

# 高职院校服务技能型社会建设路径研究\*

——基于2022年毕业生就业流向的分析

王屹<sup>1</sup> 梁晨<sup>2</sup> 史洪波<sup>3</sup> 李晓娟<sup>3</sup> 方绪军<sup>4</sup> 逯长春<sup>3</sup>

(1. 南宁师范大学职业技术师范学院, 南宁 530001; 2. 浙江师范大学教育学院, 金华 321004;  
3. 广西师范大学教育学部, 桂林 541006; 4. 南宁职业技术学院, 南宁 530008)

**摘要:** 人才的高效与合理流动是建设技能型社会的重要指标。本研究借助高等职业教育质量年度报告和“高等职业院校人才培养工作状态数据采集与管理平台”以及国家统计局网站等数据,对2022年全国高职院校毕业生就业流动的区域特征、企业特征、产业特征等进行了深入分析。结果显示,我国高职院校毕业生就业粘滞率整体不高,毕业生就业流向与国民经济发展总体保持一致,存在第一、二产业比例偏低,第三产业比例偏高现象,人才培养面向区域和大型企业的要求层次上存在较大差距。据此,各高职院校在技能型人才培养过程中应凸显适应特征、增强跨界思维、注重系统结构、深化产教融合,着力提升人才培养的适配度、灵活性、协调性和主体性。

**关键词:** 技能型社会; 毕业生就业流向; 技能型人才培养

## 一、问题提出

职业教育是技能型社会建设的中坚力量。高职院校服务技能型社会的关键思路在于通过对个体技能资本的投资、积累等途径实现个体人力资本与社会发展新旧动能的动态转换。人才是自由流动的经济要素,人才的迁移与流动是在经济机会下的一种理性决策(Kahley, 1991)。人力资本的有效供给可以加速产业转型,减少产业结构转型带来的经济冲击(靳卫东, 2010)。近年来,职业教育在技能型人才培养方面的重要性显著提升。从地位上来看,职业教育是与高等教育、普通教育一样具有同等重要地位的教育类型。从性质上来看,职业教育是面向区域经济发展的类型教育。本研究从就业流动视角,以各高等职业院校发布的《高等职业教育质量年度报告(2023)》为基础,对2022年全国高职院校毕业生就业流动的相关数据进行深入分析,获取当前高职院校毕业生流动的基本特征。研究该问题有两个目标,一是正确了解当前高职院校毕业生就业流动的基本情况;二是高职院校毕业生的流向是否促进了区域产业行业以及经济产值,最大程度促进了产业调整 and 经济发展。在此背景下,探讨高职院校毕业生就业流向呈现怎样的特征以及高职院校毕业生就业流动与区域产业间的相关性。

## 二、相关文献回顾与研究问题

### (一) 毕业生的空间流动特征

跨区域就业流动包括生源地流动和毕业院校流动两类,跨区域就业流动能有效提升毕业生就业质量,为毕业生带来更高的薪资起点、增强所学专业与就业岗位的匹配度、提升就业满意度,同时也能增加毕业生个人的人力资本,进而增强社会经济发展效益(邓峰, 郭建如, 2020)。合理的跨区域空间流动

\* 基金项目: 国家社会科学基金教育学重大课题“技能型社会测度模型、驱动因素及路径优化研究”(VJA220006)。

能优化区域经济发展的人力资源配置效率,为人才流入地的经济发展提供强劲的人力资源支撑,减少劳动力成本,进而促进区域经济的创新发展。受过高等教育的充足劳动力会促进该区域的经济的发展方式向技术密集型转型升级(Bound et al., 2004)。现有研究多采用空间计量交互模型(王强等, 2023)、集聚度和空间自相关分析方法(王若宇等, 2019),同时借助毕业生就业质量报告(崔璨等, 2022)、中国流动人口动态监测调查数据(金海燕, 王亦君, 2022)等数据库,对我国普通高校毕业生就业流向的空间特征及相关影响因素进行分析。我国高校毕业生流动整体上呈现出向经济发达地区聚拢的地理空间特征。虽然高校学生就学地对毕业生有一定黏滞作用(劳昕等, 2023),但一线城市、二线城市仍是高校毕业生就业的首选迁移地,迁移路径表现为向东集聚的“东西非对称U型”轨迹(钟雨齐等, 2021),加速向重点都市圈与城市群靠拢汇流,逐层向一线城市与二线城市集聚扎根是当前主要的流动趋势(袁方成, 2021)。就业流向的空间分布形成了以东南沿海及长三角核心城市群为主要的人才聚集高地(聂晶鑫, 刘合林, 2018)。

## (二) 职业教育毕业生流动的影响因素

影响毕业生流动的因素具有复杂性,整体可分为外部因素和内部影响。从外部影响因素来看,一种观点认为,当前大学生就业最关注薪酬水平的高低(王东红,周恒灿, 2022),寻求更多的职业发展机会和提高职业发展层级(Ladinsky, 1967),满足自身更高的职业期望、实现经济价值最大化,是影响毕业生流动的主要因素(翟月等, 2022)。经济发展水平与流动存在非对称互动关系(李培园等, 2019),区域经济发展是影响高校毕业生就业流向的显著因素,毕业生就业意向与经济收入预期水平成正向关系(刘涛等, 2019)。区域经济发展水平越高对人才的吸引力越强,人才流动越聚集,反之亦然。另一种观点则认为,除了经济发展水平之外,诸如人才政策、城市品质、区域产业创新水平、就业机会等其他外在因素均在不同程度上影响着高校毕业生的就业流向意愿。有研究表明,人才政策能够很好地吸引人才(马双,汪怿, 2023),放宽城市落户限制,降低落户门槛能吸引更多的毕业生(王一凡等, 2021)。也有研究表明,虽然从整体上而言,城市落户政策宽限程度的高低与毕业生就业意愿存在负相关,但对高素质就业群体的影响较小,落户政策变化往往只对女性、农村学生、非技术类人员具有较大影响(宋弘等, 2022)。有研究表明城市品质是吸引就业流动的另一大重要因素,较高的城市综合吸引力与较低的居住成本往往会极大增加毕业生就业意愿(李磊,王天宇, 2023),如较低的房价能吸引更多高技能人才的跨区域流动与聚集(叶阿忠,王宣惠, 2022)。城市的综合便利设施,如教育、医疗、出行等与城市品质相关因素与毕业生流动相关(Graves, 1983)。产业技术创新水平越高则越能吸引人才。产业升级创新能促进人才流动,我国人才流动总体上呈现“人随产动”流动特征(薄文广等, 2021)。区域产业技术创新水平是影响英国毕业生就业流动的重要因素(Faggian & McCann, 2009)。除此之外,劳动市场的可用性,即就业机会是影响荷兰毕业生就业选择的首要因素,区域生活成本的差异是影响荷兰毕业生就业选择的重要因素,且随着时间的推移,毕业生的空间流动性越来越小(Venhorst et al., 2011)。毕业生的家庭、户籍、性别等非个人品质性因素也在一定程度上影响着毕业生的流动意向(高娟,翟华云, 2022)。家庭社会资本相对丰富的毕业生非正规就业比例更高(蒋承,王天骄, 2020),流向大城市的比例相对较高。农村籍高校毕业生与非农村籍相比,选择非正规就业的比例较高,流向大城市的比例相对较少(谢倩芸, 2023)。高校毕业生在就业流动中形成的性别分化现象,具体表现为男生相对女生而言跨区域的空间流动性更强,生源对女生来说则具有更强的“滞留”性(郑育琛, 2018)。此外,与毕业生个人品质有关的因素,如所受教育质量、专业承诺、就业能力等也影响其就业选择。教育质量本身是影响人才流动的重要因素(Van Bouwel & Veugelers, 2013)。专业承诺会增强毕业生就业的自我效能感(张斌等, 2019),帮助其从源头上减轻毕业生的就业焦虑,进而帮助其在就业流向上做出更加合理的判断(邢成建等, 2023)。同时,毕业生自身所具备就业能力的大小是影响毕业生跨区域流动的重要因素。就业能力主要包括自我认知能力、职业管理能力、专业发展能力、适应社会能力(李玲玲,许洋, 98

2022), 就业能力越强说明其职业竞争力越强, 越倾向于流向更具竞争力的大城市就业, 反之竞争力较少则更倾向于留在求学地或生源地就业。

综上, 职业教育与普通教育定位的不同决定了高职毕业生就业理应与普通高校毕业生存在差异。而当前研究多以普通高校毕业生群体为研究对象, 对高职毕业生的就业流动问题的关注度不足, 且尚未将毕业流动与技能型社会建设相关联。压力大、待遇差、满意度低、流动性高是高职毕业生普遍面临的就业问题(张德宜, 2020), 严重制约了高职毕业生的就业质量。相对普通高校毕业生而言, 高职毕业生存在被动非正规就业、自主创业意愿缺乏问题(王天骄, 蒋承, 2020), 使得高职毕业生就业困难群体的比例日益上涨(陈强, 2019)。而高职教育在促进产业结构调整、普惠性人力资本提升、产能合作等方面发挥着重要作用。但在实践过程中其又与其他教育类型存在本质的区别。从性质来看, 高职教育是面向区域经济发展的类型教育, 其更加侧重服务当地企业人才诉求和实践技术技能的培养, 因而高职毕业生相对普通高校毕业生而言, 更多面向实践生产型的职业岗位, 中小企业、民营企业等(胡烨丹等, 2022)。当前, 受制于“学而优则仕”等历史传统文化因素以及现实就业门槛限制, 高职毕业生在择业、报考机关事业单位、晋升、落户等方面遭遇着诸多歧视, 因而难以进入机关单位和大型企业, 在大城市落户的竞争力不足(苏敏, 2020)。与普通高校毕业生相比, 高职院校毕业生整体就业竞争力偏弱, 高职毕业生工作岗位与所学专业的匹配度整体偏低(蒋盛君, 董彬怡, 2023)。而伴随产业结构进一步转型升级和数字化改造, 高职毕业生面临着供需失衡的结构性就业困境(张明广, 茹宁, 2022), 与实现高质量就业目标和推动形成合理就业格局存在较大差距, 是引发技能短缺与技能不足的技能失配困境的重要原因。高职毕业生就业流动对技能型社会建设发挥着重要作用, 高职毕业生合理的就业意味着一定程度上的技能供需平衡, 因此有必要以技能型社会建设为切入点, 研究高职毕业生的就业流向, 形成合理就业格局, 服务技能型社会建设。

### (三) 研究问题聚焦

基于已有文献回顾, 当前有关毕业生就业流动的研究对象主要为普通高校毕业生, 较少采用全国范围的高职毕业生就业流向数据。本研究以高职毕业生为研究对象, 采用2022年全国高职院校毕业生就业数据, 从高职毕业生本地就业粘滞率、就业率、三次产业流向、企业流向出发, 分析我国高职毕业生的就业流向的趋势和合理性, 具体围绕以下两个核心问题展开:

一是我国高职院校毕业生就业流向的现状。从产业分布、地域分布与企业分布三个维度描述当前我国高职院校毕业生就业流向的基本情况。其中对高职毕业生就业流向产业分布情况的描述, 分全国总体情况、不同地域(东中西)的情况及不同院校性质(综合类、理工类、师范类、农林类、政法类、医药类、财经类、艺术类、体育类等); 对高职毕业生就业流向地域分布情况的描述, 分全国总体情况、不同地域(东中西)的情况及不同等级院校(其中, 中国特色高水平高职学校和专业建设计划学校, 以下简称: “国双高”院校; 一般院校)的情况; 对高职毕业生就业流向企业分布情况的描述, 分全国总体情况、不同地域(东中西)的情况及不同等级院校(“国双高”院校、一般院校)的情况。

二是我国高职毕业生就业流向与产业、区域、企业发展的匹配度。对我国高职毕业生就业流向中的产业流向与产业发展的相关性、我国高职毕业生就业流向中的地域流向与区域发展的相关性及我国高职毕业生就业流向中企业流向与企业发展的相关性进行分析, 明确我国高职毕业生就业流向与产业、地域与企业发展的需要是否存在供需错配问题。

## 三、数据来源与研究方法

### (一) 数据来源

研究数据来源于两个部分: 一是国家统计局网站, 对全国及各省份国民经济发展的三次产业构成数据的统计。二是现代高等职业教育网(原中国高职高专教育网)高等职业教育质量年度报告和“高等职业院校人才培养工作状态数据采集与管理平台”。以“年度”“省份”为检索词对32个省份(不

含港澳台地区)高职院校的“2023年质量年度报告”进行检索,分别对该报告中各高职院校学生“毕业生数”“落实就业数”“毕业生面向三次产业就业人数”“毕业生就业企业流动人数”等统计汇总。初步检索共计年度报告1425份,经二次筛查去除因“数据不全”“新设院校”等原因所造成的无效数据118份,最终纳入数据分析的为1307份样本,基本情况如表1所示。

表1 样本基本情况

序号	省份/地区	数量	序号	省份/地区	数量	序号	省份/地区	数量
1	江苏	88	12	山西	46	23	甘肃	22
2	广东	86	13	云南	44	24	北京	21
3	河南	82	14	浙江	44	25	吉林	21
4	山东	74	15	贵州	39	26	上海	21
5	湖南	71	16	辽宁	41	27	天津	18
6	安徽	70	17	重庆	40	28	海南	12
7	四川	69	18	广西	39	29	宁夏	10
8	河北	56	19	黑龙江	38	30	青海	6
9	湖北	56	20	陕西	34	31	新疆生产建设兵团	4
10	江西	54	21	内蒙古	25	32	西藏	2
11	福建	49	22	新疆	25			

(二) 分析思路

本文的分析思路如图1所示。技能形成的生命周期包括技能学习、技能提供、技能使用与技能评价四个环节。社会潜在劳动者是技能学习的主体,通过教育领域所提供的技能培养培训服务,生成劳动技能。职业作为劳动分工所形成的专业化领域,构成技能使用的途径。技能使用过程及其效果反映劳动者对技能的合目的性及合规律性的把握程度,对此二重维度把握程度的反思构成技能评价的根本性规定。以技能评价结果作为现实根据,对潜在劳动者技能培养培训服务进行优化,从而使技能各环节良性运行。在这一过程中,技能使用是将以劳动者为活态载体的技能形式向物化技能形式转化的中介环节,是技能作为现实生产力的最生动体现,构成影响技能型社会建设成效的关键环节。

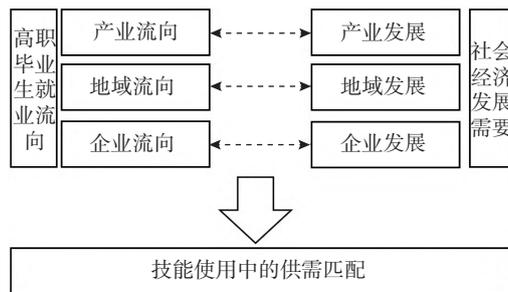


图1 高职毕业生就业流向与社会经济发展需要研究的理论框架

立足人力资本优化配置的宏观视角,就业流向形成职业定位及其决定人力资本的配置情况。就业流向与社会经济发展需要契合,二者之间的供需结构是影响技能使用效果的重要因素。伴随着高等职业教育的扩招,高职院校已成为培养技能人才的主力军。其所培养技能人才就业流向与社会经济发展需求的契合度,对我国技能型社会建设发挥着举足轻重的作用。

本研究聚焦我国技能社会建设的技能使用环节,探讨高职院校毕业生就业流向与我国经济社会发

展需要之间的供需匹配问题。从技能形成的阶段来看,这种探讨是一种技能评价。旨在通过对技能使用实然状态的评价,比照技能使用的应然效果,提出我国高职教育服务技能型社会建设的可能路径。其中,社会经济发展可以从产业发展、地域发展与企业发展三个维度进行解构。对应社会经济发展的三个维度,就业流向可以从产业流向、地域流向与企业流向三个维度进行解构。

### (三) 研究方法

#### (1) 粘滞率

为反映就学地对于本地毕业生的粘滞能力,基于公式(1)计算就学地*i*的粘滞率:

$$R(i) = \frac{Lij}{Tj} \quad (1)$$

式中: $Lij$ 为高职院校*j*留在就学地*i*的毕业生人数; $Tj$ 为高校的毕业生总数。

#### (2) 就业率

为反映就学地对于本地毕业生的粘滞能力,基于公式(2)计算就学地*i*的就业率:

$$L(i) = \frac{(Tj - Tn)}{Tj} \quad (2)$$

式中: $Tn$ 为高职院校*j*留在就学地*n*的未就业的毕业生人数; $Tj$ 为高校的毕业生总数。

## 四、实证分析

### (一) 我国高职院校毕业生流向变化趋势

人才流动的空间特征通常使用比率类指标,如流入率(王一凡等,2021)、净流动率(李琴,谢治,2020)。通过对1307份高职院校质量报告中的高职院校毕业生为研究对象,重点关注其在就学地的流动特征和就业特征。根据公式(1)计算高职院校所在省份的毕业生粘滞率。从空间格局来看,高职院校毕业生就学地粘滞率主要呈以下特征。

首先,从整体层面来看,各省高职院校毕业生就业粘滞率存在明显的格局分化,极差达到72.49%。东部沿海、西部内陆明显就业粘滞率较高,中部地区粘滞率差异化特征较为明显,东北地区粘滞率偏低。

其次,从省域层面来看,受区位因素、地方文化、基础条件等因素影响,西部内陆地区经济和文化发展相对集中,远离东中部经济中心和就业市场,学生就业粘滞率较高,学生就业多会选择在本地,西藏、青海、新疆的就业粘滞率分别为:99.21%、50.88%、53.31%,东部地区受城市群聚集效应、经济发展速度、交通便利等因素影响存在明显的聚集现象,多围绕我国各大经济圈聚集,如:长三角、珠三角、环渤海地区。长三角地区以上海为中心辐射浙江、江苏、安徽等省份,其粘滞率分别为:31.4%、48.87%、59.17%、45.19%。珠三角地区中,广东、福建、海南相对较高,粘滞率分别为:53.94%、50.16%、41.63%,江西、湖南、广西大体相当,粘滞率为:37.06%、34.48%、34.48%。环渤海经济圈,受首都因素影响,其粘滞率相对较高,粘滞率最高为北京:61.09%,辽宁、山东、天津、河北地区差异相对明显,其粘滞率分别为:48.16%、34.95%、34.66%、27.36%,极差为20.8%。中部地区粘滞率呈现参差不齐态势,其中最高为湖北40.31%,最低为河南30.21%。

最后,从学校性质来看,不同学科属性类学校也存在差异(如表2)所示,以留在当地就业人数与毕业生就业人数的比率统计来看,总体均值为0.38,毕业生在地化就业率并不高,这从侧面反映出当前毕业生区域适应性并不乐观,外流现象明显。具体来看,体育类学校标准差为0.38,民族类学校标准差为0.17,其他学校相对均衡,总体标准差为0.30。从学校等级来看,本文将高职院校划分为“国双高”院校和一般院校,其粘滞率差异更为明显,如图2所示。“国双高”院校毕业生粘滞率普遍高于一般院校毕

业生就业粘滞率,二者平均粘滞率为0.53和0.36。这与当前我国高职院校办学规模和招生名额等有关。通常情况下,“国双高”院校因自身发展基础和国家扶植力度相对较强,其在办学条件和政策支持上相对占据优势,同时“国双高”院校,其因为在当地深入办学,其产教融合、校企合作、师资结构等明显较强,与区域发展的粘合力较高,其毕业生在本地就业选择具备相应优势。同时,其对于区域经济发展的贡献率也相对较高,因为其毕业生粘滞率相对较高。而一般院校因其在所在地区位、发展机遇等因素影响,其就业粘滞率相对较低。具体而言,以同属东部地区的广东和山东为例,二者“国双高”院校毕业生粘滞率分别为0.35和0.54。

表2 不同类型学校留在当地就业人数/毕业生就业人数的比率统计

分组	N	均值	标准差
总体	1307	0.38	0.30
政法类	12	0.61	0.33
军事类	8	0.57	0.29
农林类	30	0.51	0.30
财经类	78	0.43	0.33
文科类	34	0.42	0.32
理工类	479	0.40	0.30
医药类	86	0.38	0.34
综合类	437	0.36	0.28
艺术类	47	0.33	0.31
语言类	9	0.30	0.37
体育类	13	0.30	0.38
师范类	68	0.28	0.28
民族类	6	0.19	0.17

注.表内各列数据均通过四舍五入保留小数点后两位。

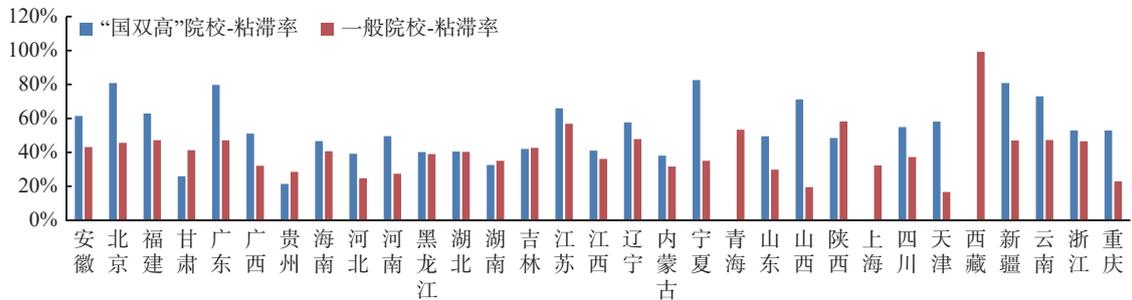


图2 各省份不同类型高职毕业生就业粘滞率比较图

注:图中青海、西藏无“国双高”院校数据,上海“国双高”院校数据不全

(二) 我国高职院校毕业生就业率变化趋势

就业率是教育行政部门、社会评价机构和社会公众评价高等学校教育质量的重要衡量指标。将就业率作为衡量学校办学质量的本质初衷,在于通过将就业与学校招生、绩效等联系,以加强学校与社会经济的关联度,缓解教育与市场经济、产业、行业等之间的结构性矛盾(张学敏,柴晓旭,2019)。根据公式(2)计算高职院校所在省份的毕业生就业率。

首先,从整体描述来看,按国家对中西部的划分为标准,对东中西部省份职业院校就业率作出如下描述:东部地区天津、广东、上海最高分别为85.78%、82.83%、79.89%,东部其他地区就业率大体相当,辽宁最低为69.34%;中部地区,湖南最高为81%,安徽次之为79.48%,湖北、江西、内蒙古、河南、黑龙江

江、山西、吉林依次为72.65%、67.56%、66.89%、65.98%、64.45%、62.75%、52.90%。西部地区青海、新疆最高分别为83.20%和81.35%，西藏最低为45.23%。因就业政策和相关产业发展情况、文化民族因素等影响，不同地区省份存在高低不一情况，如：少数民族地区招生相对东中部地区人数相对较少，且受民族文化影响学生多选择在本地就业，故其就业率相对较高。

其次，从2022年毕业生就业均值来看，东部地区(0.75)>中部地区(0.71)>西部地区(0.70)，全国高职毕业生2022年就业均值为0.72，中西部毕业生就业均值小于总体均值。其中，东部地区的就业均值最高，中部与西部地区的差异不明显。造成这一现状的主要原因在于经济发展水平的影响。东部地区的经济发展水平显著高于中、西部地区。西部地区在西部大开发政策的扶持下，经济发展水平有了较大提升，与中部地区的差距呈现缩小趋势，但与东部地区仍然存在较大差距。

最后，从学校性质来看，民族类最高为79.23%，政法类最低为53.87%，理工类、综合类、医药类、军事类、财经类次之，分别为74.60%、73.66%、72.16%、71.15%和71.72%，语言类、文科类、艺术类、农林类大体相当，分别为67.33%、67.74%、67.78%和67.91%，师范类和体育类较低，分别为60.38%和65.42%。

### (三) 我国高职毕业生就业流向的现状分析

#### 1. 高职毕业生就业流向的产业分布

##### (1) 全国高职毕业生就业流向的产业分布情况

三次产业增加值反映了一国或一地区国民经济中三次产业的重要性程度，也在总体上规定着劳动力规模的投向。2022年我国国内生产总值中，一二三产增加值占比分别为7%、40%、53%；2022年全国高职院校毕业生面向三次产业就业比例分别为4%、24%、72%。这表明当前我国高职院校毕业生就业的产业流向与国民经济三次产业发展的需要在总体上保持一致。但存在着第一、二产业就业流向比例偏低、第三产业就业流向比例偏高的问题(表3)。

表3 地域与就业产业分布交叉表

地域*就业 产业分布	华北 N=166	华东 N=400	东北 N=100	华南 N=137	西南 N=194	华中 N=210	西北 N=101
第一产业就业比例	0.03	0.03	0.07	0.03	0.04	0.05	0.08
第二产业就业比例	0.20	0.27	0.21	0.18	0.22	0.22	0.29
第三产业就业比例	0.77	0.80	0.71	0.79	0.76	0.73	0.63

##### (2) 不同地域高职毕业生就业流向中产业分布情况的差异分析

对不同地域高职院校毕业生就业流向中第一产业、第二产业及第三产业分布情况进行交叉分析及方差分析(表4)。我国不同地域高职院校毕业生就业流向在第一产业中的分布情况，其差异性主要存在于东北地区与其他地区、西北地区与其他地区。东北地区高职院校第一产业就业比例为0.07，西北地区高职院校第一产业就业比例为0.08，显著高于其他地区高职院校毕业生第一产业就业比例。我国不同地域高职院校毕业生就业流向在第二产业中的分布情况，其差异主要存在于华东地区与其他地区、西北地区与其他地区。华东地区高职院校毕业生就业流向第二产业的比例为0.27，显著高于华北地区、华南地区、西南地区。西北地区高职院校毕业生就业流向第二产业的比例为0.29，显著高于华北地区、东北地区、华南地区、西南地区、华中地区。我国不同地域高职院校毕业生就业流向在第三产业中的分布，不存在显著的差异性，不同地域的占比在0.63—0.80之间，呈现出较为均衡的状态。

##### (3) 全国高职毕业生就业流向的地域分布情况

从“留在院校所在地就业”与“外地就业”的分布情况来看，2022年我国高职毕业生中有近四成留在院校所在地就业，近六成到外地就业，高职毕业生当地就业呈现出较高的水平。从“是否到西部和东北地区就业”的分布情况来看，2022年我国高职毕业生到西部和东北地区就业的比例为21%，其中

79%来自西部和东北地区的本地高职学生,仅有21%来自其他地区。当前,高职院校所在区域外所培养的技术技能型人才到西部和东北地区就业的比例偏低,对该地区经济社会发展的补偿性作用有待进一步扩大(表5)。

表4 三次产业就业比例具有显著性差异的地域组别统计

因变量列表	组别		平均差异
第一产业就业比例	华北	东北	-0.04*
	华北	西北	-0.05*
	华东	东北	-0.04*
	华东	西北	-0.05*
	东北	华南	0.05*
	东北	西南	0.03*
	东北	华中	0.03*
	华南	西北	-0.06*
	西南	西北	-0.05*
	华中	西北	-0.04*
第二产业就业比例	华北	华东	-0.06*
	华北	西北	-0.09*
	华东	华南	0.09*
	华东	西南	0.05*
	东北	西北	-0.08*
	华南	西北	-0.11*
	西南	西北	-0.07*
	华中	西北	-0.07*

注:\*代表P<0.05,下同。

表5 地域与就业地域分布交叉表

地域*就业地域分布	华北 N=166	华东 N=400	东北 N=100	华南 N=137	西南 N=193	华中 N=209	西北 N=101
留在当地就业比例	0.30	0.42	0.40	0.43	0.36	0.33	0.84
到西部和东北地区 就业比例	0.12	0.03	0.60	0.18	0.60	0.03	0.71

(4)不同地域高职毕业生就业流向地域分布情况的差异分析

对不同地域高职院校毕业生就业流向中的留在当地就业、到西部和东北地区就业情况进行交叉分析及方差分析。我国不同地域高职院校毕业生当地就业情况,其差异性主要存在于西北地区和其他地区。西北地区高职毕业生留在当地就业的比例为0.84,其他地区高职毕业生当地就业的比例在0.30-0.43之间,西北地区高职毕业生留在当地就业比例显著高于其他地区。我国不同地域高职毕业生到西部和东北地区就业情况,其差异主要存在于西北地区与其他地区、西南地区与其他地区、东北地区与其他地区,零星存在于华东地区与其他地区、华中地区与其他地区。高职毕业生到西部和东北地区就业比例最高的三个地区分别为西北、西南、东北,这与前述国家整体层面高职毕业生到西部和东北地区就业情况的统计结果一致,在西部和东北地区就业的高职毕业生绝大部分来自区域内高职院校,区域外高职院校毕业生输入规模占比很小;高职毕业生到西部和东北地区就业比例最低的两个地区分别为华中、华东。华中地区在地理位置上距离东北地区 and 西部地区最远,这两个地区比例最低,可能主

要是受到社会经济发展水平差异以及地理空间距离的影响(表 6)。

表 6 留在当地就业比例、到西部和东北地区就业比例具有显著性差异的地域组别统计

因变量列表	组别		平均差异
留在当地就业比例	华北	西北	-0.54*
	华东	西北	-0.42*
	东北	西北	-0.44*
	华南	西北	-0.41*
	西南	西北	-0.49*
	华中	西北	-0.51*
到西部和东北地区就业比例	华北	华东	0.09*
	华北	东北	-0.48*
	华北	西南	-0.48*
	华北	华中	0.09*
	华北	西北	-0.59*
	华东	东北	-0.57*
	华东	华南	-0.15*
	华东	西南	-0.57*
	华东	西北	-0.68*
	东北	华南	0.42*
	东北	华中	0.56*
	东北	西北	-0.11*
	华南	西南	-0.42*
	华南	华中	0.14*
	华南	西北	-0.53*
	西南	华中	0.57*
西南	西北	-0.11*	
华中	西北	-0.67*	

## 2. 高职毕业生就业流向的企业分布

### (1) 全国高职毕业生就业流向的企业分布情况

从 2022 年我国高职毕业生就业流向企业分布的基本情况来看, 87% 的高职毕业生就业于中小微企业等基层单位, 仅有 13% 的高职毕业生进入到大型企业就业。这说明当前我国高职院校毕业生主要服务于中小微企业等, 高职院校所培养技术技能人才的质量规格与大型企业的要求在层次上仍然存在较大差距(表 7)。

### (2) 不同等级高职院校毕业生就业流向企业分布情况的差异分析

对不同等级高职院校毕业生就业流向中, “到中小微企业等基层就业”“到大型企业就业”情况进行交叉分析及独立样本 T 检验的结果表明, 我国不同等级高职院校毕业生就业流向在中小微企业等与大型企业中的分布情况, 均存在显著性差异。从中小微企业等的就业情况来看, 来自“国双高”院校毕业生的比例为 0.77、来自一般高职院校的比例为 0.88, 来自一般院校的比例显著高于来自“国双高”院校; 从大型企业就业情况来看, 来自一般院校的比例为 0.12、来自“国双高”院校的比例为 0.23, 来自“国双高”院校的比例显著高于一般院校。这说明, “国双高”院校人才培养水平具有比较优势, 其人才培养的质量规格较之一般院校能够更好地满足大型企业的要求(表 8)。

表7 院校等级与就业企业分布交叉表

院校等级*就业企业分布	中小微企业等基层就业	大型企业就业
	N=182	N=1124
“国双高”院校	0.77	0.23
一般院校	0.88	0.12

表8 不同等级高职院校毕业生中小微企业等就业比例、到大型企业就业比例的T检验结果

因变量	组别		T值	平均差异
中小微企业等基层就业比例	“国双高”院校	一般院校	-6.10	-0.11*
大型企业就业比例	“国双高”院校	一般院校	6.10	0.11*

### 五、研究结论与讨论

本研究从国家整体层面的高职毕业生就业流动视角出发,从毕业生本地就业粘滞率、就业率、三次产业流向、企业流向等多重价值取向考察当前我国高职院校毕业生就业流动的基本态势和流动取向,并探讨这一流动与经济社会发展的结构性关系。研究发现:

第一,2022年我国高职院校毕业生就业粘滞率整体不高。受产业结构、教育水平等因素影响,毕业生就学地对毕业生的整体吸引力不强,学生外流现象明显,东中西部差异较为严重,学生就业粘滞率与经济、区位发展程度呈正相关,同时文化因素占据了一定比例。

第二,不同学校类型、不同区域、不同经济发展水平等是影响学生高质量就业选择的主要因素。总体而言,学生就业率与学校发展水平等呈正相关,资源的高度集中在提升品牌高职院校的同时也拉大了普通学校与品牌学校的差距,学生的高质量就业需要品牌高职与普通院校的深度联结。

第三,我国高职院校毕业生就业的产业流向与国民经济三次产业发展的需要在总体上保持一致。但存在着第一产业、第二产业就业流向比例偏低、第三产业就业流向比例偏高的问题。东北、西北地区高职毕业生第一产业就业比例显著高于其他地区。华东、西北地区高职毕业生就业流向第二产业的比例显著高于其他地区。不同地域高职院校毕业生就业流向在第三产业中的分布不存在差异。

第四,我国高职毕业生中有近四成留在院校所在地就业,近六成到外地就业,高职毕业生当地就业呈现出较高的水平。西北地区高职毕业生留在当地就业比例显著高于其他地区。在西部和东北地区就业的高职毕业生绝大部分来自区域内高职院校,区域外高职院校毕业生到西部和东北地区就业的比例偏低,对该地区经济社会发展的补偿作用有待进一步扩大。

第五,当前我国高职院校毕业生主要服务于中小微企业等,高职院校培养人才的质量规格在层次上与大型企业的要求仍然存在较大差距。“国双高”院校人才培养水平具有较强优势,其人才培养的质量规格较之一般院校能够更好地满足大型企业的要求。

基于以上结论,可以发现当前随着职业教育类型地位确立、高等职业教育持续扩招、人力资本普遍性提升,职业教育作为技能培养的主体性地位逐渐得以确证,职业教育助力技能型社会建设呈现接续性特征,但也需要进一步关注以下四个方面并加以调整:

一是凸显适应特征,提升技能型人才的适配度。当前高职院校毕业生在学地粘滞力并不高,这从侧面反映出当前我国职业教育人才培养与区域适应性不强的结构性矛盾。作为一种类型教育,职业教育基本任务在于对个体通过技术技能训练,提升个体人力资本,进而促进区域高质量发展,这要求职业教育在办学过程中与区域深度衔接,培养“面向区域、立足区域、服务区域、扎根区域”的高质量建设者。作为人才培养主体,一是应积极优化供给侧结构,充分激发办学主体的活力,为技能型人才培养扩

容。要转变自我的区域角色,实现从“被动执行”向“主体参与”的区域建设者的转变。二是应紧密连接需求侧,打通人才培养的供需壁垒,立足区域发展需要,合理优化专业布局。摸清职业教育人才培养与区域发展间的主要矛盾,加强与企业联系与合作,探索深度融合的区域化人才培养模式与路径。三是应加强各级各类教育的统筹性和关联性。以人的主体全面个性成长为主要参照,联合基础教育做好职业启蒙,链接高等教育畅通升学路径,协同继续教育做好技能补给,真正做到“以技立业、依技求存、用技立德”。

二是增强跨界思维,探索开放灵活的职业教育发展路径。技能型社会是系统性的,是东中西部深入协同的社会,并非某一区域的技能型社会。在系统论视域下,技能型社会既是开放的又是独立的。开放表现为各组织、区域间要素的互换与共享;独立表现为各区域间职业教育在助力技能型社会建设过程中的独特性,注重助力技能型社会建设过程中区域的自我调节作用。当前我国高职院校毕业生就业率、粘滞率等区域差别较为明显,且“国双高”院校与一般院校间差异更为明显,这必然导致在技能型社会建设过程中存在区域间的差异。针对这一问题,一方面应加强区域内的跨界和融合,应当积极引导区域内各高职院校间的深度交流与合作,建立学校间“优势帮扶”机制,通过不同类型学校间的结对与帮扶合作实现学校间的均衡发展,帮扶过程中不仅要注重人才培养理念、教学模式、教学方法等的深入共享,同时还应当积极建立同专业、同类型学校、不同类型学校的联盟,以实现资源共享;另一方面,应当坚持不同区域间职业教育的跨界与合作,实现优势互补,职业院校可以通过与其他学校合作,完善教师培养机制,定期举办教师异地培训和考察机制,建立教师共享机制,提升教师的教育水平和教育能力。此外应充分发挥企业的跨区域人才能力,通过政策红利,引进与本地区相适应的高质量企业,加强企业间强强联合,提升区域人才培养能力。

三是注重系统思维,实现不同产业的协调发展。紧密对接区域产业调整,实现职业教育发展与区域产业变革和经济发展的同频共振是深化职业教育高质量发展的重要目标。当前高职院校人才就业产业流动中呈现“三二一”的产业流动趋势,即第一产业流动比值最小,不同产业间流动差异性较为明显。鉴于此,在实践中一是要立足区域特征,积极引导区域专业结构调整。一方面要结合区域产业结构调整的现实情况,合理变革专业结构,避免专业设置的盲目性;另一方面应积极加强产教联合体建设,以产业结构为核心,建设特色专业群和产业学院。通过对不同程度专业、技术、学校等的优势组合,发挥特色专业群的凝合度,优化契合区域发展需要的产业集群。二是要完善动态机制,提升专业调整灵活度。一方面应充分利用数字化优势,建立完善区域产业结构调整的基础模型和预测模型,对区域产业发展的结构进行动态评估和监测,深入研究区域内不同产业结构与区域发展的内在关系,增强区域经济发展和产业结构调整的可适配性;另一方面还应加强对毕业生数据的深度挖掘与持续追踪,以获取学生的就业信息和岗位流动情况,便于调整专业结构;三是聚焦产业发展新动态,优化人才结构持续产出。应当积极根据新兴产业的发展动态,积极探索建立区域科教融汇机制,通过完善“产、学、研、创、用”的指导理念,搭建“政、校、行、企、社”多元一体的职业教育发展机制,实现创新团队、“双师型”教师队伍、实训基地、数据监测平台等的深度融通,实现不同产业的协同高质量发展。

四是深化产教融合、校企合作,发挥校企双主体地位。技能型社会建设既需要职业院校育人主体的发挥,还需要企业技术立人,这是多元主体共同协作和发展的结果。当前高职院校毕业生就业多流向于中小企业,大企业流向率相对较低,且不同企业间流向差异显著,整体流向中小企业的情况占据重要地位。一方面,应畅通中小企业参与职业教育技能型人才培养的路径,完善企业半职业教育的相关法律制度,规范企业责任,明晰企业权限,充分利用企业技术优势,强化学生技术信念和以技立身意识,着力解决当前就业结构中人才流动过快、技能学习偏重“速成”的现实挑战;另一方面完善企业培训体系,通过引导企业和学校、行业、政府“结对子”丰富企业的培训体系,加强企业培训与职业院校、不同行业的合理衔接,助力解决当前企业培训内容单一、质量不高等问题;同时,还应当积极引导企业参与

社会服务与区域建设。如:引导企业下乡培训、企业参与社会人员培训等活动,着力解决当前社会发展过程中社会青年、待业人员、农民工等不同类型人员“学技乏道”的现实困扰。

(王屹工作邮箱:1922180205@qq.com; 梁晨为本文通讯作者 jyxlc@zjnu.edu.cn)

## 参考文献

- 薄文广,张宏洲,吴承坤,王群勇.(2021).人随产动还是产随人走?——基于中国数据的实证分析与检验. *中国软科学*, (09), 45—54.
- 陈强.(2019).从“粗放”到“精准”:高职毕业生就业困难群体帮扶体系研究——基于多中心理论分析的视角. *职业技术教育*, (31), 67—72.
- 崔璨,于程媛,王强.(2022).人才流动的空间特征、驱动因素及其对长三角一体化高质量发展的启示——基于高校毕业生的分析. *自然资源学报*, (06), 1440—1454.
- 邓峰,郭建如.(2020).人才竞争、跨省流动与高校毕业生就业——毕业生跨省流动的路径、空间分布与就业状况分析. *国家教育行政学院学报*, (07), 24—33.
- 高娟,翟华云.(2022).人力资本、家庭状况与毕业生“慢就业”——基于民族院校的调研数据分析. *中南民族大学学报(人文社会科学版)*, (07), 135—142+186.
- 胡焯丹,王玉龙,江南.(2022).高质量发展背景下高职院校学生优质就业路径探析. *中国职业技术教育*, (31), 88—92.
- 蒋承,王天骄.(2020).我国大学毕业生非正规就业的特征、结构与质量——基于2007—2017年全国高校毕业生就业调查数据. *社会科学战线*, (10), 271—275.
- 蒋盛君,董彬怡.(2023).高职毕业生专业匹配的影响因素——基于2019届省级毕业生就业数据的实证分析. *大学教育科学*, (03), 118—127.
- 金海燕,王亦君.(2022).基于DSGE模型的我国房价变动对人才流动的影响——兼论房产税冲击下房价和人才流动的响应. *人口与经济*, (04), 93—105.
- 靳卫东.(2010).人力资本与产业结构转化的动态匹配效应——就业、增长和收入分配问题的评述. *经济评论*, (06), 137—142.
- 劳昕,张逸秀,崔璨.(2023).高校毕业生城市间就业流动特征及影响因素研究. *黑龙江高教研究*, (06), 125—133.
- 李磊,王天宇.(2023).“孔雀东南飞”:经济高质量发展与人才流动. *数量经济技术经济研究*, (02), 5—24.
- 李玲玲,许洋.(2022).靠个人还是靠学校——我国大学生就业能力结构及其培育机制再思考. *教育发展研究*, (23), 20—27.
- 李培园,成长春,严翔.(2019).科技人才流动与经济高质量发展互动关系研究——以长江经济带为例. *科技进步与对策*, (19), 131—136.
- 李琴,谢治.(2020).青年流动人才空间分布及居留意愿影响因素——基于2017年全国流动人口动态监测数据. *经济地理*, (09), 27—35.
- 刘涛,陈思创,曹广忠.(2019).流动人口的居留和落户意愿及其影响因素. *中国人口科学*, (03), 80—91+127—128.
- 马双,汪怿.(2023).人才政策对人才跨区域流动的影响——以长三角城市群为例. *中国人口科学*, (01), 101—113.
- 聂晶鑫,刘合林.(2018).中国人才流动的地域模式及空间分布格局研究. *地理科学*, (12), 1979—1987.
- 宋弘,罗吉罡,蒋灵多.(2022).城市落户门槛变化如何影响人才流动与产业创新. *财贸经济*, (05), 82—95.
- 苏敏.(2020).职业院校毕业生就业与落户困境分析. *职教论坛*, (01), 73—76.
- 王东红,周恒灿.(2022).应用型本科院校大学生就业期望特征与差异研究. *职业技术教育*, (32), 67—70.
- 王强,崔璨,劳昕.(2023).基于空间计量交互模型的人才流动影响因素研究——以中国“双一流”高校毕业生为例. *地理学报*, (06), 1392—1407.
- 王若宇,薛德升,刘晔,黄旭.(2019).基于空间杜宾模型的中国高学历人才时空分异研究. *世界地理研究*, (04), 134—143.
- 王天骄,蒋承.(2020).我国高职毕业生非正规就业的特征、问题及对策. *中国职业技术教育*, (36), 12—15+25.
- 王一凡等.(2021).“人才争夺战”背景下人才流动的空间特征及影响因素——以中国“一流大学”毕业生为例. *地理研究*, (03), 743—761.
- 谢倩芸.(2023).农村籍高校毕业生的就业和就业选择变化及其影响因素. *中国青年研究*, (05), 14—24+94.
- 邢成建,郑岚戈,李益智,吴晓颖,彭焱,于晓宇.(2023).大学生就业心理影响因素:一般自我效能感的中介作用. *中国健康心理学杂志*, (03), 413—417.
- 叶阿忠,王宣惠.(2022).高房价对高技能人才流动与聚集的影响研究. *东南学术*, (03), 139—147.
- 袁方成.(2021).城市人才流动新动向新特征与新动能. *人民论坛*, (29), 50—56.
- 翟月,张辉,沈文钦.(2022).什么是“好地方”——博士毕业生就业地点选择的质性研究. *中国高教研究*, (11), 81—88.
- 张斌,袁孟琪,罗鑫森,毛惠梨,邱致燕.(2019).大学生自我效能感与就业焦虑的关系:应对方式的中介作用. *成都中医药大学学报(教育科学版)*, (04), 99—102.
- 张德宜.(2020).高职毕业生就业质量评价体系构建及启示——基于学生视角的实证研究. *高教探索*, (03), 101—107.
- 张明广,茹宁.(2022).产业转型升级背景下高职毕业生就业的供需匹配研究. *中国职业技术教育*, (18), 17—26.

- 张学敏, 柴晓旭. (2019). 我国高校毕业生就业率与高校教育质量评价研究. *东北师大学报(哲学社会科学版)*, (03), 131—141.
- 郑育琛. (2018). 我国高校毕业生就业流动性别差异的调查分析. *大学教育科学*, (04), 43—50+125.
- 钟雨齐, 王强, 崔璨, 王一凡. (2021). 人力资本的空间迁移模式与影响因素分析——以南京市高校毕业生为例. *地理科学*, (06), 960—970.
- Bound, J., Groen, J., Kezdi, G., & Turner, S. (2004). Trade in university training: cross-state variation in the production and stock of college-educated labor. *Journal of Econometrics*, 121(1-2), 143—173.
- Faggian, A., & McCann, P. (2009). Human capital, graduate migration and innovation in British regions. *Cambridge Journal of Economics*, 33(2), 317—333.
- Graves, P. E. (1983). Migration with a composite amenity: the role of rents. *Journal of Regional Science*, 23(4), 541—546.
- Kahley, W. J. (1991). Population migration in the United States: a survey of research. *Economic Review-Federal Reserve Bank of Atlanta*, 76(1), 12.
- Ladinsky, J. (1967). The geographic mobility of professional and technical manpower. *Journal of Human Resources*, 475—494.
- Van Bouwel, L., & Veugelaers, R. (2013). The determinants of student mobility in Europe: The quality dimension. *European Journal of Higher Education*, 3(2), 172—190.
- Venhorst, V., Van Dijk, J., & Van Wissen, L. (2011). An analysis of trends in spatial mobility of Dutch graduates. *Spatial Economic Analysis*, 6(1), 57—82.

(责任编辑 王 森)

## Study on the Path of Higher Vocational Colleges Serving the Construction of Skilled Society:

### Based on the Analysis of the Employment Flow of Graduates in 2022

Wang Yi<sup>1</sup> Liang Chen<sup>2</sup> Shi Hongbo<sup>3</sup> Li Xiaojuan<sup>3</sup> Fang Xujun<sup>4</sup> Lu Changchun<sup>3</sup>

(1. Vocational and Technical Teachers College, Nanning Normal University, Nanning 530001, China;

2. College of Education, Zhejiang Normal University, Jinhua 321004, China;

3. Faculty of Education, Guangxi Normal University, Guilin 541006, China;

4. Nanning Vocational and Technical College, Nanning 530008, China)

**Abstract:** The efficient and reasonable flow of talents is an important index of construction of skilled society. Drawing on the *Annual Report on the Quality of Higher Vocational Education*, data collection and management platform for personnel training in higher vocational colleges and the website of the National Bureau of Statistics, this study conducted an in-depth analysis of the regional characteristics, enterprise characteristics and industrial characteristics of the employment flow of graduates of national vocational colleges in 2022. The results show that the overall employment retention rate of vocational college graduates in 2022 is not high, and the employment flow of graduates is consistent with the overall development of the national economy, but the proportion of the primary and secondary industries is low, while the proportion of the tertiary industry is high, and there is still a large gap in the level of talent training requirements for regions and large enterprises. Therefore, in the process of training skilled talents, higher vocational colleges should highlight the characteristics of adaptation, enhance cross-border thinking, pay attention to system structure, deepen the integration of production and education, and strive to improve the adaptability, flexibility, coordination and subjectivity of talent training.

**Keywords:** skilled society; employment flow of graduates; training of skilled personnel