

影响高职学生就业质量因素与优化分析

董健

(天津公安警官职业学院, 天津 300382)

摘要:随着经济形势与劳动力市场需求发生变化,高职院校人才供给难以匹配,高职学生就业价值取向发生转变等问题的不断显现,导致用人单位和高职学生分别在招聘、就业上都存在一定困难,影响就业质量。高职学生就业质量的提升需要各地、高职院校、学生自身等多方协同努力。加强引导,不断开辟优质新岗位;高职院校调整就业工作模式,全面提升促进就业创业能力;学生树立正确就业观,实现最佳人职匹配。

关键词:高职学生 就业质量 影响因素 优化对策

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2023.03.106

一、高职学生就业质量现状

2022年我国高校毕业生规模达到1076万,高职院校自2019年开始实施百万扩招计划,2019年扩招目标100万,2020年和2021年扩招目标均为200万。受经济增长较缓影响,加之总量超千万的毕业生压力,就业形势面临着较大压力。经济水平的发展也提升了高职学生对就业岗位的期望,社会地位、收入水平、晋升通道、社会保障等越来越被高职学生重视,但目前高职教育与教育强国建设的要求以及现代经济体系的需求还有一定差距。另外,高职毕业生在收入水平、晋升等方面仍存在一些短板,这也造成了很多高职毕业生就业时难以匹配到心仪岗位,直接影响高职毕业生顺利就业,部分急需就业的毕业生不得不降低求职要求。提升高职学生就业核心竞争力,实现就业由量到质的转变,是时代发展带来的现实挑战^[1]。

二、影响高职学生就业质量因素

(一) 新经济、新业态、新产业的发展对高职学生就业造成影响

工业4.0时代和信息技术的变革给产业带来了广泛而深入的影响,人工智能、云计算、大数据的发展使不同行业、不同产业加快融合,也催生出很多新行业、新职业。这些新业态、新经济的发展在为高职院校毕业生提供新就业岗位的同时,但这也意味着社会对人才的要求相应提高。从目前情况来看,相较于行业与产业的飞速变化,人才准备过程就显得比较滞后,并且在专业技能准备的背后高职毕业生是否有一个正确就业观念也十分关键。这是因为传统就业观念对新产业的认同程度,决定着其人才储备与发展。

(二) 高职学生就业价值取向发生变化,影响就业人职匹配度

每个学生的人格特征都是独特的,不同的人格特征所

匹配的职业类型也不同。在人职匹配理论当中,认为职业选择需要个体首先清楚了解职业要求、认识自己主观和客观条件,然后与未来希望从事的职业进行匹配,最后选择二者相匹配的过程。总结了职业选择的三原则:首先,要清楚地认识自己的兴趣、志向、能力、特质和不足。其次,清楚地认识在未来希望从事的职业上取得成功需要具备的条件^[2]。最后,将以上二者进行匹配,使二者之间相互平衡。从数据看,近年来高职毕业生半年后就业率稳定在90%左右,2020年虽有所下降但依然达到84%。在就业率保持较高水平的同时,稳定性却有所不足,如2020届高职毕业生毕业半年内的离职率为44%。可见高职院校毕业生找一份工作并不难,但谋求适合自己发展的理想岗位还是有一定难度的,就业中的人职匹配度不高。从相关调查研究可知,2020届高职毕业生主动离职的主要原因是“薪资福利偏低”“职业发展空间不够”,分别占48%和44%。薪金待遇、职业发展空间、行业发展情况是当前高职毕业生就业时最关注的因素。受毕业生人数的增加、经济增长放缓多重叠加影响,当前就业形势也随之变得严峻起来,其中高职学生“慢就业”现象也逐渐凸显。部分高职毕业生因暂时难以找到理想工作而不愿进入劳动力市场,这是因为部分高职毕业生职业规划不清晰,没有目标而放松学习,就业技能和职业素养欠缺,面对就业时选择逃避,最终形成“慢就业”甚至“难就业”。

三、高职学生就业质量优化对策

随着就业环境与新业态的变化,高职学生不但需要提升自身专业技能和职业素养,同时需要提高自身与职业、环境、资源的匹配程度。高职学生就业质量的提升是需要各地方相关部门、学校、企业、学生等多方参与的系统工程,其关键在于地方地助推、高职院校的助力、学生的自觉。在复杂的时代背景下需各方协同发力,为高职院校培

养具有较高就业核心竞争力的高素质技术技能人才提供优质就业环境,实现人职匹配的高质量就业。

(一) 高职院校调整学生就业工作模式,全面提升就业创业能力

高职院校作为学生的培养单位,最适合统筹地方主管部门、企业、家庭等多方资源,建设适应社会经济发展的就业创业平台。高职学生的高质量就业绝非是找到工作这么简单,人与职业的匹配、与环境的适应、对资源的整合,共同构成了复杂的职业生态系统。随着经济全球化和市场经济的发展,高职院校需要把握经济社会发展对人才需求的内部关联性^[5]。提供与之相符的劳动力,并能不断适应经济社会需求的变化,统筹各方资源作出调整,为高职学生实现高质量就业增加机会。高职院校要结合劳动力需求侧的不断变化,进行动态调整确保人才供给质量。通过职教集团、产教联盟等多种形式,整合各方资源,发挥各主体在人才、专业、场地、资金等方面优势,提升学生在新兴行业的适应能力。高职毕业生的就业情况对人才培养有重要的指导意义,利用新技术如大数据分析、云计算、人工智能等,结合毕业生就业跟踪调查情况,综合研判企业人才需求和未来就业特点,为学校人才培养、专业设置、就业创业等工作的改革提供参考。高职院校以往的就业工作模式主要是通过组织线下招聘会的方式进行,这种一次性、集中性的就业服务工作模式虽能取得一定效果,但为了提升毕业生就业质量我们还需要做以下两方面工作。一方面,高职院校的就业服务工作要利用网络信息技术,积极探索线上线下相结合的方式,在开展网上就业辅导的同时,打破时间和空间限制进行招聘资源整合,尽量多的为高职毕业生提供优质就业岗位的选择空间;另一方面,在整合招聘资源时要充分考虑到学生的实际情况,高质量的就业需要和企业需求与学生能力相匹配,岗位与学生特质、专业技能以及职业发展相匹配^[5]。另外,高职院校可充分利用信息化、翻转课堂等现代化信息技术方法进行人才培养。在课程体系的构建上,积极开发能够突出高素质技能人才培养的课程体系^[3]。尤其需要重视各类形态教材的开发及课程内容环节的设置,尽可能贴近实际就业市场对高职毕业生职业能力需求及职业素养要求。

(二) 企业深度参与育人,加强校企联动

高职院校人才培养是一项系统的人才培育工程,只有聚集多方参与才能有效做到协同育人。高职院校要建立明晰的从入口到出口的人才培育联动机制。除了高职院校本身不断进行人才培养改革,还需依托行业、企业,引入最

新行业标准、企业用人需求。而企业自身也有义务积极地以“合作培养”“委托培养”等多种形式参与到高职院校深度育人中去。比如在培养高职创新型高技能人才方面,专业群确立了工作室教学+课堂教学的教学模式,即学生按专业方向进入工作室后,专业课程的学习全部在工作室进行以校企合作单位达利公司为主的企业产品开发项目进行小班化的“做中学”。专业教师与企业专家优势互补,由学生组建项目小组,完成项目承接、制作等任务,教师团队全程参与,企业导师全程指导。为了确保实践学习效果,实习指导老师积极与各个合作企业进行深度沟通,实时跟踪每一位学生实习中遇到的问题与技能操作情况,确保高质量完成实习内容。对于校企合作的企业而言,也可以为自身储备优秀人才提前做好准备,不少表现优异的高职学生还没有正式毕业,就已经与顶岗实习单位签订用人协议毕业后直接上任。通过这种校企深度合作模式,培养了高职学生岗位适应能力、实操能力、工作责任感,以达到适应产业发展对人才的需求的培养目的。

(三) 结合专业特点开设就业能力培养课程

目前不少高职院校不分专业地开设“就业指导”等课程,在课程中讲授相关内容,脱离了各个专业的特点,与学生自身所学的专业关联不紧密,导致了就业能力培养效果不佳。目前,高职院校开办的专业总数多达上百类,按照专业大类划分,可以分为电子信息类、装备制造类、财经商贸类、土木建筑类、旅游管理类、医药卫生类、交通运输类、教育与体育类等,由于所学的专业类别不同,课程内容不同,未来从事的行业、职业、岗位也不同,显而易见用同样一门课程或者同样的教育方法来完成所有专业学生的就业能力培养是不可能完成的任务,因此高职院校必须在高质量导向的背景下结合自身开设的专业,紧密结合专业特点,分门别类地设置就业能力培养课程,体现专业特色,贴合职业特点。

(四) 加强双师型师资队伍建设,提高学生实践能力

师资队伍是高质量推进就业能力培养工作的人力资源保障,对于能否实现就业能力培养的最终目标起到关键作用,因此必须积极推进师资队伍建设工作。优化师资队伍结构,配备好专职师资,补充好兼职师资。高职院校对于现有师资,做好培训工作,给予专业提升空间和时间,更新师资专业知识,提高教学水平^[4]。就业指导在当前部分高职院校中的地位比较弱势,各级教育主管部门、相关行业、各院校重点建设的学科不会把就业指导作为重点关注对象,所以无论是项目、资金、政策的支持力度均无法与其

他学科相提并论,由此导致任课教师师资力量薄弱,要改变这种状况,需要社会、企业、教育主管部门以及高职院校自身共同努力,通过政策扶持来留住人才,如在岗位津贴、科研立项、职称评聘、绩效考核等途径,重点支持负责就业能力培养工作的教师,以鼓励和支持他们做好本职工作。

(五) 基于“工匠精神”强化专业技能训练,提升高职学生综合技能水平

在提高高职学生就业能力的实践工作中,“工匠精神”的指引价值不容小觑。教师要将“工匠精神”融入高职学生日常培养的各个环节,确保高职学生形成精益求精的思维理念、刻苦勤奋的业务素养和高超稳健的职业技能。同时,教师要强化对高职学生专业技能的训练,使他们具备扎实、稳定、全面的专业能力。这不仅是贯彻“工匠精神”的现实要求,还是增强高职学生就业能力与就业竞争力的现实需求。虽然高职学生应具备全面的素质和能力,但最核心的就业竞争力仍然来自专业技能。专业技能是高职学生参与就业、投入岗位的基本技能,不同专业的高职学生在就业市场中要想取得足够的竞争力,找到适宜的工作,必须着力提高专业技能,并在此基础上,拓展其他能力^[5]。唯有如此,专业技能扎实的高职学生才能在细分市场中拥有强大的就业竞争力,也才能在岗位中展现个人的价值和能力。因此,高职学校必须以“工匠精神”为基点,着力增强高职学生的专业技能,使他们做到“精练、精到、精细”,在训练、实操中稳步提高就业能力。

(六) 学生树立正确就业观,努力提高就业核心竞争力,实现最佳人职匹配

高职学生处于世界观、人生观和价值观的建立期,要倍加珍惜当前难得的环境机遇,积极树立远大理想,把个人理想与现实情况相结合,用实际行动追求理想抱负。改变就业盲目“从众”选择职业行为,结合自身实际情况,脚踏实地结合社会需求选择职业,转变“一步到位”的就业观念,树立“先就业再择业”“先生存后发展”的动态就业观。高职院校要坚持将立德树人作为学生培养的根本任务,在学生专业技能培养的过程中注重职业素养培养,综合提高学生在专业、能力、实践、创新和创业等方面的能力,形成对未来岗位和职业的前置性了解和认识,促进学生能够

积极面对就业形势变化,形成职业理想、职业精神、职业道德,在就业中实现自身人生价值。为高职学生实现高质量就业打好思想基础。学生的个人特质与理想职业的特点未必能完美匹配,这就需要学生对自我有充分的认知,在职业岗位中不断进行调整,提高自身职业适应能力。人职之间的匹配并不是一成不变的,需要相互选择进行动态调整,有时需要学生多次选择职业岗位,不断进行人职之间的适应,实现人职匹配之间的不断优化,最终才能形成劳动者一生富有生命力的职业发展历程。当前用人单位在人才选择时更看中学生所具备的核心竞争能力,不仅会考查学生的专业技能,还会关注合作能力、实践能力、反应能力、创新能力等职业素养是否与岗位相适应。学生要学会适应新形势,充分发挥主观能动性,主动对自身职业素养进行优化整合,自觉与目标岗位要求进行匹配,不断适应职业需求的发展变化,实现人职之间的高度匹配^[6]。

四、结语

处在社会经济飞速发展,科技不断变革的时代,机遇与挑战并存。高职学生就业质量的提高,是包括地方主管部门、高职院校、行业企业、学生自身等多方参与的系统工程。只有各方协调发力,才能实现高职学生高质量就业。通过各地营造良好公平就业环境、高职院校调整学生就业工作模式、学生树立正确就业观等多种途径,实现环境、资源、职业与人之间的匹配,提高高职学生就业质量。

参考文献

- [1]刘昌铤,桂晶晶.广东高职院校毕业生就业现状与就业质量分析[J].教育教学论坛,2022(19):181-184.
- [2]张振,董刚.高职院校学生高质量就业的现实挑战与优化路径[J].中国大学生就业,2022(19):3-9.
- [3]梁阳.新时期高职毕业生就业质量问题分析与提升对策[J].中国大学生就业,2021(12):55-59.
- [4]程诗婷,程春铭.新时期高职院校毕业生就业现状、问题与优化策略[J].就业与保障,2021(24):160-162.
- [5]张阳.高职学生高质量就业的困境与对策研究[J].教育与职业,2021,994(018):60-63.
- [6]刘俊丰,白凤光.高职院校学生就业质量提升的策略研究[J].科教导刊,2022(17):146-148.