

促进区域发展层面探索高职大学生本地高质量就业路径 ——以苏州健雄职业技术学院为例

刘惠杰

苏州健雄职业技术学院 智能制造学院 江苏 苏州 215400

【摘要】：项目研究苏州高职学生本地就业问题，旨在提高苏州高职教育服务区域经济社会发展水平，本研究以苏州健雄职业技术学院为例，学院落地苏州太仓市，太仓作为德企之乡有近500家德企，就业环境优渥，但分析健雄学院（简称）近几年应届毕业生就业数据可以得出以下结论：存在留太就业率低、就业质量不高、就业满意度一般等问题。本文结合当地产业结构和高职学生就业情况，分别从完善就业政策，全面提升居住舒适度；“政-校-企”三方协同搭建就业平台；学校全面提高育人质量和就业服务品质；引导高职学生夯实技能，提升核心竞争力的对策，提升高职学生本地就业率，实现高质量就业。

【关键词】：高职教育；区域经济发展；高质量就业

DOI:10.12417/2705-1358.26.15.033

高职教育是高等教育的重要组成部分，是对经济社会发展反应最敏捷、作用最直接、反馈最明显的教育^[1]。“十五五”规划下，高职院校应主动承担服务地方、助力区域经济发展的重要职责。德企之乡的太仓作为国家级新型工业化五星级示范基地（汽车零部件），目前发展面临利好机遇期，十分渴望高素质技能型人才。但从近几年太仓应届毕业生就业情况来看，本地毕业生在太就业比例不高，甚至有稳步降低风险，这种现象给当地经济发展，人才储备、高职教育均造成困扰。

1 本地高职院校毕业生服务本地就业现状

健雄学院是每年应届毕业生人数约3000人的综合性高职院校，现对该校近两年应届毕业生本地就业情况进行汇总整理，分析结果如下。

1.1 近两年毕业生情况

学校2025届毕业生共3056人，截至2025年12月31日，最终毕业生去向落实率96.70%。2025届毕业生有2349人（76.87%）为江苏省省内生源，省内就业率为83.79%，苏州大市就业率为67.87%，太仓地区就业率为39%^[2]。

学校2024届毕业生共2806人，截至2024年12月31日，最终毕业生去向落实率95.33%。2024届毕业生有2139人（76.23%）为江苏省省内生源，省内就业率为82.77%，苏州大市就业率为67.01%，太仓地区就业率为43%^[3]。

根据两年就业情况可知，学院本地就业率正逐年下降，尤其是太仓地区就业，目前仍能为本地经济发展提供一定人才资源，随着经济发展，人才需要十分紧张，因此扩大本地高职学

生就业十分紧要。

1.2 毕业生就业行业分布

2025届毕业生就业前三行业为：第一制造业31.26%，第二批发零售业16.59%，第三科学研究和技术服务业13.03%。2024届毕业生就业前三行业为：第一制造业29.22%，第二批发零售业14.64%，第三信息传输软件和信息技术服务业9.39%。2025届毕业生有71%的比例在民营企业，其中超过50人规模企业占45%；2024届毕业生有78.37%的比例在民营企业，其中超过50人规模企业占43.02%。

根据两年毕业生情况，大部分学生集中在制造业，在传统国企、企事业单位、医疗卫生单位、教育单位、科研设计单位就业学生极少。

1.3 毕业生就业现状满意度

2025届毕业生工作与专业相关度为56.96%，其中专业相关程度最高的机械类专业占比68.83%；2024届专科生的工作与专业相关度为53.23%，其中专业相关程度最高的机械类专业占比70.74%，数据证明机械类行业人岗匹配度较高。

2025届学生平均月收入为4786元，2024届学生平均月收入为4815元，联系两年学生平均收入水平有所下降，根据调研得到，太仓市2025年度，城镇居民人均生活消费支出53080元/年，农村居民人均生活消费支出36231元/年，按常住人口加权测算，太仓全体居民人均消费支出约48300元/年（月均约4025元）。按照学生毕业收入，仅为维持收支平衡。

25届毕业生整体就业满意度为84.86%，2024届毕业生整体就业满意度为82.60%，满意度良好。

1.4 企业评价

根据报告，从评价内容上看，用人单位对本地高职毕业生的个人品质、价值观、适应环境和自我管理能力等好感度达83%。而在对学校人才培养的改进上，建议强化专业实践环节，注重通用型、技能型人才培养；同时建议调整专业以适应社会需求，加强校企合作，注重创新能力培养等。

2 影响太仓高职院校毕业生本地就业和制约因素

2.1 政策方面

目前太仓市“十五五”规划的产业发展方向为3+3+X现代化产业体系，需要大量技术技能人才，通过分析近两年就业数据可知，目前太仓无法集中力量吸引高精尖人才，很大一部分原因源自于政府对高职毕业生本地就业政策扶持力度不足。例如：太仓青年人才首年生活补贴（本科3万起）仅限本科及以上，高职（专科）毕业生不可申领该补贴。目前太仓高职学生有一次性就业补贴（1500元），仅毕业年限可申请领取；另外本地高职学生毕业后，考取AHK技能证书，可申请太仓就业补贴，但是前提条件为德企工作，满1年有4000元补贴，满2年有6000元补贴，满3年有8000元补贴。虽然高职毕业生在就业上尚有部分政策帮助，但是与硕士、本科学生相比还是存在较大差别，并且限制条件较多，学生想领取相关补贴较为困难。

2.2 企业方面

2025年底太仓政府工作报告中显示，2025—2026年在太仓的民营企业5万余家，外资企业1800余家，其中有560余家德企，航空航天、生物医药类企业约900余家。太仓作为沿江临沪开放枢纽城市、高端装备制造产业集群地，对技术型人才需求与日俱增。但是从就业情况来看，适合高职毕业生的企业和岗位较少，甚至出现企业招不到合适人才、高职毕业生找不到合适工作现象。

2.3 高职院校方面

当前，我国先进制造、战略新兴产业和现代服务业快速发展，企业对高素质技术技能人才的需求持续攀升。然而，市场上“企业招不到人、学生就不了业”现象越来越严重，究其根本原因在于：第一，毕业生专业与市场需求不匹配，出现专业设置同质化、新兴专业设置滞后等问题，部分行业人满为患，紧缺型行业却供不应求。第二，部分高职院校专业设置滞后、课程内容陈旧、实践教学薄弱，人才培养路径不清晰，导致毕业生技能与岗位要求不匹配。第三，就业服务水平有限，现在高职院校对学生的就业服务主要来着就业指导课程、讲座、校

园招聘会、校企合作等传统模式。并且在实践中，就业指导课侧重就业理论与技巧的讲授，缺乏实践性，同时也缺乏本地就业理念的传递和引导。一般校园招聘规模较大，场面较热，但通过企业收取简历情况可知，效果并不理想，成功就业比例更低。

2.4 学生个人方面

现在高职学生毕业群体为05后学生群体，05后学生更加自我、任性，缺乏明确的就业目标，求职行动主动性不足，存在“等企业来找”心态，有求职拖延，具体表现有以下几点：第一制造业为太仓地区支柱产业，部分企业存在倒班情况，高职学生对制造业一线岗位内心抵触；第二制造类企业，大部分一线工作需要持证上岗，例如，电气、机电、机器人岗位优先录取持有电工证、机器人操作1+X证书的学生，部分学生缺少岗位刚需证书，核心竞争力偏弱。第三女生就业困难，健雄学院大部分专业为理科专业，制造企业更加倾向于男生，女生可以选择岗位较少。第四本地学生家庭经济条件良好，一线制造业平均工资在3500-4500元左右，部分学生缺乏主动性。

3 关于太仓市高职毕业生本地就业的建议

鉴于服务区域经济社会发展视角，通过对太仓市高职院校毕业生本地就业制约因素的分析，提出以下建议。

3.1 政府完善就业政策，精准直达高职应届毕业生

当前，太仓市针对高校毕业生出台了求职补贴、创业补贴、基层就业补贴等一系列利好政策，在一定程度上提升了学生留太就业的积极性。但高职毕业生无法享受太仓人才公寓、青年人才专项扶持等安居、人才政策，技能人才留太就业生活成本大，制约了留太就业稳定性，要提高高职学生留太就业率，需要从以上几个方面入手。

（1）建议政府持续扩大太仓本地高职毕业生就业补贴覆盖面，针对现有补贴政策，降低申领门槛，进一步落实租房补贴、生活补贴、就业见习补贴等，解决应届毕业生短暂生活困难，以提升留太就业率。

（2）建议由政府相关部门出面，建议太仓本地优秀企业、制造类相关企业、新兴企业在保证企业质量的前提下，多吸纳健雄毕业生，并给予企业一次性吸纳就业奖励、社保补贴等政策，激励太仓本地企业优先录用本地应届毕业生。

（3）“十五五”规划期间，太仓本地产业岗位供给扩容，围绕太仓重点产业链：高端装备制造、汽车零部件、生物医药、新材料、航空航天、现代服务业，根据苏州健雄职业技术学院专业优势：智能制造、机电、生物医药、物流等，建立太仓产业岗位需求清单，定向开发适配大专层次岗位，减少“高学历门槛”，给专科生就业留出空间。

(4) 现代田园城,幸福金太仓。太仓作为长三角宜居城市,政府层面应该继续发挥城市宜居优势,优化城市配套与安居环境,面向高职应届毕业生开放人才公寓、低价租赁房源;多渠道宣传太仓城市定位、发展前景、生活成本优势,打消毕业生“太仓发展空间小”的刻板印象,侧面提升本地学生就业率。

3.2 搭建平台,企业完善人才留用机制

为进一步提升人才储备,增强高职院校本地就业吸引力,第一,人社部门应主动联合本地优质企业、高职院校搭建“互联网+就业”平台,对企业用人需求进行精准分析,为高职毕业生提供实习实训平台和技能提升平台,帮助高职院校、企业和学生架起沟通桥梁;第二太仓优质企业,可以根据发展需要,完善专科生岗位薪资、晋升通道,完善青年员工培养体系,避免岗位晋升天花板过低,提升长期留人能力;第三建议开设企业开放日、短期项目实训活动,让学生在入校时即可体验企业文化、职场生活,以提升职业认同感。

3.3 学校提高人才培养和就业服务品质

新时代,区域经济高质量发展离不开高职院校提供的人力资源,但随着产业结构升级,传统高职院校必须更新人才培养理念,根据地区产业结构调整专业配置和招生数量,尤其是新兴行业。

(1) 积极探索健雄学院二元制培养,在深化舍弗勒、慕贝尔、亿迈等太仓龙头企业二元制项目班就业优势的同时,同步推动“二元制项目”从德企向民企的迁移,人才培养方向由智能制造领域往航空高端制造领域延伸,从学生入校开始进行“二元”培养,为当地支柱产业提供人才储备;同时建立《太仓本地企业实习岗位库》,优先推荐学生到太仓企业实习,减少学生外出异地实习后直接留在外地就业的情况。

(2) 人才培养对标太仓企业岗位需求。学校应定期开展企业岗位调研,根据太仓企业和产业未来发展需求,动态调整

课程、实训项目、全面提升学生专业技能,夯实根基,避免与产业需求脱节。同时鼓励教师深入太仓企业挂职,提升学院“双师型”教师比例,及时带回一线岗位需求,反向优化人才培养方案。

(3) 学校就业部门应持续提升就业服务质量,首先依托“家门口”就业服务站,常态化举办太仓专场招聘会、夜场招聘会、园区企业进校专场宣讲,提高太仓企业在校招聘频次;另外建立学院—太仓企业HR直连通道,针对毕业班推送岗位周报,实现岗位信息精准触达;分专业组建校企就业工作站,智能制造学院、生物医药学院等分别对接太仓对应产业园区;定期开展大学生职业规划指导系列课程,并邀请行业企业家、企业HR进校园,开展就业创业指导讲座,帮助学生明晰行业前景、树立职业认知,鼓励学生本地就业。

3.4 高职学生摆正心态,增强核心竞争力

目前经济压力较大,高职毕业生应改变“等企业来找”拖延心态,主动链接企业,为帮助学生调整就业心态,应系统进行就业教育,主要可从以下几个方面开展工作。

(1) 职业规划早引导:高职学生应当在大一阶段,开展就业引导,例如让学生了解太仓产业链岗位,避免等到毕业才临时选择外地岗位。

(2) 夯实技能:学生大二阶段,专业课程过半,可以鼓励学生考取专业证书或太仓产业紧缺工种技能证书,以增强本地求职的核心竞争力。

(3) 榜样引领:学校可以在大三阶段,邀请留在太仓就业的优秀毕业生返校分享求职和就业经历,发挥榜样引领作用,用身边案例带动更多同学留太发展。

(4) 工匠精神:作为理工科院校学生,应该重点培养学生精益求精的精神品质,以工匠精神要求自己,扎根太仓、立足专业、踏实从业,以实现高质量稳定就业,全面助力区域经济发展。

参考文献:

- [1] 王硕.服务区域经济社会发展视角下合肥高职毕业生本地就业问题分析[J].院校治理.2023.
- [2] 苏州健雄职业技术学院 2025 届毕业生就业质量数据年报.
- [3] 苏州健雄职业技术学院 2024 届毕业生就业质量数据年报.