



江苏理工学院
JIANGSU UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

高教视点

（高校毕业生就业专题）

2018 年 6 月

目 录

就业形势与政策

2017 年高校毕业生就业的新特点与新机遇	1
探析高校毕业生就业质量提升路径——基于麦可思报告数据	5
我国大学生就业政策的“去身份化”过程分析	15

就业与市场

高等教育结构与产业结构的关系研究	21
大学毕业生“就业难”的成因剖析与破解之道——研究回顾与展望	29
劳动力市场需要什么样的本科毕业生——基于近 1.4 万条招聘信息的 量化分析	37

就业与人才培养

从毕业生“母校认同度”看高校本科人才培养	43
《华盛顿协议》毕业生素质规定及其对地方高校工程人才培养的启示	51

就业与评价

高校毕业生就业质量评价要素及体系建构	56
高校毕业生就业质量评价模型研究	62

就业与创业

大学生自主创业及高校实践工作现状的调查分析	66
-----------------------------	----

校情一览

江苏省高校、我校 2016、2017 届本科生就业分布情况	77
江苏省高校、我校 2016、2017 届本科生工作与专业相关度情况	78
江苏省高校、我校 2016、2017 届本科生实际月薪情况... ..	79

2017 年高校毕业生就业的新特点与新机遇

荆德刚

就业是最大的民生,高校毕业生就业更是涉及千家万户根本希望的民生,对我们这样一个正在跨越“中等收入陷阱”的发展中大国来讲,做好高校毕业生就业工作尤为重要。当前,2017 届高校毕业生临近离校,各高校都在厉兵秣马、全力以赴做好今年的毕业生就业工作。各路媒体对此也十分关注,5 月 24 日,《700 名毕业生签约后被降薪》充斥报端;5 月 30 日,《北京今年继续缩减外地生源落户指标》又在媒体涌现。被高校毕业生趋之若鹜的中央直属企业和首都北京接连传出不利于毕业生就业的消息,无疑给当前的毕业生就业工作带来一定影响。那么如何看待当前的高校毕业生就业?如何在毕业生离校前后进一步做好高校毕业生就业工作?需要高度重视与认真研究。

一、就业形势复杂

2017 届全国普通高校毕业生 795 万人,再创历史新高。随着我国经济社会加速发展和各项改革不断深化,高校毕业生就业新特征进一步显现。一是供给呈现“一增一减”。今年应届普通高校毕业生 795 万人,比去年增加 30 万人,其中高职高专增加 21 万人,本科生增加 9 万人,研究生增加 1 万人,全国有 13 个省份应届毕业生超过 30 万人,4 个省份超过 50 万人,总量压力持续增加;但世界经济在徘徊中缓慢复苏,国内经济动能转换压力仍然较大,部分地区、部分行业吸纳就业能力总体减弱。二是需求呈现“一降一升”。实体店和网店“生死交织”、起起落落,钢铁、煤炭、水泥、煤电、铝业、船舶等行业,进入去产能的艰苦战役,互联网餐饮企业、汽车行业等 O2O 企业纷纷望秋先陨,相关行业招聘高校毕业生岗位需求下降;“互联网+”、信息通讯、数字技术、人工智能、健康养老等新兴产业用人需求持续上升,相关专业毕业生一人难求,企业用工需求的行业分化明显。三是矛盾呈现“一老一新”。原来的结构性矛盾尚未解决,新情况接连出现。部分地方本科高校、高职院校和部分专业社会需求不足,部分少数民族毕业生、残疾毕业生、女毕业生等就业困难群体就业压力加大;少数毕业生不急于就业,放缓求职步伐,“慢就业”、不就业、考研“二战”等新情况有增多趋势。

此外,家长和社会的传统观念对高校毕业生就业创业影响较大,私营企业、小微企业、艰苦行业基层单位少人问津,机关、事业单位、国有企业人满为患。一些用人单位盲目追求高学历,人才高消费现象助推了大学生就业难。就业歧视问题屡禁不止、花样翻新,既扰乱了社会又伤害了学生。部分毕业生就业预期居高不下,合作意识和敬业精神不足,知识结构和素质能力不适应现实工作需要。在当前高校毕业生就业过程中,高不成与低不就同时存在,有业不就与无业可就同时存在,逃离北上广与漂在北上广同时存在。

二、就业数据趋暖

1.经济数据向好

美国联邦储备委员会日前公布的 5 月份货币政策会议纪要显示,美国就业增长稳定,居民收入和财富稳步增长,消费信心保持强劲;欧元区经济成长为十年来最佳,复苏气势“既广泛又稳健”;日本经济已连续 5 个季度增长,消费和出口均有所好转。国内经济总体平稳,稳中有进、稳中提质、好于预期。5 月 31 日,国家统计局公布了 5 月份制造业采购经理人指数 PMI 为 51.2,连续 10 个月位于荣枯线上方,表明中国经济稳定态势明显,近期经济动能较强。生产指数

(53.4%)和新订单指数(52.3%)仍然处于高位扩张状态,将给就业带来重要利好。同时,5月份非制造业商务活动指数上升0.5个百分点至54.5%,表明非制造业继续保持上升态势,零售、运输、铁路、航空、邮政、电信等行业商务活动指数均位于59%以上的较高景气区间,业务总量呈现快速增长趋势;建筑业商务活动指数60.4%,连续9个月位于60%以上水平,表明基础设施建设和重点领域投资力度进一步加大,建筑业市场非常活跃,用工需求将持续增长。

2.就业数据喜人

经济和改革发展形势向好,对稳定和扩大就业提供了有力支撑。一季度我国宏观就业“温暖开局”,就业局势总体平稳、稳中向好。人社部统计,1—3月城镇新增就业334万人,同比增长16万人,增长幅度超过去年。一季度末,全国城镇登记失业率3.97%,环比下降0.05个百分点,同比下降0.07个百分点,实现近年来首次城镇登记失业率降到4%以下。用人需求回暖,招聘和求职人数同向增加,人社部对100个城市人力资源市场的供求数据分析,一季度市场招聘人数同比增长7.8%,求职人数同比增长2.1%,求人倍率1.13,比去年同期上升了0.06。制造业用工企稳,一季度制造业用工需求同比增长9.3%,高于总需求增速1.5个百分点。一季度服务业增加值占到GDP比重的56.5%,吸纳就业能力持续增强。从改革的红利来看,政府简政放权的力度进一步加大,“放管服”举措深入落实,商事制度改革和税收制度改革不断推进,进一步激发了市场主体的活力,保持了就业局势的稳中向好。

3.毕业生就业复苏

与全国经济形势和就业形势比肩,高校毕业生就业进展情况也在挑战中前行、在困难中复苏。4月初,全国普通高校高校毕业生签约率同比提高近2个百分点,5月份继续攀升,6月初数据比5月初提高14.3个百分点,同比提高1.1个百分点,其中14个省份签约率同比上升,东部如上海、中部如湖北、西部如宁夏领跑全国毕业生就业率。从东北地区高校毕业生就业签约情况看,除黑龙江同比略有下降外,辽宁、吉林毕业生签约率均比去年同期上升,辽宁省就业形势明显好于去年,制造业等支柱产业拉动就业大幅增加,截至5月12日,高校毕业生签约率为47.53%,同比提高10.54个百分点,辽宁轨道交通职业学院、石化职业技术学院、交通高等专科学校等高校毕业生签约率超过60%。国家统计局北京调查总队3月份针对2017届北京高校毕业生的调查显示,42.4%的毕业生认为今年的就业形势比往年“更好”或“变化不大”,25.9%的毕业生认为就业形势“更差”,31.7%的毕业生表示“说不清”,截至3月上旬已经签约或已有意向单位的学生超过半数,达到54.2%。广东金融学院5月上旬毕业生签约率在70%以上,整体就业意向突破80%以上。重庆市3月份统计,2017届特殊困难群体毕业生签约率已近30%,高于全市平均签约率近两个百分点。太原理工大学2017届本科毕业生在去年11月就业率已近17%,同比上升2.61个百分点。不论是全国数据、省市统计、还是学校个案,都反映今年的高校毕业生就业形势逐步好转、在恢复中复苏。

但是,高校毕业生就业也是喜中有忧,据国内知名人才网站智联招聘5月份发布的“2017年应届毕业生求职力”调研发现,2017届大学生对我国就业形势的感知呈不乐观态度,40.8%的应届毕业生认为就业难、形势严峻、毕业生签约率下降;约有9.8%的应届毕业生选择“慢就业”,即一些毕业生不着急就业,而是选择旅游、在家陪父母以及继续等待机会自主创业等。大城市仍是毕业生签约的主要目的地,调查数据显示,签约在一线城市的比例为66.6%,二线城市签约比例仅为19.0%,三线及以下城市的签约比例为14.4%。在已经签约的2017年应届大学毕业生中,有38.5%的毕业生选择了与专业不对口的工作,同比上升了5.7个百分点。毕业

生实际签约平均月薪 4014 元,同比去年下降 751 元。这些数据都说明,尽管毕业生就业出现复苏趋势,但约束条件依然存在,就业形势复杂严峻、不容乐观。

三、就业机遇凸显

高校毕业生就业形势复杂,挑战不少、压力较大,但机遇同样前所未有。一是绿色发展机遇。5 月 26 日,中共中央政治局就推动形成绿色发展方式和生活方式进行第 41 次集体学习,再次对绿色发展进行全面发动和部署,绿色发展方式和生活方式将成为经济社会发展的新引擎,过去过多依赖增加物质资源消耗、过多依赖规模粗放扩张、过多依赖高耗能高排放产业的发展模式将会彻底改变,绿色生活、绿色家电、绿色建材、绿色建筑、新能源汽车、节能环保节水节电等相关专业将迎来宽广舞台,其毕业生将大展宏图。二是新动能机遇。新经济催生了新动能,从动能转换看,新经济新动能茁壮成长,传统动能调整改造加速,以云计算、大数据、物联网、人工智能等为代表的新经济正在茁壮成长,正引领人类社会由工业经济时代进入数字经济时代。数字经济既是经济转型增长的新变量,也是经济提质增效的新蓝海,发展数字经济必须用信息化培育新动能,所以信息、通讯等相关专业会继续火爆,智能制造、数字设备、数字采集、数字技术等相关专业将异军突起。三是健康服务机遇。近日,国务院办公厅印发了《关于支持社会力量提供多层次多样化医疗服务的意见》,这将极大推动健康服务业发展。据统计,截至 2016 年底,我国非公立医院 16004 家,占整个医疗机构总数的 55%,诊疗人次占比 12.3%,与公立医疗机构相比,非公医疗机构总量不足公立医疗机构的 20%,整个行业仍处于小、弱、散状态。如果民营医疗机构纳入医保范围,并着力解决被舆论诟病的社会信用和服务能力问题,相信在国务院政策措施推动下,民营医疗机构将会“井喷式”发展,则医疗卫生专业和健康、养老等相关专业将供不应求。四是丝路机遇。5 月 15 日,“一带一路”国际合作高峰论坛圆满结束,论坛达成包括基础设施、贸易、金融等 270 多项具体成果,涉及交通运输、能源环保、通讯电信、高铁、港口、电力、农业等诸多领域,投入资金超过 7800 亿人民币,巨大的商业机会将创造巨大的就业岗位。五是金砖机遇。金砖国家领导人第九次会晤将于 2017 年 9 月在厦门举行,拟打造新的“金色十年”。目前金砖五国经济总量在世界经济中的比重已从 10 年前的 12%上升到 2016 年的 23%,对全球经济贡献度超过 50%。作为新兴市场国家和发展中国家的领头羊,金砖国家正经历从全球治理的参与者向引领者转变,携手应对自然灾害、传染病疫情、恐怖主义等全球性问题,并不断探索“金砖+”拓展模式,在贸易投资自由化和便利化、电子商务、创新发展等领域发现新机遇,这将在就业方面提供更多“金砖含金量”。

尽管新机遇层出不穷,但对高校毕业生就业工作来讲,传统产业对毕业生的吸纳能力也不容忽视,制造业、农业、公益事业等领域每年接纳高校毕业生达到毕业生总数的一半左右。近日辽宁省就业创业工作暨 2017 年高校毕业生就业创业工作电视电话会议发布,制造业等支柱产业拉动就业大幅增加,今年一季度,制造业新就业人数同比上升 45.7%,其中装备制造业、冶金工业同比分别上升 184.9%和 90.5%。一般情况下,传统产业仍是主导力量,传统行业仍是高校毕业生就业的主渠道,所以,我们在抢抓机遇过程中要统筹兼顾,不能重视了一个、忽视了另一个。

四、就业仍须加力

现在正值毕业生求职签约高峰期,也是做好高校毕业生就业工作的关键期。面对就业形势的新变化和新挑战,必须打好最后攻坚战,稳住就业基本盘,在经济转型中实现就业提升,以高度的使命感做好毕业生就业工作,以高质量就业迎接党的十九大胜利召开。

1.抓基础,持续开展招聘活动

校园招聘是毕业生最喜爱的就业形式,对毕业生来说求职成本低、面试效率高,同时也体现了学校对用人单位的吸引力和对学生的人文关怀。高校应充分调动一切力量,主动“走出去、请进来”,采取网上网下相结合方式,多渠道收集发布招聘信息,办好各类招聘活动,特别是重点收集五大机遇方面的用人需求,多组织相关单位的招聘活动,力争学生不出校门就能找到满意的工作。

2.再努力,精准推送就业信息

用人需求信息是毕业生就业最重要的信息,挑选有用信息、甄别虚假信息也是毕业生最头痛的事情。这给高校提出了要求,也提供了空间。高校应把做好毕业生就业工作作为份内的责任,充分利用“互联网+就业”新模式,建立毕业生求职意愿信息数据库和用人单位岗位需求信息数据库,搭建精准对接服务平台,根据毕业生自身条件、个性特点进行智能化供需匹配,开展个性化订制服务,为毕业生精准推送就业岗位,减少毕业生求职盲目性,提高求职效率和就业满意度。

3.强帮扶,热情实施就业援助

困难群体毕业生是高校就业工作的难点和重点,此时他们最需要关心和关怀,高校老师要像对待自己的亲人一样,带着深厚的感情,切实帮助他们解决就业中遇到的困难和问题。对家庭困难毕业生、少数民族毕业生、女毕业生、农村生源毕业生、残疾毕业生等各类就业困难群体,应建立台账,通过发放求职创业补贴、举办专场招聘活动、开展个性化辅导、推荐岗位信息等多种方式,帮助他们尽快实现就业。要热情关怀、主动服务,让“有困难找学校”成为大学就业工作的一道靓丽风景。

4.重实效,大力加强就业指导

就业指导服务是高校的份内职责,毕业生离校前是最彷徨无助的阶段,找到工作的同学既踌躇满志又不知所措,没找到工作的同学既焦虑万分又有些自卑。对此,高校应有的放矢,把就业指导服务工作做深做细,深入开展个性化辅导与咨询,对找到工作的毕业生要帮助其科学规划职业生涯,多讲如何迈好第一步;对暂未找到工作的毕业生,除积极帮助就业外,还要及时疏导其求职过程中焦虑情绪和自卑心理,帮助毕业生调整就业预期,积极主动就业创业。

5.不松懈,继续做好未就业毕业生就业工作

高校永远是毕业生的家,毕业生离校时未找到工作,高校也脱不了干系,任何时候都不能有“把毕业生推出校门”的思想。所以,毕业生越是离开学校,越要对其加倍关心。高校应积极创造条件,既要持续为毕业生推送就业信息,又要主动与人社部门联系,做好就业手续的交接和后续服务工作,不能让未就业毕业生成为“断线的风筝”,做到“离校不离心、服务不断线”。

【摘自《中国高教研究》2017年第7期】

探析高校毕业生就业质量提升路径

——基于麦可思报告数据

李瑾 程利敏

一、研究问题的引出

伴随着改革开放向纵深发展,我国高等教育经历了深化改革与繁荣发展的关键期。据调查,2015 年我国在校生的总人数升至 3700 万人,高校的数量达到 2852 所,毛入学率达到 40%,该指标已高于世界中高收入国家的平均水平。高等教育步入大众化阶段,满足了广大民众对高等教育日益增长的需求,同时也不可避免地给劳动力市场带来一定冲击。尤其近些年来,我国宏观经济经历从高速增长到中高速增长的变化,即处于新常态增长阶段。高等教育规模扩张和经济下行压力不减,大学生就业市场呈现出严重不平衡的态势。就业是各国政府发展社会经济追求的重要目标,也是影响社会稳定的关键所在,大学生就业被称作高等教育领域最重要的民生工程。大学生就业质量,毋庸置疑成为社会各界关注和研究的热门课题之一。早在 2013 年,教育部报告厅专门下发《关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》,并对各类高校每年定期编制和发布毕业生就业质量年度报告提出明确要求。目前,该项工作已成为各高校就业部门的常规工作。其中,社会第三方调研机构麦可思公司自 2009 年起已连续九年发布《中国大学生就业报告》(就业蓝皮书),其调研覆盖广泛,调研数据翔实,被认为是“基于科学的数据调查来研究高等教育的权威报告”,得到政府机关、高校及社会各界的广泛认可。笔者基于麦可思就业蓝皮书调查数据,从宏观视角研究高校就业工作路径选择,探讨高等学校在人才培养过程中,如何密切关注和准确把握大学生就业质量问题,并在就业工作中因时制宜、因地制宜、因势制宜探索应对之策。

二、研判宏观形势,明确人才培养面临的机遇和挑战

1. 高等教育规模庞大,育人质量面临社会考验

我国自 1999 年开始实施扩招政策,高等教育经过 17 年的发展,至 2016 年,中国大学的录取人数增长了近 6 倍,达到 752 万人,毛入学率达到 40%,并提前四年实现了《国家中长期教育规划纲要》中提出的高等教育毛入学率达到 40%的规划目标。从数据上看,1999 年至 2016 年我国高等教育在录取人数和毛入学率两大指标上呈现出逐年稳步增长的态势。而造成高等教育规模快速扩张的主要因素有二,一是我国实施扩展策略,对高等教育高度重视和不断扶持;二是我国高等教育适龄人口规模的不断扩张,势必直接带来参加高考人数的逐年攀升。如图 1 所示。

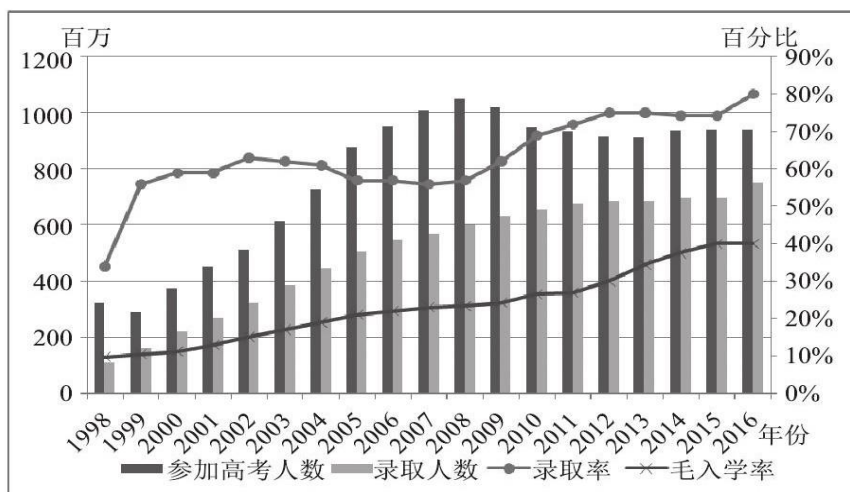


图 1：中国 1998—2016 年参加高考人数、录取人数和毛入学率发展变化情况

【数据来源：据中国统计年鉴和麦可思公司 2009—2017 年出版的《中国大学生就业报告》整理】

若仅从毛入学率单一数据指标来看,我国高等教育截至目前已完成了从精英教育阶段到大众化教育阶段,甚至后大众化阶段的快速转变。而事实上,高等教育数量的快速增长并没有带来质的变革,我国高等教育性质和制度等质的特征并没有发生明显的变化。突出表现在:科技发展进步和教育深化改革并没有对高校教学模式产生明显的影响,讨论式教学比重仍较少;高等院校普遍较高的毕业率,与大学毕业生“就业难”和企业“招聘难”并存。研究表明,高等教育规模的扩大和层次的提升,超过了社会和产业的需求,导致大学生“就业难”和教育的过度化;同时,保障高校教育质量的监控和评估体系没有得到应有的重视,导致人才培养质量并不能直接满足经济和社会对人才的实际需求。“大众创业,万众创新”时代背景下,高等教育要适应社会经济发展要求,逐步从以知识发展为导向的学科中心模式向以社会需求为导向的学生中心模式转变,培养学生有更强的自主学习能力、创新创业能力等适应社会发展和引领社会风尚的综合素质。

2.经济增长呈现常态,供需矛盾逼升人才标准

近年以来,全球经济面临低于趋势增长的不利态势,经济复苏速度低于公众普遍预期,产出缺口依然保持较高位次。随着经济全球化的进一步深入与融合,中国经济与世界经济的联系必然越来越紧密,世界经济前景无疑对中国经济走势和前景产生空前巨大的影响。特别是 2007 年全球金融危机以来,我国经济出现了需求不足、产能过剩、企业效益下降,以及经济增速明显放缓的现象。从 2012 年起,中国 GDP 的增速告别过去三十多年平均 10%左右的高位,而逐年连续走低,中国经济增长阶段已发生了根本性的转变,中国经济发展步入“新常态”,见图 2。

数据来源：根据麦可思公司 2009—2017 年出版的《中国大学生就业报告》整理

表 2：2008—2016 届高职高专大学生毕业半年后就业去向分布最多的五个行业

届次	制造业	电信及电子信息技术服务业	建筑业	零售业	医疗、维修及个人服务	电子仪器设备电脑制造	机械、器具五金制造	媒体、信息及通信产业	零售商业	教育业	住宅建筑施工业	发电、输电业	建筑装饰业	其他个人服务业	铁路运输业	建筑基础、结构、楼房外观承建业	全科住院医院(包括门诊)	高速公路、街道及桥梁建筑业	金融、银行/保险/证券业	其他金融投资业
2008	■	■	■	■	■															
2009			■			■	■	■	■											
2010			■			■	■	■	■											
2011			■			■		■	■	■										
2012											■	■	■	■	■					
2013											■		■	■		■	■			
2014											■			■		■	■	■		
2015											■		■	■			■			■
2016			■	■	■			■											■	

【数据来源：根据麦可思公司 2009—2017 年出版的《中国大学生就业报告》整理】

对比分析 2008—2016 届大学生毕业半年后就业所属行业的变化情况,可以发现本科毕业生和高职高专毕业生的就业行业流向区别显著。2008 届本科毕业生就业最多的五个行业为“制造业”、“文化体育教育和娱乐业”、“电信及电子信息技术服务业”、“金融、保险、房地产业”和“建筑业”,比例分别为 27%、13%、9%、9%和 8%。伴随社会经济发展,对本科毕业生需求旺盛的行业经历了从制造业和建筑业向金融、教育、信息和医疗行业的转变。7 年之后,2015 届本科毕业生,就业最多的五个行业为“中小学教育机构”、“住宅建筑施工业”、“互联网运营和网络搜索门户业”、“软件开发业”和“全科住院医院(包括门诊)”,比例分别为 8.4%、3.1%、3.1%、2.5%和 2.5%。

通过近年来毕业生的行业需求数据可知,“中小学教育机构”对本科毕业生的需求旺盛,且呈显著增长趋势,从 2012 届到 2015 届,从 5.2%逐步增长至 8.4%,远远超越其他行业对本科生的需求量。主要在于中小学庞大的潜在用户数量以及教育文化消费需求日趋旺盛。调查称,2016 年中小学阶段在校生人数 1.37 亿,中小学辅导机构有超过 8000 亿元的市场规模,辅导机构教师需求规模为 700 万~850 万。此外,随着互联网技术的发展和成熟,尤其是移动互联网技术的广泛应用,带给在线教育空前的发展机遇和巨大的市场空间。

相对来讲,高职高专毕业生的行业需求变化不如本科毕业生显著,社会需求量较大的行业主要集中于“住宅建筑施工业”“其他个人服务业”“全科住院医院(包括门诊)”“建筑装饰业”,且毕业生就业行业分布呈现扁平化。如对 2015 届毕业生需求量排在前五位的行业分别为“其他金融投资业”“全科住院医院(包括门诊)”“其他个人服务业”“住宅建筑施工业”“建筑装饰业”,比例分别为 3.0%、2.7%、2.5%、2.4%、2.4%。

三、透析数据指标,理清就业的数量和质量

笔者在参考国内外专家学者关于大学毕业生就业质量评价指标研究的基础上,基于麦可思公司 2009—2017 年大学生就业蓝皮书调查数据,通过分析高校毕业生整体就业水平、薪资水平、专业平衡性及职业稳定性等典型数据指标的宏观变化情况,从宏观上阐释我国高校毕

业生就业质量的整体变化趋势和突出问题。

1.就业率稳中走高,受雇全职比例不断缩减

就业率是直接反映高校毕业生就业质量的基础性数量指标之一,常用来直观评判高校毕业生的社会需求情况和就业竞争力高低。“一次性就业率”和“毕业半年后就业率”是衡量高校毕业生就业率的两项数据指标。鉴于高校应届毕业生就业签约的时间分布集中在毕业后的半年内,“毕业半年后就业率”在实际应用中更具合理性和参考价值。同时,为增强报告的理论研究价值,麦可思在计算就业率时采用了劳动经济学中关于就业率的定义,因此,已就业人数不包括国内外读研人数,需就业的总毕业生数也不包括正在国内外读研的人数,即毕业生就业率为已就业的毕业生人数占需就业的总毕业生人数的比例。另,麦可思为研究毕业生去向分布,把毕业生去向区分为九种类型,即:“受雇全职工作”“受雇半职工作”“自主创业”“无工作,正在国内深造”“无工作,正在国外深造”“无工作,准备国内深造”“无工作,准备国外深造”“无工作,继续寻找工作”,以及“无工作,其他”。全面覆盖毕业生的就业去向。近年来,我国虽面临经济下行的强大压力,但高校毕业生就业形势总体上还是比较乐观的。通过对比麦可思 2008—2016 届大学生毕业半年后的就业率,可以看出我国高校毕业生的总体就业率仍然保持稳中略有提升良好态势,且维持在 90%左右的高位,如图 3、4 所示。

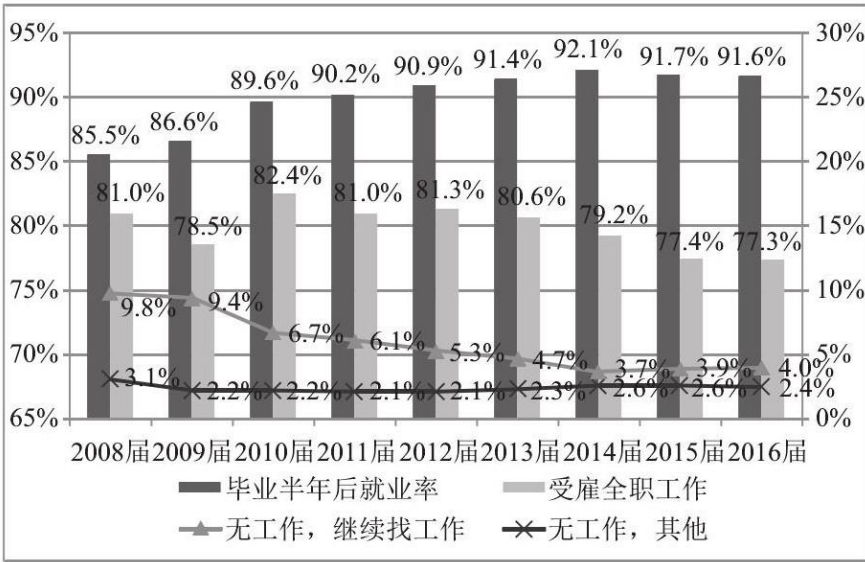


图 3：2008—2016 届大学生毕业半年后就业率、受雇全职工作变化情况

【数据来源：根据麦可思公司 2009—2017 年出版的《中国大学生就业报告》整理】

但通过对比数据可以发现,“受雇全职工作”大学毕业生的比率呈逐年缩减的趋势,2008 届时为 81.0%,到 2016 届已下降至 77.3%。这主要源于大学毕业生自主创业和深造比例的逐年提升。自主创业和深造比例的上升从一定程度上减少了需就业毕业生的基数。2008 届大学毕业生自主创业的比例为 1.0%,经过 8 年的逐步增长,2016 届大学毕业生自主创业的比例达到 3.0%。2008 届大学毕业生国内外读研的比例为 4.1%,8 年后,2016 届大学毕业生国内外读研的比例上升至 7.8%,升本的比例上升至 2.5%。近年来,自主创业和深造比例的上升从一定程度上反映了大学毕业生就业压力的增大,同时,也反映了国家对创新创业的支持政策发挥了显著的作用。

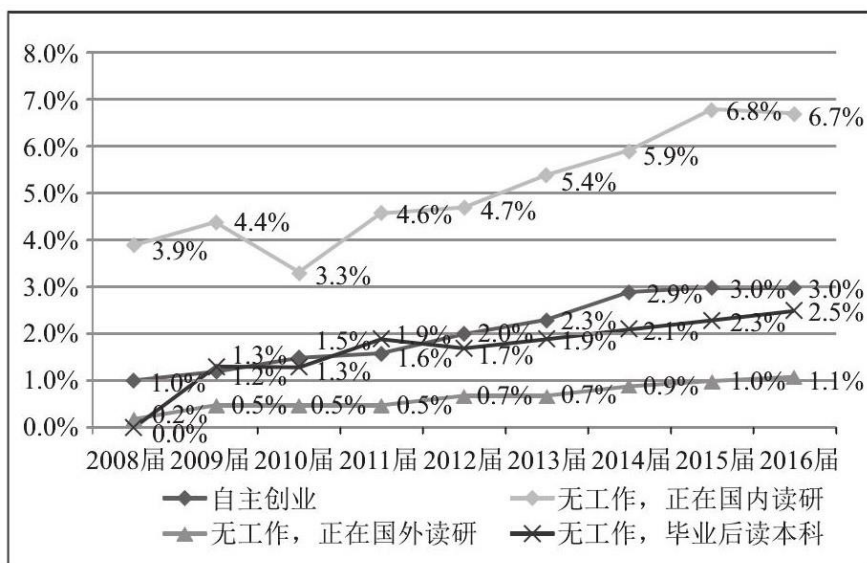


图 4：2008—2016 届大学生毕业半年后自主创业和深造变化情况

【数据来源：根据麦可思公司 2009 年-2017 年出版的《中国大学生就业报告》整理】

2. 薪资福利增速缓慢, 成为离职重要原因

高校毕业生的薪资水平直接反映了人力资源市场对大学毕业生人力资本投资的认可水平。薪资福利对于高校毕业生而言具有突出的重要意义, 主要体现在三大方面: 保障功能、激励功能及信号功能。而大学毕业生薪资增长速度趋于缓慢, 且本科毕业生平均月收入增长速度低于高职高专生, 也即本科毕业生与高职高专毕业生之间的平均收入差距在逐渐缩小。在麦可思就业蓝皮书中采用“毕业半年后平均月收入”和“毕业三年后平均月收入”作为“薪资福利”的表达值, 其中, 前者指毕业第二年 2 月份的月收入, 此时毕业生的就业状况基本趋于稳定, 后者指毕业三年后的月收入, 该指标考虑了人才的普遍成长规律, 能更客观地显示大学毕业生的成长水平和价值认可度, 显示了毕业生在人力市场上的上升空间。通过纵向分析 2008—2016 届毕业生半年后和 2007—2013 届毕业生三年后平均月收入可知, 大学生的平均月收入的数量虽然在逐年增长, 但增长的速度却逐渐趋缓。2008 届本科和高职高专毕业生“毕业半年后平均月收入”分别为 2133 元和 1647 元, 到 2016 届时已分别增长至 4376 元和 3599 元, 但增长率却相应地从 11.06% 和 14.75% 下降至 8.26% 和 5.57%, 如图 5、6 所示。

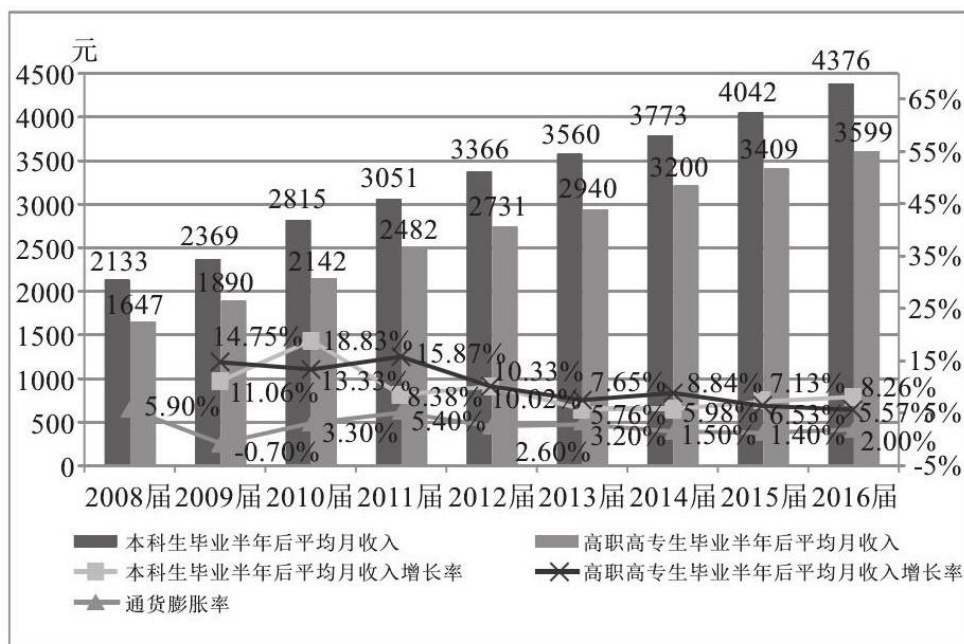


图 5：2008—2016 届大学生毕业半年后平均月收入变化情况

【数据来源：根据麦可思公司 2009—2017 年出版的《中国大学生就业报告》整理】



图 6：2007—2013 届大学生毕业三年后平均月收入变化情况

【数据来源：根据麦可思公司 2011—2017 年出版的《中国大学生就业报告》整理】

同时,大学毕业生的离职率居于高位。纵向分析 2009—2017 年麦可思就业蓝皮书中关于离职率的调研数据发现:大学生“毕业半年后离职率”指标统计结果维持在 33%至 41%,其中约 98%为主动离职;大学生“毕业三年内离职率”指标统计结果维持在 70%左右,其中,约 60%的本科生和约 80%的高职高专生在毕业三年内发生过离职。麦可思调研数据表明,大学毕业生主动离职的主要原因在于“薪资福利偏低”。根据奥尔德佛的需求理论,薪资福利属于生存需要,大学生经历了十几年的校园生活,尤其渴望步入职场后可以立即实现经济独立,对薪资

福利和工作条件要求相对较高。当处于职业适应期的大学生员工最基本的生存需求得不到满足时,离职就很容易发生了。

3.专业之间差异显著,红牌专业频繁出现

专业是高校招生的基础,专业的特点会决定高校办学的特色,同时专业也是很多学生找工作时的“指南针”。不同专业的毕业生在寻找就业岗位时面临的选择和机遇也是不尽相同的。因此,专业背景间的显著差异不仅体现在毕业生就业对口率的高低上,甚至也在毕业生的就业率高低和薪资水平上拉开差距。

麦可思报告统计了各届毕业生就业时的红牌与黄牌专业的分布情况,红牌专业指的是毕业生失业量较大,就业率、薪资水平和就业满意度综合最低的专业,黄牌专业指的是除红牌专业外,失业量较大,就业率、薪资和就业满意度综合较低的专业。本文将 2009—2017 年麦可思报告中出现的红牌、黄牌专业按照本科和高职高专分别进行统计,结果见表 3、4 所示。

表 3、4：2008—2016 届本科、高职高专毕业生红牌专业分布统计

专业		年份									红牌频率
		2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	
本科	法学	■		■	■	■	■	■	■	■	89%
	生物科学		■	■	■	■	■	■	■		78%
	生物工程	■		■	■	■	■	■	■		78%
	生物技术	■	■		■	■	■	■	■		78%
	动画				■	■	■	■	■		56%
	体育教育				■	■	■	■	■		56%
	英语					■	■	■	■	■	56%
	美术学	■	■	■	■	■					56%
	数学与应用数学					■	■	■	■		44%
	国际经济与贸易						■	■	■	■	44%
	音乐表演	■	■	■						■	44%
高职高专	法律事务	■	■	■	■	■	■	■	■		89%
	计算机应用技术				■	■	■	■	■	■	67%
	电子商务				■	■	■	■	■	■	67%
	国际金融			■		■	■	■	■		56%
	计算机科学与技术					■	■	■	■		44%
	工商管理					■	■	■	■		44%
	汉语言文学教育					■	■	■	■		44%
	法律文秘					■	■	■	■		44%
	临床医学						■	■	■	■	44%
	语文教育	■	■	■	■						44%

统计可知,2009—2017 年本科毕业生就业时红牌预警频率近半数的专业包括:法学、生物科学、生物工程、生物技术、动画、体育教育、英语、美术学、数学与应用数学、国际经济与贸易以及音乐表演等 11 个专业。2009—2017 年高职高专毕业生红牌预警频率近半数专业的包括:法律事务、计算机应用技术、电子商务、国际金融、计算机科学与技术、工商管理、汉语言文学教育、法律文秘、临床医学、语文教育等 10 个专业。造成红牌专业频现的原因有很多种。例如部分红牌专业是供大于求造成的,这主要源于高等教育规模的扩张和专业设置同质化而导致高校产能的重复与过剩。而部分红牌专业是由于这些专业的人才培养质量未能达到产业发展需求造成的,在人才市场上表现为“招聘难”和“就业难”的两难现象同时

存在：大批该专业的应届毕业生找不到满意的就业岗位,同时大量企业对该专业的人才需求得不到满足,如计算机类、法学类和生物类。

4.职业转换率居高,就业稳定性不容乐观

毕业生就业率具有便于统计、信息直观的特点,具有较高的社会关注度。但事实上,对于每个毕业生而言,能否找到一个自己满意,且可以在相当长一段时间里为之投入和奋斗的工作才是关键。在此意义上,较之就业率,毕业生的就业稳定性更应该得到关注和重视。根据麦可思 2009—2017 年调查数据可知,大学生毕业半年后的离职率分布在 33%~41%,即每年三至四成大学毕业生在毕业后工作半年内发生离职情况,其中,本科生毕业半年内的离职率分布在 23%~33%,高职高专生在毕业后工作半年内的离职率分布在 41%~52%。另外,据麦可思报告对高校毕业生毕业三年后的离职情况统计可知,毕业三年后,本科毕业生平均服务的雇主数目为 1.9~2.1 个,发生离职的比例分布在 58%~63%,高职高专毕业生平均服务的雇主数目为 2.5~2.6 个,发生离职的比例在 77%~80%。其中,绝大多数情况下为毕业生主动离职,具体原因又集中在:职业期待不吻合、个人发展空间有限、薪资福利偏低等几个方面。

虽然人才的适度流动,有助于组织的整合优化和人力资本的优化配置,但如此高比例的毕业生在职业适应期频繁地“跳槽”、“易主”,给就业单位和毕业生自身都会造成较大的不良影响。对于用人单位而言,直接增加了企业的招聘和用工成本。对于毕业生而言,则造成个人发展的负面影响。离职频繁,是因为毕业生或对自身职业发展缺乏清晰的认识,或未掌握必要的职业规划能力,抑或是缺乏职业适应能力的表现。

四、强化重点工作,探寻育人质量提升的途径和手段

1.适应社会发展趋势,不断调整人才培养方案

从宏观角度来看,经济的增长方式、速度、趋势都对毕业生的就业形势以及就业质量产生一定的影响。当今中国经济发展步入新常态,经济增长速度放缓,但由于国家在政策上的调控,经济发展速度对毕业生的就业率影响并不明显。一些红牌专业就业形势严峻,一方面源于供求双方不对称,另一方面则是由于人才供需层次不匹配造成。所以需从宏观上调控人才供求关系,减少连续选入红牌预警的专业的招生比例,控制招生人数。同时也要结合各行业的发展趋势,调整人才的培养方案,改进人才的培养模式,提升人才的培养质量。

2.加强生涯发展教育,实现职业指导的个性化

从高校角度上来看,一是应引导学生正确认识就业形势,树立正确的生涯意识。比如虽然经济增速放缓,但由于宏观调控,就业形式更加多样化,仍然有很多机会,以免学生走入盲目信任媒体或者信任周围人基于不同情况渲染出的就业危机,盲目就业。二是加强职业生涯规划的教育,并与时俱进,引导学生结合专业特点和自身优势,理性分析,不跟风,不盲从,培养相关方面的职业认同,正确选择职业方向。认识生涯教育的重要性,定期开展职业生涯规划大赛,针对不同学生的不同情况,制订个性化的职业指导方案,有针对性地帮助学生做出长远规划,调整学生在择业时产生的不切实际的期望值,塑造正确的就业观念,适应时代发展,不将思维拘泥于传统观念里的好工作,使其能够理性择业。

学生在日积月累的学习与收集信息的过程中,会根据自身不同的情况产生不同的职业目标,有一些与学校现有条件与平台的搭建息息相关,学校可帮助其实现目标。但学校资源和功能有限,不可能帮助所有学生都满足自身个性化的职业培养需要,这时可以借助与第三方机构的合作。一些第三方机构具有自己个性化的服务项目,能根据学生不同的需求提供针对性的

服务,帮助学生尽快了解相关求职企业单位的需求,掌握其针对性的求职技巧。所以学校可以为学生搭建与这样的第三方培训机构的快捷联络平台,使具备不同功能与特色的第三方培训机构与学生的个性化需求搭配,供学生自由选择,使学生能够快速找准方向,少走弯路,助力职场发展。

3.深化校企合作模式,促进育人环境多维建构

搭建紧密的校企合作人才培养模式是提高学生的就业质量、维系高校与社会需求之间稳定的供求关系的一种有效的手段。以就业为风向标,高等学校可与企业间建立互利共赢、相互依存的合作关系。双方紧密配合,共同制定人才培养方案,使专业课程学习能够与岗位需求对接,为企业输送切实能够及时接手岗位工作的人才。企业可与学校共同搭建项目对学生进行培训与评估,使学生能够及时了解企业文化和管理模式与校园的区别,感受到自身水平与社会需求之间的差别,更好地挖掘自身潜能,有助于学生准确定位,以免学生不切实际、好高骛远。

稳定的校企合作关系既能为学生搭建快捷有效的就业渠道,又能为企业输送与需求对口的用工人才。双方可依据经济发展和市场变化灵活调整培养方式,使课程理论与岗位实际操作相结合,既能帮助学生实现成功就业,同时由于前期教育的针对性,又能使学生不至于产生较大落差感,从而踏实工作,降低离职率。

4.注重教育教学实践,激发学生双创能力提升

根据相关报告统计数据表明,具有实践经验的毕业生在就业时更容易得到用人单位的垂青。加强学生实践环节教学监督,培养学生动手实践能力,有助于学生综合素质提升,同时有利于增强学生的职业适应性。学校可独立设立实验课程,创新科研实践活动,设立实践学分制,激励学生多参与实践,提升自身综合能力。

当前,注重学生创新创业能力的培养,既是党和国家的重要政策举措,又是市场经济发展的必然需求,在“大众创业,万众创新”的大趋势背景下,高校应将创新创业教育融入人才培养目标,以培养学生创新意识和创业能力为中心,有针对性地开设与各专业相关的创新创业课程,帮助学生系统学习实践和应用技能,扩展学生知识广度,拓展学生创业思维。

【摘自《中国青年研究》2017年第10期】

我国大学生就业政策的“去身份化”过程分析

罗建河

公共政策是对社会价值的权威分配,依据什么标准分配、如何分配则体现着公共政策的合法性和公平性。可以说,建国以来我国大学生就业政策变革过程体现的是,政府对社会就业机会分配标准从“身份”向“能力”转向的过程,也是其合法性和公平性增进的过程。根据“从身份到契约”的社会现代化理论视角,我们又将这个过程称之为大学生就业政策的“去身份化”过程。

一、“统包统分”：大学生就业政策的身份本位

当在公共政策中社会身份成为社会成员获得权利和社会机会的决定性因素时,我们称此类政策为“身份本位”的公共政策或“身份主导型政策”。身份主要指人的社会地位和角色。在中国传统社会里,人的身份主要以宗法血缘关系为基础;新中国成立之初的计划经济时期,人的身份主要以制度设定为基础;而在现代社会,人在社会的地位可以通过契约的方法来为自己创设。身份本位的政策以人的身份识别为前提加以制定、实施,并通过执行与实施,使本来应当同等受惠于某项或某些政策的个人、阶层或群体被排除出政策受益范围;其实质上是把人分为不同的等级,将特定等级的政策对象设定为特权群体,以双重或多重标准施行社会资源的分配。身份本位政策的基本特征可以概括为:社会身份决定和差等正义。根据这一界定,从1951年10月到20世纪80年代中期,这一时期正是我国大学生就业政策的身份本位时期,大学生的身份标识为“天子骄子”。这一时期的政策规定我国高等学校毕业生的就业工作由国家负责,实行“统包统分”、“包当干部”;国家承担大学毕业生的全部培养费,学生毕业后全部由国家的指令性计划以国家干部的身份分配到全民所有制单位。

1951年10月1日,政务院发布《关于改革学制的规定》,明确规定“高等学校毕业生之工作由政府分配”的制度原则;1952年7月19日,政务院在《关于1952年暑期全国高校毕业生统分配工作的指示》中再一次强调了“政府分配大学毕业生工作去向”这一基本制度。此后相当长一段时间内,大学生的就业分配工作由国家总理亲自负责,毕业生的分配计划具有相当程度的神圣不可侵犯性。直到“文化大革命”开始前,负责和参与高等学校毕业生分配工作的部门先后有政务院、教育部和内务部。这一时期就业工作的主要特点是毕业生全部由国家分配到全民所有制单位当干部。具体做法是:由政务院(后来改为国务院)批准、下达由毕业生分配主管部门编制的全国高校毕业生分配计划,中央各部门、各省(自治区、直辖市)按照国家下达的计划逐层分解,直到具体的学校和用人单位,学校按照一对一原则将毕业生对号入座,用人单位按照计划接收毕业生;毕业生本人持分配通知到用人单位报到。在这种大学生就业政策的安排下,就业岗位的分配不依赖于大学毕业生的知识和能力,“大学生”这一身份符号即是就业岗位获得的决定性因素;民众开始用“天之骄子”标识当时大学生拥有着的极高身份与社会地位。

1977年文革之后,随着全国统一招生考试制度的恢复,国家开始恢复中断了十几年的毕业生统一计划分配制度。《教育部关于一九七七年高等学校招生工作的意见》指出“普通高等学校招生和毕业生分配按照国家计划执行”。1981年2月13日,国务院批转了国家计委、教育部、国家人事局《关于改进1981年普通高等学校毕业生分配工作的报告》,9月19日国

务院又批转了国家计委、教育部、国家人事局、国务院科技干部局《关于一九八一年度毕业研究生和大专毕业生分配问题的报告》,10月4日教育部、国家计委、国家人事局颁发了《高等学校毕业生调配派遣办法》。这三个文件是高考制度恢复后我国高校毕业生就业工作的基本政策,确立我国高校毕业生的分配实行在国家统一计划下“实行抽成调剂、分级安排”,教育部直属院校是面向全国培养人才的,毕业生由国家统一分配,主要用于加强重点,调剂质量;中央业务部门主管的院校主要是为本行业、本系统培养人才,其毕业生原则上由中央各业务部门在本系统、本行业内分配;省、市、自治区主管的院校毕业生,主要由各省、市、自治区负责面向本地区分配。1982年4月28日,国务院召集国家计委、国家经委、教育部、劳动人事部、民政部研究高校毕业生分配工作的分工问题,决定“由国家计委甘子玉,教育部黄辛白和劳动人事部焦善民组成高校毕业生分配工作领导小组,确定国家计委制定毕业研究生、大专毕业生分配计划,教育部负责制定调配计划和毕业生分配后一年实习期间因分配不当所必须进行的调整工作,劳动人事部负责毕业研究生、大专毕业生转正后使用不当的调整和管理工作”。这一系列的政策文件确定了改革开放之初我国大学毕业生就业的基本制度仍然是“统包统分”的身份主导型就业政策。

在社会现代化的进程中,身份主导型政策无疑是与现代社会“从身份向契约”的转变背道而驰的,它阻滞了社会公正的实现,损害着政府的合法性。然而,有趣的是“统包统分”的大学生就业政策在当时并未引起我国社会民众的不满或不公平感。就其原因,我们认为这是政策的文化浸润性所导致的;即在这一时期,身份主导的大学生就业政策与中国社会特定的文化心理相契合。传统中国,教育具有明显的身份象征性功能,接受某一层次的教育对应着特定的身份地位;于是也就形成了重视“读书”、尊敬“读书人”的中国传统文化心理。所谓“万般皆下品,唯有读书高”;“书中自有颜如玉,书中自有黄金屋”;勤奋苦读,而后出人头地,享有较高的社会地位和物质待遇,已经成为中国绝大多数人的一种生活逻辑。事实上,在当时的社会民众心里,“统包统分”这种身份主导型的大学生就业政策也符合某种“有付出才有回报”的公平逻辑。“读书、考大学”在中国民众的心里并不是一个轻松快乐的过程,相反是一个历经磨难的过程;这些“天之骄子”也是因为吃得了“苦中苦”才成为现在的“人上人”。同时,也正是这种大学生就业政策强化了人们对高等教育价值的认识;大学被看成神圣的“象牙塔”,成为万千青年学子向往的圣地;高等教育也成为一个人改变自己命运、实现社会身份和地位全面转变的最优选择,故而考上大学也被喻为“跃龙门”。不过,公共政策与社会民众文化心理的契合为后续政策的变革带来了新的问题,即“政策惯性”。在公共政策变革更替中,新政策与旧政策的价值导向在短期内不宜有过于剧烈的变化,因为与旧政策相契合的社会文化心理不可能在短期内发生根本性的变化。为了避免新政策遭到社会文化的拒斥,新政策中仍需保留一定程度的旧政策价值导向,我们将这种状况称之为“政策惯性”。也正是因为“政策惯性”的存在,我国大学生就业政策的“去身份化”过程只能是一个渐进的过程,必然要经历一个“身份淡化”的阶段。

二、“自主择业”:大学生就业政策的身份淡化

20世纪80年代中后期,随着社会经济体制改革的推进,大学生就业政策开始进入“从政府主导到‘双向选择、自主择业’的过渡阶段”。1985年5月27日中共中央颁布的《中共中央关于教育体制改革的决定》指出:“要改革大学招生的计划制度和毕业生分配制度,改革高等学校全部按国家计划统一招生,毕业生全部由国家包下来的分配办法。……这部分学生(国家招生计划内的学生)的毕业分配,实行在国家计划指导下,由本人选报志愿、学校推荐,用人

单位择优录用的制度”。按照《决定》确定的方向,1986年起在上海交通大学和清华大学等少数学校中,试行在国家分配方针政策指导下,由毕业生选择工作志愿、学校推荐、用人单位考核录用的“双选”办法。对通过考核招聘未被录用的毕业生,由学校分配就业;对成绩差、表现不好的毕业生,经学校推荐,找不到接受单位,国家不再负责分配工作,改变了由上级部门和学校包揽分配毕业生的办法。1989年1月国务院批转了国家教委、人事部联合发出的《关于改革高等学校毕业生分配制度的报告》指出,试行在国家分配方针政策指导下,按照主管部门审定的计划推行推荐录用的办法,即由学生选报志愿、学校推荐、用人单位择优录用。国务院于1989年3月2日批转了国家教委《关于改革高等学校校毕业生分配制度的报告》(中期改革方案),指出推行在国家就业方针政策指导下,学校推荐、毕业生和用人单位“供需见面”、“双向选择”的就业制度。这一时期的大学生就业政策便“统包统分”的就业政策有所松动,即对于大学毕业生的分配已经不是根据“身份”进行无差别的分配,而是开始有了“能力(学业)”标准的介入。不过,“身份本位”的属性仍然占据主导地位。

1993年党的“十四大”将建立社会主义市场经济写入中华人民共和国宪法。社会主义市场经济的确立使得高校毕业生就业政策发生了变化,国家要求在高校毕业生就业问题上实行市场化、自主化。1993年2月13日由中共中央、国务院颁布的《中国教育改革和发展纲要》中确定的毕业生就业政策改革目标是:改革高校毕业生“统包统分”和“包当干部”的就业制度,实行少数毕业生由国家安排就业,多数由学生“自主择业”的就业制度。即除少数享受国家奖学金、专项奖学金、单位奖学金的学生实行在一定范围内就业外,大部分学生根据国家方针、政策指导下通过毕业生就业市场“自主择业”。这是“自主择业”就业模式的政策依据。1994年4月7日,国家教委发出《关于进一步改革普通高等学校招生和毕业生就业制度的意见》,提出从招生开始,通过建立收费制度,改变学生上大学由国家包下来、毕业时国家包安排职业的做法。同时,建立相应的奖学金、贷学金制度,鼓励学生努力学习,引导学生毕业后参与劳动力市场的竞争,国家不再以行政分配而是以方针政策指导、奖学金制度和社会就业需求信息来引导毕业生自主择业。这样逐步建立起学生上学自己缴纳部分培养费用、毕业后多数人“自主择业”的机制。1997年3月24日,国家教委颁发《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》,明确提出供需见面和双向选择活动是落实毕业生就业计划的重要方式,实行“招生并轨”改革学校的毕业生在国家规定的服务范围内自主择业。1997年以后缴费上大学的大学生毕业后国家不再统一分配,“少数由国家安排在一定范围内定向就业,大多数毕业生在国家方针政策指导下,通过人才市场,采取自主择业的就业办法。国家采取措施鼓励、引导学生到边远地区、艰苦行业和其他国家急需人才的地方去工作,继续进行毕业生就业制度配套的综合改革,如人事制度、户籍制度”。2002年国务院办公厅转发《关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的意见》,明确提出市场导向就业方针,指出引导高校毕业生到基层、到中小企业就业是解决高校毕业生就业问题的主要途径。市场经济体制下高校毕业生“市场导向、自主择业”的就业政策明显不同于高校毕业生的“就业分配”政策;能否在就业市场上获得就业岗位,“大学生”这一身份已经不再起决定性作用,“能力”开始成为关键性因素。我国大学生就业政策的身份本位开始明显淡化,但由于“政策惯性”的存在,在社会就业中大学毕业生依然是一个特殊群体,享有诸多特殊的优厚政策关照。

大学生就业政策的身份淡化并没有引起社会民众的过多不满,却引发了大学生群体的不适应,此刻他们必须面对从前不可能发生在大学生群体身上的事情,即失业。“市场主导、自主

择业”的就业政策,不再为每个大学生无差别地分配工作岗位;现在每个大学生都要依靠自己的能力或社会资本去接受用人单位的挑选。尽管,“大学毕业证和学位证”仍然是一个不错的标识,但“追逐利益最大化”的经济实体不会长期地受到这种标签的迷惑,最终还是会以能力为标准选择合适的雇用人选。20世纪90年代初期,大学毕业生虽然也是“面向市场、自主择业”,其时各行各业对大学毕业生尚处于“饥渴”状态,高校毕业生数量相对较少,使得大学毕业生无需为毕业去向而发愁。在劳动力市场上,毕业生占据主导地位,形成了一个供给主导的劳动力市场;大部分毕业生都可以在众多的选择中挑出自己认为最好的岗位就业。正是这种就业态势形成了随后的大学毕业生较高的就业心理预期;既为后来大学生毕业生的自愿失业提供了解释,也为失业大学生的心理落差埋下了伏笔。1997年高校全面扩招,大学生人数激增;2001年首届扩招后的大学毕业生走向劳动力市场,社会一时难以吸纳如此众多的毕业生,部分大学生开始面临失业。在较高的就业心理预期下,也形成了部分大学生群体的相对剥夺感和不公平感。与之相呼应,社会民众中新的“读书无用论”开始甚嚣尘上;从另一方面看,这种“新读书无用论”的兴起在侧面上证明了我国大学生就业政策的身份淡化已经为整个社会所感知。

三、“大众创业”:大学生就业政策的身份剥离

2002年以后,我国大学生就业政策开始以“灵活就业、自主创业”为主要特征,大学生就业政策的去身份化过程进入了“身份剥离”阶段。2002年9月12日《教育部、公安部、人事部、劳动保障部关于切实做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》指出:“努力实现高校毕业生的充分就业,引导高校毕业生到基层、到中小企业就业,鼓励和支持高校毕业生到农村基层支教、支农、支医、扶贫,……鼓励和支持高校毕业生自主创业,工商和税收部门要简化审批手续,积极给予支持,加强对高校毕业生的思想教育和就业指导”。2005年中央办公厅、国务院办公厅《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》就做好引导和鼓励高校毕业生到基层自主创业和灵活就业及建立高校毕业生就业见习制度、选调生制度等方面作出具体部署。2006年2月27日《人事部、教育部、财政部等关于建立高校毕业生就业见习制度的通知》,2006年10月23日《人事部办公厅批准首批高校毕业生见习示范基地的通知》等文件中强调实施积极的就业政策,保持就业率的稳定,实现就业人数的增长,努力争取到西部、到基层就业和自主创业的毕业生人数增加。2008年11月21日《教育部关于当前形势下做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》、2009年1月19日《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》、2009年2月27日《教育部办公厅关于大力开展高校毕业生就业政策宣传工作的通知》、2009年6月19日《国家工商行政管理总局关于实施三年百万高校就业见习计划做好毕业生就业创业工作的通知》等文件进一步明确,“鼓励和引导毕业生到城乡基层就业;鼓励毕业生到中小企业、非公有制企业就业的;鼓励和支持高校毕业生自主创业;鼓励高校毕业生从事灵活就业”是当前我国大学生就业政策的主体内容。在“灵活就业、自主创业”的就业政策中,大学毕业生与社会普通劳动者已经没有明显的区分。此刻,我国大学生就业政策已经实现了“身份剥离”。“政策惯性”明显减弱,但尚未完全消失,这点通过支持和鼓励大学毕业生低端就业、自主创业的一系列优惠政策就可以获证。

“灵活就业、自主创业”的就业政策将大学毕业生与其他普通劳动者同等地推向劳动力市场,任其“八仙过海,各显神通”。换言之,大学生就业政策的“身份剥离”,让所有的劳动者都享有了平等的就业机会。但是,由于一些原生性因素(与制度性因素对应)的差异,机会对于每个人来讲其实现程度是不一样的。在市场经济体制下,即使建立了一整套有关平等竞争的法规和

政策,也会有部分社会成员由于受其本身各种条件的限制,经常处于不利的竞争地位。来自社会下层的大学毕业生(如农村大学生)由于社会资本匮乏,就明显地处于不利的竞争地位。在就业中,这类大学生所能依仗的只剩下自身的知识与能力;而现阶段我国还未进入完全的“能力本位”社会,仅仅凭借自身的知识与能力并不能保证获得满意的就业岗位,从而给他们造成了相对的社会剥夺和不公平感受。特别是对于来自农村的大学生而言,这种相对剥夺感更为强烈:他们无奈地将自己称为“知识民工”,以表达其中的辛酸滋味。在考取大学之时,农村籍大学生的户口随迁到学校,实现“农转非”;毕业后,缺少创业所需要的社会资本与经济资本;在“灵活就业”中往往只能就职于中小民营企业,其户口不能随调,只能挂靠原籍。此时,他们既享受不到国家惠农政策的支持,又不能享有城镇居民的相应福利,只能处于城市与农村的夹缝之中。在中小企业工作,既不如城市户口的普通求职者,又不如农村出来的纯正农民工,至少国家还出台了专门的政策要求雇主不得拖欠农民工工资,而这些政策是否适用于在中小企业工作的大学生则犹未可知。于是,这些大学生的境况不如纯正的农户(享受不到国家惠农政策的优待),不如城市户口的普通劳动者(享受不到城镇居民的的相关政策和福利,如子女就学),也不如纯正的农民工(至少不受“不得拖欠农民工工资”这一政令的保护)。他们有知识、有技能,但是又与农民工有着诸多相似之处:依靠替雇主工作作为谋生手段,工作具有较高的不确定性,劳动条件差、工作环境苦、收入低,四处漂泊居无定所。在网络论坛中已经有众多的大学毕业生发出慨叹:农村里的大学毕业生在非户籍所在地就业工作,是不是亦可称为“外来农民工”或“大学生农民工”?大学生沦为灰色地带的边缘人,他们的子女就学问题是不是也和农民工子女一样?能在非户籍所在地地上什么样的学校?这些感慨和质问映射着他们内心的不满和不公平感受。

四、大学生就业政策“去身份化”的遗留问题

“统包统分”的就业政策是将职业当作一种福利直接发放给了“学历”,与有着“科举传统”的中国社会价值产生了一种“选择亲和”,导致不正常的“天之骄子”(大学生)社会身份得以确立和固化,让中国社会长期停驻在相对封闭的“准身份社会”阶段,违背了中国社会急需经历的从“身份”到“契约”的现代化过程;就此而言,我国大学生就业政策的“去身份化”体现了历史之必然。正如前文所述,大学生就业政策的去身份化为所有劳动者提供了平等的就业机会;然而,在完全由机会平等作为整合手段的就业体系中,由于原生性因素而不能充分实现其机会利益的人将落入社会的底层,导致大学生就业中弱势群体的出现;从而可能引发一系列显性或隐性的社会结构性矛盾,使他们对社会公正、社会公平等基本价值理念产生怀疑,认为当今社会是一个不公平、不公正的社会,进而有可能引发新的社会危机。在“政策惯性”的视角下,这种“对社会公正、社会公平的怀疑”很大程度上表现为政策对象的社会文化心理对新政策价值的拒斥。

从大学生个体的立场分析,在身份本位的就业政策中,大学毕业生被称为“天之骄子”;在“身份剥离”之后,他们自嘲为“知识民工”。从“天之骄子”到“知识民工”的过渡期并不算长。因此,在部分大学生的心理上形成了一种巨大的落差和过激的变化,也造成了大学生社会身份的认同危机和现实的生存困境。尽管,当今大学生以“知识民工”自嘲,但他们及其家人心中对“天之骄子”这一社会身份的期望与认同却并未消失殆尽;这种冲突与矛盾导致了大学生群体(特别是失业大学生群体)及其家庭的社会剥夺感和社会不公平感。显然,大学生对“天之骄子”这种身份的期待与认同已经与当前的社会现实相背离,但这种身份的形成毕竟有着其深厚的历

史根基,它既有数十年精英高等教育阶段大学生就业政策构筑起来的社会文化心理支持,又有着中国千余年科考情结的支撑,实在不是说消解就可以消解的;需要有更多的时间作为缓冲和过渡。正是抱着“天之骄子”这种身份期待,众多莘莘学子及其家庭才会倾其所有甚至举债苦读;现如今发现先前的身份期待在现实中已经化为泡影,只能强制性地接受“知识民工”的处境。身份期待的丧失固然是一种沉重的打击,而感受到先前的教育投入也瞬间化为乌有,则更是一种强烈的剥夺。于是,面对现实,仍然不肯轻易放弃天之骄子的身份期待和自我认同已经成为大学毕业生自我安慰和排解的一种策略,甚至是内心的一种自我支持。这种对身份期待和自我身份认同的执着首先会形成对“灵活就业、自主创业”政策体系的直接拒斥与规避。这就是为什么绝大多数毕业生宁愿在大城市先混着,也不愿意“到基层、到西部、到最需要的地方去”。正如很多来自农村大学毕业生所说:“我家那边就出了我这么个大学生,实在是被亲戚朋友赋予了很多过头的期望,他们不知道现在大学生的艰辛,但我又能说什么呢!”心理上的身份认同危机固然给当代的大学毕业生带来了困惑与压力,但现实的生存困境则是更为直接的问题。由于户籍制度的存在,“知识民工”遭受着与农民工一样的对待:没有自己的工会组织,几乎没有任何权益保障,不能享受因为城市经济发展带来的社会福利,劳动条件差、劳动收入低,子女的教育权益也难以保障。甚至,可以为农民工提供保护的《关于解决农民工问题的若干意见》也难以适用于“知识民工”。

从社会层面上分析,大学生就业政策的“去身份化”让社会民众的高等教育价值观也随之发生变化,民众的高等教育投资行为日渐淡漠,新的“读书无用论”大行其道;社会民众对大学生的轻视之心亦油然而起,“大学生已经算不了什么”诸如此类的言论随处可见。与此同时,由于我们尚未建立起一个成熟的“能力本位”社会,就业政策的“身份剥离”反而让当代大学生的就业成了一场“拼爹”的游戏,大学生的家庭背景相当程度地决定着大学生的就业结果:家庭社会资本丰厚的大学生无需选择低端就业,自有家族网络安排的高端出路;家庭社会资本贫乏的大学生选择低端就业之后,只得沦为“知识民工”,为自己的子女继续留下一个社会资本贫乏的家庭。社会阶层的合理流动随之阻塞,高等教育成为社会阶层复制的工具。如果说,“身份本位”的就业政策造就的是知识特权阶层,那么“身份剥离”后的大学生“知识民工”和就业的“拼爹游戏”很可能会造就的是权力和财富特权阶层;从而,造就一个新的准身份社会,这同样是与“身份”向“契约”转变的现代化过程背道而驰。因此,尽管大学生就业政策的去身份化,体现了“从身份到契约”所张扬的理性和平等这一社会发展的规律,但如何通过配套政策解决其遗留问题和保护社会整体稳定也是我们应该关注的问题。

概言之,我国大学生就业政策的“去身份化”过程与社会从“身份”到“契约”的现代化过程是耦合的,充分体现了社会的进步。但从“政策惯性”的角度看,在这一过程中,仍然存着政策对象的社会文化心理对新政策价值的拒斥,以及一些显性或隐性的社会结构性矛盾,留下了一些亟待解决的新问题。要解决我国大学生就业政策“去身份化”的遗留问题,我们认为应该从户籍制度的改革入手,尽快完善大学生就业的配套政策(包括社会福利政策、失业大学生的救济政策等),落实大学生的普通劳动者身份,让大学生可以脱离“知识民工”的困顿。最终让新的大学生就业政策体系既能体现出教育的价值,又能有效防止大学生重获特权身份。

【摘自《教育发展研究》2017年第19期】

高等教育结构与产业结构的关系研究

岳昌君

一、引言

我国自 1978 年改革开放以来,经济发展成就举世瞩目。根据国家统计局的数据计算,国内生产总值(GDP)年均增长率高达 9.7%,经济规模稳居世界第二位,是全球第一大贸易国和主要对外投资大国。进入 21 世纪以来,我国经济发展步入新阶段。2001 年,我国人均 GDP 首次超过 1000 美元,达到 1042 美元。同年,我国加入世界贸易组织。自 2001 年起,我国经济开始进入“快速度、大幅度”的增长阶段,2015 年我国人均 GDP 超过 8000 美元,达到 8050 美元。

伴随着经济发展,我国 GDP 的产业结构也相应发生了显著的变化。新中国成立之初,第一产业占比最大,1958 年、1959 年、1960 年和 1966 年第二产业占比暂时超过了第一产业,但是并不稳定;1970 年是产业结构发生重大转变的年份,第二产业不仅再次成为占比最大的产业,并且在之后的年份里持续排在第一;2012 年是一个新的转折点,服务业成为第一大产业。2015 年第三产业的占比超过一半,比第一、第二产业的合计占比还高,成为经济增长的重要源泉。

经济进入起飞阶段和产业结构的显著变化也带来了我国就业结构的大幅度调整。三次产业的就业人员比例分别从 1978 年的 70.5%、17.3%、12.2%,转变为 2015 年的 28.3%、29.3%、42.4%,第三产业成为吸纳最多劳动力就业的产业。1999 年我国政府实施高校扩招政策,在 1999—2005 年期间连续 7 年保持着两位数的增长速度。相应地,高校毕业生规模迅速增加,在 2002—2008 年期间连续 7 年保持着两位数的增长速度,应届毕业生规模从 2000 年的 101 万增加到 2015 年的 736 万。第三产业是吸纳高校毕业生就业能力最强的产业,尤其是金融、IT、科技、教育、卫生、政府等高校毕业生求职青睐的行业。从这一角度看,我国产业升级换代为高校毕业生提供了更加广阔的就业空间。由于我国高校毕业生就业的市场化程度很高,经济的快速发展和产业结构的显著变化对高校毕业生就业产生重要影响。高校毕业生的就业结构可以反映出劳动力市场的真实需求。根据高校毕业生的就业状况,我国高等教育应相应地进行招生和培养改革,以适应经济发展和劳动力市场的调整 and 变化,从而更好地为经济发展提供合适的人力资源。

高等教育与劳动力市场是教育经济学研究的核心内容,高校毕业生就业是联系高等教育与劳动力市场的纽带。高等教育结构与产业结构是否匹配、协调,关键看毕业生的就业结构和质量。那么,我国高校毕业生就业的去向结构究竟如何?是否适应产业结构的需要和变化?高等教育招生和培养的专业结构、层次结构、地区结构、能力结构是否进行了不断调整 and 变化?本研究基于 2015 年我国 17 个省份 28 所高校的毕业生就业状况的调查资料,并结合国家统计局发布的资料对上述问题进行实证分析,从就业状况来反映高等教育招生和培养中存在的问题,为高等教育改革和发展提供参考。

二、理论基础和文献综述

(一)理论基础

美国经济学家罗斯托在其著作《经济增长的阶段》一书中提出“经济发展阶段论”,将人类社会的发展过程简化为传统经济社会和现代经济社会两个基本社会形态。从传统经济社会到现代经济社会的发展过程又可细分为六个阶段:传统社会阶段、准备起飞阶段、起飞阶段、

走向成熟阶段、大众消费阶段和超越大众消费阶段。起飞阶段是六个阶段中最重要的阶段,是经济发展由不发达状态转向发达状态的重要里程碑,因此罗斯托的理论也被人们称为“起飞理论。”

库茨涅兹在《各国的经济增长》一书中,从国民收入和劳动力两方面,对伴随经济发展而出现的产业结构演变规律作了分析,总结出“库茨涅兹法则”:第一,随着国民经济的发展,第一产业在国民收入中的占比和第一产业在劳动力中的占比都处于不断下降趋势。第二,在工业化阶段,第二产业在国民收入中的占比及在劳动力中的占比都会提高,前者上升的速度会快于后者。第三,在工业化后期,第三产业在国民收入中的占比及在劳动力中的占比会持续处于上升态势,劳动力占比的上升速度会快于国民收入的占比。第三产业成为经济发展的主体,既是财富的主要创造者,也是吸收劳动力的主要场所。

按照罗斯托的“经济发展阶段论”和“库茨涅兹法则”,每个国家的经济发展是逐级提高的,产业结构与经济发展阶段相伴而相应地发生转变。当今世界多数国家已经走过罗斯托所言的第三和第四个经济发展阶段,第三产业成为占比最大的产业。根据世界银行的资料统计,2015年高收入国家第三产业的占比平均值为 74%,中高收入国家为 59%,中低收入国家为 52%,低收入国家为 48%。主要的发达国家美国为 78%,德国为 69%,英国为 80%;我国的近邻日本为 73%,韩国为 60%;“金砖四国”中的巴西为 72%,俄罗斯为 63%,印度为 53%;而我国仅为 50%,与经济发展阶段相比,我国第三产业的占比偏低。

在我国的第三产业中金融业发展最为迅速,金融业占 GDP 的比例由 1978 年 2.1%上升到 2015 年的 8.4%。如果按不变价格计算,2015 年我国 GDP 总量是 1978 年 30 倍,而金融业 GDP 总量是 1978 年的 83 倍,是所有行业发展速度最快的,而且金融业也是目前我国行业中平均收入最高的。

(二)文献综述

国内许多学者都对高等教育结构做过研究,郝克明等于 1987 年出版的《中国高等教育结构研究》中对高等教育结构进行了历史分析和国际比较,发现外国高等教育结构呈现多样化。谢维和、文雯、李乐夫通过 1998—2004 年 10 个学科门类、本专科两个层次,从科类结构、层次结构、布局结构对高等教育进行了分析,发现我国高等教育科类结构存在“存量决定增量”的特点。近年来的一些实证研究认为我国高等教育结构和产业结构发展之间存在错位,应当调整高等教育结构以发挥其适度引领作用。如闵维方和蒋承从历史和比较的视角提出“人力资源积累—产业结构—经济发展”的三维结构,认为调整产业结构需要调整优化教育结构,二者具有引领(先于)和适应(后于)的双重关系;应有效、持续地发挥教育的先导作用。杜传忠和刘忠京指出,我国现阶段高等教育结构存在层次不合理、多样化不足、“偏振型”学科结构、布局不均衡等与产业结构升级要求不适应的问题[8],提出了高等教育结构战略性调整的原则和对策。

与已有的文献不同,本文对高等教育结构与产业结构之间关系的研究是基于高校毕业生就业调查资料,从专业匹配、学历匹配、就业的地区分布、能力增值结构等方面考察高等教育结构与产业结构之间的协调性。如果两者之间是比较协调的,则高校毕业生的专业匹配度和学历匹配度就应该比较高。如果各地区高等教育发展与地方经济发展和产业结构相适应的话,则属地就业比例就应该比较高。除了外在的产业结构调整,各产业内在的增长模式也在发生变化。经济全球化、移动互联网技术、知识和技术创新等促进了产业升级换代,对劳动力

知识、能力、素养的需求也在发生变化。从毕业生增值评价中可以考察高等教育在人才培养中的知识、能力、素养结构与劳动力市场需求变化是否一致。

三、高校毕业生就业分布的统计描述

本研究主要采用的样本数据是北京大学教育学院(教育经济研究所)进行的“2015 年高校毕业生就业状况调查”。

(一)毕业去向

在问卷中有关高校毕业生去向的分类有 10 种,各类的占比如表 1 所示。由于我国经济进入新常态,2015 年经济增长速度降低到 7%以下,对“城镇单位就业”产生显著的不利影响。因此,在 2015 年的就业去向中,已确定单位的比例仅为 33.4%,比之前六次调查的数值都低。但是,从表 1 也能看出一些新的变化:2015 年的调查中待就业的比例也是历次调查中的最低值,看似矛盾,实际上反映出高校毕业生去向表现出多样化的特点。与第三产业有关的“互联网+”、云计算、电子商务、MOOC 等新行业、新业态、新产品为高校毕业生就业和创业提供了更多的机会,因此,2015 年的调查中自由职业、自主创业和“其他灵活就业”的比例都比历次调查的数值高,合计占比为 25.4%。

表 1: 高校毕业生毕业去向的趋势变化(%)

	2003 年	2005 年	2007 年	2009 年	2011 年	2013 年	2015 年
已确定单位	40.7	47.2	40.4	34.5	43.3	43.5	33.4
升学(国内)	15.1	16.8	14.1	18.3	13.7	14.0	18.5
出国、出境		2.3	2.7	3.2	2.6	2.8	5.8
自由职业	4.0	3.6	4.1	3.3	4.3	2.6	4.7
自主创业			3.2	2.4	3.2	2.1	4.6
其他灵活就业			6.6	5.4	5.1	7.0	16.1
待就业	35.8	22.4	22.6	26.4	21.9	23.4	12.9
不就业拟升学	1.7	4.8	2.9	3.1	2.4	2.0	2.2
其他暂不就业			2.4	2.2	2.1	1.8	1.2
其他	2.7	3.0	1.1	1.2	1.5	0.9	0.7

基于已确定单位的毕业生数据计算,2015 年高校毕业生的就业分布表现出以下特点:

1.按三次产业划分

第三产业是吸纳高校毕业生就业能力最强的产业,占比为 71.2%。第二产业(采矿业、制造业、建筑业、电力煤气和水的生产和供应业)的占比为 23.4%。第一产业的占比最低,只有 5.4%。在第三产业中,金融业和信息传输与计算机服务属于新兴服务业,对高校毕业生的需求最大,合计占比为 26.0%,甚至超过了整个第二产业。高校毕业生就业的产业结构与我国 GDP 的产业结构基本吻合,都是第三产业占比最大、第二产业占比次之、第一产业占比最小。

2.按就业地区划分

由于我国经济发展的地区差异显著,京津沪三个直辖市表现最好,经济实力已经达到发达国家的水平;东部沿海省份的经济发展水平较高;中部地区和西部地区的经济发展水平相对

滞后。产业结构与经济发展水平显著相关,因此京津沪的第三产业占比最大,其次是东部地区,而中西部地区的占比较低。经济发展水平与产业结构都是影响高校毕业生就业去向的因素,决定了高校毕业生的就业分布和流动方向。从统计结果看,高校毕业生就业的地区结构与上述因素有关,毕业生就业中东部地区(包括京津沪)的占比为 58.8%,中部地区和西部地区的占比分别只有 22.2%和 19.0%。

3.按就业地点划分

由于我国经济发展的城际和城乡差异显著,省会城市优势明显,而县城及以下发展相对落后。因此,越是大城市,第三产业的占比越大,越有利于高校毕业生就业。从统计结果看,高校毕业生在省会城市(包括直辖市)就业的占比高达 59.1%,在地级市就业的占比为 25.4%,而在县级市及以下就业的占比仅为 15.5%。

从上述简单统计来看,高校毕业生的就业结构与我国经济发展阶段和产业结构是比较吻合的,毕业生就业倾向于第三产业、经济相对发达的东部地区(包括京津沪)、经济发展占有优势的省会以上城市。

(二)专业匹配

学用结合程度是反映就业质量的一个重要指针。尽管全球高等教育都在倡导通识教育,但是专业教育不可忽视,仍然处于核心地位。在劳动力市场上,用人单位在招聘时一般先看专业,其次才看学校声誉。在高校毕业生就业状况的调查问卷中问到“您找到的这份工作与您所学专业的相关程度如何?”答案共有 5 个选项,分别是:“非常对口”“基本对口”“有一些关联”“毫不相关”“不清楚”。统计结果显示,(见表 2)高校毕业生认为自己找到的工作与所学专业“非常对口”和“基本对口”的合计比例为 64.2%,35.8%的毕业生工作与专业不对口。

表 2: 高校毕业生专业匹配比例(%)

	非常对口	基本对口	有一些关联	毫不相关	不清楚
专业匹配	26.8	37.4	26.6	9.0	0.2

由于经济社会的不断发展,行业结构发生改变,出现一些新的行业,或者某个行业比例不断增加需要拆分成多个行业。因此,行业大类的数量不断增加。国家统计局的行业分类从 2003 年起由 16 类增至 20 类(包括“其他”类)。同样地,高等教育的学科门类也随着经济社会的变化而调整。2001 年起高等教育学科门类增加了管理类,2011 年起增加了艺术类。

从 2001 年和 2015 年普通高校本科专业招生结构来看,(见表 3)我国普通高校从宏观层次上有所调整,以适应经济发展和产业结构的变化。一方面,随着第二产业在 GDP 中的占比下降,理工科在高等教育本科中的合计比例下降,由 2001 年的 48.1%下降到 2015 年的 41.1%,下降了 7 个百分点;另一方面,随着第三产业在 GDP 中的占比上升,社科类(经济、管理、法学、教育学)的比例上升,由 2001 年的 27.1%上升到 2015 年的 31.2%,上升了 4.1 个百分点;文科类(文学、历史学、哲学、艺术学)的比例也呈现上升趋势,由 2001 年的 15.1%上升到 2015 年的 19.6%,上升了 4.5 个百分点。2015 年以来,本科专业招生结构可以归纳为“4321”结构,即理工、社科、文科、其他的比例分别约占四成、三成、两成和一成。

表 3：2001 年和 2015 年普通高校本科专业招生数和比例

	2001 年 招生数(人)	2001 年 比例(%)	2015 年 招生数(人)	2015 年 比例(%)
总计	1,381,835	—	3,894,184	—
哲学	1,600	0.1	2,585	0.1
经济学	75,568	5.5	227,587	5.8
法学	68,631	5.0	137,803	3.5
教育学	48,944	3.5	143,625	3.7
文学	196,526	14.2	360,806	9.3
历史学	10,495	0.8	18,377	0.5
理学	165,609	12.0	273,744	7.0
工学	498,984	36.1	1,324,652	34.0
农学	37,133	2.7	70,091	1.8
医学	97,512	7.1	247,158	6.4
管理学	180,833	13.1	706,402	18.1
艺术学	—	—	381,354	9.8

从微观层次看,学生在招生过程中选择专业虽然有自主性,但还是比较盲目的。在高等教育培养过程中,学生在课程学习上虽然有选择多样性,但在转院系、转专业方面依然面临很多限制。很多学生在进入大学之前并不能明确自己的兴趣所在,而多数情况下学生一上大学就进入了某个具体的专业院系学习。如果所学专业并非自己感兴趣的专业,学生在该专业的课程成绩一般会比较差。而一般高校对于转换专业的学生都有成绩要求,成绩差的学生很难获得稀缺的转换专业的机会。因此,高校毕业生在就业中专业与职业不匹配的比例一直处于比较高的水平。

(三)学历匹配

学历匹配度是反映就业质量的一个重要指针。调查显示,(见表 4)21.6%的毕业生存在过度教育情况。很多学生为了增加求职成功率,追求更高学历的教育,造成人才和资源的浪费。此外,70.5%的毕业生认为教育适度,只有 7.9%的毕业生认为教育不足。

表 4：高校毕业生学历匹配比例

	教育不足	教育适度	教育过度
学历匹配度(%)	7.9	70.5	21.6

伴随着高校的大幅度扩招,在短期内劳动力市场的吸纳能力有限,毕业生出现过度教育的情况在所难免。1999 年,我国普通高校招生规模为 164.0 万人,其中本专科生 154.9 万人,研究生 9.2 万人。2015 年,普通高校招生规模达到 802.4 万人,(见表 5)是 1999 年的 4.9 倍;本专科生 737.8 万人,是 1999 年的 4.8 倍;研究生 64.5 万人,是 1999 年的 7.0 倍。

表 5：2015 年普通高校分学历招生数量与比例

学历	博士	硕士	本科	专科	合计
招生数(人)	74,416	570,639	3,894,184	3,484,311	8,023,550
比例(%)	0.9	7.1	48.5	43.4	100.0

(四)就业地区分布

高校毕业生就业的地区分布是反映各地区劳动力市场需求状况的重要信息。总体上看,在家庭所在地就业的比例是最高的,(见表6)其中京津沪最为明显,有97.6%的京津沪学生选择在本地就业。有69.2%的东部(不含京津沪,下同)学生选择在本地就业,异地就业的学生主要是去京津沪,占26.7%;去中西部就业的比例非常低,合计只有4.1%。中部学生的流动比例是最大的,主要流向是京津沪和东部,比例分别为21.0%和21.3%。西部有78.6%的学生选择在本地就业,异地就业的比例依次为京津沪11.3%、东部6.0%、中部4.1%。

表6：2015年高校毕业生跨省流动方向与比例(%)

		就业所在地				合计
		京津沪	东部	中部	西部	
家庭所在地	京津沪	97.6	1.2	0.4	0.8	100.0
	东部	26.7	69.2	2.8	1.3	100.0
	中部	21.0	21.3	55.5	2.2	100.0
	西部	11.3	6.0	4.1	78.6	100.0
	全体	25.5	32.0	24.6	18.0	100.0

从高校毕业生的就业地区分布可以看出,京津沪和东部地区对毕业生的就业需求最大。因此,高等教育部门在制定招生计划过程中不仅要考虑高等教育适龄人口的规模状况,也应考虑地方经济发展阶段、产业结构、城市化水平等经济社会因素对高校毕业生的需求状况。由于我国经济发展的地区差异很大,在高等教育发展中应体现出地区差异。高等教育应根据各地区的经济社会以及人口的发展现状,在规模和结构方面呈现多样化、差异化。

四、高校毕业生增值评价的统计描述

从人力资本理论角度看,对高等教育的需求体现在高等教育可以让学生获得知识、增强能力、提升素养。由于进入高校之前学生差异很大,衡量高等教育的培养质量应该用增值评价,考察高校学生在知识、能力、素养方面提高了多少,这些增值的部分才是高校的贡献所在。在问卷调查中,有关学生在校期间增值评价问题,共包括29个具体指标。(见表7)

表7：2015年高校毕业生增值评价

排序	内容	得分	排序	内容	得分
1	忠诚、正直	4.06	16	自我评价能力	3.76
2	责任感	4.03	17	梳理观点和信息的能力	3.75
3	广泛的一般性知识	3.93	18	方法上的知识	3.74
4	包容力	3.93	19	压力下工作的能力	3.73
5	团队合作能力	3.89	20	语言表达能力	3.72
6	学习能力	3.85	21	专业领域的动手能力	3.72
7	独立工作能力	3.84	22	时间管理	3.69
8	关注细节	3.80	23	领导力	3.69
9	注意力的集中	3.80	24	计划、协调和组织能力	3.68
10	灵活性	3.79	25	创新能力	3.60
11	专业知识	3.79	26	国际视野	3.57
12	解决问题的能力	3.78	27	计算机能力	3.55
13	工作的适切性	3.77	28	对复杂系统的了解	3.48
14	自信、果断、坚定	3.77	29	外语能力	3.47
15	书面沟通能力	3.76			

统计结果发现,关于学生在校期间个人能力增值评价,按照百分制计算的最高分为 76.5 分,最低分为 62.0 分。学生在品格、一般性知识、团队合作、学习能力等方面表现较好。得分最低的 5 项具体指标依次是:外语能力、对复杂系统的了解、计算机能力、国际视野、创新能力。当今世界正处于经济全球化、移动互联网、知识经济交织的时代,对学生的外语能力、国际视野、互联网和计算机能力、创新能力以及处理复杂问题的能力都有越来越高的要求,但是高校的人才培养恰恰在这些方面出现短板,与劳动力市场的需求变化不符,表现为“能力结构错位”。

五、结论与政策建议

我国经济发展进入新常态后,高校毕业生的规模依然保持着逐年上升的态势,2017 年毕业生规模达到 795 万人,社会热议的“最难就业季”年年被刷新。经济增速降低对高校毕业生就业产生负面影响,但是产业结构优化升级和创新驱动的增长模式却对毕业生就业十分有利。高校毕业生对于我国经济发展既是机遇又是挑战,如果我国高等教育的专业结构、学历结构、地区结构、能力结构等能够与经济发展和产业结构的需求相一致的话,不仅有利于促进高校毕业生就业,还能提升人力资源水平、促进经济增长。但是,如果高等教育结构与经济发展和产业结构不适应,那么高校毕业生就难免成为社会的负担。

我国高等教育结构与产业结构之间的关系究竟如何?本研究基于“全国高校毕业生就业状况调查”资料以及国家统计局等相关资料,对此问题进行了统计分析,主要的实证结果概况如下:

第一,我国经济发展阶段对毕业生行业选择的影响显著。2015 年呈现出金融业就业比重上升、制造业比重下降的趋势。这与我国第二产业在 GDP 中的比重下降、第三产业比重上升的趋势是一致的,体现各行业在毕业生就业市场的不同吸纳能力。

第二,存在显著的专业不匹配现象。调查数据显示,超过三成半的毕业生工作与专业不对口。尽管政府从宏观上进行高等教育结构调整,以适应经济发展和产业结构的变化。但是,在微观层面,学生自由选专业和转专业的机会仍然不大。

第三,存在过度教育现象。调查数据显示,超过两成的毕业生存在过度教育情况。追求更高学历的教育是我国社会普遍存在的现象,很多学生不在乎专业兴趣和职业偏好,过多的以就业为目的而升学。过度教育的成本对于社会而言无疑是一种浪费。从宏观层次看,过度教育反映出我国高等教育的发展超过经济社会发展的需要。

第四,高校毕业生就业存在“孔雀东南飞”的现象。2015 年,高校毕业生选择在京津沪和东部就业的比例合计为 57.5%,超过一半。从跨省流动看,东部学生主要流向京津沪,而中部和西部的学生主要流向京津沪和东部。这表明各地区劳动力对高校毕业生就业的吸纳能力有较大差异,经济发展水平和产业结构决定着劳动力市场对高校毕业生的需求状况。

第五,我国高校对学生能力的培养与市场需求有错位。在 29 项个人能力增值评价中得分最低的 5 项依次是:外语能力、对复杂系统的了解、计算机能力、国际视野、创新能力。当今世界正处于经济全球化、移动互联网、知识经济交织的时代,对上述 5 项能力的需求很大。

上述结论反映出高等教育规模和结构与经济发展阶段和产业结构不协调的程度较为显著。高等教育在招生、培养、就业三个阶段的市场化程度差异明显:就业的市场化程度最高,招生的计划色彩最浓,学生培养过程中远离市场、闭门造车的现象还很普遍。高校毕业生就业难的问题虽有劳动力市场需求的原因,也有高等教育供给的问题。我国高等教育应根据经济发展阶段确定招生规模,根据产业结构状况及时地调整高等教育结构,在教育资源有限的条

件下通过提高办学效率提升教育质量。当然,高等教育不但要适应经济发展,还应该引领经济发展。二者之间并不存在谁主动、谁被动的问题,关键在于寻找平衡点,使得两者能够相互促进,更好、更快地协调发展。

【摘自《中国高教研究》2017年第7期】

大学毕业生“就业难”的成因剖析与破解之道

——研究回顾与展望

丁志帆 孔存玉

人力资本积累是一国经济增长的重要驱动力,而发展高等教育是人力资本储备快速形成的重要途径。在过去十多年间,我国高等教育规模实现了跨越式发展,高等教育毛入学率从1998年的9.76%提高到2016年的42.7%。高等教育的快速扩张为社会培养了大规模的高层次人才,对推动我国经济发展和进步做出了突出贡献。然而,随着大学毕业生就业人数逐年增加,加之社会就业岗位相对缩减,劳动力市场供需矛盾日益尖锐,“毕业即失业”、“大学毕业生蚁族”等现象频频见诸于报端。作为国家实施创新驱动发展战略和推进“大众创新、万众创业”的生力军,大学毕业生的就业问题不仅事关经济社会的稳定,而且将会对我国产业转型升级和创新型国家建设产生深远的影响。一个自然的疑问是,在高等教育发展相对滞后、人力资本相对稀缺的中国,为什么会出现“知识失业”?鉴于这一问题本质上是大学毕业生劳动力市场供求关系在数量和结构上的失衡,本文从供给-需求框架出发对该领域的相关研究进行细致梳理与总结,以探寻破解我国大学毕业生就业难问题的可能机制与路径,为后续研究提供经验借鉴。

一、基于供给视角的研究

20世纪90年代末,随着我国高等教育体制改革的深入推进,大学毕业生的就业问题逐渐凸显出来。从供给视角出发,学者们围绕高等教育规模、高等教育体制、高等教育结构和高校毕业生就业能力四个方面,对我国大学毕业生就业难问题进行了剖析。

(一)高等教育规模扩张与大学毕业生就业难

一些学者将大学毕业生就业难问题的矛头直指始于1999年的扩招政策,他们认为高等教育大众化导致高校毕业生总量超过了劳动力市场对大学毕业生的需求。或者说,大学毕业生就业难是一种供求错位的总量失衡表现。根据2000年人口普查和2005年1%人口抽样调查数据,吴要武、赵泉(2010)最早在“控制-干预”框架下研究发现,虽然扩招政策提高了高等教育的可获得性,但也给大学毕业生的就业带来一定困难,具体表现为劳动参与率下降、失业率上升,以及小时工资的下降。但是,吴要武、赵泉(2010)认为接受高等教育仍不失为一个不错的人力资本投资,因为它意味着一个高的工资溢价。进一步的研究表明,扩招政策主要影响了那些因扩招而获得高等教育机会者,其大学文凭显著降低了缺乏工作经验的新毕业生的失业率,但并没有明显改善其就业质量。

但也有学者认为,不能将大学毕业生就业难问题完全归咎于扩招政策,大学毕业生就业难在扩招前就已经存在,扩招政策只是造成大学毕业生就业难的一个直接原因。数据显示,虽然近几年中国高校的毕业生规模在不断扩大,但无论是与同期其他国家相比,还是从我国当前的经济发展对大学毕业生就业的吸纳能力来看,目前我国接受高等教育的人口比重不是过多而是偏少。很显然,对于想要通过转型升级和创新驱动来实现跨越式发展的中国而言,现有的人力资本储备远远不足。因此,寄希望于简单机械地通过缩减高等教育规模来应对大学毕业生就业难问题是“头痛医头、脚痛医脚”的治标之策,只有通过体制改革的深化和市场机制的完

善才能真正地化解大学毕业生就业难问题。

(二)高等教育体制与大学毕业生就业难

鉴于高等学校是大学毕业生的“加工厂”,是高校毕业生劳动力市场的供给方,部分学者尝试从高等教育体制层面探寻破解大学毕业生就业难问题的答案。在计划经济体制和精英教育模式下,大学毕业生“统包统分”,不存在所谓的“就业难”问题。然而,随着我国经济体制改革的深入推进,大学毕业生就业的制约因素越来越表现为一种多因素、复杂的、深远的综合存在。特别地,在推行市场化改革后,劳动力市场对人才的需求是多样化和动态调整的。因此,高等教育的人才培养模式也应该随之呈现多样化和动态化,而且这种多样化和动态化不仅应当表现在不同层次和类型的高校中,也应当体现在不同的学科和专业设置上。从实践操作层面看,这就需要高校不断进行制度创新,从专业设置、课程体系等方面展开高等教育供给侧结构性改革,以契合劳动力市场对人才的多样化和动态化需求。

然而,或是高校缺乏专业设置和招生的自主权,或是专用性投资造成的路径依赖,高校的人才培养模式改革相对滞后。就前者言,虽然教育部赋予了部分高校进行专业设置的自主权,但这只是一种有限的自主权,即高校能够在既定的专业目录内调整专业方向,而不是根据高等教育发展的内在规律和市场需求的外在变化及时调整。就后者论,对于某些明显不适应市场需求的专业,即使高校拥有专业调整的自主权,考虑到前期成本投入和人力资本的专用性,也不得不让其“维持性运行”。鉴于此,未来应当进一步深化高等教育体制改革,尤其是处理好政府与市场的关系,不仅要使市场在人力资本的生产和配置中起决定性的作用,也要很好地发挥政府的作用,以更好地发挥高校办学自主权的作用。

(三)高等教育结构与大学毕业生就业难

早在 2002 年潘懋元、吴玫就提出,由于中国的高等教育大众化不是一个自然的历史进程,只重视数量的扩张而忽略由于数量扩张带来的结构变化,容易造成大学毕业生就业难和过度教育问题。张德祥(2009)最早运用统计数据剖析了 1998-2007 年间中国高等教育结构的变化,研究发现,在我国高等教育实现规模扩张的同时,其层次、科类、形式和布局结构都发生了变化。最为明显的是,在科类层次结构上呈现出理论性较强的基础型学科人才培养的重心上移,而实践性较强的应用型学科人才培养重心下移的特点。事实上,国内高校不只是学科结构表现出“重理论、轻应用”的特点,在院校结构与层次结构上同样表现出这一特点。研究发现,与扩招前相比,我国大学毕业生的培养院校结构发生了很大变化,本科院校培养的毕业生所占比例明显下降,民办高校、高职高专院校和独立学院培养的毕业生所占比例显著上升;类似地,大学毕业生的学历结构变化同样明显,本科与研究生学历毕业生比例上升,大专学历毕业生比例下降。

高等教育结构的不合理不仅造成人力资本错配,加剧了结构性失业,而且不利于产业转型与结构调整。鉴于我国第三产业的崛起以及第二产业逐渐向高精尖制造业转换,国家不仅需要理论型和创新型人才,而且需要大量应用型和技能型人才。因此,未来应当在“创新驱动发展战略”、“中国制造 2025”、“一带一路”等国家战略的驱动下,调整优化现有的高等教育结构,构建多层次、多学科协调发展的人才培养体系,以满足市场对不同层次和类型人才的需求。具体而言,我们既要加快世界一流大学和一流学科建设,以培养更多的服务于先进制造业和现代服务业的领军型科技人才,也要鼓励、推动和引导部分地方高校向应用型转型,大力推广技能和职业教育,以矫正人才要素配置的扭曲,提高供给结构对劳动力市场需求变化的适应性。

(四)大学毕业生综合素质与大学毕业生就业难

部分学者从大学毕业生自身寻找原因,认为造成大学毕业生就业难的深层次原因是就业能力不足、就业观念滞后以及社会资本匮乏。基于“可雇佣性”的调查研究表明,就业能力取决于大学毕业生所拥有的知识、技能和态度等资产以及他们使用配置这些资产的方式。来自北京市大学毕业生就业市场的调查显示,用人单位对大学毕业生的就业能力有比较高的期待,但是应届大学毕业生到岗工作、实际知识的应用率不足 40%。另外,根据麦可思研究院发布的《2015 年中国高职高专生就业报告》和《2015 年中国本科生就业报告》,我国 2014 届高校毕业生“孔雀东南飞”现象仍然明显,无论是本科生还是专科生,就业区域主要集中在长三角、珠三角和环渤海湾三大经济区域。由此可见,我国高校毕业生对就业的自身期望仍然相对较高。因此,未来高校应当进一步创新发展思路,深化人才培养模式,建立人才培养目标动态调整机制,在培养大学毕业生树立正确择业观念的同时,从理论和实践技能的角度提升大学毕业生的就业能力,使其与劳动力市场的需求动态匹配。

还有学者关注了社会资本对大学毕业生就业质量的影响。苏丽峰、孟大虎(2013)将求职者在就业过程中实际使用的社会资本按照互动频率、感情强弱、亲密关系和互惠交换四个维度划分为“强关系”和“弱关系”,“弱关系”主要体现于提供劳动力市场信息,而“强关系”则直接影响职位的获得。研究发现,在社会资本影响就业结构的作用机制中,“强关系”的作用更为显著;“强关系”可以提高大学毕业生入职于国有经济部门的概率,且直接影响了职位的获得。石红梅、丁煜(2017)将就业质量区分为工资水平、就业单位类型和主观满意度,考察了人力资本和社会资本对大学毕业生就业质量的影响。研究发现,大学毕业生的就业质量取决于他们所拥有的社会资本的规模和质量,社会资本与人力资本之间不是简单的替代关系,社会资本对就业质量的影响比人力资本更弱。值得注意的是,社会资本只是部分大学毕业生就业难的一个可能原因,而不会影响整体的大学毕业生的就业状况。

二、基于需求视角的研究

目前,我国经济已经由高速增长阶段转向高质量发展阶段,正处在转变发展方式、优化经济结构、深化体制改革的攻坚期,随之而来的是劳动力市场进入人才需求结构的调整时期。由此以来,学者们将研究视角从供给端转向需求端,从劳动力市场需求转换、产业结构和投资结构调整、行业垄断视角审视我国大学毕业生就业难问题。

(一)劳动力市场需求的动态变化与大学毕业生就业难

随着中国经济进入新常态发展阶段,传统的要素驱动型经济发展模式难以为继,经济增长动能转换与结构调整对劳动力市场的需求冲击,表现为对人才数量、质量和结构需求的变化,具体表现在三个方面。第一,人才需求数量的下降。根据“奥肯定律”,在经济增长从高速转为中高速的过程中,劳动力需求量必然下降。同时,为推动经济转型升级,政府部门执行了以“去产能”为重点的供给侧结构性改革。“去产能”政策使得煤炭、钢铁、水泥、电解铝等传统制造业释放大量劳动力,加剧了就业压力。第二,人才需求质量的提高。随着低生育率带来的劳动年龄人口的增速放缓,以及老龄化带来的人口抚养比上升,我国劳动力供求状况在 2012 年左右发生了深刻变化,人口红利日渐势微。由于劳动供给不足,劳动力雇用成本就开始持续、快速攀升,实际工资水平进入上升通道。为了降低成本,企业纷纷加速资本替代劳动过程,对高技能人才的需求不断增加。第三,人才需求结构的变化。以“互联网+”、共享经济为代表的新经济催生了大量新业态,创造了大量就业岗位,就业的灵活性也有所增加。同时,我国高技能劳

动力和低技能劳动力的需求和工资同时上涨,但是常规性和重复性强的中等技能职业的就业机会将大幅度减少,最终形成哑铃型劳动力市场结构。

面对劳动力市场需求的诸多变化,赖德胜等(2017)认为,教育应当更多地聆听劳动力市场的声音。应对劳动力市场的变化,既是教育发展的机会,也是教育的责任。鉴于中国经济增长不能再依赖无限供给的廉价劳动力,经济发展方式转变要求从要素驱动转化为创新驱动,而创新驱动最重要的依托是人力资本。因此,未来应当扩大教育供给,加强人力资本储备,为创新型国家建设培育更多的高素质人才,以应对人口红利的减少;同时,以重塑企业家精神为目标,着力提高大学生的创新创业能力,通过创新解决大学毕业生就业难问题。同时,全面推进教育的供给侧结构性改革,尤其是高等教育结构的战略性调整,实现教育资源在城乡之间、地区之间、不同人群中间的共享,解决教育领域发展不平衡不充分的问题,以满足人们日益增长的多样化、个性化和特色化的教育需求。

(二)产业结构调整及转型升级与大学毕业生就业难

作为一种派生需求,劳动力需求根植于中国的产业结构和制度环境。由于传统经济发展方式固有的路径依赖,我国经济结构调整和产业转型升级速度缓慢,长期以“低端嵌入”的方式被锁定全球价值链低端,低技术含量和产品附加值的特征制约了其对大学毕业生的就业吸纳能力。研究发现,目前国内制造业仍然是吸纳大学毕业生就业的主要领域。虽然第三产业吸纳的大学毕业生就业人数在增加,但直到 2012 年,其吸纳大学毕业生就业人数占全部大学毕业生就业人数的比重只有 17.43%。而从第三产业内部看,大学毕业生就业的主要行业仍然集中于市场化程度较低的教育、公共管理和社会组织、卫生和社会工作等传统意义上“铁饭碗”所在领域。相对而言,批发零售、信息传输、计算机服务和软件业、租赁和商贸服务业等流通服务业与生产性服务业,并不受到大学毕业生的青睐。

当前时期,转变经济发展方式、调整产业结构已经成为我国的战略选择,而产业转型升级必将伴随着知识密集型就业岗位的增加,为大学毕业生就业拓展新的空间。周德禄(2012)根据新古典经济增长模型考察了产业转型升级的三个构成要素与大学毕业生就业的关系,研究发现,技术进步和资本深化均可以促进大学毕业生就业,但后者对大学毕业生就业的拉动后劲不足;第三产业发展对大学毕业生就业也有积极拉动作用,但其作用需要依托资本深化和技术进步。目前,中国已经进入三大产业就业规模依次增加的新阶段,但就业结构偏离度较大,未来劳动力市场对高技能劳动力的需求仍会增加。因此,未来国家应当大力发展高端制造业和生产性服务业,以产业转型升级促进大学毕业生就业。同时,应当根据各个产业吸纳大学毕业生的能力调整产业结构和空间布局,合理、有序推进产业转型升级。

(三)投资结构与大学毕业生就业难

虽然中国固定资产投资居高不下,但主要分布在大学毕业生吸纳能力差的低端制造业和基础设施建设行业,真正需要大规模大学毕业生的生产性服务业却投资不足⁽¹⁾。在投资结构引致就业结构变化的过程中,可以发现我国劳动力队伍的整体素质普遍较低,如果从行业劳动力平均受教育年限来看,2012 年在我国 19 类行业中,只有教育、金融、公共管理等 8 个行业劳动力平均受教育程度达 12 年左右,即高中以上的文化程度。刘志彪(2016)指出,传统制造业的产能过剩与现代服务业的投资不足并存,表现为总需求向服务业集中而总供给向制造业倾斜的结构性矛盾。传统服务业进入过度与现代服务业进入不足并存,表现为传统服务业的低利润与现代服务业获取垄断高利润的结构性矛盾。因此,要打破服务业的行政垄断,放松管制、

降低进入壁垒。同时,优化现有的投资格局和资本配置效率,通过知识创新和内源式的产业升级,增强对高层次人才的需求。

根据新经济增长理论和人力资本理论,人力资本在产业结构转换和升级过程中所起的作用至关重要。一定程度上,一个国家的产业结构转换能力取决于其所拥有的人力资本数量、质量和结构状况。而人力资本之所以能够成为产业转型升级的核心要素,关键在于其所具备的特殊生产功能,即要素功能和效率功能。前者强调了人力资本存量增加会诱致其他生产要素的集聚,促进了其他生产要素在产业间的配置和转移,提高了产业转化速度,促进了产业结构升级。效率功能强调了人力资本作为技术进步的载体,会通过“干中学”和“知识外溢性”促进技术引进与吸收。历史经验表明,人才结构、高等教育结构与产业结构之间存在良性的互动关系,不同时期、不同国家可以通过在“人力资本积累-产业结构调整-经济发展”实现高等教育和产业调整的引领和适应。

(四)行业垄断与大学毕业生就业难

行业垄断是指特定主体为了保护本行业或企业的利益,通过构筑行政或市场壁垒来限制或排斥其他行业或企业参与市场竞争的行为。通常情况下,垄断包含市场垄断、自然垄断和行政垄断三种情况。由于中国垄断行业的形成,不是由于竞争出现生产集中而形成垄断,而是由国有企业独家经营或少数几家国有企业垄断运行,在某种程度上,可以归为行政性垄断。虽然政府推行过几次大规模的国有企业改革和国有经济布局的战略性调整,国有经济逐渐退出了竞争性行业,但在一些重要行业和关键领域仍然占据垄断地位。为了获取高额垄断利润,垄断厂商出于理性往往在较低水平的垄断产量规模上进行生产,较低的产出水平背后必然是较低的劳动投入水平。这样一来,垄断行业有限的劳动力需求在一定程度上制约了其对大学毕业生的就业吸纳能力。同时,垄断行业凭借其相对较高的劳动报酬和社会福利在劳动力市场拥有极强的用工选择权,他们往往偏好于选择更高学历的劳动力和专业技能熟练型劳动力,而并不喜欢吸纳刚刚接受过通识教育且几乎没有工作经历的大学毕业生,垄断行业的劳动力需求结构在一定程度上制约了其对大学毕业生的就业吸纳能力。因此,垄断性行业本身特性决定了它对大学毕业生的就业吸纳能力较弱。

另外,行业垄断还通过就业挤压机制与产业关联机制影响大学生就业。就前者言,由于经济结构的转换,目前民营企业成为吸纳大学毕业生就业的主要渠道,但受到进入壁垒的限制,民营企业涉足的大都是竞争性行业,很难或无法进入垄断性行业。这样一来,经济社会对大学毕业生的潜在需求就减弱了。此外,在 2008 年金融危机期间,由于其得天独厚的优势,国有企业不仅扩大了其在垄断行业的影响力,而且重新进入了一些竞争性行业,国有经济部门的扩张进一步抑制了大学毕业生就业的增长。就后者论,我国垄断行业大多处于供应链的中上游,产业链下游的大都是竞争性行业。上游产品的高售价往往会通过纵向产业关联机制传递到与其关联度高的下游产业,影响到下游竞争性行业的产品价格与市场利润。在利润空间有限的情况下,产业链下游的竞争性行业只能通过削减投资和降低雇佣规模来压缩成本,无形中又减少对大学毕业生的需求。

从行业垄断视角破解大学毕业生就业难问题的可能思路是:首先,政府应当打破各种形式的行业垄断,尤其是破坏正常市场秩序的行政性垄断。清理整顿妨碍统一市场与公平竞争的各种规定与做法,完善市场监管体系,使市场真正在资源配置中起到决定性作用,创造各类市场主体平等使用生产要素的制度环境。其次,放宽服务业,尤其是加快生产性服务业和公共

性服务业的开放力度,使得非国有资本可以参与部分垄断性行业的非关键性且易市场化的领域,充分发挥民营、个体等非国有经济在促进经济增长和创造就业方面的潜力。最后,在垄断行业内部引入竞争机制,加强对垄断行业行为尤其是利润分配的监督,降低竞争性市场的企业成本,减少垄断性行业内部的公开失业和竞争性行业内部的非公开失业。

三、基于供需匹配视角的研究

值得注意的是,即使将供给侧与需求侧的影响因素都排除掉,劳动力市场供求间配置的低效率仍有可能造成大学毕业生就业难。在中国特有的制度环境下,劳动力市场的多重分割与信息不完全,都可能加剧中国固有的大学毕业生就业难。

(一)劳动力市场分割、职业搜寻与大学毕业生就业难

赖德胜(2001)最早在搜寻匹配和市场分割理论框架下讨论了我国大学毕业生的就业难问题。他指出,如果劳动力市场是充分竞争的,劳动力流动是低成本的,大学毕业生就业的难度将大大降低。但是,由于历史原因,我国劳动力市场一开始便是分割的,而且主要表现为一种制度性分割。具体而言,由于存在工作转换成本,无论是城镇生源的大学毕业生还是农村生源的大学毕业生,都愿意在城市就业。但是,由于各种制度成本的约束,城镇部门对大学毕业生的吸纳能力小于最佳需求,这就难以避免会出现大学毕业生就业难问题。赖德胜、田永坡(2005)将劳动力市场的制度性分割进一步分解为就业制度分割和社会保障制度分割,认为城乡劳动力市场分割带来的高昂的工作转换成本提高了大学毕业生整体的保留工资,降低了大学毕业生与工作岗位的就业匹配度,造成了大学毕业生就业难。

事实上,除了存在城乡的劳动力市场分割以外,部门间的劳动力市场分割同样会导致大学毕业生就业难问题。由于就业单位的体制属性所带来的福利待遇、社会声望与社会资源不同,大学毕业生更倾向于在政府机关、事业单位、国有企业,尤其是垄断性国有企业就业。即使是在行业的竞争中被淘汰,由于过高的保留工资他们也会选择等待,也不会到处于次要劳动力市场的竞争性部门工作。也就是说,所谓的“就业难”只不过由于劳动力市场上雇主提供的待遇低于大学毕业生的保留工资,他们选择继续等待,因此可以看作是一种自愿性失业。消除造成劳动力市场分割的不合理的制度,加快城乡之间、部门之间劳动力市场的融合,降低劳动力流动的制度成本,是化解大学毕业生就业难问题的可能途径。

(二)信息不完全、就业服务体系不健全与大学毕业生就业难

无论是搜寻-匹配理论还是保留工资理论,都有一个隐含的假设前提,即劳动力市场上就业信息是完全的,换言之,不仅劳动力市场上供求双方的信息是充分和对称的,而且劳动需求双方可以无成本地搜寻信息,以实现最佳的匹配效率。但是,这种完全无摩擦的劳动力市场只是一种理想状态。根据李岚冰、律明(2017)的调查,在全国两千余所高校中,普通高校的信息化建设水平仅有 63%,而众多独立院校信息化建设的普及度在 27%左右。各高校的就业信息网站在很大程度上充当着“信息公告板”的角色,缺乏一个完整的系统规划,这在一定程度上加深了大学毕业生就业的难度。

另外,相对于代表性发达国家,我国大学毕业生就业服务制度建设极不完善。目前国内大学毕业生就业服务系统主要是由高校自建,而高校面临着就业服务内容不完善、场地紧张、职业化发展规划缺失等问题。政府部门在大学毕业生就业服务体系建设中也存在着效率不高、灵活性差、信息搜集和传递功能不健全等问题。由于政府、高校和用人单位各自的就业服务系统相对孤立,缺乏有效的沟通与协调,就业信息的获取往往是高成本和低效的。在信息

经济时代,如何利用大数据技术搭建高效合理的就业信息平台,保障劳动力市场中的就业信息低成本地传递,实现就业岗位和高素质劳动力之间的精准匹配,可以有效地促进大学毕业生就业。

四、研究述评与展望

(一)对现有研究的述评

20 世纪 90 年代末,随着我国高等教育扩招政策的执行和劳动力市场化改革的深入推进,高校毕业生的就业问题逐渐引起国内学者的关注。纵观已有文献发现,国内学者围绕供给-需求的分析框架,对大学毕业生就业难的形成机制和破解之道进行了广泛讨论,形成了丰富的研究成果。总体而言,现有研究具有如下特点:

首先,作为一个系统性的、复杂的社会经济问题,大学毕业生就业难引起了教育经济学、劳动经济学、产业经济学、制度经济学、心理学、社会学领域学者的广泛兴趣。但是,无论哪一个学科都无法简单地解释我国大学毕业生就业难问题。因此,大学毕业生就业难问题研究不应该是教育领域的一个封闭话题,而应当是一项富有挑战性的跨学科研究。

其次,从供给视角来看,现有研究主要是从高等教育规模与高等教育结构视角审视大学毕业生就业难问题。虽然学者们在研究高等教育规模扩张对大学毕业生的就业率、起薪等影响时引入了投入-产出方法和微观计量技术,但是,由于不同研究所采用的微观调查数据来源不统一且具有间断性,现有研究并没有得到一致的令人信服的结论。另外,由于关于高等教育结构的研究起步较晚,且大多数停留在现象讨论的统计分析层面,缺乏对于研究结果科学性的定量判断。

再次,从需求视角来看,研究者主要是立足于中国转型期的特殊历史背景,讨论了中国产业结构及其变迁对大学毕业生就业的可能影响。鉴于一国或地区的产业发展状况是由制度安排和要素禀赋内生决定的,因此,要推动我国产业转型升级,其核心在于推进技术进步,而这又培养更多的创新型人才来改善现有的人力资本结构;另外,由于新常态下我国产业转型升级是一个渐进的过程,短期内产业结构难以发生质变,这也要求现有的高等教育结构进行调整,培养适合目前我国产业发展特点的应用型、技术型、复合型人才。但是,高等教育结构改革不应当一蹴而就,应当根据不同地区产业转型升级的推进特点,合理有序推进。

最后,供需匹配的问题可以延伸到政府与市场关系的探讨。正确处理市场与政府的关系,全面清理和取消不合理的行业管制与行政垄断,充分释放就业需求;党的十八届三中全会明确提出,市场应当在资源配置中起到决定性作用,大学生就业市场也不例外。鉴于此,政府应当进一步深化户籍制度改革,打破劳动力市场的制度性分割,为大学毕业生提供公平的市场环境,利用劳动力市场优化资源配置。同时,进一步完善大学毕业生就业市场,完善公共服务体系,包括就业中介服务和培训、就业市场监管、就业信息平台建设,利用公共就业信息平台消除信息鸿沟,为大学毕业生就业创造良好的竞争环境,保障大学毕业生就业公平。

(二)未来的研究方向

在新常态背景下,随着中国经济发展方式的转变和高等教育的发展,大学毕业生就业难问题有望得到一定程度的缓解。相反,创新驱动和产业转型需要更多的人力资本支撑,因此未来的研究趋势应当集中于以下几个方面:

第一,基于大数据理念构建完善的大学毕业生就业统计制度。研究者或是根据教育部公布的初次就业率,或是通过将大学毕业生与青年农民工工资进行对比,得到目前我国存在大学

毕业生就业难问题的结论。但是,上述统计指标能否真实刻画大学毕业生就业难?大学毕业生就业难的程度如何?现有研究并没有给出一个明确的答案。因此,科学界定大学毕业生失业的内涵,设计合理的统计指标,进而对大学毕业生就业状况展开跟踪调查,以完善大学毕业生的就业统计制度。

第二,构建“高等教育结构-产业结构-大学毕业生就业”的结构分析框架。高等教育结构与大学毕业生就业之间并不是孤立的,高等教育结构的调整通过增强与当期产业结构与人力资本结构的匹配发生作用,表现为一种静态的适应与促进关系;同时,高等教育结构的调整也不仅仅是对产业结构的被动调整与适应,其也会通过改变现有的人力资本结构推动技术创新和产业升级,表现为一种动态的引领与创造过程。因此,在理解高等教育结构和规模调整与大学毕业生就业促进间的内在关系时不应简单地从表象出发,而是应当置于中国产业转型的制度环境,从动态视角审视“高等教育结构—产业结构—大学毕业生就业”之间的关系。

第三,加强大学毕业生就业难问题的量化研究。一方面,大学毕业生就业难不仅体现在就业的概率、起薪等数量指标上,同样表现为社会地位和主观幸福感等就业质量指标上。未来的研究应当在加强统计分析的基础上,运用更为客观、科学的统计指标体系和测度方法来考察高等教育规模、结构和受教育者个人特征对大学毕业生就业的影响。另外,不仅产业结构会对大学生就业影响,在产业结构调整 and 转型升级的过程中,人力资本累积同样会促进产业转型升级,进而影响大学毕业生需求。因此,产业结构、人力资本结构和大学生就业结构之间的动态演化关系是实证研究中值得拓展的一个研究方向。

【摘自《教育与经济》2018年第4期】

劳动力市场需要什么样的本科毕业生

——基于近 1.4 万条招聘信息的量化分析

宋齐明

一、研究背景与意义

近十多年来,面对日益严峻的高校毕业生就业问题,我国高等教育研究和政策领域做出了积极回应,有关呼吁和对策纷呈迭出。然而,诸多政策措施似乎仍然难镇当下高校毕业生就业之痛,“史上最难就业季”接连出现,毕业生(尤其是本科毕业生)的“结构性失业”问题依然突出。从市场过程角度来看,劳动力市场自然以实现供需均衡为理想目标。而毕业生就业问题根本上在于高等教育人才培养与我国现阶段的产业发展状况不相适应。指向提高供给质量和效率的供给侧(结构性)改革,是当前我国为解决经济发展中的结构性难题而提出的重大战略举措,为全面深化我国经济改革乃至社会改革提供了历史性机遇,同样为推进高等教育改革和解决毕业生就业难题创造了新的契机。供给侧改革理念下,高等教育人才培养改革包含两个基本层面:一是高等教育作为劳动力供给端的改革;二是高校作为个体教育需求供给方的改革。两者的交汇之处在于高校应确保毕业生具备充分的满足用人单位需求的能力和特征,换言之,高校要为学生未来的就业提供充分的准备。诚然,这并不是高等教育的全部任务,但应当成为当前高等教育改革的重要内容。

更高水平地满足需求是供给侧改革的最终目的,从就业角度来说,提高人才培养与劳动力市场需求(包括未来需求)的适切程度应是高等教育改革的一个重要取向。由此可以认为,劳动力市场需求信息应是高等教育供给侧改革的一项重要依据和参考,明确劳动力市场需求是改革的基础和前提。近些年我国高等教育改革中,需求问题和质量问题愈益受到重视,“需求导向”“质量核心”逐渐成为重要的政策话语。所谓质量在一定意义上是基于需求的质量。然而,所谓需求的具体所指包括什么?雇主对人才培养有哪些迫切需求?这些疑问也正是高等教育改革所面临的难题。从人力资本的意义上来看,劳动者所拥有的知识、技能、劳动熟练程度等是其价值所在。反思传统上将教育水平等同于人力资本的弊端,新人力资本理论将能力(包括认知能力和非认知能力)作为人力资本的核心,并强调非认知能力的重要价值。20 世纪后期以来,随着组织结构、管理方式和工作性质等的变化,用人单位对就业者能力的要求越来越高,甚至成为关注的重心。得益于麦克里兰(D.Mc Clelland)所提出的 competency(胜任力或能力素质)概念,自 20 世纪 70 年代起,发达国家企业组织逐渐将能力素质模型运用于人力资源管理之中,渗透到人才招聘、选拔晋升、绩效管理、员工培训等方方面面。所谓能力素质,简言之即个体为完成一定的工作或职能而应具有的知识、能力、特质等。它一方面被用来作为提升企业竞争力的工具,另一方面也成为雇主需求的一种表达方式。

为回应劳动力市场和雇主对劳动者能力素质要求的提高,20 世纪 70 年代以后,一些国家纷纷以能力为导向对教育与培训进行改革,相继出台了一系列旨在提升就业人员和毕业生能力的政策,一时间能力本位教育(competency-based education)成为改革热点乃至一种运动。不过,能力本位的教育改革最初主要发生于职业教育,具有通识教育传统的大学多持排斥态度。但在毕业生就业压力、职业主义(即推崇与工作相关的教育目标)、绩效问责等的胁迫之下,20 世纪末,西方各国高等教育普遍加强了为毕业生职业发展做准备的教育内容,能力素质、核心能力、关键能力、通用能力、可迁移能力、可雇佣能力等概念逐渐成为高等教育改革的主流

话语。面向工作需求的学生能力发展问题亦逐渐成为高等教育研究及其他学科关注的热点议题。

近些年,我国高等教育研究者对大学生能力问题的研究热情愈加高涨,尤其是冠以“就业能力”的研究屡见不鲜,并且逐渐为高等教育政策和改革实践所关注。已有相关文献中,关于在校或毕业生有关能力的现状和培养问题的研究较多,而对雇主能力素质需求的研究明显偏少。涉及雇主需求的研究在能力指标建立过程中多采用以雇主或雇员为对象的调查或访谈的方式,但往往存在样本代表性有限或研究者在指标筛选中主观色彩过浓的问题。有研究者指出,基于网络招聘信息的大数据分析已经成为国外劳动力市场研究的一种重要方法,而国内依然鲜见此类较具学术性的研究。基于此,本研究尝试借鉴大数据方法,以一定量的网络招聘信息为素材,挖掘其中所蕴含的雇主对本科毕业生的质量需求信息,并进一步分析和比较岗位特征与能力素质要求之间的关联,以此探讨雇主对本科毕业生的能力素质需求的现状和特征,为当前供给侧改革背景下的本科人才培养改革和质量供给调整提供启示。

二、方法与数据

1.资料来源

招聘信息作为用人单位为鼓励和吸引合适的人员参加应聘而发布的岗位说明,不仅发挥着招募效应,同时也是筛选潜在应聘者的手段。其内容一般包含招聘岗位的介绍和对应聘者的要求,关于应聘者素质和技能的要求是其中的重要信息。招聘信息是用人单位人才需求最为直接的表达方式,并且通常以简洁明了的方式传递着用人单位较为基本和迫切的需求。在当前互联网时代,通过网络发布招聘信息对用人单位来说是一种重要途径。因此,本研究选择网络招聘信息这一反映雇主用人要求的信息源作为分析材料。

2.分析方法

根据所处理材料的特征,本研究主要采用内容分析法进行资料分析。内容分析法是一种对传播内容进行客观和定量描述的方法,该方法的实质是对传播内容所含信息量及其变化的分析,是由表征的有意义的词句推断出研究内容的过程。其过程是把媒介上有交流价值的信息或文字符号转化为定量的数据,通过建立一定的类目分解交流内容,并以此来分析信息的某些特征。本研究所选取的分析材料属于正式书面语,用语较为精炼,具有一致性,适合采用这一分析方法。

3.样本选取

综合考虑所发布招聘信息的质量和网络结构,本研究选取前程无忧(www.51job.com)这一大型招聘网站作为取样来源。该平台招聘信息的发布方绝大部分为企业单位。具体取样过程为:在前程无忧网站的职位搜索页面,检索条件中的“学历要求”设定为“本科”,“工作类型”设定为“全职”,“发布日期”设定为“24 小时内”,然后采用网络爬虫工具抓取 15653 条经去重的招聘信息,抓取时间为 2017 年 6 月 17 日。然后对获得的招聘信息进行清洗和筛选,剔除内容为英文、不包含专门的任职要求,以及少量兼职和非本科学历要求等不符合研究需求的招聘信息,获得 13997 份有效样本。为保持样本的代表性,这里并未剔除少数任职要求说明较为简略的招聘信息个案(比如只包含学历、专业等方面要求)。招聘信息样本的工作属性分布情况如表 1 所示。

4.资料整理和编码

所获取招聘信息的内容具体包括岗位名称、薪酬、工作地点、公司规模、职能类别、工

作经验要求和职位描述等。其中职位描述是主体内容,主要包含岗位职责和任职要求,部分招聘信息还包含公司介绍、福利待遇说明等内容。而本研究的核心分析材料是上述内容中的任职要求,因此在获得样本材料之后的一个重要工作是对内容进行清洗,从职位描述的文本中去除岗位职责、公司介绍等内容,提取出任职要求信息,以免对后续的编码结果造成干扰。样本中的招聘方在任职要求中较多提到的能力素质,意味着总体上对雇主们较为重要的需求,也是毕业生应当具备的特征。这些能力素质要求体现在招聘信息材料中的高频关键词上。因此,对招聘信息材料进行编码的首要工作是筛选出高频关键词。

表 1: 样本基本情况

变量	分类	频次	百分比 (%)
岗位职能类别	计算机/互联网/通信/电子	2761	19.7
	销售/客服/技术支持	1646	11.8
	会计/金融/银行/保险	1571	11.2
	生产/营运/采购/物流	1484	10.6
	生物/化学/制药/医理	486	3.5
	广告/市场/媒体/艺术	1390	9.9
	建筑/房地产	648	4.6
	人事/行政/高级管理	1724	12.3
	咨询/法律/教育/科研	1325	9.5
	其他(翻译、储备干部、农业等)	962	6.9
公司规模	50 人以下	3391	24.2
	50~150 人	4051	28.9
	150~500 人	2998	21.4
	500~1000 人	1462	10.4
	1000 人以上	1991	14.2
区域	北上广深	7445	46.8
	其他	6552	53.2

为此,首先采用分词和词频统计软件(Power Conc)对所获得的任职要求材料进行分词和词频分析,以确定与能力素质有关的高频关键词。然后将意义接近的关键词予以合并处理,并且剔除无关搭配。除专业、工作经验等要求外,最后得到 19 项提及率在 10%以上的能力素质指标,包括业务技能(指与特定岗位业务有关的专门技能)、知识背景、人际沟通能力、团队协作能力、组织协调能力、外语能力、语言表达能力、写作能力、学习能力、思维能力、抗压能力、执行力、适应与变通能力、独立工作能力、责任心、主动性、职业操守、工作热情、注重细节等。然后基于关键词对各招聘信息中的任职要求材料分别进行编码,编码方式为,若包含对应某项能力素质的关键词则记为 1,否则记为 0。工作经验的编码方式为,若对工作经验无硬性要求,则记为 0(包含经验作为优先条件),有要求的则根据所提及的工作经验年数计分(区间取均值);若涉及对应聘者所就读专业的要求,则记为 1(包含专业作为优先条件),否则记为 0。为保证内容分析的有效性和可靠性,需对编码结果进行一定的检验。随机抽取 50 条招聘信息,由另一名研究人员审核语义逐项编码,然后对两种方法的编码结果进行比对,利用霍斯提的编码一致性公式来判断是否满足一定的信度要求,公式为 $2M/(N1+N2)$,其中 M 为完全

一致的编码数,N1、N2 分别为两位编码者的编码数。经过计算得知,编码一致的比例为 97.9%,满足研究要求。

三、结果与分析

雇主在招聘信息中对各项能力素质以及工作经验、就读专业等的要求情况的描述性统计分析如图 1 所示。可以看出,在各项能力素质中,比例最高的是业务技能,71.8%的雇主提出了一定的业务技能要求;另有 20.3%雇主还提出了知识背景方面的要求,即要求应聘者具有某方面的知识或理论。除业务技能外,大部分雇主在招聘信息中还提出了人际沟通能力方面的要求(比例达到 59.9%),提及率较高的通用性能力还有团队协作能力(44.6%)、责任心(39.8%)、思维能力(36.9%)、组织协调能力(35.3%),其余能力素质的提及率在 26.5%至 12.8%之间。需要说明的是,招聘信息往往行文简洁(样本中任职要求信息的平均字数约为 140 字),其包含的内容基本上是针对该工作岗位来说较为基本或迫切的要求,因而可以认为图 1 中所包含的能力素质在雇主需求中均具有一定的普遍性。另外统计发现,除业务技能和知识背景外的 17 项能力素质中,至少提及一项的样本比例达到 97.1%,这说明雇主希望应聘者具有的并不仅仅是特定的业务技能,还包括一些通用性能力或软性能力。

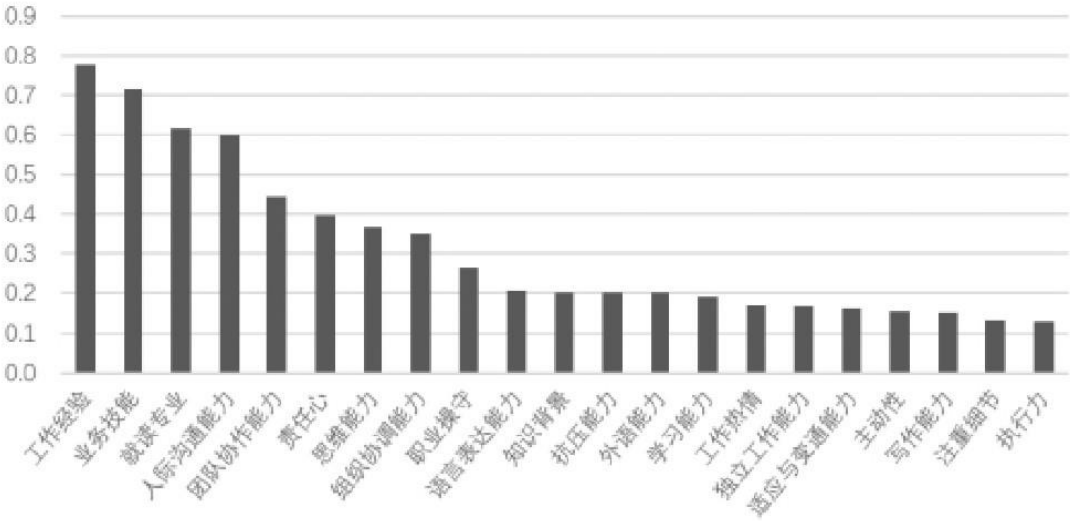


图 1：招聘信息中各项应聘要求被提及的比例

从图 1 还可以看出,较高比例(77.8%)的雇主要求毕业生具有一定的工作经验。这一方面是由于工作经验与工作能力和工作绩效存在一定的关联,另一方面还在于当前我国雇主仍然比较注重应聘者的工作资历并且忽视在职培训。61.7%的雇主对本科毕业生的就读专业提出了一定的要求,并且其中大致有 7.5%的招聘信息是将特定的专业作为优先条件,有 42.7%的招聘信息中出现的是“×××相关专业”,如“计算机相关专业”。如此来看,大多数雇主对本科毕业生的就读专业并没有非常严格的要求。部分雇主可能是以提出业务技能和知识背景要求的方式来确保应聘者具备胜任岗位的基本资格条件。

岗位的职能类别是基于岗位的主要业务和职能所从属的领域,不同职能类别岗位的能力素质要求情况见表 2。在就读专业方面,“会计/金融/银行/保险”类岗位的限制最多,而 43.5%的“销售/客服/技术支持”类岗位没有专业限制,这和专业与职业的关联程度以及职业的专门化程度有关。能力素质方面,“计算机/互联网/通信/电子”“生产/营运/采购/物流”“建筑/房地

产”“会计/金融/银行/保险”等类岗位对业务技能的要求较为突出,同时,它们对知识背景提出要求的比例也较高,说明从事这些岗位需要具备有关知识和技能;“人事/行政/高级管理”“销售/客服/技术支持”类岗位对人际沟通能力提出要求的比例明显偏高,这两类岗位较多涉及人际沟通事务;“销售/客服/技术支持”“计算机/互联网/通信/电子”类岗位对团队协作能力提出要求的比例也非常突出;“广告/市场/媒体艺术”“会计/金融/银行/保险”和“计算机/互联网/通信/电子”三类岗位对应聘者的思维能力提出了较多的要求;“计算机/互联网/通信/电子”和“销售/客服/技术支持”类岗位对学习能力的要求较多;“会计金融/银行/保险”和“人事/行政/高级管理”类岗位提出职业操守要求的比例较高;“广告/市场/媒体/艺术”“计算机/互联网/通信/电子”“建筑/房地产”类岗位对独立工作能力的要求最多;“销售/客服/技术支持”类岗位对适应与变通能力、抗压能力的要求最为突出;等等。总体来看,不同职能类别岗位的能力素质要求差异非常明显,这与各类岗位的业务特征有关。

表 2：不同职能类别岗位各项应聘要求的比较(%)

	计算机/互联网/通信等	销售/客服/技术支持	会计/金融/银行/保险	生产/营运/采购/物流	生物/化学/制药/医理	广告/市场/媒体/艺术	建筑/房地产	人事/行政/高级管理	咨询/法律/教育/科研
业务技能	89.5	56.8	73.3	78.8	65.8	70.4	76.1	71.6	50.7
就读专业	61.1	56.5	70.0	62.6	63.4	60.6	63.3	60.6	60.5
人际沟通	53.5	69.3	60.2	54.5	50.6	60.3	57.7	70.6	58.5
团队协作	51.2	51.8	44.2	43.0	40.9	47.2	40.6	36.1	38.5
思维能力	42.4	37.4	43.8	25.1	34.0	48.1	25.9	34.9	30.4
知识背景	27.4	14.3	22.3	22.4	19.3	12.1	21.9	19.4	21.1
学习能力	27.2	22.2	18.8	14.0	17.3	15.1	11.7	13.7	20.2
职业操守	17.9	29.8	35.8	28.2	27.4	18.2	29.8	31.3	27.9
组织协调	23.1	34.1	36.9	29.3	25.9	41.2	49.1	56.7	29.1
独立工作	22.2	14.4	16.8	17.0	19.5	24.5	22.1	8.8	11.2
抗压能力	18.6	27.5	21.0	18.0	10.5	21.5	19.0	21.8	18.0
适应变通	11.0	26.1	10.9	14.0	12.8	19.3	13.1	18.3	18.6
主动性	15.2	19.7	11.1	14.4	15.2	14.0	9.7	16.0	21.4
工作热情	15.7	21.7	9.2	8.3	12.8	23.1	11.0	11.8	39.8
外语能力	14.8	26.7	8.5	41.2	25.1	13.4	6.3	14.6	29.0
语言表达	15.0	25.9	17.3	11.1	18.9	22.9	15.7	29.1	31.6
写作能力	11.6	11.3	11.1	8.6	9.9	39.4	11.6	29.1	19.0
执行力	7.6	13.1	9.9	10.5	6.6	20.4	12.5	22.9	11.1
注重细节	7.1	10.9	22.6	13.7	9.7	10.8	7.9	20.8	11.2

四、总结与启示

基于近 1.4 万条网络招聘信息的内容分析和数据挖掘,本研究呈现和分析了当前我国雇主在招聘中对本科毕业生能力素质要求的情况,这些要求一定程度上也意味着毕业生在离校时应具备的能力素质。研究发现,首先,当前雇主的招聘要求并不仅限于专业和业务技能等一

些传统要求,绝大部分雇主还提出了通用性能力方面的要求,尤其是人际沟通能力、团队协作能力、责任心、思维能力、组织协调能力等。仅有近 6 成雇主对毕业生的就读专业做出不同程度的限制,并且提出专业要求的岗位的薪酬反而较低。因此,对本科毕业生来说,在求职中更为重要的可能不是就读何种专业,而是掌握何种知识和技能。国际会计师联合会曾指出,实务界对会计人员需求的能力项目呈增多趋势,尤其是对人际和组织方面的技能以及职业价值观的要求提高,而对会计操作层面的能力需求有所下降。这些说明雇主的用人要求愈益趋向综合化。这对过去我国本科教育过于精细的专业化人才培养方式提出了严峻的挑战,通用性能力素质的培养应引起高校足够的重视。

其次,在总体要求综合化之下,不同职能类别岗位的能力素质要求存在显著差异。不同类别岗位要求的差异,不仅体现在业务技能方面,在通用性能力方面的差异也非常明显。不同岗位对所谓通用性能力的要求,同样与岗位的工作内容和功能有关。其实所谓能力的通用性和专用性是相对而言的,如有研究者指出,通用性能力因权重不同而可以成为专用性人力资本。在人才培养中,不同类别专业对不同通用性能力的重视程度也应有一定的侧重。如相比其他专业类别,计算机类专业应给予团队协作能力、学习能力、独立工作能力等能力的培养较多关注,会计、金融、经济类专业应给予思维能力、职业操守、注重细节等能力较多关注,管理、人力资源类专业应给予人际沟通能力、组织协调能力、语言表达能力、执行力等能力较多关注。

更充分地把握劳动力市场中的雇主需求信息,是供给侧改革背景下解决毕业生就业问题的重要条件。相比大数据在毕业生劳动力市场需求研究中的潜力,本研究仅仅是尝试基于部分网络数据和借鉴大数据研究的有关方法,针对网络招聘信息所反映的雇主需求信息进行一定的探索性研究。限于研究条件和能力,本研究未能进行更加充分的信息搜集和数据挖掘。围绕我国劳动力市场需求开展更为丰富和细致的研究,有助于为毕业生就业问题的解决和高等教育人才培养改革,提供更充分和可靠的依据。

【摘自《中国高等教育》2018 年第 3 期】

从毕业生“母校认同度”看高校本科人才培养生

许祥云 胡林燕

本科人才培养是高等教育的首要职能和第一要务。从世界范围看,一流的本科教育是一流大学和一流学科发展的重要基础,所以对本科人才培养质量的评价与检验,对于建设高水平大学或世界一流大学的意义尤为重大。本科人才培养质量的评价指标是多元的,方法也是多样的,而从评价的发展趋势看,通过本科毕业生认知的测量来获取高校本科人才培养质量评价的依据,将越来越受到重视。因为已经走向社会各岗位的本科毕业生相较于在校生来说,由于有专业理论和专业技能的实践,所以更能客观认识母校的办学状态,深刻理解母校的教育教学文化内涵,其认知、感悟与评价也会更加客观和准确。文章试图通过对普通高校本科毕业生(以下简称“毕业生”)对母校认知水平的测量,来获得毕业生对母校的评价数据,通过实证分析来透视普通高校本科教育教学工作,为普通高校人才培养改革提供一些有益的参考。

有学者认为,毕业生母校认同是指毕业生对母校所产生的正向精神体验和积极行为表现,具体表现为毕业生对母校的办学理念、价值观、文化传统,以及专业设置、课程教学、校园环境、师生关系等诸多方面的承认和接受的程度。综合现有研究成果来看,关于毕业生母校认同的研究,其内容主要涉及认同的概念与内涵、认同的意义与作用、认同的影响因素以及认同的机制等。

对于母校认同这一概念的内涵,有学者从毕业生的归属感出发进行了分析,也有学者借鉴了罗夫·兰·迪克(Rolf van Dick)的组织认同四维度(认知、情感、评价和行为)理论进行了分析。一般认为,母校认同是对曾经就读大学的一种归属感、积极评价和肯定;或者对所就读大学身份的知悉和情感上的接纳,以及对所就读大学的评价。关于母校认同的作用和意义,主要有两方面:第一,对于学生心理健康有积极促进作用,能使学生更加自信,增强学生的荣誉感、幸福感和归属感,能够促进学生的学校参与意识,增加学生对学校环境的适应性并与学校保持高度一致性;第二,这是构建和谐大学的情感基础和文化基础,有助于校友毕业后对母校的发展给予精神层面和物质层面的支持。关于母校认同的影响因素,现有研究将其分为两大类:一是学校因素;二是学生自身因素。学校因素主要包括校园环境及服务(自然环境、后勤服务、图书馆建设服务等)、校园文化(学校历史、学习和学术氛围、学校传统等)、教师教育与校友示范、社会地位和影响(学校形象、声誉及特色、社会资源投入等);学生自身因素则包括学生背景(本科求学经历、学科背景、学生背景等)、人际关系、所获资源与机会等。关于学生认同的培养措施的研究,学者所建议的措施大多从学校认同的影响因素出发,提出了相应的途径和方法,虽然侧重点各异,但一般都是针对学校和学生群体类型的特征所做出的分析。

通过文献回顾,我们可以认识到毕业生认同对学校的积极意义,同时启发我们在对母校认同度的测量中所应考虑的因素。从文献研究结论、主题研究需要以及作者自身经验等方面进行综合考量,我们可以从毕业生对母校的“赞誉、维护、支持、留恋和举荐”等多个角度来测量毕业生对母校的认同度。对于毕业生母校认同度的影响因素的选择,我们则可以从学校的自然环境与硬件设施条件、管理与服务工作、毕业生在校期间的人际关系以及在校期间的专业学习和生活状况等若干方面进行考虑。

一、测量工具与数据来源

基于上述分析,本研究选择调查问卷(量表)作为主要测量工具,辅之以半结构访谈来获取数据和资料。调查问卷(量表)分为三个部分:一是毕业生的基本信息;二是毕业生母校认同度量表(分量表 1);三是本科毕业生母校认同度的影响因素量表(分量表 2)。其中,第二和第三部分两个分量表中的题项和答案选项均采用李克特五点量表形式进行设计,从“非常符合”到“非常不符合”共 5 个水平,分别赋值 5、4、3、2、1。

毕业生母校认同度量表共设计了五个测量指标(题项):一是“我常常在与他人的交往中赞誉我的母校”(简称“赞誉母校”);二是“我会纠正他人对母校的偏见”(简称“维护母校”);三是“我乐于尽我所能对母校提供支持和帮助”(简称“支持母校”);四是“我常常很留恋在母校期间的学习和生活”(简称“留恋母校”);五是“有机会我会向高考学生推荐我的母校”(简称“举荐母校”)。毕业生母校认同影响因素量表共分为四个测量维度,即“母校的自然环境及硬件设施条件”(简称“环境条件”)、“母校的管理与服务工作”(简称“管理服务”)、“毕业生在校期间的师生关系与生生关系状况”(简称“人际关系”)、“毕业生在校期间专业学习方面的收获”(简称“学习收获”)。这四个维度即是文章用于测量毕业生母校认同度影响因素的依据,每个维度为一个假设的影响因素,每个影响因素包含 3~5 个测量指标。为了确保两个分量表的内部一致性,本研究利用预调查所获取的数据对量表进行了检验。检验结果表明,分量表 1 和分量表 2 的内部一致性信度均在 0.600 以上,信度较好,可用于进行相关的测量。

二、施测与样本特征

本研究的调查对象为普通高等学校的本科毕业生,即接受过大学教育,完成本科阶段的学业,已经取得本科毕业证书的毕业生,不限年龄,不限专业。施测过程中,本研究使用“问卷星”软件在网络平台上对全国大学本科毕业生进行随机发放,调查的起始时间为 2016 年 11 月 1 日至 2016 年 12 月 30 日,历时两个月,共收回电子问卷 1250 份,其中有效问卷 1058 份,有效回收率为 84.64%。样本分布及样本的主要描述性数据如表 1 所示。

表 1: 调查样本特征(N=1058)

描述项目			描述项目		
		频次(%)			频次(%)
性别	女	571(54.0%)	担任学生	否	680(64.3%)
	男	487(46.0%)	干部	是	378(35.7%)
年龄	$x < 25$	265(25.1%)	当前全日制	否	726(68.6%)
	$25 \leq x < 35$	653(61.7%)	在读	是	332(31.4%)
	$x \geq 35$	140(13.2%)	工作类型	公务员(含党、群、团人员)	113(10.7%)

最高学历	大学本科	754(71.3%)	工作类型	科研人员	98(9.3%)
	硕博研究生	304(28.7%)		教师	109(10.3%)
生源地	乡(镇)村	326(30.8%)	工作类型	新闻工作者	108(10.2%)
	县城	228(21.6%)		个体工商户	61(5.7%)
	地级市	288(27.2%)		企业管理或技术人员	112(10.6%)
	省会城市或直辖市	216(20.4%)		企业一般员工	71(6.7%)
学校类型	一般本科院校	792(74.9%)	工作类型	其他	54(5.1%)
	“985”或“211”院校	266(25.1%)		无	332(31.4%)
学校属性	民办院校	232(21.9%)	工作年限	$x=0$	332(31.4%)
	公办院校	826(78.1%)		$0<x<5$	171(16.2%)
专业类属	文史类	127(12.0%)		$x\geq 5$	555(52.4%)
	理工类	266(25.2%)	年收入	$x=0$	332(31.4%)
	农医类	83(7.8%)		$x<3$	88(8.3%)
	经管类	248(23.4%)		$3\leq x<8$	456(43.1%)
	法哲类	171(16.2%)		$x\geq 8$	182(17.2%)
	教育类	117(11.1%)			
	其他	46(4.3%)			

三、实证分析

(一)母校认同度各测量指标特征比较

课题组对毕业生的母校认同度进行集中量(均值)和差异量(标准差)的比较分析,五项指标的平均分为 2.10 分,其中“维护母校”这一指标得分最低,平均分为 1.99 分,标准差为 1.013;其次较低的为“支持母校”,平均分为 2.03 分,标准差为 1.004;得分最高的指标为“留恋母校”,但平均分也只有 2.30 分。这说明,毕业生对母校的认同度总体上是偏低的。

(二)毕业生背景变量的差异显著性分析

课题组分别以“性别”“最高学历”“学校类型”“学校属性”“是否担任过学生干部”“目前是否为全日制在读”为自变量,以“本科生母校认同度”为因变量,进行独立样本 t 检验(见表 2)。

表 2: 毕业生背景变量的独立样本 t 检验

背景变量	项目	N	均值	标准差	t	P
性别	女	571	10.48	3.67	-0.448	0.654
	男	487	10.59	3.70		
最高学历	大学本科	754	10.42	3.66	-1.529	0.127
	硕博研究生	304	10.80	3.73		
学校类型	一般本科院校	792	10.42	3.62	-1.675	0.094
	“985 或 211”院校	266	10.86	3.86		
学校属性	民办院校	232	10.41	3.90	-0.545	0.586
	公办院校	826	10.56	3.62		
是否担任过学生干部	未担任过学生干部	680	9.79	2.98	-8.156*	0.000
	担任过学生干部	378	11.86	4.39		
目前是否为全日制在读	非全日制在读	726	9.91	3.16	-7.492*	0.000
	全日制在读	332	11.89	4.32		

由表 2 可知,在不同“性别”、“最高学历”、“学校类型”以及“学校属性”等变量上,毕业生母校认同度均没有显著差异,只有在“是否担任过学生干部”和“目前是否为全日制在读”两个变量上,毕业生母校认同度有显著差异。从均值看,担任过学生干部的毕业生对母校的认同程度

显著高于未担任过学生干部的毕业生；全日制在读本科毕业生对母校的认同程度显著高于非全日制在读毕业生。

(三)母校认同度影响因素的回归分析

课题组选择母校认同度量表总值作为因变量,同时选择母校认同度影响因素量表中的“环境条件”“管理服务”“人际关系”“学习收获”的统计值为自变量,进行多元线性回归分析。

1.自变量间的共线性诊断

为了避免多元共线性,课题组在进行多元线性回归分析之前,对四个自变量之间是否存在多元共线的问题进行了诊断(1)(见表 3)。

表 3: 自变量之间的多元共线性诊断

模型	维度	特征值	条件指标	方差比例					共线性统计量	
				(常数)	环境条件	管理服务	人际关系	学习收获	允差	VIF
1	1	4.787	1	0	0	0	0	0.00		
	2	0.098	6.978	0.08	0.13	0.07	0.02	0.32	0.506	1.976
	3	0.047	10.117	0.01	0.50	0.00	0.60	0.09	0.414	2.415
	4	0.037	11.302	0.80	0.04	0.11	0.01	0.56	0.554	1.805
	5	0.030	12.639	0.11	0.33	0.81	0.37	0.03	0.917	1.091

由表 3 可知,容忍度(允差)介于 0.414 至 0.917 之间,均大于 0.10; 方差膨胀系数(VIF)介于 1.091 至 2.415 之间,均远小于 10; 条件指标介于 6.978 至 12.639 之间,均远小于 30; 特征值介于 0.030 至 0.098 之间,均大于等于 0.01。据此可以判断,变量之间不存在多元共线性问题。因此,课题组采用强迫进入法进行多元线性回归分析。

2.多元线性回归分析

课题组将因变量“母校认同度”和“环境条件”“管理服务”“人际关系”“学习收获”四个自变量引入多元线性回归方程,结果如表 4 所示。

表 4: 母校认同度“影响因素”的多元回归分析

	<i>B</i>	标准误	<i>Beta</i> (β)	<i>t</i>	<i>P</i>	影响力排序
截距	1.215	0.325		3.743	0.000	
环境条件	0.479	0.043	0.315	11.154*	0.000	2
管理服务	0.346	0.031	0.351	11.247*	0.000	1
人际关系	0.267	0.037	0.193	7.135*	0.000	3
学习收获	0.029	0.038	0.016	0.756	0.450	4

$R=0.758, R^2=0.574$, 调整后的 $R^2=0.573, F=354.923, P=0.000$

从标准化回归系数及其符号来看,“管理服务”、“环境条件”和“人际关系”三个因素对毕业生的母校认同度产生了显著的正向影响。即毕业生所在学校的管理与服务工作做得越好、学校的环境条件越优势、毕业生的人际关系越和谐,毕业生对母校的认同程度就越高,且三个影响因素的作用力大小依次为管理服务>环境条件>人际关系。而“学习收获”这一变量对毕业生母校认同度的影响则不显著,即无论毕业生在校期间的专业学习收获状况如何,都对其母校认同度不产生显著影响。这一结果值得我们特别关注。

(四)集中量与差异量的比较分析

根据回归分析的结果,课题组对三个影响显著因素(2)的各测量指标(题项)特征进行集中量(均值)和差异量(标准差)的比较分析(见表 5)。

通过分析“环境条件”因素及其各测量指标的集中量和差异量可以看出,尽管这一因素得分低于一般(3.00 分)水平,但与其他因素相比仍处于相对较高的水平,其中“母校的生活设施很完善”和“母校的教学资源很丰富”两项指标得分最高。这主要得益于近年来的大学新校区建设和各高校持续增加经费投入所带来的条件改善。分析“管理服务”因素可知,“母校的管理制度很人性化”和“母校的学术活动丰富多彩”两个测量指标均值较高,说明有相当数量的毕业生对此有相对较高的认可度。除此之外,其余三个指标的均值都比较低,尤其是管理与服务总体水平只有 2.15 分且标准差也较小,说明毕业生对母校管理与服务的水平持有较为一致的不认同态度。进一步分析“人际关系”因素及其各测量指标发现,这一因素的均值最低(2.07),且各项指标的差异量最小,说明毕业生对母校的人际关系非常不看好,几乎一致地认为其母校的人际关系不够和谐,其中“母校的整体师生关系很和谐”(1.98)及“我与同学们之间的相处很融洽”(2.06)两个指标最令人忧虑。

表 5: 影响因素各测量指标特征值比较(N=1058)

维度	测量指标(题项)	极小值	极大值	均值		标准差
				指标	因素	
环境与条件	母校的校园整体环境很优美	1	5	2.17	2.22	1.040
	母校的教学资源很丰富	1	5	2.22		1.029
	母校的生活设施很完善	1	5	2.26		1.028
管理与服务	母校的管理制度很人性化	1	5	2.18	2.15	1.007
	母校的管理效率很高	1	5	2.14		1.059
	母校的学术活动丰富多彩	1	5	2.22		1.040
	母校的课余文化活动很丰富	1	5	2.06		0.993
	母校的管理服务改革充满活力	1	5	2.13		1.043
人际关系	母校的整体师生关系很和谐	1	5	1.98	2.07	0.929
	同学们相互信任与认可	1	5	2.08		0.924
	我与同学们相处很融洽	1	5	2.06		0.937
	我与老师们的关系很和谐	1	5	2.14		0.976

四、主要结论与讨论

(一)总体偏低的认同度印证了高校人才培养环境需要优化

实证研究结果显示,毕业生的母校认同度总均值为 2.10 分,其中毕业生对母校的“支持”和“维护”两个项目得分最低,分别只有 2.03 和 1.99 分,与中间状态值 3 分差距较远。从对毕业生各背景变量的差异显著性检验分析也发现,毕业生在“性别、年龄、学历、工作年限、经济收入以及是否深造”等各种背景变量上均不存在显著差异,即不论毕业生的过去、现在和未来的状况如何发生改变,其对母校的认同度总体上都偏低且始终保持相对稳定。

这一结果表明,毕业生对母校的评价并不像我们想象的那般美好,毕业生对母校的情感,也并非我们想象的那般深厚。从实证结果看,无论何种类型的本科院校,其毕业生对母校的“赞誉、维护、支持、留恋和举荐”的程度都比较低,尤其是当母校需要“支持”和“维护”的时候,毕业生则普遍缺乏积极的表现。这就不难理解,为什么中国各高校在各地的校友会星罗棋布并看起来办得轰轰烈烈,而中国高校来自于社会,特别是毕业生的支持和赞助却微不足道。华中科技大学原校长李培根曾说,母校就是你每天都要骂八次,但是却不允许别人骂的地方,而实证结果所反映的客观事实并非如此,多数毕业生并未表现出对“母校形象”的坚定维护。这

就从多个侧面折射出高校的整体育人环境隐含着较为严重的问题。从形式上看,所有大学的办学似乎都贯穿着“以生为本”的理念,为了“育人”,高校从教师到管理层好像都没有少付出,但为什么没有得到学生的“回报”?没有得到毕业生较高的认同?这看起来违背了常理,其实不然,一定是教育本身出了问题。学校教育与社会教育的本质是一致的,孩子的教育出了问题,父母是第一责任人,父母的爱心、榜样示范作用乃至教育理念和教育方法,都要进行全面的反思。毕业生对母校感情淡薄,缺乏较高认同,是否因为母校缺乏大爱?是否因为缺乏人性化的管理?是否因为育人环境和教育模式难以满足学生个性化发展需要?如此等等,这些都值得深入反思。近年来,中国高等教育广受诟病,甚至有人批评中国大学正在培养一批又一批“精致的利己主义者”,这样的判断虽然有些言过其实,但本研究所得出的实证结论却是客观和实事求是的,值得高校认真对待。

(二)学生“任职经历”对认同度的影响折射出高校管理模式和育人方式需要转变

实证研究表明,“性别”、“最高学历”、“学校类型”、“学校属性”以及“目前是否为全日制在读”等不同背景变量的毕业生,其对母校的认同度均不存在显著差异,只有在“是否担任过学生干部”这一变量上体现出了显著的差异,即凡是担任过学生干部的毕业生,其对母校的认同度显著地高于未曾担任过学生干部的毕业生。高校学生干部队伍一般由大学生群体中的骨干或活跃分子组成,他们在接受与普通学生相同的第一课堂教育的同时,也接受着比普通学生更为直接和丰富的第二课堂教育。课题组的进一步研究表明,在高校开展的第二课堂教育活动中,学生干部既是受教育者,同时又充当桥梁和纽带——联结普通学生与学工管理队伍和教师队伍。由于多数高校在第二课堂育人方式上的制度性安排,导致学生干部与普通学生在第二课堂教育活动中产生了明显差异:一是学生干部与学工管理人员及教师所建立的师生关系比普通学生更为密切,并享受着来自于学校管理者和教师更为直接和深厚的人文关怀;二是学生干部所获取的来自于学校各层级的积极信息量远远大于普通学生,他们更能理解、体谅与接受学校的各类管理行为与服务方式;三是学生干部在校期间所获得的欣赏与赞美远远多于普通学生,尤其是他们所获得的各种表彰、奖励及荣誉也更为突出。因此,学生干部表现出对其学生时代学习生活的珍惜与留恋也就不足为奇了。这就不难理解,为什么担任过学生干部的毕业生对母校的认同度会显著地高于普通毕业生。那么这一结果以及导致这一结果的原因是否是一个合理的存在?两类毕业生群体对母校“一低一高”的评价结果,是否可以折射出需要反思的问题呢?

如果从教育公平的角度来看,在校学生的受教育机会应当是均等的,具体体现为起点均等、过程均等和结果均等三个方面,而目前高校第二课堂的运行方式则明显违背了教育“过程均等”的原则。据调查,高校第二课堂教育活动所惠及的学生是十分有限的(自认为受惠的学生约占总体的 17.3%),且所惠及的多是学生干部和骨干分子,绝大多数普通学生基本上游离于第二课堂教育活动之外,这足以引起我们重视。作为拓展学生素质的第二课堂是第一课堂的必要补充,其重要性是不言而喻的,如果只有少数学生受益,其存在的意义和价值将会大打折扣。要让全体学生在第二课堂教育活动中受益,高校就必须调整现有的管理模式和育人方式。第一,高校要调整现行管理运行模式,将以学工管理队伍为主导的管理运行模式转变为以学生为主导的管理运行模式,引导大学生实现自我管理。第二,高校要转变育人方式,改变以党团组织和指导教师为中心的第二课堂育人方式,坚持以学生组织或学生团队为中心,发挥其在第二课堂教育活动中的主体作用。第三,高校要拓展育人渠道,重视扩充学生社团及其活动形式,在重

视发挥学生正式组织主渠道作用的同时,注意引导学生非正式组织并发挥其隐性功能效应,同时要积极调动广大专业教师的积极性,建立与大学学术文化相融合的学生学术组织,广泛开展学术活动,以实现全方位育人。这不仅是提升毕业生对母校认同度的需要,更是大学教育的本质要求。

(三)高校的管理与服务状态是影响认同度的第一要素

通过对母校认同度四个影响因素的实证检验表明,高校管理与服务的状态对毕业生的母校认同度有显著影响且表现最为突出,因此可以说,高校管理与服务的状态是影响毕业生母校认同的第一要素。从毕业生对这一要素进行评价的数据来看,均值为 2.15 分,低于中间状态值(3.00 分),可见毕业生对母校的管理与服务状态从总体上是予以认同或认同度较低的。进一步分析“管理服务”因素中的各测量指标发现,管理与服务方面的“改革活力”是制约“管理服务”水平提升以及毕业生母校认同度的瓶颈性指标。

学生对学校的认知与判断很大程度上取决于其在学习、生活、娱乐和交流等各方面的体验,而任何一项体验都与学校的管理与服务的硬件条件和水平密切相关。研究表明,学校硬件条件虽然影响学生的体验但并不起决定作用,管理与服务的水平才直接决定学生的体验,管理与服务的水平越高,学生的体验则越好,反之亦然。进一步研究发现,“传统管理意识强,现代服务意识弱”是当下高等学校管理与服务工作中存在的共性问题,也是多数学生普遍感到不满意之处。学生家庭支付学费让子女接受高等教育具有“投资”与“消费”的双重属性,所以学校既要把学生看作是“教育的对象”,又要把学生看作是“教育的消费者”,要像对待“顾客”一般做好教育服务,而不是一味地强调管理。所以,如何用服务的理念做好管理,是高校管理与服务工作改革的基本方向,值得引起高度重视。

(四)“学习收获”的实证结果揭示了培养模式的同质化与学习目的的功利化

通过实证分析可知,在影响毕业生母校认同度的四个因素中,唯有“学习收获”这一变量对毕业生母校认同度的影响不显著,即无论毕业生在校期间专业“学习收获”如何,均对其母校认同度不产生显著影响。换言之,毕业生对母校认同与否,并不以专业学习上的收获大小作为判定依据,而只考虑学校的“管理服务”、“环境条件”和“人际关系”等因素。

这一结果至少透露出三个方面的信息:一是多数学生在校期间没有认真去感知或关注专业学习上的收获;二是多数学生对在校期间专业学习上的收获没有感知到彼此之间的明显差异;三是多数学生没有把专业学习收获看作是大学期间的重要目标。由此导致了学生专业“学习收获”没有成为毕业生母校认同度的判定依据,所以表现为影响不显著。从实证结果所透露出的信息出发,课题组进一步考查发现,由于多数高校“重知识传授,轻能力培养”的灌输式教学方式,使得学生仍然停留于知识性、记忆性的学习,课程结束后所学知识大多随之遗忘,导致学生没有明显的专业学习收获的感知,这也就是补充了调查中多数学生都感叹自己“大学期间好像没有学到什么东西”的原因。同时由于高校统一、标准化的人才培养模式以及“齐步走”的教学内容和教学方法设计,教学缺乏个性,使得学生知识、能力和素养上的同质化现象比较严重,所以学生们感觉不到彼此之间在专业学习收获上的明显差异也就很正常了。此外,访谈中多数学生承认自己上大学主要就是为了为了一张“文凭”,为了将来在就业市场或人才市场的竞争中不受歧视。由此可见,多数学生上大学的动机和目的是十分功利的。

如此看来,高校当下要思考和解决的问题,并非一味追求“做大做强”,一味追求如何“上层次”“上水平”,或者如何去争创世界“一流大学”和“一流学科”,而是要脚踏实地地进行一些基

础性的教学改革,解决好本科人才培养过程中的一些基础性问题。因此,高校当务之急需要考虑解决好三个方面的问题。一是如何从根本上扭转“重理论、轻实践,重知识、轻能力,重灌输、轻引导”的教学模式,不仅要让学生有知识学习上的收获感,更要有能力提高和素养发展上的成就感。二是如何改革单一化、雷同化的人才培养模式,创设个性化的人才成长环境,让学生能够根据各自的特点和优势,在各自不同兴趣领域取得不同的学习业绩,获得不同的专业学习收益。三是要重视大学生正确价值观和学习观的培养,纠正部分大学生认定事物、判定是非的错误思维方式和价值取向,引导大学生在面对或处理各种复杂矛盾、冲突和关系时,要不忘初心,着眼长远,不被眼前、暂时的利益所驱使,从而树立正确的价值观和学习观。

【摘自《高校教育管理》2018年第1期】

《华盛顿协议》毕业生素质规定及其 对地方高校工程人才培养的启示

齐书宇 李国香

《华盛顿协议》(The Washington Accord, WA)是目前全球工程教育认证领域最具权威性的国际工程师互认协议,中国顺利加入《华盛顿协议》说明我国的高等工程教育认证工作得到了国际同行的认可,同时也为未来工程教育认证工作的开展提供了基于《华盛顿协议》毕业生素质框架(Graduate Attributes)以出口为导向(Outcomebased)展开具有实质等效性(Substantial Equivalence)认证的基本范式,有利于我国工程教育质量的提升和工程人才的跨国流动。在2016年正式成为《华盛顿协议》成员国之前,我国于2010年也相继出台了《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》和《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》,都对工程人才培养提出了新的要求与挑战。如何建立与国际工程教育专业认证体系相符的人才培养体系,培养一批创新能力强、适应地方经济及社会国际化发展、具有国际竞争力的各类型工程技术与管理人才成为重要的研究课题。文章基于出口导向评价理论和实质等效性原则的《华盛顿协议》及其毕业生素养要求,剖析我国地方工程人才培养的现状与问题,进而提出对我国地方高校工程人才培养的几点建议。

一、《华盛顿协议》的毕业生素质规定

《华盛顿协议》主要针对四年制本科高等工程教育,承认签约国所认证的工程专业培养方案具有实质等效性,认可经任何缔约方认证专业的毕业生达到了从事工程师执业的学术要求和基本质量标准,其核心是进行国际工程师互认,这也是《华盛顿协议》在全球范围内推广践行的基础范式。《华盛顿协议》突出用户参与认证评估,强调工业界与教育界的有效对接,建立校企合作有效的协调机制,主张成员国以行业需求为导向并将行业企业代表纳入学校培养目标的修订过程,鼓励建立包括产业行业、用人单位等社会各界人士在内的人才培养委员会。21世纪以来《华盛顿协议》的成员国不断增加,其国际影响力与日俱增,逐渐成为国际工程师互认的标准化规则。建立具有国际实质等效性的中国工程教育专业认证制度也已成为重要趋势。

20世纪90年代,《华盛顿协议》的一些签约国决定在各自的认证体系中采用基于结果的统一标准,他们着手研究有关专业工程师教育的基础性问题。比如毕业生能够做什么?具体内容可以被指定吗?现有的评价体系如何应对新的培养标准?签约国致力于明确《华盛顿协议》毕业生素质的一致性属性,在近十年里不断重新定义毕业生素质的内涵与标准。《华盛顿协议》各签约国所采用的“毕业生素质”标准具有一般性,普遍适用于所有工程学科的专业工程师教育,它规范了毕业生应掌握的专业知识,应表现出的专业技能,以及应具备的专业态度。

《华盛顿协议》没有将毕业生素质作为强制性标准,相反,它为签约国开发适用于本国国情的基于成果导向的认证标准,并在其司法管辖区提供服务,以及为立志成为签约国的认证机构及协会提供指导。

《华盛顿协议》指出毕业生素质应由“必须掌握的知识”和“问题解决水平”构成,其核心特色是强调专业工程师解决复杂问题和处理不确定性问题的能力,要求毕业生必须通过抽象

思维、创意分析与科学判断为复杂的工程问题提供综合解决方案。在此素质框架下,《华盛顿协议》各成员国针对毕业生素质,基于实质等效性原则,灵活地制定适用于本国的认证标准与程序。各成员国对各自工程教育专业毕业生都有了自己的要求,并对工程教育专业学生的培养灵活设置了较为合理的标准体系。这是《华盛顿协议》与各成员国在实质等效性原则下对高等工程毕业生素质共性与个性要求的体现。

二、我国地方高校工程教育人才培养的现状分析

自我国申请加入《华盛顿协议》开始,从首批 61 所试点、第二批 133 所、第三批 14 所,到现在覆盖面积已达 30 个省份 208 所高校,其中地方高校占比超过七成,地方高校已成为工程教育认证国际化的主力军。但是地方高校在全国工程教育认证与建设中还处于弱势地位,目前工程人才培养质量还无法满足当前地区经济社会发展的需求,系统化的工程教育改革亟待进行。以北京为例,从 2006—2014 年,通过工程教育专业认证的高校有 15 所、专业有 22 个,地方高校仅有 4 所,占比不到 30%;从通过认证的频率来看,地方高校仅为 8 次,占 12%。

(一)人才培养理念落后,仍以教师为中心、以投入为导向

地方高校主要沿袭理科教学理念,忽视了工程科学的特点,无法明确究竟是推行科学教育、技术教育还是工程教育,往往追随一流研究型大学培养学术型人才,忽视自身特色与定位。2017 年 2 月,“新工科建设复旦共识”明确提出了地方高校要对区域经济发展和产业转型升级发挥支撑作用,培养胜任行业发展需求的应用型和技术技能型人才。随着我国地方产业结构与技术结构的升级变革,企业尤为需要在生产活动现场从事直接生产工作,并主要依赖智能技能的技术技能型人才。地方高校应转变培养理念,以培养高层次工程技术应用型人才为目标,摒弃“重科学分析、轻综合创新,重个人钻研、轻团队协作”的传统弊端。工程教育理念须结合地方高校自身的特质和工程科学发展规律进行改革,建立适应地方社会需求、符合知识经济时代的培养理念。

我国工程教育认证已开始借鉴 OBE(1)框架,但地方高校长期以来以投入为导向、以学科为基础,对工程人才培养的改革与评价多集中在课程体系、师资人力、学时等投入方面。虽然课程是大学最基本的单元和最重要的“产品”,但《华盛顿协议》强调的成果导向并不等于课程导向。地方高校过度追求科研成果的现象,导致教师把过多的时间、精力投入到课程教学的知识点、课件等细节上,无法重点关注学生“学”的效果。同时,教师缺乏专业性培训,还存在“唯课程”“唯大纲”的传统观念,无法做到将毕业生素质要求分解对应到课程上去,并在课程教学中有效实施。因此,我们应鼓励教师去与地方经济发展紧密相关的高新技术企业行业挂职锻炼,提升教师的工程能力与综合素质,并引导全体教师真正理解并实施 OBE,把 OBE 的做法落实到每堂课的教学当中,逐渐将教学与认证的重心转移到培养结果上。

(二)工程人才培养模式同质化严重,教育技术落后于工程教学需求

为了满足教育大众化发展的需要,许多地方院校通过整合、升格等方式发展为“新建本科院校”。截止到 2017 年 11 月份,我国新建本科院校扩展到 678 所,占普通院校的 55.6%,每年为社会输送近百万人才。这些院校的发展在满足了教育大众化需求的同时,逐渐出现了教育同质化问题。在这种雷同模式下培养出来的毕业生具有类似的思维模式与知识结构,在学习与工作中丧失了创造的激情与创新的能力,也造成学校教育资源的浪费,压抑学校特色发展。而且,我国地方高校人才培养的模式趋同于培养学术研究型人才,造成了地方高校培养的人才与社会的实际需求之间出现结构性脱节的问题。工程教育是以解决复杂工程问题为目标的专业

教育,不同类型、不同层次的高校应有符合社会需求、突显自身特色的工程教育模式。地方高校应将科学模式与工程模式进行集成,解决人才培养中技术知识缺、工程实践弱的问题,为服务地方社会经济发展培养应用操作型人才。

在“互联网+”时代,大学生习惯沉浸于信息资源与数字化网络进行学习体验和反馈,高校也在不断探索新的教学策略以适应当代大学生的学习特点,然而在教学过程中不难发现,地方高校的工科专业在应用现代教育技术方面并不占优势。各高校在现代教育技术的引入能力方面存在较大差异,基本表现为经济发展水平较高,则高校对现代教育技术引入能力强、引入质量高;经济发展水平较低,则高校在教学过程中对现代教育技术的应用较少。可见高校受所属地方经济发展水平的影响较大,发展参差不齐,缺乏可持续性。薄弱的现代教育技术基础不利于虚拟学习环境的构建以及跨学科协同合作等新型工程教学策略的实施,师生之间的互动以及学生实践能力的培养是新时代地方高校教学策略变革的趋势。

(三)实践教育体系不完善,校企协同创新机制不健全

目前,地方高校尚未形成完善的实践教育体系。首先在理念方面,地方高校普遍认为实践教学只是工程教育的辅助环节,工程实践环节在地方高校的人才培养中不受重视,缺乏为地方经济发展服务的工程教育特色。综合性训练以及实验实习等多被专业教育所替代,无法形成融入不同教学计划并与各院系培养目标相对接的工程实践教育,导致毕业生缺乏工程设计与分析能力。

其次在方法方面,教学实践主体错位,学生进入实验室以按教师要求做实验的被动实践为主,缺乏由学生设计确定实验对象、方法以及程序的主动实践教学,对实践创新能力的培养不足。而指导教师自身也多缺乏工程经验与企业经历,无法及时掌握技术前沿。

最后在资源方面,地方高校软硬件跟不上,与企业联系不紧密,缺乏先进高效的实训平台。由于受地方政府政策和经费的影响,地方高校工程实训平台的规模与水平较一流大学仍有差距。地方高校毕业生动手能力较差又缺乏相应的经验,自身基础难以适应企业在工程实践和经营管理等方面的能力要求,而企业还需要额外对毕业生进行培训,导致企业不愿意参与高校的工程人才培养。国家为解决这一难题推行“政产学研用”的协同创新战略,但在实施过程中面临诸多障碍。

(四)人才培养以结果评估为主,输入输出动态评价系统不对接

人才培养评估是检验地方高校人才培养质量的一个重要体系,该体系贯穿教育过程的始终并对优化教学改革具有举足轻重的作用。近年来虽在评价方法、方式等方面都进行了改革,现如今的认证标准也由评价“输入”转向评价“输出”,但是地方高校仍以传统的结果评价为主,缺少过程评价以及从输出结果到输入过程的反馈环节,不利于及时发现和解决人才培养的质量问题。

首先,很多地方高校的人才培养评估体系与应用型本科人才培养目标并不相适应,评价方式单一化、片面化。以科研成果为导向的评价制度不利于地方高校开展技术创新,无法体现学生的学习结果与成才、学生的社会评价与反馈,以及研究对国家和社会的贡献等,严重阻碍了应用型工程人才的培养。其次,评估体系缺失了高校培养结果与社会对接环节交流、沟通的反馈信息,无法获悉社会和雇主对学校及学生的客观评价,以及学校培养结果对社会经济服务贡献的程度,使得评价结果不能应用到培养质量的持续改进中。再次,地方高校的评价主体多以校内专家与领导为主,未邀请校外主体特别是高新技术行业企业代表、专业相关企业家、

一线工作的高级工程师等参与到人才培养评估当中,将他们的需求纳入人才培养的各个环节。最后,地方高校在评价方法方面仍以简单或单一的评价方式为主,没有根据不同教学内容与教学环节设定不同的评价目标。同时,传统地方高校“大学-学院-系部”的组织结构与管理体制也导致评价体系多囿于本学科本专业的人才培养与学科建设,很大程度上限制了跨学科交流与知识生产。

三、对我国地方高校工程教育人才培养的建议

加入《华盛顿协议》对我国高等工程教育的发展而言具有里程碑式的意义,地方高校应立足现代工程教育时代要求和社会经济发展需求,抓住机遇完善人才培养计划。地方高校工程教育改革是一项系统工程,基于我国地方高校工程教育现状,以及《华盛顿协议》及毕业生素质要求,文章提出以下建议。

(一)践行面向未来的 OBE 培养模式,重点培养应用型工程技术人才

OBE 现已成为美国、英国、加拿大等国教育改革的主流理念,《华盛顿协议》全面接受了 OBE 理念并将其贯穿于工程教育认证标准的始终。地方高校应根据《华盛顿协议》框架,在课程设计、教学过程、实践实习、学生管理等环节坚持以满足学生需求为重点,以未来工程人才所具备的毕业生素质为指引,输出满足地方社会经济需求、能够灵活运用理论知识解决实际问题的应用型工程人才。在培养理念方面,地方高校应由原先培养学生扎实的理论基础与专业能力逐渐转向培养学生敏锐的社会洞察力、自发的创新思维以及全球化的视野,教学设计应围绕学生知识、能力、素质达到既定目标而设计,师资课程等教学资源配置应以保证学生学习目标达成为导向,质量保障与评价以学生学习结果为唯一标准。在培养模式与策略方面,地方高校应进一步聚焦学生毕业后所获得的知识、技能和行为,激励教师认可 OBE 理念以及基于项目的学习(PBL)、合作学习、跨学科合作等相关培养策略,在教学过程中积极成为学生团体学习的合作者、鼓励者,并对学生进行有效的引导与协调。这一方面要求教师进行持续性学习,不断提高自身专业水平与综合能力,多与企业进行联系,为教学引进相关案例。另一方面要求学生积极参与教师的引导,在团体合作学习中不断提高自身的学习自主性、合作能力、沟通能力及跨文化学习能力。

(二)立足区域经济与工程学科特点,实施分类发展规划

《华盛顿协议》及其毕业生素质也强调培养学生使用专业工程知识解决未来工程现实问题的能力与技术,其宗旨是为新技术、新经济的发展提供优秀的工程人才。然而不同地方高校所处的社会环境不同,存在着地区经济发展差异、行业经济效益差异以及城乡经济地域差异等客观问题。

首先,为更好地服务地方社会经济发展,地方高校应根据自身优势学科与科研资源实施分类发展规划,突出自身教育特色与优势,提出不同的办学目标与评价指标,围绕培养目标、课程体系、教学理念与方法、学习氛围、教师考核等进行一系列改革,为社会及区域发展提供工程技术与技能型的创新型工程技术人才。其次,根据《华盛顿协议》框架与新工科建设要求,地方高校应主动对接地方经济社会发展需要和行业企业技术创新要求,通过凝练自身特色与地缘优势,以工业企业需求为导向创新人才培养模式,加强跨学科协作以及校企合作。最后,地方高校在立足为区域经济服务的同时,还应该按照工程科学的体系与特点进行教学和课程设计。地方高校的课程体系设计应增加工程设计、系统集成等创新课程的比重,加强信息技术、生物技术、纳米技术、智能系统等前沿的、接触工程本质的学科,引入跨学科学习理念

培养学生实践创新能力。

(三)引入市场力量与工程团体,构建校企实践平台

工程教育为满足未来行业企业界的需要,除专业知识与技术能力外,更需要毕业生具备明确问题、分析并解释问题的能力,实践教育是培养学生综合素养和创造力的重要途径。地方高校应首先引入市场力量与工程团体,与高新技术企业、地方政府、行业协会、相关科研机构等协同创新,以企业为主体打造工程实践平台,立足于满足区域经济发展和技术创新的需求,围绕学生工程实践能力的提升与工程创新精神的培养加深产学研融合。

同时,地方高校应充分调动政府部门与高校自身的政策经费等资源,联合行业企业的优势力量,建设融教育、培训、研发为一体的共享型协同育人实践平台,积极推进企业与高校的深度合作,将行业企业需求贯穿整个工程人才培养过程。只有通过与社会尤其是企业的联合培养,使企业参与到学校教育的课程体系设计、培养目标修订、教学内容改革以及教师队伍培养中,地方高校才能更准确地构建出符合社会经济发展需要的培养体系。

另外,各高校工程团体是工程创新的重要组成部分,地方高校应引入工程团体力量,通过他们最广泛地团结和组织区域及高校的工程技术人员,搭建合作交流平台并完善相应的体制机制。地方高校应鼓励组建相关的校内工程团体,根据具体的工程项目吸纳相应工程专业的学生与教师,促使师生在具体的项目中学习及解决具体的工程问题。同时对于民间自发形成的工程团体,地方高校应积极介入并给予相应的支持。与工程团体合作不仅为工程毕业生提供了实习的平台,更加强了学校与企业间的合作与交流。

(四)优化工程人才动态评价体系,培养全面发展的前瞻性工程师

目前地方高校的评价体系忽视了培养结果到人才培养输入的再循环,造成了评价系统各部分的孤立,这不仅不利于评价系统的持续发展,也不利于改进、完善人才培养机制。第一,地方高校在以学生为本、以产出为导向和持续改进教育教学理念的前提下,不仅要加强评价系统各部分的联系与反馈,把培养结果反馈到人才培养的输入过程,也要实现各个小系统之间的内部循环,只有这样才能实现工程人才培养的可持续改进。第二,高校工程人才培养应引入第三方评价。目前国际工程教育认证标准体系中,如《华盛顿协议》《悉尼协议》《都柏林协议》《首尔协议》等协议成员,世界医学教育联合会(WFME)及国际医学教育组织(IIME)等机构均属于第三方机构范畴。因其中立客观的评价视角,第三方机构更具权威性和公正性,在国际社会也被认为是工程教育认证的通行范式。地方高校应借鉴国际通用做法,这对于自身教育质量体系的完善也具有意义。第三,地方高校在人才评价体系构建中应以培养全面发展的前瞻性工程师为目标,突破现有模式,立足于培养多样性人才,借助新一代的信息技术、人工智能技术等培养高端工程人才,同时增强工程专业学生面向未来的意识。地方高校应打造较为宽松灵活的评价政策与体系,不局限于学术论文、科研项目、科研经费等量化指标的评价,关注学生本身创新思维、跨学科知识、人格与伦理以及人文综合素质的评价,侧重学生的综合素质与工程实践能力的评价而非单一的学业成就评价。

【摘自《高校教育管理》2018年第1期】

高校毕业生就业质量评价要素及体系建构

吴新中 董仕奇

0 引言

党的十八大报告提出要“推动实现更高质量毕业生就业”,对毕业生就业工作提出了明确要求。近年来,在高校毕业生就业数量趋稳的背景下,毕业生就业质量成为社会关注的热点问题。2014 年年初,教育部部属 75 所高校发布了毕业生就业质量年度报告,2014 年底教育部部属院校和地方政府所属本科院校相继发布了毕业生就业质量年度报告,引起社会广泛热议。

毕业生就业工作是一件“天大的事情”,也是高校应关注的重大问题,就业质量往往是检验高校人才培养质量、办学育人水平最重要的“试金石”和“晴雨表”,有助于高校毕业生就业质量评价概念的巩固和推广,有助于高校毕业生就业质量评价体系的优化完善,有助于高校毕业生就业工作改革与创新,有助于进一步促进高校人才培养质量提高。总的来说,将就业质量评价作为一项重要的工作抓好抓实,对高校招生、学科专业设置、人才培养方案优化、毕业生能力素质提升等,都具有非常重要的作用。

1 高校毕业生就业质量评价概述

1.1 高校毕业生就业质量的内涵

就业质量是一个开放性概念,不同学者从不同角度对就业质量进行了阐述,有的从职业发展理论角度进行分析,有的从人与生产资料角度进行阐述,也有的从个人满足论和产品供求论等角度探索就业质量的内涵;对就业质量的评价,有静态评估,也有动态长线跟踪评价,有定性为主的分析,也有定量分析,还有定性与定量相结合的分析。北京师范大学经济与工商管理学院院长赖德胜教授在《2011 中国劳动力市场报告》中指出,就业质量主要包括就业环境、就业能力、就业状况、劳动者报酬、社会保护、劳动关系等 6 个方面的内容,这是目前国内主流的对就业质量包含内容的阐述。《光明日报》对《2015 年中国大学毕业生就业报告》进行了解读,将“大学生实际工资,毕业生工作与专业相关度,毕业生毕业半年内离职率,毕业生三年内获得职位晋升比例”作为评价就业质量的主要指标。而对于高校毕业生就业质量的研究,国内麦可思研究院提出的评价维度被更多学者认可,其包括就业率、薪资、就业满意度、升职、专业相关度、能力培养、考研及创业等。高校毕业生就业质量的概念是一个开放式的命题,其因为所面对高校和毕业生群体的千差万别而各不相同,而且在不同的时间或者空间里,其评判标准也发生了改变,需要引起高度重视和认真研究。

综上分析,就业质量是一个相对主观的概念,政府的评判标准与大学生个体的评价标准存在差异,而个体评价标准与用人单位评价标准也可能存在分歧。同时,就业质量存在一定的客观性,当不同群体、绝大部分人基于相似的心理认知都认为面向世界五百强或中国五百强某些企业就业比较好时,其就业质量就有了客观评价的基础。因此,本文认为就业质量是基于个体满意度、学校满意度、用人单位满意度、家庭满意度、社会满意度等多个评价维度的一个时间序列内的统合概念和价值判断。

1.2 高校毕业生就业质量评价的内涵

评价通常是指对事物或组织进行判断、分析后得出结论。因此,高校毕业生就业质量评价首先需要对就业质量进行判断和分析,最后得出比较明确的结论。具体来讲,高校毕业生就

业质量评价可以从两个方面进行归纳,一是狭义上的,即大学生就业后与工作岗位的结合度及获得报酬的情况;二是从大学生就业的参与层面来看,可以将高校毕业生就业质量分解为社会、企业及毕业生 3 个方面的满意度状态。而这两个方面量化数据的综合,就是对毕业生就业质量的总体评价。毕业生就业质量评价与就业质量属于同源性的开放式命题,因此,有其内在联系。在已经发布的教育部部属高校和地方高校就业质量年度报告中,主要包括毕业生就业的基本情况、主要特点、相关分析、发展趋势等内容,部分高校从就业状况、劳动报酬、就业满意度等维度,构建了毕业生就业质量评价指标体系。但是,这些报告重点反映了各高校就业的基本情况、办学特色和工作成效,对就业质量缺乏综合分析、比较对照和专业判断,最后的评价结果也缺乏足够的支撑素材和翔实数据。

由此可见,高校毕业生就业质量评价是针对就业质量的主观和客观认知,通过系统评价与实证研究,揭示高校毕业生就业质量现状与趋势,并推动社会就业的一项重要工作。

2 高校毕业生就业质量评价现状

2.1 研究现状

针对就业质量,国外主要以劳动经济学作为理论依据进行研究。比如古典主义经济学认为工作质量可以用货币或者薪酬进行衡量,但幸福经济学理论认为,在一定收入门槛的基础上,员工似乎更加关注收入本身而不是它的绝对价值。员工的职业理念、劳动力市场转型、就业保障等都属于工作质量范畴。国际劳工组织提出了广义的工作质量定义,包括工作关系、劳动力市场制度及政策、社会经济背景信息等。而欧洲基金会界定了就业质量的 3 个方面:社会、团体和个人。欧洲国会将工作质量划分为两个领域,即就业质量和工作质量。其中,就业质量指潜在影响员工幸福指数的就业关系,包括就业合同性质、薪资报酬和工作时间以及职业发展等方面;工作质量主要包括自主状态、工作强度、社会环境、物质环境等方面。

国外研究比较关注劳动力的工作质量这一持续性状态。比如,欧盟的雷肯指标体系、2008 年欧盟商务联盟机构开发的欧洲工作质量指标、国际劳工组织开发的“体面劳动”指标体系、加拿大政策研究者 Richard Brisbois 提出的就业质量指标、加拿大经济学家 Andrew Jackson、Pradeep Kumar 开发的工作质量指标、捷克开发的工作生活主观质量指标、德国十三州联邦工会的 DGB 好工作指标、澳大利亚工作环境指标、弗兰德斯的工作质量指标、英国牛津大学盖利的工作质量指标等。国外无论从本土层面还是国际层面都开发了很多工作质量标准指标体系。但这些工作质量评价体系并不完全适用于评价中国高校毕业生就业质量评价,原因在于:①中国工作质量的内涵更加宽泛,既包括就业质量,又包括工作环境、工作安全以及劳动生产率增长等宏观经济成效和生产率等;②由于跨文化差异,国内外大众对就业质量的考量角度、评价标准和轻重主次等存在认识差异,甚至有的指标国外非常重视,但国内仅作为参考指标;③有的国外指标体系也存在问题,比如雷肯指标有许多变量不能测量或不能直接测量,还缺少工资这个关键指标,而在中国,工资是就业评价的主要指标。

目前,国内高校毕业生就业质量的概念在学界仍然存在较多争论,对高校毕业生就业质量的评价还没有形成统一的标准。从总体上讲,这些研究可分为两类:一是对大学毕业生就业质量影响要素进行分析,通过理论或实证调查方法分析影响大学毕业生就业质量的要素;二是从某一视角分析如何提高高校毕业生就业质量。如龙志从人力资本与社会资本角度研究大学生就业质量保障,姚裕群研究政府就业政策和法规与大学生就业质量间关系;李颖等从大学生就业能力视角对就业质量进行了分析。研究结果表明,目前我国存在诸多影响高校就

业质量的问题,例如专业对应性不强、职业发展迟缓、市场满意度不高等。李金林提出,毕业生就业质量评价维度应该包括评价内容(毕业生就业层次)、评价对象(高校)和评价客体(毕业生)3个方面,并设计了相应的指标和权重计算公式;李想从就业率、供需比、就业结构、自身满意度和社会认可度等方面构建了毕业生就业质量评价指标体系;张瑶祥则从政府、学生和用人单位三方满意度的角度开展了大学生就业质量评价问题的探索。此外,国内教育研究与评估机构、高校管理者和专家学者等都对此进行了深入研究,但在建构趋同标准体系、形成共识等方面依然进展缓慢。

我国对大学毕业生就业质量评价指标探讨较早的是河北师范大学刘素华教授,其构建的大学毕业生就业质量评价及指标体系主要以劳动经济学为理论基础,包括聘用条件、工作环境、劳动关系、社会保障4个一级指标,其特点是以劳动者满意度为主要测量指标,优势是强调劳动者通过工作获得幸福生活的保障程度,突出强调劳动者平等、对话以及尊重。但其缺点也比较明显,一是评价指标重点反映劳动者满意度,忽视了劳动者以外的关系;二是该指标体系侧重于定量指标,比如工作时间、劳动报酬以及保险内容等,缺少主观满意度指标。

2.2 实践现状

当前我国高校毕业生就业质量评价得到了越来越多的重视,麦可思、21世纪教育研究院等独立教育研究机构应运而生,毕业生就业质量评价结果越来越牵动着政府、高校、社会和家长的神经。但是,我国毕业生就业质量评价处于起步阶段,特别是一些高校还未引起足够重视,未能在实践中推广应用。2014年初,教育部75所部属高校发布了2013届毕业生就业质量年度报告,对毕业生就业质量进行了介绍,并开展了相应评价,然而,统计数据显示仅有11所部属高校借鉴或使用了第三方评价数据,大部分高校未注明数据来源。由于缺少第三方独立评价数据,大学生就业质量评价结果的客观性受到影响,甚至面临大众质疑。教育部部属重点学校如此,其它普通高校就业质量评价更不容乐观。同时,无论政府还是高校,对于就业质量评价仍然坚持一个前提——就业率,也就是说,只有就业率得到保证,谈论就业质量才有意义。综上,我国对就业质量评价的重视程度还远远不够。

3 高校毕业生就业质量评价体系构建

高校毕业生就业质量评价体系的科学性和实际效度会直接影响评价结果,更重要的是会给学校的人才培养带来系列连锁反应。因此,需要按照一定的原则和方法,科学筛选和设计评价要素,系统构建高校毕业生就业质量评价体系。

3.1 评价要素

根据就业质量的定义,结合高校毕业生就业实情,本文认为就业质量评价要素可以从以下量化指标进行框架性描述。

(1)个体要素。首先是就业状况,包括就业单位性质、岗位性质、行业流向、地域流向等方面。这些指标虽然无法直接体现就业质量,但是,结合其它主客观影响因素,也会对就业质量评价起到重要影响作用。如毕业生在国家重点行业、高新技术产业、战略新兴产业等方面的就业情况,以及在国家政策导向就业方面的情况,可以在一定程度上反映高校在适应和服务国家社会经济发展、促进行业产业发展等方面的作用与价值;其次是劳动报酬,包括收入水平、福利及社会保险等;然后是工作条件,主要包括工作环境(劳动合同、劳动安全等)、社会保障(包括福利保障等)、人际关系、企业文化等方面;最后是职业发展,主要包括学习机会、岗位晋升、才华施展与民主权利4个方面。

(2)学校要素。主要包括毕业生就业状态是否符合学校人才培养定位,是否符合专业培养目标,是否有利于学生发展成才,以及是否影响学校社会声誉等方面。

(3)用人单位要素。用人单位主要指政府机关、事业单位、企业、军队及其它社会服务公益机构等,其对就业质量的评价主要包括毕业生入职意愿、素质能力、职业道德、工作绩效等方面。

(4)家庭要素。家庭对就业质量的评价主要包括“望子成龙”愿望实现度、子女素质能力认可度、十几年教育成本回报率等方面。虽然不同家庭与毕业生个体评价可能存在很大差异甚至冲突,但总的来说,可以提炼出一些主要要素。

(5)社会要素。主要包括社会民众对高校人才培养和毕业生能力素质的常识性判断,比如对大学品牌的美誉度、对优秀学生的接受度、对学生社会贡献的认可度等,也包括第三方评价机构对高校与毕业生的客观评价。

3.2 评价方法

高校毕业生就业质量评价影响要素在评价过程中发挥各自的作用,同时,它们的作用更多体现为互相影响后的合力,而这种合力也是影响高校毕业生就业质量评价的重要方面。

(1)主客观要素相结合。在高校毕业生就业质量评价的影响要素中,虽然主客观要素之间有着较为明显的划分和界限,但是,它们间也存在紧密联系,相互之间不可分割。如劳动报酬这一客观影响要素同时也是毕业生个体满意度的基础,劳动报酬高的毕业生往往满意度也较高。主客观要素由于内在机理相互联系而产生交融作用。因此,既能对就业状况进行客观描述,也能对主观感受进行合理评价,有利于进一步增强高校毕业生就业质量评价的完整性和科学性。

(2)定性定量要素相互补充。量和质是事物的两个方面,也是评价指标建构的主要内容,它们之间互为联系和条件。在高校毕业生就业质量评价影响要素中,既有定性指标如工作环境、就业状况等要素,也有定量指标如薪金、满意度等要素,定量要素与定性要素之间互为补充,弥补了各自在反映毕业生就业质量时的局限性。这种定性定量相结合的评价指标体系,既能够让高校毕业生就业质量评价结果具有直接的说服力——数据的体现,也能够具有逻辑的因果说明——事实的阐述,两者相互补充,可以进一步提升评价的准确度。

(3)宏微观要素相互交叉。高校毕业生就业既是宏观层面国家和社会关注的民生工程、民心工程,又在微观层面涉及每一个毕业生个体及其家庭的切身利益,其质量评价也包含宏观的影响要素和微观的影响要素。只有从更高层面分析和研究就业质量,才能更好地发现和解决高校毕业生就业质量问题,揭示其内在规律;而从微观层面观察,更能发现社会、用人单位和毕业生3个主体在就业过程中各自的行为活动,及其所呈现出来的思考、困惑和情绪,更能展现其思想和行动全貌。这些互相交叉的宏观要素和微观要素,既丰富了毕业生就业质量评价的内涵和方式,也赋予了就业质量评价之外不可估量的价值。

3.3 评价体系

高校毕业生就业质量评价指标体系以毕业生个体为中心进行设计,包括5个一级指标、16个二级指标,针对每个二级指标有5个满意度等级,分别赋予相应权重,具体见表1。

表 1: 高校毕业生就业质量评价指标体系

一级指标	二级指标	满意程度及分值					权重(%)
		极为满意	很满意	满意	很不满意	极不满意	
毕业生	就业状况	6	5	4	3	2	30
	劳动薪酬	9	8	7	6	4	
	工作条件	7	6	5	4	3	
	发展空间	8	7	6	5	3	
高校	专业对口度	7	6	5	4	3	30
	工作与学生匹配度	8	7	6	5	3	
	培养目标达成度	15	13	11	10	6	
用人单位	入职意愿	4	3	2	1	0	20
	素质能力	6	5	4	3	2	
	职业道德	4	7	6	5	3	
	工作绩效	6	5	4	3	0	
家庭	子女素质认可度	4	3	2	1	0	10
	子女工作满意度	6	5	4	3	2	
社会	美誉度	4	3	2	1	0	10
	贡献度	6	5	4	3	2	

对高校毕业生就业质量评价指标体系的几点说明:①一级指标基本覆盖就业质量评价的5个维度,二级指标基本反映不同群体对毕业生就业质量的主客观评价维度,其中既有客观要素,也有主观要素;②毕业生个体是评价的中心,排列第一,权重占30%。高校是就业质量的第二关注对象,位列第二,权重占30%。用人单位对就业质量有一个过程性、阶段性评价,位列第三,权重占20%。此外,家庭所占权重为10%,社会所占权重为10%;③每个二级指标重要性程度不同,权重分配也不一致。针对每个二级指标的5个满意度分数分配也存在差异,有的为有序递减,个别特殊项目“极不满意”为0分;④指标体系在指标或权重分配方面还有待完善,需要在实践应用中不断修正。

4 评价过程及结果分析

4.1 计算公式

要构建高校毕业生总体就业质量评价体系,首先要对毕业生个体就业质量进行评估,然后利用个体就业质量分值的总和除以个体数量,即可得出该校就业质量值,用公式表示为:

$$Q_i = \bar{q} = (q_1 + q_2 + \dots + q_i) / N = \sum q_i / N$$

$$Q = Q_1 + Q_2 + Q_3$$

其中:Q表示一所高校毕业生总体就业质量,Q1表示年度测评中第一年第一次测评的毕业生总体就业质量,Q2表示年度测评中第二年第二次测评的毕业生总体就业质量,珩q表示高校毕业生本次测量个体就业质量的平均值,q表示高校毕业生本次测量的个体就业质量,N表示高校毕业生就业的个体人数。

4.2 样本确定

为了确保样本数据的覆盖面、代表性和可信度,高校毕业生就业质量评价指标体系在测试前应对样本基数进行确定。毕业生和高校在体系中权重最重,因此,样本量应不低于1000,其中,毕业生需覆盖所有专业学生;用人单位样本量应不低于800;家庭和社会样本量应不低于500。

4.3 样本统计及应用

样本确定后,针对5类群体进行测试,各自对照评价指标体系中涉及的问题,分别进行等级评分,最后进行汇总统计。5类群体独立评分值相加,得到指标体系测试数据,所有样本测试

数据相加再除以样本数量,得到该校毕业生就业质量的最终评价数据。该数据既可以纳入高校毕业生就业质量年度报告之中面向社会公开,也可以通过高校官网进行公开,供社会各界参考借鉴。

5 结论与建议

本文综合国内外部分研究成果,从满意度角度提出了就业质量评价影响要素,并以毕业生为核心建构了高校毕业生就业质量评价体系,该体系简明扼要、便于操作,在实践中具有一定的推广应用价值。但是,该评价体系也可能存在一定的缺陷,比如毕业生就业观念的时代变迁、企业对毕业生素质需求的因势而变、高校办学特色与人才定位的调整等,都可能使评价体系的部分内容失去效度。因此,需要在实践中不断优化和完善该评价体系。

同时,本文认为任何一个评价体系都有自身的一定缺陷,为此提出如下建议:①毕业生对就业质量的判断,应该是短期且存在较大差异的。因此,毕业生最重要的还是在专业框架内,根据人才培养定位,不断提高就业核心竞争力和自身综合素质,包括入职适应度,以尽快适应职场,不断提高职业专业度和事业竞争力;②高校不能完全以评价体系反映的测试数据作为唯一依据来评判学生素质、就业工作成效及就业质量,应定期听取社会各界的意见,主动适应社会发展需求,不断修正人才培养方案,为社会培养更多高素质的专业人才;③企业在毕业生进入职场后应该承担相应责任,努力为他们创设良好健康的人际关系和工作环境,了解他们的个性化需求,重视他们的表达权和合理化意见建议,根据能力水平高低制定相应的工资和绩效标准,使工资增幅符合预期,建立公平合理的职位晋升机制,让那些真正有能力的毕业生得到提拔和重用,实现自身职业价值和社会价值。

【摘自《科技进步与对策》2017年第2期】

高校毕业生就业质量评价模型研究

周家星 黄语素

近年来,随着社会的发展和人民生活水平的提高,实现高质量就业成为全社会的共同目标,也逐渐成为政府就业工作的重心。何为高质量就业?要回答这个问题,首先需要明确高校毕业生就业质量的内涵及外延,在此基础上确立就业质量高低优劣的评判标准,继而建立相应的评价模型,通过测评得出就业质量综合评价指数。

一、高校毕业生就业质量评价研究概述

我国高校毕业生就业质量领域的相关研究,从20世纪90年代开始以来,已有20多年的历史,积累了丰硕的研究成果。但其中对高校毕业生就业质量进行定义并建立相应的评价模型的研究并不多。在CNKI系列资源库中输入“就业质量”“大学生就业质量”“高校毕业生就业质量”等关键词检索近五年的CSSCI期刊,经过进一步筛选后,发现相关论文12篇。这些文献根据研究视角的不同,可以分为两大类。

第一类是注重就业质量要素的全面性的就业质量评价研究,代表性文献有柯羽(2007)、朱钧陶(2015)、刘敏和陆根书(2015)、张抗私等(2015)、陈静和张其敏(2015)、彭飞(2016)等学者的研究成果。这一类研究将大学生就业质量定义为反映大学生就业的客观现状及社会、个人、高校等各方对就业现状的满意程度。第二类是注重就业质量的主观满意度的就业质量评价研究,代表性文献有张瑶祥(2013)、杨其勇和张杰(2013)、吴新中和董仕奇(2017)等学者的研究成果。这一类研究认为就业质量和就业质量评价是两个不同的概念,前者是客观事实,后者是我们对客观事实高低优劣的主观评判。从理论层面来看,尽管许多学者构建了多种不同的高校毕业生就业质量评价模型,但模型构建的视角差异很大。从实践应用层面来看,在高校毕业生就业质量统计的实践中,还没有形成固定的就业质量评价模型。

因此,本文在借鉴现有研究成果的基础上,兼顾就业质量所包含各要素的全面性与不同要素的差异性,尝试构建不同视角下的高校毕业生就业质量评价模型,以求进一步丰富高校毕业生就业质量评价研究的理论体系,推动就业质量评价模型更广泛有效地应用于高校毕业生就业质量统计实践的进程。

二、构建高校毕业生就业质量评价模型要注意的几个要点

高校毕业生就业质量评价模型的构建,有三个地方最为关键,也争议最多。一是指标的选取,二是指标的量化评价,三是指标的权重赋值。构建不同视角下的高校毕业生就业质量评价模型,需对这三个方面进行探讨。

1. 指标选取

就业质量是一个立体的多维度概念,包含了多个且性质迥异的要素。对就业质量各要素的性质进行分析,可得出如下结论:第一,评价对象不同,选取的指标不同。例如薪酬水平,评价毕业生个人就业质量时,应当采用毕业生个人具体的工资额(如起薪、年收入等);评价毕业生整体就业质量时,应当采用毕业生整体的平均工资或者平均年收入。显然,同样一个反映毕业生薪酬的指标,根据评价对象的不同,选取的具体指标不同。第二,评价主体不同,选取的指标不同。要对毕业生就业质量的高低优劣进行主观评价,显然会涉及不同的评价主体。而不同的评价主体关注的评价指标并不相同。例如,从高校毕业生的角度来看,其关注的多是薪酬、工

作单位、社会保障、是否符合兴趣爱好等与自身利益密切相关的指标；政府评价则可能更关注毕业生整体的就业流向、就业结构、专业对口等宏观指标。

2. 指标量化

第一,评价目的不同,指标量化方法不同。常见的对具体指标的量化方法有两种:一种是直接对各个指标的数值进行标准化处理;另一种是对各指标进行分别评价,将各指标的评价结果量化。前者得出的就业质量评价指数只是将就业状况的客观事实用数值的形式表现,后者得出的就业质量评价指数则反映的是对就业状况高低优劣的主观评判。第二,评价主体不同,评价标准不同。例如工作单位性质,从毕业生的角度来看,国家单位、大型企业可能意味着工作稳定性更高、发展前景更好,工资收入更高、社会评价更高等,从而认为国家单位、大型企业的工作优于中小企业。但是,从政府角度来看,大量毕业生集中涌入国家单位、大型企业等少量工作岗位,并不利于人才的合理分布。

3. 指标权重

所谓权重,反映的是各指标对结果的重要程度。已有研究中的第一类评价模型,其就业质量评价指数来源于评价主体对各指标的主观评判。所以,对就业质量而言,哪些指标相对重要,哪些指标相对不重要,显然也取决于评价主体的主观判断。也就是说同一指标在不同主体看来,其权重是不同的。以专业对口率为例,事实上学生个人对专业对口与否关注度很低,而高校、政府关注度较高。也就是说,对学生而言,专业对口率的权重很小;而对政府高校而言,专业对口率的权重则较大。

基于以上分析,笔者认为,高校毕业生就业质量评价体系的基本原则应当是体现评价目的、评价对象、评价主体的差异性。这些差异性反映到高校毕业生就业质量评价模型构建上,则表现为在指标选取时,既要体现就业质量要素的全面性,又要体现不同要素的宏观、主客观的差异性。在指标量化与权重赋值时,则要依据评价目的、评价对象、评价主体的不同,采用不同的指标量化及权重赋值方法。显然,单独一个评价模型无法同时体现评价目的、评价对象、评价主体三方面的差异性。换言之,以体现评价目的、评价对象、评价主体的差异性为基本原则构建就业质量评价模型,需要构建多个彼此独立的评价模型。

三、多视角下高校毕业生就业质量评价模型的构建

广义的毕业生就业质量评价体系一方面应反映毕业生就业质量各要素的客观状况,另一方面要反映不同主体对就业质量各要素客观状况的主观评判。严格来说,前者应当称为就业质量体系,后者才是就业质量评价体系。基于此理解,我们可以将毕业生就业质量评价的目的分为反映毕业生就业质量的客观事实与评价毕业生就业质量的客观事实。相应的,应当构建反映毕业生就业质量客观事实的评价模型与反映毕业生就业质量主观评判的评价模型。

1. 反映毕业生就业质量客观事实的评价模型

这里的反映毕业生就业质量的客观事实,并不是指反映就业质量全部要素的客观状况,而是指高校毕业生作为普通劳动者的一员,其就业质量要反映高校毕业生“投入劳动——获得回报”过程中的整体福利状况。本文中,笔者将这一模型命名为劳动者福祉视角下的高校毕业生就业质量模型。

既然该模型反映的是毕业生总体上的劳动福祉状况,那么该模型所定义的高校毕业生就业质量应当是一个中性概念,并不包含高低优劣的主观评判。也就是说,劳动者福祉视角下的高校毕业生就业质量不存在绝对的高低优劣,只存在横向、纵向(如不同地区的毕业生就业质

量比较、毕业生与其他劳动者群体的就业质量比较、不同时期的毕业生就业质量比较等)上的比较。

在模型的具体构建方面,国内外以全体劳动者的就业质量为研究对象的相关文献,为我们提供了大量可供借鉴的有益经验。在前人研究成果的基础上,我们将劳动者福祉视角下的高校毕业生就业质量评价模型的指标选取为:未就业率、平均收入、五险一金参加率、平均周工作时间、正规就业率等;指标量化直接采用指标的数值(标准化处理);指标权重取主成分分析法、熵值法等。

2.反映毕业生就业质量主观评判的评价模型

如果将高等教育视作一种人力资源投资的话,毕业生就业质量则为高等教育投资的一项产出。从投资回报的角度来看,毕业生就业状况是否实现了政府、个人等各方的预期回报(即各投资主体对高校毕业生就业质量的期望),应当是评判毕业生就业质量高低优劣的唯一标准。由于政府、个人等都是彼此相对独立的主体,其对毕业生就业质量期望的具体内容不同,所以构建反映毕业生就业质量主观评判的评价模型时,应当依据不同评价主体,构建相应不同的评价模型。毋庸置疑,大学生与政府应当是高等教育的各投资方中最主要的主体。因此,本文首先尝试对大学生视角、政府视角下的高校毕业生就业质量评价模型构建的基本思路进行探讨。

其一,大学生视角下的高校毕业生就业质量评价模型。马斯洛的需求层次理论认为,人的需求是多元且层次分布的。如果把毕业生对就业质量的期望看作是需求的话,可以认为毕业生对就业的期望也是多元且层次分布的。即毕业生对就业的期望包括工资、工作地、工作单位性质、是否符合兴趣爱好、工作环境、工作的社会声誉等诸多方面,而这些期望的重要程度是不同的。换言之,毕业生都期望工资高、福利好、工作稳定、发展前景好、工作社会地位高、工作符合个人爱好的工作。当所有工作都不能符合毕业生个人对工作的全部期望时,必然会优先选择符合其重点关注的期望的工作。基于以上分析,可以构建大学生视角下的就业质量评价模型如下:

大学生视角下的高校毕业生就业质量评价=毕业生期望 A×A 的权重+毕业生期望 B×B 的权重+.....

指标选取:应当选取起薪、工作地、工作单位性质、是否符合兴趣爱好、离家远近、专业对口等与毕业生个人对工作的期望密切相关的要素,剔除就业率、创业率、“三扶一支”比率等与毕业生对工作的期望相关性不大的要素。

指标量化:大学生视角下的高校毕业生就业质量评价模型本质上是高校毕业生对自身(毕业生个人)就业质量的高低优劣的评判。因此,本模型需要对各个指标分别进行评价。但是,这里要明确是以学生个人对各要素的期望值为评判标准,还是以毕业生整体对各要素的期望值为评判标准。显然,每个毕业生对就业质量各要素的具体期望值可能不尽相同,进而对就业质量高低优劣的评判不同。如若采用毕业生个人对就业的期望作为评判标准,就业质量评价的结果则不具有代表性。因此,大学生视角下的就业质量评价模型应当以大学生整体对各要素的期望值作为各指标的量化评价标准。

指标权重:本模型的评价指标由毕业生的具体期望组成,因此各个指标的权重应当依据毕业生就业期望的排序进行赋值。同理,依据毕业生个人对就业期望的排序对各指标权重赋值不具有广泛的代表性,应当依据毕业生整体对就业期望的排序对各指标的权重赋值。

其二,政府视角下的高校毕业生就业质量评价模型。根据经济学理论,政府也是经济主体之一。换言之,政府同样是“经济人”,其对高校毕业生的就业期望同样是多元且层次分布的。所以,可以构建政府视角下的高校毕业生就业质量评价模型如下:

政府视角下的高校毕业生就业质量评价=政府期望 A×A 的权重+政府期望 B×B 的权重+.....

同理,本模型中的指标的选取应当依据政府对毕业生就业的具体期望内容。在具体指标的选取方面,已经有一些前期研究可供我们参考。例如,于苗苗(2017)认为国家关心直接就业率、待业率和自主创业率,直接就业又包括“在国内工作”“参加国家和地方的服务基层项目”和“出国出境工作”。张瑶祥(2013)在政府满意度指标中设置了就业率、专业对口率、就业结构三个二级指标。李淑娥(2016)在政府满意度指标中设置了就业率、创业率、专业对口率、就业结构四个二级指标。从现有文献来看,政府对大学毕业生就业的具体期望包括就业率、创业率、就业结构、专业对口率应当是共识。

另外,指标量化应当依据政府对毕业生就业的各种期望的具体期望值,指标权重赋值应当依据政府对毕业生就业的各种期望排序。当然,不同时期、不同级别、不同地区的政府可能对毕业生的就业期望不同,对毕业生就业的各种期望的排序也会不同。因此,在具体指标选取、量化、权重赋值时,应首先对评价主体(政府)进行明确界定。

【摘自《学校党建与思想教育》2018年第1期】

大学生自主创业及高校实践工作现状的调查分析

朱菲菲 由由 丁小浩

一、研究背景及问题提出

随着社会发展和经济转型,越来越多的研究开始关注创业活动在创造就业机会、提高生产力和促进国民经济发展上的重要作用(Kim.et.al.,2010; Audretsch and Keilbach,2004; Wong,Ho,and Autio,2005 等)。许多发展中国家及发达国家也开始通过鼓励创业活动来达到缓解贫困、促进国家经济增长的效果(Van Stel,Storey,and Thurik 2007)。在我国,自高等教育扩张以来,我国高校毕业生人数急剧增加,大学生的就业压力越来越大,创业成为带动就业的增长点,被社会寄予很高的期待,也成为政府政策着力的重点。

我国政府自 20 世纪 90 年代末开始先后出台多项政策鼓励在校大学生及毕业后的大学生积极进行创业活动。2015 年新一届政府提出“大众创业、万众创新”,以创业拉动经济增长的新型发展模式,再次将我国的创业活动推向高潮。创业的关键是创新型人才,大学生作为高素质高能力的群体,是创业活动强大的后备力量。在政策推动下,各高校为积极响应各级政府的号召,纷纷开展促进在校大学生进行自主创业的配套实践工作,鼓励和支持大学生进行自主创业。在此背景下,我国大学生自主创业政策和高校实践工作也经历了从无到有的初级发展时期。那么,当前我国大学生创业活动及各高校促进创业实践工作的发展状况如何,成为各界关注的焦点。

大学生创业活动的开展和相关政策的出台,使得大学生创业成为学术讨论的热点话题。从内容上来看,当前我国大学生创业研究多集中于两个大的方面,一方面是大学生创业现状、问题以及影响大学生创业的相关因素(孙虹乔,魏晓玲,2011; 徐小洲,梅伟惠,倪好,2015 等),包括大学生创业意向、创业动机、创业行为、创业教育、创业能力等(叶映华,2009; 周勇、凤启龙等,2014; 向辉,雷家骕,2014; 高桂娟,苏洋,2013 等),这些研究旨在通过分析大学生在个体层面的思想意识、行为方面的特征等,寻找如何有效促进大学生创业的途径; 另一方面的研究集中于对大学生创业政策环境的探讨,具体包括大学生创业政策的内容与体系、现状与问题、绩效评价与反思、地方创业政策等(夏人青,罗志敏等,2012; 叶映华,2011; 陈成文,孙淇庭,2009; 钱昇,陈云,2011 等)。总体来看,关于我国大学生创业的相关研究层出不穷,且其中某些领域的研究日趋成熟,2004 年之后,国内学者关于大学生创业的研究主题较多的为创业教育、创业环境和创业现状(陈奎庆,毛伟,2014)。

但笔者认为现有关于我国大学生自主创业现状和高校创业实践工作的研究存在部分问题。首先,梳理发现,有关我国大学生创业活动现状的研究较为笼统,多以主观臆断为主,缺乏对现状系统和客观的调查。其二,由于调查数据的欠缺,研究多集中于局部地域,难以对全国大学生创业活动的总体情况有整体把握和了解,同时也难以对区域间、不同类型院校的创业活动开展情况进行比较。实际上,大学生创业活动除了自身个体原因外,对区域间经济和社会环境的感知也比较敏感,不同经济发展水平会影响地区间大学生创业活动开展。不同类型学校在资源获取上存在较大区别,同样可能影响大学生创业活动的开展。其三,尚鲜有研究对目前高校内部创业实践工作的现状进行调查分析。当前我国大学生创业活动和相关工作尚处于初级阶段,只有充分了解现状,发现问题与不足,才能为今后渐入稳定发展奠定基础。

本研究拟利用 14 个省市 840 所样本高校的一手调查数据,对当前各高校大学生创业活动现状及高校自主创业实践工作的实施情况进行分析,并呈现区域、院校间存在的差异,弥补现有研究的不足,为后续深入的实证分析奠定基础。

二、调查数据介绍

本研究数据来源于 2015 年北京大学教育学院/教育经济研究所承接的亚洲开发银行项目“中国促进大学生就业政策的研究”的调查,调查对象为各高校就业指导部门的负责人,其根据各高校应届毕业生就业工作的实际统计数据对问卷进行在线填答,所得数据位院校层面数据。问卷调查内容包括毕业生创业基本情况,各高校促进大学生自主创业实践工作的开展情况以及当前大学生自主创业政策实施情况的主观评价。

调查采用两阶段抽样方法：第一阶段按照东中西地区划分,考虑不同省份经济发展水平和院校密集程度、毕业生数量,最终抽取大陆地区 32 个省级行政单位的 14 个省(市)作为调查对象。所选全国 45%的省(市)辖全国 56%的普通高校,所选省(市)高校毕业生数量也占全国毕业生总数的 56%。第二阶段,在抽取省份后,原则上各省内所辖全部普通高校就业工作负责人均需在线填写网络调查问卷一份。因此,本调查研究数据能够在一定程度上反映我国当前大学生创业、创业工作及政策实施的基本情况。

网络调查实际回收问卷 1065 份,其中有效样本量为 840,有效回收率为 80%。不同类型样本高校的地区分布情况如下表。

表 1：样本分布情况表

	“985” 院校	“211” 院校	一般本科院校	高职高专	合计
东部	9	12	149	175	345
中部	2	3	112	135	252
西部	5	5	111	122	243
合计	16	20	372	432	840

虽然本研究所使用一手的调查数据,且对于大学生自主创业政策和高校实践工作评价等很多问题为主观的,难以避免数据收集中所存在的误差。但本研究数据具有以下优势：首先,要求根据统计数据对问卷填答,通过该方法获取的数据,能够与以往学生自我汇报数据形成互补,提高对创业现状认识的准确性；其次,本次调查的样本规模较大,包括不同地区 14 个省市的 840 所不同类型的院校,能够从更大规模反映现实,这是以往研究所没有的。再次,对于创业政策评价和高校实践工作,各高校就业工作负责人对实施情况的了解和掌握更加充分,能够给出更合理的评价。

三、大学生自主创业现状及特征分析

(一)创业意愿高涨

全国高校学生信息咨询与就业指导中心的调查数据显示,大学生中有强烈创业意愿的占 25.9%,有过创业意愿的占 53.02%,反映大学生普遍有创业的意愿(储亚平,常敏,2008)；对浙江省各高校 716 名在校生的调查显示,43%的同学选择创业,37%的同学认同并会考虑创业(唐明浩,俞慧娜,2012)；对武汉市 15 所高等学校本科和高职高专 1060 名在校大学生的调查显

示,65.0%的大学生表示考虑过创业(张文学,康志勇,丁振国; 2010); 对河北省高校 448 名大学生的调查显示,有近 70%的学生对创业感兴趣,有创业冲动(初汉芳,张可; 2013)。那么经过几年的政策推行和宣传强化,当前大学生的创业意愿是什么状态?

本研究对高校就业工作人员关于近年来大学生自主创业情况的感受做了相应调查,结果显示,将近 70%的样本高校就业部门工作人员同意以及非常同意“目前大学生对自主创业感兴趣”的陈述; 针对大学生自主创业的趋势,将近 80%的工作人员同意及非常同意“近年来,参与自主创业的学生人数有很大增长”的陈述。可以看出,近年来,大学生对于自主创业比较感兴趣,创业人数有所增长,这与相关研究的发现是一致的。

从区域和院校类型上来看,样本高校就业工作人员对上述两项陈述的认可程度中部地区最高,西部地区最低,呈现中间高两头低的趋势,说明东中部地区高校大学生自主创业的积极性要高于西部地区高校; 在不同类型院校之间,认可程度从“985”、“211”院校向一般本科、高职高专院校递减,说明近年来“985”、“211”院校自主创业毕业生人数的增长速度要快于一般本科和高职高专院校。

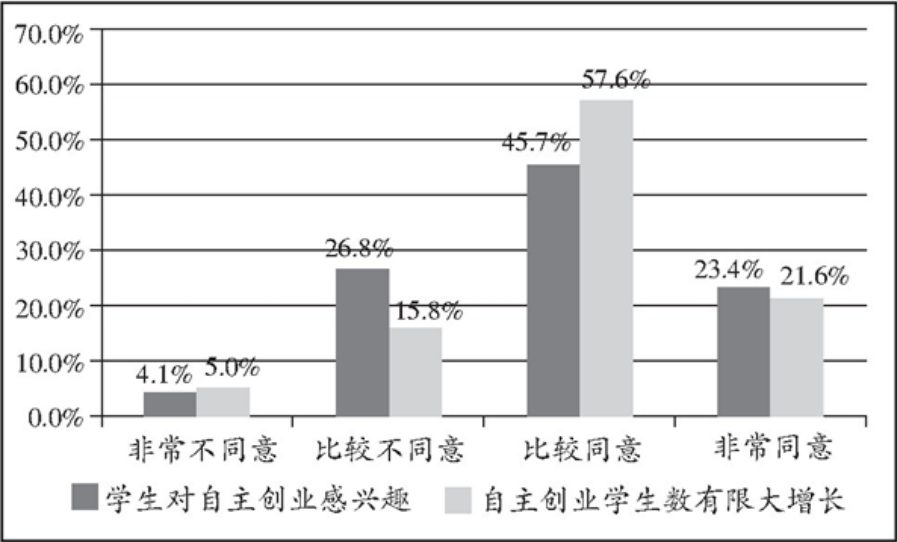


图 1：大学生自主创业意愿主观评价图

表 2：关于“近年来大学生对自主创业感兴趣”的陈述评价表(%)

	非常不同意	比较不同意	比较同意	非常同意
“985”院校	0.0	11.1	55.6	33.3
“211”院校	0.0	8.3	75.0	16.7
一般本科院校	4.5	24.5	45.0	26.0
高职高专	4.1	30.3	44.4	21.2
东部	4.4	26.0	43.1	26.5
中部	2.9	22.6	53.3	21.2
西部	5.0	33.1	41.3	20.7

表 3：关于“近年来自主创业人数有很大增长”的陈述评价表(%)

	非常不同意	比较不同意	比较同意	非常同意
“985”院校	0.0	11.1	55.6	33.3
“211”院校	0.0	8.3	75.0	16.7
一般本科院校	4.0	12.0	61.0	23.0
高职高专	6.2	19.5	53.9	20.3
东部	3.4	15.7	57.4	23.5
中部	2.9	16.1	63.5	17.5
西部	9.9	15.7	51.2	23.1

(二)实际创业人数稀少

尽管根据相关研究及本研究样本高校工作人员的主观感知,当前我国高校毕业生的自主创业意向较为普遍,创业热情高涨,且创业人数有所增长,但调查结果显示最终选择创业的毕业生人数占有创业意向毕业生的比例并不高。从本次调查来看,在具体的创业人数上,样本各高校最终选择自主创业的毕业生人数平均为 13 人,仅占实际就业人数的 0.54%,占有创业意向毕业生的 13.5%。从区域和院校类型上来看,西部地区各高校自主创毕业生数平均为 19 人,占毕业生就业人数的 0.60%,均高于中、东部地区(10-11、0.43-0.57%);“985”院校平均自主创业毕业生数 30 人,高于一般本科院校(20 人)、“211”院校(19 人),高职高专院校(6 人)。

其次,自主创业毕业生占有创业意向毕业生比例在东西部院校之间不存在显著差异,但是在不同的高校类型之间差异较大:“985”院校接近 30%，“211”院校约为 20%，一般本科院校约 17%，高职高专院校仅为 11%。可见，“985”、“211”院校有创业意向的毕业生更多可能会选择真正去创业。

表 4：区域间样本高校大学生创业人数表

	创业人数 (校均)	创业人数占实际就业 人数的比例(%)	创业人数占有创业意 向毕业生比例(%)
东部	11	0.57	13.6
中部	10	0.43	12.1
西部	19	0.60	15.2
均值	13	0.54	13.5
差异显著性	3.913**	0.462	0.816

表 5：不同院校类型样本高校大学生创业人数表

	创业人数 (校均)	创业人数占实际就 业人数的比例 (%)	创业人数占有创业意 向毕业生比例 (%)
“985”院校	30	0.63	28.5
“211”院校	19	0.40	19.5
一般本科院校	20	0.69	16.7
高职高专	6	0.42	10.4
均值	13	0.54	13.5
差异显著性	9.612***	0.359	4.518***

(三)创业存活率堪忧

很多研究在对大学生创业现状进行总结时,均认为当前我国大学生自主创业现状最大的特点之一为存活率不高(孙虹乔,魏小玲,2011; 徐小洲,梅伟惠,倪好,2015 等)。在本次调查数据中,2013-2014 学年(即毕业一年)毕业生自主创业企业的存活率为 41.6%。然而,根据一项针对海淀区 2000 名青年创业者的调查表明,在企业创立之初的两年内,企业关闭率较低,仅约为 5.5%,年关闭率在 5%以下¹。简单来看,根据本研究数据,可以认为应届毕业生创业企业存活率相对较低。

区域间企业存活率不存在显著差异,东部(40.0%)和西部(41.4%)略低;“211”院校毕业生自主创业企业一年的存活率为 60.8%,显著高于其他院校(“985”和一般本科院校分别为 46.3%和 44.9%)。高职高专毕业生自主创业企业一年的存活率为 37%,显著低于其他院校。根据高校就业指导部门工作人员对创业企业存活率的感知同样显示,西部地区和高职高专院校的创业率显著低于其他高校。

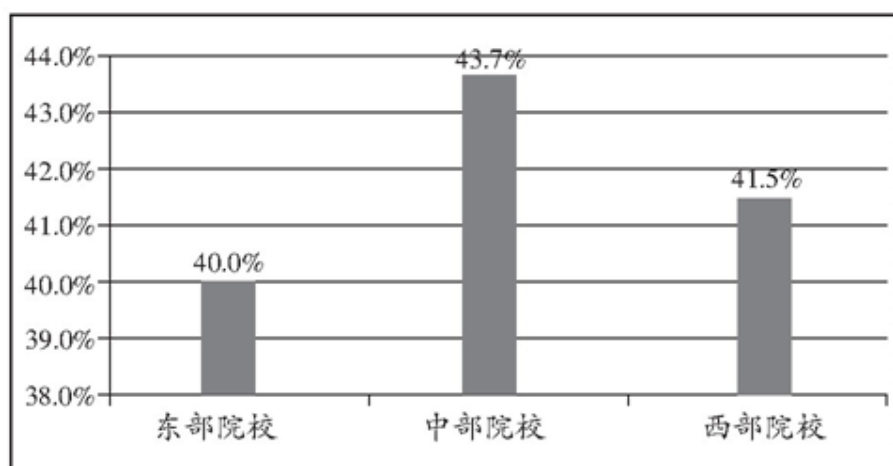


图 2：区域间样本高校最近一学年创业企业存活率

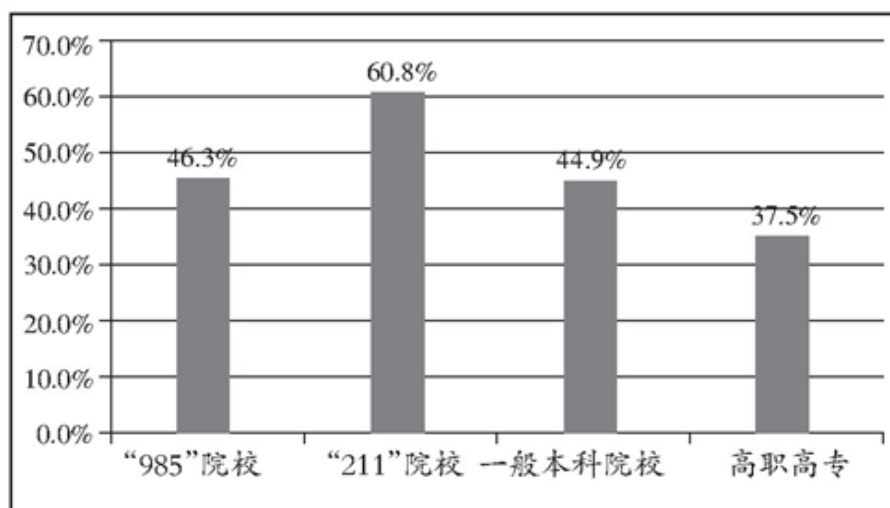


图 3：不同类型样本高校最近一学年创业企业存活率

(四)机会型创业为主

根据全球创业观察(Global Entrepreneurship Monitor)报告,机会型创业主要指为了发现商业机会而从事的创业活动,生存型创业主要是迫于生存压力不得不而选择创业(Reynolds,2000)。根据全球创业观察中国报告数据显示,2006 年,我国机会型创业的比重为 59.2%,生存型创业的比重为 38.7%(高建,2006)。在本次调查的样本高校自主创业毕业生中,机会型创业和生存型创业的比例分别为 65%和 35%,说明当前我国高校毕业生进行自主创业主要基于有商业机会,而出于就业或生存压力被迫选择创业的毕业生占少数,这与国内整体创业类型的表现是一致的。此外,根据就业部门工作人员对创业原因的感知,大学生因为“就业困难,没有找到工作”而进行创业的比例非常小(4.3%),而大学生选择自主创业最多是出于对个人原因,例如人格特质和职业偏好等(43.9%),以及良好创业项目的考虑(23.4%)。

从区域和院校类型上看,区域间大学生自主创业类型差异很小,但是在不同类型院校之间却存在显著差异。“985”和“211”院校的机会型创业占比较高,分别为 74%和 77%,一般本科院校该比例为 69.1%,而高职高专该比例为 59.5%。相反的,一般本科院校和高职高专院校生存型创业比例要高于“985”和“211”院校,分别为 30%和 40%。这可以看出,高职高专院校毕业生迫于生存压力进行创业的比例相对较高。

表 6：创业类型分布情况表

	机会型创业比例 (%)	生存型创业比例 (%)
“985” 院校	73.9	22.1
“211” 院校	76.7	23.4
一般本科院校	69.1	30.2
高职高专	59.5	40.0
差异显著性	9.355***	10.290***

(五)资金短缺为最大的制约因素

资金短缺是当前我国各地大学生进行自主创业所面临的普遍问题(储亚敏,常敏,2008; 张

文学,康志勇,丁振国,2010 等)。在本研究调查中,根据就业部门工作人员的感知,78.5%被调查工作人员比较认同和非常认同“学生创业面临的最大问题是资金短缺”这一陈述,与以往研究的结论一致。此外,不同于东部高校和“985”院校,更多的中西部地区和非“985”院校就业工作负责人认为“资金短缺是大学生自主创业的最大制约”。由此可见,大学生们进行创业首先遇到的难题是资金问题,资金缺乏成为阻碍大学生创业的重要因素,尤其是对于中西部地区和非“985”院校的毕业生而言。

四、高校促进毕业生自主创业的实践工作

在中央和各地方政府创业政策的引导下,各高校积极响应号召,相应地开展促进大学生自主创业的校内实践工作。通过对各地政策文本的梳理总结,各高校的创业促进工作通常包括设置创业辅导课程与培训,培养大学生自主创业意识,提高创业技能;提供创业基金,缓解创业资金压力;成立创业孵化园区、创业基地等;同时,各高校为大学生创业创造便利条件,相关部门提供了一系列配套服务工作,例如对创业政策进行咨询或解答,给予创业的大学生保留学籍学分等特许,举办创业大赛等。我们请各高校就业工作部门负责人对于校内实践工作从学校领导对工作的重视程度、支持力度,学生对于实践工作的关注力度、满意度四个方面进行主观评价。量表采用里克特四级量表的形式,从 1-4 分别代表工作落实效果由弱到强,得分越高,表明工作效果越好。本部分对样本高校内部促进大学生创业的实践工作及其评价进行分析,发现:

(一)自主创业的课程与培训要求参差不齐

我国高校创业教育虽然起步晚但发展迅速,自 2002 年 4 月教育部先后在清华大学、北京航空航天大学等 9 所高校启动创业教育试点工作以来,各高校陆续开展创业教育(陈奎庆,毛伟,2015)。在本研究被调查的样本高校中有 86%的高校开设了针对学生自主创业的课程与培训,仅 12%的高校没有此类课程与培训,各高校平均开设 2 门与创业相关的课程与培训,要求学生平均修读 20 学时,一学年学生参与过该类创业课程及培训的比例平均为 41.4%。然而这依然与政策要求之间存在差距。根据 2012 年 8 月教育部发布的《“创业基础”教学大纲》中要求,“创业基础”是面向全体高校学生开展创业教育的核心课程,要纳入学校教学计划,不少于 32 学时、不低于 2 学分。

尽管绝大部分高校均有开设自主创业的课程与培训,但各高校内部在课程设置、学分要求、学生的参与度等各不相同:在被调查的样本高校中有,100%的“985”院校和 95%的“211”院校均有开展专门的自主创业课程与培训,但一般本科院校和高职高专院校比例相对较低,分别为 89.6%和 81.4%;绝大部分“985”院校(95%)、大部分“211”院校(84%)的创业课程采用了选修课的形式,而一半及以上的一般本科(50%)和高职高专院校(58%)采用必修课的形式。不同类型高校之间在开设的课程数量、学时要求以及学生参与度上存在显著差异,一般本科院校和高职高专院校在开设课程数量和学生参与度方面显著低于“985”、“211”院校。以上各方面在东中西部高校之间不存在显著差异。

除此之外,在师资来源和课程形式上,83%的高校有专任教师任课,师资来源比较多元,受过相应培训的教师占 37%,还包括普通教师(16%)、有创业经历的校友(24%),以及专业培训人员(23%),开展的形式包括讲座(32%)、系统课程(31%)、咨询(23%)、训练营(14%),课程内容涉及创业意识(34%)、政策流程介绍(34%)、创业技能(32%)。

表 7：不同类型高校创业课程与培训开设情况表

	开设比例 (%)	课程数量	学时	学生参与比例 (%)
“985”院校	100.0	6	4	46.3
“211”院校	95.0	5	10	60.8
一般本科院校	89.6	2	20	44.9
高职高专	81.4	2	22	37.5
均值	86.0	2	20	41.4
差异显著性	7.958 ^②	27.051***	9.355***	5.508***

(二)创业基金高低有别

平均来看,40%的样本高校设有创业基金,基金的平均规模为 59 万,申请基金的学生数平均为 43 人,实际资助人数近 50%。在实际资助项目中,创业项目平均获得资助金额为 3.1 万元。基金资助创业项目平均为 19 个,其中 40%转化为商业项目。

从总量上看,“985”、“211”院校设立学生创业基金的比例更高,分别为 68.4%和 75%,基金规模更大,为 196.6 和 152.3 万元,而一般本科院校和高职高专院校设置创业基金的比例仅为 44.2%和 34.1%,基金规模为 70.4、28.5 万元。在申请人数、基金资助人数、基金资助项目数上,“985”院校和一般本科院校的总量较大,其次为“211”院校,而高职高专院校显著低于其他院校。在项目平均资助金额上,“211”院校均值显著高于其他院校。在控制高校毕业生人数上,不同类型高校之间在创业基金的各维度上不存在显著差异。这说明,在生均水平一样的情况下,“985”、“211”院校会因为其规模较大获得更多的资金投入。

此外,在基金资金来源结构上,样本高校基金的最大来源为高校自身(71%),其次为政府(12%)、企业(8%)和校友(8%)。但“985”院校资金来源与其他高校明显不同,政府来源(46%)高出学校来源(39%)。在区域高校之间,西部地区院校高校创业基金的金额显著低于东中部院校,但在其他维度上则不存在显著差异。

表 8：不同类型高校创业基金设置情况表

	开设比例 (%)	基金规模 (万元)	申请人数	资助人数	平均资助金额 (万元)	资助项目	转化为商业项目数
“985”院校	68.4	196.6	122	68	3.97	66	14
“211”院校	75.0	152.3	48	21	7.42	22	11
一般本科院校	44.2	70.4	56	27	3.08	25	9
高职高专	34.1	28.5	22	11	2.46	9	5
均值	40.3	58.66	43	21	3.06	19	7
差异显著性	31.74*** ^②	17.155***	6.905***	9.338***	3.311**	18.032***	4.888***

(三)创业园区功能不善

约 63%的样本高校设立了大学生创业园区和创业孵化基地,其中约 90%的“985”院校均有设立,但高职高专设立创业园区和孵化基地的比例仅有 54.9%。从创业园区和孵化基地的规

模和学生参与方面来看,“985”和“211”院校均要显著高于一般本科院校和高职高专院校,高职高专院校与其他院校之间存在较大差距。同样,在控制院校毕业生人数,各高校创业基地内企业个数、创业项目数、参与学生数和创业项目上不存在显著差异。

在主导建立创业基地中,学校占比最大,达 72.50%,其次分别是地方政府(13.3%)、院系(7.4%)、企业(6.7%)。在创业基地的主要功能中,项目孵化功能占比最大,为 43.7%,其次为技术支持和项目提供,占比分别为 31.9%、24.4%。创业园区和孵化基地能够扶持和加速大学生自主创业企业的成长,从本研究看,大学创业园区各功能尚没有充分利用。

表 9: 不同类型高校创业基地开设情况表

	开设比例 (%)	基金规模 (万元)	申请人数	资助人数	平均资助金额 (万元)
“985” 院校	89.5	23	42	192	46
“211” 院校	60.0	13	32	124	33
一般本科院校	71.7	12	21	113	27
高职高专	54.9	6	12	72	15
均值	63.3	10	18	97	22
差异显著性	15.68**④	15.990***	16.801***	9.567***	10.311***

(四)创业服务硬条件具备、软环境薄弱

平均来看,94%的高校有针对大学生自主创业的政策咨询与解答服务,85.9%的高校有创业交流平台(如创业大赛),而分别只有 62.6%、48.1%、37.4%的高校有创业绿色通道、保留学籍学分、“休学创业”弹性学制等服务工作。区域间高校在各项创业服务工作开展上差距不大,高职高专院校与其他院校之间存在一定差距。

表 10: 不同类型高校创业服务开展情况表(%)

	政策咨询与解答	绿色通道	创业交流平台	学分学籍管理	弹性学制
“985” 院校	100.0	77.8	100.0	44.4	44.4
“211” 院校	83.3	66.7	91.7	66.7	66.7
一般本科院校	94.5	62.5	91.0	50.0	39.0
高职高专	94.2	61.8	80.9	45.6	34.3
均值	94.2	62.6	85.9	48.1	37.4

(五)创业基金和创业基地建设重视、支持力度不够,满意度不高

在高校就业工作人员对于各项高校实践工作执行效果的评价中,可以看到,无论在重视程度、支持力度、关注度以及最后创业工作的满意度上,自主创业课程与培训、创业服务工作的得分均较高,而创业基金、创业园区和孵化基地工作各方面得分不高,尤其是创业基金相关工作,有较大努力的空间。

不同院校之间,以上四类促进大学生自主创业的实践工作,在各维度落实情况上,东部地区高校优于中西部院校,“985”与“211”院校明显优于一般本科和高职高专院校。

表 11: 创业实践工作各维度得分表

	重视程度	支持力度	关注度	满意度
自主创业课程与培训	3.12	3.14	2.99	3.01
创业基金	2.53	2.53	2.88	2.46
创业园区或孵化基地	2.82	2.85	2.94	2.74
创业服务工作	3.13	3.12	3.05	3.03

五、结论分析

本研究基于北京大学教育学院/教育经济研究所“中国促进大学生就业政策的研究”项目对国内 840 所高等院校就业工作负责人的调查数据进行分析,主要采用描述统计的方法,对当前我国高校毕业生自主创业的现状以及各高校内部促进大学生自主创业实践工作开展情况进行分析,主要发现如下:

1.当前我国高校毕业生虽然创业意向较高,但实际创业人数稀少,创业存活率堪忧。

2.机会型和生存型创业分别占 65%和 35%。“985”、“211”院校机会型创业占比相对较高(74%-77%),一般本科院校和高职高专生存型创业占比相对较高(30%-40%)。

3.无论资源获取还是校内实践工作,“985”、“211”院校与一般本科院校、高职高专院校之间存在较大差异,具体表现为资金获取、课程服务、基金设置、创业园区建设等。

基于本调查数据的分析,大学生自主创业现状所表现出来的特征与以往学者的研究发现一致,说明了此次调查的有效性,也说明了当前我国大学生在自主创业过程中所表现出来的共性。除此之外,本研究从区域和院校类型不同维度进一步发掘大学生自主创业和政策实施过程中所表现出来的差异性。基于此,本研究认为:

1.鼓励创新精神的培养,但不盲目鼓励毕业生一毕业就创业。 研究显示,当前我国大学生虽然创业意向较高,创业意识到位,但真正走上创业道路的人数很少,这说明在鼓励大学生实现创业方面还有很大空间需要挖掘。本研究中,毕业生进行自主创业首要考虑的原因是自身个体差异和有好的创业项目,而个性差异导致不同类型的创业行为,不同类型的创业活动在提供就业岗位、带动就业、促进区域经济发展上的作用是不一样(徐建军,杨保华,2011)。因此,在鼓励大学生自主创业实现上,需要“双管齐下”,一方面应从自身兴趣出发,着重通过创业教育培养创新精神,提升创新能力,使创业创新意识到位,同时,应着重加强对创业项目的引导,使创业行为得以落实。

2.鼓励机会型创业,但须关注生存型创业毕业生的需求。 机会型创业是当前大学生创业的主要类型,鼓励机会型创业能够带来更多的就业机会,更大程度上拉动经济增长(姚梅芳,马鸿佳 2007)。但同时,鉴于有 1/3 的大学生创业属于生存型创业,特别是,西部地区和高职高专的毕业生这一比例更高。因此应该着重关注生存型创业学生群体,为他们提供创业扶持或参

与其他形式就业的机会。

3.各高校在创业促进工作执行过程中应重视需求,区别对待,突出重点。首先,从校际来看,不同类型高校毕业生创业状况和校内实践工作特点不同,发展进度存在差异,一般本科院校和高职高专院校创业实践工作可提升的空间较大。其次,从对校内工作的评价来看,创业课程及培训与创业服务工作开展情况较好,满意度较高,但当前大学生对于资金帮扶及创业园区硬件设施建设需求迫切。调查显示,高校基金来源 70%多来源于自身,而来自政府、企业资助等比例很小,尤其是西部、普通本专科很少能获得政府资金的支持,而东部、“985”院校鼓励大学生创业方面已具备很强的吸纳市场资金的能力,因此研究建设,第一,加大政府对高校毕业生创业的支持力度,尤其是对西部和普通本专科院校,避免“面子工程”;第二,降低大学生金融借贷门槛,积极吸收市场资金,拓宽资金来源渠道,吸纳社会闲散资金。同时,要加强创业园区和孵化基地的建设和管理,完善创业园区和孵化基地的功能,增进创业园区对大学生创业项目的帮扶和支持,满足大学生创业的需求,提高大学生创业企业的存活率。相关数据显示,通过孵化器孵化和培育的新创企业走向企业并成功实现盈利,相比孵化前可提升 60%的成功率(孙颖,2015)。

【摘自《教育学术月刊》2017 年第 1 期】

江苏省高校、我校 2016、2017 届本科生就业分布情况

表 1 江苏省高校、我校 2016、2017 届本科生省内就业城市分布

就业城市	江苏省高校比例(%)		江苏理工学院比例(%)	
	2016 届	2017 届	2016 届	2017 届
常州	8.04	13.00	38.37	38.14
苏州	23.87	16.54	17.96	18.28
南京	26.02	21.22	7.55	9.45
无锡	11.32	9.56	12.03	11.83
南通	7.65	8.13	7.77	8.25
徐州	3.34	7.65	0.97	1.20
连云港	2.06	2.49	0.53	0.83
淮安	2.75	2.49	1.14	0.90
盐城	3.70	4.97	2.20	1.36
扬州	3.58	4.30	3.54	2.69
镇江	2.54	3.54	3.84	3.03
泰州	3.17	3.44	3.26	2.87
宿迁	1.96	2.68	0.81	1.17

表 2 江苏省高校、我校 2016、2017 届本科生就业量前十位的行业

就业行业	江苏省高校比例(%)		江苏理工学院比例(%)	
	2016 届	2017 届	2016 届	2017 届
制造业	14.95	16.90	32.89	33.37
教育	14.14	14.56	7.29	8.43
信息传输、软件、信息技术服务业	14.05	12.60	14.18	12.89
金融业	8.43	7.94	5.83	4.93
建筑业	7.34	8.25	3.06	3.34
卫生、社会工作	5.83	5.14		
公共管理、社会保障、社会组织	4.88	4.34		
文化、体育、娱乐业	4.45	4.39	4.35	6.46
电力、热力、燃气、水生产及供应业	4.34	3.75	2.89	
批发、零售业	4.04		4.45	5.21
租赁和商务服务业		2.43	6.84	7.49
居民服务、修理和其他服务业			4.99	2.98
住宿和餐饮业				2.23

表 3 江苏省高校、我校 2016、2017 届本科生就业单位性质分布

单位性质	江苏省高校比例(%)		江苏理工学院比例(%)	
	2016 届	2017 届	2016 届	2017 届
民营企业	53.44	54.20	86.14	82.88
国有及集体企业	18.15	18.77	3.54	3.90
事业单位	15.34	14.52	4.21	5.56
港澳台及外资企业	7.57	7.66	5.05	6.08
国家机关	3.76	3.32	0.47	0.67
非营利组织	1.11	0.93	0.07	0.08
村（居）委会	0.55	0.51	0.32	0.03
部队	0.08	0.09	0.20	0.08

江苏省高校、我校 2016、2017 届本科生工作与专业相关度情况

表 4 江苏省高校、我校 2016、2017 届本科生工作与专业相关度

江苏省各学科门类(%)			江苏理工学院各二级学院(%)		
学科名称	2016 届	2017 届	学院名称	2016 届	2017 届
医学	95.82	95.28	计算机工程学院	83.89	82.39
教育学	90.59	90.91	数理学院	81.58	83.72
工学	70.13	70.48	机械工程学院	81.29	81.18
历史学	70.12	75.26	教育学院	75.51	57.89
法学	69.13	67.97	外国语学院	66.22	71.43
文学	67.51	70.48	商学院	65.86	82.69
理学	65.85	65.89	汽车与交通工程学院	65.45	75.61
管理学	65.60	66.81	化学与环境工程学院	61.06	57.14
经济学	63.56	65.89	材料工程学院	56.70	69.70
农学	50.61	49.25	电气信息工程学院	54.44	65.43
艺术学		74.08	艺术设计学院	49.47	58.73
			人文社科学院	44.83	66.67

江苏省高校、我校 2016、2017 届本科生实际月薪情况

表 5-1 江苏省高校、我校 2016、2017 届不同职位本科生实际月薪平均数（单位：元）

职位类别	江苏省高校		江苏理工学院	
	2016 届	2017 届	2016 届	2017 届
公务员	4740	5098	3867	5261
科学研究人员	4208	4521	4008	4257
工程技术人员	4309	4596	3811	4308
农林牧渔业技术人员	3744	4209		
卫生专业技术人员	3767	4061	3600	4327
经济业务人员	3670	4029	3255	3941
金融业务人员	4283	4534	3499	4601
法律专业人员	3963	4044		
教学人员	3519	3977	3368	3722
文学艺术工作人员	3952	4395	3395	3740
体育工作人员	4255	4759		
新闻出版和文化工作人员	4013	4390	3467	3621
其他专业技术人员	3975	4193	3372	
办事人员和有关人员	3535	3808	3360	3521
商业和服务业人员	3907	4197	3400	3613
生产和运输设备操作人员	3889	4223	3448	3594
其他人员	3646	3950	3251	3623

表 5-2 江苏省高校、我校 2016、2017 届不同行业本科生实际月薪平均数（单位：元）

行业类别	江苏省高校		江苏理工学院	
	2016 届	2017 届	2016 届	2017 届
金融业	4297	4604	3689	4908
房地产业		4560	3191	4717
信息传输、软件和信息技术服务业	4607	4927	4143	4312
农、林、牧、渔业		3933	3267	4231
电力、热力、燃气及水生产和供应业	4308	4549	3657	4179
交通运输、仓储和邮政业		4408	3598	4174
科学研究和技术服务业		4296	3643	4090
建筑业	3711	4076	3236	3888
批发和零售业	3722	4118	3216	3848
制造业	3665	4041	3291	3798
公共管理、社会保障和社会组织	4045	4301	3296	3779
教育	3550	3979	3337	3738
文化、体育和娱乐业	3964	4349	3164	3670
租赁和商务服务业		4028	3376	3666
采矿业		4691	3160	3650
水利、环境和公共设施管理业		4033	3182	3618
卫生和社会工作	3748	3992	3246	3521
居民服务、修理和其他服务业		3677	3015	3399
住宿和餐饮业		3889	3114	3390

注：江苏省 2016 届本科生月薪统计数据为就业量前十位

表 5-3 江苏省普通公办本科院校 2016 届、2017 届本科生平均月薪（单位：元）

高校名称	2016 届		2017 届		排序 变化
	排序	实际月薪平均数	排序	实际月薪平均数	
南京森林警察学院	1	4735	1	4936	—
南京审计大学	2	4472	2	4812	—
南京财经大学	3	4279	8	4435	↓
南京工程学院	4	4278	6	4453	↓
常州大学	5	4155	13	4229	↓
南京医科大学	6	4131	9	4408	↓
江苏科技大学	7	4123	7	4444	—
江苏大学	8	4093	4	4540	↑
南京工业大学	9	4048	10	4288	↓
南京艺术学院	10	3978	3	4630	↑
江苏师范大学	11	3951	12	4233	↓
徐州医科大学	12	3938	14	4213	↓
扬州大学	13	3913	16	4177	↓
金陵科技学院	14	3829	19	4102	↓
淮海工学院	15	3822	11	4258	↑
南通大学	16	3821	15	4210	↑
苏州科技大学	17	3795	20	4089	↓
徐州工程学院	18	3759	5	4490	↑
常熟理工学院	19	3752	18	4104	↑
南京体育学院	20	3728	17	4105	↑
南京晓庄学院	21	3703	25	3952	↓
盐城师范学院	22	3677	23	4003	↓
淮阴工学院	23	3607	27	3855	↓
常州工学院	24	3586	24	3999	—
淮阴师范学院	25	3581	26	3885	↓
盐城工学院	26	3570	22	4019	↑
江苏理工学院	27	3485	21	4023	↑
江苏第二师范学院	28	3021	28	3844	—
普通公办本科院校		3860		4180	

（相关数据由校学生工作处提供）

声明：

《高教视点》为江苏理工学院高等教育专题研究参考资料，不定期围绕相关专题开展探索研究，内容主要来自于国内学术期刊、政府网站、报刊等文章。由高教研究室收集整理，仅供本校高教工作者和研究者和进行交流参考，切勿另做其他用途，特此声明！

编 辑：江苏理工学院高教研究室
电 话：0519-86953692

地 址：江苏理工学院 28 号楼 212 室
电子邮箱：jsut-gjyjs@jsut.edu.cn