

# 浙江省高校大学生就业指导现状研究

金晓明

(浙江工业大学 艺术学院,浙江 杭州 310032)

**摘 要:**通过对浙江省21所高校就业指导工作现状的问卷调查,发现目前高校大学生就业指导存在着机构不全、队伍不齐、内容安排不够丰富、方式方法过于简单、指导对象仅限于毕业生等问题。为此,应进一步加强对大学生就业指导工作的重视,构建科学的、专门化的大学生就业指导体系,提高就业指导的实效。

**关键词:**大学生;就业指导;调查;研究

**中图分类号:** G647.38

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1671-8798(2003)04-0271-04

随着高等教育体制改革的深入,尤其是高校招生和毕业生就业制度改革的进一步深化,高校毕业生就业工作得到了人们的普遍关注,各个高校都开展了大学生就业指导工作,推动了毕业生就业和学生素质的提高。那么,高校大学生就业指导工作现状如何?是否与当前的形势相适应?在实际工作中存在什么问题?大学生就业指导与毕业生就业率是否相关?带着这些问题,我们对浙江省21所高校进行了调查,希望能够比较准确地了解当前大学生就业指导工作的开展现状,并发现工作中的问题,为构建符合形势变化和大学生实际需求的科学的、全程的、专门化的大学生就业指导体系,提高就业指导的实效,提供较为科学的依据。

## 1 研究方法

(1) 研究假设和实证依据 高校就业指导工作开展的好坏将会影响毕业生就业率。据王路江等人的实证研究表明,就业指导影响着学生的职业准备程度,而职业准备程度将影响学生的职业选择和就业率<sup>[1]</sup>。

(2) 研究工具 采用自行编制的《浙江省高校就业指导状况调查问卷》,共17个题目。前16题主要了解三个方面内容:一是就业指导机构设置现状;二是就业指导人员队伍配备状况;三是就业指导实际运行情况。第17题采用打分形式,对学校就业指导进行自我评价。问卷由学生就业部门或就业指导部门负责人填写。

(3) 调查对象 根据浙江省的高校类别,选取其中6种类别21所高校作为研究样本,并发送问卷。本次调查发出问卷21份,回收问卷21份,回收率100%,有效率100%。其中,学校规模:大(1万人以上)占33.3%,中(0.5~1万人)占38.1%,小(0.5万人以下)占29.6%。学校类别:普通本科院校占47.6%,普通专科学校占14.3%,师范院校占4.8%,高职院校占14.3%,民办大学占9.5%,民办二级学院占9.5%。学生总数198 104人,毕业班学生总数38 321人。

(4) 步骤与程序 问卷调查于2003年3月展开,首先在浙江工业大学进行了测试,修改后再发送给其他高校进行调查。数据处理采用人工输入方法,统计分析使用SPSS11.0 for Windows软件包。

收稿日期:2003-05-01

基金项目:浙江工业大学校教改资助项目(浙工大教[2002]53号)

作者简介:金晓明(1971—),男,浙江富阳人,讲师,硕士,主要从事大学生思想政治和就业指导工作。

## 2 调查结果

(1) 就业指导的对象和周期 在被调查的21所高校中,绝大部分高校就业指导工作安排在高年级进行,指导的对象集中于毕业班和大三学生,比例合计为76.2%,而在低年级开展就业指导的高校较少,从大一开始的只占14.3%,大二开始的仅为9.5%。另外,将就业指导作为“日常工作”安排的学校占38.1%，“有规律地定期开展”的学校占61.9%，“偶尔开展”和“不开展”就业指导的学校为零。

(2) 就业指导的机构设置现状 在被调查的21所高校中,成立专门机构的有14所,占66.7%,尚有7所高校未成立专门的机构,占33.3%。在已设立就业指导机构的高校中,将机构定名为“就业指导中心”、“毕业生就业指导中心”和“就业服务中心”的高校为多数,还有介于就业指导机构和行政处室之间的“就业指导办公室”。高校就业指导机构与毕业生就业办合用办公场所的占47.6%,只有4所高校拥有专门的工作场所,占19.0%,工作场所超过200 m<sup>2</sup>的学校只有2所;与其他机构合用工作场所的高校占19.0%,还有14.3%的高校没有专门场所。从调查中发现,所有的高校都配备了计算机和电话,19所高校配备了传真机,基本实现办公自动化;拥有网络服务器的高校有11所,占52.4%,配有复印机的高校有10所,占47.6%;还有19%的高校设立了资料室,有4.8%的高校拥有多媒体教学设施。在就业指导机构“经费的支出”的调查中,“广告宣传 and 资料印刷”、“就业指导活动”和“日常办公”的支出居各项经费支出的前三位,仅有9.5%的高校把“人员培训”作为主要的经费支出项目。

(3) 就业指导的队伍状况 被调查的21所高校,共有专职人员44名,与在校学生总人数比例为2.2:1000,与毕业生总人数比例为1.14:1000。这44名专职人员的学历构成如下:硕士11名,占25%;本科24名,占54.6%;专科及专科以下占20.4%。专职人员的从业年限,5年以下的23名,占52.2%;6~10年的16名,占36.4%;10年以上的为11.4%。另外,调查还显示,各校就业指导队伍主要由“从事毕业生就业工作的教师”、“学生工作负责人”、“学生辅导员、班主任”构成,分列人员构成的前三位。在21所高校中,对就业指导人员“每年定期培训”的高校只有3所,占14.3%;“偶尔培训”的有17所,占80.9%;“从不培训”的高校也占4.8%。

(4) 就业指导的方式 指导方式列前三位的是“讲座和报告会”、“校园招聘会”、“个别咨询”。而开设“就业指导课”的高校只有14所,占66.7%,列第四位。在这14所高校中,使用“正式出版教材”的高校为71.4%,使用“自编教材或讲义”的为21.4%，“没有教材”的为7.2%。57.1%的高校以“选修课”的形式开课,42.9%的高校以“讲座和报告”的形式开课,没有学校以“必修课”的形式开课。“职业测评”是国外高校必备的指导方式,然而在被调查的21所高校中,只有3所(占14.2%)高校使用了该项指导方式,列所有指导方式的末位。问卷给出的12项指导方式,按各校采用频数从高到低排序分别为:“讲座和报告会”、“校园招聘会”、“个别咨询”、“就业指导课”、“提供职业指导资料”、“用人单位信息库”、“就业网站”、“毕业生信息库”、“就业专刊”、“团体辅导”、“模拟招聘会”、“职业测评”。

(5) 就业指导的内容 指导内容列前三位的分别是“就业政策宣传”、“择业技巧指导”和“就业信息发布”。对于“职业生涯规划指导”和“就业心理咨询”以及“职业适应性辅导”,学校采用的频率很低,列末三位。问卷给出的10项指导内容,按各校采用频率从高到低排序分别为:“就业政策宣传”、“择业技巧指导”、“就业信息发布”、“学生自我评价”、“职业知识和能力准备指导”、“职业价值观教育”、“职业生涯规划指导”、“就业心理辅导”、“职业适应性辅导”、“暑期工作介绍”。

(6) 就业指导的开展现状与就业率 本次调查将就业指导开展现状分为“周期与对象”、“机构与队伍”以及“方式与内容”三个方面,由学校自评,并从低到高设置为1~5分,用以统计分析就业指导开展现状对就业率的影响,各个学校就业率以浙江省教育厅2002年7月在《教育信息报》公布的数据为准。由于有4所学校尚无毕业生,在进行相关性分析时不统计在内,统计分析结果见表1、表2。



表 1 就业指导与就业率相关数据均值和标准方差统计

	均 值	标准方差
对象与周期	3.00	1.12
机构与队伍	2.82	1.13
内容与方式	3.05	1.20
就业率	0.71	0.19

注:( N = 17)

表 2 Pearson 相关检验

	对象与周期	机构与队伍	内容与方式	就业率
对象与周期	1	0.79 * *	0.89 * *	0.94 * *
机构与队伍	0.79 * *	1	0.84 * *	0.90 * *
内容与方式	0.89 * *	0.84 * *	1	0.92 * *
就业率	0.94 * *	0.90 * *	0.92 * *	1

注: \* \*.Correlation is significant at the 0.01 level (2 - tailed)( N = 17)

3 结论和建议

3.1 结 论

(1)被调查的 21 所高校中的绝大多数学校在开展就业指导时,对象侧重于高年级学生,比较忽视在低年级学生中开展就业指导,面向全体学生开展就业指导的学校则更少。

(2)在被调查的 21 所高校中,只有 14 所高校成立了专门的就业指导机构,机构的名称也各有不同,这在一定程度上反映各校就业指导在工作职能、服务对象和工作上的差异。还有 7 所高校至今仍未成立就业指导机构。调查中我们还发现,低龄化、高学历化、从业时间短是专职就业指导队伍的主要特点之一,但专职的就业指导人员数量和比例太低。从调查结果来看,专职人员与毕业生总人数比例为 1.14:1 000,这与教育部要求的比例 1:500 有较大的距离。缺乏专业的指导人员,就难以开展专业性的职业测评和职业咨询,也必然影响就业指导工作的效果。另外,各校的就业指导专项经费基本上都来源于学校拨款,教育部有明文规定,要求以总学费的 10%核拨就业指导专项经费,然而从调查的结果来看,能划拨 1%的学校也寥寥无几。由于经费的不足,许多高校难以对指导人员进行长期、系统、专业的培训,指导人员的专业化水平难以提高。这说明了就业指导工作在省内高校并没有得到高度的重视。

(3)就业指导的方式在趋于多样化的同时还往往集中于讲座和报告会、校园招聘会和毕业前夕的择业个别咨询。就业指导课的开课情况目前还很不够,仍有 7 所高校至今没有开设就业指导课。就业指导主要内容列前三位的还是“就业政策宣传”、“择业技巧指导”和“就业信息发布”,俗称就业指导“老三件”,这种现象没有得到改变。说明了就业指导在省内高校主要还是学生毕业前的择业指导,并没有实现向由静态的“职业指导”向动态的“生涯指导”转变。

(4)从相关性统计分析可知,就业指导的“周期与对象”、“机构与队伍”、“内容与方式”和各校“就业率”之间呈现正相关:就业指导周期与对象合理,大学生就业指导从低年级开始,有利于毕业生就业率的提高;就业指导机构与队伍完备,有利于就业率的提高;就业指导内容和方式丰富,有利于就业率的提高。调查结论与研究假设相符,说明了就业指导工作开展的好坏将影响毕业生的就业率。在对就业指导现状的自评中,“对象与周期”、“队伍与机构”、“内容与方式”得分均值分别为 3.00 分、2.82 分、3.05 分,均属一般。

3.2 分 析

总体来说,我省高校就业指导工作在各校的努力下已经取得了一些成绩,但从调查中也暴露出许多不足和问题,尤其是还不能有效地满足学生的需求。究其原因,主要有以下几个方面。

(1)认识不足。首先是对就业指导的功能定位认识不足,有些高校把就业指导狭义理解成仅仅为毕业生择业提供就业信息、讲解择业技巧,注重的是学生择业期间的“外在包装”,忽视学生职业意识和职业能力的培养和训练。其次是对就业指导工作的重要性的认识不足,少数高校仍然把就业指导当作是可有可无的工作,认为就业政策改革后,学生自主择业,就业问题是学生自己的事情,学校可以放任不管。其实,毕业生的就业质量和就业率将直接影响学校的声誉,也将直接影响学校的生存和发展。第三是对学生的实际需求认识不足,大学生不仅在毕业期间会面临职业选择的问题,在整个大学过程中也会遇到各种与个人职业发展相关的问题,如专业思想问题、职业生涯规划问题、职业价值观问题等等,这些问题都需要通过有计划的就业指导来加以引导和帮助。

(2)投入不够。首先是经费投入不够,教育部明文规定,要求各高校以总学费的 10%核拨就业指导专项经费,目前我省还没有能够按此要求实施的学校。其次是对人员编制的投入不够,从调查结果来看,高校从



事就业指导工作的专职人员与毕业生总人数比例大大低于教育部要求的 1:500 的比例。缺乏充足的经费和必要的专职人员队伍,以及缺少对指导人员的专门培训,必然会影响就业指导工作的正常开展。

### 3.3 建 议

(1)加强对就业指导内涵及其重要性的认识,为社会发展和学生发展服务。随着就业指导理论的研究不断深入,就业指导已经从单纯地为个人就业安置和职业选择服务转向为满足社会发展、促进个人职业发展及职业生涯规划需要服务。在当前高等教育大众化的新形势下,就业指导的目标一方面要使毕业生能够充分合理地就业,另一方面要使大学生人才资源能够合理地配置。因此,就业指导不仅要为学生的择业提供帮助,积极拓宽就业渠道,确保学生充分就业,而且要为学生的职业发展提供指导,引导学生兼顾社会需要和个性特征,尽早规划职业生涯,使学生能够充分合理地就业,做到“人尽其才,才尽其用”。

(2)规范和完善就业指导的机构建设和人员队伍建设,逐步使就业指导机构专门化、队伍专家化。当前,我省高校就业指导中心一般都与毕业生就业办公室合署办公,容易造成因忙于应付大量的行政事务而影响就业指导工作的开展。因此,为确保就业指导的实效,首先,就业指导机构必须与行政部门分离,逐步形成就业指导人员的职业化,进而实现就业指导队伍的专家化。反之,没有就业指导人员的职业化,就不可能有专家化的实现,因而也就不可能有专业化的就业指导<sup>[2]</sup>。就业指导机构专门化、队伍专家化,可以使就业指导的理论和研究进一步深入,更好地指导就业指导工作的实践。其次,要加大就业指导的投入,按照教育部的有关规定,为就业指导提供和落实必要的经费及人员编制,同时要为就业指导人员创造学习深造、定期培训、职称评定的条件和机会;而就业指导人员自身也要加强就业指导的理论研究和实践探索,不断提高工作水平和业务能力。

(3)高校就业指导的对象应该从集中于高年级和毕业班学生扩展到面向全体学生,丰富就业指导内容,拓宽就业指导途径,要逐步建立起全程性的大学生就业指导模式。大学生就业指导必须贯穿整个大学教育过程,不是学生毕业时或择业时才有的临时事件。大学教育过程应该是学生适应职业要求和职业发展的整个准备过程。大学生的职业意识和职业观的形成是一个不断发展的过程,在这个过程中还存在着不同的发展阶段,因此,就业指导必须遵循学生的成长和发展规律,按照学生不同阶段、不同层次以及不同特点,选择不同的指导内容和重点,使学生做好就业的心理、知识和能力准备,及时应对社会变化和 demand,提高适应社会的能力。

### 参考文献:

- [1] 王路江.测量愿望——大学生职业选择实证研究[M].北京:中国人民大学出版社,2001.
- [2] 池忠军.关于建设大学生就业指导学的几点认识[J].中国矿业大学学报(社会科学版),2000,(2):86-89,108.
- [3] 金蕾苒,樊富珉.北京高校就业指导机构及队伍现状的研究[J].教育与职业,2002,(1):102-108.

## Investigation and research of undergraduate employment guidance in universities in Zhejiang province

JIN Xiao-ming

(College of Art, Zhejiang University of Technology, Hangzhou 310032, China)

**Abstract:** Through investigations of present employment guidance in 21 universities in Zhejiang province, some problems are found existing in organization, guidance contents and methods etc. In order to solve these problems, this paper suggests that we must pay attention to employment guidance and establish scientific and specialized system of it.

**Key words:** undergraduate; employment guidance; investigation; research