

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2015.06.045

# 高职大学生就业价值取向调查研究

向凌云,蒋芙蓉

(湖南有色金属职业技术学院,湖南 株洲 412006)

**摘要:**以90后高职大学生为研究对象,通过抽样调查,运用SPSS和Excel等软件进行统计分析,研究发现,90后高职大学生就业价值取向有如下特点:就业意愿明显,继续深造者少;轻思想素质,重实践能力;依赖网络就业渠道,忽略就业部门的指导;看重职业的前瞻性和稳定性。帮助90后高职大学生形成正确的就业价值观,提高其就业竞争力,必须改革和创新人才培养模式,加强对大学生就业价值观的引导,适时调整就业指导平台,发挥榜样引领作用,加强创业指导。

**关键词:**高职大学生;就业价值取向;调查研究

**中图分类号:**G71

**文献标志码:**A

**文章编号:**1674-5884(2015)06-0142-04

就业是国家政治与经济景气的最重要指标<sup>[1]</sup>,毕业生就业率也是衡量高校人才培养质量的重要指标。随着90后大学毕业生大量涌入职场,就业结构性问题日趋突显。大学生就业价值取向是指在现实的社会环境下,大学生在择业和就业过程中对职业价值追求、职业定位、职业选择和职业发展的倾向性态度<sup>[2]</sup>。为了探究90后大学生的就业价值取向,本研究以湖南职业教育大学城在校高职大学生为研究对象,通过抽样调查,并运用SPSS和Excel等软件进行统计分析,了解90后高职大学生就业价值取向特点,探讨如何引导90后高职大学生形成正确的就业价值观,以提高其就业竞争力。

## 1 调查问卷设计

本次调查问卷的内容设计为两大部分,第一部分为大学生就业价值取向。根据班杜拉(Bandura, 1986)的一般社会认识职业理论以及威廉姆的特性——因素相匹配论,在大学生就业价值取向调查设计中,将就业价值取向设定为4个主要因素,共16个影响因子,每个影响因子又按1~10共10个维度进行设计。其中,因素一为“职业功能性价值”,包括薪酬、就业地点、单位规模、工作强度和压力、家人的看法和建议、工作社会地位;因素二为“职业稳定性价值”,包括单位用工机制、工作稳定程度、工作保障程度;因素三为“职业精神性价值”,包括企业文化、符合专业与个人兴趣、职业理想;因素四为“职业前瞻性价值”,包括发展前景、社会需求、可获得的工作经历、再就业竞争力。第二部分为被调查者基本信息,包括个人基本信息和家庭背景信息。

## 2 调查组织实施

按照随机抽样的原则,于2014年5月对湖南职业教育大学城2012级及2013级在校大学生就业价值取向进行了抽样调查。本次调查由随机抽取的大学生自愿、无记名填写调查表,问卷上注明了调查目的及填写调查表的要求,每个调查项目明确具体。本次调查共发出调查问卷220份,收回有效问卷217份,有效回收率98.64%。

收稿日期:20150117

基金项目:湖南省教育科学“十二五”规划2013年度课题(XJK013CZY113)

作者简介:向凌云(1962-),女,湖南双峰人,副教授,主要从事学生思想政治教育及职业教育研究。

### 3 调查结果分析

对抽样调查获取的大量原始数据,在归纳整理的基础上,我们运用了 SPSS 和 Excel 等软件,建立数学模型,进行统计研究,分析得出 90 后在校高职大学生就业价值取向的特点。

#### 3.1 受调查者基本信息的调查结果分析

##### 3.1.1 个人基本信息

受调查者中,平均年龄为 19.66 岁,其中,最小年龄 17 岁,最大 25 岁;男生占 85.12%,女生占 14.88%;中共党员占 3.74%,共青团员占 87.38%,其他占 8.88%;有过实习或工作经历的占 66.33%,没有的占 33.67%。访谈中发现,有的大学生除了学校安排,很少有自己主动实习或工作的想法;城镇学生占 21.33%,农村学生占 78.67%,说明高职大学生中农村户籍学生占主体;综合素质测评分值大于或等于 80 分的占 66.01%,小于 80 分的占 33.99%。

##### 3.1.2 家庭背景信息

在家庭背景信息调查结果中,就父母受教育程度分析,51.17%的家长只受过初中及以下的学校教育,37.56%的家长接受过中专或高中教育,仅有 11.27%的家长受过大学及以上的教育,说明超过 50%的学生来自于文化程度较低的家庭;从家庭收入状况分析,61.14%的受调查者来自年收入 3 万元以下的家庭,35.07%的学生来自年收入 3 万~10 万元的家庭,仅有 3.79%的学生来自年收入 10 万元以上的家庭,家庭经济状况的影响导致不少学生毕业后急于就业。

#### 3.2 就业价值取向以及相关信息的调查结果分析

##### 3.2.1 就业意愿明显,继续深造者少

调查分析数据显示,受调查者中,59.53%的学生十分想就业;52.53%的学生没有意向继续读书深造。说明 90 后高职大学生就业的需求意向非常高。分析数据还显示,76.04%的学生有创业意向,且希望就业的学生同时也考虑自主创业( $r = 0.1836, p < 0.01$ )。

##### 3.2.2 轻思想素质,重实践能力

受调查学生认为,各因素对于就业竞争力的影响程度从高到低排序为  $q$  实践能力( $m = 9.1613$ )、 $p$  思想品质( $m = 8.9355$ )、 $r$  社会经历( $m = 8.7972$ )、 $u$  社会关系( $m = 8.2883$ )、 $s$  学历( $m = 7.8930$ )、 $v$  个人特长( $m = 7.6498$ )和  $t$  家庭背景( $m = 6.8157$ ),如表 1 所示。用人单位对大学生应聘者的期望,往往是将思想品德放在第一位考虑,其次才是实践能力等其它因素。可见,大学生对于就业竞争力影响因素的认识还有待于进一步提高。

表 1 影响就业竞争力的综合分析表

变量	自由度	平均值	标准差	最小值	最大值
$p$ 思想品质	217	8.935 5	1.594 4	1	10
$q$ 实践能力	217	9.161 3	1.314 7	4	10
$r$ 社会经历	215	8.797 2	1.435 8	4	10
$s$ 学历	217	7.893 0	1.988 9	1	10
$t$ 家庭背景	217	6.815 7	2.361 6	1	10
$u$ 社会关系	215	8.288 3	1.829 3	1	10
$v$ 个人特长	217	7.649 8	1.872 5	1	10

##### 3.2.3 依赖网络就业渠道,忽略就业部门的指导

在受调查者中,81.02%的学生认为自己对于就业形势不是非常了解。分析结果显示,就业信息主要来源依次是:网络( $m = 6.2995$ ),学校就业指导部门和老师( $m = 6.2685$ ),家人和朋友( $m = 5.7685$ ),报刊杂志( $m = 5.2903$ ),学长、学姐和同学( $m = 5.2477$ ),求职中介( $m = 4.8140$ )。可见,学生对网络的依赖性较强,而网络就业信息的真实可靠性肯定不如学校的就业指导部门提供的信息。这就为学校就业指导部门提出了一个要求,要确保学生就业信息发布的及时性和广泛性,让学生第一时间从学校就业指导部门获取准确和有效的就业信息,为他们提供更多的指导和帮助。

### 3.2.4 看重职业的前瞻性和稳定性

职业功能性价值:86.57%的学生认为薪酬对于自己工作的选择来说重要;77.21%的学生认为就业地点对于自己工作的选择来说重要;71.16%的学生认为单位规模对于自己工作的选择来说重要;83.49%的学生认为工作强度和压力对于自己工作的选择来说重要;84.19%的学生认为家人的看法和建议对于自己工作的选择来说重要;84.26%的学生认为工作社会地位对于自己工作的选择来说重要。

职业稳定性价值:93.40%的学生认为单位用工机制(劳动合同签订,劳务派遣)对于自己工作的选择来说重要;94.84%的学生认为工作稳定程度对于自己工作的选择来说重要;95.37%的学生认为工作保障程度(保险和养老)对于自己工作的选择来说重要。

职业精神性价值:83.26%的学生认为企业文化对于自己工作的选择来说重要;92.13%的学生认为专业与个人兴趣对于自己工作的选择来说重要;89.86%的学生认为职业理想对于自己工作的选择来说重要。

职业前瞻性价值:98.11%的学生认为发展前景对于自己工作的选择来说重要;89.40%的学生认为社会需求对于自己工作的选择来说重要;88.89%的学生认为可获得工作经历对于自己工作的选择来说重要;91.71%的学生认为再就业竞争力对于自己工作的选择来说重要。

表2表明,受调查学生对于各项就业价值的重要程度排名依次是:al 发展前景( $m = 9.0660$ ),ak 工作保障程度( $m = 8.6389$ ),aj 工作稳定程度( $m = 8.5822$ ),ai 单位用工机制( $m = 8.4349$ ),aq 可获得的工作经历( $m = 8.2269$ ),as 再就业竞争力( $m = 8.1060$ ),ao 符合专业与个人兴趣( $m = 8.0972$ ),ap 社会需求( $m = 7.9816$ ),ar 职业理想( $m = 7.9078$ ),ag 企业文化( $m = 7.5116$ ),ad 薪酬( $m = 7.4907$ ),ah 工作强度和压力( $m = 7.4764$ ),am 家人的看法和建议( $m = 7.4047$ ),an 工作社会地位( $m = 7.2778$ ),ae 就业地点( $m = 7.0791$ ),af 单位规模( $m = 6.6977$ )。由此可见,在16个影响因子中,90后大学生更注重发展前景、工作的保障程度和工作稳定性等,即更注重职业前瞻性和职业稳定性。

表2 就业价值取向各因素综合分析表

变量	自由度	平均值	标准差	最小值	最大值
ad 薪酬	216	7.4907	1.8552	1	10
ae 就业地点	215	7.0791	2.2934	1	10
af 单位规模	215	6.6977	2.0861	1	10
ag 企业文化	215	7.5116	2.0977	1	10
ah 工作强度和压力	212	7.4764	1.8277	1	10
ai 单位用工机制	212	8.4349	1.6920	3	10
aj 工作稳定程度	213	8.5822	1.6192	1	10
ak 工作保障程度	216	8.6389	1.6952	1	10
al 发展前景	212	9.0660	1.3718	1	10
am 家人的看法和建议	215	7.4047	1.8135	1	10
an 工作社会地位	216	7.2778	1.7591	1	10
ao 符合专业与个人兴趣	216	8.0972	1.8082	1	10
ap 社会需求	217	7.9816	1.8707	1	10
aq 可获得的工作经历	216	8.2269	1.9576	1	10
ar 职业理想	217	7.9078	1.7376	1	10
as 再就业竞争力	217	8.1060	1.7275	1	10

## 4 调查研究启示

### 4.1 改革和创新人才培养模式

职业教育应该是能力本位教育。目前我们高职院校的培养机制普遍还是“白领导向型”,重理论轻实践、重知识结构轻操作能力、重个人素质轻团队协作<sup>[3]</sup>。这种培养模式已经无法满足社会对人才的

需求。因此,学校必须全面贯彻《国家中长期教育发展规划纲要(2010-2020年)》提出的德育为先、能力为重、全面发展的战略主题,及时改革和创新人才培养模式,实现从重理论到重实践、重知识结构到重操作能力、重个人素质到重团队协作的转变,变知识本位教育为能力本位教育,引导学生创新学习思维方式,帮助学生形成正确的人生观、价值观,提高其就业竞争力和就业质量。

#### 4.2 加强对大学生就业价值观的引导

德育教育应渗透于教育教学的各个方面和各个环节,注意学校教育、家庭教育和社会教育的立体结合。在对90后大学生就业价值取向的调查中,86.57%的学生看重薪酬,个人价值取向与社会价值标准尚难实现有机结合,因此对大学生核心价值观教育不能停留在宣传媒体和课堂里,应贯穿于学生日常行为规范的具体实践中。学校教育不能忽视家庭教育的影响力,必须分析学生生源地结构、学生性别结构等因素,针对不同家庭背景的学生,在就业价值观教育过程中积极与家长有效沟通,实施分类指导。随着公平竞争机制和社会保障机制的完善,政府已经为技术技能型人才提供了越来越多的就业岗位,提高技术技能型人才的社会地位已经为“蓝领”群体所瞩目,政府的社会保障政策、法律体系和用人单位的“薪酬”体系应该为大学生就业形成良好的宏观和微观就业价值导向。

#### 4.3 加强对大学生的就业指导

##### 4.3.1 适时调整就业指导平台

在调查数据的线性回归分析结果中,我们看出,注重职业精神性价值( $\beta = 0.4499, p = 0.001$ )的学生更倾向于把学校就业指导部门和老师作为自己就业信息的主要来源,因此,学校要建设一支高素质的就业指导专业队伍,使校园就业指导平台(如就业网站、QQ群、微博、微信、短信等)发挥最大效用。而注重职业功能性价值( $\beta = 0.4841, p < 0.001$ )的学生更倾向于把家人和朋友作为自己就业信息的主要来源,这样学校必须和家长进行有效沟通,切忌简单将学生扔给家长。当学生将网络作为自己就业信息的主要来源时,学校要针对网络信息因势利导,避免网络不切实际的招聘广告给学生造成伤害。

##### 4.3.2 发挥榜样引领作用,加强创业指导

榜样是一个时代的象征,代表着美好事物和优良品质,代表着时代精神和核心价值取向。榜样是提高对核心价值观认识并向实践转化的催化剂<sup>[4]</sup>。学校可以请创业成功的优秀校友回校作报告,言传身教,充分发挥创业榜样的示范引领作用,引导大学生转变就业观念,主动就业,积极创业,同时强化政府创业政策教育,加强创业方法指导。

#### 参考文献:

[1] 麦可思研究院. 2013中国大学生就业报告[M]. 北京:社会科学文献出版社,2014.

[2] 向凌云. 90后大学生就业价值取向研究[J]. 当代教育理论与实践,2014(6):107-108.

[3] 周龙. 培养“蓝领思维”有助于破解就业难[N]. 光明日报,2013-03-09.

[4] 中国教育报评论员. 培育和践行核心价值观要心有榜样[EB/OL]. (2014-06-03)[2014-12-01]. www.jyb.cn.

(责任校对 龙四清)