

# 产教融合背景下普通高校学生就业能力影响因素研究

蔡春花<sup>1</sup> 刘国玲<sup>1</sup> 王迎霏<sup>1</sup> 曾冬玲<sup>2</sup> 李艾楠<sup>1</sup>

1 重庆理工大学管理学院, 重庆, 400054;

2 重庆理工大学 MBA 学院, 重庆, 400054;

**摘要:** 本文聚焦产教融合背景下高校学生就业能力的提升要素进行分析。通过问卷调查与数据分析, 本研究揭示了影响学生就业能力提升的要素。结果表明: (1) 社会资本、创新素养、专业素养和交际能力是影响高校学生就业能力的重要因素。(2) 这些重要因素在性别、学生干部经历、专业和家庭经济情况方面存在显著差异。具体表现为, 性别和学生干部经历对高校学生社会资本有显著影响, 专业对创新素养有显著影响, 家庭经济情况对交际能力有显著影响。基于以上发现, 本研究提出了相应的建议, 旨在提高高校学生的创新素养、专业素养和交际能力, 从而促进高校学生就业能力的提升, 帮助其最终实现就业。

**关键词:** 产教融合; 普通高校学生; 就业能力; 影响因素

**DOI:** 10. 69979/3029-2735. 26. 02. 076

## 引言

在市场结构性矛盾叠加 COVID-19 大流行等复合性冲击下, 高校学生群体正就面临着前所未有的就业风险与挑战 (Markham et al, 2024)。一方面, 应届毕业生规模呈刚性扩张态势。教育部数据显示, 2020-2025 年全国高校毕业生人数从 874 万增至 1222 万人。另一方面, 就业率持续低迷。《2024 大学生就业力调研报告》指出, 当年就业率仅为 55.5%。由此可知, 高校学生就业形势较为严峻, 亟需系统性干预。在产教融合背景下, 对其就业能力影响要素进行剖析, 不仅可为人力资本增值提供路径参考, 也对实现高校毕业生高质量就业具有重要意义。

## 1 文献综述

高校学生就业能力既是高等教育质量的核心问题, 也是研究热点 (Jackson et al, 2024)。它由英国经济学家贝弗里奇于 1909 年首次提出, 现指学生获取并维持工作所需的专业与通用技能整合体 (Römgens et al, 2019)。现有研究有两种视角: 供给观视其为个体知识-技能-态度的自主累积; 需求观则将其定义为面向市场信号的动态要素输出系统。影响因素归为“个体-环境”二元。个体侧包括能力增值、求职策略、认知观念及创新潜质 (邱文琪和岳昌君, 2022; Chiu et al., 2024)。环境侧涵盖高校培养机制、就业文化、技能微认证与社会资本 (谢爱磊等, 2024; Downs et al., 2023)。然而,

就业能力关键影响因素尚未厘清, 亟待进一步探究。

## 2 研究设计

本研究在赵五一 (2024) 等开发的就业能力量表基础上, 提炼出 30 个测量题项, 形成“基本信息+能力评价”双模块问卷。正式调查于 2024 年 9 - 10 月开展, 采取事前、事后两种方式控制数据质量。事前, 通过社群转发、题项设置等减少调查偏差; 事后, 人工筛选剔除存在明显填答规律或缺失值的无效样本。共回收 319 份问卷, 剔除无效样本后获有效样本 293 份, 有效率 91.85%。

## 3 高校学生就业能力影响因素分析

### 3.1 信效度分析

借助 SPSS 27.0 软件对问卷数据进行统计分析。其中, 克隆巴赫系数为 0.970 ( $>0.8$ ), 表明本次问卷调查的信度较好。KMO 值为 0.972 ( $>0.8$ ), 巴特利特球形度检验 P 值 $<0.05$ , 效度较好。

### 3.2 主成分分析

通过主成分分析, 就业能力影响因素可提取 4 个主成分, 分别命名为 Y1~Y4, 累计方差贡献率超过 70%, 可对就业能力提升的路径进行有效解释。其中主成分 Y1 主要受家庭基础、学校声誉和学校资源影响, 命名为社会资本。主成分 Y2 主要受直觉判断、逻辑思维、想象能力、创新视野和信息检索能力影响, 命名为创新

素养。主成分 Y3 主要受专业知识、前沿知识和专业技能影响，命名为专业素养。主成分 Y4 主要受社会资源和人际关系影响，命名为交际能力。

3.3 差异分析

本研究基于社会资本、创新素养、专业素养和交际能力四个主要影响因素，分别对不同性别、专业、学生干部经历和家庭经济情况等变量进行差异性分析，具体结果如表 1 所示。

表 1 差异分析

		社会资本		创新素养		专业素养		交际能力	
总体		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
性别	女	2.783	1.225	2.144	1.055	1.795	1.187	1.091	1.217
	男	2.907	0.974	2.286	1.185	1.797	1.099	1.323	1.084
T 检验		-0.906**		-1.064		-0.019		-1.648	
学生干部经历	否	2.610	1.326	2.015	1.075	1.640	1.236	0.778	1.061
	是	2.906	1.022	2.261	1.112	1.849	1.120	1.318	1.178
T 检验		-1.956*		-1.667		-1.362		-3.512	
专业	理工类	2.965	1.084	1.967	1.335	1.827	1.050	1.360	1.226
	经管类	2.808	1.137	2.424	0.968	1.682	1.105	1.303	1.046
	师范类	2.845	1.265	1.988	1.251	2.240	1.169	0.800	1.172
	文学	2.776	1.166	1.994	1.170	1.887	1.257	0.889	1.253
	其他	2.714	1.155	2.112	0.803	1.805	1.373	0.908	1.344
F 检验		0.345		2.751*		1.186		2.404	
家庭经济情况	1	3.055	1.159	2.164	1.145	1.659	1.268	1.086	1.199
	2	2.787	1.142	2.218	1.003	1.816	1.107	1.110	1.183
	3	2.564	1.104	2.146	1.506	1.922	1.188	1.727	0.993
	4	2.925	0.670	2.311	1.014	2.009	0.930	1.104	0.908
F 检验		1.734		0.098		0.604		3.055*	

注：1. “\*”表示  $P<0.05$ ，“\*\*”表示  $P<0.01$ ；

家庭经济情况中的“1”、“2”、“3”和“4”四种分类分别表示“家庭月总收入 $\leq 5000$ 元”、“ $5000$ 元 $<$ 家庭月总收入 $\leq 20000$ 元”、“ $20000$ 元 $<$ 家庭月总收入 $\leq 50000$ 元”和“家庭月总收入 $> 50000$ 元”；

由于篇幅有限，表格中仅展示了存在差异的情况。

研究发现：第一，就业能力在性别维度的差异。不同性别的学生在社会资本维度有显著差异，而在创新素养、专业素养和交际能力差异不显著。该现象可能与性别角色期望有关：这或受性别性质影响，如女性因预期生育中断而面临潜在职业瓶颈与社交圈缩小，男性则因职业连续性更强而更易累积社会资本与交际资源。

第二，就业能力在学生干部经历维度的差异。干部经历在社会资本维度上差异显著，但在创新素养、专业素养与交际能力三项上未通过显著性检验。这一结果印证了“职位—资源”假说：学生干部在组织运行中嵌入多元网络节点，更易获得信息、信任与推荐等稀缺资源，从而以社会资本为中介提升就业能力。

第三，就业能力在专业维度的差异。专业类别对创新素养具有统计显著性，而对社会资本、专业素养及交际能力未呈现显著差异。该结果可诉诸“学科任务—能力塑造”逻辑：理工类、师范类和文学类专业侧重技术精度与理论深度，经管类因直面市场情境与商业问题，课程体系中嵌入大量案例分析、创业模拟与商业计划竞赛，从而对学生创新素养形成持续强化效应。

第四，就业能力在家庭经济维度的差异。多元比较结果显示，家庭经济条件对交际能力具有统计显著性，而对社会资本、专业素养及创新素养未表现出显著差异。该差异可用“资源—压力”机制解释：经济资本充裕的家庭可通过代际社交网络为子女提供潜在人脉与就业缓冲，降低其主动拓展交际的迫切性；经济资本匮乏的学生则面临更高的就业竞争压力，被迫强化自我营销与关系经营行为，从而推升交际能力得分，形成“劣势驱动”效应。

4 结论及建议

本文研究发现：第一，男学生在社会资本、创新素养、专业素养和交际能力方面的表现普遍优于女学生。第二，具学生干部履历者在上述四维度的表现均系统地优于无干部经历者。第三，不同专业的学生在社会资本、创新素养和专业素养方面的表现普遍较好，但需加强在交际能力方面的提升。第四，不同家庭经济背景学生在社会资本和创新素养方面表现尚可，但在专业素养和交际能力方面还有待提升。

因此，提出如下建议：第一，提升专业素养。学校应动态优化人才培养方案，将学科前沿知识模块化嵌入课程体系，确保教学内容与产业演进同步；同时，在专业课程中引入企业真实情境，通过项目驱动与场景模拟强化专业技能训练，实现“知识—能力”协同升级。第二，强化实践能力。持续深化产教融合，构建校企协同育人平台，拓展实习实训、联合攻关、岗位沉浸式体验等多元通道，使学生在真实工作情境中完成“做中学—学中悟”的循环，缩短从校园到职场的适应周期。第三，推进学科交叉。面向产业复合需求，打破学科壁垒，组建跨专业创新团队，借助“学科交叉×产教融合”的乘数机制，同步提升创新素养、社会资本与跨界交流能力，最终形成就业竞争力的非线性增益。

### 参考文献

- [1] 邱文琪, 岳昌君. “读书无用”还是“越努力越幸运”——能力增值对本科毕业生劳动力市场表现的影响[J]. 高等教育研究, 2022, 43(10): 56-69.
- [2] 赵五一. 科技竞赛对大学生创新能力培养的影响[J]. 科技管理研究, 2024, 44(09): 133-140.
- [3] 史秋衡和任可欣. 我国大学生就业能力内涵及其影响因素探析——基于应用型高校与研究型高校的对比[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2023, 41(08): 1-12.
- [4] 谢爱磊, 覃云云, 刘群群. “后知后觉”与“随波逐

流”——精英高校农村籍大学生就业能力管理的反身性叙事[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2024, 42(07): 15-27.

- [5] Chiu Y L, Xu L, Hsu Y T, et al. Soft skills unveiled: a comprehensive exploration of employer preferences and employability essentials. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 2024, 49(8): 1105-1120.

- [6] Downs, C., Mughal, F., Shah, U., & Ryder, M. Are undergraduate internships worth the effort? Time to reconceptualize work-based learning for building protean meta-competencies. *Studies in Higher Education*, 2023, 49(1), 84-97.

- [7] Jackson, D. Work-integrated learning: opportunities and challenges in Australia. *Higher Education Research & Development*, 2024, 43(3): 767-773.

- [8] Markham, K., Coffield, E., & Crosby, J. Lost futures: COVID-19 as a crisis of employability for arts and humanities students in the UK. *Studies in Higher Education*, 2024, 1-13.

- [9] Römgers I., Scoupe R., & Beausaert, S. Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 2019, 45(12): 2588-2603.

课题项目：本文受以下项目资助：重庆市 2025 年高等教育教学改革研究一般项目（项目编号：253182）；2025 年重庆市研究生教育教学改革研究一般项目（项目编号：yjg250188）；重庆理工大学本科教育教学改革研究重点项目（项目编号：2025ZD13）。