

# 基于用人单位需求的高职生 就业竞争力评价体系实证研究

王春艳

(武汉职业技术学院,湖北 武汉 430074)

**摘要:**相对于从教师或学生层面研究高职生就业竞争力,用人单位的需求评价更有可信度。通过半结构化访谈,厘清用人单位需求的高职生就业竞争力 16 个主要指标。采用主成分因子分析,识别出 5 个主要因子:学习能力、个人素质、工作能力、综合职业能力和专业知识。最后根据用人单位对 5 个主要因子的需求程度,提出相应建议,以期提升高职生的就业质量和高职院校人才培养质量。

**关键词:**高职生;就业竞争力;评价体系

中图分类号: G71

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2017) 06-0091-05

## 一、引言

从用人单位需求视角而言,就业竞争力就是用人单位对高职生在激烈的职业岗位竞争中个体知识、能力和人格的评价,更是用人单位对高职院校人才培养目标是否符合社会需求和岗位标准的评价。近几年,高职生毕业半年后就业率一直比较高,稳定在 90% 以上,高于本科生就业率。但教育数据咨询机构麦可思研究院编制的《2017 年中国大学生就业报告》显示,2016 届高职生的就业满意度为 63%,毕业半年内离职率为 42%,工作与职业期待的吻合度为 43%,月收入为 3599 元,各项指标与本科生相比持续存在一定差距<sup>[1]</sup>。这说明在日益严峻的就业环境和就业形势下,高职生的就业竞争力还没有更好地满足用人单位需求。胡锦涛总书记曾十八大报告中明确提出:“要推动实现更高质量的就业。就业是民生之本。”为此,本文从用人单位对高职生就业需求出发,探索构建注重“质”的高职生就业竞争力评价体系,并采用问卷调查的方式,对数据进行主成分因子

分析,构建就业竞争力评价体系,以期高职院校有针对性地提高人才培养质量提供科学依据,进而提升高职院校的办学质量和水平。

## 二、研究方法

### (一)相关统计指标

在前期文献梳理的基础上,本次研究在设计问卷前,多次深入用人单位,与人力资源管理者开展半结构化访谈工作,汇总用人单位需求的高职生就业竞争力主要 16 个相关指标:有强烈求知欲望(X1);能主动、自觉地学习,学习能力强(X2);能学习和运用新思路、新方法和新技术解决实践中的问题(X3);在学校开设的一些实践拓展类课程或技能大赛上有较优秀的表现(X4);爱好文学艺术或具备多种才艺(X5);专业基础理论扎实(X6);有多个专业证书,具备很强的专业技能(X7);有很强的团队合作能力(X8);有很强的沟通和表达能力(X9);有目标,有理想(X10);对自我发展充满信心(X11);敢为人先,勇于创新(X12);求真务实,有强烈责任心(X13);能独

收稿日期:2017-11-06

作者简介:王春艳(1979-),女,广西桂林人,硕士,武汉职业技术学院副教授,研究方向:社会调查、就业创业教育。

当一面,独立思考(X14);能主动帮助别人,常为别人分忧解难(X15);工作和学习雷厉风行(X16)。最后由这 16 个指标构建一个量表,展开具体的调查和分析。量表格式采用李科特五级量表,每个指标分别按照“非常重要、比较重要、一般、比较不重要、非常重要”设 5 个等级,其对应得分为 5、4、3、2、1 分。

(二)数据收集

为保证本次调查的真实性与代表性,本次调查根据单位性质、所在行业 and 单位规模标准从位于武汉市与本校合作的企业中随机抽取了 160 家用人单位作为样本。问卷发放方式主要是先与用人单位联系,通过电子邮件、QQ、电话等方式直接联系用人单位,然后请用人单位人力资源主管人员亲自填好后再传回。本次调查共发放问卷 160 份,回收 150 份,其中有效问卷 147 份,问卷回收率为 93.7%,有效率为 98.0%。最后运用 SPSS20.0 统计软件进行数据分析。施测样本中,民营企业最多,占比 42.9%,其次是其他股份制企业,占比 40.1%,党政机关、事业单位和国有独资企业等共占 17.0%。

三、数据分析

(一)信度检验

为了检验量表测量工具的可靠性与稳定性,在进行探索性因子分析之前先进行信度检验分析。Cronbach's Alpha 值是介于 0-1 之间,系数越高,信度就越高。经过统计度量分析,本问卷中各个因子指标的 Cronbach's Alpha 信度系数值都大于 0.8(见表 1),说明检验结果高度可信。

表 1 各因子指标的信度分析

因子指标	校正的项总计相关性	项已删除的 Cronbach's Alpha 值
X1	0.438	0.828
X2	0.495	0.825
X3	0.543	0.822
X4	0.504	0.824
X5	0.384	0.833
X6	0.290	0.836
X7	0.396	0.831
X8	0.470	0.826
X9	0.525	0.823
X10	0.503	0.825
X11	0.497	0.826
X12	0.386	0.831
X13	0.396	0.830
X14	0.438	0.828
X15	0.527	0.824
X16	0.458	0.827

(二)探索性因子分析

本次研究运用 SPSS20.0 对 16 个指标进行了 KMO 和 Bartlett 球形度检验,以便检验数据是否适合做因子分析。一般而言,KMO 数值越大,表示条目间的共同因素越多,越适合进行因子分析。通过表 2 可以明显看出:本次调查量表的 KMO 值为 0.808,大于 0.7,表示非常适宜进行因子分析。同时,Bartlett 球形度检验的显著度性水平为 0.000,小于 0.01,说明原始变量指标之间存在着很强的相关性,可以提取公共因子,适合进行因子分析。

表 2 KMO 和 Bartlett 的检验

检验	项目	结果
KMO 检验	KMO 值	0.808
	近似卡方值	623.697
Bartlett 球形度检验	自由度	120
	显著度性水平	0.000

(三)主因子提取

运用统计软件对原始变量进行主成分因子分析,得到表 3。表 3 中内容包含 16 个变量初始特征值及方差贡献率。从表 3 中可以明显看出,初始因子的特征值大于 1 的因子有 5 个,累计贡献率为 61.077%,即表示 5 个公共因子可以解释约 61%的总方差,丢失的信息较少。

同时,通过碎石图(图 1)分析,可以看到:第一个因子的特征值最高,达到 4.791,对解释变量的贡献最大;第五个以后的因子特征值都较小,小于 1,对解释原有变量的贡献不大,已经成为可被忽略的“高山脚下的碎石”,因此提取 5 个因子是适合的。

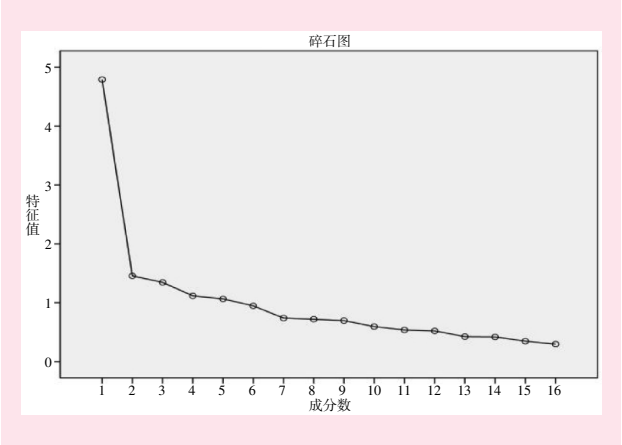


图 1 原有变量碎石图分析

(四)因子旋转及公因子命名

由于因子意义不明显,对初始因子进行旋转。本文采用方差最大正交旋转,旋转后,得到因子载荷矩阵(见表 4)。从旋转后的因子载荷矩阵可以看出,原有用人单位需求的高职生就业竞争力 16 个指标可以降维为 5 个因子:第一个因子包括“X1 有强烈的求知欲望”、“X2 有目标,有理想”和“X3 能主动、自

觉地学习,学习能力强”三个变量,可命名为“学习能力”;第二个因子由“X5 敢为人先,勇于创新”、“X6 对自我发展充满信心”、和“X7 工作和学习雷厉风行”三个变量组成,定义为在“创新能力”;第三个因子涉及的变量最多,主要是“X8 有多个专业证书,具备很强的专业技能”、“X9 在学校开设的一些实践拓展类课程或技能大赛上有较优秀的表现”、“X10 有

很强的沟通和表达能力”、和“X11 能主动帮助别人,常为别人排忧解难”四个变量,概括为“工作能力”;第四个因子也有四个变量,主要是“X12 爱好文学艺术或具备多种才艺”、“X13 能学习和运用新思路、新方法和新技术解决实践中的问题”、“X14 能独当一面,独立思考”、“X15 有很强的团队合作能力”,综合概括为“综合职业能力”;第五个因子只涉及一个变

表 3 解释的总方差

成份	初始特征值			提取平方和载入			旋转平方和载入		
	合计	方差的%	累积%	合计	方差的%	累积%	合计	方差的%	累积%
1	4.791	29.944	29.944	4.791	29.944	29.944	2.567	16.041	16.041
2	1.456	9.098	39.042	1.456	9.098	39.042	2.179	13.621	29.662
3	1.345	8.407	47.448	1.345	8.407	47.448	1.937	12.105	41.767
4	1.116	6.978	54.426	1.116	6.978	54.426	1.914	11.963	53.730
5	1.064	6.651	61.077	1.064	6.651	61.077	1.176	7.347	61.077
6	.946	5.914	66.991						
7	.738	4.614	71.605						
8	.719	4.492	76.097						
9	.695	4.345	80.442						
10	.593	3.709	84.152						
11	.535	3.346	87.498						
12	.519	3.246	90.744						
13	.423	2.643	93.387						
14	.417	2.608	95.995						
15	.345	2.159	98.154						
16	.295	1.846	100.000						

注:提取方法为主成份分析。

表 4 旋转成份矩阵<sup>a</sup>

	成份				
	1	2	3	4	5
X1 有强烈的求知欲望	0.802				
X2 有目标,有理想	0.698				
X3 能主动、自觉地学习,学习能力强	0.665				
X4 求真务实,有强烈责任心	0.515				
X5 敢为人先,勇于创新		0.757			
X6 对自我发展充满信心		0.653			
X7 工作和学习雷厉风行		0.636			
X8 有多个专业证书,具备很强的专业技能			0.834		
X9 在学校开设的一些实践拓展类课程或技能大赛上有较优秀的表现			0.717		
X10 有很强的沟通和表达能力			0.648		
X11 能主动帮助别人,常为别人排忧解难			0.626		
X12 爱好文学艺术或具备多种才艺				0.805	
X13 能学习和运用新思路、新方法和新技术解决实践中的问题				0.576	
X14 能独当一面,独立思考				0.513	
X15 有很强的团队合作能力				0.482	
X16 专业基础理论扎实					0.833

注:提取方法:主成份;旋转法:具有 Kaiser 标准化的正交旋转法;a 表示旋转在 11 次迭代后收敛。

量,就是“X16 专业基础理论扎实”,命名为“专业知识”。

因此,本研究基于用人单位需求视角的高职生就业竞争力评价体系最后由 5 个主要因子组成,分别是:学习能力、个人素质、工作能力、综合职业能力和专业知识。

## 四、结论与建议

(一)工作能力是决定高职生就业竞争力强弱的关键

从表 4 因子旋转结果来看,“工作能力”这个主因子所涉及的 X8、X9、X10 和 X11 四个变量都有较高的载荷数,最高达到 0.834,说明工作能力是用人单位最需求的高职生就业竞争力要素,其中包括专业技能、实践能力、沟通和表达能力和协作精神。说明用人单位从务实角度希望高职生上岗后不需要企业重新培训,就能直接运用在学校掌握的专业技能、实践能力和沟通和表达能力较好完成工作任务。同时,用人单位强调高职生要有协作精神,能主动积极协作管理者和同事更好地完成工作任务。为此,高职院校在培养学生的就业竞争力时,除了继续加强专业能力培养外,还需在课程教学中注重实践训练,充分利用“项目教学、案例教学、实验教学”等教学模式,强化理论知识的迁移,提升学生的实践能力。并在课余多给学生提供诸如技能大赛、社团活动、公益活动,暑假实践活动、创业活动、勤工俭学、顶岗实习等平台,鼓励学生积极参加,逐步提高学生的就业竞争力。

(二)创新能力成为第二大衡量标准

从表 4 中 16 个变量指标所拥有的载荷数来看,变量 X5、X6 和 X7 所体现出来的创新精神、创新能力和创新精神深受用人单位看重,成为衡量高职生就业竞争力的第二大标准。当今我国正处于经济快速发展阶段,用人单位急需大量的技能型创新人才转化高科技成果,所以培养创新型技能人才也是高职院校的重要使命。为了实现培养服务于生产、建设、管理、服务一线的高素质创新型技能人才目标,高职院校可采取校企深度融合的方式共同开设创新类课程,建立创新基地,开辟科技文化第二课堂,从普及创新基础教育、推动创新提升教育,到实现创新延伸教育,形成阶梯式、开放性、系统化的高职生创新能力培养体系。

(三)学习能力是考察高职生就业竞争力的主要标准

主因子层中的“求知欲望、求知目标、主动自觉学习”等变量表明用人单位日益重视员工的学习能力。“人力资本是先于其它一切投资要素的第一资源,是企业发展的决定因素,是企业可持续稳定发展

的基础”。如果一名员工不能将企业战略目标和企业发展目标结合起来,不能将企业文化主动进行迁移、内化,不能将岗位专业知识主动进行自我学习、升华,那么企业的发展势必受到限制。针对当前有一部分高职生不能正确地定位自己,学习态度消极,不求上进,不思进取等情况,高职院校可从学生出发,针对学生个体的差异,因材施教,激发他们的主动学习欲望,帮助他们明确学习动机,树立自主学习意识,还可从教师出发,帮助学生制定学习策略,加强课堂引导,更为重要的是进行教学改革,完善教学体系,做到一要更新教学模式,坚持理论联系实际,让学生在实践中养成自主学习的能力;二要完善教学体系,根据培养专业特点和企业需求的特点,开设选修课、岗位体验课,将学习的主动权交给学生;三要完善学分制度,加强对学生职业生涯规划的指导,让学生真正成为企业所需的劳动者。四要深化校企合作,通过实地参观和顶岗实习,促进学生职业能力的提高。

(四)综合职业能力受到重视

从变量 X12、X13、X14 和 X15 所体现的内容来看,用人单位不仅需要高职生拥有多才多艺的专业能力,还强调高职生应具备用专业知识和技能去解决问题的能力、管理能力及适应社会的社会能力,这就是“综合职业能力”。如何促进高职生的整体职业能力的综合发展是高职教育培养技术应用性人才的根本任务,也是高职生能否成功就业的关键。根据高职教育教学目标的特点,可采取“工作过程”行动教学法培养学生的综合能力。具体来讲,就是遵循“资讯、计划、决策、实施、检查、评估”这一相对固定的工作序列,在参与工作、完成任务的过程中培养并优化学生的各项能力。具体的路径就是先深入企业一线,做好基于工作过程的职业分析,进而导出学习领域,规划课程体系,然后根据工学结合的人才培养模式,让学生在真实的学习情境中培养高职生的综合职业能力。

(五)专业知识是基石

虽然在麦可思研究院发布的《2017 年中国大学生就业报告》中有数据显示:有 34%的毕业生工作与所学专业不对口,但是专业知识始终是用人单位的关注点,因为它是决定高职生工作质量的基础。为此,高职院校除了强化校企合作,坚持专业与产业、职业岗位对接,坚持专业课程内容与职业标准对接,坚持教学过程与生产过程对接,坚持学历证书与职业资格证书对接外,还需加强一线骨干教师的学习、培训,提高其业务能力和专业素养,以推进课程体系和教学方式的完善和落实,切实提高学生的就业能力。

## 参考文献:

[1] 麦可思研究院.2017 年中国大学生就业报告[EB/OL].

- [http://www.sohu.com/a/148922684\\_253609](http://www.sohu.com/a/148922684_253609),2017-06-12.
- [2] 黄涛. 新常态下基于企业需求视角的高职学生就业核心竞争力的培养研究[J].南京工业职业技术学院学报,2016,(16):77-80.
- [3] 罗宏.陕西高职院校学生就业竞争力评价体系研究[D].西安:西安工业大学,2014,(4).
- [4] 涂运祥. 企业视域下高职学生就业竞争力构成及培养途径[J].武汉职业技术学院学报,2017,(16):96-99.
- [5] 罗倩妮,冯燕.基于因子分析法的高职院校毕业生就业竞争力模型构建[J].顺德职业技术学院学报,2015,(10):20-25.
- [6] 管立国,王影.基于就业市场角度的大学生就业竞争力评价体系实证研究[J].东北师大学报,2016,(6):235-239.
- [7] 韩成曦. 大学生就业核心竞争力的结构模型构建研究[D].大连:大连理工大学,2014.

[责任编辑:张 磊]

## Empirical Study on Evaluation System of Employment Competitiveness of Higher Vocational Students Based on Employer Demand

WANG Chun-yan  
(Wuhan Polytechnic, Wuhan 430074, China)

**Abstract:** Compared with the research on the employment competitiveness of higher vocational students from the teacher or student level, the employer's demand evaluation is more credible. Through semi-structured interviews, clarify the employer's needs of the higher vocational students employment competitiveness of 16 major indicators. Using principal component factor analysis, five main factors were identified: learning ability, personal qualities, working ability, comprehensive professional ability and professional knowledge. Finally, according to the degree of demand of the five major factors, the employer puts forward corresponding suggestions to improve the employment quality of vocational college students and the quality of personnel training in higher vocational colleges.

**Key words:** vocational students; employment competitiveness; evaluation system