

诚信缺失与矫正:高校毕业生就业中自身存在的基本问题

阜阳师范学院政法系 宋玉军

[摘要] 激烈竞争的高校毕业生就业市场,也出现了毕业生的形形色色的诚信缺失问题。毕业生诚信缺失对毕业生的就业各个方面将造成一定程度的危害。产生这一问题的原因是多方面的,通过对这些原因的分析,提出相应的矫正对策。

[关键词] 高校毕业生 诚信缺失 矫正

一、高校毕业生就业市场中诚信缺失表现

随着我国高校大规模的扩招,高校毕业生就业市场的竞争愈加激烈。以市场调节为基础的毕业生就业市场也出现了许多“不和谐”的现象,在毕业生就业市场上不断出现“打假”的不和谐音。这一现象的实质主要是毕业生的诚信缺失问题,表现为一些毕业生为了适应多变的市场就业需求,使自己与其它同等竞争者相比,享有竞争优势,有意夸大某些与事实不相符合的一些方面,主动或被动地违反市场经济的诚信精神。具体表现为这样几个方面。

1、“虚高”的学习成绩。这是最为原始的形式。就业市场中一些需求单位,对前来应聘的高校毕业生都要进行首次的考察,然后再决定所要的人选。在所需的毕业生材料中,用人单位认为学生的成绩最为关键,他们比较认同的观点是大学生在上学期期间,主要的任务是学习,从学习的成绩可以反映该毕业生对待将来所要从事本职工作的态度以及努力程度,因此,用人单位这种看法和观点以及他们对这种材料的“特殊”需求,就使得部分书面成绩“不理想”的大学生对自己的几年学习成果进行“理想化”的处理,诚信行为的失控。

2、“灌水”的工作经历。这是最经常的形式。针对供过于求的毕业生就业市场,毕业生需求单位为了迅速取得新人的效果,在考察、确定所需毕业生的人选过程中,看重毕业生个人经历的工作经验,招录新人的条件中明确规定。对于刚出校门的毕业生来说,这无形中增高了毕业生的就业门槛,也使得一些高校本科毕业生在个人简历中有意虚造或扩大一点点工作经历,丢失了应有的诚信行为。

3、伪造的证书。为了增加在就业竞争中的砝码,力求塑造优秀学生的态势,给招聘用人单位留下良好形象,毕业生就业简历制作愈加精美,厚度也日渐增加,其中里面的主要内容为各种荣誉证书、英语和计算机等级证书等所占据。这样的浮华形势,又使一些毕业生不惜资金购买荣誉证书,编造内容,充实简历,“装点门面”。

$$\begin{cases} 0_i = Y_i - (1_i X_{1i} + 2_i X_{2i} + \dots + k_i X_{ki}) \\ 1_i X_{1i}^2 + 2_i X_{2i} X_{1i} + \dots + k_i X_{ki} X_{1i} = Y_i X_{1i} \\ 1_i X_{1i} X_{2i} + 2_i X_{2i}^2 + \dots + k_i X_{ki} X_{2i} = Y_i X_{2i} \\ \dots \dots \\ 1_i X_{1i} X_{ki} + 2_i X_{2i} X_{ki} + \dots + k_i X_{ki}^2 = Y_i X_{ki} \end{cases} \quad (\#)$$

由(#)方程组即可解出 $0_i, 1_i, 2_i, \dots, k_i$,从而确定多元样本线性回归模型,亦即确定了作业与作业间的相关性大小。(在得出结果后,还要对估计量和回归方程进行显著性检验,此处由于没有确切数据的计算,故省略)。在实际操作中,我们也就能够了解到,在对作业进行成本控制时,为了照顾到各个作业间的联系性,如何对各作业进行协调控制。

三、小结

价值链的研究是一个比较前言之问题,纵观已有的价值链研究,可以发现,这些研究大都限于一些概念上的模型和探讨,而深入量化的研究并不多,价值链方法虽然是一种研究系统的方法,这种方法也已得到十分广泛的运用,但目前这种研究还没有形成体系,将价值链与其他管理方法结合的研究更是不多见。本文对价值链与作业成本法的具体整合思路和方法提出了以上的一些看法,总的来说,作业成本法作为价值链分析的基础,简化了价值链分析的实施程序,也促进了企业内部成本管理水平的提高;而价值链思想应用到作业成本法当中去,是对作业成本法的一次再完善,大大提高了作业成本法的实用性。

[参考文献]

- [1]张鸣,王明虎.战略成本下价值链分析方法研究[J].上海财经大学学报,2003(4)
- [2]林钢,杜炜清.作业成本法的应用[J].财务与会计,2000(1)
- [3]T. Eymann, B. Padovan, D. Schoder. Simulating Value Chain Coordination with Artificial Life Agents[R]. 0 - 8186 - X/98,1998,IEEE
- [4]Robert S. Kaplan & Anthony A. Atkinson, Advanced Management Accounting, 3rd Edition, 1998, Prentice - Hall, Inc.
- [5] R. Eric Reidenbach. Follow the Value Chain to Superior Performance [J]. The Bbnkers Magazine, Nov./Dec., 1996,48 - 52.

4、“虚拟”的身份。在毕业生简历中,大多数的学生中往往都有自己担任过学生干部的经历,这与实际情况不相吻合。因为从事辅助管理班级和学生事物在短短的学习几年里通常只由少数几个人,而就业中这种“虚拟的干部”身份,还是为了获得需求单位的认同,显示自己的从事实际工作的能力。

5、随意的违约。相当普遍存在的“这山望着那山高”的心理,许多已签约的毕业生仍会继续搜寻工作,一旦找到自认为更好的就业单位,就会很随意地和已经签约的单位解约。也有一些为考研“保底”争取单位的毕业生,如果考研成功,也会与用人单位解约。毕业生中违约成了很“寻常”的事,丢弃了签约的最基本的原则——诚信。比如,国家教育发展研究中心课题组2002年曾针对北京地区大学生在求职与就业过程中,签约与违约的问题进行了调查。调查结果显示,10.3%的毕业生曾遭遇用人单位毁约,而学生违约的占16.3%。造成违约、毁约的一个重要原因在于缺乏诚信^[1]。

二、高校毕业生诚信缺失的危害

高校毕业生的诚信缺失轻则损害了毕业生的个人形象,危及到用人单位的利益,重则恶化了整体毕业生的就业环境,增加社会的运行成本,还会影响到社会整体道德水平的提高。

1、恶化了毕业生就业环境,破坏了社会道德原则。公平、公正是市场经济的基本要求,是维护市场经济秩序的重要原则。在市场配置毕业生过程中,如果信用失常,就会破坏公平、公正的市场经济的道德核心,进而可能动摇整个社会道德准则。在毕业生与用人单位的市场匹配过程中,通过非正常手段谋取就业岗位,在没有受到应有的惩罚与制裁,就会诱导他人不守规则从中获益。这样不仅破坏了公平、公正的原则,而且也会大大弱化整个社会道德对人们的自律作用,造成毕业生在就业中浮夸、虚伪风气的泛滥,就业环境的日益恶化,最后不讲信用成了人们的自保方式,整个社会的道德水平就会严重滑坡,社会秩序陷入混乱状态。

2、加大了社会运行成本,降低了市场经济的运行效率。以市场调节为基础的就业政策,就是使毕业生与用人单位能很好地得到匹配,充分发挥市场经济的运行效率,从而降低此过程中的交易成本,节约社会经济活动成本。而这些又是以诚信为基本前提的。在诚信缺失的市场环境条件下,用人单位在选择、确定毕业生时必须对毕业生信息的真伪进行甄别,以期获得所需的真正人才,这样又不得不支付一定的额外成本。另外,为了避免对方的信息失真可能给自己带来的损失,又会加大对对方信用程度的考察力度,拉长了毕业生的就业时间,又间接地增大了交易的费用。信用失常损害了双方的利益,不利于经济活动的有序进行,降低了市场经济运行的效率。

3、信用失常降低了用人单位特别是企业启用新人的积极性,抑制了劳动力市场对毕业生的需求。在毕业生总量增大,结构失衡的情况下,劳动力市场需求的规模与结构决定了毕业生能够获得就业岗位的多少,就业率的高低。对毕业生的劳动力市场需求在很大程度上受到用人单位对毕业生认同状况的影响,它建立的基础是对毕业生的信任。在毕业生诚信缺失的情况下,用人单位失去对毕业生的信任,也就难以确定所要招聘的毕业生是否能真正符合自己本身发展的需要,增加了用人单位试用新人的不确定性,给单位带来不必要的损失。因此,作为理性的用人单位特别是企业在用人问题上会更加谨慎,尽量减少使用没有工作经验、需要一段工作磨合的毕业生,从而,最终的结果是毕业生的需求量大为减少,影响毕业生整体的就业效率。

三、毕业生诚信缺失的原因与条件

近几年来,高校毕业生总量的增加,加大了毕业生的就业难度。这使得毕业生不得不考虑怎样才能迅速地获得用人单位的认同,争取难得的就业机会与就业岗位。在市场调节的就业政策下,就业岗位的争取又需要经过劳动力市场的识别、评价和检验的过程,于是,如何在这个过程中扩大自身就业机会成为毕业生考虑的首要因素,也由此产生了高校毕业生就业行为的诚信缺失问题。这是根本原因,但毕业生缺失的原因是多方面的。

1、用人单位招聘单位设置的就业门槛。针对供过于求的毕业生就业市场,毕业生需求单位为了迅速取得新人的效果,追求“精英中的精英”。认为这样,不仅可以获得所需的优秀人才,而且也可以大大降低岗前培训成本,起到转移部分企业成本的作用,从而大大提高适用新人的经济效益。为此,在考察确定所需毕业生的人选过程中,重视毕业生个人经历的工作经验,更为经常的是招录的条件中明确规定。用人单位的这种行为无形地调高了毕业生就业的门槛,更加激化了业已紧张的就业市场。高校毕业生作为初次就业者,显然没有这方面的长处和优势,为了迎合招聘单位的这种“特殊需求”,一些毕业生就开始了造假,争取获得就业机会。

2、信息不对称而产生的信用失常。招聘单位与高校联系、沟通环节的薄弱,缺乏正常沟通、交往的平台,信息不对称也导致产生了毕业生诚信缺失现象。招聘单位在选择与确定所需的毕业生中,往往通过人才市场,与毕业生所在的学校几乎没有什么联系(除了国家机关在招录毕业生需要到学校政审外)。在这情况下,为毕业生的各种非正常行为提供了可乘之机,一些诚信意识淡薄的毕业生就能从容地通过各种渠道,采取多种形式对自己进行“装点”与“充电”;或者故意向招聘单位隐瞒诸如考研、已签约等重要信息。

3、少数学校的纵容态度与行为。针对紧张的就业形势,各高校都在千方百计地采取多种措施促进毕业生就业,提高本校毕业生的就业率。就业率成为衡量高校办学质量和扩大招生的一项重要的指标,也越来越成为社会各界关注的焦点。一些毕业生在成绩、证书等方面进行“理想化”处理的过程中,需要学校审验与盖章。于是,少数高校出于提高就业率的目的,对这些学生的行为采取暧昧态度,甚至为这些学生提供一些方

便、“开绿灯”。学校自认为的这种“无害化”处理方式在无形中起到了推波助澜的作用。另外,不同院校学生与学生之间的交往,又可能造成了“扩张效应”,波及其他院校,产生类似行为,进一步扩大与助长了毕业生的信用失常。

4、学生的自身因素。由于高校缺乏对学生一系列系统的诚信教育与培养,使得学生的诚信意识淡薄,在毕业生就业过程中,对自己的失信行为不能自律。认为这种“装点”行为仅仅是将来能进入某一职业的“敲门砖”,入行的“通行证”,并不会造成对将来工作能力和工作业绩提升的影响。在我国人才市场也不乏缺少这样的成功案例,比如多年前盛炒一时的吴士宏跳槽。另外,这种侥幸和从众心理也导致了毕业生就业行为的诚信失常。

四、毕业生诚信缺失的矫正

诚信是整个社会交往的基础,体现了最根本的社会关系,是市场经济的核心理念。诚信是毕业生进入劳动力市场的通行证,加强劳动力市场的信用体系建设,规范劳动力市场的毕业生行为,强化毕业生诚信意识,形成诚实守信的良好就业环境,是保障毕业生就业市场健康运行的需要,又是增强毕业生就业竞争力的不可缺少的手段。毕业生诚信缺失的矫正可以从这样几个方面进行。

1、结合思想政治教育,在高校进行诚信的宣传、教育,树立毕业生的诚信意识。教育是实现毕业生诚实守信的最重要的手段,思想政治教育是我国高校教育的特色与优势。高校应以“两课”教育为主渠道,结合学习贯彻《公民道德建设实施纲要》,确立切实可行的诚信教育内容,对毕业生实施诚信教育,宣传和普及诚信、契约等市场经济观念,丰富学生的诚信知识,提高他们的诚信水平。要使大学生明白市场经济就是信用经济,没有诚信就没有良好的就业市场秩序,毕业生就业市场就不能健康发展,最终会严重危及到毕业生的就业。这样不仅能提高毕业的学生思想道德水平,而且也能使学生具有牢固的诚信意识与观念。

2、加强毕业生行为的自律垂范作用,提高毕业生的就业竞争能力。毕业生诚信行为的形成,除了加强诚信意识的培养外,还应重视毕业生的自律垂范作用,强调榜样示范的力量。更为重要的是,在就业过程中,学生的自律行为离不开学生自我的实力。提升毕业生的就业竞争能力,对毕业生诚信具有重要的作用。提升毕业生的竞争力,一方面,依靠自我努力与自我提高,依赖于平时学习,是长期对知识积累的结果与体现;另一方面,依靠就业经验与技巧的习得,需要高校对毕业生进行针对性的教育与训练。毕业生实力增强可以增加就业者的自信心,在竞争激烈的就业过程中能脱颖而出,它是诚信的基础与后盾。因此,提高毕业生的竞争力,加强毕业生自身行为的自律是矫正毕业生诚信缺失的关键要素。

3、强化学校的自我约束与监控机制,防止与杜绝学校自身的失范行为。学校在毕业生诚信缺失的矫正中扮演着一个重要的角色。部分毕业生造假行为需要学校的默许与支持,这方面需要学校强化对自身的约束,不能因某些利益驱使去迁就与纵容。从长期看,学校这样的失范行为不仅损害了学校自身形象,降低本校毕业生在就业市场的竞争力,陷入就业率低陷阱,而且会危及整体毕业生的良好就业环境的塑造。学校应该不是去姑息与纵容,而是要承担起毕业生诚信失常矫正的责任。在毕业生中提倡“诚信就业”、“诚信立业”教育,引导他们树立诚信形象、累积信誉资源,通过网络等现代交流媒介,建立毕业生的信息系统,搭建与外界交流平台,形成有效的监控机制,严格把好毕业生诚信就业关口。

4、社会要营造宽松的毕业生就业环境。塑造宽松的毕业生就业环境,并不是纵容毕业生的弄虚作假行为,而是在就业条件等方面不是人为地设置过高的就业门槛。劳动力市场上过高的就业门槛也会迫使学生行为的失范。用人单位在招聘时对工作经验以及其他方面的条件要求,对于初出校门的毕业生来说,可能过于苛刻。参照国外的通行的做法,在招聘毕业生并不是看重眼前的效果,而是着眼于学生将来的发展潜力,因此,他们对招聘毕业生一般不做经验等方面要求,而是投入一定的成本不断对新人进行培训,包括岗前、在岗以及转岗的培训,提高招聘后新员工的能力素质,又同时重视对新员工进行本单位的特有的文化、价值观念等的灌输,培养新员工的本单位的融合程度,并不是把相关的成本转移出去。

【参考文献】

[1]韩春光:诚信卡:给就业加道“防火墙”[N]《中国教育报》2004年2月25日第8版

[2]教育部办公厅编:重庆医科大学诚信教育措施实施效果好[N]《教育部简报》2004年第118期 2004年6月17日

主管单位:中国科学技术协会

总 编:董福忠

编辑、出版、发行:中国技术经济研究会

编辑部地址:北京学院南路86号530室

期刊号:ISSN1002-980X
CN11-1444/F

邮政编码:100081

印 刷:海城彩印有限公司

电 话:(010)62174221 62103364

出版日期:2005年6月25日(总第二一期)

每册定价:6.00元