

大学生

DAXUESHENG

JIUYE ZHIDAO TIXI YANJIU

就业指导体系研究

——以国防特色高校为例

杨志坚 著



西北工业大学出版社

013033511

G647.38
498

出版基金资助项目

大学生就业指导体系研究

——以国防特色高校为例

杨志坚 著



西北工业大学出版社

G647.38
498



北航

C1640462

110200010

【内容简介】 本书以服务质量管理为切入点,对国防特色高校大学生就业及就业指导的现状、存在问题及其影响因素进行了客观的总结、反思和辩证的分析,并借鉴国外高校大学生就业指导的成功经验,提出了一套基于服务质量管理理论的较为系统、规范的国防特色高校大学生全程化生涯规划就业指导体系。

本书适用于从事大学生就业工作的高校、政府部门及用人单位相关人员阅读,也可作为高校大学生就业指导教材。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导体系研究:以国防特色高校为例/杨志坚著. —西安:西北工业大学出版社,2012. 12

ISBN 978-7-5612-3330-6

I. ①大… II. ①杨… III. ①大学生—就业—研究—中国
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 050672 号

出版发行:西北工业大学出版社

通信地址:西安市友谊西路 127 号 邮编:710072

电 话:(029)88493844 88491757

网 址:www.nwpup.com

印 刷 者:陕西宝石兰印务有限责任公司

开 本:850 mm×1 168 mm 1/32

印 张:5.75 插页 2

字 数:146 千字

版 次:2013 年 1 月第 1 版 2013 年 1 月第 1 次印刷

定 价:18.00 元

前 言

我国高等学校的根本任务是培养德、智、体、美全面发展的社会主义事业合格建设者和可靠接班人。大学生就业工作作为高等学校人才培养系统工程的重要组成部分,不仅关系到学校的生存与发展,而且关系到千家万户的切身利益,还关系到社会的和谐与稳定。

就业是民生之本,和谐之基。近年来,世界上许多国家都把毕业生就业率作为衡量学校办学质量和水平的重要指标之一,甚至作为大学排行的重要指标之一。因此,毕业生就业工作在高校中的地位日益凸显。

目前,我国大学生就业实行“国家宏观调控,学校和各级政府推荐,学生和用人单位双向选择”的工作体制。近年来,我国高校毕业生就业的总体形势是好的,但由于毕业生总量大幅增加,供求矛盾突出等各种原因,致使大学生就业率降低。大学生就业问题已经成为政府、社会、高校和学生普遍关注的热点问题。同时,高校学生就业指导存在的问题也日益凸现,亟待解决。

解决大学生就业问题是一项复杂的系统工程,它涉及政府、社会、用人单位、学校和毕业生五个行为主体。但现有的研究一般都局限于就业的具体问题,对于就业的实证研究和系统探索较少。因此,尽快构建一套系统、规范的大学生就业指导体系十分必要。本书正是在这样的背景下形成的。

本书以服务质量管理作为研究的切入点,综合运用管理学、市场营销学、心理学、社会学等领域的研究理论和方法,首先对国防特色高校大学生就业及就业指导的现状、存在问题及其影响因素进行了系统的总结、反思和客观的分析;进而对其影响因素进行了较为深入的定量分析;最后,借鉴国外高校大学生就业指导的成功

经验,提出了一套基于服务质量管理理论的、较为系统的、规范的国防特色高校大学生全程化生涯规划就业指导体系。

本书的研究内容及创新点主要体现在以下几个方面。

(1)通过对国防特色高校大学生就业的现状、存在的问题及其影响因素的总结、反思和定性分析,提出了对国防特色高校大学生就业具有制约性的3个显著因素:①就业供求矛盾依然突出;②结构性就业难题长期存在;③就业体制仍然存在弊端,以及用人单位、高校和学生自身存在的问题等。在此基础上,通过对大学生就业指导工作进行的辩证剖析,提出了对国防特色高校大学生就业指导工作有制约性的7个显著因素:①对就业指导工作重视不够、定位不准;②就业指导内容肤浅,缺乏系统性和针对性;③就业指导队伍专业化程度不高,数量不足;④就业指导课程设置不尽合理,教学效果不佳;⑤就业指导手段和方式单一,重共性不重个性;⑥就业指导缺乏相应的软、硬件条件;⑦缺乏市场导向,与现实脱节等。

(2)通过分析研究,理清了国防特色高校大学生就业问题研究的主体框架结构和技术路线。本书建立了以国防特色7所高校毕业生就业率为中心的,以国防特色高校大学生就业情况、高校对大学生就业的重视程度、高校对大学生就业指导工作的力度、地方政府对国防特色高校大学生就业的重视程度、用人单位的需求标准、学生自身因素的影响为6个维度的、由38个指标构成的大学生就业影响因素的三级评价体系。

(3)运用结构方程模型和灰色关联度分析法,对大学生就业及就业指导的现状进行了定量分析。按照影响因素的权重,从38个指标中挖掘出对大学生就业率影响关联程度较大的9个关键因素。其中,客观性因素主要有国防特色高校的就业供需比,毕业生环比增长率,学校举办专场招聘会的总体签约率,就业指导师生比,高校对就业指导工作的经费投入,所在省、市政府人力资源部

门与高校合作次数,以及就业性别差异等7个;主观性因素主要有学生不能取得学位证的比例、学习期间到用人单位实习的人时数不足等2个。

(4)运用服务质量管理理论、就业指导理论、全面质量管理理论和人力资本理论,从顾客满意度的角度出发,构建了较为系统、规范的国防特色高校大学生全程化生涯规划就业组织体系、教育体系、指导体系、服务体系。同时,提出了国防特色高校大学生就业指导应树立“以人为本、服务学生”“全程化”的职业生涯发展和“市场营销”的三个新理念,以及“一二三四五”的工作思路。构建了就业工作的三种新模式:①构建“专业化+职业化”的就业指导队伍建设新模式;②全程化大学生就业指导体系新模式;③主流行业市场、区域合作、基地依托、网络市场、创业基地等“五方联动”的大学生就业市场运行新模式。

本书适用于从事大学生就业工作的高校、政府部门及用人单位相关人员阅读,也可作为高校大学生就业指导教材。

由于时间仓促,书中难免有不足之处,敬请读者不吝赐教,共同探讨。

著者

2011年9月

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 我国高校毕业生就业的现状	6
1.2 国外高校大学生就业指导模式	14
1.3 国外高校大学生就业指导发展状况	16
1.4 研究思路、研究方法和技术路线	29
第 2 章 相关研究理论综述	33
2.1 就业指导理论	33
2.2 服务质量理论	36
2.3 人力资本理论	45
2.4 全面质量管理理论	48
第 3 章 国防特色高校大学生就业现状分析	51
3.1 近年来我国高校大学生就业现状分析	51
3.2 当前国防特色高校大学生就业现状及特征分析	57
第 4 章 国防特色高校大学生就业存在的主要问题及影响因素分析	81
4.1 就业供求矛盾依然突出	81
4.2 结构性就业难题长期存在	82
4.3 就业体制机制存在弊端	83
4.4 用人单位存在的问题	84
4.5 高等学校存在的问题	86
4.6 大学生自身存在的问题	93

第5章 国防特色高校大学生就业影响因素的实证研究	98
5.1 结构方程模型(SEM)的基本特点	98
5.2 国防特色高校大学生就业率的SEM构建	101
5.3 国防特色高校大学生就业率的SEM计算结果	106
5.4 国防特色高校大学生就业率的SEM计算结果 剖析	116
5.5 国防特色高校大学生就业率的灰色关联度分析	118
第6章 国防特色高校大学生全程化生涯规划就业指导体系的构建	125
6.1 构建国防特色高校大学生就业指导体系的理念和 思路	127
6.2 健全国防特色高校大学生全程化生涯规划的就业 组织体系	130
6.3 完善国防特色高校大学生全程化生涯规划的就业 教育体系	137
6.4 创新国防特色高校大学生全程化生涯规划的就业 指导体系	143
6.5 优化国防特色高校大学生全程化生涯规划的就业 服务体系	154
第7章 结论与展望	165
7.1 研究结论及创新点	165
7.2 研究工作展望	166
参考文献	169

第1章 绪 论

“就业是民生之本”，是人们改善生活条件的基本前提和途径。大学生就业作为社会就业的一个重要组成部分，已经成为我国社会政治、经济生活中的一件大事。近年来，高校学生就业问题越来越成为政府、社会、高校和广大毕业生普遍关注的热点和焦点问题，也是当前和今后一个时期各高校工作的重中之重。

胡锦涛总书记在党的十七大报告中指出，要加快推进以改善民生为重点的社会建设，实施扩大就业的发展战略，促进以创业带动就业。长期以来，党和政府从关心人民切身利益、维护社会稳定的角度出发，高度重视就业工作，特别是重视高校毕业生的就业工作。与此同时，各高等学校也采取了一系列切实可行的措施，认真开展学生就业指导，积极开拓就业市场，不断完善学生就业指导服务体系，并进一步加大教育教学的改革力度，努力实现毕业生就业率基本稳定、就业人数进一步增长的目标，已经取得了可喜的成绩。

随着我国高等教育的快速发展和教育体制的逐步完善，自1999年扩招以来，我国高等教育逐步进入大众化发展阶段，达到了预期的目标，成功地解决了“入口”问题。但是随之而来的“出口”问题却始终未能得到妥善解决，并呈现出更加严峻的态势。随之而来的一系列社会问题更是层出不穷，甚至危及到青少年的身心健康、高校的正常运作以及全社会的稳定发展。据我国教育部、人事部相关统计资料显示，2006年，全国普通高校毕业生人数有413万人，而2007年全国普通高校毕业生人数达495万人，比上年增长19.9%；2008年，全国普通高校毕业生人数有559万人，比

上年增长 19.9%；2009 年，全国普通高校毕业生人数有 611 万人，比上年增长 19.9%；2010 年，我国有 630 万大学生毕业走向社会。预计 2011 年 7 月，将有 671 万大学生毕业，毕业人数将创历史新高。粗略计算，从 2006 年开始，每年毕业的大学生人数都会以 60 多万人的速度在迅速增加。

大学生就业问题非常复杂，这是由现代社会分工更加精细和专业化，以及更加复杂的社会背景所决定的。前几年，我国高校大规模的扩招给大学生就业带来了不小的压力，以至于出现学生就业供需结构的失衡，因政策性障碍造成的地区间、行业间人才分配的不平衡，供需信息传递的不通畅，就业观念的落后，市场有效管理的缺乏等问题都制约着大学生就业市场的良性发展，同时也给高校的就业指导工作带来了严峻的挑战。

国防特色高校作为我国国防科技事业的重要组成部分，担负着为国防科技工业培养输送优秀人才、推动国防科技创新和服务国民经济建设的光荣使命。国防院校大学生是宝贵的人才资源，是国防和国民经济建设的一支重要生力军。因而，加强国防院校大学生就业问题研究和探讨已迫在眉睫。

总体来说，近年来，我国高校毕业生就业的总体形势是好的，但由于全国高校毕业生总量大幅增加、国家宏观经济形势变数增多、就业供需矛盾不断加大、结构性就业问题依然存在，以及高校学生就业指导体系存在的诸多问题，使得大学生就业形势不容乐观，且呈现出日益严峻的态势。

与此同时，高校学生就业指导存在的问题也日益凸现：①对大学生就业指导工作的重视程度不够，认识模糊，定位不准；②大学生就业指导内容肤浅、空洞，缺乏针对性，学生就业指导课程设置不合理，教学效果不明显；③缺乏专业性和稳定的就业指导队伍，工作人员专业化程度不高，数量较少；④缺乏相应的专业机构和软、硬件条件；⑤就业指导工作基本处于低层次，相关的理论欠缺；

⑥就业指导与大学生的需求有很大差距;⑦就业指导工作缺乏市场导向;⑧就业指导工作缺乏与社会的有机结合;⑨就业指导手段和方式单一,指导地点多是在校内,很少在校外进行;⑩就业指导只重共性,不重个性;等等。因此,大学生就业问题就成了政府,特别是高校的当务之急,也成了众多问题的根源所在。从观念层面扭转,从实际中践行,使我们充分认清并妥善处理我国面临的大学生就业问题,从而最终达到标本兼治,防微杜渐的目的。

综观大学生就业指导的发展历程,就业指导可分为狭义和广义两大类。狭义的就业指导是指对于要求就业的劳动者传递就业信息,架起劳动者和用人单位沟通的桥梁;广义的就业指导则包括预测要求就业的劳动力资源,社会需求量,汇集、传递就业信息,培养劳动技能,组织劳动力市场以及推荐、介绍、组织招聘等与就业有关的综合性社会咨询、服务活动。在我国,就业指导还应包括就业政策导向,以及与之相应的思想工作。总之,就业指导主要是对大学生进行就业形势、就业政策、就业信息、就业观念、就业心理、就业技巧及适应社会能力等多方面的指导工作。高校的就业指导工作要“以学生为本”,从大学生发展的实际情况出发,为学生提供广泛的、系统的职业生涯教育,帮助其找到适合自己发展的职业之路。

诚然,大学生就业问题的缓解和彻底解决依赖于经济发展,也离不开体制改革和观念更新。随着我国高等教育事业发展和改革进程的不断向前推进,高校大学生就业制度也在不断改革和完善,已经从计划经济时代的“统包统配”的传统就业制度,转为适应社会主义市场经济的以“市场导向、政府调控、学校和各级政府推荐、学生和用人单位双向选择、学生自主择业”的就业制度。因此,要想真正解决大学生就业问题,以科学发展观为指导,推动就业工作顺利进行,需要各方面共同努力、齐抓共管方能奏效。总之,寻找一条做好高校毕业生就业指导工作的新思路、新方法至关重要,这

也成为当前全国高校就业工作的重点和难点。

目前,国内关于大学生就业问题的研究大都局限于就业问题的某个点上,主要集中在一些就业问题的政策、原因、市场以及方法指导方面,而对于就业指导体系缺少相关的研究,对于系统的理论和实证研究较为鲜见,现有的研究领域甚至几乎是个空白。因此,尽快构建一套科学、系统、规范、高效的大学生就业指导工作体系已势在必行。

基于以上研究背景,结合本人的工作实践和体会,笔者以国防特色高校大学生就业指导体系为研究的出发点,在对大学生就业及高校学生就业指导存在问题进行客观分析的基础上,拟提出一套基于服务质量管理理论的、较为科学合理的大学生就业指导体系。该体系模式对于国防特色高校的改革与发展,对于高等教育服务质量的提高和高素质人才的培养都具有较为重要的理论价值和实践指导意义。

从一定意义上来说,大学生就业是“民生之本、强校之策、社会和谐之基”,备受社会关注。

高校毕业生的就业率是衡量一所高校人才培养对国家和社会需求满足程度的重要标志。因此,毕业生就业工作在高校中的地位相当重要。由于大学生就业工作的艰巨性和持续性,因而大学生就业问题具有极强的实践性与现实性。这一问题解决与否、解决得好与坏直接关系到我国经济、政治、文化等多方面的发展。做好大学生就业工作,关系到广大毕业生以及千家万户的切身利益,也关系到高校的改革与发展,更关乎社会的稳定与和谐。

胡锦涛总书记强调指出,做好就业和再就业工作,关系到人民群众的切身利益,关系到改革发展稳定的大局,关系到实现全面建设小康社会的宏伟目标,关系到实现全体人民的共同富裕。中共中央、国务院以及教育部等有关部门多次要求,各级高校毕业生就业主管部门和高等学校必须把高校毕业生就业工作摆在重要议事

日程,大力开辟新的就业渠道,进一步完善促进毕业生就业的政策,努力形成长效机制。同时,要明确目标任务,建立工作责任制,加强工作考核和督查,切实将促进高校毕业生就业的有关政策和工作落到实处。

近年来,随着高校毕业生就业压力的不断增大,高校就业工作必须根据新形势进行调整和改变,才能满足学生新的需求,更好地推动就业工作开展。以就业为导向的学生工作新机制的不断健全,说明高校就业在人才培养中的导向地位已经逐渐确立,大学生就业问题业已成为高校学生工作的出发点和落脚点。

大学生就业指导体系是保证、控制和提高大学生就业质量,实现大学生就业目标,推动大学生就业工作顺利开展的重要手段,也是国家及高校学生就业工作部门转变职能、加强宏观管理、实行分类指导、实施科学管理的必要保障。

高校学生就业指导体系研究有助于深化对高等教育质量的认识。随着教育环境的变化,传统的教育质量观受到挑战,高等教育的服务性特征日益显现。本书从服务的角度重新审视高校学生就业指导工作,有助于适应教育发展的需要,深化对人才培养质量和体系的新认识。

基于服务质量管理的高校学生就业指导服务质量研究有助于拓宽研究的视野。对大学生就业问题的研究,传统意义上都是局限于就业理论及其具体问题领域。而本书从服务质量管理的角度进行研究,同时,将研究方法和理论视野拓宽至市场营销学、信息管理学、心理学、社会学等诸多领域。因为只有运用多学科的方法,才能在新的时代背景中更好地构建国防特色高校大学生就业指导体系,为大学生就业理论进一步研究提供全新的研究视角和方法。

高校学生就业指导服务质量是我国高等教育改革与发展的时代课题。高等教育服务市场的开放,已经引起高等教育服务领域

的激烈竞争,而竞争的一个重要关注点就是高校大学生就业指导服务质量。因此,加强国防特色高校大学生就业指导服务质量的研究,有助于发挥国防特色高校大学生就业工作的现有优势,进一步提升学校的核心竞争力,实现学生高质量地充分就业。

基于服务质量管理研究国防特色高校大学生就业指导有助于转变高校管理层的观念,进而影响高等教育发展战略的制定。以服务质量管理为切入点,这就为高校教育管理者提供了新的思路,拓宽了研究视野,为制定其他宏观发展战略提供了可资借鉴的思路与方法。因此,研究国防特色高校大学生就业指导服务质量具有重要的现实意义。

1.1 我国高校毕业生就业的现状

我国对高校毕业生就业问题的研究起步较晚,多数研究都是在我国高校毕业生就业分配制度改革以后,而且,学者主要是从经济学、社会学、法学和教育学的角度对高校毕业生就业问题进行研究的。

1.1.1 毕业生就业率

高校毕业生就业率是各个国家非常关注的问题。它涉及经济发展和社会稳定,关系到大学的排名和声誉,甚至影响高校的招生和发展。因此,政府、社会、高校都十分重视,纷纷投入大量人、财、物加以研究和统计。从统计结果看,日本高校毕业生就业率最高,2007年平均就业率为88.1%,其国立大学就业率为92.1%,私立大学就业率为87.7%,短期大学就业率为76.7%,高专就业率为99.6%。美国2007年统计结果显示,2005—2006年度高校毕业生找到工作的毕业生为76%,继续读书深造的毕业生为20%,处于失业状态的毕业生为4%。澳大利亚2007年毕业生就业率

在60%左右,读研率在20%左右,灵活就业率为8.1%。英国牛津大学2005年本科毕业生就业率为45.4%,读研率为41.0%,未就业率为13.6%;研究生就业率为56.3%,继续深造率为36.8%,未就业率为6.9%。印度2004年高校毕业生平均就业率为59.2%,理工类能达到80%,文科类不超过20%。

目前,我国大学生就业实行“国家宏观调控,学校和各级政府推荐,学生和用人单位双向选择”的就业制度。为此,国家教育部将我国高校的就业率和就业质量纳入评估内容。作为学校毕业生就业状况最直接的反映,陈宜大、曾海滨将毕业生就业率的基本内涵做了新的界定。李昕荣等对就业概念、就业率统计的质量指标缺失提出了质疑。牛巨龙、袁素贤等在其文章《高等学校大学生就业率统计虚高的利弊分析》中指出,目前,在统计大学生就业率过程中出现的虚高现象,已经极大地影响了国家对大学生就业政策的宏观调控。张君生则认为,需要对高校毕业生就业率统计做出相应的改进。他认为客观、高效、科学地统计大学生就业率是发挥其重要性的前提和保证,而在统计过程中出现诸多问题的主要根源则在于毕业生和用人单位主体地位的缺失。刘福成在其文章《对现行毕业生就业率统计的改革设想》中,对做好毕业生就业统计分析的意义做出了分析,他认为现有的就业率统计分析存在着很大的弊端,搞好大学生就业率统计分析,对扩宽就业渠道有着十分重要的作用。

通过以上专家学者的研究表明,当前我国高校就业率的统计和评价还存在着诸多问题,具体体现在以下几点:①就业的定义界定存在一定的模糊性;②就业率的概念缺乏科学性和规范性;③就业率统计的过程存在着指标缺失和虚高等问题。这些问题直接导致了大学生就业问题无法得到有效、及时的解决。通过简单的统计数字,并不能呈现出准确的就业情况,不能描述出大学毕业生的供需比例、就业层次和就业流向,就业率的描述还应当更加深化和

细化。总之,就业率的概念不仅要能够准确反映出就业的“量”,还应该客观公正地反映出就业的“质”。

1.1.2 关于就业问题及其对策研究

国内一些专家学者也就国内的就业现状进行了系统地、科学地分析。张丽、刘志强和曹旭在《大学生就业存在的问题及对策研究——基于对人力资源经理的访谈》一书中,通过对北京地区30家企业人力资源经理进行的调研,从就业市场中用人单位的角度分析了当前大学生就业所存在的问题,认为当前大学生存在专业技能不过硬、就业观念有待调整、沟通能力和自信心不足以及缺乏团队意识四项主要的问题,这些问题严重制约了大学生的就业。相应地,大学毕业生也应从这四项问题为出发点着手提高自己的就业能力。

刘文在《大学生就业问题研究》一书中,则是通过社会现状、认识误区和教育本身三个方面对当前就业现状做出分析。他认为:政府还需要创造更好的就业环境和更多的就业机会;社会观念以及服务也应做到与时俱进和细致周到;高校教育更要从改变传统观念入手来建立新型的就业指导服务。

中国人民大学姚裕群教授在《大学生就业指导问题调查与研究》一书中认为,目前大学生就业指导工作存在着自身定位不准确、力量薄弱、低层次工作、与学生需求不能有效接轨的四个问题。今后的工作还应该就树立全新理念、塑造专业机构、提高服务指导水平、满足学生要求四个方面多下工夫。

在《当前大学生就业工作中存在的问题与对策》一书中,饶冬通过对职业教育的现状研究,认为不仅要做好学生的职业生涯规划指导工作,更重要的是全方位加强校企合作,通过校企合作来为学生提供的一个更加现实的就业平台。

孙盒淞在《职业指导与大学生就业》一书中,通过对大学生就

业及高校就业指导的现状分析,认为在加强传统的思想德育以及知识技能教育的同时,还应该从职业规划教育、创造力教育、就业技能以及创业教育等方面入手,在心理意识、体制、人力资源、教学、网络五个方面同时发展,加快提高大学生的就业水平。

不仅有专家学者对当前就业问题作了分析研究,而且还有一些团体和组织也对这一社会问题作了全面的分析。共青团昆明市委通过对目前就业的方针、政策、管理体制、就业服务制度、就业规则等方面对我国当前大学生就业问题的制度进行了宏观分析,提出了高校应当扩大自主权以促进法人制度的建立,建立毕业生就业制度的市场基础,完善立法以及制度环境等宏观层面的一些有效措施。

在《麦克斯研究》2011年2月中旬刊第69期杂志中,麦克斯研究院通过对2011届大学毕业生进行追踪调查发现,对于“非政府或非赢利组织”和“政府”以及“科研机构”单位的求职压力较“外企以及民企”单位的求职压力较大,这个现象的出现,不仅有岗位多少的原因,还有诸如心理认识等更深层次的原因。

华南热带农业大学的黄玉端认为,需要将大学生就业指导工作更加科学化、专业化和职业化,提出诸如加强社会沟通、完善毕业生就业市场、加强就业指导工作、建立校园就业网络信息系统和开展就业追踪调查等切实可行的一系列建议,并以此来促进高校大学生就业的开展。

与此同时,西南石油大学的林莉则是侧重于心理方面的研究,通过对大学生在就业过程中面临的自负、自卑、焦虑、急躁、偏执依赖、抑郁等主要心理问题的分析,建立了一个大学生心理健康教育三级网络体系,通过对心理的教育来促进大学生就业的良性发展。

常州工学院的陈德泉认为,当前高校就业工作存在着对就业工作内涵理解不够全面,工作队伍建设较为薄弱,就业指导工作途径少、方法旧、范围窄,对用人单位的忽视等一系列问题,对于这些