



丛书主编
汪霞

中外大学课程与教学研究丛书

高校课程结构调整与 大学生就业问题研究

*Studies on the Innovation of University Curriculum
and the Employment of University Students*

汪霞 孙俊华 宗晓华 操太圣 孙志凤 著



南京大学出版社

— 中外大学课程与教学 —

丛书主编 汪霞

本书获得国家社科基金项目《高校课程结构调整与大学生就业问题研究》(项目批准号: 10BSH038)资助
江苏省第四期“333高层次人才培养工程”第二层次资助

高校课程结构调整与 大学生就业问题研究

汪霞 孙俊华 宗晓华 操太圣 孙志凤 著



南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校课程结构调整与大学生就业问题研究 / 汪霞等
著. —南京: 南京大学出版社, 2014. 1
(中外大学课程与教学研究丛书)
ISBN 978-7-305-13069-4

I. ①高… II. ①汪… III. ①高等学校—课程体系—
结构调整—研究 ②大学生—职业选择—研究
IV. ①G642.3 ②G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 072179 号



出版发行 南京大学出版社
社 址 南京市汉口路 22 号 邮编 210093
网 址 <http://www.NjupCo.com>
出 版 人 左 健

丛 书 名 中外大学课程与教学研究丛书
书 名 高校课程结构调整与大学生就业问题研究
著 者 汪 霞 孙俊华 宗晓华 操太圣 孙志凤
责任编辑 金少帅 束 悦 编辑热线 025-83686308

照 排 江苏南大印刷厂
印 刷 扬中市印刷有限公司
开 本 787×1092 1/16 印张 19.75 字数 424 千
版 次 2013 年 12 月第 1 版 2013 年 12 月第 1 次印刷
ISBN 978-7-305-13069-4
定 价 50.00 元

发行热线 025-83594756 83686452
电子邮箱 Press@NjupCo.com
Sales@NjupCo.com (市场部)

* 版权所有, 侵权必究

* 凡购买南大版图书, 如有印装质量问题, 请与所购
图书销售部门联系调换

前 言

本世纪以来,大学生就业成为教育研究领域热门的话题,成为受到社会广泛关注的热点问题。大学毕业生能否顺利就业不仅关系到每个学生的前途,还直接影响到高校的社会声誉以及大学的可持续发展,更关系到我国改革、发展和稳定的大局,极大地影响着我国社会人力资源和经济发展的水平。所以,大学生就业问题不但是一个重要的教育问题,更是一个重要的社会问题。解决大学生就业问题是一项系统工程,涉及政府、社会、学校和学生自身等各个方面,需要管理部门、高校、社会,包括大学生本人的共同努力。本研究主要从高校人才培养的角度,以课程结构的调整为抓手,着力探讨大学生的可雇佣性问题。

第一节 研究的视角与问题

在中国,严峻的就业形势和日益突出的高校毕业生失业现象使有关高校毕业生就业问题的研究正在成为一门“显学”。针对就业难的问题,人们从不同的角度展开了研究。有的通过对高校毕业生去向的统计和就业现状的调查来描述就业问题;有的通过社会经济结构的研究来反映区域经济差异对高校毕业生就业的影响;有的通过对二元经济结构及社会保障制度、就业市场机制存在问题的分析来揭示高校毕业生就业难的体制障碍;有的通过讨论国家社会就业政策的制订和发展战略来探讨达成广泛就业的途径;有的从学科、专业改革的角度,围绕学科专业结构调整与就业状况的调查、专业设置与大学生就业的相关性和协调性、职业领域与大学学科变化的关系等方面进行研究;更多的讨论涉及高校毕业生的就业指导、创业教育,其关注点主要是就业教育中存在的问题和影响因素、就业指导模式等方面。上述研究主要是从高校的外部,着眼于从社会政策、经济体制、用人机制、就业体制等宏观层面研究解决就业难的问题。虽然已有的研究中也有一些把目光转向高校内部,但其关注点却主要是在宏观和中观层面,如健全就业教育机构、完善就业指导的方式和途径,面向社会需求与劳动力市场,调整和优化学科专业结构等方面。

西方学术界关于高校毕业生就业的研究大致有三条路径。一是“经济学”的路径,或从劳动者的需求方和劳动者的供给方平衡的角度研究就业问题;或立足经济结构变化,研究新的就业标准所形成的失业以及经济发展不平衡引发的结构性失业。二是“社会学”的路径,立足就业与社会保障的良性互动,提出通过适度的社会保障缓解由市场经济引发的社会矛盾和就业压力;或围绕“职业地位的获得”与“人力资本”的关系,强调人力资本是决定人们获得新职业的最重要的因素。三是“教育学”的路径,基于就业能

力及其开发探讨毕业生就业质量改善的问题,将就业能力培养视为一种过程;关于就业能力的提升,学者们批判性地提出将其嵌入到教学过程中从而提升毕业生的可雇佣性。高校的就业教育从立足于就业指导发展到加强就业能力培养,这是就业问题研究中的重要突破,但仅仅停留在附加模式的层面仍是不够的,如何革新现有的课程模式,把就业能力的培养真正落实到微观层面的课程及其教学是更为紧迫的问题。

基于这些理论背景,本研究将立足最基础的微观层面,抓住人力资源的源头,深入高校人才培养的全过程,从打破课程结构设置与就业市场的楚河汉界入手,研究课程结构调整与就业结构变化的相关性、协调性,研究如何将面向就业市场和就业能力提升的课程结构调整与优化,以提高学生的就业竞争力。

本研究的重点是当前高校的课程结构哪些方面与就业市场需求不相适应的,又如何调整传统的课程结构模式以促进毕业生的就业。具体的研究问题包括:① 当前社会对毕业生就业能力的要求到底是什么?用人单位选拔人才的标准有何变化?原因何在?② 发达国家和地区怎样解决高校人才培养与劳动力市场需求的关系?高校又是如何根据社会经济发展水平准确地把握通识课程与专业课程、必修课程与选修课程、理论课程与实践课程等的设置尺度?③ 在实践中,从课程结构的角度来看究竟是哪些要素阻碍了毕业生的就业?症结在哪儿?④ 课程结构调整与毕业生就业的互动机制是什么?如何形成动态的高校课程结构与劳动力市场的协调关系?如何遵循课程设置的客观规律并面向就业市场进行高校课程结构的适应性调整与战略性调整?

第二节 研究的目的是意义

高学历并不是学生受社会欢迎的主要条件,在劳动力市场,学生的能力尤其是其可雇佣性才是全球化时代企业最为看重的。高校毕业生就业难的背后存在值得关注的现象:不少毕业生找不到合适的工作,而很多企业也找不到合适的人才;一些毕业生即使找到工作,但并不能有效胜任。因此,在一定程度上可以认为造成毕业生就业困境的恰恰可能在于其可雇佣性的缺乏,同时也说明高校的就业教育存在问题。可雇佣性不是一种结果,不仅仅表现为找到一份工作,而是一种终身学习的过程。它是大学生能够成功谋得并胜任一定工作所需的个性品质、知识、技能等因素的综合。提高毕业生的可雇佣性功在当前利在长远。就业教育应当贯穿学生大学学习的全过程,形成从大一到大四的贯穿整个大学教育的完整体系,使大学生的职业生涯规划教育与完成学业同步进行。就业教育要与专业教育有机结合,应将毕业生可雇佣性的培养融入课程,一是融入全部课程(包括通识课程和专业课程),二是设计与就业教育匹配的专门课程。当就业教育真正融入课程体系,可雇佣性就会得到最大程度的开发。

从高校课程结构调整的角度研究毕业生就业问题有着重要的学术价值和实践意义,具体如下。

(1) 课程是培养学生素质的载体,高校的课程结构直接决定着毕业生的能力结构。本研究探讨课程结构各要素间的比例、空间和时间关系,分析不同的调整方式与毕业生

就业结构的关联性,这些探讨对于深化就业问题的研究具有学术价值。

(2) 通过比较课程结构的序变能力,揭示课程结构调整与市场需求的协调、对接机制,这一比较可以深化对高校课程结构与课程功能平衡性、开放性的理解,并为寻找促进高校课程系统与时俱进的对策提供理论帮助。

(3) 课程结构各要素比例不当、衔接不顺会极大地削弱课程的整体功能,影响到人才培养目标的实现。人们常把课程改革的焦点集中于某一具体科目或某一种课程类型,忽视了对课程整体性和系统性的关注。选择以课程结构的视角来观照毕业生的能力结构、就业结构,可以看出更多的从其他角度所难以看出的毕业生就业问题,更好地指导课程改革实践,促进大学生充分地、体面地就业。

第三节 基本思路及方法

针对以上问题,本研究将运用文献分析、比较研究、问卷调查、访谈、案例分析等方法从三个方面展开研究。

(1) 为设立本研究的理论基础和分析框架,我们将首先运用文献分析的方法,回顾与就业问题、就业教育、课程结构等相关的理论和研究成果。其次,广泛收集发达国家和地区高校课程结构调整、构建教育与就业相关机制方面的文献资料,比较研究其协调毕业生就业与高校人才培养、课程结构调整的策略和实践。这些理论工作为我们分析当下中国高校毕业生的就业问题提供了更为广阔的视野。

(2) 在进行理论回顾和国际经验比较后,进而展开对于中国问题的考察。一是运用问卷调查和访谈的方法了解北京、上海、广东、浙江、江苏等地实业界对高校毕业生职业能力的评价,了解用人单位选人标准的变化;二是运用问卷调查的方法追踪研究高校毕业生的就业状态、质量和就业岗位结构,了解大学生具有什么样的专业知识结构,能够与就业市场的匹配效率更高;三是运用案例研究和问卷调查的方法,以上述几地的部分高校为例,调查其毕业生就业的情况、课程结构的现状、课程结构设置与就业需求匹配的关系,以及其专业课程比率与相应专业就业率的关系。

(3) 在了解现状、总结经验、发现问题的基础上,结合劳动经济学的就业搜寻理论、产业经济学的资源供给和市场需求理论、高等教育学的素质教育和产学合作理论、大学课程论的课程结构取向和课程开发模式理论,总结毕业生就业和高校课程结构调整的方向与趋势,讨论就业市场对高校课程结构模式选择的新特点,提出毕业生就业与高校课程结构调整的战略思路、对策建议。

第四节 主要内容

课程作为一个系统是由不同要素、不同成分组成的。课程结构就是课程内部各要素、各成分的内在联系和相互结合的组织形式。课程结构调整是指课程系统应由封闭走向开放,面向外界环境、面向就业市场,根据新的人才需求,对原有的模式、要素进行

改造或创造新的课程结构体系,如调整课程结构各要素间的比例关系、建立课程内各相邻要素在课程目标和内容上新的组合关系、增强课程的序变能力等。本研究主要内容包括以下几个方面。

(1) 社会对高校毕业生综合素质、职业能力的期望、评价与需求。调研社会各界对拟招聘的毕业生在社会适应、就业认知、专业知识、岗位技能等方面的期望;近几年用人单位选人标准的变化;用人单位对已有高校毕业生的满意度,对其整体素质、知识结构、专业技能、就业能力的评价。

(2) 毕业生就业和高校课程结构现状分析。通过对已就业高校毕业生的追踪,了解其就业状态和质量,及其就业岗位结构;调查和分析高校相关学科专业课程结构的现状及特点;从就业看学科专业课程设置中存在的问题;进行高校课程结构与就业结构变化的相关研究;分析高校课程结构调整面临的主要矛盾与问题。

(3) 协调毕业生就业与高校课程结构调整的国际经验。进行部分国家和地区人才培养、课程结构改革与劳动力市场协调、对接机制的比较研究,重点分析美国、英国、澳大利亚、日本及中国台湾地区加强就业教育、协调毕业生就业与高校课程结构调整的举措和经验,研究其典型经验对我国改革高校课程结构、促进学生就业的借鉴与启示。

(4) 毕业生就业与高校课程结构调整的理论分析和改革思考。积极建立政府、高校和社会之间的合作机制;构建融入式的就业教育课程模式,将学生就业能力的培养融入全部课程计划;促进毕业生就业与高校课程教学管理体制、资源配置方式和社会参与机制改革;根据就业市场的专业需求调整高校课程的序列结构、基本结构和类型结构;构建“能力本位”课程结构模式,使课程结构和社会需求的人才能力结构相适应;建立产学研结合的课程教学模式与机制;加强毕业生就业与高校课程开发、设计体制的创新;全面提升就业课程的质量;加强课程实施,重视数字实践环节;完善高校的就业服务机制。

我们的研究基于素质教育、大学课程、大学生学习、大学生就业、可雇佣性等理论;面向世界趋势,运用国际视野,总结发达国家高校课程改革与大学生就业的经验;立足我国高校本科生教育的实际,探寻高校课程结构与大学生结业的关系;面向雇主需求,了解社会对大学生新的素质要求;反映毕业生对高校人才培养改革的诉求,追踪毕业生就业和发展的经验。这些内容构成本书的第一章、第二章、第三章、第四章、第五章。第六章是对研究的总结,并依据研究的发现,为我国高校课程结构调整以促进大学生就业建言献策。

本研究认为:

(1) 我国高校现有的课程结构是计划经济的产物,课程结构的设置一是长期遵循对口教育的原则,制造了明显的课程专业壁垒,由于高校关门办学,与飞速发展的经济社会分离,原本“对口”的人才培养却与实际的社会需求相互脱节。二是多为“学科本位”,以培养专才为目的,在这种结构范式下,课程的专业性太强,过于重视各学科自身的知识体系,导致毕业生能力结构单一、综合素质不高。

(2) 就业能力是一种与职业相关的综合能力,包括基础性能力、专业性能力和差异性能力等方面。高校不同的课程结构模式对学生的就业能力的形成具有关键性的影响,如学术自足的课程结构不利于基础性能力的培养,学科本位的课程结构影响专业性

能力的塑造,差异性能力的开发则需要调整课程的序列结构、基本结构和类型结构。只有根据经济和社会发展对人才的现实和长远需要,不断调整课程结构、优化课程体系,才能从知识和能力上真正提升学生的综合素质和就业能力。

(3) 近年来,发达国家协调高等教育与就业问题的良策是通过高校内部的课程变化改善毕业生的可雇佣性,面向社会需求,提升就业能力,如打破学科间的界限,构建大的学科群,优化学生的能力结构,提高学生在求职以及职业流动中的适应性;超越传统的学期和学年,实践微型模块课程;拓展专业课程的内涵和外延,将就业能力嵌入主流课程中;强化基于工作的学习,校企深度合作,企业/雇主参与课程设计,课程结构根据实际需要不断调整,使高校课程建设与行业发展相匹配。

(4) 人才培养过程是学生专业化劳动生产率的提升过程。如果某专业毕业生有较多从事专业型工作的机会,则其课程结构中应加强专业课程,专业课程设置比率应该与毕业生从事专业型工作的就业率呈正相关,应重视高校各专业的就业率变化,高校课程结构应反映就业市场的专业需求;若某专业毕业生从事专业性工作的机会较少,那么毕业生应该接受更多的通识教育,提升综合能力。

(5) 面向“十二五”,我国高校课程结构调整的方向应以新的产业结构和人才规模、质量的变化为依据,主动适应我国经济结构战略性调整 and 人才市场需求,坚持服务为本、能力为先,推进人才培养与区域经济、社会发展的适应性、契合性。调整的基本原则是,三位一体(通过高校、市场、政府的多重复合机制,实现高校课程结构与劳动力市场对接的一种合理的动态平衡)、四维并举(就业结构变化、专业内涵改造、课程结构调整、管理制度创新并举)、特色+非均衡(注重特色的非均衡发展)、前呼后应(前有课程设置与人才供求的合作机制;后有课程设置与毕业生就业质量的研究机制)、适应和开拓并重(适应新的人才培养目标和就业需求;开拓新的就业空间)。

本研究的特色主要在于:① 运用教育学的进路研究高校毕业生的就业问题,涉及社会需求、人才培养、就业能力等方面。通过这一研究,我们对这些问题进行综合性的分析和阐释,从而发展就业教育研究的理论分析框架,创新教育学的理论基础和研究领域。② 通过国际比较,本研究在教育与就业协调机制、毕业生就业与高校课程结构调整等问题上提供了国际经验,从而为我们思考中国高校毕业生的就业问题提供思想养料和启发。③ 全力探索以增量带动存量,促使课程结构优化升级,深入课程设置内涵改造,立足中国国情,建立就业与课程结构调整的动态反馈协调机制,为我国高校毕业生就业问题的解决从教育学进路提供了一些应对之策。

虽然经过一个漫长而艰苦的研究历程,我们取得一些初步的研究成果,形成对目前我国高校课程结构现状及其对大学生就业影响的基本认识,但由于研究人员时间、精力、经验和学识等的限制,本研究尚存在一些不足之处,未能更为广泛和深入地进行社会雇主和毕业生的调研,未能很好地把握所选案例研究国家高校课程结构调整对大学生就业影响的共性规律,也未能自如地运用社会学、经济学、管理学和教育哲学等理论,对高校人才培养与大学生就业困境进行更深刻的分析。希望后续的研究对这些问题作进一步的探讨。

力及其开发探讨毕业生就业质量改善的问题,将就业能力培养视为一种过程;关于就业能力的提升,学者们批判性地提出将其嵌入到教学过程中从而提升毕业生的可雇佣性。高校的就业教育从立足于就业指导发展到加强就业能力培养,这是就业问题研究中的重要突破,但仅仅停留在附加模式的层面仍是不够的,如何革新现有的课程模式,把就业能力的培养真正落实到微观层面的课程及其教学是更为紧迫的问题。

基于这些理论背景,本研究将立足最基础的微观层面,抓住人力资源的源头,深入高校人才培养的全过程,从打破课程结构设置与就业市场的楚河汉界入手,研究课程结构调整与就业结构变化的相关性、协调性,研究如何将面向就业市场和就业能力提升的课程结构调整与优化,以提高学生的就业竞争力。

本研究的重点是当前高校的课程结构哪些方面与就业市场需求不相适应的,又如何调整传统的课程结构模式以促进毕业生的就业。具体的研究问题包括:① 当前社会对毕业生就业能力的要求到底是什么?用人单位选拔人才的标准有何变化?原因何在?② 发达国家和地区怎样解决高校人才培养与劳动力市场需求的关系?高校又是如何根据社会经济发展水平准确地把握通识课程与专业课程、必修课程与选修课程、理论课程与实践课程等的设置尺度?③ 在实践中,从课程结构的角度来看究竟是哪些要素阻碍了毕业生的就业?症结在哪儿?④ 课程结构调整与毕业生就业的互动机制是什么?如何形成动态的高校课程结构与劳动力市场的协调关系?如何遵循课程设置的客观规律并面向就业市场进行高校课程结构的适应性调整与战略性调整?

第二节 研究的目的是和意义

高学历并不是学生受社会欢迎的主要条件,在劳动力市场,学生的能力尤其是其可雇佣性才是全球化时代企业最为看重的。高校毕业生就业难的背后存在值得关注的现象:不少毕业生找不到合适的工作,而很多企业也找不到合适的人才;一些毕业生即使找到工作,但并不能有效胜任。因此,在一定程度上可以认为造成毕业生就业困境的恰恰可能在于其可雇佣性的缺乏,同时也说明高校的就业教育存在问题。可雇佣性不是一种结果,不仅仅表现为找到一份工作,而是一种终身学习的过程。它是大学生能够成功谋得并胜任一定工作所需的个性品质、知识、技能等因素的综合。提高毕业生的可雇佣性功在当前利在长远。就业教育应当贯穿学生大学学习的全过程,形成从大一到大四的贯穿整个大学教育的完整体系,使大学生的职业生涯规划教育与完成学业同步进行。就业教育要与专业教育有机结合,应将毕业生可雇佣性的培养融入课程,一是融入全部课程(包括通识课程和专业课程),二是设计与就业教育匹配的专门课程。当就业教育真正融入课程体系,可雇佣性就会得到最大程度的开发。

从高校课程结构调整的角度研究毕业生就业问题有着重要的学术价值和实践意义,具体如下。

(1) 课程是培养学生素质的载体,高校的课程结构直接决定着毕业生的能力结构。本研究探讨课程结构各要素间的比例、空间和时间关系,分析不同的调整方式与毕业生

目 录

前言	1
第一节 研究的视角与问题	1
第二节 研究的目的和意义	2
第三节 基本思路及方法	3
第四节 主要内容	3
第一章 高校课程结构调整与大学生就业:发达国家和地区的经验	1
第一节 国际上关于“就业能力”内涵的界说	1
第二节 高等教育(后)大众化与大学毕业生就业	4
第三节 美国高校课程结构调整与大学生就业	12
第四节 英国高校课程结构调整与大学生就业	30
第五节 澳大利亚高校课程结构调整与大学生就业	43
第六节 日本高校课程结构调整与大学生就业	57
第七节 中国台湾高校课程结构调整与大学生就业	64
第八节 课程结构调整与大学生就业国际经验的借鉴	77
第二章 高校课程结构调整与大学生就业:在校本科生研究	84
第一节 研究背景和调研设计	84
第二节 基本资料	88
第三节 素质教育课程设置与大学生就业能力培养	91
第四节 专业课程设置与大学生就业能力培养	99
第五节 实践课程设置与大学生就业能力培养	104
第六节 就业教育课程设置与大学生就业能力培养	109
第七节 大学生对高校课程现状及其改革的思考	122
第三章 高校课程结构调整与大学生就业:雇主的需求	135
第一节 调研设计	135
第二节 调查样本基本情况	137
第三节 雇主对毕业生就业能力的总体评价	141
第四节 雇主对毕业生的筛选和评价标准	155

第五节 雇主对高校课程改革的建议·····	166
第四章 高校课程结构调整与大学生就业:毕业生的观点·····	182
第一节 调研设计·····	182
第二节 调查样本基本情况·····	185
第三节 毕业生工作现状分析·····	187
第四节 毕业生对本科课程的总体评价·····	195
第五节 毕业生对课程促进就业能力培养的评价·····	205
第六节 毕业生对高校课程改革的建议·····	209
第五章 高校课程结构调整与大学生就业:理论分析·····	216
第一节 高校课程结构调整与大学生就业:基于工作 搜寻理论的分析·····	216
第二节 就业为导向的大学课程修正:差异性的应对·····	224
第三节 毕业生可雇佣性研究:构成维度、分析视角及测量方法·····	232
第四节 就业教育改革:将学生可雇佣性的培养融入课程·····	244
第六章 高校课程结构调整与大学生就业:研究总结与改革思考·····	257
第一节 研究设计与过程·····	257
第二节 研究结论·····	259
第三节 改革思考·····	262
附录·····	269
附录1 高校课程设置与大学生就业能力培养调查问卷(在校大学生)·····	269
附录2 高校课程设置与大学生就业能力培养访谈提纲(高校管理人员)·····	273
附录3 雇主对毕业生就业能力评价调查问卷(用人单位)·····	275
附录4 雇主对毕业生就业能力评价访谈提纲(用人单位)·····	280
附录5 高校课程结构与大学生就业能力调查问卷(毕业生)·····	282
附录6 高校课程结构与大学生就业能力访谈提纲(毕业生)·····	289
参考文献·····	291
后记·····	304

第一章 高校课程结构调整与大学生就业： 发达国家和地区的经验

21 世纪,处于全球化经济条件下的人类社会所面临的主要问题就是充分就业和持续的经济增长,就业能力因而成为一个与经济和政治生活都密切相关的概念。近年来,由于恶劣的全球经济环境,导致用人单位招收新员工的意愿和能力下降。同时,由于世界范围内高等教育大众化乃至普及化的趋势日益明显,劳动力市场出现总量的过剩。大学毕业生就业难也就成为了世界性的议题。对于各国政府来说,广开就业渠道,提升毕业生就业技能,帮助其顺利找到工作,已成当务之急。与此同时,全球化与知识经济时代的到来也带来了劳动力市场的相应变化,使得人才流动的范围更广,流动频率更快。高校毕业生在进入职场时,不仅要面对快速变迁的产业结构,更要接受多元竞争的挑战,适应非终身雇佣形态与非线性的职业生涯发展路径。一般来说,一个人从 22 岁大学毕业开始工作到 60 岁退休,其一生中至少要换三到四种工作。面对职业生涯中各种未知而复杂的挑战,高校毕业生除了需要具备一般性的专业知识和能力外,更需具备能够满足新经济发展要求的核心就业能力。如此,才能保证其在未来的职场上更具竞争力,更能获得成功的机会。

相关社会实践调查表明,大学生就业难的主要原因是大学生就业能力与社会需求的不匹配,即就业绩效取决于就业能力结构和就业环境^①。为此,如何通过改革高校的课程结构,让用人单位与高校在课程设置与实施上建立同盟关系,帮助大学生在校期间就可以获得带得走的符合社会需求的“就业能力”,遂成为世界各国或地区教育管理部门和实践部门的兴趣所在。本章选取美国、英国、澳大利亚、日本和中国台湾地区这五个在协调大学毕业生就业方面有着诸多成功经验的国家或地区,梳理其政策演变、分析其优秀个案、归纳其基本特点,以求为我国大陆地区协调毕业生就业与高校课程结构调整提供经验借鉴。

第一节 国际上关于“就业能力”内涵的界说

20 世纪初,英国建筑师贝弗里奇(W. Beveridge)首先提出就业能力的概念^②,其最初是针对具有劳动能力工人的可雇佣性来进行定义的。当时的文献主要集中于研究如

① 张炜,唐京. 就业核心能力、就业环境与就业绩效关系实证研究——以江浙沪大学生为样本[J]. 珞珈管理评论,2011. (1):16-22.

② William H. Beveridge. *Unemployment: A Problem of Industry*[M]. London: Longmans, Green and Company,1909.

何解决一般失业者的就业问题,还未涉及大学生的就业问题,研究主题主要集中在如何帮助普通就业者保持终身职业机会。^①至于以大学生就业作为讨论的焦点,或者说向大学提出应该培养出具有就业能力的毕业生的诉求,则是从二十世纪六十年代早期开始的。其时,由于就业问题的日益严重,就业能力开始受到了越来越多的重视,相关概念也已普遍地受到英国政府、企业以及教育培训机构关注。如今,越来越多的国家将高等教育与经济繁荣紧密联系起来,越来越多的学生将自己定位为高等教育消费者,大学里出现了越来越多的具有职业倾向的大学学位。所有这些都表明,培养具有就业能力的毕业生已成为新的社会需求。

尽管近 40 多年来,大学和政府有兴趣培养具有就业能力的毕业生,但“就业能力”这个概念本身并没有一个确定的定义。倡导者言人人殊,且提出的解决方案也五花八门,导致了对这一概念的界定和使用极其混乱。有人将就业能力理解为确保个体在未来的经济生活中得到和保持工作的能力,强调个体态度和行为要素^②,认为就业能力可以使个体获得和保持工作,在工作中进步,以及应对工作中出现的变化。有人认为就业能力是个体在其职业期间确认和实现在组织内部和外部职业机会的能力,并提出以个性为中心的心理—社会性建构的就业能力结构模型,认为就业能力主要包括职业生涯识别、个人适应性以及社会 and 人力资本等三个维度^③。从总体来看,对就业能力概念的理解包括以技能为核心的就业能力和以个体特质为中心的就业能力。

至于提高大学毕业生就业能力的途径,研究者们给出的方案也各有不同。有人将就业能力提升的途径归入生涯发展或者专门的课程与教学改革(如与工作整合的学习或个人发展规划)。其中,有些途径是将就业能力培养定位在主流课程之外,设计为生涯服务或加强专业能力发展的实践。也有人将就业能力视为高等教育目的中非常实用的部分,是其有机组成部分^④。以关注就业能力最早,且研究成果最丰富的英国为例,其学术界关于就业能力的界定或描述有近 20 种之多,但概括来说,主要包括以下三种截然不同的研究视角,即国家劳动力市场视角、大学毕业生个体视角以及人力资源管理视角。

按照劳动力市场理论来分析青年的高失业率,关键是指出青年劳动力市场和成年人劳动力市场有所区隔和差异。从雇主的角度来看,“青年劳动力市场区隔”观点认为青年的工作经验不足、技术不成熟、工作不稳定,因此雇主偏好雇用成年人,相对较不愿意雇用青年,因此导致青年的失业率偏高;再从青年的角度来看,“青年劳动力市场区隔”观点认为青年由于尚未承担家计的责任,比较容易对工作感到不满而自愿离职,使

① 黄敬宝. 就业能力与大学生就业[M]. 北京:经济管理出版社,2008:1.

② Connie R. Wanberg. Antecedents and Outcomes of Coping Behavior Among Unemployed and Reemployed Individuals[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1997, 82,(5):731-744.

③ Mel Fugate, Angelo J. Kinicki. & Blake E. Ashforth. Employability: A Psycho-social Construct, Its Dimensions, and Applications[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2004, (65): 14-38.

④ Ronald W. McQuaid & Colin Lindsay. The Concept of Employability [J]. *Urban Studies*, 2005, 42(2):197-219.

青年的失业率高於成人,但是青年人虽然容易失业,却也容易重新就业,这种“高失业率、高就业率”的现象,使得人们误以为青年失业现象的社会意义并不重要^①。从这个角度来理解大学生的就业能力,关注点放在个体的技能上,“就业能力指工人的技能和适应力,通过培养和促进工人的技能、知识、技术以及适应力等能力可以帮助他们在职业生涯中获得工作并保持工作”^②。有学者对这一概念进行了进一步的阐述,并认为就业能力或可雇佣能力是一个人获得最初的就业、维持就业、适应组织内的角色转换、在必要的时候重新就业以及找到合适的(理想的)并且令人满意的工作的能力,就业能力或可雇佣能力是“个体在劳动力市场中自由流动和通过持久就业发掘自身潜力的能力。个体的就业能力取决于他们拥有的知识、技能和态度,他们使用这些知识、技能和态度并将其呈现给雇主的方式,以及他们求职的环境(包括个人环境和劳动力市场环境)”^③。总之,此种观点将就业能力的讨论放在人力市场供求矛盾当中,强调由于人力市场的波动,而使得员工的就业情况充满变数,同时,也只有努力提高自身素质,才能始终保持可就业状态以及在工作中不断获得进步。

从大学毕业生个体视角来看,研究者主要关注高校对大学毕业生就业能力的培养。这一研究视角主要来源于英国政府支持的、以关注大学毕业生就业能力为标志的《迪林报告》(Dearing Report)。20世纪90年代高等教育大规模扩张,大学生就业问题日益严峻,英国社会各界在认识到外部劳动力市场的显著变化后开始对高等教育部门为毕业生提供雇主所需技能给予高度关注。这一视角下的研究体现了高校对大学生就业能力培养的高度重视,例如:英国高等教育基金会(Higher Education Funding Council for England, HEFCE)的提高学生可雇佣性合作组(Enhancing Student Employability Co-ordination Team, ESECT)高度关注高校对大学生就业能力的培养,并展开了一系列相关的研究,从大学生个体角度出发将可雇佣性定义为“一系列的成就——技能、理解力和个人特性——使得毕业生更有可能获得工作并在其选择的岗位上获得成功,这些会使他们自己、企业、社区和社会共同受益”^④。也有一些研究直接将高校对大学生的就业能力培养和企业需求联系起来,从雇主角度出发将就业能力定义为“大学生对工作的准备程度,即具备的技能、知识、特性和商业理解力,这些可以使得毕业生在被正式雇佣之后不久便能够对组织的目标做出有效的贡献”^⑤。这些就业能力观都认为解决大学

① Niall O'Higgins. *Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective*[M]. Geneva: International Labour Office, 2001:16.

② HM Treasury. Treasury Press Release 122/97, 13th October; *Gordon Brown Unveils UK Employment Action Plan* [R]. London: HM Treasury, 1997.

③ Jim Hillage, E. Pollard. *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*[R]. London: Department for Education and Employment, 1998.

④ Mantz Yorke. *Employability in Higher Education: What It Is and What It Is Not*[R]. ESECT (Enhancing Student Employability Co-ordination Team), Higher Education Academy, 2006.

⑤ Geoff Mason, Gareth Williams & Sue Cranmer. Employability Skills Initiatives in Higher Education: What Effects Do They Have on Graduate Labour Market Outcomes? [J]. *Education Economics*, 2009, 17(1):1-30.

生的就业问题必须要关注大学生的个体特性,培养大学生的就业能力,并将高校视为培养大学生就业能力的重要场所。

从人力资源管理的视角来看,研究者主要基于人力资源管理和职业心理学的角度进行研究,关注个人职业生涯发展和企业绩效。在这一研究视角下,企业员工的就业能力和企业发展是相互促进的,培养和开发员工的就业能力对员工的个人职业生涯和企业的绩效都大有裨益。这一视角的研究者认为就业能力的核心是就业能力技能,重点关注的是企业如何提升员工的就业能力,其关注点包括组织中员工对其获得或维持工作能力的感知、员工在组织内部进一步发展就业能力的意愿、可能影响员工就业能力的各类因素,以及员工如何在就业过程中提升职业技能和适应性等就业技能。在人力资源管理视角下,就业能力是包含个体的适应性行为以及个性、态度、动机和能力等个人要素的专门能力和通用能力的混合体,是通过对能力的最佳使用而持续地完成工作、获得工作和创造工作,同时有利于个体当前工作绩效和整个职业生涯(包含适应和学习过程的长期绩效)。

通过对三种不同视角的比较分析可以看出,关于就业能力定义的各种不同观点是由于界定者关注的视角或重点不同所致,取决于界定者的身份、界定者关注的对象以及这一概念使用的情境。本研究希望通过对发达国家和地区的比较研究,揭示其应对高校人才培养与劳动力市场需求的政策逻辑,探讨其高校根据社会经济发展水平适时调整通识课程与专业课程、必修课程与选修课程、理论课程与实践课程等设置尺度的经验。也就是说,本研究关注的重点在于学校层面,而非整个劳动力市场或用人单位层面,故本研究主要从大学毕业生个体视角来讨论就业能力。

第二节 高等教育(后)大众化与大学毕业生就业

经济发展和社会进步使得高等教育呈现扩张之势,越来越多的国家和地区进入了高等教育大众化阶段,高等教育大众化成为全球性的高等教育发展趋势。而在一些发达国家和地区,高等教育还进入了普及化阶段,或曰后大众化阶段。伴随高等教育(后)大众化而来的是大量大学毕业生涌入劳动力市场,导致供求关系失衡。往日耀眼的社会精英光环也逐渐褪色,大学生面临着严峻的就业竞争压力。从不同国家和地区的历史经验来看,大学生就业难问题成为高等教育(后)大众化进程中难以避免的困境。

一、全球性的高等教育(后)大众化

随着人类社会的不断进步和发展,科学技术成为社会生产力发展的第一要素,掌握科学技术知识的人才在经济发展和进步中所起的作用越来越大。因此,劳动力市场对劳动力的要求越来越高,对承担人才培养职责的高等教育的依赖程度也日益增强。同时,随着社会经济的发展和物质文化生活的丰富,人们对接受高等教育的观念也逐渐发生变化,越来越多的人有能力也希望能够接受高等教育。因而,高等教育在全球范围内呈现扩张趋势,越来越多的适龄青年接受高等教育。对于这一现象,美国著名教育社

会学家马丁·特罗(Martin Trow)教授通过多年来对美国、西欧等发达国家的高等教育发展实践的研究,提出了揭示现代社会中高等教育发展普遍规律的高等教育发展阶段论。他根据一个国家的高等学校能够容纳适龄人口的比例,把高等教育的发展划为三个阶段:适龄人口高等教育入学率在15%以内的为精英高等教育阶段,在15%—50%之间的为大众化高等教育阶段,在50%以上的为普及高等教育阶段。^①虽然高等教育大众化理论不是一个目标理论,它只是对已经发生的高等教育现象进行的一种描述,是对历史和现实高等教育现象的一个总结。但在实践领域,上述划分标准通常是作为国际通行指数来看的,被用来衡量一个国家和地区的高等教育发展水平。

目前,高等教育大众化已经成为一个全球性的发展趋势。早在20世纪40年代,美国高等学校的适龄青年入学率就已经达到15%,使美国成为第一个进入高等教育大众化的国家。继美国之后,英国、澳大利亚、日本、中国台湾等国家和地区也纷纷迈入高等教育大众化阶段。美国、英国、澳大利亚、日本以及我国台湾地区高等教育大众化进程的简况如下。

(一) 美国高等教育(后)大众化进程

美国是高等教育大众化起步最早、发展最顺畅的国家。19世纪中叶以来,由于经济发展和社会民主化的推动,美国高等教育一直处于一种持续缓慢扩张的增长态势。1957年,前苏联发射了人类历史上第一颗人造卫星,美国政府大为震惊。为了再次取得科学技术上的领先地位,美国国会于1958年8月23日制定颁布了《国防教育法》,对全民进行国防教育以提高全民族国防素质和国防观念。美国国会将该法的制定视为美国教育发展史上最重要的事件之一。该法是美国联邦政府协助各州政府教育机构加强国防教育的法律措施,目的在于培养美国青少年的爱国主义精神,使他们掌握必备的军事技术,从而有助于加强国防建设和保证国家安全。除了制定法律之外,美国也运用了各种奖学金或贷款,吸引大批青年进入高等学校。整个50年代,大学入学率上升了49%;而60年代,入学率更是上升了120%。到1969年,高等教育毛入学率已经达到35%。其中41%的学生为女性,74%的学生入读公立教育机构,约1/4学生入读2年制的社区学院^②,从而为美国实现从工业化国家转变为知识型国家奠定了必要的知识和人力资源基础。

从更长的历史发展角度来看,美国高等教育在第二次世界大战之后的发展速度的确非常惊人。根据美国教育统计中心(National Center for Education Statistic)的数据,美国高等教育在校生数1931年为115.4万人,占18—24岁人口的7.4%;1949年达到244.5万,占18—24岁人口比例首次突破15%,达15.2,其后几年在15%下方徘徊;1954年达到244.7万,占18—24岁人口的16.2%,此后则不断攀升。到1989年,

① Martin Trow. *Twentieth-Century Higher Education: Elite to Mass to Universal* [M]. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 2010: 94.

② Thomas D. Snyder. *120 Years of American Education: A Statistical Portrait* [R]. Washington, D. C.: National Center for Education Statistics, 1993: 66.

高等教育毛入学率已经达到 51.4%。^① 根据高等教育大众化的数量指标,可以认为,在 1950 年前后美国高等教育开始进入大众化阶段,自 1989 年开始进入普及化阶段。

(二) 英国高等教育(后)大众化进程

19 世纪中叶以前,英国高等教育以古典自由教育为主要特征,是典型的精英教育。直到 1962 年,英国大学生有 13 万人,占适龄人口的比例仅为 4%。1963 年发布著名的《罗宾斯报告》(*Robbins Report*)为英国高等教育大众化奠定了基础。1969 年开放大学的成立,对于英国高等教育体系的改革和推进发挥了重要作用,至此也扭转了英国高等教育发展长时间徘徊的局面。18—19 岁年龄组的在学人数在 1982 年达到了高峰,“同龄就学指数”(Age Participation Index)从 1979 年的 12.4% 上升到 1986 年的 14.2%。20 世纪八九十年代以来,英国高等教育改革大发展的势头越来越强劲,其规模扩充的速度也引起世人关注。1985—1990 年的 5 年间,高等学校学生数增长了 20% 以上。1980—1995 年的 15 年间,英国高等院校学生数从 82.7 万人增加到 162.5 万人,入学率也相应地从 1980 年的 13%、1985 年的 14%,上升到 1990 年的 23% 和 1995 年的 31%。^②

到 2002 年,18—30 岁的高等教育毛入学率已经达到 43%。正如 2003 年 1 月英国发布的白皮书《高等教育未来》(*The Future of Higher Education*)所指出的那样:“我们相信,我们的目标是增加高等教育毛入学率,结合我们确定的 90% 青年人接受高中或技术职业的目标,在十年后 18—30 岁人口入学率达到 50% 是正确的。而且,自从英国最近评估以来,18—30 岁人口教育参与率达 43%,2010 年我们需要达到 50% 的目标是非常适宜的。”^③

(三) 澳大利亚高等教育(后)大众化进程

在 20 世纪 60 年代以前,澳大利亚的高等教育发展速度很慢,全国仅有 10 所大学,只有一小部分人有接受高等教育的机会。60 年代以后,澳大利亚经济进入快速发展时期,制造业的发展带动了很多相关产业,初级产品被大量销往国外,劳动力市场需要更多受过高等教育的人才,这种现象有力地刺激了大众对教育的参与程度。为了适应经济的发展,联邦政府提出了提高教育水准满足经济发展需求的主张,大力发展成人教育和远程教育,改革大学的招生体制、课程设置和教学方法,人们对大学的认识逐渐转变,接受大学教育的人数不断增加。

20 世纪 60 年代至 80 年代,澳大利亚高等教育开始由精英阶段向大众化阶段过渡,从而引发了高等教育规模的扩张和理念与结构的变迁。1965 年 8 月,“澳大利亚联邦高等教育咨询委员会”成立,该委员会建议联邦政府三年为一期对除大学以外的高等

① Thomas D. Snyder. *120 Years of American Education: A Statistical Portrait* [R]. Washington, D. C.: National Center for Education Statistics, 1993: 76-77.

② 高书国. 从徘徊到跨越: 英国高等教育普及化模式及成因分析[J]. 外国教育研究, 2007, 34(2): 57-61.

③ Department for Education and Skills. *The Future of Higher Education* [R]. London: HMSO, 2003: 59.