
基于技能竞赛对高职物流人才质量评价研究

罗来根 余敏燕

(江西现代职业技术学院, 江西南昌 330095)

【摘要】以江西省现代物流大赛为契机,建立高职院校物流人才质量评价指标体系,并在此基础上运用层次分析法对高职物流人才进行评价。研究思路:经过查阅大量的文献资料以及招聘网络企业对物流人才的需求,确定初始的高职物流人才评价指标体系,在此基础上,以江西省物流大赛为契机,通过对大赛参与的企业家以及权威物流专家的问卷及访谈确定最终的物流人才评价指标体系。最后运用层次分析法,借助参与江西省物流大赛的企业家和权威学术专家调查问卷结果,对高职物流人才质量进行评价。

【关键词】物流大赛;评价指标体系;物流人才;层次分析法

【中图分类号】F25

【文献标识码】A

【doi】10.19311/j.cnki.1672-3198.2018.11.017

1 绪论

进入 21 世纪以来,我国物流行业得到快速发展,尤其是物流业务量以爆炸式的速度增长着。这对我国物流人才的供给提出了巨大的挑战,然而由于我国物流行业起步也比较晚,物流教育起步也比较晚,虽然近年来各个高职院校培养的物流毕业生较多,但还是难以满足物流企业对物流人才的需求,高职院校培养的物流人才质量难以满足物流企业的需要。基于此本研究以江西省现代物流大赛为契机,建立高职院校物流人才质量评价指标体系,并在此基础上运用层次分析法对高职物流人才进行评价。更好的从物流企业,从物流权威学术专家的两者的角度提出对高职物流人才的需求,给高职院校如何培养高质量的物流人才具有一定的理论指导意义。

2 构建高职物流人才评价指标体系

2.1 构建高职物流人才初始评价指标体系

在构建初始高职院校物流人才评价指标体系时,本研究的构建思路来源两个方面,第一,通过查阅相关的文献资料,在前面学者的相关研究成果基础上,结合高职院校物流人才具体情况进行适当的调整;第二,通过各大求职网站发布的招聘信息进行收集,由于本研究是针对高职物流人才的评价指标体系,所以有针对性的结合了求职网站发布的对大专学历的物流人才的需求特点来确定相关的评价指标体系。在此思路的基础上,对所收集的资料进行整理,得到的初始高职物流人才评价指标体系如表 1 所示。

基金项目:江西现代职业技术学院校级项目:以技能大赛为契机提出高职院校人才培养新模式研究——以现代物流技能大赛为例。

表 1 高职物流人才初始评价指标体系

物流企业所需高职物流人才								
知识能力			工作能力			德育能力		
法律	信息 管理	物流 管理	组织 领导	计划 决策	沟通 协调	诚信 精神	奉献 精神	吃苦 精神

2.2 构建高职物流人才评价指标体系

在确定的初始评价指标体系的基础上，以江西省现代物流大赛为契机，对参与到江西省现代物流大赛的企业代表的物流企业，以及参与大赛的物流权威学术专家进行访谈。从专家学者及物流企业的角度对初始高职物流人才评价指标体系进行调整，得到最终的高职物流人才评价指标体系如表 2 所示。

表 2 高职物流人才评价指标体系

物流企业所需高职物流人才								
知识能力			工作能力			德育能力		
物流 基础	现代 技术	法律 法规	主动 性	执行	沟通 协调	吃苦 耐劳	服务 意识	团结 协作

3 基于层次分析法高职物流人才质量评价研究

3.1 层次分析法

对于人才评价的科学方法有很多种，考虑到各种评价方法的特点以及结合江西省物流大赛的特点，本研究选择了层次分析法对上诉所建立的高职物流人才评价指标体系进行评价，层次分析法运用的具体步骤有：第一，建立层次分析法的评价指标体系，本研究通过查阅文献资料确定初始评价指标体系，再与参与大赛的物流企业家和权威学者进行访谈确定最终的评价指标体系，如表 2 所示。第二，确定评价指标体系的各个指标的权重，本研究运用调查问卷的方法，将设计好的调查问卷发放到参与物流大赛的物流企业家、物流权威专家以及参赛各个院校的物流教师代表，通过被调查对象给出的评价指标体系中同一层级的指标进行两两比较，得出的判断矩阵，再根据判断矩阵计算出层次分析法中指标体系中各个指标的权重。在计算权重时，为了得出的结果尽可能科学，本研究对 15 份有效的调查问卷的结果进行处理，采取的方法是先根据每位被调查者给出的结果算出指标体系中各个指标的权重，然后对 15 个结果求平均数作为研究的本研究的结果。第三，高职物流人才质量评价研究，在得出高职物流人才评价指标各个指标权重后，以江西省现代物流大赛为契机，对参赛的高职院校的物流学生进行评价，具体的评价的过程同样借助物流企业家和物流权威专家对各个高职院校的物流学生的各个指标进行打分，通过这样的方法可以了解到哪个高职院校的物流人才培养质量是比较高的，哪些高职院校培养的物流人才存在不足，以及具体的不足之处，从而为提高高职院校物流

人才质量提供一定的借鉴意义。

3.2 高职物流人才质量评价研究

本研究在对高职物流人才质量进行评价时,运用层次分析法进行评价,在确定评价指标体系时主要是通过对物流企业人员、物流权威专家、物流教师代表进行问卷调查,问卷在设计的内容主要是让被调查问卷者对高职物流人才评价指标体系进行两两比较,采用九级量克表法给出每一位调查者的判断矩阵,在根据各个被调查者给出的判断矩阵的结果。由于本研究篇幅有限,在此以其中一份调查问卷的结果的其中一部分为例进行计算,其具体的求解过程如下所示。

运用九级量克表法对准则层指标进行两两比较的结果如表 3 所示。

表 3 九级量克表法对准则层指标进行两两比较

物流企业所需高职物流人才	知识能力	工作能力	德育能力
知识能力	1	1/5	1/3
工作能力	5	1	3
德育能力	3	1/3	1

根据表 3 的判断矩阵,可以求出准则层的特征向量 $\bar{\omega}=(0.103, 0.606, 0.291)^T$ 即准则层知识能力、工作能力、德育能力三个指标对于目标层的相对权重为 0.103, 0.606, 0.291。

对调查问卷的结果进行一次性检验,由于准则层由三个指标组成,所以检验是 RI 的取值为 0.58。

$$A \cdot \bar{\omega} = \begin{bmatrix} 1 & 1/5 & 1/3 \\ 5 & 1 & 3 \\ 3 & 1/3 & 1 \end{bmatrix} \cdot \begin{bmatrix} 0.103 \\ 0.605 \\ 0.291 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0.32 \\ 1.993 \\ 0.8 \end{bmatrix}$$

$$\lambda_{\max} = \frac{1}{3} \left(\frac{0.32}{0.103} + \frac{1.993}{0.605} + \frac{0.8}{0.291} \right) = 3.054$$

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} = \frac{3.054 - 3}{3 - 2} = 0.027$$

$$CR = \frac{CI}{RI} = \frac{0.027}{0.58} = 0.047 < 0.1$$

因此此调查问卷给出的判断矩阵的一次性检验是满足的。同理，分别求出高职物流人才评价指标体系的各指标的权重，最后再求平均值作为本研究的高职物流人才质量评价指标体系各个指标权重的结果，如表 4 所示。

表 4 高职物流人才评价指标体系权重

物流企业所需高职物流人才								
0.213			0.453			0.334		
0.138	0.554	0.308	0.406	0.418	0.176	0.286	0.403	0.311

在得到表 4 的各个指标权重后，再用子准则层指标的权重乘以准则层的权重，得到子准则层对于目标层的权重如表 5 所示；由于本研究篇幅有限，所以只以其中三个学生为例进行评价，具体的评价方法是，物流企业家和物流权威专家对高职物流人员 P1、P2、P3 三高职物流人才的各个子准则层指标给出得分，运用指标得分乘以指标权重，在进行累加，就可以得出高职物流人员的综合得分，从而完成了对高职物流人才进行评价，具体见表 5。

表 5 高职物流人才质量评价

评价 指标	物流 基础	现代 技术	法律 法规	主动 性	执行	沟通 协调	吃苦 耐劳	服务 意识	团结 协作	合计
权重	0.029	0.118	0.066	0.184	0.189	0.080	0.096	0.135	0.103	1
P1	88.7	89.6	90.6	90.4	80.8	92.3	85.4	86.3	89.1	87.44
P2	92.3	88.9	84.5	93.4	85.6	86.7	88.1	84.6	90.2	88.21
P3	87.6	93.6	93.2	86.8	88.2	84.3	90.2	91.3	85.2	88.88

表中结果显示:高职物流人才 P1、P2、P3 三位人员的得分分别为: 87.44、88.21、88.88, 即三位高职物流人才的质量是 P3 优于 P2 优于 P1。

同理可以用同样的方法对高职院校培养的高职物流人才进行评价，从而可以发现高职物流人才培养存在的不足之处，在哪些指标得分是比较低的，从而有针对性的加强这方面能力的培养，提高高职物流人才培养质量。

4 总结

本研究以江西省现代物流大赛为契机，借助江西现代物流大赛参与的物流企业家、物流权威专业、物流教师对高职物流人才进行评价。在评价的具体过程中主要分两个部分:一是建立高职院校物流人才评价指标体系，在建立物流人才评价指标体系时主要是通过查阅大量的参考文献确定了初级评价指标体系，再通过与物流企业家及物流权威专家进行访谈确定最终的评价指标体系;二是基于层次分析法对高职物流人才进行评价，以调查问卷的形式确定高职物流人才评价指标体系各个指标的权重，在结合参赛学生的实际情况进行评价。通过对高职物流人才进行评价，可以发现高职物流人才存在的问题，从而为提升高职物流人才质量具有一定的指导意义。

参考文献

- [1] 刘清, 肖维肖, 林彬, 毛德华. 人才质量的跟踪评价体系及其评价方法与反馈机制研究[J]. 当代教育理论与实践, 2013, 5(02): 74-77.
- [2] 陈旭义. 现代财会人才培养质量评价体系的构建[J]. 科技资讯, 2017, 15(03): 120-121.
- [3] 徐玉国, 韩兆君. 基于 CIPP 模型的高校创业型人才质量评价指标体系研究[J]. 高教学刊, 2017, (07): 53-54.
- [4] 倪志敏, 关冬梅. 高职院校人才培养质量评价模型及应用研究[J]. 现代商贸工业, 2018, 39(02): 96-98.
- [5] 李圣福, 郭风法, 宋宪亮. 建立实验教学质量评价体系不断提高学生实践技能和创新能力的研究[J]. 教育教学论坛, 2018, (04): 32-34.