

何勤华:关注法律毕业生就业 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/485/2021_2022__E4_BD_95_E5_8B_A4_E5_8D_8E__c122_485971.htm

一、当前法律学生就业的行业困境 目前我国社会正处于转型期，社会就业的压力影响和制约着法律毕业生就业，尤其是法律专业本身的特点以及相关行业招聘过程中的制度性障碍，给当前的就业带来了更大的困难。这种行业瓶颈主要集中在四个方面。首先是法院和检察院，它们曾是20世纪八九十年代法律专业毕业生流向最为集中的地方，也是现在很多毕业生就业的首选，但是现在要进这两类单位已是越来越难。原因有二：一是统一司法考试制度实施以后，法院、检察院招收审判员和检察员要求应聘者必须具有法律职业资格证书。但是司法考试的报名资格规定毕业生必须拿到学位证书和毕业证书后方可报考，这就使得待就业的法律本科毕业生在校期间无法参加司法考试，进法院、检察院工作的准入资格受限。二是按照现在的录用政策，进法院、检察院不仅要具备法律职业资格，同时必须要通过公务员考试。其次是国家公务员单位。《公务员法》实施以后，公务员报考人数增加，竞争日益激烈，一般来说报考人数和录取人数都在50：1以上，个别中央国家机关能达到1000：1以上。法律专业毕业生报考公务员有专业上的优势，但由于目前公务员招考实行中央和地方独自组织考试的体制，每个省甚至市、县都有自己的考试科目、考试范围、考试时间，考试内容和时间各异，往往造成冲突。学生为获得更多的公务员录用机会，往往在各省疲于奔命，人为地增加了毕业生的就业成本和就业困难。 第三是律师行业，

它也是广大学生选择法律的一个重要驱动力。但是目前法律专业毕业生去律师事务所就业的比例呈下降趋势。原因有三：一是司法考试制度实施后，律所招聘也要求应聘者具有法律职业资格；二是我国目前的律所大部分都是合伙制、合作制，注重利润最大化的他们在用人方面注重短期效益，而缺乏长期培养、长效用人机制，没有人才储备的积极性；三是律师行业具有较大的风险性，许多毕业生思想准备不足，望而却步。最后是企事业单位，它们目前已经成为法律专业毕业生就业的增长点，去这些单位就业的比例越来越高。但是法律毕业生去这些单位就业也存在一定的瓶颈现象。一方面对于大部分中小型企事业单位来说，使用专门的法律人才对他们来说还属于高消费，毕竟不是他们所急需的技术型人才；另一方面对于一些规模较大的企事业单位来说，他们需要的是更高层次的成熟的法律人才，因此初出茅庐的应届生也很难符合他们的要求。所以应届法律毕业生在这里处于一种两难的境地。

二、克服行业瓶颈，拓展法律毕业生就业途径

上述四个方面的行业瓶颈，给各法律院校学生的就业带来了巨大的挑战和冲击。以华东政法学院来说吧，这几年已经经历了一次法律专业毕业生就业的转型，即原来我们的毕业生大部分都是进公、检、法、司等司法机关的，随着法律专业扩招、毕业生总量增多，近几年我们的毕业生进司法机关的越来越少，而是开始流向律师事务所、金融系统以及企事业单位乃至社区街道。

拓展法律毕业生就业途径。可以从如下三个方面着手：

第一，更新就业理念，倡导多元化的就业格局。我们应当将法律教育是一种主要为司法机关培养人才的职业教育这么一种传统的理念，转化为法律教育是一种通才教

育，法律知识是从事国家管理、社会服务之各行各业都应具备的基础知识的新理念；法律毕业生也需要转变非法院、检察院、律所不进，学法律一定要从事法律职业的传统就业观念，积极适应就业、出国、考研、创业等多元化就业新格局。第二，改变法律毕业生就业的具体政策。首先，我们应该更改统一司法考试报名资格的规定，允许在校应届法律毕业生报名参加考试，这将有利于拓展就业途径；其次，国家对于公务员的要求和标准应当是一致的、统一的。再次，相关的律师行业协会或自治组织应当倡导律师事务所建立长效用人机制。第三，法律专业毕业生应注重提高自身的综合素质。现在的就业竞争就是毕业生综合素质的竞争，在当前现代化、国际化、法治化的开放社会里，用人单位越来越注重对毕业生综合素质的要求。因此，法律毕业生需要拓展自己的知识面，熟练掌握英语、计算机以及其他相关技能，增加人文知识素养，培养良好的职业和道德修养，努力使自己成为具有法律背景的应用型、复合型的高层次人才。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com