

大学生素质模型 建构与应用研究

李玲\著

DAXUESHENG SUZHI MOXING JIANGOU YU YINGYONG YANJIU

广西师范学院政治学硕士学位点建设: 经费资助

大学生素质模型 建构与应用研究

李 玲 \ 著

DAXUESHENG SUZHI MOXING JIANGOU YU YINGYONG YANJIU



GUANGXI NORMAL UNIVERSITY PRESS

广西师范大学出版社

· 桂林 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生素质模型建构与应用研究 / 李玲著. — 桂林:
广西师范大学出版社, 2015.6
ISBN 978-7-5495-6302-9

I. ①大… II. ①李… III. ①大学生—素质教育—
研究 IV. ①G640

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 010329 号

广西师范大学出版社出版发行

(广西桂林市中华路 22 号 邮政编码: 541001)
网址: <http://www.bbtpress.com>

出版人: 何林夏

全国新华书店经销

桂林漓江印刷厂印刷

(广西桂林市西清路 9 号 邮政编码: 541001)

开本: 787 mm × 960 mm 1/16

印张: 20.5 字数: 335 千字

2015 年 6 月第 1 版 2015 年 6 月第 1 次印刷

定价: 39.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与印刷厂联系调换。

序

《大学生素质模型建构与应用研究》一书,较为全面地梳理了国内外有关素质、素质模型理论的文献资料,在前人研究的基础上,针对大学生这一特定群体开展的素质和素质模型研究,选题视角比较专业、新颖。该书的可贵之处在于作者精心设计了调查问卷、访问提纲,运用多种方式采集资料,从教师、用人单位、学生等多重视角进行调查研究,运用 SPSS 统计软件进行定量分析,使用层次分析法(AHP)和模糊数学评价方法分别构建了大学生对自身的期待模型(Anticipation Model)、高校教师对大学生的理想模型(Ideal Model)和用人单位对大学生的录用模型(Hires Model),并将三种模型进行了比较研究,最终集成构建了定量的大学生 AIH 素质模型。这一模型的建构,开拓了素质模型建构的多重视角,具有一定的创新性。该书学术观点比较新颖,研究路线清晰,方案对策可行,对指导高校大学生的科学培养和引导大学生的自我发展具有一定的参考价值,对大学生就业有着直接的现实指导意义。

《大学生素质模型建构与应用研究》一书认为,导致当前大学生就业难的根本原因是高校的培养定位、大学生的就业

定位与用人单位的录用理念、录用需求相脱节。因此,要解决大学毕业生的结构性失业问题,就必须使大学生自身素质适应现代社会岗位对人才的需求标准。也就是说,必须找到高校作为人才培养的“供”方与社会岗位作为人才培养的“需”方在人才素质上的“供需结合点”。如何建构这个供需结合点,该书提出了在大学生能力素质培养上建构 AIH 模型,同时又指出,高等教育的办学理念必须立足于就业导向,并超越职业训练这种技术层面,其终极产物应该是大学生健全人格的形成。这在人力资源开发学术界具有明显的开拓意义。该书思路明晰,内容丰富,综合了定量和定性分析,运用了多种数学方法,所使用的数据资料全部来自第一手资料,确保了研究分析的科学性以及观点与材料运用的可靠性,具有较好的应用性。

总之,该书的出版对于高校人才培养与就业指导工作非常有意义,将进一步丰富人力资源开发理论在高校的应用实践,有助于解决高校人才培养与社会人才需求的无缝对接问题,期待该书的出版能够为优化高校人才培养模式与化解我国目前大学生就业难的问题作出应有的贡献!

北京大学人力资源开发与管理中心主任

中国人力资源开发研究会测评分会常务副会长兼秘书长

中国人才学研究专业委员会副会长

萧鸣政

2014 年 9 月

前 言

近年来,大学生就业问题日益成为全社会关注的热点。大学生素质与用人单位需求的不相适应日益严峻,导致了一边是大量的大学毕业生无业可就或有业不就,另一边是社会上急需的专业人才得不到及时补充,造成了当前社会人力资源的浪费。在此种背景下,本书首先阐述了研究背景和研究意义,对比了国内外素质和素质模型的研究概况,提出了本书所认可的素质和素质模型定义;然后在心理学、行为科学和管理科学理论的指导下,结合当前社会需求和高校发展的需要,采用实证研究和比较研究相结合的方法,集成构建了定量的大学生 AIH 素质模型。

首先,使用头脑风暴法、行为事件访谈法、文献法和德尔菲法等方法确立了大学生素质项目内容。其次,根据大学生素质项目内容设计大学生素质重要程度调查问卷,从大学生、高校教师、用人单位三个视角进行数据采集,根据调查数据,利用 SPSS 统计软件,对大学生素质进行定量分析,根据指标重要程度的频数排序进行指标截取;使用层次分析法(AHP)两两比较确定一级和二级指标的权重,再用模糊数学评价方法分别构建大学生对自身的期待模型(Anticipation Model)、高校教师对大学生的理想模型(Ideal Model)和用人单位对大学生的录用模型(Hires Model),并将这三种模型进行比较研究,最终集成构建定量的大

学生 AIH 素质模型。AIH 分别取自上述三种模型的英文首字母,“A”为期待(Anticipation),“I”为理想(Ideal),“H”为录用(Hires)。最后,把构建的大学生 AIH 素质模型运用到实践中进行评价检验。

检验结果证明,该素质模型可以比较准确地对大学生素质能力进行描述,并制订出高校与社会人才需求的无缝对接方案,为高校人才培养提供了理论依据和可操作的量化途径,并为大学生素质的培养途径提出了合理化建议。

目 录

第一章 导论	1
第一节 新形势下高校人才培养面临的挑战	1
第二节 大学生素质模型的现实意义	3
第二章 国内外素质和素质模型理论探究	18
第一节 国内外素质理论探究	19
第二节 国内外素质模型理论探究	26
第三节 大学生素质和素质模型理论探究	30
第三章 大学生素质项目内容的建立过程	32
第一节 素质项目内容的构建阶段	32
第二节 素质项目内容的设计过程	72
第三节 素质项目内容的量化过程	80
第四章 不同视角下的大学生素质模型建构及比较研究	99
第一节 大学生视角下的期待模型	100
第二节 高校教师视角下的理想模型	109
第三节 用人单位视角下的录用模型	117

第四节	三种模型的比较分析及启示	125
第五节	大学生 AIH 素质模型的集成建构	129

第五章	大学生 AIH 素质模型在高校人才培养方面的个案检验与应用	137
第一节	大学生 AIH 素质模型在高校人才培养方面的个案检验	137
第二节	大学生 AIH 素质模型与高校人才素质培养方向	141
第三节	大学生 AIH 素质模型在高校人才培养方面的应用	142

第六章	人才培养供应链无缝对接新方案	145
第一节	人才培养供应链专业知识体系培养方案 ——以某高师院校思想政治教育专业本科人才培养方案为例	147
第二节	大学生入职前职业训练方案	160
	毕业生职业训练方案附录	249

附 录	299
参考文献	314
后 记	316

第一节 新形势下高校人才培养面临的挑战

当前,越来越多的大学生一毕业就面临着失业的困境,归根结底就是供需脱节,即大学生素质与用人单位需求不相适应。高校里培养的大学生与社会上急需人才的不相对应现象导致了一边是大量的大学毕业生无业可就或有业不就,而另一边是社会上急需的专业人才得不到及时补充,造成了当前社会人力资源的极大浪费。

国际著名的麦卡锡公司称中国缺乏训练有素的大学生,阻碍着中国经济的发展。在中国努力从制造业为主的主导经济向服务和研究产业的转变过程中,尽管目前新型人才数目巨大,但仍处于人力资源困境。麦卡锡公司报告说现在中国毕业生人数很多,但是很少有能力胜任服务出口业的工作。中国毕业生只有不到10%的人具备到外企工作的能力^①。广西师范学院近年来所做的大学生就业需求方面的调查,结果也显示大学生就业能力与用人单位需求是不相适应的。

^① 引自:http://www.eol.cn/article/20051103/3158544_7.shtml。

一、大学生择业定位与市场需求错位

广西大学生思想政治状况滚动调查课题组在 2009 年对广西大学、广西师范大学、广西民族大学、桂林工学院、广西师范学院、广西中医学院、广西财经学院、广西机电职业技术学院 8 所高校的 2 000 多名大学生进行了思想政治状况调查。调查以问卷、座谈和访谈三种方式进行。问卷调查共发放问卷 2 030 份,回收有效问卷 2 027 份,有效率达 99.9%。参加问卷调查的均为全日制大学本专科(含高职)学生,包括人文社科管理、理工农医、艺术、体育等专业类别。在该次问卷调查中,对于问题“您认为毕业时找工作的主要依靠是什么”,有 53.3% 的被调查大学生选择“家庭背景和社会关系”;对于问题“对国家号召并鼓励高校毕业生到西部和基层就业,您的态度是什么”,有 58.9% 的被调查大学生不选择“愿意”。这表明,大学生职业价值观趋同性过强,就业期望过于理想化,缺乏责任意识。调查还显示,大学生在就业中仍把高薪、白领、省会城市和经济发达城市作为首选,而对基层、老少边穷等急需大学生的地方退避三舍。因此,造成了当前社会一方面社会工作没人做,另一方面部分大学生却因找不到理想的工作而喊就业难。一言以蔽之,大学生择业定位与社会需求的错位是造成当前大学生就业难的根本原因之一。

二、大学生自身素质与市场需求脱节

中国通用技术控股有限公司人力资源部总经理张东黎先生曾指出:“我们最注重一个人的人品和能力,从事外经贸业务,品格是最重要的,这是我们选人用人时一再强调的。同时,我们也看重一个人的能力和潜力,看其综合素质和创新能力,我们认为,能力比知识更重要,因为在今后的业务发展中,所遇到的许多问题是大学里老师没有教过的、书本上没有现成答案的,一个人善于学习、发现问题和解决问题的能力非常重要。”这反映在毕业生的就业市场上,用人单位非常重视求职者的素质,比较倾向录用上手快的复合型人才。但是,由于目前许多高校在办学理念和课程设置上的滞后,使相当一部分毕业生知识面狭窄,实践能力较差,其素质远远不能满足用人单位的要求。再加上当代大学生政治心理被边缘化、妖魔化,部分学生在择业中呈现奉行适用主义、功利主义和诚信意识差等

不良一面,让许多企业对大学毕业生“望而生畏”。因此,大学生自身素质与市场需求的脱节是导致大学生就业难的另一关键因素。

教育部公布的数据显示:我国高校从1999年开始扩招,目前的在校生已达到2 000多万人,是世界上在校生人数最多的国家。2005年全国普通高校毕业生为338万人,2007年为495万人,2012年为680万人,2013年更是高达699万人。与此相对应,国家工商总局公布的数据显示:截至2005年9月,全国31个地区企业共计9 173 092家,其中外资企业121 031家,仅2005年3月至9月期间新注册的企业就达33万家之多;而截至2013年8月,全国实有企业已增长至14 541 400家,比2005年9月增长了536 800多家,增长率达37%,仅2013年8月全国新登记注册的企业就达22万家之多。但巨大的用人潜在需求并没有带来社会所期待的就业形势。那么,到底是什么原因导致大学毕业生与用人单位之间“姻缘难定”?大学生该如何应对日益严峻的就业形势?

由此不难看出,导致当前大学生就业难的根本原因,即高校的培养定位、大学生就业定位与用人单位录用理念、录用需求相脱节。因此,要解决大学毕业生的结构性失业问题,就必须使大学生自身素质适应现代社会岗位对人才的需求标准。也就是说,必须找到高校作为人才培养的“供方”与社会岗位作为人才的“需方”在人才素质上的“供需结合点”。本书从供需及培养三方视角,以实证研究来探讨毕业生综合素质在就业过程中的重要作用以及各素质因素在不同视角下的受重视程度。本书的探索对完善人力资源领域的大学生这一特定群体的素质和素质模型理论,对高校毕业生就业指导与高校人才培养的实践,都具有十分重要的意义。

第二节 大学生素质模型的现实意义

本书旨在前人研究的基础上,针对大学生这一特定群体,以广西师范学院为例,结合工作实践,研究大学生素质项目内容,并用数学建模的方式建构大学生

素质模型,提出人才培养供应链无缝对接新方案,以期能够对高等学校的人才培养和大学生成长成才提供合理的建议和科学的指导。

本书以大学生素质模型的构建为研究视角,坚持定性和定量相结合的研究方法,进行大学生素质模型的实证研究和比较研究。基本思路是:

第一,在阐述问题提出和研究意义的基础上,对比国内外素质和素质模型的研究概况,提出本书比较认可的素质和素质模型的定义。

第二,使用文献法、头脑风暴法、行为事件访谈法和德尔菲法等方法反复论证后,科学客观地确立大学生素质条目与内容,拟定大学生素质项目内容。

第三,根据大学生素质项目内容认真设计大学生素质重要程度调查问卷,从大学生、高校教师、用人单位三个视角进行数据采集,根据调查数据,利用 SPSS 统计软件,对大学生素质进行定量分析。首先,根据指标重要程度的频数排序进行指标截取;其次,使用层次分析法(AHP)两两比较确定一级和二级指标的权重;再次,用模糊数学评价方法分别构建大学生对自身的期待模型(Anticipation Model)、高校教师对大学生的理想模型(Ideal Model)和用人单位对大学生的录用模型(Hires Model)。在对三种模型进行全面比较研究与综合的基础上,构建定量的大学生 AIH 素质模型。本书的最后把构建的大学生 AIH 素质模型运用到实践中进行评价检验。大学生 AIH 素质模型建构写作思路流程如图 1-1 所示。

第二章 大学生素质模型建构意义

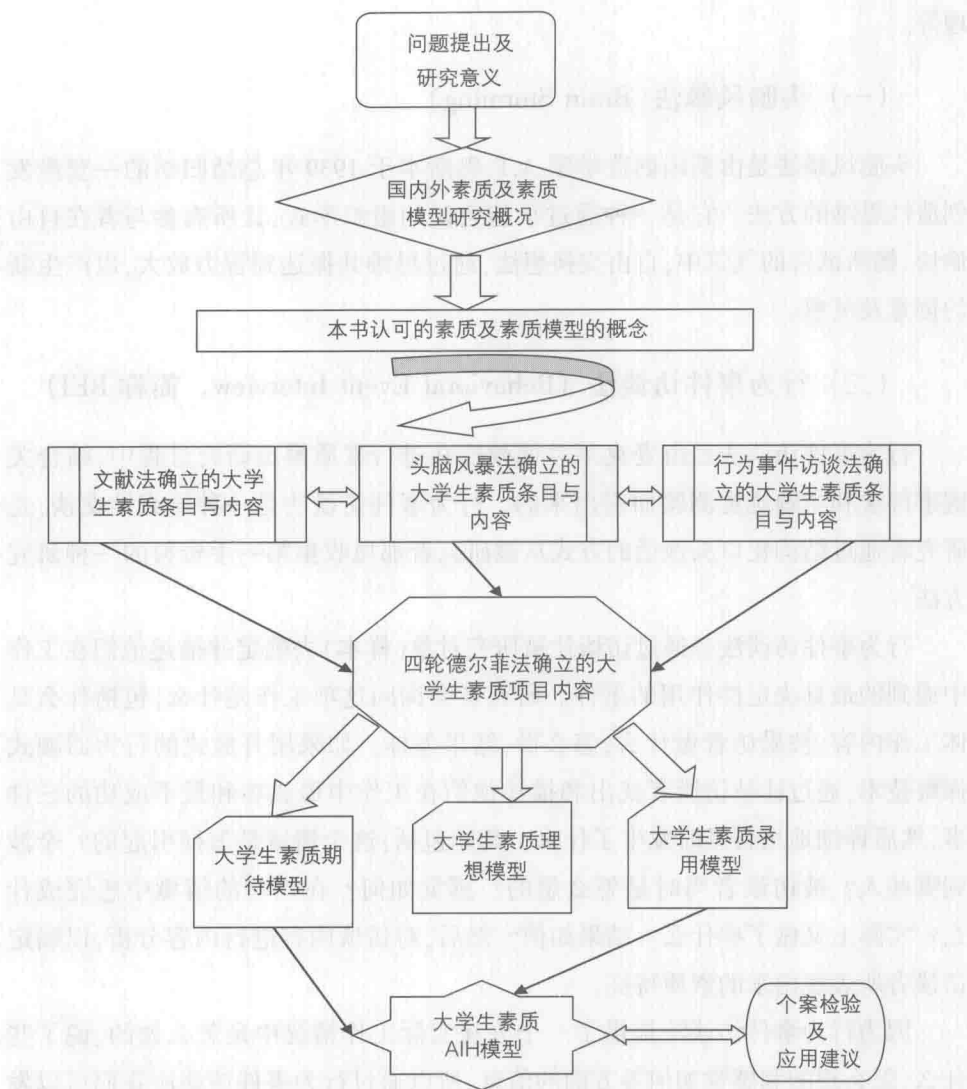


图 1-1 大学生 AIH 素质模型建构写作思路流程图

一、研究方法

本书主要采用人力资源管理理论素质模型研究方法中的头脑风暴法、行为事件访谈法、文献法、德尔菲法、集对分析原理、层次分析法和模糊数学建模原

理等。

(一) 头脑风暴法(Brain Storming)

头脑风暴法是由美国创造学家 A.F. 奥斯本于 1939 年总结归纳的一套激发创造性思维的方法。它是一种通过小型会议的组织形式, 让所有参与者在自由愉快、畅所欲言的气氛中, 自由交换想法, 通过思维共振达到智力放大, 以产生新的创意及灵感。

(二) 行为事件访谈法(Behavioral Event Interview, 简称 BEI)

行为事件访谈法是由麦克莱兰德教授在进行素质模型研究过程中, 结合关键事件法和主题统觉测验而提出来的。行为事件访谈法是一种研究性交谈, 是研究者通过结构化口头谈话的方式从被研究者那里收集第一手资料的一种研究方法。

行为事件访谈法是通过访谈让被研究对象(样本)去确定并描述他们在工作遇到的最具决定性作用的事件。研究者会询问这项工作是什么, 包括什么具体工作内容, 被采访者做什么, 怎么做, 结果怎样。如采用开放式的行为回顾式探察技术, 通过让被访谈者找出和描述他们在工作中最成功和最不成功的三件事, 然后详细地报告当时发生了什么。具体包括: 这个情境是怎样引起的? 牵涉到哪些人? 被访谈者当时是怎么想的? 感觉如何? 在当时的情境中想完成什么? 实际上又做了些什么? 结果如何? 然后, 对访谈内容进行内容分析, 以确定访谈者所表现出来的素质特征。

因为行为事件访谈法提供了一个人在实际工作情况中是怎么做的、说了些什么、怎么想的和感觉如何等方面的信息, 所以通过行为事件访谈法我们可以发现个体在工作中导致高绩效的工作活动和行为, 调查关于采访对象的个人能力和认知风格(例如, 他们是如何构思、处理各种情况的)。行为事件访谈法能够迅速搜集第一手资料。行为事件访谈法确定的是出色工作所必需的能力, 可以收集到人们集中精力于他们所面对的具有决定作用的情况下有关重要技能和能力的资料。

一般来说, 行为事件访谈法有以下几个步骤: 一是访谈开始阶段的自我介绍

和解释;二是了解被访谈人的工作学习经验;三是深入挖掘被访谈者的行为事件(一般采用STAR法);四是求证被访谈者所需特质;五是结束语。行为事件访谈的中心目标,是让被访谈人详细讲述4~8个重要事件。这一部分占了大部分的访谈时间,并且要求被访谈人提供具体的细节。常用的提问是:请您谈谈在最近1~2年中,您负责过的最成功或最满意的3个事例。

访谈通常需要较长的时间,一般需要1~2小时,麦克莱兰德认为,要有不少于65页的英文、双倍行距的文字记录;萧鸣政教授的实证研究表明,行为事件访谈时间持续50~60分钟,访谈记录便可达到1万字以上,基本可以保证所得数据的稳定性。

行为事件访谈法的优缺点:行为事件访谈法在观察识别能力方面优于其他资料收集方法,并且能够准确地反映优秀工作者是如何处理具体的工作任务和问题的,其表达方式极具准确性;但是,行为事件访谈法耗资很大、耗时很长,并且行为事件访谈法集中在具有决定作用的工作条件上,所以有可能失去不太重要但仍然同工作有关的条件。

(三) 文献法 (Literature technique)

文献法主要指搜集整理文献,并通过对文献的研究,形成对事实科学认识的方法。文献法是一种古老而又富有生命力的科学研究方法。对现状的研究,不可能全部通过观察与调查,它还需要对与现状有关的种种文献作出分析。当前,运用比较广泛的文献法主要是纸制文献和电子文献两种。

(四) 德尔菲法 (Delphi technique)

德尔菲法是美国兰德公司与道格拉斯公司协作,用于技术预测的一种预测方法。它首先采用函询方式就所要预测的内容向有关专家提出问题,由各个专家独立地提出各自的见解和看法;然后将各位专家的意见收集起来进行综合整理,并将结果反馈给所有专家,再由每位专家根据综合整理的结果,提出新的预测方案;一般经过三轮或四轮之后,专家的意见将趋向集中,最后一轮的专家意见即为专家小组的意见。其优点是避免了群体决策中面对面的争论,使参与决策者都能畅所欲言;缺点是耗时多,信息处理工作量大。

使用德尔菲法要经过几轮调查,图 1-2 描述了德尔菲法的一般程序。

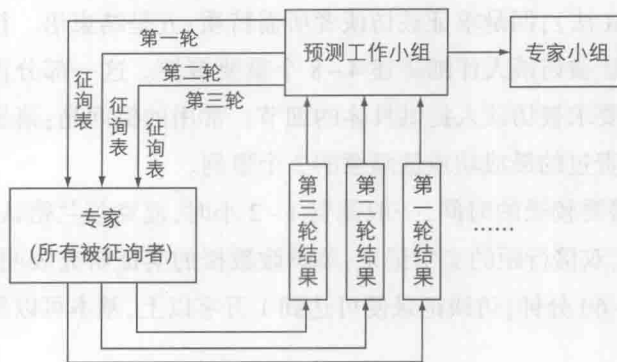


图 1-2 德尔菲法程序图

(五) 集对分析理论(Set Pair Analysis, 简称 SPA)

集对分析理论是我国学者赵克勤先生于 1989 年创立的一门新兴学科,它是一种用联系数“ $a+bi+cj$ ”统一处理模糊、随机、中介和信息不完全等所致不确定性的系统理论和方法。其特点是对客观存在的种种不确定性给予客观承认,并把不确定性与确定性作为一个既确定又不确定的同异反系统进行辩证分析和数学处理。^①当前,集对分析理论已在自然科学、社会经济等领域得到了广泛的应用。

在此之前,在对不确定性系统的描述中,一种是描述随机不确定性的概率统计理论,一种是描述模糊不确定性的模糊集合理论。概率统计理论过分强调系统的独立性,而模糊逻辑理论则过分依赖主观的经验,因而这两种理论都有不足之处。1989 年,赵克勤提出的集对分析理论,也称“联系数学”。模糊集对理论是将模糊逻辑理论用于集对分析,结合两个集合的同一性、差异性和对立性三个方面来研究系统的不确定性。在处理不确定性问题时较为客观,运算也较简单,所以模糊集对分析理论已经成功运用于人工智能、系统控制、管理决策等领域。

集对分析是一种新的系统分析理论,其核心思想是把确定和不确定视为一个系统。在这个系统中,对集对在某一特性上的联系进行分类定量刻画,从而得到集对在某一背景下的同异反联系度表达式。在这里,我们首先来明确 3 个概

^① 赵克勤:《集对分析对不确定性的描述和处理》,载《信息与控制》,1995(3)。