

用人单位究竟需要什么样的毕业生？

——基于用人单位视角的大学生就业力调查

□ 阳荣威 朱婉莹 赵 利

摘要：大学毕业生数量急剧增长，大学生就业形势严峻，如何培养大学生的就业力已然成为各界关注的热点问题。当下的研究往往从大学教育的角度来探讨大学生就业力的培养，却往往忽略用人单位的需求。我们通过问卷调查的方法，从用人单位对已招聘的大学毕业生就业力表现评价、招聘毕业生就业力期望、毕业生就业力准备状况的评价等三个维度，来呈现用人单位对大学生就业力的需求的真实状况。研究发现：毕业生基础知识获认可，就业态度亟待改善；已就业毕业生的工作表现与用人单位的期望存在较大落差；毕业生的就业准备与用人单位的期望不完全匹配。

关键词：就业力；用人单位；大学生；毕业生

中图分类号：G646

文献标识码：A

文章编号：1672-0717(2015)05-0109-07

收稿日期：2015-04-16

基金项目：教育部人文社科规划一般项目“毕业即就业：成功求职应届大学毕业生就业力调查研究”（09YJA880036）。

作者简介：阳荣威（1972-），男，湖南城步人，教育学博士，湖南大学教育科学研究院副教授，主要从事高等教育管理、高等教育基本原理研究。

一、问题的提出

所谓就业力是指个人在经历学习过程后，拥有与工作相关的知识、技能与态度，更容易获得、保持并持续做好某项工作的能力（Healthy Working Lives, 2008）^[1]；Sanders和de Grip（2004）也曾指出就业力具有适应工作的特性，通过对工作任务和环境变化的预测，以及积极主动的反应，个人有能

力和意愿在就业市场中保持吸引力^[2]。不过，各行各业的就业力侧重面向并非完全一致，就业力会随着不同工作领域所需而有所差别（Brown, Hesketh, & Williams, 2003）^[3]。所以，对于大学生而言，就业力即指一种能获得初次就业、保持就业、完成就业工作要求、获得新就业，能在就业市场中保持吸引力，并通过持续就业来实现个人潜能的能力。由此可见，对个人而言，就业力既取决于其拥有的知识、技能与态度，也取决于其使用这些能力的方式，以及如何如何在谋职时对用人单位呈现这些能力。

受世界金融危机的影响，全球大学生就业形势不容乐观，就业力已经成为各国高度重视的青年政策议题，而提升大学毕业生就业力也成为欧美高等教育改革的主要驱动力之一。在这个大背景之下，我国大学生就业问题也相当突出。一方面，2014年上半年全国就有6.7万家民营企业倒闭，而在2011年，民营企业吸纳了34.2%的大学毕业生。同时，由于多数行业在2010年至2012年期间招募的大学毕业生规模较大，加上全球经济依然不景气，使得诸如IT、机械和汽车等行业的招聘遇冷。据《典范企业人才招聘状况报告》显示，100家典范用人单位计划招聘2014届本科应届毕业生45 577人，比2013年的招聘量减少7.3%^[4]。显然，这对大学生就业造成了巨大的冲击。另一方面，大学毕业生人数在不断攀升，而原有的未就业的人数也在不断积压，使得大学生的就业前景越来越严峻。数据显示，我国进入高等教育大众化阶段以后，大学毕业生的数量一直持续增长，从2000年107万人到2014年高达727万人（表1）。而且，由于就业空间的压缩，很难满足所有大学毕业生的就业需求，从而导致往届未就业的毕业生人数处于不断积压中。

大学生就业难问题已引起政府和学者们的高度关注。国务院总理李克强曾主持召开国务院常务会议，专门研究如何做好高校毕业生就业工作^[5]。与此同时，大学生的就业力问题也引起了相关部门的

表1 2000~2015年全国大学毕业生人数

单位: 万

年份	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
人数	107	115	145	212	280	338	413	495	559	610	630	660	680	699	727	749

注: 资料来自教育部历年全国教育事业统计公报, 2014, 2015年数据来自教育部相关新闻报道。

重视。2007年底, 教育部、人事部、人力资源和社会保障部在《关于积极做好2008年普通高等学校毕业生就业工作的通知》中明确要求: “各高校要把大学生就业指导课程在3~5年内作为必修课列入教学计划”。而学者们针对大学生就业难问题, 也纷纷提出培养大学生就业力的方法与途径。毛芳才 (2012) 提出树立以就业力培养为中心的教学理念, 要在教学设计、内容安排、课堂组织、课程训练、课后指导等环节始终围绕就业力的培养进行^[6]。吴御生、罗三桂 (2011) 认为高校应从以下四条路径加强大学生就业能力培养: 加强大学生职业生涯规划教育, 引导大学生提升就业能力; 调整优化课程结构与内容, 培养大学生的专业能力; 改革高校教学方法, 培养大学生的自主学习能力与创新能力; 开展多样化的实践活动, 加强大学生的实践能力培养^[7]。岳德军、张红旗 (2014) 则提出实施全程化就业指导, 提升大学生就业能力^[8]。

以上研究从高等教育的角度提出了培养大学生就业力的方式与方法, 但是却忽略了一个基本的前提, 那就是, 通过这些方式方法培养出来的大学生, 真的是用人单位所需要的吗? 从美国的情况来看, 高校这种没有考虑到用人单位需求的做法正受到就业市场的质疑, 大学生的质量同样受到了社会的责难。Bardhana、Hicksb与Jaffee (2010) 的研究报告就指出美国高等教育未能积极反应就业市场需求^[9]。随着我国大学毕业生人数的不断增加, 而用人单位提供的岗位会显得十分有限, 在供求不平衡的状况下, 用人单位顺理成章地成为了买方市场, 因此从用人单位的视角来考察他们对于毕业生就业力的需求很有必要。从用人单位的角度出发, 他们在招聘大学生时考虑哪些因素? 他们关切毕业生哪些方面的就业能力? 基于以上考虑, 本研究采用问卷调查的方法, 分别从用人单位对已招聘的大学毕业生就业力表现评价、用人单位对招聘毕业生的就业力期望、用人单位对毕业生的就业力准备状况的评价等三个维度对用人单位展开调查。

二、研究设计与方法

本次调查使用问卷法。调查问卷由湖南大学教育科学研究院课题组设计, 并按行业 and 单位类型对用人单位进行了分层随机抽样。问卷通过信件、电子邮件和招聘会现场等方式发放, 邀请人力资源主管进行填答, 共发放问卷350份, 回收有效问卷282份。本研究将就业力结构指向从事某种职业所需要的能力。大学生若要顺利地找到工作, 在工作中做出成绩, 并保持职业, 或获得职业上的提升, 就必须具备一定的就业能力。就业能力包括本学科专业知识、学习意愿及可塑性、求职与自我推销能力、表达与沟通能力、计算机应用能力、单位忠诚度、外语能力、生涯发展规划能力、敬业精神、良好工作态度、解决复杂问题的能力、创新能力、实践操作能力、社会责任感、领导能力、团队合作能力、了解产业环境与发展等方面。

三、调查结果分析

(一) 用人单位对已就业毕业生就业力表现的评价

用人单位作为人才的使用方, 他们对已毕业的大学生就业力的情况, 哪些方面表现好, 哪些方面表现不好, 应该是最有发言权的。

1. 大学毕业生哪些方面的就业能力表现比较好?

从用人单位对于大学毕业生的就业力技能表现优良情况的调查来看, 选择最多的为“专业知识” (84.04%), 第二位为“学习意愿及可塑性” (68.09%), 第三位为“求职与自我推销能力” (60.99%), 第四位至第八位分别为“表达与沟通能力” (46.10%)、”计算机应用能力” (36.88%)、”外语能力” (29.08%)、”创新能力” (26.24%) 以及“生涯发展规划能力” (20.92%) (见表2)。

2. 大学毕业生哪些方面的就业能力需要加强?

从用人单位认为大学毕业生的就业力技能

表现最需要加强的方面来看,排名第一的为“单位忠诚度”(40.78%),第二位为“良好工作态度”(37.94%),第三位为“了解产业环境与发展”(37.59%),第四至第八位分别为“解决复杂问题的能力”(32.27%)、“社会责任感”(31.56%)、“实践操作能力”(29.08%)、“领导能力”

(27.30%)和“生涯发展规划能力”(25.18%)(见表3)。

(二)用人单位对招聘毕业生就业力期望

随着先进的人力资源管理理念和技术的引进,我国用人单位也开始从传统的人事管理逐步向现代人力资源管理转变,这些变化必然会使各用人单位

表2 用人单位对大学毕业生就业能力表现优良情况调查统计表

毕业生能力优良项目	个数	百分比	排名
专业知识	237	84.04%	1
学习意愿及可塑性	192	68.09%	2
求职与自我推销能力	172	60.99%	3
表达与沟通能力	130	46.10%	4
计算机应用能力	104	36.88%	5
外语能力	82	29.08%	6
创新能力	74	26.24%	7
生涯发展规划能力	59	20.92%	8
敬业精神	53	18.79%	
良好工作态度	50	17.73%	
解决复杂问题的能力	37	13.12%	
单位忠诚度	34	12.06%	
实践操作能力	31	10.99%	
社会责任感	26	9.22%	
领导能力	26	9.22%	
团队合作能力	21	7.45%	
了解产业环境与发展	20	7.09%	

表3 用人单位认为大学毕业生就业能力最需加强的方面调查统计表

毕业生能力须加强的项目	个数	百分比	排名
单位忠诚度	115	40.78%	1
良好工作态度	107	37.94%	2
了解产业环境与发展	106	37.59%	3
解决复杂问题的能力	91	32.27%	4
社会责任感	89	31.56%	5
实践操作能力	82	29.08%	6
领导能力	77	27.30%	7
生涯发展规划能力	71	25.18%	8
计算机应用能力	64	22.70%	
创新能力	61	21.63%	
学习意愿及可塑性	44	15.60%	
专业知识	43	15.25%	
表达与沟通能力	40	14.18%	
团队合作能力	39	13.83%	
求职与自我推销能力	37	13.12%	
敬业精神	31	10.99%	
外语能力	18	6.38%	

表4 用人单位招聘大学毕业生优先考虑其就业能力的方面调查统计表

招聘大学生优先考虑的能力项目	个数	百分比	排名
良好工作态度	220	78.01%	1
实践操作能力	165	58.51%	2
团队合作能力	156	55.32%	3
单位忠诚度	139	49.29%	4
专业知识	132	46.81%	5
敬业精神	119	42.20%	6
学习意愿及可塑性	91	32.27%	7
解决复杂问题的能力	72	25.53%	8
计算机应用能力	64	22.70%	
社会责任感	37	13.12%	
外语能力	35	12.41%	
表达与沟通能力	29	10.28%	
了解产业环境与发展	23	8.16%	
领导能力	22	7.80%	
创新能力	20	7.09%	
生涯发展规划能力	12	4.26%	
求职与自我推销能力	11	3.90%	

表5 用人单位认为大学毕业生就业能力准备充分的情况统计表

就业力技能	(1)充分及非常充分(%)	(2)还算充分(%)	(1)+(2)(%)	排序
计算机应用能力	37.00%	16.20%	43.20%	1
学习意愿及可塑性	34.60%	16.00%	40.60%	2
外语能力	32.70%	15.90%	38.60%	3
求职与自我推销能力	32.70%	15.40%	38.10%	4
专业知识	31.00%	16.50%	37.50%	5
创新能力	30.40%	15.20%	35.60%	6
生涯发展规划能力	29.10%	16.30%	35.40%	7
表达与沟通能力	28.00%	16.10%	34.20%	8
良好工作态	26.20%	16.40%	32.50%	
敬业精神	25.80%	15.60%	31.40%	
单位忠诚度	25.10%	15.00%	30.10%	
社会责任感	22.30%	16.30%	28.60%	
领导能力	22.30%	15.70%	28.00%	
解决复杂问题的能力	20.40%	15.90%	26.40%	
实践操作能力	19.70%	15.80%	25.50%	
了解产业环境与发展	19.10%	15.60%	24.80%	
团队合作能力	18.50%	16.20%	24.70%	

对大学毕业生的需求行为发生改变。因此,分析大学毕业生就业环境的变化,必须关注用人单位的需求行为^[10]。通过对用人单位的调查,我们可以真切地了解到用人单位对毕业生就业力的期望是什么。

从用人单位对各种就业力技能的选择百分比来看,对于用人单位优先考虑的大学毕业生的能力,按选择比例排序,显示用人单位对于该能力选项的重视程度,依次为:良好的工作态度(78.01%)、实

践操作能力(58.51%)、团队合作能力(55.32%)、单位忠诚度(49.29%)、专业知识(46.81%)、敬业精神(42.20%)、学习意愿及可塑性(32.27%)、解决复杂问题的能力(25.53%)(见表4)。

(三)用人单位对毕业生就业力准备状况的评价

从用人单位对各种就业力技能的选择百分比统计来看,用人单位认为目前大学毕业生已经具备哪些就业力技能,依次为:“计算机应用能

力”(43.20%)、“学习意愿及可塑性”(40.60%)、“外语能力”(38.60%)、“求职与自我推销能力”(38.10%)、“专业知识”(37.50%)、“创新能力”(35.60%)、“生涯发展规划能力”(35.40%)、“表达与沟通能力”(34.20%)(见表5)。

至于用人单位认为目前大学毕业生有哪些就业力技能是准备不充分的,从用人单位对各种就

业力技能的选择百分比来看,依次为:“单位忠诚度”(54.61%)、“了解产业环境与发展”(50.42%)、“生涯发展规划能力”(48.93%)、“领导能力”(47.95%)、“解决复杂问题的能力”(44.32%)、“社会责任感”(43.80%)、“实践操作能力”(33.34%)以及“敬业精神”(31.50%)(见表6)。

表6 用人单位认为大学毕业生就业能力准备不充分的情况统计表

就业力技能	不充分及非常不充分(%)	排序
单位忠诚度	54.61%	1
了解产业环境与发展	50.42%	2
生涯发展规划能力	48.93%	3
领导能力	47.95%	4
解决复杂问题的能力	44.32%	5
社会责任感	43.80%	6
实践操作能力	33.34%	7
敬业精神	31.50%	8
良好工作态度	31.12%	
专业知识与技能	29.42%	
外语能力	28.76%	
求职与自我推销能力	27.47%	
团队合作能力	17.42%	
学习意愿及可塑性	17.14%	
创新能力	16.73%	
表达与沟通能力	16.32%	
计算机应用能力	11.14%	

四、总结与思考

(一) 毕业生基础知识获认可,就业态度亟待改善

用人单位认为现今这一代大学毕业生在知识的掌握方面是比较扎实的,在对大学毕业生哪些方面的就业能力表现比较好的选择中,“专业知识”、“计算机应用能力”、“外语能力”等有关知识掌握方面的技能均在靠前的位置,说明毕业生基础知识掌握方面获得用人单位认可。另外毕业生具有愿意学习新事物的热忱、有创新意识,也愿意自我营销,这些都展现了这一代大学生蓬勃向上的朝气。

而在毕业生的就业力技能准备方面,调查结果显示,与就业态度相关的“单位忠诚度”排名第一,“良好工作态度”排名第二,“社会责任感”排名第五。这说明,“就业态度”是现今一代大学生需要加强的方面。不仅如此,“了解产业环境与发展”,“解

决复杂问题的能力”、“实践操作能力”等也在不满意的选项中。这说明了用人单位认为大学毕业生对于产业环境与发展了解得不多,从而相对地影响到其将理论转化为实践的能力。显然,这也暴露出学校所学和职场所需之间的落差。当然,大学毕业生在经过一段时间的工作历练后,应该会有所加强。此外,用人单位也认为,大学毕业生的领导能力、主动发现问题的能力以及解决复杂问题的能力有待加强。

Harvey等人(2002)对核心素养的三分法,认为核心就业素养分别包括:①有利于就业的态度与个人特质;②自我营销与生涯管理能力;③具有学习的积极意愿,并能反思所学^[1]。如果按照这样的分法对本次调查的情况进行分析,可以看到,现今这一代大学毕业生在第一部分相关方面的表现有所欠缺,但在第二、三部分的核心素养则表现比较好。

（二）已就业毕业生的工作表现与用人单位的期望存在较大落差

随着我国大学毕业生急剧增加，用人单位对招收毕业生就业的门槛越来越高，毕业生承受着越来越苛刻的挑选。在这样的环境中，用人单位对现今这一代大学生的就业力期望对大学生就业的影响可能会比较大。

从用人单位对各种就业力技能的选择百分比来看，对于用人单位优先考虑的大学毕业生的能力，按选择百分比排序，显示用人单位对于该能力选项的重视程度，依次为：良好的工作态度、实践操作能力、团队合作能力、单位忠诚度、专业知识、敬业精神和、学习意愿及可塑性。从调查情况来看，这些方面

大部分是这一代大学生就业力表现不够好的一些方面，虽然专业知识表现是比较好的就业力技能，但用人单位依然对专业知识持有较高的期待，这说明在这个专业化程度比较高的社会中，用人单位对大学生的专业水平比较重视。

从用人单位最期望的就业力与已就业学生就业表现情况对照来看，在用人单位最看重的8项就业力技能中，已就业的毕业生只有专业知识和学习意愿及可塑性这2项就业力技能表现好。而需加强的就业力技能中，有良好工作态度、实践操作能力、单位忠诚度、解决复杂问题能力等4项是用人单位最看重的技能（见表7）。这说明已就业的毕业生的工作表现与用人单位的期望存在较大的落差。

表7 用人单位最期望的就业力与已就业学生就业表现情况对照表

期望的就业力	良好工作态度	实践操作能力	团队合作能力	单位忠诚度	专业知识	敬业精神	学习意愿及可塑性	解决复杂问题能力
表现好					★		★	
需加强	◇	◇		◇				◇

表8 用人单位期望的就业力与大学生就业力准备情况对照表

期望的就业力	良好的工作态度	实践操作能力	团队合作能力	单位忠诚度	专业知识	敬业精神	学习意愿及可塑性	解决复杂问题的能力
准备充分							★	
准备不充分		◇		◇		◇		◇

（三）毕业生的就业准备与用人单位的期望不完美匹配

大学生的就业机会，与求职中对一个满意度较高、又充满竞争性的工作岗位的接近程度有很大关系。接近程度越高，获得岗位的可能性越大，就业的机会也就越大。在当前大学生的就业过程中，多人竞争一个岗位的局面是大学生就业的常态。在这种竞争中，能不能获得理想的工作岗位，取决于毕业生对这个岗位的接近程度^[12]。

从用人单位对各种就业力技能的选择百分比统计来看，用人单位认为目前大学毕业生已经具备哪些就业力技能，依次为：“计算机应用能力”（43.20%）、“学习意愿及可塑性”（40.60%）、“外语能力”（38.60%）、“求职与自我推销能力”（38.10%）、“专业知识”（37.50%）、“创新能力”（35.60%）、“生涯发展规划能力”（35.40%）、“表达与沟通能力”（34.20%）。

从用人单位对各种就业力技能的选择百分比来看，用人单位认为目前大学毕业生在就业力技能准备方面不够充分的，依次为：“单位忠诚度”（54.61%）、“了解产业环境与发展”（50.42%）、“生涯发展规划能力”（48.93%）、“领导能力”（47.95%）、“解决复杂问题的能力”（44.32%）、“社会责任感”（43.80%）、“实践操作能力”（33.34%）以及“敬业精神”（31.50%）。

从用人单位最期望的就业力与大学生就业力准备情况对照来看，在用人单位最看重的8项就业力技能中，毕业生只有“学习意愿及可塑性”1项就业力技能准备充分。而准备不充分的就业力技能中，实践操作能力、单位忠诚度、敬业精神和、解决复杂问题能力等4项却是用人单位最看重的技能（见表8）。这些充分说明毕业生的就业准备与用人单位的期望还有较大的落差。

参考文献

- [1] Healthy Working Lives(2008). What is employability? Retrieved June 3,2011 [EB/OL].from <http://www.healthy working lives.com/advice/employability/ what is-employability.aspx>.
- [2] Sanders,J.,&de Grip,A.(2004).Training,Task Flexibility and Low-Skilled Workers' Employability[J].International Journal of Manpower,25(1),73-89.
- [3] Brown,P.,Hesketh,A.,&Williams,S.(2003). Employability in a knowledge-driven economy[J]. Journal of Education and Work,16(2),107-126.
- [4] 姚萌.如何平稳应对大学生就业难问题[EB/OL].山东高校毕业生就业信息网.http://www.sdbys.cn/art/2014/11/17/art_44_68520.html,2014-11-17.
- [5] 中国网.李克强主持召开国务院常务会议研究做好就业工作[EB/OL].中国网 news.china.com.cn.2013-05-15.
- [6] 毛芳才.基于大学生就业力培养的就业指导课教学策略研究[J].人事天地,2012(7):30-32.
- [7] 吴御生,罗三桂.大学生就业能力培养路径选择[J].中国大学教学,2011(5):75-77.
- [8] 岳德军,张红旗.实施全程化就业指导 提升大学生就业能力[J].中国高等教育,2014(24):45-46.
- [9] Bardhana,A.,Hicksb,D.L.,&Jaffee D.(2010). How responsive is higher educational? The linkages between higher education and the Labor Market. Retrieved January 9,2010 [EB/OL].from <http://www.aeaweb.org/aea/con ference /program/retrieve.php?pdfid=458>.
- [10] 杨河清,韩飞雪.关注用人单位对大学毕业生的需求行为——对北京市用人单位的调查[J].中国人力资源开发,2008(1): 87-91 .
- [11] Harvev,L.Locke,W.&Morev.A(2002).Enhancing Employability,Rccognising Diveisity: MakinH links between higher education and the world of work. London,England: Universities UK and CSU.
- [12] 邵海燕,胡芳.大学生就业机会: 内涵的回归与就业准备[J].中国青年研究,2005(2): 63-68.

What Kind of Graduates do Employers Need?

YANG Rong-wei ZHU Wan-ying ZHAO Li

Abstract: As the number of university graduates increases sharply, the employment situation of undergraduates is grim. How to cultivate the employability of college students has become the hot issue. Rather than the perspective of employer's requirements, the present research on the cultivation of university students' employability is often from the perspective of university education. By the questionnaire survey method, this paper shows the real needs of the employer about the employability of college students by three dimensions—the employer's estimate of the employability of recruited graduates, employment expectations for recruiting graduates, the evaluation of graduate employment readiness. The results reveal that the basic knowledge of graduates is approved by the employer, but their employment attitude needs to be improved, there is a big gap between the job performance of the graduates and the employer expectation, the employment preparation of graduates is not completely matched with the employer expectation.

Key words: employability; employer; college student; graduate

(责任编辑 李震声)