

高校大学生就业竞争力实证研究及思考

洪莹, 吴健豪

(暨南大学, 广东 广州 510632)

摘要: 本研究用文献法、问卷调查法和访谈法探索高校毕业生就业竞争力的因素, 为构建高校毕业生就业竞争力评价体系提供理论依据, 由此可以在理论上对高校毕业生就业竞争力作出评价。可为未毕业的大学生提供就业信息, 促使他们关注行业形势, 使他们更好地做好自己的职业规划, 更早地从职业人的角度考虑自身的发展和学习内容, 明确方向。

关键词: 就业竞争力; 大学生; 实证研究

中图分类号: F241.1 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2011) 02-0039-06

Empirical Research and Thinking on College Students' Employment Competitiveness

HONG Ying, WU Jian-hao

(Jinan University, Guangzhou 510632, China)

Abstract: In the equal external environment, the study is attempted to use literature, questionnaire and interview methods to explore determinants of the competitive power of college graduates in employment, so as to provide the theoretical foundation to construct evaluation system of the competitive power of the college graduates in employment, which can evaluate the competitive power of the college graduates employment. This system also provide employment information for students, urge them to concern about industry situation and the change in the requirements for graduates, help them better own their career plans, earlier consider their own development, learning contents and clear direction in the professional terms.

Keywords: employment competitive, college students, empirical study

一、选题背景与研究现状

促进就业是关系到改革发展和稳定全局的重大战略任务。党中央、国务院对此给予高度重视。国办发〔2009〕3号指出:“普通高等学校毕业生是我国宝贵的人力资源。当前,受国际金融危机影响,

收稿日期: 2010-09-16; 修订日期: 2010-01-13

作者简介: 洪莹 (1977-), 女, 广东潮州人, 暨南大学信息学院助理研究员, 研究方向为学生思想教育管理和职业规划。

我国就业形势十分严峻,高校毕业生就业压力加大。各地区、各有关部门要把高校毕业生就业摆在当前就业工作的首位,采取切实有效措施,加强普通高等学校毕业生就业工作”^[1]。党的十七大报告明确强调要“积极做好高校毕业生就业工作”,并提出“实施素质教育,提高教育现代化水平,提高高等教育质量,改善就业结构”。大学生就业问题涉及大学生培养方式、教育质量、社会经济结构调整等社会大问题,这些问题的解决也关系到我国高等教育整体水平的提升、社会稳定和综合国力的提高。

我国高校毕业生就业竞争力是市场经济条件下的产物。高校在逐步实行了“自主择业”的就业制度之后,尤其是在招聘市场上实行“供需见面、双向选择”的就业制度以后,毕业生和用人单位之间形成“双向选择”,毕业生在就业市场上的竞争力开始引起越来越多的关注。为了更好地了解社会对高校毕业生的需求情况以及评估高校的人才培养和教学质量,教育部从1999年开始统计和公布直属院校的就业率。但是,就业率还不能全面正确地评价毕业生的就业情况。所以,研究高校毕业生就业竞争力以及建立一套完善的评价体系,是有关部门或研究人员的研究方向和重点。柯羽、刘晓凤认为高校毕业生就业竞争力可以理解为高校或毕业生竞争力在就业市场上的表现,毕业生具有比竞争对手更能够全面满足社会和用人单位需求的能力。它不仅是高校培养的“特殊产品”外部的市场表现,更多的是高校一种内部的支撑能力、生存能力和发展能力的体现^[2]。李娜等人认为,就业竞争力是一种综合能力、综合素质的体现,主要包括诚信、责任心、实践能力、表达能力等方面^[3]。本研究认为,就业竞争力就是求职者在求职过程中,所拥有的能战胜竞争对手的综合能力,主要包括两层含义:第一,这种能力是求职者在寻找工作过程中所表现出来的能力。第二,这种能力与竞争对手比较起来要有优势,要显出更符合工作岗位要求的能力。高校毕业生就业竞争力就是毕业生在择业过程中优于竞争对手的所有能力的总和,包括自身条件、知识水平、品德、工作能力和潜力等方面。

二、研究设计

1. 关于《大学生就业竞争力项目问卷》的编制前提

由于影响大学生就业的因素很多,为增强研究结果的可信度和有效度,本研究将影响大学生就业的外部因素(社会经济发展水平、国家政策和家庭背景等)作为常量来处理,使得研究样本处于相对固定的大环境下。从可收集的实际资料出发,主要研究学生个体信息对就业竞争力的影响,并得出影响高校毕业生就业竞争力的主要因子。国家政策、社会关系等变量,本文仅作描述。相比较而言,这些因素是造成大学生就业状况差异的重要因素,并不同程度地影响到大学生能否成功求职以及就业的质量如何。但是相对于这种大环境而言,大家所处的环境是基本一样的,个体更是没有能力改变这些外部环境,比如国家政策。这些外部因素暂不列入本文的大学生就业竞争力的讨论因素进行分析。《大学生就业竞争力项目问卷》的编制就是在忽略了这些外部因素的前提下进行设计的。

2. 项目收集过程

本研究采用广州地区高校毕业生以及用人单位人事部门作为调查对象。高校毕业生包括本科和硕士研究生两个层次,以本科生为主,专业涵盖了文、理、经、医各门类。本次调查的应届毕业生排除了那些已经通过升学考试(考研或出国)而将继续深造的学生,样本依据专业类别,用非比例分层法抽取,调查范围是广州地区的四所高校,初试以暨南大学为主,正式调查时各校基本均衡选取。在定量研究的基础上,本研究还对几位已就业的大学生专门进行了非结构式个案访谈,访谈的内容主要围绕其求职时具备的“就职资本”、心理状态以及就业后的职业状态展开,以加深对问卷调查结果的理解。

3. 正式施测程序及样本信息

2008年3月下旬至4月,本研究以团体施测为主、个别访谈为辅,在广州的四所高校(暨南大学、中山大学、华南理工大学、广东外语外贸大学)和企业中进行正式调查,由研究者本人或委托

老师、同学和朋友作主试，严格按照统一指导语施测，每份问卷基本在 10 分钟内完成。共发放学生问卷 800 份，回收 791 份，回收率为 98.87%，剔除作答明显不认真或不全等无效问卷后，保留有效问卷 688 份，有效率为 86.98%。而企业问卷共发放了 70 份问卷，回收有效问卷 68 份，有效率 97%。调查样本信息为：男女比例为 55.5:44.5；其中本科生占 81.8%；四所高校学生所占比例约为 25%；文理经医约各占 25%。

4. 数据处理及统计方法

2008 年 4 月，问卷全部收回后，采用 SPSS 11.0 软件将数据输入计算机，主要统计方法有探索性因素分析、方差分析和相关分析等。

三、研究结论

1. 学生对就业单位评价和工作满意度的分析结果

学生问卷是在 2008 年 3 月下旬至 4 月上旬完成的，这时候已经获取工作岗位的毕业生普遍是具备较强就业竞争力的，对他们的调查也证实了他们的同一性（他们实际签约单位的知名度、规模、待遇、规范化等方面都较好），他们对职位的满意度高，企业所在地区为交通方便的大城市，企业待遇好，有较强的发展前景。他们认为在走向企业、进入企业的应聘过程中，自身的态度和素质决定了能否把握到就业机会和成功获得职位。

参与问卷填写的大学生中，75.9% 为部属重点高校，24.1% 为省级重点高校，他们对工作满意度高：68% 的人选择非常满意，23% 选择满意，只有 9% 的人表示不满意。

2. 就业竞争力项目问卷的分析结果

(1) 各项目得分的平均值和标准差及其分析。从表 1 的分析结果可以看出，大学生对于就业竞争力各构成项目的重视程度是有差异的。大学生认为这些就业竞争力构成项目里最重要的是专业实践技能，平均分为 3.2049，重要程度处于“非常重要”和“重要”之间，这说明专业实践技能在大学生求职时发挥作用最大。其次重要的项目是团体合作能力。其余的项目分析依次类推。从调查结果看，大学生认为对于就业竞争力影响最小的因素是性别，平均分只有 1.6148，处于“有点重要”和“不重要”之间，说明性别在大学生求职时已经变得越来越不重要。这与其他社会调查结果也是相符合的。表 3 的结果也说明，现在用人单位招聘大学生时主要看重的是他们的实践能力、合作能力、沟通能力和分析能力等内在的能力，而对于学历、学校名气、性别等外在的因素看得不那么重要。

(2) 就业竞争力结构因素分析（通过学生问卷与企业问卷比对）。通过运用主成分分析法抽取因素，含 Kaiser 正态化的最大变异法旋转，得到结果整理如表 2、表 3 所示。

表 1 项目得分的平均值和标准差 (N = 688)

重要性顺序	项目	平均值	标准差
1	专业实践技能	3.2049	0.73990
2	团队合作能力	3.0000	0.81471
3	职业定位能力	2.8503	0.85275
4	沟通能力	2.8401	0.82396
5	综合分析能力	2.8067	0.82826
6	诚实正直	2.7718	0.79406
7	专业能力	2.7238	0.84757
8	敬业精神	2.6860	0.79499
9	获取信息能力	2.6860	0.86007
10	责任心	2.6555	0.83706
11	创新精神	2.6468	0.84899
12	专业方向	2.6279	0.82071
13	自学能力	2.5305	0.96922
14	心理调整能力	2.5073	0.93917
15	吃苦耐劳	2.4869	0.82878
16	学历	2.4767	0.82680
17	学校品牌	2.4724	0.89270
18	挫折抵抗力	2.4360	0.90381
19	领导和组织能力	2.3067	0.89173
20	性别	1.6148	0.73082

表 2 就业竞争力结构因素分析（学生问卷）

A 项目	因素 1 工作能力	因素 2 基本条件	因素 3 道德品质	因素 4 潜力	因素 5 职业定位	共同度
专业实践技能	0.824					0.723
专业能力	0.807					0.711
团队合作能力	0.785					0.676
沟通能力	0.765					0.656
创新精神	0.735					0.598
领导和组织能力	0.687					0.632
学校品牌		0.772				0.664
学历		0.745				0.647
专业方向		0.723				0.659
性别		0.535				0.493
诚实正直			0.785			0.715
吃苦耐劳			0.756			0.653
责任心			0.732			0.605
敬业精神			0.658			0.664
综合和系统分析能力				0.785		0.703
获取信息能力				0.754		0.688
自学能力				0.743		0.667
挫折抵抗力				0.652		0.596
职业定位能力					0.725	0.606
心理调整能力					0.714	0.578
特征根	4.758	3.363	2.465	1.906	1.615	
方差贡献率 (%)	23.790	16.814	12.325	9.529	8.077	
总方差贡献率 (%)	23.790	40.604	52.929	62.458	70.535	

表 3 就业竞争力结构因素分析（用人单位问卷）

B 项目	工作能力	基本条件	潜力	职业定位	道德品质
社会实践	0.843				
专业水平	0.821				
团队合作	0.802				
沟通能力	0.756				
创新精神	0.689				
职业证书	0.625				
领导能力	0.589				
毕业院校		0.734			
所学专业		0.703			
教育程度		0.668			
性别		0.557			
主动性			0.785		
企业文化的认可			0.687		
工作岗位的认识			0.665		
社会关系			0.657		
自学能力			0.602		
职业定位				0.875	
就业心理状态				0.754	
诚实正直					0.827
责任感					0.785
方差贡献率 (%)	23.125	15.521	15.504	9.655	8.574
总方差贡献率 (%)	23.125	38.646	54.150	63.805	72.379

从表 2 和表 3 的结果比较看，社会实践能力是用人单位和大学生都认为在就业竞争力构成因素中是最重要的。用人单位和大学生对于构成工作能力和基本条件这两种因素里的项目的重视程度基本是

一致的。而两者对于构成潜力因素的项目的看法有差异。用人单位认为主动性、企业文化的认可、岗位的认识、社会关系和自学能力比较重要，而大学生认为潜力因素里分析能力、获取信息能力、自学能力和挫折抵抗力比较重要。潜力是关系到企业未来的发展，也关系到毕业生以后在单位能否顺利工作。企业比较看重的是员工对企业文化的认可，看员工能否融入集体，为企业创造更多的利益，甚至企业还看重学生所带的“社会关系”，寄望于学生的社会关系带来的企业市场的拓展，也显示企业的社会性和复杂性。而大学生比较看重的是自身的潜力，看自己在该企业有没有发展机会，显然大学生们自信也单纯。这种差异的存在是正常的，是符合社会真实状况的。

(3) 就业竞争力的因素结构构成。通过上述的预测和正式测试，并通过因素分析，本研究得出大学生就业竞争力的因素结构由以下五个因子构成：基本条件、工作能力、道德品质、潜力和职业定位。

四、思考

1. 学生的就业期待与岗位要求

目前有很大一部分毕业生仍未树立大众化的就业观念，在选择就业单位时，不是根据自身的特点和能力进行选择，而是把高薪、白领、大城市作为选择就业单位的首要因素。如广东工业大学的一项调查显示，90%的毕业生首选留在广东，其中80%要求留在广州、深圳两地。在广东有关部门所作的一项高校毕业生择业调查中，分别有93.66%和89.89%的毕业生认为“经济效益”和“发达地区大中城市”是确定工作单位时最重视的因素；68.4%的毕业生将期望收入定在了每月2000元以上。不少毕业生不愿意到落后地区和企业工作，特别是乡镇和非国有企业工作，有些毕业生甚至还存在严重的依赖思想，一味等待、依靠学校为其提供良好的就业机会，而个人主动参与的竞争意识不足。据调查了解，在经济欠发达地区的大学毕业生，这种情况似乎更为突出，观念的改变更为滞后。

企业认为职业定位恰当，并且能在自己定位的基础上拓展自己的职业生涯，那么就业者就会珍惜工作机会，会享受工作，会努力工作，会带着满足感地工作，那么他们就会以企业为家，会以企业的发展作为自己发展的基础，并以自身努力的工作来推动企业的成长。国内有研究者通过实证研究得出结论，自我职业生涯管理是一个由职业探索、确立职业目标、继续学习、自我展示和注重关系组成的并列的五因素结构，那么就业阶段就是在职业探索的基础上，确定好自己的职业目标。

能较快获得职位的学生普遍有较好的职业规划和准备，在自己向往的就业行业愿意从低做起，对自己认为有发展前途或者能学到东西的岗位不在乎待遇，不在乎辛劳，很自信自己能做好，对工作岗位有一定的定位和较好的认识，能体会和认可自己要加入的企业文化。他们选择厚积薄发，选择一击即中，在就业单位的选择中，目的性强，自信心足。

目前高等教育大众化，学生必须适应就业的大众化。薪酬期望值过高是学生就业难的重要因素。“大学毕业生要找的只是一个工作，而不是职业，更不是事业”。教育部高校学生司副司长刘大为说：“要走出‘大学生毕业就得当白领’的观念误区。在高等教育基本实现大众化的时代，大学生只能从基层干起。”

同时，专家们呼吁，应当在校园和就业之间建立起缓冲机构，如人才储备中心，将没有就业的高校毕业生储备起来，由这些机构与用人单位沟通合作，为这些毕业生提供短期工作。“这样学生从事的就不是职业，而是一个个项目”。首都师范大学党委书记谢维和说“短期工作也是工作，毕业生应该习惯这种短期工作间的流动，不要想着—出来就能找个稳定高薪的职位。”有专家认为，这类缓冲机构可帮助高校毕业生积累一定工作经验，有利于毕业生由“工作”向“职业”过渡——在2009年我国就业政策中就启动了“鼓励骨干企业和科研项目单位积极吸纳和稳定高校毕业生就业”，其中聘用高校毕业生参与项目研究就是我国在相关研究基础上推出的举措。

确定职业定位非常重要，可以有效帮助学生由学生迅速向“职业人”转化。职业定位包括了择

业心理、具体职业内容和职业发展目标。通过本次调查，我们发现最先找到工作的学生大部分都是有较为明确的职业方向，仅以一些比较外化的指标来显示（见表4）。

表4 职业定位调查结果（N=688）

项目	非常清晰		基本清晰		有一定方向		模糊	
	人数（人）	百分比（%）	人数（人）	百分比（%）	人数（人）	百分比（%）	人数（人）	百分比（%）
就业区域	221	32.1	304	44.2	136	19.7	27	4.0
职业目标	246	35.7	273	39.7	131	19.1	38	5.5
行业选择	155	22.5	312	45.4	187	27.2	34	4.9
薪酬标准	169	24.6	266	38.6	207	30.1	46	6.7

择业心理对职业定位有重要影响。择业心理是指影响个体选择职业的观念和态度，它可以决定个体形成不同的职业理想和择业方向。正确的择业心理可以有助于大学生顺利就业，减轻就业难度。由于在大学生当中普遍存在不良的择业心理，如过高评价自我的自傲心理、过低评价自我的自卑心理、盲目的从众心理、对学校和家长的依赖心理和追求安乐稳定的求安心理等，都会使大学生在择业的过程中产生太多的顾虑，将可选择的职业范围缩小。大学生正确地认识自我是培养良好择业心理的前提，同时应该正确处理好个人利益与国家需要的关系，以及个人职业理想与社会需要的关系。在严峻的就业形势下，大学生如果不注意调整择业心理，即使个人的就业条件优秀，也难免会面临就业困难的威胁。有些品牌相对差些，专业相对冷门的学生有时反而更快找到自己合适职业，就是因为择业的态度和定位比较好。

2. 技能化教育方式绝对不是高校培养人才的主要功能

我们在就业竞争力的结构分析中得出结论，大学生的素质相当重要，不仅仅是有职业技能就会为单位所需要。因为技能型培养的严重欠缺，近期对技能型人才变得呼声特别高，但是如果是仅仅培养技能的话，完全可以取消高校教育，实行职业教育就可以了。职业教育相当重要，但绝对不可能成为高等教育的全部。我们不能被面前突然出现的困难变成“因噎废食”，改变我们的高校教育的宗旨和目标。我们可以从企业获得的信息是很多大型企业重视的就是综合素质，比如信息处理能力、专业结构技能等，然后通过企业针对性强的上岗培训一步到位，素质好的、忠实度高的大学生很受欢迎，因为他们都是潜力股。

大学教育的基础性、全面性的培养结果是为企业认可和需求的。有合理的知识结构，懂得怎么学习和运用知识，社会化程度较好，信息接收和处理能力较好的学生永远是社会的需要。教育就是使个体社会化，按社会期许的方式生活，为社会提供财富，能完成社会任务的“人”。而这些不仅仅是通过技能学习就能实现的，要不大学存在还有什么意义？办职业技能学校就好了。有合理的知识结构可以使个体在接触工作任务时会用学习迁移能力和已有的知识正确理解面对的工作内容和工作要求，对工作要求的具体知识进行补充和学习。社会化程度好的个体了解社会发展规律，能和同伴合力完成工作，有效减少摩擦和提高贡献值。沟通能力强、实践动手能力强的人可以有效接受信息和处理信息，清晰表达团队需求，参与或带动团队工作。而这些不正是高校正在培养的吗？而企业对员工的需求分析到底也正是这些素质啊。研究告诉我们学生的素质和自信、处事待人的态度很重要，而这些就是我们教育的目标。教育不应该只是生产“有生产力的工具”。

参考文献：

[1] 中央政府门户网站. 国务院办公厅关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知 [EB/OL]. 2010-10-03. http://www.gov.cn/jzwgk/2009-01/23/content_1213491.htm.

[2] 柯羽, 刘晓凤. 论高校毕业生就业竞争力评价体系的构建 [J]. 黑龙江高教研究, 2004, (1).

[3] 李娜, 刘艳玲, 吴代舫. 以人为本打造大学生就业竞争力 [J]. 中国大学生就业, 2005, (20).

[责任编辑 方 志]