

附件 3

“ ”

山东省“技能兴鲁”职业技能大赛——山东省就业服务
职业技能竞赛职业指导师比赛组委会

2025 年 10 月

目录

一、技术描述	- 1 -
(一) 项目概要	- 1 -
(二) 基本知识与能力要求	- 1 -
二、试题与评判标准	- 2 -
(一) 试题	- 2 -
(二) 比赛时间及试题具体内容	- 6 -
(三) 评判标准	- 6 -
三、竞赛细则	- 7 -
(一) 竞赛流程	- 8 -
(二) 裁判员须知	- 8 -
(三) 参赛选手须知	- 9 -
(四) 工作人员须知	- 9 -
(五) 成绩公布	- 9 -
(六) 技术违规处理	- 9 -
(七) 问题或争议处理	- 9 -
四、竞赛场地、设施设备等安排	- 11 -
(一) 赛场规格要求	- 11 -
(二) 场地布局图	- 11 -
(三) 基础设施清单	- 12 -
五、安全、健康要求	- 13 -

一、技术描述

(一) 项目概要

职业指导师赛项是聚焦就业服务领域核心能力，以职业指导专业技术为核心，围绕求职者职业规划、岗位匹配、就业政策解读、求职技巧指导等实际服务场景开展的职业技能竞技项目。本赛项分理论考试和技能考核两大模块，均为百分制，分别按 30%、70%的比例计入总成绩，选手最终排名按总成绩由高到低排序确定。

(二) 基本知识与能力要求

相关要求	权重比例	基本知识	工作能力
职业道德与基础知识	35%	职业道德；就业基础；人力资源市场基础；就业服务基础；职业指导理论基础；相关法律法规	践行职业道德以坚守就业平等与隐私保护，运用就业及人力资源市场基础理论，解读法律法规并提供合规职业指导建议
前台咨询服务	15%	求职者关心的招聘信息要点；择业咨询、情绪疏导的原则方法；就业困难群体需求、特点及致困原因分析方法；本地区人力资源市场供求状况描述要点；跟踪指导计划与服务的要点和技巧	解答招聘问题、开展择业咨询；疏导求职者情绪；分析就业困难群体情况并提出建议；制订跟踪计划并实施服务；规范记录整理台账
信息采集与发布	15%	线上线下就业信息采集渠道与要领；就业服务宣传信息撰写、媒体发布渠道特点；岗位供求排位、市场工资价位指导要点；图文、视频宣传内容制作要点	线上线下采集就业信息并汇总反馈；撰写发布就业服务宣传信息；制作发布岗位供求排位与工资价位指导；制作图文视频宣传文案
职业介绍服务	20%	委托招聘流程、方案撰写及问题处理；专场/远程招聘活动流程与准备；岗位分析、工种设置原则步骤；重点用人单位上门与跟踪服务流程要点	撰写委托招聘方案并实施；举办专场/远程招聘活动、处理应急问题；为用人单位提供岗位分析与工种设置咨询；为重点用人单位提供上门及跟踪服务
职业诊断测评	10%	问询探查方法的类型与技巧；常用职业测验及测评操作步骤；本地区产业、行业、职业发展变化调查方法	通过问询、职业测验进行职业诊断；调查梳理本地区产业行业职业变化及就业门路
帮助指导	5%	本地区就业、培训、创业环境与政策要点；就业通用能力咨询指导原则与训练方法；困难群体就业帮扶指导基础内容；用人单位规范招聘用人要点	介绍本地区就业培训创业环境与政策；指导求职者训练就业通用能力；完成困难群体就业帮扶基础工作；指导用人单位规范招聘用人
合计	100%	—	—

二、试题与评判标准

(一) 试题

按照职业指导师《国家职业标准》(职业编码:4-07-03-01)国家职业资格三级及以下级别的知识要求和技能要求,结合山东省就业服务政策进行命题。样题如下:

理论测试竞赛样题

● 单选题

1.帮助职业指导的最终目标是()。

- A.促进就业
- B.促进就业稳定
- C.促进个人职业发展
- D.促进经济增长

答案: C

2.一位下岗女工因为头发已经花白,看上去比较老,几次面试都失败了。职业指导人员建议她把头染黑后,她很快就被一家保洁公司录用了。这一案例体现了城镇失业人员帮助指导的()。

- A.具体性原则
- B.针对性原则
- C.及时性原则
- D.跟踪性原则

答案: A

3.针对小微企业吸引力不够进行指导,以下各项中,()可能不是恰当的办法。

- A.建议采取季节性用工

B.建议增加员工薪酬

C.建议聘用兼职人员

D.建议非全日制用工

答案：B

4.对于外出务工人员，职业指导工作者需要帮助指导他们做好五项心理准备其中，（ ）是第一位的。

A.帮助分析可能遇到的困难

B.帮助强化无所畏惧的胆量

C.帮助树立正确的就业观

D.帮助学会自我调适心理状态

答案：C

5.如果劳动者无过错，企业单方解除劳动合同时，下列说法中，正确的是（ ）。

A.无须支付补偿金

B.须支付补偿金

C.须支付赔偿金

D.可即时解除劳动合同

答案：B

● 多选题

1.以来访者为中心的咨询学派代表人物卡尔·罗杰斯认为，若要使咨询效果更加有效，最有用的方法是创造一种使来访者感到安全、自由的关系。为此，咨询人员就要端正（ ）三种态度。

A.真诚

B.无条件地积极关注

C.共情

D.倾听

答案：ABC

2.如果按照职业指导的阶段划分，问询可以分为（ ）、（ ）和（ ）三个阶段。

A.初次询问

B.过程问询

C.线上询问

D.跟踪询问

答案：ACD

3.针对用人单位薪酬待遇较低进行指导，以下各项中，（ ）是合适的解决之道。

A.帮助指导增加激励机制，科学合理设计薪酬

B.帮助指导到欠发达地区招工

C.帮助指导放宽招工条件

D.帮助指导人员流动机制，实现“铁打的营盘流动的兵”

答案：ABC

● 填空题

1.职业指导中的“SWOT 分析”法，其中“O”代表机会。

2.在职业素质测评中，用于评估劳动者职业兴趣倾向的常用工具是霍兰德职业兴趣测试。

3.《中华人民共和国劳动合同法》明确，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付2倍的工资。

● 判断题

- 1.职业指导人员应该尽量避免使服务对象产生依赖性。
(√)
- 2.劳动合同法规定，用工单位从用工之日开始有2个月的宽限期，应该在这2个月里签订劳动合同。(×)
- 3.为避免竞争对手获取本企业的薪酬信息，在撰写招聘广告时涉及到劳动报酬，不宜写明具体数额，而是应该用“面议”等替代。(×)

技能测试竞赛样题

职业指导人员陈老师受某公司邀请，担任管理人员招聘的面试考官。此次招聘共需面试6名应聘者，面试环节设置了10道题目，应聘者需从中随机抽取5道作答。然而面试结束后，陈老师发现所有应聘者的回答内容高度相似，这一现象也得到了其他考官的认同。

在后续的录取讨论环节，一位考官率先提出：“应聘者王某出身工人家庭，文化层次相对较低，且未接受过专业的管理能力培训，恐怕难以承担管理人员的重任。”另一位考官接着补充：“应聘者张某的着装十分随意，从举止神态来看，显得缺乏对上级的尊重，这样的人不适合担任管理者。”不过，也有部分考官对上述观点提出异议，双方各执一词、争论不休，始终无法达成统一结论，最终只能将录取决策交由公司领导定夺。

请你结合以上案例内容，回答下列问题。

- 1.本案例中，面试主要存在着哪些问题？
- 2.你认为面试组织者在面试实施前需要做哪些准备？

（二）比赛时间及试题具体内容

1.比赛时间安排

总时间：9:00-18:00；

理论考试：10:00-11:00；

技能考核：13:00-18:00。

2.试题内容

理论考试：单选（40题，每题1分）、多选（10题，每题3分）、填空（10题，每题2分）、判断（10题，每题1分），总分100分，覆盖“基本知识与能力要求”中的理论要点。

技能考核：以山东省就业服务真实案例为原型，命制案例分析、模拟咨询、就业指导方案设计、情景答辩等题型。

（三）评判标准

1.分数权重

理论考核评分标准

考核模块	总分	数量	每题分值
单选	40	40	1
多选	30	10	3
填空	20	10	2
判断	10	10	1
总计	100	70	

技能考核评分标准

评分维度	核心考察方向	具体评分要点
------	--------	--------

专业能力
40分

职业指导专业知识掌握
程度、实际问题解决能力

需求理解与判断（15分）快速精准把握
情景核心需求

专业知识应用（15分）准确运用就业政
策、岗位匹配逻辑等知识

沟通能力 30 分	与服务对象的互动效率、信息传递清晰度、语言适配性	问题解决针对性（10 分）解决方案贴合场景与需求
		倾听与回应（10 分）仔细了解需求，回应与需求高度关联
		表达逻辑与清晰度（10 分）表达条理清晰，逻辑合理
职业素养 20 分	职业服务态度、时长把控能力、核心任务完成度	语言适配性（10 分）按情景调整语言风格，无晦涩或过度口语化
		服务态度（10 分）保持微笑沟通、主动询问需求，无敷衍冷漠
成果质量 10 分	输出结果的完整性、对服务对象的实际帮助价值	时间管理（10 分）：规定时间内完成流程
		完整性（5 分）输出结果无关键要素遗漏，覆盖核心要点
		实用性（5 分）结果可落地、能辅助决策，无无效内容

2. 评判方法

裁判组构成：6 名高级职业指导师或相关专业中级以上专业技术职务专家，设裁判长 1 名。

理论考试：集中阅卷，统一评分标准。

技能考核：分组评判，每组 3 名裁判独立评分，取平均分。

若个人成绩相同，优先按技能考核成绩从高到低排序；若技能考核成绩仍旧相同，则由裁判组根据技能考核实操成果的细节（如职业指导专业知识掌握程度、实际问题解决能力）进一步评议确定最终排名。

三、竞赛细则

（一）竞赛流程

1.场次和工位抽检：选手需凭本人有效身份证原件到指定签到处进行核验与签到，现场通过随机抽签方式确定理论考试和技能考核的座位及顺序，选手确认无误后在《抽签结果确认表》上签字确认。若选手未在组委会规定时间内到场，视为自动放弃自主抽签权利，将由组委会根据剩余空位通过随机分配方式确定座位。

2.日程安排

2025 年 11 月 9 日		
时间	事项	具体内容
9:00-9:30	签到入场	选手签到、安检，存放无关物品，进入会场
9:30-9:50	开幕式	开幕式
10:00-11:00	理论考试	宣读考场纪律，发放答题卡和试卷，选手作答，监考人员巡视
11:00-13:00	休息	休息
13:00-18:00	技能考核	由工作人员领至候考室，按上午抽签号码发放材料，选手操作

（二）裁判员须知

- 1.持裁判证上岗，遵守竞赛规则，秉持公平公正原则。
- 2.参加组委会组织的专项培训，熟悉技术文件、试题和评判标准。
- 3.独立评分，评分记录清晰、完整，注明评分依据，不泄露评判过程和结果。
- 4.发现违规行为及时向裁判长报告，按规则处理。

（三）参赛选手须知

1.选手凭身份证、号码牌参赛，理论考核开始后 15 分钟内，选手仍未进入考场，将被视为自动放弃本次比赛资格，组委会不再允许其进入考场。

2.考试期间，禁止携带手机、智能手表、平板电脑、U 盘等任何电子设备，以及教材、教辅资料、笔记等参考材料，违规携带者将按作弊处理。

3.遵守考场纪律，禁止作弊、交流等违规行为。

4.爱护赛场设施，保持整洁，损坏物品需照价赔偿。

（四）工作人员须知

1.持工作证上岗，服从组委会安排，履行岗位职责。

2.赛前做好赛场布置、设备检查、试题保管等准备工作。

3.比赛期间维持秩序，协助处理突发情况，不泄露保密信息。

4.赛后整理资料，清理赛场。

（五）成绩公布

最终成绩经复核无误，由裁判长会同裁判组签字确认。比赛全部结束后 24 小时内由裁判长公布竞赛成绩。

（六）技术违规处理

1.携带违规物品进入考场，取消对应环节成绩。

2.考试作弊或考核中交流作弊，取消全部成绩。

3.接收场外资料或代考，取消资格并通报单位。

4.损坏赛场设施，扣技能考核总分 10%，严重者取消资格。

（七）问题或争议处理

竞赛期间，与竞赛有关的问题或争议，各方应通过正当渠道并按程序反映和申诉，不得擅自传播、扩散未经核实言论、信息。

1.竞赛项目内解决

参赛选手、裁判员发现竞赛过程中存在问题或争议，应向裁判长反映。裁判长依据相关规定处理或组织比赛现场裁判员研究解决。处理意见需比赛现场全体裁判员表决，须获全体裁判员半数以上通过。最终处理意见应及时告知意见反映人。

2.监督仲裁组解决

在比赛过程中若出现有失公正或有关人员违规等现象，选手可在比赛结束后1小时之内向监督仲裁组提出书面申诉。监督仲裁组在接到申诉后的1小时内组织复议，并及时反馈仲裁结果，经调查确认所反映情况属于技术性问题的，仍交由竞赛项目解决。属非技术性问题的，由监督仲裁组作最终裁决。没有书面申诉或超过1小时进行申诉的不予受理。

四、竞赛场地、设施设备等安排

（一）赛场规格要求

1.理论考试赛场

总体面积：500 m²

工位数量：200 个

工位面积：1.2m*0.8m

区域划分：选手座位（每位选手间隔 1 个以上座位）、
物品存放区

2.技能考核赛场

总体面积：222 m²（每间 74 m²，共 3 间，1 间为候考室）

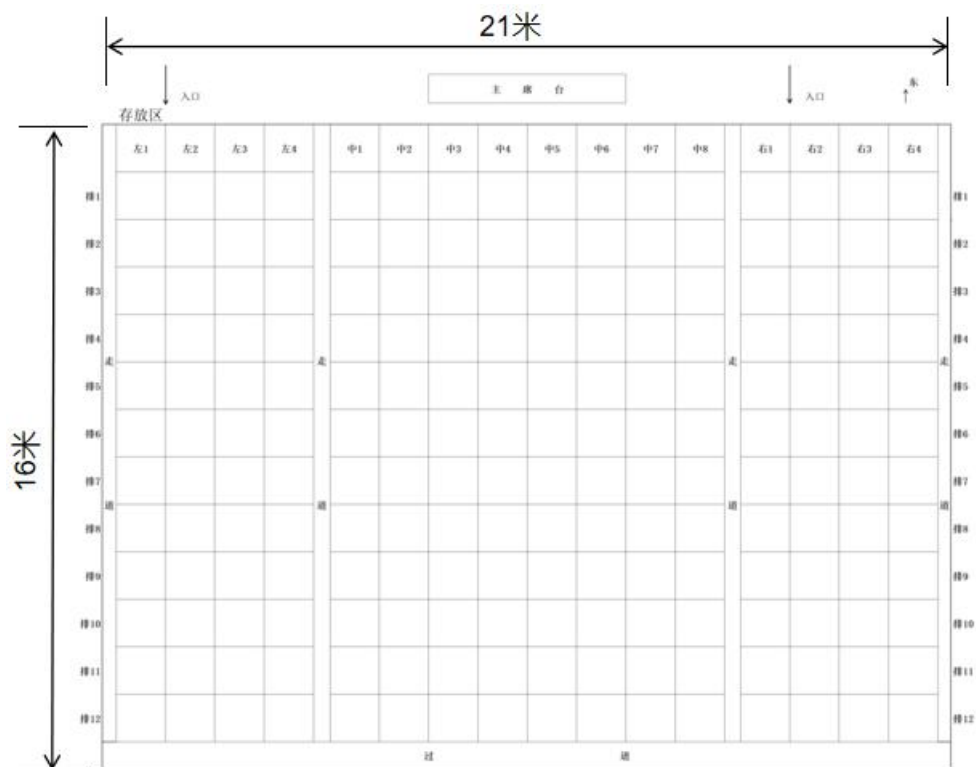
工位数量：100 个

工位面积：1.2m*0.8m

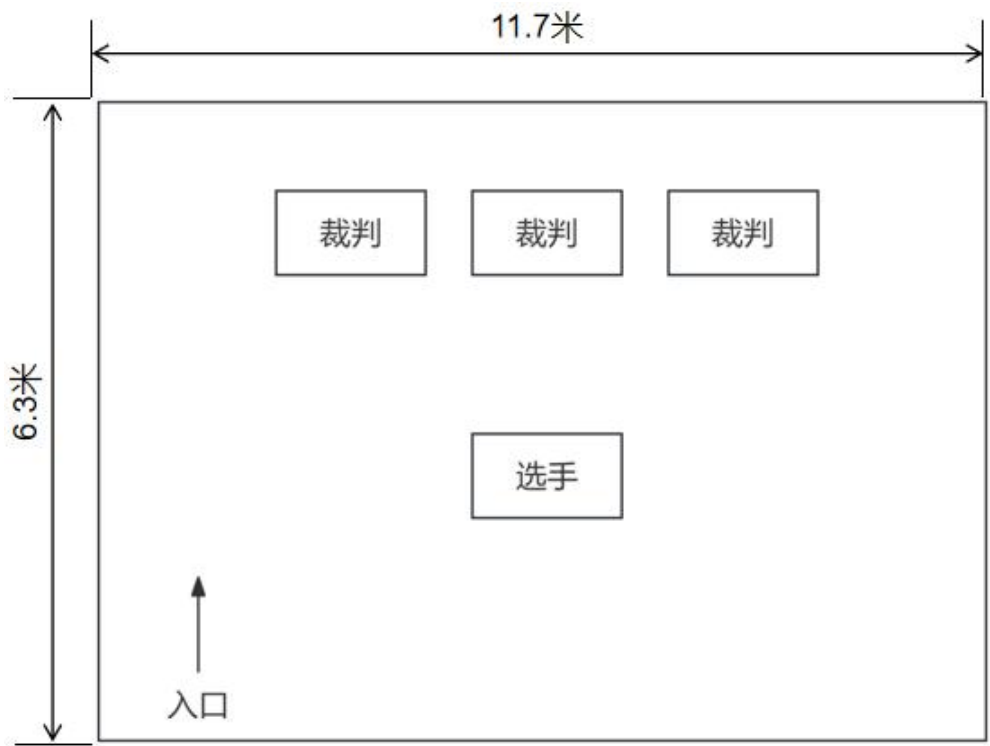
区域划分：候考区、操作区

（二）场地布局图

1.理论考场



2.技能考场



(三) 基础设施清单

1.理论考试赛场提供设施、设备清单表

序号	名称	数量	技术规格
1	课桌	1 张/选手	1.2m×0.8m×0.75m，木质/金属
2	座椅	1 把/选手	带靠背
3	试卷/答题卡	1 份/选手	A3 纸张，双面打印
4	计时器	1 个/考场	精准计时，显示剩余时间
5	安检设备	1 台/考场	金属探测器

2.选手自带工具、材料清单表

序号	名称	数量	技术规格	备注
1	身份证	1 张	原件，有效期内	必须携带
2	号码牌	1 张	组委会统一发放	必须携带
3	文具	1 套	中性笔	必须携带

五、安全、健康要求

1.人身防护：选手穿着得体，不得穿拖鞋、短裤；赛场配备急救箱和医护人员，身体不适及时报告。

2.物品安全：禁止携带易燃易爆、有毒有害、管制刀具等危险物品，贵重物品自行保管。

3.消防安全：赛场严禁吸烟，工作人员熟悉消防设施位置，确保消防通道畅通。

4.用电安全：电器设备由专业人员安装检查，选手不得擅自触碰电源设施。

5.职业规范：选手遵守职业指导操作规范，文明沟通，保护服务对象隐私。

6.违反处理：违反安全要求视情节警告或扣成绩，严重者取消资格；违反职业规范扣技能考核分数。