

雇员与雇主视角下的大学生就业能力认知

——基于68篇期刊论文的内容分析

杨大容, 陈永进, 何 宁

重庆大学公共管理学院, 重庆
Email: 201801021082@cqu.edu.cn

收稿日期: 2020年10月28日; 录用日期: 2020年11月12日; 发布日期: 2020年11月19日

摘 要

为解决大学生就业难问题, 本文以社会人才需求为导向, 从雇主和雇员两个视角对68篇文献进行内容分析, 探究不同视角下的大学生就业能力认知, 以促进雇主与雇员之间的信息匹配, 使高等院校和大学生培养符合社会需要的就业能力。结果显示, 1) 大学生就业能力包含语言信息、智慧技能、认知策略、操作能力、社交能力、个体特质、硬性条件7个维度。2) 雇主与雇员视角在智慧技能具体要素上基本一致, 均重视学习能力、创新能力、解决问题能力; 3) 雇主与雇员视角在语言信息、认知策略、操作能力、社交能力、硬性条件上存在较大差异。雇主视角更多注重大学生的毕业院校、外语水平、对本领域发展趋势的了解、专业知识技能的掌握与应用、求职与自我销售能力、主动性和合作精神、计算机应用能力等要素, 雇员视角则更加注重大学生的信息检索与处理能力、主动适应能力、自信心和勤奋、学业成绩等要素。

关键词

就业能力, 能力认知, 内容分析, 大学生

Cognition of Undergraduates' Employability from the Perspective of Employees and Employers

—Content Analysis of 68 Papers

Darong Yang, Yongjin Chen, Ning He

School of Public Affairs, Chongqing University, Chongqing
Email: 201801021082@cqu.edu.cn

Received: Oct. 28th, 2020; accepted: Nov. 12th, 2020; published: Nov. 19th, 2020

Abstract

In order to solve the employment problem of college students, based on the social demand orientation, 68 papers were analyzed from the perspectives of employers and employees to explore the cognition of college students' employ-ability from different perspectives. The results show that: 1) College students' employ-ability includes seven dimensions: language information, wisdom skills, cognitive strategies, operational ability, social ability, individual trait and rigid conditions. 2) The perspectives of employers and employees are basically the same in terms of specific elements of wisdom skills, and both attach importance to learning ability, innovation ability and problem solving ability; 3) The perspectives of employers and employees are quite different in terms of language information, cognitive strategy, operational ability, social ability and rigid conditions. The employer's perspective pays more attention to such factors as college students' graduation institutions, foreign language proficiency, understanding of development trends in the field, mastery and application of professional knowledge and skills, job hunting and self-sale abilities, initiative and spirit of cooperation, and computer application capabilities. The employee's perspective pays more attention to factors such as college students' information retrieval and processing ability, active adaptability, self-confidence and diligence, and academic performance.

Keywords

Employ-Ability, Ability Cognition, Content Analysis, College Students

Copyright © 2020 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着就业性质的变化和就业关系的转型, 就业能力在国际上成为就业研究中越来越重要的主题, 并被视为审视学校与劳动力市场之间关联的概念工具, 在过去 10 多年逐渐成为人力资源管理研究的热点[1]。人才供求的多元化, 使得各级高校都进入了大势扩招期, 大学生人数增加, 加之我国处于人口高峰期, 大量新增劳动力需要就业, 使得毕业生就业结构失衡, 供给与需求矛盾突出[2]。在就业难的大背景下, 大学生想要在面试中获胜, 个人的就业能力是关键。但是, 雇主需要的是哪些方面的能力, 雇主又最重视哪种能力, 这些能力是否是大学生认为应该培养的能力呢? 这需要对雇主与雇员之间存在就业能力认知差异进行分析, 以社会实际人才需求为导向, 促进雇主与雇员之间的信息匹配, 使高等院校和大学生培养符合社会需要的就业能力。

2. 就业能力的概念与测量

2.1. 就业能力的概念

就业能力又称可雇佣性、可就业能力、就业力等。学者们对于就业能力的概念界定大致可以分为三类[3]: 一是以技能为核心的就业能力概念, 认为就业能力是知识、技能和素养, 其能够劳动者有能力获得和保持工作, 并且在工作中取得进步并应对变化, 获得新的工作; 二是以个人特质为核心的就业能力概念, 认为就业能力的核心是个人特质, 以及个人特质与其他人力资本等因素的结合, 是个体在其职业期间确认和实现在组织内部和外部职业机会的能力[4]。三是综合就业能力概念, 认为就业能力是一种综

合能力,是指大学毕业生在校期间通过知识的学习和综合素质的开发而获得的能够实现就业理想、满足社会需求、在社会生活中实现自身价值的本领[5],即是各种有益于就业的能力的总和,且具有动态发展的倾向[6]。基于综合就业能力观,我们认为大学生就业能力是大学生在大学期间获得的,符合劳动力市场需求的综合能力,是多种个人能力整合后的结果,即以社会需求为导向,强调大学生实际获得的能力与劳动力市场的需求相匹配。

2.2. 就业能力的测量

现今对就业能力的测量研究中,大多包含维度和具体要素指标两层测量:在维度上,存在多种划分方式。从维度数量上看,包含二维、三维、四维、五维等多种形式,二维为获取工作能力、维持工作能力[7],三维为社会交往能力、个人展示能力、就业求职能力[8],四维包含人力资本、社会资本、心理资本、职业认同[9],五维包含分析思维、人际影响、个性品德、职业认同、专业能力[3]。从维度划分的方向上来看,与就业能力的概念相结合,存在从能力、个人特质或素质、综合能力三个方向,如能力上划分为基本就业能力、就业发展能力、就业人格、社会应对能力[10],在个人特质或素养上划分为个人素养、就业人格、就业道德[11],在综合能力上划分为领导因素、通用技能、团队素质、职业潜能、职业人格[12]。从划分的维度内容上看,主要包含专业知识或能力、个人品质与自我感知、未来发展潜力等,专业知识或能力主要是专业知识的掌握程度、学习成绩等[13],个人品质与自我感知主要是内在品格素质、情绪管理能力[14]、个性品德、乐观、希望、自我效能感[15],未来发展潜力主要是规划自省能力、职业指导、就业发展潜力等。

在具体要素指标上,现有研究中均是通过多个要素来衡量每一个就业能力维度,如个性品德包含责任心、踏实认真、敬业精神、勤奋、主动性和进取[3],职业认同包含根据自身兴趣、能力、价值观对未来职业目标及相关行业的定位和认知[9],就业道德包括道德品质、诚信意识、责任意识、忠诚度、职业化素养[11]。

在测量方式上,现有研究主要存在三种测量方式:一是从雇员的角度,通过文献分析和专家咨询、访谈的方法构建就业能力理论体系,然后以大学生为调查对象,进行验证就业能力的结构[13][16];二是从雇主的角度,通过对已经就业的毕业生、企业人员进行访谈或调查得出就业能力结构[17][18];三是从雇员与雇主综合的角度,通过对企业人员和大学生的调查,得出整合的就业能力结构[19][20]。总的来说,现有研究大多从雇主与雇员视角测量大学生就业能力主,二者综合的视角研究较少。

3. 研究方法

本文采用内容分析方法对比分析雇主与雇员对大学生就业能力的差异认知,主要包含五个步骤:

第一步,建立研究目标。通过对大学生就业现状的分析,以及对于大学生就业能力研究的情况,现有研究中包含从雇员、雇主和综合的三个角度对大学生就业能力进行研究,但是多是从雇员的角度,从雇主角度和综合角度进行研究的较少,所以本研究确定为综合这三个视角研究的相关文献,对雇员和雇主两个视角对大学生就业能力认知的差异进行研究。

第二步,确定研究总体,收集相关文献资料。在CNKI中,以“大学生就业能力”为关键词进行检索,根据是否对大学生就业能力的结构进行研究,共选择了68篇文献,从雇员视角、雇主视角、综合视角、相关影响因素研究四个类别,后进行分析并编码。雇员视角的确定依据为:调查研究对象为大学生,或是通过专家分析法得到问卷并由对大学生的调查得到验证;雇主视角的确定依据为:调查研究对象为已就业的大学生或是企业人员;综合视角的确定依据:通过已就业的大学生或企业人员的访谈确定结构,并由大学生进行调查验证结构,或者先后顺序相反。根据对文献的分析,最终确定雇员视角的文献数量

为 18 篇，雇主视角的文献数量为 10 篇，综合视角文献数量为 3 篇，影响因素研究文献数量为 16 篇，其中相关影响因素的文献与其他三个视角的文献有重叠之处，而剩下未归入四个类别的文献，多为现状调查等类型的文献，未研究结构。详细文献编码见附录 1。

第三步，设计分析维度体系。就业能力是为完成就业所需要的条件和水平。根据前面的文献分析，就业能力是一个综合的体系，包含对个体特质的要求，总共分为 7 个维度：言语信息、智慧技能、认知策略、操作能力、社交能力、个体特质、硬性条件。

第四步，量化分析。在内容分析并划分维度的基础上，对搜集资料中的维度、具体要素进行量化统计，一是对每个维度下的具体要素进行归类，二是对维度的重要性进行排序。

第五步，分析推断。根据内容分析的结果，进行推断，并提出相应的建议。

4. 研究结果：就业能力结构

4.1. 就业能力结构：雇员视角

4.1.1. 就业能力维度

按照前面所确定的 7 维度划分方式，首先对雇员视角的就业能力维度进行汇总与分析。分类的根据：一是文献中对于维度的概念定义；二是根据对于维度定义不明确的维度，根据维度下的具体要素来确定其属于 7 维度的哪一维度。最终就业能力维度分析汇总的结果见表 1。

Table 1. Summary of dimensional analysis of employability in employee perspective literature

表 1. 雇员视角文献中的就业能力维度分析汇总

序号	维度	文献中的维度
1	言语信息	知识掌握(A4)、知识技能(A2)
2	智慧技能	分析思维(A12)、基本就业能力(A14)、就业发展能力(A18)、胜任能力(A2)、通用技能要素(A1)、问题解决(A3)、问题解决能力(A15)、学习能力(A3)、认知性技能(A4)
3	认知策略	规划自省能力(A5)、获取工作能力(A9)、就业发展能力(A14)、情绪管控能力(A5)、希望(A7)、职业潜能(A17)、职业认同(A3、A11、A12、A16)、自我管理(A2)、自我意识(A8)
4	操作能力	个人展示能力(A10)、就业求职能力(A10)、通用技能(A17)、职业规划能力(A1、A2)、专业就业能力(A18)、专业能力(A1)、专业素养(A15)、组织胜任技能(A4)
5	社交能力	沟通合作能力(A8)、沟通能力(A15)、基本工作能力(A5)、领导能力(A2)、领导因素(A17)、人际关系(A3)、人际影响(A12)、人力资本(A11、A16)、社会兼容度(A6)、社会交往能力(A10)、社会适应能力(A2)、社会应对能力(A14、A18)、社会支持(A3)、社会资本(A11、A16)、适应性(A11)、团队合作(A3)、团队素养(A17)、网络差异(A3)、维持工作能力(A9)
6	个体特质	韧性(A7)、个人品质(A1)、个体可靠性(A8)、个性品德(A12)、就业道德(A13)、就业人格(A6、A13、A14)、就业人格取向(A18)、乐观(A7)、乐观开朗(A3)、心理资本(A16)、职业人格(A17)、职业态度(A4)、准职业形象(A6)、自我效能感(A7)
7	硬性条件	专业能力/水平(A12)

注：括号中为对文献的编码，具体文献编码见附录。

4.1.2. 就业能力维度的具体要素

对文献中的所有具体要素进行内容分析，并提取关键要素成为新的 7 维度下的具体要素。具体要素归总两步：第一步，根据在文献中所研究的内容或定义进行维度的汇总；第二步，根据具体要素的定义和词云图量化分析，根据不重叠的原则选择在词云图中最突出的要素，并且最多提取 4 个要素(各维度的词云附录 2)，新的具体要素提取，并命名为新的具体要素，具体汇总结果见表 2。

Table 2. Summary of the element analysis of the employability dimension in the employee perspective literature
表 2. 雇员视角文献中就业能力维度的具体要素分析汇总

维度	具体要素	具体要素提取
言语信息	资源整合能力、书面表达能力；基础能力、信息素养；对知识、社会、问题的理解和认知；知识；知识面；专业知识和技能掌握情况；专业发展前言了解、专业基础知识理论掌握；学业类资本	资源整合能力、信息素养、书面表达能力
智慧技能	分析能力、问题解决能力、信息提取能力、信息收集能力、创新能力；学习能力、逻辑思维能力和分析判断能力、反应和应变能力；科学思维能力、信息获取与利用能力；学习新知识和愿意；实践能力、学习能力、逻辑分析能力、问题解决能力；就业信息能力、自我发展能力、就业决策能力；创新创业；分析和解决问题能力；数理分析能力、批判性分析能力；终身学习；信息分析加工、问题解决、创新能力等；做事思路清晰、迅速处理事物；发现与解决问题能力、努力坚持解决难题；通识知识运用能力、专业知识运用能力；创新创业；知识应用能力、学习能力、创新、逻辑分析能力；解决问题能力、自主学习能力、创造创新能力；处理问题能力；创新创业；实习类资本	学习能力、创新能力、问题解决能力、逻辑分析能力
认知策略	时间管理能力；自我管理能力和就业展现能力、自我发展能力、主动就业能力；抗压能力；自我控制能力、忍耐力、心理调适能力；叛逆性、恢复力、心理弹性；抗压能力；主动适应1、主动适应2、应对适应1、应对适应；学习和工作中的转移能力；评价激励；积极归因方式和期望；职业规划和职业期望；职业认同1/2/3；未来职业目标及相关行业定位与认知；职业意识、职业规划；生活态度倾向、工作取向；评价激励；情绪自我认知和调整、划、抗压能力、主动适应对事物客观认识；未来职业生涯规划；适应与变通能力、抗压与情绪管理、时间管理、把握细节的能力；职业规划；职业规划、评价激励；评价激励；社会责任感；非学业类资本；环境适应能力	自我控制能力、职业规
操作能力	教学能力、书写能力、信息检索与信息处理能力、计算机运用能力；计算机操作能力；了解自我性格兴趣和专业、主动搜集行业信息、为职业发展做准备；本专业实验操作、实践动手能力；解读分析研究结果能力	书写能力、计算机运用能力、信息检索与处理能力
社交能力	个体与他人、团队的交流、沟通和合作水平；组织领导能力口头表达能力、人际沟通能力；人际交往能力、自我营销能力、组织协调能力和应变能力、问题解决能力、表达能力；团队合作能力、情绪稳定性、社交能力、沟通能力、环境适应能力；融入新集体和处理人际关系；决策能力、事业心、组织协调能力；沟通能力、关系建立能力、表达能力、说服能力、礼仪礼貌、冲突协调能力、协同工作能力；社团经验、实习实践经历、面试练习、沟通表达能力；内在修养、社会化行为、日常生活安排；沟通、接纳包容；人际交往能力、团队合作能力；语言表达能力、人际交往能力、团队合作能力；与团队成员配合、团队分享信息；天生强关系、后天强关系、弱关系；社会资本；人际交往面广；计划组织能力、沟通能力；亲属和朋友提供就业帮助；人际沟通与协调能力、团队合作能力；组织能力、计划能力；沟通能力、团队合作能力、执行能力、社交能力	团队合作能力、人际交往能力、沟通能力、组织协调能
个性特质	个人的特质、情商；自我约束、品德、责任心和主动性；责任心、踏实认真、敬业精神、勤奋、主动性、进取心；责任心、自信；道德品质、诚信意识、责任意识、忠诚度、职业化素养；积极乐观、职业责任感及敬业精神；职业责任感、敬业精神、积极乐观；意志力；责任心、敬业精神、自信、积极心态；积极看待问题、心态积极；积极主动性、独立性；个人主动性、自信、韧性、乐观和保留希望、开放和灵活性；忠诚度、责任心、理解、宽容、乐于奉献；谈吐、精神风貌、礼仪性；自信心；自信心、判断力；竞争意识、主动积极	责任心、敬业精神、自信、勤奋
硬性条件	专业、学业成绩、学历、专业资格证书；学习成绩；外语能力；专业奖项级别、平均绩点排名、专业驾驭能力和专业不可替代性	专业、学历、学业成绩
其他	专业设置、校园文化；专业设置；专业设置、目标战略、校园文化；专业设置、校企合作；校园文化、专业设置	因为此为高校提供的教学，所以不纳入

注：具体要素中的分号表示来自不同的文献。

对于维度和具体要素的重要性程度，因为维度是通过具体要素来衡量的，所以本研究通过对搜集到的所有维度的具体要素进行量化分析，以对雇员角度的就业能力维度重要性进行排序，以方便后面雇员、雇主两个角度进行比较分析，词云图见图 1。

4.2.2. 就业能力维度的具体要素

然后,对文献中的所有具体要素进行内容分析,与前面雇员的具体要素归总步骤相同(各维度的词云附录3),提取新的具体要素提取,并命名为新的具体要素,具体汇总结果见表4。

Table 4. Summary of the element analysis of the employability dimension in the employer's perspective literature
表 4. 雇主视角文献中就业能力维度的具体要素分析汇总

维度	具体要素	具体要素提取
言语信息	专业知识和技能、知识面;本学科专业知识、了解产业环境与发展等方面;文字表达;写作能力;专业知识;本专业专业知识;对专业领域的最新发展和趋势的掌握、对专业领域法律法规的了解;基础知识和专业知识;专业知识;专业知识深度;阅读、写作;专业基础知识;计算机知识	专业知识与技能、文字表达能力、了解专业领域发展叙事
智慧技能	学习能力;解决问题能力、应变和创新能力、专业一般能力;学习意愿及可塑性、解决复杂问题的能力、创新能力;解决问题能力;科学思维技能;学习掌握新技能;发现解决问题的能力、改革创新能力;信息收集能力、创新能力;逻辑思维、问题解决;非专业知识;国际化思维;、分析性思维、概念性思维;信息搜寻;数学思维能力、问题解决和决策能力、学习能力、创新能力;学习;创新能力;问题解决能力	学习能力、创新能力、应变能力、解决问题能力
认知策略	求职与自我推销能力、生涯发展规划能力;独立工作能力;自我控制技能;耐挫、抗挫能力;自我表现能力;自控力;权限意识;自我管理能力和时间管理能力;职业规划;自制力、抗挫折力	求职与自我销售能力、自我控制能力、抗挫力、生涯发展规划能力
操作能力	专业方法和技巧、把知识和技巧付诸实践的能力;操作应用技能;动手操作能力;动手能力;现代计算机知识的应用;专业技能;专业运用及专业技能;技术专长;计算机能力;计算机应用;实践操作能力	专业方法与技巧、操作应用技能
社交能力	社会实践、科研创新精神;人际交往能力、沟通和表达能力、职业认识能力、团队工作能力、自我管理能力和领导力;实习实践经历、组织协调能力和团队精神;执行力、适应能力;沟通与协调能力;人际交往、组织沟通、学习能力、团队协作、从业心态;理解交流技能;管理技能;口头表达;团队意识、协作意识;人际交往能力、组织领导能力、影响他人能力;团队合作、经验;沟通表达;团队领导、团队协作、沟通能力、人际洞察力;过往经验;沟通能力、规划和组织能力、信息技术管理能力、人际交往能力、团队合作能力、领导能力;执行力;人际交往能力、协调能力、团队合作能力;表达与沟通能力、领导能力、团队合作能力;口头表达能力	人际交往能力、团队合作能力、沟通能力、执行力
个性特质	合作精神、责任感、工作态度;单位忠诚度、敬业精神、良好工作态度;性格与岗位吻合度;吃苦耐劳、积极主动性、工作激情、诚实正直、认真细致、忠诚;诚实守信的品质、敬业精神、吃苦耐劳精神;责任心、事业心;开朗乐观;责任意识、主动性、踏实;职业素养、意志品质、个性特征;爱岗敬业、诚实守信、廉洁自律、客观公正、坚持准则;主动性、自信;影响力、发展他人;积极的人生态度、正直诚实;勤奋诚实、责任感;社会责任感	责任感、敬业精神、主动性、合作精神
硬性条件	外语水平;计算机应用能力、外语能力;毕业院校、学历、学习成绩、所学专业、专业技术证书;健康状况;职业岗位外语、计算机要求;外语能力	外语水平、毕业院校、学历、计算机应用能力

通过对搜集到的所有维度的具体要素进行量化分析,以与前面同样的方式对雇主角度的就业能力维度重要性进行排序,词云图见图2。

结合前面对维度的划分和要素提取,根据词云图可知,在以往雇主视角的文献中,在就业能力各维度中,最重视智慧技能,因为具体要素中包含创新能力、学习能力等维度的文献数量最多;第二是社交能力,包含人际交往、团队合作能力、执行力等维度的文献数量较多;第三是言语信息,包含阅读、协作等维度等维度;第四是个体特质,包含主动性、责任感等维度;第五是认知策略,包含自我管理能力和执行力等维度;第六硬性条件,包含外语能力等维度;最后是操作能力,包含专业知识和技能等维度。



Figure 2. Word cloud diagram of specific elements of employability dimension from employer perspective

图 2. 雇主视角就业能力维度具体要素词云图

5. 雇主与雇员视角的大学生就业能力认知差异

为了方便对雇员和雇主视角的大学生就业能力认知进行比较,选择以同样的维度,然后对两个角度提取的维度具体要素进行对比。总的来说雇员和雇主视角在就业能力维度上的认知大体一致:一是雇员和雇主视角均重视语言信息上的文字表达能力;二是在智慧技能上要求的能力基本一致,均重视学习能力、创新能力、解决问题能力;三是在认知策略上,二者均重视自我控制能力、抗压能力、职业规划能力;四是在社交能力上,均重视团队合作能力、人际交往能力、沟通能力;五是在个体特质上,均重视责任心、敬业精神;六是在硬性条件上,均重视学历水平。

但是,二者在大学生就业能力认知上也存在很多不同之处:一是在语言信息上,雇主视角相对雇员视角更加注重对本领域发展趋势的了解和专业知识的掌握;二是在认知策略上,雇主视角相比雇员视角更加注重求职与自我销售能力,而雇员视角更加注重主动适应能力;三是在操作能力上,雇主视角比雇员视角更加注重专业方法与技巧及其操作应用能力,但是雇员视角更加注重计算机的运用、信息检索与处理能力;四是在个体特质上,雇主相对更加注重主动性和合作精神,雇员视角更加注重自信心和勤奋;五是在硬性条件上,雇主相对更加注重毕业院校、外语水平和计算机应用能力,雇员视角则更加注重学业成绩。

6. 结语

根据前面对大学生就业能力维度、具体要素的划分,以及从雇主和雇员两个视角对就业能力认知进行对比分析,得出如下结论:一是大学生就业能力包含语言信息、智慧技能、认知策略、操作能力、社交能力、个体特质、硬性条件共 7 个维度;二是雇员和雇主两个视角对于大学生就业能力的认知在智慧技能要求上基本一致,在语言信息、认知策略、操作能力、社交能力、硬性条件上存在较大差异。针对雇主与雇员视角间的认知差异,以社会需求为导向,提出以下几点建议:一是,提升大学生掌握领域前沿知识;二是培养大学生主动性、合作精神与自我销售能力;三是在掌握专业知识的同时,掌握基本的外语与计算应用水平。

参考文献

- [1] 李功华,张浩,赵英凯.经济新常态下本科毕业生就业能力提升对策研究[J].现代交际,2018(3):130-131.
- [2] 郭文臣,迟文倩,肖洪钧,等.可就业能力研究:价值与趋势[J].管理学报,2010,7(5):686-691.
- [3] 李军凯.大学生就业能力的结构及影响因素研究[J].中国青年研究,2012(11):89-92.

-
- [4] Fugate, M., Kinicki, A.J. and Ashforth, B.E. (2004) Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications. *Journal of Vocational Behavior*, **65**, 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- [5] 郑晓明. “就业能力”论[J]. 中国青年政治学院学报, 2002(3): 91-92.
- [6] 汪恁. 扩招与就业——关于高校毕业生就业问题的若干思考[J]. 教育发展研究, 2003, 23(6): 8-12.
- [7] 彭树宏. 大学生就业能力结构及其影响因素的实证研究[J]. 教育学术月刊, 2014(6): 61-65.
- [8] 马绍壮, 朱益宏, 张文红. 中国大学毕业生就业能力维度结构与测量[J]. 人口与经济, 2012(4): 34-42.
- [9] 高艳, 乔志宏. 大学生就业能力结构及其内部关系: 质的研究[J]. 中国青年研究, 2016(11): 93-97.
- [10] 金昕. 当代大学生就业能力结构及其现状的实证研究[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2012(6): 237-240.
- [11] 文炯. 大学生信息素养水平与就业能力的相关性研究[J]. 图书馆学研究, 2013(5): 24-28.
- [12] 程玮. 大学生就业能力及其提升实证研究——基于全国 64 所高校的有效样本分析[J]. 高教探索, 2017(7): 98-105.
- [13] 易善芝. 创新型经济背景下大学生就业能力影响因素研究[J]. 宏观经济管理, 2017(S1): 3-3.
- [14] 杨旭华. “90 后”大学生就业能力结构模型研究[J]. 人口与经济, 2012(2): 41-48.
- [15] 沈晓梅. 基于心理资本的大学生就业能力培养[J]. 中国高教研究, 2013(12): 90-93.
- [16] 马永霞, 梁金辉. 理工科大学生就业能力评价研究[J]. 教育研究, 2016, 37(9): 40-50.
- [17] 赵敏. 企业视角下研究生就业能力现状研究[J]. 高等工程教育研究, 2015(2): 148-152.
- [18] 王道明, 沈亦超, 伊念好, 等. 财会专业大学生人力资本对就业力的影响分析[J]. 经济师, 2018(1): 186-187.
- [19] 朱国玮, 黄珺. 大学生就业能力影响因素研究[J]. 教育研究, 2011(8): 64-68.
- [20] 胡永青. 大学生就业能力结构与社会需求的差异研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2014(2): 84-87.

附件 1. 文献编码

Table S1. Coding of employee perspective documents
表 S1. 雇员视角相关文献编码

编码	文献
A1	易善芝. (2017). 创新型经济背景下大学生就业能力影响因素研究. 宏观经济管理.
A2	马永霞, & 梁金辉. (2016). 理工科大学生就业能力评价研究. 教育研究(9), 40-50.
A3	于海波, 郑晓明, 许春燕, & 晏常丽. (2014). 大学生可就业能力与主客观就业绩效:线性与倒u型关系. 心理学报, 46(6), 807-822.
A4	宋齐明. (2017). 大学生就业能力培养现状及影响因素——基于本科毕业生调查数据的实证研究. 教育发展研究(23), 23-29.
A5	杨旭华. (2012). “90后”大学生就业能力结构模型研究. 人口与经济(2), 41-48.
A6	贾利军, & 管静娟. (2013). 大学生就业能力结构研究. 教育发展研究(13), 51-56.
A7	沈晓梅. (2013). 基于心理资本的大学生就业能力培养. 中国高教研究(12), 90-93.
A8	罗莹. (2014). 当代大学生就业能力与就业质量的关系研究. 中国青年研究(9), 85-88.
A9	彭树宏. (2014). 大学生就业能力结构及其影响因素的实证研究. 教育学术月刊(6), 61-65.
A10	马绍壮, 朱益宏, & 张文红. (2012). 中国大学毕业生就业能力维度结构与测量. 人口与经济(4), 34-42.
A11	乔志宏, 王爽, 谢冰清, & 王祯. (2011). 大学生就业能力的结构及其对就业结果的影响. 心理发展与教育, V27(3), 274-281.
A12	李军凯. (2012). 大学生就业能力的结构及影响因素研究. 中国青年研究(11), 89-92.
A13	文炯. (2013). 大学生信息素养水平与就业能力的相关性研究. 图书馆学研究(5), 24-28.
A14	金昕. (2012). 当代大学生就业能力结构及其现状的实证研究. 东北师大学报(哲学)(6), 237-240.
A15	鲍威, & 刘薇. (2016). 高校毕业生可就业能力形成机制的实证研究. 教育发展研究(1), 48-55.
A16	高艳, & 乔志宏. (2016). 大学生就业能力结构及其内部关系:质的研究. 中国青年研究(11), 93-97.
A17	程玮. (2017). 大学生就业能力及其提升实证研究——基于全国 64 所高校的有效样本分析. 高教探索(7), 98-105.
A18	郭欣, & 陈跃华. (2018). 高校人才培养视角下大学生就业能力结构的实证分析. 中国大学生就业(4).

Table S2. The code of the employer's perspective literature
表 S2. 雇主视角相关文献编码

编码	文献
A1	王道明, 沈亦超, 伊念好, 涂宏宇, 盛晗笑, & 陈昱州. (2018). 财会专业大学生人力资本对就业力的影响分析. 经济师(1), 186-187.
A2	朱勤. (2014). 产业升级与大学生就业能力构成要素实证研究——基于浙江省 327 家企业的问卷调查. 中国高教研究(5), 81-84.
A3	王静波, & 王翡翠. (2011). 雇主视角下大学生就业能力状况探析. 现代大学教育(4), 87-92.
A4	赵敏. (2015). 企业视角下研究生就业能力现状研究. 高等工程教育研究(2), 148-152.
A5	王霆, 曾湘泉, & 杨玉梅. (2011). 提升就业能力解决大学生结构性失业问题研究. 人口与经济(3), 49-56.
A6	孙志凤. (2013). 用人单位对高校毕业生就业能力的期望和评价——基于已就业毕业生的调查. 湖南师范大学教育科学学报, 12(1), 73-77.
A7	邱田. (2017). 从用人单位要求看高校就业能力的培养. 中国市场(34).
A8	阳荣威, 朱婉莹, & 赵利. (2015). 用人单位究竟需要什么样的毕业生?——基于用人单位视角的大学生就业力调查. 大学教育科学, 5(5), 109-115.
A9	丁笑炯. (2013). 基于用人单位的高校毕业生就业能力调查——以上海市为例. 高等教育研究(1), 42-50.
A10	王绍让. (2012). 基于企业用人标准匹配下的大学生就业力培育机制研究. 教育与职业(12), 100-102.

Table S3. Document coding from a comprehensive perspective
表 S3. 综合视角相关文献编码

编码	文献
C1	朱国玮, & 黄珺. (2011). 大学生就业能力影响因素研究. 教育研究(8), 64-68.
C2	刘丽玲, & 吴娇. (2010). 大学毕业生就业能力研究——基于对管理类和经济类大学毕业生的调查. 教育研究(3), 82-90.
C3	胡永青. (2014). 大学生就业能力结构与社会需求的差异研究. 国家教育行政学院学报(2), 84-87.

附录 2. 各维度具体要素词云图——雇员视角



Figure S1. Specific elements word cloud of speech information

图 S1. 言语信息具体要素词云图



Figure S2. Specific elements word cloud of wisdom skills

图 S2. 智慧技能具体要素词云图



Figure S3. Specific elements word cloud of cognitive strategy

图 S3. 认知策略具体要素词云图



Figure S4. Specific elements word cloud of operational skills

图 S4. 操作技能具体要素词云图



Figure S5. Specific elements word cloud of social ability

图 S5. 社交能力具体要素词云图



Figure S6. Specific elements word cloud of personality traits

图 S6. 个性特质具体要素词云图



Figure S7. Specific elements word cloud of hard condition

图 S7. 硬性条件具体要素词云图



Figure S8. Other specific elements word cloud map

图 S8. 其他具体要素词云图

附录 3. 各维度具体要素词云图——雇主视角



Figure S9. Specific elements word cloud of speech information

图 S9. 言语信息具体要素词云图



Figure S10. Specific elements word cloud of Wisdom Skills

图 S10. 智慧技能具体要素词云图



Figure S11. Specific elements word cloud of cognitive strategy

图 S11. 认知策略具体要素词云图



Figure S12. Specific elements word cloud of operational skills

图 S12. 操作技能具体要素词云图



Figure S13. Specific elements word cloud of social ability

图 S13. 社交能力具体要素词云图



Figure S14. Specific elements word cloud of personality traits

图 S14. 个性特质具体要素词云图



Figure S15. Specific elements word cloud of hard condition

图 S15. 硬性条件具体要素词云