

广东省职教城毕业生“留清”就业意愿影响因素研究

陈淑君 卜慧敏

清远职业技术学院 广东清远 511510

摘要: 本研究旨在深入探讨广东省职教城毕业生“留清”(留在清远市)就业意愿的影响因素。通过理论分析与实证研究相结合的方法,从个人因素、家庭因素、学校因素以及地方就业环境因素等多方面进行剖析。研究结果有助于深入理解职教城毕业生的就业意向形成机制,为地方政府和学校制定相关政策、提供就业服务提供理论依据,以提高职教城毕业生留清就业的比例,促进地方经济发展与人才储备。

关键词: 广东省职教城;毕业生;留清就业意愿;影响因素

人才是地区经济发展和创新的驱动力,就业既是民生问题又是发展问题。随着社会整体出生率的下降及人口老龄化趋势的发展,提升对青年人的吸引力对城市发展显得至关重要,高职院校正日益发挥地区“人才蓄水池”的作用。然而,在人才流动的大背景下,职教城毕业生是否愿意留在清远(“留清”)就业成为一个值得研究的问题。这不仅关系到清远市的人才储备与地方经济发展,也反映出职业教育与地方产业对接的有效性。理解影响毕业生“留清”就业意愿的因素,对于制定合理的人才政策和就业引导措施具有重要意义。

近年来,关于毕业生就业意愿的研究主要集中在大城市或发达地区,对于职教城这类特定区域的毕业生就业倾向研究相对较少。职教城毕业生具有其独特性,他们接受的是职业教育,更加注重实践技能与就业的对口性。因此,本研究聚焦于广东省职教城毕业生,旨在填补这一研究空白。

1 理论基础

1.1 人力资本理论

人力资本理论认为,个体所具备的知识、技能及经验等非物质资源在职业选择中发挥关键作用。对于职教城毕业生而言,其接受的职业教育具有鲜明的实践导向,使他们掌握较为系统的专业能力与技术素养。此类人力资本积累若能在清远本地实现有效转化,即存在与之匹配的产业基础和职业晋升通道,则显著提升其留清就业的可能性。以机械制造类专业为例,若清远区域产业结构持续优化,涌现出一批技术含量高、成长性强的制造企业,并能够为职校毕业生提供稳定岗位与发展平台,那么毕业生便更倾向于将个人职业规划嵌入本地经济生态之中。调研数据显示,部分掌握精密加

工、自动化控制等技能的学生,在实地参观清远高新技术产业开发区后,表现出较强的本地就业兴趣,反映出人力资本与区域产业需求之间的契合度对就业意向具有直接影响。

1.2 社会资本理论

社会资本理论指出,个体嵌入的社会网络关系在职业发展过程中具有不可替代的作用。家庭背景、亲属联系以及校友资源等社会关系资本,在职教城毕业生就业地选择中呈现出显著影响力。清远本地若具备较为紧密的家族人脉或稳定的社区关系网络,往往能够为毕业生提供更具针对性的岗位信息与就业支持,从而增强其留清发展的信心。调研发现,部分来自清远本地或家庭长期扎根于此的学生,因父母或亲属熟悉本地企业的运作模式与用人偏好,在择业过程中更容易获取可靠的职业信息,并建立心理认同。这种基于血缘和地缘形成的信息渠道与情感纽带,使毕业生对本地就业环境产生更强的信任感与归属感。学校构建的校友联络机制同样发挥着重要作用。数据显示,部分往届毕业生已在清远本地企业担任技术骨干或基层管理职位,通过实习推荐、岗位对接等形式为在校生提供就业便利,形成了代际传递式的资源流动。访谈中,多名学生提及曾通过校友介绍了解企业实际用工需求,并获得优先面试机会,这种以情感联结为基础、以资源共享为核心的互动模式,不仅提升了毕业生对清远本地就业前景的认知水平,也增强了其留清就业的实际可行性感知,进而影响其最终择业决策。

2 实证研究设计

2.1 研究对象

本研究以广东省职教城的应届毕业生为研究对象,涵

盖了不同专业领域的学生,包括机械制造、电子信息、商贸服务等专业。

2.2 研究方法

2.2.1 问卷调查法

设计并发放了一份涵盖多维度议题的调查问卷,内容系统涵盖毕业生的基础个人信息(如性别、籍贯、家庭经济层级等)、学业表现(包括专业成绩、课程满意度、技能掌握程度等)、家庭背景因素(如家庭成员对就业地域的期望、家庭在清远的社会网络资源)、对学校就业指导服务的满意度评价,以及对清远本地就业生态的认知水平(例如对本土企业类型、行业发展趋势、薪资待遇预期等方面的了解)。问卷采用李克特量表与开放式问题相结合的形式,以兼顾量化分析与质性探讨。调研对象覆盖广东省职教城多个院系应届毕业生,共发放纸质及电子问卷 1000 份,实际回收有效问卷 850 份,有效回收率达 85%,为后续数据分析提供了坚实基础。

2.2.2 访谈法

在问卷调查基础上,进一步运用半结构式访谈法,深入挖掘应届毕业生就业意愿的生成逻辑。选取具有代表性的 50 名应届毕业生进行面对面深度访谈,围绕个体职业认知、地域偏好形成路径及就业决策中的心理博弈展开探讨。重点关注其对清远本地产业特征、岗位发展空间与生活成本之间的权衡判断,并结合家庭期望、学校引导与社会舆论等多维影响因素,剖析结构性制约与主观能动性之间的张力关系。访谈过程严格控制情境变量,每位受访者安排独立访谈空间,时长维持在三十至四十分钟之间,确保信息采集的完整性与深度。研究者采用同步录音与笔记相结合的方式记录访谈内容,并对受访者的非语言表达进行观察分析,以增强资料的立体性与真实性,力求从微观层面揭示毕业生在地就业意愿的内在机制与行为逻辑。

3 影响因素分析

3.1 个人因素

3.1.1 专业匹配度

专业匹配度对毕业生就业选择的影响呈现出显著的结构特征。调研数据显示,机械制造类专业学生中,接近六成表示若能在清远找到与专业高度契合的岗位,将优先考虑在本地就业。这一行为倾向并非单纯出于地域情感或短期便利性考量,而是建立在职业技能与岗位需求之间紧密耦合的基础上。深入分析发现,此类学生普遍在校期间积极参与各类实训项目及技能竞赛,形成了以实践能力为核心的竞争优

势,同时在心理层面建立起较强的职业认同感。这种“能力—岗位”适配认知,使得他们在就业决策中更倾向于寻找能够实现知识转化与技能应用的情境空间,从而增强职业稳定性与发展预期。从人力资本投资回报的角度来看,专业匹配度越高,个体在特定岗位中的价值越能被有效释放,也更有利于其在地方产业体系中形成不可替代性。这也解释了为何部分工科背景学生更愿意留在具备一定制造业基础的城市发展,而非盲目流向竞争激烈但岗位适配率低的一线城市。

3.1.2 职业发展期望

在职业发展期望层面,毕业生对清远本地就业的考量呈现出显著的理性特征。具备明确职业规划且认同清远发展潜力的个体更倾向于选择本地就业,这类学生往往能够基于自身能力与区域产业需求进行匹配性评估,并据此构建阶段性的职业成长路径。电子信息类专业受访者中,超过半数表达出对本地企业技术更新节奏与平台开放度的担忧,认为当前清远高新技术企业的集聚效应不足,难以提供参与前沿技术研发的机会和资源支持,这一认知直接削弱了其留清就业的动力。调研进一步显示,部分学生将职业发展机会与城市能级挂钩,认为清远在产学研协同机制上的薄弱限制了个人成长的空间。此类观点不仅反映了青年群体对职业平台高度敏感的择业心理,也揭示出地方产业结构调整滞后于人才能力诉求所导致的供需错位问题。从深层次来看,这种结构性矛盾可能加剧高技能人才的外流趋势,进而影响清远产业升级的人才支撑力度。

3.2 家庭因素

家庭期望对毕业生就业地域选择具有显著导向作用。调查发现,约四成受访者表示家庭更倾向于支持其返乡或前往一线城市求职,普遍认为清远本地岗位发展空间有限、薪资水平不高,难以实现职业跃升。然而,对于家庭在清远拥有产业基础或社会关系网络的毕业生而言,其留清意愿明显增强,这反映出家庭资源嵌入性对就业决策的调节效应。部分学生在访谈中提及,父母或亲属在本地从事制造业或教育行业,对其选择清远就业产生直接影响,不仅提供信息支持,也在心理层面增强归属认同。

家庭经济条件同样构成关键影响因素。来自经济宽裕家庭的毕业生往往更注重发展前景与平台层次,倾向奔赴珠三角核心城市寻求多元机会;而家境一般但本地资源相对充足的个体,则更重视就业稳定性与生活成本适配性,倾向于借助既有社会资本降低求职风险,实现稳妥就业。这一现象

揭示了家庭背景通过资源供给与价值引导双重机制塑造毕业生就业地域偏好。

3.3 学校因素

学校就业指导服务在毕业生职业决策中发挥着关键引导作用。当前部分高校虽已建立较为系统的就业支持体系，但在地域导向上仍偏重珠三角核心区域企业资源，对清远本地产业动态及岗位供给情况关注不足。调研显示，部分院系的就业信息平台更新滞后，未能及时整合本地重点企业的招聘需求，导致学生获取本地就业信息的渠道受限，影响其对清远就业前景的认知构建。职业规划课程内容亦缺乏针对地方经济特色的个性化辅导模块，削弱了就业指导的实际效能。

校企合作机制作为连接教育与实践的重要纽带，其深度与广度直接影响毕业生的本地就业认同。部分专业与清远本地企业共建实训基地、开展“订单式”人才培养项目，使学生在校期间便能深入了解地方产业生态，提升岗位适配度。然而，由于行业覆盖不均与合作层次参差，部分学科尚未形成稳定的合作网络，限制了学生对本地职业路径的信心积累。实证研究表明，校企互动频次与留清意愿之间存在显著正相关，说明深化协同育人机制是提升毕业生本地就业黏性的重要突破口。

3.4 地方就业环境因素

地方就业环境因素中，企业规模与发展前景对毕业生就业选择具有显著影响。清远本地虽已初步形成以新材料、新能源为代表的新兴产业集群，部分高新技术企业的快速崛起也为市场注入活力，但相较于珠三角核心城市，其在产业链完整性、技术辐射力及市场开放度方面仍显薄弱。调研发现，部分理工科毕业生因专业特性更倾向于进入技术平台成熟、发展空间广阔的规上企业，而清远当前中小型民营企业居多，缺乏行业领军企业支撑，导致人才承载能力受限。工资待遇与生活成本构成另一关键权衡维度。尽管清远生活压力相对较小，住房、交通等基础开支明显低于一线城市，但薪资水平增长空间有限，对于期望通过职业发展实现收入跃升的毕业生而言，薪酬激励机制与绩效成长通道仍是重要考量。部分受访学生表示，若本地岗位在价值实现与经济回报方面未能达到心理预期，优先选择外流至经济更活跃区域成为普遍倾向。

4 结论与建议

4.1 结论

本研究通过理论分析与实证研究发现，广东省职教城毕

业生“留清”就业意愿受到多种因素的综合影响。个人因素中的专业匹配度和职业发展期望、家庭因素中的家庭期望和家庭经济状况、学校因素中的就业指导服务和校企合作关系以及地方就业环境因素中的企业规模与发展前景和工资待遇与生活成本等都在不同程度上影响着毕业生的留清意愿。

4.2 建议

在政府层面，可通过优化产业政策导向，增强对高新技术与特色产业的财政支持，提升本地企业创新能力与核心竞争力。建立专项扶持基金，引导中小企业转型升级，培育具有区域引领效应的龙头企业，从而拓展高质量就业岗位供给。在学校层面，应构建系统化的职业指导体系，强化地方产业发展与就业信息的宣介力度，深化产教融合机制。通过共建实习实训基地、定向培养计划等方式，实现人才培养与企业需求的精准对接。家庭层面则需转变传统就业观念，理性评估清远区域发展潜力与职业成长适配性，尊重个体择业自主权。多方协同施策有助于激发毕业生留清发展的内生动力，推动人才资源与区域经济的双向赋能，为清远产业结构升级与可持续发展提供坚实的人才支撑。

参考文献：

- [1] 李洪峰,曹颖.黑龙江省高校毕业生留省就业意愿影响因素分析[J/OL].中国大学生就业,2025,(03):79-87.
- [2] 章雪颖,黄瑜.“去留”之间:宁波高校毕业生留甬就业意愿影响因素分析[J].科教导刊,2024,(28):153-155.
- [3] 徐颖,魏文颖.高校毕业生就业意愿的影响因素以及对策——以高校毕业生留南昌市就业为例[J].江西教育,2023,(47):14-16.
- [4] 王立静.高校毕业生留省就业意愿特征及影响因素研究[C]//香港新世纪文化出版社.2023年第六届智慧教育与人工智能发展国际学术会议论文集(第二卷).长春财经学院,2023:92-93.

作者信息: 陈淑君(1986—),女,汉族,广东省韶关市,本科,讲师,研究方向为创新创业,就业创业。

卜慧敏(1983—),女,汉族,湖南益阳人,硕士,讲师,研究方向为思想政治教育,创新创业。

基金项目: 2024年度清远市哲学社会科学规划重点课题
地方产业需求视角下促进广东省职教城(清远)高校毕业生“留清”高质量就业的对策研究,课题编号: QYSK2024001