

# 高职院校毕业生就业竞争力的SWOT分析及其对策

李 静

(安徽水利水电职业技术学院 市政与交通学院,合肥 231603)\*

**摘要:** 随着政府对高职院校教育的重视和高职教育规模的日益扩大,越来越多的高职院校毕业生加入到我国的就业大军中,了解高职院校毕业生的就业竞争力尤为重要。文章运用SWOT分析模式,分析了当前高职院校毕业生就业的优势、劣势、机会及威胁,并在此基础上从政府、学校、用人单位及学生四个层面提出了解决的对策。

**关键词:** 高职院校毕业生;SWOT分析;对策

**doi:** 10.3969/j.issn.2095-5642.2018.09.011

**中图分类号:** G710      **文献标志码:** A      **文章编号:** 2095-5642(2018)09-0011-05

SWOT分析方法是目前经济界最常用的战略分析方法之一,即是通过对企业内部因素(SW)和外部因素(OT)的系统分析,从而选择更加科学全面的企业战略计划的方法。其中,S(Strengths)指组织机构的优势、W(Weaknesses)指组织结构的劣势,这两者构成了企业的内部因素;O(Opportunities)指组织结构面临的机会、T(Threats)指组织结构面临的威胁,这两者构成了企业的外部条件。把经济界常用的SWOT分析方法用来对高职院校毕业生的就业竞争力进行分析,便于发现高职院校毕业生就业中存在的问题,并在此基础上提出解决的对策。

## 一、高职院校毕业生的就业优势分析

当“唯学历”时代逐渐远去时,高职院校毕业生在就业优势方面越来越明显,本科生硕士生就业远不如高职生。据辽宁省人力资源调配中心统计,2010年上半年显示高职生更容易就业,而本科生、硕士找工作相对较难,高职生比本科生、硕士生更容易就业,也更“耐寒”。高职院校毕业生的就业优势有以下几个方面:

### (一)与本科生相比,高职院校毕业生自身具备的优势

与本科生相比,高职院校毕业生就业观念更为理性、就业态度更为务实、薪酬期望值也较低,这些都使高职院校毕业生具备了一些比较优势。通过对安徽某学院和某高职的调查发现,本科生在择业时考虑的因素更多,如单位的性质,很多本科生选择去行政事业、大公司等,而高职生只考虑单位适不适合自己,合不适合自己的专业,就业观念更为理性实际,这就使得高职生更容易就业;另外,高职院校学生在入学时就已经给自己做了“灰领”的定位,这就决定了高职院校毕业生在走上工作岗位时态度更为务实,工作踏实肯干,也愿意在一线岗位上努力工作,相对于本科生的眼高手低、好高骛远、只注重书本知识的学习使得用人单位更倾向于录用高职院校毕业生;最后从薪酬要求的调查结果来看,高职院校毕业生对薪酬要求远低于本科院校毕业生,《2015年中国大学生就业报告》中指出:本科毕业生月收入均值3773元,高职高专毕业生月收入均值3200元。对于企业来说,最终目的是为了获取高额利润,获取利润的方式要么“开源”、要么“节流”,用较低的人力资源成本来增加利润,无外乎是一种非常不错的选择。

\* 收稿日期:2018-04-04

作者简介:李静(1983—),女,安徽霍邱人,讲师,硕士,研究方向:大学生心理健康教育和思想政治教育。

## （二）高等职业院校以就业导向的教育特性，使高职院校毕业生具有的优势

教育部《关于以就业为导向深化高等职业教育改革的若干意见》中，清晰准确地提出了高等职业教育的培养目标：高等职业教育应以服务为宗旨、以就业为导向，培养面向生产、建设、管理、服务等第一线需要的“下得去、留得住、用得上、实践能力强、具有良好职业道德”的高技能人才。与培养学生的理论知识为主的本科毕业生相比，这种高技能人才企业更为偏爱。再加上与本科生相比，高职生在学历提升层面较为弱势，他们只能通过专升本的途径来升学，但是每年国家在这块招生人数极少，竞争非常大，导致了每年只有少数同学会选择专升本，而大部分同学会选择就业，选择就业的同学在校会通过各种途径来提升自己的岗位职业能力，如：寒暑假去专业对口岗位实习，在校期间尽力考取各种职业资格证书，很多高校也会把就业前移，通过订单式培养、各类职业技能的培训与资格考试等方式来提升就业竞争力。如安徽某高校就举办了“三大员”（资料员、安全员、施工员）的职业技能培训及考试资格。高职院校学制三年，学生在校学习两年，最后一年带着任务、作业出去顶岗实习，采取校企联合办学的模式，如和安徽某集团联合开办了“某集团学院”，学生经过选拔进入此学院学习后，毕业时可直接到该集团工作。总之，以就业导向的高等职业教育，使得高职院校毕业生具有一定的优势。

## 二、高职院校毕业生的就业劣势分析

虽然学历不是唯一选择，但是用人单位仍然会看重毕业生接受的是什么层次和什么类型的高等教育，直白地讲，更看重文凭的高低，而高职文凭却为弱势；另一方面，高职院校在培养学生时，更注重学生职业技能的培养，忽略了学生综合素质，尤其是人文素质培养，而很多用人单位在选拔人才时，会更看重一个人的人文素质。低文凭和高职业院校毕业生综合素质的低下导致了高职院校毕业生就业竞争力处于劣势。

### （一）文凭的劣势

与本科毕业生相比，高职专科文凭明显属于“弱势文凭”。北京大学教育经济研究所教授丁晓浩对这种形势分析认为：“什么层次和类型的高等教育学历和学位的信号作用在人才、劳动力市场上的作用比以往任何时候都显得突出。对此，高职高专学生首先就处于了被动地位。”有学生一言蔽之：“就业市场遵循的法则永远是争夺重点牌大学、热门专业的本科、研究生人才，出身寒微的高职高专学生只能遭受使他们倍感寒心的冷遇。”<sup>[1]</sup>

### （二）学校培养目标的劣势

高职院校学生在校时间少，据调查，几乎所有的高职业院校学生在校学习时间只有两年，最后一年外出顶岗实习。在校的两年里学生必须掌握专业技能，出校后就要能工作。由于学习时间较短，学校特别重视技能的培养而忽视了学生综合素质的培养，特别是人文素质方面的培养，如很多高职院校忽略了学生职业道德的培育。调查发现理工科高职院校，缺少对学生人文精神的关怀，不注重技能素质和人文素质的并重。结果是与本科生相比，高职院校学生踏入社会即能干好事，但由于人文素质的缺失，使得他们缺乏可持续发展的能力，导致在竞争中处于劣势地位。

## 三、高职院校毕业生的就业机会分析

随着社会经济的发展，除了需要一批高级专门人才之外，也越来越需要一大批能够从事一线工作的高级技术型人才。技术工人的缺乏导致国家对高职教育越来越重视；另外对于很多企业来说，用人观念已经发生了很大的变化，这些都给高职院校毕业生就业带来了越来越多的机会。

### （一）市场需要高级技术型人才

目前我国经济正处于快速发展阶段，许多行业急需高级技术型人才。2015年第三季度，中国人力资源市场信息检测中心对101个城市的公共就业服务机构市场供求信息进行分析发现：市场对具有技术等级和专业技术职称劳动者的需求均大于供给。从需求侧看，56.6%的用人需求对劳动者的技术等级或专业

技术职称有明确要求。其中,对技术等级有要求的占35.2%,对专业技术职称有要求的占21.3%。从求职侧看,55.3%的求职者都具有一定技术等级或专业技术职称。其中,具有一定技术等级的占35%,具有一定专业技术职称的占20.4%。从供求对比看,各技术等级的岗位空缺与求职人数的比率均大于1,其中技术、高级技术、高级工的岗位空缺与求职人数的比率较大,分别为2.04、1.90、1.83。这为高职院校毕业生提供了很好的就业机会<sup>[2]</sup>。

### (二)国家对职业教育的重视程度越来越高

从1996年《中华人民共和国职业教育法》的颁布,2002年国务院对《关于大力推进职业教育改革与发展的决定》的发布,到2017年全国政协十二届常委会第二十二次会议专题分组讨论时,常委和委员们明确表示,扶贫先扶智,治贫要治本,要通过增强职业教育和技能培训的针对性,提高贫困群众转移就业能力和自我发展能力<sup>[3]</sup>。这些都表明我国政府越来越重视职业教育,并把职业教育提到了战略地位。2012年《上海共识》发布以来,我国各级政府非常重视职业教育,积极拓展国际交流合作,职业教育进入了一个黄金期。目前我国的职业教育几乎涵盖了国民经济的各个领域,职业院校毕业生已经成了支撑中小企业发展的主力军。2017年国际职业技术教育大会在河北通过《唐山声明》,这是继《上海共识》后,国际职教大会通过的又一份重要文件。大力发展职业教育,培养更多更好的高素质技能人才,在世界范围弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚,已逐渐成为全球共识和许多国家的国策<sup>[4]</sup>。

### (三)用人单位用人观念的转变

目前社会上虽然仍然存在着追求高学历的现象,但是越来越多的企业越来越重视“学力”而不是“学历”。另一方面,企业越来越重视人力资源成本的控制,对于某些岗位,录用高职院校毕业生比本科生花费更少、效果更好。特别是对于一些中小企业来说,高职院校毕业生比本科生更稳定,这有利于公司的长期发展和人力资源成本的控制。如安徽某家集团公司,公司员工主要来源于安徽三所高职院校毕业生,该公司成立于2013年,但是经过不到5年的时间,年产值已突破30亿元。该公司的很多中高层管理人员也毕业于高职院校,据悉该公司已经与高职院校建立了校企联合办学,以期引进更加优秀的高职院校毕业生。

## 四、高职院校毕业生就业威胁分析

高职院校毕业生就业威胁主要表现在:社会就业形势严峻,供需矛盾突出;社会对高职院校毕业生的偏见;用人单位对学历的高要求。

### (一)社会就业形势严峻,供需矛盾突出

2016年全国高校毕业生在770万以上,再加上出国留学回来的约30万以及没有找到工作的往届毕业生,预计将有1000万大学生同时竞争<sup>[5]</sup>。除此之外,还有大量的下岗工人,城市剩余劳动人员,大量的中职毕业生,进城务工的农民,这些构成了大量的劳动力供给市场。而目前我国的岗位需求量远远跟不上劳动力供给量。除此之外,由于我国经济目前处于转型期,很多企业大量裁员,这些都导致了我国目前整个社会的就业形势异常严峻,对高职院校毕业生的就业造成了一定程度的威胁。

### (二)社会对高职院校毕业生的偏见

受“学而优则仕”等传统观念的影响,人们在思想上鄙视技术工人,而高职院校培养的是一线需要的应用技术型人才,在大家的传统观念中,更加崇拜理论研究型人才,大家认为上了大学就应该干些白领该干的工作,而不是像农民工那样干些所谓的体力活,因此高职院校毕业生不被社会看重。这也导致目前高职院校学生的生源是高考分数偏低的那批学生,被认为是“学业偏差者”,最终导致社会对高职院校和高职院校学生认可度低下。

### (三)用人单位对学历的高要求

虽然目前用人单位的用人理念有所改变,但是随着高校的扩招,每年都有大量的本科、硕士毕业生涌入

就业市场,面对如此严峻的就业形势,很多本科生、硕士生会降低工资预期,这样会导致用人单位在同等条件下优先录用“高学历”者,另一方面企业也需要提高招聘条件,用高学历者来提升自己的企业形象。例如中华英才网上发布的2018年校园招聘信息中,几乎所有的用人单位发布的职位都要求学历为本科及以上,几乎没有专门针对高职院校的招聘信息,这为高职院校毕业生的就业带来了一大威胁。

## 五、解决高职院校毕业生就业的对策

通过对高职院校毕业生的优势、劣势、机会及威胁等分析,我们发现影响高职院校毕业生的就业因素既有社会文化、经济条件又有心理、政策法规等方面的因素,所以解决他们的就业问题需要政府、学校、用人单位和毕业生的多方共同努力。

### (一)政府层面

高职院校毕业生的就业机会和就业威胁都和政府的政策法规不无关系,如果政府能够通过宏观调控增加就业机会,缩减就业威胁,这无疑对提升高职院校毕业生就业水平有着非常重要的意义。目前我国政府已经注意到了应用型人才的重要性,也越来越重视职业教育,但还应该在提升高职院校形象、财政拨款等方面给予进一步的重视,我国的高职教育起步晚,导致很多人甚至误认为高职就是职业高中,目前评选出的“100所国家示范性高职院校”对提升高职院校的形象有一定的作用,但是政府不能就此止步,应出台更大的激励机制和保护机制为高职院校树立社会形象。

### (二)学校层面

通过SWOT分析,可以看出高职院校毕业生的毕业文凭含金量、社会声誉及个性心理上的弱势都和该院校息息相关,因此,高职院校的责任重大。高职院校应该提升办学水平,想办法提升自身品牌以打破社会人员对其的歧视,另外,应改变自身的教学方式、注重培养目标,多培养出社会需要的人,想办法和企业合作,使学生一毕业就能走上工作岗位,提高毕业文凭的含金量。除此之外,高职院校在注重学生技能培养的同时,应注重学生人文素养的培养,促使学生走上工作岗位后能持续性发展,特别是一些理工科高职院校更应注重学生的心理健康、个性素质等方面的培养以打破学生在个性心理方面存在的一些缺点。

### (三)用人单位层面

首先用人单位应转变用人观念,平等地对待高职院校毕业生,给他们公平竞争的机会。目前很多企业都是先看学历再看能力,对高职院校毕业生存在着很大的偏见及怀疑,这就导致高职院校毕业生被挡在门外。用人单位应平等对待高职院校毕业生,克服歧视和偏见。此外,很多企业在用人标准上面,喜欢“有经验”的,这在节约公司人力资源成本增加企业利润方面确实无可厚非,但是这种把应届毕业生排除在外的做法,对整个社会的人力资源储备是百害而无一利的,所以作为就业中占着主导地位的用人单位来说,用人观念的转变对于减弱高职院校毕业生的就业威胁有着非常重要的意义。

### (四)毕业生层面

作为就业主体的高职院校毕业生,就业优势主要来源于自身的高素质和正确的就业观念。高职院校培养的目标是具有高技能人才的“灰领”,首先要保证自己的专业素养能够达到高职院校的培养标准,提升自身的专业技能;其次要提升自己的基本工作能力,提升自身综合素质,特别要重视人文素养的培养,增强自身意志力,这些对促进就业有着非常重要的意义;再次,高职院校毕业生应做好自身的职业生涯规划,不能只看到眼前,要注重未来的发展,目前社会上有很多种提升学历的途径,高职院校毕业生是完全有机会不断提升自己的;最后高职院校毕业生应树立正确积极的就业观,调查发现大部分高职院校毕业生能够树立适时的就业观,但仍有部分高职院校毕业生的就业观亟待改变。

总之,随着高职院校的扩招和高职业院校毕业生人数的增多,高职院校毕业生的就业问题日益受到社会的关注。高职院校毕业生的就业竞争力有优势,但也存在着不少劣势,面临着一些机会,但也存在威胁。只要

我们从源头做好,做到政府重视、学校重视、用人单位转变用人观念、毕业生综合素养的提升,高职院校毕业生的就业竞争力就会越来越强。

#### 参考文献:

- [1] 王光雪.高职院校思想政治教育特点分析[J].鸭绿江(下半月版),2016(12):289.
- [2] 祝瑞玲,孙茜芸.产业转型升级背景下职业教育供给侧改革的探讨[J].教育现代化,2017(14):58-60.
- [3] 汪俞佳.精准扶贫呼唤精准职业教育[N].人民政协报,2017-08-30(02).
- [4] 张烁.重视职业教育的中国探索[J].人力资源开发,2017(14):1.
- [5] 吴文浩.制约大学生创业的要害分析及对策研究[J].考试周刊,2016(26):154-155.

### SWOT Analysis and Countermeasures of Higher Vocational College Graduate' Employment Competitiveness

LI Jing

(School of Municipal Engineering and Transportation,  
Anhui Water Conservancy Technical College, Hefei 231603, China)

**Abstract:** With the government's emphasis on higher vocational education and the increasing scale of higher vocational education, more and more higher vocational graduates join the work force in China. It is important to understand the employment competitiveness of the vocational graduates. This article employed SWOT method to analyze employment advantages, disadvantages, opportunities, and threats for the higher vocational graduates, and proposed ways to solve higher vocational graduates' employment from the levels of the government, employers, schools, and graduates themselves.

**Key words:** higher vocational graduates; SWOT analysis; countermeasures

(实习编辑:杨晓玲 责任校对:曲 比)