
示范性高职院校竞争优势评价指数研究^{*1}

——基于湖北省示范性高职院校2015-2016年的数据

姚金雨

(武汉大学教育科学研究院, 湖北武汉430070)

【摘要】:我国高职教育以示范性院校建设为标志,从初始阶段的跨越式发展迈入了注重质量提升、创新管理机制的内涵建设常态化阶段。基于核心竞争力理论和竞争优势理论,采用AHP 层次分析法,构建了示范性高职院校竞争优势评价指数,以湖北省示范性高职院校(国家级、省级)2015-2016 年数据为样本,检验了示范性高职院校的竞争优势,验证了模型的合理性,为高职院校竞争优势培育提供了理论与数据支持。

【关键词】:示范性高职院校;竞争优势;评价指数;层次分析法

【中图分类号】:G719.28;G719.21 **【文献标识码】:**A DOI:10.3963/j.issn.1671-6477.2016.06.0045

本研究以“国家示范性高等职业院校建设计划”为研究视角,切入点为中国高等职业教育高水平的示范性高职院校,具体又以湖北省示范性高职院校(国家级、省级)的实验改革、创新发展行动中生成的竞争优势——自身发展能力赋予的位势为研究对象。文章以核心竞争力理论和竞争优势理论为依据,采用问卷调查,集合专家意见,通过开展相关性分析以及信度、效度检验,最终确定示范性高职院校竞争优势要素组成的综合指标体系。指标权重的确定运用 AHP 层次分析法,从四个维度对示范性高职院校竞争优势进行评价。四个维度分别为:专业及课程竞争力、教学质量竞争力、师资竞争力、资源竞争力,并以 2015-2016 年湖北省示范性高职院校(国家级、省级)发展经验为样本进行实证检验。

一、文献回顾与理论分析

教育部、财政部自 2006 年启动的国家示范性高等职业院校建设项目,分国家示范性高职院校建设和国家骨干高职院校建设前后两期。建设目标浓缩为“领先建设”和“重点建设”。示范院校的建设,是从计划到行动,以内涵建设为抓手、重点建设专业为载体、体制机制创新为内驱动力、创新人才培养模式为突破口,逐步生成各具特色竞争优势的过程。省级示范性高职院校建设紧随国家级示范院校建设进程,是进一步深化高职教育改革、促进我国高等职业教育全方位发展的战略举措。省级示范性高职院校建设遵循和坚持创新性、规范性与示范性的统一。事实证明,示范高职院校建设项目,在国家宏观政策及相关部门的合力推进下,成功做到了引领中国高职教育从规模、速度扩张进入到注重质量提升、创新管理机制的内涵建设常态化阶段,这为示范性高职院校竞争优势研究提供了实践基础。

¹收稿日期:2016-06-15

作者简介:姚金雨(1972-),女,侗族,湖北省宣恩县人,武汉大学教育科学研究院博士生,主要从事高校管理、职业教育理论与实践研究。

（一）核心竞争理论及影响因素

核心竞争力理论由 Prahalad and Hamel 提出,认为企业是能力的独特的集合体,核心竞争能力对企业的长期竞争优势具有决定性作用,且能力的价值性随其利用程度不断升值,呈现出收益递增规律。核心竞争力具有提供公司进入多个市场的潜在途径、为客户带来可感知价值、竞争对手难以复制三个特征。张洪春、宋振云指出^[1],系统性影响示范性高职院校竞争力的因素有“环境资源要素”、“核心能力要素”及“行为过程要素”。其中每一种要素都是多个相关属性的集合体,那么,示范高职院校竞争力本质上就是一种经过整合的“力”,正是这种“力”形成持续竞争优势。孙支南指出,“核心竞争力不是一成不变的,而是动态的,……对示范性高职院校的‘核心竞争力’应该有新的认识”^[2]。王良青认为,经济新常态下的示范院校,唯有结合自身实际,加强内涵建设,打造特色,提升核心竞争力,方能逐步形成自身的竞争优势^[3]。概括地说,不论研究对象是企业还是学校,大量有关“核心竞争力”的研究表明:资源、能力、管理、制度、知识、文化、变革、创新、战略、品牌等均属于影响核心竞争力以及能否生成竞争优势的因素,这为示范性高职院校竞争优势研究提供了理论视野。

（二）竞争优势理论及影响因素

学术界对竞争优势的研究,一直以来多聚集在企业研究领域,被视为企业战略管理研究的热点和中心议题之一。竞争优势字面含义:在韦伯字典中,“竞争”之含义为基于与对手的争夺,包含着“两个以上的个体对共同感兴趣的利益进行争夺”。“优势”之含义,在韦伯字典中被界定为优越的条件或位势,表示“好”,更具体一点,指“相对更好”。因此,对竞争优势的理解,简而言之,就是指主体在资源分配、利益争取等过程中,相对比同行竞争者做得更好的能力与位势。

对竞争优势的研究,管理学的研究视角以企业为核心,从企业内部去发掘竞争优势的来源^[4-6],这种视角后来被称为以资源为基础(RBV)的观点;经济学则是以企业外部市场为核心^[7],从企业所处的市场、行业、区域或者生态环境去发掘竞争优势的来源^[8],这种视角后来被称为以市场为基础(MBV)的观点。总体来看,学者们对企业竞争优势的研究,大都结合实际,运用系统的、交互的思维将环境与定位、资源及能力、战略与创新等要素整合起来,综合考虑企业内部和市场两方面的组成因素而展开分析和讨论。核心目的在于帮助企业精准定位及有效配置资源,提升企业效益,进而获得可持续发展力。显然,企业竞争优势的来源主要在于构成核心竞争力以及可持续发展力的各种因素,如资源、能力、制度、文化、战略、品牌等。各种因素构成的核心竞争力、可持续发展力以系统形式存在,完整地体现了竞争优势的“源”、“内在逻辑”和“可持续性”。鉴于以上分析,本文在现有理论和研究基础上提出构建示范性高职院校竞争优势的评价指数。

本研究所构建的示范性高职院校竞争优势指数,是在专家们充分提炼、浓缩和高度地宏观概括后,同时考虑了其微观的可操作性基础上拟定评价指标。评价指标的构成分目标层、准则层。示范性高职院校竞争优势为目标层,本研究的准则层有四个,分别为专业及课程竞争力、教学质量竞争力、师资竞争力、资源竞争力,各准则层又是由多个相关属性指标的措施层组成。

二、示范性高职院校竞争优势评价指标的构建

示范性高职院校竞争优势评价指数采用 AHP (Analytic Hierarchy Process) 层次分析法,从示范性高职院校竞争优势的要素组成出发,确定相关具体的评价指标,旨在反映示范性高职院校创新发展能力、可持续发展能力、市场竞争位势的综合状况,为实现评价目标,在指标设置时遵循四个基本原则:一是可操作性原则。构建评价指标体系的目的在于应用,因此指标的选取基于理论基础的同时,要能够找到可观测、可检验、可转化的真实、可靠数据来源以及可以准确量化的方法;二是系统性原则。示范性高职院校的创新发展能力、可持续发展能力、市场位势是一个多维度、多层次的复杂系统,需要建立一套全面、系统的指标体系进行评价;三是科学性原则。科学性原则要求选取的指标紧紧围绕评价内容,既符合实际应用,又满足科学评价;四是突出性原则。依据评价目的和评价内容进行指标的选取的同时,突出从示范性高职院校竞争优势的要素组成角度实现指标内在联系,强化竞争优势指数的科学性及其创新性。

(一)指标的选取:理论分析与专家调查

示范院校的建设过程是高职院校创新发展的过程,被视为高职院校可持续发展力的,正是学院创新发展过程中积累性生成的核心竞争力,它是示范院校内部自我拓展和外部竞争优势的源泉。本研究对于评价指标的选取,采用问卷调查方式咨询了 30 位职教领域的专家,并对他们的意见进行了综合,最终从专业及课程竞争力——示范性高职院校竞争优势的载体;教学质量竞争力——示范性高职院校竞争优势的呈现;师资竞争力——示范性高职院校竞争优势的关键;资源竞争力——示范性高职院校竞争优势的保障四个准则层面,提出了措施层面 21 项评价指标,指标名称与界定如表 1 所示。

(二)指标的合理性:信度与效度检验

信度主要反映测量工具是否精准,涉及问卷测量结果的一致性和稳定性,目的是控制和减少随机误差。本文采用内在一致性 α 系数来检验选取指标的信度,通过公式(1)计算:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma_i^2}{\sigma_T^2} \right) \quad (1)$$

其中 K 为评价指标的数量, σ_i^2 代表第 i 个指标的方差, σ_T^2 表示总得分的方差。 α 系数介于 0 和 1 之间,数值与信度水平正相关。一般情况下, α 系数达到 0.7 被认为信度满足可靠性要求。本研究对 30 位职教领域专家发放问卷,问卷的第一部分为指标信度效度咨询,并依据李克特量表将选项指标从非常有效到非常无效设置为五个量级,运用 SPSS19.0 软件对回收问卷的结果进行信度分析处理,最终计算出的 $\alpha=0.786$,表明所选取指标基本符合内部一致性,可以达到信度要求。

表 1 竞争优势评价指数内涵界定表

目标层	准则层	指标层	指标界定
示范性高职院校竞争优势评价指数	专业及课程竞争力	市场需求	初次就业率 * 专业对口就业率
		品牌专业	品牌专业数量
		精品课程	国家级与省级精品课程数量
		社会服务	综合评价系数:1.0,0.7,0.5,0.1
		特色和创新项目	特色专业数量与创新项目数量之和
	教学质量竞争力	双证比例	取得职业资格证比例
		学校获奖情况	省级以上大赛获奖项数量
		专业技术能力	综合评分系数:1.0,0.7,0.5,0.1
		校企合作	校外实训基地数量
		国际交流	对外交流的项目与交流的国家数量
	师资竞争力	副高以上职称教师比	副高以上职称教师比重
		硕士以上学历教师比	硕士以上学历教师比重
		名师	省级以上名师数量
		双师	比师占专任教师的比重
		优秀教学团队	省级以上优秀教学团队数量
	资源竞争力	专业教师培训	专业教师投入、人次和时间
		行业、地方政府扶持、教育投入经费	行业、地方政府扶持、教育投入经费占总经费来源的比重
		实训设施等教学资源	生均占用仪器设备价值
		示范性实训基地	示范性实训基地数量
		社会声誉	学生对母校满意度与企业对学校满意度的平均值
		校园文化	综合评分系数:1.0,0.7,0.5,0.1

效度即有效性,指测量工具能够准确测量出所欲测量特性的程度,即测量到的是不是所要测量的特征。效度检验,本文采用内容效度(content validity,CV)检验方法来衡量选取指标的效度,通过公式(2)计算:

$$CV = (N_i - N/2) / N/2 \quad (2)$$

其中 N_i 表示被调查的专家中认为指标能够很好地表达评价内容的人数, N 表示调查的总人数。在调查的 30 位专家中,有 27 位专家认为指标体系能够较好地实现评价目的, $CV = 0.80$ 满足内容效度要求。

(三) 指标权重的设置

评价工作的重要环节之一是指标权重设置,基于国内外模糊评价的赋值技术方法,本研究指标权重的设置确定采用层次分析法。层次分析法可有效集中专家意见使权重分配符合理论依据和现实经验。

层次分析法由美国匹兹堡大学教授、运筹学家 T.L. Saaty 提出,主要目的是解决定量与定性分析中的多目标决策问题。层次分析法按照要达到的总目标,依据决策的准则,确定决策的实施方案,将复杂系统转化为多指标、多层次的分析结构。运用定性指标模糊量化方法确定层次指标的权数,层次间赋权,层次内两两比较,主观判断的不可靠性问题采用一致性检验来克服。

确定各指标权重的主要步骤:一是建立层次结构模型。由高到低分别为:目标层、准则层、指标层。本研究示范性高职院校竞争优势评价指数准则层为四个一级指标,指标层为 21 个二级指标;二是构造判断矩阵(成对比较)。采用问卷调查,向相关的职教专家发放问卷,征求他们对各指标重要性的评分,综合专家们的评分意见,依据 T.L. Saaty 教授提出的比例九标度法,得出各层指标重要性的判别矩阵;三是层次单排序及一致性检验。通过 AHP 层次分析软件计算各判别矩阵所有特征值、最大特征值和特征向量,并进行一致性检验;四是层次总排序及一致性检验。对各指标由上至下逐层计算,计算得到的权向量进行一致性检验,得出整体权向量综合排序,进而确定各指标的权重 W_i 。

1. 构造比较判断矩阵。根据比较判断矩阵的构造方法,通过问卷调查的形式,将调查的问题采用 T.L. Saaty 的 9 标度制成问卷,聘请职教领域的专家填写,依据问卷调查结果构造比较判断矩阵。1-9 标度的含义如表 2。

表 2 标度的含义表

标度	含义
1	表示两个因素相比,具有相同重要性
3	表示两个因素相比,前者比后者稍微重要
5	表示两个因素相比,前者比后者明显重要
7	表示两个因素相比,前者比后者强烈重要
9	表示两个因素相比,前者比后者极端重要
2,4,6,8	表示上述相邻判断的中间值
倒数	如果因素 p 与因素 q 的重要性之比为 a_{pq} ,那么因素 q 与因素 p 重要性之比为 $a_{qp} = 1/a_{pq}$

构造的比较判断矩阵如表 4、表 5、表 6、表 7、表 8 所示。

2. 计算最大特征值、特征向量和层次单排序权重向量。将问卷调查结果整理后,输入 AHP 层次分析软件,计算判断矩阵最大特征值 $\lambda_{\max}$ 及相应的特征向量。作归一化处理后,得到权重向量 W_i ($i = 0, 1, 2, 3, 4, \dots, n$)。

3. 计算一致性指标,作一致性检验。计算一致性指标 C.I. (consistency index), $CI = (\lambda_{\max} - n) / (n - 1)$ 。据判断矩阵不同阶数查表 3, 确定相应的平均随机一致性指标 R.I.。

表 3 平均随机一致性指标 R.I. 值

阶数	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
R.I.	0.52	0.89	1.12	1.25	1.35	1.42	1.46	1.49	1.52	1.54	1.56	1.58	1.59

依据 Saaty 给出的随机一致性指标 RI 值, 计算一致性比率指标 $CR=CI/RI$ 。若 $CR<0.1$ 说明通过一致性检验, W_i 可以作为权重向量, 否则要调整比较判断矩阵的元素。比较判断矩阵及其相应的 W_i ($i=0, 1, 2, 3, 4$)、 $\lambda_{\max}$ 、 CI_i 、 CR_i 计算结果如表 4、表 5、表 6、表 7、表 8 所示。

表 4 示范性高职院校竞争优势权重表

示范性高职院校 竞争优势	专业及课 程竞争力	教学质量 竞争力	师资竞 争力	资源竞 争力	W_i
专业及课程竞争力	1.0000	1.0000	0.5000	0.3333	0.1571
教学质量竞争力	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	0.2428
师资竞争力	2.0000	1.0000	1.0000	1.0000	0.2810
资源竞争力	3.0000	1.0000	1.0000	1.0000	0.3191

表 5 专业及课程竞争力各指标权重表

专业及课 程竞争力	市场需求	品牌专业	精品课程	社会服务	创新项目	W_i
市场需求	1.0000	1.0000	2.0000	1.0000	1.0000	0.2092
品牌专业	1.0000	1.0000	3.0000	4.0000	1.0000	0.3034
精品课程	0.5000	0.3333	1.0000	0.5000	0.5000	0.0949
社会服务	1.0000	0.2500	2.0000	1.0000	0.3333	0.1326
创新项目	1.0000	1.0000	2.0000	3.0000	1.0000	0.2599

示范性高职院校竞争优势, $\lambda_{\max}=4.1179$, $CI_0=0.039$, $RI_0=0.89$, $CR_0=0.0442<0.1$, 判断矩阵的一致性检验通过。权重向量 $W_0=(0.1571, 0.2428, 0.2810, 0.3191)$ 可以作为评价指标的权重系数。

表 6 教学质量竞争力各指标权重表

教学质量竞争力	双证比例	学校获奖情况	专业技术能力	校企合作	国际交流	Wi
双证比例	1.0000	5.0000	0.2500	0.3333	4.0000	0.1754
学校获奖情况	0.2000	1.0000	0.3333	0.2500	3.0000	0.0815
专业技术能力	4.0000	3.0000	1.0000	1.0000	7.0000	0.3578
校企合作	3.0000	4.0000	1.0000	1.0000	8.0000	0.3473
国际交流	0.2500	0.3333	0.1429	0.1250	1.0000	0.0380

表 7 师资竞争力各指标权重表

师资竞争力	副高以上职称占比	硕士以上学历占比	名师	双师	优秀教学团队	专业教师培训	Wi
副高以上职称占比	1.0000	2.0000	3.0000	0.3333	0.3333	0.5000	0.1280
硕士以上学历占比	0.5000	1.0000	2.0000	0.2500	0.5000	2.0000	0.1231
名师	0.3333	0.5000	1.0000	0.5000	0.3333	0.5000	0.0725
双师	3.0000	4.0000	2.0000	1.0000	1.0000	3.0000	0.3018
优秀教学团队	3.0000	2.0000	3.0000	1.0000	1.0000	1.0000	0.2319
专业教师培训	2.0000	0.5000	2.0000	0.3333	1.0000	1.0000	0.1427

表 8 资源竞争力各指标权重表

资源竞争力	地方政府投入	实验实训设施	示范性实训基地	社会影响力	校园文化	Wi
地方政府投入	1.0000	0.3333	0.5000	2.0000	3.0000	0.1799
实验实训设施	3.0000	1.0000	2.0000	3.0000	3.0000	0.3871
示范性实训基地	2.0000	0.5000	1.0000	2.0000	2.0000	0.2306
社会影响力	0.5000	0.3333	0.5000	1.0000	1.0000	0.1041
校园文化	0.3333	0.3333	0.5000	1.0000	1.0000	0.0983

专业及课程竞争力, $\lambda_{\max} = 5.2340$, $CI_0 = 0.0585$, $RI_0 = 1.12$, $CR_0 = 0.0522 < 0.1$, 判断矩阵的一致性检验通过。权重向量 $W_1 = (0.2092, 0.3034, 0.0949, 0.1326, 0.2599)$ 可以作为评价指标的权重系数。对“示范性高职院校竞争优势”的权重为 0.1571。

教学质量竞争力, $\lambda_{\max} = 5.3584$, $CI_0 = 0.0896$, $RI_0 = 1.12$, $CR_0 = 0.08 < 0.1$, 判断矩阵的一致性检验通过。权重向量 $W_1 = (0.1754, 0.0815, 0.3578, 0.3473, 0.0380)$ 可以作为评价指标的权重系数。对“示范性高职院校竞争优势”的权重为 0.2428。

师资竞争力, $\lambda_{\max} = 6.5708$, $CI_0 = 0.1141$, $RI_0 = 1.25$, $CR_0 = 0.0906 < 0.1$, 判断矩阵的一致性检验通过。权重向量 $W_1 = (0.1280, 0.1231, 0.0725, 0.3018, 0.2319, 0.1427)$ 可以作为评价指标的权重系数。对“示范性高职院校竞争优势”的权重为 0.2810。

资源竞争力, $\lambda_{\max} = 5.1548$, $CI_0 = 0.0387$, $RI_0 = 1.12$, $CR_0 = 0.0346 < 0.1$, 判断矩阵的一致性检验通过。权重向量 $W_1 = (0.1799, 0.3871, 0.2306, 0.1041, 0.0983)$ 可以作为评价指标的权重系数。对“示范性高职院校竞争优势”的权重为 0.3191。

4. 指数的生成: 指标与权重线性集成。通过指标选取和权重设置, 最终构成示范性高职院校竞争优势评价指数模型如下:

示范性高职院校竞争优势评价指数 = 专业课程竞争力指数 + 教学质量竞争力指数 + 师资竞争力指数 + 资源竞争力指数, 其中专业课程竞争力指数 = $\sum W_i * X_i$, $i = 1, 2, 3, 4, 5$; 教学质量竞争力指数 = $\sum W_i * X_i$, $i = 6, 7, 8, 9, 10$; 师资竞争力指数 = $\sum W_i * X_i$, $i = 11, 12, 13, 14, 15, 16$; 资源竞争力指数 = $\sum W_i * X_i$, $i = 17, 18, 19, 20, 21$ 。

三、实证检验与分析

(一)样本选择、数据来源及指标预处理

示范性高职院校竞争优势评价指数能否实现示范性高职院校专业课程竞争力、教学质量竞争力、师资竞争力、资源竞争力等综合办学实力的评价?评价方法是否可靠?评价结果预计带来哪些启示?本文选择湖北省 12 所示范性高职院校(国家级、省级)作为研究对象,选取 2015-2016 年数据为样本经验值。数据来源于高职院校年度质量报告及各高职院校官网,各项指标值的取得全部通过手工搜集获得。而本文选择的二级指标数量级不同,其中部分指标值为总量指标,因计量单位存在差异,因此,需要对这部分数据进行标准化处理。本文采用 Decimal scaling 小数定标标准化法,这种方法通过移动数据的小数点位置来进行标准化,小数点移动多少位取决于属性 A 的取值中的最大数值。将属性 A 的原始值 x 使用 decimal scaling 标准化到 x' 的计算方法是: $x' = x / (10^j)$ 其中, j 是满足条件的最小整数。

(二)权重计算

依据专家对指标重要性的评判结果,采用 AHP 层次分析软件计算,结果显示权重指标的一致性系数均小于 0.1,层次分析法计算的结果可以通过检验,最终得到各指标的权重如表 9 所示。

表 9 二级指标对竞争优势评价指数权重表

二级指标名称	权重	二级指标名称	权重
实验实训设施	0.1235	副高以上职称占比	0.036
专业技术能力	0.0869	硕士以上学历占比	0.0346
双师	0.0848	社会影响力	0.0332
校企合作	0.0843	市场需求	0.0329
示范性实训基地	0.0736	校园文化	0.0314
优秀教学团队	0.0652	社会服务	0.0208
行业地方政府投入	0.0574	名师	0.0204
品牌专业	0.0476	学校获奖情况	0.0198
双证比例	0.0426	精品课程	0.0149
创新项目	0.0408	国际交流	0.0092
专业教师培训	0.0401		

(三)实证结果与结论分析

用示范性高职院校竞争优势评价指数对湖北省示范性高职院校(国家级、省级)评价后的结果进行排名,示范性高职院校竞争优势评价指数分值越高表明其专业及课程竞争力、教学质量竞争力、师资竞争力、资源竞争力越强。本文基于 2015-2016 年度数据进行评价结果如表 10 所示。

表 10 湖北省示范性高职院校竞争优势评价指数分值与排名表

学校名称	武汉船舶职业技术学院	武汉职业技术学院	襄阳职业技术学院	武汉电力职业技术学院
分值	0.5864	0.5719	0.5308	0.5278
排名	1	2	3	4
学校名称	武汉软件工程职业学院	湖北交通职业学院	黄冈职业技术学院	湖北工业职业技术学院
分值	0.5263	0.5021	0.4968	0.4872
排名	5	6	7	8
学校名称	鄂州职业大学	湖北职业技术学院	武汉铁路职业技术学院	恩施职业技术学院
分值	0.4685	0.4522	0.4128	0.3823
排名	9	10	11	12

通过对不同示范高职院校的评价分值及排名结果进行分析可以发现：

1. 从对目标层高职院校竞争优势评价指数来看,资源竞争力所占比重最高达 0.3191,这表明资源在形成高职院校竞争优势中的作用凸显。而师资竞争力仅次于资源竞争力位居第二,占比达 0.2810,这充分说明人才对高职院校竞争的重要性。二级指标中按重要性程度分为三档。其中最重要的是实验实训设施、专业技术能力、双师、校企合作、示范性实训基地、优秀教学团队、行业地方政府投入七项指标之和占比达 0.5757。其次是品牌专业、双证比例、创新项目、专业教师培训、副高以上职称占比、硕士以上学历占比、社会影响力、市场需求、校园文化九项指标之和达 0.3392。其他指标之和仅为 0.0851。

2. 排名靠前的高职院校共有的经验。(1)牢牢抓住培养学生职业能力这个核心。占比重较大的7个2级指标中有6个是与培养学生职业能力高度相关的指标,而评价指数排名靠前的高职院校,这几方面的实力都较强,且大幅领先其他示范性高职院校。(2)实践教学有特色且实力突出,针对性强而且与社会实际需要接近。(3)最具竞争力的核心资源——师资实力雄厚。一方面名师挂帅,优秀教学团队较多;另一方面,双师型教师占比较高。(4)校企合作特色鲜明,规划细致,注重实效。合作机制健全,合作融合度高。

3. 排名靠后示范院校的共存问题。(1)实践教学能力不强,实训基地建设投入不够,校外实训基地规模偏小。(2)师资实力不雄厚,一方面实践技能型教师比例偏低,教师后续培养缺乏机制保障;另一方面,教育资源投入不足。(3)校企合作起步晚,起点低,缺乏机制保证。创新合作方式不充分,对校企合作的重要性认识不足,具体表现有没有建立健全与校企合作相关的制度及开展相关单位或组织的研讨。(4)国际交流尚未真正意义上开展或者仅有国外学者讲座等形式的进行。

四、研究结论与建议

本文依据核心竞争力理论和竞争优势理论,构建了示范性高职院校竞争优势评价指数,并以湖北省示范性高职院校(国家级、省级)2015-2016年数据为样本,进行了实证检验。经研究得出了以下几点结论与建议:1. 高职院校要实现其培养目标,必须紧紧围绕服务为宗旨,就业为导向,职业能力为核心这个目标,从制度建设到日常管理及教学中心、资源分配等各方面都要立足于实践教学这个核心。无论从实训师资培养、实验实训基地建设、校企合作的规划与发展、教学改革等都要注重突出高技能实用复合型人才。2. 以高职院校发展战略规划为出发点,注重学院各项制度建设,检验制度是否合理应从三个方面来看:其一,是否有利于调动全校教职工的工作积极性和提高教职工责任心和发挥创造力;其二,是否有利于提高学校教学资源利用效率及全校师生工作学习效率;其三,是否有利于增强学院办学竞争优势。为此学院要分析评价指数反映的优点和缺点,优点要保持与发扬,同时弥补不足,有针对性地提出完善方案,不断提高学院办学实力。3. 以供给侧改革为导向,以我国经济转型升级为根本指针,为满足经济新常态下对各类人才需求为己任,进一步优化高职院校各类资源配置,目标以实现精准定位,创品牌、显特色,立足当地经济、放眼全国、面向世界。

[参考文献]

- [1]张洪春,宋振云.示范性高职院校竞争力体系结构与模型分析[J].教育与职业,2012(9):14-16.
- [2]孙支南.论示范性高职院校核心竞争力的建设[J].教育与职业,2009(2):53-54.
- [3]王良青.基于核心竞争力的“后示范时代”高职院校内涵建设研究[J].教育与职业,2015(14):5-8.
- [4] PRAHALAD C K, HAMEL G. The core competence of the corporation [J]. Harvard Business, 1990, 69(3):275-292.
- [5] PETERAF M A. The cornerstone of competitive advantage: A resource-based view [J]. Strategic Management Journal, 1993(14):179-219.
- [6] SILVERMAN B S, BAUM J A. Alliance-based competitive dynamics [J]. Academy of Management Journal, 2002(4):791-806.
- [7] CHANDLER A D. Strategy and structure [M]. Cambridge: MTT Press, 1962.
- [8] PORTER M E. Competitive strategy [M]. New York: Free Press, 1980.
- [9] 吴凯, 梁子婧. 基于AHP的高职院校核心竞争力评价指标体系构建及应用[J]. 职业技术教育, 2009(23):63-65.
- [10] 陈洁. 基于AHP的高职教育质量评价模型研究[J]. 天津商务职业学院学报, 2015(5):41-44.