

北京大学
教育经济研究所、高等教育研究所

简 报

2010年第1期（总第125期）

2010年5月5日

双转型下的中国就业能力提升战略

主讲人：曾湘泉

2010年4月27日，中国人民大学劳动人事学院院长曾湘泉教授应邀来到北京大学教育学院，就“双转型下的中国就业能力提升战略”为教育学院的师生作了讲演，并分享了他和他的团队近年来所做的有关就业能力的研究，最后还就某些共同关心的问题进行了交流。

讲演概要：在从传统的农业向工业和服务业转型，以及计划经济体制向市场经济体制转型，即所谓“双转型”的大背景下，我国劳动力市场中的结构性矛盾，以及由此所产生的就业能力提升问题显得尤为突出。研究表明，大学生就业能力与企业需求存在明显差异，是导致其就业困难的重要原因。在校生的就业能力对其今后的就业和起薪都具有显著的影响，较高的就业能力不仅促进就业，更有利于提高技能-工作匹配效率，增加毕业生的薪酬水平。当前无论是在高校或中等职业技术学校，学校的培养目标、教学内容以及教师构成等方面均与企业需求实际存在较大的脱节，学生与用人单位之间有关就业能力的认识存在较大认知差异。有必要通过实施“改革教育体制，

提升高校教育的针对性；对国民教育体系进行系统规划，更好的培养全社会人员的软技能；通过训练和实践强化就业能力培养，从企业获取更全面的就业能力需求，以企业需求来确定能力培养方向；推动高校与企业共建实习基地”等措施，来制定国家战略，提升劳动者的就业能力。

曾教授的讲演大体可以分为三个部分：第一部分是中国双转型背景下所面临的就业难题；第二部分是就业能力不足产生的原因；第三部分是提升就业能力的战略思考。

第一部分 双转型下的就业难题

首先，曾教授介绍了中国目前所面临的“双转型”背景。所谓“双转型”是指农业向工业和服务业转型，以及计划经济体制向市场经济体制转型。“双转型”对中国的人才提出了新的更高的要求，在这方面我们与发达国家相比存在着不同的特点。

其次，曾教授回顾了西方经济学中有关失业类型的理论。失业可以分为周期性失业和自然失业两大类。周期性失业是由经济周期衰退或波动产生的劳动力市场现象。2008年底至2009年初，国际金融危机对我国产生影响，由此所出现的“民工慌”和大学生就业形势紧张，具有典型的周期性失业特征，这也是我国改革开放30年来，首次发生的由于外部市场经济波动所引发的劳动力市场失业上升和就业困难现象。自然失业率的概念首次是由弗里德曼（Friedman）提出。是在70年代讨论菲利普斯曲线垂直特征时，借用“自然利息率”所提出的一个重要概念。从整个经济看来，任何时候都会有一些正在寻找工作的人，经济学家把在这种情况下的失业称为自然失业率，有时被称作“充分就业状态下的失业率”，或无加速通货膨胀下的失业率。一般来说，自然失业包括摩擦性失业和结构性失业。摩擦性失业是由劳动力市场供求双方信息的不对称，或者说信息滞后，或者说是由劳动力市场的动态属性所产生。需求结构、产业结构也是一个动态调整的过程，由此可能出现结构性失业。结构性失业是劳动力供给结构与劳动力需求结构不一致而造

成的失业。

曾教授认为，在当前双转型的背景下，我国的结构性失业较为严重，突出表现为就业能力不足。

曾教授引用了一些研究结果，来说明中国劳动力的需求和劳动力供给之间严重不对应、即就业能力不足的状况。盖洛普（2007）的研究指出，中国大学生的就业能力满足工作的程度只能达到 70%。麦肯锡（2005）的研究报告提出了中国人才悖论：（1）尽管中国毕业学生数量巨大，但中国面临人力资源困难；（2）中国毕业生人数很多，但只有不到 10%拥有为外企工作的技能；（3）10 年后，中国将需要 7.5 万名具备某种国际经验的经理人，而目前中国仅有约 5000 名此类人才。

他和他的研究团队也曾做过有关大学生就业问题的调查。2004 年用台湾量表对企业所做的一项调查发现：企业最看重大学生的能力是敬业精神、沟通协调能力等，而认为大学生最欠缺的第一是敬业精神，第二是基本解决问题能力。2009 年在中关村地区做的大学生就业能力专项调查发现：（1）企业、高校老师和大学生都认为“高校毕业生的就业能力与用人单位的实际需要相比有很大差距”是大学生就业难的最重要的长期原因；（2）不同人群的这个比例不一样，占 55.73%的企业认为就业难的原因是高校毕业生就业能力和用人单位的实际需要相比有很大的差距，而学生是 40.9%，老师 35.7%（见图 1、图 2 和图 3）。

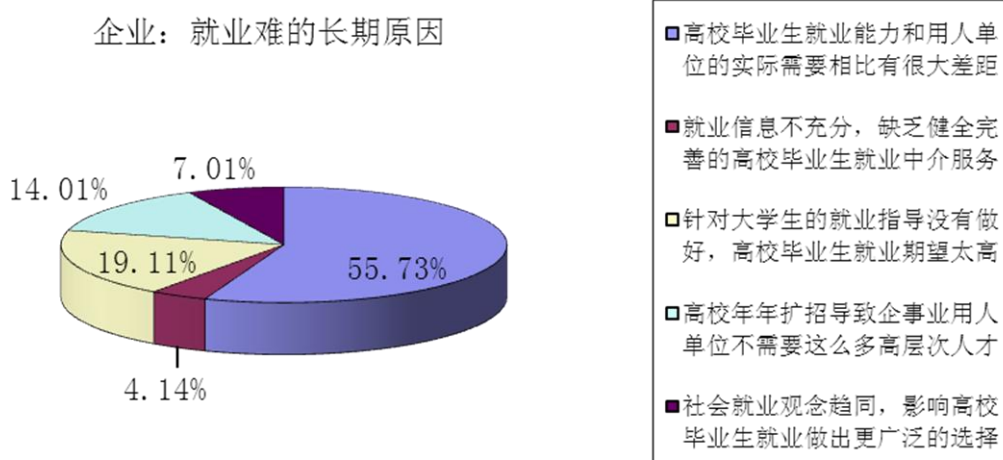
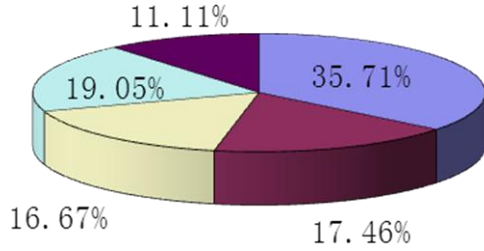


图 1 2009 中关村调查中企业认为就业难的原因

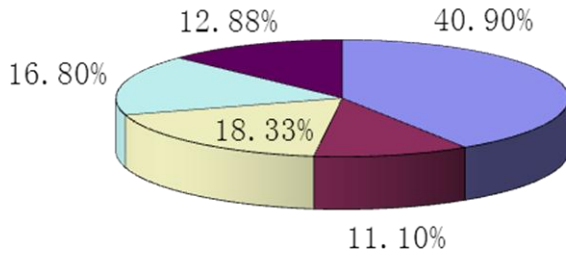
高校教师：就业难的长期原因



- 高校毕业生就业能力和用人单位的实际需要相比有很大差距
- 就业信息不充分，缺乏健全完善的高校毕业生就业中介服务
- 针对大学生的就业指导没有做好，高校毕业生就业期望太高
- 高校年年扩招导致企事业单位不需要这么多高层次人才
- 社会就业观念趋同，影响高校毕业生就业做出更广泛的选择

图 2 2009 中关村调查中高校教师认为就业难的原因

大学生：就业难的长期原因



- 高校毕业生就业能力和用人单位的实际需要相比有很大差距
- 就业信息不充分，缺乏健全完善的高校毕业生就业中介服务
- 针对大学生的就业指导没有做好，高校毕业生就业期望太高
- 高校年年扩招导致企事业单位不需要这么多高层次人才
- 社会就业观念趋同，影响高校毕业生就业做出更广泛的选择

图 3 2009 中关村调查中大学生认为就业难的原因

第二部分 就业能力不足的原因

曾教授总结了三条造成目前大学生就业能力不足的原因，具体如下：

原因一：高校教育体制是就业能力培养不足的重要因素

具体表现在以下三点：（1）高校片面追求研究型大学的办学思路。许多高等学校定位不明，一味追求发展研究型大学，忽视劳动力市场需求更大的是应用性技能人才的培养。（2）高校不重视学术型人才和职业型人才培

养的路径研究。（3）重视概念、忽视实践，具体表现为师资队伍不合理、不重视实践环节等。

原因二：学校缺乏明确的培养目标，没有以用人单位就业能力需求为导向

我国目前各高校高度关注从专科升为本科，本科生升为研究生的“学位升级”活动。而对学生需培养和提升的就业能力标准缺乏研究。为说明这一点，曾教授分享了他和他的团队所做的“石油工程专业就业能力”和“2009中关村就业能力调查”相关研究结论。

通过对中海油企业石油工程专业就业能力需求的深度访谈，以及500多位学生的问卷调查和研究发现：企业方认为责任心、敬业精神、口头表达能力、学习能力、解决问题能力为最重要的五项能力，外语能力、计算机能力、创新能力、监督管理能力与领导能力是重要性最低的五项。而在校本科生则认为解决问题能力、外语能力、计划协调能力、学习能力、计算机能力为最重要的五项能力，重要性最低的五项能力分别是危机应变能力、成就动机、书面表达能力、领导能力与管理监督能力。这说明大学生与用人单位的对待技能的认知差异问题已显得相当突出。同时，研究发现，学生参加实习时间与学生就业能力认知差异呈负相关关系，即参加实习时间越长的学生，其与企业方对就业能力认知的差异越小。而教师是决定课程体系、教学内容、教学模式的主体，在市场经济国家的应用性大学，教师来源多元化，并注重强调教师实际工作背景的要求。对三所石油大学石油工程专业教师构成的研究表明，该专业教师几乎全部来自高校，缺乏实践经验，教学方法与教学内容与难以满足实际工作的需要。

2009 中关村就业能力专项调查显示，高校的老师和学生均认为，教学脱离企业实际需求，致使大学生理论脱离实际；且高校未注重学生就业前的相关准备工作等，这都对大学生就业构成了极为不利的影响。

原因三：缺乏对非认知技能培养的重视和办法

多项研究表明，大学生就业能力中缺口最大的是软技能，而现实是，一方面我国对软技能培养的重视还不够，另一方面目前却缺少培养非认知技能

的有效办法。曾教授认为，软技能可以划分为应用层、修炼层和天赋层（见图4）。天赋层很难改变，人与职位的匹配很重要；修炼层要从家庭教育、从儿童时期抓起；而普通的教育和培训，特别是高校可以在应用层发挥积极的作用。



图 4 软技能三层结构图解

第三部分 提升就业能力的战略思考

针对我国目前的现实，曾湘泉教授提出了未来提升就业能力的几点战略思考：

思考 1：高校是提升人员就业能力的主阵地，改革教育体制势在必行

首先，高校在课程设计中应吸取企业及毕业校友的意见，并明确设定要培养的核心能力及指标。曾教授介绍了美国缅因州的就业能力框架。1993年，美国缅因州认识到了就业环境与工作的内容已经发生变化，劳动就业机构与当地商界领袖合作，对工作胜任能力的基本要求进行了分析，成为当地

就业机构雇用新人或提升在岗人员的能力与技能标准。具体包括以下 8 个方面对求职人员胜任素质要求：1、自尊，即求职人员相信自我价值和能力；2、成就动机，面对不断提高的工作标准，通过竞争提升绩效的强烈愿望；3、基本技能，获得高绩效的人员必须具备的阅读、写作、计算、听、说、计算机应用等能力，而且这些技能需要终身学习，不断提升；4、特殊职业的技术知识和技能，完成某项工作必备的知识、技术和能力；5、思维能力，具体又包含提取问题的能力、解决问题的能力、决策能力、分析思考能力、创造性思维能力五项；6、学习能力，能正确评估自身学习需要，了解自身学习方式，能采用适当的技术手段开展学习；7、人际交往技能，具体又包含人际理解力、团队精神、谈判能力等；8、组织认知技能，具体包含评价组织文化、合理展现自我的能力、人际网络等。

他还介绍了澳大利亚政府 2002 年以来在重庆职业技术学院汽车系支持实施职业技术教育改革成功的案例，就学校如何开展工作任务清单、能力需求清单以及课程开发等进行了分析和讨论。

其次，高校应适度引入兼职教师，包括企业管理者、技术专家与知名学者等。

最后，高校应强化就业服务工作，提供给学生更多的实习机会。应提高就业服务人员的专业化程度，协助学生建立“就业能力卡”，记录个人学习与职业生涯发展计划、成绩、实践经验等。

思考 2：对国民教育体系进行系统规划，更好地培养全社会人员的软技能

曾教授认为，从某种意义上讲，依靠各种各样的训练来实现软技能的培养更多只能针对个体，其收效范围也是小的；如果能从国家层面关注软技能的培养，起到的效果将会是巨大的。从教育资源的分配来看，应该合理分配教育资源的投资，加大启蒙与早期教育投入，配备更加优秀的教师资源，研究更加科学的教育方法，将对下一代的软技能产生深远的影响；义务教育应该在强调知识传授的同时，更加注重学生道德和价值观塑造；高等教育更不能只关注知识技能的传授，应该采取更多的情境模拟的教学方法，提升就业

中可能需要的各层面软技能。

思考 3: 通过训练和实践强化就业能力培养

知识是学习，能力靠训练和实践！对大学生未来成功影响很大的个人素质都可以在大学课程中得到训练。一般的课程，都可以透过教学设计，使学习经验成为传递核心就业能力的工具，其中所发展出来的核心就业能力，可以直接应用到不同的工作之中。因此，需要结合硬技能培养，以情境化软技能训练代替单向化说教。软技能的培养不能脱离硬技能的培养，因为从本质上来讲软技能是促进硬技能发挥作用的一种技能。但软技能的培养方式往往不能简单的按照硬技能的培养方式进行。

思考 4: 从企业获取更全面的就业能力需求，以企业需求来确定能力培养方向

关于这一点，曾教授重点强调了企业应当解决信号、管理及投资三个“错误”。信号错误直指当前企业用人片面看重学历，管理错误是指企业不分析人与工作的匹配关系的现象，投资错误直指当前对人才价值估计不足，缺少对人才投资长期收益的评估等现象。

思考 5: 推动高校与企业共建实习基地

曾教授列举了 IBM 天才孵化计划 (Extreme Blue Program) “蓝色之路” IBM 暑期实习计划 (Blue Pathway Internship Program) 等来说明高校与企业共建实习基地的必要性和重要性。

曾教授讲演结束以后，还就“为什么现在结构性失业企业也负有一定的责任”、“为什么企业应该重视培养人才”“就业能力标准的适用性及研究难点”等问题与在座师生进行了交流。

主讲人介绍: 曾湘泉，劳动经济学家和人力资源管理专家。现任中国人民大学劳动人事学院院长、教授、博士生导师。兼任中国劳动学会副会长、中国劳动学会劳动科学教育分会会长。德国劳动研究所 (IZA) 研究员。1998 - 1999 年度美国富布莱特项目高级访问学者。2003 - 2005 年度德国国家学术交流中心 (DAAD) 项目访问学者、美国劳动关系学会、管理学会和薪酬协会

国际会员。在《中国社会科学》、《经济研究》、《中国人民大学学报》、《经济理论与经济管理》和人民出版社、复旦大学出版社、中国劳动和社会保障出版社等学术刊物出版了大量的劳动经济和人力资源管理的学术著作和论文。代表作《变革中的就业环境与中国大学生就业》《面向市场的中国就业与失业测量》等数 10 项研究报告或论文曾获中国劳动学会、国家人事部和北京市哲学社会科学优秀成果奖等。2003 年 3 月 28 日在中共中央政治局第三次集体学习中，应邀就“世界就业趋势及我国的就业政策研究”进行讲解。

黄杰琼 整理

~~~~~  
本简报文章如需转载须事先征得本研究所同意，  
并注明“转载于北京大学教育经济研究所简报”字样  
~~~~~

编辑：岳昌君

地址：北京市海淀区 北京大学 教育经济研究所； 邮编：100871

电话：(010) 6275-3935；6275-1402； 传真：(010) 6275-1409

电子信箱：jianbao@gse.pku.edu.cn

本《简报》及《北大教育经济研究》（电子季刊） 网址：<http://www.gse.pku.edu.cn>