

中职学校技能型人才就业问题研究

王冬梅

吉林工程技术师范学院, 吉林长春, 130000;

摘要:在我国产业结构不断优化升级、实体经济持续发展的背景下, 社会对技能型人才的需求日益旺盛。中职学校作为培养技能型人才的重要基地, 其人才培养质量与就业状况紧密关联着经济发展与社会稳定。本文通过对中职学校技能型人才就业现状的调研, 深入分析了当前该群体在就业过程中面临的就业质量不高、专业与岗位匹配度低、职业发展空间受限等问题, 并从学校、企业、政府和学生自身四个层面探究问题产生的原因。在此基础上, 提出了优化专业设置、深化校企合作、加强政策扶持、提升学生综合素养等针对性解决对策, 旨在为改善中职学校技能型人才就业状况、促进其高质量就业提供参考。

关键词: 中职学校; 技能型人才; 就业问题

DOI: 10. 64216/3080-1516. 25. 02. 061

引言

随着我国从“制造大国”向“制造强国”转型和现代服务业快速发展, 技能型人才作用愈发凸显。中职教育作为职业教育重要部分, 承担为社会培养一线技术人才使命。据教育部统计, 近年来我国中职学校毕业生人数逐年增加, 2024 年超 500 万人, 广泛分布于多个领域, 成为推动产业发展重要力量。然而, 在中职学校技能型人才供给规模扩大的同时, 就业问题逐渐显现, 部分毕业生面临就业难、稳定性差、薪资低等问题, 影响学生职业发展和生活质量, 制约中职教育可持续发展, 甚至影响社会经济稳定运行。因此, 深入研究中职学校技能型人才就业问题, 找出根源并提出对策, 具有重要理论和现实价值。

1 中职学校技能型人才就业现状

1.1 就业率总体较高, 但就业质量有待提升

从整体数据来看, 我国中职学校技能型人才的就业率一直保持在较高水平, 近年来始终稳定在 95% 以上, 高于普通高校毕业生就业率。这得益于社会对技能型人才的刚性需求, 尤其是在制造业、建筑业、服务业等劳动密集型行业, 对中职毕业生的需求较为旺盛。

但从就业质量来看, 中职毕业生的就业状况并不理想。一方面, 薪资待遇普遍偏低。大部分中职毕业生的起薪在 2000-3500 元之间, 远低于普通本科毕业生的起薪水平, 且薪资增长缓慢, 难以满足毕业生的生活需求和职业发展期望。另一方面, 就业稳定性差。许多中职毕业生从事的是临时性、季节性工作, 签订固定期限劳动合同的比例较低, 部分企业甚至不与毕业生签订劳动合同, 导致毕业生的社会保障权益难以得到有效保障, 频繁更换工作的现象较为普遍。

1.2 专业与岗位匹配度低, 技能优势难以发挥

中职学校的专业设置本应紧密对接市场需求, 培养具备相应专业技能的人才。但在实际就业过程中, 专业与岗位不匹配的问题较为突出。据相关调研显示, 约有 30%-40% 的中职毕业生从事的工作与所学专业无关或关联度较低。例如, 一些学习机械制造专业的毕业生, 最终进入了餐饮、销售等服务行业; 学习护理专业的毕业生, 却从事了行政文员等工作。

这种专业与岗位的不匹配, 不仅导致中职毕业生在就业初期需要重新学习岗位技能, 增加了就业成本, 也使得毕业生在学校所学的专业技能难以得到充分发挥, 失去了技能型人才的竞争优势。同时, 也造成了教育资源的浪费, 影响了中职教育的人才培养效益。

1.3 职业发展空间受限, 晋升通道不畅

职业发展空间是影响人才就业满意度和稳定性的重要因素。对于中职学校技能型人才而言, 由于学历层次较低、综合素养不足等原因, 其在职业发展过程中面临着诸多限制, 晋升通道不畅的问题尤为突出。

在企业中, 大部分中职毕业生初期从事的是一线操作岗位, 工作内容相对单一、重复, 技术含量较低。而企业的管理岗位和技术研发岗位往往更倾向于招聘本科及以上学历的人才, 中职毕业生很难获得晋升到这些岗位的机会。即使部分毕业生在工作中表现优秀, 也可能因为学历限制而无法得到进一步的提升和发展。这种职业发展的“天花板”现象, 使得许多中职毕业生对未来职业发展缺乏信心, 工作积极性和主动性受到影响, 进而导致人才流失。

2 中职学校技能型人才就业问题产生的原因

2.1 学校层面: 人才培养与市场需求脱节

2.1.1 专业设置不合理, 缺乏前瞻性

部分中职学校在专业设置过程中, 没有充分调研市场需求和产业发展趋势, 而是盲目跟风开设热门专业, 导致专业设置与市场需求脱节。例如, 在电子商务行业快速发展时期, 许多中职学校纷纷开设电子商务专业, 但由于缺乏对市场细分需求的了解, 培养的人才无法满足企业对特定电商岗位(如跨境电商运营、电商数据分析等)的专业要求, 最终导致毕业生就业困难。此外, 一些学校的专业设置长期不变, 未能根据产业结构调整和技术升级及时更新, 使得培养的人才技能滞后于市场需求, 难以适应岗位要求。

2.1.2 课程体系不完善, 实践教学薄弱

中职教育的核心是培养学生的实践技能, 但部分中职学校的课程体系仍以理论教学为主, 实践教学环节薄弱。一方面, 课程内容与实际岗位需求脱节, 理论知识过多, 实践技能训练不足, 学生在学校难以掌握实际工作中所需的操作技能。另一方面, 实践教学条件有限, 许多学校缺乏先进的实训设备和专业的实训场地, 无法为学生提供真实的职业场景训练。即使部分学校建有实训基地, 也存在与企业实际生产流程脱节、实训项目单一等问题, 难以达到培养学生实践能力的目标。

2.1.3 师资力量不足, 专业水平有待提升

师资队伍是影响中职学校人才培养质量的关键因素。目前, 部分中职学校的师资力量存在不足, 尤其是“双师型”教师短缺的问题较为突出。许多教师缺乏企业工作经验, 对行业发展动态和岗位技能要求了解不够深入, 在教学过程中难以将理论知识与实际操作有机结合, 导致教学效果不佳。此外, 一些教师的专业知识更新不及时, 无法跟上技术发展的步伐, 难以向学生传授最新的专业技能和行业知识, 影响了学生的技能水平和就业竞争力。

2.2 企业层面: 社会责任缺失与用人观念偏差

2.2.1 缺乏人才培养意识, 不愿投入培训成本

部分企业将中职毕业生视为廉价劳动力, 只注重短期的生产效益, 缺乏对人才的长期培养意识。企业不愿意投入资金和时间对中职毕业生进行系统的岗位培训, 而是希望毕业生能够立即上岗工作, 承担起繁重的生产任务。这种短视行为导致毕业生在工作中难以获得技能提升的机会, 无法适应企业技术升级和产业发展的需求, 最终只能选择更换工作, 造成企业人才流失和用工成本增加的恶性循环。

2.2.2 用人观念存在偏差, 过度看重学历

尽管社会对技能型人才的需求日益增加, 但部分企业在招聘过程中仍存在过度看重学历的现象, 将学历作

为招聘的首要条件, 对中职毕业生设置较高的门槛。例如, 一些企业在招聘技术岗位人员时, 明确要求本科及以上学历, 即使中职毕业生具备相应的专业技能和实践经验, 也难以获得面试机会。这种用人观念的偏差, 不仅限制了中职毕业生的就业渠道, 也使得企业错失了大量具备实际操作能力的技能型人才, 影响了企业的发展。

2.2.3 劳动保障体系不健全, 权益保护不到位

部分企业为了降低用工成本, 不与中职毕业生签订劳动合同, 不缴纳社会保险, 导致毕业生的劳动权益难以得到有效保障。例如, 一些企业经常安排毕业生加班加点, 但不支付加班费; 在毕业生生病、受伤时, 不按照规定给予医疗保障和工伤赔偿。这些行为不仅损害了毕业生的合法权益, 也降低了毕业生的就业满意度和忠诚度, 导致毕业生频繁更换工作, 影响了就业市场的稳定。

2.3 政府层面: 政策扶持力度不足与监管不到位

2.3.1 政策支持体系不完善, 缺乏针对性

虽然政府出台了一系列促进职业教育发展和技能型人才就业的政策措施, 但在实际执行过程中, 政策支持体系仍存在不完善的地方。例如, 在财政补贴方面, 政府对中职学校的投入相对较少, 导致学校的实训设备更新、师资培训等方面资金不足; 在就业扶持方面, 针对中职毕业生的就业补贴、创业扶持等政策力度不够, 难以有效缓解毕业生的就业压力。此外, 政策缺乏针对性, 没有根据不同地区、不同专业的中职毕业生就业特点制定差异化的扶持政策, 导致政策效果不佳。

2.3.2 市场监管不到位, 企业违法行为难以遏制

政府在劳动市场监管方面存在不足, 对企业的用工行为缺乏有效的监督和管理。部分企业不遵守劳动法律法规, 不与毕业生签订劳动合同、不缴纳社会保险等违法行为得不到及时的查处和纠正, 导致毕业生的合法权益受到损害。同时, 政府对职业中介机构的监管也不够严格, 一些不法中介机构通过虚假招聘信息骗取毕业生的钱财, 扰乱了就业市场秩序, 影响了中职毕业生的正常就业。

2.3.3 职业资格认证体系不健全, 技能评价标准不统一

职业资格认证是衡量技能型人才技能水平的重要依据, 也是企业招聘人才的重要参考。但目前我国的职业资格认证体系仍存在不健全的地方, 部分职业资格认证与市场需求脱节, 认证标准不合理, 无法准确反映人才的实际技能水平。此外, 不同地区、不同行业的职业资格认证标准不统一, 导致认证结果的通用性和权威性受到影响, 不利于中职毕业生的跨地区、跨行业就业。

2.4 学生自身层面: 综合素养不足与职业规划缺失

2.4.1 专业技能不扎实, 实践能力欠缺

部分中职学生在学习过程中缺乏主动性和积极性, 不认真学习专业知识和技能, 导致专业技能不扎实。同时, 由于学校实践教学环节薄弱, 学生缺乏足够的实践锻炼机会, 实践能力欠缺, 在就业过程中难以满足企业对岗位技能的要求。例如, 一些学习数控技术专业的学生, 虽然掌握了基本的理论知识, 但在实际操作数控设备时, 无法熟练完成复杂的加工任务, 影响了就业竞争力。

2.4.2 综合素养不高, 职业素养欠缺

除了专业技能外, 综合素养也是企业招聘人才时关注的重要因素。部分中职学生的综合素养不高, 缺乏良好的沟通能力、团队协作能力、创新能力和职业道德。例如, 在工作中, 一些学生不善于与同事沟通协作, 无法完成团队任务; 一些学生缺乏敬业精神, 工作态度不认真, 频繁迟到早退, 给企业带来了不良影响。这些问题不仅影响了学生的就业机会, 也制约了其职业发展。

2.4.3 职业规划缺失, 就业观念不合理

许多中职学生在入学时对自己的未来职业发展缺乏清晰的认识, 没有制定合理的职业规划。在就业过程中, 缺乏明确的就业目标, 盲目跟风选择工作, 不考虑自身的兴趣、特长和职业发展前景。此外, 部分学生的就业观念不合理, 存在好高骛远、眼高手低的现象, 不愿意从事一线操作岗位, 希望能够进入管理岗位或轻松的工作岗位, 导致就业选择范围狭窄, 错失了许多就业机会。

3 解决中职学校技能型人才就业问题的对策

中职学校应加强市场调研, 建立专业动态调整机制, 根据需求调整专业设置与人才培养方案。一方面对接地方产业开设特色专业, 如制造业发达地区设智能制造等专业, 旅游业发达地区设旅游服务等专业; 另一方面加强专业内涵建设, 优化课程体系与内容。学校要加大实践教学投入, 完善条件、建立实训基地。增加实践课时, 贯穿人才培养全程; 加强校企合作, 引入企业设备技术, 提高教学针对性与实效性。同时加强师资队伍建设, 打造“双师型”队伍。加大教师培训, 引进企业人才兼职; 健全考核评价机制, 激励教师提升水平。

企业应树立长期人才培养意识, 加强与中职学校合作, 建立长效机制。参与学校人才培养、课程设置与实训基地建设, 提供教学建议与设备支持; 为学生提供实

习就业机会, 进行岗位培训。企业要转变用人观念, 摒弃重学历做法, 重视技能人才能力经验。招聘时合理设置条件, 给予中职毕业生平等机会; 建立科学评价机制, 提供公平发展机会。企业还应遵守劳动法规, 保障毕业生权益。按标准支付工资, 合理安排工作时间; 健全福利制度, 提高就业满意度与忠诚度。

政府应加大政策扶持, 完善支持体系。增加对中职学校财政投入, 改善办学条件; 出台就业补贴政策, 鼓励企业吸纳毕业生。同时加强市场监管, 保障毕业生权益。健全监察机制, 查处企业违法行为; 规范中介机构, 维护就业秩序。加快职业资格认证制度改革, 健全体系, 统一标准, 提高通用性与权威性。

中职学生要认识专业技能重要性, 提升专业水平。认真听讲, 参与实践活动; 利用课余时间实训。学生需主动提升综合素养, 适应企业多元化需求。提升沟通与团队协作能力, 培养职业精神, 保持学习主动性。学生应尽早制定职业规划, 明确目标方向。入学初期了解专业, 结合自身制定计划; 树立正确就业观, 接受一线锻炼, 保持就业灵活性。

4 结语

中职学校技能型人才是实体经济发展的的重要支撑, 其就业状况影响家庭幸福和产业升级。当前, 他们面临就业质量不高、专业岗位匹配度低等问题, 原因涉及学校、企业、政府和学生自身。解决这些问题需各方协同: 学校应优化人才培养模式, 企业要完善劳动保障, 政府要加大政策扶持, 学生要提升专业技能和综合素养。随着数字经济和智能制造的发展, 社会对高素质技能型人才需求更旺, 就业前景更广阔。相信各方努力下, 问题将逐步解决, 就业质量和职业发展水平将提升, 为我国经济注入更强动力。

参考文献

- [1] 何恩义. 中等职业学校技能型人才培养模式研究[D]. 东北师范大学[2025-09-26]. DOI:CNKI:CDMD:2.2 008.108193.
- [2] 王秀瑾. 中等职业学校的学生就业问题研究[D]. 天津大学[2025-09-26]. DOI:CNKI:CDMD:2.1011.278700.

作者简介: 王冬梅, 1974 年 11 月, 女, 汉族, 吉林省长春市, 硕士, 副教授, 研究方向: 职业教育。