

实习就业转化率低困境剖析及直通车机制构建对策

蔡春芳

汉中职业技术学院, 陕西汉中, 中国

【摘要】研究目的在于解剖高职院校机械, 电子信息与汽车类专业学生实习就业转化率不高的窘境, 探索建立高效“直通车”工作机制的策略。结合文献分析和案例调研, 确定校企合作中存在的目标偏差, 岗位匹配度不够, 实习管理和能力评价体系不够健全等主要约束。基于此本研究提出了以岗位需求为导向进行实习项目设计, 建立能力评估分层转化机制和预就业契约保障等“直通车”建设路径, 辅之以质量监测和持续优化等闭环反馈体系。研究结果表明: 该机制能在提高企业高职毕业生满意度的同时, 有效地促进学生实践能力和就业匹配度的提高。

【关键词】高职教育; 实习就业转化率; 直通车机制; 校企合作; 质量监测

【项目基金】就业育人视域下“汉中中研院-西安中兴通讯”电子信息类专业就业实习基地建设研究(项目编号: 2023122651843)。

高职院校机械、电子信息与汽车类技术应用型专业教育进程中, 实习环节已经成为了学生职业能力发展与就业准备之间的一座重要桥梁。但目前实习到就业转化率整体较低, 具体表现在岗位匹配度不够, 实习任务的深度受限以及评价结果缺乏录用决策的支持。形成这一现象既包括校企合作机制不够健全, 用人单位对成本和风险的担忧, 又包括学生对职业认知和岗位预期偏差等因素。在这种情况下建立以岗位需求为主线、以能力评价为主线、以契约约定作保证的“直通车”机制就变得尤为必要。

1. 实习就业转化率不高等现实问题

1.1 实习岗位和用人需求之间的匹配度不够

高职教育体系下的机械, 电子信息及汽车专业具有较强的实践性和岗位技能契合度的需求, 但是目前实习岗位和用人需求还存在着明显的错位现象。一方面, 某些实习岗位的设置主要是临时性和辅助性的工作, 技术含量和专业核心能力之间的关联度受限, 很难体现企业的实际用工需求^[1]。另一方面用人单位进行岗位设计时注重短期生产或者事务性工作, 而忽略了学生职业能力发展的系统计划, 造成实习内容和岗位技能标准相脱离。

1.2 实习过程中的参与度和任务深度受到限制

高职院校机械、电子信息及汽车等专业学生实习实践过程中学生参与度和任务深度的欠缺已经成为实习就业转化过程中的一个主要限制因素。有些实习岗位主要是辅助性和重复性的事务性工作, 学生很难接触到设备调试, 系统集成或者关键工序操作等, 实习内容脱离

了专业核心能力的发展^[2]。实习任务大多滞留于流程观摩或者简单操作的水平上, 没有完整的项目链条支持, 造成学生对于岗位技术要求和强度的感知不到位。

1.3 实习评价的结果缺乏录用决策的支持

高职机械、电子信息及汽车类技术技能型学生实习评价结果普遍缺乏用人单位录用决策支持。目前考核较多的是出勤情况和态度表现这类过程性指标, 缺少对岗位核心技能, 设备操作能力和问题解决水平进行定量描述, 很难准确地体现学生和企业岗位需求之间的契合^[3]。与此同时校企之间的评价标准并不一致, 企业对评价的参与程度有限, 其评价的结果也常常停留在学校内部教学管理的层面上, 并没有有效地转化成用人参考的依据。

2. 实习转化为就业受阻等关键原因

2.1 校企合作的目标偏差协同机制欠缺

在高职院校机械, 电子信息及汽车类专业学生实习就业的实际工作中, 校企合作目标的不一致性是限制实习真正转化为就业的主要原因。院校侧更加注重实践教学完整性和学生能力合格, 用人单位注重短期用工效率和即时岗位补充, 人才培养周期中双方都是如此、岗位定位和评价标准缺乏统一的共识, 致使实习岗位大多处于辅助性和替代性的水平上, 很难产生稳定的用人预期^[3]。与此同时协同机制建设滞后, 校企双方在实习方案共商, 过程管理共管和结果评价共用方面参与程度不当, 信息沟通呈现碎片化特点, 实习表现很难转化成清晰的录用依据。

2.2 用人单位的实习成本和风险顾虑凸显

高职院校机械、电子信息及汽车类技术技能型学生,其用人单位接受实习生的意愿显著受制于成本和风险因素。一方面实习生的技能成熟度还不够,需要投入更多的师傅带教的时间和设备资源,加大了培训和管理成本,很难在短期内形成有效的产出^[4]。另一方面某些职位涉及精密设备操作和生产安全等问题,用人单位需要承担更多的安全管理,责任界定和潜在事故风险。另外实习周期短,人员流动性强,使得用人单位很难通过实习环节进行人才的稳定储备,投入产出比较低。

2.3 学生的职业认知偏离岗位预期

高职院校机械、电子信息及汽车专业领域学生职业认知和岗位预期偏差已经成为实习就业转变的主要限制因素。一方面有些学生对于制造业及技术技能职位的理解还停留在传统印象层面上,忽略了职位对于复合技能,现场经验及持续学习能力等方面的实际需求,造成对于一线职位的接受程度较低。另一方面岗位预期一般聚焦在薪酬水平,工作环境及晋升速度等外部条件上,这和企业现实所提供的岗位发展路径是错位的。

3.已有的实习管理和就业衔接机制存在不足

3.1 实习准入和筛选机制标准化不足

在高职机械、电子信息及汽车等专业的实习实践过程中,实习准入和筛选环节没有统一规范已经成为实习就业能否得到有效转变的一个重要限制。目前,大部分实习岗位准入条件的设定注重学生人数满足和短期用工需求而忽略了专业技能基础,岗位适配能力和职业素养等方面的系统考核,造成实习岗位层次模糊,培养目标不明确^[5]。同时校企双方对实习筛选标准,考核方式及责任边界等问题缺乏清晰的协议,实习生选拔过程中随意性大,很难形成一个稳定和可期待的人岗匹配机制。

3.2 缺乏过程管理和能力评估体系

在高职院校机械、电子信息和汽车类专业为主的实习人才培养中,过程管理和能力评估体系建设较为落后,已经成为限制实习就业率的一个重要因素。部分实习项目侧重岗位安置与出勤管理,对学生在真实生产情境中的技术掌握、问题解决与规范操作等关键能力缺乏连续性跟踪与量化评价,导致实习过程呈现“参加有余,考核不足”的状况。与此同时,用人单位的评价标准多是基于主观印象或者阶段性表现,而学校则注重过程记录和合规审查,且双方对评价维度,指标权重及结果应用等问题缺乏统一的框架,很难形成就业录用参

考价值能力画像。

3.3 实习成果和就业通道联系不够紧密

高职院校机械、电子信息及汽车专业实习成果和就业通道联系不畅现象比较突出。实习阶段所形成的技能表现,岗位适应度和职业素养评价等,并没有有效地转化为用人单位招聘的依据,致使实习经历对就业决策的影响权重较低。一方面实习考核大多停留于出勤,态度等表层指标上,缺少对应岗位能力标准的量化成果,很难体现学生对设备操作,工艺执行及故障处理的实际水平。另一方面实习后校企缺乏稳定用工衔接机制、企业招聘流程和实习评价体系分离、实习单位脱离实际录用岗位,弱化实习的就业引导功能和限制实习就业转化率。

4.实习就业“直通车”工作机制建设途径

4.1 基于岗位需求设计实习项目

高职院校机械、电子信息与汽车专业领域的实习项目设计迫切需要与行业岗位需求密切衔接,从而促进学生从实习到就业转化率。通过对企业关键岗位职责和技能要求进行系统梳理,可以使实习任务和岗位能力准确契合,保障学生实习期间对核心操作技能和实践能力的掌握。同时要根据行业技术发展趋势优化实习内容结构、加强跨专业协作和综合应用能力的培养、加强对实际工程问题解决能力的培养。实习项目设计要有明确的考核标准和评价指标,把能力评价和企业用人标准联系在一起,从而为企业确定潜在人才奠定基础,继而形成一条高效的实习至就业通道,减少了学生实习经验和岗位需求脱节,使高职教育培养目标 and 产业需求深度吻合。

4.2 注重能力评价建立分层转化机制

在高职院校机械、电子信息与汽车专业,从实习到就业转化效率受学生技能水平的差异和岗位匹配度不均衡的制约。基于能力评价的分层转化机制可以通过构建标准化能力评估体系来量化分析学生专业实践能力,问题解决能力和团队协作能力,从而达到分级分类管理的目的。根据分层结果可以对高能力学生推送优质岗位或者提前签约的机会,对中等能力学生进行专项培训和导师指导以加强实践技能的培养,并且对基础能力强的学生安排了层层递进的实习任务,进行有针对性的辅导。

4.3 在契约约定的保证下进行预就业安排

对高职院校机械、电子信息与汽车类专业实习生构建契约约定保障下的预就业安排有利于促进实习转化为就业。通过校企三方明确

实习和就业意向协议能够对岗位职责、培养目标、考核标准和转正条件形成书面约束,在强化学生职业安全感和责任意识的同时,给企业预先锁定了优质人才。契约约定可以与分阶段考核机制相结合,把实习表现和就业机会直接联系起来,以能力为导向进行动态调整以保证优秀实习生被优先聘用。这一举措既推动了校企合作长期稳步发展,又为高职学生专业能力准确对接岗位需求提供了制度化支撑,同时为实习就业通道建设提供了具有可操作性和可量化评估保障机制。

5. 落实“直通车”机制的相关配套措施和保障措施

5.1 校企责任共担, 建立利益协调机制

在高职院校机械、电子信息和汽车专业中,校企责任共担和利益协调机制为促进实习就业转化提供了核心保证。各院校需要结合专业特点确定实习目标和能力培养指标,并向企业提出满足岗位需要的可操作性方案;企业要肩负起培训,指导与评价的责任,保证学生实习期间得到真实的岗位体验与职业技能的提高。通过建立清晰的责任分工及利益共享方案可以有效化解实习岗位供需错位、资源投入不均衡等问题。同时要建立校企定期交流机制,对实习计划、岗位调整、评价标准等方面动态磋商,使双方在成本和收益之间达到均衡,形成可持续合作模式,促进实习有效转化为就业。

5.2 以信息化平台为依托建立动态管理体系

信息化平台对高职院校实习就业管理具有核心支撑作用,可以对实习过程进行全过程可视化和动态监控。根据机械、电子信息和汽车专业的特点,可以建立岗位库,学生能力档案和企业需求数据库等,使校企之间的信息实时共享和准确匹配。该平台能够整合实习任务分配、进度跟踪、能力评估及反馈管理等功能,使学生实习行为能够动态衔接企业岗位要求。同时通过数据分析和智能预警可以发现实习薄弱环节并引导高校适时调整课程和技能培训方案以提升学生的职业胜任力。信息化平台也可以辅助就业转化决策、实习表现作为就业推荐指标进行量化、为企业录用工作提供了可靠的依据,进而形成闭环管理、推动实习与就业之间的有效对接。

5.3 质量监测和不断优化反馈机制

以高职院校机械、电子信息和汽车为背景的实习就业“直通车”工作机制能否有效地发挥作用,有赖于健全的质量监测和不断优化的

反馈体系。通过构建包含岗位匹配度,学生能力发展水平与企业满意度等多维度的评价指标可以量化分析实习环节与就业转化过程。应用实时数据采集和信息化管理平台,实现了对问题的第一时间识别和调节,并形成闭环反馈机制。同时要定期组织开展校企联合评审工作,动态优化教学计划、实习安排、岗位设置等环节,保证机制满足行业发展和用人需求变化。以监测结果为导向进行资源配置和制度改进可以促进学生实践能力和就业匹配度的提高,从而达到不断提高高职专业人才培养质量和为行业发展提供源源不断的高素质人才支撑的目的。

6. 结论

实习就业转化率不高是高职院校机械,电子信息和汽车类专业所面临的常见问题,究其根源,主要表现在校企合作力度不够,岗位需求和学生能力的匹配程度不够,实习管理机制不够健全。以“直通车”为主线建构实习就业机制可以从岗位导向项目设计,能力评价分层转化和预就业安排契约保障等方面实现实习与就业的有效对接。同时质量监测和持续优化反馈机制对系统进行动态调控和改进支持。通过校企共担责任,信息化管理平台支持和周期性评审优化等措施,能够形成系统化和可操作性强的闭环管理,切实提高学生实践能力,就业匹配度和企业满意度。总体上看“直通车”机制在缓解转化困境的同时,为提高高职专业人才培养质量提供可持续制度保障。

参考文献

- [1]赵丽昊. 高职学生就业创业法律素养培养路径探究[J]. 就业与保障, 2022, (02): 43-45.
- [2]唐菁玲. 高职院校双创教育视域下生产制造对接就业实习机制研究[J]. 湖南工业职业技术学院学报, 2021, 21(05): 137-140.
- [3]张萍, 李智俊, 朱顺理, 等. 高职院校辅导员在大学生生涯规划思政化教育的实践探究——以广东生态工程职业学院为例[J]. 现代职业教育, 2021, (23): 216-217.
- [4]高德臣. 高职实习就业一体化校内外教学基地建设研究——以高职教育宠物养护与驯导专业为例[J]. 辽宁高职学报, 2021, 23(01): 73-76.
- [5]李力. 高职生实习期心理焦虑与心理疏导策略分析[J]. 当代教育实践与教学研究, 2020, (02): 147-148.