

doi:12.3969/j.issn.1672-0598.2012.01.010

高职院校毕业生就业力水平测度研究^{*}

程博,熊婷

(浙江农林大学 天目学院, 浙江 临安 311300)

摘要:目前系统研究毕业生就业力水平度量的文献较少,为了提高毕业生就业水平,本文选取八个最能反映就业力的变量,构建了就业力水平指数测度模型;并以700名高职院校毕业生问卷调查数据为基础进行了实证研究。为科学度量就业力水平提供了一种新的科学方法,同时不仅为高职院校培养毕业生就业力提供一个有效的评价体系和测量工具,而且为其人才培养方案的制订,如何做到毕业生与用人单位有效对接提供了有益的借鉴。

关键词:高职院校;就业;就业力水平指数;劳动市场

中图分类号:G718.5 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-0598(2012)01-0057-07

一、问题的提出

所谓就业力(Employability),也称“可雇佣性”,就是能够很好地获得工作、胜任工作,并能在工作中晋升的能力,最早可追溯到20世纪初,由英国学者提出(Beveridge, 1909)。20世纪90年代后半期,就业力作为欧洲共同体共同使用的术语,并被解释为:“加入劳动队伍的个人所具有的动态地适应环境的能力,并以劳动力市场为导向采取行动”^[1]。其他国家的学者也有用“工作准备”(job/work-readiness)来表述个人的就业力,并以此在全球化的背景下衡量个人竞争力^[2]。就业力不同于通常所说的就业率,后者主要是受市场供求关系的影响,是市场能容纳劳动

力的比率;而前者侧重于强调人所具有从事工作的能力,在特定的条件下,就业力强未必就业率高,反之亦然。就业力,一头连着高等教育,一头连着劳动力市场,表现在大学生劳动力市场上的就业力有两个主角,一个是雇主,一个是大学生。在这个劳动力市场上,雇主是需求方,而大学是供给方。大学生的就业依赖于雇主的需求,而雇主的需求是根据其单位在目标市场上的经营发展战略和资源配置所决定的。随着我国高等教育改革的进一步深入,高等教育逐渐实现大众化、普及化,从而导致高校毕业生人数逐年大幅度增加,大学生就业难度也相应增加,大学生就业问题已成

^{*} [收稿日期]2011-11-01

[基金项目]教育部人文社会科学研究青年基金项目(11YJC630031)“企业家能力和行为偏差对企业投资决策影响机理研究”;浙江省自然科学基金(Y6110042)“基于企业家能力视角的企业投资行为研究:以浙江中小企业为例”;浙江省新世纪教改一类项目(yb09139)“基于工学结合模式下高职财经类毕业综合实践报告改革理论与实践研究”

[作者简介]程博(1975—),男,陕西平利人;浙江农村大学天目学院副教授,高级会计师,主要从事为非营利组织理财、审计与内部控制、公司治理与财务管理研究。

熊婷(1979—),女,江西丰城人;浙江农村大学天目学院讲师,主要从事公司财务与公司治理研究。

为社会关注的焦点,成为影响社会稳定、迫切需要解决的问题。

高职院校作为高等教育一个重要组成部分,面对就业难的经济转型时期,应该培养什么样的学生,怎么样培养学生,是高职院校必须思考的战略性问题之一。当务之急,在大学生日益就业难的今天,加强大学生的就业力开发就显得尤为重要和迫切。所以本文提出构建就业力水平指数(Employability Levels Index, ELI),以该指数来测量大学生就业力水平。到目前为止,理论上对就业力水平的测度研究在我国仍处于空白,本文选取了八个最能反映毕业生就业力的变量,构建就业力水平指数测度模型,采用古林法确定各指标的权重,并对八种能力运用4级量表进行问卷调查,然后对750名高职院校毕业生就业问卷调查数据运用SPSS16.0软件进行实证研究。

二、就业力水平包含的特征变量分析及研究假设

就业力是一种与职业相关的综合能力,经由学习而得的个人获得工作、保有工作以及做好工作的能力,它包括了专业知识、动手能力、适应能力、组织能力、合作能力、学习能力、计划能力和创新能力等能力。

(一) 专业知识(Professional Knowledge)

曼兹·约克(Mantz Yorke)和皮特尔·奈特(Peter T Knight)通过对雇主们的调查,研究提出了有关就业力构成的USEM理论,就业力应由四个方面构成,其首要能力就是对专业知识的理解力(understanding)。就业力是一个人能够找到自己满意的工作、能适应环境变化及时调整自己从而胜任工作的能力^[3]。胜任工作要求毕业生掌握一定的专业知识,通过所学专业去解决实际工作中存在的问题。充足的知识可以帮助毕业生胜任工作,这对毕业生就业来说是一个充分必要条件。因此提出假设1:专业知识与毕业生就业力水平正相关。

(二) 动手能力(The Practical Ability)

动手能力,也称实践能力,它是就业力的外在表现形式。雇主雇佣员工,要求员工具备一定的技能,能为企业创造经济效益,强调员工的实践能力。因此提出假设2:动手能力与毕业生就业力

水平正相关。

(三) 适应能力(Adaptability)

就业力是一种与职业相关的综合能力,是一种适应性和灵活性,涉及能力本身,包括态度、个性等可变化的核心技能群,即就业力是个人具有的各种有益于就业的能力组合,在个人求职、就职、晋升发展的不同阶段具有动态发展的倾向。适应能力越强,就业越有保障。因此提出假设3:适应能力与毕业生就业力水平正相关。

(四) 组织能力(Organizational Capacity)

组织能力是指组织不同内部和外部人力、物力、财务和技术资源的能力,包括团队构建、员工领导、训练和控制等^[4]。一个优秀的员工必须有较强的组织能力,因而对于一个毕业生来说,组织能力对就业也大有裨益的。组织能力强,就业机会越大。因此提出假设4:组织能力与毕业生就业力水平正相关。

(五) 合作能力(Ability to Cooperate)

随着经济的发展,社会分工越来越细,合作能力已成为促进社会发展与个人进步的重要能力之一。对于组织来讲,组织成员之间精诚合作,和衷共济,有助于实现组织又好又快发展;对于个人来说,与他人的合作可以为个人发展创造必要条件和更大空间。因此提出假设5:合作能力与毕业生就业力水平正相关。

(六) 学习能力(Learning)

从根本上说,就业力是一种学习能力,其学习过程贯穿于人的一生。各种能力的培养很大程度上依赖于个人的学习能力。因此提出假设6:学习能力与毕业生就业力水平正相关。

(七) 计划能力(Ability to Plan)

计划能力包括工作计划、学习计划、生活计划等。计划象征着走向积极式的起点,是提高效率的有效手段。因此提出假设7:计划能力与毕业生就业力水平正相关。

(八) 创新能力(Ability to Innovate)

创新是一种高度复杂的智能活动,只有在轻松、自由、民主的氛围中,人们才会产生好奇心,萌发求知欲,才会有创新的意向和行动。创新能力是一个人全面发展的综合性能力,是具有发展性、创见性和开拓性的能力。创新是个人、组织、社会进步不竭的动力,创新能力对毕业生就业来说,是

一种高级别的能力要求。因此提出假设 8:创新能力与毕业生就业力水平正相关。

三、研究设计

(一)模型的构建

本研究共设定专业知识(X1)、动手能力(X2)、适应能力(X3)、组织能力(X4)、合作能力(X5)、学习能力(X6)、计划能力(X7)和创新能力(X8) 8 个变量。在研究假设的基础上,使用综合评分分析法,构建了毕业生就业力水平测度模型:

$$ELI = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 \quad (1)$$

其中,ELI(Employability Levels Index)代表就业力水平指数, β_i 表示各指标的权重。

(二)指标权重的确定

表 1 古林法求 Wj 表

序号	评价指标	Rj	Kj	Wj
1	专业知识	2	72	0.486
2	动手能力	3	36	0.243
3	适应能力	2	12	0.081
4	组织能力	1	6	0.041
5	合作能力	0.5	6	0.041
6	学习能力	4	12	0.081
7	计划能力	3	3	0.020
8	创新能力	—	1	0.007
合计			148	1.000

利用 Delphi 法对毕业生就业能力进行循环调研和分析,运用系统工程中古林法确定各个指标对应权重为 $W = (0.486, 0.243, 0.081, 0.041, 0.041, 0.081, 0.020, 0.007)$ 。计算过程如表 1 所示。

基于模型(I)可得:

$$ELI = 0.486X_1 + 0.243X_2 + 0.081X_3 + 0.041X_4 + 0.041X_5 + 0.081X_6 + 0.020X_7 + 0.007X_8 \quad (II)$$

(三)样本选取

研究样本的采集通过问卷调查形式获得。问卷设计设计 4 级量表,分为攸关、重要、一般和次要 4 个等级。评价集合为: $B = (b_1, b_2, b_3, b_4) = (4, 3, 2, 1)$ 。研究共发出问卷 750 份,最后得到 700 份有效问卷作为研究样本,有效率达到 93.33%。

四、实证分析

(一)描述性统计

运用 SPSS16.0 软件进行因变量和自变量描述性统计分析(如表 2 所示)。从表 2 均值、众位数、众数可以得出,专业知识(X1)、动手能力(X2)和合作能力(X5)评价价值较高,适应能力(X3)、组织能力(X4)和学习能力(X6)次之,计划能力(X7)和创新能力(X8)评价价值较低;从标准误差、标准差、置信度等指标可以得出这次打分基本一致,误差较小。

表 2 因变量和自变量描述性统计表

	专业知识 X1	动手能力 X2	适应能力 X3	组织能力 X4	合作能力 X5	学习能力 X6	计划能力 X7	创新能力 X8	就业力水平 ELI
均值	1.668 434	0.721 317	0.198 797	0.101 781	0.102 309	0.196 830	0.014737	0.009 844	3.014 050
标准误差	0.010 637	0.007 556	0.001 586	0.000 817	0.000 816	0.001 526	0.000 707	0.000 138	0.014 499
中位数	1.459	0.73	0.162	0.081	0.122	0.162	0.002	0.007	3.031 5
众数	1.459	0.486	0.162	0.081	0.122	0.162	0.002	0.007	3.009
标准差	0.281 436	0.199 924	0.041 956	0.021 613	0.021 600	0.040 363	0.018 713	0.003 650	0.383 598
方差	0.079 206	0.039 969	0.001 760	0.000 467	0.000 467	0.001 629	0.000 350	0.000 013	0.147 147
最小值	0.486	0.243	0.081	0.041	0.041	0.081	0.002	0.007	1.002
最大值	1.946	0.973	0.243	0.162	0.162	0.243	0.061	0.027	3.704
求和	1167.904	504.922	139.158	71.247	71.616	137.781	10.316	6.891	2 109.835
观测数	700	700	700	700	700	700	700	700	700
置信度(95.0%)	0.020 885	0.014 836	0.003 113	0.001 604	0.001 603	0.002 995	0.001 389	0.000 271	0.028 466

(二) Kendall 协同系数检验

运用 SPSS16.0 软件进行 Kendall 协同系数检验,检验结果如表 3 和表 4 所示。表 3 给出了 8 种能力得平均秩和 Mean Rank,即各平均秩和等于 R_i/m ,专业知识(X1)、动手能力(X2)、适应能力(X3)和学习能力(X6)略显偏高。从表 4 所示的 Kendall 协同系数检验表可得,Kendall's W = 0.975(注意此值接近于 1),统计量 K 的值 Chi-Square = 4.779E3,对应的自用度 df = 7,检验对应的尾概率 Asymp. Sig. = 0.000。显然无论怎样取显著性水平, H1、H2、H3、H4、H5、H6、H7、H8 假设都成立,各调查对象对其打分具有一致性。

表 3 Kendall 检验秩表

	Mean Rank
专业知识 X1	7.99
动手能力 X2	7.01
适应能力 X3	5.48
组织能力 X4	3.51
合作能力 X5	3.52
学习能力 X6	5.49
计划能力 X7	1.32
创新能力 X8	1.68

表 4 Kendall 检验表

N	700
Kendall's W a	0.975
Chi-Square	4.779E3
df	7
Asymp. Sig.	0.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

(三) 因子分析

运用 SPSS16.0 软件进行因子分析,其统计分析结果如表 5 - 表 8 所示。表 5 给出 8 种能力的 KMO 检验表,检验的 Sig. = 0.000,验证了 8 种能力不存在共线性。图 1 为 8 个变量做出的碎石图,并由此图可以看出拐点在第 3 个主成分,选择 3 个主成分,这时提取的信息达到 59.247%。

从表 6 主成分分析表和表 7 总方差分解表可

以得出,3 个主成分的旋转前后提取的信息量相等,共提取的信息量为 59.247%。其中第一个主因子旋转前提取的信息量为 25.818%,旋转后提取的信息量为 24.936%;第二个主因子旋转前提取的信息量为 18.683%,旋转后提取的信息量为 19.009%;第三个主因子旋转前提取的信息量为 14.745%,旋转后提取的信息量为 15.302%。而且从第二个因子开始,旋转后提取的信息量高于旋转前提取的信息量。

表 5 KMO 检验表

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0.451
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square 2.278E3
	df 28
	Sig. 0.000

表 6 主成分分析表

	Initial	Extraction
专业知识 X1	1.000	0.983
动手能力 X2	1.000	0.405
适应能力 X3	1.000	0.968
组织能力 X4	1.000	0.441
合作能力 X5	1.000	0.463
学习能力 X6	1.000	0.364
计划能力 X7	1.000	0.526
创新能力 X8	1.000	0.591

Extraction Method: Principal Component Analysis.

表 8 为旋转后因子 1 到因子 3 的负载表,从中可以得出:

(1) 因子 f_1 主要与专业知识、适应能力和动手能力有关。于是,因子 f_1 可以命名为就业基本能力,该因子的方差贡献率为 24.936%。

(2) 因子 f_2 主要与创新能力、计划能力和学习能力有关。于是,因子 f_2 可以命名为就业必备能力,该因子的方差贡献率为 19.009%。

(3) 因子 f_3 主要与合作能力和组织能力有

关。于是,因子 f_3 可以命名为就业辅助能力,该 因子的方差贡献率为 15.302%。

表 7 总方差分解表

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.065	25.818	25.818	2.065	25.818	25.818	1.995	24.936	24.936
2	1.495	18.683	44.501	1.495	18.683	44.501	1.521	19.009	43.945
3	1.180	14.745	59.247	1.180	14.745	59.247	1.224	15.302	59.247
4	0.913	11.414	70.661						
5	0.867	10.832	81.492						
6	0.803	10.043	91.535						
7	0.652	8.152	99.687						
8	0.025	0.313	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

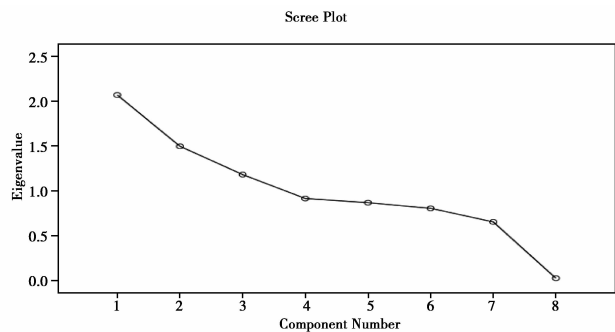


图 1 总方差分解表

(四) 回归分析

运用 SPSS16.0 软件进行多元回归分析,分析结果如表 9-表 11 所示。从表 9、表 10、表 11 可知,调整的判别系数为 1.000,说明自变量 X1 ~ X8 整体上对 ELI 的回归效果显著。方差分析中的 Sig. = 0.000 < 0.05,可以判定回归方程是显著的。系数分析表中各种能力 Sig. = 0.000 < 0.05,说明方程回归显著,模型构建合理。

表 8 旋转后因子 1 到因子 3 的负载表

	Component		
	1	2	3
专业知识 X1	0.986	-0.073	-0.073
适应能力 X3	0.983	0.025	-0.033
创新能力 X8	-0.103	0.761	-0.006
计划能力 X7	-0.089	0.718	-0.055
学习能力 X6	0.148	0.564	0.156
合作能力 X5	-0.076	0.078	0.671
组织能力 X4	-0.076	0.219	0.622
动手能力 X2	0.063	-0.220	0.594

a. Rotation converged in 4 iterations.

表 9 模型综述表

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	1.000a	1.000	1.000	0.000000	1.000	4.862E16	8	691	0.000

a. Predictors: (Constant), 创新能力 X8, 适应能力 X3, 动手能力 X2, 合作能力 X5, 组织能力 X4, 学习能力 X6, 计划能力 X7, 专业知识 X1

表 10 方差分析表

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	102.856	8	12.857	0.000	0.000 ^a
1 Residual	0.000	691	0.000		
Total	102.856	699			

a. Predictors: (Constant), 创新能力 X8, 适应能力 X3, 动手能力 X2, 合作能力 X5, 组织能力 X4, 学习能力 X6, 计划能力 X7, 专业知识 X1

b. Dependent Variable: 就业力水平 ELI

表 11 系数分析表

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.628E-14	0.000		0.000	1.000
1 专业知识 X1	1.000	0.000	0.734	1.026E8	0.000
动手能力 X2	1.000	0.000	0.521	3.249E8	0.000
适应能力 X3	1.000	0.000	0.109	1.562E7	0.000
1 组织能力 X4	1.000	0.000	0.056	3.411E7	0.000
合作能力 X5	1.000	0.000	0.056	3.400E7	0.000
学习能力 X6	1.000	0.000	0.105	6.424E7	0.000
计划能力 X7	1.000	0.000	0.049	2.832E7	0.000
创新能力 X8	1.000	0.000	0.010	5.314E6	0.000

a. Dependent Variable: 就业力水平 ELI

五、研究结论

本文利用对 750 名高职院校毕业生就业调查问卷的数据,采用了因子分析法、回归分析法等,对就业力水平测度模型进行了检验。研究得到如

下结论:

(1)检验结果证实了假设 1 至假设 8,即专业知识(X1)、动手能力(X2)、适应能力(X3)、组织能力(X4)、合作能力(X5)、学习能力(X6)、计划

能力(X7)和创新能力(X8)与就业力水平正相关;

(2)检验结果证实了8个变量(即8种能力)不存在共线性,回归方程和回归效果显著,ELI模型是测量就业力水平的有效模型;

(3)在8种能力中,专业知识(X1)、动手能力(X2)和合作能力(X5)评价价值较高,计划能力(X7)和创新能力(X8)评价价值较低,适应能力(X3)、组织能力(X4)和学习能力(X6)居中。

(4)通过因子分析提取了3个主成分,经过旋转载荷得出了三个因子 f_1 、 f_2 和 f_3 ,分别命名为就业基本能力、必备能力和辅助能力;基本能力与专业知识、适应能力和动手能力有关,必备能力与创新能力、计划能力和学习能力有关,辅助能力与合作能力和组织能力有关

本文构建的就业力水平指数(ELI),是从具有代表性8种就业能力出发,采用了系统工程、因子分析、回归分析等方法,对就业力水平测度模型进

行了检验,为科学度量就业力水平提供了一种新的科学方法,同时不仅为高职院校培养毕业生就业力提供一个有效的评价体系和测量工具,而且为其人才培养方案的制定,如何做到毕业生与用人单位有效对接指明了方向。

[参考文献]

- [1] Patricia weinert. 就业能力—从理论到实践[M]. 北京:中国劳动社会保障出版社,2004:41.
- [2] Sue Cranmer. Enhancing graduate employability: Best intentions and mixed outcomes [J]. Studies in Higher Education, 2006, 31(2): 169.
- [3] 陶爱祥. 大学生就业力培养途径探讨[J]. 商业时代, 2005(5): 16-25.
- [4] Man TW Y, Lau T, Chan K F. The competitiveness of small and medium enterprises: a conceptualization with focus on entrepreneurial competencies [J]. Journal of Business Venturing, 2002(17): 123-142.

(责任编辑:夏东,朱德东)

Research on Measurement of Employability Level of Graduates from Higher Vocational Colleges

CHENG Bo, XIONG Ting

(Tianmu College, Zhejiang Agriculture and Forestry University, Zhejiang Linan 311300, China)

Abstract: Currently there are few literatures on the measurement of employability level of graduates, in order to improve employment level of the graduates, this paper selected eight variables which most reflect employability to construct employability level index measurement model, made empirical research based on questionnaire of seven hundred graduates from higher vocational colleges, and provides a new scientific method for scientific measurement of employability level, meanwhile, not only presents an effective evaluation system and measurement tool for higher vocational colleges to cultivate employment ability of graduates but also supplies beneficial reference for making talents cultivation plan and for how to suit the graduates to the employers.

Key words: higher vocational colleges; employment; employability level index; labor market