

Relationship between College Students'

Employability and Their Job Search Behaviors:

A Survey Based on College Graduates

大学生就业能力与 求职行为的关系研究

——基于高校毕业生的调查研究

李军凯◎著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

013032131

G647.38
500

大学生就业能力与求职 行为的关系研究

——基于高校毕业生的调查研究

李军凯 著



G647.38
500



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



北航

C1639207

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业能力与求职行为的关系研究：基于高校毕业生的调查研究/李军凯
著. —北京：北京大学出版社，2013. 3

ISBN 978-7-301-22375-8

I. ①大… II. ①李… III. ①大学生—就业—行为分析 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 073120 号

书 名：大学生就业能力与求职行为的关系研究——基于高校毕业生的调查研究

著作责任者：李军凯 著

责任编辑：李 玥(liyue102@vip.sina.com)

标准书号：ISBN 978-7-301-22375-8/G·3606

出版发行：北京大学出版社

地 址：北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址：<http://www.pup.cn> 新浪官方微博：@北京大学出版社

电子信箱：zyjy@pup.cn

电 话：邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62765126 出版部 62754962

印刷者：北京大学印刷厂

经 销 者：新华书店

720 毫米×1020 毫米 16 开本 12.25 印张 211 千字

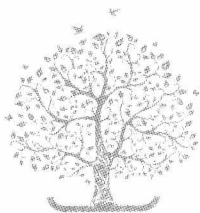
2013 年 3 月第 1 版 2013 年 3 月第 1 次印刷

定 价：32.00 元

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有，侵权必究

举报电话：010-62752024 电子信箱：fd@pup.pku.edu.cn



序 一

春节前夕,军凯送来了她的新作——《大学生就业能力与求职行为的关系研究》的书稿,并邀请我为本书作序。我认真翻阅了全书,看到此书内容翔实、写作规范,军凯以问卷调查方式在全国范围内调研了 2500 多名大学生,还访谈了几十位高校老师、用人单位 HR 以及成功就业的大学生,并运用了多种实证研究方法,得出很多统计数据和图表,看得出她为这本书下了很大的功夫。

就业是民生之本,大学生就业更是关系到大学生的成长成才和高等教育的健康发展,关系到经济的繁荣发展以及社会的和谐稳定。党和政府历来非常重视大学生就业,党的十八大报告明确提出:要实施就业优先战略和更加积极的就业政策,做好以高校毕业生为重点的青年就业工作。青年是国家的未来和希望,高校毕业生是社会宝贵的人力资源。当前,我国的高等教育已进入大众化教育阶段,走内涵式发展的道路,着力提升教育质量和人才培养质量,做好广大青年学生的人力资源开发,促进高校毕业生顺利就业,是各级教育主管部门和各个高校义不容辞的责任。

北京大学的就业工作始终走在高校前列。近年来,北大提出了在确保较高就业率的基础上,努力提高毕业生就业质量和就业工作水平,为国家和民族科学配置与输送具有国际视野、在各行业起引领作用、具有创新精神和实践能力的高素质人才的就业工作目标。在此目标指引下,北大就业战线上的同志们扎实工作、开拓进取,不断开创毕业生就业工作的新局面。北大不仅荣获了国务院表彰的“全国就业先进工作单位”和教育部首批“全国毕业生就业典型经验高校”等荣誉称号,还涌现出了一大批投身国家重点建设单位和西部基层建功立业的毕业生典型。



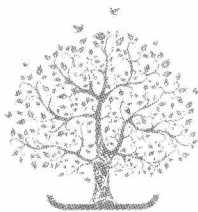
2008年年初,作为北大就业中心副主任的军凯被借调至教育部学生司就业处工作了一段时间,当时我还在学生司任司长。在工作中,我感觉她有思路、有热情、有干劲、责任心强、工作能力突出,为就业处做了不少工作。从那时起,我了解到自2006年从事就业工作以来,军凯始终致力于大学生就业工作的理论研究与实践探索。今天,她送来了磨砺2年多的新作,她说这是她作为曾经在教育部工作过的同志向领导上交的一份答卷,也是一份新春的问候与礼物。

我很高兴结识像军凯这样奋斗在学生工作和就业工作战线上的年轻人,她们肯于钻研、乐于学习,她们的研究成果既有理论的指导,更来源于实践的探索,对于在就业战线上工作的老师和同志们来说,无疑具有一定的参考意义。衷心希望军凯和高校就业战线上的同志们能够继续加强理论研究和实践探索,希望在就业工作领域中涌现出更多的研究成果和理论佳作。

林蕙青

教育部部长助理、党组成员

2013年2月2日



序 二

长期以来,学生工作都是高校育人工作体系中的重要组成部分。在社会价值体系日益多元化、网络和新媒体环境日新月异、大学生的自我意识和需求更为个性化的今天,要进一步做好高校的学生工作,不断加强和改进大学生思想政治教育,离不开一支职业化、专业化、专家化的学生工作队伍。

加强专业化建设始终是北京大学学生工作的不懈追求。近年来,北京大学的學生工作在“专业化、科学化、精致化”思想的指导下,走过了一条探索与实践、转型与跨越的发展道路,学生工作队伍中也涌现出了一批爱岗敬业、勤于学习、勇于思考、乐于创新的优秀代表,军凯就是其中的一员。

军凯长期从事大学生思想政治教育、就业指导工作,曾任北京大学就业指导中心副主任,2011年6月调任工学院党委副书记、主管学生工作。工学院于2005年恢复重建,是北京大学最为“年轻”、发展最快的院系之一。重建工学院是北京大学完善自身学科建设,向世界一流大学迈进的重要进程。建院以来,依托北大雄厚的理科、文科和医科实力,工学院在学科设置、师资建设、人才培养、服务社会等各方面发展迅速。

工学院的学生工作有着良好的传统,但也面临着新的挑战。军凯到工学院虽然还不到两年,但她进入角色快、敢想敢干,和工学院的同志们密切配合,不仅扎实细致地做好各项常规工作,而且还大胆开展了一系列创新性工作,比如编写工学院学生就业状况白皮书(2005—2012),推出工学院学生工作门户网站和学生工作管理系统,与校团委联合举办首届工业设计大赛,带领学生党支部访谈校友,出版《解密工之道》一书等,使得工学院的育人工作取得了显著成绩,连续两年荣获“学生工



作先进单位”。这些成绩的取得不是偶然的,我知道这背后一定凝聚着军凯和工学院同志们的辛勤努力与奉献付出。

今天,军凯带着她的书稿——《大学生就业能力与求职行为的关系研究》来邀请我为本书作序,我深感荣幸,感谢军凯给我学习的机会!听她介绍说,她博士读的是人力资源开发与管理方向,博士论文研究的是大学生就业问题,这本书就是在她的博士论文基础上修改而成的。我听后感觉很欣慰,我很高兴她能够学以致用,将理论与工作实践相结合,为高校的人才培养提供参考,为大学生的求职就业提供指导。

认真翻阅了书稿后,我发现这本书不仅有比较扎实的理论基础,而且运用了大量的实证研究方法,调查样本遍及全国范围内不同类型、不同专业和不同学历层次的 2500 余名高校毕业生,样本数量大且具有一定的代表性,而且还访谈了几十位高校老师、用人单位 HR 和成功就业的大学生,全书内容丰富详实,统计方法科学规范,不仅具有一定的学术价值,而且书中的研究结论和对策建议对于高校的人才培养和职业指导也具有一些参考意义。

衷心希望军凯以本书的研究为新的起点,继续加强大学生思想政治教育和职业指导研究,奉献更多的研究成果。同时,也祝愿工学院的学生工作不断开拓创新,再创新的佳绩!

北京大学党委副书记

2013 年 2 月 5 日



序 三

大学生是我国宝贵的人力资源,高等教育是对大学生进行人力资源开发的重要形式,而就业则是人力资源配置的重要方式。对大学生人力资源的开发和配置,关系到高等教育事业的兴衰成败与可持续发展,关系到国家的经济建设和各项事业的科学发展,关系到我国科教兴国战略和人力资源强国战略的实施。

近年来,大学生就业也是理论和实践研究的热点问题。军凯自 2006 年起从事学生就业指导工作,2008 年考取了我的博士研究生。本书是在她的博士论文基础上修改而成,而选择“大学生就业”这一主题作为研究方向,也是她结合自己的研究兴趣和工作经验而确定的。

军凯虽然是在职学习,平时工作也比较忙,但她对待学术一丝不苟、肯于钻研、勤于思考,在大量阅读国内外文献的基础上,能够提出自己的思路 and 想法,在人力资源研究领域积累了较为深厚的理论基础和较高的专业水平。她还参与了多项省部级重大课题的研究,具备良好的科研能力和学术素养。

本书以大学生就业这一现实热点问题入手,通过在全国范围内 2500 余份的大样本调查与实证研究,系统分析论述了大学生就业能力与求职行为的关系,构建了就业能力与求职行为和求职结果三者之间复杂的结构模型。本书从人力资源管理中经典的能力素质模型理论出发,通过实证研究得出了求职行为在就业能力与求职结果之间充当部分中介关系的结论,验证了“能力通过影响行为进而影响绩效”的理论在大学生就业领域的适用性,具有一定的创新意义。同时,为详细描述就业能力与求职行为之间的关系,本书还分别构建了大学生就业能力与求职行为的结构模型,深入剖析和构建了就业能力各因子间的关系模型,量化地展示了各因子间



的相互关联,找出了内在核心因子和外在重要因子,分析了各因子对求职行为及求职结果的不同影响,从而使就业能力与求职行为关系的分析详尽而深刻。此外,本书还就相关研究结论如何应用于工作实践,从政府、高校、大学生三个方面提出了对策和建议。从整体上看,本书对于推进大学生就业能力与求职行为的理论研究与实践应用,提升大学生就业能力、促进大学生顺利就业具有一定的现实指导意义。

本书选题立意好、可行性强,具有一定的理论意义和现实意义。本书对国内外的文献资料进行了充分的梳理论述与消化吸收,反映了军凯较强的文献整理和驾驭能力;在研究方法上,本书综合运用了文献研究、深度访谈、问卷调查、比较研究等多种研究方法,采用了 SPSS 17.0 和 AMOS 17.0 等现代统计分析软件,运用了探索性因子分析、验证性因素分析、结构方程分析、多元回归分析等分析方法,对调查数据进行了科学系统的定量化实证分析,全书内容丰富、资料详尽、研究方法准确得当、研究数据真实可靠,内容撰写逻辑清晰、严格遵守学术规范,反映出军凯较强的研究能力和研究水平。

我很乐意向大家推荐这本书,也希望军凯继续加强理论研究,在人力资源研究领域做出自己的贡献。

北京大学政府管理学院教授、博士生导师
北京大学人力资源开发与管理研究中心主任
2013 年 2 月 8 日



目 录

第一章 导论	(1)
第一节 研究背景	(1)
一、高校毕业生总体就业形势	(1)
二、高校毕业生就业政策措施综述	(4)
第二节 问题提出	(9)
第三节 研究目的	(12)
第四节 研究意义	(13)
一、理论意义	(13)
二、实践意义	(15)
第五节 研究思路	(17)
第六节 研究方法	(17)
第七节 基本内容与研究框架	(19)
第二章 理论基础与文献综述	(21)
第一节 大学生就业能力的概念与相关理论	(21)
一、大学生就业能力的概念	(21)
二、能力素质模型理论	(28)
三、多元智能理论	(29)
第二节 就业能力的结构	(30)
一、国外关于就业能力结构的研究及述评	(30)
二、国内关于就业能力结构的研究及述评	(32)



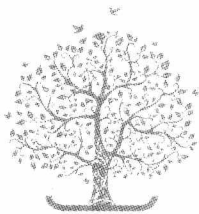
第三节 就业能力的测量	(34)
第四节 就业能力的影响因素	(36)
第五节 求职行为的概念与相关理论	(39)
一、求职行为的概念、结构和影响因素	(39)
二、计划行为理论	(43)
第六节 就业能力与求职行为的关系	(44)
一、就业能力与求职行为过程的关系	(44)
二、就业能力与求职行为结果的关系	(45)
本章小结	(46)
第三章 研究设计与研究过程	(48)
第一节 变量选择与模型设计	(48)
一、变量选取与因子提炼	(48)
二、模型的设计	(53)
第二节 预调查与模型修订	(53)
一、预调查问卷的编制	(53)
二、预调查实施	(54)
三、预调查数据分析	(55)
四、问卷修订与正式量表形成	(56)
第三节 正式调查实施	(56)
一、抽样原则与调查方法	(56)
二、数据核查与质量控制	(57)
三、研究对象及其描述统计分析	(57)
本章小结	(59)
第四章 大学生就业能力的结构分析	(61)
第一节 大学生就业能力结构的探索性因子分析	(61)
一、研究对象及其描述性统计分析	(61)
二、分析过程及结果	(62)
三、因子间的相关系数	(66)
四、就业能力	(67)



第二节 大学生就业能力结构的验证性因素分析	(68)
一、研究对象及其描述统计分析	(68)
二、项目分析	(69)
三、因子间的相关	(70)
四、内部一致性信度	(70)
第三节 大学生就业能力结构模型	(70)
第四节 大学生就业能力各因子间的关系模型	(72)
本章小结	(74)
第五章 大学生求职行为过程的结构分析	(76)
第一节 大学生求职行为过程的探索性因子分析	(76)
一、分析过程及结果	(76)
二、因子间的相关系数	(78)
第二节 大学生求职行为过程的验证性因素分析	(79)
一、项目分析	(79)
二、因子间的相关	(79)
三、内部一致性信度	(79)
本章小结	(80)
第六章 大学生就业能力与求职行为的回归分析	(81)
第一节 大学生就业能力与求职行为关系的研究假设	(81)
第二节 大学生就业能力与求职行为的相关矩阵	(82)
第三节 大学生就业能力与求职行为过程的关系	(83)
一、大学生求职行为过程的差异分析	(83)
二、大学生就业能力与求职行为过程的回归分析	(86)
第四节 大学生就业能力与求职行为结果的关系	(89)
一、大学生求职行为结果的差异分析	(89)
二、大学生就业能力与求职行为结果的回归分析	(94)
第五节 大学生就业能力与求职行为过程及求职行为结果的关系	(102)
一、模型一：完全中介作用	(102)
二、模型二：部分中介作用	(105)
本章小结	(107)



第七章 研究结果的讨论与启示	(109)
第一节 研究结论	(109)
第二节 研究结果的延伸讨论	(110)
一、女大学生、农村生源的学生是否就业难	(112)
二、学历层次、专业类别和学校类型在求职过程中发挥 何种影响作用	(113)
三、学生干部、实习经历、参加就业指导活动对大学生 就业的影响	(118)
四、大学生实习、求职、就业的整体状况及形势	(121)
第三节 研究结论的应用与对策建议	(130)
一、政府	(130)
二、高校	(133)
三、大学生	(136)
第四节 主要创新	(138)
第五节 不足之处与研究展望	(141)
参考文献	(143)
附录 1 大学生就业能力与求职行为的关系研究访谈提纲(高校)	(157)
附录 2 大学生就业能力与求职行为的关系研究访谈提纲(用人单位)	(159)
附录 3 大学生就业能力与求职行为的关系研究访谈提纲(大学生)	(161)
附录 4 大学生就业能力与求职行为的关系研究预调查问卷	(163)
附录 5 大学生就业能力与求职行为的关系研究正式调查问卷	(170)
附录 6 大学生就业能力自测量表	(176)
附录 7 大学生求职行为过程自测量表	(179)
后记	(180)



第一章 导 论

第一节 研究背景

大学生是我国人力资源的重要组成部分,是社会中最有朝气、活力和创造性的群体。我国建设人力资源强国和创新型国家,加快建设小康社会,实现经济又快又好发展,需要一批又一批的高校毕业生通过就业及时进入经济社会发展的各个领域。大学生就业是关系到广大毕业生切身利益和高等教育全面协调可持续发展以及科教兴国和人才强国战略实施的重要工作和系统工程。近年来,高校毕业生就业形势日趋严峻,已引起全社会的广泛关注。

一、高校毕业生总体就业形势

(一) 就业市场供需总量不平衡,就业压力逐年增加

我国自 1999 年开始进行高等教育的大规模扩招,十年来高等教育的规模逐年大幅增加,这在相当程度上满足了社会发展的人才需求,但与此同时,也暴露出就业市场供需总量失衡的矛盾。据统计,2003—2012 年我国高校毕业生数量分别为 212 万、280 万、338 万、413 万、495 万、559 万、611 万、630 万、660 万、680 万^①,而同期社会就业需求则保持相对平稳或略有增长。按照经济增长保持 8%~9% 的速度,我国每年新增的就业岗位基本稳定在 800~900 万个左右,再加上社会新增

^① 数据来源:中华人民共和国教育部: <http://www.moe.edu.cn>



就业人口的不断增加以及下岗失业人员和其他富余、剩余转移人员,劳动力市场供大于求的总量矛盾十分突出。根据人力资源和社会保障部统计数据显示,2010年第二季度全国105个城市进入市场的求职者约637.1万人,在所有求职人员中,新成长失业青年占25.3%,在新成长失业青年中应届高校毕业生占45.9%^①。与此同时,近年来海外留学人员回国就业的人数不断增加,这些“海归”人员和大学毕业生一起涌向就业市场,客观上也增加了国内大学毕业生的就业难度。高校毕业生数量持续增加与就业岗位数量增长缓慢的矛盾表现结果就是:大学生就业竞争日趋激烈、就业压力逐年增加。尽管近年来政府和教育主管部门努力实施积极的就业政策,千方百计为大学生就业拓宽渠道、加强支持,但每年仍有相当数量的大学生未能顺利就业。据统计,2003—2011年,我国大学生初次就业率分别为70%、73%、72.6%、71.8%、70.9%、73.8%、74%、76.6%、77.8%^②。虽然从数据上看,近年来高校毕业生就业率有轻微上涨趋势,但由于毕业生的总量在以每年几十万的速度递增,事实上,未就业大学生的数量在逐年增加。而且目前就业率的基本平稳也是政府和教育主管部门实施积极的就业政策、千方百计促进大学生就业的结果。从总体上看,在未来相当长的一个时期内,我国劳动力市场供求失衡、岗位缺口较大的基本态势将长期存在。

(二) 就业市场存在结构性矛盾,人力资源未能实现均衡配置

当前,我国就业市场还存在比较严重的结构性矛盾,人力资源未能实现均衡配置。具体表现为:①“无业可就”和“有业不就”同时存在,成为大学生就业过程中的怪现象。同时,不同区域、不同行业以及不同用人单位之间的就业状况差异显著。多数学生愿意选择在大城市和经济发达地区就业,带来的结果就是这些地区的就业竞争日趋激烈,用人单位招聘的门槛便不断提高,形成“人才高消费”,而西部地区、基层和中小城市往往少人问津,持续“人才缺乏”;与此同时,政府、国企和事业单位受到毕业生的热烈“追捧”,而众多的民营企业、中小企业却难以吸引人才;②在大学生就业难的同时,用人单位要想招聘到合适的人才也不容易。具体表现是:大学生由于担心找不到工作,因此到处投递简历,使得用人单位筛选简历、面试选拔的招聘成本不断提高,常常是发布一个岗位需求,便有成百上千人投递简历。经过数轮选拔,费尽周折选中的人才又留不住,造成了人力、物力、财力的

① 高校应届毕业生占新失业青年近半,记者赵鹏,京华时报,2010年7月23日。

② 数据来源:中华人民共和国教育部,就业率统计数据截至当年9月1日。



多重浪费。

（三）不充分就业现象日益凸显，高等教育投资回报率下降

当前，在就业形势日趋严峻、就业压力日渐增加的情况下，部分毕业生为了解决生存问题，只好选择降低薪酬待遇、甚至“零工资”就业，还有部分毕业生选择低端体力劳动岗位就业，向下挤占高中生、下岗工人甚至农民工的就业岗位，高校毕业生这种“不充分就业”的状况凸显了我国人力资源配置失当的矛盾，根本原因是由于我国产业结构不合理，第三产业发展不足，适合高校毕业生就业的高端服务业岗位严重缺乏。

20 世纪 50 年代，美国经济学家舒尔茨^①提出人力资本理论，认为人力资源是一切资源中最重要资源，经济增长不仅取决于物力资本，而更重要的是取决于人力资本。我们知道，要使人力资本不断增值，就要进行有效的人力资源开发。在众多的人力资源开发方式中，教育是非常重要的一种方式。在我国，上大学接受高等教育是人力资本投资的主要形式。当前，高等教育学费、生活费数量不断攀升，培养一名大学生的成本和投入越来越高，但大学生工作难找，薪水偏低，从投资收益的角度测算，高等教育的投资回报率在不断下降。

（四）高校毕业生的职业素质和就业能力差强人意，大学生人力资源开发不足

作为接受过高等教育的青年人群，大学生在就业市场上本不是弱势群体。但事实上，有些用人单位明确表示：他们不愿意聘用大学生。究其原因，除了大学生缺乏工作经验之外，他们表现出的职业素质和就业能力不能令用人单位满意也是重要原因之一。据《职场指南》^②对企业人力资源负责人的访谈显示，用人单位普遍认为：当代大学毕业生身上存在着“自由散漫、推卸责任、依赖性强、自私自利、解决问题能力差、做事粗心、学习能力差、眼高手低和主动性差”等九大问题。另据知名管理咨询公司“麦肯锡”发布的研究报告^③称，中国大学毕业生中只有 10% 左右具备在外企工作的技能。由此可见，大学生人力资源开发不足，高校毕业生的职业素质和就业能力与用人单位的实际要求仍存在较大的差距。

^① [美]西奥多·W. 舒尔茨著，吴珠华等译. 论人力资本投资[M]. 北京：北京经济学院出版社，1990：17.

^② 资料来源：世界商业评论. 2005-04-27.

^③ 资料来源：<http://finance.sina.com.cn/roll/20051013/0240345460.shtml>



（五）高校毕业生跳槽率居高不下，人力资源浪费现象严重

近年来，面对日益严峻的就业形势，不少毕业生选择了“先就业、后择业”的思路。即先找个单位落下来，然后再继续寻找自己满意的单位。一旦时机成熟，马上跳槽离开原单位。根据“中华英才网”针对入职新人的一项调查^①显示：毕业三年内的员工跳槽最为频繁，平均不到一年就有一次。北京高校毕业生就业指导中心对北京 96 家用人单位的统计结果也显示，大学毕业生在最初工作的 1~3 年间，跳槽率达 70%。此外，由复旦大学管理学院和正略钧策管理咨询公司联合发布的《2012 中国薪酬白皮书》^②显示：80 后、90 后的职场新生代群体整体离职率偏高，达到 30% 以上，高出平均水平 5 个百分点。

毕业生频繁跳槽，一方面说明大学生在第一次选择职业时未能获得较高的就业满意度，另一方面，大学生频繁换工作也限制了他们专业知识技能的提升和工作经验的积累。长此以往，这些大学生自然无法获得良好的职业发展。同时，用人单位也搭上了高额的培训成本和再招聘成本。可以说，频繁跳槽既是对大学生人力资源的浪费，也是对用人单位人力资源的浪费。

二、高校毕业生就业政策措施综述

作为一种劳动力市场的供需配置现象，大学生就业不仅受到经济总量、产业结构、经济发展速度和劳动力市场需求状况的影响，而且在很大程度上要受到国家和政府就业政策与措施的影响。为此，对我国高校毕业生就业政策与措施进行分析和梳理，有助于把握大学生就业的总体状况和发展趋势，从而进一步了解本研究的背景和目标。

自 1978 年党的十一届三中全会胜利召开至今，高校毕业生就业工作伴随着我国经济、政治、科技、教育和劳动人事制度改革的不断深入，走过了一条系统变革和跨越发展的道路。

（一）党和政府对就业工作的重视程度和支持力度越来越大，高校毕业生就业工作的管理体制逐步完善

党和政府历来高度重视高校毕业生就业工作。20 世纪 80 年代，邓小平同志多次作出重要指示，要求高校毕业生就业工作要“尊重知识，尊重人才”，从而为我

^① 资料来源：<http://news.21cn.com/cartoon/life/2006/02/09/2458194.shtml>

^② 资料来源：网易新闻，2012-06-18。