

让青年人在充分就业中感知中国梦

孟书强

大学生就业难,今年尤其难。2013年,全国高校应届毕业生达到699万,创近年来之最。由于中国经济增速放缓,用人单位对高校毕业生的需求减少,使得大学生就业形势严峻。

找工作是大生踏上社会的第一步,顺利就业是这些十几年寒窗苦读的学子感知中国梦的重要起点。在“史上最难就业季”背景下,如何创造良好就业环境,维护就业机会的平等,是政府部门应当担负的责任和使命。

激发中小微企业活力 做大就业蛋糕

正如习近平总书记日前在天津考察时所说,“没有一定增长不足以支撑就业,解决就业问题,根本要靠发展,把经济发展蛋糕做大,把就业蛋糕做大。”当前,靠政府直接投资推动经济发展的空间正在不断缩小,保持经济平稳增长、促进就业从根本上说是要依靠市场机制,激发市场主体创造活力,增强经济发展的内生动力。

每逢就业难,国有企业单位都被寄予厚望,在承担社会责任方面能发挥引领和示范作用。不过,从目前的形势来看,仅靠国有企业单位来扩大就业是远远不够的,必须依靠中小微企业吸纳人才的力量。数据显示,中小微企业已占城镇就业80%以上,成为我国吸纳就业的主体,成为承载大学生就业梦的重要平台。

然而,中小微企业近两年的生存环境并不乐观。全国政协委员庄聪生曾在两会期间坦言,中国企业的税率太高,小微企业整体的税收高于

全国其他企业,很多企业出现了纳税高于经营的情况。此外,由于“玻璃门”、“弹簧门”等问题,中小微企业仍然存在有钱无处投、想进进不去的现象。这既影响经济发展,也不利于促进就业。换言之,各级政府部门如何通过简政放权、减税减负为中小微企业发展营造良好的发展环境,已经成为影响大学生能否顺利就业的关键所在。

内蒙古自治区的做法值得借鉴。该区今年出台新规规定,对当年招收高校毕业生达到现有在职职工总数20%以上的中小企业,地方财政将对其优先考虑提供扶持中小企业发展的资金,并优先提供技术改造贷款贴息。从而在促进大学生就业的同时,还能够促进中小微企业的发展。

维护就业机会公平 分好就业蛋糕

公平正义是中国梦的基石和底色,就业过程中的种种不公则可能冲击和腐蚀大学生的中国梦。前几天,一则清华博士毕业生因本科学校不是“985”、“211”而在找工作过程中屡屡碰壁的新闻,引发了社会的广泛关注。这种“狠挖出处”的招聘要求,被毕业生们无奈地称作“学历查三代”,给正在憧憬未来的青年人泼了一盆冷水。

针对当前的种种就业歧视现象,日前国务院办公厅下发的《关于做好2013年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》要求,要大力营造公平的就业环境。用人单位招聘人员、职业中介机构从事职业中介活动,不得对求职者设置性别、民族等条件。在此之前,教育部办公厅也发出通知强调,凡是教育行政部门和高校举办的就业招聘活动,严禁发布含有有限

“985”、“211”高校等字样的招聘信息,严禁发布违反国家规定的有关性别、户籍、学历等歧视性条款的需求信息。

接连下发的通知,让人感受到政府各部门在促进就业公平方面所作出的努力。然而,由于并没有详细规定相应的惩罚制度,使得这些规定能否顺利执行被打上一个大大的问号。在各种就业歧视或隐性或显性地广泛存在的当下,如果没有对违规行为有效的惩戒措施,相关通知的倡导意义可能多于实践意义。要查禁学历上的“查三代”和性别、户籍等人为限制,要根治当前就业市场上存在的类似“不要女生”、“本地户口”等就业歧视现象,非用重典不可,否则通知精神就可能成为流于形式的“墙上精神”。

最近屡屡曝出的官二代“火箭提拔”现象,也值得警醒和反思。5月7日,湖南湘潭市委常委会研究决定,提名免去从正科级到副处级仅仅用了一年半时间的徐韬湘潭县人民政府副县长职务,按科级职务安排相应工作;5月13日,6年间从普通办事员晋升至副县长的27岁揭东区副区长长江中咏因曝光被免职;5月15日,望江县委对网民反映的“22岁团县委副书记”作出予以停职的处理决定。

这些个案虽然数量少,但往往成为舆论热点事件。从最后调查的结果来看,这些人之所以能得到“火箭提拔”,均与其父母的领导干部身份有重要关系。这些人虽然最后都受到了制裁,但它留给我们的关于青年人就业机会公平的思考远未结束。

关注贫困大学生 点亮贫困家庭中国梦

提供基本公共服务,是政府部门

的责任所在。正如李克强总理日前在国务院机构职能转变动员电视电话会议上的讲话中所说,“保基本”是政府部门的工作重点,特别是要“补短板”、“兜底线”。大学生就业也是如此。

由于各种原因,总有一部分大学生最后不能顺利就业,这部分学生尤其需要政府部门的关心和支持。特别是一些来自贫困家庭的应届毕业生,他们就业梦想承载着整个家庭的期望。一些贫困家庭把孩子念大学看做改变命运的唯一机会,砸锅卖铁也要让孩子读书,但如果越来越多的贫困大学生找不到工作,将动摇人们对实现中国梦的信心。

重庆的经验值得学习。为帮助高校贫困家庭毕业生顺利就业,重庆市教委要求高校按照1:3比例,为贫困家庭毕业生每人提供3个以上岗位需求信息,供学生选择。同时,重庆市教委要求各高校设立专项帮扶资金,积极扶持贫困家庭毕业生自主创业。

帮助贫困家庭大学生实现稳定就业,在某种意义上就是带动贫困家庭稳定脱贫。准确掌握贫困家庭高校毕业生生的求职情况,有针对性地开展帮扶,综合运用各项政策措施和服务手段,想方设法帮助他们解决就业问题,理应成为各级政府部门就业工作中的一项基本任务。因为没有这些学生的就业,没有这些家庭的脱贫,中国梦就无法完全实现。

中国梦是历史的、现实的,也是未来的;是国家的、民族的,也是每一个中国人的。要在实现更加充分就业的进程中,大力推进实现更高质量的就业。让青年人在充分就业中感知中国梦,是大学的责任,也是政府的责任。

来论

企业“人才荒”源自人才培养荒



王利博制图

江金骐

企业做得越大,人才荒越成了一把杀猪刀。不是一个企业这样喊,几乎所有的成长型企业都在说:我们发展的最大瓶颈不是资金、不是项目,也不是经营模式,而是人力资源。

就在企业的喊叫声连成一片时,我们从教育部刚刚公布的消息中看到,2013年全国普通高校毕业生将刷新纪录,届时,近700万的应届高校毕业生将同场拼杀“最难就业季”。

一边是用人单位求贤若渴,一边是百万学子削尖脑袋找工作。中国的人力资源从源头补上,存量和增量都无缺失之虞,人才之所以出现“断层”,要么是人才和人才的错位导致了企业用工荒,要么是用人单位对人力资源的消耗、培养或配置上出了问题。

人才是企业最稀缺的资源,这在实力强、国际化程度高的企业里也是如此。不过,此类企业所说的人才稀缺,多指那些尖端的、绝无仅有的人才,但我国企业目前出现的人才危机,多数表现得比较低端,掰开来无非体现为两大块,一是操作一线上出现的“用工荒”,再就是有一定技术含量的管理岗、经营岗或其他技术研发岗的“人才荒”。

千军易得,一将难求。就像三国争霸过程中,刘备时代但见五虎上将叱咤风云,而诸葛亮时代虽兵精粮足却遭遇“蜀中无大将”的尴尬。因此,与“用工荒”相比,企业的“人才荒”更加引人关注。

为什么中国的企业会缺乏人才呢?客观上说,人才供需的结构性矛盾是产生问题的一个原因,但更多是要从企业自身找问题。多年来,管招不管留、管用不管养、管事不管人的“中国式用人”,让职场就如演马戏,你方唱罢我登台。

虽说跳槽是职业人士的“家常便饭”,但人才的离去尤其是优秀人才的离开,对公司的损失不言而喻。为什么企业招人时不惜重金,离职时人家只“轻轻一挥手”?原因很多,与人才升迁通道、薪酬匹配、企业文化认同、人际关系维护等不无关系。

据CRF调查,凡被该机构评为“杰出雇主”的企业,很少出现上述问题。比如就升迁来说,不论员工选择专业路线,还是管理路线,这些“杰出雇主”都无一例外地为各层级员工设计好晋升通道。例如中兴通讯,在人才任用时,公司明确提出要为员工提供“3+1”等模式的立体化发展通道,员工可从自身意愿、个人能力出发,选择某一通道,成为某一领域的专家;也可通过职位调整、内部调动和轮岗方式,横向拓展职业领域。

如果说职业发展平台能提升人才对雇主的忠诚度,那么好的企业文化则是企业留人的不二法宝。就像万科,虽然它吸引人才的法宝首推极具竞争力的执业平台,但充满理想主义色彩的万科文化,是对人才最大的、最富有感召力的诱惑。对此,万科有一句名言:人才是一条理性的河流,哪里有谷地,就向哪里汇聚。谁能成为这块谷地,就看企业管理者们的智慧和努力。

对人才起用不当,会导致人才资源亏空,而对人才培养的不给力,则必定会导致企业“人才荒”。为了破解企业发展的人才瓶颈,国内许多为了做大做强企业只能苦心孤诣,开始从内部培养入手。

比如不迷信海归、MBA和“空降兵”的苏宁电器,经过10多年的人才持久战,现在无论是传统业务的快速扩张,还是新兴事业的横空出世,公司随时可根据需要,在自己的人力资源库中挑出“事业经理人”。

苏宁董事长张近东说,为人才培养所做的投入,不能叫费用,应该叫投资,是为企业未来做投资。毫无疑问,在人才资源开发方面,苏宁电器不仅走在国内前列,其脉象与GE、IBM等国际大牌公司也如出一辙。比如GE公司就认为:我们真正的核心竞争力,并不是在制造业或者服务业,而是制造人才的能力。

然而,据观察人士透露,在国内多数公司中,人力成本的预算、人才培养的经费以及各种奖金的配发等,玩的还是“随行就市”的老把戏。国内的许多公司,虽然推出了形形色色的“人才培养计划”、“人才梯队工程”,甚至创办企业大学,但多有装点门面之嫌。由此可想,作为长线的、须有真金白银追加的人力投资,真正做起来谈何容易。

(作者系媒体人)

对话

实体经济滑坡导致就业难

——专访北京理工大学经济学教授胡星斗

本报记者 蒋皓

今年高校应届毕业生达699万人,就业压力明显增大。5月14日,中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平在天津考察时,参加了一场高校毕业生招聘会,并与毕业生座谈。针对就业情况习近平指出,就业是民生之本,解决就业问题根本要靠发展。

中央促进就业的政策在逐步落实,民间又有什么样的声音呢?对此,《中国企业报》记者采访了中国社会问题研究专家、北京理工大学教授胡星斗。

《中国企业报》:目前的大学生就业形势严峻,您分析背后的深层原因是什么?

胡星斗:我认为最根本的原因是由于中国实体经济的滑坡。实体经济滑坡造成高端人才需求减少,而如果中国经济能成功转型、产业升级,实体经济回报率提高,人们将更愿意投资实体经济而不是虚拟经济,就会制

造出更多的就业机会。实体经济的不景气是由于一系列不合理的制度造成的,比如一些国有大型企业的垄断造成对民企的挤压,使得中小企业难以健康发展。

另外,中国的产业差距也加剧了就业困难。一些产业较发达、工资收入较高,而另一些产业欠发达,工资也低,使得很多大学生在择业时会出现“高不成、低不就”的现象。除了产业差距,还有地区差距、城乡差距(东西部差距太大,大城市与县乡差距太大)也造成了就业障碍。中国真正人才紧缺的是西部,是县乡基层,但这些地区物质条件非常艰苦,大学生不愿意去。

《中国企业报》:中国正在大力推进城镇化,在此过程中能否给大学生提供更多的就业机会?

胡星斗:目前的城镇化还不是市场化的城镇化,符合市场需求的城镇化当然会提供大量的就业机会,但行政主导的城镇化则没有这样的功效。人为的造城运动需要大量的农民工,

而不是大学生这样的高端人才。可以说,目前就业的不景气主要是由于民营经济的不景气造成的,民营经济的不景气则是由制度缺陷导致的政策不合理、竞争环境的不公平造成的,例如国企垄断、民企税负重。目前中国的税收主要是生产型税收,我主张生产领域“零增税”,应该由消费领域来增税。

《中国企业报》:“经济升级版”是否需要“人才升级版”?中央鼓励“自主创业”,以创业带动就业固然是个不错的选择,但成功率并不高,大学生创业群体如何承担失败的高风险?

胡星斗:只有打造经济升级版,才能更好地解决就业问题。如果我们仅停留在世界加工工厂的阶段,生产大量的山寨产品,疏于岗位技术培训,不断转换产业、不断解雇招聘工人,那么连农民工都留不住,更别提大学生了。我们要培养更多的创新型人才,现在的大学生想进政府机关的不少,因为公务员待遇好,但这其实

是一个缺乏创造性的选择,冗长的公务员队伍其实是对人才的极大浪费。

中国的创业成功率远远低于西方发达国家。我认为现在的大学生没有太好的创业环境。由于法制不健全、金融支持匮乏等问题导致的创业风险极高。我们鼓励大学生创业必须改善创业环境,用优惠的创业政策来激励和保护。

《中国企业报》:习近平总书记在与大学生座谈时说,“做实际工作情商很重要,情商要与专业知识和技能结合。”您如何理解?

胡星斗:谈无字书比读有字书更重要。高情商比高智商有时候更能促进就业核心竞争力,作为一个合格的应届毕业生,除了专业技能的培养,在实际工作中与人打交道的能力、良好的沟通能力及优秀的组织协调能力的现象很普遍,对于那些“无爹可拼”的大学生们来说,只能按市场需求强化自身的综合竞争力。

(上接第四版)

中投顾问高级研究员郭凡礼对《中国企业报》记者表示,一方面出现用工荒,另一方面又出现就业难的情况并不矛盾,这是形成了结构性失业。其原因是现有劳动力的知识、技能、观念、区域分布与市场需求不匹配,通常此类失业持续的时间较长。目前劳动密集型产业从业者逐渐减少,而技术、知识密集型产业则需要经验较丰富的员工,应届毕业生难以找到工作,人力资源分配严重失衡。

毕业生“被就业” 高校虚增就业率

一面是企业招工难,一面却是毕业生就业难。上海市教委公布的高校毕业生就业数据显示:截至5月10

日,上海市高校毕业生总体签约率44.4%,比2012年同期下降2个百分点。

高校签约率意味着就业率,数值的高低直接影响高校来年招生情况,部分高校采取一切措施保证就业率早已不是新闻。然而,当企业招工难遭遇“最难就业季”,一些高校开始利用这种看似矛盾的情况,打起虚增就业率的算盘。

今年4月25日,一位成都大学的毕业生在贴吧里发出“被就业”的贴。近日,西安某高校一名学生也通过网络爆料自己的学校为了提高就业率,逼着大四的准毕业生跟企业签各种虚假就业协议。面对学生和媒体的质疑,一些被曝光的学校的负责人却称,学校是想通过这些方法来给学生施加压力,让他们能积极去找工

作。

业内人士表示,高校如此提升就业率,无非是为了能够宣传办学成绩,以利于招生。对于学生来说,“被就业”多半是迫于无奈——许多学校明文规定不签协议就不能离校乃至不能毕业。为了拿到毕业证,不少学生通过走关系挂靠到某单位或者签约某企业,等到拿到毕业证再一走了之。

企业对于高校迫使使学生“被就业”的做法苦不堪言,一方面是因为“被就业”来的学生,专业难以对口,另一方面是打乱了企业的用人计划。

“跟学校合作倒是很容易签过来很多学生,但是他们虽然合同签了一年,但大多数心思不在工作上,有的甚至会有抵触情绪,往往会给正常生

产带来不好的影响。”长三角区域一家机械制造企业负责人对记者表示,学生“被就业”,企业也是受害者。企业耗费各种资源好不容易培养出熟练工种,却常常几个月就辞职。

日前,国务院办公厅发出《关于做好2013年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》,其中明确要求“任何高校不得将毕业证书发放与高校毕业生签约挂钩”。

然而,现实情况是,许多高校网站以及统计出来的大学生年度就业报告,是动辄90%甚至近100%的就业率。如此高的就业率,与目前严峻的就业形势似乎并不相符,这其中是否掺杂了水分?当记者询问一些高校时,得到的答复却是,“我们本校不存在就业难的问题,学生签约率也符合事实。”