

文章检索

特别专题

组织机构

专家库

您的位置: [首页](#) >> [论文库](#) >> [青年恋爱、婚姻与家庭研究](#)

《大学生素质拓展证书》：双证时代的“就业绿卡”——论素质拓展认证工作对当代大学生就业的影响

区向丽、叶晓闻 | 最后更新：2005-6-1

《大学生素质拓展证书》： 双证时代的“就业绿卡”

——论素质拓展认证工作对当代大学生 就业的影响

区向丽、叶晓闻

近年来，我国面临的就业形式十分严峻，青年就业，尤其是大学生就业问题也就显得日益突出。随着高校教育的不断深入，高校扩招的毕业生陆续进入求职市场，然而据统计，2002年全国高校毕业生中，约有45万大学生未能在毕业后马上落实就业岗位，2003年至少有60余万人不能很快走上工作岗位，而2004年高校毕业生达到280万人，就业率即使超过70%的指标要求，也意味着有80多万大学生自离开校园起就加入了失业大军（《人民日报》，2003年5月16日）。面对青年学生成长成才、就业创业的迫切需要，面对经济社会发展对人力资源开发尤其是青年人力资源开发的迫切需要，共青团中央、教育部、全国学联在高校开展了“大学生素质拓展计划”，这是新形势下加强和改进高校德育工作，全面推进素质教育，促进大学生全面发展的一项重要举措，通过职业设计指导、素质拓展训练、建立评价体系、强化社会认同，为大学生的综合素质培养进行科学的规划、个性化培养和综合性开发，以《大学生素质拓展证书》为切入点，使其成为用人单位挑选人才的重要参考依据，与毕业证书一起为大学生自主创业就业打下良好的基础。

一、大学生就业困难的主要原因

1999年的高校扩招导致我国2003年高校的毕业生创历史新高，达212万人，因此就业问题也凸显出

来，成为全社会关注的焦点，依据“常数法则”，基于传统思维很多人就得出了就业必然难的结论。然而在我国经济正处于快速发展，各行各业都需要大量人才的时期，特别是大学生在就业市场上并不是弱势群体，却出现就业困难的现象，显然是不正常的。为什么会发生这种不正常现象？究其原因，大学生素质的缺失是关键因素。就业的本质是社会对求职者素质的需要和认可，因此，大学生是否具备社会需要和认可的素质便成了就业的重要因素。教育部一项最新调查也说明，大学生的综合素质与社会要求有明显差距，是造成大学生就业困难的主要原因。从近年来人才招聘的情况观察，目前大学生的综合素质缺失主要表现在以下几个方面：

1. 不能将自己所学知识与社会要求结合起来，实际应用能力不足

一些用人单位的人事负责人认为，许多学生动手能力差，招来后企业还要花费相当的精力进行培训，不能很快开展工作。面对用人单位的这些条件，许多大学生满怀希望而来，沮丧失望而去。他们往往愤愤不平地强调：“大学生的本职是读书”。招聘企业提出这些要求“太没道理！”但他们在实践方面的素质缺陷是显而易见的。

2. 缺乏拼搏精神，不能抓住朝阳行业的就业机会

在广州一家人才市场上，武汉某生物制药科技有限公司的招聘人员不停招呼：“想到武汉工作的请这边排队。”但很久都无人投档。而该公司的广州地区招聘台被求职者围得水泄不通。应聘的大学生认为，在本地就业，关系多、环境熟、生活有父母照顾。面对保险、广告、咨询、法律服务等一批新兴行业，一些大学生坦言，这些行业保障度低，虽然行业整体利润高，但是风险大，就业压力太大，认为自己“不能胜任”。

3. 知识范围狭窄，专业技能单一，不能适应社会对复合人才的需求

如往年“炙手可热”的英语专业毕业生，不再是市场的“抢手货”。近来，很多单位不再招聘专门英语人才，而只是把英语作为一个附加条件，如一家单位的招聘主管说：“我们公司和外商谈判时，并不需要非常专业的英语水平。如招聘市场经理这一职位时，我们要求英语水平达到六级以上，这样，我们一举两得，翻译和销售都有了。”市场调研显示，复合型人才广受欢迎。

4. 缺乏创造性，与他人合作沟通的意识薄弱

一些公司表示，应聘者的学历很重要，但企业更看重应聘者的综合素质。人才市场的实际情况也表明，性格活泼、口才好，具有主动性、创造性的大学生在招聘会上往往能很好地推介自己，占尽优势。

补救这些缺失，最根本应该从提高大学生的综合素质着手。劳动和社会保障部、人事部和教育部将联合发文，要求所有用人单位看“两证”。从2002年9月份起，全国就有63所高校开展“大学生素质拓展计划”试点工作。作为团中央、教育部积极推进的一项促进大学生就业的新举措，大学生素质拓展计划越来越受到社会各界的关注，特别是受到用人单位和大学生的欢迎。一方面，大学生通过各种社会实践提高了自身各方面的素质，更加全面地认识自我，给自己的职业生涯更准确地定位；另一方面，用人单位从中看到了毕业证上看不到的东西，能更全面地了解一个毕业生的综合素质，更快捷地根据自己的需求找到所需人才。

二、大学生素质拓展认证促进大学生

大学生素质拓展计划的基本内容以开发大学生人力资源为着力点，进一步整合深化教学主渠道外有助于学生提高综合素质的各种活动和工作项目，引导和帮助广大学生完善智能结构，全面成长成才。

《大学生素质拓展证书》这个新出台的证书将如实、客观地记录学生在校期间所参加过的课外活动，并跟随大学生走过四年的校园生活。打开此证，用人单位可以清楚地看到这位学生有着怎样的履历、参加过怎样的活动、接受过怎样的培训、取得过哪些方面的成绩。

实施“大学生素质拓展计划”是多年来高校共青团组织参与素质教育的经验总结，是高校共青团组织适应新形势、推进素质教育的一项系统工程，具有旺盛的生命力和广阔的发展前景。它区别于其他形式的课外活动的鲜明特点在于它是有计划、有目标、有指导的，并建立了一套科学的评价体系，为学生的全面成长成才服务（共青团中央、教育部、全国学联发[2002]14号：《关于“实施大学生素质拓展计划”的意见》，2002年3月25日）。

（1）全面性。该计划是针对每个在校的大学生开展的，每个大学生都可以通过简单易行的方式，根据自己的需要参与其中。也就是说，服务的对象是全民的，内容是全面的，方法是多样的。

（2）全程性。该计划覆盖每一个大学生在整个大学期间学习、生活实践的各个环节，伴随其从入学到毕业的全过程。它将详细记录每个学生参与素质培训、实践的每一个方面，是一个全过程性的计划。

（3）导向性。该计划对每一个学生素质的培养具有较好的指导性，每个大学生从入大学起即可得到学校“素质拓展中心”的指导，它是根据学生的个人特点、未来职业的需要进行的，每个学生参加素质拓展的各项活动都不是盲目的。

（4）自主性。该计划根据每一个大学生的个性化需要，通过提供有效的、科学的指导，并建立可行的实施计划，使每一个大学生在参与素质拓展的过程中都能发挥较强的积极性和主动性。建立这种科学化的机制，可以充分调动学生个体参与素质拓展的自主性。

（5）系统性。该计划以建立大学生的人力资源为着力点，系统地指导每一位大学生明确高素质人才的培养方向，利用完整的体系，整合校内外的各种资源，建立从校内到校外、从个体到集体广泛参与的良好机制，是一个长期的系统的工程。

正是基于以上几个基本特征，素质拓展认证在就业时相应就会产生以下几个功效（陈怡/文，《海淀走读大学学报》，2002年第4期，总第60期）：

第一，客观写实地记录在校期间生活。“大学生素质拓展计划”通过登记“大学生素质拓展证书”的方式落实。这个证书与以往意义上的证书不同，它不是对学生达到某一技能水平、标准的认证，而是对学生大学期间在思想政治与道德素养、社会实践与志愿服务、学术科技与创新创业、文化艺术与身心发展、社团活动与社会工作、技能培训等六个方面参与活动和取得的成果做客观、如实的记录。证书中分学期记录学生参加了什么活动？在哪个比赛中获奖？参与了哪些学术活动？累计了多少小时的志愿服务？获得了那些技能证书？同时，对学生的参与不设上限，给学生充分的自由空间，尊重个体差异，体现了因材施教的原则，重视成长积累的过程，它并不是评价结果，体现了计划的科学性。

第二，就业中的能力鉴证。在第一批拥有素质拓展证书的学生走出校门时，人事部和劳动部将向企

事业单位下发文件，要求单位在接收毕业生时，除了可以通过成绩单、毕业证来考察学生的学习情况外，还应利用“大学生素质拓展证书”的记录来衡量学生的实践能力。证书是学生自我拓展能力过程的档案，是学校出具的能力证明，将直接影响用人单位对学生的评价，证书将在学生的就业中发挥重要的作用。

第三，注重职业导航。大学生素质拓展计划中的第一个重要环节就是“职业设计指导”，要求学校根据学生个人的特点、爱好和能力，对将来可能从事的职业进行设计指导，并就学生完善素质的具体方法和途径提出合理化建议，帮助建立成才目标，引导他们有意识、有选择地参加各种素质拓展活动。刚进入大学校门的学生，比较缺乏对自己专业和职业发展方向的了解，拓展计划则是学生一入校就接受的职业导航，引导学生有意识地规划自己的大学生涯和职业生涯，指导学生了解职业所需要的各种能力和素质，帮助他们有计划地参加一系列的“素质拓展训练”，来完善自己的知识结构，提高自己的实践能力，培养良好的综合素质。职业设计指导体现了“大学生素质拓展计划”的导向作用，对学生的成长和发展具有重要的意义。

三、素质拓展认证促进人力资源开发、 大学生就业的必然性

人力资源开发，是指为充分、合理地发挥人力资源，以提高一个地区社会经济的发展能力而进行的人口数量适度控制，劳动力素质改善、能力提高，以及劳动力资源的有效配置和供给，及其相关的一系列开发活动（甘霖：《论大学生素质拓展与青年人力资源开发》[J]，《中国青年研究》，2003年第3期）。人力资源较好的开发无疑使就业途径和去向更加合理。而大学生素质拓展工作的着眼点就在于提高劳动者的知识水平、文化素养和劳动技能，进而提高劳动者的素质和促进就业。由此看来，大学生素质拓展工作，既是高等教育的重要方面和素质教育的重要组成部分，也是人力资源开发、提高就业率的重要形式和内容。

1. 实施“大学生素质拓展计划”是服务经济社会发展的需要

人力资源在一个地区社会发展中的作用取决于三个方面：一是数量上的多少；二是质量上的优劣；三是有效配置和利用的状况。截至2001年底统计，我国普通高等学校在校全日制本专科学生达719万人，在校研究生39万人。这是一个数量庞大的高知识群体，也将是决定我们国家和中华民族未来发展的关键力量。据教育部统计，2003年我国的大学毕业生为210万人，2004年已超过280万人，今后大学毕业生的总量还将进一步增加。这是一大批既掌握了丰富的知识和先进的科学技术，又具有突出的年龄优势的青年人才队伍。他们的群体分布和作用发挥状况，将直接影响到区域经济发展乃至整个国民经济的持续、健康发展。实施“大学生素质拓展计划”，无疑有利于培养和造就大批社会主义建设者和接班人，有利于培养和造就大批创新人才，为经济社会发展提供人才和智力支持。

2. 实施“大学生素质拓展计划”是服务素质教育的需要

当前，国与国之间的竞争突出地表现为人才的竞争，人才竞争的实质就是人才素质的竞争。我们国家正处于全面建设小康社会，加速推进社会主义现代化的新的历史时期。实现中华民族伟大复兴的重

任，历史性地落在当代大学生的肩上。要完成这样一个历史重任，需要积极发展教育事业，努力培养和造就大批创新人才，从而缩小同美国及其他发达国家在创新方面的差距。为此，要全面推进素质教育，造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。素质教育是一个系统工程，需要全社会的参与。高校共青团组织是实施素质教育的重要力量，实施“大学生素质拓展计划”是高校共青团服务素质教育的一个重要举措和有形载体。“大学生素质拓展计划”有利于建立青年学生健康成长的正确导向，有利于整合校内外资源支持、参与大学生素质的拓展，有利于提高大学生就业和自主创业的能力，更重要的是能够把课堂内外、校园内外的教育有机地结合起来。

3. 实施“大学生素质拓展计划”是服务青年学生成长成才的需要

当代大学生生逢盛世，一方面他们有着比以往时代更多的发展机会，施展才华、建功立业的舞台更为广阔；另一方面，激烈的国际竞争也给大学生带来了巨大的挑战。首先，对大学生的素质要求高了，他们要有较高的科技文化素质，又要有很好的心理素质，还要有比较好的法律素养、道德素质和国际眼光。其次，大学生还面临着就业竞争的压力。大学生就业在新增劳动力就业当中所占比重很高。大学生数量增加得越多，在相对有限的就业机会中竞争就愈加激烈。大学生只有不断提高自身素质，才能更好地适应未来社会竞争的需要。实施“大学生素质拓展计划”，正是为了寻求一种服务于大学生成长成才需要，帮助他们全面提高素质的有效载体和机制。

4. 实施“大学生素质拓展计划”，是高校共青团工作适应新形势发展的需要

在新形势下，高校共青团工作面临着许多新的情况，如学分制的全面推广和后勤社会化改革的深入，造成了班级功能的弱化，大学生的流动性和选择性不断增强；网络技术的发展和普及，不仅改变了人们也包括大学生的生活方式，还对当代大学生的思想状况发生了深刻的影响。在此情况下，如何提高团组织的凝聚力和影响力，扩大覆盖面，是高校共青团工作中必须着力解决的问题。抓住了“大学生素质拓展计划”，就抓住了大学生对成长成才、实现自身价值、报效祖国、服务社会这样一个根本性的需求和愿望，就能够增强对大学生的吸引力。实施“大学生素质拓展计划”，并将这项工作覆盖到每一名大学生，就可以极大地增强高校共青团工作的凝聚力。

四、推进“大学生素质拓展计划” 促进青年人力资源开发的建议

1. 推进“大学生素质拓展计划”，要坚持以提高大学生的综合素质为着力点

“大学生素质拓展计划”所规划的内容，无论是思想教育、志愿服务、科技文化活动等，都要紧紧围绕提高大学生的综合素质这个中心，这是工作的着力点。要提高大学生的综合素质，就要把无形的素质教育变为有形的计划措施、方法手段、项目指标，把内在的素质外化为具体的知识和能力。尤其是“大学生素质拓展计划”面对的是一个数量庞大的群体，既要考虑到大学生群体的共性，又要尊重个体的特性，使每一名大学生都有足够的自由度和发展空间。

2. 推进“大学生素质拓展计划”，要符合市场就业的规律性要求

所谓“符合市场的规律性要求”有三层含义：一是素质拓展的内容要适应于社会经济发展的需要，

要注重知识与身心素质的协调发展，要有利于促进大学生的就业。二是要按照市场就业的总体要求，建立与之相适应的配套政策与有效的约束和激励机制，使这项工作既能够为广大学生接受，又能够得到社会的普遍认可。如《大学生素质拓展证书》能否得到国家劳动人事部门的认可，在大学毕业毕业生就业的过程中能否得到用人单位的重视，这是决定“大学生素质拓展计划”影响力的关键。要确保这项工作能够长期持续性地开展，就必须在这方面努力。三是要建立有效的评估与反馈系统。人力资源开发源于人力资本理论，属于经济学的范畴。经济学的特性之一就是定量与定性相结合，可以运用数学的方法进行计算和统计。“大学生素质拓展计划”有没有成效，不能单凭一纸证书做出结论，必须及早建立一个科学规范、定量与定性相结合的评估与反馈系统，拿得出令人信服的依据。

推进“大学生素质拓展计划”，要突出人力资源可无限开发的再生性。人力资源的可再生性，主要表现在其作为社会性资源的总体，具有强烈的历史人文传统和长期累积或继承性的特征。人力资源总体中每个个体经过复杂的社会文化、历史传统因素的作用和影响，不断得到替换、更新和恢复。所谓人力资源“可无限开发”，是指在人力资源数量既定的条件下，其质量的开发利用具有近乎无穷的潜力，只要刺激和约束机制有效，人力资源的潜在能量可以在很大伸缩空间内被开发利用。从这个意义上来讲，大学生素质拓展工作要着重培养学生的再生能力，要让学生学会学习而不是机械地记忆大量的信息符号；要培养学生自主学习的能力，树立“终身学习”的观念，而不是满足于一本或者几本证书规定的目标；要培养学生的创新精神和创新能力，而不是让学生被动地按照框定的模式去发展自己。

总之，大学生素质拓展工作是一个新领域、新任务，需要我们用创新的精神去进行新的探索和尝试，不断地发展新方法、总结新经验。只要把这项有益的工作持之以恒地深入开展下去，一定能够开发出青年人力资源无限的潜力，不断提高大学生群体的综合素质和青年就业率。

（该文获中国青少年研究会2004年年会优秀论文奖，原载《青年就业问题与对策研究报告》，天津社会科学院出版社，2005年5月版。）

作者工作单位：暨南大学团委

责任编辑：郭栋、路得、木新月

[\[返回首页\]](#)[\[关闭窗口\]](#)

