

新业态下职业教育推动技术技能人才高质量发展研究

颜彦

(山东职业学院 山东 济南 250104)

摘要:新业态下,个体对市场需求反应更为迅速,对职业技术技能需求更为迫切。文章运用经济学中“理性人假设”,客观分析个体、企业、院校在参与职业教育过程中存在的问题和发展瓶颈。通过分析理性人“利己”的职业教育观探讨建立“共享式”职业教育路径,通过分析企业“自利”的职业教育观探讨建立“互利性”职业教育路径,通过分析职业院校“脱节”的职业教育观探讨建立“共荣性”职业教育路径,以新型产教融合、校企合作模式开展大规模、高质量职业教育,以期有效提升劳动者就业创业能力、缓解结构性就业矛盾、促进扩大就业,进而推动技术技能人才高质量发展,调动全民参与职业教育的积极性。

关键词:新业态;职业教育;理性人假设

中图分类号:G710 **文献标识码:**A **文章编号:**1672-5727(2022)11-0015-07

新冠肺炎疫情暴发以来,以新个体经济、共享生产、在线教育等为代表的新业态经济快速发展,既弥补了传统产业经济转型升级动力不足,又催生了新兴产业链条,对经济社会发展起到了稳定推动作用。新业态经济依托数字经济高速发展,就业群体对市场需求反应迅速,呈现工作碎片化、路径平台化、形式灵活化、类型多样化等特征,群体就业意愿较高,但普遍存在技术技能水平较低,追求短期零工经济效益的特点。如何将新业态群体人力资源储备转化为推动产业转型升级的高质量人力资本,提升群体职业综合素质和行动能力,是当前新业态群体的主要诉求。

新修订的《中华人民共和国职业教育法》明确指出:“职业教育,是指为了培养高素质技术技能人才,使受教育者具备从事某种职业或者实现职业发展所需要的职业道德、科学文化与专业知识、技术技能等职业综合素质和行动能力而实施的教育,包括职业学校教育和职业培训。”定义阐释了职业教育立足培养高素质技术技能人才,关注人才职业岗位适配性和发展性,力求通过职业教育提高全民职业综合素质

和职业发展潜力。2021年12月,人力资源和社会保障部(以下简称“人社部”)等四部门印发的《“十四五”职业技能培训规划》多次提及“开展新业态新模式从业人员技能培训,有效提高培训质量”是健全终身职业技能培训制度的重要举措,如何增强职业教育吸引力,充分激活每一位劳动者参加职业教育提升人力资本和专业技能的内在动力,是当前职业教育亟需解决的问题。

一、新业态下技术技能人才现状

新业态是指基于不同产业间的组合、企业内部价值链和外部产业链环节的分化、融合、行业跨界整合以及嫁接信息及互联网技术所形成的新型企业、商业乃至产业的组织形态。新业态群体最大的特点就是灵活就业,这为在校学生社会实践、从业人员发展副业提供新的就业选择与职业技能发展方向。

(一)新业态就业成为应届毕业生的新选择

教育部统计数据显示,2022年高校毕业生规模达到1076万人,比上年增加167万人。高校毕业生规

作者简介:颜彦(1988—),女,硕士,山东职业学院职业高等教育研究院高级工程师,研究方向为职业教育基本理论、劳动经济学。

模快速增加,在改善我国劳动力供给总体状况的同时也带来了就业压力。北京大学发布的2021年全国高校毕业生就业状况调查报告显示^[1],各学历层次就业落实率中硕士生的落实率最高(82.2%),本科生的落实率最低(74.4%),专科生和博士生的落实率分别为80.6%和77.9%,分别排在第二位和第三位,说明当前本科生就业前景低于专科生、硕士生、博士生。2021年毕业生单位就业比例为32.1%,比2019年降低5.3个百分点,整体呈下降趋势。相反,“自主创业”“自由职业”“其他灵活就业”等非标准就业占比呈总体上升趋势,2020年和2021年全国高校毕业生的灵活就业率均超过16%,新业态模式就业成为高校毕业生的新选择。

(二)新业态下技术技能人才短缺

2021年5月第七次全国人口普查结果显示,每10万人中就有15467人受过大学文化程度教育,大学教育逐渐成为一种通识教育。根据人口普查数据测算,我国具有大专及以上学历的人口总量在过去30年中增长迅速,从1990年的1500多万人增至2020年的2亿多人。其中,16~59岁劳动年龄人口中大专及以上学历占23.4%,增加11.1个百分点,新业态下我国人口学历水平不断提高。

与不断提升的通识教育水平相比,新业态下我国技能型人才缺口持续加大。2022年2月人社部发布《2021年第四季度全国招聘大于求职“最缺工”的100个职业排行》显示^[2],与2021年前三季度相比,制造业用工短缺状况持续,“智能制造”领域技能型人才缺口持续加大。

当前,我国技能人才总量超过2亿人,高技能人才超过5000万人,但技能劳动者占就业人口总量的比例仅为26%。人社部2021年8月发布的数据显示,高级技师求人倍率达到3.11,人岗匹配度失衡是企业“招工难”问题的根本原因。高端研发人员和高级技能人才均是高新技术企业急需的人才,而从整个就业市场和经济发展需求分析,我国技能人才总量不足,人才供需结构和整体职业素质尚无法适应经济社会发展需要。

(三)新业态下的人才培养模式

当前,我国已建成世界上规模最大的职业教育体系,1.14万所职业院校每年向社会输送毕业生1000万人左右,每年培训上亿人次,各职业院校均通过与

企业、行业开展产教融合、校企合作的人才培养方式,为经济社会发展提供技术技能人才支撑。

《国家职业教育改革实施方案》提出:促进产教融合校企“双元”育人。坚持知行合一、工学结合,推动校企全面加强深度合作,打造一批高水平实训基地,多措并举打造“双师型”教师队伍。《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》提出:加强党对职业教育工作的全面领导,深化产教融合、校企合作,强化工学结合、知行合一,健全德技并修育人机制,推进职业教育高质量发展,发挥职教集团推进企业参与职业教育办学的纽带作用。

2021年7月,国家发展改革委、教育部联合向社会公布了21个国家产教融合试点城市和63家国家产教融合型企业名单。试点城市教育资源相对聚集,经济总量在本省(区)处于前列,拥有特色鲜明的产业,技术优势突出,具有良好的经济基础条件。多数城市职业教育和高等教育在校生超过20万人,具有良好的人才基础。63家国家产教融合企业业务覆盖面广,综合实力强,既有传统机械装备、能源化工、交通运输等产业,也有信息技术、生物医药、航空航天等战略性新兴产业,具有明确的产业导向性。

二、新业态下技术技能人才开发瓶颈

新业态下出现个体高学历与企业高技术技能岗位不适配、企业“招工难”与个体“求职难”并存、职业院校产教融合不深与校企合作“一头热”等情况。究其原因,可概括为理性人“利己”的职业教育观、企业“自利”的职业教育观与职业院校“脱节”的职业教育观。

(一)理性人“利己”的职业教育观

“理性人(经纪人)假设”通常用于对经济问题的分析、解释和推导,以求对“个体”决策和行为进行合理性解释。在理性人假设条件下,个体从事经济活动都具有利己特征,通过合理利用自身有限资源获得最大效用、利润或社会效益。古典经济学家亚当·斯密在《国富论》中提出个体通过不断努力寻求资本增量,即便出发点是利己主义,但往往能够有效促进社会整体利益的实现。

理性人假设下,从事经济社会生活的个体能够科学、理性地评估自身各方面资源和能力,通过普通教育提高学历水平,参加职业教育、技能培训获取相应职业资格或职业技能等级认定,进而提升自身的人力

资本质量,以获取自身利益最大化,推动经济社会发展。

1.校园理性人逐利“学历提升”

当前,职业院校学生从生源上讲不具备理性选择意愿,大部分学生基础知识相对薄弱,一些地方高职专科毕业生再攻读本科比例超过半数,以求通过职业院校实现学历水平提升,掌握技术技能的现实需求较弱。普通本科高校学生大部分不具备实际操作技能,多数选择继续提升学历水平,掌握技术技能的主体意愿较弱。北京大学发布的2021年全国高校毕业生就业状况调查报告显示,2021年毕业生单位就业比例仅为32.1%,比2019年降低5.3个百分点;升学比例为29.3%,比2019年提高4个百分点。这说明毕业生通过不断提高学历水平缓解就业压力已成共识,本科毕业后攻读研究生的人数也在不断增加。

从理性人角度分析,面对日益提高的就业门槛,学历证依旧比职业资格证和技能等级证含金量要高,起薪水平存在一定差距,个体理性人选择最大化学历水平以提高人力资本质量,这是理性人在参考市场用工情况后所做的“合理规划”。从《2020中国职业教育质量年度报告》显示的2019届高职毕业生就业单位行业分布来看,教育、建筑业、制造业等是高职院校学生就业的主要领域,岗位职责单一且技术含量较低,起薪水平低、职业发展路径狭窄等问题依旧困扰职业院校学生。

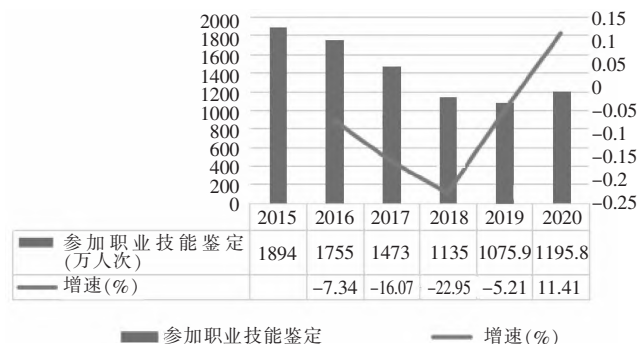
2.社会理性人逐利“职业资格或职业技能等级证书”

从人社部2020年对外发布的统计分析^[3],截至2020年末,全国共有1195.8万人次参加职业技能鉴定和职业技能等级认定,较上年增加119.9万人次,同比增长11.14%。同年,全国共有962.6万人次取得职业资格证书或职业技能等级证书,较上年增加100.7万人次,同比增长11.68%。

2018年由于政策调整,全国参加职业技能鉴定人数及考取职业资格证书的人数均有所下降。此后两年开始大幅回升。这能够在一定层面反映出在职人员有较强意愿参加职业教育或职业技能培训,对职业技能认定和职业能力提升有迫切需求。

从理性人角度分析,个体在从事经济社会活动时,当意识到高学历无法弥补低技能所带来的收益损耗时,为获取高额报酬,会自发采取利己行为,通过接受职业技能培训提升人力资本质量以提高行业竞争

力,“学历+技能”的职业教育培养模式被相应认可。



资料来源:人社部公开数据整理

图1 2015—2020年全国参加职业技能鉴定的人数及增速



资料来源:人社部公开数据整理

图2 2015—2020年全国取得职业资格证书的人数及增速

(二)企业“自利性”的职业教育观

从企业角度分析,大中型企业倾向招聘本科及以上学历人员,采取多元化入职培训以降低人才培养成本。中小微企业倾向招聘专科及以上学历人员,通过压低薪酬平衡人才培养成本。理性人视角下,企业追求边际利润最大化,倾向于效益优先,对职业技能培训重视程度不够。大部分企业鼓励个体通过第三方职业培训提升人力资本质量,服务企业生产经营活动,企业选择性地给与员工相应的物质或精神奖励。

1.企业重经验、轻培养的人才观

企业重视招聘技术技能人才,在没有更有效鉴别个体职业技能和素养的方法情况下,在招聘需求中明确列出岗位所需的职业技能等级或职业资格证书是最经济有效的方式^[4]。一是由于前期招聘过程中较难考察应聘人员岗位适配性,尤其是实际操作水平,往往只能通过证书证明其基本职业素养;二是具备职业技能或职业资格证书的应聘人员能够从侧面反映出其自主学习能力,具备一定的开发潜质;三是部分岗位技能等级证书或职业资格证书在职称评定方面具有相应法律依据,能够有效提升企业资质,对企业申

请高新技术企业等资质项目评定起到支撑作用。

除明确岗位技能水平和职业资格,当前企业倾向于选择有工作经验的应聘人员。一是降低人员培养成本。与培养没有工作经验的人相比,企业理性选择具备工作经验的人能够在一定程度上节约费用和时间。二是增大人员岗位适配性。与没有工作经验的人相比,有工作经验的人员能够较快地适应岗位工作职责,降低岗位适应过程中的试错成本。三是增加人员企业归属感。与没有工作经验的人相比,有工作经验的人员更能够认可企业文化,珍惜新的工作岗位。

不同行业企业在员工培训费用支出方面存在较大差异,整体处于不稳定和低水平状态。一是企业经营规模和营业范围不同。大型企业经营规模大,业务覆盖面广,人员结构呈现多样化,需要针对不同岗位开展技术技能培训、业务知识培训等,而中小企业经营规模小,业务覆盖面窄,人员结构单一,培训需求并不明显。二是企业盈利水平不同。大型企业盈利水平高,收益稳定,具备开展大规模、持续性培训的条件;而中小企立足于生存,培训费用并不宽裕。三是企业文化不同。大部分企业重视入职培训,忽视对员工职业生涯规划发展方面的培训,将员工单一视为“机器”个体,忽视个体发展诉求。

以市场为导向,效益优先是企业生存发展的基础,聘用具备职业技能或职业资格的技术技能人才能够有效降低用工成本,增大岗位适配性,切实增加企业效益。

2.企业“短视性”参与的职业教育观

企业缺乏参与意识。初创型企业更多关注自身发展,需要在短期快速积累资本,因而大部分企业倾向于推广产品、扩大市场,职业培训局限在自身产品推介,忽视建立系统、可持续发展的职业培训体系,尚不具备参与职业教育的条件。大中型企业拥有完备的职业培训体系,基本能够响应政府号召参与职业教育,但在深入院校合作、加深产教融合方面存在对接缺口,无法有效对接职业教育事宜。

企业缺少合作路径。中小型企业参与职业教育发展不具备实施路径和保障能力。在职业培训方面,企业通过认可行业相关职业资格证书或职业技能等级培训,后期给与个体相应的物质奖励,鼓励个体自学考试。在职业教育方面,企业有用人需求却没有合适的路径参与校企合作、产教融合,中小企业不具备合

作实力,高等院校无法评估企业合作能力,使得大部分中小企业无法参与人才培养。

企业缺乏激励保障。企业是市场经济的核心主体,追求利益最大化,这就要求其在收益相同的情况下投入最小成本或在成本相同时追求收益最大,大部分企业能够投入一定费用进行人员培训,却无法承担与职业院校合作共建实习实训基地的高额费用。一是因为投入费用较大,短期收益无法保证;二是实训场地位于院校,脱离企业控制,既无法掌握院校培养学生的质量,也不利于设备、技术的更新换代;三是激励保障措施在实际操作层面存在障碍,企业兑换政府奖励流程复杂,条件繁琐。

(三)职业院校“脱节”的职业教育观

长期以来,产教融合、校企合作一直处于“一头热”状态。职业教育作为一种类型教育,其与普通本科院校的不同点就在于职业性^[9]。职业性的出发点是服务社会且能够创造价值,培养的是适应经济社会发展、产业转型升级要求的高水平技术技能人才。

1.职业院校理想化合作伙伴

不同行业因不同职能而产生不同的技术技能要求。如何结合地域产业特色,开发紧随产业发展的技能标准,是企业亟需解决的问题,更是职业院校义不容辞的责任。但在实际合作过程中,高职院校对合作伙伴了解得不够深入,单纯从院校角度强调合作的优势和效益,不利于深入产教融合。一是院校想当然地赋予企业“公益”属性,忽视企业追求利益最大化的本质诉求;二是院校想当然地认为自身培养的学生就是企业所需要的人才,忽视企业技术技能要求和职业素养要求;三是院校想当然地认为自己的教师就是“双师型”教师,忽视企业重实操技能轻理论知识的实际情况。

2.职业院校自身积极性不高

一是高职院校自身话语权弱。高职院校隶属于教育部门,企业于隶属市场部门、科技部门,二者之间能够有效合作需仰仗政府统筹协调或人际关系。二是没有有效渠道掌握前沿产业技术。高职院校教师任职期间无法有效开展企业实践,虽然教育部等七部门于2016年印发《职业学校教师企业实践规定》,其中明确规定“职业学校专业课教师每5年必须累计不少于6个月到企业或生产服务一线实践”,但从实际情况来看,短期实践无法掌握专业领域的新知识、新技术、

新工艺、新材料、新设备、新标准等。三是无法与利益相关群体达成共识。教育、科研与人才培养、科技成果转化上的脱节让高职院校无法找到与企业合作的契合点,院校本身没有深入开展产业新技术调研的意愿和动力。

三、新业态下职业教育推动技术技能人才开发的途径

(一)理性人“共享式”职业教育路径

经济学理性人视角是客观存在的,只有个体理性、群体理性才能创造经济社会效益最大化。理性人视角下,在校生存压力较小,选择通过学历途径不断提升自身人力资本质量,但大部分学生对职业生涯并没有明确合理的规划。社会人员存在一定生活压力,需要通过提升学历、技能等拓展就业或晋升渠道。正视理性人合理诉求,探索高职院校人才培养路径和社会人员人力资源再开发路径,能够增强职业教育的适应性,有效提升新业态下人力资本质量。

1.打破认识误区,合理评估自身职业技能水平

合理评估自身知识、技能水平对未来职业发展至关重要。一是理性人需缓解升学压力,合理释放就业潜能。通过2021年就业率能够看出大部分应届毕业生存在就业焦虑和压力^[6],通过学历提升能够有效缓解就业压力,但随之而来的职业焦虑依旧存在,只有通过职业技能发展方能化解职业焦虑。二是理性人应充分认识职业教育类型定位,及时了解职业培训和职业教育相关政策,正确认识技术技能人才、能工巧匠、大国工匠的精神内涵,合理规划自身技术技能发展方向。三是以职业技能标准科学评估自身技术技能水平。个体可以通过“国家职业技能标准查询系统”查询职业标准,评估自身职业技能水平及潜在职业发展方向。

2.拓宽就业渠道,适应新业态下职业技能发展

新冠肺炎疫情爆发以来,经济下行压力增大,应届毕业生与社会群体均面临较大就业压力,创新创业前景并不明朗。如何面对新经济新业态开展顺应时代变化的职业技能培养,需要结合现实问题理性分析、大胆尝试。一是在新业态下不断开发个体从事副业的职业技能。高校学生可以通过市场调研,根据所学专业或个体兴趣爱好从事社会实践,积累职业技能,如个体从事网络营销等。社会人员更容易掌握新业态发展现状和前景,积极学习从事副业新技能能够充实从

业群体数量和质量。二是鼓励个体积累职业技术技能并通过职业技术技能平台“共享”。可以借鉴“知网”“万方”“百度文库”等学术平台的建设和使用,鼓励个体不断总结技术技能经验,规范写作,以“共享”“交换”“积分”的方式共享岗位技术技能经验成果。三是鼓励个体加强与“母校”“校友”的联系纽带。“母校”既指学历上的母校,也指职业技能学习的母校。在构建我国终身学习体系过程中,加强个体归属感、责任感、自豪感能够有效推进学习型社会、技能型社会建设。

(二)企业“互利性”职业教育路径

现代企业,尤其是高新技术企业较为重视人力资源开发、人力资本积累,大型企业在人员培训中投入的经费占比较大,培训内容也较为科学、系统,但需要看到中小企业在人员开发培训方面存在的不足和“短视”行为,而这部分群体占据较大市场且发展潜力巨大。职业院校学生多数入职中小企业,需要在企业发展过程中不断提升自身技术技能水平,在探索如何有效推动校企合作、产教融合中,需要找准企业合作的“基准点”。

1.以“交互式”人才培养为基点,认可职业教育人才培养模式

2019年国务院印发《国家职业教育改革实施方案》,在鼓励高校培养具有“工匠精神”的应用型技能人才的同时,认可职业教育与普通教育是两种不同教育类型,具有同等重要地位,并在本科层次探索职业教育。企业在重视通识教育基础的前提下,需要根据实际情况,适时调整人才招聘策略,切实将人才与岗位匹配。一是企业需要及时学习和了解国家政策,积极参与职业教育、职业培训。企业发展离不开人力资源开发,人力资本高质量发展是企业高质量发展的前提。及时学习和了解国家产教融合、校企合作方面的激励政策,不仅可以为企业争取政策资金支持,同时可以借力职业教育培植自身人力资本。二是企业与职业院校共享岗位技术技能职责。以人才培养为目标,在遵守商业秘密的前提下,企业将技术技能要求与院校或第三方培训机构共享,借力外部专业培训体系,构建服务企业发展的人才培养体系。三是认可职业院校毕业生职业技能水平,逐渐提高岗位待遇。企业将学历门槛作为薪资定档标准并不利于企业自身薪酬成本控制,根据国家职业资格或职业技能等级合理认定薪资标准更能体现公平、效益原则。

2.以“开放式”实习实训基地为基点,借力高校科研力量

当前,企业投资院校建立“校中厂”“厂中校”或投资实体设备建立实习实训基地是产教融合、校企合作的主要形式,有利于院校将其作为实践基地,但却不利于企业综合评估应用价值及预期效益。企业参与校企合作的效益点值得深入挖掘。一是中小企业可以通过行业联盟共同参与职业院校合作或职业培训,以行业团体组织的形式明确各方权力利益,共同投资建设实习实训基地,培养技术技能人才,确立优先选用人才标准。二是企业利用淡季或院校寒暑假开放企业内部研发部门或生产车间,邀请对口院校教师、学生参与企业技术研发应用,真正实现引智入企。以实习实践协议的形式落实企业、院校责任权利,让教师切实感受企业工作环境、工作任务,让学生身临其境,明确自身努力方向。三是通过投资实习实训基地借力高校科研力量,签署科技成果转化协议,将科研任务引入院校教育教学,落实企业效益可测量可评估,真正调动企业参与校企合作、产教融合的积极性,激发院校教师、学生的实践动力,合理分配经济效益。

(三)学校“共荣性”职业教育路径

党的十九大报告提出,完善职业教育和培训体系,深化产教融合、校企合作,《国家职业教育改革实施方案》提出产教融合、校企合作的具体行动方案。结合教育部近期遴选的485个产教融合校企合作典型案例,职业院校加强产教融合、校企合作是增强职业教育适应性的有效途径。

1.搭建无限循环人才培养机制

当前,高校普遍存在学生毕业离校即与学校“脱节”的情况,缺乏与母校更有效、更紧密的联系。从人力资源开发角度来说,重视“原始”人力资源积累,搭建无限循环的人才培养机制才能为职业院校注入源源不断的人力资本。

一是高校需要搭建无限循环的人才培养平台。在学生入校之初录入校园管理平台,以管理学生在校期间的学习生活;为学生搭建实习工作平台,以管理学生实习实训工作并及时做好总结工作;为学生搭建职业生涯交流服务平台,以服务初入职场的学生认真完成岗位职责,不断优化职业发展规划。通过搭建人才培养平台,真正实现闭环、无限循环式的人才培养路径。

二是高校需要组建对接产业需求的调研团队^[7]。

组建专业调研团队,成员结构覆盖政策研究、课题研究、一线教学等,配备相应的调研资源,制定激励政策。调研团队专职负责深入企业做产业调研,通过一线调研真正落实专业设置与产业需求对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接。以团队成果服务院校教师的教育教学活动。

三是高校需要委托第三方评估机构评估教学质量。高校评估教育教学质量水平应以第三方评估为核心,切实关注市场需求、市场标准市场反馈,通过外部科学合理的评估标准查找院校教学质量问题,发挥职业教育优势。第三方评估机构主要开展检验教育教学质量,评估人才培养平台使用效率、效益,调研团队调研质量等。无限循环人才培养机制背后需要对整个机制进行良好运作评估,确保质量可控。

2.畅通全社会参与职业教育的路径

当前,职业教育与社会依旧存在“脱节”现象,社会公众参与度不高,体现在关注度不高、参与路径不明、参与效益无有效评估等方面,需要调动全社会参与职业教育的积极性。

一是高校利用公信力搭建共享资源。与第三方培训机构相比,高校具备法定公信力,除为在校生搭建人才培养平台,可以探索搭建社会资源门户,采取“共享”资源模式,建立多元互动式的知识共享模式,模块化收集社会资源,系统化提供职业技能共享资源。以共享资源方式搜集社会技术技能人才岗位经验,丰富自身职业技能资源库,畅通社会高素质高水平人才参与路径,扩大职业院校认同感。

二是高校利用专业教育平台扩大宣传。不同职业院校有不同专业特色,大部分拥有特色专业,具有职业教育教学优势,在扩大宣传方面需要立足政策普及、产业发展及个体职业生涯规划进行。高校联盟需要统筹合作,扩大区域优势、产业支撑优势,协作分工,试点先行,将“公众平台+院校官网+微信公众平台”整合运用,大力宣传职业院校特色,切实扩大“生源”,服务区域经济社会发展。

三是高校利用公益性“让利”社会公众。对于社会群体来说,职业技能和学历证书都属于“刚需”。高等职业教育具有潜在发展优势,尤其是近两年国家推行本科层次职业教育后,落实职业教育学历证书含金量必将打破当前普通高校学历证书的“垄断”现状。高职院校可以利用职业技能“积分”鼓励社会公众参与院

校专业设置、职业技能标准规范制定等,兑换职业资源使用权或以家庭为单位建立职业“校友群”。

新业态下,开展大规模职业教育、职业培训能够有效提升劳动者就业创业能力,缓解结构性就业矛盾,促进扩大就业,推动技术技能人才高质量发展。

参考文献:

- [1]周建松,陈正江.中国特色高等职业教育发展道路探索与研究[M].杭州:浙江工商大学出版社,2020:49-64.
- [2]刘晓,钱鉴楠.技能型社会下产业工人队伍建设与职业教育使命担当[J].中国职业技术教育,2021(33):5-10.
- [3]江燕英,张学英,李雪星.技能形成视域下高技能人才培养的“三证书”模式探索——学历框架与资历框架的对话[J].中国职业技术教育,2021(33):17-23.

[4]中国教育科学研究院,新锦成研究院.2020 中国职业教育质量年度报告[R].北京:高等教育出版社,2021:66-76.

[5] 2021 年第四季度全国招聘大于求职“最缺工”的100 个职业排行[EB/OL].(2022-02-22)[2022-02-22].
http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/rsxw/202202/t20220222_436563.html.

[6]北京大学“全国高校毕业生就业状况调查”课题组.多所高校发布毕业生就业报告 名校毕业生去哪儿就业?[EB/OL].(2022-02-14).https://difang.gmw.cn/2022-02/14/content_35548006.htm.

[7]中国劳动和社会保障科学研究院课题组.多渠道促进高校毕业生就业 [EB/OL].(2022-03-23).<https://m.gmw.cn/baijia/2022-03/23/35606294.html>.

(责任编辑:杨在良)

Research on Promotion of High-quality Development of Technical Skilled Talents by Vocational Education under the New Business State

YAN Yan

(Shandong Polytechnic, Jinan Shandong 250104, China)

Abstract: Under the new form of business, individuals respond more quickly to the market demands for vocational and technical skills more urgently. This paper uses the theory of "rational man hypothesis" in economics to objectively analyze the problems and development bottlenecks existing in the process of individuals, enterprises and colleges participating in vocational education. By analyzing the "self-interest" vocational education concept of rational man, this paper discusses the establishment of "shared" vocational education path. By analyzing the "self-interest" concept of vocational education of enterprises, this paper explores the path of establishing "mutual benefit" vocational education. By analyzing the "disjointed" vocational education concept of vocational colleges, this paper discusses the path of establishing "Co-prosperity" vocational education. The large-scale and high-quality vocational education is carried out through the new model of industry-education integration and school-enterprise cooperation, in order to effectively improve the employment and entrepreneurship ability of workers, alleviate the structural employment contradiction, promote the expansion of employment, promote the high-quality development of technical skills, and mobilize the enthusiasm of the people to participate in vocational education.

Key words: new format of business; vocational education; rational man hypothesis