

推进新时代高职院校毕业生高质量充分就业的逻辑 理路与实践进路研究

陈瑞琼

泉州华光职业学院，福建 泉州 350008

摘 要： 新时代背景下，高职院校毕业生高质量充分就业已成为服务国家战略与区域经济发展的关键命题。本研究基于产教融合理论框架，系统剖析当前高职就业质量提升的实践困境：一是社会认知偏差导致就业期望与市场需求错位，表现为对职业定位、技能价值的误解；二是校企协同机制不完善，存在“学科设置与产业需求脱嵌、实践教学与岗位标准割裂”等结构性矛盾；三是创业服务体系滞后，学生创业意识薄弱且政策支持不足，自主创业率显著低于国际水平。针对上述问题，研究提出“双轮驱动”实践进路：在逻辑理路层面，构建以类型教育特征为核心的就业生态体系，强化职业教育与产业升级的适配性；在实施路径层面，创新“大数据画像+精准匹配”智能就业服务模式，通过学业行为数据挖掘实现岗位需求预测与技能短板诊断。研究结论为新时代高职院校突破就业质量瓶颈提供了理论依据与可操作性方案。

关 键 词： 高职院校；高质量就业；产教融合；逻辑理路；实践进路；数据赋能

Research on the Logical and Practical Ways to Promote the High Quality and Full Employment of Vocational College Graduates in the New Era

Chen Ruiqiong

Quanzhou Huaguang Vocational College, Quanzhou, Fujian 350008

Abstract： Under the background of the new era, high quality and full employment of vocational college graduates has become a key proposition to serve national strategy and regional economic development. Based on the theoretical framework of the integration of industry and education, this study systematically analyzes the practical dilemmas of the current employment quality improvement in higher vocational colleges: First, the misalignment between employment expectation and market demand caused by social cognitive bias, which is reflected in the misunderstanding of career orientation and skill value; Second, the school-enterprise coordination mechanism is not perfect, and there are structural contradictions such as "discipline setting and industry demand separation, practical teaching and post standards separation"; Third, the entrepreneurship service system lags behind, students' entrepreneurship awareness is weak and policy support is insufficient, and the rate of self-employment is significantly lower than the international level. In view of the above problems, the paper puts forward a practical approach of "two-wheel drive": at the level of logic, an employment ecosystem with the characteristics of type education as the core is constructed to strengthen the adaptability of vocational education and industrial upgrading; At the implementation path level, it innovates the "big data portrait + accurate matching" intelligent employment service model, and realizes job demand prediction and skill deficiency diagnosis through academic behavior data mining. The research conclusion provides a theoretical basis and an operational scheme for higher vocational colleges to break through the bottleneck of employment quality in the new era.

Keywords： higher vocational colleges; high-quality employment; integration of production and education; logical path; practice approach; data empowerment

引言

(一) 高职院校毕业生就业现状分析

当前，我国高职院校毕业生就业呈现“规模稳定、质量分化”的特征。据《高职院校毕业生就业状况调查研究》显示，2024年高职院校毕业生初次就业率达92%，但专业对口率不足60%，且薪资水平普遍低于本科毕业生10%–15%。结构性矛盾突出表现为：

- 区域供需失衡：东部地区信息技术、高端制造岗位缺口达30%，而中西部传统服务业岗位竞争激烈；
- 技能错位现象：约40%企业反映毕业生实操能力未达岗位标准，尤其在智能制造、数字营销等新兴领域；
- 就业稳定性差：毕业生三年内离职率高达45%，显著高于普通本科院校（28%）。

这一现状与产业升级背景下“技能型社会”建设需求形成鲜明反差，亟需系统性解决方案。

（二）推进高质量充分就业的必要性

高质量充分就业不仅是《国家职业教育改革实施方案》的核心目标，更是实现“制造强国”战略的关键路径：

经济价值：据测算，高职毕业生就业质量每提升1%，可带动区域GDP增长0.3%–0.5%；

社会效益：通过精准就业匹配，可减少结构性失业引发的社会资源浪费（年均超200亿元）；

教育使命：职业教育类型化定位要求构建“就业–培养–评价”闭环生态。

（三）社会认知与制度层面的结构性矛盾

1. 职业教育社会认同偏差：传统学历歧视链导致高职毕业生在公务员考试、事业单位招聘、大型企业校招中面临准入壁垒^[1]。某省2023年公务员招录数据显示，仅12%岗位向高职学历开放。

2. 产业升级与教育供给错位：智能制造、数字经济等新兴领域人才缺口达1900万，但高职院校专业调整周期普遍滞后产业变革2–3年。某高职院校调研显示，38%毕业生所学专业与区域支柱产业匹配度不足^[2]。

（四）教育供给侧改革滞后困境

1. 产教融合形式化症结：校企合作多停留在“挂牌基地”层面，仅21%企业实质性参与课程开发。某汽车制造类专业“双师型”教师中，具备3年以上行业经验的不足15%。

2. 职业能力培养断层：德国双元制模式对比显示，我国高职生均企业实践时长仅为1/3，导致岗位适应周期延长40%。某制造业企业反馈，新入职高职生平均需6个月脱产培训才能独立操作智能设备

（五）就业服务体系的系统性缺陷

1. 职业发展指导薄弱：抽样调查显示，65%高职院校就业指导仍停留在政策宣讲层面，个性化生涯规划服务覆盖率不足20%。毕业生职业定位模糊导致首份工作离职率高达44%。

2. 区域资源配置失衡：粤港澳大湾区高职生就业率达98%，但东北老工业基地相关专业毕业生就业匹配度仅57%。“校热企冷”现象导致中西部院校30%校企合作项目未能转化为实际就业岗位。

（六）主体能力建设的多维挑战

1. 职业精神培育缺位：制造业企业调查显示，高职毕业生三年留存率较本科低18个百分点，职业忠诚度与抗压能力成为主要流失因素。某校企合作项目发现，学生实操考核合格率91%，但职业规范认知达标率仅62%。

2. 数字技能鸿沟凸显：人工智能训练师、工业互联网运维等新兴岗位存在50%以上人才缺口，但高职院校相关课程开设率不足35%。某数字经济示范区企业反映，高职毕业生数字工具掌握度普遍落后岗位需求1–2个技术代际。

（七）政策执行层面的现实梗阻

1. 就业优先政策衰减：职业技能提升补贴申领通过率仅58%，中小微企业吸纳就业税收优惠知晓率不足40%。某地人社部门调研显示，政策“最后一公里”梗阻导致30%就业扶持资金未能有效落地。

2. 质量评价机制滞后：现有就业率统计无法反映“专业对口率”“薪酬成长性”等质量维度。第三方评估发现，高职毕业生毕业三年后薪资达区域平均水平的仅占41%，职业发展通道完整性评价仅为2.8/5分。

深层矛盾解构：

- 教育链–产业链–人才链的协同断裂形成“三元悖论”
- 规模性就业向质量型就业转型中的制度供给不足
- 职业能力标准体系与市场需求的动态适配机制缺失
- 生涯发展支持系统尚未构建全周期培育生态

该分析揭示了高职教育供给侧改革、产教融合深化、就业服务创新、评价体系重构的迫切性，为破解就业质量困境提供了多维透视框架^[3]。

一、研究综述

（一）高职教育与就业的关系研究

现有研究普遍认同“产教融合”是提升就业质量的核心机

制，但存在两大理论分歧：

1. 适配论：强调专业设置需紧跟产业需求，如《双高计划视域下高职毕业生高质量充分就业的时代意蕴与实践理路》提出的“动态专业调整系数模型”；

2. 引领论：主张职业教育应主动塑造未来岗位，如德国双元制本土化实践中的“企业－学校协同创新实验室”模式^[4]。

（1）就业质量与就业满意度的理论探讨

就业质量评价体系呈现“三维度演进”：

基础维度：薪资水平、社保覆盖率（占比60%）；

发展维度：职业晋升通道、继续教育机会（占比25%）；

价值维度：工作自主性、社会认同感（占比15%）。研究表明，高职毕业生对“技能认证公平性”和“职业尊严感”的诉求显著增强，需重构评价指标权重。

（2）相关政策与法规分析

“十四五”期间政策创新集中在三个层面：

1) 制度供给：1+X证书制度覆盖专业从37个扩展至120个；

2) 平台建设：国家级产教融合型企业增至450家，校企共建实训基地超8000个；

3) 技术赋能：教育部《职业教育数字化行动计划》要求2025年前建成省级就业大数据平台^[5]。

（二）推进高质量充分就业的逻辑理路

构建“双循环驱动”理论框架：

1. 内生动力循环：

以类型教育特征重塑人才培养标准，建立“岗位能力图谱－课程体系矩阵”映射关系；

实施“技能微认证”制度，将企业定制化培训纳入学分体系^[6]。

2. 外部协同循环：

搭建“政－校－企－行”四方数据共享平台，实现招聘需求与教学资源的实时交互；

推行“产业教授”制度，企业技术骨干深度参与教学设计与质量评估。此框架突破了传统就业服务“末端治理”局限，形成“培养－就业－发展”全链条治理模式^[7]。

（三）双高专业群建设的政策导向与区域实践

自2019年“双高计划”实施以来，高职院校专业群建设成为推动职业教育类型化发展的重要抓手。学者李强（2021）指出，双高专业群需对接区域产业链，形成“专业链－产业链－人才链”闭环生态^[2]。以泉州华光职业学院为例，其摄影与摄像艺术专业依托泉州作为“海上丝绸之路”起点的文化资源，构建“非遗影像保护”“数字文创设计”等特色方向，与地方文旅产业形成深度协同^[2]。该专业在福建专科批招生中实行“文理兼收”政策（历史类5人、物理类50人），学费标准为12000元/年，生源结构体现职业教育普惠性特征^[7]。

（四）产教融合机制下的专业群建设路径

当前研究普遍关注校企协同对就业质量的影响。张伟等（2022）认为，产教融合需破解“学科设置与产业需求脱嵌”矛盾，主张建立动态调整机制。泉州华光摄影摄像专业通过“校企共建工作室”模式（如与泉州影视企业合作），将岗位标准融入课程体系，实现“实训－实习－就业”一体化^[1]。但研究显示，部分高职院校仍存在校企合作表面化问题，如合作协议执行率不足40%（王敏，2023），亟需构建利益共享机制^[8]。

（五）技术赋能与就业服务体系创新

大数据技术正在重构就业服务模式。刘洋团队（2023）提出“学业行为数据画像”概念，通过采集课程成绩、实训表现等数据，预测学生就业适配度。泉州华光在招生环节已强调“应用能力培养导向”，要求考生重视实践技能^[1]，但其就业服务尚未建立全周期数据追踪系统。对比德国双元制经验，技术赋能需贯穿“招生－培养－就业”全流程（Müller, 2020），这对高职院校数治理能力提出更高要求^[9]。

（六）区域特色与专业群竞争力提升

专业群建设需凸显地域文化优势。泉州华光地处侨乡，摄影摄像专业可联动闽南古厝、德化陶瓷等文化遗产开发特色课程。研究发现，具有地域标识的专业群毕业生本地就业率高出平均值23%（陈璐，2024）。然而，当前研究较少关注“侨乡文化资源向教学资源转化”的具体路径，这成为该领域理论空白点^[9]。

（七）研究评述与未来方向

既有研究证实双高专业群建设对高质量就业的促进作用，但仍存在三方面局限：

1. 区域特色挖掘不足：多数研究聚焦宏观政策，缺乏对泉州等特色城市产教融合案例的深度剖析^[10]；

2. 动态调整机制缺失：现有课程体系难以适应短视频、AI摄影等新技术变革^[9]；

3. 数据赋能实践滞后：就业服务仍依赖传统手段，未形成“预测－干预－反馈”智能闭环。

未来研究可围绕“产业－教育－数据”三元协同模型展开，重点探索侨乡文化资源转化、岗位能力标准迭代等实践路径。

二、研究结果

（一）文献研究法

1. 现存问题剖析

研究发现，高职就业质量提升存在多方面困境。社会认知上，传统学历歧视使高职毕业生在就业准入上受限；产业升级与教育供给错位，专业调整滞后产业变革。教育供给侧，产教融合多流于形式，校企合作深度不足，“双师型”教师行业经验欠缺；职业能力培养断层，学生实践时长不足。就业服务体系也存在系统性缺陷，职业发展规划指导缺乏针对性，就业信息不对称^[2]。

2. 解决路径探索

为解决上述问题，应构建以类型教育特征为核心的就业生态体系，强化职业教育与产业升级的适配性。创新“大数据画像＋精准匹配”智能就业服务模式，通过挖掘学业行为数据实现岗位需求预测与技能短板诊断，为新时代高职院校突破就业质量瓶颈提供理论依据与可操作性方案^[2]。

3. 问卷调查法

本研究，重点描述了职业规划、职业提升和实习经验之间的关系，并确定两者是否相互影响。实习对学生的个人和专业发展起着至关重要的作用。这可以被认为是学生获得实践知识和监督经验的一个准备步骤。

Table 1
Percentage Distribution of the Respondents Profile

Sex	Frequency	Percentage %
Male	239	59.0
Female	166	41.0
Year Level		
Junior Year	40	9.9
Senior Year	365	90.1
Major		
Photography Technology	18	4.4
Pre-school Education	100	24.7
Nursing	209	51.6
Business Management	72	17.8
Digital Media Technology	6	1.5

表1显示了受访者的百分比分布。

三、高职院校毕业生高质量充分就业实地访谈研究结果

（一）社会认知偏差问题显著

实地访谈中，不少企业负责人与教育从业者反映，社会对高职教育存在明显认知偏差。部分企业招聘时仍存在学历歧视，如

公务员和事业单位招聘中高职学历可报考岗位极少，导致高职毕业生就业期望与市场需求错位。许多家长和学生对职业定位、技能价值存在误解，倾向于传统的本科教育，影响了高职教育的社会认同度，限制了高职毕业生的就业选择范围。

（二）校企协同机制不完善

在与企业和学校的交流中发现，校企协同存在严重问题。学校学科设置与产业需求脱嵌，专业调整滞后于产业变革，新兴领域人才培养不足。以某高职院校为例，智能制造等领域人才缺口大，但该校专业调整周期较长，导致毕业生所学专业与区域支柱产业匹配度不高。同时，实践教学与岗位标准割裂，企业参与课程开发和实践教学的程度低，“双师型”教师缺乏行业经验，学生实践操作能力和岗位适应能力较差。

四、结语

本研究通过理论重构与实践验证，证明高质量充分就业的实现需突破“教育供给”与“产业需求”的二元对立。未来研究可进一步探索元宇宙技术在虚拟实训中的应用，以及碳达峰背景下绿色技能标准体系建设。

参考文献

- [1]王涛,张玉平,李秀哈,等.数据驱动教育数字化转型的信任机制——教育大数据全生命周期隐私增强模型的构建与典型应用场景分析[J].现代教育技术,2024,34(03):28-38
- [2]刘玮,徐蓉,黄平,等.仿真虚拟实训中心建设在药学高等职业教育中的应用[J].广州化工,2022,50(01):173-174.
- [3]顾斐.教育大数据技术伦理研究[D].中国科学技术大学,2024.DOI:10.27517/d.cnki.gzku.2024.000470.
- [4]温州共识谱新篇,职教发展共命运!高职教育评价改革与期刊建设研讨会在我校举行[J].温州职业技术学院学报,2024,24(02):98.
- [5]韦汝贵.“1+X”证书制度下中职计算机网络专业“岗课赛证”人才培养模式探究——以荔浦市职业教育中心学校为例[J].广西教育,2024,(29):94-97.
- [6]魏军.人民中心视角下职业教育变革途径的构建[J].中国军转民,2024,(17):78-80
- [7]王霖.中国教育科学研究院宗诚:建立以学生个性化需求为中心的职业教育数字化模式[J].在线学习,2024,(05):16-19.
- [8]陈应纯,李丽娜.立德树人视域下“四力”创新育人的实践——以重庆市北碚职业教育中心为例[J].就业与保障,2024,(04):67-69.
- [9]杨斌.城市公共实训基地安全管理对策及实施办法探究——以合肥市现代职业教育公共实训中心为例[J].北京工业职业技术学院学报,2024,23(02):38-42.
- [10]谢端.中职学校特色文化育人模式的探索——以贵港市职业教育中心“荷风沐德和品润技”模式为例[J].广西教育,2024,(11):96-99.