

“三全育人”理念下高校学生干部团队职业能力培养 与个性化职前规划精准匹配研究

王利娟 陈芳 王静婉 顾舒晴 阿英金萨

成都大学 四川 成都 610100

【摘要】：本文立足“三全育人”理念，深度聚焦高校学生干部团队职业能力培养与个性化职前规划的精准适配，旨在深入剖析“三全育人”理念在高校学生干部培养中的应用路径，构建科学的职业能力评价体系，为学生干部精准匹配个性化职业发展路径与规划建议，破解当下高校学生干部培养中的关键难题。为高校在“三全育人”理念下，优化学生干部培养模式提供理论依据与实践指导，提高学生干部职业能力与社会需求的契合度，为培养具有创新精神和实践能力的高素质人才贡献力量。

【关键词】：三全育人；学生干部；职业能力；职前规划

DOI:10.12417/2705-1358.25.21.050

1 引言

“三全育人”源于2017年中共中央、国务院提出的《关于全面加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》，是高校思政工作核心理念与高等教育改革方向，即“全员、全程、全方位育人”，旨在培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。它打破传统教育单一主体局限，贯穿学生从入学到就业的全周期，整合课程、实践、文化等资源，将职业能力培养嵌入多元场景，构建多维协同育人体系，助力学生可持续发展。

高校学生干部作为学生群体中的核心骨干力量，是高校育人体系的重要参与者，其职业能力的培养与职前规划不仅直接关系到学生干部自身的成长与发展，而且对校园文化的繁荣建设以及人才培养质量的提升都具有不可忽视的重要意义。学生干部职业能力培养需依托“三全育人”框架。全员协同方面，借助教师指导、校友对接、校企合作等，构建多元能力培养路径，探索以学生为中心的培养模式；全程规划方面，从选拔到实践反馈形成闭环，通过个性化职前规划弥补短板；全方位渗透方面，通过项目实践、校企合作和职业素养教育等塑造复合型能力结构，提升学生干部综合素质，培养契合国家发展需求的复合型人才。

2 高校学生干部团队职业能力培养

2.1 职业能力构成要素

高校学生干部团队职业能力主要包括通用、专业、领导能力，是团队高效运作与个人成长的关键支撑。通用能力是基础，

涵盖沟通协作、问题解决、时间管理与适应能力等，保障日常工作有序推进；专业能力是核心优势，要求学生干部将学科优势转化为履职能力，明确岗位职能，在工作种提升专业能力，实现个人成长与管理工作的互赢；领导能力是引领保障，主要包括决策、激励、组织协调、团队建设等能力，能够带领团队积极成长，营造良好的工作氛围，增强团队凝聚力与战斗力。

2.2 高校学生干部团队职业能力培养存在的问题

2.2.1 培养目标模糊与内容脱节

部分高校缺乏对学生干部职业能力的精准定位，培养目标与实际需求存在偏差。例如，理工科学生干部可能因忽视人文社科知识学习导致知识结构单一，难以适应社会对复合型人才的需求。

2.2.2 培养方式单一与资源分配不均

当前培养方式仍以传统理论灌输为主，实践操作机会不足。例如，培训形式多为讲座、观影，缺乏情景模拟、管理游戏等互动式训练。同时，存在不同类型学生组织资源分配不均现象，导致整体能力提升受限。

2.2.3 评价体系缺失与激励机制僵化

多数高校未建立科学的能力评估体系，仅通过考试、答辩等单一方式考核培训效果，难以全面反映学生干部实际能力。此外，激励机制缺乏弹性，考核指标与综合测评、评优入党等挂钩不足，导致学生干部积极性受挫。

2.2.4 思想引领不足与价值取向偏差

部分学生干部存在功利化倾向,将职务视为获取个人利益的工具,而非服务同学的平台。同时,思想教育形式化问题严重,教育往往停留在理论层面,未通过沉浸式场景深化价值认同,导致学生干部责任感缺失、服务意识淡薄。

3 高校学生干部个性化职前规划

3.1 个性化职前规划概念内涵

个性化职前规划是指基于学生个体特质、能力优势、职业兴趣等,结合行业需求与发展趋势,为其量身定制的“能力提升-实践积累-职业衔接”系统性方案。其核心是依托学业成绩、实践经历、兴趣特长、性格测评、岗位需求等多维度数据,以适配替代盲目选择,打破统一化规划的局限。通过数据匹配分析,明确每个学生适合什么职业,需要补哪些能力,该选择什么规划路径,实现“人岗精准适配”。

3.2 个性化职前规划对学生干部职业发展的重要意义

学生干部兼具“学生”与“管理者”双重身份,个性化职前规划不仅是一份职业路线图,更是一次自我重构的过程。个性化职前规划对其职业发展具有重要价值,主要包括以下几个方面:

明确学生职业发展路径。个性化职前规划通过大数据技术清晰定位学生短板,明确自身优势,找到适配方向,引导其针对性补足短板、提升能力,减少无效努力,降低试错成本。

提升高校人才培养实效。通过数据匹配学生特质与行业需求,推动高校人才培养从标准化转向个性化,依据规划反馈的能力短板,优化课程设置与实践安排,实现育人目标与就业需求的精准衔接。

促进社会人才供需匹配。依托数据匹配学生与行业需求,有针对性地培养学生,实现人岗精准对接,进而减少企业招工难、学生就业难的双重困境,提升岗位适配度与留存率。

3.3 高校学生干部个性化职前规划存在的问题

3.3.1 自我认知不同

学生干部是学生团体核心力量,承担管理服务工作,但自我认知也存在偏差,如高估自身领导力与社交能力,忽视专业短板;或因事务繁忙而忽略提升自身能力,未转化干部经历为职业优势;或因缺乏科学测评,对自身性格、职业倾向认知模糊。

3.3.2 职业目标模糊

部分学生干部容易受氛围影响,未做个性化规划便跟风考研考公,因目标不适易放弃;有的学生就业认知薄弱,误将干

部经历当做竞争力,忽视企业对专业技能的要求,易陷就业困境;某些学生干部热衷管理岗求优待遇,而忽视基层积累,错失就业机遇。

3.3.3 规划意识薄弱

众多学生干部存在“经验优先”的认知误区,对职业发展缺乏规划意识,认为学生工作经验足可应对就业,却忽视职业技能培养,易因技能更新快而落后。此外,多数人缺复盘与调整规划的习惯,而职业发展需随个人及外部环境及时调整。

3.3.4 缺乏有效指导

职业规划指导主体多为班主任或辅导员,缺乏企业、行业导师参与,职业规划经验不足;指导内容仅覆盖简历制作等基础环节,未针对干部特质设计个性化指导;线上指导平台使用率低,未能实现个性化资源精准推送,无法适配学生干部职业需求。

4 职业能力培养与个性化职前规划精准匹配的路径设计

4.1 数据驱动精准匹配

4.1.1 构建多维化职业能力数据库

高校需整合多源数据,构建包含专业成绩、实践经历、兴趣特长、职业能力测评及职业意向等信息的职业能力数据库。全面准确的数据是精准匹配的基础,首先要对数据进行标准化处理和清洗,确保数据准确可用。该数据库可动态监测学生职业能力变化,为后续个性化规划提供全面数据支撑。

4.1.2 建立个性化职前规划模型

霍兰德职业兴趣理论将职业划分为实用型(R)、研究型(I)、艺术型(A)、社会型(S)、企业型(E)、事务型(C),为职业分类提供经典框架。同理,依托职业能力数据库,运用机器学习聚类算法挖掘学生干部能力特征与职业倾向,生成职业智能画像,并据此划分为技术型、营销型、管理型等差异化职业发展类型。再引入层次分析法确定职业能力权重,结合推荐算法为学生干部输出个性化职业发展路径与规划建议,形成精准匹配体系。

4.1.3 实现职业能力与职前规划的智能匹配

借助大数据技术建立职业规划智能匹配平台,融合学生干部职业能力数据与个性化职前规划模型。平台实时追踪学生干部能力变化和职业意向调整,动态更新规划建议。结合区域产业人才需求数据,使匹配结果贴合市场实际,助力学生干部适配就业趋势,提高就业竞争力,实现精准对接。

4.2 构建课程分层体系

基于“三全育人”全程覆盖要求,结合学生干部不同阶段

职业规划需求,按照“职业意向+能力短板”配置课程,构建“基础-进阶-专项”三层课程体系,实现能力培养与职前目标的阶段匹配。大一基础层,主要为补短板,建能力底座,依托智能画像平台初筛学生干部基础能力缺口,开设对应能力提升课程;通过行业案例分享,引导学生初步明确职业方向,确保基础能力与初期职前规划适配。大二进阶层,需要强优势,塑造核心竞争力,根据学生干部初步职业意向,开设分层进阶课程;课程结束后,通过职业能力培养效果报告,调整后续学习重点。大三专项层,根据岗位实现精准对接,结合智能画像平台更新的职业意向与行业需求数据,开设岗位专项课程;同时嵌入职业素养专项课,匹配企业对“准职场人”的素质要求,为职前规划落地铺路。

4.3 搭建多维实践场景

遵循“三全育人”全方位渗透原则,按“职业目标+岗位场景”设计实践任务,将实践场景与学生干部职前规划绑定,通过真实岗位模拟与企业场景嵌入,实现能力培养与职前规划的场景匹配。校园实践可按职业意向设岗位化任务,如行政岗规划者可参与事务服务大厅轮岗锻炼;运营岗规划者负责校园活动运营,参与新媒体运营全流程等。企业实践可与企业建立适配型实习基地,定向输送学生干部,如管培生规划者进企业轮岗,跨境电商岗规划者参与外贸实操;企业导师每周反馈能力评估,根据情况调整职前规划。另外可借在线平台模拟训练营开展线上实践,如直播运营岗规划者学习脚本撰写与实操,文案岗规划者做软文任务等。学生在实践完成后提交能力对标总结,分析差距,补足短板,提升职业能力。

4.4 提供导师动态指导

践行“三全育人”全员参与理念,组建“专业教师+企业高管+优秀校友”导师团,依托智能画像数据,按“个体特质+职业方向”实现能力培养与职前规划的个性化匹配。导师团全员协同,专业教师聚焦学生能力培养与职前规划理论指导;企业高管依托职场经验,解读岗位需求,细化职前规划;优秀校友结合自身成长路径,提供职业转型经验。导师根据职业规划

智能匹配平台画像,动态调整职业规划与培养方案,制定职前目标,为学生提供个性化指导。

4.5 建立路径保障机制

为保障职业能力培养与职前规划精准匹配顺利推进,可建立四维协同保障机制。

顶层制度保障:将匹配工作纳入学校“三全育人”实施方案,出台智能匹配体系建设管理办法,明确各部门职责,设置专项经费支持模型迭代与平台升级,保障工作持续推进。

数据安全保障:参照数据库建设要求,采用加密存储敏感数据,设置分级权限,每月开展安全评估,防范数据泄露。

评估机制保障:建立动态评估机制,建立“学生-导师-企业”三方反馈通道,学生可通过平台提交适配度建议,企业及时反馈岗位需求变化,并据此调整模型权重。

人员技术保障:组建“技术+教育”复合团队,技术人员负责平台运维与算法优化,相关教师、辅导员、企业导师等参与方案制定;定期开展数据素养培训,确保人员能力适配工作需求。

5 结论与展望

“三全育人”理念下高校学生干部职业能力培养与个性化职前规划的精准匹配,需以数据为纽带、学生为中心、场景为载体,通过全员协同、全程规划、全方位渗透,依托职业规划智能匹配平台捕捉学生干部能力短板、职业意向、特质优势,实现能力培养靶向供给、职前规划动态调整,最终达成“学生-能力-岗位”精准适配,为社会发展培养更多实用性人才,促进大学生精准就业、灵活就业。后续可深化“三全育人”理念与学生干部培养的融合度,进一步完善职业能力培养体系与规划指导机制;加强校企深度合作,让培养更贴合市场需求;持续优化大数据匹配模型,提升匹配精准度;同步关注新兴职业趋势,动态调整培养方案。此外,还需开展更多实证研究,验证理论与方法有效性,为高校学生干部培养提供更坚实的理论与实践支撑。

参考文献:

- [1] 陈思瀚.“三全育人”视域下高校学生干部队伍建设路径探索[J].知识窗(教师版),2025 (05).
- [2] 邢婷婷.“三全育人”视域下高校就业工作效能提升策略[J].中国就业,2024(11).
- [3] 郑杨阳.大数据时代大学生职业生涯规划课程教学探究[J].中国新通信,2024,26(17).
- [4] 徐咪咪.职业能力视野下高职院校学生干部培养模式探究[J].科技视界,2019(09).