

高职教育人才培养与区域经济发展人才需求 ——对接效果评价及二者协调发展合理路径研究

薛文静

(包头铁道职业技术学院, 内蒙古 包头 014060)

[摘要] 高职教育相对于本科教育侧重方向有所不同, 其更加注重基础技术人才的教育培养, 直接对接企业, 可以更好地为区域经济发展助力; 同时区域经济的快速发展, 用工需求随之增大, 为高职教育提供了更好的发展动力。由于区域经济在不断发展, 高职教育也在不断的改革适应, 所以对高职教育与区域经济发展的研究一直都没有停, 大家在不断地寻求更好的方式方法尽量让二者对接得更为顺畅, 这样既可以培养出企业需要的人才, 又可以解决就业问题。通过研究二者的对接效果, 我们可以给出更加合理的路径帮助二者协调发展。

[关键词] 高职教育; 区域经济; 人才发展

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.07.470

一、高职教育人才培养与区域经济发展人才需求对接效果评价

在进行高职教育人才培养与区域经济发展人才需求二者对接中, 其对接效果日益引起参与各方的高度重视, 也是检验参与各方合作成效的重要指标。因此对高职教育人才培养与区域经济发展人才需求二者对接效果的评价设计主要应达到以下三个目标: 首先必须以是否有效进行高职教育人才培养与区域经济发展人才需求二者对接为目标, 从影响二者对接效果的因素出发, 设计高职教育人才培养与区域经济发展人才需求二者对接效果的评价指标体系; 其次通过对接效果评价指标体系的构建, 可以准确发现高职教育人才培养与区域经济发展人才需求二者对接中存在的问题, 以便采取措施加以完善解决, 利于职业高职教育人才培养与区域经济发展人才需求二者对接有效性的提高; 最后在构建对接效果评价指标体系时, 所选取的指标不仅要能全面反映高职教育人才培养与区域经济发展人才需求二者对接的效果, 而且指标之间要具有一定的可比性。综合上述目标, 在构建高职教育人才培养与区域经济发展人才需求二者对接效果评价指标体系时, 必须遵循简明科学性、可操作性、整体性、导向性和简洁性的原则^[1]。

(一) 我国高职教育人才培养与区域经济发展人才需求二者对接效果测评体系的建立

通过专家访谈和重要性评判, 综合借鉴相关理论、实证研究和前期研究成果, 并考虑到相关数据的可得性, 采用经验分析法, 综合运用现场调查法、专家访谈法等分析方法来探究高职教育人才培养与区域经济发展人才需求二者对接效果评价指标体系, 参考《高等职业院校适应社会需求能力评估暂行办法》《中等职业学校办学能力评估暂行办法》和《中国高等职业教育质量年度报告》等有关指标体系确定了评价高职教育人才培养与区域经济发展人才需求二者对接效果的指标体系, 该体系包括投入与实施、得到与产出、发展与未来三个一级指标, 每个一级指标下又有相应具体的二级指标。

(二) 高职教育人才培养与区域经济发展人才需求二者对接效果测评体系研究方法

1. 测评方法。测评采用模糊综合评价法, 这是一种多因素评价法, 主要适用于评价受多种因素影响的事物, 利用模糊线性变换原理和最大隶属度原则, 考虑与被评价事物相关的各个因素, 从而做出合理的综合评价^[2]。

评价过程基本如下:

设与被评价事物相关的因素有 m 个, 记为 U , 称之为因素集。

$$U = \{u_1, u_2, \dots, u_m\} \quad (2-1)$$

设所有可能出现的评语有 n 个, 记为 V , 称之为评语集

[6]。

$$V = \{v_1, v_2, \dots, v_n\} \quad (2-2)$$

第一步: 单因素评价

单因素评价即对因素集 U 中的单因素 $u_i (i=1, 2, \dots, m)$ 作单因素评价, 从因素 u_i 确定该事物对评语 $v_j (j=1, 2, \dots, n)$ 的隶属度 r_{ij} , 从而得出第 i 个因素 u_i 的单因素评价集为 r_i 。

模糊映射为:

$$f: U \rightarrow F(V), \quad u_i \rightarrow f(u_i) \quad (2-3)$$

注: $f(u_i) = r_i = (r_{i1}, r_{i2}, \dots, r_{in})$ 为关于因素 u_i 的评语模糊向量; r_{ij} 为关于因素 u_i 具有评语 v_j 的程度。

第二步: 建立综合评价矩阵

利用单因素评价集通过模糊映射建立综合评价矩阵 R 。

$$R = R_f(u_i)(v_j) = f(u_i)(v_j) = (r_{ij})_{m \times n} \quad (2-4)$$

第三步: 单因素权重模糊集

权重大小代表了各影响因素的重要度, 权重总和为1, 权重模糊子集设为 A , a_i 为单因素 u_i 在评价中的权重值, 即权重系数。

$$A = (a_1, a_2, \dots, a_m) \quad (2-5)$$

第四步: 确定模糊综合评价集

通过第二步与第三步确定出综合评价矩阵 R 和权重模糊子集 A , 利用线性变换, 将 A 变为评语集 V 上的模糊子集 B , “*” 代表广义模糊运算。

$$B = A * R = (b_1, b_2, \dots, b_n) \quad (2-6)$$

第五步: 综合测评

根据最大隶属度原则, 选择 $B = A * R = (b_1, b_2, \dots, b_n)$ 中最大 b_j 对应评语 v_j 作为综合测评结果。

(三) 测评指标权重的确定方法

测评指标的权重确定方法采用粗糙集理论, 粗糙集既利用样本数据又不依赖样本数据, 可以得到数据的隐藏信息和问题的内在规律。其基本原理如下:

定义1: 信息系统 $S = (U, A, V, f)$, 其中 U 为论域, A 为属性集合, V 为值域, f 为映射函数。

定义2: 给定决策表 S , 若有 $B \subseteq A$, 则定义属性集 B 上的不可分辨关系 $IND(B)$ 为:

$$IND(B) = \{(u_i, u_j) \in U^2 \mid \forall b \in B, f(u_i, b) = f(u_j, b)\}$$

定义3: 给定知识库 $K = (U, S)$, U 为论域, S 为论域上的等价关系簇, 于是子集 X 关于知识 R 的上近似, 下近似为:

$$\bar{R}(X) = \{x \mid (\forall x \in U) \wedge ([x]_R \cap X \neq \emptyset)\} \quad (2-7)$$

$$\underline{R}(X) = \{x \mid (\forall x \in U) \wedge ([x]_R \subseteq X)\} \quad (2-8)$$

二、高职教育人才培养与区域经济发展人才需求二者协调发展的合理路径

（一）实际情况

“十二五”“十三五”期间，国家十分重视高职高专生的培养与就业，麦可思研究院以数据为基础撰写中国高职高专生就业报告，报告通过数据和图表呈现分析结果。数据来源为中华英才网招聘大数据和麦可思智能助教系统大数据，以2017年度为例，调查对象为当年度的高职高专部的毕业生，调查覆盖了31个省、直辖市、自治区，644个高职高专专业，毕业后从事的550个职业^[4]。

报告分为四个部分，应届就业报告、中期职业发展报告、培养质量报告和专题分析。从报告中我们可以了解到全国的高职高专生应届就业质量情况，毕业三年后在职场发展后劲情况，高职高专生的社会需求和培养质量情况^[4]。应届就业主要从就业的结果、数量、质量三方面来考量。从就业结果来看，高职高专毕业就业率超过80%，且大部分为受雇全职工作，自主创业及继续深造的人数较少，就业分布比较均衡。从就业数量来看，长江三角洲的学校就业率要远高于西部地区，且西部地区就业率呈下滑趋势，其中公共事业大类、交通运输大类、艺术设计传媒大类、资源开发与测绘大类毕业生毕业就业率上升。从就业质量来看，高职高专生的就业满意度为65%，就业满意度最高的职业是“航空乘务员”，就业满意度最高的行业是“铁路运输业”，就业满意度最高的区域是泛渤海湾区域经济体和泛长江三角洲区域经济体^[4]。

毕业三年后在职场发展主要考虑其职位、薪资、职业变迁，发现高职高专生的晋升率达到60%，主要表现在薪资的增加和工作职责的增加，泛长江三角洲区域经济带的收入增长最快，东北区域经济体就业是收入最低，同时高职高专毕业生更换雇主较频繁，仅有25%的高职高专生毕业三年内一直为1个雇主工作^[4]。高职高专生的社会需求和培养质量从学生和社会两方面入手，高职高专生对母校的推荐度达到66%，满意度达89%，且逐年上升，基本工作能力满足度为83%，基本工作能力水平为53%，职业能力与职业素养均达到70%以上^[4]。

（二）存在问题

1. 院校主体。（1）专业设置问题。第一，专业设置太笼统。高职高专院校的优势在于针对具体工作对学生的技术培养，学生毕业后可以在相应的专业岗位上直接上岗，省去了用人单位大部分的培养精力，但是目前很多的专科院校学习本科院校的专业设置，对专业定位笼统，不能更好地培养学生针对性的工作技能^[5]。第二，专业设置与区域经济发展不适应。高职院校的发展离不开区域经济的发展，其专业设置应紧紧依托区域企业，这样既方便企业用工，也利于学生就业。区域经济发展呈现多元化，各行业发展迅猛，技术更新，行业整合，这对于高职院校的专业设置提出了巨大的挑战。很多高职院校跟不上企业和行业的发展脚步，没有深入研究区域经济的发展趋势，发展特点以及人才需求，导致专业设置仍然停留在过去原地踏步，造成部分专业人才过剩，部分专业人才紧缺^[5]。（2）人才培养方案问题。第一，人才培养定位不准确。人才培养的定位是影响高职教育人才培养与区域经济发展人才需求二者发展的重要因素，人才培养定位准确在一定程度上决定了高职院校就业数量与就业质量。很多高职院校沿袭旧制，缺少区域服务意识，导致学生就业难，长久就业更难。第二，人才培养方案不符合区域企业用人要求。人才培养方案是一个学校对学生的具体培养过程，是保证人才培养质量的基础。很多高职学校在人才培养目标上不能明确，在人才培养的过程也不能提供专业的指导，专业水平跟不上区域企业的发展，师资力量不够，课程体系混乱，岗位分析不到位，这样严重限制了学生和学校的发展，也不能服务于区域经济，无法为区域企业提供合适的员工^{[5][6]}。

2. 区域经济主体。（1）区域经济发展慢限制高职院校人才培养。长江三角洲，珠江三角洲，高职高专生就业率一直居高不下并且连年增长，毕业生收入是所有区域最高的，根据麦克斯数据研究院的追踪调查，高职高专生三年后毕业发展，就业于长江三角洲的高职高专生升职加薪率最高，中西部经济圈高职高专生的就业率在全国最低，收入水平趋于下游，导致高职院校培养出的学生当地就业难，学校在人才培养输出上受到限制。（2）区域企业行业发展单一化。高职院校专业性较强，众多高职院校只单一培养一个行业的学生，但是区域中仅有个别行业发展比较好，与发展好的行业有关的高职院校就业好，人才培养能力得以发展，区域中发展不好的行业吸收毕业生能力有限，为这些行业输送学生的高职院校在区域经济发展中不能得以协同发展，面临困难。（3）路径探索。高职教育要想和区域经济协调发展，需要抓住机遇迎接挑战，二者相辅相成，互为服务，达到提高教育质量和满足人才需求的双向目标。第一，设置与区域经济发展相适应的特色专业。很多职业院校设置的专业相同相似或者有交叉，同类院校的竞争较大，高职院校如果想在地区占有一席之地，必须打造自己的特色专业，这样才可以吸引区域企业的关注，在打造特色专业时，要契合区域经济发展，以服务区域经济为己任，不能盲目建设^[5]。第二，制定区域企业需要的人才培养方案。人才培养方案是对学生的具体培养，高职教育的主要优势就是学生在校就系统学习就业后相应岗位的具体工作，所以明确人才培养，对接区域企业要求，与企业提前协商协调，直接培养企业需要的员工，达到供给平衡^[5]。第三，调整迎合区域市场需要的专业。随着市场变化，需要的人才也在不断变化，高职院校应迎合区域市场需要，及时调整自身专业设置，一些区域企业不需要的没有市场的专业要舍掉，新增一些区域企业当下和未来需要的专业，这就需要各院校紧跟时代发展市场变化，有专业的敏感度。第四，发展区域经济提供就业岗位。高职院校要想得以长久发展离不开区域经济的支撑，区域企业才是高职学生就业的主要单位，只有区域经济发展好了，提供了就业岗位，那么高职院校才可以进行专业建设招收学生。第五，构建多元产业平衡职业教育结构。区域产业单一化意味着所需要的专业人才也单一化，这样同一地区的职业院校为了适应市场需求慢慢就会由多元化多的院校结构同质化，这对地区职业教育结构有巨大冲击，影响特色专业建设，因此区域经济构建多元产业十分必要。

参考文献

- [1] 赵蒙. 长株潭城市群高职教育与产业转型升级互动研究[D]. 湖南大学, 2014.
 - [2] 吴淑荣. 科技项目评审专家绩效综合评价方法研究[D]. 武汉理工大学, 2009.
 - [3] 薛文静. 高职教育人才培养与区域经济发展人才需求对接效果评价[J]. 中国产经, 2020(22): 93-94.
 - [4] 王伯庆. 就业蓝皮书: 2017年中国高职高专生就业报告[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2017.
 - [5] 崔顺芳. 高职人才培养与区域协调发展[J]. 教育与职业, 2017(06): 60-64.
 - [6] 汤书波, 张媛媛. 高职院校专业建设适应区域产业发展的路径与策略研究——以云南省为例[J]. 中国职业技术教育, 2019(02): 73-81.
- 基金项目: 本文系内蒙古自治区教育科学研究“十三五”规划课题: 高职教育人才培养与区域经济发展人才需求对接效果评价体系研究的科研成果(课题批准号: NZJGH-XH2019121)