

我国八大城市劳动力择业意愿研究

冯 端 翊

随着改革的深入发展,我国大城市劳动力人口的择业意愿出现新的变化趋势,“招工难”与“就业难”并存。持续低水平待业率、分配格局的变化、城乡居民收入的增加、行业间的差别造成的“示范效应”、教育工作的某些失误以及待业结构的变化等因素的综合作用,造成了当前城市劳动力择业意愿的“超前”发展。对此,作者提出了保持适当待业率、加快科学技术的发展及加强就业指导的三方面对策,以实现“以压促变”、“以优适变”、“以教引变”之目的。

作者:冯端翊,男,北京市人民政府研究室社会处研究人员。

近几年,随着改革的深入发展,劳动力人口的择业意愿受经济社会因素的影响,发生很大变化。北京、天津、上海、广州、沈阳、武汉、重庆、西安等8城市劳动力供求方式呈现“双向选择”的新格局。一度趋于平缓的劳动力供求矛盾,又成为8大城市现阶段国民经济和社会发展中亟待解决的现实问题。

为此,1989年至1990年,8大城市政府研究部门相继对近万人进行了择业意愿调查,会同有关职能部门和科研院所进行研究,在此基础上提出了基本对策思路。

一、择业意愿“超前”发展,“招工难”与“就业难”并存

从各城市调查资料分析,当前城镇待业人员择业意愿的主要特点是:

1. 轻视集体鄙视个体的传统观念已有突破,但全民所有制仍最具有吸引力

各城市待业人员对职业所有制的选择,已突破单一的形式,各种所有制均有人选择,但填写“全民”的最多。这与全国城镇劳动者所有制结构变化基本一致。1978年~1989年全国城镇新就业人员所有制取向值与城镇劳动者所有制结构值相比,全民所有制分别为63.13和71.16,集体所有制分别为30.90和24.34,个体的分别为5.97和4.50。这表明城镇劳动者的所有制构成已朝着扩大集体和个体的方向发展。与择业意愿其他各项内容相比,在所有制的选择上地区差别最大。从对全民所有制的偏好来看,由内地往沿海梯次下降的趋势十分明显。沈阳、天津、西安均为88%,北京、武汉为75%左右,广州只有41%,百分比值相差1倍多。而对“三资”企业或机构的选择,由内地向沿海升势异常突出。广州高达43%,北京和武汉为15%和24%,天津、沈阳和西安分别为7.5%、5.0%和4.8%,百分比高低极值相差近10倍。选择个体和私营企业者,广州为9%,北京为2.4%,西安、武汉和天津为0.8%~1.2%。比较特殊的是对集体所有制企业的选择,上海愿到街道里弄小企业的人比较多,而其他城市只有5%~7%的待业人员选择该项。

2. 第三产业成为热门行业,就业竞争异常激烈

1989年8大城市社会劳动力在三次产业中分布为：第一、二产业占72%，第三产业占28%。社会劳动力在第三产业所占比重高于平均值的城市有：北京（39.84%）、广州（34.70%）、武汉（30.13%）、天津（30.04%）、沈阳（29.14%）、上海（28.28%）。从各城市的统计数字来看，愿到第三产业就业者均占待业总人数的80%以上，其中选择商业和服务业者又占近半数（北京和天津为37%，广州为33%），这些行业一直是年青待业人员企盼的热门行业。这种倾向在招工中反映尤为突出，各城市旅游宾馆招工中，都有报名人数超出指标几十倍乃至几百倍的现象。

3. 出现重个人价值轻社会责任的倾向

“在选择单位的标准”排序中，各城市待业人员以“收入高”和“工作条件好（干净、轻松、舒适）”为首位价值取向者占40%以上。有的就图钱多，只要收入高就行；有的则要求符合个人志趣，而其他条件可以适当迁就；更多的人则由单一价值标准转向收入高前提下的多重价值标准，希望挣钱要多、工作要轻松、环境要舒服、技术要简单、福利要多、离家要近等。就是文化程度较高的群体，例如大学生，近几年也把优先选择的目标转向经济收入高的职业。择业重点由机关事业单位转向外贸公司和“三资”企业。相反，以“社会地位”、“社会声望”、“社会贡献”为择业首选因素者约占5%左右。这与10年前形成较大反差。80年代初期，中国社会科学院有关部门调查北京、上海、广东、河北等地城镇青年择业意愿，第一位是“社会意义、社会贡献”，第二位是“发挥才能”，第三位是“个人报酬及技术构成”。北京大学社会学系的学者1990年对“北京、广州两市职业声望研究”，在选择和评价职业时所考虑的10因素中，“收入水平高”、“有利于发挥个人能力、富于创造性”和“符合个人兴趣和爱好”排在前三位。待业人员择业意愿的这种变化，来自社会、特别是家庭的影响很大。上海市就职工对子女择业期望的调查结果表明，希望子女选择福利好、出国机会多的涉外企事业单位的职工占调查对象的41%；选择出租汽车司机的占30%；选择记者、高校教师和医生职业者占13%；9%的家长为子女选择商场售货员的职业，其缘由是：售货员虽辛苦，但买紧俏商品方便；无人选择条件相对艰苦的行业和工种。这说明人们择业意愿已由“社会价值型”向“个人价值型”转变。

4. “从一而终”的择业意愿明显弱化

主要反映在以下几方面：一是近几年各市新增劳动力待业比重不大，毕业后从未就业者广州和上海仅占10.8%和22.6%，其他几个城市均在50%左右，而且也呈减少趋势。二是就业转待业者增多，广州48.8%的待业人员具有2次以上待业经历，89.2%的待业人员具有1~3年工龄；北京35岁以下待业人员中就业转待业者占55.5%，其他城市也都在30%以上。三是待业人员中有一技之长或欲转业学其他技术者较多。上海市区待业人员中的熟练工人、技术工人、技术人员和管理人员所占比重达59.4%，广州以学到技术为意愿者占34%。更有一些随机“跳槽”者，希望寻求更能满足个性需要的职业，武汉市对报名学习烹饪的人员调查，择业意愿为非所学专业者占67%，将来肯定要改行者占18%。这说明待业人员转业相当频繁，对行业的选择由“干一行，爱一行”转向“干一行，看一行”，“爱一行，干一行”。

5. 竞争就业虽为部分人接受，相当多的人依赖性仍较强

在就业途径的偏好上，有志者不乏其人。凭个人能力自找门路或希望通过公开考试、平等竞争实现就业者，北京为18.5%、天津为15.7%、广州为17%、西安为9.7%，从发展趋势看，是增加的势头。但从现状来看，依赖国家或亲朋好友实现就业者的比重显得过大。依

赖劳动部门分配者,北京为37.5%,广州为43%,西安为71.3%;依赖亲属朋友者,天津达54.5%,百分比值比北京高1倍;北京又比西安的百分比值高出1倍,前者为26%,后者为13.6%。武汉市的调查结果表明,相当一部分青年的择业方向是家长意愿或与家长意愿相结合的产物,完全是自己确定的极少,仅占0.6%。这说明“三结合”就业方针实行10年了,待业人员对竞争就业、自谋职业仍显得信心不足。

6. 就业障碍归因于客观的比重较大

各城市调查分析,认为当前就业比较容易或没有障碍者只占待业人数的3%~5%,持相反态度者则占70%左右。其中,觉得只有一个障碍的约为17%,有两个的约为50%,有三个以上的约为33%。在他们的观念中,认为“不正之风”、“走后门”、“性别歧视”和“年龄大”等客观因素的障碍作用最大,自认为技术、业务或身体素质太差者不足10%。而实际上各城市待业人员中无一技之长者占30%~60%，“两劳”（劳改劳教）人员占7%~13%。待业人员中文化程度在初中以下者,广州市1988年为50.1%,沈阳和西安1990年分别为79.3%和72.4%。北京和天津1990年待业人员中文化程度在普通高中以下者均在80%左右。在城市经济和管理工工作趋向现代化的过程中,相当一部分待业者因其自身素质原因而难以进入需求量日益增加的高层次的就业岗位。

人们择业意愿的变化从不同层次和不同角度给城市社会经济发展和劳动就业工作带来多方面的影响。

依据个人意愿选择自认为满意的职业是每个人都具有的内在追求,一般来说这种满足可以使人的主观能动性得到最大限度的发挥。但是,只有在我国所有制结构适应生产力现实水平和进一步发展的需要进行了调整、劳动就业制度突破了传统的“统包统配”和固定工制度以后,人们择业意愿的变化才有了现实的基础。从这个意义上说,人们择业意愿的变化是80年代改革开放和现代化建设实践的结果,是我国政治、经济和文化生活各个方面历史性的深刻转变的一种反映。与10年前相比,人们择业意愿中轻消费、鄙薄商业和服务业的传统旧观念得到纠正;人们按全民、集体、个体顺序求职的观念也被冲突。人们择业意愿的这些变化,为所有制结构的进一步调整和劳动就业制度改革的深化提供了较为宽松的社会环境。但是,与客观实际相比较,当前人们择业意愿发展呈现“超前”态势,加剧了“招工难”与“就业难”并存的局面,给生产发展和人民生活带来一些消极影响。

其一,“招工难”的范围不断扩大,部分行业和企业生产陷入困境。从各城市经济结构来说,第一、二产业中的采掘、冶炼、机械、化工、建筑、纺织等行业,现阶段仍是国民经济发展中的支柱行业。然而,择业意愿“超前”发展,使这些行业中的不少企业陷入进退维谷的境地。北京市从1984年以来,不仅建筑、建材、采掘、环卫等行业难以招进新工人,就是上一代青年“热衷”的机械、纺织、公共交通等行业也陷入招工难的境地。上海市造船行业的拷铲漆、电焊、装配和钢铁行业的造型、浇铸、清砂等工种生产一线严重缺员,1988年某造船厂招到20名工人,报到时仅来了5个,报到后又有1个不辞而别。1988年广州市纺织系统需招收2753人,结果只有453人应招;航运系统需招300人,只有36人应招;而钢铁厂几度招工无人问津。武汉对待业人员调查中,纺织、建筑、化工、环卫四大行业和机械行业的铸造、机加工,码头交通搬运工等工种竟无一人选择。人们择业意愿的变化,影响到社会生产的各个环节。在生产环节上,第一、二产业的许多部门都存在“一线紧、二线松、三线肿”的状况,正常生产难以进行;在分配环节上,为了提高企业的凝聚力和吸引力,安定人

心,企业只得增发实物和奖金上一再加码,以至挤占生产发展基金;在流通领域内,对第三产业的过热追求,人为地增加很多流通环节和层次,大批“倒爷”的涌现,普遍的重复加价转手倒卖,使经济秩序陷入混乱;在消费环节上,产成品价格提高,物价指数上涨,干扰了生产和人民群众生活。上述现象虽然并非是择业意愿单独起作用的结果,但它至少起到推波助澜的作用。

其二,“就业难”强度增大,给社会生活增添了不安定因素。择业意愿“超前”发展对“就业难”的影响可从两个方面来看:一方面择业意愿高价值化倾向本身就缩小了择业范围,能满足城镇待业人员意愿的就业岗位减少,必然引起就业难度的增加;另一方面待业者自身素质与实现其择业意愿必备的条件相距甚远。很多希冀涉外工作的青年,根本不具备这类就业岗位必须的政治思想、专业能力、文化道德等素养。北京西城区1989年调查初中文化程度求职者,所选择的职业层次同自身文化素质相悖者占87%。上述人员若不改初衷,必然陷入“就业难”的困境。择业意愿“超前”发展导致“就业难”,也反映在当前各城市待业人员结构变化上。一是较长时间待业者多,天津、上海、西安三市待业一年以内者只占42%~47%,北京、天津、西安三市待业三年以上者占22%左右。其中相当一部分人对职业过于挑剔,高不成、低不就,一再错过就业良机,使待业时间拉长。二是待业女性比重大,待业人员性别比除上海和广州外,其他各城市均在80以下(上海为157、广州为122)。三是待业人员政治文化素质较低,除前面已提到的情况之外,近年优化劳动组合中被企业辞退、除名、开除人员也加入待业行列,用工单位对这些人员的录用都持谨慎态度。

二、对现阶段劳动力择业意愿的分析和认识

现阶段大城市劳动人口择业意愿的“超前”发展是社会文化经济环境的产物,在一定意义上说也是我国现阶段各项改革不配套的产物。

1. 持续低水平待业率为择业意愿“超前”发展提供了宏观环境

自1984年以来,8大城市劳动力供大于求变为供求相对平衡,待业率在较低水平上稳定的时间持续了4~5年。1989年各城市的待业率都在1.2%以下。就市区待业率而言,只有西安超过2%,北京和上海都低于1%。虽然各市均感就业压力增加,但从总体上说,这种压力主要表现在劳动力供求结构不均衡,在待业人数增加的同时,不少行业尤其是生产一线大量缺员。国内有些学者根据国际上把5%以下失业率视为充分就业的惯例,提出我国城镇可把2%以下待业率视为劳动力供求大致平衡,1%以下视为供不应求的意见,与8大城市现状似乎基本吻合。目前各城市这种特殊的劳动力供求格局,使求职难度有所降低,择业者的“胃口”也随之提高。因为在劳动力供大于求时,劳动者面临着无业可就 and 一般就业机会的抉择;当劳动力供求大致平衡或供小于求时,劳动者面临一般就业机会和理想职业的选择,求职较前变得容易,就业要求也较前提高一档。我国人口众多,劳动力资源相当丰富,而物质资源和财力相对紧缺,劳动力总供给大于总需求的矛盾,在相当长的历史时期内难以得到缓和。8大城市目前劳动力供求格局带有一定的特殊性,导致城镇劳动力择业意愿的“超前”。

2. 分配格局的变化为择业意愿的“超前”发展提供内在动力

目前我国工资制度改革是在价格体制尚未理顺、各生产要素市场尚未健全条件下进行的,企业之间、行业之间收入差距远远大于社会上各职业分工之间的收入差距。工资改革只是在微观上增加了对劳动力供给强度和供给效率的刺激功能,而宏观上对劳动力供求关系的调节功能和对人力资本投资的激励作用很弱。于是形成这样一种局面:劳动者收入的高低在

很大程度上不取决于个人的人力资本投入，也不取决于各类职业劳动力质量和数量的差别，而取决于个人对行业和职业的选择。1991年6月北京劳动部门调查不同行业参加工作半年的新职工月收入，纺织行业为172元，机械、化工行业为150多元，商业为200元，“三资”企业和旅游饭店行业一般为250~300元、最高达400元以上。很明显，如果摆在求职者面前可供选择的机会在两个以上，而且机会之间收入差距如此悬殊，求职者绝不会选择廉价的机会，即使以一定时期的待业为代价，承受一段无工作的“痛苦”也是明智的选择。目前待业人员中“宾馆热”、“外资热”、“经商热”等，都与此有着内在联系。

3. 城乡居民收入的增加为择业意愿的“超前”发展提供物质基础

近几年来，我国的社会总需求一度连续出现投资消费双膨胀，重点又是消费膨胀。职工工资总额的增长高于国民经济的增长，超额分配为择业意愿的超前发展提供物质基础。1984年以来职工工资总额年增长率为13.3%~23.1%。1989年职工工资总额比上年增长14%，奖金增长23.6%。8大城市不包括市辖县职工平均工资，广州3377元、上海2652元、北京2339元、天津2287元、沈阳2144元、重庆2010元、武汉1943元、西安1926元。1981年~1983年全国居民收入年均增长12.4%，其中城镇居民为6.1%，农民为16.5%；1984年~1988年城镇居民收入年均增长24.5%，农民为17.4%。收入水平的提高，一方面使择业意愿向个人价值倾斜幅度增大，其发展态势从沿海到内地，从城市向农村逐渐扩大。北京一些脏、累、差行业本市农民都不愿意干，一是受不了大工业的严格管理，二是在家挣钱容易、干活随便，现在只好招用河北省一些贫困县的农民。其他城市也都存在类似现象。另一方面，我国人民的伦理传统，使成年子女在一定时期可以依赖父母取得生活来源。青年在经济上、人格上尚未摆脱对父母的依附，其择业意愿和择业行为很大程度上受到家长和家庭生活水平的影响。例如，人均收入低的家庭，青年待业承受能力低，来自家庭的就业压力大，择业余地相应小一些；人均收入高的家庭，对青年追求理想职业采取支持态度，致使待业人员中青年比重相对较高。这在8大城市待业人员年龄结构中表现十分明显，25岁及以下者，西安为87.9%，沈阳为86.6%，广州为70%；上海30岁及以下待业者占76.1%；天津33岁以下待业者占94.67%，北京35岁以下待业者占98.63%。青年劳动力无疑是待业队伍的主体。

4. “示范效应”为择业意愿“超前”发展起到定向作用

一是改革开放以来，我国城乡所有制结构和产业结构都发生了重大变化，商业、服务业飞速发展，集体、个体和私营经济日益增加。从事这些经济活动的人较快地致富或改善了生活，在人们心中引起强烈反响，也引发了青年人的仿效心理。二是实行改革开放政策，大量国外先进生产技术和先进科学技术的引进，必然涉及先进科学技术、生产方式所要求的安全、舒适、文明的工作环境与条件，涉及劳动者就业方式、物质报酬与物质消费，涉及生产与工作中精神需求的满足程度等等。这也对我国青年产生较强的示范效应。他们憧憬优越舒适的工作环境和条件、丰厚的物质报酬，希望得到理想就业岗位。受这种心理驱使的职业选择，只有少数人能在一定程度上遂愿，绝大多数人则难以如愿。

5. 教育工作的某些失误使择业意愿“超前”发展获得思想条件

前几年我们放松了思想政治教育，引发了青年人择业行为上只为自己盘算，不讲国家和社会需求。“一切向钱看”和“高消费”的错误导向，助长了“高收入”的攀比。在职业选择上一心奔能挣大钱的职业和岗位。其次，文化教育与经济发展需求脱节，知识结构不合理，辍学初、高中毕业生无一技之长，走出校门后凭主观意愿盲目择业。再次，社会就业指

导机制太弱。青年正确择业意愿的树立,需要教育部门、劳动部门、生产管理部门、意识形态部门的通力合作。目前这方面的工作既十分薄弱,又相互脱节。

6. 待业结构变化强化了择业意愿“超前”发展趋势

1979年~1983年社会待业的主要原因是就业机会不足。“三结合”就业方针普遍实行以后,大城市待业结构发生根本变化。一是“招工难”的出现,意味着社会就业机会尚未得到如数填补。当前大城市待业一般不属于劳动力供过于求、就业机会不足的问题。二是“招工难”行业或职业对劳动者的各项素质要求并不高,待业人员基本符合其招工条件不存在待业人员素质与招工单位的行业职业技术要求不符的问题。三是各城市登记在册的待业人员中,有些没有就业要求的(主要是刚毕业的初、高中学生)和长期从事着各种收入的人,他们并未真正待业。北京东城区1990年初统计近万名待业人员中,真正在家待业者不足1000人。某街道在册12名待业人员,1人已出国留学,4人准备继续高考,5人则想先干临时工、趁年轻多挣点钱、将来再找“正式工作”,只有1个失足青年在家待业。广州待业率虽有上升,但仍感就业压力相对缓和,就是因为持证待业者大多有临时性工作,仅35%的待业人员表示迫切要求就业。

三、设想和建议

为扭转择业意愿“超前”发展和招工、就业两难并存的局面,各城市人民政府及其职能部门在其初露端倪之际,就从深化改革入手进行对策研究。在实际工作中采取:截流——强化行政手段,控制农村劳动力盲目流入城市;挖潜——大力发展生产,挖掘潜在就业岗位;搞活——发挥政策效应,因地制宜、采取灵活多样的用工形式和待业安置办法;配套——劳动就业制度改革与工资、社会保障等改革同步进行,优化择业氛围。各城市具体情况不同,解决问题的着力点不尽相同,具体政策措施上也存在差异性。北京着力发展第三产业,广州和沈阳扩大劳务出口,西安试行集资就业,上海加紧繁华地区个体摊位开发等。当前各城市除了继续完善上述政策措施之外,还为进一步解决择业意愿“超前”发展和招工、就业两难并存局面提出基本思路。

1. 保持适当待业率,“以压促变”

在社会主义有计划商品经济运行中,随着产业结构和产品结构的不断调整,必然要淘汰一批落后企业和低素质劳动者;随着新技术、新工艺的大量应用,企业可通过扩大内涵再生产的方式而减少对劳动力需求。因此待业现象是难以避免的,并从某种意义上讲也是必要的。合理的待业率一方面可以使一般就业机会纳入择业者挑选范围,降低就业竞争起点,抑制择业意愿“超前”发展;另一方面可以保持适量吸纳外来劳动力的空间,以此作为均衡劳动力供求关系的砝码,控制收入适度增长,使之不超过劳动生产率增长幅度,保持我国劳动力廉价的优势。

适当待业率究竟有多大?无论在理论工作者中还是在实际工作者中都存有歧见。这主要是待业问题的大小不仅取决于待业率,还受到待业结构、待业时间长短、年际变化速度等因素影响。但有两点可以肯定:一是都不排斥待业率,二是适当的待业率要以社会稳定为尺度。世界银行1984年经济考察团关于《中国长期发展的问题和方案》说,在中国,职工基本上没有被解雇的危险,这在世界上是罕见的现象。这一情况使得职工的努力和积极性大为降低。能够振奋工作精神和奖励勤勉的正面鼓励固然十分重要,但是也必须辅以某种压力,即表现不良者可能被解雇。该报告还将失业造成的浪费同目前就业制度中的浪费作比较并权衡得失,认

为目前的就业制度不过是将失业人口从街上转入工厂而已,浪费并没有减轻。中国的企业若是可以自主遣散工人或拒不接受冗员,那将会有好处,但也有风险,因此处理这个问题必须谨慎,也不能操之过急。各城市在实际工作中,也是从经济效益和社会效益统一的角度考虑问题的。

2. 加快科学技术的发展,“以优适变”

江泽民同志在多次讲话中都曾阐述邓小平同志“科学技术是第一生产力”的重要思想,号召全党同志和全国人民增强紧迫感和危机感,充分认识科学技术对当代生产力发展和社会经济发展的第一位变革作用,自觉地把经济建设真正转移到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来。从经济上讲,在商品经济条件下,生产力的发展一要靠降低劳动力成本、扩大再生产,二要靠改进工艺、技术,提高劳动生产率。但是,在科学技术成为第一生产力的今天,新工艺、新设备、生产管理的新方法,对提高生产力至关重要。新科技的应用,必然改变旧的工作环境和生产条件,也会使建立在旧生产方式基础上的劳动力配置结构、组合形式发生变化。从各城市经验来看,解决那些苦、脏、累、差行业招工难问题,采取降低招工条件、增加工资福利来刺激,只能起到一时的作用。从长远来讲,这些行业和企业应积极进行技术改造,努力改善劳动条件和生产环境,吸引求职者。为此必须要有一定的技术改造资金和技术培训基金,以促进技术改造的发展。

3. 加强就业指导,“以教引变”

就业指导是当今世界各国普遍关注的问题。自40年代末,美英等国就把职业指导作为更好地利用人力资源的一种重要方法。以后从西欧到东欧,各国竞相仿效,使其成为一种世界潮流。世界银行1984年考察团提出,为了充分发挥中国人力资源的潜在力量,不但需要提供适当的教育和培训,创造恰当的就业机会,同时也须成功地使人员与工作对口,使得人们在工作岗位上发挥最大效能。这尤需发挥就业指导的作用,使人们择业意愿同国民经济优先发展顺序相吻合。

培养与确立良好择业意愿是一项社会系统工程,要在提高全社会、全民族思想水准和文化素质的基础上大造舆论、大造声势、大力宣传。教育在职人员珍惜自己的工作岗位,教育待业人员树立正确择业观,在全社会创造崇尚就业的氛围。待业人员对个人素质、各类行业和职业性质都缺乏客观了解,择业中难免有试错和碰壁的过程。特别是刚刚走出校门的青年人,正处在个性形成阶段,他们对择业的思想准备尚不充分,对职业的认识常常带有许多错觉。他们参加工作后,往往对所选择的职业感到失望。帮助待业人员建立符合我国国情的、有利于生产发展的择业意愿,对于实现合理的劳动就业具有重要意义。

就业指导的首要任务是提供各类职业信息,有关现有各行业、企业的基本情况,在国民经济中的地位,生产流程中的工艺和设备,岗位对人员素质的要求及求职的途径。其次,就业指导的任务是提供大量的咨询服务,使求职者的个人意愿同社会需求达到最理想的结合。这就要帮助求职者了解职业情况,了解自身特长、特点。包括建立科学的测试方法,引导待业人员根据社会需要和个人特长优势选择职业,避免盲目性。目前各城市都在探索建立教育部门、劳动部门、生产部门及社会宣传舆论部门四位一体的全方位就业指导体系。只要多层次、有效地开展工作,就能使人们在正确择业意愿驱使下顺利就业。

责任编辑:王 颖