

# 即墨区职业教育开展现状与经济发 展的适配性研究

杨东升

青 岛 市 即 墨 区 人 力 资 源 和 社 会 保 障 局

**[摘 要]** 调查研究即墨职业教育发展现状，特别是职业教育对毕业生 就业出路的帮助、现在即墨经济社会发展对不同专业毕业生的需求 度等基本情况，并对比现在即墨职业教育培训机构在教育方面的投 入方向、投入力度等，为下一步即墨职业教育专业设置、培养教 育方式提出有现实参考意义的意见建议。

**[关键词]** 人力资源；职业教育

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.754

## 一、调查研究情况及具体分析

### (一) 职业院校基本情况及具体分析

1. 关于职业院校毕业生分专业的就业率及初始薪酬待遇情况

从对学校专业就业情况调查研究结果来看，即墨区三所技工教育学校就业及初始薪酬排名情况如表1：

#### (1) 总体情况

从近三年来专业的就业排名情况来看，数控加工、机电一体化、机械 设备维修、焊接加工、汽修、计算机、学前教育及服装设计 与工艺等相关专业就业情况较为理想。就业率排名较高的专业 同时也是初始薪酬比较理想的专业，可见专业是否比较容易 实现就业同时基本也与毕业后的收入呈现出高度的正相关 关系。

#### (2) 分专业就业率和初始薪酬待遇差异分析

从专业就业率来看，排除相关院校在某些专业培养上的特色 导致企业比较乐意使用该校特色专业毕业的学生之外，主要 也是即墨区目前产业发展的反映，即墨区数控、机电等行业 的蓬勃发展导致对相关专业的毕业生有较高的需求，行业 的高利润导致企业愿意拿出较高的薪酬延请专业人员加入， 在调查数据中就呈现出了就业率和初始薪酬待遇的高度一 致性。

2. 关于职业院校毕业生参加工作初期及一段时间后的薪酬 待遇差异情况分析，如表2。

#### (1) 总体情况

从学校的比较来看，区高级技工学校教育出的学生初始

薪酬和后期薪酬发展情况总体比较理想，一职专其次，二 职专毕业生总体薪酬状况最后。

#### (2) 关于初始就业薪酬差异

从专业设置角度来看，高级技工学校和一职专在专业设置 方面都是比较侧重于数控、机电等方面，而二职专侧重于 计算机、学前教育和服装等方面，在毕业后学生就业基本 专业对口的前提下，学生毕业后薪酬的区别反映的是即墨 不同行业薪酬的差异，另外，与学校的师资、教育水平不同 导致毕业后学生的技能程度有比较大有一定关系，薪酬待遇 的差别也是企业对不同学校教育出来的学生的认可程度不 同的体现。

#### (3) 关于就业后薪酬增长速度情况

在就业后，高级技工学校毕业生的薪酬增长速度最快， 为2000元，一职专毕业生的薪酬增长速度其次，为1500元， 二职专的毕业生薪酬增长速度最慢，为700元，某种程度 反映了毕业生在工作一定年限后在职业生涯上的发展程度 和速度快慢，可以看出，初始就业状况比较理想的院校 毕业生在后期的职业生涯发展总体也较为理想。

#### (4) 同一院校不同年限毕业生的工资差异

再从同一院校不同年度毕业生的工资水平来看，近三年来， 不同年限毕业生的工资起始水准较为一致，比较直观地 反映了近三年来技能人才 的工资水平和待遇水准没有改 观，基本处于原地踏步 走的境地上，并没有根 据工资市场指导价 位的变化及时调整， 究其原因，与目前 即墨相关行业的发展 情况基本一致，相 关行业，如数控、 机电、焊接等发展 较为

表 1 即墨区三所技工教育学校就业及初始薪酬排名情况

	即墨区高级技工学校	即墨区一职专	即墨区二职专
2018年就业排名前三专业	数控加工（数控车工），机械 设备维修，焊接加工	机电，数控、焊接，汽修	计算机，学前教育，服装 设计与工艺
2019年就业排名前三专业	数控加工（数控车工），机械 设备维修，机电一体化技术	机电，数控、焊接，汽修	计算机，服装设计与工 艺
2020年就业排名前三专业	数控加工（数控车工），机械 设备维修，焊接加工	机电，数控、焊接，汽修	计算机，音乐，服装 设计与工艺
2018年初始薪酬排名前三专业	数控加工（数控车工），焊 接加工，机械 设备维修	数控，机电，汽修	计算机，学前教育， 服装设计与工艺
2019年初始薪酬排名前三专业	数控加工（数控车工），焊 接加工，机械 设备维修	数控，机电，汽修	计算机，学前教育， 服装设计与工艺
2020年初始薪酬排名前三专业	数控加工（数控车工），焊 接加工，电子 商务	数控，机电，汽修	计算机，学前教育， 服装设计与工艺

注：排名按照高低由前向后排列。其中，区高级技工学校开设 15 个专业，区一职专开设 15 个专业，区二职专开设 13 个专业。

表 2 关于职业院校毕业生参加工作初期及一段时间后的薪酬待遇差异情况分析

	即墨区职业培训学校初始就业薪酬情况			即墨区职业培训学校目前的薪酬情况		
	2018年	2019年	2020年	2018年	2019年	2020年
即墨区高级技工学校	4000元/月	4000元/月	4000元/月	6000元/月	6000元/月	6000元/月
即墨区一职专	2980元/月	3102元/月	3080元/月	4480元/月	4520元/月	4365元/月
即墨区二职专	2500元/月	2600元/月	2700元/月	3200元/月	3300元/月	3200元/月

缓慢,相关的人员的待遇近三年并没有得到明显改观,同时,与相关企业在劳动者工资正常增长和权益保障方面所做有所不足有一定关系。

## (二) 被调查企业情况及具体分析

本次共调查了34家企业,34家企业中以小型企业居多,共有24家小型企业。34家企业中行业类别中以机械制造行业居多,共有11家。

### 1. 积极因素

企业文职人员工资待遇高于生产工人的现象已经一定程度上发生了转变,通过对34家样本企业的分析,企业中行政管理人员工资略低于中级工的工资水准,高于初级工的工资,基本在企业中处于中流水平,这是社会上价值观的体现,也是企业市场化经营、创造价值决定工资水准的表现。

### 2. 存在问题

部分从业人员工资水平不高和缺乏正常工资增长机制。2020年青岛市的社平工资收入约是6806元/月,在本次调查中,行政管理人员的平均工资收入是5923元/月,高级工的平均工资收入是7954元/月,中级工的平均工资收入是6219元/月,初级工的平均工资收入是4627元/月。从工资收入水平来看,企业中除了高级工的工资收入水平在社平工资之上外,其他类人员的平均工资收入低于社平工资,反映了技能人员的工资水平总体不高。被调查的34家企业中有11家属于机械制造业,这11家企业的平均工资收入水平约为4500元/月,根据青岛市人社局发布的2020年主要行业部分职位市场指导价,机械制造加工人员的月均工资指导价应在7319元/月,月工资水平比受访企业平均工资水平高了2800余元。被调查毕业生近三年来刚入职的工资水平基本没有变化,这反映了在工资水平低于现在的工资指导价位之外,还存在工资增长比较缓慢的问题,也就是说现在相当一部分企业并没有建立正常的工资增长机制,相当一部分技能人员并没有享受到经济社会发展和企业利润增长的所带来的实实在在的好处,需要进一步加强对劳动者权益的保障。

## 二、政策建议

1. 提高对职业培训学校和民办职业技能培训机构的财政支持力度。据调查,目前,区高级技工学校的设备改造经费完全来自于自筹,一职专、二职专的设备改造经费也只有20%来自于财政拨款。相比较于周边地区和先进地区,我区在技工教育方面的财政保障力度明显不足,建议加大对技工教育的财政保障力度。在进行直接性财政投入的同时,建议对现行的职业培训学校实施更加优惠的补贴政策。目前,就业创业政策目前主要是普惠性的政策导向,没有专门针对职业培训学校的补贴政策,所以,亟需上级出台有针对性的政策,对职业培训学校,特别是培养即墨区紧缺专业的学校予以相关补贴。

2. 合理调整专业设置,优化教学资源在人员、设备等方面的配备。经过企业座谈会,现在企业对人工智能、大数据研究应用、医学、机械、计算机应用等方面的人才的需求度比较大,而目前即墨区的职业技能教育机构除了计算机、机械机电等方面契合企业需求外,一定程度上存在人才培养和企业需求不相适应的问题,需要学校根据企业需求及时调整专业设置,招聘优秀教师在新设专业任教。加强培养力度,

目前培养出的人才,初级工和中级工比例较高,高级工人数比较少,需要加强培养力度,培养出更多的高技能人才。同时,企业反映毕业生存在实操能力有待加强等问题,这就需要职业教育机构在教学质量方面加强提升,着力做好实习和校企合作方面的内容,将理论与实践结合起来,增强所学内容的应用性。

3. 加大招生宣传力度。调查统计结果显示,目前,无论是公办技工学校还是民办职业技能培训机构,招生的学员约90%都是即墨本地户籍人员,也就是说当地职业培训机构的吸引力主要还是局限在当地。根据教育部规定,师生比的应该控制在1:19之内。据即墨统计公报,2018年,即墨区学校的平均师生比为1:12.6,2019年为1:12.4,2020年为1:10.3。根据对公办职业培训学校的调查结果,在将学校行政人员人数计算在内的前提下,高级技工学校近三年来平均的师生比为1:9.5,一职专三年来的平均师生比为1:7.5,二职专三年来的平均师生比为1:5.8。即使在将行政管理人员计算为教师的前提下,三所学校特别是一职专、二职专的师生比仍然低于即墨区平均水平不少,一定程度上显示了职业培训学校生源不足的问题。建议加大对公办职业教育机构的改造力度,积极引进先进设备、教职工,根据市场需求,打造一批在较大范围内叫得响、有一定知名度的优势专业。在强化师资设置和教学成果的同时,加大对即墨本地职业教育机构的宣传推广力度,将即墨在职业培训教育方面的成果宣传出去、将即墨当地优秀的职业培训学校推广出去,为学校寻找更多的生源、为学员提供更多的选择和出路,助力即墨区的招才引智工作。

4. 建立正常工资调整机制,适当提高技能人才收入。针对不同年限毕业的学生初始工资不见增长及工资水平低于市场指导价位的问题,建议相关科室、单位进一步加强对劳动力市场标准指导价位和工资指导线备案等相关业务工作的宣传、指导、备案和监督。为企业提供政策指导,加强宣传引导,积极向社会各界宣传工资增长指导线、最低工资标准、物价指数、人力资源市场工资指导价位以及主要岗位、工种在岗职工工资水平等数据。可以在即墨区规上企业、重点企业中开展试点,引导劳动者组织起来,围绕市场工资指导价位同企业开展集体协商,建立一批模范企业,通过典型引领拉动一批、带动一批,以点带面,逐步在即墨全区建立起按工资指导价位办事的氛围,依据工资指导线进行工资正常增长工资的机制,使得劳动者的付出和所得能够基本匹配,并且根据社会经济的发展能够同步享受到发展红利。劳动者收入的提高和正常工资增长机制的建立,是即墨区对技能人才充分重视的最真切体现,有助于吸引更多外来优秀技能人才来即墨干事创业,发挥人才作用推动本地经济社会发展。

### 参考文献

[1] 孙中伟. 最低工资标准对城镇职工工资的"溢出效应": 基于宏观和微观数据的实证分析[J]. 公共行政评论, 2017, 10(4): 20.

[2] 张峰, 张红荣. 职业学校师生信息化素养现状调研报告——以一所市公办中等职业学校为例[J]. 山东省农业管理干部学院学报, 2019, 036(007): 175-179.