

# 黑龙江省高职院校毕业生就业服务保障问题研究

宋春江

黑龙江农业工程职业学院，黑龙江哈尔滨，150080；

**摘要：**本调研以黑龙江高职毕业生就业服务保障体系为对象，以人力资源资本投资理论、就业市场的分类理论为基础，从问卷调查、深度访谈和文献分析方法进行黑龙江10所高职院校就业服务的全方位考察，研究对我国构建区域化高职教育就业服务体系提出了解析研究和实践经验，对黑龙江培养高质量技术型人才培养队伍具有实践意义。

**关键词：**黑龙江省；高职院校；毕业生；就业服务

**DOI：**10.64216/3080-1516.26.01.094

## 引言

面对中国经济社会结构转型与高等教育大众化两种态势，高职院校学生就业问题已经成为了关系国计民生的重要议题。黑龙江是我国老工业基地和产粮大省，处在产业结构转型的关键时期，对高素质技术人才的需求不断加剧。然而，受区域经济发展水平、产业结构和教育投放等因素影响，黑龙江省高职院校学生就业存在结构性矛盾突出、服务水平不高、就业方向有限等诸多问题。本研究运用了质性与定量相结合的研究方法，采用问卷获取毕业生就业信息、运用深度访谈分析各利益相关者的现实需求，采取文献研读方法搭建政策环境和概念框架，力图客观全面地呈现黑龙江省高职院校应届毕业生就业服务现状，以期为提高就业服务质量和工作效果提供研究支持。

## 1 核心概念和理论基础

### 1.1 核心概念界定

就业服务保障是一个包含了政府、高校、企业和社会机构实施的一系列综合性支持方案，帮助应届大学生能找到合适的岗位，这其中包括了发布用工信息、生涯规划指导、技能培训、就业政策支持和保护就业权益等元素。对学生而言，高职院校不关心有多少毕业生实现了初次就业，而关心的则是就业质量和就业前景问题。在这个背景下，黑龙江省应该依据地方的产业结构和高职教育特点来理解这一概念，应着重关注地方的传统产业转型或者产业升级带来的产业新岗位的需求，对于人才需求变化予以重视<sup>[1]</sup>。

高职院校毕业生就业质量是综合且繁复的工作，不仅是工资收入稳定、就业岗位稳定等“硬指标”，还包

括诸如专业对口、职业前途、自身幸福感等“软指标”。对于黑龙江的高职毕业生来说，就地就业带动区域经济发展、工作在经济主战场等方面也应该加以考虑，故建立一套客观衡量的机制来同时考察就业质量和职业发展质量<sup>[2]</sup>。

### 1.2 理论基础

人力开发论提供了我们进一步研究高职教育投资与就业绩效二者关系的一个重要思路。人力开发论指出，人力知识技能通过人力投资获得了并且是增加个体获得工作的竞争能力，同时，根据黑龙江实际情况，高职教育投资是一种重要的劳动力投资，专业、人才的培养方式、与地方产业发展适应性关系着毕业后工作市场的表现。目前存在的供、求结构性矛盾是由于在人力投资的动机上，供给与需求的不统一所导致的<sup>[3]</sup>。

劳动力市场分割理论中，就业难是比较深层次的问题，因为劳动力市场出现了主导和附属的市场分裂问题，岗位、工资等开始系统性地出现不同。黑龙江的状况正好表现为国企与民营、传统与新兴经济的就业的隔阂。高职毕业生都集中在附属劳动力市场上，可能有职业发展的瓶颈、低等的薪水等困境。该理论中，要解决问题就必须拆除市场的隔阂，实现人才的流动。

## 2 黑龙江高职院校毕业生就业服务的保障现况

我们综合采用问卷调查、深度访谈和文献分析的方法，详细调研了解黑龙江十所高职院校近3年学生就业支撑情况，相关数据包含机械加工制造产业、现代农牧业及现代服务业等重要产业群，有效问卷千二百余份，深度访谈六十余人。

本文的研究结果显示，黑龙江已经初步形成一个政

校企结合的全链条就业服务体系。在政府层面,出台《关于黑龙江省大学生就业创业工作计划》等政府文件,设立就业帮扶专项资金。绝大部分高职院校开设大学生就业指导中心,每年开展 5~8 场双选会,所提供的岗位数量均超过毕业生总人数的 300%。在校企结合部分,各主要高职院校在校地企业建立了 200 余个实习基地<sup>[4]</sup>。

然而,问题依然明显。首先是就业需求的把握还是不那么精准,超过六成被访生指出,自己对接到的工作与所学专业和工作意愿度不匹配。二是就业岗位的专业建议性还不足。仅三成被访生表示,自己的职业生涯规划是对自己的。三是基础岗位的招引还不具有很大吸引力,只有四分之一表达了对进入如“三支一扶”等基础岗位的兴趣。四是对特殊群体(如贫困生等)的支持不够,这些群体的就业率低于总体均值 12 个百分点。

一方面我们注意到区域的差异性,大城市的高职学生如哈尔滨、大庆等学校的就业率要明显高于偏远地区的学校,同样我们也发现专业也会影响学生的就业,如现代农业、冰雪旅游等具有区域特色专业毕业的学生找工作相对较便利,而传统意义上的工科学生却也面临非常困难的就业问题。说明我们的就业指导和服务不够有针对性,不够灵活<sup>[5]</sup>。

### 3 就业服务保障工作存在的问题和原因分析

#### 3.1 主要问题

政策落地不到位是目前存在的主要问题。黑龙江虽然出台了很多促进就业的政策和措施,但是落实到政策执行的“最后一步”,其中亦有严重的漏洞。就职实习补贴政策的申报程序复杂,审核过程漫长,使该项政策的优势发挥不够,调查发现仅有 3/4 符合条件的学生享受到了该项政策福利。

还需要注意的是目前就业服务的单一性,就业服务主要是招聘信息发布、组织招聘活动,缺乏针对求职者的具体的职业辅导和职业规划服务。过分强调面试技巧而忽略职业道德素质提升趋势明显。就业跟踪服务和毕业生学生就业后情况的援助等严重不足,“断档”的就业服务现象也较为突出。

传统的校企联合工作机制并不成熟,制约了职介服务实效。一方面,当前的职业学校实践更多的是将学生送到实际的生产车间接受生产实践的操作,但在职业岗位构建、相关课程开发以及师资共建共享方面并没有实质进展。另一方面,鉴于企业在构建这样一种职业岗位

技能协作体系上并不是非常感兴趣、很大力度地支持配合,也就很难实现这一协作服务的长效和可持续化。同时,也就不能很好满足相关的职业人才培养适应市场用工需求。

再一个问题是大学生的职业生涯服务不完善。就业服务重点在初次就业的比例,没有提供大学生长职业生涯的服务,尤其在职位变换、技能更新、创新创业等方面没有有效引导和保障,过短期化的服务不能适应劳动用工市场动态变化的需求。

#### 3.2 成因分析

从制度层面来看,多主体协同体系没有做到全面共建,在政府、学校、企业和部门之间的责任不明晰,缺少良好的工作协调部门,未能实现合力从事职业服务分配工作。职业服务服务质量的评价监管机制不健全导致职业服务能力与水平没有保障。

在阶段三,我们出现了专业知识不够丰富的问题。高职院校就职辅导部门教师素质参差不齐,就业专业人员持职途专业规划资质的教师不多,他们的就职指导方法与手段已经比较保守,他们对新科技如大数据和人工智能应用的掌握程度还不够,工作流程管理上需要不断完善,缺少相应的标准化工作流程及品质管理制度。

我们不能否认的是,在资源方面,是有所限制的。由于黑龙江财力有限,在职业教育就业促进方面投入较小,高职院校就业咨询费用仅占学校整个预算的百分之几,与教育部的要求差距很大。其次,社会资源开发利用程度不高,诸如行业性协会组织、人力资源服务机构等社会组织没有起到应有的作用,就业服务设施建设,信息技术也需进一步加强。

### 4 完善就业服务保障体系的对策建议

#### 4.1 政府层面,强化政策支持与制度保障

完善支持体系,提高支持体系的精确性和实效性。提出《黑龙江高职院校毕业生工作推进法案》,以法律方式规定各个方面的责任和义务,增加对公共基金的支撑,建立专门的职业求职基金以及重点关注人群。建立跨机构的职业合作体系,充分利用机构各部门教育、人力资源、社会信息技术方面的资源和能力。在政策执行端,我们要简化执行程序、推行“无申享式”等便利化申请操作模式,要建立行之有效政策效果评估机制,以定时监控各就业政策的有效性,在增加其可行性的基础

上进行调整和完善,并注重劳动力市场影响监测,维护好大学生正当权益,营造公平求职环境。

#### 4.2 高校层面,构建全程化就业指导体系

高职院校要加强全面贯穿整个人才培养过程的人才就业指导,从高职生入学阶段即开始进行职业认识和计划的学习,引导学生确立职业发展目标;在人才培养过程中嵌入提升职业素质、训练职业技能,在毕业阶段提供“一对一”的就业指导和服务。我们要大力强化职业发展教育队伍建设,要通过培训提升就业指导团队的专业能力。要创新就业指导服务模式,运用数据智慧洞察人才市场需求,做好学生精准就业帮扶。要建立应届毕业生去向追踪系统,做好在校毕业生的动态反馈工作,以此不断优化就业服务菜单。

#### 4.3 企业层面,深化校企合作与岗位对接

要转变观念,把积极主动地开发员工培训作为履行社会责任、积聚人力资本的重要方式;我们倡导“校企结合的联合教育”,不仅要深入到专业的制定、课程的开发、实训的教育里,还要增加更多高质量的实习岗位,用实践操作去甄选、培养人才。支持企业与学校联办产学研的结合体,实现资源共享互补的优势。推出一套激励机制促使企业积极参与校企联盟并用减税等辅助手段给予帮助,同时企业必须遵循合法的用人规则,为企业提供更优的工作和成长机会给学生。

#### 4.4 社会层面,营造良好就业生态

要发挥社会组织提供就业服务的主动性,支持人力资源服务机构开展专项就业服务,发展就业指导、就业培训等服务形态,发挥行业协会桥梁作用,推动行业人才标准制定和实施。转变社会上对高职院校毕业生的负面社会舆论和观念,营造尊重技能型人才的社区文化;推进创业型创新的文化建设,鼓励学生自主创业,解决就业。建立各类主体协同就业的服务机制,形成多元主体共同促进就业的模式。

#### 4.5 毕业生层面,提升就业能力与自我服务意识

首先,毕业生在就业和择业中应树立正确的职业观和就业观,对自己所具备的能力、环境都有客观的认识,努力积极参与实践锻炼,不断进行专业技能和综合素质

的提升,同时增强自身的服务意识,积极获取就业信息,掌握求职方法,提高自己的就业竞争能力。同时,我们必须树立终身学习的观念,时刻关注行业的发展,不断提高知识、技能。培养创新创业精神,大胆拓展新的职业发展空间。保持积极乐观的心态,主动适应劳动力市场的需求变化。

### 5 结论

本文通过对黑龙江高职院校应届毕业生工作保护机制现状、问题和成因等的详细分析以及对工作保护机制系统优化方法的研究,得出黑龙江目前形成了具有初步完备性的制度,但在政策落实、服务单一、校企关系、支持成才方面都存在不理想之处。就上述困境产生的原因来说,涉及体制问题,也限于实操资源限制。解决这些困境需要各方面力量来参与,包括政府部门、高校、企业和社区以及求职者。其一,政府需要改革政策措施;其二,高校需要改革服务模式;其三,企业需要加强校企合作力度;其四,社区需要营造良好的就业氛围;其五,求职者需要提升就业技能。

#### 参考文献

- [1]王菁.新质生产力视域下高职毕业生提升高质量就业路径研究[J].产业与科技论坛,2025,24(1):257-259.
- [2]黄萌萌.高职院校毕业生本地化就业现状及对策分析[J].广东职业技术教育与研究,2025(3):27-30.
- [3]刘丽莉.高职院校就业生态系统构建研究[J].教育教学论坛,2025(29):45-48.
- [4]朱敏,张雪蛟,朱伟伟.新质生产力背景下高职学生就业问题与对策研究[J].南方农机,2025,56(11):178-181.
- [5]乔帆.高职院校食品专业职业规划与就业目标关联研究[J].中外食品工业,2025(2):84-86.

作者简介:宋春江(1974—),男,黑龙江哈尔滨,高级工程师,黑龙江农业工程职业学院,研究方向:高职学校基本建设项目管理、土木工程施工。

基金项目:黑龙江省教育科学“十四五”规划2024年度规划课题“黑龙江省高职院校毕业生就业质量及对策研究”(课题编号:ZJB1424056,主持人:王伟东)