

中国就业战略报告 2008—2010

“双转型”背景下的 就业能力提升战略研究



Research on the Strategy of Employability
Improvement in the Context of Dual
Transformation

曾湘泉 等 著

 中国人民大学出版社

中国就业战略报告 2000—2010

“双转型”背景下的 就业能力提升战略研究

Research on the Strategy of Improving the
Employment Ability in the Context of
“Double Transition”

张其成 著

清华大学出版社 北京

中国就业战略报告2008—2010

“双转型”背景下的 就业能力提升战略研究

**Research on the Strategy of Employability
Improvement in the Context of Dual
Transformation**

曾湘泉 等 著

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

中国就业战略报告. 2008~2010: “双转型”背景下的就业能力提升战略研究/曾湘泉等著.
北京: 中国人民大学出版社, 2010
ISBN 978-7-300-12154-3

- I. 中…
- II. 曾…
- III. 就业-研究报告-中国-2008~2010
- IV. D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 087301 号

中国就业战略报告 2008—2010

“双转型”背景下的就业能力提升战略研究

曾湘泉 等 著

Shuangzhuanxing Beijingxia de Jiuye Nengli Tisheng Zhanlue Yanjiu

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)		010-62511398 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)		010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)		010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	北京联兴盛业印刷股份有限公司		
规 格	155 mm×235 mm 16 开本	版 次	2010 年 5 月第 1 版
印 张	29 插页 1	印 次	2010 年 5 月第 1 次印刷
字 数	455 000	定 价	55.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

“‘双转型’背景下的就业能力提升战略研究”课题组

组 长：曾湘泉

副组长：杨伟国 周文霞

成 员：杨伟国 周文霞 杨小闯 王 霆

苏中兴 宋洪峰 牛 玲 崔钰雪

王 剑 周 禹 熊通成 卿石松

杨玉梅 王 鑫 吴 莹 张 瑾

侯娟娟 朱光阳 张 飞 谢 欢

陈力闻



序

本报告研究主题选择的激励，源于对中国存在较高自然失业率这一重要命题的解释和回答。关于这一点，我在《中国就业战略报告 2007：劳动力市场中介与就业促进》背景交代中已经提及。我们不但要关注摩擦性失业，即研究劳动力市场的中介问题，还应高度关注在中国的劳动力市场上存在的“个人找不到工作，而企业又招不到人”，即严重的结构性失业的现象。2008 年下半年以来，中国遭遇了改革开放 30 年以来，首次由外部金融危机引发的周期性失业冲击。数以千万计的农民工由沿海城市大规模返乡，以及当年 680 多万大学毕业生在劳动力市场上求职，这给中国社会带来史无前例的压力。直至今日，劳动力市场上的结构性失业问题并没有缓解，更谈不上消除，在教育和培训领域，由传统计划经济体制所内生的根深蒂固的惰性，使得劳动力供给调整速度极其缓慢，结构性失业甚至变得更为突出。

结构性失业成因的核心是就业能力不足，既包括认知技能的缺乏，也包括非认知技能的不足。这一现象也成为像海克曼这样的当代杰出的经济学家近年来高度关注和研究的命题。当前的中国，面临结构转型和体制转型，即“双转型”的艰巨任务，而实现“双转型”推动经济的持续增长，不得不依赖劳动力供给方的根本调整。在中国告别物质资本短缺约束条件之后的今天，要维系经济持续增长与就业扩大，就必须高度关注劳动者就



业能力,包括创业能力的提升。国内外的研究表明,就业能力和创业能力是连接现代经济增长和就业扩大之间的桥梁,更是推动经济持续增长的催化剂。以今天大学生的就业难为例,正如许多专家所说,中国的产业结构处于低端,不足以吸纳如此多的知识工作者。但将问题简单归结于劳动力的需求结构也是不对的。试问,为什么中国的产业结构较低?除了中国经济发展阶段,一个显然的事实是,劳动者的创新,包括创业的能力不足,也是造成这种状况的原因之一。中国的产业结构升级,说到底还是与人力资源有关,也就是我们讨论的劳动者的就业能力问题。因此,提升就业能力,包括提升创业能力,已成为实施我国扩大就业战略的核心命题。

本报告是继《中国就业战略报告 2004:变革中的就业环境与中国大学生就业研究》、《中国就业战略报告 2005—2006:面向市场的中国就业与失业测量研究》、《中国就业战略报告 2007:劳动力市场中介与就业促进》出版之后发表的第四部研究报告。本报告的研究工作从 2007 年底开始,持续到 2009 年底结束。在这两年期间,我们阅读了大量国内外有关就业能力研究的文献资料,并对北京、上海、天津、大连等地的在职人员、大学生、职业技术学校的学生,以及农民工和失业人员进行了深入的调查研究。其中,从 2009 年 5 月开始,对北京中关村地区部分企业的人力资源经理、直线经理和工作半年以上的大学生进行了深度访谈和问卷调查。在北京地区调查所形成的成果《高校毕业生就业能力调查分析报告(2009)》,已于 2009 年 10 月 29 日向社会正式发布。

本书由 1 个总报告和 14 个子报告构成。

总报告《“双转型”背景下的就业能力提升战略研究》基于我国从传统的农业向工业和服务业转型,以及计划经济体制向市场经济体制转型,即所谓“双转型”的研究背景,通过文献研究、问卷调查和深度访谈等,对在职人员、在校学生以及转业军人、农民工和失业者等特殊群体的就业能力提升问题进行了深入和系统的理论分析、实证研究和政策评估。本研究的基本结论是:就业能力是一个随着劳动力市场环境变化,其含义不断扩大,内容不断充实的范畴;国内外的研究表明,就业能力分为硬能力和软能力,其中,软能力受到广泛的关注,且日益重要。创业能力提升已成为当前我国实施扩大就业发展战略,促进创业带动就业的重要工作内容;在职人员的职业管理意识日益强化,就业能力提升成为组织和个人聚焦的重点;技能工资等激励机制的设计有助于员工提升能力水平,改善组织绩效;

对制造业技能鉴定体系的研究表明,作为一种覆盖面广泛的非学历职业教育,国家职业资格证书的教育回报是相当明显的,尤其是技师以上等级的职业资格证书,这种状况和我国存在较为严重的技能工人短缺有关;在校生的就业能力对其今后的就业和起薪都具有显著的影响,较高的就业能力不仅能促进就业,更有利于提高技能—工作匹配效率,提高毕业生的薪酬水平;当前无论是在高校还是在中等职业技术学校,学校的培养目标、教学内容以及教师构成等方面均与企业实际需求存在较大的脱节,学生与用人单位之间有关就业能力的认识存在较大认知差异;了解转业军人就业需求,针对不同级别、不同职务、不同就业需求的军人实施有针对性的就业能力培训,推动其就业能力开发与职业技能认证等体系接轨等都是我国转业军人工作的重要政策选择;加大农民工、失业人员等群体的人力资本投资,加大培训工作的力度,积极开展培训效果的评估,尤为重要;有必要制定劳动者就业能力提升的国家战略等。

本研究形成的14个子报告,共包含四部分内容。第一部分涉及有关就业能力的理论分析和探讨;第二部分对在职人员的就业能力进行了研究;第三部分讨论包括大学生和职业技术教育毕业生的培养和就业能力;第四部分分析和讨论包括转业军人、农民工和长期失业人员在内的几类特殊人群的就业能力提升问题。

在本书第一部分有关就业能力的理论分析中,有三篇文章,分别讨论就业能力概念的演变,认知技能特别是非认知技能的界定和理论模型,以及创业及其能力的理论研究等。

由杨伟国和谢欢撰写的《就业能力概念的发展演变》以时间为脉络,阐述了就业能力概念的起源和发展,并从环境、组织和个体三方面分析了影响就业能力概念演变与发展的主要因素。报告认为,随着经济全球化和一体化进程的加快,国家、社会、企业的繁荣需要依靠劳动力知识、技能和能力的不断提升和补充。如何通过有效的途径提升劳动者就业能力、提升组织绩效水平和提高国家竞争力,成为学者们普遍关注的问题。就业能力在管理实践中发挥的巨大作用使其开始成为一种重要选择。无论对于政府、企业还是个人,就业能力概念都已经得到广泛应用。因此,就业能力的研究具有重要的理论和现实意义。

非认知技能,即所谓软技能,是当前理论界和实践部门普遍关心的命题,也是当前尤为突出的问题。提升非认知技能,已成为人们的共识。对



就业人群、失业人群，以及未来将就业的大学生等人群，其意义都显得十分重要。由熊通成和曾湘泉撰写的《软技能的层次划分、形成机理与培养机制》一文，从理论层面探讨了其重要性、层次划分、形成机理以及培养机制等。文章认为，软技能可划分为应用层软技能、修炼层软技能、天赋层软技能三个层级，从而建立软技能的“金字塔模型”。在软技能分层的基础上，构建了“软技能的形成机理模型”，强调软技能的三个层次之间具有“逐次决定关系”，并认为家庭影响、教育与开发、情境性强化、激励约束机制对软技能的形成都有很大的影响作用。软技能的培养应该从形成机理出发，在不同阶段运用不同的方法构建培养体系，教育体系应该从提升软技能的角度进行革新。

创业活动作为一个经济体活力的象征，越来越受到社会的广泛关注。对个体来说，自主创业已成为一种理性的职业选择，受到人们青睐；而对于国家和社会来说，创业则是就业和经济增长的强劲推动力。由王剑和吴莹所撰写的《企业绩效、创业能力及教育培训》一文，聚焦 20 世纪 80 年代以来国内外学者对创业能力相关研究文献，明确创业能力概念的界定，并识别不同研究角度和分析层次下创业能力的具体构成要素；探索创业能力与企业绩效之间的关系，并在此基础上初步探究创业能力与创业教育之间的相互关系。已有的研究发现，创业能力是能够带来较好创业企业绩效的创业者个人特征（如个人特质、知识、技能等）组合，不同研究角度和分析层次下创业能力的具体构成要素有所差异；从单一的心理特征到全面创业能力概念的引入，创业能力与企业绩效之间的作用机制得到了更为深入的研究，创业能力对企业绩效的促进作用也得到实证检验；无论是从理论还是从实践层面，创业教育对于创业能力的提升作用已经得到认可；而创业能力概念的引入也为创业教育的研究和实践活动提供了新的有力的理论基础。另外，文章还提出了创业能力领域未来研究趋势，动态创业能力概念框架的构建将成为未来研究的一个方向，基于创业能力的创业教育及培训也应当获得更多的实证分析，以便开发出更具针对性的创业教育项目。

本书第二部分对在职人员的就业能力进行了研究和探讨。有三篇文章，讨论了在职人员职业发展、提升就业能力的激励机制和有关国家职业资格证书效果等。

由杨小阎撰写的《变化的就业环境与职业管理能力挑战》一文，是一

项基于中国管理实践的实证研究成果。由于工作环境在不断改变,就业机会和方式与过去相比更加难以预测及多元化。在变化的就业环境下,企业和员工同时被推到一个未知的领域。该文在对西方职业生涯发展的有关理论和实证研究回顾的基础上,从个人及企业两个方面考察了在变化的就业形势下,中国专业人员职业生涯管理的态势。研究发现,调查群体的个人在职业生涯的立足阶段就已经跨越了公司内部劳动力市场的范畴,并相当积极而广泛地实施被西方学术界论证认为有效的个人职业生涯管理行为。公司职业管理行为与个人职业生涯管理行为相关性的研究表明,公司职业生涯管理的一些传统行为对员工留任仍有积极的作用。

由宋洪峰撰写的《员工就业能力提升的激励机制研究》是一项基于技能工资应用的跨案例研究。随着知识经济的日益深化和经济全球化进程的加快,如何通过有效的激励机制设计,激发企业作为市场经济主体在就业能力提升方面的动力与活力,加快企业内部熟练工人和技能人才的培养速度,对于缓解就业压力,减少因能力结构不匹配而造成的失业,逐步提升就业质量,具有重要的现实意义。作者基于企业的研究视角来分析技能工资对就业能力提升的影响效果,通过多案例研究方法,分析不同案例企业在应用技能工资方案时的具体特点,评价技能工资方案的应用效果并就其影响因素进行分析。案例分析表明,尽管不同的技能工资方案在成败得失上各有差异,但在增强人力资源弹性、减少不良事故、改善产品(或服务)质量、筛选合适的工作人员,以及更好地规划员工的职业发展等五个方面,对于促进就业能力提升具有明显的效果。企业的组织特征、技能工资的设计特征、技能工资的实施特征、组织资源的保证以及员工在技能工资下的主动性,是影响技能工资方案实施效果的五类关键因素。

推行国家职业资格证书是中国劳动就业制度的一项重要内容,对加强技能人才培养、促进劳动力市场建设以及深化市场经济改革等方面具有重要意义。然而,国内一直没有相关实证研究对国家职业资格证书实施的效果及其在劳动力市场中所发挥的作用进行评估。由苏中兴、曾湘泉和刘明巍撰写的《职业资格证书、技能水平和收入效应》是一项基于6家制造型企业资格认证效果的实证研究。文章利用来自6家制造型企业的微观调查数据,检验了国家职业资格证书与工人的技能水平、工作绩效以及收入等方面的关系。研究表明,国家职业资格证书与工人的技能水平显著正相关,证书级别越高,相关系数越大。高级工及以上级别的国家职业资格证书与



工人的工作绩效之间存在显著正相关,而初级工、中级工证书与工作绩效之间的关系并不显著。在工资效应方面,研究表明,与无证工人相比,初级工证书和中级工证书的工资效应为 9.5%左右,高级工证书的工资效应为 11.0%左右,而技师及以上级别的职业资格证书的工资效应显著上升至 24.0%。

本书的第三部分共有 4 篇文章,分别讨论了大学生和职业教育毕业生的就业能力问题。

大学生是当前劳动力市场上特别需要关注的一个群体,其就业能力问题引起了社会广泛的关注和讨论。由卿石松和曾湘泉撰写的《就业能力、实习经历与高校毕业生就业》一文认为,就业能力和实习经历对高校毕业生从学校到工作的顺利转移具有重要的作用。文章利用山东省 2007 届高校毕业生就业状况调查数据,实证分析了就业能力、实习经历等对毕业生就业和起薪的作用,并对就业能力影响因素做了检验。研究结果发现,就业能力对毕业生初次就业和起薪都具有显著的正作用。与专业相关的实习经历不仅能够提高就业能力,更重要的是,对毕业生就业概率也有独立的促进作用。高校毕业生就业政策的重点应在于提升就业能力和从需求方转向供给方。

由牛玲撰写的《大学生就业能力认知差异研究》一文在总结大学生就业能力构成要素的基础上,通过深度访谈和问卷调查,得出石油工程专业大学生的就业能力模型包括四个维度,分别是个性特征、基础能力、职业能力与通用技能。研究结果发现,大学生与企业就就业能力模型三个维度上都存在认知差异。个性特征是企业最需求的就业能力维度,而大学生认为职业能力最为重要。研究结果还发现,实习时间对大学生就业能力认知差异大小有一定影响,即参与实习时间越长的学生,与企业方对就业能力模型的认知差异越小。而就业服务满意度对就业能力模型认知差异并无显著影响,从另一个角度也反映出高校就业服务的作用亟待提高。

由王霆、杨玉梅和张瑾撰写的《高校毕业生就业状况及就业能力调查研究》,在文献研究和访谈的基础上,分别对北京中关村地区企业用人单位及其主要生源高校的教师和毕业生进行了问卷调查,在此基础上构建了包括知识、技能和态度三个方面的高校毕业生就业能力模型。文章主要调查结果显示,大多数用人单位近 3 年招聘录用过高校毕业生,重点高校的毕业生更受企业青睐,就业更容易。大学生就业难的长期深层次原因主要是

高校毕业生的就业能力与用人单位的实际需要相比有很大差距。高校在大学生培养过程中最突出的问题是教学脱离企业实际需求,导致大学生理论脱离实际。本科生和研究生均存在就业能力缺口,其中人文类本科生的就业能力缺口最大等。

由周文霞、侯娟娟、朱光阳和张飞撰写的《人力资源管理专业人才培养及就业能力状况》一文,通过对人力资源管理专业课程设置、教学培养方案以及大学生自我感知的就业能力状况的调查和分析,得出如下结论:国内高校人力资源专业课程设置比较完整地包含了传统的人力资源管理的主要职能,但对人力资源管理在组织中担当的新职责关注不够,人力资源管理实践面临的新问题不能及时在课程体系和学校教学活动中体现出来;不同类型的高校课程设置趋同、专业发展定位不清晰,不利于提升大学生独特的就业能力;在对所开设的人力资源管理课程重要性的评估上,人力资源管理从业者更强调课程的应用性,强调教学实践和实习环节对提升大学生就业能力的作用;在自我感知的就业能力方面,大学生对自己的综合素质评价比较高,尤其是对自己的沟通技能评价最高,却对自己的专业技能评价最低;在对人力资源专业培养方案的满意度方面,大学生对所在院系的教学培养目标、教师的教学水平、院系组织的与专业学习相关的学术活动和大学生围绕专业学习开展的辩论赛、论文赛等活动比较满意,对实习与就业指导方面的活动不满意。

职业技术教育在我国越来越受到重视。职业技术学校学生就业能力问题也成为本书研究的重要内容之一。由王霆撰写的《职业技术学校学生就业技能提升与就业战略》一文,针对职业技术学校学生就业能力中的技能要素,通过访谈和问卷方法在交通行业职业技术学校中开展调研,构建我国职业技术学校学生就业能力技能要素模型结构。调研结果还表明,在就业能力技能要素各子项中,业务操作能力最为重要,并且目前企事业单位和职业技术学校对于学生就业能力中不同技能子项的关注程度有较大的差异。职业技术学校学生在就业过程中最突出的问题是:自我定位不好、实践动手能力差和复合适应力差;此外,责任感、团队合作、工作主动、正直诚实等非认知技能对于职业技术学校学生就业能力也非常重要。文章分析了职业技术学校学生存在较大就业能力缺口的原因,并提出职业技术教育要担负起新时期我国高技能人才培养的重任,紧紧围绕“培养学生就业能力”目标,实现我国职业技术学校学生素质就业的战略选择。



本书的最后一部分分析了包括转业军人、农民工以及长期失业人员等在内的几类特殊人群的就业能力提升问题。

经济体制转型给计划安置军转就业的模式带来了巨大的挑战。因此,研究军人转业的就业能力提升成为本书的亮点。由周禹和陈力闻撰写的《我国军人转业就业能力开发机制探讨》一文,对提升我国转业军人就业能力的开发和机制建设问题进行了分析。通过引入就业能力的理论概念和构架,对转业军人就业能力的特点进行了讨论,发现其具有初次就业的制度依赖性强、从战场到市场的能力转化性强,以及深层素质较优但职业技能相对较弱等典型特征,并基于相关数据对当前转业军人的培训需求进行了说明。文章在借鉴美国、俄罗斯、日本及印度等各国的军人转业和退伍就业制度和机制经验的基础上,就进一步完善我国转业军人就业能力的开发机制建设提出了若干建议,强调国家角色从安置主体向开发主导者转变、激活多种开发资源完善军人就业能力的系统开发机制,以及积极稳妥地推进中国特色的军官职业化制度建设。

农民工是我国劳动力市场上最大的就业群体,其就业能力的提升问题值得高度关注。由杨玉梅撰写的《农民工培训效果与就业能力提升》一文,在对河南省阳光工程部分受训学员进行问卷调查的基础上,对该项目的实施状况、培训效果以及对就业改善的影响等进行了实证研究。研究发现,受训学员对阳光工程培训教师的评价较高,对培训器材设备、培训教材、培训时间长短等的评价不是很高;阳光工程提升了受训者的知识水平和技术水平,即提升了他们的就业能力;阳光工程能帮助农民工更容易地找到工作,获得更多的工作机会和更高的收入;阳光工程的实施状况对就业能力的提升和就业状况的改善有显著正影响。

由崔钰雪和王鑫撰写的《长期失业人员的就业能力缺口及提升对策》一文,针对就业能力缺口和失业培训对提升长期失业者就业能力的作用进行了研究。研究发现,我国长期失业人员普遍学历较低,知识老化,技能水平低,技能不匹配,人力资本存量不足,使得长期失业者的失业持续期延长;大多数失业者失业后社会关系网缩小,社会资本贫乏,导致失业者通过社会关系网络寻找工作的可能性下降;年龄歧视加大了长期失业者寻找工作的难度;身体健康状况、保留工资均不构成长期失业人员的就业能力缺口;尽管参加政府失业培训的长期失业者对培训项目的评价较高,但是由于政府现有的培训项目和培训内容等不能满足失业者的需要,因此参

加政府培训的失业人数较少。文章认为，应加大职业技术教育的力度，注重培养学生的实践能力；对长期失业人员进行技能转换培训，促进长期失业者再就业；重视对长期失业人员的就业服务，缩短长期失业者的失业持续期；消除劳动力市场上的歧视现象，维护长期失业者的就业平等权利等。

本书得到了由我承担的国家社科基金重大项目“实施扩大就业的发展战略：岗位创造、能力提升、中介服务及反歧视的机理和政策”的资助。同时，中国人民大学“211”工程三期重点学科建设“中国人力资源市场理论与实践发展”项目也提供了部分支持。自这项课题的研究工作开展以来，我们所取得的阶段性研究成果，除每年以成果要报的方式提供给国家社会基金办公室，呈送有关领导机关，许多成果直接被中央有关部门采纳和吸收。有关“切实加强职业技术教育和技能人才培养，积极推动公共就业服务体系建设，实施促进就业的长期战略的政策建议”被《劳动和社会保障部科学技术发展中长期规划纲要（2006—2020）》吸收。作为专家组组长，我主持了原国家劳动和社会保障部的《汶川地震灾后恢复重建公共服务设施建设专项规划》专家论证工作，所提出的加强基础平台和灾后信息系统建设等建议被该规划采纳。2008年11月19日，共青团第十六届中央书记处举行第四次集体学习，团中央书记处第一书记陆昊主持了集体学习。我应邀就“我国就业形势与青年就业问题”讲解。由我撰写的“实施扩大就业的发展战略，促进以创业带动就业”的研究报告，下发至全国各级团组织，供共青团各级领导干部参阅学习。2008年6月19日，在全国省部级领导干部“促进就业与建立和谐劳动关系”专题研讨班上，我应邀就“人力资源市场与公共就业服务”做专题讲解。

在此，要特别感谢两年多来给予我们课题调研帮助的国家人力资源和社会保障部就业和培训司、国家农业部科技教育司、北京市人力资源和社会保障局、北京市海淀区人力资源和社会保障局、北京市海淀区人才市场，以及北京、上海、大连、天津等地有关企事业单位的领导和专家，没有他们的积极支持和配合，我们的研究工作很难取得这些成果。

应当承认，就业能力的研究涉及众多学科领域。从失业成因的理论分析来看，就业能力被视为一个经济学的概念。但当我们深入到就业能力本身的定义、测量、形成机理和提升机制等后，又涉及管理学、心理学、教育学等学科领域。换句话说，研究就业能力提升机制，要借助人力资本投资等劳动经济学理论和方法，也要运用认知和非认知等心理学理论和方法



来分析和探讨。本书尽管做了一些跨学科研究方法的尝试，仍显不足。另外，即使就现代劳动经济学的研究方法而言，通常也需要较长时期观察和统计的数据。在这方面，我们与国外同行的研究相比，仍然存在一定的差距。衷心地希望我们的研究能引发国内更多的学者关注就业能力这一研究问题，最终能推动中国就业研究工作再上一个新的台阶。

曾湘泉

2010年2月于中国人民大学劳动人事学院



Abstract

Research on the Strategy of Employability Improvement in the Context of Dual Transformation

Xiangquan Zeng

Abstract

China is experiencing a period of dual transformation, that is, the transformation of industrial structure from traditional agriculture to modern industrialization, and the second of these changes is an economic system transformation from a planned economy to a market economy. Therefore, the structural contradictions in labor market and resulting problems concerning the improvement of employability are presented more starkly in this context than in any others. On the basis of questionnaire survey, in-depth interview and reference to various literature and data, this thesis carries out systematic theoretical analysis, empirical research and policy evaluation on the issue of employability improvement of in-service staffs, students, veterans, rural migrant workers and the unemployed people. The basic conclusions are as follows: First, employability is a constantly changing concept whose meaning is enriched and expanded as labor market conditions change. As indicated in both domestic and international studies, the concept of em-



employability can be divided into “hard skills” and “soft skills” categories, with the latter one attracting extensive academic attention. Second, the improvement of entrepreneurial capacity has been an essential part of the development strategy that promotes job creation and encourages entrepreneurs to create more employment opportunities. Third, the awareness of career management of in-service staff is increasing, which makes the improvement of their employability a focal point to both organizations and individuals. Fourth, employees’ employability can be enhanced through well-designed motivation systems such as skill-based pay, which also contribute to organization performance. Fifth, non-school vocational education enjoys a wide distribution and has a high rate of return to education, especially for technician certificates or higher level. This is a result of a serious shortage of technicians in current labor market. Sixth, college graduates employability has a substantial impact on their employment conditions and starting salary. Higher employability not only improves graduates’ employment conditions, but also enhances the skill-work matching efficiency and increases graduates’ starting salary. Nevertheless, there’s a gap between labor market requirement and higher education system such as school training purposes, teaching contents and teaching team. This has become a universal problem in China’s colleges, universities and vocational-technical schools. As a result, differences exist in the understanding of employability between graduates and employers. Seventh, according to our research, it is an essential policy choice to understand the employment demand of veterans and provide employability training program to veterans of various levels, positions and job demands. Only in this way can we connect their employability development with the vocational qualifications authentication system. Finally, we find that increasing human resource investment in groups such as rural migrant workers and unemployed workers has been an issue of great significance. Therefore, it is necessary to formulate a national strategy of labor employability improvement that contributes to the development of Chinese human resource in the context of dual transformation.

Key words: Dual Transformation, Employability, Employment Strategie-