

重庆市大学生素质供需差异及对策研究

洪显富^a, 王麒凯^a, 蔡耀龙^b

(重庆大学 a. 毕业生就业服务中心; b. 经济与工商管理学院, 重庆 400044)

摘要:在重庆内陆开放高地建设的推动下,重庆的产业格局发生了历史性的调整。随之而来的是人才资源开发与管理的的问题,文中通过对966名在校大学生、846名高校教师、654名大学生员工、444名用人单位管理者的调查,对比分析了重庆市大学生素质现状与用人单位的素质需求,并在此基础上提出教育对策。

关键词:重庆市高校;大学生素质

中图分类号:G647 文献标志码:A 文章编号:1005-2909(2011)05-0159-04

一、问题的提出

近几年来,重庆市大胆探索“党管人才”的有效途径,加快实施人才强市战略步伐,努力构建西部地区和长江上游人才集聚高地。经济政策和人才政策的变化必然使人才供需之间的矛盾发生变化,而大学生作为人才队伍的主力军备受关注。当前大学生的素质现状到底如何,用人单位对大学生的素质需求如何,两者之间是否存在差异等问题亟待解决。

文中通过文献分析并结合开放式问卷调查,通过专家评价归纳出大学生素质条目25项,共分为知识、能力、人格三个维度^[1],形成正式的封闭式问卷。问卷调查采用分层抽样方法,调查时间为2009年9月到2011年3月,分别有效调查了在校大学生966名、高校教师846名、大学生员工654名、用人单位管理者444名。其中调查的高校教师和在校大学生主要来自重庆大学、西南大学、第三军医大学、重庆交通大学、重庆科技学院和重庆师范大学,调查的大学生员工和企业管理者主要来自重庆建设集团、重庆长安集团、重庆新科建筑工程公司、重庆联英人才有限公司、重庆亨格信息科技股份有限公司等。

二、现阶段重庆市大学生素质供需差异化分析

(一)当前大学生素质现状分析

重庆市大学生素质现状的调查主要是通过高校教师和用人单位管理者他评以及已经参加工作的大学生员工自评进行的。调查结果表明(详见表1),在大学生的整个素质结构中,均值排列前5项的素质分别是:诚实守信(M=4.09)、

收稿日期:2011-07-16

基金项目: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:洪显富(1957-),男,重庆大学毕业生就业服务中心主任科员,主要从事学生就业与创业研究,(E-mail)jyzxbg@126.com。

进取心(M=4.05)、团队合作能力(M=4.04)、学习能力(M=4.04)、责任感(M=4.02),其余大部分的素质指标得分都介于“一般”与“比较强”之间,而外语运用能力(M=3.31)、公共基础知识(M=3.36)、专业相关其他知识(M=3.47)、组织管理能力(M=3.50)5个素质的得分则相对较低,偏低于一水平。数据表明,进一步培养和提高在校大学生及已参加工作大学生的素质非常必要。

从具体的素质结构维度分析来看,重庆市大学生在知识方面的水平都介于“一般”到“比较强”之间,其中专业理论知识(M=3.67)相对较好,公共基础知识(M=3.36)相对较差,这可能是由于本科阶段片面强调必修课、专业课,而使大学生的公共基础知识发展失调所致;技能维度的统计分析表明,学习能力(M=4.04)、团队合作能力(M=4.04)、独立工作能力(M=3.98)相对较强,而外语应用能力(M=3.31)、组织管理能力(M=3.50)、创新能力(M=3.59)相对较弱,这与学校设置的课程、教师教育理念和方式等有很大关系,需进一步改进;从个性品质来看,无论是用人单位、高校教师,还是大学生及已经参加工作的大学生员工自己,都认为大学生在诚实守信(M=4.09)、进取心(M=4.05)、责任感(M=4.02)方面比较强,但同时也认为忠诚度(M=3.78)、主动性(M=3.85)和务实精神(M=3.86)相对较弱。

(二)用人单位对大学生整体素质的要求较高

大学生的素质需求主要取决于大学生的需求方——用人单位^[2]。通过用人单位(调查的具体对象包括管理者和大学生员工)对大学生素质指标的重要性评价调查可知(详见表1),当前,用人单位对大学生的素质都要求较高,在所有素质指标中,得分最低的外语应用能力(M=3.57)也偏向“比较重要”的水平,有相当部分的素质指标偏向于“很重要”水平(M>4.50)。其中,用人单位认为在实际工作中,发现和解决问题的能力(M=4.71)是最重要的,访谈得知,他们认为这一能力是有效推进工作的关键。其次,责任感(M=4.64)、学习能力(M=4.63)、团队合作能力(M=4.62)、适应能力(M=4.60)、主动性(M=4.58)等也被用人单位看重,反映出用人单位对大学生素质的要求是全方位的,不仅要具备良好的个性品质,还要有一定的专业知识和技能基础。这印证了以往很多相关研究的结论^[3]。

从维度的角度分析,用人单位总体偏重于技能和个性品质方面,相对不看重知识,尤其重视个体的个性品质,与张慧、王宇红(2007)^[4]研究得出的人格素质在中国企业用人问题上占了很大比重的结论一致。具体维度而言,在知识维度方面,用人单位认为专业理论知识(M=4.25)最重要,某种程度上反映了专业理论知识对实践的重要指导作用;在技能维度方面,认为占据前三位的是:发现和解决问题能力(M=4.71)、学习能力(M=4.63)、团队合作能力(M=4.62),凸显出用人单位不仅重视个体可持续发展的能力,且重视个体与团队的配合协作;在个性品质方面,认为重要性的排序是:责任感(M=4.64)、主动性(M=4.58)、敬业精神(M=4.56),将个体自身的非智力因素放到了十分重要的地位。

(三)大学生素质的供需差距较大,大学生素质亟待提高

要解决大学生素质的需求缺口,必须对大学生素质的现状和需求进行对比分析,以找出大学生素质的供需平衡点^[5]。统计结果分析表明(详见表1),当前大学生的素质现状与用人单位的大学生素质需求之间有一定的差距,这一差距的存在给大学生就业、企业生存、经济发展带来了不利影响。

首先,大学生的知识供需方面。目前在校大学生、大学生员工的知识现状强弱排序为:专业理论知识、专业相关的其他知识和公共基础能力,这与用人单位对大学生知识的需求重要性排序是一致的。但是,从知识的供需现状来看,在校大学生、已经参加工作的大学生的知识现状并不乐观,专业知识的掌握现状与用人单位的需求之间存在着较大的差距,相关专业知识和公共基础知识在供需方面也存在着不同程度的差距,都需要进一步学习和提高。因此,作为大学生培养主战场的高校需要针对这一大学生知识的供需现状,有针对性地调整和优化课程结构以弥补这一差距,进而达到大学生的知识供需平衡。

其次,大学生的技能供需方面。通过统计分析发现,用人单位对大学生技能的需求比较高,13项技能中有11项技能需求的平均数大于4.10,其中,前5项分别为:发现和解决问题的能力(M=4.71)、学习能力(M=4.63)、团队合作能力(M=4.62)、适应能力(M=4.60)、表达沟通能力(M=4.57)。而在校大学生和已经参加工作的大学生技能现状中只有两项技能达到平均数4.00,与大学生技能需求的标

准相差甚远。用人单位认为最重要的发现和解决问题的能力,在大学生技能现状调查中仅排列 15 位,得分均值仅为 3.74,远远不能达到用人单位的要求。此外,大学生技能现状过低而用人单位实际需求高的技能还有:创新能力、表达沟通能力、抗挫折能力、适应能力等。这一现象的存在说明目前大学生的技能供需现状不平衡,存在着较大的差距,摆在高校面前的是在大学生培养过程中应如何调整培养计划、调整课程来加以解决大学生的技能需求与大学生现状之间差距,以期满足市场需求的大学生技能要求。

表 1 大学生素质需求与现状调查表

维度	具体 条目	排序 现需	大学生素 质现状		需求现状		
			M	S	M	S	
知识	公共基础知识	24	24	3.36	0.597	3.79	0.854
	专业理论知识	20	19	3.67	0.669	4.25	0.864
	专业相关的其他知识	23	22	3.47	0.744	4.01	0.752
技能	发现与解决问题的能力	15	1	3.74	0.799	4.71	0.629
	信息检索与分析能力	17	17	3.69	0.781	4.39	0.755
	学习能力	3	3	4.04	0.754	4.63	0.605
	创新能力	21	12	3.59	0.837	4.48	0.662
	独立工作能力	6	10	3.98	0.858	4.51	0.694
	抗挫折能力	16	12	3.71	0.936	4.48	0.703
	适应能力	7	5	3.97	0.877	4.60	0.628
	计算机技能	17	23	3.69	0.741	3.80	0.761
	外语应用能力	25	25	3.31	0.979	3.57	0.969
	专业技能	19	19	3.68	0.815	4.25	0.897
	组织管理能力	22	21	3.50	0.906	4.10	0.824
	表达沟通能力	13	7	3.82	0.866	4.57	0.615
	团队合作能力	3	4	4.04	0.790	4.62	0.529
	责任感	5	2	4.02	0.912	4.64	0.574
	敬业精神	8	8	3.93	0.984	4.56	0.700
	务实精神	11	16	3.86	0.922	4.44	0.715
	进取心	2	9	4.05	0.854	4.55	0.668
个性	主动性	12	6	3.85	0.875	4.58	0.596
	吃苦耐劳精神	9	14	3.89	0.851	4.46	0.693
	诚实守信	1	15	4.09	0.848	4.45	0.731
	自信心	9	10	3.89	0.851	4.51	0.645
	忠诚度	14	18	3.78	1.021	4.26	0.867

再次,大学生的个性品质供需方面。目前用人单位对大学生的个性品质需求较高,9项个性品质指标的平均数均大于 4.26,排在前 5 名的分别是:责任感(M=4.64)、主动性(M=4.58)、敬业精神(M=4.56)、进取心(M=4.55)、自信心(M=4.51)。而

根据大学生的个性品质现状调查结果来看,整体上大学生的各项个性品质的现状与需求要求都存在一定的差距,尤其在责任感和主动性方面差距较大。因而,高校在课程设置的过程中,需要综合考虑学生个性品质的培养,以弥补个性品质现状与需求之间的差距,达到在个性品质方面的市场供需平衡。

总之,用人单位在大学生们的知识、技能、个性品质方面都有需求标准,表现在不仅需要大学生拥有扎实的专业理论知识、较强的发现和解决问题能力、出色的学习能力、突出的团队合作能力,且需要大学生具备很强的责任感、主动性和敬业精神等。其中亟需进行改进和培养的是发现和解决问题能力、创新能力、抗挫折能力、表达沟通能力、主动性、信息检索与分析能力等。

三、重庆市大学生素质教育对策及举措

研究表明,当前大学生在素质现状与用人单位需求之间还有很大差距,无法满足市场需求,滞后于区域经济的发展。政府、社会、高校和大学生自身应该共同努力,不断强化素质教育和实践教学。

(一)大力发展高等教育,充分发挥其在内陆开放高地建设中的智力支持作用

高等教育是培养高素质大学生的主要阵地,同时,高等教育与科学技术紧密相连,为地方经济建设提供重要的智力支持。与北京、上海、天津三大直辖市相比,重庆在高等教育方面显得捉襟见肘,目前 211 高校仅 2 所,985 高校仅重庆大学 1 所。结合重庆未来跨越式发展,在未来十年时间,应加快培植 3 所以上高质量的研究型综合大学;结合专业优势合理布局,建设一批教学应用型的专业性高校;为解决大学生高等技能欠缺的问题,应该着力建设一批应用型为主的高等职业技术学院。同时,坚持“走出去”和“引进来”,加强国际办学合作,为重庆打造多个培养创新型人才的科研型学校、研究中心,专门从事创新型研究,对社会发展的重大前沿性问题集体攻关,为未来产业结构的进一步升级做好准备^[6]。

(二)推行高校课题体系的开发、调整,提高大学生的素质

继续深化高等教育改革,推行高校课题体系调整,为重庆未来培养高素质大学生^[7]。第一,应该强调文科与理工科课程相互渗透,提高课程的综合化程度。加强文理工科课程的相互渗透,推动科学教育与人文教育的相互融合,不仅使不同专业的学生

知识结构趋向多样化,改善其思维结构,从而有利于提高学生从不同的学科角度去探讨问题和综合运用多学科知识解决问题的能力,真正提高大学生的科学和人文素养。第二,适当加大选修课程比例,拓宽大学生的知识面。调研结果表明,不论是高校教师、在校大学生还是大学生员工,大多都认为重庆高校在当前课程体系中的必修课太多,必修课相对过少,尤其是实用性的选修课较少,应适当加大选修课的比例,特别要适当增设与发展“外向型”经济有关的选修课程。第三,增设职业性、技术性和实践性课程,提高大学生的理论与实践结合度。当前重庆大学生需求的特点之一是需要大量的技术应用型人才,高校应根据其需要设置一定的职业性、技术性和实践性课程,要重视在教学计划中加大此类课程的比重,加强职业指导,鼓励在校大学生与社会接轨,学习真正有用的知识。

(三)大学生要结合自身特点不断提升专业素质和综合素质

以大学生自身来讲,应该从大一开始重视规划职业生涯,明确发展目标和职业路径,在学好专业知识的基础上,有选择地参加课外活动和社会实践,不断缩小自身素质与实际需求的差距,促使“硬实力”和“软实力”平衡。高校也应该重视产学研合作及学生工作,为大学生锤炼人格、锻炼能力、增长知识提

供广阔的舞台^[8]。

总之,高校应该不断调整和改革课程体系,同时强化“第二课堂”的作用,扩大学生知识面,提高学生的综合能力和素质,从而达到大学生需求素质的供需平衡,塑造大批满足市场需求的大学生,更快更好地推动地区经济发展。

参考文献:

- [1] 李志,金钦. 职场面试专家[M]. 重庆:重庆大学出版社, 2008.
- [2] 肖云,杜毅,刘昕. 大学生就业能力与社会需求差异研究——基于对重庆市1 618名大学生和272家用人单位的调查[J]. 高教探索, 2007(6):130-133.
- [3] 李志,王麒凯,熊娇. 大学生就业素质现状的实证研究[J]. 青年探索, 2009(3):64-67.
- [4] 张慧,王宇红. 国内企业对人才素质要求的内容分析[J]. 科技管理研究, 2007(6):136-138.
- [5] 钟一彪. 大学生就业能力与就业能力培养研究[J]. 中国青年研究, 2006(12):75-77.
- [6] 陈薇静. 深化教育改革提高学生就业能力[J]. 中国科学教育, 2004(10):81-82.
- [7] 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):90-92.
- [8] 郑孝庭,范焕珍. 就业能力及素质需求结构研究[J]. 成人教育, 2011(6):49-50.

Diversity of college students' quality in Chongqing and countermeasures

HONG Xian-fu^a, WANG Qi-kai^a, CAI Yao-long^b

(a. Career Service Center; b. Economics and Business Administration, Chongqing University, Chongqing 40044, P. R. China)

Abstract: Because of the inland open, the industrial structure of Chongqing changed. Meanwhile, problems of talent resource development and management were emerged. We investigated on 966 undergraduates, 846 teachers, 654 student employees, and 444 managers, compared present quality situation of college students with employers' demand in Chongqing city, and put forward countermeasures for education.

Keywords: universities and colleges in Chongqing; college students' quality

(编辑 周沫)