

大学生职业核心能力培养与就业竞争力研究

邱邻霖

昆明冶金高等专科学校 云南昆明 650033

摘要:在高等教育普及化与经济结构转型的双重背景下,大学生就业竞争日趋激烈,职业核心能力成为突破就业困境的关键要素。研究显示,当前就业市场对毕业生的能力需求已从单一专业技能转向综合素质,其中职业核心能力(如沟通能力、团队协作、问题解决、终身学习意识等)成为企业选才的核心指标。高校扩招导致毕业生规模持续扩大,而产业结构升级与技术革新加速了岗位能力要求的迭代,传统知识灌输模式难以满足职场需求。在此背景下,职业核心能力培养通过整合专业能力与通用能力,不仅有助于提升大学生初次就业率,更能增强其职业迁移能力与可持续发展潜力。

关键词:大学生就业竞争力;职业核心能力;人才培养模式;职业迁移能力

引言

在高等教育大众化与经济全球化背景下,大学生就业难问题日益凸显。企业招聘需求已从单一专业技能转向综合职业能力,而职业核心能力(如沟通协作、创新思维、抗压能力等)成为个体职业发展的核心竞争力。当前,高校人才培养与就业市场脱节现象普遍存在,如何通过系统化能力培养提升大学生就业竞争力,成为教育领域与劳动力市场共同关注的课题。本研究从现状分析、影响因素、培养路径、三个维度展开,构建大学生职业核心能力培养与就业竞争力提升的理论框架。

1. 现状分析:大学生职业核心能力培养的供需矛盾

1.1 培养体系滞后性

在高等教育体系中,专业课程长期占据核心地位,其根源可追溯至工业革命时期形成的学科分类体系。这种以学科知识传授为主的教育模式,在工业化初期有效满足了社会对专业技术人才的需求。随着知识经济时代的到来,职场对人才的能力要求已发生根本性转变。当前高校课程体系中,职业规划类课程往往被设置为选修课,课时安排与学分分配均处于边缘位置。软技能培训如沟通技巧、团队协作、批判性思维等,通常以讲座或工作坊形式开展,缺乏系统性、连续性的教学设计。这种课程设置直接导致学生在校期间难以获得足够的职场通用能力训练。

从教育资源配置角度看,高校师资力量与教学设施的分配进一步加剧了这种滞后性。专业课程教师普遍具备深厚的学术背景,而职业指导教师多由辅导员或行政人员兼

任,缺乏职场实战经验。实践教学环节往往依赖模拟软件或案例分析,与真实职场环境存在显著差异。评价体系的单一化也是重要诱因,考试成绩与论文发表成为主要评价标准,导致学生将大量精力投入专业知识学习,而忽视能力素质的全面提升。

这种滞后性产生的深层影响体现在学生职业发展的多个维度。缺乏职场通用能力的学生,在初入职场时往往面临角色转换困难,表现为工作效率低下、团队协作障碍、抗压能力不足等问题。从企业人力资源角度来看,招聘成本的上升与培训周期的延长成为普遍现象。更值得关注的是,这种滞后性可能引发结构性失业风险,当新兴产业对复合型人才的需求与传统教育供给形成错配时,将导致部分毕业生陷入“高学历低就业”的困境。

1.2 能力认知偏差

学生群体中普遍存在的证书获取倾向,折射出教育功利化与就业焦虑的双重影响。在就业市场准入门槛不断提高的背景下,各类职业资格证书成为学生简历中的“硬通货”。这种外在导向的学习动机,导致学生将大量时间投入考证训练,而忽视能力内化的过程。证书获取往往通过短期培训与应试技巧实现,难以形成可持续的职业能力。

企业对毕业生的“眼高手低”评价,实质是期望与现实之间的能力错位。企业期待的新员工应具备问题解决能力、创新思维与跨部门协作能力,但应届毕业生往往表现出理论知识丰富而实践应用薄弱的特点。这种错位在数字经济时代尤为突出,当人工智能、大数据等新技术要求员

工具备快速学习能力与系统思维时，传统教育模式培养出的学生却陷入“知识诅咒”，难以将理论转化为实践。

能力认知偏差的深层根源在于教育评价体系与职场评价标准的断裂。高校评价体系侧重知识记忆与学术产出，而职场评价更关注能力应用与价值创造。这种断裂导致学生在校期间形成“为考试而学”的思维定式，进入职场后不得不经历痛苦的认知重构。更值得警惕的是，这种偏差可能形成恶性循环：学生因能力不足遭遇就业挫折，进而强化考证倾向，最终导致能力结构进一步失衡。

1.3 就业市场结构性矛盾

新兴产业对复合型人才的需求激增，是技术革命与产业变革的必然结果。人工智能、数字经济等领域要求从业者具备跨学科知识整合能力、技术敏感度与商业洞察力。这种需求变化对传统教育模式提出严峻挑战，学科壁垒森严的课程体系难以培养具备跨界能力的人才。

传统教育模式的响应滞后性体现在多个层面。在知识更新速度上，教材内容与前沿技术存在 3-5 年的时差，导致学生掌握的知识与技能在入职时已面临淘汰风险。在教学方法上，以教师为中心的知识灌输模式，难以培养学生自主学习与创新实践的能力。在产教融合深度上，高校与企业之间的合作多停留在实习基地建设层面，缺乏课程共设、师资共享的实质性合作。

这种结构性矛盾的深层影响已超越个体就业层面，上升到国家人才战略高度。当教育供给无法满足产业升级需求时，将导致人才链与产业链的脱节，进而影响国家创新体系的建设。从微观层面看，学生因能力错配面临职业发展瓶颈，企业因人才短缺遭遇创新乏力困境，这种双重困境最终将制约经济社会的高质量发展。解决这一矛盾，需要教育体系进行根本性变革，构建与产业发展同频共振的人才培养机制。

2. 影响因素：多维作用下的能力形成机制

2.1 个体因素

个体因素作为大学生职业核心能力培养的内在驱动力，其作用机制深刻影响着能力形成的全过程。学习动机作为个体行为的启动器，其强度与方向直接决定了学生在能力培养中的投入程度。研究表明，具有远景形态学习动机的学生，即以追求真理、实现自我价值为驱动力的个体，更倾向于主动探索知识、参与实践，这种内在动机能够显著

提升学习效果。相反，功利性学习动机虽然短期内可能激发学习行为，但易导致知识获取的碎片化与能力发展的片面性。自我效能感作为个体对自身能力的信念体系，通过影响行为选择、动机性努力、认知过程及情感反应，构建了能力形成的心理基础。高自我效能感的学生更可能选择挑战性任务，并在面对困难时保持持续努力，这种心理状态直接促进了职业核心能力的内化与提升。职业规划意识则通过引导学生进行自我认知与环境分析，使能力培养更具目标导向性。缺乏职业规划意识的学生，往往陷入“为学习而学习”的被动状态，难以将知识转化为职场所需的实际能力。

2.2 教育因素

教育因素在大学生职业核心能力培养中扮演着决定性角色，其影响贯穿能力培养的全链条。课程体系作为教育实施的载体，其设计逻辑直接决定了能力培养的广度与深度。传统学科本位的课程体系，因忽视跨学科整合与实践能力的培养，导致学生知识结构僵化、能力单一。而文工融合、理实一体的课程体系，通过项目式学习、案例教学等方式，将理论知识与实践技能有机结合，有效提升了学生的综合能力。师资结构作为教育质量的关键保障，其专业化水平直接影响能力培养的效果。“双师型”教师，即兼具理论教学能力与实践指导能力的教师，能够通过言传身教，将行业经验融入教学过程，使学生更早接触职场真实情境，缩短能力转化周期。校企合作深度作为教育与社会需求对接的桥梁，其紧密程度决定了能力培养的实效性。浅层次的校企合作，如短期实习、企业参观，难以使学生深度参与企业运营，能力提升有限。而深层次的校企合作，如共建实训基地、联合开发课程，则能使学生全程参与项目运作，在真实职场环境中锤炼核心能力。

2.3 社会因素

社会因素作为大学生职业核心能力培养的外部环境，其动态变化通过就业市场反馈机制，持续重塑能力培养的方向与重点。经济环境作为社会因素的核心变量，其波动直接影响就业市场的供需结构。在经济下行期，企业更倾向于招聘具备复合能力的毕业生，以应对市场不确定性，这促使高校调整人才培养方案，强化学生的抗压能力、创新能力等核心能力。行业趋势作为技术革新与产业升级的直接体现，其变化速度要求教育体系具备快速响应能力。

新兴产业的崛起,如人工智能、大数据等,对毕业生的技术敏感度、跨界整合能力提出更高要求,这推动高校在课程体系中增设新兴领域课程,培养学生的前瞻性能力。政策导向作为政府干预教育的重要手段,其调整方向深刻影响着资源分配与能力培养模式。例如,政府对创新创业教育的重视,通过设立专项基金、建设孵化平台等方式,引导学生将创业意识转化为实际行动,这种政策引导有效提升了学生的创业能力与风险应对能力。社会因素的综合作用,使职业核心能力培养始终与经济社会发展保持同频共振。

3. 培养路径:三维能力提升模型构建

3.1 底层能力夯实

底层能力作为职业核心能力的基石,其夯实过程需构建系统化培养框架。通用技能的培养需突破传统课堂讲授模式,通过情景模拟创设高仿真的职场交互场景,使学生在角色扮演中体验沟通冲突、团队协作的动态过程。这种体验式学习能够激活学生的情感参与,使抽象的沟通技巧转化为具体的行为模式。时间管理能力的培养则需引入任务优先级矩阵、番茄工作法等工具,通过设定阶段性目标与反馈机制,帮助学生建立自我监控与调节的能力。数字素养的培育需紧跟技术演进趋势,将数据分析课程与行业应用场景深度融合,例如在市场营销专业中嵌入消费者行为数据分析模块,使学生掌握数据采集、清洗、可视化的全流程技能。新媒体运营课程则需构建“内容创作-平台分发-用户互动”的闭环训练体系,通过模拟账号运营、舆情分析等任务,提升学生的数字内容生产与传播能力。

3.2 专业能力深化

专业能力深化需突破学科壁垒,构建产教融合的生态化培养体系。产教融合的核心在于实现教育链与产业链的有机衔接,通过与企业共建实训基地,将生产场景转化为教学现场。这种深度合作要求高校在实训基地建设中引入企业真实项目,如软件开发专业可承接企业外包项目,使学生在完成项目任务中掌握需求分析、系统设计、测试维护等全周期技能。“项目制学习”需建立双导师协同机制,企业导师负责技术指导与行业规范传授,校内导师负责理论整合与方法论提炼,这种双导师制能够有效弥合理论与实践的裂痕。学科竞赛作为专业能力深化的重要载体,需构建“校赛-省赛-国赛”的阶梯式竞赛体系,通过设定开放性命题与限时攻关规则,倒逼学生提升问题分解、资

源整合与创新突破的能力。竞赛成果的转化应用机制,如专利申请、产品孵化,能够进一步强化学生的成果导向意识。

3.3 职业迁移能力培养

职业迁移能力培养需构建全周期的职业发展支持系统。职业规划教育需贯穿大学全过程,通过入学时的 MBTI 职业性格测评,帮助学生建立自我认知基准线,结合专业特点绘制能力发展地图。中期的职业访谈需建立行业导师库,使学生通过与职场人士的深度对话,获取行业洞察与职业路径信息。毕业前的职业决策训练需引入 SWOT 分析、决策平衡单等工具,提升学生的职业选择能力。终身学习意识的培养需构建“输入-内化-输出”的闭环学习生态,行业讲座需形成“前沿技术-管理理念-商业案例”的立体化知识供给体系,通过设置互动问答、观点交锋环节,激发学生的批判性思维。校友分享会需建立代际传承机制,使毕业生持续参与在校生的能力培养,形成“学习-实践-反哺”的良性循环。这种持续学习能力的构建,能够使学生在职场变革中保持动态适应优势,实现从“知识劳动者”向“认知劳动者”的跃迁。

结论

大学生职业核心能力培养是破解就业难题的关键。通过构建“底层能力-专业能力-迁移能力”三维模型,整合政府、高校、企业资源,可实现人才培养与就业市场的精准对接。未来,需进一步探索数字化能力培养、个性化学习路径设计等创新模式,以适应快速变化的职场需求,最终实现大学生高质量就业与经济社会发展的双赢。

参考文献:

- [1] 荣超.高职院校构建就业核心竞争力培养体系的研究[J].就业与保障,2022,(02):169-171.
- [2] 李平平.大学生职业素质视角下的就业能力培养问题分析[J].戏剧之家,2020,(17):131-132.
- [3] 迟志敏,李风清.高职院校学生职业核心能力培养与研究[J].烟台职业学院学报,2020,26(02):44-47.
- [4] 乔木.基于就业导向的高职生职业核心能力培养探索与实践[J].开封教育学院学报,2019,39(12):128-131.

作者简介:邱邻霖,女,汉族,1981年10月,中共党员,硕士,副教授,研究方向是职业生涯规划与就业指导、创新创业教育,现就职于昆明冶金高等专科学校。