

毕业生就业力视角下的济南高职院校 人才培养供给质量评估研究

徐 珊

山东青年政治学院 山东济南 250103

摘要：高职教育的核心使命是培养适应区域产业需求的高素质技术技能人才，其人才培养供给质量直接关联毕业生就业力水平与区域经济发展适配度。本文以济南高职院校为研究对象，从毕业生就业力视角切入，系统分析人才培养供给质量评估的现状特征，重点剖析评估体系构成、就业力相关维度覆盖情况及评估实施中的核心问题，揭示现有评估体系在就业力导向性、区域针对性、主体协同性等方面的短板。在此基础上，针对性提出构建就业力导向评估指标体系、完善多元协同评估机制、创新科学评估方法、建立闭环反馈体系及强化评估保障条件等改进策略，为济南高职院校优化人才培养供给质量评估模式、提升毕业生就业竞争力、增强教育服务区域产业发展能力提供理论参考与实践路径。

关键词：毕业生就业力；济南高职院校；人才培养

引言

随着职业教育高质量发展战略的深入推进，高职院校人才培养供给质量成为衡量教育成效的关键标尺，而毕业生就业力作为人才培养质量的直接输出，其水平高低直接反映人才供给与市场需求的匹配程度。济南作为山东省省会城市，正聚焦智能制造、现代服务业、生物医药等重点产业集群加速发展，对技术技能人才的需求规模与质量要求持续提升，这为本地高职院校带来发展机遇的同时，也对其人才培养供给质量提出了更高标准。当前，济南高职院校人才培养供给质量评估仍存在体系导向偏差、就业力维度覆盖不系统、评估主体协同不足等问题，导致评估难以有效引导院校精准对接就业需求与区域产业发展。

一、济南高职院校人才培养供给质量评估的现状

（一）评估体系构成现状

济南高职院校人才培养供给质量评估体系呈现“政府主导、院校配合、第三方参与有限”的核心构成特征，

其评估框架主要由政府部门设定的统一指标、院校自主设计的内部评估模块以及少量第三方参与维度共同组成^[1]。政府主导指标侧重办学合规性、硬件设施达标情况等宏观层面要求，院校自主评估模块多围绕教学管理流程、师资结构、实训课时占比等内部管理内容构建，第三方参与维度则多以行业协会的阶段性咨询或企业零散反馈为主，尚未形成稳定的参与机制。现有评估体系的运行流程遵循“启动-实施-反馈-整改”的常规逻辑，启动阶段由政府部门下发评估通知与标准，实施阶段以院校自查、政府抽查为主要形式，反馈阶段多以书面评估报告的形式传递结果，整改阶段则聚焦评估中发现的合规性问题进行调整。评估结果的应用场景集中于院校排名认定、财政资源配置倾斜以及专业设置调整审核等方面，但其实际效能更多停留在“达标考核”层面，对人才培养供给质量与毕业生就业力的关联优化作用相对有限。

（二）就业力相关评估维度的覆盖现状

济南高职院校人才培养供给质量评估中，就业力相关维度的覆盖呈现“部分涉及但不够系统”的特征，尚未形成完整的就业力导向评估框架。在专业技能适配性评估方面，现有评估主要通过课程设置与职业技能标准的文本比对、技能考核通过率等方式开展，聚焦课程内容与岗位技能要求的形式化对接，缺乏对技能实际应用效果与岗位需求动态适配的深度评估^[2]。在实践能力与职业素养评估方面，现有评估指标的覆盖范围集中于实

课题：2024年度济南市哲学社会科学规划研究职业教育专项项目《毕业生就业力视角下的济南高职院校人才培养供给质量评估研究》(JNSK2024ZC033)

作者简介：徐珊(1980.01)，女，汉族，山东济南人，研究生，副教授，研究方向：职业教育统计学。

训基地数量、顶岗实习时长等硬件条件，对沟通协作能力、责任意识、职业诚信等职业素养的评估缺乏明确指标，且相关指标多以定性描述为主，量化程度不足，难以精准衡量学生实践能力与职业素养的真实水平。在就业适配度与发展潜力评估方面，评估内容主要局限于就业率、对口就业率等短期就业指标，对毕业生职业晋升速度、岗位转换能力、行业认可度等反映发展潜力的长期指标关注不足，评估方式多依赖院校上报的就业统计数据，缺乏对数据真实性与持续性的跟踪验证。

（三）评估实施中的问题

济南高职院校人才培养供给质量评估实施过程中存在多重问题，这些问题直接影响评估对毕业生就业力的支撑作用。其一，评估主体的协同性不足，政府部门在评估中占据绝对主导地位，院校多处于被动配合状态，企业作为用人主体的评估参与权与话语权有限，毕业生作为评估结果的直接关联者，其反馈难以有效融入评估体系，导致评估视角缺乏全面性。其二，评估指标的区域针对性欠缺，现有评估指标多采用通用标准，未能充分结合济南智能制造、现代服务业、生物医药等重点产业的发展需求与岗位特征，无法精准评估院校人才培养对区域产业就业需求的适配程度^[3]。其三，评估方法的单一性局限明显，评估过程过度依赖量化数据统计与文本材料审查，对企业用人反馈、毕业生职场体验、教学过程质性分析等非量化信息的收集与分析不足，导致评估结果难以全面反映人才培养供给质量的真实状况。其四，评估反馈与培养改进的联动缺失，评估结果多以排名、评级等形式呈现，缺乏对问题的精准诊断与具体改进建议，院校在收到评估结果后，难以将其有效转化为人才培养方案调整、课程改革、实践教学优化等具体举措，形成“评估与培养脱节”的局面。

二、毕业生就业力视角下的济南高职院校人才培养供给质量评估的改进策略

（一）构建就业力导向的评估指标体系

针对现有评估指标缺乏就业力针对性与区域适配性的问题，需构建以就业力为核心的评估指标体系。首先，增设就业力核心维度指标，将岗位适配度、职业发展潜力、行业认可度等纳入评估体系，其中岗位适配度可通过企业对毕业生技能应用满意度、岗位适应周期等指标衡量，职业发展潜力可通过职业晋升率、技能更新速度等指标体现，行业认可度可结合行业协会评价、企业招聘优先录用比例等数据设定，形成覆盖短期就业与长期

发展的完整指标链。其次，细化区域产业适配指标，对接济南重点产业发展规划，针对智能制造、现代服务业等领域的岗位需求，设计定制化评估指标，例如在智能制造领域增设工业机器人操作与维护、智能生产流程优化等技能评估指标，在现代服务业领域强化客户服务能力、数字化运营能力等指标，确保评估指标与区域产业就业需求精准对接。最后，优化指标权重分配，降低办学规模、硬件设施等非核心指标的权重，将实践能力、职业素养、岗位适配度等与就业力直接相关的核心要素权重提升，使评估重点向人才培养的实用性与就业竞争力倾斜，引导院校聚焦毕业生就业力提升。

（二）完善多元协同的评估实施机制

为解决评估主体协同性不足的问题，需建立政府、院校、企业、毕业生多元协同的评估实施机制。其一，强化企业主体参与，明确企业在评估中的具体权责，将企业岗位评价标准、用人需求反馈、毕业生在岗表现评估等内容纳入评估流程，邀请企业人力资源管理者、技术骨干参与评估指标设计、评估实施与结果研判，确保评估结果能够反映企业实际用人需求。其二，引入毕业生跟踪评估，建立毕业生3-5年长期就业力跟踪机制，通过定期问卷调查、访谈、职业发展数据收集等方式，获取毕业生职业发展状况、岗位适配体验、技能更新需求等信息，将这些信息作为评估人才培养供给质量的重要数据来源，弥补现有评估对长期就业力关注不足的缺陷。其三，规范第三方评估参与，培育具备职业教育评估资质与区域产业认知的专业第三方机构，由第三方机构负责评估流程的组织实施、数据核查与结果分析，政府部门负责政策引导与监督管理，院校配合提供相关资料，通过第三方机构的专业性与独立性，提升评估结果的客观性与公信力，形成“政府引导、第三方实施、多元主体参与”的评估格局。

（三）创新科学高效的评估方法

针对现有评估方法单一、数据支撑不足的问题，需创新多元化、科学化的评估方法。首先，融合量化与质性评估方法，在保留就业率、技能证书获取率等量化指标统计的基础上，增加深度访谈、焦点小组讨论、教学案例分析等质性评估手段，通过与企业管理者、一线教师、毕业生的面对面交流，收集真实反馈，同时结合课堂观察、实训过程记录等方式，全面掌握教学与实践环节的实际情况，实现量化数据与质性信息的互补验证。其次，搭建动态评估数据平台，整合院校教学管理数据、

企业用人反馈数据、毕业生就业跟踪数据、区域产业发展数据等多源信息，建立数据共享与实时更新机制，通过大数据分析技术挖掘数据间的关联，精准识别人才培养供给与就业力需求的匹配差距，为评估提供全面、及时的数据支撑。最后，推行阶段性与持续性评估结合的模式，在保留周期性综合评估的同时，建立日常监测机制，对课程改革效果、实训教学质量、企业反馈处理等关键环节进行常态化评估，通过日常监测及时发现问题并快速调整，周期性评估则对人才培养供给质量进行全面复盘与综合研判，形成“日常监测-周期评估-动态优化”的评估节奏。

（四）建立评估与改进的反馈体系

为破解评估反馈与培养改进联动缺失的问题，需建立闭环式的评估-改进反馈体系。首先，明确评估结果反馈流程，评估结束后，由评估实施主体（第三方机构或政府联合工作组）向院校出具包含问题清单、原因分析、改进建议的详细评估报告，同时针对不同专业、不同教学环节形成专项反馈意见，确保反馈信息精准传递至院校管理层、专业负责人与一线教师层面。其次，制定针对性整改方案，院校根据评估报告中的问题与建议，结合自身实际情况，制定具体的整改计划，明确整改目标、责任主体、实施步骤与完成时限，例如针对课程与岗位需求脱节的问题，调整课程体系；针对实践能力培养不足的问题，优化实训教学方案；针对职业素养培育薄弱的问题，增设相关课程与实践环节，确保整改措施具有可操作性。最后，强化整改效果复核，建立整改后二次评估机制，评估实施主体在院校完成整改后，通过数据核查、实地考察、企业回访等方式，对整改效果进行专项评估，检验问题是否得到有效解决，人才培养供给质量是否得到实质提升，对整改不到位的环节提出进一步优化建议，形成“评估-反馈-整改-复核-再优化”的闭环，确保评估结果真正转化为人才培养供给质量提升的动力。

（五）强化评估保障与支撑条件

为确保就业力导向评估体系的有效运行，需从政策、

能力、资源等方面强化保障与支撑条件。其一，健全政策引导机制，政府部门应出台就业力导向的高职人才培养评估政策，明确评估的核心导向、多元主体的职责分工、评估结果的应用规则，同时设立专项激励资金，对评估结果优秀、就业力培养成效显著的院校给予资源倾斜与表彰，引导院校主动聚焦就业力提升开展人才培养与评估工作。其二，提升院校评估能力，加强院校评估团队建设，通过专题培训、交流研讨等方式，提升评估人员的数据处理、问题诊断、方案设计等专业能力，同时完善院校内部数据管理体系，规范教学、实训、就业等数据的收集与存储，确保评估工作能够获得高质量的内部数据支撑。其三，搭建区域评估共享平台，整合济南各高职院校的评估资源、人才培养数据、企业需求信息等，建立区域共享数据库与经验交流机制，促进院校之间相互学习借鉴评估经验与整改做法，同时推动院校与区域企业、行业协会的数据共享与合作，为评估提供更丰富的外部资源，形成区域协同提升人才培养供给质量的合力。

结束语

综上所述，本文以毕业生就业力为核心视角，对济南高职院校人才培养供给质量评估的现状与改进策略进行了系统性探讨。

参考文献

- [1]周伯久.高职院校学生综合素养提升的价值蕴藉、SWOT分析和实践进路[J].中国冶金教育, 2025, (06): 112-116+121.
- [2]徐敏, 刘华, 高小亮.新质生产力背景下高职院校技能人才适应性培养研究[J].现代职业教育, 2025, (36): 57-60.
- [3]肖明.“新双高”背景下高职院校人才培养改革与创新路径[J].湖南工业职业技术学院学报, 2025, 25(06): 60-64+69.