有关企业对大学生基本要求和看法的调查汇报

杨逢诜、王岳龙、李嘉龙、崔思博、罗昊云、符睿宇

[摘 要]本文针对机械97班一小组针对企业-大学生基本要求和看法的企业调查过程进行总结，首先本文对本次调查的调查目的、手段、对象、内容做出归纳和阐释，对调查问卷和访谈问题大纲的设计做出说明；其次本文依据调查结果（包含问卷调查结果和访谈记录）进行说明和分析，包括对于结果分析的进一步归纳和结论的导出，并给出可能利于大学生提高自身就业竞争力的方法。在本文末我们对本次调查的全过程做出复盘，分析本次调查中的缺陷以及某些意外情形的解释。

[关 键 词]企业；大学生；就业信息；招聘；人才选择和筛选；评价取向；

[中图分类号]D691.75

对于在校学习的大学生而言，我们很难直接认识到社会和企业对于大学生的基本要求和基本评价——而这些要求和评价则是我们走向社会后需要面临的重要一环。同时大学生如何迅速地完成就业、融入企业、社会，都有赖于这些要求和看法，在面临就业问题时这些要求也会对大学生造成一定的限制性影响。基于这些需求，本组组织了有关企业对大学生基本要求和评价的企业调研，并对本次调研的结论进行了一定的分析。本文将尝试描述此次调研的全貌，并给出一个具体的分析结论。

一、调查目的：

本次企业调查主要地包含有两重主要调查目的：一方面，是要调查企业对于大学生的一系列隐性要求，尤其是对大学生在校期间行为的隐性要求和评价取向；另一方面，是要调查企业内人员（尤其是企业内人力资源板块的负责人或者企业主）对当代中国大学生的评价取向问题，包含优势和缺陷两个层面。此次调查的结论有助于给出一个途径或方法，使得大学生在就业市场中能够有效地获得面试者或者更高层级决策者的认可。本次调查的一个非主要任务，则是调查企业主和企业内人力资源板块负责人对于大学生内卷和企业内卷这两重现象的看法。

二、调查手段、调查对象和调查内容：

**（一）调查手段：**

由于组内成员自由活动的时间和空间受到课业负担的限制，本次调研完全地通过互联网进行，包括与被访谈者的沟通、数据收集、数据分析和结论总结。

对于两重调查主要目的，我们分别地采取了不同的调查手段进行调查，以适应两种调查所具有的不同特点。首先地，在讨论企业对大学生基本要求时，由于“基本要求”范围有限，同时本组成员能够预先地推测一部分可能结果，因此在对这一部分进行调查时本组采用调查问卷的形式对受访者进行询问和测试。而在讨论企业对大学生的评价问题时，由于“评价”涉及的范畴较宽泛而无法预测可能的结论，因此我们采取线上访谈的形式，请求被调查者对我们给出的若干问题做出详尽的、开放性的回答。

本次调查中，问卷的制作、发放、收集、整理和数据的简单分析将通过微信的问卷星小程序完成；访谈过程则主要通过微信与受访者进行互动和内容记录。

**（二）调查对象：**

本次调查的调查对象为企业内人员，涵盖企业内人力资源板块负责人、企业主、企业内技术人员和企业内管理人员，涉及范围较为广泛，而以前两种人员为主要调查主体。

在最终回收的20份问卷和3份访谈记录中，3份访谈记录全部出自企业主/人力资源板块负责人之手，而20份问卷则有一半以上由上述类型人员完成。完成调查问卷的被调查者的地域分布相对地集中，其中工作地点在山东省内的被调查者占绝大多数（11人，55%），在广东省（3人，15%）、陕西省（2，10%）、福建省（2人，10%）、江苏省（1人，5%）、辽宁省（1人，5%）也有一定的被调查者分布；而完成访谈记录的被调查者，其工作地点全部位于山东省青岛市内（3人，100%）；大部分受访者来自于大规模的企业或者集团企业。因此，本次调查所反映出的答案很可能具有一定的地域特征和企业特征，而普遍意义较弱。若需要提高本次企业调查的普遍性意义及其信度、效度，则需要进行更大范围的抽样和访谈，但是受到时间和精力的限制我们很难进一步扩大抽样范围。

**（三）调查内容与问题设计：**

本次调查内容可以分为两个板块：企业对大学生的基本要求板块和企业对大学生评价板块。由于针对这两个板块我们采取的调查方式不尽相同，因此我们将分别陈述这两个板块的调查内容和问题设计。

对于企业对大学生的基本要求板块的调查，我们侧重于针对学生的在校行为的评价和偏好。本问卷中主要涉及企业对以下几个方面的评价的调查：大学生的课内学习、专业技能、竞赛、科研经历、学生干部任职经历、社会实践、留学经历、对行业的态度和观点、身心健康、家庭背景，以及对这几种行为偏重次序的选择和取向。问卷在上述几个方面中设置的题目数量不等，每一方面大约设置2-5道题目，且题目设置数量依上述次序递减。总地来讲，这一问卷普遍地设计了大学生在大学阶段可能进行的各项活动。值得注意的是，我们在访谈问题大纲中也涉及到了类似的问题，大纲中的这一问题将作为问卷的一个有效补充，通过开放性的回答方式来补充我们尚未考虑到的一些其他因素。

在大部分问卷答案选项的设计和答题规则上，对于大部分题目，我们基本沿用了单项选择的规则和传统的“非常赞同/赞同/中立/反对/非常反对”的结构进行设计；部分问卷答案由于问题本身性质则设置为多项选择（这些问题的可选项一般多于6个，每个人可选的选项不多于3个）。

对于企业对大学生评价板块的调查，我们则侧重于记录受访者本身的主观倾向和感受。这一部分的调查主要依靠访谈的形式进行，总共设置了六个访谈问题，前五个分别与大学生进入企业后的问题、企业对新入职的大学生的建议、大学生内卷、人才类型取舍、不同高校毕业的大学生的异同有关，这五个问题均与企业对大学生的评价有关（但并非直接相关），这些问题的目的是逐步引导受访者思考对大学生的评价问题；而最后一个问题则是直接地询问对大学生的评价。我们也在调查问卷中设置了1-3道有关企业对大学生评价的问题，一方面是因为本小组成员对这几个问题的回答能够做出一定的预测，另一方面这些选择题的回答也可能能够间接地印证几位受访者看法的（一定程度上的）普遍意义，可以增强本调查的信度、效度。

本次调查所采用的问卷以及访谈问题大纲，包括全部的问卷调查结果数据和访谈记录均在报告集的附件中完整呈现。

三、调查数据分析和初步结论：

本节我们主要对调查表单的填写结果进行初步分析，从而为接下来导出两个问题的深层次回答做出一定的引导和铺垫。

**（一）调查数据分析和结论-企业对大学生基本要求板块：**

在本板块中基于统计学的简单原理和简单的算术比较，我们得到了以下七条结论：

*I.企业最重视的三项特质（由强到弱）分别为：实习经历和专业技能、优秀的道德品格和个人素质、良好的学业成绩，其中企业更偏向于前两项特质。*

在第一题的回答结果中，这三项特质被认为是“最重要的”的比例分别占80%、75%、35%，而且显然地前两项特质所占的比例要显著大于第三项（大一倍以上）；紧随“学业成绩优异”后的若干选项的被选择比率也与之相近（30%、20%）。

*II.企业对于留学、科研、竞赛、学生干部任职、实习和社会实践这几项经历均表现出支持和偏好，且对这些行为的重视程度排序为：科研竞赛>学生干部任职≈社会实践和实习>留学。*

这里我们采取模糊指数法进行分析：涉及这一初步结论的题目包含11、13、17、23 四道题。由于这四道题的结构类似，我们可以根据选项赋值：“没有……经历” 赋分为0，“有一些……经历” 赋分为2，“……经历丰富” 赋分为5，并将赋分值与该选项对应的被选择比例相乘然后相加，最终加和的结果越高，那么我们可以认为企业对于这种行为越重视。

那么根据这四道题的答题情况，我们计算得到的权重因子为：科研竞赛经历得分2.45，班干部任职得分2，实习和社会实践经历得分1.95，留学经历得分1.5，得分依次递减，上文所述之结论则是由此而来的。

*III.企业对于考证、跨选课、参加竞赛、参加科研项目、锻炼身体均表示一定程度上的支持，且对这些行为的支持程度排序为：跨选课>锻炼身体>竞赛=科研>考证。*

涉及这一初步结论的题目包含7、8、9、15、25，被调查者在对这些题目作答时完全没有对这些行为表示反对。这里我们仍然可以采取模糊指数法分析：由于这五道题的结构类似，我们可以根据选项赋值：“中立” 赋分为0，“支持” 赋分为2，“强烈支持” 赋分为5，并将赋分值与该选项对应的被选择比例相乘然后相加，最终加和的结果越高，那么我们可以认为企业对于这种行为越支持。

根据这五道题的答题情况，我们计算得到的权重因子为：跨选课为3.1，锻炼身体为2.55，竞赛、科研经历均为2.45，考证为1.25，得分依次递减，并由此推知上文所述之结论。

*IV.企业对于大学生的专业对口程度、家庭背景、对行业的态度、对企业的态度四项特质表现出相对冷淡的态度，且其重视程度排序为：对企业的态度>对行业的态度>家庭背景>专业对口程度。*

涉及这一结论的题目包含20、21、22、26题，一些被调查者对这些题目作答时对其中的某些特质表示了反对的意见，且持支持意见的被调查者的数目明显地偏少。我们继续引用结论III中引用的模糊指数法进行分析，并对“反对”赋分为-2，在这一设定下计算得到的权重因子为：对企业的态度为1.5，对行业的态度为1.3，家庭背景为1.1，专业对口程度为0.6.由此推知上文之结论。

*V.企业对于诸多竞赛经历中最重视的为创新应用建模类竞赛（90%）和实验类竞赛（50%）；最重视的学生干部认知经历是学生会（65%）和社团干部（60%）的任职经历；最重视的证书类型是专业技能证书和从业资格证书（90%）；最重视的两项技能是办公软件的使用（95%）和建模能力（50%）；在有留学经历的学生中偏好于在北美和西欧地区留学的学生（均为70%）；最偏重的实践经历为企业内生产实践（75%）、企业内辅助管理实践和社会调研（后两个均为50%）；企业偏向于招收有创新潜质、思维活跃的大学生（80%）和管理型人才（75%）。*

涉及这一初步结论的题目包含10、12、14、16、18、19、24、27题，这些结论可以直接通过调查结论看出，在此不再详细陈述。值得注意的是，通过第18题的答题结果可以看出，班长、团支书一级的学生干部也会受到相当的重视（45%），但尚不及结论中所述的两类干部那样重视。

（经过复盘，我们指出27题这一问题设置的并不是很好，我们会在后面的分析中指出这一问存在的问题。）

*VI.企业建议大学生在课内学习上投入七成左右的精力，且偏好于均分在87-89左右的学生。*

涉及这一结论的题目为2、3 题。这一结论主要依赖于基于频数的数学期望的计算（每一个区间均以区间均值代表，人为规定90+这一分数段采用92来代表）：

企业期望的学生学业成绩为：

（1）

企业期望学生在学业上投入的精力比例为：

（2）

由于本次调查的信度并不高，因此上述估值仅供参考，实际情形可能有所波动。

*VII.企业对于我国大学的培养方式和我国大学生所展现出的素质持中立态度。*

涉及这一结论的题目为4、5题，我们看到对于这两道题而言绝大多数受访者均选择了“一般”这一选项（均为75%）；但值得注意的是，企业对于大学生的认可略高于对大学培养模式的认可（前者是15%的“可以”和10%的“不足”，后者恰好相反）。

另外地，根据访谈大纲的归纳我们又可以得出以下两个结论：

*VIII.不同企业对于学历的重视程度略有不同。*

*IX.企业认为当代大学生应当具有积极的工作态度、一定的责任感和抗压能力。*

这两条结论均是基于三份访谈记录大纲归纳得到的。

**（二）调查分析和结论-企业对大学生评价板块：**

根据对于A、B、C三位受访者的信息综合以及问卷调查的结论，我们可以得出以下三条初级结论：

*I.企业普遍地认为我国大学生具有领悟力强、思维广、反应快、见多识广的优势；同时又普遍认为我国大学生存在眼高手低、责任感不强、缺乏脚踏实地精神的负面特质。*

这是根据问卷调查第六题和访谈大纲第六题作答情况得出的简单结论。在第六题的作答情况中，指出我国大学生“眼高手低、缺乏脚踏实地精神”的作答者占到了45%，指出“实践能力不足”和“知识应用能力不足”的作答者分别占到了30%和20%，占比偏少；同时在三位受访者的表述中均对这些优势和负面特质有所描述。

*II.企业认为我国当代大学生的**人际交往能力和团队协作能力尚有提升空间。*

这是根据访谈大纲中第一、二题作答情况导出的结论。受访者B指出：“……在学校里不大用太上心的人际关系，在企业中随处会对工作带来影响，情商突然重要起来……快速融入一个陌生的团队并产生成果是一个不小的挑战。”，这一表述尚且较为委婉，而受访者C则尖刻地指出，“……大部分觉得做好自己的本职工作就是可以了，不会处理社交人际关系，情商较差。”

*III.企业认为大学生群体兼具自信和自负的特质，且均认为大学生群体表现力强。*

这是根据访谈大纲第1、2、6题作答情况导出的结论。受访者A指出：“……当代大学生表现欲强，积极活跃……”，C的表述则相对地尖锐一些：“刚毕业的大部分学生往往自我感觉良好，觉得自己很了不起，自我定位很高（学校越好的表现越强），但实际动手实操能力很差，眼高手低是最常见的表现……”。另外需要强调的是，对于“表现欲强”这一特质，不同的受访者则体现出了不同的判断取向，A偏向于认为这一特质应当列入优秀特质，而C偏向于认为这一特质应当属于负面特质。

四、调查的深层次结论和进一步建议：

根据第三节的初级结论，我们归纳和总结出了本次调查的结论以及对于提升大学生就业竞争力的一些建议：

**（一）企业对大学生的要求：**

根据三（一）的九条结论，我们对于“企业对大学生的要求”的总结如下：

当代大学生应当具有：**足够的信息获取和分析能力、创新能力、动手实践能力、足够宽阔的知识背景和良好的知识结构体系、一定的国际视野、统筹规划能力、积极的工作态度和责任感、抗压能力、过硬的专业技能和经验**，且以过硬的专业技能和经验、创新能力和动手实践能力、责任感和积极的工作态度为核心。

这些特质和上文中的初级结论存在着一一对应的关系：信息获取和分析能力（竞赛、科研、社会实践）、创新能力（竞赛、科研）、动手实践能力（社会实践、实习、竞赛）、统筹规划能力（学生干部任职经历）、国际视野（留学经历）对应于结论II、IV；宽阔的知识背景（优秀的学业成绩和跨选课）对应于结论I、III；责任感、积极的工作态度、抗压能力（也算是能和企业对大学生的评价有关系）对应于结论IX.过硬的专业技能对应于结论I.

**（二）企业对于大学生的评价：**

一方面，企业认为我国当代大学生**领悟力强、思维广、反应快、见多识广**；

另一方面，企业认为我国当代大学生**眼高手低、责任感不强、缺乏脚踏实地的精神，同时人际交往能力和团队协作能力略有欠缺**。

另外地，企业认为大学生群体**兼具自信和自负的特质**。

（根据本节前两部分结论的内容，其实我们可以看出来，企业对于大学生的评价在一定程度上是与企业对大学生的要求的密切相关的。这不难理解——企业会不自觉地用自己的框架和评价体系来衡量大学生，并通过这种测量的结果导出他们的评价，这是自然而然的。）

**（三）企业对大学生的建议：**

根据本组成员的归纳以及三位受访者的表述，我们可以得出以下的建议（这些建议或许对提高大学生的就业竞争力有益）：

I. 企业不喜欢书呆子和死读书的学生，大学生应当积极参与生产实践提高来提高自己的职业技能水平；

II.大学生应虚心向前辈学习，不要轻视实践、眼高手低；

III.大学生应当对企业和项目有一定的责任心；

IV.在面对理想和现实落差时，要有足够强大的内心，不能轻易崩溃；

V.大学生应当注重人际交往能力的培养,正确地处理工作中的问题，并提高自己和团队的磨合/协作能力。

五、调查过程的再探讨和缺陷分析：

本节是基于调研过程和结果进行的再探讨和再分析，主要是针对一些意外情形和不理想情形的讨论。

**（一）调查过程的再探讨：**

首先，我们注意到了访谈过程中三位受访者的价值取向和看法的一系列差别。我们认为这些差别很可能是基于这三位受访者不同的社会背景和企业内职务——比如，受访者B毕业于上海交通大学，这使得他对于双一流建设高校毕业生和普通高校毕业生的看法与其他两位受访者略有出入；受访者C是独立的人力资源顾问，与企业主的交流会偏多一些，这会使得他更多地从企业主而非员工的角度来解读问题。本组成员对于受访者B的了解和认识多一些，而对于受访者A和C的认识则少一些，这对于我们的结论分析实际上有所制约。

其次地，我们指出这一调研所收集到的样本总数仍然太少，如果依据伯努利大数定理来看，20个样本远远达不到理想的极限情形，因此我们在本文中所应用的模糊指数法和数学期望的计算很可能不能达到理想的效果。这应当归咎于本组所采用的较为保守的调查方式——本组调查方式主要是通过组员本身的社会关系（父母、朋友等）展开的调查，这一层社会关系所覆盖的可调查人数有限，自然地我们所能调查的样本数偏少，且具有鲜明的地域分布特征。

**（二）调查的缺陷分析：**

本次调查的缺陷主要体现在两个层次。

首先地，在讨论问卷结构过程中，由于后期产生了一些新的思路，导致在问卷中一些不适当的位置插入了一些不适当的题目，而在问卷的具体实现过程中这些不合适的问题次序并没有得到有效纠正——比如我们把学生干部和留学经历有关的题目放置的比较靠后，这拉低了问卷的逻辑性和整体质量（但是问卷的整体结构还是较完善的）。

其次，问卷中的某些问题和对应的选项设置得并不是十分合理。首当其冲地是第二十七题——在复盘过程中我们发现将这一道题设置为“在技术型人才和管理型人才中的选择”或者设置一道镜像题目（“您是否会选择招收管理能力不足而技术能力较强的学生？”）似乎比这种突兀的孤立问题更为合理。另外地一些选项较为宽泛的多选题（尤其是第六题，这个问题相当明显），由于本组组员的思路不够开阔，我们能够想到的可能的选项不足，限制了受访者选择的可能性，这也制约了我们调查结构的多样性和调查结果的科学性。

参考文献：

本文的全部参考文献均来源于访谈记录和问卷调查的数据分析；注意，本文中的受访者编号与报告集中的访谈大纲编号一致。