

Jiuye Nengli Kaifa De

Jixiao Hengliang Yu Shizheng Fenxi

宋国学◎著

就业能力开发的 绩效衡量与实证分析

就业能力是指个人具备的获得岗位、维持就业和重新就业（必要时），并且在工作岗位上取得优异绩效的各种素质。这一要素对于大学生来说具有非常重要的意义，既影响他们的最初就业，也影响他们未来的职业生涯开发。

就业能力开发的绩效衡量与实证分析

宋国学 著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

就业能力开发的绩效衡量与实证分析/宋国学著. —
北京: 中国社会科学出版社, 2007. 12

ISBN 978 - 7 - 5004 - 6675 - 8

I. 就... II. 宋... III. 企业管理—劳动力资源—
源—资源管理—研究 IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 001944 号

策划编辑 卢小生 (E-mail: georgelu@vip.sina.com/georgelu99@yahoo.cn)
责任编辑 卢小生
责任校对 王兰馨
封面设计 久品轩
技术编辑 李 建

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

电 话 010 - 84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京新魏印刷厂

装 订 丰华装订厂

版 次 2007 年 12 月第 1 版

印 次 2007 年 12 月第 1 次印刷

开 本 710 × 980 1/16

插 页 2

印 张 15.25

印 数 1—6000 册

字 数 254 千字

定 价 28.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

致 谢

本书是在原博士论文基础上补充问卷进行了新的统计分析而成。本书的选题是在我的导师谢晋宇教授的国家自然科学基金课题的框架指引下产生的。本书也得到了新世纪优秀人才计划、国家自然科学基金(70372027)、上海市哲学社科规划项目(2006BJB003)、黑龙江大学博士基金和黑龙江省科技攻关软科学基金(GZ07D406)资助。

本书从内容的安排、调查问卷的设计和选择、调查工作的实施、资料整理、分析与写作都是在谢老师的指导和亲自参与下进行的。正是谢老师将我从不懂得何为研究、如何做研究和怎么做好研究手把手地引上了研究的道路。谢老师治学严谨,表现在对论文写作的规范性要求上;同时又是仁慈宽厚,表现在与学生的平等相处上,学生可以有很大的自主性。这也正是我在工作学习和生活中一直都非常喜欢的,所以,在这种氛围下,近年来的进步较快。在此,非常感谢我的导师,他不仅给予了学业的指导,还在为人上做出了榜样。同时,感谢南开大学的周建教授、李新建教授、袁庆宏教授和参与我们德尔菲研究的专家成员,他们在我论文的写作中给出了好的指导意见。感谢答辩委员会主席姚裕群教授,答辩委员张再生教授、李新建教授和袁庆宏教授,他们提出了非常有价值的意见和建议。感谢崔勋教授在最后的修改阶段提出的中肯的批评指正意见。同时,也感谢杨洪先生,正是在他的关心和照顾下,我们的团队更有活力。

在最初思路形成之际,我的师兄李克文,师弟张大伟、曹金华、任长江,师妹何建华、刘宁、张伶、聂婷、赵梅等提出了很好的建议和意见。感谢李冠众老师(天津工业大学)、孙永利老师(天津工业大学)、林玫老师(天津商学院)、赵铭老师(天津工程师范学院),张小兵、张大伟、刘宁、付红梅、崔勇(南开大学2006届本科生),黑龙江大学2007届毕业生安山、范辉、齐飞宇、张冠男、梅雪峰等(人很多,恕不一一列出)以及山东工商学院的老师们,他们在问卷调查过程中给予了极大的帮助和

支持。

在专著出版过程中，中国社会科学出版社编审卢小生先生给予了极大的支持、指导、帮助和关心，在此表示衷心的感谢和诚挚的问候！

另外，感谢家人对我学业的支持和帮助。感谢我的父亲、母亲和岳父一家在背后对我的默默支持。我的母亲没有能亲眼看到儿子获得学位，愿能告慰她的在天之灵。感谢我的妻子朱芳这么多年来关心和照顾，也感谢我的儿子宋乐之，他的聪明、活泼、调皮和可爱既给了我灵感，也给了我动力。

宋国学

2007年8月

目 录

致谢 / 1

第一章 引言 / 1

第一节 选题背景 / 2

第二节 研究框架与内容 / 8

第三节 创新点与意义 / 11

第二章 文献综述 / 13

第一节 就业能力与就业技能 / 13

第二节 就业能力开发的相关研究 / 31

第三节 就业能力开发绩效衡量的相关研究 / 41

第三章 研究设计 / 51

第一节 研究假设与变量界定 / 51

第二节 研究样本的选择 / 56

第三节 分析方法 / 57

第四章 就业技能的衡量及差异显著性检验 / 61

第一节 就业技能指标的构建 / 61

第二节 就业技能量表的设计 / 69

第三节 就业技能量表的测试 / 70

第四节 就业技能衡量的质量分析与假设检验 / 78

第五章 就业状况的衡量及差异显著性检验 / 91

第一节 就业状况量表的设计 / 91

第二节 就业状况量表的测试 / 95

第三节 就业状况衡量的质量分析与假设检验 / 97

第六章 就业能力开发状况的衡量及差异显著性检验 / 105

第一节 就业能力开发状况量表的设计 / 105

第二节 就业能力开发状况量表的测试 / 111

第三节 就业能力开发状况衡量的质量分析与假设检验 / 117

第七章 就业能力开发经历满意度的衡量及差异显著性检验 / 129

第一节 就业能力开发经历满意度量表的设计 / 129

第二节 就业能力开发经历满意度量表的测试 / 135

第三节 就业能力开发经历满意度衡量的质量分析与假设检验 / 140

第八章 就业能力开发绩效衡量维度的关联性分析与假设检验 / 151

第一节 基于结构方程模型的数据分析与假设检验 / 151

第二节 就业能力开发绩效衡量维度的皮尔逊相关分析 / 165

第九章 结论与建议 / 173

第一节 结论与发展方向 / 173

第二节 建议 / 179

附录 / 187

参考文献 / 229

第一章 引言

就业能力 (employability)^① 是指个人具备的获得岗位、维持就业和重新就业 (必要时), 并且在工作岗位上能取得优异绩效的各种素质^{②③}。这一素质对于大学生来说具有非常重要的意义, 既影响他们的最初就业, 也影响他们未来的职业生涯开发。

就业能力开发是指与就业相关的教育、培训和开发活动^{④⑤}。就业能力开发可以隐含在课程中, 也可以独立于课程之外 (如就业指导), 这是就业能力全面开发概念。前者是嵌入式就业能力开发, 后者是贴附式就业能力开发^{⑥⑦⑧}。本书说的就业能力开发是指就业能力的全面开发。

大学阶段是职业生涯探索 (career exploration) 的重要时期。该阶段的主要任务包括: 形成和提炼职业自我形象, 接受必要的教育或培训, 探索各种各样的可供选择的职业的特点, 尝试职业选择等^⑨。因此, 大学阶

① Employability 是 Employable 的名词形式, 本书将其翻译为“就业能力”。就业能力主要是与就业者相关的概念。而就业能力除了与就业者相关外, 还强调市场是否认可就业者, 更加突出了与劳动力市场和整体政治、经济、文化大环境的紧密关系。

② Business Council of Australia and the Australian Chamber of Commerce and Industry. Employability Skills for the Future. Department of Education, Science and Training, Canberra, 2002. 12.

③ Hillage J, Pollard E. Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. Research Brief 85, Department for Education and Employment, 1998, 6.

④ Nadler L, Nadler Z. *Developing Human Resources*. 3d ed. Jossey - Bass, 1989. 4.

⑤ Harvey L, Locke W, Morey A. Enhancing Employability, Recognizing Diversity: Making Links Between Higher Education and the World of Work. London: Universities UK, CSU, July 2002. 16 - 17.

⑥ Knight P, Yorke M. Employability through the Curriculum. *Skills Plus Project*, 2001. 29.

⑦ Tait H, Godfrey H. Defining and Assessing Competence in Generic Skills. *Quality in Higher Education*, 1999, Vol. 5 (3): 245 - 254.

⑧ De La Harpe B, Radloff A, Wyber J. Quality and Generic (professional) Skills. *Quality in Higher Education*. 2000, Vol. 6 (3): 231 - 243.

⑨ Greenhaus J, Callanan G, Godshalk, V. *Career Management*, 北京: 清华大学出版社, 2003: 26 - 27.

段是就业能力开发的重要时期。如果这一阶段任务没有完成好,就会使学生的就业能力低下。这既是对国家有限教育资源的一种浪费,也降低了正规教育这一重要的人力资本投资形式应该具备的意义。

学生的就业能力或者就业能力开发是国际理论界公认的高等教育机构绩效衡量指标的重要组成部分^①。中国高校的绩效衡量也已经为社会公共舆论和相关利益者所关注。从整体上说,中国现在应用得比较多的高校绩效衡量指标仍然是人才培养、科学研究、学术资源或者是学术成果、学生情况、教师资源和物质资源等^{②③④}。尽管教育部在《普通高等学校本科教学工作水平评估方案(试行)》(2005年8月12日)中提出了就业这一重要评估指标,但目前侧重的主要是就业率状况^⑤。也有学者提出,“就业能力势必将成为评价学校办学的一个重要标准”^⑥,但仍然侧重的是就业能力开发绩效的结果维度,忽视了过程维度。

中国高校的绩效衡量也应该与国际接轨,需要很好地设计适合于中国状况的就业能力绩效指标体系,并使之得以有效应用。这对于明确中国高校的就业能力开发责任,改善其就业能力开发绩效具有非常重要的意义。一方面为全面、系统地衡量高等教育的绩效奠定基础;另一方面也为准确地反映就业能力开发状况提供思路,从而可能有针对性地改进问题。

第一节 选题背景

我国每年的大学毕业生人数不断增加,就业形势严峻。2003年,我国高校自1999年大规模扩大招生后的第一届大学生毕业进入就业市场,我国进入第一个毕业生高峰年。当年的应届毕业生达到212万人,比2002年增加67万人,增幅达30%。2004年,我国高校毕业生280万人,

① Joseph C, et al. State Performance Reporting Indicators: What Do They Indicate? *Planning for Higher Education*. 2002, Vol. 31 (1): 15-29.

② 武书连,吕嘉,郭石林. 2005中国大学评价. 科学学与科学技术管理, 2005, Vol. 26 (9): 152-161.

③ 2005网大教育中国大学排行榜. http://rank2005.netbig.com/cn/rnk_1_0_0.htm.

④ 中国校友会2005年中国大学排行榜. <http://www.cuaa.net/2005/>.

⑤ 教育部. 普通高等学校本科教学工作水平评估方案(试行2005年8月12日). <http://www.moe.edu.cn/edoas/website18/info11052.htm>.

⑥ 郑晓明. 就业能力论. 中国青年政治学院学报, 2002, Vol. 21 (3): 91-93.

比 2003 年净增 68 万人,增幅为 32%。2005 年,比上年增加 58 万人。而社会需求则是增长缓慢或与往年持平^{①②}。

大学生毕业数量的增长比例(供方)与劳动力市场需求的增长比例(需方)的不协调,也导致了用人单位的要求越来越高。在筛选应聘的大学毕业生时,用人单位不仅重视专业技能,而且更加重视通用技能。大学毕业生想要进入这些单位则需要具备一定的就业能力。

面对日益严峻的就业形势,高等院校、学生个人和社会已经认识到影响就业的一些因素,并且有意识地采取应对措施。但是,由于对这些因素的认识还没有深入到就业能力这一实质问题,因而应对措施也没有上升到就业能力开发的高度。

首先,不可否认的是,专业在很大程度上决定了大学生的知识结构和就业取向,因而影响了大学生就业状况。就 2003 年来说,计算机软硬件、信息工程、信息技术、电子工程、广告、土木工程是人才市场的宠儿。另外,会计、财务管理、市场营销、新闻、法学、公共事业管理、人力资源管理、旅游、自动化等就业形势较好^③。毫无疑问,由于劳动力市场需求量大,选择这些专业为学生的就业能力增加了砝码。但并不排除也有一部分非上述专业的大学生获取了这些热门岗位。当然,除了兴趣、爱好、职业倾向等因素外,出现这种情况,是由于这些学生(非热门专业)理解相关专业知识,具备所需要的通用技能。实际上,劳动力市场的需求、对相应专业知识的理解和通用技能的具备正是就业技能的重要内容。

其次,重点院校的大学生和一般院校的大学生在就业中存在一定差异。除了学生就业技能差异外,还包括社会的认可程度。社会对一般院校和重点院校的差异性对待,实际上也反映了某种不成文的认知,也即重点院校大学生好于一般院校大学生。社会对重点院校学生和一般院校学生的就业能力做出了区分。一般来说,对于现在的中国高中毕业生来说,能否上重点院校,主要取决于智力因素或(和)努力程度,当然不排除高考

① 教育部:“十五”期间高校毕业生就业率在 70% 以上。中国政府门户网站: http://www.gov.cn/jrzq/2005-11/16/content_100333.htm.

② 陈潭静,叶川,王亚伟.政府出台系列政策确保大学生就业率达 70%.重庆商报, 2004-5-13.

③ 最新热门专业调查:谁是才市的新宠? <http://www.hao86.com/biyeshengjiuye/>, 2004-12.

中的发挥状况和填报志愿原因。而是否能发挥正常水平就涉及心理等方面因素,填报志愿的成功度与能否妥善收集和利用信息有关。换句话说,智力因素、努力程度、心理状况等影响了高考的成绩,而社会网络关系、自我认知能力、信息的收集和机会的把握等影响了志愿的如愿与否。这些都是就业技能中的重要方面。尽管有一些个人素质在其后的教育或实践中是能够得以提升的,但定型效应(社会刻板印象)仍然会影响人们的认知。对于一般院校来说,如何排除这种定型效应的影响确实是一重要问题。

再次,个人各种素质的直接展示。这包括面试中的技巧、应对能力以及相应岗位中所需要的知识和技能的掌握与应用,涉及个人才能、能力、兴趣、爱好、价值观等因素的有效体现并得到组织认可的程度。这也是就业能力内涵中的重要方面。一般来说,社会往往将就业率作为衡量高等院校绩效的重要指标之一,而高校就业指导的主要目标也是提高就业率。这并没有考虑到学生的就业质量,仅仅凭借就业率来反映高等院校的就业教育绩效是不恰当的。不可否认,就业指导工作确实给毕业生以很好的帮助,但其侧重的指导内容往往是面试等相关技巧。从营销学角度来说,就业指导工作侧重的是帮助学生采取合适的营销策略将自己推向市场,而没有很好地考虑将来的发展情况,如胜任相关岗位的情况(获取岗位和胜任岗位的全面考虑才是就业能力应该具有的含义)。就业指导工作往往也是独立于课程之外,并不能贯穿于学生的整个学习过程。中国高校的就业能力开发中更侧重于贴附式开发,也即就业指导,就业能力全面开发概念还没有深入到理论和实践领域。

固然,大学毕业生能否胜任工作离不开自己今后的探索和学习。但“职业生涯前阶段的教育达到的水平越高,个人更可能在就业和工作中成功。”^①如果忽视这一点,就会忽视高校的就业能力开发责任。

20世纪60年代,英国的罗宾斯(Robbins)就强调了高等教育应该具有的目标:提供适合于劳动领域的通用技能方面的教学^②。这明确提出了高等教育机构在提升大学生的就业能力方面应该扮演非常重要的角色。

① Teichler U. Graduate Employment and work in Europe: diverse situations and common perceptions. *Tertiary Education and Management*, 2002 (8): 199-216.

② Robbins L. Higher Education: Report of the Committee under the Chairmanship of Lord Robbins. Cmd 2154 HMSO, 1963. 9.

90年代,迪尔林报告(the Dearing report into higher education)关注开发关键技能和工作经验的重要性^①。这更加强了就业能力开发的重要意义:帮助一定的群体或个人免受社会排斥^②。

英国教育和技能部(Department for Education and Skills, DfES)的战略核心是就业能力,将高等教育最重要的目的任务之一界定为帮助大学生改善他们较高层次的能力和技能以提高就业能力^③。就业能力应该是高等教育的主题,高等教育系统应该调整到更重视大学生的就业能力上来^④。许多大学的商学院将通用技能的教育当成是课程中必不可少的部分,这些技能包括自我认知、人际知识和环境知识、灵活性和适应性,对变化的认识,设定目标和确定实施战略等^⑤。

在就业能力开发实践上,有一些国家和地区开始探索就业能力开发的有效途径。如英国探索个人、高等教育机构和雇主三方合作建设就业能力的途径;美国一些大学和学院与雇主保持亲密关系,将课程与劳动力市场的职业需要一致化^⑥;中国香港大学教育资助委员会(University Grants Committee, UGC)每年调查2000名雇主,了解他们对毕业生的满意度,例如,电脑技术、沟通能力、解决问题和英语语言的熟练程度。在对欧洲和日本的调查研究中发现,欧洲过去注重于学习领域和具体职业之间的紧密联系,但是,现在却更多地强调通用的知识、态度和社会技能^⑦。这种实践探索也明确了就业能力研究的真正意义所在。

中国高校中目前主要侧重于贴附式就业能力开发。国内一些高校和教师在自身课程教育实践中已经注意在课程教学中嵌入能力的培养,也就是

① Dearing R. Higher Education in the Learning Society: Report of the National Committee of Inquiry into Higher Education. HMSO, Norwich. 1997. 12.

② Haughe M, Stoner F. Understanding & Sustaining Employability (conference version). Learning and Skills Development Agency, London, 2001. 2.

③ DfES. Work related Learning Report. Department for Education and skills, WRLR, 2002. 5.

④ Jackson N. Modelling Change in a National HE System Using the Concept of Unification. *Journal of Education Policy*, 1999, Vol. 14 (4): 411-434.

⑤ Lent et al. Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behaviour*, 1994, 45: 79-122.

⑥ Clowes D. Occupational Education. In: Gaff J, Ratcliff J, Eds. *Handbook of the Undergraduate Curriculum*. San Francisco: Jossey-Bass, 1996. 359-372.

⑦ Brennan et al., The Employment of UK Graduates: Comparisons with Europe and Japan. Higher Education Funding Council for England, Bristol, 2001.

说,“嵌入式就业能力开发”的实践已经开始。如山东工商管理学院以创建人力资源管理专业的“开放性专业教学模式”(强调以学生为主体,以“教学”和“教育”为出发点和归宿点的、有指导的探索研究式自主学习的模式)为核心,对人力资源管理专业的课程体系、教学内容、教学过程组织与实施模式、教学方法等进行全面改革,加大专业建设力度。这种教学改革思路强调学生的适应能力与自我发展能力比专业能力更重要^①。适应能力与自我发展能力是通用性能力,也正是就业能力研究中非常重视的方面。这突出了大学生的专业教育与就业教育的连接。但是,缺乏理论高度的认知和提炼,尤其是课程教育对于就业能力的提升程度到底如何?在理论界还缺乏实证研究。

很重要的一点是,中国政府及相关部委已经很清楚地认识到建设就业能力的重要性。从2002年开始,国家实施了《加强职业培训提高就业能力计划》和《国家高技能人才培养工程》。其重要目的之一是提高全体劳动者的就业能力、工作能力和职业转换能力^②。

《劳动和社会保障部、教育部、人事部关于进一步推动职业学校实施职业资格证书制度的意见》(劳社部发[2002]21号)强调:“要认真贯彻落实《国务院办公厅转发教育部等部门关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题意见的通知》(国办发[2002]19号),鼓励高等学校毕业生参加职业资格考核鉴定,进一步拓宽高等学校毕业生的就业渠道。”^③

劳动和社会保障部经过认真研究,于2004年启动实施了一个新的工作计划——《加强职业培训提高就业能力计划》。这个计划的直接目标是通过大力加强下岗失业人员、新生劳动力、企业在职职工和农村富余劳动力的职业培训工作,提高他们的就业能力、工作能力和职业转换能力,并

① 山东工商管理学院课题组. 人力资源管理开放式教学模式: 研究与实践(2000/1-2005/12).

② 中国的就业状况与政策白皮书. <http://www.china.org.cn/chinese/2004/Apr/552436.htm>.

③ 劳动和社会保障部,教育部,人事部. 劳动和社会保障部、教育部、人事部关于进一步推动职业学校实施职业资格证书制度的意见(劳社部发[2002]21号). 教育部政报(2004年改为《教育部公报》), 2003(3), <http://www.moe.edu.cn/edoas/website18/level2.jsp?tablename=43>, 2004-12.

特别注意发挥社会各方面教育培训机构的作用^①。

另外,教育部考试中心组织心理衡量专家编制了“升学指导测验”。其目的是指导高中学生能够更好地根据自己的兴趣和特点,科学、合理地选报高考志愿,选择好自己的专业^②。这种政策措施为学生将感兴趣的专业和适合的专业结合起来提供了可能性,也从职业倾向方面为其将来接受就业能力开发提供准备,为就业能力开发的顺利进行提供了很好的学生基础。

教育部和有关部门将2007年确定为“毕业生就业全面服务年”,要求各地、各高校以学生为本,扎扎实实做好六项服务工作:一是组建全国高校毕业生就业网络联盟,依托网络,积极开展网上求职招聘活动。二是围绕落实毕业生面向基层就业的项目,做好服务工作。三是认真细致地做好就业政策咨询和信息服务。四是加强对薄弱学校特别是民办高校、高职院校、新办院校毕业生的服务和对经济贫困、身体残疾、长线专业等有求职困难的毕业生的服务。五是加强监管,切实维护好毕业生的合法权益。六是做好毕业生离校前的各项工作,确保校园稳定^③。进一步突出了对大学生就业的重视。

这些政策和措施表明了政府部门高度重视学生的就业能力开发,为大学毕业生提供了很好的就业背景和广泛的环境支持,这是就业能力概念的两个重要维度^{④⑤⑥⑦⑧}。

① 加强职业培训提高就业能力计划. <http://www.setc.gov.cn/zfxzxc/200209190009.htm>

② “升学指导测验”嘉宾访谈圆满结束. http://www.neea.edu.cn/ksxw/infor.jsp?infoid=6426&class_id=01_02, 2005. 4.

③ 唐景莉, 杨晨光. 全国普通高校毕业生就业工作会议决定2007年为毕业生就业全面服务年. 中国教育报, 2006-11-21.

④ Alos E. Horizon: Understanding Employability. Employability Support Unit. Thematic Workshop, April 1999. 5-6.

⑤ Lees D. Graduate Employability: Literature Review. LTSN Generic Centre, October 2002. 15-17.

⑥ Harvey L. Defining and Measuring Employability. Quality in Higher Education, 2001, Vol. 7 (2): 97-109.

⑦ Smith E, Comyn P. The Development of Employability Skills in Novice Workers. National Center for Vocational Education Research (NCVER), 2003. 12-18.

⑧ Ellig B R. Employment and Employability: Foundation of the New Social Contract. Human Resource Management, 1998, Vol. 37 (2): 173-175.

第二节 研究框架与内容

一、研究目的

第一,探索人力资源管理专业学生的就业技能指标及适合衡量中国高校人力资源管理专业的就业能力开发绩效的指标体系,以此描述和分析人力资源管理专业的就业能力开发绩效状况以及不同类型院校的差异性状况。从而为就业能力开发绩效改善提供依据。

第二,解释学生毕业时的就业技能与就业能力全面开发之间的关系,分析学生毕业时的就业技能与就业能力全面开发之间的相关性程度,从而明确学生的就业能力与高等教育之间的关系。

二、研究框架与研究方法

(一) 研究框架

就业能力开发绩效衡量不仅关注就业能力的结果,而且还关注就业能力开发的过程。这在就业能力绩效指标(Employability Performance Indicators, EPI)的维度上能得到体现。就业能力绩效指标主要包括结果维度(学生的就业)、投入—过程维度(就业能力审计和学生满意度调查)^①。其维度划分与绩效综合性定义明确的维度是一致的,即绩效是行为主体通过一定的行为过程而产生的某种结果^{②③}。由此,本书所说的就业能力开发绩效是指高等教育机构通过就业能力全面开发过程而产生的学生的就业能力,包括过程和结果两个方面。

就业能力绩效指标的结果在维度中应该包括学生的就业技能状况(学习层次)^④。本书所说的就业能力开发绩效衡量从过程维度(就业能力开发状况和学生就业能力开发经历的满意度调查)和结果维度(学生的

① Harvey L. An Employability Performance indicator. Perspectives, 2000, Vol. 4 (2): 105 - 109.

② Borman W, Motowidlo S. Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In: Schmitt N, Borman W, Eds. *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey - Bass, 1993. 15.

③ Campbell J, McHenry J, Wise L. Modeling job Performance in a Population of Jobs. *Personnel Psychology*, 1990, Vol. 43: 313 - 333.

④ [美] 唐纳德·L. 柯克帕特里克. 修炼主管: 一线管理人员的培训与开发. 张大伟等译, 北京: 人民邮电出版社, 2004. 105 - 130.

就业状况, 学生的就业技能) 两个维度进行。本书以此为依据设计研究框架 (见图 1.1)。

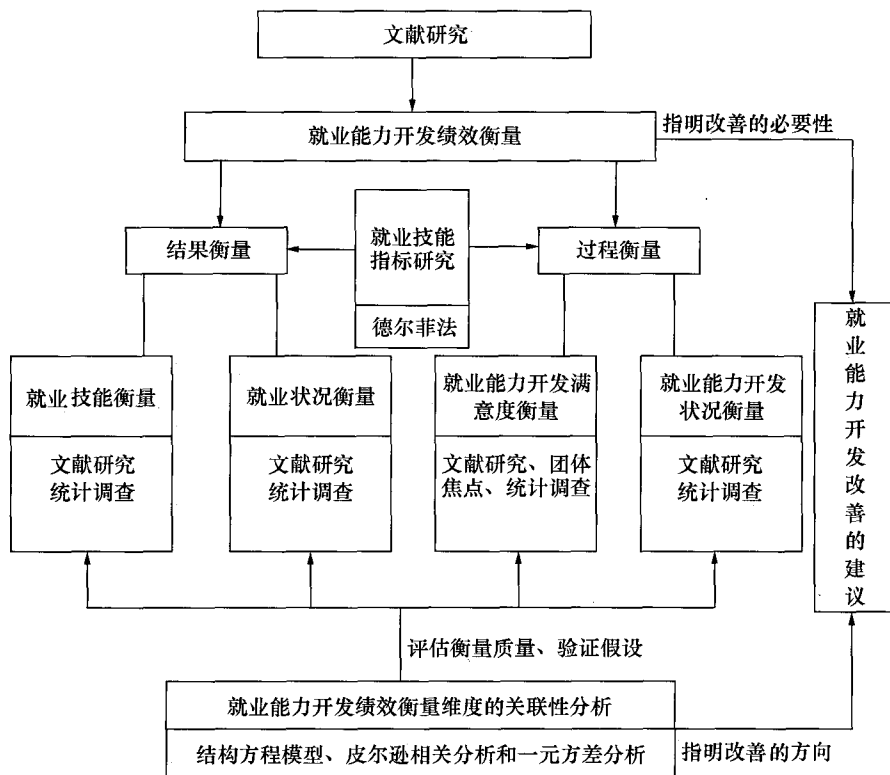


图 1.1 研究框架

(二) 研究方法

本书采用的研究方法主要是文献研究和统计调查。

在文献研究的基础上, 本书提出就业能力开发绩效衡量的基本维度、过程和结果, 并进一步地对每一维度进行细分。

在文献研究的基础上, 本书通过德尔非法构建就业技能指标, 设计就业技能指标是衡量学生就业技能状况的基础, 也是衡量就业能力开发状况和学生满意度的基础。

本书通过文献研究设计量表,通过小样本测试量表,确定量表,进行统计调查研究,对各维度的具体指标进行衡量,并验证假设。

在衡量数据基础上,再通过相关工具分析各维度之间的内在关联性,验证假设。本书拟选择皮尔逊相关分析(Pearson correlation)、多元方差分析(multivariate analysis of variance, MANOVA)、一元方差分析(analysis of variance, ANOVA)和结构方程模型(Structural Equation Modeling, SEM)等分析方法和工具。

三、研究内容

本书从以下几个部分进行论述:

第一章包括选题背景、研究框架与内容、创新点与意义。

第二章介绍和分析相关的理论基础,在回顾前人理论的基础上,进行了评价和总结,从中探讨对于本书的意义。内容包括就业能力和就业技能、就业能力开发相关研究、就业能力开发绩效衡量的相关研究。

第三章在文献研究基础上提出研究假设,界定概念,选择研究样本和研究方法,为整体研究明确思路。

第四章在文献研究的基础上,拟选择30~50名人力资源领域的研究专家或资深从业人员构成德尔菲专家小组。经过多轮在专家意见比较一致基础上构建就业技能指标,以此为基础构建就业技能量表,经过预测试并修正后,对高校人力资源管理专业2005、2006、2007届学生进行问卷调查。通过统计软件SPSS11.5进行分析,对就业技能指标的维度做出划分,依此对学生的就业技能做出评价和分析,比较分析不同类型院校的学生的就业技能的差异显著性状况,评估衡量的质量,验证假设。

第五章在文献研究基础上,设计和选择就业状况的衡量指标,经过预测试并修正后,对学生毕业时的最初就业情况进行调查。利用统计软件对学生就业状况SPSS11.5进行分析,比较分析不同类型院校的学生就业的差异显著性状况,评估衡量质量,验证假设。

第六章在文献研究基础上,设计和选择量表,经过预测试并修正后,衡量整合入课程的就业能力开发状况,比较分析不同类型院校的就业能力开发状况,评估衡量质量,验证假设。

第七章通过文献研究,在学生焦点小组基础上设计就业能力开发经历的满意度量表,经过预测试并修正后,衡量学生的就业能力开发经历满意度状况,比较不同类型院校的就业能力开发状况,评估衡量质量,验证