

提升地方工科院校毕业生就业质量的对策思考

陶应军

(盐城工学院 高职院校,江苏 盐城 224051)

摘要:就业质量问题已成为地方工科院校亟待解决的瓶颈问题,直接制约着就业数量的扩大,影响着地方工科院校发展的全局。在分析地方工科院校毕业生就业质量状况的基础上,提出了强化办学特色建设、人才质量工程、职业生涯规划教育等提升地方工科院校毕业生就业质量的基本对策。

关键词:地方工科院校;就业率;就业质量

中图分类号:G645 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5092(2008)04-0066-03

就业是民生之本、安国之策,十七大报告将“积极做好高校毕业生就业工作”列为“加快推进以改善民生为重点的社会建设”的重要内容。随着高等教育的发展,高校之间竞争的结果将会更加明显地反映在毕业生的就业质量上,就业质量问题已成为地方工科院校亟待解决的瓶颈问题,直接制约着就业数量的扩大,影响着地方工科院校发展全局。

一、地方工科院校毕业生就业质量状况

就业质量作为就业活动中不可或缺的重要组成部分,它是在整个就业过程中劳动者与生产资料结合并取得报酬的具体状况之优劣程度的综合性反映。专业对口程度、劳动关系和谐程度、就业稳定率水平、平均起薪水平等是衡量就业质量的主要指标。由于工科优势和学校重视,地方工科院校毕业生就业率一直较高,与高就业率形成鲜明对比的是就业质量状况令人堪忧。

1. 专业对口程度差

专业对口指大学生所从事的工作与所学专业相符合,这里“对口”不是指两者绝对一样,只要大学生的工作职业属于某一职业群,即可视为专业对口。学非所用的现象在地方工科院校毕业生中表现十分明显。区域化占优势的企业到校招聘,无论合适不合适,总会吸引无数学子的眼球;经济欠发达地区单位求贤若渴,大有人才发展空

间,可招聘现场却门可罗雀。国家和地方各级机关公务员考试吸引了众多毕业生,成百上千学生为了不输在起跑线上,不惜跨专业考研,甚至从大二起就放弃了本专业课程学习。某地方工科院校毕业生就业情况问卷调查结果显示,38.6%的毕业生实际工作岗位与专业并不对口。

2. 劳动关系不和谐

和谐的劳动关系体现为用人单位与大学生之间能平等协商签订集体合同、劳动合同,“三方机制”健全,用人单位为大学生提供良好的福利和完善的社会保障,工会组织能有效保障大学生的合法权益。民营企业是吸纳地方工科院校毕业生的主渠道。一些民营企业,特别是一些尚处于转型期的家族色彩比较浓的民营企业,为了降低用工成本,迟迟不与大学生签订劳动合同,不愿承担为大学生缴纳社会保险费的义务,频繁加班、无限延长工作时间、拖欠工资、劳动环境恶劣等有害劳动者合法权益现象屡屡发生,毕业生跟踪调查显示,在更换人生第一份工作的最主要原因调查中,有21.3%的同学将劳动关系不和谐列为首位。

3. 就业稳定性弱

稳定的工作是人们生存的需要、发展的需要,也是人们融入社会的基本方式。保持工作的相对稳定性,无论对于劳动者个人还是用人单位都是有意义的。企业对新招聘的员工,尤其是大学生,通常要求有相对的稳定性,而新上岗的毕业生容

收稿日期:2008-06-12

作者简介:陶应军(1973-),江苏阜宁人,讲师,硕士,研究方向:大学生思想政治教育管理。

易有“跳槽”的冲动,问卷调查显示,15%的毕业生对目前的就业单位非常不满意,25.82%的毕业生在毕业离校半年内更换了原就业协议单位。加之部分地方工科院校毕业生存在职业目标不明、文化基础知识欠缺、专业知识不牢固、学习能力不足、实践能力欠缺、创新能力不强、创业意识薄弱、人际交往能力、沟通能力弱、吃苦耐劳精神缺乏等问题,常常对现有工作不满意或不能忍受,经常处于摩擦性失业状态。

4. 平均起薪水平低

平均起薪水平是衡量就业质量的核心指标,是大学生们的就业能力、自身价值的反映,体现了大学生劳动权益的实现程度和对社会、企业的贡献程度。地区区位优势直接制约着毕业生的起薪水平,“地方工科院校”名片在一定时期内一定程度上决定着起薪水平的态势,虽然地方经济保持着持续、快速增长,与经济高速增长相伴随的却是地方工科院校毕业生工资水平的低增长,就业情况问卷调查显示,毕业生平均起薪因各专业情况略有起伏,总体在1054—1371元之间不等。加之地方工科院校毕业生中临时就业或弹性就业人数逐年增加,这些就业者工资报酬低,往往享受不到各种保险和有关福利待遇,收入分配的“金字塔”结构进一步强化。

二、问题透视

1. 宏观层面:受囿于地方经济社会发展模式

从宏观层次上探析,大学生就业质量在很大程度上受到地方经济社会发展状况的制约,合理的经济结构才会形成合理的就业结构。社会对大学生需求根本上取决于地方经济发展速度和经济发展方式两个方面,地方政府过分强调经济发展战略,粗放型的经济增长方式虽然能使地方经济保持一定时期的高速增长,但区域经济粗放型的增长方式往往使得劳动力市场供需矛盾越来越突出。一方面,经济社会发展提供的就业机会供应总量不足;另一方面,新增的就业岗位需求劳动力层次低。

2. 中观层面:就业压力非合理性转移

毕业生就业率以鲜活的数据、生动的对比,在某种程度上简洁明了地反映了毕业生被录用的状况。但由于各相关就业管理职能部门、社会新闻媒体通过种种政策性、舆论性导向机制将高校毕业生就业压力非合理性转移到高校层面,并将就

业率与毕业生的就业能力、高等院校的教学质量、社会声誉、招生规模等直接联系在一起,地方工科院校由于其“地方投资”、“地方管理”、“办在地方”、“服务地方”的办学特色,为了获得良好的发展空间和条件保障,毕业生工作更是作为“一把手”工程来抓,对毕业生就业率关注度节节攀升,但由于就业统计口径的宽泛化,高就业率掩盖了部分地方工科院校理念不清、特色不明、差异化竞争力匮乏的事实,因此在某种程度上弱化了对就业质量指标的重视。

3. 微观层面:毕业生就业能力欠缺

就业能力包括就业观念和就业核心竞争力两个方面。部分毕业生缺乏适应市场的就业观念,往往不考虑个人自身的情况,不考虑自己的能力和性格特点,择业时带有明显的盲目性、随机性和从众性,往往考虑的不是个人今后的发展,而看重工作的地点、待遇、性质。部分高校毕业生存在职业目标不明、文化基础知识欠缺、专业知识不牢固、学习能力不足、实践能力欠缺、创新能力不强、创业意识薄弱、人际交往能力和沟通能力弱、吃苦耐劳精神缺乏等问题,严重影响了就业质量。

三、基本对策

1. 密切联系地方实际,强化“面向地方、服务地方”的办学特色

地方工科院校办学特色建设,是一个长期的痛苦的蜕变过程,是一个不断优化选择过程,是一个继承与创新、改革与发展的过程。大学要形成办学特色,办学理念是源头,创建一所特色鲜明的地方高校首先要有先进的办学理念作指导,并将办学理念集中在面向地方、服务地方上。办学定位是创建办学特色的基础和前提,不同的办学定位形成不同的任务,而不同的任务形成不同的特色。为了在竞争中取得优势,地方工科院校应避免办学定位的趋同,应根据自己的特殊性和地域性,将学校的人才培养、科学研究和社会服务等基本职能同本地区的经济社会发展实际紧密结合起来。随着地方经济的发展和行业结构的调整,必然会对地方工科院校人才培养的数量和质量提出新的要求,地方工科院校应主动适应区域、行业经济和社会发展的需要,及时优化专业结构,有针对性地调整和设置专业,建立以优势学科领域为龙头、相关专业为支撑的专业群,辐射服务面向的区域、行业,坚持“人无我有,人有我特”的“差异”发

展思维,不断提高大学生的就业能力,提高毕业生的就业质量。

2. 深化教育改革,树立“就业导向、能力本位”的质量观

作为地方高校,一方面要主动适应市场,强调学校所培养的人才质量与所确定的目标相符合;另一方面要打破传统的高校内部相对封闭的、不注重外界环境变化的教学质量管理模式,建立起学生、家长、社会、用人单位等多方参与的信息畅通开放的教育质量管理模式,形成全员参与教育管理活动,人人关心人才培养质量,社会参与高校教育全面质量管理,各方评价、监督和指导教育质量的和谐局面。当前人才市场已经逐渐趋向理智,已经从过去单纯“看学历选人才”转向了“以能力选人才”,学历逐渐淡化,能力(实践与经验)有所走高,这一趋势恰恰是地方工科院校的优势。地方高校要不断强化内部教学改革,有针对性地设计和调整各专业人才的知识、能力、素质结构和目标,按照“可持续发展”战略,不断增强毕业生就业竞争力和适应力,强调教学过程的实践性、开放性和职业性,正确把握实践内涵,切实把“宽口径、厚基础、高素质、强能力”贯穿于整个教学环节,积极探索项目导向、任务驱动、工学结合、顶岗实习等有利于增强学生职业能力的教学模式,使

理论结合实际,专业结合就业,减少高校的人才培养模式与用人单位机制之间的差距,努力实现零距离上岗。

3. 开展职业生涯规划教育,树立“发展导向、社会本位”的职业价值观

职业生涯规划教育就是要使大学生树立明确的职业发展目标与职业理想,引导学生正确认识自身的个性特质,有效地评估个人目标与现实之间的差距,现有与潜在的资源优势,帮助学生对自己的价值与实际相结合的职业定位,搜索或发现新的或有潜力的职业机会。高校应加强对市场的调研和就业工作的研究,根据市场发展趋势,制订和实施就业指导工作方案,对毕业生采取分层次、分类别、全方位的就业指导,结合国家的宏观就业政策、地方经济发展形势和产业结构的调整规划、经济社会对人才的需求状况、用人单位录用毕业生的有关规定要求以及自身实际状况,指导毕业生对自己的职业生涯进行科学合理的规划与设计,弘扬“行行可建功、处处能立业、劳动最光荣”的新型就业观,引导大学生就业观念向自身价值实现与社会需要相统一的方向转变,立足本地区,放眼全社会,到农村去、到基层去、到祖国最需要的地方去,选择实现个人价值与社会价值的最优之路。

参考文献:

- [1] 周济. 全力以赴把高校毕业生就业工作做好做实[J]. 中国高等教育, 2008(3): 1-5.
- [2] 朱其东. 地方工科院校办学特色建设探索[J]. 中国成人教育, 2008(4): 15-17.
- [3] 旷永青. 论高校教育质量与大学生就业[J]. 高教论坛, 2007(5): 6-9.
- [4] 柯羽. 高校毕业生就业质量评价指标体系的构建[J]. 中国高教研究, 2007(7): 82-84, 93.

Countermeasures for Improving Graduate Employment Quality at Local College of engineering

TAO Ying-jun

(Vocational School, Yancheng Institute of Technology, Jiangsu Yancheng 224051, China)

Abstract: The employment quality has become an urgent bottleneck of local colleges of engineering, which restricts the expansion of employment quantity directly, and affects the overall situation of the development of local colleges of engineering. Based on the analysis of the situation of graduate employment quality of local colleges of engineering, this paper has proposed countermeasures for improving the employment quality, such as intensifying school characteristics construction of running colleges and universities, quality project of talents, education for career planning.

Keywords: local college of engineering; employment rate; employment quality

(责任编辑:洪林;校对:陈芸)