

# 高质量发展要求下高职会计专业 学生就业能力提升研究

查小玲

(江苏财经职业技术学院, 江苏 连云港 222061)

**【摘要】**高质量发展要求下,高职院校承担培养专业技能型人才的责任,财经类高职院校每年培养出的会计专业学生数量有很多,但这些学生未来的就业情况堪忧,因此,“如何提高高职会计专业学生的就业能力”是我们迫切需要研究的课题。本研究基于国家高质量发展、社会持续进步的迫切要求,通过对基本概念的介绍,联系高质量发展与高职教育,讨论我国高职会计专业学生就业能力提升的必要性,再细化就业能力的影响因素,以期寻求提升高职会计专业学生就业能力的策略。

**【关键词】**高质量发展;大数据与会计;就业能力;高职教育;校企合作

**【中图分类号】**G717.38

**【文献标志码】**A

**【文章编号】**2095-168X(2022)08-0137-03

自2005年国务院发布《国务院关于大力发展职业教育的决定》(国发〔2005〕35号)以来,高职教育已对中国人力资源市场产生很大的影响。2017年“高质量发展”概念的提出,为高职教育指明了方向,即高职教育要将未来发展重点放在质量上。学生就业是高职教育面临的重大难点和痛点,尽管表面数据能看到每年有96%以上的就业率,但真实就业率指标有一定落差。因此,高质量发展下,高职教育的高质量发展首先要解决学生高质量就业问题,如何提升学生的就业能力成为亟待解决的难题。

## 一、相关概念的界定

### (一) 高质量发展

2017年中国共产党第十九次全国代表大会上第一次提出“高质量发展”论述,即中国经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段。报告提出“建立健全绿色低碳循环发展的经济体系”,为新时代下高质量发展指明了方向。2021年,恰逢“两个一百年”奋斗目标的历史交汇点,习近平总书记接连强调“高质量发展”,意义重大。

### (二) 高职会计专业(大数据与会计专业)

高职会计专业是2021年以前的专业名称,随着时代的进步,大数据时代背景下,自2021年9月起全国高等职业院校统一将该专业名称修改为“大数据与会计”。该专业的就业方向主要是在中小微企业、会计师事务所、证券公司、基金公司、商业银行、集团公司、数据分析中心、事业单位等企事业单位从事财务会计、管理会计、财务共享服务、金融投资等方面的工作,也能够进行大数据会计业务逻辑处理和系统分析工作。该专业培养思想政治坚定、德技并修、全面发展、能践行社会主义核心价值观,具有较高的文化水平、良好的职业道德和人文技术素养,掌握财务会计、管理会计、成本管理、战略与风险管理、大数据技术等基本知识和基本技能,能够从事会计核算、财务管理、税费计算与缴纳、财务大数据分析、智能会计等工作的知业务、懂技术、会操作、能管理、守初心的高素质技术技能人才。

### (三) 学生就业能力

“就业能力”概念始于二十世纪初,英国经济学家Beveridge提出“就业能力”即“可雇佣性”。大学生的就业能力主要是指实现大学生就业理想、满足社会需求、实现自身价值的的能力。主要体现在大学生的职

业目标是否明确、知识技能是否扎实、就业心态是否端正、是否有适应岗位的实践能力等。郑晓明在其《“就业能力”论》中指出,内容上学生就业能力包括学习能力、思想能力、实践能力、应聘能力和适应能力等。

## 二、高质量发展与高职教育

### (一) 高质量发展对高职教育提出的新要求

1. 变革人才培养方案,符合时代特色。现今这个时代,可以用几个关键词形容:互联网、大数据、区块链、人工智能、财务共享,这给高职大数据与会计专业带来前所未有的挑战。高职院校要不断变革人才培养方案,使育人成果符合新时代高质量发展的要求。

2. 修订课程标准,融入思政元素。高职课程标准要在人才培养方案基础上不断修订,课程目标设定、内容项目化重构、各任务重难点突出,结合具体内容的思政融入,每一环节都需要不断完善,以满足高质量发展对高职教育的新要求。

3. 提高人才输出质量。高质量发展要求高职教育培养的人才,不单满足于专业技能、操作能力,更强调高职人才个人素养、综合素质和专业技能的提升。人工智能的发展使用人市场对位于传统金字塔低端的机械化工作人才需求越来越少,这迫使以传统输出一线操作技能人才为主的高职院校,必须想办法提高人才质量,以解决高职学生就业的问题。

### (二) 高职教育体系的完善促进我国经济高质量发展

1. 高职教育体系的完善促进职业教育高质量发展。高职院校可以通过优化顶层设计、重构专业布局、深化改革办学体制和育人机制等来不断完成教育体系,实现立德树人根本任务,推动职业教育高质量长远发展。

2. 高质量职业教育服务我国经济高质量发展。2019年,中国职业技术教育学会会长、教育部原副部长鲁昕在中国职业技术教育学会学术年会上指出,“发展职业教育必须基于国家发展阶段、必须支撑国家发展目标、必须服务国家产业战略、必须支撑科学技术进步、必须对接社会市场需求”。事实证明,70多年来,我国职业教育创造的业绩成果丰硕,已为、还将继续为我国经济高质量发展做出不可磨灭的重要贡献。

## 三、高质量发展要求下高职会计专业学生就业能力提升的必要性

### (一) 解决我国人才市场就业矛盾的需要

常年来,我国人才市场一直存在着一个奇怪的现象,即大量的劳动力供给与企业需要人才的劳动力缺乏

的事实。这一现象的主要原因是高职院校培养的学生,素质、能力等方面,可能与用人单位需求不相符。存在这一现象的主要后果是就业矛盾的不断突出。因此,高职会计专业学生有必要提升自己的就业能力。

### (二) 高质量发展下高职教育的内在要求

目前,高职毕业生存在一个用人单位普遍认为的缺点,即能力缺乏。这里所说的能力不仅是文化基础的学习能力,还包括专业技能、领导能力和服务意识、综合素质等。高质量发展下高职教育需要从这些方面对学生提出要求,并明确考核指标,达到提升学生就业能力的目标。

### (三) 高职会计专业学生成功就业的必要条件

就业能力是指获得某项岗位的全部能力的总称。一个高职毕业生想要在应聘岗位时脱颖而出、在工作岗位上持续胜任、在岗位发展过程中一帆风顺,必须具备岗位所需的专业技能、沟通交流能力、学习能力、个人魅力等等。所以说,学生提升就业能力是成功就业的必要条件。

## 四、高职会计专业学生就业能力的影响因素

### (一) 社会因素

1. 社会大环境提供的就业机会不完全公平公正。社会风气和人际关系的影响,少数求职者在应聘时,比其他求职者有优越条件,比如他(她)的父亲是“谁谁谁”,她是女生、他是男生等等。这些不良的社会风气和人际关系,使求职者在应聘时,偶尔会受到不公平的待遇和结果。

2. 社会区域经济发展不平衡。受不同地区经济发展水平不平衡的影响,不同地区提供的就业机会不等,这很大程度上影响了大学生就业,造成“经济发达地区人才紧缺,经济欠发达或贫困地区无人可用”的现象。另外,行业发展的不平衡、城乡发展的不平衡也会对大学生就业能力产生影响。

### (二) 用人单位因素

1. 聘用条件对学生就业能力直接提出要求。根据网页调研数据,90%以上的用人单位在发布招聘信息时,将岗位聘用条件和岗位职责分条列出。岗位聘用条件往往也成为大学生在校期间努力提升就业能力的参考依据。如对英语四、六级的要求,对计算机应用能力的要求,对一些专业软件应用的要求,对沟通交流能力的要求,对专业对口的要求,对户籍的要求等等。

2. 聘用信息存在区域局限性和时间局限性。一方面,受企业规模和企业位置的影响,用人单位的聘用信息存在区域局限性;另一方面,受网页数据留痕的影响,一些企业聘用信息已过期却未及时删除或说明。以上两

种情况都可能使求职者不能准确获取用人单位的信息。

### （三）高职院校的因素

1. 培养模式不符合用人单位的要求。高职院校人才培养模式的确定或修改都需要建立在充分进行企业调研的基础上，而很多院校在实际撰写或修订人才培养方案时并未取得足够真实的数据，只是参考过往资料或理论数据，这就使培养模式与市场用人需求不一致。

2. 课程设置重理论轻实践。虽然教育部门、学术界都在强调高职院校实践能力培养的重要性，但还是有很多高职院校课程设置重理论轻实践，使学生在期间的实践操作能力得不到足够的锻炼，影响就业成功率。

3. 双师型师资力量的匮乏直接影响学生就业能力的培养。“双师型”教师是学生就业能力培养的主导力量。现实中，高职院校在人才招聘时更多关注的是学历，倾向聘用刚出校门的高学历博士，但这些人才可能缺乏企业实践经验，针对这种问题，学校选择鼓励教师去企业实践锻炼，但实际操作时流于形式，并未起到提升教师实践技能的目的。教师实践技能的缺乏，直接影响了学生的就业能力。

## 五、高质量发展要求下提升高职会计专业学生就业能力的策略

发达国家已将学生就业能力的培养纳入公共政策的重要内容，我国高职院校的高质量发展，应注重社会、用人单位、高职院校方面的相互配合、积极行动，形成提升学生就业能力的策略。

### （一）社会方面

1. 社会监督，规范就业社会大环境。各个地区要建立统一、开放、规范的人才市场，建立对外开放的免费网络平台，建立合理的大学生就业价格区间，对人才市场上用人单位、应聘学生双方的诚信度进行监督，规范就业社会大环境。

2. 共同富裕，推动社会经济均衡发展。不断提高先进生产力，局部带动整体，先富带后富，把握当前立足长远，鼓励全国人民努力工作、辛苦创业、提高收入，实现共同富裕，推动社会经济均衡发展。区域经济的均衡发展、行业经济的均衡发展会给大学生就业创造更多的就业机会。

### （二）用人单位方面

1. 规范入职培训，提升求职者的岗位技能。企业人力资源部门应制定规范的入职培训内容，明确培训目标，使新员工快速的认识企业背景、了解企业文化、熟悉工作环境、融入同事关系、了解工作岗位。入职培训还可以稳定新员工情绪，使其愿意长期留在企业。

2. 选择大型招聘网站发布招聘信息，规范应聘流

程。前程无忧、智联招聘、58同城等都是比较大型的招聘网站，用人单位可以根据需要选择长期合作的一个或多个网站。同时，用人单位应制定规范、严格的应聘流程，笔试、面试、体检、录用，依次在招聘网站上进行公示。

3. 参与校企合作，建立校企合作培养模式。用人单位应积极与高职院校建立合作关系，共同培养企业所需的人才，如成立订单班，接收在校大学生进企业参观、实践，接收毕业生进企业实习，企业专家定期进校进行专业经验宣讲，接收高校教师进企业实践锻炼等等。

### （三）高职院校方面

1. 合理分配企业专业调研工作，建立制定人才培养方案的数据基础。二级学院应高度重视专业调研，成立专业调研小组，拨给一定的专业调研费用，制定规范的调研费使用机制，指定调研企业范围和数量，运用计算机技术，成立专业调研数据库。教师根据真实的专业调研数据，撰写人才培养方案。

2. 将学生就业能力提升纳入课程体系。高职院校现有课程体系中包括公共基础课程、专业必修课程（理论和实践）、选修课程、拓展课程等，这样的课程结构能够很好地培养学生的素养和专业技能，但到了求职面试环节，学生还是不能应对自如，因此，需要高职院校将求职相关内容也纳入课程体系，比如在拓展课程中加入职业培训类课程。

3. 建立大学生就业服务办公室。学校牵头成立就业服务办公室，专人管理就业服务工作，定期开展就业讲座等活动。在学校官网建立就业信息网链接，就业信息网定期不定期转载较好的用人单位招聘信息、定期发布大型人才市场就业活动等。□

### 参考文献：

- [1] 李晓娟.Y 高职院校会计专业学生职业能力提升研究 [D]. 西北农林科技大学, 2015.
- [2] 胡美秀. 基于竞争优势的高职会计专业学生创新能力培养研究 [J]. 商业会计, 2014(04):124-126.

(责任编辑：闫申)