

基于数据分析的高职生就业质量研究

王北¹ 赵梦甜²

1. 常州信息职业技术学院, 江苏常州, 213000;

2. 南京科技职业学院, 江苏南京, 210048;

摘要: 2024 年全国高校毕业生数再创历史新高, 高达 1179 万人, 国内高校毕业生就业形势并不容乐观。虽然国家采取了一些积极举措促进大学生就业, 但大学生就业的总体形势仍严峻。高职教育是我国高等教育的重要组成部分, 高职学生的就业问题也就是我国大学生就业的重要问题。研究向 13 院校已毕业学生发放了问卷, 分析学生就业满意度的影响因素, 向相关企业发放问卷, 分析提升就业胜任力的核心要素, 从而针对性提出建议。

关键词: 数据分析; 高职生; 就业量质

DOI:10.69979/3029-2735.24.5.016

1 引言

自 2019 年来, 受新冠肺炎疫情影响, 高校毕业生就业形势低迷。^[1]为了缓解就业压力, 2020 年 5 月教育部等 6 部门联合发布了“十大大专项行动”, 就业压力得到暂缓。到 2021 年新冠肺炎疫情放开, 高校毕业生就业并未进一步恢复, 而是陷入一个新的困境。这种困境的直接表现就是升学, 考公, 考编等暂缓就业群体增加,^[2]这些暂缓就业的选择都可以归纳到慢就业, 懒就业和不就业的现象中去; 而从数据上直观显示(表 1), 16-24 岁劳动力失业率从 2023 年 1 月至 2023 年 6 月呈上升趋势, 在 2023 年 6 月到达顶峰 21.3%, 自今年 8 月份开始, 全国青年人等分年龄段的城镇调查失业率将暂停发布, 全年数据为 14.9%(新计算方式后公布^②), 但汇总“6—24 岁”和“25—59 岁”调查失业率后数据, 全年数据变化不大; “2021 年高校毕业生就业去向落实率较 2019 年下降 3.6%”。^[3]

表 1 劳动力调查失业率¹

月份	全年	2023 年 6 月	2023 年 5 月	2023 年 4 月	202 3 年 3 月	2023 年 1&2 月
6— 24 岁	14.9%(新计 算方式后公 布)	21.30 %	20.80 %	20.40 %	无数 据	18.10 %
25 — 59 岁	8%(新计算 方式后公 布)	4.10 %	4.10 %	4.20 %	无数 据	4.80%
汇 总	22.90%	25.40 %	24.90 %	24.60 %	无数 据	22.90 %

1. 数据全部来源于国务院新闻办历次国民经济运

行情况举行发布会。

2. 新计算公式: 全国城镇青年调查失业率=全国城镇失业青年/(全国城镇青年人口-在校学生), 对比于老的计算方式, 分母去除了在校学生。

2 现状分析

就业市场供给大于需求是高校毕业生就业去向落实率的下降和慢就业, 懒就业和不就业比例的上升的主要原因。^[4]

从就业市场供给方面来看, 供给增加, 即高校生源增加。如表 2 所示, 自 2017 年到 2024 年, 高校毕业生人数逐年增加, 2024 年高校毕业生人数较 2017 年增加了 384 万人, 同比增长了 48.3%。

表 2 2017 年~2024 年高校毕业生人数及增量

年份	20 17	20 18	20 19	20 20	20 21	20 22	20 23	20 24
人数(万 人)	79 5	82 1	83 4	87 4	90 9	10 76	11 74	11 79
增量(万 人)		26	13	40	35	16	98	5 7

表格数据来源于 2017~2022 年《全国教育事业发
展统计公报》

就业供给市场除去每年新增的高校毕业生以外, 历年的未就业毕业生也给就业市场带来了巨大的压力, 如表 3 所示, 2017, 2019, 2021 年度分别有 122.43 万人, 165.97 万人, 213.62 万人未落实毕业去向, 以及未得到数据来源的年份(2018, 2020, 2022), 总人数预计超过 1000 万。

表 3 2017 年~2022 年高校毕业生毕业去向落实率及未落实人数³

年份	20	20	20	20	20	20
----	----	----	----	----	----	----

	17	18	19	20	21	22
人数 (万人)	79	82	83	87	90	10
	5	1	4	4	9	76
毕业去向落实率	84.60%		80.10%		76.50%	
未落实去向毕业生 (万人)	12.24		16.5		21.36	
	3		97		2	

数据来源于岳昌君, 冯沁雪, 辛晓佳等. 中国高校毕业生就业趋势研究报告: 来自 2003—2021 年调查数据[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2023, 41(09): 138-154. DOI:10.16382/j.cnki.1000-5560.2023.09.010. 空白处未查到了相关可靠数据。

从就业市场需求端来看, 需求减少, 就业市场岗位缩减。2023 年 2 月份, 中国商务部在《国务院新闻办发布会介绍 2022 年商务工作及运行情况》中确指出, 外需走弱, 订单下降已经成为中国外贸领域的主要矛盾。

2023 年 4 月 28 日和 7 月 28 日, 中共中央政治局召开了两次分析研究当前经济形势和经济工作会议, 两次会议分别指出, “当前我国经济运行好转主要是恢复性的, 内生动力还不强, 需求仍然不足, 经济转型升级面临新的阻力, 推动高质量发展仍需要克服不少困难挑战。”^[5] “当前经济运行面临新的困难挑战, 主要是国内需求不足, 一些企业经营困难, 重点领域风险隐患较多, 外部环境复杂严峻。疫情防控平稳转段后, 经济恢复是一个波浪式发展, 曲折式前进的过程。我国经济具有巨大的发展韧性和潜力, 长期向好的基本面没有改变。”两次会议都提到了内需不足, 说明我国现阶段经济内需问题的严重性。^[6]

外贸不足导致外贸企业及其下游企业订单减少, 最终导致用工需求减少, 企业不仅没有新用工需求, 而且面临人员过剩的现状。^[7]内生动力不强, 内需不足, 严重影响国内消费, 进而影响生产, 制造和服务等各行各业, 最终逼迫企业降本增效, 控制人力成本, 减少岗位需求。

毕业生的增加和岗位的减少, 必然出现就业去向落实率低和“慢就业”率高的问题。聚焦到高职生群体, 这个问题更为突出。自 2019 年~2021 年高职院校三年扩招 413.3 万人, 2021 年高职(专科)招生 552.6 万人, 是十年前的 1.8 倍。^[8]如表 4 所示, 对比表 2, 历年高职院校毕业生增量在全国高校毕业生增量中总占比达到了 52.33%, 说明在历年毕业生增加的群体中, 高职生

占主体, 也就是在就业市场中, 高职生的供给会更多。

表 4 2017 年~2024 年高职院校毕业生人数及增量

年份	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
人数 (万人)	351.64	366.47	363.81	376.69	398.41	494.77	524.34*	552.58*
增量 (万人)		14.83	-2.66	12.88	21.72	96.36	29.57	28.24

表格数据来源于 2017~2022 年《全国教育事业统计公报》, *数据来自于招生年份数据预估。

从工作岗位提供方面来看, 情况更不容乐观。主要有以下三点原因: 一, 外贸和内需的不足, 订单减少, 导致制造业及相关上下游产业发展受阻, 企业生存压力增加, 亟需将本增效, 减少人员开支。二, 人工智能等新技术的冲击, 随着人工智能等技术的成熟, 部分基础性岗位逐渐被人工智能取代。三, 产业转型升级, 随着国家整体产业转型升级, 部分低利润, 高能耗的低端产业外迁, 使得就业岗位减少。而《就业蓝皮书: 2023 年中国高职生就业报告》显示, 在 2018~2022 届高职毕业生就业去向中, 建筑及房地产相关行业, 教育业, 制造业的比重分别为: 11.6%, 6.5%, 20.3%。^[9]数据表明高职生就业去向中, 建筑及房地产相关行业, 教育行业占比较 2018 年有所降低, 房地产行业主要是受龙头企业暴雷影响, 行业处于低迷期; 教培行业新规影响, 行业发展紧缩。虽然制造业毕业生去向占较 2018 年有所提升, 但是考虑总体高职院校毕业生毕业去向落实率的下降和毕业生人数的增加, 制造业的占比增加也是可以解释的。

高职生就业市场的过剩还会引起就业质量下滑。由于工作岗位的减少, 求职者的增加, 使得竞争更加多元, 就业市场出现了“失位”现象, 就业质量下降, 造成了人才的浪费。

虽然新就业形态为高职生群体提供了一种全新的就业方式, 增加了就业数量, 但是也导致了就业质量下滑。其主要原因是, 新就业形态主要从事的第三方服务行业, 例如: 滴滴快车司机, 外卖员, 快递小哥, 带货主播等等, 这些岗位一般都是隶属于第三方外包, 属于劳务派遣性质, 不直接与服务公司签订劳动合同, 许多公司福利, 就业保障得到的保障, 降低了高职生的就业质量。

3 就业质量调查

高职生就业面临着就业难,就业质量低的双重困境。想破除这中困境,需要详细了解毕业生的不同阶段的心理,以及另一主体——用人单位对高职院校毕业生的详细看法。通过合理问卷调查高职生就业现状和期望,通过配套问卷了解企业对高职院校毕业生的看法,最后根据毕业生的具体情况,给出合理建议举措。

为了保证问卷的可靠性,问卷题项 11 个题项,其中 7 个题项为与就业密切相关的基础信息,4 个题项涉及就业满意度问题。问卷发放至 13 所高职院校往届毕业生,总共发放问卷 377 份,去除无效问卷 43 份,有效率 88.59%。关于被测样本的基本情况如表 5 所示。

表 5 样本基本情况 (N=334)

基本资料	类别	频率	百分比	基本资料	类别	频率	百分比
性别	男	201	60.2%	毕业年份	2020 及以前	12	3.6%
	女	133	39.8%		2021	38	11.4%
生源城市等级	一线城市	6	1.8%		2022	124	37.1%
	二线城市	124	37.1%		2023	160	47.9%
	二线发达城市	26	7.8%	是否贫困家庭	否	237	71.0%
	三线城市	76	22.8%		是	97	29.0%
	四线城市	70	21.0%	专业方向	财经类	28	8.4%
	五线城市	32	9.6%		电气电力类	40	8.38%
	一线城市	36	10.8%		管理类	22	11.98%
就业城市等级	二线城市	128	38.3%		计算机类	108	6.59%
	二线发达城市	106	31.7%		交通运输类	10	32.34%
	三线城市	38	11.4%		石化地矿类	22	3.59%
	四线城市	22	6.6%		通讯类	72	6.59%
	五线城市	4	1.2%		艺术传媒类	20	21.56%
户口类型	城市	94	28.1%		其他	12	2.99%
	农村	240	71.9%				

城市等级来源于国家统计局的数据,2023 年全国城市等级划分;专业方向参考《普通高等学校高等职业教育(专科)专业目录》。

3.1 性别差异的独立样本 T 检验

对不同性别毕业生的就业满意度,离职意愿和就业选择倾向分析,分析结果如表 6 所示。

表 6 就业满意度与换工作意愿调查 (N=334)

性别	工作满意度平均分	换工作意向平均分
男	0.55	-0.01
女	0.71	-0.08
汇总	0.61	-0.04

工作满意度与换工作意向采用的是-2~2 的计分制,“0”表示中立态度。

从整体来看,男性和女性的工作满意度都高于中立水平,换工作意愿都低于中立水平,总结成一句话就是“工作还行,但是我还想看看其他的。”

从性别因素分析,女性高职院校毕业生的工作满意度要高于男性,但换工作的意愿反而强。产生这种现象的可能原因是,高职院校女毕业生对现状满意,但是也有更想突破自己的想法。

表 7 就业选择倾向调查 (N=334)

性别	薪资	福利保障	工作强度	就业地	个人发展	岗位	单位性质
男	32.51	14.69	14.15	7.40	14.86	8.41	7.99
女	25.55	16.21	12.02	14.06	13.62	9.02	9.52
总计	29.74	15.29	13.30	10.05	14.37	8.65	8.60

为了让被测者能,明晰自己的内心需求,在此问题中设计了竞争模式,各个选项的总和为“100”,使得被测者在选择时必须有所侧重。

从就业选择倾向的角度来看(表 7),男性和女性首先关注的还是薪资,而且薪资在全部就业影响因素的占比高达 29.74%,对于男性高达 32.51%。

在就业选择倾向的角度中,女性的选择与男性选择差异在于,女性的选择偏向于稳定,“福利保障”,“就业地”,“岗位”和“单位性质”都是为了让自己的发展更加安稳。

3.2 家庭差异的独立样本 T 检验

家庭也是影响毕业生就业的一个重要原因,我们从生源地城市类别,毕业就业城市类别和家庭贫困与否以

及毕业生户口类别对就业满意度,换工作意愿和就业选择倾向分析,分析结果如表所示。

表 8 就业选择倾向调查 (N=334)

工作地	人数	就业选择倾向: 就业地	换工作意向	工作满意度
异地工作	232	9.43	-0.16	0.52
回家工作	102	11.47	0.02	0.82

表 8 所示,生源地城市与就业城市一致的学生为 102 人,不一致的为 232 人;即返回老家工作的学生 102 人,异地工作的学生 232 人。就业选择倾向中对于就业地的评分,回家工作的同学明显高于异地工作的同学,同时换工作意愿和工作满意度也都高于平均水平(换工作意愿平均水平=-0.04,工作满意度平均水平=0.61)。

表 9 所示,我们对者 232 名同学的生源地和就业城市按照国家统计局 2023 年全国城市等级划分的数据进行分类,对比发现。20 名(占比 8.62%)同学从高级别的生源地城市转入了低级别的就业城市;22 名(占比

9.48%)同学虽然生源地和就业城市级别一致但却分属不同城市;167 名(占比 71.98%)同学由低级别的生源地城市转入了高级别的就业城市。

表 9 就业城市与生源地不一致毕业生分析 (N=232)

城市等级变化	人数	就业选择倾向: 就业地	换工作意向	工作满意度
下降和不变	42	9.95	-0.38	0.14
上升	190	9.32	-0.11	0.61

数据明显显示,就业城市等级不变和就业城市等级下降的同学的换工作意愿要远远高于整体异地的同学的换工作意愿(-0.16),同时工作满意度也要低于整体异地同学(0.52)的平均和全体的平均水平(0.61)。但是就业倾向中对于就业地的评分要高于城市等级上升的同学,者也是时因为对异地和就业城市等级下降的不满,迫切想换工作。

我们分析毕业生的困难家庭与否和户口类型与就业满意度,换工作意愿和就业选择倾向分析,结果如下:

表 10 就业选择倾向调查 (N=334)

家庭贫困与否	工作满意度	换工作意向	薪资	福利保障	工作强度	个人发展	岗位	单位性质	就业地
否	0.69	-0.04	30.33	14.86	13.38	15.41	8.53	7.83	9.66
是	0.43	-0.03	28.28	16.36	13.09	11.82	8.95	10.48	11.01

家庭贫困与否对就业的整体影响并不明显,贫困家庭的毕业生对于工作的满意度要低于非贫困家庭,这有可能是因为,贫困生受家庭影响,更希望生活和工作稳定。“福利保障”,“单位性质”和“就业地”这些职

业和生活稳定因素被家庭贫困的毕业生所倾向。但事实上,带有稳定性质的“铁饭碗”工作对于高职生而言并不友好,这也是家庭贫困高职生工作满意度比非贫困家庭的工作满意度低的合理解释。

表 11 就业选择倾向调查 (N=334)

户籍类型	工作满意度	换工作意向	薪资	福利保障	工作强度	个人发展	岗位	单位性质	就业地
城市	0.67	-0.09	31.28	14.80	15.02	14.60	8.18	6.60	9.53
农村	0.59	-0.02	29.13	15.49	12.63	14.28	8.84	9.38	10.26

对于户籍类别而言,城镇于农村户口的毕业生在就业方面的差异主要体现在:工作强度和单位性质上。工作强度,农村户籍的学生从小参与的劳动教育要比城镇学生多,对于工作强度的接受能力更高,因此对这个选项并不是很在意(工作累与否都能接受);单位性质上,农村户籍的学生要高于城镇户籍毕业生,这主要可能是农村的思想还是偏向于“铁饭碗”,对于“吃公家饭”有着一定的执念和追求。

3.3 毕业年份的独立样本 T 检验

毕业时间长短也是影响毕业生就业的一个重要原因,我们从毕业年份对就业满意度,换工作意愿和就业

选择倾向分析,希望找到毕业时间长短对毕业生是否有着一定的影响。

通过对年份的分类汇总,我们可以明显发现,工作满意度,换工作意向都与年份呈正相关,即毕业时间越长,工作的满意度越高,随着工作的时间的增加,工作的熟悉,越来越适应工作,即对工作的满意度越来越高,同理,离职倾向越来越低。而随着工作年限的增加,对薪资的要求在逐渐降低,这有可能是,工作年限上升,一方面,薪资上升,逐渐达到预期,另一方面,深入职场后逐渐了解薪资水平,逐渐接受并降低了薪资期望。对于工作强度方面,随着工作年限的增加,越来越熟悉和适宜,降低了心理期望和要求。对于个人发展和岗位,

是在工作中，逐渐发现其重要性，故越来越有追求。对就业地的以及调整完成，故占比越来越低。于就业低降低，主要是随着工作年限的增加，需要调整

表 12 就业选择倾向调查 (N=334)

毕业年份	换工作次数	工作满意度	换工作意向	薪资	福利保障	工作强度	个人发展	岗位	单位性质	就业地
2020 及以前	2.33	1.00	0.17	22.83	14.67	12.50	17.17	11.17	12.50	9.17
2021	1.58	0.74	0.00	23.05	15.53	14.05	17.84	11.26	9.21	9.05
2022	1.27	0.58	-0.08	32.06	12.03	15.66	13.81	8.13	5.87	9.21
2023	1.13	0.58	-0.03	30.04	13.65	15.51	13.76	8.25	10.28	11.01

而更换工作次数的增加和工作满意度居然成反向关系，同时与工作强度呈正向关系，我们大胆猜测，是应为这部分群体接受工作强度能力不够，更换工作后，新工作的强度初期也难以适应，导致工作满意度不高，同时越来越看着工作强度，也愿意为此放弃对薪资和福利保障的追求，所以薪资和福利保障随着换工作次数的增加呈递减趋势。

表 13 就业选择倾向调查 (N=334)

换工作次数	工作满意度	换工作意向	薪资	福利保障	工作强度	个人发展	岗位	单位性质	就业地
0	0.82	0.04	31.68	17.44	11.32	13.50	8.12	8.36	9.58
1	0.68	-0.13	31.63	15.28	13.20	13.61	7.20	7.93	11.15
2	0.59	0.00	27.54	14.43	13.41	16.54	9.39	9.76	8.91
3 次及以上	0.12	-0.08	26.40	12.60	17.24	13.48	11.04	8.16	11.08

我们前面发现了，户籍类别也和工作强度息息相关，因此我们进一步分析，如下表，我们可以看出农村户籍的毕业生流转率（换工作次数）要低于城镇，这也印证了前面的想法，农村户籍的毕业生更倾向于稳定；城市和农村户籍毕业生在工作强度方面的倾向都是越来越强，其中农村毕业生的对工作强度的接受能力要普遍高于城镇，这和前面得到分析也是一致的；在换工作 0~2 次的群体中，工作满意度要普遍低于城镇，这有可能是在农村毕业生接受第一份工作后，即使有不满意的地方，为了追求稳定也不会轻易变动，继续忍受工作中的不满，而在换工作 3 次及以上的群体中，农村毕业生的工作满意度就明显比城镇毕业生要高，“深思熟虑后的换工作”是这一现象的合理解释。

表 14 就业选择倾向调查 (N=334)

换工作次数	人数/占比	城镇		人数/占比	农村	
		工作满意度	工作强度		工作满意度	工作强度
0	22/23.40%	0.91	15.45	78/32.50%	0.79	10.15
1	28/29.79%	1.11	9.43	64/26.67%	0.50	14.84
2	20/21.28%	0.60	14.40	72/30.00%	0.58	13.14
3 次及以上	24/25.53%	0.00	21.67	26/10.83%	0.23	13.15

3.4 专业类别的独立样本 T 检验

各专业毕业生就业的情况大相径庭，对不同专业毕业生的就业满意度，换工作意愿和就业选择倾向分析。

表 15 就业选择倾向调查 (N=334)

专业方向	工作满意度	换工作意向	薪资	福利保障	工作强度	个人发展	岗位	单位性质	就业地
财经类	0.79	0.21	26.64	15.93	13.07	15.07	8.71	8.07	12.50
电气电力类	0.50	0.00	31.50	10.90	14.30	11.50	7.60	11.60	12.60
管理类	0.73	0.09	35.45	17.27	10.27	9.91	7.73	9.55	9.82
计算机类	0.49	-0.02	30.48	14.61	15.52	16.04	7.48	7.76	8.11
交通运输类	1.00	0.40	36.40	13.80	4.80	19.00	9.20	4.80	12.00
艺术传媒类	0.40	-0.60	24.30	19.20	11.30	15.10	12.10	9.30	8.70
石化地矿类	0.64	-0.36	32.91	15.36	12.73	10.36	7.73	7.36	13.55
通讯类	0.69	-0.06	28.36	17.22	11.75	14.56	10.25	8.39	9.47
其他	1.00	0.17	19.83	14.00	16.83	16.50	10.17	11.17	11.50

在就业满意度方面，交通运输类专业和其他（医学，心理学类，法律类，师范语言类）表现最佳，这些专业具有很强的专业性和专业对口率，故表现优异；表现最低的是艺术传媒类，同理，可能原因是学习门槛较低，

从业者众多的缘故。换工作的意愿最强的也是艺术传媒类，这与工作满意度得到调查结果具有一致性；而表现最优异的是财经类，聚焦财经类毕业生就业意向可以发现，他们对薪资追求相比于其他专业较低，更多的最求的是稳定因素，这也许是和近几年财经行业不景气有着精密的联系，因此毕业生换工作意愿不高；从薪资要求来看，管理类专业和交通运输类专业对薪资要求较高；管理类和艺术传媒类对于福利保障的要求也相对于其他专业较高，管理类和艺术传媒类学生接收信息的渠道更加多元，对公司以及行业的工作水平和福利待遇了解更加细致，所以对此有着更高的要求；在工作强度方面，计算机与其他专业的学生有着更高的期盼，众所周知，计算机行业加班为常态，故学生对此有着一定的期盼，医学，法学等专业，专业性强，工作内容责任重大，因此工作强度大，所以毕业生对工作强度比较看重。在个人发展方面，交通运输类毕业生有着更强烈的倾向，管理类反而表现不够热情。

总的来说，高职院校各专业毕业生在就业满意度，换工作意愿和就业倾向上有所差异，但是总体还是更倾向于高的薪资水平，虽然随着时间的推移，毕业生的就业倾向也回有所改变，但大的变化趋势是想回归生源地就业或者去高于生源地城市级别的城市就业，同时就业倾向也从对高薪资的追求向稳定因素倾斜。

4 企业调查

调查高职生就业问题，单独调查高职院校毕业生会陷入“偏信则暗”，想要达到“兼听则明”就必须调查另一个研究对象——用人单位。

团队向 50 家企业的管理阶层或 HR 发放问卷，去除无效问卷 10 份，有效率 80%。后期匹配了企业信息后得到被测样本的基本情况如表 5 所示。主要就是调查企业对高职生的满意度情况及看重的核心能力。为了保证问卷小可靠性，问卷关于企业信息只有两条（您企业得到名称，企业员工学历占比），从事行业，企业性质，企业规模等信息，我们后期通过企查查自行收集。

表 16 样本基本情况 (N=40)

基本资料	类别	频率	百分比	基本资料	类别	频率	百分比
所属行业	信息传输，软件和信息技术服务业	3	7.5%	企业规模	大型企业	4	10.0%
	房地产业	1	2.5%		微型企业	12	30.0%
	建筑业	1	2.5%		小型企业	19	47.5%
	科学研究和技术服务业	10	25.0%		中型企业	5	12.5%
	农，林，牧，渔业	1	2.5%		港澳台资企业	3	7.5%
	批发和零售业	2	5.0%	企业性质	民营企业	28	70.0%
	卫生和社会工作	2	5.0%		上市公司	3	7.5%
	文化，体育和娱乐业	1	2.5%		事业单位/央企/国企	5	12.5%
	制造业	14	35.0%		外资企业	1	2.5%
	租赁和商务服务业	5	12.5%				

行业划分依据国家统计局 2019 年发布的《2017 国民经济行业分类注释》（网址：https://www.stats.gov.cn/sj/tjbz/gmjjhyfl/202302/t20230213_1902780.html）；企业规模划分依据《关于印发中小企业划型标

准规定的通知》（网址：https://www.gov.cn/zwjk/2011-07/04/content_1898747.htm）。

我们首先以行业为划分标准，对员工学历占比进行分析，结果如下：

表 17 各行业员工学历占比 (N=40)

所属行业	硕士及以上	本科	专科	高中/中职及以下
信息传输，软件和信息技术服务业	23.17%	66.83%	10.00%	0.00%
房地产业	27.52%	22.02%	10.09%	40.37%
建筑业	3.75%	50.00%	41.88%	4.38%
科学研究和技术服务业	16.04%	43.18%	28.40%	12.38%
农，林，牧，渔业	0.64%	3.21%	32.05%	64.10%
批发和零售业	6.84%	51.05%	26.05%	16.05%
卫生和社会工作	6.92%	62.63%	28.95%	1.50%
文化，体育和娱乐业	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%
制造业	6.68%	32.61%	32.91%	27.80%
租赁和商务服务业	6.10%	55.22%	37.46%	1.21%

从数据看出，高职生就业较多的行业为：建筑业，租赁和商务服务业和制造业，这和我们前面说明的，高职生就业的主要行业是制造业是相吻合，特别是再考虑

行业规模这个因素，制造业绝对就是高职生就业的主要方向了。

表 18 各行业接收高职生得分 (N=40)

所属行业	微型	小型	中型	大型	总分	高职生得分
信息传输，软件和信息技术服务业	0.00	0.33	0.00	0.67	3.33	0.33
房地产业	0.00	1.00	0.00	0.00	2.00	0.20
建筑业	0.00	0.00	1.00	0.00	3.00	1.26
科学研究和技术服务业	0.50	0.50	0.00	0.00	1.50	0.43
农，林，牧，渔业	0.00	1.00	0.00	0.00	2.00	0.64
批发和零售业	1.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.26
卫生和社会工作	0.00	0.50	0.00	0.50	3.00	0.87
文化，体育和娱乐业	1.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00
制造业	0.00	0.64	0.29	0.07	2.43	0.80
租赁和商务服务业	0.80	0.20	0.00	0.00	1.20	0.45

考虑到样本数量的不一致，我们第一步采取的是标准化。计算方法：把各个所属行业各个规模的企业数量统计出来，然后除以这个行业的样本总数，例如制造业小型企业是 9 个，制造业总数是 14，制造业小型企业单位化后的个数就是 $9/14=0.64$ ，进一步我们按照企业规模由小到大赋分（1~4 分），用于计算企业接受的员工数量的总分；最后这个总分乘以专科学历在企业中的占比，可以计算出高职生得分。

从表 18 中，发现建筑业，卫生和社会工作和制造业，高职生的得分较高，考虑到建筑业陷入市场低迷期，卫生和社会工作专业性强，制造业成为高职生就业的主要方向这一论证得到证实。

针对用人单位对毕业生的看法，我们对用人单位进行调查，调查其对各学历水平的员工在工作能力上更看重什么。根据美国职业生涯规划师辛迪·梵和理查德·鲍尔斯的研究，职业能力可分为专业知识技能，可迁移技能和自我管理技能。

在问卷之前，为了避免名称理解差异导致问卷失效，我们向被测者解释了三个名称的含义。

表 19 用人单位对员工各项技能的重视占比

类别	薪资要求	工作态度	稳定性	工作能力
占比	20.89%	26.93%	28.26%	23.91%

根据表格结果，我们发现，对于学历较高的研究生何本科生，用人单位更看重的大体上可以依次排序为：专业知识技能，可迁移技能，自我管理技能；而对高中/中职及以下学历的员工，用人单位看重的恰恰相反。这也许是高学历员工从事的是更加专业化的工作，对专业要求更高，而低学历的员工从事简单劳动工作，工作内容简单，更需要员工有吃苦耐劳的精神。而高职生正处于二者中间，各种技能平衡状态，这更对高职生提出了更高要求——全面发展。

表 20 近三年入职的应届毕业生满意度

	硕士及以上	本科	高职	高中/中职及以下
用人单位满意度	0.75	0.58	0.43	0.13

数据采取的 5 点制，“非常不满”至“非常满意”对应“-2”~“2”，“0”表示为中立态度。

更具满意度现状我们很容易发现，随着学历水平的降低，用人单位的满意度也是呈下降趋势，用人单位对高职毕业生的工作也表现平平，但总的来说，用人单位对毕业生总体还是偏向满意的。

我们进一步分析发现，用人单位对高职生工作中最为不满的是员工的稳定性差，而薪资要求反而相对而言最能让企业接受。但总体上四个方面水平差距并不是很大。

表 21 企业对高职生不满行为占比

技能分类	硕士及以上	本科	高职	高中/中职及以下
专业知识技能	38.57%	34.35%	33.68%	31.48%
可迁移技能	33.33%	35.78%	32.93%	31.84%
自我管理技能	28.10%	29.87%	33.38%	36.69%

这对比高职生对岗位的要求，他们更看重的是薪资，因为薪资流动的毕业生也不在少数，企业可以考虑通过逐步提升薪资水平，从而达到留下高职生的目的。

五 高职生就业质量提升建议

根据调查结果，就业城市的选择对于高职生就业满意度和离职倾向有着很大的影响，因此企业在招聘时要深入了解高职生意愿，了解详细情况，避免无效招聘，学校在进行就业信息推送时，也不能一概而论，要根据学生生源地，就业地等意愿，有效推送。

高职生在初次就业时，对于薪资的重视程度远远大于个人发展，同时贫困家庭和女性又很注重就业稳定，

各项要求泰国全面难以兼顾,个人发展得不到保障,不利于高职生的全面发展,使得满意度不高,换工作频繁。对于这个问题,需要高职院校尽早介入学生实习和实践,让学生尽早体会工作环境,工作内容和强度,在毕业前对工作有个清晰的认识,正确认识个人需求,从而更好就业。

对于职业胜任力而言,我们发现相对于本科生和高中/中职生,企业更需要专业知识技能,可迁移技能和自我管理技能的全面人才,所以在针对高职生的培养中,我们不仅仅要注重专业知识,加强专业培训和学习;还要注重可迁移技能,提升学生各类工作相关证书通过率;更要培养自我管理技能,竖立良好的品格。

参考文献

- [1]毛宇飞,曾湘泉.新冠肺炎疫情对高校毕业生就业的影响——来自招聘网站数据的经验证据[J].学术研究,2022,(01):104-110.
- [2]李桃,李娟.高职毕业生慢就业现象影响因素实证研究[J].黑龙江科学,2023,14(17):73-75+79.
- [3]岳昌君,邱文琪.疫情防控常态化背景下高等学校毕业生就业状况及影响因素[J].教育研究,2022,43(06):28-44.
- [4]吴朵美.大学生“慢就业”现象及其治理探析——以社会主要矛盾转化为视角[J].大庆社会科学,2023,(05):128-132.
- [5]中共中央政治局召开会议分析研究当前经济形势和经济工作中中共中央总书记习近平主持会议[J].金融会计,2023(07):1-2.
- [6]中共中央政治局召开会议 分析研究当前经济形势和经济工作中中共中央总书记习近平主持会议[J].宁波通讯,2023(15):6-7. DOI:10.16710/j.cnki.cn33-1272/d.2023.15.014.
- [7]田洪川,石美遐.产业发展对就业影响的模型与实证[J].统计与决策,2013(10):143-145.
- [8]教育部政府门户网站,教育这十年1+1系列发布会第十五场:介绍从数据看党的十八大以来我国教育改革成效,2022年9月27日,网站:http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2022/54875/twwd/202209/t20220927_665276.html?eqid=f1cacfe20000e4c800000003643e4e33
- [9]麦可思研究院.《2023年中国高职生就业报告》[M].社会科学文献出版社,2023
- 基金项目:本文为常州大学高等职业教育研究院2022年度研究项目“新就业形态下高职生就业量质协调发展研究”(编号:CDGZ2022036);江苏省教育科学“十四五”规划2021年度课题“家校社协同育人模式下高职生职业延迟满足作用机制研究”(编号:C-c/2021/03/23);国家社科基金重大项目“我国就业量质协调发展的动态监测与保障体系”(批准号:20&128)的研究成果。
- 作者简介:王北(1992.11),男,汉,安徽安庆人,硕士,助教,研究方向:高等教育管理;
- 赵梦甜(1994.7),男,汉,江苏沭阳人,硕士,讲师,研究方向:高等教育管理。