

# Career EDGE视域下高校毕业生高质量就业模式研究

李 毛

咸阳师范学院 陕西咸阳 712000

**摘要：**在我国经济高质量发展与高校毕业生规模持续增长的背景下，破解就业结构性矛盾、构建高质量就业模式成为高等教育发展的重要课题。Career EDGE理论强调的职业探索、技能发展、实践体验与职业管理四大维度，为破解上述困境提供了理论框架。通过构建“四位一体”的就业模式，即完善职业探索课程体系、强化技能发展分层培养、深化实践体验协同机制、健全职业管理服务平台，能够有效提升毕业生职业胜任力与就业适配度。文章旨在为推动高校就业指导模式创新、促进毕业生高质量就业提供理论依据与实践参考，深化产教融合、优化人才培养供给。

**关键词：**Career EDGE视域；高等院校；高质量就业；提升路径

## 引言

在经济高质量发展与产业结构深度调整的时代背景下，高校毕业生就业已从规模增长阶段迈入质量提升的关键时期。我国高校毕业生人数逐年攀升，就业市场供需关系的结构性矛盾愈发凸显，毕业生“就业难”与企业“用工荒”并存的现象，折射出传统就业指导模式与市场需求间的适配性危机。在此形势下，构建契合新时代需求的高质量就业模式，成为高等教育服务国家战略、推动毕业生实现人职匹配的核心命题。Career EDGE理论作为国际前沿的职业发展框架，由美国教育与就业委员会（NACE）提出，强调将职业探索（Exploration）、技能发展（Development）、实践体验（Experience）与职业管理（Management）四大维度有机融合，为毕业生提供系统性、持续性的职业发展支持。突破传统就业指导中重求职技巧、轻生涯规划的局限，整合教育资源与市场需求，帮助毕业生建立动态化、适应性的职业发展路径，与我国当前推进就业工作提质增效的政策导向高度契合。然而，当前国内高校在就业指导实践中，仍存在

职业规划课程体系碎片化、产教融合深度不足、数字化就业服务滞后等问题，亟需借助科学理论的指引进行模式创新。

## 一、Career EDGE视域的核心内涵与就业逻辑

Career EDGE视域聚焦于“能力（Capability）、适配（Adaptability）、资源（Resource）、环境（Environment）”的协同框架，强调从个体职业素养、人职匹配度、社会支持网络及制度环境四个维度重构就业生态<sup>[1]</sup>。核心逻辑在于突破传统就业指导中“以岗位供给为中心”的单一模式，转而构建“学生能力发展—市场需求识别—资源整合联动—环境政策保障”的闭环体系。例如，通过分析数字化时代对复合型人才的需求变化，将编程能力、数据思维等新兴技能纳入能力培养范畴，同时注重提升毕业生在跨行业场景中的快速适配能力，使就业指导从“被动推荐”转向“主动赋能”。

## 二、高校毕业生高质量就业的现存挑战与模式痛点

### （一）能力培养与市场需求脱节

高校人才培养体系与市场需求的适配性问题日益凸显。专业设置层面，学科调整周期长，部分传统专业课程内容陈旧，难以对接数字经济、智能制造等新兴产业需求。例如，部分高校计算机专业仍以理论教学为主，区块链、云计算等前沿技术课程开设不足，导致毕业生难以满足企业对复合型技术人才的要求。实践教学环节则存在形式化倾向，校企合作多停留于签订合作协议，学生参与的实习项目缺乏真实业务场景，无法积累解决

**基金项目：**本研究受咸阳师范学院2024年度学生工作研究课题专项资助；项目名称：基于career EDGE理论提升师范类学生就业质量与充分性的策略研究；项目编号：XSYK24071。项目负责人：李毛。

**作者简介：**李毛，1984年3月，女，汉族，陕西省蓝田县，咸阳师范学院，本科学历，讲师，研究方向：思想政治教育、大学生创新创业教育、就业指导。

实际问题的能力。职业素养教育未形成系统化培养路径，批判性思维、团队协作等软技能训练分散于通识课程中，缺乏针对性的能力塑造方案，使得毕业生难以快速适应职场环境<sup>[2]</sup>。

### （二）适配机制缺乏动态调整

当前就业适配机制难以适应快速变化的就业市场。高校就业指导多采用“一刀切”的服务模式，从职业规划到求职指导均以标准化流程推进，忽视学生个体兴趣、能力差异及职业发展诉求。随着灵活就业、新业态就业模式的兴起，传统适配机制的滞后性愈发明显。例如，直播运营、跨境电商等新兴岗位的能力要求涉及多领域知识融合，但高校仍沿用传统岗位的能力评价标准，导致学生职业定位模糊。同时就业信息系统更新缓慢，行业趋势分析与岗位需求预测功能缺失，学生难以获取实时、精准的职业发展信息，导致职业规划与市场实际需求产生偏差<sup>[3]</sup>。

### （三）资源整合效率低下

高校就业资源分散化严重制约服务效能。校内资源方面，招生就业部门、院系、实习管理机构等各自独立运作，职业规划课程、实习机会、就业信息等资源缺乏统筹协调。例如，职业规划课程由通识教育教师授课，与院系专业特色脱节；企业提供的实习岗位信息未与课程内容形成联动，导致实践环节与理论教学割裂。校外资源整合同样存在壁垒，校企合作多局限于校园招聘，缺乏人才共育、课程共建等深度合作；行业协会、社会组织等第三方力量未能充分参与就业服务，就业指导资源未能实现跨主体共享，造成学生获取资源渠道狭窄，难以形成完整的职业发展支持链<sup>[4]</sup>。

### （四）环境支持体系碎片化

外部环境对毕业生高质量就业的支持尚未形成合力。政策层面，各级政府虽出台就业促进政策，但部门间缺乏协同机制，政策落地存在“最后一公里”障碍。例如，创业扶持政策涉及工商、税务、人社等多部门审批，流程复杂导致政策红利难以释放。企业社会责任意识不足，更倾向于招聘具备工作经验的人才，对毕业生岗前培训投入有限，加剧了毕业生“就业难”与企业“用工荒”的矛盾。社会舆论环境中，职业价值观念存在偏差，体制内岗位、头部企业被过度追捧，而中小微企业、基层岗位的社会认可度较低，引导学生职业选择偏离市场真实需求<sup>[5]</sup>。职业服务市场鱼龙混杂，部分机构以盈利为导向提供虚假信息或无效培训，进一步削弱了就业支持

体系的可信度与有效性。

## 三、Career EDGE 视域下高质量就业模式的构建路径

### （一）能力重塑：构建动态化职业素养培养体系

能力重塑在 Career EDGE 理论框架下是实现高质量就业的核心基石。高校需以动态化、前瞻性思维构建职业素养培养体系，突破传统人才培养的静态模式。构建“基础理论+行业前沿+跨界融合”的模块化课程结构，在课程体系改革方面打破学科专业壁垒。传统专业应主动融入新兴技术元素，同时开设“未来职业实验室”等创新课程，聚焦元宇宙、人工智能伦理等前沿议题，培养学生应对不确定性的思维能力。高校应将真实商业项目、科研课题引入课堂，与企业建立深度产教融合机制。校企联合开发实训课程、共建产业学院，让学生参与产品研发、市场调研等实际工作场景，在解决复杂问题的过程中积累职业经验。例如，可借鉴德国二元制教育模式，让学生在企业导师和校内教师的双重指导下完成毕业设计，实现学术研究与产业需求的无缝对接<sup>[6]</sup>。此外，构建“职业能力成长档案”，多维度评价跟踪学生能力发展轨迹，为个性化培养提供数据支撑。职业素养教育需实现从零散化向系统化转变除了传统的沟通表达、团队协作等能力培养，更要注重培养学生的数字素养、创新思维和职业韧性。可以开设职业素养训练营、组织模拟职场竞赛等活动，帮助学生形成正确的职业价值观。同时为确保学生能力始终与市场需求保持同步，建立“职业能力预警机制”，根据行业动态调整培养重点。

### （二）适配优化：搭建智能化学业—职业衔接平台

基于 Career EDGE 的职业探索和目标管理理念，需要构建智能化、个性化的衔接平台。开发集成化职业规划信息系统，运用大数据分析和人工智能技术，整合学生的兴趣测评、学业表现、实践经历等多维数据，生成个性化职业发展路线图。系统应具备岗位需求预测功能，追踪行业趋势变化，提前预警职业发展机遇与挑战。平台建设利用虚拟现实（VR）、增强现实（AR）等技术，搭建虚拟职业体验中心，让学生在沉浸式环境中模拟不同职业场景，深化对职业的认知理解。同时建立“云端实习基地”，打破地域限制，为学生提供远程实习、项目协作等实践机会。此外，引入区块链技术提升就业竞争力，确保实习经历、技能证书等信息的真实性和可追溯性。从入学开始为学生配备职业导师，提供包括专业选择、课程规划、实习安排、求职准备等在内的全周期指

导。利用智能匹配算法,为学生精准推送符合其职业目标的培训课程、实习机会和招聘信息。可以搭建校友职业发展社群,发挥校友资源在职业经验分享、岗位推荐等方面的独特作用,形成良性的职业发展生态。

### (三) 资源整合: 打造政产学研协同生态网络

实现高质量就业需要整合各方资源,构建协同育人的生态网络。政府层面应通过税收优惠、财政补贴等政策工具,发挥政策引导和资源统筹作用,鼓励企业深度参与人才培养。明确各方权责,制定产教融合专项规划,推动建立区域性产教融合联盟,促进资源共享和优势互补。同时,保障校企合作中的利益分配,完善知识产权共享机制,激发企业参与育人的积极性。高校需主动转型为开放型教育机构,建立“需求导向”的资源整合模式。一方面,加强与行业龙头企业的战略合作,共建联合实验室、研发中心等创新平台,将科研成果转化为教学资源;另一方面,与职业院校开展中高本衔接合作,构建纵向贯通的人才培养体系。积极引入社会资源,设立企业冠名奖学金、捐赠实验室等,拓展办学资源渠道。企业应从单纯的人才使用者转变为共同培养者。在建立企业导师制度、开设企业课堂的过程中,深度参与课程设计和教学过程。同时,为学生提供技能提升机会,开放内部培训资源。科研机构则可发挥技术创新优势,与高校、企业联合开展技术攻关项目,让学生在科研实践中提升专业能力。各方通过建立常态化沟通机制,定期召开联席会议,共同解决人才培养中的实际问题。

### (四) 环境升级: 完善精细化政策支持与服务保障

良好的外部环境是实现高质量就业的重要保障。政策制定需更具针对性和精准性的同时关注传统就业形态,也要适应新业态发展需求。针对灵活就业、自主创业等新兴就业形式,制定专项扶持政策,包括社保补贴、税收减免、创业担保贷款等,降低就业创业门槛。通过大数据监测和第三方评估,建立政策效果评估机制,及时调整优化政策内容。公共就业服务体系需要全面升级。建设智能化公共就业服务平台,提供一站式服务。加强基层就业服务机构建设,配备专业化服务团队,为毕业生提供个性化就业指导。同时,建立就业困难群体帮扶机制,通过“一对一”帮扶、专场招聘会等方式,确保重点群体充分就业。社会层面需营造良好的就业舆论环境。通过媒体宣传、典型案例推广等方式,引导公众树

立多元化的职业价值观,消除职业偏见。加强职业诚信体系建设,规范企业招聘行为,打击虚假招聘、就业歧视等违法行为。此外,鼓励社会组织参与就业服务,支持行业协会、基金会等机构开展职业能力培训、就业咨询等公益活动,形成全社会共同促进就业的良好氛围。同时,建立就业服务质量监督机制,通过服务评价、投诉处理等方式,保障毕业生合法权益。

### 结语

在经济社会快速变革与高等教育深化改革的双重背景下,文章以Career EDGE理论为核心框架,系统探讨了高校毕业生高质量就业模式的构建路径,为破解就业结构性矛盾、实现毕业生职业发展与社会人才需求的良性互动提供了理论参考与实践指引。Career EDGE所强调的职业探索(Exploration)、能力发展(Development)、目标管理(Goal-setting)、体验整合(Experience)和环境适应(Environment)五个维度,能够有效引导高校将就业指导从单一的求职技巧培训转向系统化、全程化的职业发展教育体系。促进高校毕业生高质量就业是一项系统工程,需要政府、高校、企业和社会各方凝聚共识、协同发力。期待本研究能够为完善就业支持体系、培育新时代高素质人才提供有益借鉴,助力实现毕业生个人职业理想与国家人才战略需求的有机统一,为经济社会高质量发展注入持久动力。

### 参考文献

- [1] 郑海燕,周江.高校毕业生高质量就业服务体系构建及实践推广[J].四川劳动保障,2025,(09):112-114.
- [2] 焦登宁.普通本科院校毕业生高质量充分就业路径探究[J].科教导刊,2025,(14):137-139.
- [3] 王昆.促进高校毕业生高质量就业的实践路径探索[N].河南经济报,2025-04-17(012).
- [4] 朱凌云,陈迪明,詹清华,等.高校毕业生高质量就业指导服务体系建设研究报告[J].中国大学生就业,2025,(01):38-45.
- [5] 衣明丽.W大学本科毕业生就业能力提升对策研究[D].武汉大学,2024.
- [6] 李如雪.物流管理专业大学生就业能力影响因素研究[D].天津理工大学,2024.