

全链条整合视域下提升大学生就业能力调查报告

曾明秀 李斯怡 闻强林 杨明秋*

玉溪师范学院 云南 玉溪 653100

【摘要】：本文基于全链条整合视角，运用问卷调查与统计分析方法，探究我国大学生就业能力的现状及其制约因素，并提出系统性提升策略。研究发现，大学生就业能力提升主要面临以下困境：人生目标模糊导致职业规划不清、教育背景与实践机会不足引致的知识结构缺陷与经验匮乏，以及高校人才培养与社会需求间的结构性错位。因子分析进一步表明，上述问题的客观原因在于教育体制与就业市场之间的结构失衡，以及产教融合与协同机制的缺失。在当前社会结构与就业市场日趋复杂的背景下，本文提出应从职业规划指导、实践平台拓展、就业信息整合与课程体系改革等方面入手，构建多方联动的全链条整合提升路径。通过建立结构化、系统化的就业能力建设框架，本研究旨在为高校、企业及政府协同提升大学生就业能力提供参考。

【关键词】：全链条整合；大学生就业能力；职业规划；因子分析

DOI:10.12417/2705-1358.26.04.003

随着全球经济转型与就业竞争加剧，大学生就业已成为社会焦点。2025年高校毕业生规模达1222万人，就业压力显著，且学生普遍面临职业规划不清、能力与岗位脱节等问题，反映出高校培养与社会需求的结构性错位。“全链条整合”视角为此提供了系统化路径，强调从职业启蒙到就业发展的全过程协同，通过深化校企合作、构建阶梯式实践体系，推动教育链、产业链与人才链融合。基于920份问卷数据，本研究识别影响就业能力的关键因素，并从全链条整合出发，提出可操作的系统提升策略。

1 全链条整合视域下提升大学生就业能力的内涵

1.1 全链条整合的概念

全链条整合指通过系统化、协同化的方式，将职业规划、课程教学、实习实践、求职指导等环节有机衔接，构建覆盖大学生从入学到就业全过程的培养体系。其核心在于突破传统教育中“分段化”“孤岛式”的培养局限，实现不同阶段、不同主体的贯通与联动，促进学生能力发展的连续性与整体性。

1.2 全链条整合视域下提升大学生就业能力的具体内容

(1) 职业规划全程化：建立全程职业发展指导体系，引导学生从低年级的认知探索逐步过渡到高年级的职业定位与求职准备，形成清晰可行的发展路径。

(2) 实践教学体系化：依据“认知—专业—顶岗”递进逻辑，构建与课程相衔接的阶段性实习机制，系统提升学生岗

位适应与职业胜任力。

(3) 校企协同育人深化：推动企业深度参与课程共建、教学实施与能力评价全过程，促进教育链、产业链、人才链有机融合。

(4) 信息服务一体化：整合校内外就业资源，打造集实习对接、招聘发布、行业跟踪于一体的信息服务平台，为学生提供精准及时的就业支持。

2 问卷设计

基于全链条整合的研究视角，本问卷系统考察大学生就业能力的现状、影响因素及提升路径。问卷涵盖以下模块，旨在对就业能力形成过程开展立体化、全过程分析：

- (一) 基本情况：包括年级、专业、实践经历等；
- (二) 职业发展认知与意向：涉及职业兴趣、目标明确程度、意向行业等；
- (三) 实习与实践经历：参与动机、能力收获、成长历程等；
- (四) 就业准备情况：准备工作的系统性、就业信息获取渠道与方法等；
- (五) 能力培养与提升反馈：所采取提升措施的效果、面临的具体困难（如技能或经验缺失）等；

作者简介：曾明秀（2003—），女，彝族，云南禄丰人，学生，本科，单位：玉溪师范学院应用统计学专业，研究方向：数理统计与概率应用。

通讯作者：杨明秋（1988—），女，汉族，云南玉溪人，专职辅导员/讲师，管理学硕士，单位：玉溪师范学院，研究方向：大学生就业教育，思想政治教育。

(六) 高校培养评价: 就业相关课程质量、实践指导与行业需求的匹配度等;

(七) 衔接机制认知: 对行业导师制、阶梯式实习、校企合作等衔接措施的认同度与建议;

(八) 就业观念: 对“先就业再择业”等观念的态度及原因。

问卷设计兼顾宏观结构特征与微观个体经历, 以系统性信息收集为全链条整合提升机制的构建提供实证依据。

3 问卷的发放与回收

3.1 样本选取

本次调研面向全国高校在校生, 覆盖大一至大四各年级, 涵盖不同院校、学科门类与专业背景, 以保证样本的代表性。根据统计抽样原则确定样本量, 将抽样误差控制在合理范围内。最终回收有效问卷 920 份, 样本规模符合分析要求, 具有良好的代表性。

3.2 问卷发放

采用网络调查方式, 通过高校论坛、社交平台及校内渠道发放电子问卷链接。

3.3 数据回收与处理

设置合理填写周期, 保证学生充分作答时间。回收后逐份核查并剔除无效问卷, 确保数据质量。运用 SPSS、Excel 等工具对有效数据进行描述性统计、相关分析与因子分析, 系统挖掘数据内在规律, 确保研究过程逻辑一致、方法科学、结果可靠。

4 大学生就业能力的影响因素及提升方法

4.1 影响因素分析

(1) 职业认知与规划清晰度不足

调查显示, 仅 16.52% 的学生能清晰认知职业兴趣与长期目标, 23.9% 的学生非常不清晰, 72.8% 较为模糊。认知模糊导致职业规划缺乏导向, 影响就业准备的有效性。此外, 33.04% 的学生缺乏实习或社会实践经历, 64.35% 的学生将“缺乏工作经验”列为求职主要障碍, 反映出实践环节缺失制约了知识向技能的转化与职业适应能力的形成。

(2) 就业信息获取渠道局限

65.33% 的学生认为信息获取渠道有限是求职主要障碍。信息闭塞导致学生难以及时掌握行业动态与招聘需求, 错失潜在就业机会。

(3) 高校培养与市场需求的结构性脱节

63.59% 的学生认为课程内容与行业需求脱节, 66.41% 的学生指出实习实践与理论教学匹配不足。教育供给与市场需求之间的错位, 使学生所学难以满足用人单位实际要求, 削弱其就业竞争力。

4.2 提升路径构建

(1) 构建全程化职业指导体系

系统开设职业规划课程, 引入职业测评工具 (如 MBTI、霍兰德量表), 帮助学生识别兴趣与职业倾向。建立“一对一”职业咨询与跟踪机制, 引导学生形成清晰职业目标, 制定针对性就业计划。

(2) 搭建递进式校企协同实践平台

依据“认知—专业—岗位—顶岗”进阶逻辑, 构建覆盖四年的系统实习体系。建设校企项目平台, 引入真实项目, 推动“做中学、学中做”, 强化知识转化与实操能力, 缩短职场适应周期。

(3) 建设一体化数字就业支持系统

整合课程、实践、招聘、政策等信息, 打造一站式就业服务平台。拓展校友资源网络, 发挥其在信息传递、经验分享方面的作用, 助力学生获取有效信息, 提升求职成功率。

(4) 推动课程与行业需求动态对接

引入“行业导师”机制, 聘请企业专家参与课程设计与教学, 融入前沿技术、行业标准与真实案例。建立课程定期修订机制, 依据产业与市场需求持续优化内容, 增强教学实用性与前瞻性。

5 调查结果及实证分析

5.1 效度检验

本次问卷信效度分析使用 SPSS 27 版本, 使用克隆巴赫系数实现信度检验过程, 通过探索性因子分析实现效度检验过程。

由表 1 可以看出, 创业价值观问卷 KMO 值为 0.893, 其值较为接近 1, 能明显看出该全链条整合视域下提升大学生就业能力问卷具有良好的结构效度, 且变量间存在极强的共同方差, 非常适合进行因子分析。该值接近 1 变量间的偏相关性很高, 因子分析能够有效地提取出潜在的公共因子。其次, Bartlett 球形度检验的结果显示, 近似卡方值为 4782065, 自由度为 78, 且对应的 $P=0.000 < 0.001$ (标记为表明在 1% 的显著性水平上拒绝原假设), 无限接近于 0, 进一步说明大

学生创业价值观问卷研究数据效度良好。各变量之间关联程度较高, 进一步支持了因子分析的适用性。

表 1 KMO 检验和 Bartlett 的检验

KMO 检验和 Bartlett 的检验		
KMO 值		0893
Bartlett 球形度检验	近似卡方	6397432
	df	36
	P	0000***
注: **、*、*分别代表 1%、5%、10%的显著性水平		

表 2 公因子方差表

公因子方差			
当前高校就业能力培养各环节衔接存在的问题	提取	如何提升就业能力	提取
课程内容与行业需求脱节	0896	主修专业课程深化技能	0826
实习实践与理论教学的匹配度	0995	选修跨学科课程	0737
职业指导缺乏针对性	0856	参与课程实践项目	0859
校企合作流于形式, 缺乏深度	0844	未针对性规划	0886
学生缺乏对就业市场的系统性认知	0814	社团/学生会活动	0844
缺乏低年级职业启蒙与高年级就业指导的衔接	0846	竞赛/创新创业项目	0818
缺乏跨学科能力培养与复合型岗位需求的匹配	0879	在线课程(如沟通技巧、领导力培训)	0824

表 3 总方差解释

总方差解释												
当前高校就业能力培养各环节衔接存在问题							如何提升就业能力					
成分	旋转前方差解释率			旋转后方差解释率			旋转前方差解释率			旋转后方差解释率		
	特征根	方差解释率 (%)	累积方差解释率 (%)	特征根	方差解释率 (%)	累积方差解释率 (%)	特征根	方差解释率 (%)	累积方差解释率 (%)	方差解释率 (%)	累积方差解释率 (%)	
1	6847	7608	7608	386594	42955	42955	5558	61754	61754	310871	34541	34541
2	0661	7348	83428	277926	30881	73836	1414	15711	77465	242314	26924	61465
3	0322	3583	87011	118578	13175	87011	0468	5198	82663	190782	21198	82663
4	0259	2875	89886				0372	4133	86795			
5	0215	2388	92273				0315	3503	90298			
6	0207	2297	94571				0267	2964	93262			
7	0183	2037	96608				0243	2698	9596			
8	0168	1869	98477				0191	2117	98077			
9	0137	1523	100				0173	1923	100			

公因子方差			
当前高校就业能力培养各环节衔接存在的问题	提取	如何提升就业能力	提取
信息不对称	0867	兼职/实习	0762
缺乏校企共建人才标准	0833	未系统培养	0884

5.2 全链条整合视域下大学生就业能力的影响因素分析

(1) 提取公因子

因子分析通过提取公因子解释原变量, 通常伴随一定信息损失。如表 3 所示

公因子方差反映原始变量信息被公因子解释的程度。在“高校就业能力培养环节衔接问题”中, 9 个变量信息提取率均超过 80%, 其中“实习实践与理论教学的匹配度”解释度最高, 达 99.5%; 在“如何提升就业能力”中, 绝大部分变量提取率超 80%, 其中“未针对性规划”解释度最高, 达 88.6%。这表明提取后信息损失较少, 完整度较高, 因子提取合理。

研究通常以特征值大于 1、累计贡献率大于 70%作为提取公因子的标准。公因子分析结果如表 3 所示:

在“高校就业能力培养环节衔接问题”中, 第一成分特征值为 6.847, 方差贡献率 76.08%, 前 3 个成分累计贡献率达 87.011%, 能够代表绝大部分原始信息, 故提取前 3 个成分为公因子。在“如何提升就业能力”中, 第一成分特征值为 5.558, 方差贡献率 61.754%, 前 3 个成分累计贡献率达 82.663%, 同样提取前 3 个成分为公因子。

(2) 因子旋转与命名

在确定公因子数量后，为提升因子载荷矩阵的显著性，通常采用最大方差法对初始载荷矩阵进行旋转，以更客观地解释原始变量。旋转后总方差解释如表 3 所示。尽管各公因子的特征值与解释方差有所变化，但就“高校就业能力培养环节衔接问题”而言，旋转后 3 个公因子的累计方差贡献率仍为 87.011%；在“如何提升就业能力”中，累计贡献率也保持 82.663%。这进一步验证了提取 3 个公因子的合理性。

分析因子贡献率后，进一步考察旋转后的成分矩阵，以便为提取的 3 个公因子赋予明确的实际意义并进行命名。因子载荷矩阵反映了各因子在变量上的载荷及解释程度，载荷绝对值越大，表明因子对该变量的解释力越强，与变量的信息重叠度越高，相关性也越强。通过观察表 4，根据因子在各变量上的载荷大小，明确因子代表的经济意义来对因子进行命名，具体如下：

①对当前高校就业能力培养各环节衔接存在的问题的因子命名

公因子 F1 在学生缺乏对就业市场的系统性认知、缺乏低年级职业启蒙与高年级就业指导的衔接、缺乏跨学科能力培养与复合型岗位需求的匹配、信息不对称变量上的载荷较大，这 5 个变量都与教育和企业的联系相关，因此将 F1 命名为教育体系与就业市场之间的结构性脱节因子。

公因子 F2 在课程内容与行业需求脱节、职业指导缺乏针对性、校企合作流于形式，缺乏深度的载荷较大，因此将 F2 命名为产教融合协同机制的深度缺失因子。

公因子 F3 在实习实践与理论教学的匹配度的载荷较大，反映实践与理论，因此将 F3 命名为理论—实践转化失效因子。

②对如何提升就业能力的因子命名

公因子 F1 在主修专业课程深化技能、选修跨学科课程、参与课程实践项目

的载荷较大，这 3 个变量都与教学课程相关，因此将 F1 命名为学生能力发展的三维建构路径因子。

公因子 F2 在社团/学生会活动、竞赛/创新创业项目、在线课程的载荷较大，因此将 F2 命名为自主性能力拓展的广泛学习因子。

公因子 F3 在未针对性规划、未系统培养的载荷较大，这 3 个变量都与教学课程相关，因此将 F3 命名为人才培养的战略层架构缺失因子。

表 4 旋转后的成分矩阵

旋转后的成分矩阵 a							
当前高校就业能力培养各环节衔接存在问题	成分			如何提升就业能力	成分		
	1	2	3		1	2	3
课程内容与行业需求脱节		847		主修专业课程 深化技能	842		
实习实践与理论教学的匹配度			810	选修跨学科课程	725		
职业指导缺乏针对性		751		参与课程实践项目	850		
校企合作流于形式，缺乏深度		769		未针对性规划			911
学生缺乏对就业市场的系统性认知	774			社团/学生会活动		804	
缺乏低年级职业启蒙与高年级就业指导的衔接	788			竞赛/创新创业项目		690	
缺乏跨学科能力培养与复合型岗位需求的匹配	830			在线课程		738	
信息不对称	846			兼职/实习		640	
缺乏校企共建人才标准	774			未系统培养			913
提取方法：主成分分析法。							
旋转方法：凯撒正态化最大方差法。							

(3) 汇总分析

在当前高校就业能力培养各环节衔接存在的问题方面，全链条整合视域下提升大学生就业能力需要以教育体系与就业市场之间的结构性脱节、产教融合协同机制的深度缺失和理论—实践转化失效这三个方面为切入点，提高系统思维，缝合教育链、产业链、能力链的断裂带，这既需要高校从“供给主导”转向“需求响应”范式，更需构建企业、政府、学校三方共生的教育新生态唯有如此，才能实现从“能就业”到“高质量就业”的跃迁。

学生要想找到合适、满意的工作应该提升自己能力发展的三维建构路径、自主性能力拓展的广泛学习以及人才培养的战略架构，必须将自己打造成技能型人才，以战略思维为横梁，通过持续地学习→实践→反思，最终实现从“求职者”到“职业创造者”的质变。

6 研究结论与启示

6.1 研究发现及分析

通过本次调查研究，我们得出以下重要结论：

(1) 职业规划意识薄弱：调查数据显示，仅有 16.52% 的学生对自己的职业兴趣和长期发展目标非常清楚，超过 40% 的学生存在不同程度的迷茫。这说明当前高校在职业规划教育方面还存在不足，未能有效引导学生建立清晰的职业认知。

(2) 就业技能亟待提升：82.24% 的学生认为就业技能薄弱是就业难的主要原因，75.45% 的学生缺乏职业规划。82.42% 的学生认为在校期间未接受过就业技能的培训，63.59% 的学生认为就业创业课程与市场需求脱节，58.63% 的学生认为自身社会实践经历短缺，65.33% 的学生认为在就业求职过程中就业信息渠道不畅通。

(3) 实践机会缺乏：在实习与兼职的社会实践中，大学生的生活以及兴趣爱好常与实践机会会有冲突，只有 37.98% 的学生通过校企合作等方式积极地参与。

(4) 实践能力欠缺：33.04% 的学生从未参与过实习实践，64.35% 的学生表示缺乏实践的机会是求职失败的主要原因之一。

(5) 实践技能与就业岗位相去甚远：据学生反映，针对学生群体的实践服务在高校中普遍缺失，学生的实践能力严重不足。学生往往缺乏必要的实践经验，无法顺利就职上岗，更加缺乏就业竞争力的实践能力。

6.2 讨论和建议

(1) 对当前高校就业能力培养各环节衔接存在的问题的建议

①破除结构性脱节：让课程内容跟上产业需求

调查发现学校教的和企业用的存在明显断层。建议学校多

请企业参与课程设计，政府可以定期组织校企对接，企业也要更开放地分享岗位要求，共同解决教学和就业“两张皮”的问题。

②弥补协同缺失：推动校企合作走向实处

目前很多校企合作还停留在表面。学校应让企业导师真正进课堂带项目，企业要提供有内容的实习岗位，政府可以通过政策鼓励企业深度参与人才培养。

③打通转化断点：推动知识向技能有效转化

学生普遍反映所学难以致用。学校要建立循序渐进的实践训练体系，企业应提供分阶段实习机会，政府可支持校企联合开发实用实训项目。

(2) 对如何提升就业能力的建议

①优化课程教学体系

核心在于优化课程结构与教学方式，强化专业课程前沿性，建设模块化跨学科课程群，将实践嵌入教学大纲。建立以能力为导向的课程评价机制，形成“教学—实践—评价”闭环，推动课程体系有效转化为学生综合能力。

②完善课外学习与实践支持体系

重点在于引导学生开展自主性、非正式学习并认可其成果。高校应系统搭建创新创业与竞赛平台，建立激励机制，配备成长导师、整合校友资源，引导学生将自主探索与职业规划结合，提升课外学习的目标性与实际价值。

③加强学校顶层设计与战略管理

关键在于加强人才培养的全局规划与动态调整。高校需制定分层分类培养方案，根据学生发展意向设置差异化路径，构建贯穿全程的一体化能力培养与职业发展体系，串联规划、教学与实践环节，提升人才培养的前瞻性、适应性与整体效能。

参考文献：

- [1] 刘洋,张丽华.产教融合背景下校企协同育人机制研究[J].中国高教研究,2024.
- [2] 陈晓红,赵立新.高校就业服务体系创新与实践路径探析[J].教育理论与实践,2023.
- [3] 吴明华,周涛.大学生就业能力影响因素及提升策略——基于因子分析的实证研究[J].职业教育研究,2024.
- [4] 杨立新,孙悦.全链条视角下高校就业指导服务体系的构建与实施[J].现代教育管理,2025.
- [5] 国家统计局.2025年中国大学生就业状况统计报告[R].北京:国家统计局出版社,2025.
- [6] 郑晓静,李维.数字化就业服务平台构建与运行机制研究[J].信息技术与教育,2024.