



大学生就业影响因素的实证研究

张承平 姜丽丽 刘延杰 黎增

摘要: 随着高校的扩招和金融危机,大学生就业问题更加严峻。本研究采用职场研究专家 Bill Caplin 的研究成果为基础,采用问卷的形式调查了用人单位和大学生对影响就业的 29 项因素的理解,发现两者对 23 项就业影响因素的重要程度的认知有明显的差异,存在着信息不对称的情况。对就业而言,大学生唯一可控的因素就是自身的态度和能力。根据调研结果,文章有针对性地给大学生提供一些切实可行的建议。

关键词: 大学生;就业因素;实证研究;曼-惠特尼 U 检验

一、大学生就业问题及研究现状

随着高校的不断扩招,大学生的数量迅速增加,大学生就业难已经成为一个不容忽视的问题。而金融危机的到来,波及到大学生就业。据国家人事部统计资料显示:2009 年全国高校毕业生超过 560 万,近两年沉积的未就业的高校毕业生约有 480 万人,2009 年需就业的大学生高达千万人,而企业社会招聘和校园招聘需求明显缩减,部分企业开始裁员,使得该问题变得更加严峻。

关于大学生就业的问题国内外的许多著名专家学者从教育学、经济学和社会学等方面进行了广泛的探索和研究,产生了许多研究成果。一是对大学生就业意愿和观念的调查与分析。其结果表明受到市场经济体制的影响,大学生的职业价值标准、择业意向发生了重大变化,大学生择业注重自身经济收入,重视自我价值的实现,职业选择的价值标准呈现多元化的趋势(樊建芳,2001)。二是从宏观的层面客观地分析大学生就业现状和存在的问题,

提出相关的建议和对策。一般的观点都认为中国目前大学生就业的突出问题和困难是社会对毕业生的需求不足;社会需求的结构性矛盾突出;计划经济体制下形成的教育、人事及分配等制度的负面影响;高校毕业生不切实际的择业观,并由此从政府、学校、学生以及用人单位提出解决对策(苏竣等,2000,“高校毕业生就业对策研究”课题组,1999;谢维和,2001,姚裕群,2004)。三是大学生就业的影响因素分析。在关注大学生就业现象的过程中,很多学者从社会环境和个人的层面探究影响大学生就业的因素。应松宝(1998)从就业环境包括社会环境要素、学校环境要素、家庭环境要素 3 个方面,分析大学生就业的影响因素,而刘圣陶(2001)则对影响大学生就业的个人因素做了认真的分析,认为个人综合素质、择业心理、求职方法等 3 方面是影响大学生就业的主要因素。陈岩松(2004)结合毕业生问卷调查,对涉及政府、高校、就业市场、用人单位和毕业生自身因素进行分析。蒋洁(2007)从影响就业的心理品质、知识结构和能力结构 3 个角度的 24 项因素分析了大学生就业的职业能力。

二、调查分析

美国著名学者 Bill Caplin 曾针对美国大学生就业做过大规模调研,本调研直接采用 Bill Caplin 的研究模式,以评比量

表为基础,对问卷量表进行二次量化。此外,考虑到中国的现实情况,问卷在影响因素的确定和划分维度过程中,广泛吸收了国内学者刘久成和解思忠的研究成果。在问卷量表的设计上还引用了刘小平、邓靖松在《现代人力资源测评理论与方法》一书中阐述的相关理论和方法。具体影响因素如表 1 所示。

表 1 大学生就业影响因素

主观因素					客观因素
平时成绩	健康状况	自信	领导能力	个人形象	性别
专业知识	诚实正直	主动性	组织能力	举止端庄	家庭背景
外语水平	责任心	合作精神	分析能力	公民意识	毕业院校知名度
计算机能力	吃苦耐劳	学习能力	创新能力	工作经验	国家就业政策
学历层次	职业道德	人际能力	适应能力		就业信息的获取

此次调研共发放问卷 1750 份,学生类问卷共发放 800 份,实际回收 729 份,企业类问卷发放到徐州、宿迁、淮安、连云港、盐城和南京周边地区,共发放 950 份,回收 903 份,由于采用了有效的问卷管理方式,共回收 1632 份,有效问卷共 1614 份,有效率为 98.89%。主要采用 SPSS14.0 对调研数据进行处理。内部一致性系数能够准确地反映出测量项目的一致性程度和内部结构的良好性,是目前使用最广泛的信度指标。一般而言,Cronbach 的系数应大于 0.7 为佳。对 1614 份问卷进行信度分析,得出量表总体的 Cronbach's Alpha 值为 0.886,主观部分的 Alpha 值为 0.893,而客观部分的 Alpha 值为 0.787,均大于 0.7,说明该量表具有较高的内部一致信度。通过比较用人单位和大学生对就业影响因素的认知,从而了解二者对就业影响因素的认知差异以及差异的具体表现。问题:用人单位

和大学生对就业影响因素的重要性的认知是否有显著的差异(见表2)。

表2 用人单位和大学生对就业影响因素认知的差异

	用人单位认知		学生认知	
	均值	标准差	均值	标准差
平时成绩 **	3.28	1.523	3.1	1.014
专业知识 *	3.93	0.856	3.8	0.926
外语水平 **	3.1	1.032	3.59	1.032
计算机水平	3.39	0.886	3.29	0.976
学历层次 **	3.25	0.967	3.47	0.979
健康状况	4.13	0.828	4.12	0.974
诚实正直 **	4.5	0.728	4.25	0.93
责任心 **	4.59	0.587	4.26	0.889
吃苦耐劳 **	4.25	0.7	3.94	0.918
职业道德 **	4.49	0.654	4.13	0.908
自信 **	4.02	0.855	4.28	0.772
主动性	4.17	0.844	4.14	0.832
合作精神 **	4.38	0.731	4.07	0.892
学习能力 *	4.08	0.803	4.15	0.878
人际能力 **	3.84	0.904	4.17	0.835
领导能力	3.59	0.906	3.56	1.024
组织能力	3.74	0.874	3.69	0.955
分析能力	3.91	0.842	3.91	0.87
创新能力 **	4.14	0.821	3.98	0.933
适应能力 **	3.99	0.863	4.18	0.857
个人形象 **	3.19	0.902	3.62	0.972
举止端庄 **	3.49	0.847	3.69	0.88
公民意识 **	3.47	0.941	3.27	0.992
工作经验 *	3.3	0.958	3.42	1.009
性别 **	2.09	1.033	2.4	1.126
家庭背景 **	1.81	0.907	2.77	1.366
毕业院校知名度 **	2.46	1.045	3.25	1.504
国家就业政策 **	2.43	1.013	3.05	1.163
就业信息的获取 **	2.58	1.115	3.59	1.011

注:**, $p < 0.01$; *, $p < 0.05$

零假设 H_0 : 大学生和用人单位对影响大学生就业因素的重要性的认知是相同的。备择假设 H_1 : 大学生和用人单位对影响大学生就业因素重要性的认知是不完全相同的。

在这个假设的前提下,就问卷设计的29项就业影响因素对大学生和用人单位进行了曼-惠特尼 U 检验,其结果发现,大学生和用人单位在平时成绩、外语水平、学历层次、诚实正直、责任心、吃苦耐劳、职业道德、自信、合作精神、人际能力、创新能力、适应能力、个人形象、举止端庄、公民意识、性别、家庭背景、毕业院校知名度、国家就业政策、就业信息的获取这20项就业因素重要性的认知中存在显著的差异($p < 0.01$),而对专业知识、学习能力和工作经验这3项的认知则存在明显的差异($p < 0.05$)。在存在认知差异的

23项因素中,就大学生而言,企业认为平时成绩、专业知识、诚实正直、责任心、吃苦耐劳、职业道德、主动性、合作精神、创新能力和公民意识更加重要;而与用人单位相比,大学生则认为外语水平、学历层次、自信、学习能力、人际能力、适应能力、工作经验、举止端庄、性别、家庭背景、毕业院校的知名度、国家就业政策和就业信息的获取更加重要。

三、结论与建议

综上所述,大学生和用人单位在就业影响因素的认知上存在着很明显的差异。企业不仅注重学生的学习成绩,还注重学生自身的品质。企业要求学生有责任心,能够脚踏实地地做事,而不是大学生普遍担忧的人际和学习能力等。对于刚出象牙塔的大学生而言,人际、适应能力和工作经验等这些都可以在以后的工作中慢慢的培养,而自身朴质和务实的品质是万万不可少的,这些品质是成功的基石。对于就业的外在客观的因素,如家庭背景、毕业院校的知名度等,大学生的重视程度高于企业。这反映了非重点院校的大学生在找工作时缺乏一定的自信心。

确实,在某些行业,毕业院校成为了用人单位选择的一个标准,但大学生要相信是“金子总会发光的”,树立起自己的自信心,通过各种渠道积极主动地联系目标公司的招聘人员,多给自己创造些机会。

通过总体的统计数据,我们发现大学生对各项影响因素的得分均值都很高,这从一个方面说明了面对就业的压力,大学生存在焦虑心理,觉得任何影响因素都是重要的,不知道自己应该侧重哪些能力的培养。这就要求大学生对自己和自己的兴趣要有个清晰的认识,平时多涉及了解自己喜欢的行业,增强对社会和市场的适应性,培养自己的核心竞争力。

参考文献:

- 1、陈岩松.大学生就业影响因素调查与分析[J].南京理工大学学报(社会科学版),2004(4).
- 2、石红梅,刘建华.大学生就业信心及其影响因素[J].市场与人口研究,2006(2).
- 3、徐黎华,郭梅芳.影响大学生就业的主导因素调查与分析[J].煤炭经济研究,2003(3).
- 4、陈万思,姚圣娟.管理教育与管理胜任力差异实证研究——基于企业人力资源管理者的视角[J].华东经济管理,2006(3).

* 本文为江苏省教育厅大学生实践创新计划项目阶段性成果,项目名称:江苏省高等学校大学生实践创新训练计划,项目基金编号:S2007018,指导老师为中国矿业大学管理学院副教授许红华。

(作者单位:张承平,厦门大学管理学院;姜丽丽,中国矿业大学管理学院;刘延杰,中国矿业大学管理学院;黎增,中国矿业大学管理学院)

