

高职院校毕业生就业质量调查分析与提升策略*

——以X职业技术学院为例

林睿

(泰州职业技术学院 江苏泰州 225300)

摘要: 毕业生就业质量是衡量高职院校教学水平和办学质量的重要指标。本文对X职业技术学院毕业生就业调查数据进行深入分析,该校毕业生就业落实率较高,但存在就业稳定性不高、就业回报不高等问题。针对分析结果,本文从聚焦思想引领、聚焦产业需求、聚焦校企合作、聚焦生涯规划教育、聚焦就业跟踪反馈五个方面提升就业质量。

关键词: 高职院校 就业质量提升 调查分析

中图分类号: G712 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2023.03.169

2022年5月1日,新《中华人民共和国职业教育法》正式实施,这一重大举措在职业教育发展史上具有里程碑式的意义。新法最大的特点是明确了职业教育类型定位,首次提出职业教育享有与普通教育同等重要地位,是培养高素质技术技能人才、促进就创业的有效途径^[1]。这将有利于改善我国技术技能型人才短缺的人才结构不合理现象,进一步提升职业教育的地位。因此,高职院校人才培养质量、就业工作水平备受社会各界关注。据统计,2019-2021年,江苏省专科生年终毕业落实率达96.77%、96.29%、97.59%,这说明专科生就业充分性较好。但好就业并不意味着就好业,我国经济进入高质量发展阶段,产业结构需要调整和升级,劳动力结构性供需矛盾突出,重点领域的高质量技能人才缺口超2000万,高职毕业生的就业质量问题逐步凸显。高校如何在确保充分就业的前提下提升毕业生的就业质量是需要探讨的议题。

一、就业质量的内涵及重要意义

就业质量是整个就业过程中从业者与生产资料结合并获得报酬情况的优劣程度^[2]。一般包括就业适配、就业稳定、就业公平、就业回报四大方面,具体体现在工作与专业相关度、职业期待吻合度、履约情况、社会保障、工作满意度、薪资、工作时长、就业歧视等方面。高职院校就业工作是检验人才培养质量和市场需求的关键环节,学生的就业质量是衡量教育教学工作的重要反映,也是检验高校实施“三全育人”、培养具有“工匠精神”的社会技能人才的重要标准。近年来,就业的结构性矛盾日益凸显,高质量就业是经济社会高质量发展的目标,是就业优先的重要内涵,是人民对美

好生活向往的基本民生问题。更高质量就业意味着劳动者不但要有工作,而且还要是自身满意的工作。高职院校毕业生对就业的期望值越来越高,从最初的“拥有一份工作”逐步转变为“拥有一份满意的工作”。据麦可思研究院统计,2016-2018届高职院校毕业生毕业落实率在90%以上,未就业的学生有50%的收到过录用通知,但有三分之一的毕业生对工作不满意,有一半的毕业生对现实就业情况与就业期望存在显著偏差^[3]。由此可以发现,目前高职院校毕业生毕业落实率较高,但就业质量一般,提升就业质量成为学校就业工作的重要内容。

二、高职院校毕业生就业质量调研反馈——以X职业技术学院为例

1. 调研基本情况

本论文以X职业技术学院为例,该校2021届毕业生2851人,其中男生1145人,占比40.16%,女生1706,占比59.84%,由于该校护理专业总人数多的特点,女生比例略高。江苏省内生源占总人数的比例为78.67%。

本论文中毕业去向数据来源于全国高校毕业生就业管理系统,属于全样本分析,数据截止时间为2021年12月31日。其他数据来源于江苏招就“2021年江苏省普通高校毕业生就业调查”,属于抽样调查分析,调查时间为2021年9月-11月,有效参与率为85.62%。

2. 调研结果分析

(1) 毕业去向分布情况

毕业生的毕业去向落实率为95.76%,其中以签订就业协

*基金项目:2021年江苏省高校毕业生就业创业研究课题(编号:JCKT-C-20210811)项目。

议或劳动合同就业的学生最多,占比74.64%,升学的学生占比为10.38%。自疫情发生以来,国家积极支持多渠道灵活就业,大学生灵活就业比例大幅度提升,灵活就业比例为10.31%,自主创业比例为0.42%。

(2) 毕业生工作流向情况

从地区分布看,毕业生的就业地以江苏省为主,占比81.71%。从行业分布看,毕业生就业较集中的是“卫生和社会工作”,这与生源结构相一致。从就业单位分布看,就业单位性质主要是“其他企业”,占比78.73%,就业单位规模在50人及以下的占比32.02%,规模在51-300人的占比28.85%。由此可见,与本科院校不同,中小微民营企业是吸纳高职院校毕业生的主力。

(3) 毕业生就业适配情况

毕业生的工作与专业相关度为77.14%,选择专业无关工作的最主要原因是与专业相关的工作很难找(22.37%)。其中工作与专业相关度较高的专业是道路桥梁工程技术(100%)、护理(92.83%),较低的是空中乘务(29.17%)、财务管理(34.62%)。据了解,高职院校的空中乘务专业毕业生进入航空服务类行业就业的比率较低,多数是从事服务类行业,属于宽口径就业。毕业生的工作与职业期待吻合度为73.56%,不符合的主要方面是收入(69.78%)。毕业生的工作满意度为80.67%,不满意的最主要原因是收入低(82.98%)。由此可见,薪酬水平是专科生选择就业的主要考虑因素。

(4) 毕业生就业稳定性情况

毕业生就业稳定性不高,履约率为42.07%,离职率为24.09%。毕业后有过离职经历的专科生中,有99.02%是主动离职,主动离职的最主要原因是收入低(52.68%),其次是个人发展空间小(50.98%)。其中离职率较低的专业是护理(6.97%),离职率较高的是电子商务(66.67%)、建筑设计(61.11%)。主要原因是与就业单位性质有关,护理专业就业单位多数为医院等医疗卫生机构,岗位相对较稳定且学生求职成本也高,而电子商务、建筑设计专业毕业生就业单位为小型民营企业,岗位流动性较大,求职成本很低。在社会保障方面,该校2021届专科生享受“五险一金”的比例为56.64%。

(5) 毕业生就业公平情况

该校2021届毕业生在求职过程中遇到过就业歧视的比例为23.07%,遇到过就业歧视的主要类型为学历层次(82.31%)等。

(6) 毕业生就业薪酬情况

该校2021届专科生的平均月收入为3945元,比其求职时期望的月收入(5199元)低1254元。45.99%的人平均每周的工作时长为35-45小时,28.39%的人工作在45-55小时,12.75%的人工作在55小时以上。

2. 调研反馈中凸显的问题

(1) 就业稳定性不高

就业稳定性是就业质量的重要表征之一,毕业生就业稳定性关乎个人职业发展和社会稳定。对毕业生本身而言,频繁的离职、跳槽不利于个人技能和资源的积累,影响毕业生长期的职业生涯发展;对企业而言,员工的不稳定会直接影响工作进度、增加人力资源成本;对国家而言,在经济转型升级之际,职业教育是人才培养供给的主阵地和蓄水池,能够直接为市场和行业培养对口的高质量技术人才,而高职毕业生只有经过长期稳定的工作历练才能成为国家需要的能工巧匠。从调研数据中可以看出,高职院校毕业生就业稳定性较低,具体体现在履约率低、离职率高、专业对口率低。分析可能存在的原因有:一是学生进行职业生涯规划意识不够,调研数据显示,55.27%学生提出学校应加强职业发展规划指导。目前我国大多数高职院已将职业生涯规划作为必修课,但很多学生属于被动的职业生涯规划,容易“随大流”,很难以自身的发展需求与职业目标为出发点,对就业发展路径有全面的考虑。二是学生专业能力不够,一些专业培养目标定位低,对口就业岗位专业化程度低,导致专科生在就业市场竞争力弱。

(2) 就业回报不高

我国社会经济在不断发展,应用型技术人才需求增大。职业教育的重要性不断提升,规模也在不断扩大,“十三五”期间高职(专科)招生483.61万,占普通本专科的52.90%。然而从高职毕业生的就业薪资、缴纳保险比例、工作时长等调研数据来看,高职毕业生的就业回报依然不高。主要是当下社会对职业教育的认可度低,对职业教育存在部分偏见,认为中高考失利的学生前途堪忧,分流职业学校无疑就是被社会“淘汰”。而且多数高职院校存在教学内容与产业岗位需求脱节、职业实践教学流于形式、师资力量薄弱等问题,培养出的学生技能素养不高,无法匹配高回报的就业岗位。2021年,职业本科教育已经纳入现有的学士学位体系,这一举措意味着职业本科与普通本科学位证书具有同样效力,并将大大促进职业本科的高质量发展,提升我国职业技术人才就业回报。

三、高职院校毕业生就业质量提升路径

1. 聚焦思想引领，激发学生干事创业动力

坚持立德树人，为国家培养德智体美劳全面发展的社会主义接班人是高等教育的根本任务。高职院校要在就业指导课程融入“思政元素”，将社会主义核心价值观教育贯穿就业指导全过程，强化思想引领和思政育人，帮助毕业生树立正确的人生观、就业观和职业观。随着劳动力市场对人才素质要求不断提高，高职毕业生群体也在调整发展路径，为进一步拓宽就业路径，选择升学的毕业生比例逐年提升，越来越多的学生开始尝试灵活就业等多元化的就业形态。与此同时，针对慢就业、难就业、不就业或就业后激情、能力不足的毕业生，对症下药、正向激励，强化专业素质、提升就业竞争能力，培养毕业生的实践能力、创新创业意识等综合素质。

2. 聚焦产业需求，提升学校专业的匹配度

当前职业教育占据了半壁江山，其主要职责是服务现代化经济体系建设，与科技发展趋势和市场需求接轨培养高素质劳动者。伴随着人工智能时代的到来，经济结构持续优化、产业不断升级，新技术、新业态、新职业层出不穷，各行各业对高质量职业教育人才的需求越来越迫切。高职院校要紧跟行业用人需求，不断优化专业结构布局，构建与地方区域经济发展同频共振、特色鲜明的专业群；聚焦行业前沿和国家重点产业需求，及时更新教学内容，将新技术、新工艺、新规范纳入课程教学中；加强师资队伍建设，组织专业教师到与专业对口的相关企业，参加挂职锻炼、顶岗实习、合作研发、社会调查等实践活动，融入企业真实的生产、经营、管理环节，提升双师能力。

3. 聚焦校企合作，强化学生实习实训效果

产教融合和校企合作既是当前我国职业教育的基本办学模式，也是办好职业教育的关键所在。当前校企合作的难点在于：一是企业积极性不高，把实习学生当作廉价劳动力；二是校企合作主要体现在学生实习实训、教师实践方面，在专业建设、行业技术前沿指导等方面合作深度不够^[4]。针对这些问题，高职院校要加强顶层设计，围绕人才培养目标制定教学计划，准确划分学校课题学习、实训学习、结合实习工作学习的内容；主动与具备条件的企业联系，探讨实习的具体工作安排，在完成简单劳动的同时也要穿插一定技术技能的学习内容；寻求地方政府部门的政策帮助，专业设置与地方产业紧密结合，服务地方经济发展，增强校地合作的融合度。

4. 聚焦生涯规划教育，加强学生就业能力

目前，高职院校的生涯教育刚起步，但仍存在不少问题，如课程不成体系、未全年级覆盖、教师专业化水平不高、指导内容单一^[5]。高职院校要构建“全程化”职业生涯规划与就业指导体系，针对不同年级的学生开展分层教育。如在大一的“生涯启蒙期”，开设专业认知教育、生涯咨询、职业测评等活动，唤醒学生生涯规划意识；大二是“生涯储蓄期”，通过生涯规划大赛、简历大赛、职业大讲堂、创新训练计划等活动，提升学生就业竞争力；大三是“生涯决策期”，开展企业走访、实习见习、招聘会等活动，促进学生尽早就业。建立生涯发展与就业咨询室，结合学生多元需求，不断探索多元咨询方式，线下开展一对一咨询，线上开辟视频咨询、邮件咨询等多种服务形式，为学生提供多样化咨询选择。

5. 聚焦就业跟踪反馈，完善就业与人才培养联动

健全毕业生就业跟踪反馈机制，科学制定毕业生满意度调查、毕业生就业情况调查、用人单位满意度调查等各类跟踪调查的指标，对就业率、对口率、薪资、用人单位满意度等核心数据进行深入研究探讨，动态实施专业预警与退出管理，形成就业与招生计划、人才培养的联动机制。以学校为主体，教育行政部门为引导，用人单位参与，校内评价与企业实践相结合，全面掌握人才培养质量现状，加强人才培养状态数据平台建设、管理和应用，全过程做好人才培养质量的管控。并委托第三方实施毕业生跟踪调查和在校生网上专项调查，主动聘请企业兼职督导员，协助做好质量监控工作，形成了行业企业参与、学院与社会有机结合的多元评价机制，提高了自我诊断与改进的内生动力。

参考文献

- [1] 邢晖.《职业教育法》修订的历程回顾与新法内涵基本点及其影响的分析[J].中国职业技术教育,2022(24):5-14.
- [2] 刘素华.就业质量:内涵及其与就业数量的关系[J].内蒙古社会科学,2005(5):125-128.
- [3] 麦可思公司.就业蓝皮书:2019年中国高职生就业报告[M].北京:社会科学文献出版社,2019.
- [4] 俞启定.深化职业教育产教融合校企合作若干问题的思考[J].高等职业教育探索,2022,21(01):1-7.
- [5] 李显辉.日本普通高中职业生涯教育政策研究[J].比较教育研究,2021,43(6):51-57.