

匠心引领数智赋能高职新商科学生就业 竞争力评价体系的重构

阮值华¹, 刘文华²

(1. 台州科技职业学院会计与金融学院, 浙江台州 318020;

2. 宜春学院经济与管理学院, 江西宜春 336000)

[摘要]目前,高职新商科人才存在“工匠精神和数智化”需求与高职新商科能力不匹配、高职生工匠精神缺失、团队精神不足、毕业生的个人素质、职业规划和定位不足等问题。基于此,应重构匠心引领数智赋能视角高职新商科学生就业竞争力评价体系。使用SPSS主成分因子实证检验,结果显示匠心引领数智赋能视角高职生新商科就业竞争力评价体系由知识素养、能力素养、应聘素养、综合职业能力4个主要因子组成。在此基础上提出匠心引领数智赋能视角提升高职生新商科就业竞争力的对策和建议。

[关键词]工匠精神;数智赋能;新商科;就业竞争力

[中图分类号] G71 **[文献标识码]** A

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.12.054

[文章编号] 2096-711X(2025)12-0157-04

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

引言

教育部日前印发《关于做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》要求各高校多措并举全力促进高校毕业生就业,把毕业生就业工作摆在更加突出位置。然而随着高校不断扩招,毕业生人数呈逐年增加趋势,2024届达1187万,同比增加21万,就业蓝皮书《2023年中国高职生就业报告》数据显示高职学生就业问题凸显。面对“数智赋能”背景下产业结构转型升级、人才结构不匹配和不断增加的毕业生造成的巨大就业压力,《国家职业教育改革实施方案》明确高职教育肩负培养传承大国工匠精神的高技能人才使命,高职院校毕业生是否具备高的就业竞争力,不仅关系自身人生价值的实现,还关系到高职院校的生存与发展。

一、匠心引领数智赋能高职新商科学生就业的必要性

高职新商科就业竞争力即新商科学生在求职过程中所展现出知识素养、能力素养、应聘素养和综合职业能力素养等方面的比较优势。当前新时代下,工匠精神成为高职新商科学生就业竞争力中的核心素养,而数智工具则成为提升高职新商科学生就业竞争力的有力技能。

(一) 高职新商科学生匠心精神的要义

工匠精神的内容主要包含较高的专业技能、认真负责的工作态度、精益求精的工作理念和对职业强烈的归属感与认同感四个方面的内容。2016年,“工匠精神”这一表述首度被纳入中国《政府工作报告》。时任国务院总理李克强在报告中明确提出,要引导企业推进个性化定制与柔性化生产模式,着力弘扬追求卓越的工匠文化,通过“增加品种、提升品质、创建品牌”推动制造业升级。培育具有工匠精神的高素质高技能型人才已经成为高质量发展创造强国的重要战略。

(二) 数智赋能高职新商科学生就业的价值

“数智赋能”以物联网、云计算、大数据及人工智能为核心技术,构建起覆盖“技术迭代+生态协同+市场创新”的三维赋能体系。通过从技术空白填补到核心能力跃升的技术赋能阶梯式发展,推动企业实现技术能力质变;整合产业链资源形成价值共生网络,强化企业生态位竞争力的生态赋能;

依托数字化人才实现市场洞察与商业转化,加速产品迭代及创新能力升级的市场赋能。该体系通过数字化知识图谱解析用户需求,助力企业突破单一业务模式,构建多维度商业场景。

随着数字经济的纵深发展,产业界对兼具工匠精神与数智化能力的商务人才需求持续扩大,形成了显著的数智化人才供需矛盾。值得注意的是,尽管人力资源市场总供给量保持增长态势,但真正满足企业“工匠精神+数智化素养”复合型标准的专业人才却呈现结构性短缺。这种供需错配不仅制约了企业数字化转型进程,延缓了社会经济发展速度,更对高职院校人才培养体系提出了迫切的改革要求。在此背景下,构建以工匠精神为核心的数字化人才培养体系已成为行业共识,而兼具精益求精职业态度与数字技术应用能力的复合型人才短缺,已然成为制约企业发展的关键瓶颈。

新商科是“融合现代新技术的综合性学科”,其应用场景主要依托数字化技术、互联网技术、大数据等强调数字商业经营和管理的培养模式,更加重视商务实践、数据分析、创新能力等科学思维和能力的培养。

二、高职院校新商科学生就业竞争力的现状调查

(一) 调研对象

通过对浙江省政府、教育主管部门、经济和信息化部门、行业协会、产业联盟和社会招聘机构等对接高职新商科学生就业的政策背景、政策内容、实施路径、配套措施等系统梳理和深入分析和归纳。

同时从学校(学工人员、授课教授和就业处老师)、行业、企业(国企、民营和外资企业)的人力资源部门多角度调研浙江省40多所高职院校中新科学院学生就业竞争力培养情况和近三年的毕业生就业竞争力现状调研。

(二) 高职院校中新商科学生就业竞争力存在的问题

1. 高职生工匠精神缺失

当前高职院校学生群体以Z世代00后独生子女为主体,其成长环境具有显著时代特征:普遍在物质条件优渥的过度保护环境里成长,缺乏逆境历练与挫折教育。这种成长背景

收稿日期:2024-11-1

基金项目:本文系台州科技职业学院2024年度第二批校级教学改革课题“职业教育4.0视域下高职新商科人才就业竞争力评价体系研究”(项目编号:2024xjg15)。

作者简介:阮值华(1979—),台州科技职业学院讲师,管理学博士,研究方向:企业管理。

导致部分学生呈现出专业学习动力不足的现象——课业钻研意识薄弱,有的甚至存在课程重修记录,课外延伸学习投入度低,且抵触实践实训中的体力与脑力双重付出。更值得关注的是其职业认知偏差:就业选择中过度追求一线城市写字楼“体面岗位”,期待获得高薪酬、低强度、优渥环境的“完美工作”,却普遍抗拒基层岗位的技术磨练。这种职业态度直接导致专业能力建构存在显著缺陷:技术掌握流于表面,问题解决时惯用回避策略,责任担当意识淡薄,工作交付质量意识缺失。由此引发的连锁反应已形成双重困境:对企业而言,造成关键岗位适配性人才断层,项目执行效率衰减,既影响战略实施进度,更衍生管理成本激增;对职业教育体系而言,则暴露出人才供给与产业需求的结构性矛盾,亟待通过教育模式革新破解工匠精神培育的系统性难题。

2. 高职生数智技能缺乏

当前教育体系中,部分学生在校期间主要掌握基础性职业技能,仅形成对行业浅层认知。面对产业数智化转型浪潮,相当比例的学生既未能充分理解行业前沿趋势,也缺乏对本专业的深度认同感。在实践环节中,部分实习流于形式化操作,既未有效提升数字化工具应用能力,也未能通过真实场景锤炼专业技能。由于缺乏主动投入的钻研态度,学生群体普遍存在工匠精神缺失与数字素养不足的双重短板。教育机构过度侧重理论课程体系构建,在职业精神塑造与数字化能力培养方面存在明显脱节,这种结构性缺陷直接导致毕业生在就业市场面临核心竞争力不足的困境。

3. 高职生团队精神不足

当前高等职业院校学生群体中,独生子女占比较高,其早期社会化训练缺失导致团队协作经验先天不足。这种成长环境使部分学生在校期间呈现出人际交往被动性特征,难以建立有效的沟通模式。进入职场后,个体中心倾向与倾听理解能力的双重缺失,往往表现为任务执行偏差和协同意识薄弱。现代企业运营依赖跨部门协作机制,当员工缺乏团队精神时,不仅影响部门内部工作衔接效率,更会破坏企业整体运作的协同性,这种结构性能力缺陷已成为制约组织效能提升的关键因素。

4. 高职生职业规划和定位不足

当代高等职业教育阶段学生普遍凸显个性发展诉求,但其职业规划能力呈现结构性缺失,根源在于对未来职业生态系统的认知维度存在局限。院校设置的职业指导课程虽具基础框架,但教学深度不足难以构建清晰的职业认知框架,导致学生难以形成可持续的发展路径规划。自我评估机制的薄弱性使得学生难以及时校准能力坐标,这种双重认知缺失在职场环境中表现为方向感丧失与职业锚点模糊,最终呈现为岗位胜任力不足与职业倦怠倾向。

三、高职新商科学生就业竞争力评价指标体系的重构

(一) 高职新商科学生就业竞争力评价指标体系的构成

基于“高职院校中新商科学生就业竞争力存在的问题”调研的基础上,根据专家和行家指导建议,重构基于匠心引领数智赋能视角高职新商科学生就业竞争力评价指标体系,评价指标体系由目标层(A)、指标层(B)、方案层(C)3个层次构成。

目标层(A)即高职院校学生就业竞争力评价体系,包括找到工作的能力、保持工作的能力和在工作中晋升的能力。

指标层(B)包括等方面指标知识素养、能力素养、应聘素养和综合职业能力素养。

方案层(C)包括来自高校层面、企业层面、家庭层面、个体层面具体的17项就业竞争力评价指标,具体指标:专业知识、实践动手能力、信息处理能力、数字化能力、创新能力、团队协作意识、心理抗压能力、人际沟通能力、职业定位、就业

观念、求职礼仪、求职心理、独立思考能力、执行能力、解决实际问题能力、有理想、责任担当意识等17个指标。

(二) 高职新商科学生就业竞争力评价指标体系的因子分析

调研对象为随机抽取310家与学校有合作的单位作为样本,问卷通过问卷星发放,共发放问卷310份,合作单位发回258份,有效问卷208份,有效率80.62%问卷中17个指标均采用李科特五级量表。

1. 信度检验与探索性因子分析

通过SPSS20.0统计软件执行信度分析,发现问卷中各因子指标的Cronbach's Alpha信度系数均超过0.798,这表明检验结果具有很高的可靠性。研究过程中对指标体系进行了信效度检验(见表1),KMO抽样适切性量数达到0.859,显著高于测量学标准建议的0.7临界值,同时Bartlett球形检验的卡方显著性概率为0.001,充分证实观测变量间存在显著的统计关联性。因此适合进行因子提取,表明指标体系适用于因子分析。

表1 KMO和Bartlett的检验

检验	项目	结果
KMO 检验	KMO 值	0.859
	近似卡方值	601.245
Bartlett 球形度检验	自由度	125
	显著度性水平	0.001

2. 主因子提取、因子旋转及公因子命名

运用SPSS20.0统计软件对原始变量进行主成分因子分析,初始因子的特征值大于1的因子有4个,累计贡献率为72.835%,即表示4个公共因子可以解释约72.835%的总方差,丢失的信息较少。再对初始因子采用方差最大正交旋转进行旋转,得到因子载荷矩阵,匠心引领数智赋能视角高职新商科学生就业竞争力评价指标17个指标可以降低为4个因子。

因此,基于匠心引领数智赋能视角高职生新商科就业竞争力评价体系由知识素养、能力素养、应聘素养、综合职业能力4个主要因子组成(见表2)。

表2 主因子提取、因子旋转及公因子命名

目标层(Y)	指标层(X)	方案层				
		专业知识	实践动手能力	信息处理能力	数字化能力	
找得到工作的能力	知识素养	专业知识	实践动手能力	信息处理能力	数字化能力	
	能力素养	创新能力	团队协作意识	心理抗压能力	人际沟通能力	
保持工作的能力	应聘素养	职业定位	就业观念	求职礼仪	求职心理	
工作中晋升的能力	综合职业能力素养	独立思考能力	执行能力	解决实际问题能力	有理想	责任担当意识

四、匠心引领数智赋能下提升高职新商科学生就业竞争力的对策

(一) 以工匠精神的数智化理念培育高职新商科的知识素养

知识素养是决定高职新商科学生的工作质量的基础和考察高职新商科学生的就业竞争力的主要标准。用人单位

不仅重视员工的专业结构和专业知识,还会考察员工在数字化和信息处理方面的实践动手能力。员工要将专业知识、实践动手能力、信息处理能力、数字化能力与从事的岗位专业知识主动进行对接并自我升华,提高自己处理实务的能力以此提升自己的就业竞争力。

为实现产教深度融合的创新培养目标,高职院校应着力构建产教协同育人新生态。通过组织企业现场观摩与岗位沉浸式实训,驱动学生专业知识架构的迭代升级,特别是在数据解析与智能技术应用层面的实战能力强化。院校需建立专业群与产业链的动态映射关系,构建课程模块与典型岗位任务的能力匹配模型,将行业技术规范转化为模块化教学标准,同时将企业真实工作流程植入教学全环节。这种“四维对接”机制通过课堂场景与企业场景的深度耦合,有效缩短人才培养规格与产业技术变革的适应周期,为数字经济发展输送具备即时岗位胜任力的复合型人才。同时根据数字经济背景下新商科专业的特点和企业对工匠精神的数智化人才的需求特点完善教学体系,开设选修课和设置岗位体验课,同时加强对学生学业规划、职业生涯规划指导,让学生真正成为企业所需的“工匠精神的数智化”人才。

(二)以校企深度融合的模式提升高职新商科的能力素养

能力素养是决定高职新商科人才就业竞争力强弱的关键,是衡量高职新商科人才就业竞争力高低的核心要素,涵盖了创新能力、团队合作精神、心理承受力和人际交往技巧。用人单位不仅期望所招聘的高职新商科毕业生能够立即应用在学校学到的专业技能、实操技能、沟通技巧和表达能力,以有效地履行和胜任现有的工作职责,还希望他们能够展现出更强的适应性和职业发展潜力。

在数字经济战略推进背景下,高职新商科院校通过知识体系与能力结构的双重优化构建人才培育新范式。面对产业数字化转型对复合型技术技能人才的需求升级,教育机构需同步强化理论教学与实践能力培养的协同效应。现阶段,院校通过构建产教融合创新平台,系统整合企业真实项目资源,开发前沿技术应用场景的课程模块,有效缩小教学供给与产业需求的适配差距。教学实践中,创新性设置涵盖智能商务、数字营销等领域的实战化课程体系,同时依托技能竞赛、创业孵化、岗位实训等多元培养路径,形成“学—赛—创—践”的闭环能力提升机制。这种培养模式不仅强化了学生的技术应用能力与职业迁移能力,更通过真实商业场景的沉浸式体验,显著提升了毕业生在数字经济生态中的岗位胜任力。需要强调的是,校企协同育人机制的深化运行,已成为破解人才供给结构性矛盾、保障职业教育服务产业升级效能的关键突破口。

(三)以正确的职业规划技能增强高职新商科的应聘素养

应聘素养是高职新商科学生展示就业竞争力关键。应聘素养包括职业定位、就业观念、求职礼仪和求职心理。通过职业规划、实习经历、职业咨询等方式,帮助学生确定适合自己的职业方向和职业定位并树立正确就业观念。通过教育教学和实践活动,培养高职新商科学生的职业定位、就业观念。通过岗位实习、顶岗实习和实践锻炼,培养高职新商科学生的求职礼仪。个人素质、家庭背景、社会环境等都会影响高职新商科学生求职心理,通过心理咨询、求职技巧培训等方式,帮助学生调适求职心理,提高求职成功率。

(四)以定制化的工作流程培育高职新商科的综合素质能力

综合素质能力包括独立思考能力、执行能力、解决实际问题能力、有理想、责任担当意识。现代企业对高职新商科

人才的需求呈现多维能力矩阵特征,既要求其具备职业道德价值观与使命驱动力,更强调专业认知体系与数智化问题解决能力的耦合发展。在智能制造与产业数字化深度融合的背景下,培育具有工匠精神与数字素养的复合型人才已成为职业教育供给侧改革的核心命题,这种能力建构的完整性直接决定毕业生在就业市场的价值定位。教育实践中,建议采用“PDCA循环导向的教学模型”,通过“信息整合—方案设计—策略抉择—实践操作—过程管控—效能评估”六个阶段的螺旋式训练,系统性强化学生的职业核心素养。具体实施层面,院校应当深化产教协同机制,组织教师团队开展企业工作流程解码工程,基于典型岗位任务重构课程图谱,形成与产业动态适配的能力培养框架。教学实施过程中,重点构建“理论—实践—反思”的三维培养体系,通过虚拟仿真工作场景、真实项目导入等方式,使学生在全流程任务处理中发展批判性思维、系统性执行与适应性创新能力。这种以岗位胜任力为导向的培养模式,能够有效打通从知识内化到能力迁移的培养通道,最终实现技术技能人才职业发展潜能的全面提升。

总之,高职新商科院校遵循“工业4.0”战略方针,将“工匠精神”融入教育教学,致力于培养大量具备高素质技能的“数智化”复合型专业人才。把“具备工匠精神的数智化人才”渗透到高职新商科教学的各个环节中,培养新商科学生知识素养、能力素养、应聘素养、综合职业能力素养,以此提升高职新商科人才的就业竞争力。

参考文献:

- [1]林潘忠,刘泽州,李晓蒙,等.“智能工匠”精神融入智能制造类专业人才培养的路径探索[J].高教学刊,2024,10(19):169-172.
- [2]袁志友.新时代高职院校加强工匠精神培育的必要性、现实困境与路径选择[J].河北软件职业技术学院学报,2024,26(2):33-37.
- [3]马诗睿.发展新质生产力背景下高职院校培育工匠精神的实践进路[J].武汉船舶职业技术学院学报,2024,23(3):5-9.
- [4]唐朝光,姚彩霞,于清武,等.“工匠精神”弘扬视域下提升高职土建类专业群学生“产学研融合”能力路径选择研究——以广西职业师范学院为例[J].现代职业教育,2024(18):10-13.
- [5]周辉.数智能能中医药高校教育教学的现实桎梏与突破路径[J].湖南中医药大学学报,2024,44(6):1095-1099.
- [6]钟焘,郑周练,张银会.数智能能装配式建筑人才培养——“智能+教学做管”实践教学体系探索与实践[J].重庆建筑,2024,23(6):86-88.
- [7]赵越,韩欣棉.论高职学生就业的数智能能[J].河北开放大学学报,2024,29(3):74-78.
- [8]文恺,刘耀荣,张琳,等.数智能能学校体育高质量发展的作用机理与推进策略[A].陕西省体育科学学会,陕西省学生体育协会.第二届陕西省体育科学大会论文摘要集(专题二)[C].西安:西安体育学院体育教育学院,西安体育学院武术学院,西安体育学院信息化建设处,2024:6.
- [9]陈泓睿,韩志航,王霜,等.数智能能农业机械化及其自动化专业人才培养模式探究[J].智慧农业导刊,2024,4(12):16-19.
- [10]王彦平.基于AHP的计算机类专业大学生就业竞争力评价体系构建[J].内江科技,2024,45(2):7-8,58.

(下转第163页)

- [3]胡殿侠.数据驱动下高校图书馆智慧服务的构建策略[J].湖北开放职业学院学报,2024,37(18):177-181.
- [4]王慧欣,童向荣.融合知识图谱的推荐系统研究进展[J].浙江大学学报(工学版),2023,57(8):1527-1540.
- [5]孙嘉奇.基于知识图谱个性化学习推荐系统的研究与实现[D].沈阳:辽宁大学,2020.
- [6]李艳燕,张香玲,李新,等.面向智慧教育的学科知识图谱构建与创新应用[J].电化教育研究,2019,40(8):60-69.
- [7]朱艳茹.基于知识图谱的自适应学习系统设计与实践[D].长春:吉林大学,2018.

Construction and Application of Self-adaptive Learning Recommendation System Based on Knowledge Graph

FU Cheng-fang

(Shanghai Urban Construction Vocational College, Shanghai 201415, China)

Abstract: Facing the information overload and knowledge disorientation in the era of big data, the personalization and precision recommendation of educational resources have become a research hotspot in the field of education. This paper designs an adaptive learning recommendation system that combines learner characteristics and the knowledge graph of educational resources. The system includes three modules: learner model, knowledge domain model, and adaptive learning recommendation. By analyzing students' learning needs and interests, the system creates a profile of learners, combines the precise positioning capabilities of the knowledge graph to assess students' mastery of knowledge points, and uses adaptive learning recommendation algorithms to provide personalized and precise learning resource recommendations for students. This helps them to efficiently engage in online learning, overcome the issues of information overload and knowledge confusion, and improve the quality and efficiency of self-directed learning.

Key words: knowledge graph; educational resource recommendation; adaptive learning; intelligent recommendation system

(责任编辑:章樊)

(上接第159页)

- [11]蔡雨玲,唐瑜梳,杨溢,等.大学生就业核心竞争力结构模型及评价指标体系的构建[J].现代商贸工业,2021,42(28):68-69.
- [12]路健,李鹏,康辉英.独立学院毕业生就业竞争力评价指标体系研究[J].合作经济与科技,2020(19):140-141.
- [13]高苗苗.高校音乐专业毕业生就业竞争力评价体系的构建[J].文教资料,2020(14):147-148,225.
- [14]李迅.AHP下的高职院校学生就业竞争力评价体系研究[J].创新创业理论与实践,2020,3(4):6-8.
- [15]王金龙,刘建锋,倪伟.新工科视域下大学生就业竞争力评价体系研究[J].中国大学生就业,2019(23):34-39,52.

Reconstruction of the Evaluation System for the Employment Competitiveness of New Business Students in Higher Vocational Colleges from the Perspective of Ingenuity Leading Digital Intelligence Empowerment

RUAN Zhi-hua¹, LIU Wen-hua²

(1. School of Accounting and Finance, Taizhou Vocational College of Science and Technology, Taizhou Zhejiang 318020;
2. School of Economics and Management, Yichun University, Yichun Jiangxi 336000, China)

Abstract: At present, the new business talents in higher vocational colleges have some problems, such as the mismatch between the demand of "craftsman spirit and digital intelligence" of enterprises and the ability of new business in higher vocational colleges, the lack of craftsman spirit of higher vocational colleges, the lack of team spirit, the lack of personal quality, career planning and positioning of graduates, etc. On this basis, the employment competitiveness evaluation system of new business students in higher vocational colleges from the perspective of ingenuity leading digital intelligence empowerment should be reconstructed. Using SPSS principal component factor empirical test, the evaluation system of new business employment competitiveness of higher vocational students from the perspective of ingenuity leading digital intelligence empowerment is composed of four main factors: knowledge literacy, ability literacy, application literacy and comprehensive vocational ability. On this basis, countermeasures and suggestions are put forward to enhance the employment competitiveness of higher vocational students from the perspective of ingenuity leading digital intelligence empowerment.

Key words: craftsman spirit; digital intelligence empowerment; new business science; competitiveness of employment

(责任编辑:陈思婷)