
高教文摘

2014年第1期（总第10期）

铜陵学院教育教学研究所 编

2014年4月20日

目 录

大学生就业专题

- 大学生就业市场失灵与就业服务公共产品供给严鸿雁 1
- 高校学生就业观状况及教育对策的探索与研究王 治 4
- 产业结构调整与大学生就业影响研究吴 杨 等 6
- 大学生就业歧视问题探究王杏飞 8
- 大学生就业能力与高校的课程设置陈均土 10
- 大学生农村基层就业问题研究李梅容 等 13
- 大学生公益性就业及其教育支撑体系构建周 燕 15
- 高校毕业生就业帮扶工作的现象剖析胡清华 16
- 高等教育大众化背景下的大学生就业心理指导方 艳 17
- 高校深化大学生创业带动就业的对策研究高建明 等 19

成就一番伟业的唯一途径就是热爱自己的事业。如果你还没
能找到让自己热爱的事业，继续寻找，不要放弃。跟随自己的心，
总有一天你会找到的。

——[美]乔布斯

大学生就业市场失灵与就业服务公共产品供给

严鸿雁

一、大学生就业市场失灵现状分析

当前，我国大学生就业市场发育并不成熟，市场调节机制尚待完善，因而市场失灵现象随处可见。市场失灵是指仅仅依靠市场自身调节无法有效率配置资源的情况。同样，大学生就业市场也存在着依靠自身调节机制无法有效配置人力资源的失灵情况。基于特殊的市场环境，可以发现，大学生就业市场失灵其实是导致我国大学生出现各种畸形就业、隐形失业等复杂问题的首要原因。总体而言，我国大学生就业市场失灵表现为以下三个问题：

（一）资源配置浪费

有效的就业市场能够依据市场对人才的需求及时调节教育资源供给，促进人力资源的合理流动，然而当前我国就业市场调节机制的严重失灵，导致目前高等教育资源的使用处于低效率甚至无效率状态，突出表现为用非所学和人才的高消费。我国大学生就业市场出现了大学毕业生就业专业与所学专业关系不大甚至毫无关系的情形，还有不少用人单位不顾工作的实际情况，提高要求聘用文化程度较高的人从事由较低文化程度的人就能胜任的工作。由于目前研究生的毕业数量不断增加，以致在一些职位上出现了本科生、硕士生甚至博士生互相竞争的局面，很多用人单位往往优先聘用高学历人才，但目的只是为了装点门面，这无疑是对教育资源的一种巨大浪费。

（二）区域市场分割

根据劳动力市场分割理论，劳动力市场可以划分为主劳动力市场和次劳动力市场，主劳动力市场具有报酬高、劳动条件好、工作稳定等特点，次劳动力市场具有报酬低、劳动条件差、失业频率高等特点。我国大学生就业市场同样也被分割为两个市场，即发达地区市场和不发达地区市场，在这种就业市场分割中存在一种特殊的现象，即发达地区市场的非自愿性失业和不发达地区市场的自愿性失业。由于我国二元经济结构的存在，导致城乡经济和东西部经济发展的失衡，不同区域的经济社会发展水平和公共产品供给等存在巨大差距。大学生宁愿在发达地区的大城市经历失业的痛苦，也不愿到中西部县域及以下地域就业。不到基层和欠发达地区就业的行为选择，加剧了大学生资源配置的区域失衡和大学毕业生

的失业现象。

（三）大学生人才供需比严重失衡

大学生人才供需比失衡主要体现在不同性质的用人单位之间。在当前不同性质用人单位的用人需求上，企业用人需求占主体地位，机关、事业单位的用人需求在需方市场中占比很低，但大学毕业生的求职意向却集中在机关事业单位，“大部分中小企业和民营企业由于目前还没有普遍建立最基本的社会保障体系，即使这些企业对大学毕业生有着强烈的需求，大学生也不愿意到这些企业就业。”这也是每年大量大学生不能及时就业的一个原因，其后果就是毕业生的择业更加困难，从而造成人才资源的极大浪费，将继续加剧行业、区域性的大学生结构性失业。

大学生就业市场资源配置的市场失灵即无效率状况，是市场机制自身存在的问题。由于大学生就业市场的失灵，使一些用人单位如中西部地区、基层单位和企业的用人需求变为无效需求，从而加剧了大学生就业的严峻形势，使大学生就业市场在就业难之外，又产生了人力资源配置的低效率、无效率现象，既浪费了资源也损害了社会的整体利益。

二、大学生就业市场失灵的原因分析：就业服务公共产品供给缺失

（一）市场失灵与公共产品供给

传统经济学理论认为，市场失灵源于信息不对称和公共产品供给问题，而公共产品供给问题是就业市场失灵的主要原因。公共产品市场中无法自给自供，它必须由市场之外肩负促进社会公共利益职责的政府等部门供给。

（二）大学生就业市场失灵源于就业服务公共产品供给的缺失

就业市场上的就业公共服务具有公共产品的性质，如提供就业需求信息、打破区域市场分割、引导理性就业等。它可以避免就业中资源配置的不合理现象、促进就业的高效率。但当前我国就业市场公共服务体系还远不完善，在许多方面都存在缺失：

第一，信息供给缺乏。完善的劳动力市场体系必须有市场服务来提供人才供需双方信息，这正是劳动力市场服务应该提供的就业帮助，但我国政府和各高校的大学生就业服务并没有涉及这些问题，当前就业信息传递的数量、质量和速度还不能适应市场的需求。

第二，消除区域市场差别方面存在缺位。在劳动力市场区域分割的状态下，

市场机制无能为力，如果不依靠公共服务来消除各种不合理的就业政策（如城乡不同的社会保险待遇），那么大学生人力资源是无法在市场中畅通流动配置的。

第三，劳动力市场供需衔接的公共服务缺位。许多地方政府在劳动力市场供需衔接的公共服务方面处于缺位状态，在就业观念引导、教育结构与市场需求结构调整、就业的弱势群体保护、促进就业机会平等等方面，政府和高校的公共服务还远远没有到位。在消除不同单位就业岗位的政策性差别方面，政府也没有进行指标考核等督促工作，这都制约了高校毕业生配置的合理化与效率。

三、大学生就业服务公共产品供给政策设计

（一）信息供给的就业服务公共产品供给

政府主管部门和学校应在大学生就业信息传递过程中发挥宏观调控和能动作用，加强一级市场与二级市场之间的沟通，并搭建各市场之间的信息交流平台，对劳动力市场双方的信息进行反馈、监督、把关，降低信息传播成本。

（二）克服人才浪费的就业服务公共产品供给

大学生就业市场是高校与社会联系的桥梁，高校应根据就业市场反馈的信息，从劳动力市场需要出发，调整办学定位，构建多元化的人才培养模式，优化专业结构，尽可能减少知识失业，实现与市场需求的接轨。而政府也应定期进行调研，对那些难以学以致用专业和课程，通过行政手段督促高校限期整改。同时，政府应引导企业根据不同岗位的需求，建立合理的用人标准，促进毕业生人力资源的合理配置。高校要指导学生根据自己的兴趣、知识、能力等综合素质尽早确立自己的职业生涯规划，树立职业规划意识，防止不切实际以考研、考博躲避就业的做法，助推人才过度消费。

（三）打破市场分割的就业服务公共产品供给

在打破大学生就业的市场分割方面，政府应致力于加快东西部、城乡劳动力市场的一体化建设，消除不同地区不同政策的现象。

（《教育发展研究》2012年第17期）

高校学生就业观状况及教育对策的探索与研究

王 治

一、当前高校学生的就业观状况分析

具体来说,目前我国高校学生就业观状况积极的、值得肯定的一面主要表现在如下几个方面:一是,绝大多数学生都已经基本确立了自主择业意识,并且能够在就业的过程中积极主动地依靠自己进行择业就业。二是,高校学生的就业期望开始逐步趋向于合理化。职业平等的观念已开始逐步得到学生的认可,学生的就业目光开始不再盲目集中于一线城市,而对于薪酬的要求也开始明显地更为合理。三是,能力观已经在高校学生就业的过程中得以凸显。也就是说,高校学生在就业择业的过程中开始有意识地关注就业之后的个人发展问题,不再局限于某个固定的专业或者是某个固定的领域,就业视野更为开阔,对于个人的成长和发展更为关注。

而目前高校学生就业观的问题和不足,则常常表现在以下几个方面:首先,高校学生的大众化就业意识仍然较为淡薄;其次,学生的基层就业意识也有待进一步提升;最后,学生的自主创业意识不足。

二、影响当前高校学生就业观的主要因素分析

(一) 学生自身的因素

学生自身的因素,是影响其就业观的一个关键性的因素。学生自身对就业形势的认知和掌握,学生自身的价值取向、职业理想、个人能力以及性格特征等等均会对其择业就业产生不同程度的影响。

(二) 家庭方面的因素

家庭成员的受教育水平、收入水平等等均会影响到学生就业观的形成。

(三) 学校方面的因素

高校教育是促进学生就业观形成的关键环节。高校的教育理念、就业教育开展状况、就业指导模式等等均会影响到学生的就业观。例如,如果高校无视当前高等教育从精英化到大众化的演变,仍然盲目地用精英化的教育理念来指导高校教育教学活动的开展,那么所培养出来的学生就很容易在就业的过程中始终抱着精英的标准不放,很难做到积极主动进入就业市场。

(四) 社会方面的因素

社会方面的因素对高校学生就业观的影响，实际上主要指的是国家政策、社会的经济环境、媒体宣传以及用人单位等几个方面对学生就业观形成的影响。例如：社会经济因素不但会影响到高校学生市场观和竞争观，还会对学生职业平等观的形成产生一定程度的影响。

三、有关高校学生就业观形成的对策与建议

（一）积极鼓励并引导学生针对就业观问题进行自我调整

通过自我调整，改变自身的就业意识和就业观念是高校学生就业观教育的核心问题。因此，高校在开展学生就业观教育的过程中，一定要注意积极鼓励并引导学生针对自身所出现的就业观问题进行自我调整。

（二）家长应主动改变传统的家庭教育观念，对学生的就业问题有一个科学的认知

（三）学校应重视就业观教育的实施与推进

要培养学生正确的、科学的就业观，高校就必须重视就业观教育的实施与推荐。要做到这一点，可从如下几个方面入手：首先，高校学生的就业观教育是一个长期的、系统的、全程化的过程，因此，高校学生的就业观教育必须要确保贯穿整个高校教育的始终。其次，就业观教育必须始终秉持“以人为本”的理念，将学生放到就业工作的主体位置上来看待，尊重学生的个体差异，并据此给予有针对性的指导。最后，还要积极构建就业观教育的课程体系。将思想政治教育、就业心理教育、创业教育等内容均纳入到就业教育体系中去，尽可能地给予学生全面的指导。

（四）合理利用社会资源，充分发挥社会环境对高校学生就业的影响

首先，应积极利用有利于高校学生正确的就业观形成的政策和措施；其次，还要巧妙地通过各种媒体，发挥媒体的正确的导向作用和指引作用；最后，社会上的用人单位，则应主动改变对于高学历的盲目追捧，以能选人，树立正确的用人观。

（《高教论坛》2013年第10期）

产业结构调整与大学生就业影响研究

吴 杨 等

产业结构调整是促进我国经济又好又快发展的必要手段。根据产业就业互动理论,产业结构调整必然会带动技术结构和劳动力结构发生一系列变动,改变就业结构,进而对高校的人才培养结构提出新的要求。

一、我国产业结构与就业的发展趋势

众所周知,建国以来我国的产业结构发生了剧烈变化。第三产业比重在逐年加大,所创产值在大幅度增长。相对应的,第一产业所占比重在逐年降低,产值增长并不十分明显。第二产业所占比重处于较稳定状态。这种变化是符合当今世界的经济发展趋势的。

二、大学生当前的就业现状与问题分析

(一) 高等教育改革滞后

目前,高校毕业生就业难在一定程度上也是就业结构性矛盾突出的表现,造成这种结构性矛盾的重要原因是高等教育体制改革不完善。主要表现在:专业设置调整滞后,毕业生所学习的专业结构与市场供求出现了错位;许多大学盲目追求热门专业,致使专业趋同现象十分严重,使专业人才的产出与岗位需求不成比例,个别专业供给远远大于需求;另外,我国高校进行的素质教育改革也还处于探索阶段,实质性效果不是很明显。

(二) 产业结构不合理造成大学生就业难

从全球产业链环境来看,在整条产业链“6+1”的模式里,“1”是制造,“6”就是从产品设计到终端零售这6大软环节,在“6+1”的模式中,真正需要大学生的是“6”而不是“1”。生产制造环节没有必要雇用大学生,真正需要大学生的是产业链里面6大软环节,包括产品设计、原料采购、订单处理、物流运输、批发经营、终端零售。今天的中国是一个以“1”为主而不是一个以“6”为主的产业结构。这个产业结构本身造成了大学生的失业问题。我国的产业现状不足以支持这么高的大学生比例,这就是大学生找工作难的根本原因。

三、产业结构调整与大学生就业的关系

(一) 产业结构空间布局决定大学生就业的区域性

产业结构决定三大产业就业人数的分布。一般而言,经济发达地区的产业结

构高度化程度优于经济不发达地区，原因在于发达地区的制造业和服务业发展水平高于不发达地区，发达地区对大学生就业需求量高于不发达地区。

（二）人力资本属于产业结构的供给要素

产业结构所处的每一水平对人力资本的需求量是不同的。第二产业和第三产业发展水平越高，对人力资本的多样性要求和需求量就越高。

（三）产业结构高度化发展趋势对大学生技能提出新要求

产业结构从劳动密集型和资金密集型向具有较高经济效益的技术密集型和知识密集型转化，这种技术结构的转移对大学生专业技能不断提出新的要求。

（四）大学生的供给结构能够促进产业结构转换

要实现产业结构的转换升级，必然需要与之相适应的人力供给。发展高等教育，培养真正适合各行各业需要的人才，能够加快产业结构调整的步伐，同时优化三次产业的内部结构。

四、解决产业结构调整对大学生就业影响的对策

（一）高校要根据产业结构调整优化的格局改善培养模式

当一个国家的产业结构进行调整时必然会产生失业，这是正常的结构性失业，与大学是否扩招没有关系。相反只要高校根据社会需求科学制定扩招计划，积极改进教学方法，其培养出来的大学生不仅不存在就业问题，而且会带动我国的产业升级。但是由于人力资源的培养是有一定滞后性的。因此，人力资源结构应超前调整，才能利用高等教育培养出来的大批高素质的人才推动和促进产业结构的调整，而不是由产业结构变动向高等教育提出要求，再去扩招和培养。

（二）大学生要提高自己的综合素质

大学生除了需要掌握必要的知识以外，还需要掌握社会发展的最新动态，不断调整自己，使自己符合市场的需求，具有产业结构调整优化要求的就业能力。

（三）国家要积极发展第三产业，缩小地区间的差异，建立完善的就业机制，提供更大的就业空间

（《铜陵学院学报》2012年第4期）

大学生就业歧视问题探究

王杏飞

一、大学生就业歧视的现状扫描

大学生就业歧视，概括起来，可以归类为以下几种表现形式：学历歧视、年龄歧视、性别歧视、外型歧视、履历歧视、政治态度歧视、户籍歧视、健康歧视以及其他歧视等等。

大学生就业中存在的歧视表现形式多种多样，上述归纳还不完全，还可能存在其他就业歧视形式。而且，就业歧视存在的环节也不完全相同。有的存在于招聘广告中、有的存在于面试环节、有的则存在于用人单位自己掌握的主观评判标准中。从结果来看，就短其效应而言，对大学生就业的歧视有的有利于用人单位，有的反而不利于用人单位，如户籍歧视使用人单位失去了很多优秀人才。长远来看，任何就业歧视都不利于大学的成长、成才与就业，也不利于用人单位的发展与壮大，更不利于形成公平、合理的就业环境。

二、大学生就业歧视的成因探析

（一）经济因素

一是我国现阶段劳动力明显是供过于求。高校扩招以来，大学教育由精英教育转变为大众教育，大学生的供给日益增加，大学生就业市场由“卖方市场”转变为“买方市场”。伴随着用人单位选择的空间不断扩大，拥有了挑三拣四的“资本”，因此在招聘时就对大学生提出种种苛刻的要求，各种就业歧视亦是在所难免。二是用人单位的成本与预期收益选择。歧视女大学生就是一种符合“经济理性”的行为。又如用人单位招聘具有相应工作经验的人，节省了大量的时间成本与培训费用，从而有利于减少本单位的成本。

（二）制度因素

一是法律规范比较原则笼统，缺乏可操作性；二是欠缺有关调整就业市场的基本法律规范；三是现行立法侧重调整已经形成劳动关系的劳动者与用人单位间的关系，对尚处于应聘阶段的准劳动者与正在招聘的用人单位之间的关系几乎没有规范；四是缺乏专门的机构与程序保障。

（三）观念因素

长期以来，用人单位和政府部门的一些错误观念与偏见也是导致大学生就业

歧视的重要原因，如户籍歧视等就是一些地方政府错误的观念导致的。

三、大学生就业歧视的应对策略

（一）大学生要正视现实、分析成因、转变观念、积极面对

首先，大学生要正视现实，做好心理准备。尽管平等就业权是法律赋予公民的一项基本权利，但这项“纸上的权利”要转变为“行动中的权利”尚需时日与条件。受制于现实的各种因素，大学生就业歧视在短期内不可能完全消除。因而摆正就业态度，正视就业现实是大学生就业的关键之处。

其次，我们还要深入分析歧视存在的本质原因。对于大学毕业生，要知道如何去面对就业中的各种歧视，就应该看到这些歧视的问题本质。那就是在日益严峻的经济环境下，苛刻的用人单位期望能够应聘到真正有实际工作能力和水平的大学生。

再次，正视现实，分析成因之后，大学生要切实实现从思想观念到具体行动双重意义上的转变。一是在思想观念方面：大学毕业生通过转变观念，合理调整期望值，走创业与就业相结合的道路。同时，需要树立先就业再择业，就业与创业相结合的理念。二是在具体行动方面：对应届大学生而言，应该从自身出发，激发自我危机意识、调动主观能动性，提高自身的专业能力与综合素质。

最后，大学生要积极面对应对可能遭受的歧视。

（二）高校需深化教育改革措施、健全就业指导工作、理顺专业培养和毕业指导关系

一是高校在教学中应该特别注重学生专业知识的实际掌握和应用，及时更新最新知识体系、果断摒弃老旧知识框架，切实让学生学有所得，学有所长，学有所用。二是高校也应该持续加强就业指导工作，指导与帮助大学生顺利就业。三是高校更应该注意调整理顺专业培养和毕业指导关系两者的关系，做到协调一致。为此需要高校切实做到以下两点：首先是教学改革内容应根据市场就业需求调整专业与课程设置；其次是学校要把就业指导课程引入日常的学习教育之中。

（三）政府应促进经济发展、完善就业制度、健全法律规范、吸纳优秀人才

（《理论探索》2012年第6期）

大学生就业能力与高校的课程设置

——来自美国高校的启示

陈均土

当前，美国普通高等学校近4000所，在校大学生约1700万人，每年有超过400万的大学生毕业，面临极大的就业压力。近年来，美国高校把大学生就业能力的提升融入到课程设置的各个系统中，这对于完善我国大学生就业能力培养机制、提升大学生就业竞争力无疑具有一定启示作用。

一、美国高校提升大学生就业能力的课程设置

美国高校主要是由学校负责对大学生进行就业指导和培训，学校从学生入学开始就提供系列就业咨询和职业规划等相关指导；美国各个高校都由副校长分管学生就业能力的培养，而且有专门的职业中心和专业人员落实学生就业能力的训练，注重把大学生的就业能力的培养与学生4年的课程群学习紧密地结合起来。

美国高校的课程设置根据社会需求，积极适应社会生活，重视基础知识和基本技能的培养，强调人文学科和自然学科的融合，主动将大学生就业能力的提升融入到课程编制与课程实施的过程之中。在课程设置与课程实施的过程中，始终注意校企合作，邀请雇主参与课程设计，在课内外呈现工作情境，培养学生的创新创业技能和实际工作能力。

（一）课程设置的目標：适应社会生活满足社会需求

美国高等教育办学方式灵活多样且实用主义倾向明显，高等学校一般掌握着专业及课程设置的自主权，能够根据劳动力市场的需求及变化，及时地改革人才培养模式、专业招生规模、课程体系及教学方法等，使培养的人才主动适应社会及市场的变化需求。

（二）课程设置的模式：注重文化基础和实践能力的结合

按照美国课程学家蔡斯的观点，课程设置有三种模式：学科中心模式、学习者中心模式和问题中心模式。美国高校课程设置近年注意了以上三种模式的平衡关系，即既普遍重视学生基本知识（文化基础）的教养，又重视学生基本技能（实践能力）的训练，以此提高学生的就业能力。为此，美国高校的策略是：一是开设基础性的通识课程。其目的在于培养学生成为具有宽广的人文知识和科学知识的通才。二是加强人文学科与自然学科课程融合。这是美国高校课程设置的重要

特点。三是增加实践课程的比重。三是增加实践课程的比重。

（三）课程设置的重点：就业指导课程贯穿整个大学生涯

美国高校非常重视大学生就业指导工作，形成了一套以指导大学生进行自我评价、确定专业方向和择业目标为核心的完整的就业理论指导体系。就业指导课程形式多样、内容丰富，主要包括职业指导、思想指导、咨询指导、信息指导、技术指导等内容。就业指导课程是大学生在校期间必须接受教育的课程，它贯穿整个大学生涯，具有全程化、全员化的特点。就全程化而言，美国高校在学生入学第一天起就为学生提供接触就业思想的机会，引导他们进行职业生涯规划，就业能力培养贯穿整个高等教育的始终。就全员化而言，美国高校就业部门的服务内容不但面向就业和创业，还面向升学、临时就业、志愿服务等其他需求，兼顾各个需求主体的利益，即使对于既未就业、又未深造、甚至已经毕业的学生，学校还专门设计有针对性的服务，如推荐学生到一些学校进行短期教学等。

（四）课程实施：将就业能力提升贯穿整个教学过程之中

复杂的工作需要和现代商业经济的出现要求大学生在毕业前应获得知识与人际交往能力的完美平衡。为此，在课程设计上应该为学生提供培养组织、领导、团队合作和沟通能力的机会，让学生更切实地感受到实际的工作环境。一是开设创业性的教育课程。二是案例式、讨论式教学模式。三是企业参与课程设计和课程设计。

二、美国的经验对我国提升大学生就业能力的课程学启示

根据《2010年中国大学生就业报告（就业蓝皮书）》，高达1/3的2009届大学毕业生认为高校提供的求职服务没有任何帮助。这说明，简单地从“求职服务”的角度去思考大学生的就业能力至少在思维方面还不够全面，还需要从课程学的角度去思考高校的课程设置怎样为学生的就业能力提供文化含量的支持。

（一）落实大学办学自主权，使课程设置符合市场对人才的需求

美国高校提升学生就业能力的重要经验是高等教育办学方式灵活多样，掌握办学的自主权，特别是在专业调整和课程设置方面的自主权，能够根据市场的变化，及时地改革调整。我国的高等学校要按照《教育规划纲要》的要求，围绕就业市场的需求，在人才培养目标以及专业课程设置等方面进行根本性的改革。一是要转变办学理念和人才培养模式。二是要调整专业课程设置。三是要解决高等学校专业与课程设置趋同问题。

（二）在课程设置中增加实践课程的比重，促进从学习到工作的转变

一是倡导启发式、讨论式教学方式。课程设置要合理分配理论学习和实践训练的时间，增加实践课时的比重，精简理论教学内容，采用案例式、辩论式的教学方式，激发学生的创造思维，培养学生的沟通表达能力和团队精神。同时，要给予学生选择课程的自由权，使学生根据自我兴趣和个人发展要求自主选择课程，保证教学的有效性和专业发展的稳定性。二是建立学校与企业的合作机制。三是开展创新创业教育活动。实施大学生科研训练计划，搭建学生科研平台，鼓励学生参加教师或课程的科研项目，提高学生科研水平。同时要利用学生社团、创业设计比赛、学科竞赛等多种途径培养学生的实践能力。此外，在课程设置上要进一步加大人文与科学的融合，扩大跨学科的选修课程比例，拓展学生的知识结构，为学生选择职业拓展方向。

（三）完善就业指导课程体系，提高就业指导课程的实效性

一是完善就业指导课程的实施方案。要以就业择业为重点，以提高就业能力为目标，根据不同年级大学生的实际与特点，精心设计课程内容，分阶段有步骤地推进，使就业指导课程贯穿学生整个学习生涯，而且在不同的学习阶段设置相应的学习内容。二是建立一支专业化、职业化的就业指导课程师资队伍。三是要加大对就业指导课程的投入。

（《中国高教研究》2012年第3期）

大学生农村基层就业问题研究

李梅容 等

大学生村官是我国政府为解决三农问题所提出的支农政策之一。2006年2月，由中央组织部、人事部、教育部等八部委下发通知，联合组织开展高校毕业生到农村基层从事支教、支农、支医和扶贫工作。在这些政策的支持下，大学生“村官”工作陆续进入大范围的试验阶段。

一、大学生村官的现状

（一）心理认同尚有距离

有一组针对大学生村官评价的调查显示，能将自己融入到农民中，具有较高认同感的大学生村官占25%；而认为与村民关系一般，对村民的思想和行为还难以接受的大学生村官占35%；还有35%的大学生村官甚至和村民间的沟通交流出现了矛盾，还没有足够的心理认同；大学生村官中出现排斥村民，不愿意与村民主动交流的占了5%。

（二）大学生村官所学的专业与农民需求不合拍

在农村基层对大学生村官的专业需求的调查报告中，超过80%都选择农林科技专业，其次选择管理学、法律和教育学。但到任的大学生村官，专业类别多达15种，只有生物专业与农村工作稍有关联。可见，大学生村官的专业与实际需求匹配度并不高。

（三）多数大学生村官担心政策无法落实

很多大学生村官对自己发展前途担忧和对大学生村官政策“心里没底”。

二、大学生村官制度在实施过程中存在的问题

（一）大学生村官的合法身份问题

从1995年起，中国政府开始选派大学毕业生到基层农村担任村支部书记助理、村委会主任助理职务，即实行大学生村官政策。2008年中央组织部会同教育部、财政部、人力资源和社会保障部联合召开座谈会，计划从2008年开始，连续5年选聘10万名高校毕业生到村任职，每年选聘两万名。根据《中华人民共和国村民委员会组织法》规定，“村民委员会主任、副主任和委员，由村民直接选举产生。任何组织或个人不得指定、委派或者撤换村民委员会成员。”大学生村官由上级委派，与村民组织法的相关规定不相符。村官的身份合法性遭到质疑，这

无疑是该计划推行中的一大缺陷。

（二）大学生村官的角色转变问题

大学生到农村任职，相继出现“水土不服”的现象。这种现象的出现主要有两方面原因：

首先，我国在大学生村官的选拔中只注意大学生的政治素质的考察，缺少对大学生所学专业的考虑，在选拔大学生村官时没有考虑到村官岗位的需要，造成大学生村官到岗工作后很难适应大学生村官的工作。

其次，大学生村官到岗后发现，理想与现实生活落差很大，心里难以产生认同感，特别是刚到农村，工作还很不适应。

（三）大学生村官到岗后的能力问题

其一，大学生村官到农村主要担任村主任助理和党支部书记助理等职务，他们的工作中既没有农村事物的决定权，也没有作为村委成员的话语权，只有在跑跑腿、动动笔杆子方面能有些余地。

其二，大学生村官的社会经验比较少，难以处理村民之间的纠纷。

其三，农村的各个家族之间人际关系比较复杂，空投的大学生村官很难处理这些关系。

（四）大学生村官所学的专业问题

相关调查发现，从农业技术相关专业毕业的村官只占5-6%，很多毕业生缺乏对涉农专业知识的学习，这样就造成大学生村官在工作中感到力不从心。

（五）村官的日常管理及工资待遇问题

由于基层乡镇工作岗位紧张，导致很多乡镇均存在大学生村官在职不在岗的现象，有的地方甚至有60%的大学生村官被当地的乡镇长期借用。

多数大学生村官的工资待遇可以说是收入微薄、艰难度日，这也是很多大学生不愿扎根农村的直接限制因素之一。

三、大学生村官制度完善的几点设想

（一）将大学生村官身份合法化

（二）完善大学生村官的选拔

（三）加大培养大学生村官的力度

（四）提高大学生村官的工资待遇

（《理论前沿》2013年第2期）

大学生公益性就业及其教育支撑体系构建

周 燕

公益性就业是指个人在社会使命的激发下进入公益领域,面向社会需要、向公众提供产品或服务的就业活动,涉及到环保、教育、外来工维权、食品安全、社会福利、艾滋病防治等诸多就业方面的领域。《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》首次把新社会组织、非公有制经济组织的人才开发纳入了各级国家人才发展战略中去,为知识青年在新社会组织就业提供了有力的政策支持。

一、大学生公益性就业的意义指向

(一)公益性就业是改善民生与社会和谐发展的助推器

(二)公益性就业是大学生实现自我价值与社会价值双赢的孵化器

二、大学生公益性就业的现状调查分析

关于公益性就业认知度。对公益性就业“比较了解”的学生人数不到调查人数的1/4,高达59.9%的同学“知道一些”,还有12.4%的同学表示“没听说过”。

关于公益性就业评价。受访者普遍存在对自己选择公益就业较为谨慎。

关于公益性就业行为意向。受访者从未考虑过公益性就业的高达65%。

关于公益性就业从业态度。从事公益性就业的同学多是在深思熟虑后进入公益组织的,调查发现约80%从事公益性就业的同学对职业发展前景非常坚定。

关于公益性就业的发展困境。资金短缺、法律法规不健全、社会认同度低与个人知识技能欠缺等事业发展受阻等。

三、构建大学生公益性就业支撑体系的优化路径

发挥高校在保障大学生公益性就业中的基础作用。首先,高校要强化大学生公益领域的就业意识;其次,高校要提高大学生公益性就业能力;再次,高校应推广并普及公益性就业课程,使公益性就业课程成为社会工作专业的方向性课程,并在全校范围内开设选修课程。

明确政府在推进大学生公益性就业中的主导作用。

实现企业和公益组织在加强大学生公益性就业中的主体作用。

发挥社会媒体在促进大学生公益性就业中的引导作用。

(《当代青年研究》2012年第12期)

高校毕业生就业帮扶工作的现象剖析

胡清华

一、高校开展毕业生就业帮扶工作的背景

我国高等教育大众化以来，高校在快速发展过程中，没能有效处理好规模与质量、效益与就业等方面的关系，在外部环境的作用下，部分毕业生出现了就业困难，这是高校开展就业帮扶工作的主要缘由。

（一）人才培养质量区别性发展的加剧

一是部分高校或专业师资力量与学生人数严重不对称，培养方案与课程设置脱离社会需求，应用性不强，强调传统课堂教学，忽略了实践教学及学生通用能力的培养；二是“教管分离”育人体制突出，内部管理版块化分隔明显，直接的结果就是教学的不管就业，思政管理的不论就业，就业管理部门被动承受着就业困难学生的帮扶推荐工作；三是毕业当年，除了少量课程和做毕业设计或论文外，学生大部分时间都处于一种“自由”状态。这些情况必然会造成部分主观学习意愿不强、学习基础较差、家庭经济不好以及不善与人交流的学生，出现就业困难。

（二）就业结构性矛盾缓解的机制缺失

一些高校在专业设置和划分上缺少适应社会需求和市场需要的对接机制，在专业结构调整上也难以适应国家经济发展方式转型和产业结构调整带来的职业、职位、岗位的快速变化，直接转化为毕业生难以适应劳动力市场的需要。一些传统专业、文科专业、边缘专业的毕业生很多被迫转向从事“公共职业”，这部分学生如果职业生涯教育缺失，专项职业技能或通用能力没有得到有效锻炼，很容易成为就业困难的毕业生。

（三）就业指导与职业生涯教育的相对缺位

我国大部分高校的就业指导与职业生涯教育工作存在师资力量弱，经费场地不足，课程教学不规范，学生自主需求小，日常化的工作不能得到保证等问题，在学生日常教育过程中相对缺位，不能及时发现和妥善解决学生在就业方面存在的问题。

（四）社会实践及教学平台体系的建设不完善

（五）就业歧视与社会环境的影响

二、高校开展毕业生就业帮扶工作的现状

（一）内容形式单一

近年来,各高校纷纷采取了多种措施帮助困难毕业生就业,如指导帮助考研,求职择业经济补贴,举办专场招聘会,开展“一对一”帮扶活动,搭建职业技能培训平台等。但从整体上而言,这些帮扶措施的内容形式单一,缺少从根源上解决问题的机制办法。

（二）忽视了“前期干预”

就业困难毕业生的形成有一条过程较长的轨迹,很多学生在整个大学期间都没有参加过一次社团、社会实践等活动,也不愿意通过实习、见习、实训来提升职业能力,学校“前期干预”机制的缺乏。

（三）缺少“经费”和“队伍”

（四）帮扶体系建设不够完善

（《中国大学生就业》2012年第22期，

原题为《高校毕业生就业帮扶工作的现象剖析与实践探索》）

高等教育大众化背景下的大学生就业心理指导

方 艳

一、当下大学生的常见就业心理问题

1. 自卑畏怯心理。一些学校知名度不高的普通高校的学生、专业较冷偏的学生、缺少社会关系的学生在就业过程中容易产生自卑心理问题。

2. 抑郁困惑心理。在求职中,大学生因为不为用人单位认可接受,自信心受到打击,往往会导致情绪低落、心情紧张、精神压抑。

3. 焦虑紧张心理。大学生由于没有充分的心理准备,患得患失,过分看重事业的成功,才智的发挥,利益的获得,物质的追求,造成焦虑紧张情绪。

4. 从众随流心理。从众是指个体在群体压力下,在认知、判断和信念等方面与群体保持一致的心理。

5. 盲目自负心理。与自卑心理截然相反,自负心理是在过分的夸大自己的能力,过多的看重自己的优势和突出能力,忽视了自己周身的缺点与不足。

二、就业心理问题产生的原因分析

1. 自身因素。大学生还没有完全形成健康的人格，许多心理困惑就是由于自身的人格障碍而产生的。随着高等教育扩招，大学生已经不是凤毛麟角的社会精英，他们有的没有掌握扎实够足的知识能力，有的实践能力不够，有的沟通能力不够。并且，大学生是自我意识十分强烈的一群人，在现实和理想之间存在一定差异的时候，其自身会产生矛盾。

2. 学校教育。学校学科设置的不合理，校企合作不充分，造成学校教育与社会需求的脱节。就业指导相对缺乏，主要针对大四学生，没有贯彻整个大学学习生涯。就业指导方法单一而没有针对性，只是采用一些必要的讲座，谈话，政策咨询等方法。指导内容不足，仅简单介绍就业信息，求职技巧，没有一个系统的教授过程，单纯地就事论事，没有形成一种就业知识传播的氛围。心理测试系统直接引用国外，没有真正属于自己本土的考核办法。师资力量薄弱，教师自身的能力和水平有限，缺乏专业的心理学、市场开拓知识的积累。

3. 家庭环境。当下大学生大多是独生子女，有自我为中心的特点，心理素质整体较弱，家长不忍心让孩子到外面受苦。

4. 社会环境。就业市场“供大于求”，这使得当下企事业单位对求职人员的挑选更加苛刻。

三、指导大学生就业心理问题的几项措施

开展就业心理指导，有助于大学生正确认识自己、评价自己，提高大学生心理健康水平，保持良好的择业心态，培养大学生优良的就业心理品质，树立自信心。大学生就业心理指导实现人才资源的合理配置，保障了大学生顺利就业。

1. 指导学生从自身实际出发，确定合理的就业定位。

2. 加强就业指导，构建“三全”就业心理指导模式。就业心理指导应贯穿于整个大学生思想教育中。构建“三全”就业心理指导模式，即全员参与、全程引导、全方位渗透的就业指导模式。

3. 提高学生心理承受能力，学会坦然面对挫折。学生的成长经历、家庭状况、生理条件、心理倾向、所学专业不同，产生的就业心理问题也会不同。我们在指导大部分学生普遍性的就业心理问题时，更要看到具体学生的具体问题。做好受挫学生的就业心理指导工作，进行个性化指导，尤为必要。

4. 加强职业道德教育，提高学生综合素质，促进学生人格的完善。

（《教育教学论坛》2013年第29期）

高校深化大学生创业带动就业的对策研究

高建明 等

一、新形势下开展大学生创业教育的意义

近年来，大学生就业形势严峻，各高校都在努力寻求解决大学生就业难题的方法，其中一个非常有效的办法就是通过鼓励大学生创业，以创业来带动就业。

二、新形势下开展大学生创业教育必要性

在高校开展大学生创业教育，以培养创新意识为重点，使大学毕业生不但是高素质的劳动者，而更是就业岗位的创新者，同时大学生所创办的企业，很大一部分更符合社会经济结构转型的需要。

三、创业带动就业的影响因素分析

（一）大学生就业观念保守，参与创业积极性不高

（二）大学生缺乏创业的知识、技能、素质等基本条件

因为创业教育的缺乏，没有形成创业氛围，目前具备创业意识的大学生比例并不高，并且对于创业政策、市场需要了解也不全面，自身对于创业知识、技能也非常缺乏。

（三）政府对大学生创业的支持力量缺乏

鼓励大学生创业的政策、法规涉及教育、科技、人事、财政、金融等多部门，虽然很多地方政府出台了鼓励大学生创业的政策，然而从创业政策的覆盖面和力度来看，无法有效对大学生创业产生大的推动作用。

（四）大学生创业的服务体系和服务平台缺乏

各地都有服务大学生就业的人才交流中心，然而却都缺乏向大学生传授创业知识、提供创业支持的大学生创业服务机构。

四、高校创业带动就业的体系构建

（一）构建科学合理的创业素质教育课程体系，改革教学内容和方法

（二）加强创业教育教学团队建设和师资队伍培养

（三）统筹校内外资源，全力推进创业教育实践平台建设

（四）重视创业教育理论研究，营造良好的创业氛围

（五）充分利用成功创业校友资源，定期邀请参加校内座谈和招聘活动

（《中国大学生就业》2013年第6期）