

附件 2

巴中市哲学社会科学规划项目  
结项申请书

立 项 编 号                      BZ25YB039

项 目 类 别                      一般项目

项 目 名 称    “就业-招生-培养” 联动机制下高职院校人才培  
养评价体系构建研究

项 目 负 责 人                      张峻侨

所 在 单 位                      巴中职业技术学院

填 表 日 期                      2025 年 10 月 10 日

巴中市社会科学界联合会 制  
2025 年 3 月

## 声 明

本研究成果不存在知识产权争议；巴中市社会科学界联合会享有推广应用本成果的权利，但保留作者的署名权。特此声明。

成果是否涉及敏感问题或其他不宜公开出版的内容：是□ 否☒

成果是否涉密： 是□ 否☒

项目负责人（签字）

年 月 日

## 填 表 说 明

一、本表适用于巴中市社科年度规划项目、专项项目等结项申请。

二、认真如实填写表内栏目，凡选择性栏目请在选项上打“√”。课题申报信息无变更情况的可不填写《项目变更情况数据表》。

三、本《结项申请书》报送 2 份（A3 纸双面印制，中缝装订），并附最终成果打印稿（正文格式要求：主标题 2 号方正小标宋简体，其中一级标题 3 号方正黑体-GBK，二级标题 3 号方正楷体-GBK，三级标题 3 号方正仿宋-GBK 加粗，正文 3 号方正仿宋-GBK）。

四、所有结项材料须经所在单位审核并签署意见。县（区）申报者报送所在县（区）社科联审核后统一报送至市社科联，其他申报者可直接报送市社科联。

# 一、项目变更情况数据表

立项项目名称											
结项成果名称											
是否变更		A、是		B、否		变更的内容					
原计划成果形式						现成果形式					
原计划完成时间		年		月		日		实际完成时间		年 月 日	
项目负责人及参与人员变更情况											
原 负 责 人	姓 名			性别			民族			出生日期	年 月
	所在单位				行政职务				专业职务		
	通讯地址							联系电话			
现 负 责 人	姓 名			性别			民族			出生日期	年 月
	所在单位				行政职务				专业职务		
	通讯地址							联系电话			
原 参 与 人 员	姓 名	单 位			职 称		联系电话				

现 参 与 人 员	姓 名	单 位	职 称	联系电话

## 二、申请人所在单位审核意见

（审核事项:1.成果有无政治导向问题或其他不宜公开出版的内容;2.最终结果的内容质量是否符合预期研究目标。）

该成果无政治导向问题或其他不宜公开出版的内容，最终结果的内容质量符合预期研究目标，同意报送。

签 章

年 月 日

## 三、县（区）社科联意见

（审核事项:1.成果有无意识形态问题;2.是否同意结项。）

单位（公章）:

负责人签字:

年 月 日

四、专家鉴定意见

(请在对应意见栏划“√”)

1.成果有无意识形态方面的问题： 有 ☐ 否 ☐

2.是否同意结项：是 ☐ 否 ☐

3.鉴定等级：优秀 ☐ 良好 ☐ 合格 ☐

主审专家签字：

年 月 日

五、市社科联审核意见

单位（公章）：

年 月 日

# “就业-招生-培养”联动机制改革背景下的高职院校人才培养评价体系的探索研究

张峻侨，陆永波，张国友，何玲，彭丹，

（巴中职业技术学院，四川 巴中 636000）

**摘要：**构建“就业-招生-培养”联动机制是深化现代职业教育体系建设改革的核心任务，而传统的人才培养评价体系与之不相适应。本研究旨在探索构建一个与联动机制改革相配套的人才培养评价体系。通过文献研究、理论分析和案例推演，研究首先解读了联动机制“需求导向、动态反馈、闭环运行”的核心内涵，在此基础上，构建了一个涵盖就业、招生、培养三个维度，包含17个二级指标的评价体系。该体系强调以就业质量反馈招生与培养，以培养质量支撑高质量就业，以生源质量奠基人才培养的联动逻辑。研究进一步分析了体系实践可能面临的数据整合、动力不足及结果应用等困境，并提出了相应的优化路径。本研究为高职院校落实联动机制改革提供了可操作的“指挥棒”和行动框架，对提升人才培养与社会需求的契合度具有理论价值与实践意义。

**关键词：**“就业-招生-培养”联动机制；高职院校；人才培养；评价体系

## 一、引言

---

**基金项目：**2025年度市级哲学社会科学规划项目““就业-招生-培养”联动机制下高职院校人才培养评价体系构建研究”（项目编号：BZ25YB039）。

**作者简介：**张峻侨（1992—）。硕士，讲师。主要研究方向：产教融合、大学生就业；张国友（1981—）。硕士，副教授。主要研究方向：产教融合，职业教育；何玲（1992—）。本科，讲师。主要研究方向：大学生创新创业；彭丹（1995—）。本科，助教。主要研究方向：大学生就业。

**通讯作者：**陆永波（1982—）。本科，一级人力资源管理师。主要研究方向：学生管理、大学生就业。

党的二十大报告指出，就业是最基本的民生，要强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业<sup>[1]</sup>。近年来，高职院校毕业生的毕业去向落实率虽整体保持在相对较高水平，但其在就业质量方面却呈现出诸多不足之处<sup>[2]</sup>。麦克斯研究院发布的 2024 年度毕业生就业质量报告显示，高职毕业生在职业生涯初期频繁更换工作，难以形成稳定的职业发展路径，薪资水平也与本科及以上学历的毕业生存在明显差距。同时，他们对当前的工作内容、工作环境及职业发展前景等方面的评价也普遍较低。由此可见，高职毕业生虽然在毕业时更容易获得工作机会，但其就业质量的提升仍面临诸多困境。

2023 年，四川省教育厅和人社厅联合印发《关于深化高等学校“就业-招生-培养”联动机制改革的指导意见》，指出要通过深化“就业-招生-培养”联动机制改革，提高人才自主培养质量，增强人才培养的适应性，促进高校毕业生多渠道就业创业，实现更充分和更高质量就业。因此，构建一套紧密围绕就业指标，有效关联招生需求，准确反馈培养质量的人才培养评价体系，对于实现这一改革目标具有重要意义。

## 2.高职院校人才培养评价体系的研究现状

高职院校作为培养高素质技能型人才的重要阵地，其人才培养质量是衡量学校核心竞争力的重要表征<sup>[3]</sup>。而教育评价作为现代教育治理的关键环节，对教育实践起着至关重要的导向作用<sup>[4]</sup>。在此背景下，高职院校人才培养评价体系作



为衡量和评估高职教育质量的重要工具，对于提升高职教育水平、促进学生全面发展具有至关重要的作用。近年来，人才培养评价体系的研究成果主要聚焦于以下两个方面。

一是围绕人才培养质量的核心要素，构建具体的评价指标体系。如宗诚等人以“投入-过程-产出”(I-P-O)模型为理论框架，系统地从人才培养的投入维度、过程维度及产出维度三个层面着手，构建了一套涵盖了办学条件、师资队伍、教学资源、专业设置、技能培养、教学评价、技能水平、创新能力、就业质量以及职业发展等 10 个核心要素，共计 34 个具体观测指标的高职院校人才培养质量评价指标体系<sup>[3]</sup>。胡德鑫等在参考多位学者研究成果基础上，采用因子分析法，从人才培养的输入、过程和成效入手，构建了包含 3 个一级指标、12 个二级指标、和 46 个三级指标的高等职业院校人才培养质量的三层次结构评价模型<sup>[5]</sup>。王贡献等人通过运用扎根理论研究方法，构建了包含行为效能、服务贡献等 6 个主范畴和责任意识、自学能力、就业质量等 24 个子范畴的高职毕业生培养质量评价模型<sup>[6]</sup>。黄贤智等人认为学生的成长是一个动态的增值过程。他们以学业时间为纵向经线，重点考察学生的技能提升、经验积累和创新能力。以个人素养和能力为横向纬线，形成“道德品质、职业素养、技术技能、坚强意志和创新意识”等多维度评价标准，最终通过纵横向相交搭起“经纬线”评价路线，形成技术技能人才动态发展的“全息画像”评价体系<sup>[7]</sup>。李昱言等人基于前人研究成果，融合双高申报书的填报要求，构建了一套以学校

基本情况、师资队伍状况、教学模式及就业状况为核心维度的人才培养效果评价指标体系<sup>[8]</sup>。杨秋月等人重点关注了技术素养在培育新时代高素质技能型人才中的关键作用，并从技术知识、技术能力、技术思维与行为方式以及技术态度等四个维度出发，构建了高职院校学生技术素养的评价指标体系<sup>[9]</sup>。刘琼从“医德”和“医术”两个角度切入，构建了包含知识素养、技能素养、创新素养、职业素养和道德素养5个维度、12个三级指标的高职医学人才培养质量评价指标体系<sup>[10]</sup>。张亚军等人基于辽宁省交通高等专科学校在人才培养工作质量评价诊断体系的实践探索，提出涵盖学校发展状态、专业发展状态以及教学过程的“三维度”综合性评价诊断体系<sup>[11]</sup>。

二是结合时代背景特征，探讨评价体系的构建策略。如邹吉权等人依据系统论的原理，提出高职院校人才培养体系的构建应从目标体系、课程体系、教学体系、评价体系和管理体系等五个子系统出发，开发职业能力清单、模块化课程、活页化教材，以及打造结构化团队<sup>[12]</sup>。苏重来等人以“三全育人”理念为指导，提出高职院校人才培养体系的构建应以学生入学、毕业为时点，以学生学习行为、学习成果为依据，既要纵向考察学生学习成长的全过程，也要横向评估学生在德、智、体、美、劳等各方面的综合素质表现<sup>[13]</sup>。吴秋晨等人分析了生成式人工智能技术的引入对高职院校人才培养评价体系的技术特征和风险挑战，并从做好评价体系的顶层设计、规范舆论生态圈、构建生成式语料库和挖掘评价体系

内蕴价值等方面给出构建高职院校人才培养评价体系的策略<sup>[14]</sup>。严彦蕾等人在对高职扩招政策的目标、意义及实施过程中所面临的挑战进行分析后，提出扩招后高职院校人才培养质量评价体系的构建，可从整合质量评价主体资源、创新质量评价体系的框架结构、优化和完善质量评价的过程与环境等多个维度着手<sup>[15]</sup>。孙田琳子等人是在增值评价理念的指导下，从专业知识、专业能力、实操技能和个人特质等维度对高职学生在入学和毕业时的岗位胜任力进行测量，并以二者之间的差值作为衡量高职院校人才培养效能的依据<sup>[16]</sup>。赵志群指出职业行动能力是衡量技术技能人才的核心指标，对职业教育人才培养质量的评价要以职业能力评价为核心，关注学生的职业认知能力和行动能力<sup>[17]</sup>。谭春华等人研究指出，当前国内对高职教育人才培养质量的评价存在着评价主体单一化、评价目标偏颇性、评价方法定势化和评价过程模糊化等问题。针对这些问题，他们认为，高职院校人才培养评价体系的构建应立足于学情认知、尊重院校自主性、鼓励多方参与，并注重学科介入<sup>[18]</sup>。

鉴于已有高职教育人才培养评价体系相关研究的参考价值 and 启示意义，本研究基于对“就业-招生-培养”联动机制的内涵深入解读，结合相关学者的研究成果与实践经验，从就业、招生、培养三个核心维度出发，构建高职院校人才培养评价指标体系，以期高职院校人才培养质量的提升提供科学依据和实践指导，推动高职教育的持续健康发展。

### 三、“就业-招生-培养”联动机制的内涵解读

2017年12月，教育部发布《关于推动高校形成就业与招生计划人才培养联动机制的指导意见》（教高〔2017〕8号），明确指出“加强对高校毕业生就业状况的跟踪调查与反馈，以反馈结果推动学校招生和人才培养改革<sup>[19]</sup>。”为各高校构建人才培养联动机制提供了根本遵循。

在传统的高等教育体系中，“招生-培养-就业”模式占据主导地位，这一模式本质上是一种供给制的教育模式。其核心逻辑在于，高校根据自身的教学资源、专业设置以及教育理念，决定招收何种类型的学生，进而按照既定的培养方案进行教育培养，最终向社会输出相应的人才。在这一模式下，高校是人才培养的起点和主导，而社会则是人才的接收者和使用者。这种模式的特点在于其稳定性和可预测性，高校能够按照既定的计划进行人才培养，确保教育过程的连续性和系统性。

然而，随着市场经济的深入发展和社会对人才需求的多样化，传统的供给制教育模式逐渐显露出其局限性。特别是在快速变化的市场环境中，高校按照既定计划培养的人才往往难以完全满足社会的实际需求，导致人才供需之间的不匹配和错位<sup>[20]</sup>。相比之下，“就业-招生-培养”模式则是一种需求制的教育模式。这一模式的核心逻辑在于，高校以就业市场数据为纽带，将招生计划、人才培养与就业结果深度绑定，通过就业数据反哺招生与人才培养，形成“需求导向—

动态调整—质量提升”的闭环体系。在这一模式下，社会的需求成为人才培养的起点和归宿<sup>[21]</sup>，高校则成为满足社会需求的人才培养机构。

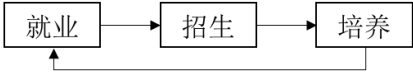
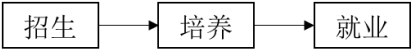
培养机制		
灵活性	相对灵活，能够根据市场需求的变化及时调整招生和培养方案。	相对稳定，变化较慢，难以快速适应市场的变化。
逻辑起点	以就业市场为起点，高校根据市场的需求来决定招生和培养。	以高校为起点，高校根据自身的资源和条件来决定招生和培养。
培养目标	侧重培养学生的职业技能，强调与市场需求的对接和适应。	注重培养学生的综合素质，强调知识的系统性和完整性。
供需匹配度	人才供需之间的匹配度较高，能够更好地满足社会的实际需求。	人才供需之间的匹配度较低，容易出现人才浪费或短缺的现象。

图 1 两种培养机制的区别

由此可见，在“就业—招生—培养”联动机制下，高校将就业、招生、培养三个环节视为一个有机整体，通过系统性的思考和一体化统筹，打破三者之间的壁垒，加强各环节之间的联合与协作，形成相互促进、相互制约、相互渗透的良性互动机制<sup>[22]</sup>。

四、联动机制下人才培养评价指标体系的构建

研究采用系统建构的方法，遵循“理论指导—维度分解—指标选取”的思路。首先，基于“就业—招生—培养”联动机制的需求导向与闭环反馈核心内涵，确立评价体系的基本理念。继而，将人才培养系统解构为就业、招生、培养三个核心维度，并明确各维度的评价焦点：就业维度侧重产出质量

与社会适应度，招生维度关注生源质量与专业吸引力，培养维度衡量过程质量与学生发展增值。最后，通过文献梳理与实践经验总结，为每个维度选取具体、可观测、可比较的测量指标，初步形成评价指标体系。

### （一）就业维度指标的构建

毕业生的就业状况不仅是市场对高校人才培养质量的直接反馈，也是高校对未来招生计划制定和人才培养方案调整的重要依据<sup>[23]</sup>。在“就业-招生-培养”联动机制下，就业作为“龙头”<sup>[2]</sup>，引领着整个机制的运行与发展。当前，关于大学生就业质量的评价体系研究颇为丰富。如钟云华等学者从价值、层次与时间三个维度对大学生就业质量的内涵进行了剖析，并基于此构建了一套涵盖就业机会、工作特征、待遇水平以及主观认同等多项指标的就业质量测量体系<sup>[24]</sup>。乔木等人通过对近年来政府和高校对外发布的就业质量报告以及相关文献资料的搜集整理，从毕业生、高校和用人单位三个层面出发，整理出 11 项具有代表性的高校毕业生就业质量评价指标<sup>[25]</sup>。张德宜在以学生为中心的教育理念的引导下，从教育消费者的角度对毕业生的就业质量进行检视，他提出，对毕业生就业质量的评价应从社会保障、工作报酬、福利待遇、就业机会、工作氛围、工作环境、职业发展以及工作满意度等 8 个方面进行考量<sup>[26]</sup>。曹东等人遵循量化与可操作性的原则，将大学生就业质量评价与国家战略需求、地

方发展实际及个人自我价值实现相结合，从“质量”与“数量”两个维度出发，设计了一套包含 28 个具体观测指标的高校毕业生就业质量评价体系<sup>[27]</sup>。

综合来看，关于大学生就业质量的测评，研究者提出了多元化的维度与评价指标。而在“就业-招生-培养”联动机制改革的宏观背景下，国家和社会对大学生就业提出了新的期望与要求，即：顺应国家战略和地方经济社会发展的需求，实现更充分更高质量就业。鉴于此，研究认为，对毕业生就业质量维度的评价应重点围绕就业数量、就业质量以及就业结构这三个方面来展开。

首先是就业数量。一方面，在“就业-招生-培养”联动机制改革的宏观背景下，要实现毕业生更充分就业，就是要追求尽可能多的毕业生能够获得就业机会，实现劳动力资源的有效利用，而就业数量作为衡量毕业生就业状况的关键指标，是评判是否达成充分就业目标的重要依据。另一方面，就业数量直接反映了毕业生在就业市场上的被接纳程度和就业机会的多少。“就业-招生-培养”联动机制要求高校依据毕业生的就业状况和社会需求，动态调整招生专业与招生计划，对毕业生就业数量少，社会需求饱和的专业，高校应适时调减招生计划，以规避毕业生毕业即失业的现象发生。因此，对就业数量的测评不仅是“就业-招生-培养”联动机制的内在逻辑要求，也是推动该机制改革成功的关键因素。

结合教育部相关工作要求和笔者的实践经验，研究认为对就业数量的评价可以从单位就业率、自主创业率、灵活就业率和升学率四个方面综合考察。

其次是就业质量。“就业-招生-培养”联动机制改革的另一个目标就是要实现毕业生更高质量就业，何为高质量就业？高质量就业是个多元化的复杂概念，对其评价视角也是多种多样<sup>[28]</sup>。莫荣等人从宏观和微观两个层面对高质量就业的内涵进行理解，在宏观层面要形成机会充分、匹配高效、保障健全、流动顺畅的就业格局，在微观层面要让劳动者拥有满意的工作、精湛的技能、合理的收入和可靠的社会保障<sup>[29]</sup>。丁述磊等人从人民至上、机会公平、量质齐升和共同富裕等四个维度出发对高质量就业的内涵进行剖析<sup>[30]</sup>。汪亚楠等人认为高质量就业应具备以下核心特征：就业岗位能提供良好的物质保障与发展机会，满足毕业生的心理需求，适配产业结构与国家发展战略需求<sup>[31]</sup>。而在“就业-招生-培养”联动机制改革背景下，研究认为对就业质量的评价可从以下四个方面进行：一是从重点单位就业情况考察毕业生的就业竞争力，二是从专业就业对口情况考察学校专业结构与社会产业结构匹配程度，三是从就业单位性质考察毕业生的职业稳定性，四是从就业满意度考察毕业生在就业岗位上所获得的物质和心理需求满足程度的主观感受。

最后是就业结构。在我国职业教育的政策导向下，高职



教育应紧密围绕经济社会发展的总体趋势和产业需求，积极主动地为产业升级和动能转换提供有力支撑<sup>[32]</sup>。而顺应国家战略和地方经济社会发展的需要也是“就业-招生-培养”联动机制改革对大学生就业工作提出的新要求。在此要求下，高职院校一方面要培养地方产业发展所需的人才类型与规模，另一方面要积极引导毕业生合理调整就业期望，鼓励他们踊跃投身于国家建设急需的领域和地区，这样才能发挥职业教育服务经济产业发展的作用。因此，研究认为，在评估高职院校就业结构时，可从以下两个方面入手：一是通过考察毕业生在国家和地方基层单位、以及在新兴产业、紧缺领域或急需行业中的就业分布，来综合评判高职院校服务国家与区域战略的能力；二是通过本地就业率，来考察高职院校对区域经济社会发展的实际贡献与支撑程度。

表 1 就业维度评价指标

维度	测量指标
就业数量	单位就业率、自主创业率、灵活就业率、升学率
就业质量	重点单位就业情况、专业对口率、就业稳定性、就业满意度
就业结构	国家和地方基层就业、地方新兴紧缺或急需行业就业、本地就业

（二）招生维度指标的构建

招生是人才培养的起点。对于高职院校而言，一方面，招生专业的布局及生源指标的配置直接影响着后续的人才培养效果和就业质量<sup>[33]</sup>；另一方面，作为区域技术技能人才

培养主阵地，其专业设置与区域产业结构的匹配情况也影响着区域经济发展<sup>[34]</sup>。因此，高职院校必须密切关注区域产业结构的变化，动态调整专业设置，以确保所培养的技术技能人才能够满足区域经济发展需求，进而促进教育与社会发展的良性互动。研究认为，在“就业-招生-培养”联动机制下，对招生维度指标的建立可以从第一志愿录取率、专业报到情况和专业流失情况三个方面进行。“第一志愿录取率”反映专业的吸引力和市场热度；“专业报到情况”是劳动力市场需求侧对人才供给侧的“偏好显示”，是衡量专业社会认可度的关键指标，报到率持续偏低专业需预警；“专业流失率（含转专业率）”则从内部反馈专业的培养吸引力和稳定性，高流失率是专业危机的重要信号。

表 2 招生维度评价指标

维度	测量指标
招生维度	第一志愿录取率、专业报到情况、专业流失情况

（三）培养维度指标的构建

培养是连接招生与就业的桥梁。当前，我国经济已从高速增长阶段迈入高质量发展阶段，伴随这一时代发展主题的转变，经济社会对技术技能人才的质量提出了更高要求<sup>[35]</sup>。因此，培养更多高质量的技术技能人才，成为高职院校在新时代背景下肩负的新的使命和责任。而对于高质量技术技能人才的内涵，存在多种不同的理解与诠释。孙红艳等人提出，

这类人才不仅需要掌握扎实的专业技能，还应具备强大的适应能力、持续的学习动力以及优良的个性品质等核心素养，这些要素共同构成了高质量技术技能人才的重要特征<sup>[36]</sup>。曾丽娜从信息化视角出发，提出实践能力、创新意识、综合素质以及国际化视野等核心要素是高质量高职人才培养的新定位<sup>[37]</sup>。何应林等人提出，高质量的技术技能人才不仅需掌握完成特定职业活动所必需的智力技能与动作技能，还应具备热爱、严谨、细致、负责以及高效等行为特征的高水平职业精神<sup>[38]</sup>。

基于对已有研究成果的借鉴和对“就业-招生-培养”联动机制的内涵理解，研究认为，对高职学生的培养应着重把握两个关键点：其一，要强化品德修养教育，培育学生职业精神，为培养高素质的技术技能人才奠定人格基础；其二，要锚定职业准入标准，锤炼学生职业技能，以确保所培养的人才能够切实满足行业企业的实际需求。因此，研究拟从学生受表彰和惩处情况、技能等级证书获得、专业类赛事获奖以及非专业类赛事获奖等四个方面展开对高职院校人才培养质量的评价。

表 3 培养维度评价指标

维度	测量指标
培养维度	学生惩处情况、技能等级证书获得、专业类赛事获奖、非专业类赛事获奖

## 五、结论与讨论

本研究在“就业-招生-培养”联动机制改革背景下，探索并构建了一个旨在推动高职院校内部治理变革的人才培养评价体系。该体系的核心价值在于其联动导向和诊断改进功能，它并非三个维度指标的简单堆砌，而是一个旨在通过评价驱动三者形成良性循环的操作框架。

然而，本研究的探索仍是初步的。所构建的指标体系仍需更广泛的院校实践中进行检验、修正与完善。未来的研究可朝以下方向深入：其一，开展 longitudinal study（追踪研究），长期观测该评价体系对所或数所高职院校人才培养质量产生的实际影响；其二，探索利用人工智能、大数据技术，实现评价数据的自动抓取、智能分析和预警预测，提升评价的精准性与时效性。

总之，构建科学的评价体系是推动联动机制改革落地的关键一环。唯有建立起能够灵敏反映市场需求、有效诊断培养过程、并能驱动校内资源配置动态调整的评价“指挥棒”，高职院校才能真正实现从“供给导向”到“需求导向”的深刻转变，切实提升人才培养质量与适应性。

## 参考文献

- [1] 习近平：高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告\_滚动新闻\_中国政府网[EB]. [2025-01-21].  
[https://www.gov.cn/xinwen/2022-10/25/content\\_5721685.htm](https://www.gov.cn/xinwen/2022-10/25/content_5721685.htm).
- [2] 熊东. 高职院校“就业—招生—培养”联动机制研究[J]. 西部素质教育, 2024, 10(5): 187-190.
- [3] 宗诚, 李波, 张可. 构建中国特色高等职业教育人才培养指标体系研究与分析——基于《2023 中国职业教育质量年度报告》的实证研究[J]. 中国高教研究, 2024(8): 87-93.
- [4] 陈联记, 牛彦飞. 高质量发展背景下深化职业教育评价改革的逻辑与路径[J]. 中国职业技术教育, 2022(34): 92-96.
- [5] 胡德鑫, 邢喆. “双高”计划背景下高职院校人才培养质量的评价指标建构与水平测度研究[J]. 现代教育管理, 2023(11): 85-97.
- [6] 王贡献, 贾生超, 王如荣. 我国高职毕业生培养质量评价模型构建研究——基于扎根理论的视角[J]. 职业技术教育, 2023, 44(8): 73-79.
- [7] 黄贤智, 王彬谕, 盘霞, 等. 新时代职业院校学生发展评价体系构建——基于成长增值和画像视角[J]. 职业技术教育,

2025, 46(2): 74-79.

- [8] 李昱言, 李宇红. “双高”建设背景下财经商贸类高职院校人才培养的效果评价分析[J]. 中国职业技术教育, 2020(32): 74-79.
- [9] 杨秋月, 郑青. 高职院校学生技术素养评价指标体系构建与路径选择——以9省市13所高职院校为例[J]. 职教论坛, 2021, 37(3): 127-133.
- [10] 刘琼. 医教协同驱动下的高职医学人才培养质量评价体系构建与验证[J]. 职业技术教育, 2022, 43(20): 22-26.
- [11] 张亚军, 赵萍, 孔月红. 高职院校人才培养质量“三维度”评价诊断体系研究[J]. 职业技术教育, 2020, 41(2): 58-61.
- [12] 邹吉权, 刘晓梅. 基于系统科学的高水平高职人才培养体系构建[J]. 职业技术教育, 2022, 43(22): 23-28.
- [13] 苏重来, 马永玲. 基于“三全育人”理念的高职院校人才培养体系构建——以新商科教育为例[J]. 职业技术教育, 2021, 42(29): 15-18.
- [14] 吴秋晨, 李佳敏, 徐国庆. 生成式人工智能背景下高职院校人才培养评价体系的技术特征、风险挑战与应对措施[J]. 教育与职业, 2024(14): 37-42.
- [15] 严彦蕾, 吴一鸣. 扩招后高职院校人才培养质量评价的挑战与应对[J]. 教育与职业, 2021(1): 37-43.
- [16] 孙田琳子, 丁兆妤, 沈晨. 岗位胜任力视角下高职院校人才

- 培养的增值性评价研究——基于 12 所高职院校 2018—2022 年的追踪实证分析[J]. 职业技术教育, 2024, 45(2): 68—74.
- [17] 赵志群. 建立以职业能力评价为核心的学业评价制度, 保障技能人才培养质量和教育强国建设水平[J]. 职业技术教育, 2023, 44(12): 13—15.
- [18] 谭春华, 王庭之. 我国高职教育质量评价的变迁、困境与出路[J]. 职教论坛, 2020(1): 145—149.
- [19] 教育部关于推动高校形成就业与招生计划人才培养联动机制的指导意见 - 中华人民共和国教育部政府门户网站 [EB]. [2025-02-01].  
[http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/201801/t20180123\\_325312.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/201801/t20180123_325312.html).
- [20] 李敏. 高考改革背景下高职院校“招生—培养—就业”联动机制探索[J]. 无锡职业技术学院学报, 2021, 20(2): 89—92.
- [21] 肖俊. 高职院校学生就业与招生、培养的联动机制的实践探索[J]. 上海轻工业, 2024(3): 132—134.
- [22] 李宪. 基于高职院校高质量发展的“就业——人才培养——招生”联动机制构建探析[J]. 焦作大学学报, 2024, 38(3): 73—76.
- [23] 蔡迪, 袁涛, 刘璇, 等. 高职院校“就业、招生、培养”三者联动存在的问题及对策研究[J]. 就业与保障, 2022(11):

172-174.

- [24] 钟云华, 罗筑华, 唐芳芳. 大学毕业生就业质量测量指标体系建构——基于6省市15所高校抽样问卷调查数据的探索[J]. 教育科学研究, 2020(9): 30-37.
- [25] 乔木, 杨川, 骆毓燕. 高校毕业生就业结构特征与质量评价——基于四川省2022届高校毕业生的实证调研[J]. 西南民族大学学报(人文社会科学版), 2024, 45(3): 221-232.
- [26] 张德宜. 高职毕业生就业质量评价体系构建及启示——基于学生视角的实证研究[J]. 高教探索, 2020(3): 101-107.
- [27] 曹东, 易玉梅. 新时代高校毕业生就业质量评价指标体系构建——以湖南省为例[J]. 中国人事科学, 2024(1): 80-92.
- [28] 邹波, 周家星. 大学生如何能够找到“好工作”——人力资本影响大学生就业质量的实证分析[J]. 教育学术月刊, 2019(10): 91-98.  
DOI:10.16477/j.cnki.issn1674-2311.2019.10.013.
- [29] 莫荣, 李付俊. 促进高质量充分就业[J]. 经济与管理研究, 2025, 46(1): 3-8.
- [30] 丁述磊, 戚聿东, 刘翠花. 高质量充分就业的理论内涵、市场效应与推进方略[J]. 社会科学辑刊, 2024(6): 67-77.
- [31] 汪亚楠, 董毅. “双高计划”视域下高职毕业生高质量充分就业的时代意蕴与实践理路[J]. 职业技术教育, 2024, 45(8): 70-75.



- [32] 邹吉权, 刘斌, 邢清华. 我国高职专业结构与产业结构协调性实证研究[J]. 职业技术教育, 2018, 39(22): 40-45.
- [33] 周涛, 万丽娟, 彭涛, 等. 基于就业质量的硕士研究生招生计划动态调节机制研究[J]. 研究生教育研究, 2019(3): 29-35.
- [34] 徐春红, 董鸿安. 高职院校专业设置与地方产业发展的适配性研究——以宁波市为例[J]. 职业技术教育, 2023, 44(2): 6-11.
- [35] 胡烨丹, 王玉龙, 江南. 高质量发展背景下高职院校学生优质就业路径探析[J]. 中国职业技术教育, 2022(31): 88-92.
- [36] 孙红艳, 吴秋晨. 核心素养导向下高职院校高技能人才培养的优化路径研究[J]. 中国职业技术教育, 2024(26): 11-17.
- [37] 曾丽娜. 信息化视阈下高职教育高质量人才培养路径探析[J]. 江苏高教, 2023(5): 93-96.
- [38] 何应林, 眭依凡. 高职学生职业技能与职业精神融合培养体系研究[J]. 中国高教研究, 2019(7): 104-108.