

大学生就业能力对就业质量的影响

李颖 刘善仕 翁赛珠

摘要 本文通过问卷调查的方式,从工资水平、工作环境、工作地点、工作兴趣相适度等多个方面比较了大学生的就业质量,分析得出了大学生就业能力会影响就业质量的结论,并认为就业能力强的学生可以有较好的就业质量,提出了加强大学生就业能力的建议。

关键词 大学生 就业能力 就业质量

一、问题的提出

随着高校改革和教育产业化发展,高校毕业生的就业状况和就业质量成为了反映高校整体办学水平的一个重要评价指标。国家教育部每年向社会公布其直属高校毕业生“初次就业率”的统计概况。事实上,就业率只能反映阶段性的就业工作成果,不足以体现学生的就业质量。“就业”本身就是一个有丰富内涵的概念,不仅包括“是否”找到工作,而且要体现工作收入、工作地点、工作性质、工作满意度等内容。^[1]目前,大学生就业难,主要是指就业质量的下降。就业质量是“反映就业机会的可得性、工作稳定性、工作场所的尊严和安全、机会平等、收入、个人发展等有关方面满意程度的综合概念”。^[2]它主要是通过多种指标的综合,从总体上反映就业质量的优劣。大学生的就业质量才是从根本上反映大学办学水平的关键性指标。

二、研究方法

(一)研究思路

通过问卷调查的方式,研究大学生就业能力结构维度,了解大学生的就业状况,总结当前大学生对就业最重视的因素,研究大学生就业能力与就业质量的关系。

(二)研究工具

根据有关文献资料选取20项就业能力的条目,采取likert 4点自评量表形式作为被试者对自身就业能力评价的标准。

(三)被试

选择华南理工大学、中山大学、华南师范大学、广东工业大学等四所高校14个系已签约的应届本科毕业生进行调查,共发放问卷480份,回收469份,回收率为97.70%,有效问卷428份,问卷有效率为91.26%。其中部属高校263份,省级重点高校

164份。调查的学生类别中,人文社科类57人,理工类235人,经济、管理类116人,外语类20人。

三、统计分析

(一)大学生就业能力结构

本研究利用SPSS11.0社科统计软件,对428份样本进行了采样充足度(KMO)和Bartlett球形检验。结果表明,样本大小适宜于进行因素分析。通过运用主成份分析法抽取因素,正交最大变异法(Varimax)旋转,得到大学生就业能力结构分为内在素质、处理工作能力、社交领导能力三个维度,并在总体上解析了66.075%的变异,总问卷的内部一致性信度系数为0.9514。因素分析结果见表1。

大学生就业能力结构的三个维度中,内在素质的因素解释了总变异量的23.135%,包括诚实正直、吃苦耐劳、敬业精神、责任感、主动性、上进心六个要素;处理工作能力因素解释了总变异量的21.743%,包括分析判断能力、善于思考、解决问题能力、独立工作能力、适应能力、应变能力、学习能力、团队协作意识八个要素;社交领导能力的因素解释了总变异量的21.197%,包括表达能力、领导能力、社会活动能力、组织协调能力和人际交往能力、创业精神六个要素。

(二)大学生对就业质量最关注的因素

根据文献资料显示,毕业生对就业质量最关注的因素分别有:行业发展前景、适于施展个人才能、适合自己能力与性格、工资收入、其它福利。^[3]本次问卷调查结果也表明,学生最为重视的因素依次为未来发展空间、培训与学习机会、工资福利、工作地点、行业发展前景、晋升机会、符合个人兴趣。本研究调查所得与文献资料基本相符,其中行业发展前景、工资福利、适合个人发展、兴趣相符程度等因素是比较稳定的评价就业质量的指标。

收稿日期:2004—12—07

作者简介:李颖,华南理工大学生物科学与工程学院助理研究员;刘善仕,华南理工大学工商管理学院副教授;翁赛珠,华南理工大学工商管理学院副教授。(广州/510640)

表1 大学生个人评价就业能力结构因素分析结果

| 项 目 | 内在素质 | 处理工作能力 | 社交领导能力 |
|------------|--------|--------|--------|
| 诚实正直 | 0.838 | | |
| 吃苦耐劳 | 0.819 | | |
| 敬业精神 | 0.802 | | |
| 责任感 | 0.787 | | |
| 主动性 | 0.617 | | |
| 上进心 | 0.601 | | |
| 分析判断能力 | | 0.795 | |
| 善于思考 | | 0.742 | |
| 解决问题能力 | | 0.711 | |
| 独立工作能力 | | 0.672 | |
| 适应能力 | | 0.615 | |
| 应变能力 | | 0.615 | |
| 学习能力 | | 0.487 | |
| 团队协作意识 | | 0.448 | |
| 表达能力 | | | 0.772 |
| 领导能力 | | | 0.771 |
| 社会活动能力 | | | 0.766 |
| 组织协调能力 | | | 0.701 |
| 人际交往能力 | | | 0.665 |
| 创业精神 | | | 0.438 |
| 解释总方差量 (%) | 66.075 | 23.135 | 21.743 |
| | | 21.197 | |

(三) 就业能力对就业质量的影响

1. 评价就业质量的指标

由于工资福利、工作环境、工作地点、工作与个人兴趣相适应情况等四个方面是大学生在就业过程中最为关注的因素,而且这四项因素具有容易评价、直观、普遍性等特点,因此作为本研究中就业质量中的评价指标。

2. 就业能力的分组

分别将内在素质、处理工作能力、社交领导能力三项就业能力的平均值,各加上该项能力的1/2标准差,分别得出每项能力的高低两个能力值,以A1、A2表示,[0,A1]为低能力组,[A2,∞]为高能力组。本操作通过SPSS11.0社科统计软件进行。

四、研究结果

将高低就业能力组学生的就业情况作统计,将每项评价指标中的分布频数列出交叉列联表,并对分布频数进行卡方检验。

(一) 就业能力与工资福利水平的关系

对交叉分组下的频数分析卡方检验,内在素质组的卡方概率P值大于显著性水平0.05,因此可以认为不同内在素质的学生,其工资福利没有显著差异。但处理工作能力组的卡方概率P=0.002,社交领导能力组的卡方概率P=0.003,两概率P均小于显著性水平0.05,因此可以认为处理工作能力和社交领导能力处于不同水平的学生,其工资福利水平有显著不同。即就业能力与工资福利水平存在明显的相关关系。

为了更清晰地了解高低两个能力对照组下工资福利的差异,笔者通过方差分析,将以上六个工资组别进一步划分为高、中、低

三组,高工资组为2500以上,中工资组为1000—2500元,低工资组为1000元以下。可以发现,在获得高工资福利的学生中,处理工作能力方面属于高能力组的学生比低能力组的学生多27人,高出300%;社交领导能力方面属于高能力组的学生比低能力组的学生多10人,高出76.9%。在处理工作能力及社交领导能力中,分别对同一个工资档的高、低两组人数横向比较也可以发现,以1500元工资为界,工资低于1500元的学生中,高能力组人数均少于低能力组人数;工资高于1500元的学生中,高能力组人数都多于低能力组人数。也就是说,随着工资额的增加,在同一个工资档的人数中,以高能力组的人数居多;而且工资额越高,高低两组人数的百分比差异越明显(数据见表2)。

表2 不同就业能力组别的学生工资福利水平比较

| | | | 内在素质 | | 处理工作能力 | | 社交领导能力 | |
|----------|--------|-----|-------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | | | 高能力组 | 低能力组 | 高能力组 | 低能力组 | 高能力组 | 低能力组 |
| 低工资组 | 1000 元 | 人数 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 |
| | 以下 | 比例% | 2.6% | 2.9% | 3.0% | 5.8% | 0.9% | 3.9% |
| 中工资组 | 1000－ | 人数 | 34 | 47 | 27 | 37 | 23 | 42 |
| | 1500 元 | 比例% | 22.2% | 33.8% | 20.5% | 43.0% | 20.2% | 41.2% |
| | 1501－ | 人数 | 56 | 47 | 40 | 23 | 37 | 31 |
| | 2000 元 | 比例% | 36.6% | 33.8% | 30.3% | 26.7% | 32.5% | 30.4% |
| | 2001－ | 人数 | 24 | 22 | 25 | 12 | 30 | 12 |
| | 2500 元 | 比例% | 15.7% | 15.8% | 18.9% | 14.0% | 26.3% | 11.8% |
| 高工资组 | 2501－ | 人数 | 18 | 11 | 19 | 5 | 12 | 7 |
| | 3000 元 | 比例% | 11.8% | 7.9% | 14.4% | 5.8% | 10.5% | 6.9% |
| | 3000 元 | 人数 | 17 | 8 | 17 | 4 | 11 | 6 |
| | 以上 | 比例% | 11.1% | 5.8% | 12.9% | 4.7% | 9.6% | 5.9% |
| | 总计 | 人数 | 153 | 139 | 132 | 86 | 114 | 102 |
| 卡方概率 P 值 | | | 0.198 | | 0.002 ★ | | 0.003 ★ | |

注: *P<0.05,认为行、列变量不独立,存在显著的相关关系。

(二) 就业能力与就业工作环境的关系

对交叉分组下的频数分析卡方检验,内在素质组的卡方概率P=0.001,处理工作能力组的卡方概率P=0.001,社交领导能力组的卡方概率P=0.003,三组概率P均小于显著性水平0.05,因此,可以认为高能力组学生与低能力组学生比较,他们的就业工作环境是有显著差异的(数据见表3)。在获得良好就业环境的学生中,高能力组的学生要比低能力组的学生多出50%以上。三项就业能力中,高能力组的学生中均有超过70%的学生可以获得良好的就业工作环境,而低能力组的学生只有低于50%的人可以获得良好的就业工作环境。

(三) 就业能力与工作和兴趣相适度的影响

对学生的就业工作岗位与兴趣相适情况分析可以发现,三项就业能力的高低组别人数分布卡方概率P均小于0.05,因此,也可说明就业能力能影响就业岗位与兴趣的相适度。能获得感兴趣的就业工作岗位的学生中,高能力组的学生分别占73.2%、78%、76.3%,平均值为75.8%;低能力组的学生分别占58.2%、55.8%、57.9%,平均值为57.3%,两均值相比,前者比后者高32.3%(数据见表4)。因此,就业能力强的学生,更易于获得自己感兴趣的工作岗位。

表3 不同就业能力组别的学生就业工作环境比较

| | | 内在素质 | | 处理工作能力 | | 社交领导能力 | |
|-------------|-----|--------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | | 高能力组 | 低能力组 | 高能力组 | 低能力组 | 高能力组 | 低能力组 |
| 较差(室外、危险性高) | 人数 | 16 | 22 | 15 | 17 | 14 | 13 |
| | 比例% | 10.5% | 15.8% | 11.4% | 19.8% | 12.3% | 12.7% |
| 普通 | 人数 | 28 | 48 | 22 | 28 | 20 | 38 |
| | 比例% | 18.3% | 34.5% | 16.7% | 32.6% | 17.5% | 37.3% |
| 好(舒适、安全) | 人数 | 109 | 69 | 95 | 41 | 80 | 51 |
| | 比例% | 71.2% | 49.6% | 72.0% | 47.7% | 70.2% | 50.0% |
| 总计 | 人数 | 153 | 139 | 132 | 86 | 114 | 102 |
| 卡方概率 P 值 | | 0.001* | | 0.001 * | | 0.003 * | |

注: * $P < 0.05$, 认为行、列变量不独立, 存在显著的相关关系。

表4 不同就业能力组别的学生工作与兴趣相适情况比较

| | | 内在素质 | | 处理工作能力 | | 社交领导能力 | |
|-------------|-----|--------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | | 高能力组 | 低能力组 | 高能力组 | 低能力组 | 高能力组 | 低能力组 |
| 非本专业工作、不感兴趣 | 人数 | 10 | 22 | 6 | 19 | 7 | 17 |
| | 比例% | 6.5% | 15.8% | 4.5% | 22.1% | 6.1% | 16.7% |
| 非本专业工作、不感兴趣 | 人数 | 31 | 36 | 23 | 19 | 20 | 26 |
| | 比例% | 20.3% | 25.9% | 17.4% | 22.1% | 17.5% | 25.5% |
| 非本专业工作、不感兴趣 | 人数 | 37 | 27 | 32 | 21 | 33 | 17 |
| | 比例% | 24.2% | 19.4% | 24.2% | 24.4% | 28.9% | 16.7% |
| 非本专业工作、不感兴趣 | 人数 | 75 | 54 | 71 | 27 | 54 | 42 |
| | 比例% | 49.0% | 38.8% | 53.8% | 31.4% | 47.4% | 41.2% |
| 总计 | 人数 | 153 | 139 | 132 | 86 | 114 | 102 |
| 卡方概率 P 值 | | 0.027* | | 0.000 * | | 0.012 * | |

注: * $P < 0.05$, 认为行、列变量不独立, 存在显著的相关关系。

(四) 就业能力与工作地点的关系

对就业地点的频数分布进行卡方检验之后发现, 三组概率 P 均小于显著性水平 0.05 , 说明就业能力能影响就业地点的选择。在经济发达的大城市就业的学生中, 高能力组的学生分别占 79.1% 、 81.1% 、 75.4% , 平均值为 78.5% ; 低能力组的学生分别占 59.0% 、 50.0% 、 57.8% , 平均值为 55.6% 。两均值相比, 前者比后者高 41.2% (数据见表5)。因此, 就业能力高的学生与就业能力低的学生相比, 更多人可以选择经济发达的大城市作为就业地点。

五、讨论

从大学生就业的工资福利、工作环境、工作兴趣、工作地点等因素来看, 总体而言, 就业能力低的学生, 其就业质量比就业能力高的学生要差。具有较强就业能力的学生, 获得了较高的工资福利; 工作环境相对舒适、安全; 选择了适合个人发展的、经济发达的大城市; 选择了符合个人兴趣的工作。尽管目前还不能认为就业能力决定就业质量, 但统计表明, 两者之间有很大相关性。究其原因, 有以下几个方面。

首先, 就业市场不存在“终身就业”或“一次就业定终身”的情况, 就业市场与个人均需通过双向选择决定就业结果。这意味着学生就业的质量不再是凭着“好背景、找关系”来决定, 而必须依靠个人的竞争力。因此, 就业能力会影响就业质量。

其次, 科学技术的发展, 促使劳动密集型的营方式逐渐让位于技术密集型、金融密集型企业的经营方式, 需求大量知识型与能

力型相结合的人才。而能力强的人往往较易获得某方面的知识 with 技能。用人单位普遍都希望尽量缩短新员工的工作磨合期, 提高工作效率, 减低培训成本。因此, 他们会更青睐于能力型的人才, 这就导致就业能力强的人有更多机会被用人单位赏识。^[4]

表5 不同就业能力组别的学生就业地点比较

| | | 内在素质 | | 处理工作能力 | | 社交领导能力 | |
|-------------------|-----|--------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | | 高能力组 | 低能力组 | 高能力组 | 低能力组 | 高能力组 | 低能力组 |
| 偏远乡镇 | 人数 | 4 | 12 | 5 | 14 | 8 | 10 |
| | 比例% | 2.6% | 8.6% | 3.8% | 16.3% | 7.0% | 9.8% |
| 小城市, 经济不发达 | 人数 | 7 | 8 | 5 | 4 | 8 | 8 |
| | 比例% | 4.6% | 5.8% | 3.8% | 4.7% | 7.0% | 7.8% |
| 中等城市, 经济一般, 离家近 | 人数 | 21 | 37 | 15 | 25 | 12 | 25 |
| | 比例% | 13.7% | 26.6% | 11.4% | 29.1% | 10.5% | 24.5% |
| 大城市, 经济发达, 适合个人发展 | 人数 | 121 | 82 | 107 | 43 | 86 | 59 |
| | 比例% | 79.1% | 59.0% | 81.1% | 50.0% | 75.4% | 57.8% |
| 合计 | 人数 | 153 | 139 | 132 | 86 | 114 | 102 |
| 卡方概率 P 值 | | 0.002* | | 0.000 * | | 0.027 * | |

注: * $P < 0.05$, 认为行、列变量不独立, 存在显著的相关关系。

最后, 个人自主择业意识增强, 大学生不满足于将职业作为谋生的手段, 而是作为实现个人理想、发展兴趣爱好的一种方式。就业能力强的学生, 其社会适应性强, 发展机会相对多, 从而工作满意度高, 直接提高了就业质量。

基于上述就业能力与就业质量关系的分析, 本文认为, 要提高大学生的就业质量, 解决大学生就业难的问题, 应从以下几个方面加强培养大学生的就业能力。

1. 重视就业环境对就业能力的作用。就业能力的形成及发展, 离不开社会就业环境的影响。大学生接触就业环境的时间越早, 对就业的理解越深刻, 从而影响其提高就业能力的主观能动性。因此, 要在学校中营造就业环境, 包括加强对大学生, 尤其是低年级学生的就业指导工作; 启动职业导航计划, 帮助大学生尽早确立个人职业生涯规划; 通过校园文化活动引导学生关注就业, 模拟就业, 学会解决就业过程中将面对的困难; 创造机会让大学生接触社会。

2. 重视学校系统知识的教育。就业能力的发展与知识、技能有密切关系。系统学习和掌握知识技能有助于发展就业能力。完善的教育程度有助于学生全面素质的提高, 事实上也是就业竞争力的提高。

3. 重视实践活动的影响。人的各种能力都是在社会实践中形成起来的, 就业能力也不例外。经常参加社会实践活动, 能够培养处理工作的能力, 使个人组织、计划、协调、领导等方面的能力得到相应的发展。

参考文献:

- [1] 马庆发. 提升就业质量: 职业教育发展的新视角[J]. 教育与职业, 2004(12).
- [2] 李军峰. 就业质量的性别比较分析[J]. 市场与人口分析, 2003(11).
- [3] 姜继红, 王毅杰. 地方性高校毕业生就业意向的调查研究. 教育发展研究, 2004(5).
- [4] 李金林, 姚莉, 应飏. 高校就业质量评价体系初探. 山西财经大学学报(高等教育版), 2002(1).



论文写作，论文降重，
论文格式排版，论文发表，
专业硕博团队，十年论文服务经验



SCI期刊发表，论文润色，
英文翻译，提供全流程发表支持
全程美籍资深编辑顾问贴心服务

免费论文查重：<http://free.paperyy.com>

3亿免费文献下载：<http://www.ixueshu.com>

超值论文自动降重：http://www.paperyy.com/reduce_repetition

PPT免费模版下载：<http://ppt.ixueshu.com>
