

面对 413 万就业大军

□ 本刊记者 王华

就在 2006 年的春风刚刚吹拂在人们脸上、暖意乍现之际，大学生的就业问题就在人群中最先升温了。持续增长的毕业生数量让大学生、学校和社会各界严阵以待。新春招聘会上的火爆程度远远大于庙会，大学生之间的新年问候也成了“祝工作早日搞定”。

近日，国家发改委官方网站发布了《2006 年就业面临的问题及政策建议》：今年预计全年城镇需要安排就业总量约 2500 万人，而同时预计今年城镇可新增就业人员约 1100 万人，劳动力供大于求将达到 1400 万人，比 2005 年增加 100 万人。因此，如

何应对今年的就业压力对整个国家来说都是一个严峻的考验。而 2006 年全国普通高校毕业生达到了 413 万人，比上年增加 75 万人，就业压力进一步加大。

职场：重新洗牌

2006 年职场将出现什么变化？某著名职业网站专家指出：无论是按兵不动还是大起大落，今年的行业发展对于职场而言，都具有非凡的意义，甚至会对未来几年构成深远影响。

据介绍，继广告行业对外资开放以来，已有数家广告巨头看好中国市场，通过合资或独资方式对中国市场进行试探，相信他们带来的不仅是数千个职位，还有更为长远的员工职业规划。目前，已有数家外资广告公司通过中华英才网在发布招聘启事。而且，广告、公关行业薪情呈现两极化，以最具代表性的京沪广深为例，市场专员年收入在 4.5 万元左右，而市场经理年薪则在 8 万元左右，高者可达 20 万元。由此可见，企业对高级人才的需求更为迫切。

另一个为人瞩目的行业——IT 行业从去年开始也出现了招聘新高潮。招聘热点集中在高级软件工程师、硬件工程师、软件测试工程师、项目经理等职位，此外，大多数企业也将目光投向校园招聘，从毕业生中寻找技术人才。

2006 年专家预测：IT 职场仍将延续上升的行情，招聘人数会



加大。而在企业需求方面，有一定工作经验或在某一方面有专长的技术人员会受到追捧。此外，中层销售人员也会迎来招聘旺季。但薪水方面会向两极发展，IT新人的薪水会有所下调，对中层或有几年工作经验的技术人才开出的薪水会有所增加。

还有一个迅速发展的市场是医药市场，预计到2010年我国医药销售额将达到600亿美元，是世界上增长最快的医药市场。世界著名的制药公司纷纷增加在中国的人力和物力投资，准备扩大在中国的市场份额。

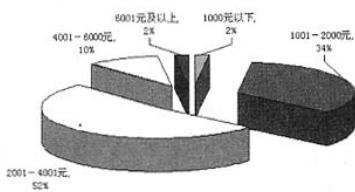
据侧面了解，医疗人才需求井喷更主要的原因在于各企业加大了对市场的投入，争相推出新产品抢占市场份额，使得人手吃紧。预计此局面还将在明年继续下去。中华英才网专家指出，2006年销售人才仍将居于医药行业招聘需求首位，医药销售除一般销售才能外，对专业的要求较为苛刻，需要应聘者有医学或药理学功底，此外，外企对学历和专业的要求高于国内企业。

春节过后，北京市面向应届毕业生招聘大学生村官的工作也开始了报名。据了解，北京市今年将面向2006届毕业生招聘2000名党支部书记助理、村主任助理。条件是：北京生源需是普通高校应届毕业生，非北京生源需是北京地区普通高校本科及以上应届毕业生。大学生村官在合同3年内，月工资将从2000元逐年增至3000元，并由政府为其缴纳各项社会保险。非北京生源毕业生聘用两年考核合格者，可转为北京户口。

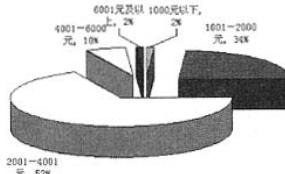
此外，网络保安员及直销行业也呈迅猛发展态势，是急需人才的重要岗位缺口。

薪情：要求日趋理性

近期，有关专业机构分别对大学毕业生和企业做了起薪调查，结果显示：毕业生对薪资（月薪）的期望值如图一



而北京、上海116家企业的标准如图二



从结果可以看出，不论是求职学生还是用人单位，首选的范围都是2000到4000之间，而占第二位的也都是1000到2000之间，这说明大部分学生的求职心态都很理性，和用人单位的标准也趋于吻合。由此可以看出，目前大学生在找工作时已开始理性思考薪资问题，不再是漫天要价，而是慢慢适应市场了。

他们给出这样的定价又是怎么考虑的呢？记者采访了一位即将毕业的大学生。他说，刚找工作的时薪对薪资的期望值很高；他定下3000元左右的标准，但找到的几家接受单位给出的却是2000元左右的工资。屡次碰壁后，他做了很大的心态调整：从最初的期望值很高，觉得自己还是很值那份钱，到发现一家单位不如一家单位，自己对自己的定位也一步一步趋近于理性。现在他表示，自己毕竟是刚刚毕业的学生，薪资只有通过自己的努力工作，随着经验的增加而一步步上涨，目前不可能一步到位，获得很高的薪资。

应该说，这位大学生的心态已经很理性了，不过这份理性却是一次次碰壁换来的。那么，如果用人单位给的薪资低于自己的期待，其他的大学生们又会选择如何应对呢？记者还采访了几位正在求职的大学生，他们表示，现在的就业压力很大，找工作最关键的就是要看工作有没有前途和是否适合自己，月薪可以在积累了工作经验后追求改善。

区域：大城市依然是首选

据记者了解，自从2006年毕业生就业工作开始以来，全国各地的毕业生流向依然是北京上海等大中型发达城市。

“很难统计到底多少大学生有下基层、赴西部的意向，但从前





几年的情况看，很少有学生愿意去西部。”广东省佛山市人才中心市场部部长林勇民在近期举办的一次招聘会后这样表示。地处西部的兰州华宇医疗机械研发公司的有关人员也说，他们发布的招聘信息 10 多天后才有七八名大学生来电咨询应聘。而身居东南沿海的深圳昌宇电子科技有限公司高女士则高兴地说，该公司刚招到 56 名大学生，招聘信息公布没几天就有 200 多人应聘。

“首选是出国，其次是留京，再不行就去广州。”中国人民大学新闻学院一位姓王的女生说，班里 45 名学生目前还没人打算到基层。黑龙江大学应届毕业生小陈也表示，身边的同学动过“去西部”念头的不多，大多数人还是瞄准了北京、上海等大城市。

虽然国家鼓励下基层的政策已为数不少。然而调查发现，优惠政策仍难以消释学生的重重疑虑。“下基层？就算不担心收入少，也会被嘲笑‘没本事’。”来自农村的一位大学生这样说，对于像他这样出身农村的学生，如果不能留在大城市就感到无颜面对家人。

专家指出，一些大学生不愿在西部、在基层就业的原因，并不仅仅是“面子”问题：基层特别是西部地区发展相对落后，收入水平与发达地区相比差别较大；城乡转换成本过高，大学生担心“下去容易上来难”。“这里面也有基层本身观念问题，有对人才的排挤以及旧有体制问题。”

变化：以“变”制“变”

在大学生招聘过程中，不少企业已逐步从注重“现货”向注重“期货”转变，在培养人才上先走了一步。不少企业已经和学校签订了人才智力合作协议，设立学生实训就业基地，建立了学生实训就业合作关系。上海科学技术职业学院的相关老师曾出示过这样一份协议，绍兴将为他们学校免费设立实训就业基地，优秀学生可获得提前就业的机会。

根据中国上海人才市场发布的《长三角地区企业用工状况调查报告》，有超过 74% 的用人单位倾向使用具有一定经验的社会从业人员。而通过这种订单式的人才培养，将改变企业“即缺即用、即招即用”的传统引才模式。院校根据“订单”企业的实际需要培养人才，既增强了人才培养的针对性和适用性，又降低了企业的招聘成本，还为企业建立起一个充足的人才资源库。

上海人才市场培训就业园主任也认为，大学生要想成为企业争

抢的人才，就业指导应该贯穿大学教育的全过程。他建议学生遵循这样的原则——“一年级认识自我，二年级定行业，三年级定岗位，四年级走出去。”

此外，在争议最多的人才派遣方式上，众多企业也做了某些改变。一位人力资源专家介绍道：“不可否认，在我国派遣员工所从事的职位是相对低端的，但正好和缺乏经验的大学生所能扮演的角色相吻合，所以越来越多的企业乐意通过人才派遣的方式录用毕业生，这也能帮助更多大学生找到工作。”

“现在已经有近 3000 名应届大学生成为我们的员工，而且这个数字正以每月超过 10% 的速度快速增长。”上海派遣人才有限公司总经理透露。其实，这些毕业生并不是直接为该公司服务，而是通过人才派遣的形式找到了就业的方向——他们与派遣人才有限公司签订劳动合同，再采用派遣的形式进入其他公司工作。张锦荣说：“这些学生目前已经为近 50 家企业提供服务。”

跨地区人力资源外包联盟执行秘书认为，随着毕业生人数的不断增加，找工作的竞争变得空前激烈起来。事实上，这种人才派遣的就业形式确实快速促进了“学生军”向高绩效“职业人”的转变，很大程度上有利于解决大学生的就业问题。

面临新就业高潮的来临，形式越发严峻，压力增加，但也使许多毕业生对自己的未来表示茫然。一份某大学所做的《毕业生就业宝典》的读者调查数据显示：在回答“你对自己今后的就业是怎么看的”这一问题时，10% 的应届毕业生选择“没想过”，47% 的同学表示“想过，但是没想清楚”，而表示“有一定思想准备”的毕业生仅为 43%；在回答“你希望用什么方式帮助你就业、创业”的问题时，37% 的同学选择了最直接的方式——“参加现场招聘会”，而选择“听专家讲座”和“学校上就业指导课”的分别为 27% 和 15%。

对此，职业指导专家认为，学生在注意积累学历、证书等就业“硬技能”的同时，更不能忽视就业观念、职业素质等“软技能”的培养。学生之所以迈不过就业这道“坎儿”，与他们持有的不愿从最底层做起、一味寻求稳定工作以及过分强调专业对口等想法有很大关系。树立正确的就业观要比获得就业岗位更重要。■