浅论以高质量就业托举青年成长成才

黄梓钰 冯 菊

就业关乎民生保障，也是青年实现自我提升、追寻价值的重要路径。对青年而言，就业不只是获取报酬、实现经济独立，更是走出校园、融入社会的起点。做好青年就业工作，既要帮助青年跨过求职面试关，更要聚焦青年入职后的岗位适应与成长难题，助力青年立足岗位、实现长远发展。衡量青年就业成效，不能只把新增岗位数量作为唯一标准，还应综合考量人岗匹配精准度、劳动关系稳定性、职业晋升通畅度等核心维度。精准破解青年就业领域的现实难题，才能让就业真正成为青年成长成才、长远发展的坚实支撑。

顺应产业变革，对接市场需求拓宽青年就业空间

产业发展是新增就业岗位的主要来源。随着数字经济、智能制造、现代服务业以及绿色低碳行业持续扩张，催生出大量新型就业岗位，为青年求职提供了更多选择。但新岗位不断涌现，并不代表就业领域的结构性矛盾会自动消失。当前，企业亟需具备实操能力、可快速上岗的专业人才，而不少高校毕业生在校所学知识与岗位实际要求存在脱节。即便市场岗位供给总量持续增长，青年求职者仍然难以找到适配的工作。究其根源，在于高校人才培养模式与产业真实需求未能形成精准、高效的衔接。

因此，就业服务工作必须紧跟产业发展实际走向。各类大中专院校应主动对接重点企业、新兴行业，摸清一线岗位真实的技能要求，反向优化、调整课程内容，把实践教学落到实处。就业服务机构需常态化收集、汇总岗位资讯，为求职青年提供清晰精准的行业发展态势、职业发展前景、岗位能力要求等信息。只有让人才培养节奏跟上产业更新脚步，就业服务贴合企业真实用人需求，才能将新增岗位资源转化为实实在在的可落地就业机会。

青年想要提升自身求职竞争力，仅仅依靠课本课堂学习是远远不够的，职场实操能力同样不可或缺。缺少项目历练、实战经验，是绝大多数应届毕业生求职时的短板。如果实习流于形式、脱离真实工作场景，学生将难以完成从书本理论到职场实践的有效衔接。只有推进校企、校社联合开展人才培养，规范岗位实习、就业见习以及定向技能训练，让学生在校期间充分接触真实工作场景、积累实践经验，才能缩短从校园到职场的适应周期。

直面现实问题，持续关注青年入职后的职业发展

当前，青年就业的突出困境，集中体现为岗位供需不匹配、就业质量不高、职业发展后劲不足等问题。一方面行业企业存在人员缺口，却难以招到能力匹配的年轻人；另一方面大量求职青年受限于专业不对口、实践经历匮乏、缺少清晰职业规划等现实问题，求职屡屡受挫。薪酬待遇、工作地点、工作强度、晋升渠道，均是青年择业重点考量、综合权衡的核心因素。

需持续关注青年入职后的职业发展。青年的第一份工作，直接塑造其对职场的基本认知，也会影响以后的职业选择。如果缺乏系统的岗前培训、清晰的职业规划指引，付出与回报不成正比，青年很难长期坚守岗位、稳步成长。反复求职、频繁跳槽，不仅会增加青年的时间成本、经济压力，也不利于个人专业能力的沉淀提升。

青年就业服务不能止步于帮助青年找到工作，更应该将服务触角延伸至入职以后。青年上岗之后，应当拥有便捷的咨询求助渠道，遇到劳动纠纷、难以适应职场环境等问题时能及时得到化解。青年就业服务不能只停留在组织招聘、发布招聘信息，若缺少后续跟踪回访机制，就难以充分满足青年从求职到在岗成长的全链条需求。

健全支撑体系，推动青年不断提升就业竞争能力

提升青年就业质量，首要任务是缩小人才与岗位之间的匹配差距。要持续跟进重点行业、龙头企业、新兴职业的用工变化，及时更新岗位对应的技能标准，为高校专业设置、岗位开发提供现实参考。高校需保持与企业的常态化沟通，把真实项目、一线工作需求融入日常教学。进一步规范公开招聘信息发布标准，明确公示岗位职责、薪资范围、社保福利、晋升规则，减少因信息不对称造成的青年盲目投递、低效求职等现象。

技能提升应贯穿青年整个职业发展历程。就业竞争能力并非定型于毕业时刻，而是在不断学习和实践历练中逐渐积累提升的。应进一步完善实习见习、职业技能培训体系，为缺少工作经验的青年创造接触真实业务的机会。面对技术迭代带来的职业变化，畅通继续教育、技能升级等多元渠道。企业需主动履行人才培养主体责任，通过岗前培训、轮岗实践等手段，帮助新入职青年尽快适应岗位、补齐能力短板，让青年在岗能够持续学习、得到锻炼、获得成长，让职场岗位真正成为青年成长成才的优质平台。

评判青年就业质量，不能只看是否实现就业，还要看劳动者能否拿到合理薪资、享有法定休息权益、基础劳动保障是否落实到位，必须牢牢守住劳动者合法权益保障底线。要督促企业规范用工，保障青年在薪资报酬、休假休息、社会保险等方面的合法权益。针对灵活就业、新业态就业等新型就业模式，持续完善配套保障政策，降低青年就业过程中的不确定风险。同时引导企业构建清晰完整的晋升机制，让踏实肯干的青年拥有广阔的向上发展机会。

高质量就业，既要能够满足青年当下的生活所需，更能助力青年从业者持续积累职业本领，看到未来发展方向。依靠高质量就业助力青年成长成才，需要统筹落实岗位资源挖掘、青年能力培育、就业精准服务、合法权益保障等多项工作，让青年拥有更多就业选择，拥有发展底气，获得稳步前行的成长空间。这既是回应青年就业诉求的务实之举，也能持续为社会储备人才、积蓄长久发展动力。

〔作者单位：西华师范大学新闻传播学院。本文系教育部第三期供需对接就业育人项目新闻传播类就业实习基地建设（2023122819364）研究性成果〕

数智时代高校思政课实验室建设思考

俞 淼

高校思政课实验室是推动数字技术与思政教育深度融合的重要载体。它依托数字技术沉浸感强、交互性突出的特点，助力思政课教学从单向理论传授，向实验性、验证性教学拓展。面向数智时代，高校须立足“大思政”视域，准确把握思政课实验室的建设逻辑，统筹推进顶层设计、平台建设与复合型师资培育，构建智能化的实验室育人新格局。

凸显主体地位，坚持育人为本价值逻辑

高校思政课实验室建设必须始终坚守以学生为中心、服务学生成长成才的核心立场，坚持价值引领与育人本质相结合，实现教师主导与学生主体相统一，让技术赋能最终服务于落实立德树人根本任务。一是坚持人机协同的技术逻辑。立足师生主体地位，推动教师、学生与智能设备优势互补、分工协作，由教师把握方向、设计教学，学生主动探究、深度参与，利用VR/AR、AI助教等技术实施场景还原、个性化导学与学情分析，形成教师主导、学生主体、技术支撑的协同教学模式，让思政课从经验判断走向数据驱动与实践验证。二是坚持高质普惠的发展逻辑。以高标准建设保障教学质量，严把内容导向、资源品质与教学规范，整合优质思政实验资源；以全域开放推动普惠共享，打通思政课程、课程思政、日常思政之间的资源壁垒，让优质数字思政资源可及可达、惠及全体，构建高质量、广覆盖的数字思政新生态。

强化顶层设计，构建全校协同推进机制

高校应将思政课实验室建设纳入学校思政教育总体规划和教育事业发展规划。一是强化组织管理。充分发挥学校党委领导核心作用，建立“党委统筹、部门协同、学院落实”的工作机制。由校领导牵头成立实验室育人工作领导小组，明确教务处、学工部、实验室管理处、马克思主义学院等部门的职责分工，构建分工合作、分级分类保障的责任体系。制定实验室思政教育专项规划，细化育人目标、重点任务、主要措施与进度安排。二是完善制度规范。将实验室育人成效纳入学院绩效考核、教师评优评先、实验室评估等评价体系，构建激励与约束并重的长效机制，保障各项工作落到实处。

加快平台建设，打造虚实结合教学空间

高校应加大投入，推进思政课实验室的智能化升级。一是建设虚拟仿真教学中心，利用VR/AR/MR等技术构建沉浸式教学场景。例如，围绕发展成就、社会热点等主题，开发“红色地标沉浸体验”等虚拟实验项目，让学生在身临其境中进一步深化理论认知。二是推进“教学—管理—研究—评价”一体化平台建设，聚焦两大核心功能分层实施、有序衔接。重点对接图书馆、科技馆等校外优质场馆资源，推动思政教学资源、数字文献等多源数据互联互通，形成开放共享、动态更新的思政数字资源库，为实验教学提供丰富的素材支撑。运用大数据技术对学生学习行为、参与状态、任务完成情况进行常态化监测与分析，动态把握学习进度、理解难点与发展需求，形成学生学习画像，为教师优化教学设计、开展个性化指导提供科学依据。

提升教师素养，强化思政建设核心力量

教师是思政课实验室建设的核心力量，高校需切实提升教师素养能力，建强师资队伍。一是从观念引导、技能培训、实践锻炼三个层面，系统提升实验技术教师和思政课教师的数字素养与协同育人能力。在观念引导上，引导教师树立“育人为本、技术为用”的正确理念，避免技术至上或技术焦虑两种极端心态。在技能培训上，开展岗前培训、专题研修等活动，使教师熟练掌握虚拟仿真设备、AI助教系统、在线互动平台等的规范操作，并能够将思政元素自然融入实验教学。在实践锻炼上，探索“双师制”教学模式，由思政课教师负责价值导向、内容设计与理论阐释，实验技术教师负责技术保障、场景运行与操作指导，二者分工协作、优势互补，共同完成实验教学全流程实施。二是构建分层分类育人支撑体系。第一层由思政课骨干教师牵头，聚焦实验课程育人目标与价值引领，增强教学思想性；第二层由实验技术骨干全程支撑，保障设备运行规范、场景呈现稳定，提升教学实效性；第三层由实验室管理、安全保障与学生工作队伍协同监督，优化教学过程，强化育人穿透性。

〔作者系天津外国语大学马克思主义学院副教授；天津师范大学马克思主义理论学科博士后。本文系天津市高校思想道德与法治协同创新中心一般课题“数智时代思政课实验室赋能‘思想道德与法治’课教学研究”（JJSZKY202501001）的阶段性成果〕

数字经济重塑创新资源配置的逻辑与路径

王 露 丁焕峰 杨水根

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》把深入推进数字中国建设摆在突出位置，为依托数字手段优化各类要素配置指明了方向。产业迭代升级，离不开创新资源的科学调度；高质量发展目标落地，同样建立在创新资源高效配置的基础之上。传统经济运行框架下，受地理区位阻隔、信息传递壁垒、组织体系边界约束，人才、技术、资本等关键创新要素被严重束缚。数字技术的持续迭代，打破了长期禁锢创新活动的诸多空间桎梏，使资源配置效率最优化和效益最大化成为可能。

以数字联通打破地域壁垒，消解创新要素空间阻隔

工业化时代，创新要素的调动流转，大多需要依靠实体空间的物理转移来完成。地理距离，成为横亘在创新资源配置面前的一道屏障。区域间创新资源的互通协作，要承担高昂成本，联动开展创新活动的现实阻力重重，一种固化的区域创新发展格局就此形成。大数据、物联网、云计算等新一代数字技术，正向经济社会各个领域深度渗透。完成数字化转换的各类要素，借助信息网络通道，便可实现高速传输，还能以较低成本完成资源共享。地域限制被不同区域市场主体跨越，跨区域创新协作得以落地开展。数字网络拓展创新资源配置的辐射半径，各类要素不再局限于属地内部循环，欠发达地区能够对接外部优质创新资源，发达地区的技术、知识要素也能够向外辐射扩散，推动不同区域创新要素边际产出趋向均衡，逐步消解创新要素的空间阻隔，推动创新资源配置由局部属地配置转向跨域协同配置。

以平台载体集聚优质要素，搭建创新协同空间枢纽

数字平台是数字经济时代创新要素重新组合的主要组织载体，“平台+企业”新型市场模式的出现，改变了过去以线下市场零散对接为主的创新资源获取模式，形成了一个以网络化创新协同枢纽为中心的创新空间。数字平台是多边市场交流的媒介，可以减少市场主体间的交易成本，依靠网络效应集聚产业链上下游的各种创新主体，打通各个主体间的沟通渠道，从而实现创新要素的大规模集聚。

各种创新主体借助数字平台把自身链接起来，促使分工模式发生改变，向着网络化、柔性化的方向发展，众包研发、开源协作等新型的创新组织形式也越来越多。大量科研人才、技术成果、研发设备等创新资源被平台集中起来，企业不需要把全部的创新活动都交给内部的研发力量来完成，根据创新项目的实际需要，在平台上找到符合自己需求的专业化创新力量进行对接，实现内外创新资源的统筹调度。平台环境使得市场主体间的竞争越来越激烈，示范效应也越来越明显，市场竞争使创新要素流向效率高的市场主体。优质创新资源不断地向着创新能力更强的市场主体聚集，低效的市场主体存量创新资源有序地流转再配置。数字平台已经不是简单的信息交互载体，而是变成了一个连接产学研用各方主体的枢纽，使创新要素得以实现集聚、匹配和流动，提高创新资源的空间集聚和协同利用效率。

以数据赋能优化供需匹配，完善创新资源调度机制

信息摩擦是引起创新资源供需错配的主要原因。阿里研究院2019年相关数据显示，市场需求预测的准确性在上世纪70年代达到90%以上的峰值之后，到20世纪90年代、21世纪初下降到40%到60%左右，供需错配造成大量的创新资源白白浪费。数据是新的生产要素，以规模报酬递增、非竞争性和可复制为特点，为解决创新资源错配难题提供了主要办法。2024年1月，国家数据局等十七个部门印发《“数据要素×”三年行动计划（2024-2026）》，提出要充分发挥数据要素乘数效应，使数据同传统生产要素深度融合。

依托“数据、算法、算力”打造的大模型系统，市场主体可以搜集整理并分析研发、生产、市场等各方面的数据，使创新决策由原来的依靠经验试错，转向依托模拟推演开展智能决策。在创新链条前端，通过挖掘市场需求数据，找准现实以及未来的需求点，从而引导技术发展方向；从产业链协同角度来讲，打通供应链全链条数据流，消除“牛鞭效应”造成的信息失真，实现创新供给与市场需求精准对接。数据要素借助转换倍增、融合互补、集约替代、复用增效四种途径，可推动资本、人才和技术等传统创新要素优化配置，改善要素投入结构。同时，全业务流程数字化提高了企业内部息透明度，使由于委托代理所导致的资源错配问题得到缓解，搭建起数据支撑的创新资源调配系统，提升创新资源的利用精准度。

以业态迭代拓展应用场景，释放创新空间溢出效能

创新的价值不能由单一的应用场景来实现，而应该由各种各样的应用场景来实现创新价值。伴随着数字化转型的不断推进，涌现出一系列新产业形态、新商业模式，诸如在线研发、数字孪生、智能仿真实验室等新的技术应用正在不断涌现，给技术成果转化落地提供了更大的空间。我国智能化产业正在进入快速发展阶段，人工智能技术的更新换代，让数字技术赋能创新活动的空间也越来越大。

“十五五”规划提出推进数字中国建设，大力实施“人工智能+”战略，使数字化智能化能力全面融入制造业、现代农业、现代服务业全产业链当中，实现技术革命性的突破，生产要素的重新配置，产业的全面升级转型。实体经济各个领域的数字化改造不断产生许多真实的应用场景，一方面给前沿数字技术提供试验、迭代的土壤，加快技术成果的产业化落地，另一方面创新成果也被场景所应用，从而带动周边产业和区域内的其他产业发展。创新的空间溢出不再只是地理上的相邻地区，依靠数字网络可以实现跨行业、跨区域的传播，进而提高整个区域内创新资源的利用效率，提升创新资源的综合社会效益。

数字经济重塑创新资源在空间上配置的方式，就是依靠数字技术冲破物理空间的限制，重新塑造要素流动、集聚、匹配、外溢的整套运行机制。数字联通打破地域壁垒，数字平台搭建协同枢纽，数据要素矫正供需错配，多场景释放溢出效应，多种机制共同发力，推动创新资源配置由局部调整迈向全局最优。但数字赋能创新资源配置效率充分释放，还需要筑牢新型基础设施底座、攻破关键核心技术、健全数据标准体系、提升数据治理能力。只有统筹推进新型基础设施建设、攻克关键核心技术、健全数据标准体系、完善数据治理体系，才能充分释放数字经济的优势，各种创新要素才能实现高效流动、科学配置，为中国式现代化提供源源不断的新动力。

〔作者王露系华南理工大学经济与金融学院博士生；丁焕峰系华南理工大学经济与金融学院教授；杨水根系湖南工商大学经济与贸易学院教授。本文系2024年度广东省重点建设学科科研能力提升项目“广东省数字普惠金融对乡村振兴的影响研究”（2024ZDJS115）研究性成果〕

高职护理专业人才培养路径优化策略

蔡兴怀

在健康中国战略纵深推进、基层医疗卫生服务体系不断完善的发展背景下，基层医疗、养老、康养等机构对高素质技能型护理人才的需求呈现多元化趋势。高职护理专业的核心目标，是培育德技并修、技能精湛、适配岗位、贴合行业的高素质技术技能型护理人才。长期以来，高职院校为基层医疗机构输送了大量护理专业毕业生，在一定程度上缓解了基层护理人才供给压力。但当前仍然存在育人定位模糊、课程体系与岗位脱节、实践育人环节薄弱、素养培育模式单一等问题，难以充分满足社会对多元化护理服务人才的需求。基于高职教育属性与护理行业岗位特点，高职院校进一步优化人才培养路径，对提升高职护理专业人才培养质量、助力基层医疗卫生服务能力建设具有重要的现实意义。

精准锚定育人定位，树立岗课适配培养理念

育人定位是人才培养的核心导向，直接决定人才培养的整体质量与岗位适配效果。高职院校应准确定位育人目标，立足职业教育类型特征与行业岗位需求，重塑人才培养理念，坚持“以德为先、技能为本、岗课对接、服务基层”的人才培养定位。一是紧扣基层护理岗位核心能力要求。高职护理专业为基层一线培养高素质技能型护理人才，主要面向二级医院、社区医疗、康养护理、慢病管理等基层技术岗位。因此，要将临床护理操作、医患沟通、应急处置、健康宣教、养老照护等岗位核心能力纳入教学计划，侧重培养学生的实操能力、职业素养与岗位适配能力。二是将护理职业素养融入人才培养全过程。坚守“敬佑生命、救死扶伤、甘于奉献、大爱无疆”的职业精神，将医德教育、人文护理、责任意识贯穿人才培养全过程，培养既懂技术、又有温度的新时代基层护理技术人才。

优化课程体系架构，实现教学内容与时俱进

课程体系是专业人才培养的核心载体，科学合理的课程架构是破解理论与实践脱节、提升学生岗位技能的关键。目前，高职护理专业课程设置依然偏重传统临床护理内容，缺乏智慧护理、社区康养、慢病管理、“互联网+护理”等新兴内容，难以适配多元化护理岗位发展需求。结合高职学生认知特点与护理岗位能力标准，需重构模块化、岗位化、动态化的课程教学体系，搭建“基础通识+核心技能+特色拓展”三层课程架构。一是夯实医学基础通识课程，保障解剖、生理、病理等专业基础理论知识扎实稳固，筑牢专业学习根基。二是优化内科护理、外科护理、急救护理、基础护理等核心技能课程，删减陈旧滞后知识点，结合基层临床常见病、多发病护理场景更新教学内容，融入临床最新护理技术、规范与操作标准。三是对接行业新业态增设特色拓展课程，增设老年康养护理、社区健康管理、智慧护理设备操作、慢病精细化护理等特色课程或模块，贴合基层医疗与康养产业发展趋势。推行岗课赛证融合教学模式，以一线临床岗位工作任务为导向，以学生为中心，将临床护理工作流程、岗位标准转化为教学项目，通过项目化教学、案例化教学，实现课程教学内容与岗位需求精准对接。

强化实践教学体系，提升岗位实操核心能力

高职护理专业具有较强的实践性，临床实操能力是学生立足岗位的核心能力。高职护理专业应强化“校内实训、临床见习、岗位实习”三位一体的递进式实践教学体系。一是建设标准化护理实训中心、模拟病房、急救实训场景，搭建高仿真临床实训环境，开展基础操作、综合护理、应急抢救等分层实训，强化学生基础操作熟练度。二是组织学生定期到医院见习实习，开展专项临床实训，结合真实病例开展护理方案制订、实操演练。三是主动对接基层医院、社区卫生中心、康养机构等，建立稳定的校外实训基地，完善实习带教制度，落实“一对一”师徒带教，明确实习考核标准，引导学生深度参与临床护理、健康宣教、患者照护等实操工作，在真实岗位场景中锤炼实操能力、积累临床经验、弘扬职业精神，实现实训技能向临床岗位胜任力的转化。

完善多元评价机制，构建闭环育人质量体系

科学的评价机制是规范教学过程、保障育人质量、推进人才培养模式改革的重要保障。高职院校应打破“唯分数”的单一课堂教学评价模式，构建过程性、多元化、全方位的人才培养评价体系。一是建立学校、医院双主体评价机制，校内教师考核学生理论学习与校内实训成果，医院带教老师考核学生临床实操、岗位表现与职业素养，实现双向综合考评。二是拓宽考核维度，将专业理论、操作技能、应急能力、医患沟通、职业素养、服务意识等作为核心指标，降低理论分数权重，重点突出岗位实操能力考核。三是推行过程性评价与终结性评价相结合，将日常实训表现、病例分析、技能竞赛、见习实习成果、课堂创新表现等纳入考核指标体系，实现全程育人、全程评价。四是建立人才培养质量反馈闭环，追踪毕业生岗位适配情况，梳理人才培养短板，动态优化专业人才培养方案、课程内容与教学模式，开发新课程、新教材，持续提升护理专业人才培养质量。

总之，新时代基层医疗卫生事业的高质量发展，对高职护理技能型人才培养提出更高要求。高职院校需立足立德树人根本任务，进一步强化顶层设计，统筹多方资源，紧扣高等职业教育本质和护理行业岗位新需求，通过精准锚定育人定位、优化岗课对接课程体系、强化递进式实践教学、完善多元质量评价等人才培养路径，持续深化护理专业教育教学改革，推进人才培养模式创新，聚焦人的全面发展，为基层医疗卫生服务与健康中国建设提供坚实的人才支撑。

〔作者单位：安徽中澳科技职业学院。本文系安徽省高等学校省级质量工程项目“康养护理”（2024cywzy151）研究性成果〕