附件2

“巴斯夫杯”首届全国大学生职业规划大赛华南理工大学校赛复赛评选方案

校赛复赛由组委会组织专家评委对参赛选手材料进行分组现场集中评审，择优选出晋级校赛决赛的选手若干。

（一）成长赛道评分细则

一、比赛内容

考察学生职业发展规划的科学性和围绕实现职业目标的成长过程，通过学习实践持续提升职业目标的达成度，增强综合素质和能力。

二、参赛对象

本科一、二、三年级学生。

三、参赛材料

生涯发展报告：介绍职业发展规划、实现职业目标的具体行动和成果（PDF格式，文字不超过1500字，如有图表不超过5张）。

生涯发展展示（PPT格式，不超过50MB；可加入视频）。

四、评审标准

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **指标** | **说明** | **分值** |
| 职业目标 | 1.职业目标体现积极正向的价值追求，能够将个人理想与国家需要、经济社会发展相结合。  2.职业目标匹配个人价值观、能力优势、兴趣特点。  3.准确认识目标职业在专业知识、通用素质、就业能力等方面的要求，科学分析个人现实情况与目标要求的差距，制定合理可行的计划 | 30 |
| 行动成果 | 1.成长行动符合目标职业在通用素质、就业能力、职业道德等方面的要求。  2.成长行动对弥补个人不足的针对性较强。  3.能够将专业知识应用于成长实践，提高通用素质和就业能力。  4.成长行动内容丰富，取得阶段性成果 | 40 |
| 目标契合度 | 1.行动成果与职业目标的契合程度。  2.总结成长行动中存在的不足和原因，对成长计划进行自我评估和动态调整 | 30 |
| **备注** | 决赛评分标准中的实习意向（10分）调整至职业目标 | |

五、注意事项

1.职业目标。注重积极正向，体现价值追求。特别强调与国家需要和社会经济发展相结合。作为优质人力资源，大学生的职业选择应体现新时代青年的责任与担当，要多关注党的二十大报告、《国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》等文件的政策导向、重点发展领域及重点行业紧缺人才，而非仅局限于“好”工作的选择。

2.认识自我。职业目标与个人匹配度分析中融入自我认知与分析，非正式的测评方法需要使用到，如360度评估、自我评价等。无论是用标准化测量工具还是非正式测评方法测出的结果，都应有日常生活或学习等实例进行佐证或澄清。佐证，认同测量结果；澄清，不认同测量结果。个人价值观、能力优势、兴趣特点必须有认知结果。性格认知（MBTI测试）不做硬性要求，可做可不做，不影响评分。

3.职业认知。体现职业探索内容。考查选手对职业目标在专业知识、通用素质、就业能力、职业道德等方面的要求是否了解且准确，以及对自身与上述要求之间的差距是否明晰且认识到位。这里的通用素质，要与就业赛道的评分标准相联系（见下表）。评审时，可以了解选手对职业目标的要求是通过何种途径得到的认知；选手就缩小差距拟定的成长行动计划，是否合理可行，是否相对详细周全。

（备注：自我认知与职业认知的先后顺序不做强制规定，不影响整体逻辑即可。）

|  |  |
| --- | --- |
| 通用素质的考查要点 | |
| 二级指标 | 说明 |
| 职业精神 | 具有家国情怀，有爱岗敬业、忠诚守信、奋斗奉献精神等 |
| 心理素质 | 具备目标岗位所需的意志力、抗压能力等 |
| 思维能力 | 具备目标岗位所需的逻辑推理、系统分析和信息处理能力等 |
| 沟通能力 | 具备目标岗位所需的语言表达、交流协调能力等 |
| 执行和领导能力 | 能够针对工作任务制定计划并实施，具备目标岗位所需的团队领导、协作、激励和执行能力等 |

4.成长行动。主要考查是否按计划有步骤开展成长行动，行动是否有针对性，能否有效弥补个人不足，目前已取得怎样的阶段性成果。成长行动，应建立在对职业目标能力要求的清晰认知基础上进行针对性提升，而非散焦式学习的状态；同时，成长行动应该内容丰富，而非单一向度。

5.成果总结。考查选手的行动成果与目标职业的契合度，是否越来越接近职业目标在专业知识、通用素质、就业能力及职业道德等方面的要求。总结成长行动中存在的不足和原因时是否到位，对成长计划有无进行适时的自我评估和动态调整，是否有后备方案。

总体来看，成长赛道中的“职业规划”，不是基于测评工具推演，而是基于实践、探索而产生的职业目标，形成目标导向的学习内驱力，推动学习成效积累及求职准备。

（二）就业赛道评分细则

一、比赛内容

考察学生的求职实战能力，个人发展路径与经济社会发展需要的适应度，就业能力与职业目标和岗位要求的契合度。

二、参赛组别和对象

1、比赛设5个分赛道。其中，针对企业职能岗位，设产品研发、生产服务、市场营销、通用职能（行政、人力、财务、法务等）分赛道（按相近行业分小组）；针对公共服务岗位，设公共服务分赛道（医院、学校、机关事业单位等）。

2、就业赛道参赛对象为本科三、四年级（部分专业五年级）学生和全体研究生。

三、参赛材料

求职简历（PDF格式）。

就业能力展示（PPT格式，不超过50MB；可加入视频）。

辅助证明材料，包括实践、实习、获奖等证明材料（PDF格式，整合为单个文件，不超过50MB）。

四、评审标准

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **指标** | | **说明** | **分赛道分值** | | | | |
| **一级指标** | **二级指标** | **产品研发** | **生产服务** | **市场营销** | **通用职能** | **公共服务** |
| 通用素质 | 职业精神 | 具有家国情怀，有爱岗敬业、忠诚守信、奋斗奉献精神等 | 35 | 35 | 45 | 45 | 45 |
| 心理素质 | 具备目标岗位所需的意志力、抗压能力等 |
| 思维能力 | 具备目标岗位所需的逻辑推理、系统分析和信息处理能力等 |
| 沟通能力 | 具备目标岗位所需的语言表达、交流协调能力等 |
| 执行和领导能力 | 能够针对工作任务制定计划并实施，具备目标岗位所需的团队领导、协作、激励和执行能力等 |
| 岗位能力 | 岗位认知程度 | 全面了解目标行业现状、发展趋势和就业需求，准确把握目标岗位的任职要求、工作流程、工作内容等 | 25 | 25 | 20 | 20 | 20 |
| 岗位胜任能力 | 具备目标岗位所需的专业能力、实习实践经历、解决实际工作问题的能力等 | 30 | 30 | 25 | 25 | 25 |
| 发展潜力 | — | 职业目标契合行业发展前景和人才需求 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| **备注** | 决赛评分标准中的发展潜力的10分调整至岗位能力，岗位认知程度与岗位胜任能力各+5分 | | | | | | |

五、注意事项

1.就业能力展示PPT。应摒弃常规的职业规划思路和框架，重点从人职匹配的角度，展示选手现有的就业能力，包括针对职业目标的通用素质和岗位能力，以及对职业目标的发展潜力描述。

2.岗位分赛道。共分五大类别，分别是针对企业职能岗位的产品研发、生产服务、市场营销、通用职能，以及针对公共服务岗位的公共服务。其中，通用职能岗位包括行政、财务、法务等，公共服务岗位包括在政府部门、国有事业单位、相关社会服务机构、非营利性组织等担任的某类职能岗位。如选手的目标岗位边界模糊，应先确认该岗位是否真实存在，如真实存在，以其目标组织、行业进行岗位分类；确实无法分类的，重点考查选手对该岗位通用素质和岗位能力的了解和准备程度，分值可取综合平均值，如：通用素质40分，岗位认知度20分，岗位胜任力30分。具体情况可具体分析，由校赛组委会与评委商定。

3.发展潜力。职业目标是否契合所在行业的发展前景、人才需求状况。主要考查选手对目标行业的探索与认知，能否在目标岗位或行业持续付出与努力，是否有机会成为该行业或领域的高潜力人才。

4.就业赛道评审。以面试官的角度，重点考察选手的人职匹配度、求职准备度及求职准备的有效性。