

# 川渝地区高职毕业生就业分析与对策研究

——以重庆某职业技术学院为例

熊 辉<sup>1, 2</sup> 郑 晓<sup>1</sup> 汤程桑<sup>1</sup> 邓 晗<sup>2</sup>

1. 重庆工业职业技术学院创新创业学院, 重庆;

2. 武汉君赢融合信息技术有限公司, 武汉

**摘 要** | 人是生产力中最活跃的因素, 也是最具有决定性的力量。发展新质生产力, 归根结底要靠人才实力。科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力, 高等院校承担了为发展新质生产力提供人才支撑的重大使命。随着新修订《中华人民共和国职业教育法》进一步贯彻落实, 高职扩招, 面对生源分布多元化、就业需求多样化的新形势, 通过调研重庆市高职院校毕业生就业情况, 分析存在的问题, 找到合适的就业策略。从重庆某职业技术学院毕业生调查数据作为实证结果分析, 从四个方面提出构建高职院校高质量就业生态系统, 产业链、教育链和人才链有机结合, 为川渝地区高职院校人才培养、高质量充分就业提供决策参考。

**关键词** | 职业教育; 高质量就业; 就业指导; 调查分析

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



基金项目: 教育部职业院校教育类专业教学指导委员会重点课题 (JYJZWGGK-2023A-30); 重庆工业职业技术学院博士基金项目 (2023GZYBSZK3-05); 中国电子劳动学会2023年度“产教融合、校企合作”教育改革发展课题 (Ceol2023290); 重庆市高等职业技术教育研究会科研课题 (新时代高职院校基于创新创业的“三链”协同育人发展模式研究)。

通讯作者: 熊辉, 重庆工业职业技术学院招生就业处创业导师, 博士, 教授级高级工程师, 高级经济师, 武汉君赢融合信息技术有限公司技术总监, 研究方向: 创新创业就业、高新技术产业化。

文章引用: 熊辉, 郑晓, 汤程桑, 等. 川渝地区高职毕业生就业分析与对策研究——以重庆某职业技术学院为例 [J]. 社会科学进展, 2024, 6 (2): 155-165.

<https://doi.org/10.35534/pss.0602013>

习近平总书记在中共中央政治局第十一次集体学习会议上,对新质生产力做了全面系统的阐述,强调新质生产力的基本内涵是“劳动者、劳动资料、劳动对象及其优化组合的跃升”。劳动者是新质生产力构成的基本要素,没有高素质的劳动者一定不会出现高水平的生产力。高等院校承担了为发展新质生产力提供人才支撑的重大使命,毕业生高质量就业是人才资源优势转化为新质生产力的重要一环。2023年高校毕业生规模达到1158万人<sup>[1]</sup>,然而,在高等教育在学规模迅速扩大的同时,高校毕业生就业难题日益凸显<sup>[2]</sup>。根据重庆市高职院校在全国高校毕业生就业管理系统填报的数据汇总统计,2019—2021年,重庆市高职毕业生就业去向落实率分别为89.45%、92.74%、95.11%,高职毕业生就业去向落实率逐年递增。重庆市高职毕业生就业受到新冠肺炎疫情、国际局势变化以及国内经济下行等多重因素的影响,主要存在职业认知与规划缺失<sup>[3]</sup>、就业岗位供给不足、就业结构性矛盾突出<sup>[4]</sup>、就业质量整体不高等突出问题,亟须采取切实措施予以解决,促进教育链、人才链与产业链、创新链有效链接<sup>[5]</sup>,推动重庆市高职毕业生就业高质量发展。

## 1 目前重庆市高职毕业生就业存在的主要问题

### 1.1 职业认知与规划缺失

一是职业自我认知不足。通过对大学城、永川、江津等地2022年高职毕业生调查发现,80%以上的高职毕业生属于盲目就业、仓促就业、被动就业,他们对自身的职业兴趣、职业能力、优势劣势等方面认知不到位,缺乏对职业价值观、职业生涯规划的正确认知。二是职业目标不够清晰。调研表明,有明确职业目标的高职毕业生只有12%,有目标但不明确的占24%,而没有明确目标的高职毕业生高达64%。这一数据直接反映出高职毕业生职业目标的缺失。三是职业规划设计不够。从对高职生职业规划看,62.2%的高职生只是“有个大概规划”,“基本清楚”的高职生占22.3%,只有4.3%的高职生对自己的职业规划“非常清楚”,而11.2%的高职生则“完全没有规划”。这将对他们毕业找工作和未来职业发展带来不利影响。四是“慢就业、缓就业、懒就业”现象比

较突出。调查显示,重庆市2021年高职毕业生中有90.28%的毕业生选择会主动找工作,仍有9.72%的毕业生就业意愿不强,毕业生求职“高不成、低不就”的情况比较突出,高职毕业生离校门进家门的“慢就业、缓就业、懒就业”现象较为常见。

## 1.2 就业岗位供给不足

一是新冠肺炎疫情反复导致就业岗位需求总量减少。根据调查,目前在中小微企业就业的高职毕业生占全市大学生就业总数的65%以上,受国际经济环境影响,部分中下游行业和中小微企业生产经营困难,不少企业倒闭,岗位需求急剧减少。当前随着国内经济形势的复苏,宠物医疗、旅游服务、网络自媒体等新的个性化、特色化经济体发展尤为迅速,但是能吸纳大学生群体的实体岗位并不充足。二是新一代信息技术变革导致岗位供给减少。大数据、人工智能、5G等新技术的广泛应用,导致传统的制造业、交通运输和仓储物流领域等生产性岗位和低技能工作岗位被智能技术取代,就业总量供给减少。

## 1.3 就业结构性矛盾突出

一是就业区域流向不平衡。从就业单位所在的区域看,有85.8%的高职毕业生选择“留在主城区”就业,而愿意回渝东南地区和渝东北地区的高职毕业生仅为4.2%,重庆主城区提供的就业岗位供给不足,导致高职毕业生就业竞争进一步加大。而渝东南地区和渝东北地区需要大量的技术技能人才,但往往招不到所需的高职毕业生,就业地域结构不平衡问题仍较突出。二是就业行业性质流向不平衡。重庆市高职毕业生选择在企业就业的人数最多,占该学历层次已就业总数的65.29%(非国有企业为60.51%,国有企业为4.78%)。主要分布在制造、建筑、批发零售、软件与信息技术以及教育服务等传统行业,而在航天航空装备、新材料、智能制造、生物医药、家政养老等重点产业以及现代服务业和现代农业的就业比重较低,反映出重庆市高职毕业生就业传统化、低端化、同质化现象较为突出,难以适应就业产业数字化、智慧化、高端化的发展趋势。三是岗位需求与劳动技能不匹配。重庆市产业结构转型升级的调整带来就业结

构的新变化,对高层次研发人员、高技能工人和创新型复合型人才需求增加,对一般技能劳动者需求减弱。

## 1.4 就业质量整体不高

一是专业对口率较低。调研显示,高职毕业生认为工作岗位与所学专业的相关度认为“非常对口”的仅有 18.16%,认为“比较对口”的占 21.06%,认为“不对口”的有 60.78%,这看出重庆市高职毕业生所学专业与就业专业对口率较低。二是工作稳定性较差。调查发现,高职毕业生中有稳定工作而且工作两年以上的毕业生有 30%,而 70% 的高职毕业生处在频繁更换工作的流动变化状态。其中,有 58.2% 的高职毕业生具有 1 ~ 2 次的“跳槽”经历,有 31.3% 的高职毕业生换过 3 ~ 4 次工作,有 10.5% 的高职毕业生曾换过 5 次以上的工作。三是薪资水平较低。重庆市高职毕业生主要在中小微企业就业,这类企业规模较小、产品附加值不高、福利待遇吸引力不强,同时受国际国内经济大环境影响,不少企业利润下降,他们能提供的薪资与求职者需求存在较大差距。

# 2 重庆某职业技术学院就业现象分析

## 2.1 现象解析

2023 年,重庆某职业技术学院应届毕业生 6393 人,多在制造业、软件和信息信息技术服务业等行业就业,但也有部分毕业生选择在高中等教育单位、城镇社区、农村等地区就业。毕业生在高中等教育单位、党政机关的月收入在 5000 元 / 月以上,低于总体高职院校毕业生月收入;在城镇社区、农村建制村就业毕业生的月收入均低于 4000 元 / 月,排在末尾位置,仍有部分毕业生存在学历与岗位不匹配等问题。

## 2.2 问题成因

2022 年,我国迎来 1076 万大学生的毕业潮,其中包括 967.3 万本科生和专科生、86.2 万硕士以及 6.6 万博士。然而国有企业、国家机关等单位所能提供的

就业岗位有限,研究生扩招等政策只能作为临时措施,特别是2020年至2023年,疫情对我国民营企业造成了较大冲击。2022年全国倒闭企业总数达46万家,注销个体户达310万家。面对大量的不确定性就业岗位,需要不断优化商业环境,积极促进并支持民营经济及企业的发展,最大限度地发挥民营企业作为就业承载平台的作用,培育壮大市场主体,加大对中小微企业的政策扶持力度,实现经济发展与就业稳定的共赢目标。一方面,由于高校的人才总量不断扩张,超过了经济的发展水平,超过了市场的吸纳能力。重庆某职业技术学院近三年毕业生人数从4930人增加至6393人,岗位需求量大,但相关企业的就业岗位对比确反而减少,不少互联网大厂都出现了缩招乃至停招的情况,与学校毕业生岗位需求情况不匹配。另一方面,由于人才结构发生了改变,从而导致人才的供需不平衡。随着我国经济结构的转型,部分行业对高学历人才的需求相对减少,而高学历人才供给持续增长,导致供需矛盾加剧。近三年,重庆某职业技术学院自由职业者人数分别为134人、161人和65人。在这其中,近三分之二的毕业生选择了无需学历门槛的职业,大学生送外卖、大学生做保安等现象在日常生活变得常见,“高学历低岗位”已成为部分毕业生的默认常态。

## 2.3 群体期盼

对于用人单位,一是希望招聘到具备实际能力的人才,以提高企业竞争力。重庆某职业技术学院长期与重庆长安汽车股份有限公司、泸州老窖、中元汇吉武汉君赢融合等企业合作,随着产业转型与升级,企业对新型技能人才的需求增大,越来越多的企业要求毕业生有胜任高端岗位的能力和素质,具有提供中高端服务、解决较复杂问题、进行较复杂操作的综合素质,满足产业升级需求,并希望学校打造出产教融合新标杆,实现技术技能人才培养和服务产业转型的提档升级。在当下这个学历膨胀的时代,企业的关注点已不再仅仅局限于学历的高低,而更加重视学生的实际能力和综合素质。二是希望减轻用人成本,让员工持续提升创造价值的能力。根据重庆某职业技术学院近三年针对合作企业的调研显示:53%的受访企业表示其人力成本占总成本比重超过30%;其中更有16%的受访企业表示其人力成本比重高达50%以上,尤其在一些科技类、互

联网类、咨询类企业中更为凸显。在企业视角中,尽管高学历人才具备丰富的理论知识,但实践经验相对匮乏。让高学历毕业生从事蓝领工作,不仅可能无法迅速适应,还需承担较高的薪资成本。相较之下,选择经过专业培训的高职院校毕业生,他们能立即投入工作,且薪资支出相对较低。因此,高职毕业生的就业率整体比较高,但就业质量与薪酬水平能难有所提高。

对于学生群体,一是工作稳定性较差。高职毕业生就业状态流动变化较大,多数高职毕业生处于边工作同时也在找工作、换工作的工作状态。以重庆某职业技术学院近三年调研数据为例,毕业生中有稳定工作而且工作两年以上的毕业生有30%,而70%的毕业生处在频繁更换工作的流动变化状态。其中:有58.2%的毕业生具有1~2次的“跳槽”经历,有31.3%的毕业生换过3~4次工作,有10.5%的毕业生曾换过5次以上的工作。毕业生频繁跳槽的现象导致他们逐渐丧失工作信心,对就业期望值不断降低。二是薪资待遇较低。重庆某职业技术学院高职毕业生主要在中小微企业就业,这类企业规模较小、产品附加值不高、福利待遇吸引力不强,同时受近年来受到各种内外部经济环境影响,不少企业利润下降,他们能提供的薪资与求职者需求存在较大差距。多数学生因为薪资水平、单位环境等原因频繁更换工作。调研显示,2023年来重庆某职业技术学院招聘毕业生的中小微企业,对应届毕业生开出的薪资每月大概在3000~3500元之间,低于毕业生薪资的期望值。在这种情况下,部分毕业生更倾向于选择如外卖、网约车等虽然较为艰辛但报酬较为丰厚的自主就业方式。

高学历低就业趋势的应对需多方共同努力,通过教育改革、政策调控、观念转变和职业培训等手段,推动我国高技能人才就业市场的健康发展。

### 3 提升重庆市高职毕业生高质量就业的对策

#### 3.1 加强就业规划,增强高职生就业能力

一是引导高职毕业生转变就业观念<sup>[6]</sup>。要改变高职毕业生只到主城区、机关、企事业单位就业才算真正就业的观念,引导他们向重庆市渝东北渝东南“两圈”地区、农村山区,向民营企业、私营企业甚至自主创业方面拓展。要聚焦国家



重大发展战略，出台重庆市高职毕业生回乡参与乡村振兴建设的激励措施。

二是加强对高职毕业生就业指导需求调查。就业指导应以需求为导向，对不同专业的高职毕业生群体分类开展就业需求调查，深入了解该群体就业过程中遇到的问题和困难以及对政府、企业、学校在就业指导服务方面的诉求，更好为政府提供政策依据。

三是建立高职生职业指导师人才储备库。选优建强职业指导师专业化队伍，探索将公共就业服务机构职业指导工作人员、高职院校职业指导师、职业生涯规划师、人力资源管理师、心理咨询师、人力资源公司HR等纳入职业指导师资库，聘请川渝两地职业指导师入选重庆市高职院校职业指导专家库，加强对高职院校毕业生就业指导和职业帮扶，促进川渝两地高职院校职业指导专家共建共享。

四是实施高职生就业精准帮扶服务机制。开发未就业高职毕业生求职登记小程序，通过优先提供就业服务、优先提供岗位信息、优先推荐就业机会、优先提供就业实习等措施，实施特殊困难群体毕业生“一对一”精准就业指导、心理疏导和帮扶服务，确保高职院校特殊困难群体毕业生实现100%就业。

### 3.2 拓宽就业渠道，增加高职生就业机会

一是深入开发政策性岗位<sup>[7]</sup>。聚焦政策激励导向，进一步扩大大专升本招录规模，扩大渝东北三峡库区城镇群、渝东南武陵山区城镇群“特岗计划”“三支一扶”招录规模，增加基层医疗、教育、社区服务等岗位招募计划。设立就业政策宣传点，鼓励学生参加志愿服务西部等基层项目，宣传征兵入伍政策，积极鼓励学校大学生响应祖国号召，自觉接受祖国挑选，奔赴军营锻炼成才。

二是大力拓展市场性岗位。加大金融对中小微企业的支持力度，出台金融机构对中小微企业贷款给予临时性延期还本付息安排、新增优惠利率贷款政策，减轻中小企业税赋负担、减免和缓缴社保费、返还失业保险费、发放各类就业补贴等促进企业稳岗拓岗。

三是着力挖掘创造性岗位。健全弹性工作制度，支持微商、网络主播、短视频制作等非全日制工作的灵活就业岗位，将灵活就业、新就业形态的劳动者纳入法定劳动者范围，建立灵活就业人员劳动维权政策保障机制。加大金融对

中小微企业的支持力度，出台金融机构对中小微企业贷款给予临时性延期还本付息安排、新增优惠利率贷款政策，减轻中小企业税赋负担、减免和缓缴社保费、返还失业保险费、发放各类就业补贴等促进企业稳岗拓岗。对于贫困学生、残疾学生等就业困难群体，给予更多公益性岗位，提高就业岗位의 普适性。

四是积极扶持创业带动就业。免费向高职毕业生提供创业咨询辅导、融资服务、孵化场地，落实创业补贴、创业贷款、税收减免、社保补贴等创业扶持政策，持续引导和支持高职生开展创业就业。加大创业担保贷款支持力度，建立人社、放贷银行、审核部门一站式工作机制，提高贷款发放效率。

### 3.3 优化就业结构，提高高职生就业质量

一是建立渝东北、渝东南“两圈”地区技术技能人才改革试点制度。这两个区域对人才需求量大但人才吸引力并不强，通过改革渝东南、渝东北“两圈”地区技术技能人才选人用人改革试点制度，建立技术技能人才回乡就业的创新机制，对回乡就业的原籍高职毕业生在薪资标准、职称评定、生活补助、配偶就业、子女入学等方面出台激励措施。

二是分类开展高职院校专业设置。对于就业形势较好但多数存在于传统产业的理工类专业，可以通过调控招生指标、数字化改造传统专业，使其转移到人工智能、大数据、工业互联网、工业机器人、新材料、新能源汽车、生物医药、家政养老等先进制造业、战略新兴产业上，从而更好地适应重庆市产业转型发展的需求；对于就业形势不好的文科类专业，可以调整为成人教育、网络教育、开放教育等形式，引导高职生毕业后主要到第三产业相关岗位工作。

### 3.4 数字技术赋能，提高高职生就业效率

一是利用各种网上招聘平台，对招聘信息进行分析归类。利用人工智能技术，归纳对高职毕业生需求的特征画像，通过对职业的发展的精准适配，将供需信息形成闭环；用人单位与学校就业指导教师和各专业辅导员建立线上线下交流机制，反馈意见，督促各类政府就业政策落实。

二是建立毕业生就业动态数据库。通过分析毕业生的就业趋势，深入了解



毕业生对岗位适应能力,通过更新毕业生动态,找到毕业生对专业、行业、企业的认知规律,促进大一、大二学生职业生涯规划教育质量的提升,服务地方经济发展。

三是加大对校友会信息管理系统的开发,提高校友会知名校友企业的带动作用,利用校友会平台,提供更多就业岗位,打通优质企业人才输送通道。通过制订相关政策和建立校友企业服务网络,解决校友会、基金会配套设施不够完善的问题,对赴艰苦地区建功立业的校友企业给予有力的物质和人文关怀。

## 参考文献

- [1] 崔秋立. 关于高校毕业生技能型转化及实施路径的思考[J]. 山东人力资源和社会保障, 2023(6): 30-33.
- [2] 王慧玲, 尹仕果, 崔鹏. 高职毕业生就业心理压力来源及对策研究[J]. 现代商贸工业, 2024(2): 147-149.
- [3] 杨影, 王成家, 孙莉. 构建大学生职业生涯规划教育体系的思考[J]. 四川劳动保障, 2023(7): 100-101.
- [4] 欧忠云. 教育结构, 就业结构, 产业结构耦合协调的时空演化和格局特征[J]. 运筹与模糊学, 2023, 13(5): 5484-5493.
- [5] 刘佳, 赵璐璐. 创新职业本科院校育人模式赋能河北省人才链与产业链深度融合研究与实践[J]. 创新创业理论与实践, 2023(2): 72-74.
- [6] 岳昌君. 高校毕业生就业观念: 特点, 变化与差异研究[J]. 中国青年研究, 2023(5): 4-13.
- [7] 李青, 唐斌. 高职院校学生职业教育认同的现状及其影响因素分析[J]. 职教通讯, 2023(9): 84-92.

# Analysis and Strategy Research on Employment of Vocational College Graduates in Chongqing and Sichuan

## —A Case of a Vocational and Technical College in Chongqing

Xiong Hui<sup>1,2</sup> Zheng Xiao<sup>1</sup> Tang Cheng-sang<sup>1</sup> Deng Han<sup>2</sup>

1. *Innovation and Entrepreneurship School of Chongqing Industry Polytechnic College, Chongqing;*

2. *Wuhan Junying Fusion Information Technology Co., Ltd, Wuhan*

**Abstract:** Human beings are the most active and decisive factor in productivity. The development of new quality productive forces ultimately depends on the strength of talents. Technology is the primary productive force, talent is the primary resource, and innovation is the primary driving force. Higher education institutions have undertaken the major mission of providing talent support for the development of new quality productive forces. With the further implementation of the newly revised Vocational Education Law of the People's Republic of China and the expansion of enrollment in higher vocational education, facing the new situation of diversified distribution of students and diverse employment demands, this paper conducts research on the employment situation of graduates from higher vocational colleges in Chongqing, analyzes existing problems, and finds suitable employment strategies. Based on the survey data of graduates from a vocational college in Chongqing, this study analyzes the empirical results and proposes the construction of a high-quality

employment ecosystem for vocational colleges from four aspects. The organic combination of industry chain, education chain, and talent chain provides decision-making references for talent cultivation and high-quality employment in vocational colleges in Chongqing and Sichuan.

**Key words:** Vocational education; High quality employment; Employment guidance; Investigation and analysis