

高职院校毕业生就业质量提升路径与实践研究

胡 驰

陕西铁路工程职业技术学院 陕西 渭南 714000

【摘要】：当前高职院校毕业生就业质量存在对口率偏低、薪资水平不匹配职业技能、职业发展空间受限等问题。本研究聚焦就业质量提升的核心维度，从人才培养适配性、就业服务精准度、校企合作深度融合三个层面，探讨系统化的实践路径，旨在为高职院校优化就业工作机制、增强毕业生就业竞争力提供可借鉴的思路与方向。

【关键词】：高职院校毕业生；就业质量；提升路径；实践机制

DOI:10.12417/2705-1358.26.04.030

引言

随着职业教育规模的持续扩大，高职院校毕业生就业质量成为衡量职业教育办学成效的重要指标。近年来，部分毕业生面临就业岗位与专业错位、职业能力与企业需求脱节、职业发展缺乏支撑等现实困境，这既制约了毕业生个人价值的实现，也影响了职业教育社会认可度的提升。如何构建贯穿人才培养全周期的就业质量提升体系，成为高职院校亟待解决的重要课题。

1 优化人才培养结构，匹配就业市场需求

1.1 优化人才培养结构，匹配就业市场需求

(1) 依据区域产业发展动态调整专业设置，强化专业与岗位群的对应性

锚定区域产业升级方向，梳理产业链条延伸衍生出的岗位类型与能力要求，打破原有专业设置的固化框架。结合产业技术迭代速度，评估现有专业的适配性，停办与产业需求脱节、就业吸纳能力薄弱的专业，增设契合产业新赛道的新兴专业，使专业布局与区域产业结构形成深度呼应，消除人才供给与岗位需求之间的错配空间。

关注产业集群的集聚效应，分析核心产业上下游配套岗位的能力共性，对相近专业进行整合升级，打造模块化专业集群，推动专业培养目标与岗位群能力要求精准对接。依托区域产业联盟的信息渠道，建立专业设置动态调整的联动机制，根据产业阶段性发展重点微调专业培养内容，确保专业输出的人才始终贴合岗位群的能力基准。

(2) 构建“岗课赛证”融合的课程体系，提升毕业生职业技能适配度

以岗位核心能力要求为课程开发的出发点，拆解岗位工作流程中的关键任务，将其转化为课程教学模块，重构课程逻辑。把职业技能等级证书的考核标准融入课程教学环节，将竞赛中对实操能力、创新能力的考察要求转化为课程实训项

目，消除课程学习与岗位实践之间的壁垒，让课程教学内容直接指向岗位技能的提升。

打通课程学习、技能竞赛与证书考核之间的成果转化通道，将竞赛获奖经历、证书获取情况纳入课程考核评价体系，替代传统单一的卷面考核模式，强化学生对岗位技能的掌握熟练度。围绕产业新技术、新工艺更新课程实训项目，引入企业真实工作案例作为教学素材，让学生在课程学习中完成从理论认知到岗位实操的过渡，提升职业技能与岗位需求的适配程度^[1]。

(3) 引入企业一线师资参与教学，增强人才培养的岗位针对性

对接企业技术骨干与资深管理者，建立稳定的兼职师资库，邀请其参与课程教学方案制定，将企业生产一线的实操经验、行业最新技术动态融入课程教学内容。打破传统课堂的空间限制，依托企业生产车间开展现场教学，由企业师资演示岗位操作规范，讲解工作中常见问题的解决路径，弥补校内教师实践教学经验的不足。

推动企业师资参与学生实习实训指导，结合自身岗位工作经历，针对学生实操中的问题提供针对性指导，帮助学生熟悉岗位工作节奏与协作模式。建立企业师资教学反馈机制，根据企业师资提出的岗位能力培养短板，调整教学内容与实训重点，让人才培养过程更贴合岗位实际工作场景，缩小校园培养与岗位要求之间的差距。

2 完善精准就业服务，提升求职对接效率

2.1 建立毕业生就业需求数据库，开展个性化职业规划指导

梳理毕业生在校期间的学业表现、技能特长、职业偏好与发展预期，形成动态更新的就业需求数据库，数据库内容涵盖专业知识掌握程度、实操技能熟练度、意向就业行业与岗位类型等维度，为职业规划指导提供精准依据。基于数据库呈现的差异化需求，匹配对应的职业规划指导内容，针对注重专业技

能深化的毕业生，聚焦岗位技能进阶路径设计；针对期望跨领域发展的毕业生，侧重跨专业适配性分析与转型路径梳理，确保职业规划指导贴合个体发展诉求。

结合职业发展不同阶段的特性，调整职业规划指导的重点内容，在求职初期侧重自我认知与岗位匹配度分析，帮助毕业生明确求职方向；在求职攻坚期聚焦求职策略优化，协助毕业生调整求职定位，让职业规划指导贯穿求职全程，逐步引导毕业生形成清晰且符合自身实际的职业发展思路。

2.2 搭建校企精准对接平台，拓展优质就业岗位供给渠道

依托院校专业设置与行业资源优势，搭建校企精准对接平台，平台承载岗位信息发布、企业需求传递、毕业生求职展示等功能，打破校企之间的信息壁垒。推动院校专业教师与企业人力资源负责人建立常态化沟通机制，及时互通专业人才培养方向与企业岗位需求变化，让院校人才培养更贴合企业实际用人标准，为毕业生争取匹配度更高的就业岗位。

邀请行业内优质企业参与院校专业建设与人才培养过程，通过共同制定人才培养方案、开展联合教学等形式，加深企业对毕业生能力的了解，提升企业招聘院校毕业生的意愿。借助平台整合行业资源，拓展优质岗位供给范围，既聚焦对口行业头部企业的核心岗位，也关注新兴领域中小微企业的潜力岗位，为毕业生提供更多元的就业选择。

2.3 开展分层分类求职技能培训，提升毕业生面试与职场适应能力

依据毕业生求职进展与能力短板，划分不同培训层级与类别，针对求职准备不充分的毕业生，开展涵盖简历制作、网申技巧的基础培训；针对面试表现薄弱的毕业生，开展面试礼仪、应答技巧专项培训；针对缺乏职场体验的毕业生，开展职场沟通、团队协作等职场适应能力培训。

结合不同岗位的招聘特点设计培训内容，针对技术类岗位，侧重专业技术问题应答思路与实操演示技巧训练；针对管理类岗位，聚焦综合分析能力与组织协调能力提升训练，让培训内容贴合岗位招聘考核重点^[2]。采用模拟训练、场景演练等培训形式，让毕业生在仿真场景中熟悉面试流程、适应职场互动模式，逐步提升面试表现的自信心与职场适应的熟练度。

3 深化校企合作内涵，拓展就业发展空间

3.1 推行现代学徒制等培养模式，实现学习与就业的无缝衔接

依照职业岗位能力需求构建课程体系，将行业前沿技术与岗位核心技能拆解融入教学环节，教学内容同步对接产业标准与企业实际生产流程，使知识传授与技能训练贴合职业场景真实要求。教学组织打破传统课堂时空限制，采用课堂学习与岗

位实践交替推进的形式，教学过程由院校教师与企业导师共同参与，院校教师负责理论知识架构搭建与专业思维引导，企业导师承担岗位技能实操训练与职业素养塑造，确保教学内容与岗位需求精准匹配。

立足职业成长规律设计培养周期，依据岗位进阶路径划分学习阶段，对应匹配由浅入深的学习任务与实践项目，使学习者逐步适应职业角色转换。培养评价引入企业岗位考核标准，将岗位工作成果纳入考核指标，院校教学评价与企业岗位考核相互印证，形成涵盖知识掌握、技能应用与职业适配的综合评价体系，评价结果直接对接就业准入条件，消除学习成果与就业能力之间的转换壁垒^[3]。

3.2 共建就业实践基地，为毕业生提供岗位实习与职业成长通道

围绕产业岗位需求规划实践基地功能布局，基地建设兼顾技能训练、岗位模拟与项目实操功能，设置与真实生产场景一致的实训区域，配备同步行业技术水平的设备设施，使基地成为院校教学延伸与企业人才储备的衔接载体。基地运行由校企共同主导，院校负责实践教学方案设计与教学过程管理，企业提供真实生产项目与岗位指导资源，双方协同制定实践内容与考核标准，确保实践环节贴合岗位实际工作要求。

依托实践基地搭建岗位实习对接机制，根据毕业生专业方向与职业意向匹配对应实习岗位，实习过程由企业安排专人负责指导，指导内容覆盖岗位工作流程熟悉、核心技能应用与职业规范养成。实习期间同步开展职业适配性观察，企业结合实习生工作表现评估其岗位适配度，为毕业生提供岗位适配性反馈与职业发展建议，使实习过程成为就业前置考察与职业定位调整的重要环节。

3.3 推动校企联合开展职业发展跟踪，为毕业生提供持续技能提升支持

建立毕业生职业发展跟踪档案，跟踪内容涵盖岗位适应情况、技能应用效果与职业发展瓶颈，跟踪信息由院校就业管理部门与企业人力资源部门共同采集整理，形成贯穿毕业生入职初期到职业稳定期的动态数据记录。基于跟踪数据开展职业发展分析，院校结合专业教学资源分析毕业生技能短板，企业结合岗位需求变化梳理职业发展需求，双方共同研判毕业生职业成长路径与技能提升方向。

依据跟踪分析结果设计技能提升方案，针对毕业生岗位技能薄弱环节开发专项培训课程，培训内容结合企业最新技术应用与岗位升级需求，采用线上远程教学与线下集中实训相结合的形式组织实施^[4]。培训过程由校企共同监督，院校负责培训内容的专业性与系统性把控，企业结合岗位工作场景提供实践应

用指导,培训成果通过岗位实践验证,使培训内容直接服务于岗位工作效能提升。

4 强化就业质量反馈,形成闭环提升机制

4.1 建立毕业生就业质量跟踪调研体系,动态掌握就业现状与问题

围绕毕业生职业发展全周期搭建跟踪调研框架,覆盖入职适配、岗位成长、职业转换等关键阶段。调研维度聚焦岗位匹配度、职业能力适配性、职业满意度与发展预期,通过结构化访谈与半开放式问卷结合的方式,穿透了解毕业生在工作场景中暴露的知识短板与能力缺口,挖掘职业发展进程中遭遇的瓶颈与诉求。

依托常态化调研机制形成动态更新的就业质量画像,将调研信息按照职业能力、行业适配、发展潜力等维度拆解分类,梳理不同群体职业发展的共性特征与个性化差异。通过对调研信息的纵向对比,发现毕业生职业能力随时间推移的变化趋势,识别人才培养环节中长期存在的系统性问题^[5]。调研结果作为就业质量分析的核心依据,为后续人才培养与就业服务调整提供具象化的参照坐标,避免人才供给与市场需求之间出现脱节与错位。

4.2 依据就业反馈数据调整人才培养与就业服务策略,实现精准优化

将就业反馈中暴露的知识与能力缺口转化为人才培养调整的靶向方向,反向梳理专业课程体系与实践教学环节的适配性。针对岗位匹配度较低的专业,重构课程模块补充产业前沿知识与岗位实操技能,调整实践教学时长与内容设计,强化学生解决实际问题的能力。

根据就业反馈优化就业服务的内容与形式,针对毕业生职

业发展中遭遇的共性困惑,开发分层分类的就业指导课程,覆盖职业规划、岗位适配、职场沟通等实用性内容。针对不同行业与岗位的招聘特征,调整就业推荐的方向与重点,为毕业生匹配更贴合其能力与预期的就业资源。

4.3 构建就业质量与专业建设、师资考核联动的激励机制,推动持续改进

将就业质量指标纳入专业建设成效评估的核心维度,建立就业质量与专业资源配置挂钩的联动规则。就业质量连续处于低位的专业,启动专业建设评估与调整程序,整合资源向与产业需求匹配度高的方向转型。专业建设成效考核中强化就业质量权重,引导专业聚焦人才培养与产业需求的适配性,推动专业内涵建设向提升就业质量的方向倾斜。

将就业质量反馈融入师资考核评价体系,将毕业生职业能力与岗位适配度作为教师教学效果的隐性评价指标。鼓励教师将就业反馈中的能力缺口转化为教学改进的切入点,更新教学内容与方法,强化教学环节对学生职业能力的塑造作用。将教师参与就业指导、校企合作的成果纳入考核范畴,推动教师主动关注产业需求变化,调整教学内容以适配市场诉求,形成教学与就业相互促进的正向循环,带动师资队伍整体教学能力与产业适配意识提升。

5 结语

提升高职院校毕业生就业质量是一项系统性工程,需兼顾人才培养、就业服务与校企合作的协同联动。通过优化人才培养结构,可从源头提升毕业生与岗位的适配性;完善精准就业服务,能为毕业生搭建高效求职桥梁;深化校企合作内涵,可拓展毕业生职业成长空间;强化就业质量反馈,则能形成持续改进的闭环机制。

参考文献:

- [1] 张劲宇.新形势下高职院校毕业生就业质量提升策略研究[J].人生与伴侣,2025,(34):43-45.
- [2] 史艳楠.产教融合视域下促进高职院校毕业生高质量就业分析[J].产业创新研究,2025,(18):178-180.
- [3] 黄克强,柳志余,谢金香,等.新时代高职院校毕业生高质量就业路径探析[J].辽宁农业职业技术学院学报,2025,27(06):63-67.
- [4] 陈越,羊萱翠,肖欣欣,等.高职院校与普通高校毕业生就业质量的比较与启示[J].高等职业教育探索,2025,24(06):59-65.
- [5] 徐莹.“新双高”视野下高职院校毕业生高质量就业内涵与实践路径研究[J].湖北开放职业学院学报,2025,38(22):59-61.