

初就业高职毕业生主动离职行为及其干预机制研究

张艳 刘智婷

湖南交通职业技术学院

摘要:近年来,初就业高职毕业生主动离职率的居高不下引起了教育领域和社会的广泛关注,如何切实提升高职毕业生就业质量成为摆在高职院校教育教学改革面前的一项重要课题。基于此,文章对初就业高职毕业生主动离职行为及其干预机制展开研究,结合初就业高职毕业生主动离职的影响因素分析,找寻其内在机理,进而探索构建针对性的干预机制,提出有效的构建策略,以期降低高职毕业生离职率、提高其就业稳定性提供参考,同时也为企业和政府部门提供决策依据。

关键词:初就业;高职毕业生;主动离职;干预机制;构建策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.10.175

一、研究背景及意义

(一) 高职毕业生就业现状以及初就业毕业生主动离职的普遍性

随着社会对技能型人才需求的增加,高职毕业生的就业前景本应广阔,然而,实际情况却复杂多变,许多高职毕业生在求职过程中面临着激烈的竞争,尤其是对一些热门专业和行业,就业压力更是显著,再加上高职毕业生在薪资、福利待遇、职业发展等方面的期望与实际就业市场存在一定的差距,导致当前我国高职毕业生就业率普遍偏低。同时,值得注意的是,初就业的高职毕业生主动离职的现象越来越普遍。这背后的原因多种多样,首先,许多毕业生在求职过程中缺乏明确的职业规划,导致他们在选择工作时存在一定的盲目性。当实际工作环境、内容与他们的期望产生较大差距时,便容易产生离职的念头;其次,现代年轻人更加注重个人感受和职业发展,对于工作环境、企业文化等方面有着更高的要求。一旦他们觉得当前的工作环境无法满足自己的需求,就可能会选择主动离职,寻找更加适合自己的工作机会。此外,职业能力不足也是导致初就业高职毕业生主动离职的一个重要原因^[1]。部分高职毕业生在校期间未能充分掌握专业知识和技能,导致他们在工作难以胜任,进而产生挫败感和离职的倾向。高职毕业生的就业率偏低及初就业毕业生主动离职的普遍性是一个复杂的社会问题,需要高职院校、企业和社会各界共同努力,形成合力,为高职毕业生创造更加良好的就业环境和发展空间。

(二) 通过采取干预机制降低高职毕业生主动离职率的重要性

高职毕业生的主动离职问题,近年来逐渐凸显,引起了广泛的关注,主动离职不仅对个人职业发展产生不利影响,同时也给企业和社会带来诸多负面影响。因此,通过采取干预机制来降低高职毕业生的主动离职率,显得至关重要。首先,降低高职毕业生主动离职率有助于

提高企业的稳定性和运营效率。新员工入职后,企业需要投入大量的资源进行培训,帮助他们熟悉工作环境和业务流程。如果员工频繁离职,企业不仅需要不断招聘新人,还需要重复进行培训,这无疑会增加企业的运营成本和时间成本。通过采取干预机制,稳定员工队伍,企业可以更加高效地开展业务,提高市场竞争力;其次,降低高职毕业生主动离职率有助于提升毕业生的职业发展质量。频繁离职可能会对毕业生的职业发展带来不利影响,例如在职业生涯中缺乏稳定性和连续性,难以深入掌握某一领域的专业知识和技能。通过干预机制,可以帮助毕业生更好地规划职业生涯,找到适合自己的工作岗位,并在稳定的工作环境中不断学习和成长。此外,降低离职率还有利于构建和谐、和谐的劳资关系。过高的离职率可能会导致企业内部氛围紧张,员工之间缺乏信任和团队精神。通过实施干预措施,企业可以更好地了解员工的需求和期望,从而调整管理策略,营造更加积极的工作环境^[2]。

二、初就业高职毕业生主动离职的影响因素

(一) 个体因素

初就业的高职毕业生的主动离职行为,是一个复杂的社会现象,其背后涉及到多重因素,其中个体因素尤为重要,初就业高职毕业生因个体因素导致提出主动离职主要有个人职业规划、就业期望以及个性特征等三个影响因素。个人职业规划对于高职毕业生的职业发展具有至关重要的指导作用。然而,许多毕业生在求职前并未形成清晰明确的职业规划,导致他们在进入职场后往往感到迷茫和不知所措。当工作环境、内容与他们的职业规划不符时,便容易产生离职的念头。这种职业规划的缺失或不明确,不仅影响了毕业生的职业发展,也增加了企业的用人成本。就业期望是另一个影响高职毕业生主动离职的重要因素。随着教育的普及和就业市场的竞争加剧,许多高职毕业生对自己的工作有着较高的期望。他们往往希望找到一份既符合自己专业背景,又能

提供良好薪酬福利和晋升机会的工作。然而,现实往往与期望存在差距。当工作环境、薪酬福利或晋升空间无法达到他们的期望时,毕业生便可能选择离职,寻找更符合自己期望的工作机会。此外,个性特征也在一定程度上影响着高职毕业生的离职行为。不同的个性特征会导致毕业生对工作环境的适应能力、工作压力的承受能力以及团队协作能力的差异。例如,性格内向、缺乏自信的毕业生可能更难以适应新的工作环境,而性格开朗、善于沟通的毕业生则可能更容易融入团队,适应工作环境。当毕业生的个性特征与工作环境不匹配时,他们可能会选择离职。

(二) 组织因素

初就业高职毕业生的主动离职行为,除了受个体因素影响外,组织因素也扮演着举足轻重的角色,企业文化、薪酬福利和晋升机会等组织因素,都对毕业生的工作满意度和留职意愿产生着深远影响。企业文化是影响高职毕业生工作体验和留职意愿的关键因素之一。一个积极、开放和包容的企业文化能够增强员工的归属感和忠诚度,从而降低离职率。相反,若企业文化沉闷、压抑或存在明显的等级制度,毕业生可能会感到难以融入或被认可,进而产生离职的念头。特别是初入职场的高职毕业生,他们更加敏感于企业文化是否与自己价值观相契合,这直接关系到他们的工作积极性和留职意愿。薪酬福利是另一个重要的组织因素。对于初就业的高职毕业生而言,薪酬福利不仅关乎他们的生活水平,更是对他们工作价值和能力的直接体现。若企业提供的薪酬福利不具有市场竞争力或无法满足毕业生的基本生活需求,那么他们很可能会选择离职,寻找更具吸引力的薪酬体系。因此,企业应根据市场动态和毕业生的实际需求,合理调整薪酬福利政策,以增强毕业生的留职意愿。晋升机会也是影响高职毕业生离职的重要因素^[3]。对于初入职场的毕业生来说,他们通常渴望在短时间内获得职业成长和晋升机会。如果企业无法提供明确的晋升通道或机会,毕业生可能会感到职业发展受阻,从而选择离职。因此,企业应建立完善的晋升机制,为毕业生提供多样化的职业发展路径和晋升机会,以激发他们的工作热情和职业忠诚度。

(三) 环境因素

初就业高职毕业生的主动离职行为,除了受到个体和组织因素的影响外,还受到宏观经济、行业动态等环境因素的深刻影响,这些因素构成了一个复杂多变的外部环境,对毕业生的离职行为产生了直接或间接的影响。宏观经济状况是影响高职毕业生离职行为的重要因素之一。在经济繁荣时期,就业市场活跃,毕业生更容易找到适合自己的工作,因此离职率相对较低。然而,在经济下行或衰退时期,就业市场变得严峻,企业裁员、招

聘减少等现象频发,这时毕业生的离职率往往会上升。一方面,经济不景气可能导致毕业生的薪资待遇、工作条件等不如预期,从而产生离职的念头;另一方面,经济压力也可能迫使毕业生寻求更好的就业机会,以应对经济困难。行业动态对高职毕业生的离职行为也有着显著影响。不同行业的发展状况、市场前景以及竞争格局都会影响毕业生的职业选择和离职决策。例如,在快速发展的行业中,如互联网、金融科技等,毕业生可能面临更多的职业机会和发展空间,因此更容易产生跳槽或离职的行为。而在传统行业中,如制造业、能源等,由于市场饱和、竞争激烈,毕业生的职业发展可能受限,这也可能影响他们的离职决策。此外,社会文化背景和政策环境也是不可忽视的影响因素。不同地域、不同文化背景下的离职行为可能存在差异。例如,在一些强调个人主义和竞争的社会文化中,毕业生可能更倾向于通过离职来寻求更好的职业发展机会;而在一些注重集体主义和稳定的社会文化中,毕业生可能更倾向于保持稳定的职业关系^[4]。同时,政策环境的变化,如就业政策、劳动法规的调整等,也可能对毕业生的离职行为产生影响。

三、初就业高职毕业生主动离职行为的干预机制构建策略

(一) 个体层面的干预策略

高职院校针对初就业毕业生主动离职行为构建干预机制的过程中,针对学生个体层面采取的干预策略主要聚焦于提供就业指导、职业规划等支持,以帮助毕业生更好地适应职场,减少不必要的离职行为。就业指导是高职院校为毕业生提供的重要服务之一。通过就业指导,学校可以帮助毕业生了解就业市场的现状和趋势,掌握求职技巧和方法,提高就业竞争力。就业指导的内容可以包括简历制作、面试技巧、职场礼仪等方面。通过这些指导,毕业生能够更加自信地面对求职过程中的各种挑战,减少因求职困难而产生的挫败感和离职倾向。职业规划是另一个关键的个体层面干预策略。高职院校应该引导毕业生进行自我认知,了解自己的兴趣、能力和优势,从而制定出符合自身特点的职业规划。职业规划不仅能够帮助毕业生明确职业目标和发展方向,还能增强他们的职业忠诚度和满意度。在职业规划的过程中,学校可以提供职业兴趣测试、职业倾向评估等工具,辅助毕业生更加科学地规划自己的职业发展路径。在实施个体层面的干预策略时,高职院校应注重个性化服务。每位毕业生的情况都是独特的,因此学校应根据他们的具体需求和特点,提供量身定制的支持和帮助^[5]。例如,针对性格内向、缺乏自信的毕业生,学校可以提供更多的模拟面试、公众演讲等训练,帮助他们提升自信心和表达能力。

（二）组织层面的干预措施

高职院校针对初就业毕业生主动离职行为构建干预机制的过程中，针对组织层面采取干预策略，需要与对接市场与行业企业进行积极的协同配合，从改善工作环境、提高薪酬福利、建立晋升机制等方面给予建议，旨在从组织内部为毕业生创造更好的就业条件和成长空间，从而降低他们的离职率。首先，改善工作环境是组织层面干预的重要一环。一个舒适、安全、健康的工作环境不仅能够提升员工的工作效率和满意度，还能增强他们对组织的归属感。高职院校应与企业合作，共同关注并改善毕业生的工作环境，如提供宽敞明亮的办公空间、完善的办公设施以及和谐的团队氛围。这样的环境有助于毕业生更好地融入团队，发挥他们的才能，减少因环境不适而导致的离职；其次，提高薪酬福利也是关键的组织层面干预措施。薪酬福利是员工选择工作时考虑的重要因素之一，对于初就业的毕业生而言更是如此。高职院校应与企业协商，确保毕业生能够获得公平合理的薪酬待遇，并提供与市场相符的福利政策。这不仅能够激发毕业生的工作积极性，还能提高他们的生活质量和留职意愿。此外，建立晋升机制是组织层面不可或缺的干预措施。对于渴望职业成长的初就业毕业生来说，明确的晋升通道和机会是他们长期留在组织的重要动力。高职院校应推动企业建立完善的晋升机制，为毕业生提供多样化的职业发展路径和晋升机会。这包括设立明确的晋升通道、提供必要的培训和发展资源，以及定期评估和调整晋升政策，以确保毕业生能够在组织内部实现持续的职业成长。

（三）社会层面的政策建议

高职院校针对初就业毕业生主动离职行为构建干预机制的过程中，针对社会层面，需要从宏观发展角度出发，提出切实可行的政策建议，侧重加强校企合作、完善就业市场等方面，旨在构建一个更加有利于毕业生就业和职业发展的社会环境。加强校企合作是降低毕业生主动离职率的重要途径。高职院校应与企业建立长期稳定的合作关系，共同开展实践教学、实习实训等活动。通过校企合作，学校可以更准确地把握市场动态和企业需求，从而调整教学计划和课程设置，使毕业生的专业技能和综合素质更加符合企业要求^[6]。同时，企业也能通过校企合作，提前接触到潜在的优秀员工，为他们提供更多的实践机会和职业发展指导，增强他们对企业的认同感和归属感。这种深度合作模式有助于毕业生更好地适应职场环境，降低离职风险。完善就业市场也是减少毕业生主动离职的关键环节。政府和社会各界应共同努力，打造一个公平、透明、高效的就业市场。这包括建立健全的招聘信息发布平台，提供丰富的就业岗位选择；加强对招聘企业和中介机构的监管，防止虚假招聘和就业

歧视现象的发生；推动就业服务体系的完善，为毕业生提供职业咨询、就业指导等全方位服务。通过这些措施，可以有效地提高毕业生的就业质量和稳定性，减少因就业市场不完善而导致的离职行为。

结语

在我国对应用技能型人才需求不断提升的今天，高职毕业生依然面临严峻的人才市场竞争压力，初就业毕业生的主动离职率普遍偏高，给高职就业指导建设工作提出了巨大的挑战。高职院校必须要充分了解到造成初就业毕业生主动离职率偏高的主要影响因素，采取针对性的优化策略，制定行之有效的干预机制，从个人层面、组织层面以及社会层面等多维角度出发，提升高职院校毕业生的就业质量，从而促进社会经济发展与建设的良性循环。

参考文献

- [1] 罗筑华, 王汉青. 新时代下大学生就业质量提升中的现实审视与路径分析 [J]. 黑龙江高教研究, 2019(10): 134-138.
 - [2] 张希玲. 大数据时代高职院校精准就业服务的基本要求与发展策略 [J]. 教育与职业, 2020(15): 58-63.
 - [3] 褚蓉, 刘玉升. 高职院校毕业生高离职率分析及对策 [J]. 现代职业教育, 2017(2).
 - [4] 肖开宁. 五维企业实习对民办高职院校毕业生自我认知偏差与就业质量的影响研究 [J]. 教育与职业, 2021(22): 101-107.
 - [5] 王霆. 大学生高质量就业的影响机制研究: 人力资本与社会资本的视角 [J]. 高教探索, 2020(2): 108-114.
 - [6] 张德宜. 高职毕业生就业质量评价体系构建及启示: 基于学生视角的实证研究 [J]. 高教探索, 2020(3): 101-107.
- 作者简介: 张艳, 女, 1986年8月生, 湖南常德人, 讲师, 主要研究方向: 职业教育。
- 刘智婷, 女, 1982年9月生, 江西吉安人, 副教授, 主要研究方向: 职业教育评价方法。
- 课题: 1. 中国交通教育研究会 2022-2024 年度教育科学研究项目重点课题: 初就业高职毕业生主动离职行为及其干预机制研究 (JT2022ZD052)。
2. 湖南省教育厅一般项目《1+X 证书视阈下基于复合型人才观的高职汽电专业“三维”课程体系构建研究》(项目编号: 20C0749)。
3. 教育部第二批国家职业教育教师教学研究创新团队课题“新能源汽车技术专业信息技术与教育教学融合创新研究 (YB202090105)。
4. 2022 年湖南省教育厅科学研究项目“城市共享电动单车的行政法规制研究”(22C0955)。