

# 产教融合背景下高职院校就业育人的路径研究

杨娟娟

广东财贸职业学院

DOI:10.12238/mef.v8i16.16653

**[摘要]** 高校毕业生规模扩大、就业结构性矛盾凸显,产教融合是破解高职就业育人困境的核心抓手。本文基于“人职匹配”与生涯发展理论,结合国内外实践,用文献研究、案例分析等方法,剖析高职在协同机制、课程体系、就业服务、评估体系中的突出问题,依托教育部数据及典型院校案例,从四维度提出优化路径,为高职提升就业育人质量、促毕业生高质量就业提供支撑。

**[关键词]** 产教融合; 高职院校; 就业育人; 路径优化; 高质量就业

**中图分类号:** G40 **文献标识码:** A

## Research on the path of employment education in higher vocational colleges under the background of industry-education integration

Juanjuan Yang

Guangdong Finance and Trade Vocational College

**[Abstract]** With the expanding scale of college graduates and prominent structural employment contradictions, industry-education integration is the core means to address the dilemma of employment-oriented education in higher vocational colleges. Based on the "person-job fit" and career development theories, combining domestic and international practices, this paper uses methods such as literature research and case analysis to analyze the prominent issues in higher vocational colleges regarding collaborative mechanisms, curriculum systems, employment services, and evaluation systems. Relying on data from the Ministry of Education and cases of typical colleges, it proposes optimized paths from four dimensions, providing support for higher vocational colleges to improve the quality of employment-oriented education and promote high-quality employment for graduates.

**[Key words]** industry-Education Integration; higher Vocational Colleges; employment-Oriented Education; path Optimization; high-Quality Employment

### 引言

据教育部数据显示,2025届全国普通高校毕业生规模预计达1222万人,创近十年新高。庞大的就业群体与产业需求间的结构性错配,进一步加剧了“就业难”与“用工荒”并存的矛盾——毕业生难以找到适配岗位,企业亦难以招到符合技能与素养要求的人才。

高职院校作为培养高素质技能型人才的主阵地,其就业育人成效直接关系到职业教育改革质量与区域经济发展活力。然而,当前多数高职院校仍存在明显短板:人才培养方向与企业实际需求脱节,难以跟上产业发展节奏;实践教学环节薄弱,学生缺乏真实岗位历练;就业指导服务针对性不足,无法精准匹配学生职业发展需求。在此背景下,深入探索产教融合背景下的就业育人路径,既能丰富职业教育理论体系,更能为破解就业育人实践难题提供新思路,具有重要的理论价值与现实意义。

### 1 产教融合与就业育人的研究现状

#### 1.1 国外研究现状

国外产教融合模式经过长期发展已形成成熟范式,为就业育人提供了实践范本。德国“双元制”职业教育以企业为主导,学生60%-70%的时间在企业接受实践培训,企业深度参与人才培养全流程,实现“入学即入职”的就业衔接;澳大利亚TAFE体系依托全国统一职业资格框架,将课程内容与行业标准精准对接,确保毕业生技能与岗位要求无缝适配。

在理论研究方面,帕森斯的“人职匹配”理论强调个人特质与职业需求的适配性,为就业指导提供核心理论支撑;舒伯的生涯发展理论将职业生涯划分为成长、探索、建立等阶段,为分阶段就业育人提供方法论指导。Wright等(2008)学者通过研究德国、澳大利亚等国实践指出,中介机构在促进校企对接中发挥着关键的桥梁作用,这一发现为我国产教融合共同体建设提供了

国际参考。但由于国情与教育体制差异,国外经验需结合我国实际进行本土化改造<sup>[1]</sup>。

### 1.2国内研究现状

近年来,国内学者围绕产教融合与就业育人展开多维探索。在协同机制研究方面,刘晓等(2024)聚焦行业产教融合共同体建设,提出“多元主体协同、利益共享”的运行逻辑,为解决企业参与动力不足问题提供制度设计思路<sup>[2]</sup>;胡文彬(2024)以皖西学院为例,构建“校企供需对接-协同培养-就业跟踪”的闭环模式,实证了校企深度合作对提升就业质量的作用<sup>[3]</sup>。

在课程改革层面,刘丹(2024)针对数字经济背景,提出“岗课赛证”融合的课程重构方案,通过企业真实项目转化教学模块,有效提升学生职业技能与就业适配度<sup>[4]</sup>;赵天章(2023)以大理大学动物科学专业为例,阐述了“校企共定培养方案、共建实训基地”的具体实施路径<sup>[5]</sup>。在政策与评估研究中,吕路平(2020)构建包含“校企合作深度、课程匹配度、就业质量”的评价指标体系,为就业育人成效评估提供量化工具<sup>[6]</sup>;尹玉辉等(2023)基于全国调研指出,产教融合政策落实存在“最后一公里”问题,地方激励措施不足制约了实践成效<sup>[7]</sup>。

现有研究虽取得一定进展,但仍存在短板:实证研究多局限于单一院校或专业,缺乏跨区域对比分析;对企业参与动力的系统性研究不足,尚未形成普适性激励机制;结合新兴产业发展的动态调整路径研究有待深化。

## 2 产教融合背景下高职院校就业育人的现存问题

### 2.1校企协同机制不健全,企业参与动力薄弱

当前高职院校校企合作多停留在浅层次阶段,利益共享机制缺失是核心症结。企业在合作中需承担场地、设备、师资等成本,但难以获得直接经济回报,导致参与积极性不高。天津轻工职业技术学院的成功实践则反衬出这一问题——其通过共建17家产业学院、开展企业员工培训37472人次,实现校企利益共赢,才达成190家单位参与的共同体规模。

### 2.2课程体系与产业需求脱节,实践教学质量不足

课程体系更新滞后于产业变革速度,成为就业育人的突出短板。一是理论与实践失衡,多数高职院校实践课程占比低,且多为模拟实训,缺乏真实工作场景历练;二是内容陈旧,数字经济、人工智能等新兴产业相关课程开设不足,传统专业未能及时融入新技术、新规范。“双师型”师资匮乏加剧了这一问题。教育部数据显示,2022年高职“双师型”教师占专业课教师比例为58%,虽超过50%的基本要求,但仍有近半数专业课教师缺乏企业工作经历,难以有效指导实践教学。这种师资结构导致课程内容与产业实际存在“最后一公里”差距,直接影响毕业生技能适配度。

### 2.3就业指导服务泛化,职业素养培养缺失

高职院校就业指导存在“重形式轻实效”问题:传统指导多聚焦简历制作、面试技巧等基础内容,对职业规划、行业认知、创新创业的深度指导不足,且以课堂讲授为主,缺乏“一人一策”的个性化服务。同时,职业素养培养成为育人短板,部分企业反

映毕业生在团队协作、沟通能力、敬业精神等方面存在欠缺,“重技能轻素养”的培养模式,导致部分毕业生虽有基础技能,却难适应企业团队环境与职业发展需求。

### 2.4评估体系不完善,反馈改进机制缺失

就业育人评估呈“重结果轻过程、重数量轻质量”倾向:多数院校以就业率为核心指标,对就业质量(薪资、岗位匹配度、职业发展空间)、企业满意度关注不足;评估方法多为简单统计,少用大数据、层次分析法等科学工具。此外,评估结果应用不足,多数报告仅存档,“评估-改进”闭环断裂,导致就业育人问题长期难以根治。

## 3 产教融合背景下高职院校就业育人的优化路径

### 3.1构建“利益共享、责任共担”的校企协同机制

#### 3.1.1完善多元激励政策,激活企业参与动力

一方面,政府层面应强化政策保障,对参与产教融合的企业按合作规模给予税收减免,对建设实训基地的企业提供设备补贴,落实扩岗补助、社保补贴等政策红利。另一方面,学校层面需建立利益绑定机制,如天津轻工职业技术学院与企业开展“双向服务”——企业提供实训设备与师资,学校为企业开展员工培训37472人次,实现年培训收入千万元,形成“校企互利共赢”的良性循环。同时应签订明确的合作协议,划分人才选拔、课程开发、考核评价等环节的权责边界。

#### 3.1.2搭建产业学院平台,深化校企协同育人

依托学校专业优势,联合广东省内龙头企业共建产业学院,实现“五个共同”:共同制定人才培养方案、共同开发课程体系、共同组建师资队伍、共同建设实训基地、共同开展考核评价。在产业学院内引入企业真实项目,如企业会计核算、税务申报等,让学生在“做中学、学中做”,缩短岗位适应期。

### 3.2优化“产业需求导向”的课程体系与教学内容

#### 3.2.1建立动态调整机制,对接市场需求变化

构建“专业-产业”联动机制,通过教育部国家大学生就业服务平台等渠道获取岗位需求数据,每2年修订一次人才培养方案。针对新兴产业,增设“微专业”与特色课程。传统专业需实施“技术融入”改造,如电子商务专业融入直播电商内容,确保课程内容与产业技术同步更新。

#### 3.2.2推进“岗课赛证”融合,强化技能培养实效

以岗位需求为核心,将职业技能等级标准融入课程体系,参考相关实践构建适配不同专业的“课证融合模块”,助力提升学生职业技能等级证书获取率,进而增强其就业竞争力,推动就业率提升。同时以技能竞赛为抓手,将全国性、行业性等各类学生职业技能竞赛内容转化为教学项目,依托赛事广泛参与的优势,实现“以赛促学、以赛促就”的育人效果,帮助学生在竞技实践中夯实技能基础、明晰职业方向。

#### 3.2.3加强“双师型”师资建设,夯实育人基础

落实“教师企业实践计划”,要求专业课教师每3年累计不少于6个月企业实践,考核合格方可上岗。完善激励机制同样重要,在职称评定、绩效分配中向“双师型”教师倾斜,教育部启

动的国家级职业教育教师教学创新团队建设项目,已培育511个创新团队,覆盖19个专业大类,为师资能力提升提供了平台支撑。

### 3.3创新“真实场景驱动”的实践教学与就业指导模式

#### 3.3.1建设“虚实结合”实训基地,强化实践能力培养

打造集教学、实训、生产于一体的校内外基地,引入企业真实项目,学生通过真实项目历练提升实操能力。同时运用VR/AR技术建设虚拟实训中心,模拟复杂工作场景,弥补真实岗位不足的短板。教育部“千校万企供需对接会”为实践教学提供了资源支撑,2025年春季已举办线下招聘活动17.9万场,线上发布岗位1823万个,高职院校可依托此类平台拓展实训岗位与就业渠道。

#### 3.3.2开展“分阶段精准化”就业指导,提升服务质量

构建“三阶递进”指导体系:大一侧重行业认知,通过“劳模工匠进校园”等活动普及产业知识;大二侧重职业规划,采用“导师制”制定个性化培养方案,实现人岗精准匹配;大三侧重就业冲刺,开展简历优化、面试模拟等专项服务。

#### 3.3.3融入思政教育元素,培育职业素养

开设“职业素养与职业道德”课程,通过企业案例分析、优秀校友分享等形式,培养责任意识与敬业精神。开展“企业思政实践周”活动,组织学生深入企业体验工匠精神。

### 3.4完善“多维度可量化”的就业育人效果评估体系

#### 3.4.1构建科学的评估指标框架

从“学生发展、企业反馈、学校改进”三个维度设计指标体系:学生发展维度包括就业率、就业质量(薪资水平、岗位匹配度)、职业发展空间等;企业反馈维度涵盖满意度、毕业生留存率、岗位适应能力等;学校改进维度包含课程更新频率、师资实践能力、校企合作深度等。采用层次分析法确定权重,确保评估客观性。

#### 3.4.2运用技术手段开展动态评估

建立“毕业生就业质量跟踪系统”,对毕业生进行为期3年的跟踪调查,如教育部“百日冲刺”行动中的就业跟踪机制,通过数据分析优化育人策略。

#### 3.4.3建立评估结果应用机制

将评估结果与资源配置挂钩:对就业质量高的专业增加招生计划与经费投入;对不合格专业责令整改,整改不到位的暂停招生。将教师参与就业育人成效纳入绩效考核,作为职称评定、

评优评先的重要依据,形成“评估-改进-提升”的闭环管理。

## 4 结论

产教融合背景下的就业育人是一项系统工程,需政府、企业、学校、社会多方协同发力。当前高职院校应抓住政策机遇,从协同机制、课程体系、实践模式、评估体系四个维度突破创新:通过利益共享激活企业参与动力,通过“岗课赛证”融合对接产业需求,通过精准服务提升就业质量,通过科学评估强化反馈改进。

通过产教融合与就业育人的深度融合,必将推动高职院校培养更多适应产业发展需求的高素质技能型人才,为实现高质量充分就业、建设教育强国提供有力支撑。

### [课题项目]

广东财贸职业学院校级科研青年课题,项目编号:20250308。

### [参考文献]

[1]Wright M,Clarysse B,Lockett A,et al.Mid-range Universities' Linkages with Industry: Knowledge Types and the Role of Intermediaries[J].Research Policy,2008(8):134-142.

[2]刘晓,王烨清.行业产教融合共同体的内涵、建设目标与推进路径[J].现代教育管理,2024(11):106-115.

[3]胡文彬.产教融合背景下高校校企协同创新就业育人模式探索与构建[J].创新教育研究,2024,12(8):395-401.

[4]刘丹.就业新形势下校企协同育人模式在高校人才培养中的应用[J].中国就业,2024(2):102-103.

[5]赵天章.校企供需对接就业育人模式设计与建设路径探索——以大理大学动物科学专业校企合作办学为例[J].大理大学学报,2023,8(5):103-107.

[6]吕路平,童国通.“双高计划”背景下高职院校产教融合质量评价体系研究[J].职业技术教育,2020,41(30):31-36.

[7]尹玉辉,王纾,陈昕.推进产教融合纵深发展的经验、挑战与策略——基于深化职业教育产教融合的调研报告[J].职业技术教育,2023,44(21):8-13.

### 作者简介:

杨娟娟(1995--),女,汉族,河南信阳人,硕士研究生,助教,主要从事数智化背景下财经人才职业素养培育及校企协同就业指导方面的研究工作。