

高职院校技能型人才在校企合作下对就业能力的影响： 基于心理资本的中介作用

THE INFLUENCE OF SKILLED TALENTS IN HIGHER VOCATIONAL
COLLEGES UNDER THE COOPERATION BETWEEN UNIVERSITIES
AND ENTERPRISES ON EMPLOYMENT ABILITY: BASED ON
THE INTERMEDIARY ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL

贺毅

Yi He

正大管理学院中国研究生院

Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management

摘要

作为高职院校培养技能型人才的一种重要方式的校企合作教育被高度重视。校企合作行为如何影响技能型人才的就业能力提升？影响路径如何？这些问题还缺乏定量研究的支撑。本研究选取广西省五所国家示范性或骨干高职院校的 306 名参与校企合作的高职生作为研究对象，主要采用多元回归分析和结构方程的方法探索校企合作行为对高职生就业能力的影响作用机理，深入探索个人的心理资本在校企合作行为与就业能力提升中介效应影响。研究结果为学校和企业校企合作提升高职生心理资本、就业能力提供了路径选择和新的思路。

关键词：校企合作 心理资本 技能人才 就业能力

Abstract

College-enterprise cooperative education is highly valued as an important way to cultivate skilled talents in higher vocational colleges. How to enhance the employment capacity of skilled personnel? What are the influencing factors? These problems are still lack of quantitative research. Three hundred and six vocational students participating in the college enterprise cooperative education, from five national demonstration or backbone higher vocational colleges in Guangxi province, was selected as the research subject in this study. The study focused on the influence of the individual psychological capital in college-enterprise cooperation and employment ability in intermediary effect, and mainly adopted mechanism that enhances multiple regression analysis and structural equation to explore college-enterprise cooperation higher vocational students employability. The research results provide new path choices and ideas for colleges and enterprises to enhance the psychological capital and employability of vocational students.

Keywords: Cooperation between college and enterprises, Psychological capital, Skilled talents, Employment ability

引言

高等职业教育不仅是高等教育的重要组成部分，更是职业教育的核心组成部分。根据教育部发布的最新数据显示：随着中国高等职业教育呈跨越式增长，截止至 2017 年，中国独立设置的高职院校达 1388 所，占全国高等学校总数的 48%，在校生数 1048 万。在中国高职教育蓬勃发展的同时，我们也应看到由于受到经济增速减缓、高职生就业能力不强等因素的影响，高职生的就业形势持续低迷。

校企合作是高职院校的重要发展方向，其体现了经济社会与职业教育之间的联系、体现了行业企业与高职院校之间的联系、体现了教育部门与产业部门之间的联系，是中国高职院校改革创新的关键途径。Dalitz (2012) 认为职业技术教育离不开企业的参与和支持，工厂中那些训练有素的工人在帮助建立职业技术教育和培训系统方面发挥了重要作用。Brown, Smith & Kuit (2013) 认为企业与教育培训进修有效结合有利于帮助员工提升其所需的业务运营技能。总之，校企合作教育提供与企业实践锻炼的平台，参与校企合作的高职生通过两位学校实习指导老师和企业师傅的实践指导，亲身感受企业文化与创新氛围，能激发学习热情与创新力，从而以更积极的态度从事实践锻炼和学习，最终提升就业能力。

学生的心理资本日渐成为企业招聘选拔人才的重要考核指标。心理资本是导致个体积极行为的重要因素，应归为资本的范畴。心理资本是促进个体成长和自我提升的重要心理资源，

也是影响高职生就业能力的核心要素之一。Cao & Li (2011) 通过编制具有中国本土特色的心理资本测量量表和就业能力测量量表发现, 大学生的心理资本与就业能力之间存在较为稳定且持久的关系。Li & Cao (2011) 以 2500 名不同院校的学生作为调查样本, 使用心理资本测量量表和就业能力测量量表探索心理资本与就业能力之间的关系。调查结果显示, 大学生心理资本与就业能力之间存在显著相关关系, 心理资本能较好地预测大学生的就业能力。

本研究综合采用理论分析与实证检验, 深入探索高职院校校企合作行为、高职生心理资本、高职生就业能力三者之间的影响机理, 并验证不同维度的心理资本在校企合作对学生就业能力影响中的中介效应检验, 探讨影响高职院校校企合作行为对大学生就业能力提升的途径和建议。

理论分析和研究假设

1. 理论分析

本研究主要基于协同理论、情境学习理论和积极心理学理论来进行理论建构, 探讨校企合作、大学生心理资本和就业能力三者之间的影响机理, 具体分析如下:

协同理论是指将系统中的各个子系统进行协调、协作和竞争, 使得整个系统形成新的稳定、有序结构, 可以达到 $1+1>2$ 的效果。学校与企业本属于两个差异非常大的系统, 但他们在培养技能型人才方面具有诸多共同点, 学校注重学生技能型知识的理论培养, 企业能为技能型人才提供丰富的实践设备与场所。从协同理论优势互补协同运作的视角出发, 整合学校与企业的资源, 充分利用学校培养专业知识、企业培养操作技能的各自优势, 采用校企合作的方式联合培养人才, 培养出专业知识过硬, 动手操作能力强的技能型人才。

情境学习理论认为参与基于社会情境的实践是个人知识结构的主要来源, 实践共同体是学习的关键要素。在实践共同体中, 随着参与程度的不断加深, 学习者会沿着旁观者、参与者到成熟者的轨迹不断前进, 由新手逐渐转变为专家。因此, 从建构主义学习理论视角出发, 校企合作必须时时以学生为主体, 在校企合作的实习锻炼中, 充分发挥学生的主观积极性与创造性, 学校里的教师与企业里的指导老师应主要充当组织者与指导者角色, 让学生在学习与情境交互的实践中主动掌握知识、建构知识, 提升专业技能, 进而最终提升个人就业能力为最终目标。

积极心理学理论提倡用积极的心态解决个体面临的问题, 强调人性中积极的一面对激发个体自身的潜能具有非常重要的作用。不管是在学校还是企业中, 心理资本都越来越成为影响学生素质和各方面能力提升的关键因素。特别是其中的个性、态度、品格等逐渐成为用人单位衡量技能型人才的重要指标。心理资本对个人的学习与能力提升的作用日益凸显。因此, 基于积极心理学理论视角, 认为心理资本是影响大学生各方面素质与能力的一个重要因素, 旨在提升大学生就业能力的校企合作行为中, 其发挥的中介作用也将日渐显著。

2. 研究假设

校企合作与就业能力的关系假设

Lou & Liang (2012)、Tao (2013) 认为校企合作教育显著提升大学生就业能力。从学校角度看, 学校需根据企业和市场的需要不断调整课程设置, 有针对性地培养学生的专业知识、专业技能、实践能力和创新能力, 引导学生树立符合时代需要的就业观。同时整合合作关系的企业资源, 建立各类教育实习基地, 在企业实习这个平台上开展顶岗实践、模拟工作等合作人才培养模式, 在实践中培训和提升学生的就业能力。从企业角度看, 充分调动自身的优势资源, 利用企业管理、生产运作和企业文化建设等方面的优势吸引学生来企业实习, 对其进行有针对性的培训, 提高他们的就业能力, 最终把他们留在企业。从大学生角度看, 校企合作拓宽其学习与实践的平台, 在学校与企业两个不同类型的平台展开学习与实践, 深入生产经营的第一线, 全面参与企业的生产经营, 在实践中不断提升自己的动手操作能力, 并验证自己所学的理论专业知识。校企合作行为不仅能锻炼学生的基本能力, 也能显著提升其环境适应能力、人际交往能力和就业能力等多方面的能力。

基于上述文献综述, 本研究提出以下假设: H1: 学校校企合作行为与学生就业能力显著正相关。H2: 企业校企合作行为与学生就业能力显著正相关。

校企合作与心理资本的关系假设

研究认为学生参与校企合作的各项实践环节、工作情境和所处的组织氛围对其心理资本有显著影响。Li & Chen (2011) 通过实证分析的方法分析大学生在就业时面临的焦虑、依赖、从众等心理问题, 通过校企合作教育来解决面临的众多心理问题显著增加实习机会, 提升其自我效能感, 促使其以积极乐观的心态去面对就业的诸多问题。Li (2015) 研究认为校企合作教育注重理论与实践的结合, 将枯燥难懂的专业知识通过实习操作转变为学生易懂易接受的知识 and 能力, 提升了自我信心, 使学生对未来的工作充满自信。Jiang (2015) 认为通过校企合作的工作情境实践锻炼, 逐步建立较好的人际交往关系和社会支持关系, 工作中可以获得更多的情感支持和实际帮助, 表现出来勇于面对困难的韧性和乐观, 努力自己目标。

基于上述文献综述, 本研究提出以下假设: H3: 学校校企合作行为与心理资本显著正相关。H4: 企业校企合作行为与心理资本显著正相关

大学生心理资本与就业能力的关系假设

Li & Wu (2012) 通过实证研究分析大学生的心理资本与就业能力存在相关性, 在教学中培养和提升学生的心理资本, 显著增强学生的就业竞争力。Cao & Li (2011) 通过实证研究分析大学生心理资本与就业能力之间的关系, 在心理资本的各维度中, 自我效能维度对大学生就业能力的影响最显著。Sun (2014)、Han (2016) 通过实证研究分析发现对心理资本的自我效能、希望、

乐观和韧性四个维度进行有效干预均显著影响了大学生的就业能力。且各维度对就业能力都存在正向预测作用。

基于上述文献综述,本研究提出以下假设:H5:大学生心理资本与就业能力显著正相关。

心理资本的中介作用假设

Luthans & Youssef (2004)提出的心理资本测量量表影响较大,其基于心理资本的四个核心构成要素(自我效能感、希望、乐观和韧性)。普遍认为心理资本对个人的态度、行为和绩效存在显著的正向影响,还在组织支持氛围与工作绩效和工作提升的关系发挥中介影响作用。Zhen & Peng (2012)通过理论与实证研究发现企业的组织文化支持氛围对实习学生感受到工作环境中支持创造和创新力度的程度影响,显著提升其自我效能感,进而影响其工作绩效和创新力。Jiang (2015)、Wang (2016)研究认为学生在真实的工作环境与职场氛围中体验工作,一方面可以形成较强的组织纪律观念、团队精神与乐观向上的态度。另一方面能促使学生全面感受企业文化和了解企业运作流程,树立较强的职业意识,这种了解与感受能显著增强学生的就业自信心,进而学生综合素质和各方面能力的提升都具有显著影响作用。

基于上述文献综述,本研究提出以下假设:H6:心理资本在校企合作与就业能力之间起中介作用。H6a:自我效能在校企合作与就业能力之间起中介作用;H6b:韧性在校企合作与就业能力的之间起中介作用;H6c:希望在校企合作与就业能力的之间起中介作用;H6d:乐观在校企合作与就业能力的之间起中介作用。

研究方法

1. 数据收集

本文选取广西省的5所国家示范或骨干高职院校作为调查问卷发放地,分别为南宁职业技术学院、广西职业技术学院、广西机电职业技术学院、柳州职业技术学院和柳州铁道职业技术学院,每所学院随机抽取参加过校企合作教育的学生填写问卷,主体为大二、大三学生。最终共计发放320份问卷,共回收有效问卷306份,回收率为:95.62%。在调查样本中,男性为211人,占68.9%;年龄分布:19-20岁,占84.5%。

2. 变量的测量

自变量—校企合作

本研究主要依据世界合作教育研究会的观点界定校企合作的定义,认为校企合作教育是一种把课堂教学和实践教学有机结合在一起以培养适合社会需要的高素质创新人才的教育模式,在校企合作过程中,学校和企业两种不同的教育资源与环境实现有机互动。参照Huang (2007)

对校企合作行为的划分方法,把校企合作行为划分为学校校企合作行为和企业校企合作行为两个维度。在具体测量量表的设计上,主要借鉴 Xu (2011) 开发的测量学校校企合作行为和企业校企合作行为的量表,其中用学校人才培养理论合作投入和实践合作投入两个维度来测量学校校企合作行为,企业投入辅导管理和人才培养教学参与两个维度来测量企业校企合作行为。两个维度量表的 Cronbach's α 系数与 KMO 值均大于 0.8,信度和结构效度均较好。

中介变量—心理资本

主要基于 Luthans & Youssef (2004)、Li (2015) 的观点,认为大学生心理资本是学生在生活、学习与实践中缓慢形成的一种积极的心理状态,具有一定时期的稳定性,同时也能够被测量、培训和开发,能通过一定的干预措施来开发和提升,其对学生个人成长、专业知识和就业能力的提升具有显著影响作用。在具体的测量量表的设计上,主要借鉴 Zhang & Zhang (2010) 所编写适用于大学生群体的积极心理资本量表,包含自我效能、乐观、希望和坚韧四个维度,共计 18 个问题。四个维度量表的 Cronbach's α 系数与 KMO 值均大于 0.9,信度和结构效度均非常好。

因变量—就业能力

主要基于 Asonitou (2015)、Zheng (2002)、Zhu & Shi (2014) 的观点,认为就业能力是通过学校理论的知识学习和企业实践培养的能力,具备使其能够获得职业、保持职业和取得职业成功的各种知识、技能和态度等的综合能力。在测量量表的设计上,综合以往大学生就业能力内涵研究成果和高职生的特色,编制针对高职生就业能力的结构型问卷,从众多备选能力中选取得分最高的三项能力,即专业能力、求职能力和创新能力,亦把就业能力划分为这三个维度。三个维度量表的 Cronbach's α 系数与 KMO 值均大于 0.9,信度和结构效度均非常好。

研究分析

变量之间的多元回归分析

为进一步明确校企合作行为、心理资本和就业能力三个核心变量之间的因果关系,通过 SPSS 19.0 采用多元线性回归的统计分析方法探讨三个变量之间的具体关系及其影响程度,以检验提出的研究假设。

1. 校企合作与就业能力的多元回归分析

分别以校企合作的两个维度学校校企合作行为和企业校企合作行为为自变量,就业能力的专业能力、求职能力和创新能力其三个维度为因变量进行分层回归分析。结果如表1 所示。

表1 校企合作对就业能力的多元回归分析表

变量	专业能力		求职能力		创新能力	
	β	P	β	P	β	P
性别 ^a	-0.148**	0.03	-0.091***	0.00	-0.018	0.79
年龄	0.405	0.62	0.420	0.65	0.326**	0.04
家庭所在地 ^b	-0.021	0.64	0.029	0.65	-0.063	0.31
独生子女 ^c	0.054	0.38	0.158**	0.02	0.033	0.62
政治面貌 ^d	-0.007	0.39	-0.004	0.89	0.011	0.90
专业类别 ^e	0.035	0.51	0.062	0.29	0.044	0.43
成绩排名	0.066**	0.01	0.060**	0.04	0.003	0.83
学校校企合作行为	0.224***	0.00	0.072	0.12	0.087	0.15
企业校企合作行为	0.246***	0.00	0.322***	0.00	0.304***	0.00
常数	3.76**	0.03	3.68**	0.01	21.13**	0.04
F 值	8.78***	0.00	7.31***	0.00	9.27***	0.00
调整后的 R^2	0.28		0.24		0.29	
样本量	306		306		306	

注：(1) * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ (2) a: 参照类别为男性, b: 参照类别为城镇, c: 参照类别为是独生子女, d: 参照类别为是中共党员, e: 参照类别为文科类。(3) β 为标准化系数。

在控制了人口统计学变量（性别、年龄、家庭所在地、独生子女状况、政治面貌、专业类别、成绩排名）的作用后，校企合作的两个维度——学校校企合作行为和企业校企合作行为的标准回归系数为正数，表明其均正向影响了高职生的就业能力。综合考虑各模型调整后的 R^2 值与 P 值，发现均表现为整体显著，具有较强的解释力。具体而言，企业校企合作显著正向影响了高职生就业能力，学校校企合作显著影响了专业能力，对求职能力和创新能力不存在显著影响作用。综合分析，假设 H1：学校校企合作行为与学生就业能力显著正相关未得到部分验证；H2：企业校企合作行为与学生就业能力显著正相关得到验证。

2. 校企合作与心理资本的多元回归分析

分别以校企合作的两个维度学校校企合作行为和企业校企合作行为为自变量，心理资本的四个维度自我效能、韧性、希望和乐观为自变量为因变量进行多元回归分析。结果如表2 所示。

表2 校企合作对心理资本的多元回归分析表

变量	自我效能		韧性		希望		乐观	
	β	P	β	P	β	P	β	P
性别 ^a	-0.102**	0.05	-0.110*	0.09	-0.025*	0.07	-0.052**	0.05
年龄	-0.354	0.65	-0.432	0.21	-0.477	0.13	0.364	0.78
家庭所在地 ^b	-0.051	0.45	-0.029	0.71	-0.146**	0.01	-0.136**	0.03
独生子女 ^c	0.063	0.39	0.101	0.22	0.019	0.03	0.152*	0.06
政治面貌 ^d	0.064	0.54	0.003	0.98	-0.090	0.80	-0.036	0.75
专业类别 ^e	0.003	0.96	0.017	0.80	-0.003	0.41	-0.076	0.26
成绩排名	0.093***	0.00	0.023	0.51	0.042	0.95	0.029**	0.04
学校校企合作行为	0.221**	0.00	0.110	0.13	0.073	0.61	0.366***	0.00
企业校企合作行为	0.297**	0.00	0.402***	0.00	0.419***	0.00	0.196**	0.04
常数	6.65*	0.08	18.70	0.17	19.85**	0.01	7.76**	0.02
F 值	9.48***	0.00	7.06***	0.00	8.88***	0.00	8.91***	0.00
调整后的 R^2	0.30		0.23		0.28		0.28	
样本量	306		306				306	

注：(1) * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ (2) a: 参照类别为男性, b: 参照类别为城镇, c: 参照类别为是独生子女, d: 参照类别为是中共党员, e: 参照类别为文科类。(3) β 为标准化系数

在控制了人口统计学变量（性别、年龄、家庭所在地、独生子女状况、政治面貌、专业类别、成绩排名）的作用后，校企合作的两个维度——学校校企合作行为和企业校企合作行为的标准回归系数为正数，表明其均正向影响了高职生的心理资本。综合考虑各模型调整后的 R^2 值与 P 值，发现均表现为整体显著，具有较强的解释力。具体而言，企业校企合作对心理资本的四个维度均存在显著影响作用，学校校企合作仅对心理资本的自我效能和乐观两个维度存在显著影响作用。综合分析，假设：H3：学校校企合作行为与心理资本显著正相关得到部分验证。H4：企业校企合作行为与心理资本显著正相关得到验证。

3. 心理资本与就业能力的多元回归分析

分别以心理资本的四个维度自我效能、韧性、希望和乐观为自变量，就业能力的专业能力、求职能力和创新能力其三个维度为因变量进行多元回归分析。结果如表3 所示。

表3 心理资本对就业能力的多元回归分析表

变量	专业能力		求职能力		创新能力	
	β	P	β	P	β	P
性别 ^a	-0.102*	0.09	-0.263**	0.02	-0.151***	0.03
年龄	0.111	0.25	0.339	0.43	0.272***	0.00
家庭所在地 ^b	0.010	0.85	0.082	0.16	-0.027	0.63
独生子女 ^c	0.012	0.84	0.117*	0.06	0.001	0.99
政治面貌 ^d	-0.045	0.58	-0.061	0.49	0.028	0.75
专业类别 ^e	0.019	0.69	0.057	0.28	-0.064	0.23
成绩排名	0.039**	0.02	0.032*	0.05	-0.037	0.17
自我效能	0.181***	0.00	0.251***	0.00	0.255***	0.00
韧性	0.114**	0.04	0.113**	0.04	0.189*	0.05
希望	0.133**	0.02	0.142**	0.03	0.247***	0.00
乐观	0.165***	0.00	0.209***	0.00	0.140*	0.07
常数	10.21**	0.02	7.62**	0.04	30.77**	0.00
F 值	13.82***	0.00	13.04***	0.00	14.89***	0.00
调整后的 R^2	0.39		0.37		0.41	
样本量	306		306		306	

注：(1) * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ (2) a:参照类别为男性, b:参照类别为城镇, c:参照类别为是独生子女, d:参照类别为是中共党员, e:参照类别为文科类。(3) β 为标准化系数。

在控制了人口统计学变量（性别、年龄、家庭所在地、独生子女状况、政治面貌、专业类别、成绩排名）的作用后，心理资本的四个维度——自我效能、韧性、希望、乐观的标准回归系数为正数，表明其均正向影响了高职生的就业能力。综合考虑各模型调整后的 R^2 值与 P 值，发现均表现为整体显著，具有较强的解释力。具体而言，四个维度均显著影响了高职生的就业能力。综合分析，假设：H5：大学生心理资本与就业能力显著正相关得到验证。

4. 中介效应分析

本研究构建了就业能力的结构方程模型（SEM），使用 AMOS22.0 进行心理资本的中介效应分析。分别构建心理资本四个维度：自我效能、韧性、希望和乐观模型对校企合作与就业能力的中介效应分析。在理论文献、经验法则和软件提供的修正指标基础上，本研究对模型进行了多次的修正与调整。从预设模型看，自我效能、韧性、希望和乐观的 NC 值分别为：1.24、1.49、

1.09 和 1.17, P 值为 0.11、0.29、0.31 和 0.21, 预设模型适合较好。从模型拟合指标看, GFI、AGFI、NFI、CFI、IFI 值非常大, 均大于 0.9, RMR 和 RMSEA 值很小, 小于 0.05。综合分析各指标值看, 建构的自我效能、韧性、希望和乐观中介效应模型是一个相当成功的模型。

当校企合作行为加入心理资本的自我效能、韧性、希望和乐观感四个因子的中介变量后, 如表 4 所示, 校企合作对就业能力的间接效应为 0.402、0.470、0.391 和 0.484, 都大于校企合作对就业能力的直接效应为 0.278、0.404、0.286 和 0.442, 通过数据分析对比可知, 校企合作对就业能力的直接效应低于间接效应, 表明校企合作更多是通过自我效能、韧性、希望和乐观感对就业能力产生影响。

表4 心理本各维度模型的间接效应分析表

	Indirect effects			Standardized indirect effects		
	校企合作	自我效能	就业能力	校企合作	自我效能	就业能力
自我效能	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
就业能力	0.402	0.000	0.000	0.391	0.000	0.000
	校企合作	韧性	就业能力	校企合作	韧性	就业能力
韧性	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
就业能力	0.470	0.000	0.000	0.463	0.000	0.000
	校企合作	希望	就业能力	校企合作	希望	就业能力
希望	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
就业能力	0.391	0.000	0.000	0.385	0.000	0.000
	校企合作	乐观	就业能力	校企合作	乐观	就业能力
乐观	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
就业能力	0.484	0.000	0.000	0.460	0.000	0.000

综合分析, 假设H6: 心理资本在校企合作与就业能力之间起中介作用。H6a: 自我效能在校企合作与就业能力之间起中介作用; H6b: 韧性在校企合作与就业能力的之间起中介作用; H6c: 希望在校企合作与就业能力的之间起中介作用; H6d: 乐观在校企合作与就业能力的之间起中介作用都得到完全验证。

研究结果与讨论

本研究通过多元回归分析和结构方程模型分析,本文提出的研究假设部分大部分得到验证,少部分得到部分验证。其中,H1(学校校企合作行为与学生就业能力显著正相关)和H3(学校校企合作行为与心理资本显著正相关)得到部分验证,其他研究假设均得验证。多元回归分析和结构方程模型分析结果显示:校企合作行为、心理资本对大学生就业能力的提升影响非常显著;心理资本四个维度作为中介效应作用亦影响显著,表明高职生就业能力提升更多是通过心理资本中介作用产生。基于研究结果,本文认为可从以下方面提升高职生的心理资本和就业能力。

1. 提升高职生就业能力的路径选择

不管是学校校企合作行为,还是企业校企合作行为,都能显著提升大学生的就业能力,因此,有必要从学校和企业两方面着手提升高职生的就业能力。具体而言:一是学校转变教育理念,学生培养直接面对企业需求。需要高职院校从理论与市场实际需求结合入手,综合考虑企业的岗位需求、技能要求等因素,在学校的专业设置、课程开设等方面参照企业的实际需求,加强与企业合作开发集生产性与实用性于一身的核心课程和实训教材。二是建立双赢的校企合作机制,加强“准员工”实践和企业实习力度,将企业的企业文化、工作流程、治理机制、人才培养和发展方式等引入到学校课堂教学当中,让学生充分了解企业的环境,认识自身的竞争优势。要求学生在实践锻炼中独立承担生产任务,统筹规划,自主决策、策划、管理、调节、控制与反馈,不断通过模拟和实践来提高自身的就业能力,为毕业后能成功就业奠定基础。

2. 提升高职生心理资本的路径选择

心理资本的自我效能感、韧性、希望和乐观因子对就业能力具有预测作用,大学生本人应该深刻的认识到心理资本对提升就业能力的重要作用,不断积累自身的积极心理资本。具体而言:一是体验式教学,提高自我效能感。学校积极开展丰富多彩的社会实践,引导学生运用所学知识解决实际问题的能力,在实践中提升自我效能感。二是培养积极乐观的心态。面对日益严峻的就业形式,学校非常有必要开设相应的课程或讲座,开展“实践乐观归因”培训。引导学生积极面对失败,引导学生对未来充满期待,学校应将职业生涯规划纳入教育课程,引导学生制定科学合理的职业生涯规划,使学生对自己未来的职业生涯充满乐观期待。三是强化实践力度,提升就业希望。学校应加大专业实习力度,强化学生的理论与实践结合能力。可以与企业联合开展模拟面试的讲座与培训,提升学生的面试技能,增加求职成功率。四是强化韧性。面对当前很多高校出现的学生实习期无故退出、试用期申请择业,导致无法顺利就业的现象,原因源于大学的自控力和抗挫折力越来越差,大学的情感极易受到周边环境变化的影响。基于此,学校应把大学生心理健康教育纳入日常教学中,定期举办心理健康教育的讲座,指导学生掌握释放压力的技能。通过开展不同主题的团队合作以及户外拓展训练帮助学生克服心理障碍,培育坚韧的品格。

研究的展望与不足

本研究基于实证数据支撑,从校企合作行为的角度出发,根据心理资本理论,就业能力理论,分析校企合作行为、心理资本和就业能力三者之间的影响关系,验证高职生心理资本在校企合作行为对就业能力提升影响中的中介效应,探索基于心理资本的校企合作行为对高职生就业能力提升途径和影响机理,对高职院校技能型人才就业能力的培养提供对策建议。研究具有重要的理论意义和现实意义。

但本研究仍然存在一定的局限。首先,数据来源由同一被试填写,难免会产生同源方差。今后研究应从企业、学校和学生三方面进行收集。其次,本研究采用的是横截面的研究方法,研究结论没有经过时间的检验。在同一时点上同时测量校企合作行为、大学生心理资本和就业能力测量结果较难判断三者之间是否存在因果关系。最后,研究样本的选择仅限于广西省境内的高职院校,数据分析结果是否具有全国普适性还有待进一步验证,是否存在校企合作影响大学生心理资本和就业能力之间的调节变量,建议未来研究扩大到其它地区。

References

- Asonitou, S. (2015). Employability skills in higher education and the case of Greece. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 283-290.
- Brown, A., Smith, P. & Kuit, J. (2013). The use of a social enterprise construct for widening participation, learning and training for employment: a qualitative study. *Widening Participation & Lifelong Learning*, 14(3), 202-215.
- Cao, X. T. & Li, H. (2011). Quantitative research on psychological capital of contemporary university students. *Border Economy & Culture*, (1), 42-44. [in Chinese]
- Dalitz, R. (2012). Vocational education and training: the of innovation policy. *Prometheus*, 30(4), 411-426.
- Han, J. (2016). The Influence of Psychological Capital on Employment Ability of Students. *Journal of Educational Development*, (11), 44-47. [in Chinese]
- Huang, J. R. (2007). Interpretation of the Cooperation Between Universities and Enterprises. *Training in China*, (1), 22-24. [in Chinese]
- Jiang, L. H. (2015). Study on the Strategy of the Exploitation of Psychological Capital of Vocational College Student. *Journal of Changzhou Vocational College of Information Technology*, (4), 93-96. [in Chinese]
- Li, D. & Chen, S. S. (2011). Health Education on the Employment Psychology of Female College Students under the Visual Field of Psychological Capital. *Journal of Shaoguan University*, (5), 186-189. [in Chinese]

- Li, H. & Cao, X. T. (2011). Research on the Relationship between Psychological Capital and Employability of College Students. *China Higher Education Research*, (3), 54-56. [in Chinese]
- Li, P. & Wu, G. M. (2012). Psychological capital cultivation: The question of college students employability improvement. *Fujian Forum*, (12), 215-216. [in Chinese]
- Li, R. (2015). A Preliminary Discussion on the Development of Higher Vocational Students' Psychological Capital. *Journal of Tianjin Vocational Institutes*, (5), 31-33. [in Chinese]
- Lou, L. S. & Liang, Y. (2012). Study on Employment Competitiveness Enhancement Strategy of Higher Vocational Education Graduates under the Mode of the Cooperation between Universities and Enterprises. *Shenzhou*, (10), 36-41. [in Chinese]
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Sun, J. N. (2014). Study on the Psychological Capital Intervention on the Mechanism of Action of Entrepreneurial Ability of College Students. *Communication of Vocational Education*, (7), 70-77. [in Chinese]
- Tao, R. (2013). A Preliminary Discussion on the Role of the Cooperation between Universities and Enterprises in the Promotion of Employment Ability of Students. *Consume Guide*, (9), 78-79. [in Chinese]
- Wang, X. L. (2016). Cultivation of Higher Vocational College Students' Employment Ability Based on College-Enterprise Cooperation. *Journal of Changzhou Vocational College of Information Technology*, (3), 79-81. [in Chinese]
- Xu, X. Y. (2011). *Research on the influence of school-enterprise cooperative education on the creativity of skilled talents*. Doctor's Thesis, Wuhan University, China. [in Chinese]
- Zhang, K. & Zhang, S. (2010). Positive Psychological Capital: Measurement and its Relationship with Mental Health. *Psychological and Behavioral Research*, (1), 58-64. [in Chinese]
- Zhen, M. R. & Peng, J. S. (2012). Effect of Organizational Innovation Climate on Employees' Innovative Behavior: Based on Individual Goal Orientation and Psychological Capital. *Science & Technology and Economy*, (1), 86-90. [in Chinese]
- Zheng, X. M. (2002). "Employability" Theory. *Journal of China Youth Political Institute*, (3), 91-92. [in Chinese]
- Zhu, J. & Shi, W. Y. (2014). Research on Measures to Improve the Employability of Vocational Students. *Modern Business Education*, (18), 66. [in Chinese]



Name and Surname: Yi He

Highest Education: Ph.D. Candidate, Panyapiwat Institute of Management

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Human resource management

Address: 85/1 Moo 2, Chaengwattana Rd., Bang Talad, Pakkred, Nonthaburi 11120

