

●教育学

从市场需求看我国高校人才培养模式的改革

周叶中, 罗教讲

(武汉大学 法学院, 湖北 武汉 430072)

[作者简介] 周叶中(1963-), 男, 湖南邵阳人, 武汉大学法学院法律学系教授, 法学博士, 博士生导师, 武汉大学教务部部长, 主要从事宪法学与高等教育学研究; 罗教讲(1956-), 男, 湖南新化人, 武汉大学法学院社会学系副教授, 主要从事经济与社会发展及教育社会学研究。

[摘要] 在卖方市场条件下, 学校人才可能性目标市场与现实性目标市场重叠, 毕业生质量无足轻重; 而在买方市场条件下, 两种目标市场分离, 因而毕业生质量成了可能性目标市场转化为现实性目标市场的决定性因素。我国用人市场已由原来的卖方市场转变为买方市场, 因而毕业生的质量成了学校争夺用人市场份额的关键因素。实证研究表明, 当代大学毕业生存在“相对优势”、“相对不足”和“绝对不足”, 由此反映出我国高等教育的优势与不足, 说明我国高等教育的改革势在必行, 而改革的核心内容是人才培养模式问题。目前, 我国提出的以培养“创新能力”为主要目标的高等教育改革方向是符合实际的。

[关键词] 用人市场; 毕业生质量需求; 人才培养模式; 改革

[中图分类号] G 420 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1000-5374(2000)06-0830-07

随着我国由计划经济走向市场经济以及“科教兴国”战略的推行, 我国的高等教育体制正在全面进行改革, 改革的核心在于如何根据市场需求改革现有人才培养模式, 以培养出符合用人市场需求的人才。本文运用对用人单位问卷调查所获取的第一手资料, 对此进行初步的分析和探索。

一、毕业生质量与学校人才目标市场

在计划经济时代, 我国高校的人才培养与人才使用是相互脱节的, 学校是按照政府的指令而不是根据市场的需要培养人才, 因而学校只需按照政府提出的“德、智、体全面发展”这样高度抽象的人才培养标准, 就能够完成人才培养的任务。而且, 无论学校培养出什么样的人才, 都可以借助政府的力量找到用人单位。随着社会主义市场经济体制的形成, 这种情况正在发生根本性的转变, 特别是用人市场的逐渐形成, 使连接人才培养单位和用人单位的媒介, 正在由市场这只“看不见的手”取代政府那只“看得

见的手”。而用人市场形成后, 人才培养的质量问题也就变得重要起来。

从教育经济学的观点来看, 学校也是一个生产单位, 它生产的产品是人才, 消费者是用人单位, 因此学校培养人才的教育活动也必须遵循市场经济运行的一般规律。当然, 人才是一种特殊商品, 这一点决定了学校的教育活动除必须符合市场经济的一般规律外, 还必须遵循人才培养的特殊规律。

所谓学校也应遵循市场经济规律, 最突出的表现是学校也与产品生产厂家一样, 同样存在生产出来的产品能否为市场所接受的问题, 亦即存在如马克思所说的从商品到货币那“惊险的一跃”。具体一点来说, 就是能否实现由潜在目标市场或可能性目标市场到现实目标市场的转化问题。

目标市场是市场学中的一个基本概念, 指的是由某种产品或服务的主要消费者群体或潜在消费者群体组成的市场。不同的消费者需要不同的产品或服务, 即不同的产品与服务存在不同的目标市场。与

产品或服务一样,学校培养的人才也存在特定的消费者群体——用人单位群体。因此,学校的人才培养也存在一个目标市场。

决定一所大学人才培养目标市场的主要因素有三:其一,培养人才的类型。不同类型的大学培养出不同类型的人才,以满足不同用人单位的需求,因而具有不同的目标市场。例如综合性大学、工科院校和艺术院校培养的人才类型不同,从而目标市场也不同。其二,培养人才的层次。正如不同的企业生产出不同档次的产品满足不同层次的消费者一样,不同层次的学校培养出不同层次的人才,满足不同层次用人单位的人才需求,因而不同层次的学校具有不同的人才目标市场。其三,培养人才的质量。如果两所大学培养人才的类型相同,层次一样,但培养出来的人才质量不一样,那么其目标市场也会不一样。

上述三大因素在确定学校人才培养目标市场过程中发挥作用的大小取决于用人市场发育程度。

在卖方市场时期,决定人才目标市场的主要因素是培养人才的类型和人才培养的层次。此时,用人市场处于一种人才短缺状态,只要人才的类型和人才的层次基本符合用人单位的要求,人才就会被用人单位录用,人才的质量此时变得无足轻重。我国改革开放之初就属于这种情况。我国高等教育在文化大革命中遭到严重摧残,正常的人才培养机制遭到破坏,因而当社会在混乱状态中运行将近20年之后恢复正常运转时,各行各业、各种类型和各种层次的人才严重短缺,因而大学毕业生成了供不应求的短缺品,用人单位根本来不及考虑人才的质量问题。因此,在人才的卖方市场状态下,大学人才培养的可能性目标市场与现实目标市场是同一的,即大学培养出来的毕业生,都能找到用人单位。在这种情况下,大学考虑自身的发展时,重点自然放在如何扩大学校的招生规模,即增加人才培养的类型和层次。中国高校在80年代中、后期曾流行过一次“改名热”,全国高校中凡原来名字没有“大学”二字的几乎大都在很短时间内改名为“大学”。这是一种世界上罕见的有趣现象。究其原因,无非三个方面:其一,学校管理者的个人利益驱动。学院改成大学,学校管理者级别升高。其二,学校之间互相攀比。有些学校对改名升级本来并不热衷,但别人都改名升级了,自己不甘人后或面临来自各方面的压力,不得已而为之;其三,通过学校改名升级来扩大学校人才培养的目标市场。在这之中,第三种原因是最根本也最冠冕堂皇,否则就得不到教育管理当局的批准。学校通过改名升级,由原来的学院变成大学,不仅名字气派、好听,

而且意味着学校培养人才的类型和培养人才的层次增加了,从而能够培养更多类型、更多层次的人才满足社会的需要,扩大学校的人才培养目标市场。在人才的可能性目标市场与现实目标市场趋于同一的卖方市场时期,这种行为是完全合乎理性的。

随着时间的推移,我国的用人市场逐渐由卖方市场转变成买方市场。导致这种转变的直接动力是市场的竞争机制。

在人才卖方市场时期,学校希望通过扩大学校规模(增加培养人才类型和人才培养层次)来提高竞争力,占有更大的人才目标市场。但是,这种数量上的竞争策略存在很大的局限性。其一,一所学校的资源是有限的,因而不可能各种专业十分齐全、各种层次的人才都能大量培养。其二,社会对人才专业类型和层次类型需求的变化是有限的,因而学校通过专业和人才培养层次的调整来拓展人才目标市场的作用也有限。更重要的是,其三,在市场经济条件下,由于竞争压力的驱动,全社会的学校都会随着社会对人才需求的变化而作出同样的调整。因此,任何学校都不可能通过调整专业和人才培养层次来独自扩大人才培养目标市场。因为一旦社会对人才的需求发生变化,出现新的可能性人才需求市场时,全社会的学校都会先后作出反应,调整自己的人才培养方案,抢占新的用人市场份额。我国的大学改名热和全国各大学争相开办热门专业正是这种情况的现实反映。而这种学校规模的竞争必然使用人市场逐渐达到饱和,从而使用用人单位有了择优录用人才的机会,于是人才的买方市场形成。形成买方市场就意味着学校按照自己的主观愿望培养出来的人才,有可能不被用人单位认可、吸纳,这就是所谓可能性目标市场与现实目标市场的分离。在这种情况下,学校培养出来的人才,在类型和层次上符合用人单位的需要,但在质量上,则可能达不到用人单位的要求,即毕业生只占有人才的可能性目标市场,却因质量问题而不能完成可能性目标市场向现实性目标市场的转化。由此可见,在买方市场条件下,决定一所学校可能性目标市场大小的因素是学校的规模(即人才培养的类型和层次),而决定学校现实目标市场,或者说决定学校人才可能性目标市场转化为现实性目标市场的关键则是毕业生的质量。

由此可见,我们说教育面向市场,一方面是指教育要面向可能性目标市场,即在现实条件允许的情况下,及时掌握用人市场的变化信息,根据用人单位的要求调整人才培养的类型和层次,尽可能拓展学校人才的可能性目标市场。但更为重要的另一方面,

则是要根据用人单位对人才的质量需求,努力提高毕业生的质量,从而使学校人才的可能性目标市场能顺利地转变成现实目标市场,真正扩大自己在用人市场上所占有的份额。

二、毕业生质量现状分析

如前所述,在用人市场进入买方市场后,毕业生的质量成了决定学校目标市场大小的关键。因此,如何提高毕业生的质量是实现高等教育走向市场的重要环节。改革开放 20 多年来,中国高等教育的发展成就有目共睹。但以往人们论及这一问题时,更多关注的是我国高等教育发展的数量方面,如高等学校招生人数的增加、学校规模的扩大、专业设置日趋合理等等,而对高校毕业生的质量问题则甚少涉及。这一方面是因为当用人市场尚处于卖方市场时,毕业生的质量问题显得并不重要;另一方面,毕业生的质量是一个比较复杂的问题,不容易作出准确的评价。

虽然从理论上说,我们可以设计一整套复杂的指标来测量大学毕业生的质量,但从市场的观点来看,大学培养的毕业生是一种特殊商品或者说特殊消费品,因而学生质量怎样,只有用人单位最清楚、

最有权评价。而且,正如消费者对商品的评价直接影响消费者的消费行为,因此厂家和商家都必须时刻关注消费者对商品的质量需求一样,用人单位对大学毕业生的质量评价也直接影响用人单位对毕业生的选择与吸纳。因此,走向市场的大学必须关注用人市场对毕业生的质量评价与需求。正因为如此,武汉大学于 1999 年进行了题为“社会究竟需要什么人才”的用人市场问卷调查,运用分层随机抽样方法在全国调查了 1637 个用人单位,本文所使用的便是这次调查所获取的数据。^②

当代中国大学毕业生的质量如何,我们完全可以通过用人单位对大学毕业生的评价来反映出来。

表 1 是用人单位对大学毕业生 22 项质量指标满意程度调查结果的统计频数分布表。

表 2 是对用人单位对当代大学毕业生质量评价 22 个变量进行因素分析所得旋转后的因子负荷情况统计表。表 2 表明,通过因素分析,我们可以把用人单位对毕业生评价的 22 项指标归纳为 5 大公共因子,分别命名为基本素质、特殊能力、精神境界、社交才能和职业素养。

表 1 用人单位对当代大学毕业生满意度测量结果统计表^③(%) N=1637

满意度(%) 内容	非常满意	比较满意	说不准	不满意	很不满意	回答单位数
1. 知识结构	2.6	49.0	30.0	17.5	0.9	1598
2. 工作能力	2.1	51.2	33.8	12.2	0.7	1605
3. 适应能力	2.2	48.8	29.2	19.0	0.7	1604
4. 学术视野	1.6	28.5	47.5	20.3	2.1	1584
5. 敬业精神	2.5	39.9	28.6	26.1	2.9	1600
6. 合作精神	1.7	39.5	33.1	23.5	2.1	1593
7. 处理人际关系能力	1.6	40.9	36.5	19.4	1.7	1588
8. 道德水准	1.9	53.1	32.1	11.9	0.9	1592
9. 进取精神	7.7	57.9	21.8	11.3	1.3	1599
10. 创新能力	1.8	27.3	36.8	26.0	8.1	1580
11. 外语水平	2.6	33.9	35.2	21.9	6.4	1591
12. 计算机使用能力	2.7	41.4	35.7	15.7	4.5	1590
13. 写作能力	1.6	25.0	33.3	28.9	11.2	1584
14. 语言表达能力	2.5	35.3	38.5	18.6	5.1	1582
15. 科研能力	1.1	18.2	43.8	30.1	6.8	1568
16. 身体素质	2.1	41.4	34.3	16.1	6.1	1590
17. 政治态度	4.3	41.0	35.0	15.7	4.0	1590
18. 专业水准	3.5	50.1	33.0	11.7	1.7	1586
19. 爱国热情	12.8	47.3	29.7	8.7	1.6	1592
20. 心理素质	1.3	30.3	38.5	22.8	7.1	1585
21. 文明修养	2.9	40.5	32.1	18.5	6.1	1586
22. 自知之明	1.3	22.4	37.3	26.8	12.1	1588

表2 用人单位对毕业生质量评价因素分析统计表(旋转后,N=1637)

公共因子 变量 负荷量	第一公共因子 F1	第二公共因子 F2	第三公共因子 F3	第四公共因子 F4	第五公共因子 F5	共通性
X17. 政治态度	.75088	.19956	.16266	.02257	-.03076	.55596
X21. 文明修养	.71153	.19416	.29732	.04265	.03069	.57228
X19. 爱国热情	.68473	.22162	.11791	-.05800	-.04546	.53877
X22. 自知之明	.63647	.21025	.17776	.18732	.02248	.47517
X16. 身体素质	.62637	.13575	-.18884	.14620	.22127	.50609
X20. 心理素质	.68246	.23584	.00957	.30400	.07974	.50699
X18. 专业水平	.51309	.47193	.12004	-.04102	.19110	.56640
X11. 外语水平	.13533	.73971	-.02166	-.07675	.08591	.56005
X10. 创新能力	.15684	.68653	.22056	.07533	.01597	.54209
X12. 计算机使用能力	.23910	.67076	-.05142	-.06730	.08216	.55049
X15. 科研能力	.29103	.59770	.12660	.06354	.05101	.57923
X13. 写作能力	.26404	.50235	.01717	.25151	.06702	.52102
X14. 语言表达能力	.35763	.47831	-.12787	.34613	-.07257	.39011
X9. 进取精神	.05130	.22297	.69710	.03881	-.04781	.49810
X8. 道德水准	.35728	-.07253	.64077	.08169	.09935	.46462
X5. 敬业精神	.18596	-.07879	.57966	.23407	.27295	.51677
X4. 学术视野	-.18197	.39041	.46225	-.02115	.27481	.63155
X7. 处理人际关系能力	.03825	.08162	.11772	.73071	-.10234	.5385 9
X3. 适应能力	.09426	.01385	.00772	.63022	.36394	.53730
X6. 合作精神	.15907	-.06043	.42458	.54116	.07004	.49375
X2. 工作能力	.10532	.03947	.07330	.23823	.70491	.63514
X1. 知识结构	.01880	.18279	.15074	-.11189	.69782	.51650
累积方差贡献率 因子命名	26.6% 基本素质	35.8% 特殊能力	42.8% 精神境界	48.5% 社交才能	53. % 职业素养	

五大公共因子所包含的内容为：

F1(基本素质)——政治态度、文明修养、爱国热情、自知之明、身体素质、心理素质、专业水准。

F2(特殊能力)——外语水平、创新能力、计算机使用能力、科研能力、写作能力、语言表达能力。

F3(精神境界)——进取精神、道德水准、敬业精神和学术视野。

F4(社交才能)——处理人际关系能力、适应能力、合作精神。

F5(职业素养)——知识结构、工作能力。

基本素质(F1),即作为接受过高等教育的大学毕业生应该具备的起码素质。具体来说,合格的大学毕业生应该具有正确的政治态度、良好的文明修养、饱满的爱国热情、正确的自我认知、健康的身体和心理、合格的专业训练等等。

特殊能力(F2),是指超越基本素质之上的各种能力的培养和发展,包括外语能力、创新能力、计算机使用能力、科研能力、写作能力和语言表达能力,这6种能力的核心是创新能力。

精神境界(F3),是大学毕业生时代精神风貌和

人格魅力的展现。蓬勃向上的进取精神、高尚的道德情操、孜孜以求的敬业精神、广阔的学术视野是大学毕业生应该追求的理想精神境界。

社交才能(F4),是毕业生良好地适应社会所具备的才能。优秀的大学毕业生应善于处理各种人际关系、能适应各种工作环境、能与同事进行良好的合作。

职业素养(F5),指的是毕业生胜任工作的能力或潜力。一般而言,大学生接受高等教育的目的是为了进入工作岗位,胜任自己所选择的工作。职业素养通过工作能力直接表现出来,而全面、合理的知识结构是形成现代社会所要求的工作能力的基础。

透过表2 因素分析的结果,我们清楚地看到了当代中国社会用人单位对大学毕业生质量需求的状况和层次结构。同时,从表2 还可以看出,表2 的因素分析具有比较高的解释力,“共同性”(communality)除个别变量外,其值均在0.5 以上,5 大公共因子的累积方差贡献率达到53.2%。

为了进一步比较用人单位对当代大学毕业生各个方面的评价水平,我们制作了表3。

表 3 用人单位对当代大学毕业生评价比较统计表^①

评价内容	最低得分	最高得分	平均得分	标准差	百分制得分	得分排序	评价单位数
爱国热情	1	5	3.61	0.87	72.2	1	1592
进取精神	1	5	3.59	0.84	71.8	2	1599
道德水准	1	5	3.43	0.76	68.6	3	1592
专业水平	1	5	3.42	0.81	68.4	4	1586
工作能力	1	5	3.42	0.76	68.4	5	1605
知识结构	1	5	3.35	0.83	67.0	6	1598
适应能力	1	5	3.33	0.83	66.6	7	1604
政治态度	1	5	3.26	0.91	65.2	8	1590
计算机使用能力	1	5	3.22	0.90	64.4	9	1590
处理人际关系能力	1	5	3.21	0.83	64.2	10	1588
身体素质	1	5	3.17	0.94	63.4	11	1590
文明修养	1	5	3.16	0.96	63.2	12	1586
合作精神	1	5	3.15	0.87	63.0	13	1593
敬业精神	1	5	3.13	0.93	62.6	14	1600
语言表达能力	1	5	3.12	0.91	62.4	15	1582
学术视野	1	5	3.07	0.79	61.4	16	1584
外语水平	1	5	3.04	0.96	60.8	17	1591
心理素质	1	5	2.96	0.93	59.2	18	1585
创新能力	1	5	2.89	0.96	57.8	19	1580
写作能力	1	5	2.77	1.00	55.4	20	1584
科研能力	1	5	2.77	0.86	55.4	21	1568
自知之明	1	5	2.74	0.98	54.8	22	1583

我们把表 3 中“百分制得分”在 65 分以上的因素定为“相对优势因素”，把 60 分以上 65 分以下定为“相对不足因素”，把 60 分以下的定为“绝对不足因素”，则有：

A. 相对优势因素——爱国热情、进取精神、道德水准、专业水平、工作能力、知识结构、适应能力、政治态度。

B. 相对不足因素——计算机使用能力、处理人际关系能力、身体素质、文明修养、合作精神、敬业精神、语言表达能力、学术视野、外语水平。

C. 绝对不足因素——心理素质、创新能力、写作能力、科研能力、自知之明。

“相对优势因素”是指在所有因素中相比较而言具有优势的因素；“相对不足因素”是指相比较而言表现不佳的因素；“绝对不足因素”是指所有因素中评价最低的因素。

综合表 2 和表 3，我们能从整体上更好地了解当代大学毕业生的优势和缺陷所在。

在基本素质(F1)方面，当代大学毕业生的相对优势是“爱国热情”、“政治态度”和“专业水平”；相对不足是“文明修养”和“身体素质”；而最需要加以改进的是“心理素质”和“自知之明”。

在特殊能力(F2)方面，当代大学毕业生无优势可言；只存在相对不足因素，即“计算机使用能力”、“外语水平”和“语言表达能力”以及亟待提高(绝对

不足因素)的因素，即“创新能力”、“科研能力”和“写作能力”。

在精神境界(F3)方面，当代大学毕业生的优势是“进取精神”、“道德水准”；相对不足因素是“敬业精神”和“学术视野”；不存在绝对不足因素。

在社交才能(F4)方面，当代大学毕业生的相对优势是“适应能力”；而在“处理人际关系”和“合作精神”方面的表现却相对说来不尽人意；不存在绝对的不足之处。

上述情况在下表中能更清楚地反映出来。

素质能力结构	优劣评价		
	相对优势	相对不足	绝对不足
基本素质(F1)	爱国热情 政治态度 专业水平	文明修养 身体素质	心理素质 自知之明
特殊能力(F2)	无	计算机使用能力 外语水平 语言表达能力	创新能力 科研能力 写作能力
精神境界(F3)	进取精神 道德水准	敬业精神 学术视野	无
社交才能(F4)	适应能力	处理人际关系能力 合作精神	无
职业素养(F5)	知识结构 工作能力	无	无

在职业素养(F5)方面，当代大学毕业生表现不俗，在“知识结构”和“工作能力”上均表现出一定的优势；不存在明显的相对不足或绝对不足之处。

从上述分析我们得出的总体印象是:对毕业生的素质、能力结构,除了在“职业素养”方面用人单位的满意度较高,从而加以改进的幅度可以小一些外,其他四个方面,特别是“特殊能力”和“基本素质”的培养与提高,离用人单位的人才质量需求尚存在相当大的差距,而缩小这种差距的惟一方法是改革高等学校的人才培养模式。

三、高校人才培养模式的改革

新时期我国高等教育改革的目标定位是教育走向市场,而实现这一目标的方法是改革现有的人才培养模式。

改革人才培养模式,说一说容易,做起来却极其复杂。困难的原因在于:其一,既然是一种模式,就意味着它不是一项单一的活动,而是一项由诸多元素有机组合而成的体系或系统,即通常所说的系统工程。因此,改革人才培养模式,不仅会牵涉到诸多方面的利益和问题,而且只有用系统的观点和方法来指导和操作,才能收到实质性的效果。其二,人才培养模式的改革与其他改革的区别在于,它不会产生立竿见影的效果,因而难以借用“摸着石头过河”的改革经验。虽然教育也可通过建立“试验区”(如办实验班)的方式进行改革,但那样做周期太长。这就是教育活动具有自身特殊规律的表现。因此,教育改革的理论指导显得尤为重要,但遗憾的是我们在这方面还较为薄弱。其三,改革人才培养模式意味着对现有人才培养模式的扬弃,虽然我们凭感觉认为现有人才培养模式存在不足,却并不十分清楚真正的问题或弊端何在,也不十分明白其优势如何。因此,在现有条件下改革高校人才培养模式,必须从认识、了解我国现有人才培养模式的优点与不足入手。这就是我们进行“社会究竟需要什么人才”这一用人单位调查课题研究的目的。我们希望能从中反映出有人人才培养模式的优点与不足,同时掌握、了解用人单位对未来人才质量需求的状况与趋势,为改革人才培养模式提供可靠的事实依据,从而避免或尽可能减小改革的盲目性与风险性。

从前文对调查数据的分析,我们发现我国现有人才培养模式的优点与不足都十分明显,首先,现有人才培养模式的成功之处主要表现在三个方面:其一,政治思想和道德教育方法应该充分肯定。这可以从用人单位对当代大学毕业生的“爱国热情”、“政治态度”、“进取精神”、“道德水准”的较高评价中得到印证。其二,知识教育的方法与效果得到社会认可,这可以从用人单位对当代大学毕业生的“专业水平”

和“知识结构”给予充分肯定中可见一斑。其三,由于上述两方面教育的成功,使毕业生走上工作岗位后所表现出来的“工作能力”和“适应能力”获得了用人单位较为满意的评价。然而,现有人才培养模式也有明显的不足:其一,在处理“成才”教育与“成人”教育的关系上有失偏颇。其二,在能力培养方面未能与时代的发展完全合拍。其三,忽视对“大学精神”或“科学精神”的培育。

通过上面的分析,我们已经描绘出我国高校人才培养模式改革的基本轮廓和思路。尽管各个学校人才培养模式的改革千差万别,但基本原则都应该是:在继承发扬现有人才培养模式优点并舍弃其弊端的基础上,根据当代用人单位对人才质量的需求,建立新的人才培养方法体系。根据我们前面的分析,新的人才培养模式包含的基本内容应该是:继承、发扬政治思想、道德教育以及知识教学和一般能力培养的优势,努力改进“成人”教育措施;大幅度增加以创新能力为核心的“特殊能力”培养的内容,在此基础上加强对学生进行“大学精神”的培植。

人才培养模式改革的内容一经确定,改革的目标就随之明确。接下来要解决的是,如何进行改革即改革的方法问题,而这正是人才培养模式改革的重点和难点所在。我们认为,教育改革的“创新”,主要体现在人才培养模式改革方法上的创新。所以多年来,我国高教界对人才培养模式改革的方法进行了积极而卓有成效的探索,武汉大学也不例外。

武汉大学在教育改革中曾经有过一些成功的尝试:80年代初即在全国率先试行学分制,创立并推行主辅修制、双学位制、插班生制,以及建立中法数学实验班、数理金融班、数理经济班、中法双语经济班、人文试验班等。随着21世纪的到来,武大在原有改革经验的基础上,开始进行力度更大的教育改革活动,特别是1998年开始在全校进行教育思想大讨论,并在此基础上开展了“社会究竟需要什么人才”大型用人单位问卷调查(包括用人单位调查、武大校友调查和武大毕业生所在单位调查),从而实证性地明确了人才培养模式改革的内容和目标,推进了人才培养模式改革方法的试验和探索,并且取得了初步的成效。由于本文的篇幅有限,在此不能一一论述。我们希望能在这方面走出一条具有自己特色的成功之路。

注 释:

- ① 本文是武汉大学进行的大型教改课题《社会究竟需要什么人才》用人单位调查的成果之一。课题由校党委副书记

记胡树祥教授和副校长胡德坤教授挂帅组成课题组,教务处负责组织工作,武大社会发展研究所负责研究工作的操作实施。课题组其他成员有吴平、景新华、张怀群、汪一帆、沈壮海、何炎祥等,谭仁杰教授也参加过课题的前期研究工作。

- ② 调查工作于 1999 年暑期进行,我们运用分层随机抽样方法在全国范围内抽取了 2000 个各种类型 and 不同层次的用人单位,在武大高年级学生中选拔 1000 名学生,经培训后,运用设计好的问卷利用暑期时间对用人单位的主要领导进行访问式调查。实际收回问卷 1648 份,经审查合格的问卷为 1637 份。被调查单位遍布除西藏、台湾、香港和澳门之外的 30 个省、直辖市、自治区。
- ③ 在武汉大学主持进行的《社会究竟需要什么人才》用人单位调查问卷中,设计了一套由 22 个问题组成的李克特(Likette)式评价量表。
- ④ 表中按“非常满意”得 5 分、“比较满意”得 4 分、“一般”得 3 分、“不满意”得 2 分、“很不满意”得 1 分计算平均得分;表中“百分制得分”的计算方法为: $\frac{\text{实际得分}}{5} \times 100$

100。

[参 考 文 献]

- [1] 王玉昆. 教育经济学[M]. 北京: 华文出版社, 1998.
- [2] 杨东平. 教育, 我们有话要说[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1999.
- [3] 高 成. 人品质量学——人的品质理论与调控方法[M]. 南昌: 江西人民出版社, 1996.
- [4] 王敏民. 中美大学自信果决比较研究[M]. 西宁: 青海人民出版社, 1996.
- [5] 陆学艺, 李培林. 中国新时期社会发展报告(1991~1995)[Z]. 沈阳: 辽宁出版社, 1997.
- [6] 谭崇台. 发展经济学[M]. 上海: 上海人民出版社, 1998.
- [7] 康德山. 关于教育技术创新的思考[J]. 中国软科学, 2000, (1).

(责任编辑 叶娟丽)

China's Talents Training Pattern Reform as Decided by Quality Demand on University Graduates by Talents Market

ZHOU Ye-zhong, LUO Jiao-jiang

(Wuhan University Law School, Wuhan 430072, Hubei, China)

Biographies: ZHOU Ye-zhong (1963-), male, Doctor, Professor, Doctoral supervisor, Wuhan University Law School, majoring in constitution and high education; LUO Jiao-jiang (1956-), male, Associate professor, Wuhan University Law School, majoring in economic and social development, sociology of education.

Abstract: On the seller's market, the possible talents market conforms perfectly to the actual market and accordingly, the quality of the graduates is of little significance in employment; yet on the buyer's market, there is a discrepancy between the two markets (possible and actual target markets). China's talents market has changed from the seller's market to the buyer's market and as a result, the quality of the graduates becomes the key factor determining the share that a school may manage to obtain on the talents market. With the first-hand information obtained through our questionnaires, we discover the "relatively strong", "relatively adequate" and "absolutely inadequate" qualities of the present-day university graduates. This discovery mirrors strong as well as weak points of the higher education system as China now has. The disturbing inadequacy of the present higher education system means that the reform on it is both called for and unavoidable. The most important aspect of reformation consists in the renovation on the pattern through talents are being trained. Today, the content and direction of the higher education reform and prove substantially that the reform with "creativity" at its core is practical in present-day China.

Key words: target talents market; demand on the quality of the graduates; pattern in which talents are being trained; reform