

Group Difference Analysis on Employability of Vocational College Students Based on the USEM Model

HUANG Xingjun*

School of Marxism of Wuhan Polytechnic, Wuhan, Hubei Province, China

1176946146@qq.com

*Corresponding author

Keywords: The USEM model, Vocational college, Employability, Group difference

Abstract. Based on Knight and York's USEM Employment Capability Structure Model, the research group investigates and analyzes the current characteristics of employability of 180 samples of Wuhan Polytechnic by applying empirical approach, aiming to provide reference for higher vocational colleges to enhance students' employability. Through quantitative research, the employability differences among groups with different characteristics of higher vocation college students are mainly analyzed. The result shows that there are significant differences in employment ability for different genders, different catchment areas, whether to work as students' leaders and other reasons.

基于USEM模型的高职学生就业能力群体差异分析

黄星君*

武汉职业技术学院马克思主义学院, 武汉, 湖北, 中国

1176946146@qq.com

*通讯作者

关键词: USEM模型; 高职院校; 就业能力; 群体差异

中文摘要. 课题组以奈特和约克的USEM就业能力结构模型为基础, 对武汉职业技术学院180个样本的就业能力特征进行了实证调查与分析, 旨在为高职院校有针对性地提升学生就业能力提供参考。通过定量研究, 本文着重分析了高职学生不同特征群体的就业能力差异, 结果显示: 不同的性别、生源所在地、是否担任学生干部等在就业能力上存在显著差异。

1. 研究背景

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^[1]。本文拟基于USEM模型, 对高职在校生就业能力现状及群体差异性进行调查分析, 旨在为高职院校教育教学改革和就业指导提供有针对性的参考。

2. 研究方法

2.1 样本基本情况

本调查以武汉职业技术学院大一至大三学生为对象进行抽样调查，调查对象涵盖了理工类、人文社科类专业，包括不同年级和专业的学生。本调查共发出200份调查问卷，回收有效问卷180份。抽样对象的基本情况为：男生66人，占36.7%，女生114人，占63.3%；大一、大二和大三各94、35和51人，分别占52.2%、19.4%和28.3%；理工类学生68人，占37.8%，经济管理类学生48人，占26.7%，社会人文类52人，占28.9%，其他专业12人，占6.7%；大城市和中小城市生源各为7人和42人，各占3.9%和23.3%，乡镇和农村生源131人，占72.8%。

2.2 调查内容与问卷设计

问卷调查内容包括：被调查学生的基本信息；被调查对象在USEM模型就业能力结构中学科理解力、元认知、自我效能感和技能四个维度就业能力现状；与就业能力相关的就业观念或看法。本研究对学科理解力等四项因素进行了细化研究，获得了学习能力、世界观和价值观、总结反思能力等17个指标，分别采用李斯特五点量表法进行测量，把每个指标均设为“非常符合”、“符合”、“不确定”或“一般”、“不符合”和“很不符合”，分别赋值5、4、3、2、1，量化就业能力水平。问卷量表项目与就业能力结构对应关系^[2]见表1。

表1 就业能力结构与就业力量表项目对应关系

	维度	对应问卷项
就业能力结构模型 (USEM)	学科理解力 (U)	具有一套适合自己的学习方法
		能够比较系统地掌握本专业基本理论知识
	技能 (S)	能够运用专业知识解决工作中的实际问题
		熟练掌握英语、计算机、读写算等通用知识能力
		善于通过人际沟通解决工作中遇到的问题
		具备分析决策能力，遇到事情我能做出合理判断并决策
	自我效能感 (E)	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
		喜欢选择富有挑战性的学习或工作任务
		认为自己有能力解决学习中遇到的问题
		不管学习成绩好与坏,从不怀疑自己的学习能力
		自信有能力承受未来职业生活的各种考验
		具备应变适应能力，遇到突发情况能随机应变
	元认知 (M)	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

3. 就业能力的群体差异分析

通过矩阵量表统计，高职院校在校生的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，具备较强的应变适应能力。但同时，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。

在对就业能力现状进行描述性统计的同时，本研究对不同群体的就业能力重点进行了分析，即以群体的若干特征指标（性别、年级、专业、是否学生干部等）为自变量，以就业能力的若干指标为因变量，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明显不同之外，其余群体特征在就业能力均表现出不同程度的差异。

3.1 不同性别在就业能力上的差异

经检验，在学科理解力和元认知能力，不同性别没有显著差异，但在技能和自我效能感均存在着显著差异。

一是技能差异。以技能的四个指标为因变量，以性别为自变量，进行了T检验。结果显示，性别变量在“善于通过人际沟通解决工作中遇到的问题”这个因变量检验的t值为2.488，P值（显著性概率值）为0.014，小于0.05。这表明，不同性别高职学生在该项能力存在显著差异。同时，通过对性别与技能各指标进行双变量相关分析，发现性别与“善于通过人际沟通解决工作中遇到的问题”的相关系数Spearman的rho为“-0.166*”，双侧检验P值为0.02， $0.01 < 0.02 < 0.05$ ，表明性别与该变量显著负相关，换言之，男生在该方面的能力胜于女生。除此之外，性别与“能够运用专业知识解决工作中的实际问题”等其他三项相关系数Spearman均为负值，但P值 ≥ 0.05 ，表明没有明显差异。

二是自我效能感差异。在设计的自我效能感7个指标中，男生的所有均值都比女生的高。通过单因素方差分析，不同性别在有5项指标上均有显著差异，其中，“常常对自己的抉择、决定感到很满意”F值为8.044，相伴概率值为0.005，“喜欢选择富有挑战性的学习或工作任务”F值为7.244，相伴概率为0.008。结果表明，男生的自我效能感在整体上明显比女生的高。

3.2 不同年级在就业能力上的差异

一是存在技能差异。通过相关分析，发现“年级”与“具备分析决策能力，遇到事情能做出合理判断并决策”两变量之间显著正相关：Spearman相关系数为0.151，旁边有一个星号，其对应的相伴概率值为0.043，小于0.05。这表明在该方面的技能水平，大一<大二<大三，学生的分析决策能力随着年级的增长而提高，这应该与学生自身的成长历练与学校的教育有关。年级差异在技能其他三项方面的能力没有明显差异，但是从均值上看，“善于通过人际沟通解决工作中遇到的问题”也是随着年级的增长而提升的。

二是存在元认知能力差异。通过单因素方差分析，不同年级在“具有很强的学习能力”方面有显著差异（F值为3.792，相伴概率值为0.024），大三学生学习能力最强，大二次之，大一最低。在元认知能力其他指标方面，不同年级没有显著差异。

三是自我效能感存在一定差异。通过均值比较，大三的自我效能感最高，从大一至大三，自我效能感递升。但通过分析，仅在“能够和周围的人相处融洽”这一项有明显差异（F值3.212，相伴概率0.043），其余各项指标均没有明显差异。

3.3 来自不同生源所在地在就业能力上的差异

一是在学科理解力上存在明显差异。本文对生源所在地与学科理解力进行了双变量相关分析，运行结果显示，来自不同的家庭所在地对学科理解力有显著影响（见表2）。

表2 家庭所在地与学科理解力的Spearman的rho

		您的家庭所在地是	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
您的家庭所在地是	相关系数	1.000	-.153*	-.209**
	Sig. (双侧)	.	.041	.005
	N	180	180	180
我具有一套适合自己的学习方法	相关系数	-.153*	1.000	.606**
	Sig. (双侧)	.041	.	.000

	N	180	180	180
我能够比较系统地掌握本专业基本理论知识	相关系数	-.209**	.606**	1.000
	Sig. (双侧)	.005	.000	.
	N	180	180	180

*. 在置信度（双侧）为 0.05 时，相关性是显著的。

**. 在置信度（双侧）为 0.01 时，相关性是显著的。

由表2所示，“家庭所在地”和“具有一套适合自己的学习方法”的Spearman等级相关系数为-0.153，这个数据旁边有1个星号，表示用户指定的显著性水平为0.05时，统计检验的相伴概率 ≤ 0.05 （表格中显示为“.041”），说明两变量显著相关且为负相关。同时，“家庭所在地”和“能够比较系统地掌握本专业基本理论知识”的Spearman等级相关系数为0.212，这个数据旁有2个星号，表示指定的显著性水平为0.01时，统计检验的相伴概率 ≤ 0.01 （表格中显示为“.004”），说明两变量显著负相关，表明来自城市的学生普遍比来自农村学生在学科理解能力要强一些。

与此同时，通过均值结果比较，家庭所在地为城市的学生群体与家在乡镇、农村的学生群体在学科理解力水平上有较显著差异，前者总体高于后者。而高职学生生源地50%以上为农村，乡镇和农村为生源地主体（占70%以上），如何提高这大部分学生的学科理解力是值得高职院校重视的课题。

二是元认知能力存在一定差异。在“具有很强的反思总结能力”一项有显著不同，F值为3.081，相伴概率值为0.029，表明不同的生源地学生的反思总结能力有显著差异。在该项的得分均值，从高到低依次为：中小城市（3.96）、大城市（3.86）、乡镇（3.65）和农村（3.59），表明城市学生整体上比农村学生的反思总结能力强。

3.4 其他群体特征的就业能力差异

本研究还就是否担任学生干部、毕业打算等方面进行了调查，并对这些群体特征与就业能力的关系进行了研究。结果显示，不少特征群体在就业能力上有显著差异，例如：

是否担任学生干部或社团类组织干部存在明显的就业能力差异。调查结果显示，除了学科理解力没有差异，回答“是”的学生在就业能力其余各项指标的得分均值全部高于回答“否”的学生，并存在显著差异。通过单因素方差分析发现，在“善于通过人际沟通解决工作中遇到的问题”方面，F统计量为8.570，相伴概率值为0.004，远小于0.05，表明存在显著差异。无独有偶，在元认知能力方面，各项指标均显示出显著差异，担任过干部的学生在反思总结能力、职业规划、正确的世界观和人生观、学习能力各方面全部高于普通学生。这些数据表明，担任学生干部的学生在就业能力上整体要高于没有担任过学生干部的学生，这与现实情况是非常符合的。

持有不同毕业打算的学生在就业能力也存在差异。通过采用单因素分析，在“善于通过人际沟通解决工作中遇到的问题”和“具备分析决策能力”，F值分别为3.027和4.615，相伴概率分别为0.031和0.004，均小于0.05，表明有显著差异。从均值上看，在技能的四个指标得分最高的均为表示“创业”的学生，对毕业后的打算表示“没想好”的学生均值最低。

4. 结论与建议

通过数据分析，我们得出如下结论：不同特征的学生群体在就业能力上有显著差异。不同的性别、年级、生源地、是否担任学生干部等，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、教师和学生自身都要引起高度重视。

基于上述分析与结论，本文对如何提高高职学生就业能力提出如下建议：

从学校层面看，一是要因材施教，重点突破。高职院校要充分考虑到不同学生在就业能力方面的差异，通过就业心理教育、提供学习交流平台、搭建女生能力展示平台等，给予女生、农村学生更多的人文关怀和学习上的帮助。二是完善就业指导机制，开展全程针对性强的就业指导：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，树立正确的就业观念，确定大致就业目标。大二时组织学生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，对面试礼仪、简历制作、签约和如何防骗等进行有针对性的指导，同时，对于就业困难学生要给予个性化的指导。三是不断加强校企合作，提供更多的校外校内实践机会，使更多的学生能够历练和出彩，全面提升学生的就业能力。

从学生自身层面看，一是要转变就业观念，加强自我认知，正视自己在就业能力方面的不足，有针对性地提升就业能力。尤其是女学生，要彻底转变“女不如男”的思想观念，增强自我效能感，注意不断完善自我，培养人际交往、文字表达、组织管理等方面的综合素质和能力，使自身的思维、语言等方面的优势突显，全面提升就业能力。二是要积极参加学校组织的各种健康有益的活动，全方位提高学习能力、基础技能水平和分析问题、解决问题的能力。三是要积极进行职业认知，主动接受就业指导讲座或培训，做好职业规划，明确学习目标，减少盲目性，增强学习动力，充分做好就业准备。

致谢

本文为湖北省大学生思想政治教育评价中心项目“高职院校思想政治理论课教学吸引力研究”（项目编号 2018YB005）的阶段性成果之一。

References

- [1] Yorke, M., Knight, P.T. Embedding Employability into the Curriculum. Higher Education Academy, York,2004: 4-5.
- [2] Yue Zenggang. Empirical Study on Employment Ability Improvement of College Students with Family Financial Difficulties Based on USEM Model [J]. China Adult Education, 2016, (12): 65-68
- [3] SHI Qiuhe, WEN Jing, The Employability of Undergraduates in China: A Study Based on Self-assessment of the NCSS, Peking University Education Review, vol.10, No.1, pp. 48-60,188, 2012.
- [4] ZHANG Jin, Promoting the capability to seek employment: an important choice to relieve university students' employment difficulty, Journal of Higher Education, vol 28, No.1, pp. 37-41, 2007.
- [5] LIANG Junfeng, SUN Dan, Group differences among College Students in employment Ability, Journal of College Advisor, vol 9, No.1, pp. 86-90, 2017.