

中国大学毕业生就业能力维度结构与测量

马绍壮¹, 朱益宏², 张文红³

(1. 广东外语外贸大学 MBA 教育中心, 广东 广州 510420; 2. 中山大学 管理学院, 广东 广州 510275; 3. 汕头职业技术学院 外语系, 广东 汕头 515078)

摘要: 根据人力资本理论, 在界定就业能力定义的基础上, 遵循国际规范的方法编制了预测量表, 然后以 827 位应届毕业生为样本, 通过探索性因子分析、验证性因子分析、相关性分析和多因变量方差分析, 得出和验证了包括社会交往能力、个人展示能力和就业求职能力三个维度的大学生就业能力维度和测量量表。统计分析证明该就业能力维度结构具有较好的信度和效度。研究结论操作性强, 对解决大学生就业问题具有较强的应用价值。另外, 研究延伸和丰富了人力资本理论和劳动力市场搜寻理论, 为就业能力研究提供了一个新的视角。
关键词: 就业能力; 就业能力维度; 就业能力测量; 大学生就业; 人力资本
中图分类号: F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2012) 04-0034-09

The Employability Constructs of Chinese Undergraduates

MA Shao-zhuang¹, ZHU Yi-hong², ZHANG Wen-hong³

(1. MBA Education Center, Guangdong University of Foreign Studies, Guangzhou 510420, China;
2. School of Business, Sun Yat-sen University, Guangzhou 510275, China;
3. Foreign Language Department, Shantou Polytechnic, Shantou 515078, China)

Abstract: Using the human capital theory, this study explored and investigated the employability constructs of Chinese undergraduates. Based on a sample of 827 undergraduates, the study revealed that the employability of undergraduates consisted of three dimensions—presenting skill, social skill and job hunting skill. Extensive analyses showed a high reliability and validity of the scale. The study results are of strong application value to address the employment challenge for Chinese undergraduates.

Keywords: employability; employability construct; employability scale; undergraduate employment; human capital

收稿日期: 2012-02-10; 修订日期: 2012-05-06

基金项目: 广东高校优秀青年创新人才培育项目 (396-GK100014)。

作者简介: 马绍壮 (1973-), 广东梅州人, 广东外语外贸大学 MBA 教育中心副教授, 管理学博士。研究方向: 人力资源开发和管理、工作情绪管理。

近年来大学生就业难成为一个让学生、家长、高校和政府共同关注的社会问题。有研究表明,大学生自身能力不足是影响大学生成功就业的主要因素^[1-2]。但现有文献对就业能力和结构维度的概念界定不清晰,缺乏易于测量的量表,影响了研究结果在大学生就业问题上的应用。本研究根据人力资本理论,着眼于大学生首次就业的能力维度,在清晰界定就业能力概念的基础上,通过毕业生访谈、专家会议、预试等多种方法开发编制了就业能力问卷,并且选取了广东外语外贸大学、中山大学、华南师范大学和广州中医药大学的827名应届大学毕业生进行测试,初步探讨了我国大学毕业生就业能力维度结构,验证性因子分析和实证效度分析等分析结果证明,该就业能力维度结构具有较好的信度和效度。

一、文献回顾和理论框架

1. 就业能力的定义

国外对就业能力的研究可以追溯到20世纪初,到20世纪末就业能力成为经济全球化背景下人力资源发展的焦点,而在过去10多年则成为人力资源管理研究的热点^[3]。加齐耶(Gazier)认为就业能力的概念经历了3次浪潮的7个演进。第一次浪潮和就业能力的概念出现于20世纪早期,当时主要把劳动者简单分成可雇佣和不可雇佣两类。第二次浪潮出现于20世纪60年代。这一阶段出现了主要关注劳动者是否具有工作所需的“社会-医学”(socio-medical)就业能力和“劳动力政策”(manpower policy)就业能力,以及关注劳动者获得的“流动”(flow)就业能力三个不同的概念。在20世纪八九十年代,第三次浪潮强调劳动者在就业中的个体责任的“劳动力市场绩效”(labor market performance)和“劳动者主动性”(initiative),以及个体与劳动力市场其他要素的互动关系的“交互性”(interactive)三种概念的就业能力^[4-6]。总体而言,西方文献中就业能力的概念经历了由最初的获取工作的能力逐渐发展成为保持工作,必要时重新获取工作的能力^[7],但由于研究对象的不同,就业能力的定义各异^[8]。

近年来,随着就业问题日益突出,我国越来越多的学者开始进行就业能力方面的研究。但国内大部分关于就业能力的研究停留在对国外相关概念和观点的介绍上,实证研究不足,更谈不上理论创新和突破^[9]。在就业能力定义方面也以借用国外的概念为多。

2. 就业能力维度

正如就业能力的概念目前尚无统一的定义,国际上对就业能力的结构也存在不同的看法。美国劳工部建立的学生职业能力维度包括资源、人际、信息、系统和技能等5大类21项胜任力;英国教育与就业部提出就业能力包括传统智力技能、核心或关键技能、个人特性和企业运营知识;加拿大会议委员会定义的就业能力包括基本技能、个人管理技能和团队技能;澳大利亚教育研究委员会提出的MKC(Mayer Key Competencies)模型包括信息的收集和分析等7种关键能力^[10]。总体上在国外研究中,大学生就业能力涵盖了专业技能、通用技能、胜任力和初次就业能力^[11]。

国内的学者目前关于大学生就业能力的研究主要关注初次就业领域,而且对就业能力维度的结论不一致。张丽华等发现大学生就业能力包含思维能力、社会适应能力、社会实践能力、自主能力和应聘能力5个主要因素^[12]。李颖等人认为大学生就业能力结构分为内在素质、处理工作能力、社交领导能力3个维度^[13]。贾利军则得出包括就业人格、社会兼容度和准职业形象的大学生就业能力结构^[14]。黄敬宝发现大学生综合素质、就业意愿和就业行为三个方面所反映出来的就业能力对就业结果有决定性影响^[15]。宋国学对我国大学生就业能力进行了多年的研究,构建了包括个人属性、人际技能、学习能力、沟通技能和专业技能的5大维度、17个因子和55个条目的大学生职业能力结构^[16]。

国内目前对大学生就业能力的研究存在以下三点不足,影响了研究结果的应用价值。首先,就业能力维度普遍缺乏理论基础,就业能力维度与就业能力定义之间逻辑关系不强;其次,就业能力维度

概念界定不清晰；最后，就业能力难于测量，缺乏广泛认可的量表。

3. 人力资本理论与就业能力

梁建等认为开发测验的首要任务是准确概括地定义所要测量的构念，清楚地说明构念的理论边界^[17]。本文对就业能力构念的研究基于人力资本理论。人力资本理论认为，教育和培训是个人人力资本的最重要投资，可以提高受教育者的个人工资和生产效率或者改善健康^[18]。按照人力资本的逻辑和理论框架，大学生的首次就业能力既是他们接受完高等教育后能否实现投资回报的关键环节，也是体现人力资本价值的重要指标。那么接下来的核心问题就是：第一，衡量大学生首次就业的就业能力绩效的指标是什么？第二，哪些因素导致了就业结果的差异？

对于第一个问题，赵宏斌认为大学生择业时会考虑自身教育投资的价值实现和投资风险，以职业价值最大化为目标，而收入偏好、职业的社会地位和个人发展前景是职业价值判断的主要标准^[19]。但在这项样本包括西部、中部和发达地区 30 多所大学的研究中，研究对象中超过一半的毕业生愿意去西部工作，对他假设的上述职业价值判断标准提出了挑战。笔者认为赵宏斌提出的价值标准忽视了个体的价值判断和个性差异，导致了难于解释大部分人志愿去西部的现象。另外，这些标准非常多元，不便测量；而且该标准易受到外部因素（如社会关系）等影响，无法体现大学生自身的能力。为此，笔者认为大学生个人对就业时所接受的工作的满意度是一个比较合理的综合指标，因为这个指标既体现了个体的主观价值判断，也在很大程度上考虑了薪酬、岗位等社会价值取向，从而避免了上述问题。

对于第二个问题，黄敬宝基于人力资本理论，把就业能力定义为“将高等教育服务转化为人力资本存量，并能够实现这种人力资本价值的大学生的综合能力”。他认为大学生的个人努力及综合素质、就业意愿和就业行为决定了就业能力的大小^[20]。这种“综合论”使得就业能力概念的边界非常宽泛，其中的综合素质就包括了政治面貌、成绩名次、英语、计算机、其他证书、干部、奖学金和实习 8 个指标，导致了完人模型，不便测量和应用。在前面谈到的关于就业能力的维度中，国内外的研究提出了林林总总的“能力组合”，但总体趋向于认为就业能力应强调通用技能^[21]。比如田永坡发现，人力资本一般性强的劳动力比人力资本特殊性强的劳动力更容易就业^[22]。

劳动力市场搜寻理论认为因为劳动力市场信息不充分，求职者需要不断进行搜寻才能获得报酬满意的工作^[23]。田永坡等根据舒尔茨（Schultz）的配置能力概念，提出大学生就业难是大学生工作搜寻投入不足，资源配置能力较低的结果，并进而提出配置能力的概念：认为配置能力就是毕业生通过搜寻工作信息并与自身情况匹配，达到自身收益最大化的一种能力，这种能力体现了大学毕业生的信息收集，信息传递（向用人单位），处理招聘考核问题以及工作搜寻中与同学、用人单位的沟通和协调^[24-25]。由田永坡定义的配置能力某种程度上体现了大学毕业生首次就业中为了实现人力资本价值而需要具备的就业能力基本结构：①在工作搜寻前和搜寻中，毕业生根据自身情况对求职目标的基本设定，同时进行简历制作，以及进行目标企业信息的收集等求职能力。这种能力是大学生向劳动力市场用人单位发布和传递信息，处理信息不对称的能力。②在工作搜寻过程中与同学、老师、用人单位的沟通协调中的社会交往能力。这种能力是获取就业信息，取得他人支持的关键因素。③在与用人单位信息传递和招聘考核过程中的个人营销、展示、说服能力。这种能力是赢得竞争，获取就业机会的关键因素。

综上所述，根据劳动力市场搜寻理论，大学生在首次就业中，就业能力应该包括进行就业信息发布传递在内的求职能力，工作搜寻过程中的社会交往能力和突出自己的个人营销展示能力。这是笔者根据相关理论和文献得出的就业能力基本假设。

4. 就业能力的概念界定

基于人力资本理论及国内外文献，本研究把大学毕业生首次就业能力定义为：从大学毕业进入社会，大学生通过自己努力，获得自己满意工作的能力。跟现有的定义比较，笔者对就业能力的定义有

以下三点不同：① 强调就业绩效的“个人满意度”。目前大部分的就业研究把“就业”或者“获得一份工作”作为就业能力的绩效，而没有考虑就业质量。这一硬性结果固然重要，但不可忽视的是有不少学生因为外部压力或自身的原因，就业质量很低，甚至“被就业”，导致工作稳定性很低。毕业生自己对所接受工作的满意度高低应该是衡量就业能力的一个综合指标。我们把获得个人满意的工作作为衡量就业的绩效，使得这个定义更为严谨和科学，而且易于测量。② 强调就业能力的个体相对性。“天生我材必有用”，这个“材”可以理解为受过高等教育后的人力资本存量。从劳动力市场供给的角度看，尽管每个毕业生的人力资本存量有差异，但只要他们能找到让自己满意的工作，那么其人力资本就可能最大限度地实现。这样就避免了强调就业能力绝对量的“完人”误区，更加具有现实意义和指导价值。③ 强调个人努力。我国大学生就业大部分在完全竞争的劳动力市场上实现，但中国作为人情社会，使得社会关系（特别是家长和亲戚的介入）在就业结果中起到很大的作用。因此，要强调学生个体的努力，只有这样才能实现把就业能力作为实现大学生自身人力资本投资的能力来研究。

综上所述，本研究以人力资本理论为理论基础，认为大学生首次就业是其在劳动力市场上实现人力资本价值的一个关键点，而大学生的首次就业能力则是其实现人力资本价值的的能力。为此，本研究突破现有国内外对就业能力研究的思路，强调毕业生的自我努力和个体满意的就业能力，使得就业能力具有更强的针对性和可操作性。本研究在一定程度上延伸和丰富了人力资本理论，力图在一定程度上促进就业能力相关理论的发展。

二、研究方法

1. 问卷的编制

我们根据克拉克（Clark）等^[26]、欣金（Hinkin）^[27]和梁建等^[28]所提出的量表开发规范，编制了就业能力问卷，编制过程涉及行为事件访谈、专家会议、预试三个主要步骤。

第一步，行为事件访谈。我们根据大学就业指导中心和毕业班辅导员提供的2010年应届毕业生就业信息，选取“早就业，满意就业”作为就业能力强（A组）和“迟就业，未就业”作为就业能力弱（B组）的两组毕业生为访谈对象，用行为事件访谈法进行深度访谈。访谈对象一共为33人，其中A组为18人，B组为15人。A、B两组访谈过程大致一样，具体包括：①说明访谈目的，强调调研的研究目的，不代表学校部门，并对个人信息保密，请他们客观真实地介绍自己的情况。②访谈主要内容有：请被访者介绍求职经历，分析影响求职结果的个人因素；介绍个人大学生活的课内课外主要经历或兴趣爱好；谈论大学生顺利就业所需具备的素质和特点；对师弟师妹和学校的就业建议。访谈按照提纲进行提问，要求被访者提供具体事例来回答。访谈者根据被访者的回答进行及时的追问，以了解被访者的具体行为特征。虽然访谈过程大致一样，但考虑A、B组被访者的心理状态不同，所以A、B组的问题设计做了调整。比如A组首先问到：“您认为您的哪些能力或特点帮您顺利找到工作？请以具体事例说明。”B组则以“您的求职经历如何？招聘单位关注您那些特点或经历？请以具体事例说明。”这种较为轻松的问题开始，在被试者介绍求职经历的过程中，追问其个人的行为特征和个人特质。总的访谈时间约为35个小时。访谈后对记录进行主题分析和内容分析，将重复条目进行合并，再进行概念上的归类和汇总，经整理，保留含项目数在两个以上的项目类别后，共得到28个题目。

第二步，专家会议法。邀请了含人力资源专业博士、企业人力资源专业人士、大学就业指导中心主任和毕业班辅导员对前面的访谈结果进行反复讨论，并对结果进行概括和总结，对一些容易混淆的概念进行了区分。经过多次讨论，根据问卷题目就多不就少的原则^[29]，增补了5个题目，最终确定了包含33个题目的预试量表。问卷题目的表述力求符合大学生的学习生活特征，简单直接易懂。

第三步，预试。我们对广东外语外贸大学的150位2010年应届毕业生进行预测，回收有效问卷

126 份。先删除跟其他题目相关系数小于 0.20 的题目^[30]，然后对问卷题目进行探索性因子分析，删除载荷量和共同度较小的题目，保留区分度较高的 17 个题目作为正式问卷的题目。

2. 正式测试

(1) 正式问卷。正式问卷包括指导语、基本信息和正文。指导语说明了本项研究的来源和研究目的，并为顺利填写问卷提供指引。基本信息包括性别、年龄、大学、专业、开始找工作时间、接受工作机会时间、工作岗位、雇主性质、薪酬以及对现有工作的满意度等。正文是问卷主体，包括预试得到的 17 个描述就业能力特征和行为的题目，8 条描述大学课内外活动的题目以及 7 条反映学校学院就业工作的题目。计分方法采用李克特量表的 7 个等级，反映问卷填写人对正向表达的题项不同的同意程度，其中数字“1”、“4”和“7”分别代表“完全不同意”、“一般”和“完全同意”。

(2) 样本。研究样本来自广东外语外贸大学、中山大学、华南师范大学和广州中医药大学这四所广东地区全日制普通高校。为了保证样本的一致性和有效性，问卷均在 2010 年 6 月份这四所学校的本科应届毕业生中收集。共发放问卷 1000 份，回收 889 份，剔除无效问卷 62 份，获得有效问卷 827 份。样本中，毕业时找到工作的人占 75%，还在找工作的人占 11%，读研的人占 12%，暂不工作的人占 2%。

(3) 数据分析。本项目在统计方法上主要采用探索性因子分析、验证性因子分析和多因变量方差分析。统计软件分别为 SPSS 13.0 与 LISREL 8.70。参照科姆雷 (Comrey)^[31] 的建议，将 827 份有效问卷随机分成两部分，其中 414 份问卷用作探索性因子分析来构建就业能力的维度。其余的 413 份用于验证性因子分析。差异检验显示，两部分样本在年龄、性别、专业分布等方面没有差异。

三、结果

1. 探索性因子分析结果

在进行探索性因子分析前进行的因子分析可行性检验显示，KMO 值与 Bartlett's 球形检验结果均显著，其中 KMO 值为 0.926，Bartlett's 球形检验 $P < 0.001$ ，数据满足因子分析条件。通过对 17 个就业能力题目进行探索性因子分析，根据福特 (Ford) 等提出的各个题目在因子上的负荷必须大于 0.40，而且不能存在明显的跨因子负荷的原则^[32]，剔除了不符合上述标准的题目。随后对余下的题目用最大变异数法 (Varimax Method) 进行旋转，根据特征值超过 1 的结果，保留了 11 个题目，提取了 3 个公因子，前两个公因子均包含 4 个题目，第三个公因子含 3 个题目，因子累计贡献率达 65%。

根据每个公因子所含题目的就业能力特征描述的含义，将这 3 个公因子分别命名为“个人展示能力”、“社会交往能力”和“就业求职能力”。个人展示能力包括“表达能力”、“说服能力”、“性格外向”和“善于表现”。社会交往能力包括“考虑别人”、“人际关系”、“学习能力”和“自我调整”。就业求职能力包括“简历制作”、“职业规划”和“面试准备”。由此本文得到大学毕业生就业能力的 3 个维度，即个人展示能力维度、社会交往能力维度和就业求职能力维度。该结果较好地体现了前面讨论的理论假设。

2. 验证性因子分析结果

为了进一步检验毕业生就业能力维度结构及其可靠性，我们采用 LISREL 8.70 软件对另外的 413 份样本进行验证性因子分析 (Confirmatory Factor Analysis)。图 1 为就业能力 3 个维度模型的参数估计值的完全标准化解 (standardized solution)。从图 1 可见，观测变量对相应潜变量上的负荷介于 0.69 ~ 0.81 间，说明每个观测变量对相应潜变量的解释度较大，而误差较小，证明 3 个维度的就业能力模型是可靠的。至此可以说，验证性因子分析验证了探索性因子分析得到的 3 个维度的就业能力结构模型是一个合理的模型。

3. 问卷信度分析

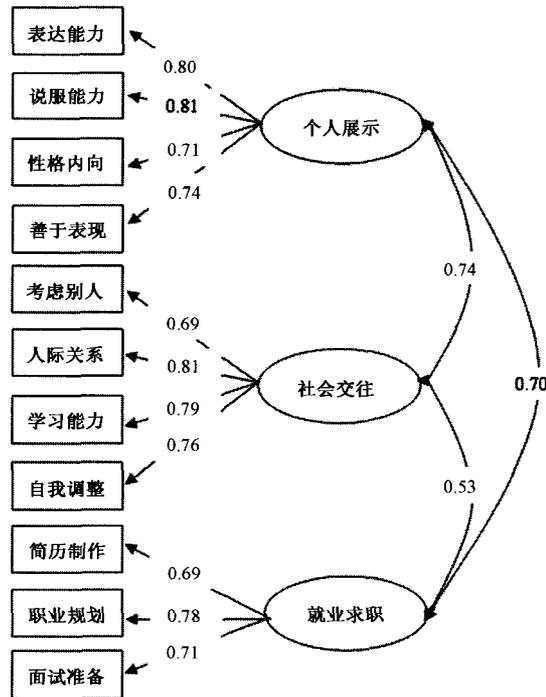


图1 验证性因子分析模型路径图（完全标准化解）

问卷总体的 α 系数为0.87。另外，个人展示、社会交往和就业求职能力各分量表的 α 系数分别为0.80、0.79和0.74，也大于一般接受的0.70，说明量表的内部一致性符合要求。

4. 问卷效度检验

验证性因子分析模型拟合指数如下： $\chi^2 = 168.31$ ， $df = 41$ ， $\chi^2/df = 4.11$ ， $RMSEA = 0.087$ ， $GFI = 0.93$ ， $CFI = 0.97$ ， $IFI = 0.97$ ， $NFI = 0.96$ ， $P < 0.01$ 。综合以上指标，表示模型拟合程度良好^[33]，说明问卷的结构效度较好。

克拉克（Clark）等认为 α 系数是测量构念单一维度性（Unidimensionality）的必要条件，但是不能保证构念单一维度性。他们认为要保证单一维度性，所有测量题目的内部相关性系数强度应该适中，而且均匀地介于0.15~0.50间^[34]。本研究测量题目的相关系数（见表1）非常好地满足了这个要求，绝大部分在0.18~0.50间。另外，表1显示各个能力维度下的题目相关性明显高于与其他能力维度题目的相关性，显示了各个维度的独立性^[35]。

表1 各题目的描述性统计及相关系数

项目	均值	标准差	V7	V6	V13	V8	V2	V11	V12	V4	V14	V15
V7 表达能力	4.79	1.18										
V6 说服能力	4.89	1.12	0.69									
V13 性格外向	4.88	1.38	0.52	0.53								
V8 善于表现	4.57	1.16	0.54	0.50	0.51							
V2 考虑别人	5.46	1.16	0.32	0.40	0.28	0.27						
V11 人际关系	5.35	1.18	0.41	0.46	0.40	0.36	0.51					
V12 学习能力	5.32	1.15	0.43	0.49	0.43	0.38	0.48	0.62				
V4 自我调整	5.36	1.16	0.48	0.54	0.38	0.41	0.51	0.54	0.56			
V14 简历制作	4.48	1.37	0.29	0.28	0.31	0.40	0.22	0.30	0.23	0.26		
V15 职业规划	4.51	1.34	0.36	0.39	0.38	0.50	0.18	0.28	0.29	0.32	0.52	
V17 面试准备	4.85	1.28	0.35	0.39	0.33	0.39	0.32	0.40	0.37	0.40	0.47	0.54

5. 实证效度

(1) 效标关联效度检验。本项目以找到工作的毕业生对其工作的满意度作为问卷的各维度的效标, 并且用 Pearson 相关分析来求出就业能力各维度与满意度的相关系数。结果如表 2 所示, 就业能力各维度与满意度都有显著的相关, 说明问卷的效标关联性较好。

表 2 各研究变量的相关系数

项目	均值	标准差	工作满意度	社会交往能力	个人展示能力
工作满意度	4.65	1.25			
个人展示能力	4.78	0.98	0.19**		
社会交往能力	5.37	0.94	0.22**	0.61**	
就业求职能力	4.61	1.09	0.25**	0.54**	0.44**

注:**表示相关系数的显著性水平 $p < 0.001$ 。

(2) 就业能力差异对就业结果的影响。为了进一步验证就业能力维度对就业结果的影响, 我们进行了多因变量方差分析, 比较就业能力及各维度在毕业时已就业样本和未就业样本 (不含考研毕业生样本) 的差异性。结果显示, 已就业毕业生的就业能力显著高于未就业毕业生, 另外, 除社会交往能力维度的差异显著性不强外, 已就业毕业生的个人展示能力和求职能力两个维度均显著高于未就业毕业生, 详见表 3。

表 3 多因变量方差分析

项目	个人展示能力	社会交往能力	就业求职能力	就业能力
毕业时已就业学生	4.82	5.40	4.66	4.96
毕业时未就业学生	4.52	5.24	4.40	4.72
均值差异	0.30	0.17	0.26	0.24
F 值	8.31**	2.94 [†]	5.26*	7.73**

注:[†] $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ 。

四、讨论与结论

郭文臣等认为提高就业率和就业质量是各国人力资源管理和开发的重要课题^[36], 而就业能力的研究涉及经济学、管理学和心理学等多个学科, 涉及面非常广。正因如此, 目前国内外对就业能力尚无统一定义。我们的研究突破了国内外现有研究定义不清的不足, 强调就业能力的“个体相对性”、就业绩效的“个人满意度”, 以及就业过程的“个人努力”, 从而使我们的研究结果更具有针对性和可操作性。因此, 本研究对就业能力研究的发展提供了一个新的着眼点和视角, 为该领域的研究提供了新的研究发现。

我们得出的“个人展示能力”、“社会交往能力”和“就业求职能力”三个能力维度体现了在当前中国社会环境下实现人力资本价值的大学毕业生就业能力的组合。其中“个人展示能力”体现了在竞争性劳动力市场中求职者的营销能力。大学生在毕业时能否实现人力资本价值, 需要在劳动力供需关系上通过个人展示能力, 营销自己, 从而赢得竞争和工作机会。大学生求职过程中, 专业在首次就业中可能起到“敲门砖”的作用, 但是面对大量同质化专业的竞争者, 大学毕业生只有拥有高人一筹的“个人展示能力”才能脱颖而出, 获得用人单位的青睐。个人展示能力的分量表题目涵盖了个人展示和营销自己的意愿和个性, 以及口头表达和说服他人的能力。这反映了在加齐耶 (Gazier) 提出的第三次浪潮中, 个体与劳动力市场其他要素的互动关系中“个人展示能力”的重要性^[37]。该维度不但折射了在广东沿海地区大学生就业已经很大程度上通过劳动力市场来完成, 而且反映了在劳动力市场竞争日益充分的情况下, 体现大学生主动性以及与劳动力市场的交互作用的个人展示能力成为就业能力的重要维度。

“社会交往能力”体现了在中国这个讲究人情和关系的社会中, 大学生就业过程中社会资本的重要性。我们在访谈中发现, 大学生就业过程中的很多有效信息来源于其社会交往的熟人。这体现了社会资本对大学生就业的影响。另外, 对雇主来说, 社会交往能力是工作中的重要技能而且往往比专业

知识和技能那些硬性条件更加难于通过培训来提高。徐晓军认为本科毕业生就业中人力资本和社会资本并重^[38]。王霆等对大学生就业能力的研究发现,“理解沟通技能”是大学生就业能力培养中需要加强培养的软能力^[39]。本研究进一步说明,社会资本对人力资本实现至关重要。或者说,即使是大学生离开校园进入社会,社会交往能力也是不可或缺的。在国外的就业能力维度中,也可以看到社会资本的要素。比如弗格特(Fugate)等就把“社会 and 人力资本”作为就业能力的三个维度之一^[40]。

“就业求职能力”反映了劳动力市场搜寻理论所认为的就业信息不充分,求职者必须根据求职目标,进行信息制作和信息发表(简历),不断地搜寻目标企业的信息,并在了解企业的基础上参与面试的求职技能。大学生根据自己的情况进行职业规划,撰写简历和掌握面试技能是基本的就业能力。这种能力相对其他两种能力更易培养,但学校必须提供相关的教育和培训。

本研究结论不但延伸和发展了人力资本理论,理论上证明了社会交往能力、个人展示能力和就业求职能力这三个关键能力是大学生实现人力资本价值的关键因素,而且对解决大学生就业问题具有较强的实际应用价值。首先,高校和家长应该转变就业能力培养的理念和方式,更多地着眼于大学生通用技能的培养,而不能仅仅着眼于专业技能的培养。宋国学指出,国外的经验表明,在大众教育阶段毕业生仅仅有专业技能难于在劳动力市场上立足^[41]。洪莹等也强调高等教育不能把技能化教育培养当作人才培养的主要内容^[42]。然而,我国的高校和家长往往重视学生的应试能力培养和专业能力训练而忽视了通用技能的培养。本研究结果说明,不管是学校还是家长都应该把培养个人展示能力和社会交往能力这些通用软性技能作为大学生培养的一个重要部分。而且这对独生子女群体来说尤为重要。其次,本研究对就业能力的定义“为大学生、家长、高校和社会建立健康的就业价值观和就业导向。本研究所定义的就业能力强调就业绩效的“个人满意度”,就业能力的“个体相对性”以及就业过程的“个人努力”,可以在一定程度上纠正当前大学生就业中存在的“为就业而就业”、“被就业”、单纯追求“高薪高职”的单一价值取向以及毕业生个人努力不足,依赖父母进行就业等不良现象。本研究所提出的就业能力新概念主张因材施教,尊重个体的就业满意度,并倡导毕业生的个人努力,对建立健康的就业价值观和就业导向有积极的指导意义。最后,本研究得出了易于操作且具有较好信度和效度的就业能力量表,使得就业能力测量成为可能。本研究得到的就业能力量表含三个维度共11个题目。量表的题目表述非常贴近大学生的生活和学习,通俗易懂,易于测评和评估,可以广泛地应用于高校的就业指导和能力测评。高校可以根据各个维度的测评结果有针对性地对大学生的就业指导工作和就业能力评估工作进行培训,从而提高就业工作的效果。

虽然本研究具有重要的理论价值和实践意义,但仍存在以下的不足。第一,此次样本以广东某外语类院校为主,虽然包括广东的部级院校及一般院校的毕业生样本,但样本分布比例不够均匀。以后的研究可以通过扩大样本量和样本来源进行进一步的验证。第二,受制于目前国内外尚无较完善和权威的就业能力量表供借鉴参照,本研究虽然尽量遵循了国际上量表编制的方法,得出了就业能力维度,但此量表仍需在未来的研究中进一步验证,特别是内容效度方面。最后,未来的研究可以着重探讨如何培养和发展大学生的就业能力。

参考文献:

- [1] 黄敬宝. 就业能力与大学生就业——人力资本理论的视角[M]. 北京: 经济管理出版社, 2008: 196.
- [2] 吴斌, 谭捷, 蔡涛. 广东大学生就业心理调查分析[J]. 青年探索, 2007, (4).
- [3] 郭文臣, 迟文倩, 肖洪钧, 乔坤. 可就业能力研究: 价值与趋势[J]. 管理学报, 2010, (5).
- [4] Gazier, B. Observations and Recommendations [M]. // Gazier, B. Employability-Concepts and Policies. Berlin: European Employment Observatory, 1998: 298 - 315.
- [5] Gazier, B. Employability-definitions and Trends [M]. // Gazier, B. Employability-Concepts and Policies, Berlin: European Employment Observatory, 1998: 37 - 71.
- [6] Gazier, B. Employability: The Complexity of a Policy Notion [M]. // Weinert, P., M. Baukens, P. Bollerot, et al. Employability: From

Theory to Practice. New Brunswick, NJ: Transaction Books, 2001: 3-23.

- [7] 同 [3].
- [8] Berntson, E., M. Sverke, S. Marklund. Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labor Market Opportunities? [J]. Economic and Industrial Democracy, 2006, (2).
- [9] 曾湘泉. 变革中的就业环境与中国大学生就业 [J]. 经济研究, 2004, (6).
- [10] O'Neil, H. F., K. Allred, E. L. Baker. Review of Workforce Readiness Theoretical Frameworks [M]. //O'Neil H. F., N. J. Malwah. Workforce Readiness: Competencies and Assessment. NJ: Lawrence Erlbaum Associate Publishers, 1997.
- [11] 宋国学. 基于可雇用性视角的大学生职业能力结构及其维度研究 [J]. 中国软科学, 2008, (12).
- [12] 张丽华, 刘晟楠. 大学生就业能力结构及发展特点的实验研究 [J]. 航海教育研究, 2005, (1).
- [13] 李颖, 刘善仕, 翁赛珠. 大学生就业能力对就业质量的影响 [J]. 高教探索, 2005, (2).
- [14] 贾利军. 大学生就业能力结构的研究 [D]. 南京师范大学博士论文, 2007.
- [15] 同 [1].
- [16] 同 [11].
- [17] 梁建, 樊景立. 理论构念的测量 [M]. //陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. 组织与管理研究的实证方法. 北京: 北京大学出版社, 2008: 229-254.
- [18] Becker, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Relevance to Education [M]. New York: Columbia University Press, NBER, 1993.
- [19] 赵宏斌. 人力资本投资收益—风险与大学生择业行为 [J]. 北京师范大学学报 (社会科学版), 2004, (3).
- [20] 同 [1].
- [21] 同 [11].
- [22] 田永坡. 人力资本一般性和专有性对大学生就业的影响 [J]. 北京师范大学学报 (社会科学版), 2004, (3).
- [23] Mortensen, D. Job Search and Labor Market Analysis [M]. //Shenfelter and Layard. Handbook of Labor Economics. Amsterdam: North-Holland, 1986.
- [24] 田永坡, 俞婷君, 吴克明. 工作搜寻、配置能力与大学毕业生就业研究 [J]. 青年研究, 2007, (3).
- [25] Schultz, T. W. The Value of the Ability to Deal with Disequilibria [J]. Journal of Economic Literature, 1975, (3).
- [26] Clark, L. A., D. Watson. Constructing Validity: Basic Issues in Objective Scale Development [J]. Psychological Assessment, 1995, (3).
- [27] Hinkin, T. R. A Brief Tutorial on the Development of Measures for Use in Survey Questionnaires [J]. Organizational Research Methods, 1998, (1).
- [28] 同 [17].
- [29] 同 [26].
- [30] Floyd, F. J., K. F. Widaman. Factor Analysis in the Development and Refinement of Clinical Assessment Instruments [J]. Psychological Assessment, 1995, (3).
- [31] Comrey, A. L. Factor-analysis Methods of Scale Development in Personality and Clinical Psychology [J]. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 1988, (5).
- [32] Ford, J. K., R. C. Maccallum, M. Tait. The Application of Exploratory Factor Analysis in Applied Psychology: A Critical Review and Analysis [J]. Personnel Psychology, 1986, (2).
- [33] 张伟雄, 王畅. 因果关系理论的建立——结构方程模型 [M]. //陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. 组织与管理研究的实证方法. 北京: 北京大学出版社, 2008: 290-311.
- [34] 同 [26].
- [35] 同 [26].
- [36] 同 [3].
- [37] 同 [4].
- [38] 徐晓军. 大学生就业过程中的双重机制: 人力资本和社会资本 [J]. 青年研究, 2002, (6).
- [39] 王鑫, 曾湘泉, 杨玉梅. 提升就业能力解决大学生结构性失业问题研究 [J]. 人口与经济, 2011, (3).
- [40] Fugate, M. A. J. Kinicki, B. E. Ashforth. Employability: A Psycho-social Construct, Its Dimensions and Applications [J]. Journal of Vocational Behavior, 2004, 65.
- [41] 同 [11].
- [42] 洪莹, 吴健豪. 高校大学生就业竞争力实证研究及思考 [J]. 人口与经济, 2011, (2).

[责任编辑 冯 乐]