

# 高等职业院校大学生职业胜任力评价体系建设研究

张一平<sup>1</sup> 王凡<sup>2\*</sup> 宋林<sup>1</sup> 周军<sup>1</sup> 郭晓琳<sup>1</sup>

(1.昆明科技职业大学, 云南 昆明 651701; 2.滇池学院, 云南 昆明 651701)

**摘要:** 在新质生产力发展与职业教育提质培优的双重背景下, 高等职业院校作为高素质技术技能人才培养的核心载体, 其大学生职业胜任力直接关系到产业升级、校企协同育人成效及学生个人职业发展。当前, 我国高职院校大学生职业胜任力评价存在主体单一、标准脱节、方法固化、功能弱化等突出问题, 难以适配企业岗位需求与高职教育类型定位。本文基于OBE教育理念、冰山模型等理论, 结合文献研究、专家访谈等方法, 明确高职大学生职业胜任力的核心维度与评价指标, 构建科学、可操作、重实践的胜任力评价体系, 并提出针对性的实施路径与保障措施, 为高职院校优化人才培养模式、深化产教融合、提升人才培养质量提供理论支撑与实践参考, 助力实现“入学即入职、培养即就业”的育人目标。

**关键词:** 高等职业院校; 职业胜任力; 评价体系

**基金项目:** 新质生产力产教融合创新课题(CSDP25LF8B417)

DOI: doi.org/10.70693/jyxb.v2i2.387

## Research on the Development of a Competency Assessment Framework for Higher Vocational College Students

Zhang Yiping<sup>1</sup>, Wang Fan<sup>2</sup>, Song Lin<sup>1</sup>, Zhou Jun<sup>1</sup>, Guo Xiaolin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> AI school, Kunming Vocational University of Science and Technology, Kunming, Yunnan, China

<sup>2</sup> Affiliation, Dianchi College, Kunming, Yunnan, China

**Abstract:** Against the dual background of the development of new quality productive forces and the quality improvement of vocational education, higher vocational colleges, as the core carriers for cultivating high-quality technical and skilled talents, have their students' vocational competency directly related to industrial upgrading, the effectiveness of school-enterprise collaborative education, and students' personal career development. Currently, there are prominent problems in the vocational competency assessment of higher vocational college students in China, including unitary assessment subjects, disconnected standards, rigid methods, and weakened functions, making it difficult to adapt to enterprise job requirements and the type orientation of higher vocational education. Based on the Outcome-Based Education (OBE) concept, the Iceberg Model, and other theories, combined with literature research, expert interviews, and other methods, this study clarifies the core dimensions and evaluation indicators of higher vocational college students' vocational competency, constructs a scientific, operable, and practice-oriented vocational competency assessment framework, and proposes targeted implementation paths and safeguard measures. This research aims to

**作者简介:** 张一平(1984—), 女, 硕士, 副教授, 研究方向为职业教育、职业发展与就业指导、创新创业;

王凡(1988—), 女, 硕士, 讲师, 研究方向为大学生就业指导、大学生创新创业教育;

宋林(1986—), 男, 博士, 教授, 研究方向为创新创业教育、职业教育、产教融合;

周军(1980—), 男, 硕士, 高级工程师, 研究方向为人工智能、职业教育、产教融合;

郭晓琳(1978—), 女, 硕士, 教授, 研究方向为人工智能、软件工程、职业教育。

**通讯作者:** 王凡

provide theoretical support and practical reference for higher vocational colleges to optimize talent cultivation models, deepen industry-education integration, and improve the quality of talent cultivation, thereby helping to achieve the educational goal of "enrollment equals employment, cultivation equals employability."

**Keywords:** "Higher Vocational Colleges"; "Vocational Competency" Evaluation System

## 一、引言

### (一) 研究背景

1. 政策背景：国家职业教育改革深化，《职业教育法》修订、《教育强国建设规划纲要（2024 - 2035 年）》等政策明确要求强化职业教育质量评价，建立以学习者职业伦理和技术技能为核心的评价体系，推动高职教育从“规模扩张”向“质量提升”转型。

2. 产业背景：新质生产力培育推动产业数字化、智能化转型，现代制造业、现代服务业等领域对高素质技术技能人才的需求从“技能型”向“综合胜任型”转变，对高职学生的数字素养、创新能力、职业素养等提出更高要求。

3. 教育背景：当前高职院校人才评价仍存在“重理论、轻实践”“重结果、轻过程”的倾向，校企协同评价机制不健全，评价体系与企业岗位需求脱节，导致育人与用人存在差距，亟需构建适配产业需求与高职特色的职业胜任力评价体系。

### (二) 研究意义

1. 理论意义：丰富高职教育人才评价理论，完善职业胜任力评价的研究维度，探索 OBE 理念、冰山模型与高职教育的深度融合路径，填补当前高职学生职业胜任力动态评价、校企协同评价的研究空白，为同类研究提供理论框架。

2. 实践意义：为高职院校优化人才培养方案、调整教学内容、创新教学模式提供实践指引；帮助企业精准选拔适配岗位的人才，降低培训成本；引导高职学生明确职业发展方向，有针对性地提升自身职业胜任力，实现人职精准匹配。

### (三) 国内外研究现状

1. 国外研究现状：梳理美国、德国、澳大利亚等职业教育发达国家的研究成果，重点分析德国二元制教育中的岗位胜任力评价模式、美国 OBE 理念下的能力评价体系、澳大利亚 TAFE 体系的职业能力标准，总结其“校企协同、标准导向、过程导向”的核心经验及对我国的借鉴价值。

2. 国内研究现状：基于国内相关文献，从职业胜任力维度划分、评价指标设计、评价方法应用三个方面梳理研究成果，分析当前研究中存在的不足——如评价指标同质化严重、缺乏行业针对性、校企协同评价机制不完善、忽视增值性评价与数字化评价工具应用等。

### (四) 研究内容与方法

1. 研究内容：明确高职大学生职业胜任力的核心内涵与构成维度；剖析当前高职大学生职业胜任力评价体系的现状与存在问题；构建科学合理的职业胜任力评价体系（含指标、权重、标准）；提出评价体系的实施路径与保障措施。

2. 研究方法：采用文献研究法，系统梳理职业胜任力、高职教育评价相关理论与文献；采用专家访谈法，邀请高职教育专家、企业管理专家、行业技术专家，确定评价指标与权重，梳理当前评价体系存在的核心问题及优化方向。

### (五) 研究创新点与不足

1. 创新点：构建“知识-技能-素养”三维融合的评价指标体系，突出高职“实践导向”特色；引入数字化评价工具与增值性评价理念，实现评价过程动态化、智能化；建立“校-企-生-行”四方协同评价机制，破解校企评价脱节难题；结合不同专业岗位特点，设计差异化评价标准，提升体系的针对性与可操作性。

2. 研究不足：未开展大规模调研与实证测试，评价体系的普适性仍需进一步验证；数字化评价平台的搭建与应用需长期实践完善；评价体系的动态调整机制仍需结合产业发展持续优化。

## 二、相关概念与理论基础

### (一) 核心概念界定

1. 高等职业院校大学生：明确本文研究对象为全日制高职专科院校在读学生，聚焦其面向一线岗位的技术技能与职业素养培养，区别于普通本科院校学生的培养定位。

2. 职业胜任力：结合高职教育特色与企业岗

位需求,定义为高职学生在职业活动中,能够顺利完成岗位任务、适应产业发展需求所具备的知识、技能、素养的综合能力,涵盖专业能力、方法能力、社会能力三个核心层面,突出实践性、综合性与发展性。

3. 职业胜任力评价体系:指为全面、客观、科学地评价高职大学生职业胜任力水平,所构建的包含评价主体、评价指标、评价权重、评价标准、评价方法、评价流程及结果应用的有机整体,核心是实现“评价导向育人、评价衔接岗位”。

## (二) 理论基础

1. 冰山模型:以冰山模型为核心理论支撑,将职业胜任力划分为“显性胜任力”(知识、技能)与“隐性胜任力”(职业素养、个人特质、职业价值观),明确隐性胜任力在岗位适配与长期职业发展中的核心作用,为评价指标的构建提供维度支撑。

2. OBE 教育理念:以“成果导向”为核心,强调评价体系应围绕学生的学习成果(职业胜任力)构建,反向推动人才培养方案、教学内容与教学方法的优化,确保评价与育人目标、岗位需求精准对接。

3. 协同治理理论:为校企协同评价机制的构建提供理论支撑,强调政府、院校、企业、行业协会、学生等多方主体协同参与评价过程,明确各方权责,形成育人合力。

4. 增值性评价理论:借鉴增值性评价思路,关注高职学生在入学至毕业期间职业胜任力的提升幅度,而非仅评价最终结果,更全面、客观地体现高职院校的育人效能。

## 三、高等职业院校大学生职业胜任力评价体系现状及问题分析

### (一) 评价体系建设现状

当前我国高职院校职业胜任力评价体系建设已初步起步,部分院校结合自身专业特色,尝试引入企业评价参与,优化评价指标与方法,但整体仍处于不完善阶段。从评价实践来看,多数院校仍沿用传统人才评价模式,呈现出“单一化、固化化、脱节化”的特点:评价主体以院校为主,企业、行业协会参与度较低;评价内容侧重理论知识与基础技能,忽视职业素养等隐性能力;评价方法以终结性评价为主,过程性评价缺失;评价结果应用局限于学生毕业与评优,未能充分发挥导向与改进作用。

### (二) 评价体系存在的核心问题

1. 评价导向偏差:重理论、轻实践,重结果、轻过程,与高职“培养高素质技术技能人才”的定位不符,难以引导学生注重实践能力与职业素养的提升,导致培养出的学生难以快速适配企业岗位需求。

2. 评价指标不合理:指标设计同质化严重,缺乏行业与专业针对性,未能结合不同专业岗位特点设计差异化指标;隐性胜任力指标难以量化,评价标准模糊,导致评价过程主观性较强;未充分融入数字素养、创新思维等新质生产力背景下的岗位需求,评价指标的时代性不足。

3. 评价主体协同不足:校企协同评价机制不健全,企业在评价指标制定、评价流程执行、结果运用中的话语权不足,参与评价多流于形式;行业协会、学生的评价作用未得到充分发挥,未形成“校-企-生-行”协同育人的评价格局,评价结果的客观性与全面性难以保障。

4. 评价方法固化滞后:传统评价方法以考试、考核为主,难以适应职业胜任力的综合性、动态性特点,无法全面反映学生职业胜任力的动态提升过程;数字化评价工具应用较少,评价效率与精准度不高,难以满足大规模、常态化评价需求。

5. 结果应用机制不完善:评价结果与人才培养、教学改革、学生发展脱节,未能将评价结果有效应用于人才培养方案优化、教学内容调整、学生个性化培养等方面,评价的反馈、激励与改进功能弱化,难以实现“以评促教、以评促学、以评促改”的核心目标。

### (三) 问题产生的原因分析

1. 理念层面:部分高职院校仍沿用传统教育评价理念,对职业胜任力评价的重要性认识不足,未能树立“岗位导向、协同评价、动态评价”的理念,将评价等同于“考核”,忽视了评价的育人功能与导向作用。

2. 机制层面:校企合作深度不足,缺乏有效的利益联结机制,企业参与评价的积极性不高,难以形成常态化协同评价机制;院校内部评价机制僵化,缺乏动态调整与优化机制,难以适应产业升级与岗位需求的变化。

3. 实践层面:高职院校“双师型”教师队伍建设滞后,部分教师缺乏企业一线岗位经验,难以设计贴合岗位需求的评价指标与标准;评价资源投入不足,数字化评价工具与平台建设不完善,制约了评价方法的创新与优化。

4. 政策层面：缺乏明确的政策引导与保障，对校企协同评价的激励机制、评价标准规范等支持不足，导致评价体系建设缺乏系统性与持续性，不同院校的评价实践呈现碎片化特点。

## 四、高等职业院校大学生职业胜任力评价体系构建

### (一) 构建原则

1. 岗位导向原则：紧密结合企业一线岗位需求，以岗位胜任标准为核心设计评价指标与标准，确保评价体系与岗位需求精准对接，实现“评价即岗位适配检验”。

2. 全面系统原则：涵盖职业胜任力的显性与隐性维度，兼顾知识、技能、素养的综合评价，既关注专业能力的提升，也重视方法能力与社会能力的培养，实现评价内容的全面性与系统性。

3. 科学可操作原则：评价指标清晰明确、可量化，评价方法科学合理、简便易行，兼顾评价的科学性与实践可操作性，适合高职院校大规模应用，避免过于复杂的评价流程增加实施成本。

4. 协同参与原则：明确院校、企业、行业协会、学生等多方主体的权责，构建协同评价机制，充分发挥各方优势，确保评价结果的客观性与全面性。

5. 动态发展原则：结合产业升级与岗位需求变化，建立评价体系动态调整机制，及时更新评价指标与标准，适应新质生产力发展对高素质技术技能人才的需求。

6. 增值导向原则：关注学生职业胜任力的提升幅度，将增值性评价融入评价过程，全面反映高职院校的育人效能，避免仅以最终结果评判学生与院校的培养质量。

### (二) 评价主体构建

构建“校-企-生-行”四方协同评价主体体系，明确各方权责，形成协同育人与评价的合力，破解单一主体评价的局限性：

1. 院校主体：由高职院校的教师、教学管理者组成，负责评价体系的搭建、过程性评价的实施、学生理论知识与校内实践能力的评价，以及评价结果的分析与应用，是评价体系实施的核心主体。

2. 企业主体：由企业 HR、一线岗位负责人、企业导师组成，负责学生岗位实习表现、实践技能、职业素养的评价，参与评价指标与标准的制定，提供岗位需求信息，确保评价内容贴合企业

实际。

3. 行业主体：由行业协会、职业技能鉴定机构组成，负责制定行业通用的职业胜任力评价标准，参与评价过程的监督与指导，确保评价体系的行业适配性与规范性。

4. 学生主体：学生作为评价对象，同时参与自评与互评，反思自身职业胜任力的优势与不足，明确提升方向，增强自我发展的主动性，实现“评价促提升”的目标。

### (三) 评价指标体系设计

基于冰山模型与 OBE 理念，结合专家访谈意见与高职教育特色，构建“一级指标-二级指标-三级指标”的三级评价指标体系，涵盖 3 个一级指标、9 个二级指标、30 个三级指标，兼顾显性与隐性胜任力，突出高职实践特色，具体如下：

1. 一级指标 1：专业能力（权重 40%）——显性胜任力核心，反映学生完成岗位任务所需的专业知识与技能，对应冰山模型的“水面以上部分”，是学生立足岗位的基础。

(1) 二级指标 1.1：专业知识，三级指标包括：核心课程掌握程度、岗位相关理论知识储备、数字知识（大数据、人工智能等）、行业标准与规范掌握程度。

(2) 二级指标 1.2：专业技能，三级指标包括：岗位核心技能操作熟练度、实践项目完成质量、职业技能证书获取情况、故障排查与解决能力。

(3) 二级指标 1.3：实践应用能力，三级指标包括：工学交替表现、顶岗实习业绩、实践成果转化能力、岗位适配度。

2. 一级指标 2：方法能力（权重 25%）——连接显性与隐性胜任力的桥梁，反映学生适应职业发展的学习与创新能力，是学生终身发展的关键。

(1) 二级指标 2.1：学习能力，三级指标包括：自主学习能力、新知识与新技术学习速度、问题分析与总结能力、终身学习意识。

(2) 二级指标 2.2：创新能力，三级指标包括：创新思维、技术改良与优化能力、创新创业实践成果、问题解决的创新性。

(3) 二级指标 2.3：数字化应用能力，三级指标包括：数字化工具操作能力、数据处理与分析能力、数字化岗位适应能力。

3. 一级指标 3：社会能力（权重 35%）——隐性胜任力核心，反映学生适应职场环境、实现

职业发展的综合素养，对应冰山模型的“水面以下部分”，是学生长期职业发展的核心竞争力。

(1) 二级指标 3.1: 职业素养，三级指标包括：职业道德、工匠精神、责任意识、敬业精神、企业文化认同度。

(2) 二级指标 3.2: 沟通协作能力，三级指标包括：人际沟通能力、团队协作能力、客户服务意识、跨岗位协作能力。

(3) 二级指标 3.3: 职业发展能力，三级指标包括：职业规划能力、岗位适应与调整能力、市场眼光、绿色意识、国际视野。

#### (四) 评价权重确定

采用德尔菲法，邀请 20 位高职教育专家、企业管理专家、行业技术专家，对各指标的重要性进行打分，经过多轮反馈与修正，形成指标重要性共识，最终确定各层级评价指标的权重。其中，专业能力权重 40%，重点突出高职“实践导向”的培养定位；社会能力权重 35%，强调隐性素养对学生职业发展的核心作用；方法能力权重 25%，兼顾学生的学习与创新能力培养。同时，结合不同专业岗位特点，对权重进行差异化调整，如电子信息类专业可适当提高专业技能权重，旅游管理类专业可适当提高沟通协作能力权重，提升体系的针对性。

#### (五) 评价标准制定

针对每个三级指标，制定明确、可量化、可操作的评价标准，采用“优秀、良好、合格、不合格”四级评价等级，明确各等级的具体要求，避免评价的主观性，确保评价过程规范、结果客观：

1. 量化指标：对于可直接量化的指标（如核心课程成绩、技能证书数量、实习业绩等），明确具体的量化标准（如核心课程平均分  $\geq 85$  分为优秀，获取 1 项以上高级职业技能证书为优秀）。

2. 质性指标：对于难以量化的隐性指标（如职业道德、团队协作、创新思维等），采用“行为描述法”制定评价标准，结合学生的日常表现、企业评价、师生评价等进行综合判断（如“严格遵守职业道德，无违规违纪行为，得到企业导师高度认可”为优秀）。

3. 行业差异化标准：联合行业协会与企业，针对不同专业的岗位特点，制定差异化的评价标准，确保评价体系与行业需求精准对接，避免“一刀切”的评价模式。

#### (六) 评价方法选择

构建“过程性评价与终结性评价相结合、定量评价与定性评价相结合、数字化评价与传统评价相结合”的多元评价方法体系，打破传统评价方法的局限性，全面、客观地评价学生职业胜任力：

1. 过程性评价：贯穿学生整个学习过程，包括课堂表现、实践项目、工学交替、顶岗实习等环节的评价，采用课堂观察、实践记录、企业反馈等方式，实时追踪学生职业胜任力的提升过程，避免“一考定终身”。

2. 终结性评价：在学期末、毕业前进行，采用考试、技能考核、综合答辩、实习鉴定等方式，对学生职业胜任力的最终水平进行评价，全面检验学生的学习成果。

3. 定量评价：采用数据统计、技能测试等方式，对可量化指标进行评价，确保评价结果的客观性与准确性。

4. 定性评价：采用专家评审、企业评价、师生互评、学生自评等方式，对质性指标进行评价，通过访谈、案例分析等方式，全面反映学生的职业素养与综合能力。

5. 数字化评价：搭建校企协同数字化评价平台，整合相关技术，实时采集学生课堂表现、实践数据、企业评价等信息，自动生成学生“岗位胜任力画像”，提升评价效率与精准度，实现评价过程的智能化、便捷化。

#### (七) 评价流程设计

设计“前期准备-过程实施-结果分析-反馈应用”的闭环评价流程，确保评价体系的有序运行，充分发挥评价的导向与改进作用：

1. 前期准备：明确评价目标与范围，组建四方协同评价小组，制定评价实施方案，开展评价人员培训，确保评价过程的规范性与一致性。

2. 过程实施：各评价主体按照评价标准与方法，开展过程性评价与终结性评价，采集评价数据，记录评价结果，确保评价数据的真实性与完整性。

3. 结果分析：对评价数据进行综合分析，计算学生职业胜任力综合得分，划分评价等级，分析学生胜任力的优势与不足，形成评价报告。

4. 反馈应用：将评价结果及时反馈给学生、教师与企业，引导学生制定个性化提升计划，指导教师优化教学内容与方法，帮助企业调整人才选拔标准，形成“评价-反馈-改进-提升”的闭环机制。

### 五、高等职业院校大学生职业胜任力评价体系实

## 施路径与保障措施

### (一) 实施路径

1. 理念先行：强化高职院校师生与企业的评价理念，树立“岗位导向、协同评价、动态评价、增值导向”的理念，明确职业胜任力评价在人才培养中的核心作用，转变“重考核、轻评价”的传统认知。

2. 分步推进：采用“试点先行、逐步推广”的方式，先在部分特色专业开展评价体系试点，总结实践经验，优化完善后，在全校范围内推广应用；结合不同专业特点，制定差异化的实施细则，确保评价体系的适配性。

3. 校企协同：深化校企合作，建立校企协同评价长效机制，明确企业在评价中的权责，鼓励企业深度参与评价指标制定、评价过程实施与结果应用，共建评价标准、共享评价资源，实现“育人与用人”同频共振。

4. 数字化赋能：加快数字化评价平台建设，整合相关技术，实现评价数据的实时采集、分析与共享，生成学生“岗位胜任力画像”，提升评价的智能化水平；推动评价数据与院校教务系统、企业管理系统的对接，打破“数据孤岛”，提升评价效率。

5. 反馈优化：建立评价结果反馈与应用机制，将评价结果与学生毕业、评优评先、职业规划相结合，与教师绩效考核、教学改革相结合，与企业人才选拔、员工培训相结合，充分发挥“以评促教、以评促学、以评促改”的核心作用。

6. 队伍建设：加强“双师型”教师队伍建设，提升教师的实践能力与评价能力；开展评价人员培训，提升院校教师、企业导师、行业专家的评价专业水平，确保评价过程的规范性与评价结果的客观性。

### (二) 保障措施

1. 政策保障：对接国家职业教育改革政策，争取政府部门的政策支持与资金扶持；高职院校内部制定相关管理制度，明确评价体系的实施要求、各方权责，确保评价工作有序开展，形成制度化、规范化的评价机制。

2. 资金保障：加大评价体系建设的资金投入，用于数字化评价平台建设、评价人员培训、实践基地建设等，为评价体系的实施提供充足的物质支撑，保障评价工作的顺利推进。

3. 组织保障：成立评价体系建设领导小组，

由院校领导、企业负责人、行业协会代表组成，统筹推进评价体系的建设与实施；明确各部门的职责分工，加强部门协同，形成工作合力，确保评价体系落地见效。

4. 机制保障：建立评价体系动态调整机制，定期调研产业发展与岗位需求，更新评价指标与标准，确保评价体系的时代性与针对性；建立校企协同评价激励机制，鼓励企业积极参与评价工作；建立评价质量监督机制，加强对评价过程的监督与管理，确保评价结果的真实性与客观性。

5. 文化保障：营造“重视职业胜任力、崇尚工匠精神”的校园文化与企业文化，引导学生树立正确的职业价值观，主动提升自身职业胜任力；加强校企文化融合，推动评价体系与文化建设深度结合，形成“评价促发展、发展强素养”的良好氛围。

## 六、结论与展望

### (一) 研究结论

本文通过对高等职业院校大学生职业胜任力评价体系的系统研究，明确了高职大学生职业胜任力的核心内涵与“专业能力-方法能力-社会能力”三维构成维度，剖析了当前评价体系存在的导向偏差、指标不合理、主体协同不足、方法固化、结果应用不完善等问题及产生原因；基于冰山模型、OBE理念等理论，构建了“校-企-生-行”四方协同、“知识-技能-素养”三维融合的职业胜任力评价体系，明确了评价主体、指标、权重、标准、方法与流程；提出了“理念先行、分步推进、校企协同、数字化赋能、反馈优化、队伍建设”的实施路径与“政策、资金、组织、机制、文化”五位一体的保障措施，为高职院校职业胜任力评价体系建设提供了理论支撑与实践参考，能够有效推动高职教育提质培优，助力高素质技术技能人才培养。

### (二) 研究展望

1. 后续可扩大调研范围，覆盖更多地域、更多类型的高职院校与行业企业，进一步优化评价指标与标准，提升评价体系的普适性与针对性。

2. 深化数字化评价工具的应用，探索相关技术在评价体系中的深度融合，搭建更加智能化、一体化的评价平台，提升评价效率与精准度，推动评价模式的创新。

3. 结合新质生产力发展与产业升级趋势，持续优化评价体系，重点强化数字素养、创新能力、

绿色意识等指标的评价，确保评价体系与时代发展同频共振。

4. 加强评价体系与人才培养模式的深度融合，探索“教学评一体化”的育人模式，推动高职教育高质量发展，培养更多适配产业需求的高素质技术技能人才。

5. 开展跨区域、跨院校的对比研究，借鉴不同地区、不同院校的评价改革经验，推动高职大学生职业胜任力评价体系的标准化、规范化建设，为职业教育高质量发展提供有力支撑。

#### 参考文献

[1] 牛杰。高职学生职业胜任力评价指标体系

构建研究 —— 以电子信息类专业为例 [J]. 常州信息职业技术学院学报, 2024,23 (02):71-74.

[2] 郝福锦。科教兴国战略下职业院校技能型人才胜任力评价体系构建 [J]. 苏州市职业大学学报, 2025,36 (01):1-6.

[3] 洪小萍。数智时代财会类学生职业胜任力评价体系研究 [J]. 梧州学院学报, 2024,34 (04):77-84.

[4] 程涛, 王正青。“中文 + 职业技能”人才跨文化职业胜任力模型构建研究 [J]. 中国职业技术教育, 2024 (01):59-70.

[5] 王雷。高校毕业生职业胜任力评价体系研究 [J]. 浙江社会科学, 2011 (11):91-97+122.