

高职类旅游专业毕业生就业质量状况及影响因素探析

张耀卫

郑州旅游职业学院,河南郑州 450009

[摘要] 本文针对近三年来高职类旅游专业就业质量存在的对口程度低、工资级差小、离职频繁、社会保险不全等问题进行调查,从政府、学校、学生、企业四个层次进行分析,并提出相应对策。

[关键词] 就业质量;旅游专业;高职类

[中图分类号] G40-55 [文献标识码] A [文章编号] 1671-7740(2021)13-0077-02

引言

毕业就业质量优劣是衡量学校办学水平的重要标志,是学校发展的生命线^[1],旅游专业毕业生就业接触面广、示范效应强,其质量状况对社会评价我校人才培养质量的影响更为直接和广泛^[2],根据近三年旅游专业毕业生就业质量的调查,就业质量结构性矛盾突出,“高不成,低不就”的现象普遍存在^[3]。

一 就业质量存在的主要问题

基于毕业生就业业态,从学生基本情况、就业基本情况和毕业生就业质量影响因子三个部分设计《高职类旅游专业毕业生就业质量问卷调查表》,并发放调查问卷900份,回收有效问卷862份,有效回收问卷率95.78%。经统计分析,就业质量主要存在以下问题。

(一) 专业对口程度低

专业对口度是指毕业生所学专业与就业后的就业性质的吻合程度,可以分为高度吻合、相关吻合、不相关三个级别;旅游管理专、旅行社、景区、导游、休闲等专业的高度吻合占比分别是16.5%、13.8%、10.2%、10.2%、13.2%、7.8%;相关吻合度占比27.7%、31.6%、28.4%、42.6%、32.4%。高度吻合与相关吻合之和均低于不相关吻合度。此数据在一定程度上反映出课程设置与现实需求脱节,人才培养方案与经济发展实际不同步等问题。

(二) 工资报酬级差小

工资报酬作为衡量毕业生就业质量的指标是通过对比郑州旅游学院旅游专业毕业生近三年工资性收入与毕业时间学生工资的级差来实现的。调查数据显示,2017、2018年毕业生在旅行社工作的工资级差分别是303元、132元;景区分别是380元、260元;酒店分别是462元、107元;旅游电商分别是1919元、1120元;自主创业分别是2242元、1180元;其他业态工资级差是1878元、1110元。由此可见,旅行社、景区、酒店的人均工资级差较小,而旅游电商、创业、其它业态都较高,说明传统旅游业态的就业质量已

不能满足目前毕业生对工资的需求,与旅游相关的边缘企业即将成为旅游专业毕业生青睐的对象。

(三) 离职过于频繁

工作稳定性的判断标准是离职率,考虑到旅游行业的淡旺季的影响因素,其工作稳定性的衡量主要通过一年内更换工作的次数来测度,设定年更换工作次数的基数为3次,将一年内3次及以上作为统计对象,更换越频繁,在工作稳定性指标下的就业质量越低,反之越高。数据显示:一年内3次以上更换工作的有322人,占比约37.35%。其中2017年毕业生256份问卷中有76人3次及以上,占比29.68%;2018年毕业生284份问卷中有106人3次以上,占比37.32%;2019年毕业生322份问卷中有140人,占比43.47%。从以上数据来看,毕业生一年内更换频次偏高,偏高的原因与旅游行业升级、工作环境、社会压力、职业规划相关。

(四) 社会保险的残缺不全

社会保险作为人力资源重要的补充形式,对学生产生职业归属感与安全感非常重要。从调查数据可知,毕业生的社会保险缴纳状况不佳,完全性更是堪忧,统计显示享受养老保险、医疗保险、工伤保险的比例分别为44.5%、51.4%和63.9%;旅游业是风险较大的职业,一旦出现重疾、事故,将会给学生及家庭带来极大困难,而商业保险的比例只有38.8%,对于刚毕业生的大学生而言,面对天文的医疗费用,其保额只是杯水车薪,对其生活产生重大影响。所以在旅游及旅游行业普遍存在短期工作者及兼职的现象。在享受的生育保险、失业保险和住房公积金的比例是分别是26.8%、34.8%和7.2%。这三类保险的不足将对毕业生未来家庭的建立、住房优惠政策、失业后的劳动保障产生职业焦虑,从而影响毕业生就业稳定性。在接受调查的862人中,有403人没有享受任何一项“五险一金”和商业保险,占比46.8%,劳动无保障将会长期影响旅游行业的发展,从而影响毕业生的就业质量。

二 就业质量影响因素分析

就业质量是一个多维度、综合性的概念,其影响是多方面、动态的,本文从政府、学校、学生、企业层面进行分析其对就业质量的影响。

(一) 政府层面因素

我国就业政策受计划经济时代“统招统分”的影响,在就业质量上反映为“量”的要求,管控死板,缺少灵活性。而近年来,旅游业进入加速换挡期,各旅游业态升级调整,学校培养人才方案滞后于社会经济发展,在一定程度上影响大学生就业质量,服务于当地经济的高职院校则与人才培养的初衷相背离。就业评价指标从1999年开始,教育部要求每年上报送大学生毕业就业率数据,就业率的数据就成为大学教学质量的重要指标,前期在一定程度上对高校的人才培养目标、课程设置、专业建设起到了促进作用,但也出现高校盲目追求就业率的现象。

(二) 学校层面因素

学校在人才培养方案方为谁培养人,培养什么人的问题与现实脱轨;旅游相关专业设置与旅游经济要素的匹配度差,在调研过程发现毕业生离职率偏高,跳槽现象频现,它反映出专业设置与企业岗位是否一致,如生态旅游专业的设置,在旅游企业没有相对应的岗位需求,办公文案专业似乎在旅游企业也难找到相对应的岗位等;实习实训只是在教学形式上满足学校的要求,而不能对毕业生树立起真正的职业观,实习结束之后有较少学生留在实习单位。

(三) 学生层面因素

时代在变,旅游企业的经营方式在变,互联网+、旅游+正冲击、改变着大学生就业的观念,单线的就业思维正在被蜂巢思维所取代,而大多毕业生对国家宏观经济政策不了解、行业发展动态不清晰、就业形势认识不充分,盲目求职是毕业生就业中普遍存在的问题;高职类学生知识底子薄、自主性差、自信心不足,综合素质与本科毕业相比较弱,影响就业质量;大学生就业单位的选择受家庭资源网络影响较大,调研中部分学生就业往往是通过父母的社会资源实现的,其就业稳定性较高、工作满意度较高、学生晋升渠道顺畅。

(四) 企业层面的影响

企业以经济利益为目标,旅游行业的高品质服务要求与运行的利润低的矛盾十分明显,对从业人员专业性、实用性的素质提出较高要求,但其利润走低,旅游企业为节约动作成本,降低工资报酬、压缩成本开支已成为普遍的生存法则,所以在人才招聘

上体现出功利性的特点,导致用人单位在招聘时偏向于实践能力强,操作熟练,不需要岗前培训就可以工作的员工;随信息技术与互联网行业崛起,传统的酒店、景区、旅游社等业态衍生出许多新的业态,如网上民宿、大型主题公园、线上旅行社等旅游电子商务企业,还有旅游支付、旅游演艺等。目前,高职类旅游管理专业在毕业生的知识结构培养方面对衍生的新业态的人才知识结构缺乏研究。而就业毕业生因缺少对其了解而在职业选择上出现茫然,对旅游毕业生就业质量产生深远影响。

三 结语

通过分析可知,高职类旅游管理专业毕业生就业质量层次偏低,表现在所学专业与实际就业需求脱节、离职跳槽呈常态化、职业生涯路径不明、社会保障欠缺等方面。它将影响毕业生的职业选择及趋向,从而影响到高职旅游专业的招生、课程设置及培养方案的选择等。

提高旅游专业毕业就业质量,应从以下三个方面入手,一是要基于旅游业发展实际,紧跟市场变化,着力于信息化技术运用,重点在相应新兴产业就业技能入手,提高旅游专业的实践性能力;二是要基于区域实际,结合国家“一带一路”“乡村振兴”的战略机遇突出大环境,着力于地方文化的创新、服务于地方经济、乡村振兴等方面加以引导和培训,并与当地产业发展,地方经济结构调整相结合,重在重建美丽乡村入手^[4];三是要基于创新和旅游+的优势,可以形成许多小微企业,并通过自我发展、政府引导、政策扶持形成新的旅游业态,从而带动相关餐饮、民宿、会展等服务行业发展,并提供大量的相应就业岗位^[5]。并以此可以行成一批具有地方文化特色、国际竞争力旅游相关企业走向国际市场^[6]。

[参考文献]

- [1] 魏礼群. 中国旅游业发展“十三五”规划研究[M]. 北京: 国家行政学院出版社, 2017.
- [2] 司马志. 制度变迁与中国旅游产业发展[M]. 上海: 上海社会科学院出版社, 2012.
- [3] 谢新丽. 由旅游景区管理向旅游目的地管理转变: 旅游管理专业人才培养的转型思考[J]. 宁德师范学院学报, 2018, (2): 107-109.
- [4] 徐希燕. “一带一路”与未来中国[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2016.
- [5] 李岩虹. 栾川重渡沟民宿发展现状与对策思考[J]. 旅游纵览, 2020, (3): 142-143.
- [6] 杨洋. 高职院校旅游管理专业人才培养模式探究[J]. 旅游纵览, 2021, (3): 67-68.