



北大教育经济研究 (电子季刊)
Economics of Education Research (Beida)
北京大学教育经济研究所主办
Institute of Economics of Education, Peking University

第 2 卷第 4 期
(总第 5 期)
2004 年 12 月

主编：闵维方；副主编：丁小浩 闫凤桥；

本期执行主编：岳昌君

全球化背景下本科生人才市场需求特点及其 对大学通识教育与专业教育关系的影响研究¹

(田玲博士，北京大学教育学院)

¹ 本研究是由作者承担的北京市十五规划课题“全球化背景下大学通识教育与专业教育关系研究”的一个部分。

一、 研究背景：

1. 本研究的社会背景

本研究以全球化为研究背景，其原因是：(1) 全球化时代是当前中国社会面临的现实，随着中国加入世界贸易组织，我们的研究不能不以全球化为社会背景作为研究的出发点。(2) 从狭义来讲，全球化的概念首先或核心地被理解为“经济全球化”²；从广义来讲，全球化(Globalization)是指“人类不断地跨越空间障碍和制度、文化等社会障碍，在全球范围内实现充分沟通(物质的与信息)和达成更多共识与共同行动的过程。”或者“世界层次上不断增强的相互依存；……世界的同质化；……以及克服时间间断的手段”。³(3)“全球化”是一个多维度的概念，是指经济、政治、文化、社会、信息、技术、制度等各个方面的一种由分化向融合转化的过程。全球化在不同的领域有各自不同的表现，但是在总体上都表现为：资源的流动、交换、共享；各国相互间的影响、渗透、依存、依赖等不断加深；各方面因素的融汇整合和异质趋同，而这些变化都跨越了民族、国家、地区的界限，延伸到了一个世界的、全球的范围内，以至于达到了一个“你中有我，我中有你”的地步。⁴(4)从制度(institution)的角度看，认为全球化是现代性的各项制度向全球的扩展。是“现代性”从社会向世界的扩展⁵。总之，“全球化代表了这样一种趋势，一种将世界各地的人们组合成一个整体的全球社会的趋势”；“它可以视为世界范围内社会性联系的加强，由此发生在各个地域的事件，其影响可以波及原来被认为遥不可及的地方和人群”⁶。以这些全球化本质与特征为前提，本研究考察北京与香港两地的本科生人才市场，从中的差异可以反映两种制度之间在发展上的时间差距，但是也可以看到其间更多的同质性与共同趋势，以及可借鉴性。

2. 本研究的学术背景

²吴兴南，林善炜著，《全球化与未来中国》，中国社会科学出版社，2002年；韩保江著，《全球化时代》，四川人民出版社，2000年；汪同三、李雪松，《经济全球化与中国》，见《全球化与21世纪——首届“中法学术论坛”论文集》，中国社会科学院世界经济研究中心编，社会科学文献出版社，2002年。

³杨雪冬著，《全球化：西方理论前沿》，社会科学文献出版社，2002年。

⁴陈建樾，《全球化、民族国家与马克思主义》，《全球化与21世纪——首届“中法学术论坛”论文集》，中国社会科学院世界经济研究中心编，社会科学文献出版社，2002年。

⁵杨雪冬著，《全球化：西方理论前沿》，社会科学文献出版社，2002年。

⁶马丁·艾尔伯、安东尼·吉登斯，转引自陈建樾：《全球化、民族国家与马克思主义》，见《全球化与21世纪——首届“中法学术论坛”论文集》，中国社会科学院世界经济研究中心编，社会科学文献出版社，2002年。再转引自李鑫炜：《体系、变革与全球化进程》，第7页。

本研究的学术背景是指本研究与以往相关研究的学术关系,有多少批评与借鉴,有多少继承与超越。针对本研究主题——国内本科生人才市场,笔者于2004年9月21日分别以“大学生就业”和“人才市场”作为主题词全面检索了国家图书馆改革开放之后的中文资料,在两个检索词下分别获得250条和78条相关文献。由于“人才市场”主题下绝大多数条目包含在“大学生就业”之内,笔者以“大学生就业”主题下的条目作为案例,进行内容统计,排除不相关条目,对其中200条进行内容归类统计,其中发现:(1)这些文献出版年限在1988年到2004年之间,并且是逐年递增,这反映了相关研究随改革开放和大学生就业制度改革进程而递增;(2)如图表一所示,从文献内容分布来看,首先,绝大多数文献(83.5%)是理论上对大学生就业进行的指导,应然的内容很多,但没有事实性和实证性的资料提供给学生。其次,不多的就业市场需求与就业政策(合并为5%)都是宏观层面的内容,例如谢维和王洪才的专著《从分配到择业——大学毕业生就业状况的实证研究》从高等教育层次、与专业对应的行业领域和人才社会需求的性别取向等方面谈社会对高等教育人才需求的特征⁷。微观层面具体用人单位要求的文献只有两本(占1%),其中一个台湾的实证问卷研究,另一个是北京大学沈千帆主编的用人单位采访录,文献性质是定性的资料,不是定性的实证研究,即使如此,也是不可多得的研究资料,可以作为实证定性研究的分析素材。再者,从学校教育角度看就业问题的,都是从专业选择视角进行理论分析的,占4.5%,没有一份文献是从通识教育角度分析大学生就业问题的,也没有采用实证研究方法阐述教育与就业关系的。最后,从学生角度看就业问题的文献只占1%,而且是其主观自身经验的描述,既没有提供其实证性整体状况的描述,也没有提供可行的努力方向。总体来说,相关研究是理论与实证脱节,宏观与微观脱节,教育与就业脱节,主观与客观脱节。本研究的努力正是要弥补在大学生就业问题研究上的这些不足,整合上述脱节现象,力争对大学生就业问题有突破性发现。

图表一、改革开放之后大学生就业相关文献情况

文献数量	文献比例	文献类型	文献内容	文献性质
167条	83.5%	大学生就业(求职)指导、设计或方略	职前指导	理论

⁷ 谢维和王洪才,《从分配到择业——大学毕业生就业状况的实证研究》,教育科学出版社,2001年。

10条	5%	大学生就业状况年鉴(6条);就业案例(3条);女生就业问题(1条)	就职结果	实况\经验\实证
9条	4.5%	大学生专业选择与成材就业	教育与就业	理论
5条	2.5%	大学生就业制度改革	就业政策环境	宏观
5条	2.5%	大学生就业形势(行业、地域等需求情况)	就业市场环境	宏观
2条	1%	大学生就业心态	学生自身情况	主观
2条	1%	用人单位具体需求	就业单位要求	实证(定性与定量)

二、研究方法

1. 研究样本

本研究以北京和香港为案例,考察全球化时代对人才需求的特点。从香港方面看,首先,香港是华人为主要的城市;其次,由于殖民地历史的影响,香港是走在北京之前的一个国际化和全球化程度相当高的城市。因此,她已经充分展现了全球化时代的特点,以香港为案例,考察该城市对人才需求的特征,可以为我们考察北京在全球化时代人才需求特征提供参照。从北京方面看,北京是中国首都,随着中国在国际社会地位的提高,北京国际化与全球化程度也在提升,从全球化背景考察北京地区人才需求特点是本研究具有现实性和前瞻性。从两个城市取样,使我们可以进行对比分析,(1)帮助我们看到全球化的现实性及其在人才需求方面的反应,(2)帮助从事和关注高等教育发展的人及早把握社会对人才需求的脉搏,找到高等教育自身切实的发展方向,并能在高等教育设计上准确回应社会需求。

2. 取样途径

本研究样本分别来自网络和报刊所呈现给公众的北京和香港两地人才市场。具体来说,香港人才市场的样本来自《南华早报》(South China Morning Post)⁸,并且是本报网站(www.scmp.com)获得的全部信息。选择该报纸作为样本,主要是出于(1)该报使用国际化语言英文,(2)所提供的人才就业信息具有一定的层次,(3)所需求的人才具有国际化特征,一是机构国际化,二是人才来源国际化,(4)该报在亚洲的影响力。

⁸ 该报是香港最畅销的英文日报,拥有香港英文报读者总量中97%的读者,近百年来是亚洲英语新闻最受到重视的信息渠道,在关于中国和亚洲其他国家与地区新闻报道的准确性与权威性上有无与伦比的声誉。对于香港商业社会来说,该报是最重要的新闻与分析来源,尤其是在对中国的报道方面。该报网上有奖再线运作拥有75万多注册会员,对报纸的每日新闻报道在实际时间方面具有补充作用。(资料来源:南华早报电子版,2004年10月5日)。

北京人才市场的样本来自中华英才网(www.ChinaHR.com)⁹和前程无忧网(www.51job.com)¹⁰以及求职杂志《科技与人才:职海》¹¹(第19期和第22期),进入网站路径是北大网址中的网络导航——招聘求职——中华英才网和前程无忧网。取样路径是,在前程无忧网里的求职中心——北京——职位选择——时间——查询职位。取样时间是2002年10月。

3. 样本规模

负责取样的是北京大学教育学院四位硕士研究生,他们的分工如图表二所示,样本内容包括了相应样本来源上涉猎的各个行业领域,各领域样本数量已显示在各领域后边。

图表二:样本来源、内容与数量

样本来源	样本领域	负责人	样本数量	总计	总计
南华早报 (香港)	1. IT(100) 2. EDUCATION(63)	郭婷婷	163	594	1361
	1. SALES & MARKETING 2. BANK & FINANCE	李莹	195		
	1. MERCHANDISING(63) 2. GOVERNMENT(23)	陈越	86		
	1. ENGINEERING(110) 2. FRESH GRADUATE(40)	徐守磊	150		
中华英才网 (北京)	5个领域:编辑记者(20)、律师(19)、翻译(20)、教师(20)、医护人员(22)	徐守磊	101	185	
	7个领域:13个领域:行政(13)、销售(11)、市场广告(8)、财务(14)、人力培训(12)、经营管理(13)、项目管理(13)等	李莹	84		

⁹ 该网站隶属英才网网络技术(北京)有限公司,旨在应用互联网络完成企业招纳贤才、个人开拓职业前景,对于社会和经济进步具有举足轻重的作用。网站每日页面浏览量超过600万;每天提供超过20万个有效职位需求;拥有超过280万个人会员;拥有超过200万个人简历,并以每周一万多份的速度增加;累计超过20万家企业会员;90%进入中国的《财富》500强企业使用中华英才网的服务。(信息来源:中华英才网,“关于我们”一栏,2004年10月5日。)

¹⁰ 51job.com(无忧工作网)成立于1999年,是国内第一个集多种媒介资源的专业人力资源服务系统。其目标有两大部分:致力于为积极进取的白领阶层和专业人士提供更好的职业发展机会;同时,也致力于为企业搜寻、招募到最优秀的人才。目前,该网站集合了传统媒体、网络媒体及先进的信息技术,加上一支经验丰富的专业顾问队伍,提供招聘猎头、培训测评和人事外包在内的全方位的人力资源服务,并且已成为中国占有领导地位的专业招聘网站,现在北京、上海等20多个城市设有服务机构,拥有企业客户17万家。

¹¹ 《科技与人才——职海周刊》于2001年11月由科技部科技人才交流开发服务中心和北大方正集团共同主办在京创刊。该杂志是定位于人才职介领域的北京媒体,每期至少刊载200余家招聘单位的上千个招聘职位,涉及电子、IT、传媒、房产、家居、医药、保健、金融、教育、物流、能源、金属制造等多个领域。

前程无忧网(51job)(北京)	7个领域:人事后勤(24)、销售(21)、市场广告(19)、财务(21)、工程(21)、文学艺术(21)、IT(21)	郭婷婷	148	262
	7个领域:科研(20)、律师(13)、教师(20)、医疗(20)、咨询(20)、公务员(1)、翻译(20)	陈越	114	
《职海》杂志(北京)		郭婷婷	139	320
		陈越	181	

3. 样本内容

本研究目的是考察北京和香港两地人才市场需求,以便从社会现实需要为大学本科阶段通识教育与专业教育关系找到发展方向与证据,因此,本研究从上述报刊与网站获取资料的内容是就业信息中只针对本科毕业生的职位。每个职位所要考察的内容包括(1)职位工作领域,(2)就职条件中要求的专业领域,(3)语言种类与能力要求,(4)计算机技能要求,(5)其他非智力因素要求。

4. 分析方法与理论

本研究采用定量与定性结合的方法,首先对专业领域、工作领域与工作所要求的各种非智力因素做定性定量结合的初步分析。然后,本研究用非智力因素理论归纳专业与工作领域之外的职位要求(requirements),从心理学角度应用非智力因素¹²涉及的理论如人格理论、动机理论和态度理论对非智力因素本身进行分析,或者应用人才学中关于人才素质测评体系¹³要素全面对工作职位要求进行分析,从社会学角度应用文化资本与社会资本¹⁴对人才需求特点进行智力因素与非智力因素的本质分析与整合分析,最后把社会学中的资本理论与教育学中的通识教育与专业教育关系¹⁵进行对位分析。把上述理论与研究对象资料进行整合,得到图表三所显示的分析框架:

图表三:本研究相关资料与相关学科理论的对位关系

理论学科	职位要求资料			
	专业要求		非专业要求	
	与职位相关	与职位不相关	语言与计算机	人格与人际特质

¹² 阴国恩,非智力因素及其培养,浙江人民出版社,1996年。

¹³ 刘锦山,人才素质测评,中华工商联合出版社,2001,第115页;刘锦山,专业人才测评,中华工商联合出版社,2001,第114-115页;徐升,人才测评,企业管理出版社,2000,第59页;刘长占等,人才素质测评方法,高等教育出版社,2000,第6页;丁晴江,人才素质测评研究,电子科技出版社,2004,第27页。

¹⁴ 布尔迪厄,文化资本与社会炼金术,上海人民出版社,1997,第189页。

¹⁵ 田玲,专业教育理论、历史、实施机构与内容分析,2003,未发表。

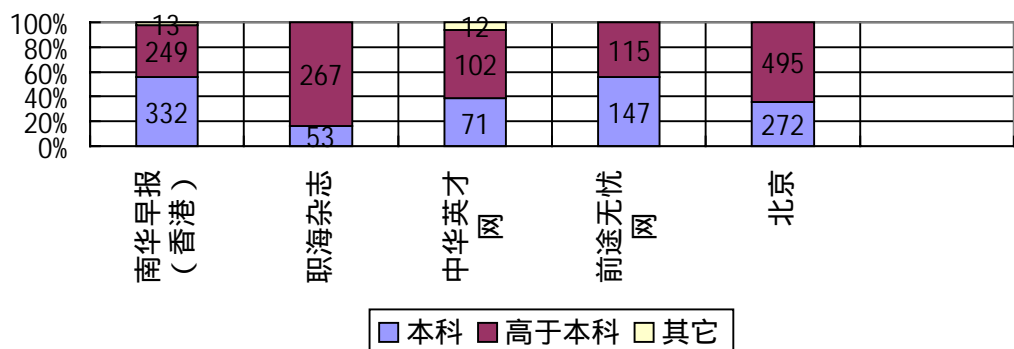
心理学	智力因素		非智力因素理论;人格理论, 动机理论, 态度理论
人才学	专业与非专业知识和能力(如管理能力、一般能力)		心理、人格、个性、品质素质等测评
社会学	文化资本		社会资本
教育学	专业教育	通识教育	

三、 本研究发现：

1. 本研究在教育层次问题上的发现及其意义：

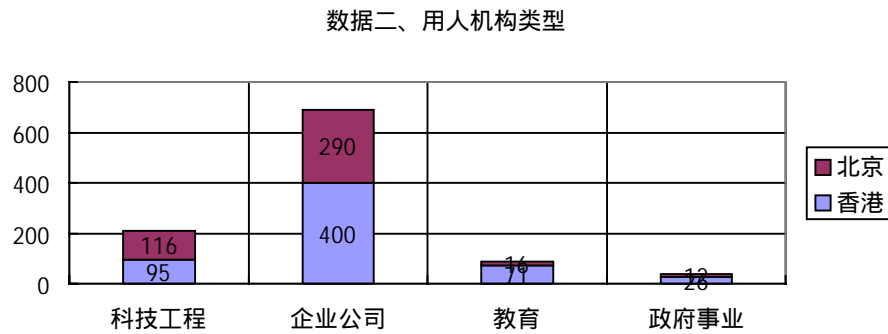
本研究目的是针对本科要求的工作职位条件进行分析,但是在取样过程发现,就选取的样本来源说,第一,有些领域本科职位较少,如香港的财经与工程领域,北京的《职海——科技与人才》杂志上的职位;第二,总体来说,要求本科学位的职位少于要求本科以上学历的职位。为了在选取的样本来源中尽可能收集多些工作职位的要求进行统计,同时也有助于平衡本科阶段通识教育与专业教育关系,即使是针对本科教育收集工作市场需求而做的研究,获得充足的关于要求研究生学位的职位信息也本研究非常有价值的意外收获,这弥补了研究者在研究设计时的不周全。前者设计是为扩大本科阶段通识教育提供必要性,后者(以外发现)则为扩大本科阶段通识教育提供可能性。数据一反映了从不同样本来源获得的不同学位层次要求的岗位数量。比较北京与香港工作职位,北京要求高于本科学位的职位远远多于要求本科学位的职位。从这一发现中,我们可以推论:对相当多的职位来讲,本科学位是不能满足工作需求的,因此在本科阶段提供更多通识教育是可能的,因为高于本科的学位教育可以提供更多专业教育。从后文工作职位非专业学位要求的内容分析中,我们可以推出本科阶段提供更多通识教育是必需的结论。

数据一、样本学历分布



2. 本研究在用人机构类型分布上的发现及其意义:

浏览样本来源上的用人机构信息后,本研究在设计时初步拟订用人机构分为四类:(1)科技及工程类,(2)企业、公司等经济类,(3)教育类,(4)政府及事业类。根据所搜集的样本来看,香港与北京两地不同用人机构需求的职位数量如数据二所示。从这个数据我们



可以看到,北京香港不同用人机构有类似趋势,即不同用人机构需求数量的比重是企业公司>科技工程>教育>政府事业。这反映出不同类型社会部门的增减趋势,同时也有助于建立打破传统单一思维的惯性影响,帮助处于从传统到现代过渡阶段的内地人才明确就业机构性质的多元化特征,能从社会部门发展趋势上来调整自身就业取向。具体来说,内地人就业偏好上主观色彩较浓,即历史内化的影响较深,这包括(1)不同专业都有从政取向,或经历这样的取向过程,这是传统读书人最大化个人价值的唯一途径。但在现实社会中政府部门职位是需求最少的;(2)同一专业与就业机构类型的严格对位观念,例如人们很难想象,学习的教育专业的毕业生会去公司就业,但是现实中,许多学习教育的毕业生或者到教育类公司或者到非教育类公司任职。(3)打破传统上人们对自身所适合的就业机构的自我限定,例如我不适合在公司工作等等。关于用人机构性质的研究在高校进行就业指导上具有重要意义,对于开阔毕业生视野,灵活他们的就业观念,引导他们在就业观上从传统观念中发展到现代就业观具有启发作用。

4. 职位与专业要求的关系及其意义:

以香港的营销和金融行业为例,研究者构建图表四,从中反映出:(1)一个工作领域中所对应的岗位是多元的,所需要的专业也是多元的。不是工作领域决定专业领域要求,而是岗位领域决定专业领域的要求;(2)一个工作领域所需的专业领域范围基本上集中在这个工作领域所属的一级学科里,如此案例中显示的

经济学科,而不是和工作领域一对一的对位,这符合近年来高校进行的宽口径专业教育的理念。更进一步,一个工作领域所需专业领域也向其他学科领域辐射,如本案例中显示的,营销工作可以根据具体工作需要而由工程学科、社会学科和自然学科的人来承担。(3)反之,同一专业背景的人也可以在不同的职位上任职,数据三分别表示一个工作领域中,一个岗位可以由一种以上专业背景的人来承担,一个专业背景的人可以胜任一种以上的岗位,具体来说,营销和金融领域一个工作职位对应一个专业要求的数量和一个以上专业要求的数量比分别是 19:21 与 9:19,反之,营销和金融领域一个专业要求所对应的一种职位数量和多种职位数量比分别是 8:11 和 6:8。从这里我们看到,营销与金融两个工作领域中一个专业对应一个以上职位和一个职位对应一种以上专业的数量都在 50%以上。(4)如果考虑到任何职位都有管理性质在其中(见图表四中的管理职位与岗位的对应关系),则所有的职位或所有的专业都需要有管理的教育背景或实际管理能力,如果把管理的背景累加到数据三中,那么我们可以推导出,任何职位都需要至少两个专业背景,根本不存在一种职位对应一种专业的情况。因此,学生可以从社会发展实际的多元需要和个人兴趣出发来选择职位,而不被所学专业限制住;不仅如此,特定一个专业的学习是根本不够的,学生需要发展双专业或多专业能力来适应工作职位对复合型人才¹⁶的需求。

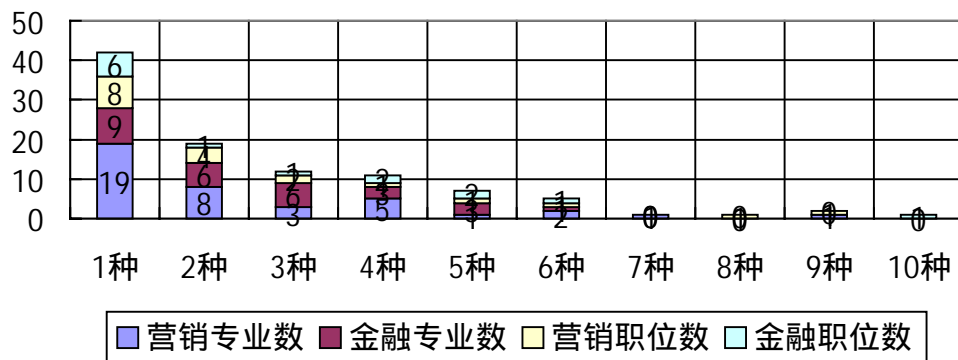
图表四、某个工作领域所对应的多元岗位、多元管理和多元专业要求

工作领域	岗位本身分析		对应专业要求	专业所属学科领域
	岗位领域	管理职位		
Sales & marketing (40)	sales12, marketing5, business development5, project3, Account2, customer service2, financial2, product2, advertising,	Manager17, executive5, engineer3, representative2, coordinator2, officer2, advisor1, developer1, president1, planner1, director1,	Marketing 20, electrical engineering 12, sales 11, business10, management7, financial 6, science 5, banking 4, computer science 3, economics2, account2, electronics2, IT2, communication2, HR, engineering,	经济学科(60), 工程学科(20), 社会科学(8), 自然科学(6)

¹⁶ 胡又牧,人才大视野,中信出版社,2001年,第161页。

	application, communication, export, HR, public relations, team,	analyst1, head1,	insurance, investment, statistics, printing, publishing, advertising,	
Banking & Finance	Financial 4, customer relationship (services)3, account3, administrative(management)2, credit2, insurance1, HR1, investment1, marketing1, business1, training1, quantitative1, operation1,	Manager10, officer4, consultant3, analyst2, president2, advisor2, representative1, director1, secretary1,	Financial 23, business12, economics (economy, economic) 11, administration (management)8, banking8, accounting6, investment3, insurance3, sales2, advertising1, IT1, social welfare1, HR1, law1, securities1, mathematics1, physics1,	社会科学, 自然科学, 管理科学, 工程科学

数据三、不同工作领域中一个职位对应的专业数和一个专业对应的职位数

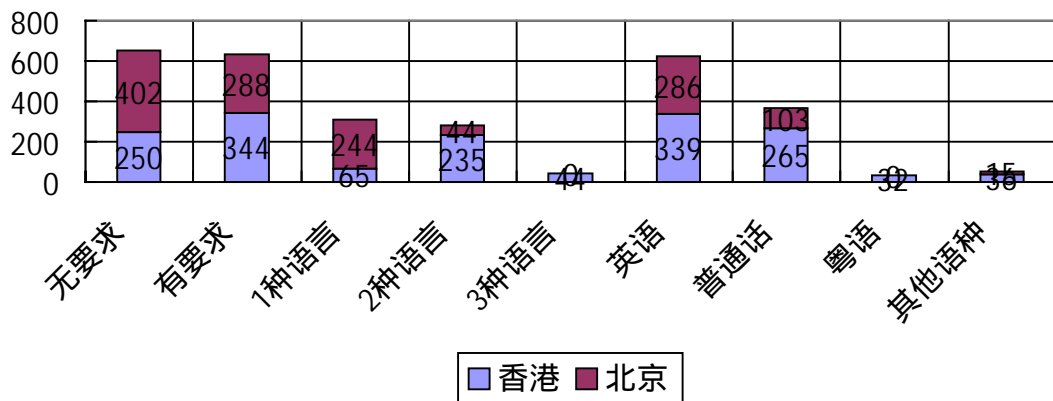


4. 本研究在工作职位语言要求上的发现及其意义：

工作职位在语言上的要求可以从(1)有无要求和要求语言种类,(2)要求的语言种类两个方面进行分析。根据这两中分析角度,研究者首先制作数据四。从该数据中,我们可以看到,(1)有语言要求的职位与无语言要求的职位比是0.97:1,因此,不管学习什么专业,语言堪称是必学的第二专业;(2)从语言要求的种类数量看,总体上语种数量与职位数量成反比,即要求的语种越多,这样的职位越少。但是比较北京和香港人才市场对语言的要求,北京和香港刚好相

反,北京工作职位要求一种语言的多过要求两种语言的职位,香港反之,要求两种语言的职位多过要求一种语言的职位。更进一步,北京没有要求三种语言的职位,香港却有一定数量的职位要求三种语言。总体而言,香港工作职位在语言要求上比北京高。(3)具体语言种类而言,有语言要求的所有632个职位中,625个职位要求英语,即接近99%的语言要求是英语,其次是普通话,凡有第二种语言要求的基本上是普通话。其他语言包括日语、德语、朝语等。

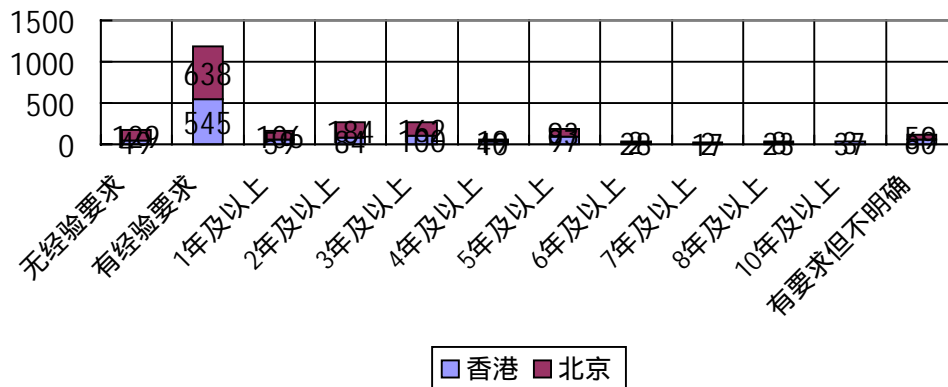
数据四、工作职位语言要求情况分布



工作职位上对语言的要求一方面为大学提供何种语言教育和何种分量或程度的语言教育提供明确方向,同时语言的应用性特征也提醒我们探索有效语言教育的途径,不能仅仅是在有限课时的课堂学好语言,需要在生活中学习和应用,把生活纳入到教育意识中,把握共同的语言需求规律,然后从生活入手寻找学好语言的机会。而且,作为非专业内容的语言要求及其实现途径都引导我们从通识教育的内容与途径角度考虑有效的语言教育方式。从京港两地国际化程度和国际化趋势来看,我们也可以预测,会有更多北京工作职位在语言要求上有所提高,有语言要求的职位数量和语言要求的种类数量都会增加。

5. 本研究在工作年限要求上的发现及其意义:

数据五、工作职位在工作经验年限要求上的分布



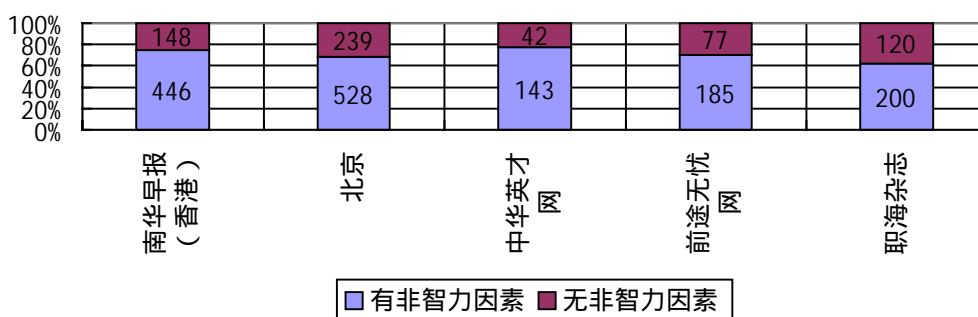
从本研究收集的工作职位在工作经验的要求上,我们可以看到:京港两地人才在工作经验上需求性质(即特点)是非常一致的,差异只是在数量上的细微变化。如果把样本量折算成百分比,数量上的差异又会缩小,因此,我们可以忽略两地的文化性差异与现代化进程的时间差异而从共性角度上分析工作经验需求的意义。首先,有经验要求的职位占绝对优势,与无工作经验要求的职位比值是6.65:1。这对学校教育和学生本人的启示是:(1)避免急功近利和浮躁情绪,建立积累与等待的意识,并通过不同机会积累工作经验。(2)理论与实践结合需要时间和不同的场合,学校教育更多反映的是理论性学习,工作经验的要求更多反映的是对实践能力的锻炼,学校与社会在培养不同能力上有所分工,而不是单方面由学校或社会来完成的,我们不可以割裂的二者的作用。学校生活的结束也不是受教育经验的完成,还需要在社会生活中继续接受社会大学的教育,整合学校与社会教育,人才的培养才能全面。其次,从工作经验年限要求的长短规律来分析,我们可以看到,2-3年工作经验利于1年工作经验,5年工作经验利于4年工作经验,8年和10年工作经验利于6和7年。但并不是工作经验年限约长,职位需求越多,例如有2-3年工作经验的职位多过有4年工作经验要求的职位,有5年工作经验要求的职位也远远多过有5年以上工作经验要求的职位。因此,在工作年限要求的规律是2-3年、5年、8年和10年工作经验的职位需求是比较明显的。工作经验年限要求上的规律可以帮助毕业生了解获得一定职位所需要进行的积累和等待的周期,从而把握人才市场需求规律,指导个人的事业生涯。最后,在工作职位的年限要求与职位类型领域的相互关系进行分析也是有意义的,但本

文侧重整体情况，这里略去，以后微观的研究可以纳入近来这种分析。

7. 本研究在非智力因素要求上的发现及其意义：

从数据六中，我们可以看到，在非智力因素要求上，京港两地的工作职位是一致的，即对非智力因素有需求的职位都成倍地超过了无非智力因素需求的职位，这充分显示了非智力因素是所有职位所要求的结论，这个结论对学校教育、学生父母和学生本人的重要意义在于，仅仅是专业教育是绝对不够的，我们必须思考非智力因素形成和教育的途径。

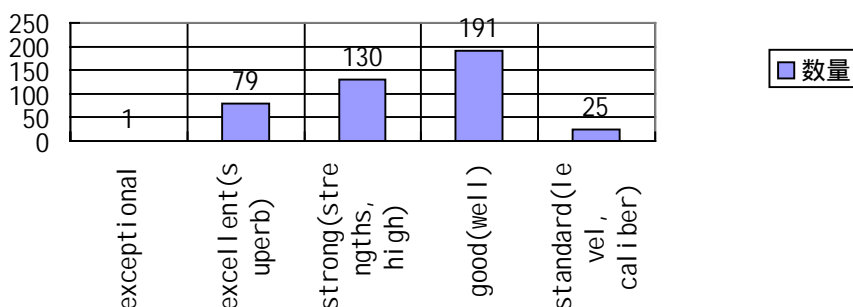
数据六、工作职位在非智力因素方面要求的情况分布



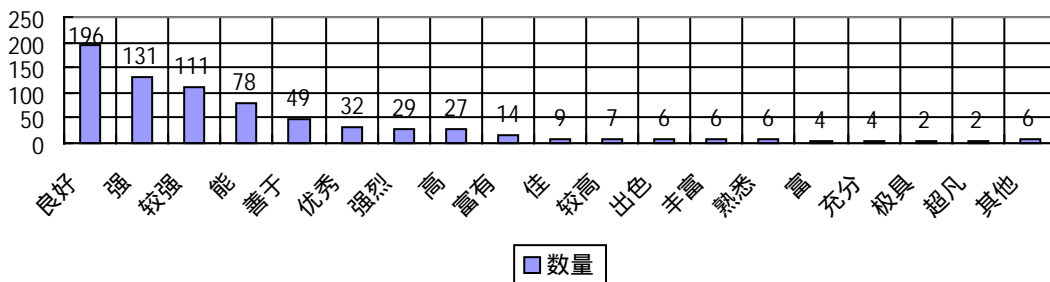
与此同时，本研究也没有停留在有多少职位需要非智力因素上，而是深入探讨，这些职位所需要的非智力因素是什么，以便为学校教育提供何种内容或类型的非智力因素教育提供指引。研究者把各种职位所需求的非智力因素进行录入和分析，所得发现是

如数据七(a)所示，香港工作职位要求中非智力因素要求的程度统计总计有419条，其要求的强度分布比例依右侧图例自上而下的顺序为0%、19%、31%、44%和6%。北京工作职位要求中非智力因素要求的程度统计总计有719条，如数据七(b)所示，其中良好、强、较强、能、善于、高、优秀、强烈所占的百分比依次是27%、18%、15%、11%、7%、：

数据七(a)、香港工作职位中非智力因素要求的程度统计

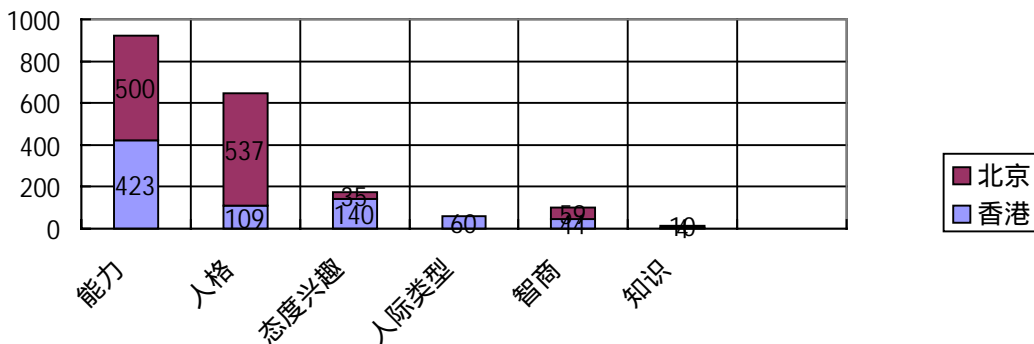


数据七(b)、北京工作职位中非智力因素要求的程度统计



香港与北京工作职位要求中非智力因素内容的性质分布统计如数据八所示，其中香港工作职位在能力、态度兴趣、人格、人际类型、智商和知识各方面要求的数量依次是 423、140、109、60、44 和 4，其所占比例如图所示，如果把态度兴趣、人格与人际类型合并，把智商与知识合并，那么能力与非智力因素及智力因素的比是 423 (53%): 309 (40%): 48 (7%)，虽然在职位的专业要求部分会有智力因素，但根据情商研究发现，人的成功 80%取决于情商，即那些非智力因素，20%因素取决于智力因素¹⁷。但是，现实中从社会媒体和学校教育却到处充斥的是对智力因素的追求。分析北京工作职位中非智力因素，我们可以看到能力和人格排在最前列，再次显示实际能力与个人特质的重要性。

数据八、香港和北京工作职位要求中非智力因素内容的性质统计

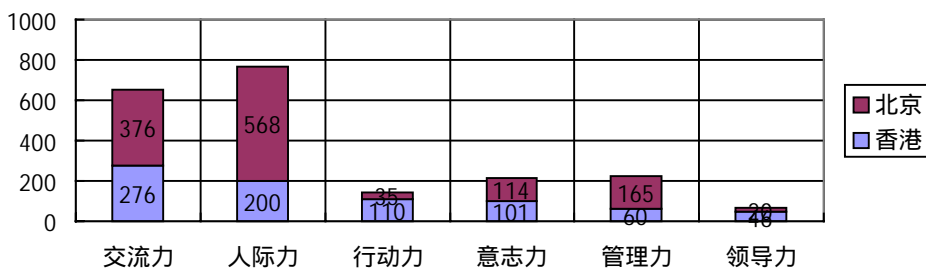


在从数据九来看非智力因素中能力要求的具体内容分布情况，其中香港和北京工作职位能力内容同时包括交流能力、人际能力、行动能力、意志力、管理能力和领导能力的要求。从这个图表中，第一，我们可以看到两地总体的共同情况是，能力要求排首位，其次是人格与兴趣态度，第二，我们可以看到差异之处在于，北京工作职位对人格的要求高过工作的兴趣与态度，这既表明人格的重要性，

¹⁷ 吴维库，情商与影响力（音像资料，VCD），清华大学音像出版社，2003。

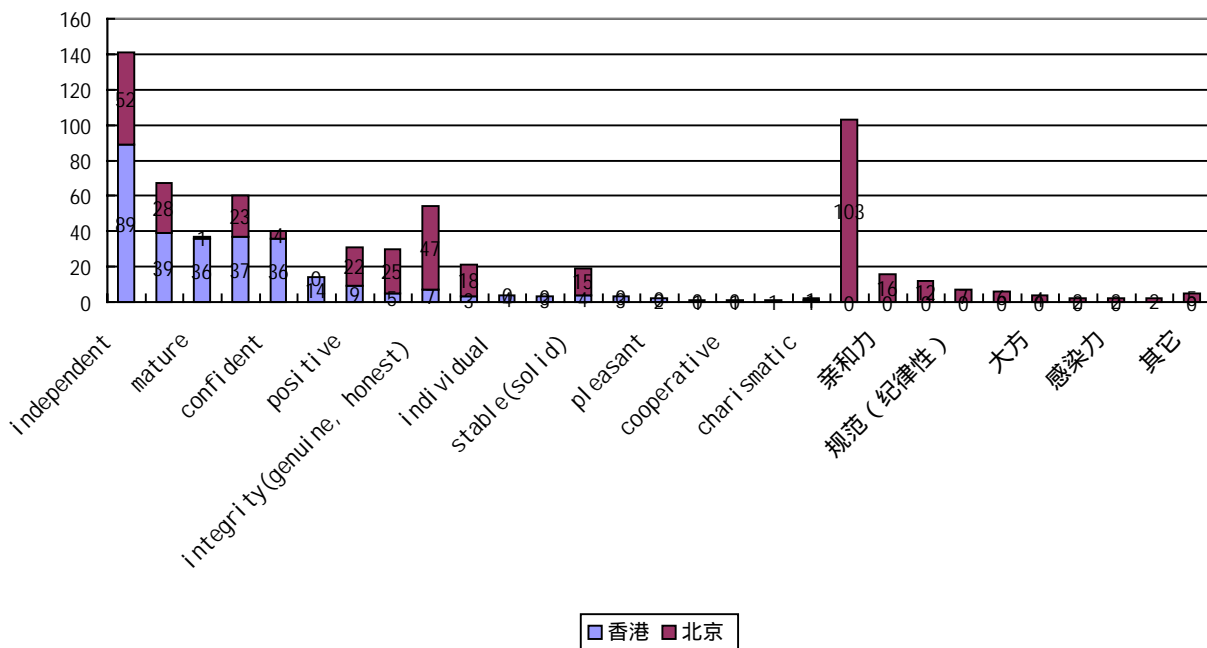
也表明在社会信誉系统建制不完善和传统性较强社会中更需要个人的人格来保证工作责任的完成。这并不是说社会建制比较完善时不需要有好或高的人格,而是外部社会相对完善的建制与内部相对完善的人格总和可以帮助个人与社会更大地完成工作职责。

数据九、香港与北京工作职位中能力要求的具体内容分布



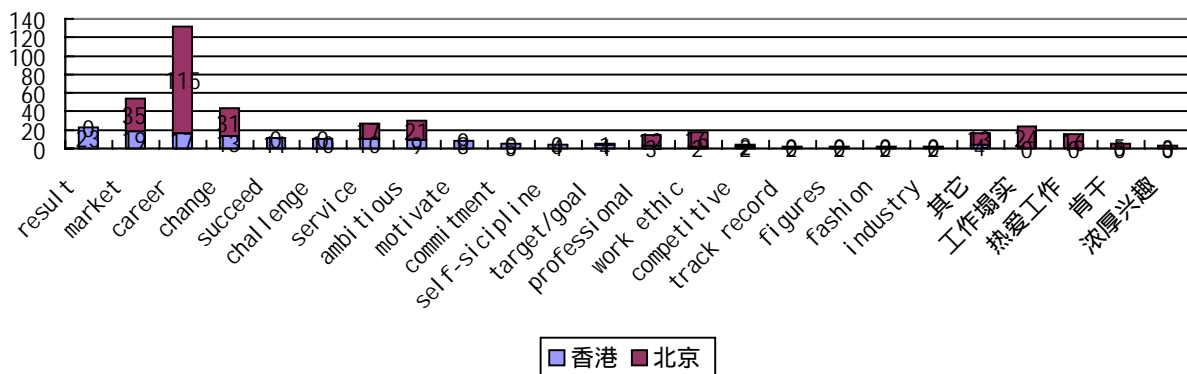
数据十显示的是香港和北京工作职位中要求各种性格特征分布,从两地都有的人格要求中,如独立、进取、友善、积极、热情、正直,我们可以找到共同的性格需要;从两地各自独有的性格特点我们可以思考差异的原因,如香港比较强调成熟、自信与坚定,北京工作职位比较强调责任心、亲和力等。对比两地性格要求差异之处,我们可以发现香港的职位更强调个人本身性格特质,而北京职位在性格要求上更强调人际关系上性格特质。

数据十、香港和北京工作职位中性格要求具体内容统计



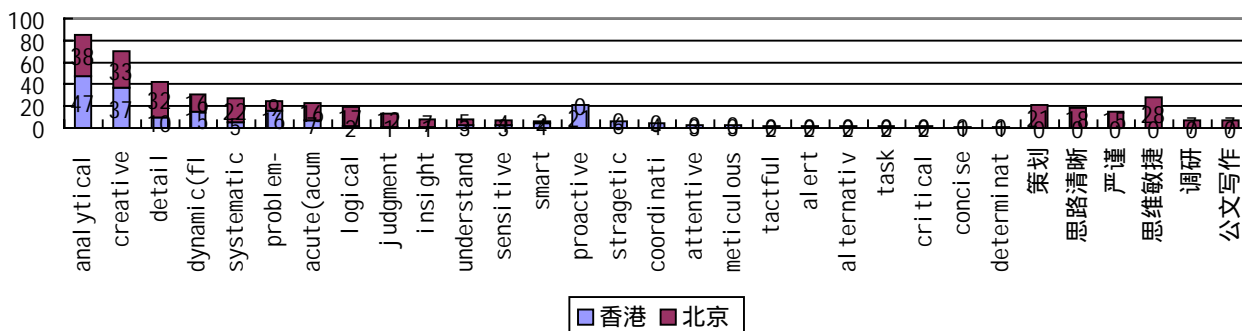
数据十一显示的是香港与北京两地工作职位对工作相关的兴趣与态度要求，共同之处包括市场与商业眼光、事业心、适应变化、服务态度、进去心。差异之处在于，香港的工作职位强调工作结果、能面对挑战和动机方面的特质，北京工作职位强调工作塌实、热爱工作与肯干等方面，比较这些差异，我们是否可以认为把香港工作职位的要求更积极、更内在和重结果，而北京工作职位所强调的工作态度更基本，但也没香港积极。

数据十一、香港与北京工作职位中工作兴趣与态度的具体内容统计分布



数据十二是香港与北京两地工作职位要求中思维特点的比较，一方面我们可以看到两地职位在思维上的共同要求，其中包括分析能力、创造性、细致、灵活性与动态性、系统性、解决问题的能力以及敏锐性，并且需求频次从右到左是递增的。另一方面，我们也可以看到两地工作职位在思维特点需求上的差异，香港职位需求而北京职位需求中没有的内容包括 proactive，策略、协调、批判思维等内容，北京职位需求而香港职位需求中没有的内容包括思维的策划性、清晰性、严谨性、敏捷性与研究和写作能力。

数据十二、香港与北京工作职位中思维特点要求的具体内容分布



在本研究中，研究者还发现北京工作职位与香港职位要求不同之处，其中涉

及户口、性别、年龄、外貌、社会资源等方面,从前程无忧网和《职海》杂志上的584个职位和香港的189个职位看分布如图表五,这些方面都涉及到社会制度与社会发展的平等化水平,需要从社会学角度而不是从教育角度进行探讨,限于篇幅和时间,这里暂不多作分析。

图表五、北京与香港工作职位要求中明显差异的领域及其差异程度比较

地点	样本量		户口		性别		年龄		外貌	
北京	584	100%	23	3.94%	28	4.79%	150	25.7%	17	2.91%
香港	189	100%	2	1.1%	0	0%	0	0%	0	0%

四、 研究发现的理论分析与应用：

应用前文图表三所提供的本研究资料与相关学科理论的对位关系进行分析,我们可以得出如下结论：

(1) 就工作职位要求内容本身进行分析,我们可以看到,所有行业的工作职位都存在专业与非专业的要求,因此在实际培养人的过程中,我们需要重视非专业性要求。

(2) 从心理学角度来分析工作职位在专业与非专业两方面的要求,一方面,许多非专业性要求是属于心理学范畴的内容,如态度、兴趣与人格,这些也被成为是非智力因素,与智力因素相对应;与此同时,如果我们从教育心理学角度来看待这些非智力因素,就会发现它们与智力因素之间存在着互动关系,即使是从专业学习角度考虑问题,我们也不能忽略了非智力因素在其中所起的作用。因此,从工作职位中非专业性要求的心理特质及其与专业性学习关系来看,我们的教育需要提供所有受教育者以心理学训练。

(3) 从人才测试角度来分析工作职位在专业与非专业两方面的要求,我们可以发现,实际工作职位的要求是有人才学作依据,是彼此对应的,即有人才测试指标体系与工作职位要求相对应,其中包括政治素质、品德素质、知识素质、能力素质、心理素质、人格素质、身体素质等等,因此,学校的教育需要根据人才测试指标体系对学生进行全面的培养,并且从人才学角度让学生了解社会衡量人才的标准和自己全面成长的方向。

(4) 从社会学中文化资本与社会资本关系的角度来分析工作职位中智力与非智力因素或专业与非专业要求,我们不仅明确从心理学角度、从微观个人全面

成长角度、从人才市场需求角度为学生提供更全面和完善的教育,而且从宏观社会再生产角度明了,个人一些非智力或非专业因素作为社会资本,与文化资本进行结合与互动才能完成整个社会文明的延续与发展。

(5)从教育学角度分析工作职位中专业与非专业要求,我们需要探讨如何在教育中切实落实社会对教育的需求,具体而言,在本科生教育中如何妥善处理专业教育与非专业教育(即通识教育)的关系。本研究告诉我们,再也不能只因袭前苏联对我们本科教育专业化的影响,而是从现实需求和理论论证两个角度明确通识教育的必要性,并且在实际教育中贯彻下来。本研究提供了通识教育的必要性的证据与目的,即现实工作要求中有普遍的非专业性要求,通识教育的目的就是完成这些非专业因素的培养。

五、 本研究中存在的问题:

任何研究都存在不足,都需要进一步研究来完善和不足,本研究也不例外。具体来说,本研究存在的不足包括以下几个方面:

首先,各行业领域样本数不均,原因是(1)研究重点在不同职位的共性,即学位专业与工作专业的宽口径对位以及不同职位在非专业因素上同质要求。(2)收集资料的人员在选择样本的时间上属于同期,如2002年10月份的在线南华早报,但具体日期和天数有出入,所以不能反映同期南华早报人才市场对不同领域职位需求的分布。

其次,语言要求内容统计不统一,影响到统计准确性:如中文,有的区分了普通话和粤语,有的未做区分。

再者,工作年限要求未做统一,有的以整数统计,如1年、2年等;有的以数域统计,如1-3年,3-5年等。结果是,研究者不得不重新统计,浪费时间。

这些不足主要是由于本研究作为一种新的尝试,没有经验可以借鉴,每进行一步都是摸索性的,但在后续的跟踪研究中将努力克服这些不足。

