

大学生就业能力的结构初探

罗 峰 方 平 付俊杰 张腾月 张寓杰 赵 晶

(首都师范大学 教育科学学院, 北京 100089)

摘 要:通过访谈(19 名大学应届毕业生)、开放式问卷调查(310 名大学生)、企业座谈(18 家企业人力资源部门工作人员)及专家咨询(12 名高校就业指导教师)等方式,调查了影响大学生顺利就业的因素,提炼出 13 个大类别,80 个小类。并以此为基础编制了大学生就业能力问卷,对北京市各层次共 10 所高校 1177 名(样本一 588 份,样本二 589 份)毕业生及非毕业生进行施测。探索性因素分析及验证性因素分析表明,大学生就业能力可分为 9 个因素:团队合作、创新与问题解决能力、内省性、专业技能、实践经验、职业动机、就业信息获取、求职方法及自我定位。

关键词:大学生;就业能力;结构

中图分类号:B841.2

文献标识码:A

文章编号:1003-5184(2010)01-0074-04

1 前言

就业能力(employability)对职业生涯的成功极其关键^[1]。如何在大学中有效帮助学生发展就业能力,成为许多国家高等教育政策的焦点。以欧洲为例,1999 年,29 个欧洲国家共同签署“Bologna 宣言”,确认“提升公民就业能力”为欧洲高教体系改革的首要目标之一。国际劳工组织对就业能力的定义是“个体获得和保持一份有薪水的工作、在工作中进步以及应对工作生活中出现的变化的能力”。西方国家在上世纪 70 年代就开始对就业能力进行了大量的研究,他们使用了关键胜任力(key competences)、核心技能(core skills)、可转换胜任力(transferable competences)等不同的术语。

就业能力可分为两种模式:美国模式和英国—澳洲模式^[2]。美国模式以 SCANS(Secretary's commission on achieving necessary skills,1991)为代表,把就业能力分为两大类:基础技能和工作技能,其中基础技能包括基本技能、思考技能和个体特质三个部分;工作技能包括资源、人际交往、信息、系统和技术等五个部分。澳大利亚模式以 MKC(Mayer Key Competencies, Mayer Committee, 1992)为代表,提出七种关键能力:信息收集和分析、思想和信息交流、工作活动的计划和组织、团队合作、数学知识、问题解决、技术应用。2002 年,研究者们对 MKC 进行补充,提出 ESF(Employability skills Framework),包括两大类:关键能力和个体特质。其中关键能力包括沟通能力等八种技能,个体特质包括诚实正直、适应性等内容。从心理学的角

度,研究者^[3]认为就业能力是识别工作机会、获取工作的能力,由职业认同、个体适应性、社会资本和人力资本四个集合的交集所组成;同时,还发展了相应的就业能力的测量工具^[4]。

大学生就业能力指大学生获得工作,促进职业发展的能力。大学生的个人特质和定位^[5]对就业能力有很强的预测性,开放性、主动性以及职业定位均与就业能力成正相关^[6]。同时,大学生的知识技能、实践经验及求职方法等也会影响其顺利就业。高等教育应该提高大学生的就业能力,但大学在这方面做得还远远不够^[7]。随着高等教育大众化的推进,我国高校毕业生的就业问题已经成为全社会普遍关注的问题,也逐渐成为高校就业工作的一个难题。大学毕业生要想在求职择业竞争中处于有利地位,就需了解自己的就业能力水平,自己的哪些特点可能影响到自己的成功就业,这样才能在求职洪流中变被动为主动;高校就业指导部门也需要针对影响成功就业的各个要素对学生加以指导,以此来增加大学毕业生的求职成功率。可以说找到大学生就业能力的结构是很有必要的。

2 大学生就业能力结构的初步建构

2.1 研究方法

2.1.1 访谈

随机选取了 20 名刚毕业的大学生,1 人因为录音问题,资料缺失。来自北京 8 所高校的 15 个不同专业,其中成功就业 11 人(男 5,女 6),未成功就业 8 人(男 2,女 6)。访谈围绕三个方面的问题:你认为在你的求职过程中,哪些因素有助于(或阻碍)你

求职成功？你认为你周围求职成功的同学中，有哪些因素帮助他们求职成功？你认为在求职不成功的同学中，是哪些因素阻碍了他们顺利求职？

2.1.2 开放式问卷

调查了北京 8 所高校 30 个专业的学生。调查内容：根据你和你身边同学的求职经历，你认为哪些因素能帮助大学毕业生成功就业？哪些因素会导致大学毕业生不能顺利就业？为使自己毕业时能成功就业，你做了哪些准备？共发放问卷 313 份，收回有效问卷 310 份，回收率 99.04%。

同时，开放式问卷调查了新浪网等 18 家公司的人力资源部门人员。调查内容：在招聘过程中，最看重大学毕业生的哪些个人素质？最不喜欢大学毕业生身上的哪些缺点？应该为大学毕业生提供哪些就业指导培训和就业辅导？

2.1.3 企业座谈

邀请 FESCO、首钢集团、物美集团等单位人事部门相关人员进行座谈。座谈内容为影响大学生成功就业的因素。

2.1.4 专家咨询

邀请北京 8 所高校就业指导中心的教师进行研讨。研讨内容为影响大学生成功就业的因素。

2.2 结果分析

在文献分析的基础上，参照专家建议，对访谈资料及开放式问卷进行分析，通过编码及初步归类，获得了大学生就业能力的 13 个大类别：外倾性、适应调节能力、创新性、团队合作、尽责性、领导才能、专业知识技能、实践经验、职业动机、自我定位、社会支持、对就业信息的把握、求职技巧，13 个大类别又可细分为 80 个小类。

80 个小类中，在访谈和开放式问卷中频次均排在前二十位的是：认清自己的位置(1,5；前者为访谈排序，后者为开放式问卷排序，下同)、经验(2,1)、专业知识水平(4,2)、善于交往与沟通(5,3)、通过招聘会了解就业形势(6,12)、运气(8,13)、专业设置问题的认识(9,6)、英语和计算机水平(10,4)、好的心态(14,15)、有明确的岗位性质认知(16,19)、实践能力(17,10)。

3 大学生就业能力结构的确定

访谈及开放式问卷的结果为大学生就业能力的

概念提供了全面的视野与大致的轮廓，但由于类别非常庞杂，其分类的适当性及各类别之间的关系也难以清楚认定，所以拟通过编制大学生就业能力问卷，进行探索性因素分析及验证性因素分析，来进一步确定大学生就业能力的结构。

3.1 被试

采用整体分层随机抽样的方法，抽取北京市各个层次 10 所大学 1200 名学生作为研究对象，有效被试 1177 人。样本一用来进行探索性因素分析，包括有效问卷 588 份，其中男生 56%，女生 44%；文科 37.4%，理科 20.8%，工科 39.8%，其他 2%；硕士 5.6%，本科 74.8%，高职 17.5%，大专 2%；毕业生 48.3%，非毕业生 51.7%。样本二用来进行验证性因素分析，包括有效问卷 589 份，其中男生 47.2%，女生 52.8%；文科 39%，理科 19.5%，工科 37.5%，其他 4%；硕士 5.6%，本科 74.5%，高职 17.1%，大专 2.4%；毕业生 47.2%，非毕业生 52.8%。

3.2 材料

以抽取出来的 80 个小类为基础，编制最初的大学生就业能力问卷的项目，共计 154 个。其中，外倾性 12 题、适应调节能力 16 题、创新性 6 题、团队合作 7 题、尽责性 17 题、领导才能 10 题、专业知识技能 19 题、实践经验 15 题、职业动机 7 题、自我定位 10 题、社会支持 9 题、对就业信息的把握 15 题、求职技巧 12 题。问卷采用 Likert5 点计分法，1 表示完全不符合，2 表示比较不符合，3 表示一半符合一半不符合，4 表示比较符合，5 表示完全符合。

3.3 研究结果与分析

3.3.1 探索性因素分析

计算样本一的 588 份问卷 154 个项目与总分的相关，删除相关系数小于 0.3 的项目，共 23 个。运用主成分分析法，通过正交旋转对样本一数据进行探索性因素分析。KMO 指数为 0.942，Bartlett 球形检验统计量为 35525.720 ($df = 8385$, $P < 0.001$)，说明取样适当，数据适合进行因素分析。依次去掉因素载荷小于 0.35(39 题)、交叉载荷大于 0.35(45 题)，以及自成一个因素的题目(2 题)。最终形成 9 个因素 45 个项目的正式问卷。项目的因素载荷范围是 0.398~0.771(见表 1)，9 个因素的累积方差贡献率为 53.858%。

表 1 大学生就业能力问卷的因素分析表

因素 1		因素 2		因素 3		因素 4		因素 5		因素 6		因素 7		因素 8		因素 9	
项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷	项目	载荷
T48	0.651	T64	0.771	T62	0.713	T17	0.765	T126	0.697	T90	0.710	T80	0.752	T39	0.686	T112	0.653
T59	0.636	T68	0.764	T54	0.698	T77	0.720	T128	0.624	T67	0.609	T85	0.683	T28	0.665	T101	0.525
T124	0.626	T70	0.743	T89	0.585	T33	0.670	T43	0.619	T88	0.594	T91	0.609	T8	0.569	T135	0.509
T73	0.600	T123	0.640	T63	0.572	T24	0.609	T139	0.566	T86	0.552						
T117	0.590	T65	0.585	T99	0.532	T6	0.548	T141	0.548								
T154	0.587	T56	0.428	T143	0.427	T34	0.398										
T3	0.562																
T107	0.520																
T146	0.426																
8.785%		7.649%		7.198%		6.741%		5.759%		5.055%		4.736%		4.275%		3.661%	

注:最后一行为各因素方差贡献率

根据每个因素所包含的项目对其命名。因素一:求职方法(9 题),因素二:就业信息获取(6 题),因素三:创新与问题解决能力(6 题),因素四:实践经验(6 题),因素五:团队合作(5 题),因素六:职业动机(4 题),因素七:专业技能(3 题),因素八:自我定位(3 题),因素九:内省性(3 题)。

3.3.2 验证性因素分析

为确保大学生就业能力结构的可靠性和有效性,将保留下来的 45 题,以样本二的数据进行验证性因素分析。研究设定了两个模型:模型 M1 为一阶九因素模型,模型 M2 为九个因子同属一个就业力因素的二阶模型。结果表明,模型 M1 的拟合指数较好(见表 2)。

表 2 竞争模型拟合度比较

模型	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
M1	1988.114	909	2.187	0.868	0.850	0.881	0.870	0.880	0.045
M2	2143.705	936	2.290	0.856	0.841	0.867	0.858	0.866	0.047

3.3.3 正式问卷的信度与效度

以 Cronbach α 系数作为信度指标(见表 3),总量表的同质性信度为 0.935,各分量表的同质性信度基本高于 0.6(内省性除外),表明总量表及各分量表的题目之间具有较高的一致性。

探索性因素分析得出的 9 因素模型在验证性因素分析中具有较高的拟合度,正式问卷各项目与总分的相关为 0.381~0.640,说明问卷测量具有良好的结构效度。从问卷条目的形成来看,问卷的项目主要来源于访谈和开放式问卷调查整理后的结果,内容设置分别经过就业指导专家和心理学教授的评审,保证了问卷的内容效度。

表 3 各因素及总量表同质性信度

因素名称	同质性信度 (α 系数)	因素名称	同质性信度 (α 系数)
求职方法	0.823	职业动机	0.673
就业信息获取	0.817	专业技能	0.728
创新与问题解决能力	0.813	自我定位	0.667
实践经验	0.819	内省性	0.492
团队合作	0.709	总量表	0.935

4 讨论

在对就业能力结构的研究中,国内有学者指出就业能力包括个人特质、个人环境、个人策略和结构要素四个因素^[8],有学者指出就

业能力分为内在素质、处理工作能力和社交领导能力三个因素^[9]。也有研究发现,大学生就业能力包括专业技能、沟通技能、个人属性、人际技能和团队技能 5 个因素^[10]。研究在文献分析的基础上,结合访谈和开放式问卷的结果,确定了大学生就业能力的初步类别。然后通过探索性因素分析,对类别进行了进一步归纳,得到了大学生就业能力结构的九因素模型;通过验证性因素分析,模型的拟合优度指数(GFI)、调整的拟合优度指数(AGFI)、近似误差方根(RMSEA)、相对拟合指数(CFI)等都达到了可以接受的统计学标准,说明了该模型的适用性。

从九因素结构模型看,团队合作、创新与问题解决能力、内省性属于个人特质,既体现了求职过程中,人际交往的重要性,又体现了高层次的思考技能的重要性,以及运用元认知技能,内省性地思维及行动的能力;专业技能反映的是大学生在校专业学习的结果,是就业必须的基础技能;而实践经验反映的是大学生课堂外积极参加社会实践,积累的经验及能力;职业动机体现了大学生是否能开始并努力去寻找工作;就业信息获取及求职方法是指大学生在寻找工作的过程中,积极主动地获取信息,并掌握一定的求职技巧;自我定位反映了大学生能考虑个体与职业之间的匹配。九因素结构模型表明就业能力是个人与环境的互动,就业能力不仅取决于个人拥有的某些特质,而且还与个人环境、个人应对劳动力市场的策略以及外部的结构因素有关。要具备充足的就业能力,个体不仅需要充实的专业知识与技能,培养有利于就业的态度与个人特质,还需要搜集有用的职场信息以进行合适的职业选择。大学生就业能力结构九因素模型,为

继续探讨影响大学生就业的因素及就业指导 and 咨询,提供了依据。

5 结论

通过访谈、开放式问卷调查、企业座谈及专家研讨等方式,提出了大学生就业能力的初步类别。以此为基础编制了大学生就业能力问卷。探索性因素分析及验证性因素分析表明,大学生就业能力可分为 9 个因素:团队合作、创新与问题解决能力、内省性、专业技能、实践经验、职业动机、就业信息获取、求职方法及自我定位。

参考文献

1 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. 心理科学, 2006, 29(2): 485—486.
2 刘小平, 杨淑薇. 可就业能力及其培养研究进展. 科技管理研究, 2006, 9: 174—177.
3 Fugate M, Kinicki A J, Ashforth B E. Employability: a psycho—social construct and its dimensions, and applications. Journal of Vocational Behavior, 2004, 65: 14—381.
4 Fugate M, Kinicki A J. A dispositional approach to em-

ployability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. Journal of Occupational & Organizational Psychology, 2008, 81(3): 503—527.
5 Tomlinson M. Graduate employability and student attitudes and orientations to the labor market. Journal of Education and Work, 2007, 20(4): 285—304.
6 van Dam K. Antecedents and consequences of employability orientation. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2004, 13(1): 29—51.
7 Knight P T, Yorke M. Employability and good learning in higher education. Teaching in Higher Education, 2003, 8(1): 3—16.
8 郭志文, 宋俊虹. 就业能力研究: 回顾与展望. 湖北大学学报(哲学社会科学版), 2007, 34(6): 86—91.
9 李颖, 刘善仕, 翁赛珠. 大学生就业能力对就业质量的影响研究. 高教探索, 2005, 2: 91—93.
10 宋国学. 大学毕业生可雇佣性技能的测量与分析. 中国人口科学, 2008, 3: 64—72.

The Theoretical Structure of Chinese College Students’ Employability

Luo Zheng Fang Ping Fu Junjie Zhang Tengyue Zhang Yujie Zhao Jing

(Department of Psychology, Capital Normal University, Beijing 100089)

Abstract: Based on interview(19 graduates), open—ended investigation(310 college students), enterprise discussion(18 human resources managers), counseling of experts(12 college vocational advisers), the paper made a survey about the factor which influenced college students employed successfully. 13 categories, 80 subcategories of employability were obtained. Employability questionnaire for college students was constructed according to the 80 subcategories. Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis of data from a sample of 1177(Sample1:588, Sample 2:589) college students showed that Chinese college employability had 9 dimensions: team work, innovation and problem—solving ability, self—reflection, specialty skill, practice experience, vocational motivation, vocational information obtaining, job—search methods and self—orientation.

Key words: college students; employability; theory structure