

高职生就业需求与社会需求匹配性实证研究

张 学¹, 王鲁欣²

(1.南通航运职业技术学院 团委, 江苏 南通 226010;

2.南通航运职业技术学院 基础教学部, 江苏 南通 226010)

摘 要:高职生就业需求与社会需求的匹配程度决定了高职生的就业程度,是高等职业教育就业质量评价的一个重要方面。根据就业质量评价指标,构建就业需求影响因素框架,确立就业要素指标体系并设计就业需求与社会需求匹配状况调查问卷,面向高职院校教师、高职毕业生以及用人单位进行问卷调查,利用 SPSS19.0 软件对调查结果进行聚类分析得知当前高职就业需求与社会需求存在一定差异。因此,高职院校需要根据社会需求调整人才培养策略。

关键词:就业需求;社会需求;SPSS;聚类分析

中图分类号:G717.38

文献标识码:A

文章编号:1671-9891(2018)04-0088-05

0 引言

高等职业院校(以下简称“高职院校”)是我国高等教育的重要组成部分,培养了大量的应用型人才,有效地支持了我国社会和经济的发展。2018 年 6 月麦可思发布的《2018 年中国大学生就业报告》显示,高职高专毕业生半年后的离职率远远低于本科毕业生,但越来越多的企业却反映,高职高专毕业生的就业需求与用人单位的需求难以高度匹配。社会需求是学校教育的风向标,高职生的就业需求和企业的用人需求是学校、高职生和社会共同关注的问题,也是高职院校在人才培养过程中亟待解决的问题。

1 高职生就业需求影响因素分析

胡永青通过对高校毕业生和用人单位的调研发现,毕业生与用人单位对就业能力的评价存在较大差异,毕业生普遍对自己的就业能力评价较高,而用人单位除了对毕业生的专业技能满意外,对其交往能力、发展能力和适应能力都不满意。^[1] 丁金昌认为高职院校片面追求就业需求而忽视人才全面发展,应以需求为导向进行人才培养。^[2] 张丽华等人经过对大学生调研提出了就业能力框架,并发现不同专业大学生的就业能力存在显著差异。^[3] 李元俊通过对毕业生和企业双向调研,采用聚类分析手段研究了大学生就业能力与社会需求的匹配度,发现大学生不同维度的就业能力都与社会需求存在明显差异。^[4] 上述研究大部分是以本科毕业生为例,而专门针对高职高专毕业生就业需求与社会需求匹配性的研究甚少。麦可思对就业质量的评估充分考虑到毕业半年后的就业率、就业满意度、薪酬水平、工作与专业相关度等要素,是目前唯一得到政府、学术界、商业机构和社会公众共同认可的,有良好公信力的第三方教育数据咨询和评估机构。

本课题是参照麦可思就业质量评价指标体系所做的调查,研究发现高职生的就业需求影响因素主要集中在职业期待和就业能力两大方面。(1)职业期待,包括薪资要求、职业发展空间、福利要求等,这体现在高职生就业满意度指标上面。(2)就业能力,主要表现在以下四个方面。一是基本工作能力,包括口头沟通能力、科学分析能力、说服他人能力、疑难排解能力以及电脑操作能力;二是核心知识能力,包括专业知识与专业实践能力;三是职业能力,包括持续学习能力、自我定位能力和职业规划能力;四是职业素养,包括压力承受能力、环境适应能力、信息获取能力、选择能力、策划能力、责任感、洞察力、忠诚度认识以及协作解决问题的能力。

高职生学制为三年,两年半学完课程后直接进入单位实习,学校和老师是学生职业期待和就业能力获

收稿日期:2018-05-09

基金项目:江苏省教育科学“十三五”规划 2016 年度课题(C-b/2016/03/32);江苏省职业教育教学改革研究课题 2016 年度课题(ZYB278)

作者简介:张学(1982—),女,江苏泰州人,南通航运职业技术学院团委讲师,硕士。

取的重要来源。本文借鉴李元俊的研究思路,针对高职院校的教学特点,从高职院校毕业生、教师、用人单位三个层面进行调研,对毕业生就业需求与社会需求进行匹配性分析。^[5]

2 高职生就业需求与社会需求匹配性调查结果的分析与讨论

2.1 问卷设计

根据高职生就业需求,设计面向高职院校毕业生、教师、用人单位的就业需求调研问卷,根据麦可思就业质量评价指标以及调研情况,构建就业需求影响因素结构。为提高调研效率,问卷采用选择题形式,对研究选出的就业需求要素满意程度均赋予一定分值,被调查者答卷时对相应分值勾选即可。

问卷采用评分制,分成职业期待和就业能力两方面。职业期待满意度分成四个等级:1=不能满足,2=基本满足,3=满足,4=非常满足;就业能力评判为五个等级:1=极度缺乏,2=缺乏,3=一般,4=掌握,5=充分掌握。共发放问卷 1250 份,收回有效问卷 927 份,其中高校就业指导教师有效问卷 96 份,高职毕业生有效问卷 659 份,用人单位有效问卷 172 份,回收有效率为 74.16%。利用 SPSS19.0 对数据进行分析,alpha 系数为 0.72,结果表明高职就业需求结构调研问卷的内部一致性良好。

2.2 问卷数据聚类分析

由于对就业需求要素评价的指标较多,某些能力可能受多种因素的共同影响,为了找出对特定职业期待和就业能力的主要影响因素,本文采用聚类分析。聚类分析又称为群分析,是对不同指标进行量化分类的一种多元化统计分析方法,根据方法的不同,又可以分为系统聚类法、K 均值聚类法、模糊聚类法等。系统聚类首先是根据一批数据或指标找出能度量这些数据或指标之间相似程度的统计量,然后以统计量作为划分类型的依据,把一些相似程度大的变量(或样品)聚合为一类,而把另一些相似程度较小的变量(或样品)聚合为另一类,直到所有的变量(或样品)都聚合完毕。系统聚类进行类别合并的准则是使得类间差异最大,而类内差异最小。因此,文章采用系统聚类法对就业要素进行归类有助于研究各要素之间的差异。

2.3 高职生就业需求与社会需求匹配的差异性对比

调查问卷中,根据调查对象的差异,将高职生就业需求构成指标分成两大块——职业期待与就业能力。职业期待是纯主观因素,分成高职生自我评价、教师评价、企业评价三个层面;就业能力构成较为复杂,为客观因素,分成六个层面,从高职生对就业需求构成的认可度(简称高职生认可度)、教师对就业需求构成认可度(简称教师认可度)、企业对就业需求认可度(简称企业认可度)、高职生对自身就业需求评价(简称高职生自评)、教师对的高职生的就业需求评价(简称教师测评)、企业对单位入职高职生的就业需求评价(简称企业测评)等六个层面来综合评判高职生、教师与企业关注的就业需求的差异及其匹配差异性所在。为获得就业需求构成指标每一项的差异,将回收的有效问卷就每一项分值取平均值,基本能够反映该项目在就业需求构成表中的重要程度以及与其他指标之间的区别,因此采用平均值分析是合理的,如表 1、表 2 所示。

表 1 职业期待平均值

类别	分类	高职生自评	教师测评	企业测评
职业期待	1 求职地域	2.01	2.51	3.15
	2 企业性质	2.78	2.02	2.95
	3 福利待遇	3.06	2.93	3.02
	4 职位发展空间	3.98	3.73	2.98
	5 行业前景	2.68	3.45	2.85
	6 专业对口性	1.87	2.15	2.01

表 2 就业能力平均值

类别	分类	高职生认可度	教师认可度	企业认可度	高职生自评	教师测评	企业测评
就业能力	1 口头沟通能力	4.04	4.11	4.01	3.45	3.32	3.39
	2 科学分析能力	3.23	3.56	3.32	3.08	2.82	2.98
	3 说服他人能力	3.41	2.84	2.91	3.25	2.65	2.56
	4 疑难排解能力	3.78	3.72	3.86	3.08	2.72	2.92
	5 电脑操作能力	4.01	4.23	4.42	3.89	3.56	3.42
	6 专业知识与专业实践能力	3.96	3.89	3.65	3.46	3.52	3.64
	7 持续学习能力	4.03	4.06	4.08	3.15	3.02	3.23
	8 自我定位能力	4.12	4.23	4.08	3.87	3.34	3.29
	9 职业规划能力	3.88	3.92	3.02	3.65	3.32	3.14
	10 压力承受能力	3.58	3.92	4.06	3.23	3.68	3.42
	11 环境适应能力	4.16	4.23	4.13	3.78	3.12	3.15
	12 信息获取能力和选择能力	3.62	3.56	3.34	3.58	3.16	3.31
	13 策划能力	3.98	3.06	3.03	3.41	3.15	3.25
	14 责任感	3.76	4.01	3.92	3.74	3.51	3.32
	15 洞察力	3.98	3.76	3.81	3.12	3.05	3.16
	16 忠诚度认识	3.66	3.92	3.67	3.04	2.94	3.01
	17 协作解决问题能力	3.83	4.13	3.92	3.68	3.42	3.66

2.4 高职生就业需求与社会需求匹配性聚类分析结果与讨论

本文设计两个方面的聚类,一类是职业期待,分为三个评判维度、六个层面。另一类是就业能力,分为6个评判维度、十七个层面。根据表1和表2中的平均值,利用SPSS19.0对上述两个方面的维度进行分类,将聚类范围分别设定在2类到4类和2类到7类上,聚类结果如表3和表4所示。

表 3 就业能力聚类分析

案例	群集成员					
	7 群集	6 群集	5 群集	4 群集	3 群集	2 群集
1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	1
3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	2	2	1
5	5	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	4	4	4	2	2	1
8	5	1	1	1	1	1
9	6	5	5	4	2	1
10	1	1	1	1	1	1
11	5	1	1	1	1	1
12	6	5	5	4	2	1
13	7	6	5	4	2	1
14	1	1	1	1	1	1
15	4	4	4	2	2	1
16	4	4	4	2	2	1
17	1	1	1	1	1	1

表 4 职业期待聚类分析

案例	群集成员		
	4 群集	3 群集	2 群集
1	1	1	1
2	1	1	1
3	2	1	1
4	3	2	2
5	2	1	1
6	4	3	1

为便于讨论,根据分类情况,将职业期待分成三类,就业能力分成四类进行分析,得到表 5 和表 6。

表 5 职业期待分类

分类	职业期待要素	高职生自评	教师测评	企业测评
第一类	专业对口性	1.87	2.15	2.01
第二类	职位发展空间	3.98	3.73	2.98
第三类	求职地域	2.01	2.51	3.15
	企业性质	2.78	2.02	2.95
	福利待遇	3.06	2.93	3.02
	行业前景	2.68	3.45	2.85

由表 5 可知,在职业期待要素中,第一类职业期待要素是专业对口性。高职生对专业对口的要求较低,而教师和企业测评分值均高于学生测评,这说明高职生在求职中仍需关注与专业有关联的工作。职位发展空间是第二类职业期待要素。高职生与教师对职位发展评分高于企业测评,这充分说明目前高职生就职选择意向与教师就业指导均倾向于职业发展,用人企业需从这方面进一步完善用人规划。第三类职业期待要素测评中评分差异性不大,这也说明学生、教师、企业在第三类因素上有基本共识。教师作为企业和高职生的沟通媒介,对高职生和企业在职业期待要素上可以起到桥梁作用。对于学生测评与企业测评差别较大的因素,教师需进一步了解原因,并对学生给予就业导向指导,同时向到校招聘的单位反馈学生的就业需求。

表 6 就业能力分类

分类	就业能力要素	高职生 认可度	教师 认可度	企业 认可度	高职生 自评	教师 测评	企业 测评
第一类	口头沟通能力	4.04	4.11	4.01	3.45	3.32	3.39
	电脑操作能力	4.01	4.23	4.42	3.89	3.56	3.42
	专业知识与专业实践能力	3.96	3.89	3.65	3.46	3.52	3.64
	自我定位能力	4.12	4.23	4.08	3.87	3.34	3.29
	压力承受能力	3.58	3.92	4.06	3.23	3.68	3.42
	环境适应能力	4.16	4.23	4.13	3.78	3.12	3.15
	责任感	3.76	4.01	3.92	3.74	3.51	3.32
第二类	协作解决问题能力	3.83	4.13	3.92	3.68	3.42	3.66
	科学分析能力	3.23	3.56	3.32	3.08	2.82	2.98
	疑难排解能力	3.78	3.72	3.86	3.08	2.72	2.92
	持续学习能力	4.03	4.06	4.08	3.15	3.02	3.23
	洞察力	3.98	3.76	3.81	3.12	3.05	3.16
第三类	忠诚度认识	3.66	3.92	3.67	3.04	2.94	3.01
	职业规划能力	3.88	3.92	3.02	3.65	3.32	3.14
	信息获取能力和选择能力	3.62	3.56	3.34	3.58	3.16	3.31
	策划能力	3.98	3.06	3.03	3.41	3.15	3.25
第四类	说服他人能力	3.41	2.84	2.91	3.25	2.65	2.56

根据表 6,第一类中包含了基本工作能力、核心知识能力以及职业素养三方面要素。针对这些要素,学

生、教师、企业认可度与测评值均较一致,说明这些就业要素属于与社会需求匹配性较高的要素,在平时学生培养过程中学院给定的重视程度也较高。但是认可度与测评值有一定差距,说明有较大的提升空间,就业指导过程中需要进一步予以重视。第二类中包含了基本工作能力与职业素养要素,这类要素的特征是认可度相当,但是教师与企业对学生的测评低于学生自评,这也说明学生对这些能力的自评分偏高,需要教师在平时的职业指导中予以正确引导。第三类学生、教师、企业的认可度与测评值水平相当,说明目前这几类能力学生展现出来的与企业需求基本一致,学院注重保持即可。第四类属于认可度和测评均不高的要素,说服他人能力是麦可思就业指标中管理能力里认可度最高的指标,从测评结果来看,对于刚毕业的高职生而言,企业的要求并不高,这属于工作后的经验积累,学校对这类就业能力不需要过分关注。

从测评成绩来看,学生自评分基本高于教师和企业的测评分,教师评分与企业评分基本相当,这表明高职生对自身素质有高估的现象,而在协作解决问题能力、持续学习能力、信息获取能力和选择能力、策划能力等评价上,企业评分明显高于教师评分,说明高职生到工作岗位后的实践能力潜力较大,这也符合高职院校培养应用型人才的目的。

3 结束语

全面提升高职生就业质量才能更好地满足社会需求,在就业能力方面,教师和学生需要积极行动起来,高职院校应根据社会需求调整人才培养策略,学生需要提高自身认识,提升社会期待较高的就业能力水平。在职业期待方面,高职院校应转达学生的合理期待,做好学生就业需求与到校招聘单位提供用人待遇的对接工作。高职院校学生就业需求的培养有众多的主客观因素,只有学院、学生、企业共同努力,才能在提升高职生综合能力的同时,促进高职生就业能力的有效提升。

参考文献:

- [1]胡永青.大学生就业能力结构与社会需求的差异研究[J].国家教育行政学院学报,2014,(2):84-87.
- [2]丁金昌.高职院校需求导向问题和改革路径[J].教育研究,2014,(3):122-126.
- [3]张丽华,刘晟楠.大学生就业能力结构及发展特点的实验研究[J].航海教育研究,2005,(1):52-55.
- [4]孙进,陈馥强.大学生就业能力与社会需求的匹配性研究[J].中国成人教育,2016,(22):62-64.
- [5]李元俊.大学生就业能力培养与社会需求的匹配性研究[D].济南:山东建筑大学,2015.

(责任编辑:顾力豪)

Empirical Study on Matching between Employment and Social Demand for Higher Vocational Students

ZHANG Xue¹, WANG Lu-xin²

(1. Youth League Committee, Nantong Vocational & Technical Shipping College, Nantong 226010, China;

2. Dept. of Basic Teaching, Nantong Vocational & Technical Shipping College, Nantong 226010, China)

Abstract: The matching level between employment and social demand for higher vocational students determines their employment level, which is an important aspect of the evaluation of employment quality for higher vocational education. According to employment quality evaluation indicators, the framework of the factors affecting employment demand is constructed, the employment factor index system is established and a questionnaire for matching between employment and social demand is designed. Questionnaire surveys among teachers, higher vocational graduates and employers in higher vocational colleges are conducted. Through cluster survey by SPSS19.0 software, the result shows that there is a certain difference between current employment and social demand. Therefore, there is a need for higher vocational colleges to adjust their talent development strategies according to social demand.

Key words: employment demand; social demand; SPSS; cluster analysis