高职院校就业与人才培养 互动机制构建探讨

邓玉喜

(湖南工程职业技术学院 党政办公室, 湖南 长沙 410151)

摘要:近年来,随着高职教育的发展,高职学生的就业质量呈现出良性发展趋势,但高职院校目前缺乏提高毕业生就业质量的长效机制。有必要建设好内外“两个环境”,促进就业与人才培养的良性互动,从而切实提高毕业生的就业率和就业质量。

关键词:就业;人才培养;互动机制

中图分类号:G718.5

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2014)05-0102-02

多年来,高校毕业生尤其是高职院校毕业生就业问题一直是社会各界关注的焦点,就业率成为高校人才培养工作评价指标之一,就业质量则成了社会检测高校教学质量的“试金石”。实践证明,校企合作、工学结合对于提升教学质量、提高学生的就业能力和就业质量发挥了积极作用。

1 高职学生就业质量内涵及其现状调查与分析

1.1 高职学生就业质量的内涵

就业质量是“就业过程中劳动者与生产资料结合并取得报酬或收入的具体状况的优劣程度。”^[1]我们认为,高职学生就业质量内涵由三方面内容构成:一是工作客观优劣特征;二是主观满意度;三是工作与高职人才培养目标的吻合度。

1.2 调查情况

为了解高职学生的就业质量现状及其影响因素,本课题组根据研究需要针对高职学生“就业质量现状”“就业质量影响因素”设计了30道选择题,湖南省8所高职院校的800名毕业生进行了问卷调查,对20多家用人单位进行了电话或面对面个别访谈。学生毕业的时间是一年以上、三年以下。其中,工科类540人,占68%,文科类260人,占32%;男生570人,女生230人,回收问卷755份,回收率94.4%。

1.3 调查结果与分析

高职学生“就业质量”调查问卷包括专业对口率、薪酬福利、工作环境、半年内离职率、单位是否有送培或继续教育的机会等方面。问卷调查的基本情况汇总如表1所示。

表1 高职学生就业质量问卷调查汇总表

专业对口率		薪酬福利(年收入)		工作环境(即所在区域)			半年未离职率	单位送培率
对口	相关联	2万元以下	5万元以上	一线城市	二线城市	乡镇		
67%	19%	11%	42%	23%	57%	5%	72%	62%

由表1可以看出,近几年来高职院校毕业生的就业质量趋好,这是对高职教育的肯定,是对政府、行业、高职院校特别是在读高职学生的莫大鼓舞。

关于高职学生就业质量影响的因素很多,诸如所就读的专业、学院的教学方式和教学内容、学生所参加的校内外活动、是否有“双证书”、是否接受了就业指导及其本

身的社会关系等等。这里选择了调查结果中影响率较高的因素列入表中,具体情况分别汇总如表2所示。

从表2可看出,被调查的学生中,所有人都认为“双证书”对就业很有帮助,94%的学生认为大学所学专业对就业影响较大,绝大部分学生认同实践教学、企业实践。

表2 高职学生就业质量影响因素调查汇总表

专业	教学方式		学习活动(多选题)				双证书	求职技巧(多选题)			就业指导
	实践教学	课堂教学	企业实践	考证考级	专业学习	课外活动		心理素质	专业知识	语言表达	
94%	65%	35%	88%	65%	35%	24%	100%	71%	41%	35%	59%

2 问题及成因

尽管从调查中发现目前高职毕业生的就业状况总体上是向好的,学生对本身职业发展的空间也比较有信心;但从提升就业质量的长远效果来看,也还是存在着一些不容忽视的问题,主要表现在以下几个方面。

2.1 学生进企业实践不够

被调查的学生中,有88%的人认为“到企业去实践”对就业影响较大。在高职院校的教学计划中,有校内实训和校外实习的环节,校外实习时间一般是大三的第二学期。但在这段时间里,学生要做的事情比较多,比如要写毕业论文、实习报告、要联系就业单位,而最大困惑是校企合作的单位有限,学生不一定能找到专业对口或适合自己的工作岗位去实习,从而使其择业、就业受阻。

2.2 校企合作中“一头热两头冷”

通过调查发现,有65%的学生认为“校企合作、工学结合的实践教学”对自己的就业帮助最大,100%的人认为“职业技能证书”对自己的求职影响很大,用人单位也普遍认为有实践经验的学生比较好用,也比较受同事的欢迎。但由于政府、行业没有相应的强制性政策支持,企事业单位难以承担接受学生实习所带来的风险,从而出现学校热,行业、企业冷的现象。高职院校尽管下了比较大的气力,但难以形成校企合作的长效机制,从而影响学生生产性实习的常态化。

2.3 校内联动欠顺畅

高职院校内部在培养、就业这两个紧密关联的环节中缺乏有效的沟通与信息反馈。人才培养归口教务处和系部管理,而就业归口招生就业处,两个部门往往各行其是,信息对接不多,从而影响就业质量的提高。

3 构建就业与人才培养互动机制的途径

“在信息反馈中,从反馈调节的目的和反馈调节的效应上看,正反馈和负反馈是反馈的两种基本形式。所谓负反馈就是使得系统的运动和发展保持向既有目标方向进行的反馈。”^{[2]306-312}高职院校培养与就业之间、人才输出与输入之间要建立一个信息反馈系统,即要以建设“两个环境”为推力,促进“两个互动”。“两个环境”就是校内要有培养与就业并重的育人环境,校外要有接纳人才并及时反馈人才信息的用人环境。“两个互动”是指校内的人才培养与就业工作要互动,校外则要有政府支持、行业主导、企业参与学院人才培养工作并及时反馈人才需求,通过人才输出与输入之间的负反馈功能最终形成高职院校“进口旺、出口畅”的局面,实现毕业生顺利就业,高质量就业。具体说来,主要从以下几个方面着手,构建就业与人才培养的互动机制。

3.1 建设好内部环境,推动培养与就业良性互动

3.1.1 提高人才培养质量,以培养促就业

高职院校必须加大校企合作的力度,与企业共同设

计不同专业的人才培养方案,加强实训和实习教学。要把就业观教育贯穿于教学全过程,并适时有针对性地开展就业指导,加强就业政策宣传和心理健康教育,引导学生理性就业。同时,学院还要为学生开辟第二课堂活动,扩大学生的学习空间,延伸学习领域,从而使学生有更好的综合素质迎接岗位竞争。

3.1.2 要建立就业信息反馈系统,以就业促培养

学院教务处、招生就业处、系部和专业教学组要对毕业生和用人单位实施跟踪调查,及时掌握学生的工作表现、在工作中发现的教学缺失以及用人单位对毕业生的工作情况反馈,并把相关信息综合起来,着手调整人才培养方案,从而实现以就业工作促进人才培养,最终使人才更好地服务社会。

3.2 优化外部环境,促进培养与就业的良性互动

外部环境下的培养与就业良性互动机制,旨在探索高职院校与政府、行业、企业在人才培养整体运行变化过程相互作用的关系,希望在政府、行业、企业、高职院校之间形成以学生为主体、以高校和企业为核心、以政府和行业为推手的“五位一体”的互动机制。

3.2.1 提高政府、行业的调控力,推动就业

首先,政府、行业要出台相应的政策,鼓励企业接受在校生产顶岗实习,并给予相应补贴以降低企业接受学生实习的风险。其次,行业要制定人才准入标准,并充分利用已有资源有效组织学院开展职业技术培训和考证考级,让高职学生早日拥有职业准入资格证,为提升学生的岗位适应能力,提高其就业率 and 就业质量创造条件。

3.2.2 提高行业、企业与学院的融合力,推动就业

高职院校的专业设置往往与行业、企业的发展密切相关,其目标主要就是对接行业、产业,服务区域经济发展。如果行业、企业能够坚持“以生为本”的理念,把高职院校当作自身建设所需人才的“源头活水”,更多地参与教学,参与人才培养方案的顶层设计、教学指导和教学评价,形成人才培养系统的负反馈,在适当的条件下建立专家工作室、职业教育集团,实现教学、实践零距离,则必将更好地推动高职院校人才培养与就业的良性互动。

总之,如果在政府主导下,通过行业指导,促进企业参与,充分发挥高职院校的主体作用,使校企、院系之间资源共享,优势互补,互相支持,共谋发展,形成资源共享、责任共担的“四方育人”机制,那么就一定能实现学生、学校、企业、产业四方共赢。

参考文献:

- [1] 刘素华. 就业质量:概念、内容及其对就业数量的影响[J]. 内蒙古社会科学, 2005(5): 125-128.
- [2] 魏宏森, 曾国屏. 系统论[M]. 北京: 世界图书出版公司出版, 2009.

(责任校对 晏小敏)