

就业能力提升导向下高校微专业人才培养模式优化研究

刘卓亚, 刘恩慈, 朱黛琪, 杨帆, 王维悦*

浙江工商大学杭州商学院管理学院, 浙江 杭州

收稿日期: 2026年6月4日; 录用日期: 2026年7月16日; 发布日期: 2026年7月28日

摘要

在就业形势严峻与产业结构升级的背景下, 高校微专业作为传统专业教育的重要补充, 在帮助学生拓展跨学科知识、提升就业竞争力方面具有独特优势。然而, 当前微专业建设仍面临培养定位模糊、课程体系碎片化、实践教学薄弱、校企协同不深、评价机制不完善等现实困境。文章基于成果导向教育(OBE)理论和人力资本理论, 构建“需求牵引-课程重构-实践驱动-评价反馈”四位一体的人才培养模式框架, 并从明确培养定位、重构课程体系、推进产教融合、强化项目实践、完善评价机制、健全制度保障等方面提出系统性优化路径, 以期提升微专业人才培养与就业市场需求的匹配度。

关键词

高校微专业, 就业能力, 人才培养模式, 产教融合, 成果导向教育

Research on the Optimization of College Micro-Major Talent Training Model Oriented to Employability Improvement

Zhuoya Liu, Enci Liu, Daiqi Zhu, Fan Yang, Weiyue Wang*

School of Management, Zhejiang Gongshang University Hangzhou College of Commerce, Hangzhou Zhejiang

Received: June 4, 2026; accepted: July 16, 2026; published: July 28, 2026

Abstract

Against the backdrop of a severe employment situation and industrial structural upgrading, as an

*通讯作者。

文章引用: 刘卓亚, 刘恩慈, 朱黛琪, 杨帆, 王维悦. 就业能力提升导向下高校微专业人才培养模式优化研究[J]. 社会科学前沿, 2026, 15(7): 387-394. DOI: 10.12677/ass.2026.157585

important supplement to traditional professional education, micro-majors in universities boast unique strengths in assisting students to expand interdisciplinary knowledge and improve their employability. Nevertheless, the construction of current micro-majors is plagued by practical dilemmas, including ambiguous training positioning, fragmented curriculum systems, insufficient practical teaching, shallow university-enterprise cooperation, and imperfect evaluation mechanisms. Based on Outcome-Based Education (OBE) theory and human capital theory, this paper constructs a four-in-one talent cultivation framework featuring “demand orientation-curriculum restructuring-practice-driven development-evaluation and feedback”. Systematic optimization approaches are proposed from six dimensions: clarifying training orientation, restructuring curriculum systems, promoting the integration of industry and education, strengthening project-based practice, perfecting evaluation systems, and improving institutional safeguards, so as to enhance the matching degree between talent cultivation of micro-majors and the demands of the job market.

Keywords

University Micro-Major, Employability, Talent Cultivation Mode, Industry-Education Integration, Outcome-Based Education (OBE)

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

在数智化时代，产业迭代速度显著加快，数字经济、人工智能、低空经济等新业态、新产业不断涌现，产业结构调整对复合型、应用型人才的需求持续攀升。然而，传统高等教育的专业设置同质化问题日益突出，人才培养周期长、调整机制滞后，导致人才供给与市场需求之间出现“结构性错配”，“用工荒”与“就业难”并存的现象引发社会广泛关注。在此背景下，微专业作为主修专业教育的补充与延展，以其“小、精、活”的特点，成为高校增强学生就业适应力、提升人才培养与产业匹配度的重要路径。

近年来，学界对微专业的关注持续升温。在理念层面，有学者从学科交叉与产业升级视角阐释了复合型人才培养的内在逻辑，强调微专业应服务于学生跨学科知识建构与复合能力培养[1]。在实践层面，多所高校围绕数字经济、人工智能等领域开展了微专业试点，积累了一定的建设经验[2]。在问题诊断层面，已有研究指出微专业建设存在目标定位缺失、课程碎片化、实践环节薄弱等现实困境[3] [4]。然而，既有研究多侧重于经验描述或单一维度的对策建议，对微专业人才培养模式的系统性设计尚显不足，尤其缺乏从就业能力提升视角出发、以成熟教育理论为支撑的整体性分析框架。

基于此，本文立足就业能力提升导向，借助 OBE 理论和人力资本理论，构建系统性培养模式框架并提出优化路径，为高校微专业建设提供理论参考与实践指引。

2. 核心概念界定与理论基础

2.1. 核心概念界定

微专业是高校围绕特定学术领域、技术方向或核心素养，面向在校生开设的微型培养项目。不同于辅修专业和双学位，微专业不纳入学历教育体系，不授予学位，其核心特征在于学时少(通常 5~8 门课)、周期短(一般 1~2 学期)、聚焦精(围绕特定能力)、调整快(可灵活迭代)，旨在帮助学生构建“专业 + 技能”的复合能力结构[4]。

微专业与国外的微证书(Micro-Credentials)、微硕士(MicroMasters)有相通之处,但各有特点。在培养模式上,国外微证书多由高校、行业或在线平台灵活提供,颗粒度更细、强调按需组合;国内微专业则主要由高校主导、面向在校生、依托主修专业进行能力补充。在认证体系上,欧洲已尝试将微证书纳入欧洲资历框架(EQF)与学分转换系统(ECTS),可累积、可转移;国内尚缺乏统一的质量标准与学分互认机制。在市场认可度上,国外微证书因行业深度参与、与职业资格衔接紧密而认可度较高,国内微专业起步较晚,证书的市场信号功能尚未充分建立。国外经验提示我国应推进认证标准化、强化行业参与、建立证书数字化可验证机制。

就业能力(Employability)是本文的核心概念。Fugate 等将其界定为以个人适应性为核心的心理-社会建构,涵盖职业认同、个人适应性和人力资本与社会资本三维度[5]。Yorke 和 Knight 提出 USEM 模型,将就业能力解构为理解力(Understanding)、技能(Skills)、自我效能(Efficacy Beliefs)和元认知(Metacognition)[6]。Harvey 强调就业能力不仅是“获得工作”的能力,更是职业生涯中持续发展和适应变化的综合素养[7]。本文所讨论的就业能力涵盖专业知识应用、跨学科迁移、实践操作、问题解决和职业适应等方面。

2.2. 理论基础

成果导向教育(OBE)理论由 Spady 于 1994 年系统提出,其核心理念是教育系统的一切设计与运作都应围绕学生最终应达成的学习成果展开[8]。OBE 遵循“逆向设计”原则:首先明确学生毕业时应具备的能力,然后据此设计课程体系与教学活动,最后建立相应评价机制。这为微专业“从岗位需求出发,反向推导培养方案”提供了方法论支撑。

人力资本理论认为,教育和培训构成人力资本投资的主要形式,个体通过知识与技能积累可提升劳动生产率和就业竞争力[9]。Becker 区分了一般人力资本(可跨企业迁移的通用能力)和专用人力资本(特定组织情境下的专门技能),指出二者有效组合是提升个体就业价值的关键。微专业作为短周期、精准化的教育投资,其价值在于以较低时间成本帮助学生在通用能力基础上叠加特定领域专用技能,实现人力资本增量积累。此外,杜威“做中学”思想强调,学习应是主动探究、动手实践和经验重构的过程[10]。对就业导向的微专业而言,这意味着课程设计必须让学生通过实践情境完成知识向能力的转化。

3. 就业导向下高校微专业人才培养的现实困境

为了使本研究所探讨的现实困境获得坚实的一手数据支撑,研究团队于 2026 年 3 月至 5 月对两所具有代表性的高校微专业项目开展了混合式调研。案例包括:A 大学(国家“双一流”建设高校)的“数字经济与治理”微专业,以及 B 大学(地方应用型本科高校)的“具身智能机器人”微专业。研究共回收有效学生问卷 342 份、教师问卷 45 份、合作企业问卷 62 份,并对 2 位项目负责人、4 位骨干教师、4 位企业导师和 8 位结业学生进行了半结构化深度访谈。基于一手调研数据,指出当前微专业建设主要面临以下五重现实困境。

3.1. 培养定位不够清晰,与就业岗位对应关系模糊

培养定位直接决定微专业能否有效服务于学生就业能力的提升。当前,微专业建设普遍存在“目标定位缺失、专业规划缺漏”等突出问题[3]。

一方面,部分高校在开设微专业时存在“重热点、轻需求”倾向,盲目追逐概念却脱离学校学科基础与区域产业实际。问卷调查显示,58.7%的受访学生表示“选择微专业因听起来时髦,但并不清楚其具体对应的岗位”。在深度访谈中,A 大学该项目负责人也直言:“我们在论证‘数字经济与治理’微专业时,主要参考了学科热度,缺乏深度的市场岗位精细画像,导致课程开设后培养目标宽泛空疏,学生不

知道能投递什么工作。”从人力资本理论视阈看,这种定位模糊导致微专业难以帮助学生积累具有市场竞争力的专用人力资本,极大地折损了教育投资回报率。

另一方面,培养目标与岗位需求缺乏明确的对应关系,主专业与微专业割裂严重。用人单位问卷显示,仅 22.6%的企业能够清晰指出微专业毕业生的独特能力优势,多数企业认为其“技能深度不及主专业,跨界广度流于表面”。若不及时矫正,微专业极易沦为“概念先行、需求滞后”的装饰性项目,非但不能提升就业竞争力,反而造成教育资源浪费。

3.2. 课程体系碎片化倾向突出,系统设计不足

课程是微专业人才培养的核心载体,课程体系的质量直接决定了培养成效。当前微专业面临课程同质化、内容缺乏系统性与深度等碎片化、浅表化特征[4]。

一方面,课程设置多停留在“简单打包”层面。在调查中,67.3%的学生认为微专业课程只是“已有主修课程的简单拼凑与压缩”。A 大学一位修读微专业的同学坦言:“几门课之间各讲各的,第一门课讲基础概念,第二门课突然就要求写算法,缺乏过渡,感觉像吃了两顿毫不相干的快餐,难以建构系统的知识网络。”从 OBE 理论来看,这种“知识拼盘”缺乏以能力产出为导向的逆向系统设计,逻辑关联模糊,难以支撑预期学习成果的达成。

另一方面,课程内容存在“浅表化”与滞后性。为追求短周期,课程往往过度拆解知识体系,使教学停留在概念普及层面,学生只能接触到孤立的技能点,难以理解多学科知识在实际复杂工作场景中的关联应用,严重削弱了微专业“模块化、灵活化”的优势。

3.3. 实践教学环节薄弱,能力转化通道不畅

就业导向下的微专业应突出实践能力培养,实践教学既是微专业区别于传统专业教育的重要特征,也是实现理论知识向岗位胜任力转化的关键环节。然而,调研发现,当前微专业实践教学仍存在资源供给不足、项目真实性不强等问题,制约了学生职业能力的有效生成。

一方面,实践教学资源相对匮乏,企业真实项目融入课程的程度有限。调查结果显示,仅 18.4%的受访学生表示在微专业学习期间参与过完整的企业真实项目,61.2%的学生认为实践环节仍以验证性实验、机房操作等校内训练为主,缺乏贴近产业实际的综合性项目。实践内容与真实工作场景之间存在一定脱节,导致学生难以在复杂情境中综合运用所学知识解决实际问题。B 大学“具身智能机器人”微专业一位企业导师在访谈中也提到:“学校安排的实践课时较少,实验室环境与企业研发场景存在差距,学生完成的大多是演示性项目,距离岗位实际要求还有一定差距。”

从教育理论来看,杜威“做中学”思想强调通过真实情境中的实践活动促进经验建构和能力发展[10];OBE 理论同样强调,学习成果应体现为能够观察、评价和迁移应用的能力产出[8]。如果实践教学停留于验证性训练,学生便难以完成知识向能力的有效转化,也难以形成岗位所需的问题解决能力和职业适应能力,从而削弱微专业促进就业能力提升的实际成效。

3.4. 校企协同育人流于表面,融合深度不足

产教融合是微专业实现“教学-实践-就业”闭环的关键通道。校企协同的深度直接决定了微专业人才培养与产业需求的契合程度。然而,当前不少微专业在校企合作方面仍停留在浅层协同层面,融合深度明显不足。

一是企业参与层次浅,未能深度融入微专业育人的核心环节。不少微专业虽然名义上有企业参与,但往往停留在讲座、参观、短期指导等浅层合作层面,企业尚未深度介入课程设计、项目开发、教学评

价和就业推荐等关键环节。调研显示,在参与微专业建设的45名高校教师中,有71.1%表示“企业导师仅承担1~2次专题讲座,未实质参与教学大纲制定与日常教学过程”。二是师资结构存在“理论强、实践弱”的矛盾,部分专业教师产业实践经验匮乏,企业兼职教师引入机制不完善,导致课程内容与行业前沿脱节[2]。三是校企合作缺少稳定的制度性保障,多依赖个别项目或短期契约,长效协同机制尚未建立,企业参与的积极性难以持续调动。在面向企业负责人的深度访谈中,有企业高管坦言:“参与微专业建设目前纯属‘友情赞助’,企业不仅要投入人力成本,还面临数据和安全合规风险,由于缺乏实质性的税收减免或人才优先选拔等激励机制,企业很难有长久的深度合作动力。”

从人力资本理论的视角来看,专用人力资本的形成高度依赖特定产业情境中的经验积累[9]。校企协同的浅层化意味着学生缺少在真实产业情境中积累专用人力资本的机会,其就业竞争力的提升也就缺少了关键支撑。推动校企合作从“表层结合”迈向“实质融合”,是实现微专业高质量发展必须突破的关键环节。

3.5. 评价与认证机制不完善,学生参与积极性受限

学生修读微专业的内生动力,高度取决于学习成果能否获得规范化与社会化的认可。当前,微专业在学分认定、证书采信等配套制度上存在明显短板。

在学分认定上,多数高校未打通微专业与主修专业学分的互认通道,双重学业负担拉高了学习成本[2]。在证书采信上,微专业证书缺少学历文凭固有的制度背书,价值效力不足[3]。一手调查数据证实了这一困境:在受访的结业学生中,仅11.2%认为微专业证书在求职中起到了“实质性的敲门砖作用”,高达82.4%的学生指出“招聘单位对微专业证书的知晓度极低,甚至不予登记”。由于制度性回报偏低,直接导致了高流失率,两校微专业平均退课/放弃率高达29.5%。此外,国内目前缺乏统一的微专业建设标准与考核准则,各校自成体系,缺乏横向对标的质量基准[4]。

依托人力资本理论分析,若个体的教育投入缺乏制度化的成果确权与收益保障,学习者的投入意愿必将持续走低[9]。因此,想要让微专业切实成为拓展学生就业赛道的载体,亟需搭建兼具社会认可度与规范性的成果评价与资质认证体系。

4. 就业导向下高校微专业人才培养模式的优化路径

针对前文揭示的培养定位模糊、课程体系碎片化、实践教学薄弱、校企协同不深及评价认证不足等问题,本文基于OBE理论的逆向设计逻辑和人力资本理论的投资回报框架,构建“需求牵引-课程重构-实践驱动-评价反馈”的闭环培养思路,并从培养定位、课程体系、产教融合、项目实践、评价认证和制度保障等方面提出优化路径。

4.1. 以岗位需求为依据,明确微专业培养定位

培养定位是微专业建设的前提。依据OBE理论“以终为始”的逆向设计原则,高校应摒弃“先开课程、后找需求”的惯性,建立“产业需求分析-岗位能力画像-培养目标设定-课程模块设计”的逻辑链条。具体而言,高校需围绕区域重点产业开展常态化调研,识别人才需求并绘制典型岗位能力画像,反向推导培养目标。例如,数字经济类微专业可对接数据分析等岗位,人工智能类可聚焦AI应用开发场景。针对单一院系数据获取能力受限的问题,高校应联合就业指导中心、行业协会及第三方机构共建岗位需求信息库,形成定期更新机制,并将定位修订纳入年度评审。同时,建立跨学院论证机制,防止热门方向微专业建设同质化。

4.2. 以能力培养为核心,重构模块化课程体系

课程体系是人才培养的核心载体。微专业课程重构应遵循“能力导向、交叉融合、模块递进”原则,

构建四模块体系(见表 1)。行业认知模块旨在帮助学生理解产业趋势与职业路径；专业技能模块聚焦核心工具与行业标准；项目实践模块依托真实案例训练问题解决能力；职业发展模块则强化求职技能与职业素养。针对跨学科师资整合难、开发成本高的问题，高校可采取“核心模块校内主导、前沿模块企业参与”的协作模式，并引入国家级精品在线课程及行业 MOOC 等资源。此外，应建立课程内容定期评估与退出机制，对滞后于产业发展的模块及时更新，保障体系的前沿性。

Table 1. The four-module curriculum system
表 1. 四模块课程体系

课程模块	主要内容	培养目标
行业认知模块	行业发展趋势、岗位需求分析、职业路径规划	帮助学生理解就业方向
专业技能模块	核心技术工具、方法论、行业标准规范	夯实岗位所需核心能力
项目实践模块	企业真实案例、综合项目训练、团队协作	提升问题解决与实战能力
职业发展模块	职业规划、求职技巧、行业素养培育	增强就业准备度

4.3. 以产教融合为支撑，推进校企协同育人

微专业要真正服务就业能力提升，必须推动校企合作从浅层参与走向深度共育。高校应围绕“四个共同”推进协同育人：共同制定培养方案、共同开发课程资源、共同指导项目实践(组建双师团队)、共同评价学习成果。针对企业参与动力不足的问题，需构建四维激励机制：政策层面，落实产教融合型企业的税收与金融支持；合作层面，赋予深度参与企业在横向课题、优先招聘等方面的特权；品牌层面，授予“共建单位”称号以提升企业社会形象；人才层面，通过项目实践提前锁定优质学生以降低招聘成本。同时，需建立风险控制机制，通过协议明确知识产权与保密责任，对真实业务项目脱敏处理，并建立合作绩效评估与退出机制。

4.4. 以项目实践为抓手，强化就业能力生成

项目实践是学生实现知识向能力转化的关键路径。基于人力资本理论，专用人力资本的形成高度依赖真实情境中的经验积累。高校应将项目驱动式教学贯穿全过程，设置与产业衔接的综合实践项目，坚持真实性与完整性原则。针对真实项目周期与难度不匹配的问题，高校可建立“项目分级库”，将项目划分为基础型、进阶型和综合型，根据学生背景精准匹配；对于复杂的综合项目，可拆解为阶段性子任务嵌入不同课程模块，使项目进度与教学节奏相协调。同时，强化“双导师”机制，校内教师负责理论方法与过程管理，企业导师把关实践标准与行业规范，确保项目训练兼具教学可行性与岗位真实性。

4.5. 以学习成果认证为抓手，完善质量评价机制

Table 2. The multi-dimensional evaluation system
表 2. 多元评价体系

评价维度	评价内容	评价功能
过程评价	出勤、课堂参与度、阶段任务完成情况	确保学习投入与过程质量
成果评价	项目报告、作品展示、技能测试	检验 “做出来”的实际能力
企业评价	职业态度、团队协作、问题解决能力	引入行业用人标准
就业评价	就业岗位、薪资水平、能力适配度	反向验证培养效果

科学的评价机制是保障培养质量的重要条件。依据 OBE 理论,微专业应构建“课程成绩 + 项目成果 + 企业评价 + 就业反馈”的多元评价体系(见表 2),避免单一成绩衡量。课程成绩反映基础知识掌握;项目成果检验实战能力;企业评价引入行业用人标准,关注职业态度与协作能力;就业反馈则通过岗位匹配度反向验证培养效果。为避免评价流于形式,高校应制定统一的能力评价量规,对各项指标进行分级描述,减少主观差异;借助学习管理系统采集过程数据,提升客观性;在结业后开展中长期就业跟踪,将用人单位反馈纳入培养方案修订依据,形成“评价 - 反馈 - 改进”闭环。

4.6. 以制度支持为保障,激发学生参与内生动力

微专业建设需稳定的制度保障以激发师生内生动力。高校应从顶层设计将微专业纳入人才培养体系,推动微专业学分与主修专业选修学分互认,减轻学生负担;建立微专业导师制提供学业与职业指导。针对学分互认、教师工作量认定等难点,教务部门应出台专门管理办法,明确学分认定与结业标准,并将教师授课、项目指导等计入教学工作量,在职称评审与绩效考核中予以倾斜。为提升证书社会认可度,应探索微专业与行业协会、职业技能等级证书及企业认证体系对接,推动“课证融通”,增强学习成果的市场辨识度与就业竞争力。

5. 结语

在产业结构深刻调整与数智化转型的时代背景下,微专业作为传统高等教育的有益补充与模式创新,已成为连接校园育人与市场需求的关键桥梁。本文基于 OBE 理论与人力资本理论,直面当前微专业建设中存在的定位模糊、课程碎片化、实践薄弱及校企协同浅表化等现实困境,系统构建了“需求牵引 - 课程重构 - 实践驱动 - 评价反馈”的四位一体闭环培养模式。研究不仅提出了涵盖定位、课程、产教融合、实践、评价与制度六个维度的优化路径,更针对落地过程中的现实挑战给出了具体的应对策略。

然而,在关注微专业经济回报与就业赋能的同时,必须警惕将其完全“工具化”或“职业培训化”的倾向。微专业的价值坐标不应被单一的“就业功利主义”所局限。在知识迭代日益加速的终身学习时代,微专业作为一种“小而美、精而活”的教育组织形态,更承载着打破学科壁垒、塑造学生跨学科整合思维的深远使命。学生跨越主修专业边界、自主选修微专业并参与真实项目的过程,本质上是对自我职业规划的主动探索与认知重塑。这种基于兴趣驱动与问题导向的学习体验,对于涵养学生的综合素养、培养其适应未来职业变迁的终身学习能力,具有不可估量的潜在价值。因此,未来微专业的演进方向,应当在精准服务就业的基础之上,进一步升华为支撑学生全面发展与持续成长的“核心能力加油站”。

当然,本研究尚存在一定局限。一方面,理论视角的适用性在高度动态的新兴产业中需保持弹性;另一方面,受限于样本规模与观测周期,所提对策的长效机制与跨学科普适性仍需持续追踪。未来研究可进一步拓宽大样本实证范围,并深化探讨微专业质量标准与国家或国际资历框架(如微证书体系)的制度性对接,以期为高等教育育人模式的纵深变革提供更坚实的理论与实践支撑。

基金项目

本研究由 2025 年度浙江省教育厅一般科研项目:数智时代高校微专业的建设机制与人才培养创新模式研究(项目编号:Y202559459)资助。

参考文献

- [1] 李正. 学科交叉专业建设的逻辑遵循与改革路向[J]. 中国高等教育, 2024(18): 38-41.
- [2] 黄昕. 数智时代高校微专业的内涵特征、建设机制与推进路径[J]. 大学教育科学, 2024(6): 39-46.
- [3] 封杰, 吴仕韬. 微专业建设赋能大学生高质量就业的内在逻辑与推进策略[J]. 国家教育行政学院学报, 2025(9):

- 83-95.
- [4] 胡涛. 微专业建设的动力机制与可持续发展路径[J]. 中国高等教育, 2025(18): 46-51.
 - [5] Fugate, M., Kinicki, A.J. and Ashforth, B.E. (2004) Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications. *Journal of Vocational Behavior*, **65**, 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
 - [6] Yorke, M. and Knight, P.T. (2006) Embedding Employability into the Curriculum. Higher Education Academy.
 - [7] Harvey, L. (2001) Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, **7**, 97-109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
 - [8] Spady, W.G. (1994) Outcome-Based Education: Critical Issues and Answers. American Association of School Administrators.
 - [9] Becker, G.S. (1993) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd Edition, University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
 - [10] Dewey, J. (1916) Democracy and Education: An Introduction to the Philosophy of Education. Macmillan.