

劳动经济研究丛书

LAODONG JINGJI YANJIU CONGSHU

主编 罗润东

职业能力决定因素及影响效果研究

ZHIYE NENGLI JUEDING YINSU JI YINGXIANG XIAOGUO YANJIU

孔海燕 著

LAODONG JINGJI YANJIU CONGSHU

ZHIYE NENGLI JUEDING YINSU JI YINGXIANG XIAOGUO YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

职业能力决定因素及 影响效果研究

孔海燕 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

职业能力决定因素及影响效果研究/孔海燕著.

—北京: 经济科学出版社, 2012. 5

(劳动经济研究丛书)

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1804 - 9

I. ①职… II. ①孔… III. ①职业选择 - 研究

IV. ①C913. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 069970 号

责任编辑: 柳 敏 岳 琨

责任校对: 王肖楠

版式设计: 代小卫

责任印制: 邱 天

职业能力决定因素及影响效果研究

孔海燕 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191537

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京京鲁创业科贸有限公司印装

710 × 1000 16 开 15. 375 印张 250000 字

2012 年 5 月第 1 版 2012 年 5 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1804 - 9 定价: 27. 00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 88191502)

(版权所有 翻印必究)

总

序

劳动经济学作为一门新兴的交叉学科，被系统引入国内的时间较短，近年来在中国经济发展的大背景下日益引起学术界的重视。针对这一背景，我校将其视为学科发展的新契机，于2010年成立了“山东大学劳动经济与人力资源研究中心”，并将劳动经济学列入重点学科建设规划（第四批）。通过引进与培养等方式，已逐渐形成具有一定规模的劳动经济学师资队伍和科研力量，凝练成以劳动经济理论研究为基础的三个比较稳定的研究方向，即劳动就业与劳动关系、人力资本与收入分配、城市化与区域发展。这些研究方向均由具有一定影响的学科带头人及团队骨干教师组成。研究团队围绕这些研究方向承担了多项国家级研究项目，发表了一批较高质量的学术成果。此次推出的“劳动经济研究丛书”，正是他们辛勤劳动的结晶，也是我们重点学科建设的阶段性成果。从某种程度上来说，本套丛书所涵盖的劳动经济及其相关问题研究，基本涉及了当代中国劳动经济学研究的主要方面。

杨新铭博士测算了中国居民收入差距与劳动力结构（人力资本差距）状况，并以此为基础，以技术进步为切入点，构建了二元经济理论模型，系统分析了劳动力结构转换对收入差距形成及其变动的的影响。其分析结果表明，人力资本的增加在不改变劳动力结构的初始阶段会扩大收入差距，而后随着人力资本继续增加，在引起劳动力结构发生显著变化后才会缩小收入差距。收入差距对人力资本的影响具有两重性，适当的收入差距是激励人力资本投资的必要条件，但如果收入差距过大，在

信贷约束下居民反而会减少人力资本投资，从而抑制人力资本的增长。不仅如此，不同类型的技术进步对于收入差距与人力资本投资作用也不尽相同。其中，劳动密集型的低技能以及中等技能偏向型技术进步，会缩小收入差距抑制人力资本投资，而高技能偏向型的技术进步，则会扩大收入差距刺激人力资本投资。运用分省面板数据对农村内部、城乡之间以及加总的居民收入差距与劳动力结构之间相互关系进行的实证分析，验证了其理论结论。

薛欣欣博士研究了国有部门与非国有部门工资差异问题。理论认为，在充分竞争的劳动力市场上，同质的劳动必定得到相同的报酬，即“同工同酬”。但是，在现实经济中，劳动力在不同所有制、不同行业、不同地区、不同职业等均普遍存在同工不同酬的现象。国有经济与非国有经济并存，尽管国有部门进行了多次工资制度改革，加强了工资与个人工作业绩的相关度，但两个部门的工资决定模式依然存在差别，从这个角度讲，中国的劳动力市场在所有制结构上存在市场分割。“同工不同酬”的因素对于工资差异的影响有多大，它在不同技能劳动力间又是如何分布的，哪些人群是非竞争性因素作用于劳动力市场的最大受益者？造成劳动力在部门间“同工不同酬”的深层机制是什么？这些都是值得思考的问题。该书正是基于对这些问题的思考展开研究，以探讨在经济全球化的背景下如何改善不同所有制和部门内的工资关系，从而合理有效地发挥部门间工资差异的激励和配置功能，在增进国有部门效率的同时实现劳动力的最优配置。

刘冰博士从人力资本的理论出发，探究地区间经济增长不平衡的主要原因，分析这些原因是如何相互作用的。各地区初始人均人力资本存量和人均物质资本存量比例的不一致，导致各地区经济增长速度的不一致，形成地区性收入差距；而收入差距的扩大又加剧了人力资本的流动，由低收入地区流向高收入地区，进一步促进了地区间收入差距的扩大，如此的相互作

用形成了地区间的不平衡增长。如果完全按照市场的原则来运作，必然会出现富裕地区越来越富、落后地区越来越穷的现象，形成一个两极分化的增长循环。该书以中国实际为例，从东、中、西部地区增长速度的差异和人力资本的跨区域流动等方面，分析中国的增长事实并得出经验性结论，从而找出解决地区间增长不平衡，以及引导资源、科学技术特别是人力资本从东部向中西部流动的人力资本配置制度创新途径。

王杰博士基于制度变迁视角，把劳动制度内生化的，用调查的微观数据系统地评价《劳动合同法》作为一项正式的制度变迁的收入分配效应。该书假定企业在《劳动合同法》实施中“机会主义”是有差异的。由于“机会主义”的差异，企业遵守《劳动合同法》的程度是不同的，“机会主义”轻微的企业劳动者能够获得《劳动合同法》规定的较多经济利益，而“机会主义”严重的企业劳动者有可能仍然无法享受到《劳动合同法》实施带来的好处。此外，预期《劳动合同法》会提高劳动要素的价格，劳动要素价格的提高，会引起要素之间的替代，从而引起要素在不同行业和区域流动，而要素的流动会进一步影响不同行业 and 不同区域的要素市场和要素价格，最终影响行业和区域的工资决定机制和工资差异。该书进一步把预期的收入分配效应分为两大类，即《劳动合同法》的绝对收入分配效应和相对收入分配效应，并用调研的微观数据加以检验，检验的结果和预期是一致的。

徐萍博士以工资的构成及主要决定因素为核心，考察了中国国有企业工资制度的发展变化。该书论述了新中国成立后各个时期国有企业工资制度的内容及效果，总结了工资的结构以及制度运行上存在的问题。在此基础上分析了中国国有企业工资制度的发展特征，并将各个时期中国国有企业工资制度的性质与韩国大企业做了对比。研究发现，尽管计划经济体制下国有企业工资制度在实际运行过程中存在诸多“论资排辈”现象，但不能因此将其视为年功主义制度，从当时工资的构成、标准

设定、工资升级体系的构建等制度设计上来看,国有企业的工资制度与日本和韩国不同,一开始就具备了能力主义的特性,这种特性在20世纪90年代得到进一步强化,并在2000年以后开始迅速向成果主义转化。该书分析了中国国有企业工资制度问题的成因,对今后国有企业工资制度的框架设计进行了探索。

金京玉博士对民国时期工业企业劳资关系进行了研究。近代中国工业以劳动密集型占多数,不同地域形成工人间的分层,工人处于多重人身依附之中,体现在雇佣劳动制度中存在包工制、包身工制、养成工、学徒等制度。这一时期,工矿企业的劳资关系存在于从人身依附到契约关系的变迁之中。1924年以前,劳资关系呈现明显的“资强劳弱”的特点,政府力量薄弱,劳资关系的变迁是工人为主体的自下而上的诱致性变迁;1924~1927年,工人作为国共两党合作政策下扶持的对象,工会组织、罢工一度达到高潮。1928~1937年,国民政府掌权,颁行一系列劳资关系的相关法规,建立劳资关系协调机制,政府介入劳资关系,限制工会的权利,劳资关系呈现政府、资方、工人三方互动的格局。这一时期的劳资关系体现为自上而下的强制性制度变迁。帮会等中间组织对劳资各方产生重要影响,致使工人未能摆脱人身的依附,有时甚至超出契约为核心的劳资关系依附。

娄世艳博士对中国教育收益率影响因素进行了剖析,该研究采用实证分析的方法,在梳理我国教育收益率的研究成果和确定主要模型与变量的基础上,利用微观调查数据,采用计量软件进行最小二乘回归来估计我国私立特殊教育(Mincer-Education)^①收益率。该书不仅估计了平均教育收益率和不同教育阶段的收益率,还研究了教育收益率的城乡差异、性别差异和年龄差异,而且重点研究了影响我国教育收益率的因素及

① Mincer-Education——亦称明瑟式教育,是现代劳动经济学之父、美国经济学家、哥伦比亚大学经济学教授雅各布·明瑟(Jacob Mincer)倡导的一种教育模式,译为私立特殊教育——编者注。

其传导机制，并将这些因素分为直接影响因素和间接影响因素两个层次。在分析这些因素对教育收益率的影响过程中，寻求影响我国教育收益率的根本原因。通过研究教育收益率的决定过程，探明其形成机理，为我国制定如何提高教育收益率的相关政策提供参考，以提高整个经济运行效率，最终实现经济与社会的平稳协调发展。

王一兵博士提出养老保险个人账户个性化改良的思路，即通过养老保险个人账户赋予参保人一定的个性化选择权。基于问题导向原则，在生命周期投资组合理论框架内构建模型，结合中国养老保险个人账户的实际运行，利用动态规划计算和分析养老保险个人账户的个性化改良问题。该研究得到如下结论：（1）个性化改良增加了已参保人员的社会总福利。个性化改良使得大部分已参保人员的福利增加，极少部分已参保人员的福利减少。从卡尔多、希克斯的补偿原理标准来看，已参保人员的社会总福利是增加的。（2）个性化改良增加了未参保人员的社会总福利。个性化改良可以有效扩大养老保险覆盖面，使得许多原来被排斥在养老保险体系之外的未参保人员，如灵活就业人员、个体经营者、农民工等充分享受宪法所赋予的养老保障权，数量众多的未参保人员的福利因此而绝对增加了。（3）个性化改良增加了参保人员的非效用福利，个性化改良极为重要的一个贡献在于赋予参保人自由选择的权利。

孔海燕博士考察了职业能力、职业生涯管理、职业承诺、职业满意度、职业成功的国际前沿理论和学术动态，在此基础上，建立了职业生涯管理理论模型，并从组织和个人两个方面检验了职业能力的影响因素和效果。研究结果表明，组织职业生涯管理、个人职业承诺对职业能力有显著正向影响。在两者之间，组织因素对职业能力的影响要大于个人因素。职业能力不仅与职业成功有正相关关系，而且在职业生涯管理与职业成功之间起中介作用。此外，该研究运用深度访谈、因子分析、结构方程等多种方法建立数据，开发出适合中国国情的职业能力和组织职

业生涯管理测量问卷,详细探讨了提高职业能力、实现职业成功的途径,以及企业留住和发展人才的方法,为提高企业核心竞争力、提升个人职业能力提供理论依据和科学指导。

李元勋博士从胜任素质的概念入手,分析了职业经理人的胜任素质,利用实证研究构建出我国中级职业经理人的胜任素质模型,在此基础上探索分析了影响中级职业经理人选聘的各类因素:政治经济、社会文化等外部因素和企业战略、企业文化、企业生命周期、企业类型等内部因素,并提出相应对策。该书分别对我国中级职业经理人的内部选拔和外部招聘加以详细分析,包括中级职业经理人内部选拔和外部招聘步骤、中级职业经理人内部选拔和外部招聘机制,尤其对中级职业经理人选聘主体做了详细分析,并对中级职业经理人内部选拔和外部招聘机制中的相关问题提出对策。该研究系统提出了我国中级职业经理人选聘机制,拓宽了职业经理人研究范围,有助于推动选聘方面的具体研究。并对企业选聘经理人有重要的参考价值。

从以上十位青年博士的研究成果可以看出,我国的劳动经济及其相关问题研究正处在一个黄金时期,人口大国的背景和独特的转轨经济模式为劳动经济学的理论研究提供了极有价值的素材。作为新兴交叉学科,劳动经济学有着较广阔的发展前景,近些年越发引起学界、政府等有关部门的关注,显示出巨大的理论需求。这正是我们在重点学科建设中推出本套丛书的着眼点所在。我们希望以此为劳动经济学研究者提供一套较为系统的研究成果,同时为国家相关部门宏观决策提供有价值的参考依据。中国劳动力市场及其制度特质要求我们以极大的智慧和努力展开细致研究,这一系列成果的推出是我们团队做出的尝试之一,希望通过与各位读者的共同努力,为我国劳动经济理论研究的繁荣增砖添瓦。

山东大学劳动经济与人力资源研究中心编委会

2011年10月

目录

第一章 导论	1
第一节 职业能力发展概况	1
第二节 中国饭店业发展概况	6
第三节 研究目的与意义	22
第二章 智能型职业能力	28
第一节 职业能力概论	28
第二节 智能型职业能力	31
第三节 职业能力测量维度开发	33
第三章 组织职业生涯管理	43
第一节 组织职业生涯管理新的角色	43
第二节 组织职业生涯管理相关研究	45
第三节 组织职业生涯管理测量维度开发	52
第四章 职业承诺	63
第一节 职业承诺概念	63
第二节 职业承诺测量维度	68
第三节 职业承诺研究综述	72
第五章 职业满意度	79
第一节 职业满意度研究综述	79

第二节	职业满意度与职业成功	81
第三节	职业满意度及职业成功在饭店业的研究	84
第六章	职业能力理论模型及研究假设	88
第一节	研究基础	88
第二节	理论模型	90
第三节	研究假设	92
第七章	职业能力决定因素及影响效果实证研究	100
第一节	研究设计	100
第二节	预调查	105
第三节	正式调查	117
第八章	职业能力决定因素及效果研究结果	122
第一节	数据筛选及分析	122
第二节	模型拟合指标	135
第三节	测量模型检验	138
第四节	结构模型检验	151
第九章	研究结果分析及应用指导	159
第一节	总体模型表现	159
第二节	结构关系总结	166
第三节	学术贡献和实践指导作用	171
第四节	研究局限及未来研究展望	176
附录		180
参考文献		196
后记		235

导 论

本章介绍了此书的研究背景。第一节介绍了职业生涯概念、职业生涯发展模式、智能型职业能力以及中国职业生涯发展概况；第二节总结了我国饭店业的基本情况；第三节，指出了人力资源管理方面存在的问题，以及学术研究方面存在的空白。在分析问题的基础上提出了理论模型，并阐述了研究目的和意义。

第一节 职业能力发展概况

□一、职业生涯概念

在研究职业能力之前，首先要了解职业生涯。心理学家将职业生涯定义为“跨越个人一生的相关工作经历模式”（Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2000）。美国学者亚瑟等人（Arthur et al., 1989）认为，职业生涯是“一个人长期从事一系列工作的经历”。阿诺德（Arnold, 1997）把职业生涯定义为“一系列与雇佣相关的职务、任务、活动和经验”。

通常人们对职业生涯的观点大致有两种：一种是从某一类工作或某一组织出发，把职业生涯看做其中一系列职务构成的总体。另一种观点则是把职业生涯看做个人的一种功能，而不是某种工作或某一组织的功能。职业生涯确实可以看做是一个人的生命历程、工作任务和经历。但是，职业生涯发生在特定的社会环境中，尤其是在组织中。许多学者都忽视了这一点，只是从心理学的角度来研究职业生涯。典型的职业生涯分为一系列的发展阶段，在组织的影响下，个人在每一个发展阶段都发生着巨大的变化。

基于以上分析,本书引用格林豪斯等人(Greenhaus et al.)等的概念,将职业生涯定义为“职业生涯是指与工作相关的整个人生经历”。在这一概念中,“与工作相关的经历”是广义的,它包括:(1)客观事件或情景,如工作岗位、工作职责或行为以及与工作相关的各种决策;(2)与工作有关的事件的主观认识,如工作志向、期望、价值观、各种需求以及对特殊工作经历的感受。

关于职业生涯管理的主体,这也是学者们长期研究和争论的问题。在20世纪早期,格特里奇等人(Gutteridge et al., 1993)指出组织在职业生涯管理中的重要地位,并指出“职业生涯管理的重点在迅速转移,从个人转向组织”。但是,随着各种新技术的迅速发展,全球经济模式发生转变,也给组织发展带来了巨大的压力。许多企业不得不进行组织合并、重组、裁员,这种调整导致劳动力剩余,使组织内雇佣关系发生改变,雇佣双方原来平衡的关系被打破。因此许多学者强调,个人不要过多地依赖组织,而应该为自己的职业生涯负责。这一观点在西方社会尤其常见,形成了强调个人而非组织在职业生涯中发挥作用的普遍趋势,许多学者都强调个人在职业生涯的管理作用(Pervin & Joh, 1999)。

本书采用巴鲁(Baruch, 2006)的观点,坚持一种更加均衡性的观点,强调组织和个人在职业生涯体系中共同发挥作用。一方面,个人要对自己负责,积极管理自己的职业生涯;另一方面,组织也要发挥应有的作用,为员工的职业生涯发展提供支持和帮助。

□二、职业生涯发展模式

当今社会,技术进步、全球竞争以及组织结构变化使人们在界定和管理职业生涯方面也发生了变化。传统上,职业生涯是稳定的、上升的、在一个或两个公司中直线式职位升迁(Driver, 1982; Schein, 1979)。如今,动态的工作环境以及扁平式组织结构使职业生涯的模式发生了改变,职业生涯的模式变为不可预测的、横向的、在一个或多个组织中多方位的发展(Hall, 2003)。

近年来,关于职业生涯出现了许多新观点。比如,德菲利普和亚瑟(Dephilippi & Arthur, 1994)提出了“无边界职业生涯”的概念,其主要特征是指职业生涯不再局限于一个公司(Eby, Butts & Lockwood, 2003);佩佩尔和巴鲁(Peiperl & Baruch, 1997)提出了“后公

司职业生涯”概念，主要描述了职业生涯体系发生的变化，在研究了过去和当前的职业模式后，提出了未来的职业生涯模式。这个新模式结合了传统的等级结构模式和创新的新模式。其结果是职业生涯应该有更高水平的复杂性和灵活性。威迪文等人（Waterman et al.，1994）提出了“职工弹性数量”的概念。尽管学者们使用了不同的术语，但是这些术语都反映出一种趋势，即变革已经发生，今天的组织结构和职业生涯体系都在持续地发生变化。

随着组织结构和社会环境的变化，职业生涯发展模式发生了改变。传统的职业生涯发展模式是：组织变更速度较慢，雇佣双方都比较稳定，员工以忠诚、遵从和努力作为条件而换来工作的稳定感；组织给员工提供安全保证、职业发展途径、培训和照顾。组织和雇员双方关系建立在信任的基础上。但是，随着组织变更速度的加快，组织破产、兼并增多。员工工作时间更长，承担责任更多，需要具备的技能也更多。面对变化和不确定性，雇员对组织失去信任，对工作缺乏安全感。

表 1-1 传统职业生涯发展与变化后职业生涯发展

项 目	传统职业生涯发展	变化后的职业生涯发展
环境特征	稳定性	动态性
职业选择	在职业早期选择一次	在不同的年龄阶段多次选择
职业生涯管理主体	组织	个人
职业生涯范围（工作地点）	一个组织	多个组织
职业生涯范围（时间）	长期	短期
雇主期望/员工给予	忠诚和义务	大量的工作时间
雇主给予/员工期望	工作稳定性保证	就业技能的获得
晋升标准	根据任期长短获得晋升	根据结果和知识获得晋升
成功标准	在比赛中获得胜利，职务升迁	内心成就感
培训	正式程序、通才	根据工作性质、公司的特殊需要提供培训

资料来源：Baruch, Y. (2001), Employability: A substitute for loyalty? *Human Resource Development International*, 4 (4), 543 - 566。

在新型的职业生涯发展模式，个人未必终身在一个组织中工作，而会在多个组织中发展自己的职业生涯。同时，对于职业生涯成功的评价标准也发生了变化。职业成功不再仅仅通过外在成果（如职务晋升或收入增加）来衡量，而是更重视内心的成就感和满足感。这种情况对于

个人来说,拥有高超的就业技能至关重要。

□三、智能型职业能力

职业生涯模式的改变要求个人应为自己的职业生涯发展掌舵,寻找终身学习的机会 (Anderson, 1999; Hall, 2003; Patton & McMahon, 2001)。个人不应该像以往那样完全依赖组织来发展自己的职业生涯,而应该积极主动地管理自己的职业生涯,寻找符合自己标准的工作和组织 (Hall, 2002; Hall & Mirvis, 1996; Storey, 2000)。顺应职业生涯自我管理的要求,成功管理职业生涯所需要的个人素质就变得越来越重要。为什么有的人能够获得职业成功,而有的人却不能?在动态的职业生涯模式中,那些成功的人士通常都是通过提高自己的职业能力而实现所期望的职业进步 (DeFillippi & Arthur, 1994; Eby, Butts & Lockwood, 2003)。为了能够在无边界的职业生涯体系中取得成功,人们需要实施“智能型职业生涯”管理 (Dephillippi & Arthur, 1994)。

受学习派代表人物詹姆斯·布赖恩·奎因 (James Brian Quinn) 的“智能型企业” (Intelligent Enterprise) 的启发,美国管理学家迈克尔·亚瑟 (Michael Arthur, 1995) 提出“智能型职业生涯”的概念。他认为个人能力反映不同类型的知识,而智能型职业生涯则是对这些知识的应用。智能型职业能力包括三种:“知道为什么” (Knowing - why), “知道谁” (Knowing - whom), 和“知道如何做” (Knowing - how) (Arthur, Clama & Defillippi, 1995)。

“知道为什么”职业能力涉及职业动机、人生价值、职业洞察力。它回答了“为什么”的问题,是指一个人了解自己、探索各种不同的可能性,以及适应不断变化的工作环境的能力 (Arthur et al., 1999)。这个能力包括三个方面:职业洞察力、积极主动的性格,以及汲取经验的能力 (Eby et al., 2003)。职业洞察力,是指个人拥有现实的职业期望,了解自身优缺点并设定具体的职业目标 (London, 1993; Noe, Noe & Bachhuber, 1990)。积极主动的性格,即主动行为的气质倾向 (Eby et al., 2003)。具有高度主动性的人能够识别机会并对其采取行动,表现主动性,无论遇到任何障碍和挫折都依然能坚持追求职业目标 (Bateman & Crant, 1993)。汲取经验的能力,是指具有想象力,好奇心和主动性,思维开放、心胸开阔 (Barrick &

Mount, 1991)。拥有这种特征的人们通常会寻求新经验并愿意获取新思想。

“知道谁”职业能力是指与职业发展有关的各种关系和人际交往 (DeFillippi & Arthur, 1994, P. 309)。“知道谁”职业能力包括三种变量,即职业辅导、组织内部人际关系和组织外部人际关系 (Eby et al., 2003)。组织内部人际关系是指个人与上司、同事及下属的关系;组织外部人际关系是指个人与公司客户、供应商和顾问,以及职场上和社会上相识的人等各种人脉关系 (Inkson & Arthur, 2001; Parker & Arthur, 2000b)。组织内部及外部的人际关系是职业成功的重要因素。职业辅导是重要的个人发展经验和宝贵的学习资源。那些参与到指导关系中的人能够对自己职业生涯发展承担越来越多的责任 (Murphy & Ensher, 2001)。个人可以从各种关系中受益,获得必要的支持和发展帮助 (Kirchmeyer, 1998),以及更新技能 (Higgins & Kram, 2001)。

“知道如何做”职业能力反映与职业/工作相关的各种技能和知识,这些技能和知识是通过长时间的培训和教育积累形成的,并且可以同时丰富组织和个人的知识基础 (Arthur et al., 1999; DeFillippi & Arthur, 1994)。“知道如何做”包括广义的、可转移的各种能力,其更强调与职业相关的多种技能,而不仅仅限于工作中的技能 (DeFillippi & Arthur, 1996; Gunz, Evans & Jalland, 2000; Inkson & Arthur, 2001)。“知道如何做”职业能力包括两个变量,职业/工作相关技能和职业认同 (Noe et al., 1990)。那些有着强烈职业认同感的人会投入更多的时间和精力来发展职业相关技能,并提高能力 (Arthur et al., 1999)。如今,职业能力无论对组织还是个人都非常重要 (Arthur, Inkson & Pringle, 1999)。

□四、中国职业生涯发展情况

尽管有大量的学者探索职业生涯的本质,比如亚瑟 (Arthur, 2005)等,但过去大多数的研究都集中在西方国家 (Sullivan & Arthur, 2006; Sullivan, Carden & Martin, 1998)。迄今为止,已发表的关于中国职业生涯的发展情况非常有限 (Tu, Forret & Sullivan, 2006)。

在中国实行改革开放以前,人们主要依靠政府来安排工作。在国营企业的所有员工都享受国家安排的就业和福利,同时也是按照论资排辈

的形式来得到提升。在当时的情况下，个人是为了国家的利益，由国家来安排工作，而不是按自己的兴趣来找工作。

改革开放后人们的职业生涯观念发生了很大变化。如今在市场导向的经济环境中，人们要依靠自己的努力来找工作，并且要自我管理自己的职业生涯（Wong & Slater, 2002）。那么，中国人的职业能力如何？职业能力如何影响人们的工作与生活？这些外界都鲜有人知，在这方面的研究也非常少。随着中国在世界市场的地位日益重要，研究中国的职业生涯情况具有非常重要的意义（Granrose & Chau, 1996；Sullivan, Carden & Martin, 1998）。

中国的饭店业是最早引进海外管理，对外开放的行业之一。自改革开放以来，中国饭店的发展突飞猛进，饭店行业的职业生涯也发生了巨大的变化。因此，要了解中国人的职业生涯，探索饭店员工的职业能力是一个很好的开端。

第二节 中国饭店业发展概况

本研究的主要调查对象为中国饭店业的管理者，因此本章节将对中国饭店的发展情况和相关研究进行归纳分析。主要内容包括中国饭店发展状况，饭店所有制形式，国营饭店发展情况，以及国内外关于中国饭店研究的总结分析。

□一、中国饭店发展情况

在过去的30年里，尤其是进入20世纪70年代末以来，中国饭店业的发展引人瞩目。1982年，中国第一家合资酒店——建国饭店建立，首次引进香港半岛集团先进的管理（Pine, Zhang & Qi, 2000）。从此之后，中国饭店业的发展突飞猛进。

截至2010年年底，据中国国家旅游局（CNTA）统计，中国的星级饭店总数已经达到14099（CNTA, 2009）。据世界旅游组织（UNWTO）预测，中国将在2015年成为世界第一旅游目的地。伴随着持续增长的经济和快速发展的旅游业，中国饭店业的发展日益繁荣。