

CITY UNIVERSITY OF HONG KONG
香港城市大學

**A Study on the Impact of Internship Based on
Five-Dimensional Education Mode on
Self-Assessment Bias and Employment Quality
of Private Vocational College Students: A Case
of Guangxi Economic Vocational College**
基於五維教育培養模式的企業實習對民辦
高職院校畢業生自我認知偏差與就業質量
的影響研究 - 以廣西經濟職業學院為例

Submitted to
College of Business
商學院
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Business Administration
工商管理博士學位

by

Xiao Kaining
肖开宁

July 2021
二零二一年七月

中文摘要

隨著經濟社會的高速發展，中國高等教育的普及率達到了 50% 以上，高等教育的大眾化時代已經來臨，職場（企業）對大學畢業生的滿意度並未同步增長。現行的高等職業院校人才培養模式與當今中國企業用人需求存在脫節。大學（包括高職院校）畢業生的綜合能力素質等在相當大程度上還不能達到企業用人單位的理想需求，畢業生普遍存在自我認知偏差（達克效應）與心理資本、社會資本及人力資本不足的現象。因此，如何提高高職院校畢業生的職業發展與就業競爭力，縮短適應週期和提升自我認知客觀性，以及提高其就業品質，在更快為社會創造價值的同時，實現院校畢業生理想的職業發展，已成為各高職院校、用人單位和院校學生非常關注的問題。目前國內外有多種職業人才培養模式，均將實踐實習體系列為重要的教學培養內容；其中，實戰型的帶薪企業實習成為關鍵環節之一。儘管院校學生的企業實習對大學生就業、職業發展和用人單位都很重要，但以往的研究大多只是從宏觀的角度去探討，很少從微觀層面去實證研究。美國等國的學者對大學生“學校—工作（STW）”和“學校—職業生涯（STC）”等的研究，揭示了職業教育的過渡功能、產教融合、以學生為本、終身發展與成長等理念的發展趨勢，德國的雙元制、英國的工學交替及其他各國職業教育理論與實習實踐模式影響也很大；在人才培養模式的創新與發展上，國內外研究者都在探索有效的符合經濟社會發展趨勢的培養模式。因此，從現實需求和理論創新兩個方面來看，開展符合中國特色的職業人才培養模式和實踐實習模式的理論創新研究，以及相應的實證研究與實踐應用研究，特別是通過理論結合實踐應用的方式，針對民辦高職院校學生，探究帶薪實戰型學做交替的企業實習模式對就業品質和自我認知偏差（達克效應）影響的研究，有很高的現實意義與理論價值。

本研究首先對職業人才培養模式，企業實習與大學生職業發展等相關文獻進行收集梳理，並對各研究觀點進行分類與述評；在理論研究和初步總結實踐經驗基礎上，設計了五維教育培養模式及相應的五維企業實習模式，對其作用的內在機理進行分析，提出相關假設，並利用廣西經濟職業學院（下

稱“學院”) 2016 級和 2017 級兩屆 1700 多個學生樣本，連續應用於實習實踐並追蹤研究近五年；運用多元回歸分析等資料分析方法對理論模型與假設進行驗證，並對研究結果展開討論。經過理論研究、應用實踐與實證分析，本研究得出如下初步結果：

學院學生參加第一輪三個月的帶薪五維企業實習(社會認知實習)前後，包括人力資本、社會資本和心理資本(簡稱“三大資本”)等內容的自我評價分數有所降低但無顯著差異，即實習後分數稍低於實習前；而教師同期評價，學生實習後三大資本分數高於實習前，說明學生在未完成實習前存在自我認知偏差，即“達克效應”。

但學院學生在經過學做交替、帶薪實戰型的兩輪共 12 個月五維企業實習(專業與頂崗實習)後，其心理資本，社會資本，人力資本的自我評價和教師評價都有所提高，兩方面評價趨向一致，證明五維企業實習可以明顯提高學院學生的心理資本、社會資本和人力資本；也能降低學院學生存在的“達克效應”，即自我認知偏差。

研究同時表明，心理資本、社會資本和人力資本的評分越高的學生，其就業滿意度更高；對在校期間企業實習重要性評分更高的畢業生，就業滿意度更高。

心理資本和社會資本評分越高的學生，當年就業薪酬更高。人力資本評分較高的學生，畢業當年就業薪酬無明顯差別。

綜合上述研究結果，本研究的主要結論為：(1) 通過實證研究，高職學生中普遍存在自我認知偏差(達克效應)，在運用學做交替帶薪實戰型兩輪共 12 個月的五維企業實習後，可降低高職學生普遍存在的“達克效應”，即自我認知偏差，提高其自我認知客觀性。(2) 五維企業實習有助於高職院校畢業生提高心理資本、社會資本和人力資本水準，五維企業實習能正面影響畢業生當年薪酬收入與就業滿意度，提升其就業品質。心理資本和社會資本對當年畢業生薪酬有顯著積極影響，人力資本對薪酬則無明顯影響。(3) 在理論研究與應用實踐基礎上，從五維企業實習對人才培養積極影響的角度構建了“五維企業實習—就業能力提升—降低自我認知偏差—提升就業品質—職業生涯可持續發展”模型，即建立了“學校學習實訓—五維企業認知實習—

學校專業學習—五維企業專業頂崗實習—直接上崗就業—可持續職業生涯發展”的五維企業實習模式。(4) 間接證明了實行品德人格指引力、生存生活適應力、職業專業競爭力、實踐應用執行力和學習進化創新力驅動的五維教育培養模式對高職學生自我認知客觀性和就業品質有一定積極影響作用。

本研究的主要局限之一在於僅僅採用廣西經濟職業學院的兩屆學生的相關資料來檢驗假設，缺乏其他職業院校學生採用五維企業實習模式後產生相關效果、資料後的實證比較研究。因此，在今後的研究中，隨著五維教育培養模式的推廣，可將研究物件拓展到其他應用五維教育培養模式和五維企業實習的院校學生，引入其他過程變數，研究五維教育培養模式及五維企業實習對學生個人全面發展作用機理。同時，協力廠商機構麥可思資料(成都)有限公司的追蹤研究表明，2018 屆和 2019 屆(2016 級)學院畢業生畢業後半年至一年半時的自主創業率達 6.1%和 6.7%，明顯高於同期同區域以及全國同類型高職院校畢業生約 3.5%的平均水準；同批 2018 屆畢業生平均月收入達 4210 元，明顯高於同類型同期廣西高職院校畢業生平均月收入 3447 元水準，對支持本研究結論有一定參考價值。對於五維教育培養模式及五維企業實習與高職學生自主創業率之間可能存在的相關性，還有待進一步研究探討。

關鍵字：職業人才培養模式；五維教育培養模式；五維企業實習；自我認知偏差；達克效應；就業能力；就業品質；心理資本；社會資本；人力資本。

ABSTRACT

The penetration of higher education in China has now reached more than 50% of the population. With the rapid development of economy and society, current talent training models of vocational colleges do not meet the demand from Chinese corporate employers. College graduates show inaccurate self-assessment (Dunning–Kruger effect; D-K effect) and fall short in psychological capital, social capital and human capital. How to resolve such issues and improve the graduates' competences has attracted a lot of attentions both from academics and practices. Many existing vocational training models incorporate work-based learnings, especially paid internship, as one key teaching and training element.

Previous literature on the topic mainly focuses on macro perspectives and lacks empirical investigations from a micro level. The "School-Work (STW)" and "School-Career (STC)" relationship by American scholars indicating the training philosophy of integrating practice and education, student-oriented, and lifelong training. Other influential vocational education modes include dual education system from Germany and work-study alternation mode from Britain. In recent years, more and more Chinese scholars devote to the innovation of vocational training programs and exploring effective vocational training models. It is important to empirically explore the vocational education model (especially in private vocational colleges) in China. It is especially valuable, both academically and in practice, to understand how does paid internship impact vocational students' employment competitiveness, and help correct their self-assessment bias (D-K effect).

This study first reviews the literature on enterprise internships and factors that impact on students' employment and development. We focus on the effect of paid internship on the employment and career development of vocational students. We adopt a five-dimensional education model to analyze the internal mechanism and propose theoretical hypotheses. We follow the training and employment paths of

1,700 students (Class 2016 and 2017) from Guangxi Economic Vocational College for five years and test the hypotheses using structural equation modeling, multiple regression analysis, correlation analysis, etc. Our major findings include:

- (1) The self-evaluation scores of the students significantly vary before and after participating in the first internship. Specifically, the scores after the internship are lower than the score before the internship, indicating that the "D-K effect" bias exists among students before the internship. This result is consistent with the existing literature, and further demonstrates that the "D-K effect" exists among the students from private vocational college.
- (2) After the three corporate-paid internships, which last for 12 months in total, the level of psychological capital, social capital, and human capital rated by both the students themselves and their teachers are all improved. The participating enterprises also offer consistent and positive evaluations. The results show that the five-dimensional corporate-paid internship can significantly improve the psychological capital, social capital, and human capital of the vocational students. The internships also correct the "D-K effect" of the vocational students.
- (3) The self- and teacher-rated scores of psychological capital, social capital, and human capital are positively associated with the employment satisfaction of the students. A higher score of the importance of the paid internships leads to a higher employment satisfaction of the graduates.
- (4) Students with self- and teacher-rated scores of psychological capital, social capital, and human capital receive a higher salary in their employment.

Based on the above research findings, we identify the following major insights: (1) First, the implementation of work-based learning as well as the three-round

five-dimensional corporate-paid internships help correct the "D-K effect" that is common among vocational students. It helps improve students to conduct to self-evaluation more objectively, which in turn helps them enter the workplace smoothly and improve their satisfaction about employment. (2) Second, based on the positive impact of the five-dimensional corporate-paid internships on vocational training, the study constructs a framework of "corporate-paid internship --- job role switching --- students' overall development of psychological, social and human capital --- career adaptation --- smooth transition from school to workplace". The framework enriches the existing literature on vocational education and human resource management. (3) Third, our study proposes a measurement for the impact of paid internship on vocational school students' career growth, and empirically tests its reliability and validity. The study also identify factors affecting the career development of vocational college graduates. (4) Forth, the study analyzes the influence of the five-dimensional corporate-paid internship model on student development, as well as on their transition from school to workplace. The findings expand the application of vocational education theory in the field of human resources. (5) Finally, the study indirectly illustrates the positive effect of the five-dimensional education training model on the overall development of vocational students and the sustainable development of their careers.

This research is not without limitation. First, the empirical data is mainly from the graduates from Guangxi Economic Vocational College. It is hard to conduct comparative study on the effect of the five-dimensional corporate-paid internship model on other colleges and universities. In order to promote the five-dimensional education training model, our future research will examine the model in other colleges and incorporate other influential variables to explore their impact and moderating effect on the five-dimensional education model. We will further investigate the mechanism of how paid internship influences the overall development of students.

Second, research from McKinsey shows that the proportion of students in our study (Class 2016 and 2017) who own a start-up company half a year after graduation is 6.1% and 6.7%, respectively. This is higher than the average level, i.e. about 3.5%, of all vocational colleges in the same region of the country within the same period. The average start-up monthly salary for the 2018 graduates (4210 RMB) is also significantly higher than that of all vocational college graduates (3447 RMB) in Guangxi Province. This correlation between the five-dimensional education model and the start-up rate of college students needs further verification.

Key words: Professional talent training mode; Five-dimensional education training mode; Five-dimensional internship; self-assessment bias; Dunning-Kruger Effect; Employability; Employment quality; Psychological capital; Social capital; Human capital.

體會與致謝

在香港城市大學與復旦大學合作的香港城大 DBA 學習研究期結束，畢業論文即將送審待答辯之際，我思緒萬千，感慨良多！我出身教育世家，祖父、父親都是教師，終身從事教育事業，傳承到我，1982 年大學畢業後，即進入廣西體育專科學校（前身是廣西體育運動學校）任教運動心理學。十年教學科研，出了幾項成果，獲評副教授後，1993 年下海創辦企業和從事行業評獎管理工作。十多年後，又回到了職業教育界，2008 年創辦了廣西經濟職業學院。一邊經營企業又要管理學院；一邊經營實踐創意策劃又要做研究寫論文、考學歷……；進入新的迴圈，學院、公司融為一體，真正的產教融合似有天意！

上世紀八十年代，兼職研究運動員心理狀態與心理訓練，研發了全面系統專門化心理訓練系統對優秀運動員的競技狀態影響的省部一級科研成果，協助培養了韋晴光等一批世界水準的高心理素質的運動員；九十年代初，下海企業做企業行銷廣告策劃，研發了動態整合行銷廣告傳播系統的系列成果，說明金嗓子等一批中國企業通過行銷推廣、傳播品牌而崛起；本世紀初，又任國際艾菲實效廣告獎中國推廣委員會主任和評委會主席十餘年，首先提出“廣告，以實效論英雄”口號，引進充實完善了廣告傳播運動的客觀評價體系，引導了中國廣告行業從“以創意評獎”走向以“廣告傳播實效為標準”的廣告業轉型；到 2007 年，又回到教育界，將所有家族支持、個人積蓄與公司資產，創辦了廣西經濟職業學院，並根據企業與行業管理投資經歷，發現了職業教育存在問題與機會，創新提出了五維教育培養模式及系列理論理念、方法手段與評價方法等，並付諸於學院實踐，初步有了積極效果，同時也發現潛力巨大前景廣闊的“職業教育藍海”……，這也成了在我快六十歲的年齡，還在攻讀 DBA 工商管理博士學位並繼續研究探索真理的樂趣原因和內生動力！

寫論文只是形式，更重要的是通過研究、探索、創新，通過科研項目的實施應用，來實現目標，改變現實，創造價值，影響機構與行業的發展也不負於這個偉大的時代！所幸的是，本研究系統性的探索創新不僅直接促進了

廣西經濟職業學院提高其辦學品質、教學效果，初步提升了人才培養的成功率，還有可能貢獻新的人才培養與企業實習模式。也許會給同行與後人一點點啟發與幫助，或為部門、行業改革發展，提供一點點有價值的啟發！

本文的研究與寫作，不僅僅基於其在廣西經濟職業學院十多年的發展探索基礎上，更在於五年來攻讀學位促使我不斷地擴大視野，虛心求教，強化學習，吸納更多知識、成果，並在實踐中不斷發展創新！隨著論文寫作與研究的進一步深入，對學院的規劃、管理、教學與人才培養工作等又有了更深入的理解，加上期間參加了政府和行業的多次經驗交流與培訓，受益匪淺，也有了更強的決策依據與自信。因此本研究也在不斷的修改、完善、補充與深入！

在剛開始對 2016 級學生的首次三個月的企業實習進行問卷調研測試時，問題出現了：學生們實習前後的測試結果，顯示人力資本、社會資本與心理資本的得分為後低前高，或差異不顯著；而教師評分卻是後高前低，認可學生們的進步，實際學生個案反映也是學生有了明顯進步，比實習前成熟、提高了，但學生們的自我評價成績與最初的研究假設不符合！我與導師們、同事們都困惑了：“難道實證研究有錯？”經過仔細多次複查、認真檢討，發現測試成績沒有錯、漏，資料處理也正常。當時研究暫時停滯了，矛盾的資料能拿出來嗎？

在反復查詢、調研、檢討、學習、討論過程中，在導師指導下，我在復旦大學管理學院資料室研究論文時，偶然在眾多研究成果中發現，這極有可能是“達克效應”引致，即大學生普遍都存在自我認知偏差的“達克效應”，即自視甚高，自我感覺良好，自我認知存在偏差，往往會高估自己。所以，經過實戰帶薪的嚴格得甚至有點“殘酷”的企業實習後，學生們可能終於發現自己沒這麼“高”了，沒這麼“好”了，因而自我評價客觀了許多！實習後的自我評價分數就下降了。這驚人發現，讓我大呼一口氣：“科學研究居然如此美妙，如此有價值！”進一步研究與查詢資料又發現，居然在中國、甚至世界上都還沒有人研究如何有效地消除大學生的“達克效應”！這促使我在凌鴻、馮娟兩位導師指導下，下決心進一步深化研究主題與內容，強化實證研究，擴大研究範圍，增加研究範圍，並在凌鴻老師指導下，將已實施多年的五力人才培

養系統定為“五維教育培養模式”，包括其中核心內容之一為五維企業實習，並將研究目標縮小至“五維企業實習對畢業生自我認知偏差及就業品質的影響”。

歷時五載，連續追蹤研究了廣西經濟職業學院 2016 級、2017 級等 1700 多名學生在校至臨畢業的學生，取得 1200 多份有效問卷，通過學生自評、老師評價、企業實習主管評價及參考學生的在校相關資料，以及委託協力廠商麥可思公司對學院畢業生進行相關專業調研，終於得到了初步成果；同時也在指導老師、眾多同事協助下，處理了相關資料，進行實證分析研究以及數十次修改論文，初步完成了正稿，等待參加答辯！除了凌鴻、馮娟教授一直以來的指導外，田婧、潘峻、黃坤、蕭館、黃海立等同事也在具體發放與收集問卷、執行調查、資料收集，以及資料處理上提供了不少說明。該項目的完成，還有廣西經濟職業學院學生管理團隊的共同努力，沒有他們，本研究不可能順利完成。在此，對他們予以深深的感謝和敬意！

但，進行此項研究面對最大的挑戰，還在推動與實施帶薪實戰型企業實習方面。在中國經濟發展迅速，人民生活水準有了迅猛提升的今天，相當部分的學生、家長甚至老師、同事都對高職生是否要到企業進行實戰型實習實踐行動企業實習抱有不同意見，甚至是負面看法，從而導致了許多反反復復的“告狀”、“投訴”、“曝光”、“檢查”等等。極少部分學生抵觸企業實習甚至不惜離崗離校，有的家長雖然也經歷過國民經濟幾乎崩潰的文革時期和艱苦的上山下鄉，但對子女如今天的吃苦、勞動、下企業實習“卻捨不得了”，更多人的傳統觀念是：“上大學就要在校園裡上課啊”、“上大學是為了出人頭地，怎麼要幹這麼辛苦的工作？”

因此，即使完成了初步的研究，知道了“帶薪實戰型企業實習能夠提高高職生的就業品質”；能消除“自視甚高”“好高騖遠”的“達克效應”，但要讓當今中國人、高職學生、家長們甚至許多未經企業鍛煉的老師們真正認可、接受，職業教育要與生產實踐相結合、實踐型實習是產教融合的關鍵因素之一，可能還要走漫長的道路！

這就是真正產教融合、大學（高職）培養標準保持與職場業界用人標準一致的難處！這就是職場（企業）與高職院校（應用型大學）之間“兩張皮”

的深層次原因之一。但無論如何，發現了、研究了，還是要實施下去。只有從我做起、從現在做起，從當前的一點一滴做起，從民辦職業院校做起，未來，崇高而偉大的理念才會真正地發揮巨大的效應，理想才可能變為現實。

我會繼續與志同道合的同仁們努力！再次感謝現在以及未來的導師們，與我同行的同事們！

尚開寧

2021年6月1日于南寧

目 錄

中文摘要.....	i
ABSTRACT	iv
Qualifying Panel and Examination Panel.....	viii
體會與致謝.....	ix
目 錄.....	xiii
圖 目 錄.....	xvii
表 目 錄.....	xviii
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景、研究內容與研究物件.....	1
1.1.1 研究背景.....	1
1.1.2 研究內容與研究物件.....	8
1.2 研究意義與價值.....	14
1.2.1 研究意義.....	14
1.2.2 研究價值.....	18
1.3 研究思路與結構安排.....	18
1.3.1 研究思路.....	19
1.3.2 結構安排.....	20
1.4 研究方法與創新之處.....	22
1.4.1 研究方法.....	22
1.4.2 創新之處.....	23
1.5 本章小結.....	25
第二章 研究現狀及文獻綜述.....	27
2.1 教育培養模式、實習模式及人力資本、社會資本和心理資本研究綜述.....	27
2.1.1 教育與職業教育模式：學校—工作（STW）及學校—職業生涯（STC） 研究現狀與文獻綜述.....	27
2.1.2 自我認知偏差（達克效應）與心理資本等相關研究概述.....	37
2.1.3 人力資本、社會資本和心理資本研究綜述.....	38
2.2 人才培養、產學結合、實踐實習及畢業生就業品質相關研究綜述.....	40
2.2.1 人才培養模式與實踐實習研究概述.....	40
2.2.2 產學結合人才培養模式研究概述.....	44
2.2.3 就業能力研究.....	48
2.2.4 就業品質研究概述.....	50
2.3 研究述評與小結.....	58
第三章 現代職業院校企業實習模式及運作管理概述.....	60
3.1 中國高職院校學生實習模式發展歷程.....	60
3.1.1 從實踐到實習.....	60
3.1.2 中國職業院校學習實習模式的形成歷史邏輯.....	61
3.1.3 當代中國職業院校學生實習模式的問題的呈現.....	63
3.2 現代職業院校的實習模式.....	65
3.2.1 產學研融合模式.....	65
3.2.2 校中校、校中班（特色班）模式.....	67

3.2.3 頂崗實習模式	67
3.3 我國高職院校學生實習現狀分析	68
3.3.1 學生實習基本狀況分析	68
3.3.2 學生實習存在問題分析	68
3.4 我國職業院校實習模式面臨的現實挑戰	69
3.4.1 人才培養與現實職場需求脫節	69
3.4.2 對學生職業發展促進作用小	70
3.4.3 技術更新與教育滯後的矛盾突出	70
3.5 高職學生多維度企業實習模式研究的必要性	71
3.6 本章小結	72
第四章 廣西經濟職業學院五維教育培養模式 與五維企業實習	74
4.1 五維教育培養模式	74
4.1.1 五維教育培養模式的概念	74
4.1.2 五維教育培養模式的背景分析	75
4.1.3 五維教育培養模式的發展進化模型與公式	77
4.1.4 實施五維教育培養模式的方法與主體	80
4.1.5 五維教育培養模式的根本使命與目標	81
4.1.6 五維教育培養模式的實施原則	81
4.1.7 五維教育培養模式的主要內容與子系統	82
4.1.8 五維教育培養模式的評價體系與成果表現	83
4.1.9 五維教育培養模式的要求及與其他教育培養模式的比較	84
4.1.10 五維教育培養模式初步實施案例簡介	87
4.2 五維實踐實習體系	89
4.2.1 五維教育實踐實習體系的概念	89
4.2.2 五維教育實踐實習體系的分類與目標	90
4.2.3 五維企業實習的概念、內容及分層	93
4.2.4 五維企業實習與五維教育培養模式內容融合	95
4.2.5 五維企業實習的評價指標	98
4.2.6 五維企業實習的表現成果（形式）	98
4.2.7 五維企業實習實例（第一輪社會認知企業實習）內容、時間、評價一覽表	99
4.3 本章小結	100
第五章 五維企業實習對高職學生自我認知偏差 及就業品質影響模型和研究假設	101
5.1 理論模型的構建與維度劃分	101
5.1.1 五維企業實習對學生自我認知偏差（達克效應）與就業品質影響模型	101
5.1.2 “五維五力”與學生自我認知偏差（達克效應）及就業品質的關係	103
5.1.3 維度劃分與測量	103
5.2 研究假設	105
5.2.1 五維企業實習對自我認知偏差（達克效應）和就業能力影響的研究假設	105
5.2.2 就業能力對就業品質的作用假設	106
5.3 本章小結	106
第六章 五維企業實習影響高職畢業生自我認知偏差（達克效應）及就業品質的實證	

分析	107
6.1 研究設計	107
6.1.1 問卷設計	107
6.1.2 資料收集	107
6.2 資料分析與假設檢驗	109
6.2.1 社會認知企業實習（第一次實習）對就業能力及自我認知偏差（達克效應）的影響	109
6.2.2 專業和頂崗企業實習（第二次輪3個月+6個月企業實習）對就業能力的影響	114
6.2.3 五維企業實習對學生自我認知偏差和就業能力的影響	118
6.2.4 學生就業能力對就業品質的影響	119
6.3 實證結果與討論	123
6.3.1 實證研究結果	123
6.3.2 五維企業實習與學生就業能力	124
6.3.3 其他相關研究	124
6.3.4 學生就業能力的仲介作用	125
6.4 研究假設、驗證結果及相關實踐結果支持（圖 19）	126
6.4.1 假設 1：五維企業實習有助於自我認知偏差的降低，自我認知客觀性提升，促進就業能力提升，學生職業成長	126
6.4.2 假設 2：五維企業實習有助於提升學生心理資本，促進就業能力提升	126
6.4.3 假設 3：五維企業實習有助於提升學生的人力資本，促進就業能力提升	126
6.4.4 假設 4：五維企業實習有助於提升學生的社會資本，促進就業能力提升	126
6.4.5 假設 5：心理資本、社會資本和人力資本評分越高的學生，就業滿意度越高	126
6.4.6 假設 6：心理資本、社會資本和人力資本評分越高的學生，就業薪酬越高	126
第七章 結論及建議	128
7.1 主要研究結論	128
7.2 基於五維教育培養模式與五維企業實習視角的教育培養模式相關建議	129
7.2.1 對行政管理方面的建議	129
7.2.2 基於“五維五力”視角的高職院校推進企業實習模式改革和創新的建議	130
7.2.3 基於五維教育培養模式的人才培養模式舉措	132
7.3 研究局限與未來展望	134
7.3.1 研究不足	134
7.3.2 後續研究展望	135
參考文獻	137
附錄：調查問卷	146
實習調查問卷（實習前）	146
實習經歷調查問卷（實習後）	148
實習/實訓/實踐前評測表	150

實習/實訓/實踐後評測表.....	152
實習經歷調查問卷（畢業前）	154
實習/實訓/實踐後評測表.....	156
職業發展情況調查表.....	158
在校生三項資本評價問卷（實習前）	160
在校生三項資本評價問卷（實習後）	162
實習學生評價表（企業班組長專用）	164
實習學生評價表（實習後）（企業班組長專用）	166
用人單位人才需求調查問卷	168
附錄：套裝材料目錄	175
社會認知與職業體驗套裝材料	175
專業實習與崗位體驗套裝材料	175
頂崗實習手冊	175
實踐教學記分冊	175
發表論文和科研情況說明	176

圖 目 錄

圖 1 五維企業實習人才培養影響模型圖	11
圖 2 五維企業實習影響學生心理、人力、社會三大資本與自我認知偏差，繼而影響就業能力、就業品質關係圖	13
圖 3 研究技術線路圖	19
圖 4 研究結構安排	21
圖 5 STW 基本過程.....	29
圖 6 Luthans 關於心理資本的發展內容	39
圖 7 五維教育培養模式公式	78
圖 8 五維教育培養模式之人才培養目標層次圖	80
圖 9 五維教育培養模式的“五維五力”發展作用目標層次圖	82
圖 10 雙門檻：羅赫夫過渡模式理論（STW 模式）	87
圖 11 四門檻：五維企業實習模式（FDEI 模式）	87
圖 12 工學交替、學做交替的實戰型帶薪五維企業實習與校內五維學習圖.....	92
圖 13 五維企業實習層次	94
圖 14 五維企業實習層次階梯	95
圖 15 五維企業實習影響學生就業品質模型圖	102
圖 16 五維企業實習影響畢業生自我認知偏差（達克效應）模型圖.....	102
圖 17 廣西經濟職業學院 2018、2019 屆（2016 級）畢業生平均月收入.....	125
圖 18 廣西經濟職業學院 2018、2019 屆（2016 級）畢業生自主創業比例.....	125
圖 19 研究假設與驗證結果模型	127

表 目 錄

表 1 五維教育培養模式與其他教育培養模式區別異同表.....	86
表 2 五維企業實習（第一輪社會認知企業實習）內容、時間、評價一覽表.....	100
表 3 社會認知企業實習（第一輪社會認知實習）問卷髮放與回收情況.....	108
表 4 專業與頂崗企業實習（第二輪實習）問卷髮放與回收情況.....	109
表 5 就業能力對就業品質影響問卷髮放與回收情況	109
表 6 社會認知企業實習對學生心理資本的影響（學生自評分）分析.....	109
表 7 社會認知企業實習對學生社會資本和人力資本的影響（學生自評分）分析.....	110
表 8 社會認知企業實習對學生心理資本的影響（教師評分）分析.....	111
表 9 社會認知企業實習對學生人力資本和社會資本的影響（教師評分）分析.....	112
表 10 社會認知企業實習對學生自我評價客觀度的影響（教師評分）分析	113
表 11 專業與頂崗企業實習對學生心理資本的影響（學生自評分）分析.....	115
表 12 專業與頂崗企業實習對學生社會資本和人力資本的影響（學生自評分）分析.....	116
表 13 專業與頂崗企業實習對學生心理資本的影響（教師評分）分析.....	117
表 14 專業與頂崗企業實習對學生社會資本和人力資本的影響（教師評分）分析.....	118
表 15 心理資本對就業滿意度的影響	119
表 16 社會資本和人力資本對就業滿意度的影響	120
表 17 畢業生對實習重要性認識的程度對就業滿意度的影響.....	121
表 18 心理資本對就業薪酬的影響	122
表 19 社會資本和人力資本對就業薪酬的影響	122
表 20 研究假設匯總表	123