

# 基于鱼刺图分析的提升大学生就业方法的研究

高 魁, 田彦清, 张 超

(西安建筑科技大学, 陕西 西安 710055)

**摘 要:** 大学生作为社会的特殊群体, 其就业能力不仅影响着自身自我价值的实现, 而且直接影响着社会的经济发展水平。通过分析当前大学生的就业能力现状, 利用鱼刺图理论分析大学生就业的影响因素, 从政府、社会、自身、学校和家庭等几个方面探讨并提出提升大学生就业能力的方法对策, 提高高校学生对就业的认识, 为完善高校就业指导工作提供借鉴。

**关键词:** 大学生; 就业能力; 鱼刺图; 方法对策

中图分类号: G 473.8

文献标志码: A

文章编号: 1008-7192(2013)04-0090-04

## A Study on Methods to Improve the Employability of College Students Based on Fishbone Diagram Analysis

GAO Kui, TIAN Yan-qing, ZHANG Chao

(Xi'an Univ. of Arch. & Tech., Xi'an 710055, China)

**Abstract:** The employability of college students, an elite social group, not only affects the realization of their self-value, but also straightly affects the economic development of the society. Based on the theory of fishbone diagram, the paper analyzes the current situation of college students' employability, and the factors influencing their employment, including the government, the society, the school, the family and themselves. The paper puts forward the methods to promote college students' employability and improve their understanding of the employment with the view to providing reference for the employment instruction of higher education.

**Key words:** college students; employability; fishbone diagram analysis; methods and countermeasures

党的十八大明确提出, 努力实现就业更加充分, 推动实现更高质量的就业, 做好以高校毕业生为重点的青年就业工作。当前, 国内经济趋稳的基础还不够稳固, 全社会宏观就业压力增大。2013 年, 全国普通高校毕业生规模达到 699 万

人, 比 2012 年增加 19 万人, 高校毕业生就业形势更加复杂严峻, 工作任务更加艰巨繁重。并且区域、行业、专业和供给等结构性问题愈见突出, 由此引起了社会的广泛关注, 因此提升人才就业能力是解决大学生就业难题的有效方法之一。本

收稿日期: 2013-04-26

作者简介: 高 魁(1984-), 男, 河南周口人, 西安建筑科技大学材料与矿资学院助教, 硕士, 研究方向为高教管理。

文在对目前全国高校毕业生就业形势利用鱼刺图分析的基础上,总结出影响大学生就业的主要因素,并提出相应的提升大学生就业能力的对策措施,为完善高校就业指导工作提供一定的指导和借鉴。

## 一、影响大学生就业因素分析

据教育部最新资料统计,我国高校扩招后毕业生人数迅速增长,毕业生人数由1999年的100多万人,迅速增长到2003年扩招后的第一届毕业生212万人,首次超过200万,到2006年飙升至400多万人,2012年已经达到680万人,2013

年,全国普通高校毕业生规模达到699万人,就业压力进一步加大,大学生就业难成为社会普遍关注的问题。

导致大学生就业难的因素很多,主要在于政府就业引导制度、高校人才培养模式和人才结构、用人单位现状和用人观念陈旧、大学生本身存在的问题及家庭因素的影响等,客观认识当前高校大学生就业难的原因,正确分析影响大学生就业的因素,是有效疏导就业的前提。本文以提升大学生就业能力为目标,基于就业问题运用管理学的鱼刺图分析法,清晰、简明的对影响就业的各个因素进行分析,其影响结构如图1所示。

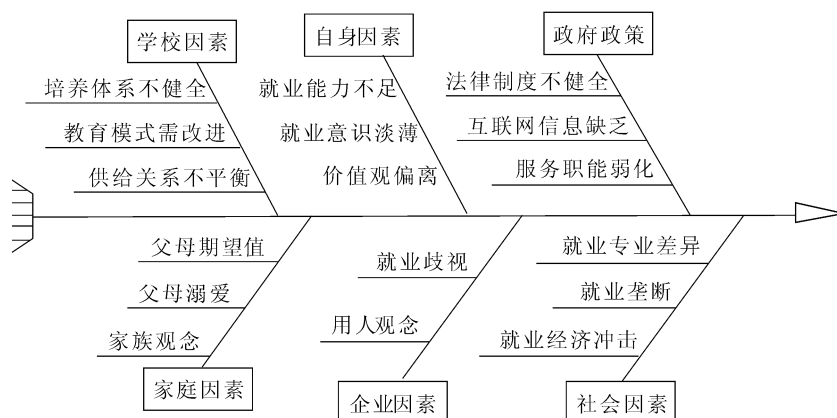


图1 影响大学生就业因素的鱼刺图

由图1可知,大学生就业中存在诸多因素,他们形成了合力,共同影响着大学生就业状况。

### 1. 政府政策要素

政府公共服务职能弱化,劳动、人事制度、户籍、档案管理制度、社会保障制度不到位,就业渠道不通畅等因素是导致大学生就业难的重要因素。首先,在完善就业政策、加强职业教育和培训、提供就业援助等方面做得不尽如人意;其次,没有很好的促进中介机构的发展,当前存在的中介机构既不规范、诚信度也差,严重影响了政府的就业服务质量;最后,政府尚未建立全国联网的信息体系平台,缺乏有效的反馈机制,不能把全国各地的信息及时传递给就业的大学生,影响了大学生就业<sup>[1]</sup>。在改革开放和全球化的影响下,我国已经进入市场经济时期,但目前的人事

管理制度仍然存在计划经济色彩,国有企事业单位和政府机构存在着定编定员,不少中小型私营(股份)企业急需管理技术人才,但由于没有申报用人指标的途径,不能解决大学生的派遣、户口、编制、档案管理和“三险一金”等一系列问题,且相关法律不健全是导致大学生不能充分就业以及就业形势不容乐观的主要原因。

### 2. 社会因素

(1)社会经济冲击。随着经济全球化的深入,市场经济对大学生就业以及自身价值实现造成冲击,使得大学生的价值观更加功利化。金融危机对就业形势造成了巨大影响,企业招人计划剧减,人人自危;房价和物价的大幅度增长,工资的增速跟不上通货膨胀的速度等等。这一系列问题导致大学生的奉献精神 and 单纯的

精神追求减少,对工作待遇等又有了新的标准和判断。

(2)就业区域差异。由于我国地域经济发展的不均衡和高校分布的不均匀,受现代生活压力和观念的影响,多数毕业生选择去中东部沿海地区、经济发达地区及一些中心城市就业,而西部地区、一些边远省区和经济相对落后的地区人才依然较为紧缺。

(3)就业垄断。①地域就业垄断。比如北京、上海等地对本地大学生就业优惠,限制外地大学生就业,在全国其他很多地方也在不同程度上存在着地域就业垄断。②体制内单位就业垄断。单位自主用人是人事制度改革的进步,但是对于机关事业单位以及垄断国有企业,这类用人单位由于经营垄断,竞争机制难以充分体现,从而衍生出用人垄断。在没有市场竞争压力的情况下,现在绝大多数事业单位以及垄断型国有企业都存在严重的就业垄断行为,其可以根据自身的偏好选择毕业生。这就为权力寻租提供了可能,破坏了就业公平。

(4)就业专业差异。受行业工作性质和工作内容的影响,行业差异较为明显,地矿类、物流类、汽车类、新材料类等行业人才需求旺盛,供不应求;而国贸、管理文秘、会计等受金融危机及其他因素影响,就业普遍不理想。冷热门专业的存在以及专业冷热的变化会引起一个难以克服的矛盾,即人才培养的周期性与市场需求的即时性之间存在不容易调和的矛盾,从而使所有专业同时实现产销对路的就业目标变得十分困难。

### 3. 企业因素

(1)用人观念。随着毕业生人数激增,学历结构也随之发生着改变,硕士和博士毕业生人数大幅度增加,用人单位更愿意吸纳学历高、重点学校的毕业生以形成良好的学缘结构和层次结构,以便更充分地利用好人才资源,然而用人单位过分注重学历,就会在毕业生横向学历上产生挤压效应,从而使高职大专生就业受到严重的影响,就业率将大不如以前。

(2)就业歧视。就业歧视是某些用人单位招

聘时根据毕业生非经济特征的因素(性别、年龄、地域、外貌、毕业院校、专业等)给予工资报酬、工作条件和工作机会等方面的不公平的待遇。就业歧视是毕业生就业经常存在的问题,严重地干扰了就业公平,影响了就业率。目前用人单位在用人标准上更加务实和突出职业性。企业是非常现实的经济实体,需要的人是能够给其带来直接绩效的劳动者。现在很多企业都对应届毕业生抬高了门槛,即便招聘也是有实力的公司进行的优中选优的战略性人才储备。

### 4. 自身因素

(1)就业能力不足。尤其表现在大学毕业生综合素质与用人单位的期待存在差异,现在的用人单位对高校毕业生的敬业精神、职业道德、思想道德觉悟和能力素质水平提出较高要求,不仅要求较扎实的专业知识,而且要求较好的沟通能力、团队合作能力、开拓创新能力,而大学生中综合素质高的人数不多,主要表现为:知识量储备不足,知识面窄,实际动手能力差,所学知识与实践不符合,使很多毕业生不能胜任工作需求。

(2)就业意识淡薄。当代大学生大部分为独生子女,社会意识淡薄,以自我为中心,缺乏危机意识和责任意识,由此出现一部分“啃老族”的现象,以对岗位不满意为由,不愿意工作;另一部分缺乏独立思考能力,在择业时有跟风现象,没能选择出适合自己的岗位,以至于跳槽和转岗现象严重,造成知识和人才的严重浪费。

(3)价值观偏离。随着市场经济的发展,利益主体化的思想越来越被青年人认同和跟随,在追求个人价值实现和择业时功利化现象较为严重,毕业生在择业时就业期望过高,不愿意接受待遇一般、工作环境较差而有较好发展前景的工作机遇,盲目自主创业的人也越来越多。不能客观的认识自我、评价自我,不能客观看待就业形势的变化,择业时过于追求就业岗位的稳定性、高薪金和福利待遇,不能给自己一个恰当的职业定位,导致就业愿望与就业市场需求偏差较大。

### 5. 学校因素

高校培养模式存在问题。高等学校的专业设置、层次结构、课程内容、教学水平与社会需求不相适应,高等学校人才培养实际上受两种力量左右,需要权衡两种不同的利益:一种是高校自身的发展逻辑,另一种是社会发展的需求逻辑。在具体阶段,这两种逻辑之间更多地呈现出了不一致性<sup>[2]</sup>,大学生就业现在已经市场化,但高校的专业设置和调整明显滞后,课程设置具有盲目性,使毕业生的专业结构和市场供求明显错位,因此进一步放大了专业及课程设置滞后于社会发展,导致供给结构严重失衡。表现在以下方面。

(1)传统教育模式需改进。传统的教育重视培养学生高大而空泛的理想目标,很少去培养学生独立的人格,片面强调学生的智力发展,轻视学生的德育发展,过分强调学生对书本知识的掌握而不重视职业技能训练。这些因素的叠加使毕业生的知识、能力、素质与企业要求之间存在差异,从而使毕业生难以胜任工作岗位的要求,加剧了就业的困难。

(2)培养体系不健全。高校作为人才培养的殿堂,承担着历练和栽培青年的重任,同时肩负着满足单位供给方要求的重托,是联系求职者和用人单位的重要纽带。若高校所培养的学生能够直接满足用人单位的需要,则将大大节约企业的培训与开发成本,并能为企业带来更大的业绩收获;若用人单位能够及时地将有关需求提供给高校,并与高校进行资源共享,无疑将提高学校的运营效率,并节约成本、减少投入。因此需要加强校企之间的沟通与合作,及时调整和完善培养体系,避免资源浪费且提升就业率,而现在高校的培养体系严重不健全,还不能满足企业的要求。

(3)供给关系不平衡。现在我国毕业生就业实行“双向选择,自主择业”,有些高校迎合社会热点,不顾学校自身实力,盲目“跟风”开设一些热门专业,导致社会对高校毕业生的需求增长数量赶不上毕业生供给增长数量,特别是部分热门专业“供过于求”是毕业生就业难的根本原因。

### 6. 家庭因素

(1)父母期望值。家庭作为人生的第一课堂,对个人的思想以及行为都有着深刻的影响。大部分的父母都对子女有很高的期望值,希望孩子有好的未来和能够光耀门楣,通俗的讲就是子女找的工作既要能够赚到钱,又要很有面子。这种期望无形之中给了孩子很大的压力,并且也主导着他们的就业方向,对大学生就业将产生不利的影响。

(2)父母溺爱。对于家庭经济条件比较宽裕的家庭,特别是独生子女家庭,父母都把孩子看成是掌上明珠,容不得半点委屈和受苦。因此,一部分毕业生毕业之后并没有找工作,可能并非是找不到的原因,也有依赖父母不想找,或者父母不愿意孩子受苦受累的原因。另外,在毕业求职过程中,家庭作为大学生的后盾,家庭关系网络为大学生提供了信息渠道,家长的价值取向参与到学生职业选择的过程中,家庭经济因素直接影响了就业结果,大学生就业不再是个人的决策,而是整个家庭的集体决策,这也在无形中对大学生的就业产生负面影响。

(3)家族观念。子女的人格成长以及今后的独立生活习惯等等很大程度上受到了家庭的影响。部分父母希望子承父业,或者继承家族产业,因此出现了一些大学生脱离本专业就业的情况,并且人数不在少数。中国传统文化强调个人对家庭、集体利益的服从,重视人际关系和权力等级,社会关系在资源配置中发挥着重要的作用,社会资本是无形的,家庭及其关系网络是它的载体,以家庭为核心载体的社会资本代代延续,并在广度和深度上不断地扩展<sup>[3]</sup>。由于家族观念对大学生提供了过分可靠的经济支持,因此也使大学生就业观念不强。

## 二、提升大学生就业能力的方法对策

通过上述影响就业因素的分析发现,要根本解决问题,提升大学生就业率和就业能力,需要政府、社会、学生自身、高校、以及家庭等多方面

的共同努力。

### 1. 发挥政府职能机制

温家宝总理曾说过“千方百计扩大就业。坚持实施就业优先战略和更加积极的就业政策,通过稳定经济增长和调整经济结构增加就业岗位,加强职业技能培训,提高劳动者就业创业能力,加大投入和政策支持,完善就业服务体系,鼓励创业带动就业,做好重点人群就业工作,促进城乡居民收入持续稳定增长。”同时,《中华人民共和国就业促进法》也规定:“县级以上人民政府建立健全公共就业服务体系,设立公共就业服务机构,为劳动者免费提供下列服务:(一)就业政策法规咨询;(二)职业供求信息、市场工资指导价位信息和职业培训信息发布;(三)职业指导和职业介绍;(四)对就业困难人员实施就业援助。”

《中华人民共和国国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》中同时指出:“坚持把促进就业放在经济社会发展的优先位置,健全劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业相结合的机制,创造平等就业机会,提高就业质量,努力实现充分就业。”因此政府应落实相关法律法规,做好大学生就业指导工作。第一,政府在促进大学生就业时应进行“顶层设计”,加大人事制度、户籍制度和保障制度的改革力度,扩大机关、事业、企业单位的用人自主权,使用用人单位真正招聘到合适的毕业生,为高校毕业生就业创造良好的宏观环境;第二,通过多种手段鼓励毕业生去基层、去边远地区、农村,建立起完善的与毕业生就业相关的社会保障制度;第三,鼓励自主创业,大学毕业生不应该仅是社会现有岗位的竞争者,挤占就业机会,而更应该是新岗位的开拓者,为社会带来就业的机会;第四,扩大毕业生入伍人数,扩大研究生招生规模;第五,进一步完善就业见习制度,多举办讲座、现场招聘、职业生涯规划等培训,最后,要健全相关的法律法规,促进大学生更好的就业。

### 2. 创建良好就业环境

社会环境对大学生就业观念的转变影响甚大,必须彻底摆脱长期以来固存于人们头脑中的人分五等、官分九级等封建思想的束缚,真正认

同劳动者无高低贵贱之分的观念,形成行行出人才的社会意识。同时,社会的相关部门要实实在在地为毕业生就业提供更多的服务,帮助大学生树立科学合理的就业观。社会应对大学生就业中的各种选择给予宽容的态度,对能够以实现自我价值为目标的创业及选择到偏远落后地区发展的学生给予充分的肯定、理解和支持,形成良好的社会风尚,并从政策、资金上给予支持。

另外,当前的各种媒体要在大学生就业方面花力气去搭建平台,使大学生就业的各种信息快速共享,并使这些就业信息产生新的就业思路并发挥积极的关联效应。同时,社会应建立全国性的就业信息网络,加强社会需求预测研究和报告,真正为毕业生提供细致周到的就业服务。

### 3. 大学生自身应该提高能力

#### (1) 增强大学生自身素质和修养

毕业生更应当根据人才市场供求状况适当调整自己的就业预期。经济发达地区和热门行业毕竟是少数,其吸纳毕业生的能力有限,而相当一部分不被大学生看好的地方和行业,却对大学生有着巨大的需求。因此,第一,大学生要努力提升自身的综合素质。当代大学生必须有把自己的事业与国家进步、社会发展及人类的文明融为一体的品格,崇尚真善美,坚持真理,有强烈的事业心和责任感,并具有良好的职业道德,树立正确的世界观、人生观、价值观。同时,大学生必须尽可能培养自己处理信息的能力、处理人际关系的能力、处理好人与资源的能力等。第二,加强社会实践。大学生可利用假期积极参加社会实践,提高处理实际问题的能力,积累工作经验。第三,正确树立就业定位。当前大学生求职择业应当面对现实,根据市场实际状况更新观念,转换思路,到最适合自己的岗位上工作。第四,借助各种渠道,把握就业机会和机遇。

#### (2) 提高基础能力和专业技能

①基础能力的提高。基础能力是就业能力的前提,通过加强学生职业生涯规划教育、“就业指导”课、发挥第二课堂素质教育的作用等途径来提高大学生的基础能力。通过开展大学生职业规划设计比赛、现场职业指导会等系列活动,

让学生增强择业意识。同时通过邀请一些在基层单位工作获得事业成功的校友,回校现身说法、开展专题讲座,引导在校生在就业竞争中树立理性的就业观。

②专业能力的提高。专业能力是就业能力的关键,通过调整教学方式和建立各类实习实践基地等途径来提高大学生的专业能力。学校应尝试着随市场需求调整某些专业的招生规模及专业设置,改革教育教学模式,并采取富有特色的教学手段来调动学生的学习积极性。同时通过与企业单位保持紧密的合作,在省内开辟大批实习教学基地,实现校企互惠互利、合作共赢,努力增强学生的实践动手能力。

#### 4. 高校应完善培养体系和教育模式

①高校应该努力提高办学水平。转变办学观念,把握教育国际化的潮流,加强世界高教领域的交流与合作,全面提高办学水平。高校必须以市场为导向,紧密联系经济社会发展的实际情况,加快调整高校专业结构,合理配置教育资源。专业设置、课程结构要满足市场所需,在注重提高教学质量和专业知识教育质量的同时,注重培养学生的综合素质,注重培养学生的动手能力,加强实践环节的设计和教学,提高学生的创新能力、实践能力和适应能力,促进学生全面发展<sup>[4]</sup>。

②高校应加强毕业生就业指导工作。就业指导工作应成为学生思想政治教育的一个部分,作为对学生的人生指导,满足学生对人生发展和职业生涯设计的需求,贯穿于大学教育的始终,这样既弥补了当前就业指导的不足,又丰富了大学生思想政治教育体系。与此同时,要注意给学生讲授自荐材料的准备,面试技巧,讲解相关法律法规,积极联系和培育适合学生专业特色的用人单位群,搞好大型毕业生招聘会和小型招聘会活动,加强就业信息的收集与传播,开拓和扩大高校毕业生就业市场。同时要要进行择业技巧的指导,开展心理健康的择业心理教育。

#### 5. 用人单位应逐步转变用人模式

用人单位在大学生就业方面应首先转变用人观念,多注重大学生的综合能力,而不是过分看重高学历,应根据本单位的实际,并从长远考

虑,根据本单位情况打破“人才高消费”的观念,适时合理的聘用人才。其次,用人单位应建立培训理念,认识到大学生的潜力与可塑性,坚信通过培训大学生能胜任此项工作。最后,用人单位应建立和完善网络招聘系统,企业通过信息设定、职位刊登与管理、简历筛选等开发网络招聘系统,建立人才库。通过强大的系统技术支持和网络平台的优势对人才库进行管理,设置职位要求的权重和匹配度,系统自动对简历进行排序,并通过在线测试对每一份简历内容进行信用认证,在线辨别人才素质,提高招聘效率和人才利用率。

#### 6. 家庭应调整就业期望

家庭是大学生直接接触的环境,家庭成员对大学生的就业态度,直接影响着大学生的就业选择,因此,家长应培养大学生的就业意识与竞争能力。

(1)家长应修正就业观念。降低家庭的关注,创造出有利于大学生就业的良好家庭微观环境,促进大学生的有效就业。大学毕业生家长应积极转变思想观念,对就业形成一种良好的思维方式,主动收集社会就业信息,全面认识和了解就业形势与政策,摆脱传统观念束缚,把基层和国家经济发展、政治形势、就业政策导向、行业发展前景、职业性质、岗位要求与大学生主观愿望有机地统一起来,给毕业生以科学的指导,帮助大学生对自己的知识、能力、个性、特长进行正确、全面分析,有效把握自我,同时考虑社会的需要,分析差距,主动完善,给予子女正确定位,给予自主选择的空间,及时调整择业期望值。鼓励大学生课余时间积极参与社会实践,适应社会环境,提升自身生存能力。

(2)抛弃盲目呵护、过度溺爱。帮助大学生正确认识社会现状和环境的发展,正确处理好个人与社会、愿望与现实、竞争和风险的关系。鼓励大学生主动出击,积极参与,杜绝消极等待思想,对择业挫折有思想准备,择业失败,及时分析原因,调整心态,不断努力,针对家庭经济状况不好的孩子,要求他们树立正确的心理观念,要靠自己人格和实力才华竞争工作<sup>[4]</sup>。(下转第100页)

实践机会;再次,建立以企业为主导、职校为辅助的监测体系,在三方合作中,不断对职业技术教育培养模式的应用性进行检测,不断促进高校职业技术教育研究生培养模式的完善与改进,使之成为真正适应社会发展需要的高素质人才输出基地。

## 四、结 语

任何学科的建设和发展都是在不断的探索

和改革中前进的,职业技术教育学学科的发展也不例外。陕西在拥有本地特色经济发展方式的情况下,寻求适应于经济需求的职业教育模式,对整个地区的社会发展与繁荣都是至关重要的。随着地区经济的大发展,越来越多的人开始重视职业教育,作为上游研究领域的职业技术教育学研究生教育的发展必将不断的取得进步,必将越来越适应社会和经济发展的需要,必将成为本地经济发展中不容忽视的助推力。

## 参 考 文 献

- [1]周文辉.中国研究生教育质量保障体系研究[M].北京:北京理工大学出版社,2012:227.
- [2]刘晓,等.我国职业技术教育学研究生培养的现状与建议[J].中国职业技术教育,2008(3):25-28.
- [3]谢维和,等.学位与研究生教育:战略与规划[M].北京:教育科学出版社,2012:311.
- [4]谢秋葵.关于我国教育学硕士研究生未来走向的思考[J].中国高教研究,2005(5):36-39.
- [5]石伟平,等.职业技术教育学应用型硕士研究生培养:理想、现实与抉择[J].教育科学,2010,26(3):76-80.

(上接第95页)

综上所述,就业是民生之本、安国之策,做好高校大学生的就业工作,既关系到大学生自身的切身利益,也关系到高等教育的改革发展和社会的稳定。然而,大学生就业能力的提升是一个系

统工程,需要大学生自身、家庭、学校、社会以及国家的共同努力。相信随着我国经济的持续健康发展,国家宏观调控的科学完善,以及高校和大学生们的共同努力,大学生的就业能力普遍有所增强,就业形势也会得到逐步改善。

## 参 考 文 献

- [1]刘远柱.大学生就业中政府责任的定位、缺位及对策[J].理论月刊,2011(4):97-100.
- [2]杨晖.大学生就业难的原因分析及对策探讨[J].徐特立研究学报,2006(3):55-58.
- [3]彭拥军,姜婷婷.悖论性利益诉求:大学生就业难的一种解读[J].大学教育科学,2010(4):90-91.
- [4]张良红.家庭对大学生就业观的影响分析[J].教育教学论坛,2010(33):100-101.