

# 大学生职业生涯规划的卓越人才培养机制研究

包琳

(河套学院 内蒙古巴彦淖尔 015000)

**【摘要】** 随着高等教育的大众化发展,我国高等人才培养的方向急需得到转变,在此改革需求驱动下,高等教育在教材选用、课程内容设计、教学管理、人才培养等方面都展开了一系列的实践探索,并且取得一定的成绩。大学生卓越人才培养计划正是教育部在这一时期背景下根据国家对高等学校人才培养目标和培养模式所提出的教育改革计划,该计划的提出和落实迎合了高校追求可持续发展、适应社会现代化建设发展的基本需求,因此针对于大学生卓越人才培养机制的研究具有重要的现实意义。本文在面向市场需求的高等教育活动中,展开对卓越人才培养机制的研究。

**【关键词】** 大学生;职业生涯规划;卓越人才培养机制

DOI: 10.18686/jyyxx.v2i7.35429

大学生职业生涯规划是指对学生在大学期间进行系统的职业生涯规划教育的过程,其直接影响到大学生未来求职就业的方向、甚至是影响到大学生未来职业生涯的成败。可以说,职业生涯规划教育是高等院校素质教育的重要组成部分,在卓越人才培养计划中,不仅仅需要完成对各专业学生的卓越化培育,其更需要能够基于学生职业生涯规划教育情况,展开针对性较高的卓越人才培养活动,极大程度地提升高等院校卓越人才的就业能力,让其能够认清自我、更好地解读市场职业需求,准确定位自己的能力素质,锁定职业目标,从而形成高质量的职业生涯规划计划。因此下文所展开的大学生职业生涯规划卓越人才培养机制研究,其能够更好地梳理清楚社会职业发展需求情况,更好地展开人才的就业创业素质技能培育,帮助大学生投入到现代化社会的建设中,实现自我价值。

## 1 大学生职业生涯规划的卓越人才的特点

### 1.1 卓越人才具有拓展性

基于大学生职业生涯规划下的卓越人才培养其是要提高人才的求职能力、职业岗位创新创造能力。而当前中国正在进入互联网+时代,各行各业也创新变革的速度极快,对于人才的技能、素质要求也呈现出日新月异的特点。因此基于大学生职业生涯规划下的卓越人才培养计划而言,其更需要提升人才的拓展性,让大学生人才能够跟随着时代的发展需求,根据职业要求变化,不断的优化提升自己的专业素质以及技能,以此适应市场职业的实际需求。

### 1.2 卓越人才具有创新性

创新是第一动力,各行业都要求拥有创新意识和创新人才,只有如此才能够推动行业的可持续发展。因此基于大学生职业生涯规划下的卓越人才队伍,不论是对自身的能力认知、自身的能力定位还是对职业岗位的认知,都要求大学生能够拥有创新意识以及创新能力,能够完成对自身素质能力创新提升,从而带动行业岗位的创新发展。

## 2 大学生职业生涯规划的卓越人才培养机制的现状

人才培养机制主要是由人才培养开发机制、人才评

价机制、人才激励机制以及人才保障机制入手,不论是基于职业生涯规划教育还是基于人力资源管理专业教育,其卓越人才培养机制的构建都要求能够遵照以下的机制内容入手,根据当前大学生职业生涯规划教育中的各种机制的建设和执行情况的分析,掌握当前大学生职业生涯规划下的卓越人才培养现状,为大学生职业生涯规划卓越人才培养机制优化创新提供参考和借鉴<sup>[1]</sup>。

### 2.1 大学生职业生涯规划的卓越人才培养开发机制的现状

人才培养开发机制主要指根据国家和社会要求,构建起能够培养各种素质能力的人才队伍,提高人才的求职就业能力,做到真正的产学研用的有机融合发展。但是事实上基于大学生职业生涯规划教育的现状可知,当前我国高等教育活动中对于学生的产、学融合的职业教育活动还不够,大学生的各种教育活动还不能够同市场形成有效衔接,大多数学生出现一毕业就失业等不良的职业就业情况。这更是导致当前高等院校忽视人才培养的目标方向,如在各专业教学活动中,忽视将教材理论知识同市场岗位的实践需求进行有效对接,导致学生空掌握一身的理论知识,却不能够快速投入到职业岗位的创新创造中<sup>[2]</sup>。

### 2.2 大学生职业生涯规划的卓越人才评价机制的现状

卓越人才的评价机制是对高等教育活动的质量和效果进行有效评判的直接方式,当前我国人才评价机制面临着要素不齐全等情况。例如,大学生职业就业情况的评价标准并没有同实际的法律法规相结合,相关实施细则也不具有实际的评价效应。同时还表现为对于人才的评价机制仅仅是以教师为主体展开对学生学习效果的分析,学生对于教师所展开的职业生涯规划教育活动环节明显缺失。在此单一的人才评价机制下,大学生职业生涯规划教育活动中,教师认识不到自己人才培养视野的单一性,所采用的人才培养方式单一,各种不同个性化的大学生的综合素质能力得不到独对性的提升,导致大多数学生更是无法适应市场的实际岗位需求,高等职业生涯规划教育流于形式<sup>[3]</sup>。

### 2.3 大学生职业生涯规划的卓越人才激励机制的现状

人才激励机制是推动卓越人才创新发展的重要动力,

只有全面、高效的人才激励机制,才能够调动人才的主动性和创造性,投入到职业生涯探索中。但是事实上当前大学生职业生涯规划中卓越人才的激励机制元素严重缺失。如存在激励制度缺失的情况,或是仅仅展开精神方面的激励而忽视对物质层面上的激励,导致大学生对职业生涯规划的高度重视程度不高,缺少动力展开各种探索创新活动。

#### 2.4 大学生职业生涯规划的卓越人才保障机制的现状

人才保障机制能够让大学生获得内在的需求和工作的动机,使其更加主动地进行创新创造。例如,大学生在职业生涯规划确定目标环节中,卓越的人才队伍供应是小于社会的人才需求的,人才如何确定自己的职业目标,进行自己的职业生涯规划,这些决策都会受到人才保障机制的影响。例如,某企业单位拥有完善的人才引进机制,鼓励创新,为创新创业人才提供更多的资源倾向和物质奖励,则势必会吸引更多的卓越人才投入到该企业的怀抱中。反之,则会影响卓越人才不选择该职业方向。但是事实上,当前大学生职业生涯规划过程中的卓越人才保障机制明显缺失,人才激励机制是提供人才保障的重要环节,人才激励机制的不齐全引起保障机制的缺失。

### 3 大学生职业生涯规划的卓越人才培养机制的创新对策

#### 3.1 发挥宏观调控作用做好人才培养开发机制创新

面对大学生职业生涯规划中的卓越人才培养开发模式单一的情况,要求能够发挥政府在高等教育精准改革中的宏观调控作用,从高等教育工程化建设的角度入手,推动各种形式的人才培养开发机制的建设。如,针对各个地区高职院校、高等院校以及研究生院的人才需求情况,展开人才培养定位,确保人才队伍能够实现异质化发展,更好地适应市场对不同层次的人才需求。例如,在高职院校中以培养高素质的技能技术型人才为目标,在本科应用型高校中要以培养创新创造性能力的综合应用型人才为目标。

#### 3.2 导入人才培养平台充实人才评价机制的主客体

在大学生职业生涯规划教育中,大学所采用的课程教学体系、实践教学都会影响到学生对自我的定位、对岗位的需求认知结果,当前由于大学生在教育活动中对于实践教学模块的忽视,更是导致大学生无法准确认知市场职业的专业技能需求情况,无法认清自我能力同岗位的需求的距离。因此,当前必须搭建校企深度合作的人才培养平台,让更多的大学生能够深入到企业一线

中,掌握企业的实际情况,从而正确的对自我展开评价、对现有的教学体系展开评价,将这些评价结果当作是人才培养机制优化的参考指标。同时,在校企合作机制下,还可以导入企业展开对现有人才培养模式的评价,让评价活动的主客体更加丰富。

#### 3.3 加大经费投入形成多形式结合的人才激励机制

发展教育是一项基础性、战略性视野,其需要拥有足够的资金支持才能够实现长期性发展。对此在大学生职业生涯规划的卓越人才培养激励机制创建中,就需要能够加大各种经费的投入。一方面是加大对人才队伍的奖励性经费投入,由此激励越来越多的人才能发挥自己的主动性和创造性投入到职业创新创造工作中;另一方面是要能够加大对大学生的创新创业活动的资金支持,在双创背景下,大学生职业生涯规划包括创业活动,对此要求能够重视创业活动在大学生就业活动中的重要地位,为卓越大学生创业人才队伍提供更加丰富的孵化资金支持,鼓励更多有创业意识、创业能力的人才投入到创业活动中<sup>[4]</sup>。

#### 3.4 完善社会法制环境丰富人才保障机制形式内容

大学生职业生涯规划下的卓越人才培养不仅仅是学校的任务,同时还是社会企业的职责。例如,一方面,企业要能够对接大学生,为其提供较为民主清明的就业环境,从而鼓励大学生展开各种创新创造活动。因此要求能够做好对民主社会就业创业环境的营造,确保大学生能够在积极的社会环境中展开各种创新创业活动,而不被恶性竞争所侵蚀。另一方面还要求能够出台相应的法律法规,为卓越人才的可持续发展保驾护航。

### 4 结语

综上所述,卓越人才培养计划是高等教育工程化发展的重要体现,其同其他的人才培养工程项目不同,卓越人才培养计划要求大学生具有更高的拓展性、创新性和价值性。而基于大学生职业生涯规划的人才培养现状可知,其人才培养存在对人才培养重视不够、人才培养机制不灵活不齐全等不足。对此基于卓越人才培养机制的构成情况,要求对症下药,从而加大对职业生涯规划教育的重视,出台相关的卓越人才培养制度机制,确保卓越人才的培养、管理都有据可依,更要加大经费投入,确保各项卓越人才培养机制有效落实,最后是通过优化产教融合,深化校企合作机制,为职业生涯规划教育中人才培养搭建更广阔的平台。

**作者简介:** 包琳(1969.12—),女,蒙古族,辽宁彰武人,研究方向:高等学校思想政治教育研究。

### 【参考文献】

- [1] 王桂清, 吕福堂, 张秀省. “3341”园林专业复合应用型卓越人才培养模式探索与实践[J]. 高等农业教育, 2018(5): 58-62.
- [2] 曹丽乐. “三位一体”的卓越教师培养体系构建研究[J]. 吉林省教育学院学报, 2019, 35(1): 52-55.
- [3] 张海军. 面向卓越人才的教学范式改革——以机械制造及其自动化专业为例[J]. 河南科技学院学报, 2016, 36(12): 85-89.
- [4] 王祥兵. 卓越人力资源管理人才培养机制研究——基于课程体系、教学方法和人才培养模式综合改革的分析[J]. 贵州工程应用技术学院学报, 2016, 34(2): 116-122.