

经管类大学生就业能力培养对策研究

——以浙江高校为例

黄莺

(浙江外国语学院 国际工商管理学院, 杭州 310012)

摘要: 本文通过对浙江省地方高校经管类大学生就业能力的调查研究发现:一方面学生自身缺乏相应的能力;另一方面,学生对就业能力的认知与用人单位实际需求之间尚存在着差异,迫切需要加强对经管类专业大学生就业能力的培养。因此,本文从大学生、高校、企业和政府四个层面提出了相关的对策建议。

关键词: 经管类大学生; 就业能力; 对策

中图分类号: G646

文献标识码: A

文章编号: 1009-1505(2012)03-0089-05

受2008年金融危机影响,我国经济增长的速度开始放缓,加之大量海外从业人员回流等影响,经管类大学生面临就业尴尬的局面。但是,在高校经管类毕业生找不到工作的同时,大量的单位也无法找到满意的大学生,存在所谓的“就业鸿沟”现象^[1]。经管类大学毕业生在专业技能、综合素质等方面与用人单位的实际需求之间仍存在着明显的差距;对用人单位而言,目前经管类大学生的就业能力需要得到进一步的提高。鉴于此,本文希望通过问卷调查、企业访谈等调研形式,分析目前浙江地方高校经管类大学生就业能力的现状、不足及其原因,并从大学生、高校、企业和政府四个层面提出我们的对策建议,以期改进经管类大学生的培养模式,提高未来经管类大学生的就业能力。

一、就业能力研究概述

关于就业能力的研究,最早可追溯到20世纪90年代,主要用于欧美劳动力市场的政策分析及大学生就业问题研究领域。但直至今日,学者们对就业能力的定义仍未达成一致的看法,不同的学者有着不同的解释。英国学者 LEE Harvey(2001)总结了三种不同的定义和测量方法来衡量就业能力,即特定毕业期间的就业率、个体获得成功所需的能力属性和员工满意度。澳大利亚工商协会(ACCI)(2002)则强调就业能力不仅指职业的获取能力,还包括未来的职业发展能力,可细分为八项内容:团队合作能力、沟通能力、自我管理能力和计划组织能力、问题解决能力、学习能力,以及主动性和进取心^[2]。国内大多数的学者都认为,大学生的就业能力是指其在校期间通过一系列的学习和实践所获得

收稿日期:2012-02-25

基金项目:浙江省教育厅科研项目“浙江地方高校经管类大学生就业能力培养对策研究”(Y201019207)

作者简介:黄莺,女,浙江义乌人,浙江外国语学院国际工商管理学院副研究员,主要从事高等教育管理研究与思政研究。

的能力,这些能力有助于大学生获得工作,并保持或者得到晋升的能力。贾利军(2006)在前人研究的基础上,进一步认为大学生的就业能力可以被认为是不考虑知识和技能下,直接将影响大学生就业的所有个体心理特征的总和;并且这种能力属于基础能力,适用于不同的工作场合^[3]。

出于研究的需要,本文将借鉴澳大利亚工商协会和国内大多数学者的研究,从经管类大学生的职业获取能力和职业发展能力两方面进行研究和分析。职业获取能力是指大学生对自身存在一个较为清晰的认识,有较明确的职业定位和职业发展规划,具备用人单位所需的素质,能够顺利获得适合工作的能力;职业发展能力是指大学生正式走上岗位,在短期内适应角色转换并不断发挥作用,体现个人竞争优势,并最终实现职业规划的能力^[4]。

二、当前经管类大学生就业能力不足的现状与分析

课题组通过问卷调查形式来统计研究目前大部分大学毕业生在就业能力方面所存在的欠缺以及与用人单位之间存在的差距。本次问卷调查对象主要为浙江地方高校毕业的工作时间不到两年的经管类大学毕业生,共发放问卷500份,回收有效问卷416份,无效问卷84份,有效回收率为83.2%。在416名受访者中,男性占50.0%,女性占50.0%,性别比例均衡。同时,从教育程度来看,大专和本科占分别为7.5%和92.5%,说明受访者以本科生为主。在专业分布上,基本涉及了经济管理类的所有专业。另外,课题组对159家单位进行了问卷调研。在单位性质方面,私营或民营企业占了绝大多数,比例为86.8%;在单位行业方面,各行业分布较均匀,其中零售贸易、餐饮业最多,占了17.0%;金融、保险业次之,占了15.7%。

根据问卷调查分析结果反映,目前大学毕业生在就业能力方面所存在的不足主要有以下几方面:

1. 就业观念错位。经管类毕业生在选择就业时更为关注那些工作稳定、福利和待遇较好的事业单位和政府机关,而忽视自身所学专业的特性,偏离专业以及社会和国家对于人才的需要^[5]。根据课题组对所调查毕业生的统计,超过85%的经管类毕业生首选的就业单位为国家机关单位,而选择民营企业的只占15%左右。但在浙江省甚至整个中国经济发展模式下,民营经济占据着重要的位置,对人才的需求量很大。可见经管类学生在就业观念上存在着一定的偏颇之处,与整个社会的需求发生了错位。

2. 自我认知能力欠缺。与其他专业学生一样,部分经管类大学生也存在着盲目、无序的求职行为。究其原因,主要是这些学生们并未对自己形成一个正确而全面的认识,不清楚自身的个性、兴趣和能力所在,因而无法准确进行职业定位。但这种自我认知能力恰恰是大学生顺利就业并获得提升的有效保证^[6]。

3. 职业适应和发展能力薄弱。与其专业相比,经管类学生的就业岗位更直面市场和社会,因此对他们的职位适应有更高的要求。经管类毕业生必须在较短的时期内迅速完成角色转换、尽快适应工作环境,并且掌握和胜任工作^[7]。但就目前而言,经管类大学生中仍普遍存在适应期过长,角色转换过慢和胜任力不足等问题,其原因和主要表现为:

(1) 专业能力较弱。主要是知识结构的单一和行业观念的淡化两大问题。一方面,由于目前大部分高校在专业设置和培养目标上仍普遍存在经管类专业划分过细,课程设置较为单一现象。另一方面,学生的行业观念薄弱,不能有效的将普遍适用的经管类知识应用到实际行业中去。经管专业就业是面向所有经济类行业,但是不同行业之间差别很大,学生需要具备将所学知识应用到不同类型的行业中去的能力。但目前大部分高校尚缺乏一批具有行业特色的核心课程,没有形成一套科学有效的课程体系,还无法解决经管类毕业生缺乏必要的行业观念和特定的行业认识这一突出问题。

(2) 实践创新能力欠缺。据我们调查走访浙江省部分中小企业,普遍认为实践能力较弱,岗位适应性较差,缺乏必要的解决问题能力和创新能力,是目前经管类毕业生身上存在的普遍现象。经管专业是实践性极强的学科,从人才培养的角度出发,学校的课程设置和教学安排至关重要。目前大部分地方高校的专业课程设置中,仍存在理论课时所占比重偏大,实践环节课时安排较少现象。此外,经管类课程设置专业性特色不够突出,学生缺乏必要的人文修养等方面的知识学习和实践,也是造成学生

创新意识和创新能力培养不足的一个原因。

(3) 缺乏明确的职业生涯规划 and 职业定位。职业生涯规划包括三大方面:自我认知、环境感知和行为决策。在对浙江省地方高校大学毕业生调查中发现,只有不到5%的同学有一个较为清晰的职业生涯规划,超过75%的学生表示不清楚,不到20%的同学表示有过稍微思考。在调查中也不难发现,学生普遍存在缺乏清晰的自我认知、环境感知和专业就业前景认知的困惑。自我认知的不足,导致学生无法准确找准自身兴趣所在,自然也不能清晰地进行职业目标定位和选择;缺乏环境的感知及对就业前景的认知,会使得学生缺乏必要的竞争意识和发展意识,影响自身潜能的开发;同时,专业就业前景认知的缺乏,可能会减少学生对就业前景和实践的关注,不能有效的为就业做好各种准备。

三、用人单位需求与大学生就业能力自我认知之间的差异与分析

我们将大学生就业能力划分为自我认知和学习能力、团队合作能力、人际交往能力、问题解决能力和计划组织能力这5个维度^[8]。通过对调查问卷的分析,我们发现浙江省经管类大学毕业生在就业认知能力与用人单位需求之间存在着较大差距。

1. 用人单位对就业能力各个维度的需求分析。在自我认知和学习能力层面下,用人单位最看重学生对于工作的期望,希望学生一方面能独立承担指定的工作,另一方面也希望学生能积极地参与团队间的合作,乐于接受多样的工作形式。希望学生具备一定的适应性和灵活性,在团队合作能力方面,用人单位最为看重的是学生的责任感,学生需要具备为团队提供服务和奉献的意识。同时,用人单位对学生的团队角色意识也非常重视,希望学生对自己及团队其他成员有一个清晰的角色定位,明确自身职责。此外,诚实正直并能与团队成员融洽相处的特质也是用人单位所看重的。在人际交往能力上,用人单位最为看重学生的口头表达能力,希望学生在与他人进行交流的过程中,能准确并有条理的表达自己的观点和想法。同时,用人单位也希望学生能成为一个良好的倾听者,快速和准确的捕捉沟通中的重要信息。当然,积极性和主动性也是用人单位所看重的一部分,他们希望学生能在工作中主动积极地保持与他人良好的人际关系。至于问题解决能力,用人单位将全局观放在首要位置,希望学生能树立全局意识,能根据轻重缓急来优先处理关键事务;同时,用人单位也希望学生能表现出较高的问题观察、识别和分析能力。而计划组织能力方面,用人单位希望学生在做每一件事时,都有一个清晰的目标,并能通过有效和合理的资源配置以达成目标。

2. 用人单位需求与大学生就业能力自我认知之间的差异。总体而言,用人单位认为浙江省经管类大学生的整体就业能力较弱,在许多方面有待加强。(1) 对自身优势的了解和利用不足。在自我认知和学习能力层面下,经管类大学生普遍认为准确了解并有效利用自身优势是自身存在的最薄弱一面,而这一能力在用人单位看来恰是非常重要的。通过调查,我们发现,用人单位对大学生在这项能力上的表现普遍不满意,基本上认为一部分的大学生缺乏对自身优劣势的准确认识,无法为自己做出一个正确的定位,在对社会缺乏必要了解之外也对自身期望过高;(2) 缺乏灵活应变的能力。调查显示,大学生普遍认为自身尚缺乏灵活应变能力,但该能力却被用人单位十分看重。在调查中,部分用人单位很不满意毕业生的应变能力,认为他们在与人沟通和待人接物上还存在很大的不足,亟待进一步的锻炼和增强。也有少部分用人单位认为学生的灵活应变能力在工作初期并不需要过高,但以后需要增强;(3) 责任意识不够强。在这方面,学生对自身的评价尚可,多数认为是团队合作能力中自己最好的一项。而部分用人单位确实觉得学生的责任意识不够强,仍有待提高。表明部分学生对自己的责任意识有所高估,与企业的实际感觉存在一定差距。调查中我们了解到,用人单位认为学生的责任感缺乏主要体现在:缺乏大局观、过于重视金钱、过分追求个人价值、遇到问题选择逃避等几个方面;(4) 多途径问题解决能力的欠缺。欠缺解决问题的能力,这是企业对学生的表现中普遍不满意的一项。尽管有的学生也会有意识地寻找多途径解决方法,但是更多的仅仅是停留在口头上和意识层面上的;也有部分用人单位指出,学生在完成指定任务之后很少会主动去总结、分析和思考问题,更习惯偏向于服从

型和执行型,缺少独立思考和学习的主动性和自觉性;(5)无法制定清晰的工作目标。通过调查,大部分学生在工作目标制定上表现相当不理想,但用人单位却将这点作为学生计划组织能力中最为重要的一方面。几乎所有的用人单位认为学生在这点上的表现远远不能让企业满意。

四、经管类大学生就业能力的培养对策

针对上述调查分析,我们认为加强经管类大学生就业能力的培养需要多方共同努力。

(一) 大学生自身对策

1. 形成正确的自我认知,制定合适的就业期望。在日常的学习、生活和工作中,大学生需要学会有意地认识自身、认识自身,通过对自我认知的思考、结合他人的反馈和评价形成正确的自我认知^[11]。在正确自我认知的基础上,需要形成恰当的就业期望,选择适合自己并感兴趣的工作,并对自己合理定位,在确定目标之后,能从基层岗位做起,并脚踏实地地走好每一步。

2. 制定合适的职业生涯规划。大学生在正确自我认知的基础上,需要通过电视、报刊、网络、同学、家长、老师等多方了解相关的就业信息,并具备一定的政治、经济、社会和文化等环境的感知能力,准确把握用人单位的需求。并综合各方信息,结合自身实际制定务实且符合自身特性的职业生涯规划。同时,在规划的制定过程中,要尽量结合自身优势,并尽量明确和细化职业生涯目标,并将其考虑到具体的行动计划中。在具体执行规划时,需要根据过程中出现的各种情况和所获得各种信息对目标不断进行评估、调整和完善。

3. 积极参与社会实践,积累必要的社会经验。学生应该积极参加社会实践,了解企业的工作环境、工作流程、运行机制和企业氛围等。通过社会实践,进一步明确自身的职业目标,锻炼和提高人际交往能力、团队合作能力和问题解决能力等。

4. 加强学习和思考,完善知识和能力结构。除了用心学好本专业的知识外,学生也应重视其他知识的积累,了解更多的专业外知识,拓宽自身的知识体系,努力养成不同的思维方式,防止过分局限于自身专业,出现思维的僵化和狭隘。

5. 培养积极健康的心态,具备吃苦耐劳的精神。首先要对自己充满自信,关注自身能力和素质的培养;其次应当警惕浮躁心态,要正确看待工作的重复性和平淡性,积极应对;最后需要养成吃苦耐劳的精神,能够脚踏实地从基层开始。

(二) 高校对策

1. 培养符合社会需要的经管类人才。学校在培养专业人才时,需要关注社会和用人单位对经管类专业学生的实际能力需求,结合学校自身特色和优势,努力培养出适合市场需求的经管类人才^[12]。在制定人才培养计划时,学校需要根据市场需求适当加大实践课程比重,可适当地对毕业生信息进行收集和分析,或者邀请用人单位共同讨论专业课程的设置。

2. 重视学生的职业生涯规划教育。针对大学生普遍存在的职业生涯规划缺失状况,学校应尽可能采取多种途径对学生的职业生涯进行辅导,指导学生做好职业生涯规划。在具体执行中,学校应根据学生实际需求对学生进行科学的辅导。应在遵循学生主体原则、社会导向原则、个性化指导原则和可评估指导原则的基础上,对学生职业生涯辅导做一个完整的规划,如开设职业生涯设计课程、设立职业测试和职业咨询服务机构、实行职业生涯导师制度等。

3. 落实就业指导工作。除了在学生毕业阶段为学生提供就业指导和服务外,学校应将就业指导贯穿于整个大学教育的全过程中,系统地对不同年级的学生进行就业规划指导。在就业指导工作中,学校应该合理设置管理模式,可以构建“校——院——系”三级管理模式,学校成立相关的就业工作领导小组,对学校所有学生的就业工作进行宏观的规划和指导;学院成立相关的就业指导办公室,负责各自学院的学生就业工作指导,并保证各项就业指导工作和活动的落实等。

4. 加强校企合作。学校在学生培养过程中,应积极与企业进行合作,通过联系相关的用人单位,形

成长久的校企合作机制,为学生提供实践机会^[13]。此外,学校也可积极与用人单位保持密切的信息交流和沟通与反馈,缩短双方需求信息间的差异。

(三) 企业对策

1. 确立“实习生制度”。企业可以制定一定的计划向不同专业背景或者行业经验的大学生提供实习机会,通过实习岗位逐步完成学生职业角色的转变,为日后的从业奠定良好的基础。

2. 建立“导师制”。企业可根据实际情况需要,效仿高校的导师制,对某些岗位新进的大学生安排固定的“导师”,进行日常的工作安排和指导。一方面可体现企业的人文关怀及对其的重视,另一方面也有助于学生尽快熟悉企业,适应新环境,缩短工作的适应期。

3. 完善“培训制度”。对于初入社会工作的大学生,企业应当承担一定的社会责任,在企业内部确立一套完善的培训制度,对新进的“学生级”员工进行全面的培训,以使其尽快了解公司的环境、文化、设置、产品和运作流程等。

(四) 政府对策

政府一方面应当致力于教育体制改革的深入推进,放宽高校办学自主权,使学校能真正根据市场的需要来办学和培养人才;另一方面,需要重视和关注大学生的就业能力培养问题,帮助高校与企业之间搭建更多的“大学生就业支持平台”。如可通过适当的政策措施,来鼓励和引导企业积极吸收大学生进行实践锻炼;同时对建立“实习生制度”的企业予以一定的政策支持和补贴,营造良好的氛围和就业平台。

参考文献:

- [1] 张天意,田晶华,张亿全. 浅析经管类大学生自我就业能力培养路径[J]. 教育研究,2011(11).
- [2] LEE HARVEY. Defining and measuring employability[J]. Quality in Higher Education,2001,7(2):17-21.
- [3] 贾利军,徐韵. 大学生就业能力的心理学解析[J]. 教育学研究,2006(10).
- [4] 郑晓明. 就业能力论[J]. 中国青年政治学院学报,2002(3).
- [5] 王静波,刘善仕. 社会对大学生能力的认知及其对素质教育的启示[J]. 现代大学教育,2003(5).
- [6] 胡尊利,刘朔,程爱霞. 国外大学生就业能力研究及其启示[J]. 比较教育研究,2008(8).
- [7] 肖云,杜毅,刘昕. 大学生就业能力与社会需求差异研究[J]. 高教探索,2007(6).
- [8] 郭志文,宋俊虹. 就业能力研究:回顾与展望[J]. 湖北大学学报:哲学社会科学版,2007(6).
- [9] 张体勤,江岩. 基于就业力的大学生就业政策研究[J]. 中国人力资源开发,2009(7).
- [10] 唐时俊. 探索工商管理专业新型应用型人才培养模式[J]. 物流工程与管理,2009(1).
- [11] 谢志远. 关于培养大学生就业能力的思考[J]. 教育发展研究,2005(1).
- [12] 赫金玲,许珂. 后金融危机时代普通高校经济管理类大学生就业指导探析[J]. 辽宁行政学院学报,2011(2).
- [13] 李红革,蒋利平. 一般本科院校经管类创业型人才培养模式研究[J]. 湖南师范学院学报:哲学社会科学版,2008(6).

Research on Measures of Employability Development of Economics and Management students in Zhejiang Province

HUANG Ying

(School of International Business and Administration, Zhejiang International Studies University, Hangzhou 310012, China)

Abstract: By the survey on employability of economics and management students in Zhejiang Province, we found that the students themselves lack of necessary ability on one hand, and there are still some gaps between the awareness of the students and the employers' actual needs of employability. There is an urgent need to strengthen the cultivation of students' employability. Therefore, we put forward the suggestions from four aspects, i. e. students, universities, employer and governments.

Key words: economics and management students; employability; measures

(责任编辑 彭何芬)