

“供需耦合”视角下职业院校人才培养质量与雇主需求匹配度的关联性研究——基于多院校实证调查

王娟

浙江金融职业学院

DOI:10.32629/mef.v9i6.20959

[摘要] 在制造强国战略不断推进、产业转型升级不断加快的大背景下,职业院校人才培养供给同雇主需求之间存在结构性的不匹配问题越来越明显。本研究从“供需耦合”的视角出发,采取了混合研究的方法,在全国12所职业院校和327家用人单位之间开展大样本的问卷调查,并且对各个企业中员工的招聘者进行了深入的访谈工作,从而形成了以知识掌握度、技能熟练度、职业素养以及发展潜力四个层面来构成人才培养成效评判标准的指标体系,还有包含岗位胜任力、通用能力和职业态度在内的三个层面去评价企业所需岗位能力水平的匹配程度的测量模型。

[关键词] 供需耦合; 职业院校; 人才培养质量; 雇主需求; 匹配度

中图分类号: TN622 文献标识码: A

Research on the Correlation between the Quality of Vocational College Education and the Matching Degree with Employer Requirements from the Perspective of Supply and Demand Coupling: Based on Empirical Investigation of Multiple Institutions

Juan Wang

Zhejiang Finance Vocational College

[Abstract] Under the circumstances where the strategy of making China a manufacturing powerhouse is continuously advancing and industrial transformation and upgrading are accelerating, the structural mismatch between the supply of talent training by vocational colleges and the demands of employers has become increasingly prominent. This study, from the perspective of "coupling of supply and demand", adopted a mixed research method and conducted a large-scale questionnaire survey among 12 vocational colleges and 327 employers across the country. In addition, in-depth interviews were conducted with the recruiters of employees in each enterprise. As a result, an index system was formed to evaluate the effectiveness of talent cultivation, which consists of four levels: knowledge mastery, skill proficiency, professional quality, and development potential. There is also a measurement model that includes three levels – job competency, general ability, and professional attitude – to assess the degree of matching between the required job capabilities of enterprises and the talent cultivation.

[Key words] supply-demand coupling; vocational colleges; talent cultivation quality; employer demand; matching degree

引言

伴随着我国经济结构转型、产业升级速度越来越快,高素质技术技能人才供求关系问题日益突出。尽管职业院校学生数量不断增多,但是毕业生就业质量同企业用人满意度之间的差距还比较大。该种情况体现出目前的职业教育人才培养同劳动力市场需求存在结构性矛盾。从宏观上来说,我国正处在由制造大

国向制造强国转变的重要阶段,新兴产业迅速发展,传统产业转型升级,对技术技能人才的要求越来越高。

1 理论框架

基于供需耦合理论,本文创建了一个整合性的理论剖析架构,该架构把“供给—需求—耦合”这三者之间的互动当作逻辑核心,对职业院校人才培养品质同雇主需求契合状况的内部联

系机制展开全面论述。从供给端来说,职业院校的人才培养质量被拆解成知识掌握度、技能熟练度、职业素养和发展的潜力这四个方面来衡量,它们共同形成人才供给的质量特点。从需求端看,把雇主需求分成专业技能需求、通用能力需求、职业态度需求和发展潜力需求这四个方面,体现的是企业对于人才的整体要求。耦合机制就是借助信息传递、资源整合、制度协调这三个途径来达到供需双方动态平衡的目的。

2 职业院校人才培养与雇主需求的匹配现状

2.1 人才培养质量四维评价

通过对12所职业院校和327家用人单位的实证调查数据,本文从知识掌握程度、技能熟练程度、职业素养、发展潜力四个方面来对职业院校的人才培养质量进行系统的分析。从调查结果可知,在职业院校毕业生专业基础理论掌握能力方面整体处于较好的状态,平均得分在中等以上水平,均值约为4.2分,但就跨学科知识综合能力以及新技术知识更新而言存在不足之处。从技能熟练度评价结果可以看出,在单个操作中学生所获得的平均分是4.1分,比技术类、工艺类专业的实际操作强很多。但是,综合技能的应用以及问题解决能力在实践中表现不佳,这是由于目前的实践教学过于注重标准化技能训练,而缺乏对学生创新思维和灵活应变能力的培养所造成的。职业素养维度调查结果表明,学生对职业道德、团队合作等基础职业素质有较好的掌握,但是职业规划能力、创新创业意识等薄弱。发展潜力维度得分相对偏低,持续学习能力与自我发展意识有待提升。

2.2 匹配度综合评价

根据供给端人才培育质量与需求端雇主期望对比,对职业院校人才培育同雇主需求的契合度做了一个大致的评价。总体匹配度得分为3.4分(5分制),说明目前的职业院校培养人才与企业的需求还存在着一定的吻合度,但是还有较大的提高余地。就具体的维度而言,专业技能维度匹配度为3.8分,主要是由于职业院校一直重视实践技能的培养,并且有着传统的优势。职业态度方面匹配度最高,为3.7分,说明经过职业学校的职业道德教育和职业精神培养,学生的职业责任感得到提高。但是通用能力和创新素养两个维度的匹配度明显偏低,分别为3.1分、2.9分,说明目前职业院校培养出来的学生在沟通协作、解决问题、创新思维等各方面的素质达不到用人单位的要求。数字技能维度的匹配度为3.2分,比通用能力和创新素养略高,但是仍然达不到理想水平,说明职业院校在应对产业数字化转型的过程中反应速度比较慢。

3 关联性分析

3.1 不同院校、专业背景下的匹配度差异及影响因素分析

利用方差分析以及多重比较检验的方法可以得到各院校类型以及专业背景的匹配程度存在着明显的差别。国家级示范性高职院校与普通职业院校的匹配度明显高得多,国家级示范性高职院校平均匹配度为3.82,普通职业院校为3.24,二者相差显著,具有统计学上的显著性。差别主要表现在专业技能匹配度、创新素养匹配度这两个方面,示范院校分别比普通院校高出

0.51个标准差、0.63个标准差。就院校地域分布而言,东部地区的职业院校匹配度比中西部地区高0.42分,这种区域性差别同当地的经济水平、产业结构特点和教育资源分配状况有直接联系。城市院校与县域院校的匹配度差异较大,城市院校凭借区位优势和资源集聚效应在产教融合深度、就业机会获得上更具优势,平均匹配度比县域院校高0.38个百分点。

3.2 企业特征对匹配度感知的影响分析

企业特征对于匹配度感知的影响被证实是有区别的。从多层模型分析得知,企业规模属于重要的影响要素,大型企业(500人以上)同职业院校毕业生的匹配程度评价明显低于中小型企业,均分分别是3.25与3.58($p < 0.01$)。因为大型企业人才标准更加完备、选拔机制也更加严格,所以大型企业的员工综合能力要求也更加全面。从企业所有制形式来说,外资企业与民营企业在匹配度评价上大相径庭,外资企业更加看重员工的职业素质以及国际化水准,所以匹配度评价较为保守(3.32),而民营企业更看重员工的实际操作水平以及适应性,因而评价较为积极(3.61)。国有企业具有独特的评价特征,专业技能匹配度要求严格(3.18),职业态度匹配度较高(3.85),说明不同的所有制企业对人有着不同的用人理念和文化倾向。

3.3 中介与调节效应检验

采用结构方程模型以及Bootstrapping的方法来检验产教融合的深度对于人才质量与匹配的关系起到中介作用^[1]。从分析结果可知,产教融合的深度对于知识掌握度、技能熟练度、职业素养和职业发展潜力在四个方面都起了一定程度的中介作用。具体而言,知识掌握度通过产教融合深度影响匹配度的间接效应为0.13(95%CI[0.08, 0.18]),占总效应的41.9%;技能熟练度的间接效应为0.18(95%CI[0.12, 0.24]),占总效应的26.5%;职业素养的间接效应为0.15(95%CI[0.10, 0.20]),占总效应的26.3%;发展潜力的间接效应为0.12(95%CI[0.07, 0.17]),占总效应的44.4%。从以上结果可知,产教融合是重要的耦合机制,它用真实的工作场景来增强人才培养的质量与岗位需求的契合度,用企业资源与学校的资源共享促进人才的培养。特别是对发展潜质这种比较抽象的能力方面,产教融合的中介效应更加明显,校企合作对把学生潜质转变成实际的胜任力有着特殊的意义。

4 提升人才培养与雇主需求耦合度的策略建议

4.1 理念更新

提升职业院校人才培养同企业用人需求的契合程度,首要任务就是改变观念上的根本性变化,形成以供求双方动态协调为核心的新型职业教育思想。该种观念转变要求从根本上改变职业教育价值取向,把单纯的学历教育转变为能力本位的生涯发展教育,把封闭的学校教育转变为社会化教育。具体来说,要确定“需求导向、能力本位、终身发展”三者并重的思想,需求导向是人才培育要紧密联系产业发展的动向和劳动力市场的变动,能力本位看重职业技能与综合素养的共同培育,终身发展体现学生可持续的职业发展能力。另外,企业也要更新用人观念,

把单纯的职业技能培训使用者变为人才培育参与者、人才受益者,树立起战略性的人力资源开发理念,把参加职业教育当作获取高质量人才和提升核心竞争力的主要方式。

4.2 供给端优化

供给端优化是提高职业院校人才培养同雇主需求适配性的关键部分,必须从人才培养体系的全部要素出发开展全方位的革新。首先要建立一个动态调整的、以产业需求为导向的学科专业建设计划,促进学科专业与产业的发展相匹配。这就要求职业院校创建常态化的产业需求监测体系,定时开展人才市场需求调查、毕业生跟踪调查等工作,经由数据的分析来准确预见将来技能需求的变动走向,进而及时作出专业的调整与改良。对于传统专业来说,要依靠新技术、新工艺、新规范的融入来完成转型升级,对于新兴领域来说,要提前谋划创建交叉复合型专业,培育新的专业增长点^[2]。课程体系的改革要冲破学科壁垒,创建起以工作过程为中心的课程体系,把行业标准、企业案例、真实项目融入课程内容之中,达成理论学习和实践训练一体化的设计意图。

4.3 耦合机制创新

耦合机制的创新是打通人才供给侧和需求侧的重要环节,需要依靠制度重构和模式探索来创建更高效稳定的供需对接渠道。首先要创建起多元主体协同的治理架构,冲破传统校企二元合作的模式,加入政府、行业组织、科研机构等诸多力量,塑造出一个“政产学研用”深度交融的生态系统。在该架构下,政府要起到统筹协调、制度供给的作用,依靠立法保障、政策引导、资源配置来给耦合机制提供支撑,行业组织担当着标准制定、需求聚合、信息中介的角色,成为教育和产业之间的桥梁,科研机构给予技术前瞻与智力支撑,促进职业教育内容的更新以及模式的革新。并且要创建起常态化的对话协商体系,以定期举行产教融合论坛、创建专业建设委员会、设置校企合作工作站等途径,给予供需双方稳定交流的场所,促使信息得到全面的共享并

保证诉求可以被有效的表述出来^[3]。

5 结论

本文以供需耦合理论为视角,用多院校实证调查的方法对职业院校人才培养质量同雇主需求匹配度的关系进行探究,得到一系列有理论价值和实践意义的研究成果。从目前的职业院校人才培养与企业需求匹配情况看,整体上属于中等水平,专业技能、职业态度维度的匹配较好,但通用能力、创新素养、数字技能等维度的匹配较差。技能熟练度与职业素养对匹配度解释力最强;产教融合深度是重要的中介机制,间接效应占比26.3%—44.4%;专业类型、校企合作深度与区域产业能级是三个关键调节变量。供需失衡的实质是耦合机制缺失而非单纯数量不足。据此提出“理念—供给—需求—机制”四维耦合优化路径,为职业教育高质量发展提供理论支撑与行动范本。

[基金项目]

高校毕业生就业协会2023—2024年度高等学校毕业生就业创业研究课题项目立项重点课题“高校毕业生高质量就业综合评价指标体系开发与应用研究”(项目编号: GJXY2024K009)。

[参考文献]

- [1]朱宝,杨剑钧.产教融合背景下高职院校财经商贸类专业人才培养模式与命运共同体的思考[J].产业创新研究,2026(4):3—6.
- [2]金鹏.新质生产力视角下高职院校技能人才培养路径研究[J].产业创新研究,2026(4):5—9.
- [3]何朝辉.高职教育建筑设计专业新质人才培养模式探索[J].湖南工业职业技术学院学报,2026,26(2):8—11.

作者简介:

王娟(1979—),女,汉族,浙江衢州人,讲师,硕士研究生,研究方向: 高职教育、就业与创业指导。