

图书分类号 G641 密级 非密

UDC 378

硕 士 学 位 论 文

当前大学生就业诚信研究

Study on the Employment Integrity
of the Current Graduates

向媛秀

指导教师（姓名、职称） 王文寅 教授

申请学位级别 法学硕士

专业名称 思想政治教育

论文提交日期 2012 年 4 月 20 日

论文答辩日期 2012 年 6 月 2 日

学位授予日期 年 月 日

论文评阅人 李敏 副教授 王爱成 副教授

答辩委员会主席 秦志敏 教授

2012 年 6 月 7 日

原创性声明

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是本人在指导教师的指导下，独立进行研究所取得的成果。除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人或集体已经发表或撰写过的科研成果。对本文的研究作出重要贡献的个人和集体，均已在文中以明确方式标明。本声明的法律责任由本人承担。

论文作者签名：_____ 日期：_____

关于学位论文使用权的说明

本人完全了解中北大学有关保管、使用学位论文的规定，其中包括：
①学校有权保管、并向有关部门送交学位论文的原件与复印件；②学校可以采用影印、缩印或其它复制手段复制并保存学位论文；③学校可允许学位论文被查阅或借阅；④学校可以学术交流为目的，复制赠送和交换学位论文；⑤学校可以公布学位论文的全部或部分内容（保密学位论文在解密后遵守此规定）。

签 名：_____ 日期：_____

导师签名：_____ 日期：_____

当前大学生就业诚信研究

摘 要

随着高校不断扩招，大学生毕业人数呈规模性增长，高等教育从精英教育转变为大众化教育，大学毕业生亦从“精英”变为“普通劳动力”，人才市场供大于求。面对有限的机会，无论是本科生还是专科生都面临严峻的就业形势和激烈的社会竞争，大学生就业难问题日益突显，成为一个引人注目的社会问题。

由于受就业难的问题日益严峻的影响，部分思想政治觉悟不高的大学毕业生为了谋取满意的岗位，将就业诚信道德抛弃，使得就业过程中的诚信缺失问题日趋严重，这不仅加重了社会诚信危机，而且损害了高校声誉，更危害了大学生自身的发展。为深入了解当前大学生就业的诚信状况，笔者基于对广西三所高校 420 名毕业生的问卷调查，以及对广西三所高校的部分毕业生和广西多家用人单位的深度访谈，并结合文献资料进行了较为全面的调查研究，研究表明：当前大学生就业诚信缺失主要表现在简历注水、伪造证书、面试拔高、随意违约四个方面，主要原因包括社会、学校、家庭、用人单位、大学生自身等方面的因素；就业失信行为呈现出目的功利化、手段多样化、行为普遍化、矛盾凸显化等主要特点，就业诚信缺失存在性别差异、专业差异、生源来源差异，但无明显的学历差异。在实践研究的基础上，提出了符合我国国情以及大学生特点并有利于提升当前大学生就业诚信的对策，阐明了政府、高校、家庭、用人单位和大学生本人等均要齐心协力、通力合作、各负其责，共同加强大学生诚信建设。为此，政府要创设社会诚信的良好环境；高校要完善就业诚信的教育和管理；家庭要加强对子女诚信的养成教育；用人单位要注重大学生的诚信表现；大学生要自觉塑造诚信理念和行为。只有这样全方位和多角度，协同他律与自律共同发挥作用，才能从根本上彻底有效地治理大学生就业失信问题，进而促进高校健康持续发展和推动国家经济发展以及社会进步。

关键词：大学生， 就业 ， 诚信

Study on the Employment Integrity of the Current Graduates

Abstract

With the population of enrolling institute students enlarged in our country, the higher education system has been changed from elitist education to mass education. Accordingly, the excellent college graduates become the common workforce. The number of talented people is much larger than is demanded and appears the relative overplus. Both the three-year and the four-year students should face the griming employment situation and the fierce social competition. It is more and more difficult for the graduates to obtain employment, which has become the social focus.

Influenced by the griming employment situation, some graduates with a low political consciousness dislodge the employment integrity in order to jockey for a good position, which aggravate the integrity loss in the process of job-hunting, which not only makes the social integrity crisis more and more serious but also blemishes the reputation of universities and colleges as well as risks the oneself development. In order to have a better understanding of the present situation of employment integrity, this thesis, based on the literature, investigated 420 graduates from three colleges in Guangxi through questionnaires and interviews and interviewed several employers. The research shows that the integrity loss in the process of job-hunting is manifested in four aspects: forged resume, certificate forgery, exaggerating oneself in the job interview, defaulting arbitrarily, which is caused by the factors such as society, college, family, employers, as well as the graduates. The integrity

loss in the process of job-hunting exhibits the self-interested motive, the diversity of means, behavioral universalization, the protruding contradiction, etc. The employment integrity includes gender difference, different majors, biogenic differences, but there is no obvious academic credentials. Based on the empirical study, this thesis puts forward the countermeasures aiming at improving the credibility of graduates, which is in line with the national conditions as well as the qualities of graduates. Besides, it also expounds that the education of employment integrity for graduate should be reinforced through the cooperation of government, colleges, families, employers and graduates. Therefore, the government should create an honest social environment. The college should improve the education and management of employment integrity. The family should reinforce the education of the children's honesty formation. The employer should pay more attention to the honesty performance. The graduate should get into the habit of honesty. Through the combined forces of discipline and self-discipline that is pursued from all-around and multiple directions, the integrity loss in the process of job-hunting can be effectively controlled, which promotes the sustainable development of colleges and impels our economic development and social advancement.

Keywords: college student; employment; integrity

目 录

1. 导论	1
1.1 研究缘起	1
1.1.1 选题背景	1
1.1.2 研究目的	2
1.1.3 研究意义	3
1.2 研究现状	4
1.2.1 国外研究状况评析	4
1.2.2 国内研究状况评析	5
1.3 国内外研究的局限和本研究的创新点	9
1.4 研究设计	9
1.4.1 研究方法	9
1.4.2 研究内容	10
2. 当前大学生就业诚信缺失的现状及其原因	12
2.1 大学生就业诚信的基本内涵	12
2.1.1 诚信的内涵	12
2.1.2 诚信就业的涵义界定	14
2.2 当前大学生就业诚信缺失的主要表现	16
2.2.1 简历注水	16
2.2.2 伪造证书	19
2.2.3 面试拔高	21
2.2.4 随意毁约	22
2.3 当前大学生就业诚信缺失的主要原因	24
2.3.1 社会原因	24
2.3.2 学校原因	29
2.3.3 家庭原因	32

2.3.4 用人单位原因·····	33
2.3.5 大学生自身原因·····	34
3. 当前大学生就业诚信缺失的特点及其差异性·····	38
3.1 大学生就业诚信缺失的主要特点·····	38
3.1.1 目的功利化·····	38
3.1.2 手段多样化·····	38
3.1.3 行为普遍化·····	39
3.1.4 矛盾凸显化·····	40
3.2 大学生就业诚信缺失的差异性·····	42
3.2.1 大学生就业诚信缺失的性别差异·····	44
3.2.2 大学生就业诚信缺失的学历差异·····	45
3.2.3 大学生就业诚信缺失的专业差异·····	46
3.2.4 大学生就业诚信缺失的生源来源差异·····	47
4. 解决大学生就业诚信缺失的对策·····	49
4.1 政府：创设社会诚信的良好环境·····	49
4.1.1 建立健全诚信道德的法律约束机制·····	49
4.1.2 建立完善社会诚信监督管理制度·····	50
4.1.3 营造良好的社会诚信环境·····	51
4.2 高校：完善就业诚信的教育和管理·····	52
4.2.1 建立健全校内诚信管理体系·····	52
4.2.2 建立健全大学生诚信评价体系·····	54
4.2.3 建立大学生就业失信惩戒机制·····	55
4.2.4 加强大学生诚信意识教育·····	56
4.2.5 加强大学生就业指导工作·····	57
4.3 家庭：加强对子女诚信的养成教育·····	58
4.3.1 营造良好家庭诚信环境·····	58
4.3.2 加强对子女的诚信教育·····	58

4.4 用人单位：注重大学生的诚信表现·····	59
4.5 大学生：自觉塑造诚信理念和行为·····	60
4.5.1 努力增强使命感·····	60
4.5.2 自觉内化诚信理念·····	60
结 语·····	62
附 录·····	64
参 考 文 献·····	70
攻读硕士学位期间发表的论文及所取得的研究成果·····	73
致 谢	

1. 导论

1.1 研究缘起

1.1.1 选题背景

诚信是中华民族的传统美德，是推动社会健康发展的根本前提，是每个公民应该具备的道德品质，也是构建和谐社会必须的社会要素。中华民族作为礼仪之邦，自古以来就崇尚“诚信”这一美德。孔子曰：“人而无信，未知其可也。”孟子曰：“至诚而不动者，未之有也；不诚，未有能动者也。”荀子认为：“养心莫善于诚。”墨子极讲诚信：“志不强者智不达，言不信者行不果。”老子把诚信作为人生行为的重要准则：“轻诺必寡信，多易必多难。”在长期的社会实践中，中华民族形成了重承诺、守信义的传统美德。在当今和谐社会建设之中诚信也占有相当重要的地位。2001年，中共中央颁发了《公民道德建设实施纲要》，提出了“二十字”公民基本道德规范，确立了诚实守信为每个公民的基本道德规范。2002年，江泽民同志在党的十六大报告中郑重指出：“社会主义思想道德建设的重点应放在诚实守信上”¹。2004年，中共中央、国务院印发了《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》，意见指出：要引导大学生自觉遵守爱国守法、明礼诚信、团结友善、勤俭自强、敬业奉献的基本道德规范²。2007年，胡锦涛总书记在党的十七大报告中指出：要大力弘扬爱国主义、集体主义、社会主义思想，以增强诚信意识为重点，加强社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德建设³。2011年，党的十七届六中全会指出：要深化群众性精神文明创建活动，拓展各类道德实践活动，倡导爱国、敬业、诚信等道德规范⁴。党和国家高度重视大学生思想政治教育工作。大学生是国家的未来、民族的希望，是人类文明的传承者，是社会主义事业建设的接班人，加强大学生诚信教育，塑造大学生的诚信品质，培养大学生的诚信习惯，对于提升社会的道德水平，促进经济的健康发展，保障社会的安全稳定等具有重要意义。

从国际视野看，随着中国加入 WTO，和世界接轨的实践进程在迅速推进，从某种

¹王宏. 当代大学生诚信危机及其干预[D]. 武汉：华中师范大学, 2003.

²中共中央国务院. 关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见.

³党的十七大报告.

⁴党的十七届六中全会《决定》(全文).

意义上说, 21 世纪的大学生是“国际公民”。遵循良好的道德行为准则既是一名优秀大学生不可或缺的基本素质, 同时也代表着良好的中国形象。英国经济学家、教育家亚当·斯密早就强调指出: “自爱、自律、劳动习惯、诚实、公平、正义感、勇气、谦逊、公共精神以及公共道德规范等, 所有这些都是人们在前往市场之前就必须拥有的⁵。”所以, 加强大学生诚信教育, 不仅是高等教育自身的要求, 也是国际形势对大学生提出的客观要求。

然而, 自从1999年我国高校扩招以来, 大学毕业生的人数以惊人的速度递增, 从2000年的107万人增至2011年的660万人, 十年间就增加了553万人。据统计局相关数据显示, 2012年全国大学毕业生人数为680万余人, 创历史新高。按照国际标准, 高等教育从精英教育转变为大众化教育, 高校毕业生亦从“精英”变成了“普通劳动力”, 供远远大于求, 人才市场出现结构性饱和。面对如此激烈的就业竞争和严峻的就业形势, 大学生的就业压力颇大, 日益严峻的就业压力和异常迫切的求职心理之间的矛盾, 加上当前大学生中一部分人存在思想政治觉悟不高的原因, 致使许多大学生不惜通过“说谎”、“作假”等手段来增大求职的成功率。于是, 部分高校毕业生在就业过程中就出现了一系列失信问题, 诸如简历注水、面试拔高、伪造证书、随意毁约等现象。这对学生本人和社会环境均造成了极其不良的影响。首先, 对学生而言, 诚信缺失是人格的不健全, 难以培养出真善美的情感; 其次, 对社会而言, 应聘毕业生的失信行为一再出现, 会导致用人单位对整个大学生群体诚信度的认识大打折扣, 从而加剧整个社会的就业秩序的不规范; 再次, 就业诚信缺失必将使高校的社会声誉大打折扣, 进而危害到该校日后的招生和就业工作。总之, 大学生就业诚信缺失对人才市场的秩序、高校的声音、学生的职业生涯等方面都将产生较大的负面影响。

当前, 迫切需要正确引领大学生诚信就业, 切实让高校毕业生在就业过程中做到诚实守信。因此, 探究大学生就业诚信缺失背后的深层次原因, 寻求切实有效的对策就成了高校教育工作者的一项重要任务, 也是本文研究的重要依据。

1.1.2 研究目的

⁵亚当·斯密. 道德情操论[M]. 北京: 中央编译出版社, 2008: 38.

就业诚信对于社会、高校和大学生群体的重要性不言而喻，但造成大学生就业诚信缺失不能仅仅苛责于大学生本身，因其有着深刻的社会原因，诸如高校扩招之后严峻的就业形势、社会中各个领域的信用危机对大学生品格和信念的侵蚀等等。因此，本文研究的目的就是从理论和实践的角度对大学生就业诚信问题进行系统的探讨，分析大学生就业诚信缺失背后的深层次原因并探究其差异性，寻求切实有效的措施，并提出提升高校毕业生就业能力和就业质量的对策建议。

1.1.3 研究意义

理论意义：

第一，有助于社会主义道德建设理论的丰富与发展。中华民族自古以来就有以诚为本、以信为根的传统美德，社会主义思想道德建设需要诚实守信，整个民族思想道德修养的提升，在一定程度上有赖于人们诚信品质的养成和诚信水平的提高。大学生作为人类文明的传播者和创造者，作为思想道德与文明行为的引导者和示范者，无疑是社会主义精神文明建设的中坚力量。研究目前我国大学毕业生就业中的诚信问题，不仅有助于诚实守信这一传统美德进一步发扬光大，还有助于社会主义道德建设理论的丰富与发展。

第二，有助于高校德育理论的丰富与完善。大学生既是社会中的一份子，在高校这样一个环境中，又有其特殊性。与社会主义公民道德建设相对应，高校有专门的德育。研究高校毕业生就业中的诚信问题，能够给高校的德育理论予有益的补充，使其建构在实践的基础上，更符合高校德育的实际，并依此对大学生就业过程中的诚信缺失现象进行有效的指导和干预。

现实意义：

第一，有利于全社会公民道德水平的提高。大学生是全社会中知识分子的一个大群体，掌握着社会上的知识资源，在一定程度上带动着整个社会风气的走向。因此，正确培养大学生诚信道德，对于提升整个社会的道德水平、改善社会中其他领域的失信现象具有一定的导向作用。

第二，有利于推动社会经济的发展。诚信就业可以促使真正德才兼备的高校毕业生

进入到自己所能胜任的领域，从而能迅速地投入到工作中，有效配置资源、利用资源，提升生产效率，创造生产力，进而推动整个社会经济的发展。

第三，有利于高校的发展。毕业生的就业率是衡量高校办学质量和反映办学水平的重要指标之一。毋庸置疑，就业率必然关系到高校的招生，影响到高校的发展。而高校毕业生的就业率和该校大学生的就业诚信度紧密相连，若高校部分毕业生就业诚信缺失，人们对高校的教育质量必定产生怀疑，进而影响到高校的招生及其发展。

第四，有利于大学生实现自我价值。只有全社会都重视诚信规则，公平竞争、按劳分配，才能促使大学生以市场经济对人才的需求为导向，不断提高核心竞争力，提高工作能力，在适合自己的岗位上实现人生的价值。

1.2 研究现状

1.2.1 国外研究状况评析

(1) 理论研究：现代大学产生于欧洲，高等教育最发达的是美国，高等学校管理理论也产生于欧美。欧美文化对诚信的理解与宗教、契约、法律有着密切的联系，并且由于市场经济运行较早，教育学家善于从市场经济运行机制和企业管理经验中汲取精华，运用于教育理论研究上。英国经济学家、教育家亚当·斯密早就强调了培养大学生守信用、重良知的的基本素质：“自爱、自律、劳动习惯、诚实、公平、正义感、勇气、谦逊、公共精神以及公共道德规范等，所有这些都是人们在前往市场之前就必须拥有的。”福山 (Fukuyama) 的《信任：社会美德与创造经济繁荣》、亚当·B·赛里格曼著《信任与公民社会》等等也强调了高校诚信教育的重要性。

苏联教育在世界教育史上有其重要地位。教育家加里宁强调培养学生诚信素质，高校和高校教师责无旁贷：“教师，一方面应当是学识渊博的人，另一方面应当是高尚诚实的人”⁶。他指出高校教师应该责无旁贷地进行诚信教育，以德服人、以德育人，通过培养良好的道德修养去影响学生，教育学生，使学生带着诚实守信的良好品格走出社会。另一位苏联教育家苏霍姆林斯基强调诚信教育应该以大学生自我教育为主，尊重和发挥

⁶加里宁. 论共产主义教育和教学[M]. 上海：人民教育出版社，1958：25.

学生的主体地位：“没有自我教育就没有真正的教育”⁷。

英国的伍德霍尔综合各国教育学家对于大学生诚信教育的研究成果，从国际比较角度，分析了各种促进及阻碍大学生诚信就业的成因，并阐述了全国各地根据具体经济、社会和教育实际弥补就业诚信欠缺的重要性。

(2) 实践研究：在理论研究的同时，国外已经着手从教育、财政、法律等领域着手，建设大学生就业诚信机制。

意大利经济学家尼尔·欧·希金斯指出大学生就业诚信缺失，不能仅仅苛责于学生和教育界，全社会都有责任改善它；他认为大学毕业生的顺畅就业自然遏制就业中失信问题的泛滥，并进而建议政府运用扩张性的财政、货币政策来促进大学生就业率增长，以此保障大学生就业，从而减少大学生就业不诚信问题。

美国政府注重采取法律手段完善大学生就业诚信机制，政府设置专用网络记录大学生的个人资料，包括个人基本情况、品行说明、学习成绩、信用记录、奖惩状况以及就业情况等等，并依据个人档案作为学生评优获奖、升学就业、发放助学贷款等的重要指标；如果学生出现诚信污点，必将记录在网络上，对学生本人日后的就业、工作和生活都带来负面影响；由于机制管理的规范化，学生十分爱惜和维护自己的信用，严格自律。

在东亚的韩国和日本，大学生就业诚信管理机制也逐步社会化。日韩企业为了雇佣到能真诚为公司服务的员工，他们在招聘前，都会做应聘者相关的工作态度研究，包括：诚实度、职业价值观及任职期限等；政府则明文规定：企业有义务与大学毕业生签订工作合约，合约一经签订，应聘者必须履行合约，一旦应聘者恶性或无故违约，企业方面有权把违约人的身份证号输入全国联网的计算机管理系统，在其以后求职时会提醒他的违约记录，严重影响到他以后的就业。

1.2.2 国内研究状况评析

大学生就业诚信问题的探讨，在我国出现的时间并不长久。随着我国经济发展模式由计划向市场的转变，大学生就业逐步由国家分配转为双向选择，就业诚信问题才逐渐

⁷苏霍姆林斯基. 给教师的建议[M]. 北京：教育科学出版社，1984：76.

出现。伴随着高校扩招，我国高等教育步入了大众化阶段，但大学毕业生的就业诚信问题也由此日益突出，引起社会各界和专家学者的高度重视。

(1) 理论研究：首先，我国学者从经济学角度探讨了大学生就业诚信度与社会发展的关系。这类研究主要侧重于人才、人才市场、人力资源以及人才市场与诚信就业关系。蓝劲松在他的博士论文里指出高等教育与人才市场是本质的调和与冲突、运行、调控的关系⁸；李亚伯研究了社会主义市场经济条件下劳动力市场的形成过程，探讨了社会主义劳动力计划配置与市场配置的转换关系⁹；宁先圣研究了大学生就业市场规范问题¹⁰；李春梅探讨了高校在毕业生就业市场中的地位与作用¹¹；文东茅研究了高校毕业生资源配置“市场失灵”¹²。上述论著结合市场经济的大环境研究了大学生就业失信问题，并指出目前我国大学生诚信缺失的客观原因在于高校思想政治教育落后、家庭教育偏差，更重要的是社会所带来的负面影响。就业诚信缺失状况在很长一段时期内将长期存在，因为我国的市场经济正处于发展初期，一方面人们的积极性和创造性得到调动，另一方面求利心理也随之诱发，利益需求和现实矛盾的共同作用引发了社会各领域的“诚信危机”；作为社会成员，大学生不可能不受市场经济负面影响的作用，急功近利而忽视道德价值，必然导致就业诚信的缺失。

大学生就业诚信缺失既然是伴随着社会经济转型而出现，其解决的根本途径是完善市场经济体制，建设和谐社会。因为诚信道德是现代市场经济条件下对大学生人格的基本要求，大学生诚信道德状况将与市场经济的发展成熟相辅相成。其中，欧阳沁的观点很具有代表性：大学生就业面临的是个体的工作需求和社会工作岗位供给之间的供需关系，是人与社会之间的矛盾问题；从本质上讲，大学生的自身和谐发展和充分就业是整个社会和谐发展一个重要的不可或缺的环节¹³。

其次，我国学者从心理学、思想政治教育角度探讨了诚信教育对于预防大学生就业诚信缺失的重要性。心理学角度主要根据心理学的基本概念和心理活动的基本规律探讨了大学毕业生择业心理困惑及其对策。田澜、申光丽的《师范大学生择业心理困惑及其

⁸蓝劲松. 高等教育与人才市场[M]. 北京：清华大学出版社，1999：58.

⁹李亚伯. 中国劳动力市场发育论纲[M]. 长沙：湖南人民出版社，2007：69.

¹⁰宁先圣，宋志海. 大学毕业生就业市场规范及发展策略研究[J]. 重庆交通大学报(社科版)，2008，8(1)：114-118.

¹¹李春梅. 高校在毕业生就业市场中的地位与作用分析[J]. 中国电力教育，2007(1)：153-155.

¹²文东茅. 高校毕业生资源配置“市场失灵”的理论分析[J]. 清华大学教育研究，2001(2)：101-105.

¹³欧阳沁. 高校毕业生就业诚信问题分析[J]. 思想教育研究，2007(7)：65-70.

对策》一文的探讨就很具有代表性¹⁴。他们认为,师范大学生择业困惑的表现三方面:不良的择业认知;消极的情绪体验;择业行为偏差。师范大学生择业心理困惑的干预对策为:认知干预和开展就业心理素质训练。而在思想政治工作中渗透就业诚信教育的理论研究颇具中国特色。学者们就高等学校如何扎实有效地开展大学生就业诚信教育进行了探讨和思考,并就大学生就业诚信教育机制的构建进行了研究,提出重构大学生就业诚信教育机制的一系列原则要求和措施。如庄岩、刘召芳、孟庆磊等人指出,采取思想政治教育的方法防治大学生就业诚信缺失,不能采用简单、空洞的说教方式,必须渗透到大学生日常生活和学习中,才能将诚信转化为大学生内在的道德品质;在互联网时代,要注重运用网络工具来配合开展高校的诚信道德教育¹⁵。

陈平的文章《略论传统诚信内涵与大学生的诚信教育》指出诚信教育是当前高校思想道德教育中的薄弱环节,以致毕业生较为普遍的缺乏诚信道德素养,而解决途径则是进行完善有效的高校思想道德教育,采取多形式、多途径,持久、深入、广泛地在大学生中举办“以诚信为荣、失信为耻”的宣传教育活动,制定大学生诚信建设的具体内容和要求,并认真总结、表彰、推广大学生诚实守信的先进典范,使诚实、守信逐渐在高校中形成一股良好风气,成为每个大学生的自觉行为¹⁶。

再次,学者们也重视从社会学、制度学角度探讨大学生就业诚信缺失问题与对策。这类研究主要从影响大学生就业诚信的各种社会因素入手,分析大学生就业诚信缺失的原因及对策。学者林茂才指出,全社会信用体系尚未完善,社会保障制度未健全则是导致毕业生违约的外在原因¹⁷。冯佳星在《大学生就业诚信缺失及对策研究》中指出,当今我国大学生就业中诚信制度内容还非常不完善,特别是信用数据的市场开放度低,缺乏个人和企业信息的检索途径和正常获取,这无疑是滋长大学生就业诚信缺失的温床¹⁸。嵇小怡指出:高校毕业生就业双向选择制度也成为社会广泛接受的模式,但是就业系统中用人单位、学生、学校、政府四方存在着严重的信息不对称现象,致使在信息层面上阻碍了我国毕业生就业工作的开展。因此,建设大学生就业市场的信息系统是完善大学

¹⁴田澜,申光丽. 师范大学生择业心理困惑及其对策[J]. 湖北教育学院学报, 2006(9): 85—87.

¹⁵庄岩,刘召芳,孟庆磊. 大学生就业呼唤诚信教育[J]. 中国高教研究, 2004(3): 86—87.

¹⁶陈平. 略论传统诚信内涵与大学生的诚信教育[J]. 漳州师范学院学报, 2006(3): 147—150.

¹⁷林茂才. 大学生诚信就业问题探析[J]. 漳州职业技术学院学报, 2007, 9(1): 130—132.

¹⁸冯佳星. 大学生就业诚信缺失及对策研究[D]. 武汉: 华中师范大学, 2008.

生就业市场的关键¹⁹。韩春光在《诚信卡:给就业加道“防火墙”》一文中提出,目前高校就业诚信制度未完善,政府相关部门、新闻媒体、行业组织对于用人单位的失信行为也缺乏有效的监管,特别是缺乏确保失信成本必定高于守信成本的惩戒制度,这在很大程度上导致了就业过程中的失信者没有受到应有的惩罚,而守信者却缺乏必要的保护,从而助长了就业诚信缺失现象²⁰。

(2) 实践探索:在理论研究的基础上,我国学者和各界有识之士在党和政府的支持下,将理论研究成果运用到实际工作中,取得了可喜的实践成果。

首先,一些省市结合本地的实际和市场经济运行规律,逐步建立市场化、社贷适当减免等²¹。目前,大学生诚信监管机制在社会各界的关心下,正在逐步完善。有学者指出,大学生诚信监管体制必须建立成为以政府信用为关键、经济信用为重点、法制信用为保障、群众道德信用为基础、教育信用为先导的社会信用监督和保障体系。也有学者指出大学生监管机制的完善,必须强化软机制和硬机制两方面建设:软机制即自律机制,如信誉机制、责任机制等,它往往诉诸社会舆论、社会教育、社会风俗以及个人的内心自觉等;硬机制即他律机制,包括各种交易规则、制度以及事后的仲裁和惩罚激励机制、优胜劣汰机制等;市场经济条件下的法律制度建设是诚信体系构建的制度条件和法律保障。

其次,一些高校借鉴国外经验,运用多媒体技术建立大学生诚信档案体系。通过建立在校期间的诚信档案,对学生的各个方面进行较为全面的描述,使学生时刻关注自己的行为,努力做诚实的事,不断提高自己的诚信度,使诚信成为大学生自觉行为;毕业时,用人单位可以参考学生的诚信档案,必要时,学校将学生的诚信档案跟学生的人事档案一并交给用人单位,有利于将学生的诚信记录延伸到社会。有条件的省市,可以利用多媒体技术建立社会化的大学生就业诚信档案体系。

再次,各高校都强化了诚信教育的力度,使诚信教育制度化、正规化、高效化。很多高校通过在教学中渗透诚信教育,在管理中贯穿诚信教育,在校园文化建设中体现诚信教育,在实践活动中深化诚信教育,使大学生提高守法守规的自觉性,认识诚实守信的品德是立身之本、做人之道,树立守信为荣、失信可耻的道德观念。

¹⁹嵇小怡. 信息不对称理论与我国大学生就业市场的完善[J]. 火众科技, 2006(3):180-181.

²⁰韩春光. 诚信卡:给就业加道“防火墙”[N]. 中国教育报, 2004-02-25.

²¹白为民等. 华东交大建立学生信用档案[N]. 中国教育报, 2002-12-5.

1.3 国内外研究的局限和本研究的创新点

综上所述，国内、外关于大学生就业诚信的研究无论是在理论还是在实践上都取得了可喜的成果。但是，当前研究成果还存在着局限性，主要表现在以下方面：

第一，在研究方法方面，当前成果偏重于理论，实证研究主要采取问卷调查、数据整理方式，而结合深度访谈比较缺乏，因而使得数据分析的精确性和理论提炼的可信度都大打折扣。

第二，由于中国国情复杂，大学生诚信就业指导应该切合地方实际。以某地区为中心考察点的大学生就业诚信问题探讨，将深化这一研究。但目前这方面的探索尚不多见。

第三，在实践研究上，只是分析了当前大学生就业诚信缺失的现状及其原因并未对大学生就业诚信全面进行差异性分析。

由此，本文的研究创新之处如下：

第一，研究方法采取理论与实证相结合的研究方法；实证研究在问卷调查、数据整理的基础上，再加上深度访谈，使研究更具说服力。

第二，在地域上，本文研究的考察切入点选在广西，填补关于西南边疆少数民族地区高校大学生诚信就业研究的薄弱。

第三，从性别、学历、专业、生源来源四个方面对大学生就业诚信进行了差异性研究。

1.4 研究设计

1.4.1 研究方法

本文采用定性与定量分析、实证研究与思辨研究相结合，主要采用问卷调查并结合文献研究、深度访谈、比较与分析等方法。

(1) 问卷调查法

根据课题内容与研究目的精心设计好调查问卷，笔者于2011年4月至5月对广西三所高校的420名毕业生（包括重点院校、普通高校、高职院校的本科、专科生）进行抽样调查，采取集中讲解、当场填答、当场回收的方式，然后统计并分析调查问卷，结

合文献资料得出当前大学生就业诚信缺失的主要表现、基本特点、差异性并探究其深层次原因，寻找出全方位、多角度的对策。

(2) 文献研究法

通过对“全国报刊索引数据库(社科类)”、“中国期刊网专题全文数据库”、“万方中国学位论文数据库”等专业数据库的检索，对中北大学图书馆、广西大学图书馆、广西民族大学图书馆、广西壮族自治区图书馆的相关文献进行了广泛涉猎，了解了党的有关文件，教育和高等教育方面的法律、规范、文件，国内外学者、专家的相关专著和论文，电视、广播、报刊中的相关评论等等。并对以上资料进行分析研究，然后借鉴其中的一些内容。

(3) 个别访谈法

在研究此问题期间，笔者于2011年6月对广西三所高校的部分毕业生、广西多家用人单位进行了深度访谈，探讨了一些有关大学生就业诚信方面的问题，访谈记录将作为深层次分析的基础。

(4) 分析与比较相结合的方法

此种方法是在上述几种方法中获得了一定的资料和数据后采用的一种研究方法。通过对大量的文献资料和调查问卷进行全面、客观、系统的分析与比较，得出大学生就业诚信缺失的主要表现、基本特点、差异性以及成因，并进一步找到切实可行的有效措施。

1.4.2 研究内容

本文共有三个部分的内容：第一部分剖析当前大学生就业诚信缺失的现状及其原因；第二部分探讨当前大学生就业诚信缺失的特点及其差异性；第三部分解决大学生就业诚信缺失的对策。研究程序如下图所示：

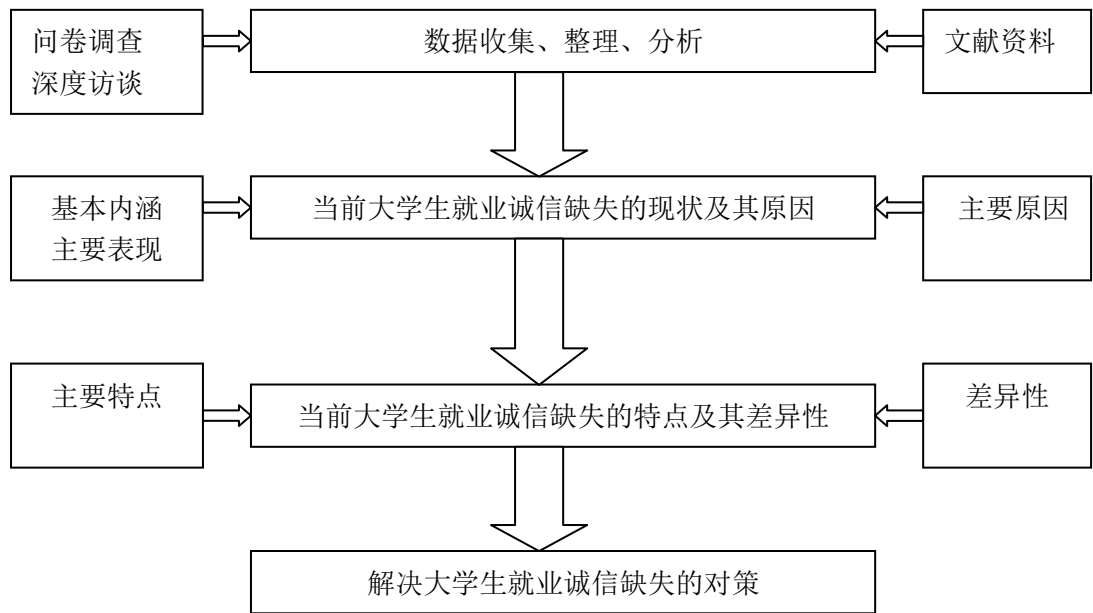


图 1.1 当前大学生就业诚信研究程序

2. 当前大学生就业诚信缺失的现状及其原因

2.1 大学生就业诚信的基本内涵

2.1.1 诚信的内涵

(1) 诚信是一种道德规范

从道德规范角度理解，诚信具有两个特征：其一是内诚于心，指人作为行为主体，应该把握内心思想，并在此基础上衍生出与内心相符的行为，使行为忠实于主观信念；其二是外信于人，“信”更多的是指“内诚”的外化，体现为社会化的道德践行。其外在表现为遵守诺言、说到做到、言行一致，是内在要求与外在表现的相互统一。

在中国传统文化里，人们不但把“诚信”作为整合社会秩序、协调社会生活、处理人与人之间社会关系的基本道德准则，更强调其作为人们约束自己、修身养性的基本要求。孔子曾云：“人而无信，不知其可也。”孟子则把“诚信”看成是发扬人的先天善性所达到的一种最高境界：“诚者，天之道也，思诚者，人之道也。”荀子曾云：“养心莫善于诚”。墨子也极强调诚信：“志不强者智不达，言不信者行不果”。

西方伦理思想中有着丰富的诚信思想，对我们建立新型的、更先进的诚信体系将大有裨益。诚信，在拉丁文中的符号表现是 *Bona Fides*。古罗马学术大师西塞罗利用其词源学意义，把 *Fides* 解释为“行其所言谓之信”，相当于中文的“言必信，行必果”；*Bona* 则是“好”的意思，起强化 *Fides* 的作用，两者合起来为“诚信信用”之义²²。在基督教、天主教信仰里，诚信原则由上帝、神的要求转变为社会世俗的道德原则。宗教典籍《旧约·箴言》里有言：“行事诚实的，为上帝所喜悦”，其本意就是通过宗教提倡人们诚实，来显示对诚实品德的价值取向。德国思想家马克思·韦伯在其著作《新教伦理与资本主义精神》中借用美国的政治家本杰明·富兰克林的话阐明“信”的内涵。“切记：信用就是金钱。若谁被公认为一贯准时付钱的人，他便可以在任何场合、任何时候聚集起他的朋友们所用不着的所有钱²³。”美国著名学者查理德·T·德乔治对“诚信”下过

²²江平，程合红. 论信用——从古罗马法到现代社会[J]. 东吴法学，2000(1).

²³马克思·韦伯. 新教伦理与资本主义精神[M]. 西安：陕西师范大学出版社，2007：68.

这样的定义：诚信是时时处处使自身行为符合道德原理与规范²⁴。

（2）诚信与法律、制度建设相辅相成

在这方面，推崇社会契约思想的西方社会的传统与做法很值得我们学习借鉴，其精髓值得我们借鉴并运用于和谐社会建设之中。中国传统文化较为注重于内心的自律、道德的教化以推动社会诚信建设，而西方则更注重以法律、制度等外在的绳尺来制约人们内心以使诚信自律。在现代社会中，两者是相辅相成的，人们的诚信自律也促进法律和各项制度的完善。

诚实信用原则常被奉为“帝王条款”，有“君临法域”的效力，此原则强调法律主体在经济活动中应恪守诺言、诚实不欺、讲究信用，并要求在不损害他人利益的前提下维护自己的权利，追求自己的利益。在西方社会，早在雅典时代的各种经济交往活动中，不仅有书面的契约，还有法律的担保。此种伦理精神法制化的实践，通过近代西方启蒙思想家孟德斯鸠、洛克、霍布斯等人的宣扬，最终以法律的形式予以规定，并得以在政治、经济、社会各领域普遍推广，以至于在当前法治比较健全的地区和国家，严密的法律规范体系更成为人们遵守诚信伦理的有效的的外部制约机制。如《瑞士民法典》总则中的第二条规定：任何人都必须诚实地履行其义务和行使其权利。诚信作为法律行为的基本准则逐步演变成一套制度准则，涉及国家信用制度、金融信用制度、企业信用制度、个人信用制度，这些制度让每一个深深感到：“人无信而不立”。诚信观念与法律制度建设相得益彰，有利地推动了现代社会诚信体系的建立和运行。

（3）诚信是市场经济的黄金准则

江泽民曾指出：“没有信用，就没有秩序，市场经济就不能健康发展”。诚实守信是市场经济的内在要求，也是现代文明的基础与标志，市场经济愈发达，愈要求诚实守信。这是因为市场经济以等价交换为特征，在经济运行过程中，人们之间的交易关系均是通过一定的契约或合同来维护和确定的，契约以交易各方满意为基础，给交易各方确立了明晰的权利义务关系；这就要求交易各方必须恪守诚信的原则去行使其权利，履行其义务，以保证彼此利益的实现。一些企业在业务往来中互相猜疑，交易行为已倒退到“一手交钱，一手交货”的状态，致使大量现金被占用，企业流动资金紧张。专家估计，缺乏信用使得无效成本占国内生产总值的比重达到10%—20%。因此，经济学中的诚信是

²⁴杨成林. 诚信教育与教育的诚信[J]. 探索与争鸣, 2003(4):45-47.

属于没有物质形态的无形财产范畴：对国家和民族而言，它是一种精神资本，是社会价值产生之源；对企业而言，它是一种经济资本，是企业的立业之本；对个人而言，它是一种人格资本，是立足于社会的通行证。此诚如国学者弗朗西斯·福山在《信用——社会道德与繁荣的创造》甚至指出：“当今社会的经济发展与社会发展之原动力来自社会诚信”。

总之，诚信的道德内涵、法律制度内涵和市场经济内涵在本质上是相通的，三个环节是相互连接、相互影响、互为条件的，构成一个完整的体系。

2.1.2 诚信就业的涵义界定

大学生的就业诚信，是指在整个就业过程中(包括选择单位、制作简历、参加面试、签订协议以及到单位后可能的行为)能够诚实守信，坚守承诺。从概念上解释，诚信就业包括“诚实”、“守信”和“信任”三大准则。诚实：就是忠诚老实，这一准则要求大学生求职时要向用人单位传递真实信息，而不要掩盖或歪曲事实真相；守信：大学生一旦与用人单位签约，就是遵守诺言，实践自己的诺言，言必信，行必果；信任：指大学生与用人单位相互之间一种相信并敢于委托的态度。下文将从道德规范、法治和市场经济三方面分述其涵义。

(1) 诚信就业是社会道德规范的体现

大学生作为未来社会发展进步的中坚力量，承受着社会和民众众多的期待。大学生就业诚信度的提高，在很大程度上代表着整个社会道德水准的提高。因为就业诚信体现的是大学生一种对待用人单位的责任，一种履行市场契约体现为责任心的理性精神。就像康德所主张的，行为之所以善，不是因为它产生了善良的结果，也不是因为它本身的明智，而是因为它遵从了内心的责任感和道德法则²⁵。如果大学生在就业过程中与用人单位坦诚以待，这就是大学生经过深刻的自我教育后达到内诚于心、言行一致、外信于人的综合表现，而拥有这一美德，必将是他们日后成功成材的良好根基。

(2) 诚信就业是法治建设的重要基础

大学生诚信就业既是大学生走向社会的首项诚信行为，同时其状况也映射着整个社

²⁵杜瑞平. 当前大学生诚信就业研究[D]. 太原: 山西财经大学, 2007.

会的诚信状况，因此归属于广义的诚信范畴。

诚信，是中华民族的传统美德，是整个中华民族、整个社会的支柱。它不仅支撑着中华民族悠悠五千年的历史文明历程，而且为人类法制文明作出过重要贡献，在当今社会主义现代化建设中更是被赋予了明确的法律意义。目前，我国已建立了相对完善的法律体系，然而，法律是要通过实施才能体现其价值的，一个法律不管制定得多么完善，如果不能得到人们的认同与遵守，将无法体现其价值。法律被遵守不是仅仅因为法律的强制规定，更重要的是依靠人们自身诚信思想的推动。法治建设包含了立法和执法两个螺旋渐进的层面，一个社会的诚信状况既是立法的背景参考，更是法律效果评价的标尺，毋庸置疑，作为诚信一项内容的大学生诚信就业，其状况不仅对立法有重要参考作用，对促进法治活动发展，加强社会法治也具有极为重要的推动功能，因之是法治建设的一个重要基础。

当前，我国诚信的立法、诚信体系的建设还相对落后，信用制度还很不健全，因此特别需要加强诚信法治建设。当然，诚信法治建设不只是一行一业的事情，而是全社会共同的责任。大学生诚信就业是诚信法治建设的一项重要基础，因此要特别加强大学生诚信就业监督机制的建立，这样一方面可以完善社会征信服务体系，构造良好诚信环境，为诚信立法奠定基础；另一方面为诚信法制建设提供宝贵经验。

（3）就业诚信是市场经济对大学生的要求

大学生就业是一种市场经济行为，就业诚信是维系就业市场活动正常进行的基本准则。英国经济学家亚当·斯密早已强调：“自爱、自律、劳动习惯、诚实、公平、正义感、勇气、谦逊、公共精神以及公共道德规范等，所有这些都是人们在前往市场之前就必须拥有的。”就大学生个人而言，经过长期的知识积累和素质培养，到了进入社会，施展才能的时候，只有诚信做事才能在市场经济的规则下，赢得用人单位和合作伙伴的信任，为自己找到施展工作才能的最佳平台，并得到“可持续”的发展，实现社会价值和个人价值的完美结合；而就业中缺乏诚信必然会导致自己信用扫地，这不但会阻碍到大学生当下顺利地进入到市场经济的建设中来，还会危害到长远发展。就大学生群体而言，大学生群体与用人单位之间，只有相互诚信，才能以最小的成本获取最大的收益；反之，大学生群体和用人单位只要任意一方采取不诚信的交换策略，都只能使交换成为一次性的或暂时的，失信的一方若被发现，必将受到市场惩罚，并在今后为此支付更大

的成本²⁶。

2.2 当前大学生就业诚信缺失的主要表现

为了解高校毕业生的就业诚信近况及其缺失表现，一方面笔者通过报纸、网络、杂志、电视、广播等各种媒体收集与大学生就业诚信相关的资料，作为写作参考。

另一方面，笔者于 2011 年 4 月至 5 月对广西三所高校即将毕业的 420 名学生进行了问卷调查，此次调查发放 420 份问卷，其中重点本科院校 105 份，普通本科院校 105 份，高职高专院校 210 份，回收问卷 415 份，有效问卷 395 份，回收有效率达 95.2%。此次调查涵盖了本科生和高职高专二个学历层次，其中本科生 210 名，专科生 210 名，涉及汉语言文学、戏剧影视文学、人力资源管理、营销与策划、经济信息管理、报关与国际货运、工程管理、应用化学八个专业²⁷。被调查者（有效问卷）的基本情况见下表。

表 2.1 被调查者（有效问卷）的基本情况统计表

类别	男	女	专科	本科	文科	理工科	来自农村	来自城市
人数	141	254	199	196	241	154	255	140
比例 (%)	35.7	64.3	50.4	49.6	61	39	64.6	35.4

通过问卷调查的统计并结合收集到的资料进行分析，得出当前大学生就业诚信缺失主要表现在以下四方面。

2.2.1 简历注水

简历是大学生就业的敲门砖，是用人单位了解求职大学生的一个窗口。在当今日趋

²⁶王李明. 武汉地区部属高等学校毕业生就业诚信问题研究[D]. 武汉: 华中农业大学, 2009.

²⁷向媛秀. 当前大学生求职诚信问题的研究—基于广西三所高校的调查数据[J]. 广西经济管理干部学院学报, 2012(4):96-99.

严峻的就业形势下,为了能在众多求职者中脱颖而出,引起用人单位的关注和重视,部分高校毕业生绞尽脑汁使出浑身解数精美包装自己的求职材料,不同程度地在简历内容上弄虚作假,把自己包装成“顶级高材生”,从而为自己谋取一份满意的工作²⁸。据2010年8月16日新华网报道:某人力资源机构对将近1000份简历进行背景调查后发现,其中66%的简历存在信息注水,只有34%的简历信息完全真实²⁹。

大学生简历注水主要有如下几方面:一是优化学习成绩,把不及格优化为及格,把一般优化为优秀,把没有获得或获较低等级奖学金的优化为获得较高等级的奖学金。据2008年7月21日《齐鲁晚报》报道:在一家招聘单位收到的600余份求职简历中,获一等奖学金的学生人数竟然高达565人。二是吹嘘自己的专长。把略懂英语吹嘘为精通英语,把只会打字上网吹嘘为掌握熟练的电脑技能,把稍懂乐器吹嘘为擅长乐器等;三是虚造工作经历。把无工作经历的虚造为有工作经历,把实习较短时间的虚造为工作经验丰富等;四是编造学生干部履历,使普通学生变为学生干部,使普通干部变为班长或团支书,使学生会的干事变为学生会的主席。据2010年12月16日《中国青年报》报道:某事业单位对在招聘会上收到的简历做了抽样调查,发现简历中的干部比例之高让人咋舌。在抽取的150份简历中,注明曾担任过副职以上的有107份,比例高达71.3%,其中至少担任过一项正职的简历有83份,占到55.3%的比例;没有担任过干部的学生简历只有43份,比例仅占28.7%³⁰。据2006年12月17日《中国教育报》了解,在某单位收到的84份高校毕业生求职简历中,竟然出现10余人同时为一所高校的学生会主席,有20余人同时为一个班的班长。

从调查中,笔者也发现,大学生简历注水的现象比较频繁。从图2.1可看出,5.6%的学生表示“临近毕业时准备对简历大胆包装,大量注水”;62.5%的学生认为“临近毕业时要在简历中适当注水”;只有31.9%的学生持“如实做”的态度。调查表明,只有少数学生临近毕业时实事求是地做简历,凭自己的真才实学去找工作,而绝大多数学生临近毕业时会在简历中不同程度地注水,从而去赢得用人单位的青睐和“第一眼”

²⁸向媛秀.当前大学生求职诚信问题的研究—基于广西三所高校的调查数据[J].广西经济管理干部学院学报,2012(4):96-99.

²⁹新华网.66%简历存在信息造假“假学历”催热雇前调查.
http://news.xinhuanet.com/edu/2010-08/16/c_12450935.htm.2010-08-16.

³⁰张春雷.上海青年报.用人单位招聘会上收到简历150份 学生干部超7成.
<http://news.sohu.com/20100112/n269509101.shtml>.2010-12-16.

赏识。

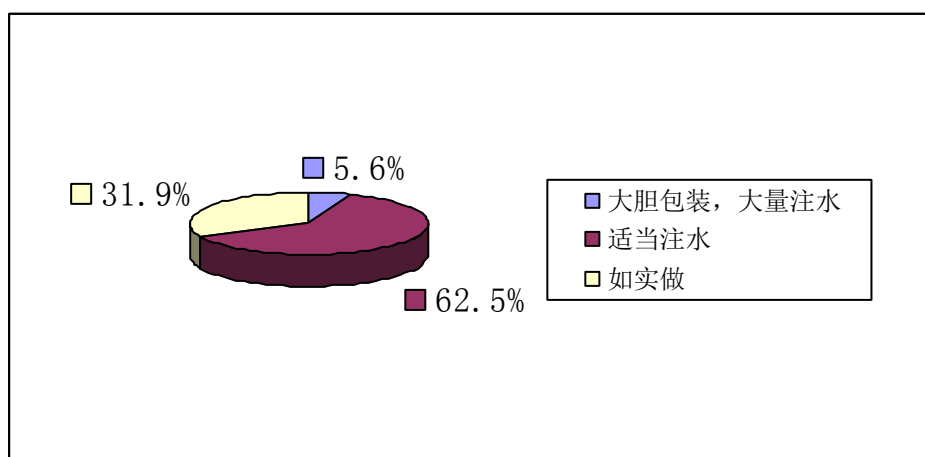


图 2.1 临近毕业时做简历情况统计图

在调查问卷中,当问到“您在自我推荐表中曾做过下列哪些行为呢?如表2.2所示,51.6%的学生表示在自我推荐表中曾编造学生干部履历;38.2%的学生曾虚造工作经历;33.2%的学生曾优化学习成绩;19.7%的学生曾吹嘘自己的专长,其他的占1.5%。调查表明,大学生在做简历时,编造干部学生履历最多,虚造工作简历和优化专业成绩的较多,吹嘘自己的专长相对较少,同时说明大学生临近毕业时简历注水现象比较严重。

表2.2 在自我推荐表中注水情况统计表(可多选)

变量	优化学习成绩	吹嘘自己的专长	虚造工作经历	编造学生干部履历	其他
频数	131	78	151	204	6
频率(%)	33.2	19.7	38.2	51.6	1.5

备注:此表格中的频率=被选择频数/样本数

在回答“对于毕业生求职简历中的修饰现象,您如何认为呢?”如图2.2所示,74.9%的学生表示在求职简历中适当修饰可以理解;4.8%的学生认为“简历不做假,典型一大傻”;8.9%的学生认为找到工作与假简历关系不大;仅有11.4%的学生认为简历作假是不诚信的体现。这说明绝大多数学生可以理解“简历作假”这一现象,只有少数学生认为是不诚信的表现³¹。

³¹向媛秀.当前大学生求职诚信问题的研究—基于广西三所高校的调查数据[J].广西经济管理干部学院学报,2012(4):96-99.

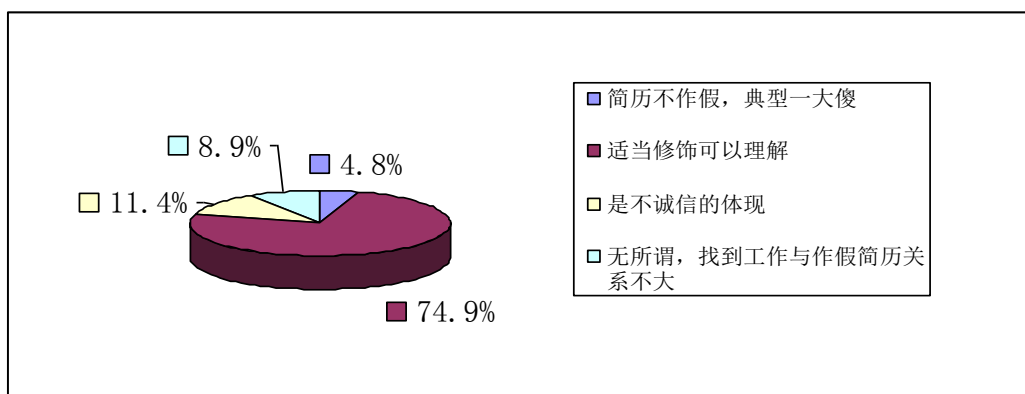


图2.2 对毕业生求职简历中修饰现象的看法情况统计图

2.2.2 伪造证书

证书直接能反映大学生在校的学习情况，绝大多数用人单位也依此来了解学生在校的表现。于是，部分大学生就抓住用人单位这种心理，有的借用他人的奖学金证书、等级证书、优秀学生干部证书等，“克隆”出自己“曾经的辉煌”；还有的“克隆”了英语四六级、计算机等级证书；甚至个别在校学习成绩差，拿不到毕业证和学位证的学生，还会伪造毕业证和学位证。据2005年2月23日青岛新闻网报道：从青岛市人才市场人事诚信调查所获悉，去年一年，该所验证各种学历证件近万本，结果查出了314本伪造的证书。据某高校学生小王透露，大学生们造英语四、六级证书有“一招”，一般是先借同学的证书，复印后改掉原来的姓名，随后打印好自己的姓名（字体、字号与原来的姓名一致）黏贴上去，再复印，这样伪造出来的“证书”看上去和真的没什么区别³²。

在调查问卷中，本部分涉及到的问题包括“您是否做过假证书呢？”、“您对伪造证书的态度如何呢？”、“为了找一份满意的工作，你会制作哪些假证书或假奖状呢？”。具体分析结果如下：

³²青岛新闻网. 求职生多半都是“官”不少大学生简历证书上大做手脚.

http://www.qingdaonews.com/content/2005-12/17/content_5748100.htm. 2005—02—23.

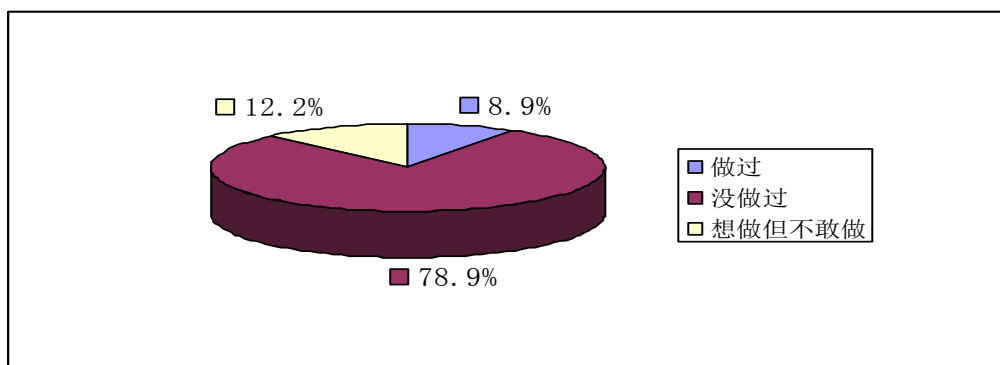


图2.3 做假证书情况统计图

由图2.3可知，78.9%的学生没做过假证书，8.9%的学生做过，12.2%的学生想做但不敢做。这说明在大学毕业毕业生中的确存在伪造证书这一现象，虽然只是一小部分人，但他们的行为在同学中产生了极大极坏的影响。

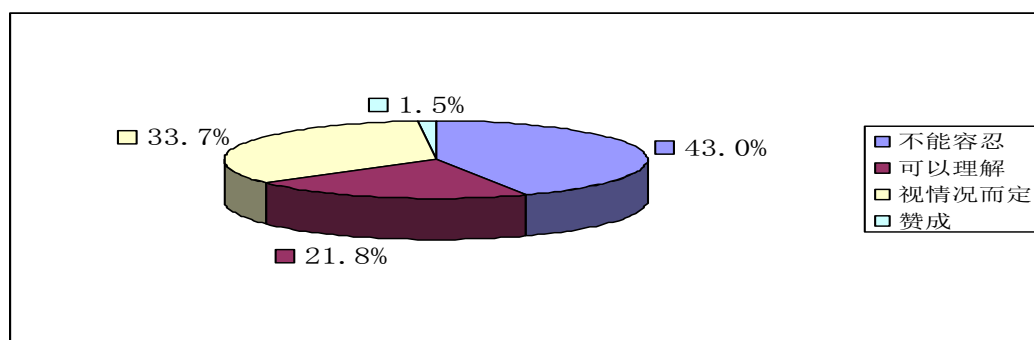


图2.4 对伪造证书这一现象的态度情况统计图

从图2.4可知，43.0%的学生不能容忍伪造证书，33.7%的学生视情况而定，21.8%的学生可以理解，1.5%的学生赞成。这说明了五成以上的学生可以容忍伪造证书，甚至极少数还赞成伪造证书。

表2.3 为找一份满意工作制作假证书或假奖状情况统计表（可多选）

变量	英语四/六级证书	党员证书	计算机等级证书	优秀学生干部奖状	三好学生奖状	奖学金证书	其它
频数	132	35	81	65	58	21	13
频率	33.4	8.9	20.5	16.5	14.7	5.3	3.3

备注：此表格中的频率=被选择频数/样本数×100%

从表2.3可知，大学生制作假证书，从多到少顺序依次是：英语四/六级证书、计算机等级证书、优秀学生干部奖状、三好学生奖状、党员证书、奖学金证书和其它，这和招聘单位的用人条件基本一致。

2.2.3 面试拔高

面试是用人单位对毕业生简历进行筛选以后，通过和大学生面对面交谈与观察，由表及里测评大学生的知识、能力、经验等，从而进一步了解大学生。大学生在面试时掌握一些技巧，充分展现自己的才能从而去赢得用人单位的青睐，应是理所当然的。但是部分大学生为了迎合用人单位的要求，抓住就业机会，在面试过程中并不是实事求是回答用人单位提出的问题，而是夸夸其谈，过分夸大自己的业务水平和业务能力，甚至隐瞒真实信息、胡编乱造。然而在用人单位现场测试中，有的学生当场露馅，狼狈不堪；但有的学生侥幸过关，到工作单位后令用人单位大失所望。

在调查问卷中，笔者也发现，大学生在就业面试时拔高自己的现象确实较普遍。如图2.5所示，26.1%的学生表示“在就业面试时会自我吹嘘从而拔高自己”；53.4%的学生视情况而定；仅有20.5%的学生选择“不会自我吹嘘从而拔高自己”。

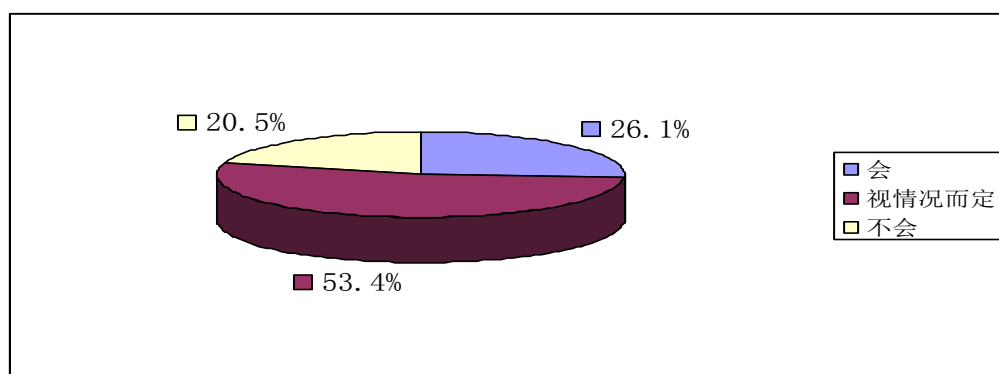


图2.5 就业面试中虚夸情况统计图

在回答“如果用人单位在面试时询问您是否有继续深造的计划，而您自己确实有这种计划，但是您知道会对自己的择业产生影响。这是您会如何做呢？”如图2.6所示，22.8%的学生为了获得工作机会，隐瞒自己继续深造的计划；49.1%的学生对用人单位说目前还没有此计划，先获得工作机会再说出来；其他的占2.0%；只有26.1%的学生如实

向工作单位说明。这表明，绝大多数学生在就业面试时隐瞒真实信息，仅有少数学生能做到实事求是³³。

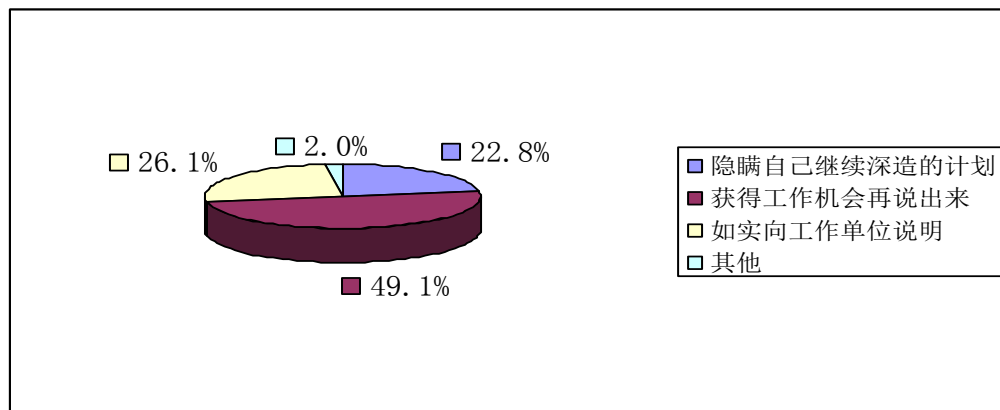


图2.6 面试时隐瞒真实信息情况统计图

2.2.4 随意毁约

面对竞争日趋激烈的就业市场，大学生在求职时往往将简历漫天撒网，一旦用人单位同意与其签约后，有的大学生为了保底先和一个心目中并不满意的单位签订协议，但当遇到更称心如意的单位就会毫不犹豫地毁约，并另谋高就；有的大学生一开始遇到就业机会就同时与多家单位签订就业协议，随时做好了违约的心理准备；还有的在考研与择业、出国与求职之间犹豫不决，在拿到出国护照或研究生录取通知书时，便有了违约之举。据2008年4月22日大众网报道：在济南舜耕国际会展中心，一公司的现场招聘人员告诉记者，该公司上半年招聘了10名大学毕业生，一年不到，8名学生随意违约，离开了该公司。2007年山东人才网对200家用人单位作了调查，结果显示有38.6%的单位曾遇到过大学毕业生毁约现象³⁴。

在调查问卷中，当问到“如果您已经和某一单位签约后，但是有一个条件更优越的单位要聘用您，这时您将如何做呢？”如图 2.7 所示，43.1%的学生认为想跟最初单

³³向媛秀. 当前大学生求职诚信问题的研究—基于广西三所高校的调查数据[J]. 广西经济管理干部学院学报 2012(4):96-99.

³⁴大众网(济南). 高校毕业生盲目求职频繁跳槽 用人单位叫苦不迭.

http://campus.eol.cn/xin_li_2076/20080423/t20080423_292946.shtml. 2008—04—23.

位毁约，但是考虑到违约金，所以放弃毁约；15.4%的学生表示在找到更好的工作后不管多少赔偿金也要毁约；其它的占7.3%；只有34.2%的学生持“既然已经签订了协议，不能违反诚信原则，不能破坏用人单位的工作计划，所以不会毁约”的态度。这表明一部分学生更多的是出于对自身利益的考虑，在满足实际利益的情况下，他们会选择做一个诚信的人，但当出现利益诱惑或自身利益受损时，他们可能会放弃道德标准，违反诚信原则，从而违约。

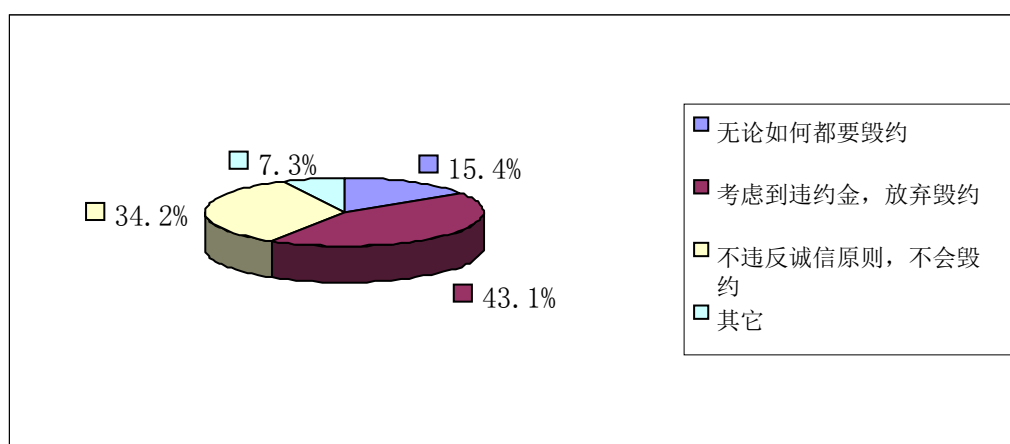


图2.7 签约后再违约情况统计图

在回答“您怎样看待大学毕业生的违约行为呢？”如图2.8所示，15.7%的学生认为“人往高处走，正常”；21.8%的学生选择“只要能找到满意的单位，即便违约也可以理解”；31.4%的学生视具体情况而定；只有31.1%的学生表示“是对学校和用人单位不负责任的行为”。这表明大多数学生可以理解大学毕业生的违约行为³⁵。

³⁵向媛秀. 当前大学生求职诚信问题的研究—基于广西三所高校的调查数据[J]. 广西经济管理干部学院学报, 2012(4):96-99.

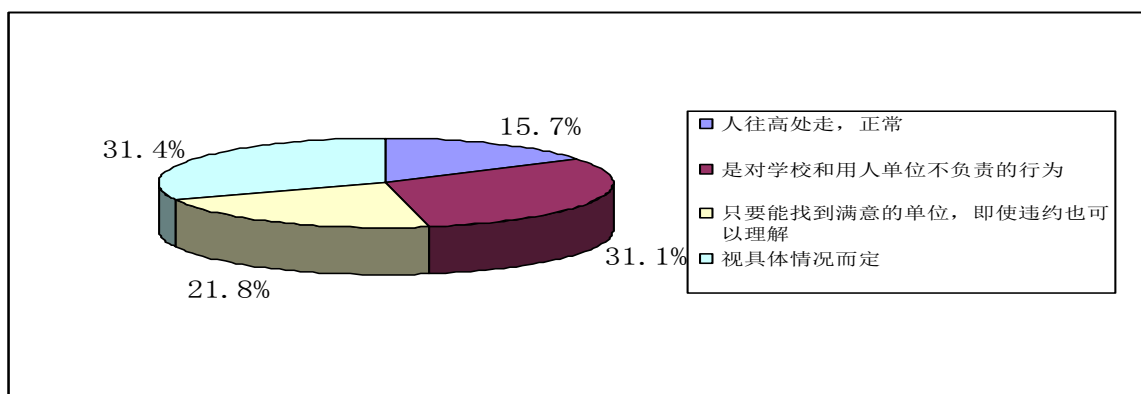


图2.8 对大学毕业生违约行为所持态度情况统计图

从以上分析可以看出，大学生作为一个素质比较高的群体，就业诚信整体状况不容乐观，仍有部分学生诚信意识淡薄，在就业过程中难以做到诚信就业。

2.3 当前大学生就业诚信缺失的主要原因

大学生就业失信产生的原因诸多，既有客观因素又有主观因素。客观因素主要包括社会原因、学校原因、家庭原因、用人单位原因等方面，主观因素主要指当前大学生社会责任意识缺失、诚信道德认识存在误区、人生价值取向存在偏差、道德知与行的背离等方面。

2.3.1 社会原因

(1) 信用体系不完善

当前，我国尚未建立健全完善的信用体系，主要表现在三方面：

一是信用法律体系不完善。法律是制度的保障，制度需要法律支撑。至今，我国尚未建立与信用管理直接相关的法律，针对信用方面的立法严重滞后。在立法方面，只是在已颁布的《民法通则》、《合同法》和《反不正当竞争法》中规定了诚信守法的法律原则，虽然《刑法》中有对诈骗等犯罪行为处以刑罚的规定，但缺少与信用制度直接相关的内容，截至如今，还没有一个统一、完善的诚信法律体系³⁶。因此，对社会中各种

³⁶张秀芹. 大学生求职诚信缺失及对策研究[D]. 南京：河海大学，2007.

失信行为难以形成强而有力的监督和约束。

二是社会信用体系不完善。社会信用体系的核心是指通过建立信用信息记录和传播机制，把各种失信行为记录在案，公之于众，依靠市场经济对不诚信惩罚力量，形成社会对失信行为的联防惩戒。目前，我国社会信用体系尚不健全，行业发展缓慢，相关教育和研究还是一片空白，政府的监管还未到位等等，总之，我国社会信用管理手段和制度还比较落后，尚未形成与我国市场经济迅速发展相适应的全国统一的信用管理体系。

三是大学生信用体系不完善。至今，我国大学生信用体系不完善主要表现在大学生信用管理体系不健全与大学生信用监督体系不健全。大学生信用管理体系不健全首先是诚信缺失行为登记不全。有的高校为了一味追求就业率，对学生的失信行为“睁只眼闭只眼”，对各种失信行为不一一记录在案，即使登记了一些，但临近大学生毕业时又注销掉，这难以反映大学生失信的真相。其次是未建立健全大学生诚信评价体系。大学生诚信评价体系一般包括学习诚信评价、经济诚信评价、社会实践诚信评价、就业诚信评价、生活诚信评价等方面。在我国，大部分高校未充分利用网络等先进技术建立大学生诚信评价体系和管理运行机制。再次是未建立健全惩罚机制。如大学生在就业时伪造证书，即使被用人单位发现了弄虚作假，而意味着仅仅丧失了一次就业机会，并不对下次就业产生不良影响，惩罚机制不完善，导致各种失信行为付出代价很小，成本很低，没受到严厉的必要惩罚。大学生信用监督体系不健全主要表现于未建立档案跟踪机制和网络跟踪机制来约束大学生就业失信行为。大部分高校还未建立大学生个人诚信档案，把大学生的基本情况、思想表现、学习成绩、失信行为以及诚信评价等一一记录在个人诚信档案中，并将诚信档案作为大学生就业的一个重要依据，甚至影响大学生在日后工作中的评优等。即使有的建立了，但大部分未把诚信档案公布于网上，并建立统一的数据库管理查询系统，便于全社会的监督和用人单位的查询。

美国著名政治学家威尔逊和预防犯罪学家凯琳的“破窗理论”指出：如果打坏了建筑物的一扇窗户玻璃而不及时修理、放任自流，别人就可能受到某种暗示性的纵容去打烂更多的窗户玻璃，最终造成“千窗百孔”、积重难返的局面³⁷。可见，信用体系建设的滞后客观上刺激了失信行为的大量发生。在市场经济条件下，一些经济主体受利益的

³⁷方立明. 以先进文化引领社会公德的提升. 浙江文明网,
<http://www.zjwmw.com/07zjwm/system/2010/11/29/017123825.shtml>. 2010-11-29.

驱动和急功近利的思想,唯利是图,见利忘义,损蚀诚信,但由于我国信用体系不完善,这种失信行为没有受到强而有力的制约,没有受到相应的惩处,反而有时失信的收益却远远高于由此所付出的成本和代价,失信的收益也远远大于守信的收益,这在一定程度上促使了个体背离诚信,助长了失信行为在社会上滋生蔓延,成为毒化社会风气的催化剂,由此形成了一个“诚败欺胜的反向淘汰机制”,进而导致毕业生背弃诚信的行为泛滥校园。在调查中,64.8%的学生认为信用体系不完善是毕业生不讲诚信的主要原因之一。可见,信用体系的不完善对尚未完全成熟的大学生产生了较大的影响,在一定程度上助长了大学生就业诚信缺失行为。

(2) 社会失信较严重

温总理 2011 年在一次讲话中直指“诚信的缺失、道德的滑坡已经到了何等严重的地步”³⁸。可见,我国社会诚信缺失较严重。

在政治领域,少数掌握权力的政府官员,为了追求和实现个人利益的最大化,利欲熏心,以权谋私,并把权力当成敛财工具,行贿索贿,贪污腐败,甚至卖官鬻爵。“官员商人化”和“政府企业化”客观存在,贪污受贿的事件司空见惯。这与党的宗旨完全相违背,严重败坏了党的声誉,败坏了党和政府在人民心目中的形象,同时也大大影响了全体人民对党和政府的信任和期望。

在经济领域,部分企业和个人,为了追逐最大化利益,丧失了社会公德,抛弃了职业道德,唯利是图,制假售假,以次充优。为此状况做了最好说明和例证的就是近年来“毒奶粉”、“瘦肉精”、“地沟油”、“染色馒头”等事件的相继发生。如:据央视《每周质量报告》的 3·15 特别节目《“健美猪”真相》报道,河南孟州市、沁阳市等地养猪场采用违禁动物药品“瘦肉精”饲养,养猪户在饲料里偷偷添加“瘦肉精”,一千斤饲料加 120 克,从一百八九十斤喂到二百二三十斤重,有毒猪肉还流向了双汇³⁹。另据相关调查显示,每年我国返回餐桌的地沟油有 200 万至 300 万吨等等⁴⁰。这完全无视和不顾人民和国家的安全,极大伤害了人民的身体,损失了国家的利益,同时严重破坏社会主义市场经济持续、健康、稳定的发展。

在文化领域,不断涌现出与拜金主义紧密相关的个人主义、享乐主义以及新自由主

³⁸中国新闻网. <http://www.henanci.com/Pages/2011/04/20/20110420014754.shtml>. 2011-04-20.

³⁹农业部派督查组赴河南查处双汇瘦肉精事件[N]. 新京报, 2011-03-16.

⁴⁰专家称我国每年 200-300 万吨地沟油返回餐桌[N]. 长江日报, 2011-09-15.

义思潮。一些所谓的专家和学者，丧失了基本的职业道德和应有的良知和道义，在一些媒体上混淆视听，用以谋取高额佣金。尤其是曾经的一方净土、社会精神文化传播的主要阵地——高校也开始沾染了此种不良习气，存在抄袭、剽窃、学术腐败等现象。这说明了文化领域沉沦的不良现象，也间接注解了社会的文化精神生产浸淫在功利主义的观念中，低俗文化充斥着文化市场的社会精神生产的无奈现状，高雅文化式微并遭冷落。文化领域存在的腐败现象严重败坏了知识分子的整体形象，同时影响了全体人民尤其是身在高校的大学生对知识分子的信任和期望。

上述政治、经济和文化领域的各种诚信缺失现象必然会投射至校园之中，高校学生经受着冲击和考验，而大学生正处于世界观、人生观、价值观形成的重要时期，是一个相对不稳定、不成熟的群体，部分思想政治觉悟不高、自律意识较差的学生，便在大环境的影响下，表现出只注重眼前利益，忽视长远利益和所负的道德责任，急功近利，便在求职过程中发生失信行为。

(3) 社会评价存在偏差

社会评价体系是社会环境的一个重要组成部分，起着影响人、塑造人的重要作用。人人均期望得到社会肯定性的评价，肯定性的评价，能强化人们再次重复良好行为的心理；否定性的评价，则可以减少甚至消除相应不良行为的再次出现。部分大学生就业时缺乏诚信，原因固然非常复杂，但社会评价体系若无很好发挥作用，不能不说是重要原因之一。

毋庸讳言，经历商品经济近三十年的刺激，社会上充斥着拜金主义、功利主义，把对“人”的评价外化并且依托于“物”。当今，似乎开着一辆宝马或奔驰等豪华车、当着一位厅级或处级以上的重要领导、穿着一身名牌就是所谓的“成功人士”、“社会名流”、“高素质人才”，但个人的职业道德、道德修养等等却退居其次，使“人”成为“名利”的附庸品，铸成一种主流的低俗的社会评价心态。大学生自从踏进校门的那一刻起，家人、亲戚和朋友对他充满了期待，希望他将来成为“政府官员”，做“大官”；或者成为“企业老板”，挣大钱。总之，期望大学生找一个体面的工作、挣一份丰厚的薪水，成为家乡的骄傲，从而为家人及亲戚“增光添彩”。此外，大学生来到学校后，师哥师姐们常羡慕某某系友或校友进入了一线城市或东部沿海城市工作，并找到了一个收入高、体面的工作，而极少有人羡慕某某系友诚信就业，甚至还有人嘲笑“某人真傻，在

就业时竟然如此老实，从而失去了一个好工作”。这导致大学生无形中给自己一种心理暗示，必须有美好的前途，成为所谓的“成功人士”、“社会名流”或“高素质人才”，从而得到周围人的赞叹和佩服。在此种情况下，至于用何种手段和方式获得工作并不重要，重要的是结果，是找到了什么样的工作，此工作是否令周围人艳羡。

(4) 就业形势严峻

当前，我国大学生就业面临激烈的竞争和严峻的挑战，就业难问题成为不争的事实。一方面，我国就业总量压力依然非常大，劳动力供大于求的格局并没有改变。根据劳动和社会保障部科研所的数据显示：我国在“十一五”期间计划年均新增劳动力需求总量为 1800 万，但“十一五”期间每年新增劳动力供给为 2000 万，每年出现 200 万富余劳动力，供给和需求之间存在差距。预计未来几年内，我国在劳动力总量上将出现供大于求，劳动力大量闲置现象⁴¹。其中，2010 年新进入人力资源市场的劳动力达 1500 余万，因结构调整、节能减排等原因新产生的失业人员以及原失业人员之和达 900 余万，全国城镇需要安排就业的总人数达 2400 余万。GDP 增速保持在 8% 左右，但全年新增就业和补充自然减员增加就业仅达 1200 万，城镇就业供求缺口在 1200 万左右。另外，农村富余劳动力还有 1.2 亿以上⁴²。可见，我国劳动力市场供远大于求，劳动力大量闲置，就业总量压力非常大。

另一方面，随着高校毕业生数量急剧膨胀，从 2000 年的 107 万人增至 2011 年的 660 万人，（见图 2.9）就业形势变得更加严峻和突出。正如我国教育部部长袁贵仁在 2010 年全国普通高校毕业生就业工作视频会议上指出，2010 年全国普通高校毕业生规模将达 630 余万人，加上往届未实现就业的，高校毕业生就业形势十分严峻⁴³。人力资源和社会保障部部长尹蔚民于 2011 年 3 月指出：必须清醒地看到，当前乃至整个“十二五”时期，就业形势依然严峻，就业任务十分艰巨⁴⁴。此外，部分高校毕业生在就业时都倾向于留在一线城市和沿海城市工作，而不愿去二、三线城市和基层就业；都倾

⁴¹鲁焱. 劳动力供大于求技术人才最吃香[N]. 当代生活报, 2011-03-28.

⁴²新华网云南频道. 关于 2011 年高校毕业生就业形势分析.

http://www.yn.xinhuanet.com/employment/2011-07/14/content_23237994.htm. 2011-07-14.

⁴³李斌, 李玉兰. 2010 年高校毕业生将达 630 万 就业形势严峻[N]. 光明日报, 2009-11-21.

⁴⁴未来 5 年高校毕业生共 3500 万 就业形势严峻[N]. 人民日报, 2011-02-23.

向于去机关、事业单位以及国有企业就业，而去中小企业的就业性不高。这使得大学生就业竞争更激烈，就业形势更严峻，就业难问题更突出。

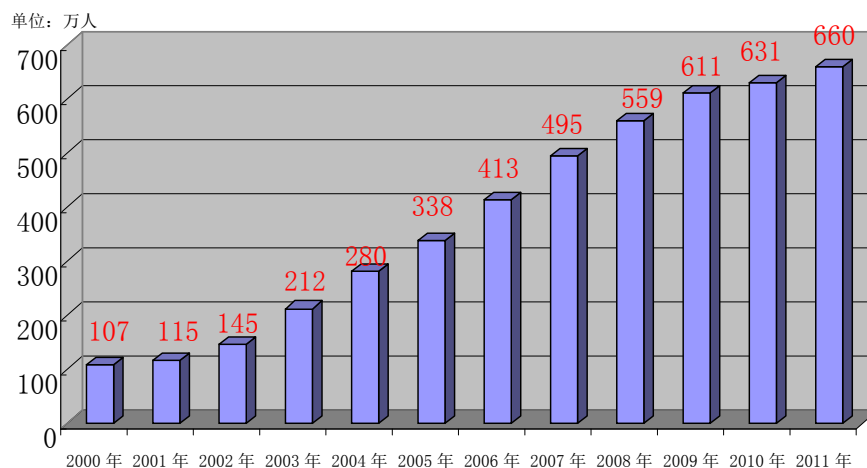


图 2.9 2000 年至 2011 年大学毕业生人数统计图

面对如此严峻的就业形势，加上用人单位在此种形势下对就业门槛的抬高，部分高校毕业生为了能在激烈的竞争中脱颖而出，于是便通过“说谎”、“作假”等手段来增大就业的成功率，如“简历注水”、“伪造证书”、“面试拔高”、“随意违约”等等。

2.3.2 学校原因

高校是大学生学习、生活的主要场所，它肩负着传承科学文化知识、塑造大学生的道德人格和提升大学生道德修养的重任。因此，当前部分大学生就业失信行为的发生必然与高校教育有着不可分割的关系。高校诚信道德教育和大学生就业指导工作是我们比较关注的问题，也是我们积极探索的课题。但由于各种原因，到目前，高校诚信道德教育仍然较薄弱，大学生就业指导工作不到位，也是大学生就业诚信缺失的重要原因。

(1) 诚信道德教育存在不足

诚信道德教育是大学生树立诚信观念的一个重要途径。然而当前一些高校存在诚信道德教育不足问题，主要表现在教育理念偏颇、运用手段滞后、教育评价不合理等方面。

① 教育理念偏颇

长期以来,我国多数高校一直非常重视德育,专门设置思政课来加强大学生思想道德教育和提升大学生思想道德素质,并且取得了一定成效。但仍然有一些高校诚信道德教育不理想,教育理念偏颇。

一是重智轻德。当前,一些高校仍然存在着重智轻德的倾向,德育工作说起来重要,做起来次要,忙起来不要。一些高校在评定优秀党员、评选三好学生、报送研究生时以学习成绩为主要依据,并没有把学生的思想品德及其表现放在首要位置,甚至忽视学生的思想品德,使德育流于形式。在就业指导过程中,对学生诚信教育的忽视也是一些学生就业失信的原因之一。

二是重理论轻实践。长期以来,高校教育中存在重视诚信道德知识的传授,系统地讲授与诚信道德相关的概念、要领、中国传统文化的诚信实例,却把诚信教育与诚信实践割裂开来,较少以各种重大节日为契机,开展一系列与诚信道德教育相关的实践活动,使学生在活动中找到理论与现实的结合点,真正体会到诚信的重要性和必要性。

②运用手段滞后

在网络时代,虽然有的高校已运用现代科技手段推动诚信教育,但绝大多数高校进行诚信教育的手段仍然比较有限,还是主要以课堂教授为阵地,课堂上的德育教育也仅仅停留在“一支粉笔,一张嘴”的水平上,注重用传统的“灌输式”、“填鸭式”的方法,并且普遍存在只管“教”,不管“育”的现象。可当今已是信息社会,网络上的各种信息深入到了大学生生活的方方面面,但是许多高校仍没有运用校园网络、校园电台、校园橱窗、校园报纸等媒介进行广泛深入全面宣传诚信教育,而仅仅采用上述传统的教育手段,传统的教育手段在过去的历史条件下,曾发挥了重要作用,但在如今已经远远不能适应诚信教育发展的新要求。

③教育评价不合理

虽然教育界和高校对大学生道德教育一直比较重视,并定期对大学生进行德育考核。但高校几乎把思政课的分数作为衡量学生道德品质的唯一标准,没有硬性的、可供操作的量化指标来判断和衡量学生在诚信等基本道德规范中的表现,这在一定程度上误导学生,使得一部分学生仅仅为了学分而学道德,只注重背诵课本上的知识来提高德育成绩,并不重视在道德修养上下功夫。而事实上,思政课成绩优秀的学生,并不一定品行合格。

(2) 教育者诚信形象失范

中国著名的思想家和教育家孔子说：“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从。”可见，教育者的模范带头作用对学生的影响是至关重要的。俄国著名教育家乌申斯基指出：“在教育中一切都应以教育者的人格为基础，因为只有人格才能影响人格，只有人格才能影响性格。”教育者的人格魅力是一种宝贵的、无形的教育资源，是一种重要的教育手段和教育力量，对学生人格的形成与发展起着潜移默化的影响作用，对学生的人格体系具有广泛、持久、内在的潜教育价值。因此，教育者应该以高尚的诚信道德人格感染学生，熏陶学生，以身作则，只有这样，才能在学生中形成榜样人格，做学生的诚信表率。总体来说，教育者的整体素质是较高的，但这并不排除高校中存在着极少数思想道德水平未达到一定高度的教育者。如：极少数高校教师在学术上急功近利，抄袭或剽窃他人成果；在工作上敷衍了事，热衷于第二职业，外出讲学和搞项目；有时受利益的驱使，甚至做学生英语四、六级考试的“枪手”等等。这些发生在学生身边的失信行为必然会极大损害了教育者在大学生心目中的形象，大大影响了诚信教育的效果，影响大学生诚信行为的养成。此外，当今是网络时代，某著名教授、某知名高校教师失信事件的披露，无疑会给对此有所思考的每一个大学生予以冲击，并在其心中投下阴影。

(3) 就业指导工作不到位

毕业生就业率成为衡量高校办学水平和办学质量的重要指标之一，同时也成为社会各界关注的焦点。近年来，虽然教育部多次强调要高度重视大学毕业生就业工作，要加强就业指导和合理引导，积极促进高校毕业生就业和创业，但是仍有一些高校为了一味追求就业率，实现就业目标，对大学生就业指导会出现言行不一、“教”与“行”脱节的现象，甚至出现了“纵容”毕业生就业时弄虚作假的行为。如：在毕业生就业推荐表上毫无原则地使用“优秀党员”、“优秀学生干部”、“社会实践先进个人”等词；一些高校还在校内开展一些各式各样适应就业需要的活动，让参与活动的学生通过交费即可轻而易举地获得种种头衔、美称，以赢得用人单位的“青睐”；还有一些高校把毕业生推荐表全交给学生自己填写，学校只负责盖章。高校的这些做法无疑是对毕业生就业失信行为的“纵容”，同时也是对学校信誉的亵渎。这些“杀鸡取卵”式的短期行为，不仅没能从根本上解决问题，还使高校和大学毕业生自己最终受害。学校就业指导不到位对大学生就业时弄虚作假的行为无疑起到了推波助澜的作用。

2.3.3 家庭原因

家庭是人生的第一所学校，父母是子女的第一任教师。“家庭教育是生活教育，家长在日常生活中的言行举止都对孩子有耳濡目染的影响作用，家长的思想、观念、兴趣、习惯及为人处世的态度都给孩子暗示着一种思想和行为的模式⁴⁵。”皮亚杰指出：“人作为主体都具有可塑性，而青少年尤其大，青少年时期受到的教育，特别是家庭教育等外界刺激，往往会形成相对稳定的行为模式”⁴⁶。可见，家庭对孩子的影响既是潜移默化的也是根深蒂固的。父母在孩子诚信道德教育中应该起着举足轻重的作用，但由于种种原因，一些家长在教育子女时存在一定的缺陷，主要表现在三方面：

(1) 教育目标“重智轻德”

无论是在孩子的儿童时期还是青少年阶段，普遍家长存在“重智轻德”的倾向。据相关调查显示：85%的家长希望孩子德、智、体等方面全面发展，认为“孩子智力开发最重要”的不到10%，但当把德、智、体等分成若干细目，让家长选择最关心、最重要的内容时，家长们普遍把热点目标指向了智育。从现实生活中看，家庭教育忽视了学生健康人格及其心理素质的培养，重心完全偏重于智育。正如当今社会上流行的顺口溜：“年龄是个宝，文凭不可少”。奔文凭，就要抓学习，学习提不上去，其它就谈不上了。一些父母把子女的学习成绩作为衡量孩子的唯一标准，认为学习好是至关重要的，关系到将来的前途，能考个理想的大学，找份体面的工作，能出人头地；至于品德好是虚的，抓不抓都可以，极少关心甚至漠不关心子女的品德塑造，忽视了诚信道德方面的教育培养，甚至在平常生活中，还不时流露出把捞取名利作为个人的价值准则，这无疑会造成子女价值观的偏离。

(2) 教育方法欠妥

在我国家庭教育中，望子成龙、望女成凤成为家长们强烈的愿望，为了满足内心的愿望，一些家长对子女提出了过高过严的要求，但要求一旦未达到，有的家长对他们非骂即打，常使孩子处于高度紧张的状态，使他们对家长产生恐惧心理，为避免遭受责骂和惩罚便逐渐养成了不诚实、缺乏自信心等不良品质。知名教授何立婴在说到青少年心

⁴⁵晏红. 处理好家庭教育中的若干关系[J]. 中华家教, 2005(10):4—7.

⁴⁶[瑞士]皮亚杰. 皮亚杰教育论著选[M]. 人民教育出版社, 1990:45.

理健康教育时指出：“学生作弊撒谎，原因是父母不认可其成绩，甚至会打他。他不愿意挨这个惩罚，选择说谎，至少糊弄过眼下今天⁴⁷。”还有一些家长过分溺爱孩子，对孩子百般呵护，视子女为掌上明珠，无原则地满足孩子的一切要求，对孩子道德品质方面存在的问题熟视无睹，甚至偏袒孩子的过错，使孩子形成了“唯我独尊”、“以自我为中心”的不良性格，并缺乏最基本的道德意识和道德责任感，结果必然无诚信可言。

（3）诚信榜样未树立

教育家霍姆斯基说过：“孩子是家长的一面镜子。”因此，父母的诚信榜样对培养其子女的诚信意识是非常重要的。但在现实生活中，一些父母教育子女要诚实守信，自己却扮演不诚信的角色，做出不诚信的行为。在生活中父母不诚信的行为随处可见。如：家长为了给子女设置一个奋斗目标，会对其子女承诺，若达到某一目标之后，将会给予某种奖励。但对于家长来说，这种承诺一般是漫不经心的口头承诺，而其子女却往往以非常认真的态度来对待。当孩子达到了目标之后，家长却言而无信。等等。还有在名利场上尔虞我诈、在官场上行贿受贿、在商场上忽悠消费者等情况时有发生。身教重于言教。上述家长各种失信行为的发生必然使其子女耳濡目染，不仅未能帮助子女培养诚信的价值观，还会起到反作用，使子女认为失信可以带来经济利益，但错误的价值观一旦形成，比较难以纠正。部分高校毕业生在就业时，受家庭的影响而择业，甚至在父母的要求下而违约。正是由于诚信榜样未树立，当前大学毕业生诚信就业的行为缺乏了坚实的家庭基础，从而扩大了各种诚信缺失的现象。

2.3.4 用人单位原因

用人单位既是大学生在就业过程中发生失信行为的受害者，但也是此种行为的作用者。用人单位自身失信、盲目抬高招聘门槛是大学生就业诚信缺失的重要原因。

（1）用人单位自身失信

用人单位也是职场作假、不守诚信的另一个主体。一些用人单位已经内定了招聘对象，但为了使程序合理、合法仍然向外发布招聘信息，并招来许多的毕业生参加笔试、面试，但其中的绝大多数只是陪考一族而已，浪费了他们大量的时间和精力，甚至影响

⁴⁷费伟. 诚实与诚实教育[J]. 教育艺术, 1998(3):7-8.

了他们的就业机会。还有一些用人单位为了吸收优秀人才，在招聘宣传时过分夸大单位的优点，如：虚构注册资金、隶属关系、赢利状况等相关信息；在签约前对满意的毕业生做出一些虚假的承诺，如：有丰厚的月薪、有较好的住宿条件等等；但当大学生进入单位上班后，才发现用人单位承诺的福利待遇以及住宿条件与实际大不相同，一旦承诺的条件难于兑现，就会导致高校毕业生被动违约。甚至有些单位打虚假广告，在媒体上刊登了招聘启事，但当大学生与就业单位联系时而事实上根本不需要人。这使部分毕业生产生了“上当受骗”的感觉，便对诚信的看法有了动摇。同时也给大学生一种暗示，即用人单位是不守信用的，跟不守信用的人不讲诚信，心理负疚感就大为降低甚至不复存在，就业时失信行为就更加严重。

(2) 盲目抬高招聘门槛

在当今供大于求的就业市场，一些用人单位不是根据实际需要选拔人才而是盲目攀比，一味抬高招聘门槛，对毕业生提出了过高的要求。如：在招聘会上，一些用人单位要求至少本科以上学历，对专科生、高职生不闻不问，甚至非硕士、博士不要；头顶上的光环要“亮”，非“优秀党员”、“学生会干部”等不要；实习经历或社会工作经验要丰富，没有社会工作经验的不要。有些职位明明本科毕业生即可，一些用人单位却必须要“硕士”文凭以上；有些职位明明只需要略懂英语，但偏偏规定英语必过四级以上；有些职位明明只需稍懂部分软件的简单操作即可，却硬要大学生持有计算机二级证书以上等等。但对于部分高校毕业生来说，这些要求是很难一一满足的，有的为了得到用人单位的欣赏，便对自己的简历“加工”，导致就业时失信行为的发生。从某种程度上说，高校毕业生简历注水也是迫于无奈。

2.3.5 大学生自身原因

美国著名哲学家、教育家杜威指出“道德、理智发展的过程，在实践的理论上是自由、独立的人从事探究的合作的相互作用的过程”⁴⁸。这说明，个体品德的发展不仅受外部环境的影响，最主要的还是受主观因素的限制，因为“道德的发展根本上是自主

⁴⁸赵祥麟，王承绪编译. 杜威教育论著选[M]. 上海师范大学出版社, 1981: 435.

的或不自主的个体对自身道德经验的积极构建⁴⁹。”唯物辩证法也告诉我们，外因是事物发展变化的条件，内因是事物发展变化的根本，外因必须通过内因起作用。因此，要探究大学生就业时失信行为产生的根本原因，还要从大学生自身谈起。

(1) 社会责任意识缺失

马克思、恩格斯指出：“作为确定的人，现实的人，你就有规定、就有使命、就有任务⁵⁰。”此处的“规定”、“使命”、“任务”就是指一个人应有的责任。责任是制度的执行、是能力的体现、是使命的召唤。只有善于和勇于承担责任的人才是值得信赖的个体。决定一个人成功的关键因素既不是智商和领导力，也不是沟通技巧等，而是其责任意识。

总体来说，当代大学生思想状况是积极、健康和向上的。但部分大学生在西方大量不良文化思潮和价值观念的影响下，特别是西方虚伪的民主和人权价值观的冲击下，他们的思想发生了变化，背离了我们中华民族的传统美德，不同程度地表现出了政治信仰迷茫、价值取向扭曲、社会责任意识缺失等问题。

这些大学生在现实生活中更多关注自身的利益和重视自我价值的实现，更多考虑的是别人应该为我做些什么，但极少考虑自己应该为社会、为群体、为家庭等做些什么，即使考虑到社会与群众的利益，但当集体利益和个人利益发生矛盾或冲突时，更偏重于个人的利益。他们普遍缺乏为集体利益而舍弃个人利益的意识和精神。所以在就业时，更强调自身的发展以及现实利益，如：追求工作单位好、工资待遇高等，却忽视甚至不顾社会和他人的利益，从根本上导致了就业时各种失信行为的发生。

(2) 诚信道德认识存在误区

诚信的基本涵义就是诚实、守信，这是人类社会交往的基本规范，也是社会主义道德体系的基石。遗憾的是，当前部分大学生对诚信道德内涵的认识模糊直接导致了其诚信道德行为缺失。作为接受高等教育的大学生，本来更应铸就诚实守信的道德品质，但少数大学生仍对诚信道德内涵的认识模糊，反而使得其诚信行为缺失严重。据相关调查显示，有 35% 的学生认为抄袭作业不属于失信行为，有 11% 的学生认为就业过程中的违约并不属于失信行为，这种认识显然与社会主义道德价值体系不相符。

⁴⁹赵祥麟，王承绪编译. 杜威教育论著选[M]. 上海师范大学出版社，1981:435.

⁵⁰马克思，恩格斯. 《马克思恩格斯全集》第3卷[M]. 人民出版社，1960:329.

思想影响行为，个体对诚信道德内涵的认识是否深刻，对待诚信态度是否正确，是影响其行为诚信与否的重要因素。当代少数大学生对诚信道德基本内涵的认识模糊，必将造成其失信行为的出现。

(3) 人生价值取向存在偏差

人生价值取向，是指人生价值目标的选择与人生态度的基本定向。它从根本上给人指明了应当做什么和应当怎么做。毋庸讳言，人们思想变化最为剧烈、价值观念最为模糊与不稳定的时期就是大学阶段，此阶段的学生对各种价值观难以作出正确的评判，人生价值取向存在偏差，主要表现于三方面：一是以“自我为中心”。过分重视自我价值的实现，经常把自我价值的实现和社会、群众、集体对他们的需要对立起来，他们的自我观念已滑向自我中心的个人本位价值观，并淡漠了以集体主义为基本道德原则的社会本位价值观；二是“实用至上”。一些大学生在人生价值取向上表现为过分注重个人所得，过分追求实惠，表现出实用性特点。如：在就业过程中，很多大学生非常关注就业后的“经济收入”、“生活条件”、“社会地位”等因素，但极少关注甚至忽视职业道德的培养与提高；三是以“功利为目的”。一些大学生在人生价值取向上表现为追求个人名声和个人利益，重利轻义，表现出较明显的功利性。在物质生活方面崇尚高消费，在精神生活方面崇尚现实的快乐，将等价交换的经济原则与道德原则相等同。

人生价值取向存在偏差，必然影响其诚信观的形成，而就业诚信又是诚信的一个重要组成部分，诚信观不正确，就业诚信观也必然发生偏差，从而导致就业失信现象的发生。

(4) 道德知与行的背离

诚信既是道德修养的具体表现，也是知与行的统一。个体只有把对诚信道德的认知转变为自觉行动时，诚信道德才能真正内化为良好的道德品格。但在学习、生活中，部分大学生却表现为认知和行为的脱节，对诚实、守信、正直等诚信道德的基本范畴说起来滔滔不绝、头头是道，在实际行动中却表现出另外一种情况。如据相关调查显示，高校校园中存在一种较奇怪的现象，100%的同学强烈反对校园里的不文明行为，但也是这100%的同学承认，校园里的种种不文明行为就发生在自己或同学身上⁵¹。两个100%表面上看起来似乎完全不可以理解，但实际上表明了高校学生诚信道德知与行的脱节，导致

⁵¹于俊加,徐世强.诚信教育:缘由、目标和内容[J].思想·理论·教育,2002(4):12-15.

了诚信道德失信行为的发生⁵²。

⁵²龙庆华. 高校诚信道德建设研究[M]. 昆明: 云南大学出版社, 2007: 91.

3. 当前大学生就业诚信缺失的特点及其差异性

3.1 大学生就业诚信缺失的主要特点

通过问卷调查和深度访谈，发现当前大学生就业诚信缺失行为呈现出以下四种特点。

3.1.1 目的功利化

在市场经济快速发展的今日，经济利益成为许多人考量的首要因素，再加上趋利避害是人的本能，作为社会的一员——学生在选择诚信时也会考虑自身的利益，在符合自身利益的情况下，则会自然做出诚信行为；若当个人利益受到损害或在利和义取舍面前，则可能会放弃道德准则，违反诚信原则，因之，呈现出诚信选择功利化特点。

在调查访谈时，当问到“您在就业面试时自我拔高吗？”多数学生的回答是，具体情况具体对待。笔者进一步询问：您如何理解具体情况具体对待呢？学生答道：如果在面试时，若自身实际情况与招聘单位的岗位设置要求相符合，并且做到诚信对就业有利则坦诚对待、实事求是；若自身实际情况达不到招聘岗位的硬性指标，并且通过弄虚作假可能会带来一定利益时，肯定会自我拔高。这说明大学毕业生普遍没有根据诚信道德标准来约束自己的行为，而更多的是出于对自己实际利益的考虑，认为哪种行为能给自己带来利益，就采取此种行为，带有强烈的功利化倾向。

3.1.2 手段多样化

在就业竞争日趋激烈的形势下，一些大学生为了找到满意工作，往往置诚信于不顾，违反诚信原则的手段形式多样，层出不穷。

在调查问卷中，当问到“您在自我推荐表中曾做过下列哪些行为呢？”（见表2.2）51.6%的学生表示“曾编造学生干部履历”，38.2%的学生“曾虚造工作经历”，33.2%的

学生“曾优化专业成绩”，19.7%的学生“曾吹嘘自己的专长”，其他的占1.5%。

当问到“为找一份满意工作，您会制作哪些假证书或假奖状？”（见表2.3）33.4%的学生回答会“伪造大学生英语四、六级证书”，20.5%的学生会“伪造计算机等级证书”，16.5%和14.7%的学生分别会“制作假优秀学生干部奖状”和“假三好学生奖状”，8.9%和5.3%的学生分别会“制作假党员证书”和“假奖学金证书”，其他的占3.3%。

当问到“您在就业面试时，会自我吹嘘从而拔高自己吗？”（见图2.5）26.1%的学生表示“会自我吹嘘从而拔高自己”，53.4%的学生视情况而定。

当问到“如果用人单位在面试时询问您是否有继续深造的计划，而您自己确实有这种计划，但是您知道会对自己的择业产生影响。这时您会如何做呢？”（见图2.6）22.8%的学生表示“为了获得工作机会，隐瞒自己继续深造的计划”，49.1%的学生“对用人单位说目前还没有此计划，先获得工作机会再说出来”，其他的占2.0%。

当问到“如果您已经和某一单位签约后，但是有一个条件更优越的单位要聘用您，这时您将如何做呢？”（见图2.7）43.1%的学生回答“想跟最初的单位毁约，但是考虑到违约金，所以放弃毁约”，15.4%的学生表示“在找到更好的工作后不管多少赔偿金也要毁约”，其它的占7.3%。

通过对表2.2、表2.3、图2.5、图2.6、图2.7进行分析，得出：大学生在就业时不诚信的手段各式各样，呈现出多样化特点。其中主要有编造学生干部履历、虚造工作经历、优化专业成绩、吹嘘自己的能力和专长、伪造等级证书、制作各种假荣誉证书、隐瞒真实信息、随意违约等方面。

3.1.3行为普遍化

随着大学生就业压力不断增大，再加之当前大学生就业期望值高，既希望自己进入经济文化发达的城市工作，也希望找一份收入高、较体面、较轻松的工作，这样就造成了经济文化发达的城市就业竞争更加激烈而边缘城镇或农村无人去的局面。在如此激烈的就业竞争形势下，一些大学生为了达到自己的目的，便普遍采取各种行为掩盖自身缺陷，以期提高自身水平得到用人单位的欣赏。

在调查问卷中，当问到“据您了解，您身边的大学毕业生在就业时做到了诚信吗？”

如图3.1所示，75.9%的学生表示“身边的大学生在就业时大部分人没做到诚信就业”，4.1%的学生表示“几乎没做到诚信就业”，18.2%的学生认为“大部分人做到了”，仅有1.8%的学生认为“所有人做到了”。从中可看出，大学生在就业时不诚信者占绝大多数，并且大约是诚信者的四倍。这说明大学生就业诚信缺失行为普遍化，已经成为社会的常见现象，应引起相关部门的高度重视。

在21世纪中国人力资源管理与发展高峰论坛上，中国人才交流会副会长韩光耀一针见血地指出：信用污染已经蔓延到人才市场，假学历、假档案、假招聘的泛滥，使人才市场遭遇严重的信用危机，这也破坏了人才流动的正常秩序⁵³。

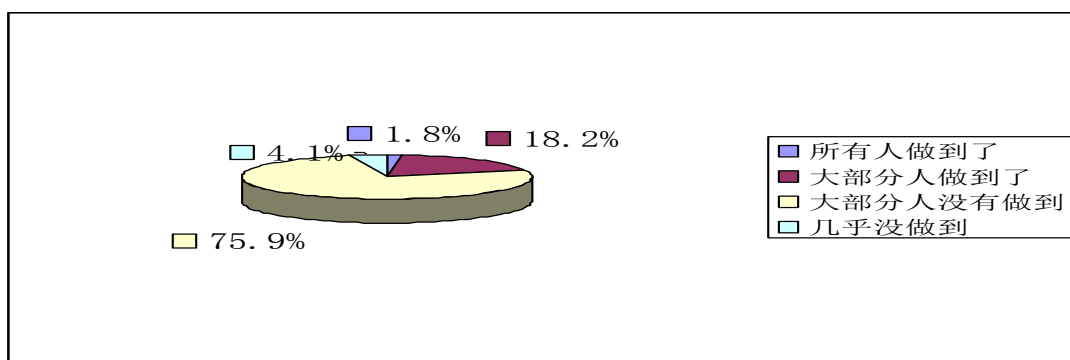


图3.1 身边的大学毕业生在就业时是否做到了诚信的情况统计图

3.1.4 矛盾凸显化

大学生就业诚信缺失矛盾凸显主要表现于两方面：

一是对群体就业诚信认同度和个体就业诚信认同度之间的矛盾。在调查问卷中，当问到“您认为当前大学生在就业方面的诚信总体情况如何呢？”（见图3.2）61.8%的学生认为一般，23.5%的学生认为较差，仅有7.1%和7.6%的学生分别回答“很好”和“好”。当问到“您认为自己学校的学生在就业方面的诚信状况如何呢？”（见图3.3）54.7%的学生认为一般，34.7%的学生认为较差，仅有3.8%和6.8%的学生分别认为“很好”和“好”。但对自己就业诚信认同度，有90.2%的学生持肯定态度，仅有9.8%的学生持否定态度。调查显示：大学生对群体就业诚信认同度和个体诚信认同度存在较大的矛盾。这一矛盾同时说明了大学生认同诚信是一种人品修养，是做人的根本准则，同时希望自己做一个诚实守信的

⁵³张玲. 诚信缺失—就业市场谁受伤[J]. 中国大学生就业, 2003(4): 15.

人，在就业中做到诚信。

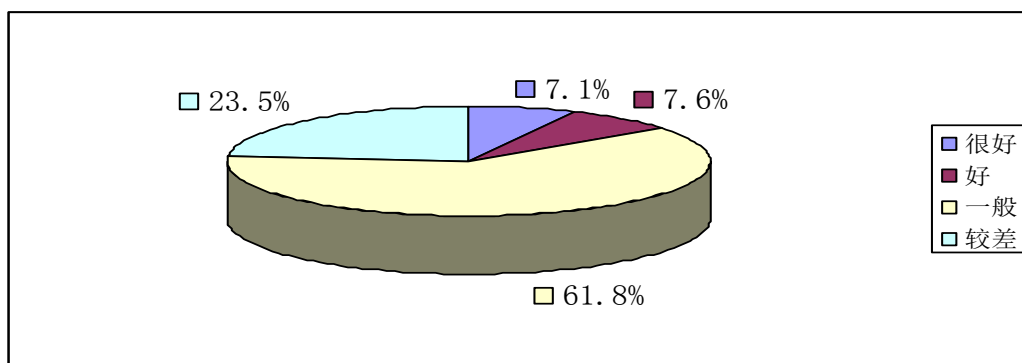


图3.2 对当前大学生就业诚信情况所持看法统计图

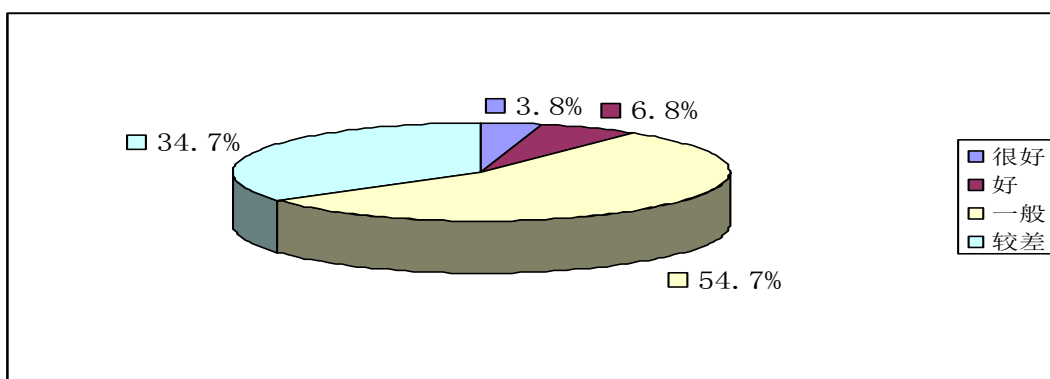


图3.3 对自己学校的学生就业诚信状况所持态度统计图

二是大学生思想和行为之间的矛盾。在调查问卷中，当问到“在人们生活中诚信重要吗？”如图 3.4 所示，89.3%的大学生回答“很重要”，7.1%的大学生认为“一般重要”，持“无足轻重”态度的学生仅占 3.6%。在回答“您认为自己在就业时能做到诚信吗？”81.2%的学生认为“能做到”，15.6%的学生回答“基本能，视情况而定”，仅有 3.2%的学生回到“不能做到”。

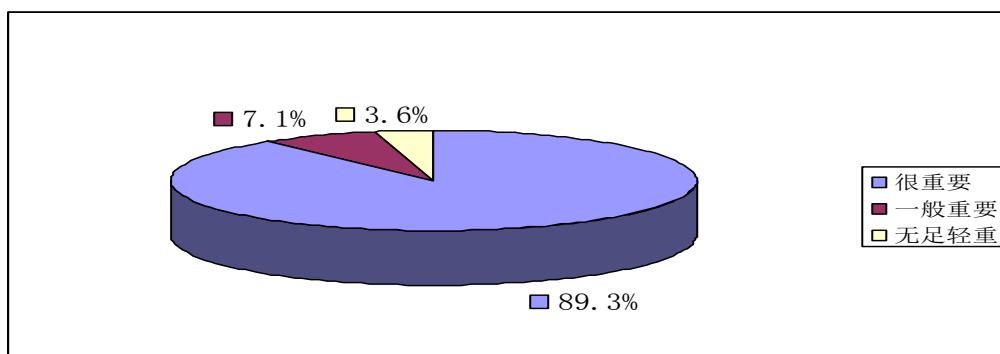


图3.4 认为诚信是否重要的情况统计图

调查表明,绝大多数学生认识到诚信是中华民族的传统美德,并相信自己在就业中能做到诚实守信。但在大学生实际就业时与此大不相同,一些学生看到不如自己的同学通过弄虚作假找到如意的工作,便认为社会未给自己提供一个实施诚信的环境,不增添虚假的成分就得不到用人单位的青睐。在调查访谈时,一些学生说:现在工作太难找,别人的简历都“注水”了,我若不“注水”无法和对手竞争,并且学习成绩和能力较差的系友,有的就是通过简历注水找到了称心如意的工作。正如问卷调查的表 2.2 显示,51.6%的学生表示“曾在自我推荐表中编造学生干部履历”,38.2%的学生“曾虚造工作经历”,33.2%的学生“曾优化专业成绩”,19.7%的学生“曾吹嘘自己的专长”,其他的占 1.5%。

从中看出,采取弄虚作假的行为并不是大学生的本意,这与大学生的主观意愿不相符合,与大学生的道德认识不一致,同时体现出大学生思想和行为之间的矛盾。

3.2 大学生就业诚信缺失的差异性

为了研究当前大学生就业诚信缺失的差异性,本人在调查问卷中设计了“基本情况”一栏,内容包括:1、性别();2、专业();3、学历()A、本科 B、专科;4、生源来源()A、农村B、城镇。问卷数据统计分别如表3.1-表3.4所示。

表3.1 临近毕业时做简历情况统计表

百分比 类别 \ 变量		变量			比例 (%)
		大量注水	适当注水	如实做	
性别	男生	11.3	78.0	10.6	35.7
	女生	2.4	53.9	43.7	64.3
学历	本科	5.6	62.8	31.6	49.6
	专科	5.5	62.3	32.2	50.4
生源地	农村	2.7	55.7	41.6	64.6
	城镇	10.7	75.0	14.3	35.4
专业	文科	3.3	52.7	44.0	61.0
	理工科	9.0	77.9	13.0	39.0

表3.2 做假证书情况统计表

类别		百分比	变量	做过	没做过	想做但不敢做	比例 (%)
性别	男生	15.6		26.3	26.2	35.7	
	女生	5.1		90.6	4.3	64.3	
学历	本科	8.7		78.9	12.1	49.6	
	专科	9.0		79.1	12.2	50.4	
生源地	农村	3.9		88.6	7.5	64.6	
	城镇	17.9		27.6	20.7	35.4	
专业	文科	5.4		86.3	8.3	61.0	
	理工科	14.3		67.5	18.2	39.0	

表3.3 在就业面试时是否会虚夸的情况统计表

类别		百分比	变量	会	视情况而定	不会	比例 (%)
性别	男生	37.6		57.4	8.6	35.7	
	女生	19.7		51.2	29.1	64.3	
学历	本科	26.0		53.3	20.6	49.6	
	专科	26.1		53.6	20.4	50.4	
生源地	农村	19.6		51.0	29.4	64.6	
	城镇	37.9		57.9	4.3	35.4	
专业	文科	20.7		50.2	29.0	61.0	
	理工科	34.4		58.4	7.1	39.0	

表3.4 签约后再违约情况统计表

类别	百分比 变量	无论如何 都要毁约	考虑到违约 金, 放弃毁约	不违反诚 信原则, 不 会毁约	其它	比例 (%)
		性别	男生	29.0	51.0	17.7
	女生	7.9	38.6	43.3	10.2	64.3
学历	本科	15.3	42.9	34.2	7.1	49.6
	专科	15.6	43.2	34.2	7.7	50.4
生源地	农村	7.1	51.0	37.3	4.7	64.6
	城镇	30.7	28.6	28.6	12.1	35.4
专业	文科	9.5	45.6	41.5	3.3	61.0
	理工科	24.7	39.0	25	13.6	39.0

3.2.1 大学生就业诚信缺失的性别差异

表3.1数据显示, 在简历中“大量注水”的男、女生各占11.3%和2.4%，“适当注水”的男、女生各占78.0%和53.9%，“如实做”的男、女生各占10.6%和43.7%。调查表明, 在简历中大量注水的男生大约是女生的4.7倍, 适当注水的男生比例明显高于女生, 而如实做的男生却不到女生的四分之一。

从表3.2可知, “做过假证书”的男、女生分别占15.6%和5.1%，“想做但不敢做”的男、女生各占26.2%和4.3%，“没做过”的男、女生各占26.3%和90.6%。调查显示, “伪造证书”的男生大约是女生的3倍, “有伪造证书的动机但不敢做”的男生约是女生的6.1倍, 而“没做过假证书”的男生才接近女生的三分之一。

从表3.3中可以看出, 在就业面试时“会自我拔高”的男、女生各占37.6%和19.7%，“视情况而定”的男、女生各占57.4%和51.2%，“不会自我拔高”的男、女生各占8.6%和29.1%。调查显示, 除去“视情况而定”的情况, 在面试中虚夸的男生大约是女生的2

倍，不虚夸的女生大约是男生的3.4倍。

表3.4中数据表明，“无论如何都要毁约”的男、女生各占29.0%和7.9%，“考虑到违约金放弃违约”的男、女生各占51.0%和38.6%，“不违反诚信原则、不会毁约”的男、女生各占17.7%和43.3%。调查显示，除去“考虑到违约金放弃违约”的情况，“签约后再违约”的男生大约是女生的3.7倍，“坚守诚信原则、不违约”的男生仅是女生的十分之四。

无论是简历注水、伪造证书、面试虚夸、签约后再违约，其中任意一种行为都是就业诚信缺失行为。对表3.1至表3.4中的数据进行分析，结果表明：男、女大学生在就业失信方面存在显著差异，并且男生的就业失信取向比女生严重。

男生的就业失信取向比女生严重。这可能是两方面的原因造成的，一方面是目前女生就业难问题更加突出。例如：在人才招聘会上，一些用人单位宁可要成绩差的男生，也不要成绩好的女生，甚至一些用人单位还标明“只招男生”或“男生优先”的条件。即使女生有机会参与选择，同一级别的学校、学历，女生面临的条件也要比男生苛刻许多。相比之下，男大学生就业机会多，选择范围广，较之女大学生更为挑剔，导致男大学生在就业过程中失信行为的发生。二是男、女之间的个性差异不同。女性的伦理道德观念更强调关怀和人们之间的情感，更具有关怀倾向的道德价值观，比较会考虑和照顾别人的需要和利益，同时更善解人意，注重生活细节；而在此年龄阶段的男生，社会赋予他的职责较多，压力较大，容易急功近利，诚信水平相对较低。

3.2.2大学生就业诚信缺失的学历差异

调查显示，本、专科生在简历中“大量注水”、“适当注水”、“如实做”的比例分别为5.6%和5.5%、62.8%和62.3%、31.6%和32.2%。三组数据之间的差异率分别为1.8%、0.8%、1.9%，均远远小于5%，表明在简历注水方面本、专科生无显著差异。

当被问及“是否做过假证书时”，回答“做过假证书”的本、专科生分别占8.7%和9.0%，回答“想做但不敢做”的本、专科生各占12.1%和12.2%，回答“没做过”的本、专科生各占78.9%和79.1%。在制作假证书方面二者同样无显著差异。

在未来面试表现中，本、专科生“会自我拔高”、“视情况而定”、“不会自我拔高”

比例分别为26.0%和26.1%、53.3%和53.6%，20.6%和20.4%。二者亦无显著差异。

而在是否毁约方面，本、专科生“无论如何都要毁约”、“考虑到违约金从而放弃违约”、“不违反诚信原则、不会毁约”的比例分别为15.3%和15.6%、42.9%和43.2%、34.2%和34.2%。这表明本、专科生在违约方面无显著差异。

同理，综合上述分析得出结论：本、专科生在就业失信方面无明显差异。

表面看来，本科生学历较高，就业选择面较广，就业机会相对较多，因此就业诚信缺失可能会相对严重一些，但本次调查分析得出的结论却是本、专科生就业失信无明显差异。其主要原因可能是本科生选择面广只是一个表面现象，如：公开招考的行政、事业单位，虽然需要本科生比需要专科生的几率大得多，但实际需求量很少，在本科生就业市场中几乎可以忽略不计。因此，在实际就业时，本科生和专科生面对的都是同样一个残酷的就业市场，这一点没有根本的区别。虽然在调查访谈时，有85%的本科生希望自己进入政府机关或事业单位工作，但最终还是不得不屈从于现实，找到自己的归属。事实也正如此，由于近年来高校毕业生人数的急剧增长，人才市场供远远大于求。所以就业市场最广大的第二、第三产业对本科生和专科生并没有特别的选择性，在就业机会实际均等的情况下，基于生存为第一需要的原则，本科生、专科生在就业失信方面没有明显差异。

3.2.3大学生就业诚信缺失的专业差异

从表3.1可以看出，在简历中“大量注水”的理工科生是文科生的2.7倍，差异率为172%；二者“适当注水”的差异率也有48%。而在简历中“如实做”的理工科生却不到文科生的十分之三。

同样，从表3.2中可知，“做过假证书”的理工科生是文科生的2.6倍，差异率也高达165%；二者“想做但不敢做”比例和差异率也分别达到2.2倍和119%的高值；而“没做过假证书”的文科生却是理工科生的1.3倍。

表3.3中，在就业面试时“会自我拔高”的文、理工科生各占20.7%和34.4%，“视情况而定”的文、理工科生各占50.2%和58.4%，“不会自我拔高”的文、理工科生各占29.0%和7.1%。调查显示，除去“视情况而定”的情况，在面试中虚夸的理工科生大约是文科

生的1.7倍，不虚夸的文科生大约是理工科生的4.1倍。

表3.4数据显示，“无论如何都要毁约”的文、理工科生各占9.5%和24.7%，“考虑到违约金放弃违约”的文、理工科生各占45.6%和39.0%，“不违反诚信原则、不会毁约”的文、理工科生各占41.5%和25.0%。调查显示，除去“考虑到违约金放弃违约”的情况，“签约后再违约”的理工科生大约是文科生的2.6倍，“坚守诚信原则、不违约”的理工科生只是文科生的十分之六。

综上所述，可以发现：文、理工科大学生在就业失信方面存在显著差异，并且理工科生就业失信取向比文科生严重。

理工科生就业失信取向比文科生严重，这显然是环境选择的结果。我国自改革开放以来，实行以经济建设为中心，社会对理工科生的需求明显高于对文科生的需求，文科生的就业选择面相对较窄，就业选择机会相对少，用人方也会更加严格筛选他们需要的人才，这就使得大部分文科毕业生均会珍惜就业机会，因此就业诚信水平相对较高；而理工科学生就业面相对较广，选择机会相对较多，充分选择的结果就使得其就业诚信水平有所降低。

3.2.4大学生就业诚信缺失的生源来源差异

在简历中“大量注水”的来自农村和城镇学生各占2.7%和10.7%，适当注水”的农村和城镇学生各占55.7%和75.0%，“如实做”的农村和城镇学生各占41.6%和14.3%。调查显示，在简历中“大量注水”的城镇学生大约是农村学生的4倍，“适当注水”的城镇学生比例明显高于农村学生，而“如实做”的城镇学生约是农村学生的三分之一。

“做过假证书”的农村和城镇学生分别占3.9%和17.9%，“想做但不敢做”的农村和城镇学生各占7.5%和20.7%，“没做过”的农村和城镇学生各占88.6%和27.6%。调查显示，伪造证书的城镇学生大约是农村的4.6倍，“存在伪造证书的动机但不敢做”的城镇学生是农村的2.8倍，而“没做过假证书”的城镇学生接近农村学生的三分之一。

在就业面试时“会自我拔高”的农村和城镇学生各占19.6%和37.9%，“视情况而定”的农村和城镇的学生各占51.0%和57.9%，“不会自我拔高”的农村和城镇学生各占29.4%和4.3%。调查显示，在面试中虚夸的城镇学生接近农村学生的2倍，不虚夸的城镇学生

约是农村学生的二十分之三，二者“视情况而定”的差异率也有13.5%。

“无论如何都要毁约”的来自农村和城镇的学生各占7.1%和30.7%，“考虑到违约金放弃违约”的来自农村和城镇的学生各占51.0%和28.6%，“不违反诚信原则、不会毁约”的来自农村和城镇的学生各占37.3%和28.6%。调查显示，“签约后再违约”的城镇学生大约是农村学生的4.3倍，“坚守诚信原则、不违约”的城镇学生约是农村学生的十分之七，二者“考虑到违约金放弃违约”的差异率也高达78.3%。

结果表明：来自农村和城镇的学生在就业失信方面存在显著差异，并且来自城镇学生的就业失信取向比来自农村学生严重。

来自城镇学生的就业失信取向比农村学生严重。其原因可能在于来自城镇的大学生家庭环境相对优越，物质条件相对丰厚，因此在就业中期望值更高，选择动机愈强烈，并且身在城镇的大学生受社会不诚信氛围影响更大，故而就业诚信取向相对低；而来自农村的大学生情况则正好相反，因之如此。

4. 解决大学生就业诚信缺失的对策

大学生就业诚信建设，既是一个宏大的社会工程，又是一项复杂艰巨的任务。要实现大学生就业诚信，社会、学校、家庭、用人单位以及大学生本人均要齐心协力、通力合作、各负其责，政府要创设社会诚信的良好环境；高校要完善就业诚信的教育和管理；家庭要加强对子女诚信的养成教育；用人单位要注重大学生的诚信表现；大学生要自觉塑造诚信理念和行为，从而真正解决大学生就业失信问题。

4.1 政府：创设社会诚信的良好环境

4.1.1 建立健全诚信道德的法律约束机制

诚信道德是“柔性”规范，法律是“刚性”规范，诚信道德的有效性需要法律保障。为了使诚信道德能够更加深入人心，并能真正成为社会道德行为的基本准则，最有效的办法就是建立和完善诚信道德的法律约束机制。

首先在宪法中确立诚信原则。世界上虽然找不到一部诚信宪法，但其实西方人诚信意识的法律保障早已有之。如西方人信奉的基督教就是通过上帝和教民立约，在上帝和人之间建立联系，这些在《旧约》和《新约》都有详细叙述，正是因为西方社会很重视立约，所以他们就想方设法去建设法律，完善法律，因此建立了一整套保障诚信的法律体系。

在当前我国社会诚信意识严重缺失，又缺乏相应诚信法律体系的严酷现实下，有必要对宪法进行大胆创新，在宪法中明确加上诚信原则。众所周知，宪法是国家的根本大法，它既规定了一国根本的政治与经济制度，也富有引导国民精神的重要使命。在中国，法律的指引作用很有效，许多人乐意把遵纪守法当作自己道德准则的一个重要组成部分——虽事实上法律只是最低的社会道德，但是我国人民群众将他奉为最高准则。在宪法中明确诚信道德原则，必定将在观念上提高诚信道德价值，并为它的实施奠定良好基础。

其次是完善社会信用立法。信用立法是建设社会信用的根本保障，没有完备的法律

体系，就不可能有完善的社会信用体系。诚信度高的国家都有完善的与信用管理相关的法律体系，比如：美国在20世纪60年代——80年代期间，在原有信用管理法律法规的基础上，信用管理法纷纷出台，逐步形成了比较完整的信用管理立法框架体系。信用管理相关的立法近20项，主要有：公平债务催收作业法、公平信用报告法、公平信用结账法、银行平等竞争法、平等信用机会法、房屋贷款人保护法、诚实租借法、信用卡发行法、公平信用和贷记卡公开法、电子资金转账法、房屋贷款人保护法、社区再投资法、信用修复机构法等。这些法律严格地规定了经营者和消费者所应该遵守的信用规范。我国可以借鉴美国的经验加快诚信制度的相关立法，建立健全社会信用立法，真正做到信用管理“有法可依、有法必依、执法必严、违法必究”。

4.1.2 建立完善社会诚信监督管理制度

首先建立信用信息公示制度。信用信息只有成为能够为人民大众合理利用的信息，才能够真正发挥诚信社会监督作用。在政治领域，要大力推进政治体制改革，全面建立领导负责制和岗位责任制，并在各级政府部门、事业单位制定的责任制中增加有诚信道德的条款，加强监督机制。要求各级政府部门及公务员严格把关，杜绝假、大、空等各种诚信道德缺失行为⁵⁴。对违背诚信道德规定的单位和个人，依据相关规章、规定严肃处理、认真对待。

在经济领域，建立和完善全面的企业法人数据库，收集各类企业从开业到注销的全部数据，企业在生产、经营过程中产生有关部门的相关信息，通过计算机联网，实现信用信息资源共享，渐渐形成覆盖整个国家的信用采集、披露和评价以及监督机制。

在社会领域，建立“个人信用电子档案”，将个人在与金融、交通、税务等部门交往中的信用情况一一记录在电子档案中，并通过互联网在网上公布，方便社会各界的监督，也作为日后可供查询的信用资料。

其次是完善信用激励与惩罚制度。信用管理体系完善的国家均设立了对守信者采取必要的激励、对失信者采取严厉的惩罚信用机制。一个人的信用一旦被破坏，就可能断

⁵⁴龙庆华. 高校诚信道德建设研究[M]. 昆明: 云南大学出版社, 2007:125.

送了事业的发展 and 生活的便利。目前,我国失信问题较严重,一个重要原因就是失信者缺乏严厉的惩罚、缺乏威慑力。由此,一方面我国应以提高失信成本为出发点,对信用记录不好的单位和个人,受到经营、信贷等方面的严格限制,对屡次违约的企业令其退出市场,真正实现“善有善报,恶有恶报”。另一方面可以通过评级活动遴选守信单位和个人,并对信用良好、信用等级较高的单位和个人在金融、税收、工商管理等方面给予便利和优惠⁵⁵。

4.1.3 营造良好的社会诚信环境

马克思指出,“人的性格是由环境造成的”⁵⁶。因此,要解决毕业生求职过程中的诚信缺失问题,关键之一在于整个社会形成一种浓郁的诚信氛围、良好的社会风气。一种良好的风气若在较长时期内流行,就会形成不成文的惯例,一种积习,一种行为模式,可以在耳濡目染、潜移默化中给人以道德的熏陶,促使人们按照社会上流行的行为方式行事,并在一定的空间内形成舆论氛围,给不愿按照这种方式行事的人施加一定的压力,从而规范了人们的思想和行为,使大家在不知不觉中接受了教育。由此,政府要充分利用现有的法律法规,加强对媒体的引导和监督,弘扬正气,打击邪气,在全社会政治、经济、文化、社会领域深入开展各种弘扬中华民族优秀文化、继承优良传统美德、加强诚实守信的教育活动和思想道德宣传,培育“诚信至上”,以信用取信于人的社会公德和全民意识,在全社会形成“诚信为本,操守为重”的良好舆论氛围,使诚信观念和信用意识深入人心,为大学毕业生迈入职场创造一个诚信的外部环境。大学生在这样一种良好的社会诚信大环境下,会自觉地受其影响,约束自己的行为⁵⁷。

此外,政府要加大对用人单位的监督管理。用人单位自身的失信行为,显然不能由其自身来改正,必须由外部力量来监督并惩戒。劳动监察部门对用人单位的招聘情况要

⁵⁵龙庆华. 高校诚信道德建设研究[M]. 昆明: 云南大学出版社, 2007:126.

⁵⁶马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯全集第2卷[M]. 人民出版社, 1961: 167.

⁵⁷向媛秀. 当前大学生求职诚信问题的研究—基于广西三所高校的调查数据[J]. 广西经济管理干部学院学报, 2012(4): 96-99.

及时进行监督监察，一旦发现失信行为就要对其进行处理，必要时列入黑名单并公之于众。

4.2 高校：完善就业诚信的教育和管理

4.2.1 建立健全校内诚信管理体系

高校是大学生学习、生活的主要场所，高校内部建立一套完整的诚信管理体系对于提高大学生的诚信意识、规范大学生的诚信行为具有重要的现实意义。

一是建立健全高校各类诚信制度。诚信意识的培养与诚信习惯的养成仅仅依靠道德说教和理论灌输是不够的，还必须有相应的制度对人们的行为进行约束监督。正是基于这一考虑，我们建议在高校建立健全高校各类诚信制度。高校各种规章制度的制定要充分体现诚信道德的价值观，高校在评选三好学生、评定奖学金、保送研究生、发展学生入党以及处理违纪学生等方面要严格执行各项规章制度，要完全体现诚信道德的内涵。如：在德育鉴定方面，应结合大学生的诚实守信表现情况进行思想品德鉴定；在学生管理方面，适当安排学生参加各类承诺仪式，对本人在校期间必须达到的德育目标和学习目标郑重进行承诺，让学生在实践承诺的过程中潜移默化地培养诚信的道德观念；在学生就业方面，要将学生在校的信用记录及时反馈给用人单位，凡是在校信用情况非常好的学生在就业时优先并重点推荐。此外，还可以通过开展学术诚信论坛、成立道德自律委员会、建立道德审判法庭等活动，加深高校学生对诚信道德的认知。

二是建立健全大学生电子诚信档案。诚信意识的培养除了各种法律、制度的强制作用与道德说教之外，还需要建立一种介乎各种制度与道德教育之间的促使人们重视诚信的机制。正是基于这一考虑，建议在高校建立大学生电子诚信档案。大学生电子诚信档案可以客观真实地记录大学生的基本情况、思想表现、学习成绩、社会实践、奖惩状况以及信用记录等方面，使之成为大学生的第二身份证，并将其在网上公布，方便社会各界的监督，也便于用人单位随时可以调取和查询，让毕业生真正体会到诚信的重要性和必要性。目前，我国有的高校已经建立了大学生电子诚信档案。如：内蒙古大学开通了

大学生诚信网络系统，成为我国的首例；济南大学已经建立并启用了大学生电子诚信档案，只要登陆该校“学工在线”网站诚信管理系统，输入大学生的学号与密码，就能查询学生在高校这一阶段的诚信状况。上海将近 50 所高校与上海资信有限公司签署了有关文件，正式启动了大学生电子诚信档案体系建设工作，并在国内具有一定的示范性。总体来说，只是少数高校为大学生建立了电子诚信档案，还未形成一定的规模，需不断总结经验，加强改进。

大学生电子诚信档案的信用记录编码可以采用学生自己的身份证号码，加学号和学校代码。电子诚信档案可以收集如下资料：

1. 基本情况：包括姓名、籍贯、性别、学号、学历、特长、出生日期、政治面貌、所在院系、所学专业、身份证号、联系方式、学习成绩、父母概况。如果是研究生，还要记载原毕业院校、曾经工作单位等。身份证号和父母概况来自当地派出所的户籍资料，其他情况由高校各院（系）提供。

2. 经济情况：包括学生家庭的经济状况、是否为国家优抚对象等，此方面的信息由当地政府提供；学费、住宿费由高校财务处提供；学生个人的书本费、伙食费、通讯费、交通费等由学生本人提供；研究生每年所获得的奖学金、导师给予的课题报酬等，本科生获得的奖学金、助学金、临时困难补助等；这些信息来由高校学工处和各院（系）提供。

3. 品行记录：入学前后的奖惩情况等。如：考试中是否有作弊行为；与他人交往时是否有欺骗行为；勤工助学时是否有不良表现等。此方面的信息来自高校教务处、保卫处、学工处以及各院（系）等。

4. 信用历史：大学生的信用历史资料是大学生信用档案的核心部分，历史是未来的一面镜子，预测个人将来的还款可能性，较好的依据是借款人过去的信用历史⁵⁸。大学生的信用历史要记录从入学前后的每笔借款时间、种类、金额、催款记录等，此方面的信息由高校财务处提供。

此外，大学生电子诚信档案还应该包括大学生的诚信承诺书、就业状况、社会保险情况等。高校应将每个大学生的诚信档案进行电子化动态管理，方便查询、管理和调用，同时为学生出国留学、求职就业、资格审定等提供方便和信用佐证，从而促进学生自律

⁵⁸ 邱伟光. 学校诚信道德建设的问题和方法[J]. 思想理论教育 2002(2):15—17.

和诚信就业。

4.2.2 建立健全大学生诚信评价体系

为了使诚信道德能够更加深入人心，让大学生切实做到诚信求职，完善就业诚信评价体系，显得尤为重要。各高校要建立大学生诚信评价体系，并把诚实、守信、正直等优良道德品质作为大学生诚信度测评的主要因素，确定好诚信度测评体系各项指标。

一是要确定诚信评价的内容。诚信评价内容主要包括学习、生活、经济、求职四方面，即把诚信评价分为学习诚信评价、经济诚信评价、生活诚信评价和就业诚信评价四个方面。学习诚信评价主要涉及考试、上课、作业、论文、奖惩情况等方面，生活诚信评价主要涉及对待校园财物、对待他人以及借阅书籍情况等方面；经济诚信评价主要涉及助学贷款、缴纳学费等方面；就业诚信评价主要涉及简历注水、面试虚夸、随意违约等方面。因在学校中，学生以学习为主，所以学习诚信评价、经济诚信评价、生活诚信评价和就业诚信评价的权重分别占 55%、15%、15%、15%。

二是要确定诚信评价的标准。评价体系的关键在于量化指标的科学性和准确性，因此应探索一套量化考核标准。由此，每所高校要制定一个诚信评价量化表，在每一学年初每个大学生要填写诚信评价量化表，并签订诚信承诺书。诚信评价量化表的诚信基础分设为 100 分，在此基础上，可减分也可加分。如：在减分方面，就业诚信分有简历注水、面试虚夸、虚假承诺等子项；生活诚信分有借阅书籍不按时还、故意欺骗同学等子项；经济诚信分有恶意拖欠学费、不按时还贷等子项；学习诚信分有违反考纪、考试作弊、抄袭作业等。高校各院（系）定期对大学生的操行考查评价，再根据大学生诚信状况划分为不同的等级，对每一项指标定出不同级别的标准，便于参照定位，并为实施奖惩做好铺垫。把学生的诚信度可以分为优、良、中、差四个等级（见表 4.1）。

表 4.1 大学生诚信评价参考标准

等级	分数	等级标准
优	等于或大于 100 分	无任何失信行为，是同学们的学习榜样
良	85 分至 99 分	偶尔有失信行为的发生
中	60 分至 85 分	常有失信行为的发生
差	小于 60 分	失信行为次数多且严重

大学生的诚信等级应与本人的发展直接挂钩，既把诚信等级纳入到大学生思想道德素质及操行考核体系中，成为大学生综合测评的一项内容，也要把诚信等级作为评选三好学生、评定奖学金、保送研究生、发展学生入党等的一个重要依据。

三是确定诚信评价的途径。大学生诚信评价的途径有学生自评、同学互评、老师点评、高校职能部门评定和社会中介机构评价等多种方法。每一学期结束后先由学生自评，再采用同学互评、老师点评、学校职能部门评定。这样，既有学生的自我评估，体现学生自我确立诚信目标、自我教育的意义，又有老师、同学、相关职能部门的参评，达到强化教育的作用。此外，要建立诚信评价的监管部门，由学工处负责监管，保证诚信评价公开、公平、公正。

4.2.3 建立大学生就业失信惩戒机制

当前，在大学生就业过程中，缺乏必要的约束机制会直接导致他们不可避免地产生投机心理，逐渐滋生就业失信行为，由此，应加大对就业失信者的惩罚和力度，并建立相应的惩戒制度。信用管理体系发达的国家一般建立了失信惩戒制度。如：在韩国，政府规定肯德基、麦当劳、加油站等经营者，有义务与需要打工的大学生签订合同，给大学生提供工作岗位。但合约一经签订，打工者必须履行约定，若有违约的情况，经营者立即把违约者的身份证号输入互联网，并对其提出警告。每次违约都会被计入全国联网的计算机管理系统。一直到大学毕业时或参加工作后去求职，用人单位会先把求职者的身份证号输入计算机进行查询，若有一次违约记录，则当场提示；若有两次违约记录，则被提醒这是最后一次就业机会；若有三次违约，招聘单位将告知你永远失去了工作机

会⁵⁹。通过这样的失信惩戒制度，加大了对失信行为的惩罚力度，有效遏制了失信行为。我国高校应借鉴韩国的经验，首先通过建立的大学生电子诚信档案，一一详细记录大学生违约的情况；其次，当大学生在就业择业时，提醒用人单位先输入大学生的身份证号加学号和学校代码，查询大学生的信用情况，若大学生信用情况较好用人单位则可优先录用；若信用情况一般，电脑提醒并发出警报声；若大学生信用情况差，用人单位告知大学生永远失去了就业机会。只有如此，让就业守信者得到精神和物质的褒奖，让就业失信者受到物质和精神应有的惩罚，从而促使大学生就业诚信的良性循环，逐渐形成守信光荣、失信可耻的浓厚氛围。

4.2.4 加强大学生诚信意识教育

《礼记·大学》谓：诚于中，而形于外。大学生在求职过程中表现出来的诚信缺失问题，是与大学生的人生观、价值观分不开的，要从根本上解决大学生求职诚信缺失问题，高校就必须切实抓好大学生的思想道德教育。中共中央、国务院《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》指出，在高校毕业生就业工作中加强思想政治教育不仅是一项战略措施，而且具有很强的现实意义。胡锦涛总书记提出的“以诚实守信为荣，以见利忘义为耻”的思想，为我国高校的思想道德建设指明了具体的方向。因此，高校要把诚信教育纳入大学生思想道德教育中，渗透到教学、生活和管理各个环节之中，贯穿于人才培养的全过程，结合社会主义荣辱观、“两课”教学和《公民道德实施纲要》的学习教育，确立切实可行的诚信教育内容，加大宣传和普及诚信契约等市场经济观念的力度。同时，高校要采取灵活多样的方式，大力开展大学生喜闻乐见、积极向上、丰富多彩的学术、科技、文体等活动，如：举办以“诚信”为主题的演讲、征文、辩论比赛，开展“诚信教育”主题班会或主题团日活动，组织“黄金有价，诚信无价”等专题座谈会、读书会、交流会，通过这些活动，不断强化大学生的诚信意识，使诚信内化为大学生的一种主动追求和自觉意识。高校还要通过校园网站、校园电台、宣传橱窗、校报等媒体进行大力宣传，充分发挥环境育人的作用，营造“诚信为人之本”的校园文化氛围，促进大学生在耳闻目睹中将诚信根植于灵魂深处，从而能够在求职过程中真正做

⁵⁹芦笛. 首都大学生就业诚信建设研究[D]. 北京：北京林业大学，2009.

到诚信⁶⁰。

此外，当前特别要注重诚信教育的有效性，要有的放矢。根据本文的差异性研究结果，应该加强对来自城市学生、男生以及理工科学生的诚信教育。对城市学生，可适当进行艰苦意识的教育，加强意志品质的训练，可让他们参加扶贫、支农等实践活动，增强责任意识、忧患意识、大局意识，克服贪图享受、得过且过、追求舒适的心理，使其就业期望值不致过高、脱离现实，从而在就业选择过程中不好高骛远，更切合实际。对于男生，就业机会多、选择范围广是其天然优势，学校无需去采取措施抑制这种优势，学校更需要做的是扩大女生的就业范围，增加女生被选择的机会，学校在就业期间可以利用女生成功案例向用人单位正面宣传女生的特长，同时积极向用人单位推荐优秀或有特长的女生，当有用人单位咨询时优先推荐同等条件的女生。对于理工科学生，需要学校对其加强“诚信”的正面教育，可从案例分析入手，使之从诚信立业的成功人士的经历中真正体会诚信的必要性和重要性，千里之行，始于足下，珍惜眼前的每一次就业机会。

4.2.5 加强大学生就业指导工作

当前，毕业生就业率成为衡量高校办学质量的一个重要指标，有的高校为了一味追求就业率，对大学生就业指导不到位甚至出现“纵容”毕业生就业弄虚作假的行为，这也是导致大学生就业不诚信的一个重要原因，由此，要加强诚信就业首先就业指导工作本身应诚信为本。一是高校在审核就业推荐材料时要严格把关、实事求是，绝不弄虚作假，一旦发现弄虚作假的学生应进行批评教育并责令改正，对于屡教不改的学生要严肃处理并通报批评。二是要建立严格的各种证书的认证制度、就业推荐材料审查制度、用人单位信息的公布制度、签约毁约制度。三是高校应客观看待就业率，定期将学生就业去向的真实情况公布于众。从根本上解决用人单位对高校的信任危机，从而扩大学校的用人单位群，使学生有更多的就业机会。其次，加强大学生就业心理指导。要引导大学

⁶⁰向媛秀. 当前大学生求职诚信问题的研究—基于广西三所高校的调查数据[J]. 广西经济管理干部学院学报, 2012(4): 96-99.

生正确认识自己、评价自己，使之形成健康的就业心理；要引导大学生适当降低就业期望值，树立先就业后择业的观念；要帮助大学生提高心理承受能力和自我调适能力，始终以积极、乐观的心态就业。再次，拓宽大学生就业渠道。通过“学校主动，家长促动，社会联动”的方式，逐渐形成多方位、立体式的就业信息网，为大学生创造更多的就业机会。高校还应加强同用人单位的联系，主动邀请他们进入高校举办各种招聘会，为大学毕业生赢得更多的就业机会。只有就业工作进入一个规范化的管理轨道，才能在新的形势下，更好地促进学生诚信教育工作，抓好高校的就业工作。

4.3 家庭：加强对子女诚信的养成教育

4.3.1 营造良好家庭诚信环境

家庭是组成社会的细胞，是塑造人的灵魂和品格的第一场所。德国教育家福禄贝尔曾说：国家的命运与其说掌握在掌权者手里，倒不如说掌握在母亲手中。我国自古就有“正家而天下定矣”的观点。家庭教育对孩子品德的形成、人格的塑造和完善起着至关重要的作用。父母的人生观、价值观以及待人处事的方式都在潜移默化地影响孩子。因此，提升大学生诚信修养，家庭的作用至关重要。作为一个家庭，家长应以身作则，在家庭里着力营造一个良好的诚信环境。

首先家长要遵纪守法，模范遵守国家的法律法规，遵守公民基本道德规范，做到学法守法讲诚信。其次要树立“讲诚守信，以德治家”的道德观念，努力提高自己的诚信道德素养，培养“自尊、自爱、自主、自强”的精神，在生活中待人真诚、与人为善、信守诺言，在工作上认真负责、扎实肯干、诚实守信，在社会交往中守时守信守规矩，说诚信话，办诚信事，做诚信人。再次就是要诚信从业，爱岗敬业，信用当先，敢于抵制违背道德规范的不良风气，坚决反对一切形式的欺诈行为。通过营造良好的家庭诚信环境，使家庭成为“培育学生诚信品德的温床”，从而使孩子得到潜移默化的感染、熏陶和教育，起到“随风潜入夜，润物细无声”的良好效果。

4.3.2 加强对子女的诚信教育

首先是要树立正确的教育观。随着时代的发展和社会的进步，我国独生子女群体已崛起，家长对子女的教育问题也表现出前所未有的关注，但据相关调查表明，一些家长重智育、轻德育，重成绩、轻能力的现象较严重，认为分数高、成绩好就是一个优秀的孩子，至于孩子的诚信修养如何无关紧要。父母的这种教育观必然直接影响到孩子价值观的偏差，使孩子只注重学习成绩，而忽略了道德品质的培养。俗话说，“做事先做人”。著名教育家陶行知也指出：“千教万教教人求真，千学万学学做真人”。因此，要使子女做到诚实守信，家长必须要树立正确的教育观，要把教孩子如何做人放在首要的地位。要转变重智轻德的观念，正确看待孩子的分数，重视孩子的思想道德教育。当孩子在日常生活中出现不诚信的行为要及时教育和耐心疏导，并予以规范和矫正；要引导孩子从小养成良好的品德情操，教育小孩不向长辈、老师撒谎，考试不作弊，遵守校规校纪等。

其次是要采取适当的教导方式。俗话说：一把钥匙开一把锁。家长要针对子女的不同特点采取不同的教育方式，积极引导子女养成良好的道德品质和道德行为习惯。家长要关心、尊重、理解子女，教育子女时，要晓之以理，动之以情，导之以行，做到严而不苛，爱而不纵，教育有度，切忌对子女采取简单粗暴的方法。不容忽视的是，当代大学生具有较强的自主意识，具有较强的自我管理能力，具有较强的自我评价能力，因此，在诚信教育过程中，必须充分尊重学生的人格与主体地位，引导大学生自觉认识诚实守信和诚信教育的重要性和必要性。

前苏联著名教育家苏霍姆林斯基指出：教育的效果取决于学校和家庭的教育影响的一致性⁶¹。因此，家长还要与学校、老师加强联系，互相配合，形成合力，使学校教育与家庭教育保持高度的一致性。

此外，根据本文差异性研究结果，如果是城市家庭，应积极配合学校教育，增强子女吃苦耐劳精神，在就业中脚踏实地，走好人生第一步。对于家有男生或理工科学生的家庭，迫切需要加强传统诚信教育，使子女树立求实、求真、守信、重诺的精神，为其人生成功奠定良好基础。

4.4 用人单位：注重大学生的诚信表现

⁶¹ 孙孔懿. 素质教育概论[M]. 人民教育出版社, 2001: 66-69.

21世纪是知识经济时代，21世纪的竞争就是人才的竞争，所以用人单位对当前形势必须有清醒的认识，端正态度，摒弃追求名校、高学历、多证书的选才观念，不要盲目拔高招聘条件，而应务实去选拔合用的人才，首先应该收集记录高校就业的诚信度，优先选择有良好诚信管理体系的高校毕业生；其次在招聘时，要及时与高校建立密切的联系，并查看毕业生的电子诚信档案，对诚信状况优良的学生予以优先录用。此外，用人单位自身也要诚实守信，要用诚信来吸引更多人才，增强自身持续发展的动力。

4.5 大学生：自觉塑造诚信理念和行为

伦理学的相关研究表明，只有在自律主导下的他律与自律的统一，才能实现人格的升华。因此，要培养和提升大学生的诚信修养，除了外在的手段和措施外，更需要大学生自律，把外在的要求内化为个体需要。

4.5.1 努力增强使命感

有人说，21世纪将是中国的世纪。的确，随着改革开放的深入，我国经济实力得到了大大增强，GDP已稳居世界第二位，但与之相对应的软实力却还有待加强。随着我国国力的不断增强，世界对我国的期望也越来越高，对我中华传统价值观也越来越认同，这正是增强我国软实力的大好时期。作为当代青年，理应把握时机，大力弘扬中华民族传统美德，只有这样，才能无愧于当代青年的光荣称号。为此，必须要有一种全球意识下的自豪感和使命感，树立“天下兴亡，匹夫有责”的意识，努力做到“修身、齐家、治国、平天下”，为实现中华民族的伟大复兴贡献自己的青春和力量。使命感是一个人修身养性的真正动力，当代大学生有了强烈的使命感，便能自觉增强其诚信意识。

4.5.2 自觉内化诚信理念

中华民族传统美德的核心就是诚信，因此，要履行当代青年的职责，完成时代赋予的历史使命，必须从我做起，从现在做起，从小事做起，“勿以恶小而为之，勿以善小

而不为”，以诚信为本，把自己打造成诚信的化身。涓涓细水，汇成大海，每个大学生行动起来，必将形成巨大的力量，在世界未来的竞争中，执全球政治、经济、文化之牛耳，立于不败之地，实现我国经济社会可持续发展，同时也更好地实现自身价值。要使诚信理念内化于心，首先要自觉提高诚信认知水平。诚信认知是个体对社会道德现象、行为准则等方面的认识，体现了一个人的道德认识水平。大学生只有不断提高诚信认知水平，正确把握诚信的真正内涵，才能确定正确的行动方向，并有助于转化诚信行动。其次要努力增强诚信情感程度。诚信情感是通过爱憎好恶等心理感受形式来表达对社会诚信现象的内心体验与主观念度。它是诚信认识转化为诚信行为的中介环节，促使诚信认识与诚信行为的统一。大学生必须要学习理解诚信知识、提升诚信认知水平，在实践中通过情感体验，逐渐正确理解、掌握诚信原则，知理而动情，由此来形成稳定的诚信情感。当学生对背信弃义之人产生了“厌恶”、“鄙视”之感，对符合诚信要求之事萌发了“赞叹”、“钦佩”之感时，这说明他已产生了倾向于一定诚信原则的诚信情感，并在感情上对诚信进一步认同与肯定。再次要逐渐树立诚信自律意志。诚信意志是一个人在产生道德行为的过程中所表现出的意志品质，它能对人的诚信行为起到一种支配和调节作用。大学生必须自觉地克服履行诚信义务过程中的困难和障碍，在实践中自觉磨练自己的诚信品德，将诚信意识由习惯心理上升为自然属性，只有这样，才能将诚信意志真正内化于心。

总之，要规范大学生就业诚信，除了要靠外在强制的法制手段，还要靠大学生自身的价值观念和诚信意志。后者引起的潜移默化的调控，在社会秩序的维护和人的行为调节中起着重要的作用。要从主体上提高大学生诚信就业水平，应从增强大学生的使命感入手，大力加强大学生诚信自律修养，使诚信理念内化。

结 语

诚信是中华民族的传统美德，是推动社会健康发展的根本前提，是每个公民应该具备的道德品质，也是构建和谐社会必须的社会要素。中华民族作为礼仪之邦，自古以来就崇尚“诚信”这一美德。

大学生是国家的未来、民族的希望，是中华文明的传承者，是社会主义事业的建设者和接班人，加强大学生诚信教育，对提升社会的道德水平、保障社会的安全稳定、促进经济的健康发展等具有重要意义。

然而，随着我国高校不断扩招，大学毕业生的人数以惊人的速度递增，从 2000 年的 107 万人增至 2011 年的 660 万人，毕业生供远大于求，人才市场出现结构性饱和。大学生的就业形势日益严峻，就业竞争日趋激烈，就业压力空前增大，前所未有的就业压力和异常迫切的求职心理之间的矛盾，加上当前大学生中一部分人存在思想政治觉悟不高的原因，致使许多大学生不惜通过“说谎”、“作假”等手段来增大求职的成功率。于是，部分高校毕业生在就业时就出现了诸如简历注水、面试拔高、伪造证书、随意毁约等失信问题。这对学生本人和社会环境均造成了较大的负面影响。

本文从理论和实践的角度对当前大学生就业诚信问题进行了系统的探讨，分析了当前大学生就业诚信缺失的主要表现、主要原因、主要特点，还从性别、学历、专业、生源来源等方面进行了差异性研究，寻求了切实有效的措施，提出了促进高校毕业生就业诚信的对策建议。政府、高校、家庭、用人单位、大学生本人等多方面要齐心协力、齐抓共管、各负其责，共同加强诚信就业建设。政府要创设社会诚信的良好环境：一是要建立健全诚信道德的法律约束机制；二是要建立完善社会诚信监督管理制度；三是要营造良好的社会诚信环境。高校要完善就业诚信的教育和管理：一是要建立健全校内诚信管理体系；二是要建立健全大学生诚信评价体系；三是要建立大学生就业失信惩戒机制；四是要加强大学生诚信意识教育；五是要加强大学生就业指导工作。家庭要加强对子女诚信的养成教育：一是营造良好家庭诚信环境；二是加强对子女的诚信教育。用人单位要注重大学生的诚信表现。大学生要自觉塑造诚信理念和行为：一是努力增强使命感；二是自觉内化诚信理念。只有这样全方位和多角度，协同他律与自律一起发挥作用，才

能从根本上有效治理大学生就业失信问题。

但由于时间准备不足，再加上经验、条件和本人研究水平上的欠缺，本论文还存在有待完善之处，如：在进行实证研究时，没有对用人单位进行问卷调查；在探究就业诚信的差异性时，未从地域、学校、是否独生等方面进行差异性研究；在思考解决促进大学生就业诚信的对策时，完善信用法律体系、社会信用体系、大学生信用体系还需进一步深入探讨。文中难免出现疏漏和偏颇之处，在此恳请广大同仁不吝批评指正，以更好地为建设诚信教育、和谐社会献策。

④ 较差

4. 据您了解，您身边的大学毕业生在就业方面做到了诚信吗？（ ）（单选题）

① 所有人做到了

② 大部分人做到了

③ 大部分人没有做到

④ 几乎没做到

5. 您自己在就业过程中能否做到诚信呢？（ ）（单选题）

① 能做到

② 基本能做到

③ 不能做到

6. 您认为对当前大学生进行专门的就业诚信教育有必要吗？（ ）（单选题）

① 很有必要

② 有必要

③ 没必要

④ 无所谓

7. 您认为就业诚信应包括哪几个方面？（ ）（可多选）

① 求职简历不注水

② 面试时不自我拔高

③ 签约后不毁约

④ 上岗后不轻易跳槽

⑤ 合同期内不擅自离职深造学习

⑥ 其他

8. 临近毕业时你准备如何做简历呢？（ ）（单选题）

① 大胆包装，大量注水

② 适当注水

③ 如实做

9. 您在自我推荐表中做过下列哪些行为？（ ）（可多选）

① 优化学习成绩

- ② 编造学生干部履历
 - ③ 虚造工作经历
 - ④ 吹嘘自己的专长
10. 您是否做过假证书呢? () (单选题)
- ① 做过
 - ② 没做过
 - ③ 想过但不敢做
11. 您对伪造证书的态度如何呢? () (单选题)
- ① 不能容忍
 - ② 视情况而定
 - ③ 可以理解
 - ④ 赞成
12. 为了找一份满意的工作, 你做过哪些假证书或假奖状呢? () (可多选)
- ① 大学英语四、六级证书
 - ② 党员证书
 - ③ 计算机等级证书
 - ④ 优秀学生干部奖状
 - ⑤ 三好学生奖状
 - ⑥ 奖学金证书
 - ⑦ 其它
 - ⑧ 绝对不作假
13. 您在就业面试时会自我拔高吗? () (单选题)
- ① 会
 - ② 视情况而定
 - ③ 不会
14. 您如何看待大学毕业生求职简历中的修饰现象? () (单选题)
- ① “简历不作假, 典型一大傻”
 - ② 适当修饰可以理解

③ 是不诚信的体现

④ 无所谓，找到工作与修饰简历关系不大

15. 若招聘单位在面试时间问您是否有继续深造的计划，而您确实有此种计划，但您深知如实说会对自己的择业产生影响，这时您会如何做呢？（ ）（单选题）

① 为获得工作机会，隐瞒自己继续深造的计划

② 对招聘单位说现在还没有这个计划，先获得工作机会再说出来

③ 向招聘单位说明真实情况

④ 其它

16. 若您已经和某一单位签约后，但有一个条件更优越的单位要聘用您，这时您将如何做呢？（ ）（单选题）

① 既然已经签订了协议，既不能违反诚信原则，也不能破坏用人单位的工作计划，因此不会毁约

② 想毁约但考虑到违约金，因此放弃毁约

③ 不管多少赔偿金也要毁约

④ 其它

17. 在就业和考研之间，您会在准备考研的同时找工作并且签约但当考上研究生之后再毁约吗？（ ）（单选题）

① 不会

② 视具体情况而定

③ 会

④ 其它

18. 您如何看待高校毕业生的违约行为？（ ）（单选题）

① 是对社会、高校、招聘单位不负责任的行为

② 只要能找到理想的单位，即便违约也可以理解

③ 视具体情况而定

④ 人往高处走，正常

19. 如果您是企业的领导者，您能否接受大学毕业生的违约行为呢？（ ）（单选题）

① 允许，尊重个人的选择，理解人往高处走，不会多收违约金

② 允许，但要收取比招聘成本更多的违约金

③ 视具体情况而定

④ 决不允许，不能打乱单位的工作计划

20. 您认为当前大学生就业诚信缺失的原因有哪些呢？（ ）（可多选）

① 社会方面的原因

② 学校方面的原因

③ 家庭方面的原因

④ 用人单位的原因

⑤ 大学生自身的原因

⑥ 其它

21. 您认为高校有必要建立“电子诚信档案”吗？

① 有必要

② 无所谓

③ 没有必要

④ 其它

22. 您认为要使大学生在就业过程中做到诚实守信应如何做呢？（ ）

（可多选）

① 政府要创设社会诚信的良好环境

② 高校要完善就业诚信的教育与管理

③ 家庭要加强对子女诚信的养成教育

④ 用人单位要注重大学生的诚信表现

⑤ 大学生要自觉型塑诚信理念和行为

⑥ 其它

衷心感谢您的合作！

附录二

一、对用人单位的访谈题目

1. 贵单位在查看大学毕业生的简历时，如何来鉴别求职简历内容的真假呢？
2. 您认为最近几年大学生在就业过程中做到了诚信吗？
3. 大学生在就业时不诚信行为主要表现在哪些方面呢？
4. 高校毕业生的失信行为会影响到贵单位对其毕业院校的看法吗？
5. 贵单位在招聘过程中自身是否做到了诚实守信呢？
6. 贵单位认为如何才能使大学生在就业过程中确实做到诚信呢？

二、对大学毕业生的访谈题目

1. 请您谈谈您身边的大学毕业生在就业过程中做到了诚信吗？
2. 您在就业时是否做到了诚信呢？
3. 您在就业面试时自我拔高吗？您如何理解具体情况具体对待呢？
4. 据您了解，同学们在就业时曾使用过哪些不诚信的手段呢？
5. 若您已经和某一用人单位签订协议，而又有一家待遇更好的招聘单位要聘用您，这时您该如何做呢？
6. 您认为如何才能促进大学毕业生就业诚信呢？

参 考 文 献

- [1] 王宏. 当代大学生诚信危机及其干预[D]. 武汉: 华中师范大学, 2003.
- [2] 中共中央国务院. 关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见.
- [3] 党的十七大报告.
- [4] 党的十七届六中全会《决定》(全文) .
- [5] 亚当·斯密. 道德情操论[M]. 北京: 中央编译出版社, 2008: 38.
- [6] 加里宁. 论共产主义教育和教学[M]. 上海: 人民教育出版社, 1958:25.
- [7] 苏霍姆林斯基. 给教师的建议[M]. 北京: 教育科学出版社, 1984: 76.
- [8] 蓝劲松. 高等教育与人才市场[M]. 北京: 清华大学出版社, 1999: 58.
- [9] 李亚伯. 中国劳动力市场发育论纲[M]. 长沙: 湖南人民出版社, 2007: 69.
- [10] 宁先圣, 宋志海. 大学毕业生就业市场规范及发展策略研究[J]. 重庆交通大学报(社科版), 2008, 8(1): 114-118.
- [11] 李春梅. 高校在毕业生就业市场中的地位与作用分析[J]. 中国电力教育, 2007(1):153-155.
- [12] 文东茅. 高校毕业生资源配置“市场失灵”的理论分析[J]. 清华大学教育研究, 2001(2):101-105.
- [13] 欧阳沁. 高校毕业生就业诚信问题分析[J]. 思想教育研究, 2007(7): 65—70.
- [14] 田澜, 申光丽. 师范大学生择业心理困惑及其对策[J]. 湖北教育学院学报, 2006(9): 85—87.
- [15] 庄岩, 刘召芳, 孟庆磊. 大学生就业呼唤诚信教育[J]. 中国高教研究, 2004(3): 86-87.
- [16] 陈平. 略论传统诚信内涵与大学生的诚信教育[J]. 漳州师范学院学报, 2006(3):147-150.
- [17] 林茂才. 大学生诚信就业问题探析[J]. 漳州职业技术学院学报, 2007, 9(1):130-132.
- [18] 冯佳星. 大学生就业诚信缺失及对策研究[D]. 武汉: 华中师范大学, 2008.

- [19] 嵇小怡. 信息不对称理论与我国大学生就业市场的完善[J]. 火众科技, 2006(3):180-181.
- [20] 韩春光. 诚信卡: 给就业加道“防火墙”[N]. 中国教育报, 2004-02-25.
- [21] 白为民等. 华东交大建立学生信用档案[N]. 中国教育报, 2002-12-5.
- [22] 江平, 程合红. 论信用——从古罗马法到现代社会[J]. 东吴法学, 2000(1).
- [23] 马克思. 韦伯. 新教伦理与资本主义精神[M]. 西安: 陕西师范大学出版社, 2007: 68.
- [24] 杨成林. 诚信教育与教育的诚信[J]. 探索与争鸣, 2003(4):45-47.
- [25] 杜瑞平. 当前大学生诚信就业研究[D]. 太原: 山西财经大学, 2007.
- [26] 王李明. 武汉地区部属高等学校毕业生就业诚信问题研究[D]. 武汉: 华中农业大学, 2009.
- [27] [28] [31] [33] [35] [57] [60] 向媛秀. 当前大学生求职诚信问题的研究——基于广西三所高校的调查数据[J]. 广西经济管理干部学院学报, 2012(4):96-99.
- [29] 新华网. 66%简历存在信息造假“假学历”催热雇前调查.
http://news.xinhuanet.com/edu/2010-08/16/c_12450935.htm. 2010—08—16.
- [30] 张春雷. 上海青年报. 用人单位招聘会上收到简历 150 份 学生干部超 7 成.
<http://news.sohu.com/20100112/n269509101.shtml>. 2010—12—16.
- [32] 青岛新闻网. 求职生多半都是“官”不少大学生简历证书上大做手脚.
http://www.qingdaonews.com/content/2005-12/17/content_5748100.htm. 2005—02—23.
- [34] 大众网(济南). 高校毕业生盲目求职频繁跳槽 用人单位叫苦不迭.
http://campus.eol.cn/xin_li_2076/20080423/t20080423_292946.shtml. 2008—04—23.
- [36] 张秀芹. 大学生求职诚信缺失及对策研究[D]. 南京: 河海大学, 2007.
- [37] 方立明. 以先进文化引领社会公德的提升. 浙江文明网,
<http://www.zjwmw.com/07zjwm/system/2010/11/29/017123825.shtml>.
2010-11-29.
- [38] 中国新闻网. <http://www.henanci.com/Pages/2011/04/20/20110420014754.shtm>
1. 2011-4-20.

- [39] 农业部派督查组赴河南查处双汇瘦肉精事件[N]. 新京报, 2011-3-16.
- [40] 专家称我国每年 200-300 万吨地沟油返回餐桌[N]. 长江日报, 2011-09-15.
- [41] 鲁焱. 劳动力供大于求技术人才最吃香[N]. 当代生活报, 2011-03-28.
- [42] 新华网云南频道. 关于 2011 年高校毕业生就业形势分析.
http://www.yn.xinhuanet.com/employment/2011-07/14/content_23237994.htm
. 2011-07-14.
- [43] 李斌, 李玉兰. 2010 年高校毕业生将达 630 万 就业形势严峻[N]. 光明日报, 2009-11-21.
- [44] 未来 5 年高校毕业生共 3500 万 就业形势严峻[N]. 人民日报, 2011-02-23.
- [45] 晏红. 处理好家庭教育中的若干关系[J]. 中华家教, 2005(10):4—7.
- [46] [瑞士]皮亚杰. 皮亚杰教育论著选[M]. 人民教育出版社, 1990:45.
- [47] 费伟. 诚实与诚实教育[J]. 教育艺术, 1998(3):7-8.
- [48] [49] 赵祥麟, 王承绪编译. 杜威教育论著选[M]. 上海师范大学出版社, 1981:435.
- [50] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯全集第 3 卷[M]. 人民出版社, 1960:329.
- [51] 于俊加, 徐世强. 诚信教育: 缘由、目标和内容[J]. 思想. 理论. 教育, 2002(4):
12-15.
- [52] [54][55] 龙庆华. 高校诚信道德建设研究[M]. 昆明: 云南大学出版社, 2007:
91, 125, 126.
- [53] 张玲. 诚信缺失—就业市场谁受伤[J]. 中国大学生就业, 2003(4): 15.
- [56] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯全集第 2 卷[M]. 人民出版社, 1961: 167.
- [58] 邱伟光. 学校诚信道德建设的问题和方法[J]. 思想理论教育, 2002(2): 15—17.
- [59] 芦笛. 首都大学生就业诚信建设研究[D]. 北京: 北京林业大学, 2009.
- [61] 孙孔懿. 素质教育概论[M]. 人民教育出版社, 2001: 66-69.

攻读硕士学位期间发表的论文及所取得的研究成果

1. 向媛秀. 网络环境下高校思想政治教育创新研究[J]. 山西高等学校社会科学学报, 2011(7).
2. 向媛秀. 当前大学生求职诚信问题的研究—基于广西三所高校的调查数据[J]. 广西经济管理干部学院学报, 2012(4).

致 谢

三年来，首先要感谢的是我尊敬的导师王文寅教授，导师不仅教会我如何做学问，更教会我如何做人。本文是在导师的大力支持、悉心指导和殷切关怀下完成的，从论文选题到调查的开展再到论文的撰写和定稿以及我学业上的每一点进步无不凝聚着导师的心血。从师三载，导师渊博的专业知识、严谨的治学态度、高尚的人格魅力和忘我的工作精神将使我受益终生。值此毕业论文完成之际，谨向我的导师致以崇高的敬意和诚挚的感谢！

感谢中北大学人文社会科学学院的所有教师！他们学识渊博，诲人不倦，是他们用自己的知识、爱心、智慧给予了我人生的启迪和思想的浸润。他们的帮助和指导使我获益匪浅并将终生受用。在此，谨向他们致以诚挚的谢意！

感谢我的领导武刚部长和莫晨宇副部长以及同事对我的大力支持和悉心帮助。本年度，我工作的学院大事多、喜事多，工作任务异常繁重，是我的领导给予我工作上的大力指导和关怀，使我在顺利完成了本职工作之外，还如期完成了本篇论文；是我的同事庾邦、黄小芳、钟波在我最需要帮助的阶段，给予我最大的关心理解和帮助。向他们表示深深的谢意！

特别要感谢的是我的老公、女儿对我精神上的支持和物质上的帮助，深深地感谢我学识渊博、能力突出而又对我无微不至关怀的老公，你的陪伴与一路的鼓励、帮助与指导才使我能走到如今。感谢我聪明伶俐、成绩优秀、多才多艺的女儿菲菲，是你的欢笑让我感到生活的甜蜜和幸福，是你的陪伴让我忘却所有艰辛和困苦。

你们所有人默默的关爱和无私的奉献激励着我、鼓舞着我、鞭策着我，使我克服了各种各样的困难，有决心、有信心、有恒心完成学业，你们将永远是我努力工作、刻苦学习、创造幸福生活的不竭动力。

路漫漫其修远兮，吾将上下而求索，在未来的日子里，我将继续带着大家给予我的帮助和对生活的感恩，努力拼搏，认真工作，不断进取，创造美好的明天！

向媛秀

二〇一二年四月六日于中北大学