

校苑论坛

上海水产大学1991—1995届部分毕业生 就业状况初步调查

THE PRELIMINARY INVESTIGATION OF EMPLOYMENT OF SHANGHAI FISHERIES UNIVERSITY'S PARTIAL GRADUATES IN 1991—1995

徐莉兰 张登沥 俞渊

Xu Li-lan, Zhang Deng-li and Yu Yuan

(上海水产大学, 200090)

(*Shanghai Fisheries University, 200090*)

关键词 毕业生, 就业, 上海水产大学

KEYWORDS graduate, employment, Shanghai Fisheries University

根据李岚清副总理今年1月在南昌高校体制改革座谈会上的讲话精神和农(教高)1996年59号文件精神, 我校在上海地区对1991—1995届毕业生就业使用状况作了一次较全面的调查。

1 肯定主流, 稳中有动

我们先后在长征农场、五四农场、上海鱼品厂等抽样调查了16个单位和38位毕业生, 并举办了一个专题座谈会。

1.1 毕业生工作现状

根据调查的结果, 对毕业生的工作现状作了统计, 结果见表1。从表1可知, 有14人对目前的工作满意, 占总数的36.8%, 有19人对目前的工作比较满意, 占总数的50.0%, 两者之和占总数的86.8%; 有8人还想重新择业, 占总数的21.0%; 想从事第二职业而苦于无条件的有8人, 也占总数的21.1%, 从这几组数据中不难看出绝大多数毕业生安心于本职工作, 但也有相当一部分人有“跳槽”的想法。对于农口专业毕业生来说, “跳槽”去从事非农职业是一种人才培养的损失, 是不合理的, 目前这种现象有一定的普遍性, 许多非农口专业的毕业生也普遍存在这个

问题。调查中,还对东海农场、长征农场和五四农场的我校1991—1995届毕业生工作状况作了进一步分析。结果见表2。

表1 毕业生的工作现状

Tab. 1 Current working situation of the graduates

内 容	对工作的满意程度			有无重新选择工作的愿望			是否从事第二职业		
	满意	一般	不满意	有	无	没考虑	有	无	想但无条件
人次	14	19	5	8	11	19	0	30	8
比例(%)	36.8	50.0	13.2	21.1	28.9	50.0	0.0	78.9	21.1

从表2可以看出,我校毕业生总体素质较好,在单位的工作表现也比较好,但仍有部分毕业生“跳槽”,有的单位毕业生的流失率甚至超过了50%。

1.2 人才流失,话之有因

到底是什么原因造成人心思动呢?结合自身和社会因素的分析,有以下主要原因。

1.2.1 单位效益不好,待遇较差

这是“跳槽”的最主要原因,农林院校毕业生的就业单位,有相当部分效益较差,影响了毕业生的工资福利。据调查统计,毕业生的

年收入一般在上海的大学毕业生中算是较低的,再者住房条件也不理想,毕业生因工资低而无力购买房子,对以后的婚姻等都有很大影响,不少毕业生对此很是担忧,因而,千方百计跳到别的单位,指望待遇有所好转。

1.2.2 毕业生自身的心理定位问题

刚刚走出校园的毕业生,可谓踌躇满志,不免心理定位较高,想一显身手,急于求成,然而到了工作岗位上就或多或少有点失望,特别是农业生产部门,规模较小,设备较落后,觉得在这样的单位工作很难有所作为,对前途失去信心。自认为是“千里马何不去找伯乐”呢?于是有了“跳槽”的念头。如在冷冻厂任职的一毕业生,刚分到单位时表现很好,但过了一段时间就嫌设备简陋,不适合自己的发展,总觉得有能力而不能发挥,自感前途渺茫,三十六计走为上策。他的“跳槽”主要因素是他本人心里定位太高,而实际上该厂很需要他,也有一定的发展前途。

1.2.3 工作条件的原因

农林院校的毕业生大多工作条件艰苦,毕业生必须长期到生产第一线,经常加班加点地干,尤其养殖场没有固定的作息时间,与那窗明几净的办公室不可相比。再如远洋渔业专业的毕业生往往是数月在海面上工作,生活枯燥乏味,有些人不堪忍受,干了几年,有了些钱,就改行从事其它职业,改变自己的工作条件。

表2 三个单位1991—1995届毕业生工作状况

Tab. 2 Working situation of the graduates of three different units during 1991—1995

单 位	高 校 毕业生 总 数	离走 人数	工作表现			对 毕 业 生 总 体 素 质 的 评 价
			较好	一般 (%)	较差	
东海农场	20	7	20	60	20	一般
长征农场	7	4	25	75	0	较高
五四农场	7	5	10	60	30	一般

2 自身努力,组织落实

2.1 用人单位对校1991—1995届毕业生的评价

农业是国民经济的基础,农业搞上去,当务之急就是需要大批具有专业知识的高级人才,人才的来源主要就是大中专院校的毕业生。农业院校的毕业生也确有一批真正热爱专业、献身农业的人才,在自己的工作岗位上兢兢业业,默默地奉献。在这次调查中,随机访问了十六个用人单位,对我校毕业生的评价见表3。由表3可知用人单位对我校毕业生评价较高的占62.5%,评价一般的占37.5%,评价较差的没有。总体来说我校毕业生还是受到用人单位好评的。

2.2 单位优化措施,稳定人才

由于毕业生工作出色,也引起了单位领导的重视。一些单位为了留住人才,充分发挥毕业生的主观能动性,采取了一些措施,主要做法有:

(1)工作上放手,给他们压担子。两名1995届毕业生在鱼品厂因工作成绩突出,被提拔到领导岗位,其中之一已担任该厂中美合资的海富食品有限公司的生产部经理,现在他们正在以主人翁的姿态积极、主动地承担起本职工作。

(2)在生活上关怀照顾。单位的领导为外地大学毕业生添置电视机和洗衣机、液化气等,关心他们的吃住生活。

(3)政治上关心他们成长。有的单位由党政一把手做他们的师傅,领导经常找他们谈心,提出具体要求。

1995年上海市委组织部和教卫联合发出《关于从应届大学毕业生中选拔优秀管理人才的通知》,从培养和选拔跨世纪优秀年轻干部的战略考虑,每年要选择一批应届优秀本科大学毕业生进行重点培养后,作为跨世纪的中高层管理干部的后备力量。我们学校输送了十名,据跟踪调查,这十位同学取得长足的进步,受到单位领导的肯定。如用人单位评价说:你们学校的学生不如复旦、交大的灵活,但比他们踏实,从这些毕业生身上可以看出你们学校的教育是正确的,可以大胆使用,给予压担子。

由于领导重视,为毕业生发挥才能提供了外部条件。这些同学对目前工作感到满意,无重新选择工作单位和从事第二职业的愿望,经一年的锻炼,大多数毕业生已经进入不同层次的领导岗位,分别担任了副镇长、镇团委书记、经理助理、车间主任、公司生产部经理等职,而且到市郊去的毕业生要比在城区里的提升得快,得到重用,这也告诉我们,广大农村是大学生发挥聪

表3 用人单位对毕业生的评价
Tab. 3 Units' comments on the graduates

用人单位	评 价		
	较高	一般	较差
崇明县人事局	√		
长征农场	√		
东海农场			√
五四农场			√
东海水产研究所			√
上海市商品检验局			√
梅林食品有限公司	√		
上海市水产研究所			√
鱼品厂	√		
远洋渔业公司			√
冷冻厂	√		
上海水产总公司	√		
金山县外经委	√		
市粮食储运公司	√		
奉贤西渡镇政府	√		
闵行马桥镇政府	√		
合 计	10	6	0
所占比例(%)	62.5	37.5	0

明才智的用武之地,应改变观念,到农村去,到第一线去,实现自己的人生价值。

3 人才短缺,需求矛盾

3.1 用人单位中农业专业人才的结构

在为期一个月的调查中,对农业专门人才的结构也作了较深入的调查,结果见表4。

从表4可以看出三个单位的职工总数都在五千人左右,而专科以上学历的比例最高只有7.7%,其中农业技术人员的比例更低,最高仅1.4%。建议有关单位重视农业专业人才的配置,使之渐趋合理。

3.2 毕业生就业的供求矛盾

通过这次调查我们深深感到培养高素质农业人才的重要性,我国是一个农业大国,相当一部分农村依然处在贫困之中,农业需要发展,需要科技知识,但是本来就少的农业院校毕业生又有多少愿意深入农村、扎根农村呢?因此,人才市场中出现农业院校的毕业生分不出去,而广大农村生产部门又缺少农业专门人才的怪现象。许多农业院校的毕业生纷纷改行,有很多想往城市挤,而城市对这类毕业生需求甚少,因而许多学生便从事与专业不相关的事情,严重浪费人才资源。究其原因有:

(1)农学专业的毕业生单位效益差,收入低,毕业生留不住而大量流失。

(2)用人单位因为留不住毕业生心有余悸,只能少要或不要,造成用人单位的技术人员更加奇缺,产生不良循环。

(3)面对就业制度的重大改革,政策滞后,国家还拿不出一套好的办法使农业对人才的需求得到有效保护。

(4)对水产类专业来说,基层单位都实行承包责任制,鱼塘、海滩化整为零,刚毕业的学生又无力承包,而水产局、渔政局等相关部门基本上不招人,真是“英雄无用武之地”,更增加就业的难度。

4 集思广益,反馈信息

4.1 谈高校体制的弊端

从这次调查反馈的信息来看,大多数毕业生和用人单位认为,高校教育体制滞后于社会主义市场经济的发展,基本上还是过去的老套,已显现出一些弊端。

(1)高校的严进宽出,不利于学生在大学期间的全面培养。远洋渔业公司经理对此颇有感慨,学生进校后,自认为可以包毕业了,学习不用功,倒是一些自费生学习较努力,到单位表现也不错,由此看出,高校中应加强管理,引进竞争机制,实行宽进严出,使学生在校学习质量得到提高,为将来工作打下坚实的基础。

(2)我国高校现有资源利用率与国外相比还有一定的差距,有些高校现有资源尚未得到充分利用,完全可以在不增加国家投入或增加少量投入就可培养更多人才。现在逐步改革的并

表4 若干农业单位的人才结构

Tab. 4 Staff formation of some agricultural units

单位	职工总数	专科以上学历		农业技术人员	
		人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
东海农场	4800	294	5.9	67	1.4
长征农场	6000	315	5.3	60-70	1-1.2
五四农场	6500	500	7.7	81	1.3

轨招生制度就是一个方向,达到减轻国家的教育负担,多出人才,出好人才,以提高民族的整体素质。

(3)毕业生的知识结构与实践有些脱节。许多毕业生就业后需要再进行一段时间的学习锻炼,待到培训一年半载后,又可能会“跳槽”,这样就会给企业造成直接损失,这也就是许多企业为什么招聘有两年或两年以上工作经验技术人员的原因。为此,人有建议象德国一样,实行两年见习期,见习期满一般就能胜任工作了。当然,针对我国目前的状况,只有缩短纯理论的学习时间,增加实践时间,才能使人才更好适应社会的需要。

4.2 对学校的教学改革和课程设置的意见及建议

在调查中,毕业生和用人单位对学校的教学改革、课程设置等提出一些意见和建议,主要有:

(1)良好的专业能力是必要的,但是不全面的,要知识教育与素质教育并重,开展多形式多渠道的活动,让更多学生参与教育和管理,在教育和管理实践中锻炼成长。大学生的素质教育、能力锻炼对以后工作影响很大,作为社会主义的建设者和接班人,良好的素质、高尚的人格可以直接影响人、凝聚人,有利于大学生进入社会后作用的发挥。

(2)淡化专业,加强基础教育,拓宽知识面。目前的课程设置和教育管理有不合理之处,要深化改革,课本知识要与生产实践相结合。要加强外语、计算机的教学,多开些经济、写作能力、企业管理、社会学、公共关系学、美学、艺术等方面的选修课。

(3)要注重社会实践。创造机会让大学生多接触社会,了解社会,联系实际参与社会实践。

“八五”已经过去,我们已取得了很大的成绩,然而,展望未来我们任重而道远。“九五”计划刚拉开帷幕,我们面临的将是更加严峻和坚实挑战,我们坚信高校的体制改革会跟上社会主义市场经济的形势,多出人才,出好人才,为国家的经济繁荣与发展解决关键的人才问题。