

“双高”背景下高职院校水利类专业毕业生就业质量研究

殷 越

河南水利与环境职业学院, 河南 郑州

收稿日期: 2022年12月19日; 录用日期: 2023年1月24日; 发布日期: 2023年1月31日

摘 要

“双高计划”背景下, 高职院校毕业生就业问题引发广泛关注。以某职业院校水利类专业毕业生为例, 通过对比分析近三年就业数据发现, 当前毕业生就业数量基本达标, 但是就业质量方面仍存在专业相关度低、晋升通路不畅、工作满意度低、职业发展不稳定等问题。针对以上问题, 并结合调查结果, 研究认为可以从社会、企业、学校以及个体四个方面进行改进。

关键词

就业质量, 职业发展, 职业生涯规划

Research on Employment Quality of Water Conservancy Graduates in Higher Vocational Colleges under the Background of “Double High Plan”

Yue Yin

Henan Vocational College of Water Conservancy and Environment, Zhengzhou Henan

Received: Dec. 19th, 2022; accepted: Jan. 24th, 2023; published: Jan. 31st, 2023

Abstract

Under the background of “Double High Plan”, the employment of vocational college graduates has aroused wide concern. Taking the graduates majoring in water conservancy in a vocational college

as an example, through comparative analysis of the employment data of the past three years, it is found that the number of graduates in employment is basically up to the standard. But there are still problems in employment quality, such as low degree of professional correlation, poor promotion path, low job satisfaction and unstable career development. In view of the above problems, and combined with the survey results, the study believes that the society, enterprises, schools and individuals need to cooperate together.

Keywords

Employment Quality, Career Development, Career Planning

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

2019年1月24日,国务院印发《国家职业教育改革实施方案》,强调指出要把职业教育摆在教育改革创新和经济社会发展中更加突出的位置,着力建设一批高水平高等职业学校和专业群。同年3月,教育部、财政部联合发布《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》,为实施“双高计划”明确了具体方向,同时也对职业院校毕业生就业工作提出了更高的要求。基于这一政策背景,并结合研究实际,本文选取水利类专业毕业生为研究对象,通过调查该群体就业现状,发现当前存在的问题,从深层次揭示影响其就业质量的因素,并据此提出解决问题的对策。

2. 高职院校水利类专业毕业生就业现状

随着高校的不断扩招,近年来毕业生人数总量不断攀升,规模和增量均创历史新高。同时新冠肺炎疫情带来的影响仍在蔓延,许多行业和中小微企业生产经营尚未恢复至正常水平,对于人才的需求量还存在诸多不稳定性。这些都给高校毕业生就业工作带来了前所未有的挑战。通过发放调查问卷,分析回收数据发现,当前水利类专业毕业生就业情况差强人意,具体表现如下:

2.1. 就业率稳步增长

就业质量年报数据结果显示,水利类专业毕业生初次就业率较低,年度增长趋势较为平稳。年终就业率则可以达到95%以上[1][2][3],并保持稳步增长态势。从就业量方面来看,水利类专业毕业生的就业情况呈现向好趋势,总体数据较为可观。这说明绝大多数毕业生可以在毕业当年找到一份工作,成功入职。

但是受国内外多重因素影响,就业形势仍然存在不确定性和不稳定性。根据调查问卷结果显示,水利类专业毕业生就业质量方面尚有诸多问题有待解决。

2.2. 就业质量亟待改善

1) 工作内容与专业匹配度较低

对数据结果进行描述性统计分析,我们可以发现,2019届水利类专业毕业生专业对口率为68.65% [1],2020届毕业生专业对口率下降至66.44% [2],即至2021年,专业对口率仅为63.80% [3]。这说明水利类专业毕业生所从事职业的工作内容与所学专业的匹配度较低,其专业对口度呈现逐年下降趋势。通过深

入调查发现,越来越多的毕业生迫于生活压力,而不得不选择与所学专业知识毫不相干的工作。

2) 工作晋升通路不顺畅

在进行调查研究的过程中,近三分之一的毕业生反映,所在单位没有合理的绩效评价机制和晋升渠道。另有四分之一左右毕业生认为所在单位晋升通路模糊,不利于后期个人后期发展。晋升通路是否通畅关系到个体后期的职业生涯发展水平,而职业发展恰恰是毕业生较为关注的因素。正如马斯洛的需要层次理论所讲,在满足温饱和安全需求的基础上,个体会追求群体归属感,这也正是个体追求合理公平晋升的原因。

3) 期望薪资过高

根据所回收问卷的情况,可以发现,超过半数的毕业生所期望薪资在 5000 元以上,而实际薪资水平只能达到 3500~4000 元区间[1] [2] [3]。虽然在 2019~2021 年间,水利类专业毕业生薪资水平稳中有升,但是仍低于期望薪资。这使得毕业生对于所从事职业缺乏经济动力,影响自我效能感,从而进一步引发个体对于自我职业价值的重新思考和判断,导致职业生涯的动荡。

4) 工作满意度较低

高校毕业生人数的不断增加,导致整个社会就业压力剧增。在面临求职竞争时,很多高职院校毕业生不得不从事劳动密集型行业。这些行业所提供的工作环境相对较差,同时要求的工作时间相对较长,远远低于毕业生所期待的工作条件。这种理想与现实的差距会降低毕业生的工作满意度,降低职业认同。

5) 职业稳定性较差

调查数据显示,2019 年水利类专业毕业生离职率为 38.1%,2020 年离职率为 35.59%,2021 年则增加至 41.72% [1] [2] [3]。总体来看水利类专业毕业生的职业发展处于不稳定状态,离职人数增加较多,离职次数也有所增加。频繁离职不利于个体职业生涯发展,也不利于企业人力资源配置,更有甚者会影响整个社会的就业质量。

综合来看,当前高职院校水利类专业毕业生就业数量上处于稳中有升状态,但是就业质量方面还存在许多值得深思的问题,需要全社会各界共同携手解决。

3. 就业质量下降原因分析

根据调查结果显示,可以发现,当前高职院校水利类专业毕业生就业方面存在诸多不尽如人意之处,分析之后其原因可以归结为以下四点:

3.1. 新冠肺炎疫情的影响

当前,新冠肺炎疫情已经持续近三年时间,对很多企业的发展造成了较大影响。据中南财经政法大学企业价值研究中心和工商管理学院 MBA 教育中心调查数据显示,疫情导致客户取消订单的情况较为普遍,约有近 40%的企业被取消订单,另外企业营收下降 50%以上的占比约 45% [4]。同时很多企业还面临租金、工资、税收等压力。为减缓自身经济压力,很多公司采取了缩减工作岗位、降低薪资待遇等措施,甚至有些企业面临破产倒闭等更为严重的情况。以上这些都反映在了毕业生求职择业的过程中,例如工作岗位较少、竞争压力增加、薪资不符合预期等。

3.2. 职业发展趋势的影响

职业是社会分工的产物,会随着时代的发展进行演变,呈现出全新的发展趋势,如信息化、高新技术化、专业化、综合化、多元化等特点。信息化使得岗位所需要的职业知识和技能更新周期越来越短;高新技术化趋势催生了很多全新的行业和领域;专业化、综合化和多元化则打破了各职业之间的界限[5]。

这些都对从业人员提出了更高的职业要求。换句话说，当前就业市场需要的是专业知识丰富、职业技能过硬、综合素质够强的人才。而高职院校毕业生普遍存在职业发展能力欠缺，综合素质不达标等问题，无法满足企业要求，因此在求职择业过程中会处于被动地位，较难找到符合预期的工作岗位。

3.3. 就业指导课程脱离专业学科

高校开设就业指导课程是为了帮助学生认清就业形势、了解就业政策，让学生掌握求职技巧，实现更充分的就业。不同专业学生所学习的专业知识、面向的职业群、专业发展方向并不完全一致，需要设置不同的教学内容。但是很多高校就业指导课程泛泛而谈，教学内容脱离学生所学专业，无法做到因材施教。这就导致学生对该课程缺乏兴趣，教学效果并不理想。

3.4. 个体自身原因

1) 职业生涯规划意识薄弱

在调查过程中发现，当前高职院校毕业生职业生涯规划意识普遍比较薄弱，其中，有 78% 的毕业生表示，在校期间从没有主动对自己的职业生涯做过认真的规划。多数学生在校期间认为未来的不确定性因素太多，提前规划作用不大。仅有不到 10% 的毕业生曾经规划过职业发展。正是由于这一系列想法，导致高职院校学生自我定位不准确，过高或过低评价自己，制定的职业目标不符合现实条件。另外由于欠缺规划意识，招聘季来临时，高职院校毕业生并未提前收集招聘信息、及时进行分析处理。这就使得在面临众多招聘岗位时，毕业生会显得茫然失措，也就没有足够的时间为应聘做准备，从而可能会出现盲目跟风或者被迫就业的情况。自我和职业环境认知的缺失，均有可能导致职业期望出现偏差，影响工作满意度。

2) 学科专业能力欠缺

高职院校毕业生专业知识储备不足，动手实践能力欠佳也是影响就业质量的另一重要原因。当代企业讲究效率为先，对员工实行更为灵活的考核方式，希望员工能够在短时间内实现独立作业。这一方面很多毕业生还有较大的提升空间。高职院校学生缺乏自主性，学习效率低下，未能完全掌握工作所需专业知识和技能。同时，职业院校学生在人际交往、管理、沟通等方面的能力也有待提高。

总结而言，高职院校毕业生的就业质量受多方面因素影响，包括社会大环境、学校教育教学安排以及学生自身等。因此为提升就业质量，需要多方协同配合，方能取得成效。

4. 提升就业质量对策建议

高职院校毕业生就业工作是一个涉及社会、企业、学校和学生的综合问题，需要多主体参与，从不同角度为毕业生就业助力。

首先社会要营造良好的就业创业环境。就业是最大的民生问题，关系整个社会的发展。为缓解当前就业压力，各级地方政府应当加大政策宣传力度，通过线上线下多渠道广泛宣传就业信息和创业优惠政策。同时鼓励个体经营，给予中小微企业和创业者更多的资金支持，帮助其平稳度过后疫情时代，从而给社会提供更多的就业岗位。

其次企业要加强新入职员工职业生涯管理。新员工的成长离不开组织环境，也会反作用于组织的发展，因此企业加强对新入职员工的培训十分必要。

1) 开展入职培训活动

初入职场的毕业生需要完成从“学生”身份到“职场人”身份的转变，这一过程对于后期职业生涯发展十分重要。与学生角色相比，职业角色更加复杂，也更具有个人特色。进入职场后，个体需要完成

从情感意识到职业导向的转变、从思想意识到实际行动的转变、从成长导向到绩效导向等方面的转变[6]。这一转变过程伴随着各种角色冲突，极易引起毕业生的职业适应问题。

在该过程中，企业组织入职培训，可以引导毕业生正确认识职业世界，了解工作内容和各项规章制度。同时企业可以通过入职培训宣传组织文化，帮助毕业生确立适合的职业目标，达到个人目标与企业目标相融合的目的。另外，通过入职培训，可以帮助毕业生树立团队意识和责任意识，使其在日后的工作中对企业的归属感更强。

2) 制定合理的薪酬制度

职业活动具有经济性，薪资是企业对个体付出劳动的回馈。有研究表明，收入水平会通过影响个体职业规划，从而影响其职业生涯稳定性。因此为降低离职率，提高毕业生的职业稳定性，制定合理的薪酬制度十分必要。首先，合理的薪酬制度应当建立在绩效考评的基础上，根据考核结果发放薪资，严格遵循按劳分配原则。这样一来，员工劳有所得、多劳多得，就能够获得内部动力，提高工作效率。其次，美国人力资源管理学者加里·德斯勒(Gary Dessler, 2012)指出，制定薪酬制度要兼顾内外公平[7]。也就是说，企业在制定薪酬制度时，还要考虑公司所在地市的综合薪资水平。

3) 完善员工晋升机制

公平、合理的职位晋升可以充分调动员工的主动性和积极性。公司应当根据发展需要，对工作岗位和职位进行必要调整。对于空缺的职位，制定两种晋升机制：一是部门内部晋升，二是部门间晋升。这样一来，也可以帮助毕业生进行职业体验，使其对各岗位有更加深入的了解，实现合理的人职匹配。另外，岗位晋升要以绩效为依据，保证公平、公正。

再次学校要加强就业引导和帮扶。高校作为输送人才的高地，要不断完善就业服务平台，帮助毕业生提高就业能力。

1) 开拓宽广的就业渠道[8]

高校要加强与用人单位的联系，并积极组织就业工作人员外出考察就业市场。同时大量收集就业信息，通过就业信息网、公众号、学校公示栏、辅导员、学管人员等多途径传递招聘信息，组织线上线下双选会。另外各院系要结合专业特点，积极联系行业内优质企业、校友企业及长期合作单位，掌握其用工需求，建立用人单位信息库。高职院校还应当积极探索校企深度融合新模式，推进顶岗实习和就业为一体的就业基地建设。

2) 改革就业指导教育教学体系

高校的主要任务是培养人才，因此要进一步完善教育教学体系建设。具体来说，一是要全面了解就业市场形势，从市场需求出发设立教学目标，指导教学工作；二是要充分考虑专业学科特点，结合专业实际确立教学内容，引发学生学习兴趣；三是要在课前进行详尽的学情分析，根据学生情况选择教学手段、设计教学环节，充分调动学生参与课堂的积极性；四是要完善教学评价指标，多角度衡量教学效果，保证学生学有所获。

最后学生自身也要主动提升自我。个人是就业的主体，是整个就业活动的实施者。因此，学生个体要发挥主观能动性，不断提高自身就业能力。

1) 增强职业生涯规划意识和能力

凡事预则立，不预则废。职业生涯规划的目的旨在确定人生目标，并为实现这一目标进行生涯系统安排[9]。在自我认知的过程中，个体可以借助测评工具和他人评价，达到全面、客观认知自我的目的。同时个体要注意深入剖析职业环境，做到具体问题具体分析，了解有利因素、避免环境威胁。这样一来个体确立的职业目标会更加贴合现实，避免落差感的出现。

2) 拓宽知识结构和综合能力

俗话说，打铁还需自身硬。想要获得平稳的职业发展，毕业生还必须具备扎实的专业知识和过硬的技术能力。在校期间，个体应当认真学习专业课知识，充分利用学校图书馆、任课教师、专业带头人等资源，勤学好问。同时，把握实践性教学环节和实训课程，锻炼动手操作能力，提升专业技能。另外，个体在校期间还应多考取专业相关资格证书，积极报名“1+X”职业资格证书培训。对于高职院校学生来讲，最后一年的定岗实习尤为重要，不仅可以锻炼实操能力，还可以近距离探索职业岗位，可谓一举两得。因此个体要注意把握实习机会，认真表现。

想要获得一份理想工作，仅仅学好专业知识还远远不够。信息化时代和高新技术的发展对人才提出了更高的要求。学生在校期间应当积极参加社会实践活动，提升人际交往能力和表达能力。上课期间，要抓住每一次上台发言的机会，勇于展示自我。此外，学生还可以积极参与学生干部工作，培养组织能力和管理能力。在毕业季到来时，多多参与就业招聘会，在实践中检验自身综合能力。

高职院校学生就业工作是一项长期工作，需要学生自身积极主动、学校全力支持以及社会多方配合。同时成功入职后，稳定的职业生涯也需要企业和个人的共同努力。

参考文献

- [1] 河南水利与环境职业学院招生就业指导中心, 编. 河南水利与环境职业学院 2019 届毕业生就业质量年度报告 [EB/OL]. <https://jy.hwec.edu.cn/upload/201912/25/201912251832567522.pdf>, 2019-12-25.
- [2] 河南水利与环境职业学院, 编. 河南水利与环境职业学院 2020 届毕业生就业质量年度报告[EB/OL]. <https://jy.hwec.edu.cn/upload/202101/11/202101111031055699.pdf>, 2021-01-11.
- [3] 河南水利与环境职业学院, 编. 河南水利与环境职业学院 2021 届毕业生就业质量年度报告[EB/OL]. <https://jy.hwec.edu.cn/upload/202112/28/202112280918146248.pdf>, 2021-12-28.
- [4] 文豪, 魏永长, 汪海粟. 中南财经政法大学企业价值研究中心疫情影响调查系列报告之二: 新冠疫情下对企业经营的影响报告[EB/OL]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1663082814737489732&wfr=spider&for=pc>, 2020-04-05.
- [5] 王丽. 职业生涯规划[M]. 第三版. 北京: 高等教育出版社, 2022: 113.
- [6] 王建国, 王献玲. 大学生职业规划与就业指导教程[M]. 郑州: 郑州大学出版社, 2012: 240.
- [7] 加里·德斯勒. 人力资源管理[M]. 第 12 版. 刘昕, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2012: 430.
- [8] 刘莹, 刘进华. 提升高职高专学生就业质量的探讨[J]. 科技视界, 2012(29): 166. <https://doi.org/10.19694/j.cnki.issn2095-2457.2012.29.122>
- [9] 王献玲. 职业生涯教育学[M]. 郑州: 郑州大学出版社, 2019: 83.