

大学生核心职业能力需求优先实证研究

——以上海某高校经管类研究生为例

张 帆

(上海理工大学 管理学院, 上海 200093)

摘要: 核心职业能力是大学生自身综合素质的体现,也是用人单位越来越重视的应聘条件。不同行业的用人单位对应聘者的核心职业能力需求各有侧重。以经管类研究生(上海某高校为例)的主要就业行业选择为研究背景,通过对经管类研究生集中就业行业的用人单位进行调研,分析他们对应聘者核心职业能力的需求侧重情况,包括对核心职业能力的整体评价、不同规模及不同性质的用人单位对核心职业能力需求的侧重等,以期为今后针对性地开展职业发展规划教育提供有益参考。

关键词: 经管类研究生; 就业集中度; 核心职业能力; 需求优先; 个案研究

中图分类号: G 473.8 **文献标志码:** A **文章编号:** 1009-895X(2011)04-0314-06

Research on Requirement Priority of Professional Core Capabilities Based on Career Choices of Administration Graduate Students

Zhang Fan

(Business School, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China)

Abstract: Professional core capabilities reflect the comprehensive quality of university students and are the most important demand for employment. And different professions require preferentially different professional core capabilities. In view of these, in this paper we research the requirement priority of professional core capabilities in those employers which are selected mainly by administration graduate students (taking one university in Shanghai for example). We hope these research results could provide meaningful references for further professional development planning education for administration graduate students.

Key words: administration graduate student; concentration ratio of employment; professional core capabilities; requirement priority; empirical research

随着研究生教育规模的不断扩大,研究生毕业生就业市场供需失衡状况越来越突出^[1]。因此,如何有效地解决研究生就业,合理分布人才资源也就成了社会、培养单位及研究生个人关注的共同内容。

在促进研究生就业的所有手段中,不断提升研究生的核心职业素质,是解决研究生就业问题最根本的途径。一方面核心职业素质是用人单位选聘人才时最关注的考核因素,不同行业的用人单位对应

收稿日期: 2011-05-12

基金项目: 上海市高等教育学会立项课题“经管类研究生核心职业能力研究”(ZCGJ50-09); 上海市研究生教育创新计划资助项目(SLCXPY1001)

作者简介: 张 帆(1979-),女,讲师。研究方向: 大学生职业规划指导。E-mail: finezf@usst.edu.cn

聘者核心职业能力的要求各有侧重。另一方面,研究生在就业选择时,同一学科专业的研究生其就业的行业选择在整体上是趋同的,总是集中于某几个与该类学科背景相关的行业类别中。因此,通过对这些被集中选择的行业的用人单位进行调研,研究他们对应聘者核心职业能力的侧重需求,将能进一步加强对注重学科背景研究生职业能力培养及提升的指导。

鉴于此,本文以上海某高校2007届、2008届、2009届经管类硕士毕业生为研究对象,整理和分析其就业行业的集中度,并在此基础上,通过针对性的向这些集中就业行业的用人单位进行问卷调查,探讨这些行业的用人单位对研究生核心职业能力的需求侧重情况,以期为今后针对经管类研究生开展职业发展规划教育,提供有益的参考。

一、调研前期准备

(一) 调查问卷设计

1. 调查问卷设计基础——核心职业能力维度界定及其描述

核心职业能力一般是指大学生发现、获得和保持工作的能力,这种能力与大学生自身的综合素质密切相关。结合文献查阅^[2-14]与专家咨询,本文将核心职业能力定义为七大维度:自我意识的能力、沟通能力、团队工作的能力、解决问题的能力、学习认知能力、自我管理的能力、责任心。

由于后续调研中所使用的“研究生核心职业能力各维度需求优先调查问卷”正是在本文界定的七大核心职业能力维度基础上设计的,为使被调研方与调研方对各维度内涵的理解一致,通过文献查阅法,列出本文所界定的核心职业能力七大维度及其定义,明确它的内涵和外延,如表1所示(见下页)。

2. 调查问卷的设计

在核心职业能力维度体系表(表1)的基础上,设计了“研究生核心职业能力各维度需求优先调查问卷”。问卷设计时考虑到用人单位对应聘者动手能力的普遍关注,因此,虽然“动手能力”不属于核心职业能力七大维度之内,但还是将“动手能力”这一项加入调查问卷中。调查问卷对核心职业能力的八个一级考察指标:自我意识能力、沟通能力、团队工作能力、解决问题的能力、学习认知能力、自我管理能力、责任心以及动手能力的重要程度评分规定在

1~10分之间,如该项指标重要程度的评价越高,其对应的评分越高(9~10分:非常重要;7~8分:重要;5~6分:一般;3~4分:不重要;1~2分:一点也不重要)。

(二) 调查问卷发放

企业对应聘者核心职业能力的要求会随着社会经济的发展产生相应的变化,同时,不同行业对应聘者核心职业能力的要求侧重也有所差异。首先分析经管类研究生的就业行业主要去向,从而明确调查问卷的发放投向。

1. 经管类研究生就业行业集中度分析——以上海某高校为例

本研究以上海某高校经管类研究生为对象,包括2007届、2008届和2009届毕业研究生共853人;来自管理、经济等12个专业,其中2007届219人,2008届305人,2009届329人;男生454人,女生399人。

根据上海某高校2007届、2008届和2009届经管类研究生就业单位资料,将就业单位按我国最新的国家行业分类标准“GB/T4754—2002 国家标准”进行整理和分类,从而得到近3年上海某高校经管类研究生的就业行业集中度。

(1) 上海某高校2007—2009届经管类研究生整体就业行业选择。

如图1所示,上海某高校2007—2009届经管类研究生就业行业所占比例从高到低分别是:教育,制造业,租赁和商务服务业,金融业,信息传送、计算机服务和软件业,公共管理和社会组织,批发和零售业,科学研究、技术服务和地质勘查业,交通运输、仓储和邮政业,房地产业,其他。其比例为23:15:14:14:9:8:5:3:3:2:4;

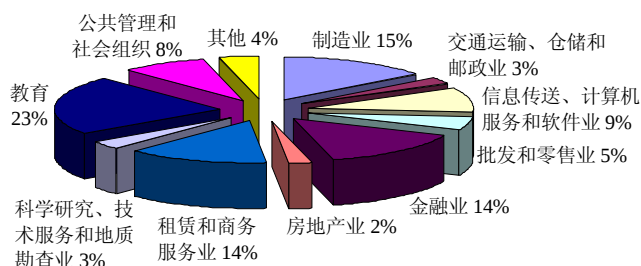


图1 按就业行业划分的经管类研究生就业选择

Fig.1 Career choice types of administration graduate students classified by industry

表1 核心职业能力维度体系

Tab.1 Index system of professional core capability

一级指标	二级指标	指标的详细说明
自我意识能力 (A ₁)	自我认识	主要解决“我是一个什么样的人”的问题。自我认识包括自我认知和自我评价。自我认知是自己对自己身心特征的认识;自我评价是在自我认知的基础上对自己作出的某种判断
	自我体验	主要涉及“对自己是否满意”、“能否悦纳自己”这类问题。自我体验反映了主我的需要与客我的现实之间的关系。客我能否满足主我的要求,往往与个体的自我认知、自我评价和个体对社会规范、价值标准的认识有关
	自我控制	解决“如何有效地调控自己”、“如何改变现状,使自己成为一个理想的人”之类的问题。自我控制是个体对自己行为、思想和言语等的控制,即主我对客我的制约作用
沟通能力 (A ₂)	理解别人	沟通能力强,有一个重要的标准,就是你能实时把握对方的思维,而提前做出反应,使你们的交流从语言层面上上升到思维层面
	充分阐释自己	明确自己的目的,考虑清楚对方的目的(或需求),选择合适的沟通方式(其中包括语言的,非语言的),将自己的观点准确清晰地传达给对方
团队工作能力 (A ₃)	有意识地关注项目进度和组内情况	我们每个人负责的那一块工作是整个团队的有机组成部分,随着项目的进展和团队的动态变化,我们需要做一些动态的调整。只有了解了整个项目和团队的情况,才能更好地实现团队合作
	愿意经验共享,善于向他人学习	哪怕是专家,每个人都只能做项目中的一部分工作。如果每个人都乐于与大家分享各自的经验,不管是以前积累的还是从当前项目中得到的,大家就会进步很快,从而更快更好地完成项目
	以团队利益为思考出发点	以团队利益为出发点,不计较个人得失
	互助	团队中与其他成员互帮互助,共同更好地完成任务
解决问题能力 (A ₄)	认同尊重他人	认同和尊重团队其他成员及其工作成果,才能更好地配合与协作
	目标关注	能够迅速确定解决问题的目标并能够集中精力关注目标
	计划管理	工作效率首先来自于出色的计划管理能力
	观察预见	良好的观察预见能力让我们能够在复杂的环境下,寻找到发展机遇点,以及预防可能发生的问题
学习认知能力 (A ₅)	系统思考	面对任何问题的时候,都要善于从整体上进行考虑,而不仅仅就事论事,往往不能够抓住事物的本质并有效解决问题
	深度沟通	企业管理过程的大量问题也是沟通问题,具备强大的沟通能力是解决问题的前提
	适应矛盾	企业经营管理过程中有大部分是相互矛盾的事情,但难找到十分绝对的问题,更是很少存在唯一的最佳答案。要善于适应矛盾,避免绝对化地看问题,拥有开阔的思维,不固守成功经验,针对问题多寻求几种解决方案
	全神贯注与遗忘	“未来不迎,既过不恋,当时不杂”,职业人士要善于选择最重要的事情投入全部精力解决,有些事情则需要快速遗忘
自我管理 能力 (A ₆)	执行到位	就个人而言,执行到位能力就是将事情做到位的能力。这是一切职业人的基本能力
	发现能力	个人发现内外环境变化及这些变化给其带来的机会和挑战的能力
	发明能力	个人提出应对内外环境变化的各种新措施和方案的能力
	选择能力	个人应对内外环境变化各种新措施和方案进行优化选择的能力
	执行能力	个人将优化选择出的新措施和方案付诸行动的能力
	推广能力	个人将自身的知识和经验进行举一反三和多方面运用的能力
	反思能力	个人对过去发生的事情进行总结归纳形成规律和知识的能力
	获取知识能力	个人根据自身发展需要对外部知识进行辨识、获取和吸收能力
	输出知识能力	个人根据自身发展需要向外部输出自身的知识和经验的能力
责任心 (A ₇)	建知识库能力	个人对自身知识进行积累、分类、整理和存取的能力
	自我心态管理	自我心态管理是个人为要达到人生目标进行心态调整以达到实现自我人生目标、实现最大化优化自我目的的一种行为
	自我心智管理	每个经理人都自己的心智模式,但每个经理人的心智都会存在一定的障碍。经理人要善于突破自我,要善于审视自我心智,要善于塑造正确的心智模式
	自我形象管理	加强自身形象、自身修养、举动、谈吐等方面的形象管理,是每一个经理人都应该重视的
	自我激励管理	人的一切行为都是受到激励而产生的,善于自我激励的人,通过不断地自我激励使自己永远具有前进的动力
	自我角色认知	准确定位,从而明确自己工作的范围及重点
	自我时间管理	有效的时间管理是高效率工作的前提
	自我人际管理	在社会工作中总需要与人打交道,良好的人际关系网络是促进发展的优良助剂
	自我目标管理	目标有多远,就能走多远。目标指引着工作的总方向。工作其实就是一个不断地提出目标,不断追求目标并实现目标的过程
热爱工作	自我情绪管理	情绪能改变人的生活,有助于改善人际关系和说服他人。情商高的人可以控制、化解不良情绪
	自我行为管理	根据社会伦理和组织所要求的行为规范,每个人的行为都可以分为正确的行为和错误的行为。经理人职业行为就是成为经理人要坚守的正确行事规范
	自我学习管理	有计划有步骤的学习和充电,是在不断发展变化的环境中立于不败的基础
	自我反省管理	经常反省自己,可以去除心中的杂念,可以理性地认识自己,对事物有清晰的判断,可以提醒自己改正过失
工作认知 成就感 乐于奉献	工作认知	对工作内容、工作权利和职责有清晰而深刻的认识,了解自己所从事的工作对实现组织目标的重要性
	成就感	从工作中寻求自身的价值和满足;完成工作能给自己带来巨大的满足感和优越感
	乐于奉献	能够在攸关企业和团队整体利益的时刻,为了保障整体目标的实现,不计较甚至牺牲“小我”的利益得失
热爱工作	热爱工作	把工作当成是自己的事业来做,愿意把这里作为发展自己的舞台

同时,比较了2007—2009届每届经管类研究生就业行业的选择情况,结果表明他们所选择的就业单位其行业分布比例每年基本保持相近。因此,这在一定程度上保证了利用就业行业集中度来研究经管类研究生核心职业能力需求侧重的可信性。

(2) 上海某高校2007—2009届经管类研究生就业地区选择。

如图2所示,上海某高校2007—2009届经管类研究生就业地区所占比例从高到低分别是上海、浙江、江苏、北京、山东、广东、河北、河南、安徽、湖北、其他,其中被调查对象中76%留在上海工作。

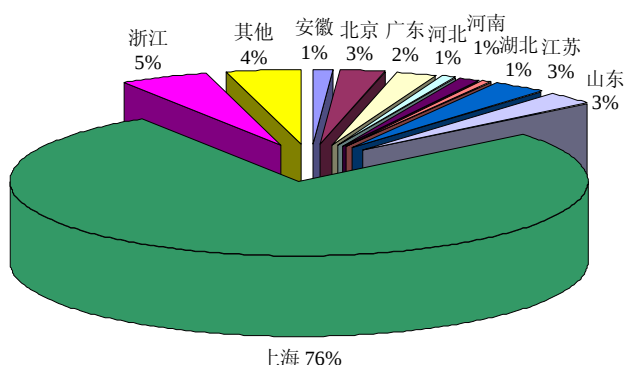


图2 按就业地区划分的经管类研究生就业选择

Fig.2 Career choice types of administration graduate students classified by region

另外,除上海、浙江、江苏、北京、广东、福建等6个就业地区外,其余就业地区如山东、安徽、河北、河南、湖北、甘肃、广西、贵州、黑龙江、江西、辽宁、内蒙古、陕西、四川、云南等地的研究生就业95%以上均为回原生源地就业。

经管类研究生就业行业集中度的分析结果,将为我们针对性地选择“研究生核心职业能力各维度需求优先调查问卷”的投放对象提供依据。

2. 调查问卷的发放

为保证调查的有效性和针对性,所选择的调查问卷发放企业其所在行业分别是教育,制造业,租赁和商务服务业,金融业,信息传送、计算机服务和软件业,公共管理和社会组织,批发和零售业,科学研究、技术服务和地质勘查业,交通运输、仓储和邮政业,房地产业,其他等。调查问卷分发比例为23:15:14:14:9:8:5:3:3:2:4,该比例与前面所分析得出的2007—2009届经管类研究生(以上海某高校为例)就业行业比例相符合。同时,调查问卷的发放也考虑企业所在地域的选择,所选企业其地域分布基本

符合前面分析所得出的2007—2009届上海某高校经管类研究生就业地区分布比例。

本次调研主要采取调查问卷邮件访谈、电话访谈以及典型用人单位面对面的深度访谈等多种形式。

二、调研结果分析

本次调研问卷共发放300份,回收287份,剔除明显不合格问卷,有效回收问卷275份,有效回收率91.67%。

(一) 用人单位对研究生核心职业能力的整体评价

调研结果显示(见图3),用人单位对经管类研究生的核心职业能力需求中,特别关注研究生的沟通能力、解决问题的能力以及责任心,而对自我意识能力和动手能力重视度相对较低。企业把理解沟通能力、解决问题的能力、责任心看作招聘经管类研究生中最为重视的三项能力,而把与实际工作效果结合紧密的动手能力和自我意识能力放在最后两位。这充分说明了企业在对经管类研究生的能力要求中,并不苛求刚毕业的研究生能马上做好具体工作,而是要求研究生能够很好适应环境、与他人交流并能积极自觉地进行学习与提升,通过“学中干、干中学”将他们的潜质、能力和主人翁精神更好地发挥出来,为企业服务。

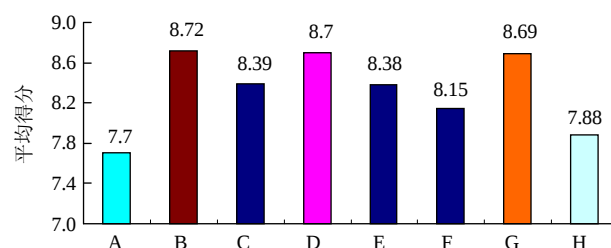


图3 用人单位对研究生核心职业能力各维度评价的平均值

Fig.3 Mean of evaluation to professional core capabilities by employers

A. 自我意识能力 B. 沟通能力 C. 团队工作能力 D. 解决问题的能力
E. 学习认知能力 F. 自我管理能力和责任心 G. 责任心 H. 动手能力

(二) 不同规模用人单位对研究生核心职业能力需求的侧重

回收的调查问卷中,各规模用人单位所占比例如图4所示(见下页),500人以上规模的用人单位占到53%。虽然这并不是经管类研究生对就业单位规模的选择比例数据,但也能在一定程度上间接反

映出经管类研究生在就业单位规模选择上的倾向性。

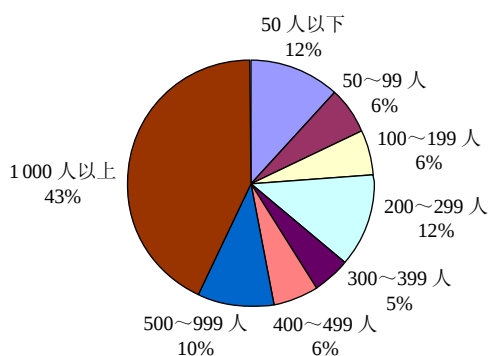


图4 回收问卷中各规模用人单位所占比例

Fig.4 Ratio of different scale employers in returned questionnaires

通过对调查问卷的统计分析,得出不同规模的用人单位对研究生各核心职业能力评价的认可程度。此处,用“(某)规模的企业对各核心职业能力评价为‘非常重要’的份数占该规模下企业问卷总份数的百分比”来反映“(某)规模的企业对各核心职业能力的认可程度”。统计分析结果表明:1)任何规模的企业对于沟通能力都是非常看重的,认可程度都达到50%以上,说明沟通能力是任何经管类研究生都应具备的基本条件;2)动手能力是随着企业规模的扩大而递增的,“50人以下”与“50~99人”规模的企业对其认可程度只有16%左右,而到了“500~999人”和“1000人以上”规模的企业对于动手能力的认可程度就达到了50%,大规模的用人单位对研究生动手能力的要求相对较高;3)规模为“500~999人”的用人单位对解决问题的能力和学习认知能力要求特别高,对照调查问卷统计,规模为“500~999人”的用人单位绝大部分分布在金融、商业服务业等行业,这类行业所处工作领域决定了其对员工解决问题能力、学习认知能力的较高要求。

(三) 不同性质的用人单位对研究生核心职业能力需求的侧重

调研结果显示,不同性质的用人单位对研究生核心职业能力的需求侧重也有所不同。国家机关、国有企业等性质的用人单位对八项核心能力评价较均衡,评价得分较集中,在7.8~8.7分之间;三资企业、民营企业等性质的用人单位对核心能力的评价得分区间在7.1~9.1分之间,得分波动比较大,得分高的指标能达到9.1分,得分低的指标只有7.1分。

造成这一差别的主要原因可能在于国家机关、国有企业等性质的用人单位其工作涉及面广,且工作较稳定、社会地位较高,应聘者相对较多,因而提高了此类用人单位对核心职业能力各方面的甄选;而三资企业、民营企业等性质的用人单位会根据各自工作领域的需要,有针对性地选择核心职业能力中某(几)项维度突出的应聘者。

(四) 不同行业的用人单位对研究生核心职业能力的需求侧重

通过调研分析,不同行业之间对研究生核心职业能力的需求侧重有比较明显的差异:1)制造业和租赁等行业用人单位对“动手能力”的重视度是各行业中最高的群体。这与该两类行业的工作内容更多地集中于技术型、动手型,其工作任务主要通过对机器系统的操作、控制来完成有很大相关性;2)房地产、信息、教育等行业则更重视理解交流型人才的引进。这类行业在实际工作中需要面对各式各样的客户,做好工作主要依靠良好的沟通能力和个人的锻炼和学习,所以在各项核心职业能力中更重视员工的理解能力与交流能力;3)比较特殊的是公共管理和社会组织行业。这类行业中的单位多属于国家政府机关或行政事业单位,所以在核心职业能力的需求上对各维度能力的要求都较高,无论是理解交流能力、管理能力还是动手能力、应用分析能力,都要求应聘者有较高水平。

三、小结及相关建议

通过对经管类研究生就业相对集中的行业用人单位的问卷调查,了解到这些用人单位对于研究生核心职业能力的需求其优先顺序分别为:沟通能力、解决问题的能力、责任心、团队工作能力、学习认知能力、自我管理能力和动手能力、自我意识能力。这一调研结果将为今后针对经管类研究生开展职业发展规划教育提供非常有益的参考。

(一) 高校应在研究生职业发展规划教育中进行“分类指导、有的放矢”

根据调研结论,不同的企业由于其规模、所处行业以及单位性质的不同,对经管类研究生核心职业能力的需求侧重也在一定程度上存在不同。如规模较大的企业对解决问题、学习认知的能力要求相对规模较小的企业更高;企业规模越大其对应聘者动手能力的要求就越强。因此,高校在学生职业发展

规划教育中应进行“分类指导、有的放矢”。在职业发展规划教育实施中,首先应引导研究生自行确定对未来职业的意向和定位,引导学生对其今后的发展做出合理有效的规划;其次,对研究生目前自身所拥有的核心职业能力进行评价,并将评价结果与其意向职业的用人单位对研究生核心职业能力的需求侧重进行对比,掌握学生目前所存在的不足;最后,针对研究生的核心职业能力欠缺的不同所在,进行分类指导,提出其欠缺部分的培养及提高途径和方法。这部分内容将另文研究。

(二) 高校应强调对研究生沟通能力、解决问题的能力、责任心等方面的培养,同时提高研究生的自主思考力

本文调研结论反映出,无论何种性质、何种规模、何种行业的用人单位,其最重视的核心职业能力都是“沟通能力、解决问题的能力、责任心”,这三项在调研数据整理的平均得分中分别为 8.72、8.7 和 8.69,为平均得分最高的前三项。因此,高校在职业发展规划教育中应特别强调对沟通能力、解决问题能力、责任心等方面的培养。

同时还应注意到的是,在调查结果中,各类用人单位对“自我意识能力”的评价得分都是最低的,其平均得分仅为 7.7。但这并不能说明“自我意识能力”就不重要,实际上正好相反,“自我意识能力”是个体发展其他能力的基础。而出现这一调查结果,在一定程度上反映出目前我国企业尚未完全发展到自主创新的阶段,因而对员工的自主思考、自我意识能力要求并不强烈。但随着我国提倡科技创新,建立自主创新品牌战略的深入,高校在人才培养模式中必须注意对学生自主思考与创新能力的培养和开发。

(三) 高校人才培养应注重专业技能和核心职业能力的平衡发展

从调查数据来看,约 74% 的用人单位在对核心职业能力的评估过程中,会把专业技能(在本次调研中,用“动手能力”来反映企业对专业技能的需求程度)和核心职业能力放在同一水平上进行评价。从整体评价得分来看,“动手能力”得分 7.88,高于核心职业能力维度中的“自我意识能力”得分。这说明用人单位在员工的选取上更希望得到既具有较强

的综合素质又具有较好的专业技能的综合型人才。这一社会需求反映到教育中,就要求高校在人才培养上不仅仅要强调学业和专业,同时还要注重学生社会实践的开展以及基本职业技能的培养。

参考文献:

- [1] 纪军,杨鹰,郭戎. 市场经济人才需求与计划型培养模式冲突下的普通高校研究生就业状况分析与对策研究[J]. 辽宁教育研究, 2007, (1): 107-109.
- [2] Zinser R. Developing career and employ ability skills: a US case study[J]. Education & Training, 2003, 45 (7): 402-410.
- [3] Lawrence T. Teaching and assessing employ ability skills through skills-USA[C]//Quality Congress ASQ-Annual Quality Congress Proceedings, Denver: [s.n.], 2002: 285-295.
- [4] Stephen F, Christine S. Building employs ability skills into the higher education curriculum: a university-wide initiative[J]. Education & Training, 2000, 42 (2): 75-83.
- [5] 郑晓明. “就业能力”论[J]. 中国青年政治学院学报, 2002, 21 (3): 91-92.
- [6] 谢志远. 关于培养大学生就业能力的思考[J]. 教育发展研究, 2005, (1): 90-92.
- [7] 鲁畅. 论大学生就业能力的培养[J]. 辽宁教育研究, 2007, (4): 111-112.
- [8] 马小辉. 提升大学生就业能力的策略探究[J]. 学校党建与思想教育, 2007, (11): 63-64.
- [9] 李颖, 刘山仕, 翁赛珠. 大学生就业能力对就业质量的影响[J]. 高教探索, 2005, (2): 91-93.
- [10] 王苑. 大学生职业价值观及就业能力与就业绩效的关系研究[D]. 浙江: 浙江大学, 2006.
- [11] 余新丽, 刘建新. 基于大学生就业能力的大学生就业指导效果的实证研究[J]. 教育科学, 2006, 22 (6): 76-79.
- [12] 王春莉. 论硕士就业能力的培养[J]. 沈阳师范大学学报, 2007, 31 (5): 157-158.
- [13] 肖云, 杜毅, 刘听. 大学生就业能力与社会需求差异研究——基于重庆市 1618 名大学生和 272 家用人单位的调查[J]. 高教探索, 2007, (6): 130-133.
- [14] 曾湘泉. 变革中的就业环境与中国大学生就业[J]. 经济研究, 2004, (6): 87-95.