

# 新质生产力发展背景下 网络招聘何以赋能高职人才培养

——基于1.2万余条招聘信息的实证分析

王凌超,陆宇正

**[摘要]** 高职生就业能力与劳动力市场需求的结构性矛盾日益突出。高职院校是培养新质生产力所需的高素质技术技能人才的主阵地,其人才培养质量有待提升。网络招聘信息反映了劳动力市场对就业能力较为基本和迫切的需求,对高职院校优化人才培养具有重要的赋能作用。利用网络爬虫技术获取1.2万余条招聘信息,运用内容分析法构建高职生就业能力结构,包括五个维度和19个核心要素。研究发现:劳动力市场对高职生就业能力需求呈现综合化的特征,就业能力需求程度由高到低排列分别为专业能力、社会能力、综合能力、个人特征和学习能力。不同职能类别岗位对就业能力的需求存在显著差异。高职院校应以就业能力为导向改进人才培养模式,优化培养目标、专业设置、课程建设、教学方式、就业指导和信息服务等环节,切实培养和提升高职生就业能力,满足劳动力市场的需求,推动新质生产力高质量发展。

**[关键词]** 高职院校;人才培养;网络招聘;就业能力;新质生产力

**[基金项目]** 国家社会科学基金教育学一般课题“高质量发展背景下职业教育产业学院发展模式与运行机制研究”(项目编号:BJA230039,主持人:汤霓)

**[作者简介]** 王凌超,浙江大学教育学院博士研究生;(通讯作者)陆宇正,天津大学教育学院博士研究生。

中图分类号:G710 文献标识码:A 文章编号:1004-9290(2024)0025-0059-14

人才是富国之本、兴邦大计。正如党的二十大报告所言:人才是第一资源,要深入实施人才强国战略,培养造就大批德才兼备的高素质人才,是国家和民族长远发展大计。<sup>[1]</sup>随着新一轮科技革命浪潮的汹涌而至以及产业深度转型升级,新质生产力应运而生。2024年1月31日,习近平总书记在中共中央政治局第十一次集体学习时强调,按照发展新质生产力要求,畅通教育、科技、人才的良性循环,完善人才培养、引进、使用、合理流动的工作机制。<sup>[2]</sup>新质生产力的特点是创新,创新驱动的实质是人才驱动。<sup>[3]</sup>

概言之,人才是形成和发展新质生产力的关键要素。

职业教育是科技、产业、创新和人才的重要结合点,在培养新质生产力所需的高素质技术技能人才中发挥着不可或缺的作用。<sup>[4]</sup>我国高等职业教育自20世纪80年代诞生以来,已取得长足的发展,成为培养高素质技术技能人才的重要载体。较之于其他类型的高等教育,高等职业教育更突出就业导向,其人才培养的首要目标是实现毕业生充分和高质量就业。<sup>[5]</sup>高职院校是实施高等职业教育的主体,是为国家培

养和输送高素质技术技能人才的主阵地,可以满足新质生产力高质量发展的需求。<sup>[6]</sup>就业是人才培养的风向标,高职生的就业状况体现了高职院校人才培养的质量,成为社会各界关注的焦点。近年来,国家大力发展高等职业教育,高职生的就业率普遍较高,持续保持在90%以上。据教育部统计,截至2023年7月1日,我国高职院校毕业生就业率达98.34%,高于全国平均水平,就业形势总体稳定。<sup>[7]</sup>然而,伴随产业、行业和职业的快速迭代,高职生面临较为严峻的就业质量问题,主要原因是其就业能力不足,与劳动力市场需求的结构性矛盾日益突出。2024年5月27日,习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时提出,促进高质量充分就业,坚持把高校毕业生等青年群体就业作为重中之重,解决人力资源供需不匹配的结构性就业矛盾,统筹教育、培训和就业,大力发展职业教育,健全终身职业技能培训制度,完善供需对接机制。<sup>[8]</sup>

就业能力是指个人在劳动力市场获取、维持和转换工作的能力。高职生的就业能力是高职生成功就业的重要影响因素,成为连接高职院校与劳动力市场的关键节点。对于高职院校而言,高职生就业能力是其人才培养的重要内容,亦是衡量人才培养品质的主要指标。<sup>[9]</sup>提升高职生就业能力已成为高职院校新的使命和核心竞争力。<sup>[10]</sup>如何培养和提升高职生的就业能力,实现高质量充分就业,满足劳动力市场的需求成为高职院校亟须解决的重要课题,促使高职院校变革人才培养模式。随着互联网技术的迅猛发展,网络招聘平台已成为用人单位发布招聘信息的重要渠道。<sup>[11]</sup>网络招聘信息一方面直接传递了不同用人单位对人才较为基本和迫切的需求,为应聘者提供了更多求职选择和更高效的沟通途径;另一方面间接反映了劳动力市场对人才需求的现状和未来趋向,能帮助高职院校及时了解劳动力市场对就业能力的需求,为人才培养改革提供重要的信息参考与决策支持。

迄今为止,关于大学生就业能力的研究主要聚焦于普通高校的学生,相对忽略高职院校的学生。而高职生就业能力的相关研究侧重于探讨就业能力概念、要素、结构、形成逻辑、培养路径等内容,缺少实证方法的运用。随着大数据处理技术的发展,基于网络招聘信息的大数据挖掘和分析已是国外劳动力市场研究的重要方法,<sup>[12]</sup>但在国内尚不多见。近年来,网络招聘信息逐渐受到国内学者的关注,孙学军<sup>[13]</sup>、王岚<sup>[14]</sup>、许艳丽<sup>[15]</sup>、吕建强<sup>[16]</sup>和宗晓华<sup>[17]</sup>等学者借助网络爬虫技术,对一个或多个行业用人单位的网络招聘信息进行数据挖掘和内容分析,探求特定劳动力市场对高职生就业能力的需求。但是,上述研究并未对整个劳动力市场的网络招聘信息进行系统分析,而且忽视高职生就业能力与高职院校人才培养之间的关系。鉴于高职生就业能力无法满足劳动力市场需求的现实,本研究利用Python在猎聘网爬取我国一线城市各类企事业单位发布的1.2万余条有效的招聘信息,借助内容分析法构建高职生就业能力结构,剖析劳动力市场对高职生就业能力需求的特征和趋势。为培养和增强高职生就业能力,对高职院校优化人才培养模式提出建议,以期解决高职生就业困境,提升高职院校人才培养质量,满足劳动力市场的需求,助力新质生产力的高质量发展。本研究分析框架如图1。

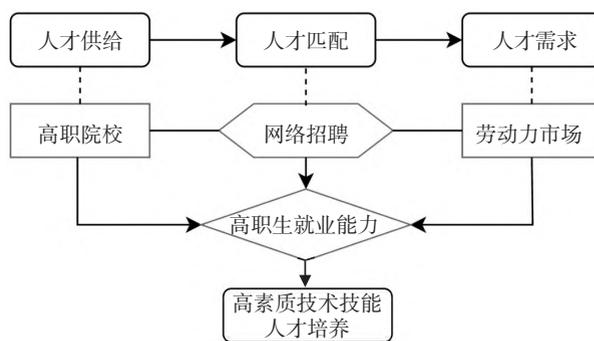


图1 网络招聘赋能高职院校人才培养分析框架

## 一、文献综述

为大力发展职业教育,国家颁发了一系列政策,指明职业教育对于促进就业的重要意义,并强调以就业为导向开展人才培养。《国家中

期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》指出,发展职业教育是推动经济发展、促进就业的重要途径,强调职业教育应以服务为宗旨,以就业为导向,推进教育教学改革,注重培养学生的职业道德、职业技能和就业创业能力。<sup>[18]</sup>《国家职业教育改革实施方案》提出,职业教育应以促进就业和适应产业发展需求为导向,着力培养高素质劳动者和技术技能人才。<sup>[19]</sup>《职业教育提质培优行动计划(2020—2023)》提及职业教育应坚持服务高质量发展、促进高水平就业的办学方向,为促进经济社会发展和提高国家竞争力提供多层次高质量的技术技能人才支撑。<sup>[20]</sup>新修订的《中华人民共和国职业教育法》明确了职业教育的目标在于培养高素质技术技能人才,应坚持面向市场、促进就业,传授科学文化和专业知识,培养技术技能,进行职业指导,全面提高受教育者的素质。<sup>[21]</sup>可见,就业导向是职业教育发展的主旋律。

高职院校作为职业教育的重要阵地,应坚持就业导向,培养适应社会发展需要的高素质技术技能人才。面对高职生就业难的问题,如何培养和提高他们的就业能力,是高职院校提高人才培养质量亟待解决的重要问题。近年来,我国高职生的就业质量备受关注,就业形势并不乐观。究其原因:一是2019年底暴发的疫情影响我国经济发展,经济的不确定性和持续低迷,抑制劳动力市场需求。二是2019年实施高职百万扩招后,高职院校毕业生人数大幅度上升,就业市场日趋饱和,毕业生去向落实难度增加。<sup>[22]</sup>三是经济结构深刻调整和产业优化升级对就业能力提出了更新和更高的要求,高职生就业能力与劳动力市场需求之间的结构性矛盾日渐突出。

学界对就业能力的研究成果颇丰,涉及管理学、心理学、经济学和教育学等学科领域,研究视角主要包括政府、企业/组织和个人层面。<sup>[23]</sup>迄今为止,学界对于就业能力的概念尚无统一的定义。就业能力(Employability)这一概念最早由英国经济学家贝弗里奇(Beveridge)于

1909年提出,<sup>[24]</sup>从20世纪中后期开始被西方国家广泛探讨和使用,至90年代末基本被各国认同。就业能力的概念在西方文献中逐步演变,由最初的获取工作的能力发展为保持工作、必要时重新获取工作的能力。<sup>[25]</sup>希拉奇(Hillage)和波拉德(Pollard)对就业能力概念的解释较为全面,而且颇具代表性,他们认为就业能力是获得最初就业、维持就业以及在需要时获取新的就业所需要的能力。<sup>[26]</sup>国内对就业能力的研究起步较晚,我国学者郑晓明于2002年首次提出就业能力概念。<sup>[27]</sup>国内学界定义就业能力概念多借鉴国外的研究,其中有代表性的是朱新秤的界定:个体在劳动力市场成功地获得工作、保持工作以及转换工作时所具有的知识、技能、个性特征及各种条件的集合。<sup>[28]</sup>总体而言,国内外学者对就业能力概念的界定主要分为两种视角:一是个人能力;二是将个人能力与影响个人获得就业机会的外部因素相结合。<sup>[29]</sup>质言之,就业能力是获取、维持和转换工作的能力,对个人、组织和国家具有积极的作用。个人的就业能力可以使其应对劳动力市场的变化,获得满意的工作,实现自身价值;员工的就业能力是组织的绩效与竞争力,能使组织更加适应环境变化,提高组织的弹性;国民的就业能力意味着国家的竞争力。<sup>[30]</sup>

随着高等教育的大众化,各国大学生的就业能力与劳动力市场需求的“割裂”逐渐严重,大学生就业难问题日益凸显。是故,大学生就业能力问题受到国内外学者越来越多的关注,成为就业能力研究的重点之一。国内外学者对大学生就业能力概念的界定不一,但其内涵基本类似。例如,国外学者波登(Boden)和内德瓦(Nedeva)认为大学生就业能力是大学生获得并能够保持与其学历相符、令其满意的职业的能力。<sup>[31]</sup>国内学者金昕指出大学生就业能力是大学生获得、保持和转换工作所需的各种知识、技能、个体品质等的集合体。<sup>[32]</sup>综合而论,本研究将大学生就业能力解释为大学生获得、保持和转换工作所需的能力,是知识、技能、素质和态

度等的集合。关于大学生就业能力结构,国内外学者进行了深入的研究,将结构分为二维、三维、四维、五维、六维等多个维度。由于研究视角和研究方法各异,不同研究者对大学生就业能力结构维度的划分有所差异。总体来看,大学生就业能力结构的研究可分为两种视角:一是基于个人内部视角,包括个人能力、动机、特征等因素;二是整合的视角,包含影响就业结果的各种因素。

综上所述,国内外学界对大学生就业能力的概念和结构进行了广泛而深入的研究,为本研究提供了理论基础。本研究主要从网络招聘信息中分析我国劳动力市场对高职生就业能力的需求,为此仅从个人内部视角探讨高职生的就业能力,对外部影响因素不予考虑。

## 二、研究设计

### (一)研究方法选择

随着互联网的快速发展和普及,网络招聘已成为目前最有效的招聘途径之一,在招聘行业中的作用愈加重要。相比于传统招聘,网络招聘的覆盖面更广,为用人单位提供了更大的人才选取空间。而且网络招聘的效率更高,用人单位通过互联网发布招聘信息,可以高效地筛选出符合需求的人才,节省时间和成本。

网络招聘信息形式较为统一和固定,通常使用精练的书面语言表示具有明确特性的招聘要求,可以采用内容分析法客观、定量地描述和分析用人单位对就业能力的需求。内容分析法(Content Analysis)是对文献内容进行客观、系统、量化分析的一种研究方法。<sup>[33]</sup>文献主要指成文文件,包括书籍、杂志、报纸、信件、网页、法律条文以及其他任何类似的成分或集合。内容可以是个人、人际或群体间互动、媒体发布的信息。<sup>[34]</sup>该方法的目的是厘清或测验文献中本质性的事实和趋势,揭示文献中的隐性内容,预测事物的发展。该方法的基本做法是把媒介上的文字、非量化的有交流价值的信息转化为定量的数据,建立有意义的类目分解内容,并从中分析信息的某些特征,<sup>[35]</sup>进而用频数或百分数的图

表描述研究结果。<sup>[36]</sup>

### (二)具体操作步骤

本研究运用内容分析法,对猎聘网上的招聘信息进行抽样、提炼、归纳和编码,进而构建高职生就业能力结构,相应的招聘信息的具体处理过程如下。

#### 1. 提出研究问题

随着经济结构调整和产业转型升级不断加快,高质量发展新质生产力成为我国经济社会发展的新方向,各行业用人单位为了在时代发展中保持和提高竞争力,对高素质技术技能人才的需求愈加迫切,通过网络招聘等途径吸纳更多人才。根据网络招聘信息,劳动力市场对高职生的就业能力主要有哪些需求,对何种就业能力需求程度较高?不同职能类别岗位对高职生就业能力的需求有何差异?面向加快发展新质生产力和推动高质量发展的时代要求,网络招聘信息如何赋能高职院校优化人才培养模式,以培养和提升高职生的就业能力,满足劳动力市场的需求?

#### 2. 抽取研究样本

本研究选取猎聘网作为取样来源。猎聘网深耕我国在线招聘市场十余年,是以科技和大数据驱动的人才服务智能平台。与国内其他网络招聘平台相比,猎聘网专注于提供中高端人才的招聘服务,优势在于拥有丰富的人才库和精准的职位匹配度。一方面,通过强大的数据分析,帮助招聘者系统精准地匹配合适的人才;另一方面,利用智能推荐系统,根据求职者的职业背景和求职意愿,精准推荐岗位,并提供职业辅导等服务。

在网络招聘平台发布招聘信息是用人单位吸引和筛选合适人才的主要手段。猎聘网的招聘信息主要包括公司简介、职位介绍和职位匹配度三部分,其中,职位介绍包含岗位职责、任职要求、工作时间和地点、招聘人数、福利待遇等内容。任职要求能直接反映劳动力市场对人才就业能力的需求,是本研究重点关注的内容。具体取样过程是在猎聘网的职位搜索页面

设置如下检索条件:学历要求设为“大专”,并依据GYBrand全球品牌研究院编制的《2024年中国百强城市排行榜》,选择一线城市4个(上海、北京、广州、深圳)和准一线城市16个(杭州、成都、南京、苏州、武汉、重庆、天津、青岛、长沙、宁波、无锡、佛山、西安、东莞、郑州、合肥)。<sup>[37]</sup>选择一线城市的网络招聘信息作为样本的原因如下:其一,数据更全面、更具代表性。一线城市的新质生产力形成和发展更快,产业结构多元化,涵盖不同行业领域,用人单位数量和种类较多,对各类人才的需求量更大,发布的招聘信息数量更多且内容更丰富。其二,数据能更好地体现就业能力需求导向。一线城市经济发达,能吸引大量高职生前往就业,用人单位对高职生就业能力的要求更高、更详细,能较好地反映劳动力市场对高职生就业能力需求的较高标准。

值得注意的是,本研究在数据选取方面具有两方面的创新点。其一,以往研究多采用集搜客(GooSeeker)等网页数据抓取软件爬取相关网络招聘信息。本研究使用Python语言编写爬虫程序,获取招聘信息的效率和灵活性更高。爬虫程序的实现逻辑如下:第一步,模拟页面搜索条件进行列表的检索,获取职位详情链接、职位名称、行业、公司规模等信息。第二步,逐步模拟请求职位详情链接,获取职位介绍里的任职要求,具体通过代码及人工干预辅助的方式,逐步完善任职要求的同义词,如“招聘要求”“任职要求”“职位要求”“岗位需求”“任职资格”“岗位要求”“希望你是”“要求”“岗位基本需求”,从而提取任职要求的相关内容。其二,对于爬取的数据,以往研究通常进行人工识别清洗,存在一定误差。本研究初步获得1.3万余条招聘信息,编写的代码能自动筛选任职要求的相关内容,剔除缺少行业、公司规模或任职要求的招聘信息,最终获取的有效样本为12418条招聘信息(表1)。

由表1可知,网络招聘信息样本包括不同领域、规模的用人单位,对劳动力市场具有一定的

表1 网络招聘信息样本基本情况

变量	分类	数量(条)	比例(%)
岗位 职能类别	IT/互联网/游戏	1 899	15.29
	机械/制造	1 712	13.79
	专业服务	1 198	9.65
	医疗健康	1 082	8.71
	消费品	980	7.89
	交通/物流/贸易/零售	949	7.64
	电子/通信/半导体	831	6.69
	房地产/建筑	796	6.41
	能源/化工/环保	734	5.91
	汽车	601	4.84
	生活服务	600	4.83
	教育培训/科研	379	3.05
	金融	357	2.87
	广告/传媒/文化/体育	158	1.27
	政府/非营利组织/其他	142	1.14
公司规模	1~49人	1 651	13.30
	50~99人	1 853	14.92
	100~499人	3 100	24.96
	500~999人	1 544	12.43
	1 000~2 000人	1 216	9.79
	2 000~5 000人	1 059	8.53
	5 000~10 000人	840	6.76
10 000人以上	1 155	9.30	

代表性。岗位职能类别是基于岗位的主要业务和职能所属的领域,<sup>[38]</sup>包括一个或多个行业领域。从岗位职能类别数量来看,“IT/互联网/游戏”“机械/制造”“专业服务”类岗位对人才的需求量较大,这与当前人工智能、智能制造、现代服务行业的快速发展息息相关。就公司规模而言,规模在100~499人的用人单位数量最多,占比达24.96%。规模在50~99人、1~49人、500~999人的用人单位数量较多,占比均高于10%。可见,中小型用人单位处于发展阶段,为了提升市场竞争力,对人才的需求更为迫切。

### 3. 确定分析单元

分析单元是内容分析中最重要和最小的元素。分析单元的选定是内容分析的基础,主要取决于实现研究目的所需的信息,包括字、词、符号、主题、整篇文章等。<sup>[39]</sup>本研究的分析单元是网络招聘信息中任职要求的高频关键词。首先,采用Python第三方中文分词库Jieba对任职

要求进行分词。其次,对分词结果进行过滤,主要过滤数字、单个词语,从而确定有效的分词结果。再次,建立词语和频次的对应关系。齐普夫定律是词频分布最早、最权威的理论,为确定高低词频分界点提供了重要的理论依据。包(Pao)结合齐普夫定律,归纳出高低词频分界计算公式:  $T = (1 + \sqrt{1 + 8I})/2$ , 其中T为高低频次的分界点,I为频次等于1的词的数量,<sup>[40]</sup>计算得出T值为133,频次大于等于133的为高频词,小于133的为低频词。最后,整理出高频关键词,剔除无意义或意义不明确的词语。

#### 4. 构建类目框架

分析类目是根据研究需要而设计的将资料内容进行分类的项目和标准。<sup>[41]</sup>本研究根据高频关键词,概括生成二级指标,确定映射关系,进而根据二级指标总结出一级指标。由此,本研究建构了高职生就业能力类目框架(表2)。

上述类目框架显示了高职生就业能力的结构,包括五个维度和19个核心构成要素。就业能力的五个维度即一级指标,包括个人特质、专

业能力、学习能力、社会能力和综合能力。就业能力的19个核心构成要素即二级指标,是隶属于一级指标的各项具体能力。

#### 5. 内容编码与频次统计

本研究基于就业能力二级指标对招聘信息中任职要求的内容进行编码。以往研究对招聘信息均采用人工编码的方式,需检验编码的信度和效度。本研究通过Python程序,依赖于高频关键词和二级指标的映射关系,对任职要求内容的12 418条数据进行自动编码,使编码效率和准确率大为提高。编码方式采用的是0~1编码模式,编码逻辑是判断文本是否包含原始词汇,如果确定包含,就对其映射的二级指标编码为1,否则编码为0。以下列举一个具体的编码结果(表3)。

### 三、研究结果与分析

#### (一) 劳动力市场对高职生就业能力需求的整体分析

基于高职生就业能力类目框架对网络招聘信息的编码,统计出劳动力市场对高职生就业

表2 高职生就业能力类目框架

一级指标	二级指标	关键词举例
个人特质	性格特征	踏实、耐心、乐观、性格、开朗
	气质形象	形象、气质佳
	品质特征	操守、细心、细致、职业道德、勤奋、严谨、诚实、正直、诚信
	工作态度	责任心、热爱、积极、吃苦耐劳、执行、计划、热情、认真、态度、责任感、主动、做事、事业心、认真负责、激情、敬业精神、上进心、进取心、主动性、敬业
专业能力	专业技能	销售、软件、设计、开发、业务、操作、运营、技术、营销、谈判、技能、熟练掌握、维护、CAD、监测、研发、制作、直播、Excel、招商、加工、规划、测试、建立、实施、运作、计算机、结构设计、绘图
	所学专业	专业优先、相关专业
	专业知识	知识、掌握、结构、专业知识、模式、证书、规范、施工、法律法规、规则、图纸、策略
	专业经验	经验、经历、从业
学习能力	主动学习	学习、总结
	逻辑思维	思维、逻辑、思考、敏捷
	分析能力	理解、分析、判断
社会能力	团队协作能力	团队、协作、合作、协作、配合
	服务能力	服务、客户
	协调管理能力	协调、管理、组织、策划、指导、统筹
	沟通能力	沟通、亲和力、交流、人际沟通、人际交往
综合能力	语言表达能力	英语、普通话、表达、流利、语言、英文、文字、书面、口头、听说读写、口语
	解决问题能力	问题、处理、解决
	工作适应能力	抗压、接受、独立、压力、适应、挑战、愿意、承受、应变能力、服从
	创新能力	创新、开拓

表3 岗位任职要求与编码结果

岗位	电商运营
单位	上海溯相文化传媒有限公司
任职要求	1.30岁以下,大专及以上学历,有1年以上运维经验; 2.熟悉各种线上活动的推广手段,对各种网络推广方式较为了解,并具备实际操作经验,善于学习和总结分析; 3.具有良好的市场销售策略和能力,有出众的数据分析,敏锐的市场洞察力与反应力; 4.有较强的策划能力以及优秀的文字表达功底; 5.善沟通交流,有责任心,注重团队协作,有较强的主观能动性和抗压能力
编码情况	性格特征:0,气质形象:0,品质特征:0,工作态度:1 专业技能:1,所学专业:0,专业知识:1,专业经验:1 主动学习:1,逻辑思维:0,分析能力:1 团队协作:1,服务能力:0,协调管理能力:1,沟通能力:1 语言表达能力:1,解决问题能力:0,工作适应能力:1,创新能力:0

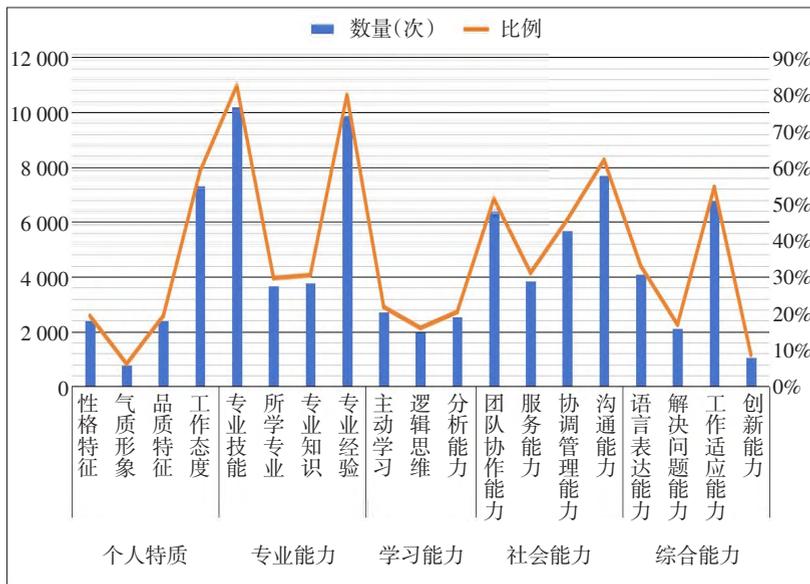


图2 劳动力市场对高职生就业能力需求频次与比例

能力需求情况(图2)。网络招聘信息属于相对正式的书面用语,格式较为统一,内容简洁明了,体现了目前和未来一段时间内不同用人单位对高职生就业能力较为基本和急迫的需求。由此,本研究根据编码情况统计所得的数据,对劳动力市场的需求具有一定的代表性。

由图2可知,高职生就业能力的各项二级指标被提及的比例在6.15%~82.20%之间。结合具体的招聘信息,不同用人单位对任职要求的规定基本涉及多个就业能力二级指标。由此可知,劳动力市场对高职生就业能力的需求趋于多样化。用人单位提及最多的是专业技能,占

比高达82.2%。其次是专业经验,占比79.6%。可以看出,专业技能和专业经验是高职生成功入职的重要基石。在新质生产力发展的背景下,行业 and 市场竞争愈演愈烈,用人单位对专业技能和专业经验的需求颇高,其原因有三:一是提升工作效能。拥有专业技能和专业经验的高职生往往能更快地投入工作,能以更高的效率和质量完成工作任务,有助于提高用人单位的生产力和效益。二是降低培训成本和运营风险。高职生若已具备扎实的专业技能和丰富的专业经验,能节省用人单位的培训成本,而且通常能更好地应对工作中的各种挑战和突发状况,减少错误和损失。三是增强创新能力和市场竞争力。拥有专业技能和专业经验的高职生能快速适应行业和市场变化,带来新的思维方式,为解决问题提供新方法,加强用人单位的竞争优势。此外,用人单位提及率较高的还有沟通能力(61.92%)、工作态度(58.87%)、工作适应能力(54.49%)和团队协作能力(51.3%)等。这些能力之所以受用人单位的重视,是因为它们与专业能力相辅相成,直接影响用人单位的整体绩效和发展水平。具备这些软技能的高职生素质较高,能更好地适应工作环境,更高效地胜任工作,推动团队协作和创新。简言之,上述提及率较高的能力是用人单位提高市场竞争力的核心要素,也是影响高职生入职成功、胜任岗位和职业发展的关键因素。

将高职生就业能力二级指标相加,可以明晰劳动力市场对高职生就业能力一级指标的需求程度(图3)。根据图3可以发现,劳动力市场对高职生就业能力的需求程度由高到低排序分

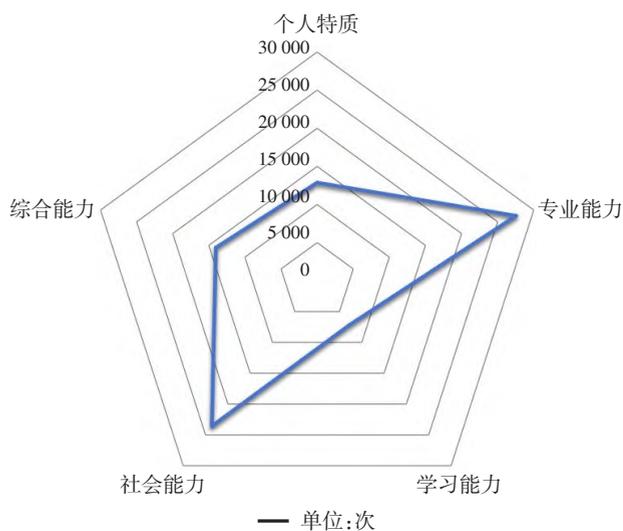


图3 劳动力市场对高职生就业能力一级指标需求情况

别为:第一,专业能力。专业能力是个人在特定领域或行业中具备的知识、技能、经验和素养,能使人有效地完成工作任务,包括专业技能、专业知识和专业经验,用人单位非常注重专业技能和专业经验。第二,社会能力。社会能力是个人在社会交往和互动中所具备的技能和素养,包括团队协作能力、服务能力、协调管理能力和沟通能力,用人单位更重视沟通能力和团体协作能力。第三,综合能力。综合能力是个人在不同领域和情境下综合运用各种能力的素质,包括语言表达能力、解决问题能力、工作适应能力和创新能力,用人单位更注重工作适应能力和语言表达能力。第四,个人特质。个人特质是个人在思维、情感和行为方面稳定和独特的特点和倾向,影响个人的态度、行为方式以及与他人的互动,包括性格特征、气质形象、品质特征和工作态度,用人单位尤其关注工作态度。第五,学习能力。学习能力是个人获取、理解和运用知识和技能的能力,包括主动学习、逻辑思维和逻辑分析能力,用人单位比较看重主动学习和分析能力。

总之,劳动力市场对高职生就业能力一级指标的需求总体上呈现综合化的特征,不仅重视高职生的专业能力、学习能力等硬能力,而且关注社会能力、综合能力和个人特质等软能力。相对而言,劳动力市场对高职生专业能力和

社会能力的需求更为显著,折射了高素质技术技能人才对产业、行业和用人单位发展的重要意义。

## (二)不同职能类别岗位对高职生就业能力需求的分析

为分析不同职能类别岗位对高职生就业能力需求的差异,本研究将二级指标的0~1编码数据统计为就业能力一级指标要求度,进而利用SPSS软件对一级指标进行差异化分析,通过单因素方差分析(One-Way ANOVA)中的M值和p值比较不同行业对个人特质、专业能力、学习能力、社会能力和综合能力的需求是否存在显著性差异。单因素方差分析作为一种统计方法,用于分析多分类变量对连续变量的影响是否显著。在本研究中,因子为岗位职能类别,因变量为一级指标要求,可得具体的分析结果(表4)。

从表4可知,不同职能类别岗位对高职生就业能力的需求存在显著性差异。首先,某一职能类别岗位对不同维度就业能力需求程度不同,需求程度由高到低的排序均为专业能力、社会能力、综合能力、个人特质和学习能力。其次,不同职能类别岗位对某一维度就业能力的需求程度不同。就个人特质而言,“生活服务”和“教育培训/科研”类岗位对个人特质的需求较为突出,上述行业面向的服务人群广,对高职生的性格、气质形象、道德品质和工作态度方面的要求较高,以此确保高质量的服务和教育效果,提高客户和学生的满意度。就专业能力而言,“医疗健康”类岗位对专业能力的需求最高,“能源/化工/环保”类岗位的需求次之,这两类行业直接关系到人类健康、安全和环境保护,专业门槛高,需要高职生系统学习高深的专业知识,掌握扎实的专业技能,确保能有效和安全地完成难度较大的工作任务。就学习能力而言,“IT/互联网/游戏”类岗位对学习能力的要求最高,此类行业竞争激烈,技术和工具更新迭代快速,从业者需要具备较强的自学能力,快速掌握新知识、新技术和新方法,以有效应对行业的变化和挑战;“广告/传媒/文化/体育”类岗位对学习能力的要求也颇高,主要是因为该行业市场变化快,新

表4 不同职能类别岗位对高职生就业能力需求的差异

	个人特质		专业能力		学习能力		社会能力		综合能力	
	M	SD								
IT/互联网/游戏	1.07	0.92	1.98	1.04	0.75	0.84	1.44	0.94	1.20	0.87
电子/通信/半导体	0.82	0.85	2.20	1.01	0.55	0.71	1.35	1.02	1.20	0.92
房地产/建筑	0.98	0.94	2.08	1.04	0.37	0.65	1.36	1.02	0.88	0.83
金融	1.06	0.99	2.00	1.03	0.53	0.75	1.55	0.92	0.92	0.84
消费品	0.77	0.84	2.07	0.90	0.49	0.72	1.33	0.94	1.04	0.85
医疗健康	1.14	1.93	2.32	1.04	0.51	0.72	1.37	1.00	1.01	0.85
汽车	0.76	0.84	2.22	1.00	0.49	0.71	1.24	1.00	0.99	0.86
机械/制造	0.79	0.88	2.25	0.97	0.45	0.68	1.22	1.02	0.99	0.86
教育培训/科研	1.32	1.05	1.78	1.00	0.59	0.75	1.54	1.01	1.17	0.76
专业服务	1.03	0.92	2.01	0.99	0.61	0.82	1.43	0.99	1.01	0.86
广告/传媒/文化/体育	1.19	0.93	2.10	0.88	0.70	0.75	1.51	0.93	1.16	0.91
生活服务	1.44	1.04	2.20	1.02	0.46	0.60	1.60	0.94	1.34	1.07
交通/物流/贸易/零售	1.10	0.96	2.06	0.98	0.62	0.79	1.51	0.99	1.26	0.97
能源/化工/环保	0.90	0.91	2.30	1.09	0.51	0.70	1.25	0.99	1.04	0.89
政府/非营利组织/其他	0.93	0.95	1.86	1.09	0.43	0.65	1.07	0.90	0.91	0.84
p值	<0.001		<0.001		<0.001		<0.001		<0.001	

注:M为均值,SD为标准差。

媒体平台、数字技术和工具不断涌现,需要从业者迅速获取新知识、掌握新技术、产生新创意,以紧跟行业快速发展的步伐。就社会能力而言,“金融”类岗位的需求最高,该行业注重市场调研和建立客户关系,从业者需要时常与合作伙伴和客户进行谈判、交流,因此要求从业者具备良好的社会能力,能较好地进行沟通、服务、团队协作和协调管理等,促进金融机构的运营和发展;“教育培训/科研”类岗位对社会能力需求也较高,社会能力在教育教学、团体工作、社会互动、学术交流和资源获取等方面发挥着举足轻重的作用,有利于提升教育和科研质量。就综合能力而言,“生活服务”和“交通/物流/贸易/零售”类岗位对综合能力的需求较高,这些行业受市场变化的影响大,容易遇到多种突发状况和客户投诉,节奏快、压力大,从业者需要灵活应对市场需求,具备良好的语言表达、解决问题和工作适应等能力,以保证服务质量、维护客户关系以及提高工作效率。

综上所述,我国劳动力市场对高职生就业能力的需求呈现综合化和差异化的特征。不同职能类别岗位对高职生就业能力的需求存在显

著差异,这主要源于行业发展特色,市场变化趋势,以及各职能类别岗位在工作性质、环境、对象、内容等方面的差异。随着新质生产力的形成和发展,大数据、物联网、云计算、人工智能等前沿技术将提高不同职能类别岗位的专业性和技术性,产业的快速转型升级将引起劳动力市场的持续变化。发展新质生产力要求培养大批具有创造性思维、复合型技能和具备快速适应能力的高素质技术技能人才。<sup>[42]</sup>由此可以预测,用人单位在新形势下为保持和提升竞争优势,对高职生五个维度就业能力的需求程度均将变高,对专业能力、学习能力和综合能力的需求将显著提升。未来高职生就业能力的结构也会随之变动,创新能力和工作适应能力将成为重要的维度,推动用人单位持续创新和发展。

#### 四、研究结论与对策建议

##### (一)研究结论

我国职业教育已步入高质量发展的新阶段,为社会主义现代化建设和经济高质量发展提供了强有力的人才支撑。新一轮科技革命和产业变革催生了新质生产力,以新技术、新经济和新业态为主要内涵的新质生产力的发展需要

更多高素质技术技能人才,对职业教育的发展提出了更高的要求。高职院校作为培养高素质技术技能人才的主阵地,对加快发展新质生产力具有关键作用和重要职责。近年来,我国高职院校规模迅速扩张,其人才培养质量亟待提升。就业是人才培养的重要内容,亦是衡量人才培养质量的核心标准之一。然而,目前我国高职生就业形势并不理想。在高职生规模持续扩大以及劳动力市场对就业能力要求不断提高的趋势下,高职生就业能力与劳动力市场的需求出现更为严重的结构性矛盾。就业能力是一个多维度、多因素的复杂系统。高职生的就业能力对个人、组织和政府大有裨益,是高职生求职成功和职业稳定发展的关键,是组织进行人力资源管理、保持弹性和活力的工具,是政府拟定和修改教育和就业政策的参考,能促进经济社会可持续发展。<sup>[43]</sup>如何提升高职生的就业能力是政府、高职院校、用人单位和学生等主体共同面临的重要议题。

伴随互联网的快速发展,网络招聘成为用人单位招聘人才的主要方式之一,传递了劳动力市场对人才较为基础和急迫的需求。网络招聘信息对高职院校的人才培养具有重要的赋能作用,能够帮助高职院校全面和及时了解劳动力市场对高职生就业能力的需求,推动高职院校优化人才培养模式。本研究利用Python在猎聘网上挖掘近期各行业用人单位发布的招聘信息,获取1.2万余条有效的数据,运用内容分析法构建高职生就业能力结构,系统分析劳动力市场对高职生就业能力需求的特征和趋势,有助于针对性地培养和提升高职生的就业能力,提高高职院校的人才培养质量,满足产业和行业发展需求,进而助推新质生产力发展。

研究发现:其一,我国劳动力市场对高职生就业能力的需求总体上呈现综合化特征。用人单位对高职生就业能力的需求主要包括个人特质、专业能力、学习能力、社会能力和综合能力五个维度。可见,劳动力市场不仅注重专业能力、学习能力等硬能力,还关注个人特质、社会能力、

综合能力等软能力。其二,劳动力市场对高职生不同维度就业能力的需求强度有所不同。根据就业能力的一级指标,用人单位最重视专业能力,其次关注社会能力,对综合能力、个人特质和学习能力的需求程度相对较低,对高素质技术技能人才的需求可见一斑。依据就业能力的二级指标,用人单位对专业技能、专业经验、沟通能力、工作态度、工作适应能力和团队协作能力这些具体能力的需求明显偏高。其三,不同职能类别岗位对高职生就业能力需求存在显著的差异。某一职能类别岗位对不同维度就业能力的需求程度各有不同。不同职能类别岗位对某一维度就业能力的需求程度也迥然不同。总之,劳动力市场对高职生就业能力需求的结构及其程度随时代发展而动态变化,呈现综合化和差异化的特征,无不启示高职院校应因时制宜地提高人才培养与劳动力市场需求的适切度。

## (二)对策建议

培养和提升高职生就业能力成为高职院校人才培养的一个重要着力点,迫切需要高职院校优化人才培养模式。人才培养模式是为实现培养目标而采取的培养过程的构造样式和运行方式,主要包括专业设置、课程模式、教学设计和教育方法等要素。<sup>[44]</sup>面对加快形成新质生产力的时代任务,高职院校应遵循新质生产力的逻辑和要求,从网络招聘信息等渠道明确劳动力市场对高职生就业能力需求的现状和趋势,加快形成以就业能力为导向的人才培养模式,优化培养目标、专业设置、课程建设、教学方式、就业指导和信息化服务等,培养和增强高职生就业能力,提升高职院校人才培养质量,促进新质生产力发展。

1.培养目标凸显就业能力的综合性与差异性  
新质生产力所需的人才除了需要具备专业知识和专业技能,还须具备学习能力、统筹能力、创新能力、人机协同能力。当前,我国致力于推动传统产业数字化、智能化、高端化和绿色化,发挥新质生产力对高质量发展的强劲动力,还需要大批能服务产业深度转型升级的高素质技术技能人才。<sup>[45]</sup>为此,高职院校应密切追踪战

略性新兴产业和未来产业发展趋势,认识产业新业态、新模式,把握新质生产力对技术技能人才的新需求,推动培养目标向高位移动、专业交叉融合、能力结构复合。<sup>[46]</sup>高职院校在制定和调整培养目标时,应突出就业能力培养的综合性和差异性。根据目前我国各大网络招聘平台发布的招聘信息,分析产业发展动向与劳动力市场需求,注重培养具有卓越就业能力的复合型、创新型的高素质技术技能人才,着力培养专业能力和学习能力等硬能力的同时,注重社会能力、综合能力和个人特质等软能力的培养。此外,结合特定职能类别岗位对就业能力的特殊需求,重点培育不同专业学生的某类就业能力,追求培养目标的个性化。

#### 2. 专业结构匹配产业结构,动态调整专业设置

高职院校的专业布局极大地影响学生专业能力的结构和水平。第一,改善专业结构。面对新质生产力的形成和发展,高职院校应科学研判科技革命和产业变革的趋势,从网络招聘信息中把握劳动力市场对专业能力的需求,动态调整专业结构,增强专业结构的前瞻性、预见性和灵活性,构建与新产业链、新技能体系、新岗位要求等相适应的专业结构体系,提升专业结构与现代化产业体系结构的匹配度,使学生具备符合新质生产力发展要求的专业知识、技能和经验。第二,动态调整专业设置。高职院校应适时开设先进制造、新能源、新材料、人工智能等能大力推动新质生产力发展的新兴专业,建设护理、康养、托育、家政等人才紧缺的专业,改造冶金、医药、建材等传统专业,转并或淘汰不适应经济社会发展、供给过剩、培养问题较突出、就业率不高的专业,<sup>[47]</sup>以精准对接劳动力市场对专业能力的最新需求。

#### 3. 建立跨专业课程体系,校企协同更新课程内容

课程是支撑学生就业能力达成和发展的基本单位。大数据、物联网、区块链、量子计算、人工智能、生物科技、绿色能源技术、虚拟现实

(VR)和增强现实(AR)等新兴技术的研发与应用逐步带动传统行业的变革,面对产业的不断优化升级以及就业环境的日益严峻,高职院校应紧跟时代发展的步伐,从网络招聘信息中透视产业、行业、企业对就业能力需求的现状和趋势,针对性地完善课程建设。首先,增强课程体系的科学性和适应性,探索建立跨专业的课程体系,强化学生的跨界视野和交叉思维,培养综合的就业能力,以应对复杂多变的工作环境和岗位要求。其次,校企协同更新课程内容。高职院校应强化与地方产业和企业的紧密合作,设计定制化课程,促进专业和通识课程的数字化升级,实现课程内容与行业发展的同频共振,使学生能第一时间接触行业前沿,提高学生就业能力与劳动力市场需求的契合度。

#### 4. 利用新技术变革教学方式,推行实践性教学模式

为实现高职生就业能力与劳动力市场需求的高度吻合,高职院校应促进教学紧跟产业发展的节奏。首先,变革教学方式。利用大数据、云计算、人工智能等新一代信息技术,开发数字化教学资源,建设基于云计算的虚拟实训室、在线教育平台等,打造开放灵活的教学环境,创新教学场景,增强教学的互动性和个性化,将产业转型升级所需的专业知识和专业技能更好地融入教学实践,促进学生就业能力的有效提升。其次,推行实践性教学模式。与企业开展深度合作,共同搭建高水平、专业化、开放型实践教学平台,让学生深入了解产业发展的最新趋势以及劳动力市场对就业能力的需求,在实践中学习行业最新的知识、技术和工作方法,适应企业的实际工作环境,综合提升学生的就业能力。

#### 5. 优化职业生涯规划教育,加强就业指导和信息化服务

高职院校应提供优质高效的职业生涯规划教育,加强就业指导和信息化服务,提升学生多元化、个性化的就业能力。第一,加强职业生涯规划教育。邀请职业规划师或企业人力资源管理者来校举办讲座和培训,专业解读网络招聘信

息,帮助学生了解各行业的发展前景、薪资水平和岗位要求等,指导学生进行职业生涯规划,为学生提高就业能力提供明确的方向和具体的计划。鼓励和指导学生参与全国、各省市和各学校层面的大学生职业规划大赛,通过比赛帮助他们深入了解各类职业对就业能力的要求,为未来的就业打下坚实的基础。第二,提供专业性、个性化、全过程的就业指导。学校就业指导相关组织和工作队伍应紧密关注和深入分析招聘信息中劳动力市场对就业能力需求的现状和趋势,为即将毕业的学生以及寻求职业发展、有转换职业需求的毕业生提供全面有效的就业指导,提高学生的就业能力,支持他们的职业发展。可开设就业直播课、就业大讲堂等课程,由校内外相关领域专家深入解读行业发展对就业能力需求的特点和动向,传授求职经验等。第三,推动就业信息服务与数字技术的深度融合。在数字化时代,应利用大数据、算法、机器学习、人工智能等数字技术,创建和升级学校的就业信息平台,保证数据的真实性、完整性和及时性,促进就业能力培养与劳动力市场需求的紧密对接。首先,及时发布劳动力市场对就业能力需求的信息。通过数据挖掘、问卷、访谈等方法搜集针对高职生的就业信息,在学校就业信息网、微信、微博等平台实时更新就业政策法规、招聘信息、就业指南、求职技巧、就业质量报告等内容,将就业相关数据可视化,构建就业能力需求模型,便于学生系统了解劳动力市场对就业能力需求的特征和未来趋势。其次,实现就业能力与岗位的精准匹配。创建包括学生性格特征、所学专业、学习成绩、实习经历、求职意愿等信息库,通过大数据分析为每位学生生成个人精准画像,对就业能力与岗位需求进行智能算法匹配,为不同学生推送合适的招聘信息。最后,完善学生就业能力检测体系。开设学生就业能力测评系统,科学评估学生就业前后就业能力的水平及其与劳动力市场的契合度,梳理就业能力变化历程,为提升就业能力提供针对性的合理建议。

## 五、结语

培养满足新质生产力发展所需的高素质技术技能人才是职业教育高质量发展的关键,是高职院校的重要使命。就业事关经济社会健康发展和国家长治久安,受到社会各界的高度关注。高职生的就业状况是评价高职院校人才培养质量的重要指标。在国家大力发展高等职业教育的背景下,高职生人数不断攀升,高职生就业难问题愈加严重,就业能力供需矛盾尤为突出,引起社会的普遍关注。如何培养和提升高职生的就业能力,促进更充分的高质量就业,成为高职院校提高人才培养质量亟须解决的重要问题。网络招聘信息映射了产业变革和行业发展的现状和趋势,反映了劳动力市场对就业能力的需求,能助推高职院校优化人才培养模式。高职院校应运用现代信息技术充分挖掘和深入分析网络招聘信息,构建高职生就业能力结构,把握整个劳动力市场和不同职能类别岗位对高职生就业能力需求的特征与趋向,顺应新质生产力发展的要求,以就业能力为导向改进人才培养模式,构建产教融合新生态,加强与用人单位的深度合作,通过优化培养目标、专业设置、课程建设、教学方式、就业指导和信息服务等环节,培养和提升学生多元化、个性化的就业能力,促进就业能力供需平衡,为劳动力市场输送复合型、创新型的高素质技术技能人才,引领现代科技进步,推动产业转型升级,助力新质生产力的高质量发展。

### 参考文献:

- [1]习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗[N].人民日报,2022-10-26(1).
- [2]习近平在中共中央政治局第十一次集体学习时强调 加快发展新质生产力 扎实推进高质量发展[N].人民日报,2024-02-02(1).
- [3]张小刚.发展新质生产力培养急需人才(新论)[N].人民日报,2024-04-17(5).
- [4]郭轶锋,高珂.新质生产力条件下技术技能人才能力培养的挑战与对策分析[J].中国职业技术教育,2024(10):34-40.
- [5]祝军,岳昌君,王颖.高职院校毕业生就业状况、质量及其影响因素研究[J].中国青年社会科学,2023(4):101-114.

- [6]林夕宝,余景波,宋燕.高职院校助力新质生产力高质量发展探究[J].职业技术教育,2024(9):15-23.
- [7]2023年我国高职毕业生就业率达98.34%,就业形势总体稳定![EB/OL].(2023-12-06)[2024-05-15].<https://www.163.com/dy/article/IL9U0SQP0552J0JI.html>.
- [8]习近平在中共中央政治局第十四次集体学习时强调 促进高质量充分就业 不断增强广大劳动者的获得感幸福感安全感[N].人民日报,2024-05-29(1).
- [9]吕建强.就业能力:高等职业教育研究的一个重要生长点[J].职教论坛,2023(7):17-25.
- [10]杨朴.以就业能力为新的使命——高职高专院校组织变革的案例分析[J].教育发展研究,2012(Z1):65-75.
- [11]李月琳,闫希敏.大学毕业生就业信息搜寻行为研究:信息源的选择与利用[J].图书情报知识,2015(5):57-65.
- [12]史珍珍,曾湘泉.大数据在劳动力市场研究中的应用与展望[J].外国经济与管理,2016(7):96-112.
- [13]孙学军,齐俊景,阚曲欣.基于招聘数据挖掘的高职人才培养方案构建研究——以物流类专业为例[J].职教论坛,2019(8):159-164.
- [14]王岚.面向现代服务业的劳动力市场需要什么样的高职毕业生——基于2.6万条招聘信息的内容分析[J].高教探索,2021(7):102-108.
- [15]许艳丽,吕建强.面向人工智能的高职毕业生技能需求研究——基于近万条网络招聘信息的调查分析[J].高教探索,2019(7):97-102.
- [16]吕建强.高职学生就业能力与工业4.0时代雇主期望的匹配度研究——基于就业能力供需差异的实证分析[J].中国职业技术教育,2023(28):71-78.
- [17]宗晓华,王立成.创新型经济发展需要何种高等教育人才——基于1.1万条高新技术企业在线招聘信息的分析[J].中国高教研究,2024(3):29-35.
- [18]国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)[EB/OL].(2010-07-29)[2024-05-16].[http://www.moe.gov.cn/srscsite/A01/s7048/201007/t20100729\\_171904.html](http://www.moe.gov.cn/srscsite/A01/s7048/201007/t20100729_171904.html).
- [19]国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL].(2019-01-24)[2024-05-16].[https://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content\\_5365341.htm](https://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm).
- [20]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].(2010-09-16)[2024-05-16].[http://www.moe.gov.cn/srscsite/A07/zcs\\_zhgg/202009/t20200929\\_492299.html](http://www.moe.gov.cn/srscsite/A07/zcs_zhgg/202009/t20200929_492299.html).
- [21]中华人民共和国职业教育法[EB/OL].(2022-04-20)[2024-05-16].[https://www.gov.cn/xinwen/2022-04/21/content\\_5686375.htm](https://www.gov.cn/xinwen/2022-04/21/content_5686375.htm).
- [22]麦可思研究院.就业蓝皮书 中国高职生就业报告2023[M].北京:社会科学文献出版社,2023:2.
- [23][30][43]郭志文,宋俊虹.就业能力研究:回顾与展望[J].湖北大学学报(哲学社会科学版),2007(6):86-91.
- [24]孙劲松,郭俊,张璐帆.高校毕业生就业能力研究:基于政策文本的分析[J].黑龙江高教研究,2012(7):55-59.
- [25]郭文臣,迟文倩,肖洪钧,等.可就业能力研究:价值与趋势[J].管理学报,2010(5):686-691+701.
- [26]HILLAGE J, POLLARD E. Employability: developing a framework for policy analysis[R]. London: Department for Education and Employment,1998.
- [27]郑晓明.“就业能力”论[J].中国青年政治学院学报,2002(3):91-92.
- [28]朱新秤.就业能力:内涵、结构及其培养[J].广东社会科学,2009(4):164-168.
- [29]陈勇.大学生就业能力及其开发路径研究[D].杭州:浙江大学,2012:19.
- [31]BODEN R, NEDEVA M. Employing discourse: universities and graduate employability[J]. Journal of Education Policy, 2010(1):37-54.
- [32]金昕.当代大学生就业能力结构及其现状的实证研究[J].东北师大学报(哲学),2012(6):237-240.
- [33][39]程琳.信息分析概论[M].武汉:武汉出版社,2014:161,171.
- [34]周翔.传播学内容分析研究与应用[M].重庆:重庆大学出版社,2014:8.
- [35][41]吕斌,李国秋.信息分析新论[M].北京:世界图书出版公司,2018:585,587.
- [36]林聚任.高等院校精编社会学教材系列 社会科学研究方法(第3版)[M].济南:山东人民出版社,2017:128.
- [37]2024年中国百强城市排行榜发布 全国城市高质量发展100强排名榜单[EB/OL].(2024-04-08)[2024-05-18].[https://www.sohu.com/a/769787127\\_99964614](https://www.sohu.com/a/769787127_99964614).
- [38]宋齐明.劳动力市场需要什么样的本科毕业生——基于近1.4万条招聘信息的量化分析[J].中国高教研究,2018(3):56-60.
- [40]PAO M L. Automatic text analysis based on transition phenomena of word occurrences[J]. Journal of the American Society for Information Science,1978(3):121-124.
- [42]牛同训.新质生产力:职业教育何为[J].中国职业技术教育,2024(15):3-12+46.
- [44]罗敏杰.高职院校人才培养模式创新研究[M].哈尔滨:黑龙江人民出版社,2008:44.
- [45]刘燕.新质生产力发展背景下需求导向的职业本科人才培养路径[J].职教发展研究,2024(2):35-42.
- [46]张培,南旭光.伴生与耦合:新质生产力视域下的职业教育高质量发展[J].高校教育管理,2024(3):44-52.
- [47]国家发展改革委等部门关于印发《职业教育产教融合赋能提升行动实施方案(2023—2025年)》的通知[EB/OL].(2023-06-08)[2024-05-16].[https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202306/content\\_6886061.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202306/content_6886061.htm).

**How can Online Recruitment Empower the Talents Cultivation of Higher Vocational Education in  
the Context of the Development of the New Quality Productive Forces?  
——Empirical Analysis Based on More than 12,000 Recruitment Information**

Wang Lingchao, Lu Yuzheng

**[Abstract]** The structural contradiction between the employment ability of higher vocational education students and the demand of labor market is becoming more and more prominent. Higher vocational colleges are the main position of cultivating high-quality technical and skilled talents needed by the new quality productive forces, and the quality of talents cultivation needs to be improved. Online recruitment information reflects the basic and urgent needs of the labor market for employability, and plays an important role in optimizing talents cultivation in higher vocational colleges. The web crawler technology is used to obtain more than 12,000 recruitment information, and the content analysis method is used to construct the employment ability structure of higher vocational education students, including five dimensions and 19 core elements. The study found that the demand for employability of higher vocational education students in the labor market is characterized by comprehensiveness. The order of demand for employability from high to low is professional ability, social ability, comprehensive ability, personal characteristics and learning ability. There are significant differences in the demand for employability among different functional categories. Higher vocational colleges should reform the talents cultivation mode guided by employability, optimize the training objectives, professional setting, curriculum construction, teaching methods, employment guidance and services, effectively cultivate and improve the employability of higher vocational education students, meet the needs of the labor market, and promote the high-quality development of new quality productive forces.

**[Keywords]** higher vocational colleges; talents cultivation; online recruitment; employability; new quality productive forces

---

(上接第40页)

**The Practical Exploration of Regional Integrated Talents Cultivation in Secondary and Higher  
Vocational Education**

Qu Lu

**[Abstract]** The integrated talents cultivation in secondary and higher vocational education has profound policy development foundation and value implication. In the process of reform and practice, there are many integrated talents cultivation modes with regional characteristics. The integrated talents cultivation in Sichuan Province is guided by the policy system from the high-order and closely related to the needs of regional industrial development. It has formed the main form of segmented integrated system and supplemented by five-year consistent system, showing the main characteristics of pilot implementation, city and prefecture as the responsibility, college as the subject and dynamic adjustment. In the exploration of regional practice, Chengdu has coordinated the “3 + N” collectivized school running of vocational education between urban and rural area, led by higher vocational colleges which leading in the first, second and third industries, carried out the overall trusteeship and professional leading work, and opened up the green channel for the connection of secondary vocational, higher vocational and undergraduate education in the whole city. In view of the reform results and problems of the integrated talents cultivation in secondary and higher vocational education, it is suggested to establish the concept of integrated education in secondary and higher vocational education, clarify the planning layout of the integration of secondary and higher vocational education in the province, and establish a systematic “development-application-evaluation” mechanism to fundamentally realize the promotion of regional integration.

**[Keywords]** integrated talents cultivation; integration of secondary and higher vocational education; regional in vocational education