

北京师范大学珠海分校学术文库

基于心理资本的 大学生就业能力： 结构、测量和干预

高艳 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

北京师范大学珠海分校学术文库

基于心理资本的 大学生就业能力： 结构、测量和干预

高艳 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

基于心理资本的大学生就业能力:结构、测量和干预/高艳著. —武汉:武汉大学出版社,2017. 10

ISBN 978-7-307-19664-3

I. 基… II. 高… III. 大学生—心理—资本—关系—就业—能力
培养—研究 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 216917 号

责任编辑:林 莉 责任校对:李孟潇 版式设计:马 佳

出版发行: **武汉大学出版社** (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷:虎彩印艺股份有限公司

开本: 720 × 1000 1/16 印张:16.25 字数:226 千字 插页:1

版次: 2017 年 10 月第 1 版 2017 年 10 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-19664-3 定价:48.00 元

版权所有,不得翻印;凡购我社的图书,如有质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。

目 录

引言.....	1
第1章 大学生就业能力概念.....	4
1. 大学生就业能力概念	4
1.1 就业能力的概念	4
1.2 大学生就业能力的概念	9
1.3 大学生就业能力概念小结.....	11
2. 大学生就业能力的结构	13
2.1 就业能力结构.....	13
2.2 大学生就业能力的结构.....	19
2.3 大学生就业能力结构小结.....	24
3. 关于心理资本	27
3.1 心理资本的概念.....	27
3.2 心理资本的测量方法.....	31
3.3 关于心理资本的小结.....	32
第2章 总体研究设计	34
1. 以往研究尚未解决的问题	34
2. 以往研究的启发	37
3. 总体研究设计	38

第3章 大学生就业能力结构	40
1. 研究方法	41
2. 受访者	42
3. 访谈过程	44
3.1 访谈准备	44
3.2 访谈内容结构	44
3.3 访谈过程控制	45
3.4 访谈结束	46
3.5 访谈笔记	46
3.6 研究关系	46
4. 数据分析	47
4.1 转录工作	47
4.2 数据分析的原则	47
4.3 数据分析的步骤	50
5. 研究的效度问题	51
6. 研究结果	52
6.1 主题列表以及频次分布	52
6.2 归类	56
6.3 大学生就业能力结构之间的关系	78
6.4 大学生就业能力的类型	85
7. 本部分的结论和讨论	93
第4章 大学生就业能力测量	97
1. 前人研究综述	97
1.1 就业能力测量	97
1.2 大学生就业能力的测量	99
1.3 大学生就业能力测量小结	101

2. 问题提出	103
3. 总体研究过程与方法	104
3.1 初测过程说明	106
3.2 再测过程说明	107
4. 各分量表开发过程	109
4.1 主动性问卷	109
4.2 韧性问卷	122
4.3 自我效能感问卷	134
4.4 乐观问卷	141
4.5 希望问卷	148
4.6 职业认同问卷	154
4.7 问卷的信度分析	163
4.8 问卷的外部效度分析	164
5. 本部分结论和讨论	168
 第 5 章 大学生就业能力干预	171
1. 前人研究综述	171
1.1 国外的研究进展	171
1.2 国内的研究进展	174
1.3 职业干预的方式	178
1.4 小结	179
2. 问题提出	180
3. 研究假设	180
4. 研究过程与方法	181
4.1 研究设计	181
4.2 被试	181
4.3 研究工具	183
4.4 研究程序	183

4.5 干预方案	185
4.6 统计方法	191
5. 结果分析	191
5.1 被试流失情况	191
5.2 实验组与对照组干预前的均衡性比较	192
5.3 实验组与对照组干预后的比较	192
5.4 实验组与对照组干预后 3 个月的比较	193
5.5 三次测量差异分析结果	194
6. 本部分结论和讨论	200
6.1 就业能力提升的干预效果良好	201
6.2 干预效果产生的原因	202
6.3 干预需要改进的方面	203
 第 6 章 启发和应用	 205
1. 关于总体结论	205
2. 关于大学生就业能力结构	206
3. 大学生就业能力测量	207
4. 大学生就业能力干预	208
5. 研究的局限性	209
6. 对未来研究的展望	210
7. 对大学生就业指导工作的建议	212
 附录一 访谈提纲	 215
 附录二 初测问卷	 218
 附录三 再测问卷	 225

附录四 干预方案.....	233
参考文献.....	235
后 记.....	252

引 言

近年来大学生就业已经成为社会关注的一大热点话题。自 2003 年大学扩招之后，每年大学毕业生的数量呈现出逐年大幅上升的趋势。2010 年全国高校应届生达到 630 万人，2013 年毕业的大学生人数在 700 万左右，人力资源和社会保障部部长尹蔚民表示，2016 年就业形势更加复杂、非常艰巨，高校毕业生是 765 万人，比去年增加 16 万人，而且中职毕业生和初高中毕业以后不再继续升学的学生大约也是这个数量，青年的就业群体加在一起大约有 1500 万。真是每年都是“最难就业年”。

尤其是现在我们国家还处在产业的调整状态，南方的一些生产加工型企业出现倒闭和大规模裁员的现象，一些在中国的大型外企也采取了从 CEO 到普通员工不同额度的减薪这样的行动策略来应对不容乐观的财务状况。出于对未来的不确定性和没有信心，很多企业缩减甚至取消了原来的招聘计划。这些都给大学生就业造成很大压力。

大学生作为就业市场的新生力量，其就业问题不仅关系到个人的职业发展，还关系到国家的兴盛和社会的政治经济稳定。关于大学生就业难的问题，人们已经讨论出很多原因，但是这些讨论基本上是从社会政策、教育方针、课程改革等宏观的层面上来进行的。一时间，人们把大学生就业难归结为“都是扩招惹的祸”，或者大学课程跟社会需求脱节等原因。这些固然是人们今后努力解决问题的一个重要方向。但是随着调查和研究的深入，人们发现在“大学生就业难”的背后却存在另一

种尴尬的现象——不少企业职位大量空缺，高薪求才却招聘不到满意的毕业生。对此，有学者指出造成“大学毕业生找不到合适的工作，而企业找不到合适人才”的“就业鸿沟”日益扩大的真正原因是大学生就业能力严重不足^[1]。

在这样的大背景下，我们就非常关心，是什么因素让某些学生能够很早期地求职成功，有些人似乎在求职这个事情上总是一筹莫展。在就业这个领域内，有什么特别的能力吗？如果有的话，它们是什么？如何更好地测量大学生的就业能力？这些能力能够通过一些干预措施得到提升吗？我们该如何帮助大学生尤其是那些就业困难的大学生提升就业能力？

因此本书选择大学生的就业能力为研究主题，探讨大学生就业能力的概念结构、测量方法和干预方法等问题，以期在理论上丰富相关的研究成果，为大学生就业指导工作提供依据和借鉴。

本书包括三个具体的研究。研究一（第3章）是通过质性的研究方法，对19名就业成功的和10名就业未成功的大学本科毕业生进行访谈，发现中国大学生的就业能力结构包含人力资本、社会资本、心理资本和职业认同四个部分。并且通过梳理各个部分之间的关系和大学生就业成功的不同类型，得到四个部分相互促进、在整个结构中承担不同角色的结论。

研究二（第4章）在研究一的结论基础上，结合文献分析中前人对相关概念的理解和测量方法，整理编制了基于心理资本的大学生就业能力问卷。问卷包含主动性、韧性、乐观、希望、自我效能感五个心理资本的内容以及职业认同的内容。经过对623名被试进行初测分析和对586名被试进行再测分析的过程得到正式问卷。采用结构方程模型等技术对问卷的信度和结构效度指标进行分析，采用外部评分的方法验证问

[1] 谢志远. 关于培养大学生就业能力的思考 [J]. 教育发展研究. 2005 (01).

卷的外部效度。结果发现正式问卷具有良好的信效度，可以作为评估大学生就业能力的参考性研究工具。

研究三（第5章）为了提高大学生的就业能力，在前两个研究的基础上设计了一套基于心理资本的大学生就业能力干预方案。通过前测、后测和延后测量三个时间点分别检测实验组和对照组在各项指标的变化，表明大学生就业能力在干预后得到明显提升，这种提升影响了他们的求职行为和求职结果。但是这种效果在干预后三个月有很大程度上的衰减，实验组和对照组在各项指标上的差异并不显著。

根据上述的研究过程和结果，本书在最后一部分（第6章）分别从研究结论、今后研究的方向以及对教育的启示等方面进行了讨论。

本研究成果获得北京师范大学珠海分校2017年科研成果出版支持计划经费资助，特致感谢！

第 1 章 大学生就业能力概念

大学生就业能力是个常常被人们提及的概念，但是它到底指的是什么呢？是找到一份工作的能力吗？似乎也不尽然。我们也许会问，在大学生就业过程中到底是什么因素在起着至关重要的作用？概念是测量和干预的基础，清楚了概念的内涵，才能够知道如何测量和评价学生的就业能力水平，也就更加清楚从哪里着手来帮助学生提高就业能力。所以在正式开展研究之前，我们先来看看前人对这个问题是怎么解释的。

1. 大学生就业能力概念

1.1 就业能力的概念

在国外，就业能力（employability）的概念被使用的频率非常高，有关就业能力的研究很早就出现了。但关于就业能力的概念一直没有统一的定义。

就业能力的概念最早出现在二十世纪初的英国。Beveridge 在 1909 年首先提出就业能力的概念。最初概念的提出者更加关注成熟劳动者的可利用率，也就是需要区分出在市场上哪些人是有劳动能力的，哪些人没有（年老的、残疾的）。也就是说最早期的就业能力的概念是从社会

的劳动力这个角度提出的^[2]，起源于为政府的公共政策服务。

在 20 世纪五六十年代的时候，就业能力的研究更多关注如何解决社会上失业者的再就业问题。就业能力作为实现充分就业的社会经济目标的工具，通过政府干预来激励失业者进入劳动力市场。这个时候对于个体的就业能力人们更多关心如何增加劳动者的技能，尤其是能够满足大工业生产需求的专业技能。

20 世纪 70 年代的时候人们发现随着社会的变化加剧，拥有一定的职业技能并不能保证对雇主的吸引，人们开始关注“可迁移技能”，一般指社会和关系技能^[2]，比如沟通技能、人际交往技能等。

20 世纪 80 年代以后，就业能力的研究开始转移到公司或组织层面。因为公司开始注意到，要在激烈竞争中保持一定的适应能力和弹性，必须大量雇佣那些有就业能力的人，并且这些人能够及时转换工作内容。这个时候就业能力的研究主要作为一种人力资源管理工具。

20 世纪 90 年代以后，对就业能力的研究集中到了个人层面，也就是个人要对自己的就业能力负责。就业能力研究不只是关注低技能者、残障者和失业者，而是涉及所有的劳动者^{[3][4]}。

以上是就业能力的研究出发点，而至于就业能力的含义，许多国际上的劳动组织对就业能力有许多界定。

加拿大会议委员会（CBC）将就业能力定义为“个体为实现自己在劳动市场的抱负和潜能而应具备的品质和能力”^[5]。

国际劳工组织将就业能力定义为个体获得和保持工作，在工作中进

[2] 王霆，唐代盛．国外就业能力框架和模型研究发展综述[J]．求实．2006（S3）．

[3] 郭志文，宋俊虹．就业能力研究：回顾与展望[J]．湖北大学学报（哲学社会科学版）．2007（06）．

[4] Marilyn C. Understanding and managing employability in changing career contexts [J]．Journal of European Industrial Training. 2008, 32（4）: 258.

[5] 胡尊利，刘朔．国外大学生就业能力研究的探讨[J]．陕西教育（高教版）．2008（03）．

步,以及应对工作中出现的变化的能力^[6]。而英国教育与就业委员会认为,就业能力是获得和保持工作的能力,进一步讲,就业能力是在劳动力市场内通过充分的就业机会实现潜能的自信^[7]。

国际劳工局认为就业能力是指个人可以通过可得到的教育和培训机会以获得和保持体面劳动,在企业内部或在各种职务间晋升,应对技术与劳动力市场条件变化的那些可随身携带的能力和资格^[8]。

另外,有一些有影响力的学者对就业能力也有界定。Hillage 和 Pollard (1998)对就业能力的界定是在有关就业能力的研究中被作为文献引用次数最多的定义之一。他们认为就业能力是获得和持续满足一份工作需要的能力,就是通过雇佣关系实现自己的潜能^[9]。

另外比较有影响力的人是英国人 Harvey Lee,他认为就业能力的核心概念的描述通常与以下的方面相联系:工作类型(job type)、时间期限(timing)、招聘的特性(attribution recruitment)、更深入的学习(further learning)和就业技能(employability skill)。总的来说,他认为就业能力是被雇佣者具有并在劳动力市场上展示的,雇主所需和被认为有吸引力的技能总和^[10]。

美国的南卫理公会大学考克斯商学院的 Fugate 教授对于就业能力的界定是近年来备受关注的。他把就业能力定义为个体通过积极的调整 and 改变,适应工作环境的一组多维特征。这种特征可以使个人形成适应变化的行为,并促成积极的工作成果。或者说就业能力被概念化为一种

[6] 贾利军. 大学生就业能力结构的研究 [D]. 南京师范大学, 2007.

[7] 孙刘劼. 基于就业能力的全程化高校就业指导体系研究 [D]. 大连理工大学, 2009.

[8] 白剑宇, 吴春. 基于 USEM 模型的大学生就业能力培养 [J]. 黑龙江高教研究. 2008 (09).

[9] Hillage J, Pollard E. Employability: developing a framework for policy analysis [J]. Labour Market Trends. 1999, 107: 83-84.

[10] Harvey L. Defining and Measuring Employability. [J]. Quality in Higher Education. 2001, 7 (2): 97-109.

在工作领域中,使得员工能够识别和抓住各种职业机遇的主动适应能力。以人为中心的主动适应性和前瞻性是就业能力结构的基础,越主动的员工就会适应得越好^[11],并且在这个概念的基础上进行了有效的拓展。虽然就业能力不能完全地保证实际的雇用情况,但是,它能够增加个体被雇用的可能性^[12]。

这种观点与当今职业发展领域内比较流行的无边界生涯、灵活多变的职业生涯、多专长的职业生涯等概念都是比较契合的^[13]。在这种生涯模式下,个人的就业能力强调的就是不断适应环境,而不再是固着于某项技能。这种就业能力的定义模式在脱离了具体的技能界定之后,就可以相对较好地克服普遍存在的概念和操作定义的缺点。

荷兰的研究者 Van Der Heijden 和 Fugate 等人的意见类似,认为个体在特定领域内的专业技能不能保证一个人一生都有工作,重要的是那些变化的和可转换的能力。由于知识爆炸、全球化的原因,这个世界变化如此之快。所以他们认为就业能力是一种个体水平,通过最大化自己的能力能够持续满足工作需要,获得或者创造工作机会^[14]。

纵观就业能力发展的历史可以看到,不同的时代所定义的就业能力内容是不同的,往往就业能力的内涵与当时的雇佣关系模式相一致。

在手工业时代的时候,工作没有一个固定的和清晰的界限,往往一个人要使用多种技能才能够完成一项工作,并且每一单生意可能都是依据客户的需要量身定做,需要的技能也有所不同。手工业者们需要对自

[11] Crant J M. Proactive behavior in organizations [J]. Journal of Management. 2000, 26 (3): 435-462.

[12] Fugate M, Kinicki A J, Ashforth B E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications [J]. Journal of Vocational Behavior. 2004, 65 (1): 14-38.

[13] Briscoe J P, Hall D T. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications [J]. Journal of Vocational Behavior. 2006, 69 (1): 4-18.

[14] van der Heijde C M, van der Heijden B I J M. The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability and the impact of aging [J]. International Congress Series. 2005, 1280: 142-147.

己的就业能力负责，不断寻找新的工作，不断更新他们的技能，某种意义上就是管理自己的职业生涯。适应性在这个时候是非常重要的。

随着工业革命的进程，大型的工厂和机构成立了，为了提高效率，分工变得越来越明确，工作变得结构化和清晰化。雇员成为一个大型机构中的“螺丝钉”，他们在技能单一的情况下也能够某个组织中长期工作；甚至是维持一生的工作。这个时候就业能力就意味着雇员要有自己所在组织所需要的特殊的某项技能、知识和行为，能够对组织忠诚，并且人们假设求职者在某个领域内的知识、能力和技巧是稳定不变的。

20世纪中后期的雇佣关系发生了巨大的变化。在人们的整个职业生涯过程中，更加多样的和通用的技能成为了更加重要的方面，那些具备通用能力的个人比那些拥有专门能力的个体更有可能成功。不过这个时候人们对组织还是有相当程度上的依附。

但是在过去的十年里，这种变化持续在加速。随着科技的不断进步，旧的行业不断消亡，新的行业不断诞生，人们原来所赖以生存的各种岗位也处在急剧变化中。另外，全球化的不断发展，让各种组织都参与到全球性的竞争中去，在这种激烈的竞争压力下不断经历并购和重组。任何一轮的并购和重组对雇员的职业生涯来说都是重大的冲击，需要不断变换工作角色以求生存和发展。这时人们具有某种特殊技能或者通用技能已经远远不够了，更重要的是人们需要具备更强的适应能力，能够随时更新自己的技能，让自己在不断变化的环境中始终拥有符合需要的本领，保证自己的技能在就业市场是能够卖出去的。并且这种适应性还体现在个体需要在不断变化的环境中辨识哪些是属于自己机会，哪些不是，然后做出相应的选择。不仅如此，个体还需要在变化的大潮中，具有相当的前瞻性，能够看到环境中下一步的机会，从而做好准备。

在这种关系中，生涯管理变成了不再是与某个组织签约，而是个体需要与自己签订合约，在清楚自己的经验和技能的前提下，依据自己所

处的条件，设计和选择自己的生涯发展道路，然后实现自我。某种意义上，今天对就业能力的研究内容又回到了前工业时代的时候。

1.2 大学生就业能力的概念

笔者在前面对就业能力的概念进行综述，目的是希望能够对大学生就业能力的概念界定有所启发。可以看到国外最初是从社会公共政策角度开始关注就业能力的，所以大部分有关就业能力的文献都是在讨论在职人员和失业人员，大学生就业并不是就业能力关注的重点。而在我国却是从关注大学生就业问题开始大量关注就业能力这个概念的。

在国外，对大学生就业能力研究比较多的是英国，而被引用比较多的是 Harvey Lee 对大学生就业能力的概念。Harvey Lee 认为大学生就业能力可以从两个层面来定义，一个是以个人能够获得一份工作的各种特点和倾向为核心的就业能力。一个是以组织为核心的就业能力，比如就业率。而从个人角度定义的就业能力也因为不同的界定而含义不同。比如，如果大学生就业能力被定义为“获得或者保持工作的能力”，那么就业能力的概念就是强调雇佣的性质、毕业多长时间获得工作、收入等。而如果大学生就业能力被定义为“展现出雇主所需要的属性”，那么就业能力就是强调“沟通能力、团队合作、风险意识”等方面的特征。而如果大学生就业能力被定义为“获得一份满意的工作”，那么就业能力强调的就是“财务回报、兴趣、获得的授权和责任”等概念。这样的定义区分方式，对我们今后定义就业能力有很大的启发作用。

在国内 CNKI 数据库的初级检索输入关键字“大学生就业能力”，可以看到有一两百篇相关的期刊文章在讨论这个问题。

在我们国家实行计划经济体制之下，大学生是被分配到相应的单位去工作，没有选择权，也没有失业的说法，所以谈不到就业能力。在我们国家实行大学毕业生和用人单位的双向选择之后，就业能力的提法才慢慢进入人们的视野。