

整体性治理视域下高职院校 就业工作体系的优化与重构

李国杰

摘要 新冠肺炎疫情给全球经济带来冲击,我国经济下行压力加大,大学生就业面临新形势。基于整体性治理理论,高职院校需全面审视就业工作现状与问题,通过创新组织形式、深化产教融合、整合数字化就业平台、实施网格化管理、强化人才培养联动机制等措施,重构就业工作体系,提升就业工作的统筹组织能力、资源供给能力、线上服务能力、精准指导能力、联防联控能力,积极贯彻好新时期国家就业政策措施,把高职学生就业工作落到实处。

关键词 整体性治理;高职院校;就业工作体系

中图分类号 G718.5 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2021)08-0016-05

大学生就业是经济工作的重中之重,是解决民生问题的重中之重,关乎国家总体稳定与高等教育的健康发展。就业问题并非是仅通过学校、政府或用人单位单方面努力就可以解决的,而是一个系统工程。就高职院校而言,无论从外部还是内部,就业工作体系的构建均是院校治理的重要内容。2020年1月以来,由于受到疫情的冲击,我国经济形势下行压力加大。面对疫情危机和严峻的就业形势,党中央、国务院第一时间把就业工作作为“六稳”“六保”的首要任务。高职院校如何积极有效地将中央的要求和“稳就业”政策落到实处,关键是要深刻分析当前就业工作面临的新形势、新问题,及时主动求变,形成后疫情时期高职院校就业工作新体系。本文提出以“整体性治理”为理论基础,推动高职院校的就业工

作体系从局部协作转向整体协作与整合,从分散化、碎片化治理转向整体治理,优化并重构新时期高职院校就业工作体系。

一、当前高职院校就业工作体系存在的问题

教育部数据显示,2020年,我国高校毕业生规模达到874万人,创历史新高。面对疫情,原本压力大、任务重的高校就业工作面临着前所未有的挑战。以广东省为例,截至2020年5月15日,广东高校毕业生总体就业率为20%,与2019年同期相比下降约10个百分点,一些高校就业率不足10%,毕业生就业形势严峻。对全国近百所高职院校就业工作情况的抽样调查显示,高职院校在

作者简介

李国杰(1978-),男,广东轻工职业技术学院副教授(广州,510300)

就业组织形式、就业市场建设、就业指导效果、人才培养与就业协调联动等方面普遍存在不足,与高等职业教育服务国家战略、融入区域发展、服务产业转型升级的总体要求存在一定差距。新时期、新形势下,高职院校就业工作体系建设面临着前所未有的压力和挑战。

(一) 就业工作缺乏有力的组织保障

就业工作是高职院校治理的重要环节,也是深化教育教学改革的重要抓手,而紧密有序的组织形式则是就业工作的保障。近年来,尽管教育部和各省不断加强毕业生就业工作力度,但多数高职院校对就业工作的系统性治理缺乏足够的重视,没有把就业工作作为一把手工程来切实推进,一些高职院校将就业作为常规的业务工作,在工作组织体系建设上不能适应新时期新形势对大学生就业工作的新要求。据调查,部分学校虽搭建了由分管校领导为就业工作组长,就业工作部门和院系就业工作负责人为成员的组织架构;但在实际工作中,各部门缺乏分工协作意识,特别是就业部门与教学部门,仅存在形式上的联系而缺乏实质上的协调与沟通,在业务职能及相关政策制订与执行层面仍是各自为政、界限分明,教学部门缺乏对毕业生就业大数据重要性的认知、分析和运用,专任教师对就业工作参与率偏低,就业与人才培养联动不足,课程设置与市场有偏差。学生素质养成和所学专业技能与就业市场需求存在偏差,这些都在客观上导致学校人才培养与产业人才需求之间存在结构性失衡^[1]。这种科层治理产生的碎片化、部门功能的割裂及信息的不对称等问题导致跨部门决策的执行效率日益低下^[2]。

(二) 就业服务工作缺乏统筹性与针对性

据不完全统计,高职院校毕业生选择就业单位时优先考虑的途径为“学校提供”,占比达69%,包括学校供需见面会、院系供需见面会、企业校园宣讲会、专业教师和辅导员推荐等;但同时,毕业生通过“学校提供”的就业单位落实就业的比例却不足40%,充分反映出毕业生对学校就业市场的期待和实际状况之间的差距。调查发现,一些高职院校就业服务工作随机性较强,缺乏有效管理与统筹,突出表现在有的高职院校尽管组织了供需见面活动,但在经费、人员、设施、信息化平台、运作机制等方面缺乏有力支撑,缺乏分类、分层的精细化组织,针对性较差;缺乏有效的信息平台对国家和地方政府人力资源与社会保障、发改、工信、教育等多个部门政策、信息、资源以及第三方人力资源服务机构提供的就业资源进行整合;此外,大学生就业管理部门缺乏对就业信息及时有效的统计、分析、反馈、指导,难以实

时、有序、精准地对接应届毕业生的就业需求。

(三) 就业指导工作缺乏科学性与系统性

近年来,在高等职业教育扩招和分类招生改革过程中,高职院校生源类型呈多元化趋势,在校生的教育背景和成长环境相对以往更复杂,给就业指导工作带来了更大挑战。一是部分院校对就业指导工作的内涵认识存在偏差。片面强调招聘的数量与规模,忽视就业指导在人才培养方面的功能;对就业考核工作重结果轻过程,在院系就业考核体系中缺乏对就业指导的过程考核,使得就业指导教师对学生职业生涯规划、专业引导及其择业观、价值观、人生观的培养等不够重视,没有将就业指导工作与专业教育教学工作有机结合起来,割裂了就业指导与教学之间的紧密联系。二是专业化的就业工作队伍建设严重滞后。尽管一些学校就业工作辅导员配备数量达到了1:500的要求,但就业工作辅导员往往一身兼多职。多数高职院校就业指导教师缺乏企业经历,对产业发展和毕业生面向的岗位素质能力要求不熟悉,无法为学生提供科学、系统、常态化的职业规划、就业指导咨询服务。三是就业指导的形式和内容难以满足高质量就业服务需求。有的学校就业指导偏重课堂教学,仅注重知识的介绍,指导形式单一,对就业指导第二课堂的实践活动,如组织学生到企业见习、组织企业人力资源经理为学生作职业指导、运用就业信息化平台开展在线预约和个性化就业指导等开展不足。

二、整体性治理视域下高职院校就业工作体系优化与重构的内在要求

当前就业工作体系中存在的管理碎片化、局部治理、协同不足、保障不力等问题映射出整体性思维和治理理论在就业工作体系构建中的缺失。应引入整体性治理理论,优化重构现有的就业工作体系,形成内外部治理的协同效应,从而有效提升高职院校人才培养质量和就业质量。

(一) 整体性治理理论及其核心内涵

整体性治理(holistic governance)理论兴起于20世纪90年代末,英国的佩里·希克斯最先发表并提出解决公共治理领域“碎片化”管理的困境。该理论认为,组织间必须跨越功能过度分化及部门中心主义,通过对话与协商,使组织间的目标、资源得以充分整合,从而成为整体性治理。整体性治理着眼于组织内部机构的整体性运作,主张管理从分散走向集中,从部分走向整体,从破碎走向整合^[3]。由此,整体性治理逐渐在西方被研究和应用于公共管理,在实践中

取得了一定成效^[4]。21世纪以来,我国学者对整体性治理进行了积极探索和研究,并将其引入到新公共管理等多个研究领域。整理性治理的核心就是要通过协调与整合,突破治理碎片化的困境,其组织创新体现在以协同为特征的组织形态、以整合为核心的运作机制。

(二) 高职院校就业工作体系建设引入“整体性治理”的现实需求

跨界是高等职业教育的重要特征之一,也决定了高职院校治理的多元主体性。政府、行业企业、职业院校等利益相关者共同参与治理是职业教育治理体系构建的重要一环,而能否形成整体性协作治理模式则是有效构建政社协同职业教育治理体系的关键。同时,由于高等院校的组织架构与政府组织结构高度同构,因而诸多治理问题与政府治理问题也较为相似。高职院校治理体系的这些特征为在高职院校就业工作体系构建中引入整体性治理理论提供了合理性与可行性。

高职院校就业工作体系的构建是实现高职院校有效治理的重要内容,在学校内部要强化就业部门与教学部门的紧密联系,在明确院校内部各职能部门专业化分工的前提下,实现跨部门、跨系部的协作,构建起多部门、多职能、多元协调的治理架构,避免机构职能的碎片化。而在学校外部,要密切同政府、行业企业等的联系,避免高职院校在人才培养等方面与经济社会需求脱节,以及多元主体参与高职院校治理的过程中出现离散性和资源整合利用的零散化现象。因此,高职院校就业工作体系构建对协调与整合的内在要求为整体性治理理论的应用提供了现实必要性。同时,移动互联网和大数据技术在整合资源方面取得成功,技术创新为高职院校运用整体性治理理论、提升办学效能提供了更加充分的条件。

三、整体性治理视域下高职院校就业工作体系优化与重构的路径

高职院校毕业生就业工作是一项系统性工程,贯穿于学校人才培养从入口到出口的整个链条,同时涉及政府、企业、劳动力市场、社会等多个层面,是院校内部与外部治理的重要联结点。基于整体性治理理论,构建跨部门与跨界协同、校内校外一体、全员全方位全过程的就业工作体系,破解就业工作存在的决策与执行碎片化、局部治理、协同不足、保障不力等问题,探索高职院校学生就业工作的新模式、新路径,能有效提升高职院校人才培养质量和就

业质量。

(一) 搭建产教平台,提升供需资源协作效能

坚持“产教融合、校企合作”“工学结合、知行合一”是高等职业教育深化教育供给侧改革,实现人才培养模式改革和教育教学创新的关键。一是各级地方政府要大力促进发改、教育、人社、财政、工信等关联职能部门构建起适合地方经济发展需要的产教融合平台,“政校企行”协同创新产教对接、服务、统计、评价体系,推动教育和产业体系在人才、智力、技术、资本、管理等方面资源要素聚集融合。二是作为人才供给侧的高职院校要自觉打通与供给侧之间的“最后一公里”,主动牵头或参与建立产教协同平台,形成供需有机协调、紧密对接的区域经济与教育协同发展的局面,以产业技术技能人才市场需求为导向,实现供需双方无缝交互、协调,彼此关联、相互推动,建成具有较大影响力的企业资源库和岗位需求资源库,整合用人需求,优化专业结构,提升大学毕业生就业岗位资源供给能力。三是高职院校积极发挥产教融合平台资源跨界交流对接优势,加强与企业、行业协会、科研机构合作,结合产业需求和专业特色,推进建设一批校企合作项目,促进资源共享、优势互补,提升教师“双师”素质,推动教材、教法改革创新,实施现代学徒制、订单班等校企协同育人模式。

(二) 创新组织形式,强化就业工作组织领导

面对外部就业环境、条件的迅速变化,“跨部门协同”的整体性治理在大学生就业工作组织形式创新中的重要意义日益凸显。高职院校需围绕就业工作建立整体性治理组织模式,全员、全程、全方位发力,组建强有力的就业工作整体性治理组织体系。一是加强学校党委统一领导。成立由学校主要领导担任就业工作领导小组组长,分管就业、教学、学生工作的校领导为副组长,就业创业、教学、学生、武装等部门负责人以及各二级学院总支书记和院长为就业工作领导小组成员的学校就业工作领导小组,负责统筹协调全校就业工作,多部门协同研判就业市场变化对年度就业工作的影响,制订就业工作目标、就业工作方案,研究解决就业工作重要问题,审议就业工作相关制度,部署实施就业工作改革创新重要事项。二是以院系为单位成立就业工作组。各二级院系成立由院系党总支书记和院长(主任)担任组长,分管学生工作、教学工作、校企合作工作的副院长为副组长,教研室主任、就业工作辅导员、毕业班班主任为成员的就业工作组,制订“一院一策”就业工作实施方案,建立就业工作台账。三是建立常态化沟通交流督查机制。建立学校、院系、班级三级信息实时交流沟通机制,学校就业工

作领导小组办公室负责督促检查就业工作有关政策和规章制度措施的落实、执行情况以及二级院系和职能部门相关任务完成情况,必要时进行通报。实现机制的整合优化,强化就业工作的整体性,减少就业管理的碎片化,提升就业工作组织力,从而提高管理效能。

(三) 整合就业平台,提升就业线上服务能力

在新一代信息技术助推下,招聘会、宣讲会、面试、职业生涯规划指导、毕业生和用人单位调查等就业活动迫切需要从线下向线上线下相结合的方式转变。一方面,高职院校要深入推进“互联网+就业”模式,建立毕业生线上供需对接平台,为毕业生和用人单位精准匹配、推送就业岗位信息与求职意愿信息,降低供需协调成本,提高就业服务效率。另一方面,学校系统要与省级毕业生就业信息平台和国家级毕业生就业信息系统平台实现贯通,通过信息化平台的建设,将政府相关部门、企业等用人单位、第三方人力资源服务机构、学校就业指导中心的资源和供需信息进行整合,推动毕业生就业服务方式向数字化、智能化方向迭代发展。如,广东轻工职业技术学院通过建设智慧就业信息平台,线上实现就业指导、毕业生与用人单位精准匹配、企业空中宣讲会、毕业生供需对接会、远程面试、签订协议、办理就业手续等功能,把“面对面”改为“线连线”,实现全流程数字化的一站式招聘在线服务。截至2020年5月30日,学校结合毕业生专业和个人特点精准推动岗位信息31100条。

(四) 实施网格管理,提升就业精准指导能力

要使就业举措落细、落实、落到位,保障大学生就业指导和帮扶一个不落下,需要确保学生在反馈信息、分享资源、获得服务方面的准确性和及时性,这就需要构建全流程网格化就业指导工作体系。一是从大学一年级开始,以班级为单位建立就业指导网格化管理体系,每个网格设置专业指导教师、就业指导教师、班主任各1名,从专业认知、职业设计、能力提升三个层次进行递进式就业指导。二是以大学生职业生涯规划、就业创业指导两门课程为主线,以职业规划与生涯指导优秀辅导员工作站为辅助,通过第一课堂指导教师团队建设,打造“知专业、熟行业、懂心理”的“双师型”专兼职就业指导教师团队,深化就业指导课教材教法改革;通过第二课堂优秀企业家和优秀HR进校园、就业沙龙、职业生涯规划大赛、政策咨询会、个性化预约指导等活动,激发学生职业兴趣、职业理想和职业志向。三是明确就业网格责任主体,运用数字化、信息化工具,实现管理对象、管理过程、管理评价的数字化,形成数字和图形报表,确保问题排查的及时性、措施制订的针对性、服务跟进的有

效性,把被动应对问题的管理模式转变为主动发现和解决问题的管理模式,保障管理的敏捷、精确和高效,从根本上提升就业指导能力和水平。如,广东轻工职业技术学院创新就业指导服务微网格,每个网格管理员实时掌握应届毕业生的个人就业指导需求,按照不同类别需求进行核查统计、实时更新,协同就业指导教师和辅导员分类采取针对性的指导措施:对没有落实就业单位的,根据学生专业和职业兴趣精准推荐就业岗位;对准备升学的,组织开设考前培训班;对就业困难需要帮扶的,逐个摸清学生具体情况,协调专门人员进行一对一帮扶,并建立电子帮扶档案,特别是对于家庭困难的毕业生,及时帮助其申领就业补贴,确保其就业;对就业自信心不足、性格孤僻、就业恐惧的毕业生,帮助其克服心理障碍,增强其融入社会的自信心。截至2020年5月30日,学校应届毕业生就业率达82%,居广东省147所高校前列。

(五) 强化联动机制,提升就业质量防控能力

强化组织内外“一盘棋”的系统思维,毕业生就业工作需要聚焦学生职业发展,建立基于供需两侧动态的、发展的联动机制。一是紧密对接新时代区域产业发展的趋势,调整优化专业结构。建立定期专业发展评价制度,聘用行业标杆企业代表、毕业生代表、学术委员会、行业协会代表组成专业评价委员会,校内外产教联动,根据专业短期就业率、就业对口率、就业平均起薪点以及中期就业对口率、平均薪酬、职业晋升率等核心指标进行评价,结合区域产业发展情况,优化调整专业结构。二是紧密对接关联群体的客观评价,调整课程体系和育人模式。进入职场的毕业生对学校教师、教材、教法以及各类教学资源等的评价,用人单位对于毕业生品德、素养、专业能力的评价,家长对学生素质能力发展的评价等,能反映高职院校人才培养的质量和水平,其评价数据对于学校优化各类资源、提升管理水平、促进教师专业能力、改革人才培养过程以及制订招生专业计划具有重要价值。高职院校需要高度重视、常态化开展用人单位和毕业生发展评价信息的收集、比较、分析、反思、改进。三是形成全员全程全方位的就业工作机制。坚持以学生发展为中心,在学校内部建立就业与招生、校企合作、专业建设、教学督导、学生素质养成、职业发展与创新创业教育等工作协同机制,明确各职能部门职责分工,优化职能部门之间的协作机制,理顺条块关系,提升管理效率;与区域政府人才服务部门、行业协会、职教集团、产教融合促进会等建立常态化协作机制,为毕业生实习和就业匹配优质岗位。四是加强对二级院系就业工作的考核。将各学院应届毕

业生就业质量作为二级学院年度绩效考核的重要指标之一，各学院将毕业生就业指导工作纳入学院专业教师年度公共工作量，健全“院系负责人—就业工作辅导员—毕业班班主任—毕业设计指导老师—毕业生”双向连通机制。

参考文献

- [1]李祥永.以学生发展为核心 构建高校全员参与就业工作体系[J].高校辅导员, 2011(1): 26-29.
- [2]崔炳辉.整体性治理视域下高职院校治理体系研究[J].江苏高教, 2016(3): 148-151.
- [3]金姗姗.高校内部治理碎片化困境及其突破:整体性治理的视角[J].教育发展研究, 2014(3): 36-41.
- [4]翁士洪.整体性治理模式的兴起——整体性治理在英国政府治理中的理论与实践[J].上海行政学院学报, 2010(2): 51-58.

Optimization and Reconstruction of Employment System in Higher Vocational Colleges from the Perspective of Holistic Governance

Li Guojie

Abstract The COVID-19 epidemic has brought an impact on the global economy. The downward pressure on China's economy has increased and the employment of college students is facing a new situation. Based on the theory of holistic governance, higher vocational colleges need to comprehensively examine the status quo and problems of employment work, and through measures such as innovating organizational forms, deepening the integration of industry and education, integrating digital employment platforms, implementing grid management, and strengthening talent training linkage mechanisms to restructure employment work system, improve the overall organization ability, resource supply ability, online serviceability, precise guidance ability, joint prevention and control ability of employment work, actively implement the national employment policy measures in the new period, and implement the employment work of higher vocational students.

Key words integral governance; higher vocational colleges; employment system

Author Li Guojie, associate professor of Guangdong Industry Polytechnic College (Guangzhou 510300)