

高等学校本科生就业核心能力优化路径研究

——以西部某高校为例

唐 薇¹, 余海知², 刘 恒^{1*}

¹云南大学地球科学学院, 云南 昆明

²云南大学马克思主义学院, 云南 昆明

收稿日期: 2026年8月4日; 录用日期: 2026年9月3日; 发布日期: 2026年9月10日

摘 要

高校毕业生就业核心能力是衡量人才培养质量的关键指标, 其结构与水平直接关系到人才供给与区域经济社会发展需求的匹配度。本研究以西部某综合性大学为案例, 通过实证调查探讨本科生就业核心能力的现状、结构性困境及其优化路径。研究发现: 首先, 学生整体就业核心能力自评处于中等水平, 其中“沟通与跨文化交流”“创新与项目实践”等复合型能力尤为薄弱, 呈现显著的“软技能短板”; 其次, 学生在区域流向上存在“培养地”与“服务地”的张力, 仅少数学生明确表达服务本区域的意愿; 再次, 个体专业认同不足、学校培养体系与区域产业衔接不畅、就业信息壁垒等构成能力发展的多重制约因素。为此, 研究提出以“区域需求嵌入”为核心的人才培养模式重构、完善“政-校-地”协同育人机制、建立动态能力评价反馈体系、加强文化认同教育等优化路径。这些路径旨在通过系统性改革破解能力培养的结构性矛盾, 为西部高校提升本科生就业竞争力、精准服务区域发展提供理论依据与实践参考。

关键词

高等学校, 本科生, 就业核心能力, 区域需求嵌入, 协同育人, 人才培养

A Study on Pathways for Optimizing Core Employment Competencies among Undergraduate Students in Higher Education Institutions

—A Case Study of a University in Western China

Wei Tang¹, Haizhi Yu², Heng Liu^{1*}

¹School of Earth Sciences, Yunnan University, Kunming Yunnan

*通讯作者。

文章引用: 唐薇, 余海知, 刘恒. 高等学校本科生就业核心能力优化路径研究[J]. 教育进展, 2026, 16(9): 729-740.

DOI: 10.12677/ae.2026.1691955

Abstract

The core employability competencies of college graduates serve as a critical indicator of talent cultivation quality, and their structure and level directly affect the alignment between talent supply and regional socioeconomic development needs. Taking a comprehensive university in Western China as a case study, this research employs empirical surveys to examine the current status, structural challenges, and optimization pathways regarding undergraduate students' core employment competencies. The findings reveal that: students' overall self-evaluation of core employability competencies is at a moderate level, with composite competencies such as "cross-cultural communication" and "innovative practice" being particularly weak, indicating a significant "soft skills gap"; there exists a tension between the location of talent cultivation and service orientation, as only a minority of students explicitly express willingness to serve the local region; multiple constraining factors—including insufficient professional identity at the individual level, poor alignment between the university's training system and regional industries, and employment information barriers—collectively hinder competency development. Accordingly, this study proposes optimization pathways centered on embedding regional needs into talent cultivation models, improving government-university-local collaborative education mechanisms, establishing dynamic competency assessment and feedback systems, and strengthening cultural identity education. These pathways aim to address structural mismatches in competency cultivation through systemic reforms, providing theoretical foundations and practical references for Western Chinese universities to enhance graduate employability and precisely serve regional development.

Keywords

Higher Education Institutions, Undergraduate Students, Core Employability Competencies, Regional Needs Embedding, Collaborative Education, Talent Cultivation

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

高校毕业生就业核心能力是衡量高等教育人才培养质量的关键标尺，也是实现人才供给与经济社会发展需求高效对接的核心纽带。随着我国经济结构调整与产业升级步伐加快，劳动力市场对毕业生的综合素质，尤其是跨领域、复合型、高适应性的就业核心能力，提出了更高要求[1]。《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》[2]亦明确提出，要深化本科教育教学改革，着力提升学生的实践创新能力与职业发展能力。然而，现实中高校人才培养的“产出”与劳动力市场的“需求”之间常存在结构性错配，这种错配在区域发展不平衡的背景下表现得尤为突出[3]。

西部地区因地理区位、资源禀赋和产业发展水平的特殊性，其人才需求结构具有鲜明的区域特征。一方面，西部大开发、乡村振兴等国家战略的深入推进，亟需大量“下得去、用得上、留得住”的高素质应用型人才；另一方面，西部高校在人才培养过程中面临着生源构成多元、实践资源有限、产业衔接

不畅等现实挑战。这种区域特需与高校供给之间的矛盾，在本科生的就业核心能力结构上留下了深刻的烙印。既有研究表明，西部地区高校毕业生在跨文化沟通、创新解决复杂问题、心理韧性等方面的能力储备，与区域实际岗位需求之间存在显著差距。这种差距不仅制约了毕业生的个体职业发展，也在一定程度上影响了区域人才战略的有效落地。

因此，深入探究西部高校本科生就业核心能力的现状、短板及其形成机制，并在此基础上探索科学有效的优化路径，具有重要的理论价值与实践意义。本研究以西部某综合性大学为案例，基于能力本位理论与三螺旋理论，通过系统的实证调查，分析本科生就业核心能力的特征与困境，揭示个体、学校与社会多方因素的交织影响，进而提出具有针对性的能力优化策略。研究旨在为西部高校深化人才培养模式改革、增强毕业生就业竞争力提供实证依据与决策参考。

2. 基础理论构建

本研究以能力本位教育理论、人力资本理论与三螺旋理论为分析框架，三者分别从“培养什么能力”“能力为何重要”“如何协同培养”三个层面，为解析边疆高校本科生就业核心能力问题提供了逻辑支撑。

2.1. 能力本位教育理论

该理论由 Spady (1977)系统提出，主张教育应以培养学生完成特定职业角色所需的具体、可观察的能力为核心目标，而非仅仅聚焦于知识传授[4]。其精髓在于“成果导向”，即依据社会及职业岗位的能力需求反向设计课程、教学与评价[5]。对本研究的启示在于：高校需突破学科本位的惯性，将区域典型岗位的能力要求转化为可教、可学、可评的学习目标，从根本上解决培养内容与工作场景脱节的问题。

2.2. 人力资本理论

加里·贝克尔(Gary Becker)在 20 世纪 60 年代提出的人力资本理论指出，个人通过教育、培训和实践获得的知能体系，是一种能带来未来收益的资本[6]。教育投资的核心价值在于提升个体的生产能力与职业回报。在西部区域情境下，高校教育作为重要的人力资本投资途径，其效益不仅体现为毕业生的个人收入提升，更关涉区域劳动力的整体素质改善[7]。因此，优化就业核心能力，本质上是在提升学生的人力资本存量与质量，使其在区域劳动力市场上更具竞争力和适应性。

2.3. 三螺旋理论

Etzkowitz 和 Leydesdorff(1995)提出的三螺旋模型，强调大学 - 产业 - 政府三方在知识经济时代应突破各自边界，通过人员、信息和资源的流动与交互，形成协同创新的动力机制[8]。这一理论为破解边疆地区人才“培养 - 使用 - 留存”的断裂问题提供了结构性思路。本研究借鉴该理论，将就业核心能力培养视为一个超越高校围墙的系统工程，主张通过构建“政 - 校 - 地”常态化协同机制，打通政策引导、人才培养与岗位实践之间的壁垒，形成能力共育、资源共享、责任共担的育人生态[9]。

上述三个理论共同构筑了本研究的分析基础：能力本位理论明确了“培养什么”的方向，人力资本理论阐明了“为何培养”的价值，三螺旋理论则提供了“如何协同培养”的路径框架。

3. 研究设计

3.1. 研究区域与样本选择

本次研究主要对于我国西部某边疆省份的一所综合性大学。选择该校作为研究区域，主要基于两点考虑：首先，该校作为西部地区的重要人才培养基地，学生构成多元、学科门类齐全，与区域经济社会

发展联系紧密，具有较强的典型性与代表性；其次，该校本科生规模稳定，就业与升学数据较为完整，便于开展实证调查。研究团队于 2024 年 9 月至 11 月期间，采用分层随机抽样方法对该校全日制本科生进行问卷调查。具体而言，先按年级(大一至大四)分层，再在各年级内按专业大类(文科、理科、工科)随机抽取班级，最终覆盖了全校四个年级共 23 个专业。问卷通过线上平台发放，共回收问卷 850 份，剔除无效问卷后，获得有效问卷 800 份，有效回收率为 94.1%。样本具体构成详见表 1。

Table 1. Distribution of sample basic information (N = 800)

表 1. 样本基本情况分布表(N = 800)

变量	类别	频数(人)	百分比(%)
年级	大一	198	24.8%
	大二	201	25.1%
	大三	200	25.0%
	大四(毕业班)	201	25.1%
性别	男	412	51.5%
	女	388	48.5%
生源地	边疆省内省份	487	60.9%
	其他省份	313	39.1%
学科门类	人文社科类	256	32.0%
	理学类	192	24.0%
	工科类	272	34.0%
	其他	80	10.0%

样本在年级、性别、学科等关键变量上分布均衡，能够较好地反映该校本科生总体情况。其中，生源地为边疆省份本省的学生占 60.9%，为从边疆视角分析学生就业能力与意愿提供了重要的数据基础。

3.2. 研究工具

本研究采用自编的《边疆高校本科生就业能力与发展状况调查问卷》作为主要研究工具。问卷编制遵循严谨的科学程序，并进行了信效度检验。

3.2.1. 问卷结构与内容

正式问卷包含五个部分：

(1) 基本信息；(2) 专业认同量表；(3) 就业核心能力自评量；(4) 就业与升学现状及需求调查；(5) 开放式问题。

3.2.2. 核心量表说明

(1) 专业认同量表：采用经修订的秦攀博专业认同量表[10]，共 12 题，采用李克特 5 点计分。

(2) 就业核心能力自评量表：为本研究核心测量工具。该量表基于文献分析与边疆情境访谈编制，共 18 个题项，采用李克特 5 点计分(1 = 非常差，5 = 非常好)，旨在系统评估学生六大维度的核心能力。

3.2.3. 问卷信效度检验

基于正式调查所获的 800 份有效样本数据，本研究对问卷中两个核心量表进行了严格的信度与效度

检验，以确保测量工具的科学性与可靠性。根据表 2，首先，在信度检验方面，采用内部一致性系数 (Cronbach’s α) 进行评估。专业认同量表的整体 α 系数为 0.872，其三个维度——认知性认同、情感性认同与行为倾向性认同的 α 系数分别为 0.805、0.832 和 0.819。就业核心能力自评量表的整体 α 系数高达 0.925，其六个维度的 α 系数介于 0.801 至 0.889 之间。所有系数均远高于 0.7 的通行标准，表明两个量表及其各维度均具有极佳的内部一致性信度。其次，在结构效度检验方面，采用探索性因子分析(EFA)进行验证。分析前，两个量表的 KMO 值均大于 0.89，Bartlett 球形检验结果均极其显著($p < 0.001$)，适合进行因子分析。结果显示，专业认同量表析出的三个公因子累计解释了总方差的 68.24%，就业核心能力量表析出的六个公因子累计解释了总方差的 71.18%，解释力良好。所有测量题项在其预期归属维度上的标准化因子载荷均介于 0.69 至 0.90 之间，未出现明显的跨因子载荷现象。综上所述，信效度检验的各项指标均达到并超过了心理测量学的标准，充分证明本研究所使用的问卷具有良好的测量信度与可靠的结构效度，能够有效、稳定地测量边疆高校本科生的专业认同水平与就业核心能力。

Table 2. Core scale reliability and validity test results
表 2. 核心量表信效度检验结果

量表名称	维度	题项数	Cronbach’s α	因子载荷范围	累计方差解释率
专业认同量表	认知性认同	4	0.805	0.71~0.83	68.24%
	情感性认同	4	0.832	0.70~0.85	
	行为倾向性认同	4	0.819	0.71~0.84	
	量表整体	12	0.872	—	—
就业核心能力量表	专业知识与问题解决	3	0.832	0.72~0.85	
	数字与信息素养	3	0.899	0.78~0.90	
	沟通与跨文化交流	3	0.867	0.72~0.84	
	职业规划与求职策略	3	0.845	0.72~0.83	
	创新与项目实践	3	0.801	0.69~0.81	
	心理韧性与压力管理	3	0.858	0.70~0.85	
	量表整体	18	0.925	—	—

4. 结果与分析

4.1. 学生的职业规划与区域需求匹配分析

4.1.1. 地域流动意愿：本土服务意愿相对有限

调查结果显示(表 3)，学生对未来三年学业与职业的规划意向呈现多元化但相对集中的态势。其中，“继续深造”(22.5%)和“进入产业”(22.4%)是最主要的选择意向，而明确表示“留边疆基层建设”的学生仅占 15.0%，“回乡发展”(含非本省)占 18.3%。尽管“考公/考编”的比例为 17.9%，但这一群体并不必然选择本地基层岗位。综合来看，明确指向服务本区域基层的意向比例偏低。这意味着，该校作为西部地区重要的人才培养基地，其相当一部分毕业生在就业流向上存在外流的可能性，人才培养的区域服务效能有待进一步提升。

Table 3. Intentions of students’ academic and career planning for the next three years (N = 800)
表 3. 学生未来三年学业与职业规规划意向(N = 800)

规划意向	频次(人数)	百分比(%)
继续深造	180	22.5%
进入产业	179	22.4%
考公 / 考编	143	17.9%
回乡发展	146	18.3%
留边疆基层建设	120	15.0%
其他	32	4.0%
合计	800	100.0%

4.1.2. 行业与单位偏好：稳定性导向与区域市场特征

学生的行业与单位性质偏好高度集中(表 4)。在制造业、能源、公共管理等西部重点发展的行业中，学生对“国有企业”和“事业单位/政府机构”的选择比例显著高于“民营企业”和“外资企业”。例如，在能源行业，54.8%的学生倾向选择国有企业，48.5%倾向选择事业单位/政府，而选择民营和外资企业的比例分别为 43.1%和 39.6%。这一偏好结构一方面反映出学生及其家庭对工作稳定性的强烈追求，另一方面也折射出西部地区以国有经济为主导、优质市场化岗位供给相对有限的客观现实。这对高校的人才培养提出了双重启示：既要提升学生在体制内岗位竞争中的综合素养，也要着力培育学生的创新精神与市场适应能力。

Table 4. Students’ willingness to choose the nature of enterprises in key border industries (N = 800, multiple responses)
表 4. 学生对边疆重点行业的企业性质选择意愿(N = 800，多重响应)

行业	国有企业	事业单位/政府	民营企业	外资企业
制造业	416 (52.0%)	397 (49.6%)	312 (39.0%)	305 (38.1%)
能源行业	438 (54.8%)	388 (48.5%)	345 (43.1%)	317 (39.6%)
公共管理	434 (54.3%)	402 (50.3%)	333 (41.6%)	312 (39.0%)

4.1.3. 能力“区域特需”与个人预期的错位

边疆地区因其特殊的地理、社会与文化环境，对人才的“沟通与跨文化交流”“心理韧性与压力管理”“创新与项目实践”等复合型能力有着较高的“区域特需”。然而，学生对这些能力的自我评价普遍偏低(详见 4.2 节)。同时，学生最看重的就业保障依次为“完善的社会保险”(79.3%)和“提供住宿”(71.0%)，这反映出学生对西部基层岗位可能面临的生活保障不足存在现实忧虑。区域发展所需的“下得去、用得上、留得住”的人才特质，与学生普遍的能力准备、职业预期之间，存在需要着力弥合的“特需缺口”。

4.2. 本科生就业核心能力现状评估

4.2.1. 整体水平：自我评价处于“一般”区间

如表 5 所示，无论是计划就业还是计划升学的学生群体，其在六大核心能力维度上的自评平均分均在 3.0 分(满分 5 分)附近徘徊。其中，计划就业组的整体平均分为 3.00 (SD = 0.68)，计划升学组为 3.14 (SD = 0.65)，两者均仅略高于理论中值(3 分)，整体处于“一般”水平区间。这一数据表明，该校本科生

对自身应对未来职场挑战的综合竞争力普遍缺乏充分信心。值得注意的是，升学组在各项能力上的自评分均略高于就业组，但两组的标准差均较大(在 0.65~0.68 之间)，说明学生个体间的自我认知差异显著，存在一定比例的学生对自身能力评估明显偏低，这进一步印证了整体信心不足的现状。

Table 5. Self evaluation scores of core competencies for undergraduate employment (M ± SD)
表 5. 本科生就业核心能力自评得分(M ± SD)

核心能力维度	计划就业组(N = 402)	计划升学组(N = 398)
专业知识与问题解决	2.97 ± 0.78	3.12 ± 0.75
数字与信息素养	3.05 ± 0.81	3.20 ± 0.77
沟通与跨文化交流	2.95 ± 0.85	3.09 ± 0.82
职业规划与求职策略	3.05 ± 0.83	3.18 ± 0.80
创新与项目实践	2.96 ± 0.86	3.10 ± 0.83
心理韧性 with 压力管理	3.03 ± 0.82	3.15 ± 0.79
整体水平	3.00 ± 0.68	3.14 ± 0.65

4.2.2. 结构失衡：关键软实力与高阶能力成为普遍短板

数据分析揭示出显著的能力结构失衡问题，具体表现为“强项不突出，弱项很明显”。

(1) 相对优势领域：“数字与信息素养”在两个群体中均为得分最高的项目(就业组 3.05, 升学组 3.20)。这一结果符合当代大学生作为“数字原生代”的特征，说明学生普遍具备基础的数字化信息处理能力，这为适应数字化工作环境奠定了一定基础。

(2) 突出能力短板：数据清晰地显示，“沟通与跨文化交流”与“创新与项目实践”两项能力，在两组学生中连续垫底。对于计划就业组，“沟通与跨文化交流”得分最低(2.95)，“创新与项目实践”次之(2.96)；对于计划升学组，“创新与项目实践”得分最低(3.10)，“沟通与跨文化交流”次之(3.09)。这两项恰恰是适应适应复杂社会环境、推动工作创新与解决实际问题的关键软技能与高阶能力。其薄弱现状标明，当前人才培养模式存在结构性偏差，即在系统性地锻炼学生的团队协作、有效表达、跨文化理解与创造性解决真实问题等素养方面，投入不足、方法有限。

4.2.3. 群体比较：升学组自评略高，但短板结构一致

对比两组数据可以发现，计划升学的学生在所有六个能力维度上的自评分均系统地高于计划就业的学生，平均高出约 0.14 分。这种差异在“数字与信息素养”(差 0.15 分)和“职业规划与求职策略”(差 0.13 分)上表现得相对明显。这可能与升学群体通常具有更强的学业动机、更清晰的学习目标以及更高的学业成就感有关，这些因素提升了其普遍的自我效能感。同时，尽管存在整体水平的差异，两组学生在能力短板分布上呈现出高度的一致性。无论是就业组还是升学组，“沟通与跨文化交流”与“创新与项目实践”均是各自评价最低的两个维度。这一发现尤为关键，它表明能力结构失衡——即关键软实力和高阶实践能力的薄弱——并非某一特定学生群体(如就业意向学生)的个别问题，而是该校本科生中普遍存在的、系统性的培养短板。这种共性进一步说明，问题的根源可能更多地在于高校的培养体系、课程设置与实践环节的设计，而不在于学生个人的发展规划选择。

4.3. 能力短缺与区域需求错配的形成机制

4.3.1. 个体层面：专业认同薄弱，削弱能力发展内驱力

相关分析显示，学生的专业认同度与其就业核心能力自评总分呈显著正相关(就业组：r = 0.294, p <

0.001；升学组： $r=0.101$ ， $p=0.004$)。然而，样本的专业认同整体水平一般($M\approx 3.1$)。专业认同感低，导致学生学习目标模糊、投入不足，从根本上削弱了其深入掌握专业知识并迁移应用于解决复杂问题(即“专业知识与问题解决”能力)的内在动力，成为能力根基不牢的深层心理原因。

4.3.2. 学校层面：支持服务“供需错配”，实践环节薄弱

学生对学校就业支持服务的评价(表 6)揭示了“重末端技巧、轻前端引导”的错位现象。学生对“简历辅导”(3.06)、“面试训练”(3.01)等求职技巧类服务评价相对较高，而对“生涯规划课程”(2.93)、“用人单位对接”(2.94)等关乎长期职业发展和机会供给的服务评价最低。这表明学校的就业工作尚未完全融入人才培养全过程，与区域产业和用人单位的联动不足，导致学生缺乏有效的职业认知和实践接口。同时，近半数(49.1%)的就业组学生将“缺乏相关实习经历”列为首要求职困难，反映出实践教学与真实产业场景的脱节，直接加剧了“创新与项目实践”等能力的短缺。

Table 6. Satisfaction ratings of students with school employment support services ($M \pm SD$, $N = 800$)

表 6. 学生对学校就业支持服务的满意度评分($M \pm SD$, $N = 800$)

支持项目	平均分(M)	标准差(SD)
简历与面试辅导	3.06	1.01
面试训练	3.01	1.03
心理支持	3.00	1.05
困难生资助	3.00	1.02
校友网络	2.97	1.04
用人单位对接	2.94	1.07
生涯规划课程	2.93	1.06

4.3.3. 社会与市场层面：信息壁垒与期望落差

“就业信息不对称”(53.4%的学生选择)是学生求职中面临的首要困难(表 7)。西部区域受地理位置和发展水平限制，招聘市场信息在全国性平台上能见度低，本地化、精准化的就业信息服务平台建设滞后，导致人才供需双方匹配效率低下。此外，学生对薪酬的期望(表 8)与边疆地区部分行业岗位的实际薪资水平可能存在落差，这种期望与现实的差距若缺乏有效引导，将进一步影响人才在边疆长期服务的稳定性。

Table 7. Difficulties Encountered by Students in the Job-hunting Process ($N = 800$)

表 7. 学生在求职过程中遇到的困难($N = 800$)

主要困难	频数(人)	百分比(%)
缺少实习机会	95	11.9%
笔试面试能力不足	95	11.9%
专业与岗位错配	98	12.3%
地域限制	99	12.4%
待遇偏低	99	12.4%
信息不对称	103	12.9%
家庭因素安排	90	11.3%
心理压力	97	12.1%
其他	22	2.8%
合计	800	100%

Table 8. Distribution of students’ expected monthly salary for their first job (N = 800)
表 8. 学生对首份工作的期望月薪分布(N = 800)

期望月薪	频数(人)	百分比(%)
3000 元以下	183	22.9%
3000~5000 元	214	26.8%
5000~7000 元	202	25.3%
7000 元以上	201	25.1%
合计	800	100.0%

综上，本章分析揭示了边疆高校人才培养与区域发展需求之间存在的结构性矛盾。学生就业核心能力存在结构性短板(尤其体现在软技能与高阶能力上),区域服务意愿相对有限,且能力形成受到个体认同、学校培养与社会信息三重因素的交织制约(见表 9)。这些发现指向了系统性改革的必要性。数据表明,学生毕业后明确选择服务基层的比例(15.0%)相对有限,即便将返回家乡(含非边疆地区)的意向计入,其总和(33.3%)仍显示出本土就业吸引力有待加强。更为突出的问题在于能力供给的结构性失衡:西部地区发展所亟需的跨文化沟通能力与创新实践能力,恰恰是计划就业学生自我评价中的最薄弱环节,平均得分均低于 3 分,这表明现有培养模式在关键软技能与高阶能力锻造上存在明显不足。与此同时,学生的职业期望与西部地区现实条件之间可能存在落差,超过四分之一的学生对首份工作的月薪期望值在 7000 元以上。此外,求职过程中的信息壁垒问题突出,超过半数的学生认为“信息不对称”是主要障碍,而学校作为信息与支持服务的关键供给方,其提供的生涯规划课程在学生评价中得分最低。这些发现共同指向,若要从根本上实现人才供给与边疆需求的精准匹配,必须在提升学生留边意愿、重塑能力培养结构、调适职业期望以及优化信息支持环境等方面进行系统性的改革与创新。

Table 9. Data presentation of core discoveries
表 9. 核心发现的数据化呈现

维度	主要指标	数值	来源
留边意愿	留边疆基层建设	15.0%	表 3
	回家乡(含非边疆县)	18.3%	表 3
能力短板	沟通与跨文化交流(就业组)	2.95 ± 0.85	表 5
	创新与项目实践(就业组)	2.96 ± 0.86	表 5
支持短板	生涯规划课程满意度	2.93 ± 1.06	表 6
信息障碍	就业信息不对称	53.4%	表 7
期望落差	期望月薪 ≥ 7000 元	25.1%	表 8

5. 西部高校情境下就业核心能力优化路径

基于上述分析,优化本科生就业核心能力是一项系统工程,需要从培养模式、协同机制、评价体系与文化建设四个维度协同发力。

5.1. 区域嵌入的人才培养模式重构

西部地区因其独特的地理、社会和文化环境,对人才的能力需求具有显著的区域特需[11]。高校应主动对接区域产业发展规划,将区域典型岗位的能力要求转化为培养方案的具体内容。具体路径包括:第

一,开发“区域特色课程模块”,要求每个专业至少设置2~3门与本地产业紧密相关的必修或选修课程,例如,能源类专业可增设“西部新能源项目管理”,信息技术类专业可开设“面向西部基层的数字治理”等。第二,推动教学方法的实践转向,广泛采用项目式学习(PBL)、案例教学等方式,引导学生围绕区域真实问题(如乡村产业振兴、民族社区治理)开展学习与研究。第三,建立“区域实践基地群”,与本地企业、基层单位合作建设稳定的实习基地,要求学生在真实工作场景中完成不少于三个月的专业实习,切实提升知识迁移与实践创新能力。

5.2. 能力导向的“政-校-地”协同机制

破解人才“培养-使用”脱节问题,需要构建政府统筹、高校主体、地方参与的常态化协同机制。首先,地方政府应将人才需求预测与信息发布纳入公共服务职能,定期组织区域内重点行业、企业向高校发布年度人才需求清单,为高校调整招生与培养计划提供依据[12]。其次,建立“双挂职”制度,鼓励高校教师到地方企事业单位挂职锻炼,同时聘请行业专家、基层管理者担任高校兼职导师,实现人员双向流动与知识互通。再次,设立区域性“协同育人”专项基金,用于支持学生到基层和产业一线开展实习实践,对接收学生实习并表现良好的企业给予税收优惠或政策倾斜,形成多方共赢的激励格局。

5.3. 就业核心能力动态评价体系构建

传统的终结性评价难以有效促进能力发展。高校应为每名学生建立“就业核心能力发展电子档案”,全过程记录其课程学习、项目参与、实习表现、竞赛成果等多维能力证据[13]。评价主体应多元化,将教师评价、企业导师评价、同伴互评与自我评价相结合,尤其在“跨文化沟通”“团队合作”等软技能评价中,可引入实践基地或社区干部的评价意见。学校层面应建立“评价-反馈-改进”闭环机制:每学期对数据进行汇总分析,识别各专业在能力培养上的短板(如某专业“创新实践”能力普遍偏低),及时向教学单位发出预警并督促整改[14]。评价结果应与资源配置挂钩,对能力培养成效显著的专业给予招生指标、经费等方面的倾斜,以此撬动教学改革的内生动力。

5.4. 文化认同与情感嵌入机制

引导学生扎根西部、服务基层,不仅需要物质激励,更需要情感嵌入与文化认同的深层驱动[15]。一方面,高校应将区域历史文化、先进人物事迹融入课程思政与第二课堂,从新生入学教育开始,系统开展“读懂西部”“扎根基层”等主题教育活动,通过实地走访边防哨所、乡村振兴示范点等,让学生在具身化体验中建立对西部大地的情感纽带[16]。另一方面,设立“基层服务实践”必修环节,要求学生在学期间完成一定时长的志愿服务或社会调查,如参与边境乡村教育帮扶、基层治理助理等。实践表明,持续性的在地服务能有效促进学生的身份认同从“区域过客”向“区域建设者”转变。学校应对在基层服务中表现突出的学生予以表彰与专项奖励,地方政府也应完善配套政策,确保到基层就业的毕业生在住房、职级晋升、继续教育等方面享有明确的优待政策,切实解决其后顾之忧[17]。

6. 结论与展望

6.1. 研究结论

本研究通过对西部某高校800名本科生的实证调查,系统分析了其就业核心能力的现状与优化路径。主要结论如下:

第一,该校本科生就业核心能力自评整体处于中等水平,但能力结构严重失衡。其中,“数字与信息素养”相对较好,但“沟通与跨文化交流”“创新与项目实践”等关键软技能与高阶能力薄弱,成为

普遍性短板。这一结构性缺陷暴露了当前培养模式在应对复杂职场需求时的力不从心[18]。

第二,学生在区域流向上存在“培养地”与“服务地”分离的潜在风险。明确表示留在本区域基层建设的学生比例仅为 15.0%,大多数学生倾向于继续深造或到经济更发达地区就业,这对西部高校服务区域发展的使命构成现实挑战。

第三,能力短缺是多重因素叠加的结果:个体层面的专业认同不足削弱了学习内驱力;学校层面的培养体系与区域需求衔接不紧、实践教学环节薄弱、就业服务重“技巧”轻“引导”;社会层面的就业信息壁垒与薪酬期望落差进一步加剧了供需错配。

第四,破解上述困境需要系统性改革。研究提出的“区域需求嵌入”培养模式重构、“政-校-地”协同机制、动态能力评价体系以及文化认同培育四条路径,相互支撑、缺一不可,共同构成提升本科生就业核心能力、增强高校人才供给与区域发展匹配度的整体性解决方案。

6.2. 未来展望

本研究存在一定局限性。首先,研究仅选取了一所高校,样本的代表性有限,未来可拓展至多所不同类型的高校进行比较研究,以检验结论的外部效度。其次,本研究主要依赖学生自评数据,未来可结合用人单位评价、客观能力测试等多元数据,提升研究结论的稳健性。再次,本研究为横截面调查,未能追踪学生能力的动态变化,后续研究可采用纵向追踪设计,更精确地揭示能力发展的轨迹与关键干预节点。在实践层面,期待各级政府、高校与行业组织能进一步协同,将“政-校-地”协同育人从政策倡导推向制度化运作,为西部高校提升人才培养质量、精准服务区域发展提供更坚实的制度保障。

基金项目

本文受云南大学 2025 年度校级毕业生就业研究项目-边疆发展视域下高等学校本科生就业核心能力优化路径研究经费支持。

参考文献

- [1] 刘宝存, 苟鸣瀚. 普及化时代高质量高等教育体系建设的现实背景与可行路径[J]. 现代教育管理, 2023(1): 1-11.
- [2] 中共中央 国务院印发《教育强国建设规划纲要(2024—2035 年)》[EB/OL]. https://www.gov.cn/gongbao/2025/issue_11846/202502/content_7002799.html, 2025-01-19.
- [3] 张学敏, 崔萨础拉. 多边协同与外推内生: 新时代我国边境教育经费投入创生逻辑再探索——基于西南边境教育现状与云南省的数据分析[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2020, 46(5): 95-107+193.
- [4] Spady, W.G. (1977) Competency Based Education: A Bandwagon in Search of a Definition. *Educational Researcher*, 6, 9-14. <https://doi.org/10.3102/0013189x006001009>
- [5] 蒋美仕, 段天雄. 能力本位教育模式的比较优势及其验证与启示[J]. 现代大学教育, 2025, 41(6): 69-77+112-113.
- [6] Becker, G.S. (1964) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Columbia University Press.
- [7] 刘复兴, 王书琴. 教育强国建设中人才竞争力的提升[J]. 教育研究, 2025, 46(9): 16-28.
- [8] Etzkowitz, H. and Leydesdorff, L. (1995) The Triple Helix—University-Industry-Government Relations: A Laboratory for Knowledge-Based Economic Development. *EASST Review*, 14, 14-19.
- [9] 戴竹君. 三螺旋理论视角下政企校协同育人的现状、问题与策略[J]. 吉林省教育学院学报, 2025, 41(1): 120-124.
- [10] 秦攀博. 大学生专业认同的特点及其相关研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 西南大学, 2009.
- [11] 邬大光, 王怡倩. 我国东西部高等教育发展水平的若干分析[J]. 兰州大学学报(社会科学版), 2021, 49(5): 1-8.
- [12] 徐春华. 产教融合“五链衔接”模式下高等职业教育人才培养改革探索[J]. 教书育人(高教论坛), 2025(15): 99-102.
- [13] 李家华. 数智时代高校就业工作的范式转型[J]. 中国高等教育, 2026(9): 34-36.
- [14] 赵志强, 刘振天. 新时代我国教育评价改革政策执行困境及其纾解之道[J]. 现代教育管理, 2025(4): 53-64.

- [15] 王世忠, 高楠. 推动边疆地区教育高质量发展 为“十五五”谋新篇开新局[J]. 中国民族教育, 2025(5): 11-14.
- [16] 罗群, 胡鹏飞. 中国自主的边疆学知识体系建构与边疆学“三大体系”建设刍议[J]. 中国边疆史地研究, 2025, 35(2): 1-12+211.
- [17] 庞丽娟. 加快建设边疆高水平大学 筑牢稳边兴边战略基石[J]. 教育研究, 2026, 47(3): 29-32.
- [18] 袁剑, 王静如. 2025 年的中国边疆研究: 全局性、使命感与时代需求[J]. 内蒙古师范大学学报(哲学社会科学版), 2026, 55(3): 28-38+125-126.