

国外大学生就业力提升研究及其启示

冯 勇

(南华大学 机械工程学院, 湖南 衡阳 421001)

[摘要] 解决就业难的关键在于大学生就业力的提高。国际上对提升在校大学生就业力有较为系统的理论指导,在学校就业指导机构的服务、大学课程的设置方面,均融入了对大学生就业力的培养。根据我国大学教育现状,文章从对就业力的研究、学习的出发点、课程的设置、角色的转变四个方面探讨了就业力提升措施。

[关键词] 大学生; 就业力; 提升

[中图分类号] G64 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-0755(2010)01-0083-03

大学生就业形势随着目前世界经济形势的好转而略有转机,但就业难仍是摆在国内外各个大学以及各级政府面前的一大难题。许多学者认为就业难的根源不在于大学的不断扩招,而在于公司需求与高等教育的人才培养脱节,毕业生找不到合适的工作,雇主招不到合适的人才。而大学生就业力不足,正是出现脱节的最主要原因^[1]。因此如何有效提升在校大学生就业力是急待研究解决的问题^[2]。自 20 世纪 90 年代以来,对就业力问题的研究成为欧美人力资源管理研究领域的热点^{[3][4]}。国外大学生就业力的提升措施,对提升我国大学生就业力有借鉴作用。

一 把握就业力内涵,重视对就业力的理论研究

就业力即能够很好地获得工作、胜任工作、并在工作中晋升的能力。就业力(employability)这一概念最早于 20 世纪 50 年代提出。不同时期,就业力的含义和研究视角也各有不同。从时间上划分,大致可将其分以下几个阶段:20 世纪 50 年代和 60 年代,就业力作为实现充分就业的社会经济目标,其研究主要关注下层民众的就业态度和自我形象,并以政府干预来激励失业者进入劳动力市场;到 70 年代,就业力研究致力于在政策上如何实现全面就业,但在微观上主要涉及如何增加劳动者的知识和技能,使劳动者尽可能地具有就业力;80 年代以后,就业力的研究转移到了公司或组织层面。面对变化无常的外部环境,公司在组织内必须具备足够的弹性。作为一种人力资源管理工具,就业力的研究主要关注如何在员工管理上增强组织的弹性并使人力资源得到最优使用;在 90 年代以后,就业力的研究集中到了个人层面,也就是个人(而不是政府或组织)要对自己的就业力负责。这一方面是由于个人对于自己的职业生涯路径有了更多的选择自由,另一方面是由于在组织内的就业保障和按资

历获得提升的可能性降低了。在这一时期,就业力研究不只是关注失业者和低技能者,而且涉及到所有的劳动者。各国对就业力研究相当重视,而且形成了较为成熟的体系。加拿大政府于 1992 年出版了《就业力素描:加拿大就业人口的必备能力》报告,其中将就业力分为:学术能力、个人管理能力及团队合作能力等三大方面,并细分为许多项目。美国培训与开发协会(ASID)将就业力分为 5 个类别、16 项技能:基本胜任力、沟通能力、适应能力、群体效果、影响能力。国外学界关于就业问题主要探讨的焦点在于:如何提升大学毕业生的就业力,并围绕这一问题产生了一系列的探讨,李·哈维(Lee Harvey)认为,应将就业力培养视为一种过程,它是从大学毕业生从学校到工作岗位的一种转变过程中发展提升的。皮特尔·奈特(Peter T. Knight)和曼兹·约克(Mantz Yorke)主要探讨了在大学课程中如何将就业力提升嵌入到教学过程中,许多学者提出将就业力嵌入具体学科中的具体策略。从我国目前的研究现状来看,更多涉及的是对就业的相关问题的思考与探讨,许多高教研究者不重视对就业力的研究,在把握就业力的内涵方面缺少统一标准。重视和加强国内就业力现状及对策研究,可为解决就业难提供理论指导。

二 完善就业指导服务,将提升学生的就业力纳入高校整体建设规划

国外学生工作中,就业指导服务占据重要位置,而且越来越趋于专业化。美国各大学设立了就业指导服务机构,其理论发展相当成熟,先后经历了帕森斯(Frank Parsons)的特质-因素理论、霍兰德(Johr Holland)的类型论、萨伯(Super)的职业发展理论以及施恩(Schein)的职业锚理论,理论的发展大大提高了学校的就业指导能力,这些机构为学生提

[收稿日期] 2009-11-18

[作者简介] 冯勇(1976-),男,湖南益阳人,南华大学机械工程学院教师。

供了非常专业的就业指导。英国高等教育职业服务走在全球前列^[5]。由学校设立的专职职业服务部承担着大学生就业指导任务。通过了解人才需求情况,向学生提供就业信息,帮助分析学生的具体情况、计划求职方向,培养学生求职和应聘能力。在学生毕业两年之后,还提供这些服务。国内高校近年来加强了对毕业生的就业教育和指导,以培养学生科学合理的就业观。成立专门的就业指导机构,建立一支专业的就业指导队伍,为毕业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。学校不仅要开设求职课、讲授面试技巧礼仪、讲解相关法律法规、传达人才市场的最新动态,还应该让专业设置和就业状况挂钩,广开思路,走出校门与用人单位长期合作,做长期的毕业生求职计划。加强学校与企业的横向联系,努力提供大学生参与课外学习活动机会,通过增加实践机会增加学生的实践经验。我国高等教育在从精英教育向大众化教育转变的过程中,大学在不断加强自身建设的同时,应该将对学生的就业力开发放在一个战略性的位置,不但要为国家培养研究型人才,更要为国家培养具有实际应用能力、能适合各行各业建设的基础性和技术性人才。高等教育大众化时期各国共同面临着共同的问题:大量的求职者难以适应社会需要,学校可通过增加实践机会来增强对学生的影响,这种实践机制也是体现大学整体竞争力的重要部分。在高校整体建设规划中,应当将就业指导服务机构建设不断完善,不断推进就业指导服务专业化。

三 改革课程设置及专业培养方案,将就业力培养融入大学课程

国外的普遍做法如下^[5]:为了使大学生更多地了解企业,企业管理人员以客座教授身份来校任教,作为实践者和管理者,他们可以给学生提供实际的帮助和指导,参与授课(必修学分课程),使大学生了解企业雇主要求。学生的作业直接与其将来在企业的工作有关,学生可以认识到可转换技能如关键技能、职业技能和具体岗位技能的重要性,而且企业管理人员直接参与对学生的评价。企业通过将学生短期安置在企业工作,或者带学生参观企业,或者提供工作场所进行就业前培训,以提升大学毕业生的可雇用性和可雇佣技能。传统的课堂学习和工作场所的学习不同,工作场所中的学习侧重点在体验、实际操作和解决问题;课堂学习重视开展正规教学活动、传授学生知识、技能和概念,它注重的是对学生认知能力的开发。工作场所的学习注重行动、经验、反思和理论与实践相联系,雇主总是希望雇员的知识、技能和价值观能适合于特定的职位,显然,雇主更希望雇员多一些工作场所的学习。企业通过向即将毕业大学生提供就业前工作场所的培训使学生学会了学习转换,即将课堂所学知识转换到实际工作中,并在工作中学习新技能和新知识以使其适应组织中的特殊职位。团队工作技能是现代企业要求的一项重要可雇用技能,英国、美国和加拿大等国的企业通过组织学生参加小组工作项目来传授学生团队技能,推广和普及用人单位的订单式人才培养模式。国内高校应提高对企业参与高校课程设计和课程设计的认识,开发学生核心

技能,提升大学毕业生可雇用性。企业管理者(雇主)参与课程设置,授课内容包含继续开发个人素质和技能,授课从过去注重于传授课本知识及其与具体职业的联系转变到强调对通识、态度和社会技能的培养。并且根据实际需要不断完善课程内容、课程结构,鼓励教师采用新的教学方法、教学手段和测评方式,使高校课程建设与行业发展相匹配,还可以通过联系企业组织学生参加工作。如为学生学会如何在团队有效工作,可通过分析团队工作成功或失败因素,使学生了解团队是如何运作,如何识别引发团队工作中的冲突主要原因,掌握解决冲突的策略,使学生意识到在与小组或团队其他成员工作中自己的权利和责任,提高学生人际交往技能,提高解决团队工作中重要的实际问题的能力,如时间管理、人员管理和沟通等。

四 促进从学习到工作的转变,将就业力培养融入大学生涯

首先注重引导学生及时进行职业生涯规划。国外职业规划教育开展较早,至今已比较成熟。特别是在德国、新加坡等发达国家,从小学就开始注重对学生进行就业力的培养,并引导学生逐步做出自己的职业生涯规划。近几年来,国内高校就业指导部门改变以往单纯的信息发布和只针对毕业生的就业指引,开始发展引导学生做好职业生涯规划的新型教育。这种教育,从刚进高校的低年级学生就开始实行。同时,社会人力资源服务机构开始介入高校教育,知名企业进入高校开展职业规划培训,通过讲座、培训、测试、比赛等丰富的形式帮助学生找到适合自己的职业生目标及其实现方案^[6]。大学生需要有一个职业生涯的合理规划。合理的职业生涯规划是学生迈向成功的第一步。从踏进大学校园的第一天开始,大学生应该结合自身的性格、兴趣、特长、价值观等因素,根据外部环境,确立自己的职业生目标,从而利用多种社会环境中的有利因素,有目的、有计划、策略性地去实施这个目标。在实施这个目标的过程中,学生可以根据外部环境的变化和自己的其他兴趣和爱好,进行不断调整,最终获得一个满意的结果。目前,我国大学生在这一方面发展还比较薄弱,对许多大学生而言,他们还没有这个发展规划意识;对许多高校而言,目前对大学生进行合理的职业生涯规划还没有正式行动,成功的职业生涯规划是保证学生获取就业能力的关键因素。英国高等教育质量保证机构(QAA)从2005年开始,毕业的学生通过过程文件或者个人发展规划(PDP)来记录他们的成绩。个人发展规划的首要目标是提高个人的能力去懂得他们该学习什么和怎样学习,以及去回顾、计划和对他们自己的学习负责,学生需要能够反映他们的成绩和提供证明,以及意识到他们拥有能力是怎样通过全部课程和课外活动发展起来的。从根本上说,只对学生的个人发展规划的过程感兴趣,而不是个人发展规划的结果,在招聘现场,个人规划的作用在于帮助求职者解释和阐明他们都知道什么,他们能够做什么以及他们都做了什么。培养良好的道德品质,能尽快完成角色转换也是高校的重要义务和责任。一个合格的具有雇佣价值的大学毕业生的道德品质应该是良好的。良好的个人素质不仅包括忠诚、诚实、团队精神、在压力下工作、忍耐性等,也包括良好的

职业道德^[7]。在许多人呼吁全社会加强诚信教育的今天,良好的职业道德显得尤为重要。用人单位不仅需要大学毕业生具有以自信、乐观为标志的自我认同,以及坚定的信念和坚毅的品质;还要求毕业生能够适应企业文化,能积极创新,运用他们的能力使组织得到发展。

[参考文献]

- [1] 张互桂. 解决大学生就业难的关键在于提高其就业力 [J]. 文史博览(理论), 2009(3): 65-67.
- [2] 丁怡. 提升大学生就业力的思考 [J]. 思想理论教育, 2008(15): 81-84.

- [3] 胡尊利, 刘 朔, 程爱霞. 国外大学生就业能力研究及其启示 [J]. 比较教育研究, 2008(8): 24-28.
- [4] 台湾大学如何提升毕业生就业力——访台湾建国科技大学校长黄燕飞博士 [J]. 中国大学生就业, 2009(4): 26-28.
- [5] 刘晓玲. 英国工作导向的课程理念及其实施研究 [D]. 华东师范大学硕士学位论文, 2004.
- [6] 何 娟. 英国高等教育学分积累与转换系统研究 [D]. 福建师范大学硕士学位论文, 2007.
- [7] 曾湘泉, 牛 玲. 大学生就业能力与就业战略 [J]. 中国大学生就业, 2009(4): 29-31.

Enlightenment and Study of the Measures to Increase the Employability of Foreign Students

FENG Yong

(University of South China, Hengyang 421001, China)

Abstract The key to resolving the problem of low employment rate lies in improving the employability of graduate students. Some foreign countries have a mature theoretical guidance to enhancing the employability, and employment agencies setting up in campus. Their curriculum are more comprehensive than that of China, which include career guidance services. Based on the current situation of Chinese high education, this article tries to discuss the employability improvement from the four following aspects: the employability researching, the goal of learning, course design, role changing, and related suggestions are put forward.

Key words college student employability improve