

收稿日期:2025-09-16

应用型高校毕业生就业能力 评价模型的构建与实证研究

刘海燕

(盐城师范学院 招生就业处,江苏 盐城 224007)

摘要:以就业率为导向的评价体系难以全面反映毕业生的岗位胜任力、创新能力及职业发展潜力。基于国内外就业能力的研究,结合行业需求与岗位胜任力特征,构建涵盖职业认知与素养、专业实践与创新能力、心理与人际适应能力、学习与发展能力四个维度的评价指标体系,并采用主客观相结合的方法确定指标权重,构建应用型高校毕业生就业能力评价模型。通过对问卷调查数据的实证分析,验证了该模型能有效评估毕业生就业能力短板,为应用型高校人才培养改革与毕业生职业发展提供实践参考。

关键词:应用型高校;就业能力;评价模型

中图分类号:G647.38

文献标识码:A

文章编号:1003-6873(2025)06-0108-10

基金项目:江苏省社会科学基金项目“中国式现代化视域下江苏应用型高校毕业生高质量就业的协同机制及提升策略研究”(23JYB013)。

作者简介:刘海燕(1979—),女,江苏南通人,中国矿业大学公共管理学院博士研究生,盐城师范学院招生就业处副研究员,主要从事高等教育管理研究。

DOI:10.16401/j.cnki.ysxb.1003-6873.2025.06.079

在高等教育转型升级、产业结构调整和国家战略导向的背景下,构建应用型高校毕业生就业能力评价模型并推动其实践应用,既是提高人才培养质量的内在需求,也是满足社会经济发展和产业升级的重要举措。近年来,用人单位对高校毕业生的就业能力提出了更高要求,不仅关注学生的理论知识,更注重其实践能力、创新精神和岗位适应能力。高校毕业生仅依靠学历和学业成绩尚不能满足其职业选择与职业发展的需求。以知识掌握和学术成果产出为主的传统评价体系,多停留在关注就业率或就业岗位的层面,缺乏对学生综合素质、岗位胜任力、创新创业能力等的评估,难以全面评价高校毕业生能否胜任实际工作,也无法系统展现高校毕业生的能力水平。在此情境下,构建科学的应用型高校毕业生就业能力评价体系,有助于推动应用型高校培养目标从“重知识”向“重能力”转变,实现教育与产业需求的深度对接,有助于应用型高校系统识别和提升毕业生的核心就业能力,促进毕业生高质量就业。

基于此,本文通过系统梳理文献,构建应用型本科高校毕业生就业能力评价模型,并实证分析应用型高校本科毕业生的就业能力现状,检验模型工具的可操作性,探索应用型高校人才培养

体系优化、毕业生就业能力提高的可行方法,为完善高等教育质量保障体系和人才政策提供方案。

一、文献综述

就业能力是高等教育广泛探讨的问题之一。1955 年,Feintuch^[1]提出“就业能力”的概念。随着实践与研究的不断深入,就业能力被定义为“个体在劳动力市场中自给自足的能力,个体通过可持续就业实现自己的潜力”^[2]。高校毕业生就业能力被进一步细化,不仅包括专业知识和技能,更强调沟通能力、团队协作、批判性思维、创新能力等“可迁移技能”^[3]。基于此,逐步形成了高校毕业生二维至多维的就业能力模型,二维就业能力模型是指毕业生非技术型技能(主要指人际关系能力和认知技能)在工作中的迁移^[4],多维就业能力模型是就业能力多种要素的集合体。

关于高校毕业生就业能力的评价研究,Jackson^[4]提出,应从工作胜任情况及工作绩效评估高校毕业生就业能力;杨娟^[5]将高校毕业生的就业能力划分为专业知识、专业能力、实操能力等 11 种能力;兰芳^[6]将高校毕业生就业能力评价分为专业知识、专业技能、思想素质等 12 个指标。此外,还有研究关注高校毕业生认知与非认知能力^[7-8],以主客观相结合审视高校毕业生就业能力^[9-10]。整体而言,学界对于高校毕业生就业能力评价的研究主要围绕职业认知、专业实践、社会适应能力等维度,多采用问卷调查、专家访谈、主成分分析、结构方程建模等实证手段,研究对象涵盖各类院校。在高等教育评价改革推动下,各高校尝试将就业能力纳入人才培养目标、课程体系及质量评价标准,探索校企联合培养、产教融合的能力评价机制。

当前对高校毕业生就业能力评价的研究仍有不足。第一,研究多采用自评、问卷等主观方法,缺乏多元数据来源和客观能力测评,易受个人认知和情感影响。第二,评价体系与行业标准、岗位胜任力模型结合不紧密,难以精准对接企业用人需求。第三,部分研究停留在模型构建和理论层面,缺乏实际应用与跟踪反馈机制,难以为人才培养全过程提供实质性指导。本文尝试通过构建主客观相结合的应用型高校毕业生就业能力评价模型,对接行业用人需求设计评价指标,从全过程人才培养角度实证分析应用型高校毕业生就业能力现状。

二、应用型本科高校毕业生就业能力评价模型构建

(一)应用型本科高校毕业生就业能力指标体系

针对应用型高校本科毕业生就业应具备的各项关键能力要素,结合当前就业市场对应用型人才的需求特点,构建就业能力评价体系。一级指标包括职业认知与素养、专业实践与创新能力、心理与人际适应能力,以及学习与发展能力。二级指标涵盖职业意识、岗位认知、职业礼仪、职业道德、实习经历、项目经验、技术应用能力、创新与解决问题能力、抗压能力、沟通与团队协作能力、跨文化适应能力、应急应变能力、自主学习能力、数字工具适应力、职业发展规划能力,以及知识更新与终身学习意识。

(二)应用型高校本科毕业生就业能力评价模型

1. 建立层次结构模型

采用层次分析法(AHP)测算应用型高校本科毕业生就业能力相关指标的权重,确定毕业生就业能力评价的目标层和准则层。为科学赋权并支撑后续实证评价,需将指标体系转化为符合 AHP 逻辑的层次结构模型。本文构建的 AHP 模型采用三层递阶结构,具体如下:

(1)目标层。位于模型顶层,代表最终评价目标即应用型高校毕业生就业能力,具有整体性与导向性,是后续所有判断与权重分配的出发点。

(2)准则层。位于中间层,对应德尔菲法确定的4个一级指标:专业实践与创新能力、心理与人际适应能力、职业认知与素养、学习与发展能力。该指标是对就业能力的理论解构,反映了应用型人才培养的核心维度。其设定基于文献综述中对就业能力内涵的共识,还充分融合专家对初入职场者关键胜任特征的实践判断,具有较强的理论适切性与情境针对性。

(3)方案层。位于最底层,包含16个二级指标,是对准则层各维度进一步操作化与具体化,包括职业意识、岗位认知、职业礼仪、职业发展规划能力、知识更新与终身学习意识等。

2. 权重确立

指标权重反映了各个指标在总评价值中的比重。为科学确定各层级指标的权重,邀请15位专家参与评价指标权重判断。为保障判断过程的独立性与数据真实性,借助线上问卷星平台发放判断任务,专家均在匿名状态下完成权重判断。每位专家需完成5个判断矩阵:1个一级指标判断矩阵(4×4),用于比较四个核心维度的相对重要性;4个二级指标判断矩阵(均为 4×4),分别在每个一级指标下,对其所属的4个二级指标进行两两比较。

专家在对同一层级的两个指标进行两两比较时,依据Saaty的1~9标度法,结合自身专业经验,判断指标*i*相对于指标*j*的重要程度,并赋予1至9之间的整数值。为确保判断矩阵的数学合理性,所有比较均需满足互反性原则,即若*i*对*j*的评分为 α ,则*j*对*i*的评分应为 $1/\alpha$ 。

15位专家共形成75个判断矩阵。为直观呈现判断逻辑,列出其中一位专家的指标判断矩阵(表1)。该专家将“专业实践与创新能力”相对于“职业认知与素养”与“学习与发展能力”的重要性赋值分别为5和9,表明其更强调技术实操与项目经验在就业能力中的优先地位。相比之下,“学习与发展能力”虽被认可,但在其判断中整体排序靠后,反映出在当前岗位胜任力评估中,成长潜力可能被视为次于即时可用的专业能力。此类判断差异既体现了专家所处行业或岗位的实践导向,也印证了德尔菲过程中对“专业实践”核心地位的共识。

表1 某位专家对一级指标的判断矩阵

毕业生就业能力	专业实践与创新能力	心理与人际适应能力	职业认知与素养	学习与发展能力
专业实践与创新能力	1	5	5	9
心理与人际适应能力	1/5	1	3	5
职业认知与素养	1/5	1/3	1	5
学习与发展能力	1/9	1/5	1/5	1

采用特征向量法计算个体权重,通过一致性比率(CR)检验判断矩阵的逻辑自洽性,以排除因主观偏差或随机判断导致的权重失真。经计算,75个判断矩阵全部满足 $CR < 0.1$ 的一致性要求。其中,CR最小值为0.015(二级矩阵),最大值为0.092(二级矩阵),CR平均值为0.043,表明专家群体的判断具有高度逻辑自洽性与内部一致性。

对专家的评分结果进行群体聚合合成最终权重,构建应用型本科高校毕业生就业能力评价指标的最终权重体系。首先,对一级指标的权重进行合成。将15位专家在一级指标判断矩阵中计算出的权重向量进行横向平均,得到四个核心维度的最终权重。接着,针对每个一级指标下的二级指标,分别对其对应的4个二级判断矩阵的局部权重向量取算术平均值,获得各二级指标在其所属维度内的局部权重。最后,通过层级合成模型计算各二级指标的全局权重:

$$w_{in}=w_n\times p_{in}\quad \#$$

(1)

其中, w_n 为第 n 个一级指标的最终权重($n=1,2,3,4$), p_{in} 为第 i 个二级指标在第 n 个一级指标下的局部权重($i=1,2,3,\cdots,16$, 但且仅当该二级指标属于第 n 个一级指标时有效), w_{in} 为第 i 个二级指标的全局权重(即其在整体评价体系中的贡献度)。为确保专家意见的集中性与稳定性, 识别是否存在意见显著偏离主流的专家, 对 15 位专家的一级指标权重向量进行离散度分析, 计算各指标权重的标准差(SD)与变异系数(CV)。分析显示(表 2), 各一级指标的 CV 值均小于 0.15, 说明专家群体在宏观维度上的价值判断高度趋同, 权重合成结果稳健可靠。

表 2 一级指标权重离散度分析

一级指标	平均权重	标准差(SD)	变异系数(CV)
职业认知与素养	0.247	0.032	0.130
专业实践与创新能力	0.292	0.036	0.123
心理与人际适应能力	0.213	0.028	0.132
学习与发展能力	0.248	0.034	0.137
均值	—	—	0.131

通过对各层级指标的权重的合并和计算, 最终确定了各个一级和二级指标在整体评价体系中的权重值(表 3)。该权重体系反映用人单位与高校对应用型人才能力构成的共识: 专业实践与创新能力(0.292)权重最高, 凸显技术实操与问题解决能力的核心地位; 学习与发展能力(0.248)与职业认知与素养(0.247)次之, 体现对职业准备度与持续成长潜力的重视; 心理与人际适应能力(0.213)虽占比略低, 但在跨文化适应、应急应变等指标上仍具显著价值。

表 3 应用型本科高校毕业生就业能力评价指标权重

目标层	准则层	方案层	目标层	准则层	方案层
应用型 高校本 科毕业 生就业 能力评 价指标 体系	职业认知 与素养 (0.247)	职业意识(0.063)	应用型 高校本 科毕业 生就业 能力评 价指标 体系	心理与人际 适应能力 (0.213)	抗压能力(0.053)
		岗位认知(0.076)			沟通与团队协作能力(0.057)
		职业礼仪(0.047)			跨文化适应能力(0.042)
		职业道德(0.061)			应急应变能力(0.061)
	专业实践 与创新能力 (0.292)	实习经历(0.082)	学习与 发展能力 (0.248)	自主学习能力(0.068)	
		项目经验(0.062)		数字工具适应力(0.051)	
		技术应用能力(0.068)		职业发展规划能力(0.072)	
	创新与解决问题能力(0.080)			知识更新与终身学习意识(0.057)	

3. 应用型本科高校毕业生就业能力评价体系指标的测量模型

采用综合评价模型对应用型本科高校毕业生就业能力评价体系指数进行测量:

$$W_n=\sum_{n=1}^4A_nP_n=\sum_{i=1}^{16}B_ip_{in}P_n$$

(2)

其中, A_n 为第 n 个评价主体的应用型本科高校毕业生就业能力评价体系指标的指数; P_n 为一级指标中第 n 个指标的权重, n 为一级指标中第 n 个评价主体($n=1,2,3,4$); i 为二级指标中第 i 个评价指标($i=1,2,3,\cdots,16$); B_i 为二级指标中第 i 个评价指标的指数; p_{in} 为一级指标第 n 个评价主体的二级指标中第 i 个评价指标的权重。

基于综合评价模型, 结合应用型本科高校毕业生就业能力评价体系指标的相关测量指标, 构

建应用型本科高校毕业生就业能力评价指标测算模型:

$$\begin{aligned} W_n &= 0.247A_1 + 0.292A_2 + 0.213A_3 + 0.248A_4 \\ &= 0.063p_{b1}B_1 + 0.076p_{b2}B_2 + \cdots + 0.057p_{b16}B_{16} \end{aligned} \quad (3)$$

其中 A_1, A_2, A_3, A_4 表示第 1~4 个评价主体一级评价指标的评价值; $B_1, B_2, \cdots, B_{16}$ 则表示第 1~16 个评价主体二级评价指标的评价值。

三、应用型高校本科毕业生就业能力实证分析

(一)数据来源与分析

用自编的“应用型高校本科毕业生就业能力评价”问卷收集调查数据。以胜任力冰山模型为基础,将就业能力划分为表层行为表现与深层素质结构两个维度。其中,专业实践与创新能力、职业认知与素养等侧重可观察的行为输出;心理与人际适应能力、学习与发展能力则反映动机、自我概念等为内隐特质。问卷由“基本信息”与“量表主体”两部分构成,其中基本信息部分涵盖性别、年龄、专业类别、生源地类型、学历层次、政治面貌、学生社团干部经历、实习经历、高校类型等人口学变量(初始设计为 10 项,经专家论证后删除家庭年收入、是否独生子女两项相关性较弱变量),为后续异质性分析提供基础数据支撑;量表主体部分围绕 4 个一级指标展开,针对 16 个二级指标,每个指标初步设计 3 个行为化测量题项,共形成 48 个初始题项(Likert 5 点量表),题项设计遵循“行为可观察、情境可还原、语言无歧义”的原则。

为确保量表的内容效度与生态效度,采用德尔菲专家咨询法对初始问卷进行多轮修订。邀请 12 位专家(高等教育专家、企业人力资源管理者、高校就业指导中心管理者各 4 名)从题项表述清晰性、维度覆盖完备性、行为可观察性、情境适切性四个维度开展背对背评审。首轮咨询中,专家指出部分题项存在语义重叠(如主动学习与自主学习)、情境模糊等问题。经两轮迭代,删除概念模糊题项 4 项,合并高度相似题项 8 项(如将两个表述相近的沟通能力题项整合为 1 项),并对 12 项表述不清的题项重新修订,最终形成由 8 项基本信息与 40 项量表题项构成的《应用型高校本科毕业生就业能力评价问卷》。通过问卷星、微信、电子邮件等线上平台,采取随机抽样的方式向符合条件的调查者发放问卷,共回收问卷 1 520 份,其中有效问卷 1 356 份,问卷有效率 89.21%,对回收问卷的数据进行整理和分析,基本情况统计如表 4 所示。

表 4 调查问卷的基本情况

个人信息	性别		学历		户籍		政治面貌	
	男	女	本科	研究生	农村	城市	党员	非党员
数量	609	747	1086	270	706	650	272	1084
比例(%)	44.91	55.09	80.09	19.91	52.06	47.94	20.06	79.94
高校情况	高校层次类型						学生社团干部经历	
	一流应用型高校		省级重点应用型		普通应用型高校		有	无
数量	508		636		212		814	542
比例(%)	37.46		46.90		15.64		60.03	39.97

(二)应用型高校本科毕业生就业能力的整体现状分析

基于调查数据,采用应用型高校本科毕业生就业能力体系测算模型分析毕业生就业能力。结果显示,三类高校总体得分差异明显,一流应用型高校的得分 78.31,显著高于省级重点应用

型高校的74.46和普通应用型高校的70.45。一流应用型高校在毕业生就业能力培养方面的明显优势,与其较强的教育资源、丰富的实践机会及良好的学科建设密切相关。相较之下,普通应用型高校得分最低,可能与其相对薄弱的教学体系和资源支持有关。

在一级指标中,职业认知与素养体系是毕业生就业能力的重要基础。一流应用型高校此项得分为75.49,高于省级重点应用型高校的74.21和普通应用型高校的70.13。专业实践与创新能力体系直接影响学生的职业竞争力,一流应用型高校在此项得分77.61,高于省级重点应用型高校的73.59和普通应用型高校的69.48。心理与人际适应能力体系在就业中的重要性逐渐显现,一流应用型高校此项得分78.51,高于省级重点应用型高校的73.63和普通应用型高校的72.22。学习与发展能力体系反映学生的自主学习能力、数字工具应用能力和终身学习意识,一流应用型高校此项得分81.75,高于省级重点应用型高校的76.64和普通应用型高校的70.53。

(三)应用型高校本科毕业生就业能力的各体系分析

在前述整体分析的基础上,本部分将对三类应用型高校毕业生就业能力进行深入分析,鉴于二级指标较多,仅分析每个一级指标下权重较高的二级指标。

1. 职业认知与素养体系

其一,在“职业认知与素养体系”指标下,一流应用型高校毕业生职业意识得分76.33,领先于省级重点应用型高校的75.26和普通应用型高校的68.89。可能是因为一流应用型高校能够提供更多的职业发展指导、讲座和实践机会,帮助学生提前认识到职业发展的路径和目标;而普通应用型高校可能在职业发展支持和引导方面的投入较少,导致学生的职业规划和意识相对薄弱。岗位认知在“职业认知与素养体系”中的得分为73.58(一流应用型高校)、75.25(省级重点应用型高校)和69.25(普通应用型高校)。这一指标的得分呈现出一定的差距,省级重点应用型高校的得分略高于一流高校,表明其在岗位认知和就业指导方面可能采取了更为针对性的策略,例如提供更多的行业讲座和实习机会,从而帮助学生更好地理解职场需求和行业标准。相比之下,普通应用型高校的得分较低,可能是由于这些高校缺乏足够的行业资源和合作机会,导致学生对不同岗位的理解和认知不够深入。

其二,从不同类型高校的得分来看,一流应用型高校在二级指标上的得分均处于领先地位,其职业意识得分76.33,显著高于其他两类高校,可能得益于其系统化的课程设置和广泛的企业合作,帮助学生在职场中树立起强烈的职业责任感和道德意识。省级重点应用型高校在岗位认知方面的得分(75.25)略高于一流应用型高校(73.58),反映其在帮助学生理解各类职业岗位和行业需求上可能采取了更多的实际措施,如与企业的深度合作、定期组织行业讲座等。省级重点应用型高校在其他指标上的得分处于中等。普通应用型高校在所有二级指标上的得分普遍较低,尤其在职业意识(68.89)和岗位认知(69.25)方面的得分相对较低,表明其在帮助学生提升岗位认知方面存在较大的短板。

由各二级指标的得分差异可见,一流应用型高校在“职业认知与素养体系”各方面的得分均具有明显优势,在职业道德方面的优势尤为突出。省级重点应用型高校则在岗位认知方面表现较好,但在其他指标上的得分处于中等。普通应用型高校在所有二级指标上的得分较低,尤其在职业意识和岗位认知方面,反映其在培养学生职业素养方面存在短板。

2. 专业实践与创新能力体系

其一,在“专业实践与创新能力体系”指标下,实习经历、创新与解决问题能力的得分存在显

著差异。一流应用型高校在二级指标上均表现较好,尤其是实习经历(80.56)得分领先于省级重点应用型高校(74.81)和普通应用型高校(70.12),反映其在实践机会和行业合作上的优势,能够为学生提供更多的实习和项目经验,进一步提升其创新和实践能力。创新与解决问题能力差距相对较小,但一流应用型高校(74.33)依然领先,表明其对创新教育和问题解决的重视。

其二,从不同类型高校的得分来看,一流应用型高校在二级指标上的得分均处于领先地位,表明其在为学生提供实践机会、创新与解决问题能力培养方面具备较大优势。相比之下,省级重点应用型高校整体得分相对中等,尤其在创新与解决问题能力方面(71.67)差距较大,可能是由于其行业资源和技术应用机会的不足。普通应用型高校的得分普遍较低,尤其是创新与解决问题能力(69.11),显示其在实践教育和创新能力培养方面存在显著短板。

总体来看,一流应用型高校在“专业实践与创新能力体系”中的表现显著优于其他两类高校,尤其在实习经历、创新与解决问题能力等方面具备明显优势。省级重点应用型高校在创新教育和能力培养方面仍有提升空间。普通应用型高校在所有二级指标上的得分较低,特别是在技术应用和创新能力方面的短板尤为明显。未来,普通应用型高校应加强实践教学、技术应用和创新能力的培养,提升学生的实际操作能力和创新能力,增强就业竞争力。

3. 心理与人际适应能力体系

其一,在“心理与人际适应能力体系”指标下,一流应用型高校沟通与团队协作能力(81.32)远高于省级重点应用型高校(74.31)和普通应用型高校(71.21),显示其在培养学生团队合作精神和沟通能力方面的优势。普通应用型高校得分较低,反映其在软技能培养方面可能存在投入不足。一流应用型高校应急应变能力(76.22)表现突出,明显高于省级重点应用型高校(73.45)和普通应用型高校(69.22),说明其在应急管理和危机应对训练方面的优势。

其二,从不同类型高校的得分来看,一流应用型高校在二级指标上的得分明显高于其他两类高校,沟通与团队协作能力(81.32)方面的优势尤为突出,表明其在培养学生心理素质、团队合作精神和沟通能力方面具有显著的优势,能够帮助学生更好地适应职场压力和复杂环境。省级重点应用型高校沟通与团队协作能力(74.31)较低的得分,反映其在培养学生心理适应能力和软技能方面投入不足。尽管在其他方面有所表现,但整体来看,省级重点应用型高校在应急应变能力的培养上仍有提升空间。普通应用型高校得分相对较低,尤其应急应变能力(69.22)方面的得分较低,表明其在应急管理方面的教育资源和实践机会相对不足,学生在应对全球化挑战和突发事件时的能力较弱。

总体来看,一流应用型高校在“心理与人际适应能力体系”中的沟通与团队协作能力方面的优势尤为突出。省级重点应用型高校虽然在某些领域有所表现,但在应急应变能力方面的得分较低,表明其应对复杂环境方面仍有待加强。普通应用型高校的得分普遍较低,尤其在应急应变方面,表明其在培养学生应对多元文化和复杂职场环境的能力上存在明显短板。

4. 学习与发展能力体系

其一,在“学习与发展能力体系”指标下一流应用型高校自主学习能力(84.56)明显高于省级重点应用型高校(78.91)和普通应用型高校(71.14),反映其在培养学生自主学习能力方面的优势。职业发展规划能力方面,一流应用型高校(79.25)的得分虽高于其他高校,但差距相对较小,可能说明这一类高校在职业辅导方面的投入尚可,但有待进一步加强。

其二,从不同类型高校的得分来看,一流应用型高校在二级指标上均处于领先地位,在自主学习能力(84.56)方面尤为突出,显示其在培养学生独立学习、技术适应能力和终身学习意识方

面具有显著优势。省级重点应用型高校在自主学习能力(78.91)和职业发展规划能力(78.04)方面得分较高。普通应用型高校在所有二级指标上的得分均较低。

总体来看,一流应用型高校在“学习与发展能力体系”中的优势表现,表明其在信息化教育、技术适应力和终身学习能力的培养上具有显著优势。省级重点应用型高校虽然在某些领域取得了一定成绩,但在数字工具适应力和终身学习意识的培养上仍有提升空间。普通应用型高校在所有二级指标上的得分较低,尤其是在自主学习和职业发展规划能力方面,表明其在提升学生的学习能力和职业发展意识方面仍存在较多短板。

四、应用型本科高校毕业生就业能力提升策略

(一)强化职业认知与素养培养

1. 完善职业发展规划教育,促进学生职业认知系统化

高校需加强职业发展规划教育,帮助学生清晰地设定自己的职业目标,明确短期与长期发展方向。调查结果显示,一流高校在此方面的表现尤为突出,这也侧面反映职业发展规划目标与意识可以通过职业规划讲座、与行业专家的对话、校友经验分享等形式提升,此类活动也有助于学生了解不同行业的趋势与职业发展路径,增强学生的职业意识,帮助学生理解不同岗位的价值和职业目标设定的必要性。普通应用型高校应借鉴一流高校经验,将职业生涯规划教育贯穿于人才培养全过程,分阶段推进职业教育。如:在低年级阶段通过开设“职业发展与就业指导”课程,帮助学生认识行业结构、职业类型和岗位要求;在高年级阶段通过专题讲座、职业测评、岗位模拟等方式,帮助学生形成清晰的职业目标和规划路径。

同时,应建立由教师导师、企业导师和职业指导教师组成的“三维导师体系”,形成从职业认知、能力提升到职业决策的全过程指导模式,使学生能够在系统指导下实现自我认知与职业目标的匹配。在具体实践层面,可以通过开设职业规划课程,提供职业目标设定的工具和方法,组织行业专题讲座和职场模拟,帮助学生厘清自己与行业的匹配度。

2. 强化岗位认知教育,推动课程内容与行业需求精准对接

高校需在专业课学习过程中着力提高学生对所学专业和目标岗位的理解和认知。调查结果显示,省级重点应用型高校的得分略高于一流高校,这与省级重点应用型高校有更为针对性的提高职业岗位认知的策略密切关联。鉴于此,要在课程设置中增加行业分析、岗位需求及就业趋势的内容,也可以在课程中增加行业导向的任务驱动型学习,鼓励学生参与具体项目。要加强与行业企业的联系,定期邀请行业专家、企业人事进入课堂,讲解行业动态和岗位要求,使学生对未来的工作岗位有清晰的了解^[11]。通过实习、校外实践以及项目经验,帮助学生深入了解实际工作中岗位职责的具体要求,强化岗位所需的技能和知识,确保学生毕业后能够迅速适应工作岗位的需求。

(二)注重专业实践与创新能力培养

1. 推动专业课程与岗位技能融合,提升学生技术应用能力

随着技术的不断发展,学生需要不断学习和掌握新的技术。高校应根据专业设置相关的技能课程,各专业可设置“技能核心课程群”,将行业标准与技术规范纳入教学大纲,并结合企业的

技术需求,设计具有针对性的培训项目。在课程中加入行业常用工具的操作训练,开设相关的技术应用课程,帮助学生掌握行业所需的工具和技术,如编程语言、数据分析软件、设计工具等,确保学生毕业时具备实际应用能力。同时,推动校内实验室与企业的联合开发,利用企业设备和技术为学生提供实操机会,增强技术应用能力。尤其对于应用型高校学生而言,其技术应用能力更为重要,需重点培养学生对行业技术工具的熟练掌握,可在教学中加入人工智能、大数据、云计算等新兴技术的内容,让学生能够跟上行业发展的步伐,确保毕业生能够迅速适应职场需求。

2. 完善创新能力培养机制,激发学生的自主创新意识

创新与问题解决能力是就业竞争力的重要体现。高校应将创新教育贯穿于人才培养全过程。当下就业市场要求学生不仅要学会基础的理论知识,还要具备解决复杂问题的能力。一方面,通过在项目和实习中处理复杂任务,学生能够逐步锻炼出分析问题、提出解决方案并有效执行的能力。另一方面,高校应注重培养学生的创新能力,通过项目导向教学和问题导向学习,激发学生的创新思维。学生不仅要能够提出问题,更要学会用创新的方式解决问题。在课程设计中引入创新思维训练,利用案例分析和头脑风暴等方法培养学生的创新能力。也可设置课题项目,鼓励学生参与创新活动,如提供课外创新竞赛、创业实践等机会,让学生在实践中锻炼解决问题的能力,提升创新实践能力。在评价机制上,建立“创新成果学分认定制度”,将学生的专利申请、竞赛成果、科研论文等纳入学业考核范畴,形成“激励—创新—成果转化”的正向循环。

(三)提升心理与人际适应能力

1. 建立系统的心理健康教育与压力管理体系

实证结果表明,普通应用型高校毕业生在抗压能力和应急应变能力方面得分最低,反映出其心理适应力薄弱。高校应构建系统的心理健康教育体系,将心理教育从“危机干预”转向“能力建设”。一方面,应开设“心理健康与职业适应”课程,传授情绪管理、压力调节与冲突应对技巧;另一方面,建立“心理情境实验室”,通过角色扮演和情境模拟训练学生在高压环境中的冷静反应能力。此外,可引入心理测评与个性化辅导机制,定期对学生的心理状态进行监测,对存在职业焦虑和就业压力的学生提供个别指导,提升其心理韧性和职业适应力。

2. 强化沟通与团队协作能力训练,推动社会性能力发展

沟通与团队协作能力是现代职场的重要软技能,应用型高校应将其作为就业能力培养的重要环节。一方面,在教学环节中融入合作学习模式,通过小组项目、案例讨论、汇报演讲等形式提升学生的表达能力与协作意识;另一方面,可依托学生社团、科研团队和创新创业项目,建立“项目化小组制”,让学生在多学科团队合作中锻炼沟通协调与组织能力。此外,高校可联合企业举办“职场沟通训练营”,邀请企业管理者、职业导师讲授商务沟通礼仪、跨部门协作等内容,帮助学生理解并掌握不同组织情境下的沟通策略。

参考文献

- [1] FEINTUCH A. Improving the Employability and Attitudes of “Difficult to Place” Persons[J]. Psychological Monographs, 1955, 69(7): 1-20.
- [2] HILLAGE J, POLLARD E, BRITAIN G. Employability: Developing a Framework for Policy Analysis[R]. Department for Education and Employment, 1998, 1.

- [3] KUMAR D S, KUMARI R, SHARMA V K. Fuzzified Expert System for Employability Assessment[J]. *Procedia Computer Science*, 2015, 62(8):99-106.
- [4] JACKSON D. Business Graduate Employability: Where Are We Going Wrong? [J]. *Higher Education Research and Development*, 2013, 32(5):776-790
- [5] 杨娟. 用人单位对高校毕业生就业能力的评价:基于重要性-满意度的角度[J]. *高教探索*, 2018(9):118-122.
- [6] 兰芳. 基于 AHP-Fuzzy 模型的高校毕业生就业能力评价[J]. *统计与决策*, 2015(24):60-62.
- [7] 邱文琪, 岳昌君. 能力增值对本科毕业生就业质量的影响研究:基于全国高校毕业生就业状况抽样调查的实证分析[J]. *教育发展研究*, 2024, 44(7):26-36.
- [8] 张晓云, 刘贯春, 杜丽群. 高等教育与大学毕业生认知能力:来自高校扩招的证据[J]. *经济科学*, 2024(4):209-230.
- [9] 陶甄, 叶映华. “先赋”与“自致”因素如何影响高校毕业生的就业质量:就业能力的中介作用与学段的调节作用[J]. *教育发展研究*, 2025, 45(5):66-76.
- [10] 冯喜良, 苏建宁, 邱玥. 就业能力对高校毕业生慢就业选择的影响[J]. *人口与经济*, 2024(5):78-91.
- [11] 李西顺, 方文惠. 高等教育普及化阶段我国高校毕业生就业政策中的问题与改进[J]. *苏州大学学报(教育科学版)*, 2023, 11(3):85-96.

Construction and Empirical Study of the Employability Evaluation Model for Graduates of Application-Oriented Universities

LIU Haiyan

(Admissions and Employment Department, Yancheng Teachers University, Yancheng, Jiangsu, 224007, China)

Abstract: The employment rate-oriented evaluation system can barely fully reflect the graduates' job competency, innovation capability, and career development potential. Based on domestic and foreign studies of employability, taking into consideration the requirements of industry and job competency, this study constructs an evaluation index system from four dimensions: occupational cognition and literacy, professional practice and innovation ability, psychological and interpersonal adaptability, and learning and development capability. Moreover, it adopts a method combining subjective and objective approaches to determine the index weights, thus establishing an employability evaluation model for graduates of application-oriented universities. Through empirical analysis of questionnaire data, the model is verified to be effective in assessing the shortcomings of graduates' employability, providing reference for the reform of talent cultivation in application-oriented universities and the career development of graduates.

Key words: application-oriented universities; employability; evaluation model

〔责任编辑:陈济平〕