ISSN：3105-0085；EISSN：3105-0093

大学生职业规划与核心竞争力协同培养模型构建研究

彭绮惠　何杰安

广州商学院，广东 广州 511363

摘　要：在高等教育普及化与就业市场多元化的双重背景下，大学生职业生涯规划模糊与核心竞争力缺失的双重困境日益凸显，二者的割裂是导致这一问题的关键症结。本文基于人职匹配理论与能力本位教育理论，聚焦大学生职业生涯发展全周期，提出“导向—驱动—校准”三位一体的整合模型构建思路。研究通过剖析职业生涯规划与核心竞争力培养的内在逻辑关联，明确职业认知与价值引领的导向作用、内生动力与外生支持的驱动机制、动态评价与反馈调整的校准功能，最终构建二者深度融合的实践框架。该模型旨在打破当前高校人才培养中“规划与能力两张皮”的现状，为提升大学生就业质量与长远职业发展能力提供理论支撑与实践路径。

关键词：大学生；职业生涯规划；核心竞争力；整合模型

DOI：10.64649/yh.shygl.2025040004

0 引言

日益严峻的竞争压力及高等教育的大众化带来的就业难问题，使大学生职业生涯规划教育已成为高校工作的重要内容。职业生涯规划关乎大学生的长期发展。深入剖析了职业生涯规划教育发展的意义，以多维视角分析了目前大学生职业生涯规划与就业指导课程发展中存在的问题，并提出了相关的解决策略，以期提升大学生职业生涯规划与就业指导课程的质量和效率，构建中国式高等教育，提升教育质量，坚持发展社会主义特色教育。

1 职业生涯规划与核心竞争力培养的内在逻辑关联

1.1 价值层面：统一于“人的全面发展”目标

高等教育的本质是培养“完整的人”，职业生涯规划与核心竞争力培养均服务于这一核心目标。职业生涯规划聚焦学生的“个性化发展”，通过引导学生认识自身兴趣、性格、能力特质，树立符合个人价值追求的职业目标，避免职业选择中的盲目性；核心竞争力培养则聚焦学生的“综合性发展”，通过系统的知识传授与能力训练，提升学生适应社会发展与职业需求的综合素质。二者的有机结合，既保证了人才培养的“个性化”，又兼顾了“通用性”，实现了个人价值与社会价值的统一。例如，对有志于投身乡村振兴的大学生而言，职业生涯规划明确其“服务基层”的价值导向，核心竞争力培养则针对性提升其基层治理能力等专项素养，二者共同支撑其职业理想的实现[1]。

1.2 目标层面：形成“定位—赋能”的闭环关系

职业生涯规划为核心竞争力培养提供“方向锚”，核心竞争力培养则为职业生涯规划的落地提供“动力源”，二者形成闭环。缺乏职业规划的能力培养，易导致“盲目赋能”，学生虽掌握多种技能却不知如何对接职业需求；缺乏能力支撑的职业规划，则沦为“空中楼阁”，难以应对职场挑战。例如，计划进入互联网行业从事产品经理岗位的学生，其职业规划明确了“用户思维、需求分析、项目管理”等核心能力需求，进而针对性参与相关课程、实习实践，通过能力提升推动职业目标实现，同时在实践中根据自身能力短板调整规划方向，形成“规划—赋能—再规划”的动态闭环[2]。

1.3 实践层面：融合于大学生活的全周期

大学生职业生涯发展的阶段性特征，决定了职业生涯规划与核心竞争力培养的融合需贯穿大学四年。大一“探索期”，核心任务是职业认知启蒙与基础能力培养，通过职业生涯规划课程帮助学生建立职业意识，同时依托通识教育提升沟通、协作等通用能力；大二“定向期”，需结合专业学习明确职业方向，针对目标职业需求强化专业基础能力，参与学科竞赛、社团活动、社会实践提升实践能力；大三“提升期”，聚焦职业能力深化与职业体验，通过实习、见习等实践环节，将专业知识转化为职业技能，同时根据实践反馈调整职业规划；大四“冲刺期”，侧重求职能力强化与职业决策落地，结合具体求职目标提升简历撰写、面试技巧等专项能力，确保职业规划顺利衔接职场。

2 整合模型的核心维度：导向、驱动与校准

2.1 导向机制：以职业认知与价值引领为核心

导向机制是整合模型的“方向盘”，旨在

通过系统的职业认知教育与价值引领，帮助大学生建立清晰的职业定位，为核心竞争力培养指明方向。当前部分大学生职业规划模糊，根源在于职业认知不足与价值观念偏差，既不了解外部职业环境，也不清晰自身特质，易受“热门职业”“高薪岗位”等短期因素影响[3]。

职业认知导向需构建“内外联动”的认知体系。对内，通过职业测评、一对一咨询等方式，帮助学生精准识别自身兴趣、性格、能力优势，建立“自我认知清单”；对外，依托行业导师、企业宣讲、职业体验等渠道，系统介绍不同行业的发展趋势、岗位需求、职业路径，打破“信息壁垒”。例如，高校可与企业合作开发“职业认知实践课程”，组织学生进入企业参观学习，与在职员工深度交流，直观了解岗位工作内容与能力要求，将抽象的职业认知转化为具体的能力目标。

价值引领导向需深度契合新时代高质量发展的核心诉求，引导学生树立“个人发展与社会需求同频共振”的职业价值观，打破“唯薪酬论”“唯职业层级论”的认知局限。在产业升级、乡村振兴、科技创新等国家战略深入推进的背景下，职业选择的维度已从单纯的个人谋生延伸至社会价值创造的广阔领域，这就要求价值引领工作需立足时代语境，强化学生的责任担当与使命意识。

通过典型案例分享、主题讲座、行业精英面对面交流等多元化形式，系统宣传基层就业、升学深造、创新创业等领域的优秀毕业生事迹，让学生直观感受不同职业赛道上的价值实现路径。

针对信息类专业学生的培养特点和发展需求，价值引领应着重结合学科相关的科研与技术攻关实例，积极宣传在软件、计算机与智能技术领域中坚持创新、踏实钻研的科技工作者事迹，展现他们面向产业实际需求，迎难而上、持续突破的奋斗姿态。通过阐释技术研发与国家发展、社会进步之间的紧密联系，引导学生理解投身信息技术领域不仅是对专业能力的深入锤炼，也是响应时代需求、服务社会建设的重要途径。在此基础上，鼓励学生主动将个人成长与行业发展、社会需要相结合，在日常学习、项目实践与团队协作中，不断提升技术应用能力、创新思维和解决实际问题的本领，努力成长为既有扎实专业功底，又有责任意识和担当精神的技术人才，在实现自我价值的同时，为社会进步贡献专业力量。

2.2 驱动机制：以内生动力与外生支持为支撑

驱动机制是整合模型的“发动机”，通过激发学生的内生动力与构建完善的外生支持体系，推动职业生涯规划与核心竞争力培养的深度融合。内生动力是核心，决定学生参与的主动性；外生支持是保障，为融合发展提供必要条件。

内生动力驱动需聚焦“需求激发”与“成就感塑造”。从需求层面，通过职业规划课程引导学生将职业目标分解为阶段性能力目标，明确每一项能力提升的“职业价值”，激发其学习动力；从成就感层面，建立“小目标激励机制”，对学生在能力提升、职业实践中的进步及时给予肯定，例如通过学分认定、荣誉表彰等方式，认可学生参与实习、竞赛的成果，让学生在能力提升中获得成就感，强化持续投入的动力。

外生支持驱动需构建“高校—企业—家庭”三位一体的支持体系。高校作为核心载体，需优化人才培养方案，将职业生涯规划教育与专业教育深度融合，在专业课程中融入职业能力培养目标，同时配备专业的职业指导师资队伍，提供个性化咨询服务；企业作为实践平台，需通过校企合作共建实习基地、开发实践课程，为学生提供真实的职业场景锻炼机会，同时参与人才培养全过程，提出能力培养建议；家庭作为重要支撑，需转变“唯学历”“唯稳定”的传统观念，尊重学生的职业选择，给予其职业发展的心理支持与资源保障。

2.3 校准机制：以动态评价与反馈调整为关键

校准机制是整合模型的“调节器”，通过建立动态的评价体系与反馈渠道，及时发现职业生涯规划与核心竞争力培养中的偏差，实现二者的动态适配。职业环境的变化与学生自身的成长，决定了职业规划与能力培养不可能一蹴而就，必须通过持续校准保持适配性。

动态评价体系需突破“单一结果评价”，构建“过程 + 结果 + 发展”的多元评价模式。过程评价聚焦学生职业规划的执行情况与能力提升的阶段性进展，通过课程作业、实践报告等方式，跟踪学生参与职业认知、能力训练的过程；结果评价关注学生的职业能力达标情况与职业规划的落地效果，如实习考核成绩、求职成功率等；发展评价则着眼于学生的长远职业发展潜力，评估其适应职业变化的能力。例如，针对市场营销专业学生，过程评价关注其参与市场调研、营销策划实践的表现，结果评价考察其营销方案的实施效果，发展评价则通过跟踪毕业生入职后的晋升情况、职业转型能力等，评估培养质量[5]。

反馈调整渠道需构建“多方联动”的闭环。高校层面，通过就业指导中心定期收集学生的职业发展反馈，调整职业生涯规划课程内容与能力培养方案；企业层面，通过实习单位的评价反馈，明确学生的能力短板，为高校人才培养提供针对性建议；学生层面，建立自我反思机制，定期对照职业目标与能力要求，总结自身不足并调整发展计划。

3 整合模型的实践路径与保障措施

3.1 构建“融合型”课程体系，强化导向与赋能功能

课程体系是整合模型落地的核心载体，需打破“职业生涯规划课程独立开设”的模式，实现与专业教育、通识教育的深度融合。在专业教育中，挖掘每门课程的“职业能力点”，在课程目标中明确该课程对应的职业技能，在教学过程中融入案例教学、项目式学习等方法，将专业知识转化为职业能力；在通识教育中，增设“职业素养”模块，开设沟通技巧、团队协作、时间管理等课程，提升学生的通用能力；在职业生涯规划课程中，引入专业领域的行业导师参与授课，结合专业特点讲解职业发展路径，实现“职业规划—专业学习—能力培养”的无缝衔接。

3.2 搭建“多元化”实践平台，激活驱动与校准效能

实践是检验职业规划与提升核心竞争力的关键环节，需搭建“校内 + 校外”“仿真 + 真实”的多元化实践平台。校内层面，建设职业技能实训中心、创新创业孵化基地，开展学科竞赛、职业规划大赛等活动，为学生提供模拟职场场景的锻炼机会；校外层面，深化校企合作，建立稳定的实习基地，推行“实习—就业”一体化模式，让学生在真实职场中提升能力、校准规划。

3.3 打造“专业化”师资队伍，夯实模型落地基础

师资队伍是整合模型实施的核心力量，需构建“职业指导教师 + 专业教师 + 行业导师”的三位一体师资队伍。职业指导教师需具备心理学、管理学等专业背景，掌握系统的职业规划理论与方法，为学生提供个性化咨询服务；专业教师需强化“职业教育意识”，主动了解行业发展动态，将职业能力培养融入专业教学；行业导师需由企业资深员工、人力资源专家担任，通过讲座、授课、一对一指导等方式，为学生提供行业前沿信息与职业实践建议。同时，建立师资培训机制，定期组织职业指导教师与专业教师到企业实践，提升其职业教育能力，确保师资队伍能够满足整合培养的需求[6]。

3.4 完善“系统化”保障机制，提供持续支持

完善的保障机制是整合模型长效运行的关键，需从制度、资源、文化三个层面构建保障体系。制度层面，将职业生涯规划与核心竞争力培养纳入人才培养方案，明确各阶段的培养目标与考核要求，建立“学分认定 + 评优激励”的制度，鼓励学生参与职业发展相关活动；资源层面，加大对就业指导中心、实践平台的经费投入，配备必要的硬件设施与软件资源，建设职业信息数据库，为学生提供及时的职业信息服务；文化层面，营造“关注职业发展、重视能力提升”的校园文化，通过职业发展论坛、优秀毕业生分享会等活动，引导学生树立正确的职业观与能力观，形成全员参与、全程关注的职业发展教育氛围。

4 结论

大学生职业生涯规划与核心竞争力培养的整合，是应对就业市场挑战、提升人才培养质量的必然要求。本文构建的“导向—驱动—校准”整合模型，以职业认知与价值引领为导向，以内生动力与外生支持为驱动，以动态评价与反馈调整为校准，形成了二者深度融合的理论框架与实践路径。该模型打破了传统人才培养中二者割裂的现状，强调“目标引领能力、能力支撑目标”的双向互动，为高校人才培养改革提供了新的思路。

参考文献：

[1] 李绚，巩达，肖晨洁 . 大学生职业生涯规划教育实践探索——以中国地质大学（北京）工程技术学院为例 [J]. 北京教育（德育），2024,(08):58-61.

[2] 郭双凤 . 大学生职业生涯规划教育存在的问题及对策研究 [J]. 品位 · 经典，2022,(20):89-91.

[3] 郭双凤 . 大学生职业生涯规划教育存在的问题及对策研究 [J]. 品位 · 经典，2022,(20):89-91.

[4] 王舟 . 高校大学生职业生涯规划教育现状及问题研究——以西安文理学院艺术学院为例 [J]. 才智，2018,(11):37.

[5] 马武宏，谭伟 . 浅谈培养和提高少数民族大学生就业核心竞争力——基于《学习生涯规划和素质拓展》课程的问卷调查 [J]. 教育教学论坛，2016,(35):230-231.

[6] 邱峰 . 基于大学生职业生涯规划的创新创业教育探究 [J]. 湖北经济学院学报（人文社会科学版），2014,11(11):162-163.

作者简介：彭绮惠（1998.08—），女，汉族，籍贯广东广州，学士，助教，研究方向：职业生涯规划，就业指导，教育管理。