



基于机械制造企业视角下的专科生就业力调查 ——以无锡职业技术学院为例

薛红波,郑文彧,周 嫒

(无锡职业技术学院 机械技术学院 江苏 无锡 214121)

摘 要 随着科技创新,制造业飞速发展,当前世界新一轮科技革命和产业变革正在加速演进,多数国家已推出振兴制造业的战略计划,我国深入实施创新驱动发展战略、“中国制造 2025”“互联网+ 智能制造”等重大战略。高职院校作为培养应用型技术人员的主力军,应紧密关注行业需求,调查用人单位对高职毕业生综合素质评价,听取用人单位对学校人才培养和就业服务工作的建议,全面提升毕业生就业力,为企业招聘输送岗位匹配满意的人员。

关键词 机械制造业;用人单位;就业力;高职毕业生

中图分类号: G647.38

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2019) 01-0027-04

一、就业力内涵及影响因素

(一) 就业力的含义

毕业生的就业能力被简称为“就业力”,广义上指个人经过学习后,能够具备获得工作、保有工作、以及做好工作的能力。就业力大致构成可分为以下几个方面:①知识储备。所学专业的基础理论知识、理论转化为实践的能力、外语或计算机水平等通用能力。②能力结构。创新实践、人际交往、信息处理、组织协调、团队协作、社会适应等方面能力。③身心素质和职业精神。身体状况、心理承受能力、爱岗敬业、诚实守信、吃苦耐劳、责任奉献等。④面试能力。形象良好、表达清晰、思维敏捷、有基本的礼仪等^[1]。

(二) 就业力研究概述

就业能力(Employability)这一概念最初于二十世纪初的英国被提及,在1909年由英国经济学家贝弗里奇(Beveridge)提出。在国外的研究中“就业力”概

念更多地被解释为可雇佣能力。

Harvey 认为可雇佣能力与个人谋职有关,雇主具备用来确定求职者是否适合岗位特质的机制^[2]。Yorke 等构建了基于可雇佣能力的 USEM 理论,提出可雇佣能力由元认知能力、学科理解力、技能及自我效能感等构成^[3]。Lorraine 等提出的 EDGE 模型,反映了必须加强五项基本能力才能形成影响可雇佣能力的自信、自尊和自我效能三个本质要素^[4]。国内较早提出就业力理念的是郑晓明,他认为大学生的就业能力不单纯指某一项技能、能力,而是学习、思维、实践、应聘及适应能力等多种能力的集合^[5]。谢志远提出就业力主要为基础性、专业性和差异性三方面能力集合^[6]。赵敏认为企业在招聘过程中在专业能力上看重专业知识深度、专业运用及专业技能;在通用能力上看重逻辑思维、沟通表达、问题解决等方面;在素质考核上看重责任意识、主动性、团队合作、工作经验等^[7]。邵凌云表示根据胜任素质,从政府宏观引

收稿日期 2019-01-09

基金项目 江苏省教育科学“十三五”规划 2016 年度课题“OBE 视角下的高职院校学生职业生涯规划教育创新研究”(项目编号:D/2016/03/61)。

作者简介 薛红波(1992-),女,江苏无锡人,硕士,无锡职业技术学院助教,研究方向:职业教育、创新创业;郑文彧(1989-),女,江苏无锡人,硕士,无锡职业技术学院助教,研究方向:教育社会学;周嫒(1985-),女,江苏扬州人,硕士,无锡职业技术学院讲师,研究方向:创业教育。

导、学校顶层设计、学生主观能动三方面配合,有利于学生就业力的培养和提升^[8]。

(三)影响高职院校机械类毕业生就业力的因素

当前制造业快速发展,在“工业 4.0”“中国制造 2025”“互联网+智能制造”等主要概念与发展趋势影响下,高等工程教育回应“中国制造 2025”实施“新工科”人才培养,这使得机械类专业毕业生就业力不仅受个人特长、情感智力、专业知识与实践应用能力等应聘者主观因素影响,还受到国家对外政策、社会经济、制造业发展趋势、人才需求、待遇水平、专业对口等客观因素的影响^[9]。

二、调查基本情况及结果

为了了解机械类制造业用人单位对学校 2019 届毕业生的需求状况,包括所需技术岗位、招聘条件、胜任素质,以及用人单位对学校新入职毕业生综合素质评价,听取用人单位对学校人才培养和就业服务工作的建议,同时,针对现阶段毕业生在择业过程中提出的部分疑问询求企业回复。根据参加无锡职业技术学院机械学院专场招聘会的 67 家无锡本地制造业企业,参加调查的企业共 62 家,去掉无效问卷 4 份,有效问卷 58 份,企业情况如图 1 所示。

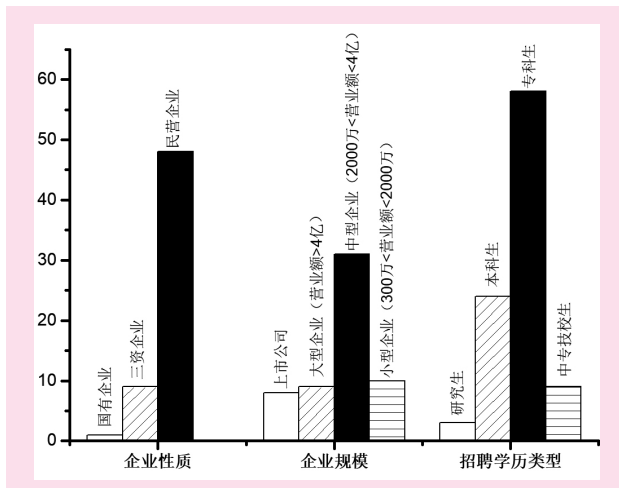


图1 接受调查的用人单位基本情况

接受问卷调查的企业大多数为民营企业,部分为国有企业和三资企业;其中既有大型企业、中型企业、小型企业,也包含了 8 家上市公司;涉及招聘类型调查发现,100%的机械行业用人单位倾向于招聘专科毕业生。

(一)制造业用人单位对于机械类专科毕业生岗位需求情况

根据《无锡职业技术学院 2018 届毕业生就业调查数据报告》统计来看,无锡职业技术学院机械类专业 2018 届专科毕业生初次就业率达 89.69%, 年终就业率为 98.41%, 在无锡本地就业率为 75.78%, 全校就业量较大的行业为制造业(40.24%)。其中,机械

类专科生的职业期待吻合度达 80.95%, 工作满意度达 86.90%。

随着智能化制造越来越普及更多的机械类用人单位,企业对高职机械类专业人才需求量增大。在回收的 58 份用人单位调查问卷当中,对机械类专业技术岗位的需求情况主要如图 2 所示:一线操作技术员,从事机电设备的操作、调试与运行,需求占比 29.41%;储备干部,为业务技术支持、业务销售、机械设计等任职方向培养未来的管理层、中层干部,需求占比 19.61%;绘图与工艺员,从事机械制造工艺规程的绘制与实施,机械加工工艺装备的设计与制造等工作,需求占比 17.65%;质量工程师,从事机械产品的质量检验监督等工作,需求占比 14.71%;机械产品销售人员,从事产品营销、行政管理等工作,需求占比 11.77%;售后服务人员,从事售后技术服务、机械设备维护等工作,需求占比 6.86%。

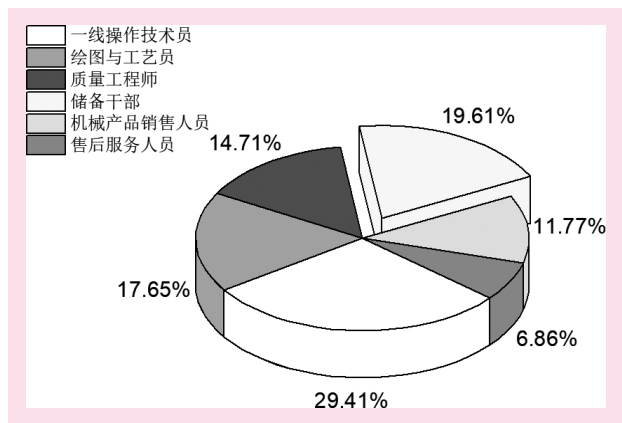


图2 用人单位对机械类专业技术岗位的需求情况

(二)用人单位对机械类专科毕业生的选才标准

基于上述对用人单位岗位的需求情况调查,通过用人单位在招聘过程中取舍机械类专业应聘者能否被单位录取的选才标准考核维度进行分析,用人单位认为的三个重要程度选项结果如表 1 所示。从表 1 统计情况可以看出,用人单位在招聘过程中考核毕业生应聘标准时最重要维度、次要维度、第三重要维度层次比较分明,选项越是集中的维度则表示其考核维度越重要。其中,用人单位的选项比较集中在工作技能、沟通能力、技能证书这三个选项上。

简言之,多数民营企业、三资企业和部分国有企业较为专注高职院校学生工作技能及在校所获得的技能证书等岗位实践操作方面的“硬指标”,以便更好从中选择合适人才从事一线操作技术员、绘图与工艺员等职位,同时,因中小型企业结构较扁平化,工作中更注重为客户、员工提供对口的专业服务,如储备干部、产品销售员等岗位,沟通能力等方面的“软指标”便也成为了近年来这些企业关注的重点。

从表 1 还可以看出,企业基于招工成本的考虑,在招聘过程中较少关注毕业生学历、学校牌子及外

语成绩。基于这种控制成本的倾向,调查还发现在招聘中部分民营企业更看重学生的生源地,相比同等条件下苏南地区的学生,录取苏北或外省偏远地区的学生概率会更高;且毕业生的工作经验也会在入职初期带来较高的经济回报。

表1 用人单位在选才标准上的考核维度选择情况

	第一重要 维度	第二重要 维度	第三重要 维度
学历	2	3	2
学校牌子	1	1	3
技能证书	7	8	10
外语知识	1	1	2
学习成绩	4	4	5
工作技能	16	12	8
仪表、谈吐与礼仪	5	6	2
沟通能力	13	14	8
工作经验	6	4	6
学生生源地	3	1	4

(三)用人单位对毕业生就业关注点的回复

通过前期走访调查应届毕业生在就业过程中较为关注的就业问题,在此次调查中选择了提问率较高的四项内容询求企业答复,主要包括:用人单位是否给外地员工提供住宿、是否要求新入职的员工(包括实习生)加班或者倒班、是否有员工内部职务、岗位流动机制以及员工学历是否会影响岗位晋升。调查结果如图3所示。

调查发现,76.09%的用人单位为员工提供住宿,其中58.70%的企业表示员工可长期租住单位提供的住房,17.39%的企业表示为员工提供住宿但有租住年限。不提供员工住宿的用人单位占此次调查的23.91%,其中15.22%的企业虽不提供住宿但会为员工提供住房补贴,8.70%的企业不提供住房补贴。对于刚入职的毕业生,加班或者倒班为成为现今离职率高的原因之一,更多的90后毕业生更倾向于“885”工作制,调查统计结果显示,60.87%的用人单位不会要求新员工加班或倒班,而39.13%的用人单位由于生产需要,仍会提出加班或倒班的需求但会相应提高工资待遇。员工内部流动机制作为用人单位实现人员优势整合优化、防止人才外流、激励员工业务发展的一种重要手段,受到越来越广泛地运用,近九成的单位已实现员工内部流动机制。作为高职院校的专科毕业生在职业发展方面往往会更多地关注学历是否会影响今后岗位晋升,此次调查发现,对于绝大多数中小型民营企业,学历不会作为岗位晋升的影响因素,而在大型企业、上市公司、国有企业,岗位晋升仍会将学历作为硬性条件。

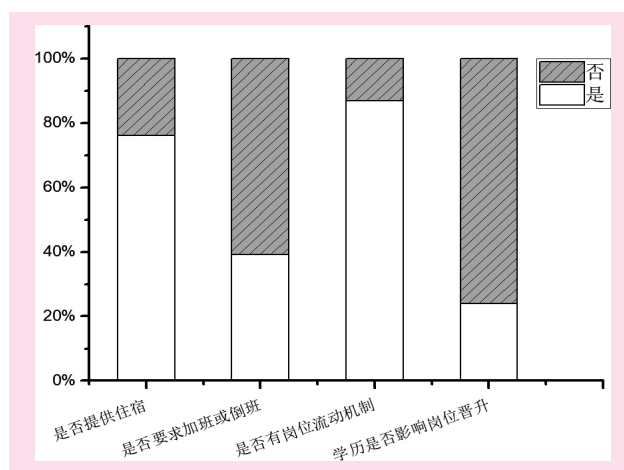


图3 用人单位针对我院应届毕业生较为关注的就业问题的回复情况

(四)用人单位对高职学生培养方面的建议

招聘过程中也通过要求用人单位按重要程度选择三个选项来了解在校学生培养方面的考察维度,调查结果统计情况如表2所示。从表2调查结果可以看出,用人单位在动手能力、专业实习、创新精神三个方面选项上比较集中,表明用人单位比较看重高职学生在专业能力、实践操作上的培养和发展,这更符合高职学生从事一线操作技术工作的情况。

表2 用人单位认为高职在校学生培养方面的考核维度选择情况

	第一重要 维度	第二重要 维度	第三重要 维度
身体素质	3	1	6
文化修养	6	5	7
创新精神	7	6	11
基础理论	5	7	1
动手能力	13	10	8
人际交往	7	10	5
技能考证	5	4	5
专业实习	10	12	8
其他	2	1	4

除表2列出的8项外,用人单位还提出高职应加强和改进对学生职业生涯规划指导和职业精神的培养,应加强高职学生对将来从事行业和岗位的了解,对职业生涯进行阶段性规划。在职业精神方面,用人单位普遍反映近年来新入职的高职毕业生存在以下几点共性问题:眼高手低,期望值太高;工作态度不好,对企业认同感不高;适应能力差,难以沟通;职业责任感不强,无法确认最终是否从事机械类岗位。对此,用人单位表示会通过加强企业文化、增强人文关怀、为职工提供可观的发展前景、逐步提高工资待遇等手段不断强化职工的企业归属感提升凝聚力。

三、结论与建议

对无锡地区机械类制造业用人单位的调查结果

显示,企业在招聘高职院校专科毕业生时看重学生的工作技能、沟通能力以及相应技能证书的获得情况,更倾向于招聘一线操作技术人员,在对于应届高职毕业生需求方面,大部分用人单位基本能考虑应届专科毕业生的实际情况,在住宿、岗位安排、工作时间等方面尽可能地满足毕业生的需求。

用人单位对高职院校学生就业力提升给予的建议包括以下几个方面:加强实践实习环节,提高动手操作技能;注重专业知识的深度和广度,学会理论知识和实际操作的合理运用;培养创新能力;注重文化修养,加强语言表达和人际交往能力;注意身体素质锻炼,适应高强度操作环境;明确职业生涯规划目标,提高就业技巧和职业素质。

参考文献:

- [1] 梁博,刘刚.大学生就业力现状分析及提升路径[J].中国市场,2016,(51):66-66.
- [2] Harvey L. Employability: strategic overview [Z]. Amsterdam:

2008.

- [3] Yorke M, Knight P T. Curricula for economic and social gain[J]. Higher Education, 2006, (04): 565-588.
- [4] Dacre Pool L, Sewell P. The key to employability: developing a practical model of graduate employability[J]. Education+Training, 2007, (04): 277-289.
- [5] 郑晓明. “就业能力”论[J]. 中国青年政治学院学报, 2002, (03): 91-92.
- [6] 谢志远. 关于培养大学生就业能力的思考[J]. 教育发展研究, 2005, (01): 90-92.
- [7] 赵敏. 企业视角下研究生就业能力现状研究[J]. 高等工程教育研究, 2015, (02): 148-152.
- [8] 邵凌云. 基于企业用人标准的大学生就业力提升对策[J]. 扬州大学学报(高教研究版), 2017, (01): 55-57.
- [9] 雷海燕, 董文军. 高校机械类专业毕业生就业力提升策略研究[J]. 西部素质教育, 2018, (10): 73-74.

[责任编辑: 张 磊]

Investigation on the Employment Ability of Junior College Students from the Perspective of Mechanical Manufacturing ——Taking Wuxi Vocational and Technical College as an example

XUR Hong-bo ZHENG Wen-yu ZHOU Yuan

(School of Mechanical Technology, Wuxi Vocational and Technical College, Wuxi, Jiangsu 214121, China)

Abstract : With the rapid development of science and technology and the rapid development of the manufacturing industry, the current world revolution in science and technology and industrial transformation is accelerating. Most countries have launched a strategic plan to revitalize the manufacturing industry. China has in-depth implementation of the innovation-driven development strategy, “China Manufacturing 2025” and “Internet + Intelligent Manufacturing” and other major strategies. As the main force for training applied technicians, higher vocational colleges should pay close attention to the needs of the industry, investigate the evaluation of the employers’ comprehensive quality of higher vocational graduates, and listen to the suggestions of employers on the training of talents and employment services in our hospital. The employment of graduates is suitable for the recruitment of qualified personnel for the recruitment of enterprises.

Key words : machinery manufacturing; employer; employment; higher vocational graduates