

高校学生留师市就业影响因素及对策研究 ——以塔里木职业技术学院为例

刘丹阳 马林界 信璐瑶

塔里木职业技术学院

DOI:10.12238/er.v8i7.6266

[摘要] 高校学生是国家宝贵的人才资源，实现其充分高质量就业事关民生福祉、国家未来，更影响了区域经济高质量发展。第一师阿拉尔市经济社会正在快速发展，努力建设成为兵团中心城市，因此吸引高校学生留师市就业具有重要意义。为更好地促进高校学生留师市就业，该研究以塔里木职业技术学院学生为样本，对其就业意愿、意向因素进行研究，并从师市、学院、企业三个层面提出相关对策建议，以期从根本上提高学院学生留师市就业比例。

[关键词] 高校学生；就业；影响因素

中图分类号：G64 **文献标识码：**A

Study on the Influencing Factors and Countermeasures of College Students Staying in Teachers' Cities for Employment——Take Tarim Vocational and Technical College as an Example

Danyang Liu, Linjie Ma, Luyao Xin

Tarim Polytechnic

Abstract: College students are a valuable talent resource for the country. Achieving their full and high-quality employment is crucial to people's well-being, the future of the nation, and even impacts the high-quality development of regional economies. The economy and society of Alar City in the First Division are rapidly developing, striving to become the central city of the Production and Construction Corps. Therefore, attracting college students to stay and work in the city is of great significance. To better promote the retention of college students in the city, this paper uses students from Tarim Vocational and Technical College as a sample, studying their employment intentions and influencing factors. It proposes relevant policy recommendations at three levels: the division, the college, and enterprises, aiming to fundamentally increase the proportion of college students staying and working in the city.

Keywords: college students; employment; influencing factors

1 前言

当今社会发展的核心竞争力是人才，而最重要的人才资源就是高校学生。同时，高校学生是国家宝贵的人才资源，实现其充分高质量就业事关民生福祉、国家未来，更影响了区域经济高质量发展。十八大以来，党中央明确提出要把第一师阿拉尔市（以下简称“师市”）建设成为兵团中心城市。功以才成，业由才广，随着知识经济时代的到来，知识与技能已经成为推动区域高质量发展的重要动力，因此吸引本地高校学生留师市就业具有重要意义。虽然，一个时期以来师市贯彻落实中央74号文件中指出的“鼓励更多大中专学生、技术工人到南疆师市工作”部署要求，制定了人才强师市战略发展规划，出台包括购（租）房、待遇、科研经费等一系列政策，但由于地理区域、生活成本等方面因素影响，吸引

高校学生留师市就业的效果不明显。

2 塔里木职业技术学院近两年就业情况

塔里木职业技术学院成立于2020年，是由新疆维吾尔自治区人民政府批准，国家教育部备案成立的综合类全日制公办高等职业技术学院。学院目前开设有智能工程学院、经济管理学院、纺织服装学院等5个二级分院和1个基础教学部，合理设置机电一体化技术、现代纺织技术、电子商务等20个专业，在校学生6500余人。学院立足于产业发展方向，着力做好人才聚人产业留人工作，为兵团南疆及师市人口集聚带来积极的作用，为南疆产业发展提供坚实的人才支撑。

学院2024届毕业生1462人，初次就业率为98.97%。在已就业毕业生中，留新疆南疆就业1352人，占比93.44%。留师市就业542人，占比37.45%，为就业流向区域比重最高。

作为一所师市直属多学科的综合性高等职业院校，学院为师市及南疆经济社会发展输送了大量人才，为贯彻实施人才强师市战略、做实南疆兵团中心城市做出了应有的贡献。

3 学院学生留师市意愿调查分析

3.1 调查样本基本情况

通过对塔里木职业技术学院（以下简称“学院”）学生留师市就业意愿、个人薪酬待遇预期、意向目标城市等主客观因素进行调查，探索学生在就业中的难点问题，从而引导学生在师市就业。

此次研究以学院 2021、2022、2023 三个年级的学生为调查对象，依托问卷星软件以线上形式采取自愿回答的方式进行调查，共计收回 2728 份调查问卷。在此次样本中，三个年级的学生分别有 434 人、941 人、1353 人。在此次问卷调查活动中，男生样本有 958 人、女生有 1770，分别占比 35.12%和 64.88%，与学院整体男女学生比例相符合。从民族分布情况来看，汉族 1200 人、少数民族 1528 人，分别占比 43.99%和 56.01%，与学院整体民族分布高度一致。从学生生源地来看，师市生源 437 人，师市以外生源 2291 人，分别占比 16.02%和 83.98%。

3.2 调查样本分析

为全面准确解读分析高校学生就业意愿影响因素^[1]，此次研究从两个维度分析调查样本数据。一是从高校学生就业意愿选择方向，针对学生就业中岗位与专业适配度、期望的薪资待遇、家庭对就业意愿的影响状况以及就业岗位信息获取途径、求职过程中所遇到困难等维度进行分析。二是从留师市就业意向^[2]，主要针对留师市就业中工作环境、职业发展前景、技能提升资源获取难易程度、交通（教育、医疗）等情况以及师市吸引高校学生留师市就业的相关建议等内容进行分析。

3.2.1 高校学生就业意愿选择方向维度

对“毕业就业岗位与专业适配度”调查数据进行分析，机电一体化技术、电子商务、建筑工程技术、通用航空器维修、纺织品设计等专业 80%以上的学生愿意从事本专业以外的的工作，分别占比 95.45%、86.74%、专业 86.18%、82.86%、82.5%。护理、康复治疗技术的 50%以上学生不愿意从事本专业以外的的工作，分别占比在 57.31%、51.02%，见表 1。

表 1 学生就业岗位与专业适配度

内容	样本数	占比
愿意从事本专业以外的的工作	2026	74.27%
不愿意从事本专业以外的的工作	702	25.73%

对“期望薪资待遇”调查数据进行分析，57.95%的学生不愿意接受低于期望薪资的工作，42.05%的学生可以接受低

于期望薪资的工作，见表 2。

表 2 学生期望薪资的调查

内容	样本数	占比
能接受低于期望薪资的工作	1147	42.05%
能接受低于期望薪资的工作	1581	57.95%

对“家庭影响学生就业区域意愿”调查数据进行分析，45.53%的学生父母（家庭）对其就业区域没有意见。生源地在师市的学生，40.96%对其就业区域没有意见、30.89%要求留在师市就业。生源地非师市的学生，46.40%对其就业区域没有意见、32.34%要求学生离开师市就业。

对“学生就业岗位信息获取途径”调查数据进行分析^[3]，学生找工作主要途径排名前三的分别是：学校智慧就业平台职位推送、校园招聘企业进校宣讲会、班主任辅导员以及其他老师岗位推荐，见表 3。

表 3 学生就业岗位获取途径

内容	样本数	占比
学院智慧就业平台推送的岗位信息	2010	73.68%
班主任、辅导员以及其他老师岗位推荐	1543	56.56%
校园招聘企业进校宣讲会	1649	60.45%
人才市场	1051	38.53%
中介公司	621	22.76%
个人关系	1027	37.65%
其他（创业等）	71	2.6%

3.2.2 高校学生留师市就业意愿维度

对“学生是否留师市就业意愿”调查数据分析，54.73%的学生愿意留师市就业，45.27%的学生不愿意。学生生源地不在师市范围内的 1187 人愿意留在师市就业，占非师市生源学生的 51.82%。学生生源地在师市有 29.98%的不愿意在师市就业，见表 4。

表 4 学生留师市就业意愿

内容	样本数	占比
愿意留在师市就业	1493	54.73%
不愿意留在师市就业	1235	45.27%

在调查数据分析中，67.3%的学生认为师市当前就业机会比较多，95.19%的学生对师市就业工作满意，93.74%的学生对师市经济社会未来发展前景看好，93.62%的学生认为其所从事的工作在师市会有很大的发展前景。

对学生留师市就业后期相关职业技能提升、交通、社会福利、生活成本等因素进行分析^[4]，97.03%学生认为师市职业技能再次提升的资源、机会较多；86.91%学生认为师市交通畅通水平有了较大的提升；95.64%学生认为师市保障就业

或创业者的相关福利制度得到明显改善。

3.3 高职学生留师市就业意向的影响因素

经学生就业意向、留师市就业影响因素调查分析发现，现阶段大部分学生就业观、择业观还未正式形成，容易受地区、家庭、薪资待遇水平、工作劳动强度等内外因素影响^[5]。同时，高职学生的岗位适应能力、职业技能水平与用人单位岗位需求存在着较大区别。

对调查数据进行分析，在影响学生留师市就业相关因素中，78.37%学生认为师市生活成本过高；70.82%学生认为师市当前房价过高；58.25%学生认为师市医疗条件不够完善；68.99%学生认为师市产业结构不全面，部分专业缺乏实习就业的岗位，见表 5。

表 5 影响学生留师市就业的因素

内容	样本数	占比
师市房价水平过高	1932	70.82%
师市医疗水平不够完善	1589	58.25%
师市经济产业结构不够全面、 企业类型不够丰富	1882	68.99%
师市生活成本过高	2138	78.37%

4 吸引高校学生留师市就业对策及措施

4.1 师市层面：出台留人政策，增强学生留师市就业意识。

4.1.1 建立校地联动和就业工作协同促就业机制，在相关部门成立高校学生留师市就业联络工作站，统筹就业资源，与高校结对开展人岗对接洽谈活动，实现供需信息的精准对接，有效帮助高校学生实现提早就业、顺利就业。

4.1.2 营造留人的良好氛围，需要提升学生留师市就业工作服务水平。“良禽择木而栖”在人才争夺日益激烈的今天，这句话有着很强的现实针对性。师市相关领导要经常寄语青年学生，在师市留人的宽松政策、良好环境、完善服务等“软实力”上下足功夫，从细节入手，为学生留师市工作、生活提供看得见、摸得着的便利条件，充分展现师市的爱才诚意，增强对师市认可度和归属感。

4.1.3 出台就业创业政策，强化留师市就业引导工作力度。师市相关部门要充分发挥政府、行业协会以及等多方面的力量，针对就业创业、个人奖补、安居落户、社会保险补贴等方面为学生留师市就业制定出台一整套“政策红利”、“服务礼包”，切实解决学生一些衣食住行问题，让他们安心在师市工作。

4.2 高校层面：强化人才培养，推动能力水平与社会需求相适应

4.2.1 以需求为导向重新构建学院人才培养方案。以“校企合作、工学结合、协同育人”为主要路径，通过学院课内

教学改革、技能水平锻炼提升、学生课外自主活动创新，搭建完善师资队伍、提升理论实践教学软硬件平台，有针对性地培养适应新时期师市经济社会发展与产业结构调整所对应的应用型学生。

4.2.2 强化校企合作力度，多形式搭建留师市就业渠道。围绕师市当前主导的纺织服装、绿色农产品加工、精细石油化工、农机装备制造等主导产业开展更多的职业技能培训和职业规划指导，提高学生就业能力。邀请企业行家里手进校园开展就业选修课程，加强学生就业指导，帮助学生更好地进行就业选择。与师市及经开区内企业开展合作，组织学生进企业参观学习，提前谋划在校期间能力强化领域。加密“校企合作招聘”活动频次，通过物理招聘会和网上招聘平台等多种渠道，向学生提供实习就业岗位，引导学生充分高质量就业。

4.2.3 加强对学生属地就业信息的发布和宣传，通过多种渠道向学生发布属地就业信息，提高学生对本地就业市场的了解和认识，促进学生属地就业。加强与校友企业的联系，通过校友企业的资源和人脉，为学生提供更多的就业机会和就业支持，促进学生属地就业。

4.3 企业层面：完善用人机制，提升引才留才用才工作质量

4.3.1 完善企业用人体制机制。坚持不让老实人吃亏，不让干事的人吃亏，以用为本，唯才是举，对高校学生进入企业后长期在班组、车间等基层生产一线埋头苦干、吃苦耐劳的要及时发现、起用、重用、提拔，使其在精力最旺盛、创造力最强的时候让他们在重要岗位挑大梁、唱主角，推动人才在锻炼中成长，在成长中创优。尊重招录的高校学生个人特殊禀赋，把个人素质与所从事的工作岗位需要结合起来，争取把引进学生放到最合适的工作岗位上，用其所长，避其所短。

4.3.2 加强高校学生培养的实效性。除了企业传统的内部培训、外部培训等方式外，可以着重发挥导师制度的作用，通过带徒弟的方式，让企业中的优秀人才直接传授经验和技能，提高新入职的高校学生的工作实效同时，可以开展轮岗、交流等活动，让人其在不同的岗位上锻炼自己的能力，提高自己的综合素质。

4.3.3 制定合理的薪资待遇激励机制。应该根据人才的贡献和表现，制定差异化的薪酬、福利、职业晋升等多种方式来激励员工，激励人才的积极性和创造力。同时，可以加强人才评价和晋升机制，让优秀的人才得到更好发展，提高他们的工作积极性和士气。

5 结论

通过研究表明，影响高校学生留师市就业因素较多，与

师市生活水平过高、医疗条件不完善、产业结构仍不全面、相关专业没有对口岗位等因素均有较大关系。为切实引导高校学生在师市就业，师市层面建立相关工作机制，出台政策营造良好的留人就业氛围。学院层面要以师市经济社会发展对人才的需求为导向重构人才培养方案，加强与企业产学研、实习就业、专家入校授课等方面的校企合作力度。企业方面要完善引才留才用才工作机制，加大对高校学生培训培养力度，完善合理的薪资待遇激励机制。同时要鼓励创新创业，以创业带动就业，从根本上提高学院学生留师市就业比例。

[参考文献]

[1] 叶灵芬. 校企命运共同体视角下高职毕业生留嘉就业意向及策略分析——以嘉兴南洋职业技术学院为例[J]. 投资与合作, 2023(12): 206-210.

[2] 马信春, 蒋志辉. 大学毕业生留疆就业质量评价与对策研究——以塔里木大学为例[J]. 高教论坛, 2022(11): 110-114.

[3] 王博轩. 七项对策, 打造高校毕业生留盐“直通车”

[J]. 人力资源, 2023(22): 31-33.

[4] 刘美娟, 徐婕. 影响毕业生留苏就业的因素及对策分析[J]. 国际公关, 2023(24): 155-157.

[5] 郭闯思彤, 李红勋. 北京高校大学生留京意愿及影响因素的研究——以北京林业大学为例[J]. 中国林业教育, 2016, 34(2): 38-42.

作者简介:

刘丹阳(1990.07-), 男, 汉族, 湖南益阳人, 硕士研究生, 研究方向为职业院校学生就业、产业经济。

马林界(1982.03-), 男, 汉族, 重庆人, 硕士研究生, 副教授, 研究方向为职业院校教师发展、高等数学教学。

信璐瑶(1996.03-), 女, 汉族, 河北石家庄人, 硕士研究生, 研究方向为职业院校学生工作, 课程思政。

基金课题:

塔里木职业技术学院2024年校级教改重点课题: “兵团向南发展背景下, 高职毕业生师市就业意愿与困境研究——以塔里木职业技术学院为例”(2024TZY-JGKT01)。