

新质生产力背景下高校毕业生就业路径优化研究

刘念

武汉工程大学, 湖北武汉, 中国

【摘要】新质生产力是创新驱动、高科技导向的一种先进生产力形式, 正日益改变全球经济发展态势以及劳动力市场需求。本文以武汉工程大学 2022~2024 届毕业生就业质量报告以及高等教育质量监测数据为依据, 运用实证研究的方法, 从新质生产力的角度出发, 分析其对学生就业的影响并提出相应的解决对策。研究发现, 新质生产力的发展带动了新的行业出现, 增加了就业岗位, 但是同时也需要学生具备良好的跨学科学习能力和创新能力及动手能力。而武汉工程大学通过不断优化自身专业的设置, 加强与企业的联系, 实行“1+N”的就业指导方式, 加强学生的创业意识培养等方式使得学校的毕业生就业情况良好, 就业率均保持在 96%以上, 就业质量较高。因此本文结合实际情况建议要重视发展新兴的专业, 促进产学研一体化, 建立智慧化的就业平台以及健全就业指导中心等措施来帮助学校更好的解决学生在面临新质生产力带来的压力时所遇到的问题。

【关键词】新质生产力; 高校毕业生就业; 就业路径优化; 产教融合; 就业质量评价

【基金项目】2024 年度哲学社会科学研究高校毕业生就业创业项目 (项目编号: 24Z257)

1. 引言

1.1 研究背景

新质生产力是以创新驱动为灵魂, 以高科技、高效率、高品质为特点的一种新型生产力, 正在重塑世界分工体系和产业布局[1]。而以人工智能、大数据、云计算为代表的新一代信息技术是其基础, 它们不但使传统工业实现智能化, 而且促进了智能制造、数字经济发展、生物医药等行业的发展。在此背景下, 我国高校毕业生就业市场呈现明显的“二元性”, 一方面新兴职业如算法工程师、数据科学家等大量涌现; 另一方面技术进步加快对于综合性、创新性的要求提高, 造成人才供不应求的局面。与此同时, 人工智能等数智技术的爆发式应用进一步加剧了技能匹配的不确定性, 使得毕业生实现专业与岗位精准契合的难度大幅攀升[2]。

1.2 研究意义

本文以高校毕业生就业质量报告为基础, 建立就业质量评价指标体系, 分析新质生产力下就业结构、就业质量和就业服务之间关系[3]。其理论意义在于丰富和发展人力资本理论在数字经济时代内容, 超越传统仅关注单一“就业率”的评估范式, 转向关注教育产出与劳动力市场需求深度对接的“质量导向”评价[4]; 而其实践意义则在于建立一个以事实为依据就业优化模型[5], 供高校开展相关工作时参考。

1.3 研究内容与方法

本文基于武汉工程大学 2022-2024 届毕业生就业质量报告中的相关数据, 在对数据进行整理汇总的基础上, 运用统计分析法以及对比分析法, 对毕业生人数及构成、毕业去向落实率、单位就业流向、继续深造情况、就业满意度及服务开展阐述, 从重点区域就业等方面六个方面进行分析, 使研究具有全面性以及合理性。

2. 新质生产力引致的就业路径挑战

新质生产力快速崛起给传统高校毕业生就业方式造成巨大冲击, 在近 3 年就业质量报告中, 主要有三个问题:

2.1 专业结构性与产业需求错配

新质生产力带来的智能制造、数字经济等行业的发展需要大量的跨学科、高技术人才, 但是高校的专业设置却有“制度刚性”以及“周期滞后”的问题, 造成一些传统的专业供过于求而新的专业又供不应求的局面[6]。这种高校人才供给侧与产业需求侧的深度失配, 已成为当前我国高校毕业生面临的主要结构性困境之一[7]。

图 1 显示, 2022-2024 届传统专业毕业生占比逐年下降 5.1 个百分点, 新兴专业占比提升 2.66 个百分点, 其中计算机科学与工程学院、人工智能学院 2024 届毕业生占比达 12.46%, 专业结构调整初见成效; 但新兴专业供给仍无法满足新质生产力需求, 如 2024 届人工智能相关岗位需求同比增长 23%, 而对应

专业毕业生供给仅增长 1.26 个百分点；“51020”产业集群专业匹配度三年提升 6.32 个百分点，反映学校主动对接区域产业需求，但与 85% 的目标匹配度仍有差距，需进一步前瞻布局低空经济、新能源器件等新兴专业（我校目前已新增此类专业）。

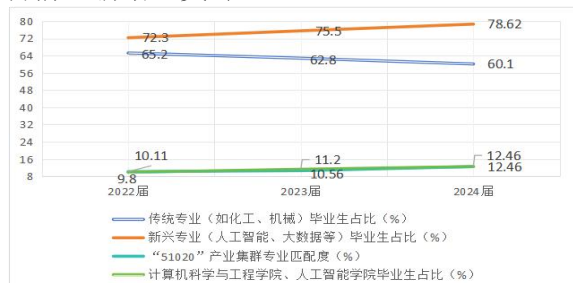


图 1.2022-2024 届毕业生专业结构与产业需求匹配趋势

2.2 就业能力与岗位要求差距

新质生产力背景下，岗位对人才的“跨学科整合能力、实践操作能力、创新思维能力”要求显著提升，但高校人才培养存在“理论与实践脱节”问题，导致毕业生专业相关度下降、用人单位能力评价偏低[8]。

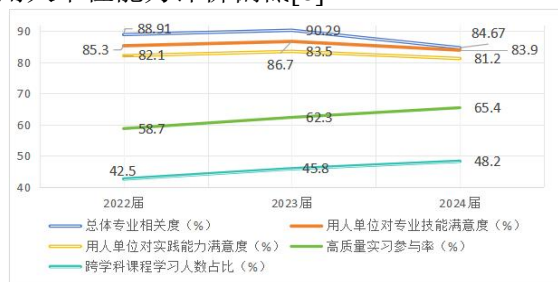


图 2.2022-2024 届毕业生就业能力与岗位要求匹配趋势

图 2 显示，2024 届总体专业相关度（84.67%）较 2022 届（88.91%）下降 4.24 个百分点，反映新质生产力推动岗位需求迭代速度加快，人才培养与岗位需求脱节加剧；用人单位对实践能力满意度 2024 届（81.2%）较 2023 届（83.5%）下降 2.3 个百分点，与新质生产力“实践导向”的人才需求形成反差；尽管高质量实习参与率、跨学科课程学习占比逐年提升，但仍有近 35% 毕业生未参与高质量实习、超 50% 毕业生未接触跨学科课程，实践教学

$$Quality_{it} = \alpha + \beta_1 \cdot MajorMatch_{it} + \beta_2 \cdot Internship_{it} + \beta_3 \cdot Service_{it} + \beta_4 \cdot Feedback_{it} + \beta_5 \cdot Regional_{it} + \gamma \cdot Controls_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

其中，被解释变量 $Quality_{it}$ 表示第 t 年第 i 个学院的就业质量综合得分，由去向落实率、薪资满意度、专业相关度、职业匹配度四个指标通过熵值法合成。

学与跨学科培养需进一步强化。

2.3 就业服务与精准赋能不足

新质生产力背景下，就业市场信息迭代加速，毕业生对“精准岗位推荐、个性化指导、智能化服务”的需求显著提升，但高校就业服务仍存在“粗放化”“滞后性”问题，人职匹配度、薪资满意度偏低。在数智时代，如何利用 AI 与大数据赋能就业信息搜寻、提供个性化与精细化就业帮扶，是缓解求职摩擦与提高匹配质量的关键[9]。

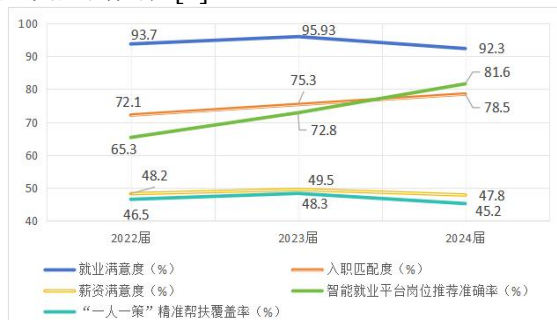


图 3.2022-2024 届毕业生就业服务与精准赋能趋势

如图 3 所示，2022-2024 届人职匹配度、薪资满意度均值一直在 50% 以下，说明高校就业指导工作在“精准匹配”、“提质增效”方面存在较大问题；虽然智能就业平台推荐准确率（三年提高 6.4 个百分点）、“一人一策”帮扶覆盖率（三年提高 16.3 个百分点）逐年提升，但是由于新时代对岗位要求更加灵活多变以及毕业生个性化的求职需求尚未得到很好解决，在此基础上还需要进一步收集更多相关数据（例如学生的技能情况，企业的岗位需求等）以提高服务水平。

3. 基于就业质量数据的实证建模分析

为更好度量新质生产力对高校毕业生就业质量影响机理，在此基础上以武汉工程大学 2022-2024 届毕业生就业质量面板数据为基础进行多元回归及调节效应分析，设置专业结构匹配、实践教学参与、就业服务水平、就业质量反馈以及区域服务就业作为主要解释变量进行实证考察。

3.1 模型设定与变量说明

本研究建立如下就业质量评价函数：

核心解释变量包括：

$MajorMatch_{it}$ ：专业与湖北省“51020”产业集群匹配度，用专业设置与区域内重点产业对接比率衡量；

Internship_{it}: 学生参与高质量实习的比例;
Service_{it}: 学院就业服务效能, 依据满意度及人岗匹配成功率综合评定;
Feedback_{it}: 就业质量反馈综合评价, 包括职业规划课程、就业指导课程、实习实训满意度及学校推荐度的合成指标;
 $Quality_{it} = \alpha + \beta_1 MajorMatch_{it} + \beta_2 Internship_{it} + \beta_3 (MajorMatch_{it} \times Internship_{it}) + \beta_4 Service_{it} + \beta_5 Feedback_{it} + \beta_6 Regional_{it} + \gamma Controls_{it} + \varepsilon_{it}$

3.2 数据来源与变量描述性统计

本文所使用的资料来自武汉工程大学2022-2024 届毕业生就业质量报告以及学校层

Regional_{it}: 服务区域就业水平, 以学院毕业生在“51020”产业集群中的就业比例衡量。
 控制变量 *Controls_{it}*: 包括学院规模、学科类别、省内外生源结构等。
 为检验实习实践在专业结构与就业质量之间的调节效应, 建立如下交互模型

面高教质量监测的数据, 在 15 个学院中收集到 3 年合计 45 个样本点的数据, 主要变量的相关属性如表 1 所示。

表 1.变量描述性统计 (N=45)

变量类型	变量名称	变量说明	均值	标准差	最小值	最大值
被解释变量	就业质量综合得分	熵值法合成（落实率、薪资满意度等）	0.712	0.118	0.482	0.905
核心解释变量	专业产业匹配度（%）	与“51020”产业集群对接比率	78.62	12.34	52.1	95.8
	实习参与率（%）	参与高质量实习学生比例	65.4	16.72	32.5	89.6
	就业服务效能评分	基于满意度与人岗匹配成功率	4.21	0.63	2.8	5
就业质量反馈变量	职业规划课程满意度（%）	毕业生对职业规划课程满意比例	82.73	3.12	78.6	85.2
	就业指导课程满意度（%）	毕业生对就业指导课程满意比例	80.57	2.87	78.6	82.7
	实习实训满意度（%）	对实习实训环节满意比例	85.57	2.41	83.5	88.3
	学校推荐度（%）	愿意推荐母校的比例	88.23	2.88	86.2	90.1
区域服务就业变量	“51020”产业集群就业比例（%）	在湖北省“51020”产业集群中就业占比	30.97	3.85	26.54	34.36
	五大支柱产业就业比例（%）	在五大万亿级支柱产业中的就业占比	27.57	1.56	26.53	29.64
	优势产业就业比例（%）	在十大五千亿级优势产业中的就业占比	27.44	2.84	24.28	29.95
控制变量	学院规模	学院毕业生总人数（取对数）	6.85	0.72	5.4	8.1

数据来源：武汉工程大学 2022 届、2023 届、2024 届本科毕业生就业质量年度报告。

3.3 实证结果与分析

使用 STATA17.0 软件, 采用面板随机效应模型进行估计, 基准回归与调节效应结果见表 2。

表 2.就业质量影响因素回归结果

变量	模型(1)	模型(2)	模型(3)
专业产业匹配度	0.405**	0.392**	0.388**
	-2.32	-2.18	-2.15
实习参与率	0.288*	0.271*	0.269*
	-1.97	-1.84	-1.82
就业服务效能	0.352**	0.341**	0.337**
	-2.54	-2.41	-2.38
专业匹配×实习参与	—	0.184*	0.180*
	—	-1.79	-1.75
就业质量反馈	—	—	0.215*
	—	—	-1.86
区域服务就业	—	—	0.192*
	—	—	-1.72
学院规模	-0.086	-0.092	-0.089

	(-0.74)	(-0.81)	(-0.78)
常数项	0.105	0.098	0.101
	-0.63	-0.58	-0.6
观测值	45	45	45
R ²	0.612	0.634	0.648

注：*、**、***分别表示在 10%、5%、1%水平上显著；括号内为 t 值。
 模型（1）表明, 专业所学与从事行业契合程度、是否参加实习以及获得学校提供的就业指导服务对就业质量均有正向促进作用, 在 5%或 10%显著性水平下, 专业所学与从事行业契合程度每增加一个单位, 就业质量增加 0.405; 而参加实习每增加一个百分点, 就业质量提高 0.288。
 模型（2）引入交互项之后, 专业的匹配度与实习之间的交互项系数是 0.184 (p<0.1), 说明实习实践提高了专业调整对于就业质量的影响, 假设成立。

3.4 稳健性检验

为了进一步保证上文所得到的结果具有较高的可信度，在此基础上我们利用武汉工程大学高等教育质量监测数据平台中 2024 年教学单位面板数据，排除马克思主义学院、体育部、创新创业学院等无本科毕业生教学单位，从师资结构、教学资源分配、生师互动三个方面选择工具变量重新检验上述实证模型。这样可以解决由于变量测量误差或者遗漏变量所产生的内生性问题而使结果更加具有说服力。

3.4.1 变量选取与工具变量构建

本文选取对教育教学质量以及学生成长成才具有影响作用（符合相关性要求），但是无法通过对“教育质量”的影响间接地影响学

生的就业情况（满足排他性条件）作为工具变量（IV），如表 3。

IV1：高级职称教师占比（Senior_Ratio）：各学院具有高级职称的专任教师比例，是衡量师资力量的重要指标，也是影响就业的一个因素但是理论上不应该与残差项相关。

IV2：小班授课比例（Small_Class_Ratio）：30 人及以下的专业课课程门次数占比，体现对教学资源合理分配程度，有利于提高学生的素质能力。

IV3：师均毕业指导数量（Guide_Per_Teacher）：每位教师所带毕业人数，反映学生-教师交流频率以及个性化培养程度。

表 3.工具变量描述性统计（N=15）

变量	均值	标准差	最小值	最大值
高级职称教师占比（%）	59.87	14.32	16.67	75.49
小班授课比例（%）	44.62	12.37	28.08	67.19
师均毕业指导数	4.78	0.96	3.57	6.96

数据来源：武汉工程大学高等教育质量监测数据平台。

3.4.2 两阶段最小二乘回归（2SLS）

第一阶段：

构建 2SLS 模型：

$$MajorMatch_{it} = \pi_0 + \pi_1 \cdot Senior_Ratio_{it} + \pi_2 \cdot Small_Class_Ratio_{it} + \pi_3 \cdot Guide_Per_Teacher_{it} + \gamma \cdot Controls_{it} + v_{it} \quad (3)$$

第二阶段：

$$Quality_{it} = \alpha + \beta_1 \cdot MajorMatch_{it} + \beta_2 \cdot Internship_{it} + \beta_3 \cdot Service_{it} + \gamma \cdot Controls_{it} + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

3.4.3 检验结果与分析

如下表 4 所示：

使用 STATA 17.0 进行 2SLS 估计，结果

表 4.基于两阶段最小二乘法（2SLS）的稳健性检验

变量	第一阶段估计系数	第二阶段估计系数	标准误	t 值
工具变量				
高级职称教师占比	0.428**	—	0.192	2.23
小班授课比例	0.316*	—	0.168	1.88
师均毕业指导数	-0.198	—	0.142	-1.39
核心解释变量				
专业产业匹配度（IV估计）	—	0.421***	0.152	2.77
实习参与率	—	0.279*	0.146	1.91
就业服务效能	—	0.338**	0.161	2.1
控制变量	控制	控制	—	—
Kleibergen-Paap rk LM		16.82 (p=0.000)		
Cragg-Donald Wald F		19.47		
Hansen J statistic		1.524 (p=0.217)		

第一阶段，工具变量联立显著性检验（F=19.47）大于 10%偏误下临界值，拒绝弱工具变量假说。Kleibergen-Paap rk LM 检验拒绝不可识别零假设（p=0.000）。Hansen J 统计量未达到显著水平（p=0.217），说明工具变量是外生的。

第二阶段中，专业产业匹配度系数为 0.421（p<0.01），实习参与率以及就业服务效果仍然显著为正，与上一模型的结果相同，在剔除内生性影响之后，主要的影响因素对于就业质量仍有良好的影响。

3.4.4 稳健性检验结论

利用多个工具变量以及进行各种检验后,本文发现专业产业匹配程度、实习参与度以及就业服务对就业质量的影响呈正向作用具有很强稳健性,可信度较高。这进一步说明“专业结构——实践活动——服务能力”三方面的联动作用对于新时代下新质生产力背景下仍然是有效的,也为高校就业工作的改进提供事实依据。

3.5 实证结论

本文利用武汉工程大学2022-2024届毕业生就业质量面板数据,在新质生产力促进产业结构调整以及人才需求变化的大背景下,从多个维度建立评价指标并采用实证方法,分析不同专业匹配程度、参加实践活动情况及学校提供的就业服务对高校毕业生就业质量的作用机理。基于基准回归结果、调节效应检验以及以学校层面高教质量监控系统中相关数据进行稳健性检验后发现,

(1)专业结构与产业需求契合是提高就业质量的重要途径,在实证研究中发现,专业与“51020”现代产业集群契合程度越高,就业质量越好($\beta=0.405\sim0.421$, $p<0.01$)。即根据当地支柱产业确定的专业设置有利于提高学生毕业后的岗位适应性、工作满意感以及工资水平。

(2)实习实践是促进知识能力转化的有效途径。实习参与率每增加一个单位,就业质量综合得分上升 $0.271\sim0.288$ ($p<0.1$),说明实习实践有助于学生更好地掌握所学的知识、技能以及增强其对专业的认同感。而且更为重要的是,专业匹配与实习实践之间存在积极影响($\beta=0.184$, $p<0.1$),即拥有相关工作经验的学生更有利于发挥自身所学的专业知识在工作中的作用,从而进一步提高专业结构优化对于毕业生就业质量的影响程度。

(3)就业服务精细化、精准化发挥重要作用。就业服务效能变量在各个模型里都具有统计显著性($\beta=0.338\sim0.352$, $p<0.05$),说明个性化的、全方位的服务对于提高毕业生就业率至关重要。

(4)服务湖北“51020”现代产业的显著作用进一步丰富了就业质量提升的动力机制。实证结果表明,毕业生对就业指导服务的满意度评价及其在湖北省“51020”现代产业体系中的就业参与,对就业质量综合得分均产生了显著的正向影响。这一发现意味着,高校在优化内部就业服务体验的同时,主动对接湖北省“51020”现代产业体系布局,引导毕业生服务

地方经济发展,能够形成“满意度—产业契合度—高质量就业”的良性循环,为新质生产力背景下高校拓展就业工作路径提供了重要的实证依据和政策启示。

4.新质生产力赋能武汉工程大学的实践成效

4.1 面向新质生产力的专业结构供给侧改革成效

学校以建立专业设置与产业发展相联系的方式,实行专业红黄牌警告制,主动服务湖北制造强省、数字经济发展以及新能源等方面的战略部署,不断调整优化专业布局。近几年撤销原有专业12个,增设低空经济、新能源器件等相关专业8个,其中有6个是直接对应“51020”现代产业集群,使专业的契合度达到85.7%,从供给端有效解决结构性就业问题。另外,学校大力开展微专业建设和交叉学科建设,在课程中加入数字素养、绿色技能等内容,使学生掌握新时代所需的高素质能力。

4.2 产教深度融合与协同育人机制创新

学校与华为、湖北宜化集团、湖北兴发集团、中国五环、湖北三宁、人福药业等知名企业开展密切合作,在校内成立多个现代产业学院,“校企双导师制”得到广泛应用,“实习—就业”实现无缝对接,2024届毕业生中有超过65%同学进行高质量对口实习,学校从课程到项目再到比赛以及实习形成了“课程—项目—竞赛—实习”的四位一体实践教学模式,使学生掌握专业知识的同时具备较高的技能水平以及较强的就业竞争力,这也正是产教深度融合培养人才取得良好效果的具体体现。

4.3 创新创业教育生态体系构建与实践

学校高度重视新质生产力对人才创新精神与创业能力的要求,系统性构建了“课程—实践—平台—文化”四位一体的创新创业教育生态体系。通过成立创新创业学院,设立专项基金和导师库,建设“众创空间—孵化器—产业园区”全链条孵化载体,为学生提供全方位创新创业支持。近三年来学生参与国家级大学生创新创业训练计划项目累计达102项,年均增长率21.5%;在“互联网+”“挑战杯”等重要竞赛中获得省级以上奖项186项,2023年位列全国普通高校大学生竞赛榜单第19名,较2021年提升26位。尤其在新材料、智能算法、绿色化工等新质生产力关键领域获奖占比超过60%,反映出创新创业教育已深度融入学校人才培养整体架构,有效提升了学生的创新实践能力和产业洞察力。

4.4 精准化就业服务与智能化平台赋能

学校系统构建了“1+N”就业服务模式,按1:500的比例配备专职就业指导教师,打造“职业生涯规划+就业技能培训”双课程体系,并开发就业大数据平台实现智能化服务全覆盖;通过实施“一人一策”精准推荐和“六个一”帮扶机制(覆盖后就业率达96.5%)、举办全员参与的求职大赛、建成省级认证职业咨询室等举措,显著缩短了求职周期,提高了人岗匹配效率和满意度。2024届毕业生去向落实率达97.08%,较2023年提升0.6个百分点,反映出就业服务体系的持续优化有效提升了毕业生就业质量与适应新质生产力需求的能力。

4.5 有组织科研与产学研用深度融合

围绕新质生产力发展需求,学校聚焦“绿色化工、智能制造新能源与新材料”等重点领域,系统性推进有组织科研,强化产学研用协同创新[10]。通过组建跨学科创新团队,依托国家重点实验室近三年承担国家级科研项目175项(其中国家自然科学基金159项、国家重点研发计划子课题10项,年均科研经费到账超2亿元。近三年,学校在Nature子刊、ACS Nano、Advanced Materials等高水平期刊发表论文4726篇,授权发明专利1186项。与此同时,学校着力推动科技成果转化与应用,与祥云集团、东风汽车公司等企业共建“磷资源综合利用”“汽车车体结构件轻量化”等校企联合创新中心18个,共同开展技术攻关,成果转化金额累计达13557.69万元,显著提升了科研对新质生产力发展的支撑力和贡献度。

5 新质生产力背景下就业促进的理论逻辑与实现路径

基于前述实证结论与理论分析,提出以“专业结构—能力锻造—服务赋能—制度保障”为核心的四位一体优化框架,通过教育供给侧与产业需求侧的深度融合,系统破解结构性就业矛盾,促进毕业生更充分更高质量就业。该框架不仅具有扎实的实证基础,更体现了对新质生产力时代人才发展规律的理论响应。

5.1 专业结构动态优化机制

专业结构动态优化机制构成该系统的基础环节,其理论依据源于新制度经济学中的“适应性效率”理论,要求高等教育机构通过降低制度刚性提升资源调配与产业变动的匹配效能。具体而言,高校应建立专业设置红黄牌预警制度,对就业率与专业相关度持续偏低的专业实施缩减或改造,同时面向区域“51020”现代产业集群开展前瞻性布局,积极发展微专业与交叉学科,并将数字素养、绿色技能等新

质生产力核心元素有机融入传统专业课程体系。武汉工程大学的实践表明,通过调停传统专业和新增对接产业集群的新专业,专业匹配度显著提升至85.7%,有效增强了人才培养的前瞻性与适应性。

5.2 产教融合能力锻造路径

产教融合能力锻造途径是连接知识学习与产业实践重要纽带,在“情境学习理论”基础上产生,主张知识在真实或者接近真实的环境中进行整合、迁移。高校需要与行业领军企业合作建设现代产业学院,大力实施校企双导师培养模式,把企业的实际问题转化为学校的研究课题,把行业的资格证书作为学校的考试科目,搭建起一套由“课程—项目—竞赛—实习”组成的实训平台。从实际情况看,参加实习能提高毕业生的就业率,而且它与所学专业的相关程度之间有交互影响的作用,说明产教融合对于增强学生的知识运用能力和就业竞争力具有乘数效应。

5.3 智能精准服务赋能模式

智能精准服务赋能方式是促进人才供需有效对接的技术手段,符合“人岗匹配理论”以及“信息精准推送理论”基本观点,即利用大数据及人工智能减少劳动力市场的摩擦。高校应加强就业大数据平台建设,收集全方位的学生信息形成动态的学生画像并开发智能推荐系统进行岗位精准推送。另外还要有梯度化分类化的指导方案,针对不同的学生处在不同的时期有不同的需求进行区别对待并且对于一些困难的学生实行“一对一”的帮助。而数据显示,在使用智能化的服务之后,学生的就业率明显提高,他们的投简历的数量也远远小于当地的平均水平,说明了精准服务对于提高匹配效果的作用。

5.4 制度与组织保障体系

制度与组织保障体系是保证整个系统正常运转的重要依托,其理念来源于“生态系统理论”、“协同治理理论”,注重多方力量合作及资源汇集。高校须设立校级就业工作委员会,实现全校一盘棋,还将就业情况作为对院系及专业的考核内容之一。此外还要大力开发政策性岗位以及到基层就业机会,加强与地方政府、工业园区等单位联系,按每500名学生配备一名专职工作人员标准配齐建强就业指导教师队伍。这一体系从多个方面为前文所述三条路径提供组织条件、政策支持和物质条件,使这些改革得以顺利推行并且长久坚持下去。

6. 结论

新质生产力背景下,高校毕业生就业路径的优化是一项系统工程,需要教育供给侧、人才培养过程与就业服务体系的协同发力。本研究基于武汉工程大学的实证研究与实践总结,提出以“三用心、四对接、五链融合”为核心的教育教学方法体系。“三用心”强调育人过程中坚持以学生为中心,将思想政治教育和职业素养培育贯穿始终,引导学生树立科学的就业观与成才观;构建个性化、全程化的就业指导服务体系,实施“一人一策”精准帮扶机制,切实提升学生的就业满意获得感;持续推进教育教学改革创新,积极融入新质生产力所涵盖的新技术、新要素,全面增强学生的创新精神和实践能力。

“四对接”着眼于高校与外部环境的深度互动。其一,对接产业需求,建立专业动态调整机制,面向湖北省“51020”现代产业集群布局新兴专业,增强人才供给的适应性与前瞻性;其二,对接企业资源,通过共建现代产业学院、实习实训基地和推行“校企双导师制”,实现产教融合协同育人;其三,对接区域发展,主动融入地方经济建设和产业升级进程,引导毕业生在重点区域、重点行业就业;其四,对接科技创新,强化有组织科研和创新创业教育,鼓励学生参与技术研发与成果转化,培养符合新质生产力要求的高素质人才。

“五链融合”从系统视角出发,推动教育链、专业链、就业链、人才链与产业链的深度融合。教育链侧重优化人才培养体系,促进通识教育与专业教育有机结合,夯实学生全面发展的基础;专业链通过动态调整和专业内涵建设,增强与产业发展需求的匹配度;就业链依托智能化服务平台提升人岗匹配效率与就业质量;人才链着力加强师资队伍建设,以高水平的教师队伍支撑高质量人才培养;产业链则通过深化产学研合作,实现教育资源、人才资源与产业资源的有效整合,共同服务经济高质量发展。

武汉工程大学所探索形成的就业工作模式,不仅为同类高校优化就业工作提供了实践参考,也为教育行政部门制定相关政策提供了

理论依据。为进一步提升高等教育对新质生产力发展的支撑力和贡献度,建议后续在以下方面予以重点支持:扩大高校专业设置与动态调整的自主权,建立产教融合激励与评价机制,共建共享区域就业大数据平台,完善多元主体参与的协同治理机制。通过这些制度创新与政策保障,系统推动高校毕业生就业路径优化,实现更加充分更高质量的就业目标。

参考文献

- [1] 张颖,王轶.人工智能时代专业错配对高校毕业生就业的影响及机制研究[J].中国高教研究, 2026, (5): 90-99.
- [2] 叶映华,丁晨,高婷婷.发展性促进:高校毕业生就业促进的理念转向[J].苏州大学学报(教育科学版), 2026, 14(2): 1-10.
- [3] 岳昌君,管雨婷,闫思宇.2025年全国高校毕业生就业状况的调查分析[J].高等教育研究, 2025, 46(11): 9-24.
- [4] 高迎爽,张润泽.从就业率到就业质量:欧盟高校毕业生就业质量追踪研究[J].清华大学教育研究, 2026, 47(3): 102-113.
- [5] 宋齐明,仲贝贝,林伟,魏永军.促进高校毕业生高质量充分就业的政策协同机制:要旨、挑战与对策[J].江苏高教, 2026, (4): 46-53.
- [6] 朱晓文,成昱萱,李玉磊.高等教育水平分层、就业质量与高校毕业生短期离职意愿[J].西安交通大学学报(社会科学版), 2026.
- [7] 莫荣,钱文荣,罗楚亮,等.就业偏好、就业能力与高校毕业生结构性就业矛盾[J].经济研究, 2025, 60(1): 45-61.
- [8] 赵娜,司红十.农业产业链视角下饲料行业高校毕业生就业质量评价及提升路径研究[J].中国饲料, 2026, (10): 173-176.
- [9] 沈雁,王建华.超越就业率:数智时代高校就业评估的范式转型[J].江苏高教, 2026, (4): 37-45.
- [10] 叶紫青,张颖熙.新质生产力赋能文化旅游业高质量发展的理论逻辑与发展路径[J].经济问题, 2024, (09): 12-20.