

“90后”大学生就业能力结构模型研究

杨旭华

(首都经济贸易大学 劳动经济学院, 北京 100070)

摘要: 就业能力是大学生成功就业的核心影响因素, 而“90后”大学生作为未来劳动力市场的主力受到了广泛关注。本研究在文献分析、深度访谈、开放式调查和预试研究的基础上编制了“90后”大学生就业能力调查问卷, 通过前后两个样本的调查, 运用因子分析和结构方程模型的分析方法, 构建出“90后”大学生就业能力的四因子模型。该模型由内在品格素质、基本工作能力、情绪管控能力以及规划自省能力四个维度构成, 最后对研究结论与已有研究的异同进行了比较, 并分析了研究的应用价值。

关键词: “90”后大学生; 就业能力; 就业能力结构模型

中图分类号: F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2012) 02-0041-08

Analysis on the Structure of Post-90s College Graduates' Employability

YANG Xu-hua

(School of Labor Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing 100070, China)

Abstract: Employability has a great impact on the effect of graduates' employment, while post-90s will gradually become a major part of labor force market in China. Based on reviewing large numbers of literatures, investigation and a small group pre-test, the research designed post-90s graduates' employability questionnaires. Furthermore, the research construct a four-factor employability model by the exploratory factor analysis and structural equation modeling through first-hand data obtained in the pre and post investigation, including essential quality ability, elementary employment ability, emotion-controlled ability and programming and introspection ability. At last, we compare the research result with previous study and point out its application value.

Keywords: post-90s college graduates; employability; construct of employability

收稿日期: 2011-08-25; 修订日期: 2011-11-15

基金项目: 北京市教育委员会科研水平提高经费项目“大学生职业成熟度、职业选择行为与就业绩效的关系研究”; 首都经济贸易大学2011年教育与教学改革项目(00291154210143); 首都经济贸易大学劳动经济学院科研与学术资助项目(00200059001116)。

作者简介: 杨旭华, (1978-), 女, 山东莱阳人, 首都经济贸易大学劳动经济学院讲师, 中国人民大学博士, 研究方向为劳动经济和人力资源管理。

一、问题的提出

在近年高校毕业生数量急剧膨胀的形势下,就业的难题似乎变得更加严峻和突出。2008年我国普通本专科毕业生数为511.9万人,2009年普通本专科毕业生数为531.1万人^①,2010年我国普通本专科毕业生数为575.4万人^②。伴随就业形势的严峻一个不可忽视的事实是,从2012年起,1990年之后出生的大学生,即“90后”大学生将陆续进入劳动力市场,逐渐成为我国劳动力大军中一支不可小觑的力量。

在当代中国,“90后”一直是一个饱受关注和争议的群体。“90后”从出生开始,生活环境相对前几代优越许多,且其中的大部分都是独生子女。他们是信息时代的优先体验者,对新事物具有较强的接受能力,并具有很强的好奇心。他们个性鲜明张扬,自主自信;乐于表现自我,自我中心意识较强;思想开放独立,早熟老练而又叛逆^[1];由于在市场经济的环境下长大,“90后”比较了解中国社会的主流思想和价值观,且价值观更加现实;市场消费观念强烈,但名利思想被过分强化。“90后”大学生身上带有鲜明的时代特点,但他们的个性特征是否能够成为选择工作时切实有效的就业能力,目前尚无定论。

作为中国劳动力市场未来的主导力量,“90后”大学生群体就业能力的高低会极大程度地影响劳动力的供给质量;就个体而言,就业能力对职业生涯的成功极其关键^[2],所以,探讨和分析“90后”大学生这一群体的就业能力的结构有着重要的理论和现实意义。

二、研究回顾

1. 就业能力定义的分析

关于就业能力的界定众说纷纭,始终没有得到一个统一的定义^[3]。研究总结了目前较有代表性的几种观点:富盖特(Fugate)认为,就业能力是指个体在其职业期间确认和实现在组织内部和外部职业机会的能力^[4];布朗(Brown)认为,就业能力是找到并保持不同就业的相对机会^[5];英国工业联合会(CBI)认为就业能力是个体为适应雇主或顾客的变化需要而具备的资格或竞争能力,以及在工作中释放激情和潜力的能力^[6]。

国内学者也对就业能力的定义进行了探讨:郑晓明认为就业能力是指大学毕业生在校期间通过知识的学习和综合素质的开发而获得的能够实现就业理想、满足社会需求、在社会生活中实现自身价值的本领^[7];汪恽认为就业能力的实质是一种个体的能力,是各种有益于就业的能力的总和,且具有动态发展的倾向^[8]。

虽然各个组织、学者对就业能力的定义存在差异,但有两个命题得到了普遍认同:其一,大学生就业能力是一种综合能力,是多种个人能力整合后的结果;其二,就业能力对就业质量产生了巨大的促进作用和正面影响。

2. 就业能力结构的分析

就业能力包含的内容很广泛,越来越多的研究者更关注于这些内容的内在构思,也就是就业能力的结构。

国外许多组织和学者对就业能力维度进行了探讨:如美国劳工部就业技能调查委员会提出,21世纪就业人员需具备三大基础和五大能力^[9]。三大基础是能力基础、思维基础、素质基础;五大能力是资源确定、组织、规划与分配能力,良好的人际关系及与他人合作的能力,获取并利用信息的能力,对复杂相互关系认知并系统运作的的能力,能利用多种科技知识手段进行工作的能力。帕拉尔(Pallard)提出就业能力应该包括四个组成成分:①资产,由个体的知识、技能和态度组成;②发展,

① 参见《中国统计年鉴》(2010)。

② 参见《中国统计摘要》(2011)。

包含职业管理能力、求职能力、策略性的方法；③表达；④个体环境和劳动力市场环境^[10]。劳尔等人(Law, Wong & Mobley)认为就业能力主要由三个维度组成^[11]：个人适应性，指的是使个人具有就业能力的因素；个体与市场的交互，指的是个体如何呈现就业能力；职业身份，指的是职业身份的风格、身份描述和身份自我。

近年来，国内学者对就业能力结构的研究兴趣也日渐浓厚。如张丽华的研究认为，大学生就业能力包含五个维度，即思维能力、社会适应能力、自主能力、社会实践能力、应聘能力^[12]；宋国学认为大学生就业能力由专业技能、沟通技能、个人属性、学习能力、人际技能组成^[13]；王霆、曾湘泉、杨玉梅认为大学生就业能力模型由知识要素、能力要素、态度要素组成，其中知识要素分为专业知识和非专业知识；能力要素分为操作应用技能、理解交流技能、管理技能、自我控制技能和科学思维技能；态度要素分为职业素养、意志品质和个性特征^[14]。

三、研究设计与研究程序

1. 研究设计

虽然目前关于大学生就业能力结构的研究并不少见，但是目前还没有学者对“90后”大学生这一特定群体的就业能力结构进行研究。事实上，对“90后”大学生就业能力的研究是我国高等教育进一步深入发展的试金石，有利于实现学生个体、高等院校和社会三方的和谐发展因而是一种千分有必要的工作。

本研究从学生角度出发，运用所编制的量表，通过两个样本的调查，用实证研究方法对“90后”大学生就业能力的结构维度进行了探索性因子分析和验证性因子分析，并对研究结果与已有结论的异同以及对于实践的指导作用进行了讨论。

2. 问卷编制

第一，文献综述。问卷编制首先参考了现有文献所形成的概念体系和研究命题，对就业能力、就业能力结构维度等理论和实证研究文献进行分析，重点参考了《大学生就业能力的结构初探》^[15]、《大学生就业能力的结构及其对就业结果的影响》^[16]、《大学生就业能力结构模型研究》^[17]等文献的研究成果，提取、收集大学生就业能力的具体项目和内容，并进行了分类汇总。

第二，半结构化访谈和开放式问卷调查。对大学的学生和教师进行访谈，主题为大学生如何发展能力以更好地适应求职的需要。在访谈两所大学18名任课教师、辅导员和32名学生的基础上，用开放式问卷调查了在职管理干部培训班的32名管理者以及22位已签约的应届毕业生，调查内容包括

表1 “90后”大学生就业能力调查的项目汇总

类别	能力	类别	能力	
思维能力	创新能力	自主决策能力	准确定位能力	
	纳新能力		开发能力	
	分析判断力		计划能力	
	社会洞察力		把握机遇能力	
	解决问题能力		影响能力	
	适应能力	应变能力	团队工作能力	团队协作能力
		分析判断能力		文化认同能力
		组织协调能力		规划和组织能力
		逻辑思维能力		基本胜任力
		忍耐力		技术能力
实践能力		心理调适能力	基础能力	独立工作能力
		抗挫力		时间管理能力
		抗压能力		学习能力
		接纳变化能力		信息管理能力和数理运算能力
		自我控制能力		道德品质
	应聘能力	社交能力	个性品质	正直
		沟通能力		诚实
		应变能力		社会公德
		表达能力		主动积极
		倾听能力		吃苦耐劳
职业化素养		自我包装能力	自我营销能力	忠诚度
		自信	自尊	
		自我保护能力	责任意识	
		表达能力	进取心	
		勤奋	责任意识	
	乐观向上		成就动机	
	自我效验能力		奉献精神	

“您认为企业在招聘过程中最看重大学生的哪些能力”、“您认为现在大学生求职过程中最缺乏哪些必备的能力”等。调查还要求被试者就所提到的内容或条款的重要性进行排序，同时收集了企业的《录用标准》和《面试计分表》，作为编制问卷题目的参考。

第三，汇总与归类。对文献综述、访谈和开放式调查中提到的就业能力内容进行汇总并归类，如表 1 所示。

第四，编制并修改初始问卷。根据表 1 所列内容，邀请 30 位学生及 20 位老师对各类就业能力的重要性进行排序，并计算按照重要性排序的就业能力项目所出现的频次，在此基础上设计问卷项目、编制初始问卷。之后邀请 2 名心理学教授和 5 名企业管理者对项目适当性、问卷合理性和可读性进行评定，修改初始问卷，最终得到包含 29 个项目的大学生就业能力预试问卷。

第五，预试。用预试问卷调查包括北京大学、山东大学、吉林大学、北京理工大学、首都经济贸易大学、厦门大学等 21 所大学的 300 名大学生，回收有效问卷 287 份，问卷有效率为 95.67%。利用 SPSS 17.0 对 287 份有效样本进行探索性因子分析。所得的结果进行如下处理：①对于在多个因子上有载荷的题目，直接删除；②对在两个因子上有载荷，但各载荷均小于 0.4 的，直接删除；③对在两个因子上有载荷，其中一个载荷在 0.4 以上，与另一个相差 0.2 以上的予以保留，最终形成了包含 25 个题项的正式调查问卷。

正式问卷由包含 25 个项目的中国大学生就业能力量表以及包含 10 项目的基本信息构成，由学生以李克特五点量表自陈回答。1 表示非常不符合、2 表示不太符合、3 表示难以确定、4 表示比较符合、5 表示非常符合。

3. 样本分布

用所编制问卷对“90 后”大学生进行了前后两次调查，第一次调查通过探索性因子分析对问卷进一步修正，第二次调查通过验证性因子分析对模型进行验证。第一次调查的样本包括清华大学、复旦大学、武汉大学、太原理工大学在内的 53 所大学的不同学科的学生，共发放调查问卷 322 份，回收 308 份，回收率为 95.65%；其中有效问卷 301 份，有效率为 97.78%；用来对“90 后”大学生就业能力的结构维度进行探索性因子分析。第二次调查的样本包括湖南师范大学、中国政法大学、中国人民大学、哈尔滨工业大学在内的 41 所大学的不同学科的学生，共发放问卷 410 份，回收 369 份，回收率为 90%；其中有效问卷 363 份，有效率为 99.37%，用来对“90 后”大学生就业能力的结构维度进行验证性因子分析。差异检验显示，两样本总体在性别、年龄结构等方面无显著差异。两次调查样本的分布见表 2。

4. 数据分析

用 SPSS 17.0 对“90 后”大学生就业能力量表进行项目分析和探索性因子分析，然后用 AMOS 18.0 统计软件对“90 后”大学生就业能力量表进行验证性因子分析，并对量表的信度和效度进行了检验。

表 2 第一次调查与第二次调查被试基本情况对比

被试基本情况		第一个样本		第二个样本	
		频数	百分比	频数	百分比
性别	男	150	49.8	152	41.9
	女	149	49.5	209	57.6
政治面貌	缺省值	2	0.7	2	0.6
	党员	50	16.6	54	14.9
	共青团员	238	79.1	291	80.2
	民主党派	1	0.3	0	0
	群众	11	3.7	15	4.1
家庭所在地	缺省值	1	0.3	3	0.8
	农村	54	17.9	82	22.6
	城镇	72	23.9	78	21.5
所学专业	大中城市	172	57.1	200	55.1
	缺省值	3	0.9	3	0.9
	理科类	48	15.9	62	17.1
	工科类	69	22.9	109	30
	经济管理类	49	16.3	49	13.5
	社会人文类	112	37.2	124	34.2
其他	其他	14	4.6	15	1.7
	缺省值	9	3	4	1.3

四、研究结果

1. 项目分析

在项目分析中，我们主要根据被试的测试结果分别计算出每一题目的鉴别力与区分度。题目的鉴别力主要是求出每一个题目的“决断值”（简称 CR 值），即通过高分组和低分组在每个题目上得分的独立样本检验结果来进行。区分度用被试者在该项目的得分与其所在分量表总分的相关来表示。根据计算结果，我们从中选取决断值达到 0.05 显著水准且数值大于 3，区分度在 0.20 以上的 25 道题目组成“90 后”大学生就业能力预测量表。

2. 探索性因子分析

利用 SPSS 17.0 统计软件进行探索性因子分析的第一步是检验样本数据是否适合进行因素分析，结果显示量表的 KMO 值为 0.887，适合做主成分分析；本研究的巴特利特（Bartlett）球形度检验值为 2110.927，Sig. = 0.000 < 0.01。综合两个因素说明样本充足度足够，并且显著，可以在此基础上进行因子分析。

预调查样本采用主成分法对“90 后”大学生就业能力抽取特征根大于 1 的因子并对因素进行最大方差旋转，得到就业能力的结构。第一步，考察转轴后的成分矩阵，可以发现其中的“乐观向上”、“职业化素养”两题项在两个因子的载荷均相近，将其删除；第二步，用保留的 23 个题项进行第二次因子分析后，得到各因子载荷矩阵，发现其中的“自尊”、“文化认同能力”两题项在两个因子的载荷均相近，将其删除；第三步，用保留的 21 个题项进行第三次因子分析后，得到各因子载荷矩阵，发现其中的“社会洞察力”、“信息管理能力”两题项不显著，将其删除。用保留的 19 个题项进行第四次因子分析，此时分析数据结果，量表的 KMO 值为 0.887，Bartlett 球形度检验值为 2110.927，Sig. = 0.000 < 0.01。采用主成分法抽取特征根大于 1 的因子，并同时观察碎石图，如图 1。

由图 1 可见，在第 4 个因子处出现拐点，此后碎石图坡度趋于平缓。4 个因子的特征值为 1.183，此时提取 4 个因子可以解释总方差的 57.209%。用保留的 19 个项目进行因子分析，得到各因子载荷矩阵如表 3 所示。

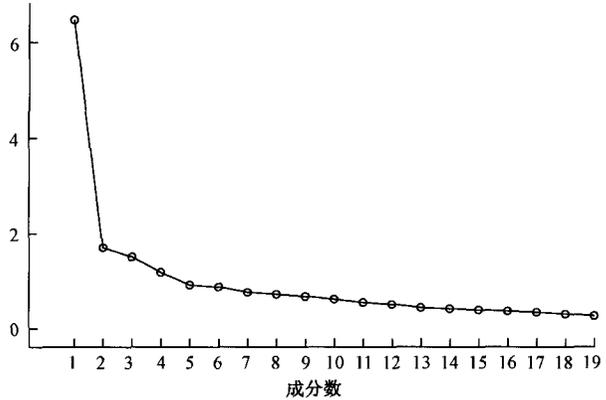


图 1 “90 后”大学生就业能力探索性因子分析碎石图 (N=301)

表 3 “90 后”大学生就业能力探索性因子分析旋转成分矩阵 (N=301)

因子	旋转成分矩阵*			
	1	2	3	4
社会公德	0.784			
道德品质	0.774			
正直	0.760			
责任意识	0.691			
诚实	0.657			
敬业奉献精神	0.597			
表达能力		0.755		
应变能力		0.731		
问题解决能力		0.683		
组织协调能力		0.639		
自我营销能力		0.617		
人际交往能力		0.456		
自我控制能力			0.808	
忍耐力			0.799	
心理调适能力			0.749	
计划能力				0.761
竞争意识				0.636
时间管理能力				0.587
主动积极				0.495
特征根	6.466	1.710	1.710	1.183
各因子负荷量	34.029	9.001	7.954	6.226
累积负荷量	34.029	43.030	50.983	57.209

由此发现，19 个变量提取 4 个公共因子后，公共因子解释了变量的大部分变异，4 个公共因子累计解释了数据中总方差的 57.209%，每个变量都在其中的一个公共因子上有较高的载荷值（大于 0.45），而对其他公共因子的载荷值较低。分析各因子所包含的变量指标，可以发现该模型符合实际情况，有很好的理论支撑和实际指导意义。其中各因子的解释分别如下。

因子 1：包括敬业奉献精神、道德品质、诚实、责任意识、正直、社会公德，共 6 个变量指标。这些指标反映了大学生的思想道德品质，可以解释和命名为“内在品格素质”。

因子 2：包括人际交往能力、自我营销能力、组织协调能力、应变能力、问题解决能力、表达能力，共 6 个变量指标。这些指标都是用人单位特别重视的，是大学生在工作中需要经常使用到的基本技能，可以将其解释和命名为“基本工作能力”。

因子 3：包括自我控制能力、忍耐力、心理调适能力，共 3 个变量指标。这些指标反映了大学生的情绪管理和心理调适水平，可以解释和命名为“情绪管控能力”。

因子 4：包括计划能力、时间管理能力、竞争意识、主动积极，共 4 个变量指标。这些指标所反映的能力水平可以预期该求职者未来是否能够很好地进行自我管理，适应不断变化的社会需要，可以解释和命名为“规划自省能力”。

3. 验证性因子分析

探索性研究结果显示，“90 后”大学生就业能力由内在品格素质、基本工作能力、情绪管控能力、规划自省能力四个维度构成。此结构是否可靠、有效，须经另外样本的调查，用验证性因素分析加以检验。检验有两方面的内容：一是模型验证，即检验四维度结构模型是否得到另外样本数据的支持；二是模型比较，即对问卷项目可能包含的三因素模型、四因素模型等三种模型进行比较，以确定四因素模型是否为最优。三因素模型为含有三个维度的模型，为本研究的备择模型。按照模型要求设置参数关系，用正式调查样本资料进行检验。

理论模型的数据点数目等于 $p \times (p + 1) / 2$ ， p 为观测变量的数目，在本研究中 $p = 19$ ，所以，数据点数目为 $19 \times (19 + 1) / 2 = 190$ 。理论模型共包含 6 个因子相关、19 个因子载荷、19 个残差方程。因此，本研究的理论模型在统计分析上能够被识别，可以对其进行结构方程模型（SEM）运算。模型验证结果见图 2。

由图 2 可以看出，四因素模型与观测数据都有较好拟合，四因素模型得到正式调查样本的支持。为了验证四因素模型的优劣，研究还将四因素模型中相关度为 0.74 和 0.70 的两个因子分别合并，形成了两个参照模型，并与四因素模型的拟合结果进行比照。

在实际运用协方差结构模型分析时，除了

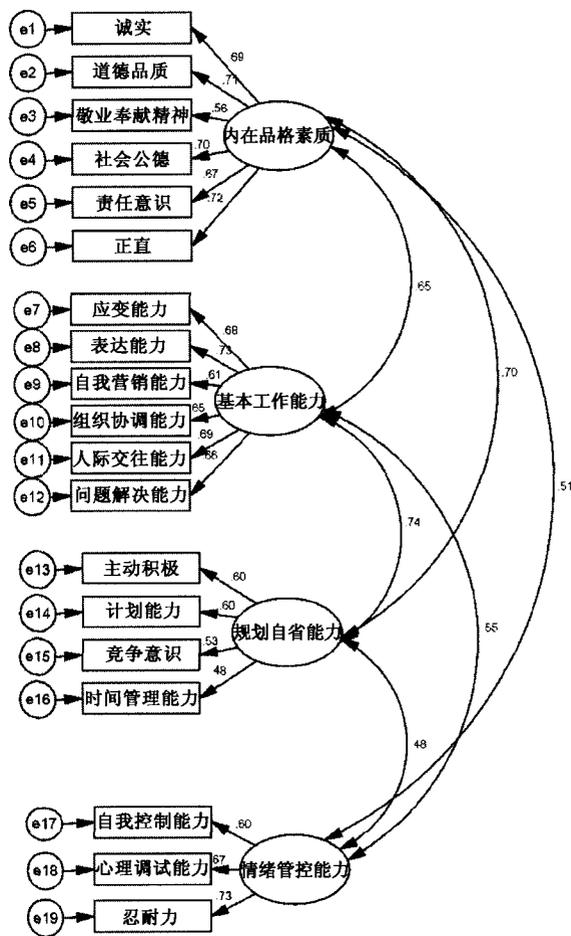


图 2 “90 后”大学生就业能力四维度模型路径图 (N = 363)

χ^2/df 外,一般常采用的指数是CFI、NFI、NNFI(TLI)、IFI和RMSEA,其中前四个指标的值在0.80以上被认为拟合较好,可以接受,在0.90以上表示模型拟合很好;RMSEA的值在0.08以下表示模型拟合较好^[18]。比较发现,在三种可能模型中,四因素模型各项拟合指数都最佳。具体比较结果见表4。

表4 “90后”大学生就业能力问卷验证性因子分析模型拟合指标(N=363)

拟合指标	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	NFI	TLI	CFI
四因素模型	349.807	146	2.396	0.063	0.86	0.88	0.91
三因素模型1	391.615	149	2.628	0.068	0.83	0.85	0.87
三因素模型2	410.772	149	2.757	0.07	0.82	0.84	0.88

4. 问卷信度、效度检验

(1) 信度检验。通过SPSS 17.0对问卷进行信度检验。在正式调查结束一个月之后,在首都经济贸易大学对100名大学生进行了问卷重测,前后两次问卷的信度都较高,整个调查的信度分析结果如表5所示。

表5 “90后”大学生就业能力问卷的信度检验

	项目	第一次调查	第二次调查
总量表	Cronbach's Alpha 系数	0.887	0.877
	Guttman Split-Half 系数	0.747	0.767
分量表	内在品格素质	0.859	0.863
	基本工作能力	0.756	0.801
	情绪管控能力	0.763	0.703
	规划自省能力	0.748	0.734
重测信度	Cronbach's Alpha 系数		0.874

(2) 效度检验。结构效度的检验的方法之一是通过因子分析来考察整个量表的

因素结构是否明晰合理,其含义是否符合理论构想。从探索性因子分析结果可以看出,“90后”大学生就业能力问卷的因素结构清晰,因素内所包括的项目在该因子上的负荷也较高,因子负荷大多数在0.6~0.8,对总体方差的解释量也很高,达到57.209%。同时,根据验证性因子分析的结果,从模型的各项拟合度指数来看,四因素模型相对其他模型而言是最优的,并且“90后”大学生就业能力模型的整体拟合度也较好。

五、分析与讨论

1. 构建了合理的“90后”大学生就业能力模型

研究首先在国内外相关研究文献以及前期半结构化访谈和开放式调查的基础上,编制了“90后”大学生就业能力调查的初始问卷。接着,采集预试样本通过项目分析和探索性因子分析进行问卷的修订,形成包含25个项目的正式调查问卷。最后,采集正式调查样本,通过验证性因素分析,构建了“90后”大学生就业能力的四维度模型,并形成“90后”大学生就业能力调查量表,该量表由内在品格素质、基本工作能力、情绪管控能力、规划自省能力四个维度构成,包含19个测量项目。经过检验,该量表内容有效,结果可信,是一份具有实际应用价值的量表,可以用于“90后”大学生就业能力的测量。

2. 与以往研究的差异分析

与以往的研究相比,本研究在研究对象、研究方法和研究结论上都有一定程度的创新。首先,在研究对象上,选择了目前颇受关注和争议的“90后”大学生作为调查对象,作为未来劳动力市场的新兴群体和中坚力量,对“90后”大学生就业能力的探索有着深远的意义。

其次,虽然对于大学生就业能力的研究并不少见,但是能够通过严谨的实证分析方法,尤其是通过验证性因子分析对就业能力结构作出检验的研究还为数极少,研究方法的规范性和研究程序的完整性充分保证了本研究结论的有效性,使之具有更强的应用价值。

再次,本研究通过验证得出的“90后”大学生就业能力的四维结构相比于之前的研究有着更高的概括性和更强的应用性,包含四因素的“90后”大学生就业能力结构是一个时代的产物,作为一

种社会—心理结构，它包括了由内至外的个人特征的排列，能够更好地融入社会背景中，并提供了一个社会、组织和个体的交叉结果，这是在其他关于就业能力结构的研究中所没有发现的。

3. 研究对现实的指导意义

“90后”大学生就业能力结构的研究对学生个体、高等院校和用人单位三方都有一定的指导意义和应用价值。

首先，该研究结论为“90后”大学生学习模式的改变和学习目的明确提供了有益的参考。当今社会只有知识是远远不够的，大学生需要抛弃被动的学习方式，代之以一种基于行动的自主探究、自我发现与解决问题的学习模式。“90后”大学生就业能力的结构有助于大学生洞悉何种能力的培养与增长会有助于自身的成功就业，使自身在求职择业竞争中处于有利地位。

其次，就业能力结构反映了当代社会对人才的全方位要求，重基础、宽口径的大学本科人才培养模式将会更加符合用人单位对人才的要求。近年来，跨专业、跨行业的就业情况屡见不鲜；基础知识扎实、基本技能熟练并具有较高的社会适应能力和自我约束能力的学生将会在求职过程中受到用人单位的青睐，且更容易获得职业成功。高校在提升大学生就业能力方面可谓任重道远，需要积极探索和实践多种措施与机制，培养出一专多能的通用型人才。

最后，“90后”大学生作为中国劳动力市场未来的主导力量，他们的各项能力会在很大程度上影响组织的绩效和社会的发展，对“90后”大学生就业能力结构的剖析，有助于企业在甄选、培育和评价人才方面作出必要的努力，最终实现社会、组织与员工的共赢。

参考文献：

- [1] 崔景贵. 90后大学生心理发展的基本特征 [J]. 教育与职业, 2008, (35).
- [2] 郭志文, B. I. J. M. 范德赫登. 无边界职业生涯时代的就业能力: 一种新的心理契约 [J]. 心理科学, 2006, (2).
- [3] Fugate, M., A. J. Kinicki, A Dispositional Approach to Employability: Development of a Measure and Test of Implications for Employee Reactions to Organizational Change [J]. Journal of Occupation and Organizational Psychology, 2008, (3).
- [4] Fugate, M., A. J. Kinicki, B. E. Ashforth. Employability: A Psycho-social Construct, Its Dimensions, and Applications [J]. Journal of Vocational Behavior, 2004, (1).
- [5] Pool, L. D. P, Sewell. The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability [J]. Education and Training, 2007, 49 (4).
- [6] In Search of Employability [R]. A Response by NIACE to the CBI Discussion Document, 1998.
- [7] 郑晓明. “就业能力”论 [J]. 中国青年政治学院学报, 2002, (3).
- [8] 汪恽. 就业能力: 促进高校就业的重要方面 [J]. 教育发展研究, 2005, (4).
- [9] U. S. Department of Labor. What Work Requires of Schools; A SCANS Report for America 2000 [R], 1991.
- [10] J. Hillage, E. Pollard. Employability: Developing a Framework for Policy Analysis [R]. London: Department for Education and Employment, 1998.
- [11] K. S. Law, C. Wong, W. H. Mobley. Toward a Taxonomy of Multidimensional Constructs [J]. Academy of Management Review, 1998, (4).
- [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] 宋国学. 基于可雇佣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).
- [14] 王霆, 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).
- [15] 罗峥, 方平, 付俊杰, 张腾月, 张寓杰, 赵晶. 大学生就业能力的结构初探 [J]. 心理学探新, 2010, (1).
- [16] 乔志宏, 王爽, 谢冰清, 王祯. 大学生就业能力的结构及其对就业结果的影响 [J]. 心理发展与教育, 2011, (3).
- [17] 王培君. 大学生就业能力结构模型研究 [J]. 黑龙江教育学院学报, 2009, (11).
- [18] 侯杰泰, 温忠麟, 成子娟. 结构方程模型及其应用 [M]. 北京: 教育科学出版社, 2004: 156.

[责任编辑 方志]