基于加权统计探究高职就业的影响因素

郭建勤

摘要：针对现阶段高职院校就业状况，提出了专业建设中影响就业的五种因素，并采用了加权统计算法对这五种影响因素改革的迫切性进行了分析。本文采用加权统计算法进行分析更加科学准确，为各高职院校分析就业状况、提高就业质量提供了有效的依据，值得推广。

关键词：加权统计，高职院校，就业状况，专业建设， 影响因素

［基金项目］山东省职业教育与成人教育“十二五”规划2013年度立项课题《高职院校就业状况调查研究》 编号：2013zcj028

[中图分类号] G718.5 [文献标识码] A

一、引言

高职院校的就业状况是衡量人才培养质量的一个重要指标。科学准确地分析影响就业状况的因素并加以解决，是提高就业质量的前提与保障。因此本文提出了采用加权统计算法对专业建设中存在的影响就业的五种因素改革的迫切性进行了数据分析。加权统计算法的应用、专业建设中五种影响因素的提出，为高职院校分析就业状况、提高就业质量提供了有效依据。

二、专业建设中影响就业的因素分析

通过大量调研，总结出现阶段影响就业的因素主要体现在以下几个方面：

（一）长期有效的毕业生就业质量跟踪评价机制不健全

目前很多高职学院没有建立毕业生本人、学校、用人单位等对就业质量的长期跟踪评价，只是在需要时针对少数毕业生做简单调研，对调查数据未能进行严肃系统地分析，导致学院无法实时跟踪并整体把握就业质量，也就无法对当前的教育产生有效的反作用［1］。

（二）文理学生并班，培养方向不明确，就业对口率低

近几年，一些理工科为主的院校为吸引文科生进而扩大生源，，就在部分专业中实施文理兼收且并班。此举可能会暂时解决部分生源问题，但由于两类学生的基础不一样，使得在人才培养模式及课程设置方面会出现很大的障碍。如果入学一开始就并班很难顾全两类学生，使一些学生特别是文科生跟不上学习进度，进而加重了厌学及旷课现象，毕业时这部分学生的对口就业状况极其不理想。

（三）新兴专业设置不合理，随波逐流，办学失去特色［2］，就业形式不容乐观

现在一些院校在新上专业时不进行全面深入的可行性论证，不考虑教学硬件和师资力量是否满足，也不管是否属于本院校的特色，只要发现哪个专业近期招生及就业形势好，就先开设该专业并招生［2］。结果学生在校学习效果很差，就业时根本没有因为是新上专业学生而获取任何优势。

另外，现在的新兴专业好多都是复合型专业，比如物联网技术专业、移动互联技术应用、三网融合等，都是学科交叉专业，单靠一个层面上的知识很难搞透。然而一些学院却将这类专业只由一个系来负责管理与实施，导致这些专业的教学不全面，在某些点上甚至还会出现断层。这些专业学生在毕业后因为知识面的极大缺口，很难满足企业的要求，就业形式不容乐观。

（四）学院对各专业发展把握不全面，致使专业间发展不平衡，就业供求不均衡

一些院校在专业建设的过程中，把过多的资金、师资培训机会、招生规模的设置等倾斜于某一个专业，而忽视了其他专业的建设，使得各专业间的发展极其不平衡。如此下去，就使得原本规模和实力较强的专业更强，而原本较弱的专业更弱。在招生过程中，弱势专业的招生数量会出现下滑趋势，而强势专业的招生数量不断增多。导致强势专业的毕业生过剩，就业竞争力激烈，而一些弱势专业的毕业生却供不应求［3］。

（五）课程设置过分强调专业性及针对性强的课程，忽视了其他课程的建设，就业质量差

好多院校在做专业课程设置时，过多强调针对性强的专业课，这些课程不仅课时多而且也是课改重点，忽视了像企业文化、创新创业等课程。有些学校即使开设了企业文化课程，也只是作为选修课来实施，授课教师也是非专业的，好多是照本宣科[4]。开设的创新创业课程也只是面向少数学生，大多数学生没有机会[5]。这样做会导致：1.学生因为天天学习专业性强的课程，产生了枯燥乏味感及厌学情绪，使他们因为专业知识不扎实而毕业后无法胜任本专任的工作；2.因为缺少企业文化课程的学习，使学生在就业时不适应或不懂企业的一些文化，会出现不能实现学习与就业零对接、出现纠纷时不会维权而处于被动地位、跳槽频繁等状况；3.学生因为没有创新创业意识，就业后出现竞争力弱、收入较低等状况。

三、采用加权统计算法分析调查结果

（一）调查表的发放与统计

本研究采用两套调查表。一套是调查表一：主要面向学校及社会各界发放500份（收回480份），通过调查获取企业人员、毕业生、教师及在校学生四方对本文提出的每个影响因素迫切改革权威性的比重；一套是调查表二：主要是面向企业专家发放100份（收回89份）、毕业生发放100份（收回97份）、教师发放100份（收回100份）、学生发放100份（收回100份），通过调查获得他们分别对本文提出的每个影响因素的迫切改革的比率。

表1 调查表一的统计结果

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 认为需要迫切改革因素 | 同意企业专家权威性大的人数  （权重αEn） | 同意毕业生权威性大的人数  （权重αGn） | 同意教师权威性大的人数  （权重αTn） | 同意在校生权威性大的人数  （权重αSn） |
| 制定与实施毕业生就业质量跟踪评价机制 | 144人  （αE1=0.30） | 144人  （αG1=0.30） | 120人  （αT1=0.25） | 72人  （αS1=0.15） |
| 改革文理学生并班现状 | 58人  （αE2=0.12） | 86人  （αG2=0.18） | 192人  （αT2=0.40） | 144人  （αS2=0.30） |
| 改革新兴专业设置制度 | 197人  （αE3=0.41） | 134人  （αG3=0.28） | 106人  （αT3=0.22） | 43人  （αS3=0.09） |
| 缩小学院对各专业重视度差别 | 63人  （αE4=0.13） | 62人  （αG4=0.13） | 216人  （αT4=0.45） | 139人  （αS4=0.29） |
| 改革专业课程设置 | 86人  （αE5=0.18） | 120人  （αG5=0.25） | 134人  （αT5=0.28） | 140人  （αS5=0.29） |

注：将每个影响因素进行量化，表中“1”表示制定与实施毕业生就业质量跟踪评价机制，“2”表示改革文理学生并班现状，“3”表示改革新兴专业的设置制度，“4”缩小学院对各专业的重视度差别，“5”表示改革专业课程设置；用E表示企业专家，用G表示毕业生，用T表示教师，用S表示在校学生；用α表示权重。

表2 调查表二的统计结果

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 被调查人员数 | 认为是迫切改革的影响因素 | | | | |
| 制定与实施毕业生就业质量跟踪评价机制(n=1) | 改革文理学生并班现状(n=2) | 改革新兴专业的设置制度(n=3) | 缩小学院对各专业的重视度差别(n=4) | 改革专业课程设置(n=5) |
| 企业专家数  （比率En） | 18人  （E1=20.2%） | 13人  （E2=14.6%） | 24人  （E3=27.0%） | 14人  （E4=15.7%） | 20人  （E5=22.5%） |
| 毕业生人数  （比率Gn） | 20人  （G1=20.6%） | 16人  （G2=16.5%） | 23人  （G3=23.7%） | 13人  （G4=14.6%） | 25人  （G5=28.1%） |
| 教师人数  （比率Tn） | 19人  （T1=19%） | 23人  （T2=23%） | 20人  （T3=20%） | 13人  （T4=13%） | 25人  （T5=25%） |
| 在校生的人数  （比率Sn） | 15人  （S1=15%） | 30人  （S2=30%） | 18人  （S3=18%） | 12人  （S4=12%） | 25人  （S5=25%） |

2．加权统计算法的数学模型的建立

整合表1和表2的统计结果，建立加权统计后的迫切改革的影响因素比率矢量为：:



Y1

Y2

Y3

Y4

Y5

E1 E2 E3 E4 E5

G1 G2 G3 G4 G5

T1 T2 T3 T4 T5

S1 S2 S3 S4 S5

αE1 αG1 αT1 αS1

αE2 αG2 αT2 αS2

αE3 αG3 αT3 αS3

αE4 αG4 αT4 αS4

αE5 αG5 αT5 αS5

==



19.2%

22.9%

23.7%

13.3%

25.3%

αE1×E1 +αG1×G1 + αT1×T1 + αS1×S1

αE2×E2 +αG2×G12+ αT2×T2 + αS2×S2

αE3×E3+αG3×G3+ αT3×T3+ αS3×S3

αE4×E4+αG4×G4 + αT4×T4+ αS4×S4

αE5×E5 +αG5×G5+ αT5×T5+ αS5×S5

= =

从上式的对比可以看出，本文提出的五项影响因素需要改革的迫切性从高到低的顺序分别为：“Y5改革专业课程设置”、“Y3改革新兴专业的设置制度”、“Y2改革文理学生并班现状”、“Y1制定与实施毕业生就业质量跟踪评价机制”、“Y4缩小学院对各专业的重视度差别”。虽然各项有高低之分，但所有的项的调查率都在10%以上，而且除了“缩小学院对各专业的重视度差别”与其他项有较大的比率差值外，其他四项的比率差别相对不大。说明高职院校要改善现在的就业状况，本文提出的五个方面的改革势在必行。

四、结论

本文提出的在专业建设中影响就业状况的五种因素针对性强，运用的加权统计算法使得分析结果更具有准确性与科学性，值得在高职院校中的就业分析中推广介绍与应用。

［参考文献］

［1］[俞伟忠](http://www.cnki.net/kcms/detail/search.aspx?dbcode=CJFQ&sfield=au&skey=%e4%bf%9e%e4%bc%9f%e5%bf%a0&code=17275838;).浅谈高职院校毕业生质量跟踪与教学管理创新[J].职业，2010，33：114-115.

［2］李真真，陈庆合，孙芳芳，李敏.山东省高职院校专业设置现状与对策研究 [J].职业技术教育，2011，35（32）：10-14.

［3］[尹珲](http://www.cnki.net/kcms/detail/search.aspx?dbcode=CMFD&sfield=au&skey=%e5%b0%b9%e7%8f%b2&code=28269337;).基于多元回归方法的高职院校学生就业影响因素研究 [D].中南大学，2012.

［4］荀莉.职业教育课程融入产业文化的思考[J].职教论坛，2013，27：61-66.

［5］聂群华，王金梅.职业技能竞赛背景下,探讨大学生创业素质的提升[J].现代商业，2013，30：274-275.

**［作者简介］**郭建勤，女，1974.11出生，山东省青岛人，任教于山东电子职业技术学院（山东省济南市，250014），副教授，硕士，研究方向为职业教育与教学。