

工程管理专业人才就业能力影响机理研究

李素红,李丽杰,尹志军,邢天一

(河北工业大学 经济管理学院,天津 300401)

摘要:针对工程管理专业人才培养和就业现状,运用结构方程模型构建家庭环境、学校教育、社会环境、个体特征四个因素与工程管理专业人才就业能力的关系模型,对工程管理专业人才就业能力的影响因素及作用机理进行研究。结果表明:学校教育、社会环境和个体特征对就业能力有正向影响;学校教育和家庭环境对个体特征有正向影响;社会环境对学校教育有正向影响。最后根据分析结果,就提升工程管理专业人才就业能力提供对策建议。

关键词:工程管理专业人才;就业能力;影响因素;作用机理;结构方程模型

中图分类号:G642.0

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2020)06-0072-07

当前我国设立了工程管理专业的院校近400所,毕业生的数量逐年增长,用人单位的门槛越来越高。如何提升就业能力,迎合社会需求,越来越成为高校师生关注的焦点。传统的工程管理专业人才培养模式更多注重理论课程学习,但随着经济和社会的发展,创新能力和实践能力越来越成为企业选拔工程管理专业人才的核心要素。因此,探究工程管理专业人才就业能力影响因素,并分析各因素之间的作用机理,有助于高校有针对性地制定培养方案、设计课程体系和授课方法等,从而培养适应社会需求的复合型工程管理专业人才。

目前关于工程管理专业人才的研究主要集中在人才培养、就业现状以及就业能力三个方面。在培养方面,王海军分析了我国工程管理创新型人才培养现状和问题,构建了基于模块化的工程管理课程体系网络模型^[1];姜仁贵将可雇佣性引入工程管理专业人才就业能力培养研究,基于对可雇佣 USEM 模型和 KSAIB 技能指标的分析,对工程管理专业人才培养现状和存在的问题进行分析^[2]。在就业现状方面,吕婉晖等从用人单位视角出发,分析了工程管理专业毕业生素质现状^[3];向玉华构建了毕业生就业质量评价指标体

系,对工程管理专业毕业生就业状况进行评价^[4]。在就业能力方面,肖焰基于三维资本角度研究了大学毕业生就业能力,为提高大学生就业能力提出具体措施,促使毕业生尽快适应就业环境^[5];高武构建了工程管理专业本科生就业能力模型,并通过实证分析发现健康的人格特质与自我管理能力和人际沟通和组织能力、专业技术能力这三个核心能力主成分因素与可就业能力代表性指标显著正向关^[6]。

关于就业能力影响因素方面的研究主要是以大学生为研究对象,具体到工程管理专业人才的研究较为少见。彭树宏从个体特征、受教育情况和家庭背景三方面研究其对大学生就业能力的影响^[7]。王双研究发现影响某高校大学生就业能力的关键因素主要为人际能力、职业潜能、自我控制和积极乐观^[8]。鲍威研究发现面向实践、贴合基础、系统化的课程设置不仅会直接促进学生就业能力,还可以通过学生自主学习对就业能力产生间接作用^[9]。王世通基于元认知 USEM 模型,在筛选以往大学生就业能力影响因素的基础上增加教育资源影响力,构建大学生就业能力影响因素概念模型,对其影响机理进行研究^[10]。

收稿日期:20200430

基金项目:国家一流本科专业建设项目;河北工业大学教研立项支持项目(“双万计划”背景下的工程管理专业人才就业能力影响机理研究)

作者简介:李素红(1978-),女,河南汤阴人,副教授,博士,主要从事工程管理与风险控制研究。

关于就业能力的研究中所用到的方法和模型不尽相同,较为经典的研究方法包括因子分析法和层次分析法,而较为常见的研究模型主要有USEM模型、Career EDGE模型以及结构方程模型等。程玮和支素华从职业发展视角出发,采用因子分析法对大学生就业能力进行建模分析^[11]。黄本新运用层次分析法构建了物流营销专业学生的就业能力模型^[12]。岳增刚运用USEM就业能力模型,对所调查的8所高校近600名学生的就业能力进行分析研究^[13]。廖娟基于对就业能力相关概念的辨析,结合“CareerEDGE”模型,阐释了创业教育提升大学生就业能力的机制^[14]。王苗和史达等人运用结构方程模型对旅游管理专业大学生可就业能力进行了实证分析^[15]。结构方程模型作为一种多元数据分析工具,可同时处理多个复杂的因变量,适用于研究受多维度因素影响的就业能力,能够很好地分析其各变量之间的内在作用机理。故在众多研究方法中,本文采用了结构方程模型对工程管理专业人才培养能力进行研究。

综上所述,当前对大学生就业能力的研究已取得一定成果,但是尚未有针对工程管理专业人才培养能力影响机理开展的相关研究。本文从工程管理专业人才培养和就业现状出发,通过调查分析找到影响其就业能力的关键因素,并运用结构方程模型研究各因素之间的作用机理。根据影响就业能力的各因素之间的关系,站在高校的角度,提出提升工程管理专业人才培养能力的对策建议。

1 工程管理专业人才培养和就业现状

1.1 工程管理专业人才培养能力概念界定

就业能力即可雇佣性,是个体所具备的获得岗位、维持就业和重新就业,并在工作岗位上取得优异绩效的各种素质^[3]。本文研究的工程管理专业人才培养能力主要表现在三个方面:一是凭借自身的专业素质和良好的性格特征得到用人单位青睐,获得意向岗位的能力;二是快速适应工作环境,及早融入工作,在职位上不断实现自我提升和发展的能力;三是及时根据就业市场形势以及职位需求变化,合理调整自己的职业方向的能力。

1.2 工程管理专业人才培养现状

当前工程管理专业人才培养现状:(1)教学重理论,轻实践。大多高校的工程管理专业偏重理论知识的传授,较少给学生创造机会去应用和实践,使其真正掌握所学理论知识。此外,现有的

实践教学环节把控不严,常常发生学生蒙混过关的现象,诸如课程设计、实验、实习和毕业设计(论文),部分学生应付了事。(2)课程体系繁杂,缺乏系统性。高校工程管理专业课程基本都涉及工程技术、管理学、经济学和法律法规四个平台类课程,但大都浅尝辄止,且由于工程学科的专业性,教学工作大多由不同学院、不同专业的教师担任,这在一定程度上造成人才培养工作组织的分割、组织目标的不一致和组织责任的离散,无法形成一个系统的教学网络。(3)教学内容落后,滞后于行业发展。近20年来,我国的土木工程技术和管理水平发生了天翻地覆的变化,但很多高校在教材建设中忽视了更新教材的重要性,忽视了将BIM、装配式建筑等最新发展技术融入教学中;高校使用的工程技术和管理软件版本较低,而企业已经在使用最新版本的软件,未能实现高校与企业的有效衔接。(4)授课模式单一,未做到因材施教。当前工程管理专业人才培养模式,主要是班级授课模式。但是随着土木工程行业的发展,这种培养模式的不足之处越发明显,学生良莠不齐,教师采用统一的班级授课形式,导致学生对被动接受的理论知识的理解程度存在显著差别,无法保证其学习效果。而且,统一化的培养,与因材施教的教育理念存在背离,不利于学生创新能力的培养。

1.3 工程管理专业就业现状

当前工程管理专业就业现状:(1)就业领域较窄,就业形势不稳。工程管理专业毕业生可供选择的职位虽多,但基本集中在房地产企业和建筑行业,受国家经济环境和政策调控的影响较大,其发展形势以及人才需求状况不稳定,从而导致工程管理专业毕业生的就业形势也随其波动起伏。(2)高校输出的人才与用人单位需求不匹配。传统的高校教育所输出的理论型人才已不能满足当前社会对实践和创新型人才的需求。(3)学生就业主要集中在比较发达的城市。目前工程管理专业学生普遍会选择留在比较发达的城市就业,只有极少数学生会选择欠发达地区。纵使国家积极推进西部大开发、振兴东北老工业基地、促进中部地区崛起等统筹发展战略,在这些地区创造了很多工程管理专业人才的就业机会,其对工程管理专业人才的吸引力仍旧不大。(4)就业不够稳定,工作强度大,条件差。由于土木工程行业的特殊性,一旦一个工程项目完工,就意味着原有人员会被转移到其他建设项目。若此时没有其他项目或者不需要更多工程管理人员,用人单位还

可能削减或辞退人员;再加上工作条件和环境比较艰苦,经常需要加班,很多人可能无法忍受而选择辞职,或是在有了一定工作经验之后跳槽到房地产企业或别的行业,这意味着从事土木工程行业的毕业生就业很不稳定。

2 工程管理专业人才就业能力影响因素及模型构建

2.1 工程管理专业人才就业能力影响因素指标体系

当前我国对大学生就业能力影响因素及工程管理专业人才就业能力影响因素的研究已经取得一定成果。本文通过文献梳理和归纳,结合对部分高校工程管理专业教师进行调研,归纳出家庭环境、学校教育、社会环境、个体特征、就业能力五个潜变量,建立了工程管理专业人才就业能力影响因素指标体系,见表1。

表1 工程管理专业人才就业能力影响因素指标体系

潜在变量	观测变量
家庭环境	1.家庭收入
	2.父母受教育程度
	3.父母职业特征
	4.心理道德环境
	5.家庭所在地
工程管理专业 人才就业能力 影响因素	1.师资队伍
	2.硬件设施
	3.课程体系
	4.实践活动
	5.科技创新活动
	6.科研指导
	7.校园文化
	8.就业指导
社会环境	1.就业激励政策
	2.土木工程行业政策导向
	3.经济环境
	4.土木工程行业发展状况
个体特征	1.身体素质
	2.心理资本
	3.沟通协调能力
	4.领导决策能力
	5.自主学习能力
就业能力	1.就业率
	2.薪酬水平
	3.人职匹配度
	4.工作满意度
	5.职业发展潜力

2.2 结构方程模型构建及研究假设提出

通过梳理文献,根据已有研究成果和工程管理专业现状,构建工程管理专业人才就业能力影响因素结构方程模型,如图1所示:

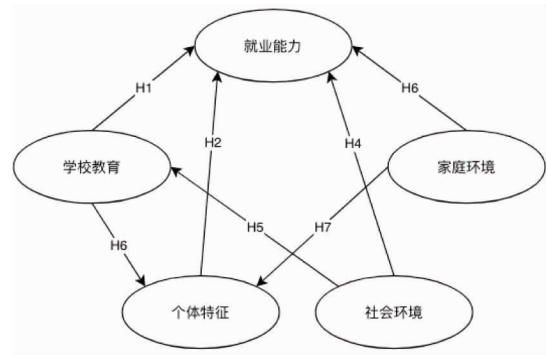


图1 工程管理专业人才就业能力影响因素结构方程模型

根据图1构建的结构方程模型提出以下七个研究假设。

H1:学校教育对就业能力有正向影响。学校的师资队伍、硬件设施、课程体系、实践活动、科技创新活动、科研指导、校园文化以及就业指导等教育活动都会提高工程管理专业人才的就业能力。

H2:个体特征对就业能力有正向影响。个人身体素质、心理资本、沟通协调能力、领导决策能力、自主学习能力等良好的个体特征会促进工程管理专业人才就业能力的提升。

H3:家庭环境对就业能力有正向影响。家庭的收入水平、父母受教育程度和职业、心理道德环境以及家庭所在地都会促进工程管理专业人才的就业能力的提升。

H4:社会环境对就业能力有正向影响。国家颁布的就业激励政策、土木工程行业政策导向、良好的社会经济环境以及土木工程行业发展状况会提升工程管理专业人才就业能力。

H5:社会环境对学校教育有正向影响。良好的社会环境会促进学校教育紧跟时代潮流、不断变革和发展,有利于学校人才培养目标的实现。

H6:学校教育对个体特征有正向影响。学校教育越好越有助于个体特征的发展,最终促进个体综合能力的提升。

H7:家庭环境对个体特征有正向影响。家庭环境越好,个体的身心健康、人际沟通协调能力、领导决策能力、自主学习能力等各方面也会发展得越好。

3 工程管理专业人才就业能力影响机理分析

3.1 研究数据来源

本研究采用实地访谈和问卷调查的方式获取数据。调查对象主要是河北工业大学、南京农业大学、浙江水利水电学院等一些高校的工程管理专业毕业生和大四应届毕业生。本研究共收回调查问卷 258 份,剔除无效问卷 8 份,收回有效问卷 250 份,有效问卷回收率 97%,问卷数量符合结构方程样本量的基本要求^[11,12]。

3.2 问卷信效度检验

首先对问卷中的每个潜变量进行信度检验(结果见表 2),5 个潜变量的克隆巴赫系数(Cronbach's alpha)均大于 0.7,调查问卷信度通过检验。再对调查问卷进行效度检验,使用 SPSS25.0 对问卷各观测变量所对应的题项进行因子分析,得到其 KMO 值检验和 Bartlett 球体检验结果,如表 3 所示,KMO > 0.7,Bartlett 球体检验在 0.000 水平上显著,说明该问卷有很好的效度。

表 2 克隆巴赫系数

潜在变量	观测变量个数	克隆巴赫系数
家庭环境	5	0.787
学校教育	8	0.925
社会环境	4	0.893
个体特征	5	0.905
就业能力	5	0.837

表 3 问卷 KMO 值检验及 Bartlett 球体检验结果

KMO 和 Bartlett 球体检验		
KMO 取样适切性量数		.920
	近似卡方	4 036.170
巴特利特球形度检验	自由度	351
	显著性	.000

3.3 模型拟合检验

运用 AMOS23.0 对工程管理专业人才就业能力影响因素结构方程模型进行拟合,拟合指标见表 4。

表 4 结构方程模型拟合指数检验评估

指标名称	拟合的标准或临界值	检验结果数据	模型拟合判断
CMIN/DF(χ^2 自由度比值)	1 < CMIN/DF < 3, 表示模型拟合较好; CMIN/DF < 5 表示可以接受; CMIN/DF > 5 表示需要修正	1.325	良好
RMSEA	< 1, 可接受; < 0.08, 拟合良好	0.360	良好
CFI	> 0.90, 良好; > 0.80, 可接受	0.973	良好
NFI	> 0.90, 良好; > 0.80, 可接受	0.900	良好
IFI	> 0.90, 良好; > 0.80, 可接受	0.974	良好
TLI	> 0.90, 良好; > 0.80, 可接受	0.970	良好

根据表 4 中的适配度指标可以判断该模型的拟合程度良好,工程管理专业人才就业能力影响因素结构方程模型的适配度符合标准。

3.4 模型假设检验

我们已经证明探究工程管理专业人才就业能

力各潜变量之间的关系适合采用结构方程模型,故借助 AMOS23.0 对各影响因素结构方程模型进行假设检验,结果见表 5 和图 2。

表 5 结构方程模型路径关系系数与假设检验

假设	Standardized Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	检验结果
H1: 就业能力 <--- 学校教育	0.248	0.140	0.043	3.284	0.001	接受
H2: 就业能力 <--- 个体特征	0.469	0.254	0.054	4.730	* * *	接受
H3: 就业能力 <--- 家庭环境	0.045	0.037	0.814	0.416	0.416	拒绝
H4: 就业能力 <--- 社会环境	0.302	0.137	0.032	4.232	* * *	接受
H5: 学校教育 <--- 社会环境	0.360	0.291	0.055	5.257	* * *	接受
H6 个体特征 <--- 学校教育	0.599	0.623	0.075	8.339	* * *	接受
H7: 个体特征 <--- 家庭环境	0.137	0.169	0.077	2.191	0.028	接受

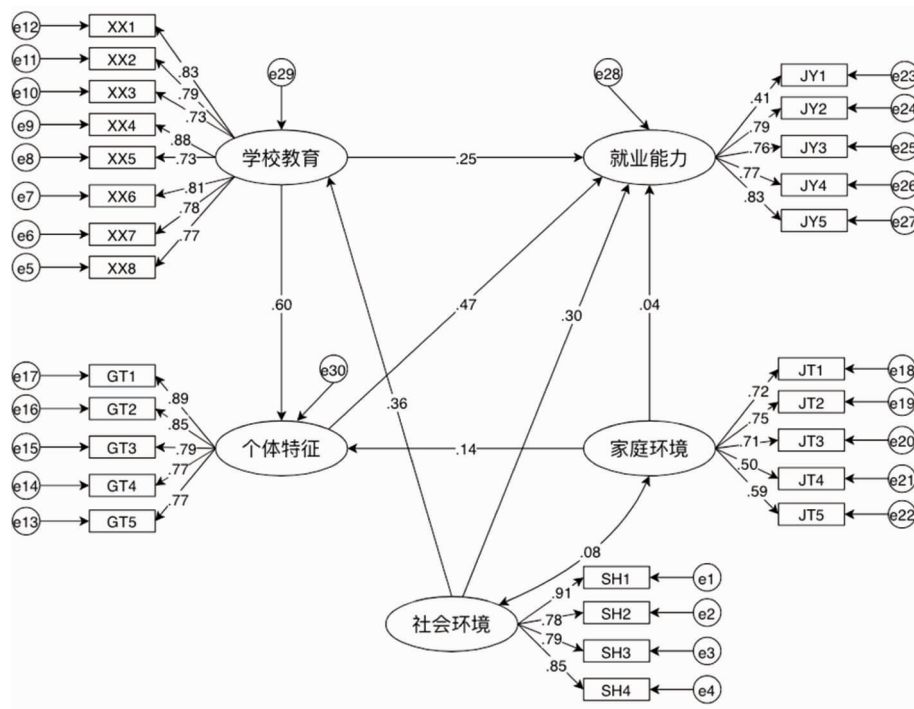


图2 结构方程模型路径系数

根据表5可知,H3被拒绝,即家庭环境对就业能力有正向影响的假设不成立;H1、H2、H4、H5、H6、H7均成立。

3.5 工程管理专业人才就业能力各影响因素路径关系研究

由图3可知,学校教育、个体特征、社会环境和家庭环境四个影响因素对工程管理专业人才就业能力的直接效应和间接效应,求其总和即可计算得到各因素对就业能力的总影响效应,见表6。

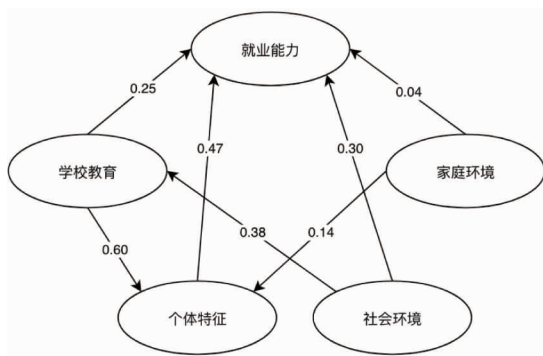


图3 各影响因素路径系数

表6 各因素对就业能力的影响效应及排序

影响因素	直接效应	间接效应	总效应	排序
学校教育	0.25	0.28	0.53	1
社会环境	0.30	0.19	0.49	2
个体特征	0.47	0.00	0.47	3
家庭环境	0.04	0.07	0.11	4

由表6可知,学校教育、社会环境、个体特征和家庭环境四个因素对工程管理专业人才就业能力的影响总效应及排序:学校教育>社会环境>个体特征>家庭环境。

综上分析得出:(1)学校教育对就业能力有直接正向影响。学校教育能够为培养工程管理专业人才提供各种资源、技术支持和实施平台,工程管理专业人才就业所需的各种专业素质皆来源于学校的培养,学校是提高工程管理专业人才就业能力的第一线。此外,学校教育通过对个体特征的影响来间接影响就业能力,学校是个体在成长过程中综合素质和专业能力培养的主要阵地,学校的校园文化、师资队伍、课程体系、实践活动、就业指导等各个方面都会对个体的发展产生重要影响。(2)社会环境对就业能力有直接正向影响。良好的社会环境可以为工程管理专业人才提供更多的就业机会和岗位。另外,社会环境通过影响高校教育来间接影响就业能力,社会环境是高校教育的风向标,是促进高校实施改革的推动力,是提高工程管理专业人才就业能力的推动力。(3)个体特征对就业能力有正向直接影响。个体特征中的身体素质是工程管理专业人才必备的基础条件,而良好的心理资本、沟通协调能力、领导决策能力及自主学习能力是工程管理专业人才提升就业能力的必备特性,对就业能力的提升至关重要。(4)家庭环境对就业能力无正向直接

影响。家庭环境包括家庭收入、父母职业和受教育程度、家庭所在地和心理道德环境等,对就业能力的影响很小,不起决定性作用。当今社会,年轻一代更加独立,也不更多去依赖于父母获得就业机会并获得长久的职业发展,就业能力更多的还需要靠自身能力和专业素质,故家庭环境对就业能力直接影响不显著。但是家庭环境可通过对个体特征的塑造来间接影响就业能力,家庭环境会对个体成长产生影响,好的家庭环境会促进个体良好的性格特征的形成,促进个体积极健康发展。

4 工程管理专业人才就业能力提升的对策建议

根据研究结果可知,工程管理专业人才就业能力的主要影响因素依次为学校教育、社会环境、个体特征和家庭环境。个体特征是个体的内在体现,可能受到家庭、学校、社会等众多环境的影响,很难提出直接有效的提升对策,故从个体特征角度来提高工程管理专业人才就业能力的举措,实施较为困难。社会环境为宏观外在环境,受到经济环境、行业政策和法规等的影响,从社会环境角度来讲,国家可以为工程管理专业毕业生创造更多的创业机会,提供更好的人才培养环境和完善的行业法规等,以利于工程管理专业人才就业能力的提升。家庭环境对工程管理专业人才就业能力影响较弱。学校教育在所有影响因素中对就业能力影响程度最大,而且学校教育会通过影响个体特征进而影响就业能力。综合分析,本文从学校教育出发对提高工程管理专业人才就业能力提出以下四点建议:

第一,跨学院合办工程管理专业,形成系统性教学体系,体现土木工程与管理学科的交叉特性。从目前我国高校专业设置来看,工程管理专业一般设置在土木学院或管理学院,土木学院培养工程管理专业学生往往更看重土木工程技术和技能,管理学院则更偏好项目管理理论和方法,由此导致学生理论知识和专业技术掌握不均衡、不全面,所以可以集土木学院和管理学院的教学资源为一体跨学院联合开设工程管理专业。在明确一个共同的培养目标的前提下,两个学院的老师发挥各自所长,各尽其责,协同工作,形成专业性、系统性教学体系,培养适应社会需求的复合型工程管理专业人才。

第二,加强实践教学,增强校企对接。在教学过程中增加与理论课程衔接的课程设计、专业实

习、专业相关竞赛(如工程算量大赛、项目管理沙盘模拟大赛、房地产策划大赛、BIM应用技能大赛、智能建造与管理创新竞赛等)等实践环节,促进学生在实践过程中真正掌握理论知识。对学生实践课程做好监督工作,建立完善、科学的实践课程评价体系,严格把关,杜绝应付行为,使实践课程能真正有效地提高学生的实践能力。此外,设计实践课程过程中,高校应充分结合企业需求,增强校企对接,定期邀请企业人员来校讲学并指导教学工作,充分掌握第一线的人才需求状况,也使企业能够参与到人才培养过程中来,协同高校共同培养实践型工程管理专业人才。

第三,鼓励创新创业,鼓励学生参与科研项目,加大培养和指导工作。鼓励学生参加各类创新创业比赛,为学生提供各类科技创新创业竞赛平台。学生参赛过程中,为学生安排指导老师,重视比赛成果,将比赛成绩作为专业成绩评定的依据,提高学生对此类竞赛的参与度和获奖动力。引导学生参与教师的科研项目,通过查阅文献资料、调研活动、数据收集和整理、研究方法学习和使用、撰写科研论文等过程帮助学生了解科研工作过程,树立科研工作的信心,培养学生发现问题、分析问题和解决问题的能力。

第四,及早介入就业指导,培养学生就业观。对大多数学生而言,在大三、大四学年才开始考虑就业问题,而高校一般也是在大学四年级才开始为学生提供专门的就业指导。由于考虑就业的时间过短,很多学生并不十分明确自己的职业定位,也因此对找到的工作不甚满意。对此,高校应在学生入学时就介入就业指导,及早开始培养学生正确的就业观念,明确择业标准,使学生在大学四年的学习过程中逐渐清晰就业定位,明确就业方向。在大学毕业时能够顺利找到满意的工作,并能快速适应工作环境,不断调整 and 提升自己的工作能力。

5 结语

本文在分析工程管理专业人才培养和就业现状基础上,通过文献梳理和调研访谈,构建了家庭环境、学校教育、社会环境、个体特征四个影响因素与工程管理专业人才就业能力的结构方程模型,提出研究假设,并进行工程管理专业人才就业能力影响因素作用机理研究。通过研究发现:学校教育、社会环境和家庭环境对工程管理专业人才就业能力均有正向影响;社会环境对学校教育

有正向影响;学校教育和家庭环境对个体特征有正向影响。最后结合实证研究结果,站在高校的角度,对如何提升工程管理专业人才培养质量提出有针对性的对策建议:跨学院合办工程管理专业;加强实践教学,增强校企对接;鼓励学生参与各类创新创业竞赛和科研工作,提高创新能力;及早介入就业指导,培养学生就业观。这些建议的提出希望能够提高工程管理专业人才培养质量,提升学生就业能力。

参考文献:

- [1] 王海军,刘玉琳,余维田.模块化嵌入的工程管理专业创新型人才培养模式研究[J].软科学,2019(1):120-125.
- [2] 姜仁贵,闫建文,吴文平.基于可雇佣性的工程管理专业人才培养研究[J].科技进步与对策,2016(16):153-156.
- [3] 吕婉晖,张尚裴,吴静.工程管理专业的毕业生素质研究:基于就业单位的视角[J].项目管理技术,2016(10):50-54.
- [4] 向玉华.工程管理专业毕业生就业质量分析——以三峡大学为例[J].教育教学论坛,2015(49):32-34.
- [5] 肖焰,谢雅鸿.基于三维资本角度的大学毕业生就业能力研究——以陕西某大学2017届本科毕业生为例[J].西安石油大学学报,2018(4):37-43.
- [6] 高武.工程管理专业本科生可就业能力评价模型及其实证分析[J].牡丹江大学学报,2015(2):155-157.
- [7] 彭树宏.大学生就业能力结构及其影响因素实证研究[J].教育学术月刊,2014(6):61-65.
- [8] 王双,张彤.大学生就业能力影响因素调查与实证研究——以河北经贸大学为例[J].教育论坛,2018(6):292-293.
- [9] 鲍威,刘薇.高校毕业生可就业能力形成机制的实证研究[J].教育发展研究,2016(1):48-55.
- [10] 王世通,谢爱国.基于教育视角的大学生就业能力影响机理研究[J].当代经济,2016(34):122-125.
- [11] 程玮,支素华.职业发展视角的大学生就业能力建模[J].重庆高教研究,2016(4):102-110.
- [12] 黄本新.物流营销专业大学生就业能力模型研究[J].职业时空,2014(9):118-122.
- [13] 岳增刚.高校家庭经济困难学生就业能力提升实证研究——基于USEM模型[J].中国成人教育,2016(12):65-68.
- [14] 廖娟.创业教育提升大学生就业能力的机制分析[J].山东高等教育,2016(9):14-19.
- [15] 王苗,史达,张冰超.大学生可就业能力研究——基于旅游酒店业的实证分析[J].东北财经大学学报,2019(4):74-82.

Research on Influencing Factors and Action Mechanism of Employability of Engineering Management Professionals

LI Suhong, LI Lijie, YIN Zhijun, XING Tianyi

(School of Economics and Management, Hebei University of Technology, Tianjin 300401, China)

Abstract: Based on the current situation of the cultivation and employment of engineering management professionals, this paper uses the SEM (Structural Equation Model) to construct the relation model between family environment, school education, social environment and individual characteristics and employability, and studies the influencing factors and action mechanism of the employability of engineering management professionals. The results show that school education, social environment and individual characteristics positively influence the employability; school education and family environment positively influence individual characteristics; and social environment positively influenced school education. According to the analysis, this paper finally puts forward the countermeasures and suggestions to improve the employability of engineering management professionals.

Key words: engineering management professionals; employability; influencing factors; action mechanism; SEM (Structural Equation Model)

(责任校对 莫秀珍)