

DAXUESHENG TONGYONGJIUYENENGLI
MOXINGYANJIU

大学生 通用就业能力 模型研究

宋国萍 著



西安交通大学出版社
XI'AN JIAOTONG UNIVERSITY PRESS

DAXUESHENG TONGYONG JIUYE NENGLI
MOXING YANJIU

大学生 通用就业能力 模型研究

宋国萍 著

本书受中央高校基本科研业务费专项资金资助
“大学生就业能力模型的构建和应用”（项目
号：09SZYB20）

Supported by the Fundamental Research Funds
for the Central Universities



西安交通大学出版社
XI'AN JIAOTONG UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

大学生通用就业能力模型研究/宋国萍著. —西安:西安交通大学出版社, 2013. 8

ISBN 978-7-5605-5476-1

I. ①大… II. ①宋… III. ①大学生-就业-能力培养-研究
IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 180847 号

书 名 大学生通用就业能力模型研究
著 者 宋国萍
责任编辑 柳 晨

出版发行 西安交通大学出版社
(西安市兴庆南路 10 号 邮政编码 710049)
网 址 <http://www.xjtupress.com>
电 话 (029)82668357 82667874(发行中心)
(029)82668315 82669096(总编办)
传 真 (029)82668280
印 刷 陕西宝石兰印务有限责任公司

开 本 787 mm×1092 mm 1/16 印张 8.75 字数 204 千字
版次印次 2013 年 8 月第 1 版 2013 年 8 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5605-5476-1/G·999
定 价 22.00 元

读者购书、书店添货、如发现印装质量问题,请与本社发行中心联系、调换。

订购热线:(029)82665248 (029)82665249

投稿热线:(029)82668526

读者信箱:xjtu_hotreading@126.com

版权所有 侵权必究

作者简介

Zuozhejianjie

宋国萍,女,博士,副教授,硕士生导师(2007,12-)。研究领域:职业健康心理学、职业工效学、工业和组织心理学。主要感兴趣和从事疲劳、工作压力、工作—家庭冲突、跨文化适应、就业能力、组织变革中的和谐等方面研究。

中国科学院心理研究所工效学实验室博士后、副研究员(2003—2006,合作导师:张侃教授),美国 George Mason University 工业和组织心理学实验室(2010—2011)访学(方向:职业健康心理学,合作导师:Lois Tetrick)。

中国心理学会高级会员,中国心理卫生协会职业心理健康促进委员会常务理事,中国 EAP 协会(EAPA)发起与创始会员,国际 EAPA 会员与认证督导,美国心理学会健康心理学会会员,美国职业健康心理学会会员,美国管理学会会员,陕西省基因与健康学会常务理事,中国科学院心理所心理健康促进中心专家,国家心理咨询师培训师,国家人力资源和社会保障部出国人员培训中心讲师。

曾主持国家自然科学基金一项;合作主持国家自然科学基金一项;主要参与(前三人)国家自然科学基金三项;主持省部级课题两项;主持福特基金一项;主持校级课题两项;主要参与省部级课题三项;同 George Mason University 合作课题“跨文化的工作——家庭平衡研究”。完成社会服务项目包括:EAP 项目、安全心理项目、就业能力建设和提升项目、海外员工适应项目、变革后的组织和谐,并为多家公司进行组织健康服务。

在 SSCI 收录期刊、《心理科学》、《人类工效学》等权威及核心刊物发表学术论文三十篇以上;主编《心理诊所》,《职业健康心理学》教材(我国第一部);主译《国际 EAP 手册》、《职业健康心理学研究方法》;参编参译书籍十余本。

前言

Foreword

十八大报告中有关就业工作的重要论述是:推动实现更高质量的就业。就业是民生之本。要贯彻劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业和鼓励创业的方针,实施就业优先战略和更加积极的就业政策。引导劳动者转变就业观念,鼓励多渠道多形式就业,促进创业带动就业,做好以高校毕业生为重点的青年就业工作和农村转移劳动力、城镇困难人员、退役军人就业工作。加强职业技能培训,提升劳动者就业创业能力,增强就业稳定性。健全人力资源市场,完善就业服务体系,增强失业保险对促进就业的作用。健全劳动标准体系和劳动关系协调机制,加强劳动保障监察和争议调解仲裁,构建和谐劳动关系。

我国当前的就业形势——大学生供过于求,就业形势不容乐观。十八大报告总结起来就是市场调节就业、政府促进就业和鼓励创业。我国实行市场经济,市场有很大的调节性,在市场机制的调节下,现在的就业结构发生了很大的变化,也使得现在的大学生不仅要掌握专业技能,还要有更高的素质,才能有更好的发展空间。推动实现更高质量的就业,“更高质量”成为亮眼的词汇。推进就业“量”与“质”的共同发展。大学生要进一步充实自己,丰富自己的知识,开阔自己的视野,提高自己的素质,才能“做得起”这份“高质量”的工作。大学生就业能力的提升成为个体、学校、用人单位等都急需关注的问题之一。

本书共分为三个部分,分别为理论篇、研究篇和应用篇。基于大学生就业能力结构模型的构建和应用的课题,我们系统分析了就业能力的概念、要素、模型、相关因素、理论及国内外相关研究,在此基础上提出了大学生就业能力结构模型的理论建构,确立了大学生就业能力评估问卷,并进一步应用问卷对大学生进行调查,分析大学生就业能力特点,最终提出大学生就业能力提升的措施和建议。

本书不仅系统介绍和回顾了有关就业能力的研究,还对大学生就业能力模型的建构进行了详细描述,提出了提升措施和建议。本书不仅对于大学生及研究大学生就业和职业指导工作的工作人员有所帮助,对于进行人力资源管理工作人员及心理学、管理学及就业方面研究的研究生和工作人员也有一定的帮助。

本书在撰写过程中,分析和借鉴了国内外学者的有关研究,系统阐述,在此特别感谢!本书的完成基于中央高校基本科研业务费专项项目支持,并在项目支持

下,完成了硕士论文两篇,本科论文两篇,主要包括陈洪宇、毛海玲、田彩云、王晶,在数据采集、分析中,付出了辛苦劳动,对于本书的完成做出贡献,在此特别感谢!同时在项目完成及书籍撰写过程中,得到了许多企事业单位的支持,对此表示感谢,没有他们的支持和配合,研究工作也很难进展。最后特别感谢西安交通大学出版社的周冀编辑,她的辛苦工作使本书的出版成为可能,她的有力支持也是本书完成的动力之一。

就业能力的研究涉及到众多学科领域,包括人力资源管理、公共管理学、心理学、教育学等学科领域,涉及认知和非认知等心理学理论和方法,对于就业能力的研究应是多学科共同努力。本书主要聚焦在大学生人群,从心理学方法进行尝试,有一定不足。就业能力的提升也需要长程、现场研究,积累大量数据,并需要同其他学科共同分析和探讨。在这些方面,本书都存在局限性,欢迎广大读者和学界朋友提出宝贵意见,并共同探讨和研究就业能力的建设和提升。

宋国萍

2013年4月 于西安

目 录

Contents

理论分析篇

第一章 就业能力的概念	(002)
第一节 能力的界定	(002)
第二节 关于就业能力的界定	(004)
第三节 就业能力概念的发展	(009)
第四节 就业能力的影响因素	(016)
第五节 就业能力研究的当前方向	(017)
第二章 就业能力的相关理论	(018)
第一节 相关就业理论	(018)
第二节 就业能力理论	(020)
第三节 就业能力理论的实践	(024)
第三章 就业能力的构成要素和模型	(029)
第一节 就业能力的构成要素	(029)
第二节 就业能力模型	(033)
第三节 国内关于就业能力模型的研究	(036)

研究篇

第四章 就业能力研究	(042)
第一节 基本研究方法	(042)
第二节 研究程序	(043)

第五章 大学生就业能力自评量表的编制 (044)

第一节 研究过程 (044)

第二节 大学生就业能力要素及结构模型 (086)

应用篇

第六章 大学生就业能力特点研究 (090)

第一节 概述 (090)

第二节 具体研究 (090)

第三节 总结与建议 (098)

第七章 中职生就业能力特点研究 (102)

第一节 概述 (102)

第二节 具体研究 (103)

第八章 大学生心理资本、就业能力与就业行为研究 (112)

第一节 概述 (112)

第二节 研究过程 (115)

第三节 讨论和分析 (119)

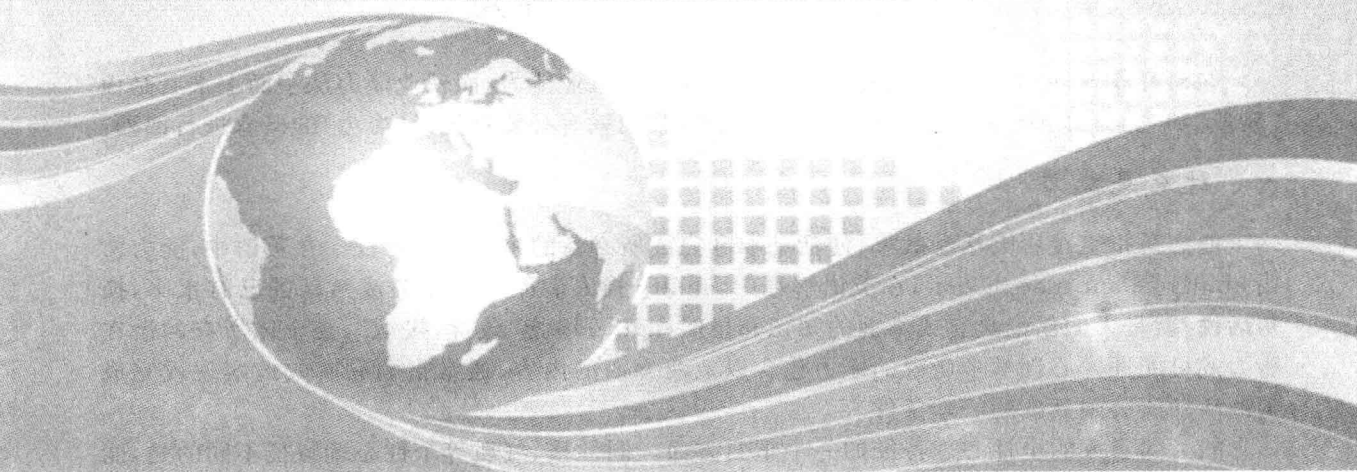
第九章 大学生就业的展望 (122)

参考文献 (127)

后记 (131)

理论分析篇

LILUNFENXIPIAN



第一章 就业能力的概念

知识经济的到来和经济全球化进程的日益加速,国家、组织的持续发展和繁荣需要从业者知识、技能和能力的不断提升和发展。自 20 世纪末,从业者的就业能力问题被广泛提到,有关就业能力的研究也受到人力资源、劳动就业、政策制定、教育学、心理学、社会学等领域学者的广泛重视。个人的竞争力,即使其所学在劳力市场或职场上已趋饱和,仍可产生外溢效果而有能力转移至其他专业领域就业与职业生涯发展。

本章作为开端,将对能力、就业能力的概念进行梳理,并以时间为顺序介绍就业能力概念的演变,进一步指出影响就业能力的影响因素,从而明确就业能力研究的必要性和重要性,以及其重要的理论和现实意义。

第一节 能力的界定

在研究就业能力之前,首先得清楚的知道什么是就业能力,而就业能力从字面上来看是由“就业”和“能力”两个词构成的词组。既然如此,我们就有必要首先对“能力”的概念进行回顾。

一、什么是能力

能力是指直接影响活动效率,使活动顺利完成所必备的个性心理特征。在英语中,能力常用 ability 和 aptitude 来表示,在英语解释中,ability 指人们能完成任务或活动的已有水平,换句话说,就是人们已经具有或掌握的知识 and 技能;aptitude 指“包含,接纳”,是个体所有的潜在能力或可能性。心理学中所说的能力包含以上两方面的内容,通常指顺利有效地实现或完成某种活动所必须具备的心理条件。

能力属于人的个性心理特征的一个重要方面。同性格、气质等个性心理特征不同的是,能力对完成活动的质量和效率有直接影响,而其他个性心理特征对完成活动往往只具有间接影响。另外,能力总是同一定的活动相联系,不同的活动会和相应的能力相关。例如,教师完成教学就必须具备语言表达能力、课堂的组织管理能力等;企业管理者处理应激事件时就必须具备洞察能力和快速反应能力等。缺少相应的能力,就会导致活动效率降低,甚至不能完成任务。

二、不同学者的能力概念

前苏联的心理学家们将能力进一步区分出了一般能力和特殊能力。一般能力指的是诸如记忆品质这类可以适用于普遍活动范围的个性心理特征,人们也把它叫做智力,思维能力中的抽象概括能力是一般能力的核心;而特殊能力则指的是只在某些专业活动或特殊活动范围内(比如:对色彩进行辨别需要的色彩辨认力;运动能力等)起作用的那些个性心理,是在某种专业活动中表现出来的能力。

美国研究者(雷伯,1996)曾从能力与能力倾向的区分上给能力下了定义,他认为,能力并不是在接受培训后才可能达到的完成某种活动所需要的能力水平,而指的是个体本身就具有的完成这项活动所具备的潜力,前者其实应该叫做能力倾向,它是需要培训才能具有的,而后者则是个体本身就具有的潜在力量。斯滕伯格(1999)在他的书《成功智力》中则强调了另外一面,即成功智力不是能力数量的多少,而是各种能力(分析性能力、创造性能力和实践性能力)之间所达成的一种平衡。德国研究者胡森(2006)则指出,不应该将能力和性向进行严格的区分,它们在教育实践中所反映的概念是一致的,即个体学习某种新知识,掌握某种新技能所具备的潜能。

在我国,夏子贵(1992)曾从强调效果的人才学角度对能力进行了界定,认为能力就是人们在已有的知识、经验的基础上,使用一定的方法、技术和本领,去发现问题、认识问题并解决问题。张春兴(1994)曾从生理角度和心理角度对能力下了定义,从生理学角度讲,能力指的是人体先天的“潜能”,因为生理学所强调的是一种潜在生理极限,所以也可以说能力就是人体生理活动的一种能量;而从心理学角度出发,能力则指的是一种心理素质,一种个性心理特征,它是个体成功完成某些活动所必需的。教育大辞典中也曾提到,能力通过完成某种心理活动或学习活动得以表现,个体间存在巨大差异,它必须借助一定的工具才能得到观察和测量,因此,也将能力界定为潜伏于个体身上的,通过某种活动所表现出来的个体特征。吴绍琪(2002)从应用社会学的角度,从环境、教育和个人三者之间的作用对能力作了如下阐述,能力的基本内容是智力,即先天素质,当它在社会环境、教育作用以及个人努力三者的共同影响下,日后就发展成为能胜任工作和继续学习的应变条件,并能运用相应的知识、技能和理解力去完成一系列与作业相关的活动。

教育界强调素质,则能力主要是指人的先天素质在社会环境影响、教育作用和个人努力实践下的综合结果,即以智力为基本内容的一种素质。我国心理学家林崇德(2003)认为能力不是与生俱来的,它是在先天遗传素质的基础上通过后天的实践活动逐步获得的,而这种在先天与后天共同作用下获得的能力,有些被广泛应用于多种活动中,比如认知能力,基本操作能力,它们被称为一般能力;除此之外,还有一部分能力被应用到某些特定领域中,这部分能力只在从事某种专门活动时才需要,比如音乐、会话、写作等能力,因此,它们被称为特殊能力。一般能力和特殊能力都属于能力的内容,因此,他将能力统称为某种个性心理特征和人格特质,这部分个性心理特征和人格特质是成功完成某活动的条件。

纵观国内外各学者给出的能力概念,我们发现不同学科视角下的能力界定存在或多或少的差异,究其原因,不同学者在界定能力概念时,选取的角度不同,其侧重点自然就存在差异。

从心理学的角度讲,能力指的就是符合活动要求、影响活动效果的个性心理特征的综合,是一种个性心理。而从人才学、教育学或者社会学的角度讲,能力还包括一系列能胜任活动的知识、技能、态度、品质。

三、本书中的能力概念

在这里,本书倾向于结合心理学、教育学、社会学对能力的解释,将能力理解为符合活动要求、影响活动效果的知识、技能、态度和品质,既有特质性的一面,又有动态变化的一面。

第二节 关于就业能力的界定

在对能力概念有了较为全面的了解之后,我们将进一步回顾国内外学者对就业能力的界定。

一、就业能力的称谓

就业本身是个复杂的社会问题,同社会学、劳动经济学、人力资源管理、心理学、公共管理等学科密切相关,受到各国政府和学者的关注。受到社会、经济、国际环境、政策及个人因素多方面影响,因此,有关就业能力的研究从一开始就是复杂的。

在对大量文献进行回顾时,我们发现关于就业能力(employability)一词在不同的国家常有不同的称法。比如在来自欧洲国家的文献中,有人将就业能力叫做资格(qualifications)或者技能(skills);而来自英国的文献中,他们所称的关键技能(key skills)、核心技能(core skills)也是指的就业能力(employability);美国叫做用于雇佣的技能(skills needed for employment)、必要技能(necessary skills)、通用技能(common skills)、一般技能(generic skills)等;我国学者宋国学等人还将其叫做可雇佣性。所谓可雇佣性,研究者希尔勒和波拉德(Hillage & Pollard)曾解释为不仅仅指的是能成功获得最初就业的能力,还包括维持已有就业以及在必要时可以再就业的能力。但更多学者仍然将其称之为“就业能力(employability)”。在本书中,仍将采用“就业能力”这一称法。

二、就业能力的概念

就业能力(employability)的概念最早出现在 20 世纪初的英国,由英国经济学家贝弗里奇(Beveridge)于 1909 年首先提出。随后,伴随着不同时期就业政策和就业环境的变化,就业能力的内涵得到了较大的丰富与拓展。作为一种复杂的、经常变化的概念,就业能力概念的提出和完善有一个发展的过程,而这一过程也正是西方国家对劳动力市场政策的认识不断深入和完善的过程。

尤其是进入新世纪以来,劳动力市场的波动性与不可预测性,用事实论证了保持就业能力的重要性,从而也掀起了就业能力研究的高潮。因而,如果说 90 年代初,就业能力还是一个较为模糊的术语,那么 90 年代末以后,就业能力的理念已逐步在欧美等国的劳动力市场政策中占据核心位置(OECD, 1998; CEC, 1999; ILO, 2000; UN, 2001)。例如,在就业能力最先受到关注的英国,就业能力已成为所谓的“第三道路”政策的中心原则。而在欧美其他国家,就业能力也已经被有效地用来描述当地推行劳动力市场政策的重要目标。1997 年,在卢森堡举办的欧洲就业理事会峰会上,就业能力构成了欧洲就业政策的四大支柱之一。2003 年,欧洲制定的就业政策强调三个首要目标:充分就业、工作效率以及具备生产力、凝聚力和兼容性的劳动力市场,关注的焦点是劳动者、年轻人、未就业人员和劳动力市场上其他潜在弱势群体的就业能力的提高。目前,欧洲委员会则倡导更加灵活的长期政策,更多鼓励“人力资本投资和终身学习政策”。近些年来,随着亚洲经济,尤其是东亚经济圈的崛起,亚洲国家对就业能力的重视程度也逐渐升温。国际劳工组织总干事在其 2006 年的报告《在亚洲实现体面劳动》中指出:“在当今世界,生产体系全球化,竞争更加激烈,工作和雇佣关系的形式发生变化。为了在这一

背景下实现体面劳动,很重要的一点就是改革劳动力市场治理机制,使其现代化。”由于劳务输出后外汇的流入、消费和投资的增长都能创造就业机会,因此很多国家关注这些劳务输出人群的就业能力,以帮助他们更好地顺利就业。就亚洲各国国内的情况而言,日本政府的就业保护政策针对社会各个领域内的就业人群提出了诸多提高就业能力的措施,尤其是对于本国的大学毕业生而言,日本政府通过实施大学、劳动服务部门和企业相互支持和合作的毕业生就业援助体系,充分调动社会各方面的力量为大学生就业服务。而我国政府则更多从民生的角度,把提升劳动者的就业能力列为经济社会发展的重要问题,而从实践和理论等角度对劳动者就业能力的研究也越来越受到理论界的重视。

总体来看,不管是从政府层面还是从学术研究的角度,对就业能力的研究已经不是一个新鲜的名词。从实践层面讲,伴随着当今社会日益突出的就业问题,作为劳动力市场政策分析的重要研究工具,“就业能力”的理念已在世界各国的社会经济政策中得到体现(ILO, 2000; DfES, 2002),其研究成果也被广泛用于大学生就业问题的职业指导与培训,驱动各地区高等教育改革的进程(Sorbonne Joint Declaration, 1998; Bologna Declaration, 1999)。从学术研究角度讲,就业能力的相关研究已涉及管理学、经济学、教育学以及心理学等诸多学科,关注的焦点也从劳动者的“可转化的就业能力”转向个人发展计划、终身学习等方面,并将求职者的职业认同和职业实践与劳动力市场的动向以及经济社会的整体发展情况紧密连接在一起。

关于“就业能力”的概念,到目前为止,国内外也没有统一的标准。随着就业市场环境的变化,其含义不断扩大,内容也不断详实。欧美国家对就业能力的研究始于20世纪初,对其认识也不断深化。并随着发展,结合不同国家特点,不同国家对此关注点也有所不同,例如欧洲大部分国家更多关注以就业能力为核心的社会政策的制定;而美国及澳大利亚则多从个人角度出发,更多强调个体的技能发展和适应性,从这些角度探讨就业能力。

Overtour认为,“就业能力”不能用特定的工作能力来给予描述,而应该描述为在所有行业中都适用的能力,不仅如此,这种能力与各个行业中的所有职位均相关,是通用就业能力。

英国原教育与就业部(DFEE)(2000)将“就业能力”界定为个体充分利用劳动力市场内提供的就业机会,从获得工作和保持工作两个层面,去实现自己潜能的能力,因此就业能力包括获得工作的能力和保持工作的能力。

国际劳动组织(ILO)(2000)也从获得和保持工作的角度对就业能力进行了界定,同时,他们还指出,就业能力不仅仅是个体获得和保持工作的能力,还包括能在工作中发展,能应对生活之中出现的各种变化的能力。

Brown(2001)曾将就业能力解释为个体寻求并获得不同就业的机会,进而去保持已有就业的能力。

Fugate & Blake(2003)认为,就业能力能使工人去识别和意识到存在的就业机会,并以多维度的形式去适应具体的工作行为。

福格特(Fugate)(2004)认为,就业能力是关于个体在职期间,能让组织内外的职业机会得以确认和实现的能力。

国际劳工局(2004)将就业能力界定为一种可通过培训和教育得到的资格及能力。具体而言之,指的是个体为了获得和保持体面的劳动,以及能在已有岗位上获得晋升,并能随时应对技术上、劳动力市场上的变化,去通过加强利用培训和教育机会而获得的能力及资格,这种资格及能力是能被随身携带的。

在国内,众多学者对就业能力的定义基本援引自国外学者的概念,比如张慧丽(2009)曾在其“关于大学生核心就业能力构成的研究”中,引用了英国学者希尔勒和波拉德(Hillage & Pollard)的就业能力概念,将就业能力从获得就业、维持就业、重新就业三个方面去给予定义,继而展开下一步的研究。王培君(2009)在自己的就业能力研究中也引用了希尔勒和波拉德(Hillage & Pollard)这一概念,同时,他还指出就业能力是由知识、技能和态度所组成,而且这组知识、技能和态度对雇主是有吸引力的。

赵冬(2009)曾在自己的研究中,将就业能力解释为能够胜任工作任务并满足组织需要的能力与特质,这些能力与特质是社会环境、政治经济环境和个人环境相互作用下的产物。胡尊利,刘朔,程爱霞(2008)在国内外已有研究的基础上,指出大学生就业能力是指“大学生成功就业的能力,这种能力包含了知识、技能和个性品质等因素,是一组综合能力”。鲁宇宏在其主编的书《大学生职业生涯规划与就业指导》中,将就业能力定义为以学习能力为基础发展的、通过求职过程获得工作机会、保持工作、拥有可以随时获得就业的相对机会,并在工作中获得晋升本领,是一种与职业相关的综合能力,体现了自身的内在素质和才能,较强的就业能力又使他有较强的竞争力。

纵观国内外关于就业能力的定义可知,目前国内外在就业能力这一概念的界定上也没有统一的说法,有学者仅从一个方面对其界定,认为就业能力仅是成功获得就业的能力,或者仅是保持已有工作的能力,也有学者从多方面对其下了定义,认为就业能力除了获得就业,维持就业的能力外,还包括重新就业的能力。尽管学者们在界定就业能力时不尽相同,但我们却可从中寻找到共同的内容,即无论是单方面描述还是多方面考虑,大多数学者或者机构都会从以下两方面的内容上去探究,即就业能力至少应该包括获得就业的能力和维持就业的能力。比如英国原教育与就业部(DFEE)(2000)将“就业能力”界定为个体充分利用劳动力市场内提供的就业机会,从获得工作和保持工作两个层面,去实现自己潜能的能力,具体包括获得工作的能力和保持工作的能力;国际劳动组织(ILO)(2000)也从获得和保持工作的角度对就业能力进行了界定,他们进一步指出,就业能力不仅仅是个体获得和保持工作的能力,还包括能在工作发展,能应对生活之中出现的各种变化的能力;Brown(2001)曾将就业能力解释为个体寻求并获得不同就业的机会,进而去保持已有就业的能力;国际劳工局(2004)对就业能力的定义是:个体为了获得和保持体面的劳动,以及能在已有岗位上获得晋升,并能随时应对技术上、劳动力市场上的变化,去通过加强利用培训和教育机会而获得的能力及资格,这种资格及能力是能被随身携带的。张慧丽(2009),王培君(2009)也曾从获得最初的基本就业和维持已有就业角度对就业能力展开研究。胡尊利等人还认为大学生的就业能力是一组能让大学生成功获得就业的“知识、技能和个性品质”。

综上所述,从众多学者以及研究机构对于就业能力的定义来看,我们认为就业能力基本上都包括了获得就业的能力和维持就业的能力。

三、本书中就业能力的概念

基于上述对能力以及就业能力概念的回顾与总结后,本书对就业能力概念的界定上基于两方面的考虑。

首先考虑到关于能力的界定,我们结合心理学、教育学和社会学的观点,将能力界定为符合活动要求、影响活动效果的知识、技能、态度和品质。

其次,我们从国内外关于就业能力的概念中,分析并总结出就业能力基本上都包括获得就业的能力和维持就业的能力。

综合以上两点,本书关于就业能力的定义为就业者成功就业并很好维持就业所需要的知识、技能、态度和品质。我们从个体角度入手,在心理学研究中,强调了就业者个人的主动性,并进一步指出国家、社会及组织对个体的就业能力发展和促进提供支持。

四、相关概念辨析

(一)职业能力

关于职业能力的概念到目前并没有一个公认的概念。邓泽民等人将职业能力定义为:“个体将所学的知识、技能和态度在特定的职业活动或情境中进行类化迁移与整合所形成的能完成一定职业任务的能力”。徐国庆认为,通常把职业能力解释为“工作任务的胜任力”。严雪怡认为,狭义的职业能力指某个岗位的工作能力,广义的职业能力指某类职业群的共同基础能力。在《心理咨询大百科全书》里,职业能力的解释是直接影响职业活动效率和使职业活动顺利进行的职业心理特征。由以上可知,职业能力是指从事某种职业必须具备的,并在该职业活动中表现出来的多种能力的综合,不是单一的一种能力,也不是一个毫不相干的孤立能力机械地相加,而是相互联系、相互影响的有机整体,是各种能力的“综合”。

职业能力也常被称为跨岗位、跨职业的能力,即要求劳动者能够在变化了的环境中重新获得职业知识和技能的能力。关于职业能力的构成,各个学者也存在着不同的看法。有人认为,职业能力由核心职业能力、通用职业能力和特定职业能力三种能力构成。有的认为,职业能力由基本能力、专业能力和关键能力构成。有的认为,职业能力由一般职业能力和特殊职业能力构成。还有的认为,职业能力分为职业专门技术能力和职业关键能力。虽然学者们对职业能力的理解具有各自不同的侧重点,都为人们了解职业能力提供了有益的视角。

对于职业能力的概念可以从两方面进行理解。一是从结构上来说,职业能力由专业能力、方法能力和社会能力三部分组成;二是从能力层次上来讲,职业能力则可分为两部分:基本职业能力(即从业能力)和综合职业能力(即关键能力)。基本职业能力是劳动者从事一项职业所必备的能力,包括专业能力、方法能力和社会能力,亦称从业能力。其中,专业能力指的是从事职业活动所需要的专业知识与技能,它是基础生存能力,是劳动者胜任本职工作,赖以生存的核心本领。方法能力是指从事职业活动所需要的工作方法、学习方法方面的能力。社会能力指的是从事职业活动所需要的行为能力,包括人际交往能力、沟通能力、团队合作能力等。综合职业能力是指超越具体职业的、可广泛迁移的、对人的终身发展起着关键性作用的跨职业的能力,又被称为关键能力。关键能力包括组织管理能力、学习能力和思维能力、创造创新能力、承受能力、独立性与责任感等。从某种角度讲,职业能力是就业能力的重要组成部分。与就业能力相比,职业能力主要是指就业能力中做“人”的能力和做“事”的能力,同时更加强调就业后从事本岗位职责工作的能力。

(二)专业能力

在《英汉人力资源管理核心词汇手册》中,专业能力是指从事职业专业工作所需要的专业技能,是胜任职岗位要求并赖以生存的核心能力。

专业能力包括专业方面的一般能力,运用专业知识的能力和一定的科学研究能力及创新

能力。专业能力可分为学习能力、分析和解决问题的能力、实际操作能力及表达能力等。从专业能力形成的角度,专业能力可以定义为运用从事某一种职业活动必备的知识、技能(包含专业知识、专业技能及一些公共基础技术技能如语言工具运用、现代化技术应用等)和相应的先天遗传的某种特殊能力潜能经由工作实践活动锻炼而形成的个性心理特征。

专业能力是适应职业岗位的能力。如作为一名岗位技术人员,其专业能力主要包括专业岗位知识,工艺流程掌握程度,工艺熟练程度,实际操作能力,检查维修技能,新材料、新工艺、新技术及新设备的应用能力和推广能力等。

专业能力的形成受到一般能力、情绪智能和特殊能力的影响和制约。即使具有相同的环境和教育条件,由于受一般能力、情绪智能和特殊能力等的个体差异性的影响,专业能力也会存在个体差异性。专业能力的形成也会受到实践活动的影响,具有专业知识和技能不一定就具有相应的专业能力。知识和技能只是潜在的专业能力因素,必须通过实践活动,整合运用多种专业知识和技能方有可能形成特定的专业能力。

专业能力是基本生存能力,是劳动者胜任本职工作,赖以生存的核心本领。它是就业能力和职业能力的核心内容和基础,是一个人顺利就业的基本条件,是一个人职业生涯发展最基本的要件。专业能力是影响其就业结果的最重要因素之一。如果没有专业知识或专业能力,就难以找到与自己专业相关的理想工作,就无法胜任职业岗位工作。

(三)创业能力

所谓创业就是创立事业、创设职业、创办企业。创立事业就是广义上的创业。对个人而言,从事符合社会发展需要的工作,为社会发展做出贡献,都可以称为创业。创设职业、创办企业即是狭义上的创业。对大部分人而言,创业主要是指创办新企业。而创业能力可以理解是一种能够顺利实现创业目标的知识 and 技能,是“以人的智力活动为核心的具有较强的综合性和创造性的心理活动机能,是经验、知识、技能经过类化、概括后形成的,并在创业实践活动中表现为复杂而协调的行为动作”。

创业能力由哪些要素构成呢?联合国教科文组织亚太地区办事处于1989年在曼谷会议上,正式提出了具备创业素质的人才应具有的能力:创造力和创造精神、学习能力、技术能力、团队合作精神和解决问题能力、信息收集能力、敏锐的洞察力、研究和完成项目的能力、环境适应能力和献身精神等。彭钢将创业能力分为专业职业能力、经营管理能力和综合性能力。也有学者认为,创业能力是一种综合性的能力,由创业认知能力、创业自主能力、专业职业能力、创业竞聘能力、社会能力等组成。心理学家斯腾伯格认为,创业能力是创造性、分析性和实践性三方面的组合。

就业是民生之本,创业是就业之母,是高质量的就业。党的十七大报告明确提出“实施扩大就业的发展战略,促进以创业带动就业”。在当前就业形势紧张的情况下,自主创业将是大学生实现就业的一个重要途径,而且是一种更高层次和更好的就业。从这个角度来讲,创业能力是就业能力的一种重要形式。因此,与就业能力一样,创业能力绝非一种单一的能力,而是个体具备的一种潜能或素质,是一种复合能力。与就业能力相比,创业能力更突出以下两个特点:一是实践性,即创业能力更加突出社会实践性能力。只有在创业实践活动中,创业能力才可能真正形成并得到发展。二是创造性,即创业能力更加突出创造能力,强调运用创造性思维求新、求变、求异的探索能力。此外,相对于就业能力而言,创业能力特别强调经营管理能力、组织能力等。

(四) 求职技能

求职技能缺乏是当前大学生就业难的一个重要原因。求职技能,也叫应聘能力、竞聘能力,是就业能力的重要组成部分。通常,高校都只注重学生专业能力的培养,却不太重视求职技能的训练。求职技能是“找”工作的能力,而专业能力是“干”工作的能力。专业能力关注的是“内容”,是专业知识和实际的业务能力;而求职技能关注的是“形式”,是找工作的技巧、策略、渠道和方法。专业能力如同黄金矿石,它只有潜在的价值,只有通过求职技能才可能把这个潜在的价值转化为现实。求职技能是“炼金术”,最终让专业能力这个黄金发光发亮。

对个体来说,求职技能就是要将所拥有的潜在专业能力展现出来的能力,是专业能力的一种实现方式,也是就业能力转化为就业岗位转化剂。显然,专业能力是成功就业的基础,而求职技能是顺利实现就业的关键。在现代社会,一个人的就业不仅取决于其所拥有的专业知识、能力、综合素质,也取决于个体获取就业信息的质和量,以及个体收集、分析、处理、使用就业信息的能力。求职技能包括就业信息的收集与处理能力、准确定位能力、自我决策能力、自我推销能力、社会关系网络利用能力、说服他人的能力、抓住机遇的能力、求职的策划能力、应对面试的能力等。

(五) 劳动能力

劳动能力是指人类进行劳动工作的能力,包括体力劳动和脑力劳动的总和。主要分为:一般性劳动能力,多指日常所需的劳动能力,包括为自己服务的穿衣、吃饭等和为他人服务的简单体力及脑力劳动;职业性劳动能力,是指经过专业训练,具备专门知识的劳动能力(如工程师、教师等);专门的劳动能力,有些职业的专长性很强,如歌唱家、钢琴师等,因此具备劳动能力并不意味着一定就业,也不意味着就业能力就高。

从以上的分析可知,劳动能力、职业能力、专业能力、创业能力、求职技能都同就业能力密切相关,具备一定的劳动能力是就业的基础,在此基础上才可以谈其他几个概念。职业能力和专业能力是就业能力的核心和基础内容,而专业能力又是职业能力的核心内容,没有职业能力和专业能力就难以胜任本职工作。在当前就业形势紧张,职业岗位转换速度加快的社会,创业能力也是就业能力的一个重要内容和形式。求职技能是将专业能力这个潜在的价值转化为现实的催化剂,是专业能力发挥价值的实现方式。

第三节 就业能力概念的发展

对于就业能力概念的认识,有必要回顾就业能力概念的演变及国内外对其最新发展,这为我们进一步对大学生就业能力的研究提供了理论支持和新的思路。

综观就业能力概念百余年的发展历史,基于不同时代的劳动力市场政策的特征,大体可将就业能力概念的发展划分为如下阶段:

一、二分法阶段

就业能力概念的最早起源是 20 世纪初的英国,是由 Beveridge(1909)提出。这个时期的就业能力概念内涵,相对而言是比较粗线条的,它以可雇佣(employable)和不可雇佣(unemployable)作为评估和衡量就业能力的基本尺度,可雇佣是指那些能够并且愿意工作的人;不