

供给侧改革背景下 HR 视角的大学生就业指导模式创新研究

朱美娟

陇东学院土木工程学院, 甘肃庆阳, 745000;

摘要: 在就业市场供给侧结构性改革持续深化的背景下, 大学生就业指导面临结构错配、内容滞后与方法单一等现实困境。引入企业 HR 视角, 有助于推动高校就业指导从“以学生为中心”向“以岗位能力匹配为核心”转变, 提升指导的针对性与实效性。研究通过构建“岗位—能力—指导”三维模型, 探索可行路径, 旨在优化高校就业服务体系, 增强大学生的岗位适应力与就业满意度。本文聚焦 HR 思维嵌入高校就业指导的模式创新与实证探讨, 具有较强的实践启发价值与现实针对性。

关键词: 供给侧改革; HR 思维; 大学生就业指导; 岗位匹配; 模式创新

DOI: 10.69979/3029-2735.26.02.048

近年来, 随着高校毕业生人数逐年攀升与新产业结构快速重塑, 大学生就业面临前所未有的挑战。特别是在区域经济转型与技术革新加速的背景下, 用人单位对岗位能力的要求日趋精准, 而高校毕业生的能力准备与职业认知仍存在较大落差。传统的就业指导多以静态生涯规划为主, 难以有效对接快速变化的岗位需求。高校亟需引入企业视角、市场逻辑, 重塑就业指导体系, 增强服务的结构适应性与动态响应力。

1 供给侧改革背景下大学生就业指导面临的新挑战

1.1 教育系统供需结构错位的现实压力

当前高校专业设置与行业实际需求脱节, 教育供给与岗位需求之间的结构性矛盾日益显著。尤其是在新一轮技术革命背景下, 数字经济、智能制造、新能源等新兴产业迅速扩张, 对复合型、技术型、应用型人才的需求不断提升, 而部分高校仍沿用传统学科体系与课程结构, 导致毕业生能力结构与岗位胜任标准之间产生错位。据教育部统计, 2024 年高校毕业生预计达 1179 万人, 但不少用人单位反映“招不到人”与“招来用不了人”并存, 反映出教育体系与产业系统之间的结构供需矛盾并未有效解决。就业市场的这一“冷热不均”现象, 直接增加了就业指导的难度与复杂度。

1.2 传统就业指导方式响应滞后

当前多数高校就业指导仍集中于简历修改、面试技巧等操作层面, 忽视了对岗位结构变化、行业趋势演进的分析与反映。部分高校将就业指导视为就业季节性的“服务窗口”, 缺乏系统化、阶段化的干预路径, 无法真正实现对学生职业发展的全过程支持^[1]。同时, 现有

指导体系多为“经验驱动”, 依赖教师个人感知或通用建议, 缺少对真实岗位能力画像的动态研究, 也未能根据市场反馈及时调整指导策略, 导致服务内容滞后、信息碎片、效果有限。

1.3 大学生就业准备度不足与目标不清晰

从学生层面来看, 职业认知模糊、能力积累方向偏离市场需求的问题较为普遍。一方面, 不少学生对目标行业与岗位缺乏深入了解, 职业规划流于形式, 缺乏基于市场数据和岗位标准的理性决策; 另一方面, 在能力结构上, 学生虽完成基础课程学习, 但与岗位实际要求之间尚存能力空档, 如沟通表达、团队协作、数字工具运用等“通用胜任力”不足, 已成为影响就业质量的重要瓶颈。此外, 受家庭、地域、考公热等多重因素影响, 学生就业行为往往呈现出路径依赖和“群体跟风”, 进一步加剧了求职效率与匹配度的下降。

2 HR 视角在大学生就业指导中的重要性

2.1 HR 思维的核心逻辑与工具体系

HR 思维的本质是以企业人才选拔、培养、评估与留用的全流程逻辑为基础, 强调人岗匹配的科学性与预测性。在就业指导场景中, HR 思维的核心逻辑包括岗位胜任力模型构建、能力反推与行为评价机制。具体方法如 STAR 行为访谈法、KSA 模型(知识、技能、态度)、职业测评系统、结构化面试与人才盘点等工具, 能够清晰刻画岗位所需的关键行为指标与能力要求。在企业中, HR 部门往往通过这些工具筛选适岗人员, 在高校就业指导中嵌入此类方法, 有助于打破以往“重学历轻能力”“重包装轻素质”的指导误区, 为学生提供更具针对性的能力建设路径图。

2.2 HR 视角对高校就业指导理念的重构作用

HR 视角的引入不仅提供了方法论支持，更从根本上推动了就业指导理念的重构。传统高校就业指导往往以学生自身兴趣、专业背景为起点，缺乏对用人单位岗位需求变化的敏感度，导致指导路径容易脱离实际岗位要求^[2]。HR 视角强调从岗位需求反推能力指标，通过市场逻辑嵌入教育过程，使就业指导从单向的“服务者角色”转向“桥梁角色”，联通教育系统与产业体系之间的信息壁垒。在此逻辑下，职业规划不再是基于主观愿望的自由设想，而成为基于岗位能力要求的数据化判断与结构化训练的过程。这种理念上的转型，有助于形成以岗位为牵引、以能力为核心的指导闭环。

2.3 HR 思维嵌入就业指导的可行性与现实基础

当前高校在推动校企协同育人、强化产教融合的过程中，已初步具备引入 HR 思维的制度条件与平台基础。一方面，随着“访企拓岗专项行动”的持续推进，高校与用人单位建立了稳定的合作联系，为岗位胜任力模型的共建提供了现实依据。企业 HR 愿意参与到就业课程、实训项目与简历诊断中，为高校师生带来一线岗位标准与用人逻辑。另一方面，随着数据技术的发展，高校就业信息平台与学生画像系统建设不断推进，具备了支撑个性化、动态化就业指导的技术条件。此外，就业指导师资队伍逐步转向“专兼融合”，部分教师本身具备企业人力资源从业经验，能够推动 HR 理念的转译落地。

3 供给侧改革背景下 HR 视角的大学生就业指导模式创新策略

3.1 构建“岗位需求—能力反推—指导行动”三维驱动模型

当前大学生就业指导模式大多以学生自我认知为核心展开，缺乏面向岗位能力标准的反向驱动逻辑，导致职业规划与真实市场需求之间常出现“认知漂移”与“能力错位”。在 HR 视角下，应以用人单位真实岗位要求为起点，搭建一套可视化、可操作、可反馈的三维驱动模型，覆盖岗位能力识别、能力反推建模与指导路径输出三个环节。

在岗位需求识别方面，应通过深入调研重点行业及区域主导产业中的典型企业，系统归纳出各类主流岗位所要求的关键胜任力要素^[3]。以建筑类岗位为例，企业普遍强调项目管理能力、图纸理解能力、沟通协调能力与多场景应变能力，不再仅仅关注“专业对口”与“成绩优良”。通过 HR 行为访谈法、用人单位评估量表及大数据职位文本分析，可建立包括硬性指标（如技能证

书、软件使用能力）与软性指标（如情境判断、压力承受）在内的能力要素矩阵。

在能力反推建模环节，需要基于岗位胜任模型对大学生能力结构进行匹配评估，识别出核心能力缺口，并制定针对性的干预路径。通过“能力清单”可明确学生尚不具备但岗位必需的知识与技能，“任务地图”则指引其通过课程、实训、项目或实习实现能力补齐。“指导行动”则作为模型的最后一环，由校内导师协同制定个人职业发展计划，结合阶段性反馈调整成长路径，形成“识别—反推—行动—反馈”四位一体的闭环系统。

该三维模型的实施可依托高校已有的学生发展指导平台与课程体系，嵌入到从大一至毕业的全过程管理中，实现就业指导从“供给导向”向“需求牵引”的深层转变，也为就业管理信息系统的数据化改造提供清晰逻辑支撑。

3.2 嵌入式职业认知体系设计

传统的职业认知教育往往以讲座或集中培训形式开展，内容多为行业宣传、岗位介绍，缺乏真实任务场景与互动机制，学生对岗位理解流于表面，难以形成基于能力—任务—场景之间联动的认知结构。HR 视角强调职业认知的“现实贴合度”与“过程伴随性”，应通过构建嵌入式职业认知体系，使学生从入学起即接触真实职业标准，在学习过程中不断调整职业预期并积累适岗经验。

该体系应依据年级阶段进行层级化规划，大一阶段聚焦行业生态、职业类型与岗位序列认知，帮助学生形成对不同行业发展趋势与岗位分类的系统感知；大二阶段引导学生聚焦典型岗位的职责构成、能力要求与行为特征，通过情境模拟、岗位分解、角色体验等方式，完成从“听说了解”向“身临其境”的转换；大三至毕业阶段则聚焦岗位实践与能力实证，通过岗位实习、企业项目参与、导师制反馈等方式，实现在真实情境中检验个人岗位适应度与发展潜能。

线上部分可依托数据平台引入“岗位适配问诊系统”，基于学生提交的兴趣偏好、专业背景、已修课程、能力标签等信息，推荐岗位方向、能力缺口分析与个性化发展路径图，并在系统中嵌入成长路径对比、行业发展预测、胜任力热力图等多种功能模块，增强学生认知的智能化与可视化体验。

为了提升认知的实效性，还应引入企业 HR 作为课程导师，参与案例设计与任务评估^[4]。通过“岗位影子计划”“企业一日观察者”等微实践环节，让学生在真实工作场景中观察、记录与分析，缩小职业想象与岗位

实际之间的认知偏差。这种嵌入式认知体系的构建，能够有效强化学生的“岗位感知力”“岗位理解力”与“岗位选择力”，为精准就业奠定决策基础。

3.3 就业指导内容与方法的系统性升级

随着岗位结构的快速演化，就业指导内容也需跳出传统的“简历—面试—信息发布”三部曲框架，转向全周期、能力导向、数据支持的系统化体系。以 HR 人才评价工具为基础进行升级，不仅是内容拓展，更是服务逻辑的重塑。

在内容方面，应补充职业素养诊断、岗位能力画像、行为风格评估、决策情境训练等模块。例如，可为每位学生成生“职业素质诊断报告”，内容涵盖职业稳定性倾向、工作价值观取向、任务执行风格、压力适应力、团队角色适应性等，作为个性化指导的依据。课程中应设置“岗位模拟任务”，由学生模拟完成企业真实任务，如撰写项目计划书、参与虚拟项目协同、完成标准化流程答辩等，提升岗位还原度与适岗能力的直观体验。

在方法方面，可将结构化行为面谈、情景模拟、360度评价等企业人才选拔方法引入校内课程与指导过程中，形成“标准化—情境化—反馈化”的多维辅导系统。例如，运用 STAR 法则引导学生在模拟面试中复盘自身行为表现，辅以教师和同伴的多源反馈，形成结构化行为改善路径。通过“HR 诊所”模块引入企业人力资源管理者担任面试官、测评者或课程协同者，将岗位选择与能力建设两端同步反馈至学生成长过程中。

服务机制上，应构建“导师—系统—数据”三位一体支持网络。每位学生配备一名学业导师与一名职业导师，利用数据平台实时采集课程表现、实习反馈、能力评估等维度数据，生成学生成动态成长曲线，并通过系统自动推送学习建议与路径调整提示。

3.4 校企共建“人才匹配共同体”

高校与企业间的就业合作过去主要集中在实习安置与招聘推荐环节，未能形成系统化、双向反馈的“岗位—能力—教育”协同机制。为解决这一问题，应在供给侧改革逻辑下，推动校企共同参与人才能力标准制定、课程内容共建与就业数据反馈分析，构建“人才匹配共同体”，实现产教结构适配与路径共生。

在标准建设上，邀请企业 HR 与高校教师共同制定岗位胜任力标准，明确岗位对应的知识、技能与行为指标体系，并在课程设置、实训安排与毕业要求中全面对标。以地方重点产业为依托设立“产业 HR 标准工作坊”，结合区域发展规划与企业岗位演化趋势，定期更新岗位能力需求，推动专业结构与市场结构同步调整。

在协同教学上，推动企业 HR 深度介入就业指导过程，可通过“企业项目进课堂”“导师双带机制”“虚拟岗位体验营”等形式，增强教学内容与岗位实践的融合程度。企业 HR 不仅作为讲授者，更可担任“岗位指导教练”，为学生提供从能力评估、岗位选择到面试演练、情景决策的全过程指导^[5]。

在信息反馈上，应推动就业反馈数据回流课程体系，建立岗位匹配度追踪机制，定期评估学生入职后表现与原指导过程之间的适配性，分析关键能力缺口与教学盲区，推动高校课程与就业指导内容的及时调整，实现教育资源的动态分配与结构性优化。

4 总结

当前高校就业指导面临的根本问题，不仅在于服务形式的更新滞后，更在于指导逻辑未能与产业结构变革实现有效对接。将 HR 视角嵌入就业指导体系，不是对原有模式的简单补充，而是一次基于岗位导向和能力反推的系统性重构。这一转变意味着高校需重塑教育供给逻辑，真正实现从“育人”向“适岗”的内在跃迁。在供给侧改革持续深化的大背景下，就业指导的核心不再是解决“就业去向”，而是提升“结构适配”，推动高校教育与经济社会发展形成动态耦合的共生关系。

参考文献

- [1] 黄珍珍. 定制化思维下大学生就业指导问题与对策探析[J]. 国际公关, 2024, (17): 176–178.
- [2] 武月锋. 人才供给侧改革与大学生创业就业能力提升策略[J]. 吉林农业科技学院学报, 2024, 33(03): 25–28.
- [3] 王宁. “供给侧”改革视野下大学生就业创业能力培养[J]. 大学, 2024, (02): 187–190.
- [4] 侯春秀. 基于供给侧改革思维下大学生高质量充分就业的路径探究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2022, 35(11): 66–68.
- [5] 彭宇文, 彭学琴. 以供给侧改革思维优化新课标实施背景下的教育评价[J]. 湖北教育(教育教学), 2022, (06): 11–13.

作者简介：朱美娟(1987.09-)，女，汉族，甘肃省镇原县人，硕士研究生，研究方向：就业指导。

课题项目：甘肃省教育科学“十四五”规划2024年度“大学生职业规划与就业指导”专项课题：就业市场供给侧改革背景下HR思维在大学生就业指导中的应用研究，编号：GS[2024]GHBZX0027。