

基于企业雇主评价的经管类 本科生可雇佣能力研究

苏文平^a,吕泽铭^a,马野^b

(北京航空航天大学 a 经济管理学院; b 学生工作处,北京 100191)

摘要:从可雇佣能力的视角出发,综合运用多学科知识和方法对我国大学生可雇佣能力的现状及提升对策展开研究。首先阐述了可雇佣能力的相关理论,回顾了可雇佣能力的发展历史和国内研究现状。其次,以北京某高校经管学院本科生及其雇主为研究样本,对大学生可雇佣能力进行了测量与分析。第三,总结经管类本科生可雇佣能力的特点,找出不足,分析原因,结合相关理论及实际情况构建经管类本科生可雇佣能力素质模型。第四,针对现存问题,就如何提升经管类本科生可雇佣能力,提出了相关对策与建议。

关键词:本科生;企业雇主;可雇佣能力;测量

中图分类号: G645 **文献标志码:** A **文章编号:** 1009-1971(2010)05-0066-06

本科生的就业数量与就业质量在近些年来持续下降,这与高校一直扩招和经济危机等大环境有着密切的关系。然而从微观的角度分析,本科生的可雇佣能力也在很大程度上决定了自身的就业状况。对于大学生可雇佣能力的研究,国内尚处于起步阶段。

可雇佣能力起源于20世纪初的英国,经过一个世纪的发展,从原先单纯是否具有具体工作能力的狭隘概念,演变到了今天具有广泛内涵并可应用于职业生涯规划大部分领域的工具。英国学者帕拉德阐述可雇佣性指的是“获得最初就业、维持就业和必要时获取新的就业所需要的能力。”对可雇佣能力的概括大多数都提及了一种动态持续的能力。本文以经管类的本科生为研究对象,揭示经管专业的本科生可雇佣能力的特性。由于经管类的学生不同于传统理工科的学生,在就业过程中,雇主对经管类学生的专业技能要求不高,看重的多是他们的通用技能(性格、为人处事、态度等因素),这使得他们的可雇佣技能呈现出了特有的一面。本文通过建立本科生可雇佣能力指标体系,发放问卷收集数据,找到经管类本科生可雇佣能力的特点与不足。最后经过访谈,数据整理,构建经管类本科生的可雇佣能力素质模型,结合实际情况给出提升可

雇佣能力的相关建议。

一、文献回顾

在西方,可雇佣能力是一个共通性的名词,广为各国所采用^[1]。虽然可雇佣能力目前为大家所采用,但各国仍因国情而有不同的名称。如欧洲部分国家所称的技能或资格,指的是可雇佣能力。而在美国则称为必要技能,或雇用技能,或就业技能^[2]。

人们最早把可雇佣能力看做是一个简单的二分体,一个人具备或者不具备可雇佣能力,可以从其是否能立刻从劳动力市场找到相应职位得到判断。可雇佣能力的概念在20世纪60年代得到发展,人们提出了三种新的可雇佣能力观:社会医疗性可雇佣能力、劳动力政策可雇佣能力和统计性可雇佣能力^[3]。在20世纪70年代末期,考虑到就业统计信息的可获得性,人们为某个群体或某个个体在特定时间内的可雇佣能力提供了三个特定的指标:获得一个或多个工作的可能性、这些工作可能持续的时间、可能的薪金^[4]。通过这三种可能性相乘,就得到某个人或某个群体在劳动力市场可雇佣能力的综合指标。

收稿日期:2010-09-11

基金项目:中央高校基本科研业务费项目(YWF-10-06-007)

作者简介:苏文平(1968-),女,山东文登人,副教授,博士研究生,从事人力资源管理、教学管理研究;吕泽铭(1985-),男,黑龙江哈尔滨人,硕士研究生,从事人力资源管理研究;马野(1983-),男,吉林长春人,科员,从事人力资源管理研究。

帕拉德提出可雇佣能力包括三个组成成分:

(1)发展,包括职业管理能力、求知能力、策略性的方法;(2)表达,指的是示范可雇佣能力资产,把他们用一种可以接受的方式呈现给市场的能力;(3)适应,指个体适应劳动力市场环境、实现或实践可雇佣能力资产的能力^[5]。曼兹约克和皮特尔·奈特通过对雇主的调查,认为可雇佣能力应由四个方面构成:即对专业知识的理解力、具有工作所需要的专业及通用技能、表现为具有自信心的自我效能和体现战略反应和思考的元认知能力组成^[6]。美国培训发展协会将可雇佣能力分为 5 个类别、16 项技能:基本胜任力(阅读、协作、计算)、沟通能力(说和听)、适应能力(问题解决、创造性地思考)、群体效果(人际技能、团体工作、协商能力)、影响能力(理解组织文化、分享领导)^[7]。基本技能习得秘书会共定义了 36 项能力,分为 3 个类别:基本技能、思考技能和个体特质^[8]。

目前,国内比较缺乏可雇佣能力视角的研究,主要侧重于就业能力建构研究。

郑晓明认为,本科生的可雇佣能力构建元素上,可分为个人的智力因素与非智力因素^[9]。华南理工大学的李颖、刘善仕、翁赛珠三位研究者选择华南理工大学、中山大学、华南师范大学、广东工业大学等四所高校 14 个系已签约的应届本科毕业生进行调查,利用 SPSS 社科统计软件,对 428 份样本进行了采样充足度和 Bartlett 球形检验结果表明,样本大小适宜于进行因素分析。通过运用主成分分析法抽取因素,正交最大变异法旋转,得到本科生可雇佣能力结构分为内在素质、处理工作能力、社交领导能力三个维度^[10]。

华东师范大学周璐路认为可雇佣性能力是所有个人在劳动力市场的多种岗位上成功的能力,对高校毕业生可雇佣性能力的研究可以引入就业能力结构学说、胜任力理论及职业生涯发展等相关理论,应该通过多种途径开发高校毕业生的可雇佣性能力^[11]。

黑龙江大学宋国学认为,可雇佣性能力的研究有利于雇主—雇员的心理契约的重新建立,有利于用人单位承担新的社会责任,有利于确立个人主义的倾向的地位,有利于建立一元主义和多元主义的和谐关系,有利于促进职业生涯的主观性研究^[12]。

还有研究者认为,可雇佣能力指从事某种职业所具备的能力,包括基本能力与特殊能力^[13]。一部分人认为本科生可雇佣能力是本科生在校期间通过学习和实践而获得工作的能力,包括保持工作以及晋升的能力,他包括基础性能力、专业性能力和差异性能力。可雇佣能力的关键项目包括责任感、找工作和得到工作的技能、推理和问题解决能力、健康和习惯、个人特质等^[14]。比较类似的观点还有认为可雇佣能力是一种与职业相关的综合能力,是能力群,包括知识、技能、态度、个性、心理承受力等^[15]。

华中科技大学陈曲分别从应届高校毕业生、工作两年及两年以上的高校毕业生、高校就业指导老师以及用人单位角度,探索高校毕业生的可雇佣能力结构,最终得到了高校毕业生可雇佣能力的三个维度,即职业形象、职业人格和管理技能,并对部分 2007 届和 2008 届的高校毕业生进行实证调查,得到了高校毕业生的可雇佣能力水平和就业质量的基本情况,同时还证实这两者之间具有显著的正相关关系。另外,学校的类型、大学期间是否担任学生干部对高校毕业生的可雇佣能力和就业质量均有显著影响^[16]。

综上所述,本科生的可雇佣能力受多种因素影响,如何建立科学简便的评价体系,是学者们多年来一直探索的问题。根据上述测量评价方法的比较,考虑到可雇佣能力测量指标的多元化,以及学生可雇佣能力评价的不确定性,在此后的研究中,必须根据经管类本科生的实际特点,综合考虑各方面因素,才能较为合理地对经管类本科生可雇佣能力进行分析。

二、研究设计

本文中提及的本科生一般可雇佣能力界定在不考虑知识、技能等因素影响的前提下,直接关系到本科生是否顺利就业的个性心理特征总和。具体的研究设计方案如下:

1 测量量表及问卷的设计、预测试及修订

本研究以概括性模型方法为基础,通过研究辨识所有可能的概括性能力,研究团队开会研究能力清单,用以建立能力模型,再以北京航空航天大学经管类本科生为研究样本,采用整群抽样

的方法,对工作单位采用方便抽样和滚雪球抽样的方法。通过问卷调查等方式收集资料,对能力模型进行研究;以文献资料为基础,采用德尔菲法构建可雇佣能力指标。根据经管类专业本科生实际情况选出初步指标,然后与有关就业指导专家、大学就业指导中心的老师及一些应聘单位进行座谈或电话访谈,最终确定指标。这些指标包括五个一级指标,共分为 20 个二级指标。再结合一些学生基本情况进行调查和开放式问题,构成《经管类本科生可雇佣能力调查问卷》。

预测试采用主成分分析法,方差极大正交旋转抽取因素,参照碎石图和因子累积解释比率来

确定抽取因子的有效数目,选定了五项一级指标分别作为 5 个因子。判断是否保留一个项目的标准为: (1)该项目在某一因素上的负荷大于或者等于 0.50(但这并不是绝对的,而是综合考虑各因子所可能包含的主要指标); (2)该项目不存在交叉负荷,即不存在两个因素上都有超过 0.40 的负荷(在探索分析过程中依研究的具体需要保留了存在交叉和负荷相对较小的三项指标)。经过几次探索,最终得到了五类因素,五类因素的累积方差解释率达到了 69.864%,各个项目在相应因子上具有较大的负荷,处于 0.479-0.903 之间,具体计算结果见表 1。

表 1 经管类本科生可雇佣能力因素分析表

项 目	因子负荷					共同度
	因素 1	因素 2	因素 3	因素 4	因素 5	
责任感	0.849					0.805
主动性	0.755					0.685
忠诚	0.742					0.646
团队合作		0.755				0.771
人际交往能力		0.77				0.725
口头表达交流		0.659				0.630
正确理解他人想法、意图		0.647				0.678
专业知识 所学专业			0.903			0.854
相关专业证书			0.627			0.764
解决专业问题			0.601			0.613
实习经历				0.785		0.732
解决问题能力				0.576		0.668
社会实践 / 社团活动				0.479		0.618
相貌仪表					0.761	0.700
心理素质					0.746	0.646
思想品德					0.69	0.644
特征值	3.447	2.135	1.942	1.916	1.739	—
累积方差解释贡献率%	21.543	34.888	47.026	58.988	69.8644	—

从因素分析的结果来看责任感、主动性、忠诚度等 16 个因素解释了总体变异的 69.864%,性别、抗挫折 / 承受压力、兴趣爱好、毕业院校这四个二级指标的载荷值较低,不好区分,经过考虑予以舍弃。根据数据分析结果得到了预试后

的量表指标见(表 2)。

2 经管类本科生可雇佣能力的测量与分析

(1) 样本选取与分布

本研究中以经管类本科生从业单位作为被试,以经管类本科生从业单位作为被试主要是因为

表 2 可雇佣能力指标列表

指 标	项 目				
一级指标	个人属性	专业素质与能力	沟通与人际能力	实践经历及解决问题能力	工作态度
二级指标	心理素质	专业知识 所学专业	口头表达交流	社会实践 / 社团活动	主动性
	相貌仪表	解决专业问题	人际交往能力	实习经历	责任感
	思想品德	相关专业证书	正确理解他人想法和意图	解决问题能力	忠诚
	—	—	团队合作	—	—

用人单位是经管类本科生从业的直接需求者,他们对经管类本科生需求就是经管类本科生可雇佣能力培养的方向,因此,选择经管类本科生从

业单位作为被试,能够对经管类本科生可雇佣能力更为客观、准确的作出评价。被试的工作单位样本分布及就业行业样本分布如图 1 所示:

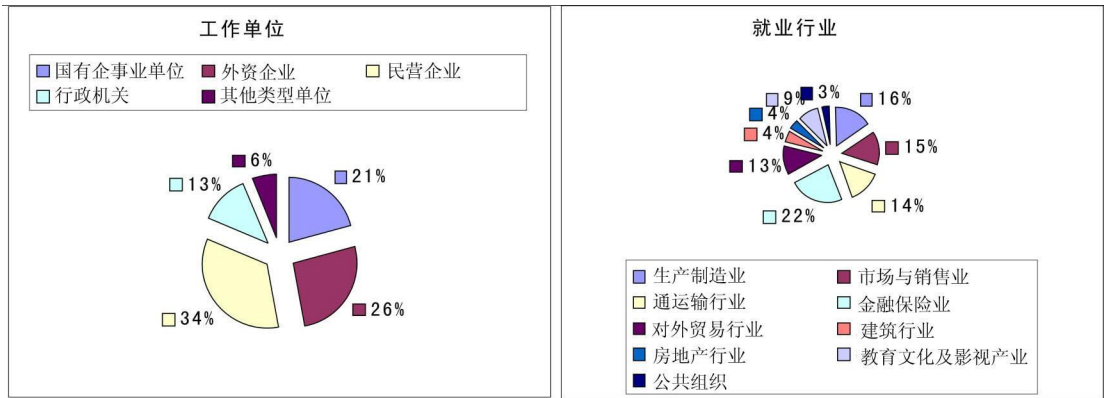


图 1 就业者的单位类型及行业分布

(2) 问卷的信度与效度

本研究采用内部一致性和分半信度进行信度检验,以探索性因素分析的结果进行因素划分。内部一致性信度采用克伦巴赫 α 系数。问卷总体内部一致性信度(0.744)和分半信度(0.586)都较高,除了专业素质与能力外的各维度的信度都较高,只有部分未能达到 0.60 的标准。这可能与各维度所含的指标数较少相关,而且本测验考查的每一项指标都有其不同的具体情境,因而在这样的情况下,问卷的各维度信度多数能达到 0.50 以上,总体来说,信度是符合要求的。

初始问卷在正式调查前邀请企业在职招聘人员对问卷项目内容的理解程度和合理性提出了建议,并根据这些建议对问卷的表述和设计做了进一步的修改保证了问卷的内容效度。各项目指标与所属维度的相关值在 0.01 的水平上均是显著的,这也说明了本问卷具有良好的内容效度。所有的这些措施均保证了本问卷的内容效度。问卷的构想效度通过探索性因素分析,借助 SPSS16.0 软件进行 KMO 样本充足度衡量及 Bartlett 球状检验,因素分析的 Bartlett 球形检验统计量为 949.968,显著性 P 值为 0.000, KMO 指标为 0.789,由此结果可以看出样本充足度足够,并且显著。

此外通过因素间的相关系数矩阵和验证性因素分析的方法来检验各项因素与所包含的指

标之间的相关性。如表 5 所示,各项目指标与所属维度的相关值在 0.01 的水平上均是显著的(除了因子 5 和相貌仪表指标是在 0.05 的水平下是显著的),这也说明了本问卷具有良好的内容效度。所有的这些措施均保证了本问卷的内容效度。

(3) 因子评价

经过主成分分析,VAR MAX 旋转,得到特征值大于 1 的 5 个因子,5 个因子累计解释了数据中总方差的 63.394%。经过因子旋转后重新排列了较大的因子负载值(见表 3),表明问卷有较高的构建效度。同时,只有一个项目的共同度在 0.5 以下,说明公因子解释了变量的大部分变异。

本研究发现按照各因子的解释能力来排列企业雇主对经管类本科生能力和素质各方面的程度水平的评价,从强到弱依次为工作态度、沟通与人际能力、专业素质与能力、经历及解决问题的能力和个人属性。专业技能和通用技能(包括工作态度、沟通能力、人际技能、个人属性、团队技能)的结合是经管类本科生可雇佣能力的重要维度。经管类本科生如果只具备专业技能,而不具备通用技能,就不能成功地向潜在的雇主展示这些技能,也就不一定能获得录用,即使获得了录用,也很难在工作中顺利地运用和部署自己的人力资本。而如果经管类本科生只具备展示、运用和部署人力资本的技能,而人力资本的储量(专业技能)不足,其通用技能也就

没有意义。

表 3 转后因子载荷矩阵

项 目	因子负荷					共同度
	1	2	3	4	5	
主动性	0.832					0.747
责任感	0.692					0.709
忠诚	0.565					0.536
口头表达交流		0.748				0.653
正确理解他人想法、意图		0.617				0.574
人际交往能力		0.544				0.403
团队合作		0.465				0.559
专业知识 所学专业			0.872			0.734
相关专业证书			0.791			0.638
解决专业问题			0.724			0.842
社会实践 / 社团活动				0.757		0.616
解决问题能力				0.718		0.641
实习经历				0.633		0.523
相貌仪表					0.824	0.772
心理素质					0.735	0.648
思想品质					0.675	0.548
特征值	2.717	2.161	2.070	1.670	1.525	
累积方差解释贡献概率%	16.983	30.491	43.429	53.866	63.394	

3 用人单位与本科生对可雇佣能力评价一致性的比较

为了对用人单位与经管类本科生对可雇佣能力评价进行对比, 根据得到测量量表, 制作了《经管类本科生可雇佣能力自评问卷》以北京地区某重点高校经济管理学院 192 名应届本科毕

业生为被试 (发放问卷 192 份, 回收有效问卷 187 份)。结合之前的分析, 通过对用人单位和经管类应届本科毕业生对可雇佣能力的评价得分结果排序。按各项指标均值来看 (如表 4), 可以发现, 用人单位认为学生最应该具有的前六项能力为责任感、团队合作、专业知识、思想品质、主动性、

表 4 用人单位和应届生对可雇佣能力评价统计表

排序	可雇佣能力倾向 (用人单位)	得分	可雇佣能力倾向 (应届生)	得分
1	责任感	1.42	团队合作	1.50
2	团队合作	1.46	主动性	1.55
3	专业知识	1.50	责任感	1.60
4	思想品质	1.51	解决专业问题	1.61
5	主动性	1.52	正确理解他人想法、意图	1.65
6	解决专业问题	1.60	思想品质	1.66
7	口头表达交流	1.62	社会实践 / 社团活动	1.68
8	相貌仪表	1.70	专业知识	1.72
9	实习经历	1.73	忠诚	1.77
10	正确理解他人想法、意图	2.00	相貌仪表	1.84
11	社会实践 / 社团活动	2.14	口头表达交流	1.86
12	相关专业证书	2.19	实习经历	1.86
13	忠诚	2.19	相关专业证书	1.91
14	人际交往能力	2.73	解决问题能力	2.14
15	解决问题能力	2.74	人际交往能力	2.86
16	心理素质	3.07	心理素质	3.17

解决专业问题能力。应届生对自身认为最应该具有的前六项能力为团队合作、主动性、责任感、解决专业问题能力、正确理解他人想法和意图、思

想品质。总体来说, 用人单位与经管类应届本科毕业生对于可雇佣能力较强指标的认可程度是一致性。从表 4 中可以看出, 在前六项当中, 指标

“正确理解他人想法、意图”和“专业知识”这两项在用人单位和经管类学生心中所排序的位置差异较大。在一定程度上,经管类学生过低的估计了专业知识的重要性,尽管经管类学生所需掌握的知识没有其他技术工程专业那么繁杂细致,但是,专业知识在工作当中所发挥的作用还是不容忽视的。在另一个指标当中,用人单位眼中的“正确理解他人想法、意图”并没有学生所想象的那么重要,或许用人单位认为经管类学生在此方面的领悟能力基本能够达到工作的需求。

表 5 某高校经管学院本科生可雇佣能力特征分析

因子	沟通 F1	态度 F2	实践 F3	个人 F4	专业 F5	总体
得分	2.62	1.35	2.36	3.70	1.65	2.33
解释能力	0.27385	0.13225	0.09188	0.06160	0.05774	0.61732
特征	不足	优势	不足	不足	优势	不足

在个人属性方面,有较大差距,一方面可能是在心理素质、相貌仪表、等因素,尚未不出校门的本科生可能还未意识到社会上会存在一些这方面的歧视;另一方面,本科生在个人思想品质方面存在一定不足,有待加强思想教育。同时,研究中还发现,某高校经管学院本科生在工作态度和专业学习方面都高于总体可雇佣能力的水平,这与高校的现实教育状况是相符合的。

三、结论与对策

1 经管类本科生可雇佣能力构建

依据经管类本科生可雇佣能力指标体系为基础,通过对访谈资料的归纳与分析,总结出经管类本科生可雇佣能力的五项核心素质,在每一项核心素质中又包括具体的行为要素和行为表现,分别为:

第一,实践经历及解决问题能力。实践能力是与在实际工作中完成工作的有关行为,它指人们采取行动实现既定目标、完成既定任务的手段和能力。在面对新任务时,需要去设计目标与实施计划,在不同的行为系列中选择一个最佳的方法以达到目的;同时还要针对各个计划的可行性进行比较,开始实施所选择的计划,必要时进行修订直到成功地达到目的。而在这一过程中体现出来的就是实践能力。其关键行为要素主要有:结果导向、运用新知、沟通流畅、信息素

用人单位对可雇佣能力最不重要的后三项的选择与应届生对最不重要的后三项选择是完全一致的,都是人际交往能力、解决问题能力、心理素质,只是顺序稍有不同。

4 经管类本科生可雇佣能力评价

通过对实验数据分析,对各指标值取其平均值用以计算出本科毕业生总体的可雇佣能力得分及各个因素得分,可以看到,沟通与人际能力、实践经历及解决问题能力、个人属性等三方面是低于总体水平的,存在一定不足(表 5)。尤其是

养、随时关注、触类旁通、危机应对等等。

第二,专业素质能力。专业素质能力是指在工作当中所表现出来的专业思考能力,它是人们理解和解决关键问题的行为表现。其关键行为要素主要有:目标理解、分析判断、策略谋划等。

第三,沟通与人际能力。沟通与人际能力是在组织中共同完成工作任务中表现出来的与人交往、与人协作能力,它是与组织分工合作相关的一系列行为表现。它侧重于对自己和他人工作情绪的了解和把握,以及如何处理好职场中的人际关系。其关键行为要素主要有:独当一面、灵活性、团队领导等。

第四,个人基本品质。个人基本品质是表现在工作当中的与完成工作任务相关的个人品质。在研究中,选取了大家所列举的对工作十分重要的、常见的个人品质。其关键行为要素主要有:表现在工作当中的自信心、责任心、压力承受能力和抗挫折能力等。

第五,工作态度。工作态度是与发挥自身主观能动性、调动积极性、培养各方面的自觉性、遇到问题要自己想办法的相关的行为。个体具有较强的发展的意识与动力,自觉承担工作的主要责任,激励工作热情,爱岗敬业。它是一种向前驱动的能力,是一种超越原始本能的综合能力,是后天逐步形成的。

2 提升经管类本科生可雇佣能力的建议

从对经管类本科生的可雇佣能力评价中可以看出,经管类本科生在沟通、实践这两大方面

缺乏一定的锻炼,经管类本科生应从大学入学初始开始着重考虑这两方面时间和精力分配。从一开始的职业目标的探索与确立,心态的调整,正确的自我认识和评估并不断地纠正在发展道路上的偏差,都有助于学生可雇佣能力的提升,经管类本科生不断努力是改变目前整体可雇佣能力较差局面的关键因素。

此外,从研究中可以看出,雇主的评价对于学生选择自己的发展方向起到了至关重要的作用,因此,我们建议雇主应在培养、提升发展学生的可雇佣能力方面展现自己的社会责任。对雇主而言,它可以依靠提升雇员的可雇佣能力来吸引、激励和留住知识员工,而不仅仅是许诺雇员一个稳定的工作场所和长期的就业。从兼顾个人和组织未来发展的角度出发,以雇主的立场针对可雇佣能力开发而设计一系列福利、培训制度,并纳入组织未来的发展战略,这样的开发路径不仅提升了雇员的可雇佣性技能,确保了“岗位安全性”,也为未来发展打下基础;也确保了组织人员的稳定及竞争力,有效地提升了雇主的市场竞争力。

参考文献:

- [1]戴海崎,张锋,陈雪枫.心理与教育测量[M].广州:暨南大学出版社,1999:86-87.
- [2]侯杰泰,温忠麟,成子娟.结构方程模型及应用[M].北京:教育科学出版社,2004:177-180.
- [3]王玉辉,王恒根.谈本科生可雇佣能力的培养[J].湖南冶金职业技术学院学报,2004(9):267-269.
- [4]宁维卫.中国城市青年职业价值观研究[J].成都大

- 学学报,1996(4):10-12.
- [5]HILLAGE J, POLLARD E. Employability: Developing a Framework for Policy Analysis[J]. DFEE Research Briefing 1998(11):85.
- [6]MANTZ YORKE. Employability in the Undergraduate Cumulus: Some Student Perspectives European[J]. Journal of Education, 2001: 25-26.
- [7]SMON BROWN, SUE DREW. Developing an Employability Framework: An Institutional Approach[J]. Ninth Quality in Higher Education International Seminar in Collaboration with ESECT and the Independent Birmingham, 2005(7):27-28.
- [8]NICOS VALANIDES, CHAROULA ANGELI Effects of Instruction on Changes in Epistemological Beliefs[J]. Contemporary Educational Psychology, 2005(3):56-58.
- [9]郑晓明. 就业能力论[J]. 中国青年政治学院学报, 2002(3):91-92.
- [10]李颖,刘善仕,翁赛珠.大学生就业能力对就业质量的影响[J]. 高教探索, 2005(2):91-93.
- [11]雷腾,虞文华.关于高师大学生就业能力及其培养缺陷的思考[J]. 江西师范大学学报:哲学社会科学版, 2005(3):24-26.
- [12]周璐璐.基于可雇佣性能力的上海高校毕业生就业状况与对策研究[D].上海:华东师范大学硕士论文, 2008:49-50.
- [13]宋国学.可雇佣性胜任能力:职业生涯研究的新视角[J].管理现代化, 2008(5):25-27.
- [14]胡盛红,张飞,等.成功学教育与本科生可雇佣能力的提升[J].高等教育, 2006(1):79-82.
- [15]张飞,等.成功学教育与本科生可雇佣能力的提升[J].高等教育, 2006(1):79-82.
- [16]陈曲.高校毕业生可雇佣能力结构及影响结果研究[D].武汉:华中科技大学, 2008:54-68.

Employability for Undergraduates in Economics and Management

SU Wenping^a, LV Zeming^a, MA Ye^b

(^a School of Economics and Management, Student Affairs Office, Beijing University of Aeronautics and Astronautics, Beijing 100191, China)

Abstract From the view of employability, this paper utilizes multiple branches of knowledge and approaches to study the employability conditions on economic and management undergraduates. The authors firstly elaborate related theories and the track to measure and analyze the employability of undergraduates. Secondly, taking undergraduates in economics and management as the research samples, we analyze their employability. Additionally, we summarize their employability characteristic, find the deficiency, analyze the reasons and construct the employability quality model of economic and management undergraduates with related theories and facts. At last, based on the analysis, the paper gives the corresponding advice on existing problems and the way to promote economic and management undergraduates' employability.

Key words undergraduates; enterprise employer; employability; measurement

[责任编辑 袁晓霞]