

双轨模式下大学生求职竞争力提升 路径研究

——基于个性化形象塑造与模拟求职训练营

朱珊珊, 刘津如, 吴佳琳, 廖品富, 孙敬*

广西民族师范学院管理学院, 广西 崇左

收稿日期: 2026年5月22日; 录用日期: 2026年6月23日; 发布日期: 2026年6月30日

摘要

针对当前大学生求职过程中存在的形象塑造同质化、面试实战应对能力不足、缺乏求职策略等突出痛点, 以及传统求职指导无法满足学生个性化需求的现实问题, 本文依托“线上 + 线下”双轨模式, 结合国内外高校实践经验, 构建“线上筑基 + 线下淬炼 + 全覆盖服务体系”的三大维度, 系统探索大学生求职竞争力的提升路径。以广西民族师范学院模拟求职训练营为实证, 通过系统开发指导课程资源、开展超真实场景模拟面试、提供一对一个性化指导等系列举措, 为学生提供全流程、全方位的求职指导服务, 不仅有效提升学生求职竞争力, 还有效补充高校就业指导短板, 缓解就业市场供需矛盾, 推动行业向精准化、专业化方向转型。

关键词

双轨模式, 模拟求职训练, 求职竞争力, 人岗适配, 全覆盖服务体系

Research on the Improvement Path of College Students' Employability under the Dual-Track Model

—Based on Personal Image Building and Simulated Job Hunting Training Camp

Shanshan Zhu, Jinru Liu, Jialin Wu, Pinfu Liao, Jing Sun*

School of Management, Guangxi Minzu Normal University, Chongzuo Guangxi

Received: May 22, 2026; accepted: June 23, 2026; published: June 30, 2026

*通讯作者。

文章引用: 朱珊珊, 刘津如, 吴佳琳, 廖品富, 孙敬. 双轨模式下大学生求职竞争力提升路径研究[J]. 教育进展, 2026, 16(6): 1519-1528. DOI: 10.12677/ae.2026.1661287

Abstract

In view of the prominent problems existing in college students' job hunting at present, such as homogenization of personal image shaping, insufficient practical interview response ability, and lack of job-hunting strategies, as well as the practical dilemma that traditional career guidance fails to meet students' personalized needs, this paper adopts the online-offline dual-track model. Combined with the practical experience of universities at home and abroad, it constructs a three-dimensional framework of "online foundation consolidation + offline practical training + full-coverage service system", and systematically explores the promotion path of college students' employability. Taking the Simulated Job Hunting Training Camp of Guangxi Minzu Normal University as an empirical case, a series of measures including systematic development of guidance curriculum resources, highly realistic scenario-based simulated interviews, and one-on-one personalized guidance are implemented to provide students with whole-process and all-round job-hunting guidance services. The research findings can not only effectively enhance college students' employability, but also make up for the shortcomings of university employment guidance, alleviate the supply-demand contradiction in the employment market, and promote the transformation of the employment guidance industry toward refinement and specialization.

Keywords

Dual-Track Model, Simulated Job-Hunting Training, Employability, Person-Job Fit, Full-Coverage Service System

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着就业市场竞争日趋激烈，大学生的求职压力与日俱增。一方面，第一印象在面试中起着至关重要的作用，但近年大学生职业形象塑造中存在明显跟风现象，形象同质化严重，岗位适配性不足。另一方面，就业市场对求职者的综合素养要求不断提高，职业素养、职业形象、个性化适配度日益成为企业关注点。项目围绕大学生求职能力提升展开，以体验式学习理论、生涯建构理论及混合式教学模式为理论基础。体验式学习理论的核心在于让学生充分参与，亲自操作与体验，从而获得知识并掌握业务技能[1]；但传统大学生就业指导课程多以单一课堂讲授为主，实践体验类活动较为匮乏，致使学生难以将课堂所学理论有效应用于求职实践，最终造成其求职综合素养薄弱、求职竞争力不足。生涯建构理论摒弃传统人职匹配的静态视角，强调以动态建构、自我叙事、生涯适应力为核心维度[2]，强调个体充分发挥主观能动性，立足个体独特性，主动建构适配岗位的个性化职业形象；传统就业指导缺乏对学生个性化塑造与职业实践体验的重视，并且未能引导学生梳理自身成长经历、明晰自我定位，难以帮助学生立足个人特质塑造适配岗位的职业形象，致使其职业形象塑造趋于同质化，无法在求职竞争中形成差异化优势。综上，结合混合式教学模式“线上 + 线下教学模式的深度融合”的核心要义，本项目提出的“个性化形象塑造与模拟求职训练双轨模式”，依托“线上理论学习 + 线下实践体验”的混合式教学模式，以体验式学习理论、生涯建构理论为内核，结合学生个体特质与目标岗位需求，开展个性化职业形象塑造训练与沉浸式求职能力提升实践体验，弥补传统职业指导重理论、轻实践、无差异化的短板。该项目契

合《中共中央办公厅 国务院办公厅关于加快构建普通高等学校毕业生高质量就业服务体系的意见》中强化个性化就业指导、完善供需对接,提升人岗适配度的要求,实施就业优先战略,把高校毕业生作为重中之重,统筹抓好教育、培训和就业,以产业端人才需求和就业端评价反馈为指引,全链条优化培养供给、就业指导、求职招聘、帮扶援助、检测评价等服务,开发更多有利于发挥所学所长的就业岗位,完善供需对接机制,力求做到人岗相适,用人所长、人尽其才,提升就业质量和稳定性[3]。由此可见,大学生就业服务市场潜力巨大,此类新型服务模式和方法既能为大学生提供创新样本,也能激发行业深挖客户潜在需求,创新服务方式,提升服务质量,助力就业服务行业高质量发展。

2. 大学生求职竞争力现状、主要问题及成因

2.1. 大学生求职竞争力现状

当前,大学生的求职竞争力正面临着严峻挑战:一方面,当前我国高校毕业生就业市场呈现供需结构性不平衡态势。据相关数据显示,2025 届全国高校毕业生规模预计达到 1222 万人,同比增长 43 万人,毕业生总量持续攀升,使得就业市场竞争日趋激烈,高校毕业生面临的就业压力显著增大[4]。另一方面,求职者能力结构与市场需求错位。中国青年报社联合粉笔面向北京市 10 所高校 1011 名受访者进行的一项调查显示,分别有 50.84%、50.54%、49.95%和 49.46%的受访者认为,“简历不过关”“不了解岗位”“面试时太紧张”“表达沟通欠缺”是大学生求职失败的主要原因[5]。问题在于传统的就业指导不足,大量学生缺乏实践经验,表达同质化、缺乏个性,难以在人群中脱颖而出。传统的就业指导模式已经难以满足当前快速变化的时代需求,迫切需要进行创新和实践,以建立一个适应现代要求的就业指导体系[6]。因此,提升求职竞争力的关键在于构建一套可精准识别个性化、针对性弥补短板,并覆盖求职全流程体系。

2.2. 主要问题及成因

本研究共发放问卷 150 份,回收有效问卷 135 份,有效率为 90%。通过对调研数据的统计分析,发现当前大学生在就业准备过程中主要存在以下问题:

2.2.1. 职业形象表面化,缺乏系统整合

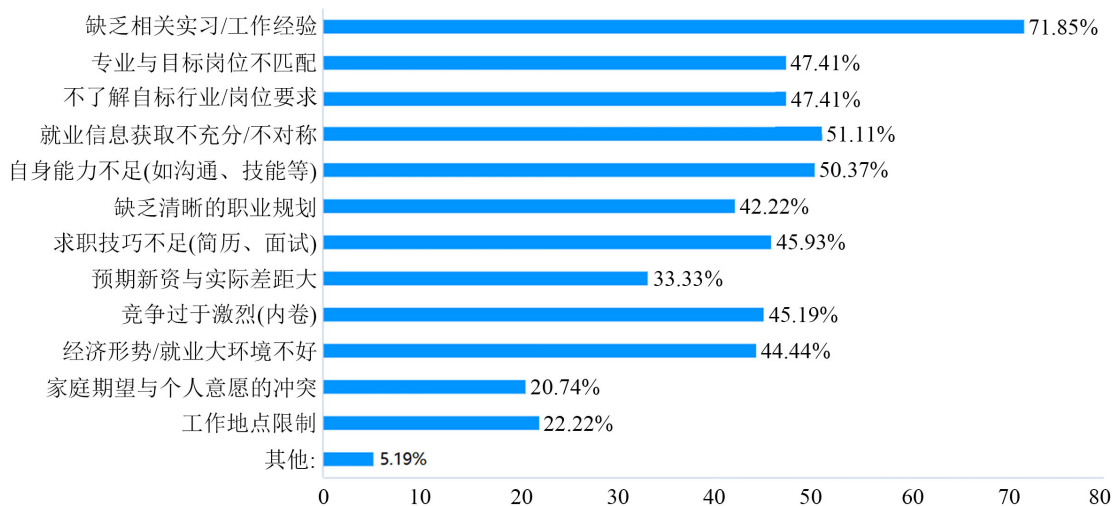


Figure 1. Questionnaire on college students' employment and career intentions—major job hunting difficulties and concerns of college students

图 1. 大学生就业与意向调查问卷——大学生当前存在的主要求职担忧

调研数据显示(见图 1), 47.41%的学生面临“专业与目标岗位不匹配”“不了解目标行业/岗位要求”的困境, 超过半数学生认为自身能力不足、缺乏清晰的职业规划。这反映出学生对职业的认知仍停留在表层, 难以将专业能力、个人特质与岗位需求进行系统性匹配, 进一步加剧了职业形象的同质化和表面化。现有就业指导存在以单项技能传授为主的问题, 缺少从认知、行业适配到品牌叙事的完整设计。由于学生一般把职业形象简单等同于外在的装, 故很少有人把简历、自我表达、个人品牌三者自然、妥帖地融合, 导致职业形象构建流于形式。

2.2.2. 能力与实战脱节, 实战经验不足

调研结果显示(见图 2), 70.37%的学生认为实操能力、68.89%认为沟通能力、65.19%认为解决问题能力是自己最需要提升的能力, 这一数据反映出学生普遍存在知识与实战转化不足、缺乏高压场景训练的短板。传统教学的重大缺陷就在于没有安排高压模拟面试的训练, 也没有提供及时、具体的反馈, 导致学生即使掌握知识并具备一般性技能, 在面试时也难以将其进行有效转化并合理展示, 最终学力迁移极难实现。

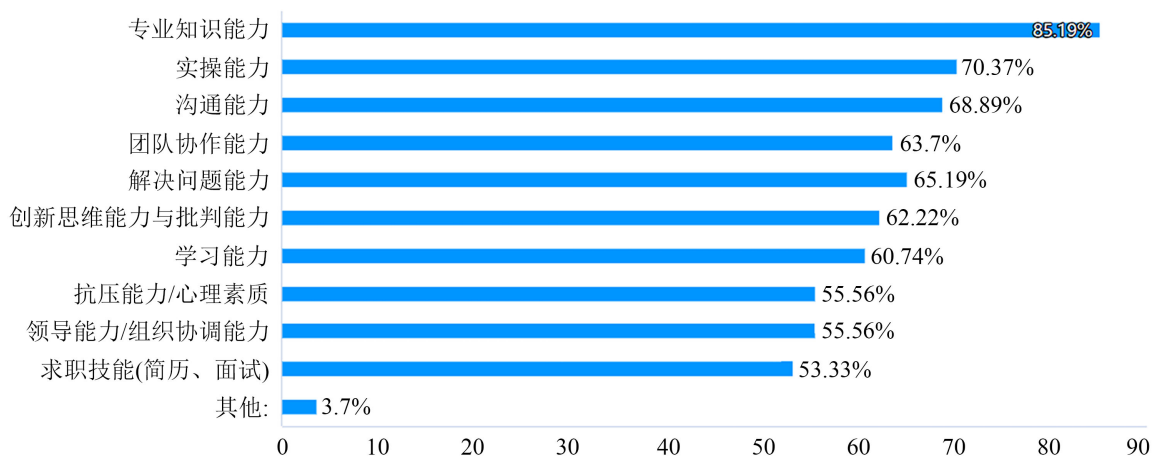


Figure 2. Questionnaire on college students' employment and career intentions—competencies to be improved for college students' employment adaptability

图 2. 大学生就业方向与意向调查问卷——大学生适配就业需提升的能力

2.2.3. 求职策略粗放, 缺乏个性导航

调研发现学生在面对大量岗位时, 普遍采取广泛投递简历的办法, 故而大多数学生缺乏明确的职业定位, 也找不到恰当的求职路径, 目前市场上多数服务只是做标准化宣讲, 没有真正形成能做精准诊断、定制课程、一对一辅导的支持体系。与此同时, 部分大学生仍坚守“一次学习终身受用”的传统观念, 欠缺主动更新知识技能的意识与积极性, 难以快速适配职业迭代升级[7]。学生因此无法基于行业发展趋势制定个性化的求职与成长路径, 求职策略的前瞻性与针对性不足。

这种粗放式的求职策略, 叠加就业指导体系的同质化使得学生难以基于行业趋势与个人优势定制差异化、前瞻性的求职方案, 导致求职竞争力被显著稀释。

2.2.4. 求职目标短期化, 长期规划缺乏

调研数据显示(见图 3): 在选择工作时, 学生对薪资福利待遇(4.55 分)、工作稳定性(3.68 分)的关注度远高于行业发展前景(2.98 分)、职业发展空间/晋升机会(2.55 分), 这说明多数学生的求职决策更偏向短期收益与安全感, 而非长期职业成长; 同时, 对个人兴趣与专业匹配度(3.93 分)的高关注度也反映出学生对

岗位适配性的认知仍停留在表层，缺乏对职业发展路径的系统性规划。这种“重短期结果、轻长期价值”的选择倾向，正是当前就业指导缺乏对学生职业价值观与可持续竞争力引导的直接体现，也为学生入职后的职业迟滞埋下了隐患。

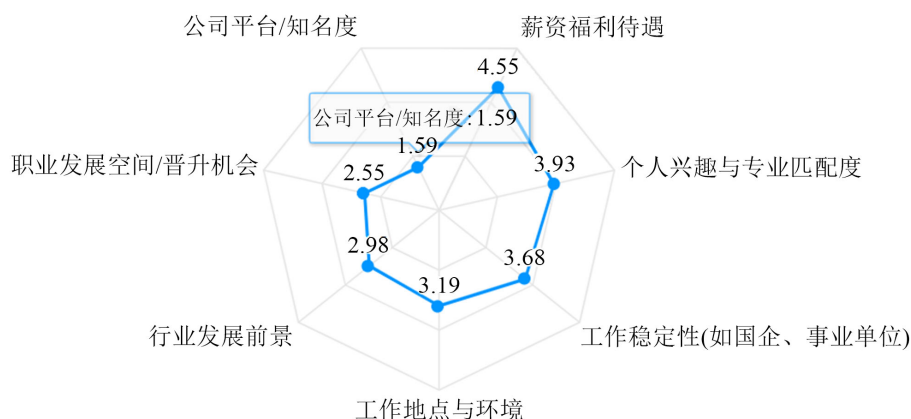


Figure 3. Questionnaire on college students' employment and career intentions—key factors in college students' job selection

图 3. 大学生就业方向与意向调查问卷——大学生择业时重点关注的因素

综上所述，传统的求职模式和就业指导在系统性、实用性、个性化及长期规划诸方面都存在明显缺陷，因此很有必要建立新的就业指导模式。

3. 国内外研究经验借鉴与启示

3.1. 国外高校经验借鉴

斯坦福大学设有专门的职业发展中心负责学生的职业指导和市场服务工作。该职业发展中心建立了网络图书室，在线提供各类行业和雇主介绍、企业数据库信息等，学生可以通过自己的账号登录使用。此种围绕大学生职业发展的资源搜集模块的职业指导服务，有效解决大学生难以接触行业面试资源的问题[8]。同时，为本项目研究中“线上知识输入模块”的设计提供了思路，收集行业趋势资源，研究开发线上学习课程，也启发了研究团队对于“线上 + 线下”双轨模式思路的初步构建。

3.2. 国内经验借鉴

上海工程技术大学坚持依托现代产业办学、服务经济社会发展的办学宗旨，以现代产业发展需求为导向，在长期的办学实践中，以产学研战略联盟为平台，与行业、企业共同构建了协同办学、协同育人、协同创新的“三协同”产学合作教育模式，形成以校企合作教育为主要特征的产教融合办学特色，取得了卓有成效的校企协同育人改革成果。“三协同”产学合作教育模式从优化运行管理模式和内部保障机制着手，形成校级、院级、专业三层管理机制，提升学校管理能级。从宏观、中观、微观三个层级逐级推进，形成结构完善、教学特色鲜明的产教融合协同育人新模式，推动校企深度合作[9]。其实践有效弥补了传统教育中“重理论、轻应用”的种种不足，让学生在真实工作场景中领会职业要求。因此对本项目中“情景化训练模块”设计有一定的借鉴意义，也引出建立“以岗位需求为导向”的训练内容更新机制的必要性。

3.3. 本项目的创新实践：就双轨融合进行系统性、有计划的探索

从对国内外已有以及成果的梳理以及本项目实践经验的总结出发，团队构建了以系统性职业形象塑

造、场景化实战能力训练、战略性个人品牌建设为三大支柱的三维培养框架。由此开发分行业形象指导模块、设计真实企业案例驱动的情景训练，从而实现线上资源与线下实践的有机衔接。

4. 双轨模式下大学生求职竞争力提升路径

在《拓宽高校毕业生就业渠道的问题与对策》里讲到“目前，高校就业课程中会针对性讲授简历制作、面试技巧和礼仪表现等来强化学生求职技巧，同时组织模拟招聘会使学生互换角色，身临其境体验到职场竞争和认识到自己的优、缺点，共同改进，提高求职的成功率”[10]。针对当前大学生求职中存在的“形象表面化、能力与实战脱节、目标短期化、策略粗放化”等问题，传统就业指导往往难以知行合一。本文提出的“线上 + 线下”双轨模式，通过“诊断 - 学习 - 训练 - 反馈 - 迭代”闭环，能够有效衔接“知”与“行”的转换断层。在此基础上以“职业形象设计 + 简历制作 + 面试技巧 + 个人品牌”四位一体为核心框架，构建全流程、全周期、全链条的求职赋能体系。具体路径如下：

4.1. 线上学习：利于大学生进行系统化、可迭代的知识输入

该模式的优势之一，通过线上教学环节系统讲解求职技巧、职业形象规范与岗位适配要点，为核心求职技能从“知识理解”转向“实践应用”打下坚实的理论基础。

4.1.1. 开发分层分类的线上课程资源

根据不同年级、专业、求职方向的特点，制作《面试全攻略》系列课件，涵盖简历撰写规范技巧、服装搭配技巧、面试技巧等内容，辅以配套讲解视频、案例拆解短片以及研究团队在线答疑服务，支持学生按需而学、及时解惑。

4.1.2. 有计划、系统的更新面试资料

有计划、系统的采集各招聘平台最新岗位描述与面试真题、行业用人标准等多种资料，及时获取一线招聘需求、面试形式、行业趋势变化的信息，丰富教学内容，保障课程内容的时效性与前瞻性。

4.2. 线下实践：创造沉浸式、逼真的实战训练场景

线下环节集中彰显了双轨模式的另一核心优势：引导学生将碎片化的职业形象表达升级为系统化、岗位适配型精准塑造，推动求职技能完成深度内化与实践转化。

4.2.1. 进行临情景化模拟面试系列训练

模拟面试是将真实的面试情境引入教学过程，通过模拟真实的招聘面试，让学生在实践中提高面试技巧和应对能力。模拟面试教学的意义在于培养学生的自信心、沟通能力和应变能力，提高其就业竞争力[11]。组织开展结构化面试、半结构化面试、压力面试等多种形式的模拟面试活动。邀请专业老师及有关领域的校友担任考官，严格按照真实招聘流程设计各环节，使参与学生获得全流程面试体验。设置复盘环节，由研究团队及专业教师就语言、表达、内容、仪态举止等各方面予以客观评价，推荐相应的学习内容，由此促使学生完成从知识理解到行为把握转变，真正形成“训练 - 评估 - 优化”的良性循环。

4.2.2. 进行个性化指导与形象定制的试验

由关洁编著的书籍《个人形象设计》反复强调：大学生在就业过程中，应该高度地重视自我形象的塑造，在自我形象的设计之中需要根据形势和自身的特点进行调整，进而提高能力和素质，不断提升就业竞争力[12]。研究团队根据学生所学专业、个人特点、目标行业等多种因素出发，系统、有层次的给学生有关服装风格、妆容、仪态以及语调的专业形象建议。通过行业分析与个人优劣势诊断，将形象包装、表达方式与目标岗位对齐，让个人品牌有依据、可识别。引导学生梳理简历叙事逻辑，突出核心能力及

具体成果的表达，切实解决“形象表面化”“表达不清晰”等诸多问题。利于学生挖掘实习、项目、竞赛经历，塑造有亮点、有温度的个人品牌故事。

4.2.3. 构造全方位模拟面试服务体系

职业职形象设计，从外在表现、内在气质两方面入手，系统、有层次地塑造于所求职位相吻合的专业形象；据此优化简历制作，突出关键词，量化成果，条理分明，提高简历筛选通过的概率，继而增强面试表现、逻辑、适应力；个人品牌构建，引导学生理顺自身核心优势、职业价值观、发展愿景，形成持续的职业竞争力，实现求职观念从短期获取向长期经营的延申。

4.3. 完善分阶段支持服务体系

双轨模式还实现了个人赋能与生态优化的双重效应：它既是高效“全程化、个性化”指导方案的自然补充，也为就业服务市场提供了深度定制的新思路，从而提高供需匹配精度。把职业竞争力培养有机、有层次地融入大学的全过程，由此系统、合理地设计各年级不同阶段的培训方案。学生通过在校期间的模拟面试，提早了解就业市场与社会所需，通过不断训练求职技能，掌握应聘技巧及流程，提高其应聘能力，使学生沉着应对求职过程中遇到的各类问题，提早适应职场环境[13]。

大一以职业认知、自我探索为主，应参与行业讲座、职业测评诸多活动来提高职业规划意识。大二以核心能力培养为主，以专业实践和技能训练的形式提高基本能力。大三以求职技能培训为主，应系统化、有计划地学习求职方法，大四以实战演练为主，借助模拟面试训练、工作技能练习顺利实现校园向职场的过渡。

通过以上闭环设计，双轨模式将辅导重心“从方法传授”转向“能力内化”，真正提升大学生的求职竞争力。

5. “线上线下”双轨求职训练营对大学生求职竞争力的影响研究

5.1. 研究设计与样本特征

为求证“线上 + 线下”双轨求职训练营是大学生未来求职的助力，本次研究以广西民族师范学院2023届毕业生为对象，采用前测 - 后测准实验设计，选取80名参与“线上 + 线下”双轨求职训练营的学生为实验组，80名为参与训练营的学生为对照组。实验周期为毕业季1学期(16个教学周)。两组样本在性别、年级、学院类别上的分布经卡方检验，均无显著差异，见表1。

Table 1. Comparison of sample data between experimental group and control group

表 1. 实验组与对照组样本数据对比

变量	实验组(n = 80)	对照组(n = 80)	卡方检验	p 值
性别：男/女	28/52	30/50	0.18	0.672
年级：大一/大二/大三/大四	12/20/28/20	10/22/26/22	0.85	0.837
学院类别：文科/理科/管理类	40/20/20	38/22/20	0.15	0.928

注：学院类别中，文科含文学与传媒学院、外国语学院；理科含数学与计算机学院、物理与电子学院等；管理含管理学院、商学院。

5.2. 求职核心竞争力提升效果分析

通过前文对当代大学生求职竞争力的现状分析，将从自我效能感、面试技巧、简历质量三个维度进行测评，见表2。

(1) 自我效能感: 实验组后测得分(3.92 ± 0.51)较前测(2.85 ± 0.62)显著提升($t = 12.37, p < 0.001$), 且显著高于对照组后测($2.95 \pm 0.60, t = 10.28, p < 0.001$); 对照组前后侧无显著差异($p = 0.152$)。表明“线上职业测评 + 线下一对一咨询”模式有效增强了学生的求职信心。

(2) 面试技巧: 实验组后测得分(3.75 ± 0.58)较前测(2.68 ± 0.71)显著提升($t = 10.89, p < 0.001$), 且显著高于对照组后测($2.83 \pm 0.65, t = 9.56, p < 0.001$); 对照组前后侧无显著差异($p = 0.231$)。验证了“结构化模拟面试 + 复盘反馈”对面试表达、应变能力的关键作用。

(3) 简历质量: 实验组后测得分(3.68 ± 0.63)较前测(2.55 ± 0.75)显著提升($t = 9.82, p < 0.001$), 且显著高于对照组后测($2.70 \pm 0.69, t = 8.93, p < 0.001$); 对照组前后侧无显著差异($p = 0.297$)。说明“线上简历格式纠对 + 线下导师一对一修改”有效优化了简历内容与格式。

Table 2. Pre-test and post-test comparison of core indicators between experimental group and control group

表 2. 实验组与对照组核心指标前测后测对比数据

组别	指标	前测均值 \pm 标准差	后测均值 \pm 标准差	配对 t 值	p 值(配对)	组间后测 t 值	p 值(组间)
自我效能感	实验组	2.85 ± 0.62	3.92 ± 0.51	12.37	<0.001	10.28	<0.001
	对照组	2.82 ± 0.65	2.95 ± 0.60	1.45	0.152	-	-
面试技巧	实验组	2.68 ± 0.71	3.75 ± 0.58	10.89	<0.001	9.56	<0.001
	对照组	2.70 ± 0.68	2.83 ± 0.65	1.21	0.231	-	-
简历质量	实验组	2.55 ± 0.75	3.68 ± 0.63	9.82	<0.001	8.93	<0.001
	对照组	2.58 ± 0.72	2.70 ± 0.69	1.05	0.297	-	-

5.3. 求职转化效果分析

通过收集实验组学生训练营结束后一个月内的简历投递记录(共投递简历 420 份), 与对照组同期投递记录(380 份)对比。实验组简历通过率(68.3%)显著高于对照组(35.6%)面试转化率(64.2%)也显著高于对照组(31.5%)。结合前期就业意向调查中“71.85%学生认为缺乏实习经验是最大的求职困难”, 本研究中训练营通过“模拟实习场景 + 简历针对性优化”, 有效弥补了学生实践经验短板, 提升了简历与岗位的匹配度, 从而促进面试转化, 见表 3。

Table 3. Comparison of resume pass rate and interview conversion rate of the experimental group and control group

表 3. 实验组与对照组简历通过率及面试转化率对比数据

组别	简历投递总数(份)	简历通过率(%)	面试邀请数(次)	面试转化率(%)
实验组	420	68.3	185	64.2
对照组	380	35.6	72	31.5

6. 实证分析——以广西民族师范学院模拟求职训练营为例

6.1. 调研与数据成果

本次实践对多专业、多年级大学生求职需求做了系统、规范的调查, 共收集 135 份有效问卷, 由此自然、妥帖地形成了《大学生就业方向与意向调研报告》¹, 先厘清大学生就业困难的根本问题, 再厘清各类岗位的招聘标准, 继而建立一个包括就业需求、岗位标准、模拟面试案例诸要素在内的完整数据库, 真正为后续研究打下坚实基础。

¹本部分数据、案例及分析内容, 均为本次课题团队实地调研、问卷统计与访谈整理所得, 为团队原创调研成果。

6.2. 线上资源体系建设成果

(1) 培训资源建设。面试技巧课程的授课人开发了有明确逻辑结构的教材,即教学资料、教学 PPT 及配套讲解视频,又据此建起一个可循环利用、有利于广泛传播的培训资料库,因此相关视频到目前为止已有相当大的播放量。

(2) 线上一对一实时答疑。由于能开展线上一对一指导、实时答疑,故可以自然、及时地收集学生学习进度的信息,由此也能因人施教,给出具体、切实的反馈意见,帮助学生弄清知识、补齐不足。

(3) 实时更新面试资源库。由于经常从各招聘平台检索最新岗位信息,故能主动、及时地调整教学内容体系及教学方法,由此切实保证课程内容的及时性及前瞻性。

6.3. 线下淬炼实战成果

(1) 由于用宣传单、海报的形式同院级社团组织合作做了系统、充分的项目宣传,故该项目得以覆盖本校各年级绝大多数专业的学生,又借助线上新媒体传播、课程推送两种方式加以补充宣传,因此吸引大量学生参加活动,累计服务学生已达 200 余人。

(2) 给参加活动的学生提供一对一的“个性化形象设计”服务,从学生气质特点及所应聘岗位的形象要求两方面入手,系统、有层次地确定服装搭配风格及妆容规范,因而能自然妥帖地帮助学生在面试中呈现专业形象。

(3) 开展线下模拟面试的摆点活动,采用多对一的压力面试模式,全面检验学生前期在面试技巧,服装搭配,心理素质等许多方面的学习成效。在每一位学生结束模拟面试之后,由两名专业的面试官都会给出全面的评价反馈,并且提出具有针对性的改进建议,以此协助学生找出自身的不足之处并加以完善。

7. 总结与展望

通过“线上 + 线下”双轨模式推进大学生个性形象塑造和模拟求职训练的实践过程中,虽已取得阶段性成果,但仍存在许多困难,可以概括为两方面。其一,需要进一步提高个性化服务的准确性和适应性,现有培训体系缺乏对学员个性特征和目标岗位核心需求的深入分析,缺乏针对性的定制化解决方案,限制了学员求职能力提升的效率和广度,难以实现“因材施教”的培训目标。其二,服务覆盖和项目可持续性面临双重挑战。由于推广渠道和运营成本的限制,目前服务仅覆盖部分年级和专业,分类服务体系还不完善。同时,可持续运行机制的缺乏提高了长期项目实施的不确定性,不利于服务效率的持续释放。

针对上述问题,为有效提升大学生求职竞争力,应聚焦“线上学习资源供给 + 线下沉浸式实战场景构建 + 全覆盖支持服务流程改进”三大核心维度,促进双轨模式深度融合,建立即时反馈评价机制,准确匹配学员的个人需求和岗位要求,实现培训内容的差异化和精确供给,最终形成“输入 - 实践 - 反馈 - 优化”良性闭环。

需明确的是,本研究是基于广西民族师范学院的探索性案例研究,研究结论的外部有效性存在一定局限,模型的应用效果会受到多种情境变量的影响,包括但并不限于院校的办学定位与学科特色、不同区域就业市场的岗位需求差异、学生群体的专业背景与求职意向发布、不同院校的就业指导工作基础与配套政策支持等。这些变量会直接影响双轨模式的适配性与实施效果,其他研究者和实践者在推广应用时,需结合自身院校的实际情况与目标群体特征,对模型进行本土化调整与优化。当前“线上 + 线下”双轨模式仍处于小范围理论与实践融合验证阶段,在推广应用方面仍存在诸多局限。未来,应结合不同院校办学特色与不同区域就业市场特点,持续优化其运行流程,不断增强该模式的科学性、严谨性与可行性,为大学生高质量就业筑牢保障。

基金项目

大学生创新创业训练计划项目自治区级立项项目“服务创新——大学生个性化形象塑造与模拟求职训练营”(项目编号: S202510604067); 广西民族师范学院校级科研项目“数字化转型背景下企业人力资源管理创新研究”(项目编号: 2024YB105)。

参考文献

- [1] 罗桂芳. 浅析体验式学习理论在教学中的应用与创新——以《人力资源管理》教学为例[J]. 牡丹江教育学院学报, 2011(5): 123-124.
- [2] 刘佳庆, 刘柠琨, 张梦伟, 等. 基于生涯建构理论的大学生个性化就业指导模式构建研究[C]//江西省文化艺术发展促进会, 南昌理工学院. 第一届人工智能赋能新文科建设创新发展研讨会论文集(第二册). 商丘: 商丘工学院, 2026: 158-161.
- [3] 中共中央办公厅 国务院办公厅关于加快构建普通高等学校毕业生高质量就业服务体系的意见[EB/OL]. https://www.gov.cn/zhengce/202504/content_7017578.htm, 2024-05-23.
- [4] 周世祥. 教育部、人社部部署做好 2025 届高校毕业生就业创业工作[N]. 光明日报, 2024-11-15(01).
- [5] 孟佩佩. 如何提升求职成功率调查显示面试成为关键一关[N]. 中国青年报, 2025-01-09(007).
- [6] 樊芝菱, 张异. 基于“知识-需求-成果”螺旋式的大学生就业指导创新路径研究[J]. 就业与保障, 2026(1): 75-77.
- [7] 张晓峰. 数智化时代下大学生就业能力重构: 核心素养培育与求职竞争力打造路径研究[J]. 人才资源开发, 2025(17): 49-51.
- [8] 吕媛. 美国高校学生职业发展教育的特点及启示——以斯坦福大学为例[J]. 中国大学生就业, 2013(12): 3-6.
- [9] 夏春明, 饶品华, 金晓怡, 张航. “三协同八融合”高质量应用型人才培养体系构建与模式创新——以上海工程技术大学产教融合协同育人实践为例[J]. 高等工程教育研究, 2024(4): 1-6.
- [10] 张瑞. 拓展高校毕业生就业渠道的问题与对策[J]. 市场周刊(理论研究), 2011(11): 83-85.
- [11] 卢柳萍. 高职院校就业指导课中模拟面试体验式教学实践研究[J]. 科教导刊, 2024(26): 10-12.
- [12] 吕雪. 试论大学生个人形象设计在就业创业中的作用——评《个人形象设计》[J]. 新闻爱好者, 2018(8): 99.
- [13] 蒋珍妮, 赵炜, 姜爽. 以市场为导向的大学生求职能力培养探析——以情景模拟面试课程为例[J]. 课程教育研究, 2017(44): 180-181.