位之间的竞争。近年来毕业生分配制度上实行的“双向选择”的改革主要是扩大了毕业生择业自主权和单位用人自主权,因此也就加剧了人才竞争的激烈程度。在某些人才供不应求的地方,这种竞争主要发生在用人单位之间,他们为了获得事业发展所需要的优秀人才,就会不惜代价,并充分满足所需人才的各种要求,千方百计去进行竞争。而在某些人才供过于求的地方,这种竞争主要发生在人才与人才之间,他们为了选择一个好的职业和单位,会使出一切绝招和浑身解数积极参与竞争,充分表现自己的才能,尽量满足用人单位的要求。总之竞争与“双向选择”机制相结合,对毕业生的流向起到了调节作用。在平等竞争的基础上实行双向选择,既有利于人才选择较理想的职业和单位,也有利于

单位选择事业所需的人才。通过竞争,使选择双方各取所需,各得其所,相得益彰,从而实现人才资源的合理配置。

4 当前研究生就业工作正在经历由计划分配体制向市场调节体制过渡

毕业生和用人单位主要还是通过学校为中介获得需求信息和生源信息,我国地域辽阔,用人单位众多,分布较分散,由于受设备手段和时间空间的限制,双方在信息的获取上都还有很大的局限性,这也在一定程度上限制了毕业生正确选择单位,造成部分毕业生在择业上的盲目性,导致了流向在一定程度上上的不合理性。因此就业制度的改革也在一定程度上呼唤着就业市场的发育。

5 用人单位的情况是影响研究生流向的最直接因素

由于我国社会地域经济发展不平衡,因此用人单位的地理位置往往是研究生选择单位优先考虑的因素,有的毕业生对北京地区甚至定出三环线以内为选取单位的界线。此外,用人单位的其它自然情况如单位性质、单位规模、隶属关系、所有制性质、经济状况和经济效益、人际关系状况等,以及安排毕业生所从事的工作、毕业生今后的发展机会等都对毕业生的流向产生影响。另外,在择业过程中用人单位对毕业生的接纳态度也直接影响毕业生的流向,如果用人单位对毕业生去联系工作态度热情、领导重视、提供便利、量才使用,即使用人单位自然条件稍差,也会吸引毕业生。

6 舆论导向对研究生流向的影响

研究生虽然主要生活在学校这个小环境中,但相对中学生和大学本科生来说,他们由于课题、社会实践等原因,有更多的机会接触社会,因此社会舆论也就必然在一定程度上影响其在就业上的认识,特别是家长、导师、同学的看法对他们的影响最大。

7 国家方针、政策对毕业生的流向有重要影响,学校根据国家方针政策采取的管理措施则是对研究生流向的最主要调控手段。

三、 调控毕业生流向的目标准则和措施手段

1 调控研究生毕业流向的目标和基本准则

研究生是高等教育中人才培养的最高层次,研究生就业工作的基本任务就是:要让这些高级人才能够最大限度地做到人尽其才,为祖国四化做出应有贡献,实现人才资源的合理配置。调控工作的总体目标是要对市场经济体制下自发形成的人才不合

理流向进行引导限制,而对合理流向予以倡导、奖励;从最大限度发挥人才效益的基本目的出发,判断人才流向的基本准则,宏观上讲要看其是否有利于社会主义经济建设,微观上讲要看其是否有利于该单位各类人才布局合理,结构优化,素质提高。对毕业生本人来说应该看是否使用合理,学以致用,发挥人才培养效益。

2 调控工作的手段和措施

对于毕业研究生就业流向的调控,国家和各级政府起着决定性作用。随着就业制度改革的深化,研究生就业逐渐走向市场,各级政府在进行研究生流向调控时不能再完全依靠行政手段,而应更多地通过法律的、政策的和经济的手段来进行调控,应该制订毕业生就业法,规范参加就业工作的各方权力、责任、义务。要拟定多种鼓励、优惠、倾斜、限制等政策措施保证经济建设对毕业研究生的需求。要通过运用价值规律和经济杠杆,对人才资源配置加以引导、调节和控制。而这些政策措施的实现主要有两条途径,其一是培育人才市场,通过人才市场调节社会需求,本文对此不做详细讨论。其二是加强学校管理,通过学校的管理和教育工作,引导和调节毕业研究生的就业流向。

3 学校实现调控任务的方法和手段

学校应努力工作,以实现国家赋予的调控、引导毕业研究生就业流向的任务。通过多年实践,我们会到,在做毕业生引导工作方面主要应做好以下几项工作:①增加分配工作的透明度,无论是国家的分配方针政策,还是学校规定要求都要原原本本地交待给每一个毕业生,使得他们能够认真执行、模范遵守。②营造一个公平竞争的环境,这是保证“双向选择”顺利进行的前提。国家政策方针对每一名毕业生都是同样适用的,不因其民族、来源地区、性别、年龄而有所不同。③充分发挥信息导向作用。毕业研究生作为就业工作的主体,往往因时间、地域等条件的限制,不了解一些必需的信息,因而无法做出正确的选择。学校有义务将宏观的用人形势及具体单位的用人信息及时地传递给毕业生,特别是有针对性地为每一个毕业生提供更适合他们具体情况的用人信息,甚至单位的更详尽资料。④加强心理咨询,案例指导。从学校走向社会,从一名在校学生成长为一名教师、技术人员或机关干部、经理等,对广大毕业生来说这是人生当中的一大转折,对此许多人缺乏心理准备,表现为不能正确认识自我,不能正确认识社会,乃至在就业问题上患得患失,贻误了多少大好时机。加强对这部分同学的宣传、引导,多

听听他们对就业的认识和要求,解答他们的问题,特别是用以往毕业生中正反两方面的案例解开他们认识上的误区,是引导毕业生合理流向的重要手段。

⑤表彰先进,树立正气,促使研究生思想觉悟和理想追求的转化。青年人的思想可塑性很大,尤其是在毕业生择业自主权日益增大的情况下,我们更应该强化学校内一个服从国家需要光荣,到边远地区,到贫困地区光荣的分配环境。近十年来我们坚持表彰、表扬在分配中响应国家号召,自愿到边远地区,到中小城市及国有大中型企业等国家重点单位的毕业研究生,通过不断的工作,强化毕业研究生摆正国家需要和个人意愿的关系的认识,促使他们在思想觉悟和理想追求方面的转化,使得在就业中自觉响应国家号召,到边远地区、中小城市和国家重点企业的毕业研究生逐年有所增加。⑥严格管理和建立健全配套政策、措施。思想工作不能解决一切问题,在以引导为主要工作方法的基础上,建立健全必要的配套政策措施并辅之以严格的管理也是实现调控任务必不可少的手段。在当前我国明显的地区差别、行业差别、所有制差别面前,既要保证国家重点的较艰苦地区、行业的需要,又要体现对所有毕业生的公平和机会均等。因此有必要采取经济手段,对国家需要加大倾斜,包括学校对毕业研究生的奖励及用人单位或地区对毕业生的各种优惠政策,来实现国家意志,达到调控流向的目的,这是引导工作必要的补充。与此同时还要建立严格的管理制度,保证政策不走样,措施能到位。

4 解决边远、贫困地区及行业人才需求的途径

解决边远、贫困地区及行业对高级人才的需求是就业制度改革的一个重要课题。过去在计划经济体制下,可以用行政手段硬性分配,现在,随着社会主义市场经济的建立,我国的社会和经济越来越开放,人才的社会流动日趋加速,某些边远、贫困地区和行业现有的人才都无法稳定住,如果一方面现在依然采用计划经济体制下的行政手段为其分配人才,另一方面,其他的人才又大量外流,无异于多增加些社会流动。因此当务之急首先是要解决边远地区、贫困地区及行业对人才的吸引力。只有采取了切实可行的措施改善了人才的工作、生活环境和条件,增强了对人才的吸引力,稳定了现有人才,同时配合学校的宣传教育鼓励措施才有可能更多地吸引毕业生。国家可以通过对边远、困难地区和行业在产业政策和经济发展方面的支持增强其对人才的吸引力,从而达到解决其人才需求的目的□