



高职院校就业率与就业质量因素分析

——以武汉职业技术学院旅游学院为例

周晓梅,涂运祥

(武汉职业技术学院,湖北 武汉 430074)

摘要: 就业率和就业质量是衡量高校办学质量的重要指标。通过对就业率和就业质量内涵的归纳分析,以武汉职业技术学院旅游学院为研究对象,对影响旅游学院毕业生就业质量因素的八大指标进行分析;并通过访谈法和信息反馈方法对2013届旅游管理专业毕业生进行跟踪调查,对毕业生的工资水平、工作区域、专业对口率、工作满意度等就业质量做进一步分析,希望对提高高职院校毕业生的就业质量做出力所能及的研究。

关键词: 高职院校;就业率;就业质量

中图分类号: G718.5

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2015) 02-0014-05

随着高校改革和教育产业化发展,国家教育部每年向社会公布其直属高校毕业生“初次就业率”的统计状况,因此,各高校为了证明其办学质量,纷纷使出杀手锏为提高高校毕业生的就业率真是八仙过海、各显神通。然而,笔者认为就业率只是反映高校办学质量的一个方面,不足以体现学生的就业质量。本文拟就对高职院校毕业生的就业率与就业质量进行分析,以武汉职业技术学院旅游学院为例。

一、就业率的基本内涵

1999年,国家首次公布高校毕业生就业率,对于统计就业率的原因,教育部高校学生司毕业生就业处给出的解释是“要将市场机制引入招生办。公布就业率就是对各高校办学质量的督促”。2003年4月,教育部又出台“教育部关于进一步加深教育改革,促进高校毕业生就业工作的若干意见”规定,将学校扩招规模与毕业生就业率挂钩。对就业率明显偏低的地方和高校,将会减少招生,对就业率偏低的专业也要控制招生规模甚至取消该专业的招生,因

此各个高校非常重视就业率。

“就业率”是这样一个概念:就业率(%)={ (毕业生总人数-待就业毕业生人数)/毕业生总人数 }×100%,其中待就业毕业生人数包括截止到本年度12月底仍没有落实就业单位的毕业生人数,和已申请不参加本年度就业的毕业生人数^①。

统计高校毕业生就业率的时间有二个时间节点,第一个时间节点是在每年的8月,因此称为初次就业率;第二个时间节点是在每年的12月,而被称为最终就业率。

从就业率的现行统计方法来看,就业率这一结果强调的是各类就业人数占总人数的比率,是一个数量概念。它体现不出大学生就业“质”的特点。如岗位特点,包括工作收入、工作地点、工作时间、工作环境等;也体现不出大学生就业的主观满意程度。因此,有必要对毕业生就业质量进行分析。

二、就业质量的基本内涵

“就业”本身是一个有丰富内涵的概念,不仅包

收稿日期:2015-01-12

作者简介:周晓梅(1963-),女,土家族,湖北长阳人,武汉职业技术学院旅游与航空服务学院教授,管理学硕士,研究方向:旅游管理;涂运祥(1971-),男,湖北汉川人,武汉职业技术学院计算机技术与软件工程学院讲师,研究方向:学生素质教育。

括“是否”找到工作,而且要体现工作收入、工作地点、工作性质、工作满意度等内容^[2]。目前,大学生就业难,主要是指就业质量的下降。就业质量是“反映就业机会的可得性、工作稳定性、工作场所的尊严和安全、机会平等、收入、个人发展等有关方面满意程度的综合概念”^[3]。它主要是通过多种指标的综合,从总体上反映就业质量的优劣。大学生的就业质量才是从根本反映大学办学水平的关键性指标^[4]。

就业质量,是一个衡量毕业生在整个就业过程中就业状况的综合性概念,它有着丰富的内涵。概括起来,就业质量包含以下几个方面(见表1)。

表1 就业质量内涵

序号	内涵	包括内容
1	学生毕业率	学生在毕业时能否获得毕业证书
2	专业对口率	指毕业生所从事的工作与所学专业的符合程度
3	机会平等	指就业机会平等
4	工作质量	包括工资、工作时间、工作强度等
5	健康和福利	包括工作环境对健康是否有害、是否享受应该享有的福利
6	社会保障	是否享受社会保障
7	安全	包括工作稳定性和工作场所的安全
8	职业发展指数	即是否能够及时得到技能培训,是否有进一步晋升和发展的可能性

(一)学生毕业率

学生毕业率是指按照人才培养方案,高职院校学生通过三年的学习,学生修满学分,就可以顺利毕业,各个专业人才培养要求不同,毕业率也各不相同。如武汉职业技术学院(下称武职)旅游学院的学生如果毕业实习没有完成,没有获得毕业成绩,将会延迟获得毕业证书,从而影响就业质量。

(二)专业对口率

专业对口率指毕业生所从事的工作与所学专业的符合程度。应注意专业与职业群的对应关系,只要毕业生的工作职业属于某一职业群,那么这个职业就该列入该职业群所对应的具体专业,即可视为专业对口。因此,对于武职旅游学院的学生,毕业生在旅行社、酒店、高铁、游轮等单位工作,就属于专业对口。

(三)机会平等

机会平等是指就业机会是否人人平等。一般来讲,每一个就业机会是公开对待每一个学生的;但因为旅游业的特殊性,就业单位会对就业者的形象有一定的要求;尤其是旅游管理专业(导游方向)从事旅行社导游工作的,国家旅游局要求必须具有导游资格证书,而导游资格证每年只有一次考试的机会,通过率一般控制在30%左右,因此,致使一些学生只能从事旅行社以外的的工作,如酒店、高铁、游轮等旅

游企业;甚至是旅游企业以外的的工作,就是专业不对口,因此会影响就业质量。

(四)工作质量

工作质量是衡量与工作有关的基本条件,包括工资收入、工作时间、工作强度等。对于武职旅游管理专业(导游方向)的学生,在旅行社从事导游工作的,劳动强度比较大,尤其是在旅游旺季,几乎没有休息的时间;但是这种工作强度是与工作收入成正比关系的。在景区景点工作的,会比较轻松,如在深圳世界之窗工作的学生,一天只工作6个小时。

(五)健康和福利

包括工作环境对健康是否有害、是否享受应该享有的福利。这个指标对于衡量就业质量是相当重要的。旅游学院的学生大多在酒店、旅行社、高铁、游轮等企业工作,福利待遇视每一个旅游企业的管理体系而不同。尤其是从事旅游管理专业的学生而言,他们的工作环境是健康的,他们一年四季行走于祖国的大好河山、欣赏美丽的风景,可能会晒出小麦色的皮肤,但身体是健康的。

(六)社会保障

毕业生是否享受社会保障。在酒店、高铁、游轮等旅游企业工作的毕业生,一般都会有底薪,有一定的社会保障,比较敏感的是旅行社工作的毕业生。2013年颁布的《旅游法》第六十条第三款明确规定:“安排导游为旅游者提供服务的,应当在包价旅游合同中载明导游服务费用。”这一条款说明将不会出现免导游服务费的包价旅游了。对于从事导游工作的导游员而言有了一定的社会保障。

(七)安全

包括工作稳定性和工作场所的安全。相对其他工作而言,从事旅游行业工作是比较安全的,当然不排除交通事故的发生,概率比较低;就工作的稳定性而言,大多是毕业生跳槽,炒掉老板的鱿鱼,毕业生因为家庭、择偶等因素而离开原单位工作。

(八)职业发展指数

即是否能够及时得到技能培训,是否有进一步晋升和发展的可能性。酒店管理专业的学生在酒店从基层做起,升职做领班、部门经理的机会也较多;从事旅行社导游工作的,每年的导游证必须进行年审,所以要参加每年旅游局举办的培训讲座;再则他们从事的工作就体现在古人云:行万里路,读万卷书。对他们的人生规划颇有影响。从事旅行社工作的毕业生相对其他行业而言,晋升的机会很多,就是一个普通导游员,工作满二年就可以申请考领队证,领队证的通过率比较高,大概在80%左右,武职旅游管理专业的毕业生做领队的比比皆是,做旅行社总经理和部门经理的也很多。

综合以上八大影响就业质量指标分析,对于旅

表 2 2013 届最终初次就业率统计表

专业	就业率	协议就业率	灵活就业率	升学出国率
空中乘务	95.38% (227/238)	85.29% (203/238)	3.78% (9/238)	6.30% (15/238)
旅游英语	95.45% (84/88)	59.09% (52/88)	9.09% (8/88)	27.27% (24/88)
旅游日语	96.55% (56/58)	74.14% (43/58)	0.00% (0/58)	22.41% (13/58)
酒店管理	94.17% (226/240)	86.25% (207/240)	7.92% (19/240)	0.00% (0/240)
旅游管理	94.67% (71/75)	85.33% (64/75)	4.00% (3/75)	5.33% (4/75)
会展策划与管理	95.83% (23/24)	91.67% (22/24)	4.17% (1/24)	0.00% (0/24)
平均	95.02% (687/723)	81.74% (591/723)	5.53% (40/723)	7.75% (56/723)

资料来源:旅游学院学生科,时间:2013年8月21日。

武职旅游学院的学生有利有弊,应该是利大于弊,下面就武职旅游学院的就业率与就业质量进行分析。

三、旅游学院就业状况分析

武职旅游学院自从 2003 年创建以来,与市场紧密联系,一直非常重视学生的实践教学。陆陆续续开设了酒店管理、旅游管理(导游方向)、空中乘务、旅游英语、旅游日语、会展策划与管理等专业。开办旅游学院十年来,经过武职旅游人的共同努力,小有成就,以下是各专业 2013 届最终初次就业率统计表(表 2)。

表 2 中的“灵活就业率”是指毕业生以灵活方式就业,其中包括自主创业、自由职业和其他灵活就业。简而言之,是指学生有工作岗位但没有和单位签订就业协议,一般只提供就业证明。如学生开网店、旅游管理专业学生做自由导游等。“升学出国率”是旅游学院部分学生到国外旅游酒店、景区景点和旅行社就业的比率。

从表 2 中可以看出,就业率最高的是旅游日语专业 96.55%,然后依次是会展策划与管理专业 95.83%、旅游英语专业 95.45%、空中乘务专业 95.38%、旅游管理专业 94.67%、酒店管理专业 94.67%。旅游日语专业因为日语是小语种,所以就业率比较高;会展策划与管理专业因其专业设置“导师制”,一个老师负责几个学生的学习与就业,再则学生人数比较少,只有 24 人,因此就业状况也比较好;旅游管理专业学生因为部分学生从深圳世界之窗实习归来,还没有及时找到合适工作,可能导致就业率比较低;最难得的是空中乘务专业,毕业生人数比较多 238 人,而能够被选上做空姐和空少的要求比较高,因此能够有 95.38%的就业率已经很可观了,当然还有一些学生从事民航地勤工作;酒店管理专业是旅游学院拥有毕业生最多的一个专业,人数为 240 人,就业率达 94.67%已经不错。整个旅游学院的平均就业率为 95.02%。高出 2012 届大学毕业生毕业半年后就业率 90.9%(麦克斯研究院发布就业蓝皮书《2013 年中国大学生就业报告》)

从表 2 中还可以看出大多数毕业生均为协议就

业,只有少数学生是灵活就业,空中乘务专业为 3.78%、旅游英语专业为 9.09%、酒店管理专业为 7.92%、旅游管理专业为 4.00%、会展策划与管理专业为 4.17%,整个旅游学院平均灵活就业率为 5.53%。

升学出国率比较高的为旅游英语专业和旅游日语专业,分别为 27.27%、22.41%,这两个专业原本在招生的时候,就要求学生的外语成绩必须在 90 分以上,并且分别配有外教教学,因此经过在校学习,升学出国率比较高;空中乘务专业为 6.30%,是因为有部分学生考取了大韩航空,在韩国从事空乘工作;旅游管理专业为 5.33%,也是有部分学生英语口语成绩比较好,在美国迪斯尼主题公园、迪拜的旅行社实习而就业。整个旅游学院的升学出国率为 7.75%,这个比率应该还比较低,应该说与学生的生源有一定的关系,他们大多为四批二的学生,但是从另一方面看,还是有有很大的潜力,为武职旅游人提供了一定的提升空间。

四、就业质量分析

根据前文所述,就业质量指标的分析,在 2013 届旅游管理专业毕业生工作一年后,进行跟踪访谈调查,制作了表 3,从工资收入水平、工作区域、专业对口率及工作满意度等衡量就业指标分析旅游管理专业毕业生的就业质量,如表 3 所示。

(一)工资收入水平

工资收入水平是衡量毕业生非常敏感的因素。在对 2013 届旅游管理专业毕业生工作一年后的跟踪调查反馈,最低工资 2000 元/月也高于该地区最低工资水平,湖北全省最低工资标准从 2013 年伊始按区域划分为三档:1300 元/月、1020 元/月和 900 元/月,有 15%的旅游管理专业毕业生工资水平为 2000-3000 元/月,高于该地区最低工资水平;同档比例工资水平的毕业生有 8%在福建省工作,经查阅闽政[2013] 35 号文件中关于“福建省人民政府关于公布我省最低工资标准的通知”,福建省最低工资水平分别有四个档次:950 元/月、1050 元/月、1170 元/月和 1320 元/月,因此,8%的旅游管理专业毕业生最低

表3 2013届旅游管理专业毕业生调查反馈表

工资/月	人数比率	工作区域 (省市)	是否从事旅 游及相关	工作满意 度
2000-3000	15%	湖北省	是	一般
2000-3000	8%	福建省	是	一般
3000-4000	8%	湖北省	否	一般
3000-4000	12%	湖北省	是	一般
3000-4000	3%	江西省	否	一般
3000-4000	8%	广东省	是	一般
3000-4000	8%	广东省	否	一般
3000-4000	8%	浙江省	是	一般
4000-5000	3%	上海	是	良好
4000-5000	8%	湖北省	是	良好
4000-5000	8%	广东省	是	良好
5000-10000	3%	广东省	否	良好
10000以上	8%	国外	是	良好

统计时间:2014年9月10日。

量一所高职院校办学质量的一个重要指标,是社会、高校、家长、学生非常关心的问题。所以,政府、高校、企业、毕业生应各负其责。对政府而言,要营造提高大学生就业质量的外部环境与政策支持;对企业而言,落实以人为本的理念,努力提高大学生就业岗位质量和就业满意度,实现双赢。对高校而言,要改革高校课程设计和人才培养方案,努力提高教育质量,做好毕业生的就业指导。对大学生个人而言,要有进取精神,做好职业发展规划,对从事旅游服务行业工作的大学生还需要转变就业观念,不断提高自己的就业能力^④。

参考文献:

- [1] 李利军.高职院校就业质量评价标准刍议[J].职教论坛,2010,(14).
- [2] 马庆发.提升就业质量:职业教育发展的新视角[J].教育与职业,2004,(12).
- [3] 李军峰.就业质量的性别比较分析[J].市场与人口分析,2003,(11).
- [4] 李颖,刘善仕,翁赛珠.大学生就业能力对就业质量的影响[J].高教探索,2005,(2).
- [5] 郝刚,贾树生.关于提高高职院校毕业生就业质量的探索[J].教育与职业,2009,(5).

[责任编辑:石芬芳]

工资水平高于该地区的工资水平。工资收入最高的是在迪拜实习就业的学生,达10000元/月以上。就这一指标来衡量就业质量而言还是位于较高水平。

(二)工作区域及环境

2013届旅游管理专业学生工作区域主要分布在湖北省、广东省、福建省、浙江省、江西省、上海市及国外。其中在湖北工作的占43%,广东省占27%,福建省和浙江省各占8%,江西省和上海市各占3%,国外占8%;湖北省和广东省两地的毕业生所占比例为70%,一是因为湖北为区域优势,二是因为深圳有旅游管理专业的实习基地——世界之窗,留下来的优秀实习生会占一定的比例。旅游管理专业的毕业生因为专业的缘故,一般会在旅行社或者景区景点、酒店就业,就业环境应该属于良好状态。

(三)专业对口率

专业对口率是衡量一个专业建设的是否有特色、课程设置是否合理、师资力量是否具备开设该专业的重要指标,武职旅游管理专业的专业对口率在78%,略高于同年麦克斯数据的72%。说明该专业课程设置合理、师资力量具备开设该专业的条件。2013届旅游管理专业毕业生在旅行社、景区景点和酒店工作的比较多。

(四)工作满意度

从表3对2013届旅游管理专业毕业生信息反馈中,我们可以看出毕业生对工作满意度这个指标分析就业质量,有70%的毕业生对所从事的工作回答是“一般”,只有30%的毕业生对所从事的工作回答是“良好”,并且从他们的工作区域可以发现22%的毕业生是在发达的省市乃至国外就业,只有8%的毕业生是在本省工作。从表3调查反馈表中得知,对工作满意度“一般”的毕业生中竟然有51%的是从事旅游及相关工作,除了2013年是就业最难年以外,可能与2012年底禁止公款消费有一定的关联。

五、结论

关于高职院校就业率和就业质量的研究是一老生常谈的话题,本文还有待进一步收集资料进行研究,如武职旅游学院其他各专业就业指标的数据采集等,由于时间仓促,难免有些局限性和片面性。

总而言之,高职院校的就业率和就业质量是衡

Factor Analysis of Vocational College Employment and Employment Quality

ZHOU Xiao-mei, TU Yun-xiang
(Wuhan Polytechnic, Wuhan430074, China)

Abstract: The employment rate and the employment quality are important indicators of measuring the quality of institutions of higher education. Based on analysis of the connotation of employment rate and the employment quality, taking Wuhan Polytechnic Institute of tourism as the research object, this paper analyzes eight indexes affecting the quality of tourism graduates' employment. Moreover, the interviews are conducted and information feedback method is used to track tourism graduates of 2003. Data on their wages, occupations, relevance of grads' major and the job they take, and degree of graduates' job satisfaction. It hopes to come up with ideas for improving the quality of the employment of college graduates.

Key words: higher vocational colleges; employment rate; employment quality



(上接第9页)

国模式的“现代学徒制”试点,可以看到:第一,所学即所用,目标明确,能激励学生主动学习,能最大程度上满足职业能力与岗位的匹配;第二,学校教学与企业实习之间的联系是明确的,教学内容是行业通行的,突出综合能力的培养;第三,形成了完整的体系和标准,从学生选拔组建实验班到学生培养完成的考核,都有严格的标准配套,对学校教学质量评价也有规范的学校认证监督机制。这些特色为推进建立符合我国国情的具有中国特色的“现代学徒制”具有现实意义。

参考文献:

- [1] 程玉光,张葵葵.基于中德“SGAVE”项目汽车机电人才培养“能力导向”教学模式的探索与实践[J].中国职业技术教育(教学),2014,(2):5-8.
- [2] 关晶,石伟平.西方现代学徒制的特征及启示[J].职业技术教育,2011,(31):77-83.
- [3] 鄂甜.德国职业教育考试新模式研究[D].天津:天津大学,2008:11-15.
- [4] 张葵葵.初尝中德 SGAVE 项目的思索[J].武汉职业技术学院学报,2012,(6):94-95.
- [5] 张美娟,陈桂梅.基于 SGAVE 项目的教师专业能力发展的探[J].无锡职业技术学院学报,2014,(6):40-41.

[责任编辑:许海燕]

On Practice of Modern Apprenticeship Program in China

ZHANG Kui-kui
(Henan Communication Polytechnic, Changsha410004, China)

Abstract: Sino-German Automotive Vocational Education (SGAVE) is an attempt of applying modern apprenticeship training system in China's vocational education. 25 pilot universities have undergone the trail during the 4 years. Substantial progress has been made in establishment of standard for colleges and faculty selection, college accreditation and examiner's work. Reforms have also be undertaken in faculty training system, student selection and evaluation, teaching plan and procurement of teaching equipment and facilities. The paper introduces the background for the trail of SGAVE program and the implementation process. It elaborates on how to train students from the aspects of teaching organization, teaching mode, the joints of learning in class and in company, dual tutor system and process based evaluation. Some useful ideas are concluded in the end of the paper.

Key words: learning and working alternate mode; internship program; dual tutor system; modern apprenticeship system