

大学生高质量就业能力评价

——基于吉林省 2631 份调查数据

王建光 楚洪波

(长春大学 吉林 长春 130022)

摘要:以明尼苏达工作适应论和 USEM 模型为基础,构建以外在核心能力、内在核心能力为主的大学生高质量就业能力综合评价指标体系。对吉林省 2631 名大学生的调研数据进行实证分析显示:大学生的就业能力处于中等水平,一些重要能力指标不尽如人意,学校人才培养模式以及自身工作经验、受教育程度等因素对大学生就业能力影响较大。并从就业导向、就业指导与服务体系、第一课堂和第二课堂建设等方面提出对策,为大学生高质量就业能力提升提供决策依据。

关键词:高质量就业;就业能力;评价指标体系;层次分析法;明尼苏达工作适应论

中图分类号:G645

文献标志码:A

文章编号:1003-2614(2021)12-0123-07

DOI:10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2021.12.017

一、研究缘起

就业能力的相关研究并非始于近几年,早在 1909 年, Beveridge 就提出就业能力的概念^[1],指的是可雇佣性,即获得和保持工作的能力,不仅包括能够找到工作的能力,还包括持续完成工作和实现职业发展的能力^[2]。Hillage、Pollard 认为,就业能力有四个要素,即就业者的“资产”(知识、技能和态度)、就业者对资源的部署、就业者的表现、对环境的适应性^[3]。有学者提出,大学生就业能力包括基本素质、开拓素质、学业素质和社会交际资本^[4],且受到个人实践、人格特征、职业信念和态度的影响^[5]。Career EDGE 模型很好地说明了就业能力的构成要素,如生涯发展和学习、资历、专业知识/理解能力/技能、一般技能和情商^{[6][7]}。王占仁、常飒飒认为,就业能力的概念非常宽泛,还包括广义的创业能力^[8]。就业能力的评价指标体系诸多,例如:英国高等教育调查委员会认为,就业能力中的沟通、数字应用和信息技术是最关键的技能^{[9][10]};美国培训和开发协会把就业能力分为六个类别,即基本技能、沟通技能、适应能力、自我发展技能、群体交往技能和影响能力^{[11][12]}。在就业能力评价的研究中,USEM 模型是其中最具典型的代表,该模型从学科理解(Understanding)、技能(Skills)、自我效能(Efficacy beliefs)和元认知(Metacognition)等四个方面界定了就业能力^[13]。除此之外,就业能力与高校教育有很密切的关系。因此,在评价就业能力时,也有学者提出了就业率、个体就业能力属性和工

作满意度测量方法^{[14][15]}。

高质量就业最初源于国际劳工组织在 1999 年提出的“体面劳动”,指劳动者在自由、平等、保证安全和个人尊严的前提下,获得体面高效的工作机会^[16]。2002 年,欧盟委员会提出“工作质量”概念,对与就业相关的要素进行主观评价。2009 年,联合国欧洲经济委员会提出包括就业安全、劳动报酬、稳定性等多方面的“就业质量”统计框架^[17]。高质量就业是一个较为复杂的概念,它不是单方概念,而是一个交互的概念^[18]。高质量就业可以理解为在毕业后规定的时间内产生就业事实,毕业生能力满足要求,毕业生有满足感且毕业生能促进经济发展和社会进步^[19]。对高质量就业可以从四个方面进行解读:一是从宏观层面,高质量就业强调的是充分就业机会、公平的就业环境等;二是从学生角度,高质量就业就是“三高一低”;三是从学生毕业后半年的各类情况进行的界定,如收入、满意度等;四是从个人角度,在其认为具有挑战性和满意感的工作的综合环境中获得谋生所需工资的能力^[20]。还有学者提出了高质量就业的指标体系,即人职匹配度较强、工作性质的相对稳定、劳动报酬的相对合理性、劳动条件的相对完善性、晋升机会的相对公正性、社会保护的相对健全性、工作挑战性的适度性、利益表达机制的相对完备性、工作决策空间的相对自由性和工作满意度较高^[21]。大学生就业能力提升的核心需要是发展需要,即就业能力的提高是大学生实现全面发展和产生幸福感的需要^[22]。

收稿日期:2021-04-22

基金项目:国家社会科学基金项目“基于‘弱有所扶’制度的残疾人就业路径创新研究”(编号:18BSH158);吉林省社会科学基金项目“‘精准扶贫’视域下残疾人就业路径创新研究”(编号:2020B111)。

作者简介:王建光,长春大学特殊教育学院副教授,硕士研究生导师,研究方向:大学生就业、思想政治教育、高等特殊教育;楚洪波,长春大学特殊教育学院教授,硕士研究生导师,研究方向:残疾人就业。

虽然学者对就业能力和高质量就业概念从不同的维度进行了论证,但其核心内容是趋同的。通过梳理相关文献不难发现,学者们研究所关注的维度包括就业能力和高质量就业能力概念的厘清、大学生就业能力的评价、就业质量的影响因素、就业能力和高质量就业的提升路径等,但随着新时期的到来,专门针对大学生高质量就业能力的评价却鲜少见到。究其原因主要包括三个方面:一是虽然对就业能力和高质量就业学术界有普遍的共识,但对大学生高质量就业能力这一概念却没有清晰的定义,缺少定义就无法进行有针对性的评价;二是如何将大学生、高质量、就业能力这三个维度在一个指标体系中进行体现是一个难题,而最重要的是“高质量”的指标如何诠释;三是指标体系是否有一定的普适性和应用性。虽然困难重重,但是对大学生高质量就业能力的评价具有重要意义。在社会深入变革、高质量发展的今天,大学生就业不仅是谋求到一个岗位,还要实现高质量就业,进而实现自我价值和社会价值。大学生高质量就业的实现受多种因素的影响和制约,而最为核心的是就业能力,也是“就好业”的关键。明确大学生高质量就业能力的构成,对其进行评价,掌握大学生在就业能力形成过程中的优势与劣势,从而有针对性地进行培养,对提高大学生的整体素质、实现高质量就业具有重要意义和价值。本研究尝试基于明尼苏达工作适应论和 USEM 模型,考虑到大学生就业特点和高质量就业能力的核心要素,构建了大学生高质量就业能力综合评价指标体系,论证其有效性,并进行了实证分析,力图对大学生高质量就业提供一定的参考和借鉴。

二、大学生高质量就业能力评价设计

(一) 大学生高质量就业能力综合评价指标体系的构建

1. 指标体系的开发

本指标体系的开发过程分为三个阶段:第一阶段是理论研究;第二阶段是指标体系形成;第三阶段是指标体系修正。

(1) 理论研究。首先,本文明确了就业能力的概念,在阅读大量相关文献的基础上(由于篇幅所限,对于就业能力文献的梳理不再赘述)根据大学生就业能力的概念^[23]和高质量就业的概念,对大学生高质量就业能力进行了界定:大学生高质量就业能力是大学生在求职中所表现出来的适应社会动态发展的生存技能,是大学生具有的内在及外在的能力集合,能够充分实现大学生就业和用人单位的双重满意度,真正做到人尽其才,发挥大学生的最大效用,使大学的培养效果最大化。其次,构建大学生就业能力理论框架(具体见后文)。

(2) 指标体系形成。在收集大量的大学生就业能力的中外文献的基础上,对现有大学生就业能力的构成进行比较和

分析,确定了大学生高质量就业的必备要素,形成了第一版大学生就业能力指标体系。该指标体系包括 2 个一级指标、3 个二级指标和 34 个三级指标。

(3) 指标体系修正。为了使大学生高质量就业能力评价指标体系更有科学性,本研究对第一版的指标体系进行了修正。修正方法包括专家访谈、向相关专业人士发放调查问卷。专家对已有指标的重要性进行排序,并对指标体系的构建提出建议。

第一,访谈结果。本研究共访谈 5 名专家,这些专家对大学生高质量就业能力评价指标体系给予充分的肯定,同时指明指标体系中存在的问题,并提出改进意见。具体包括以下三个方面:一是指标过多,不利于评价,应该将指标集中,筛选突出影响大学生高质量就业能力的关键指标;二是有的指标比较模糊,不利于测度,应确保所有指标都明确且易于衡量;三是二级指标中的基本能力呈现出多维度特点,建议可进一步细分。

第二,调查问卷结果。本研究共发放 36 份问卷,回收有效问卷 31 份。被调查专家来自高校的就业部门人员、企业的人力资源部门人员、从事教育学的研究人员。问卷的所有问题是根据指标体系中的各项指标衍生出来的,这些指标都参考了已有的评价指标体系,因此问卷具有较高的内容效度。调查问卷的目的主要是甄别大学生高质量就业能力的关键指标,让专家对大学生高质量就业能力要素的重要程度进行打分,并根据平均分数确定各项指标的重要性。需要说明的是,为了确定关键要素,在问卷设计时对“最重要”这一维度进行了限项选择,确定在众多指标中筛选出“最重要和最关键”的指标,排在前五位的分别是沟通能力、团队协作能力、执行力、语言表达能力和自我管理能力和自我管理能力。这也说明专家认为这几项指标在大学生的高质量就业能力构成中最为重要。该排序为后续指标体系的构建及权重的确定提供了依据和支持。

2. 学生高质量就业能力综合评价指标体系的构成

(1) 理论框架。

第一,明尼苏达工作适应论。20 世纪 60 年代,戴维斯(Dawis)和罗奎斯特(Lofquist)提出了明尼苏达工作适应论,即人境适配的心理学理论^[24]。该理论认为,工作是个人和工作环境之间交互的过程,职业和个人的成功是通过个人与工作特征的匹配来实现的^[25]。一方面,个人绩效能满足工作需求;另一方面,工作环境能满足个人的需求^[26]。

第二,USEM 模型。2004 年,Yorke 和 Knight 提出了 USEM 模型,该模型阐述了就业能力的构成,包括 U(学科理解)、S(技能)、E(自我效能)和 M(元认知)。学科理解是对专业知识的领悟及掌握。技能凸显了其在就业中的重要性,可以理解为实践技能。自我效能是学生的自我素质和个人

特质,是学生感知“与众不同”的程度。元认知强调了学生学习的自我意识及其运用到实践中的能力^[27]。这四种能力相互影响,且对就业能力都有着不同程度的影响,具体如图1所示。

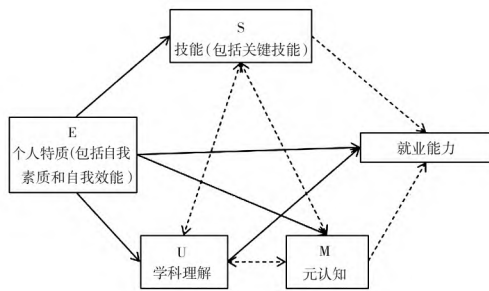


图1 USEM模型

来源:根据“Yorke M, Knight P T. Embedding employability into the curriculum [R]. 2004”修改。

本文所确定的指标体系以明尼苏达工作适应论和 USEM 模型为支撑,主要有三个方面的考虑:一是本文评价的是“高质量”就业能力,明尼苏达工作适应论充分体现了“高质量”就业的内涵。一方面,大学生的“高质量”就业能够使大学生适当环境,融入环境,促进经济发展与进步,是人满足环境的需求;另一方面,社会和工作环境也在不断满足大学生的各种需求,如安全的需求、社交的需求、自我实现的需求等。人境适配能够最大限度地发挥人的主观能动性,反映了高质量就业的意蕴。二是“高质量”就业能力是综合能力,而非单独某一种能力。作为评价就业能力最权威的模型之一,USEM 模型从不同维度对就业能力进行了概括,涵盖了大学生就业过程中应具备的各项能力,该模型也成为很多就业能力研究中的理论基础。三是这两种理论都经过多年的实践应用,其科学性和有效性毋庸置疑,本文将两个理论融合,不仅在理论研究中尝试创新,而且在实践中为大学生就业能力提供了更全面的框架,将就业能力划分为外在核心能力和内在核心能力,延展了“高质量”就业能力的范畴。

(2) 大学生高质量就业能力综合评价指标体系框架。根据访谈及调查问卷结果,依据明尼苏达工作适应论和 USEM 模型,本研究对原有指标体系进一步改进,形成最终版本,如表1所示。需要说明的是,依据之前的调查问卷,将得分在 4.8 以下的指标进行了剔除。根据专家意见,将一些具有重叠的指标进行了合并整合。该指标体系既反映了明尼苏达工作适应论中所提到的人境适配,也涵盖了 USEM 模型中的要素,最终形成了 2 个一级指标、5 个二级指标、18 个三级指标的大学生高质量就业能力综合评价指标体系。

第一,外在核心能力。该指标主要考虑到可观测到的各种能力。为了进一步明确外在核心能力,根据 USEM 模型将其划分为专业知识与理解能力、实践技能。专业知识与理解能力体现了大学生专业学科知识的掌握情况以及对知识和

信息的理解能力,强调了工作中需要具备的学科知识和理解能力;实践技能反映了在实际工作中需要的各类技能,强调了学科知识在实践层面的应用。

第二,内在核心能力。该指标主要考查了大学生的隐性能力,这种隐性能力是相对于外在核心能力而言的,即这种能力较难观测,但却是形成外在核心能力的基础。根据 USEM 模型,自我效能和元认知都是内在核心能力的内容。在此基础上,本研究将明尼苏达工作适应论中的工作适应与发展内容也纳入其中,体现了大学生的高质量就业特征。

(二) 评价方法

1. 指标体系权重确定的方法

权重是衡量指标重要性的度量,对于评价的科学性和有效性有关键的影响。在充分考虑到各种确定权重方法局限性的基础上,采用层次分析法 (Analytic Hierarchy Process, AHP)。

表1 大学生高质量就业能力综合评价指标体系

	一级指标	二级指标	三级指标
大学生高质量就业能力综合评价 A	外在核心能力 B ₁	专业知识与理解能力 C ₁	D ₁ 专业知识 D ₂ 知识和信息的理解能力
		实践技能 C ₂	D ₃ 团队协作能力 D ₄ 沟通能力 D ₅ 复杂问题处理能力 D ₆ 逻辑推理能力 D ₇ 执行能力
	内在核心能力 B ₂	自我效能 C ₃	D ₈ 自信心 D ₉ 自我管理 D ₁₀ 自我认知/自我反省能力 D ₁₁ 自我激励能力 D ₁₂ 共情能力
		元认知 C ₄	D ₁₃ 创新能力 D ₁₄ 学习能力
		工作适应与发展 C ₅	D ₁₅ 职业规划能力 D ₁₆ 社交能力 D ₁₇ 适应工作及环境能力 D ₁₈ 抗挫折/抗压能力

表2 大学生高质量就业能力综合评价指标体系权重

一级指标	权重	二级指标	合成权重	三级指标	合成权重	排序
外在核心能力 B ₁	0.5	C ₁	0.1	D ₁	0.0500	8
				D ₂	0.0500	8
	C ₂	0.4	D ₃	0.1337	2	
			D ₄	0.1627	1	
			D ₅	0.0309	15	
			D ₆	0.0187	18	
			D ₇	0.0539	7	

内在核心能力 B ₂	0.5	C ₃	0.2	D ₈	0.0371	12
				D ₉	0.0646	5
				D ₁₀	0.0489	10
				D ₁₁	0.0281	16
				D ₁₂	0.0213	17
				D ₁₃	0.0333	14
	C ₄	0.1	D ₁₄	0.0667	4	
			D ₁₅	0.0573	6	
	C ₅	0.2	D ₁₆	0.0341	13	
			D ₁₇	0.0405	11	
			D ₁₈	0.0681	3	

AHP 是美国运筹学家 T. L. Saaty 教授于 20 世纪 70 年代初期提出的, AHP 是对定性问题进行定量分析的一种简便、灵活而又实用的多准则决策方法^[28]。AHP 的特点是把复杂问题中的各种因素划分为相互联系的有序层次, 其实现过程包括以下四个步骤^[29]: 首先, 定义问题并确定所寻求的知识种类; 其次, 建立一个多层次的递阶结构, 按目标的不同, 实现功能的差异, 将系统分为几个等级层次; 再次, 构造一组成对比较矩阵, 通过构造两两比较判断矩阵, 确定本层次中与其相关元素的重要性排序——相对权值; 最后, 利用比较中获得的优先次序衡量下一级别的优先次序, 并计算各层元素对系统目标的合成权重, 进行总排序, 以确定递阶结构图中最底层各个元素的重要程度。

根据 AHP 的步骤, 征询专家意见, 对各指标的判断矩阵打分并通过了单排序和总排序的一致性检验, 最终确定了一

级指标、二级指标和三级指标的权重, 对这些指标权重进行合成, 得到大学生就业能力综合评价指标体系的最终权重, 如表 2 所示。从指标权重来看, 排名前六位的分别是 D₄(沟通能力)、D₃(团队协作能力)、D₁₈(抗挫折/抗压能力)、D₁₄(学习能力)、D₉(自我管理能力和 D₁₅(职业规划能力)。

2. 实证研究的评价方法

基于本研究开发的指标体系和确定权重的可操作性, 可直接将该指标体系用于实证分析中作为评价工具, 采用问卷方式进行数据的收集, 并用统计软件对数据进行处理, 进行相关性分析及显著性检验(具体过程在第三部分实证分析中进行详细阐述)。

(三) 评价标准

在进行实证分析时, 采用李克特 7 级量表, 按照其得分高低计算评价等级。最高得分为 7 分, 最低得分为 1 分, 按传统分数进行换算, 可将就业能力划分为以下五个等级: 6.3 ≤ 得分 ≤ 7, 优秀; 5.6 ≤ 得分 < 6.3, 良好; 4.9 ≤ 得分 < 5.6, 中等; 4.2 ≤ 得分 < 4.9, 较差; 得分 < 4.2, 很差。

三、实证分析

(一) 评价对象

本研究对大学生就业能力进行测度, 选取的样本来自吉林省部分高校。通过网络问卷发放, 共回收问卷 2700 份, 有效问卷 2631 份, 有效率达 97.4%。基本信息如表 3 所示。

表 3 样本基本信息

统计\项	性别		是否在读		学校层次			
	男	女	在读	毕业	重点高校	普通高校	民办高校	高职高专
人数(人)	1120	1511	2379	252	105	1544	253	729
比例(%)	42.57	57.43	90.42	9.58	3.99	58.68	9.62	27.71

(二) 评价工具

本研究依据自行开发的评价工具——大学生就业能力综合评价指标体系(见表 1) 指标, 针对每个指标, 参考不同量表和调查问卷, 设计了大学生高质量就业能力综合评价的调查问卷, 该问卷共涉及指标体系的 5 个维度、18 个指标, 共 34 道问题, 采用 7 级评判标准, 对大学生的就业能力进行全方位评价。为了保证问卷的有效性, 在发放问卷之前, 进行了问卷前测, 共有 30 名大学生参与了测试, 结果通过了信度及信度检验。在此基础上, 进行了大范围的问卷发放。问卷

结果通过 SPSS 软件进行处理和分析, 主要针对大学生就业能力整体水平、不同群体的显著性以及被调查大学生就业能力的相关性进行了分析。

(三) 结果呈现

1. 信度与效度

可靠性分析结果如表 4 所示。在可靠性分析中, 5 个维度的克伦巴赫 α 信度系数都在 0.850 以上, 总体问卷的克伦巴赫 α 信度系数为 0.989, 说明该问卷总体具有较高的可信性, 具有较高的内部一致性。

表 4 大学生就业能力综合评价调查问卷信度结果

	专业知识与理解能力 C ₁	实践技能 C ₂	自我效能 C ₃	元认知 C ₄	工作适应与发展 C ₅	总体问卷
克伦巴赫 α 信度系数	0.867	0.968	0.958	0.930	0.965	0.989

在因子分析中, KMO 和 Bartlett 检验结果为 0.987, sig 值为 0, 共提取 2 个主成分, 可解释 76.5% 的原有信息, 说明调查问卷具有很高的信度。

2. 就业能力指标分析

(1) 就业能力整体水平。被调查的大学生就业能力的整体水平计算方法如下: 首先, 应用 SPSS 对调查问卷进行统

计,对每个维度的相关问题归类并计算出所有被调查学生的标得分的平均值乘以相应权重,即得到被调查学生的就业能力平均值;其次,求出这些问题得分的平均值;最后,用每个指标整体水平。具体结果如表5所示。

表5 大学生高质量就业能力整体水平

		指标	平均值	标准差	样本数量	合成	得分	未合成	C级加权	
大学生高质量就业能力综合评价A	外在核心能力B ₁	专业知识与理解能力C ₁	D ₁	4.7900	1.3890	2631	0.0500	0.2395	0.5000	5.0050
			D ₂	5.2200	1.3840	2631	0.0500	0.2610	0.5000	
		实践技能C ₂	D ₃	5.6150	1.4030	2631	0.1337	0.7507	0.3344	5.3319
			D ₄	5.1800	1.4117	2631	0.1627	0.8428	0.4068	
			D ₅	5.1333	1.3630	2631	0.0309	0.1586	0.0773	
			D ₆	5.0500	1.3725	2631	0.0187	0.0944	0.0468	
			D ₇	5.3000	1.3680	2631	0.0539	0.2857	0.1346	
	内在核心能力B ₂	自我效能C ₃	D ₈	4.9100	1.4170	2631	0.0371	0.1822	0.1854	5.2836
			D ₉	5.2800	1.3830	2631	0.0646	0.3411	0.3229	
			D ₁₀	5.4000	1.3805	2631	0.0489	0.2641	0.2447	
			D ₁₁	5.3800	1.3830	2631	0.0281	0.1512	0.1405	
			D ₁₂	5.5500	1.3700	2631	0.0213	0.1182	0.1065	
		元认知C ₄	D ₁₃	5.1900	1.3735	2631	0.0333	0.1728	0.3333	5.2211
			D ₁₄	5.2367	1.4123	2631	0.0667	0.3493	0.6667	
		工作适应与发展C ₅	D ₁₅	5.3433	1.4290	2631	0.0573	0.3062	0.2865	5.2786
			D ₁₆	5.3000	1.3920	2631	0.0341	0.1807	0.1703	
			D ₁₇	5.3600	1.3885	2631	0.0405	0.2171	0.2026	
			D ₁₈	5.1650	1.3775	2631	0.0681	0.3517	0.3407	
合计								5.2673		

从表5可知,被调研大学生就业能力的总得分为5.2673,其中5个维度专业知识与理解能力、实践技能、自我效能、元认知、工作适应与发展的得分分别为5.0050、5.3319、5.2836、5.2211、5.2786,说明被调研大学生的就业能力总体水平中等,其中,实践技能得分最高,说明被调研大学生的实践技能较强。

从单个指标来看,得分最高的为D₃(团队协作能力),得分为5.6150,说明大学生在团队协作方面具有较好的合作意识,其次是D₁₂(共情能力)、D₁₀(自我认知/自我反省能力)、D₁₁(自我激励能力)和D₁₇(适应工作及环境能力),这说明被调研的大学生具有较好的共情能力和自我认知能力且能够进行自我激励,并具有较好的适应工作和环境的能力。

(2) 就业能力交叉分析。为了更深入了解大学生的类型、专业、受教育程度、是否参加工作在就业能力各个维度上是否有显著差异,本研究进行了卡方检验,具体结果如表6所示。

表6 就业能力显著差异指标

	高校性质	受教育程度	专业	工作经验	单位性质
D ₁	√	×	√	√	×
D ₂	√	×	√	×	×
D ₃	×	×	√	×	×
D ₄	√	×	√	×	×
D ₅	×	√	√	√	√
D ₆	×	×	√	×	×
D ₇	√	×	√	×	×
D ₈	√	×	√	×	×
D ₉	√	√	√	×	×
D ₁₀	√	×	√	×	×
D ₁₁	×	×	√	×	√
D ₁₂	√	√	√	×	√

D ₁₃	√	√	√	√	√
D ₁₄	√	√	√	√	√
D ₁₅	√	√	√	√	×
D ₁₆	√	×	√	×	×
D ₁₇	√	√	√	√	×
D ₁₈	√	×	√	×	×

如表6所示,√表示有显著差异,×表示没有显著差异,各维度的指标在不同的分类中呈现出较为显著的差异。“专业”在所有方面的能力差异均很明显,“高校性质”在14个能力方面表现出显著差异,“受教育程度”在7个能力方面表现出显著差异,“工作经验”在6个能力方面表现出显著差异,“单位性质”在5个能力方面表现出显著差异。这既说明了不同性质高校、不同专业的大学生就业能力差异较大,也反映了高校在人才培养方面的差异。另外,受教育程度、工作经验和单位性质对大学生的诸多就业能力有较大的影响。

四、结论与建议

(一) 结论

1. 大学生的就业能力总体处于中等水平

对问卷调查进行梳理,表5显示,被调研的大学生就业能力总得分为5.2673,处于中水平。D₃(团队协作能力)得分5.6150,处于最高水平,既说明大学生的团队协作能力较强,也反映大学生对该项指标有较高的自我评估。D₁(专业知识)得分4.79,排在最后,说明学生对专业知识的掌握程度较差。

2. 大学生高质量就业所需的一些重要能力指标不尽如人意

如表2所示,从指标权重来看,排名前六位的分别是D₄(沟通能力)、D₃(团队协作能力)、D₁₈(抗挫折/抗压能力)、

D_{14} (学习能力)、 D_9 (自我管理能力和 D_{15} (职业规划能力)。而从表5中可以看出,当前大学生这六项实际能力水平分别排在第13、1、14、10、9、6位,除了 D_3 和 D_{15} 以外,其余4项能力均处在中等或中等偏下水平。大学生沟通能力、抗挫折/抗压能力、学习能力、专业知识等亟待提升。

3. 高校人才培养模式、自身工作经验、受教育程度等因素对大学生就业能力影响较大

在卡方检验中可以看到,所学专业、高校性质对学生就业能力基本均存在显著差异,说明高校办学和专业人才培养模式对学生能力提升起到最关键作用。是否有工作经验对部分就业能力(6项)指标存在显著差异,说明正式求职前的工作经验能有效地帮助大学生提高就业能力。受教育程度不同,其就业能力(7项)也有显著差异,受教育的年限越长、继续教育经历越多,其就业能力越强。

(二) 建议

1. 以目标和需求为导向,动态调整人才培养模式,整体提升大学生就业能力

调查显示,大学生就业能力总体得分为5.2673,处于中等水平,要改变这一现状,高校要以目标和需求为导向(Outcomes-based Education, OBE),结合学校实际,动态调整人才培养模式:一是要精准办学定位,要结合学校办学历史和学科特色,找准适合本校人才培养的办学定位,不能一味地追求“研究型”“高层次”;二是要深入落实《深化新时代教育评价改革总体方案》的要求,“一校一策”,研究制定适合本校人才培养的教育评价办法,为学生就业能力提升做好保障;三是要以市场需求为导向,完善与就业单位深入对接机制,适时增加、调整专业设置(回应“表6”所述);四是要动态调整课程设置,增加赴企业实践课程、社会经济发展前沿领域知识课程的比重,强化“校—地”“校—企”合作,加强人才“联合式”“订单式”培养的深度和广度,提升学生特定专业知识(D_1)水平、适应工作及环境能力(D_{17})和创新能力(D_{13})等;五是要政策支持、鼓励学生在校期间辅修二学历(学位),考取相关资格证书等,增加继续教育经历,努力培育“一专多能”的新时代复合型人才。

2. 搭建全过程、多方位、精准化的就业指导与创新创业教育服务体系

“全员、全过程、全方位”育人,提供科学的就业、创业指导与服务,与大学生提升就业能力具有显著正向相关性:一是要建立“一人一册”的学生信息资料库,从入学到毕业,有针对性地进行职业生涯规划教育、国家就业政策解读、学业成长指导等,精准“人职匹配”,增强学生的职业规划能力(D_{15})、自我管理能力和(D_9);二是要通过推进“互联网+”“挑战杯”大赛,培育创新创业孵化器,增加创新课外学分等方式,广泛进行创新创业教育、培养与锻炼,增强学生创新能力(D_{13})、抗挫折/抗压能力(D_{18})、学习能力(D_{14})、沟通能力

(D_4)、自我管理能力和(D_9)、社交能力(D_{16})、自信心(D_8)、执行能力(D_7)等,为国家“大众创业、万众创新”培育、储备人才;三是要鼓励引导学生充分利用大数据、AI、“网红”经济等,开展线上就业,畅通就业信息渠道,多维度提升知识和信息的理解能力(D_2)和复杂问题处理能力(D_5)等;四是要打造职业化、专业化的就业创业指导与服务师资队伍,予以在职称晋升等方面政策倾斜,为全方位、精准化提升大学生就业能力提供制度和队伍保障。

3. 联动第一课堂和第二课堂建设,提升就业能力,实现高质量就业,助力社会高质量发展

研究结果显示:大学生专业知识(D_1)得分最低,为4.79,而我国要在“十四五”时期实现高质量发展、应对百年未有之大变局、建设社会主义现代化强国等,各领域的专业知识是基础和关键,高校要夯实第一课堂建设,在教师队伍、教学模式方法、硬件设施等方面加强投入、科学投入,全面提高教育教学成效,为学生就业能力提升夯实基础。此外,系统化、丰富多彩的第二课堂对大学生就业能力提升起到至关重要的作用,要科学主动设计:一是要通过开展“无领导小组讨论”“师生角色互换”以及融合素质拓展、家校联动等形式,培育大学生抗挫折/抗压能力(D_{18})、复杂问题处理能力(D_5)和逻辑推理能力(D_6)等;二是要通过学生会等学生组织改革、专业社团和志愿服务队等建设,增强自我管理能力和(D_9)、执行能力(D_7)和团队合作能力(D_3)等;三是要充分发挥“朋辈教育”的作用,通过“十佳大学生”“优秀学生干部”等典型选树、励志宣讲报告团、专业文化节及沙龙交流等建设,增强学生自我激励能力(D_{11})和自信心(D_8),持续培育“勇攀登有担当”、符合社会需求的新时代优秀青年;四是要加强国际交流与合作,为学生提供短期、中期、长期赴国外研修、交流的机会,开阔视野,提升自我认知/自我反省能力(D_{10})和沟通能力(D_4)等。全面增强大学生就业能力,为高质量就业打下坚实基础。

参考文献:

- [1]张彤,刘铸.国外大学生就业力模式研究及对我国的启示[J].现代教育管理,2016(5):119.
- [2]朱琴华,崔丽丽,张金龙.本科毕业生就业能力的统计调查与研究[J].江苏高教,2014(3):111.
- [3]Hillage J, Pollard E. Employability: Development a Framework for Policy Analysis [R]. Department for Education and Education, 1998.
- [4]张红,乔忠.大学生综合就业能力评价体系构建[J].山东社会科学,2011(4):88.
- [5]龚勋,蔡太生.大学生就业能力:要素、结构与培育路径[J].江苏高教,2018(1):92.
- [6]Moreland N. Entrepreneurship and Higher Education: An Employability Perspective, Learning and Employability Series 1, Higher Education Academy [M]. New York: Higher Edu-

- cation Academ , 2006.
- [7][8]王占仁,常飒飒. 国际创业教育研究中的核心概念辨析——以“Enterprise”与“Entrepreneurship”语义、语用分析为中心[J]. 外国教育研究 2015(6):82.
- [9][11]曹洪军. 欧美就业能力研究的新进展: 大学毕业生认同理论[J]. 江苏高教 2016(4):38-38.
- [10]Dearing R. Higher Education in the Learning Society [R]. Norwich: Report of the National Committee of Inquiry into Higher Education , 1997.
- [12]Carnevale A P , Gainer L J , Meltzer L J. The Essential Skills Employers Want [M]. San Francisco: Jossey - Bass , 1990.
- [13][27]Yorke M , Knight P T. Embedding Employability into The Curriculum [R]. 2004.
- [14]Harvey L. Defining and measuring employability [J]. Quality in Higher Education , 2001(2) : 104.
- [15]肖继军. 基于 USEM 模型的大学生就业能力实证研究 [J]. 系统工程 , 2012(6) : 122.
- [16][21]沈嘉贤 ,周静雅. 论高质量就业的评价指标体系 [J]. 山东社会科学 2014(7) : 37-37.
- [17]沈嘉贤. 新时代高质量就业评价指标体系研究 [J]. 统计科学与实践 2020(6) : 13.
- [18]张金鲜. 新形势下提升大学生高质量就业能力的策略分析 [J]. 黑龙江高教研究 2014(3) : 84.
- [19]张小诗,于浩. 高校毕业生高质量就业的基本内涵 [J]. 现代教育管理 2016(7) : 116.
- [20]刘善堂,成娟. 大学生高质量就业的内涵与提升策略 [J]. 江苏高教 2014(1) : 133-134.
- [22]吕菊芳. 需要视域下的大学生就业能力提升研究 [J]. 学校党建与思想教育 2017(8) : 87.
- [23]王建光,刘岩. 我国与欧美大学生就业能力与培育的比较研究 [J]. 现代教育管理 2016(3) : 117.
- [24]刘玉升,褚蓉. 明尼苏达工作适应论在高职院校职业生涯教育中的创新应用 [J]. 黑龙江教育学院学报 2019(10) : 61.
- [25]Dawis R V , Lofquist L H. Psychological Theory of Work Adjustment: An Individual Differences Model and Its Applications [M]. Minneapolis: University of Minnesota Press , 1984.
- [26]蒲云欢,徐胜,李启娟. 工作适应理论视角下的残疾人工作适应 [J]. 现代特殊教育 2017(18) : 16.
- [28]Saaty T L. How to Make a Decision: The Analytic Hierarchy Process [J]. Interfaces , 1994(6) : 19.
- [29]Scala N M , Rajgopal J , Vargas L G , et al. Group Decision Making with Dispersion in The Analytic Hierarchy Process [J]. Int. J. Service Sciences 2008(1) : 85.

The Evaluation of College Students' High - quality Employment Ability

——Based on 2631 Survey Data in Jilin Province

WANG Jian - guang ,CHU Hong - bo
(Changchun University ,Changchu 130022 ,China)

Abstract: Based on Minnesota Job Adaptation Theory and USEM model , this paper builds a comprehensive evaluation index system of college students' high - quality employment ability. This paper investigates 2631 college students in Jilin Province and makes an empirical analysis. The results show that the employment ability of the investigated college students is at a medium level , and some important ability indicators are not satisfactory. The training mode , work experience , education level and other factors have great impacts on their ability. According to the conclusion , this paper puts forward some countermeasures and suggestions , including employment direction , training mode , employment guidance and service system , the second classroom and other aspects , in order to provide decision - making basis for the improvement of college students' high - quality employment ability.

Key words: high quality employment; employment ability; evaluation index system; AHP; Minnesota job adaptation theory