

新时代高职院校大学生就业质量 提升路径研究

周 凡

(湖南工业职业技术学院,湖南 长沙,410208)

[摘 要] 近些年来,高职院校的毕业生呈现出逐年增长的态势,但是毕业生在就业工作过程中也面临着很多的问题。新的时代背景下,高职院校应该基于高职院校大学生就业质量调研结果,深入分析数据背后的原因,对毕业生的就业质量做出真实合理的评价,多措并举提升高职院校毕业生的整体就业质量。

[关键词] 高职院校;毕业生;就业质量

[中图分类号] G717 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1671-5004 (2023) 06-0088-05

DOI:10.13787/j.cnki.43-1374/z.2023.06.017

Path Research of Improving the Employment Quality of Higher Vocational College Students in the New Era

ZHOU Fan

(Hunan Industry Polytechnic, Changsha 410208, Hunan)

[Abstract] In recent years, the graduates of higher vocational colleges have shown an increasing trend, but they also face many problems in the employment process. Based on the survey results of the employment quality of vocational college students, in the new era higher vocational colleges should deeply analyze the reasons behind the data presented, make a true and reasonable evaluation of the employment quality of graduates, and take multiple measures to improve the overall employment quality of graduates.

[Key words] higher vocational colleges; graduate; employment quality

引言

高等教育不断扩招,高职院校的生源呈现多元化的趋势,新时代背景下,高职院校毕业生人数也在逐年增加。数据支撑下的高职院校大学生就业质量分析结果显示,我国普通专科的毕业生人数占据全国高等院校毕业生总数的接近一半,2021年全国高校的毕业生规模达909万,

比上一年同比增长了35万。^[1]2022年高校毕业生规模达到了1076万,相较于2021年同比增长了167万。逐年攀升的毕业生数量和规模不断刷新着历史新高,与此同时,高职院校的毕业生还面临着“就业难”和“技工荒”等问题,这些问题的存在影响着高职院校毕业生的就业质量。对此,如何采取有效措施,提升教育人才的培养质量,让培育出来的人才能够有效满足社会的发

[收稿日期] 2023-05-10

[基金项目] 2021年度湖南省教育厅科学研究项目“基于就业大数据的高职院校毕业生就业质量评价及提升路径研究”(项目编号:21C1074)

[作者简介] 周凡(1979—),女,湖南工业职业技术学院副教授、硕士,研究方向:思想政治教育。

展需求,实现高质量人才输送与社会各个产业之间的需求相一致,这是高职院校应该关注的重要问题。

一、针对高职院校毕业生就业质量评价

数据支撑下的高职院校大学生就业质量分析结果显示,近两年的毕业生数量和规模在不断增加,而且困难毕业生的数量占比也在不断增加,在2021年有40%左右的高职院校毕业生陷入了找工作难的境地。尽管最终大部分高职院校的毕业生能够顺利入职,但是其入职的单位类型与性质存在着很大的差异。结合2021年的数据来看,高职院校毕业生的就业率较高,可达91%,但是大部分高职院校的毕业生去了私营企业。私营企业在2021年大概吸纳了128647位的高职毕业生,这占高职学生就业总人数的半数。只有少部分的高职院校毕业生选择了专升本,其占比大概在高职学生就业总人数的15%。到2022年,高职院校的毕业生有68%左右选择去民营企业就业,进入国企的毕业生较少,选择股份制公司的人数也很少。但是2022年,有20%左右的高职毕业生选择了专升本渠道,这相较于2021年有小幅提升,其中多数专升本毕业生为女生。女性的毕业人数一直以来稍高于男生的毕业人数。

相较于2021年,2022年的高职院校毕业生面临的就业形势更加严峻,受到各方面因素的影响,社会的招工需求在下降。根据就业质量调研结果得出的信息,我国大部分地区就业市场景气指数在逐步下降,这导致高职院校的毕业生就业竞争更加激烈。少部分高职院校毕业生选择进入国有企业或者是股份制单位,这说明大部分的高职院校毕业生自身的就业观念和意识还存在着一定的偏差,这种不理性的就业观念,很有可能影响高职院校毕业生的就业质量。在社会上也存在着一定的招工歧视,比如学历

限制、性别限制等问题,毕业生想要寻找一份合适的工作有着较大的难度。

二、当前高职院校毕业生就业面临的主要问题

(一)人才供需匹配度不高

纵观当前社会上的一些招聘活动,多数是求职者被拒绝的情形,这说明毕业生自身专业以及所掌握的专业技能与企业需求的岗位技能不相符,这也是就业质量不好的主要原因。部分高职院校在培养人才的过程中,没能根据人才市场的需求变化进行人才培养方案的调整,这导致其培养出来的人才可能不适合岗位要求。高职院校的毕业生在就业过程中面临的一大问题就是供求不匹配。例如,医学美容专业的毕业生,市场目前存在供不应求的情况,但很多高职院校没有开设。

高职院校应该充分意识到,在当前的劳动力市场上,毕业生的就业质量提升能带动劳动就业率的提升,二者呈现正相关的关系。如果高职院校就业生的就业率不高,那么就业质量就无法有效的提升。但是,很多高职院校在制定人才培养方案时,依然沿袭以往的思路和方法,忽视这一要点,没有及时完善大学生就业体系。当前,在高职院校内部,还存在着很多毕业生就业体制机制短板问题,这不利于高等教育的改革,也不利于就业质量的有效提升。

(二)地区之间岗位需求不平衡

我国幅员辽阔,不同地区的经济发展水平有着较大的差异。在我国的北上广深地区,经济较为发达,因此对于高质量人才的需求量较高,而且当地的就业机会较多。根据高职院校毕业生就业质量调查结果,大部分的高职院校毕业生首选的目的地就是这些经济发达的城市,这也是大量毕业生涌入的热门就业地区。这样的就业现状也存在着一些问题,例如这些城市的热门岗位往往出现一岗多人竞争的场面,也会

影响高职院校毕业生的就业质量。而在我国经济欠发达的西部地区和中部地区,需要的高质量人才很多,出现了人才紧缺的情况,但是缺少高质量毕业生的聚集,往往出现企业招不到人的情况。就业质量调查结果显示,高职院校的毕业生在就业过程中,存在着明显的就业不稳定现象,短期内离职率较高,这也是影响高职院校毕业生就业质量的重要因素。不同的行业,其工作内容不同、工作特点不同,如果高职院校的毕业生进入自己不感兴趣或者没有工作动力的行业,一旦感受到不适应,很有可能选择跳槽,这影响了整体的就业质量。根据高职院校毕业生就业质量调查结果,当前稳定的、全职的高职院校就业生数量在不断下降,这显示高职院校毕业生在就业过程中呈现出流动性较强的特点。

(三)线上招聘模式不完善

信息化时代背景下,尤其是受到疫情的影响,高职院校多受到各种因素的制约,在毕业生就业工作开展的过程中,积极拓展工作思路、利用互联网平台拓宽毕业生的就业渠道,有效提升毕业生的就业质量,给高职院校的毕业生就业工作打开了新思路,创建了新局面。但是在具体的实践过程中,也存在着一些问题,其中最明显的问题就是线上招聘模式不完善。教育部门与社会上的招聘机构联合推出了多个微信小程序、微信公众号、微博、媒体等的校园线上招聘平台,给高职院校的毕业生提供了广阔的就业机会。尤其是在疫情防控期间,很多高职院校毕业生利用线上平台找工作,积极就业,也进一步拓宽了高职院校的就业渠道。但是在实际的运行过程中,部分高职院校由于缺乏资金或者是人力资源的支持,其开展的信息化校园网络建设活动还存在许多的问题和短板,比如在给毕业生提供线上就业指导服务方面,存在着诸多困难。一方面部分社会企业的人事招聘人员表

示,在通过线上招聘对高职院校的毕业生进行视频面试时,往往很难直观感受到应聘者的细微表情变化和其他动作,这其实也影响了招聘人员的判断力,无法根据求职者提供的简历,寻找可信度的相关联系。另一方面,由于受到网络信息稳定性的影响,高职院校的毕业生在开展“云上就业”时,也遇到了很多的问题,尤其是操作上的问题,影响毕业生的就业质量。

三、高职院校毕业生就业质量提升的有效路径

(一)持续优化专业设置和人才培养方案,为高质量就业提供基本保证

高职院校要想提升就业质量,就应该基于时代的发展变化以及就业市场的新前景,及时对学校内部的专业设置和招生规模设置进行调整,开设一些新专业,撤销部分就业前景不好的专业,以更好满足社会岗位对于高质量人才的需求,促进高职院校毕业生的高质量就业。在专业设置和人才培养方面,高职院校应该坚持时代性和科学性的原则,根据社会需求,选择合适的方式。时代的发展要求高职院校在专业设置方面还应该具备预见性,尤其是随着高等教育招生规模的不断扩大,其招收的生源呈现出多样化的特点,这更要求高职院校的各个专业人才培养方案更具灵活性、时代性和可变通性,这样才能为社会源源不断地输送高质量人才,促进社会的健康发展。

信息化时代背景下,数字经济和互联网通信技术的发展为高职院校毕业生高质量就业提供了良好的技术支持。借助大数据、云计算、人工智能等高新科学技术,社会的各行各业发生了巨大的变化,这也给社会带来了新的发展契机。高职院校应该充分发挥自身的职能,紧跟时代发展的脚步,不断进行教育领域的改革,对自身工作的开展进行科学的论证。高职院校可以

根据就业大数据,结合各行各业的岗位需求,持续优化学校专业设置以及专业人才培养方案,不断调整、完善和提高自身的专业人才培养方案,为社会输送更多的高素质高技能专业技术人才,不仅满足社会的发展需求,而且促进毕业生的高质量就业,为社会解决就业难和用工荒的问题。

(二)完善人才培养过程和加强教学条件建设,保证学生综合素质和就业质量不断提升

通过对高职院校大学生就业质量的相关数据进行深度分析,可以发现,当前影响高职院校毕业生求职以及就业的最大问题在于他们缺乏相应的工作经验。^[2]对此,高职院校应该采取积极的应对措施,在各项工作的开展过程中,始终坚持以学生为中心,重视突出教学成果导向的教学目标,结合各个专业的实际情况,优化该专业的人才培养过程。高职院校的管理层还应该重视资金投入和人力支持,结合专业特点改善各个专业的教学条件和教学环境。在课程设置方面,高职院校也应该重视引导各个专业的教师充分利用互联网上丰富的教学资源,引进先进的教学观念,不断更新课堂的教学内容,创新课堂教学方式,通过自主探究活动或实践活动来提升学生的自主思考能力和自主学习能力,激发学生的创造性。另外,新课程改革背景下,高职院校还应该重视深化各个专业的教育教学改革,结合地区的实际情况以及学生的实际情况,加快教学实践领域的改革,给学生提供更多实践和尝试的机会;重视培养学生的实践动手操作能力和创新创业能力;建立校企合作协同育人机制,校企地联动,为学生搭建坚实的实践教学平台,让学生在就业之前更多体会工作特点,积累工作经验,这样有助于毕业生就业质量的提升,帮助毕业生在寻求就业机会和获得就业认可时更快速地通过,这也有助于提升高职院校人才培养质量。

(三)加强职业生涯规划 and 创新创业教育,助力学生树立正确的就业观念

当前,高职院校在开展教育管理活动时,多是通过学校和院系两级教育管理体系开展的。对此,高职院校应该加强对大学生的职业生涯规划 and 创新创业教育,立足发挥学生的学习主体作用,加强辅导教师对学生的心理辅导工作和思想政治教育工作,培养学生的职业精神和爱岗敬业精神,引导学生在学习和生活的过程中,多挖掘自己的兴趣,找准自己在工作上的定位点。这样做的目的在于引导毕业生找工作时,可以结合自身的实际情况,设置适当的就业期望值,有针对性地择业,找到符合自己期望的工作,从而提升毕业生的就业质量。高职院校在开设职业生涯规划课程和创新创业课程时,要加大引导学生树立正确就业观念的力度,相关的教师应该结合每一位学生的个性特点,对学生加强就业服务和指导,鼓励学生开展创业创新。

高职院校教师在对开展就业服务和指导时,应该充分尊重每一位大学生的个体差异,结合高职毕业生的主客观条件、能力特点、个人兴趣爱好等方面对其就业方向进行测定,对其就业能力进行科学分析和总结,对其就业方向进行利弊权衡的综合分析。高职院校还应该立足本校实际,完善毕业生就业指导服务体系,给不同专业的学生设置与专业相关的就业创业类选修课程,积极与当地企业开展深度的校企合作,建立起校企合作协同育人机制。高职院校要经常性地邀请相关领域的专家学者给大学生担任兼职教师,给学生讲解该领域的最新知识,通过引入典型案例,引导学生对其进行深度剖析,从而对学生开展全面的更有针对性的就业指导,帮助学生树立正确的创业意识和就业意识,激发毕业生的潜能,增加高职学生的工作实践经验,提升高职院校毕业生的就业质量和就业成功率。^[3]

(四)加强信息化就业服务平台建设,切实提高就业服务质量

信息化大背景下,将现代化的信息科学技术手段引入高职院校就业工作中已经迫在眉睫了,要充分发挥技术优势,借助当下的互联网技术有效开展工作,提升工作效率和工作质量。高职院校可以利用互联网技术手段分析各个专业学生的实际特点,建立数据库,并结合就业预测数据,建立起更加科学的“互联网+”就业模式。科学就业模式的建立,还应该创造性地利用各种就业网站,利用学生熟知的互联网环境,借助智能移动终端,通过微博、微信、抖音或者微信公众号等新媒体传播手段,给学生推送全国各地的毕业生就业政策。还可以结合不同学生的就业倾向地,比如北上广深这些城市,搜集、整理和发布一些用人单位的人才需求信息,引导学生勇于尝试,积极就业,满足毕业生的就业需求。^[4]在选取企业信息时,高职院校可以有针对性地选择中小微企业、国营民营企业或者是具有较高岗位需求潜力的行业企业,这可以给学生提供多样化的选择机会,引导不同的学生结合自己的需求和特点选择合适自己的岗位。高职院校在对毕业生开展就业指导和就业服务时,还应重视发挥校园内部主渠道的宣传作用,定期在校园内部举办双选会或者是校园招聘活动,给毕业生提供择业的机会,提升学生的就业质量。^[5]

高职院校在开展就业质量提升工作时,应该树立精准服务的理念,提升对毕业生的就业指导和就业服务的精准度,针对不同的人员开展个性化的就业指导服务,让感到困惑和就业压力的学生能够寻求到更多的、更优质的就业指导机会,满足学生的个性化需求,提升学生对就业指导和服务的总体满意程度。高职院校还应该建立基于就业质量的调研跟踪反馈机制,

了解毕业生就业以后的情况,针对毕业生在就业过程中遇到的困难及时提供帮助,了解当前市场上最新的就业态势,以更好地提升高职院校毕业生的就业质量,提升就业服务的针对性和实效性。

四、结语

高职院校采用多种措施提升毕业生的就业质量具有重要的现实意义。

高职院校的毕业生就业工作关系到社会的发展,关系到千家万户的自身利益,更关系到国家整体劳动力素质的提升和国民经济的持续发展。对此,高职院校应该结合当前就业质量调研提供的相关信息,持续优化学校内部的专业设置、课程设置以及不同专业的人才培养方案,培养出更多的高素质大学生,实现高职院校人才培养和就业之间的有效结合,为社会培养和输送更多的优质人才。高职院校还应该不断完善人才培养过程中的办学条件和基础设施,对学生进行专业技能培训和职业精神培养,引导学生养成吃苦耐劳、坚韧不拔的良好品质,培养学生的社会责任感,提升学生的综合素质,助力学生的长远职业发展。

[参考文献]

- [1]王春燕,张红萍,武家磊.高职毕业生就业质量提升的路径探索:基于江苏建康职业学院的实践分析[J].安徽职业技术学院学报,2016,15(4):66-69.
- [2]刘毅,杨彬.信息化视域下高职院校工科毕业生“精准就业”体系研究[J].魅力中国,2015,(2):23.
- [3]周立民,张丽景,陈静,等.基于大数据挖掘的高校毕业生就业质量评价体系研究:以兰州石化职业技术学院为例[J].兰州石化职业技术学院学报,2021,21(2):40-44.
- [4]王再琦.基于满意度的高职院校毕业生就业质量提升路径研究[J].科技资讯,2018,16(36):171,173.
- [5]王向东.浙江省高职毕业生就业质量调查及提升策略研究:基于4届高职毕业生的网络调查[J].中国职业技术教育,2016(15):52-58.

[责任编辑/校对:杜芳]