

大学生就业能力与社会需求差异研究

——基于对重庆市 1618 名大学生和 272 家用人单位的调查

肖云 杜毅 刘昕

摘要:近几年来,我国高等教育在实现精英教育向大众教育转化的过程中,出现了大学生就业难的社会问题,并日益引起社会各方面的关注。导致这一社会问题的原因是多方面的,而大学生自身就业能力无疑是一个重要致因。调查发现,大学生就业能力与社会需求之间存在若干差异,而高校对此承担着主要责任。本文分析了高校在培养大学生就业能力过程中存在的问题及原因,提出了对策和建议。

关键词:大学生;就业能力;社会需求;差异;建议

一、研究方法

1. 定义界定

长期以来,中外学者从未停止过对就业能力的研究,但目前仍没有就业能力的统一定义。国际劳工组织(ILO)指出,就业能力是个体获得和保持工作、在工作中进步以及应对工作生活中出现的变化能力。国内学者普遍认为,大学生就业能力是指大学生能够实现顺利就业并保持工作机会的各种素质的集合,在构成要素上包括诸多方面。我们经过调查发现,在大学生就业能力构成要素上,对大学生顺利就业影响最重要的是以下三个方面:(1)基础实践能力——大学生顺利就业的前提,包括人际交往能力、沟通协调能力和获取知识能力、表达能力、动手能力和组织管理能力。(2)知识拓展能力——大学生顺利就业的关键,即知识的开拓与扩展能力,表现为知识的广博度。(3)创新能力——大学生顺利就业的核心,指敢于冲破传统思想和陈腐观念的束缚,在工作中提出新理论、新概念,发现和解决新问题、开拓新局面的能力。

2. 调查对象

本研究采取配额抽样和问卷调查方法,对重庆市八所高校(重庆大学、西南政法大学、重庆师范大学、重庆医科大学、重庆工商大学、重庆交通大学、四川外语学院和重庆工学院)在校大学生和用人单位(政府部门、事业单位、国有企业、三资企业、私营企业、个体及其他)进行了调查。

3. 资料收集

调查由研究组成员负责问卷的发放。调查数据使用SPSS12.0软件进行分析。为了弥补抽样调查的不足,我们分别对在校大学生和用人单位负责人进行了较为深入的个案访谈。

二、大学生就业能力与社会需求差异现状分析

在就业市场上,劳动力是按效用最大化的原则配置的。用人单位在招聘员工时也必然以效用最大化为目标,通常不愿或者尽可能少地支出额外的人力成本。用人单位根据生产和服务需要对劳动者设置应聘条件和准入门槛,这是符合市场规律的自主行为。由于劳动力无限供给在相当长时期内都将是我国的基本国情,用人单位的要求不断提高,高校人才培养模式改革滞后等,导致了大学生的就业能力与用人单位的需求在以下几个方面存在着明显的差异。

1. 用人单位对基础实践能力的要求高与大学生难以达到之间的差异

近年来,用人单位在招聘大学生时,往往要求大学生具备一定的实践能力,或者把具备一定的实践经验作为录用的必备条件。而大学生对自身实践能力的评价普遍较低。

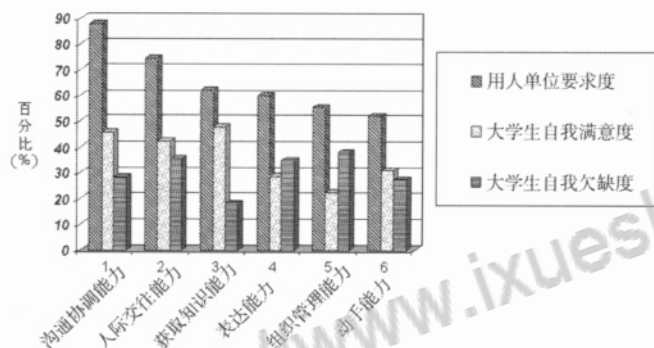
调查显示,超过一半的用人单位要求大学生具备各种实践能力,其中,87.9%的用人单位要求大学生具备沟通协调能力(参见图1)。实践经验是实践能力的基础,实践能力随着实践经验的积累而不断提高。调查发现,有

收稿日期:2007-08-16

作者简介:肖云,重庆大学贸易与行政学院副院长,副教授;杜毅,重庆大学贸易与行政学院硕士研究生;刘昕,重庆大学贸易与行政学院教师。(重庆/400044)

63.2%的用人单位表示看重大学生的实践经验,只有5.5%的用人单位表示不看重。而大学生对自身的基础实践能力评价不高,体现在实践能力的自我满意度较低上。从图1可以看出,满意度最高的是获取知识能力,其选择比例也只有47.7%;其他的几种能力分别为:沟通协调能力45.7%,人际交往能力42.2%,动手能力30.7%,表达能力28.6%,组织管理能力22.5%。另外,有25%~40%的大学生对各项实践能力都感到很欠缺,欠缺度最高的是组织管理能力,为38.0%,其他依次为:人际交往能力35.5%,表达能力34.4%,沟通协调能力28.1%,动手能力27.6%,获取知识能力18.3%。通过对满意度与欠缺度的对比分析发现,大学生某些实践能力的欠缺度高于满意度,例如,从图中看出欠缺度最大的是组织管理能力,而对此感到很满意的只有22.5%,二者相差15.5个百分点。表达能力的欠缺度也高于满意度。

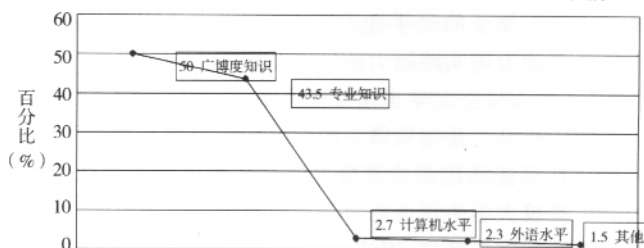
图1 用人单位要求与大学生自身对实践能力的评价比较



2. 用人单位对知识拓展能力要求较高与大学生相对欠缺之间的差异

拓展即开拓与扩展,其本意是指在未知领域里的不断发现。知识拓展能力是指在未知领域里知识量的积累,对大学生而言,是要突破专业知识的局限,知识量呈发散状向其他未知领域扩展,表现为知识的广博度和知识结构状况。调查显示,50%的用人单位最看重大学生的知识广博度,其次看重的是专业知识,占43.5%(参见图2)。这说明用人单位对知识广博度的要求比专业知识更高,也表明用人单位偏好“一专多能”的复合型人才。社会在选择大学毕业生时,有时甚至对某些非专业的因素更加看重,这已成为大学生就业成功不可忽视的因素。据《中国青年报》2002年1月3日报道,福建西岸网讯科技有限公司在某重点大学招聘商务代表时,面试中大学生知识面狭窄令招聘者失望,在该校200多名前来应聘的毕业生中,只有3个人勉强符合要求。近几年来这一状况并没有得到明显好转,类似情况在各高校招聘会中不难发现。调查显示,64.5%的大学生希望今后工作与所学专业对口,这表明一半以上的大学生看重在校期间的专业知识学习,并愿意把主要精力花在学习专业知识上,而容易忽视对知识面的扩展,这样会导致知识广博度不够,知识结构单一,难以满足社会的需求。

图2 用人单位对大学生知识要素的评价权重分布情况



3. 用人单位对创新能力要求高与大学生较为缺乏之间的差异

近年来,随着改革开放的不断深入和竞争的不断加剧,用人单位越来越认识到创新型人才的重要性。调查发现,65.1%的用人单位要求大学生应具备一定的创新能力。然而有40.7%的大学生感到自己的创新能力很欠缺,只有17.3%的大学生感到满意。调查还显示,只有24.7%的大学生选择“经常在学习和工作中有创新的设想和建议”,偶尔有创新设想和建议的占66.5%。有关资料显示,在我国每年受理的近15万件专利申请中,大学生申请的仅占0.05%,而在美国,每年受理的近40万件专利申请中,大学生申请专利的占23%左右。^[1]二者的巨大反差,说明我国大学生创新能力相当欠缺,不能满足社会的需求,加强这方面的培养和提高迫在眉睫。

三、高校在培养大学生就业能力过程中存在的问题

导致大学生就业能力与社会需求之间存在差异的原因是多方面的,对于承担主要责任的高校,主要存在以下问题:

1. 对大学生就业能力培养缺乏应有的重视

高校是培养大学生就业能力的主要场所。然而,目前高校对大学生就业能力培养认识不够,缺乏应有的重视。表现在:(1)没有把大学生就业能力培养上升到高校办学的战略高度。高校常常更多地强调学科或科研发展规划,对将大学生就业能力培养列入学校发展的长远规划不够明确,对如何将就业能力列为教学的主要任务也缺乏清醒的认识。部分高校对就业能力概念的理解还十分模糊,将其误解为应聘能力,就业能力的培养仅仅停留于大学生毕业前的就业指导、心理咨询、公布就业信息等。这些“临时抱佛脚”的做法缺乏战略眼光,显然无法从根本上提高大学生就业能力。(2)重书本知识传授轻学生能力培养。高校传统的教学方式只重视传授书本知识,这种“格式化”的教育模式以提高学生的应试能力为主要目标,缺乏针对学生个性特点的引导,学校对学生的评价体系侧重于考试分数,忽视对学生能力提高的引导,致使学生的绝大部分精力都花在了考试分数上,极大地制约了学生实践能力、创新能力的培养。(3)重办学规模轻教学质量。近几年,随着高等教育规模的扩大,高校办学条件的紧张状况显得较为突出。从整体上看,由于师资、教学设施相对紧缺,导致教学质量下降,学生就业能力的提高受到制约。例如,由于实验条件、场所、时间的限制,学

生本应该单独完成的实验、演练改为多人合做甚至只能观摩,这样,学生的动手能力、表达能力、组织管理能力、沟通协调等实践能力的提高受到很大制约。

2. 尚未健全大学生就业能力培养机制

所谓机制,是指机体的构造、功能和相互关系,泛指一个工作系统的组织或部分之间相互作用的过程和方式。因此,高校大学生就业能力培养机制可以认为是大学生就业能力培养中的制度、方法及其相互作用的过程和方式,是有关就业能力培养中制度化、系统化了的体系。这些制度和办法主要包括就业能力培养组织体系、课程体系、文化氛围等。大学生就业能力培养机制不健全突出表现在:

首先,没有建立大学生就业能力培养的组织体系。例如,高校往往把培养学生实践能力的任务推给某一个单位,学校系统内部各单位配合不力,相互推诿,这使得大学生就业能力的培养和提高无法形成合力,在师资、经费、场地方面也得不到保障。

其次,未根据市场的需求变化设置科学的课程体系。课程设置没有针对社会变化加重拓展知识面和加重实习环节,这导致学生知识面狭窄以及与社会所需脱节,尤其是在大学生实践能力培养方面,缺乏针对性和实效性。调查显示,71.3%的大学生从事过实践活动(参见图3),66.3%的大学生担任过各种职务(参见图4)。然而从整体上看,大学生的实践能力仍不能满足社会需求,近年来用人单位仍普遍反映大学生表达能力、动手能力欠缺。

图3 大学生从事实践活动分布情况

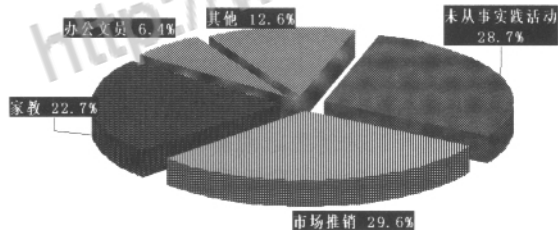
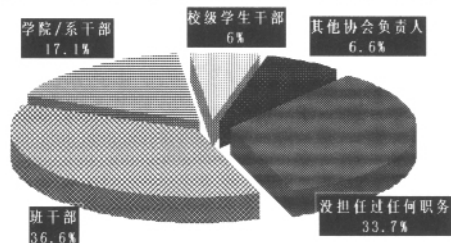


图4 大学生在校期间担任职务分布情况



再次,尚未形成有利于大学生创新能力培养的文化氛围。良好的文化氛围是创新赖以生存的土壤。从历史上看,凡是创新活跃、经济繁荣的时代,无不与良好的文化氛围息息相关。没有先秦诸子百家争鸣,就没有我国古代封建社会的文明;没有欧洲的文艺复兴运动,就没有第一次科技革命。培养大学生创新能力,必须有一个利于创新

的文化氛围,而这种氛围包含的内容极其广泛。目前,高校创新文化氛围在两个方面尤其令人堪忧:一方面是心态浮躁,急功近利,另一方面是弄虚作假,不讲诚信,这些都是创新的大敌,对培养和提高学生的创新能力有百害而无一利。较为突出的是,我国大学生正面临科学献身精神的没落,学习趋于功利化、物质化。英国一项民意测验显示,在问及“你最崇拜的人是谁”时,多数学生回答是霍金。霍金是当代著名的物理学家,在语言能力丧失、肢体严重瘫痪、身体极其虚弱的条件下进行科学研究,在继爱因斯坦之后融合了20世纪另一个伟大理论——量子理论。英国的年轻人崇拜霍金,他们看到了霍金的伟大精神。而中国大学生寝室里的壁画没有伟大科学家的身影,取而代之的是那些一夜成名的歌星或“超女”。科学献身精神的没落,创新文化的贫瘠,创新能力的培养和提高将是一句空话。

四、关于高校大学生就业能力培养的对策建议

大学生就业能力与社会需求之间的若干差异,造成劳动力市场上大学生供过于求与供不应求并存的双向矛盾,直接影响大学生顺利就业。因此,高校要以就业市场的人才需求为导向,树立以学生能力为本位的新人才质量观,深化教育教学改革,改变传统的重知识、轻能力的人才培养模式,培养服务社会所需要的各类人才。

1. 树立以学生能力培养为核心的教育理念

高校要深化教学改革,转变教育理念,实现由人才供给导向向社会需求导向的转化,使高校人才供给与社会需求之间形成“默契”。具体来说,高校必须在教育理念上实现两个转变:一是教育目标从强调知识传授到重视能力培养的转变。改变传统的以知识传授为主、以学生取得高分为目标的培养模式,以学生能力培养为教育目标,把学生就业能力作为衡量办学水平与质量的核心指标,以学生的全面发展为宗旨。二是进一步将教育重心从教师向学生转变。改变传统的教育理念中教师处于教学的重心,学生只是被动地接受知识,忽视就业能力的提高的现状;从教学计划的制定到教师的实际教学环节都应注重学生就业能力与社会需求的对接,将大学生就业能力的培养贯穿于人才培养的全过程;应当把基础实践能力、知识拓展能力、创新能力作为大学生基本素质的内在要求。

2. 建立和完善大学生实践能力培养机制

实践能力是大学生就业能力中最基本的能力,是大学生实现顺利就业的前提,高校应将学生实践能力培养放在一个十分重要的位置上,建立和完善大学生实践能力培养机制:(1)建立和完善大学生实践能力培养组织体系。这一体系包括校内和校外两个部分,在校内,高校各部门要改变目前在学生实践能力培养方面职能分割的局面,应建立以学工部门牵头,财务、后勤、教学单位等多部门参与和配合的组织机构,齐抓共管;在校外,与各专业相关的单位与部门接洽建立稳定的实习基地,以形成学生实践

能力培养的长效机制。(2) 确立大学生实践能力培养的内容体系。针对目前大学生实践能力培养缺乏针对性和实效性、实践活动内容单一的情况,一方面增开一些应用性、技术性强、旨在增强大学生实践能力特别是动手能力的课程,加大在这方面的师资、设备、场所等的投入;另一方面还可组织形式多样、层次不同的社会实践活动,扩充实践内容,增强实效性,如假期“三下乡”活动、“青年志愿者”活动、模拟职业实践活动、校园创业活动、企业实地观摩考察活动等。(3) 建立大学生实践能力考核机制。高校应把学生实践能力作为素质考核的指标并进行细化,加大实践能力评价在衡量大学生综合素质中的权重。高校可摸索建立学校主导、用人单位支持、大学生参与的实践能力考核机制,按季度、学年进行考核,毕业时进行最终评定,实践能力不合格者不予毕业。

3. 以社会需求为导向构建科学的课程体系

在新的时代条件下,社会需要的知识结构是“图钉型”的,“顶部”代表较宽的知识面,“钉部”代表某一方面过硬的专业知识,“钉尖”代表对某些方面有特别的长处和造诣。针对目前大学生知识广博度不够、知识结构不合理的状况,高校应该根据变化了的市场需求,坚持厚基础、宽口径的原则,科学构建课程体系,重点考虑制定科学的教学规划和选课体系。在教学规划上,在学生入校的前两年可只按学科大类培养,而不分专业,后两年再根据就业市场的状况和个人兴趣选择专业方向。在选课体系上,改变目前专业课过重的局面,适当增加选修课比重,学生可以跨系、跨学科选修课程,高校之间可以尝试学生跨校选课。为避免大学生“一支腿走路”的现象,高校应规定文科学生必须辅修一定的自然学科课程,理工科学生必须辅修一定的人文社会科学课程。这样,学生可以依托一个专业,着眼于综合性较强的跨学科训练,既对本专业领域知识有较深的掌握,又熟悉尽可能多领域的知识,从而拓宽大学生的知识广博度,增强了学生的灵活性和适应性。在这方面,高校可以借鉴美国高中课程改革经验:完善必修课课标,探索开发选修课纲要,注重学科综合化渗透,突出基础知识并满足多样化需求,不断优化课程结构,注重综合素质评价,激励拓宽视野,坚持全面发展。^[2]

4. 建设有利于激发创新的大学文化氛围

中央提出了要在2020年之前把我国建设成一个创新

型国家的宏伟目标。创新型国家需要有大量创新型人才作为支撑,创新人才的培养又需要良好的文化氛围。高校作为创新的重要园地和创新人才的“摇篮”,当务之急是建设有利于激发创新的大学文化氛围,培育有利于创新的人文精神和学术文化。主要从以下两方面着手:

(1) 培养学生献身科学的精神。创新需要持之以恒和孜孜不倦的追求,需要严谨求真、勤奋踏实的学术态度和坚韧不拔的毅力。中外许多赫赫有名的科学家,其创新成果大多是在极其艰苦的条件下完成的。面对大学生功利化的学术态度趋向,加强科学献身精神的培养是高校目前紧迫的任务。要积极引导学生专心致志,刻苦努力,以巨大的热情和甘于寂寞的精神投身于科学,反对急功近利。

(2) 开展卓有成效的学术诚信教育。创新的本质是不做复制者,单纯的模仿不是创新,流行的“追星”和“仿秀”意识都是背离创新精神的,令人生厌的重复会造成原创力的逐渐降低。^[3]弄虚作假,不讲诚信,这是创新的大敌。高校一方面要增加诚信教育内容,在师生中深入开展学术道德教育活动,可将其纳入教师政治学习计划和学生“两课”教学计划;另一方面,要建立诚信评价体系,包括守信激励机制和失信惩罚机制,倡导学术自由、独立思考,鼓励有独创性的见解和主张,坚决杜绝学术造假。

(本文是重庆大学《大学生素质现状与社会需求差异的比较及对策研究》课题组对重庆市8所大学和272家用人单位进行的问卷调查阶段成果,调查以匿名填写问卷与访谈相结合的方式。本次问卷分两个部分,大学生部分的问卷共包括27个题目,114个选择条目,共发出问卷1700份,回收1618份,回收率为95.2%;用人单位部分的问卷共包括13个题目,55个选项条目,共发出问卷350份,回收319份,回收率为91.1%。)

参考文献:

- [1] 万森林,张平.培养创新人才是高校的根本任务[J].学校党建与思想教育,2005(1).
- [2] 王定华.美国高中课程改革考察与分析[J].教育研究,2007(3).
- [3] 董光壁.创新的本质是什么——关于创新能力的对话[N].中国青年报,2000-07-09.



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>
