

# 退役军人工作档案就业指导服务落地方案

吴晓明

呼伦贝尔市退役军人服务中心，内蒙古自治区呼伦贝尔市，021000；

**摘要：**本方案聚焦退役军人工作档案在就业指导服务中的实际应用，旨在通过系统化利用档案信息资源，为退役军人提供精准、高效的就业支持。方案基于对退役军人就业现状及需求的深入分析，充分发挥工作档案在个人履历、技能专长、服役表现等方面的信息优势，构建全方位的就业指导服务体系。从服务目标、具体内容、实施流程到保障机制，方案详细阐述了如何利用档案信息实现就业岗位的精准匹配，帮助退役军人更便捷、更快速地完成自身特点的就业岗位。通过这一方案的实施，不仅能够提升退役军人就业质量和效率，还能促进其更好地融入社会经济发展，同时为退役军人事务工作的创新发展提供实践参考。

**关键词：**退役军人；工作档案；就业指导服务；精准匹配；落地实施

**DOI：**10.64216/3080-1486.25.03.045

退役军人是国家宝贵的人力资源，他们在服役期间培养了优秀的纪律性、执行力和团队协作能力。然而，退役后进入就业市场时，却面临着职业定位不清晰、就业信息不对称、岗位匹配度低等现实挑战。退役军人工作档案作为记录其服役经历、专业技能和个人素质的重要载体，蕴含着丰富的就业指导价值。如何充分利用工作档案开展精准就业指导服务，帮助退役军人快速找到适合的工作岗位，成为当前退役军人就业服务工作的重要课题。本方案将围绕退役军人工作档案就业指导服务的落地实施展开系统探讨。

## 1 方案背景与目标

### 1.1 退役军人就业现状分析

当前退役军人就业面临多重困境：一是职业转型困难，军事技能与市场需求存在脱节现象；二是信息渠道不畅，难以获取及时有效的就业信息；三是岗位匹配度低，个人优势与岗位要求不匹配导致就业质量不高；四是就业周期长，从退役到稳定就业往往需要较长时间过渡。例如，许多具备通信、机械维修等专业技能的退役军人，由于缺乏有效的职业指导和信息对接平台，最终只能从事与自身专长无关的普通工作，造成人力资源浪费<sup>[1]</sup>。

### 1.2 工作档案在就业指导中的价值

退役军人工作档案详细记录了服役期间的岗位经历、专业培训、技能证书、立功受奖等信息，这些数据为精准就业指导提供了重要依据。通过对档案信息的系统分析，可以：准确评估退役军人的职业能力；科学定位其就业方向；快速匹配适合的岗位需求；有效缩短就业适应期。例如，档案中记录的对电子对抗专业背景可直

接对应民用网络安全岗位，装甲车辆维修经验可匹配汽车维修技术岗位，显著提高就业匹配效率。

### 1.3 服务目标设定

本就业指导服务方案旨在利用工作档案信息，为退役军人打造高效、便捷的就业支持体系。短期目标：帮助退役军人快速了解就业市场，明确职业定位，掌握求职技巧；中期目标：实现岗位精准匹配，缩短就业周期，提高就业质量；长期目标：建立退役军人职业发展支持系统，形成可持续的就业服务机制。通过多层次目标实现，最终达到“退役即就业”、“优质就业”的服务效果。

## 2 就业指导服务内容

### 2.1 职业能力评估与定位

基于工作档案开展系统化的职业能力评估：一是建立评估指标体系，包括专业技能、通用能力、心理素质等维度；二是开发标准化评估工具，如能力测试量表、职业倾向问卷等；三是组织专家评估小组，结合档案记录与实际测试结果进行综合评定。通过“档案分析+能力测评”的双重评估，为每位退役军人出具个性化的《职业能力评估报告》，明确其适合的行业领域和岗位类型。

### 2.2 岗位信息智能匹配

构建退役军人专属岗位数据库，整合政府部门、国有企业、民营企业等各类用人单位的岗位需求信息。开发智能匹配系统，根据档案中的专业背景、技能证书等信息，自动推荐匹配度高的就业岗位<sup>[2]</sup>。匹配系统设置多级筛选条件，包括行业类别、岗位性质、薪资水平、工作地点等，满足不同退役军人的个性化就业需求。同时建立岗位信息动态更新机制，确保数据的时效性和准确性。

### 2.3 就业技能提升培训

针对档案分析反映的能力短板和市场需求，设计模块化培训课程体系：一是职业转型指导课程，帮助退役军人了解民用领域职业特点；二是专业技能强化课程，如将军事通信技能拓展为5G技术应用能力；三是通用能力提升课程，包括办公软件应用、商务沟通等职场必备技能；四是求职技巧专项培训，涵盖简历制作、面试技巧、职业规划等内容。培训采取线上线下相结合的方式，提高参与便利性。

### 2.4 就业全流程支持服务

提供从求职到入职的全链条服务：一是简历优化服务，基于档案信息帮助退役军人制作突出优势的专业简历；二是面试辅导服务，组织模拟面试和专家点评；三是职业见习机会，推荐与目标岗位相关的实习体验；四是入职跟踪服务，解决初期适应问题。同时建立退役军人就业案例库，收集整理成功就业案例的经验做法，为新退役人员提供参考借鉴。

## 3 服务流程设计

### 3.1 档案数字化处理体系建设

为确保退役军人档案信息的高效利用，需建立完善的数字化处理机制。首要工作是制定统一的电子数据采集标准，明确各类信息的录入规范。在技术层面，应当配置专业的文档扫描设备，配合智能识别软件，实现纸质材料的快速电子化转换。同时要建立严格的数据审核程序，通过多重校验确保数字化信息的真实完整。为提升检索效率，需要设计科学的信息分类体系，建立多维度索引功能<sup>[3]</sup>。所有经过数字化处理的档案资料，均需加密存储于退役军人就业服务专用数据库，并设置分级访问权限，在保障数据安全的前提下，为后续就业服务工作提供可靠的信息支持。

### 3.2 就业需求动态采集与分析机制

#### 3.2.1 退役前意向调查机制

在军人退役过渡期前6个月启动就业意向调查工作，采用线上问卷与线下访谈相结合的方式。线上问卷设计包含职业倾向、期望薪资、工作地点等关键指标；线下由专业职业指导师进行面对面深度访谈，重点了解个人特长、职业规划等深层次需求。调查结果将形成初步就业意向档案，为后续服务提供基础数据支撑。

#### 3.2.2 退役时需求确认机制

在退役军人办理离队手续时设立就业服务专窗，配备具有人力资源专业背景的咨询师。通过结构化面谈方式，对前期调查结果进行验证和补充，重点关注就业意向的调整变化。同时建立“一人一档”制度，为每位退役军人建立完整的就业需求档案，记录其专业技能、工作

经验等关键信息。

#### 3.2.3 动态跟踪更新机制

构建退役军人就业需求信息管理系统，实现需求数据的实时更新。系统设置季度定期回访和重大事项报告双轨制，通过电话回访、线上问卷等方式跟踪就业状况变化。对就业困难人员实施重点跟踪，及时调整服务策略。系统自动生成需求变化趋势分析报告，为政策制定和服务优化提供数据支持。

#### 3.2.4 数据分析应用机制

组建专业数据分析团队，运用大数据技术对采集的需求信息进行多维度分析。建立退役军人就业需求特征模型，识别不同群体、不同时期的就业需求特点。分析结果直接应用于岗位匹配算法优化、培训课程设计等服务环节，实现数据驱动的精准就业服务。定期编制需求分析报告，为相关政策制定提供参考依据<sup>[4]</sup>。

### 3.3 智能化岗位匹配与优化机制

#### 3.3.1 智能算法初步筛选系统

基于退役军人档案数据库和岗位信息库，开发智能匹配引擎。系统采用多维度加权算法，综合考虑专业背景、技能证书、工作经历等关键指标，自动生成匹配度评分。设置可调节的筛选阈值，初步筛选出匹配度达标的岗位清单。系统支持多种排序方式，便于后续人工审核时快速定位重点岗位。

#### 3.3.2 专业顾问人工复核流程

配备具有人力资源专业资质的就业顾问团队，对系统推荐结果进行二次审核。顾问通过查阅完整档案资料，结合视频面谈等方式，深入了解退役军人的个性化需求。建立复核评分标准，从岗位适配度、发展空间、薪酬福利等维度进行综合评估，形成最终推荐方案。设置复核质量抽查机制，确保服务质量。

#### 3.3.3 双向选择对接平台

搭建线上线下相结合的岗位对接平台。线上提供VR企业参观、岗位详情展示等功能；线下组织专场招聘会、企业开放日等活动。引入职业测评工具，帮助双方更准确评估匹配度。建立跟踪反馈机制，收集用人单位和退役军人的双向评价，持续优化匹配算法和服务流程。

#### 3.3.4 隐私保护与信息安全

制定严格的信息管理制度，采用角色权限分级控制。敏感信息实行“最小必要”原则，经本人书面授权方可披露。系统操作全程留痕，建立数据安全审计机制。定期开展信息安全培训，提升工作人员隐私保护意识，确保个人信息合法合规使用。

### 3.4 就业服务质量评估与持续改进机制

#### 3.4.1 阶段性成效评估体系

构建多维度、分阶段的评估框架，在服务实施后1

个月内重点考察就业达成时效性,3-6个月评估岗位适应情况,12个月以上跟踪职业发展轨迹。采用定量与定性相结合的方法,设置就业率、薪资水平、岗位满意度等核心指标,通过系统自动采集与人工回访获取评估数据。

#### 3.4.2 服务过程质量监控

建立全流程质量管控机制,对就业指导、岗位推荐、技能培训等关键环节设置质量标准。引入第三方评估机构,定期开展服务质量暗访和满意度调查。开发服务质量监测平台,实时显示各项服务指标完成情况,对异常数据自动预警并启动整改程序。

#### 3.4.3 反馈信息处理机制

搭建多元化反馈渠道,包括热线电话、线上平台、定期座谈会等形式。设立专门的信息处理小组,对收集的意见建议进行分类整理和分析。建立48小时响应机制,确保每个反馈都能得到及时处理和回复。定期编制反馈分析报告,作为服务改进的重要依据。

#### 3.4.4 持续改进工作流程

基于评估结果建立PDCA循环改进机制,每季度召开服务质量分析会,识别服务短板和改进机会。制定具体的改进方案,明确责任人和完成时限。建立改进措施效果验证制度,确保各项优化措施真正落地见效。定期更新服务标准和操作规程,推动服务质量持续提升。

## 4 保障措施

### 4.1 组织保障

成立退役军人就业服务专项工作组,由退役军人事务部门牵头,联合人社、教育、国资等部门共同参与。工作组下设档案管理组、就业服务组、培训指导组等专业团队,明确职责分工。建立跨部门协调机制,定期召开联席会议,解决服务过程中的重大问题。同时组建由人力资源专家、职业指导师、心理咨询师等构成的专业服务团队,提供高质量就业指导服务。

### 4.2 平台保障

建设退役军人就业服务信息化平台,集成以下功能模块:档案信息管理、职业能力评估、岗位智能匹配、在线培训学习、就业进度跟踪等。平台实现与公共就业服务网、企业招聘系统的数据互通,扩大岗位信息来源<sup>[5]</sup>。加强平台安全防护,采用身份认证、数据加密等技术手段,确保退役军人个人信息安全。开发移动端应用,提供便捷的掌上服务。

### 4.3 资源保障

多渠道筹措服务资金:一是争取财政专项资金支持;二是动员社会力量参与,鼓励企业设立退役军人就业帮扶基金;三是合理利用就业补助资金。资金重点用于档案数字化、系统开发、专业培训、专家咨询等关键环节。同时整合各类就业服务资源,如就业见习基地、创业孵化园区等,为退役军人提供更多就业选择和发展机会。

### 4.4 制度保障

制定完善的工作制度和服务标准:一是规范档案信息使用权限和流程;二是明确就业服务各环节的质量标准;三是建立服务监督评价机制。同时完善相关政策支持,如鼓励用人单位优先录用退役军人的激励措施,为高质量就业创造良好政策环境。定期开展服务人员专业培训,提升服务能力和水平。

## 5 结论与展望

本方案系统构建了基于退役军人工作档案的就业指导服务体系,通过职业能力评估、岗位智能匹配、技能提升培训等具体措施,帮助退役军人更便捷、更快速地实现高质量就业。方案实施需要各部门通力协作,充分运用信息技术手段,同时注重保护个人隐私和信息安全。

未来,随着大数据、人工智能等技术的发展,退役军人就业服务将更加智能化、个性化。建议持续跟踪服务效果,不断优化服务流程,扩大服务覆盖面,最终实现退役军人“退役即就业”的理想目标,为国家经济社会发展贡献退役军人力量。

### 参考文献

- [1] 退役军人事务部:扎实开展主题教育为推动退役军人事务领域档案工作高质量发展凝心聚力[J].中国档案,2023,(08):8.
- [2] 顾丽娟.退役有岗就业路宽[N].甘肃日报,2025-04-17(009).
- [3] 宋晓宇.双创孵化载体赋能退役军人创业的路径研究[D].云南大学,2022.
- [4] 孟繁荣.新时代退役军人人力资源管理优化策略分析[J].中国军转民,2023,(13):64-66.
- [5] 袁昌平,袁亮,宋媛媛.退役军人就业安置问题研究[J].就业与保障,2020,(13):37-38.

作者简介:吴晓明,出生年月:1986年7月26日,性别:男,民族:蒙古族,籍贯:辽宁建平,学历:本科,职称:无,研究方向:档案管理。