

提升就业能力解决大学生结构性 失业问题研究

王 霆^{1,2}, 曾湘泉², 杨玉梅²

(1. 中国政法大学 商学院, 北京 100088;

2. 中国人民大学 中国就业研究所, 北京 100872)

摘 要: 本研究从用人单位需求角度构建了包括知识、技能和态度三个维度的大学生就业能力模型, 并通过在用人单位、高校老师和毕业生中的调查对大学生就业能力需求、就业能力缺口、就业能力认知差异开展实证研究, 提出以“大学生就业能力提升”为导向的高等教育人才培养模式改革将有效解决当前我国高校毕业生的结构性失业问题。

关键词: 大学生; 结构性失业; 就业能力需求; 就业能力缺口

中图分类号: C924.21 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2011) 03-0049-08

Improving Employability for Resolving the Problem of the Structural Unemployment of University Graduates

WANG Ting^{1,2}, ZENG Xiang-quan², YANG Yu-mei²

(1. School of Business, China University of Political Science and Law, Beijing 100088, China;

2. China Institute for Employment Research, Renmin University of China, Beijing 100872, China)

Abstract: Now the structural unemployment of university graduates in China mainly represents the unemployment which results from the lag of education development. It's universal that the graduates have employability gap. This study construct the graduates employability model including three dimensions of knowledge, skill and attitude. The empirical study on the university graduates employability demand, employability gap and employability cognition difference is researched in employers, university teachers and graduates. We put forward that the reform of talent cultivation model in high education oriented by improving the graduates employability is the effective solution to the problem of university graduates structural unemployment in China.

Keywords: university graduates; structural employment; employability demand; employability gap

收稿日期: 2011-01-23; 修订日期: 2011-03-18

基金项目: 2008 年国家社会科学基金项目 (08CJY016); 2009 年北京市教育科学十一五规划课题 (CDA09052); 中国政法大学基本科研业务费专项资金资助。

作者简介: 王霆 (1976-), 江苏南京人, 中国政法大学商学院副教授, 经济学博士后, 研究方向: 就业战略与就业能力。

对高校毕业生就业问题研究的关键是要把握住问题形成的原因，目前国内研究主要是从总量失业、摩擦性失业和结构性失业三个方面解释我国近年来出现的大学生就业难现象。结构性失业是长期困扰我国高校毕业生就业的核心问题，也是研究中的薄弱环节和现实中较难解决的深层次问题，如果不能有效解决将会长期影响我国高校毕业生就业。而当前我国高校毕业生结构性失业集中表现为教育发展滞后型失业，高等教育专业设置不合理，培养模式千篇一律，培养的人才与社会用人单位的实际需求脱节，大学生在毕业时普遍存在就业能力缺口，从而导致职位空缺和失业共存的结构性失业状态^[1]。

高等教育滞后于社会经济发展的需要，一方面体现在专业设置不能反映社会经济发展的实际情况，导致专业不对口的高学历人才被迫流入失业人群；另一方面体现在教学内容较为落后，教学方法千篇一律，培养的大学生在文化素质和综合能力方面，不能随着社会经济发展的需要及时得到提高而失业。本研究所探讨的我国高校毕业生结构性失业问题就是该种教育发展滞后型失业，这一问题主要是通过高等教育提升大学生就业能力加以解决。

就业能力是指“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”（国际劳工组织定义）。因此，国外发达国家普遍重视大学生就业能力的研究和培养，美国劳工部获取必要技能秘书委员会^[2]、澳大利亚教育研究委员会^[3]、英国教育与就业部^[4]等分别从自身劳动力市场特点提出了劳动者就业能力模型，以指导教育事业的发展能够从市场需求出发，十分注重学生就业能力的培养。针对大学生的特点，1993年美国缅因州劳动就业机构和商业界认识到就业环境与工作的内容已经发生变化，提出8项大学生就业能力和素质要求^[5]，奈特与约克提出大学生就业能力构成的USEM理论^[6]，布伦南等在对一些欧洲国家和日本高校毕业生进行比较研究的基础上，在36项能力清单中提出10项对大学生最重要的就业能力，并对不同国家和不同专业学生的就业能力进行了量化评估^[7]。

一、研究设计

1. 研究目的和内容

本研究按照“模型构建—实证研究—政策建议”的逻辑顺序，以“用人单位能力需求→高等教育培养方式→大学生就业能力提升→解决大学生结构性失业问题”这一传导机制为技术路线（见图1），通过对企业用人单位、高校教师、大学生（在校应届毕业生和已工作半年以上的大学生）的调查，揭示我国高校毕业生失业的深层次原因在于大学生就业能力不足所导致的结构性失业。运用因子分析法从用人单位需求角度构建大学生就业能力模型，探讨用人单位对不同类型大学生就业能力需求水平的差异。并通过对大学生就业能力缺口、就业能力认知差异等问题的研究，就高等教育提高大学生就业能力以解决当前高校毕业生结构性失业问题提出相关对策。研究的主要内容如下。

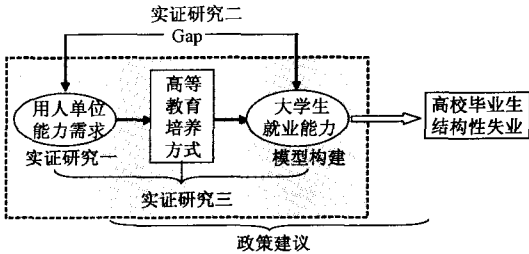


图1 研究技术路线

模型构建→从用人单位需求角度构建大学生就业能力模型

实证研究 { 研究一：用人单位对不同类型大学生就业能力需求水平的比较分析
研究二：高校毕业生结构性失业问题的外在特征：大学生毕业时存在就业能力缺口
研究三：高校毕业生结构性失业问题的内在原因：高校和用人单位对大学生就业能力认知存在差异

政策建议→基于就业能力的高校人才培养模式改革建议

2. 研究方法和调查样本

本研究首先在文献基础上形成概念体系和研究命题，并在企业中通过半结构访谈法了解用人单位对大学生就业能力的需求，形成初步调查问卷进行预调研发放，征求用人单位对问卷设计的意见和建议。并邀请有关专家、负责大学生就业工作的高校管理部门和政府人才服务机构人员对问卷进行论证，从研究问题角度不断完善问卷设计。在此基础上，针对不同问卷调研发放对象，形成了用人单位问卷、大学生问卷和高校问卷共三大类六种不同形式的调查问卷，分别是：①“用人单位对大学生就业能力需求状况”调查问卷（包括人力资源经理或招聘经理填写、管理类经理填写、技术类经理填写三种）；②“大学生就业能力状况”调查问卷（包括已工作半年以上的大学生填写、应届高校毕业生填写两种）；③“高校教师对大学生就业能力评价”调查问卷。

调查问卷在企业和高校中发放，其中企业调查分别由人力资源经理、直线部门经理以及已工作半年以上的大学生填写。同时在 36 所院校发放问卷，由在校应届毕业生和高校教师填写。问卷调查共回收问卷 3275 份，有效问卷 2641 份，有效率为 80.6%（见表 1）。

问卷数据通过统计软件 SPSS 16.0 进行分析，部分图表通过 EXCEL 制作，采用了描述统计、列联表分析、因子分析、成对样本 T 检验、独立样本 T 检验和方差分析等统计分析方法。

3. 研究变量及数据来源

本研究从不同角度探讨大学生就业能力，因此在调研问卷设计过程中首先明确相关变量的数据来源如下（见表 2）。

二、大学生就业能力模型构建

本研究在文献综述和个案访谈基础上，采用知识、技能和态度三大维度

从企业用人单位需求角度构建大学生就业能力模型。构建模型采用的数据来源于企业问卷中对大学生就业能力各子项重要性程度的评价，调查采用李克特五级量表，1~5 分值越大表明该项能力对于大学生就业越重要。

1. 大学生就业能力知识要素模型结构

在知识方面，访谈企业认为大学所学内容和现实工作需求存在一定的脱节问题，尤其在知识深度上有一定差距，掌握知识的扎实程度还不够。因此，本研究在问卷设计中包括了基础理论类知识、专业技术类知识等 6 个就业能力知识要素子项。通过 SPSS 软件检验，问卷知识要素部分的整体效度 KMO 值为 0.725，说明问卷中各知识要素子项的共同因素多，因子分析的效度是可行的。因子分析采用方差最大法对因子载荷矩阵实施正交旋转，得到两个因子，因子解释了总方差的 67.938%，因子分析结果见表 3。

非专业技术类知识、法律法规类知识、人文类知识、科普类知识在第 1 个因子上有较高载荷，可

表 1 有效调查问卷样本分布情况及数量汇总 份		
调查对象类别	问卷对象	份数
学生	应届毕业生问卷	1663
	工作半年以上大学生	534
	小计	2197
	用人单位（试调研问卷）	121
企业	人力资源经理或招聘经理	40
	管理类经理或资深员工	66
	研发技术类经理或资深工程师	90
	小计	317
高校教师		127
总计		2641

表 2 研究变量在调查问卷中的数据来源	
研究变量名称	数据来源
用人单位就业能力需求	用人单位问卷中对大学生就业能力需求水平评价数据（研究生/本科生）
大学生就业能力缺口	就业能力缺口 = 已工作半年大学生对本岗位所需就业能力水平评价 - 已工作半年学生对自己毕业时所掌握能力水平评价
就业能力认知	
用人单位对大学生就业能力的认知	用人单位问卷中对大学生就业能力重要程度评价数据
高校教师对大学生就业能力的认知	高校教师问卷中对大学生就业能力重要程度评价数据
在校应届毕业生对大学生就业能力的认知	在校应届毕业生问卷中对大学生就业能力重要程度评价数据

命名为非专业类知识；基础理论类知识、专业技术类知识在第2个因子上有较高载荷，可命名为专业类知识。

2. 大学生就业能力技能要素模型结构

在技能方面，访谈企业更看重大学生的学习能力、思维能力、沟通能力和发现解决问题的能力等。因此，本研究在问卷设计中以王伯庆从2007年开始在全国范围进行的“大学生就业能力调查”中技能要素各子项为基础，通过预调研选择其中理解性阅读、积极聆听等25个就业能力技能要素子项（见表4）。通过SPSS软件检验，问卷技能要素部分的整体效度KMO值为0.885，说明问卷中各技能要素子项的共同因素多，因子分析的效度是可行的。因子分析采用方差最大法对因子载荷矩阵实施正交旋转，得到5个因子，因子解释了总方差的69.019%，因子分析结果如下。

设备选择、安装能力、电脑编程、质量控制分析、操作监控、操作和控制、设备维护、疑难排解、维修机器和系统、系统评估和系统分析十一个子项在第1个因子上有较高载荷，可命名为操作应用技能；理解性阅读、协调安排、说服他人、谈判技能、指导他人和解决复杂的问题在第2个因子上有较高载荷，可命名为理解交流技能；财务管理、物资管理、人力资源管理三个子项在第3个因子上有较高载荷，可命名为管理技能；积极学习、积极聆听和时间管理三个子项在第4个因子上有较高载荷，可命名为自我控制技能；数学解法、科学分析在第5个因子上有较高载荷，可命名为科学思维技能。

3. 大学生就业能力态度要素模型结构

在态度方面，访谈企业认为大学生进入工作岗位后上手过程会很辛苦，需要多努力多付出，因此，要有积极的态度和吃苦耐劳的精神。此

外，从校园走向社会很重要的一点区别就是责任意识，由于个人的疏忽很有可能会对企业或者团队造成较大影响，因而要加强责任心。本研究在问卷设计中包括责任感、自尊心等15个就业能力态度要素子项（见表5）。通过SPSS软件检验，问卷态度要素部分的整体效度KMO值为0.92，说明问卷中各态度要素子项的共同因素多，因子分析的效度是可行的。因子分析采用方差最大法对因子载荷矩阵实施正交旋转，得到三个因子，因子解释了总方差的66.33%，因子分析结果如下。

责任感、自控力、抗压力、正直诚实、团队合作和工作主动六个子项在第1个因子上有较高载荷，可命名为职业素养；道德修养、吃苦耐劳、勤奋好学、乐观向上和身体素质好五个子项在第2个因子上有较高载荷，可命名为意志品质；自尊心、自信心、成就动机、竞争意识四个子项在第3个因子上

表3 知识要素因子分析结果

因子	成 分	
	1	2
基础理论类知识	0.058	0.827
专业技术类知识	0.033	0.831
非专业技术类知识	0.560	0.438
法律法规类知识	0.804	0.066
人文类知识	0.904	-0.006
科普类知识	0.849	0.061

表4 技能要素因子分析结果

因子	成 分				
	1	2	3	4	5
设备选择	0.71	0.24	0.11	0.09	0.30
安装能力	0.75	0.16	-0.06	0.10	0.32
电脑编程	0.65	-0.20	-0.30	0.18	0.35
质量控制分析	0.78	0.17	0.15	0.16	0.10
操作监控	0.82	0.11	0.28	0.09	0.08
操作和控制	0.77	0.09	0.31	0.14	0.09
设备维护	0.65	0.10	0.12	-0.06	-0.09
疑难排解	0.76	0.13	0.01	0.04	0.22
维修机器和系统	0.85	0.10	0.13	-0.04	0.15
系统分析	0.80	0.16	0.09	-0.03	0.04
系统评估	0.75	0.20	0.22	-0.01	0.11
理解性阅读	-0.06	0.77	0.02	0.08	0.27
协调安排	0.15	0.78	-0.11	0.18	-0.11
说服他人	0.13	0.76	0.34	0.09	0.05
谈判技能	0.17	0.72	0.42	0.00	0.14
指导他人	0.24	0.67	0.26	0.04	0.19
解决复杂的问题	0.24	0.61	0.15	0.36	0.20
财务管理	0.36	0.22	0.79	0.05	0.09
物资管理	0.32	0.09	0.85	0.03	0.07
人力资源管理	-0.03	0.36	0.83	-0.03	0.01
积极聆听	-0.01	0.06	-0.05	0.87	-0.04
积极学习	0.09	0.11	-0.05	0.71	0.03
时间管理	0.21	0.22	0.37	0.58	-0.06
数学解法	0.35	0.05	0.12	-0.01	0.79
科学分析	0.29	0.23	0.06	0.25	0.63

有较高载荷，可命名解释为个性特征。

4. 大学生就业能力模型

通过对上述知识、技能、态度各要素的因子分析，我们可以综合得到大学生就业能力的模型结构如下（见图2）。

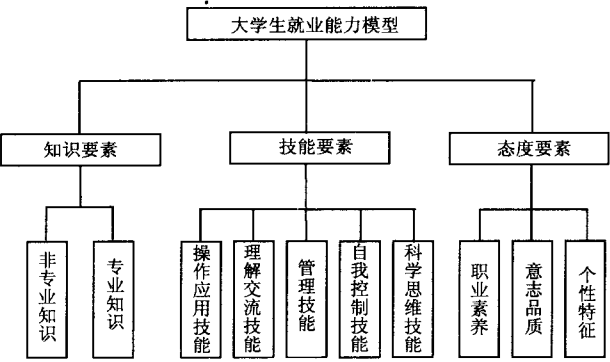


图2 大学生就业能力模型

表5 旋转后的因子载荷矩阵

因子	成分		
	1	2	3
责任感	0.85	0.18	0.11
自控力	0.62	0.23	0.30
抗压力	0.60	0.16	0.56
正直诚实	0.65	0.49	0.11
团队合作	0.79	0.28	0.10
工作主动	0.70	0.40	0.19
道德修养	0.53	0.63	0.14
吃苦耐劳	0.41	0.67	0.19
勤奋好学	0.38	0.71	0.20
乐观向上	0.29	0.68	0.34
身体素质好	0.12	0.80	0.18
自尊心	0.11	0.09	0.71
自信心	0.52	0.29	0.59
成就动机	0.13	0.14	0.78
竞争意识	0.10	0.32	0.71

三、实证研究结论

1. 用人单位对不同类型大学生就业能力的需求水平有一定差异

本研究根据所构建的大学生就业能力模型，通过用人单位问卷中的调研数据比较分析用人单位对不同类型大学生就业能力需求水平的差异，以引导高等教育关注用人单位对不同类型大学生就业能力的需求差异，采取有针对性的策略调整人才培养模式。该调查对每项就业能力子项采用李克特五级量表，1~5分值越大表明用人单位对该能力需求水平越高。

（1）用人单位对研究生和本科生就业能力需求水平的差异比较。通过 SPSS 软件的成对样本 T 检验，从数据中可以看到（见表6），除意志品质以外，用人单位在知识、技能和态度其他各要素上对研究生和本科生的就业能力需求水平表现出显著性差异，而且对研究生的需求水平均高于本科生，这说明用人单位对高学历人才有着更高的期望，对其能力水平也就有着更高的要

表6 用人单位对研究生和本科生就业能力需求水平及其差异分析					
就业能力		研究生	本科生	两者差值	t 值
知识要素	非专业类知识	3.10	2.96	0.14	5.23 ***
	专业类知识	4.06	3.75	0.31	7.17 ***
技能要素	操作应用技能	3.10	2.92	0.18	5.66 ***
	理解交流技能	3.79	3.47	0.31	9.71 ***
	管理技能	3.11	2.95	0.16	3.70 ***
	自我控制技能	4.15	4.02	0.13	4.44 ***
	科学思维技能	3.68	3.34	0.34	7.76 ***
态度要素	职业素养	4.42	4.31	0.11	4.69 ***
	意志品质	4.15	4.13	0.02	1.12
	个性特征	3.84	3.72	0.12	4.35 ***

注：***表示 $p < \text{显著性水平 } \alpha (0.001)$ ；**表示 $p < \text{显著性水平 } \alpha (0.01)$ ；*表示 $p < \text{显著性水平 } \alpha (0.05)$ 。

求。而用人单位在意志品质这一要素上对研究生和本科生的就业能力需求水平没有显著差异，这说明用人单位认为无论是研究生还是本科生，优秀的意志品质是完成工作的先决条件，不因学历不同而有差别要求。

（2）用人单位对管理类学生和技术类学生就业能力需求水平的差异比较。通过 SPSS 软件的独立样本 T 检验，从数据中可以看到（见表7），无论是研究生还是本科生，用人单位在非专业类知识、管理技能方面对管理类学生的就业能力需求水平要比技术类学生高，并且存在显著性差异。此外，对于研究生而言，用人单位对技术类学生的操作应用技能需求水平明显高于管理类学生，而对于本科生而言，用人单位则对管理类学生的理解交流技能需求水平明显高于技术类学生。因此，高等教育在人才培养过程中应关注用人单位对不同专业类别学生的就业能力需求差异。

表7 用人单位对管理类学生和技术类学生就业能力需求水平及其差异分析

就业能力要素		研究生				本科生			
		管理类	技术类	两者差值	t 值	管理类	技术类	两者差值	t 值
知识要素	非专业类知识	3.31	2.86	0.45	4.72 ***	3.27	2.88	0.39	3.59 ***
	专业类知识	4.05	4.07	-0.01	-0.15	3.76	3.72	0.04	0.38
技能要素	操作应用技能	2.96	3.29	-0.34	-2.70 **	2.83	3.04	-0.21	-1.69
	理解交流技能	3.79	3.76	0.03	0.32	3.56	3.36	0.20	2.26 *
	管理技能	3.31	2.82	0.49	3.57 ***	3.19	2.65	0.55	4.31 ***
	自我控制技能	4.18	4.11	0.07	0.87	4.04	3.98	0.05	0.59
	科学思维技能	3.59	3.78	-0.19	-1.62	3.26	3.43	-0.17	-1.54
态度要素	职业素养	4.42	4.41	0.01	0.07	4.29	4.29	0.00	-0.04
	意志品质	4.20	4.09	0.10	1.19	4.14	4.08	0.07	0.71
	个性特征	3.86	3.77	0.09	0.93	3.74	3.65	0.09	0.95

注：***表示 $p < \text{显著性水平 } \alpha (0.001)$ ；**表示 $p < \text{显著性水平 } \alpha (0.01)$ ；*表示 $p < \text{显著性水平 } \alpha (0.05)$ 。

2. 高校毕业生结构性失业问题的外在特征：大学生毕业时存在就业能力缺口

当前我国高校毕业生表现出较为明显的结构性失业，一方面社会经济发展需要大量高层次人才，而另一方面高等教育培养的大学生在毕业时其就业能力又难以满足用人单位的实际需求，如何缩小高校毕业生就业能力缺口成为高等教育人才培养中不可回避的问题。

为研究大学生毕业时的就业能力缺口，本研究通过问卷调查了已工作半年以上的大学生对“工作岗位对就业能力的需求水平”和“毕业时所掌握的就业能力水平”的评价，将就业能力及其各维度所包含子要素的评价得分进行加总平均作为就业能力及其各维度的指数，并将“工作岗位对就业能力的需求水平”和“毕业时所掌握的就业能力水平”相减得到就业能力及其各维度的能力缺口值^①。

该调查采用李克特五级量表，其中在“工作岗位对就业能力的需求水平”中：1~5 分值越大表明就业能力需求水平越高；在“毕业时所掌握的就业能力水平”中，1~5 分值越大表明所掌握的就业能力水平越高。

通过 SPSS 软件的成对样本 T 检验，从数据中可以看到（见表 8），在就业能力各维度上，除“非专业知识”以外，其他各项都存在就业能力缺口，其中就业能力缺口较大的是“专业知识”、“理解交流技能”，缺口值均超过 0.3；此外，“操作应用技能”、“自我控制技能”和“职业素养”

表8 大学生就业能力缺口总体情况分析

就业能力		工作岗位对就业能力的需求水平	毕业时所掌握的就业能力水平	就业能力缺口 (Gap)	t 值
知识要素	非专业知识	2.96	3.04	-0.08	-2.79**
	专业知识	3.77	3.44	0.33	9.88***
技术要素	操作应用技能	3.29	3.06	0.23	7.10***
	理解交流技能	3.72	3.41	0.31	11.76***
	管理技能	3.14	3.00	0.15	2.59**
	自我控制技能	3.93	3.65	0.28	9.84***
	科学思维技能	3.46	3.41	0.05	1.40
态度要素	职业素养	4.19	3.97	0.22	5.75***
	意志品质	4.04	3.97	0.08	1.91
	个性特征	3.79	3.73	0.07	1.67
就业能力总体情况		3.63	3.45	0.18	7.86***

注：***表示 $p < \text{显著性水平 } \alpha (0.001)$ ；**表示 $p < \text{显著性水平 } \alpha (0.01)$ ；*表示 $p < \text{显著性水平 } \alpha (0.05)$ 。

的缺口值超过 0.2。总体就业能力缺口为 0.18。并且在这些就业能力要素以及总体就业能力上，“工作岗位对就业能力的需求水平”和“毕业时所掌握的就业能力水平”均存在显著差异，这说明大学生毕业时的就业能力水平在这些就业能力维度以及总体就业能力上确实没有达到工作岗位对就业能力的需求水平，大学生毕业时存在着较为明显的就业能力缺口。

3. 高校毕业生结构性失业问题的内在原因：高校和用人单位对大学生就业能力认知存在差异

① 就业能力缺口的取值范围为 0~5。

学者们普遍认为高校（包括教师和在校大学生）与用人单位需求之间缺乏沟通，三者之间对大学生就业能力存在认知差异是产生大学生就业能力缺口，从而导致高校毕业生结构性失业现象的内在原因。为了比较用人单位、高校教师和在校应届毕业生三个主体对大学生就业能力的认知差异，本研究通过问卷分别调查了三方对于知识、技能和态度各就业能力要素的重要性评价。该调查采用李克特五级量表，1~5 分值越高表明认为该能力的重要性越高。

（1）对就业最重要的能力要素在态度要素上。如表 9 所示，在不同主体所评价的能力要素的排序中，最重要的五项能力要素基本上集中在责任感、团队合作、正直诚信、工作主动、积极学习和自信心等态度方面的要素，说明冰山模型下的软实力对大学生就业最为重要。其中，企业和高校教师都认为“责任感”最重要，这和在企业中访谈的信息是一致的；而学生认为最重要的是“自信心”，但企业并不特别看重，这也表明当前大学毕业生在面对较为严峻的就业压力时，认为树立自信心是成功实现就业的重要保障。

表 9 三方选择“最重要的五项能力要素”的排序比较

能力要素重要性排序	企业	高校教师	学生
1	责任感	责任感	自信心
2	团队合作	团队合作	团队合作
3	正直诚实	积极学习	责任感
4	工作主动	自信心	抗压力
5	积极学习	自控力	正直诚实

（2）高校和用人单位对大学生就业能力的认知差异。将用人单位、高校教师和在校应届毕业生对大学生就业能力各维度的重要性评价数据通过 SPSS 软件进行方差分析，结果表明（见表 10），用人单位、高校教师和在校应届毕业生三方对就业能力各维度的认知均存在显著差异，这说明三方对于每项能力在就业过程中的重要性理解不一致，高等教育在人才培养过程中较少考虑用人单位的实际需求，人才供需双方缺乏必要的交流，难以在培养目标上达成共识，这是导致大学生在毕业时存在就业能力缺口的重要原因，解决当前大学生结构性问题需要建立起高校和用人单位的双向沟通与合作培养的长效机制，提高高等教育响应用人单位市场需求信号的能力和速度。

表 10 高校和用人单位对大学生就业能力的认知差异

就业能力维度		F 值
知识要素	非专业类知识	31.84 ***
	专业类知识	9.79 ***
技能要素	操作应用技能	13.25 ***
	理解交流技能	14.98 ***
	管理技能	56.46 ***
	自我控制技能	11.07 ***
态度要素	科学思维技能	11.68 ***
	职业素养	9.26 ***
	意志品质	4.64 **
	个性特征	18.97 ***

注：***表示 $p < \text{显著性水平 } \alpha (0.001)$ ；**表示 $p < \text{显著性水平 } \alpha (0.01)$ 。

（3）实习时间的长短影响企业和在校应届毕业生对就业能力的认知差异。为了考察学生的实习状况对就业能力认知差异的影响，本研究把在校学生参与实习的时间作为自变量，将在校应届毕业生与用人单位在每项就业能力认知重要性得分之差的绝对值加总作为因变量，通过 SPSS 软件的回归分析方法可以看到（见表 11）：学生参与实习的时间长短与就业能力认知差异呈负相关关系，这说明实习时间越长，学生和企业对就业能力的重要性的看法差别就越小，因此，高校在大学生培养时应鼓励在校学生去参加较长时间的实习，一方面可以将所学知识运

用到实践中培养应用性能力，另一方面可以在实际的工作环境中加强对社会生活和工作职责的认识，了解企业用人单位对就业能力的需

表 11 实习时间对企业和在校大学生就业能力认知差异的影响

模型	标准化系数		标准化系数	t 值	显著性水平
	B	标准误差	Beta		
1	常数	35.27	0.68	51.65	0.00
	社会实习时间	-0.34	0.17	-0.05	0.04

求，有利于高校毕业生有针对性地发展就业能力。

四、基于就业能力的高校人才培养模式改革建议

通过以上研究，验证了大学生在毕业时存在明显的就业能力缺口，而用人单位、高校教师和大

生之间对就业能力的认知差异是导致就业能力缺口的内在原因,因此,解决当前我国高校毕业生结构性失业问题的关键在于如何从提升就业能力角度改革高等教育人才培养模式。

1. 在培养目标上明确提出提升大学生就业能力

虽然高等教育相对于社会经济发展存在一定的滞后性,即使发达国家也有这样的特点,但是高等教育改革如果不能快速响应社会经济发展的实际需求,其培养的学生就难以适应市场需要,从而导致人才市场上供需双方结构性矛盾突出,笔者认为,提升大学生就业能力应当成为我国高等教育大众化发展阶段的重要目标之一,这一目标要贯穿于大学生培养模式的每一环节。当前教育部扩大 MBA 等专业学位研究生招生规模的思路,充分体现了加强应用性人才培养这一发展趋势。

2. 在培养内容上要融入软能力的训练

本研究实证数据表明责任感、团队合作等态度方面的软能力在大学生就业中非常重要。2001 年经合组织的研究报告指出,要胜任知识经济的工作要求,受雇者必须能展现以下能力:团队合作、能在不明确的环境中进行协作、问题解决、能处理非例行程序、能担负决策责任、沟通技能,以及能从较宽广的维度来理解工作场所的发展^[8]。因此,高等教育对大学生就业能力的培养不仅仅只限于训练一技之长,更为重要的是要培养其更好适应社会和工作环境的软能力。

3. 在培养方式上要加大实习实践的比重

本研究实证数据证明实习时间越长的学生和企业之间的就业能力认知差异越小。通过实习体验,学生能够确认在课堂上所学与现实之间的关联,自我评估与发展有利于工作的个性特征。因此,高校在人才培养过程中,应当加大实践教学和实习环节的投入力度,并且在大学生评价体系中增加这部分的比重。此外,通过政策引导教师关注实习实践也是十分重要的。

4. 在办学机制上要开展广泛的社会合作

本研究实证数据证明高校在大学生就业能力认知方面和用人单位有明显差异,因此,高校在专业设置、培养方案设计时要以市场需求为导向,与相关用人单位建立起良好的沟通合作机制,和政府部门、行业协会共同研究人才发展规划和能力需求结构,积极参与相关职业认证体系,明晰和强化人才需求信号。同时,充分利用社会资源做好就业指导,通过多种渠道收集就业信息,根据大学生人才市场的实际需求科学合理地规划专业设置,及时调整人才培养结构。

5. 在评价体系上要充分考虑毕业生就业能力因素

虽然毕业生就业状况受多种因素影响,但是学生的就业能力是一个不容忽视的主要问题,因此,在评判高校办学质量的过程中,应当重视考察其毕业生就业能力状况。此外,高校在制订内部学生和教师评价体系时,还可以从就业能力的角度调研设计出既符合专业发展规律又满足用人单位市场需要的各专业大学生能力培养标准,并以此作为培养效果的衡量标志,引导学生和教师关注就业能力的发展。

参考文献:

- [1] 王鑫,曾湘泉. 高校毕业生结构性失业原因及对策研究 [J]. 教育与经济, 2007, (1).
- [2] U. S. Department of Labor. What Work Requires of Schools: A SCANS Report for America 2000 [R], 1991.
- [3] Department for Education. Science and Training for Australian Government [R]. Employability: From Framework to Practice, 2006.
- [4] Hillage J. and Pollard E. Employability: Developing a Framework for Policy Analysis [R]. London: Department for Education and Employment, 1998.
- [5] 王鑫,唐代盛. 国外就业能力框架和研究发展综述 [J]. 求实, 2006, (12).
- [6] Knight, P. and Yorke, M. Employability and Good Learning in Higher Education [J]. Teaching in Higher Education, 2002.
- [7] Brennan, J. et al. The Employment of UK Graduates: Comparisons with Europe and Japan [Z], HEFCE. Bristol, 2001.
- [8] 曾湘泉,牛玲. 大学生就业能力与就业战略 [J]. 中国大学生就业, 2009, (4).

[责任编辑 董洪敏]