

文章编号: 2096 - 272X(2019)03 - 0058 - 09

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

张德宜

(广州城建职业学院, 广东 广州 510925)

摘要: 民办高职院校是我国高职院校系统的重要组成部分。从企业需求视角探索民办高职学生就业能力结构, 对于提升民办高职学生就业质量, 推动其高质量、可持续发展具有重要现实意义。通过文献分析、就业工作相关人员访谈确定30个初始就业能力构成要素, 面向近3年录用民办高职毕业生较多的企业开展问卷调查, 得出民办高职学生就业能力构成要素重要性排序, 综合运用百分制比率法、秩和比法(RSR)、优劣解距离法(TOPSIS)分析确定企业所重视的民办高职学生就业能力结构为“岗位技能、心理品质、通用技能、职业素质”4个维度, 以及“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”15个构成要素, 并以此为依据探讨民办高职院校育人工作的改进方向。

关键词: 民办高职; 就业能力; 结构要素; 人才培养; 企业需求

中图分类号: G717.38

文献标识码: A

一、问题的提出

民办高职院校已经成为我国高职院校系统不可或缺的重要组成部分。以广东省为例, 根据广东省教育厅2017年1月发布的《广东省高等职业教育质量年度报告(2017)》, 截至2016年底, 广东省共有高职院校85所, 其中民办高职院校27所, 占31.76%; 广东高职院校在校生规模2093367人, 其中民办高职在校生规模为623790人, 占30.7%。广东民办高职院校不论是学校还是在生规模, 均已超1/3, 为区域经济发展、社会进步以及人才培养做出了重要的贡献。民办高职院校的人才培养质量及其毕业生的就业状况, 愈来愈受到政府、社会及家庭的关注。

习近平总书记在党的十九大报告中指出, 我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的

美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。反映在职业教育领域, 是高职院校毕业生高质量的就业期待与部分毕业生就业竞争力不足之间的矛盾。广东作为一个制造业大省, 适逢经济结构调整和产业转型升级的发展契机, 亟需大量面向生产、管理和服务一线的高素质技术技能型人才, 这对广东高职院校毕业生来说无疑是重大利好。虽然广东省教育厅每年公布的各高职院校毕业生的就业率相差不多, 但与同类公办高职院校比较起来, 实际上民办高职院校毕业生的就业质量是倍受诟病的, 其中包括: 毕业生就业的稳定性较低, 跳槽率居高不下; 毕业生就业岗位与所学专业对口率统计水分较大, 实际对口情况不容乐观; 雇主对毕业生“解决问题、专业知识与技能、组织能力”等方面满意度较低。^[1] 低就业质量与高学费形成

收稿日期: 2019 - 02 - 20

* 基金项目: 广东省高等学校思想政治教育工作创新项目“基于高职学生就业能力提升的实践育人机制优化——以广州城建职业学院为例”(2014CX002)。

作者简介: 张德宜, 博士, 副教授, 研究方向: 思想政治教育、学生管理。

了强烈反差，民办高职学生需要花费比公办高职学生超1倍的学费，但在实际就业的“产出”方面，却远不及就读于公办高职的学生。“高学费投入、低就业产出”是民办高职学生面对的最大问题，也是当下民办高职院校发展面临的最大困境，这不仅影响了民办高职院校的整体形象，也不利于民办高职教育的长远发展，更不利于民办高职院校毕业生的就业与职业发展。解决此问题的关键在于找准民办高职学生的就业能力构成要素，以使学校有针对性地改进育人工作，提高学生就业能力，促进毕业生更高质量就业。

二、就业能力的概念界定

关于就业能力的概念，到目前为止，国内外没有统一的标准。随着就业市场环境的变化，其含义不断扩大，内容也不断详实。欧美国家对就业能力的研究始于20世纪初，对其认识也不断深化，并随着发展，结合不同特点，不同国家对此关注也有所不同，例如欧洲大部分国家更多关注以就业能力为核心的社会政策制定；而美国及澳大利亚则多从个人角度出发，强调个体技能发展和适应性等方面探讨就业能力。国际劳工组织(ILO, 2000)从获得和保持工作的角度对就业能力进行了界定，同时还指出，就业能力不仅仅是个体获得和保持工作的能力，还包括能在工作中发展，能对生活之中出现的各种变化的能力。Brown(2001)曾将就业能力解释为个体寻求并获得不同就业的机会，进而保持已有就业的能力。

在国内，众多学者对就业能力的定义基本援引自国外学者的概念，比如张惠丽(2009)曾在其《关于大学生核心就业能力构成的研究》中，引用了英国学者希尔勒和波拉德(Hillage & Pollard)的就业能力概念，将就业能力从获得就业、维持就业、重新就业三个方面给予定义。王培君(2009)在自己的就业能力研究中也引用了希尔勒和波拉德(Hillage & Pollard)这一概念，同时指出就业能力是由知识、技能和态度所组成，而且这种知识、技能和态度对雇主是有吸引力的。胡尊利等(2008)在国内外已有研究的基础上，指出大学生就业能力是指大学生成功就业的能力，这种能力包含了知识、技能和个性品质等因素，是一组综合能力。

笔者对就业能力概念的界定基于两方面考虑：一是结合心理学、教育学和社会学观点，将能力界定为符合活动要求，影响活动效果的态度、品质和知识技能；二是就业能力应包括获得就业的能力和维持就业的能力。据此，就业能力可概括为：就业者成功就业并很好维持就业所需的态度、品质和知识技能。

三、研究设计与数据分析

(一) 研究方法与步骤

为科学有效地确定企业所需的民办高职学生的就业能力结构及其要素，根据学界对就业能力、特别是高职学生就业能力研究所取得的成果，结合学校一线就业指导教师及相关专家访谈调查所获得的一手资料，采用分步实施的方法。首先，通过文献分析、访谈、开放性问卷调查等方法，初步确定民办高职学生就业能力要素的组合；其次，按德尔菲法组织高校就业指导专家对就业能力要素组合进行定性评价，进一步获得面向企业开展调查的要素组合；第三，开展面向大量使用民办高职毕业生的企业的问卷调查，收集企业对民办高职学生就业能力构成要素重要性排位的信息；第四，使用百分制比率法、秩和比评价法、优劣解距离法等对收集到的数据进行分析，通过比对三种排名信息的一致性来确定就业能力结构及其要素。

(二) 就业能力初始要素确定

以“就业能力结构”为主题词在中国知网搜索可得学术论文284篇，其中核心期刊论文104篇，284篇论文中没有专门就民办高职学生的就业能力结构进行研究的文章。从研究大学生就业能力结构的论文中选取有一定代表性的14篇文献，作为民办高职学生就业能力构成要素的基础来源。对14篇文献中的就业能力构成要素进行了归类，总共得出88项合计270条基本要素，采取去重、整合，并组织曾完整带过两届毕业生的资深辅导员进行多轮研讨，对要素进行了补充和完善，初步选定了48个就业能力的构成要素。对每个要素的名词从正、反两面进行解释并形成问卷，按德尔菲法组织12位公办及民办高职院校就业指导部门负责人进行3轮匿名评价，由负责人对所列举的解释分别进行定性的肯定、否定评价，最后汇总统计，某一要素的解释获得半数以上肯定的则进入构成

要素的范围，低于半数的则不予通过。最后选定 30 个要素作为面向企业开展调查的初始要素，具体详见表 1。

表 1 民办高职学生就业能力初始要素表

序号	基本要素	序号	基本要素	序号	基本要素
1	实践动手能力	11	沟通能力	21	执行力
2	理解能力	12	创新能力	22	踏实认真
3	专业学习能力	13	书面表达能力	23	团队协作能力
4	职业规划能力	14	工作管理能力	24	吃苦耐劳
5	专业知识与技能	15	奉献精神	25	敬业精神
6	适应能力	16	积极、乐观	26	服务意识
7	心理调适能力	17	谦虚、谨慎	27	责任感
8	计算机应用能力	18	主动性	28	自我认识与自我评价
9	独立开展工作、独立性	19	自信心	29	自我控制与自我约束
10	人际交往能力	20	忠诚度	30	时间观念

要素来源: 骆永菊等(2004)^[2]、李颖等(2005)^[3]、陶书中等(2008)^[4]、李忠艳等(2009)^[5]、崔海英等(2010)^[6]、肖贻杰(2010)^[7]、郭钟琪(2013)^[8]、庄小将等(2013)^[9]、邓斌(2014)^[10]、邓峰等(2014)^[11]、黎良田(2014)^[12]、戴艳等(2014)^[13]、张秀等(2014)^[14]、韩玉萍等(2016)^[15]。

(三) 就业能力要素调查及分析

1. 就业能力要素问卷调查

此次问卷调查对象，是近 3 年录用广东民办高职院校毕业生较多的 114 家企业，所属行业包括建筑业、制造业、信息及计算机服务业、租赁和商务服务业、房地产业、批发零售业、交通运输物流业、住宿餐饮业、金融业、文化体育娱乐等，被试包含高层、中层和基层三个层次的人员，关注点在于用人单位对高职毕业生就业岗位能力需求的评价。问卷列举的 30 条要素当中，每一条要素都分为“无用”“基础”“一般”“比较重要”“非常重要”“关键”6 个程度，由被试根据实际情况对该条因素进行重要性选择，以体现用人单位对高职学生就业能力的要求。

2. 企业问卷调查结果分析

(1) 数据编码

正如表 1 所示，问卷共列出 30 种因素。在数据分析过程中，分别用 v1 至 v30 依次代替，调查表选项分为“无用”“基础”“一般”“比较重要”“非常重要”“关键”6 个程度，分别对应数字①、②、③、④、⑤、⑥，选择①则得 1 分，选择⑥则得 6 分，以此类推。

(2) 指标评价方法的运用

综合运用指标评价方法能够有效解决指标或方案的选择性问题。目前比较常用的指标评

价方法主要包括了优序图法(PC)、层次分析法(AHP)、百分制比率法、秩和比(RSR)、优劣解距离法(TOPSIS)、模糊判断法等等。采用三种恰当的指标评价方法对问卷中列出的 30 种要素进行数据分析，通过比对排名信息的一致性得出企业注重的 15 个要素，进而为提升民办高职学生就业能力提供有效的针对方案。

① 百分制比率法

百分制比率法，是指标评价法中较常用的一种方法。它将目标分解成为若干项目，并确定出优良中差 4 个档次，再根据不同评价主体进行权数分配，从而计算出最终得分。按惯例，一般优良中差对应分数是 100 分、75 分、50 分、25 分。同时，赋予了高层次人员权重为 1.4，中层次人员权重为 1.2，基层人员权重为 0.8。采用此方法得出相关数据信息，如表 2、表 3 所示。

表 3 显示 v27 指标分数 94.794 最大，可认定为最优。v13 指标分数 62.906 最小，可认定为最差。

② 秩和比评价方法

秩和比法(Rank sum ration, RSR)，是由田凤调调教授于 1988 年提出的。它利用指标秩来计算无量纲统计量 RSR，并加入回归分析过程，采用分档形式判断出指标的优劣。其核心的计算公式是 $RSR = \sum R / (m \times n)$ 。ΣR 代表指标秩

序的总和，而 m 是指标数， n 是分组数。RSR 取值分布在 $0 \sim 1$ 之间。取值越大，说明评价对象越优。

采用相同调查数据，以同样 1.4, 1.2, 0.8 三种不同权重，运用秩和比方法可以得到表 4 的信息。

表 2 民办高职学生就业能力百分制比率法分布信息一览表

变量	高层次(1.4)					中层次(1.2)					基层(0.8)							
	无用	基础	一般	比较重要	非常重要	关键	无用	基础	一般	比较重要	非常重要	关键	无用	基础	一般	比较重要	非常重要	关键
v1	0	1	2	5	8	4	0	1	4	12	21	17	0	1	2	7	13	7
v2	0	1	1	7	7	4	0	1	3	11	25	15	0	1	2	4	17	6
v3	0	1	0	8	9	2	0	2	2	13	25	13	0	0	3	6	12	9
v4	1	1	7	7	4	0	0	3	12	23	14	3	1	3	6	11	4	5
v5	0	1	6	4	5	3	0	2	7	18	19	7	0	2	4	11	5	8
v6	0	1	2	11	5	1	0	1	4	21	21	8	0	0	1	11	9	9
v7	0	1	1	8	6	4	0	3	1	18	22	10	0	0	3	5	10	12
v8	0	2	5	7	3	1	0	3	17	16	15	4	1	3	8	10	6	1
v9	1	0	2	8	7	1	0	1	8	16	22	8	0	0	4	11	8	6
v10	0	0	2	7	6	4	0	2	5	20	18	10	0	2	1	12	6	8
v11	0	0	1	4	11	4	0	3	3	17	20	12	0	1	2	9	10	8
v12	0	1	4	6	7	2	1	3	6	20	18	7	1	1	8	12	6	2
v13	0	1	10	6	3	0	1	4	16	19	12	2	0	1	7	12	5	4
v14	0	1	5	5	8	1	0	2	9	23	15	5	0	0	7	12	8	3
v15	0	1	2	8	5	3	0	3	10	13	20	9	0	0	5	9	12	4
v16	0	0	3	10	3	4	0	2	6	13	25	9	0	0	1	12	11	6
v17	0	0	5	10	4	1	0	2	7	17	22	7	0	1	2	15	9	3
v18	0	0	1	3	9	7	1	1	3	8	26	15	0	0	2	6	17	5
v19	0	0	2	7	7	2	0	1	6	15	22	11	0	0	2	12	12	4
v20	0	0	0	9	8	3	0	3	3	13	19	17	0	0	3	9	13	5
v21	0	0	0	3	8	9	0	2	2	9	20	22	0	0	1	7	14	8
v22	0	0	2	5	5	7	0	0	5	8	27	15	0	0	1	8	16	5
v23	0	0	1	3	8	8	0	1	2	9	25	18	0	0	1	11	11	7
v24	0	0	0	7	9	4	0	0	5	12	23	15	0	0	0	8	13	9
v25	0	0	0	9	6	5	0	0	4	11	22	18	0	0	2	9	11	8
v26	0	0	2	4	11	3	0	0	9	13	24	9	0	0	4	10	11	4
v27	0	0	1	2	6	10	0	0	3	12	24	16	0	0	0	4	13	12
v28	0	1	3	8	7	1	0	2	5	15	25	7	0	0	5	12	8	5
v29	0	0	3	3	13	1	0	3	6	15	23	7	0	0	3	10	12	5
v30	0	0	1	5	9	5	0	2	3	18	22	8	0	0	1	12	11	6

说明: (A) 对“无用”“基础”“一般”“比较重要”“非常重要”“关键”6 个程度进行分数等级划分为 0、20、40、60、80、100。(B) 根据表 2 计算(过程略)后可对各个变量的权重分数运用 rank 函数降序排列 结果如表 3。

从表 4 可看出变量 v21 的 RSR 值最大，可以认定为最优。v13 的 RSR 值最小，可以认定为最差。以 Σf 为自变量，以 Y 为因变量，进行回归方程检验，得出 $y = -0.116f + 6.901$ ， $p < 0.01$ 。方差 $F = 353.194$ ， $p = 0.000$ 。表明检验具有统计学意义，数据分析结果具有合理性。

即是说，排名靠前的要素主要有 V21、V23、V27 等。

③ 优劣解距离法

TOPSIS 法 (Technique for Order Preference by Similarity to an Ideal Solution, 又称优劣解距离法) 是 C. L. Hwang 和 K. Yoon 在 1981 年

表3 民办高职学生就业能力百分制比率法结果一览表

序号	变量	指标分数	排序
1	v27	94.794	1
2	v21	93.725	2
3	v23	91.291	3
4	v18	89.822	4
5	v24	88.426	5
6	v22	88.359	6
7	v25	87.766	7
8	v11	85.402	8
9	v2	85.317	9
10	v30	84.990	10
11	v1	84.816	11
12	v20	84.489	12
13	v3	84.479	13
14	v7	83.830	14
15	v26	82.559	15
...
30	v13	62.906	30

说明: (A) $v1 = [(0 \cdot 0 + 1 \cdot 20 + 2 \cdot 40 + 5 \cdot 60 + 8 \cdot 80 + 4 \cdot 100) \cdot 1.4 / (0 + 1 + 2 + 5 + 8 + 4) + (0 \cdot 0 + 1 \cdot 20 + 4 \cdot 40 + 12 \cdot 60 + 21 \cdot 80 + 17 \cdot 100) \cdot 1.2 / (0 + 1 + 4 + 12 + 21 + 17) + (0 \cdot 0 + 1 \cdot 20 + 2 \cdot 40 + 7 \cdot 60 + 13 \cdot 80 + 7 \cdot 100) \cdot 0.8 / (0 + 1 + 2 + 7 + 13 + 7)] / 3 \approx 84.816$ 。其他变量的计算方式同理可得。
(B) 采用 rank 函数进行降序排列。

提出的。它是根据有限个评价对象与理想化目标的接近程度进行排序的方法。在其中存在“理想解”和“负理想解”两个核心概念。理想解是指设想的最优解，它的各个属性值都达到各备选方案中最好的值；而负理想解是指设想的最劣解，它的各个属性值都达到各备选方案中最坏的值。方案排序的规则便是把各备选方案与理想解和负理想解做比较，若其中一个方案最接近理想解，而同时又远离负理想解，则该方案是最好的。反之，若其中一个方案最接近负理想解，而同时又远离理想解，则该方案是最差的。当中，计算这种接近的距离可以采用的公式主要有两种：一种大优数据，即数据越大则越优，公式为 $c = D - / (D - + D +)$ ；一种是小优数据，即数据越小则越优，公式为 $c = D + / (D - + D +)$ 。

采用同样调查数据，以同样 1.4、1.2、0.8 三种不同权重，运用 TOPSIS 法可得到表 5 信息。

表 5 显示 v21 的指标 0.72703 最大，可认定为最优。v13 的指标 0.33177 最小，可认定为最差。

表4 民办高职学生就业能力秩和比指标评价法信息一览表

序号	变量	RSR 值	RSR 的秩 R	秩的频数 f	秩频数累 计值 Σf	R/m (%)	Y (profit)
1	v21	0.1909	1	1	1	100.0000	8.0900
2	v23	0.1879	2	1	2	96.6667	6.8250
3	v27	0.1877	3	1	3	93.3333	6.4985
4	v25	0.1839	4	1	4	90.0000	6.2816
5	v24	0.1836	5	1	5	86.6667	6.1077
6	v18	0.1827	6	1	6	83.3333	5.9661
7	v22	0.1818	7	1	7	80.0000	5.8416
8	v2	0.1806	8	1	8	76.6667	5.7257
9	v1	0.1797	9	1	9	73.3333	5.6219
10	v3	0.1787	10	1	10	70.0000	5.5244
11	v20	0.1779	11	1	11	66.6667	5.4289
12	v11	0.1768	12	1	12	63.3333	5.3398
13	v7	0.1744	13	1	13	60.0000	5.2533
14	v30	0.1722	14	1	14	56.6667	5.1662
15	v26	0.1719	15	1	15	53.3333	5.0828
...
30	v13	0.1401	30	1	30	3.3333	3.1616

说明: (A) Y 是查找《百分数与概率单位对照表》得出的概率分布。(B) RSR 的秩 R 是采用 rank 函数进行降序排列。

表5 民办高职学生就业能力 TOPSIS 指标评价法信息一览表

序号	变量	D +	D -	C	排序
1	v21	9. 66448	25. 74095	0. 72703	1
2	v23	10. 20927	24. 72291	0. 70774	2
3	v27	10. 82599	25. 12409	0. 69886	3
4	v18	11. 52645	24. 03928	0. 67591	4
5	v22	11. 91151	23. 63016	0. 66486	5
6	v25	12. 52283	23. 47511	0. 65212	6
7	v24	12. 50279	22. 76725	0. 64551	7
8	v2	13. 74336	22. 51994	0. 62101	8
9	v20	13. 70459	22. 10745	0. 61732	9
10	v11	13. 99709	22. 01273	0. 61130	10
11	v30	14. 17032	21. 63184	0. 60420	11
12	v1	14. 71917	22. 30401	0. 60243	12
13	v3	14. 14994	21. 31231	0. 60099	13
14	v26	14. 72615	21. 11767	0. 58916	14
15	v7	15. 20228	20. 65819	0. 57607	15
...
30	v13	24. 31823	12. 07355	0. 33177	30

说明: (A) C 采用大优数据, 即 $c = D - / (D - + D +)$, 如 $v21 = 0. 72703 = 25. 74095 / (9. 66448 + 25. 74095)$; (B) 排序是利用 rank 函数进行的降序排列。

④综合分析

采用百分制比率法、RSR、TOPSIS 三种方法分别对此次调查问卷进行数据分析, 得出表3、表4和表5三种结果。总结三种分析结果将v1 - v30这30个变量进行综合排列。可以得到下列信息, 见表6。

表6显示, 三种评价方法排名前15位的变量, 具有一致性。即30个因素中, 三种指标评价方法都认为责任感、执行力、团队协作、主动性、吃苦耐劳、踏实认真、敬业精神、沟通能力、理解能力、时间观念、实践动手能力、忠诚度、专业学习能力、心理调适能力、服务意识这15个要素比另外15个要素重要。

(四) 就业能力要素及结构构建

关于就业能力的构成, 最具权威的是奈特和约克(2004)的USEM就业力模型。该模型分学科理解力(Subject Understanding)、技能(Skills)、自我效能感(Efficacy)、元认知(Meta-cognition)四部分。国内有学者^[16]对应此模型的四部分, 将高职高专大学生就业力结构归为岗位技能、心理品质、可迁移技能、职业素养四方面。其中, 岗位技能是指包括高职高专大学生通过学习获得的含专业知识在内

表6 民办高职学生就业能力三种指标评价方法排名信息一览表

序号	变量	百分制比率法	RSR	TOPSIS
1	v27	1	3	3
2	v21	2	1	1
3	v23	3	2	2
4	v18	4	6	4
5	v24	5	5	7
6	v22	6	7	5
7	v25	7	4	6
8	v11	8	12	10
9	v2	9	8	8
10	v30	10	14	11
11	v1	11	9	12
12	v20	12	11	9
13	v3	13	10	13
14	v7	14	13	15
15	v26	15	15	14
16	v10	16	20	19
...
30	v13	30	30	30

备注: 百分制比率法、RSR、TOPSIS给出的是排序, 当中的1至30代表重要性程度逐渐减弱。

的各种知识与技能。心理品质是指包括问题自制力、责任感、灵活性、忠诚度、独立性等跟心理健康程度有关的特质。可迁移技能也被称

为“通用技能”，指适合各类职业且与本身专业关系不密切的能力，如组织协调能力、沟通能力、观察力、团队合作能力等。它是能恰当处理组织内外关系的能力，融入周围环境的能力，吸收与转化外界信息的能力，以及妥善处

理同事关系的能力。元认知表现为职业素养。它是高职高专大学生的核心能力，是用人单位看重的关键之所在。借鉴 USEM 理论及相关学者研究，可以将本研究中企业看重的 15 个要素归结为四类，具体见表 7。

表 7 民办高职学生就业能力构成要素表

类别	要素
岗位技能 (1 个)	专业学习能力
心理品质 (6 个)	责任感、吃苦耐劳、踏实认真、忠诚度、主动性、心理调适能力
通用技能 (5 个)	执行力、团队协作能力、实践动手能力、理解能力、沟通能力
职业素养 (3 个)	敬业精神、服务意识、时间观念

四、就业能力构成要素对促进育人工作的启示

通过实证所得，企业视角下学生就业能力结构及其要素，一定程度上可为民办高职院校培养市场所需的人才找准方向，从提高学校人才培养的针对性和实效性切入，稳步提升学校人才培养质量。为此，民办高职院校需要根据就业能力的四个维度，反思学校人才培养过程中存在的主要问题，结合学校发展的实际，有针对性地提出应对的举措。

(一) 岗位技能

一是提高学生的专业学习兴趣。兴趣是最好的老师，民办高职学生选报专业存在“赶时髦”和“随大流”等问题，这使不少学生所学专业与其个性特点及职业兴趣匹配度较低，导致学生厌学情况较为普遍。学校可通过职业兴趣在线测评科学引导学生选择与其志趣相投的专业，深化专业教育力度，增加专业教育频次，不断提高学生对其所学专业的认同感。二是加大校内实践基地建设。部分民办高职院校为了节约成本，实训设备的投入严重不足，学生在校内参与专业实践的机会较为欠缺，影响了学生专业技能的提高。学校可采取自主建设或校企合作的方式推进校内实践平台建设，为更多学生参与专业性实践创造条件，透过专业实践加深其对专业的理解。三是加强师资队伍建设。民办高职院校的师资以退休教师及年轻教师居多，来自企业的能工巧匠甚少，学校既懂理论又能实操的“双师”教师则更少，致使专业课教学仍停留在理论灌输阶段。学校须调整师资的结构，大力引进有企业工作经历的人员担任

专任教师，提高实训课的比重，引导教师带着学生“做中学，学中做”，切实提高学生的专业技术水平。

(二) 心理品质

一是推行学生积极心理健康教育。积极心理健康教育的重点是挖掘学生自身潜藏的积极因素，发展学生的潜能，培养学生良好的心理品质。学校可借助心理测量系统对学生的责任感、吃苦耐劳、踏实认真等企业重点关注的六个心理要素进行测量，找出 6 个心理要素的强弱排序，形成每个学生的积极心理档案，针对学生心理要素弱项部分，采取分类团辅的形式强化学生的积极心理品质。二是推行劳动素质教育。千禧一代大学生劳动实践欠缺是普遍现象，加之 80% 以上民办高职学生家庭条件尚可，学生参与劳动的机会不多，这使大多数学生的劳动意识较为淡薄，劳动观念有待确立。对此学校可将教室、部分校园公共区域交由学生打扫，定期组织学生参与志愿服务工作，为更多贫困生提供勤工俭学岗位，开展劳模讲座，评选校园劳动先锋等，营造热爱劳动、主动劳动的良好氛围，夯实学生吃苦耐劳、踏实认真的良好品质。三是增加学生的挫折教育。民办高职学生在过往学习中经常遇挫，常被贴上“学习失败者”的标签，导致学生遇到挫折容易产生自暴自弃的思想，这说明学生的心理调适能力存在较大的缺陷。学校可从学生的兴趣特长切入，如适度增加学生喜闻乐见的文体活动，为学生展示才华创造条件，逐步树立学生更大的自信，增强学生遇挫时的自我调控能力。

(三) 通用能力

一是落实第二课堂成绩单制度。第二课堂是培养学生通用能力的重要舞台,从企业倾向于录用学生干部便可见一斑。但不少民办高职院校第二课堂活动的组织较为散乱,经费投入不足,学生参与的积极性不高,活动育人的针对性、实效性有待提高。这要求学校转变观念,充分认识到第二课堂育人的重要性、紧迫性,以落实第二课堂成绩单为契机,加大经费投入,培育精品活动,锻炼学生的通用能力。二是引导学生组建学习兴趣小组。职业教育倡导项目驱动教学法,学生可在参与完整项目的过程中,习得相关知识和经验,锻炼自身的综合能力。学校可通过学生申报项目并给予支持的方式,引导更多学生组建学习兴趣小组,开展团队学习活动,提高学生的沟通能力、团队协作能力和实践动手能力。三是增加学生社会实践机会。社会实践是帮助学生认清环境、找准不足、锤炼能力的必要环节,但出于学生安全的考虑,民办高职院校组织学生参与社会实践的动力不足,减少了学生向社会广阔天地学习的机会。学校可通过加强管理,建立定点实践基地等做法,为学生参与社会实践创造条件,全方位提升学生的通用能力。

(四) 职业素养

一是全方位渗透职业文化。经实地走访,多数民办高职院校对校园文化建设重视不够,对职业文化融入校园鲜有触及。改变的主要举措可以是将职业文化上墙,将职业教育的理念、职业精神的内涵、优秀职业人的榜样等张贴于教室、实训室和宿舍,全方位渗透职业文化,藉由文化影响和熏陶学生,潜移默化引导学生争做优秀从业者。二是全过程确立职业意识。学生的行为养成,对其良好职业素养的培育有较大的帮助,学校需要在学生学习生活的全过程中,强化学生的时间意识、规矩意识,将准时上课、及时完成作业与学业成绩挂钩,引导学生确立上学如上班、上课如上岗的意识,促使学生形成良好的职业素养。三是全员参与职业引导。学校每位教职员工均可通过与学生的接触,对学生职业素养的培育产生不同程度的影响。专业教师的敬业精神,后勤人员的服务意识,学工干部的时间观念,均为影响学生健康成长的鲜活教育资源。学校可充分发挥教职员工“言传身教”的作用,除透过自身优秀的工作表现对学生产生“身教”影响外,还可专门组织具有优秀职业素养的教职员工开设讲座,以身边的故事引导学生,帮助学生确立良好的职业意识。

参考文献

- [1] 广东省教育厅. 2017 广东省高等职业教育质量年度报告[M]. 广州: 广东高等教育出版社 2017.
- [2] 骆永菊, 臧小林, 任江林. 影响大学毕业生就业因素分析及对策研究——从重庆“双选”会看大学生就业[J]. 重庆三峡学院学报 2004(2): 104 - 107.
- [3] 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.
- [4] 陶书中, 黄君录, 王佳利. 基于市场需求的高职学生就业能力培养的调查思考[J]. 中国职业技术教育 2008(15): 41 - 43.
- [5] 李忠艳, 汪永涛. 大学生就业能力分析及其培养对策[J]. 教育与职业 2009(12): 94 - 95.
- [6] 崔海英, 王淑仙, 栗蕊蕊. SWOT 理论视角的大学生就业能力解析[J]. 中国高等教育评估 2010(1): 44 - 48.
- [7] 肖贻杰. 高职学生就业能力结构及高职教育对就业能力影响的研究[J]. 职业技术教育 2010(13): 70 - 74.
- [8] 郭钟琪. 三维指标解构高职学生就业能力——以广东科学技术学院软件技术专业为例[J]. 中国职业技术教育, 2013(1): 86 - 89.
- [9] 庄小将, 吴波虹. 企业需求视角下高职毕业生就业能力结构实证研究[J]. 职业技术教育 2013(25): 33 - 36.
- [10] 邓斌. 高职院校学生就业能力开发的创新实践[J]. 价值工程 2014(10): 295 - 296.
- [11] 邓峰, 郭建如. 高职院校培养方式变革与毕业生就业能力培养[J]. 教育学术月刊 2014(5): 70 - 75.
- [12] 黎良田. 高职学生就业能力开发的创新实践[J]. 职业教育研究 2014(1): 72 - 74.
- [13] 戴艳, 周强. 高职体育专业学生就业能力结构研究[J]. 职教论坛 2014(29): 21 - 24.
- [14] 张秀, 庄西真. 基于 CareerEDGE 模型的高职学生就业能力结构分析[J]. 教育与职业 2014(5): 112 - 114.
- [15] 韩玉萍, 张蓝月, 叶海英, 李印伦. 基于 USEM 模型的大学生就业能力评价与提升策略探究[J]. 学校党建与思想

教育 2016(5) : 74 - 76.

[16] 路平. 基于 USEM 模型的高职高专学生就业力结构探析 [J]. 中国职业技术教育 2013(21) : 65 - 77.

The Employability Structure and Training Path of Private Higher Vocational College Students ——Based on Empirical Research of the Enterprise Demand

ZHANG De-yi

(Guangzhou Urban Construction Vocational College ,Guangzhou 510925 ,China)

Abstract: Private higher vocational colleges are an important part of the system of higher vocational colleges in China. Exploring the employment ability structure of private higher vocational students from the perspective of enterprise needs is of great practical significance for improving the employment quality of private higher vocational students and promoting their high-quality and sustainable development. Through literature analysis , the employment related personnel interview to determine the initial employment capacity of 30 elements , for nearly three years hired private higher vocational graduates more enterprises to carry out the questionnaire survey , it is concluded that private higher vocational students' employment ability constitute elements of importance , the integrated use of centesimal system ratio method , rank , and ratio method (RSR) , distance method and solution (TOPSIS) analysis to determine the enterprise attaches great importance to the private vocational students' employment ability structure for “jobs skills , psychological quality , general skills , professional quality” and so on four dimensions , As well as “professional learning ability and sense of responsibility , bears hardships and stands hard work , prudence seriously , loyalty , initiative , psychological adjustment ability , executive ability , teamwork ability , practice ability , understanding ability , communication skills , professional dedication , sense of service , the concept of time” and so on 15 elements , and therefore as follows to explore the educational work of higher vocational colleges run by the local improvement direction.

Key words: private higher vocational colleges; employability; structural elements; personnel training; enterprise needs