

基于岗位能力模型的大学生个性化就业指导模式探究

韩古月

大连职业技术学院, 辽宁 大连 116035

DOI: 10.61369/TACS.2025090020

摘 要 : 毕业生就业事关民生工程, 高职大学毕业生是就业市场的重要群体, 其岗位胜任力与就业质量关乎国家大计。岗位能力模型是某一岗位对人才能力要素的描述性集合, 包含胜任特定工作任务的知识、技能和素养等特征。如何以岗位能力模型为导向, 明确大学生亟须掌握和提升的能力, 构建个性化、全程化的就业指导模式, 引导其结合岗位能力信息需求提升个人能力, 成为大学生就业教育高质量发展的重要问题。本文以岗位能力模型为导向, 提出构建大学生个性化就业指导模式的原则、具体方法及实施路径, 为提高大学生的就业竞争力和职业发展潜力提供参考。

关键词 : 岗位能力模型; 大学生; 个性化; 就业指导

Exploration of Personalized Employment Guidance Model for College Students Based on Post Competence Model

Han Guyue

Dalian Vocational Technical College, Dalian, Liaoning 116035

Abstract : The employment of graduates is a key livelihood project. Higher vocational college graduates are an important group in the job market, and their post competence and employment quality are related to national development. The post competence model is a descriptive collection of talent competence elements required for a specific position, including knowledge, skills, literacy and other characteristics necessary to complete specific work tasks. How to take the post competence model as the guide, identify the competences that college students urgently need to master and improve, build a personalized and whole-process employment guidance model, and guide them to enhance their personal abilities in line with the information needs of post competences has become an important issue for the high-quality development of college students' employment education. Guided by the post competence model, this paper puts forward the principles, specific methods and implementation paths for constructing a personalized employment guidance model for college students, so as to provide references for improving college students' employability and career development potential.

Keywords : post competence model; college students; personalization; employment guidance

引言

在产业转型升级背景下, 新兴经济业态涌现, 但部分大学毕业生掌握的技能, 与用人单位的岗位需求不匹配, 导致毕业生在求职过程中面临重重挑战, 甚至产生“毕业即失业”的疑虑^[1]。对高职大学生而言, 学习的主要目的就是就业。而个人能力与就业技能是人才获得良好职业前景的基本前提。当前, 在大学生就业指导模块, 尽管诸多高职院校开设了对应课程, 但往往局限于统一讲授创业与就业知识, 难以针对大学生情况提供个性化指导, 不能帮助其筛选和推荐就业岗位, 难以实现全员“一对一”的帮扶, 且对学生就业技能的培养欠缺。随着高校毕业生人数逐年增长, 毕业生求职压力随之增加, 当前的就业指导模式已难以适应大学生的就业发展需求^[2]。由此, 充分对接市场用人需求, 以岗位能力模型为核心, 摸清企业对各岗位的具体要求, 借此引导大学生认识自己能力优势和不足, 帮助其选择符合自身兴趣的职业方向, 以个性化指导思维优化就业指导模式, 促进学生专业学习和职业发展势在必行。

一、岗位能力模型的内涵

高等职业教育对应的岗位以技能操作型、技术服务型为核心, 其岗位能力模型的核心特征是实操导向, 理论上可划分为以下三个方面:

(一) 通用性能力

适用于所有技能岗位的通用基础能力, 是保障岗位基本运转的前提, 涵盖终身学习能力、数字技术应用能力、沟通能力、领导能力、创新能力等, 是员工适应职业场景, 能够处理好与自身、工具和他人关系, 实现持续成长和发展的关键能力^[3]。

（二）专业性知识

某一技能领域内通用的专业知识储备，是岗位技能的核心载体，体现学生对专业基础知识、行业知识和规范的了解水平，包含行业理论内涵、操作流程与标准等，体现出对岗位工作的基本认识。

（三）岗位特定能力

某一具体技能岗位独有的专属操作能力，指的是运用专业知识，分析、处理和解决岗位问题的能力，这直接决定学生能否快速胜任岗位工作，高效地完成工作任务，是区分不同岗位技能要求的关键，体现了岗位个性化需求^[4]。

综上，岗位能力模型总体上包含人才基础能力素质、专业知识素养、特定专业技能三个部分。在实际应用上，岗位能力模型用于企业绩效考核，量化员工在整个企业运行过程中的产出成果，衡量其工作能力和质量。

二、构建高职大学生个性化就业指导模式的原则

该模式区别于普通高校的就业指导逻辑，以技能匹配为核心导向，形成一人一策的个性化指导模式，构建原则包括以下方面：

（一）实操性

以岗位实操技能需求为核心标尺，而非泛化的求职技巧。以各大招聘网站的岗位信息为数据源，通过大数据技术，经过数据清洗和处理，构建面向不同专业大学生的岗位能力模型，为评价学生水平与目标岗位的差距提供依据。

（二）针对性

以岗位工作的职责和性质为导向。针对不同岗位所属的行业类型、工作环境和要求，针对性地完善岗位能力模型。工程技术岗位通常对人才技术能力、问题处理能力要求更高，商贸服务岗位更注重沟通能力、团队合作能力与创新能力^[5]。

（三）校企协同性

以企业发展过程中的岗位新需求与新变化为标准。依托产教融合平台，定期调研企业岗位新要求，更新岗位技能标准、实操规范等岗位能力模型指标，避免学校指导与企业需求脱节。

三、基于岗位能力模型的大学生个性化就业指导模式构建方法

（一）对接岗位能力模型，优化就业指导课程体系

以岗位能力模型为核心锚点，打破传统通用化课程逻辑，构建与岗位需求深度绑定的就业指导课程体系，确保课程内容直接服务于技能适配^[6]。首先，课程教学目标因时而变，要紧跟行业发展趋势，结合最新岗位要求，设计个性化的课程教学目标。对于计算机专业，介绍网络安全、数据分析、软件开发岗的能力要求；商贸专业介绍创意营销、团队合作能力要求。其次，课程结构遵循分层分类设计的原则，针对不同专业、不同岗位方向设计差异化课程，确保课程与学生目标岗位的能力要求精准匹配，

避免同一专业同一课程的通用化设计；此外，课程形式实操导向调整。减少纯理论授课占比，增加技能模拟课岗位流程演练课等实操型课程形式，通过模拟岗位操作场景让学生在课程中练习岗位核心技能，强化课程学习 = 技能积累的对应关系。

（二）刻画学生个性画像，订制专属职业发展方案

以岗位能力模型为参照标尺，结合学生个体特质，构建技能 + 兴趣 + 意愿三维个性画像，在此基础上生成适配的职业发展方案，避免盲目推荐。首先，个性画像多维度数据支撑构建，除岗位能力模型对应的技能现状外，纳入学生职业兴趣、就业意愿，形成立体的学生个性画像，确保画像既贴合岗位要求，也尊重学生个体选择。其次，个性画像动态化更新维护，随学生学习进度、岗位认知深化，实时更新画像内容，例如学生通过实训掌握新技能后，同步更新技能现状维度，保证画像的时效性与准确性。此外，职业方案一对一精准订制，基于个性画像与岗位能力模型的匹配度，为学生推荐1-2个适配的职业方向，并明确该方向的短期实习目标与长期职业晋升路径，让学生清晰职业发展脉络。

（三）对比岗位能力缺口，制定专项能力提升计划

以岗位能力模型为需求基准，通过系统性对比分析，帮助学生明确自身能力与岗位要求的差距，进而制定针对性、分阶段的能力提升计划，确保提升方向不偏离岗位要求^[7]。能力缺口标准化对比评估：引导学生将自身个性画像中的技能现状与目标岗位的能力模型逐项对比，采用达标 / 待提升 / 缺失三级标准标注缺口，让缺口清晰可见，避免模糊化认知差距；提升计划个性化内容设计：结合学生个体价值观、职业志向规划能力提升方向，例如对追求快速入职的学生，优先聚焦岗位核心技能缺口制定短期提升计划；对追求长期晋升的学生，同步纳入岗位进阶技能缺口制定长期计划；提升计划长短期衔接落地：将提升计划拆解为学期短期目标与学年长期目标，并明确每个目标对应的具体行动，确保计划可执行、可落地，避免空泛化目标。

（四）多维育人环节衔接，实现就业指导与育人融合

建立多导师协同机制，整合校内校外指导资源，将就业指导融入日常育人环节，形成全程跟踪、协同发力的指导格局，加快学生能力提升速度^[8]。多导师团队明确化角色分工：为存在严重技能缺口的学生匹配四维导师，各导师职责清晰——就业指导教师负责职业方案调整、求职技巧指导；辅导员教师负责日常学习督促、思想动态引导；专业技能教师负责技能理论讲解、校内实训指导；企业实操专家负责岗位实操技巧传授、企业标准解读，避免指导职责重叠或遗漏；指导机制灵活化线上线下结合：采用线上 + 线下双渠道开展指导，线下通过一对一辅导、小组实训解决实操性问题（如技能操作纠错），线上通过微信群答疑、直播课加餐解决理论性问题（如岗位能力标准解读），适配学生学习节奏与时间安排，提升指导便捷性；育人环节全程化跟踪反馈：将指导贯穿课程学习 - 实训实践 - 实习就业全环节，例如在课程学习中跟踪技能缺口弥补进度，在实训实践中反馈操作问题，在实习就业中解决岗位适配问题，形成指导 - 反馈 - 调整 - 再指导的闭环，确保就业指导与育人环节深度融合，而非孤立存在。

四、基于岗位能力模型的大学生个性化就业指导模式实施路径

(一) 分年级推进：适配高职培养周期

根据高职大学生不同年级的成长特点，将指导内容分阶段落地，确保全程衔接、重点突出：

年级	核心目标	实施方向
大一	建立技能-岗位基础认知	1. 开展自我技能盘点与初步测评；2. 了解技能岗位指导手册，明确专业对应岗位方向；3. 参与企业实地认知活动
大二	定位技能缺口+弥补核心短板	1. 建立技能匹配档案，完成首次缺口分析；2. 参与专项实训与企业跟岗实训，聚焦缺口提升；3. 接受一对一技能指导，解决个性化问题
大三	实习对接+就业转化	1. 基于技能匹配档案获取实习岗位推荐，参加企业预考核；2. 实习期间接受双导师跟踪指导，完成实习技能考核；3. 考核合格者与企业签订就业协议

(二) 校企深度协同：构建技能-实习-就业闭环

将企业纳入指导体系核心，形成需求-培养-就业的理论闭环。首先，共建技能标准，与企业共同制定大学生岗位技能考核标准，将企业入职要求直接转化为实训、实习的考核依据，确保技能培养与企业需求一致；共享指导资源，邀请企业实操专家担任校外导师，参与岗位认知讲解、实训指导、技能考核等环节，输入企业最新实操标准；共建服务平台，按不同专业学生面向的岗位类型，联合地方协会、企业，建立就业指导网站，向学生提

供在线职业规划咨询、岗位用人信息查询、招聘报名等服务，降低大学生求职适配成本^[9]。

(三) 技术支撑：用技能数据提升指导精准度

借助技术工具搭建大学生技能就业指导平台，实现数据驱动的精准指导^[10]。技能数据采集，自动录入大学生的实训考核、技能竞赛、企业评价等数据，生成系统化的技能数据画像，避免人工记录偏差；智能技能匹配，接入企业岗位技能需求数据，通过算法自动比对学生技能画像与岗位需求，生成适配的实习岗位推荐；技能跟踪管理，为教师提供技能提升进度看板，实时掌握大学生的技能缺口弥补情况，对进度滞后的学生及时干预。

五、结论与展望

综上所述，基于岗位能力模型的高职个性化就业指导模式，通过短周期、重实操、校企协同的理论逻辑，解决了传统指导周期滞后、技能脱节的核心问题，适配了大学生实习即求职的培养节奏。从理论价值来看，该模式不仅能帮助大学生明确技能方向、提升岗位适配能力，实现实习与就业无缝衔接；还能推动高职院校优化产教融合路径，提高技能人才培养质量；更能为企业输送进岗即用的技能型人才，缓解技能人才短缺的矛盾。未来，可进一步深化数字化指导的理论探索，通过岗位知识图谱、智能推荐算法优化技能评估、就业指导等环节，让个性化就业指导更高效、更贴合高职教育的办学特点。

参考文献

- [1] 蒋晨阳, 杨素红. 2000—2023年我国普通高校毕业生就业岗位供需关系量化分析 [J]. 中国大学生就业, 2024, (10): 22-38.
- [2] 何剑萍, 徐胜超, 贺敏伟. 基于用户画像与二部图的大学生就业岗位推荐算法 [J]. 吉林大学学报(信息科学版), 2024, 42(05): 856-865.
- [3] 胡德文, 陈敏, 解金键. 产教融合背景下新就业形态岗位需求调研与分析——以济南市为例 [J]. 现代企业文化, 2024, (14): 146-148.
- [4] 彭玲. 基于就业岗位能力培养的校企融合育人实践探索 [J]. 中国大学生就业, 2024, (02): 91-98.
- [5] 丁华. 定制化思维下大学生就业指导改进策略探究 [J]. 呼伦贝尔学院学报, 2023, 31(03): 30-34.
- [6] 张夏南. 基于人力资源开发的大学生就业指导探究 [J]. 环渤海经济瞭望, 2023, (06): 127-129.
- [7] 周虹. 基于人力资源教育管理视角的高校学生就业能力培养策略研究 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2021, 34(19): 113-114.
- [8] 吴剑慧. 基于岗位能力素质模型推动人力资源优化配置的探索 [J]. 经济师, 2021, (09): 268-270.
- [9] 李聪聪. 企业人才需求下的大学生就业创业指导工作 [J]. 就业与保障, 2020, (21): 67-68.
- [10] 白玉玲. 基于就业胜任力模型的高职学生就业力提升策略 [J]. 厦门城市职业学院学报, 2020, 22(03): 68-72.