

辅导员在高校毕业生就业指导过程中的行为研究

赵果

(上海财经大学会计学院, 上海, 200433)

[摘要] 辅导员是大学毕业生在校时接触最多、了解最深、关系最密切的老师, 与学校其他老师相比, 在高校毕业生就业过程中发挥着极其重要的作用。但是, 辅导员由于自身主观和客观方面的原因, 不可能在高校毕业生就业的所有领域都发挥其作用。一直以来, 辅导员在高校毕业生就业过程中在何领域应有所作为, 在何领域有所不为, 即明确辅导员的就业工作职责, 也未得到充分的重视。本文拟从经济学的角度, 运用诺贝尔经济学奖获得者加里·贝克尔的经济分析方法, 阐述辅导员在高校毕业生就业过程中可能做出的行为选择, 并对完善辅导员做出这些行为选择提出了可能的建议。

[关键词] 辅导员; 高校毕业生; 就业指导; 行为选择; 经济人

[中图分类号] D648.1 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2011)05-0072-05

辅导员在指导高校毕业生就业过程中, 经常会被咨询关于当年就业形势和就业政策、简历制作、面试技巧、择业决策和违约等方面的问题。这些问题涉及国家政策、法律法规、学生个人职业规划、行业发展前景、企业文化和岗位素质要求等方面。就是说, 辅导员面对的高校毕业生诉求是多方面的, 这对辅导员的知识、能力和素质提出了较高的要求。

许多文献都阐述了辅导员在毕业生就业指导过程中扮演着重要角色。但是, 面对高校毕业生多方面的诉求, 身兼多职的辅导员说到底是兼职的就业指导人员: (1) 绝大多数辅导员自身已经承担了高校的其他学生工作, 比如学生党建、团学活动、社会实践、组织学生参加专业竞赛活动等等。由此, 辅导员在就业方面投入的时间和精力不可避免地要受到影响, 就业指导只能成为其工作的内容之一; (2) 就业工作本身涉及经济、社会、文化、管理、心理、法律、伦理等诸多方面, 而辅导员自身存在知识、经验和能力等盲区, 在职业指导的专业性方面存在不可避免的局限性。

可见, 辅导员在高校毕业生就业指导过程中, 既发挥着重要作用, 又存在局限性。那么到底该如何作为呢? 本文认为, 辅导员必须具体分析高校毕

业生个体在各阶段所面临的主要矛盾和问题, 从而判断自己在何领域有所为, 在何领域有所不为。本文将从经济学的角度出发, 运用加里·贝克尔的经济分析方法, 假定辅导员为“经济人”^[1], 在高校毕业生就业过程中追求“自身利益最大化”, 进而分析辅导员在对高校毕业生进行就业指导时所采取的相应行为模式和存在的缺陷, 并为完善辅导员指导高校毕业生就业行为提供建议。

一、辅导员是“经济人”的理论假设

1992年诺贝尔经济学奖的获得者加里·贝克尔在他的著作《人类行为的经济分析》一书中, 充分地阐述了他的研究方法, 从而使其思路能在“人文科学领域里进行任何一个问题的研究”^{[2](5)}。他认为, “经济学之所以能成为一门科学, 其原因不在于它的研究对象或种种定义, 而在于它的研究方法。经济分析由经济人、市场均衡和偏好稳定三种假定有机构成。经济人追求最大效用。效用的来源可以是市场上的商品或劳务, 也可以是声望、尊严等其他一些非货币因素。效用最大化动机的基础是物竞天择的自然法则。效用最大化的实现过程是人的基本偏好的满足。基本偏好决定了偏好类型, 偏好类型相对稳定, 并不因人因时或因地而异。偏好的实现需要相应的资源, 而资源的分配通过市场进

[收稿日期] 2011-07-02

[作者简介] 赵果(1975-), 女, 湖南湘潭人, 上海财经大学会计学院讲师, 辅导员, 主要研究方向: 大学生思想政治教育。

行，这些市场能够有效地调整参与者的行为。效用最大化、市场均衡和偏好稳定三位一体，构成了贝克尔的经济分析。”^{[2](6)}

可见，在贝克尔看来，“经济人”假设可以分析人类所有行为，人类的一切活动蕴含着效用最大化动机，都可以用经济学加以研究和说明。“经济分析提供了理解全部人类行为的的可贵的统一方法，也就是说经济分析为理解全部人类行为提供了一个有用的框架。”^{[2](19)}

不过，在加里·贝克尔的“经济人”假设中，他也承认信息是不完备的，“经济分析并不认为所有市场参与者的信息是完备的，并不认为所有参与者的活动不存在交易费用”^{[2](9)}，因此，其“经济人”假设也是有限“理性”的。

按照加里·贝克尔的分析思路，可以假设辅导员为“经济人”，其在指导高校毕业生就业过程中追求“自身利益最大化”，或者说“效用最大化”——即在国家法律和政策允许的范围内，指导毕业生都能找到合适的工作。在此目标驱动下，辅导员在指导高校毕业生就业过程中，必然要采取相应的行为，最大限度地保证每个就业环节的信息通畅，使毕业生能充分认识自己和了解用人单位的要求，从而实现毕业生就业的“人职匹配”。当然，前提条件是：辅导员能及时获得与学生就业相关的信息。

二、辅导员在高校毕业生就业指导过程中的行为分析

(一) 辅导员在毕业生就业指导过程中的具体行为分析

1. 了解就业政策阶段的行为分析

在高校毕业生就业指导的第一阶段——了解就业政策阶段，作为“经济人”的辅导员为促进毕业生顺利就业，再加上熟悉就业制度和就业政策的优势，其主要行为就是向毕业生宣传国家和地方的就业制度和政策。

当然，在国家和地方就业制度和政策发生改变时，辅导员还要向毕业生宣传和解释新的就业政策和就业制度，促进毕业生能做出符合新政策和新制度利益导向的就业选择。而且，辅导员本身的政治性，也促使辅导员必须主动地介入毕业生的就业选择，引导毕业生到国家需要的地方、行业和部门建功立业。

谈到辅导员引导高校毕业生到新的就业政策和就业制度所倡导的地区、行业和部门去工作的方法，就不得不提到新制度经济学的观点。在新制度

经济学看来，国家和地方出台的新就业政策和就业制度，例如《国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国办发〔2010〕）、《上海市教育委员会、上海市人力资源和社会保障局关于做好2010年上海市高校毕业生就业工作的通知》等都是属于正式制度的范畴，即“由权威机构或组织自觉和有意识制定的各项法律、法规和规则，以及经济活动主体之间签订的正式契约”^{[3](15)}，而新制度经济学也同样强调文化和非正式制度在经济和社会发展中的地位和作用。所谓非正式制度，是指“在社会发展和历史演进过程中自发地、不依赖于人们主观意志的文化传统和行为习惯”^{[3](16)}，而“一个社会的经济制度健全与否，除了看它的正式制度是否完善外，还要看它的非正式制度与正式制度是否相契合，是否能够和谐共处。”^{[2](9)}换句话说，只有正式制度和一国的文化传统、行为习惯等非正式制度相契合，正式制度才能顺利地推行并发挥其作用。对此，辅导员也需要发挥我国文化传统和行为习惯的力量，更好地推动国家和地方一系列就业新政策和新制度的执行。一方面，辅导员在宣传政策时，可以运用典型示范、文艺表演等生动活泼的形式增强毕业生的感性认识，激发毕业生的内在动力，促使其为国家建功立业思想意识的形成；另一方面，辅导员也需要仔细研究国家和地方政策的细则，特别是事关毕业生自身权益的细则，向毕业生作出客观准确的解释，保证毕业生的权益，促使毕业生做出符合国家和地方政策的科学选择。

2. 简历投递与笔试面试阶段的行为分析

了解了当年的就业政策和制度后，高校毕业生进入了正式的就业过程，即进入简历投递、笔试和面试阶段。高校毕业生首先要使自己的简历符合用人单位的招聘要求，就必然需要了解用人单位的岗位招聘条件，以期获得笔试和面试的机会。但获取用人单位岗位招聘条件的渠道有限。而在获得用人单位的笔试、面试机会后，毕业生希望通过用人单位的考核，最终被录用，但用人单位的考核标准如何，也是毕业生无法完全掌握的信息。

为促进毕业生能顺利就业，作为“经济人”的辅导员在此阶段的主要行为就是：主动地为毕业生提供信息咨询。例如，提供用人单位的招聘要求，介绍用人单位的行业发展前景，指导毕业生面试中可以运用的技巧等等，增加毕业生的面试机会和录用率。

3. 择业决策、违约咨询阶段的行为分析

当高校毕业生从面试结束进入到择业决策阶

段后,他们又可能向辅导员求助。在这里,毕业生的择业决策主要面临两种情况:一是毕业生在某一阶段是否该与某一家用人单位签约,错过了也许就不会有第二家可以签约了;二是毕业生同一阶段拥有两个及以上的OFFER,但无法抉择签哪一家用人单位。

辅导员作为追求效用最大化的“经济人”,就是保证毕业生能找到适合自身的工作。按照经济学的理论,根据边际效用(即每增加一单位投入所增加的效用)的概念,在毕业生遇到第一种需要决策的情况时,帮其分析签约该用人单位可能给毕业生带来的边际效用,再助其分析由于放弃该用人单位、之后再签约其他用人单位可能带来的边际效用,两相比较后促进高校毕业生获得充分信息,助其自主决策。在遇到第二种需要决策的情况时,同样使用边际效用的概念帮助毕业生进行比较,使毕业生能够认清所需、自主决策。

不过,有部分已经自主决策并且签约成功的高校毕业生会因为新的机会来进行违约咨询,甚至最后发生违约行为。此时,假定为“经济人”的辅导员也面临着诸多相互矛盾的问题:一是保证每个毕业生都能找到适合自己的工作,这是最终目标,即辅导员的利益最大化目标;二是保证毕业生的就业行为必须在国家法律和政策允许的范围内,这是基本原则,违背原则,辅导员作为“经济人”就会“蒙受损失”。但是,每个毕业生找到适合自己的工作目标有时会与国家的政策法规发生矛盾与冲突,例如违约行为等。这时,作为“经济人”的辅导员遇到此问题,既希望每个毕业生能找到更适合自己的工作,又不希望见到毕业生发生违约行为,由此无法具体告知毕业生是否违约,只能继续充当信息咨询师的角色。一方面,要帮助毕业生分析违约可能带来的损失,例如高校毕业生的经济损失、法律责任和学校的声誉等;另一方面,也要帮助其分析违约可能预期的收益,例如收入的增加、更大的发展空间以及工作家庭的平衡等。最后,在高校毕业生获取充分信息的情况下,促其自主决策是否违约。

可见,无论在高校毕业生宣传就业政策、简历投递、笔试与面试阶段,还是择业决策、违约咨询阶段,辅导员在就业指导过程中,只要能能为高校毕业生提供充分信息,保证信息畅通,就能促进高校毕业生顺利就业。需要强调的一点是,辅导员在以上四个阶段指导高校毕业生就业时,只提供信息咨询和服务,而无法替代高校毕业生做出决策行为。毕竟,高校毕业生才是就业市场的主角。

(二)辅导员在毕业生就业过程中采取相应行为的原因分析

辅导员在指导高校毕业生就业过程中,之所以采取政策宣传、信息咨询和服务的行为,是因为其具备相对信息优势。毕竟,对信息的掌握情况将会影响个人做出选择。新制度经济学的代表人物之一道格拉·诺斯曾指出:“人们在做出选择时,所依据的是人的认知系统所提供的关于世界的真实模型。”^[4]可见,辅导员具备以下三方面的相对信息优势,有利于其指导高校毕业生就业:

首先,相比高校毕业生而言,一方面,辅导员与用人单位直接联系,比毕业生更熟悉用人单位的内在需求;另一方面,通过在校教师、校友渠道获取的用人单位信息,也通常在第一时间汇集到辅导员处,使得辅导员更了解和熟悉用人单位的岗位要求、企业文化,从而获得相对信息优势。

其次,相比用人单位而言,辅导员作为一线学生工作,与高校毕业生接触最多、了解最深、最可信任和依赖。由此,辅导员相对于高校内部其他人员、外界的用人单位等更加熟悉和了解毕业生的个性和能力,在进行就业指导的过程中更能有针对性地开展工作的。

最后,辅导员本身具备教育学、心理学、社会学、伦理学等某一方面的专业知识,而且,经过职业咨询理论与实践的培训,掌握了一定的职业咨询理论知识、操作技能和职业测评工具,由此,其既能掌握更多的用人单位信息包括不同性质企业对毕业生的素质要求、行业发展前景、企业文化建设的现状等,又能获取毕业生更多的信息包括毕业生的兴趣爱好、价值观念和职业发展规划等,从而更具备信息相对优势,推动高校毕业生顺利就业。

三、辅导员指导高校毕业生就业过程中存在的缺陷

尽管辅导员在高校毕业生就业过程中存在相对信息优势,但是,辅导员限于自身的知识、经验、能力和阅历,其掌握的与就业有关的信息总是不完备的。主要表现在以下几个方面:

(一)辅导员对就业的客观环境了解不足

就业的客观环境是指用人单位情况、高校毕业生情况和辅导员自身所掌握的与就业相关的知识。可以说,辅导员在这三个方面都存在信息残缺。

首先,尽管辅导员在指导高校毕业生就业过程中能直接与用人单位联系,了解用人单位的岗位素质要求,但是,一方面,这些了解只限于表面,对于用人单位深层的企业文化、行业发展前景、核心

的价值观等都缺乏足够的了解；另一方面，辅导员与绝大部分用人单位只有一两次的联系，并没有大规模、多频率甚至直接深入企业参观、实习与体验，因此，其对用人单位提供的招聘信息无法进行深层次的解读，在指导高校毕业生就业时也无从提供充分、完整的用人单位信息。

其次，辅导员与其所指导的毕业生关系密切，但辅导员个体的力量毕竟有限。现在的辅导员是按照 1:200、1:300 甚至有些高校会出现 1:400 的比例来指导学生，不可能对每个学生的状况包括动态情况都能随时掌握。同时，即使辅导员能与每个学生每学期都能面对面交流至少一次，但限于时间、个人精力以及相关的职业测评能力，辅导员也不可能对每个学生的个性、能力、价值观都有深入、细致的了解，何况这些个性、能力和价值观有可能发生变化。由此可见，辅导员也不可能掌握每个高校毕业生的充分信息。

最后，前面提到，就业工作与法律、心理、职业指导等多学科知识都有关联，而辅导员往往只具备某一领域的知识，因此，当就业指导涉及非专业领域时，辅导员往往力不从心，其能提供的就业指导信息残缺，无法满足高校毕业生的就业指导需求。更重要的是，辅导员大多年轻、阅历浅，一般是从学校到学校，即使有在企业实习或工作的经历，也是很短暂的，经历和经验的局限也造成其无法对高校毕业生进行充分的就业指导。

（二）辅导员对主观就业指导状态认识不足

辅导员作为“经济人”，目标是最大限度地推动高校毕业生顺利就业。但在此过程中，由于会遇到一些特殊问题，限于辅导员的经验、能力都无法解决，但辅导员并没有意识到此问题不在其现有能力的解决范围之内，为促进毕业生尽快就业，其就有可能给毕业生做出错误的就业指导。这种情况可以称为辅导员的“主观指导状态”认识不足，用俗语说，就称为“好心办坏事”。显然，它是由辅导员对自身的经验、能力认识不够造成的。

可见，作为“经济人”的辅导员，在指导高校毕业生就业过程中信息是不充分的，其行为也是一种“有限理性”行为。

四、完善辅导员指导高校毕业生就业行为的建议

既然辅导员在毕业生就业过程中主要为毕业生提供政策、信息咨询和服务，但由于信息不充分，辅导员的行为是“有限理性”行为，无法完全满足毕业生就业指导的需求，因此，辅导员作为“经济

人”，还需要借助多方面的力量，为毕业生提供更充分的信息，来完善自己在高校毕业生就业指导过程中的各项行为。

（一）完善辅导员就业指导的培训体制，提高辅导员的职业指导理论与实践水平，帮助辅导员从外部获取更充分的就业指导信息

第一，需要充分整合学校内部资源，发挥教育合力：一方面，发挥学校辅导员协会的力量。现在许多高校纷纷设立了高校辅导员协会，在辅导员培训、交流和发展方面发挥了重要作用。由此，辅导员协会可以负责辅导员在就业指导等方面的具体实施工作，让辅导员获取职业指导方面的知识，学校就业指导部门则提供政策、师资和经费方面的支持。另一方面，建立规范化的辅导员培训课程体系。尽管现在许多高校辅导员参加了职业咨询师培训，但覆盖面还是有限，特别是辅导员人数较多的高校，不能在短期内（例如一年）满足所有辅导员参加职业培训的需求。此时，需要高校学生工作部门、就业指导部门等充分发挥合力，设计出适合每年能覆盖到每位辅导员的职业指导课程，满足辅导员进行职业指导的需求。

第二，充分发挥社会培训力量的作用，为辅导员创造更多校外培训的机会。具体来说，包括以下几个方面：首先，教育主管部门要积极创造条件，为辅导员提供学习交流的平台。例如，从 2004 年 10 月起，由上海市高校毕业生就业指导中心开办的“职业咨询师培训班”，已经连续举办了十多届，培养出了许多能上岗操作的学校中级职业咨询师，为辅导员的职业能力提升提供了平台。而且，通过这样的培训，也促进了不同高校辅导员之间的交流与学习，互相借鉴不同高校在职业指导和咨询方面的先进经验和典型做法，提升了工作能力。其次，采取措施促进辅导员加强实践锻炼，深入用人单位进行体验式培训。尽管辅导员可以在课堂、用人单位招聘宣讲会等场合了解企业文化、岗位要求，但一般是粗浅的、表面的。若要深入了解用人单位企业文化、岗位细节要求、人际关系状况等，那么，走进企业，直接参与企业各个工作流程，与各个部门充分沟通交流，获得直接主观体验，是不错的选择。毕竟，能够获得用人单位第一手资料，可以帮助辅导员掌握企业充分信息，更好地为毕业生提供职业指导。由此，高校、教育主管部门等要齐抓共管，为辅导员创造校外实习、实践的机会，开阔视野、提高能力。当然，也有利于辅导员拓展职业发展空间，促进自身的成长。再次，借助专业培训机

构推进辅导员培训工作,充实辅导员培训的师资力量。辅导员培训工作是一项专业性极强的工作。目前高校辅导员培训是以教育系统内为主。但是,面对不断变化的学生工作新情况新问题和不断增长的辅导员职业培训新需求,可以适当依托专业培训机构,集中社会力量推进辅导员培训工作的规范化和科学化。例如,上海大学积极探索国际合作培训新模式,邀请日本MANPOWER公司到上海大学举办了三期“中日合作上海大学国际职业人才开发培训中心职业顾问培训班”,对辅导员进行职业咨询理论和技巧培训,受到了辅导员的认可和欢迎^[5]。最后,加强辅导员的校际交流,拓宽辅导员的工作视野。除了教育主管部门,各高校就业指导部门也可以定期沟通与交流,互派辅导员到对方高校就业部门学习和考察,学习其他高校在职业指导与咨询方面的先进经验,更好地指导毕业生就业。

(二) 辅导员需要不断“勤练内功”,加强自我总结,从内部提炼更多的就业指导信息

孔子在《论语》中早就指出:“吾日三省吾身”,告诫人们要不断反思自己的思想与行为,改正错误,不断进步。最近二十年来,在心理学中兴起的“内观法”也同样告诉大家,在一段时间的工作、学习和生活过后,人们需要不断地反省自己的思想、行为与人际关系,改正缺陷,获得灵魂的净化与升华,促使自己不断提高。

一方面,辅导员在就业工作中,不断地与不同性质的用人单位接触,可以总结不同性质用人单位对人才的需求,为高校毕业生提供择业的参考依据。同时,在与高校毕业生的接触中,辅导员也逐渐熟悉不同个性、能力的毕业生对用人单位的预期,从而能有的放矢地推荐其给适合的用人单位。由此,建议通过辅导员自身的经验积累,增强就业指导工作的针对性和有效性。

另一方面,辅导员在指导不同的毕业生就业时,既有成功的经验,也有失败的案例。这时,需要辅导员不断自省、反思,及时检讨,总结经验教训,发扬先进做法,避免错误指导行为再度发生。

(三) 辅导员需要充分挖掘外部资源,发挥团队协作的力量,懂得适时“转介”,使毕业生从更多的社会支持系统中获取充分的信息

毕业生就业指导是整个职业指导团队的工作,这其中主要包括学校学生工作部门、校就业指导中

心、各院系分管学生工作的书记和毕业班辅导员。同时,学校其他职能部门、各院系的领导、教师队伍也是毕业生职业指导不可或缺的重要力量。而且,有时职业指导还需要校外职业指导专家的力量。尽管辅导员可以通过培训、反思来获取更多的就业信息,但是,个体的力量毕竟有限。当遇到困惑与矛盾时,把毕业生及时“转介”给职业指导团队中的其他老师和专家,使毕业生能从其他老师与专家处获得其需要的充分信息,也是辅导员可操作的行为之一。不过,了解其他职能部门和外界专家的信息,也需要辅导员平时工作的积累,例如学校就业指导中心的主要职能是什么,中心老师可以给毕业生提供哪些帮助;还有,在职业咨询领域有造诣的校外专家是谁,擅长的领域在哪方面,等等。通过积累,辅导员能有的放矢地推荐校内外专家给毕业生。同时,当毕业生与专家沟通后,辅导员可以在允许的范围内与相关专家交流,学习专家在处理该问题时所采用的方式方法,同时也了解毕业生的就业进程,为自身今后处理类似问题提供启示和借鉴。当然,也可以更加明确自己在何领域可以有所作为,而在何领域就必须适时“转介”,不能盲目指导。

总之,在针对高校毕业生的就业指导工作中,辅导员作为“经济人”,需要准确认识高校毕业生在各个就业阶段遇到的问题,获取更充分的信息,减少自身“有限理性”行为的不足,做出合理的行为选择,保证每个高校毕业生都能找到适合自己的工作岗位。

参考文献:

- [1] 宋承先. 现代西方经济学[M]. 上海: 复旦大学出版社, 1995: 31.
- [2] 加里·贝克尔. 人类行为的经济分析[M]. 上海: 上海三联书店、上海人民出版社, 1999.
- [3] 王跃生. 没有规矩不成方圆[M]. 北京: 北京三联书店, 2001.
- [4] 道格拉斯·C·诺斯. 制度、制度变迁与经济绩效[M]. 上海: 上海人民出版社, 2008: 24.
- [5] 卢吉超, 张乃琴, 徐义圣. 高校辅导员培训路径拓展研究——以上海高校为例[J]. 思想理论教育, 2010(5).

[编辑: 汪晓]