

Doi: doi.org/10.70693/jyxb.v1i1.37

高职大学生就业能力模型构建及画像研究——以广东 4 所民办高职为例

明伟¹ 姚镇城²

(惠州经济职业技术学院 经济管理学院, 广东 惠州 516057,
惠州城市职业学院 商务学院, 广东惠州 516025)

摘要: 当前社会对大学生就业问题持续给予高度关注, 其中“慢就业”现象尤其引人注目。本研究抽样选取 4 所高职院校大学生作为调查样本, 通过对其职业管理能力、专业发展能力、社会适应能力和环境竞争能力等维度的深入分析, 描绘出高职大学生“慢就业”群体画像。基于调研数据和构建的群体画像, 本研究进一步探讨了主观、客观和社会等因素, 以解析高职大学生“慢就业”现象的成因。最终, 本研究从树立正确的职业观与价值观、提高毕业生与就业岗位匹配度、构建协同育人新格局等三个层面, 提出了应对高职大学生“慢就业”问题的策略建议。

关键词: 高职教育; 慢就业; 群体画像; 原因分析; 路径分析

就业不仅是最大的民生, 更是推动经济社会发展实现稳中有进、稳中向好的基石, 通过实施就业优先战略, 我国高校毕业生就业工作取得了令人瞩目的历史性成就。然而, 伴随着经济和教育的迅猛发展, 高校扩招政策的推行使得大学生数量急剧增加, 2024 届高校毕业生更是高达 1179 万人, 其中高职毕业生占据了总数的 46.6%, 这一趋势既是我国综合国力和教育水平提升的象征, 同时也给高职毕业生带来了前所未有的就业压力。

1. “慢就业”概念界定

目前, 学术界对于“慢就业”尚未作出统一的定义, 一般认为, “慢就业”是指大学生在毕业时未能找到符合自身预期的就业目标, 因而选择主动延长求职准备期, 利用更多时间来提升自身技能、积累经验或拓展视野, 以期更好地匹配就业需求的状态^[1]。对于高职毕业生自身来说, 就业已不再只考虑是否有求职结果, 考虑更多的是理性认识自我, 并针对自身存在的不足, 在可预期的时间范围内做出合理的选择(如: 备考专插本、提升职业技能等)。据国家统计局上海调查总队在 2023 年就业创业情况调研获悉, 38.0% 的受访者选择了“慢就业”, 其中 32.0% 是为了继续深造^[2], 因此, 要根据具体情况辩证看待“慢就业”这一现象, 对于积极的“慢就业”要加强职业规划与就业指导, 而对于消极的“慢就业”, 则需要分析其成因, 正确认识和有效应对“慢就业”现象, 对推动实现高质量充分就业具有重要意义。

2. 高职大学生“慢就业”群体画像

2.1 主观因素: 就业观念仍倾向于体制内工作, 且缺乏职业生涯规划意识

基金项目: 中国轻工业联合会教育工作分会/全国轻工职业教育教学指导委员会 2024 年度课题 (QGJY2024075); 惠州市 2024 年职业院校教育科学研究课题《基于 CIPP 模型的物流专业人才培养质量指标体系构建与实践研究》

作者简介: 明伟, (1985-), 男, 助理研究员, 本科, 研究方向: 高校思想政治。
姚镇城 (1984-), 男, 讲师, 硕士, 研究方向: 物流系统方法论。

随着 00 后成为就业主力军,其职业价值观呈现显著代际特征,主要表现在以下三大方面:首先,部分高职毕业生就业期望值较高。据本课题 4 所院校调查显示,77.6%的高职大学生慢就业群体将薪资预期设定在 4000 元/月以上,明显高于区域就业市场 3000-3500 元的主流薪酬区间,且普遍存在对工作地域(81.7%倾向省会城市)、企业规模(66.3%选择上市公司)等要素的刚性要求,这种与间的错位,客观上延长了求职周期。其次,看重体制内岗位。受社会传统观念、家庭期望等多重因素影响,“考公考编”持续升温,众多大学生将“考公考编”视为首选。然而,体制内工作岗位报考人数多,而录用名额有限,且竞争非常激烈,据本课题 4 所院校调查显示,无论是直接就业毕业生,还是“慢就业”毕业生,体制内工作岗位仍是就业的“首选”,如图 1 所示,在“僧多粥少”的背景下,部分学生为了保留应届毕业生的身份优势,以期在未来有更多选择机会,选择了“慢就业”这一策略。最后,大学生职业生涯规划意识较为缺乏。据本课题 4 所院校调查显示,虽然高职院校大多开设大学生职业生涯规划课程,但每周仅安排 1 课时,如此有限的课时工作量,仅能勉强完成理论讲授,学生大多难以结合自身实际情况去设计职业生涯规划方案,教师更无暇对方案的可行性进行深入探讨,这导致高职大学生不仅在职业目标与发展路径缺乏清晰且明确的认识与规划,更无法有针对性地提升自身的能力与素质。而一旦进入毕业季,部分高职毕业生由于缺乏明确的职业规划,常常会感到迷茫和被动,进而容易加入到“慢就业”的群体中,同时,这种缺乏主动性和前瞻性的态,无疑会增加高职大学生顺利就业的难度。

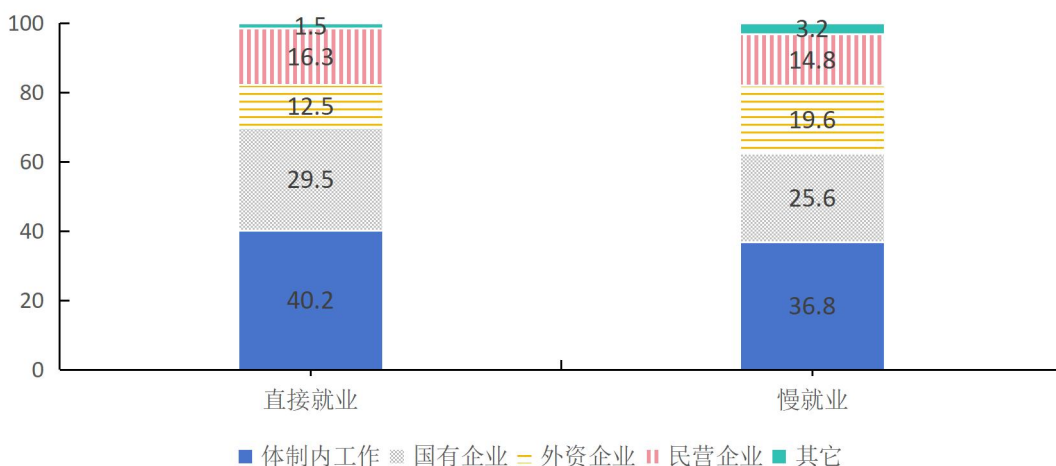


图 1 高职毕业生不同就业状态岗位调查 (%)

2.2 客观因素：产销匹配错位

产销匹配错位主要体现在以下两个方面:一是专业设置与市场需求之间存在不协调^[3]。高职院校的核心任务是培养具备高素质技能的人才,然而,部分民办高职院校的专业设置未能与市场需求的变动保持同步。随着产业结构的迅速升级和新兴产业的不断涌现,这些院校的专业调整未能及时跟进,从而导致培养出的学生与市场需求不相适应。例如,一些传统专业如公共管理、法律事务等领域的毕业生供过于求,而新兴专业如低空经济、人工智能、新能源等领域的毕业生则供不应求。由于专业设置和课程内容与市场需求不相吻合,学生毕业后难以找到与所学专业相符的工作,这增加了就业难度,延长了求职周期。部分学生为了找到合适的工作,不得不降低就业期望,甚至选择“慢就业”。其次,课程内容与实际技能需求之间存在脱节。即便专业设置与市场需求基本相符,课程内容也可能与实际技能需求不一致。高职院校的课程体系往往偏重理论知识,而实践教学环节相对较弱,这导致学生毕业后缺乏实际操作能力和工作经验,难以满足企业的用人需求。例如,计算机专业的学生虽然掌握了编程理论,但在实际项目开发中缺乏经验,无法快速适应企业的工作节奏。企业因此难以招聘到符合要求的高职毕业生,导致招聘成本增加。企业需要投入更多的时间和资源进行培训,以使新员工能够快速适应工作岗位,这不仅增加了企业的运营成本,也

影响了企业的生产效率^[4]。

2.3 就业因素：协同育人度较弱

协同育人弱化主要表现在：一是校企合作深度不足。虽然高职院校普遍开展了校企合作，校企合作深度和广度仍有待提高。部分校企合作仅停留在“一纸协议”，如企业为学生提供实习基地，但缺乏深度的课程共建、师资共享和项目合作。企业参与人才培养的积极性不高，导致校企合作的效果不理想。由于校企合作深度不足，学生缺乏实际工作经验，就业能力不足。部分学生在毕业后难以适应企业的工作要求，需要较长时间的培训才能胜任工作岗位。二是师资结构存在显著的不合理性。在部分民办高等职业技术学院中，双师型教师所占比例偏低，缺乏同时具备深厚理论知识与实际操作经验的教师。这种状况导致理论知识与实践应用的结合困难，进而影响了教学效果。结果，企业对教师的专业能力产生了质疑，认为其培养的学生在技能掌握方面难以满足行业标准。

3.高职大学生就业能力指标体系构建

通过整理有关文献，并结合高职大学生就业实际，对大学生就业能力的构成进行综合分析，初步形成了职业管理能力等 4 个一级指标和自我展现能力等 27 个二级指标，如表 1 所示。

表 1 地方高校大学生就业能力评价指标权重

一级指标	权重	二级指标	合成权重	排序
职业管理能力 A ₁	0.244	自我展现能力 B ₁	0.174	2
		职业规划能力 B ₂	0.035	10
		敬业精神 B ₃	0.035	11
		专业知识理解运用 B ₄	0.043	7
专业发展能力 A ₂	0.244	学习能力 B ₅	0.058	6
		问题解决能力 B ₆	0.028	12
		实践能力 B ₇	0.085	4
		创新能力 B ₈	0.020	15
		逻辑思维能力 B ₉	0.010	18
		沟通表达能力 B ₁₀	0.040	9
社会适应能力 A ₃	0.413	团队合作能力 B ₁₁	0.066	5
		人际交往能力 B ₁₂	0.183	1
		适应能力 B ₁₃	0.099	3
		抗压应变能力 B ₁₄	0.025	13
环境竞争能力 A ₄	0.099	学校办学层次 B ₁₅	0.041	8
		学校声望和知名度 B ₁₆	0.017	16
		学校就业指导服务 B ₁₇	0.011	17
		家庭关系网络资源 B ₁₈	0.024	14
		父母的职业背景和家庭收入 B ₁₉	0.006	19

3.1 研究对象的确立

本研究选取惠州经济职业技术学院、广东创新科技职业学院等 4 所地方高校的 500 名在校生和毕业生为调查对象，通过问卷星发放网络问卷。共回收有效问卷 477 份，剔除作答时间在 60 秒以下、答题选项均为同一选项的无效问卷 69 份，有效率 85.5%。

3.2 结果呈现

1. 信度分析

为保证问卷的有效性,在发放问卷前进行问卷前测,共有 90 名大学生参与了测试,结果通过了效度及信度检验,并在此基础上进行问卷发放,其结果运用 SPSS 软件进行处理和分析,如表 2 所示。

表 2 信度分析

量表	克隆巴赫系数	项数
职业管理能力	0.858	6
专业发展能力	0.913	12
社会适应能力	0.896	9
环境竞争能力	0.855	6

2. 效度分析

表 3 是 KMO 和 Bartlett 的球形度检验表。测量效度最常用的方法为因子分析法,并采用 KMO 检验和 Bartlett 球形检验来判断。如表 3 可知,高职大学生就业能力量表的 KMO 值为 0.94,大于 0.8, Bartlett 球形检验统计量对应的 P 值均为 0.000,小于 0.05 的显著性水平,说明量表效度能较好反映调查数据。

表 3 KMO 和巴特利特检验

KMO 取样适切性量数		0.940
Bartlett 的球形度检验	上次读取的卡方	32 950.225
	自由度	528
	显著性	0.000

4. 对策建议

4.1 树立正确的职业观与价值观

随着就业市场供需的不断变化,“慢就业”现象在高职毕业生群体中愈发普遍,已成为高校就业指导工作的重要课题。这一现象的出现,部分源于学生就业观念的偏颇、期望值的不合理以及职业规划能力的欠缺。为更好地应对“慢就业”现象,引导学生树立正确的职业观与价值观显得尤为重要,应做到:一是明确职业价值观导向。职业价值观应顺应时代潮流,契合国家和社会的需要。高职学生需认识到,不同职业虽分工各异,但都在国家建设中不可或缺,无论岗位大小,只要努力拼搏,都可实现自我价值和社会贡献。二是调整期望值和增强职业规划。期望值管理对高职学生就业至关重要,过高的期望值易导致就业挫折,过低则可能造成职业发展受限^[5]。学生需基于自身条件和就业市场实际,设定合理期望值。高职学生需结合专业技能、兴趣特长等,客观评估自身实力,同时了解就业市场动态、企业需求和行业薪资水平。期望值应涵盖职业类型、工作地点、薪资待遇等多方面。例如,若期望薪资超出市场水平,可能需重新审视调整。同时,职业规划对高职学生就业和职业发展同样关键。科学规划能助力学生明确目标,合理安排学习和实践。职业规划应包括自我评估、职业探索和目标设定。学生首先需深入了解自身兴趣、性格、技能和价值观,明确优势劣势,然后通过市场调研、企业实习和职业人士访谈等途径,探索不同职业要求和发展前景。

4.2 提高毕业生与就业岗位匹配度

其做法主要有:一是优化专业设置。高职院校应根据市场需求及时调整专业设置,增加新兴专业的比重,减少传统专业的招生规模。同时,加强与企业的合作,定期开展市场调研,确保专业设置与市场需求保持同步。二是改革课程体系。优化课程内容,增加实践教学环节的比重,确保学生在毕业后具备实际操作能力和工作经验。例如,采用项目驱动教学法,让学生在真实项目中学习和应用知识,提高学生的实践

能力。三是加强区域企业深度合作。鼓励学生到经济欠发达地区就业,通过政策引导和宣传,提高学生对不同地区就业机会的认识。同时,加强与地方政府和企业的合作,通过产教深度融合,不仅为学生提供更多的实习和就业机会,还能促进区域就业市场的平衡发展。

4.3 构建协同育人新格局

针对协同育人度较弱的问题,为提升高职学生的就业能力和整体培养质量,可从以下几方面着手:一是深化校企合作^[6]。高职院校应建立长期且稳固的校企合作关系,为学生创造更多实习和实践机会。这不仅让学生提前适应职场环境,了解行业动态和企业需求,还能使企业参与到学校的课程设置与教学过程中,确保教学内容与实际工作需求紧密相连。例如,学校可以和企业联合开展项目式教学,让学生参与到真实的企业项目中,通过解决实际问题来提升专业技能和职业素养。同时,企业可以为学校提供先进的技术和设备,供学生实践操作,使他们能够熟练掌握行业内的最新技术和工具。此外,学校还可以邀请企业专家和技术人员担任兼职教师,参与课堂教学和指导学生实践,分享他们在实际工作中的经验和见解,让学生更直观地了解职场情况。二是优化师资队伍。高职院校需要打造一支“双师型”教师队伍,即教师既具备扎实的理论知识,又有丰富的实践经验。学校可以通过多种方式实现这一目标,如鼓励教师到企业挂职锻炼,参与企业的生产、研发和管理等活动,以便教师能够及时了解行业的最新发展动态和技术应用,将实际工作经验融入到教学中。同时,学校还可以从企业引进一些退休或离职的专业技术人员担任兼职教师,他们可以凭借丰富的工作经验为学生传授实践技能和职场经验。此外,学校应加强对教师的培训,定期组织教师参加各类专业培训和学术交流活动,不断提升教师的教学水平和专业素养,以更好地指导学生成长。协同育人是提升高职学生就业质量和培养适应社会需求人才的关键。通过深化校企合作、优化师资队伍和加强就业指导服务,可以有效解决协同育人度较弱问题,帮助学生更好地适应职场,实现自己的职业理想^[7]。

针对高职毕业生“慢就业”现象,需多措并举提升其就业能力。高职毕业生自身应积极提升自我,主动适应社会变化,增强竞争力。政府应出台政策,鼓励企业吸纳毕业生,如给予税收优惠等激励措施。行业协会和企业要参与人才培养,提供实习和就业机会,助力毕业生融入职场。社会各界需共同努力,营造公平、开放、包容的就业氛围,帮助高职毕业生顺利就业,实现自身价值,为社会发展贡献力量。

参考文献:

- [1]黄少成, 唐雨晴. 高校“慢就业”群体画像、成因及对策[J]. 思想理论教育, 2024(9): 107-111.
- [2]苏丽锋. 关注“慢就业”现象 助力青年顺利启航[N]. 工人日报, 2024-11-18(07).
- [3]寇蕴, 杨刚, 刘衡升, 等. 首都高校毕业生“慢就业”“缓就业”调查研究[J]. 中国就业, 2025(3): 66-67.
- [4]冯俊达, 鞠斌杰, 李健. 大学生就业观引导路径探究——以民营经济发展的视角[J]. 北京教育(高教), 2025(5): 95-96.
- [5]贾俊奇, 刘家豪, 姚守倩. 破解高校毕业生“慢就业、缓就业”困境的实践路径探析[J]. 河南教育(高教), 2025(4): 55-56.
- [6]胡若珺. 民办高校毕业生“慢就业”现状分析和应对策略[J]. 中国就业, 2025(3): 68-69.
- [7]丁东海. 慢就业现象成因及其影响因素分析——基于高校毕业生的实证调研[J]. 黑龙江科学, 2025, 16(5): 21-23.

Research on Employment Competence Model Construction and Portrait of Higher Vocational College Students - Taking 4 Private Higher Vocational Colleges in Guangdong as Examples

Ming Wei¹ Yao Zhencheng²

*(Huizhou Economics and Polytechnic College, Huizhou, Guangdong 516057,
City College of Huizhou, Huizhou, China)*

Abstract: The current society has been paying continuous and high attention to the employment issues of college students, among which the "slow employment" phenomenon is particularly eye-catching. This study sampled college students from four higher vocational colleges as the survey samples. By conducting an in-depth analysis of their career management ability, professional development ability, social adaptation ability, and environmental competitiveness, this research has depicted the portrait of the "slow employment" group of higher vocational college students. Based on the research data and the constructed group portrait, this study further explores the subjective, objective, and social factors to analyze the causes of the "slow employment" phenomenon among higher vocational college students. Ultimately, the study proposes strategies to address the "slow employment" issue of higher vocational college students from three aspects: establishing correct career and value perspectives, improving the match between graduates and job positions, and building a new pattern of collaborative education.

Key words: Higher Vocational; slow employment; group portrait; analysis of causes; path analysis