

DOI: 10.3969/j.1001-7232.2024239

以高质量就业为导向构建高校就业育人体系的思考

吴丹妮

(北京林业大学材料科学与技术学院, 北京 100083)

摘要:随着高等教育普及化时代的全面到来, 高校毕业生的就业难题愈发凸显, 成为社会各界广泛关注的焦点。面对党中央提出的“高质量充分就业”这一全新战略任务目标, 以及日益激烈的就业竞争环境和呈多元化发展的职业需求, 构建以高质量就业为导向的就业育人模式, 成为提升毕业生就业竞争力、促进人才与社会需求精准对接的关键所在。本文深入探讨了高质量就业的内涵及其多维度评价指标, 细致分析了当前高校就业质量不高的根本原因, 及其在推进高质量就业育人工作中面临的现实困境。在此基础上, 创新性提出了通过“核心聚焦、双轮驱动、三阶递进、四维融合”的策略与路径构建以高质量就业为导向的就业育人体系, 从而助力高校毕业生更好地适应市场需求, 实现高质量就业, 同时也为高校构建就业育人体系提供理论参考与实践指导。

关键词: 高质量就业; 就业育人; 人才培养; 就业评价标准

就业育人作为高校人才培养体系的关键环节, 是检验立德树人成效的关键标尺。2020年教育部首次提出就业育人理念, 并自2022年起每年召开中国高校就业育人大会, 为各高校提供宝贵的经验交流平台。近年来, 各高校就业工作逐渐聚焦于育人成效的强化, 实现了从就业指导到就业育人的转变、从单一路径向多元化模式的跨越以及从广泛普适性向特色精准性的升级。南昌航空大学构建“大就业”育人体系, 实现就业工作与学科、教学、科研及学生管理的融合, 推动就业工作向抓育人、抓实效转变^[1]。北京化工大学提出学职一体化发展理念, 立足行业特色, 注重课程育人, 打造多元平台, 聚焦重点行业、科研院所、国家重点地区等, 多维推动就业指导服务质量提升^[2]。北京第二外国语学院通过“五个强化”策略, 即强化课程建设、资源整合、供需对接、师资培训及就业调研, 全力构建就业育人体系^[3]。海南大学药学院将“品牌”概念引入药学专业就业育人工作, 打造“健康中国新药梦”品牌, 强化核心价值引领^[4]。

随着我国经济转向高质量发展阶段, 产业结构优化升级, 科技进步和数字化转型加速, 社会对人才的需求呈现出高端化、专业化、复合化的趋势。党的二十大报告提出“高质量充分就业”目标, 进一步明确了高校毕业生就业的方向。这些变化对高校毕业生的就业能力和就业观念提出了更高要求, 促使高校必须转变就业育人理念, 以高质量就业为导向, 培养适应时代需求的高素质人才。在知识经济和全球化背景下, 高等教育肩负着培养高素质人才、服务经济社会发展的重要使命。高质量就

业不仅关乎个人价值的实现, 也是衡量高校教育质量和 社会贡献度的重要指标。就业育人的理论概念需进一步延伸扩展, 其内涵还需不断丰富充盈, 其组织与实施也应与时俱进。探讨高质量就业与就业育人的关联度, 构建以高质量就业为导向的就业育人体系, 对于推动高等教育内涵式发展、提升国家人力资源质量具有重要意义。

一、高校毕业生高质量就业的内涵

高校毕业生高质量就业, 不仅关乎社会可持续发展、高校教学质量, 更涉及毕业生职业发展和个人成长。高质量就业包括6个核心维度: 就业机会与所学专业的匹配度、职业发展机会与前景、薪酬和福利水平、工作稳定性、工作满意度、社会贡献与价值实现, 体现在以下3个层面。①在社会层面, 高质量就业体现为劳动力和其他生产要素的优化配置^[5], 意味着高校培养出的人才能够围绕社会进步和经济发展大局进行职业选择, 与国家发展同向同行。②在高校层面, 高质量就业体现为能够主动对接社会经济发展需求, 向对口行业输送素质高、技能强的优秀人才。③在毕业生层面, 高质量就业意味着能够找到专业匹配度高、薪资待遇好、就业满意度高的工作机会, 在社会中持续发展并实现个人价值。

高质量就业是一个多维度的概念, 具有3个标准: ①就业率高且就业稳定性强; ②就业质量高, 包括工作满意度、职业发展空间、薪资水平等; ③就业结构优, 即毕业生能够进入与所学专业相关度高的行业或领域, 实现人岗相适。根据以上标准, 高校可以为学生提供更有针对性的职业指导, 帮助他们在

毕业后实现高质量的职业发展。毕业生可以根据标准更系统地评估和选择就业机会。

二、高校高质量就业育人工作面临的现实困境

(一) 供给侧：教育供给与市场需求的结构性错配

随着我国经济从高速增长阶段转向高质量发展阶段，产业结构不断优化升级。传统产业逐渐向高端化、智能化、绿色化转型，新兴产业如人工智能、大数据、新能源等快速崛起。这使得社会对人才的需求结构发生了显著变化，对具备跨学科知识、创新能力和实践技能的高素质复合型人才需求大增。高校人才培养的教育供给内容相对于实际工作场景需求具有滞后性。传统教学过于注重理论知识传授，忽视实践教学环节，使得学生在毕业后缺乏实际操作能力和独立解决问题能力，难以适应企业的用人需求。《中国大学生就业报告(2022)》表明，63%的用人单位认为毕业生存在“知识应用能力不足”问题，现行培养方案实践教学环节占比普遍低于20%，且更加注重理论教学培养体系，导致学生欠缺将专业知识转化为解决实际问题的职业能力^[6]。这种人才培养模式的同质化倾向难以满足就业市场需求。

(二) 需求侧：学生职业发展能力的代际落差

新一代高校毕业生成长于信息快速传播的时代，他们获取信息的渠道广泛，思维活跃，对职业发展有着较高的期望。然而，由于高校职业规划教育的滞后，学生在职业认知和职业发展能力方面存在明显不足。相关研究指出，超过半数毕业生在大四阶段或毕业前才开始接触职业规划教育与就业指导服务^[7]，这表明高校职业规划教育与就业指导普遍存在启动时间晚的问题。这种就业认知培育的滞后性直接导致两个维度的就业市场失灵。①体制内岗位呈现非理性集聚效应，2022年国家公务员考试招录比攀升至68:1^[8]，形成“文凭通胀”与“岗位空转”并存的资源错配。②市场化就业领域出现高频流动现象，《2023年大学生就业力调研报告》显示，2023年毕业生首份工作平均在职时长较2018年缩短37.2%，其中41%的离职决策源于职业锚点缺失^[9]。这种职业认知的阶段性断层导致毕业生难以建立持续的职业发展认知体系。

三、高校高质量就业育人工作困境的成因分析

(一) 目标导向偏差：就业质量评价体系存在结构性失衡

现行就业育人工作的根本性矛盾在于工具理

性与价值理性的割裂。高校在就业质量评估中存在“三重三轻”的认知偏差。①重显性指标轻隐性功能，过度关注就业率而忽视职业发展潜力；②重短期结果轻长期效益，侧重毕业去向落实率而忽略5年内晋升率；③重数据达标轻主体体验，强调签约率而弱化就业满意度。这种认知偏差导致现行的就业育人工作成效评价体系普遍偏重于就业“数量”层面的衡量，诸如就业去向落实率、签约率、升学率等硬性指标占据主导地位^[10]，却忽视了对就业“质量”的深度考量，具体包括行业就业率、专业对口程度、薪资待遇水平及就业满意度等关键维度。

(二) 协同机制缺位：多元主体未形成育人共同体

当前高校就业育人工作陷入“孤岛效应”，其根本原因在于未建立协同机制。①从主体维度看，高校教师、辅导员的工作环境相对封闭，往往难以在第一时间真实、全面地掌握行业发展的最新动态，存在“三缺乏”困境，即专任教师缺乏行业浸润、辅导员缺乏专业赋能、企业缺乏深度参与，导致育人主体工作方法和内容难以迅速调整以匹配新的就业形势和市场需求。②从机制维度看，尚未构建全员协同体系。专任教师、班主任及研究生导师等关键育人角色在就业指导工作中的定位和职责尚不够明确，这导致他们在就业育人工作中缺乏主动性和积极性。这种碎片化的、单一力量的工作模式导致育人资源无法形成乘数效应。

(三) 生命周期断层：职业发展教育缺乏梯度设计

当前高校就业育人工作未遵循生涯发展理论的阶段性规律，在时间维度上缺乏连贯性和系统性，未能贯穿学生从入学到毕业的整个学习生涯。多数高校将就业育人工作集中在毕业前的一两年，存在职业启蒙教育缺失、职业探索指导虚化、职业决策服务滞后的阶段性割裂现象。这导致学生职业认知呈现“三低特征”，即职业锚点清晰度低、岗位胜任力匹配度低、职业韧性培育度低。学生在早期缺乏对职业发展的清晰认知和规划，无法根据自身职业目标有针对性地进行知识学习和技能培养。等到临近毕业时，学生才开始匆忙应对求职，往往因准备不足而难以找到高质量的工作。

(四) 个性化指导不足：就业育人效能稍显乏力

当前高校就业育人存在多维度协同梗阻，导致人才培养与产业需求存在结构性错配。①育人内

容呈现“供需结构脱节”，就业育人活动主题设计与国家建设需求、行业前沿需求存在“时差效应”。②育人资源存在“主体联动脱节”，就业育人队伍供给能力也需要进一步提升。③育人技术陷入“工具创新脱节”，传统指导依赖人工服务，精准度和效率有待提升。④育人服务存在“跟踪帮扶脱节”问题，未能充分依据学生个性化特点实施精准指导，影响就业育人成效。

四、高校构建高质量就业育人体系的路径

针对前文分析，以高质量就业为导向，本文提出构建“核心聚焦、双轮驱动、三阶递进、四维融合”为一体的高校就业育人体系核心框架。

(一)核心聚焦：锚定高质量就业目标，顶层设计，优化就业评价标准

立足新发展阶段，高校就业育人工作应该围绕高质量就业的目标，坚持多维分析、动态追踪^[1]，全面研判毕业生就业和对口行业的发展规律，做好就业育人工作顶层设计。

1. 以多维指标构建就业质量评价标准

高校在构建就业育人工作标准时，传统的就业评价大多集中在就业率和签约率等单一指标，未能全面反映毕业生的就业质量和职业发展前景。为此，高校应引入多维就业评价标准，对毕业生的职业发展进行全方位、多层次的考察，从而为高质量就业提供有力的科学依据。

2. 以动态追踪完善就业评价标准

高校就业工作不仅在时间上具有连续性，还具有阶段性特点，随着毕业生在职场中的不断发展，其就业质量、职业满意度以及职业发展路径也会发生变化，依赖毕业时的数据无法全面反映就业质量。因此，高校需要建立长周期的就业跟踪机制，在毕业后1年、3年、5年等不同时间节点对毕业生的职业发展进行回访，持续跟踪了解其职业发展的变化情况，包括工作稳定性、职业晋升情况、薪资增长等。这种长周期的跟踪能够帮助高校深入了解毕业生的职业胜任力以及人才培养与市场需求的契合度，并根据市场需求和行业变化，对人才培养和就业指导进行灵活调整。

(二)双轮驱动：整合校内外资源，协同并进，构建高质量就业育人新机制

为了实现高校毕业生的高质量就业，必须统筹校内外资源，构建多方协同的育人机制，将院系、校外企业、校友等力量有效整合，推动就业育人成

效的全面提升。在这一过程中，高校院系需要在内部协同管理和外部合作上做好统筹，实现教育链、人才链、产业链的有机联动，确保毕业生具备适应市场需求的能力和竞争力。

1. 内部协同管理，强化院系责任担当

院系作为人才培养的直接实施单位，应全面调动内部力量，强化院系在就业育人工作中的责任担当。①压实就业工作“一把手”责任，明确领导班子成员职责分工，将推动学生高质量就业作为学院发展的重要议题，因地制宜制定个性化的就业提升策略，并进行定期督查和考核，确保方案的落实。②建立就业育人统筹联动调度机制及系统考核激励机制，将毕业生就业质量纳入二级学院各系、教研室、党支部年度考核中，将绩效考核、研究生招生指标与就业育人工作挂钩，对表现突出的院系和教师给予政策资源倾斜，形成全员关心就业、全员参与就业的工作局面。

2. 深化校社合作，强化就业支持系统

高质量就业的实现离不开企业、高校、科研院所、机关事业单位、公共服务机构等用人单位的深度参与。高校院系应积极推动与用人单位的战略合作，通过定期开展访企拓岗行动，与用人单位建立长期稳定的合作关系，为学生提供充足的实习实践、能力锻炼、求职就业机会。同时，利用校友资源与企业合作，通过共建实习基地、联合开展项目实践等方式，不仅能够为企业提供人力、技术支持，还能为学生提供参与实习实践、高水平项目的机会，增强他们的实践能力和创新能力。通过这种“双向赋能”的合作模式，用人单位获得了符合需求的高素质人才。学生也通过用人单位的培养提高了职业竞争力，增强了职业适应力和市场竞争力。

(三)三阶递进：全周期贯通就业教育，理念引领，提升就业育人成效

若想实现学生高质量就业的目标，就业育人就不能仅仅是人才培养“最后一公里”的工作，要具有前瞻性、前置性，要融入人才培养全过程。高校需要秉持“三阶递进”理念，从专业认知的启蒙到职业能力的锤炼，再到去向决策的精准导航，每一步都紧密相连、相辅相成。在这一过程中，不仅传授知识与技能，更注重培养学生的职业素养与综合能力，为其未来的职业发展奠定坚实的基础。

1. 专业认知递进：从启蒙到内化，筑基职业意识

高校院系应致力于将职业观念的培育融入学

生成成长的每一个环节,实现从启蒙到内化的深刻转变。具体而言,从新生入学起,院系便应启动职业生涯规划教育,通过生动有趣的职业生涯规划课程、贴近实际的行业案例分析以及个性化的职业测评,激发学生对未来职业的憧憬与思考。例如,在新生引航工程中设置“新生专业认知启航计划”,通过行业专家讲座、职业兴趣测试等活动,帮助学生初步形成正确的职业观念。2024年笔者通过访谈调研发现,参加过学院专业认知类活动的学生,对大学生涯规划意识和能力更为突出。随着学业的推进,高校院系应持续强化专业认知与职业意识教育,通过组织职业体验活动,如企业参观、职场角色体验等,让学生深入了解职业世界的多样性与挑战性。同时,邀请优秀校友、行业领袖分享职业经历等方式,以他们的真实故事激发学生的职业热情,帮助学生将职业观念内化为自我认知的一部分,为未来的职业规划奠定坚实的思想基础。

2. 职业能力递进:从理论到实践,锤炼实战技能

笔者调研发现,实习实践经历、竞赛项目经历的丰富程度与学生收获高质量就业机会的概率呈强相关。高校院系构建理论与实践相结合的育人体系显得尤为重要,通过强化学生职业能力的全面提升,确保学生在未来的职场竞争中占据优势地位。特别是在大二至大三阶段,院系应通过深化校企合作,共同开发实习实践基地,结合暑期社会实践等第二课堂活动,为学生提供丰富的实训机会,让他们在真实的工作环境中将理论知识转化为实践能力。同时,院系还应鼓励学生参与创新创业项目、学科竞赛等,培养他们的创新思维、问题解决能力和团队协作精神。这一系列实践活动不仅能够有效提升学生的专业技能,还能帮助他们积累宝贵的实践经验,增强就业竞争力,为未来的职业发展奠定坚实的基础。

3. 去向决策递进:从指导到支持,精准就业辅导

在毕业生即将步入职场的关键时刻,高校应提供更加精准、个性化的就业服务,如开设求职技巧培训、简历优化指导、模拟面试演练等课程,帮助学生掌握求职过程中的各项技能,提升他们的求职成功率。利用大数据和人工智能技术,对学生简历进行语义分析,提取学生专业技能、求职信息意向、实习经验等关键信息,构建学生标签画像。同时综合往届生毕业去向单位和应届对口信息建立

潜在就业机会库,基于学生画像和职位需求实现人岗精准匹配,为毕业生提供个性化的就业推荐。此外,建立校友网络和就业跟踪机制,为毕业生提供持续的职业发展支持,包括职业规划咨询、职业技能提升计划等,助力他们在职业生涯中不断成长,实现个人价值的最大化。

(四)四维融合:全链条优化就业指导,精准施策,优化就业育人质量

在当前复杂多变的就业市场环境中,就业指导工作的精准性和时效性对于实现高质量就业至关重要^[12]。高校应从以下4个关键维度出发,实施精准施策,全链条优化就业指导,从而优化就业育人质量。

1. 内容维度:就业政策宣介与高质量目标导向融合

高校就业政策宣介与高质量就业目标融合,通过多渠道、多形式的宣传方式,确保学生充分了解并有效利用国家就业政策与资源。具体而言,高校院系可以定期组织各类专项就业政策的宣讲会,邀请相关专家进行解读,或通过院系官微设置就业政策解读专栏,确保学生及时掌握国家就业政策,并结合个人职业规划和发展目标。院系还应结合个人职业规划和发展目标,在各类讲座、课堂中引导学生关注就业质量、职业发展前景等长远因素,而不仅仅是找到一份工作。例如,设立就业质量评估体系,对毕业生的就业单位、薪资待遇、职业发展前景等进行综合评估,以激励学生追求更高质量的就业。

2. 主体维度:就业指导团队建设与校内外资源融合

为有效提升毕业生就业质量,高校需要联动校内外资源组建一支专业化指导团队。①协同企业人力资源搭建“专家式”能力提升团队,结合市场用人需求和胜任力理论,依托院系第二课堂活动平台,以非正式访谈、讲座、沙龙、团辅、训练营等多元形式,培养学生的综合能力和职业素养。②协同专业教师组建“大咖式”实践指导团队,结合学科特点,依托“挑战杯”“互联网+”等创新创业大赛,以赛促学,指导学生将理论知识应用于实践,对接服务重点行业发展需求,并在实践中提升领导力、团队协作力等关键求职竞争力。③协同杰出校友组建“标杆式”发展指导团队,充分发挥优秀校友在学生成长中的航向标作用,在迎新大会、新生入学教育、专业认知教育等环节引入校友资源,分享

成长经验、奋斗故事、行业趋势，搭建校外职业世界探索桥梁，帮助学生拓宽视野、树立信心。

3. 技术维度：信息化平台建设与数字化人工智能融合

高校应构建全面精准的就业信息平台，确保学生能及时获取最新的就业信息。①与各大招聘网站、用人单位建立紧密合作关系，通过院系官网、微信公众号等融媒体平台定期抓取、收集、发布招聘信息。例如联合智联招聘等第三方搭建学院就业信息平台，实时同步更新专业相关就业信息或北京地区双选会信息。②利用大数据和人工智能技术，对就业市场进行深度分析，预测行业发展趋势，为学生提供科学的就业辅导建议。③院系应邀请用人单位代表通过线上直播、线下宣讲等形式，定期举办就业信息交流会，分享行业动态和招聘需求，拓宽学生的就业视野。④院系还可通过融媒体平台加强与学生的互动，设置就业心声、就业服务、就业咨询等专栏，鼓励学生分享求职经验、心得和遇到的困难，定期集中解答学生共性、个性疑问，形成良好的互动氛围。

4. 服务维度：精准指导帮扶与持续跟踪反馈融合

对于特殊群体(如家庭经济困难学生、少数民族学生、残疾学生等)，高校院系一方面要提供精准化的就业帮扶，如西部边远地区专项招录政策介绍、“民族文化+专业技能”的就业创业指导等个性化服务；另一方面要建立“一生一策”方案，通过定期访谈的形式动态调整帮扶措施，帮助其克服就业困难，确保特殊群体能够实现高质量就业。此外，对于已毕业学生建立就业跟踪反馈机制，定期了解其职业发展情况，获取用人单位对学生职业能力的

反馈，进行持续改进。同时，通过校友资源建立长期职业发展支持，帮助学生在职场中不断提升职业能力，实现长期职业成长。

资助项目：北京林业大学2023年大学生思想政治教育研究课题“以高质量就业为导向的就业育人模式研究”，项目编号BFUSZ20230304。

参考文献

- [1] 李德平. 地方高校“大就业”育人体系建设的探索与实践[J/OL]. 中国大学生就业, 1-7[2024-11-17]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/11.4028.D.20241021.0938.014.html>.
- [2] 宋来新, 邹德勋. 新时代高校毕业生就业育人工作路径探索[J]. 中国大学生就业, 2024(7): 47-52.
- [3] 北京第二外国语学院党委学生工作部就业指导中心. 北京第二外国语学院聚焦“五个强化”全力构建就业育人工作体系[J]. 北京教育(高教), 2022(10): 82-84.
- [4] 谢天宇. 以品牌思维构建高校药学专业就业育人工作新模式: 以海南大学药学院为例[J]. 公关世界, 2021(22): 24-25.
- [5] 杜薇. 高质量就业导向下高校人才培养模式的优化路径[J]. 产业创新研究, 2024(15): 196-198.
- [6] 麦可思研究院. 中国大学生就业报告(2022)[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2022: 87.
- [7] 夏延峰, 严先锋. 高校职业规划教育前置与毕业生出路的承接性探究[J]. 教育与职业, 2014(30): 97-98.
- [8] 李桂杰. 2022国考开考 平均招录比为68:1[N]. 中国青年报, 2021-11-29(3).
- [9] 智联招聘. 2023年大学生就业力调研报告[EB/OL]. (2023-06-15) [2023-12-01]. <https://www.sdyanbao.com/detail/404259>.
- [10] 秦建国. 大学生就业质量评价体系探析[J]. 中国青年研究, 2007(3): 71-74.
- [11] 姚崇, 孙泽璐. 新时代高校就业育人工作体系构建的科学内涵与实现路径[J]. 中国大学生就业, 2023(10): 31-38.
- [12] 洪何露. “双一流”高校毕业生高质量就业的困境及优化路径: 基于Z校的案例分析[J]. 中国大学生就业, 2024(2): 85-90.

(责任编辑 孔 艳)