

业商和业智

探究大学生就业 稳定性

◇ 胡剑锋 严秀娟 著 ◇



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

013046954

G647.38
513

业商和业智

探究大学生就业 稳定性

◇ 胡剑锋 严秀娟 著 ◇



北航

C1652685

G647.38
513

人 民 邮 电 出 版 社

北 京

128330810

图书在版编目(CIP)数据

业商和业智：探究大学生就业稳定性 / 胡剑锋，严秀娟著. — 北京：人民邮电出版社，2012.12
ISBN 978-7-115-29301-5

I. ①业… II. ①胡… ②严… III. ①大学生—就业—研究 IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第236147号

内 容 提 要

本书在全面开展大学生就业稳定性研究的基础上，收集相关方面理论，了解大学生就业稳定性现状，提出业商和业智两个关于大学生就业稳定性的核心新观念，从具体的案例着手，分析业商和业智在大学生就业稳定性中的重要作用，并从社会、学校、企业和大学生个人四个层面着手，开展以提升大学生就业稳定性为目的的实践研究，在理论创新和实践研究的过程中，提出有利于大学生就业的新举措和对策，以更好地为大学生就业服务。

本书可供在校大学生阅读，也可供相关工作人员参考。

业商和业智——探究大学生就业稳定性

- ◆ 著 胡剑锋 严秀娟
责任编辑 马晓霞
- ◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市崇文区夕照寺街14号
邮编 100061 电子邮件 315@ptpress.com.cn
网址 <http://www.ptpress.com.cn>
北京铭成印刷有限公司印刷
- ◆ 开本：700×1000 1/16
印张：14.75 2012年12月第1版
字数：155千字 2012年12月北京第1次印刷

ISBN 978-7-115-29301-5

定价：35.00元

读者服务热线：(010)67170985 印装质量热线：(010)67129223
反盗版热线：(010)67171154

前言

两个已经工作的熟人相遇，他们互相说着近况。其中一个问：“在哪里工作？”另外一个可能接着问：“你是不是还在原来的那个公司？”这两个问题表明工作不再仅仅是找不找得到的问题，而是稳不稳定的问题。

有人说，国家用“稳”维持着社会的和谐和安定，企业员工用“稳”维持着企业的和谐和安定，家庭人员用“稳”维持着家庭的和谐和安定。稳定有利于和谐，稳定有助于发展。

但从某种角度讲，稳定，可能意味着不能转换；稳定，可能不允许有异议；稳定，可能要求遵循常理；稳定，可能导致失去创新。稳定不是硬道理，也不可能出现绝对的稳定。个人的稳定，有利于团队稳定；团队稳定，有利于社会稳定。但绝对的稳定会导致一盘死水，不利于发展，不利于创新，不利于变革。

每一个人的一生一般都会经历 5 个重要阶段：出生、求学、求职、求偶、死亡。其中，求职是人生的重要转折点。出生和死亡不以人的意志为转移，所以没有稳不稳定的问题。然而在求学、求职和求偶的阶段，对稳定性的要求不一样。求职不仅仅是谋生，同时也应该给人带来最大的精神满足。工作稳定，会使人的精神得到最大程度的满足，进而产生幸福感。

随着经济发展和社会进步的加快，人们的物质生活水平越来越高，物质满足感越来越强，然而人们的精神满足感却跟不上经济发展和社会进步的速度。人们的精神满足绝大部分来自于工作体验，因为在人的一生中，工作时间占据了大部分，所以工作稳定将大大影响人生幸福。

就业一个，幸福一家。不管是大学毕业生还是非大学毕业生，在就业渠道多元化、就业岗位大量增多的情况下，人们在寻找工作的同时，也在追求工作带来的满足感和幸福感。特别是经历了长长求学阶段的大学生，能够顺利找到工作，实现充分就业本身就是一种精神满足，随后从工作中体会的成就感、归属感、幸福感更容易引起人强烈的精神满足。

工作所带来的幸福感，不仅仅体现在找到工作、获得薪酬、得到晋升等层面，稳定也是工作幸福感的一大重要体验，而且幸福感本身有着主观性、稳定性、整体性等特点，因此稳定性与工作幸福感之间密切联系。

高校扩招以来的十多年，大学生就业稳定性受到了诸多因素的影响。高校毕业生人数的增加、科学技术的发展、西方文化的渗入、国家政策的调整、金融风暴的袭击、电子商务的兴起、时代特性的显现、思想观念的改变、国家经济的回暖等因素，影响着大学生就业稳定性，进而影响到大学生的幸福体验。

现在，不是上大学之路坎坷，而是职业之路坎坷。大学毕业后，如何在工作中实现自己的人生价值会是很多大学生考虑的问题。同时，价

值实现与物质收益、社会地位不可分离。钱多、事少、离家近是现如今众多大学生对工作的期望，而一旦工作不符合期望，便可能产生跳槽的想法，以便给自己找到符合期望的工作机会。于是在这样跳来跳去的过程中，稳定成了一种奢望。

很多人或许无法理解“跳蚤族”的做法，同时又不敢否定他们的想法。有梦想的人总是在不稳定的跳动中，离梦想越来越近。未来的不可预期对人的影响不同。积极的人，对未来预期乐观，认定自己可以实现梦想；消极的人，对未来预期悲观，觉得自己可能一事无成。不管是积极的人还是消极的人，对未来的预期都会影响到稳定性。

对于大学生就业来说，稳定性不高不是能力问题，可能是素质问题，抑或有可能被认为是道德问题，因为对于企业来说，稳定性涉及忠诚。然而大学生就业稳定性不是一个绝对性问题，也不是社会、企业、学校或家庭某一个层面能够单独解决的问题。同时稳定性对社会、企业、学校或家庭的影响也不是绝对地好或者坏。

对大学生就业稳定性的研究建立在前人理论研究基础之上，根据当前不同国家、不同类别、不同学历大学生就业的现状，开展大学生就业稳定性的实际调查，通过从企业、学校、家庭和个人等多个层面的调查，得出具有一定可操作性的方法，从而用于指导大学生就业的实践。著者试图探索其中的奥秘，业商和业智便从研究成果中凸显出来。本书尝试探究业商和业智如何影响大学生就业稳定性。

本书的撰写过程其实是一次大学生就业稳定性问题的问答过程，也是一次相关理论的进一步探讨过程。期间得到了中华人民共和国教育部

人文社会科学项目课题基金（高等职业教育毕业生就业稳定性的影响因素及对策研究，课题编号 10YJC880048）和江西科技学院的支持和资助，在此表示真挚的感谢。本书是《高等职业教育毕业生就业稳定性的影响因素及对策研究》研究组集体智慧的结晶，由胡剑锋、严秀娟著，参加编写的还有魏文颖、代小磊和肖芳。

著者

2012年9月

江西南昌

目录

第一章 就业稳定性的理论奥秘	1
第一节 就业稳定性的相关研究.....	3
一、就业稳定性的概念及研究现状.....	3
二、员工流失理论	4
第二节 其他学科的相关理论基础.....	23
一、经济学基础	23
二、管理学基础	28
三、社会学基础	31
四、心理学基础	36
第二章 就业稳定性的现状	45
第一节 探寻各国的就业稳定性.....	46
一、美国	46
二、英国	48
三、德国	51
四、日本	53
五、中国	55
第二节 高校毕业生的就业稳定性.....	59
第三节 学历层次对就业稳定性的影响.....	62
一、本科以上学历	62
二、大专学历	65

三、大专以下学历	65
----------	----

第三章 《高等职业教育毕业生就业稳定性的影响因素及对策研究》课题组调查研究

67

第一节 调研背景	68
一、调查背景	68
二、调查数据	70
第二节 调研思路	72
一、研究目的	72
二、研究过程	72
三、基本研究框架	73
第三节 调研结果	74
一、大学生工作状况调查（企业版）	74
二、大学生工作状况调查（企业员工版）	80
第四节 结果分析	102
一、大学生就业稳定性	102
二、大学生就业稳定性因素相关分析	102

第四章 就业稳定性的核心——业商、业智

125

第一节 概念综述	127
一、业商	127
二、业智	138
第二节 案例分析	144
第三节 修炼方法	160

一、提高业商，构建大学生就业稳定性 七力模型	160
二、提升业智，培养职业所需的多方面能力	167
第五章 实践研究	171
第一节 学校层面	173
一、学院基本情况	174
二、实践措施	176
三、结论	181
第二节 用人单位	182
一、访谈案例	183
二、访谈总结	189
第三节 学生个案	192
一、在校生	193
二、已就业学生	197
三、结论	201
第四节 家庭社会	207
一、社会环境和制度因素分析	207
二、个人成长环境	213
三、教育环境	215
后记	219
参考文献	221

第一章

就业稳定性的理论奥秘

随着中国高等教育规模的逐渐扩展，高等教育已经从精英教育阶段步入大众化教育阶段。大学生是人力资本投资的重要成果，如果大学生在完成学业后不能成功实现从学校到劳动力市场的转移，那就会造成人力资本的浪费。因此，大学生的就业问题已成为中国众多学科领域的重要研究课题，关注焦点主要集中在对影响大学毕业生就业的经济及社会因素的探讨、对大学毕业生就业指导及就业促进措施的研究、对大学毕业生自身就业能力的研究等，这些研究为大学生就业问题的解决提供了理论依据。然而，对大学生就业稳定性的研究，学术界还比较空白。为什么在就业难的大环境下就业稳定性反而越来越差，主动跳槽越来越频繁？除了大学生自身素质问题以外，是否还与其他原因有关？

对于大学毕业生而言，频繁跳槽肯定不利于职业生涯的健康发展。而对于企业而言，员工稳定性差带来的负面影响也是显而易见的，替换一名雇员的成本至少相当于其全年薪酬的 30%，对于技能紧缺的岗位，此成本相当于雇员全年薪酬的 1.5 倍甚至更高。核心员工的离职导致企业倒闭的案例屡见不鲜。怎样避免过多的员工流失、提高员工的稳定性、留住自己一手培养出来的大学毕业生是企业亟待解决的问题。

目前，国内外对大学生就业稳定性问题的直接研究很少，但与之相关的对员工流失的研究却已经有了一定的成果，从 20 世纪 70 年代起陆续构建了许多离职模型，这些离职模型构建的思路均是基于对个体行为的研究，造成离职的原因大多遵循“工作不满意——求职——离职”的路径。此外有参考价值的相关理论援引自经济学、管理学、社会学、心理学等交叉学科。其中相关理论研究最早可以追溯到 20 世纪初。最早研

究这一问题的是经济学家，他们从工资、劳动力市场结构、失业率等宏观方面考察了员工离职的影响因素。工业心理学家们从 20 世纪 70 年代也开始对此进行研究。这些学科的相关理论基础是就业稳定性理论研究的重要参考对象。

第一节 就业稳定性的相关研究

一、就业稳定性的概念及研究现状

西方学者认为，就业稳定性是影响就业质量的变量之一。Kirsten Sehnbruch 在一份研究报告中提出就业稳定性应通过任期的长短来测量，包括任期小于 3 年、3~5 年、大于 5 年，只有当任期超过五年才是稳定就业；Lucie Davoine 和 Christine Erhel 针对欧洲就业质量问题，提出就业稳定性主要体现在就业任期（Employment Tenure）和离职率（Separation Rates）两项指标中^①。

国内关于就业稳定性的研究成果不多。张琦将就业稳定性定义为：劳力的劳动参与量在相当的时期内保持着一定的比例，并且认为农业就业较非农产业就业稳定^②；翁杰、周必彧、韩翼祥提出了就业稳定性的三

① 李丹、王娟. 影响我国劳动力市场就业稳定性的宏观因素及政策启示[J]. 劳动保障世界, 2010, (8): 17-21.

② 张琦. 对农民就业稳定性与波动性的理论探讨[J]. 中国社会科学院研究生院学报, 1993, (1): 45-51.

个衡量指标,包括劳动合同期限、保留率及工作经历数,并基于实证分析得出了中国大学毕业生就业稳定性呈逐年下降趋势的结论^①;黄乾利用城市农民工的调查数据结合瓦哈卡—布林德分解方法,主要研究了稳定和非稳定就业农民工工资收入差异的影响因素,但其研究过程中采用了让农民工自己主观判断其就业是否稳定的做法可能影响研究结果的可靠性^②。李丹、王娟(2010)分析了影响我国劳动力市场的宏观因素,最终得出近年来我国的就业稳定性有所下降这一结论并提出了相应的政策启示^③。

二、员工流失理论

1. 员工流失的概念

员工流失,英文为“Employee Turnover”(也翻译成员工离职),一般学者都从广义和狭义两个方面来理解。

Price(1977)给出广义的定义:“个体作为组织成员状态的改变”。这是指员工从一种工作状态到另一种工作状态的变化。这种变化包含多种内容,如工作的地域变化,效力的公司变化,就职的部门、岗位变化等,如果遵循这一定义,则它的范畴包括员工的流入、流出、晋升、降级以及转岗。Mobley(1979)给出员工流失的概念是:“一个从企业领取货币性报酬的人中断作为企业成员关系的过程”,这可以理解为狭义方面

① 翁杰,周必贱,韩翼祥.中国大学毕业生就业稳定性的变迁——基于浙江省的实证研究[J].中国人口科学,2008,(2):33-41.

② 黄乾.城市农民工的就业稳定性及其工资效应[J].人口研究,2009,(5):53-62.

③ 李丹,王娟.影响我国劳动力市场就业稳定性的宏观因素及政策启示[J].劳动保障世界,2010,(8):17-21.

的定义。这个概念说明了三个问题：首先，员工是公司中的员工；其次，公司发给员工薪酬；再次，员工与公司关系的解除不是瞬间而是有过程的。这样理解，员工流失的内容就比较单纯，不包括公司内部的晋升、降级、调动。^①

2. 国外研究现状^②

Beven (1987) 的研究认为，员工对公司是否满意是决定他是否离开的重要因素之一。而公司内部因素比外部因素更能影响员工的流失，他还指出：员工是否做出离职的决定取决于离开的愿望和流动的容易程度。

Ham & Griffeth (1995) 的研究指出性别、年龄、家庭、工作满意度、工作期望、物质补偿、业绩和提升机会、工作复杂程度、激励措施都与员工流失有密切关系。

Margaret A. Decry (1997) 的研究认为薪酬福利、工作预期、主管与员工间的沟通及公司内关于员工流失的价值观才是影响员工流失的主要因素。

David J. Kennedy 和 Mark D. Fulford (1999) 的研究表明员工流失与年龄、收入、工作性质、个人发展、预期发展、调动工作的态度等明显有关，而性别、种族、婚姻、家庭、教育背景、工作任期、以往调动经验等因素的影响则不太明显。

① Mobley W H, Griffeth R W. Hand, H H. Meglino B M. Review and conceptual analysis of the employee turnover process [J]. Psychological Bulletin, 1979, (86): 493-522.

② 李秀颜. 企业大学生离职影响因素研究——以广东为例[D].暨南大学硕士学位论文, 2008.

Jean Marie Hiltrop (1999) 的研究则认为薪酬福利、工作难易度、培训和晋升机会、社会经济发展状况、工作时间、责任、自主权、保障和发展机会等才是影响员工流失的主要因素。

Tracey (2000) 则在研究后指出,员工流失主要由于以下三大方面的原因,一是企业的不信任,所以放权度不够;二是工作条件差,但要求又很高;三是报酬待遇不好。

Muchinsky & Morrow (2001) 的研究发现,员工流失主要由经济学因素、工作关系因素、个人因素这三个方面决定。

而 Steer & Mowday (2002) 的研究指出,员工流失是逐步的过程,先是员工对企业的态度被影响,促使员工产生流失意向,最后产生流失行为。影响员工对企业态度的因素有:工作机会、经济因素、市场条件及个人的差异。

3. 国内研究现状

国内对员工流失的研究比较晚,可以说尚处于起步阶段,与国外理论研究有一定差距,但近几年来也取得了以下主要的研究成果。

张勉、李树苗(2001)对企业员工流失意愿的决定因素进行研究后发现:工作满意度对员工的流失意愿有明显影响,它可能是人口变量、职业变量和流失意愿之间的中介变量。^①

王忠民、陈继祥、续洁丽(2001)从企业组织的角度,通过对组织所处的行业类型、组织的规模、组织的薪酬福利制度和奖励制度、组织的内部分工、来自组织的约束性、组织提供的个人发展机遇、组织内部

^① 张勉,李树苗.人口变量、工作满意度和流失意图的关系实证研究[J].统计研究,2001,(10):51-55.

的工作群体、组织的管理风格及组织内部的非正式组织等因素的分析,对员工流失的原因进行了研究。^①

王玉芹、叶仁荪(2001)的研究对高科技员工流失建立内因和外因模型。并且他们还发现员工流失意向受保健因素和激励因素影响很大,远大于员工个人特点和非工作因素的影响。^②

符益群、凌文铨、方俐洛(2002)的研究从宏观、中观、微观三个层面对员工流失的影响因素进行了分析。此外还深入指出了心理需求对员工的影响。^③

赵西萍、刘玲、张长征(2003)的研究在问卷调查的基础上,通过SPSS因子分析工作满意度、工作压力、组织承诺及报酬4个因素对流失倾向的影响进行了实证分析。^④

张建琦、汪凡(2003)的研究发现了影响我国民营企业经理人流失的因素:企业的发展前景、工资福利水平、收入分配和晋升的公平性、职业发展的机会、雇主对经理人的信任与信用。^⑤

刘亚、龙立荣、李晔(2003)的研究指出程序公平、分配公平、领导公平等组织公平感对员工流失都有影响,能对流失意愿起到预测作用。^⑥

曾明(2004)从外部、内部、个体等方面对知识员工流失影响因素

① 王忠民,陈继祥,续洁丽.影响员工离职的若干组织因素[J],科学学与科学技术管理[J].2001,(11):75-78.

② 王玉芹,叶仁荪.高科技企业员工离职模型[J].中国人力资源开发,2001,(10):19-21.

③ 符益群,凌文铨,方俐洛.企业职工离职意向的影响因素[J].中国劳动,2002,(7):23-25.

④ 赵西萍,刘玲,张长征.员工离职倾向影响因素的多变量分析[J].中国软科学,2003,(3):71-74.

⑤ 张建琦,汪凡.民营企业职业经理人流失原因的实证研究——对广东民营企业职业经理人离职倾向的检验分析[J].管理世界,2003,(9):129-135.

⑥ 刘亚,龙立荣,李晔.组织公平感对组织效果变量的影响[J].管理世界,2003,(3):126-132.