

高就业竞争力大学毕业生 群体特征研究

王庆生^a, 王麒凯^a, 刘洪^b

(重庆大学 a. 毕业生就业服务中心; b. 贸易与行政学院, 重庆 400044)

摘要:通过问卷调查,比较分析高就业竞争力大学毕业生与低就业竞争力大学毕业生在个人基本条件、就业能力、就业准备行为等三方面的主要差异,结果显示高低就业竞争力大学毕业生在这三方面存在显著性差异,文章进而对高就业竞争力大学毕业生的群体特征进行了归纳分析。

关键词:大学毕业生;就业竞争力;能力结构;行为特点

中图分类号:G64 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-5831(2011)06-0151-04

一、问题提出

就业竞争力译自英文“Employability”,也有人把它译为可就业能力、可雇佣能力等。这个概念在20世纪50年代由英国学者首先提出,主要是指个人受到雇佣的潜能。美国学者 Howard^[1]、Fugate^[2]认为,就业竞争力是指雇员具有劳动力市场和雇主所需要和认为有吸引力的技能的能力。在中国,随着大学生就业越来越受到政府和社会大众的关注,学术界展开了对大学生就业竞争力的研究。柯羽^[3]指出,就业竞争力研究应该采用显示性和分析性相结合的多元分析法,其中显示性指标主要有就业率(3个月内的签约率)、薪金水平、就业主要流向、毕业生供需比、用人单位的满意度、深造情况等6项指标;分析性指标主要指产生显示性指标的原因,如就业能力、新生质量。楼锡锦^[4]认为,大学生就业竞争力是指毕业生在就业市场上,具有战胜竞争对手、找到适合才能发挥和实现自身价值的适当工作岗位的能力,可归结为核心竞争力、基础竞争力和环境竞争力。夏拥军^[5]等认为,大学生就业竞争力是指高校毕业生在成功就业时,与竞争对手相比较体现出的相对竞争优势。

可以认为,就业竞争力是指大学生在求职过程中,与竞争对手相比较体现出的相对竞争优势,可以通过就业效率高、低、质量好坏等指标体系予以衡量。为此,笔者试图对高就业竞争力大学生群体和低就业竞争力大学生群体进行比较分析,进而归纳出高就业竞争力大学生的群体特征,为大学生就业及高校就业指导教育提供有益参考。

收稿日期:2011-10-19

基金项目:重庆市哲学社会科学规划重大课题“重庆市全面提升大学生综合素质与实践能力的研究”;重庆市2010年高等教育改革项目“大学生就业规划意识、就业准备行为及就业竞争力的关系研究”(103239);重庆大学思政教育课题研究项目“企业校园招聘特征及毕业生应对策略的研究”(SZK-0008)

作者简介:王庆生(1956-),男,重庆人,重庆大学就业服务中心副主任,主要从事就业与创业研究;王麒凯(1985-),男,四川阆中人,重庆大学就业服务中心主任助理,管理学硕士,主要从事人力资源开发与管理、就业与创业研究。

二、研究方法 with 工具编制

笔者认为,概括归纳高就业竞争力大学毕业生的群体特征,就应该对高、低就业竞争力大学生进行比较分析,而两者的比较又主要体现在个人基本条件、能力情况和就业准备情况三方面。基于此,首先应该构建大学生就业竞争力的评价指标体系,用以衡量就业结果的好坏;其次,应筛选确定个人基本条件的内容和影响大学生就业能力的项目;再次,编制就业准备行为问卷对大学生求职前的准备情况进行评估。

(一)大学生个人基本条件和就业能力项目的筛选确定

所谓个人基本条件主要是指涉及个人自身的人口学统计变量的基本特征。根据影响就业的强弱,本研究主要包括:性别、学校层次、学科性质、是否党员、学生干部、奖励情况、外语水平、学习成绩、家庭所在、工作经历、专业紧俏度、人脉关系 12 项,以此作为调查问卷的第一部分;对就业能力项目的筛选主要通过文献分析和用人单位访谈,从 15 篇博硕论文、367 篇期刊论文中,对涉及到大学生的就业能力内容的词条进行统计,整理汇总 37 个条目,采用德尔菲法进行再次筛选归纳,共确定 22 个就业能力的项目,包括:公共基础知识、发现与解决问题能力、信息检索与分析能力、学习能力、开拓创新能力和专业知识技能、责任心、诚实守信等,以此作为调查问卷的第二部分。

(二)大学生就业准备行为问卷的编制

本研究设计了“为了让自己顺利就业,我做过”为题目的开放式问卷,通过对回收的 237 份有效问卷进行整理,共搜集 30 个项目用作研究,严格按照研究程序进行了因子分析,共提取 6 项主要因素进行就业准备行为的回归解释,累计解释 54.30% 的方差变异量。内容包括社会实践经验、自我认知准备、求职行为准备、政策形势准备、就业目标设计、就业技巧准备等 6 大模块,30 个题项。

(三)大学生就业竞争力问卷的编制

通过对《中国教育管理》杂志社和中青世嘉教育机构提出的高校就业竞争力指标体系“四力”、“五率”和“一水平”进行修订,将大学生就业竞争力划分为就业机会、就业成本、就业效率、就业质量 4 个维度。结合文献分析及访谈等方法,找出就业竞争力衡量指标:就业机会、经济成本、心理成本、时间成本、应聘成功率、违约次数、离职预期、专业对口、知识运用度、地区所在、单位层次及平台、工资待遇、薪酬差距、加薪潜力、满意度自评、他人评价 16 个项目,并据此设计出 16 道就业竞争力评价题目。大学生就业竞争力的高、低主要通过这 16 个指标进行衡量,构成问卷的第四部分。

三、调查情况与数据处理

本研究调查对象主要包括:北大、清华、复旦、上财、天大、南开、川大、重大、西大、重工商、重师、川外、长江师范等 20 所不同地区高校的毕业生(含研究生),采用纸质问卷、电子问卷等形式,共发放问卷 1 500 份,剔除部分无效问卷,共回收有效问卷 1 211 份,有效回收率为 80.7%。将有效问卷的原始数据录入电脑中,采用 SPSS17.0 软件进行统计分析。为了区分出高低就业竞争力大学生两组群体,本研究将就业竞争力得分排名前 27% 的学生样本共 187 人,作为高就业竞争力大学生群体;将就业竞争力得分排名后 27% 的学生样本共 186 人,作为低就业竞争力大学生群体。笔者对其进行了独立样本 T 检验。

(一)高低就业竞争力大学生的个人基本条件的比较结果

通过对高就业竞争力大学生与低就业竞争力大学生在个人基本条件方面的 T 检验发现,学校、学科性质、学生干部、获奖情况、外语水平、学习成绩、资格证书 7 方面呈现极其显著性差异(表 1)。高就业竞争力毕业生在个人基本条件上明显优于低就业竞争力毕业生。

(二)高低就业竞争力大学生就业能力比较分析

表 1 高低就业竞争力大学生的个人基本条件比较分析

维度	学校	学科性质	学生干部	获奖情况	外语水平	学习成绩	资格证书
T 值	-6.39	-4.51	-5.88	0.50	-2.78	0.432	0.010
p	0.000	0.000	0.000	0.005	0.000	0.001	0.010

本研究对高就业竞争力大学生与低就业竞争力大学生在 22 项就业能力上进行独立样本 T 检验,得知公共基础知识、专业知识技能、计算机运用能力等 10 项存在着非常显著的差异($p < 0.01$),表现为高

就业竞争力大学生各项得分都远远高于低就业竞争力大学生,其中均值得分差距最大的几项依次为专业知识技能、信息检索与分析能力、学习能力、团队合作能力、抗挫折能力、上进心(表 2)。

表2 高低就业竞争力大学生的就业准备比较分析

维度	公共基础知识	专业知识技能	计算机运用能力	抗挫折能力	学习能力	信息检索与分析能力	沟通表达能力	团队合作能力	务实精神	上进心
低就业竞争力(M±SD)	3.67±1.13	3.50±1.15	3.52±1.14	3.49±1.19	3.58±1.04	3.55±1.08	3.42±1.08	3.56±1.12	3.58±1.04	3.59±1.11
高就业竞争力(M±SD)	3.99±0.88	4.30±0.85	4.05±0.82	4.17±0.93	4.33±0.88	4.34±0.85	3.91±0.87	4.29±0.86	3.86±0.85	4.21±0.87
T值	-3.08	-7.50	-5.05	-6.02	-7.42	-7.72	-4.80	-6.95	-2.86	-5.97
p	0.000	0.001	0.000	0.001	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.010

(三)高低就业竞争力大学生的就业准备行为的比较分析

通过对高低就业竞争力大学生就业准备行为进行T检验,两者在社会实践经验、自我认知准备、求职行动准备、政策形势准备、就业目标设计和就业技

巧准备6个方面都存在着显著性差异(表3)。具体表现在高就业竞争力大学生在就业准备方面比低就业竞争力大学生做得更加充分。其中均值得分差距依次为政策形式准备、求职行动准备、就业技巧准备、就业目标设计、社会实践经验、自我认知准备。

表3 高低就业竞争力大学生的就业准备比较分析

维度	社会实践经验	自我认知准备	求职行动准备	政策形势准备	就业目标设计	就业技巧准备
低就业竞争力(M±SD)	2.91±0.84	3.25±0.75	3.02±0.84	2.93±0.85	3.06±0.82	3.20±0.86
高就业竞争力(M±SD)	3.74±0.95	4.02±0.77	4.01±0.77	3.93±0.93	3.89±0.91	4.07±0.76
p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

四 结果分析与讨论

(一)高就业竞争力大学生的基本条件分布

本研究继续对187个高就业竞争力大学生样本进行描述性统计,发现其具有以下显著特点:(1)高就业竞争力大学生大部分毕业于名牌高校或重点高校。据统计,92.4%的大学生毕业于“985”高校,“一般普通高校”仅占7%;(2)“经济管理类”专业毕业生在高就业竞争力大学生样本中占比较大,达到71.7%,而“理工科”毕业生占15.5%,人文学科毕业生仅占7%;(3)高就业竞争力大学生大多担任过学生干部,达到87.2%,未担任过学生干部占12.8%;(4)高就业竞争力毕业生中获得奖励的占比较高,达到57.2%,其中获得三次及以上校级奖励的占20.3%,而未获得过任何奖励的毕业生占42.8%;(5)高就业竞争力毕业生样本中,获得四级及以上英语水平证书的占63.6%,而未获得英语四级证书的占36.4%;(6)高就业竞争力大学生的学习成绩处于一般水平(60~80分)和良好水平(80~90分)较多,分别占48.1%和42.1%,而“较差”和“优秀”的毕业生较少,分别占1.1%和8.7%;(7)高就业竞争力大学生一般持有包括英语、计算机、专业资质三项资格证书,占比达到83.8%,未取得相关资格证书者仅占6.5%。

(二)高就业竞争力大学生的就业能力特点

在上述7项具有显著性差异的就业能力中,公

共基础知识、专业知识技能、计算机运用能力属于职业知识层面,抗挫折能力、学习能力、信息检索与分析能力、沟通表达能力、团队合作能力属于职业能力层面,而务实精神和上进心属于职业人格方面,这意味着一个毕业生要具有较高的就业竞争力,既要具备系统的职业知识结构和职业能力结构,又应该具有完整的职业人格。在现代社会中,精细化的社会分工要求毕业生具有较强的专业知识技能,信息社会和知识社会的到来呼吁毕业必须加强培养信息搜集与分析能力,而经济、社会、组织的不断变化和向前发展要求毕业生应该保持学习心态,提高学习能力,才能在日新月异的现代社会中处于不败之地。

(三)高就业竞争力大学生的就业准备特点

研究表明,高就业竞争力大学生在求职前比低就业竞争力大学生做了更充分的就业准备。首先,高就业竞争力大学生非常清楚就业形势和国家、地方的相关就业政策,对自身所向往的行业或具体企业也进行过考察和分析,并密切关注就业市场的供需情况;第二,高就业竞争力大学生在求职行动上做过较为充足的准备,如与家人、前辈共同商讨个人未来的发展方向,经常向老师、专业人士咨询相关专业就业情况,有较广的人脉关系并积极参加各类招聘会等等。第三,高就业竞争力大学生往往会在就业前精心准备富有个人特色的求职简历,同时他们会主动学习和了解求职经验,包括笔试方法、面试技

巧、注意事项等,在应聘时往往能给用人单位留下良好的印象;第四,高就业竞争力大学生通常有明确的职业目标(包括意向地区、行业、企业等),同时也制定过详细的职业规划,并对规划进行动态调整;第五,高就业竞争力大学生在社会实践经验上具有明显优势,大学期间积极参加社团活动、校外实践,大部分学生利用暑、寒假时间主动到企业实习,锻炼了较强的实践操作能力;第六,高就业竞争力大学生对自身的优势和劣势有一个完整且清晰的认识,同时对自身的职业价值观和职业取向有较全面的分析,并能对自己进行较为客观的评价和定位,为实现职业目标而不断努力。

总之,面对日益激烈的社会竞争,大学生就业难仍将成为大众关注的热点和难点,除政府、高校、社会的广泛支持以外,解决就业问题的首要责任仍在大学生自身,只有不断提高适合用人单位和岗位要求个人基本条件,提升就业能力和综合素质,积极主动做好各项就业准备,才能在人才的竞争中立于不败之地。

参考文献:

[1] ROTHWELLA, JEWELLS, HARDIEM. Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate

students [J]. Journal of Vocational Behavior, 2009(6): 152-161.

[2] VARGHESE, HARDINEE, BAUERRL. Factors influencing the employability of latinos: The roles of ethnicity, criminal history, and qualifications [J]. Race Soc Probl, 2009(7): 171-181.

[3] 柯羽. 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): 60-63.

[4] 楼锡锦. 大学就业竞争力分析[J]. 教育发展研究, 2005(10): 74-79.

[5] 夏拥军. 工科大学生就业竞争力构成及提升措施——以南京农业大学工学院为例 [J]. 高等农业教育, 2009(09): 82-84.

[6] 郑雨兰, 严鸣. 大学生就业竞争力构成探讨[J]. 中国成人教育, 2007(11): 125-126.

[7] 徐涌金, 高秋艳. 试析大学生就业竞争能力的基本要素 [J]. 黑龙江高教研究, 2008(4): 108-110.

[8] 李志, 王麒凯. 大学生就业素质现状的实证研究[J]. 青年探索, 2009(5): 64-67.

[9] 王麒凯. 大学生就业指导需求特征及对策的调查研究 [J]. 中国大学生就业(理论版), 2010(11): 6-11.

[10] 王麒凯. 大学生就业规划意识、就业准备与就业竞争力的关系研究[D], 重庆大学硕士学位论文, 2010.

Research on the Group Characteristics of High Employment Competitive University Graduates

WANG Qing-sheng^a, WANG Qi-kai^a, LIU Hong^b

(a. Career Service Center; b. College of Trade and Public

Administration, Chongqing University, Chongqing 400044, P. R. China)

Abstract: Through the questionnaire survey, we analyze the differences between high employment competitive university graduates and low employment competitive university graduates on individual basic conditions, employment abilities, employment preparation behaviors, and we get that there are three significant differences. Then we have a deep research on the group characteristics of college graduates.

Key words: college students; employment competitive; ability structure; behavior characteristics

(责任编辑 彭建国)