

大学生就业能力及其影响因素分析

——对西安交大调查数据的分析

□陆根书 彭正霞

一、引言

近年来,大学生就业问题已成为我国高等教育和经济社会发展进程中被公众、媒体和政府高度关注的一个重要问题。对于高校而言,大学生的就业是高校综合办学效益的直接体现。高校以为社会培养、输送合格人才为任务,在教育行业激烈竞争的情况下,毕业生就业率的高低直接体现了学校的办学水准。就业率高能使高校获得积极的社会评价,从而拉动高校的招生市场,形成高校生存和发展的良性循环,给高校带来巨大的办学资产和发展前景。

西安交通大学作为一所百年老校,是教育部直属重点大学,其前身是1896年创建于上海的南洋公学,1921年改称交通大学,1956年交通大学的主体内迁西安,1959年定名西安交通大学,学校建立117

年来,为国家培养了近20万各类专业人才,为国家特别是为西部地区的建设和发展做出了重要贡献。尤其近年来,随着高等教育大众化发展,从1999年到2012年,中国高校毕业生人数由85万人增加到了680万人,13年增长了近700%。大学毕业生的就业压力不断积聚,2001年全国大学高校毕业生待业率为20%,23万人待业;2005年为30%,近101万人;2011年全国高校毕业生数量高达660万人,初次就业率为77.8%,即有146万多学生待业。在日趋严峻的大学生就业问题的背景下,西安交大本科生、研究生的毕业率一直保持在全国高校前列,如本科生毕业生初次就业率,2010年达到92%,2011年为90%,2012年为92.04%;硕士毕业生的初次就业率,2010年为95.40%,2011年为97.6%,2012年为94.25%。

但是,随着知识经济和经济全球化的发展,我国产业结构的调整,逐渐由劳动密集型向资本和技术密集型产业转变,这必然对大学生的知识、能力和素质提出新的、更高的要求。因此,西安交大要保持目前的办学优势,首先即需要加强对大学生综合素质的培养,使其具备与产业结构调整、生产方式转变的要求相匹配的知识、能力与素质,以适应产业升级换代的需要,从而确保学校培养的学生都能够人尽其才。另外,高等教育大众化,大学生数量快速增加,大学毕业生面临的就业压力的积聚对西安交大学生的就业必然也会产生冲击,因此,提高学生的就业能力,增强其就业竞争力,也是当下学校人才培养的当务之急。最后,目前我国大学毕业生就业体制已由“统包统分”转变为“双向选择”、“自主择业”。“双向选择”、“自主择业”的就业体制,一方面为大学毕业生提供了一个公开、公平的竞争平台,另一方面也需要大学毕业生在就业过程中克服劳动力市场、就业环境等不确定因素的挑战。在这种就业体制下,毕业生若想成功就业,必须不断完善自身的知识、能力与素质,提升就业能力,增强就业竞争力。

从上述分析可以看到,提高大学生的就业能力是增强其就业竞争力的重要途径之一。因此,本文通过对西安交大学生就业能力的调查,了解当前学生就业能力的水平及其影响因素,从而为进一步提升我校学生的就业能力提出相应的政策建议。

二、研究设计

本文在分析、归纳 Heijde 等人提出的大学生就业技能多维调查量表、加拿大会议委员会(The Conference Board of Canada)提出的就业技能量表、美国劳工部 21 世纪就业技能调查委员会(SCANS)提

出的大学生进入工作岗位的必须习得技能量表、Athayde 提出的青年创业潜能量表的基础上,将大学生的就业能力界定为:大学生在就业过程中,为获取应聘工作岗位或必要时创造工作岗位而应具备的技能及个人特质的总和,主要包括大学生的职业道德素质、职业规划能力、自主发展能力、成就导向、求职准备、领导能力、社会适应能力、学习能力、求职技能、沟通能力、创新精神等不同维度。需要指出的是,大学生的就业能力反映的主要是大学生个人潜质,与其最终求职或创业成功与否并不是完全等同的。此外,大学生就业能力也不是某种职业资格或某项特殊技能,它不与特定的职业或岗位相联系。

根据对大学生就业能力的上述认识,我们自主设计与开发了“大学生就业能力调查问卷”,对西安交大 388 名毕业班学生进行了调查研究,其中,男生 286 人,女生 102 人;工科学生 277 人,理科学生 65 人,人文学科学生 17 人,经管学科学生 29 人;已签订就业协议的学生 305 人,未签订就业协议的学生 83 人。

我们对“大学生就业能力调查问卷”进行了因素分析和信度分析,表 2 和表 3 列出了分析的结果。从表 2 因素分析的结果可见,大学生的就业能力可以从职业道德素质、职业规划能力、自主发展能力、成就导向、求职准备、领导能力、社会适应能力、学习能力、求职技能、沟通能力、创新精神等 11 个维度加以测量,用这 11 个因素可以解释大学生就业能力方差的 65.1%。这 11 个因素的信度系数介于 0.801~0.895 之间,说明各维度测量项目的内部一致性水平较高。表 2~3 所示的效度和信度分析结果表明,本研究设计的大学生就业能力调查问卷是可以作为测度大学生就业能力的一个有效工具。

表1 大学生就业能力调查问卷因素分析结果(采用主成份因素分析并进行最大正交旋转)

维度/题号	题目	因素负荷
因素1	职业道德修养(a=0.895)	
q42_34	我很容易接纳别人	0.793
q42_33	我待人友好,具有亲和力	0.790
q42_32	我为人真诚	0.781
q42_35	我能设身处地为别人考虑、关心别人	0.695
q42_36	周围的人总是很信赖我	0.589
q42_31	我总是精力充沛、充满激情	0.568
q42_74	我喜欢用自己的观点来解释事情	0.479
q42_26	我乐于尝试新的事物	0.447
q42_24	我在面对困难时不会轻易放弃	0.406
因素2	职业规划能力(a= 0.910)	
q42_39	我有明确的实现职业目标的计划	0.786
q42_40	我知道通过什么途径来实现自己的职业目标	0.773
q42_38	我知道哪种职业能最大限度地发挥自己的长处	0.772
q42_41	我能够根据职业目标有目的地选修有关课程、参加实习或职业培训	0.643
q42_37	我有明确的职业目标	0.634
q42_42	我能积极完成有助于实现自己职业目标的工作	0.618
因素3	社会适应能力(a=0.880)	
q42_12	我能及时发现学习与活动中存在的问题	0.680
q42_10	我有能力与不同的人主动交流、沟通	0.626
q42_11	我能准确地表达自己的想法	0.620
q42_8	我了解并掌握获取信息的有效途径与方法	0.579
q42_9	我能准确地判断信息的价值	0.512
q42_13	我能采用适当的方法解决学习与生活中发现的问题	0.490
q42_14	我能快速适应环境的变化	0.484
q42_16	我在团队工作中与他人合作愉快	0.403
因素4	沟通能力(a=0.872)	
q42_51	我很容易从自己的关系网络中找到需要接触的人	0.766
q42_50	我很容易从自己的关系网络中获取所需要的信息	0.732
q42_52	我很容易把自己所接触的人介绍给别人	0.682
q42_53	我很容易从自己的关系网络中获取自己所需要的资源	0.632
q42_49	我掌握面试技巧	0.574
因素5	学习能力(a= 0.836)	
q42_6	我能够合理安排自己的时间	0.718
q42_4	我有明确的学习目标并能充分把握学习机会	0.712
q42_5	我善于学习	0.682
q42_7	我做事总是有条不紊,井然有序	0.657
q42_3	我能够流利地使用外语	0.627
因素6	创新能力(a=0.857)	
q42_67	课堂越有创意越好	0.763
q42_66	我喜欢老师在课堂上尝试不同的教学方法	0.747
q42_68	我喜欢能够激发想象力的课程	0.730
q42_70	当我与别人合作时我希望能尽快把事情推动起来	0.447

维度/题号	题目											因素负荷
因素 7	成就导向 (a=0.829)											
q42_56	较之承担容易的任务,我更乐于承担困难的任务											0.700
q42_57	较之承担由大家分担的任务,我更乐于承担有个人承担的任务											0.689
q42_55	较之承担没有风险的任务,我更乐于承担具有一定风险的任务											0.659
q42_58	较之承担按指令行事的任务,我更乐于承担需要创造性的任务											0.587
因素 8	求职准备 (a= 0.846)											
q42_46	我了解应聘的流程与要求											0.768
q42_45	我了解工作场所的方法											0.682
q42_44	我了解工作场所需要的知识											0.638
q42_47	我了解应聘单位的背景及业务内容											0.622
因素 9	自主发展能力 (a= 0.822)											
q42_21	即使与众不同,我也会坚持自己的正确观点											0.679
q42_20	我对别人提出的观点总会认真思考它是否有证据支持											0.626
q42_22	当我做某事时我会努力做到最好											0.550
q42_19	我在学习和活动中总能独当一面											0.541
q42_18	我能独立地完成任务而无需别人的监督											0.470
因素 10	领导能力 (a= 0.799)											
q42_62	我在班上乐于承担责任											0.724
q42_63	在学校做项目时我乐于承担领导角色											0.629
q42_61	我很容易用自己的观点说服同学											0.594
q42_71	在我的朋友中,我通常是集体活动的发起者											0.414
因素 11	求职技能 (a= 0.755)											
q42_76	我可以利用关系网络帮我获得一份新的(相同的或更好的)工作											0.702
q42_77	我知道其他我能够获得工作的单位											0.673
q42_78	我已有的工作经验是劳动力市场所需要的											0.635
项目	维度											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
特征值	5.43	4.48	4.09	3.76	3.48	3.08	2.99	2.87	2.69	2.42	2.17	
解释的方差(%)	9.53	7.86	7.18	6.59	6.10	5.40	5.24	5.04	4.71	4.24	3.81	
累积解释方差(%)	9.532	17.39	24.58	31.17	37.26	42.66	47.9	52.94	57.65	61.89	65.71	

注:题号是大学生就业能力调查问卷中的题号;因素负荷中小于0.400的省略。

三、西安交大学生就业能力的基本特征

(一)西安交大学生就业能力发展的基本状态

图1列出了大学生就业能力发展的基本状态。在大学生就业能力调查问卷中,各维度的得分采用以下方法计算:大学生对“大学生就业能力调查问卷”各维度所包含题目的赞同程度共分为“很不符合”、“不符合”、“不太符合”、“有点符合”、“符合”、“非常符合”6个等级,大学生对这

个6个赞同程度的选择结果分别赋值1-6分;每个维度的得分则由该维度所包含的题目得分累加后再除以该维度所包含的题目数而得。

从图1可以看出,西安交大学生的就业能力在11个结构维度上的平均得分为4.41,介于“有点符合”与“符合”之间,其中,大学生在职业道德修养维度的平均得分最高,达到4.58,其后依次为社会适应能力(4.56)、自我发展能力(4.54)、创新能力(4.47)、求职准备(4.45)、学习能力(4.42)、职

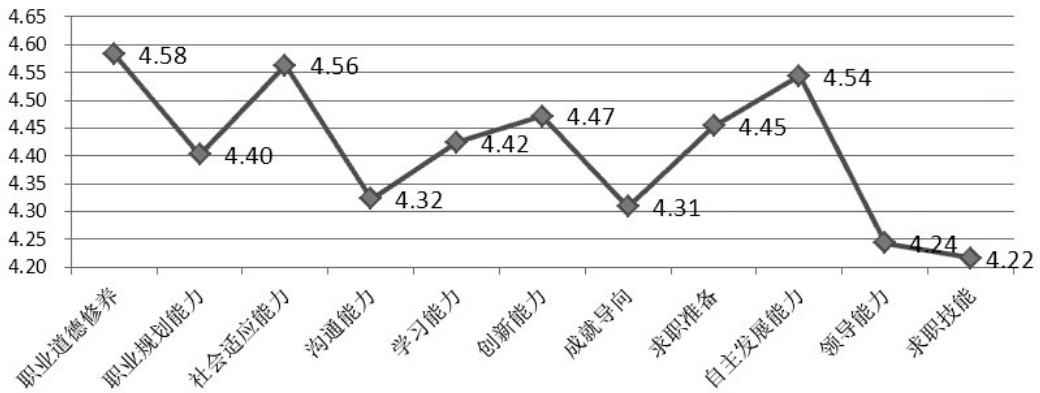


图1 西安交大学生感知的就业能力水平(平均数)

业规划能力(4.40)、沟通能力(4.32)、成就导向(4.31)、领导能力(4.24)、求职技能(4.22)。从中可见,大学生在大学的职业道德修养与社会适应能力、自我发展能力较好,创新能力、求职准备、学习能力、职业规划能力次之,而沟通能力、成就导向、领导能力、求职技能则处于一般水平。由此说明,就整体而言西安交大学生感知的就业能力的平均水平还是比较好的,但是学生就业能力的结构不平衡,结构有待优化。

(二)西安交大学生就业过程的基本状态

本文通过对学生在求职过程中所利

用的信息渠道、投放简历数、接触单位数以及就业匹配性等方面情况的调查,获取西安交大学生在就业过程中的基本状态。图2呈现出学生在求职过程中主要利用的信息渠道,从中可见,学校的招聘会和学校就业服务中心以及网络中学生获得就业信息的最重要的渠道。但是,进一步对不同专业大学生在求职过程利用的信息渠道进行分析可以发现,人文和经管专业的学生在利用网络渠道获得信息方面显著多于工科和理科专业的学生。

图3列出了学生在求职过程中共投放的简历数,从中可见,有76.3%的学生发放1-25份简历,发放简历超过25分学生

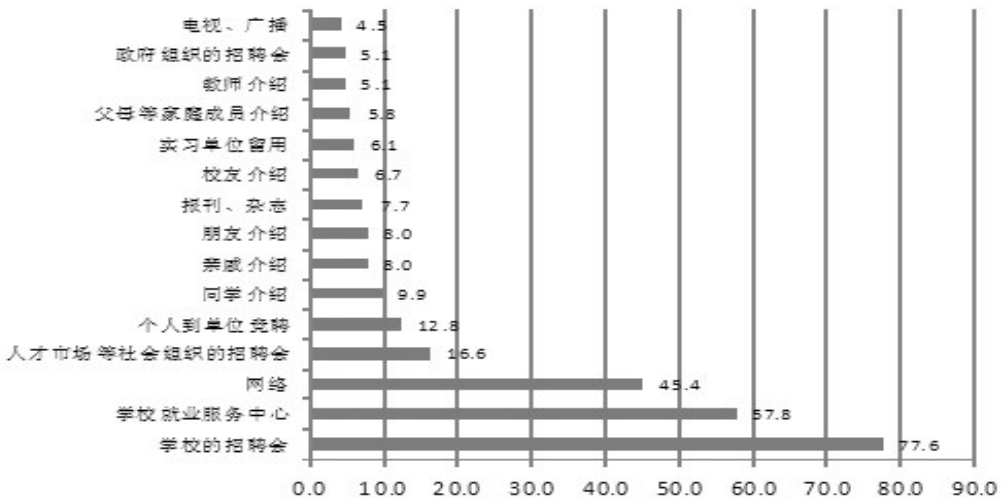


图2 求职过程中利用的信息渠道(%)

占到23.7%。进一步对不同专业大学生在求职过程中发放简历数量进行分析可以发现,人文和经管专业的学生在求职过程中发放的简历数要显著多于工科和理科专业的学生,工科和理科专业的学生在求职过程发放简历平均个数为15份左右,人文专业的学生要平均达到30份,经管专业的学生甚至为平均39份。

图4列出了学生在求职过程中共接触单位的数量,从中可见,近50%的学生在获得目前的工作岗前,会接触到1-5个单位,有32.4%的学生会接触到6-10家单位,接触超过10家单位的学生所占位列不到20%。进一步对不同专业大学生在求职过程中接触单位的数量进行分析可以发现,人文和经管专业的学生在求职过程中接触单位的数量要显著多于工科和理科专业的学生,工科和理科专业的学生在求职过程接触单位的平均个数为8个左右,人文专业的学生要平均达到11个,经管专业的学生为平均15个左右。

此外,女大学生在求职过程中发放的简历数要明显高于男大学生,女生平均发放简历平均为26份左右,而男生则为16份。女大学生在获得目前岗位前要接触的单位数也是显著高于男大学生,如女生要平均接触到11个单位左右,男生则需要接触的单位数平均少于8个。

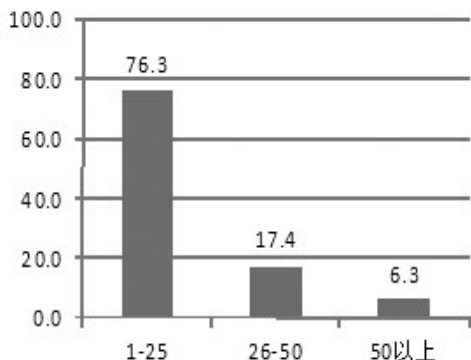


图3 求职过程中共投递简历数(%)

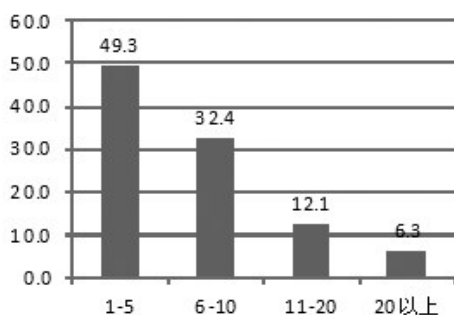


图4 求职过程中接触单位数(%)

图5列出了学生签约的就业单位与你原来预期想去的单位的一致性,从中可见,学生就业单位与原预想单位完全一致和比较一致的学生所占比例超过了50%,完全不一致和不一致的学生只有不到3%。进一步对不同专业大学生的就业单位与预期单位一致性进行分析发现,人文专业的学生就业单位与预期单位的一致性显著低于工科、理科和经管专业的大学生。此外,女大学生对于就业单位与预期单位的一致性要显著低于男大学生。

图6列出了学生就业的工作岗位与所学的专业匹配性,从中可见,超过60%的学生其就业的工作岗位与所学的专业相匹配,完全不匹配和不匹配的学生只有不到7%,而且对不同专业大学生的工作岗位与专业匹配性上不存在显著性差异。

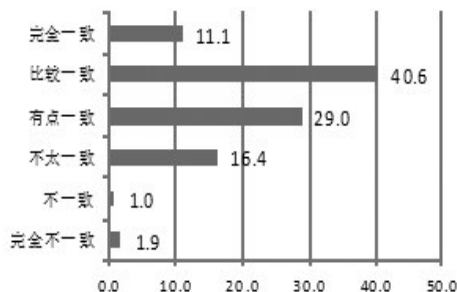


图5 签约单位与原预期单位的一致性(%)

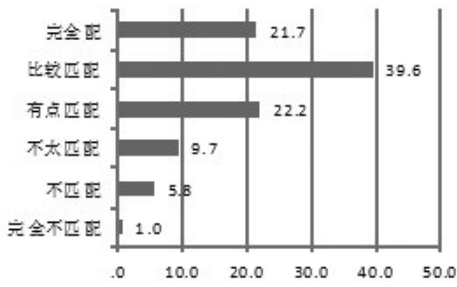


图6 工作岗位与你所学的专业的匹配性(%)

图7列出了西安交大学生在择业时考虑因素的重要程度,从中可以看出学生认为个人发展空间是最重要的因素。其次为工作的挑战性、单位性质、工作岗位/职位、发展机会、薪酬水平福利水平、单位类型,最后考虑单位的人际关系、单位的地理位置、职业声望、职业风险、职业压力等。由此说明,西安交大的学生在择业时,更注重个人才能的发挥与发展的空间,追求自我价值的实现,而不是一味追求物质利益;此外,也体现出学生对于择业目标具有较高的期望值,如在工作单位的选择上,更加看重工作单位的性质和类型、职位及发展机会等,同时也体现出当前学生保持着一份良好的就业态度,敢于面对职业风险、职业压力,并未产生规避心理,充分说明当前学生具有良好的竞争意识和竞争心态。

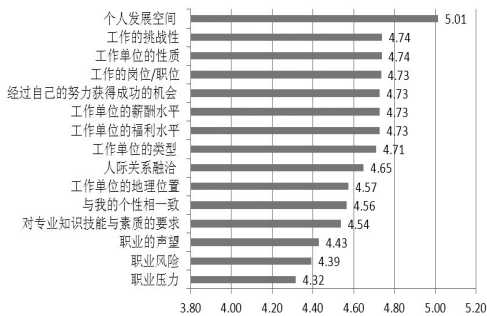


图7 学生在择业时考虑因素的重要性程度

四、大学生就业能力的影响因素分析

(一)个体因素对大学生就业能力的影响

个体因素对大学生的就业能力具有重要影响。在本节中,我们将重点分析个体性别、政治面貌、学习成绩、是否获得职业技能证书、是否具有实习经历和兼职工作经验及其求职行为等因素对西安交大学生就业能力的影响。

1.不同性别大学生就业能力的比较

图8比较了西安交大不同性别学生感知的就业能力的差异情况。从图8可见,男学生在职业道德修养、学习能力、创新能力、成就导向、求职准备、自主发展能力等6个维度上的均值均高于女生,而在职业规划能力、社会适应能力、沟通能力、领导能力和求职技能等5个维度上的均值则均低于女生。但是,T检验结果表明,就西安交大所调查学生而言,男女大学生在11维度上并不存在显著差异。

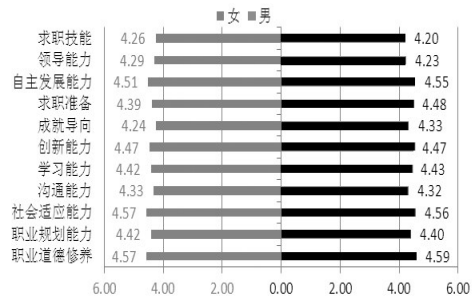


图8 不同性别大学生就业能力的比较

2.不同政治面貌大学生就业能力的比较

图9比较了西安交大不同政治面貌大学生就业能力的差异情况。从图9可见,就学生感知的就业能力水平而言,在沟通能力、学习能力、创新能力、成就导向和自主发展能力等5个维度上,政治面貌为中共党员的学生最高,在职业道德修养、职业规划能力、社会适应能力、领导能力、求

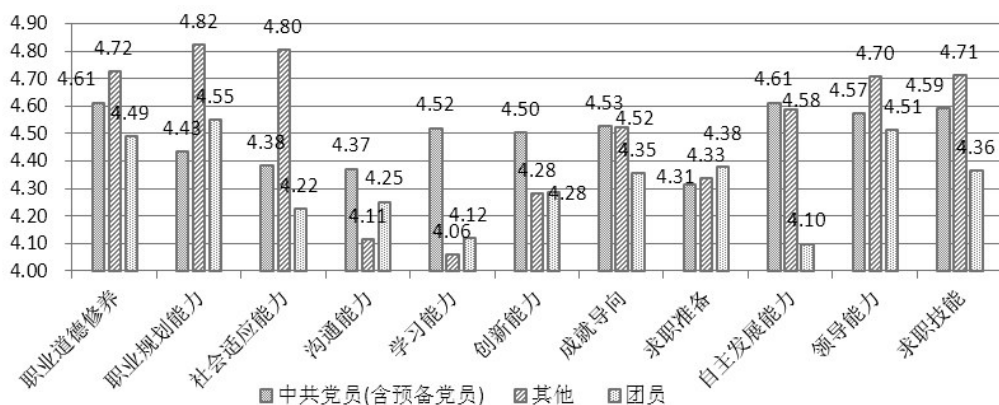


图9 不同政治面貌大学生就业能力的比较

求职技能等5个维度上,其他政治面貌的学生最高,在求职准备维度上,政治面貌为团员的学生最高。单因素方差分析的结果表明,不同政治面貌的大学生在职业规划能力、沟通能力、创新能力、领导能力和求职技能等5个维度上存在显著差异。

3.不同学习成绩大学生就业能力的比较

图10比较了西安交大不同学习成绩大学生就业能力的差异情况。从图10可见,就学生感知的就业能力水平而言,学习成绩在60分以下的学生在就业能力各个维度上的得分都是最低的;在职业道德修养、职业规划能力、沟通能力、学习能力、创新能力和领导能力等6个维度上,学

生感知的水平开始随着成绩提高而上升;在社会适应能力、成就导向、自主发展能力、求职技能等4个维度上,则呈现出了随着成绩提高而上升的趋势,但在80-89分组别的学生感知的水平又出现了一定的下降趋势;在求职准备维度上,学习成绩在80-89分组别的学生感知的能力水平最高,表现非常突出,90分以上组别的学生在这一维度上感知的水平则有所降低。单因素方差分析结果表明,不同学习成绩大学生的就业能力除在沟通能力和成就导向两个维度上不存在显著差异外,在其他9个维度上存在显著差异。

4.职业技能证书对大学生就业能力的影响

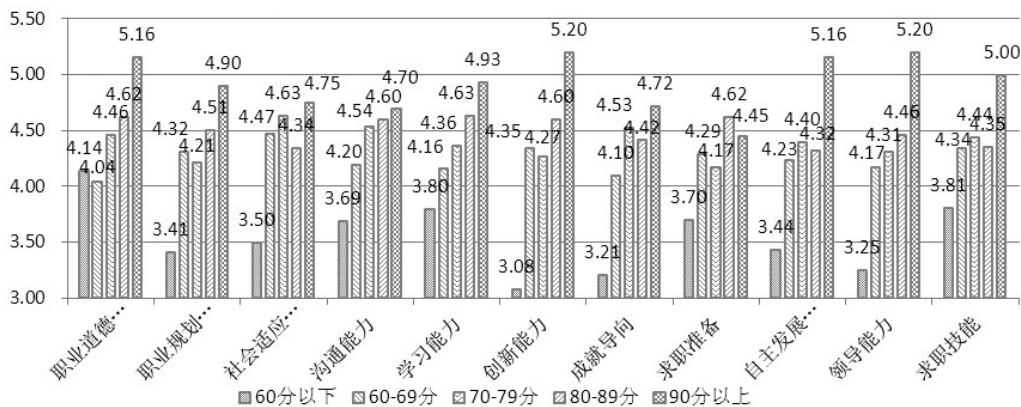


图10 不同学习成绩大学生就业能力的比较

图 11 中列出西安交大有无职业技能证书的大学生在感知的就业能力上的差异状况。从图 11 可见,在就业能力的 11 个维度上,有职业技能证书的学生感知的水平都要高于没有职业技能证书的学生。T 检验的结果表明,有无职业技能证书的大学生在就业能力除在职业道德修养和求职准备两个维度上不存在显著差异外,在其他 9 个维度上存在显著差异。

5. 实习经历对大学生就业能力的影响

图 12 列出了西安交大有或无实习经历的大学生在就业能力上的差异情况。从图 12 可见,在就业能力的 11 个维度上,除了职业规划能力、沟通能力、创新能力和求职准备等 4 个维度上,有实习经历的学生感知的水平低于没有实习经历的学生,其他 7 个维度上有实习经历的学生感知的水平都高于没有实习经历的学生。T 检验的结果表明,在就业能力的社会适应能力、沟通能力、学习能力、求职准备 4 个维度上,有无实习经历的大学生在存在显著差异。这说明,就西安交大而言,实习经历对大学生的就业能力具有一定的显著影响。

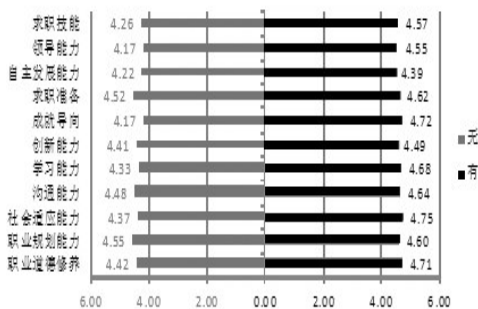


图 11 职业技能证书对大学生就业能力的影响

6. 兼职工作经验对大学生就业能力的影响

图 13 比较了西安交大有无兼职工作

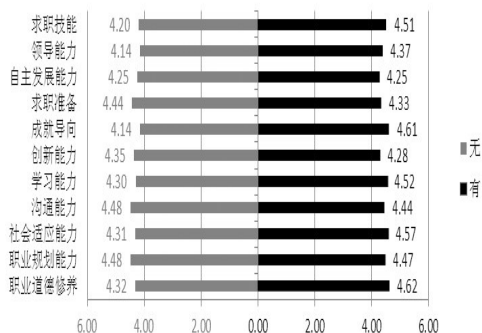


图 12 实习经历对大学生就业能力的影响

经验对大学生就业能力的影响情况。从图 13 可见,在就业能力的 11 个维度上,除了求职准备维度,具有兼职工作经验的大学生在感知的就业能力水平,都要高于没有兼职工作经验的大学生在。T 检验的结果表明,有无兼职工作经验的学生在就业能力的 11 个维度上都存在显著差异。

(二) 学校教育因素对大学生就业能力的影响

学校教育是影响大学生就业能力的重要因素。本文主要从学校的人才培养模式、教学内容、就业指导工作、创业教育以及学校提供的校外实习、实践机会等方面探讨学校教育因素对大学生就业能力的影响。

1. 大学生对学校人才培养模式的满意度与其就业能力的关系

图 14 列出了西安交大大学生对学校人才培养模式的满意程度,其中对学校人才培养模式表示满意和非常满意的大学生在超过 50%,表示不满意和非常不满意的学生比例不到 5%。进而通过相关分析的结果表明,西安交大学生对学校人才培养模式的满意程度与其就业能力存在显著的正相关关系,即学生对学校人才培养模式的满意程度越高,其感知的就业能力水平越高。

2. 大学生对高校教育内容的满意度

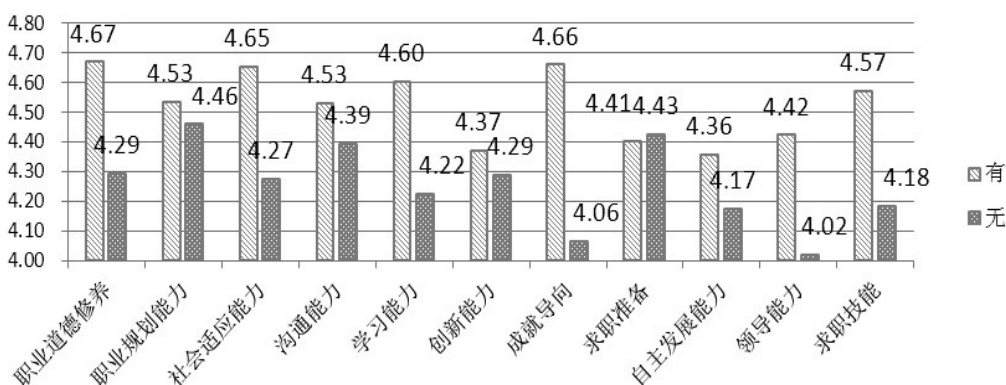


图 13 兼职工作经验对学生就业能力的影响

与其就业能力的关系

图 15 列出了大学生对高校教学内容的满意程度,其中对学校教育内容表示满意和非常满意的大学生超过了 37%,表示不满意和非常不满意的学生比例不到 10%。相关分析的结果表明,学生对学校教育内容的满意程度与其感知的就业能力水平存在显著的正相关关系,即他们对高校教学内容越满意,其感知的就业能力水平越高。

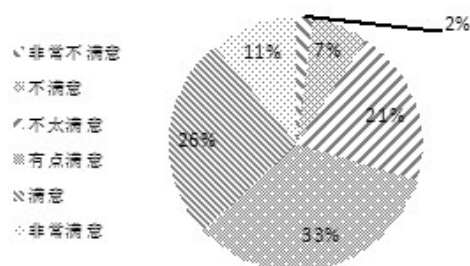


图 15 大学生对高校教育内容的满意度

23%。相关分析的结果表明,学生对学校就业指导工作的满意度与其感知的就业能力水平存在显著的正相关关系,即学生对学校就业指导工作越满意,其感知的就业能力水平越高。

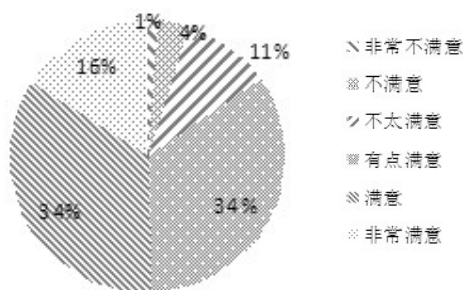


图 14 大学生对高校人才培养模式的满意度

3. 学生对学校就业指导工作的满意度与其就业能力的关系

图 16 列出了学生学校就业指导工作的满意度,其中对学校就业指导工作表示满意和非常满意的大学生超过 37%,表示不满意和非常不满意的学生比例不到 10%,表示不太满意的学生比例达到

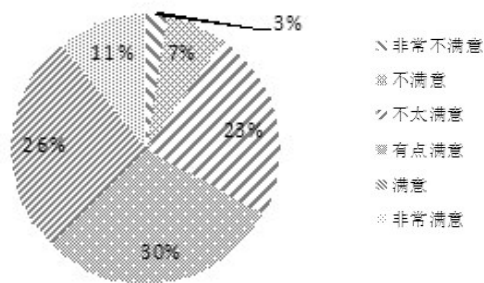


图 16 学生对高校就业指导工作的满意度

4. 学生对学校提供的校外实习与实践活动的满意度与其就业能力的关系

图 17 列出了学生对学校提供的校外

实习与实践活动的满意度情况,其中对学校提供的校外实习与实践活动表示满意和非常满意的大学生超过30%,表示不太满意、不满意和非常不满意的学生比例占到35%。相关分析的结果表明,学生对学校提供的校外实习与实践活动的满意度与其感知的就业能力水平存在显著的正相关关系,即学生对学校提供的校外实习和实践活动越满意,其感知的就业能力水平越高。

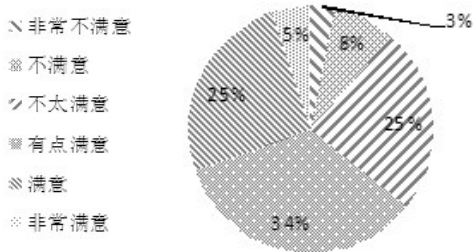


图17 学生对高校提供的校外实习与实践活动的满意度

(三)社会环境因素对大学生就业能力的影响

社会环境因素对大学生就业能力的影响是多方面的,有些是直接的、现实的;有些则是间接的、潜在的;有些是积极的、正面的,有些则是消极的、负面的。社会环境因素所包含的内容相当广泛,涉及到政治环境、经济环境与文化环境等许多方面。本文主要从政府就业政策、创业政策支持的方向二个方面来研究社会环境因素对西安交大学生就业能力的影响。

图18和图19分别列出了政府就业政策和创业政策支持的方向在大学生找工作过程中的重要性程度,其中对政府就业政策和创业政策对其就业影响表示非常重要和比较重要的大学生比例占到近50%,表示不重要和非常不重要的学生比例不到8%。相关分析的结果表明,政府就业政策和创业政策支持的方向在大学生

生找工作过程中的重要性与大学生感知的就业能力水平存在显著的正相关关系,即政府就业政策和创业政策支持的方向在大学生找工作过程中越重要,其感知的就业能力水平越高。

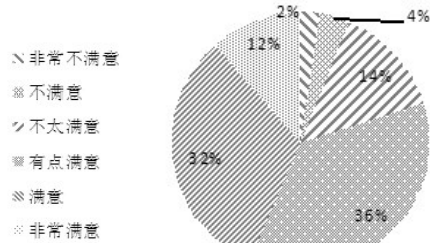


图18 政府就业政策支持的方向在大学生找工作过程中的重要性

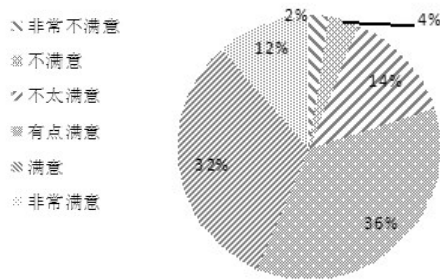


图19 政府就业政策支持的方向对在大学生找工作过程中的重要性

五、研究结论与政策建议

(一)研究结论

1.西安交大学生就业能力的平均水平比较好,但结构有待优化

本文从大学生就业能力的职业道德修养、职业规划能力、社会适应能力、沟通能力、学习能力、创新能力、成就导向、求职准备、自我发展能力、领导能力与求职技能11个结构维度的平均得分来看,西安交大学生的就业能力的平均水平比较好,主要呈现出以下特点:

(1)学生的就业能力平均水平较好。大学生就业能力在11个结构维度上的平均得分为4.41,其中大学生在职业道德修

养、社会适应能力、自我发展能力、创新能力、求职准备、学习能力等6个维度上的平均得分高于大学生就业能力在11个维度的平均分,介于4.41-4.6之间,即其对感知的这些就业能力的对相关判断的赞同程度介于“有点符合”和“符合”之间,并更倾向于“符合”;在职业规划能力、沟通能力、成就导向、领导能力、求职技能这5个维度上的平均得分低于大学生就业能力在11个维度上的平均分,介于4.2-4.4之间,即大学生对这些方面的就业能力感知的赞同程度,虽然也介于“有点符合”和“符合”之间,但更倾向于“有点符合”。这一结果表明,就整体而言大学生就业能力的平均水平还是比较好的。

(2)学生就业能力的结构有待优化。从上述对西安交大学生就业能力的现状分析中可以看到,在学生就业能力的各维度上,学生的职业道德修养、社会适应能力与自我发展能力较好,创新能力、求职准备、学习能力、职业规划能力次之,沟通能力、成就导向、领导能力、求职技能而则处于一般水平。此外,在学生对就业能力的11个维度的感知中,对偏重于创业能力的就业能力的赞同程度相对较低,其中成就导向和领导能力都处于一般水平。由此说明,大学生就业能力的结构亟待强化。

2.校园招聘和就业服务中心任是学生就业信息获得的重要渠道

所利用的信息渠道,我们发现学校的招聘会和就业服务中心是学生获得信息的最重要渠道,这充分说明,学校就业指导机构是收集就业信息的重要渠道之一,因为它是连接大学生就业工作所涉及的有关对象的中心环节,既与各级教育主管部门保持着联系,掌握着国家和地方就业政策和就业形势,又与用人单位保持着联系,还是毕业生熟悉和信赖的对象。此

外,网络也成为各高校发布人才需求信息的重要平台,用人单位也通过各种网络发布有关的招聘信息,甚至不少主管部门也通过网络发布有关的招聘的通知和文件。这反映出在当今信息化的时代,具有信息量大、及时便捷和节省成本等优点的网络日渐成为大学生求职的重要信息渠道。此外网络也逐渐成为学生就业的重要渠道,尤其人文和经管专业的学生对网络的利用率显著多于工科和理科的学生。

3.西安交大学生在求职业过程中存在一定的专业差异和性别差异

通过对西安交大学生在求职过程中投放简历数、接触单位数以及就业匹配性等方面情况的调查,我们发现学生在求职业过程中存在一定的专业差异和性别差异,如在求职过程中投放的简历数、接触的单位数方面,人文和经管专业的学生要显著多于工科和理科学生,女大学生要显著多于男大学生;在就业匹配性方面,人文专业的学生则显著低于其他专业的学生,女大学生则显著低于男大学生。这一调查结果既与西安交大本身是具有理工特色的综合性研究型大学的定位相符,也反映出当前就业市场对人才需要的导向,同时也进一步体现出就业中存在的性别不公平现象。

4.大学生就业能力受个体、家庭、学校和社会环境等因素的影响

本研究从个体、学校、社会环境三个方面分别考察它们对西安交大学生就业能力的影响。分析结果表明:大学生就业能力受到个体、学校和就业环境因素的影响。其中学生个体因素中的政治面貌、学习成绩、职业技能证书、实习经历、兼职工作经验等因素对学生就业能力均具有一定的影响;学校因素中的学校类型、学科专业、人才培养模式、教学内容、就业指导工作以及校外实习与实践机会都是大学

生就业能力的重要影响因素;社会环境因素中的就业政策导向、创业政策导向以及社会舆论导向都会对大学生就业能力有重要影响。

(二)政策建议

1.改善大学生就业能力相对薄弱的环节以提升其就业能力

从前面的分析可以看出,虽然就整体而言,大学生的就业能力的平均水平较好,然而从学生就业能力不同结构维度来看,大学生在一般意义的上就业能力水平较好,但在偏重于创业能力方向上的就业能力则水平一般。因此,要整体提升大学生的就业能力,尤其需要从改善大学生就业能力和创业意向的薄弱环节着手,如从大学生相对较低的成就导向和领导能力。

2.完善就业指导机制,引导学生采取积极求职行为,提升个体就业能力

从调查中我们发现学校就业指导机构是学生收集就业信息的重要渠道,学校的就业指导工作也是影响大学生就业能力的重要因素,因此,要提升学生的就业能力,学校应完善就业指导机制,建立和完善集教育、管理、指导和服务等功能于一体的毕业生就业指导和服务体系,建立全程性大学毕业生就业指导工作机制,为学生和用人单位提供信息服务,咨询服务,指导服务,培训服务等全方位、多层次、立体式的服务内容和服务形式。将短期指导与全程指导相结合,一元化服务与个性化服务相结合,展开多样化、开放性的就业指导。如应针对不同专业的特点和性别的学生,学校可进行有针对性的短期就业技能培训,以快速提升其竞争优势。如文科学生、女生以从事日常管理工作为主,学校就业中心可提供短期的office办公自主化软件培训班等各种职业技能的培训。

3.改革高校人才培养模式、调整学科

专业设置、加强实践教学,发挥高校提升大学生就业能力的主阵地作用

随着知识经济的深入发展以及我国从高等教育精英化阶段步入高等教育大众化阶段,高等学校的人才培养目标与人才培养规格也需要进行相应的调整。如前文所述,高校的人才培养模式、教育内容和课外实践都是显著大学生就业能力的重要因素。因此,学校要切实提高毕业生的就业率,就必须创新人才培养模式、调整学科专业设置、加强实践教学,为提高大学生的就业能力创造良好的条件。首先应构建适应市场变化的培养模式。灵活调整课程的内容,提高课程教学的实用性;学生可根据自身情况和未来职业的定位自由选择 and 搭配课程,使学习具有鲜明的个性和方向性;加强与用人单位的合作,使实践教学内容更接近于社会现实,让大学生提前得到就业方面的体验,以实现毕业与就业的“零距离”。其次,以就业能力开发为导向,调整学科专业设置。加强学历教育与职业资格证书的相关沟通,教育质量评估与就业准入制度相结合,建立模块式课程结构和教材体系,加强课程和教材内容与职业资格标准的衔接,建立校企合作培养人才的新机制,开拓职业教育与培训毕业生外向型就业的新路。最后,充分认识实践教学的重要性,构建科学的实践教学体系,加强实践教学师资队伍建设,改善实践教学条件,加大对校内外实践与实习基地建设和实践教学运行经费的投入,保障其各实践教学环节的顺利实施。

4.发挥就业政策的引导作用

政策引导在影响大学生就业能力的环境因素中扮演着举足轻重的作用。本文研究发现,政府就业政策和创业政策支持的方向在大学生找工作过程中的确发挥着重要作用。但是,我们在调查是发