

# The Relationship between Undergraduate Students' Creative Ability, Career Self-Management and Employ Ability

Chen Yu

School of Business, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou Zhejiang  
Email: yuchensf@163.com

Received: Jul. 7<sup>th</sup>, 2017; accepted: Jul. 21<sup>st</sup>, 2017; published: Jul. 26<sup>th</sup>, 2017

---

## Abstract

**Purpose**—The study aimed to investigate if creativity is related to career self-management and to cover the relationship between creative ability, career self-management and employ ability. **Design/methodology/approach**—Reviews of the literature relating to the effects of creative ability on employ ability are presented to provide the basis for the research hypotheses. We surveyed a sample of 132 undergraduate students from universities in south of China, a wide range of majors, regarding their creative ability, career self-management and employ ability. Variables were measured by subjective and self-described questionnaires. Regression analyses, correlate analyses and so on were used to test the hypotheses. **Findings**—The results showed that: 1) Creative ability predicted career self-management; 2) Career self-management was positively related to employ ability. **Practical implications**—Knowledge of the antecedents to employ ability should provide certain advantages universities attempting to design course and teach students. The findings have implications for undergraduate students education programmes, especially creative thinking course. **Originality/value**—This paper makes a valuable contribution to both creative education and career management literatures, by being one of the first to examine the relationship between creative ability, career self-management and employ ability. This paper will also be useful to the academic communities, the public and other interested parties who are interested in improving students' creative ability during their periods of study in the universities.

## Keywords

Career Self-Management, Creative Ability, Undergraduate Students, Employ Ability

---

# 大学生的创新能力、职业自我管理与就业能力之间的关系

余琛

浙江工商大学工商管理学院, 浙江 杭州  
Email: yuchensf@163.com

收稿日期: 2017年7月7日; 录用日期: 2017年7月21日; 发布日期: 2017年7月26日

## 摘要

本文从大学生创新能力对就业能力的影响为切入点, 在此基础上, 探讨大学生创新能力、职业自我管理和就业能力之间的关系。本文采用自编和参考相结合的办法设计问卷, 对南方高校的艺术类、理工类、文学类、管理类等等专业的132名在校大学生进行了创新能力、职业自我管理和就业能力方面的调查。结果表明: 在校大学生的职业自我管理水平和创新能力受到创新能力的影 响, 职业自我管理对就业能力具有预测性。因此, 我们提出: 高校应该加强创新教育, 强化实践教学和创新能力培养, 帮助学生充分开拓资源, 寻求求职信息, 增强大学生的创新能力, 最终达到提高就业能力的目的。

## 关键词

职业自我管理, 创新能力, 大学生, 就业能力

Copyright © 2017 by author and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

## 1. 引言

大学生是国家培养的高级专业人才, 代表年轻有活力一族, 是推动社会进步的栋梁之才。但是有的大学生常常在毕业走向劳动力市场的时候, 发现自己无路可走, 不知道自己的职业生涯该如何发展, 就业屡屡碰壁。甚至有些在校时成绩非常优秀的大学毕业生在劳动力市场上却显得毫无竞争力。即使就业, 在短时间内离职的情况也比比皆是。据有关统计, 现在的大学毕业生, 工作不到一年就跳槽的占 70%。这一定程度上反映出大学毕业生难以适应职业初期的“现实冲击”, 说明大学生的就业能力低下。

就业能力的概念最早由英国经济学家贝弗里奇(Beveridge)于 1909 年首先提出。他认为就业力即“可雇用性”, 是指个体获得和保持工作的能力。20 世纪 80 年代后期, 美国的一些学者对此概念进行了修订, 认为就业能力是一个获得最初就业、维持就业和重新选择、获取新岗位的动态过程, 在强调就业者就业能力的同时, 加入了就业市场、国家经济政策等宏观方面, 更全面地阐释了就业力的整体概念。在本文中, 就业能力强调的是获得最初就业的能力。在国内比较有代表性的理论是郑晓明(2002)提出的“大学生就业能力分为学习、思想、实践、适应和应聘能力” [1]。汪恽(2005)界定大学生就业能力为基础技能、团队工作技能和个体管理技能[2]。大学生就业能力定义的落脚点在个人素质层面上。

目前, 中国的高等教育, 遇到了危机和挑战。如何改变高等教育的方法与手段, 提高毕业生的就业能力, 帮助他们应对激烈的职业竞争, 已经成为高等教育迫切的、重要的研究课题。孙艳华(2015)在对大学生协同创新培养模式的研究中提出在大学中协同培养大学生的创新能力对提升大学生就业能力具有深刻的意义, 解决大学生就业问题必须培养创新型人才, 让大学生就业能力以及竞争力得到根本性的提升 [3]。这揭示了大学生创新能力对于毕业生就业能力存在影响。蒋肖波、张义玲(2016) [4]在对杭州各高校

的大学生创新创业实践的调查中发现,在校经历过创新创业实践的大学生,其抗挫折精神,社会交往能力、组织协调能力、团队意识,从事工作的能力更强,比没有进行创新创业能力的大学生的就业能力更强。

本次调查以南方高校大学毕业生为例,了解大学生的创新能力、职业自我管理和就业能力之间的关系。旨在预测高校大学生就业能力提升的途径,为高等教育献计献策,以期为今后有针对性地进行教学改革和进一步改进学生教育、管理工作提供有价值的参考。

## 2. 方法

### 2.1. 调查对象

本次调查共回收有效问卷 132 份,主要来自南方不同类型的高校,具体的样本分布数据如表 1 所示。

在性别方面,132 名被调查者中男性占比 30.3%,共计 40 人,女性占比 69.7%,共计 92 人;在学校类型方面,985、211 工程院校为 27.1%,来自省、市重点院校的有 55.2%,17.7%来自一般高校。在专业类方面,艺术类、理工类、文学类、管理类等专业几乎覆盖,但其中超过 55%参与调查人员来自经管类专业。

### 2.2. 研究工具

第一部分是参与问卷调查者的基本信息,包括性别、年龄、所学专业等。

关于大学生创新能力的量表,在问题中对大学生创新能力基本现状和情况调查进行了设置,包含创新效率水平、创新能力和创新氛围等要素自评。7 个项目(比如“我会针对问题提出构想或解决方式”、“我会冒着风险以支持新构想”)的量表。由于在成熟量表的基础上进行了较多的修订,采用 Cronbach 系数对量表进行了信度检验,采用因子分析对量表进行了效度检验。经检验,该子量表的信度系数是 0.85。

对自我职业管理的研究问卷参考了马跃如(2010)自编的高科技企业经理人的自我职业生涯管理四个维度[5]和龙立荣、方俐洛(2002)自编的自我职业生涯管理五个维度(即职业探索、职业目标、继续学习、自我展示、注重关系) [6]。最后,结合大学生的实际情况,对一些针对企业员工的字词进行修改,形成了本研究的自我职业生涯管理两个维度(职业探索、策略准备) 9 个项目(比如我会为自己的职业发展制定计划)的量表。由于在成熟量表的基础上进行了较多的修订,采用 Cronbach 系数对量表进行了信度检验,该子量表的信度系数是 0.82。

就业能力的结构与内涵研究比较多,观点各异,量表众多。本研究参考了贾利军(2007) [7]和柯羽(2010) [8]的研究结果,在此基础上进行修订陈自评量表,建设了符合大学毕业生的就业力量表(项目如:我能够轻松地找到工作、我已经得到了工作录用通知)。主要从就业信心、就业过程的顺利两方面衡量。经检

**Table 1.** Sample Basic Fact Sheet

**表 1.** 样本基本情况表

变量	基本信息	频数	频次(%)
性别	男	41	31.06
	女	91	68.93
专业	艺术类	18	13.63
	理工类	27	20.45
	文学类	12	9.09
	管理类	75	56.81

验, 该子量表的信度系数是 0.86。

本研究采用 SPSS17.0 对数据进行分析处理。

### 3. 研究结果

#### 3.1. 描述性统计和相关分析

本文采用 Pearson 相关系数来描述变量间的相关性, 表 2 列出了由 Pearson 系数描述的创新能力、职业自我管理和就业能力的描述性统计结果。

如上表显示: 大学生的创新能力、自我职业生涯管理和就业能力三个变量的均值分别为 3.45、3.53 和 3.75, 说明大多数大学生对自己的创新能力评价为中等水平, 对自我职业管理和就业能力的评价为中等偏上的水平。

相关分析是衡量变量之间的线性和非线性关系强弱的工具, 相关系数值介于-1 和 1 之间, 若系数值为 0, 则两个变量之间没有相关性, 系数值为正即为正相关, 系数值为负则为负相关, 系数值的绝对值越大, 两个变量之间的相关性就越高。表 3 是关于大学生创新能力、自我职业生涯管理、就业能力的相关分析的数据。

表 3 的数据分析结果显示, 在 0.01 水平上, 大学生的创新能力与自我职业生涯管理的相关性为 0.371 和 0.504, 相关系数都大于 0, 说明大学生创新能力与就业能力之间存在着显著的正相关关系; 大学生创新能力与自我职业生涯管理也存在正相关关系。

而自我职业生涯管理与就业能力之间, 相关系数达到了 0.602, 说明自我职业生涯管理与就业能力存在显著的正相关关系。

#### 3.2. 回归分析

回归分析是一种数量统计分析方法, 主要是分析变量之间的数量关系的, 并且通过回归方程的形式来描述和反映这种关系。通过相关分析我们了解到, 创新能力、职业自我管理和就业能力之间呈两两正相关关系。为了进一步探究其中的关系, 我们再对其进行回归分析。

创新能力和职业自我管理的回归分析结果如表 4; 职业自我管理和就业能力的回归分析结果如表 5。

表 4 的回归方差分析的 F 值为 79.4,  $P = 0.00 < 0.01$ , 说明模型拟合度很好。在 0.01 的显著水平上, 创新能力对职业自我管理影响显著。可见, 创新能力对职业自我管理会产生积极影响。当大学生的创新

**Table 2.** Descriptive statistical analysis of the three variables (N = 132)

**表 2.** 三个变量的描述性统计分析结果(N = 132)

变量	极大值	极小值	均值	标准差
大学生的创新能力	4.00	1.93	3.45	0.656
职业自我管理	4.00	1.00	3.53	0.627
就业能力	4.00	1.00	3.75	0.615

**Table 3.** Relevant analysis of innovation capacity, career self-management, employability (N = 132)

**表 3.** 创新能力、职业自我管理、就业能力的相关分析(N = 132)

变量	创新能力	职业自我管理	就业能力
大学生的创新能力			
职业自我管理	0.471**		
就业能力	0.604**	0.802**	

\*\*在 0.01 水平(双侧)上显著相关。

**Table 4.** Regression analysis of career self-management (N = 132)**表 4.** 创新能力对职业自我管理的回归分析结果(N = 132)

模型	非标准化系数		标准系数	t	Sig
常量	B	标准误差			
	1.168	0.328		3.547	0.00
创新能力	0.718	0.123	0.653	8.911	0.00

因变量：职业自我管理。

**Table 5.** Regression analysis of employment self-management (N = 132)**表 5.** 职业自我管理对就业能力的回归分析结果(N = 132)

模型	非标准化系数		标准系数	t	Sig
常量	B	标准误差			
	1.298	0.308		3.425	0.00
创新能力	0.623	0.113	0.553	8.711	0.00

因变量：职业自我管理。

能力较强时，思维能力、冒险能力、实践能力更强，更偏向于随事物的发展改变做法，而这些动态实践能力使他们对于自我职业认知较为清晰，更加重视自身技能的培养与开发，合作能力和人际交往能力更好，由此可以制定更合理科学的自我职业生涯规划。

表 5 的回归方差分析的 F 值为 76.3,  $P = 0.00 < 0.01$ , 说明模型拟合度很好。在 0.01 的显著水平上，职业自我管理对就业能力影响显著。可见，职业自我管理确实会对就业能力产生积极影响。

## 4. 讨论和启示

### 4.1. 讨论

随着以知识和信息为主导的新经济时代的到来，组织的稳定性下降，企业组织的兼并、裁员、破产或倒闭层出不穷。职业管理的任务更多地落实到个人头上，职业自我管理显得尤其重要。自我职业管理是个人洞察自己和劳动力市场状况，形成职业目标和实现步骤，在职业生涯历程中获得反馈和职业提升的过程。但对调查数据统计分析后，我们看到：大学毕业生的自我职业管理水平并不是特别理想。因此，本科教育应该侧重强调自我职业管理，大学阶段是职业生涯探索阶段的后期，是职业探索与进入组织的衔接阶段，该阶段的职业意识、自我管理意识、确立目标等，对今后的职业发展均起着非常重要的作用。同时，大学本科教育应该肩负起对学生职业自我管理意识培养的重任。高校必须进一步改革原有的人才培养模式，以新的观念、新的思路来制定新的人才培养目标：重视学生的全面发展，注重学生专业基础扎实、知识较面宽的同时，应该特别关注综合素质，尤其是创新精神，积极进取的、善于对职业生涯进行自我管理的现代人才才是大学真正要培养的人才。应该针对自我职业管理指导和培养，设置和拓宽相关的公共课程。

创新思维训练课程可以帮助大学生提升创造力，根据我们的研究结果，创新能力对职业自我管理能力具有预测作用。因此，应该从提高创新能力方面着手，帮助提高大学生的职业自我管理能力。

除此之外，公关和礼仪方面的培训可以帮助大学生在用人单位面前树立良好的职业形象；咨询人才测评机构能够对学生的能力和潜力做一个全面的测评。并且，授课教师在传道解惑的过程中，也应该帮助学生谋划自己的职业方向，使其提升职业自我管理意识。

## 4.2. 启示：大学生创新能力培养的对策

1) 引导学生树立重视培养创新能力的观念。每一位学生必须树立起创新的观念，在日常生活和学习中留意身边事物，积极动脑思考，从多种方面多种途径认识事物，找到解决问题的方法，不断建立创新思路，改变依靠传统机械信息输入的模式，提取创新的方法和态度，使每一位大学生在学习生活中加强创新精神，培养创新思维。

2) 树立实践创新观念。再好的创新想法得不到实践的检验都是空谈，为了让大学生的创新理念得到实现，创新能力得到提高，将自己的知识得到应用，就要在学校内加强对创新实践的引导，开放实验室，切实提高学生的动手实验能力。设立有关创新创业实践的指导课程，为大学生实现创业实践提供引导。

3) 加强对高校相关课程的改革。当前，我国高校在设置课程方面，还是比较重视智力因素的教育，仍然是以灌输式的教学课程为主，比较注重专业基础知识的学习，但是对于创新型实践和开发大学生创新能力的课程仍然比较少见。在此情况下，要培养大学生的创新能力，必须从课程方面加以改革，在课堂上培养大学生创新思维精神，进行创新实践和思维的锻炼，通过大学生在课堂上不断提出新想法，敢于质疑权威来使大学生创新能力得到提升。

4) 改变评价机制，将学生创新活动与评价挂钩。高校对大学生评价大部分集中于学科成绩，对于大学生在校是否参加创新活动、是否参与创新实践不是特别重视，如此看来，高校对大学生评价的机制显然已经滞后于企业用人要求，不利于对创新能力的培养。因此，高校在对大学生的评价与奖学金的发放时，应该考虑将学生创新活动、创新实践与其挂钩，让大学生更加重视和意识到创新能力的重要性。

5) 加强资金技术支持，营造良好的创新氛围。高校应该加大对创新型比赛和活动的资金支持，多举办挑战杯等创新比赛，积极开展创新活动方面的知识讲座，创业指导等，让大学生生活在一个具有浓厚创新氛围的校园里，在此环境的熏陶下让创新能力得到潜移默化的提升。

## 参考文献 (References)

- [1] 郑晓明. “就业能力”论[J]. 中国青年社会科学, 2002, 21(3): 91-92.
- [2] 汪恽. 就业能力: 促进高校毕业生就业的重要方面[J]. 教育发展研究, 2005, 25(4): 31-34.
- [3] 孙艳华. 以就业能力提升为导向的大学生协同创新培养模式研究[J]. 商业经济, 2015(2): 151-153.
- [4] 蒋肖波, 张义玲. 创业实践对提升大学生就业能力的创新研究[J]. 中国大学生就业(综合版), 2016(3): 55-59.
- [5] 马跃如, 程伟波, 陈捷. 高科技企业经理人职业生涯管理结构维度的实证研究——以湖南省 18 家高科技企业样本为例[D]: [硕士学位论文]. 长沙: 中南大学, 2007.
- [6] 龙立荣, 方俐洛. 企业员工自我职业生涯管理的结构及关系[J]. 心理学报, 2002, 34(2): 183-191.
- [7] 贾利军. 大学生就业能力结构的研究[J]. 南京师范大学, 2007(Z1): 51-56.
- [8] 柯羽. 大学毕业生就业质量现状调查及趋势分析——以浙江省为例[J]. 黑龙江高教研究, 2010(7): 106-108.

**期刊投稿者将享受如下服务：**

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：[ass@hanspub.org](mailto:ass@hanspub.org)