



民办高职院校学生就业能力提升路径探析

陈 梦

(广州城建职业学院 学生处, 广东 广州 510900)

摘 要: 就业能力是毕业生获取工作、胜任岗位以及维持工作的关键因素, 为了构建与社会、市场需求相匹配的就业能力培养体系。以 C 职院学生为研究对象, 编制《民办高职学生就业能力调查问卷》, 其中包括职业胜任力、人际技能、职业态度、个性品质、专业学习能力、理解能力与情绪调节能力 7 个因子, 分析探索民办高职学生就业能力现状, 可以从课程改革、校企合作、“第二课堂”、心理资本等方面来提升学生就业能力。

关键词: 民办高职; 就业能力; 提升路径

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2024) 03-0042-06

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2024.03.006

42

《国家职业教育改革实施方案》指出, “职业教育要以促进就业和适应产业发展需求为导向, 鼓励和支持社会各界特别是企业积极支持职业教育, 着力培养高素质劳动者和技术技能人才”。培养符合国家要求、适应企业需求的高素质技术技能人才是当前职业教育的重中之重。高职院校的人才培养方案虽要求理论课与实践课按 1:1 设置, 但实际开展过程囿于场所有限、“双师”素质教师技术技能水平不足等因素影响, 学生的职业化程度远不足以匹配未来的就业要求。毕业生就业能力薄弱导致就业竞争力不足的问题较为突出。随着经济的发展与就业环境的变化, 社会对人才的需求呈多元化的趋势, 学校培养的学生就业能力是否与社会岗位的工作需求相匹配是学校职业教育成效的重要检测因素^[1]。

目前就业能力的概念与结构没有统一标准, 不同行业对求职者的专业技能要求会因为岗位的不同而有所区别, 但对于非专业能力, 却表现出诸多相似之处, 因而, 就业能力也慢慢演变成为个体跨专业迁移的适应能力。从就业指导的角度出发, 就业能力可以概括为就业者成功就业并很好地维持就业所需的态度、品质和知识技能^[2]。完善高职院校就业能力培养方案, 明确大学生就业能力的培养方向, 首先需要了解当代大学生就业能力的结构及其要素。随着就业市场环境的扩大和丰富, 就业能力的结构及其要素不再是单一的专业知识技能, 还需具备获取就业、维持就业等所需的更具概括和可迁移的一般就业能力^[3], 譬如就业适应能力、个体特征、身心素质、职业认同^[4]等。

民办高职院校在高职院校系统的地位越来越重

收稿日期: 2024-01-15

基金项目: 2022 年广东省教育科研“十四五”规划课题“基于提升高职学生就业能力的校企合作策略研究”(项目编号: 2022GXJK680); 2023 年广州城建职业学院技术服务创新平台课题“粤港澳大湾区青年就业能力调研”(项目编号: PTKT2023-07); 2022 年广州城建职业学院学生工作精品工作项目“青春心动力, 一起向未来”积极心理取向的心理素质拓展训练营。

作者简介: 陈梦(1989—), 女, 湖北荆州人, 广州城建职业学院学生处讲师, 研究方向: 心理测评与教育。

要,以广东省为例,截至2020年底,民办高职在校学生规模占28.74%。但由于民办高职院校招生渠道和就业面向的特殊性,就业能力的构成较公办高职院校稍显区别。为了科学地确定民办高职学生的就业能力结构,更好地完善职业院校就业能力培养方案,项目组从学生和企业视角分别进行调查研究,对近3年录用民办高职毕业生较多的114家企业开展问卷调查,所含行业大致覆盖学校开设的专业,确定企业所重视的民办高职学生就业能力结构的4个维度和15个构成要素^[5]。本问卷以项目组调查分析的企业所需要的就业能力构成要素为依据制定测量问卷,了解民办高职院校学生就业能力的基本现状,以构建和社会市场需求相匹配的大学生就业能力培养体系,为提升民办高职学生的就业能力提供数据支持和路径指导。

一、研究对象与方法

(一)研究对象

预测问卷对象:采用随机抽样法,运用网络平台对民办高职院校C职院在校学生进行问卷发放,共回收313份有效问卷,包含理工类、文科类及艺术类的学生,其中男生167人,女生146人,年龄 20 ± 2 岁。

正式问卷对象:采用网络发放的方式对民办高职院校C职院6567名大一学生进行集体施测。其中男生3633人,女生2934人;文科类3124人,理工科类2860人,艺术类539人;在招考方式方面,学业水平考试3385人,自主招生考试472人,“3+证书组”考试1087人,普通高考1623人,年龄 20 ± 2 岁。

(二)问卷编制

1. 维度确定

本问卷的维度采用项目组根据企业需求的角度所构建的民办高职院校学生就业能力结构及其指标体系,其中包括岗位技能、心理品质、通用技能、职业素质四种维度,细分为专业学习能力、责任感、吃苦耐劳、踏实认真、忠诚度、主动性、心理调适能力、执行力、团队协作能力、实践动手能力、理解能力、沟通能力、敬业精神、服务意识、时间观念等15个构成要素,符合民办高职的实际情况。

2. 项目编写

问卷采用自陈式问卷的编制方法,根据就业能力结构的15个构成要素,对其进行操作性定义,将概念化的就业能力转换为可观察、可测量、可操作的具体行为和特征,以第一人称进行表述。初始问卷共80个项目,为保证问卷的精确性和可测量性,让项目更具体,更贴合学生实际,问卷经由教育学博士、高校就业中心主任及毕业生带班辅导员进行审阅,删除重复表意或不能有效测量的项目,对语义歧义或表征模糊的表述进行修改,保留62个项目。问卷采用Likert 5级计分法,“1”为“完全不同意”,“5”为“完全同意”,其中包含13个反向题,计分方法刚好相反,得分越高表示就业能力越强。

3. 题目筛查

对预测数据进行项目分析、探索性因素分析,以及信度、效度的检验,最终形成《民办高职大学生就业能力调查问卷》,共计38个项目。

(三)统计方法

采用SPSS20.0统计软件对数据进行录入,并对数据进行相关分析、方差分析以及项目分析和探索性因子分析。

二、问卷编制结果

(一)项目分析

首先采用临界比率(CR值)法,将总分前27%分为高分组,后27%列为低分组,检验各个项目在两组上的差异性,发现每个项目CR值均达到显著性水平($P < 0.01$)。另外对62个项目分与总分之间进行相关分析,发现13个反向计分项目的相关系数均小于0.4,其他项目的相关系数大于0.4,且相关显著($P < 0.05$),因此删除这些项目,保留剩下的49个项目。

(二)问卷探索性因素分析

对49个项目的预测问卷进行探索性分析,其中Bartlett的球形度检验统计量为6863.99, $P = 0.000 < 0.001$, KMO值为 $0.943 > 0.9$,表示该问卷非常适合进行因素分析。应用主成分分析法,提取初始特征值大于1的因子为公因子。经最大方差正交旋转,获取因子荷载矩阵,并根据数据结果进行项目删除。项目删除标准为:因子载荷值低于0.45;一因子载荷值大于0.45,同时另外一个或多个因子载荷值大于0.4;因子中只含有一个项目。经多次

因子结构的探索,最终保留 38 个项目,提取 7 个公因子,可解释的方差总率为 61.83%。具体题目及其因子荷载值见表 1。

表 1 探索性因素分析结果

题目	因子 1	题目	因子 2	题目	因子 3	题目	因子 4	题目	因子 5	题目	因子 6	题目	因子 7
32	0.686	39	0.712	61	0.791	6	0.700	1	0.810	42	0.611	24	0.691
50	0.680	47	0.676	60	0.661	7	0.671	2	0.789	41	0.588	23	0.530
49	0.655	44	0.625	59	0.644	9	0.664	3	0.726	40	0.498	22	0.523
33	0.629	37	0.586	18	0.601	16	0.663					12	0.490
51	0.586	46	0.583	28	0.530	14	0.524						
35	0.582	38	0.537	19	0.509	10	0.489						
29	0.561			57	0.473								
58	0.541												
31	0.491												
特征值	4.923		4.042		3.977		3.547		2.461		2.347		2.200
方差贡献率	12.96%		10.64%		10.47%		9.33%		6.48%		6.18%		5.79%
累计贡献率	12.96%		23.59%		34.06%		43.39%		49.87%		56.05%		61.83%

由表 1 可知,《民办高职大学生就业能力调查问卷》包含 7 个因子,将他们分别命名为职业胜任力、人际技能、职业态度、个性品质、专业学习能力、理解能力与情绪调节能力。

(三) 问卷信、效度分析

1. 信度分析

本问卷采用内部一致性系数对问卷的信度进行评估,其中总问卷的 Cronbach α 系数为 0.954,其他各因子的 Cronbach α 系数在 0.651~0.859 之间,说明整个问卷及其各分量表的内部一致性信度均较好。

2. 效度分析

本问卷的维度构建是项目组基于企业需求的基础,整理的民办高职院校学生就业能力结构,并在此基础上进行项目编写。问卷项目也征求了教育学、心理学等相关教师及其毕业班辅导员等专家的建议进行修正与筛选,同时应用 SPSS20.0 对问卷初始数据进行探索性因素分析,根据数据结果对问卷项目进行删减,最终形成了 38 个题目的民办高职院校就业能力调查问卷。因此可以认定该问卷内容效度较好。

通过探索性因素分析了解正式问卷的结构效度,进行 KMO 和 Bartlett 的检验,其中 KMO 值为 0.943,大于 0.9, P 值小于 0.001, 7 个因子提取的方差总率为 61.83%,说明该问卷的结构效度较好。

三、民办高职大学生就业能力现状

(一) 就业能力总分及其各因子现状

根据《民办高职学生就业能力调查问卷》的编制标准,1 代表最低分,5 代表最高分,本研究中大学生就业能力总分平均为 3.83±0.70,代表 C 职院 2020 级学生的就业能力处于中等偏上水平,但仍有较大的上升空间。另外,C 职院 2020 级学生就业能力结构因子最强的是专业学习能力(4.16±0.59)和人际技能(4.14±0.54),其次为个性品质(3.97±0.61),职业胜任力(3.94±0.50)和情绪调节能力(3.93±0.72),理解能力(3.87±0.69)和职业态度(3.47±0.71)表现得最弱。

(二) 性别对就业能力的影响

对性别与就业能力进行独立样 t 检验,结果见表 2。除了专业学习能力,性别在就业能力总分与其他各因子上均有显著性差异,且均为男生高于

陈梦：民办高职院校学生就业能力提升路径探析

女生。

表2 性别与就业能力的相关分析

	男	女	T
职业胜任力	4.18 ± 0.56	4.11 ± 0.52	4.56***
人际技能	3.53 ± 0.72	3.40 ± 0.68	7.60***
职业态度	4.00 ± 0.62	3.93 ± 0.59	4.82***
个性品质	4.20 ± 0.59	4.10 ± 0.59	6.82***
专业学习能力	3.86 ± 0.70	3.88 ± 0.68	-1.05
理解能力	4.05 ± 0.70	3.78 ± 0.72	15.45***
情绪调节能力	3.92 ± 0.68	3.71 ± 0.71	12.39***
总分	3.98 ± 0.51	3.88 ± 0.49	8.62***

注：*** P < 0.001；** P < 0.01

（三）招考方式对就业能力的影响

由表3可知，不同的招考方式与就业能力的各项因子之间有显著性差异。对总分进行事后检验发现，普通高考组与学业水平组(F=0.904, P<0.05)自主招生组(F=0.820, P<0.05)“3+ 证书组”组(F=0.792, P<0.05)之间为显著正相关，且普通高考招考方式学生的就业能力水平高于其他三种招考方式的学生就业能力水平，另外三种招考方式学生的就业能力水平差异不明显。

表3 招考方式与就业能力的相关分析

	学业水平	自主招生	“3+ 证书组”	普通高考	F
职业胜任力	4.15 ± 0.52	4.04 ± 0.61	4.01 ± 0.58	4.23 ± 0.54	22.14***
人际技能	3.38 ± 0.70	3.68 ± 0.71	3.59 ± 0.67	3.50 ± 0.72	45.00***
职业态度	3.96 ± 0.59	3.90 ± 0.65	3.93 ± 0.64	4.02 ± 0.60	8.50***
个性品质	4.14 ± 0.57	4.09 ± 0.67	4.12 ± 0.63	4.21 ± 0.58	8.67***
专业学习能力	3.85 ± 0.68	3.80 ± 0.70	3.84 ± 0.70	3.69 ± 0.69	12.68***
理解能力	3.87 ± 0.72	4.00 ± 0.69	3.94 ± 0.71	4.01 ± 0.72	16.31***
情绪调节能力	3.82 ± 0.69	3.80 ± 0.74	3.79 ± 0.70	3.88 ± 0.70	4.68**
总分	3.91 ± 0.49	3.92 ± 0.55	3.92 ± 0.53	4.01 ± 0.51	12.38***

注：*** P < 0.001；** P < 0.01

二) 问卷实用性

大学生“就业难”“难就业”是目前职业教育面临的主要问题和现状，而导致这一问题的原因之一就是高校人才供给和市场需求之间不匹配导致的，高校的就业能力培养方案要结合大学生群体就业方向偏好以及市场的需求来制定，因此制定符合要求的测评问卷就显得尤为重要。本问卷在项目编制时对就业能力的各项因子进行操作性定义，用

四、数据讨论与分析

（一）问卷结构分析

《民办高职学生就业能力调查问卷》采用自陈式问卷形式，共包含38个项目，采用Likert5级计分法。根据探索性因素分析，问卷包含7个子问卷，对应7个因子，其中因子1命名为职业胜任力，包含执行力、团队协作、敬业精神等9个题目，这些能力主要影响学生是否有能力和意愿完成个人或团队的任务；因子2命名为人际技能，包含人际交往、沟通交流等6个题目，这些能力主要反映个体在工作环境中的与人沟通、相处的能力；因子3命名为职业态度，包含主动性、时间观念、工作忠诚度等7个题目，主要反映个体是否对工作保持热爱，积极主动；因子4命名为个性品质，包含责任感、吃苦耐劳、踏实等6个题目，反映了一个人是否能承担责任、认真肯干以及是否有勇气克服困难，是一个人个性中具备的良好品质；因子5命名为专业学习能力，包含了个体学习的动力、方法以及兴趣等3个题目，反映了学生的专业学习动力与能力；因子6命名为理解能力，包含3个题目，主要反映个体对文字、语言的转换与思考能力；因子7命名为情绪调节能力，包含4个题目，主要反映个体的压力调整、情绪调节等能力。

有代表性而又具体的行为来对各项能力进行描述，克服了概念描述模糊、泛化、模棱两可的缺点。

本问卷从维度确定，到项目编制，均采纳了职业教育相关同行的建议进行修改，通过项目分析、探索性因素分析，最终确定该问卷共38个项目。通过计算各题目与所属维度的相关系数，发现职业胜任力与其各个题目的相关系数在0.550~0.758之间，人际技能与其各个题目相关系数在0.646~0.762

之间,职业态度与其各个题目相关系数在 0.589~0.749 之间,个性品质与其各个题目相关系数在 0.686~0.792 之间,专业学习能力与其各个题目相关系数在 0.783~0.816 之间,理解能力与其各个题目相关系数 0.834~0.853 之间,情绪调节能力与其相关系数 0.671~0.758 之间,并且各维度与所属题目之间相关均显著($P<0.01$),说明各个题目均能有效体现民办高职院校学生就业能力的所属维度。同时问卷具有较好的信度和效度,可以为民办高职院校就业能力培训开发方案提供测评工具和数据支持。

(三)C 职院学生就业能力的现状

C 职院学生就业能力总体上属于中等偏上的程度,其中理解能力和职业态度的分数偏低;在性别差异上,男生的就业能力会显著地高于女生;在招考方式上,普通高考学生的就业能力会显著地高于其他三种招考方式。C 职院属于民办高职院校,学生的基本素质相较于公办同类院校来说会稍显不足,由于以前的学习和生活环境,学生容易形成相对松散、不受约束、性格自我的心理特征,理解能力、主动性、时间观念、工作忠诚度等因素会相对偏弱。同时 C 职院属于以工科为主多学科协调发展的职业院校,在专业设置和课程教授上会比较偏向于实操性较强的专业,对于男生来说会有优势,体现在就业能力上也会相对较高。另外 C 职院除普通高考外,其他的招生方式为自主招生或提前批次招生,高考招生指标相对偏少,录取分数线也会比其他招考方式的分数线高,因此普通高考录取的学生一般基础素质相较于其他学生来说较高,对就业能力也会产生影响。

五、民办高职学生就业能力提升策略

(一)优化课程改革,提高人才质量

大学生的就业能力是一个动态发展的概念,受市场、学校和自身的多重影响,其中学校对学生就业能力的高低特别是专业知识和职场技能的习得起着至关重要的作用。在知识传授方面,一是可以积极与企业 and 市场对接,加强对企业的实地调研,在此基础上优化课程改革,课程设置与企业需求岗位相匹配;二是提升课程的应用性和技术性,强化专业实践教学,提升学生的实践能力与创新能力;三是加强师资队伍的建设,引进双师型人才,设置企业导师制,强化学生的创业、就业思维。在技能

培养方面,学校可以加大对实训室、校企合作平台的建设和投入,增加学生实地演练的机会,从做中学。民办职业院校的学生,其理论水平基本处于较弱的状态,从实践中领悟知识,再将知识融会贯通,应用到实践中是符合高职类学生的认知规律的;另外学校可以通过“以赛促学”“以赛代练”的方式使学生得到全方位锻炼,促进学生技术技能的提升,鼓励学生积极参加职业能力大赛或相关专业比赛,在比赛中获得综合素质的提升。

(二)深化校企合作,共建育人平台

校企合作模式可以为学生提供更多的实践机会,帮助他们获得实际工作经验,拓宽专业发展渠道,有助于培养学生的实际应用能力和创新意识和职业技能,提升他们的就业竞争力,同时也有助于企业获取具备实践经验和创新能力的人才。校企合作模式可以结合学校、企业、学生三方实际情况,组织开展系列活动。一是可以开展实习与创新实践项目。企业提供实习机会,让学生在真实的工作场景中学习和实践。此外,还可以共同开展创新实践项目,让学生参与企业的研发活动,培养创新意识和实践能力;二是开设企业导师制度。邀请企业专业人士担任学生导师,指导学生的专业学习和职业发展规划。企业导师可以根据自身经验,为学生提供专业指导和就业建议;三是共建育人资源库。学校与企业可以共同建立一个共享资源库,将企业的实践经验、行业研究成果等资源整合起来,供学生参考学习。同时,也可以将学校的优质教学资源与企业分享,提升企业基层员工的专业素质;四是可以进行校企合作研究。学校可以与企业进行合作研究,不仅有利于企业解决实际问题,学校还可以通过与企业深度合作,更好地把握行业趋势和需求,为培养学生提供更贴近实际的教育内容和教学方式。

(三)开展“第二课堂”,提升综合素养

从民办高职大学生就业能力调查问卷可知,大学生就业能力除了专业学习能力外,还包含着职业胜任力、人际技能、职业态度、个性品质、理解能力与情绪调节能力,这些综合能力影响着学生能否获得工作、能否维持工作以及能否在工作中获得成就感和满足感,而对于这部分就业能力的养成,“第二课堂”发挥着重要的作用。因此高职院校的就业能力培养,可以根据学生具体的就业能力现状,将职业教育融入社会实践、活动指导以及思政教育中,

让学生能够根据自己的实际情况得到有针对性地锻炼,提升就业的适应性与匹配度。高职院校尤其是民办高职院校可以通过“第二课堂”,创新大学生就业能力的培养体系,在实践中提升学生的社会交际、职业胜任力、职业品质属性等特质和能力。研究表明,工作坊模式,是实现师生共育、提升师生整体综合素质能力的有效途径^[6],工作坊采用理论实践拓展训练相结合的形式,通过案例教学、职场体验、情景模拟等形式,在实践中提升学生分析问题和解决问题的能力。

(四)丰富心理资本,主动自我成长

心理资本是个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态,包括自我效能感、韧性、乐观、希望四个维度^[7],良好的心理品质可以促进个体就业能力的提高,就业能力提高以后亦会促进心理品质的培养和优化,从而形成一个良性循环。研究表明,积极心理资本干预可帮助学生建立积极健康的心理状态,对提升大学生的就业能力具有重要作用^[8]。人际沟通、群体合作、挫折应对、情绪疏导、团队管理等能力属于就业能力的重要部分,对于维持就业、稳定就业以及在就业中获得成就感和满足感发挥着重要作用。学生作为就业本体,应该拥有积极的就业意识,主动适应、主动尝试、主动探索,分析自身的职业规划和就业优势,形成正确的就业

观。学生可以丰富自身的校园生活,主动参加心理辅导、素质拓展等活动,增强活动中的获得感和价值感,正确地认识自我,发展自我。同时也可以积极参加“挑战杯”“互联网+”等创新创业类比赛,在此过程中收获希望、勇气、心理韧性等。

参考文献:

- [1] 孙军锋.供需匹配视角下大学生就业能力结构优化研究[J].普洱学院学报,2021(3):102-104.
- [2] 张德宜.民办高职院校学生就业能力结构及培养路径——基于企业需求的实证研究[J].高等职业教育探索,2019(3):58-66.
- [3] 贾利军,徐韵.大学生就业能力的心理理解析[J].南京社会科学,2006(10):129-134.
- [4] 孙红日,高锦绣,罗小华,等.大学生一般就业能力问卷编制[J].科教文汇(下旬刊),2013(8):182-184.
- [5] 张德宜.民办高职院校毕业生就业质量调查分析——基于学生关切的角度[J].高等职业教育探索,2020(5):30-37.
- [6] 姜维.基于全人教育理念的大学生职业发展能力培养[J].黄河科技学院学报,2023(9):96-100.
- [7] 黄小铭.心理资本维度下的大学生就业能力提高研究[J].南方职业教育学刊,2018(3):32-36.
- [8] 刘潇,张琪然,黄柳,等.心理资本视域下高职学生就业能力提升实证研究[J].职业技术,2023(8):57-62.

[责任编辑:石俊华]

Exploring the Path of Private Higher Vocational Students' Employability Enhancement

Chen Meng

(Guangzhou City Construction College, Student Affairs Department, Guangzhou, Guangdong, 510900, China)

Abstract: Employability is a key factor for graduates to obtain employment, to be competent in employment, and to maintain employment, in order to build an employability training system that matches the needs of the society and the market. Taking the students of C Vocational College as the research object, we compile the Questionnaire on Employability of Private Higher Vocational Students, which includes seven factors, namely, occupational competence, interpersonal skills, occupational attitude, personality quality, professional learning ability, comprehension ability and emotional regulation ability, to analyze and explore the current situation of the employability of the private higher vocational students, which can be improved from the aspects of curriculum reform, university-enterprises cooperation, “the second classroom”, and psychological capital.

Key words: Private Higher Education; Employability; Path to Improvement