



# 基于 USEM 模型的高职学生就业能力调查与分析

黄星君

(武汉职业技术学院 马克思主义学院,湖北 武汉 430074)

**摘要:** 就业能力的提升是解决大学生就业难的主要途径之一。以 USEM 就业能力结构模型为基础,对武汉职业技术学院 180 名在校生的就业能力进行调查分析,旨在为高职院校提升学生就业能力提供参考。在分析高职学生四个维度就业能力特征基础上,研究发现:高职学生的自我效能感和元认知能力相对较强,学科理解力相对较弱,在英语、计算机、读写算等通用技能方面有待提升。从群体差异上看,不同性别、生源所在地、是否担任学生干部等在就业能力上有显著差异。

**关键词:** USEM 模型;高职院校;就业能力

中图分类号: G717.38

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2019) 04-0053-04

## 一、研究背景

对于就业能力的研究最早要追溯到上个世纪初的英国,经济学家贝弗里奇认为“就业力”即“可雇用性”,指个体获得与保持工作的能力<sup>[1]</sup>。到 90 年代,就业能力就已成为西方人力资源管理和劳动力市场政策分析等领域的重要研究工具之一<sup>[2]</sup>。在我国,随着大学生就业难问题的日益凸显,近年来把就业能力运用于解决大学生就业问题的研究逐渐增多,研究内容主要集中在就业能力的概念和内涵、就业能力结构、就业能力影响因素、提升就业能力途径等方面,研究对象主要侧重于毕业生或本科学生,对高职在校生就业能力现状的实证研究并不多见。因此,本文认为非常有必要对高职在校生就业能力现状进行调查分析,从而为高职院校的教育教学改革和就业指导提供及时有力的参考。

2004 年,英国学者彼得·奈特(Peter Knight)和曼兹·约克(Mantz Yorke)从心理学角度提出了就业能力研究领域最著名并被广泛引用的 USEM 理论

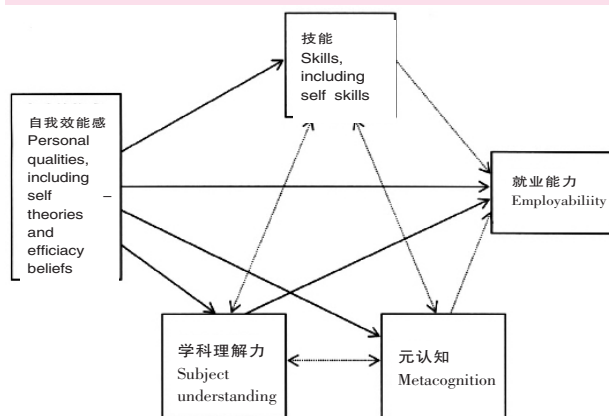


图1 奈特和约克的 USEM 就业能力模型

收稿日期:2019-07-26

基金项目:湖北省教育厅人文社会科学研究专项任务项目“高职院校‘思想道德修养与法律基础’课教学针对性和实效性研究”(项目编号:15Z176);湖北省教育厅人文社会科学研究专项任务项目“具有高职特色的心理健康课程的开发与应用”(项目编号:15Z177)。

作者简介:黄星君(1970-),女,湖北大冶人,武汉职业技术学院副教授,研究方向:思想政治教育。

和模型。该模型表明,高校学生的就业能力结构主要由学科理解力(Subject Understanding)、技能(Skills)、自我效能感(Efficacy Beliefs)和元认知能力(Meta-cognition)四个要素构成,如图 1 所示<sup>[1]</sup>。其中,学科理解力(U)是对所学专业知识的掌握以及对专业知识体系的理解能力;技能(S)是对工作所需专业技能和通用技能的统称,主要包括分析、解决实际问题的能力;自我效能感(E)主要表现为对自己能力的一种自信心;按照弗莱维尔的观点,元认知就是个体对于自己认知活动的认知,元认知能力(M)主要是个体自我认知、自我控制以求自我发展的能力。这四个要素相互作用与影响,最终构成就业能力<sup>[2]</sup>。

## 二、研究方法

### (一)样本基本情况

主要对有代表性的建筑工程学院、生物工程学院、商学院、旅游与航空服务学院、文化与传媒学院、

表 1 样本的基本情况

	特征项目	频次	有效百分比(%)
性 别	男	66	36.7
	女	114	63.3
所在年级	大一	94	52.2
	大二	35	19.4
	大三	51	28.3
	理工类	68	37.8
所学专业	经济管理类	48	26.7
	社会人文类	52	28.9
	其他	12	6.7
生源所在地	大城市	7	3.9
	中小城市	42	23.3
	乡镇	40	22.2
	农村	91	50.6

外贸外语学院的大一至大三学生进行了随机抽样调查,共发出 200 份调查问卷,回收问卷 180 份,有效率为 90%。抽样对象的基本情况如表 1 所示。

### (二)调查内容与问卷设计

本文在对就业能力、就业能力结构等诸多相关文献进行分析研究的基础上,结合高职院校人才培

养目标和高职学生学习特点,提取具体调查项目,设计出适合统计的高职学生就业能力调查问卷。问卷调查内容包括三大部分:被调查学生的基本信息;被调查对象学科理解力、元认知、自我效能感和技能四个维度能力的现状;与就业能力相关的就业观念或看法。课题组通过对就业能力模型四因素进行细化研究,获得了学习能力、世界观和价值观、总结反思能力、学习方法、人际关系、应变能力等 17 个指标,分别采用李斯特五点量表法进行测量,量化就业能力水平。问卷就业能力量表与就业能力结构对应关系如下<sup>[1]</sup>:

在学科理解力(U)维度,设计了“具有一套适合自己的学习方法”和“能够比较系统地掌握本专业基本理论知识”两个项目;在技能(S)维度,设计了“熟练掌握英语、计算机、读写算等通用知识能力”等四个对应项目(见表 3 题目选项);在自我效能感(E)维度,设计出“能够和周围的人相处融洽”、“常常对自己的抉择、决定感到很满意”等七个对应项目(见表 4)。在元认知(M)方面,设计出四个项目:“具有很强的学习能力”“形成了自己的世界观和价值观”“具有很强的反思总结能力”“有明确的职业规划,知道自己应该做什么”。

### (三)信度和效度分析

本文采用 SPSS 17.0 软件对问卷进行了信度和效度分析。经检验,问卷总量表信度达到了 0.906;就业能力结构量表的 Cronbach's Alpha 系数达到了 0.910,基于标准化项的 Cronbach's Alpha 为 0.910。以上数值均大于 0.9,说明问卷具有很好的内部一致性,问卷结果信度高,可以进行实证研究。在效度分析方面,课题组采用 KMO 值进行了检验,结果显示,问卷总量表 KMO 值为 0.881,就业能力结构量表题的 KMO 值为 0.898,两者均大于 0.8,说明问卷效度可靠。

## 三、数据分析

### (一)高职在校生就业能力特征分析

#### 1. 学科理解力数据分析

经 SPSS 软件分析,样本总体在“具有一套适合自己的学习方法”的均值,在“能够比较系统地掌握本专业基本理论知识”的均值为 3.26,该矩阵分量表

表 2 在学科理解力方面的频数与占比情况

我具有一套适合自己的学习方法					我能够比较系统地掌握本专业基本理论知识			
	频率	百分比	有效百分比	累积百分比	频率	百分比	有效百分比	累积百分比
非常符合	5	2.8	2.8	2.8	3	1.7	1.7	1.7
符合	56	31.1	31.1	33.9	53	29.4	29.4	31.1
一般	113	62.8	62.8	96.7	112	62.2	62.2	93.3
不符合	6	3.3	3.3	100.0	12	6.7	6.7	100.0
合计	180	100.0	100.0		180	100.0	100.0	

均值为 3.3 分,表明高职学生整体学科理解力不高,处于中等略偏上水平,这应该与高职学生的文化水平基础有一定关系,而且两项数据的标准差分别为 0.589 和 0.601,表明被调查对象整体上在学科理解力方面差别不大。从频数分析结果看(如表 2),选择“非常符合”和“符合”的学生仅 33.9%,而选择“一般”的占 62.8%(113 人),值得关注。

## 2.技能数据分析

经分析,高职在校生在技能方面的特征显示(如表 3),样本整体在“能够运用专业知识解决工作中的实际问题”的均值为 3.49,在“熟练掌握英语、计算机、读写算等通用知识能力”的均值为 3.28,在“善于通过人际沟通解决工作中遇到的问题”均值为 3.64,在“具备分析决策能力,遇到事情我能做出合理判断并决策”的均值为 3.61,表明学生在善于通过人际沟通解决问题方面能力最强。该矩阵分量表得分均值为 3.5 分,表明学生整体技能水平处于中等偏上水平;而且四项变量的标准差在 0.6-0.7 之间,表明被调查对象整体上在技能方面差别不大。

## 3.自我效能感数据分析

被调查对象在该矩阵量表的平均值为 3.7。从表 4 的统计结果可以看出,“我能够和周围的人相处融洽”得分均值最高(4.06),其次是“我自信有能力承受未来职业生活的各种考验”(3.74)“具备应变适应能力,遇到突发情况我能随机应变”(3.7),其余几项变量均值在 3.56-3.67 之间,相差不大。在该矩阵量

表中,除了“常常对自己的抉择、决定感到很满意”和“喜欢选择富有挑战性的学习或工作任务”两个变量表示“非常符合”和“符合”的比例在 60%以下,其余各项表示“非常符合”和“符合”的比例均超过 65%,表明高职学生整体人际交往能力比较突出,应变能力整体较强,有信心克服将来职业生活中遇到的各种考验,大部分学生对未来充满了信心,这是令人欣喜的。但同时,在“常常对自己的抉择、决定感到很满意”和“喜欢选择富有挑战性的学习或工作任务”中,表示“不确定”的学生分别占 41.11%和 35.56%，“不符合”和“很不符合”的均占 5%,表明高职学生的自我判断能力和探索能力还有待提高。

## 4.元认知能力数据分析

调查结果显示,高职在校生的元认知测试总体均值为 3.66,其中,在“形成了自己的世界观和价值观,能够明辨是非”方面,学生平均得分最高,均值为 3.97,选择“非常符合”和“符合”的比例达 80.86%;其次在“具有很强的反思总结能力”方面,均值为 3.7,“非常符合”和“符合”的共占比 65%。这些表明高职学生的认知基础较好,比较善于反思自我。但与此同时,有几个不容忽视的数据显示出学生在元认知某些方面的不足,例如,在“我具有很强的学习能力”方面,有 47.23%的学生选择了“不确定”和“不符合”;在“有自己明确的职业规划,知道自己应该做什么”方面,有 45.56%的学生选择了“不确定”,选择“不符合”和“很不符合”的共占 5.89%,这表明超过半数的

表 3 在技能方面的占比(%)与均值

题目 \ 选项	非常符合	符合	一般	不符合	很不符合	均值
能够运用专业知识解决工作中的实际问题	3.89	45	48.33	1.67	1.11	3.49
熟练掌握英语、计算机、读写算等通用知识能力	3.33	35	49.44	10.56	1.67	3.28
善于通过人际沟通解决工作中遇到的问题	8.89	48.33	41.11	1.11	0.56	3.64
具备分析决策能力,遇到事情我能做出合理判断并决策	6.67	49.44	42.22	1.11	0.56	3.61

表 4 在自我效能感方面的占比(%)与均值

题目 \ 选项	非常符合	符合	不确定	不符合	很不符合	均值
能够和周围的人相处融洽	16.11	75	7.78	0.56	0.56	4.06
自信有能力承受未来职业生活的各种考验	11.11	56.67	28.33	3.33	0.56	3.74
具备应变适应能力,遇到突发情况我能随机应变	10	54.44	31.67	3.33	0.56	3.7
认为自己有能力解决学习中遇到的问题	7.78	57.22	30.56	3.33	1.11	3.67
喜欢选择富有挑战性的学习或工作任务	7.78	51.67	35.56	4.44	0.56	3.62
不管学习成绩好与坏,我都不怀疑自己的学习能力	10	47.78	31.67	9.44	1.11	3.56
常常对自己的抉择、决定感到很满意	4.44	49.44	41.11	3.89	1.11	3.52



高职学生对自己没有明确的职业规划,不知道自己应该做什么。表明高职在校生的提升自我管理能力和发展能力有待提高。

## (二)就业能力的群体差异分析

在进行描述性统计的同时,本研究对不同群体的就业能力也进行了分析,即以群体的若干特征指标(性别、专业、年级、是否学生干部等)为自变量,以就业能力若干指标为因变量,进行相关分析,同时也进行了T检验和单因素方差分析,以验证不同特征的群体之间在就业能力上是否存在显著差异。经检验,除了不同专业在就业能力上没有显著差异之外,其余群体特征在就业能力方面均有不同程度的差异。其中,男生的自我效能感在整体上明显比女生的高;学生的分析决策能力、自我效能感均随着年级的增长而提高;在学科理解能力和反思总结能力方面,家庭所在地为城市的学生群体与在乡镇、农村的学生群体相比,前者普遍高于后者。是否担任学生干部、持有不同毕业打算的学生群体,在就业能力上也存在明显差异:担任过学生干部的学生在正确的世界观和人生观、反思总结能力、学习能力、职业规划各方面全部高于普通学生;有明确毕业打算的学生群体的就业能力明显较高。

## (三)与就业能力相关的就业观念分析

### 1.对影响就业能力因素重要性的认识

调查结果显示,在影响就业能力的主要因素中,学生认为最重要的是“相关岗位实习或兼职”,其次是相关职业资格证书、专业课成绩,其中,认为“相关岗位实习或兼职经历”非常重要的学生占50%,比较重要的占41.67%,两项共超过90%,表明学生对用人单位和社会的需求有所了解,对实习经历非常重视。

### 2.求职时最关心的是什么

在该项结果中,学生最关心的前两项为:个人发展前景(80.56%)和工资收入(66.67%),其次,学生有26.67%关注工作环境,15.56%关注工作所在地,只有7.78%关注公司知名度。表明目前高职学生的就业观比较理性。

### 3.认为自己目前需要提升的能力

需要提升的能力,选择“社会实践和相关工作经验”的比例最高(79.44%),其次是“专业知识和技能”(76.67%),“分析问题和解决问题的能力”(62.78%)、“沟通表达能力”(60%)和“承受压力克服困难的能力”(45.56%)。

### 4.目前在做哪些就业准备

排在前三项的是:“完成学业,寻求实习机会积累经验”(71.67%)、“关注就业动态,调整就业策略”(50.56%)和“刻苦学习某项专业技能”(45%)。另外,有21.67%的学生选择“进行相应准备,自主创业”,还有18.33%的学生表示“处于困惑之中找不到方向”,17.78%的学生“没有特别准备,顺其自然”,这最后两

项相加接近40%,应引起教育者的重视。

## 5.最希望学校能给你提供的就业帮助

72.78%的学生选择“提供就业信息”,68.89%选择“开设有针对性的就业指导课”,希望“面试培训”和“举办招聘会”的分别占58.89%和47.22%。

## 四、结论与启示

通过调查分析,得出结论如下:

第一,高职院校在校生的就业能力总体水平中等偏上,自我效能感和元认知能力相对较强,大部分学生形成了正确的世界观和价值观,能够明辨是非,能够和周围的人相处融洽,并善于通过人际沟通解决工作中遇到的问题,对未来的职业生活充满信心,具备较强的适应能力。与此同时,高职学生的学科理解力相对较弱,在英语、计算机等通用知识能力和读写算等基础技能方面有待提升。

第二,不同特征的学生群体在就业能力上有显著差异。性别、年级、生源所在地、是否担任学生干部、职业规划等,在就业能力的诸多方面都存在着显著差异。其中,男生和女生在自我效能感和技能方面差异较大,来自城市和农村的学生在学科理解力、反思总结能力上有较大差异,是否担任学生干部在自我效能感、元认知能力和技能方面均有显著不同。对于这些差异,高校、教育者和学生自身要引起高度重视。

第三,大部分高职学生的就业观端正,与社会需求紧密相连,注重通过实习实践来提升就业能力,关注就业动态,与此同时重视专业知识和技能、分析问题和解决问题的能力,和沟通能力的提升。但仍有近半数的学生没有明确的就业目标和追求,值得关注。

基于上述分析与结论,本文就高职院校如何提高学生就业能力提出如下建议:

一是要不断完善人才培养方案,优化课程设置。围绕就业能力的各项指标,注重完善各专业的人才培养方案,优化课程体系,尤其要完善计算机、英语等公共课的结构和教学体系,同时增加实践学时,促进学生在通用知识能力和基础技能上的提高。二是要因材施教,有的放矢。除了要根据高职学生的文化基础进行教育教学,还应充分考虑到不同学生在就业能力方面的差异,通过心理健康教育、课程思政,搭建学习交流平台、就业能力展示平台等途径,组织开展各种健康有益的校园文化活动,在此过程中还要注意重点关注女生和农村生源学生,有针对性地提升就业能力。三是完善就业指导机制,全程开展有针对性的指导。高职院校学制较短,从大一开始,就要引导学生进行正确的自我认知和职业认知,确定大致的就业目标;大二时组织学生实习实训,加强知识积累和储备,引导学生进行职业生涯规划;大三重点提供就业信息,对简历制作、面试礼仪等事项进行

(下转第120页)

(上接第 56 页)

指导,对于就业困难学生还要给予个性化的帮扶。四是提供更多的校内外实践机会,全面提升就业能力。学生干部的就业能力明显高于非学生干部,主要原因在于他们的工作中得到了锻炼,因此学校在提供与专业就业岗位相关实习机会的同时,在日常教育工作中还应提供更多让学生实践的机会,使更多的学生能够出彩,全面提升学生的就业能力。

总之,就业能力的提升是一项宏大的系统工程,需要高校师生的共同努力,也需要政府和用人单位的大力支持和配合。

参考文献:

- [1] 岳增刚. 高校家庭经济困难学生就业能力提升实证研究——基于 USEM 模型[J]. 中国成人教育,2016,(12):65-68.
- [2] 胡尊利,刘朔,程爱霞. 国外大学生就业能力研究及其启示[J]. 比较教育研究,2008,(8):24-28.
- [3] Yorke,M., Knight, P.T. Embedding Employability into the Curriculum[J]. Higher Education Academy,2004: 4-5.
- [4] 史秋衡,文静. 中国大学生的就业能力——基于学情调查的自我评价分析[J]. 北京大学教育评论,2012,(10):48-60,188.
- [5] 王东兴. 基于 USEM 模型理论的大学生就业能力提升途径探析[J]. 山东省农业管理干部学院学报,2013,(2):92-94.
- [6] 张进. 提升就业能力:缓解大学生就业难的重要选择[J]. 高等教育研究,2007,(12):37-41.

[责任编辑:石俊华]

## Investigation and Analysis of Employment Ability of Higher Vocational Students Based on USEM Model

HUANG Xing-jun

(Wuhan Polytechnic, Wuhan 430074, China)

**Abstract:** The improvement of employability is one of the main ways to solve the employment difficulties of college students. Based on the USEM employability structure model, this paper investigates and analyzes the employability of 180 students in Wuhan polytechnic, aiming to provide reference for higher vocational colleges to improve students' employability. The characteristics of employment ability of higher vocational students in four dimensions are analyzed. The results show that the self-efficacy and meta-cognitive ability of higher vocational students are relatively strong, and the subject comprehension is relatively weak. There is room for improvement in general skills such as English, computer, and reading and writing. In terms of group differences, there are significant differences in employability between different genders, where students are born, and whether they are student cadres.

**Key words:** USEM model; higher vocational colleges; employability

(上接第 89 页)

## Design and Research of Distributed Electric Vehicle Drive Controller

LIU Hai-yun

(Wuhan Technical College of Communications, Wuhan 430065, China)

**Abstract:** As one of the key technologies of distributed electric vehicle control technology, motor drive controller has strong research value and practical research significance. Comparing the commonly used hub motors, the brushless DC motor is selected as the controlled object, and the structure and driving principle of the brushless DC motor are analyzed. After comparison, the STM32F103R8T6 microprocessor was selected as the main control chip, and the star three-phase full-bridge drive circuit was adopted. The drive controller hardware and software were designed by using Altium Designer 10.0 and Keil 5 respectively. Finally, a physical prototype was made and experiments were carried out on the system to verify the correctness of the drive controller hardware and software of this design, and to meet the performance requirements of the distributed electric vehicle motor drive system.

**Key words:** distributed electric vehicle; drive controller; brushless DC motor; three-phase star full-bridge drive