

高职院校教学质量如何影响毕业生就业质量

——基于成渝地区双城经济圈的调查数据¹

田晓伟^{1,2} 彭小桂²

(西南大学 1. 西南民族教育与心理研究中心; 2. 教育学部, 重庆 400715)

【摘要】:高等职业教育服务区域经济发展,为实现区域高质量发展提供优质人力资源。高质量的职业教育要严把教学质量和就业质量两个关口,以人才培养质量的提升实现教育链、产业链、人才链的有机衔接与融合,实现与区域经济共生发展。研究构建“教学质量—人力资本—就业质量”的理论模型,基于成渝经济圈的调查数据,采用中介效应分析方法验证三者关系。结果表明,高职院校的教学质量和学生自身的人力资本积累对就业质量有着显著的正向影响,就读学校的教学质量通过人力资本的中介效应对学生的就业质量产生影响,毕业生职业认知和发展能力发挥了较为关键的中介作用。

【关键词】:高等职业教育;教学质量;就业质量;中介效应

【中图分类号】:G718 **【文献标识码】:**A **【文章编号】:**1673-9841(2023)02-0172-13

以城市群为核心的经济圈建设,是促进国家高质量发展的重要空间层级。成渝地区双城经济圈作为继京津冀、长三角、粤港澳大湾区之后的又一增长极,对于形成高质量发展区域经济布局,构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局具有重要战略意义。职业教育作为与经济发展联系最为紧密的类型教育,其教育办学质量与区域经济发展质量之间的联动效应,将直接影响城市经济圈的建设质量。

当前职业教育的经费投入和院校独立发展挖掘自身潜力的边际效应已逐渐接近极限,过多强调外部保障导致职业教育内生发展动力严重不足,无法回应时代呼唤与区域发展需求。唯有主动求变,迈向由外延式扩张向内涵式发展的高质量发展新阶段,才能提质纾困,破解职业教育改革创新困局,进而提高职业教育的社会服务能力,推动区域经济社会发展。追本穷源,教学质量和就业质量是做好职业教育质量管理的两个重要关口,是建设现代化高质量职业教育体系的根本,更是提高职业教育作为类型教育的吸引力和认同度的关键。因此,高职院校要严把教学质量和毕业生就业质量两个关口,围绕提质培优、增值赋能的发展主线,以服务区域特色产业集群为出发点,将“宽入口、严出口”作为办学原则。明晰教学质量与就业质量之间的关系路径,把握就业态势风向标,紧握就业政策指挥棒,优化教育教学过程,提高教育教学质量。

一、问题提出

质量是职业教育的生命线^[1],推动实现现代职业教育高质量发展,务必实现职业教育吸引力和人才培养质量显著提升的发展

¹ **【作者简介】:**田晓伟,西南大学西南民族教育与心理研究中心,研究员;西南大学教育学部,教授。

【基金项目】:国家社会科学基金一般项目“基于模糊定性比较分析的地方教育治理创新模式研究”(BFA200073),

【项目负责人】:田晓伟;重庆市科技局技术预见与制度创新项目“成渝双城经济圈协同构建现代职业教育体系的制度创新研究”(cstc2021jsyj-zzysbA0114),项目负责人:田晓伟。

目标。政策红利、社会期盼、家庭期待共同描绘了职业教育的似锦前程，围绕提质培优、增值赋能的发展主线，将高质量发展目标贯穿于招生就业、人才培养、教育教学、专业建设、职业培训等各个环节。在全面质量管理视野下，尽管职业教育高质量发展内涵丰富，不可否认的是，教学质量与就业质量始终是职业教育质量管理戴明环的重要节点，是衡量职业教育人才培养质量这一本质目标最重要的两个标准。

《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》明确提出要实现“职业学校办学水平、人才培养质量和就业质量整体提升，职业教育的吸引力和社会认可度大幅提高，有效支撑地方经济社会发展和国家重大战略”^[2]，而深化教育教学改革工作是实现目标的主要手段。高职院校“以学情分析为基础，以培养方案为关键，以教师主导为重点，以管理创新为突破，以信息技术应用为手段，确保‘教好’‘学好’‘管好’”^[3]，以高质量教学实现高质量就业。可以说，教学质量与就业质量不仅同为高职院校质量管理的重要组成部分，彼此之间也休戚相关。现有关于实现高等职业教育高质量发展的相关文献，以就业为导向，提升教育教学质量和人才培养质量也是较为主流的研究路径。然而，已有研究成果较少强调职业教育自身的内生发展，未对内部教学质量推进就业质量提升的关键作用予以足够重视，导致人才培养方案制定、师资实训资源配置、双师型教师队伍建设等教学质量改革创新效益未得到充分显现。为真切回应国家、社会、家庭期待，提高高等职业教育认同度和吸引力，做好区域经济发展人才储备工作，必须强化院校自身硬实力，以教育教学提质增效为主要抓手实现高质量就业。同时，高等职业教育的毕业生具有一定的文凭筛选的集中性，高质量的人力资本又能够帮助毕业生展现自己的优势，提高核心竞争力，从而获得较好的就业机会和广阔的发展前景^[4]。因此，院校教育教学的各方面对于学生人力资本的存量具有较大影响，高职院校对于提高学生的人力资本存量，促进其在就业时有利的信号释放具有不可推诿的重要责任。

据此，本研究试图探究高职院校教学质量与毕业生就业质量之间的关系路径，并分析探讨人力资本在其中的中介作用。

二、理论分析与研究假说

(一) 教学质量对就业质量的直接影响机理

教学质量与就业质量息息相关，他们同属于教育教学体系质量监测的重要因素，现有大部分研究都提到教学质量与就业质量之间相互促进的关系，认为要以就业为导向，从教学质量观、教学质量评价体系、教学模式等方面改革创新来提高教学质量。例如，刘阳认为建立以就业为导向的职业教育质量评价体系是职业教育宽进严出的迫切要求。职业教育所培养出来的人才是否能够适应劳动力市场的需求，归根结底就是职业教育就业质量的体现^[5]。盛杨等提出在实现更充分高质量就业的时代背景下，高职院校要进行就业工作创新。以教育教学管理各环节的优化调整，强化就业指导和就业服务质量意识。通过以职业生涯规划为引领、专业核心课程改革为重点、行业企业作为平台、就业服务体系构建为保障、创新创业典型为示范等举措推进“五业融通”，从而推动毕业生充分就业、优质就业、满意就业^[6]。胡立从就业质量生态系统平衡视角出发，尤其强调了学校作为教育生态系统对提升就业质量的重要性。职业院校应以职业能力为导向进行动态课程体系建设，与企业的深度合作参与课程建设，将职业能力和职业素养作为主要建设内容并实施开展就业跟踪服务，进而通过职业能力导向的课程改革实现人才培养生态系统的平衡^[7]。

除此之外，大量的实证研究从更加具体的测评维度也都证实了职业教育教学质量与就业质量之间联系密切。郭建如通过实证研究，证明高职设置专业、开发课程等培养模式变革对高职毕业生的就业质量具有显著影响^[8]。邓峰等以北京地区为例，对院校教学、学生学业参与对于起薪的影响展开实证研究。结果显示只有在学校教学质量得到保障的前提下，学生的学业参与才能对毕业起薪发挥倍增作用，因此学校在承担提高学生就业质量的任务上发挥着举足轻重的作用^[9]。同时，学校在教学管理中注重强化基于工作场所的实践及实习经验，其不仅是参加职业教育课程的学生培训计划的重要组成部分，实践质量更是与学生的职业发展前景高度相关^[10]。王滨^[11]、张德宜^[12]、刘海明^[13]及其他学者则聚焦于某一高职院校，对院校毕业生的就业质量及院校教学质量各个不同层面等进行了实证研究，结果均显示全面提高教学质量是提高毕业生就业质量的有效途径，并都相应提出了改进措施。

综上，研究提出假设 H1: 高职院校教学质量对毕业生就业质量具有正向影响。

(二) 人力资本在教学质量和就业质量之间的中介作用机理

人力资本是个体内部的一种特质，作为个体内的一种生产性能力，通过个体获得知识、技能和能力来体现，是凝聚于个体的知识、技能和能力的总和^[14]。高等职业教育是人力资本培养的关键环节，作为观察高职院校教学质量与就业现状的重要理论工具，人力资本理论为本研究架起一道中介桥梁。高职院校教学质量将直接作用于高职学生职业技能学习训练，是人力资本累积的重要方式。而个人通过在校学习所掌握的专业技能，又将直接转化为就业时的竞争力，是人力资本价值的直接体现。换言之，高职学生接受教育的过程就是人力资本积累的过程，人力资本积累程度的高低同时也意味着个人在职业岗位中发展前景的优劣，所以院校教学质量将作用于高职生人力资本积累程度，并间接影响其在就业市场的地位。

1. 教学质量对人力资本的影响

布迪厄关于“场域”“惯习”“资本”概念的界定以及社会实践再生产等理论在一定程度上能够对教学质量与人力资本之间的关系做出解释。学生在高职院校场域甚至教学活动场域的形塑下，将惯习内化于身，形成个体的知识、技能、道德、价值观等人力资本。

舒尔茨和贝克尔在其人力资本理论中都提到了教育对于提高个人的人力资本存量、提高个人处理资源分配能力的重要作用。美国经济学家本·普拉斯在《人力资本生产和收入的生命周期》中阐述，一个人在年轻时为了使自己在未来拥有更多的收入和更高的收入能力，需要进行人力资本的投资与积累，而正规的学校教育是进行人力资本投资最便捷且收益回报率最高的一种方式。高职院校毕业生的人力资本是一种具身化的资本要素，在不断演进变革的职业教育场域中得以塑造，表征其用以创造场域价值的主体力量。对于学习者而言，校内的教学活动具有独特的价值，它是养成品行、形成个人职业能力和提高生活质量的需要。高等教育传统上让学生侧重于为人力资本做好准备，也就是毕业生所获得的知识与技能，这是他们劳动力市场成果的基础^[15]。韩映熊从利益人的视角出发，认为学习者是教学活动典型的利益关系人之一。学校教育以其特有的优势，使学习者通过教学活动，可以系统地掌握一定的知识和技能，从而能够具备一定的职业能力^[16]。杜佩莲基于实证分析得出结论：人力资本相较于社会资本更易通过学校教育获得^[17]。职业院校办学积极性的提高促使其更加主动地创新职业教育人才培养模式、改革教学管理方式、优化资源配置、提高专业设置的科学性，提高新时代技术技能人才的职业能力、发展能力等人力资本存量的提高，更好地服务新业态新产业^[18]。

综上，研究提出假设 H2: 高职院校教学质量对毕业生人力资本具有正向影响。

2. 人力资本对就业质量的影响

人力资本影响就业机会、就业质量、薪资水平，已经得到大量实证研究证实，具有竞争力的人力资本往往在劳动者就业中发挥着不可忽略的优势条件，具有特质性的高水平人力资本信号对于雇主识别择业者信息具有显著的正向作用。

讨论高职院校毕业生人力资本对其就业影响的相关研究已较为丰富，各位学者从不同的视角、采用不同的方法对人力资本与就业质量之间的相关关系进行了探究。人力资本被认为是有益于毕业生职业发展以及雇主识别的有效信息^[19]，且近年来，就业技能这一人力资本成为毕业生在快速变化的劳动力市场管理职业生涯的关键^[20]，缺乏就业技能可能不利于一个人的就业结果^[21]。孟大虎等就大专生就业现状对筛选理论和人力资本理论做出了阐释，其实证研究结果显示，不同质量的人力资本在就业市场中具有不同的竞争力，不同行业或企业对就业者人力资本的偏好也存在一定程度的差异，除开知识技能以外的组织、协调、创新能力等都可作为雇主招聘时考量的指标^[22]。樊文有等研究了高校毕业生人力资本信号在就业市场中的效用。实证结果显示高校毕业生的人力资本信号对于改善就业市场中的信号不对称具有重要作用，毕业生显性的人力资本信号会在面试时充分展现出来，

具有异质性人力资本信号的毕业生更容易被就业单位识别，帮助其获得雇主的青睐^[23]。冉云芳等基于浙江省的实证数据调查得出不同的人力资本特征变量对于就业特征发挥着不同程度的显著影响，因此要扶持职业教育学校，提高职业教育的整体发展水平，并适当增加学生在校期间的学习性投入以形成人力资本优势^[24]。林欣等依据广东省 42 所高职院校毕业生的样本数据，分析了人力资本对就业概率、就业意向和就业成本三个范畴的影响。其中成绩、技能证书、实习经历、干部经历、获奖经历等是影响就业的主要因素，且主要对就业概率和就业意向发挥作用^[25]。

综上，研究提出假设 H3:高职院校毕业生人力资本对就业质量具有正向影响。

3. 人力资本的中介作用

人力资本投资是为了提高人力技能水平和个人素质的一种投资活动，其中教育性人力资本投资作为回报率最高最为便捷的投资方式，成为提高人力资本存量的主要渠道。人力资本重要性的凸显不仅在于学生个人对于教育性人力资本投资的重视，还在于教育工作者对于学生人力资本会显著影响学生就业质量这一事实的重视。

有研究指出，学生在校期间知识技能等人力资本积累越多，工资水平越高且增长越快^[26]。人力资本投资会存在“马太效应”，即教育性人力资本积累越高，劳动者在就业中获得高收入的效果就越明显。在社会分工和发展的过程中，劳动力市场对人力资本的需求会呈现一种金字塔形，即对于高级、中级、低级人力资本的需求依次递增^[27]。换言之，人力资本水平会直接影响劳动者实现高质量就业的可能性。而教育投资的数量和质量将直接影响人力资本水平的高低，因此人力资本是教学环节链接就业工作的重要媒介。从人力资本的角度来看高职院校人才培养、成长及在职业中的情况等，是从本源上遵循人的自由发展。人力资本存量较高的高职院校毕业生，拥有更多可能转化的知识与技术技能，在职场中自然拥有较强的就业竞争力。人力资本可以是高职院校毕业生就业的一种重要的驱动力量，促使存量较高的毕业生实现高质量就业。教育的目的则是通过个体人力资本的提升来达到更好地适应职业岗位的目的。此外，职业教育具有独特的教育属性，其供求关系的平衡直接体现为职业教育体系与劳动力服务市场之间的平衡。从职业教育场域视角出发，在需求端考量毕业生人力资本的作用，是指学生个人在校习得的人力资本与企业、行业的需求相匹配的程度，且能够帮助其释放高质量的应聘信号，便于用人单位的青睐和识别。而劳动力市场需求端的评价可以直接反映出高职院校在供给端的特点，即高职院校在进行教育教学管理培养人才的过程中是否把握了社会需求和时代脉搏，是否针对性地从专业设置、教学改革、环境建设、技能培养等方面增强学生的人力资本存量。

综上，研究提出假设 H4:高职院校毕业生人力资本在学校教学质量和就业质量之间发挥着中介作用。

表 1 研究假设汇总

假设编号	假设内容
H1	高职院校教学质量对毕业生就业质量具有正向影响
H2	高职院校教学质量对毕业生人力资本具有正向影响
H3	高职院校毕业生人力资本对就业质量具有正向影响
H4	高职院校毕业生人力资本在学校教学质量和就业质量之间发挥着中介作用

三、研究设计与问卷调查

(一) 模型设定

已有研究证实，高职院校教学质量、就业质量、人力资本三者之间存在一定的相关关系，为进一步探究教学质量如何影响就业质量，以及人力资本发挥何种中介作用，本研究利用结构方程模型构建理论模型。基于已有理论分析和研究假设，本研究构建了高职院校教学质量、高职院校毕业生人力资本和就业质量之间的关系，讨论教学质量是否通过学生人力资本对就业质量产生影响。理论模型如图 1 所示。

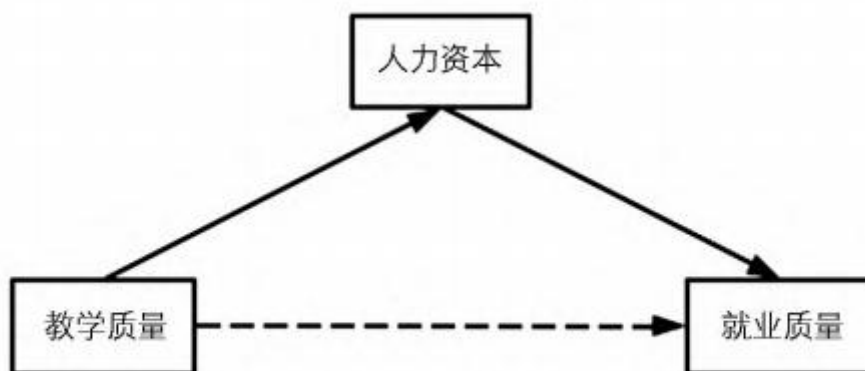


图 1 理论模型

(二) 问卷设计与变量测量

本研究旨在调查高职院校教学质量对其毕业生就业质量的影响，故而将高职院校毕业生作为调查对象。在调查问卷中，用学校教学质量满意度量表、人力资本积累量表和就业质量量表进行测量。为保证问卷的有效性和可信度，参考现有较为成熟的问卷，设置变量测量的维度，使用李克特五级量表对测评题项进行计分，确立测评量表。

1. 教学质量的测量

研究将教学质量定义为：在高职院校教学管理过程中，学校制定的培养目标、规格达到既定教学目标，学生对这一阶段包括知识、技能、价值观发展等教育效果满足个体未来发展需要的满意程度。结合该定义，以全面质量管理理论为基准，以学生为中心，借鉴陈家良^[28]、陈素香^[29]关于教学质量的测量维度，将毕业生对高职院校教学的满意度作为高职院校教学质量的测量标准。

最终确立课程教学计划、课堂教学水平、日常事务管理、校园学风建设、就业规划指导、硬件设施建设、实训技能培养等 7 个维度共计 14 个题项对高职院校教学质量进行测评，采用 A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7 分别代表相关维度。

2. 人力资本的测量

人力资本指通过人力资本投资所开发形成的人的各种能力的总和^[30]。高等职业院校通过教育活动对学生知识、技能、实践经验等素质进行培养，使得高职学生就业时更易获得用人单位青睐，以此获得更好的就业机会。研究借鉴黄碧珠^[31]、黄敬宝^[32]等学者关于职业教育学生人力资本的测评量表，并考虑到本研究对象的特殊性，将人力资本划分为专业技能、职业认知、职业能力、发展能力。

最终确立高职毕业生人力资本积累测评量表，包括上述 4 个维度共计 20 个题项，采用 B1、B2、B3、B4 分别代表相关维度。

3. 就业质量的测量

基于质量管理学的理论视角，将就业质量界定为：高职院校毕业学生对就业的满意程度，包括学生所能获得的工作收入、福利待遇、发展空间、工作环境等方面满足个人需求的程度。借鉴国内研究人员赖德胜^[33]、刘素华^[34]，以及欧洲基金会就业质量指标体系^[35]、劳工组织体面劳动^[36]的指标，将就业质量划分为求职难易、人职匹配、企业评价、工作条件、福利待遇、职业发展前景、就业稳定性等 7 个方面。

最终确立高职毕业生就业质量测评量表，包含上述 7 个维度共计 25 个题项，采用 C1、C2、C3、C4、C5、C6、C7 分别代表相关维度。

(三) 数据收集与描述性统计

1. 数据来源

高等职业教育对建设现代化经济体系、推动区域优势互补、解决区域人才供需矛盾具有不可或缺的重要作用。本次调查以成渝地区高职院校毕业生为对象，研究高等职业教育教学质量如何影响就业质量，以期优化成渝地区双城经济圈建设的人才资源储备。研究共计发放问卷 1 723 份，收回问卷 1 690 份，剔除无效问卷 17 份，共计有效问卷 1 673 份。样本基本情况统计如下表 2：

表 2 样本基本情况统计

统计内容	类别	频次(人)	百分比(%)
性别	男	669	39.9
	女	1 004	60.1
户籍地	城市	867	51.8
	农村	806	48.2
毕业院校	重庆市高职院校	1 096	65.5
	成都市高职院校	577	34.5
所处行业	教育业	417	24.9
	制造业	202	12.1
	居民服务和其他服务业	174	10.4
	信息传输、计算机服务和软件业	137	8.2
	批发和零售业	102	6.1
		641	38.3

	其他行业		
所在单位性质	事业单位	397	23.7
	国有企业	294	17.6
	三资企业	178	10.6
	自主创业	185	11.1
	其他	619	37.0

2. 描述性统计

对主要变量进行描述性统计，分析结果如表 3 所示。研究采用结构方程模型来验证各个假设，运用结构方程模型的前提是各个潜变量需要服从正态分布，因此在对数据进行初步的特征分析之后，需要检验数据是否服从正态分布。本研究采用 SPSS 23.0 对数据进行正态分布检验，检验结果如表 3 所示，一般来说，正态分布要求数据的偏度绝对值小于 3 且峰度的绝对值小于 10。

表 3 样本数据的描述性统计

	个案数 统计	最小值 统计	最大值 统计	平均值 统计	标准差 统计	偏度		峰度	
						统计	标准误差	统计	标准误差
A1	1 673	1	5	4.120	0.914	-1.288	0.106	2.161	0.212
A2	1 673	1	5	4.100	0.936	-1.315	0.106	2.128	0.212
A3	1 673	1	5	4.170	0.898	-1.467	0.106	2.841	0.212
A4	1 673	1	5	4.050	0.964	-1.194	0.106	1.613	0.212
A5	1 673	1	5	4.040	0.964	-1.123	0.106	1.335	0.212
A6	1 673	1	5	4.150	0.913	-1.395	0.106	2.467	0.212

A7	1 673	1	5	4.050	1.023	-1.275	0.106	1.469	0.212
B1	1 673	1	5	2.588	1.498	-0.028	0.106	-0.949	0.212
B2	1 673	1	5	3.569	1.231	-0.737	0.106	-0.037	0.212
B3	1 673	1	5	3.478	1.365	-0.666	0.106	-0.271	0.212
B4	1 673	1	5	4.248	1.291	-1.844	0.106	2.657	0.212
C1	1 673	1	5	3.559	1.068	-0.359	0.106	-0.318	0.212
C2	1 673	1	5	3.641	0.859	-0.126	0.106	-0.410	0.212
C3	1 673	1	5	3.811	0.867	-0.279	0.106	-0.388	0.212
C4	1 673	1	5	3.313	0.739	-0.206	0.106	-0.146	0.212
C5	1 673	1	5	3.405	0.628	-0.326	0.106	0.270	0.212
C6	1 673	1	5	3.482	0.874	-0.305	0.106	0.528	0.212
C7	1 673	1	5	3.810	0.765	-0.461	0.106	-0.338	0.212
有效个案数 (成列)	1 673								

从上表结果可以看出，除了 B1 专业技能的均值最低，其余潜变量的均值都大于中间值 3, 即所测教学质量、人力资本(除专业技能外)、就业质量均达到中等以上水平。潜变量的标准差最大为 1.498, 最小为 0.628, 说明不同被调查者的就读学校教学质量、人力资本、就业质量程度差异明显。

研究结果显示,在高职院校教学质量方面,毕业生对于高职院校教学质量的整体满意度较高,相对而言,A5(就业指导)方面的工作得分最低,A3(日常事务管理)得分最高,A6(硬件设施建设)次之。学生对于高职院校的日常管理制度表示认可,院校的教学楼、学生宿舍、教学设备等能够满足日常需要。就业指导最低,但得分仍然在4分以上,猜测可能是院校组织过就业指导的相关工作,但学生对于该工作的满意度和认可度不高,指导效果欠佳。在毕业生个人人力资本方面,整体呈中等偏上水平,其中B4(发展能力)得分最高,即学生在通过在校学习之后,自身的心理调适能力、自我管理能力、实践创新能力等发展能力得到了极大程度的提高。另外,B1(专业技能)低于平均水平,也就是说毕业生认为高职院校对其自身的专业技能的培养并不明显。在毕业生就业质量方面,各维度平均得分均介于3分和4分之间,可以认为高职院校毕业生整体就业质量水平中等偏上。维度平均值分数排名前三分别是C3(企业评价)、C7(就业稳定性)、C2(人职匹配),毕业生对目前的就业现状较为满足,所在单位的工作环境、办公设备等能够满足工作的基本需求。毕业后较为稳定,工作变换次数较低,极大部分毕业生一直在目前单位工作,可能是因为该工作与所学专业、个人兴趣和个人能力都较为匹配。

3. 研究假设的相关性检验

为了探究高职院校教学质量、学生人力资本和就业质量之间的关系,本研究首先采用相关分析法来探明各个潜变量之间的关系,分析结果用 Pearson 相关系数来衡量。

研究所用量表均为成熟量表,结果显示均具有较高的信度和效度,因此,为了得到较为简约的模型,也使参数估计更为稳定,对于多维度变量,本研究采取先将测量题项分维度求均值进行打包处理的方法,再对各维度进行验证性因子分析检验^[37]。

采用 SPSS 23.0 统计软件对样本数据进行相关分析,分析结果如表 4 所示,教学质量、人力资本、就业质量之间的相关性均达到了显著性水平($p < 0.01$)且呈正相关,即高职院校教学质量越高,其毕业生的人力资本存量和就业质量也就越高。因此,假设 H1、H2、H3 得到初步验证,为后续相关关系的检验奠定了基础。

表 4 相关性分析

	A. 教学质量	B. 人力资本	C. 就业质量
A. 教学质量	1		
B. 人力资本	0.122**	1	
C. 就业质量	0.253**	0.370**	1

注: ***, **, * 分别表示在显著性水平 0.001、0.01、0.05 的条件下显著

四、实证结果与分析

(一) 信效度检验

运用 SPSS 23.0 和 AMOS 26.0 对测量模型进行信效度检验。各因子标准负荷值、Cronbach' s α 值、组合信度 (CR) 和平均方差提取量 (AVE) 如表 5 所示。从中可知量表的 Cronbach' s α 值和组合信度均大于 0.7, 平均方差提取量均大于 0.5, 说明量表具有较好的内部一致性和收敛效度, 可以继续下一步的研究分析。

表 5 信效度检验

潜变量	观察变量	标准负荷	Cronbach' s α	CR	AVE
A. 教学质量	A1	0.901	0.968	0.970 8	0.826 2
	A2	0.938			
	A3	0.931			
	A4	0.892			
	A5	0.904			
	A6	0.918			
	A7	0.877			
B. 人力资本	B1	0.745	0.718	0.808 5	0.515 4
	B2	0.743			
	B3	0.764			
	B4	0.609			
C. 就业质量	C1	0.641	0.783	0.903 8	0.574 8
	C2	0.729			
	C3	0.858			
	C4	0.777			

	C5	0.712			
	C6	0.772			
	C7	0.799			

(二) 结构方程模型的适配度检验

表 6 为结构方程模型检验所得的主要适配指标。经与适配指标给定推荐值进行比较，除 RMSEA 值略高于推荐值 0.08 以外，其他适配指标的拟合值都落在推荐值范围内。可见，本理论模型的设定是可以接受的，可以进一步对研究假设进行验证分析。

表 6 结构方程模型适配度检验

指标	χ^2/df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	IFI	CFI
可接受标准	≤ 5	≥ 0.80	≥ 0.80	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	> 0.90
本研究结果	4.761	0.876	0.839	0.085	0.905	0.924	0.923

(三) 研究假设检验

潜变量之间的结构关系及其标准化路径系数的估计值、T 值和假设检验结果等如表 7 所示。可以看出，全体假设均通过了 T 检验，且路径系数都显著。实际得到的模型和路径系数如图 2 所示，H1、H2、H3 假设均得到验证。

表 7 研究假设检验

假设	关系	标准化路径系数	结论
H1: 高职院校教学质量对毕业生就业质量具有正向影响	A. 教学质量→C. 就业质量	0.158**	支持
H2: 高职院校教学质量对毕业生人力资本具有正向影响	A. 教学质量→B. 人力资本	0.193***	支持
H3: 高职院校毕业生人力资本对就业质量具有正向影响	B. 人力资本→C. 就业质量	0.446***	支持

注：***、**、*分别表示在显著性水平 0.001、0.01、0.05 的条件下显著

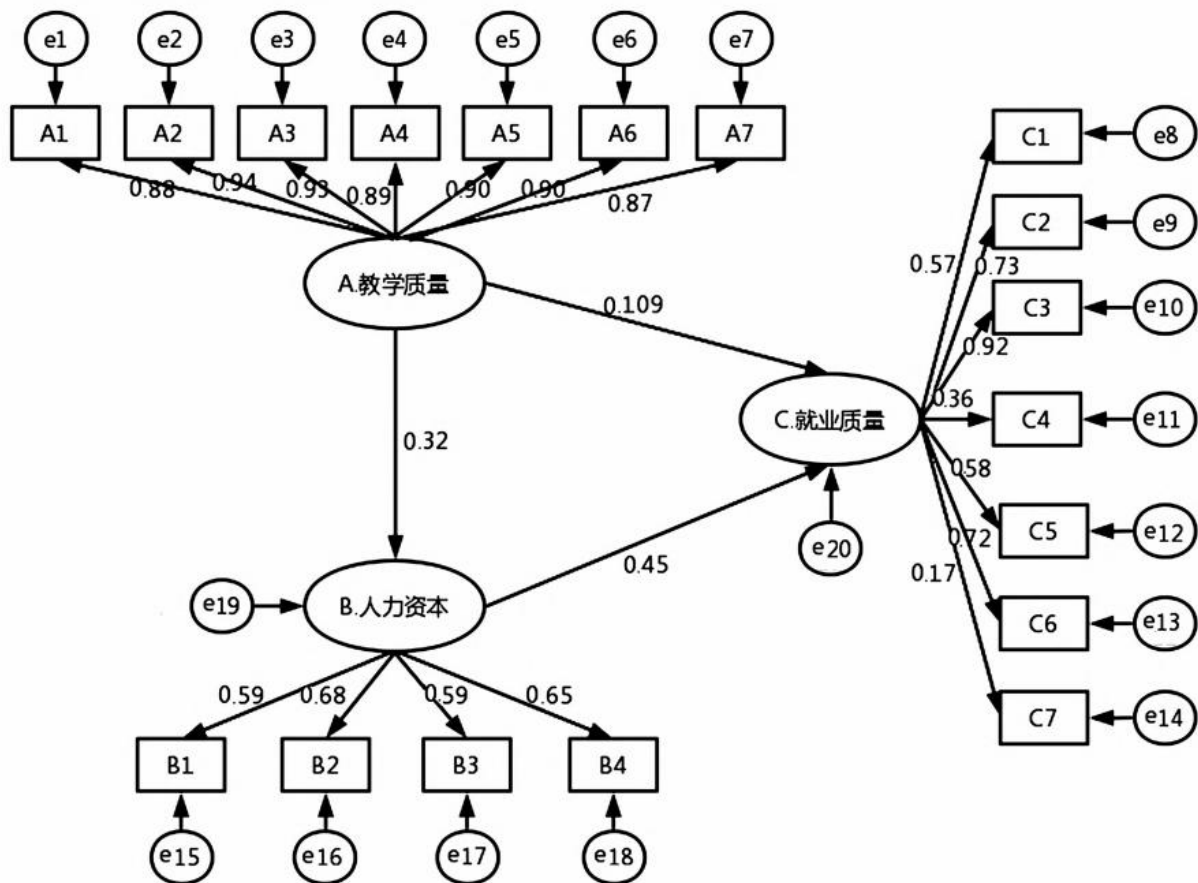


图 2 标准化路径系数

(四) 中介效应检验

为了进一步明确教学质量、人力资本、就业质量之间的关系，以及人力资本是否发生中介效应，研究应用 Preacher 等开发的中介检验程序进行分析，利用信赖区间法 (Bootstrap) 技术重新估计间接效应的标准误差及信赖区间。在原始数据 (N=1 673) 中重复随机取样 5 000 次，并计算 95%的置信区间，验证的数据如表 8 所示。

表 8 人力资本的总中介效应报告表

	点估计值	S. E	Z 值	95%置信区间	
				lower	upper
总效应	0.253	0.050	5.06	0.108	0.301

直接效应	0.109	0.043	2.53	0.067	0.236
间接效应	0.144	0.025	5.76	0.011	0.112

按照置信区间不包含 0, 且 $Z \geq 1.96$, 是证明间接效应成立的判定标准。上表显示, 间接效应置信区间不包括 0, 认定中介效应存在, 且显著性水平 $Z=5.76 > 1.96$, 认定中介效应显著存在。同理可知, 本研究的直接效应同样显著存在。因此, 人力资本在教学质量与就业质量之间发挥着部分中介作用, 其中中介效应占比为 56.92%。根据温忠麟等^[38]的观点, 最常用的中介效应量是间接效应占总效应的比例, 当效应显著且效应量为中时, 即可认为该研究有依据得出结论: 效应在统计上和实际上都有意义。Cohen^[39]将效应量介于 0.1~0.3、0.3~0.5、0.5 以上分别划为小、中、大。本研究结果效应量为 56.92%, 可以得出结论: 高职院校毕业生人力资本在教学质量与就业质量之间发挥着显著的中介作用。

基于以上数据结果, 进一步对中介效应进行拆解, 分析人力资本中专业技能、职业认知、职业能力、发展能力四个方面在教学质量与就业质量之间具体发挥着何种程度的中介效应。具体的拆解效应如表 9 所示:

表 9 中介效应拆解

中介路径	点估计值	S.E	95%置信区间	
			lower	upper
教学质量→专业技能→就业质量	0.023	0.017	0.292	0.361
教学质量→职业认知→就业质量	0.043	0.013	0.044	0.906
教学质量→职业能力→就业质量	0.031	0.024	0.266	0.636
教学质量→发展能力→就业质量	0.047	0.021	0.306	0.967

高职院校毕业生的人力资本是一种个体性的生产性能力，是学生在校期间知识技能等的积累，人力资本积累越多，工资水平越高且增长更快，而教学投资的数量和质量将直接影响人力资本的高低，更高水平的人力资本将直接提高获得高质量就业机会的可能性。表 9 显示，专业技能这一因素在高职院校教学质量与毕业生就业质量中起的中介作用占比最小，发展能力和职业认知则发挥了较高的中介作用。

五、研究结论及讨论

（一）研究结论

对高职院校教学质量、毕业生人力资本、毕业生就业质量之间的结构关系进行检验，数据结果显示其标准化路径系数的估计值、T 值和假设检验结果均通过了 T 检验，路径系数都显著，其中假设 H2 和假设 H3 的显著性 p 值均小于 0.001，假设 H1 的显著性 p 值小于 0.01，说明高职院校教学质量对于就业质量具有显著的正向影响，人力资本对于就业质量具有显著的正向影响，教学质量对于人力资本具有显著的正向影响。同时人力资本的中介效应在本研究得到验证，高职院校教学质量通过人力资本的部分中介作用对毕业生就业质量产生显著的正向影响，是高职教育进行教育教学改革实施的重要参考之一。对中介效应进行拆解，专业技能这一因素在高职院校教学质量与毕业生就业质量中起的中介作用占比最小，发展能力和职业认知发挥了较高的中介作用。

首先，关于专业技能的中介效应最低，可以从两方面来解释。一是学校技能人才培养未能很好地与技能型社会建设背景相契合。部分学校对职业教育助力技能型社会建设的功能定位认识不够，以致未能有效应对严峻的技术人才培养挑战。另外，部分学校对于劳动力市场形势变化反应迟滞，加之专业与产业的吻合度、人才培养与产业需求的对接度不足，致使学生市场适应性欠佳，在择业和就业时难以发挥出特有的专业技能优势。二是技能错配问题。随着经济发展和劳动力受教育程度的普遍提高，文凭膨胀使得劳动力市场的筛查要求更加严格，出现大批高学历毕业生错配劳动力市场即“大材小用”的问题，挤占了高职毕业生的就业岗位份额。同时，数字化、工业化的生产变革下智能设备的普遍使用对于劳动者的专业技能有了更高的要求，而高职院校毕业生在校习得的专业技能不足以完全应付高端的器材设备运作，技能的岗位适配度差强人意。

其次，毕业生的发展能力和职业认知发挥了较高的中介效应。这恰好是对新人力资本理论中非认知能力价值的检验。在本研究中，发展能力包括良好的问题解决能力、良好的精神状态、合理的时间规划、良好的心理调适能力及创新精神等，这些品质往往在就业中发挥着更重要的作用，将直接影响岗位晋升、就业满意度和就业前景。此外，职业认知也发挥了较为主要的作用。学校的教学定位、课程建设、教育氛围将对学生的职业认知产生一定的影响，当学生的职业目标明确、认知清晰，就更容易获得心仪的工作，就业质量会呈现较好的水平。为提升毕业生就业质量，高职院校要注意在课程设置、产教融合、专业更新等教学过程的各个方面，充分考虑学生在就业时所需要的知识与技能等人力资本的积累，重点对学生进行职业意识教育培养和职业发展能力培养。

（二）研究讨论

基于前文，高职院校教学质量对于毕业生就业质量具有显著的正向影响，人力资本又在其中发挥着重要的中介作用。为实现高职院校办学效益与区域产业发展迭相为用，大力推进成渝地区双城经济圈高质量建设，应把好教学和就业这两个关键环节，做好全面教育质量管理。由此，需要有效提高高职院校学生就业质量，提升高职吸引力，也需要高职院校注重自身人才培养质量的提升，以教育教学工作的改革创新推动学生素质的提升，并重点将提升学生的职业认知能力和未来发展能力渗透在人才培养的过程中。

第一，高职院校应以就业为导向，全员、全过程、全方位做好职业教育质量管理。基于全面质量管理理论和大质量观视野，建立多元主体参与的决策机制、逻辑清晰的运行机制以及内外协同的保障机制，多维度促进教育管理决策的科学性、民主性。支持高职教育服务质量持续优化，为职业教育质量扣上保险链，促进高职院校质量管理戴明环中教学质量与就业质量之间的互

为融通、良性循环。以就业发展为根本，具体从办学价值取向、专业设置调整、教师队伍建设各方面做好教学质量管理工作。第二，高职院校在人才培养环节要注重对学生异质性人力资本的培养。在高职扩招背景下，高职办学规模扩大与高职质量认可度较低之间的矛盾仍较为突出。筛选理论视角下，用人单位对于高职学生的质量认可度还是明显低于普通高等教育，唯有持续性提高学生在职业教育类型下区别于他人的异质性优势人力资本，才是提高职教毕业生就业认可度的有效手段。精准把脉学生的个性特征和发展规划，变革院校课程体系，创新教育教学手段是提高人才培养质量的关键性任务。第三，高职院校要注重将学生个体发展愿景与社会需求对接，培养具有职业认知睿见及良好发展能力的现代人。高职院校不仅要注重学生职业能力、实训技能等的培养，还要注重培养不能被机器所替代的人的能力，即人之所以为人的本质属性^[40]。要避免将复杂的教育活动化约为冰冷的质量数据，营造自由的、开放的、有温度的教育氛围，增援校园学风建设，将工匠精神所具备的知行合一、敬业乐业、德技并修的价值取向融入技能型人才培养的工作中。同时，畅通学生发展和成长的路径，关照历史、现实与未来，以长远性思维和终极关怀理念协调学生的终身发展和个性张力。从受教育者独特多元的生涯发展需求出发，设计并实施更具个性化的人才培养方案，培养健全发展的、有自我追求的现代职业人。

参考文献

- [1] 韩玉, 刘巍巍. 职业教育提质培优的核心要义: 大质量观视野下推进职业教育全面质量管理[J]. 职业技术教育, 2020(36):7-11.
- [2] 教育部. 教育部等九部门关于印发《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》的通知[EB/OL]. (2020-09-29)[2022-04-10]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs_zhgg/202009/t20200929_492299.html.
- [3] 教育部. 教育部办公厅关于做好扩招后高职教育教学管理工作的指导意见[EB/OL]. (2019-12-17)[2022-04-10]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_737/s3876_qt/201912/t20191227_413753.html.
- [4] 孟大虎, 王硕. 文凭筛选、人力资本与大专毕业生就业[J]. 北京社会科学, 2005(4):121-127.
- [5] 刘阳. 以就业为导向的中等职业教育教学质量评价体系研究[D]. 长沙: 湖南师范大学, 2013.
- [6] 盛杨, 王光文, 韦庆昱. 高职院校高质量就业的创新策略[J]. 中国高等教育, 2021(21):48-50.
- [7] 胡立. 高等职业教育就业质量生态系统的平衡[J]. 大学教育科学, 2016(2):44-51.
- [8] 郭建如. 高职培养模式变革与毕业生就业: 一项实证研究[J]. 华中师范大学学报(人文社会科学版), 2014(4):155-161.
- [9] 邓峰, 王伟, 郭建如. 高校教学质量、学业参与和毕业生起薪的实证分析——以北京地区为例[J]. 山东高等教育, 2017(4):1-8.
- [10] GAMBOA V, PAIXÃO M P, NEVES DE JESUS S. Internship quality predicts career exploration of high school students[J]. Journal of vocational behavior, 2013(1):78-87.
- [11] 王滨. 高职院校毕业生提升就业质量路径研究——以益阳某高职院校为例[J]. 就业与保障, 2021(5):58-59.
- [12] 张德宜. 高职毕业生就业质量评价体系构建及启示——基于学生视角的实证研究[J]. 高教探索, 2020(3):101-107.

-
- [13] 刘海明. 高职学生参加产业学院意愿及影响因素分析——基于学生视角的实证研究[J]. 教育发展研究, 2021(19):77-84.
- [14] BECKER G S. Investment in human capital:a theoretical analysis[J]. Journal of political economy, 1962(5):9-49.
- [15] TOMLINSON M. Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability[J]. Education + training, 2017(4):338-352.
- [16] 韩映雄. 教学活动中的利益关系人及其质量观[J]. 教师教育研究, 2005(2):1-4.
- [17] 杜佩莲. 提高高职毕业生人力资本和社会资本存量的对策[J]. 广州城市职业学院学报, 2010, 4(02):67-71.
- [18] 王碗, 陶宇红, 陈春霞. 基于人力资本提升的新兴产业人才职业教育培训模式研究[J]. 中国职业技术教育, 2021(34):82-86.
- [19] WILTON N. The impact of work placements on skills development and career outcomes for business and management graduates[J]. Studies in higher education, 2012(5):603-620.
- [20] MCCOWAN T. Should universities promote employability?[J]. Theory research in education, 2015(3):267-285.
- [21] KOEN J, KLEHE U-C, VAN VIANEN A. Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition[J]. Journal of vocational behavior, 2012(3):395-408.
- [22] 孟大虎, 王硕. 文凭筛选、人力资本与大专毕业生就业[J]. 北京社会科学, 2005(4):121-127.
- [23] 樊文有, 徐迅, 石来德. 高校毕业生人力资本信号在就业市场中的效用研究[J]. 教育与经济, 2011(3):25-30.
- [24] 冉云芳, 陈静. 人力资本、社会资本与高等职业院校毕业生就业——基于浙江省的调查分析[J]. 教育与经济, 2014(2):40-47.
- [25] 林欣, 林素絮. 人力资本和社会资本对高职学生就业的异质性影响研究——基于广东省 42 所高职院校的实证分析[J]. 高教探索, 2019(8):53-61.
- [26] GROGGER J, EIDE E. Changes in college skills and the rise in the college wage premium[J]. Journal of human resources, 1995(2):280-310.
- [27] 王凤慧, 周志刚. 中国职业教育经济学研究综述[J]. 中国职业技术教育, 2009(33):16-19.
- [28] 陈家良, 柳军. 高职院校教学质量学生满意度影响因素分析——基于南昌市 3 所高职院校的调查[J]. 中国职业技术教育, 2017(8):5-9.
- [29] 陈素香. 柬埔寨高等教育学校教学质量对大学生就业的影响研究[D]. 南宁: 广西民族大学, 2015.

-
- [30] 张凤林. 人力资本理论及其应用研究[M]. 北京: 商务印书馆, 2011:63.
- [31] 黄碧珠. 职业院校毕业生就业质量研究[D]. 天津: 天津大学, 2017.
- [32] 黄敬宝. 人力资本和社会资本视角下的大学生就业研究[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2014:64.
- [33] 赖德胜. 2011 中国劳动力市场报告[M]. 北京: 北京师范大学出版集团, 2012:8.
- [34] 刘素华. 建立我国就业质量量化评价体系的步骤与方法[J]. 人口与经济, 2005(6):34-38.
- [35] International Labor Organization, Decent work: report of the director-general[R]. International Labour Office, 1999.
- [36] UNECE Task Force on the Measurement of Quality of Employment. Measuring quality of employment: country pilot reports[R]. United Nations, 2010.
- [37] 王济川, 王小倩, 姜宝法. 结构方程模型: 方法与应用[M]. 北京: 高等教育出版社, 2011:36-37.
- [38] 温忠麟, 范息涛, 叶宝娟, 等. 从效应量应有的性质看中介效应量的合理性[J]. 心理学报, 2016(4):435-443.
- [39] Cohen, J. Statistical power analysis for the behavior sciences. [M]. 2nd ed. NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1988:83.
- [40] 石伟平, 林玥茹. 新技术时代职业教育人才培养模式变革[J]. 中国电化教育, 2021(1):34-40.