

民办高校毕业生就业偏见现象的表现、根源与解决

唐向锋

(安徽新华学院电子通信工程学院, 安徽合肥 230088)

摘要: 民办高校毕业生在求职过程中所经历的就业偏见问题是一个较为普遍存在的社会现象。文章从历史、区域、体制和主体等维度来分析民办高校毕业生就业偏见问题的存在根源, 并提出了涉及教育制度和政策、观念转变、民办高校及其毕业生主体性提升的解决途径。

关键词: 民办高校毕业生; 就业偏见; 根源; 解决

中图分类号: G648.7 **文献标识码:** A **文章编号:** 1673-4513(2022)-01-000-00

引言

伴随着民办高校三十余年的快速发展历程, 民办高校毕业生人数也是稳步增长。毕业生在求职过程中所遭遇的就业偏见问题依然十分严重。揭示民办高校毕业生就业偏见的现实表现, 着力分析和妥善解决这种就业偏见问题, 无论对于中国民办高等教育事业发展瓶颈问题的化解, 还是在当前国际金融和疫情危机下以及我国经济社会转型和升级背景下人才培养模式需呈现多样化, 都具有极其重要和深远的意义。

一、民办高校毕业生就业偏见问题的表现

民办高校毕业生在就业过程中存在不同程度的就业偏见现象。民办高校大学生就业中遭受偏见的现象应该更为严重。笔者曾经对安徽省几所民办高校的500名毕业生展开就业偏见问题的调查。结果显示, 民办高校毕业生自我感觉在应聘过程中受到各种不同类型和不同程

度偏见的人数将近为400人, 接近占被调查总数的80%。此外, 调查结果还发现, 除了面临公办高校毕业生常见就业偏见问题, 如工作经验、婚姻状况、健康状况、户籍、性别等, 民办高校毕业生还要面对与自己身份相关的就业偏见问题。

首先, 自新中国成立以来, 民办高校办学历史较短, 文化积淀较少, 社会影响力较弱。此外, 民办高校的生源质量相对较差, 办学行为还有待进一步规范等, 种种因素交织在一起, 导致相当一部分单位和企业对民办高校及其学生仍持有排斥, 甚至抵制的态度。他们往往认为, 民办高校培养出来的学生缺乏独立创新意识, 理论水准和实践能力较弱。

其次, 用人单位在对人才进行筛选和取舍时, 设置了就业准入门槛。这种准入门槛设置常有两种表现。其一, 用人单位对公办重点高校毕业生的期望值普遍较高, 而对民办高校毕业生往往嗤之以鼻; 其二, 用人单位动辄要求毕业生具有硕士或博士学位, 而目前民办高校

收稿日期: 2021年03月15日

作者简介: 唐向锋(1980-), 女, 安徽枞阳人, 讲师, 主要研究方向: 教育管理。

基金项目: 安徽省社会科学创新发展公关研究课题“供给侧改革视阈下的安徽民办高校大学生素质内涵及其提升途径研究”(2020CX206); 安徽新华学院学工研究项目“新时代大学生集体责任感培养”(XGYJ201915)。

毕业生的学历主要是本科和专科。民办高校毕业生对这种门槛设置只能望而兴叹。例如，网上沸腾已久的“博士生遭遇第一学历歧视”就是一个典型的案例，第一学历是民办高校的博士生，在求职过程中连入围笔试的资格都没有，就是因为其第一学历不是“985”或者“211”而屡屡受挫。

第三，民办高校大学生还面临行业和就业待遇上的差异。有统计结果显示，民办高校大学毕业生就业主要集中在技术类、营销类和服务类三大领域，虽然就业类型呈现出多样性，但从事一线生产工作的毕业生的比例仍然很低，仅占3.69%。此外，民办高校毕业生的待遇总体不如公办高校毕业生。广东省教育厅发布的《2018年高校毕业生就业质量年度报告》显示，全省本科毕业生平均月薪为4522元，其中，“双一流”建设高校、“冲一流”和“强特色”建设高校毕业生的薪酬优势明显，其他公办高校毕业生月薪基本在4500元以上，而多数民办高校的毕业生月薪则低于4000元。

二、民办高校毕业生就业偏见问题的根源

我们有必要将民办高校毕业生就业偏见问题置于教育深化改革、教育现代化和经济社会转型的视域中加以考察与分析。基于“提出——分析——解决”问题的研究思路，并借鉴了黄祖辉等人对中国“三农”问题的研究方法，本节从历史、区域、体制和主体等四个维度对民办高校毕业生就业偏见问题存在的根源展开分析。

（一）历史维度

基于纵向思维模式，考察民办高校毕业生就业偏见问题的一个基本维度是时间维度，我们必须回顾历史，尊重历史，在中国高等教育发展的历史进程中考察民办高校毕业生就业问题产生和演进的历史根源，以及逐步解决该问题的必然性、紧迫性。

改革开放后，《中华人民共和国民办教育促

进法》的实施有力地推动了私立学校的发展。民办高校虽然有着法律的保障与支持，但依然存在着很多政策性困境，如招生制度、学历认定、经费来源等。此外，民办高校的办学条件、办学信誉、师资队伍、教育质量以及社会认可度方面也都存在先天不足。例如，民办高校在招生过程中，其招生对象虽然在全国多数省份被纳入本科第二批次志愿范围，但与一本和公办二本院校相比，民办高校的生源质量还是相对较低，加之民办高校同时招录了大量没有达到本科线的专科学生，这就直接影响到民办高校整体教学质量与教学水平。此外，民办高校人才流失现象非常严重，在师资队伍建设方面存在很大的不稳定性，教学和科研开展常常缺乏延续性，教学质量和学术水平难以得到保障，这也会直接影响到民办高校学生综合素质的提升。因此，在很大程度上，社会对民办高校缺乏认同感，甚至持有偏见，而这种对民办高校的偏见会直接传导至对民办高校培养出来的毕业生持有偏见和缺乏认同感。相应地，用人单位会对民办高校毕业生自然而然地存在就业偏见现象。

（二）区域维度

基于横向思维模式，考察民办高校毕业生就业偏见问题的另外一个基本维度是区域或者空间维度，从中国经济社会发展的区域视角来考察和研判民办高校就业偏见问题及其解决的途径。由此，可以感知民办高校毕业生就业偏见问题产生、演进的不平衡性以及问题解决的突破口。

从整体来看，中国经济发展呈现沿海地区发达、中西部地区较为落后的总体特征。作为一个相对较新的事物，民办高校及其毕业生在不同地区的认知度不尽相同。同时，民办高校在专业设置和技能培训方面更加注重市场需求，加上民办高校毕业生总体上能够摆正自己的就业心态，这些因素形成一股合力，就会减轻民办高校毕业生在经济较为发达地区就业的压力。相较之下，区域性差异和经济发展程度的差异

会导致观念差异以及人才需求差异,民办高校毕业生在经济较为落后的中西部地区寻找工作的压力就会陡增,就业偏见程度就会相对较高。

因此,从区域维度来考察民办高校毕业生就业偏见问题,可以发现该问题所呈现出来的区域复杂性和不平衡性,这种区域不平衡性给我们解决就业偏见问题时,在经济较为发达地区寻找突破口提供了可能性。

(三) 体制维度

改革开放后,中国社会经济发展对人才需求空前高涨,国家在大力发展公办高等教育的同时,开始考虑鼓励开展民办高等教育。地方政府开始出台了一些管理制度对社会力量办学加以规范,如上世纪八十年代初出台的《北京市私人办学暂行管理办法》和《天津市第二教育局〈关于试行个人办学问题的请示〉》。1982年12月五届全国人大五次会议通过的《中华人民共和国宪法》,第一次确立民办教育的合法地位。

《中华人民共和国高等教育法》的颁布和实施,我国对民办高等教育实行严格控制的禁令得以解除。紧随其后的《中华人民共和国民办教育促进法》和《中华人民共和国民办教育促进法实施条例》标志着民办教育春天的到来。

由此可以看出,中国高等教育,特别是民办高等教育相关制度和政策的制定与完善是一个渐进的过程。伴随着高等教育制度的变迁,形成了公办高等教育为主,民办高等教育为辅的格局。这种格局为我们探究民办高校毕业生就业偏见问题在制度方面能够找到根源性解释。

(四) 主体维度

民办高校毕业生就业偏见问题不仅表现为是一个内在层次和外在联系都极为复杂而又丰富的问题,而且还因为在既有的社会经济发展区域差异、社会心理、教育体制下,不同的社会阶层和角色对就业偏见问题的感受也就不尽相同,相应的社会评价、态度以及处置方式也就不同。

民办高校毕业生就业偏见问题的核心主体是民办高校毕业生自己。民办高校毕业生是就业载体,是就业偏见的承受者,也是就业偏见问题化解的主体。从哲学意义上讲,一切外部因素都是根本上通过内因起作用,亦即如何从自身出发,积极主动出击,将当前看似对自己不利的就业偏见问题化解掉,是民办高校毕业生需要正视的首要或者根本问题。

三、民办高校毕业生就业偏见问题的解决

在新的历史条件下,解决民办高校毕业生就业偏见问题的途径可以概括为:着眼于中华民族教育事业和社会经济的长远发展,基于教育制度改革、推进教育现代化乃至全面推进社会主义现代化的历史使命,加速转变对民办高等教育的传统观念,提升民办高校办学效率和效果,增强民办高校及其学生的主体性和内涵式发展,逐步实现民办高校毕业生就业偏见的根本解决。

首先,健全法律和制度机制,规范民办高校建设和发展。进一步梳理相关法律,为民办高校和发展制定具有实际可操作性的配套政策。要根据民办高校当前发展的新情况,重新审议和修订既有法律、法规,既要赋予民办高校及其教师和学生与公办院校享有同等的权利,也要让民办高校及其教师和学生承担起相应的义务。

其次,加大宣传力度,转变社会对待民办高校及其教师和学生的传统观念。正确认识民办高校在高等教育中所处的地位,正确对待民办高校教师和学生作出的贡献,要纠正对民办高校、教师和学生的认识偏差,从观念上杜绝对民办高校毕业生就业的偏见。

最后,民办高校提高教学质量和学生素质的同时,要紧密关注就业市场需求。民办高校应该基于市场需求,适时地对专业和课程设置进行灵活地调整;要重视校企合作模式,教学紧密结合企业需要,进行订单式培养;开设各种社会实践活动,举办多种技能培训班,提升

毕业生的实践能力,注重学生的综合素质培养。此外,民办高校要善于批判性地借鉴和吸收国外私立大学成功办学经验,尤其是西方私立大学管理模式和学生培养模式,洋为中用,提高我国民办高校办学效果。

参考文献:

- [1] 褚江丽. 河北省高校毕业生就业歧视问题调查与法律分析 [J]. 社会科学论坛, 2010 (3): 162 - 166.
- [2] 王春光. 平等待遇法: 消除就业歧视的正义之剑 [N]. 法制日报, 2007 - 9 - 4 (3).
- [3] 中国政法大学宪政研究所. 大学生就业歧视现状调查报告 [N]. 科学时报, 2010 - 8 - 3 (3).
- [4] 孙彦彬. 民办高校大学生就业歧视及其政府规制

研究 [D]. 长沙: 湖南师范大学硕士学位论文, 2012: 33.

- [5] 黄祖辉, 徐旭初, 蒋文华. 中国三农问题: 分析框架, 现实研判和解决思路 [J]. 中国农村经济, 2009 (7): 4 - 11.
- [6] 翁京华. 私立学校风险分析与管理决策研究 [D]. 南京: 南京理工大学博士学位论文, 2013: 1.
- [7] 郭波, 王进元. 中国私立大学演变及对对中国高等教育的反思 [J]. 大连大学学报, 2013 (1): 102 - 107.
- [8] 李江源. 论教育制度的变革 [J]. 清华大学教育研究, 2011 (4): 46 - 53.
- [9] 姚启和. 90 年代中国教育改革大潮丛书——高等教育卷 [M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2004: 46.

The Manifestations, Causes and Solutions of Employment Bias in Private College Graduates

TANG Xiangfeng

(School of Electronic Communication Engineering,
Anhui Xinhua University, Hefei, Anhui 230088, China)

Abstract: The problem of employment bias experienced by private college graduates in the process of job hunting is a relatively common social phenomenon. This paper analyzes the causes of the employment bias of private college graduates from the dimensions of history, region, system, and subject, and proposes solutions involving education systems and policies, conceptual changes, private colleges and their graduates' subjectivity improvement.

Keywords: private college graduates; employment bias; cause; solution

(责任编辑: 李砚忠)