

# 毕业生就业市场调查与分析

——以温州大学为例

陈 爱

(温州大学就业工作处, 浙江温州 325035)

**摘 要:** 随着高校毕业生的逐年增加, 大学生就业问题已成为全社会关注的焦点。对温州市高校招聘大会上的 140 家用人单位与 475 名温州大学毕业生进行调查与统计分析, 得出温州大学毕业生的现状与就业市场需求之间的差距。通过比较这些差距, 分析原因, 建议深化教育改革、促进供需匹配, 加强对大学生就业指导、社会实践、诚信意识的教育与培养, 鼓励大学生下基层就业, 从根本上解决大学生就业问题。

**关键词:** 温州大学; 就业市场; 调查

**中图分类号:** G473.8   **文献标识码:** A   **文章编号:** 1008-309X(2007)01-0112-05

高校毕业生人数逐年增加, 大学生就业问题已成为全社会关注的焦点。如何做好高校毕业生的就业工作, 究竟什么样的大学生受用人单位青睐, 大学生应该具备什么样的能力素质, 这一系列问题都值得我们研究、探讨。

为了将市场需求及时传达给教师与学生, 我们于 2006 年 11 月 26 日对参加温州市高校招聘大会的 140 家用人单位进行人才需求调查, 并随机对现场 475 名温州大学毕业生进行就业期望值调查, 藉以找出温州大学毕业生现状与就业市场需求之间的差距, 为毕业生就业提供更科学合理的决策依据, 切实增强毕业生的就业能力。

## 一、调查样本的基本情况

本次调查共收到用人单位的有效问卷 140 份, 95.7% 为温州地区用人单位, 其中鹿城区占 39.3%。从统计企业的员工人数来看, 超过 100 人的企业占了 60.0%, 其中拥有员工人数达 1 000 人以上的占了 16.4%。调查内容包括: 单位对毕业生的要求及薪酬标准; 单位人才需求状况; 单位考核毕业生的各因素比较以及对学校就业工作的建议。共收到温州大学毕业生有效问卷 475 份, 其中大学本科占 49.3%、专科占 45.1%, 少数为高职与研究生。调查结果与温州大学现有毕业生学历分布比例相近(现有的毕业生学历分布中, 本科占 48.0%, 专科占 50.7%), 这说明本次毕业生随机调查具有一定的参考性与统计意义。调查内容包括: 毕业生对就业单位的期望; 毕业生的自我评价及对学校就业工作的建议。

收稿日期: 2007-01-29

作者简介: 陈爱(1981-), 女, 浙江温州人, 助教, 学士, 研究方向: 大学生就业与职业生涯规划

## 二、调查结果的统计分析

### (一) 毕业生的现状和用人单位的需求之间的差异

#### 1. 单位性质比较：毕业生青睐铁饭碗，不愿到基层工作

在调查的 140 家用人单位里，76.4% 的单位为除国营与三资以外的其他企业，但在被调查的 475 名毕业生中，仅 29.3% 的毕业生有意向去其他企业工作（在有意向单位可多选的情况下），而希望去国家机关科研单位工作的毕业生达 28.8%。

表 1 毕业生期望的就业单位与温州大学 06 年毕业生实际就业去向的比较

单位性质	毕业生期望的就业单位	06 年毕业生实际就业去向
国家机关、科研单位	28.8%	2.4%
国营企业	24.4%	1.0%
三资企业	46.5%	1.4%
其他企业	29.3%	53.1%
其他性质	5.1%	16.6%

从表 1 中我们看到温州大学 06 届毕业生的实际就业去向中，能够去国家机关的只占了就业总数的 2.4%，而到其他企业工作的占了 53.1%。数据说明，非公企业的需求空间还很大，我们应指导学生建立科学的就业观与择业观，眼光放远，积极鼓励毕业生到农村与基层就业。

#### 2. 薪资待遇比较：毕业生薪资期望值相对较高

在单位可给予毕业生的月薪调查中，65.0% 的单位给出的月薪在 1 000-1 500 元/月，而毕业生自身期望的薪资在 1 500-3 000 元/月之间占 67.4%，在 1 000-1 500 元/月仅占 20.0%。由此可见偏高的薪资要求也是造成就业难的原因之一。

#### 3. 综合能力比较：用人单位看重实际操作能力

表 2 从用人单位与毕业生两个方面分别对综合能力<sup>[1]</sup>的重视程度做了排序，统计结果发现，单位最重视的是毕业生的实际操作能力，其次为创新能力，而毕业生认为专业知识技能最重要的，其次为实际操作能力。这虽然与调查的用人单位性质有一定关联，在本次调查的 140 家用人单位里，各类企业就占了 98.6%，而这其中又以综合性单位为主，他们对人才的专业性要求相对不高。但也体现了毕业生在找工作时的专业不匹配与市场需求的矛盾，我们要加强培养学生的应变能力和综合素质，鼓励学生本专业内就业与多元化就业相结合。

表 2 综合能力排序比较

综合能力重要程度排序	1	2	3	4
用人单位	实际操作能力	创新能力	专业知识技能	语言表达能力
毕业生	专业知识技能	实际操作能力	创新能力	语言表达能力

#### 4. 在校表现比较：用人单位注重毕业生的身体素质

用人单位与毕业生对在校表现<sup>[1]</sup>的重视程度也存在一定的差异（表 3）。用人单位认为毕业生的身体素质很重要，这是出乎我们这次调查意料之外的，不由引起了我们的深思：如今的毕业生大部分都是独生子女，自立能力差，缺乏必要的锻炼与磨练，因此在工作后不能适应企业高强度的工作现状。而毕业生普遍认可的获奖情况却被单位放在了最后，这也反应了毕业生获奖情况的诚信度与企业对毕业生获奖情况的认可。

#### 5. 就业工作建议比较：用人单位与毕业生建议学校加强社会实践能力的培养

从图 1 中我们可以看到毕业生与用人单位都认为加强社会实践能力的培养最重要。不同的是，用人单位更希望学校应该加强学生的自我定位教育。这也间接说明毕业生就业目标定位较高，超

越社会需求,造成了就业差距。因此我们要从市场需求出发,引导学生确立科学的自我定位。

表3 在校表现排序

在校表现重要程度排序	1	2	3	4
用人单位	学习成绩	身体素质	学生干部	获奖情况
毕业生	学习成绩	获奖情况	学生干部	身体素质

(二) 用人单位人才需求状况分析

用人单位急需的人才类型<sup>[2]</sup>的调查结果如表4所示,数据显示,排在第一位的是营销类专业的人才。由于这类岗位的专业性并不太强,单位对毕业生的专业要求也不高,因此它面对的从业人员也相对较广。其次为经营/管理/策划类,有35.0%的企业认为急需这类人才。而文教法律、纺织工程等的需求则较低,这一方面与此类单位其招聘渠道不同有直接关系,同时也与招聘会针对的单位性质有关,作为综合性较强的高校招聘大会并非他们招聘的主渠道。对于学校而言,我们更应该针对各个专业的不同特点和需求,更加科学地进行专业设置,适度地加大热门专业的比率,也不能忽视目前需求量不大但未来有潜力的专业。

(三) 用人单位录用考核毕业生的因素分析比较

我们选取了用人单位关心的10个考核因素<sup>[3]</sup>进行比较,并分五个档次(-2:非常不重视,-1:不重视,0:无所谓,1:重视,2:非常重视)让用人单位对这10项因素的重视程度进行评价,统计结果如表5所示:各因素中重视程度最高的依次是社会实践、言谈举止、性格等,同时对毕业生的计算机与英语能力也有一定的要求。

三、调查思考与建议

(一) 加强就业指导,培养大学生正确的就业理念

从调查中我们看到,有41.4%的单位建议学校加强学生自我定位的教育,而在被调查的温州大学毕业生中仅有21.7%认为学校应加强这方面的教育。这种情况反应在毕业生就业心态上,就是青睐待遇优厚、社会地位优越的工作,不愿意选择基层、琐碎、艰苦的工作,以致出现无业可就与有业不就的矛盾同时存在<sup>[4]</sup>。而减小这种矛盾,关键就是树立大学生正确的就业理念,认清企业对就业者的才干标准,这需要大学生与学校共同努力。大学生要自觉利用周末、寒暑假、毕业实习等机会

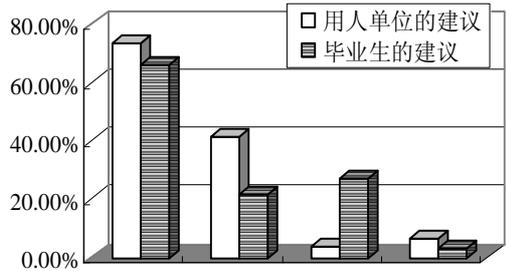


图1 用人单位与毕业生建议学校在就业指导方面应加强的内容比较

表4 用人单位急需的人才类型

排序	人才类型	比例
1	市场营销/营销类	64.3%
2	经营/管理/策划	35.0%
3	机械/设备维修	23.6%
4	计算机类	22.9%
5	行政/人事	21.4%
6	金融/经济/贸易类	17.9%
7	技工类	17.9%
8	文职类	17.1%
9	财务类	12.1%
10	工业/工厂类	6.4%

表5 用人单位对毕业生各因素的重视程度

人才类型	重视程度
社会实践	1.22
言谈举止	1.21
性格	1.2
计算机水平	0.88
奖惩情况	0.85
英语过级水平	0.78
职业证书	0.77
学校评语	0.71
担任学生干部情况	0.71
政治表现	0.51

深入社会，充分了解用人单位对人才综合素质的需求，自觉做好就业准备。而学校也要通过召开招聘会，邀请知名企业来校开讲座，报告会等形式，让大学生把握用人标准，以使大学生的就业准备符合企业要求。

### （二）重视学生的社会实践，提高学生的实践能力

长期以来，高校都存在重理论、轻实践的现象，大学生的实践能力是在长期的工作中逐步形成与提高的<sup>[5]</sup>。但现在大多数毕业生都要到企业去工作，企业想要的是动手能力强、有实践经验的人才，从调查中我们也看到用人单位最重视毕业生的综合能力是实际操作能力，因此加强学生的实践指导，提高学生的实践能力显得尤为重要。提高学生实践能力一是要调整培养方案，增加学生的实践学识；二是要切实加强学生实践实习的指导，把培养学生实践能力落到实处；三是要加大实习软硬件的投入，聘请有丰富实践经验的社会成功人士到学校讲学，使大学的教学更加贴近社会。同时组织好社会实践活动同时也是为大学生走向社会就业做好准备。

### （三）培养学生的诚信意识，加强诚信教育

调查中，我们看到用人单位对学生的“获奖情况”已戴着“有色眼镜”看待，诚信问题日益突出，诚信教育亟待提高。因此作为高校，我们在加强管理的基础上，更重要的是培养学生的诚信意识，把学校的管理制度与企业的需求相衔接，加强学生的诚信自觉性，并重点培养学生自律自重和自我调节的能力。同时我们应该通过活动，培养学生的诚信意识，如加强诚信校园的建设，建立学生“诚信档案”等，把学生在校的诚信表现与就业相联系，同时让学生了解完善的就业市场、就业制度等，鼓励和引导学生良性就业。

### （四）培养学生的艰苦创业精神，鼓励毕业生下基层工作

从调查中，我们看到温州大学毕业生仍对国家机关、学校和国营企业情有独钟，不愿意到相对艰苦的基层就业。然而事实上，由于需求限制，更多的毕业生还是只能去中小企业工作。并且在就业形势严峻的今天，非公企业、乡镇基层、农村等领域对大学生的市场需求还很大，大学毕业生就业范围还有较大空间。目前，中央和省地都出台了大量政策，鼓励大学生到基层就业<sup>[5]</sup>，这有利于改善中小企业的人才知识结构，提高中小企业的科技创新能力，促进社会经济的发展。因此我们要引导学生调整就业思路，树立“大众化就业”的观念，鼓励大学生到中小企业、乡镇基层去工作。

### （五）深化教育改革，促进供需匹配，促进毕业生就业

随着社会主义市场经济的发展，市场已经成为配置人力资源的基础，当前高校毕业生就业难的问题，暴露出高等教育在人才培养的质量、结构等方面不能适应社会主义市场经济体制的要求。只有深化教育改革，促进供需匹配，才能在根本上解决毕业生就业问题，进而实现高等教育的持续健康发展<sup>[6]</sup>。在调查中，我们看到市场需求与毕业生的专业不匹配、信息不对称的矛盾主要表现在学科专业之间的不平衡，学校的学科建设与就业市场的需要存在矛盾，“产”“销”不对路，学生还不能根据自己的兴趣与专长自主选择专业等。因此，我们必须面向市场，以社会需求为导向，加快教育改革，培养社会需要的人才，实现“产销对路”，才能最大限度的实现毕业生就业。

## 四、调查结论

在用人单位眼中，大学生是一个具有较高文化层次和较敏锐的文化意识的群体。但同时由于大学毕业生在象牙塔里长大，缺乏社会实践，容易眼高手低，工作流动性强，造成用人单位对毕

业生的实际要求与毕业生现状之间存在一定差距。此次调查,我们以温州大学毕业生为例,通过分析温州大学毕业生现状与市场需求之间的差距,一方面有助于我们更科学地开展就业指导工作,另一方面也有针对性地开展毕业生教育工作。通过对用人单位人才需求类型与十项录用指标的分析,更有效地指导我们进行合理的专业设置与辅导培训,帮助大学生尽早的规划自己的职业生涯,并有目的地做好职业规划准备,提高自己的竞争力。

#### 参考文献

- [1] 许明璋,吕晔,魏恒顺. 就业市场对毕业大学生需求状况的调查与分析[J]. 西北医学教育, 2005, 13(6): 632-633.
- [2] Kevin H. 南方人才网5月人才市场需求报告[EB/OL]. <http://www.daqi.com/bbsnew/01/389151.html>.
- [3] 冯艳婷. 贵阳市专科毕业生人才市场状况调研报告[J]. 贵州商业高等专科学校学报, 2004, 17(1): 38-42.
- [4] 高瑞果,张秀娥,周林庆,等. 大学生思想道德现状与就业需求的差异及对策研究[J]. 社会科学论坛: 学术研究卷, 2005, (9): 59-61.
- [5] 杜继淑. 从市场需求看就业竞争力[J]. 人力资源, 2006, (3): 202-203.
- [6] 张玲玲. 以社会需求为导向 深化大学生就业工作[J]. 石油教育, 2004, (6): 28-30.

## Research on and Analysis of the Job Market

### —— Wenzhou University Graduates as a Case

CHEN Ai

(Department of Employment Work, Wenzhou University, Wenzhou, China 325035)

**Abstract:** With the gradual increase of the college graduates, the problem of the employment of college students has become the focus of the whole society. This essay discusses the gap between the current graduates situation and the demand in the job market on the basis of the research on and analysis of 140 job recruiters and 475 graduates from Wenzhou University. And it probes into the reasons and makes proposals by the comparison between them. Comparing the gap, the article analyzes the reasons according to the current situation of Wenzhou University, and suggests the university to enhance the education and cultivation of employing, social practicing, and awareness of being honesty, to encourage the student to work at the grass-root units, and to deepen the education reform, promote the match between supply and demand in the employing market to solve the graduate employment problem.

**Key words:** Wenzhou University; Job Market; Research

(编辑: 赵肖为)