

大学生成功求职胜任特征模型初步研究

王大超^{1,2} 王芳³ 王欣丽³ 时勤^{1,4}

(1.中国科学院心理研究所,北京,100101;2.沈阳师范大学国际商学院,辽宁沈阳,110034;
3.沈阳师范大学教育科学学院,辽宁沈阳,110034;4.中国科学院研究生院管理学院,北京,100080)

摘要 随着我国高等教育制度的改革,高校毕业生数量逐年增加,这在一定程度上增加了当代大学生的就业压力,具备什么特征的大学生能够更好的找到工作成为一个急待解决的问题。本研究基于行为事件访谈技术(BEI),对20名大学生进行访谈,进而确定成功求职的胜任特征模型。该模型使在校大学生了解成功求职所需的胜任特征,对学校及大学生职业生涯指导部门有重要的指导意义。最后,对于改进大学生求职现状提出了几点建议。

关键词 求职 胜任特征 行为事件访谈

中图分类号 G640

文献标识码 A

一、问题的提出

(一)大学生求职问题的提出

大学生就业难已经受到社会的普遍关注。造成大学生就业难的原因有多个方面,首先是社会发展和经济结构与人才供给数量和结构间的不适应,高校逐年扩招,这是大学生就业难的宏观背景。来自全国教育工作会议的消息,2005年全国高等学校毕业生人数达338万人,增幅20.71%,研究生37万,而2001年研究生招生人数为15.6万。虽然教育部要求毕业生就业率在73%以上,但是,实际情况不容乐观,其次我国正处于政府机构减员、国有企事业单位减人增效、下岗分流的转型期,国家整体形势制约大学毕业生就业,随着我国加入世界贸易组织,在与世界接轨的压力下,很多用人单位调整了用人策略,部分单位要求高技术、高素质、高能力、高学历的人才,这种“求高”趋势提高了就业门槛^[1]。除上述原因外,也有其大学生自身的原因,大学生诚信度低,高离职率和毁约率,造成企业、大学生群体之间产生强烈的不信任感,用人单位不愿接受应届毕业生,如此发展,使大学生就业问题陷入了“恶性循环”。

在大学生就业“难”这个整体的趋势下,仍有一些大学生能够成功的谋得职位,在供大于求的激烈

竞争中脱颖而出,这些成功求职的大学生们有什么样的特征呢?如果我们找到这些特征,再对在校大学生进行着重培训会促进大学生就业呢?这就涉及到大学生成功求职胜任特征模型是什么的问题。

(二)胜任特征的基本概念

胜任特征作为一个新的管理学概念,在学术界和企业界都产生了深远的影响。胜任特征英文为Competency或Competence,一般翻译为胜任特征。美国的David McClelland在1973年发表的《测量胜任特征而不是智力》一文中,提出用胜任特征研究来代替智力和能力倾向测试,并认为绩效优秀者是依靠某些特定的知识、技能和行为来取得出色业绩^[2]。1982年,Richard Boyatzis在他发表的著作《胜任的管理者:有效的绩效模型》中指出:“重要的是特殊行为导致特殊的结果,人的一些个性或能力使其表现出适当的特殊行为”^[3]。学者们对胜任特征的定义各不相同,较为经典的是McClelland和Boyatzis的定义:胜任特征是一组导致优秀或有效工作绩效的知识、动机、特性、自我形象、社会角色和技能^[4]。

胜任特征划大致可分为六个层面,分别是技能、知识、社会角色、自我概念、特质和动机。其中技能和知识只是对任职者的基础素质的要求,较容易通过培训、教育来发展,而且不能把表现优异者与表现

* 收稿日期 2007-11-14

基金项目 国家人事部博士后基金(20060400522) 国家自然科学基金(70471060)

作者简介 王大超(1963-),男,博士,教授,研究方向为人力资源管理。

平平者区别开来,因此,被称为“基准性胜任特征”(Threshold Competency),而社会角色、自我概念、特质和动机则是优异者在职位上获得成功所必备的素质要求,在短期内难改变和发展,这些素质特征也能把表现优异者与表现平平者区别开来,被称为“鉴别性胜任特征”(Differentiating Competency)。根据胜任特征模型在企业的广泛应用和取得的巨大成就,我们认为,大学生成功就业的一个重要内在因素之一应该是有别于一般人的求职胜任特征^[5]。

二、调查方法

(一)访谈工具与被试

根据企业人员的胜任特征模型,同时兼顾大学生群体的独特性,我们从知识技能(包括专业知识、基本技能、求职技能)、人格特征(兴趣、人格和能力)、职业期望和自我效能等方面拟定访谈提纲,之后选取20名将毕业的在校大学生进行行为事件访谈(BEI)。行为事件访谈法是一种开放式的、行为回顾式的探查技术,它需要被访谈者回顾自己在求职中遇到的关键事件或情景,包括成功的和不成功的各三项。然后,非常详细地描述在这些情境或事件中发生了什么。具体包括:这个情景是怎样引起的?涉及到什么人?被访谈者当时是怎样想的?感觉如何?在当时的情境中想做什么?实际上做了什么?结果如何?行为事件的实施过程中应该注意下面的四点要求:

1. 让访谈对象用自己的话详尽报告成功或失败的求职经历(三个正面、三个负面的事件片断),当时

情境怎么样,他们是怎样想的,感觉如何,又是怎么做的。

2. 访谈一般需要1~3小时,要有不少于50页的、双倍行距的文字记录。

3. 访谈员要引导被试尽量谈出这些经历中的具体的言行、想法、感受及做法。

4. 记录访谈内容,然后整理成有统一格式的文稿以待计算机编码。

(二)结果及分析

在访谈过程中,我们用录音笔记录访谈内容,之后由经过培训的五名研究生对访谈结果进行转录,并由两名研究生编码。在保证编码结果有较高信度、效度的前提下,我们又对编码结果进行了整理,根据编码结果,得到的结果如表1所示。

根据调查和分析结果,专业知识、基本技能等是求职成功的基本要求,而自信、主动性、富有主见和人格特征等鉴别性的胜任特征,在求职中同样有重要的地位,它能预测求职者的优秀行为。除了上面列举的胜任特征外,在编码过程中得到的胜任特征还有注重仪表、融入社会、决策能力、分析思维、适应性、乐观、关心细节、外貌气质、成就动机、有责任心、紧迫感和创新性等十余项内容。根据访谈整理的内容,我们还划分各主要胜任特征的行为等级,为后续研究作铺垫,如主动性各等级的行为表现分别是,一级是在求职过程中,当有机会时,不放过机会;二级为主动询问,了解情况,自己寻求工作机会;三级是详细了解情况,清楚后就立刻投入准备工作;四级是事先准备,在求职过程中主动推荐自己,争取机会;

表1 大学生成功求职所需的胜任特征

名称	胜任特征名称定义	频次	
1	自信	对自己找工作方面的事情充满信心	78
2	主动性	主动采取与求职有关的行动,并付出较大的努力	54
3	面试技能	在面试情境中,能够从容的展示自己的长处,令人信服	50
4	富有主见	在求职过程中,有自己的想法并能坚持下去	42
5	寻求支持	积极主动地向他人寻求与自己求职有关的帮助	42
6	专业技能	从事专业活动必须具备的技能	39
7	人格特征	个体在人格、工作价值方面的特点	37
8	口头表达	自如、有效的用语言表达自己的思想和见解	35
9	专业知识	与专业工作相关的知识	35
10	信息收集处理	主动搜集与求职相关的各种信息,分析并找出潜在的事实或原因	34
11	社交导向	积极主动地建立和维持良好的人际关系	34
12	有韧性	坚持工作,有恒心毅力,又钻研精神	32
13	正直诚信	在求职活动中表现诚实,行为合乎道德要求	29
14	主动学习	主动探寻那些有利于找到工作的方法	27
15	问题敏感性	知觉到在何种情境下需要采取何种行动促进求职成功	26

五级是积极主动多方联系,提前作充分的准备,争取成功。

在“就业难”成为社会问题的今天,我们认为,首先,大学生要在大学阶段学习好专业知识、基本技能和求职技能。专业知识是建构未来知识结构的基础,只有以此为基础和中心才能形成多元化和立体化的知识结构。基本技能包括运用知识的技能、交际技能、表达能力等,对于刚步入大学的新生来说,在了解自己的专业和未来就业方向的同时,知识和技能几乎可以相提并论,因此大学新生的首要任务还有掌握基本的技能^[6]。这是未来求职必备的胜任特征,它可通过主动积极的学习得到及时快速的提升。其次,自信、主动性、富有主见、人格特征等鉴别性的胜任特征,它们并非一朝一夕可以形成,但却能把求职过程中表现平平者和表现优异的人区分开。现在大部分企业为招到合适的员工,制定基于胜任某岗位的胜任特征模型的招聘标准。为了配合新的用人机制,高校必须改善旧的人才培养模式,学生也要转变旧的求职观念。

三、结论

根据研究结果,我们提出如下建议:

第一,胜任特征的提出为高校大学生的培养提供了依据。学校和学生可根据不同的学习阶段制定培养和发展计划,为未来的择业提前做好充分的准备,协助大学生做好个人的职业生涯规划。一位就业服务中心的负责人说:将来我们的就业指导要全程化,这个全程化就是从学生进校开始就要让其学习,如何对自己将来的职业发展做一个好的规划,做好这个规划的前提下来认识自我、认识社会,及其用人单位的用人要求,然后在平时的学习中主动优化自己的知识结构,各种技能及各方面的素质要求,为将来顺利就业做好前期的铺垫和准备。

第二,善于主动搜集、鉴别和分析各种就业信息。除了与所在高校的就业指导中心保持密切联系外,还要积极主动地寻找自己感兴趣单位的详细情况和联系方式,并在适当的时候主动联系单位,必要时还要使用广泛的“关系网”来了解更多的就业信息,无论遇到何种困难都要坚持不懈,乐观进取,永远保持一种热情自信的心态^[7]。

第三,善于设计和推销自己。在人才资源“供过于求”的情况下,具备了优秀的素质和实力,还要善

于设计自我的形象,比如,设计简洁和有特色的简历,面试时着装大方得体,仪表文雅自然,面试中大胆展示自己的个性及适当对路的能力和魅力等,但一定要做事正直,为人诚实^[8]。

第四,完善自身素质,转变择业观念。毕业生本人要认识到现阶段就业形势的严峻,除了通过学习了解社会对自身素质的要求外,更重要的是切实转变择业观念。作为知识较为丰富的当代大学生,一般都有创新、创造的潜在能力,关键在于能不能主动将其开发,其敏锐的观察力、严谨的思维能力和丰富的想象力能否被运用和发展。这就要求学生在校期间除了学好专业知识(文理科交叉的学习)这个基本要求外,还要多参加一些创新的实践活动和科研专业竞赛活动,提高自己的创造能力,增强创新意识,锻炼和提高运用知识的能力、交际能力、表达能力、观察力、思维能力、想象能力和动手操作能力^[9]。

不能抱着“皇帝女儿不愁嫁的思想”、“找铁饭碗,吃皇粮”等不良就业观念;只追求物质利益最大化,受利益取向制约;从众心理和依赖心理依然存在并影响大学生成功就业;很多大学生都愿意去沿海发达城市工作,而急需人才的偏远山区则较少有人青睐,这些都是急待改变的择业观念。

参考文献:

- [1] 仪建红,杨朝明.新时期大学生就业压力分析及其措施[J].中北大学学报,2005,21(2):76.
- [2] McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28:1-14.
- [3] Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: Wiley. pp. 20-21, 230.
- [4] Athey, Timothy R & Orth, Michael, *Emerging competency methods for the future*, *human resource management*, 1999, 38(3) 215-225.
- [5] 时勤.基于胜任特征模型的人力资源开发[J].心理科学进展,2006,14(4):587,589.
- [6] 于瑾,魏曦初.新时期大学生择业教育方式的研究[J].黑龙江高教研究,2003(6):117-118.
- [7] 曾垂凯.长沙地区大学生求职信息需求调查研究[J].长沙师范大学学报,2004,4(5).
- [8] 苏永明.关于大学生择业观念的调查报告[J].当代大学生就业,2004,38.
- [9] 闫纪建.浅析市场经济条件下大学生的择业观[J].河南社会科学,2005,13(1):148.

The Preliminary Study of College Students Job Seeking Competency Model

Wang Dachao^{1,2}, Wang Fang³, Wang Lixin³, Shi Kan^{1,4}

(1. Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China)

(2. School of Management, Shenyang Normal University, Shenyang 110034, China)

(3. Institute of Educational Science, Shenyang Normal University, Shenyang 110034, China)

(4. Management School, Graduate University, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100080, China)

Abstract: The number of college students is increasing year after year because of the reform of the higher education system in our country, which makes it more difficult for undergraduate to have a job in some degree. It is emergent to identify what kind of students can get an appropriate job. This research interviews 20 college students to set up successful job seeking competency model which is based on Behavioral Event Interview (BEI). This model will let the college students know the needed competency for seeking job successfully; what's more, it is significant for school and government to develop job career programming and job career guidance. This research also forms College Student Job Seeking Competency Test which can be used to all college students by themselves and job guidance center. At last, we have several suggestions of improving the stressful employing situation for both students and job guidance center.

Key words: job seeking; competency; behavioral event interview

(上接第 88 页)

Analysis of the Administration of the University Association System

Xu Guanyue

(Student Affairs Division, Huaqiao University, Quanzhou 362021, China)

Abstract: Aiming at the problems which exist in Chinese University Student's Association, the article analyses three aspects: the Organized Administration, activity administration, financial administration of student's Association. In addition, it presents some proposals to improve the development of Student's Association from administrative system construction.

Key words: student's association; organized administration; activity administration; financial administration