

中国式现代化视域下高职院校大学生就业能力提升路径研究

陈慧业 周文洪

金华职业技术大学 浙江 金华 321017

【摘要】：党的二十大报告明确提出“中国式现代化”这一重要概念。中国未来的强盛发展，离不开高校输送的人才队伍。高职院校大学生作为技术技能人才培养的重要群体，构成了人才队伍中不可或缺的组成部分。然而当前这一群体存在就业主观意愿不强、就业能力薄弱、就业情况不够稳定的现实状况，背后折射出学历层次不足、升学意愿强烈、就业区域分布失衡与结构性矛盾突出、“慢就业”“乱就业”“缓就业”渐成常态等问题。在中国式现代化发展背景下，社会对高职院校大学生提出了更高的就业要求。对此，可以依靠国家政策引领、用好地方政策福利，完善职业生涯规划体系、树立可持续就业能力教育理念，建立校企培养机制、借助企业力量提升就业能力，打破地区限制、紧密联系社会、实现信息共享，通过上述路径促进高职院校大学生就业能力的整体提升。

【关键词】：中国式现代化；高职院校；就业能力

DOI:10.12417/2705-1358.26.08.013

前言

大学生就业问题一直是高校教育面临的重要议题。随着高等教育的普及化进程加快，近年来高校毕业生数量持续攀升。高职院校毕业生作为高校毕业生的主要构成部分，受院校办学性质、学历层次以及学生自身情况等多重因素影响，其就业问题更成为社会关注的焦点。2020年初突如其来的疫情使国内不少行业遭受较大冲击，许多企事业单位生产规模缩减、用工需求减少，有调查显示，每出现1%的经济波动下降，会直接影响国内近20万人的就业^[1]。根据教育部的统计，2022届高校毕业生首次突破1000万。如此庞大的毕业生规模，对国内就业市场而言既是机遇也是挑战。当前中国式现代化已深入国内市场，对大学毕业生的未来走向形成了新的指引。因此，需要包括高职院校在内的大学生能够及时认清就业市场变化与实际需求，从入学开始便从多方位、多角度提升自身就业能力，高职院校也应当立足自身办学定位与职业发展特点，深入探索促进学生就业能力稳步提升的路径。

党的二十大报告将“弘扬伟大建党精神”写入大会主题，这一方面体现了重大的理论创新，另一方面也明确了鲜明的实践要求，充分展现出党在新征程上昂扬向上的精神状态^[2]。中国式现代化以保障人的需求为根本目的，将全体人民现实需要得到充分满足的共同富裕作为发展的至高境界^[3]。从教育的另一层意义来看，保障学生的就业需求至关重要，尤其是高职院校在专业性和职业性上更加突出，更应成为中国式现代化发展中的中坚力量。因此，在中国式现代化的整体布局下，高职院校大学生就业能力的提升显得尤为迫切。本文通过分析大学生就业现状及存在的主要问题，尝试提出有针对性的应对措施，帮助大学生更好实现自身价值，成为融入中国发展蓝图的基础力量。

1 高职院校大学生就业现状

自2019年以来，中高职贯通、专升本扩招以及高校延迟毕业等措施在一定程度上缓解了当期就业压力，但这些做法所带来的滞后就业压力加之三年疫情的影响，使得大学生就业压力快速凸显出来。尤其是专升本的扩张，导致大量高职学生在第三学年放弃或有意避开实习，专业技能训练不足、专升本失利、求职人数集中释放等现象在近两年表现得尤为突出。有数据显示，近几年来高校毕业生中选择灵活就业的人数超过一半，灵活就业的真实性及其与专业之间的脱节，更加反映出当前高职院校学生就业过程中存在的深层次问题。随着高职院校毕业生求职规模持续上升，就业能力的不足直接导致了就业主观意愿不强、从毕业生向职场人转变的准备不够充分、所学专业知识和技能不够扎实，毕业后跨专业就业的情况不断增多，就业稳定性下降，慢就业、频繁换工作的现象也愈发常见，这些都不利于学生个人的职业规划和长远发展，也不利于高职院校在未来职业本科申办、专业评估等方面的持续发展。

2 高职院校大学生就业问题

2.1 学历层次不足，升学意愿强烈

从当前的社会观念和用人单位需求来看，高职院校学生的学历层次仍然处于相对较低的位置。中国教育水平的快速普及和高等教育规模持续扩张，使得学历膨胀问题日益显现。高校毕业生中普通本科及以上学历者占主体，而本科阶段就业竞争本已十分激烈，这使得高职学生在整体就业竞争中面临更大压力。由于学历上的差距，在企业招聘过程中一些岗位对毕业生的学历设置了硬性门槛，导致高职院校与本科院校之间的就业率出现明显差距，高职学生在求职时很难在竞争中脱颖而出。有用人单位去年的招聘条件还允许专科学生参与笔试和面试，

今年便将门槛提高至本科及以上,这种招聘条件的变化也成为当前高职院校学生就业难的一个突出表现。从高校毕业生就业统计来看,大部分学校的就业类型构成较为复杂,随着高等教育普及化程度加深,许多学校将升学视为高质量就业的重要体现。在高校毕业生群体中,约有30%选择直接就业,56%选择继续提升学历,10%选择参加国考或自主创业,还有4%处于迷茫状态,对未来发展缺乏清晰规划^[4]。与此同时,部分高职院校在自身制度设计上也存在一定问题,对专升本学生给予了一定倾斜,有的学院为专升本学生制定了备用实习方案,对实习考核要求相对降低,有的学院将专升本比例作为班主任和辅导员的考核指标,有的学校甚至在校内开设官方性质的专升本培训班。受就业形势变化和高等教育普及化的影响,高职院校学生的升学意愿变得更加强烈,学生自身对本科文凭的执著以及社会对高学历的普遍看重,使得绝大多数高职学生将专升本作为首选。

2.2 就业区域问题和结构矛盾突出

就业地域之间的不平衡问题日益突出。尽管我国整体经济持续发展,但各区域之间的差距也在不断扩大。一些学校统计的毕业生去向数据显示,江浙沪地区仍是毕业生就业地的主要选择,可见经济发达地区仍然是高职院校大学毕业生就业城市的热门目标,而那些条件相对薄弱的中西部地区,大多数高职院校学生不愿意前往,这在一定程度上反映了当下大学生就业意愿的基本取向。但竞争与需求往往成正比,选择江浙沪地区的学生来自全国各地、不同学历层次的高校毕业生,而一个地区的就业市场需求终究是有限的,高职院校毕业生在这种环境中难以显现出明显优势。尤其是大城市发展速度较快,对人才的要求在不断变化和提升,目前高职院校学生即便在毕业时被录用,工作一两年后也常常因为不适应岗位要求或工作难度较大而选择离职。与此同时,目前高校招生基本面向全国,五湖四海的学生汇聚于同一所学校,毕业去向存在较大差异,地区发展的不均衡使得在外求学的学生想要返回家乡发展变得比较困难,其竞争优势往往不及当地院校毕业生,甚至处于劣势。部分地区还存在一定地域保护倾向,有意无意对户籍作出限制以保护本地学生,进一步加剧了部分学生求职的困难程度。

2.3 “慢就业”“乱就业”“缓就业”渐成常态

通过对毕业班学生进行谈话调研发现,学生对未来生涯规划存在较大程度的迷茫,大部分学生不急于就业的主要原因是准备专升本,但仍有相当一部分毕业生暂无明确目标,既不选择继续学习深造,也不主动求职就业,从而形成了“慢就业”“缓就业”的群体。毕业生的“慢就业”“缓就业”大致可分为三种类型:一类是主动选择型,这类毕业生家庭经济条件相对较好,父母比较开明,给予毕业生充足时间来调整心态、做

出求职选择,完成从学生向职业人的平稳过渡;另一类是被动迷茫型,高职院校学生本身高考成绩不够理想,对于院校和专业的选择往往缺乏清晰的规划,这类毕业生的就业能力相对偏弱,职业生涯规划意识不足,面对较大的就业压力和激烈的就业竞争时容易选择消极逃避;第三种是专业倦怠型,这类学生不在少数,主要表现为部分学生在志愿填报时对专业缺乏了解,听从亲戚朋友的建议随意报考或被动调剂到当前专业,入学后对所学专业缺乏兴趣,三年时间得过且过,导致专业知识与技能掌握不扎实,出现明显的专业倦怠,不想从事与专业相关的工作,但临近毕业时又难以在短期内找到合适或感兴趣的职业方向,因而选择“慢就业”“缓就业”。此外,当前高职学生还存在“乱就业”的趋势,临近毕业时随意选择工作岗位,从事外卖配送、服务员等岗位的比例较高,对于部分专业的学生而言,如果毕业后两年内不从事与专业相关的工作,今后再想回归本专业领域将面临很大困难。

2.4 中国式现代化发展对高职院校大学生提出更高要求

随着时代发展,围绕科技创新而衍生的文化创新、流程创新、管理创新等多维创新的协同动力作用,已经远远超过科技创新本身的单一动力作用^[5]。高职院校的人才培养目标就是持续培养出一批又一批技术技能型人才。中国已经走在实现全体人民共同富裕、推进中国式现代化、迈向民族复兴的新征程上,对高水平技术技能人才的需求愈加迫切。但目前的教育体制和高技能人才培养机制仍存在明显不足,高等职业技术教育的专业设置和课程安排未能完全以市场需求为导向进行科学规划,存在较大的盲目性,专业设置和教学内容与实际需求脱节较为严重,难以跟上制造业快速发展的步伐。同时,学校与企业之间的信息沟通不够充分,结合不够紧密,导致培养出来的学生难以真正适应企业的实际需要。受资金和设备条件限制,职业技术学院的培训能力偏弱、培训层次偏低,难以满足新工种、新技术、新工艺的培训要求。此外,职业技术学院的师资力量也无法完全满足现实需要,部分任课教师由辅导员兼任,一些任课教师缺乏企业工作经历和专业行业背景,教学内容陈旧且偏重理论,职业院校迫切需要建设一支既懂理论又熟悉操作的“双师型”教师队伍。

3 提升高职院校大学生就业能力对策

3.1 依靠国家政策引领,用好地方政策福利

中国式现代化发展虽然对高职院校大学生的专业技能和就业能力提出了更高要求,但也相应出台了一系列政策来引领人才发展。在党领导全国各族人民迈上全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的关键时期,全国各地相继推出了一系列人才政策,以更好地吸引人才、服务人才和留住人才。高校应与当地政府加强协作,依据国家政策制

定本土化的人才培养实施细则，建立健全切实可行的奖励机制，留住人才、发展人才。一方面，加大引才力度，由政府出面推动校地双向融合发展，高职院校大多是地方性职业院校，应当服务于本地经济和企业发展的需要，加大考核力度，设立毕业生留当地就业的考核要求，企业也应提供一定比例的专科层次岗位，政府则应扩大引才政策覆盖面，使专科毕业生也能享受到相应的人才补贴，通过加大各类补贴力度，体现政府、企业和学校在留住人才方面的诚意与温度。

3.2 完善职业生涯规划体系，树立可持续就业能力教育理念

帮助高职院校大学生明晰职业发展目标和未来生涯规划，需要学校层面加强指导，以学生就业能力培养为出发点和落脚点，结合学生个体差异，建立并完善职业生涯规划 and 就业指导的模式与机制，帮助大学生更好认识自我，为学生的就业创业发展提供有效的指导服务。建立创新创业实践基地，通过实习实践培养学生的实践能力和综合素质，促进大学生就业能力的全面提升。牢固树立可持续就业能力教育理念，深刻认识就业能力教育的现实意义和长远意义。构建“生涯导师+专业导师+企业导师”协同育人的职业指导教师队伍，针对大学生就业指导课程实施三导师协同授课模式，生涯导师侧重思想引领与生涯唤醒，专业导师侧重技能训练与职业世界探索，企业导师侧重实践锻炼与就业创业竞争力提升。同时，推行“模块化三级递进式”教学改革，构建“认知+适应→规划+提升→准备+行动”的三级递进课程模式，开设就业创业主题训练营和系列产业游活动，拓展生涯教育的深度。将就业能力纳入学校战略规划和人才培养目标，加大相关理论研究，结合国情、校情制定适切的“毕业生就业能力标准”和评估体系，通过针对性课程、专题实践、校园文化、宣传报道等途径，将就业能力培养贯穿学生从入学到毕业求职再到成为优秀校友的全过程。

3.3 建立校企培养机制，利用企业提高就业能力

当前部分高职院校与企业之间的联系多停留在各二级学院或专任教师层面，学校层面的重视程度仍有不足，应从学校层面搭建校企培养机制，建立招聘企业信息资源库，整合校内外招聘资源。学校与企业联动做好全方位服务，创新企业实习模式。高职院校学生的专升本考试集中在应届毕业生当年，而学

校实习通常安排在大三学年，升学与实习之间的冲突进一步加剧。学生实习可以从大二下学期开始，以实习代替部分专业课程学习，同时利用企业平台精准推送招聘信息，搭建起学校、企业与毕业生之间信息沟通共享的桥梁。此外，学校还应适当加大对合作企业的资金投入，用于企业对在职毕业生的继续教育和培养。高技能人才的培养周期相对较长，不仅需要学校阶段的基础培养，还需要在实际工作中积累大量经验和技能。毕业生顺利获得录用并不意味着就业工作的结束，学校应做好长期就业服务，从而形成从学生培养到优秀校友的良性循环，真正实现学校、企业、学生三方受益。

3.4 打破地区限制，紧密联系社会，实现信息共享

中国式现代化强调的是整体性、系统性的现代化，而非局限于某一区域的现代化，高校对学生就业意识的培养同样需要打破地域局限。一是在就业信息收集、推送等方面实现校园资源的有效整合，保障当地或省内学生的基本就业需求。二是建立以毕业生户籍所在地和求职需求为基础的信息库，与其他地区建立常态化沟通联系，实现优秀学生的异地输送，为部分愿意选择回乡就业的毕业生提供有针对性的帮扶。三是加强各地区高校之间就业信息的共享，搭建就业信息共享平台，促进高职院校毕业生信息互通互联。四是充分利用各地校友资源，完善各地区校友资源库建设，借助校友力量促进同地区毕业生实现高质量就业。

4 总结反思

在中国式现代化发展的大背景下，高职院校学生的就业状况直接关系到技能人才队伍的整体质量。高职院校必须加强顶层设计，将生涯教育和职业指导贯穿人才培养全过程，积极创新并推进多方位协同育人的就业指导模式，明确各主体的育人分工及考核机制。同时要深化课程改革，课程是学生就业观念和就业能力形成的关键环节，学院应充分重视大学生生涯发展与就业指导课程建设，优化课程师资队伍，促进生涯教育与专业教育深度融合，实现全过程、全方位参与全体学生培养的全周期。以服务学生发展为出发点和落脚点，高校、企业、政府三方分工协作、密切配合、齐心协力，共同服务于学生的全面发展。

参考文献：

- [1] 刘杏梅.数字化时代背景下大学生高质量就业路径研究[N].贵州教育报,2026-03-19(007).
- [2] 吴可立.做好新时代就业工作为中国式现代化提供人才支撑[J].中国就业,2025,(09):17-18.
- [3] 潘静洲,孙彬彬.建构中国特色大学生就业理论体系探析[J].中国大学生就业,2025,(01):3-8.
- [4] 成晓典.中国式现代化建设进程下大学生就业心态及职业选择的研究[J].黑龙江教育(理论与实践),2025,(02):40-43.