

以就业为导向的课程考核内容与企业岗位需求的对接策略

刘鑫

辽宁理工职业大学, 辽宁 锦州 121007

DOI:10.61369/ECE.2026050025

摘 要 : 当前高校课程考核与企业岗位需求之间的错位问题日益突出, 传统以知识记忆为核心的考核模式已难以满足就业市场对复合型技能人才的要求。本文围绕就业导向, 系统探讨了课程考核内容与企业岗位需求实现有效对接的五项策略: 以岗位典型任务重构考核内容框架、引入企业人员参与考核标准制定与评审、构建过程性与表现性相结合的多元评价体系、建立考核内容动态更新的长效机制, 以及以考核结果反哺课程体系的持续优化。上述策略旨在打破“学用脱节”的结构性困境, 形成“需求定考核、考核验教学、教学促达成”的闭环机制, 提升人才培养与市场需求之间的匹配效率。

关 键 词 : 就业导向; 课程考核; 岗位需求; 对接策略; 人才培养

Alignment Strategies Between Employment-Oriented Course Assessment Content and Enterprise Job Requirements

Liu Xin

Liaoning Vocational University of Technology, Jinzhou, Liaoning 121007

Abstract : Currently, the misalignment between university course assessment and enterprise job requirements has become increasingly prominent. The traditional assessment model centered on knowledge memorization can no longer meet the employment market's demand for compound skilled talents. Focusing on the employment orientation, this paper systematically explores five strategies for effective alignment between course assessment content and enterprise job requirements: reconstructing the assessment content framework based on typical job tasks, involving enterprise personnel in the formulation and review of assessment standards, constructing a diversified evaluation system combining process-oriented and performance-oriented assessment, establishing a long-term mechanism for dynamic updates of assessment content, and using assessment results to feed back the continuous optimization of the curriculum system. The above strategies aim to break the structural dilemma of "disconnection between learning and application", form a closed-loop mechanism of "demand-driven assessment, assessment verifying teaching, and teaching promoting achievement", and improve the matching efficiency between talent training and market demand.

Keywords : employment orientation; course assessment; job requirements; alignment strategies; talent training

引言

随着产业结构持续调整, 技术迭代速度加快, 企业对人才能力结构的要求出现变化, 岗位用人标准已经从单一的知识储备, 转向考察综合实践能力, 问题解决能力和职业素养多个维度。不过, 当前高校课程考核体系在内容设置, 评价方式和标准制定这些方面, 仍高度依靠学术逻辑, 考核重心停留在理论知识的再现层面, 和企业真实的用人期待之间存在明显差距。这种差距会让毕业生入职后花更长时间重新适应, 也会让企业的招聘成本和培训负担不断上升。现在, 要以就业为方向, 推动课程考核内容和企业岗位需求精准对接, 是深化产教融合, 提升人才培养质量需要解决的核心问题。本文围绕考核内容重构, 评价主体拓展, 考核模式创新, 动态更新机制和结果反哺教学五个方向展开讨论, 尝试为破解“学用脱节”问题提供可参考的系统路径^[1]。

一、以就业为导向的课程考核内容与企业岗位需求对接的意义

（一）破解“学”与“用”脱节的结构性矛盾

长期以来，课程考核多以知识记忆和理论再现为核心标尺。学生通过背诵与复现就能拿到高分，但是这种评价逻辑，和企业对实际问题解决能力的真实期待存在明显错位。考核内容主动向岗位需要的技能方向调整，会重新定义“学会”的含义，考核的要求会从“能复述”变成“能操作”，从“知其然”变成“知其所以然并能付诸实践”^[6]。这样的对接让课堂不再是封闭存放知识的空间，变成和职业场景连通的能力练习场地。学生准备考核的过程中，就能把岗位需要的核心能力练熟内化，毕业之后不用花很长时间重新适应，能顺利从学校进入岗位开始工作。

（二）倒逼教学过程从“以教定学”转向“以需定教”

考核影响着教学发展方向。当考核标准匹配企业岗位需求后，教师要调整课程设计，选择合适的教学方法，还要重新规划资源配置，不能只沿着学科逻辑封闭推进。课程内容要围绕岗位典型任务重新梳理，教学情境要模拟真实工作场景展开，评价方式要从单一笔试，扩展到过程性与表现性结合的考核。这种倒逼机制打破了教学体系孤立的学术自循环，让它能跟着产业需求实时调整，课堂教学的针对性和实效性得到实质提升，教师角色也从单纯的知识讲授者，慢慢转成能力培养的设计者和引导者。

（三）增强人才供给与市场需求之间的匹配效率

就业市场中长期存在企业招不到人，学生找不到工作，这一供需错配现象，根源之一在于人才培养的评价端没能有效传递市场信号。课程考核和岗位需求对接后，培养链条里会加入一个来自用人端的校准装置，学生在学习阶段就会被引导关注行业真实要求，自身能力结构也会在考核驱动下主动向市场标准看齐。企业可以降低入职培训成本，减少用人风险，学生求职时也能拿出更清晰的能力证明，双方在招聘环节的信息不对称可以得到缓解，人力资源配置的精准度和社会效率都会整体提升^[8]。

二、以就业为导向的课程考核内容与企业岗位需求对接的策略

（一）以岗位典型工作任务为锚点重构考核内容框架

传统课程考核的内容，大多跟着教材章节编排走，原本连贯的知识被拆成互不相干的小块，学生只要挨个记住知识点，就能通过考核。这种内容组织方式，和企业岗位真实的工作逻辑对不上^[4]。实际工作中，员工要处理的从来不是分开的单个知识点，要完成手头的工作，得把多种能力结合起来用。所以，课程考核重构内容，要围绕岗位的典型工作任务来整理，把散在不同学科里的相关知识，按照完成真实任务需要的能力顺序重新串起来。教师要去企业一线，摸清目标岗位的日常工作流程，找出哪些任务出现次数最多，对岗位工作成果影响最大，再把这些任务拆成能操作，能观测，能评价的考核单元^[5]。每一个考核单元，都不再生硬检验单个知识点，要完整考查学生在模拟工作场景里，能不

能结合知识解决实际问题。经过调整后的考核内容，能对应岗位需要的各项能力，学生备考的过程，其实就是提前练习岗位需要的技能，从根本上补上了课堂教学内容和岗位实际需求之间的缺口，让考核能真正检验出学生能不能胜任对应岗位^[6]。

（二）邀请企业一线人员深度参与考核标准制定与评价实施

长期以来，考核标准的制定权完全掌握在教师手中，评价尺度天然偏向学术逻辑，导致考核结果虽然在校内有效，却难以获得企业的认可。要实现考核内容与岗位需求的真正对接，必须打破教师单方面制定标准的局面，把企业一线管理者和技术骨干引入考核标准的共同建设过程^[7]。企业人员对岗位的能力要求有着最直接最鲜活的理解，他们能够准确判断哪些能力维度是实际工作中不可或缺的，哪些考核方式能够有效区分不同水平的求职者，以及评分细则应如何设定才能反映真实工作中对质量和效率与规范的要求。具体实施过程中，可以邀请企业人员参与考核方案的论证会，一起审定考核项目的设置是否合理，评价指标是否贴近岗位实际。评审环节，尤其是涉及实操类和项目类考核时，应给企业人员分配一定的评分权重，由他们从用人视角对学生的表现做出独立判断^[8]。这种深度参与让考核标准更符合岗位实际需求，也在校企之间搭建起一条常态化的信息流通渠道。

（三）搭建过程性考核与表现性考核相融合的多元评价体系

只靠期末一张试卷判定学生的能力水平，没法覆盖学生全部的成长细节，也不符合企业招聘时对人才整体素养的考察要求。因此，我们需要搭建包含过程性考核与表现性考核的多元评价体系，把评价的核心从“记住了多少知识”，转移到“能完成什么工作”与“完成的质量如何”上。过程性考核会跟进整个学习过程，记录学生完成阶段性任务的质量，在团队协作中的角色贡献，面对问题时的思考方向，还有调整问题的方法。这些内容正是企业面试和试用期里，会重点考察的隐性素质^[9]。表现性考核需要学生在高度仿真的工作场景里完成指定任务，评价者会结合操作规范程度，决策合理程度，成果达标情况等做综合判定。两种考核互相补充，过程性考核能记下能力发展的动态变化，表现性考核可以确认能力最终达到的水平。多元评价体系还给能力特长不同的学生留出更多展示空间，不会因为考核形式单一误判学生能力，最终得出的考核结论，可以更立体更真实地对应学生的岗位适应潜力^[10]。

（四）建立考核内容随岗位需求变化而动态调整的长效机制

企业岗位需求从来不是静态的，技术更新会推动产业升级，还会带动组织架构调整，这些变化一直在改变用人方对人才能力结构的期待。课程考核内容设定之后，如果一直固定不变，哪怕刚开始的时候和岗位需求匹配度很高，时间久了也会慢慢跟不上需求，对接的效果会慢慢变弱，最后彻底失去作用。所以要做一套常态化的更新机制，让考核内容能跟着市场需求变化及时调整。这套机制要顺利运行，需要学校和企业一直保持深入的沟通。要定期收集企业对新入职员工能力不足部分的反馈，分析行业技术发展给岗位技能要求带来的新改变，再根据分析结果修订考核项目，考核方式以及评分标准。更新的间隔不能太长，不能等问题已经变得很严重再去调整。另外，课程里可以留出一部分

弹性考核内容，专门用来加入行业最新的技能要求和实际工作场景，让考核体系自己就能不断调整优化，不会变成一个封闭固定，和市场脱节的评价系统。

（五）以考核结果为驱动反推课程教学体系的持续改进

考核的价值，在于判定学生能力，也能诊断和驱动整个教学体系。考核内容和岗位需求对接到位后，考核结果就可以用来检验人才培养质量是否达标。教学管理者和任课教师要系统分析考核结果反映出的能力达成情况，找准学生哪几项岗位核心能力存在明显不足，再把问题回溯到深层原因，看课程内容设置是否合理，教学方法选择是否恰当，实训环节安排是否充分。如果学生普遍没有达到某一项能力的要求，要认真反思，是考核内容本身对岗位需求的映射不够准确，还是教学过程没有给能力的培养与形成提供足够支撑。基于这些系统分析，课程体系可以做出有针对性的调整，增删教学内容，更换教学策略，强化实训环节。这样就能形成“岗位需求定考核、考核结果验教学、教学改进促达

成”的完整闭环，整个培养体系会在持续的反馈与修正中，逐步贴近企业的真实用人标准，最终实现人才供给与市场需求的深度耦合。

三、结束语

课程考核内容与企业岗位需求对接，需要校企双方持续协同，还要做动态调适，是一项长期的系统工程。本文提出的五项策略，在内容与标准以及模式、机制和反馈五个层面搭建了完整的对接框架，核心逻辑是让考核真正连接课堂与职场，完成能力校准。任何策略落地，都需要教师转变观念，加深校企合作深度。如果双方没有真正投入，再完善的制度设计也很难实际生效。未来研究可以进一步关注不同专业类别的差异化对接路径，以及数字化工具在考核内容动态更新中的作用，推动人才培养体系更贴近市场真实需求。

参考文献

[1] 黄斐, 冯支波. 基于 OBE 理念的高校职业生涯发展与就业指导课程教学改革研究 [J]. 创新创业理论与实践, 2025, 8 (23): 36-38.

[2] 刘国栋. 以优质就业为导向的农村中职教育发展研究——以胶州市职业教育中心学校为例 [D]. 山东理工大学, 2025.

[3] 刘艳. "五育融合"视域下大学生职业生涯教育课程建构和实践研究——以大学生职业生涯规划与就业指导课程为例 [J]. 湖北成人教育学院学报, 2025, 31 (4): 86-90.

[4] 闵睿. 职业生涯规划理论对高职院校就业指导课程教学的启示 [J]. 时代青年, 2025, (20): 90-92.

[5] 杨为学. 基于 5E 教学模型的创新创业与就业指导课程考核评价改革研究 [J]. 教育信息化论坛, 2025, (5): 106-108.

[6] 孙珠琳. 精准就业视域下高职院校就业指导课程改革探究 [J]. 陕西青年职业学院学报, 2025, (1): 51-54.

[7] 雷利娟. 就业指导课程职业道德教育引导策略研究——以上海 S 大学为例 [J]. 甘肃教育研究, 2025, (3): 102-105.

[8] 孙翠改, 徐冰沁, 盛雪丰. 新常态下"双平台、五协同"就业创业课程体系构建研究 [J]. 创新创业理论与实践, 2024, 7 (15): 81-85.

[9] 钟海玲, 段欢欢, 周梦娜. 思政元素融入高职院校创新创业课程教学设计的实践探讨——以就业指导与创新创业课程为例 [J]. 大学, 2024, (17): 102-105.

[10] 晏芳, 李晚春, 岳桂贞. 基于就业岗位群的英语应用能力要素分析与体系构建——以西安思源学院为例 [J]. 新西部 (理论版), 2016, (17): 42+23.