

高质量充分就业目标下的高校职业生涯教育体系构建与提升策略研究

李朝康*

云南民族大学 马克思主义学院, 云南 昆明 650504

DOI:10.61369/EIR.2026040018

摘 要 : 高质量充分就业是新时代就业工作的核心目标,对高校职业生涯教育提出了更高要求。本文基于生态系统理论和社会认知职业理论,通过问卷和访谈调研,系统分析了当前高校职业生涯教育存在的理念滞后、课程碎片化、师资薄弱、资源分散、精准化不足等问题。在此基础上构建了以促进学生高质量充分就业为核心目标的职业生涯教育体系框架,并从理念更新、课程优化、师资强化、资源整合、精准服务、数智赋能六个维度提出了提升策略,为高校改进职业生涯教育工作提供了理论参考和实践路径。

关 键 词 : 高质量充分就业;高校职业生涯教育;体系构建;提升策略

Research on the Construction and Enhancement Strategies of the Career Education System in Colleges and Universities under the Goal of High-Quality Full Employment

Li Chaokang*

School of Marxism, Yunnan Minzu University, Kunming, Yunnan 650504

Abstract : High-quality full employment stands as the core objective of employment efforts in the new era, imposing higher demands on career education in colleges and universities. Based on ecosystem theory and social cognitive career theory, this paper systematically analyzes, through questionnaire surveys and interviews, the issues currently present in career education in colleges and universities, such as outdated concepts, fragmented curricula, inadequate faculty, dispersed resources, and insufficient precision. Building on this analysis, it constructs a framework for a career education system aimed at promoting high-quality full employment among students and proposes enhancement strategies across six dimensions: concept renewal, curriculum optimization, faculty strengthening, resource integration, precise services, and digital empowerment. This provides theoretical references and practical pathways for colleges and universities to improve their career education endeavors.

Keywords : high-quality full employment; career education in colleges and universities; system construction; enhancement strategies

就业是民生之本,是经济社会发展最基本的支撑。党的二十大报告明确提出强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业,将高质量充分就业确立为新时代就业工作的核心目标。高校毕业生作为新增就业的主力军,其就业质量不仅关系到千家万户的切身利益,更关系到国家人才战略的实施和经济社会的高质量发展。在就业总量压力持续增大、结构性矛盾依然突出的背景下,如何实现高校毕业生从“有业就”到“就好业”的跨越,已成为高校面临的一项紧迫课题。

基于此,本文聚焦在高质量充分就业目标导向下,高校应当如何重构职业生涯教育体系?从而有效促进学生实现高质量就业?构建一套科学、系统、可操作的职业生涯教育体系,并提出切实可行的提升策略,为高校改进职业生涯教育工作提供理论指导和实践参考。

一、文献综述

在国外,职业生涯教育主要源自职业指导与职业咨询理论的延伸。美国20世纪初期建立的职业指导体系最早是针对中学与社

区人群的就业指导,之后逐步延伸至高等教育领域。例如,霍兰德(John Holland)的职业兴趣理论(RIASEC),从职业兴趣类型角度探讨职业决策与人格特质的匹配;超级(Donald E. Super)的生涯发展理论,强调个人在生命周期内的生涯阶段以及自我概念在职

基金项目:云南民族大学就业创业研究课题“高质量充分就业目标下的高校职业生涯教育体系构建与提升策略研究”(Jycy202501)。

作者简介:李朝康,男,云南民族大学马克思主义学院副教授,硕士生导师,研究方向:思想政治教育。

业选择中的作用；克朗伯兹（John D. Krumboltz）的社会学习理论则更强调环境和学习经历对职业发展决策的影响。

在我国，随着高等教育从精英化向大众化转变，高校毕业生人数逐年攀升，就业压力随之增大，这种外部压力倒逼高校更加重视毕业生就业指导工作。有学者提出要将职业生涯教育与思政教育相结合，在加强学生道德与价值观引领的基础上，强化职业意识与职业技能培养；也有学者提倡全程化职业指导模式，即在大一就开始让学生进行自我认知与职业生涯规划，引导学生在专业选择、实习实践中不断修正自我定位，形成持续的反思与评估机制。

通过梳理，国内外在高校职业生涯教育体系构建与提升方面的研究均积累了丰富的成果，但各国在教育环境、文化背景和经济水平上的差异，决定了我们在借鉴国外经验的同时，必须考虑本土化实践的问题。

二、理论基础与研究设计

（一）理论基础

一是帕森斯的人职匹配理论。该理论认为，职业选择应基于对自身特质的清晰认识、对职业要求的准确把握以及将两者进行协调匹配的理性判断。这一理论为职业生涯教育提供了基本框架。

二是舒伯的生涯发展理论。舒伯将人的生涯发展划分为成长、探索、建立、维持、衰退五个阶段，大学阶段正处于“探索期”的关键时期。职业生涯是一个持续发展的过程，教育应着眼于学生的长远发展，而非仅关注就业结果。

三是班杜拉的社会认知职业理论。该理论强调自我效能感、结果预期、目标设定三个核心变量在职业发展中的作用，为职业生涯教育中如何培养学生的职业自信心、建立合理的职业预期、设定明确的职业目标提供了理论指导。

（二）研究设计

本研究采用问卷调查和访谈调研相结合的方法。问卷调查面向在校大学生、毕业生、就业指导教师三类群体，深度访谈面向学生、教师、企业。

三、高校职业生涯教育的现实问题

（一）调查发现，当前高校职业生涯教育主要呈现以下特征：

一是学生需求与教育供给存在落差。87.3%的学生认为职业生涯教育重要或非常重要，但仅有35.6%的学生对学校提供的职业生涯教育表示满意或非常满意。学生在“实习实践机会推荐”“职业兴趣与能力测评”“行业发展趋势分析”等方面需求强烈，但实际供给不足。

二是学生职业规划意识有待提升。仅有28.7%的学生表示有清晰的职业规划，并按计划执行，48.3%的学生表示有一定想法，但不清晰，23.0%的学生表示没有规划，走一步看一步。高年级学生中有清晰职业规划的比例并未显著高于低年级学生。

三是职业生涯教育与就业质量显著相关。系统接受职业生涯教育的毕业生，其初次就业率高于未系统接受者，专业对口率高于未系统接受者，离职率低于未系统接受者，工作满意度高于未

系统接受者。差异均达到统计显著水平（ $p < 0.05$ ）。

四是师资队伍专业化程度不足。职业生涯教育师资中，有企业工作经历的仅占12.3%，持有GCDF等相关资格证书的占10.7%，专职从事就业指导工作的仅占21.6%。教师普遍反映缺乏专业培训和进修机会、校企合作资源不足等问题。

（二）调查结果显示当前高校职业生涯教育存在以下主要问题：

一是理念滞后，重就业安置轻生涯发展。多数高校就业指导工作重心集中在毕业阶段的就业安置上，对学生职业意识培养、职业规划能力提升、职业发展辅导等深层次工作投入不足。这种倾向导致职业生涯教育沦为应急指导。

二是课程碎片化，缺乏系统性和进阶性。职业生涯教育课程普遍存在“大一有规划课、大四有就业课，中间断层”的问题。课程之间缺乏衔接，内容重复或脱节，未能形成从入学到毕业的完整链条。课程内容同质化严重，未能体现专业差异和学生个体差异。

三是师资薄弱，专业化程度有待提升。职业生涯教育师资队伍问题突出，兼职人员多、专职人员少；行政人员多、专业教师少；理论型多、实战型少。绝大多数教师缺乏企业工作经历，对行业动态、岗位要求了解不深，难以提供有深度的指导。

四是资源分散，协同机制尚未形成。校内部门各自为政，职业生涯教育与专业教育两张皮。校外层面，校企合作多停留在协议层面，实质性合作不多；校友资源开发利用不足，缺乏长效机制。

五是精准化不足，分类分层指导缺失。当前职业生涯教育多为普及性教育，缺乏对学生个体差异的关照。不同年级、不同专业、不同职业倾向的学生，接受的是同样的教育内容；有特殊需求的学生难以获得针对性支持。

四、职业生涯教育体系构建

基于上述分析，构建以下职业生涯教育体系框架：

1. 高质量充分就业。体系构建的出发点和落脚点是促进学生实现高质量充分就业。这一目标体现在五个维度：保持较高就业率、提高专业对口率和人岗匹配度、提升职业发展潜力、增强就业稳定性、提升学生和用人单位的满意度。

2. 学校与企业的深度合作。建立学校与企业协同育人机制。学校主体承担课程教学、职业测评、咨询服务、平台搭建等职责；企业主体承担课程开发、实习指导、岗位推荐、人才需求反馈等职责。两大主体通过共建课程、共享师资、共建基地、共评质量等方式，形成协同育人合力。

3. 从入学到毕业的全程设计。根据学生成长规律，将大学四年的职业生涯教育划分为三个阶段：

第一阶段：职业生涯探索期（大一至大二上学期）。重点任务是帮助学生认识自我、了解职业、建立规划意识。通过职业测评、行业认知、生涯规划课程，引导学生探索自身兴趣、能力、价值观，了解职业世界，制定初步职业发展规划。

第二阶段：职业能力培养期（大二下学期至大三）。重点任务是帮助学生提升职业能力、积累实践经验。通过专业能力培养、实习实训、学科竞赛、职业体验等活动，提升学生的专业素养和

岗位适应能力。

第三阶段：就业实践冲刺期（大四）。重点任务是通过精准指导、信息对接、分类帮扶、重点帮扶，为学生提供个性化的就业支持服务。

4.保障体系有效运行。课程体系：构建“通识必修+专业选修+实践实训”三位一体的课程体系。通识必修课程面向全体学生，解决共性问题；专业选修课程结合学科特点，满足个性化需求；实践实训课程强化实战能力，提升岗位适应性。

师资队伍：建设“专任教师+兼职导师+企业专家”多元构成的师资队伍。专任教师负责课程教学和咨询服务，兼职导师负责日常指导，企业专家提供行业视角和实践指导。

平台资源：建设“物理空间+网络平台+实践基地”三位一体的平台资源。物理空间包括职业发展中心、生涯咨询室等；网络平台包括就业信息网、在线课程平台、职业测评系统等；实践基地包括校企共建实习基地、创业孵化基地等。

评价机制：建立“过程评价+结果评价+发展评价”相结合的评价机制。过程评价关注教育活动的开展情况；结果评价关注就业质量指标；发展评价关注学生的长期职业发展。

五、提升策略与实践效果

（一）提升策略

1.从就业指导到生涯赋能。将职业生涯教育从就业指导部门的工作提升为学校人才培养的重要组成部分，构建生涯教育文化，通过宣传引导、榜样示范、氛围营造，培养学生主动规划的意识。强化学生主体地位，鼓励学生自主制定职业发展计划，自主选择发展路径。

2.构建进阶式课程体系。推进课程系统化设计，明确各阶段课程目标、内容和教学方式。强化实践性教学环节，引入真实职场情境，增加案例分析、角色扮演、情景模拟等实践内容，开发特色化课程资源。

3.打造专业化双师队伍。拓宽师资来源渠道，面向社会公开招聘有企业工作经验的专任教师，聘请优秀校友、企业高管担任兼职导师。加强专业能力培养，提升实践指导能力，实施教师企业实践计划，支持教师定期到企业挂职锻炼。

4.构建协同育人共同体。加强校内协同联动，建立多部门共同参与的职业生涯教育工作协调机制。深化校企协同育人，与企业共建课程、共建基地、共享师资。发挥校友资源优势，聘请优

秀校友担任在校生职业导师。争取政府政策支持，拓展学生就业渠道和发展空间。

5.实施分类分层指导。开展科学职业测评，帮助学生客观认识自己的兴趣、能力、价值观。建立学生职业档案，为个性化指导提供依据。实施分类指导，根据学生的专业特点、年级阶段、发展意向，提供差异化的职业指导。强化重点帮扶，对困难群体毕业生实施一对一精准帮扶。

6.建设智慧服务平台。建设一体化信息平台，整合职业测评、课程学习、信息发布、咨询预约等功能。推进数据驱动决策，利用大数据技术分析就业趋势和学生需求，基于学生画像和就业意向，通过智能算法精准推送相关信息。开发智能化服务工具，提供智能简历诊断、模拟面试等服务。

（二）实践应用效果

为验证所构建体系和策略的有效性，我们在某高校开展了为期1年的实践应用研究。实践表明，该体系和策略在提升毕业生就业质量、增强学生职业规划能力等方面有成效。一是就业质量明显提升。二是学生职业规划能力增强。

六、结论与展望

立足高质量充分就业的时代背景，聚焦高校职业生涯教育体系构建与提升策略，得出以下主要结论：

一是职业生涯教育对高质量就业具有显著促进作用。系统接受职业生涯教育的毕业生在就业率、专业对口率、就业满意度、就业稳定性等方面均显著优于未系统接受者。二是当前高校职业生涯教育存在理念滞后、课程碎片化、师资薄弱、资源分散、精准化不足等问题，亟待系统改进。三是构建以促进学生高质量充分就业为核心目标，“学校—企业”双主体协同，“探索—培养—冲刺”三阶段递进，“课程—师资—平台—评价”四要素支撑的职业生涯教育体系框架。四是从理念更新、课程优化、师资强化、资源整合、精准服务、数智赋能六个维度提出了提升策略，实践检验证明了其有效性和可操作性。

展望未来，高校职业生涯教育应进一步深化以下方向：一是加强职业生涯教育理论研究，构建更加完善的本土化理论体系；二是推进职业生涯教育与专业教育的深度融合，将职业素养培养融入人才培养全过程；三是强化数智技术应用，提升职业生涯教育的精准化和智能化水平；四是健全协同育人机制，构建更加开放、多元的职业生涯教育生态系统。

参考文献

- [1] 中共中央 国务院.关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见[Z].2024.
- [2] 莫荣,李付俊.促进高质量充分就业[J].经济与管理研究,2025,46(01):3-8.
- [3] 李作章,刘玲琨,褚辉.数字化赋能高校毕业生高质量就业的内在机理与逻辑向度[J].高教发展与评估,2025,41(02):111-118+134.
- [4] 潘璐婷,王青迪.新质生产力背景下高校毕业生高质量就业的路径创新[J].宁波教育学院学报,2025,27(01):55-59.
- [5] 吕晓慧,郭学茹,杜静.高质量充分就业:高校人才培养工作的提升路径[J].北京教育(高教),2023,(12):53-55.
- [6] 陆志伟,欧阳章领,付建军.“三全育人”理念融入高校就业育人实践研究[J].高校后勤研究,2025,(01):34-37.
- [7] 王婷.促进高校毕业生高质量充分就业的现实问题与对策研究[J].重庆工商大学学报(社会科学版),2024,41(05):116-126.