

甘青宁地区大学生就业能力开发研究

——基于特质因素理论向度

李炳毅, 岳晓方, 李贞源

(兰州大学政治与行政学院, 甘肃兰州, 730000)

[摘要] 甘青宁地区大学生就业能力的开发, 要立足于本地区和大学生个体的实际, 从相关职业特点以及对大学生特质的要求出发, 寻求和探索一套行之有效的方法和策略, 从而实现该区域大学生就业能力有效开发的目的。

[关键词] 甘青宁地区; 大学生; 就业能力; 开发

[中图分类号] C939, G646

[文献标识码] A

[文章编号] 1674-893X(2011)03-0033-07

“经济全球化”和“市场经济一体化”是世界经济发展的趋势。为了更好地推动我国的发展与世界接轨, 我国实施了改革开放和建设中国特色社会主义市场经济体制等一系列举措, 取得了举世瞩目的巨大成绩。然而, 这些政策在促进我国政治、经济和社会发展的同时, 也带来了一些问题和挑战, 即大学生的就业能力开发不足与社会主义市场经济发展需求之间的矛盾日益凸现。这种矛盾在我国西北地区, 尤其是甘青宁地区表现最为突出。笔者将从特质因素理论、就业能力开发概念以及研究缘起的解析着手, 立足于研究现状, 进一步探析西北地区大学生就业能力开发的途径和方法。

一、特质因素理论与就业能力开发的内涵

当前, 我国正处于发展的转型期, 政治、经济、社会和教育等领域都面临着巨大的冲击和挑战。大学生作为未来我国发展的主导, 他们生存在当今这个大转型和大变革的时代, 也必然面临着巨大的冲击和压力。

(一) 特质因素理论

特质因素理论是一种产生于西方的职业辅导理论。1908年, 美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)最先提出, 因而, 它又称为帕森斯的“人职匹配理论”。特质是指个人的人格特征, 具体包括能力倾向、兴趣、价

值观和人格等内容, 它可以通过心理测量工具来加以评量; 因素则是指在工作上要取得成功所必需具备的条件或资格, 这可以通过对工作的分析而了解。

特质因素理论有两种类型, 一是根据职位确定匹配的人, 如技术类的职业需要一定的专业知识和背景等, 而艺术类的职业需要一定的想象力、美感等; 二是人根据自己的特质选择适合的职位, 如具备责任心、爱心、有一定的专业知识和背景等人格的人适宜从事教师行业, 具备专业技术能力和一定的沟通协调能力人格的人适宜从事技术类职位。根据特质因素理论进行个人的职业规划, 一般经历三个阶段和步骤, 即“了解自己”“了解职业”“寻求职位和个人特质之间的合理匹配点”。在“了解自己”阶段, 主要采用量表等工具对其特质进行测量, 初步了解个体的素质、能力、兴趣、特征、性格、自身局限和其他特质等, 它能为以后职业的选择做准备, 该阶段是大学生职业规划和就业能力开发的起点和基础; 在“了解职业”阶段, 主要是认识职业, 了解各种职业必备的条件及所需的知识, 在不同工作岗位上所占有的优势、不足和补偿、机会、前途, 总结整理企业人才需求的特点; 在“寻求职位和个人特质之间的合理匹配点”阶段, 主要是根据

[收稿日期] 2011-04-11

[基金项目] 兰州大学人文社会科学学科建设基金规划项目: “从企事业单位择人用人条件看高校学生的职业规划”(项目编号: LZUGH09028)

[作者简介] 李炳毅(1957-), 男, 甘肃白银人, 兰州大学政治与行政学院教授、博士生导师, 主要研究方向: 高等教育管理。

自己的特质和职位的要求等,寻找适合自己的职业规划和就业能力提升路径,使“了解自己”与“了解职业”平衡。特质因素理论的核心是人与职业的匹配,其理论前提是每个人都有一系列独特的特性,并且可以客观而有效地进行测量;为了取得成功,不同职业需要配备不同特性的人员;选择一种职业是一个相当易行的过程,而且人职匹配是可能的;个人特性与工作要求之间配合得愈紧密,职业成功的可能性越大。

特质因素理论强调个人所具有的特性与职业所要求的素质和能力之间的匹配,并认为这是个人就业能力开发所要达到的目的之一。该理论奠定了人才测评的理论基础,推动了人才测评研究的发展,也拓宽了就业能力开发的视角。

(二) 就业能力开发

就业能力这一概念最早出现在 20 世纪初,主要盛行于美国和英国。当时对就业能力描述时采用简单两分法,即人可以适合就业也可以不适合就业,身体健康就能够在劳动力市场上找到工作。^{[1](5-8)}然而,直到 20 世纪 90 年代末期以及 21 世纪初期,人们才将大学生群体纳入到就业能力开发研究的群体之中。纵观就业能力相关研究成果,我们可以得知,就业能力是指个人在就业择业过程中所要求具备的一种素质。一个人想要顺利地找到工作,在工作中做出成绩,就必须具备一定的就业能力。就业能力不是与生俱来的,而是伴随着个体理论水平的提升和实践能力的发展而发展。就业能力不仅影响着职业的选择,而且还影响未来个体的发展趋势。

就业能力开发,是指与就业择业相关的教育、培训和素质提升的相关活动。它是人力资源领域研究的重要内容,其三大活动领域是教育、培训和开发,而核心则是学习就业能力提高的相关内容。^{[2](31)}为了开发我国民众的就业能力,从 2002 年开始,相关部门陆续出台了一系列的法律法规,如《加强职业培训提高就业能力计划》、《国家高技能人才培训工程》、《国务院办公厅转发教育部等部门关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题意见的通知》(国办发[2002]19 号)、《劳动和社会

保障部、教育部、人事部关于进一步推进职业学校实施职业资格证书制度的意见》(劳社部发[2002]21 号)等,以此引导民众自觉树立开发就业能力的观念。这些政策和规定的出台,彰显了国家对人力资源开发的重视,也为我国民众就业能力提升创造了良好的法制环境和支持。

二、甘青宁地区大学生就业能力开发现状及问题

自 1999 年我国高校扩招之后,每年毕业的大学生人数都在不断增加,但日益增长的就业人口与缓慢增长的人才需求量之间的矛盾逐渐凸现,国内就业形势日益严峻。在当前乃至未来的一段时间内,大学生就业能力的提升以及就业岗位的增加将是我国所必然面临的重要问题。

日益严峻的就业形势使得一些高等院校、大学生等认识到影响大学毕业生就业的因素,并且采取了一系列的措施改善就业状况。但是,不论是高等院校的教育改革措施,还是大学生自己的职业生涯规划等方面,都仅仅停留在大学毕业生求职择业的指导方面,还没有深入到大学生就业能力开发的程度。

特殊的区位环境造就了甘青宁地区不发达的状况,使得该区域各个领域的发展较为滞后。该区域的大学生受环境的影响,其就业能力开发的力度更是远远落后于东部地区和中部地区。因而,提高该区域大学生就业能力开发的效率已经迫在眉睫。

(一) 甘青宁地区高等院校概况

从行政区划看,甘青宁地区是指甘肃省、青海省和宁夏回族自治区三个省区。从地理位置看,甘青宁地区同处我国西北部,而甘肃省居中,宁夏回族自治区靠北,青海省靠西;从经济发展程度看,甘青宁地区经济发展落后于国家总体发展水平,发展速度较为缓慢。

高等院校能够为国家发展和民族振兴提供人才支撑,其发展规模和速度同样也会影响到该院校所在区域乃至国家和民族的长远发展。截至 2010 年 8 月 30 日,全国共有普通高等院校 2035 所,其中甘青宁地区有 56 所高等院校,约占全国普通高校总数的 2.75%,本科院校 22 所、专科院校 34 所;“985”工程院校 1 所(兰

州大学)、“211”工程院校3所(兰州大学、宁夏大学、青海大学)。三省区的所有高等院校中,位于省会城市的共计38所,约占三省区普通高等学校数量的67.86%。其中位于甘肃省省会兰州市的共计20所,约占该省普通高等学校数量的57.14%;位于宁夏回族自治区省会银川市共计10所,约占该区普通高等学校数量的76.92%;青海省所有的普通高等院校都位于省会西宁市。

民办高校是经济社会发展过程中的一个必然产物,它的发展状况同样也可以反映出该区域教育、经济等的发展程度和水平。经济发展地区,人们的观念开放,民办教育也相对较为发达;而经济水平相对比较落后的区域,人们观念比较陈旧,民办教育发展则相对滞后。截至2010年8月30日,全国共有民办高校350所,民办高校数量超过10所的共有18个省市自治区。其中,甘肃省共计1所(兰州外语职业学院)、宁夏回族自治区共计2所(宁夏理工学院、银川科技职业学院),青海省没有民办高校,三省区民办高校数量约占全国总数的0.86%(见表1)。

表1 甘青宁地区高校数量一览表 单位: 所

地区	普通高等院校	民办高校	“211”院校	“985”院校
全国	2035	350	114	39
甘肃省	35	1	1	1
宁夏回族自治区	13	2	1	0
青海省	8	0	2	0

这些数据在一定程度上反映了甘青宁地区教育发展水平,人们受教育的机会较少,这与华北地区、东北地区、华中地区和华南地区等有着较大的差距。

(三) 甘青宁地区高等院校就业能力开发相关课程设置状况

高等教育为国家各项事业的发展提供人才支持和保障,在某种程度上可以说,它是社会发展的基石。甘青宁地区是我国不发达地区之一,与其它地区尤其是东部沿海地区相比,差距较大。这不仅仅是表现在经济发展速度、规模和质量上,更多地表现在教育普及程度以及人们求职择业的观念上。

1. 理论学习是学校教育的重点

甘青宁地区绝大部分高校对大学生进行教育,以课本知识讲授为主。因而,理论知识构成了大学教育的主体部分,而实践和实习机会等较少或者缺失。新世纪以来,为了更好地推动甘青宁地区大学教育事业的跨越式发展,受东部地区高校学分制政策的影响,甘青宁地区各本科院校也改革现行教育体制,实施学分制,实行学生自由选课的制度。但是,从改革内容上看,其课程还是基于原专业的内容框架;从形式上看,学生都有自主选择学习课程的权限。总体而言,学分制的推行得到了师生乃至社会的好评。

甘青宁地区实施学分制后,大致规定了学生选择的三类课程。一是必修课,主要包括军事训练、社会实习、社会实践、毕业论文、公共必修课、学科基础课和专业必修课等;二是选修课,主要包括专业选修课和公共选修课,选修课毕业的学分要求是15个左右的学分;三是创新型的课程。实施学分制,不仅仅对大学生的授课内容产生影响,同时也对大学生的学业年限产生了影响。学分制规定大学生的毕业年限是弹性学制,即3年-6年毕业,打破了原来四年制的固定模式。但是,搜集该区域各高校提前毕业或者延期毕业的名单,发现寥寥无几。

此外,为了更好地加强大学生的道德修养,提高大学生的思想政治素质,国家对马克思主义理论相关课程实施改革。中共中央宣传部和教育部发布了《〈关于进一步加强和改进高等学校思想政治理论课的意见〉实施方案》的通知(教社政[2005]9号),这是全国高校开展思想政治理论课程改革的起点。随着时代的发展和教育体制改革的深入,甘青宁各高校也加入了改革的浪潮之中,但综合各类调研数据,我们可以发现改革并没有达到预期的效果。

总之,大学生在高等院校学习过程中,其主要是对专业课知识的学习,以期能够更好地实现人生目标。但是,高等院校对大学生进行专业课知识的讲授,主要侧重于理论知识,技术性和实用性的知识讲授较少,而且讲授方法以灌输为主,影响了大学生整体素质的提高。

2. 大学生就业能力开发相关课程

高等院校对大学生进行教育,一方面是提升他们个人修养的需要,另一方面则是引导他们合理有效开发个体就业能力的需要。甘青宁地区各高校开展大学生就业能力开发相关活动,主要是开展大学生职业规划教育,其具体措施如下。

一是开展职业规划课程教育。近些年来,迫于日益严峻的就业形势,职业规划和就业指导课程逐渐进入高等院校课堂,主要是引导大学生树立正确的职业观、人生观和价值观。从2008年开始,甘肃省和青海省要求各大院校设置职业规划和就业指导类课程,着力于提升大学生的职业素养;宁夏回族自治区各高校的职业规划课程尚处于构建阶段。

二是加强职业规划教育师资队伍专业化建设。高等院校中开展大学生职业规划,专业化队伍建设是前提和基础。甘青宁地区各高校职业规划课授课教师以相关学生政治辅导员和行政人员为主,他们的实践能力虽较强,但是理论水平较低、相关领域的知识储备量较少。这些问题的出现也引起了甘青宁地区部分高校的重视,并采取了一系列措施加以改善,如加强对相关课程授课教师的培训、提高相关授课教师的能力。

三是围绕职业规划的各类实习和实践模式得到了一定程度的发展。甘青宁地区各高校为了开发大学生的就业能力,提升他们的就业竞争力,实现顺利就业,构筑了一些实习和实践模式。如兰州大学立足学生职业素养的提升,实施了“就业竞争力提升计划”和“方太模式”;兰州大学、宁夏大学、青海大学等甘青宁地区的知名高校结成西部高校就业工作联盟,进一步推动了甘青宁地区就业指导工作的开展。这些措施的实施,进一步改善了大学生就业能力开发的现状。

3. 大学生就业指导体系建设相对滞后

当前,我国就业形势严峻,国内以辅导大学生就业为目的的培训机构越来越多,如北大青鸟、新东方教育科技集团、博雅教育集团等。在甘青宁地区,有关大学生就业指导的培训机构相对较少,现有的一些培训机构也是其它省区的分支机构。

甘青宁地区高等院校数量虽然不是很多,

但相对而言,就业指导相关部门的工作人数更少。现有的就业工作人员大都忙于处理毕业生择业、毕业生派遣等事宜,基本上没有或者很少有时间处理低年级大学生的就业指导工作。而学生辅导员则忙于日常学生事务以及一些大学生的心理辅导等,无暇顾及大学生就业指导事宜。在一些大学,大学生就业指导工作处于空白或半空白状态。此外,搜集甘青宁地区各个高校的就业服务网,发现各类专场招聘信息、笔试面试指导策略等充斥整个网站,而有关大学生职业规划、大学生就业指导以及大学生职业测评等内容较少。这与东部地区相比,还是相对滞后的。

新世纪以来,随着甘青宁地区就业指导工作的深入,大学生就业能力虽然得到了一定程度的开发,但还存在一些问题,具体包括三个方面。一是与其它发达地区相比,整体差距还较大;二是三省区发展程度参差不齐;三是各高校开发大学生就业能力的过程中,教师仅仅讲授书本知识,并且在授课过程中“一视同仁”,未充分考虑大学生个体之间的差异。这三个问题将直接影响到大学生就业能力开发的效度。

(四) 甘青宁地区高校开展校园招聘企业状况

甘青宁地区的发展水平远远滞后于国家的平均发展水平,经济发展程度较低,知名企业数量较少,人才需求量有限。而东部发达地区交通便利,企业数量多,人才需求量大。然而,基于择人用人成本以及甘青宁地区教育发展现状等的考虑,到该地区进行专场招聘的企业数量较少。

1. 甘青宁地区企业发展状况

在我国,企业数量非常多,规模也很庞大,这与区域经济和社会发展状况密切相关。知名企业作为企业界的“领军人物”,它能够反映该区域的发展状况。因此,在世界上,针对企业的排名各式各样,其中最具影响力的是《财富》杂志主办的全球企业五百强等。在我国,常见的排名主要由中国企业联合会和中国企业家协会联合组织的一年一度的中国企业500强、中国制造业企业500强和中国服务业企业500强的排行榜。

2010年9月4日,中国企业联合会、中国

企业家协会第九次发布中国企业 500 强名单, 其中甘肃省共有三家公司入选, 即金川集团有限公司(位居榜单第 89 位)、酒泉钢铁(集团)有限责任公司(位居榜单第 155 位)、兰州铁路局(位居榜单第 325 位); 他们联合发布的中国制造业企业 500 强中甘肃省企业共有三家, 即金川集团有限公司(位居榜单第 35 名)、酒泉钢铁(集团)有限责任公司(位居榜单第 70 名)、白银有色集团股份有限公司(位居榜单第 315 名); 中国服务业企业中甘肃省仅有一家, 即兰州铁路局(位居榜单第 106 位)。在这三个中国 500 强企业名单中, 青海省仅西部矿业股份有限公司入选(位居榜单第 337 位), 而宁夏回族自治区则没有企业入围。从地域看, 这三个中国企业排名 500 强中, 全国共有 29 个省区企业入围。其中, 东部 9 省区共有 354 家企业入围, 约占总数的 70.8%; 中部 6 省区共有 59 家企业入围, 约占总数的 11.8%; 西部 11 省区共有 58 家企业入围, 约占总数的 11.6%; 甘青宁地区仅有 5 家企业入围。

此外, 在世界其它组织主办的各类世界排名中, 甘青宁地区没有企业入选, 这在侧面上反映了该地区的经济发展远远落后于国家其它地区。

2. 企业参与甘青宁地区高校“双选会”状况

2010 年, 西部部分高校学生就业工作形成联盟, 205 个单位参加兰州大学双选会。其中, 甘青宁地区企事业单位共计 67 个单位, 约占总数的 34%; 陕西省 26 个单位, 约占总数的 13% (见图 1)。

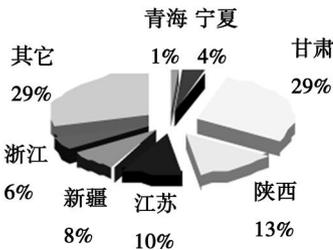


图 1 企业参与甘青宁地区高校“双选会”状况

综合以上数据, 我们可以发现, 参与甘青宁地区高校“双选会”企业的两大特点。一是以本地企业为主, 兼顾外省区企业; 二是三省区企业参与程度参差不齐, 这与经济发展程度

密切相关。

3. 企业校园招聘宣讲会地点分布

由中华英才网主办的“2010 年第八届最佳雇主”活动, 评选出“最佳雇主 TOP10 排行榜”、“最佳雇主 TOP50 排行榜”、“最佳雇主行业 TOP10 排行榜”以及“最佳雇主区域排行榜”。在本课题中, 我们主要对“最佳雇主 TOP10 排行榜”上的企业校园宣讲会形成作了汇总整理。

最佳雇主 TOP10 排行榜上的企业主要是中国移动通信集团公司、阿里巴巴(中国)有限公司、海尔集团、微软(中国)有限公司、中国银行股份有限公司、google、联想集团、宝洁(中国)有限公司、中国工商银行股份有限公司和中国电信集团公司。这些企业都参与了 2011 届毕业生招聘活动, 也都在部分高等院校举办了专场招聘会。其中在甘青宁地区部分高校举办宣讲会的仅有 3 家企业, 即中国银行股份有限公司、中国工商银行股份有限公司和联想集团, 其它企业举办专场招聘会的城市主要集中于南京、北京、西安、武汉、成都、重庆、上海、广州、杭州等。搜集整理相关企业专场招聘会信息, 可以发现大部分企业都止步于西安。

三、甘青宁地区大学生就业能力有效开发的对策研究

在市场经济快速发展和教育体制改革等的影响下, 甘青宁地区大学生就业能力开发既有机遇, 也面临着挑战。因而, 甘青宁地区大学生就业能力的有效开发需要多方位考虑, 即从特殊的区位特征和发展模式出发, 针对该区域发展过程中出现的问题, 依据特质因素理论, 合理而有效地开发大学生的就业能力, 构筑符合甘青宁地区大学生就业能力提升的有效模式和路径, 最终实现甘青宁地区经济效益与社会效益的双赢。

(一) 以人为核心, 着力于开发大学生就业能力观念

科学发展观强调以人为本。以人为本也就是以人为出发点和核心。核心, 不仅强调人是社会发展的核心, 而且也表达了发展的成果是“为了人”, 阐释了人是社会发展的动力, 说明了人是社会发展的依靠。以人为核心, 就是坚持一切从“人”出发, 坚持发展的进程依靠人, 坚持发展的成果为了人, 切实保障人的基本权

利和个人价值的实现。从哲学上看,目的和动力是辩证统一体,两者缺一不可,只讲目的而忽视动力,或者只强调动力,而不重视目的,这都不符合马克思主义唯物史观。

改革开放以来,尤其是新世纪以来,伴随着经济社会的快速发展和人们的生活水平、受教育程度等的提高,人们的自主性和个性差异也越来越明显。甘青宁地区位处我国不发达地区,它与国家其它地区的发展有着较大的差距,这不仅表现在经济发展水平上,而且还表现在大学生就业能力开发的观念和效度上。为此,甘青宁地区各高等院校应该坚持以人为核心,着力于大学生就业能力观念的树立,具体可以从以下两个方面着手。

一是甘青宁地区各高校在实施大学生就业能力开发措施时,要尊重大学生的主体性地位,充分发挥他们的能动性、积极性、创造性。各高校在对大学生进行就业能力开发时,一方面要立足于该地区和该学校的特色,探索和寻求有效的授课方式和开发途径;另一方面要从每个大学生的特质出发,积极寻求提升大学生就业能力的途径和方式方法。

二是国家、社会、学校和个人共同努力,齐心协力地致力于大学生正确就业能力开发观念的树立。大学生作为中国特色社会主义事业的合格建设者和可靠接班人,他们的受教育程度和发展状况直接关系到国家的未来和社会主义现代化建设的希望。甘青宁地区位处中国西部,大学生接触新事物机会较少,与外界的联系也较少。因而,该区域大学生正确的就业能力开发观念的形成需要国家、社会、学校和个人共同努力。首先,要坚持国家在社会和教育发展方面的主导地位,积极发布就业能力开发相关信息,积极培育有关就业能力开发的产业;其次,社会是一个大的环境,它直接影响到大学生就业能力开发的效度,因而,社会应该起到积极的引导作用,使大学生多接触社会,多了解职业,多了解他人,为将来顺利就业提供保障;再次,学校是大学生就业能力开发的主要实施者,应该主动探索新的理论,总结整理职业的特点和要求,寻求新的实践模式,为大学生就业能力开发观念的形成提供理论支撑;最后,学生个人就业能力开发路径的选择,依赖于他们自己,依赖于他们对自我特质的了

解,依赖于他们对职业的全面认知。

总之,在国家、企业、学校 and 个人的共同努力下,甘青宁地区大学生的就业能力观念开发必将得以正确形成,他们的就业能力也将得到极大的提升。

(二)以职业为内容,着力于大学生求职择业的目的性

职业是大学生步入社会必然考虑的事情,它将伴随着人的一生。受第三次科技革命和“全球经济一体化”浪潮的影响,我国经济得到了快速的发展。结合国际以及我国相关部门对职业的分类,我们可以发现职业主要可以分成八大类,即国家机构和企事业单位人员、专业技术人员、办事和行政人员、商业和服务行业人员、农林牧渔水利业生产人员、生产和设备操作人员及有关人员、军人、不便分类的其他从业人员等。

甘青宁地区相对东部而言,经济发展水平较低,教育发展后劲有限,受教育人数也较少。因而,知名企业到该地区进行招聘的较少,进而导致大学生接触新事物的机会较少,接触职业的类别以及对职业的认知不全面,这对该区域大学生的发展极为不利。为此,以职业为内容,提升大学生就业能力,可以从三个方面着手。

一是加快西北地区经济的发展。经济的快速发展将会带动企业的跨越式发展,将会为社会提供更多的就业岗位,缓解社会日益严峻的就业压力。从哲学的角度看,西北地区企业的快速发展,尤其是甘青宁地区企业的跨越式进步,不仅仅需要国家、政府和社会的大力支持以及当地环境的保障,更多的是企业自身的努力。因而,在发展进程中,企业应该结合本地域、本行业等的特点,采取有效的发展战略,为甘青宁地区经济的发展和人民生活水平的提升献策献力。

二是探索校企“效益双赢”新模式。高等院校人才培养的目的是将有限的人力资源现状运用于无限的社会发展进程之中,使得国家得以繁荣,民族得以复兴。甘青宁地区众多高校在发展进程中,也必然将人才的培养作为教育振兴的首要任务。高等院校在具体的教学科研活动中,一方面可以结合企业对人才的基本要求,探索更加行之有效的教学管理方式;另一

方面则可以实现校企联合办学新模式, 学校与企业的联合, 不仅能够按照企业的要求培养人才, 而且还能够缓解紧迫的就业形势。校企“效益双赢”新模式的构建, 需要社会各界共同努力, 最终才能实现企业效益和学校效益“双赢”的目的。

三是大学生自己应该坚持“实践”的观念。“实践出真知”、“实践是检验真理的唯一标准”等道出了实践的重要意义。因而, 甘青宁地区大学生就业能力的开发, 需要他们立足于实践, 从实践中寻求有利于个体就业能力开发的有效路径。

(三) 大学生就业能力有效开发路径选择

甘青宁地区的区位特点直接影响到该区域大学生就业能力开发的有效性, 影响着大学生未来职业和人生发展轨迹和目标的选择。因而, 针对该区域大学生就业能力有效开发这一目的, 我们应该坚持合理性和有效性的原则, 采用“人职匹配”的方法, 实施有效的大学生就业能力开发策略。

一是有效性和合理性是大学生就业能力开发必须遵循的原则。有效性是指完成既定任务或者达到既定目标的程度; 合理性是指合乎事实或者现实。甘青宁地区大学生就业能力开发过程中, 也必然遵循这两个原则, 但是要注意三方面的问题, 即方法手段的有效性和合理性、评判标准的有效性和合理性以及效度结果的有效性和合理性, 其中最主要的是评判标准的有效性和合理性。此外, 在具体的实施过程中, 甘青宁地区的高校以及大学生也要注意有效性和合理性量化问题、有效性和合理性可行性问题等。

二是创新能力的培养和训练是大学生就业能力充分开发的关键环节。创新能力, 人皆有之。研究表明, 创新能力是能够通过培养开发和自我训练得到提升的, 勇于实践是一个人创新能力高低的关键因素。比如, 世界著名创造学家奥斯本, 原来是一位报社记者, 后来失业, 又到一家报社应聘。主考官看他文章写得不错, 夸他文章内容富有创新性并录用了他。从此, 他备受鼓舞, 开始“每日一创”活动, 最后不仅发展成为一位大企业家, 而且还成为创造学的学科奠基人。高等院校要充分发挥人力资源优势, 利用大学生“创新创业计划”, 要

求广大教师积极主动地对大学生的创新创业活动给予关心、帮助和指导, 并动员广大同学踊跃报名、热情参与、注重实践、锐意创新, 在实践、学术、科研等各方面取得优异成绩, 为顺利就业打下坚实基础。

三是“人职匹配”的方法是大学生就业能力有效开发的方法之一。“人职匹配理论”要求人们在选择职业的过程中, 要从个人特质和职业特点两个方面出发, 寻求两者之间的有机结合点, 实现顺利就业的目的, 它重点强调两者之间的有机结合或平衡。甘青宁地区高校在大学生就业能力开发策略的实施过程中, 可以从三个方面着手。一方面, 学校结合区域特点, 有针对性地开展各项就业指导工作, 如大学生实习计划、大学生就业能力提升计划等; 另一方面, 要充分调动该区域大学生的能动性和主动性, 让他们自觉地树立就业能力有效开发的观念, 提升他们的就业竞争力; 再则, 要努力寻求和合理把握甘青宁地区大学生个人与职业之间的有机结合点。只有这样, 大学生才能够有效地开发其就业能力, 实现顺利就业。

四、结语

甘青宁地区大学生就业能力开发路径的多样性会呈现出不同结果, 适应社会发展和人类进步的开发路径和模式将有益于人的进步和国家的振兴, 反之, 则会阻碍社会的发展和人的全面自由的发展。甘青宁地区特殊的地缘位置和特殊的人文环境, 必然要求该区域的大学生立足于本地区的特色, 从个体特质和职业特点出发, 寻求适合个体就业能力有效开发之路, 提升该区域大学生择业能力和就业竞争力, 实现区域的经济效益和社会效益双赢, 最终推动中国特色社会主义现代化建设向着又快又好的方向发展。

参考文献:

- [1] 帕特里夏·威奈尔特, 米歇尔·帕特里克·鲍里洛特等. 郭瑞卿译. 就业能力: 从理论到实践[M]. 北京: 中国劳动保障出版社, 2004.
- [2] 宋国学. 就业能力开发的绩效衡量与实证分析[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2007.

[编辑: 胡兴华]