

高师院校不同学制毕业生就业竞争力比较研究

王 迪

(广东外语艺术职业学院 教务处, 广州 501640)

摘 要:毕业生就业竞争力是衡量人才培养质量的一个重要指标,加强对不同学制毕业生就业竞争力研究,有利于提升办学质量。对不同学制毕业生的就业竞争力分析可从初次就业率、就业现状满意度、毕业半年后的月收入、工作与专业相关度、职业吻合度和半年内的离职率等方面进行比较。利用非参数检验法对某高师院校毕业生就业状况调查报告中的有关数据对比分析,发现五年制专科毕业生的就业竞争力与三年制专科毕业生无显著性差别。结果表明:五年制专科毕业生具有明确的专业定位、专业技能较强等优势,可适当扩大五年制专科招生规模。

关键词:不同学制;毕业生;就业竞争力;非参数检验

中图分类号:G655

文献标志码:A

文章编号:1672-8580(2012)05-0097-04

在区域经济社会发展过程中,高师院校为地方培养了一大批基础教育教师,为地方经济社会发展发挥了重要作用。目前,一些高师院校为解决当地经济欠发达地区的基础教育师资问题,部分教师教育专业采用了五年制和三年制两种人才培养模式,以加大基础教育师资培养力度。在提高培养数量的同时,重视不同学制的培养模式的人才培养质量评价研究,成为教育管理过程中有着重要意义的一项工作。所谓人才培养质量评价,是根据人才培养的性质、目的、过程、特点,通过系统的手段和方法收集相关信息,对高校人才培养质量进行价值判断,并提出改进方向,促进人才培养质量不断提高的活动^[1]。人才培养质量评价可从学校评价、用人单位评价、社会评价及毕业生自身就业能力和状况等方面进行观测。国内外学者在衡量人才培养质量的关键指标——毕业生就业竞争力的研究方面,主要集中在高校毕业生就业状况的跟踪调查研究、影响就业竞争力的因素分析、就业竞争力的培养途径等方面。在高校毕业生就业状况的跟踪调查研究方面,例如云南省通过调查大学生就业整体形势及云南省地方高师院校毕业生就业的情况,分析了云南省地方高师院

校毕业生就业的特点及存在的问题,并提出了相应的对策^[2];在影响就业竞争力的因素分析研究方面,梁九妹等研究者从学生主体角度出发构建了影响大学生就业竞争力的有关指标体系,认为影响大学生就业竞争力包括个体状况、就业期望、知识水平与专业技能和综合素质四个方面^[3];在就业竞争力培养途径方面,董玉刚从培育非智力因素对提升大学生就业力影响作了深入分析和研究^[4]。通过梳理国内外文献后,发现在毕业生就业竞争力评价方面,国内外的研究者不多。本研究借鉴国内外学者的研究思路,聚焦于不同学制毕业生就业竞争力比较,借助数理统计方法,对不同学制毕业生就业竞争力情况从几个指标值进行实证分析,得出一些结论。通过内部自我评价,不断调整教育教学方式和手段,有利于提高高师院校的教育质量。

一、研究目的

毕业生就业竞争力是衡量人才培养质量的重要指标之一,通过对不同学制的毕业生就业竞争力的对比研究,深入分析不同学制的培养模式的优势与劣势。一方面,有利于高师院校教育教学改革,不断完善人才培

收稿日期:2012-07-01

基金项目:广东省职业技术教育综合改革推进计划项目(200805)

作者简介:王 迪(1976-),男,湖南衡阳人,讲师,硕士,研究方向:应用数学、高等教育。

网络出版时间:2012-08-07 网络出版地址:<http://www.cnki.net/kcms/detail/51.1676.C.20120807.0827.001.html>

养方案;另一方面,对高师院校招生专业的规模与定位有明显的指导作用。基于上述考虑,某高师院校对其学校同一专业不同学制的专科毕业生就业竞争力进行比较分析,探究它们是否存在明显的差别。

二、研究方法

参数检验是在假设总体分布已知的情况下,针对总体分布的某些参数进行推断检验,因此参数检验对相关变量的分布有严格的要求。在现实中有许多变量的分布是否满足某种特定的分布可能人们事先并不知道,或者虽然知道其分布类型,但其分布并不满足参数检验的要求,无法采用参数检验的方法对相关假定进行推断,这时候就需要采用非参数检验的方法^[9]。非参数检验是在总体方差未知或知道甚少的情况下,利用样本数据对总体分布形态等进行推断的方法。本文对不同学制毕业生就业竞争力比较分析时,选择了6个指标作为变量,由于毕业半年后的月收入指标并不一定满足区间[0,1]的分布,无法采用参数检验的方法对相关假定进行推断。因此,本文采用两独立样本的非参数检验方法,把五年制和三年制毕业生作为两个独立样本,通过分析两个独立样本的数据,推断不同学制毕业生就业竞争力是否存在显著差异。

三、对不同学制毕业生 就业竞争力比较的指标选择

毕业生的就业竞争力是指毕业生在就业市场上,具有战胜竞争对手找到适合才能发挥和实现自身价值的适当工作岗位的能力,即全面满足社会和用人单位对人才需求的能力^[6]。毕业生的就业竞争力是社会和用人单位用来衡量高校毕业生能否满足岗位需求的重要依据,同时也反映出社会和用人单位在人才选择上的价值观念。内因是决定高校毕业生就业竞争力的关键因素^[7]。部分专家认为,短期内分析毕业生就业竞争力可从就业竞争力指数、就业现状满意度、毕业半年后的就业率、毕业半年后的去向、月收入、专业相关度、职业吻合度和离职率等方面评价。因此,在选择毕业生就业竞争力的评价指标时,本文通过文献查阅法、问卷调查法和专家访谈法,确定以下6个指标对不同学制毕业生的就业竞争力进行比较:

1.初次就业率:初次就业率可直接反映毕业生的质量和专业人才的社会需求程度,统计截止时间在8月31日。

2.就业现状满意度:毕业生对自己目前的现状进行满意度打分,是毕业生的主观判断指标,代表着毕业

生对就业的满意程度。

3.毕业半年后的月收入:是指大学生毕业半年后实际每月工作收入的平均值。月收入指工资、奖金、业绩提成、现金福利补贴等所有的月度现金收入。

4.工作与专业相关度:工作与专业相关度分子是受雇全职工作并且与专业相关的毕业生人数,分母是受雇全职工作(包括与专业相关及无关)的毕业生人数。

5.职业吻合度:毕业生目前的工作与职业期待吻合的人数百分比。职业吻合度反映了现在的就业质量和职业匹配度。

6.半年内离职率:从当年毕业时到当年12月31日,有过工作经历的毕业生中多大百分比发生过离职。

四、数据来源与数据处理

某高师院校委托麦可思公司对2011届应届毕业生半年后跟踪调研,独立完成了《社会需求与培养质量年度报告》。本研究利用该校社会需求与培养质量年度报告中的数据,选择了教师教育专业五年制专科毕业生就业竞争力指标值和三年制专科毕业生就业竞争力指标值两组数据,采用两独立样本的非参数检验方法,分析不同学制毕业生的就业竞争力是否存在明显差异。为了便于比较,把毕业半年后的月收入和半年内离职率两项指标值进行规格化处理。该校毕业生毕业半年后的月收入总体水平为2674元/月,五年制专科学子毕业半年后的月收入为2705元/月,则五年制专科学子毕业半年后的月收入与学院总体月收入之比为1.0116:1,三年制专科学子毕业半年后的月收入为2705元/月,则三年制专科学子毕业半年后的月收入与学院总体月收入之比为0.9207:1;该校五年制专科毕业生半年内的离职率为23.7%,相对而言,则该校毕业生的职业稳定率为76.3%,三年制专科毕业生半年内的离职率为31.7%,该校毕业生的职业稳定率为68.3%。通过数据的规格化处理,具体情况如下表-1所示:

表1 不同学制毕业生就业竞争力指标值与学校总体水平统计表

	初次就业率	就业现状满意度	月收入与学校总体水平百分比	工作与专业相关度	职业吻合度	半年内职业稳定率
五年制专科	99.1	72.67	101.16	74.67	54	76.3
三年制专科	99.5	67.33	92.07	75	60.2	68.3
学校总体水平	98.68	64	100	66	53	65

五、数据分析结果

将五年制专科毕业生就业竞争力指标值和三年制

专科毕业生就业竞争力指标值两组数据利用 Mann-Whitney 检验,五年制指标和三年制指标的秩和分别记为 W5、W3,检验基本步骤如下:

1.先假设

H0:就业竞争力无显著差异

H1:就业竞争力有显著差异

2.计算检验统计量

表 2 计算检验统计表

秩和	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
数	五年制	54			72.6	74.6		76.3		99.1		101.1	
据	三年制		60.2	67.33	68.3	7	7	75		92.07		99.5	6

$$W_5 = \sum_{i=1}^6 R_i = 1+5+6+8+10+12=42;$$

$$W_3 = \sum_{j=1}^6 R_j = 2+3+4+7+9+11=36;$$

$$W_{35} = W_5 - \frac{6(6+1)}{2} = 42-21=21;$$

$$W_{53} = W_3 - \frac{6(6+1)}{2} = 36-21=15;$$

$$U = \min(W_{53}, W_{35}) = 15.$$

3.Mann-Whitney 检验结果

根据 $i=j=6$, Mann-Whitney U 为 15.000,查表可得:渐进显著性水平为 0.631,大于 0.05。

六、研究结论与启示

通过 Mann-Whitney 检验,渐进显著性水平为 0.631,大于 0.05,说明不同学制毕业生的就业竞争力并无显著性差异。再通过单一指标来比较分析,可以得到以下四个方面的启示。

(一)五年制专科生具有明确的专业定位

数据结果表明,五年制专科毕业生的就业满意度是 72.67%,三年制专科毕业生的就业满意度是 67.33%,五年制专科生高于三年制专科生的就业满意度;五年制专科毕业生的半年内离职率是 23.7%,三年制专科毕业生的半年内离职率是 31.7%,五年制专科毕业生要低于三年制专科毕业生半年内离职率。这两项指标说明,五年制专科生比三年制专科生的专业定位更明确。

(二)五年制专科生的专业技能比较扎实

数据结果表明,五年制专科毕业生毕业半年后的平均月收入是 2705 元,三年制专科毕业生毕业半年后的平均月收入是 2462 元,明显高于三年制专科毕业生毕业半年后的平均月收入。从用人单位角度来看,95%以上的用人单位认为支付给员工的薪酬取决于员工的

个人能力和专业水平。可见,五年制专科毕业生更具有扎实的专业技能,容易得到用人单位的认可。

(三)可适当扩大五年制专科教师教育专业的招生规模

通过对某高师院校 2011 届教师教育五年制专科和三年制专科毕业生就业竞争力分析,发现五年制专科生和三年制专科生并无显著性差别。若从师资培养质量和地方经济社会发展需要方面考虑,建议高师院校可适当扩大五年制专科教师教育专业的招生规模。

(四)对不同学制学生有针对性地开展就业指导

通过半年内的离职率分析,三年制专业毕业生要高于五年制专科毕业生的离职率,说明的三年制专科学生在职业生涯规划问题上存在着感觉和认知的矛盾,对职业生涯规划没有清醒的认识,缺少实际的实施和进一步的了解。不少同学还尚未认识到职业生涯规划的重要性的对自己人生发展与就业的意义,这都会影响到大学生就业及今后的人生发展。职业生涯规划是大学生攻克就业难关,实现自身理想的关键[8]。针对目前大学生择业时存在的盲目性、随意性、从众性,以及目前高校的就业指导工作主要停留在经验的基础之上,缺乏理论的指导,因此当务之急是组织专家、学者、教师等从事生涯教育理论的研究,科学地对高师院校学生进行生涯教育^[9]。

另外,毕业生缺乏应有的工作经验,成为就业中的“短板”,高校应构建“规划—指导—实战”三位一体的在校大学生工作经验积累模式,即从分阶段的职业规划教育与见习,职业社会导师的配置,分层次的实习基地建设,以及实施实战实习的控制指导机制四方面出发,为大学生就业开辟有效路径,帮助他们成功就业,实现自我发展^[10]。

七、结 语

本研究以就业竞争力评价 6 个指标数据,运用非参数检验法,分析了某高师院校 2011 届不同学制毕业生毕业半年后的就业竞争力。这种实证分析的对象是针对同一专业不同学制的毕业生,本研究为高校内部人才培养质量评价提供一种研究思路。当然,在短期内的对毕业生就业竞争力分析存在一定的局限性,需要对毕业生进行长期观测,结论才更准确。大学生的就业竞争,不仅是智力因素的竞争,也是非智力因素的竞争。各高校应当重视和提升大学生非智力因素的开发与培养,及时跟踪与分析大学生在校学习期间存在的问题及毕业后的发展状况,及时调整教学方法与手段,

抓好课堂内外,利用好显性和隐性教育载体,促进大学生非智力因素与智力因素协调发展,进一步提升大学生的就业竞争力。

参考文献:

- [1] 陆春阳.让第三方参与职业教育人才培养质量评价[J].职业技术教育,2011,(10):64-65.
- [2] 徐艳萍,姜雪梅.云南省地方高师院校大学生就业现状及对策研究[J].红河学院学报,2011,(2):102-105.
- [3] 梁九妹,张建国,徐粤宇.大学生就业竞争力影响因素研究[J].中南林业科技大学学报:社会科学版,2011,(3):125-126.
- [4] 董玉刚.培育非智力因素对提升大学生就业力影响研究[J].长江师范学院学报,2011,(4):143-146.
- [5] 李胜坤.非参数检验方法在财务研究中的应用[J].财会通讯,2011,(7):61-62.
- [6] 楼锡锦,周树红,吴丽玉.大学生就业竞争力分析[J].教育发展研究,2005,(7):49-52.
- [7] 岳昌君,丁小浩,文东茅.从求职和起薪看高校毕业生的就业竞争力[J].管理世界,2004,(11):55-631.
- [8] 李名梁.大学生职业生涯规划研究述评[J].重庆邮电大学学报:社会科学版,2010,(1):124-130.
- [9] 王秀华.高职生涯教育存在的问题与改进策略[J].长沙大学学报,2010,(3):135-136.
- [10] 陈应琴.在校大学生工作经验积累模式研究[J].重庆邮电大学学报:社会科学版,2010,(3):142-146.

责任编辑:梁 雁

A Comparative Study of Employability and Competitiveness between Different School-length Graduates of Normal Colleges

WANG Di

(Dean's Office, Guangdong Teachers College of Foreign Language and Arts, Guangzhou 510640, China)

Abstract: Graduates' employment competitiveness is an important index of cultivation quality. Employment competitiveness of three-year program and five-year program graduates can be analyzed from the following elements: initial employment rate, employment satisfaction, monthly salary, correlation between work and program, correlation between work and expected profession. By using nonparametric tests in the analysis and comparison of the research report of graduates' employment, it is found that there is no significant difference in the comparison of employability and competitiveness between the graduates of five-year program and three-year program of normal colleges.

Key words: different school-length; graduates; employment competitiveness; nonparametric tests