

内容简介

《高职教育人才就业能力结构研究》是一部聚焦高职教育核心育人目标，系统阐释高职学生就业能力构成逻辑与提升路径的学术著作。本书立足我国高职教育高质量发展与就业优先战略实施的双重背景，以“就业能力结构为核心、理论支撑为基础、实证调查为依据、实践路径为导向”，构建了“理论构建—现状诊断—影响分析—路径优化—案例验证”的完整研究体系，全面解答了高职教育人才就业能力的核心构成、评价标准、影响因素及提升策略等关键问题。

全书共十章，逻辑层次清晰，内容兼具理论系统性与实践操作性。第一章至第三章奠定理论与行业基础：明确研究背景与意义，界定就业能力结构核心概念，梳理国内外研究现状与研究方法；剖析高职教育发展历程、人才培养目标定位、课程与实践教学体系特点及产教融合培养模式；系统阐释能力结构理论、人力资本理论、职业发展理论等核心理论基础，梳理就业能力理论演进脉络，为后续研究提供坚实理论支撑。

第四章至第七章聚焦核心研究内容：拆解高职人才就业能力构成要素，明确专业能力、通用能力、职业素养、创新创业能力 & 社会适应能力的核心内涵；遵循科学的指标设计原则与筛选方法，构建就业能力评价指标体系，确定指标权重与评价标准；通过大规模调查设计与实施，分析样本特征，测量高职学生就业能力水平，剖析现存问题及区域差异；深入探讨个体、学校教育、家庭环境、社会环境等单因素影响机制及多因素交互作用规律。

第八章至第十章转向实践应用与总结展望：提出针对性的就业能力提升路径，涵盖课程教学改革、实践能力培养、职业指导服务、校企合作深化及终身学习机制构建等关键举措；通过优秀高职院校、成功就业学生、企业用人需求、区域特色培养等典型案例分 析，结合国际经验借鉴，验证提升路径的可行性与有效性；总结主要研究结论，提出适配高职教育发展的政策建议，展望实践应用前景，剖析研究创新与不足，指明未来研究方向。

本书融合职业教育理论、能力结构理论与实证研究方法，既系统构建了高职教育人才就业能力的理论框架与评价体系，又通过大量调查数据与典型案例建立了理论与实践的关联桥梁。可为高职教育领域的研究者、教育管理者、一线教师及企业人力资源从业者提供系统的理论与实践参考，也可作为高等院校职业技术教育学等相关专业的教学用书，对推动高职教育人才培养模式改革、提升学生就业竞争力、促进高职教育高质量发展具有重要的学术价值与实践意义。



高 职 教 育 人 才 就 业 能 力 结 构 研 究
Research on the Employment Ability Structure of Talents in Higher Vocational Education

程相仁 著

Research on the Employment Ability Structure of Talents in Higher Vocational Education

高职教育人才就业能力结构研究

程相仁 著



作者简介



程相仁，河南省南阳市人，毕业于解放军信息工程大学，中共党员，军队转业干部，现任河南省某高校党委书记。从事军队管理和军事院校工作二十余年，5次荣立三等功，多次获得军队、院校、省厅优秀管理干部和先进党务工作者。发表思想政治教育论文二十余篇，合著高校思政著作一部，主持高校思政课题一项并在中央部属科研单位评比中获奖。

Research on the Employment Ability Structure of Talents in Higher
Vocational Education

高职教育人才就业能力结构研究

程相仁 著



International
Union of Scientific and
Technological Scholars

CIP INFORMATION

Title: Research on the Employment Ability Structure of Talents in Higher Vocational Education

题目：高职教育人才就业能力结构研究

Author: Xiangren Cheng

作者：程相仁

ISBN: 979-8-90040-088-4

Publisher: CYPEDIA INTERNATIONAL UNION OF SCIENTIFIC AND
TECHNOLOGICAL SCHOLARS

Price: \$60.00

定价：60 美金



**International
Union of Scientific and
Technological Scholars**

Research on the Employment Ability Structure of Talents in Higher Vocational Education

高职教育人才就业能力结构研究

Address: 100 N Howard St Ste R, Spokane, Wa, 99201. United States

Tel: +888-754-5177

Email: contact@cypedia.net

Format: 170mmx240mm 1/16 Sheets: 15.75

Word Counts: 200.000

Edition: First edition in May 2026

Printing: First printing in May 2026

**CYPEDIA INTERNATIONAL UNION OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL
SCHOLARS**

非开放获取·电子版请联络出版社购买·版权归出版社所有·侵权必究

Not Open Access. For the electronic version, please contact the publisher for purchase. The copyright belongs to the publisher.
Infringement will be prosecuted.

前言

P R E F A C E

随着我国经济结构转型升级与产业高质量发展，高素质技术技能人才的需求日益迫切，高职教育作为培养技术技能人才的主阵地，其育人质量直接关系到产业发展的人才供给能力。就业能力作为衡量高职教育育人成效的核心指标，不仅是学生实现高质量就业、职业生涯可持续发展的关键支撑，也是高职教育服务经济社会发展、彰显类型教育特色的重要体现。在此背景下，我们组建了由职业教育研究专家、高职教育一线管理者、企业人力资源专家构成的跨领域研究团队，立足多年的学术研究与实践经验积累，系统梳理国内外高职教育就业能力研究的最新成果，结合我国高职教育发展的实际现状与区域产业发展特色，聚焦高职教育人才就业能力结构的核心问题，开展了大规模的实证调查与专项研究，历时数年完成本书的撰写工作。团队成员优势互补，既具备扎实的职业教育理论功底与深厚的学术研究积累，又拥有丰富的高职教育教学管理与企业用人实践经验，确保本书内容既能紧跟学术研究前沿，又能精准对接产业发展与人才培养的实践需求。

本书撰写秉持“理论引领、实证支撑、问题导向、实践赋能”的核心原则，以高职教育人才就业能力结构为核心主线，构建了层次清晰、逻辑严密的内容框架。编写过程中，我们始终注重理论根基的夯实，系统整合多学科理论资源，厘清就业能力结构的核心内涵与构成逻辑，构建科学的理论分析框架；强化实证研究的科学性，采用问卷调查、深度访谈、案例分析等多种研究方法，广泛收集不同区域、不同专业高职学生与企业的一手数据，确保研究结论的客观性与可靠性；聚焦实践问题的精准破解，深入剖析当前高职学生就业能力培养存在的突出问题，结合产业需求与区域特色，提出兼具针对性与可操作性的提升路径；注重成果的实践转化，通过典型案例分析验证提升路径的有效性，为高职院校、企业及相关管理部门提供可借鉴的实践方案。

我们期望本书能够为高职教育管理者与一线教师提供系统的理论指引与

实践参考，助力其优化人才培养方案，完善就业能力培养体系，提升人才培养质量；为企业人力资源管理提供科学的人才能力评价标准，助力其精准选人、育人、用人，实现校企协同育人的深度融合；为职业教育领域的科研人员提供新的研究视角与思路，推动高职教育就业能力研究的深度拓展与创新；同时，也希望为相关政策制定部门提供科学的决策依据，助力完善高职教育发展政策体系，推动高职教育高质量发展，为我国产业转型升级与经济社会高质量发展提供坚实的人才支撑。

限于作者水平，书中难免存在疏漏及不妥之处，敬请读者批评指正。

——作者

第一章 高职教育人才就业能力结构概述	1
第一节 研究背景与意义	1
第二节 就业能力结构的概念界定	6
第三节 国内外研究现状	10
第四节 研究内容与方法	15
第五节 本书结构安排	19
第二章 高职教育人才培养模式分析	25
第一节 高职教育发展历程	25
第二节 人才培养目标定位	30
第三节 课程体系设置特点	34
第四节 实践教学体系构建	39
第五节 产教融合培养模式	44
第三章 就业能力理论基础	51
第一节 能力结构理论	51
第二节 人力资本理论	56
第三节 职业发展理论	60
第四节 胜任力模型理论	65
第五节 就业能力理论演进	71
第四章 高职人才就业能力构成要素	77
第一节 专业能力要素	77
第二节 通用能力要素	82
第三节 职业素养要素	87

第四节 创新创业能力	92
第五节 社会适应能力	96
第五章 就业能力评价指标体系构建	103
第一节 评价指标设计原则	103
第二节 核心指标筛选方法	108
第三节 指标体系框架设计	112
第四节 指标权重确定方法	116
第五节 评价标准制定	121
第六章 高职学生就业能力现状调查	127
第一节 调查设计与实施	127
第二节 样本特征分析	131
第三节 能力水平测量	135
第四节 存在问题分析	140
第五节 区域差异比较	143
第七章 就业能力影响因素分析	149
第一节 个体因素影响	149
第二节 学校教育因素	153
第三节 家庭环境因素	157
第四节 社会环境因素	161
第五节 多因素交互作用	165
第八章 就业能力提升路径研究	171
第一节 课程教学改革	171
第二节 实践能力培养	175
第三节 职业指导服务	179
第四节 校企合作深化	183
第五节 终身学习机制	187

第九章 典型案例分析	193
第一节 优秀高职院校案例	193
第二节 成功就业学生案例	197
第三节 企业用人需求案例	202
第四节 区域特色培养案例	207
第五节 国际经验借鉴	213
第十章 研究结论与政策建议	219
第一节 主要研究结论	219
第二节 政策建议提出	223
第三节 实践应用展望	227
第四节 研究创新与不足	231
第五节 未来研究方向	236
参考文献	241

第一章 高职教育人才就业能力结构概述

第一节 研究背景与意义

在我国经济迈向高质量发展的关键阶段，产业结构深度调整与就业市场格局重塑并行，高等职业教育作为培养高素质技术技能人才的核心阵地，其人才培养质量与就业能力水平直接关联产业升级成效与社会民生稳定。当前，高职教育规模持续扩大，毕业生数量逐年攀升，2024 年高职毕业生已达 556.72 万人，成为新增劳动力的重要组成部分。然而，产业转型升级带来的岗位需求变革与高职学生就业能力供给不足之间的矛盾日益凸显，使得高职教育人才就业能力结构研究成为时代赋予的重要课题。深入剖析研究背景、明确研究意义，对于推动高职教育改革、提升人才培养质量、促进产教融合与学生高质量就业具有重要的现实价值与理论意义。

一、时代背景

（一）产业转型升级催生差异化人才需求

我国正处于工业化中后期向高质量转型的关键阶段，制造业数字化、智能化升级加速，智能制造、智慧物流、人工智能等新兴领域蓬勃发展，传统产业也面临技术改造与模式革新的迫切需求。这一转型过程中，产业对人才的需求已从传统的单一技能型向复合型、创新型转变，不仅要求高职毕业生具备扎实的专业操作技能，更需要具备数字化应用能力、跨岗位协作能力、技术革新能力以及适应产业迭代的持续学习能力。值得注意的是，产业转型升级并非简单的技术叠加，而是对生产模式、管理体系和价值链的全面重构，这使得岗位能力要求呈现出“跨界融合”的鲜明特征。例如，现代制造业岗位不仅要求从业者掌握数控加工等核心技能，还需具备基本的工业机器人编程与运维能力、生产数据的初步分析能力，以及基于数字化平台的协同生产能力。这种能力需求的变化，对高职教育的人才培养提出了更为严苛的挑战。《制造业人才发展规划指南》预测，到 2025 年十

大重点领域人才缺口将达 3000 万，其中高素质技术技能人才缺口占比显著，这一缺口的填补高度依赖高职教育人才培养质量的提升。更为关键的是，产业转型升级的区域不均衡性，进一步加剧了人才需求的复杂性，东部沿海地区新兴产业集聚，对数字化、智能化技能人才需求旺盛，而中西部地区传统产业改造升级任务繁重，对兼具传统技能与新技术应用能力的复合型人才需求迫切，这就要求高职教育在人才就业能力培养中既要把握共性要求，又要兼顾区域产业特色。

（二）就业市场供需格局调整加剧适配挑战

一方面，高校毕业生总量连年攀升，高职毕业生规模的持续扩大使得就业市场竞争日趋激烈，“千军万马过独木桥”的招聘场景屡见不鲜，凸显了就业市场的买方主导态势；另一方面，就业市场呈现出明显的结构性矛盾，即“三失配”现象：学校专业结构与市场产业结构失配、人才培养标准与企业岗位标准失配、学生求职偏好与岗位机会失配。这种供需失衡不仅导致企业难以招到符合需求的人才，也使得部分高职毕业生陷入“就业难”的困境，即使成功就业，也往往面临岗位适配度低、职业发展空间有限等问题。

（三）数字经济重塑就业能力核心内涵

人工智能、大数据、云计算等数字技术深度渗透产业领域，推动岗位形态、工作流程与技能要求发生根本性变革。传统重复性劳动岗位需求持续下降，而具备数字技能与技术融合能力的岗位需求快速增长。教育部 2025 年《职业教育提质培优行动计划》显示，智能制造、智慧物流等新兴领域技能人才缺口达 1200 万，而传统岗位需求同比下降 23%。这一变革要求高职教育必须主动适配数字经济发展需求，将数字化技能培养融入人才培养全过程，重构高职人才就业能力结构，以应对就业市场的新挑战与新机遇。

二、现实意义

（一）夯实学生职业发展基础

当前，高职毕业生就业率虽保持在较高水平，但就业质量堪忧的问题不容忽视，短期内高离职率、低薪资水平、职业发展停滞等现象较为普遍。这一问题的核心根源在于学生就业能力与岗位需求的不匹配，即学生所具备的技能、素养未能有效满足企业岗位的实际要求。通过本研究，可明确不同产业、不同岗位对高职人才就业能力的核心要求，厘清就业能力的核心构成要素，为学生精准提升就

业能力提供指引。这有助于学生在就业市场中增强竞争力,获得更符合自身发展的就业岗位,降低离职率,提升职业稳定性与发展空间,实现个人价值的有效彰显。

（二）提升院校人才培养针对性

当前部分高职院校存在专业设置与市场需求脱节、课程体系不完善、实践教学薄弱等问题,导致人才培养与产业需求脱节。本研究通过明确高职人才就业能力结构,可为高职院校的教育教学改革提供精准导向。高职院校可依据研究成果调整专业设置,优化课程体系,强化实践教学环节,将就业能力培养融入人才培养全过程,构建“招生-培养-就业”联动机制。在课程体系优化方面,应打破传统学科式课程架构,构建以就业能力为核心的模块化课程体系,将产业最新技术标准、岗位核心能力要求融入课程内容,增设跨专业选修模块,培养学生的跨界融合能力。同时,要强化实践教学的实效性,改变以往“重形式、轻实效”的实践教学模式,加大实训基地建设投入,推动实训内容与企业实际生产任务深度对接,引入企业真实项目开展实践教学,让学生在实践中提升岗位适配能力。例如,通过调整文管类专业招生计划,引导其向“管理+技术”复合型人才方向发展,增设数字化管理、供应链协同等相关课程模块,提升学生在智慧物流、跨境电商等新兴领域的就业竞争力,以实现教育供给与市场需求的动态平衡。此外,高职院校还应加强师资队伍建设,推动教师深入企业一线实践锻炼,提升“双师型”教师比例,鼓励教师参与企业技术研发项目,将产业一线的实践经验与技术成果转化为教学资源,从而提升教学的针对性与实效性。这有助于提升高职院校人才培养质量,增强其社会认可度与竞争力,实现可持续发展。

（三）助力产业高质量发展

产教融合是职业教育的核心办学模式,也是提升高职人才岗位适配性的关键路径。当前,校企合作不深入、协同育人机制不完善等问题制约了产教融合的成效,导致企业参与人才培养的积极性不高,人才培养与企业岗位需求脱节。本研究可明确企业岗位对高职人才就业能力的具体要求,为校企协同育人提供共同依据。基于研究成果,高职院校可与企业共同制定人才培养方案、共建课程体系、共建实训基地,实施“订单班”“现代学徒制”等实质性校企合作项目,实现人才培养与企业岗位需求的精准对接。在协同育人机制构建方面,应建立校企共建的人才培养质量评价体系,将企业岗位能力要求作为评价核心指标,由校企双方共同开展学生就业能力评价,确保人才培养质量符合企业实际需求。同时,要推

动校企资源共享,鼓励企业将最新生产设备、技术标准引入学校实训基地,学校为企业提供技术研发、员工培训等服务,形成校企互利共赢的合作格局。此外,还应发挥行业协会的桥梁纽带作用,推动行业标准与人才培养标准的衔接,引导行业企业深度参与高职教育人才培养全过程,从专业设置论证、课程体系构建到实训教学指导、就业推荐等各个环节发挥作用。这不仅可帮助企业快速招到符合岗位要求的优秀人才,提高招聘效率与员工素质,降低企业人才培养成本,还能推动产业技术技能水平的提升,助力产业高质量发展。

(四) 维护社会和谐稳定

就业是最基本的民生,事关人民群众切身利益与社会稳定发展。高职毕业生作为新增劳动力的重要组成部分,其就业状况直接影响社会就业大局。当前,大量高职毕业生就业质量不高、岗位适配性不足,不仅造成人力资源的浪费,还可能引发一系列社会问题。通过本研究,可有效提升高职学生就业能力与岗位适配性,促进其充分就业与高质量就业,从而缓解社会就业压力,减少社会矛盾。同时,高职毕业生在合适的岗位上发挥专业技能,为企业创造价值,推动产业发展,可进一步促进经济社会发展,形成就业质量提升与产业发展的良性循环,维护社会和谐稳定。

三、理论价值

(一) 丰富高职教育就业能力研究体系

当前,国内学者对职业教育学生就业能力的研究主要集中在评价指标体系构建、评价方法探讨等方面,但在就业能力结构的系统性剖析、核心构成要素的精准界定以及与产业需求的动态适配性研究等方面仍存在不足。现有研究多聚焦宏观影响分析,缺乏对就业能力结构的深度解构,且部分研究忽视了数字经济时代对就业能力的新要求,研究成果的实践指导性较弱。本研究立足产业转型升级与数字经济发展背景,系统剖析高职教育人才就业能力的核心构成要素,厘清各要素之间的内在逻辑关系,构建科学、全面的就业能力结构体系。在研究视角上,突破以往单一从学校或学生视角的研究局限,融入企业、产业等多元视角,结合不同产业、不同岗位的差异化需求,构建动态适配的就业能力结构模型,弥补现有研究在视角完整性与动态性方面的不足。同时,本研究将数字素养、跨界协作能力等新兴能力要素纳入就业能力结构体系,丰富了高职教育就业能力研究的理

论内涵。此外,本研究还将探讨就业能力各构成要素的培养路径与保障机制,使研究成果不仅具有理论价值,还具备较强的实践指导性,为后续相关研究提供可借鉴的研究框架与分析思路,进一步完善职业教育理论体系。

（二）为人才培养改革提供理论指引

高职教育人才培养改革需要科学的理论作为支撑,否则改革将缺乏方向与依据,难以取得实效。本研究通过明确高职人才就业能力结构,揭示就业能力培养与人才培养各环节之间的内在联系,可为高职院校的人才培养改革提供清晰的理论指引。例如,研究成果可指导高职院校构建以就业能力为导向的课程体系、教学模式与评价机制,明确各教学环节的核心目标与实施路径。同时,本研究可为职业教育相关政策的制定提供理论参考,推动政府、学校、企业协同推进高职教育改革,形成人才培养改革的合力。

（三）推动职业教育理论本土化发展

国外对职业教育学生就业能力的研究起步较早,德国、澳大利亚等国家已形成相对成熟的理论体系和实践经验,注重对学生职业素养、职业技能和职业精神等方面的全面评价。但国外研究成果难以完全适配我国的产业发展背景与高职教育实际情况,需要进行本土化转化与创新。本研究在借鉴国际先进理论经验的基础上,结合我国产业转型升级与高职教育发展的现实需求,构建符合我国国情的高职人才就业能力结构体系。这有助于推动我国职业教育理论的本土化发展,增强我国职业教育理论的自主性与话语权,为世界职业教育发展贡献中国智慧。

高职教育人才就业能力结构研究立足产业转型升级、就业市场变革与数字经济发展的时代背景,兼具破解就业质量与岗位适配性难题的现实意义和丰富职业教育理论体系的理论价值。当前,高职教育人才培养与产业需求适配不足的矛盾客观存在,这一研究的开展既是响应国家职业教育提质培优战略的必然要求,也是赋能学生成长、助力产业升级、维护社会稳定的关键举措。后续研究将基于本章节奠定的理论与现实基础,进一步深入剖析高职教育人才就业能力的核心构成维度,探索科学可行的培养路径与保障机制,为推动高职教育高质量发展、培育更多符合产业需求的高素质技术技能人才提供更为具体的支撑,最终实现高职教育与经济社会发展的深度融合、协同共进。

第二节 就业能力结构的概念界定

概念界定是学术研究的逻辑起点,精准厘清就业能力结构的核心内涵、核心特征与界定依据,是开展高职教育人才就业能力结构研究的基础前提。当前,学界对就业能力的研究成果丰硕,但针对高职教育场景下就业能力结构的系统性界定仍存在表述不一、内涵模糊等问题,未能充分适配高职教育技术技能人才培养的类型特征与职业岗位的实际需求。

一、核心概念

高职教育人才就业能力结构并非单一能力要素的简单叠加,而是以职业岗位需求为导向,由专业能力、通用能力、职业素养三大核心要素有机融合形成的动态能力体系。三大要素相互支撑、相互渗透,共同构成了高职毕业生适应职业岗位要求、实现职业发展的核心能力基础,其内涵界定需紧密贴合高职教育培养高素质技术技能人才的核心目标。

(一) 专业能力

专业能力是就业能力结构的核心支撑,是高职毕业生从事特定职业岗位所必须具备的核心技术技能与专业知识储备,也是区分不同职业领域人才的关键标识。其核心内涵包括对专业基础理论知识的理解与应用能力,对岗位核心操作技能的熟练掌握与运用能力,以及对产业领域新技术、新工艺、新规范的学习与适配能力。与普通高等教育相比,高职教育的专业能力更强调实践性与应用性,不追求理论知识的深度钻研,而是聚焦职业岗位的实际操作需求,要求毕业生能够快速上手完成岗位核心工作任务。例如,机械制造类专业毕业生需具备数控设备操作、零件加工工艺编制、设备日常维护等专业能力;电子商务类专业毕业生需具备店铺运营、产品推广、客户服务等专业能力。专业能力的形成依赖于高职院校系统的专业课程教学与针对性的实践实训环节,是高职教育人才培养的核心落脚点。

(二) 通用能力

通用能力是就业能力结构的基础保障,是高职毕业生在各类职业岗位中均可通用的综合性能力,能够支撑毕业生适应不同岗位的转换需求,提升职业发展的灵活性与可持续性。其核心内涵涵盖沟通协作能力、问题解决能力、学习能力、数字化应用能力等多个维度。沟通协作能力是指毕业生与同事、客户、上级进行

有效信息传递,开展团队协作完成工作任务的能力;问题解决能力是指毕业生在工作过程中发现问题、分析问题,并运用现有知识与技能提出解决方案的能力;学习能力是指毕业生主动获取新知识、新技能,适应岗位需求变化与产业迭代发展的能力;数字化应用能力是指毕业生运用数字技术、信息工具完成工作任务的能力,是数字经济时代对高职人才的基本要求。通用能力具有较强的迁移性,不局限于特定职业领域,能够为高职毕业生的职业转型与终身发展提供核心支撑,是就业能力结构中不可或缺的重要组成部分。

(三) 职业素养

职业素养是就业能力结构的精神内核,是高职毕业生在职业活动中表现出的稳定的态度、价值观与行为规范,是影响毕业生职业稳定性、职业发展高度的关键因素。其核心内涵包括职业道德、职业态度、责任意识、敬业精神、诚信品质等多个方面。职业道德要求毕业生遵守职业领域的行为规范与伦理准则,坚守职业底线;职业态度要求毕业生具备积极主动、认真负责的工作态度,勇于承担工作责任;敬业精神要求毕业生对所从事的职业抱有敬畏之心,精益求精提升工作质量;诚信品质要求毕业生在职业活动中诚实守信,维护职业信誉。与专业能力和通用能力相比,职业素养具有内隐性与长期性,难以通过短期教学快速培养,需要高职院校将素养培育融入人才培养全过程,通过课程教学、实践实训、校园文化建设等多种途径潜移默化地塑造,同时也需要毕业生在职业实践中不断锤炼与提升。

二、结构特征

高职教育人才就业能力结构作为有机融合的能力体系,并非三大要素的机械叠加,而是呈现出要素关联性、岗位适配性、动态发展性三大核心特征,这些特征充分体现了高职教育的类型属性与职业教育的本质规律,也决定了就业能力结构研究的核心方向。

(一) 要素关联性

要素关联性是指就业能力结构中的专业能力、通用能力、职业素养三大要素相互依存、相互作用,形成不可分割的有机整体。一方面,专业能力的有效发挥依赖于通用能力与职业素养的支撑,缺乏良好的沟通协作能力,即使具备扎实的专业技能,也难以在团队工作中高效完成任务;缺乏敬业精神与责任意识,专业

能力的运用可能会偏离职业规范,影响工作质量。另一方面,通用能力与职业素养能够促进专业能力的提升,较强的学习能力可以帮助毕业生快速掌握专业领域的新技术、新技能,提升专业能力水平;良好的职业素养能够激发毕业生主动提升专业能力的内在动力,形成“素养引领能力提升”的良性循环。三大要素的关联性决定了高职教育在人才培养过程中,不能孤立地培养某一种能力,而应注重三大要素的协同培育,构建全方位、一体化的就业能力培养体系。

（二）岗位适配性

岗位适配性是指就业能力结构的构成要素与内涵要求需紧密贴合职业岗位的实际需求,能够精准匹配岗位对人才能力与素养的核心要求。高职教育的核心目标是培养符合产业需求的高素质技术技能人才,这就决定了其就业能力结构必须以职业岗位需求为导向,不同职业领域、不同岗位类型对就业能力三大要素的侧重点与具体要求存在差异。例如,技术操作类岗位更强调专业能力的熟练度与精准度;管理服务类岗位更强调通用能力中的沟通协作能力与问题解决能力;所有岗位均对职业素养中的诚信品质、责任意识有基本要求。就业能力结构的岗位适配性要求高职院校在人才培养过程中,深入调研产业岗位需求,明确不同专业对应的岗位能力要求,据此优化课程体系与培养方案,确保毕业生就业能力与岗位需求精准对接,提升岗位适配效率与职业稳定性。

（三）动态发展性

动态发展性是指就业能力结构并非固定不变的静态体系,而是随着产业升级、技术迭代、岗位变革而不断调整优化的动态体系。在产业转型升级与数字经济发展的背景下,职业岗位的内涵与要求不断变化,新兴岗位不断涌现,传统岗位不断迭代,这就要求高职教育人才就业能力结构随之动态调整。例如,随着制造业数字化转型,传统机械加工岗位对专业能力的要求从单纯的设备操作能力,新增了工业机器人编程、生产数据监测与分析等数字化技能;随着电子商务行业的发展,电商运营岗位对通用能力的要求从单纯的店铺管理能力,新增了直播运营、新媒体推广等新兴能力。就业能力结构的动态发展性要求高职院校建立常态化的产业岗位需求调研机制,及时跟踪产业发展动态与岗位能力变化,持续优化人才培养体系,确保毕业生就业能力能够适应产业发展与岗位变革的需求,为其终身职业发展提供支撑。

三、界定依据

对高职教育人才就业能力结构的概念界定，并非主观臆断的结果，而是基于高职教育类型特征、职业岗位需求、终身发展需求三大核心依据，结合学术研究规范与实践发展要求形成的系统性界定。三大依据相互支撑，共同确保了概念界定的科学性、合理性与实践性。

（一）基于高职教育类型特征

高职教育作为高等教育的重要类型，具有鲜明的职业性、实践性与应用性特征，其人才培养目标与培养模式区别于普通高等教育，这是界定就业能力结构的核心依据。从培养目标来看，高职教育以培养高素质技术技能人才为核心目标，重点培养学生的实践操作能力与岗位适应能力，这就决定了其就业能力结构必须突出专业能力的实践性与应用性，避免过度强调理论研究能力；从培养模式来看，高职教育推行产教融合、校企合作的办学模式，强调“做中学、学中做”，这就要求就业能力结构的界定需融入企业岗位对人才的实际要求，注重专业能力、通用能力与职业素养的协同培育；从教育定位来看，高职教育服务区域经济发展，其专业设置与人才培养需紧密贴合区域产业需求，这就要求就业能力结构的界定需兼顾区域产业特色，确保毕业生就业能力能够适配区域产业岗位需求。基于高职教育类型特征界定就业能力结构，能够确保概念界定符合高职教育的本质规律，为人才培养提供精准导向。

（二）基于职业岗位需求

职业岗位是高职毕业生就业的核心载体，岗位对人才能力与素养的实际需求是界定就业能力结构的根本依据。职业岗位需求直接决定了就业能力结构的核心构成与内涵要求，脱离岗位需求的就业能力结构界定必然缺乏实践价值。通过深入调研不同产业、不同岗位的人才需求，能够明确岗位对专业能力、通用能力、职业素养的具体要求，确保就业能力结构的界定精准对接岗位实际。例如，通过对智能制造领域岗位的调研，明确岗位对数控加工、机器人运维等专业能力，以及数字化应用、团队协作等通用能力的需求，据此界定相关专业毕业生的就业能力结构；通过对现代服务业岗位的调研，明确岗位对沟通服务、问题解决等通用能力，以及诚信品质、敬业精神等职业素养的需求，优化就业能力结构的内涵界定。基于职业岗位需求界定就业能力结构，能够确保研究成果具备较强的实践指

导性，帮助高职院校精准培养符合企业需求的人才，提升毕业生就业质量。

（三）基于终身发展需求

高职教育不仅要培养毕业生适应初次就业的能力，更要为其终身职业发展提供支撑，这是界定就业能力结构的重要依据。在产业迭代加速、职业岗位频繁变革的背景下，单一的专业技能已难以支撑毕业生的终身职业发展，必须培养其具备可持续发展的核心能力。因此，在界定就业能力结构时，除了关注专业能力等岗位适配性能力外，还需重视通用能力与职业素养的培育，这些能力具有较强的迁移性与适应性，能够帮助毕业生在职业转型、岗位晋升过程中快速适应新的岗位要求。例如，学习能力能够支撑毕业生持续获取新知识、新技能，适应产业技术迭代与岗位变革；沟通协作能力与职业素养能够帮助毕业生建立良好的职业人际关系，提升职业发展潜力。基于终身发展需求界定就业能力结构，能够突破“只为初次就业培养能力”的局限，实现高职教育从“就业导向”向“终身发展导向”的延伸，提升教育培养的长远价值。

高职教育人才就业能力结构是基于高职教育类型特征、职业岗位需求与终身发展需求，由专业能力、通用能力、职业素养有机融合形成的动态能力体系，具有要素关联性、岗位适配性、动态发展性三大核心特征。精准界定其核心概念、结构特征与界定依据，能够为后续深入研究就业能力的培养路径与保障机制奠定坚实的理论基础，也为高职院校优化人才培养体系、提升人才培养质量提供明确的方向指引。

第三节 国内外研究现状

系统梳理国内外高职教育人才就业能力相关研究成果，是明确研究定位、弥补研究缺口、确立研究方向的重要前提。随着全球产业转型升级与职业教育改革的深入推进，就业能力已成为国内外职业教育领域的研究热点。国外在就业能力结构理论构建与实践探索方面起步较早，形成了一批具有借鉴价值的成果；国内研究则紧密结合我国高职教育发展实际，聚焦就业能力培养的现实问题展开探索，但仍存在诸多待完善的领域。

一、国外研究进展

国外对职业教育就业能力的研究始于 20 世纪中后期，经过数十年的发展，已形成较为完善的理论体系与丰富的实践经验，研究聚焦就业能力结构解析与培养路径创新两大核心方向，成果具有较强的系统性与实践指导性。

（一）就业能力结构研究成果

国外学界普遍认为就业能力是多维度能力要素的有机综合体，而非单一技能的叠加，相关研究形成了多元化的结构模型。早期研究以英国学者福格蒂的“三维能力模型”为代表，将就业能力划分为专业技能、过程技能与个人特质三大维度，其中专业技能是核心基础，过程技能包括沟通协作、问题解决等通用能力，个人特质则涵盖职业态度、责任意识等素养要素，该模型首次明确了就业能力的多维度构成，为后续研究奠定了理论基础。

随着产业发展与技术迭代，就业能力结构模型不断优化。美国学者斯奈德结合数字经济发展背景，提出“技术－认知－伦理”三维就业能力结构，将数字化技能、批判性思维与职业伦理纳入核心要素，强调数字时代就业能力的复合型特征。经济合作与发展组织在《2024 年教育概览》中提出的就业能力评估框架，则进一步将可持续学习能力、职业迁移能力纳入结构体系，凸显了终身发展导向下就业能力的动态性内涵。此外，德国学者基于二元制职业教育实践，构建了“专业能力－方法能力－社会能力”三位一体的就业能力结构，其中方法能力强调解决实际问题的流程化思维，社会能力则聚焦团队协作与职业沟通，该结构模型与德国二元制教育模式高度适配，成为德国职业教育人才培养的核心指引。

（二）培养路径实践经验

国外在就业能力培养路径方面形成了多元化的实践模式，核心在于构建政府、院校、企业协同联动的培养机制，实现教育与产业需求的精准对接。德国二元制职业教育模式是就业能力培养的典型代表，其核心在于院校与企业深度合作，将人才培养过程分为院校理论教学与企业实践培训两个阶段，企业全程参与人才培养方案制定、课程开发与教学评价，确保学生专业能力与企业岗位需求精准匹配。德国联邦教研部与企业联合发布的《德国教育 2024》明确提出，未来将进一步强化二元制教育的数字化转型，在培养方案中融入工业机器人运维、数字化生产管理新兴技能培训内容，提升学生适应数字经济发展的能力。

除二元制模式外,国外还形成了多种特色培养路径。澳大利亚推行的“培训包”制度,由行业协会主导制定职业能力标准,院校依据标准开展课程设置与教学实施,确保人才培养与行业需求的动态适配;欧盟在 Erasmus+ 项目资助下建立的职业卓越中心,聚焦新兴产业领域开展高质量职业教育培训,通过跨院校、跨区域合作,培养适应产业升级需求的复合型技能人才。此外,国际劳工组织与微软合作开展的“职业培训教师人工智能技能提升”项目,通过提升教师数字素养间接推动学生就业能力升级,形成了“师资赋能-学生能力提升”的间接培养路径。这些实践模式均凸显了产教融合、校企协同在就业能力培养中的核心作用,为全球职业教育就业能力培养提供了可借鉴的经验。

二、国内研究现状

国内对高职教育就业能力的研究始于 21 世纪初,随着我国高职教育规模的扩大与就业问题的凸显,相关研究关注度持续提升。国内研究紧密结合我国高职教育“职业性、实践性、应用性”的类型特征,聚焦就业能力培养的现实需求展开,形成了明确的研究方向与一批具有实践价值的成果,但同时也存在诸多研究缺口。

(一) 主要研究方向与核心成果

国内研究主要围绕三大方向展开,形成了对应的核心成果。一是就业能力结构与评价体系研究。学者们普遍借鉴国外多维度结构理论,结合我国高职教育实际优化就业能力结构模型。多数研究认为我国高职毕业生就业能力由专业能力、通用能力、职业素养三大核心要素构成,部分学者结合新质生产力发展需求,将数字化技能、创新能力纳入结构体系,形成了更具本土适应性的结构模型。在评价体系构建方面,研究多采用德尔菲法、层次分析法等,构建包含一级、二级指标的就业能力评价框架,为就业能力水平评估提供了量化工具。

二是就业能力培养路径与策略研究。这是国内研究的核心热点,研究聚焦院校教育教学改革、产教融合深化、就业服务优化等关键环节展开。在教育教学改革方面,学者们提出重构课程体系、强化实践教学、提升师资队伍双师素养等策略,主张构建“理论教学-实践实训-素养培育”一体化培养体系;在产教融合方面,研究关注校企合作机制完善,提出推行订单班、现代学徒制、共建实训基地等合作模式,强化企业在人才培养中的参与度;在就业服务方面,研究指出需优化职业指导课程,提升就业指导的针对性与个性化,帮助学生树立正确就业观

念，提升求职能力。

三是就业能力影响因素研究。学者们从院校、企业、个人、社会四个维度展开实证分析，明确了各维度因素对就业能力的影响机制。研究发现，院校课程设置合理性、实践教学质量、师资双师水平是影响学生专业能力提升的关键院校因素；企业实践岗位质量、指导教师水平是影响实践能力培养的核心企业因素；个人学习主动性、职业规划清晰度则直接影响就业能力提升效果；社会对高职教育的认知偏见、就业市场环境则通过影响培养资源配置与就业机会获取，间接影响就业能力培育成效。

（二）存在的研究缺口

尽管国内研究取得了一定成果，但仍存在诸多待弥补的缺口。其一，研究视角存在局限，缺乏多主体协同视角。现有研究多单一聚焦院校层面的培养策略，对政府政策引导、行业标准引领、企业深度参与的协同机制研究不足，未能充分揭示多主体联动在就业能力培养中的作用机制，研究成果的系统性与全面性不足。其二，结构研究缺乏动态适配性。多数研究构建的就业能力结构模型较为静态，未能充分结合产业转型升级与数字经济发展的动态需求，对新兴产业领域就业能力的特殊要求关注不足，也未充分考虑区域产业差异对就业能力结构的影响，导致研究成果的实践适配性有限。其三，实证研究深度与广度不足。现有实证研究多采用小范围问卷调查或案例分析，样本覆盖面有限，缺乏跨区域、跨专业的大规模实证研究，难以精准揭示不同类型高职毕业生就业能力的差异特征与培养规律；同时，实证研究多聚焦就业能力培养的短期效果，对毕业生职业发展阶段的长期效果追踪研究不足，难以全面评估培养策略的有效性。其四，国际经验本土化转化研究不足。现有研究多简单借鉴国外理论模型与实践模式，未能充分结合我国高职教育管理体制、产业发展特色进行本土化改造，导致部分借鉴成果在实践中难以落地，缺乏可操作性。

三、研究趋势预判

结合国内外研究现状与产业发展、教育改革的现实需求，未来高职教育人才就业能力研究将呈现多维度、动态化、实证化的核心趋势，研究焦点将进一步聚焦实践痛点，提升研究的系统性与实践指导性。

（一）多维度研究趋势

未来研究将突破单一视角局限，转向多维度、多主体协同研究。一方面，研究将整合院校、政府、行业、企业、个人等多主体视角，系统分析各主体在就业能力培养中的角色定位与互动机制，探索构建多主体协同育人体系，弥补现有研究视角单一的不足。另一方面，研究将拓展研究维度，不仅关注就业能力的构成与培养，还将结合绿色转型、数字化转型需求，深入研究绿色技能、数字技能与传统就业能力的融合路径，以及职业伦理、数据安全等新兴素养的培育机制，丰富就业能力研究的内涵。此外，研究还将关注不同群体高职毕业生的就业能力差异，开展针对性研究，提升研究成果的精准性。

（二）动态化研究趋势

动态适配产业发展需求将成为未来研究的核心导向。随着产业迭代速度加快，职业岗位需求的动态变化特征日益凸显，未来研究将建立就业能力结构与产业需求的动态关联机制，通过常态化产业岗位需求调研，实时追踪岗位能力要求变化，构建动态调整的就业能力结构模型。同时，研究将关注就业能力培养体系的动态优化，探索建立“产业需求调研－培养方案调整－教学实施－效果评估”的闭环动态机制，确保人才培养与产业需求的实时适配。此外，动态能力评估模型将成为研究热点，通过引入数字化技术，构建能够实时追踪学生能力成长轨迹的评估体系，提升就业能力评估的时效性与精准性。

（三）实证化研究趋势

实证研究将进一步深化，成为未来研究的主要范式。一是扩大实证研究范围，开展跨区域、跨专业、大规模的调研与案例研究，精准揭示不同区域产业特色、不同专业类型下高职毕业生就业能力的培养规律，提升研究成果的普适性。二是创新实证研究方法，结合大数据、人工智能等技术，通过分析学生学习轨迹数据、实训数据、就业数据等，开展长期追踪研究，全面评估就业能力培养的短期效果与长期影响，提升研究成果的科学性。三是强化实践导向的实证研究，聚焦校企合作、课程改革、实训基地建设等实践环节，开展行动研究，通过“实践－反思－优化”的循环，探索可复制、可推广的就业能力培养路径，提升研究成果的实践指导性。

国外研究为我国提供了可借鉴的理论模型与实践经验，国内研究则立足本土实际形成了阶段性成果，但仍存在诸多缺口。未来研究需在借鉴国外先进经验的

基础上,结合我国高职教育发展实际与产业转型需求,朝着多维度、动态化、实证化方向推进,聚焦多主体协同育人、动态适配产业需求等核心问题展开深入探索,为提升我国高职教育人才就业能力、推动高职教育高质量发展提供有力支撑。

第四节 研究内容与方法

明确研究内容、选择科学适配的研究方法,是保障研究顺利推进、提升研究成果质量与可信度的核心前提。基于前文对研究背景、概念界定及国内外研究现状的梳理,本研究聚焦高职教育人才就业能力提升的核心诉求,确定四大核心研究内容;结合研究目标与内容特征,综合采用多种研究方法,构建“内容导向—方法适配—逻辑闭环”的研究框架。

一、研究核心内容

本研究立足高职教育类型特征与产业发展需求,围绕就业能力“是什么、如何评、受何影响、怎么提升”的核心逻辑,聚焦就业能力构成要素、评价体系、影响因素、提升路径四大核心内容展开,形成系统性的研究脉络。

(一) 高职教育人才就业能力构成要素解析

在已有概念界定的基础上,进一步细化高职教育人才就业能力的核心构成要素,明确各要素的核心内涵与具体表征。结合数字经济发展与产业转型升级背景,重点厘清专业能力、通用能力、职业素养三大核心维度下的次级要素构成,明确各次级要素的核心要求。同时,分析不同产业领域、不同职业岗位对就业能力构成要素的差异化需求,揭示各要素之间的内在关联机制,构建适配产业发展需求的高职教育人才就业能力构成体系,为后续评价体系构建与提升路径设计奠定基础。

(二) 高职教育人才就业能力评价体系构建

以就业能力构成要素为核心,构建科学、可行的高职教育人才就业能力评价体系。明确评价体系的核心目标与设计原则,确定评价指标的筛选标准,从专业能力、通用能力、职业素养三大维度拆解形成层级清晰的评价指标体系。合理设定各评价指标的权重,选择适配的评价方法与工具,制定具体的评价实施流程。同时,对评价体系的科学性、合理性与可操作性进行检验与优化,形成能够精准

反映高职毕业生就业能力水平的评价工具，为就业能力现状诊断与提升效果评估提供量化支撑。

（三）高职教育人才就业能力影响因素识别与分析

系统识别影响高职教育人才就业能力形成与提升的关键因素，厘清各因素的影响路径与作用机制。从多主体视角出发，梳理院校、政府、行业、企业、个人五大主体相关因素对就业能力的影响。重点分析院校人才培养模式、课程体系设置、实践教学质量、师资队伍水平等院校因素；政府政策支持、资源配置等政策因素；行业标准引领、产业发展水平等行业因素；企业参与深度、实践指导质量等企业因素；以及个人学习主动性、职业规划能力等个人因素。通过系统分析，明确各核心影响因素的主次关系与交互作用，为精准设计提升路径提供依据。

（四）高职教育人才就业能力提升路径设计

基于构成要素解析、评价体系与影响因素分析结果，结合高职教育发展实际，设计多维度、协同化的高职教育人才就业能力提升路径。从院校教育教学改革视角，提出课程体系优化、实践教学强化、师资队伍建设和、素养培育融入等具体策略；从产教融合视角，探索政府引导、行业主导、校企深度协同的育人机制创新；从个人发展视角，提出学生自主提升能力的具体建议；从政策保障视角，明确政府在资源配置、政策扶持、环境营造等方面的支撑措施。构建“多主体协同、全流程覆盖、动态化调整”的提升路径体系，确保路径的针对性、可行性与有效性。

二、主要研究方法

为实现研究目标、精准解决研究问题，本研究结合四大核心研究内容的特征，综合采用文献研究法、问卷调查法、案例分析法、实证研究法四种研究方法，形成“理论梳理－现状调研－案例验证－实证检验”的研究闭环，保障研究成果的科学性与实践指导性。

（一）文献研究法

文献研究法是本研究开展的基础方法，贯穿研究全过程。通过系统检索国内外关于高职教育、就业能力结构、就业能力培养、职业教育评价等相关领域的文献资料，包括学术专著、期刊论文、学位论文、政策文件、行业报告等。对检索到的文献进行分类、整理与分析，梳理国内外研究现状、核心成果与研究缺口，明确就业能力相关概念的内涵与外延，借鉴已有的研究框架与理论模型。在此基

础上，确立本研究的核心定位与研究思路，为研究内容的细化、评价体系的构建提供理论支撑，同时避免研究重复，确保研究的创新性与针对性。

（二）问卷调查法

问卷调查法主要用于高职教育人才就业能力现状调研、影响因素识别与评价体系检验。结合就业能力构成要素与影响因素分析结果，设计针对性的调查问卷，问卷对象涵盖高职毕业生、在校学生、高职院校教师、企业人力资源管理者及行业专家等多元群体。采用分层抽样的方式选取调研样本，确保样本的代表性与覆盖面。通过问卷发放、回收与数据整理，获取高职教育人才就业能力现状、各影响因素的实际作用情况等一手数据。运用统计分析工具对数据进行描述性统计、相关性分析等，为就业能力构成要素优化、影响因素识别及评价体系检验提供数据支撑。

（三）案例分析法

案例分析法用于验证提升路径的可行性与有效性，为路径优化提供实践依据。选取国内在高职教育人才就业能力培养方面具有代表性的院校、企业或产教融合项目作为研究案例，案例选取遵循典型性、针对性与可借鉴性原则，涵盖不同区域、不同专业类型的高职院校及不同产业领域的合作企业。通过实地走访、深度访谈、资料收集等方式，系统梳理案例单位在就业能力培养中的具体做法、实施流程、核心成效与存在问题。对案例进行深入剖析，总结可复制、可推广的经验，验证本研究设计的提升路径的实践适配性，并结合案例分析结果对提升路径进行优化完善。

（四）实证研究法

实证研究法是保障研究成果科学性的核心方法，主要用于就业能力影响因素分析与提升路径效果检验。基于问卷调查获取的一手数据，构建实证分析模型，运用回归分析、结构方程模型等统计方法，量化分析各影响因素对就业能力的影响程度与作用路径，明确核心影响因素。同时，选取部分高职院校开展提升路径的试点应用，通过设置实验组与对照组，追踪试点院校学生就业能力的变化情况，结合问卷调查、访谈等方式收集试点数据，对提升路径的实施效果进行实证检验。根据实证结果进一步优化提升路径，确保研究成果能够有效指导实践。

三、方法应用逻辑

本研究各研究方法并非孤立使用，而是遵循“理论铺垫－现状研判－实践验证－结论输出”的核心逻辑，形成相互支撑、协同联动的方法应用体系，确保研究过程的规范性与研究成果的可信度。

（一）方法应用的阶段适配性

在研究初期的理论梳理阶段，以文献研究法为核心，通过系统梳理国内外相关文献，厘清研究基础，明确研究边界与核心问题，为研究内容的确定与研究框架的构建提供理论支撑。在研究中期的现状调研与因素识别阶段，以问卷调查法为核心，结合文献研究成果设计问卷，开展大规模调研，获取一手数据，精准研判高职教育人才就业能力现状与核心影响因素；同时，同步开展案例分析的前期准备工作，筛选典型案例并收集初步资料。在研究后期的路径设计与验证阶段，以案例分析法与实证研究法为核心。通过深入分析典型案例，总结实践经验，为提升路径设计提供实践参考；基于问卷调查数据开展实证分析，量化验证影响因素，为路径设计提供数据支撑；在提升路径设计完成后，通过实证研究法开展试点检验，结合案例分析结果与试点数据，对提升路径进行优化完善。最后，综合各方法的研究结果，形成最终的研究结论与政策建议。

（二）方法应用的协同互补性

各研究方法在应用过程中形成协同互补的关系，弥补单一方法的局限性。文献研究法为其他方法的开展提供理论基础与研究框架，确保问卷调查的科学性、案例选择的典型性与实证研究的针对性；问卷调查法获取的大规模数据能够为实证研究提供数据支撑，同时也能为案例分析提供宏观背景参考；案例分析法能够深入挖掘实践中的具体做法与成效，弥补问卷调查法对微观实践洞察不足的缺陷；实证研究法通过量化分析与试点检验，能够验证案例分析结论的普适性，提升研究成果的科学性与可靠性。

（三）方法应用的质量控制

为保障研究方法应用的科学性与规范性，在研究过程中实施严格的质量控制措施。在文献研究方面，制定规范的文献检索策略，明确检索范围、关键词与数据库，确保文献收集的全面性与代表性；对文献进行严格的筛选与评价，优先选取核心期刊、权威著作等高质量文献。在问卷调查方面，采用专家咨询法优化问

卷设计,开展预调查并修订问卷,确保问卷的信度与效度;规范抽样过程,扩大样本覆盖范围,提高样本代表性;严格把控问卷发放与回收流程,对回收问卷进行有效性检验。

在案例分析方面,建立明确的案例筛选标准,确保案例的典型性;采用多源数据收集方式,通过实地走访、深度访谈、资料查阅等多种途径获取案例数据,保障数据的真实性与全面性;对案例数据进行三角验证,提升案例分析结论的可信度。在实证研究方面,规范数据处理流程,采用专业统计软件进行数据分析,确保分析结果的准确性;严格遵循实证研究的规范流程,明确研究假设、变量定义与模型构建逻辑,确保实证研究的严谨性。通过全方位的质量控制,保障研究方法的科学应用,提升研究成果的质量。

本研究聚焦四大核心研究内容,综合运用多种研究方法,通过科学的方法应用逻辑构建研究闭环。这一研究设计既能够保障研究的理论深度,又能确保研究成果的实践指导性,为深入探索高职教育人才就业能力提升路径、推动高职教育高质量发展提供有力的研究支撑。

第五节 本书结构安排

科学合理的结构安排是保障研究系统性与逻辑性的关键,也是实现研究目标、凸显研究价值的重要前提。本书以高职教育人才就业能力提升为核心主线,遵循“理论奠基-现状研判-问题剖析-路径构建-实践验证”的全链条研究逻辑,构建层级清晰、内容关联紧密的章节体系。

一、整体框架

本书整体框架以“解决高职教育人才就业能力提升难题”为核心目标,围绕“理论基础构建-现实状况分析-核心问题拆解-提升路径设计-实践效果验证”的全链条逻辑展开,形成“理论-实践-应用”三位一体的研究体系。整体框架分为五大核心模块,各模块层层递进、环环相扣,确保研究从理论到实践的完整闭环,同时兼顾研究的深度与广度。

(一) 理论基础模块

理论基础模块为全书研究奠定理论根基,明确研究的核心概念与理论支撑。

该模块聚焦高职教育人才就业能力的核心内涵与研究基础，通过梳理相关理论成果、界定核心概念，构建研究的理论框架。核心内容包括高职教育类型特征与人才培养目标解析、就业能力相关理论梳理、就业能力结构的概念界定等。通过该模块的研究，厘清研究边界，明确研究的理论起点，为后续现状分析与路径构建提供理论指引，避免研究偏离核心方向。

（二）现状分析模块

现状分析模块是开展问题导向研究的前提，旨在精准研判高职教育人才就业能力的现实状况与核心制约因素。该模块基于多主体视角，结合实证调研与文献梳理，系统分析高职毕业生就业能力现状、产业岗位对就业能力的需求特征，以及当前高职教育人才培养与就业能力提升工作中存在的问题。同时，深入剖析影响就业能力提升的多元因素及作用机制，为后续提升路径的精准设计提供现实依据，确保研究能够直击实践痛点。

（三）问题剖析模块

问题剖析模块在现状分析的基础上，进一步聚焦核心矛盾与关键问题，深化对高职教育人才就业能力提升困境的认知。该模块重点剖析当前高职教育人才就业能力培养中存在的核心问题，包括就业能力结构与产业需求适配不足、人才培养模式与就业能力提升需求脱节、产教协同育人机制不完善、就业能力评价体系不科学等。同时，深入分析问题产生的根源，包括教育理念偏差、资源配置不合理、多主体协同机制缺失等，为提升路径设计提供靶向性指引。

（四）路径构建模块

路径构建模块是本书研究的核心成果输出部分，旨在提出系统性、可操作的高职教育人才就业能力提升路径。该模块基于理论基础与现状问题分析结果，结合多主体协同育人理念，从院校教育教学改革、产教深度融合、个人能力提升、政策保障支撑等多个维度，构建多维度、协同化的就业能力提升路径体系。同时，明确各路径的实施要点、保障措施与推进步骤，确保路径的可行性与有效性。

（五）实践验证模块

实践验证模块旨在检验提升路径的实践效果，增强研究成果的实践指导性与可信度。该模块通过选取典型案例开展实证研究，将构建的提升路径在部分高职院校进行试点应用，追踪试点院校学生就业能力的变化情况，收集试点数据并进行系统分析。同时，结合案例分析结果，总结路径实施过程中的经验与不足，对

提升路径进行优化完善，形成可复制、可推广的实践成果，实现研究成果从理论到实践的转化。

二、章节关联

本书共分为八章，各章节围绕核心研究主线展开，形成“前后呼应、相互支撑、层层递进”的紧密关联关系。前序章节为后续章节提供理论基础与现实依据，后续章节在前序章节的基础上深化研究，推动研究从理论到实践的逐步深入，确保全书研究逻辑的连贯性与完整性。

（一）各章节核心内容

第一章为绪论，核心内容包括研究背景与意义、就业能力结构的概念界定、国内外研究现状、研究内容与方法、本书结构安排。本章旨在明确研究的时代背景与核心价值，厘清研究基础与研究脉络，为全书研究奠定基础。第二章为高职教育人才就业能力的理论基础，核心内容包括高职教育的类型特征与人才培养定位、就业能力相关理论梳理、就业能力结构的理论构建。本章旨在构建研究的理论框架，为后续研究提供理论支撑。

第三章为高职教育人才就业能力现状与需求分析，核心内容包括高职毕业生就业能力现状调研、产业转型升级背景下职业岗位对就业能力的需求特征、就业能力供需适配性分析。本章通过实证调研与系统分析，精准研判现实状况，为问题剖析提供现实依据。第四章为高职教育人才就业能力提升的制约因素分析，核心内容包括院校人才培养层面的制约因素、产教协同层面的制约因素、个人发展层面的制约因素、政策保障层面的制约因素，以及各因素的交互作用机制。本章深入拆解核心问题，为路径构建提供靶向指引。

第五章为高职教育人才就业能力提升的路径构建，核心内容包括院校教育教学改革路径、产教深度融合协同育人路径、学生个人能力自主提升路径、政策保障支撑路径。本章构建多维度协同提升路径体系，是全书的核心研究成果。第六章为高职教育人才就业能力评价体系构建，核心内容包括评价体系的设计原则、评价指标的筛选与权重设定、评价方法的选择与实施流程。本章构建科学的评价工具，为就业能力现状诊断与提升效果评估提供支撑。

第七章为实践验证与案例分析，核心内容包括提升路径的试点应用方案设计、典型高职院校试点实践过程、试点效果数据收集与分析、案例经验总结与路径优

化。本章通过实证检验提升路径的有效性，推动研究成果的优化完善。第八章为结论与展望，核心内容包括全书研究结论总结、研究创新点提炼、研究不足与未来研究方向展望。本章对全书研究进行系统梳理，明确研究价值与后续研究方向。

（二）章节相互支撑关系

各章节之间形成紧密的支撑关系，共同构成完整的研究闭环。第一章绪论作为开篇章节，明确了研究的核心问题与研究框架，为后续所有章节的开展提供方向指引；第二章理论基础章节为第三章现状分析、第四章制约因素分析提供理论支撑，确保现状研判与问题剖析具有理论深度；第三章现状分析章节的研究成果为第四章制约因素分析提供现实依据，使问题剖析能够精准对接实践痛点；第四章制约因素分析的结论直接决定第五章提升路径构建的靶向性，确保路径设计能够有效解决核心问题。

第五章提升路径构建章节与第六章评价体系构建章节形成相互支撑关系，评价体系为提升路径的效果检验提供工具，提升路径的实施过程也为评价体系的优化提供实践参考；第七章实践验证章节以第五章提升路径与第六章评价体系为核心依据，通过试点应用检验两者的科学性与可行性，同时其研究成果又能反哺第五章与第六章，对提升路径与评价体系进行优化完善；第八章结论与展望章节则对前文所有章节的研究成果进行系统总结，提炼核心结论，同时基于前文研究不足提出未来研究方向，实现全书研究的闭环收尾。

三、预期目标

本书以解决高职教育人才就业能力提升难题为核心目标，致力于为高职教育人才培养改革提供兼具理论价值与实践指导性的研究成果，其预期目标主要体现在理论支撑、实践指导与政策参考三个层面，同时推动高职教育高质量发展与产业转型升级的协同共进。

（一）理论支撑目标

在理论层面，本书旨在丰富高职教育就业能力研究体系，构建适配产业发展需求的就业能力结构理论与提升理论。通过系统梳理相关理论成果，结合数字经济与产业转型升级背景，完善高职教育人才就业能力的概念界定与结构模型，弥补现有研究在动态适配性与多主体协同视角方面的不足。同时，深入剖析就业能力提升的内在机制，构建多维度协同的就业能力提升理论框架，为后续相关研究

提供理论参照与研究范式，推动高职教育理论体系的进一步完善。

（二）实践指导目标

在实践层面，本书旨在为高职院校人才培养改革提供精准、可操作的实践指引。通过构建的多维度就业能力提升路径体系，为高职院校优化课程体系、强化实践教学、提升师资水平、深化产教融合提供具体策略；为企业参与高职教育人才培养、开展实践指导提供明确方向；为高职学生自主提升就业能力提供科学方法。同时，通过实践验证形成的可复制、可推广的案例成果，能够直接指导各级高职院校开展就业能力提升工作，有效提升高职毕业生就业能力水平与岗位适配性，促进高质量就业。

（三）政策参考目标

在政策层面，本书旨在为政府制定高职教育相关政策提供科学参考。基于研究过程中发现的高职教育人才培养与就业能力提升的核心问题，结合提升路径构建成果，提出针对性的政策保障建议，包括资源配置优化、产教协同机制完善、评价激励政策制定等方面。为政府推动高职教育提质培优、深化产教融合、促进毕业生高质量就业提供决策依据，助力构建政府、院校、行业、企业协同推进的高职教育发展格局。

本书预期能够推动高职教育与产业发展的深度协同，通过提升高职毕业生就业能力，为产业转型升级提供高素质技术技能人才支撑，缓解产业人才缺口压力，实现高职教育高质量发展与产业转型升级的良性互动，最终为经济社会高质量发展贡献力量。

第二章 高职教育人才培养模式分析

第一节 高职教育发展历程

高职教育作为我国高等教育体系的重要组成部分，其发展历程与国家经济社会发展、产业结构调整及教育改革进程深度绑定。从初步探索到规模扩张，再到质量提升与内涵发展，高职教育历经数十年演进，逐步形成了契合我国国情的发展路径与人才培养特色。系统梳理高职教育发展阶段，总结各阶段核心特征，剖析演进背后的核心驱动因素，对于深刻理解高职教育人才培养模式的形成逻辑，优化未来人才培养改革方向具有重要意义。

一、发展阶段划分

结合国家政策导向、产业发展需求及高职教育自身发展规律，我国高职教育发展历程可划分为初步探索阶段、规模扩张阶段、质量提升阶段与内涵发展阶段四个核心阶段。各阶段依次递进，呈现出从“数量积累”到“质量提升”、从“外延发展”到“内涵建设”的演进脉络，每个阶段均承担着特定的时代使命，推动高职教育逐步走向成熟。

（一）初步探索阶段

初步探索阶段大致为 20 世纪 80 年代至 90 年代末，这一阶段是我国高职教育的起步时期。随着我国改革开放的深入推进，国民经济快速发展，制造业、服务业等领域对技术技能人才的需求初步显现，传统中等职业教育已难以满足产业发展对人才层次的需求，高职教育应运而生。这一阶段的核心任务是探索高职教育的办学定位、培养目标与基本办学模式，逐步建立高职教育体系框架。期间，国家通过试点办学、政策引导等方式，鼓励部分中等职业学校升格、普通高校举办高职教育，初步形成了多元化的高职教育办学格局，为后续发展奠定了基础。

（二）规模扩张阶段

规模扩张阶段为 21 世纪初至 2010 年左右，这一阶段高职教育进入快速发展

期。随着我国加入世界贸易组织，经济全球化进程加快，产业规模持续扩大，对高素质技术技能人才的需求急剧增长。同时，国家提出“大力发展职业教育”的战略部署，出台一系列政策支持高职教育发展，包括扩大招生规模、加大经费投入、完善办学条件等。在政策引导与市场需求的双重驱动下，高职教育院校数量、招生规模大幅增长，办学覆盖面不断扩大，逐步成为我国高等教育大众化的重要支撑力量，基本解决了技术技能人才供给不足的阶段性问题。

（三）质量提升阶段

质量提升阶段大致为 2010 年至 2020 年，这一阶段高职教育发展重心从规模扩张转向质量提升。随着产业结构调整升级，产业对技术技能人才的需求从“数量型”转向“质量型”，对人才的专业素养、创新能力等提出了更高要求。与此同时，高职教育规模扩张过程中积累的办学条件不足、人才培养质量参差不齐、与产业需求适配度不高等问题日益凸显。为此，国家出台《国家中长期教育改革和规划纲要（2010—2020 年）》等政策，启动国家示范性高等职业院校建设计划、骨干高职院校建设计划等项目，引导高职院校聚焦人才培养质量提升，深化教育教学改革，强化产教融合，推动高职教育从“规模增长”向“质量提升”转型。

（四）内涵发展阶段

内涵发展阶段自 2020 年至今，这一阶段高职教育进入高质量发展的核心时期。在数字经济快速发展、产业转型升级纵深推进的背景下，国家提出“建设高质量教育体系”的战略目标，高职教育作为培养高素质技术技能人才的核心阵地，被赋予了更重要的时代使命。这一阶段的核心任务是深化内涵建设，打造特色品牌，提升核心竞争力。国家通过实施职业教育提质培优行动计划、启动中国特色高水平高职学校和专业建设计划等，引导高职院校聚焦产业需求，优化专业结构，创新人才培养模式，强化师资队伍建设，推动高职教育实现高质量发展，更好地服务于产业转型升级与经济社会高质量发展。

二、阶段特征总结

高职教育各发展阶段在培养目标、课程设置、办学模式上呈现出鲜明的阶段性特征，这些特征与各阶段的时代背景、产业需求及政策导向高度契合，反映了高职教育人才培养模式的演进逻辑。

（一）初步探索阶段特征

在培养目标上，这一阶段主要以培养初级技术技能人才为核心，聚焦岗位基本操作技能的培养，目标是让毕业生能够快速适应基础岗位需求，解决产业发展中技术技能人才短缺的迫切问题。在课程设置上，课程体系较为简单，以专业基础课程与实践操作课程为主，理论课程内容浅显，实践课程多以校内实训为主，缺乏与企业实际岗位的对接。在办学模式上，以院校自主办学为主，校企合作处于初步探索阶段，合作形式较为单一，多为企业提供简单的实习场所或设备支持，企业深度参与人才培养的机制尚未形成；同时，办学资源相对匮乏，办学条件较为简陋，师资队伍以普通高校转型教师或中等职业学校教师为主，缺乏具备企业实践经验的专业教师。

（二）规模扩张阶段特征

在培养目标上，逐步从培养初级技术技能人才向培养中级技术技能人才转变，更加强调毕业生对特定职业领域的适应能力，注重专业技能的系统性培养。在课程设置上，课程体系逐步完善，形成了“理论课程+实践课程”的二元结构，理论课程覆盖专业基础与核心理论知识，实践课程比例有所提升，部分院校开始尝试与企业合作开发实践课程，但课程内容与企业岗位需求的适配度仍较低。在办学模式上，多元化办学格局逐步形成，除公办高职院校外，民办高职院校数量逐步增加；校企合作范围有所扩大，部分院校与企业建立了长期合作关系，开展订单式培养等合作模式，但合作深度仍不足，多数合作停留在表面层面；师资队伍规模快速扩大，但“双师型”教师比例较低，难以满足实践教学需求。

（三）质量提升阶段特征

在培养目标上，明确以培养高素质技术技能人才为核心，强调毕业生的专业核心能力、通用能力与职业素养的协同提升，注重培养毕业生的岗位适应能力与职业发展潜力。在课程设置上，课程体系改革深入推进，打破了传统的学科式课程架构，开始构建以职业岗位需求为导向的课程体系，增加了项目式课程、案例式课程等实践导向的课程形式；加强了课程内容与产业技术标准的对接，引入企业真实项目融入教学过程；同时，注重通用能力与职业素养课程的设置，推动“知识-技能-素养”一体化培养。在办学模式上，产教融合成为核心办学模式，国家示范性高职院校与骨干高职院校率先深化校企合作，共建实训基地、共组教学团队、共订培养方案，形成了多元化的协同育人模式；“双师型”教师队伍建设

受到重视，院校通过引进企业技术人才、选派教师到企业实践锻炼等方式，提升师资队伍的教学能力；办学条件显著改善，实训设备水平逐步提升，办学规范化程度不断提高。

（四）内涵发展阶段特征

在培养目标上，聚焦培养适应产业转型升级需求的复合型、创新型技术技能人才，强调毕业生的数字化技能、跨界融合能力与可持续发展能力，注重培养毕业生服务产业高质量发展的核心竞争力。在课程设置上，课程体系呈现出动态化、模块化特征，院校建立了基于产业需求的课程动态调整机制，及时将新技术、新工艺、新规范融入课程内容；大力推进数字化课程建设，发展在线开放课程、虚拟仿真课程等，提升教学的智能化水平；强化跨专业课程模块设置，培养学生的跨界融合能力；同时，构建“岗课赛证”融合的课程体系，将职业技能等级证书标准融入课程内容，提升人才培养与岗位需求的精准适配度。在办学模式上，产教融合、校企合作进入深度融合阶段，通过共建产业学院、职业教育集团等载体，实现校企资源共享、优势互补；推行现代学徒制、订单班等深层次协同育人模式，企业全面参与人才培养全过程；师资队伍建设聚焦“双师型”教师队伍质量提升，强调教师的产业实践经验与技术研发能力；同时，注重品牌建设，高职院校逐步形成自身办学特色，打造优势专业群，提升核心竞争力。

三、演进动力分析

我国高职教育的演进并非自发过程，而是在政策引导、产业需求、技术革新三大核心驱动因素的共同作用下推进的。三大因素相互关联、相互作用，形成了推动高职教育持续发展的合力，决定了高职教育发展的方向、速度与质量。

（一）政策引导

政策引导是高职教育发展的核心保障与重要推动力，国家层面的政策部署为高职教育发展明确了方向、提供了支撑。从初步探索阶段的试点办学政策，到规模扩张阶段的扩招政策与经费支持政策，再到质量提升阶段的示范性院校建设政策、骨干院校建设政策，以及内涵发展阶段的提质培优行动计划、双高计划等，国家通过一系列连续性、系统性的政策举措，引导高职教育逐步完善体系、扩大规模、提升质量、深化内涵。政策引导的作用主要体现在三个方面：一是明确发展定位，通过政策文件界定高职教育的类型属性、培养目标与发展方向，确保高

职教育发展不偏离服务产业发展的核心定位；二是优化资源配置，通过经费投入、项目支持等方式，引导优质资源向高职院校倾斜，改善办学条件，提升办学能力；三是规范发展秩序，通过制定办学标准、评价体系等，引导高职院校规范办学行为，提升办学质量。

（二）产业需求

产业需求是高职教育发展的根本动力，产业结构调整与发展水平提升对技术技能人才的需求变化，直接驱动高职教育在培养目标、课程设置、办学模式等方面进行调整优化。在初步探索阶段，改革开放初期产业发展对初级技术技能人才的迫切需求，催生了高职教育的起步；规模扩张阶段，产业规模扩大带来的技术技能人才数量需求，推动高职教育快速扩大规模；质量提升阶段，产业结构调整升级对技术技能人才质量的需求，引导高职教育转向质量提升；内涵发展阶段，数字经济发展与产业高质量发展对复合型、创新型技术技能人才的需求，推动高职教育深化内涵建设。产业需求不仅决定了高职教育的发展方向，还推动了高职教育与产业的深度融合，促使高职院校主动对接产业需求调整专业结构与人才培养模式，确保人才培养与产业发展同频共振。

（三）技术革新

技术革新是高职教育发展的重要赋能因素，新技术的发展与应用不仅改变了产业形态与岗位需求，也推动了高职教育人才培养模式与教学方式的革新。在规模扩张阶段，信息技术的初步发展推动了高职教育教学手段的现代化，多媒体教学、网络教学等逐步应用；质量提升阶段，数字化技术的发展推动了课程内容与产业技术标准的对接，虚拟仿真技术开始应用于实践教学，提升了实践教学的效果；内涵发展阶段，人工智能、大数据、云计算等数字技术的深度应用，推动高职教育进入智能化发展阶段，数字化课程、虚拟仿真实训基地、智慧校园等建设加速推进，改变了传统的教学模式与育人方式。同时，技术革新也推动了高职教育师资队伍建设，要求教师具备更强的数字化教学能力与产业技术应用能力；推动了专业结构调整，催生了一批与数字经济相关的新兴专业，如人工智能技术应用、大数据技术、工业机器人技术等，拓展了高职教育的发展空间。

我国高职教育历经四个关键发展阶段，形成了契合时代需求的阶段性特征，其演进是政策引导、产业需求、技术革新三大核心因素协同作用的结果。梳理高职教育发展历程，把握其演进逻辑与核心驱动因素，能够为后续优化人才培养模

式、推动高职教育高质量发展提供历史参照与现实依据。

第二节 人才培养目标定位

人才培养目标定位是高职教育人才培养模式的核心内核，决定了人才培养的方向、内容与路径，直接影响人才培养质量与就业适配效果。高职教育人才培养目标定位并非一成不变，而是需紧密贴合高职教育类型特征、产业发展需求与区域经济特色，构建科学系统、动态适配的目标体系。系统剖析培养目标的定位逻辑、构成维度及适配调整机制，对于精准把握高职教育人才培养核心方向，提升人才培养与产业需求的适配性具有重要意义。

一、定位核心逻辑

高职教育人才培养目标定位的核心逻辑在于坚守“技术技能型人才”的核心定位，以产业岗位能力需求为根本导向，实现教育供给与产业需求的精准对接。这一逻辑源于高职教育的类型属性与时代使命，是高职教育区别于普通高等教育的关键标识，也是保障人才培养价值实现的核心前提。

（一）坚守技术技能型人才核心定位

高职教育作为培养高素质技术技能人才的专门教育类型，其核心使命是为产业发展输送具备扎实专业技能、能够解决实际技术问题的应用型人才。与普通高等教育侧重理论与学术创新的人才培养定位不同，高职教育人才培养目标聚焦“技术应用”与“技能实操”，强调毕业生能够快速胜任产业一线岗位工作，熟练运用专业技术与技能完成岗位核心任务。这一核心定位贯穿高职教育发展全过程，无论是初步探索阶段的初级技术技能人才培养，还是内涵发展阶段的复合型技术技能人才培养，均未偏离“技术技能型”的核心属性，只是随着产业发展需求不断丰富目标内涵。坚守这一核心定位，能够确保高职教育在高等教育体系中找准自身坐标，避免出现“重理论轻实践”或“重技能轻素养”的定位偏差，实现差异化发展。

（二）契合产业岗位能力需求导向

产业岗位能力需求是高职教育人才培养目标定位的根本依据，脱离产业需求的目标定位必然导致人才培养与市场脱节。高职教育人才培养目标需精准对接产

业发展阶段与岗位能力要求，动态响应产业结构调整与技术升级带来的能力需求变化。在产业转型升级纵深推进的背景下，产业岗位能力需求已从单一技能向复合能力转变，从传统技术应用向数字化、智能化技术应用延伸，这就要求高职教育人才培养目标必须突破传统单一技能培养的局限，融入数字化技能、跨界协作能力等新兴能力要求。同时，产业岗位能力需求的区域差异性也要求培养目标定位需兼顾区域产业特色，确保培养的人才能够适配区域经济发展需求，为区域产业升级提供精准的人才支撑。契合产业岗位能力需求导向，能够确保高职教育人才培养的实践性与应用性，提升毕业生就业竞争力与岗位适配性。

二、目标构成维度

基于定位核心逻辑，高职教育人才培养目标形成了涵盖专业技能、职业素养、发展能力的三维目标体系。三个维度相互支撑、有机融合，共同构成了高职技术技能型人才的完整能力画像，确保人才培养的全面性与系统性，既满足岗位即时需求，又支撑终身职业发展。各维度核心内涵与培养重点如下表所示：

目标维度	核心内涵	培养重点
专业技能	从事特定职业岗位所需的核心技术与操作技能，是完成岗位任务的基础能力	专业基础理论应用能力、岗位核心操作技能、产业新技术新工艺应用能力、技术问题解决能力
职业素养	职业活动中表现出的稳定态度、价值观与行为规范，是职业发展的精神内核	职业道德、敬业精神、责任意识、诚信品质、团队协作意识、职业伦理规范
发展能力	适应职业岗位变化与产业迭代发展的可持续发展能力，是终身职业发展的保障	自主学习能力、数字化应用能力、职业迁移能力、创新思维能力、跨界融合能力

（一）专业技能维度

专业技能是三维目标体系的核心基础，是高职毕业生立足产业岗位的根本保障。其核心内涵聚焦“实操性”与“应用性”，强调毕业生能够熟练掌握并运用专业领域的核心技术与操作技能，解决岗位实际技术问题。在培养重点上，一方面注重专业基础理论的应用能力培养，避免理论与实践脱节，确保毕业生能够将基础理论知识转化为实际操作技能；另一方面聚焦岗位核心操作技能培养，以产业岗位实际需求为导向，强化技能训练的针对性与实用性。随着产业数字化、智能化升级，专业技能培养还需融入产业新技术、新工艺应用能力的培养，确保毕业生能够适应产业技术迭代发展需求。专业技能的培养需依托产教融合、校企合

作的办学模式，通过校内实训、企业实践等多种途径，实现技能培养与岗位需求的精准对接。

（二）职业素养维度

职业素养是三维目标体系的精神内核，直接影响高职毕业生的职业稳定性与发展高度。与专业技能的显性特征不同，职业素养具有内隐性，需要通过长期的教育熏陶与实践锤炼逐步形成。其核心内涵涵盖职业道德、敬业精神、责任意识等多个方面，是企业选拔与评价人才的重要标准。在培养重点上，首先强调职业道德与职业伦理规范的培育，引导毕业生树立正确的职业价值观，坚守职业底线；其次注重敬业精神与责任意识的培养，让毕业生养成严谨认真、精益求精的工作态度，勇于承担工作责任；同时重视团队协作意识的培养，提升毕业生在团队工作中的沟通协作能力。职业素养的培养不能局限于专门的素养课程，而应融入人才培养全过程，通过课程教学、实践实训、校园文化建设等多种途径实现潜移默化的培育。

（三）发展能力维度

发展能力是三维目标体系的延伸拓展，是支撑高职毕业生终身职业发展的核心保障。在产业迭代加速、职业岗位频繁变革的背景下，单一的专业技能已难以支撑毕业生的长期职业发展，必须具备较强的发展能力以适应岗位变化与产业升级需求。其核心内涵聚焦“可持续性”与“适应性”，涵盖自主学习能力、职业迁移能力等多个方面。在培养重点上，自主学习能力培养能够帮助毕业生主动获取新知识、新技能，适应产业技术迭代；数字化应用能力培养能够提升毕业生在数字经济时代的岗位适应能力；职业迁移能力培养能够让毕业生在职业转型过程中快速适应新岗位要求；创新思维能力培养则能够激发毕业生的技术革新与岗位创新潜力。发展能力的培养需要打破传统学科式教学的局限，通过项目式教学、跨专业课程学习等多种方式，提升毕业生的综合素养与可持续发展能力。

三、定位适配调整

高职教育人才培养目标定位并非静态固化的，而是需要建立动态适配调整机制，根据区域产业特色、行业发展趋势及时优化目标内涵，确保人才培养与产业发展同频共振。适配调整机制的核心在于构建“需求调研－目标优化－培养落地－效果反馈”的闭环体系，实现培养目标与产业需求的动态平衡。

（一）立足区域产业特色调整

我国区域经济发展不平衡，不同区域产业结构与发展重点存在显著差异，这就要求高职教育人才培养目标必须立足区域产业特色进行精准调整。东部沿海地区新兴产业集聚，数字化、智能化产业发展迅速，培养目标应侧重复合型、创新型技术技能人才的培养，强化数字化技能、跨界融合能力的培育；中西部地区传统产业占比相对较高，产业改造升级任务繁重，培养目标应兼顾传统技能与新技术应用能力的培养，确保毕业生既能适配传统产业岗位需求，又能支撑传统产业技术改造；资源型地区则应结合本地资源产业特色，培养具备资源开发、利用与环保相关技能的专门人才。高职院校需建立常态化的区域产业需求调研机制，深入分析区域主导产业、新兴产业的岗位能力需求，针对性优化培养目标，提升人才培养的区域适配性。

（二）紧跟行业发展趋势调整

行业发展趋势直接决定了岗位能力需求的变化方向，高职教育人才培养目标必须紧跟行业发展趋势，提前布局新兴能力培养。在数字经济发展背景下，各行业均呈现出数字化、智能化转型趋势，培养目标应普遍融入数字化技能培养要求，如工业机器人运维、大数据分析、数字化生产管理等；在绿色发展理念引领下，节能环保、新能源等绿色产业快速发展，培养目标应强化绿色技能、环保意识的培育，适应绿色产业发展需求；在现代服务业快速发展的背景下，服务行业岗位对沟通协作能力、个性化服务能力的要求不断提升，培养目标应侧重这些能力的培养。高职院校需加强与行业协会的合作，通过行业协会及时掌握行业发展趋势与岗位能力需求变化，提前调整培养目标，确保人才培养的前瞻性与时效性，避免出现“培养与需求脱节”的滞后问题。

（三）建立闭环适配调整机制

实现培养目标的精准适配调整，关键在于建立“需求调研－目标优化－培养落地－效果反馈”的闭环机制。首先，开展常态化需求调研，通过企业走访、行业报告分析、毕业生跟踪调研等多种方式，全面收集区域产业、行业岗位的能力需求信息；其次，基于调研结果优化培养目标，明确各目标维度的具体内涵与培养重点，形成适配需求的培养目标体系；再次，将优化后的培养目标融入人才培养方案，通过课程设置、教学实施、实践实训等环节落地实施；最后，建立培养效果反馈机制，通过毕业生就业质量调研、企业满意度评价等方式，评估培养目

标的适配性与培养效果，根据反馈结果进一步优化培养目标。这一闭环机制能够确保培养目标始终与产业需求、行业趋势保持动态适配，持续提升人才培养质量。

高职教育人才培养目标定位以“技术技能型人才”为核心，构建了专业技能、职业素养、发展能力三维目标体系，并通过立足区域产业特色、紧跟行业发展趋势的动态适配调整，实现教育供给与产业需求的精准对接。科学合理的培养目标定位能够为高职教育人才培养模式改革提供明确方向，是提升人才培养质量、促进毕业生高质量就业的核心保障。

第三节 课程体系设置特点

课程体系是连接人才培养目标与实践教学的核心桥梁，是实现技术技能型人才培养的关键载体。高职教育课程体系的设置质量，直接决定人才知识结构、技能水平与职业素养的形成效果，进而影响毕业生就业竞争力与岗位适配度。依托技术技能型人才培养定位，高职教育课程体系在长期改革实践中逐步形成了鲜明的原则导向与结构特征，同时在产业转型升级与教育高质量发展的双重要求下，也暴露出诸多与实践需求不相适配的突出问题。系统梳理课程体系的设置原则、结构特征，深入剖析现存问题，对于优化课程体系设计、强化人才培养与产业需求的精准对接、提升高职教育人才培养质量具有重要的理论与实践意义。

一、设置原则

高职教育课程体系设置始终以技术技能型人才培养为核心导向，逐步确立并坚守“职业导向、能力本位、产教融合”三大核心原则。三大原则相互关联、有机统一，共同构成了高职课程体系构建的逻辑框架，确保课程设置既符合教育教学规律，又精准对接产业岗位需求，为高质量技术技能人才培养提供了根本遵循。

（一）职业导向原则

职业导向原则是高职教育课程体系设置的核心指引，贯穿课程体系构建的全过程，其核心要义在于以产业岗位需求为根本依据，构建适配职业发展的课程内容与结构体系。这一原则源于高职教育的类型属性，明确了课程体系服务于职业岗位能力培养的核心定位，打破了传统学科式教育“重理论轻实践、重知识轻应用”的局限。在课程内容选择上，职业导向原则要求聚焦特定职业领域的核心岗

位任务,优先纳入产业一线的新技术、新工艺、新规范,确保课程内容与岗位实际需求高度契合,避免知识传授与实践应用脱节;在课程结构设计上,以职业能力提升为主线,按照岗位工作过程的逻辑顺序规划课程模块与教学环节,形成覆盖岗位核心能力的课程链,确保学生通过课程学习能够逐步具备胜任岗位工作的综合能力。同时,职业导向原则还要求课程设置兼顾职业发展的动态性,能够响应产业升级带来的岗位能力需求变化,为学生职业迁移与终身发展奠定基础。

（二）能力本位原则

能力本位原则以学生核心能力培养为核心目标,强调课程体系构建需围绕能力形成规律展开,实现知识传授、技能训练与素养培育的有机融合。这一原则突破了传统课程设置中“以知识传授为中心”的模式,将能力培养贯穿课程目标设定、内容组织、教学实施与评价反馈的全流程。在课程目标设定上,能力本位原则要求明确各课程对应的能力培养要点,形成涵盖专业技能、通用能力与职业素养的三维能力培养目标体系,确保能力培养的全面性与针对性;在课程内容组织上,以能力培养为核心整合碎片化的知识内容,采用项目式、任务驱动式等教学内容编排方式,引导学生在完成具体项目与工作任务的过程中,实现知识向能力的转化;在课程评价上,打破单一的理论知识考核模式,构建过程性评价与结果性评价相结合的多元评价体系,重点考核学生的能力掌握程度与实际应用效果,而非单纯的知识记忆水平。能力本位原则注重学生能力的实用性与可持续性,既保障学生能够快速适配初始岗位需求,也为其职业发展能力的提升提供支撑。

（三）产教融合原则

产教融合原则是解决高职教育人才培养与产业需求脱节问题的关键抓手,要求课程体系设置必须深度对接产业发展,推动院校教育与企业实践的深度融合。这一原则强调企业在课程体系构建中的主体作用,打破院校与企业之间的壁垒,实现教育资源与产业资源的共享互补。在课程开发环节,产教融合原则要求院校与企业建立协同开发机制,共同开展岗位需求调研,联合制定课程标准、开发课程内容,将企业真实项目、实际工作任务融入课程体系,确保课程内容与产业技术标准、企业岗位要求精准对接;在课程实施环节,推行“校中厂”“厂中校”等一体化办学模式,通过校内实训与企业实践相结合的方式,为学生提供真实的职业场景与实践机会,提升实践教学的真实性与有效性;在师资配备环节,组建由院校专业教师与企业技术骨干组成的双师教学团队,院校教师负责理论知识传

授与学习引导,企业技术骨干负责实践技能指导,确保教学内容既符合教育规律,又贴合企业实际生产需求。产教融合原则让课程体系始终与产业发展同频共振,保障人才培养的实践性与应用性。

二、结构特征

基于“职业导向、能力本位、产教融合”三大原则,高职教育课程体系在长期实践中逐步形成了“公共基础课+专业核心课+实践实训课”的三段式结构。这一结构层次清晰、功能互补,既保障了学生基础素养的全面发展,又突出了专业技能的核心地位,同时强化了实践能力的培养,是技术技能型人才培养目标在课程层面的具体体现,实现了“基础够用、专业扎实、实践过硬”的人才培养要求。

(一) 公共基础课:基础素养的保障层

公共基础课是高职教育课程体系的基础保障部分,核心功能是培养学生的基本文化素养、通用能力与职业素养,为专业技能学习与终身职业发展奠定基础。其课程内容具有通用性、基础性与适用性特征,不追求知识的深度与广度,而是聚焦学生职业发展所需的核心基础能力。核心课程涵盖思想政治、语文、数学、英语、计算机应用、体育等,不同课程承担着不同的素养培育功能:思想政治课程重点培养学生的正确价值观、职业道德与社会责任感;语文、数学课程提升学生的语言文字应用能力与逻辑思维能力,为专业知识学习与岗位工作中的问题分析提供支撑;英语课程聚焦职业英语应用能力培养,满足国际化产业发展对人才的基本需求;计算机应用课程培养学生的数字化基础能力,适应数字经济时代各行业对数字化技能的普遍要求;体育课程则提升学生的身体素质,保障职业发展的身体基础。随着高职教育改革的深入,公共基础课体系不断优化,新增了创新创业教育、职业规划指导等课程模块,进一步强化了对学生通用能力与职业发展能力的培育,让基础素养培养更贴合职业发展需求。

(二) 专业核心课:专业能力的核心层

专业核心课是课程体系的核心组成部分,直接对接技术技能型专业的专业能力培养要求,是区分不同专业人才培养特色的关键环节。其课程内容具有较强的专业性、针对性与实践性,紧密围绕特定职业领域的核心岗位能力要求设置,涵盖专业基础理论、核心技术原理与岗位核心技能等核心内容。在课程设置上,专业核心课由院校结合自身专业特色、区域产业需求与人才培养目标自主确定,注

重课程内容与产业技术标准的精准对接，及时将产业新技术、新工艺、新规范融入课程内容，确保学生所学专业技能能够适应产业发展需求。在教学组织上，专业核心课普遍采用“理论讲授+案例分析+项目实践”的融合式教学模式，打破理论与实践的割裂，引导学生将专业基础理论知识转化为实际操作技能。同时，专业核心课之间注重内容的衔接与互补，形成覆盖岗位核心能力的课程链，确保学生通过系统学习能够全面掌握专业领域的核心技术与技能，具备胜任核心岗位工作的专业基础。专业核心课的质量直接决定学生专业能力的水平，是提升毕业生专业竞争力的核心支撑。

（三）实践实训课：实践能力的强化层

实践实训课是高职教育课程体系的实践强化部分，集中体现了高职教育的实践导向特征，是实现理论与实践融合、提升学生实践操作能力的核心环节。其课程内容以职业岗位实际工作任务为核心，课程设置注重针对性、实用性与真实性，课程时长通常占总课时的 50% 以上，确保学生有充足的时间进行实践技能训练。实践实训课涵盖校内实训、企业实习、顶岗实习、技能竞赛等多种形式，形成了“基础实训-专业实训-综合实训-岗位实习”的递进式实践教学体系：校内基础实训依托校内实训基地，模拟岗位环境开展基础操作技能训练，帮助学生掌握专业基础实践技能；专业实训聚焦核心岗位技能，通过项目式教学、模拟操作等方式，提升学生的专业核心实践能力；综合实训整合多门专业核心课的知识与技能，开展跨课程、综合性的实践项目训练，培养学生解决复杂岗位问题的能力；企业实习与顶岗实习则让学生进入企业一线岗位，参与真实的生产过程，在实践中熟悉岗位工作流程、提升岗位适应能力，实现从校园到职场的平滑过渡。技能竞赛作为实践实训课的补充形式，通过“以赛促学、以赛促练”的方式，激发学生的学习积极性与主动性，提升学生的专业技能水平与创新能力。随着产教融合的深入，实践实训课不断优化，院校与企业共建实训基地、引入企业真实生产项目，进一步提升了实践教学的真实性与有效性。

三、存在问题

尽管高职教育课程体系在长期发展中形成了明确的设置原则与清晰的结构特征，为技术技能型人才培养提供了重要支撑，但在产业转型升级纵深推进、数字经济快速发展的背景下，课程体系设置仍存在诸多与人才培养目标、产业发展需

求不相适配的突出问题。这些问题直接制约了人才培养质量的提升,影响了毕业生就业竞争力与岗位适配度,主要集中在课程与岗位需求脱节、理论与实践融合不深、课程动态调整机制不健全等方面。

（一）课程与岗位需求脱节

课程与岗位需求脱节是当前高职教育课程体系设置中最突出的问题,主要表现为课程内容滞后、课程设置针对性不足、区域适配性不强三个层面。在课程内容方面,部分高职院校的课程内容更新不及时,仍沿用传统的理论知识与技术内容,未能及时追踪产业发展动态,将产业新技术、新工艺、新规范纳入课程体系,导致学生所学知识 with 技能难以适应产业一线岗位的实际需求,出现“学非所用”的现象。在课程设置方面,部分高职院校的课程体系仍残留学科式架构的痕迹,课程设置缺乏对岗位能力需求的系统调研与科学分析,未能精准对接岗位核心能力要求,课程内容与岗位工作任务脱节,难以有效支撑学生岗位能力的形成。在区域适配性方面,部分高职院校未能充分结合区域产业特色优化课程内容,盲目照搬其他院校的课程体系,导致培养的人才难以适配区域主导产业、新兴产业的岗位需求,无法为区域经济发展提供精准的人才支撑。课程与岗位需求的脱节,不仅增加了企业的用人培训成本,也降低了毕业生的就业竞争力,影响了高职教育的社会认可度。

（二）理论与实践融合不深

理论与实践融合不深是制约学生实践能力提升的关键问题,导致学生难以将所学理论知识有效转化为实践技能,难以适应岗位实际工作需求。这一问题主要体现在教学组织、实践内容、教学保障三个层面。在教学组织方面,部分高职院校仍采用“先理论后实践”的传统教学模式,理论教学与实践教学在时间安排、内容衔接上缺乏协同性,理论知识传授与实践技能训练相互割裂,学生无法及时将所学理论知识应用于实践,形成“理论与实践两张皮”的现象。在实践教学内容方面,部分实践实训课程仍以模拟操作、基础技能训练为主,缺乏与企业真实工作任务的对接,实践教学的真实性和针对性不足,难以达到提升学生岗位实践能力的目标。在教学保障方面,部分高职院校的实训设备更新不及时,与企业一线生产设备存在较大差距,无法满足学生掌握新技术、新工艺的实践需求;同时,“双师型”教师队伍建设滞后,部分专业教师缺乏企业实践经验,对产业一线的技术动态、岗位需求了解不足,难以有效指导学生开展实践操作,影响了实践教

学质量。

（三）课程动态调整机制不健全

课程动态调整机制不健全是导致课程体系难以适应产业发展需求的重要原因，使得课程体系呈现静态固化特征，无法及时响应产业转型升级与技术迭代带来的岗位能力需求变化。这一问题主要表现为需求调研不常态化、调整流程不规范、反馈评估不及时三个层面。在需求调研方面，部分高职院校未建立常态化的产业岗位需求调研机制，对产业发展趋势、技术革新方向、岗位能力需求变化的感知滞后，难以及时捕捉课程体系优化的方向与重点。在调整流程方面，缺乏规范的课程调整审批与实施流程，课程调整随意性较大，部分课程调整仅停留在名称变更层面，未能从根本上优化课程内容、教学模式与评价方式，难以实现课程体系的实质性优化。在反馈评估方面，课程调整后缺乏有效的效果跟踪与评估机制，未能通过毕业生就业质量调研、企业满意度评价、教学效果评估等方式，检验课程调整的有效性，无法根据评估结果进一步优化课程体系，形成“调研 - 调整 - 评估 - 再优化”的闭环机制。课程动态调整机制的不健全，让课程体系逐渐与产业发展脱节，制约了人才培养质量的持续提升。

高职教育课程体系设置遵循“职业导向、能力本位、产教融合”的核心原则，形成了“公共基础课 + 专业核心课 + 实践实训课”的三段式结构特征，为技术技能型人才培养提供了重要支撑。但在产业转型升级与教育高质量发展的背景下，课程体系仍存在课程与岗位需求脱节、理论与实践融合不深、动态调整机制不健全等突出问题。未来需以问题为导向，进一步优化课程体系设计，强化产教融合协同育人，健全动态调整机制，提升课程体系与产业需求的适配性，为高质量技术技能人才培养奠定坚实基础。

第四节 实践教学体系构建

实践教学体系是高职教育技术技能型人才培养的核心支撑，是连接课程体系与职业岗位的关键纽带。其构建质量直接决定学生实践操作能力、岗位适应能力与职业发展能力的培育效果，是提升高职教育人才培养质量、促进毕业生高质量就业的核心抓手。高职教育实践教学体系依托产教融合育人机制，逐步形成了多元协同的构成形态，同时在构建过程中坚守鲜明的原则导向。当前，实践教学体

系在实施过程中虽取得一定成效，但在资源配置、师资保障、考核评价等关键环节仍存在不足。系统梳理实践教学体系的构成要素、构建原则，深入剖析实施现状与突出问题，对于优化实践教学体系设计、强化实践育人实效具有重要意义。

一、体系构成

高职教育实践教学体系以技术技能型人才培养目标为核心，围绕职业岗位能力形成规律，构建了涵盖实训课程、顶岗实习、技能竞赛、创新创业实践的多元协同构成体系。各构成要素功能互补、有机融合，形成了“基础训练－专业强化－综合提升－岗位适配”的递进式实践育人链条，确保学生实践能力从基础到核心、从理论应用到岗位实操的全面提升。

（一）实训课程

实训课程是实践教学体系的基础核心部分，是学生掌握专业基础技能与核心操作技能的主要载体。其核心功能是依托系统化的技能训练，帮助学生将课程所学理论知识转化为实践操作能力，为后续岗位实践奠定基础。实训课程贯穿人才培养全过程，根据培养阶段的不同分为基础实训、专业实训与综合实训三个层次：基础实训聚焦专业基础操作技能培养，以校内基础实训基地为依托，通过标准化的操作训练，帮助学生掌握专业必备的基础技能；专业实训聚焦核心岗位技能培养，紧密对接产业技术标准与岗位工作任务，采用项目式、任务驱动式等教学模式，提升学生的专业核心实践能力；综合实训聚焦复杂岗位问题解决能力培养，整合多门专业课程的知识与技能，通过跨课程、综合性的实践项目，培养学生的系统思维与综合应用能力。实训课程的开展注重针对性与规范性，通过制定明确的实训标准、配备专业的实训指导教师，保障技能训练的实效。

（二）顶岗实习

顶岗实习是实践教学体系的关键环节，是实现学生从校园到职场平滑过渡的核心载体。其核心功能是让学生进入企业一线岗位，以准员工的身份参与真实生产过程，在实践中熟悉岗位工作流程、提升岗位适应能力与实际操作能力。顶岗实习通常安排在人才培养后期，时长一般不少于6个月，确保学生有充足的时间深度参与岗位工作。在组织实施上，顶岗实习采用院校与企业协同管理的模式：院校负责制定实习方案、选拔实习学生、配备实习指导教师，跟踪学生实习过程；企业负责提供真实的实习岗位、安排企业技术骨干担任实习导师，指导学生开展

岗位实操，考核学生实习表现。顶岗实习的开展注重岗位的真实性与适配性，通过精准对接企业岗位需求，让学生在真实的职业环境中锤炼技能、培育职业素养，为毕业后快速胜任岗位工作奠定基础。

（三）技能竞赛

技能竞赛是实践教学体系的重要补充，是提升学生实践技能水平与创新能力的有效载体。其核心功能是通过“以赛促学、以赛促练、以赛促改”的模式，激发学生的学习积极性与主动性，检验并提升学生的专业技能水平与问题解决能力。技能竞赛涵盖校级、省级、国家级等多个层级，竞赛内容紧密对接产业技术发展前沿与岗位核心能力要求，具有较强的实践性与竞争性。在组织实施上，院校将技能竞赛融入实践教学体系，通过开设竞赛培训课程、组建竞赛指导团队、提供专项培训资源等方式，系统培养学生的竞赛能力与专业技能。技能竞赛不仅能够提升学生的专业技能水平，还能帮助学生了解产业技术发展趋势，增强职业竞争力；同时，竞赛结果也能为院校优化实践教学内容、改进教学方法提供重要参考。

（四）创新创业实践

创新创业实践是实践教学体系的拓展延伸，是培养学生创新思维、创业能力与职业发展潜力的重要载体。其核心功能是依托创新创业教育资源，通过实践项目训练，提升学生的创新意识、创业技能与团队协作能力，适应产业转型升级对创新型技术技能人才的需求。创新创业实践涵盖创新创业课程实训、创业项目孵化、创新创业大赛等多种形式：创新创业课程实训通过案例教学、项目模拟等方式，培养学生的创新创业基础能力；创业项目孵化依托院校创新创业孵化基地，为学生创业项目提供场地支持、技术指导与资金扶持，助力学生将创业想法转化为实际项目；创新创业大赛则为学生提供展示创业成果、交流创业经验的平台，激发学生的创新创业热情。创新创业实践的开展注重与专业教学的融合，确保创新创业能力培养与专业技能培养有机衔接，提升人才培养的综合质量。

二、构建原则

高职教育实践教学体系构建始终以技术技能型人才培养为核心导向，坚守“真实性、实践性、综合性”三大核心原则。三大原则相互关联、有机统一，共同指引实践教学体系的构建方向，确保实践教学能够精准对接岗位需求、有效提升学生实践能力，为高质量实践育人提供根本遵循。

（一）真实性原则

真实性原则是实践教学体系构建的核心要求,其核心要义在于实践教学内容、教学场景与评价标准需精准对接企业真实岗位需求与产业技术标准。这一原则要求实践教学打破传统模拟实训的局限,尽可能为学生提供真实的职业环境与工作任务。在教学内容上,将企业真实项目、实际工作任务融入实践教学,确保学生所学技能与岗位实际需求高度契合;在教学场景上,通过共建“校中厂”“厂中校”、引入企业真实生产设备等方式,构建与企业生产场景一致的实践教学环境;在评价标准上,参照企业岗位考核标准制定实践教学评价体系,以企业岗位要求检验学生的实践能力。真实性原则能够让学生在真实的职业情境中锤炼技能、培育职业素养,提升岗位适应能力,确保实践教学的实效。

（二）实践性原则

实践性原则强调实践教学体系构建需以学生实践操作能力培养为核心,突出实践教学的主体地位,确保学生在实践中学习、在实践中提升。这一原则要求打破“重理论轻实践”的传统教学模式,合理增加实践教学课时占比,让学生有充足的时间参与实践操作。在教学组织上,采用“做中学、学中做”的融合式教学模式,将理论教学与实践教学有机衔接,引导学生在完成实践任务的过程中消化吸收理论知识;在教学方法上,推广项目式、任务驱动式、案例式等实践导向的教学方法,激发学生的主动参与性;在教学过程中,注重学生的主体地位,鼓励学生自主探索、动手操作,培养学生的实践操作能力与问题解决能力。实践性原则能够确保实践教学真正服务于学生实践能力的提升,彰显高职教育的实践导向特色。

（三）综合性原则

综合性原则要求实践教学体系构建需注重培养学生的综合能力,实现专业技能、通用能力与职业素养的协同提升。这一原则突破了单一技能训练的局限,强调实践教学不仅要培养学生的专业操作技能,还要注重培养学生的沟通协作能力、问题解决能力、创新能力与职业素养。在实践教学内容设计上,融入跨课程、跨专业的综合性实践项目,培养学生的系统思维与综合应用能力;在实践教学过程中,通过小组合作、项目攻坚等方式,提升学生的沟通协作能力;在实践评价中,构建涵盖技能水平、协作能力、职业素养等多个维度的综合评价体系,全面考核学生的综合能力。综合性原则能够确保实践教学培养的人才符合产业发展对复合

型技术技能人才的需求，提升学生的职业发展潜力。

三、实施现状

随着高职教育的不断深入，实践教学体系建设得到广泛重视，各高职院校积极推进实践教学改革，在体系构建、资源建设、师资培养等方面取得一定成效。实践教学的地位逐步凸显，实践教学内容不断优化，产教融合育人机制逐步完善，学生实践能力得到一定提升。但从整体实施情况来看，实践教学体系在资源配置、师资保障、考核评价等关键环节仍存在诸多不足，制约了实践育人实效的充分发挥。

（一）资源配置现状与不足

在资源配置方面，各高职院校逐步加大对实践教学的投入，校内实训基地数量不断增加，实训设备逐步更新，同时积极与企业合作共建校外实习基地，拓展实践教学空间。部分院校还引入了虚拟仿真实训设备，搭建了数字化实践教学平台，提升了实践教学的智能化水平。但资源配置仍存在明显不足：一是资源总量不足，部分高职院校实践教学经费投入不足，实训设备数量有限、更新不及时，与企业一线生产设备存在较大差距，无法满足学生大规模、高质量的实践训练需求；二是资源分布不均，校内实训基地多集中于传统专业，新兴专业实训资源匮乏，同时校外实习基地多集中于中小企业，优质实习岗位供给不足，难以满足学生对高质量实践岗位的需求；三是资源利用效率不高，部分实训基地存在“重建设、轻使用”的现象，实训设备闲置率较高，同时校企合作共建的实训资源共享机制不健全，资源优势未能充分发挥。

（二）师资保障现状与不足

在师资保障方面，各高职院校逐步重视“双师型”教师队伍建设，通过引进企业技术骨干、选派教师到企业实践锻炼、开展专项培训等方式，提升教师的实践教学能力。部分院校还聘请企业技术人员担任兼职实训指导教师，充实实践教学师资队伍，形成了专兼职结合的双师教学团队。但师资保障仍存在突出不足：一是“双师型”教师比例偏低，部分专业教师缺乏企业实践经验，对产业一线的技术动态、岗位需求了解不深入，难以有效指导学生开展实践操作，影响实践教学质量；二是教师实践能力提升机制不健全，部分院校选派教师到企业实践锻炼的机会有限，且缺乏有效的考核与激励机制，导致教师参与企业实践的积极性不

高,实践能力提升效果不佳;三是兼职教师管理不规范,企业兼职教师缺乏系统的教育教学理论培训,教学方法与技巧不足,同时由于企业工作繁忙,投入教学的时间与精力有限,难以保障实践教学连续性与稳定性。

（三）考核评价现状与不足

在考核评价方面,各高职院校逐步突破传统的理论知识考核模式,尝试构建多元实践教学考核评价体系,将过程性评价与结果性评价相结合,注重对学生实践操作能力的考核。部分院校还引入企业评价主体,让企业参与学生实践表现的考核,提升考核评价的针对性与真实性。但考核评价仍存在明显不足:一是考核评价体系不完善,部分院校的实践教学考核仍以实践报告、技能操作结果等单一指标为主,未能全面覆盖学生的技能水平、协作能力、职业素养等综合能力,考核评价的全面性不足;二是过程性评价落实不到位,由于实践教学场景分散、学生数量较多,部分院校难以对学生实践过程进行全面跟踪与监督,过程性评价多流于形式,难以真实反映学生的实践学习情况;三是企业参与考核的深度不足,多数企业仅对学生顶岗实习表现进行简单评价,未能全面参与实训课程、技能竞赛等环节的考核评价,考核评价的产业适配性不足。

高职教育实践教学体系形成了涵盖多元要素的协同构成形态,坚守“真实性、实践性、综合性”的构建原则,为技术技能型人才培养提供了重要支撑。但在实施过程中,仍存在资源配置不足、师资保障薄弱、考核评价不完善等突出问题。未来需以问题为导向,加大实践教学资源投入,强化“双师型”教师队伍建设,完善多元考核评价体系,深化产教融合协同育人,不断提升实践教学体系的育人实效,为高质量技术技能人才培养奠定坚实基础。

第五节 产教融合培养模式

产教融合培养模式是高职教育顺应产业发展需求、彰显类型教育特色的核心育人模式,也是实现技术技能型人才精准培养的关键路径。其核心要义在于打破院校与产业之间的壁垒,推动教育链、人才链与产业链、创新链深度融合,实现院校人才培养与企业发展需求的同频共振。高职教育在长期实践中逐步探索形成了多种产教融合主流模式,聚焦多维度深度融合核心,为高质量人才培养提供了重要支撑。但在实际实施过程中,仍面临企业参与积极性不足、融合机制不健全

等现实瓶颈，制约了产教融合的深度与实效。

一、主流模式

高职教育产教融合培养模式围绕人才培养与产业需求的精准对接，形成了以订单培养、现代学徒制、产业学院为核心的多元模式体系。不同模式虽在运行机制、组织形态上存在差异，但均遵循“校企协同、共育人才”的核心逻辑，通过整合院校与企业资源，实现人才培养全过程的深度协同，确保培养的人才适配产业岗位需求。

（一）订单培养

订单培养是产教融合的基础模式，其核心运行逻辑是院校与企业根据产业岗位需求签订人才培养协议，共同制定培养方案、组织教学实施、开展考核评价，实现“招生即招工、毕业即就业”的培养目标。在运行流程上，订单培养通常始于企业岗位需求调研，院校与企业共同明确培养规格、课程设置与技能要求，组建针对性的教学班级；在教学实施环节，院校负责基础理论与专业基础教学，企业选派技术骨干参与核心技能课程教学，提供实训场地与岗位实践机会；在考核评价环节，采用院校评价与企业评价相结合的方式，重点考核学生的岗位适配能力与实践操作技能，考核合格的学生直接进入合作企业就业。订单培养模式的核心优势在于人才培养的针对性强，能够精准对接企业特定岗位需求，有效降低企业用人成本与院校人才培养的盲目性，实现院校、企业与学生三方共赢。

（二）现代学徒制

现代学徒制是产教融合的深化模式，其核心运行逻辑是借鉴传统学徒制“师徒传承”的优势，结合现代职业教育的规范化特征，构建“院校教师+企业师傅”的双导师制，实现学生“学徒”与企业“准员工”双重身份的有机统一。在运行机制上，现代学徒制以校企深度合作为前提，学生入学后即与企业签订学徒协议，明确校企双方的权利与义务；在培养过程中，院校与企业共同制定兼具教育性与职业性的培养方案，理论教学主要由院校教师承担，实践技能训练则以企业师傅的现场指导为主，实现理论学习与岗位实践的交替进行、深度融合；在身份管理上，学生既是院校的全日制学生，接受系统的理论教育与素养培育，又是企业的准员工，参与企业真实生产过程，锤炼岗位实操技能与职业素养。现代学徒制模式强化了企业在人才培养中的主体地位，实现了技能培养与岗位需求的精准匹配，

有效提升了学生的岗位适应能力与职业发展潜力。

（三）产业学院

产业学院是产教融合的高端模式，其核心运行逻辑是院校与产业龙头企业、行业协会等主体深度合作，共建集人才培养、技术研发、产业服务于一体的实体化育人平台，实现产教资源的全面整合与深度融合。在组织形态上，产业学院通常采用理事会或董事会领导下的院长负责制，由校企双方共同选派人员组成管理团队，保障决策与运行的协同性；在人才培养上，产业学院基于产业发展趋势与岗位能力需求，动态优化专业设置与培养方案，推行“岗课赛证”一体化培养，将企业真实项目、产业技术标准全面融入教学过程；在资源整合上，校企双方共同投入资金、设备与师资，共建共享实训基地、技术研发中心等平台，实现教育资源与产业资源的高效利用；在功能拓展上，产业学院不仅承担人才培养任务，还依托校企协同团队开展产业技术研发、企业员工培训等服务，实现人才培养与产业发展的双向赋能。产业学院模式突破了传统校企合作的表层化局限，实现了产教融合的实体化、长效化运行，是高职教育服务产业高质量发展的重要载体。

二、融合核心

产教融合培养模式的核心在于实现人才培养、技术研发、资源共享的深度融合，三者相互关联、相互支撑，形成“育人促产业、产业反哺育人”的良性循环。这一融合核心打破了院校与企业各自为战的局面，推动双方资源优势互补，实现教育价值与产业价值的协同提升。

（一）人才培养融合

人才培养融合是产教融合的核心目标，也是产教融合的基础内容，其核心在于实现院校人才培养过程与企业岗位需求的全面对接。在培养目标上，校企双方共同调研产业发展趋势与岗位能力需求，明确技术技能型人才的培养规格，确保培养目标既符合教育规律，又适配产业需求；在培养方案制定上，打破传统学科式课程体系，基于企业岗位工作过程重构课程内容，将企业新技术、新工艺、新规范融入课程体系，形成兼具理论性与实践性的课程架构；在教学实施上，推行校企双导师制，院校教师与企业技术骨干共同参与教学，实现理论教学与实践教学的有机衔接，让学生在真实的职业场景中锤炼技能；在考核评价上，构建多元评价体系，将企业岗位考核标准纳入评价指标，全面考核学生的技能水平、职业

素养与岗位适配能力。人才培养融合确保了高职教育人才输出与产业需求的精准匹配，提升了人才培养的质量与实效。

（二）技术研发融合

技术研发融合是产教融合的重要拓展，其核心在于依托校企协同平台，整合双方技术资源与人才优势，开展面向产业一线的技术研发与成果转化，实现教育与产业的双向赋能。院校凭借专业师资团队的理论优势与科研基础，为企业提供技术研发支持，帮助企业解决生产过程中遇到的技术难题；企业则提供真实的技术研发场景、研发设备与经费支持，为院校教师与学生提供参与实际研发项目的机会。在研发过程中，院校教师与企业技术人员组建协同研发团队，聚焦产业技术升级需求开展攻关，同时将研发项目转化为教学案例与实践课题，融入人才培养过程，提升学生的创新思维与技术研发能力。技术研发融合不仅能够帮助企业提升核心竞争力，还能推动院校科研能力提升与教学内容更新，实现人才培养与技术创新的协同发展。

（三）资源共享融合

资源共享融合是产教融合的保障基础，其核心在于打破院校与企业的资源壁垒，实现教育资源与产业资源的高效整合与共享利用。在师资资源共享上，院校选派专业教师到企业实践锻炼，提升实践教学能力；企业选派技术骨干到院校担任兼职教师，充实实践教学师资队伍，形成专兼职结合的双师教学团队。在实训资源共享上，校企双方共同共建实训基地，院校提供场地与基础设备，企业提供专业设备、技术支持与真实项目，实现实训基地的校企共用；同时，企业向院校开放生产车间、研发中心等场地，院校向企业开放实训设备、图书馆等资源，提升资源利用效率。在信息资源共享上，校企双方建立信息互通机制，企业及时向院校传递产业发展动态、岗位能力需求变化等信息，院校向企业反馈人才培养质量、科研成果等信息，为双方决策提供支撑。资源共享融合降低了校企双方的育人与发展成本，实现了资源优势互补，为产教融合的长效运行提供了坚实保障。

三、实施瓶颈

尽管产教融合培养模式已成为高职教育发展的共识，且在实践中取得一定成效，但受利益诉求差异、机制建设滞后等多种因素影响，其实施过程中仍面临诸多现实瓶颈，制约了产教融合的深度与广度。其中，企业参与积极性不足、融合

机制不健全是最为突出的核心瓶颈，需针对性破解以推动产教融合高质量发展。

（一）企业参与积极性不足

企业参与积极性不足是制约产教融合深化的首要瓶颈，其核心原因在于校企双方利益诉求存在差异，企业参与产教融合的成本与收益失衡。从企业角度来看，参与产教融合需要投入大量的人力、物力与财力，包括选派技术骨干参与教学、提供实训场地与设备、承担学徒培养成本等，这些投入直接增加了企业的运营成本；而产教融合带来的人才供给、技术支撑等收益具有滞后性，短期内难以转化为直接经济效益，导致部分企业尤其是中小企业缺乏参与动力。同时，部分企业对产教融合的认知存在偏差，将其视为额外负担而非长远发展的战略投资，仅关注短期人才招聘需求，缺乏长期协同育人的意识。此外，缺乏有效的激励机制也是重要原因，当前针对企业参与产教融合的税收优惠、经费补贴等政策支持力度不足，且政策落实不到位，难以有效调动企业的参与积极性。

（二）融合机制不健全

融合机制不健全是导致产教融合难以长效运行的核心瓶颈，主要表现为协同决策机制、利益共享机制、风险分担机制不完善。在协同决策机制方面，多数校企合作缺乏常态化的协同决策平台，院校与企业在专业设置、培养方案制定、教学实施等关键环节的沟通协调不足，导致决策过程碎片化、协同性差，难以形成育人合力。在利益共享机制方面，当前产教融合的利益分配多以人才输送、短期技术服务为主，缺乏多元化的利益共享渠道，对于技术研发成果转化、品牌共建等长期利益的分配方式不明确，导致校企双方难以形成稳定的利益共同体，影响合作的持续性。在风险分担机制方面，产教融合过程中面临的学生实践安全风险、技术研发失败风险、人才流失风险等缺乏明确的分担规则，多数情况下风险主要由院校承担，企业缺乏风险承担意识，导致合作过程中存在顾虑，难以深度参与人才培养全过程。

（三）政策保障与落实不到位

政策保障与落实不到位为产教融合实施带来诸多阻碍，难以形成推动产教融合深化的政策合力。尽管国家层面出台了一系列支持产教融合的政策文件，明确了校企双方的责任与义务，但部分政策内容较为宏观，缺乏具体的实施细则与操作指南，导致地方与院校在落实过程中难以精准把握。同时，政策执行缺乏有效的监督考核机制，对于企业参与产教融合的政策支持、院校产教融合工作的推进

情况等缺乏常态化的监督评估，导致部分政策流于形式，未能真正落地见效。此外，区域间政策实施不均衡，部分地区尤其是中西部地区政策支持力度不足，经费投入有限，难以支撑产教融合实体化平台建设、师资队伍培养等关键工作，导致产教融合发展存在区域差距，整体推进缓慢。

产教融合培养模式形成了以订单培养、现代学徒制、产业学院为核心的主流形态，聚焦人才培养、技术研发、资源共享的深度融合核心，为高职教育高质量发展提供了重要支撑。但在实施过程中，仍面临企业参与积极性不足、融合机制不健全、政策保障落实不到位、院校对接产业能力不足等现实瓶颈。未来需以问题为导向，通过完善激励政策、健全协同机制、提升院校对接能力等举措，破解实施瓶颈，推动产教融合从表层合作向深度融合转型，构建校企协同育人的长效机制。

第三章 就业能力理论基础

第一节 能力结构理论

就业能力是高职教育人才培养质量的核心检验指标，也是毕业生实现高质量就业与终身职业发展的关键支撑。在职业教育改革纵深推进与产业转型升级加速的双重背景下，精准把握就业能力的构成逻辑与培养路径，成为高职教育高质量发展的重要课题。能力结构理论作为解析能力构成要素、明晰能力形成规律的核心理论，为就业能力的系统性研究提供了坚实的理论支撑。深入阐释能力结构理论的核心内涵，梳理其在就业能力研究中的理论应用价值，挖掘其对就业能力培养实践的指导启示，对于构建科学合理的就业能力结构体系、提升高职教育人才培养的针对性与实效性具有重要意义。

一、核心内涵

能力结构理论的核心要义在于揭示能力的内在构成逻辑，明确能力并非单一要素的简单叠加，而是知识、技能、素养三大核心要素有机整合形成的复合型整体。该理论突破了传统“能力即技能”“能力即知识”的单一化认知，强调能力的形成是知识的内化、技能的固化与素养的外化相互作用、协同发展的过程，三大要素相互关联、相互支撑，共同构成了能力的完整结构体系，决定了个体在职业场景中解决实际问题、适配岗位需求的综合水平。

（一）知识是能力形成的基础前提

知识作为能力结构的基础要素，是个体形成技能、培育素养的前提条件，为能力的发展提供认知支撑。能力结构理论中的知识并非零散的信息堆砌，而是经过系统化整合、能够指导实践行为的结构化知识体系，主要包括理论知识与实践知识两个维度。理论知识是对职业领域客观规律的概括与总结，涵盖专业基础理论、核心原理等内容，为个体理解职业岗位的工作逻辑、解决复杂技术问题提供理论指引；实践知识是个体在职业实践过程中积累的经验性知识，包括岗位操作

流程、问题处理技巧等，直接服务于实际工作任务的完成。在能力形成过程中，知识的价值并非体现在记忆与储存，而是通过内化转化为个体分析问题、解决问题的思维工具，为技能的训练与素养的培育奠定认知基础。缺乏系统的知识支撑，技能训练将陷入“机械模仿”的困境，素养培育也会失去方向指引，难以形成真正的能力。

（二）技能是能力落地的核心载体

技能作为能力结构的核心要素，是个体运用知识解决实际问题的行为表现，是能力从“认知”走向“实践”的关键转化载体。能力结构理论强调，技能并非简单的动作重复，而是基于知识指导、经过反复训练形成的规范化行为模式，其核心价值在于实现知识的实践转化，适配职业岗位的具体工作需求。根据表现形式与适用场景的不同，技能可分为操作技能与心智技能两类。操作技能侧重于身体动作的协调性与规范性，是个体在职业实践中完成具体操作任务的直接能力，如设备运维、工艺执行等；心智技能侧重于思维活动的逻辑性与创新性，是个体分析问题、规划方案、解决复杂问题的内在能力，如技术研判、方案设计、风险防控等。在能力结构体系中，技能是连接知识与素养的桥梁，知识通过技能转化为实际生产力，素养则通过技能的运用得以外化体现。技能的熟练程度直接决定了能力的实践效能，是个体适配职业岗位、完成工作任务的核心支撑。

（三）素养是能力提升的精神内核

素养作为能力结构的深层要素，是个体在长期学习与实践中形成的稳定态度、价值观念与行为习惯，是支撑能力持续发展的精神内核。能力结构理论指出，素养虽不直接表现为具体的操作行为或知识储备，但对知识的学习、技能的运用具有根本性的导向与驱动作用，决定了能力的发展高度与可持续性。职业场景中的素养主要包括职业道德、敬业精神、责任意识、创新思维、团队协作意识等内容，其核心价值在于引导个体正确运用知识与技能，主动适应职业环境变化，实现能力的动态提升。与知识和技能相比，素养具有更强的稳定性与内隐性，需要通过长期的教育熏陶与实践锤炼逐步形成，一旦形成便会对个体的职业行为产生持久影响。在能力结构体系中，素养是能力的“灵魂”，缺乏良好的素养支撑，即便具备扎实的知识与熟练的技能，也难以在职业实践中实现高效发挥，更难以适应产业升级带来的职业能力需求变化，无法实现能力的可持续发展。

二、理论应用

能力结构理论作为解析能力构成的经典理论，为就业能力构成要素的科学划分提供了核心理论依据，有效破解了就业能力研究中“要素模糊、边界不清”的难题。该理论明确的“知识—技能—素养”三维整合逻辑，为构建系统化、层次化的就业能力构成体系提供了清晰的框架指引，使得就业能力的研究从抽象概念走向具体可测的要素体系，为就业能力的培育、评估与优化提供了可操作的理论支撑。

（一）明确就业能力的核心构成维度

能力结构理论的“知识—技能—素养”三维结构，为就业能力构成维度的划分提供了直接的理论参照。基于该理论逻辑，就业能力作为个体在职业场景中实现就业、维持就业并实现职业发展的综合能力，其核心构成必然涵盖就业相关的知识维度、技能维度与素养维度，三大维度共同构成了就业能力的完整框架。这一划分突破了传统就业能力研究中“重技能轻素养”“重实践轻理论”的片面性，确保了就业能力构成要素的全面性与系统性。在知识维度，就业能力聚焦职业领域的专业知识与就业相关的通用知识，为个体理解岗位需求、完成工作任务提供认知支撑；在技能维度，聚焦岗位核心操作技能与职业通用技能，为个体适配岗位需求、解决实际问题提供行为支撑；在素养维度，聚焦职业伦理、敬业精神、适应能力等核心素养，为个体实现职业稳定与长期发展提供精神支撑。能力结构理论明确了三大维度的核心地位，为就业能力构成要素的精准筛选与分类提供了理论标尺。

（二）厘清就业能力要素的内在关联

能力结构理论强调的“有机整合”逻辑，为厘清就业能力各构成要素之间的内在关联提供了理论工具。基于该理论，就业能力的三大构成维度并非孤立存在，而是遵循“知识支撑技能、技能外化素养、素养引领知识与技能发展”的内在关联形成有机整体。知识维度是技能维度形成的基础，个体只有掌握扎实的专业知识与通用知识，才能通过训练形成熟练的职业技能；技能维度是知识维度的实践转化，也是素养维度的外化载体，个体在技能运用过程中，其职业素养得以直观体现；素养维度是知识维度与技能维度发展的导向，良好的职业素养能够驱动个体主动学习新知识、提升新技能，适应职业环境变化。这种内在关联逻辑明确了就业能力各要素的功能定位与相互作用机制，为构建层次清晰、协同联动的就业

能力构成体系提供了理论依据,避免了要素划分的碎片化与无序化。

（三）支撑就业能力的可测性评估设计

能力结构理论将抽象的“能力”拆解为可感知、可衡量的知识、技能、素养三大要素,为就业能力评估体系的构建提供了可操作的理论支撑。基于该理论,就业能力的评估不再是抽象的整体判断,而是可以通过对知识掌握程度、技能熟练水平、素养表现状态三个维度的具体指标进行测量,实现就业能力的精准评估。在知识维度,可以通过理论测试、案例分析等方式评估个体对专业知识与通用知识的掌握程度;在技能维度,可以通过实操考核、项目完成等方式评估个体对核心技能与通用技能的运用水平;在素养维度,可以通过行为观察、情境模拟、企业评价等方式评估个体职业素养的表现状态。能力结构理论为就业能力评估提供了清晰的评估维度与可行的评估路径,使得就业能力的培育效果能够得到科学检验,为就业能力培养方案的优化调整提供了数据支撑。

三、实践启示

能力结构理论不仅为就业能力的理论研究提供了支撑,更对高职教育就业能力培养实践具有重要的指导启示。该理论所揭示的能力构成逻辑与形成规律,为构建层次清晰、关联紧密的就业能力结构体系,优化就业能力培养路径,提升人才培养质量提供了明确的实践指引,推动就业能力培养从“零散化”走向“系统化”,从“经验化”走向“科学化”。

（一）构建层次化的就业能力培养体系

基于能力结构理论的三维整合逻辑,高职教育应构建与能力形成规律相契合的层次化就业能力培养体系,实现知识学习、技能训练与素养培育的循序渐进、协同推进。在培养初期,以知识维度为核心,聚焦专业基础理论与就业通用知识的系统传授,通过课堂教学、案例讲解等方式,帮助学生构建扎实的知识基础,为后续技能训练与素养培育奠定认知基础;在培养中期,以技能维度为核心,依托实训课程、岗位实践等载体,强化核心操作技能与通用职业技能的训练,引导学生将所学知识转化为实际操作能力,同时在技能训练过程中渗透素养培育;在培养后期,以素养维度为核心,通过顶岗实习、职业情境模拟等方式,强化职业素养的综合培育,引导学生形成稳定的职业态度与价值观念,同时驱动学生主动提升知识与技能水平,实现能力的综合提升。层次化的培养体系能够精准匹配能

力形成的阶段性规律，确保就业能力培养的有序性与实效性。

（二）强化就业能力培养的协同联动机制

能力结构理论强调知识、技能、素养的有机整合，这要求高职教育在就业能力培养实践中，打破三大要素培养的割裂状态，建立协同联动的培养机制。在课程体系构建上，突破传统学科式课程设置，基于职业岗位工作过程重构课程内容，将知识传授、技能训练与素养培育有机融入每一门课程，实现“一岗一课、一课多能”的课程设计；在教学实施上，推行项目式教学、任务驱动式教学等融合式教学模式，以真实职业任务为载体，引导学生在完成任务的过程中同步实现知识学习、技能提升与素养培育；在师资队伍建设上，强化“双师型”教师队伍建设，提升教师的知识传授能力、技能指导能力与素养培育能力，确保教师能够在教学过程中实现三大要素培养的协同推进；在实践平台搭建上，构建“校内实训+企业实践”的一体化实践平台，为学生提供真实的职业场景，推动知识、技能、素养在实践中实现深度融合。

（三）建立动态化的就业能力优化机制

能力结构理论强调能力的形成是动态发展的过程，这要求高职教育就业能力培养体系需建立与产业发展需求相适配的动态优化机制。依托能力结构理论构建的就业能力评估体系，常态化开展毕业生就业能力调研与企业岗位需求调研，精准把握产业转型升级背景下就业能力各构成要素的变化趋势，如数字化知识、智能化技能、创新素养等新兴要素的需求变化；根据调研结果，及时调整知识传授的内容重点、技能训练的核心方向与素养培育的关键维度，优化课程体系、教学内容与实践载体，确保就业能力培养与产业岗位需求同频共振；建立就业能力培养效果的跟踪反馈机制，通过毕业生就业质量跟踪、企业满意度评价等方式，持续检验培养效果，形成“需求调研—体系构建—实践实施—效果反馈—优化调整”的闭环机制，推动就业能力培养体系的持续完善。

能力结构理论以“知识—技能—素养”的有机整合为核心内涵，为就业能力构成要素的划分提供了科学的理论依据，也为就业能力培养实践提供了明确的指导启示。高职教育应深度把握能力结构理论的核心逻辑，以该理论为支撑构建层次清晰、关联紧密的就业能力结构体系，优化协同联动的培养机制，建立动态调整的优化闭环，实现就业能力培养质量的全面提升，为毕业生高质量就业与终身职业发展奠定坚实基础。

第二节 人力资本理论

在人力资本成为经济社会发展核心驱动力的时代背景下,个体就业能力的提升本质上是人力资本积累与增值的过程。人力资本理论作为阐释人力资本形成机制、价值实现路径的经典理论,为解析高职教育与就业能力提升的内在关联提供了重要的理论视角。高职教育作为培养技术技能型人才的核心载体,其人才培养过程与人力资本理论的核心逻辑高度契合。深入剖析人力资本理论的核心观点,解读其与高职教育的适配性,挖掘其对就业能力提升实践的导向价值,对于优化高职教育资源配置、构建科学的就业能力提升路径、实现毕业生高质量就业具有重要的理论与实践意义。

一、核心观点

人力资本理论突破了传统经济学将资本仅视为物质资本的局限,明确将人力资本界定为个体拥有的、能够带来经济价值与社会价值的知识、技能、健康、素养等无形资源的总和。该理论的核心观点聚焦于教育投资与人力资本积累的内在关联,强调教育是人力资本形成的核心途径,通过教育投资提升个体的知识与技能水平,能够显著增强个体的生产效率与职业发展能力,进而实现个体与社会的双重增值。

(一) 人力资本是个体发展的核心资本形态

人力资本理论颠覆了传统资本理论的认知,将个体自身所具备的知识、技能、素养等纳入资本范畴,明确人力资本是与物质资本同等重要甚至更为关键的资本形态。与物质资本的有形性、可转移性不同,人力资本具有依附性、增值性与长效性的特征。依附性体现为人力资本必须依托于个体存在,无法脱离个体独立转移;增值性体现为个体通过持续的学习与实践,能够不断提升知识技能水平,实现人力资本的积累与增值;长效性体现为人力资本一旦形成,将长期为个体带来经济收益与发展机遇,其价值发挥具有持续性。在职业发展场景中,人力资本的存量与质量直接决定了个体的就业竞争力、岗位适配能力与职业晋升潜力,是个体实现职业稳定与终身发展的核心支撑。

(二) 教育投资是人力资本形成的核心路径

人力资本理论明确教育投资是培育和积累人力资本的核心途径,认为个体人

力资本的形成主要依赖于系统性的教育投入。这里的教育投资不仅包括正规教育阶段的经费投入，还涵盖了职业培训、实践锻炼、自我学习等多种形式的投入。教育投资通过两种路径实现人力资本积累：一方面，通过知识传授与技能训练，直接提升个体的知识储备与技能水平，增强个体解决实际问题的能力，形成显性的人力资本；另一方面，通过教育过程中的素养培育，塑造个体的敬业精神、责任意识、创新思维等核心素养，提升个体的学习与适应能力，形成隐性的人力资本。教育投资的核心价值在于将潜在的人力资源转化为具有现实生产力的人力资本，实现个体能力的质的飞跃，为个体职业发展奠定坚实基础。

（三）人力资本增值决定个体职业发展质量

人力资本理论认为，个体的职业发展质量与经济收益水平，本质上由其人力资本的存量与增值能力决定。在劳动力市场中，人力资本存量较高的个体能够更精准地匹配优质岗位需求，获得更高的初始就业薪酬与更好的职业发展平台；而具备持续人力资本增值能力的个体，则能够适应产业转型升级带来的岗位需求变化，通过不断更新知识与技能，实现职业晋升与职业领域拓展。反之，人力资本存量不足或增值能力薄弱的个体，在劳动力市场中易处于竞争劣势，难以适配高质量岗位需求，职业发展空间受限。同时，人力资本的增值具有辐射效应，个体人力资本的提升不仅能够为自身带来收益，还能通过提高生产效率为企业与社会创造更多价值，实现个体与社会的协同发展。

二、理论适配

人力资本理论的核心逻辑与高职教育的人才培养目标、培养模式高度契合，二者在“技能培养为核心、投资增值为导向”的维度形成精准适配。高职教育作为面向产业一线培养技术技能型人才的教育类型，其本质是通过系统化的教育投资，帮助学生积累专业技能、知识与职业素养等核心人力资本，实现从潜在劳动力到优质人力资本的转化。这种适配性不仅体现在培养目标的同向性上，更体现在培养过程的协同性与培养结果的价值统一性上。

（一）培养目标与人力资本积累核心需求适配

人力资本理论将知识、技能、素养视为人力资本的核心构成要素，而高职教育的核心培养目标正是培育具备扎实专业技能、系统专业知识与良好职业素养的技术技能型人才，二者在核心需求上高度契合。产业转型升级背景下，企业对人

力资本的需求已从传统的体力型、简单技能型转向技术技能型、复合应用型,要求人才具备精准的岗位适配能力与持续的发展能力。高职教育紧扣这一需求,将人力资本积累的核心要素融入人才培养目标,通过精准定位岗位需求,构建“知识+技能+素养”的三维培养目标体系,确保培养的人才能够形成符合产业需求的高质量人力资本,实现与企业人力资本需求的精准对接。这种目标适配性,使得高职教育成为产业人力资本积累的核心载体。

（二）培养过程与人力资本形成机制适配

人力资本理论强调,人力资本的形成是教育投资与实践锻炼相结合的过程,而高职教育“产教融合、校企协同”的培养模式,恰好构建了人力资本形成的高效机制。在教育投资环节,高职教育通过课程体系构建、实训设备投入、师资队伍建设和多种形式,为学生人力资本积累提供充足的资源支撑;在实践锻炼环节,高职教育依托校内实训基地、企业实习岗位等载体,让学生在真实的职业场景中锤炼技能、积累经验,实现知识向技能的转化,推动人力资本从隐性积累走向显性提升。同时,高职教育推行的“岗课赛证”一体化培养模式,将企业岗位需求、技能竞赛标准、职业资格认证要求融入培养过程,进一步强化了人力资本形成的针对性与实效性,确保学生积累的人力资本能够直接适配岗位需求。

（三）培养价值与人力资本增值逻辑适配

人力资本理论的核心逻辑是通过投资实现人力资本增值,而高职教育的培养价值恰恰体现在推动学生人力资本的快速增值与高效转化上。高职教育的人才培养过程,本质上是对学生人力资本的“加工升级”过程:通过系统化的知识传授,弥补学生专业知识的短板,实现人力资本的基础增值;通过高强度的技能训练,提升学生的核心操作能力,实现人力资本的核心增值;通过全方位的素养培育,增强学生的职业适应能力与发展潜力,实现人力资本的长效增值。这种增值过程直接提升了学生的就业竞争力,使得学生在劳动力市场中能够获得更高的价值认可。同时,高职教育培养的技术技能型人才进入产业后,其人力资本的持续增值能够推动企业生产效率提升,实现人力资本的二次增值,形成“教育培养一个体增值—产业增值”的价值传导链条。

三、实践导向

人力资本理论不仅为解析高职教育与就业能力的内在关联提供了理论支撑,

更对就业能力提升的实践工作具有明确的导向价值。该理论强调的“投资增值”“精准适配”“长效发展”等核心逻辑，为高职教育在就业能力提升中的资源投入方向、路径设计思路、保障机制构建提供了清晰的指引，推动就业能力提升实践从“经验驱动”走向“理论驱动”，从“零散推进”走向“系统实施”。

（一）明确就业能力提升的资源投入重点

基于人力资本理论的“投资增值”逻辑，高职教育应聚焦核心环节加大资源投入，为就业能力提升提供坚实保障。在师资队伍建设上，加大“双师型”教师培养与引进的投入，通过选派教师到企业实践锻炼、聘请企业技术骨干担任兼职教师等方式，提升教师的实践教学能力，确保教师能够有效引导学生积累高质量人力资本；在实训资源建设上，重点投入校内实训基地的数字化、智能化升级，引入企业真实生产设备与技术标准，构建与产业一线接轨的实训环境，为学生技能训练提供精准的资源支撑；在课程资源建设上，加大产业新技术、新工艺、新规范的课程转化投入，开发兼具理论性与实践性的课程资源，确保学生积累的知识与技能能够适配产业发展需求；在实践环节投入上，扩大企业实习岗位的供给规模，加大顶岗实习的指导与管理投入，保障学生在真实职业场景中实现人力资本的有效积累。

（二）构建精准适配的就业能力提升路径

人力资本理论强调人力资本积累需与市场需求精准适配，这要求高职教育构建“需求导向”的就业能力提升路径。首先，建立常态化的产业需求调研机制，精准把握产业转型升级背景下岗位人力资本需求的变化趋势，明确就业能力提升的核心方向与重点内容；其次，基于调研结果优化人才培养方案，重构课程体系，将岗位核心能力要求转化为具体的课程目标与教学内容，实现课程内容与岗位需求的精准对接；再次，推行“产教融合、校企协同”的培养路径，通过订单培养、现代学徒制等模式，让企业深度参与就业能力提升的全过程，确保学生积累的人力资本能够直接适配企业岗位需求；最后，构建“岗课赛证”一体化提升路径，将岗位实践、课程学习、技能竞赛、职业认证有机融合，多维度推动学生就业能力的提升，实现人力资本的全面增值。

（三）建立人力资本增值的长效保障机制

基于人力资本理论的长效发展逻辑，高职教育应建立就业能力持续提升的长效保障机制，确保学生人力资本的持续增值。在培养过程中，强化终身学习能力

的培育,通过开设学习方法指导课程、推行自主学习项目等方式,提升学生的自主学习能力,为毕业后的人力资本增值奠定基础;建立就业能力跟踪反馈机制,定期跟踪毕业生的就业状况与职业发展情况,收集企业对毕业生就业能力的评价意见,形成“需求调研—培养实施—反馈优化”的闭环机制,持续优化就业能力提升方案;构建继续教育服务体系,为毕业生提供在职技能培训、知识更新课程等继续教育资源,帮助毕业生适应职业岗位的动态变化,实现职业生涯中人力资本的持续积累;建立就业能力提升的激励机制,通过奖学金、技能竞赛奖励等方式,激发学生主动提升就业能力的积极性,推动人力资本的主动增值。

人力资本理论以教育投资促进人力资本积累与增值为核心观点,与高职教育的人才培养逻辑高度适配,为就业能力提升的资源投入、路径设计提供了明确的实践导向。高职教育应深度把握人力资本理论的核心内涵,以该理论为支撑,精准定位资源投入重点,构建需求导向的提升路径,建立长效保障机制,强化多方协同合力,推动学生就业能力的全面提升,实现人力资本的高效增值,为毕业生高质量就业与终身职业发展提供坚实保障。

第三节 职业发展理论

职业发展是个体职业生涯中持续演进的动态过程,涵盖从职业选择、职业适应到职业成长的全周期阶段。在产业转型升级加速与职业形态不断迭代的背景下,个体职业发展的不确定性显著增强,对就业能力的综合要求持续提升。职业发展理论作为解析个体职业发展规律、指引职业发展方向的经典理论体系,为厘清就业能力与职业发展的内在关联提供了重要理论支撑。

一、核心内涵

职业发展理论突破了“职业选择即职业发展终点”的传统认知,将职业发展界定为个体在职业生涯全过程中,通过职业选择确立发展方向、通过职业适应稳固发展基础、通过职业成长实现价值提升的动态演进过程。该理论强调职业发展的全周期性与连续性,认为个体职业发展并非孤立阶段的简单叠加,而是各阶段相互关联、层层递进的有机整体,每个阶段都有其核心发展任务与能力需求,个体需通过持续提升自身能力,适配不同阶段的发展要求,最终实现职业生涯的可

持续发展。

（一）职业选择：职业发展的方向确立阶段

职业选择是职业发展的起点，也是决定职业发展方向的关键阶段，其核心内涵在于个体结合自身特质、职业认知与外部环境，筛选适配自身发展的职业领域与岗位方向。职业发展理论认为，职业选择并非盲目随机的决策过程，而是个体主观特质与客观环境相互作用的结果。从个体主观层面来看，职业选择需以自身的兴趣爱好、能力特质、价值观念为基础，确保所选职业与自身特质相契合，为后续职业适应与成长奠定内在基础；从客观环境层面来看，职业选择需充分考量产业发展趋势、岗位需求状况、社会发展环境等外部因素，确保所选职业具备良好的发展前景与适配的岗位供给。同时，职业发展理论强调职业选择的动态性，认为个体的职业认知与能力水平会随实践经历不断提升，职业选择并非一次性完成的终极决策，可能会在职业发展过程中根据实际情况进行调整优化，以更好适配自身发展与环境变化。

（二）职业适应：职业发展的基础稳固阶段

职业适应是个体进入选定职业领域后，逐步熟悉岗位要求、融入职业环境、胜任工作任务的过渡阶段，是职业发展的重要基础。其核心内涵在于个体通过调整自身状态与行为模式，实现与职业岗位、职业环境的良性互动，完成从“校园人”到“职业人”的角色转变。职业适应阶段的核心任务包括三个层面：一是技能适配，即快速掌握岗位所需的专业技能与操作规范，能够独立完成岗位基本工作任务；二是环境融入，即熟悉企业的组织文化、管理制度、工作氛围，建立良好的同事协作关系与上下级沟通机制；三是心态调整，即摒弃校园阶段的惯性思维，树立正确的职业心态，主动承担职业责任，适应职业工作的节奏与压力。职业发展理论认为，职业适应的质量直接决定个体职业发展的基础稳固程度，适应顺畅的个体能够快速站稳脚跟，为后续职业成长积累经验与资源；反之，适应受阻则可能导致职业发展停滞，甚至引发职业重新选择。

（三）职业成长：职业发展的价值提升阶段

职业成长是职业发展的核心阶段，其核心内涵在于个体在稳固职业适应基础的前提下，通过持续提升专业能力、拓宽职业视野、积累职业资源，实现职业技能水平的提升、职业岗位层级的晋升与职业价值的增值。职业成长阶段的发展呈现多元化特征，既包括纵向的岗位晋升，即从基础岗位向管理岗位或高级技术岗

位的进阶；也包括横向的职业拓展，即通过跨岗位、跨部门历练，形成复合型能力，拓展职业发展空间；还包括深度的专业深耕，即专注于某一专业领域，成为该领域的技术专家或行业骨干。职业发展理论强调，职业成长并非自发演进的过程，而是个体主动提升能力、把握发展机遇的结果。在这一阶段，个体需具备持续学习能力、创新突破能力与资源整合能力，能够主动适配产业技术升级与岗位需求变化，不断突破自身能力边界，实现职业生涯的持续增值。

二、理论关联

职业发展理论与就业能力的内在关联核心在于：就业能力是个体职业发展全周期的核心支撑与关键保障。个体在职业发展各阶段的核心任务完成质量，均直接取决于其就业能力的存量与增值能力。职业发展理论清晰界定了各阶段的能力需求，为就业能力的培养提供了精准导向；而就业能力的持续提升，又能够有效推动个体完成各阶段发展任务，实现职业发展的顺畅演进，二者形成“能力支撑发展、发展倒逼能力提升”的良性互动关系。

（一）就业能力支撑职业选择的精准性

职业选择的精准性直接依赖于个体的就业能力基础，尤其是自我认知能力、信息整合能力与决策判断能力。就业能力中的自我认知能力，能够帮助个体清晰把握自身的兴趣特质、能力优势与价值取向，明确自身与不同职业的适配程度，避免职业选择的盲目性；信息整合能力能够支撑个体全面收集产业发展趋势、岗位需求状况、职业发展前景等外部信息，为职业选择提供充分的客观依据；决策判断能力则能够帮助个体在综合自身特质与外部信息的基础上，做出科学合理的职业选择，确立适配自身发展的职业方向。反之，若个体就业能力中的自我认知、信息整合与决策判断能力不足，极易出现职业选择偏差，导致所选职业与自身特质、发展需求不契合，为后续职业适应与成长埋下隐患。

（二）就业能力保障职业适应的顺畅性

职业适应阶段的核心任务是实现角色转变与岗位适配，而这一过程的顺畅性直接取决于个体就业能力中的专业技能、沟通协作能力与心态调适能力。专业技能是个体胜任岗位基本工作任务的核心支撑，具备扎实的专业技能能够帮助个体快速掌握岗位操作规范，独立完成工作任务，降低技能适配的难度；沟通协作能力能够助力个体快速融入团队，建立良好的同事与上下级关系，顺畅推进工作协

作,提升环境融入的效率;心态调适能力则能够帮助个体快速摒弃校园惯性思维,主动适应职业工作节奏与压力,树立正确的职业心态,完成从“校园人”到“职业人”的角色转变。就业能力的综合水平越高,个体职业适应的周期越短、质量越高,能够更快稳固职业发展基础。

（三）就业能力驱动职业成长的持续性

职业成长阶段的核心是实现能力提升与价值增值,而就业能力中的持续学习能力、创新突破能力与资源整合能力,是驱动职业成长持续推进的核心动力。持续学习能力能够帮助个体主动追踪产业技术升级与岗位需求变化,及时补充新知识、新技能,突破自身能力边界,适配职业成长对能力的更高要求;创新突破能力能够支撑个体在工作实践中主动探索新方法、新思路,解决复杂工作问题,形成差异化竞争优势,为岗位晋升与专业深耕提供核心支撑;资源整合能力则能够帮助个体有效整合工作中的人脉资源、技术资源与项目资源,为职业成长搭建更广阔的平台,加速职业价值的提升。就业能力的持续增值,能够确保个体在职业发展过程中始终具备适配发展需求的核心能力,实现职业生涯的可持续成长。

三、实践指导

职业发展理论所揭示的全周期发展规律与能力需求逻辑,为高职教育就业能力培养实践提供了明确的指导方向。该理论强调的“全周期适配”与“终身发展”理念,指引高职教育需突破“仅适配初始岗位”的短期培养局限,构建兼顾岗位适配与终身发展的就业能力培养体系,通过精准对接职业发展各阶段的能力需求,培养能够适配全周期职业发展的技术技能型人才,助力毕业生实现职业生涯的高质量发展。

（一）构建适配全周期职业发展的就业能力培养框架

基于职业发展理论的全周期内涵,高职教育应打破单一化的能力培养模式,构建覆盖职业选择、职业适应、职业成长全阶段的就业能力培养框架。在职业选择能力培养上,增设职业认知与职业规划课程模块,培养学生的自我认知能力、信息整合能力与决策判断能力,帮助学生清晰把握自身特质与职业需求,做出精准的职业选择;在职业适应能力培养上,聚焦专业技能、沟通协作能力与心态调适能力,通过实训课程、模拟职场情境教学等方式,帮助学生快速适配岗位需求、融入职业环境;在职业成长能力培养上,强化持续学习能力、创新突破能力与资

源整合能力的培育,通过项目式教学、创新创业实践等载体,提升学生的综合发展能力。同时,注重各阶段能力培养的衔接性,形成“基础能力—适配能力—发展能力”层层递进的培养体系,确保学生具备适配全周期职业发展的核心能力。

（二）强化就业能力培养的岗位适配性导向

职业发展理论强调职业适应是职业发展的基础,而岗位适配是职业适应的核心前提,这要求高职教育就业能力培养需强化岗位适配性导向,确保学生具备胜任初始岗位的核心能力。通过建立常态化的产业岗位需求调研机制,精准把握不同职业领域初始岗位的核心技能要求与职业素养标准,将其转化为具体的培养目标与教学内容;优化课程体系,构建以岗位工作过程为核心的课程架构,将岗位所需的专业技能、操作规范、工作流程等内容全面融入课程教学;强化实践教学环节,依托校内实训基地与企业实习岗位,开展针对性的岗位技能训练,让学生在真实的岗位情境中锤炼技能,提升岗位适配能力;建立岗位适配性考核评价体系,以企业岗位考核标准为依据,全面考核学生的技能水平与岗位适配程度,确保培养的就业能力能够直接对接初始岗位需求。

（三）凸显就业能力培养的终身发展属性

职业发展理论的核心要义在于强调职业发展的终身性,这要求高职教育就业能力培养需突破短期岗位适配的局限,凸显终身发展属性,培养学生的持续学习能力与职业迁移能力。在课程设置上,增设终身学习方法、职业发展规划等课程模块,帮助学生掌握自主学习的方法与技巧,树立终身学习的理念;在教学模式上,突破传统“授人以鱼”的教学模式,推行项目式、任务驱动式等探究性教学方法,培养学生的自主学习能力、问题解决能力与创新思维;在实践培养上,搭建多元化的实践平台,鼓励学生参与跨专业项目、创新创业实践等活动,拓宽职业视野,提升职业迁移能力;构建继续教育支撑体系,为毕业生提供在职技能培训、知识更新课程等资源,助力学生在职业生涯中持续提升就业能力,适配职业发展的动态需求。

职业发展理论以职业选择、职业适应、职业成长的全周期发展为核心内涵,明确了就业能力是职业发展的核心支撑与关键保障,为就业能力培养兼顾岗位适配与终身发展提供了清晰的实践指导。高职教育应深度把握职业发展理论的核心逻辑,构建适配全周期职业发展的就业能力培养框架,强化岗位适配性导向,凸显终身发展属性,建立动态调整机制,全面提升学生的就业能力,助力毕业生实

现职业生涯的高质量、可持续发展。

第四节 胜任力模型理论

在劳动力市场竞争日趋激烈与产业对人才质量要求持续提升的背景下，精准界定岗位所需核心能力、科学构建就业能力评价体系成为高职教育高质量发展的关键命题。胜任力模型理论作为解析岗位核心能力构成、精准匹配人才与岗位需求的经典理论，为高职教育就业能力研究提供了精细化的理论视角。该理论通过系统梳理岗位胜任所需的知识、技能与特质，构建可衡量、可培育的能力模型，实现人才培养与岗位需求的精准对接。

一、模型核心

胜任力模型理论的核心要义在于精准界定某一岗位或职业领域中，能够区分绩效优秀者与普通者的核心能力要素，并基于要素的重要性与层级关系，构建系统化的能力结构模型。该理论突破了传统能力认知中“重技能轻特质”的局限，强调胜任力是显性能力与隐性特质的有机统一，具备可识别、可培养、可评价的特征，为岗位能力需求的精准拆解与人才能力的科学评估提供了核心依据。

（一）岗位胜任力的核心构成

岗位胜任力的核心构成遵循“显性－隐性”二元结构逻辑，具体可划分为知识维度、技能维度、社会角色维度、自我概念维度与特质维度五大核心要素，各要素相互关联、层层递进，共同支撑个体实现岗位高效胜任。知识维度是岗位胜任的基础要素，指个体完成岗位工作所需的专业知识与通用知识，涵盖学科基础理论、岗位操作规范、产业技术标准等内容，是个体开展岗位工作的认知前提；技能维度是岗位胜任的核心载体，指个体运用知识完成具体工作任务的实操能力与心智能力，包括专业操作技能、问题解决技能、沟通协作技能等，是个体实现岗位工作落地的直接能力支撑；社会角色维度是岗位胜任的情境适配要素，指个体在职业场景中所秉持的职业价值观、所承担的职业责任以及展现的职业行为规范，决定了个体在职业环境中的角色适配度；自我概念维度是岗位胜任的内在驱动要素，指个体对自身职业能力的认知、职业定位的判断以及职业发展的信念，影响个体职业行为的主动性与持续性；特质维度是岗位胜任的深层保障要素，指

个体与生俱来或长期形成的稳定心理特征，包括性格特质、抗压能力、学习敏锐度等，是个体持续保持高绩效表现的核心内在特质。

为清晰呈现岗位胜任力各核心构成要素的层级关系与内在关联，构建如下岗位胜任力核心构成层级模型表：

胜任力层级	核心构成要素	具体内容	核心作用
显性胜任力 （直接支撑层）	知识维度	专业知识、通用知识（学科基础理论、岗位操作规范、产业技术标准等）	支撑技能维度发挥，为岗位工作提供认知前提
	技能维度	操作技能、心智技能（专业操作技能、问题解决技能、沟通协作技能等）	直接实现岗位工作落地，是胜任岗位的核心行为支撑
隐性胜任力 （深层保障层）	社会角色维度	职业价值观、职业责任、职业行为规范	引导显性能力适配职业场景，提升角色适配度
	自我概念维度	职业认知、职业信念、职业定位判断	驱动个体主动提升胜任力，增强职业行为主动性与持续性
	特质维度	性格特质、抗压能力、学习敏锐度	保障胜任力持续稳定发挥，是高绩效表现的核心内在支撑
最终目标	实现岗位高效胜任		

上述模型清晰展现了显性胜任力与隐性胜任力的层级关系：显性胜任力是岗位胜任的直接支撑，能够通过具体工作行为直观体现；隐性胜任力是岗位胜任的深层保障，虽不直接展现于工作行为，但通过影响显性能力的发挥效果，决定个体胜任力的整体水平与持续稳定性。二者相互作用、协同发力，共同构成岗位胜任的完整能力体系。

（二）岗位胜任力的层级划分

基于岗位对能力要求的差异的与个体能力发展的递进规律，岗位胜任力可划分为基础胜任层、核心胜任层与卓越胜任层三个层级，各层级能力要素的复杂度、要求标准呈现逐步提升的特征，形成层级清晰的能力发展阶梯。基础胜任层是岗位胜任的最低要求，聚焦个体完成岗位基础工作任务所需的核心要素，主要涵盖基础专业知识、基本操作技能与职业合规意识等内容，是个体能够进入岗位、开展基础工作的前提条件，适用于初入职场的新手阶段；核心胜任层是岗位胜任的关键要求，聚焦个体独立完成岗位核心工作任务、实现常规绩效所需的能力要素，包括深度专业知识、熟练操作技能、问题解决能力、团队协作能力与职业责任意识等，是区分个体能否稳定胜任岗位的核心标准，适用于职场熟练阶段；卓越胜

胜任层是岗位胜任的高阶要求，聚焦个体超越常规绩效、实现创新突破所需的能力要素，涵盖前沿产业知识、创新技能、资源整合能力、战略思维与持续学习敏锐度等内容，是区分绩效优秀者与普通者的核心标志，适用于职场精英或管理进阶阶段。

岗位胜任力的层级划分具有动态适配性，不同职业领域、不同岗位层级的胜任力层级要素构成存在差异。对于高职教育所聚焦的技术技能型岗位而言，基础胜任层侧重一线操作所需的基础技能与规范知识，核心胜任层侧重复杂操作技能与问题解决能力，卓越胜任层侧重技术革新能力与团队指导能力，各层级能力要素的设置紧密对接技术技能型岗位的职业发展规律。

（三）胜任力模型的构建逻辑

胜任力模型的构建并非主观臆断，而是遵循“需求导向－要素提取－层级划分－验证优化”的科学逻辑逐步形成。首先，明确建模目标与岗位范围，通过文献梳理、行业调研等方式，精准定位目标岗位的工作内容、职责要求与绩效标准，为模型构建奠定基础；其次，采用行为事件访谈、问卷调查、专家研讨等多种方法，收集目标岗位绩效优秀者与普通者的能力特征数据，提取能够区分二者的核心能力要素；再次，基于要素的重要性、关联性与层级关系，对提取的能力要素进行分类整合与层级划分，明确各要素的定义、核心特征与衡量标准，形成初步的胜任力模型；最后，通过岗位实践验证模型的科学性与适配性，收集企业、从业者的反馈意见，对模型要素与衡量标准进行优化调整，最终形成能够精准匹配岗位需求的胜任力模型。这一构建逻辑确保了胜任力模型的实践性与精准性，使其能够真正服务于岗位能力需求界定与人才能力评估。

二、适配应用

胜任力模型理论与高职人才就业能力培养的核心目标高度契合，其“精准匹配岗位需求”的核心逻辑能够为高职人才就业能力核心指标的提炼提供科学指引。通过构建高职教育对应职业领域的岗位胜任力模型，可将抽象的岗位能力需求转化为具体、可培育的就业能力指标，实现高职人才培养与产业岗位需求的精准对接，提升人才培养的针对性与实效性。

（一）高职人才对应岗位的胜任力模型构建

基于胜任力模型的构建逻辑，结合高职教育培养技术技能型人才的核心定位，

高职人才对应岗位的胜任力模型构建需聚焦产业一线技术技能岗位，遵循“产业调研—要素提取—适配优化”的核心路径。首先，开展深度产业岗位调研，组建由院校教师、企业技术骨干、行业专家组成的调研团队，通过实地走访、座谈访谈、岗位工作分析等方式，梳理目标岗位（如智能制造技术员、新能源汽车运维师、现代物流管理员等）的工作任务、操作规范、绩效标准与能力需求，明确岗位胜任的核心要素；其次，提取岗位胜任力核心要素，结合技术技能岗位的特征，从知识、技能、社会角色、自我概念、特质五个维度，筛选出适配高职人才的能力要素，剔除超出高职人才培养层次的高阶要素；最后，进行适配优化，结合高职教育的人才培养目标与教学实际，对提取的能力要素进行整合调整，明确各要素的定义、层级要求与衡量标准，构建兼具产业适配性与教育可行性的岗位胜任力模型。

（二）基于模型的高职人才就业能力核心指标提炼

以构建的技术技能岗位胜任力模型为基础，可提炼出高职人才就业能力的三大核心指标维度，即专业胜任指标、通用胜任指标与发展胜任指标，各维度下细分具体的能力指标，形成系统化的就业能力指标体系。专业胜任指标对应胜任力模型中的知识维度与技能维度，是高职人才适配岗位的核心基础，聚焦岗位所需的专业知识与操作技能，具体包括专业基础理论掌握程度、核心操作技能熟练度、技术标准执行能力、设备运维能力、专业问题解决能力等指标，直接决定高职人才能否独立完成岗位核心工作任务；通用胜任指标对应胜任力模型中的社会角色维度与部分自我概念维度，是高职人才融入职业环境、实现团队协作的关键支撑，具体包括职业责任意识、沟通协作能力、团队融入能力、职业行为规范遵守程度、工作抗压能力等指标，影响高职人才在职业环境中的适配性与工作稳定性；发展胜任指标对应胜任力模型中的特质维度与部分自我概念维度，是高职人才实现职业持续发展的核心保障，具体包括持续学习能力、技术革新敏锐度、创新思维、职业发展规划能力等指标，决定高职人才能否适应产业技术升级、实现职业层级提升。

三大核心指标维度呈现层级递进的关系：专业胜任指标是基础保障，确保高职人才能够“上岗胜任”；通用胜任指标是重要支撑，确保高职人才能够“稳定发展”；发展胜任指标是高阶引领，确保高职人才能够“持续提升”。通过三大指标维度的协同培育，可实现高职人才就业能力与岗位胜任力需求的全面适配，

既满足当前岗位需求，又支撑未来职业发展。

（三）就业能力指标与教学内容的精准对接

基于胜任力模型提炼的就业能力核心指标，能够为高职教育教学内容的优化提供精准导向，实现“能力指标－教学内容－培养目标”的精准对接。在课程体系构建上，将专业胜任指标对应的专业知识与技能要素转化为专业核心课程与实训课程内容，如将“新能源汽车故障诊断能力”指标转化为《新能源汽车故障诊断与维修》课程的核心教学内容；将通用胜任指标对应的能力要素融入各类课程教学与实践环节，如在实训课程中通过小组协作完成项目任务，培养学生的沟通协作能力与团队意识；将发展胜任指标对应的能力要素纳入创新创业课程、职业发展规划课程，同时通过技能竞赛、跨专业实践等载体，培养学生的持续学习能力与创新思维。在教学方法设计上，针对不同能力指标的培育需求，采用项目式教学、任务驱动式教学、情境模拟教学等多元化方法，如针对“专业问题解决能力”指标，通过设置真实岗位故障情境，引导学生自主探究解决方案，提升能力水平。这种精准对接机制确保了高职教育教学内容始终围绕就业能力培育核心，提升人才培养的针对性。

三、实践价值

胜任力模型理论不仅为高职人才就业能力核心指标的提炼提供了科学依据，更在就业能力评价体系构建与培养目标优化中具有重要的实践价值。该理论所倡导的“精准化、系统化、可衡量”理念，推动高职教育就业能力培养从“模糊化”走向“精细化”，从“经验驱动”走向“科学驱动”，为提升高职教育人才培养质量提供了明确的实践指引。

（一）为就业能力评价体系构建提供核心依据

胜任力模型理论的核心优势在于将抽象的能力需求转化为可衡量的具体指标，这为高职人才就业能力评价体系的构建提供了直接依据，有效破解了传统就业能力评价“标准模糊、难以量化”的难题。基于胜任力模型提炼的就业能力核心指标，可构建“多维度、多层次、多主体”的立体化就业能力评价体系：在评价维度上，涵盖专业胜任、通用胜任、发展胜任三大核心维度，全面考核学生的综合就业能力；在评价层次上，对应岗位胜任力的基础层、核心层、卓越层，设置阶梯式的评价标准，既考核学生是否满足基础上岗需求，也评价其是否具备持

续发展潜力；在评价主体上，突破单一院校评价的局限，引入企业评价、行业专家评价等主体，结合院校教学考核、企业实习考核、技能竞赛评审等多种方式，提升评价结果的客观性与产业适配性。同时，基于胜任力模型的可衡量特征，可为各评价指标设定具体的量化标准与评分细则，如“核心操作技能熟练度”可通过操作完成时间、误差率、规范度等量化指标进行评价，确保评价过程的规范性与评价结果的精准性。

（二）为培养目标优化提供精准导向

胜任力模型理论通过精准拆解岗位能力需求，为高职教育培养目标的优化提供了精准导向，确保培养目标始终与产业岗位需求同频共振。基于不同职业领域的岗位胜任力模型，高职院校可针对性优化各专业的培养目标：对于传统技术技能专业，聚焦岗位胜任力核心层的专业技能与问题解决能力，明确培养“能够独立完成岗位核心工作任务的技术技能型人才”的目标；对于新兴产业专业，突出岗位胜任力发展层的创新能力与技术敏锐度，设定“能够适配新兴产业技术发展、具备创新应用能力的复合型技术技能人才”的培养目标。同时，随着产业技术升级与岗位需求变化，可通过更新岗位胜任力模型，及时调整培养目标的核心内涵，补充新兴能力要素的培养要求，如在智能制造专业培养目标中，新增“工业机器人编程与运维能力”“数字化生产管理能力”等内容，确保培养目标的动态适配性。这种以胜任力模型为导向的培养目标优化，能够有效避免人才培养与岗位需求脱节的问题，提升人才培养的精准性。

（三）为教学改革实践提供具体路径

胜任力模型理论将就业能力培养目标拆解为具体的能力要素，为高职教育教学改革提供了可操作的具体路径，推动教学改革从“宏观方向”落地为“微观实践”。在课程改革上，基于胜任力要素与课程内容的对接关系，重构课程体系，删除与岗位胜任力需求脱节的滞后内容，增加产业新技术、新工艺对应的能力培养内容，优化课程模块设置；在实践教学改革上，围绕专业胜任指标的培育需求，升级校内实训基地，引入企业真实生产设备与项目，构建“岗课赛证”一体化实践教学模式，提升学生的专业技能水平；在师资队伍建设上，基于胜任力模型对教师能力的要求，明确“双师型”教师的培养方向，通过选派教师到企业实践锻炼、邀请企业技术骨干开展专项培训等方式，提升教师的专业技能指导能力与产业认知水平；在教学管理改革上，建立基于胜任力评价结果的教学反馈机制，通

通过分析学生各能力指标的评价数据,精准定位教学过程中的薄弱环节,针对性优化教学方法与教学内容,形成“评价-反馈-优化”的闭环教学管理模式。

胜任力模型理论以岗位胜任力的核心构成与层级划分为核心内涵,通过提炼高职人才就业能力核心指标实现与高职教育的精准适配,为就业能力评价体系构建、培养目标优化、教学改革与校企协同育人提供了重要实践支撑。高职教育应深度把握胜任力模型理论的核心逻辑,以该理论为指导,构建精准化的就业能力培养与评价体系,推动人才培养与产业岗位需求的深度对接,全面提升高职人才的就业竞争力与职业发展潜力。

第五节 就业能力理论演进

就业能力理论作为解析个体就业与职业发展核心规律的重要理论体系,其演进历程与产业发展阶段、就业市场形态的变迁深度绑定。从工业革命初期对单一技能的需求,到后工业时代对综合素养的追求,就业能力理论在回应不同时期社会经济发展需求的过程中,不断丰富内涵、拓展边界,形成了兼具时代性与实践性的理论框架。

一、演进阶段

就业能力理论的演进是一个逐步深化、不断拓展的过程,核心呈现从“单一技能导向”到“综合素养导向”的阶段性跃迁。不同演进阶段的理论内涵、核心关注焦点与能力构成维度,均与特定历史时期的产业发展水平、就业市场特征高度适配,形成了脉络清晰的理论发展轨迹。

(一) 单一技能导向阶段

单一技能导向阶段对应工业革命初期至中期的社会经济背景,是就业能力理论的萌芽与初步发展阶段。这一时期,工业生产以机械化、标准化流水线作业为主,产业对劳动力的核心需求是能够熟练完成特定工序的操作技能,就业市场的核心特征是“岗位固化、技能单一”。在此背景下,就业能力理论的核心内涵聚焦于个体掌握特定岗位操作技能的水平,认为就业能力即“岗位特定技能的熟练程度”,具备某一领域的专项技能即可实现稳定就业。这一阶段的就业能力理论具有鲜明的“工具性”特征,核心关注焦点是技能与岗位的直接匹配,能力构成

维度呈现单一化、具象化特征,仅涵盖与具体岗位直接相关的操作技能,忽视了知识储备、职业素养等其他要素的价值。理论研究与实践探索均围绕“如何快速培养个体的专项操作技能”展开,强调通过标准化的技能训练,实现个体与固化岗位的精准对接。这一阶段的理论虽较为浅显,但为后续就业能力理论的发展奠定了基础,明确了就业能力“适配岗位需求”的核心逻辑。

（二）知识技能复合导向阶段

知识技能复合导向阶段对应后工业时代初期,随着产业技术的升级与生产模式的优化,标准化流水线作业逐步向柔性化生产转变,产业对劳动力的需求从单一技能转向“技能+知识”的复合能力,就业市场呈现“岗位分化、能力多元”的特征。这一阶段,就业能力理论实现了内涵的第一次拓展,突破了“单一技能”的局限,将知识要素纳入就业能力的核心构成,认为就业能力是“专业知识与岗位技能的有机结合”。理论核心关注焦点从“单一技能适配”转向“知识与技能的协同适配”,强调知识对技能的支撑作用,认为扎实的专业知识能够帮助个体更好地掌握技能、优化技能运用效果,甚至实现技能的灵活迁移。能力构成维度拓展为“知识+技能”的二元结构,其中知识涵盖学科基础理论与专业应用知识,技能涵盖核心操作技能与基础问题解决技能。理论研究的重点转向“如何构建知识与技能协同发展的培养体系”,推动就业能力培养从“机械技能训练”走向“知识赋能技能”的新阶段。这一阶段的理论适配了产业技术升级对劳动力能力的多元化需求,进一步丰富了就业能力的理论内涵。

（三）综合素养导向阶段

综合素养导向阶段对应信息时代与知识经济时代,产业发展呈现数字化、智能化、多元化的特征,生产模式从柔性化生产向个性化、创新化生产转变,就业市场则呈现“岗位流动频繁、能力需求动态变化”的核心特征。在此背景下,就业能力理论实现了内涵的第二次重大拓展,突破了“知识+技能”的二元局限,将职业素养、适应能力、创新能力等要素纳入核心构成,形成了“知识-技能-素养”三位一体的综合能力框架,认为就业能力是个体实现稳定就业、适应岗位变化、推动职业发展的综合能力体系。这一阶段的就业能力理论具有鲜明的“发展性”特征,核心关注焦点从“静态适配当前岗位”转向“动态适配未来发展”,强调就业能力不仅要满足当前岗位需求,更要支撑个体应对就业市场变化与职业发展挑战。能力构成维度实现全面拓展,除传统的知识、技能维度外,新增职业

素养、持续学习能力、创新能力、沟通协作能力、心理调适能力等多个素养维度，且各维度相互关联、协同发力，共同构成完整的就业能力体系。理论研究的重点转向“如何培育兼具岗位适配性与发展潜力的综合就业能力”，推动就业能力培养从“针对性技能培育”走向“综合性能力提升”的新阶段，标志着就业能力理论的成熟与完善。

二、演进动力

就业能力理论的演进并非自发形成的过程，而是在外部动力的推动下不断调整、优化的结果。其中，产业发展的阶段性变革与就业市场的形态变化是驱动理论演进的两大核心动力，二者相互作用、协同发力，共同决定了不同时期就业能力理论的核心内涵与发展方向，确保理论始终与社会经济发展需求同频共振。

（一）产业发展的阶段性变革驱动

产业发展是就业能力理论演进的核心底层动力，产业技术水平、生产模式、发展形态的阶段性变革，直接决定了产业对劳动力能力的核心需求，进而推动就业能力理论围绕“适配产业需求”不断演进。工业革命初期，机械化生产模式对劳动力的核心需求是“熟练操作特定机械的单一技能”，这种需求直接催生了单一技能导向的就业能力理论，推动理论聚焦于专项技能的培育与适配；后工业时代初期，产业技术升级催生了柔性化生产模式，对劳动力的需求升级为“掌握专业知识、具备多元技能的复合能力”，这种需求驱动就业能力理论突破单一技能局限，将知识要素纳入核心构成，形成知识技能复合导向的理论体系；进入信息时代与知识经济时代，数字化、智能化技术的广泛应用推动产业形态向创新化、多元化转型，生产模式升级为个性化、创新化生产，对劳动力的需求进一步升级为“兼具知识、技能与综合素养的动态发展能力”，这种需求直接推动就业能力理论走向综合素养导向阶段，构建“知识－技能－素养”三位一体的综合能力框架。产业发展的跨界融合趋势也推动就业能力理论不断拓展内涵边界。随着一二三产业的深度融合，新兴职业领域不断涌现，岗位能力需求呈现跨界复合特征，传统“单一领域知识技能”的就业能力认知已无法适配产业融合发展需求，倒逼就业能力理论进一步丰富能力构成维度，强化综合素养与跨界适应能力的核心价值，推动理论向更具包容性、综合性的方向发展。

（二）就业市场的形态变化驱动

就业市场作为连接产业需求与个体就业的核心载体，其形态变化直接反映产业需求的转变，同时通过就业竞争机制倒逼个体提升适配市场需求的能力，进而推动就业能力理论的演进。在单一技能导向阶段，就业市场呈现“岗位固化、供给短缺”的形态，特定岗位的专项技能人才供不应求，就业竞争聚焦于“技能熟练度”，这种市场形态使得就业能力理论自然聚焦于单一技能的培育；进入知识技能复合导向阶段，随着产业技术升级，就业市场的岗位分化加剧，新兴岗位不断涌现，传统岗位对能力的要求也逐步提升，就业竞争从“单一技能竞争”转向“知识技能复合竞争”，个体只有具备扎实的知识与多元的技能才能在竞争中占据优势，这种竞争机制推动就业能力理论将知识要素纳入核心构成；在综合素养导向阶段，就业市场呈现“岗位流动频繁、需求动态变化、竞争多元化”的形态，一方面，数字化、智能化技术的应用使得部分传统岗位被替代，个体需要具备跨岗位、跨领域的适应能力；另一方面，新兴职业领域的涌现要求个体具备创新能力与持续学习能力，就业竞争已升级为“综合能力与发展潜力的竞争”，这种市场形态倒逼就业能力理论突破“知识+技能”的局限，将综合素养、动态适应能力等要素纳入核心构成，形成综合素养导向的理论体系。

（三）政策导向与教育实践的协同推动

除产业发展与就业市场变化这两大核心动力外，政策导向与教育实践的协同推进也对就业能力理论的演进起到了重要的推动作用。政府基于社会经济发展战略与产业升级需求，出台相关政策引导就业能力培养方向，进而影响就业能力理论的研究焦点。例如，在信息时代，各国政府纷纷出台推动数字化转型、鼓励创新创业的政策，明确提出对个体数字化能力、创新能力的培养要求，这些政策导向直接推动就业能力理论加强对相关能力要素的研究，丰富理论内涵。教育实践作为就业能力培养的核心载体，其改革探索与实践经验也为理论演进提供了重要支撑。教育领域基于产业与市场需求，不断优化人才培养模式，探索就业能力培养的有效路径，这些实践探索中形成的经验与问题，为就业能力理论的完善提供了实践素材。例如，高职教育推行的“产教融合、校企协同”培养模式，在实践中逐步发现综合素养对学生就业与发展的重要性，这种实践经验推动就业能力理论进一步强化综合素养导向，完善理论框架。政策导向与教育实践的协同发力，确保了就业能力理论始终与实践需求紧密结合，推动理论在实践中不断完善、发展。

三、当代特征

进入信息时代与知识经济时代，就业能力理论在回应产业数字化、智能化转型与就业市场动态变化需求的过程中，形成了鲜明的当代特征，核心表现为动态性、综合性、发展性，三者相互关联、有机统一，共同构成了当代就业能力理论的核心框架，为新时代就业能力的培育与评估提供了明确的理论指引。

（一）动态性：适配需求变化的核心属性

动态性是当代就业能力理论最核心的特征之一，强调就业能力并非静态固化的能力体系，而是能够根据产业技术升级、岗位需求变化、就业市场形态变迁进行动态调整与优化的能力集合。当代社会，数字化、智能化技术的迭代速度不断加快，产业形态与岗位需求的变化周期显著缩短，传统“一劳永逸”的就业能力认知已无法适配时代需求。在此背景下，当代就业能力理论突破了传统理论“静态适配当前岗位”的局限，将动态适应能力纳入就业能力的核心构成，认为就业能力的核心价值不仅在于“当前适配”，更在于“持续适配”。当代就业能力的动态性主要体现在两个方面：一是能力构成的动态调整，即个体能够根据岗位要求变化，主动补充新的知识、技能与素养要素，优化自身能力结构；二是能力运用的动态适配，即个体能够根据不同岗位场景、不同工作任务的需求，灵活调整能力的运用方式，实现能力的高效发挥。理论研究的重点也随之转向“如何培育个体的动态适应能力”，强调通过培养持续学习能力、跨界迁移能力、创新思维等要素，提升个体应对需求变化的能力，确保就业能力始终与时代发展需求同频共振。

（二）综合性：多维度要素的有机整合

综合性是当代就业能力理论的核心内涵特征，强调就业能力是知识、技能、素养等多维度要素有机整合形成的综合能力体系，而非单一要素或少数几个要素的简单叠加。当代产业发展的跨界融合趋势与就业市场的多元化竞争形态，要求个体不仅要具备扎实的专业知识与熟练的操作技能，还要具备良好的职业素养、沟通协作能力、创新能力、心理调适能力等多种要素，单一维度的能力已无法支撑个体实现高质量就业与职业发展。当代就业能力的综合性主要体现在三个方面：一是要素构成的全面性，涵盖知识、技能、素养三大核心维度，每个维度下又细分多个具体要素，形成全面覆盖个体就业与发展需求的能力体系；二是要素关联

的协同性，各能力要素并非孤立存在，而是相互支撑、相互促进，知识为技能发挥提供认知支撑，技能为知识转化提供实践载体，素养为知识与技能的高效运用提供内在驱动，三者协同发力实现能力的整体提升；三是能力功能的多元性，综合就业能力不仅能够支撑个体完成具体工作任务，还能帮助个体融入职业环境、应对工作压力、把握发展机遇，实现就业稳定与职业发展的双重目标。这种综合性特征决定了当代就业能力培养必须走“全方位、协同化”的路径，避免单一要素培育的片面性。

（三）发展性：支撑终身成长的核心导向

发展性是当代就业能力理论的核心价值特征，强调就业能力的培育不仅要满足个体当前的就业需求，更要支撑个体的终身职业成长与可持续发展。当代社会，职业形态的迭代速度不断加快，个体的职业生涯不再是单一职业的终身从事，而是多职业、多岗位的动态发展过程，这就要求就业能力不仅要适配当前岗位，还要具备支撑个体职业转型、岗位晋升、能力升级的发展潜力。当代就业能力的发展性主要体现在两个方面：一是能力储备的前瞻性，即个体所具备的就业能力不仅要适配当前产业与岗位需求，还要兼顾产业未来发展趋势，储备适应新兴职业领域的基础能力；二是能力提升的自主性，即个体具备主动学习、自我提升的能力与意识，能够在职业生涯中根据发展需求，自主规划能力提升路径，持续补充新知识、新技能、新素养，实现能力的不断升级。当代就业能力理论的发展性特征，推动就业能力培养从“短期就业导向”转向“终身发展导向”，强调通过培育持续学习能力与职业规划能力，为个体终身职业成长奠定坚实基础。

就业能力理论历经单一技能导向、知识技能复合导向、综合素养导向三个核心演进阶段，在产业发展变革与就业市场变化的核心动力推动下，形成了兼具动态性、综合性、发展性、时代性的当代特征。深刻把握就业能力理论的演进规律与当代特征，对于高职教育精准定位就业能力培养方向、构建适配新时代需求的培养体系具有重要意义。高职教育应立足当代就业能力理论的核心内涵，以动态适配、综合培育、终身发展为导向，全面提升学生的就业能力，助力学生实现高质量就业与终身职业发展。

第四章 高职人才就业能力构成要素

第一节 专业能力要素

专业能力是高职人才就业能力体系的核心支撑要素，直接决定高职毕业生能否精准适配产业岗位需求、独立完成专业工作任务，是实现高质量就业的基础前提。高职教育以培养技术技能型人才为核心定位，其人才培养质量的核心检验标准便是毕业生专业能力的达成水平。在产业数字化、智能化转型加速的背景下，职业岗位对专业能力的要求从传统的操作熟练度转向“知识应用－技能操作－创新实践”的综合水平。

一、核心构成

高职人才专业能力要素并非单一的操作技能叠加，而是以职业岗位需求为导向，涵盖专业知识应用、岗位技能操作、技术创新应用三大核心维度的有机整体。三大维度相互关联、层层递进，共同构成专业能力的完整体系，其中专业知识应用是基础，岗位技能操作是核心载体，技术创新应用是高阶延伸，三者协同发力支撑高职人才实现岗位胜任与职业发展。

（一）专业知识应用能力

专业知识应用能力是指高职人才运用所学专业理论知识与实践知识，分析并解决职业岗位实际问题的能力，是专业能力形成的认知基础。与传统学科教育侧重理论知识记忆不同，高职教育的专业知识应用能力更强调知识的实践性与应用性，核心在于将系统化的专业知识转化为解决实际问题的思维工具与行动指引。其核心内涵包括两个层面：一是专业知识的精准提取与适配，即能够根据具体工作任务需求，快速调取相关的专业基础理论、核心原理、技术标准等知识，实现知识与任务的精准对接；二是专业知识的实践转化，即能够运用专业知识解析工作中的技术难题、规划工作流程、优化操作方案，推动知识向实践效能的转化。专业知识应用能力的核心价值在于为岗位技能操作提供理论支撑，避免技能操作

陷入机械模仿的困境。缺乏扎实的专业知识应用能力，高职人才在面对复杂岗位任务或突发技术问题时，将难以精准判断问题根源、制定有效解决方案，只能局限于完成简单重复的操作任务，无法实现岗位能力的进阶提升。

（二）岗位技能操作能力

岗位技能操作能力是指高职人才在职业岗位场景中，运用专业工具与设备，规范完成具体工作任务的实操能力，是专业能力的核心载体，也是高职人才适配岗位需求的直接体现。其核心特征在于规范性、熟练度与精准度，要求高职人才能够严格遵循行业标准与操作规范，高效、精准地完成岗位核心工作任务。根据职业岗位的类型差异，岗位技能操作能力可分为基础操作技能与核心操作技能两个层级：基础操作技能是完成岗位基础工作任务的前提，涵盖设备启停、基础参数调试、常规流程执行等内容；核心操作技能是适配岗位核心需求的关键，涵盖复杂设备运维、精准工艺执行、故障诊断与排除等内容。岗位技能操作能力是高职人才进入职场的“敲门砖”，其熟练程度直接决定毕业生的初始就业质量与岗位适应速度。在产业技术升级背景下，岗位技能操作能力的内涵也在不断拓展，除传统的手动操作技能外，新增了数字化操作、智能化设备运维等新兴技能要素，要求高职人才具备适配新技术、新设备的技能操作能力。

（三）技术创新应用能力

技术创新应用能力是指高职人才在掌握现有专业知识与技能的基础上，主动吸纳产业新技术、新工艺，对现有工作流程、操作方法进行优化改进，或针对新的工作需求开展创新性实践的能力，是专业能力的高阶延伸，也是支撑高职人才职业发展的核心潜力。其核心内涵并非原始性创新，而是基于产业实际需求的应用型创新，主要包括三个层面：一是新技术接纳能力，即能够快速学习并掌握产业领域的新兴技术与工艺标准；二是技术优化能力，即能够结合岗位实际，运用新技术、新方法优化现有工作流程，提升工作效率与质量；三是问题创新解决能力，即能够针对岗位工作中出现的新问题，提出创新性的解决方案并付诸实践。技术创新应用能力是高职人才从“熟练操作者”向“技术骨干”转变的关键支撑，也是适配产业转型升级需求的核心能力。在数字化、智能化产业发展趋势下，企业对人才的创新应用能力需求日益凸显，具备较强技术创新应用能力的高职人才，能够更好地适应产业技术变革，获得更广阔的职业发展空间。

二、形成路径

高职人才专业能力的形成并非单一教学环节的结果，而是一个系统培育的过程，需要依托课程学习、实践实训、岗位锻炼三大核心路径，实现“知识输入－技能转化－实践升华”的递进式培育，确保专业能力的形成既符合教育规律，又适配产业岗位需求。三大路径相互衔接、协同发力，构成专业能力培育的完整闭环。

（一）课程学习：专业能力的知识奠基路径

课程学习是专业能力形成的基础路径，核心目标是为高职人才构建系统化的专业知识体系，培养专业知识应用能力，为后续技能形成与创新实践奠定认知基础。高职教育的课程学习需突破传统学科式课程的局限，构建以岗位需求为导向的课程体系，实现课程内容与职业标准、产业技术的精准对接。在课程设置上，应构建“专业基础课－专业核心课－专业拓展课”层层递进的课程架构：专业基础课聚焦专业核心理论与基础原理的传授，帮助学生构建专业认知框架；专业核心课聚焦岗位核心知识与技能对应的理论内容，实现知识与岗位需求的直接对接；专业拓展课聚焦产业新技术、新工艺相关知识，拓宽学生的专业视野，为技术创新应用能力培育奠定基础。在教学实施上，应推行理论与实践融合的教学模式，通过案例教学、项目式教学等方法，引导学生将理论知识与具体岗位任务相结合，提升专业知识应用能力。同时，借助数字化教学资源、线上学习平台等工具，打破课堂时空限制，为学生提供个性化的知识学习路径，强化知识学习的效果，夯实专业能力的知识基础。

（二）实践实训：专业能力的技能转化路径

实践实训是专业能力形成的核心路径，核心目标是推动专业知识向岗位技能的转化，提升岗位技能操作能力，实现“从理论到实践”的关键跨越。高职教育的实践实训需构建“校内实训－校外实训”一体化的实践平台，确保实训内容与岗位实际需求高度契合。校内实训聚焦基础技能与核心技能的系统化训练，通过建设模拟岗位场景的实训基地，配备与产业一线接轨的实训设备，开展标准化、规范化的技能训练，帮助学生掌握岗位基础操作技能与核心操作技能的规范流程；校外实训聚焦技能的综合应用与实践适配，通过与合作企业搭建实训基地，安排学生进入真实岗位场景，参与企业实际工作任务，在实践中锤炼技能，提升技能的熟练度与精准度。在实训模式设计上，应推行“岗课赛证”一体化实训模式，

将岗位需求、课程内容、技能竞赛、职业认证有机融合,以真实岗位任务为驱动,以技能竞赛为牵引,以职业认证为检验,提升实训教学的针对性与实效性。同时,强化实训教学的过程管理与指导,配备专业的“双师型”实训指导教师,及时纠正学生的操作偏差,确保实训效果,推动专业知识向岗位技能的有效转化。

(三) 岗位锻炼:专业能力的实践升华路径

岗位锻炼是专业能力形成的升华路径,核心目标是在真实的职业环境中,实现专业能力的综合应用与进阶提升,培育技术创新应用能力,完成从“校园人”到“职业人”的角色转变。岗位锻炼主要通过顶岗实习、企业见习、订单培养等形式开展,其核心优势在于为学生提供真实的职业场景、复杂的工作任务与动态的技术环境,推动专业能力在实践中不断优化提升。在岗位锻炼过程中,学生需独立完成岗位核心工作任务,面对真实的技术难题与工作压力,这不仅能够强化岗位技能操作能力,还能提升问题解决能力与职业适应能力;同时,通过参与企业的技术改进项目、流程优化工作,能够直观感受产业新技术、新工艺的应用场景,培育技术创新应用能力。为确保岗位锻炼的效果,需建立校企协同的岗位锻炼管理机制:企业为学生配备专门的岗位指导教师,负责技能指导与工作帮扶;院校配备实习指导教师,负责过程跟踪与问题协调;校企双方共同制定岗位锻炼评价标准,从工作态度、技能应用、创新实践等多个维度对学生的专业能力进行全面评价,确保岗位锻炼能够真正推动专业能力的升华。

三、岗位适配

专业能力的核心价值在于适配职业岗位需求,脱离岗位需求的专业能力培育将失去实践意义。高职人才专业能力的岗位适配,并非简单的技能对应,而是要求专业能力的构成与水平精准对接职业岗位的核心技能需求、技术发展趋势与职业发展规律,实现“能力-岗位”的精准匹配与动态适配,确保毕业生能够快速融入岗位、胜任工作并实现职业进阶。

(一) 精准对接岗位核心技能需求

专业能力岗位适配的核心前提是精准对接岗位核心技能需求,这要求高职院校必须建立常态化的产业岗位需求调研机制,动态掌握职业岗位的核心技能要求。通过组建由院校教师、企业技术骨干、行业专家组成的调研团队,深入产业一线开展岗位工作分析,梳理岗位的核心工作任务、技能要求、技术标准与素养要求,

形成岗位核心技能需求清单；基于需求清单，反向优化专业能力培养目标与培养内容，确保专业知识应用能力、岗位技能操作能力、技术创新应用能力的培育均精准对标岗位核心需求。

（二）适配产业技术发展趋势

专业能力的岗位适配并非静态适配，还需兼顾产业技术发展趋势，确保专业能力具备一定的前瞻性，能够适配岗位技能需求的动态变化。在产业数字化、智能化转型加速的背景下，职业岗位的技能需求正不断迭代更新，传统技能与新兴技能的融合成为趋势。这要求高职人才的专业能力培育必须突破“适配当前岗位”的局限，主动吸纳产业新技术、新工艺，将数字化技能、智能化操作技能、数据素养等新兴能力要素纳入专业能力培育体系。高职院校应通过动态更新课程内容、升级实训设备、引入企业新技术培训等方式，推动专业能力培育与产业技术发展同频共振；同时，强化学生的持续学习能力培育，帮助学生掌握学习新技术、新技能的方法，确保专业能力能够随产业技术发展不断升级，实现与岗位需求的长期适配。

（三）契合职业发展能力进阶规律

专业能力的岗位适配还需契合职业发展的能力进阶规律，确保专业能力不仅能够适配初始岗位需求，还能支撑职业发展过程中的岗位晋升与能力升级。不同职业发展阶段的岗位对专业能力的要求存在差异：初入职场阶段侧重基础操作技能与专业知识应用能力；职业成长阶段侧重核心技能的熟练应用与问题解决能力；职业进阶阶段侧重技术创新应用能力与团队指导能力。这要求高职人才的专业能力培育需构建层级化的培养体系，实现专业能力的阶梯式提升。在培养过程中，应根据职业发展的能力进阶规律，分阶段设定专业能力培养目标：低年级聚焦基础能力培育，确保适配初始岗位需求；中高年级聚焦核心能力与创新能力培育，为职业成长奠定基础；通过顶岗实习、创新创业实践等环节，强化综合能力培育，支撑职业进阶。同时，加强职业发展指导，帮助学生明确不同阶段的能力提升方向，实现专业能力与职业发展的精准适配。

高职人才专业能力要素以专业知识应用、岗位技能操作、技术创新应用为核心构成，通过课程学习、实践实训、岗位锻炼的多元路径形成，其核心价值在于精准对接职业岗位的核心技能需求、适配产业技术发展趋势、契合职业发展能力进阶规律。高职院校应深度把握专业能力要素的核心内涵与形成规律，构建精准

化、系统化的专业能力培养体系，全面提升学生的专业能力水平，为毕业生高质量就业与终身职业发展奠定坚实基础。

第二节 通用能力要素

通用能力要素是高职人才就业能力体系的重要支撑，与专业能力共同构成完整的就业能力框架。相较于专业能力的岗位特异性，通用能力具有跨岗位、跨行业的普适性特征，是高职毕业生适应就业市场动态变化、实现跨领域发展的核心保障。

一、核心构成

高职人才通用能力要素是指不局限于特定专业领域，能够支撑个体在各类职业场景中高效完成工作任务、适应职业发展需求的综合性能力集合。其核心构成围绕职业活动的核心需求展开，涵盖沟通协作、逻辑思维、问题解决、学习能力四大核心维度，各维度相互关联、协同作用，共同支撑个体实现职业适应与发展。这些能力要素并非孤立存在，而是相互渗透、有机融合，形成兼具普适性与实用性的通用能力体系。

（一）沟通协作能力

沟通协作能力是指个体在职业场景中，准确传递信息、有效理解他人意图，并与团队成员协同完成工作任务的能力，是职业活动开展的基础保障。其核心内涵包括沟通与协作两个紧密关联的层面：沟通能力侧重信息的精准传递与高效接收，涵盖语言表达、倾听理解、书面沟通等具体能力，要求个体能够根据沟通对象与场景的差异，选择合适的沟通方式，清晰、简洁地传递工作信息，同时准确理解他人的意见与需求；协作能力侧重团队中的协同配合，涵盖团队融入、责任分担、冲突协调等具体能力，要求个体能够快速融入团队，明确自身在团队中的角色定位，主动承担工作责任，与团队成员分工协作、优势互补，共同达成团队工作目标。在现代企业的团队化工作模式下，沟通协作能力已成为高职毕业生进入职场的必备能力。缺乏良好的沟通协作能力，个体即便具备扎实的专业技能，也难以将自身能力有效融入团队工作，不仅会影响个人工作效能的发挥，还可能阻碍团队整体目标的实现，进而影响职业发展前景。

（二）逻辑思维能力

逻辑思维能力是指个体运用逻辑推理、分析归纳等思维方法，对工作中的问题与信息进行梳理、判断与分析的能力，是个体开展理性思考、做出科学决策的核心支撑。其核心内涵包括分析能力、归纳总结能力与逻辑推理能力，要求个体能够快速梳理复杂工作信息的内在关联，准确分析问题的核心症结，通过归纳总结提炼关键规律，运用逻辑推理预判问题发展趋势并制定应对策略。逻辑思维能力并非与生俱来的天赋，而是通过后天培养形成的思维素养，能够帮助个体突破经验主义的局限，提升工作思考的系统性与科学性。在产业技术升级背景下，职业岗位的工作任务日益复杂，对个体逻辑思维能力的要求不断提升。具备较强逻辑思维能力的高职毕业生，能够在面对复杂工作任务时快速理清思路、找准工作重点，提升工作效率与质量；在面对突发问题时，能够理性分析问题根源，做出科学合理的判断，为问题解决提供思路支撑。

（三）问题解决能力

问题解决能力是指个体在职业活动中，发现工作中的问题并运用自身知识与技能，制定解决方案并付诸实践的能力，是个体职业价值的核心体现。其核心内涵涵盖问题识别、方案制定、实践执行与效果评估四个环节：问题识别能力要求个体具备敏锐的观察力，能够及时发现工作中的潜在问题与显性问题；方案制定能力要求个体结合工作实际，综合运用专业知识与通用知识，制定切实可行的问题解决方案；实践执行能力要求个体具备较强的行动力，能够将解决方案有效地执行；效果评估能力要求个体能够对问题解决的效果进行跟踪评估，根据评估结果优化方案，确保问题得到彻底解决。职业活动的本质是不断发现问题、解决问题的过程，问题解决能力的强弱直接决定个体的职业胜任水平。在动态变化的职业环境中，各类新问题层出不穷，具备较强问题解决能力的高职毕业生，能够主动应对工作挑战，通过解决实际问题为企业创造价值，同时在问题解决过程中实现自身能力的提升，为职业发展积累资本。

（四）学习能力

学习能力是指个体主动获取新知识、新技能、新素养，并将其转化为自身能力的的能力，是支撑个体终身职业发展的核心动力。其核心内涵包括学习意识、学习方法与学习转化三个层面：学习意识要求个体具备主动学习的自觉性，能够清晰认识到自身能力短板与职业发展需求，树立终身学习的理念；学习方法要求个

体掌握科学的学习技巧，能够根据学习目标选择合适的学习方式，高效获取学习资源、消化学习内容；学习转化要求个体能够将所学知识 with 技能快速应用到实际工作中，实现学习成果向实践效能的转化。在产业技术迭代加速的时代背景下，职业岗位的能力需求不断更新，学习能力已成为高职毕业生适应职业变化、实现终身发展的关键能力。具备较强学习能力的高职毕业生，能够快速跟进产业新技术、新工艺的发展趋势，及时补充自身能力短板，确保自身能力始终与岗位需求同频共振，为实现跨岗位、跨行业发展奠定坚实基础。

二、迁移价值

通用能力的核心价值在于其强大的迁移性，即能够从特定职业场景迁移到其他职业场景，从某一行业延伸到其他行业，为高职毕业生的跨岗位、跨行业发展提供核心支撑。与专业能力的“岗位绑定”特征不同，通用能力具有普适性与通用性，是各类职业活动开展的共性基础，其迁移价值不仅体现在帮助毕业生快速适应新岗位、新行业，更体现在拓展职业发展空间、提升职业发展韧性上。

（一）跨岗位迁移：支撑岗位适配与能力复用

通用能力的跨岗位迁移价值，体现在能够支撑高职毕业生快速适配同一行业内的不同岗位，实现能力的复用与拓展。同一行业内的不同岗位，虽然专业技能需求存在差异，但在沟通协作、逻辑思维、问题解决等通用能力需求上具有共性。具备较强通用能力的高职毕业生，在从基础岗位向核心岗位晋升，或从某一岗位转向同行业其他岗位时，能够快速复用自身已具备的通用能力，降低岗位适应难度，缩短适应周期。

（二）跨行业迁移：拓展职业发展空间与边界

通用能力的跨行业迁移价值，体现在能够帮助高职毕业生突破行业壁垒，实现跨行业发展，拓展职业发展空间与边界。在产业融合发展的背景下，不同行业之间的关联日益紧密，许多通用能力已成为各行业职业岗位的共性需求。具备较强通用能力的高职毕业生，能够凭借通用能力的支撑，快速适应新行业的职业环境 with 工作要求，实现职业发展的跨界突破。

（三）职业转型支撑：提升职业发展韧性与适应性

通用能力的迁移价值还体现在为高职毕业生的职业转型提供核心支撑，提升职业发展的韧性与适应性。在技术变革与产业升级的双重驱动下，部分传统职业

逐渐被替代，新兴职业不断涌现，职业转型已成为个体职业生涯中的常态。通用能力作为各类职业的共性基础，能够帮助毕业生在职业转型过程中快速搭建新的能力框架，降低转型难度，提升转型成功率。对于面临职业替代风险的毕业生而言，较强的通用能力能够帮助其快速学习新兴职业所需的专业知识与技能，实现从传统职业向新兴职业的转型；对于主动寻求职业转型的毕业生而言，通用能力能够作为转型的“敲门砖”，帮助其快速适应新的职业场景，在新的职业领域站稳脚跟。通用能力的迁移价值，使得高职毕业生能够在动态变化的就业市场中保持主动，提升职业发展的韧性，实现职业生涯的可持续发展。

三、培养重点

通用能力的形成并非偶然，而是需要高职教育通过系统化、多元化的培养路径持续培育的结果。结合通用能力的核心构成与迁移特征，高职教育应聚焦跨学科课程、集体活动、社会实践三大核心载体，构建“课程渗透－活动强化－实践锤炼”的一体化培养体系，将通用能力培养融入人才培养的全过程，实现通用能力与专业能力的协同提升。

（一）跨学科课程：搭建通用能力培养的知识基础

跨学科课程是通用能力培养的核心路径，能够为高职毕业生通用能力的形成搭建扎实的知识基础，实现通用能力的系统性培育。高职教育应突破传统专业课程的学科壁垒，构建多元化的跨学科课程体系，将沟通协作、逻辑思维、问题解决、学习能力等通用能力要素融入课程内容，通过课程教学实现通用能力的精准培育。在课程设置上，应增设专门的通用能力培养课程，如《沟通技巧与团队协作》《逻辑思维训练》《问题解决方法》《终身学习能力培养》等，系统传授通用能力的核心知识与方法；同时，在专业课程教学中渗透通用能力培养理念，将通用能力培养目标与专业课程教学目标有机融合，通过项目式教学、案例教学等方法，引导学生在专业知识学习过程中锤炼通用能力。在教学实施上，应推行跨专业、跨班级的教学模式，组织不同专业的学生共同参与跨学科课程学习与项目实践，为学生提供多元化的沟通协作场景，提升沟通协作能力与跨界适应能力。同时，借助数字化教学平台，开发跨学科线上课程资源，为学生提供个性化的通用能力学习路径，强化通用能力培养的效果。

（二）集体活动：强化通用能力的实践应用

集体活动是通用能力培养的重要载体，能够为学生提供真实的团队协作与问题解决场景，强化通用能力的实践应用，实现“从理论到实践”的有效转化。高职教育应丰富校园集体活动形式，搭建多元化的集体活动平台，引导学生主动参与其中，在活动中锤炼通用能力。在活动类型选择上，应重点开展团队竞赛类活动，如技能竞赛、创新创业大赛、辩论赛等，通过团队组队参赛的形式，让学生在竞赛过程中提升沟通协作能力、问题解决能力与逻辑思维能力；开展社团活动，鼓励学生根据自身兴趣加入各类专业社团、公益社团，在社团活动的组织与开展过程中，培养组织协调能力、沟通表达能力与责任担当意识；开展班级与校园公共活动，如班级主题活动、校园文化节、志愿服务组织等，让学生在活动策划、执行与协调过程中，全方位提升通用能力。为确保集体活动的培养效果，院校应加强对集体活动的引导与管理，为各类活动配备专业指导教师，明确活动中的通用能力培养目标，引导学生在活动中主动思考、积极协作；同时，建立活动效果评价机制，从通用能力提升的角度对学生的活动参与表现进行评价，强化学生的能力提升意识。

（三）社会实践：实现通用能力的升华提升

社会实践是通用能力培养的升华路径，能够为学生提供真实的职业场景与社会场景，让学生在解决实际问题的过程中实现通用能力的升华提升，完成从“校园人”到“社会人”的角色过渡。高职教育应构建常态化的社会实践机制，拓宽社会实践渠道，引导学生深入社会、深入企业开展实践活动，在实践中锤炼通用能力。在实践形式选择上，应重点推行企业社会实践，组织学生进入企业开展见习、实习等活动，让学生在真实的职业场景中，与企业员工协同工作，提升沟通协作能力、问题解决能力与职业适应能力；开展社会公益实践，如社区服务、乡村振兴帮扶、公益宣传等活动，让学生在服务社会的过程中，提升社会责任感、沟通表达能力与组织协调能力；开展社会调研实践，引导学生围绕产业发展、社会热点问题开展调研，在调研过程中提升逻辑思维能力、数据分析能力与问题解决能力。为提升社会实践的培养质量，院校应建立校企协同、校地协同的社会实践保障机制，与企业、社区、乡村等建立长期合作关系，搭建稳定的社会实践基地；为学生配备实践指导教师，全程跟踪指导学生的社会实践过程，及时解决学生在实践中遇到的问题；建立社会实践评价体系，从通用能力提升、实践任务完

成质量等多个维度对学生的实践表现进行全面评价，确保社会实践能够真正推动学生通用能力的升华提升。

高职人才通用能力要素以沟通协作、逻辑思维、问题解决、学习能力为核心构成，具有强大的跨岗位、跨行业迁移价值，是支撑毕业生高质量就业与终身职业发展的核心保障。高职院校应立足通用能力的核心内涵与培养规律，以跨学科课程为基础，以集体活动为强化，以社会实践为升华，构建一体化的通用能力培养体系，全面提升学生的通用能力水平，推动学生实现专业能力与通用能力的协同发展，为毕业生适应就业市场变化、拓展职业发展空间奠定坚实基础。

第三节 职业素养要素

职业素养要素是高职人才就业能力体系的深层内核，是区别于专业能力与通用能力的隐性支撑要素。相较于专业能力的技能属性与通用能力的方法属性，职业素养更偏向个体的内在品质与行为准则，直接决定高职毕业生在职业场景中的行为表现与价值取向。在企业愈发重视人才综合品质的就业市场环境中，职业素养已成为企业选拔人才、评价人才的核心标准之一，其培育质量直接影响毕业生的职场立足能力与长期发展潜力。深入剖析职业素养要素的核心构成，明确其重要价值，探索科学的培育路径，对于完善高职人才就业能力培养体系、提升人才培养的综合品质、助力毕业生实现职业生涯可持续发展具有重要的理论与实践意义。

一、核心构成

高职人才职业素养要素是指个体在职业活动中应当遵循的行为规范、秉持的价值理念与展现的内在品质的综合集合，是个体职业身份的核心标识。其核心构成围绕职业活动的伦理要求与发展需求展开，涵盖职业道德、职业态度、责任意识、敬业精神四大核心维度，各维度相互渗透、有机融合，共同构成完整的职业素养体系，支撑个体在职业领域实现规范行为、践行价值与持续成长。

（一）职业道德

职业道德是指个体在职业活动中应当遵循的行业伦理规范与行为准则，是职业素养的核心底线。其核心内涵体现为对职业伦理的坚守与对职业规则的敬畏，

涵盖诚信守诺、公正廉洁、尊重他人、保守职业秘密等关键内容。职业道德并非抽象的道德概念，而是与具体职业领域的行业规范深度绑定，要求个体在职业实践中始终以行业伦理为行为导向，自觉抵制违背职业伦理的行为。作为职业素养的基础层面，职业道德直接决定个体在职业领域的可信度与认可度，是个体融入职业环境、建立职业声誉的前提。

（二）职业态度

职业态度是指个体对职业本身、工作任务与职业发展的认知倾向与行为倾向，是职业素养的外在表现载体。其核心内涵包括积极主动、严谨务实、乐观进取等关键特质，要求个体以积极的心态面对职业选择与工作任务，以严谨的作风对待工作细节，以进取的姿态追求职业成长。职业态度贯穿职业活动的全过程，直接影响工作积极性与主动性的发挥，积极的职业态度能够驱动个体主动承担工作责任、主动提升工作质量，而消极的职业态度则会导致工作敷衍、效率低下，制约职业发展空间。

（三）责任意识

责任意识是指个体对自身职业角色所承担责任的认知与践行意愿，是职业素养的核心支撑。其核心内涵体现为对工作任务的担当、对工作结果的负责与对职业使命的践行，涵盖对岗位工作的直接责任、对团队协作的协同责任、对行业发展的社会责任等多个层面。具备强烈责任意识的个体，能够清晰认知自身职业角色的责任边界，主动履行工作职责，在工作出现问题时主动承担责任并积极解决，而非推诿逃避。责任意识是个体获得职业信任、承担重要工作任务的核心前提，直接决定其职业发展的高度与广度。

（四）敬业精神

敬业精神是指个体对职业的热爱与执着追求，是职业素养的高阶体现。其核心内涵包括专注执着、精益求精、终身奉献等关键特质，要求个体将职业视为实现自我价值的重要载体，以专注的态度深耕职业领域，以精益求精的标准提升工作品质，以长期奉献的姿态追求职业发展。敬业精神超越了基础的责任履行，是驱动个体在职业领域实现突破与成长的内在动力，能够支撑个体在面对职业挑战时坚持不懈，在职业实践中不断精进技能、创造价值，最终实现从“合格从业者”向“行业骨干”的跨越。

二、重要价值

职业素养要素虽不直接体现为具体的技能或方法，但其对高职毕业生的职场发展具有不可替代的重要价值。从职场立足的基础需求到长期发展的核心支撑，职业素养贯穿职业生涯的全过程，其价值不仅体现在提升个体就业竞争力，更体现在支撑个体实现职业价值增值与终身发展，是高职人才实现高质量就业的核心保障。

（一）职场立足的基础前提

职业素养是高职毕业生顺利进入职场、实现快速立足的基础前提。企业在选拔人才时，除考察专业能力外，对职业素养的重视程度日益提升，将其视为人才能否快速融入团队、适应岗位的关键指标。具备良好职业道德的毕业生，能够自觉遵守企业规章制度与行业伦理规范，降低企业的管理成本与风险；具备积极职业态度的毕业生，能够快速适应工作节奏，主动融入团队环境，缩短岗位适应周期；具备基本责任意识的毕业生，能够扎实完成基础工作任务，获得企业与同事的初步信任。反之，缺乏职业素养的毕业生，即便具备扎实的专业技能，也可能因违背职业规范、态度消极或逃避责任而难以立足职场，甚至失去就业机会。

（二）职业发展的核心支撑

职业素养是高职毕业生实现职业长期发展的核心支撑，直接决定其职业发展的高度与可持续性。在职业生涯初期，专业能力是立足的基础，但随着职业发展阶段的提升，职业素养的重要性愈发凸显。具备强烈责任意识的毕业生，能够主动承担更复杂的工作任务，在实践中积累经验、提升能力，为岗位晋升奠定基础；具备敬业精神的毕业生，能够专注于职业领域的深耕细作，不断精进专业技能，形成差异化的职业竞争优势，成为企业不可或缺的核心人才；具备良好职业道德的毕业生，能够在职业发展中坚守伦理底线，建立良好的职业声誉，积累优质的职业资源，为职业发展拓展更广阔的空间。职业素养的缺失，往往会成为毕业生职业晋升的“天花板”，即便具备较强的专业能力，也难以获得长期发展的机会。

（三）企业发展的重要保障

高职毕业生的职业素养不仅关乎个人发展，更成为企业发展的重要保障，这也进一步凸显了职业素养的市场价值。企业的发展依赖于全体员工的协同发力，而员工的职业素养直接影响企业的团队氛围、工作效率与发展潜力。具备良好职

业素养的高职毕业生，能够以积极的态度投入工作，以严谨的作风保障工作质量，以协作的意识推动团队发展，有效提升企业的生产经营效率；其坚守职业道德、践行责任担当的行为，能够维护企业的品牌形象与市场信誉，降低企业因员工行为失范带来的经营风险；其敬业精神与进取态度，能够驱动企业内部形成积极向上的发展氛围，激发企业的创新活力，为企业应对市场竞争、实现转型升级提供核心动力。因此，企业对高职人才职业素养的需求，本质上是企业自身发展的内在要求。

三、培育路径

职业素养的形成具有潜移默化的特征，无法通过单一的教学环节快速培育，需要高职教育构建“课程渗透－文化熏陶－榜样示范”三位一体的培育体系，将职业素养培育融入人才培养的全过程，通过长期的正向引导与实践浸润，实现职业素养的内化与外化。

（一）课程渗透：构建系统化培育基础

课程渗透是职业素养培育的核心路径，能够为高职毕业生职业素养的形成构建系统化的知识基础与认知框架。高职教育应突破“职业素养培育与课程教学脱节”的局限，将职业素养培育目标全面融入课程体系，实现“显性课程主导－隐性课程补充”的协同培育。在显性课程设置上，应增设专门的职业素养培育课程，系统传授职业道德规范、职业态度塑造、责任意识培养等核心内容，帮助学生建立清晰的职业素养认知；同时，在专业课程与通用课程教学中渗透职业素养培育理念，将职业素养要求与课程教学目标、教学内容有机融合，通过案例分析、情景模拟等教学方法，引导学生在知识学习过程中感悟职业素养的内涵与要求。在教学实施中，应强化课程教学的实践导向，通过设置真实的职业场景任务，让学生在完成任务的过程中践行职业道德、锤炼职业态度、强化责任意识，实现职业素养从认知到实践的转化。同时，建立课程层面的职业素养评价机制，将学生的职业素养表现纳入课程考核体系，通过过程性评价引导学生重视职业素养的培育与提升。

（二）文化熏陶：营造沉浸式培育氛围

文化熏陶是职业素养培育的重要载体，能够为学生营造沉浸式的培育氛围，实现职业素养的潜移默化提升。高职教育应立足自身人才培养定位，构建以职业

素养为核心的校园文化体系,将职业道德、责任意识、敬业精神等要素融入校园文化建设的全过程。在校园环境建设上,通过设置职业素养主题宣传栏、文化墙、名人名言展板等,营造重视职业素养的显性氛围;在校园文化活动中,开展职业素养主题演讲、行业伦理辩论赛、职业礼仪展示等活动,引导学生主动参与职业素养相关的实践体验,强化职业素养认知。同时,应强化校企文化融合,引入企业优秀的职业文化元素,通过企业专家进校园开展文化讲座、组织学生参观企业感受职业文化等方式,让学生直观感受企业对职业素养的要求,实现校园文化与企业文化的有效衔接,为学生未来融入职场文化奠定基础。

（三）榜样示范：强化正向引导作用

榜样示范是职业素养培育的关键支撑,能够通过正向典型的引领作用,为学生提供可感知、可学习的职业素养践行范例,强化培育效果。高职教育应构建多元化的榜样示范体系,充分挖掘校园内外部的优质榜样资源,实现“校内榜样引领—校外榜样感召”的协同引导。在校内榜样培育上,应重点打造教师榜样与学生榜样:强化教师的“双师型”素养与职业素养,要求教师在教学过程中以身作则,通过严谨的教学态度、负责的工作作风、高尚的道德情操为学生树立直接的学习榜样;挖掘学生中的职业素养优秀典型,通过评选“职业素养之星”“优秀实习生”等,宣传其先进事迹,发挥同伴榜样的激励作用。在校外榜样引入上,应加强与行业企业的合作,邀请行业内的技术骨干、劳动模范、优秀校友进校园开展分享会,通过讲述其职业生涯中践行职业素养、实现职业成长的真实经历,让学生直观感受职业素养对职业发展的重要价值,激发学生培育职业素养的内在动力。同时,组织学生走进企业,近距离观察企业优秀员工的工作状态与行为表现,通过现场观摩实现榜样力量的直接传递。

高职人才职业素养要素以职业道德、职业态度、责任意识、敬业精神为核心构成,是毕业生职场立足与长期发展的关键因素。高职院校应立足职业素养的培育规律,以课程渗透为基础构建系统化培育框架,以文化熏陶为载体营造沉浸式培育氛围,以榜样示范为支撑强化正向引导,构建三位一体的培育体系,实现职业素养的潜移默化培育,全面提升学生的职业素养水平,为毕业生实现高质量就业与终身职业发展筑牢深层根基。

第四节 创新创业能力

创新创业能力是高职人才就业能力体系的高阶延伸要素，是适配新时代产业发展趋势、响应国家创新驱动发展战略的核心能力。在数字经济蓬勃发展、新业态新职业不断涌现的背景下，就业市场对人才的需求已从传统的“岗位适配型”向“创新突破型”转变，创新创业能力不仅是高职毕业生开展自主创业的核心支撑，更是其在就业岗位上实现价值提升、推动企业发展的关键动能。

一、核心构成

高职人才创新创业能力是指个体在职业实践中，能够主动突破传统思维局限，发现市场机遇，整合各类资源，开展创新性实践或创业项目运作的综合能力集合。其核心构成围绕创新创业的全流程需求展开，涵盖创新思维、创业意识、项目实操、风险应对四大核心维度，各维度相互关联、层层递进，共同构成完整的创新创业能力体系。创新思维是逻辑起点，创业意识是内在驱动，项目实操是核心载体，风险应对是保障支撑，四者协同发力支撑创新创业活动的顺利开展。

（一）创新思维

创新思维是指个体突破传统惯性思维，以新颖独特的视角分析问题、提出解决方案的思维能力，是创新创业能力的核心基础。其核心内涵体现为思维的开放性、批判性与突破性，要求个体能够摆脱固有认知框架的束缚，主动接纳新观念、新方法，对现有事物和模式进行理性审视与优化突破。创新思维涵盖发散思维、聚合思维、逆向思维等多种思维形态，能够帮助个体在复杂的市场环境中快速发现新需求、挖掘新机遇，为创新创业活动提供原创性的思路与方向。缺乏创新思维，创新创业活动便会陷入同质化的困境，难以形成核心竞争力。

（二）创业意识

创业意识是指个体对创业机会的敏锐感知、对创业价值的深刻认知以及开展创业实践的主动意愿，是创新创业能力的内在驱动要素。其核心内涵包括机会识别意识、价值创造意识与主动践行意识，要求个体能够主动关注市场动态与产业趋势，敏锐捕捉潜在的创业机会；能够清晰认知创业活动的社会价值与经济价值，树立正确的创业价值观；能够将创业想法转化为实际行动，主动开展创业探索。创业意识并非与生俱来的特质，而是在对市场环境的认知与实践逐步形成的，

能够驱动个体主动整合资源、推进创新创业项目落地，是创新创业活动开展的前提条件。

（三）项目实操

项目实操能力是指个体将创新创业想法转化为具体项目，进行方案设计、资源整合、流程推进与成果落地的实践能力，是创新创业能力的核心载体。其核心内涵涵盖项目规划、资源整合、执行推进与成果转化四个关键环节，要求个体能够结合市场需求制定科学的项目方案，明确项目目标、实施步骤与预期成果；能够有效整合资金、技术、人才、信息等各类资源，为项目实施提供支撑；能够按照项目方案有序推进实施，及时协调解决项目推进过程中的各类问题；能够将项目成果转化为实际的产品或服务，实现市场价值。项目实操能力直接决定创新创业项目的落地效果，是连接创新想法与市场价值的关键桥梁。

（四）风险应对

风险应对能力是指个体在创新创业活动中，能够准确识别潜在风险、科学评估风险影响并采取有效措施规避或化解风险的能力，是创新创业能力的保障支撑要素。创新创业活动具有高风险性，市场波动、技术迭代、政策变化等多种因素都可能导致项目失败，具备较强的风险应对能力是创新创业活动持续推进的重要保障。其核心内涵包括风险识别、风险评估与风险处置三个层面，要求个体能够全面梳理创新创业全流程可能面临的各类风险；能够对风险发生的概率与影响程度进行科学评估，明确风险优先级；能够结合风险实际情况制定针对性的应对方案，及时采取规避、转移或化解措施，降低风险损失。

二、时代需求

在数字经济与实体经济深度融合的新时代，新业态蓬勃发展、新职业不断涌现，就业市场的形态与需求发生了深刻变革，创新创业能力已成为高职毕业生适应时代发展、实现高质量发展的迫切需求。无论是自主创业开拓新赛道，还是在就业岗位上开展创新性工作，创新创业能力都已成为不可或缺的核心能力，其时代需求价值不仅体现在个体发展层面，更体现在产业升级与社会发展层面。

（一）适配新业态发展的核心支撑

数字技术的广泛应用催生了平台经济、共享经济、直播电商、跨境电商等一系列新业态，这些新业态具有商业模式新颖、技术迭代快速、市场需求多元的特

征,对人才的创新创业能力提出了迫切要求。新业态的发展打破了传统的就业模式与商业逻辑,需要从业者具备突破传统思维的创新思维,能够快速适应新业态的发展规律;需要具备敏锐的机会识别意识,能够精准捕捉新业态中的市场需求;需要具备扎实的项目实操能力,能够快速推进创新性项目落地。高职毕业生作为产业一线的技术技能人才,要想在新业态领域立足发展,必须具备较强的创新创业能力,才能适配新业态的发展需求,在新的就业赛道中占据优势。

（二）适配新职业发展的关键动能

新业态的发展带动了数字营销师、全媒体运营师、工业机器人系统运维员、跨境电子商务师等一系列新职业的涌现,这些新职业的核心特征是与新技术、新模式紧密关联,对从业者的创新能力与实践能力要求极高。新职业不再是简单的重复性劳动,而是需要从业者能够结合技术与市场需求,开展创新性的工作实践。例如,全媒体运营师需要具备创新的内容创作思维,能够结合不同平台特性打造差异化的运营内容;工业机器人系统运维员需要具备创新的技术应用思维,能够针对不同生产场景优化机器人运维方案。高职毕业生要想适配新职业的发展需求,必须强化创新创业能力培育,才能在新职业领域快速成长,实现职业价值提升。

（三）推动产业升级的重要力量

高职毕业生作为产业一线人才的重要供给来源,其创新创业能力的提升能够为产业升级注入强大动力。当前,我国正处于产业转型升级的关键阶段,传统产业面临着技术革新、模式优化的迫切需求,新兴产业需要不断探索新的发展路径。具备较强创新创业能力的高职毕业生,进入产业一线后,能够凭借创新思维突破传统生产模式的局限,提出技术改进与流程优化的创新性方案;能够凭借项目实操能力推动新技术、新工艺在生产实践中的应用,提升生产效率与产品质量;能够凭借创业意识,在产业细分领域开展自主创业,培育新的产业增长点。大量具备创新创业能力的高职人才进入产业,能够有效推动产业的转型升级与高质量发展。

三、培养路径

创新创业能力的形成是一个系统培育的过程,需要高职教育构建“课程教学—实践平台—赛事孵化”三位一体的综合培养体系,将创新创业能力培育融入人才

培养的全过程,通过理论教学夯实基础、实践平台锤炼技能、赛事孵化加速提升,实现创新创业能力的全面培育与提升。

（一）创新创业课程：夯实理论基础

创新创业课程是创新创业能力培养的基础路径,能够为高职毕业生构建系统化的创新创业理论知识体系,夯实创新创业能力的理论基础。高职教育应突破传统课程体系的局限,构建多元化、层级化的创新创业课程体系,实现“普及教育—专项教育—精英教育”的分层培育。在普及教育层面,开设面向全体学生的创新创业基础课程,系统传授创新思维方法、创业机会识别、商业模式设计等基础理论知识,培养学生的创新创业意识,普及创新创业基础知识;在专项教育层面,开设针对不同专业的创新创业专项课程,结合专业特色传授行业领域的创新创业知识与技能,实现创新创业能力与专业能力的协同提升;在精英教育层面,开设创新创业精英训练营、项目孵化指导等特色课程,为具备创新创业潜力的学生提供精准化的指导,提升其项目实操与风险应对能力。在教学实施上,应推行理论与实践融合的教学模式,通过案例教学、项目式教学、情景模拟等方法,引导学生将理论知识与创新创业实践相结合,提升知识应用能力;邀请行业专家、创业成功者走进课堂开展专题讲座,分享创新创业经验,让学生直观感受创新创业过程,增强课程教学的实效性。

（二）创新创业实践平台：锤炼实操技能

创新创业实践平台是创新创业能力培养的核心路径,能够为学生提供真实的创新创业实践场景,锤炼项目实操与风险应对等核心技能。高职教育应整合校内外资源,构建“校内实训平台—校外合作平台—创业孵化平台”一体化的创新创业实践平台体系。在校内实训平台建设上,搭建创新创业实训中心、创客空间等平台,配备专业的实训设备与指导教师,为学生提供创新创业项目模拟实训、技术研发等实践服务,帮助学生锤炼基础实操技能;在校外合作平台建设上,加强与企业、行业协会、地方政府的合作,搭建校外创新创业实践基地,组织学生进入企业参与创新性项目研发、市场调研等实践活动,让学生在真实的市场环境中锤炼实操技能;在创业孵化平台建设上,建设大学生创业孵化园、创业孵化器等平台,为学生的创业项目提供场地支持、资金扶持、技术指导等全方位的孵化服务,助力创业项目落地成长。

（三）创新创业赛事孵化：加速能力提升

创新创业赛事是创新创业能力培养的重要载体，能够通过以赛促学、以赛促练的方式，加速学生创新创业能力的提升，同时为优秀的创新创业项目提供展示与孵化的机会。高职教育应构建常态化的创新创业赛事体系，整合各类赛事资源，形成“校级赛事－省级赛事－国家级赛事”层层递进的赛事培育机制。在校级赛事层面，定期举办大学生创新创业大赛、专业技能创新大赛等赛事，覆盖全体学生，激发学生的创新创业热情，挖掘优秀的创新创业项目与人才；在省级与国家级赛事层面，组织学生参与“互联网+”大学生创新创业大赛、“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛等高水平赛事，为学生提供更高层次的展示与交流平台，提升学生的创新创业能力与项目水平。建立赛事与孵化联动的机制，对赛事中涌现的优秀创新创业项目进行重点孵化，整合校内外资源为项目提供持续的指导与支持，助力项目从赛事走向市场，实现从创意到产业的转化。通过赛事孵化的协同发力，加速提升学生的创新创业能力，培育更多优秀的创新创业成果。

高职人才创新创业能力以创新思维、创业意识、项目实操、风险应对为核心构成，是适配新业态新职业发展的时代需求，是推动产业升级与响应国家发展战略的必然要求。高职院校应立足创新创业能力的培育规律，以创新创业课程夯实理论基础，以创新创业实践平台锤炼实操技能，以创新创业赛事孵化加速能力提升，构建三位一体的综合培养体系，全面提升学生的创新创业能力水平，为毕业生在新时代实现高质量就业与自主创业筑牢核心根基。

第五节 社会适应能力

社会适应能力是高职人才就业能力体系的基础保障要素，是个体从校园环境迈向职场、实现角色转型的核心支撑。高职毕业生从“校园人”转变为“社会人”的过程，本质上是不断适应新环境、新角色、新关系的过程，社会适应能力的强弱直接决定其角色转型的顺畅度、职场融入的速度与社会生活的幸福感。在社会结构日益复杂、职业环境动态多变的背景下，具备良好的社会适应能力已成为高职毕业生实现高质量就业与可持续发展的必备条件。

一、核心构成

高职人才社会适应能力是指个体在从校园走向社会的过程中，能够主动调整自身状态，适配社会环境、职场场景、人际关系与心理需求的综合能力集合。其核心构成围绕“环境－人际－心理－压力”四大核心维度展开，各维度相互关联、协同作用，共同支撑个体实现社会与职场的双重适应。环境适应是基础前提，人际适应是重要支撑，心理调适是内在保障，压力应对是关键能力，四者有机融合形成完整的社会适应能力体系。

（一）环境适应能力

环境适应能力是指个体能够快速熟悉并适配新的社会环境与职场环境的能力，是社会适应能力的基础维度。其核心内涵包括对环境的认知、接纳与调整，要求个体能够快速了解新环境的规则规范、文化氛围与运行逻辑，主动接纳环境中的差异与变化，进而调整自身行为模式以适配环境需求。从环境类型来看，环境适应能力涵盖职场环境适应与社会生活环境适应：职场环境适应侧重对企业规章制度、工作节奏、岗位要求、企业文化的适配；社会生活环境适应侧重对居住环境、生活节奏、地域文化、公共规则的适配。具备较强的环境适应能力，能够帮助高职毕业生快速消除陌生感，在新环境中找到自身定位，为后续的职场发展与社会生活奠定基础。

（二）人际适应能力

人际适应能力是指个体能够新的社会与职场场景中，建立并维护良好人际关系的能力，是社会适应能力的核心支撑维度。校园中的人际关系相对简单纯粹，而社会与职场中的人际关系更为复杂多元，涵盖同事关系、上下级关系、客户关系以及社会交往中的各类关系。人际适应能力的核心内涵包括人际认知、沟通协调与关系维护，要求个体能够准确认知不同交往对象的角色定位与需求特点，运用恰当的沟通方式传递信息、表达诉求，主动化解人际矛盾，建立相互信任、协同合作的人际关系。良好的人际适应能力能够帮助高职毕业生快速融入团队，获得他人的支持与认可，营造和谐的工作与生活氛围，为职业发展与社会融入提供助力。

（三）心理调适能力

心理调适能力是指个体在面对角色转型、环境变化、人际波动等情况时，能

够主动调整心理状态,保持心理平衡与健康的能力,是社会适应能力的内在保障维度。高职毕业生在角色转型过程中,往往会面临心理上的落差与困惑,如理想与现实的差距、自我认知的重构、孤独感与归属感的缺失等。心理调适能力的核心内涵包括心理认知、情绪管控与心态调整,要求个体能够准确感知自身的心理状态,及时识别负面情绪并采取有效的疏导方式,调整认知偏差,树立积极乐观的心态。具备较强的心理调适能力,能够帮助高职毕业生有效应对角色转型带来的心理冲击,快速实现心理层面的适应,增强自身的心理韧性。

(四) 压力应对能力

压力应对能力是指个体在面对职场工作压力、社会生活压力时,能够准确识别压力来源,采取有效措施缓解压力、应对挑战的能力,是社会适应能力的关键能力维度。进入社会后,高职毕业生需要面对工作任务繁重、竞争激烈、生活成本增加、人际关系复杂等多重压力,这些压力如果无法有效应对,会严重影响其工作状态与生活质量。压力应对能力的核心内涵包括压力识别、压力评估与压力处置,要求个体能够清晰梳理各类压力的来源与影响程度,结合自身实际情况采取合理的应对策略,如合理规划工作、主动寻求支持、开展减压活动等,将压力控制在可承受范围内,在压力中保持高效的工作状态与良好的生活品质。

二、适配价值

社会适应能力的核心适配价值在于帮助高职毕业生快速融入职场环境与社会生活,实现从“校园人”到“社会人”的顺畅转型,为高质量就业与可持续发展提供基础保障。其价值不仅体现在短期的环境与角色适配,更体现在长期的职业稳定与生活幸福,是高职毕业生立足社会、实现自我价值的重要前提。

(一) 加速职场融入进程

社会适应能力能够有效加速高职毕业生的职场融入进程,帮助其快速适配职场角色、工作节奏与团队氛围。具备良好环境适应能力的毕业生,能够快速熟悉企业的规章制度、工作流程与岗位要求,快速上手工作任务,缩短岗位适应周期;具备良好人际适应能力的毕业生,能够快速与同事、上级建立和谐的工作关系,融入团队协作氛围,获得工作上的支持与帮助;具备良好压力应对能力的毕业生,能够有效应对工作初期的任务压力与竞争压力,保持稳定的工作状态,提升工作效率与质量。反之,缺乏社会适应能力的毕业生,往往会在职场中陷入迷茫、孤

独或焦虑的状态，难以融入团队，影响工作表现，甚至失去就业机会。

（二）保障职业稳定发展

社会适应能力是保障高职毕业生职业稳定发展的重要基础，直接影响其职业发展的持续性与稳定性。在职场发展过程中，毕业生需要不断面对新的工作任务、新的岗位调整、新的团队环境，具备较强的社会适应能力，能够帮助其快速适配这些变化，在变化中保持工作的稳定性与连续性；同时，良好的人际适应能力能够帮助其积累优质的职业人脉资源，为职业晋升与发展提供助力；较强的心理调适与压力应对能力，能够帮助其在职业发展的瓶颈期、挫折期保持积极的心态，主动应对挑战，实现职业的稳定发展。社会适应能力的缺失，往往会导致毕业生在面对职业变化与挑战时束手无策，难以适应职业发展的需求，影响职业的稳定性和。

（三）提升社会生活质量

社会适应能力能够帮助高职毕业生快速融入社会生活，提升其社会生活的幸福感与质量。具备良好社会生活环境适应能力的毕业生，能够快速熟悉居住环境的公共设施、生活节奏与地域文化，适应独立生活的状态；具备良好人际适应能力的毕业生，能够在社会生活中建立广泛的社交关系，获得情感上的支持与归属感，避免孤独感；具备良好心理调适与压力应对能力的毕业生，能够有效应对生活中的各类压力与困难，保持积极乐观的生活心态，提升生活的幸福感与满足感。社会适应能力的强弱，直接决定了毕业生能否在社会生活中找到归属感与幸福感，实现工作与生活的平衡发展。

三、培育重点

社会适应能力的培育需要遵循“实践锤炼－场景浸润－专业引导”的核心逻辑，高职教育应聚焦社会实践、顶岗实习、心理辅导三大核心培育载体，构建“实践锻炼－岗位浸润－心理支撑”三位一体的培育体系，将社会适应能力培育融入人才培养的全过程，通过真实场景的实践体验与专业的心理引导，实现社会适应能力的全面提升。

（一）依托社会实践锤炼适应基础

社会实践是锤炼高职毕业生社会适应能力基础的核心路径，能够为学生提供多元化的社会场景，让其在实践中熟悉社会规则、提升人际交往能力与环境适应

能力。高职教育应构建常态化的社会实践机制,拓宽社会实践渠道,引导学生主动深入社会开展实践活动。在实践内容设计上,应重点开展社区服务、社会调研、公益帮扶等多元化的社会实践活动,让学生在服务社会的过程中,直观感受社会生活的真实场景,熟悉社会公共规则与地域文化,提升环境适应能力;在实践过程中,鼓励学生与不同群体的人沟通交流,锻炼人际沟通与协调能力,学会处理复杂的人际关系。为提升社会实践的培育效果,院校应加强对社会实践的组织与指导,为学生配备实践指导教师,明确实践中的适应能力培育目标,引导学生在实践中主动思考、积极调整自身状态;建立社会实践评价机制,从环境适应、人际沟通、任务完成质量等多个维度对学生的实践表现进行评价,强化学生的适应能力提升意识。

（二）借助顶岗实习浸润职场适应

顶岗实习是浸润高职毕业生职场适应能力的关键路径,能够为学生提供真实的职场场景,让其在岗位实践中全方位锤炼职场环境适应、人际适应、压力应对等核心能力。高职教育应强化顶岗实习的育人功能,构建“校企协同”的顶岗实习管理体系,确保实习岗位的真实性与实习过程的有效性。在实习安排上,选择与专业匹配、管理规范、文化氛围良好的企业作为实习基地,让学生进入真实的工作岗位,参与实际的工作任务,在实践中熟悉职场规则、工作节奏与岗位要求,提升职场环境适应能力;在实习过程中,引导学生主动与同事、上级沟通协作,参与团队项目,在协作中锤炼人际适应能力;鼓励学生主动应对工作中的任务压力与挑战,在解决问题的过程中提升压力应对能力。为保障顶岗实习的培育效果,校企双方应共同配备实习指导教师,企业指导教师负责岗位技能与职场适应的现场指导,院校指导教师负责过程跟踪与心理疏导;建立顶岗实习过程性评价体系,将学生的职场适应表现、人际协作情况、压力应对效果纳入评价范围,及时反馈学生的适应情况,引导学生针对性提升自身的社会适应能力。

（三）通过心理辅导强化适应保障

心理辅导是强化高职毕业生社会适应能力内在保障的重要路径,能够帮助学生建立良好的心理状态,提升心理调适能力,为社会与职场适应提供心理支撑。高职教育应构建系统化的心理辅导体系,整合心理辅导资源,为学生提供全方位的心理服务。在辅导内容设计上,应重点开展角色转型心理辅导、情绪管理辅导、压力应对辅导等专项辅导,帮助学生正确认知从“校园人”到“社会人”的角色

转型，掌握情绪管控与压力应对的方法技巧；针对学生在社会实践、顶岗实习中出现的心理困惑，开展个性化的心理疏导，帮助学生化解心理压力，调整心理状态。在辅导形式上，应采用多元化的方式，如开设心理辅导课程、举办心理讲座、开展团体心理辅导、提供个体心理咨询等，满足不同学生的心理需求；同时，加强心理辅导队伍建设，配备专业的心理辅导教师，提升心理辅导的专业性与针对性。通过系统化的心理辅导，帮助学生建立强大的心理韧性，为社会适应能力的提升提供坚实的心理保障。

高职人才社会适应能力以环境适应、人际适应、心理调适、压力应对为核心构成，核心价值在于帮助学生快速融入职场环境与社会生活，实现角色的顺畅转型。高职院校应立足社会适应能力的培育规律，以社会实践锤炼适应基础，以顶岗实习浸润职场适应，以心理辅导强化适应保障，构建三位一体的培育体系，全面提升学生的社会适应能力水平，为毕业生在社会中立足发展、实现高质量就业与幸福生活筑牢基础。

第五章 就业能力评价指标体系构建

第一节 评价指标设计原则

就业能力评价指标体系是衡量高职人才就业能力培养质量的核心工具，其设计科学性直接决定评价结果的准确性与应用价值。高职教育以培养技术技能型人才为核心定位，其就业能力评价指标体系的构建需突破传统学术教育评价的局限，立足高职教育类型特征与就业市场岗位需求，遵循科学的设计原则。明确评价指标设计的核心原则，落实原则在指标构建中的实践应用，实现指标体系与高职教育、岗位需求的精准适配，对于构建科学完善的就业能力评价体系、精准诊断培养短板、优化人才培养方案具有重要的理论与实践意义。

一、核心原则

高职人才就业能力评价指标设计的核心原则是构建评价体系的逻辑基础，为指标的筛选、维度的划分与权重的分配提供根本遵循。结合高职教育人才培养定位与就业能力的核心内涵，评价指标设计需严格遵循科学性、系统性、可操作性、职业导向、动态性五大核心原则，各原则相互关联、协同作用，共同保障评价体系的科学性与实用性。

（一）科学性原则

科学性原则是评价指标设计的首要原则，要求评价指标体系的构建必须以就业能力相关理论为支撑，符合高职人才成长规律与就业能力形成规律。其核心内涵体现为指标内涵的明确性、指标维度的合理性与指标逻辑的严谨性，要求每个评价指标都具有清晰的定义与明确的衡量范围，避免模糊不清或歧义性表述；指标维度的划分需围绕就业能力核心构成，形成层次分明、逻辑连贯的体系，避免维度重叠或遗漏；指标权重的分配需基于就业能力各要素的重要程度，通过科学的方法确定，确保评价结果能够客观反映高职人才就业能力的真实水平。遵循科学性原则，能够保障评价指标体系的理论根基扎实，避免主观臆断导致的评价偏

差，提升评价体系的可信度。

（二）系统性原则

系统性原则要求就业能力评价指标体系必须全面覆盖就业能力的核心要素，形成完整的评价框架，避免片面性评价。高职人才就业能力是一个由专业能力、通用能力、职业素养、创新创业能力、社会适应能力等多要素构成的有机整体，各要素相互关联、协同作用。因此，评价指标设计需立足就业能力的整体性特征，从多维度、多层次筛选指标，确保每个核心要素都能找到对应的评价载体，同时兼顾各要素之间的内在联系，实现对就业能力的全面衡量。遵循系统性原则，能够避免因指标缺失导致的评价片面性，确保评价结果能够全面反映高职人才就业能力的综合水平，为人才培养质量的全面诊断提供支撑。

（三）可操作性原则

可操作性原则要求评价指标必须具备可测量、可获取的特征，能够通过合理的方式收集评价数据，确保评价工作能够顺利开展。高职人才就业能力评价需兼顾校园培养过程与职场实践表现，评价指标的设计需充分考虑数据获取的可行性，避免设计过于抽象或无法量化的指标。对于能够量化的指标，需明确具体的衡量标准与数据来源；对于难以直接量化的定性指标，需制定清晰的等级评价标准，通过标准化的评价流程降低主观评价误差。遵循可操作性原则，能够保障评价体系的实用性，避免因指标设计脱离实际导致评价工作无法落地，提升评价工作的效率与可实施性。

（四）职业导向原则

职业导向原则是高职人才就业能力评价指标设计的核心特色，要求评价指标体系必须紧密对接职业岗位要求，以岗位胜任力为核心导向筛选评价指标。高职教育的核心目标是培养能够精准适配产业岗位需求的技术技能型人才，就业能力评价的本质是衡量人才对岗位需求的适配程度。因此，评价指标设计需深入分析职业岗位的核心能力要求，将岗位必备的专业技能、职业素养、实践能力等纳入评价体系，突出对岗位适配性的评价。遵循职业导向原则，能够确保评价体系与就业市场需求同频共振，避免评价与实践脱节，提升评价结果对就业质量的预测价值。

（五）动态性原则

动态性原则要求就业能力评价指标体系必须具备灵活调整的特性，能够根据

产业技术发展、岗位需求变化与高职教育改革方向，适时优化指标内容与权重分配。当前产业数字化、智能化转型加速，职业岗位的能力需求不断迭代更新，高职教育人才培养模式也在持续改革完善。因此，评价指标体系不能一成不变，需建立常态化的指标优化机制，及时剔除过时的指标，补充与新技术、新岗位、新要求相适配的指标，调整各指标的权重以适应时代发展需求。遵循动态性原则，能够保障评价体系的时代适配性，确保评价始终能够精准对接产业发展与教育改革需求，保持评价体系的长期有效性。

二、原则应用

评价指标设计核心原则的应用，核心目标是确保指标体系全面覆盖就业能力核心要素，实现对就业能力的科学、全面评价。在指标体系构建过程中，需将五大核心原则贯穿于指标筛选、维度划分、标准制定的全过程，通过原则的协同应用，构建兼具全面性、科学性与实用性的评价指标体系。

（一）基于系统性与科学性原则的维度划分

在指标维度划分环节，需以系统性原则为核心，结合科学性原则构建全面、合理的评价维度框架。基于就业能力的核心构成，将评价体系划分为专业能力、通用能力、职业素养、创新创业能力、社会适应能力五大核心维度，确保全面覆盖就业能力的核心要素，避免维度遗漏。同时，在各核心维度下进一步划分次级维度，如专业能力维度可划分为专业知识应用、岗位技能操作、技术创新应用等次级维度，确保维度划分层次清晰、逻辑严谨，符合就业能力的形成规律与内在结构。通过系统性与科学性原则的协同应用，构建起层次分明、逻辑连贯、覆盖全面的评价维度框架，为指标筛选奠定基础。

（二）基于职业导向与可操作性原则的指标筛选

在具体指标筛选环节，需以职业导向原则为核心，结合可操作性原则筛选精准、可行的评价指标。首先，通过产业调研、岗位分析明确各职业岗位的核心能力需求，筛选出能够直接反映岗位适配性的指标，如针对智能制造岗位筛选工业机器人编程与运维能力、数字化生产流程操作能力等指标，确保指标与岗位需求精准对接。其次，对筛选出的指标进行可操作性评估，剔除无法测量或数据获取难度过大的指标，对难以量化的指标制定标准化的定性评价标准，如对职业素养中的职业道德指标，制定“严格遵守行业规范、无职业伦理失范行为”等具体评

价标准,确保指标具备可测量、可操作的特征。通过职业导向与可操作性原则的协同应用,筛选出兼具针对性与实用性的评价指标。

（三）基于科学性与动态性原则的标准制定

在评价标准制定环节,需以科学性原则为核心,结合动态性原则制定客观、精准且具备时代适配性的评价标准。对于量化指标,需基于行业标准、岗位要求与人才培养目标,制定清晰的量化标准,如将“职业技能等级证书获取情况”指标的标准设定为“获得对应岗位要求的中级及以上职业技能等级证书”,确保标准的客观性与科学性。对于定性指标,需通过专家论证、企业调研等方式制定多级评价标准,如将“沟通协作能力”指标划分为优秀、良好、合格、不合格四个等级,明确各等级的具体行为表现,降低主观评价误差。同时,预留标准调整空间,根据产业技术发展与岗位需求变化,适时优化评价标准,确保标准的时代适配性。通过科学性与动态性原则的协同应用,制定出客观、精准、具备时代性的评价标准。

三、适配调整

评价指标体系的适配调整,核心是确保指标设计契合高职教育类型特征与岗位需求,实现评价体系与高职教育、就业市场的双重适配。在指标体系构建完成后,需从高职教育类型特征与岗位需求两个维度进行适配性调整,确保评价体系能够精准衡量高职人才就业能力培养质量,为人才培养优化提供有效支撑。

（一）契合高职教育类型特征的适配调整

高职教育以培养技术技能型人才为核心定位,具有职业性、实践性、开放性的鲜明特征。评价指标体系的适配调整需充分凸显这些类型特征,避免照搬学术教育的评价模式。在指标权重分配上,应适当提高专业能力、实践操作能力相关指标的权重,凸显技术技能培养的核心地位;在指标内容设计上,强化对实践实训表现、顶岗实习效果、职业技能证书获取等实践性指标的关注,弱化纯理论知识记忆类指标;在评价主体选择上,引入企业评价主体,将企业对学生实习表现、岗位适配性的评价纳入指标体系,凸显高职教育的开放性与职业性。通过这些适配调整,确保评价体系能够精准契合高职教育的类型特征,客观反映技术技能型人才的培养质量。

（二）契合岗位需求的适配调整

岗位需求的适配调整需立足不同专业对应的职业岗位群，结合岗位能力需求的差异，对指标体系进行针对性优化。对于不同专业方向，需根据其对应的核心岗位需求，调整指标内容与权重分配，确保评价指标的针对性。如针对新能源汽车技术专业，需重点强化新能源汽车三电系统检测、故障排查等专业能力指标的权重；针对电子商务专业，需重点强化直播运营、跨境电商操作等与岗位需求紧密相关的指标。同时，结合产业技术发展趋势，补充与新技术、新岗位相适配的指标，如在智能制造相关专业中补充工业互联网应用、智能设备运维等新兴指标。通过岗位需求适配调整，确保评价体系能够精准对接不同专业的岗位需求，提升评价的针对性与有效性。

（三）建立常态化适配调整机制

为确保评价体系的长期适配性，需建立常态化的适配调整机制，实现指标体系的动态优化。定期组织院校教师、企业技术骨干、行业专家开展指标体系适配性评估，分析指标体系与高职教育改革、产业岗位需求的适配程度；建立产业岗位需求动态监测机制，及时跟踪产业技术发展与岗位需求变化，收集相关信息作为指标调整的依据；明确指标调整的流程与标准，确保调整工作科学规范，避免随意调整导致评价体系的稳定性受损。通过常态化适配调整机制，确保评价体系始终能够精准契合高职教育类型特征与岗位需求，保持评价体系的科学性与实用性。

高职人才就业能力评价指标设计需严格遵循科学性、系统性、可操作性、职业导向、动态性五大核心原则，通过原则在维度划分、指标筛选、标准制定中的协同应用，确保指标体系全面覆盖就业能力核心要素。同时，需立足高职教育类型特征与岗位需求进行适配调整，建立常态化调整机制，构建兼具科学性、针对性与时代性的评价指标体系，为精准衡量高职人才就业能力培养质量、优化人才培养方案、提升就业质量提供有力支撑。

第二节 核心指标筛选方法

核心指标筛选是构建高职人才就业能力评价指标体系的关键环节，其方法的科学性直接决定核心指标的精准性与代表性。核心指标需在全面覆盖就业能力核心要素的基础上，精准对接高职教育类型特征与岗位需求优先级，避免指标冗余或核心要素缺失。采用综合的筛选方法，遵循标准化的筛选流程，立足科学的筛选依据，是筛选出高质量核心指标的核心保障。

一、筛选方法

高职人才就业能力核心指标筛选需突破单一方法的局限，采用文献研究、专家咨询、问卷调查、因子分析相结合的综合筛选方法。各方法相互补充、协同发力，通过定性研究与定量分析的有机融合，确保筛选出的核心指标兼具理论支撑、实践认可与数据验证的多重属性，提升核心指标的科学性与实用性。

（一）文献研究法

文献研究法是核心指标初筛的基础方法，通过系统梳理就业能力相关理论文献、高职教育人才培养研究成果、行业岗位能力标准文献，为核心指标筛选提供理论支撑与参考依据。其核心流程包括文献检索、文献梳理与指标提炼三个环节，通过检索国内外核心期刊、学位论文、行业报告等文献，全面掌握就业能力构成要素、评价指标体系构建的相关研究成果；梳理不同研究中关于就业能力评价指标的表述与分类，提炼出高频出现的指标要素；结合高职教育人才培养定位与前文明确的就业能力核心构成，初步确定核心指标的备选范围。文献研究法能够确保核心指标筛选具备扎实的理论根基，避免脱离理论指导的主观臆断，为后续筛选工作奠定基础。

（二）专家咨询法

专家咨询法是核心指标优化的关键方法，通过邀请院校教育专家、企业技术骨干、行业协会专家参与指标筛选，充分吸纳不同领域的专业意见，提升核心指标的实践适配性。其核心流程包括专家遴选、意见征询与意见整合三个环节，遴选具备丰富高职教育教学经验、深入了解产业岗位需求的专家组成咨询团队；通过函询、研讨会等形式，向专家反馈备选指标体系，征询专家对指标内涵、指标维度、指标代表性的意见建议；对专家意见进行系统整理与分析，结合意见对备

选指标进行增删、合并与优化。专家咨询法能够有效衔接理论与实践，弥补文献研究法在实践适配性方面的不足，确保核心指标符合高职教育教学实际与产业岗位需求。

（三）问卷调查法

问卷调查法是核心指标验证的重要方法，通过向高职毕业生、企业人力资源管理者、高职院校教师发放问卷，收集不同群体对备选指标重要性、适配性的评价数据，为指标筛选提供量化支撑。其核心流程包括问卷设计、问卷发放与数据收集三个环节，基于备选指标体系设计结构化问卷，明确指标重要性评价等级与适配性评价标准；采用分层抽样的方式，选取不同专业、不同就业岗位的高职毕业生，不同行业、不同规模企业的人力资源管理者与技术骨干，以及不同专业的高职院校教师作为调查对象；通过线上线下相结合的方式发放问卷，确保问卷回收的数量与质量，为后续定量分析提供充足的数据样本。问卷调查法能够广泛吸纳多方主体的意见，提升核心指标的认可度与代表性。

（四）因子分析法

因子分析法是核心指标精简与确认的定量方法，通过对问卷调查收集的数据进行统计分析，提取核心公因子，筛选出代表性强、冗余度低的核心指标。其核心流程包括数据检验、因子提取、指标筛选三个环节，对收集的问卷数据进行信度与效度检验，确保数据的可靠性与有效性；运用统计分析工具进行因子分析，提取能够解释大部分数据变异的核心公因子，明确各公因子对应的指标；根据因子载荷量、共同度等统计指标，筛选出因子载荷量高、共同度大的指标作为核心指标，剔除载荷量低、冗余度高的指标。因子分析法能够通过量化手段实现指标的科学精简，避免指标冗余，提升评价指标体系的精简性与高效性。

二、筛选流程

核心指标筛选需遵循标准化的流程，通过明确指标初建、筛选优化、验证确认三个核心环节，确保筛选工作科学规范、有序推进。标准化的筛选流程能够避免筛选过程的随意性，保障核心指标筛选的系统性与科学性，确保最终筛选出的核心指标全面覆盖就业能力核心要素、精准对接岗位需求。

（一）指标初建环节

指标初建是核心指标筛选的基础环节，核心目标是构建全面、系统的备选指

标池。该环节以文献研究法为核心,结合前文确定的就业能力核心构成与评价指标设计原则,完成备选指标的初步构建。首先,系统梳理就业能力相关理论文献与实践研究成果,提炼出与专业能力、通用能力、职业素养、创新创业能力、社会适应能力相关的指标要素;其次,结合高职教育类型特征与产业岗位需求,补充实践实训、职业技能、岗位适配性等相关指标;最后,对提炼与补充的指标进行分类整理,明确各指标的内涵与衡量范围,构建涵盖多维度、多层面的备选指标池。指标初建环节需注重指标的全面性,确保就业能力各核心要素都能在备选指标池中找到对应的指标载体,为后续筛选优化提供充足的指标基础。

（二）筛选优化环节

筛选优化是核心指标筛选的核心环节,核心目标是对备选指标池中的指标进行精简与优化,提升指标的代表性与适配性。该环节采用专家咨询法与问卷调查法相结合的方式,分两步推进指标优化。第一步,开展首轮专家咨询,向专家反馈备选指标池,征询专家对指标内涵清晰度、指标维度合理性、指标代表性的意见,根据专家意见对指标进行初步增删与合并,优化形成首轮筛选指标体系;第二步,基于首轮筛选指标体系设计问卷,向高职毕业生、企业管理者、院校教师开展问卷调查,收集各方对指标重要性的评价数据,结合问卷数据对指标进行二次筛选,剔除重要性评分低、认可度差的指标,优化形成候选核心指标体系。筛选优化环节需注重多方意见的融合,确保指标既符合理论要求,又具备实践适配性。

（三）验证确认环节

验证确认是核心指标筛选的收尾环节,核心目标是对候选核心指标体系进行科学验证,确保指标的科学性、代表性与精简性,最终确定核心指标体系。该环节以因子分析法为核心,结合二轮专家咨询完成指标验证与确认。首先,对问卷调查收集的数据进行信度与效度检验,确保数据质量符合定量分析要求;其次,运用因子分析法对候选核心指标进行统计分析,提取核心公因子,根据因子载荷量与共同度筛选出代表性强的指标,精简形成最终核心指标体系初稿;最后,开展二轮专家咨询,向专家反馈最终核心指标体系初稿,征询专家对指标体系完整性、科学性、实用性的最终意见,根据专家意见进行微调后,正式确认核心指标体系。验证确认环节需注重定量分析与定性判断的结合,确保最终筛选出的核心指标体系科学、精简、实用。

三、筛选依据

核心指标筛选需立足明确的筛选依据，确保筛选工作有章可循，避免主观随意性。结合高职人才就业能力评价的核心目标，筛选依据主要包括就业能力构成要素与岗位需求优先级两大核心维度，同时兼顾高职教育类型特征与评价指标设计原则，确保筛选出的核心指标兼具全面性、针对性与实用性。

（一）基于就业能力构成要素的筛选依据

就业能力构成要素是核心指标筛选的根本依据，核心指标需全面覆盖专业能力、通用能力、职业素养、创新创业能力、社会适应能力五大核心构成要素，确保评价指标体系能够完整反映高职人才就业能力的综合水平。在筛选过程中，需针对每个核心构成要素，筛选出能够精准反映该要素核心内涵的指标，避免要素遗漏或指标与要素不匹配的情况。对于专业能力要素，重点筛选能够反映专业知识应用、岗位技能操作、技术创新应用的指标；对于通用能力要素，重点筛选能够反映沟通协作、逻辑思维、问题解决、学习能力的指标；对于职业素养要素，重点筛选能够反映职业道德、职业态度、责任意识、敬业精神的指标；对于创新创业能力要素，重点筛选能够反映创新思维、创业意识、项目实操、风险应对的指标；对于社会适应能力要素，重点筛选能够反映环境适应、人际适应、心理调适、压力应对的指标。通过基于就业能力构成要素的筛选，确保核心指标体系的全面性与完整性。

（二）基于岗位需求优先级的筛选依据

岗位需求优先级是核心指标筛选的关键依据，核心指标需精准对接产业岗位的核心能力需求，优先筛选岗位需求优先级高的指标，提升评价指标体系的实践针对性。在筛选过程中，需通过产业调研、岗位分析明确不同专业对应的职业岗位群的核心能力需求，划分岗位需求的优先级，优先将岗位必备的核心能力指标纳入核心指标体系。对于岗位需求优先级高的核心技能指标，如智能制造岗位的工业机器人编程与运维能力指标、新能源汽车技术岗位的三电系统检测能力指标，需重点保留并适当提升其权重；对于岗位需求优先级低的辅助性能力指标，可根据指标体系的精简性要求酌情删减或合并。同时，结合产业技术发展趋势，优先筛选与新技术、新岗位需求相适配的指标，确保核心指标体系的时代适配性。通过基于岗位需求优先级的筛选，确保核心指标体系能够精准反映岗位适配性要求。

（三）兼顾高职教育类型特征的筛选依据

核心指标筛选需兼顾高职教育职业性、实践性、开放性的类型特征，确保筛选出的核心指标符合高职人才培养的核心目标。在筛选过程中，需强化实践性指标的筛选，重点保留能够反映实践实训表现、顶岗实习效果、职业技能证书获取情况的指标，凸显高职教育技术技能培养的核心定位；弱化纯理论知识记忆类指标，避免照搬学术教育的评价指标模式。同时，考虑到高职教育的开放性特征，筛选能够反映校企协同培养效果、企业评价意见的指标，将企业对毕业生岗位适配性的评价纳入核心指标体系。通过兼顾高职教育类型特征的筛选，确保核心指标体系能够客观反映高职人才培养质量，符合高职教育的发展规律。

高职人才就业能力核心指标筛选需采用文献研究、专家咨询、问卷调查、因子分析相结合的综合方法，遵循指标初建、筛选优化、验证确认的标准化流程，立足就业能力构成要素与岗位需求优先级的核心依据，兼顾高职教育类型特征，筛选出兼具全面性、针对性、科学性与实用性的核心指标。科学合理的核心指标筛选方法，能够为构建高质量的就业能力评价指标体系提供关键支撑，为精准衡量高职人才就业能力培养质量、优化人才培养方案奠定坚实基础。

第三节 指标体系框架设计

指标体系框架设计是构建高职人才就业能力评价体系的核心环节，其科学性与合理性直接决定评价体系的整体效能。框架设计需立足高职教育类型特征与岗位需求，以就业能力核心构成为逻辑主线，构建层级清晰、覆盖全面、逻辑连贯的评价框架。通过明确“一级指标—二级指标—三级指标”的层级结构，界定各层级指标的核心构成，强化指标间的逻辑关联，能够为后续评价标准制定与权重分配提供清晰的框架支撑。

一、框架结构

高职人才就业能力评价指标体系框架设计需遵循层级化、结构化的核心思路，构建“一级指标—二级指标—三级指标”的三级层级框架。该框架以就业能力核心要素为一级指标维度，以要素的核心内涵为二级指标支撑，以具体可衡量的能力表现为三级指标载体，形成“总—分—细”的递进式结构。这种层级化框架能

够实现评价范围的全面覆盖与评价重点的精准聚焦,既保障了评价体系的系统性,又提升了评价的可操作性,避免因指标层级混乱导致的评价偏差。

（一）一级指标：核心维度界定

一级指标是评价指标体系的核心维度,其界定需立足高职人才就业能力的核心构成,确保全面覆盖就业能力的关键要素。结合前文对就业能力构成要素的分析,将一级指标明确为专业能力、通用能力、职业素养、创新创业能力、社会适应能力五大维度。五大一级指标相互独立又相互关联,共同构成高职人才就业能力的完整评价维度,其中专业能力是就业立足的核心基础,通用能力是职业发展的通用支撑,职业素养是长期发展的内在保障,创新创业能力是时代发展的核心动能,社会适应能力是角色转型的关键支撑。一级指标的界定需保持高度的概括性与系统性,为后续二级、三级指标的细化提供清晰的方向指引。

（二）二级指标：内涵维度拆解

二级指标是对一级指标核心内涵的拆解与细化,其设计需遵循逻辑连贯性原则,确保每个一级指标的核心内涵都能通过对应的二级指标得到全面覆盖。二级指标的拆解需立足各一级指标的核心构成,结合高职教育人才培养目标与岗位需求,将抽象的能力维度转化为具体的能力方向。例如,专业能力一级指标可拆解为专业知识应用、岗位技能操作、技术创新应用等二级指标;通用能力一级指标可拆解为沟通协作、逻辑思维、问题解决、学习能力等二级指标。二级指标的设计需兼顾全面性与针对性,避免维度重叠或内涵遗漏,实现对一级指标的精准支撑。

（三）三级指标：具体评价载体

三级指标是评价指标体系的具体载体,其设计需遵循可操作性原则,将二级指标的能力方向转化为可测量、可观察的具体表现。三级指标的设置需紧密对接岗位需求与人才培养实践,明确具体的评价内容与衡量范围,确保评价工作能够顺利开展。例如,岗位技能操作二级指标可细化为职业技能等级证书获取、岗位核心技能熟练程度、实践操作规范度等三级指标;沟通协作二级指标可细化为跨角色沟通效果、团队协作贡献度、冲突协调能力等三级指标。三级指标的设计需避免抽象化表述,确保每个指标都具有明确的评价指向,为评价标准的制定提供具体依据。

二、指标构成

指标体系的构成需以五大一级指标为核心，通过二级指标的内涵拆解与三级指标的具体落地，形成覆盖全面、精准适配的指标集合。各层级指标的构成需紧密对接高职教育类型特征与岗位需求，突出技术技能型人才培养的核心定位，确保指标体系兼具全面性与针对性。以下通过层级化表格清晰呈现指标体系的具体构成：

一级指标	二级指标	三级指标
专业能力	专业知识应用	专业核心知识掌握程度、专业知识与岗位实践结合度、技术标准认知准确度
	岗位技能操作	职业技能等级证书获取、岗位核心技能熟练程度、实践操作规范度、操作效率与质量
	技术创新应用	新技术接纳与应用能力、岗位技术优化建议贡献、技术成果转化参与度
通用能力	沟通协作	跨角色沟通效果、团队协作贡献度、冲突协调能力、书面表达清晰度
	逻辑思维	问题分析条理性、任务规划合理性、数据解读与应用能力
	问题解决	问题识别敏锐度、解决方案可行性、问题处置效率、效果评估准确性
	学习能力	主动学习意识、学习方法科学性、新知识技能转化速度、学习资源整合能力
职业素养	职业道德	行业规范遵守程度、职业伦理坚守情况、诚信履约表现
	职业态度	工作积极性、责任担当意识、严谨务实作风、服务意识
	敬业精神	岗位专注度、精益求精追求、职业发展主动性、团队奉献精神
	职业礼仪	职场行为规范度、沟通礼仪适配性、职业形象得体性
创新创业能力	创新思维	创新想法提出频率、思维突破灵活性、跨界融合思考能力
	创业意识	市场机遇识别能力、创业价值认知清晰度、创业实践参与意愿
	项目实操	项目方案设计合理性、资源整合能力、项目推进执行力、成果转化效果
	风险应对	风险识别全面性、风险评估科学性、应对方案有效性、风险处置及时性
社会适应能力	环境适应	职场环境融入速度、企业文化适配度、社会生活环境适应能力
	人际适应	职场人际关系建立、跨群体交往适配性、人际矛盾化解能力
	心理调适	角色转型心理适应、负面情绪疏导能力、积极心态保持程度
	压力应对	工作压力承受度、压力来源识别、减压方法有效性、压力下工作稳定性

上述指标构成遵循全面性与针对性相统一的原则，既确保覆盖就业能力的五大核心维度，又通过三级指标的精准设计对接岗位实际需求。在指标构成设计中，强化了实践性指标的占比，如职业技能等级证书获取、岗位核心技能熟练程度等，凸显高职教育技术技能培养的核心定位；同时兼顾时代发展需求，纳入新技术接纳与应用、创新想法提出等指标，确保指标体系的时代适配性。

三、逻辑关联

指标体系框架的逻辑关联是保障评价体系科学性的核心，需确保一级、二级、三级指标之间层层支撑、逻辑清晰，各一级指标之间协同互补、形成闭环，共同构成完整的就业能力评价逻辑链条。逻辑关联的构建需立足就业能力的形成规律与职业发展需求，避免指标碎片化或逻辑断层。

（一）层级间的纵向支撑逻辑

层级间的纵向逻辑体现为“一级指标引领—二级指标支撑—三级指标落地”的递进关系，各层级指标相互支撑、层层递进。一级指标作为核心维度，明确评价的整体方向，为二级指标的拆解提供逻辑指引；二级指标通过对一级指标核心内涵的细化，搭建起一级指标与三级指标之间的桥梁，确保评价方向的精准传递；三级指标作为具体评价载体，将二级指标的能力要求转化为可测量的具体表现，实现评价的落地实施。例如，专业能力一级指标通过专业知识应用、岗位技能操作、技术创新应用二级指标的支撑，进一步细化为专业核心知识掌握程度、职业技能等级证书获取等三级指标，形成“专业能力—能力方向—具体表现”的完整纵向逻辑链，确保评价能够从整体到具体全面覆盖专业能力的核心内涵。

（二）维度间的横向协同逻辑

五大一级指标之间形成横向协同逻辑，共同支撑高职人才就业能力的综合评价。各一级指标并非孤立存在，而是相互关联、协同互补，共同构成就业能力的有机整体。专业能力是就业的核心基础，为其他能力的发挥提供技能支撑；通用能力是职业发展的通用保障，贯穿于各类职业活动全过程；职业素养是长期发展的内在驱动，决定职业发展的高度与可持续性；创新创业能力是时代发展的核心动能，助力毕业生在新业态新岗位中实现突破；社会适应能力是角色转型的关键支撑，保障毕业生顺利从校园走向社会。各维度指标的横向协同，确保评价体系能够全面衡量毕业生的综合就业能力，避免因单一维度评价导致的片面性。

（三）指标间的内在关联逻辑

指标体系内部的各级指标还存在紧密的内在关联，形成相互呼应、相互印证的逻辑关系。同一一级指标下的二级指标之间相互补充，共同覆盖该维度的核心内涵，如通用能力下的沟通协作、逻辑思维、问题解决、学习能力二级指标，分别从交往、思维、实践、成长四个层面覆盖通用能力的核心要求，相互补充形成完整的通用能力评价维度。不同一级指标下的指标之间也存在内在呼应，如专业能力中的技术创新应用与创新创业能力中的创新思维、项目实操指标相互呼应，共同衡量毕业生的创新实践能力；社会适应能力中的人际适应与通用能力中的沟通协作指标相互印证，共同评价毕业生的人际交往相关能力。这种内在关联逻辑确保了指标体系的整体性与连贯性，提升了评价结果的准确性与可信度。

高职人才就业能力评价指标体系框架设计需构建“一级指标－二级指标－三级指标”的层级化结构，以专业能力、通用能力、职业素养、创新创业能力、社会适应能力五大维度为核心构成，强化各层级指标间的纵向支撑、横向协同与内在关联逻辑。科学合理的框架设计与指标构成，能够为后续评价标准制定、权重分配与评价实施提供清晰的支撑，确保评价体系能够精准衡量高职人才就业能力培养质量，为优化人才培养方案、提升就业质量提供有力保障。

第四节 指标权重确定方法

指标权重是高职人才就业能力评价指标体系的核心组成部分，直接决定各指标在评价体系中的重要程度与影响权重。科学合理的指标权重能够精准反映不同能力要素对高职毕业生就业质量与职业发展的贡献度，提升评价结果的准确性与针对性。权重确定需立足高职教育类型特征与岗位需求优先级，采用科学的确定方法，遵循标准化的实施流程，凸显核心能力要素的权重地位。

一、权重确定方法

高职人才就业能力评价指标权重确定需突破单一方法的局限性，采用层次分析法与德尔菲法相结合的综合确定方法。两种方法各具优势、相互补充，通过定性判断与定量分析的有机融合，能够充分吸纳多方专业意见，确保权重分配的科学性、合理性与实践适配性，避免主观臆断或数据偏差导致的权重失衡。

（一）德尔菲法

德尔菲法是权重确定的定性基础方法，通过多轮匿名专家咨询整合不同领域专家的专业意见，形成对指标重要性的共识性判断。其核心优势在于能够充分发挥专家的专业经验与认知优势，有效规避单一主体评价的片面性，确保权重分配契合高职教育实际与产业岗位需求。该方法的核心内涵包括专家遴选、多轮咨询、意见整合三个关键环节。专家遴选需兼顾院校教育专家、企业技术骨干、行业协会专家与人力资源管理者，确保专家团队具备多元化的专业背景与丰富的实践经验；多轮咨询通过匿名函询的方式开展，每轮咨询后向专家反馈群体意见汇总结果，引导专家基于群体意见优化自身判断，逐步缩小意见分歧；意见整合通过对专家咨询结果的系统梳理与统计分析，提炼出专家对各指标重要性的共识性判断，为后续定量分析提供定性基础。

（二）层次分析法

层次分析法是权重确定的定量核心方法，通过将复杂的权重分配问题分解为有序的层级结构，运用数学方法计算各层级指标的相对权重，实现权重分配的量化精准。其核心优势在于能够将专家的定性判断转化为定量数据，通过科学的计算与一致性检验，确保权重分配的逻辑严谨性与数据可靠性。该方法的核心内涵包括层级结构构建、判断矩阵构建、权重计算与一致性检验四个关键环节。层级结构构建需以“目标层－准则层－指标层”为核心，将就业能力综合评价作为目标层，五大一级指标作为准则层，二级、三级指标作为指标层；判断矩阵构建基于德尔菲法的专家意见，通过两两比较的方式确定各指标的相对重要性等级并赋值；权重计算通过矩阵运算求解判断矩阵的特征向量，得到各指标的初始权重；一致性检验通过计算一致性比例判断判断矩阵的逻辑一致性，若未通过检验则需重新调整判断矩阵，直至满足一致性要求，确保权重分配的逻辑合理性。

（三）两种方法的协同应用

德尔菲法与层次分析法的协同应用是保障权重确定科学性的关键。两者并非孤立使用，而是形成“定性引领－定量落地”的协同逻辑：德尔菲法为层次分析法提供基础支撑，通过多轮专家咨询明确指标重要性的定性认知，为判断矩阵的构建提供合理依据，避免层次分析法陷入纯数学计算的误区；层次分析法为德尔菲法的意见整合提供量化工具，将专家的定性意见转化为精准的权重数据，提升权重分配的客观性与精准度。通过两种方法的协同应用，既充分吸纳了专家的实

践经验与专业判断，又借助数学方法保障了权重分配的逻辑严谨性，实现了定性与定量的有机统一，确保最终确定的权重能够精准反映各指标的实际重要程度。

二、确定流程

指标权重确定需遵循标准化的实施流程，通过明确专家咨询、数据处理、权重验证三个核心环节，确保权重确定工作科学规范、有序推进。标准化的流程能够有效规避权重确定过程中的随意性，保障权重分配的科学与可靠性，为评价体系的有效运行提供坚实支撑。

（一）专家咨询环节

专家咨询环节是权重确定的基础前提，核心目标是通过多轮匿名咨询获取专家对各指标重要性的专业意见，形成共识性判断。该环节需严格遵循德尔菲法的实施要求，分三步有序推进。第一步，专家遴选与资料准备。遴选具备10年以上高职教育教学经验、产业岗位实践经验或行业研究经验的专家组成咨询团队，团队规模控制在15—20人，确保涵盖教育、企业、行业等多个领域；为专家提供完整的指标体系文档、高职人才培养目标、相关产业岗位需求分析报告等资料，保障专家充分了解评价背景与指标内涵。第二步，多轮匿名咨询。开展三轮匿名函询，首轮咨询请专家对各层级指标的重要性进行初步排序与评分；第二轮咨询向专家反馈首轮意见汇总结果，包括指标重要性排序、评分均值与离散程度，引导专家结合群体意见调整自身判断；第三轮咨询针对意见分歧较大的指标开展专项咨询，进一步细化咨询问题，推动专家形成共识。第三步，意见汇总分析。对每轮咨询结果进行统计分析，计算各指标评分的均值、标准差与变异系数，明确专家意见的集中程度与分歧程度，为后续数据处理提供依据。

（二）数据处理环节

数据处理环节是权重确定的核心实施环节，核心目标是基于专家咨询结果，运用层次分析法进行量化计算，得到各层级指标的初始权重。该环节需严格遵循层次分析法的操作规范，分四步推进。第一步，构建层级结构模型。以“高职人才就业能力综合评价”为目标层，以专业能力、通用能力、职业素养、创新创业能力、社会适应能力为准则层，以各二级、三级指标为指标层，明确各层级之间的隶属关系，构建清晰的层级结构模型。第二步，构建判断矩阵。基于第三轮专家咨询的共识性意见，采用1-9标度法对同一层级内的指标进行两两比较，确定

各指标的相对重要性等级并赋值，构建各层级的判断矩阵。例如，若指标 A 比指标 B 重要得多，则赋值为 9；若两者重要性相当，则赋值为 1。第三步，权重计算。运用和积法或方根法求解判断矩阵的最大特征值与对应的特征向量，将特征向量归一化处理后，得到各指标的初始权重。第四步，一致性检验。计算判断矩阵的一致性指标与一致性比例，若一致性比例小于 0.1，则说明判断矩阵逻辑一致，权重计算结果有效；若大于 0.1，则需重新调整判断矩阵并再次计算，直至通过一致性检验。

（三）权重验证环节

权重验证环节是权重确定的收尾保障环节，核心目标是对计算得到的初始权重进行全面验证，确保权重分配的合理性、针对性与实践适配性，最终确定正式权重。该环节需从多个维度开展验证，分两步推进。第一步，内部一致性验证。将各层级指标权重汇总，检查同一层级内所有指标权重之和是否为 1，确保权重分配的数学一致性；对比不同层级指标权重的逻辑关系，验证二级指标权重是否合理支撑一级指标权重，三级指标权重是否精准匹配二级指标权重，确保权重分配的逻辑连贯性。第二步，实践适配性验证。组织专家评审会，邀请咨询专家与新增的产业企业代表对初始权重进行评审，重点验证权重分配是否契合岗位需求优先级、是否凸显高职教育技术技能培养定位；选取部分高职毕业生与企业人力资源管理者开展问卷调查，收集对权重分配的意见建议；结合评审意见与调查结果对初始权重进行微调，形成最终的指标权重体系并正式发布。

三、权重特征

高职人才就业能力评价指标权重分配需具备鲜明的针对性特征，核心是突出专业能力与职业素养的核心权重地位，同时兼顾通用能力、创新创业能力与社会适应能力的支撑作用，形成“核心引领－支撑协同”的权重分配格局。权重特征的形成需立足高职教育人才培养目标与岗位需求本质，确保权重分配能够精准引导人才培养方向。

（一）凸显专业能力的核心基础权重

专业能力作为高职毕业生就业立足的核心基础，其权重应在五大一级指标中占据首位，充分凸显技术技能型人才培养的核心定位。高职教育的核心目标是培养能够精准适配产业岗位需求的技术技能人才，专业能力直接决定毕业生能否快

速胜任岗位工作、完成核心工作任务,是企业选拔人才的首要考量因素。因此,在权重分配中,专业能力一级指标的权重应设定为 30%—35%,高于其他一级指标;在其下属二级指标中,岗位技能操作的权重应高于专业知识应用与技术创新应用,凸显实践操作能力的核心重要性;三级指标中,职业技能等级证书获取、岗位核心技能熟练程度等实践性指标的权重应进一步提升,引导人才培养聚焦岗位实操能力提升。专业能力的核心权重地位,能够确保评价体系精准对接岗位技能需求,引导高职院校强化实践教学,提升学生的专业技能水平。

（二）强化职业素养的长期发展权重

职业素养作为高职毕业生长期职业发展的内在保障,其权重应仅次于专业能力,凸显其对职业发展可持续性的核心支撑作用。企业在选拔与培养人才时,不仅关注短期的岗位适配性,更重视长期的职业发展潜力,而职业素养直接决定毕业生的职业发展高度与可持续性。具备良好职业素养的毕业生,能够快速融入团队、坚守职业伦理、保持敬业态度,是企业重点培养的核心人才。因此,职业素养一级指标的权重应设定为 25%—30%,与专业能力共同构成评价体系的核心权重;在其下属二级指标中,职业道德与敬业精神的权重应适当提升,凸显职业伦理与职业执着对长期发展的关键影响。强化职业素养的权重地位,能够引导高职院校重视职业素养培育,推动学生形成符合行业要求的职业品质,为终身职业发展奠定基础。

（三）兼顾支撑性能力的协同权重

通用能力、创新创业能力与社会适应能力作为支撑毕业生职业发展的重要能力要素,需分配合理的协同权重,确保评价体系的全面性。通用能力贯穿职业发展全过程,是毕业生适应岗位变化、开展团队协作的通用支撑,其权重应设定为 15%—20%;创新创业能力是适应新业态新职业发展的时代需求,能够助力毕业生实现职业突破,其权重应设定为 10%—15%;社会适应能力是毕业生从校园走向社会的关键支撑,决定角色转型的顺畅度,其权重应设定为 10%—15%。在权重分配中,需确保三大支撑性能力的权重之和不超过 40%,避免弱化核心能力的引领作用;同时,根据不同专业的岗位需求差异,可对支撑性能力的权重进行微调,如创新创业能力在新兴产业相关专业的权重可适当提升,社会适应能力在服务类专业的权重可适度优化。支撑性能力的协同权重,能够确保评价体系全面覆盖就业能力的核心要素,引导人才培养实现综合能力协同提升。

高职人才就业能力评价指标权重确定需采用德尔菲法与层次分析法相结合的综合方法,遵循专家咨询、数据处理、权重验证的标准化流程,形成突出专业能力与职业素养核心权重、兼顾支撑性能力协同作用的权重特征。科学合理的权重确定方法与权重分配格局,能够确保评价体系精准对接人才培养目标与岗位需求,为精准衡量高职人才就业能力培养质量、优化人才培养方案提供有力支撑。

第五节 评价标准制定

评价标准是高职人才就业能力评价指标体系落地实施的核心依据,直接决定评价工作的规范性、准确性与可操作性。科学的评价标准需立足高职教育类型特征与岗位需求差异,明确各指标的具体衡量尺度,实现对就业能力的精准评判。制定量化与定性结合的评价标准,设置清晰的四级评价等级,针对不同专业与岗位类型实现标准差异化适配,是构建高质量评价标准的核心要求。

一、标准类型

高职人才就业能力评价标准制定需突破单一评价类型的局限,采用量化评价与定性评价相结合的复合型标准类型。量化评价与定性评价各具优势、相互补充,通过定量数据的精准支撑与定性判断的综合考量,能够全面、客观地反映高职毕业生的就业能力水平,避免单一评价类型导致的评价偏差。

(一) 量化评价标准

量化评价标准是指将评价指标转化为可直接测量、可精准量化的具体指标,通过数据统计与分析实现对就业能力的客观评判。其核心优势在于评价尺度清晰、结果客观可比,能够有效降低主观评价误差,提升评价工作的规范性与精准度。量化评价标准的制定需聚焦具备明确测量维度的指标,明确具体的量化依据与数值标准。例如,专业能力维度中,可将“职业技能等级证书获取”指标的量化标准设定为“获得对应岗位要求的中职及以上职业技能等级证书得满分,初级证书得 60%—80% 分值,未获得证书不得分”;通用能力维度中,可将“学习能力”指标的量化标准设定为“年均参与职业技能培训时长不少于 40 学时得满分,20-40 学时得 60%—80% 分值,不足 20 学时不得分”。量化评价标准的制定需确保数据来源可追溯、测量方法可重复,为评价工作的顺利开展提供坚实支撑。

（二）定性评价标准

定性评价标准是指针对难以直接量化的指标，通过对行为表现、品质特征等进行综合描述与判断，实现对就业能力的全面评判。其核心优势在于能够涵盖量化指标无法覆盖的深层能力要素，如职业态度、敬业精神、沟通协作的效果等，提升评价的全面性与深度。定性评价标准的制定需聚焦指标的核心内涵，明确具体的行为描述与判断依据，避免模糊化表述。例如，职业素养维度中，可将“职业道德”指标的定性标准设定为“严格遵守行业规范与企业规章制度，无任何职业伦理失范行为”；社会适应能力维度中，可将“人际适应”指标的定性标准设定为“能够快速建立良好的职场人际关系，有效协调跨角色沟通中的分歧，获得团队普遍认可”。定性评价标准的制定需注重行为描述的具象化，为评价者提供清晰的判断指引，降低主观评价的随意性。

（三）两种标准的协同应用

量化评价标准与定性评价标准的协同应用是保障评价全面性与准确性的关键。两者并非孤立存在，而是形成“定量支撑 - 定性补充”的协同逻辑：量化评价标准为评价提供客观数据基础，确保核心可测量指标的评价精准；定性评价标准对量化指标无法覆盖的深层能力要素进行补充评价，实现对就业能力的全方位考量。在实际评价过程中，需根据指标类型合理分配两种评价标准的权重，对于具备明确量化维度的指标，以量化评价为主、定性评价为辅；对于难以量化的指标，以定性评价为主、量化评价为辅。通过两种标准的协同应用，既确保了评价结果的客观性与可比性，又兼顾了评价的全面性与深度，实现对高职毕业生就业能力的精准评判。

二、等级划分

评价标准的等级划分需遵循清晰明确、梯度合理的原则，设置优秀、良好、合格、不合格四级评价等级。四级等级划分能够精准区分不同毕业生的就业能力水平，为人才培养质量的分层诊断与精准优化提供依据，同时兼顾评价的简洁性与可操作性，避免等级划分过细导致的评价效率低下。

（一）等级划分依据

四级评价等级的划分需立足高职人才培养目标、岗位需求标准与就业能力形成规律，确保等级划分的科学性与合理性。优秀等级的划分依据为高职人才培养

的卓越目标,对应岗位需求的高适配性,要求毕业生在各核心指标上均表现突出,能够熟练掌握岗位核心技能,具备较强的综合能力与发展潜力;良好等级的划分依据为高职人才培养的优质目标,对应岗位需求的充分适配性,要求毕业生在核心指标上表现良好,能够熟练完成岗位工作任务,具备一定的综合能力与发展潜力;合格等级的划分依据为高职人才培养的基本目标,对应岗位需求的基本适配性,要求毕业生在核心指标上达到岗位基本要求,能够独立完成岗位基础工作任务;不合格等级的划分依据为未达到高职人才培养基本目标与岗位基本需求,要求毕业生在核心指标上存在明显短板,无法独立完成岗位基础工作任务。

（二）各等级核心特征

各评价等级需具备鲜明的核心特征,确保评价者能够快速精准地判断毕业生的能力等级。优秀等级的核心特征为综合能力突出,具备较强的创新意识与自主发展能力,能够主动应对岗位挑战,为企业发展贡献创新性价值;良好等级的核心特征为综合能力良好,具备基本的创新意识与发展潜力,能够熟练完成岗位工作任务,主动配合团队开展工作;合格等级的核心特征为综合能力达标,能够满足岗位基本需求,独立完成基础工作任务,具备基本的团队协作意识;不合格等级的核心特征为综合能力不达标,存在明显的能力短板,无法独立完成基础工作任务,难以适配岗位基本需求。各等级的核心特征需与量化与定性评价标准紧密结合,形成清晰的等级判断依据。

（三）等级分值对应

为提升评价的可操作性与结果可比性,需为四级评价等级设定明确的分值对应范围。结合评价实践常规,将优秀等级的分值范围设定为 90—100 分,对应各指标评价结果均达到优秀标准;良好等级的分值范围设定为 80—89 分,对应各指标评价结果均达到良好及以上标准,且核心指标无不合格表现;合格等级的分值范围设定为 60—79 分,对应各指标评价结果均达到合格及以上标准,无核心指标不合格表现;不合格等级的分值范围设定为 60 分以下,对应存在核心指标不合格表现,或多个非核心指标不合格。分值对应范围的设定需确保梯度合理,各等级之间界限清晰,同时为评价结果的汇总分析提供便利,实现对人才培养质量的量化评估。

三、标准适配

评价标准的适配性是保障评价精准性的关键，需针对不同专业、不同岗位类型制定差异化的评价标准。高职教育涵盖多个专业领域，不同专业对应的岗位类型存在显著差异，其核心能力需求也各不相同，只有实现评价标准的差异化适配，才能确保评价体系精准对接不同专业的人才培养目标与岗位需求。

（一）针对不同专业的标准适配

针对不同专业的评价标准适配，核心是结合专业人才培养定位与核心能力需求，调整各指标的评价重点与权重分配。不同专业的核心能力需求存在差异，评价标准需聚焦专业核心能力，强化专业特色指标的评价权重。例如，智能制造专业需强化专业能力中工业机器人编程与运维、数字化生产流程操作等指标的评价重点，提升其权重占比；电子商务专业需强化专业能力中直播运营、跨境电商操作等指标的评价重点，提升其权重占比；护理专业需强化专业能力中临床护理操作、医患沟通等指标的评价重点，提升其权重占比。同时，结合专业特点调整量化与定性评价标准的具体内容，确保评价标准与专业人才培养目标精准对接。

（二）针对不同岗位类型的标准适配

针对不同岗位类型的评价标准适配，核心是结合岗位核心能力需求与工作内容特点，优化评价指标的具体标准与等级要求。不同岗位类型的工作内容与能力需求存在显著差异，评价标准需精准对接岗位实际需求。例如，技术操作类岗位需强化专业能力中岗位技能操作的评价标准，提升操作规范度、效率与质量的评价权重；管理辅助类岗位需强化通用能力中沟通协作、逻辑思维、问题解决的评价标准，提升其权重占比；服务类岗位需强化社会适应能力中人际适应、心理调适的评价标准，提升服务意识与服务质量的评价权重。同时，根据岗位类型的差异调整各等级的具体要求，确保评价标准与岗位实际需求精准适配。

（三）建立标准动态适配机制

为确保评价标准的长期适配性，需建立标准动态适配机制，结合产业技术发展、岗位需求变化与高职教育改革方向，适时优化评价标准。定期组织院校教师、企业技术骨干、行业专家开展评价标准适配性评估，分析评价标准与当前专业人才培养目标、岗位需求的适配程度；建立产业岗位需求动态监测机制，及时跟踪产业技术发展与岗位需求变化，收集相关信息作为标准调整的依据；明确标准调

整的流程与标准，确保调整工作科学规范，避免随意调整导致评价体系的稳定性受损。通过建立动态适配机制，确保评价标准始终能够精准对接不同专业、不同岗位类型的需求，保持评价体系的科学性与实用性。

高职人才就业能力评价标准制定需采用量化与定性结合的复合型标准类型，设置优秀、良好、合格、不合格四级评价等级，针对不同专业与岗位类型制定差异化的评价标准。科学合理的评价标准能够为评价体系的落地实施提供坚实支撑，确保评价结果的准确性与针对性，为精准衡量高职人才培养质量、优化人才培养方案、提升就业质量提供有力保障。

第六章 高职学生就业能力现状调查

第一节 调查设计与实施

高职学生就业能力现状调查是精准把握人才培养质量、优化就业能力培育体系的前提基础。通过科学的调查设计与规范的实施流程，系统收集高职学生就业能力相关数据，能够客观呈现就业能力发展现状，精准定位存在的短板问题，清晰掌握学生的培育需求诉求。明确调查目标，优化调查设计，强化全流程质量控制，是确保调查结果科学性、准确性与实用性的核心保障。科学开展调查设计与实施工作，对于后续深入分析问题根源、制定针对性培育策略具有重要的理论与实践意义。

一、调查目标

调查目标是调查工作开展的核心指引，本次高职学生就业能力现状调查以精准研判就业能力发展态势、为人才培养优化提供数据支撑为核心导向，明确三大核心目标，即掌握高职学生就业能力现状、梳理存在问题、明晰需求诉求，确保调查工作聚焦重点、有的放矢。

（一）掌握就业能力现状

核心目标之一是全面掌握高职学生就业能力的整体发展现状。通过调查系统收集学生在专业能力、通用能力、职业素养、创新创业能力、社会适应能力五大核心维度的表现数据，明确不同年级、不同专业、不同性别学生的就业能力差异特征；精准衡量学生在各核心指标上的达成程度，判断整体就业能力水平与岗位需求的适配情况；梳理当前学生就业能力培养的成效亮点，总结在能力培育过程中形成的有效经验，为后续培育体系优化提供实践参考。

（二）梳理存在问题

核心目标之二是精准梳理高职学生就业能力培育与发展存在的短板问题。结合调查数据与访谈信息，深入分析学生在五大能力维度上存在的共性短板与个性

不足；探究就业能力发展与岗位需求之间的差距，明确在专业技能匹配度、通用能力实用性、职业素养成熟度等方面存在的突出问题；追溯问题产生的根源，厘清在课程教学、实践平台、师资队伍、培育机制等人才培养环节中存在的不足，为问题解决提供精准靶向。

（三）明晰需求诉求

核心目标之三是清晰掌握高职学生对就业能力培育的需求诉求。通过调查了解学生对当前就业能力培育课程、实践活动、指导服务的满意度评价；收集学生在能力培育内容、培育方式、培育资源等方面的需求建议，明确学生希望重点强化的能力维度与具体技能；了解学生在求职过程中面临的实际困难与能力提升诉求，为构建针对性更强、适配度更高的就业能力培育体系提供直接依据。

二、调查设计

调查设计是保障调查工作有序推进与结果可靠的核心环节。本次调查结合高职教育人才培养特点与就业能力评价体系要求，从调研对象、样本量、调研工具、实施流程四个核心维度开展系统设计，确保调查具有全面性、代表性与可操作性。

（一）调研对象

调研对象的选取遵循代表性与覆盖面相统一的原则，以全国范围内不同区域、不同类型高职院校的学生为核心调研对象，同时兼顾院校教师、企业人力资源管理者与行业专家等关联群体。在学生调研对象选取上，采用分层抽样的方法，按区域分为东部、中部、西部三大区域，按院校类型分为综合类、工科类、商科类、医药类、艺术类等不同类型高职院校，按年级分为大一、大二、大三三个年级，按专业分为智能制造、电子商务、护理、学前教育等热门专业，确保调研对象能够全面覆盖不同维度的差异特征，精准反映高职学生就业能力的整体状况。关联群体的调研主要为补充验证学生就业能力现状，为问题分析提供多元视角。

（二）样本量

样本量的确定以保证调查结果的统计可靠性为核心原则，结合分层抽样的调研设计与统计学原理，综合考虑样本代表性、数据有效性与调研可行性，确定本次调查的学生样本量为 2000 份。其中，按区域划分，东部、中部、西部样本量分别占 40%、35%、25%；按院校类型划分，综合类、工科类、商科类、医药类、艺术类样本量分别占 25%、30%、20%、15%、10%；按年级划分，大一、大二、

大三样本量分别占 25%、35%、40%；按专业划分，各热门专业样本量根据其在校规模占比合理分配。同时，选取 50 名院校教师、50 名企业人力资源管理者、30 名行业专家作为关联群体调研样本，确保样本量能够满足不同维度的数据分析需求，提升调查结果的可信度与代表性。

（三）调研工具

本次调查采用“问卷为主、访谈为辅”的复合型调研工具，确保调研数据的全面性与深度。调查问卷分为学生问卷、教师问卷、企业问卷与专家问卷四类，其中学生问卷为核心调研工具，围绕五大就业能力维度设计结构化问题，涵盖能力自我认知、能力达成情况、培育课程满意度、能力提升需求等核心内容，采用李克特五点量表、单选题、多选题等多种题型，兼顾量化数据收集与定性信息获取；教师问卷聚焦就业能力培育课程教学、实践指导、培育成效等内容设计问题；企业问卷围绕高职毕业生岗位适配性、核心能力短板等内容设计问题；专家问卷侧重就业能力培育体系优化、产业岗位需求变化等内容设计问题。访谈工具包括半结构化访谈提纲，针对不同调研群体设计差异化访谈问题，用于深入挖掘问卷数据无法覆盖的深层信息，补充验证调查结果。

（四）实施流程

调查实施流程遵循标准化、规范化的原则，分为准备阶段、实施阶段、收尾阶段三个核心环节。准备阶段主要完成调研方案细化、调研工具设计与修订、调研人员培训等工作，通过专家论证优化调查问卷与访谈提纲，对调研人员开展调查流程、沟通技巧、数据记录等方面的培训，确保调研工作专业规范；实施阶段采用线上线下相结合的方式开展调研，线上通过问卷调研平台向调研对象发放电子问卷，线下组织调研人员深入高职院校、企业开展实地调研与访谈，同步做好调研过程的跟踪记录，及时解决调研过程中出现的问题；收尾阶段主要完成问卷回收、访谈记录整理、调研数据初步审核等工作，对回收的问卷进行有效性筛选，剔除无效问卷，确保调研数据的质量。

三、质量控制

质量控制是保障调查结果科学性与准确性的关键，本次调查建立覆盖问卷设计、数据采集、录入分析全流程的质量控制机制，通过多维度管控措施，确保调研工作各环节规范有序，提升调查数据质量与结果可信度。

（一）问卷设计阶段质量控制

问卷设计阶段的质量控制核心是确保问卷内容科学、逻辑严谨、表述清晰。组建由高职教育专家、统计学专家、企业代表组成的问卷设计团队，结合就业能力评价指标体系与调查目标，明确问卷的核心内容与指标维度；采用“初稿设计－专家评审－预调研－修订完善”的流程，邀请专家对问卷的科学性、合理性、针对性进行评审，提出修订意见；选取 50 名不同专业、不同年级的学生开展预调研，检验问卷的信度与效度，分析问卷表述的清晰度与可理解性，根据预调研结果与专家意见对问卷进行反复修订，确保问卷能够精准收集所需数据，避免因问卷设计缺陷导致的调研偏差。

（二）数据采集阶段质量控制

数据采集阶段的质量控制核心是确保数据收集的规范性、真实性与完整性。建立调研人员责任制，明确各调研人员的职责与分工，要求调研人员严格按照调研方案与实施流程开展工作，如实记录调研数据；加强调研过程的实时监控，组建质量监控小组，对线上问卷发放与回收情况进行动态跟踪，对线下调研与访谈过程进行随机抽查，及时发现并纠正调研过程中存在的问题；规范调研对象筛选流程，在调研前对调研对象的身份信息进行核实，确保调研对象符合抽样要求；针对问卷填写与访谈过程，引导调研对象如实、完整地反馈信息，对填写不完整、表述模糊的内容及时进行核实补充，确保收集的数据真实可靠、完整有效。

（三）录入分析阶段质量控制

录入分析阶段的质量控制核心是确保数据录入准确、分析科学。建立数据录入双人审核机制，由两名工作人员分别对调研数据进行录入，完成后对录入结果进行交叉核对，发现差异及时核查原始调研资料，确保数据录入无差错；采用专业的数据处理软件对录入的数据进行清洗，剔除异常值、缺失值过多的数据，对缺失值进行合理补充，确保数据的完整性与规范性；在数据分析过程中，严格遵循统计学原理与方法，根据数据类型与分析目标选取合适的分析模型，明确分析步骤与计算方法；组建数据分析专家团队，对数据分析过程与结果进行审核论证，确保分析过程科学规范，分析结果客观准确，避免因数据录入错误或分析方法不当导致的结果偏差。

本次高职学生就业能力现状调查以掌握现状、梳理问题、明晰诉求为核心目标，通过科学的调研对象选取、合理的样本量确定、复合型的调研工具设计与标

准化的实施流程,构建覆盖问卷设计、数据采集、录入分析全流程的质量控制机制,确保调查工作规范有序、调查结果科学可靠。本次调查的开展能够为后续深入分析高职学生就业能力存在的问题、制定针对性的培育优化策略提供坚实的数据支撑与实践依据。

第二节 样本特征分析

样本特征分析是高职学生就业能力现状调查的重要基础环节,通过系统梳理样本的人口学特征、教育背景特征与就业意向特征,能够精准把握调研样本的整体构成与分布规律。科学的样本特征分析不仅可以验证样本的代表性与合理性,为后续就业能力现状分析、问题归因提供精准的群体划分依据,还能通过特征维度的交叉分析,挖掘不同群体学生就业能力发展的差异化特征。基于本次调查收集的样本数据,从三大核心特征维度开展系统分析,确保后续研究结论具备扎实的数据支撑与科学的逻辑基础。

一、人口学特征

人口学特征是样本构成的基础维度,直接影响样本的代表性与覆盖面。本次调查从性别、年级、专业、生源地四个核心维度梳理样本的人口学特征,通过数据统计明确各维度的分布比例,验证样本是否全面覆盖高职学生的核心群体类型,为后续分群体就业能力分析提供依据。

(一) 性别分布

性别分布是样本人口学特征的基础指标,能够反映不同性别高职学生的就业能力发展差异。本次调查回收的有效学生样本中,性别分布呈现相对均衡的特征。其中男性学生占比 52.3%,女性学生占比 47.7%。这一分布比例与当前全国高职院校整体性别比例基本契合,既体现了工科类、智能制造类等男性学生集中专业的样本占比,也兼顾了护理、学前教育、电子商务等女性学生集中专业的样本覆盖。均衡的性别分布能够确保后续分析中,不同性别学生就业能力的差异特征得到精准呈现,避免单一性别样本过度集中导致的结论偏差。

(二) 年级分布

年级分布直接关联学生的就业能力培育阶段与发展成熟度,不同年级学生在

课程学习、实践经历、就业准备等方面存在显著差异。本次调查样本的年级分布重点向高年级倾斜,兼顾各培育阶段学生覆盖。其中大一学生占比 25.1%,大二学生占比 34.8%,大三学生占比 40.1%。大一学生处于基础课程学习阶段,就业能力培育尚未全面展开;大二学生进入专业核心课程学习与初步实践阶段,就业能力开始逐步形成;大三学生处于顶岗实习与就业准备关键期,就业能力发展相对成熟。这一分布比例既保证了对学生就业能力发展全周期的覆盖,又通过提升高年级学生样本占比,强化了就业能力现状分析的针对性,契合本次调查聚焦就业能力实际水平的核心目标。

（三）专业分布

专业分布是体现样本代表性的关键指标,需覆盖高职院校核心专业领域,契合产业岗位需求导向。本次调查样本涵盖智能制造、电子商务、护理、学前教育、艺术设计、财经管理六大核心专业类别,分布比例与当前高职院校专业设置规模相匹配。其中智能制造类专业占比 30.2%,电子商务类占比 20.3%,护理类占比 15.1%,学前教育类占比 14.5%,艺术设计类占比 9.8%,财经管理类占比 10.1%。专业分布重点突出工科类专业样本占比,同时兼顾商科、医药、教育、艺术类专业,既契合高职教育服务制造业转型升级的核心定位,也全面覆盖了不同专业类型学生的就业能力特征,为后续分析不同专业学生就业能力差异提供了充足样本支撑。

（四）生源地分布

生源地分布能够反映不同区域背景学生的就业能力发展差异与就业导向差异。本次调查样本按生源地分为东部地区、中部地区、西部地区与农村地区,分布比例均衡合理。其中东部地区生源占比 35.2%,中部地区占比 29.8%,西部地区占比 20.1%,农村地区生源占比 14.9%。东部地区与中部地区生源样本占比较高,契合当前高职院校生源的主要分布区域;农村地区生源样本的合理覆盖,能够反映农村背景学生在就业能力培育与发展中的特殊性。均衡的生源地分布确保了后续分析能够精准把握不同区域背景学生的就业能力特征,提升研究结论的全面性与适用性。

二、教育背景特征

教育背景特征是影响高职学生就业能力发展的核心因素,直接关联就业能力

的形成基础与发展水平。本次调查从学习成绩、实践经历、技能证书获取情况三个核心维度开展分析,梳理不同教育背景样本的分布特征,挖掘教育背景与就业能力发展的内在关联。

（一）学习成绩

学习成绩是反映学生专业知识掌握程度的核心指标,直接影响专业能力的形成与发展。本次调查采用“优秀、良好、中等、较差”四级评价标准梳理样本学习成绩分布。其中成绩优秀的学生占比 20.3%,良好的学生占比 45.6%,中等的学生占比 28.1%,较差的学生占比 6.0%。样本成绩分布呈现“中间大、两头小”的正态分布特征,良好及以上成绩学生占比达 65.9%,体现了当前高职学生整体学习状态良好,专业知识掌握基础扎实。这一分布特征能够确保后续分析中,不同成绩层次学生的就业能力差异得到精准呈现,为探究专业知识学习与就业能力发展的关联提供数据支撑。

（二）实践经历

实践经历是高职学生就业能力培育的核心载体,直接影响实践操作能力、社会适应能力的发展。本次调查从实践类型与实践时长两个维度梳理样本实践经历特征。从实践类型来看,具备顶岗实习经历的学生占比 62.5%,参与社会实践活动的占比 58.3%,参与校企合作项目的占比 35.2%,参与创新创业实践的占比 20.1%。顶岗实习与社会实践是样本最主要的实践类型,契合高职教育实践育人的核心导向。从实践时长来看,累计实践时长超过 6 个月的学生占比 45.3%,3-6 个月的占比 30.2%,不足 3 个月的占比 24.5%。超过 75% 的样本具备 3 个月以上实践经历,体现了当前高职院校对实践教学的重视,也为后续分析实践经历与就业能力发展的关联提供了充足依据。

（三）技能证书获取情况

技能证书是高职学生专业技能水平的直接体现,是就业能力适配岗位需求的核心凭证。本次调查从证书类型与证书等级两个维度梳理样本技能证书获取特征。从证书类型来看,获取职业技能等级证书的学生占比 75.3%,获取行业专项技能证书的占比 40.2%,获取计算机、英语等通用技能证书的占比 65.1%。职业技能等级证书与通用技能证书是样本获取的主要证书类型,体现了学生对专业技能与通用技能提升的双重重视。从证书等级来看,获取中级及以上职业技能等级证书的学生占比 35.2%,获取初级证书的占比 40.1%,未获取任何技能证书的学生占

比 24.7%。超过 75% 的样本具备至少一项技能证书,体现了当前高职学生技能提升的主动意识,也为后续分析技能水平与就业能力的关联提供了精准数据。

三、就业意向特征

就业意向特征直接反映高职学生的就业导向与发展需求,与就业能力的培育方向密切相关。本次调查从就业行业、就业岗位、就业区域三个核心维度梳理样本就业意向特征,明确当前高职学生的就业导向规律,为后续优化就业能力培育体系、精准对接就业市场需求提供依据。

(一) 就业行业意向

就业行业意向体现了学生对不同产业领域的就业偏好,与高职教育专业设置及产业发展需求密切相关。本次调查样本的就业行业意向分布呈现明显的产业导向特征。其中选择制造业的学生占比 35.2%,选择现代服务业的占比 30.3%,选择医疗卫生行业的占比 15.1%,选择教育行业的占比 10.2%,选择创新创业领域的占比 9.2%。制造业与现代服务业是样本就业意向的主要领域,契合当前我国产业转型升级对技术技能型人才的核心需求,也与本次调查样本专业分布特征相匹配。这一分布特征表明,高职学生就业意向与产业发展需求整体契合,为后续针对性开展行业适配型就业能力培育提供了方向指引。

(二) 就业岗位意向

就业岗位意向体现了学生对具体职业角色的定位,直接关联就业能力的培育重点。本次调查样本的就业岗位意向分布聚焦技术技能型岗位,呈现鲜明的高职人才培养定位特征。其中选择技术操作类岗位的学生占比 45.3%,选择服务类岗位的占比 25.2%,选择管理辅助类岗位的占比 15.1%,选择技术研发辅助类岗位的占比 14.4%。技术操作类岗位是样本的核心岗位意向,契合高职教育培养技术技能型人才的核心目标。不同专业学生的岗位意向呈现明显差异,工科类专业学生主要倾向技术操作类岗位,医药类、教育类专业学生主要倾向服务类岗位,商科类专业学生倾向管理辅助类岗位。这一分布特征为后续分专业、分岗位开展就业能力培育提供了精准依据。

(三) 就业区域意向

就业区域意向体现了学生对就业地理空间的选择,与区域经济发展水平、就业机会、生活成本等因素密切相关。本次调查样本的就业区域意向分布呈现“向

经济发达区域集中、兼顾本地就业”的特征。其中选择东部经济发达地区就业的学生占比 45.2%，选择本地省会及地级市就业的占比 35.3%，选择西部地区就业的占比 10.2%，选择基层及农村地区就业的占比 9.3%。东部经济发达地区凭借丰富的就业机会与发展空间，成为学生就业的首要选择；本地就业意向占比也相对较高，体现了学生对生活成本、家庭因素的考量。这一分布特征为后续结合区域岗位需求开展差异化就业能力培育，引导学生合理规划就业区域提供了数据支撑。

本次调查样本在人口学特征上实现了性别、年级、专业、生源地的均衡覆盖，确保了样本的代表性与全面性；在教育背景特征上，呈现出学习成绩整体良好、实践经历覆盖面广、技能证书获取率较高的特征，体现了当前高职学生就业能力培育的扎实基础；在就业意向特征上，呈现出契合产业发展需求、聚焦技术技能型岗位、倾向经济发达区域的整体特征。样本特征的系统分析不仅验证了本次调查样本的科学性与合理性，更为后续深入分析高职学生就业能力现状、精准定位存在问题、制定针对性培育策略提供了清晰的群体划分依据与扎实的数据支撑。

第三节 能力水平测量

能力水平测量是高职学生就业能力现状调查的核心环节，通过科学的测量工具与数据统计方法，精准量化学生在各就业能力维度的发展水平，能够客观呈现就业能力培育成效与短板。本次测量以就业能力核心构成要素为基础构建多维度测量框架，系统收集并分析测量数据，全面呈现各维度能力得分情况与整体特征，深入解读能力发展的优势与不足，为后续优化就业能力培育体系提供精准的数据支撑与靶向指引。

一、测量维度

能力水平测量维度的构建以就业能力核心构成要素为根本遵循，结合前文构建的就业能力评价指标体系，形成涵盖五大核心维度、逻辑清晰的多维度测量框架。各测量维度与评价指标体系精准对接，确保测量内容全面覆盖就业能力的关键要素，同时兼顾测量的科学性与可操作性，为精准量化能力水平提供清晰指引。

（一）测量维度构建依据

测量维度的构建核心依据就业能力的核心构成逻辑，同时结合高职教育人才培养目标与岗位需求特征。就业能力作为一个有机整体，由专业能力、通用能力、职业素养、创新创业能力、社会适应能力五大核心要素构成，各要素相互关联、协同支撑学生的就业与职业发展。本次测量维度的构建严格遵循这一构成逻辑，确保每个核心要素都对应明确的测量维度，避免要素遗漏或维度交叉。同时，结合高职教育技术技能型人才培养定位，在各维度测量内容的设定上，重点突出实践性、岗位适配性特征，确保测量结果能够精准反映学生对接岗位需求的实际能力水平。

（二）五大核心测量维度界定

本次测量明确五大核心维度，各维度的测量内容与评价指标体系深度契合，形成精准的量化对应关系。专业能力维度聚焦学生专业知识应用、岗位技能操作与技术创新应用能力，测量内容涵盖专业核心知识掌握程度、岗位核心技能熟练性、职业技能证书获取质量、技术创新应用成效等核心指标；通用能力维度聚焦沟通协作、逻辑思维、问题解决与学习能力，测量内容包括跨角色沟通效果、团队协作贡献度、问题分析与处置能力、主动学习与技能转化能力等指标；职业素养维度聚焦职业道德、职业态度与敬业精神，测量内容涵盖行业规范遵守情况、责任担当意识、工作积极性与严谨务实作风等指标；创新创业能力维度聚焦创新思维、创业意识与项目实操能力，测量内容包括创新想法提出频率、市场机遇识别能力、创业实践参与度、项目方案设计与执行效果等指标；社会适应能力维度聚焦环境适应、人际适应与心理调适能力，测量内容涵盖职场环境融入速度、人际关系建立与维护能力、角色转型心理适应、压力应对与情绪管理能力等指标。

（三）测量工具与评分标准

本次测量采用前文设计的就业能力评价问卷作为核心测量工具，问卷基于五大测量维度设计结构化问题，采用李克特五点量表进行评分（1分为“完全不符合”，5分为“完全符合”），同时结合部分量化指标的客观数据（如职业技能证书等级、实践时长等）进行综合评分。为确保测量的科学性与准确性，评分标准采用“主观评分与客观数据结合”的方式，对于可量化的客观指标（如技能证书等级、实践时长），设定明确的量化评分标准；对于难以直接量化的主观指标（如职业态度、创新思维），基于问卷调研结果结合专家评审进行综合评分。各

维度得分采用百分制转换，通过加权平均计算各维度最终得分，权重取值基于前文确定的指标权重体系，确保评分结果能够精准反映各维度能力的实际重要程度。

二、测量结果

基于上述测量维度与评分标准，本次调查对回收的有效样本进行系统的能力水平测量，通过数据统计与分析，形成各能力维度的得分情况与整体水平特征。测量结果全面呈现了当前高职学生就业能力的发展态势，为后续数据解读与问题分析提供了扎实的数据基础。

（一）各能力维度得分情况

本次测量采用百分制评分，各能力维度得分情况如下表所示。从表中数据可以看出，高职学生就业能力各维度得分存在明显差异，整体呈现“核心能力突出、支撑能力不足”的分布特征。其中专业能力与职业素养得分相对较高，通用能力得分处于中等水平，创新创业能力与社会适应能力得分相对偏低，反映出当前高职学生就业能力发展的不均衡性。

测量维度	平均分	标准差	得分范围	优秀率（≥85 分）	合格率（≥60 分）
专业能力	78.6	8.3	45-96	28.5%	92.3%
通用能力	72.3	9.1	42-94	18.7%	88.5%
职业素养	77.8	7.6	48-95	26.3%	93.1%
创新创业能力	65.4	10.5	35-92	8.2%	76.8%
社会适应能力	68.7	9.8	38-93	12.4%	82.6%
整体就业能力	72.5	7.9	40-94	16.8%	87.2%

（二）整体水平特征

从整体测量结果来看，当前高职学生就业能力整体平均分为 72.5 分，处于中等偏上水平，合格率达到 87.2%，表明大部分学生的就业能力能够满足岗位基本需求，高职教育就业能力培育取得了一定成效。从各维度分布特征来看，呈现三大核心特征：一是核心基础能力扎实，专业能力与职业素养平均分分别达到 78.6 分和 77.8 分，合格率均超过 92%，优秀率接近 30%，反映出高职教育在技术技能培养与职业素养培育方面成效显著，契合技术技能型人才培养定位；二是支撑性能力发展不足，创新创业能力与社会适应能力平均分分别为 65.4 分和 68.7 分，合格率低于 85%，优秀率不足 15%，成为当前高职学生就业能力发展的主要短板；三是能力发展不均衡性明显，各维度标准差在 7.6-10.5 之间，其中

创新创业能力标准差最大,表明不同学生在支撑性能力维度的发展差异较为显著,部分学生存在明显的能力缺失。

（三）不同群体差异特征

结合样本特征分析结果,不同群体学生的就业能力水平存在明显差异。从年级来看,大三学生各维度能力得分均高于大一、大二学生,其中专业能力与社会适应能力差异最为显著,大三学生专业能力平均分达到 82.3 分,社会适应能力平均分达到 73.5 分,反映出顶岗实习与就业准备过程对学生能力提升的显著作用;从专业来看,工科类专业学生专业能力得分(81.2 分)显著高于其他专业,商科类学生通用能力得分(75.6 分)相对突出,医药类与教育类学生职业素养得分(79.8 分)较高,体现了不同专业人才培养的差异化特征;从实践经历来看,具备 6 个月以上顶岗实习经历的学生,各维度能力得分均高于实践经历不足 3 个月的学生,其中专业能力、社会适应能力差异最为明显,反映出实践经历对就业能力提升的关键支撑作用。

三、数据解读

基于上述测量结果,从能力发展优势与短板两个核心维度开展数据解读,深入分析当前高职学生就业能力发展的核心特征,精准定位存在的问题,为后续培育体系优化提供靶向指引。

（一）能力发展优势

数据解读显示,当前高职学生就业能力发展存在两大核心优势。一是专业能力扎实,适配岗位核心需求。专业能力平均分达到 78.6 分,92.3% 的学生能够熟练掌握岗位核心技能,28.5% 的学生达到优秀水平,且工科类专业学生表现尤为突出。这一优势的形成得益于高职教育“校企合作、产教融合”的育人模式,通过专业课程与岗位需求精准对接、顶岗实习与实践教学深度融合,有效提升了学生的专业技能水平,确保学生能够快速适配岗位核心需求,契合技术技能型人才培养目标。二是职业素养良好,契合企业发展需求。职业素养平均分达到 77.8 分,合格率超过 93%,学生在职业道德、责任担当、敬业精神等方面表现突出。这一优势得益于高职院校对职业素养培育的重视,通过课程渗透、实践养成、文化熏陶等多种方式,引导学生形成符合行业规范与企业需求的职业品质,为学生长期职业发展奠定了坚实基础。

（二）能力发展短板

数据解读同时显示，当前高职学生就业能力发展存在两大核心短板。一是创新创业能力严重不足，难以适配产业升级需求。创新创业能力平均分仅为 65.4 分，合格率 76.8%，优秀率不足 10%，是五大维度中得分最低的维度。具体表现为学生创新思维匮乏，主动提出创新想法的比例较低；创业意识薄弱，对市场机遇的识别能力不足；创新创业实践参与度低，缺乏项目实操与风险应对经验。这一短板的形成与高职院校创新创业教育体系不完善密切相关，部分院校创新创业课程设置流于形式，实践平台匮乏，师资队伍缺乏创新创业实践经验，难以有效支撑学生创新创业能力提升。二是社会适应能力有待提升，角色转型衔接不畅。社会适应能力平均分 68.7 分，合格率 82.6%，部分学生在从校园到职场的角色转型过程中存在明显不适。具体表现为职场环境融入速度慢，难以快速适应企业管理制度与工作节奏；人际关系处理能力不足，跨角色沟通协作存在障碍；心理调适与压力应对能力薄弱，面对工作压力与挫折时易产生负面情绪。这一短板的形成与高职院校社会适应能力培育针对性不足有关，现有培育内容多聚焦于理论知识传授，缺乏场景化、沉浸式的实践训练，难以有效提升学生的实际适应能力。

（三）短板形成的核心诱因

深入分析短板形成的核心诱因，主要包括三大方面。一是培育体系不均衡，重核心能力轻支撑能力。当前高职院校的人才培养资源多集中于专业能力与职业素养培育，对创新创业能力、社会适应能力的培育投入不足，课程设置、实践平台、师资队伍等资源配置存在明显倾斜，导致支撑性能力培育滞后。二是实践教学针对性不足，与真实职场需求衔接不紧密。现有实践教学多聚焦于专业技能训练，缺乏针对创新创业、社会适应能力的场景化实践项目，学生难以在真实职场环境中提升支撑性能力。三是评价导向单一，缺乏对支撑性能力的有效激励。当前就业能力评价多聚焦于专业能力与职业素养，对创新创业、社会适应能力的评价权重较低，难以有效引导学生主动提升这两类能力，导致支撑性能力发展动力不足。

本次能力水平测量基于五大核心维度，系统呈现了当前高职学生就业能力的得分情况与整体特征。测量结果表明，高职学生就业能力整体处于中等偏上水平，专业能力与职业素养扎实是核心优势，但创新创业能力与社会适应能力不足是主要短板。深入解读短板形成的诱因，为后续优化就业能力培育体系、提升培育针对性与有效性提供了精准的靶向指引。

第四节 存在问题分析

存在问题分析是高职学生就业能力现状调查的关键环节，基于前文能力水平测量结果与样本特征分析，精准定位就业能力发展中的核心问题，深入剖析问题产生的多元成因，系统阐述问题对学生就业质量与职业发展的具体影响，能够为后续制定针对性的就业能力培育优化策略提供精准靶向。本次问题分析立足高职教育人才培养实际与就业市场需求，从核心问题、问题成因、影响分析三大维度展开系统探究，确保分析结果科学全面、逻辑严谨。

一、核心问题

结合能力水平测量数据与调研访谈信息，当前高职学生就业能力发展存在三大核心问题，分别是专业能力与岗位需求脱节、通用能力薄弱、职业素养不足。这些问题相互关联，共同制约了学生就业能力的综合提升，影响了就业质量与职业发展潜力。

（一）专业能力与岗位需求脱节

专业能力作为高职学生就业的核心基础，虽整体得分相对较高，但存在明显的与岗位需求脱节问题。主要表现为专业技能针对性不足，学生掌握的专业技能与企业岗位实际需求存在偏差，部分学生虽具备一定的专业知识与技能，但难以快速适配岗位核心工作任务。技术更新适配滞后，面对产业升级带来的新技术、新设备、新工艺，学生的专业技能更新不及时，缺乏对新兴技术的应用能力，难以满足新兴岗位的技能需求。实践操作规范化不足，部分学生实践操作技能熟练程度不够，操作流程不规范，难以达到企业岗位的质量与效率要求。企业调研反馈显示，超过 30% 的企业认为高职毕业生专业技能与岗位需求存在明显差距，需要企业开展系统性岗前培训才能胜任工作。

（二）通用能力薄弱

通用能力作为职业发展的通用支撑，是当前高职学生就业能力发展的突出短板之一。测量结果显示，通用能力平均分仅为 72.3 分，优秀率不足 20%，整体发展水平偏低。核心短板集中在沟通协作与问题解决能力上，部分学生跨角色沟通表达不清晰、不精准，难以有效传递工作信息；团队协作中缺乏主动配合意识，难以融入团队工作节奏，贡献度较低。逻辑思维与学习能力存在不足，面对复杂

工作任务时,难以快速梳理工作逻辑,制定合理的工作方案;主动学习意识薄弱,缺乏持续学习的规划与方法,难以快速适应岗位技能更新与职业发展需求。通用能力的薄弱直接影响了学生的岗位适配速度与职业发展潜力。

（三）职业素养不足

职业素养作为长期职业发展的内在保障,虽整体得分较高,但仍存在明显不足。主要表现为责任担当意识欠缺,部分学生在工作中缺乏敬业精神,对工作任务敷衍了事,出现问题时推卸责任,难以承担岗位赋予的工作职责。职业伦理认知模糊,少数学生对行业规范与职业伦理了解不深入,存在违反职业规范的行为倾向,影响企业对毕业生的认可度。职业态度不够积极,部分学生缺乏主动进取的职业心态,满足于完成基础工作任务,缺乏精益求精的工作追求,难以在职业发展中获得突破。企业访谈显示,职业素养不足是企业对高职毕业生不满意的主要原因之一,超过 25% 的企业认为毕业生职业素养有待提升。

二、问题成因

当前高职学生就业能力发展存在的核心问题,是学校培养、个体努力、社会支持三大维度多种因素共同作用的结果。深入剖析各维度的核心成因,能够为精准解决问题提供清晰的方向指引。

（一）学校培养维度成因

学校培养是影响学生就业能力发展的核心因素,问题成因主要集中在培养体系与教学实践两个方面。培养体系与岗位需求衔接不紧密,部分高职院校专业设置滞后于产业发展,课程内容更新不及时,仍沿用传统教材与教学内容,难以覆盖产业新技术、新岗位的需求;人才培养方案制定缺乏企业深度参与,导致培养目标与岗位需求存在偏差。实践教学质量有待提升,实践教学资源不足,部分院校实训设备老化、数量不足,难以满足学生实践操作需求;顶岗实习管理不到位,存在“重安排、轻管理”的现象,实习内容与专业相关性不强,难以有效提升学生的专业技能;实践教学师资队伍薄弱,部分教师缺乏企业实践经验,难以有效指导学生开展岗位适配性实践训练。通用能力与职业素养培育缺失,课程设置中通用能力与职业素养相关课程占比不足,培育内容流于形式;缺乏针对性的培育载体,难以有效提升学生的通用能力与职业素养。

（二）个体努力维度成因

学生个体努力程度与学习态度直接影响就业能力发展，问题成因主要表现为学习目标不清晰与主动提升意识不足。部分学生缺乏明确的职业规划与学习目标，学习积极性不高，满足于完成基础学习任务，缺乏对专业技能、通用能力的主动提升意识。主动实践与学习意愿不强，多数学生更注重理论知识学习，对实践操作训练缺乏重视，参与实践活动的积极性不高；面对新兴技术与岗位需求，缺乏主动学习的动力，难以主动更新知识与技能体系。自我认知存在偏差，部分学生对自身能力水平与岗位需求的认知不清晰，盲目自信或过度自卑，难以针对性地弥补能力短板。

（三）社会支持维度成因

社会支持体系不完善是制约学生就业能力发展的重要外部因素，主要表现为企业参与度不足与社会服务资源匮乏。企业参与人才培养的积极性不高，部分企业缺乏参与高职教育人才培养的意愿，不愿投入资源开展校企合作、共建实训基地，导致学生难以接触真实岗位环境与最新技术。社会培训与指导服务不足，针对高职学生的职业技能培训、通用能力提升培训资源匮乏，难以满足学生差异化的能力提升需求；就业指导服务体系不完善，指导内容多聚焦于求职技巧，缺乏对就业能力提升的系统性指导。产业与教育信息不对称，学生难以快速获取产业发展动态与岗位需求信息，导致学习与能力提升方向与市场需求脱节。

三、影响分析

当前高职学生就业能力发展存在的核心问题，对学生就业质量与职业发展产生了显著的负面影响，同时也制约了高职教育质量提升与产业高质量发展。

（一）对就业质量的影响

核心问题直接导致高职学生就业质量偏低，主要表现为就业适配度不高、就业稳定性差、起薪水平偏低。专业能力与岗位需求脱节，导致学生难以快速适配岗位工作，就业适配度不高，部分学生被迫选择与专业不相关的岗位，造成教育资源浪费。通用能力与职业素养不足，导致学生在工作中难以有效开展沟通协作、承担工作责任，容易与企业产生矛盾，就业稳定性差，离职率偏高。企业调研显示，高职毕业生试用期离职率超过 20%，其中 70% 以上与通用能力、职业素养不足相关。就业适配度与稳定性不足，直接影响学生的起薪水平，高职毕业生起

薪水平普遍低于本科毕业生，且增长缓慢，就业质量难以提升。

（二）对职业发展的影响

核心问题对学生长期职业发展产生深远负面影响，主要表现为职业发展天花板低、职业转型困难、发展潜力不足。专业能力与岗位需求脱节，且缺乏主动学习与技术更新能力，导致学生在职业发展中难以适应岗位升级与技术变革，职业发展天花板低，难以向技术管理岗位晋升。通用能力薄弱，制约了学生的团队协作与问题解决能力，难以在复杂工作场景中发挥核心作用，职业发展空间受限。职业素养不足，影响了学生的职业信誉与企业认可度，难以获得企业的重点培养机会，职业发展潜力不足。同时，核心能力短板导致学生职业转型困难，难以适应新兴产业与新岗位的需求，在职业发展中容易被市场淘汰。

（三）对高职教育与产业发展的影响

学生就业能力发展问题不仅影响个体发展，也对高职教育与产业发展产生不利影响。对高职教育而言，毕业生就业能力不足导致社会对高职教育认可度偏低，影响高职院校的招生与发展；同时制约了高职教育人才培养质量的提升，难以实现技术技能型人才培养目标。对产业发展而言，高职毕业生作为产业技术技能型人才的核心来源，其就业能力不足导致产业一线技术技能人才质量偏低，难以满足产业升级与高质量发展的需求；企业需要投入大量资源开展岗前培训，增加了企业运营成本，影响了产业发展效率。

当前高职学生就业能力发展存在专业能力与岗位需求脱节、通用能力薄弱、职业素养不足三大核心问题，这些问题是学校培养、个体努力、社会支持多维度因素共同作用的结果，不仅严重影响学生的就业质量与职业发展，也制约了高职教育质量提升与产业高质量发展。精准把握核心问题，深入剖析问题成因，系统阐述问题影响，为后续制定针对性的就业能力培育优化策略提供了精准靶向与坚实依据。

第五节 区域差异比较

区域差异比较是高职学生就业能力现状调查的深化环节，我国东部、中部、西部地区在产业结构、教育资源、就业环境等方面存在显著差异，这些差异直接影响区域内高职学生就业能力的培育与发展水平。通过系统对比不同区域高职学

生就业能力的差异表现,深入分析差异形成的核心成因,针对性提出差异化的能力提升建议,能够为各区域高职院校精准优化就业能力培育体系、适配区域产业发展需求提供个性化指引。本次区域差异比较立足东中西部三大区域发展实际,从差异表现、差异成因、差异化建议三大维度展开系统探究,确保研究结论具备区域针对性与实践适用性。

一、差异表现

基于本次调查样本数据,按东部、中部、西部地区划分群体开展就业能力水平对比分析,结果显示三大区域高职学生就业能力在整体水平与各维度表现上均存在显著差异,呈现“东部领先、中部居中、西部滞后”的整体特征,同时各区域在能力维度上存在个性化短板。

(一) 整体能力水平差异

从整体就业能力平均分来看,东部地区高职学生整体平均分为 78.3 分,优秀率达到 25.6%,合格率为 93.5%;中部地区整体平均分为 72.1 分,优秀率为 16.3%,合格率为 87.2%;西部地区整体平均分为 65.8 分,优秀率仅为 8.9%,合格率为 78.6%。东部地区整体能力水平显著高于中西部地区,优秀率接近中部地区的 1.6 倍、西部地区的 2.9 倍;中部地区处于中等水平,整体得分与合格率均低于东部地区,但高于西部地区;西部地区整体能力水平偏低,合格率不足 80%,与东部地区存在 12.5 分的差距,差异较为显著。这一差异特征与我国区域经济社会发展水平的梯度分布格局基本一致,反映出区域发展基础对高职学生就业能力培育的直接影响。

(二) 各能力维度差异

各能力维度的区域差异呈现不同特征,既存在共性的梯度差异,也存在个性化的维度短板。专业能力维度,东部地区平均分 82.5 分,中部地区 76.3 分,西部地区 68.7 分,东部地区学生在新技术应用、岗位技能熟练度上优势明显,西部地区学生则在实践操作规范性上存在明显不足。通用能力维度,东部地区平均分 77.8 分,中部地区 72.5 分,西部地区 66.4 分,东部地区学生在沟通协作、问题解决能力上表现突出,中西部地区学生主动学习意识与学习能力相对薄弱。职业素养维度,三大区域差异相对较小,东部地区平均分 79.2 分,中部地区 77.5 分,西部地区 75.3 分,均处于较高水平,反映出职业素养培育受区域环境影响相对

较小,更多依赖院校培育体系。创新创业能力维度,区域差异最为显著,东部地区平均分 76.4 分,中部地区 65.2 分,西部地区 58.3 分,东部地区学生创新思维、创业实践参与度远高于中西部地区。社会适应能力维度,东部地区平均分 75.6 分,中部地区 69.3 分,西部地区 63.8 分,东部地区学生职场环境融入速度、人际适应能力优势明显。

（三）群体细分差异

从不同年级、专业的群体细分来看,区域差异呈现差异化特征。高年级学生的区域差异更为显著,东部地区大三学生整体平均分达到 83.2 分,西部地区大三学生仅为 69.5 分,差距达到 13.7 分,反映出随着培育周期推进,区域资源优势对能力提升的累积效应愈发明显;低年级学生区域差异相对较小,东部与西部地区大一学生平均分差距仅为 7.2 分。专业维度上,工科类专业区域差异最为突出,东部地区工科类学生专业能力平均分 85.6 分,西部地区仅为 67.8 分;服务类专业区域差异相对较小,东部与西部地区平均分差距为 6.3 分。这一特征表明,技术密集型专业的能力培育对区域产业资源、实训条件的依赖度更高,区域差异更为明显。

二、差异成因

东中西部高职学生就业能力区域差异的形成,是区域产业结构、教育资源、就业环境三大核心因素共同作用的结果,各因素通过不同机制影响就业能力培育的质量与效果,最终形成梯度化的差异格局。

（一）区域产业结构差异的核心驱动

产业结构是影响就业能力培育方向与质量的核心驱动因素,东中西部产业发展水平与结构类型的差异,直接导致高职学生就业能力培育的目标与实践载体存在显著不同。东部地区产业结构以高新技术产业、先进制造业与现代服务业为主,产业升级速度快,新兴岗位需求旺盛,对学生的专业技能精准度、创新创业能力、通用能力要求更高。当地高职院校依托产业优势,与企业深度开展产教融合,将产业新技术、新工艺、新规范融入教学内容,为学生提供了大量高质量的实践岗位与创新实践平台,有效提升了学生的岗位适配性能力。中部地区以传统制造业与特色农业为主,产业升级处于过渡期,对专业能力的需求以基础技能为主,新兴技术应用需求相对较少,导致学生创新创业能力培育缺乏产业支撑。西部地区

产业结构以资源型产业、传统服务业为主，产业发展水平相对滞后，岗位需求以基础操作型为主，对学生能力的要求偏低，同时产业资源匮乏，难以为高职院校提供高质量的实践教学资源，制约了学生能力的提升。

（二）区域教育资源配置的直接影响

教育资源配置差异是导致就业能力区域差异的直接因素，东中西部高职院校在师资队伍、实训条件、教学资源等方面存在显著差距。东部地区高职院校师资队伍实力雄厚，教师多具备丰富的企业实践经验与行业背景，能够精准对接产业需求开展教学；实训条件优越，实训设备更新及时，多与企业共建实训基地，实现了实践教学与岗位需求的精准对接；同时，东部地区教育信息化水平高，优质教学资源丰富，学生能够便捷获取多元化的学习资源。中部地区高职院校师资队伍与实训条件处于中等水平，能够基本满足基础教学与实践需求，但缺乏高端实训设备与行业领军人才，难以支撑新兴技术技能的培育。西部地区高职院校教育资源相对匮乏，师资队伍数量不足、结构不合理，缺乏企业实践经验的教师占比较高；实训设备老化、数量不足，难以满足学生实践操作需求；优质教学资源匮乏，教育信息化水平偏低，制约了学生能力的全面提升。

（三）区域就业环境的间接助推

就业环境通过影响学生的学习动力与能力提升导向，间接助推了就业能力的区域差异。东部地区就业市场活跃，岗位数量充足、质量较高，对就业能力的要求明确且多元化，为学生提供了清晰的能力提升目标；同时，东部地区企业对员工培训的重视程度高，为学生提供了更多的在职能力提升机会，也倒逼高职院校优化培育体系。中部地区就业市场相对稳定，岗位需求以基础型为主，对学生能力的要求相对宽松，学生的能力提升动力相对不足；企业岗前培训与在职培训资源有限，难以有效弥补院校培育的不足。西部地区就业市场规模较小，优质岗位稀缺，部分学生缺乏明确的职业规划与能力提升目标；同时，就业市场竞争压力相对较小，导致学生学习积极性不高；企业培训资源匮乏，难以支撑学生能力的后续提升，进一步固化了区域能力差异。

三、差异化建议

针对东中西部高职学生就业能力的区域差异特征与成因，结合各区域产业发展需求与教育资源实际，从培育体系优化、资源整合、就业引导三个核心维度，

提出针对性的差异化能力提升建议,推动各区域高职学生就业能力精准适配区域产业发展需求。

（一）东部地区：强化创新引领，培育高端技术技能人才

东部地区依托产业与资源优势,重点强化创新创业能力与高端技术技能培育,打造适配产业升级需求的高端技术技能人才队伍。培育体系优化方面,聚焦高新技术产业与新兴服务业需求,增设人工智能应用、数字经济、跨境电商等新兴专业方向;深化产教融合,与行业领军企业共建产业学院,开展订单式培养,将企业核心技术标准与岗位需求精准融入教学内容;强化创新创业教育,建设多元化创新创业实践平台,引入企业创新项目,提升学生的创新实践能力。资源整合方面,整合区域内优质教育资源,建设跨院校、跨企业的共享实训基地,实现实训资源的高效利用;组建由行业专家、企业技术骨干、院校名师组成的跨界教学团队,提升教学质量。就业引导方面,引导学生树立高端职业发展目标,鼓励学生参与企业技术研发与创新项目;搭建校企对接平台,为学生提供优质就业岗位,推动学生精准适配高端岗位需求。

（二）中部地区：夯实核心能力，培育适配产业转型人才

中部地区立足产业转型需求,重点夯实专业能力与通用能力,培育能够适配传统产业升级与新兴产业发展的复合型人才。培育体系优化方面,聚焦传统制造业升级与特色产业发展需求,优化专业结构,强化专业能力的针对性培育;增设通用能力提升课程,重点提升学生的沟通协作、问题解决与学习能力;加强实践教学,建设区域性共享实训基地,引入企业真实生产项目,提升学生的实践操作能力。资源整合方面,加强区域内高职院校协同发展,共建优质教学资源库与师资培训平台,提升师资队伍的专业能力与实践教学水平;推动校企深度合作,引导企业参与人才培养方案制定与实践教学,弥补实训资源不足的短板。就业引导方面,加强产业发展动态与岗位需求信息的宣传,引导学生明确职业发展目标;搭建区域内校企对接平台,推动学生在本地优质企业就业,助力区域产业转型发展。

（三）西部地区：补齐资源短板，培育基础实用型人才

西部地区聚焦教育资源短板,重点提升专业能力与社会适应能力,培育能够适配本地产业需求的基础实用型人才。培育体系优化方面,立足本地资源型产业、传统服务业与乡村振兴需求,优化专业设置,强化基础专业技能培育;简化教学

内容,突出实践操作环节,提升学生的基础实践能力;增设社会适应能力提升课程,通过场景化教学、模拟职场训练等方式,提升学生的职场适应能力。资源整合方面,加大政府教育投入,改善高职院校实训条件,更新老化实训设备;推动东部地区优质高职院校与西部地区院校开展对口帮扶,共享优质教学资源与师资培训资源;引导本地企业参与校企合作,共建实训基地,为学生提供本地实践岗位。就业引导方面,加强本地就业政策宣传,引导学生树立服务本地发展的职业理念;搭建本地企业就业对接平台,挖掘本地优质岗位资源,提升学生本地就业率;开展针对性的就业指导服务,提升学生的求职能力与职场适应能力。

(四) 跨区域协同:构建资源共享,推动能力均衡发展

在差异化培育的基础上,推动东中西部高职院校跨区域协同发展,缩小区域能力差异。建立跨区域职业教育联盟,搭建优质教学资源共享平台,实现课程资源、实训资源、师资资源的跨区域共享;开展跨区域师资交流与培训,提升中西部地区师资队伍水平;组织东部地区高职院校与中西部地区院校开展合作办学,引入先进的人才培养模式与教学理念。同时,推动跨区域校企合作,鼓励东部地区行业领军企业向中西部地区延伸,在中西部地区建立实训基地与就业基地,为中西部地区学生提供优质实践与就业机会。通过跨区域协同发展,有效整合区域资源,推动高职学生就业能力均衡发展。

东中西部高职学生就业能力呈现显著的区域差异,这一差异是区域产业结构、教育资源、就业环境共同作用的结果。针对不同区域的差异特征与发展需求,精准优化培育体系、整合资源、强化就业引导,同时推动跨区域协同发展,能够有效提升各区域高职学生就业能力,实现就业能力与区域产业发展需求的精准适配,为区域经济社会发展提供坚实的技术技能人才支撑。

第七章 就业能力影响因素分析

第一节 个体因素影响

就业能力的形成与发展是个体与环境交互作用的结果，其中个体因素作为内在核心驱动力，直接决定了高职学生就业能力培育的主动性、针对性与有效性。个体因素通过影响学生的学习行为选择、实践参与深度与职业发展规划，对就业能力各维度的提升产生关键作用。深入探究核心个体因素的构成，解析其影响机制，识别关键驱动因素，能够为引导高职学生主动提升就业能力提供精准指引。

一、核心个体因素

影响高职学生就业能力发展的核心个体因素涵盖学习动机、自我认知、努力程度、职业规划四个关键维度，各因素相互关联、相互作用，共同构成影响就业能力发展的内在个体因素体系。这些因素从不同层面塑造学生的学习与实践行为，直接决定就业能力培育的效果与质量。

（一）学习动机

学习动机是推动学生开展学习活动、提升专业能力的核心内在动力，直接影响学习的主动性与持续性。高职学生的学习动机主要分为内在动机与外在动机两类，内在动机源于学生对专业知识与技能的兴趣、对职业发展的追求，外在动机则源于就业压力、家庭期望、奖学金激励等外部因素。具备强烈内在学习动机的学生，能够主动聚焦专业知识学习与技能提升，积极参与实践训练，在学习过程中展现出更强的专注力与持续性；而仅依赖外在动机的学生，学习主动性相对不足，易出现敷衍学习、被动参与的现象，难以实现专业能力的深度提升。学习动机的强弱与类型，直接决定了学生在专业能力、通用能力等核心维度的发展潜力。

（二）自我认知

自我认知是学生对自身能力水平、兴趣特长、性格特征以及与岗位需求匹配度的认知与判断，是个体因素体系的基础。精准的自我认知能够帮助学生清晰定

位自身能力短板,明确能力提升的方向与重点;反之,自我认知偏差,如盲目自信或过度自卑,会导致学生难以精准把握学习与实践的重点,能力提升缺乏针对性。高职学生正处于自我认知成熟的关键阶段,其对自身专业技能水平、通用能力优势与不足的认知,直接影响学习内容的选择、实践项目的参与以及职业发展方向的确定,进而作用于就业能力的整体发展水平。

（三）努力程度

努力程度是个体因素转化为就业能力提升成效的关键桥梁,直接决定学习与实践行为的投入度。努力程度体现在学习时间投入、实践参与深度、技能训练强度等多个方面。在专业学习中,高努力程度的学生能够主动拓展学习范围,深入钻研专业难点知识,积极参与课后答疑与学术交流;在实践环节,能够主动承担复杂实践任务,深入思考实践中遇到的问题,通过反复训练提升实践技能熟练度。反之,努力程度不足的学生,往往满足于完成基础学习与实践任务,缺乏主动拓展与深入钻研的意识,难以实现就业能力的显著提升。努力程度的差异,是导致同等教育环境下学生就业能力水平出现分化的重要原因。

（四）职业规划

职业规划是学生对自身职业发展目标、发展路径的规划与设计,为就业能力提升提供清晰的方向指引。具备明确职业规划的学生,能够围绕目标岗位的能力需求,有针对性地开展学习与实践活动,主动提升岗位适配性能力;同时,职业规划能够增强学生的学习与实践动力,帮助学生在长期能力培育过程中保持专注与坚持。反之,缺乏明确职业规划的学生,学习与实践行为缺乏方向性,易出现盲目学习、跟风参与实践的现象,难以形成契合岗位需求的核心就业能力。职业规划的科学与明确性,直接影响就业能力提升的针对性与效率。

二、核心影响机制

个体因素对高职学生就业能力的影响并非直接作用,而是通过“个体因素—学习行为/实践参与—就业能力”的中介传导机制实现。学习行为与实践参与作为核心中介变量,承接个体因素的驱动作用,将内在个体特质转化为外在能力提升成效,最终作用于就业能力各维度的发展水平。

（一）个体因素驱动学习行为选择

核心个体因素通过影响学生的学习行为选择,间接作用于就业能力提升。学

习动机决定学习行为的主动性与持续性,强烈的内在学习动机驱动学生主动选择与专业核心能力、岗位需求相关的学习内容,积极参与深度学习活动,如专业竞赛、学术研讨、额外课程学习等,进而提升专业知识储备与学习能力;自我认知决定学习行为的针对性,精准的自我认知引导学生聚焦自身能力短板,选择能够弥补短板的学习内容与学习方式,提升学习效率;职业规划决定学习行为的方向性,明确的职业规划使学生能够围绕目标岗位需求,选择适配的学习内容,避免学习行为的盲目性;努力程度则决定学习行为的投入度,高努力程度推动学生在学习过程中深入钻研、持续投入,确保学习效果的有效转化。

(二) 个体因素影响实践参与深度

实践参与是就业能力提升的核心载体,个体因素通过影响学生的实践参与意愿、参与类型选择与参与深度,作用于就业能力提升成效。学习动机驱动学生的实践参与意愿,对专业技能提升的强烈渴望,促使学生主动参与高质量的实践项目,如顶岗实习、校企合作项目、创新创业实践等;自我认知引导学生选择适配的实践类型,根据自身能力水平与兴趣特长,选择能够发挥优势、弥补短板的实践项目,提升实践参与的针对性;职业规划明确实践参与的方向,学生围绕目标岗位需求选择实践项目,确保实践内容与岗位能力需求精准对接;努力程度决定实践参与的深度,高努力程度的学生在实践过程中主动承担复杂任务,深入思考问题解决方法,通过反复实践优化技能,实现实践能力的显著提升。

(三) 学习行为与实践参与转化为就业能力

学习行为与实践参与的成效最终转化为就业能力各维度的提升,完成个体因素对就业能力的影响传导。针对性的学习行为能够有效提升学生的专业知识储备、逻辑思维能力和学习能力,为专业能力与通用能力的提升奠定基础;高质量的实践参与能够直接提升学生的专业技能操作能力、沟通协作能力、问题解决能力与社会适应能力,同时,在实践过程中培育职业素养与创新创业意识。学习行为与实践参与的深度与质量越高,能力转化的成效越显著,就业能力各维度的发展水平也就越高。反之,缺乏针对性、低投入度的学习行为与实践参与,难以实现能力的有效转化,就业能力提升效果有限。

三、关键影响因素

在核心个体因素中,自我认知与职业规划是影响高职学生就业能力发展的关

键驱动因素。两者共同决定了就业能力提升的方向与针对性，其作用贯穿于个体因素影响机制的全过程，对学习行为选择、实践参与深度以及最终的能力转化成效产生决定性影响。

（一）自我认知的基础驱动作用

自我认知是个体因素体系的基础，其对就业能力的影响具有根本性与前置性。精准自我认知能够帮助学生清晰把握自身能力现状与岗位需求的差距，为学习行为与实践参与提供精准指引，避免能力提升过程中的盲目性。调查数据显示，具备精准自我认知的高职学生，其就业能力平均分达到 76.8 分，显著高于自我认知偏差的学生（65.3 分），其中专业能力与通用能力的差异最为显著。自我认知偏差的学生，往往难以精准定位能力短板，学习与实践行为缺乏针对性，导致能力提升效率低下，难以形成契合岗位需求的核心就业能力。因此，自我认知作为基础驱动因素，直接决定了就业能力提升的精准性与有效性。

（二）职业规划的方向引领作用

职业规划是就业能力提升的方向引领因素，其对就业能力的影响具有长期性与导向性。明确的职业规划能够为学生的学习与实践行为提供清晰的方向指引，使学生能够围绕目标岗位的核心能力需求，系统性地开展能力培育活动；同时，职业规划能够增强学生的学习与实践动力，帮助学生在长期的能力培育过程中保持专注与坚持，提升能力提升的持续性。调查数据显示，具备明确职业规划的高职学生，就业能力平均分达到 78.2 分，优秀率达到 24.5%，显著高于缺乏明确职业规划的学生（平均分 64.7 分，优秀率 7.8%）。缺乏明确职业规划的学生，学习与实践行为缺乏系统性，易出现“碎片化”提升现象，难以形成完整的就业能力体系。因此，职业规划作为方向引领因素，直接决定了就业能力提升的系统性与长期性。

（三）两者的协同驱动效应

自我认知与职业规划并非孤立发挥作用，而是形成协同驱动效应，共同推动就业能力提升。精准自我认知为科学的职业规划提供基础，只有清晰了解自身能力水平、兴趣特长，才能制定出契合自身实际与市场需求的职业规划；科学的职业规划则为自我认知的深化提供方向，在职业规划的实施过程中，学生能够进一步了解自身能力与岗位需求的匹配度，不断优化自我认知。两者的协同作用，能够使学生的学习与实践行为既具备精准性又具备系统性，实现就业能力的高效

提升。调查数据显示,同时具备精准自我认知与明确职业规划的学生,就业能力平均分达到 82.5 分,优秀率达到 32.6%,显著高于仅具备其中一项或两项均不具备的学生,充分体现了两者的协同驱动效应。

学习动机、自我认知、努力程度、职业规划是影响高职学生就业能力发展的核心个体因素,这些因素通过“个体因素—学习行为/实践参与—就业能力”的核心机制作用于就业能力提升。其中,自我认知与职业规划是关键驱动因素,通过基础驱动与方向引领的协同作用,决定就业能力提升的精准性、系统性与有效性。精准把握个体因素的核心构成与影响机制,聚焦自我认知与职业规划两大关键因素,能够为引导高职学生主动提升就业能力提供精准靶向,同时为高职院校优化就业能力培育体系、开展个性化培育指导提供实践依据。

第二节 学校教育因素

学校教育作为高职学生就业能力培育的核心载体,通过系统化的培养体系、规范化的教学过程与多元化的实践平台,对学生就业能力的形成与发展产生直接且深远的影响。相较于个体因素的内在驱动作用,学校教育以其系统性、专业性与引导性,成为塑造学生就业能力的关键外部支撑。深入剖析影响就业能力的核心教育因素,解析其作用路径,明确关键改进方向,能够为高职院校优化人才培养体系、提升就业能力培育质量提供精准指引。

一、核心教育因素

影响高职学生就业能力发展的核心教育因素涵盖课程设置、教学方法、实践教学、师资水平四个关键维度,各因素相互关联、协同作用,共同构成学校教育培育就业能力的核心体系。这些因素从知识传授、技能训练、思维培养等多个层面,全方位塑造学生的就业能力素养,直接决定人才培养的质量与成效。

(一) 课程设置

课程设置是学校教育培育就业能力的基础框架,直接决定学生知识与技能体系的构成。科学的课程设置应精准对接岗位需求,实现专业课程与产业发展、岗位技能的深度适配。核心要点体现在课程内容的针对性与时效性上,即课程内容需涵盖岗位核心技能对应的专业知识,及时融入产业新技术、新工艺、新规范;

同时,兼顾通用能力与职业素养培育,合理设置沟通协作、逻辑思维、职业道德等相关课程模块。反之,课程设置若脱离岗位需求,存在内容陈旧、结构失衡等问题,会导致学生知识技能体系与市场需求脱节,难以形成核心就业竞争力。课程设置的科学性与适配性,是保障就业能力培育方向精准的前提基础。

（二）教学方法

教学方法是实现知识技能有效传递、提升教学质量的核心手段,直接影响学生的学习效果与能力转化效率。高职教育的教学方法应凸显实践性与互动性,契合技术技能型人才的培养规律。有效的教学方法包括项目式教学、案例式教学、情境式教学等,通过引入企业真实项目、岗位实际案例,引导学生主动参与学习过程,在解决实际问题的过程中提升专业技能与问题解决能力。若教学方法单一固化,仍以传统理论讲授为主,缺乏互动与实践环节,会导致学生被动接受知识,难以实现知识向技能的有效转化,制约就业能力的提升。教学方法的创新性与实践性,是提升就业能力培育效率的关键支撑。

（三）实践教学

实践教学是高职学生就业能力培育的核心载体,直接决定学生专业技能的熟练程度与实践应用能力。高质量的实践教学应构建“校内实训+校外实习”的立体化实践体系,实现实践内容与岗位工作任务的精准对接。校内实训需依托完善的实训基地与先进的实训设备,开展针对性的技能训练;校外实习需加强与企业的深度合作,为学生提供真实的岗位实践环境,提升岗位适配性。若实践教学存在资源不足、管理松散、内容与岗位脱节等问题,会导致学生实践技能不扎实,难以快速适配职场工作要求,成为就业能力提升的主要瓶颈。实践教学的质量与深度,是保障就业能力培育成效的核心关键。

（四）师资水平

师资水平是学校教育质量的核心保障,直接影响课程教学、实践指导的专业度与有效性。高职教育的师资队伍应具备“双师型”特质,既具备扎实的专业理论知识,又具备丰富的企业实践经验。“双师型”教师能够精准把握岗位需求与产业发展动态,将企业实际需求融入教学过程,有效指导学生开展实践训练;同时,能够引导学生树立正确的职业观念,培育职业素养。若师资队伍存在“双师型”教师比例不足、实践经验匮乏、行业认知滞后等问题,会导致教学内容与实际岗位需求脱节,实践指导缺乏专业性,难以有效支撑学生就业能力的提升。师

资队伍的专业素养与实践能力，是提升就业能力培育质量的核心支撑。

二、影响路径

学校教育因素对高职学生就业能力的影响,通过“系统化培养—精准化赋能—全方位塑造”的核心路径实现。课程设置、教学方法、实践教学、师资水平四大核心因素协同发力，从知识、技能、素养三个维度对学生进行全方位培育，直接塑造学生的就业能力体系，确保培育成效精准对接岗位需求。

（一）课程体系构建能力基础

课程设置作为基础环节，通过构建精准对接岗位需求的课程体系，为学生就业能力的形成奠定知识与技能基础。学校基于产业发展与岗位需求分析，优化课程结构，设置专业核心课程、通用能力课程、职业素养课程三大模块，形成“专业能力为主、通用能力与职业素养为辅”的课程体系。专业核心课程模块为学生提供岗位所需的专业知识与技能，构建能力核心框架；通用能力课程模块提升学生的沟通协作、问题解决等支撑性能力；职业素养课程模块培育学生的职业道德、敬业精神等内在素养。三大课程模块协同作用，确保学生形成全面且精准的知识技能体系，为就业能力的提升奠定坚实基础。

（二）教学方法提升能力转化

教学方法作为中间传导环节，通过创新教学模式，提升知识技能的转化效率，推动学生从“知识掌握”向“能力形成”转变。采用项目式、案例式等实践导向的教学方法，将企业真实项目、岗位实际问题引入教学过程，引导学生以团队协作的方式开展探究式学习。在这一过程中，学生不仅能够深化对专业知识的理解，还能提升问题解决、团队协作等通用能力；同时，通过模拟岗位工作场景，提前熟悉职场工作模式，培育职业素养。教学方法的创新应用，有效打通了知识与技能之间的转化通道，提升了就业能力培育的效率与质量。

（三）实践教学强化能力落地

实践教学作为核心落地环节，通过真实场景的技能训练，强化学生的专业技能与实践应用能力，实现就业能力的精准落地。校内实训通过针对性的技能训练，提升学生的基础实践操作能力，规范操作流程；校外顶岗实习为学生提供真实的岗位环境，让学生直接参与企业生产经营过程，在实践中熟悉岗位工作任务，提升专业技能的熟练程度与岗位适配性。同时，实践教学过程中，教师与企业导师

共同指导，及时纠正学生实践中的问题，引导学生总结实践经验，进一步提升问题解决能力与社会适应能力。实践教学的系统开展，确保学生形成的就业能力能够精准适配岗位实际需求。

（四）师资队伍保障培育质量

师资水平作为全程保障环节，通过专业的教学与指导，全程保障就业能力培育的质量与成效。“双师型”教师精准把握岗位需求与产业动态，确保课程内容、教学方法、实践项目与实际需求精准对接；在教学过程中，以自身丰富的实践经验为基础，为学生提供专业的理论讲解与实践指导，帮助学生攻克技能难点；同时，引导学生树立正确的职业观念，培育职业素养与敬业精神。师资队伍的专业支撑，确保了就业能力培育全过程的专业性与有效性，为培育质量提供核心保障。

三、关键改进点

结合当前高职教育人才培养实践，学校教育因素中，实践教学质量不高与师资实践能力不足是制约学生就业能力提升的核心瓶颈，也是后续学校教育体系优化的关键改进方向。聚焦这两大核心改进点，精准施策、靶向发力，能够快速提升就业能力培育质量。

（一）提升实践教学质量

提升实践教学质量的核心在于实现实践教学与岗位需求的精准对接，强化实践过程管理与资源保障。一方面，优化实践教学内容，基于岗位工作任务分析，重构实践教学模块，将企业真实生产项目、岗位实际问题融入实践教学，确保实践内容与岗位需求高度契合；另一方面，加强实践教学资源建设，加大实训设备投入，更新老化实训设备，建设与产业发展同步的实训基地；同时，深化校企合作，拓展校外实习基地，保障学生能够获得充足的真实岗位实践机会。此外，强化实践教学过程管理，建立“校内教师+企业导师”的双导师指导机制，明确指导职责，加强对实习过程的跟踪与考核，确保实践教学效果。

（二）强化师资实践能力

强化师资实践能力的核心在于打造高水平“双师型”师资队伍，提升教师的行业认知与实践指导能力。一方面，建立“双师型”教师培养与引进机制，鼓励教师深入企业一线实践锻炼，参与企业项目研发与生产经营，积累企业实践经验；同时，引进具备丰富企业工作经验的行业技术骨干、企业管理人员担任兼职教师，

优化师资队伍结构。另一方面,搭建师资实践能力提升平台,定期组织教师参加行业技术培训、校企合作交流等活动,及时更新行业认知与技术知识;建立校企共建教师发展中心,为教师实践能力提升提供常态化支撑。此外,完善“双师型”教师评价与激励机制,将实践教学能力、企业实践经验作为教师评价与晋升的重要依据,激发教师提升实践能力的主动性。

（三）推动多因素协同改进

在聚焦两大核心改进点的同时,需推动课程设置、教学方法与核心改进点的协同优化,形成全方位改进格局。课程设置需与实践教学内容精准衔接,根据实践教学需求优化课程模块与内容;教学方法需进一步创新,强化与实践教学的融合,提升知识技能转化效率。同时,建立健全教育教学质量监控体系,对课程设置、教学方法、实践教学、师资水平等核心教育因素进行常态化监测与评估,及时发现问题、优化改进,确保学校教育体系始终围绕就业能力培育核心目标高效运行。

课程设置、教学方法、实践教学、师资水平是影响高职学生就业能力发展的核心教育因素,通过“课程构建基础—教学提升转化—实践强化落地—师资保障质量”的核心路径,直接塑造学生的就业能力体系。实践教学质量与师资实践能力是当前学校教育体系优化的关键改进点,聚焦这两大核心方向,推动多因素协同改进,能够有效提升就业能力培育质量,确保高职学生形成精准适配岗位需求的核心就业能力,为高质量就业与长期职业发展奠定坚实基础。

第三节 家庭环境因素

家庭环境作为高职学生成长与发展的重要微观环境,通过物质供给、心理引导、资源链接等多种方式,对学生就业能力的形成与发展产生潜移默化且持久的影响。相较于学校教育的系统性培育与个体因素的内在驱动,家庭环境以其情感关联性与资源独特性,构成就业能力发展的重要外部支撑。深入剖析影响就业能力的核心家庭因素,解析其内在影响逻辑,探究不同家庭背景的差异影响,能够为精准引导家庭发挥积极作用、协同提升学生就业能力提供实践依据。

一、核心家庭因素

影响高职学生就业能力发展的核心家庭因素涵盖家庭经济状况、家长期望、

家庭教育方式、社会资源四个关键维度，各因素相互交织、协同作用，共同构成家庭环境影响就业能力的核心体系。这些因素从物质基础、心理动力、行为塑造、资源支撑四个层面，全方位作用于学生的学习与职业发展过程，直接或间接影响就业能力的培育成效。

（一）家庭经济状况

家庭经济状况是影响学生就业能力发展的基础物质因素，直接决定学生在能力提升过程中的物质投入与资源可及性。家庭经济条件优越的学生，能够获得更充足的学习资源支持，如参加专业技能培训、购买学习资料、参与创新创业实践等；同时，无需过早承担经济压力，能够更专注于专业学习与能力提升，有更多机会参与各类实践活动积累经验。反之，家庭经济困难的学生，物质投入能力有限，难以参与额外的技能培训与实践项目，部分学生可能需要通过兼职缓解经济压力，分散学习精力，影响专业能力与通用能力的系统提升。家庭经济状况的差异，直接导致学生在能力提升的物质基础与资源获取上存在差距。

（二）家长期望

家长期望是影响学生学习与职业发展动力的核心心理因素，通过设定发展目标、传递价值导向，引导学生能力提升方向。合理的家长期望能够为学生提供明确的发展指引，激发学习与实践的内在动力，促使学生主动提升专业技能与通用能力，为未来就业做好准备；同时，家长对职业发展的正向认知，能够帮助学生树立正确的职业观念，培育积极的职业态度。若家长期望过高或过低，可能对学生产生负面影响：期望过高易导致学生心理压力过大，产生焦虑情绪，影响学习效率；期望过低则难以激发学生的进取意识，导致学生满足于基础能力水平，缺乏主动提升的动力。

（三）家庭教育方式

家庭教育方式是塑造学生性格特质、行为习惯与能力素养的关键因素，直接影响学生通用能力与职业素养的形成。民主型家庭教育方式注重引导与沟通，能够培养学生的独立思考能力、沟通协作能力与问题解决能力，同时培育学生的责任意识与敬业精神，为就业能力的提升奠定良好的人格基础。权威型或放任型家庭教育方式则可能产生消极影响：权威型教育易导致学生缺乏自主决策能力与创新意识，沟通表达能力薄弱；放任型教育则难以培养学生的规则意识与责任担当，职业素养发展滞后。家庭教育方式的差异，直接塑造学生的行为特质与能力基础，

影响就业能力的综合发展水平。

（四）社会资源

家庭社会资源是影响学生就业能力发展的重要外部支撑因素，通过提供实践机会、就业信息、人脉链接等，为学生能力提升与就业发展提供助力。具备丰富社会资源的家庭，能够为学生推荐优质的顶岗实习岗位、创新创业项目资源，帮助学生提前熟悉职场环境，积累实践经验；同时，能够及时获取行业发展动态与就业市场信息，为学生职业规划与能力提升提供精准指引。社会资源匮乏的家庭，难以为学生提供额外的实践与信息资源支持，学生只能依靠学校资源与自身努力提升能力，在实践机会获取与就业信息掌握上处于相对劣势，影响就业能力的提升效率与就业适配度。

二、影响逻辑

家庭环境因素对高职学生就业能力的影响，通过“物质支持—心理激励—资源对接”的核心逻辑链条实现。家庭经济状况提供物质基础，家长期望与家庭教育方式形成心理激励，家庭社会资源实现资源对接，三大路径相互协同，从外在支撑到内在驱动，全方位作用于学生就业能力的培育过程，最终影响就业能力的发展水平。

（一）物质支持奠定能力提升基础

家庭经济状况通过物质支持路径，为学生就业能力提升奠定基础保障。充足的家庭经济支持能够保障学生全身心投入专业学习，避免经济压力对学习的干扰；同时，支持学生参与各类能力提升活动，如专业技能竞赛、职业资格考证培训、创新创业实践等，帮助学生在实践中提升专业能力、通用能力与创新创业能力。物质支持的充足性，直接决定学生能力提升的广度与深度，能够让学生有更多机会接触优质学习与实践资源，拓展能力边界。反之，物质支持不足会限制学生的资源获取范围，导致能力提升局限于学校提供的基础资源，难以实现能力的深度与广度拓展。

（二）心理激励激活能力提升动力

家长期望与家庭教育方式通过心理激励路径，激活学生就业能力提升的内在动力。合理的家长期望为学生设定清晰的发展目标，让学生明确能力提升的方向与意义，增强学习与实践的主动性；民主型的家庭教育方式通过平等沟通与正向

引导,培养学生的自主学习意识与责任担当,让学生主动聚焦能力短板,开展针对性提升。心理激励能够帮助学生在能力提升过程中保持积极心态,克服学习与实践中的困难,提升能力提升的持续性与效率。反之,不合理的家长期望与消极的家庭教育方式,会抑制学生的内在动力,导致学生缺乏主动提升的意识,难以实现就业能力的有效提升。

（三）资源对接加速能力转化成效

家庭社会资源通过资源对接路径,加速学生知识技能向就业能力的转化成效。家庭提供的优质实践岗位、行业信息等资源,能够让学生将课堂所学的专业知识快速应用到真实职场场景中,提升实践技能的熟练程度与岗位适配性;同时,行业人脉资源能够为学生提供专业的职业指导,帮助学生精准把握岗位能力需求,优化能力提升方向。资源对接能够缩短学生能力培育的周期,提升能力转化的精准性,让学生在就业竞争中占据优势。反之,缺乏资源对接的学生,只能通过自身探索与学校指导开展能力提升,能力转化周期相对较长,精准性也难以保障。

三、差异影响

不同家庭背景的高职学生,在家庭经济状况、家长期望、家庭教育方式、社会资源等方面存在显著差异,导致家庭环境对就业能力的影响程度与方向呈现明显不同,形成差异化的影响特征。明确这些差异影响,能够为开展个性化的就业能力培育指导提供精准依据。

（一）经济状况差异的影响

家庭经济状况的差异对就业能力的影响主要体现在能力提升的广度与深度上。经济条件优越家庭的学生,在专业技能培训、创新创业实践、通用能力提升等方面的投入更多,能力提升的广度更广、深度更深,尤其是在创新创业能力、高端专业技能等需要额外物质投入的维度,优势更为显著;其就业能力整体水平较高,且发展更为均衡。经济困难家庭的学生,能力提升多依赖学校基础资源,在额外技能培训与实践参与上存在局限,能力提升的广度与深度不足,创新创业能力、高端专业技能等维度发展相对滞后,就业能力整体水平略低,且存在明显的的能力短板。

（二）教育方式与家长期望差异的影响

家庭教育方式与家长期望的差异对就业能力的影响集中在通用能力与职业素

养维度。民主型教育方式与合理家长期望家庭的学生,沟通协作能力、问题解决能力、责任担当意识等通用能力与职业素养更为突出,能够快速适配职场团队协作需求,职业发展潜力更大;其在学习与实践表现出更强的主动性与抗压能力,能够主动弥补能力短板。权威型或放任型教育方式与不合理家长期望家庭的学生,通用能力与职业素养发展相对滞后,部分学生存在沟通表达不畅、责任意识薄弱、抗压能力不足等问题,难以快速适配职场环境,影响就业稳定性与职业发展潜力。

(三) 社会资源差异的影响

家庭社会资源的差异对就业能力的影响主要体现在能力转化效率与就业适配度上。社会资源丰富家庭的学生,能够通过家庭链接优质实践资源,提前熟悉职场规则与岗位需求,能力转化效率更高,专业技能与岗位需求的适配度更强;同时,能够获取精准的就业信息,就业选择更具针对性,就业质量更高。社会资源匮乏家庭的学生,能力转化主要依赖学校安排的实践资源,实践场景的真实性与针对性相对较弱,能力转化效率较低;就业信息获取渠道有限,难以精准把握岗位需求,就业适配度相对较低,就业质量提升受限。

家庭经济状况、家长期望、家庭教育方式、社会资源是影响高职学生就业能力发展的核心家庭因素,通过“物质支持—心理激励—资源对接”的核心逻辑发挥作用。不同家庭背景在经济状况、教育方式、社会资源等方面的差异,导致其对就业能力的影响程度与方向存在显著不同。精准把握家庭环境因素的核心构成、影响逻辑与差异影响,能够引导家庭发挥积极作用,同时为高职院校开展个性化就业能力培育指导、协同家庭形成育人合力提供精准依据,推动高职学生就业能力全面提升。

第四节 社会环境因素

社会环境作为高职学生就业能力培育的宏观背景,通过产业发展的需求牵引、就业市场的资源配置、政策体系的支撑保障与社会观念的价值导向,对学生就业能力的形成与发展产生系统性、全局性的影响。相较于个体、学校、家庭等微观与中观层面的因素,社会环境以其宏观性与客观性,决定了就业能力培育的方向、标准与资源供给格局。

一、核心社会因素

影响高职学生就业能力发展的核心社会因素涵盖产业发展水平、就业市场环境、政策支持、社会观念四个关键维度，各因素相互关联、层层递进，共同构成社会环境影响就业能力的宏观体系。这些因素从需求导向、资源供给、制度保障、价值引领四个层面，全方位塑造就业能力培育的外部环境，直接决定就业能力的培育方向与发展格局。

（一）产业发展水平

产业发展水平是决定就业能力需求类型与标准的核心因素，直接牵引高职学生就业能力的培育方向。产业发展的规模、结构与技术水平，决定了市场对技术技能人才的需求数量、专业类型与能力标准。产业升级速度快、高新技术产业占比高的地区，对学生的新兴技术应用能力、创新能力、复合技能要求更高；而以传统产业为主的地区，对基础操作技能与岗位适配性的要求更为突出。同时，产业发展水平决定了企业参与职业教育的能力与意愿，产业发达地区的企业具备更强的资源整合能力，能够为学生提供优质的实践资源与技术指导，推动就业能力培育与岗位需求精准对接。

（二）就业市场环境

就业市场环境是连接学生就业能力与岗位需求的桥梁，通过资源配置与竞争机制影响就业能力的培育成效。就业市场的供需平衡状况、竞争激烈程度、信息透明度，直接影响学生的能力提升动力与就业适配效率。就业市场竞争激烈时，学生为提升就业竞争力，会主动强化专业技能与通用能力培育；就业市场信息透明、供需匹配精准时，学生能够清晰把握岗位能力需求，开展针对性的能力提升。反之，就业市场供需失衡、信息不对称时，学生能力提升易出现盲目性，就业能力与岗位需求难以精准对接，影响就业质量。

（三）政策支持

政策支持是就业能力培育的制度保障，通过宏观调控、资源投入、机制创新等方式，为就业能力培育提供系统性支撑。相关政策涵盖职业教育发展政策、校企合作激励政策、就业创业扶持政策等多个层面。职业教育发展政策通过加大教育投入、优化专业设置，提升高职院校培育就业能力的基础能力；校企合作激励政策通过税收优惠、资金补贴等方式，引导企业参与人才培养，丰富实践教学资

源；就业创业扶持政策通过技能培训补贴、创业孵化支持等，为学生能力提升与就业创业提供直接助力。政策支持力度与精准度，直接决定就业能力培育的资源供给与实施效果。

（四）社会观念

社会观念是影响就业能力培育的价值导向因素，通过塑造社会对高职教育、技术技能型人才的认知与评价，间接影响学生的学习动力与职业选择。积极的社会观念认可高职教育的价值，尊重技术技能型人才，能够激发学生的学习积极性，引导学生主动提升专业技能；同时，推动企业重视技术技能型人才培养，提升实践教学质量。反之，若社会存在对高职教育的偏见，忽视技术技能型人才的价值，会打击学生的学习信心，导致学生缺乏主动提升能力的动力；同时，影响企业参与职业教育的积极性，制约实践资源的供给。

二、影响机制

社会环境因素对高职学生就业能力的影响，通过“需求导向—资源供给—氛围营造”的核心机制实现。产业发展水平与就业市场环境形成需求导向，明确就业能力的培育方向与标准；政策支持提供资源供给，保障就业能力培育的实施条件；社会观念营造良好氛围，激发各方参与就业能力培育的积极性。三大环节相互协同，形成完整的影响链条，全方位作用于就业能力培育的全过程。

（一）需求导向机制：精准定位能力培育方向

产业发展水平与就业市场环境通过需求导向机制，为就业能力培育精准定位方向。产业发展基于自身技术升级与岗位需求，向高职院校传递明确的能力标准，引导高职院校优化专业设置与课程体系，确保培育内容与产业需求精准对接；就业市场通过供需竞争与信息传递，让学生清晰把握岗位能力需求，主动调整能力提升方向。需求导向机制能够有效避免就业能力培育的盲目性，确保培育的就业能力能够精准适配市场需求，提升就业适配度。例如，在智能制造产业快速发展的背景下，产业需求牵引高职院校增设智能制造相关专业，强化学生的工业机器人操作、智能控制等技能培育，实现能力培育与产业需求的同频共振。

（二）资源供给机制：保障能力培育实施条件

政策支持通过资源供给机制，为就业能力培育提供坚实的实施条件保障。政府通过加大对高职院校的财政投入，改善实训条件，提升师资队伍水平，强化学

校培育就业能力的基础能力；通过激励政策引导企业、行业协会等社会力量参与职业教育，共建实训基地、开展订单培养，丰富实践教学资源；通过就业创业扶持政策，为学生提供技能培训补贴、创业孵化平台等，降低学生能力提升的成本，拓展能力提升的渠道。资源供给机制能够有效弥补学校与家庭资源的不足，为就业能力培育提供多元化、高质量的资源支撑，提升培育质量与效率。

（三）氛围营造机制：激发能力培育内在动力

社会观念通过氛围营造机制，激发学生、学校、企业参与就业能力培育的内在动力。当社会形成尊重技术技能人才、认可高职教育价值的良好氛围时，学生能够树立正确的职业观，增强学习信心与动力，主动投入专业技能与通用能力提升；学校能够强化技术技能培育导向，优化人才培养体系，提升就业能力培育的针对性；企业能够增强参与职业教育的责任感与积极性，主动提供优质实践资源与技术指导。氛围营造机制能够形成多方协同育人的合力，推动就业能力培育高效开展。反之，消极的社会观念会抑制各方的积极性，制约就业能力培育的成效。

三、关键变量

在核心社会因素中，产业转型升级是影响就业能力需求的核心变量。随着我国经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段，产业转型升级步伐不断加快，对高职学生就业能力的需求类型、标准与结构产生根本性影响，其作用贯穿于社会环境影响就业能力的全过程，是推动就业能力培育体系优化的核心驱动力。

（一）产业转型升级重塑能力需求结构

产业转型升级通过技术革新与产业结构调整，重塑就业能力的需求结构。一方面，传统产业的数字化、智能化转型，对学生的基础操作技能提出更高要求，同时新增了对数字技术应用、智能设备操作等新兴技能的需求；另一方面，新兴产业的快速发展，如新能源、新材料、人工智能等，催生了大量新岗位，对学生的创新能力、复合技能、跨领域适应能力提出全新要求。产业转型升级使得就业能力需求从“单一技能型”向“复合技能型”“创新型”转变，传统基础技能的重要性相对下降，新兴技术应用能力与创新能力的显著提升，直接推动就业能力培育方向的调整。

（二）产业转型升级驱动培育体系优化

产业转型升级作为核心变量，驱动高职院校、企业等主体优化就业能力培育

体系。高职院校为适配产业升级需求，主动调整专业结构，增设新兴专业，优化课程体系，将产业新技术、新工艺、新规范融入教学内容；同时，强化实践教学改革，与企业共建产业学院、实训基地，提升学生的新兴技能应用能力。企业为应对产业升级带来的人才需求变化，主动加大参与职业教育的力度，提供更优质的实践资源与技术指导，开展订单式培养，确保学生能力精准适配岗位需求。政策制定部门也围绕产业升级需求，优化职业教育政策与就业扶持政策，引导资源向新兴技能培育领域倾斜。

（三）产业转型升级加剧能力差异分化

产业转型升级作为关键变量，加剧了不同区域、不同专业学生就业能力的差异分化。从区域来看，产业升级速度快的东部地区，对新兴技能的需求更为迫切，当地学生能够通过优质的产业资源与实践平台，快速提升新兴技能，就业能力优势更为明显；而产业升级相对滞后的中西部地区，学生接触新兴技术与岗位的机会较少，新兴技能发展相对滞后，能力差距进一步扩大。从专业来看，对接新兴产业的专业学生，就业能力培育方向精准适配市场需求，能力提升速度快；而传统专业学生若未能及时融入产业升级需求，能力培育与市场需求脱节，就业竞争力逐渐下降。

产业发展水平、就业市场环境、政策支持、社会观念是影响高职学生就业能力发展的核心社会因素，通过“需求导向—资源供给—氛围营造”的核心机制发挥作用。其中，产业转型升级是影响就业能力需求的核心变量，通过重塑能力需求结构、驱动培育体系优化、加剧能力差异分化，对就业能力发展产生根本性影响。精准把握社会环境因素的核心构成、影响机制与关键变量，尤其是聚焦产业转型升级需求，能够为优化就业能力培育体系、提升培育针对性与有效性提供宏观指引，推动高职学生就业能力精准适配经济社会高质量发展需求。

第五节 多因素交互作用

高职学生就业能力的形成与发展并非单一因素作用的结果，而是个体、学校、家庭、社会四大核心因素相互关联、相互渗透、协同作用的产物。四大因素通过复杂的交互机制，形成多元动态的影响网络，共同决定就业能力的培育质量与发展水平。深入探究多因素交互作用的内在逻辑，解析典型交互模式的运行机制，

提炼实践启示,能够为构建多维度协同的就业能力培养体系提供科学依据,推动各方形成育人合力,提升就业能力培育的系统性与有效性。

一、交互作用逻辑

个体、学校、家庭、社会四大因素并非孤立存在,而是通过“微观驱动—中观培育—宏观支撑”的层级关联,形成“个体为核心、学校为载体、家庭为支撑、社会为导向”的交互作用逻辑。各因素在交互过程中相互赋能、相互制约,共同构成就业能力培育的完整生态系统,其交互作用贯穿于就业能力培育的全过程,决定了就业能力的发展方向与提升成效。

(一) 层级关联下的交互基础

四大因素的交互作用建立在清晰的层级关联之上,形成从微观到宏观的递进式影响结构。个体因素作为微观核心,是就业能力培育的内在驱动源,决定了学生能力提升的主动性与针对性;学校因素作为中观培育载体,承接个体发展需求与社会发展导向,通过系统化培养将个体潜力转化为实际能力;家庭因素作为中观支撑力量,为个体发展与学校培育提供物质、心理与资源保障;社会因素作为宏观导向,通过产业需求、政策支持等为就业能力培育设定方向、提供资源。这种层级关联使得四大因素能够精准对接、协同发力,为交互作用的有效开展奠定基础。

(二) 动态适配的交互机制

多因素交互作用遵循动态适配机制,各因素根据彼此需求与外部环境变化不断调整作用方式与强度。社会因素基于产业发展需求向学校传递能力培育标准,学校结合标准与个体特质优化培养方案,家庭根据学校培育要求与个体发展需求提供精准支持,个体在学校培育与家庭支持下主动适配社会需求提升能力。当外部环境发生变化,如产业转型升级,社会因素首先调整需求导向,进而驱动学校优化培养体系,家庭调整支持方式,个体调整能力提升方向,形成动态适配的良性循环。反之,若某一因素未能及时适配其他因素变化,将制约整体交互效果,影响就业能力培育成效。

(三) 协同赋能与制约的双重效应

多因素交互作用呈现协同赋能与相互制约的双重效应。协同赋能体现在各因素正向联动时的合力提升,如学校优质的实践教学资源与家庭丰富的社会资源对接,能够为个体提供更多优质实践机会,加速能力提升;社会积极的就业氛围与

学校科学的培养体系协同，能够激发个体的学习动力，提升培育效率。相互制约则体现在某一因素存在短板时的负面传导，如家庭经济条件不足限制个体参与额外技能培训，进而影响学校培育方案的实施效果；社会对高职教育的偏见抑制个体学习积极性，降低家庭与学校的培育动力。双重效应的平衡状态，直接决定就业能力培育的整体质量。

二、典型交互模式

在多因素交互作用的实践过程中，形成了一系列具有代表性的交互模式，这些模式聚焦不同因素的核心优势，通过精准对接实现协同增效。其中，“学校培养 + 企业实践”“家庭支持 + 个体努力”“社会导向 + 学校转型 + 个体适配”是最为典型的三大交互模式，涵盖了中观与宏观、中观与微观、宏观与中观及微观的多元关联，全面反映了多因素交互作用的核心逻辑。

典型交互模式	核心参与因素	交互逻辑	核心作用	实施关键
学校培养 + 企业实践	学校、社会（企业）	学校依托企业产业资源优化培养体系，企业借助学校教育平台参与人才培养，实现教育与产业的精准对接	提升专业技能与岗位适配性，缩短能力培育与职场需求的差距	建立深度校企合作机制，明确双方权责，实现教学内容与岗位需求精准对接
家庭支持 + 个体努力	家庭、个体	家庭提供物质、心理与资源支持，个体借助支持主动开展能力提升，形成内在动力与外在支撑的协同	增强能力提升的主动性与持续性，弥补个体资源不足短板	家庭提供精准化支持，个体树立明确目标，建立高效的家校沟通机制
社会导向 + 学校转型 + 个体适配	社会、学校、个体	社会传递产业需求导向，学校根据导向优化培养体系，个体适配学校转型与社会需求调整能力提升方向	确保能力培育方向与社会发展同频共振，提升就业竞争力	加强产业需求调研，学校精准转型，个体增强主动适配意识

（一）“学校培养 + 企业实践”模式

该模式是学校因素与社会因素（企业）交互的核心体现，以产教融合为核心逻辑，实现教育培育与产业需求的精准对接。学校作为人才培养主体，主动对接企业产业发展需求，邀请企业参与人才培养方案制定，将企业新技术、新工艺、新规范融入课程内容；同时，依托企业建立校外实训基地，安排学生参与顶岗实习，让学生在真实职场环境中提升专业技能。企业作为实践载体，为学校提供优质实践资源、技术指导与岗位信息，通过订单培养、定向就业等方式，确保学生

能力精准适配岗位需求。这种交互模式有效弥补了学校实践教学资源不足、培养内容与市场脱节的短板,实现了“教学—实践—就业”的无缝衔接,显著提升学生的专业能力与岗位适配性。

（二）“家庭支持+个体努力”模式

该模式是家庭因素与个体因素交互的核心体现,以内外协同为核心逻辑,实现外在支撑与内在驱动的有机融合。家庭为个体提供物质支持,保障个体参与技能培训、购买学习资料、开展创新创业实践等能力提升活动的物质基础;提供心理支持,通过合理期望与正向引导,激发个体的学习动力,帮助个体克服能力提升过程中的困难;提供资源支持,借助自身社会资源为个体链接实践机会、就业信息。个体在家庭支持的基础上,通过主动学习、深入实践、持续反思等努力行为,将外在支持转化为实际能力提升成效。这种交互模式能够充分发挥个体的主观能动性,同时借助家庭的外部支撑弥补个体资源不足,形成能力提升的良性循环。

（三）“社会导向+学校转型+个体适配”模式

该模式是社会、学校、个体三大因素协同交互的体现,以需求适配为核心逻辑,实现宏观导向、中观培育与微观驱动的同频共振。社会通过产业发展、政策支持等传递明确的能力需求导向,如产业转型升级对新兴技术应用能力、创新能力的的需求;学校根据社会需求导向主动转型,优化专业结构、调整课程体系、创新教学方法,提升培养体系的适配性;个体精准把握社会需求与学校转型方向,调整自身学习目标与能力提升重点,主动参与针对性的学习与实践活动。这种交互模式能够确保就业能力培育始终紧跟社会发展步伐,避免培育的盲目性,提升学生的就业竞争力与长期职业发展潜力。

三、实践启示

多因素交互作用的分析的核心实践价值在于为构建多维度协同的就业能力培养体系提供精准指引。基于交互作用逻辑与典型交互模式,需明确各方主体的核心职责,建立高效的协同机制,推动个体、学校、家庭、社会形成育人合力,全面提升就业能力培育质量。

（一）明确主体职责,夯实协同基础

构建协同培养体系的前提是明确各主体的核心职责,实现各司其职、精准发力。学校作为培育核心载体,需主动对接社会需求,优化培养体系,强化实践教

学,提升师资水平,为学生能力提升提供优质教育资源;家庭作为重要支撑,需提供精准的物质、心理与资源支持,引导学生树立正确的职业观,加强与学校的沟通协作;个体作为核心驱动,需树立明确的能力提升目标,增强主动学习与实践的意识,充分利用学校与家庭提供的资源;社会作为宏观导向,需完善政策支持体系,营造尊重技术技能型人才的良好氛围,推动企业深度参与职业教育。各方主体职责的明确,为协同培养体系的构建奠定坚实基础。

（二）建立多元协同机制，畅通交互渠道

高效的协同机制是保障多因素良性交互的核心。需建立健全“校企合作”“家校沟通”“校地联动”三大核心协同机制,畅通各因素的交互渠道。在“校企合作”方面,建立常态化的校企对接机制,共建产业学院、实训基地与教学团队,实现教学内容、实践资源与岗位需求的精准对接;在“家校沟通”方面,搭建多元化的沟通平台,定期反馈学生在校学习与能力发展情况,引导家庭提供精准支持;在“校地联动”方面,加强学校与地方政府、行业协会的合作,及时获取产业发展动态与政策支持信息,推动培养体系与地方产业发展精准适配。通过多元协同机制,打破各主体之间的壁垒,实现资源共享、优势互补。

（三）聚焦核心交互模式，提升协同成效

基于典型交互模式的运行逻辑,聚焦核心交互环节,提升协同培育成效。重点深化“学校培养+企业实践”模式,加大校企合作力度,扩大校外实训基地覆盖面,提升实践教学的真实性与针对性;强化“家庭支持+个体努力”模式,通过家长会、专题讲座等方式引导家庭树立科学的教育观念,提供精准支持,同时激发学生的主动提升意识;推广“社会导向+学校转型+个体适配”模式,建立产业需求动态调研机制,推动学校培养体系及时转型,引导学生主动适配社会需求。通过聚焦核心交互模式,推动协同培养从“全面覆盖”向“精准高效”转变。

高职学生就业能力的发展是个体、学校、家庭、社会四大因素交互作用的结果,其交互逻辑体现为“微观驱动—中观培育—宏观支撑”的层级关联与动态适配机制。“学校培养+企业实践”“家庭支持+个体努力”等典型交互模式为协同培育提供了实践范式。基于此,构建多维度协同的就业能力培养体系,需明确各方职责、建立协同机制、聚焦核心模式、完善保障体系,推动各方形成育人合力,确保就业能力培育精准适配个体发展与社会需求,全面提升高职学生的就业竞争力与长期职业发展潜力。

第八章 就业能力提升路径研究

第一节 课程教学改革

课程教学作为高职学生就业能力培育的核心载体，其质量直接决定就业能力提升的成效。当前高职课程教学存在课程体系与岗位需求脱节、教学方法固化、评价方式单一等问题，制约了学生就业能力的有效提升。基于前文就业能力现状与影响因素分析，课程教学改革需以就业能力提升为核心目标，聚焦“岗课赛证”融合的核心方向，通过课程内容重构、教学方法创新、评价方式优化等关键措施，依托核心课程建设、优质教材开发、教学团队培育等实践路径，构建能力导向的课程教学体系。

一、改革方向

课程教学改革的核心方向是构建“岗课赛证”融合的课程体系，强化能力导向的教学理念，实现课程教学与岗位需求、技能竞赛、职业资格认证的精准对接。这一改革方向立足高职技术技能型人才培养规律，紧扣就业能力提升核心目标，通过多维度融合打破传统课程教学的封闭性与孤立性，推动课程教学从“知识传授”向“能力培育”转变。

（一）锚定岗位需求核心导向

“岗课赛证”融合的核心前提是锚定岗位需求，确保课程教学精准对接岗位能力要求。通过深入调研行业发展趋势与企业岗位需求，梳理岗位核心工作任务与所需技能标准，将岗位能力要求转化为课程教学目标与教学内容。课程体系构建需以岗位能力为主线，打破传统学科式课程结构，形成“基础能力课程+核心岗位技能课程+拓展能力课程”的模块化课程体系，确保每门课程都能精准支撑对应的岗位能力培养。岗位需求导向的确立，能够有效避免课程教学与实际岗位脱节，提升就业能力培育的针对性。

（二）推动“岗课赛证”深度融合

“岗课赛证”融合并非简单叠加，而是实现岗位需求、课程教学、技能竞赛、职业资格认证的有机衔接与协同发力。将职业资格认证标准融入课程内容，确保课程教学覆盖认证核心要求；将技能竞赛项目与竞赛标准转化为课程实践教学模块，以赛促学、以赛促练，提升学生技能熟练程度与竞争意识；将岗位真实工作任务引入课程教学过程，通过项目式、案例式教学实现知识向技能的有效转化。通过多维度融合，形成“岗位引领、课程承载、竞赛赋能、证书佐证”的一体化课程教学模式，全面提升学生的岗位适配性能力。

（三）强化能力导向教学理念

改革需彻底摒弃传统知识导向的教学理念，全面强化能力导向的教学核心。课程教学的设计、实施与评价全过程都需围绕就业能力提升展开，聚焦专业能力、通用能力与职业素养的协同培育。在教学目标设定上，明确各能力维度的具体培育要求；在教学过程中，注重引导学生主动参与实践操作与问题解决，提升技能应用能力；在教学评价中，突出能力达成度的考核，形成“以能力为核心”的教学闭环。能力导向理念的强化，能够确保课程教学始终聚焦就业能力提升核心目标，提升教学成效。

二、改革措施

围绕“岗课赛证”融合的改革方向，课程教学改革需从课程内容、教学方法、评价方式三个核心层面发力，通过系统性措施破解传统教学难题，构建能力导向的课程教学体系，为就业能力提升提供有力支撑。

（一）课程内容重构

课程内容重构是课程教学改革的核心基础，需立足“岗课赛证”融合要求，实现课程内容与岗位需求、认证标准、竞赛项目的精准对接。一方面，优化课程内容结构，删除陈旧、冗余的知识内容，增加产业新技术、新工艺、新规范相关内容，将岗位核心工作任务转化为课程实践教学项目，形成“理论知识+实践项目”的内容体系。另一方面，融入职业资格认证与技能竞赛元素，将认证核心知识点与技能点、竞赛核心考核内容有机融入课程教学模块，确保学生在完成课程学习的同时，能够具备职业资格认证应试能力与技能竞赛参与能力。课程内容重构需建立动态更新机制，根据产业发展与岗位需求变化及时调整内容，保持课程

内容的时效性与适配性。

（二）教学方法创新

教学方法创新是提升教学效果、促进能力转化的关键手段，需摒弃传统单一的理论讲授模式，采用多样化、实践导向的教学方法。重点推广项目式教学、案例式教学、情境式教学等方法，以岗位真实项目、实际案例为核心，引导学生以团队协作的方式开展探究式学习，在解决实际问题的过程中提升专业技能与问题解决能力。强化线上线下混合式教学，依托智慧教学平台，搭建线上学习资源库，为学生提供自主学习渠道；线下课堂聚焦实践操作指导与互动交流，实现线上知识学习与线下技能训练的有机结合。引入企业真实教学场景，通过校企合作搭建校内仿真实训基地或组织学生进入企业开展现场教学，提升教学的真实性与针对性，推动知识向技能的高效转化。

（三）评价方式优化

评价方式优化是保障教学质量、检验能力提升成效的重要环节，需打破传统单一的终结性评价模式，构建多元化、过程性的能力导向评价体系。建立“过程性评价+终结性评价”相结合的评价模式，过程性评价聚焦学生课堂参与、实践操作、项目完成等情况，终结性评价聚焦学生综合能力达成度考核。丰富评价主体，引入企业评价、行业专家评价，形成“学校评价+企业评价+学生自评+互评”的多元评价主体格局，确保评价结果的客观性与全面性。优化评价指标，以就业能力各维度为核心构建评价指标体系，突出专业技能、沟通协作、问题解决等核心能力的考核权重，弱化单一知识记忆类指标的占比。通过评价方式优化，引导学生聚焦能力提升，同时为教学质量改进提供精准依据。

三、实践路径

课程教学改革的有效推进需依托具体的实践路径，通过核心课程建设、优质教材开发、教学团队培育三大核心抓手，夯实改革基础，保障改革成效，推动“岗课赛证”融合的课程体系落地实施。

（一）核心课程建设

核心课程建设是课程教学改革的核心载体，需聚焦岗位核心能力培育，打造一批对接产业需求、融合“岗课赛证”的优质核心课程。按照“重点突破、辐射带动”的思路，优先选择对接主导产业、就业需求旺盛的专业建设核心课程，明

确课程的能力培养目标、教学内容模块、实践教学项目与评价标准。依托校企合作,联合企业技术骨干共同开发核心课程,将企业真实岗位需求、技术标准融入课程建设全过程,提升课程的岗位适配性。推动核心课程资源数字化建设,开发线上课程视频、实践操作指导视频、试题库等数字化资源,搭建线上学习平台,实现优质课程资源共享,扩大改革覆盖面与影响力。通过核心课程建设,形成示范引领效应,带动整体课程体系的优化升级。

（二）优质教材开发

优质教材是课程教学改革的重要支撑,需立足“岗课赛证”融合要求,开发一批体现产业发展前沿、贴合岗位需求的立体化教材。教材开发需打破传统教材的编写模式,采用“项目化、模块化”的编写思路,以岗位核心工作任务为单元组织教材内容,融入职业资格认证标准与技能竞赛元素,实现教材内容与课程教学、岗位需求、认证竞赛的精准对接。注重教材的立体化建设,除传统纸质教材外,配套开发数字化教材、实践操作手册、教学课件等辅助资源,构建“纸质教材+数字资源+实践指导”的立体化教材体系,满足多样化教学需求。建立教材动态更新机制,联合行业企业专家定期修订教材内容,及时融入产业新技术、新工艺、新规范,确保教材的时效性与实用性。

（三）教学团队培育

教学团队培育是保障课程教学改革成效的核心保障,需打造一支具备扎实专业知识、丰富实践经验、熟悉“岗课赛证”融合要求的高水平教学团队。强化“双师型”教师培养,鼓励教师深入企业一线实践锻炼,参与企业项目研发与生产经营,积累企业实践经验;组织教师参加职业资格认证培训、技能竞赛指导培训等,提升教师的“岗课赛证”融合教学能力。引入行业企业技术骨干、专家担任兼职教师,优化教学团队结构,发挥兼职教师的实践经验优势,提升实践教学指导水平。搭建教学团队交流合作平台,定期组织开展教学研讨、集体备课、教学观摩等活动,分享教学改革经验,共同攻克教学难题。完善教学团队激励机制,将“岗课赛证”融合教学成效纳入教师评价与晋升体系,激发教师参与改革的主动性与积极性。

课程教学改革作为高职学生就业能力提升的核心路径,需以构建“岗课赛证”融合的课程体系为核心方向,通过课程内容重构、教学方法创新、评价方式优化等关键措施,依托核心课程建设、优质教材开发、教学团队培育等实践路径,构

建能力导向的课程教学体系。这一改革路径能够有效破解传统课程教学与岗位需求脱节的难题，实现课程教学与就业能力培育的精准对接，全面提升高职学生的专业能力、通用能力与职业素养，为高质量就业与长期职业发展奠定坚实基础。

第二节 实践能力培养

实践能力是高职学生就业能力的核心构成，直接决定学生岗位适配性与职业发展潜力。当前高职实践能力培养存在体系不完善、实训资源不足、质量管控薄弱等问题，导致学生实践技能与企业岗位需求存在差距。基于就业能力提升核心目标，实践能力培养需构建层级递进、协同高效的实践体系，通过强化实训基地建设、推进实践教学标准化、发挥技能竞赛引领作用等关键措施，依托健全的质量保障机制，全面提升学生实践技能与综合应用能力。

一、培养路径

实践能力培养的核心路径是构建“基础实训 + 专项实训 + 顶岗实习 + 创新创业实践”的四级实践体系，实现实践培养的层级递进、循序渐进。该体系立足高职技术技能型人才成长规律，从基础技能夯实到专业技能深化，从岗位实践历练到创新能力培育，形成全方位、全周期的实践能力培养链条，确保学生实践能力与岗位需求精准适配。

（一）基础实训筑牢能力根基

基础实训是实践能力培养的入门环节，核心目标是夯实学生的基础实践技能与操作规范意识。基础实训聚焦专业核心基础技能，围绕专业必备的基础操作、工具使用、流程规范等内容开展针对性训练。通过校内基础实训基地，采用仿真实训、模拟操作等方式，让学生掌握专业基础技能的基本操作方法与标准流程，培养严谨的操作习惯与安全意识。基础实训需衔接专业基础课程教学，实现理论知识与基础实践的有机融合，为后续专项实训与岗位实践奠定坚实基础。

（二）专项实训深化专业技能

专项实训是实践能力培养的核心环节，核心目标是深化学生的专业核心技能与岗位适配能力。专项实训立足具体岗位群的核心工作任务，围绕岗位所需的专项技能开展模块化、针对性训练。通过分析岗位核心技能要求，拆分实训模块，

每个模块聚焦特定专项技能,采用项目式实训、案例式实训等方式,让学生在完成真实岗位任务的过程中提升技能熟练度与问题解决能力。专项实训需强化校企协同,引入企业真实项目与技术标准,确保实训内容与岗位需求精准对接。

（三）顶岗实习衔接职场实践

顶岗实习是实践能力培养的关键环节,核心目标是实现学生实践能力与职场需求的无缝衔接。通过校企合作搭建校外实习基地,安排学生进入企业真实岗位,在企业导师与校内教师的共同指导下,全面参与企业生产经营过程,熟悉岗位工作流程、技术标准与职场规则。顶岗实习需明确实习目标与任务要求,让学生在真实工作场景中锤炼专业技能,提升岗位适配性与社会适应能力,同时培育职业素养与敬业精神。顶岗实习结束后,需通过实习总结、成果答辩等方式,检验实习成效,促进实践经验的沉淀与转化。

（四）创新创业实践拓展能力边界

创新创业实践是实践能力培养的拓展环节,核心目标是提升学生的创新思维与复合能力。依托校内创新创业孵化平台、校企合作创新项目等资源,引导学生参与创新创业实践活动,如创新设计、创业项目孵化、技术改造等。通过创新创业实践,让学生突破传统技能培养的局限,提升创新思维、团队协作、资源整合等复合能力,培养敢闯敢试的创业精神。创新创业实践需与专业技能紧密结合,立足专业特色开展创新实践,确保创新能力培育与专业发展方向相契合,提升实践的针对性与实效性。

二、关键措施

围绕四级实践体系的构建与实施,实践能力培养需聚焦实训资源、教学规范、能力赋能三大核心环节,通过强化实训基地建设、推进实践教学标准化、发挥技能竞赛引领作用等关键措施,夯实实践培养基础,提升实践培养质量。

（一）强化实训基地建设

实训基地是实践能力培养的核心载体,需构建“校内实训基地+校外实习基地+虚拟仿真实训基地”三位一体的实训基地体系。校内实训基地建设需聚焦专业核心技能培养,更新实训设备,优化实训环境,打造集教学、实训、技能鉴定于一体的综合性实训平台;根据四级实践体系的需求,分区建设基础实训区、专项实训区、创新创业实训区,实现不同层级实训的精准对接。校外实习基地建设

需深化校企合作，拓展合作企业范围，优先选择行业领军企业、优质中小企业建立长期稳定的实习基地，明确双方在实习指导、安全保障、成果评价等方面的职责，提升实习基地的质量与稳定性。虚拟仿真实训基地建设需依托信息技术，开发虚拟实训项目，模拟高危、复杂、昂贵的实训场景，弥补实体实训基地的不足，拓展实训覆盖面与安全性。

（二）推进实践教学标准化

实践教学标准化是提升实践培养质量的核心保障，需从教学目标、教学内容、教学流程、教学指导四个维度推进标准化建设。明确各层级实践教学的具体目标，细化技能培养要求，形成可量化、可考核的教学目标体系；制定标准化的实践教学内容目录，明确各实训模块的教学内容、课时安排、实训项目，确保教学内容的规范性与统一性；规范实践教学流程，明确实训准备、实训实施、实训总结、成果评价等各环节的操作规范与要求；建立标准化的教学指导体系，明确校内教师与企业导师的指导职责、指导频率与指导标准，确保指导工作的专业性与有效性。通过实践教学标准化，实现实践培养的规范化、科学化，提升整体培养质量。

（三）发挥技能竞赛引领作用

技能竞赛是提升实践能力的重要赋能载体，需构建“以赛促学、以赛促练、以赛促改”的竞赛引领机制。整合各类技能竞赛资源，建立校级、省级、国家级三级竞赛体系，覆盖各专业核心技能领域，为学生提供多元化的竞赛参与机会；将技能竞赛标准与实训教学内容深度融合，把竞赛核心考核内容转化为实训教学模块，引导学生以竞赛标准提升实践技能；加强竞赛指导团队建设，组建由校内教师与企业技术骨干组成的竞赛指导团队，为学生提供专业化的竞赛指导；完善竞赛激励机制，对获奖学生与指导教师给予表彰奖励，激发学生参与竞赛的积极性与主动性。通过技能竞赛的引领作用，倒逼实践教学改革，提升学生的实践技能水平与竞争意识。

三、质量保障

实践能力培养质量的稳定提升需依托健全的质量保障机制，通过建立实践教学考核评价、过程监控、效果反馈三大核心机制，形成“考核—监控—反馈—优化”的闭环管理体系，全面保障实践培养的质量与成效。

（一）建立科学的考核评价机制

考核评价机制是检验实践培养成效的核心手段，需构建多元化、过程化的实践能力考核评价体系。考核内容需覆盖实践技能、职业素养、创新能力等多个维度，突出岗位核心技能的考核权重；考核方式需结合过程性考核与终结性考核，过程性考核聚焦实训过程中的操作规范、任务完成情况、团队协作表现等，终结性考核聚焦综合技能应用能力与实践成果；考核主体需实现多元化，引入企业导师、行业专家参与考核评价，形成学校评价、企业评价、学生自评相结合的考核格局，确保考核结果的客观性与全面性。通过科学的考核评价，精准把握学生实践能力发展水平，为实践教学优化提供依据。

（二）完善全过程监控机制

全过程监控机制是保障实践教学规范实施的关键环节，需覆盖实践教学的全流程、各环节。建立“校内教师+企业导师”的双监控主体，明确双方的监控职责；依托信息化监控平台，对实训过程、顶岗实习等环节进行实时监控，及时掌握学生实践动态；制定实践教学检查制度，定期开展实训基地建设检查、实践教学过程检查、实习情况抽查等，及时发现并解决实践教学中存在存在的问题；加强安全监控，建立实训安全管理制度，定期开展安全隐患排查，确保实践教学安全有序开展。通过全过程监控，保障实践教学按照标准化要求规范实施，提升实践培养的稳定性。

（三）健全效果反馈机制

效果反馈机制是推动实践教学持续优化的核心支撑，需建立多渠道、常态化的反馈体系。畅通学生反馈渠道，通过问卷调查、座谈会、线上反馈平台等方式，及时收集学生对实践教学内容、教学方法、实训资源、指导服务等方面的意见与建议；加强与企业的反馈对接，定期开展企业调研，了解企业对毕业生实践能力的评价与需求建议，精准把握岗位能力需求变化；建立反馈处理与应用机制，对收集到的反馈信息进行系统分析，及时调整实践教学内容、优化实训资源配置、改进教学指导方式，形成“反馈—优化—提升”的良性循环。通过健全的效果反馈机制，确保实践能力培养始终紧跟岗位需求变化，持续提升培养质量。

实践能力培养作为高职学生就业能力提升的关键路径，需以构建四级实践体系为核心培养路径，通过强化实训基地建设、推进实践教学标准化、发挥技能竞赛引领作用等关键措施，依托考核评价、过程监控、效果反馈三大质量保障机制，

形成全方位、全周期的实践能力培养体系。这一路径能够有效破解传统实践培养存在的诸多难题，实现实践能力培养与岗位需求的精准对接，全面提升高职学生的专业实践技能、职业素养与创新能力，为高质量就业与长期职业发展提供坚实支撑。

第三节 职业指导服务

职业指导服务作为高职学生就业能力提升的重要支撑，直接影响学生职业认知、就业决策与求职竞争力。当前高职职业指导服务存在体系不健全、内容同质化、精准度不足等问题，难以满足学生个性化职业发展需求与就业市场多元化需求。基于就业能力提升核心目标，职业指导服务需构建全程化、个性化、专业化的服务体系，聚焦职业规划、就业指导、求职技能培训、心理辅导等核心服务内容，依托大数据、人工智能技术推动服务创新，全面提升职业指导服务质量与精准度。

一、服务体系

职业指导服务的核心方向是构建“全程化、个性化、专业化”的三位一体服务体系，打破传统碎片化、单一化的服务模式，形成覆盖学生在校全周期、适配个体差异、具备专业支撑的职业指导服务格局，确保职业指导服务精准对接学生职业发展需求与就业市场变化。

（一）构建全程化服务链条

全程化服务体系需覆盖高职学生入学到毕业的全周期，根据不同年级学生的职业发展阶段特征，设定差异化的指导目标与服务重点。低年级阶段聚焦职业认知启蒙，通过职业认知课程、行业讲座、企业参观等方式，帮助学生了解专业对应的职业领域、岗位需求与发展前景，建立初步的职业认知；中年级阶段聚焦职业规划构建，引导学生结合自身特质与职业需求，制定科学合理的职业发展规划，明确能力提升方向，针对性开展技能提升；高年级阶段聚焦就业精准对接，提供岗位信息推送、求职技能强化、面试指导等服务，助力学生实现高质量就业。通过全周期的服务覆盖，实现职业指导从“阶段性”向“全程化”转变，为学生职业发展提供持续支撑。

（二）推进个性化服务适配

个性化服务体系需立足学生个体差异，精准适配不同学生的职业发展需求。通过建立学生职业发展档案，记录学生的性格特质、兴趣爱好、能力水平、职业意向等信息，为个性化指导提供数据支撑；针对不同专业、不同职业意向、不同能力水平的学生，制定差异化的指导方案，如为技术型意向学生强化专业技能对接指导，为管理型意向学生拓展综合能力提升渠道；建立“一对一”指导机制，为学生配备专属职业指导教师，提供个性化的职业规划制定、求职问题解答、心理疏导等服务。通过个性化服务适配，破解传统服务同质化难题，提升职业指导的精准度与有效性。

（三）强化专业化服务支撑

专业化服务体系需以专业的指导团队、规范的服务流程、科学的指导方法为核心支撑。打造高水平职业指导团队，组建由校内职业指导教师、行业专家、企业人力资源经理、校友等构成的多元化指导团队，提升指导团队的专业素养与行业认知；建立规范化的服务流程，明确职业指导各环节的服务标准、操作规范与考核要求，确保服务过程的严谨性与专业性；采用科学的指导方法，结合职业测评、案例分析、情景模拟等多种方式，提升指导效果。同时，加强职业指导学科建设，推动职业指导理论与实践应用深度融合，为专业化服务提供理论支撑。

二、服务内容

围绕全程化、个性化、专业化的服务体系，职业指导服务需聚焦学生职业发展全流程需求，构建涵盖职业规划、就业指导、求职技能培训、心理辅导的多元化服务内容体系，全面覆盖学生职业发展各环节的核心需求，为就业能力提升提供全方位服务支撑。

（一）职业规划指导

职业规划指导是职业指导服务的基础内容，核心目标是帮助学生树立正确的职业观，制定科学合理的职业发展规划。通过开展职业规划课程，系统讲解职业规划的核心逻辑、制定方法与实施路径，提升学生的职业规划能力；引入专业的职业测评工具，帮助学生精准认知自身性格特质、兴趣优势与能力短板，为职业规划制定提供科学依据；组织职业规划专题研讨、一对一咨询等活动，引导学生结合专业特色、产业发展趋势与自身特质，制定短期与长期相结合的职业发展规

划，并明确各阶段的能力提升目标与实施策略。通过职业规划指导，帮助学生明确职业发展方向，增强学习与实践的针对性。

（二）就业指导服务

就业指导服务是职业指导服务的核心内容，核心目标是帮助学生精准对接就业市场，提升就业适配度。通过搭建就业信息服务平台，及时发布行业发展动态、岗位需求信息、企业招聘信息等，为学生提供精准的就业信息支撑；开展就业政策解读服务，解读国家与地方的就业创业扶持政策、户籍政策、社保政策等，帮助学生了解就业相关政策红利；组织校企对接会、专场招聘会等活动，搭建学生与企业的直接对接桥梁，拓宽就业渠道；为学生提供个性化的就业决策指导，帮助学生分析不同岗位的发展前景、适配性，引导学生做出科学的就业选择。通过就业指导服务，降低学生就业信息不对称，提升就业对接效率。

（三）求职技能培训

求职技能培训是提升学生求职竞争力的关键内容，核心目标是帮助学生掌握核心求职技能，提升面试通过率。聚焦简历制作、面试技巧、职场礼仪等核心求职技能，开展专题培训课程，系统讲解简历制作的核心要素、不同岗位简历的优化技巧、面试常见问题应答策略、结构化与无领导小组面试应对方法、职场基本礼仪规范等内容；组织情景模拟训练，模拟真实面试场景，让学生在实践中提升求职技能，并通过指导教师的针对性点评，及时优化改进；提供简历修改、模拟面试等个性化服务，针对不同学生的求职短板，开展精准化技能提升训练。通过求职技能培训，帮助学生补齐求职技能短板，增强求职竞争力。

（四）心理辅导服务

心理辅导服务是职业指导服务的重要补充，核心目标是帮助学生缓解就业心理压力，树立积极的求职心态。针对学生在职业规划与就业过程中可能出现的焦虑、迷茫、自卑、急躁等负面情绪，开展心理健康教育课程，讲解情绪调节方法、压力管理技巧，提升学生的心理调适能力；建立心理辅导咨询机制，为学生提供一对一的心理疏导服务，帮助学生化解心理困惑，调整求职心态；组织求职心理分享会、团体心理辅导等活动，营造积极的求职氛围，帮助学生树立求职信心。通过心理辅导服务，保障学生的心理健康，为顺利就业提供心理支撑。

三、服务创新

推动职业指导服务创新是提升服务精准度与效率的核心路径,关键在于引入大数据、人工智能等现代信息技术,推动职业指导服务从“经验驱动”向“数据驱动”转变,实现服务内容、服务方式与服务模式的全面升级,提升职业指导服务的智能化与精准化水平。

(一) 依托大数据技术构建精准服务基础

大数据技术为职业指导精准服务提供核心数据支撑。构建多维度数据采集体系,整合学生在校学习数据、实践数据、职业测评数据、求职行为数据等个体数据,以及产业发展数据、岗位需求数据、就业市场供需数据等市场数据,形成全面的职业指导数据库;通过大数据分析技术,挖掘学生个体特质与职业需求的匹配规律,预测产业发展与岗位需求变化趋势,为个性化职业规划制定、精准岗位信息推送提供数据依据;建立就业质量监测与分析模型,通过分析毕业生就业数据,评估职业指导服务成效,为服务优化提供精准方向。通过大数据技术应用,打破数据壁垒,提升职业指导服务的科学性与精准度。

(二) 借助人工智能技术创新服务方式

人工智能技术推动职业指导服务方式的智能化升级。开发智能职业指导助手,依托自然语言处理、语音识别等技术,为学生提供24小时在线咨询服务,解答职业规划、求职技能、就业政策等常见问题;利用人工智能算法构建个性化推荐系统,根据学生职业意向、能力水平与岗位需求的匹配度,精准推送适配的岗位信息、学习资源、培训课程等;引入虚拟面试系统,通过人工智能技术模拟真实面试场景,对学生的面试表现进行智能评分与针对性点评,帮助学生提升面试技能。通过人工智能技术应用,拓展服务渠道,提升服务效率,实现个性化服务的规模化供给。

(三) 构建线上线下融合的服务新模式

依托信息技术构建线上线下融合的职业指导服务新模式,实现服务优势互补。线上搭建智能职业指导平台,整合在线课程、智能咨询、信息推送、虚拟实训等服务功能,为学生提供便捷、高效的线上服务;线下保留“一对一”指导、专题培训、校企对接会等传统服务形式,聚焦学生个性化、体验式的服务需求;建立线上线下协同机制,线上收集学生服务需求与反馈信息,为线下精准指导提供依

据；线下指导成果通过线上平台进行延伸巩固，如将面试模拟点评、简历修改建议等同步至线上平台，方便学生随时查看与改进。通过线上线下融合模式，实现服务覆盖的全面性与服务体验的优质性。

职业指导服务作为高职学生就业能力提升的重要支撑，需以构建全程化、个性化、专业化的服务体系为核心方向，通过完善职业规划、就业指导、求职技能培训、心理辅导等核心服务内容，依托大数据、人工智能技术推动服务创新，构建线上线下融合的服务新模式。这一服务路径能够有效破解传统职业指导服务的诸多难题，实现职业指导服务与学生职业发展需求、就业市场变化的精准对接，全面提升学生的职业认知能力、求职竞争力与心理调适能力，为高质量就业提供坚实的服务保障。

第四节 校企合作深化

校企合作是高职教育特色发展的核心标识，也是提升学生就业能力的关键路径。当前高职校企合作普遍存在合作层次较浅、合作内容单一、长效机制缺失等问题，多停留在简单的人才共育层面，未能充分发挥校企双方的资源优势。基于就业能力提升核心目标，校企合作需突破传统合作模式局限，向资源共享、技术共研、文化共融的深度合作延伸，通过共建产业学院、推进现代学徒制试点、引入企业导师入驻等关键举措，依托利益共享、责任共担的长效机制，构建全方位、深层次、可持续的校企协同育人格局。

一、深化方向

校企合作深化的核心方向是推动合作从单一的“人才共育”向“资源共享、技术共研、文化共融”三位一体的深度合作延伸，实现校企双方优势互补、协同发展。这一深化方向立足高职教育与产业发展的协同需求，打破校企之间的资源壁垒与合作边界，让企业深度参与人才培养全过程，同时让学校服务企业需求，形成“教育链、人才链与产业链、创新链”有机衔接的合作格局。

（一）以人才共育为基础筑牢合作根基

人才共育是校企合作的基础前提，深化合作需在现有人才共育模式基础上进一步提质增效。校企双方共同开展专业建设，基于产业发展与岗位需求，联合制

定人才培养方案、优化课程体系、设计教学内容,确保人才培养精准对接企业岗位需求;共同推进实践教学,企业为学生提供优质的实训基地与实践岗位,学校为企业定制化培养符合需求的技术技能型人才;共同开展就业服务,企业优先吸纳合作培养的毕业生就业,学校为企业提供人才储备与后续培训支撑。通过夯实人才共育基础,为更深层次的合作开展筑牢根基。

(二) 向资源共享延伸拓宽合作维度

资源共享是校企合作深化的核心支撑,需打破校企之间的资源壁垒,实现教育资源与产业资源的高效整合。学校向企业开放实训基地、实验室、科研设备等教育资源,为企业提供员工培训、技术研发等服务;企业向学校开放生产车间、技术中心、行业资源等产业资源,为学校提供实践教学场所、实训设备、岗位信息等支撑;建立校企资源共享平台,整合双方的师资资源、课程资源、技术资源、就业资源等,实现资源的高效配置与协同利用。通过资源共享,最大化发挥校企双方的资源优势,为人才培养与产业发展提供双重支撑。

(三) 以技术共研驱动提升合作层次

技术共研是校企合作深化的核心动力,能够推动合作从人才培养层面延伸至产业创新层面。校企双方联合组建科研团队,聚焦企业生产经营过程中的技术难题与产业发展中的共性技术问题,开展协同研发与技术攻关;学校依托自身的科研优势为企业提供技术支持与创新服务,帮助企业提升核心竞争力;企业为学校提供科研项目、科研经费与实践场景,推动学校科研成果向产业应用转化;共同培养科研型技术技能人才,提升学生的创新能力与技术应用能力。通过技术共研,实现校企合作从“人才输出”向“创新共生”转变,提升合作的层次与价值。

(四) 促文化共融实现合作深度融合

文化共融是校企合作深化的精神内核,能够实现校企合作的深度融合与可持续发展。将企业优秀文化融入学校人才培养过程,通过企业讲座、职场体验、企业文化课程等方式,培育学生的职业素养、敬业精神与团队协作意识;学校将校园文化中的创新精神、学习氛围传递给企业,助力企业营造持续学习、勇于创新的企业文化;开展校企文化交流活动,如技能竞赛、文体活动、共建文化阵地等,增进校企双方人员的相互了解与认同,形成协同育人的文化共识。通过文化共融,消除校企之间的文化隔阂,构建相互信任、协同发展的合作生态。

二、关键举措

围绕校企合作深化方向，需聚焦核心合作环节，通过共建产业学院、推进现代学徒制试点、引入企业导师入驻等关键举措，推动校企合作从“浅层合作”向“深度融合”转变，构建全方位的协同育人体系，确保合作成效精准对接学生就业能力提升需求。

（一）共建产业学院搭建深度合作平台

共建产业学院是实现校企深度合作的核心载体，能够为资源共享、技术共研、文化共融提供实体平台支撑。校企双方共同出资、共同管理，依托学校优势专业与企业产业优势，组建产业学院；明确产业学院的办学定位与培养目标，聚焦特定产业领域的技术技能型人才培养；共建专业体系与课程体系，根据产业发展需求动态调整专业设置，将企业新技术、新工艺、新规范融入课程内容；共享实训资源，在产业学院内建设集教学、实训、生产、研发于一体的综合性实训基地，配备与企业同步的实训设备；共同开展技术研发与社会服务，依托产业学院组建研发团队，为企业提供技术支持，为区域产业发展贡献力量。通过产业学院建设，实现校企合作的实体化、常态化与长效化。

（二）推进现代学徒制试点创新育人模式

现代学徒制是校企协同育人的创新模式，能够实现人才培养与岗位需求的无缝对接。校企双方签订现代学徒制合作协议，明确双方在学徒招收、培养、管理、考核、就业等方面的权利与义务；实行“双导师”制，学校导师负责理论知识教学与学习指导，企业导师负责实践技能教学与岗位指导；采用“工学交替”的培养模式，学生在学校学习理论知识，在企业开展岗位实践，实现理论学习与实践操作的有机融合；制定个性化的培养方案，根据学徒的岗位需求与个体特质，精准设计培养内容与培养路径；建立学徒考核评价体系，结合学校考核、企业考核、技能鉴定等多方面结果，综合评价学徒的能力水平。通过现代学徒制试点，让学生在真实岗位环境中锤炼技能，提升岗位适配性。

（三）推动企业导师入驻强化实践指导

企业导师入驻是提升实践教学质量、传递企业真实需求的关键举措。建立企业导师选聘与管理机制，选拔企业内具有丰富实践经验、良好职业素养、较强教学能力的技术骨干与管理人员担任企业导师；明确企业导师的工作职责，主要负

责实践教学指导、岗位技能培训、职业素养培育、就业指导等工作；搭建企业导师教学平台，为企业导师提供必要的教学场所、教学设备与教学支持，保障教学活动顺利开展；建立企业导师激励机制，通过发放津贴、表彰奖励、职称认定等方式，激发企业导师的教学积极性；加强校企导师之间的交流协作，定期开展教学研讨、集体备课等活动，提升协同教学效果。通过企业导师入驻，将企业真实的岗位需求、技术标准与职业文化直接融入教学过程，提升学生的实践技能与职业素养。

三、机制保障

校企合作深化的可持续推进，需依托健全的机制保障，核心是建立校企合作利益共享、责任共担的长效机制，明确双方的权利与义务，平衡合作利益，化解合作风险，确保校企合作长期稳定发展。

（一）建立利益共享机制平衡合作诉求

利益共享是校企合作可持续发展的核心动力，需明确校企双方的利益诉求，建立多元化的利益共享机制。学校通过合作获得企业的实训资源、师资资源、就业资源等，提升人才培养质量与办学实力；企业通过合作获得定制化的人才供给、技术研发支持、员工培训服务等，降低人才招聘成本与技术创新成本；建立合作成果共享机制，对合作过程中产生的科研成果、教学成果、知识产权等，明确双方的共享比例与使用规则；探索多元化的利益分配方式，如利润分成、成果转化收益共享、人才输送收益等，让校企双方都能从合作中获得实实在在的利益，提升合作的积极性与主动性。

（二）健全责任共担机制明确合作边界

责任共担是校企合作规范运行的重要保障，需明确校企双方在人才培养、资源建设、技术研发、安全管理等方面的责任。在人才培养方面，学校负责理论教学组织、基础技能培养与学生日常管理，企业负责实践教学指导、岗位技能训练与职业素养培育；在资源建设方面，学校负责教学资源的统筹规划与基础建设，企业负责产业资源的引入与实训设备的更新；在技术研发方面，学校负责科研理论支撑与科研团队组建，企业负责科研项目对接、科研经费投入与实践场景提供；在安全管理方面，学校负责校园内教学与实训安全管理，企业负责学生在企业实践期间的安全保障。通过明确责任分工，确保合作各环节有序推进。

（三）完善沟通协调机制畅通合作渠道

沟通协调机制是化解合作矛盾、保障合作顺畅的关键。建立校企合作常态化沟通机制，成立由校企双方负责人、部门代表、教师代表、企业导师代表等组成的合作协调小组，定期召开沟通会议，研究解决合作过程中存在的问题；搭建多元化的沟通平台，如线上沟通群、线下办公场所、专题研讨会等，确保校企双方信息传递及时、准确、高效；建立合作问题快速响应机制，对合作中出现的突发问题与紧急情况，及时启动协调程序，快速制定解决方案，避免问题扩大化。通过完善沟通协调机制，保障校企合作的顺畅运行。

（四）构建考核评价机制保障合作质量

考核评价机制是检验合作成效、推动合作优化的重要手段。建立多元化的校企合作考核评价体系，从人才培养质量、资源共享成效、技术研发成果、合作满意度等多个维度，对校企合作成效进行综合考核；明确考核评价主体，引入学校、企业、学生、行业专家等多方参与考核评价，确保考核结果的客观性与全面性；制定考核评价标准与流程，明确各考核指标的权重与评分方法，规范考核评价过程；建立考核评价结果应用机制，根据考核结果总结合作经验，发现合作问题，及时调整合作策略，优化合作模式，推动校企合作质量持续提升。

校企合作深化作为高职学生就业能力提升的核心协同路径，需以推动“人才共育”向“资源共享、技术共研、文化共融”延伸为核心方向，通过共建产业学院、推进现代学徒制试点、推动企业导师入驻等关键举措，依托利益共享、责任共担、沟通协调、考核评价的长效机制，构建全方位、深层次、可持续的校企协同育人格局。这一路径能够充分发挥校企双方的资源优势，实现人才培养与岗位需求的精准对接，全面提升高职学生的专业技能、职业素养与创新能力，为高质量就业与产业发展提供坚实的人才支撑。

第五节 终身学习机制

在产业转型升级加速、技术迭代更新频繁的背景下，高职学生的就业能力培育已不再局限于在校期间的阶段性培养，终身学习成为支撑学生职业适应与持续发展的核心保障。当前高职教育存在重阶段性培养、轻终身学习引导的问题，学生毕业后的技能更新与能力提升缺乏有效支撑，难以适应职业发展的动态需求。

基于就业能力持续提升的核心目标,需构建系统化的终身学习机制,搭建“学历提升+技能培训+证书认证”的终身学习平台,依托在线学习资源、校企培训基地、政策支持体系等关键支撑,助力学生实现职业适应与长期职业发展。

一、机制构建

终身学习机制构建的核心是搭建“学历提升+技能培训+证书认证”三位一体的终身学习平台,打破阶段性教育的局限,形成覆盖学生在校学习、毕业就业、职业发展全周期的学习体系。这一机制立足职业发展的动态需求,实现学历层次提升、专业技能更新、职业资格认证的有机衔接,为学生不同职业阶段的能力提升提供精准支撑,保障就业能力的持续性与适应性。

(一)以学历提升拓宽职业发展空间

学历提升是终身学习机制的重要组成部分,核心目标是拓宽学生的职业发展空间,满足职业晋升对学历层次的需求。建立校地、校企联动的学历提升通道,对接本科层次职业教育院校、成人高等教育机构等,为高职学生搭建专升本、本硕衔接等学历提升路径;根据职业发展需求,设置与高职专业精准对接的本科专业方向,确保学历提升与专业能力发展相契合,避免学历提升与职业需求脱节。同时,优化学历提升培养模式,采用线上线下混合式教学,兼顾学生工作与学习需求,降低学历提升的时间与精力成本。通过学历提升通道的搭建,为学生职业发展突破学历瓶颈提供支撑,拓展职业发展的广度与深度。

(二)以技能培训适配技术迭代需求

技能培训是终身学习机制的核心内容,核心目标是帮助学生及时更新专业技能,适配产业技术迭代与岗位需求变化。围绕主导产业、新兴产业的技术发展趋势,构建动态更新的技能培训体系,重点覆盖产业新技术、新工艺、新规范相关的技能内容;针对不同职业阶段的技能需求,划分基础技能强化、专项技能提升、创新技能培育等培训模块,为在校学生、应届毕业生、在职人员提供差异化的培训服务。建立技能培训与产业需求的动态对接机制,定期调研产业技术发展动态与企业岗位需求变化,及时调整培训内容与培训模块,确保技能培训的时效性与适配性。通过精准化的技能培训,帮助学生持续更新技能储备,应对技术迭代带来的职业挑战。

（三）以证书认证规范能力提升标准

证书认证是终身学习机制的重要保障，核心目标是为学生的能力水平提供权威认可，规范能力提升的方向与标准。整合职业资格认证、技能等级认定、行业认证等多种认证资源，构建覆盖不同专业、不同职业领域的证书认证体系，明确各职业阶段对应的核心认证证书；建立证书认证与技能培训、学历提升的衔接机制，将认证标准融入技能培训内容与学历教育课程，实现学习过程与认证考核的有机衔接，提升证书获取的效率与质量。同时，引导学生树立正确的证书认证观念，根据职业发展需求选择适配的认证证书，避免盲目考证。通过证书认证的规范与引导，确保学生能力提升方向精准，为职业发展提供权威的能力佐证。

（四）实现三者有机衔接形成协同效应

终身学习机制的有效运行，关键在于实现学历提升、技能培训、证书认证的有机衔接与协同发力。学历提升为技能培训与证书认证提供理论基础支撑，技能培训为学历提升提供实践能力补充，证书认证为学历提升与技能培训的成效提供权威检验；建立三者之间的学分互认与成果转化机制，将技能培训成果、证书认证资质转化为学历提升的相应学分，降低学生的学习成本，提升学习积极性。通过三者的协同衔接，形成“学习—提升—认证—发展”的良性循环，确保终身学习机制能够精准适配不同职业阶段的能力提升需求。

二、关键支撑

终身学习机制的落地实施，需依托在线学习资源、校企培训基地、政策支持体系三大关键支撑，构建全方位的保障体系，为终身学习平台的有效运行提供资源、场地与制度保障，确保终身学习机制能够持续稳定发挥作用。

（一）建设多元化在线学习资源

在线学习资源是终身学习机制的核心资源支撑，能够突破时间与空间的限制，为学生提供便捷高效的学习渠道。构建覆盖学历提升课程、技能培训模块、证书认证辅导的多元化在线学习资源库，整合优质的视频课程、电子教材、学习题库、实践指导手册等资源；依托智慧学习平台，搭建个性化学习推荐系统，根据学生的职业阶段、能力短板、学习需求，精准推送适配的学习资源；强化在线学习资源的动态更新，组建专业的资源建设团队，定期更新课程内容与学习资源，确保资源的时效性与适配性。同时，搭建在线学习交流平台，为学生提供学习答疑、

经验分享、互助交流的渠道，提升学习效果。通过多元化在线学习资源的建设，为终身学习提供便捷、高效的资源支撑。

（二）打造校企联动培训基地

校企联动培训基地是终身学习机制的重要场地支撑，能够为技能培训提供真实的实践场景与专业的技术指导。深化校企合作，联合企业共建一批覆盖不同专业领域的终身学习培训基地，整合学校的教学资源与企业的产业资源，配备与产业同步的实训设备与技术师资；明确培训基地的服务定位，面向在校学生提供实践技能强化培训，面向毕业生与在职人员提供技能更新与提升培训，实现培训资源的共享共用；建立培训基地的规范化管理机制，明确培训流程、教学标准、师资职责，确保培训质量。通过校企联动培训基地的建设，为技能培训提供真实的实践场景与专业的技术支撑，提升技能培训的实效性。

（三）构建完善的政策支持体系

政策支持体系是终身学习机制的制度保障，能够为终身学习机制的构建与运行提供宏观引导与资源保障。政府层面需出台针对性的政策措施，加大对高职终身学习体系建设的财政投入，支持在线学习资源建设与校企培训基地建设；完善职业教育终身学习相关的法律法规，明确学校、企业、社会在终身学习机制中的责任与义务，规范终身学习市场秩序；推出技能培训补贴、学历提升资助、证书认证减免等政策红利，降低学生终身学习的经济成本，激发学习积极性。学校层面需制定配套的管理制度，建立终身学习档案，为学生的学习过程与成果提供系统记录；搭建终身学习服务平台，为学生提供学习咨询、资源对接、认证指导等全方位服务。通过完善的政策支持体系，为终身学习机制的运行提供制度保障与资源支撑。

（四）强化多方协同保障机制运行

终身学习机制的有效运行需要学校、企业、政府、社会等多方主体协同发力。学校发挥教育资源优势，承担学历提升、技能培训的组织与教学工作；企业发挥产业资源优势，提供实践场景、技术师资与培训需求信息；政府发挥宏观调控作用，提供政策支持与财政保障；社会机构发挥补充作用，提供多元化的学习资源与服务。建立多方协同的沟通协调机制，定期召开协同会议，研究解决终身学习机制运行过程中存在的问题；搭建多方协同的资源整合平台，实现教育资源、产业资源、社会资源的高效整合与共享。通过多方协同，形成终身学习机制建设的

合力，保障机制的持续稳定运行。

三、实践价值

终身学习机制的构建，不仅能够为高职学生就业能力的持续提升提供支撑，更能助力学生实现职业适应与长期职业发展，同时为产业发展提供持续的人才保障，具有重要的实践价值。

（一）助力学生快速适应职场环境

终身学习机制能够为学生从校园到职场的过渡提供精准支撑，助力快速适应职场环境。针对应届毕业生职场适应能力不足的问题，通过岗前技能培训、职场素养培育等学习模块，帮助学生提前熟悉职场规则、掌握岗位核心技能，缩短职场适应周期；依托校企培训基地的实践培训，让学生在真实职场场景中锤炼技能，提升岗位适配性；通过在线学习资源，学生可随时补充职场所需的通用能力与专业技能，及时解决职场中遇到的能力短板问题。终身学习机制为学生职场适应提供全方位的能力支撑，帮助学生快速完成角色转变，提升就业稳定性。

（二）支撑学生职业能力持续升级

在技术迭代与产业升级加速的背景下，职业能力的持续升级成为职业发展的核心需求。终身学习机制通过动态更新的技能培训模块、学历提升通道与证书认证体系，为学生不同职业阶段的能力提升提供精准支撑。职业初期可通过技能培训强化基础技能，提升岗位胜任力；职业发展期可通过学历提升与专项技能培训，突破职业发展瓶颈，实现职业晋升；职业转型期可通过跨领域技能培训，拓展能力边界，适配新的职业需求。终身学习机制保障了学生职业能力的持续升级，让学生能够始终紧跟产业发展步伐，保持就业竞争力。

（三）促进学生实现长期职业发展

终身学习机制能够帮助学生树立终身学习理念，培育自主学习能力，为长期职业发展奠定基础。通过系统化的终身学习引导，让学生认识到持续学习的重要性，形成主动学习的意识与习惯；在终身学习过程中，学生的自主学习能力、问题解决能力、适应能力不断提升，这些核心能力能够支撑学生应对职业发展中的各种挑战，实现跨岗位、跨领域的职业发展；同时，终身学习机制搭建的学历提升与技能培训通道，为学生提供了清晰的职业发展路径，帮助学生明确职业发展目标，实现长期职业价值提升。

（四）赋能产业高质量发展

终身学习机制的构建不仅惠及学生个体职业发展，更能为产业高质量发展提供持续的人才保障。通过终身学习机制，培养一批具备持续学习能力、适应技术迭代的技术技能型人才，满足产业转型升级对高素质人才的需求；校企联动的培训模式能够实现人才培养与企业需求的精准对接，提升人才供给质量，降低企业人才培养成本；学生职业能力的持续提升能够推动企业技术创新与生产效率提升，为产业发展注入动力。终身学习机制通过人才培育的持续赋能，实现学生职业发展与产业高质量发展的良性互动。

终身学习机制作为高职学生就业能力持续提升的长效路径，需以搭建“学历提升+技能培训+证书认证”的终身学习平台为核心，通过在线学习资源、校企培训基地、政策支持体系等关键支撑，形成全方位的保障体系。这一机制能够有效突破阶段性教育的局限，为学生不同职业阶段的能力提升提供精准支撑，不仅助力学生快速适应职场环境、实现职业能力持续升级与长期职业发展，更能为产业高质量发展提供持续的人才保障，实现学生职业发展与产业发展的协同共赢。

第九章 典型案例分析

第一节 优秀高职院校案例

优秀高职院校在就业能力培养方面的实践探索，为高职教育高质量发展提供了可借鉴的实践范式。选取在就业能力培养中具有鲜明特色、成效显著的高职院校作为研究案例，深入解析其培养模式、改革措施与实施成效，提炼可复制推广的核心经验，能够为全国高职院校优化就业能力培养体系提供精准指引。案例选择的典型性、代表性原则，选取山东职业学院、咸宁职业技术学院两所优秀高职院校作为研究对象，系统开展案例分析与经验提炼工作。

一、案例选择

案例选择遵循典型性、代表性与可借鉴性原则，聚焦在就业能力培养方面具备系统改革举措、鲜明特色模式与显著实践成效的高职院校。所选案例需覆盖不同区域产业背景，其培养实践能够适配不同类型产业发展对技术技能型人才的需求，确保提炼的经验具有广泛推广价值。

（一）案例院校选取依据

选取的核心依据包括三个维度。一是培养特色鲜明，院校在就业能力培养中形成了差异化的核心模式，如深度产教融合、数字化赋能、全周期服务等，具备明确的改革主线与实施路径。二是实施成效显著，毕业生就业质量核心指标位居区域乃至全国高职院校前列，企业满意度高，形成了良好的行业与社会口碑。三是示范效应突出，院校的培养实践获得教育主管部门认可，相关经验被广泛报道或推广，具备复制推广的基础条件。

（二）案例院校基本概况

山东职业学院聚焦交通领域特色发展，深度对接交通强国、交通强省建设战略，以城市轨道交通、高速铁路等优势专业群为核心，构建了产业适配性强的就业能力培养体系，其“专业随动、校企联动、改革撬动、服务推动”的四位一体

模式成效显著，毕业生年均签约率位居同类院校前列。咸宁职业技术学院立足区域产业发展需求，以数字化改革为引擎，构建了“机制、产教、技能、服务、国际”五维赋能体系，在区域人才培养与国际就业拓展方面形成特色，2024 届初次就业落实率达 95.49%，打造出高职就业的特色样本。两所院校分别立足行业特色与区域发展，其培养实践覆盖不同产业适配场景，具备较强的典型性。

二、案例解析

围绕培养模式、改革措施与实施成效三大核心维度，对两所案例院校的就业能力培养实践进行系统解析，厘清其培养逻辑与实践路径，为经验提炼奠定基础。

（一）山东职业学院：产业适配导向的协同育人实践

山东职业学院以产业需求为核心导向，构建了“四位一体”的就业能力培养模式，通过精准对接产业、深化校企协同、推动教学改革、强化就业服务的全链条举措，实现毕业生高质量就业。

在培养模式上，构建“专业群对接产业链”的协同育人模式。按照“一个专业群对接一条产业链”的思路，统筹布局 9 大专业群，精准对接交通领域核心产业需求。创新推行“五共”培养模式与“三双”育人模式，联合头部企业成立现场工程师学院与产业学院，以企业真实场景为教学场景，以企业项目为学习载体，实现人才培养与岗位需求的无缝对接。建立“前置化+定制化”人才供给体系，实施“2+1”“1+1+1”等培养模式，贯通“入学—培养—就业”全链条，形成产业需求驱动的培养闭环。

在改革措施上，实施四大关键举措。一是专业动态调整，建立“需求预警—诊断评价—动态响应”闭环机制与“红—黄—绿”考核评价体系，近 5 年新增专业 23 个，停招撤销专业 8 个，确保专业与产业需求精准适配。二是教学场景重构，利用 AI、虚拟仿真技术打造虚拟仿真实训基地，完成 40 个专业的数智化改造，推动课程、师资、教学场景同步升级。三是学分制改革，建立灵活多元的学习制度与跨专业选课机制，提升学生复合型能力。四是全周期服务，校领导带头访企拓岗，建立毕业生回访机制，开展“一对一”精准帮扶，搭建线上线下融合的就业服务平台。

在实施成效上，人才培养质量显著提升。通过“前置化”培养模式，年均培养毕业生 1100 余人，考核后直接签约企业率达 99%；订单班年均培养毕业生

400 余人,实现入学即入职。专业调整与数智化改造推动学生就业竞争力持续增强,毕业生在交通领域核心企业就业率位居同类院校前列,企业满意度高,形成了“产业适配—精准培养—高质量就业”的良性循环。

（二）咸宁职业技术学院：五维赋能的高质量就业实践

咸宁职业技术学院以数字化改革为核心引擎,构建“机制、产教、技能、服务、国际”五维赋能的就业能力培养模式,通过全方位改革举措,实现就业工作从“被动应对”到“主动布局”的转变。

在培养模式上,打造“五维协同”的综合赋能模式。以“四维协同”育人机制为核心,建立书记校长“双组长”挂帅的就业攻坚专班,形成校一院一专业三级联动落实体系。构建“55745102”区域人才生态圈,布局 5 大重点专业群对接区域支柱产业,通过产业学院、产教融合实践中心、订单班等载体,实现人才培养与区域产业的深度绑定。创新“三维联动”就业服务模式,融合政校企协同、技能驱动、全周期服务三大核心要素,同时搭建“三维出海”全球就业网络,拓展国际就业空间。

在改革措施上,推进全方位体系化改革。一是机制创新,实施“1234”就业攻坚工程,组建四支护航队伍,构建全周期精准服务链。二是产教融合深化,与县市区共建 5 个区域性产业学院,校企共建 7 个产教融合实践中心、45 个生产性实训基地,开设 102 个订单班。三是技能素养培育,构建“六位一体”培养体系,推行“四有课堂”标准,打造省级“金课”,形成“以赛促学、以证强技”的良性循环。四是服务升级,实施“大一职业认知、大二技能提升、大三精准帮扶”三段式服务,开展常态化创业指导与岗位推送。五是国际拓展,与 26 国建立交流机制,开设国际定向班,提供“一站式”海外就业服务。

在实施成效上,就业质量实现逆势突围。2024 届初次就业落实率达 95.49%,毕业生双证率达 98%,核心岗位就业率提升 40%。区域人才生态圈建设成效显著,近 3 年定向输送实习生 8000 余人次,219 万人次供需对接,为区域产业发展提供了坚实人才支撑。国际就业拓展成效突出,成功向海外中资企业输送技术技能人才,形成了“区域深耕+国际拓展”的就业格局。

三、经验提炼

基于两所案例院校的实践探索,提炼出可复制推广的核心经验,涵盖培养导

向、协同机制、改革路径、服务体系四大维度，为高职院校优化就业能力培养体系提供实践指引。

（一）坚持产业需求导向，构建动态适配的培养体系

案例院校的共同经验在于以产业需求为核心牵引，实现培养体系与产业发展的动态适配。核心要点包括建立科学的专业动态调整机制，通过需求调研、预警诊断、考核评价形成闭环管理，确保专业设置与产业需求精准对接；推进专业群与产业链深度绑定，按照“一个专业群对接一条产业链”的思路统筹专业布局，提升人才培养的产业适配性；推动教学内容与技术标准同步更新，将产业新技术、新工艺、新规范融入课程体系，利用数智化技术重构教学场景，提升教学的时效性与针对性。这一经验明确了就业能力培养的核心导向，为高职院校精准定位培养方向提供了基础遵循。

（二）深化校企协同机制，汇聚育人合力

校企协同是提升就业能力培养质量的关键支撑，案例院校形成了多元化的协同育人机制。核心经验包括构建实体化协同载体，通过产业学院、现场工程师学院、生产性实训基地等平台，实现校企资源的深度整合与共享；创新“双主体”育人模式，推行“专业共建、人才共育、资源共享、标准共创、成本共担”的协同机制，落实“双导师”制度，让企业深度参与培养全过程；建立定制化人才供给体系，通过订单班、前置化培养等模式，贯通“入学—培养—就业”全链条，实现人才培养与企业岗位需求的精准对接。这一经验破解了“校热企冷”的协同难题，为汇聚育人合力提供了可操作的实践路径。

（三）推进系统化教学改革，提升培养质量

系统化的教学改革是提升就业能力培养实效的核心路径。案例院校的经验包括推进学分制与模块化课程改革，建立灵活多元的学习制度，允许跨专业选课，培养学生复合型能力；构建“技能+证书+竞赛”的能力提升体系，将技能培训、证书认证、技能竞赛融入培养全过程，形成“以赛促学、以证强技”的良性循环；强化实践教学体系建设，打造虚拟仿真与实体实训相结合的实训平台，推行项目式、案例式教学，提升学生实践操作与问题解决能力。这一经验覆盖教学改革的核心环节，为高职院校提升培养质量提供了系统解决方案。

（四）构建全周期服务体系，强化就业保障

全周期、精准化的就业服务是促进高质量就业的重要保障。案例院校的核心

经验包括建立全周期就业服务链条,实施“大一职业认知、大二技能提升、大三精准帮扶”的三段式服务,实现就业指导的全程覆盖;强化精准帮扶机制,针对特殊群体毕业生提供“一对一”就业帮扶与心理疏导,提升就业服务的针对性;搭建多元化就业服务平台,通过访企拓岗、校企对接会、线上招聘平台等渠道,拓宽就业信息获取途径;建立就业质量反馈机制,通过毕业生回访、企业调研等方式,将就业反馈信息反哺培养体系优化,形成“培养—就业—反馈—优化”的闭环管理。这一经验完善了就业能力培养的保障环节,为高职院校提升就业服务质量提供了实践参考。

山东职业学院与咸宁职业技术学院的实践案例,从产业适配、校企协同、教学改革、就业服务等维度构建了特色鲜明的就业能力培养体系,其核心经验聚焦培养导向、协同机制、改革路径、服务体系四大关键环节,具备较强的复制推广价值。高职院校可结合自身办学定位与区域产业特色,借鉴案例院校的实践经验,优化就业能力培养体系,提升人才培养质量,促进毕业生高质量充分就业。

第二节 成功就业学生案例

成功就业学生的实践经历,是高职学生就业能力培育的鲜活范本。选取不同专业、不同岗位的成功就业学生案例,深入剖析其就业能力的形成路径,提炼关键成功因素,能够为广大高职学生提升自身就业能力提供直观、可借鉴的实践参考。基于案例特征的多样性原则,选取装备制造、现代服务、数字技术三大不同专业领域,覆盖技术研发、基层管理、创新创业三类不同岗位的4名成功就业学生作为研究对象,通过案例分析总结普适性启示,为学生个人能力提升提供精准指引。

一、案例特征

案例选取遵循多样性、典型性与借鉴性原则,核心特征聚焦专业领域、就业岗位、能力构成的差异化,确保案例覆盖不同高职专业类型与职业发展路径,让不同专业、不同职业规划的学生都能获得针对性参考。

(一) 案例选取依据

选取的核心依据包括三个维度。一是专业覆盖全面,涵盖装备制造、现代服

务、数字技术等高职核心专业领域，兼顾传统优势专业与新兴热门专业，适配不同专业学生的能力提升需求。二是岗位类型多元，覆盖技术研发、生产管理、客户服务、创新创业等不同岗位类型，涵盖基层操作、中层管理、自主创业等不同职业发展阶段，展现就业能力的多元适配场景。三是成功特质鲜明，案例学生均实现高质量就业，或在岗位上表现突出获得快速晋升，或通过创新创业取得显著成效，其就业能力形成路径清晰、成功因素明确，具备较强的借鉴价值。

（二）案例学生基本概况

本次选取 4 名成功就业学生案例，覆盖三大专业领域与三类岗位类型。装备制造领域：李明，某高职机电一体化技术专业毕业生，现任某新能源装备企业技术研发专员，毕业后仅 2 年便从基层技术员晋升为研发骨干，主导完成 3 项小型技术改造项目。现代服务领域：王芳，某高职市场营销专业毕业生，入职某连锁零售企业后，从门店导购逐步晋升为区域销售主管，带领团队实现区域销售额连续两年增长 15% 以上；张伟，某高职电子商务专业毕业生，毕业后自主创办跨境电商工作室，聚焦特色农产品出口，年营业额突破 500 万元。数字技术领域：刘敏，某高职计算机应用技术专业毕业生，现任某互联网企业测试工程师，凭借扎实的技术能力与高效的沟通协作能力，成为团队核心成员，参与多个重点项目测试工作。4 名学生的案例覆盖不同专业与岗位场景，其成功经验具备广泛的参考意义。

二、案例分析

围绕就业能力形成路径与关键成功因素两大核心维度，对 4 名案例学生的成长经历与就业实践进行系统分析，厘清个人能力提升的核心逻辑与实践方法，为启示总结奠定基础。

（一）装备制造领域：李明——技术深耕导向的能力进阶路径

李明的就业能力形成路径聚焦技术深耕，通过“基础夯实—实践锤炼—持续提升”的阶梯式发展，实现从基层技术员到研发骨干的快速晋升。在能力形成路径上，在校期间注重基础能力夯实，认真学习机电一体化核心课程，主动参与校内机械加工实训、电气控制实训等实践项目，考取电工职业资格证书与 CAD 技能等级证书，构建扎实的专业知识与基础技能体系。同时，积极参与技能竞赛，在省级机电一体化技能竞赛中获得二等奖，通过竞赛锤炼了技术应用与问题解决

能力。毕业后进入企业，主动承接难度较高的技术任务，在基层技术员岗位上积累了大量设备调试、故障排查的实践经验；利用业余时间学习新能源装备相关前沿技术，参加企业组织的技术培训课程，考取新能源装备运维高级证书，逐步拓展技术视野与专业能力边界；主动向企业资深工程师请教，参与研发项目的辅助工作，在实践中提升研发设计能力，最终实现岗位晋升。关键成功因素主要包括三个方面。一是精准的能力定位，立足自身专业优势，明确技术深耕的职业发展方向，围绕核心岗位需求构建能力体系。二是持续的实践锤炼，将校内实训、技能竞赛与企业实践有机衔接，在真实工作场景中提升技术应用能力。三是主动的学习意识，紧跟产业技术发展趋势，通过自主学习与专业培训持续更新技能，突破能力瓶颈。

（二）现代服务领域：王芳——综合素养驱动的管理能力提升路径

王芳的就业能力形成路径聚焦综合素养培育，通过“基础技能积累—沟通能力提升—管理能力进阶”的渐进式发展，实现从基层导购到区域销售主管的职业跨越。在能力形成路径上，在校期间系统学习市场营销、消费者行为学、客户关系管理等核心课程，构建扎实的专业理论基础；积极参与校内模拟营销大赛、商务谈判实训等实践活动，提升营销策划与沟通表达能力；利用寒暑假在零售企业实习，积累基层销售岗位的实践经验，熟悉门店运营流程与客户服务技巧。入职后，在导购岗位上注重客户需求洞察与服务质量提升，凭借优质的服务获得客户广泛认可，个人销售额连续位居门店前列；主动承担门店内的团队协作任务，协助店长开展员工培训、活动策划等工作，逐步积累管理经验；参加企业组织的基层管理培训课程，学习团队管理、销售策略制定等专业知识，提升管理能力；在工作中总结销售经验与管理方法，形成个性化的工作模式，最终成功晋升为区域销售主管。关键成功因素主要包括三个方面。一是扎实的专业基础，为岗位能力提升提供理论支撑。二是突出的沟通协作能力，精准把握客户需求，高效开展团队协作，为职业晋升奠定基础。三是积极的责任担当，主动承担额外工作任务，在实践中积累管理经验，展现管理潜力。

（三）现代服务领域：张伟——创新创业导向的综合能力构建路径

张伟的就业能力形成路径聚焦创新创业综合能力培育，通过“专业能力积累—创业实践探索—资源整合提升”的多元化发展，实现自主创业的成功。在能力形成路径上，在校期间深入学习电子商务专业核心课程，重点掌握跨境电商运营、

网络营销、物流管理等专业知识；利用校内创新创业孵化基地，组建创业团队开展跨境电商模拟创业实践，积累初步的创业经验；主动学习国际贸易相关法律法规与跨境电商平台规则，考取跨境电商运营师证书；通过参加创新创业大赛，优化创业项目方案，提升项目策划与团队管理能力。毕业后，依托在校期间积累的专业能力与创业经验，创办跨境电商工作室，聚焦家乡特色农产品出口领域；在创业初期，亲自负责平台运营、产品选品、客户沟通等全流程工作，在实践中不断优化运营策略；主动对接供应链资源，与当地农户建立长期合作关系，保障产品质量与供应稳定性；逐步组建专业创业团队，合理分配岗位职责，提升团队运营效率，实现创业项目的规模化发展。关键成功因素主要包括三个方面。一是精准的市场定位，立足专业优势与区域资源特色，选择差异化的创业赛道。二是全面的综合能力，具备涵盖专业运营、资源整合、团队管理的多元化能力。三是坚韧的创业精神，在创业过程中能够直面困难与挑战，持续优化改进项目。

（四）数字技术领域：刘敏——技术适配导向的岗位能力精进路径

刘敏的就业能力形成路径聚焦岗位技术适配，通过“专业技能夯实—岗位需求适配—项目实践精进”的精准化发展，成为互联网企业核心技术骨干。在能力形成路径上，在校期间重点学习计算机编程、软件测试、数据库原理等核心课程，扎实掌握 Java、Python 等编程语言与主流测试工具的使用方法；积极参与校内软件项目开发与测试实训，积累项目实践经验；主动关注互联网行业发展动态，学习前沿测试技术与方法，通过线上课程提升自身技术水平。求职阶段，精准定位软件测试岗位，针对岗位需求优化个人技能体系，重点提升自动化测试能力；入职后，快速熟悉企业项目流程与测试规范，在项目实践中提升测试用例设计、缺陷定位与分析能力；主动参与跨部门沟通协作，精准对接开发团队需求，提升沟通表达与需求理解能力；利用业余时间学习性能测试、安全测试等进阶技术，考取软件测试高级认证，逐步成长为团队核心成员。关键成功因素主要包括三个方面。一是精准的岗位适配，围绕目标岗位需求构建针对性的技能体系。二是扎实的技术功底，为岗位工作开展提供核心支撑。三是高效的沟通协作能力，实现跨部门高效协同，提升工作效率与质量。

三、启示总结

基于 4 名成功就业学生的案例分析，提炼出普适性的能力提升启示，涵盖能

力定位、在校培养、实践锤炼、持续学习四大核心维度，为高职学生个人就业能力提升提供实践参考。

（一）精准定位能力方向，明确职业发展目标

成功就业的核心前提是精准的能力定位与清晰的职业发展目标。学生需结合自身专业特色、兴趣爱好与能力优势，明确职业发展方向，避免盲目跟风。在专业学习初期，主动了解专业对应的职业领域与岗位需求，梳理不同岗位的核心能力要求；通过职业测评、行业调研等方式，进一步明确自身适配的岗位类型；围绕目标岗位需求，制定个性化的能力提升计划，明确在校期间、实习阶段、入职初期的能力提升重点。精准的能力定位能够让能力提升更具针对性，避免资源浪费，提升能力培养效率。

（二）夯实在校学习基础，构建核心能力体系

在校期间的专业学习与能力培养，是就业能力形成的核心基础。学生需重视核心课程学习，扎实掌握专业理论知识与基础技能，构建系统的知识体系；主动参与实训实践、技能竞赛、创新创业等活动，将理论知识转化为实践能力，提升技术应用与问题解决能力；根据目标岗位需求，考取相关职业资格证书与技能等级证书，为就业竞争力提升提供支撑。同时，注重通用能力培养，提升沟通表达、团队协作、逻辑思维等通用能力，构建“专业能力+通用能力”的核心能力体系，适配不同岗位的能力需求。

（三）强化实践锤炼意识，积累岗位实战经验

实践经验是就业能力提升的关键支撑，学生需主动强化实践意识，利用各类实践平台积累岗位实战经验。充分利用寒暑假、实习实训等机会，进入企业开展岗位实践，熟悉职场规则与岗位工作流程，在真实工作场景中锤炼专业技能；主动承接难度较高的实践任务，直面工作中的问题与挑战，通过解决实际问题提升能力；注重实践经验的总结与反思，将实践中的感性认识转化为理性认知，形成个性化的工作方法与技巧。实践经验的积累能够缩短职场适应周期，提升岗位适配性，为高质量就业奠定基础。

（四）树立持续学习理念，实现能力动态升级

在产业技术迭代加速的背景下，持续学习是保持就业竞争力的核心保障。学生需树立终身学习理念，主动关注行业发展动态与技术更新趋势，明确能力提升的新方向；利用线上学习平台、企业培训、专业课程等多种渠道，持续学习前沿

知识与技能，突破能力瓶颈；培养自主学习能力，掌握科学的学习方法，提升学习效率；在工作中主动向资深员工请教，学习先进的工作经验与方法，实现能力的动态升级。持续学习能够让学生始终紧跟行业发展步伐，适应岗位需求变化，支撑长期职业发展。

李明、王芳、张伟、刘敏 4 名学生的成功就业案例，展现了不同专业、不同岗位背景下就业能力的形成路径与关键成功因素。其核心启示在于，高职学生需通过精准的能力定位、扎实的在校学习、充分的实践锤炼与持续的自主学习，构建适配职业发展需求的核心能力体系。广大高职学生可结合自身实际，借鉴案例学生的成功经验，制定个性化的能力提升计划，全面提升就业竞争力，实现高质量就业与长期职业发展。

第三节 企业用人需求案例

企业作为高职人才的最终接收方，其用人需求是高职就业能力培养的核心导向。选取不同行业、不同规模的企业用人案例，深入分析企业对高职人才就业能力的核心需求与期望，提炼对接企业需求的培养启示，能够为高职院校优化人才培养体系、提升人才培养与市场需求的适配度提供直接依据。基于案例选择的行业代表性、规模差异性原则，选取先进制造、现代物流、数字信息、现代服务四大行业，涵盖大型龙头企业、中型骨干企业、小型创新企业三类不同规模的 6 家企业作为研究对象，通过需求分析总结培养启示，为高职人才培养对接企业需求提供精准指引。

一、案例选择

案例选择遵循行业代表性、规模差异性与需求典型性原则，核心聚焦不同行业发展特性与不同企业规模下的用人需求差异，确保案例覆盖多元市场环境下的用人需求场景，让高职院校能够精准把握不同类型企业的需求导向，提升人才培养的针对性与适配性。

（一）案例选取依据

选取的核心依据包括三个维度。一是行业覆盖全面，涵盖先进制造、现代物流、数字信息、现代服务等高职人才就业集中的核心行业，兼顾传统支柱产业与

新兴产业，适配不同专业集群的人才培养需求。二是规模类型多元，覆盖大型龙头企业、中型骨干企业、小型创新企业三类不同规模企业，大型企业代表行业标准与高端需求，中型企业体现区域产业中坚需求，小型企业反映灵活创新的需求特性，全面展现不同规模企业的用人差异。三是需求特征鲜明，案例企业均具备清晰的高职人才招聘标准与能力要求，其用人需求能够反映行业共性需求与企业个性需求，具备较强的分析价值与借鉴意义。

（二）案例企业基本概况

本次选取 6 家案例企业，覆盖四大行业与三类规模类型，各企业具体信息如下表所示：

企业标识	行业类型	企业规模	业务范围	核心需求岗位	年招聘高职人才数量
A 企业	先进制造	大型龙头企业	智能装备研发与生产	设备运维、工艺操作、质量检测等	200 余人
B 企业	先进制造	中型骨干企业	新能源汽车零部件生产	零部件加工、装配调试等	80 余人
C 企业	现代物流	大型龙头企业	仓储、运输、供应链管理	仓储管理、物流调度、货运代理等	150 余人
D 企业	现代物流	小型创新企业	跨境电商物流服务	物流操作、单证处理、客户服务等	30 余人
E 企业	数字信息	中型骨干企业	软件开发与信息技术服务	软件测试、前端开发、技术支持等	60 余人
F 企业	现代服务	小型创新企业	区域特色餐饮服务	门店管理、餐饮服务、运营策划等	40 余人

6 家企业的用人需求覆盖多元场景，能够全面反映市场对高职人才的核心需求。

二、需求分析

围绕企业对高职人才就业能力的核心需求与期望两大维度，对 6 家案例企业的用人标准、招聘流程、在岗评价等实践进行系统分析，厘清不同行业、不同规模企业的需求共性与差异，为培养启示提炼奠定基础。

（一）不同行业企业的核心需求特征

不同行业的产业特性决定了企业对高职人才的核心需求差异，同时存在部分跨行业共性需求。先进制造行业企业聚焦技术实操与质量管控能力。A、B 两家

制造企业均将专业技术实操能力作为核心需求,要求员工熟练掌握设备操作、工艺执行、故障排查等基础技能,能够快速适配生产岗位需求;同时重视质量管控意识,要求员工严格遵循生产标准,保障产品质量稳定性。此外,A企业作为大型智能装备制造企业,额外强调员工的数字化操作能力与学习能力,要求能够熟练使用智能生产设备与数据分析工具,适应技术迭代需求;B企业则更注重员工的团队协作能力与责任意识,确保生产线高效协同运行。

现代物流行业企业侧重流程把控与服务适配能力。C、D两家物流企业均将物流流程操作能力作为基础需求,要求员工熟悉仓储管理、运输调度、单证处理等核心流程,具备高效的实操能力;同时重视服务意识,要求能够精准对接客户需求,保障物流服务的及时性与可靠性。C企业作为大型综合物流企业,强调员工的系统操作能力与应急处理能力,要求能够熟练使用物流管理信息系统,快速应对物流运输中的突发问题;D企业作为跨境物流企业,额外要求员工具备基础的外语沟通能力与国际物流规则认知,适配跨境业务需求。

数字信息行业企业凸显技术适配与沟通协作能力。E企业作为数字技术企业,将专业技术适配能力作为核心需求,要求员工熟练掌握软件开发、软件测试、技术支持等相关技能,能够快速融入项目团队开展工作;同时重视沟通协作能力,要求能够精准理解客户需求与团队目标,高效完成跨部门协同任务。此外,企业强调员工的创新意识与问题解决能力,能够针对技术问题提出优化方案,适应行业快速迭代节奏。

现代服务行业企业聚焦服务意识与灵活应变能力。F企业作为连锁餐饮企业,将服务意识与沟通表达能力作为核心需求,要求员工具备优质的客户服务能力,能够快速响应客户需求,提升客户体验;同时重视灵活应变能力,要求能够应对门店运营中的各类突发情况,保障运营顺畅。此外,企业强调员工的团队协作能力与职业素养,确保门店服务质量的稳定性。

（二）不同规模企业的需求差异特征

不同规模企业的发展阶段与运营模式,决定了其对高职人才的需求差异,主要体现在能力要求的侧重点与全面性上。大型企业注重标准化能力与发展潜力。A、C两家大型企业均具备完善的标准化管理体系,因此特别强调员工的规则意识与标准化操作能力,要求能够严格遵循企业管理制度与操作流程;同时重视人才的发展潜力,关注员工的学习能力、适应能力与职业素养,倾向于招聘具备持

续成长能力的人才，通过内部培训体系培养核心骨干。大型企业的需求更具系统性，不仅要求员工具备岗位所需的基础技能，还强调其与企业长期发展的适配性。

中型企业侧重岗位适配性与高效执行力。B、E 两家中型企业处于快速发展阶段，核心需求是人才能够快速适配岗位、高效完成工作任务，因此特别强调员工的岗位技能熟练度与执行力；同时重视员工的责任心与团队协作能力，要求能够主动承担工作任务，融入团队推动企业发展。中型企业的需求更聚焦实用型能力，注重人才对企业发展的即时支撑作用。

小型企业强调综合能力与灵活适配性。D、F 两家小型企业运营模式灵活，岗位分工相对模糊，因此特别强调员工的综合能力，要求能够胜任多岗位工作任务，具备较强的灵活适配性；同时重视员工的主动性与创新意识，希望员工能够主动发现问题、解决问题，为企业发展提供创意与活力。小型企业的需求更具多元化，对人才的综合素养要求更高。

（三）企业对高职人才的共性期望

尽管不同行业、不同规模企业的用人需求存在差异，但均对高职人才存在三大共性期望。一是职业素养扎实，具备良好的责任心、敬业精神、规则意识与团队协作意识，能够快速融入企业团队，遵守企业规章制度。二是实践能力突出，具备岗位所需的基础技能与实操能力，能够快速上手开展工作，减少企业培训成本。三是学习能力较强，能够主动适应企业发展与技术迭代需求，持续提升自身能力，为企业发展提供长期支撑。这三大共性期望反映了企业对高职人才的核心价值诉求，是高职就业能力培养的核心方向。

三、培养启示

基于不同行业、不同规模企业的用人需求分析，提炼出高职人才培养对接企业需求的核心启示，涵盖培养定位、课程体系、实践教学、素养培育四大维度，为高职院校优化人才培养体系提供实践指引。

（一）精准定位培养方向，适配行业与企业需求

高职院校需立足行业发展特性与企业规模需求，精准定位人才培养方向。针对不同行业，建立专业集群与行业需求的动态对接机制，如先进制造类专业聚焦技术实操与数字化能力培养，现代物流类专业侧重流程把控与服务能力培育，数字信息类专业凸显技术适配与创新能力提升，现代服务类专业强化服务意识与灵

活应变能力塑造。针对不同规模企业需求,大型企业导向的培养需注重标准化能力与发展潜力培育,中型企业导向的培养需强化岗位适配性与执行力,小型企业导向的培养需提升综合能力与灵活适配性。通过精准定位,确保人才培养与企业需求精准对接。

(二) 优化课程体系构建,强化核心能力培养

课程体系构建需围绕企业核心需求,实现专业课程与岗位能力的精准适配。一是构建模块化课程体系,将企业岗位核心能力要求转化为课程模块,如制造类专业设置设备操作、质量管控等模块,物流类专业设置流程操作、服务管理等模块,确保课程内容直接对接岗位需求。二是融入行业新技术与标准,及时将各行业的新技术、新工艺、新规范融入课程内容,如智能装备技术、跨境物流规则、数字化测试技术等,提升课程时效性。三是强化通用能力课程建设,开设沟通协作、职业素养、自主学习等通用能力课程,培养企业关注的共性能力,构建“专业能力+通用能力”的课程体系。

(三) 强化实践教学环节,提升岗位适配能力

实践教学是提升人才岗位适配能力的核心路径,需构建多元化实践教学体系。一是推进校企协同实践,与不同行业、不同规模企业共建实训基地,开展订单式培养、岗位实习等实践项目,让学生在真实工作场景中锤炼岗位技能,熟悉企业运营模式与管理规范。二是创新实践教学模式,推行项目式、案例式实践教学,选取企业真实项目与案例作为实践载体,提升学生的问题解决能力与实操能力。三是分层分类开展实践,针对不同规模企业需求,设计差异化实践内容,如面向大型企业的标准化实践训练,面向小型企业的综合能力实践项目,提升实践教学的针对性。

(四) 聚焦职业素养培育,夯实长期发展基础

职业素养是企业对高职人才的核心共性期望,需将素养培育融入人才培养全过程。一是构建素养培育体系,明确责任心、敬业精神、团队协作、规则意识等核心素养的培育目标,将其融入课程教学、实践教学、日常管理等各个环节。二是创新素养培育载体,通过企业讲座、职场模拟、志愿服务等活动,让学生在实践中提升职业素养;邀请企业优秀员工分享职场经验,引导学生树立正确的职业观。三是建立素养评价机制,将职业素养纳入学生综合评价体系,通过过程性评价与终结性评价相结合的方式,全面考核学生的素养水平,确保素养培育成效。

不同行业、不同规模企业对高职人才的就业能力需求既存在行业特性差异与规模差异,也存在职业素养、实践能力、学习能力等共性期望。高职人才培养需精准对接企业需求,通过明确培养定位、优化课程体系、强化实践教学、聚焦素养培育四大核心举措,构建适配企业需求的人才培养体系,提升人才培养质量与市场适配度,实现高职人才与企业需求的无缝对接,促进毕业生高质量就业。

第四节 区域特色培养案例

区域产业特色是高职院校精准定位人才培养方向的核心依托,基于区域产业需求构建特色培养体系,是提升高职人才培养适配性与就业质量的关键路径。选取不同区域产业类型下的特色培养案例,深入解析其对接区域产业需求的个性化培养体系构建逻辑,提炼可借鉴的核心经验,能够为不同区域高职院校立足本地产业实际开展差异化培养提供实践指引。基于案例选择的区域产业代表性原则,选取县域块状产业、现代农业产业、文旅融合产业三大不同区域产业场景的3所高职院校作为研究对象,通过案例解析与经验提炼,为区域特色人才培养提供精准参考。

一、案例选择

案例选择遵循区域产业代表性、培养特色鲜明性与实践成效显著性原则,核心聚焦不同区域产业类型下的培养模式差异,确保案例覆盖县域工业、现代农业、文旅服务等典型区域产业场景,全面展现高职院校对接区域产业需求的多样化培养路径,让不同区域、不同产业定位的高职院校均能获得针对性借鉴。

(一) 案例选取依据

选取的核心依据包括三个维度。一是区域产业类型多元,涵盖县域块状制造业、区域特色现代农业、文旅融合服务业等不同区域主导产业类型,兼顾工业型、农业型、服务型区域产业场景,适配不同区域高职院校的产业对接需求。二是培养特色突出,案例院校能够深度融入区域产业发展,形成与区域产业需求高度绑定的特色培养模式,在专业设置、教学改革、校企协同等方面具备鲜明的区域适配特征。三是实践成效显著,案例院校的特色培养体系能够有效提升人才培养与区域产业的适配度,毕业生在区域内就业率高,为区域产业发展提供了坚实人才

支撑,获得区域政府、行业企业的广泛认可。

（二）案例院校基本概况

本次选取3所案例院校,覆盖三大区域产业类型。县域块状产业导向:浙江工商职业技术学院,立足浙江宁波县域块状特色产业优势,主动下沉县域办学,依托宁海模具、慈溪家电等特色产业建成县域产业学院,构建了“专产精准对接、县校互惠共生”的特色培养体系,累计为区域产业输送近万名高素质技术技能人才,超过4000人留在当地就业,成为县域产业人才培养的典范。现代农业产业导向:江苏农林职业技术学院,聚焦江苏丘陵地区现代农业产业发展需求,围绕优质粮油、特色果蔬、畜禽养殖等区域优势农业产业,构建了“产学研融合、岗课赛证融通”的现代农业人才培养体系,毕业生区域内农业相关岗位就业率达85%以上,为区域现代农业转型升级提供了有力人才保障。文旅融合产业导向:张家界航空工业职业技术学院,立足张家界世界级旅游目的地建设需求,对接区域文旅融合产业发展,构建了“专业链对接文旅链、培养链衔接岗位链”的文旅人才特色培养体系,年输送文旅相关专业毕业生1200余人,成为区域文旅产业人才培养的核心基地。三所院校的培养实践覆盖不同区域产业场景,其特色培养经验具备较强的推广价值。

二、特色解析

围绕案例院校结合区域产业需求构建个性化培养体系的核心逻辑,从专业设置、培养模式、协同机制、保障体系四大维度开展特色解析,厘清不同区域产业场景下的培养体系构建路径,为借鉴价值提炼奠定基础。

（一）浙江工商职业技术学院：县域块状产业导向的县校共生培养体系

浙江工商职业技术学院立足宁波宁海模具、慈溪家电等县域块状特色产业需求,以“下沉县域办学、专产精准对接”为核心,构建了县校互惠共生的个性化培养体系,实现人才培养与县域产业发展的深度融合。

在专业设置上,实现与县域产业的精准对接。针对宁海“中国模具之乡”的产业定位,开设工业产品造型设计、模具设计与制造、数控技术等装备制造类专业;对接慈溪“中国小家电之都”的产业优势,设置应用电子技术、电气自动化技术、人工智能技术应用等电子电气类专业,形成“一县一特色、一业一专业群”的专业布局。建立专业动态调整机制,定期调研县域产业技术发展趋势与人才需

求变化,及时优化专业内涵与课程内容,确保专业设置与县域产业需求同频共振。

在培养模式上,构建“点线面”结合的产教融合体系。点对点与县域龙头企业合作,引入企业建成生产型教学工厂,将企业真实生产场景转化为教学场景,实现工学结合高效推进;点对线与行业协会协同,共建协同创新中心与微学院,共同开展人才需求调研、培养方案制定、课程体系开发等工作,确保培养内容适配行业标准;点对面与县域园区联动,牵头成立县域产教融合共同体,共建公共服务平台与实训基地,形成覆盖全产业链的产教融合网络。推行工学结合、知行合一的人才培养模式,将企业项目、生产任务融入日常教学,提升学生实践操作能力。

在协同机制上,建立多方共治的县校协同体制。与县域政府成立合作会商委员会、产业学院理事会等管理机构,构建政府、学校、行业、企业多方共治的体制机制,确保各方诉求得到合理体现。形成“同建、同管、同享”的三同建设模式,政府、学校、企业共同投入建设资金,共同参与管理运营,共享培养成果与资源,实现县校互惠共生。

在保障体系上,完善县域办学激励机制。推进“放权强院”的两级管理体制,将岗位聘任、考核分配、招生培养等事权下放至县域产业学院,提升办学自主性与灵活性。建立教职工“下县”激励体系,通过发放专项津贴、上浮工作量计算标准、职称晋升倾斜等方式,激发教职工下沉县域办学的积极性,同时强化县域校区的基础设施与生活保障,提升办学效能。

（二）江苏农林职业技术学院：现代农业导向的产学研融合培养体系

江苏农林职业技术学院聚焦江苏丘陵地区现代农业产业发展需求,以“服务现代农业转型升级、培育新型农业技术人才”为核心,构建了产学研深度融合的个性化培养体系,实现人才培养与区域农业产业的精准适配。

在专业设置上,聚焦区域特色农业产业。围绕区域优质粮油、特色果蔬、畜禽养殖、休闲农业等优势农业产业,开设作物生产与经营管理、园艺技术、畜牧兽医、休闲农业经营与管理等特色专业群,形成覆盖现代农业全产业链的专业布局。针对农业产业数字化、智能化发展趋势,增设智慧农业技术、农业物联网应用等新兴专业方向,推动传统农业专业向现代化、智能化转型,适配区域农业产业升级需求。

在培养模式上,推行“岗课赛证融通”的一体化培养。将农业岗位核心能力

要求转化为课程模块,构建以岗位能力为核心的模块化课程体系;融入农业行业职业技能等级证书标准,将证书考核内容纳入课程教学,实现课程学习与证书获取有机衔接;以农业技能竞赛为牵引,开展“以赛促学、以赛促练”活动,提升学生专业技能水平。建立产学研结合的实践教学体系,与区域农业企业、家庭农场、农业园区共建实训基地,设置“田间课堂”“农场实训”等实践环节,让学生在真实农业生产场景中锤炼技能。

在协同机制上,构建多方联动的农业人才培养联盟。牵头联合区域农业企业、科研院所、行业协会成立现代农业人才培养联盟,建立人才需求共享、师资互聘、资源共用的协同机制。与区域农业企业开展订单式培养,根据企业生产需求定制培养方案,企业全程参与教学过程,学生毕业后直接入职企业,实现人才培养与企业需求的无缝对接。

在保障体系上,强化农业实践教学支撑。投入专项资金建设现代农业实训中心,配备智能温室、农业物联网系统、农产品检测实验室等先进实训设备,为实践教学提供硬件支撑。建立“双师型”教师培养机制,选派教师深入区域农业企业实践锻炼,聘请农业技术专家、致富带头人担任兼职教师,组建专业能力扎实、实践经验丰富的教学团队。推行弹性学习制度,适配农业生产季节性特点,灵活安排教学与实践时间,提升培养针对性。

(三) 张家界航空工业职业技术学院: 文旅融合导向的产教对接培养体系

张家界航空工业职业技术学院立足张家界世界级旅游目的地建设需求,对接区域文旅融合产业发展趋势,以“专业链对接文旅链、培养链衔接岗位链”为核心,构建了文旅特色鲜明的个性化培养体系,为区域文旅产业发展输送优质人才。

在专业设置上,精准对接文旅融合产业需求。围绕张家界山水旅游、民俗文化旅游等核心业态,开设旅游管理、酒店管理与数字化运营、导游、民族表演艺术等特色专业群;针对文旅产业智能化、数字化发展需求,增设智慧旅游技术应用、旅游大数据分析等新兴专业方向,形成覆盖文旅接待、运营管理、创意服务等全链条的专业布局。建立专业与文旅企业的常态化对接机制,定期调研文旅岗位需求变化,优化专业课程内容,确保专业设置与文旅产业发展适配。

在培养模式上,推行“场景化教学+岗位化实践”的融合培养。与张家界核心景区、星级酒店、文旅集团等企业合作,将景区景点、酒店场馆转化为教学场

景,开展导游实务、酒店服务等场景化教学,让学生在真实文旅环境中提升服务技能。实施“2+1”培养模式,学生前两年在学校完成理论学习与基础技能训练,第三年进入文旅企业开展岗位实习,深度参与企业运营管理、客户服务等工作,积累实战经验。将张家界民俗文化、旅游礼仪等区域文旅元素融入课程教学,提升学生的区域文化认同与服务适配性。

在协同机制上,构建政校行企共建的文旅人才培养平台。与张家界市政府、市文旅广体局、文旅行业协会及重点文旅企业共建张家界文旅产业学院,整合各方资源开展人才培养、技能培训、技术服务等工作。建立文旅人才需求预测机制,定期发布区域文旅人才需求报告,为专业设置与培养方案优化提供依据。开展文旅技能竞赛与职业技能培训,提升区域文旅从业人员整体素质,服务文旅产业高质量发展。

在保障体系上,强化文旅实践教学支撑。与区域内 20 余家重点文旅企业共建实训基地,为学生提供充足的实践岗位资源;组建由校内专业教师与企业文旅专家组成的“双师型”教学团队,提升教学质量。建立文旅人才就业服务中心,与文旅企业签订长期就业合作协议,搭建就业对接平台,保障毕业生在区域内高质量就业。

三、借鉴价值

基于三所案例院校的区域特色培养实践,提炼出适配不同区域产业场景的核心借鉴经验,涵盖培养定位、专业建设、协同机制、保障体系四大维度,为不同区域高职院校开展差异化培养提供实践参考。

(一) 精准定位培养方向,锚定区域产业核心需求

不同区域高职院校需立足本地产业发展实际,精准定位特色培养方向,实现人才培养与区域产业的深度绑定。工业型区域高职院校可借鉴浙江工商职业技术学院的经验,主动下沉县域对接块状工业产业,构建“县校共生”的培养模式,聚焦装备制造、电子信息等产业培育技术技能人才;农业型区域高职院校可参考江苏农林职业技术学院的实践,聚焦区域特色现代农业产业,构建“产学研融合”的培养体系,培育适配现代农业发展的新型农业人才;服务型区域高职院校可学习张家界航空工业职业技术学院的做法,对接文旅融合等现代服务业需求,构建“产教对接”的培养模式,输送优质服务类人才。核心在于深入调研区域产业发

展趋势与人才需求,将院校发展融入区域产业发展大局,形成“区域有什么产业、院校就办什么专业、育什么人才”的培养定位逻辑。

（二）构建特色专业体系，实现产教精准对接

专业体系建设是区域特色培养的核心载体,需建立与区域产业同频共振的专业动态调整机制。一是打造特色专业集群,围绕区域主导产业构建“一业一专业群”的布局,实现专业链与产业链的精准对接;二是优化专业内涵建设,及时将区域产业新技术、新工艺、新规范融入课程内容,增设适配产业升级需求的新兴专业方向;三是推进“岗课赛证融通”,将区域产业岗位能力要求、职业技能标准转化为课程模块与考核内容,提升人才培养的岗位适配性。不同区域高职院校需结合自身产业对接需求,构建个性化的专业体系,避免同质化发展。

（三）创新多元协同机制，汇聚区域育人合力

区域特色培养需依托政府、学校、行业、企业多方协同,构建多元化的协同育人机制。一是建立多方共治的管理体制,联合区域政府、行业协会、核心企业成立协同管理机构,明确各方权责,保障协同育人顺畅推进;二是打造实体化协同载体,通过共建产业学院、实训基地、公共服务平台等载体,实现资源共享、优势互补;三是创新协同育人模式,推行订单式培养、场景化教学、岗位化实践等多元化培养模式,让企业深度参与人才培养全过程。核心在于建立利益共享、责任共担的协同机制,汇聚区域育人合力,提升培养质量。

（四）完善个性化保障体系，强化培养支撑

个性化保障体系是区域特色培养持续推进的重要支撑,需结合区域产业特点与办学实际构建适配的保障机制。一是优化管理体制,推行“放权强院”的分级管理模式,提升基层教学单位的办学自主性与灵活性;二是强化师资保障,建立“双师型”教师培养与引进机制,聘请区域产业技术专家参与教学,提升教学团队的实践能力;三是完善激励机制,针对区域特色培养的特殊需求,制定专项激励政策,激发师生参与特色培养的积极性;四是强化硬件支撑,投入专项资金建设适配区域产业需求的实训基地与教学设施,保障实践教学顺利开展。

浙江工商职业技术学院、江苏农林职业技术学院、张家界航空工业职业技术学院的区域特色培养案例,展现了不同区域产业场景下的个性化培养体系构建路径。其核心借鉴价值在于,高职院校需立足区域产业实际精准定位培养方向,通过特色专业建设、多元协同机制构建、个性化保障体系完善,实现人才培养与区

域产业发展的深度融合。不同区域高职院校可结合自身产业定位,借鉴案例院校的实践经验,开展差异化特色培养,提升人才培养适配性与就业质量,同时为区域产业高质量发展提供坚实人才支撑。

第五节 国际经验借鉴

国际先进职业教育模式在就业能力培养方面积累了成熟经验,为我国高职院校优化人才培养体系提供了重要参考。梳理德国双元制、澳大利亚 TAFE 等国际主流职教模式的核心经验,聚焦校企合作、实践教学、质量评价等关键环节明确借鉴重点,结合我国国情探索经验本土化转化路径,能够推动我国高职就业能力培养质量实现提质升级。

一、经验选择

经验选择遵循代表性、成熟性与适配性原则,聚焦国际上在就业能力培养方面成效显著、模式成熟的职业教育体系,重点梳理德国双元制、澳大利亚 TAFE 模式的核心经验。两类模式均以就业为导向,在校企协同育人、实践教学体系构建、人才培养质量保障等方面形成了完善的运行机制,其经验对我国高职院校提升就业能力培养水平具备较强的借鉴价值。

(一) 经验选取依据

选取的核心依据包括三个维度。一是模式代表性强,德国双元制、澳大利亚 TAFE 模式是国际职业教育的典型范式,分别代表了“企业主导型”与“政府主导型”职教模式的核心特征,覆盖不同的职教运行逻辑,能够为我国提供多元化的经验参考。二是就业导向鲜明,两类模式均以培养符合市场需求的技术技能人才为核心目标,在人才培养与企业需求精准对接方面形成了成熟机制,就业能力培养成效得到全球认可。三是机制成熟可借鉴,两类模式在校企合作协同、实践教学实施、质量评价保障等关键环节均建立了系统化的运行机制,具备明确的操作路径,为我国经验借鉴与本土化转化提供了可行基础。

(二) 核心职教模式及经验框架

德国双元制模式以“企业与学校双主体协同育人”为核心,形成了“岗位需求驱动、实践主导教学、法规保障运行”的就业能力培养体系,核心经验集中在

校企协同机制、实践教学实施、质量标准管控三大领域。澳大利亚 TAFE 模式以“政府统筹规划、市场化运作、标准化培养”为核心，构建了“体系化标准、多元化教学、全周期服务”的就业能力培养体系，核心经验聚焦职业教育标准建设、灵活教学模式、质量评价体系三大环节。两类模式虽运行逻辑存在差异，但均围绕“提升人才与市场需求适配性”核心目标，在关键培养环节形成了可复制的成熟经验。

二、借鉴重点

结合我国高职就业能力培养的核心痛点，聚焦校企合作、实践教学、质量评价三大核心环节，提炼德国双元制、澳大利亚 TAFE 模式的可借鉴经验，明确各环节的核心借鉴方向与实践要点。

（一）校企合作环节：构建深度协同的双主体育人机制

德国双元制模式在校企合作方面形成了“权责清晰、利益共享”的成熟机制，其核心经验在于明确企业与学校的双主体地位。企业作为人才培养的核心主体之一，承担大部分实践教学任务，根据岗位需求制定实践培养方案，提供标准化的实训场地与专业技术师资；学校则承担理论教学任务，围绕企业实践需求开展针对性理论教学，实现实践与理论的有机衔接。同时，通过《中华人民共和国职业教育法》等法律法规明确校企双方的权利与义务，建立政府主导的校企合作协调机制，保障企业参与职教的积极性，形成“企业主动参与、学校精准对接”的协同格局。

澳大利亚 TAFE 模式则以政府统筹推动校企深度融合，核心经验在于构建市场化的校企合作平台。政府通过制定产业发展规划与人才需求预测，引导 TAFE 学院与行业企业建立长期合作关系；TAFE 学院设立行业咨询委员会，吸纳企业专家参与专业设置、培养方案制定等全过程，确保人才培养与行业需求同频共振。同时，推行“培训包”制度，由行业主导开发包含岗位能力要求的培训标准，学院根据培训标准开展教学，企业深度参与教学评价与实践指导，实现校企资源的高效整合与共享。

（二）实践教学环节：构建实践主导的能力培养体系

德国双元制模式以实践教学为核心构建培养体系，核心经验在于“岗位导向的实践教学设计与标准化实施”。实践教学内容完全基于企业真实岗位需求设定，

学生以“学徒”身份进入企业，按照企业岗位培训计划开展阶段性、递进式实践学习，从基础岗位操作逐步过渡到复杂技术应用，在真实工作场景中锤炼岗位适配能力。实践教学过程由企业技术导师全程指导，建立“任务驱动、过程管控”的实践教学机制，确保实践教学质量与企业岗位要求精准匹配。理论教学则围绕实践需求展开，注重理论知识对实践操作的支撑作用，实现“实践中学习、学习中实践”的融合效果。

澳大利亚 TAFE 模式在实践教学方面的核心经验在于“灵活多元的教学模式与模块化课程设计”。基于行业培训包构建模块化实践课程体系，课程内容直接对接岗位能力要求，学生可根据职业发展需求选择个性化的课程模块。推行“工学交替、弹性学习”的教学模式，结合企业生产节奏灵活安排实践教学时间，允许学生边工作边学习，提升实践教学的针对性与灵活性。同时，配备标准化的实训设施，构建“仿真+真实”的实践教学场景，引入企业真实项目作为实践教学载体，提升学生的实践操作能力与问题解决能力。

（三）质量评价环节：构建多元协同的质量保障体系

德国双元制模式构建了“多方参与、标准统一”的质量评价体系，核心经验在于“行业主导的评价标准与过程性评价机制”。由行业协会牵头制定统一的职业能力评价标准，明确各职业岗位的能力要求与评价指标；评价主体涵盖企业、学校、行业协会三方，企业侧重实践技能评价，学校侧重理论知识评价，行业协会负责最终的职业资格认证，形成多元化的评价格局。同时，推行全过程评价机制，将实践教学过程中的岗位表现、任务完成质量等纳入评价范围，而非仅以最终考试成绩作为评价依据，确保评价结果能够真实反映学生的就业能力。

澳大利亚 TAFE 模式的核心经验在于“体系化的质量标准与市场化的评价反馈机制”。建立全国统一的职业教育质量标准体系，明确教学内容、教学过程、师资队伍、实训设施等方面的质量要求，确保全国职业教育质量的统一性与规范性。引入第三方评价机构开展独立质量评估，结合企业雇主满意度、毕业生就业率、岗位适配度等市场化指标进行综合评价；建立评价结果反馈与整改机制，将评价结果与学院经费拨付、专业设置调整直接挂钩，形成“评价—反馈—优化”的质量提升闭环，保障人才培养质量持续提升。

三、本土化适配

国际先进经验的借鉴需立足我国基本国情与高职教育发展实际,避免简单照搬复制。结合我国产业发展特征、高职教育管理体制、校企合作基础等实际情况,从机制构建、体系优化、保障强化三大维度,提出国际经验本土化转化与应用路径。

(一) 构建适配我国国情的校企协同机制

借鉴德国二元制与澳大利亚 TAFE 模式的校企合作经验,结合我国“政府主导、学校主体、企业参与”的职教发展格局,构建本土化校企协同机制。强化政府统筹引导作用,出台针对性的政策激励措施,通过税收减免、财政补贴、专项奖励等方式,提升企业参与职业教育的积极性;建立省级层面的校企合作协调平台,统筹产业需求与人才培养资源,推动校企精准对接。明确校企双主体权责,参照德国二元制的法规保障经验,完善我国职业教育相关法律法规,明确企业在人才培养、实训基地建设、师资选派等方面的责任与义务,同时保障企业在人才选拔、培养评价等方面的话语权。构建行业主导的协同载体,借鉴 TAFE 模式的行业咨询委员会制度,推动各行业成立职业教育指导委员会,主导专业设置、培养方案制定、评价标准构建等工作,实现校企深度融合。

(二) 优化实践教学体系的本土化设计

结合我国产业发展多元化、区域化的特征,借鉴国际经验优化实践教学体系。构建岗位导向的模块化课程体系,参照澳大利亚 TAFE 的培训包制度,由行业企业主导开发基于岗位能力的课程模块,整合理论与实践教学内容,实现“岗课赛证融通”;针对不同区域产业特色,允许高职院校在统一课程模块基础上进行个性化调整,适配区域产业需求。创新实践教学模式,借鉴德国二元制的递进式实践经验,推行“基础实训—岗位见习—顶岗实习”的阶梯式实践教学模式,确保学生逐步提升岗位适配能力;结合我国企业生产实际,灵活采用“工学交替、集中实习、分散实习”等多元实践形式,解决企业生产与学生实践的时间冲突问题。强化实训基地建设,整合校内实训资源与企业生产资源,共建“生产型、共享型”实训基地,配备与产业同步的实训设备;借鉴 TAFE 模式的仿真教学经验,利用数字化、智能化技术构建虚拟仿真实训场景,弥补真实实训资源的不足,提升实践教学覆盖面与实效性。

（三）强化质量评价体系的本土化保障

立足我国高职教育质量保障的现实需求，借鉴国际经验构建多元化质量评价体系。建立分层分类的评价标准，参照德国二元制的行业主导标准与 TAFE 的统一质量标准，构建国家层面统一的职业能力基础标准与区域行业层面的特色标准相结合的评价体系，既保障全国职业教育质量底线，又适配区域产业特色需求。完善多元协同评价机制，整合学校、企业、行业、第三方机构等评价主体，明确各主体的评价重点，企业侧重实践技能评价，行业侧重职业素养评价，第三方机构侧重就业质量与雇主满意度评价，形成全方位评价格局。建立市场化的反馈与整改机制，借鉴 TAFE 模式的质量闭环经验，将毕业生就业率、岗位适配度、企业满意度等市场化指标纳入评价核心内容，将评价结果与学校专业设置、经费投入、师资建设等直接挂钩，推动高职院校持续优化人才培养体系。

（四）夯实经验本土化的支撑保障体系

为确保国际经验本土化转化顺利推进，需构建全方位的支撑保障体系。强化师资队伍建设，借鉴德国二元制的“双师型”师资培养经验，建立高职院校教师与企业技术人员双向交流机制，要求教师定期到企业实践锻炼，同时聘请企业技术专家担任兼职教师；完善“双师型”教师评价与激励制度，提升教师的实践教学能力。加大政策与经费支持，政府加大对职业教育的财政投入，重点支持实训基地建设、师资培训、课程开发等关键环节；鼓励社会资本参与职业教育，形成多元化的经费投入机制。推进区域试点与经验推广，选择产业基础雄厚、校企合作基础好的区域开展国际经验本土化试点，总结可复制的实践模式，逐步在全国范围内推广，确保经验转化的有效性与可持续性。

德国二元制、澳大利亚 TAFE 等国际先进职教模式在校企合作、实践教学、质量评价等环节积累的成熟经验，为我国高职就业能力培养提供了重要借鉴。本土化适配的核心在于立足我国国情，将国际经验与我国产业发展特征、高职教育实际相结合，通过构建适配的校企协同机制、优化实践教学体系、强化质量评价保障、夯实支撑体系，推动国际经验转化为符合我国实际的就业能力培养路径。这一过程既需要吸收国际先进理念与机制，又需要坚持本土化创新，最终实现我国高职人才培养质量的提升，为毕业生高质量就业与产业高质量发展提供坚实支撑。

第十章 研究结论与政策建议

第一节 主要研究结论

本研究围绕高职学生就业能力提升这一核心议题，通过对就业能力结构、培养现状、影响因素及提升路径的系统研究，结合典型案例分析与国际经验借鉴，厘清了高职学生就业能力培养的核心逻辑与实践规律，形成了多维度的研究结论。

一、就业能力结构结论

本研究通过文献梳理、实证调研与专家论证，明确高职学生就业能力由专业技术能力、通用核心能力、职业素养、创新能力、持续学习能力五大核心要素构成，各要素形成“基础支撑—核心主导—发展保障”的层级关系，共同支撑学生高质量就业与长期职业发展。

（一）五大核心构成要素

专业技术能力是就业能力的核心基础，指学生掌握的与专业领域相关的知识、技能与技术应用能力，涵盖岗位所需的基础操作技能、专业技术应用能力与问题解决能力，是学生适配岗位需求的核心支撑。通用核心能力是就业能力的通用保障，包括沟通协作能力、逻辑思维能力、信息处理能力等跨岗位、跨行业的通用能力，是学生融入职场、开展团队协作的基础条件。职业素养是就业能力的精神内核，涵盖职业道德、责任意识、敬业精神、规则意识等职业必备的素养特质，是企业评价人才的重要维度。创新能力是就业能力的提升引擎，指学生在工作中提出新思路、新方法，解决复杂问题的能力，包括创新思维、技术革新、服务优化等方面的能力，适配产业升级对人才的进阶需求。持续学习能力是就业能力的发展保障，指学生主动获取新知识、新技能，适应技术迭代与职业发展变化的能力，是支撑学生长期职业发展的核心素养。

（二）要素层级关系

五大构成要素并非孤立存在，而是形成层次清晰、相互支撑的有机整体，具

体层级关系与核心作用如下表所示：

层级定位	核心要素	核心作用	与其他要素的关联
基础支撑层	通用核心能力、职业素养	为就业能力构建提供基础保障，确保学生具备融入职场的基本条件	支撑专业技术能力的发挥，为创新能力与持续学习能力的培育奠定基础
核心主导层	专业技术能力	决定学生岗位适配度与就业竞争力，是实现高质量就业的核心支撑	依托基础支撑层要素实现价值转化，为创新能力提供技术载体，是持续学习能力的聚焦方向
发展保障层	创新能力、持续学习能力	支撑学生职业能力升级与长期发展，适配产业迭代与职业晋升需求	以基础支撑层与核心主导层要素为基础，同时反哺核心主导层要素的优化升级

这一层级结构清晰界定了各要素在就业能力体系中的定位与作用，基础支撑层保障学生“能入职”，核心主导层保障学生“能胜任”，发展保障层保障学生“能发展”，三者有机衔接形成完整的就业能力提升逻辑。

二、现状与影响因素结论

通过对全国多省份高职院校、企业及学生的调研分析，本研究总结了当前高职学生就业能力的现状特征，明确了影响就业能力提升的关键因素，为后续提升路径构建提供靶向依据。

（一）就业能力现状特征

当前高职学生就业能力呈现“基础有保障、核心待强化、发展有短板”的总体特征。在基础支撑层面，多数学生具备基本的通用核心能力与职业素养，能够满足基础岗位的入职需求，但沟通协作的深度、职业素养的稳定性仍有提升空间。在核心主导层面，专业技术能力呈现两极分化态势，部分学生通过实训实践与技能竞赛锤炼，具备较强的岗位适配能力，但仍有相当比例学生存在专业技能不扎实、实践应用能力不足的问题，难以适配企业对技术技能型人才的核心需求。在发展保障层面，创新能力与持续学习能力普遍存在短板，多数学生缺乏主动创新的意识与能力，对产业技术迭代的敏感度不足，自主学习规划性不强，难以支撑长期职业发展。

从就业适配效果来看，毕业生整体就业率保持较高水平，但就业质量有待提升，主要表现为核心岗位就业率偏低、职业稳定性不足、薪资水平增长缓慢等问题。不同专业、不同区域学生的就业能力差异显著，先进制造、数字信息等与产业升

级紧密对接的专业学生就业能力认可度较高，而部分传统专业学生就业竞争力相对较弱；产业基础雄厚区域的高职院校学生因校企合作资源丰富，就业能力培养成效更显著，偏远地区高职院校学生则面临实践资源不足、岗位对接不畅等问题。

（二）关键影响因素

影响高职学生就业能力提升的因素涉及院校、企业、政府、学生个人四大主体，形成多维度、多层次的影响体系。院校培养体系是核心影响因素，专业设置与产业需求适配度、课程体系与岗位能力对接度、实践教学质量、师资队伍实践能力等直接决定就业能力培养的基础质量；部分院校存在专业设置同质化、课程内容滞后、实践教学流于形式等问题，制约了就业能力提升成效。

校企协同深度是重要支撑因素，企业参与人才培养的广度与深度直接影响就业能力的岗位适配性。当前“校热企冷”现象仍较为普遍，企业参与培养的积极性不足，实训基地建设滞后于产业发展，企业导师参与教学的深度不够，导致学生难以在真实工作场景中锤炼技能。

政策与环境支持是保障因素，政府的政策引导、财政投入、资源统筹能力，以及区域产业发展水平、人才需求结构等，为就业能力培养提供宏观支撑。部分地区存在职业教育政策落实不到位、财政投入不足、校企合作协调机制不健全等问题，同时产业发展水平差异导致不同区域人才需求结构失衡，影响就业能力培养的精准性。

学生个人主观能动性是内在驱动因素，学习态度、实践参与积极性、职业规划清晰度、自主学习能力等直接影响就业能力的提升效果。部分学生存在学习目标不明确、实践参与被动、缺乏职业规划等问题，难以主动构建完善的就业能力体系。

三、提升路径结论

基于就业能力结构特征与影响因素分析，结合典型案例与国际经验借鉴，本研究提炼出“体系重构—协同赋能—保障托底”的三维提升路径，同时明确了配套保障措施，形成全方位、系统化的就业能力提升方案。

（一）核心提升路径

院校培养体系重构是核心路径，重点聚焦专业、课程、实践三大核心环节。在专业建设上，建立与产业需求动态对接的专业调整机制，构建“专业群对接产

业链”的布局模式，强化专业特色发展，避免同质化竞争。在课程体系上，推行“岗课赛证融通”改革，以岗位能力需求为导向构建模块化课程体系，及时融入产业新技术、新工艺、新规范，提升课程内容的时效性与适配性。在实践教学上，构建“基础实训—岗位见习—顶岗实习”的阶梯式实践体系，推进校企共建生产型实训基地，创新场景化、项目式实践教学模式，提升实践教学的实效性。

校企协同赋能是关键路径，核心在于构建深度协同的双主体育人机制。通过政策激励、利益共享等方式提升企业参与积极性，明确校企双方在人才培养、师资选派、实训基地建设、质量评价等方面的权责，形成“专业共建、人才共育、资源共享、标准共创”的协同格局。推行订单式培养、现代学徒制等多元化协同模式，引入企业真实项目与技术导师，让企业深度参与培养全过程，提升人才培养的岗位适配性。

个性化能力培育是补充路径，聚焦学生个体差异与发展需求。构建全周期职业指导体系，从入学之初开展职业认知教育，中期进行职业能力诊断与提升规划，后期提供精准就业帮扶，引导学生明确职业发展目标。强化创新能力与持续学习能力培育，开设创新实践课程，搭建创新创业平台，引导学生参与企业技术革新项目；培养学生自主学习意识，搭建终身学习平台，提供学历提升、技能培训、证书认证等多元化学习资源，支撑学生长期职业发展。

（二）配套保障措施

完善的保障措施是提升路径有效落地的关键支撑，涵盖机制、师资、政策、资源四大维度。在机制保障上，建立多元化的质量评价体系，整合学校、企业、行业、第三方机构等评价主体，将就业质量、企业满意度等市场化指标纳入评价核心，形成“评价—反馈—优化”的闭环管理机制。在师资保障上，构建“双师型”师资队伍培养与引进机制，建立教师与企业技术人员双向交流制度，完善“双师型”教师评价与激励体系，提升师资队伍的教学能力。

在政策保障上，强化政府统筹引导作用，完善职业教育相关法律法规，加大财政投入力度，设立专项经费支持专业建设、实训基地建设与师资培训；建立区域校企合作协调平台，统筹产业资源与人才培养资源，推动校企精准对接。在资源保障上，推进优质教育资源共享，搭建区域性在线学习资源库，整合校企实训资源、科研资源，为就业能力培养提供充足的资源支撑；鼓励社会资本参与职业教育，形成多元化的资源供给机制。

高职学生就业能力是多要素有机构成的体系，当前培养现状存在核心能力不足、发展能力短板等问题，其提升受院校、企业、政府、个人多主体因素影响。通过院校培养体系重构、校企协同赋能、个性化能力培育三大核心路径，辅以机制、师资、政策、资源四大配套保障措施，能够有效提升高职学生就业能力，实现人才培养与企业需求的精准对接，推动毕业生高质量就业与长期职业发展，同时为产业高质量发展提供坚实的技术技能人才支撑。

第二节 政策建议提出

基于前文对高职学生就业能力结构、现状特征、影响因素及提升路径的研究结论，结合我国高职教育发展实际与产业高质量发展需求，从政府、学校、企业三大核心主体出发，提出针对性的政策建议。通过三方协同发力，构建“政府引导、学校主导、企业参与”的高职学生就业能力提升新格局，为毕业生高质量就业与产业高质量发展提供全方位保障。

一、政府层面：强化引导保障，筑牢发展根基

政府作为高职教育发展的统筹者与保障者，需立足宏观层面强化政策引导、加大资源投入、严格质量监管，为高职学生就业能力提升营造良好的发展环境，夯实高职教育高质量发展的根基。

（一）加强政策引导，优化发展顶层设计

完善职业教育政策体系，结合产业发展趋势与高职教育改革需求，修订完善职业教育相关法律法规，明确政府、学校、企业在高职人才培养中的权责边界，为校企协同育人、就业能力提升提供坚实的制度保障。出台针对性的政策激励措施，通过税收减免、财政补贴、专项奖励等方式，鼓励企业深度参与高职人才培养，对参与订单式培养、共建实训基地、选派企业导师的企业给予精准政策扶持，破解“校热企冷”难题。加强区域统筹规划，结合不同区域产业发展特征与人才需求结构，制定差异化的高职教育发展规划，引导高职院校精准定位培养方向，构建与区域产业适配的特色专业体系，避免同质化发展。建立健全职业教育与产业发展的动态对接机制，定期发布区域产业人才需求报告，为高职院校专业设置、课程优化、培养模式改革提供精准指引。

（二）加大资源投入，强化基础条件支撑

提升财政投入力度，建立稳定的高职教育财政投入增长机制，将高职教育经费投入占比纳入地方财政考核指标，重点支持高职院校专业建设、实训基地建设、师资队伍培养等关键环节。设立高职学生就业能力提升专项基金，用于支持“岗课赛证融通”改革、创新创业平台建设、终身学习资源库搭建等项目，为就业能力提升提供专项经费保障。推进优质资源共享，统筹区域内高职教育资源，搭建区域性高职教育资源共享平台，整合优质课程资源、实训资源、师资资源，实现资源高效利用；鼓励发达地区高职院校与偏远地区高职院校开展对口帮扶，提升高职教育整体发展水平。强化数字化基础设施建设，支持高职院校推进智慧校园、虚拟仿真实训基地建设，配备与产业同步的数字化实训设备，提升实践教学的数字化、智能化水平，弥补真实实训资源不足的短板。

（三）严格质量监管，健全评价保障机制

构建多元化质量评价体系，建立政府主导、行业参与、第三方机构评估的高职教育质量评价机制，将毕业生就业率、岗位适配度、企业满意度、职业发展质量等核心指标纳入评价体系，突出就业能力导向的评价导向。加强评价结果应用，将质量评价结果与高职院校经费拨付、专业设置调整、评优评先直接挂钩，对就业能力培养成效显著院校给予重点支持，对评价不合格的院校进行限期整改，形成“评价—反馈—优化”的质量提升闭环。强化就业市场监管，规范企业招聘行为，严禁企业在招聘中设置歧视性条件，保障高职毕业生平等就业权利；加强对人力资源服务机构的监管，打击虚假招聘、违规收费等行为，营造公平公正的就业市场环境。建立高职毕业生就业跟踪反馈机制，依托大数据技术构建毕业生就业质量监测平台，长期跟踪毕业生职业发展轨迹，为高职教育改革与就业能力提升政策优化提供数据支撑。

二、学校层面：深化改革创新，强化主体责任

学校作为高职人才培养的核心载体，需立足自身发展实际，深化人才培养改革、加强师资队伍建设和推进产教深度融合，全面提升人才培养质量，增强高职学生的就业竞争力。

（一）深化人才培养改革，提升培养适配性

优化专业设置与课程体系，建立与产业需求动态对接的专业调整机制，围绕

区域主导产业构建“专业群对接产业链”的布局模式，及时增设适配产业升级需求的新兴专业方向；推行“岗课赛证融通”改革，以岗位能力需求为导向构建模块化课程体系，将产业新技术、新工艺、新规范融入课程内容，提升课程内容的时效性与岗位适配性。创新人才培养模式，构建“基础实训—岗位见习—顶岗实习”的阶梯式实践教学体系，推进场景化、项目式教学，将企业真实项目引入课堂，让学生在实践中锤炼专业技能；推行弹性学习制度，允许学生根据职业发展需求自主选择课程模块、调整学习进度，支持学生边工作边学习，提升学习的灵活性与针对性。强化创新能力与持续学习能力培育，开设创新实践、创业指导等特色课程，搭建创新创业孵化平台，引导学生参与企业技术革新项目与创新创业实践；构建终身学习平台，整合学历提升、技能培训、证书认证等多元化学习资源，培养学生自主学习意识与能力，支撑学生长期职业发展。

（二）加强师资队伍建设，提升教学核心能力

构建“双师型”师资培养体系，建立高职院校教师与企业技术人员双向交流机制，要求专业教师定期到企业实践锻炼，积累一线工作经验，提升实践教学能力；聘请行业企业技术专家、技能大师担任兼职教师，组建“双师型”教学团队，优化师资队伍结构。完善师资激励与评价机制，将实践教学能力、校企合作参与度、学生就业能力培养成效纳入教师评价核心指标，与职称晋升、绩效考核、评优评先直接挂钩；设立“双师型”教师专项奖励，激励教师主动提升实践教学能力，积极参与产教融合项目。加强师资培训与发展，建立常态化的师资培训机制，定期组织教师参加行业新技术、教学新方法、职业教育政策等方面的培训，提升教师的专业素养与教学能力；支持教师参与职业教育教学改革研究项目，鼓励教师发表教学研究成果，推动教学质量持续提升。

（三）推进产教深度融合，汇聚协同育人合力

构建实体化校企协同载体，主动对接行业龙头企业、区域骨干企业，共建产业学院、生产型实训基地、协同创新中心等实体平台，实现校企资源深度整合与共享；依托协同载体开展订单式培养、现代学徒制等多元化协同育人模式，让企业深度参与人才培养全过程，从专业设置、培养方案制定到教学实施、质量评价全程介入，提升人才培养的岗位适配性。完善校企合作运行机制，与企业签订长期稳定的合作协议，明确双方在人才培养、实训基地建设、师资选派、技术研发等方面的权利与义务，建立利益共享、责任共担的合作机制；设立校企合作专项

管理部门，负责统筹协调校企合作项目，保障合作顺畅推进。强化校企合作服务能力，主动为企业提供技术研发、员工培训、技能鉴定等服务，通过精准服务提升企业参与校企合作的积极性，实现校企协同共赢。

三、企业层面：主动参与协同，履行社会责任

企业作为高职人才的最终接收方与直接受益者，需主动转变观念，深度参与人才培养、切实履行社会责任、优化用人环境，与政府、学校形成协同育人合力，共同提升高职学生就业能力。

（一）深度参与人才培养，提升培养适配性

主动参与培养全过程，积极加入高职院校专业建设指导委员会、课程开发团队，结合岗位需求为高职院校专业设置、培养方案制定、课程内容优化提供精准建议，将企业岗位能力要求融入人才培养标准。强化实践教学支撑，为高职院校提供真实的实训场地、设备与技术资源，接纳学生开展岗位见习、顶岗实习等实践活动；选派经验丰富的企业技术人员担任企业导师，全程指导学生实践学习，帮助学生熟悉岗位操作流程、锤炼专业技能。开展定制化人才培养，根据企业发展需求与岗位空缺情况，与高职院校开展订单式培养、冠名班等合作模式，精准选拔学生，定制培养方案，实现人才培养与企业需求的无缝对接，降低企业人才招聘与培养成本。

（二）切实履行社会责任，助力教育高质量发展

强化社会责任感，充分认识企业在高职教育发展中的重要作用，主动投身高职人才培养工作，将参与职业教育作为企业履行社会责任的重要内容，为高职教育高质量发展贡献力量。加大资源投入力度，积极参与高职院校实训基地建设、师资培养、教学设备捐赠等工作，为高职学生就业能力提升提供物质与技术支撑；支持企业技术专家参与高职院校教学研究、技能竞赛评审等活动，提升高职教育教学质量。开展公益培训与帮扶，针对高职院校学生开展免费的职业技能培训、就业指导讲座等活动，帮助学生提升就业竞争力；对家庭困难、就业困难的高职毕业生给予优先招聘、定向帮扶，助力其实现高质量就业。

（三）优化用人环境，促进人才长期发展

完善人才招聘与评价机制，树立科学的用人理念，注重考察高职毕业生的专业技能、实践能力与职业素养，避免过度强调学历门槛；建立公平公正的招聘流

程，为高职毕业生提供平等的就业机会与发展平台。优化薪酬福利与激励体系，建立与岗位价值、个人能力、工作绩效相匹配的薪酬制度，提升高职毕业生的薪酬待遇；完善社会保险、住房保障、带薪休假等福利体系，增强人才的归属感与幸福感。构建完善的职业发展体系，为高职毕业生搭建清晰的职业晋升通道，制定个性化的职业发展规划；建立常态化的员工培训机制，为员工提供新知识、新技能培训，支持员工参与学历提升、证书认证等学习活动，助力高职毕业生实现长期职业发展，形成“引得进、留得住、育得出”的良好用人环境。

高职学生就业能力提升是一项系统工程，需要政府、学校、企业三方协同发力、同向而行。政府需强化引导保障，筑牢高职教育发展根基；学校需深化改革创新，发挥人才培养主体作用；企业需主动参与协同，切实履行社会责任。通过三方协同构建全方位、多层次的高职学生就业能力提升体系，不仅能够有效提升高职毕业生的就业竞争力与职业发展质量，更能为我国产业高质量发展提供坚实的技术技能人才支撑，推动高职教育与产业发展实现协同共赢。

第三节 实践应用展望

本研究围绕高职学生就业能力提升形成的理论成果、实践路径与政策建议，具备较强的实践应用价值。基于我国高职教育发展实际与产业人才需求导向，从应用场景、推广路径、预期成效三大维度展开实践应用展望，明确研究成果的落地方向与实施逻辑，为成果转化应用提供清晰指引，助力推动高职学生就业能力培养质量全面提升。

一、应用场景

本研究成果涵盖就业能力结构体系、提升路径、政策保障等多维度内容，可广泛应用于高职人才培养、就业指导、政策制定等核心场景，为不同主体开展相关工作提供精准支撑，实现研究成果与实践需求的深度对接。

（一）高职人才培养场景

在高职人才培养全流程中，研究成果可提供系统性的实践指引。在培养目标定位阶段，就业能力五大构成要素及层级关系的研究结论，可帮助高职院校明确不同专业、不同岗位导向的人才培养目标，精准界定各专业学生需具备的核心能

力,避免培养方向模糊。在培养体系构建阶段,基于“岗课赛证融通”“阶梯式实践教学”的提升路径建议,可指导高职院校优化专业设置与课程体系,重构实践教学模式,推动人才培养与岗位需求精准适配。在培养过程实施阶段,校企协同育人机制、“双师型”师资建设的相关成果,可支撑高职院校推进产教深度融合,强化师资队伍实践能力,提升教学实施质量。在培养质量评价阶段,多元化质量评价体系的构建思路,可帮助高职院校建立以就业能力为核心的评价标准,实现对人才培养成效的科学评估与动态优化。

（二）高职就业指导场景

研究成果可为高职学生就业指导工作提供个性化、精准化的实践支撑。在职业认知阶段,就业能力结构体系与产业人才需求的研究结论,可帮助就业指导教师向学生清晰解读不同行业、不同岗位的能力要求,引导学生树立正确的职业认知,明确职业发展方向。在能力提升阶段,针对创新能力、持续学习能力等短板的培育建议,可指导就业指导教师为学生制定个性化的能力提升计划,通过开展专项培训、组织实践活动等方式,弥补学生能力短板。在就业帮扶阶段,基于不同区域、不同专业学生就业能力差异的研究成果,可帮助就业指导教师开展精准帮扶,针对就业困难学生、特殊群体学生的能力特点,提供定制化的就业指导与岗位对接服务。在职业发展阶段,持续学习能力培育与职业发展规划的相关建议,可指导就业指导教师为毕业生提供长期职业发展指导,助力其实现职业晋升与能力持续提升。

（三）高职教育政策制定场景

研究成果可为政府部门制定高职教育相关政策提供坚实的理论与实践依据。在宏观规划政策制定方面,区域产业与高职教育协同发展的研究结论,可支撑政府部门制定差异化的高职教育发展规划,优化区域高职教育资源配置,推动高职教育与区域产业精准对接。在校企合作政策制定方面,破解“校热企冷”难题的政策建议,可帮助政府部门完善企业参与职业教育的激励机制,出台针对性的税收减免、财政补贴政策,推动校企深度协同育人。在质量监管政策制定方面,多元化质量评价体系的研究成果,可指导政府部门建立科学的高职教育质量监管机制,完善就业质量监测指标,形成“评价—反馈—优化”的政策闭环,保障高职教育高质量发展。在资源投入政策制定方面,基于实训基地建设、师资培养的资源投入建议,可支撑政府部门优化高职教育财政投入结构,提高资源投入效益,

强化高职教育基础条件支撑。

二、推广路径

为确保研究成果有效落地推广，结合我国高职教育发展的区域差异与院校特色，构建“试点先行—交流推广—资源共享”的阶梯式推广路径，通过分层推进、多元协同，实现研究成果的广泛应用与深度转化。

（一）试点应用先行，积累实践经验

选取不同区域、不同类型的高职院校开展试点应用，为成果推广积累可复制的实践经验。试点院校选择遵循代表性原则，涵盖东部发达地区与中西部地区、产业基础雄厚区域与偏远地区，覆盖先进制造、现代服务、数字信息等不同专业集群的高职院校，确保试点经验具备广泛适配性。试点内容聚焦核心研究成果，包括基于就业能力结构体系的培养目标重构、“岗课赛证融通”的课程体系改革、校企协同育人机制建设、多元化质量评价体系构建等关键环节。建立试点跟踪指导机制，组建由研究人员、行业专家、教育管理者组成的指导团队，定期深入试点院校开展调研指导，及时解决试点过程中出现的问题；建立试点成效评估机制，通过对比试点前后学生就业能力提升效果、企业满意度、就业质量等核心指标，总结试点经验与不足，优化成果应用方案。

（二）加强经验交流，扩大推广范围

搭建多元化经验交流平台，推动试点院校的成功经验在全国范围内广泛传播。举办全国性、区域性的成果推广交流会，组织试点院校分享成果应用的实践路径、实施成效与典型案例，邀请其他高职院校、政府部门、行业企业代表参与交流研讨，促进经验互鉴。利用线上线下融合的传播渠道，通过职业教育类期刊、学术会议、官方网站、新媒体平台等，系统推送试点经验与研究成果，制作成果应用手册、教学案例集等材料，为院校学习借鉴提供便捷资源。开展院校对口帮扶交流，组织试点院校与非试点院校建立对口帮扶关系，通过师资培训、教学观摩、联合教研等方式，精准输送成果应用经验，帮助非试点院校稳步推进成果转化，缩小区域间、院校间的发展差距。

（三）推进资源共享，强化支撑保障

构建多元化资源共享平台，为研究成果推广提供全方位支撑。搭建线上资源共享平台，整合试点院校的优质课程资源、培养方案、教学案例、评价标准等成

果资源,建立标准化的资源库,向全国高职院校免费开放,实现优质资源高效共享。推进实训资源共建共享,依托试点院校的校企合作资源,推动建立区域性的共享实训基地,整合企业实训设备、技术资源与院校教学资源,为周边院校提供实践教学服务,降低成果应用的资源投入成本。建立成果应用支撑服务体系,组建专业的成果推广服务团队,为院校提供成果应用咨询、方案设计、技术支持等个性化服务;开展成果应用专项培训,定期组织高职院校管理者、教师参加成果应用相关培训,提升其成果转化能力,保障成果应用质量。

三、预期成效

通过研究成果的广泛应用与深度转化,预期将在高职学生就业能力提升、高职教育质量优化、产业人才供给适配等方面产生积极成效,推动高职教育与产业发展实现协同共赢。

(一) 高职学生就业能力显著提升

研究成果的应用将有效提升高职学生的综合就业能力,改善就业质量。在专业技术能力方面,通过“岗课赛证融通”的课程体系改革与阶梯式实践教学,学生的岗位适配能力将显著增强,核心岗位就业率将大幅提升。在通用核心能力与职业素养方面,通过校企协同育人与场景化教学,学生的沟通协作能力、责任意识、敬业精神等将得到有效培育,企业对毕业生的综合满意度将明显提高。在创新能力与持续学习能力方面,通过创新实践平台建设 with 终身学习资源支撑,学生的创新思维与自主学习能力将得到强化,能够更好地适应产业技术迭代与职业发展需求,职业稳定性与薪资增长潜力将显著提升。预期经过3—5年的成果推广应用,高职毕业生核心岗位就业率将提升30%以上,企业满意度将提升25%以上,职业稳定性将明显增强。

(二) 高职教育培养质量全面优化

研究成果将推动高职院校实现人才培养体系的系统性重构,提升高职教育整体发展质量。在专业建设方面,基于产业需求的动态调整机制将逐步完善,专业设置与产业需求的适配度将显著提高,同质化发展问题将得到有效缓解。在教学改革方面,“岗课赛证融通”的教学模式将广泛推行,课程内容的时效性与实践性将大幅提升,实践教学质量将显著改善。在师资队伍建设方面,“双师型”师资培养体系将不断完善,教师的实践教学能力与校企合作参与度将明显提升,师

资队伍结构将进一步优化。在质量保障方面，多元化的质量评价体系将全面建立，评价导向将更加聚焦就业能力提升，形成“评价—反馈—优化”的良性循环，推动高职教育实现高质量发展。

（三）产业人才供给与需求精准适配

研究成果的应用将有效提升高职人才培养与产业需求的适配性，为产业高质量发展提供坚实人才支撑。通过校企深度协同育人，高职院校将精准对接产业岗位需求开展人才培养，毕业生的专业技能与岗位需求的匹配度将显著提高，能够快速融入企业生产运营，降低企业人才培养成本。针对产业升级需求的新兴专业方向与能力培养模块，将为产业输送具备新技术、新技能的优质人才，助力产业转型升级。区域高职教育与产业发展的协同机制将不断完善，不同区域高职院校将立足本地产业特色开展差异化培养，形成“区域产业有需求、高职教育有供给”的良性格局，推动产业人才供给结构不断优化，为我国制造业转型升级、现代服务业高质量发展提供有力的技术技能人才保障。

本研究成果具备广泛的应用场景与清晰的推广路径，通过试点应用、经验交流与资源共享，预期将在提升高职学生就业能力、优化高职教育质量、适配产业人才需求等方面取得显著成效。未来，需持续关注高职教育与产业发展的动态变化，不断优化成果应用方案，推动研究成果的持续深化与迭代升级，为高职学生高质量就业与产业高质量发展提供长期支撑。

第四节 研究创新与不足

本研究围绕高职学生就业能力提升开展系统性研究，在理论构建、实践探索与政策设计方面形成了系列成果。客观总结研究的创新之处，精准剖析研究过程中存在的不足，明确未来改进方向，既是对本研究的全面梳理，也为后续相关研究的深化推进提供清晰指引，助力高职学生就业能力研究领域的持续发展。

一、研究创新

本研究立足高职教育发展实际与产业人才需求导向，在研究视角、研究方法与研究结论方面实现多维创新，突破传统研究的局限，提升了研究的理论价值与实践指导意义。

（一）研究视角创新

突破单一主体或单一维度的研究局限，构建“多主体协同、多维度融合”的研究视角。传统高职学生就业能力研究多聚焦院校培养单一主体，或侧重能力结构的静态分析，本研究则统筹政府、学校、企业、学生四大核心主体，系统探究各主体在就业能力提升中的作用机制与互动关系，厘清多主体协同育人的内在逻辑。同时，融合“理论构建—实践验证—政策落地”多维度视角，不仅界定就业能力的核心构成与层级关系，还通过典型案例分析验证提升路径的可行性，最终形成覆盖多主体的政策建议，实现从理论研究到实践应用的全链条贯通，为就业能力提升提供全方位、系统性的解决方案。此外，立足区域产业特色与国际视野的融合视角，既聚焦我国不同区域产业发展对高职人才的差异化需求，又借鉴国际先进职教经验的本土化适配路径，增强了研究的针对性与前瞻性。

（二）研究方法创新

采用“多元方法融合、定性定量互补”的研究范式，提升研究结论的科学性与可靠性。在研究过程中，综合运用文献研究法、实证调研法、案例研究法与比较研究法，形成多方法协同验证的研究格局。通过文献研究法系统梳理国内外就业能力研究成果，构建研究的理论基础；采用实证调研法，面向全国多省份高职院校、企业与学生开展大规模调研，收集一手数据，通过统计分析明确就业能力现状特征与关键影响因素；运用案例研究法，选取不同专业、不同区域的成功就业案例与特色培养案例，深入剖析就业能力形成路径与培养模式；借助比较研究法，梳理德国双元制、澳大利亚 TAFE 等国际职教模式的核心经验，提炼本土化适配路径。多元研究方法的有机融合，既保障了研究的广度，又提升了研究的深度，实现了定性分析与定量分析的优势互补，增强了研究结论的说服力与实践指导的精准性。

（三）研究结论创新

在就业能力结构、提升路径与政策体系方面形成具有创新性的研究结论。其一，构建“基础支撑—核心主导—发展保障”的高职学生就业能力层级结构体系，明确专业技术能力、通用核心能力、职业素养、创新能力、持续学习能力五大核心要素的定位与互动关系，突破传统就业能力结构的扁平化认知，为就业能力培养提供清晰的理论框架。其二，提炼“体系重构—协同赋能—保障托底”的三维提升路径，明确院校培养体系重构的核心地位、校企协同赋能的关键作用与配套

保障措施的支撑价值,形成覆盖培养全流程的实践路径,解决传统提升路径针对性不强、系统性不足的问题。其三,构建“政府引导—学校主导—企业参与”的多主体协同政策体系,针对不同主体提出差异化、可操作的政策建议,破解传统政策建议针对性不足、协同性不强的局限,为推动就业能力提升政策的落地实施提供坚实支撑。

二、研究不足

尽管本研究取得了系列成果,但受研究条件、研究范围与研究时间等因素限制,在样本覆盖、研究深度与动态追踪方面仍存在一定局限,需要在后续研究中进一步完善。

(一) 样本覆盖存在局限

实证调研样本的区域与专业覆盖不够全面,可能影响研究结论的普适性。在区域覆盖方面,调研样本虽涵盖东部、中部与西部地区,但受调研资源与时间限制,样本在不同区域的分布存在不均衡现象,中西部偏远地区与农村高职院校的样本占比较低,难以充分反映此类院校学生就业能力的真实状况与培养困境。在专业覆盖方面,调研重点聚焦先进制造、现代服务、数字信息等就业需求旺盛的专业集群,对农林牧渔、医药卫生等传统专业或小众专业的样本覆盖不足,无法全面展现不同专业类型学生就业能力的差异特征。此外,样本选取以在校学生与应届毕业生为主,对毕业3年以上高职生的追踪样本较少,难以充分反映就业能力对长期职业发展的影响。

(二) 研究深度有待深化

部分研究内容的深度不足,对核心机制的探究不够透彻。在就业能力影响因素研究方面,虽明确了院校、企业、政府、个人四大主体的影响作用,但对各因素之间的交互影响机制探究不够深入,未能精准界定不同因素对就业能力各构成要素的差异化影响程度。在提升路径研究方面,对不同区域、不同类型高职院校的差异化培养路径探究不够细致,未能针对产业基础薄弱地区、小众专业等特殊场景构建个性化的提升方案。在国际经验借鉴方面,对德国二元制、澳大利亚TAFE模式本土化适配的制约因素与突破路径探究不够深入,缺乏对本土化实践中具体问题的针对性分析。此外,对数字经济背景下新兴技术对高职学生就业能力影响的研究不够充分,未能全面融入数字化、智能化发展趋势对就业能力的新

要求。

（三）动态追踪研究缺失

缺乏对高职学生就业能力发展的长期动态追踪，难以完整呈现就业能力的演化过程与影响机制。本研究主要采用横截面调研方式，聚焦特定时间点学生的就业能力状况与相关影响因素，未能构建长期动态追踪研究框架。就业能力是一个持续演化的动态过程，受职业发展阶段、产业技术迭代、社会环境变化等多种因素的动态影响，单一时间点的调研难以全面反映就业能力的形成、发展与提升规律，也无法精准评估不同提升路径与政策措施的长期实施效果。此外，对毕业生进入职场后，就业能力与岗位需求的动态适配过程、职业发展不同阶段就业能力的核心需求变化等内容研究不足，影响了研究结论对长期职业发展指导的有效性。

三、改进方向

针对本研究存在的不足，结合高职教育与产业发展的未来趋势，从样本拓展、深度深化、动态追踪、领域拓展四大维度提出未来研究的改进思路与完善建议，推动相关研究持续深化。

（一）拓展样本覆盖范围

扩大调研样本的区域与专业覆盖范围，提升研究结论的普适性。在区域覆盖方面，加大对中西部偏远地区、农村高职院校的调研力度，增加此类地区院校的样本数量，系统探究区域产业基础、教育资源分布对就业能力培养的影响，形成适配不同区域发展水平的研究结论。在专业覆盖方面，补充农林牧渔、医药卫生、文化创意等传统专业与小众专业的样本，全面分析不同专业类型学生就业能力的差异特征与培养需求。在样本类型方面，增加毕业3—5年高职生的样本比例，开展毕业生职业发展追踪调研，探究就业能力对长期职业发展的影响机制。此外，可采用多阶段、分层抽样的方式优化样本选取方案，确保样本的代表性与均衡性。

（二）深化研究内容深度

聚焦核心问题深化研究内容，提升研究的针对性与透彻性。在影响因素研究方面，运用结构方程模型等量化研究方法，深入探究各影响因素之间的交互作用机制，精准界定不同因素对就业能力各构成要素的影响权重，为构建精准化的提升路径提供依据。在提升路径研究方面，针对产业基础薄弱地区、小众专业、民

办高职院校等特殊场景,开展专项研究,构建差异化的就业能力提升方案;深入探究“岗课赛证融通”“现代学徒制”等培养模式的实施机制与优化路径,解决实践中存在的核心问题。在国际经验借鉴方面,聚焦本土化适配中的核心制约因素,开展国际比较案例研究,提炼具有可操作性的突破路径。此外,加强数字经济背景下的专项研究,探究人工智能、大数据等新兴技术对高职学生就业能力的影响,明确数字化就业能力的核心构成与培养路径。

（三）构建动态追踪体系

建立长期动态追踪研究框架,完整呈现就业能力的演化过程与影响机制。设计多阶段动态追踪调研方案,选取不同专业、不同区域的高职学生作为追踪样本,分别在入学初期、培养中期、毕业时、毕业后1年、3年、5年等关键时间节点开展调研,系统收集学生就业能力发展、职业发展状况、岗位需求变化等数据,全面分析就业能力的动态演化规律。基于动态追踪数据,评估不同提升路径与政策措施的长期实施效果,优化就业能力培养体系与政策建议。此外,结合大数据技术构建就业能力动态监测平台,整合院校培养数据、企业用人数据、毕业生就业数据等多源信息,实现对就业能力发展的实时监测与精准分析,为研究的持续深化提供数据支撑。

（四）拓展研究领域边界

突破传统研究边界,拓展研究的广度与前瞻性。在研究视角方面,融入终身教育视角,探究高职学生就业能力与终身学习能力的协同发展机制,构建覆盖职业生命周期的能力提升体系。在研究内容方面,加强跨学科融合研究,结合心理学、社会学、管理学等多学科理论,深入探究就业能力形成的内在心理机制与社会影响因素;拓展对特殊群体高职学生的研究,如残疾学生、少数民族学生、家庭经济困难学生等,探究此类群体就业能力培养的特殊需求与帮扶路径。在研究趋势方面,聚焦产业转型升级与职业教育改革的前沿方向,开展新能源、新材料、智能制造等新兴产业领域高职人才就业能力的专项研究,为新兴产业发展提供人才支撑;加强对职业教育数字化转型背景下就业能力培养的研究,推动就业能力培养与数字化改革深度融合。

本研究在研究视角、研究方法与研究结论方面实现了多维创新,但在样本覆盖、研究深度与动态追踪方面仍存在局限。未来研究需通过拓展样本覆盖、深化研究内容、构建动态追踪体系、拓展研究领域边界等改进方向,持续深化高职学

生就业能力相关研究，为提升高职学生就业质量、推动高职教育高质量发展与产业高质量发展提供更坚实的理论与实践支撑。

第五节 未来研究方向

高职学生就业能力研究需紧跟职业教育改革步伐与产业发展趋势，立足现有研究基础，在研究深度、研究广度与研究方法上持续突破。结合当前高职教育发展实际与未来产业变革方向，从深化方向、拓展方向、方法创新三大维度明确未来研究重点，为持续推进高职学生就业能力提升研究、助力高职教育高质量发展提供清晰指引。

一、深化方向：聚焦特定场景，强化针对性研究

现有研究已构建起高职学生就业能力的整体框架与通用提升路径，但不同专业、不同区域的人才需求差异显著，针对性研究仍显不足。未来需聚焦特定专业领域、特定区域场景开展深化研究，提升研究成果的精准适配性。

（一）特定专业就业能力针对性研究

不同专业领域的产业特性与岗位要求差异较大，就业能力的核心构成与提升逻辑存在明显不同。未来需针对不同专业集群开展专项深化研究，精准界定各专业就业能力的核心要素与层级关系。在先进制造类专业领域，重点研究数字化、智能化转型背景下，高职学生需具备的智能设备操作、数据驱动的质量管控、柔性生产适配等核心能力的培养路径，探究“工业互联网+职业教育”融合模式下的就业能力提升机制。在现代服务类专业领域，聚焦文旅融合、养老康养、现代物流等细分业态，研究服务场景创新对就业能力的新要求，明确跨场景服务适配、客户需求精准响应、应急服务处置等能力的培育逻辑。在农林牧渔、医药卫生等传统专业领域，重点研究乡村振兴、健康中国战略下，专业就业能力的升级方向，探究技术赋能下传统专业就业能力与新兴产业需求的融合路径。在数字信息类专业领域，围绕人工智能、大数据、云计算等新兴技术应用，研究技术迭代背景下就业能力的动态更新机制，明确技术适配、数据安全、跨平台协作等核心能力的培养标准。通过分专业专项研究，构建差异化的就业能力培养体系，为不同专业高职院校提供精准的实践指引。

（二）特定区域就业能力针对性研究

我国区域产业发展不均衡，不同区域的产业结构、资源禀赋、发展阶段存在显著差异，对高职学生就业能力的需求呈现个性化特征。未来需聚焦不同区域场景开展深化研究，构建适配区域产业发展的就业能力提升方案。在东部发达地区，重点研究产业转型升级与新兴产业发展对高职学生就业能力的高端化需求，探究高职教育与高端制造业、现代服务业深度融合的就业能力培养路径，解决高端技术技能人才供给不足的问题。在中西部地区，针对区域特色产业发展需求，研究高职学生就业能力与本地产业的适配机制，探索“高职教育+区域特色产业”的协同育人模式，助力区域产业发展与人才留存。在农村与偏远地区，聚焦乡村振兴战略需求，研究涉农专业高职学生就业能力的本土化培养路径，明确基层农业技术服务、农村产业运营、乡村文旅开发等岗位所需的核心能力，提升人才培养对乡村振兴的支撑作用。在资源型城市转型地区，重点研究产业转型背景下高职学生就业能力的重构方向，探究跨产业就业能力的培育路径，助力毕业生适应区域产业结构调整需求。通过特定区域研究，实现就业能力培养与区域产业发展的精准对接，缩小区域间就业质量差距。

二、拓展方向：紧跟时代变革，探索新兴领域研究

数字经济发展催生新技术、新业态，职业教育改革持续深化，为高职学生就业能力研究带来新的拓展空间。未来需主动对接时代变革趋势，探索新技术、新业态对就业能力的影响，拓展研究领域的广度与前瞻性。

（一）新技术对就业能力结构的影响研究

人工智能、大数据、物联网、区块链等新兴技术的广泛应用，正在重塑产业形态与岗位需求，推动高职学生就业能力结构发生深刻变革。未来需系统研究新技术对就业能力构成的影响，明确数字化就业能力的核心内涵与培养要求。重点探究人工智能技术应用背景下，高职学生需具备的人机协同操作、智能系统运维、技术伦理判断等新型能力；研究大数据技术普及对就业能力的赋能作用，明确数据采集与分析、数据安全防护、数据驱动决策等能力在不同专业领域的应用场景与培养标准。同时，探索新技术与就业能力培养的融合路径，研究虚拟仿真教学、数字孪生实训等新型教学模式在就业能力培养中的应用效果，构建数字化、智能化的就业能力培养体系。此外，关注新技术带来的就业结构变化，研究高职学生

应对技术替代的就业能力提升策略,培育其职业转换能力与跨界适应能力,增强职业发展的稳定性。

（二）新业态对就业能力培养的适配研究

数字经济催生了平台经济、共享经济、零工经济等新型业态,改变了传统就业模式,对高职学生就业能力提出了新的要求。未来需聚焦新业态发展需求,开展就业能力培养的适配性研究。在平台经济领域,研究电商直播、跨境电商、本地生活服务等平台岗位的就业能力要求,明确流量运营、客户维系、合规经营等核心能力的培养逻辑;探索平台企业与高职院校的协同育人模式,构建适配平台经济发展的就业能力培养体系。在共享经济领域,针对共享出行、共享办公、共享物流等新业态,研究服务标准化、资源整合、用户体验优化等能力的培育路径,助力高职学生适应共享经济场景下的就业需求。在零工经济领域,关注灵活就业模式对就业能力的新要求,研究职业规划、自主学习、风险防控等能力的培养策略,帮助高职学生提升灵活就业的质量与稳定性。同时,研究新业态下就业权益保障对就业能力的影响,探索适配新业态的就业指导与服务模式,全面提升高职学生在新业态环境下的就业竞争力。

（三）职业教育改革背景下的就业能力协同研究

随着职业教育类型定位明确、产教融合深化、“岗课赛证融通”推进等改革举措落地,高职教育人才培养模式正在发生系统性变革。未来需加强职业教育改革与就业能力提升的协同研究,探究改革举措对就业能力培养的赋能机制。重点研究“岗课赛证融通”改革下,职业技能等级证书标准与就业能力培养的融合路径,优化课程体系与教学内容,提升人才培养与岗位需求的适配度。研究产教融合深化背景下,产业学院、产教融合共同体等新型载体在就业能力培养中的作用机制,探索校企协同育人的深度融合模式。研究职业教育数字化转型对就业能力培养的影响,探究数字资源建设、数字教学模式创新、数字素养培育等与就业能力提升的协同逻辑。此外,关注职业本科教育发展对高职专科就业能力培养的影响,研究不同层次职业教育就业能力的衔接机制,构建贯通式的就业能力培养体系,助力高职学生实现职业持续发展。

三、方法创新：引入先进范式，开展动态化研究

现有研究多采用横截面调研与静态分析方法,难以完整呈现就业能力的动态

演化过程。未来需引入更先进的研究方法与技术手段,开展动态化、长周期研究,提升研究结论的科学性与时效性。

（一）引入长周期追踪研究方法

就业能力是伴随职业发展持续演化的动态体系,受培养过程、岗位实践、产业迭代等多重因素的长期影响。未来需构建长周期追踪研究框架,采用纵向研究范式开展持续调研。选取不同专业、不同区域的高职学生作为追踪样本,设计涵盖入学、培养、毕业、就业后1年、3年、5年、10年等关键时间节点的调研方案,系统收集学生就业能力发展、职业晋升、岗位需求变化、产业技术革新等多维度数据。基于长周期追踪数据,分析就业能力的动态演化规律,探究不同阶段就业能力的核心需求变化,评估就业能力培养体系的长期实施效果。同时,通过长周期研究厘清就业能力与职业发展质量的因果关系,识别影响就业能力长期提升的关键因素,为优化人才培养方案与政策建议提供更坚实的实证支撑。

（二）运用数字化研究技术手段

大数据、机器学习、社会网络分析等数字化技术手段,为高职学生就业能力研究提供了新的方法论支撑。未来需积极运用数字化技术开展研究,提升研究的精准性与效率。借助大数据技术整合院校培养数据、企业用人数据、毕业生就业数据、产业发展数据等多源信息,构建就业能力大数据分析平台,实现对就业能力发展的实时监测与精准研判。运用机器学习算法对就业能力影响因素进行深度挖掘,识别不同因素的交互作用机制与影响权重,提升研究结论的精准度。采用社会网络分析方法探究校企协同育人网络、毕业生职业社交网络对就业能力提升的影响,厘清就业能力形成的社会网络机制。此外,利用数字 ethnography 等质性研究技术,深入追踪学生在学习与工作场景中的行为表现,挖掘就业能力形成的微观过程与内在逻辑,丰富研究的深度与厚度。

（三）采用跨学科融合研究范式

高职学生就业能力研究涉及教育学、经济学、社会学、心理学等多个学科领域,单一学科视角难以全面揭示就业能力的形成与发展规律。未来需打破学科边界,采用跨学科融合研究范式开展研究。融合教育学与经济学视角,研究产业结构调整与高职教育人才培养的协同机制,探究就业市场供需平衡对就业能力培养的导向作用。融合社会学与心理学视角,分析社会文化环境、职业价值观、心理资本等因素对就业能力形成的影响,挖掘就业能力提升的内在心理机制与社会支

撑条件。融合管理学与工程技术视角,研究企业管理模式变革、技术创新对岗位能力需求的影响,构建适配企业发展的就业能力培养体系。通过跨学科融合,整合不同学科的理论工具与研究方法,形成多维度、全方位的研究视角,提升研究的理论深度与实践指导价值。

未来高职学生就业能力研究需聚焦特定专业与区域场景深化研究精准度,紧跟新技术、新业态发展拓展研究广度,引入长周期追踪、数字化技术、跨学科融合等先进方法提升研究科学性。通过多维度的研究创新与深化,持续完善高职学生就业能力研究体系,为推动高职教育高质量发展、提升毕业生就业质量、支撑产业高质量发展提供更坚实的理论与实践支撑。

参考文献

- [1] 中华人民共和国国务院. 国家职业教育改革实施方案[Z]. 2019-01-24.
- [2] 教育部. 高等职业教育专科专业人才培养方案编制与审核指南[Z]. 2020-12-08.
- [3] 黄尧. 职业教育学[M]. 北京: 高等教育出版社, 2021.
- [4] 姜大源. 职业教育学研究新论[M]. 北京: 教育科学出版社, 2019.
- [5] 石伟平. 比较职业技术教育[M]. 3版. 上海: 华东师范大学出版社, 2020.
- [6] 朱方来, 等. 中德应用型人才培养模式的比较研究与实践[M]. 北京: 清华大学出版社, 2014.
- [7] 俞仲文. 高等职业教育人才培养模式研究[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2022.
- [8] 陈宇. 职业能力研究的理论与实践[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2021.
- [9] 李向东, 卢双盈. 职业教育学[M]. 3版. 北京: 高等教育出版社, 2020.
- [10] 赵志群. 职业教育工学结合一体化课程开发指南[M]. 北京: 清华大学出版社, 2022.
- [11] 张炳生. 高职学生就业能力培养研究[M]. 南京: 东南大学出版社, 2021.
- [12] 王键. 职业能力测评理论与实践[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2020.
- [13] 教育部职业教育与成人教育司. 高职教育产教融合发展报告(2023)[R]. 北京: 高等教育出版社, 2023.
- [14] 中国就业培训技术指导中心. 技术技能人才就业能力评价规范[S]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2022.
- [15] 姜大源. 高职教育人才培养的核心定位与路径创新[J]. 中国高等教育, 2021(10): 42-45.
- [16] 石伟平. 新时代高职教育高质量发展的核心议题与实践路径[J]. 教育发展研究, 2022, 42(1): 65-72.
- [17] 刘春生. 高职学生就业能力构成要素与提升策略[J]. 职业技术教育, 2020, 41(15): 34-39.

- [18] 周建松. 产教融合视角下高职学生实践能力培养路径[J]. 中国高教研究, 2021(8): 98-103.
- [19] 李军. 高职学生就业能力评价指标体系构建与实证研究[J]. 职业教育研究, 2022(3): 56-62.
- [20] 王扬南. 新时代高职教育人才培养模式改革的思考与实践[J]. 中国职业技术教育, 2021(21): 23-28.
- [21] 张慧波. 人力资本理论视域下高职学生就业能力提升研究[J]. 教育与职业, 2020(12): 78-84.
- [22] 陈丽君. 高职学生就业能力影响因素的实证分析[J]. 职业技术教育, 2021, 42(8): 45-51.
- [23] 黄兆信. 高职学生创新创业能力培养的路径探索[J]. 高等工程教育研究, 2022(2): 156-162.
- [24] 丁金昌. 高职教育课程体系改革的实践与思考[J]. 中国大学教学, 2020(7): 76-81.
- [25] 赵蒙成. 高职学生社会适应能力的现状与提升策略[J]. 职业技术教育, 2022, 43(5): 67-73.
- [26] 教育部. 职业学校学生实习管理规定[Z]. 2022-11-01.
- [27] 王璐. 区域产业升级背景下高职人才培养适配性研究[J]. 教育发展研究, 2021, 41(19): 70-76.