教学教法研究 5 卷 2 期
ISSN:2810-9651

大学生职业规划教育与企业人才需求的适配性分析

丰　瑞
山东工商学院 工商管理学院　山东省烟台市　264000

摘　要：职业规划教育同企业人才需求的契合程度是搭建高等教育通向就业市场的重要桥梁，高校职业规划教育偏重理论轻视操作的课程设定，与企业重视实际操作能力、革新意识、综合型知识构造的需求形成强烈对比。校企合作机制不完备进一步加大了信息不通畅的情况，造成人才供应和需求之间的差距持续拉大。仔细分析适配性产生问题的缘由，探寻适配途径，有益于重新塑造人才培育环境，达成教育供应和市场需求的动态协调。

关键词：职业规划教育；企业人才需求；适配性；教育改革

引言

经济转型，产业升级之际，人才市场供需矛盾愈发明显。大学生职业规划教育处于高等教育与就业市场之间，它同企业人才需求契合度的高低，会左右到人才培育品质以及社会经济发展动力。倘若高校培育出来的毕业生无法符合企业真实需求，就会产生教育资源被浪费的情况，而且还会限制企业更新发展，阻碍产业竞争力加强。传统职业规划教育模式遭遇着从未有过的考验，怎样冲破教育与市场之间的障碍，塑造起更加贴合的人才培育体系，这是高等教育革新迫切需要处理的难题。

1. 大学生职业规划教育与企业人才需求的现状分析

1.1 大学生职业规划教育现状

当前大学生职业规划教育构建了以课程教学、咨询服务、实践指导为主的多维体系，大多数高校把职业规划课列入必修学分体系，课程内容主要针对职业认知、自我评价、职业决策等理论模块展开，不过课程设置存在明显的理论化特征，案例教学大多依靠既往经验，缺少对新兴职业形态的动态跟踪，一些高校虽然设有职业规划指导中心，但是专业化师资队伍创建滞后，教师多半由辅导员兼任，缺乏企业实际操作经验和职业指导的专业资质。实践环节中，职业规划教育与专业教学的融合度不高，实习实训多局限在毕业前的短期实践上，没有构建起贯穿大学四年的阶梯式实践体系[1]。

1.2 企业人才需求现状

企业人才需求结构正在随着产业变革而发生着深刻的转型，技术创新推动下数字经济、人工智能等新兴领域对复合型人才的需求呈爆发式增长，要求既有扎实的专业知识又有跨学科整合能力和创新思维。传统行业则更加看重人才的实践经验与解决问题的能力，希望毕业生能够快速融入工作，缩短培养周期。能力素质方面，企业对于沟通协作、学习适应、抗压能力等通用技能的重视程度不断加强。而且企业越发看重人才的职业素养和价值观契合度、诚信、责任心、企业文化认同感变成重要筛选准则。

1.3 适配性现状

当下，大学生职业规划教育同企业人才需求之间存在很大程度上的契合落差，其课程体系同企业岗位能力要求相脱节，专业课程的更新速度跟不上行业技术革新，职业规划课程也没能很好地适应企业真正的用人准则。而在执行教学这一环节里，又存在着同企业实际需求相脱节的情况，学校内部的实训设备同企业生产技术存在差距，学生所从事的实习岗位大多局限于基本的辅助性工作，很难有机会触及到关键业务。信息沟通机制不畅加重适配困境，高校对企需变化的感知延迟，企业参教深度不够，造成人才培养方向和市场需求错位[2]。

2. 适配性问题的成因剖析

2.1 教育理念与市场需求脱节问题研究

高等教育体系里根深蒂固的学术导向思维，成了职业规划教育发展的深层次桎梏。传统人才培养理念把理论知识体系搭建当作核心，把职业规划教育当作学术课程的拓展部分，致使面向实践的职业能力培育被边缘化。学科本位思想主导的课程设计过分依赖既有的学科框架，轻视跨学科知识整合和行业动态追踪，造成课程内容和企业真实需求存在代际差。课程体系更新机制上，制度化调整周期和产业变革的

敏捷性构成尖锐矛盾。由于受到专业目录管理规范、教学大纲修订流程等制度约束，高校课程内容迭代常常滞后于行业技术演进 3–5 年，产生人才培养与市场需求的时间差，致使学生的职业规划存在滞后现象，很难及时应对快速迭代的就业市场。

2.2 校企合作机制的不完善

当下校企合作模式呈现出明显的表层化特点，大多合作只是停留在松散的项目对接层面，并未形成战略协同与机制化建设。企业参与职业规划教育的动力机制并未有效构建起来，因为短期投入产出比难以衡量、人才培养成果转化路径不明晰等诸多原因，企业通常把教育合作当作社会责任项目而不是战略投资。校企双方在人才培养周期与企业用人周期、知识传授逻辑与岗位技能需求等方面存在着根本性的认知差异，这种目标错位使得合作很难深入下去。高校在整合企业资源时，表现出明显的能力短板，由于缺乏专业的校企合作管理团队以及市场化运作机制，高校往往很难精准对接企业的核心需求，致使企业实践平台、行业专家资源无法融入职业规划教育之中。

2.3 评价体系的滞后性

职业规划教育评价体系依旧采用传统的学术评价范式，把考试成绩、学分获取当作主要评价指标，这样的量化评价方式大大低估了职业能力发展过程中的动态性与复杂性，缺乏过程性评价机制。学生职业规划认知建构、能力成长过程就很难得到有效的记录与反馈，评价结果不能真实体现个体职业素养的发展历程。企业评价维度长期缺失，致使教育质量评估体系失去市场校准机制，缺少制度化的企业反馈渠道，高校很难得到用人单位对毕业生岗位适配度的真实评判。教育教学改革缺少客观参照系，无法营造促使教育革新的内部动力，造成职业规划教育陷入自我循环发展的死结[3]。

3. 提升适配性的路径探索

3.1 优化职业规划教育体系

课程内容体系重构要冲破传统学科知识壁垒，创建以市场需求为引领的动态知识网络，把企业实际业务场景里典型问题，行业前沿技术演进趋向等要素深深融入到教学内容当中，做到理论知识与实践应用共生共存。通过模块化课程开发，创建职业素养培育，专业技能提升，创新创业实践这三类核心课程群，各个课程群内部具有相对独立的知识体系，但彼此之间又依靠跨模块联动来达成理论教学和实践教学的深度交融。在此基础之上，创建产业需求动态监测机制，采用大数据分析技术追踪行业发展趋势，定时对课程内容执行迭代更新。加强实践教学环节要搭建起具有层级递进性的实践体系，按照“认知实习 – 专业实习 – 毕业实习”的脉络去构建，从而形成从职业认知树立。专业技能加深再到综合能力检验的完整链条，利用企业的真实项目，把课堂教学变成真实业务环境下的练习，促使学生在解决问题的过程中提升职业能力。

3.2 深化校企协同育人机制

校企协同育人机制要加深，创建战略级合作架构。通过成立校企联合培养委员会，一起制订人才培育方案，从培养目的设定，课程体系规划到操作环节安排，展开全方位协同，创建起校企联合培育基地，把学校的教育资源同企业的生产资源融合起来，给学生赋予真实的职场培育环境。邀请企业导师全程加入职业规划培育，把企业的用人标准、技术规范、经营观念等要素融合进课程规划，教学指导和实习评价当中，做到校内教师和企业导师并行培育。探究订单式培育，现代学徒制之类的新型合作形式，通过校企共同制订培育计划，共同执行教学进程，共同评判培育成果，做到人才培育同企业需求的无缝衔接。信息共享机制的完善要搭建起数字化交互平台，创建校企人才供需信息数据库，定时公布企业人才需求动态，行业发展趋势等信息，给高校调整专业设置，改良课程内容给予数据支撑[4]。

3.3 完善教育评价与反馈机制

教育评价体系革新要冲破传统单一评价形式，形成涵盖企业评价、社会评价、自我评价等多种主体的评价体系。把用人单位对毕业生岗位胜任力的评价，行业协会对人才培养质量的评价，学生自身职业发展满意度等纳入评价范畴，创建学生职业能力成长档案。采用过程性评价办法，记载学生职业规划实践进程中的关键事件，能力增长轨迹和成果产出，开发基于岗位胜任力模型的评价指标体系。反馈改进机制的构建要形成闭环管理，定期执行毕业生跟踪调查和用人单位回访，搜集企业针对毕业生职业能力的评价回馈。关于人才培育的改良意见等信息，用数据分析技术深入探究这些回馈信息，找出教育教学过程中的问题和欠缺之处。依照分析所得结果，动态调节人才培育方案，改良课程设置和教学内容，改善教学手段和评价方法，把评价回馈结果加入到教育品质保证系统之中，创建起持续改良的长效机制。

4. 结论

大学生职业规划教育与企业人才需求适配性建设是系统工程，高校、企业、政府多方需共同推进。通过改良教育体系，加深校企合作，改善评价机制，创建起动态调整，开放协同的人才培养模式，才能做到教育供给与市场需求的精准对接。只有冲破教育与产业的界限，重新塑造适配性人才培育生态，才可以给经济社会发展赋予稳固的人才保障，促使高等教育迈向高质量发展之路。

参考文献：

[1] 孙昱娟 . 精准就业视域下高职大学生职业生涯规划教育体系的构建 [J]. 河北职业教育 ,2025,9(01):101-104.

[2] 次仁拉姆 . 创新创业背景下大学生职业生涯规划教育体系的构建策略 [J]. 四川劳动保障 ,2025,(04):44-45.

[3] 高琼 . 企业人才需求背景下的大学生职业生涯规划教育策略探讨 [J]. 现代企业文化 ,2023,(11):145-148.

[4] 梁磊 , 刘少东 . 企业人才需求背景下的大学生职业生涯规划教育策略研究 [J]. 中外企业文化 ,2021,(08):141-143.

作者简介：

丰瑞（2004.09.21-），女，汉，山东临沂人，本科，山东工商学院工商管理学院学生，主要研究方向为人力资源管理。