

高职院校技能人才供给与企业需求的适配性剖析

——以江西为例

□李秉强¹ 林红春¹ 左璇²

(1.江西科技师范大学 江西职业教育与产业发展研究院,江西 南昌 330038;2.江西科技师范大学 国际教育学院,江西 南昌 330038)

摘要:强化高职院校人才供给和企业需求的契合性,是我国构建技能型社会的重要举措。基于统计数据 and 招聘市场爬虫数据,以江西为例,实证分析了高职院校人才供给和企业人才需求的适配性。分析结果显示:技能人才供需存在显性的结构性偏离,传统型生产性服务业、劳动密集型和资本密集型制造业技能人才培养力度明显不足,而专业与产业结构匹配度不高、产教融合成效不显著、薪资竞争力与人才满意度双重失衡、专业设置与布局精准度不够是重要原因。要从优化专业布局对接产业结构、尽快完善校企协同育人机制、提高人才薪资福利制度吸引力、积极发挥政府协调职能等方面解决高职院校技能人才供给和企业需求的匹配问题。

关键词:高职院校;人才供给;人才需求;适配评价

作者简介:李秉强(1979—),男,江西丰城人,江西科技师范大学江西职业教育与产业发展研究院教授,博士,研究方向为产教融合、产业经济学;林红春(1998—),女,湖南长沙人,江西科技师范大学江西职业教育与产业发展研究院在读硕士生,研究方向为产教融合;(通信作者)左璇(1993—),女,江西丰城人,江西科技师范大学国际教育学院副教授,博士,研究方向为产教融合。

基金项目:江西省哲学社会科学重点研究基地项目“破解江西技能人才短板的制约与政策研究”(编号:22SKJD36),主持人:左璇;江西省职业教育与成人教育教学改革研究重点课题“基于类型教育的江西职教高考制度研究”(编号:JXJG-23-10-33),主持人:彭颖晖。

中图分类号:G710

文献标志码:A

文章编号:1001-7518(2025)03-0112-08

党的二十大报告明确提出,要加快建设国家战略人才力量,努力培养造就更多的卓越工程师、大国工匠、高技能人才。虽然近年来我国高等职业教育招生规模持续扩大,但并没有解决我国技能人才短缺问题,反而呈现出一边倒的就业难题,这应当是高职院校人才供给与企业人才需求适配不够所导致的。为解决我国各地普遍存在的技能人才短缺问题,提升技能人才质量和增加技能人才数量,国家相继出台了一系列政策法规,如2022年10月中共中央办公厅、国务院办公厅联合印发的《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》,2024年10月中共中

央、国务院联合发布的《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》,2025年1月人力资源和社会保障部、国家发展改革委等八部门联合印发的《关于推动技能强企工作的指导意见》。作为“中部崛起”的重要组成部分,江西的产业结构处于转型升级的关键期,对技能人才的需求日益多元化,且接壤长三角、珠三角、海西经济区的地理位置,使得诠释其技能人才培养和企业需求的矛盾有着较好的代表性。通过剖析江西,不仅能为江西实现技能人才精准对接提供应对举措,也能为全国其他地区提供参考,以提升技能人才培养的适应性。

关于技能人才供需匹配的研究,当前学界主要聚焦高职院校人才培养、人才供需适配评价、职业教育人才供需关联性三方面。关于高职院校人才培养的相关研究,主要包括高职人才培养模式的困境和改进路径^[1]、高等职业教育人才培养的要求和实施途径^[2]、国际高职人才培养质量体系^[3]等方面。学者通常认为高职院校的人才培养需要做出相应的调整。关于人才供给与人才需求适配度的评价方法比较多,主要采取相关性分析^[4]、就业弹性和结构偏离度^[5]、灰色关联分析法^[6]、协调系数和标准差椭圆模型^[7]、结构相似系数^[8]等方法。对区域高职专业与产业结构的适配度研究,学者主要采用一元指标^[9]和多元指标^[10]展开定量研究,部分学者还运用多元典型相关分析、灰色关联度等统计模型^[11]进行研究。也有学者剖析了江西职业教育人才供给与需求的关联性。例如,曾智飞揭示了江西地方经济与职业教育的双向互动机制^[12];胡强探讨了景德镇陶瓷产业与职业教育的互动关系^[13];刘金露和黄国清从规模、质量及专业结构协调度三方面解析高等职业教育与区域经济关系^[14];周金堂强调专业人才培养需紧密对接经济社会发展战略^[15];王姣姣和柯政彦基于高职产业学院视角,分析了技能人才培养与市场需求的匹配度^[16]。

现有研究表明,高职院校人才供给与社会需求契合度问题已引起学界较多关注。但既有成果主要聚焦在宏观层面,从企业微观需求视角探求人才供给与社会需求适配度的研究较为缺乏。为此,本文基于统计数据与招聘网站爬虫数据,实证解析江西高职院校人才供给和企业人才需求的适配度,并提出增强两者适配度的措施。

一、高职院校人才供给和企业人才需求适配度评价

(一)方法说明

高职院校人才供给与企业需求的适配度涉及两类关联结构。一是人才供给结构,即人才培养的规格、类型、层次与社会产业分工的对应关系,横向体现为专业设置,纵向表现为培养层次。因此,本文选用在校生成人数作为供给指标。二是企业需求结构,要求专业设置与产业人才需求的规格类型相契合。产业结构是判断专业结构是否合理的重要标

准,并能反映经济发展形势。因此,本文选用从业人员规模与市场招聘数量作为需求指标。

由上述文献可知,学者大多采用多重方法评价人才供给与企业需求适配度,考虑到结构偏离度指标应用已较为成熟,本文选取该指标测算江西高职院校人才供需的适配程度。参考张抗私^[17]的测度方法,本文将产业结构偏离度作为核心衡量指标,计算公式为:三次产业增加值所占比重除以三次产业就业所占比重减1,用式(1)表示为:

$$D_i = \frac{X_i/X_i}{Y_i/Y_i} - 1 \quad (1)$$

D_i 为第*i*类结构偏离度,其中 X_i/X_i 和 Y_i/Y_i 分别为*X*、*Y*在第*i*类的占比。笔者基于该公式构建了六类偏离度,如表1所示。

表1 结构偏离度指标体系及计算公式

指标代码	定义	计算公式
D_{i1}	产业一专业结构偏离度	$\frac{X_{i1}/X_{i1}}{Y_{i1}/Y_{i1}} - 1$ (X_{i1} : 产业产值, Y_{i1} : 专业在校生成人数)
D_{i2}	产业一就业结构偏离度	$\frac{X_{i2}/X_{i2}}{Y_{i2}/Y_{i2}} - 1$ (X_{i2} : 产业产值, Y_{i2} : 就业人数)
D_{i3}	产业一招聘结构偏离度	$\frac{X_{i3}/X_{i3}}{Y_{i3}/Y_{i3}} - 1$ (X_{i3} : 产业产值, Y_{i3} : 招聘人数)
D_{i4}	专业一招聘结构偏离度	$\frac{X_{i4}/X_{i4}}{Y_{i4}/Y_{i4}} - 1$ (X_{i4} : 专业在校生成人数, Y_{i4} : 招聘人数)
D_{i5}	专业一就业结构偏离度	$\frac{X_{i5}/X_{i5}}{Y_{i5}/Y_{i5}} - 1$ (X_{i5} : 专业在校生成人数, Y_{i5} : 就业人数)
D_{i6}	专业一招聘结构偏离度 (分属性)	$\frac{X_{i6}/X_{i6}}{Y_{i6}/Y_{i6}} - 1$ (X_{i6} : 专业在校生成人数, Y_{i6} : 分属性招聘人数)

当偏离度指标 D_{i1} 至 D_{i6} 为正值时,分别表明专业培养人数低于产业实际需求(D_{i1})、就业人数小于产业实际需求人数(D_{i2})、企业招聘人数小于产业实际需求人数(D_{i3})、企业招聘人数小于该专业培养人数(D_{i4})、就业人数小于该专业培养人数(D_{i5})、企业招聘人数小于该专业培养人数(分属性)(D_{i6})。

(二) 数据来源与说明

1.数据来源。本文产业结构及就业数据均来自《江西省统计年鉴》(2022),专业结构数据采用《江西省教育统计数据》(2022)中高职院校19个专业大类的在校生数据,行业招聘数据来自2022年4月对江西各大招聘网站的爬虫结果。

2.数据说明。第一,招聘网站数据分类。基于江西各招聘网站数据特征及研究需要,本文对人才需求类别进行整合分类(部分大类合并表述),详见表2。

表2 招聘网站数据分类

大类名称	细分领域
医药卫生类	医疗/保健/卫生服务/医疗器械
水利类	水电技术/水利工程
教育文体类	教育科研/文化传媒/广告会展
公共管理类	行政文秘/法律咨询/社区服务
旅游类	餐饮酒店/旅游服务
电子信息类	IT/通信/计算机
财经商贸类	金融贸易/电子商务
土木建筑类	房地产/物业管理
资源环境类	环境检测
装备制造类	机械加工/轻工纺织
能源材料类	电力/新能源
农林牧渔类	农业技术/畜牧兽医

基于上述分类准则,剔除80条无效数据(含77条空白及3条采样岗位),获得11139条有效记录。其中,招聘人数“若干”计为2人,“不限”计为10人。

第二,划分标准。第一、二、三产业的划分标准依据《中国统计年鉴》(2022),高职专业类别采用2021年专科目录。鉴于2016年专业目录调整与行业分类存在名称差异,本文将高职19个招生大类与国民经济19个行业分类(国际组织不纳入分析范畴)匹配归并,最终形成15个对应大类,如表3所示。同时,根据《中国工业经济统计年鉴》产业分类标准^[18],制造业划分为劳动、资源、资本、技术四类密集型产业。基于高职学生就业特征,服务业领域重点考察生产性服务业^[19],具体界定为:交通运输、仓储邮政、房地产、批发零售、旅游餐饮等传统型生产性服务业以及以金融业为代表的现代型生产性服务业^[18]。

表3 高职院校产业(行业)与专业对应关系

行业门类	专业
农、林、牧、渔业	农林牧渔大类
采矿业	资源环境与安全大类
制造业	装备制造大类、轻工纺织大类、食品药品与粮食大类、生物化工大类
电力、热力、燃气及水生产和供应业	能源动力与材料大类
建筑业,房地产业	土木建筑大类
交通运输、仓储和邮政业	交通运输大类
住宿和餐饮业	旅游大类
信息传输、软件和信息技术服务业	电子与信息大类
金融业,批发和零售业,租赁和商务服务业	财经商贸大类
卫生和社会工作	医药卫生大类
居民服务、修理和其他服务业	—
科学研究和技术服务业	—
水利、环境和公共设施管理业	水利大类
教育,文化、体育和娱乐业	教育与体育大类、文化艺术大类、新闻传播大类
公共管理、社会保障和社会组织	公共管理与服务大类、公安与司法大类

依据教育部《普通高等学校高等职业教育(专科)专业目录(2021年)》,2021年江西高职院校专业对应一、二、三产业的分布如下^①:第一产业包含农林牧渔、水利大类,专业布点50个,占比2.77%;第二产业涵盖装备制造等7个大类,专业布点547个,占比30.30%;第三产业包含财经商贸等10个大类,专业布点1208个,占比66.93%。

3.适配性实证。本文采取层级方式进行处理,即首先考察产业结构与高职院校专业结构、就业结构、招聘结构的偏离度,随后解答专业结构与就业结构、招聘结构的偏离度,最后解答就业结构与招聘结构的偏离度,即考察两两之间的偏离度。此外,本文采取了总体和分结构两种不同的维度进行偏离度剖析。

为便于进行偏离度剖析,本文给出如下界定标准:如果 $|D_m| \geq 3$,说明处于极度偏离状态;如果 $1 \leq |D_m| \leq 3$,说明处于相当偏离状态;如果 $0.5 \leq |D_m| \leq 1$,说明处于一般偏离状态;如果 $0.25 \leq |D_m| \leq 0.5$,说明处于基本偏离状态;如果 $|D_m| \leq 0.25$,说明处于基本不偏离状态。笔者拟从三大产业、行业、产业属性三个维度剖析江西高职院校人才供给和企业人才需求的偏离度,具体数据详见表4、表5、表6。

第一,三大产业剖析。基于《江西省统计年鉴》(2022)和2022年8月从江西省教育厅获取的原始数据资料,笔者计算出2021年产业结构与专业结构偏离度(偏离度 D_{11})、产业结构与就业结构偏离度(偏离度 D_{21})、

产业结构与招聘结构的偏离度(偏离度 D_{i3}),详见表4。

表4 产业结构与专业、就业、招聘结构的偏离度

产业	GDP构成(%)	高职在校生构成(%)	就业人数构成(%)	招聘人数构成(%)	偏离度 D_{i1}	偏离度 D_{i2}	偏离度 D_{i3}
第一产业	7.88	3.26	18.91	0.36	1.42	-0.58	20.89
第二产业	44.51	20.41	34.38	41.53	1.18	0.29	0.07
第三产业	47.61	76.33	46.61	58.11	-0.38	0.02	-0.18

注: GDP构成、就业人数构成的原始数据来源于《江西省统计年鉴》(2022); 高职在校生人数的原始数据来源于江西省教育厅; 招聘人数数据的原始数据来自江西各大人力资源市场的岗位需求爬虫数据。

从产业结构与专业结构的偏离度看, 江西第一产业、第二产业、第三产业的偏离度分别为1.42、1.18、-0.38, 即第一产业和第二产业的专业结构处于供不应求状态, 而第三产业的专业结构处于供过于求状态, 且第一产业和第二产业均处于相当偏离状态, 而第三产业处于基本偏离状态。首先, 第一产业的专业结构比重明显低于产业结构, 这与江西各职业院校较少开设农林牧渔等专业有关。统计结果显示, 2021年江西省高职院校开设农林牧渔类专业共计24个(专业占比6.20%)、专业布点数51个(专业布点数占比2.69%), 即各高职院校开设第一产业专业的意向不强。其次, 第二产业的专业结构偏离度与第一产业相似, 即明显低于相对应的产业比重, 表明江西第二产业的专业结构比重尚需加强, 以满足制造业转型升级的需要。最后, 第三产业的专业结构比重高于产业结构, 且明显高于经济社会发展所需, 即高职院校专业设置的服务性专业和学生数量明显偏高。例如, 2021年江西高职教育中第三产业类专业在校学生数占比高达76.33%, 且以财经、文化教育等专业为主。

从产业结构与就业结构偏离度看, 江西第一产业、第二产业、第三产业的偏离度分别为-0.58、0.29、0.02, 即分别处于基本偏离、基本偏离、基本不偏离状态。统计结果显示, 2021年江西第一产业比重仅占7.88%, 但就业人员却达18.91%, 表明还有较多劳动力没有脱离第一产业, 在一定程度上显示了江西省农业经济发展相对低下、现代化农业产业发展水平有待提升^[20]; 江西第二产业的GDP比重和就业比重分别为44.51%和34.38%, 表明就业应该向第二产业特别是制造业转变, 这就要求江西高职院校的人才培养结构要相应转变, 以契合江西经济发展的需要。但是, 第二产业和第三产业的内部结构也存在

明显差异, 需要进行结构性差异解析。

从产业结构与招聘结构偏离度看, 呈现出明显的倒挂现象, 即江西三大产业的招聘需求结构与产业结构出现了明显的背离。招聘数据显示, 江西第一产业、第二产业、第三产业的需求结构分别为0.36%、41.53%、58.11%, 从而导致三个产业的偏离度分别为20.89、0.07、-0.18, 即第一产业处于极度偏离状态, 而第二产业和第三产业处于基本不偏离状态。从统计结果看, 江西第一产业的招聘人数明显较少, 但第二产业和第三产业的招聘偏离度接近于零, 表明江西第二产业、第三产业的岗位需求基本与产业结构契合。

第二, 行业剖析。由表5可知, 在细化专业分类时, 江西不同行业的专业结构与招聘结构偏离度(D_{i4})和专业结构与就业结构偏离度(D_{i5})存在结构性差异。从专业结构与招聘结构偏离度(D_{i4})看, 农林牧渔、卫生和社会工作两大类行业的偏离度均超过10(处于极度偏离状态), 表明这两大行业的招聘人数远少于相关专业的培养人数, 这可能是因为职业院校开设的相关专业相对较多, 从而导致毕业生就业困难; 水利/环境和公共设施管理业、采矿业、电力/热力/燃气及水生产和供应业、信息传输/软件和信息技术服务业、教育/文化/体育和娱乐业等行业的偏离度均大于1.5, 但小于2.5(处于相当偏离状态), 表明这些大类行业的高职毕业生的就业总体状况也相对困难; 制造业的偏离度达-0.72, 表明制造业的技能人才需求处于一般偏离状态, 这也解释了为什么全国各地经常出现较为严重的制造业技工荒的现象^[21]。从专业结构与就业结构偏离度(D_{i5})看, 信息传输/软件和信息技术服务业的高职学生培养人数远大于就业人数(偏离度高达13.74), 说明大部分毕业生的专业对口率偏低; 其余产业偏离度的绝对值均小于1, 但水利/环境和公共设施管理业、建筑业、房地产业的就业人数要明显大于高职院校的人才培养数量, 其偏离度分别为-0.58、0.58、-0.61, 均处于一般偏离状态。从以上 D_{i4} 和 D_{i5} 对比可以得出: 专业结构与招聘结构的偏离度和专业结构与就业结构的偏离度存在一定关联, 但也有一部分产业会发生转变, 例如水利/环境和公共设施管理业、电力/热力/燃气及水生产和供应业、建筑业、房地产业、金融业、批发和零售业、租赁和商务服务业、交通运输/仓储和邮政业。

表5 不同行业专业结构与招聘结构、就业结构的偏离度对比

行业类别	在校生构成 (%)	招聘人数构成 (%)	就业人数构成 (%)	招聘结构偏离度 D_{ei}	就业结构偏离度 D_{ej}
农、林、牧、渔业	2.70	0.19	0.62	12.98	3.34
水利、环境和公共设施管理业	0.56	0.17	1.32	2.33	-0.58
采矿业	1.10	0.45	0.57	1.61	0.93
制造业	9.48	33.49	22.59	-0.72	-0.58
电力、热力、燃气及水生产和供应业	2.02	0.59	2.11	2.44	-0.04
建筑业、房地产业	7.82	7.25	19.84	0.08	-0.61
金融业、批发和零售业、租赁和商务服务业	18.38	32.89	9.51	-0.45	0.93
交通运输、仓储和邮政业	3.35	2.92	4.00	0.18	-0.16
住宿和餐饮业	1.49	1.32	0.93	0.33	0.61
信息传输、软件和信息技术服务业	18.78	5.97	1.27	2.24	13.74
卫生和社会工作	11.39	0.75	6.58	14.15	0.73
教育、文化、体育和娱乐业	20.32	6.47	14.73	2.14	0.38
公共管理、社会保障和社会组织	2.62	7.54	14.09	-0.65	-0.81

第三,类别剖析。从我国经济发展现状看,服务业和制造业是吸纳高职院校毕业生就业的两大产业。为方便解析不同属性的产业招聘人数与高职院校人才培养的关联性,笔者将服务业划分为传统型生产性服务业和现代型生产性服务业,将制造业划分为劳动密集型制造业、资源密集型制造业、资本密集型制造业、技术密集型制造业,结果详见表6。从表6可知,资源密集型制造业处于极度偏离状态,现代型生产性服务业和技术密集型制造业处于相当偏离状态,且企业招聘人数均显著少于高职院校的培养人数;劳动密集型制造业、资本密集型制造业、传统型生产性服务业的偏离度分别为-0.86、-0.50、-0.41,表明江西省职业院校培养的技能人才难以满足社会需求,尤其是劳动密集型制造业的缺口比较大,在一定程度上印证了江西的制造业以劳动密集型为主,且高职院校服务该类制造业的能力明显有待加强。

表6 不同产业属性的专业结构与招聘结构的偏离度

行业	在校生人数 (人)	在校生构成 (%)	招聘人数 (人)	招聘人数构成 (%)	偏离度 D_{ie}
传统型生产性服务业	69 268	26.84	26 971	45.44	-0.41
现代型生产性服务业	40 007	15.50	2 367	3.99	2.89
劳动密集型制造业	1 414	0.55	2 334	3.93	-0.86
资源密集型制造业	2 328	0.90	1 231	2.07	7.01
资本密集型制造业	42 851	16.61	19 708	33.21	-0.50
技术密集型制造业	102 78	39.60	6 739	11.35	2.49

注:按行业分类对数据重新进行了处理,且将服务业和制造业的人数均视为是总数,即100%;在校生人数数据仅包括上述分类中提到的专业。

由表4、表5、表6可知,江西高职院校人才供给与企业需求存在显著的偏离和差异,总体表现为第一产业领域中各专业毕业生的社会需求相对较弱,而传统型生产性服务业、劳动和资本密集型制造业的技能人才培养力度明显不足。这就要求江西高职院校加快专业调整步伐,以适应企业的实际需求。

二、影响江西高职人才供给与企业人才需求适配的成因分析

(一)专业与产业结构匹配度不高

江西高职院校的专业结构呈现显著的重服务业属性,与区域重点产业存在显性错位。数据显示,2021年江西高职院校采矿类、制造类专业的在校生占比仅为1.10%、9.48%,难以满足江西有色金属冶炼等主导产业需求。与此同时,财经类专业在校生占比高达18.38%,已超出市场容纳能力。此外,在江西“1269”产业规划中,电子信息、装备制造等八大重点领域存在明显人才缺口,但省内高职院校却未能有效对接产业升级需求。随着中西部地区承接沿海产业转移进程加快,江西高职院校的专业结构与区域产业发展的矛盾将会进一步凸显。江西高职院校作为江西支柱产业人才供给主渠道,其技能人才培养的滞后已制约了江西经济战略转型,这种结构性矛盾既体现其对支柱产业的支撑不足,更反映其与产业升级方向存在的系统性偏差。

(二)产教融合成效不显著

为深化产教融合,江西各级政府实施了倾斜性政策并取得了较为显著的成效。但当前高职院校校企合作仍普遍存在浅层次、自发式、松散型特征,教育链与产业链尚未形成良性互动。从参与主体看,职业教育领域尚未构建政企校行协同机制,存在激励保障不足、管理分散、协同乏力等问题^[22]。在政策设计层面,现行政策虽覆盖校企双主体,但着力点明显向职业院校倾斜,对其办学模式、专业设置等提出明确要求,而对企业仅作“参与办学”“共建实训基地”等原则性表述,缺乏具体实施路径与责任划分,导致企业责任认知模糊,参与积极性不足^[23]。

(三)薪资竞争力与人才满意度双重失衡

薪资福利作为职业选择的关键要素,直接影响技能人才的工作积极性与公平感知^[24],其区域落差与类型差异共同导致技能人才满意度偏低。从横

向对比看,江西高职毕业生起薪约为3 000元,仅为浙江技工薪资的约50%;从纵向对比看,2023年江西私营单位年均工资为52 667元,较本省非私营单位低37.1%,且技能人才薪资仅为管理层的65%—70%^[25]。这种“双落差”与“环江西高工资带”形成共振,加剧人才外流。省内企业普工/技工岗位薪资区间比值为1.43—1.68(南昌、九江等地工资最低为3 767元,最高为8 852元),而2023年江西以3 787元平均工资位列全国倒数第二,显著落后于长三角地区。研究表明,薪资竞争力不足叠加职业发展受限,使江西技能人才在晋升通道(较管理人员延长2—3年)、社会认同等方面形成复合型落差^[26],导致00后从业意愿较2015年下降22个百分点。尽管国家相继出台《“技能中国行动”实施方案》(2021)、《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》(2022)等政策,但技能人才对工作环境、就业保障的满意度仍滞后于管理人员,且在劳动关系领域存在制度性落差。这种结构性困境通过高职院校低录取门槛反向形塑社会预期,形成“薪资洼地—人才外流—用工荒”的恶性循环,在“环江西经济圈”虹吸效应下,省内技能人才向长三角、珠三角外流趋势将持续加强。

(四)专业设置与布局的精准度不够

江西高职院校专业布局与区域产业结构适配度不足,亟待通过优化专业设置破解困境^[27]。江西高职院校应优化专业设置,结合区域产业升级对技能人才需求情况,科学预判各行业的技能人才缺口。从教育规律看,专业设置需兼顾经济前瞻性与区域适配度,这对高职院校的发展非常重要。当前江西高职院校在专业设置与布局方面主要存在以下双重困境:一是“羊群效应”引发各职业院校大规模开设计算机、财经商贸等热门专业,导致人才供给失衡;二是设置专业时未对区域产业需求作系统性研判,主要表现为人才培养方案中行业参与不足、脱离办学实际盲目跨科开设专业(如文科院校开办工科专业)、新专业论证疏于市场调研等,致使人才培养规格与产业实际需求脱节。

三、提升江西高职院校人才供给与企业需求适配的举措

(一)优化专业布局、对接产业结构

高职院校承担着服务地方经济与培养技能人才

的双重职能,提升专业设置与产业结构的协调性是其必然职责。高职院校专业建设要满足区域经济发展需求,必须做到以下几方面:一是锚定主导产业与支柱产业,依据各地“十四五”规划及产业专项规划设置专业,并在招生规模上实施动态调控;二是对标国家限制性产业目录,针对高污染、高能耗产业领域建立专业动态退出机制;三是通过专业设置与院校布局、招生规模的协同优化,培养契合区域经济发展需要的技能人才。以江西为例,各高职院校可围绕省内“1269”重点产业布局,设置政府重点发展的新兴产业专业,如大数据、智能制造等,同时加强统筹、避免重复,最大限度地培养契合江西产业升级需求的赣鄱工匠、技术能手^[28]。

(二)尽快完善校企协同育人机制

教育部与江西省共建职业教育创新发展高地,标志着江西职教发展已上升到国家战略高度,其关键抓手在于实现职业教育与产业的深度融合,而构建校企协同育人机制则是实现产教融合的重要突破口。具体而言,各级政府可从以下几方面入手:一是完善推进机制,细化企业参与政策,明确企业责任与权利,切实落实产教融合型企业在金融、财政、土地等方面的激励政策及税收优惠^[29],推动企业从被动响应转为主动参与;二是优化职业院校指导体系,针对职业院校的办学模式、专业设置等提供标准化指引,从而提升技能人才培养质量;三是鼓励校企共建企业内训体系,政校企联合开发培训课程,提升学生的技术素养;四是搭建产学研合作平台,促进职业院校、科研机构与行业企业进行技术转化合作,全面提升产教融合效能。

(三)提高人才薪资福利制度吸引力

技能岗位薪资待遇偏低导致技能人才从业意愿不足,这从各地频现的“技工荒”现象可见一斑。面对“技工荒”问题,国务院各部委相继出台了一系列应对政策,如2021年1月,人力资源和社会保障部发布的《技能人才薪酬分配指引》明确提出要建立技能价值导向薪酬体系。基于此,政府和企业可从以下几方面进行完善:一是构建职级薪酬体系,依据岗位价值评估实现职薪匹配,确保技能人才晋升与薪酬同步提升;二是强化技能津贴制度,通过提高技能津贴标准,使高级技工薪资向管理层看齐;三是设立

技术攻关奖励,对解决生产难题的技能人才给予专项激励;四是实施同等待遇政策,对高技能领军人才采取年薪制、股权激励等多元分配方式,实现高技能人才与企业协同发展。对江西而言,通过物质激励与职业价值双重提升,既体现了“多劳多得”原则,更能为“六个江西”建设提供人才支撑。

(四) 积极发挥政府协调职能

政府在高等职业教育与劳动力市场中发挥着关键调控作用。省级政府通过专业审批、招生指标分配等行政手段掌握高职院校核心资源配置权,为宏观调控人才培养与市场需求关系提供了制度支撑。为此,要充分发挥政府的宏观指导作用,需重点构建三方面机制:一是建立动态监测体系,通过整合产业与人才数据资源,定期发布供需分析报告及配套政策,重点扶持紧缺专业并调控过剩专业;二是引导高职院校立足自身优势制定差异化发展战略,强化服务区域产业能力;三是鼓励高职院校围绕国家战略布局,设置数字经济、绿色制造等前沿技术专业。当前,江西正处于突破“环江西经济圈”的关键阶段,亟需通过推进数字化专业集群建设驱动制造业智能化转型,从而提升江西经济发展潜力^[30]。

注释:

① 关于具体分类,如有必要,可向作者索要原始分类标准。

参考文献:

- [1]梁克东.高职院校人才培养质量治理的实践反思与路径优化[J].中国高教研究,2023(2): 102-108.
- [2]习强.“双高计划”建设下高职人才培养模式的再审视[J].西南林业大学学报(社会科学版),2021(5): 101-104.
- [3]杨建新.“一带一路”背景下我国职业教育国际化人才培养逻辑思考及实践进路[J].江苏高教,2023(5): 120-124.
- [4]景跃军,张昀.我国劳动力就业结构与产业结构相关性及其协调性分析[J].人口学刊,2015(5): 85-93.
- [5]廖添土,葛格.福建省产业结构与就业结构耦合效应分析[J].经济研究参考,2019(11): 68-82.
- [6]张桂文,孙亚南.人力资本与产业结构演进耦合关系的实证研究[J].中国人口科学,2014(6): 96-106+128.
- [7]单良,张涛.中国产业结构与就业结构协调性时空演变研究[J].中国人口科学,2018(2): 39-49+127.
- [8]周玉翠,石军南,蒋伟东,潘黎佳.浙江省各市第二产业劳动力就业结构相似性研究[J].城市学刊,2019(3): 22-29.
- [9]于玲玲,宁永红.陕西高职院校专业结构和区域经济结构适应性调查与分析[J].教育与职业,2011(24): 15-18.
- [10]龚森.福建高职教育专业结构与产业结构契合度实证研究[J].教育评论,2016(11): 3-8.
- [11]汤建.高等教育结构、就业结构和产业结构的相关性分析:以安徽省为例[J].重庆高教研究,2018(2): 48-57.
- [12]曾智飞.以江西省为例分析地方经济发展与职业教育的相关性[J].教育与职业,2014(3): 169-171.
- [13]胡强.基于产业发展的景德镇陶瓷职业教育模式研究[J].职教论坛,2017(2): 65-68.
- [14]刘金露,黄国清.江西省高等职业教育与区域经济发展协调性研究[J].职业教育研究,2018(4): 18-21.
- [15]周金堂.高校专业设置与人才培养、市场需求相关度研究:以江西省本科高校为例[J].教育学术月刊,2018(1): 35-47.
- [16]王姣姣,柯政彦.产教融合视域下高职产业学院建设的现状、经验与展望:基于江西省17个产业学院的分析[J].职教论坛,2021(6): 129-134.
- [17]张抗私,高东方.辽宁省产业结构与就业结构协调关系研究[J].中国人口科学,2013(6): 80-90+128.
- [18]李秉强.中国制造业与生产性服务业的耦合性判断[J].统计与信息论坛,2014(4): 82-88.
- [19]奚康.高职院校生产性服务业人才培养质量实证研究[J].机械职业教育,2021(1): 40-43+58.
- [20]陈莉,王羽.新时代中国农业现代化发展水平熵评价[J].蚌埠学院学报,2021(1): 32-28.
- [21]左和平,李秉强,余静.制造业技能人才工匠精神测评与影响因素实证研究[J].教育与经济,2022(4): 12-20+39.
- [22]罗应棉,陈雨露.高质量发展背景下江西省职业教

- 育的改革成效、面临问题与对策建议[J].教育与职业, 2023(11): 45-49.
- [23]贺会团.新质生产力发展背景下技能型社会建设:特征趋势、逻辑机理与优化路径[J].中国职业技术教育, 2024(31): 3-11+20.
- [24]何丽.民营制造业企业技能人才离职倾向调查研究[J].科研管理, 2017(S1): 365-372.
- [25]王胜炳.技能型社会建设背景下高技能人才培养的省域探索[J].中国职业技术教育, 2021(28): 38-44.
- [26]刘璘.企业高技能人才培养的现状与路径探析[J].工会理论研究(上海工会管理职业学院学报), 2019(3): 49-55.
- [27]李颖.区域经济发展视域下江西省高职专业设置研究[D].南昌:江西科技师范大学, 2017.
- [28]李丹丹.高职教育发展与劳动力市场需求适应性研究[D].南昌:江西农业大学, 2018.
- [29]刘常兴,刘源.高等职业教育产教融合发展及推进策略研究[J].教育理论与实践, 2021(21): 20-23.
- [30]章丽萍,蒋尧明.基于三螺旋理论的产业结构与就业结构耦合效应研究:以江西为例[J].江西社会科学, 2022(5): 65-79+206-207.

责任编辑 谢荣国

Analysis of the Adaptation of Skilled Talent Supply in Higher Vocational Colleges and Enterprise Demand: A Case Study of Jiangxi Province

Li Bingqiang¹, Lin Hongchun¹, Zuo Xuan²

(1.Jiangxi Vocational Education & Industrial Development Institute, Jiangxi Science & Technology Normal University, Nanchang 330038, China; 2.School of International Education, Jiangxi Science & Technology Normal University, Nanchang 330038, China)

Abstract: Strengthening alignment between talent supply cultivated by higher vocational college and enterprise demand constitutes a crucial initiative for building a skilled society in China. Based on statistical data and crawler data from recruitment markets, this study conducts an empirical analysis of the adaptability between talent supply cultivated by higher vocational college and enterprise demand in Jiangxi Province. The findings reveal significant structural deviations in the supply-demand relationship of skilled talents: there exists insufficient talent cultivation in traditional producer services, labor-intensive, and capital-intensive manufacturing industries. Key contributing factors include the mismatch between academic programs and industrial structure, limited outcomes of industry-education integration, dual imbalance between salary competitiveness and talent satisfaction, and imprecise specialty development. Finally, the paper proposes measures to enhance talent supply-demand matching, including optimizing academic program layouts to align with industrial structure, accelerating the improvement of industry-education collaborative education mechanisms, enhancing the attractiveness of compensation and benefit systems, and leveraging government coordination functions more effectively.

Keywords: higher vocational college; talent supply; talent demand; adaptation evaluation