

大学生创业背景调查与教育对策分析

唐琨皓 胡荣 曾紫妍 湖南工学院

基金项目: 本文系 2015 校级教研教改《计算机学院本科生在创新创业教育上的改革与实践探索》(项目编号 A1553) 及 2015 指导校大学生创新计划项目(项目编号 H1528) 及湖南省教育科学“十二五”规划课题“基于 CDIO 理念的卓越工程师创新人才培养模式研究”(XJK013BGD008) 的研究成果。

摘要: 随经济社会的发展, 尤其是Apple, Software, Facebook等由学生创办的公司的辉煌崛起, 大学生创业受到了社会各界的广泛关注。近年来, 为支持大学生创业, 国家及各级政府出台了許多优惠政策, 各大院校也纷纷开展了有关创业的活动, 给予了憧憬创业的大学生们更多的机会。本文主要探讨通过对大学生创业背景及相关的对策分析, 以帮助大学生更好的了解创业、进行创业, 从而有效缓解“就业难”等问题, 推动国家经济的发展。

关键词: 大学生 创业背景 对策分析

一、绪论

大学生创业, 是一种以在校大学生和毕业大学生的特殊群体为创业主体的创业过程。随着近期我国走向转型化进程以及社会就业压力的不断加剧, 创业逐渐成为在校大学生和毕业大学生的一种职业选择。大学生作为我国年轻的高级知识人群, 有着较为丰富的知识储备和相较于其他高级知识分子所欠缺的创造力, 是符合我国十三五规划的创业主要人群。但因为大学生这个群体社会实践经验与能力的欠缺, 导致大部分大学生创业初期就自行夭折, 使大学生创业成为了国家社会共同关注的话题。

湖南工学院, 致力于为区域经济建设和社会发展服务, 培养具有较强的科技服务能力、创新精神和社会责任感的高素质应用型人才。我校按照国家高等教育发展规划要求, 积极开展“创青春”、“挑战杯”等大学生创业活动, 还有专门的创业教育, 为大学生提供了一个实践平台, 培养其创新性思维, 锻炼其自主学习能力, 增加其社会实践经验, 帮助其圆创业梦想。有助于大学生们在今后更为严峻的就业形势中谋求生存, 实现自我的人生价值。

二、大学生创业背景分析

马云说“中国缺的是有一个想法, 并且能够持之以恒把这个想法不断坚持做下去的人”。以马云为代表的一系列创业成功者以自身作为示范, 激励了成千上万有理想、有抱负的人走上了创业之路。然而, 在这个经济、信息全球化的时代, 创业意味着前所未有的大好机遇, 同时也暗含失败的风险。针对我国校园里大学生的“创业热”情况, 同时也为了帮助大家更好的了解创业, 我对大学生创业背景分析如下。

1. “就业难”的现状

近年来, 我国高校大量扩招, 大学毕业生人数急剧增加, “就业难”问题一直困扰着历届毕业生。据统计, 2016年大学毕业生人数就高达765万。除此之外, 我国高校所开设的课程存在部分的不合理性, 专业课程、教学内容滞后于教学要求, 不符合我国产业结构调整与转型的现状, 不能满足我国对多样化人才的需求, 导致高校毕业生难以符合劳动力市场对其的要求, 再加上不少大学生存在“眼高手低”的现象等自身因素, 使其萌发了创业的想法。

2. 政策的支持

近年来, 为支持大学生创业, 国家及各级政府出台了许多的优惠政策, 如国家税务总局发出的《关于支持和促进就业有关税收政策的通知》等, 涉及融资、开业、税收、创业培训、创业指导等诸多方面。这些政策不仅强化了政府部门的服务职能, 简化工商、税务、城管等方面的手续, 还放宽市场准入规则, 从各方面鼓励及支持大学生自主创业, 帮助大学生解决了

资金短缺等一系列的问题。同时, 推动各省市开展创业培训教育活动, 培养学生的创业意识、创业能力和创业思维, 将创业教育融入教育体系。

3. 个人的抱负

大学生作为祖国不久后的建设者, 拥有较高的综合素质, 同时也充满着对创新的热情。在当今这个信息爆炸的时代, 他们对新鲜事物充满好奇, 敢于创新、不畏艰险。在国家对创业的大力支持, 以及如今严峻的就业形势下, 学生渴望能够证明自己、实现自我人生价值, 于是选择了创业。这也与他们普遍拥有远大的理想, 且善于思考, 富有创新力, 勤于动手实践, 能够很好的总结经验有关。这也是创业成功必备的要素。

三、大学生创业的对策分析

在未来形势大好的创业前景下, 越来越多的大学生选择自主创业。然而, 创业其实存在着许多的风险。为了帮助大学生更好的创业, 规避创业路途上的风险, 我从政府、学校及学生自身的角度出发, 有以下几点建议。

1. 加大监管力度

政府有关部门应该加大监督力度, 将政策落到实处, 使想要创业的大学生真正受益。同时应转化政府职能, 从管理型转变为服务型, 尽快消除不利于创业创新的制度的桎梏, 营造公平竞争、透明有秩序的创业环境。加大对校园贷款的审核力度, 防止违法贷款平台深入校园, 从而侵害学生利益, 酿成校园悲剧。完善相关法律法规, 努力拓宽大学生的融资渠道, 放宽贷款政策, 降低大学生创业贷款门槛, 解决大学生由于创业资金困难而导致失败的问题。从实处支持创业。

2. 增加教育力度

我国大学生在创业过程中, 由于社会实践不足、经验不够, 很容易发现问题从而导致创业的失败。一部分是因为我国教育体系存在一定缺陷。不利于学生创造力、想象力的释放, 也缺乏对学生动手实践能力的培养。过度的理论知识而缺乏实践, 不能使学生全面发展。另一部分是由于我国在创业教育方面比较薄弱, 缺乏专家在创业方面的指导以及有关创业教育的课程体系。然而创业教育在国外就已经有了很长的历史, 法国就有大学开设“企业创办学”等课程。我国可借鉴国外的优秀模式和教育经验, 优化我国的教育制度, 做到理论与实践并重, 推动我国创业教育的发展。鼓励各大院校组织有关创业的讲座, 传授创业的经验, 对创业理论进行分析, 解决学生对创业的疑惑, 进一步提高大学生的创业知识和技能。

3. 提高自身素质

在这个“大众创业, 万众创新”的时代, 大学生想要创业就要具备很好的综合素质以及创新能力。在树立远大理想的同时, 要坚持不懈、百折不挠地朝着奋斗目标努力。还要解放思想, 勤于思考, 敢于创新和善于创新。既要创新热情和严谨求实的态度结合起来, 也要掌握专业知识, 积极投身于社会实践。不仅如此, 还要广泛阅读, 了解信息收集渠道, 善于搜寻信息, 拥有敏锐的眼光, 把握有利信息, 能够抓住机遇。

四、结论

随着经济的发展, 创业是必然的趋势。伴随着比尔盖茨、乔布斯、马云、扎克伯格等人“明星效应”, 自主创业受到了越来越多大学生的追捧。创业能够增加就业岗位, 缓解目前就业形势严峻的现状, 同时还能带动国家经济的发展, 推动社会的前进。然而, 创业也并不一定会成功。通过对大学生创业背景及对策进行分析, 希望能够帮助大学生更好的了解目前创

业的形势,有效的规避创业中存在的风险,从而走向成功。**HRM**

参考文献

[1] 陈仲华.我国大学生创业现状及对策研究[D].大连理工大学,2011
[2] 李维胜.新时期大学生创业对策研究[D].兰州理工大学,2013
[3] 王会涛.我国大学生自主创业的模式选择和对策研究[D].云南财经大学,2012
[4] 孙玥,解长福.高校大学生自主创业教育现状及对策研究[J].对外经

贸,2011(12):131-132
[5] 刘志.大学生创业意向结构及其现状的实证研究[J].教育发展研究,2013(21):35-40
[6] 夏人青,罗志敏,严军.中国大学生创业政策的回顾与展望(1999-2011年)[J].高教探索,2012(1):123-127
[7] 刘军.我国大学生创业政策体系研究[D].山东大学,2015
[8] 徐小洲,梅伟惠,倪好.大学生创业困境与制度创新[J].中国高教研究,2015(1):45-48,53

企业内心理安全的概念厘定、测量及前后影响研究

王忠诚 湖北第二师范学院/江西财经大学

基金项目:教育部人文社会科学研究青年基金项目(14YJCZH156);湖北省高校人文社科重点研究基地“湖北文化产业经济研究中心”开放基金重点项目(HBCIR2015Z002)。

摘要:降低员工创新时的心理压力,提高其心理安全感,是企业实现创新驱动发展战略的关键。对企业员工感知的心理安全的内涵、结构维度、测量及前后影响因素进行细致地梳理,并探讨心理安全的未来研究展望。
关键词:心理安全 内涵 测量 影响因素

建设创新型国家的主体在于企业,而企业赢得核心竞争优势的力量之源则在于员工创新。但创新却是一项高复杂性、高风险性的脑力劳动。怎样降低员工在创新过程中的心理压力,怎样从心理层面应对、降低组织内不确定性及人际风险,心无旁骛地创新,一直是组织行为学、社会心理学、技术创新等学科领域的重要研究议题。

一、心理安全的概念厘定

心理安全,最初为个体层面的概念,早期研究尽管涉及心理安全,但并未能深入全面地探究。Schein&Bennis(1965)指出,心理安全为群体内部成员间互相支持的普遍性感觉,这种感觉能促使成员愿意且勇于承担具有创新性任务;为让个体感受到组织内的变革是安全的,进而产生个体创新行为,组织就有必要去创建以心理安全为特征的组织工作环境。但直到20世纪90年代,在Kahn(1990)、Edmondson(1999)有效界定心理安全之后,心理安全才真正被纳入组织行为学的研究视野。考察以往研究,可从个体、团体和组织三个层面探讨心理安全的内涵。

1.个体层面的心理安全

心理安全反映个体的内部心理状态及自我感知。从个体层面看,心理安全是指员工认为在表现及展示真实的自我时,不用担心这种行为会遭受负面性的后果或打击而影响到自己的个人地位、自我形象或者职业生涯(Kahn,1990)。由此,心理安全会影响个体的内部动机及在塑造个体角色时的心理状态,当工作环境能让人们相信自己不会因为某种工作行为表现而受到惩罚时,员工就能体验到更多的内心安全,进而就会有更高的工作参与度;当环境是不清晰、不可预测或充满威胁时,个人行为表现将会被认为是不安全的、冒险性的。

2.团队层面的心理安全

Edmondson(1999)在团队学习理论研究中首次引入了心理安全,并称之为团队心理安全,并定义为团队内部成员间的共同信念,即“在团队内部承担人际风险会是安全的”;相信团队不会惩罚或为难或拒绝勇于表达真实意见的人,这种共同信念根植于团队成员的相互信任、彼此尊重与关心。团队心理安全所描述的现象是一种团队特征,而不是团队内成员的特

征,但是,团队成员是能够感觉到团队内的这种特征。Edmondson(2003)进一步从群体组织层面的角度探讨了组织中存在的心理安全,不是团队个人而是团队整体,认为心理安全在团队内是高度相似的,因为团队的成员处于同一组织背景下,他们对心理安全的感知会受到组织内共同的、具有代表性的团队经验之影响;由此,将心理安全描述成“对工作环境内人际风险所带来的后果的一种感知”。

3.组织层面的心理安全

在Edmondson(2003)研究成果的基础上,Baer&Frese (2003)将心理安全概念扩展到组织层面,使之成为一种组织上的心理安全氛围,并将组织层面的心理安全界定成“一种正式性或非正式性的组织规范及程序,能指导、支持组织内部员工间公开与信任方面的互动”;将组织心理安全描述成这样的一种工作环境,即组织员工可以放心大胆地、自由地说出个人的想法或观点,不需要过多地担心可能会被他人驳回或受到组织惩罚。Edmondson(2003)、Baer&Frese (2003)等学者的研究,使心理安全的概念得到扩展,将团队心理安全聚合到组织层面,作为组织内员工心理安全(Carmeli,2009)。

综上所述,本文将心理安全一般性地界定为,当员工在表现及展现自我时,相信其自我形象、地位与职业生涯等不会遭受到负面评价的心理感知,也是员工在群体、组织及人际交互中能够感受到人际安全的一种共享信念。

二、心理安全的结构维度与测量

1.单维结构量表

Edmondson(1999)编制了7题项的心理安全量表。最初是为了测量团队心理安全而编制的,为Likert 7点自陈式量表。此量表多被后续相关研究者直接引用(Walumbwa&Schaubroeck,2009)或修订使用(Detert&Burris,2007)。Siemens(2009)、Carmeli(2010)、张鹏程等(2011)、龙静等(2011)等在不同文化背景下运用了该量表。Detert&Burris(2007)则编制了包含3题项的心理安全量表。用于测量员工的心理安全感知,主要由员工自陈式评价。吴维库等(2012)在其联合研究项目中验证了该量表,其信度为0.80。

2.二维结构量表

Tynan(2005)延伸了团队心理安全,将团队成员个体心理安全划分成两个对子水平的构念(即自我心理安全、他人心理安全),开发出二元心理安全量表,可测量双边人际交互中的心理安全,包括12题项。由此可知,Edmondson(1999)比较关注个体和团队间的团队心理安全,Tynan(2005)