

高职院校学生职业发展困境及对策研究

赵晓丽

山东师范大学教育学部, 山东 济南 250014

摘要: 重视高职学生的职业发展工作, 对提升高职学生的核心竞争力, 提高高职院校就业质量, 有效配置企业人力资源以及维系社会的和谐稳定等方面具有重要的意义。文章分析高职学生职业发展的价值意蕴, 着重探讨高职学生职业规划缺失、职业适应缓慢、职业成长受阻、职业能力不足、职业流动频繁等问题, 从院校、学生、企业主体层面提出相应的解决策略, 以期促进高职学生的职业成长与发展。

关键词: 高职院校; 学生; 职业发展; 职业规划

加强高职学生的培养, 营造高职学生成长的和谐环境, 促进高职学生职业可持续发展, 是当前高职教育内涵式事业建设的核心主题。但受制于劳动力市场分割、“先就业, 后择业”政策、低层次教育等因素的影响, 高职学生的职业发展问题日益突出, 亟待寻求解决措施, 分析化解职业发展矛盾, 进而加快高职生职业成长步伐。

一、职业发展的概念

职业发展又称职业规划, 是与人的身心发展相一致的过程; 指一个人一生的工作经历, 特别是职业、职位的变迁及工作理想的实现过程^[1]。具体可分为两个维度, 一是时间维度, 职业发展是一个人一生之中的职业经历或历程, 从职业训练储备延续至职业工作的退出结束; 二是领域维度, 职业发展具有动态性和丰富性。在这个过程中, 个人不断致力于职业道路的探索、职业能力的提升和职业成就的获得。因此, 也包含职业选择、适应、流动、转换、晋升等具体内容。

二、高职院校学生职业发展的价值意蕴

(一) 提升高职院校人才培养质量的迫切需要
在一定程度上, 学生的职业发展状况反映了学校人才培养质量的风貌, 是职业院校外在形象和吸引力提高的重要标杆。职业院校应将其作为主要价值取向, 主动承担起职业规划与指导的责任, 使得学生对“职业”“职业发展”“职业困境”等形成思想认知和心理准备, 顺利完成职业人角色的转变。同时, 高职院校应紧跟市场需求, 改革专业课程教学活动, 提高专业与职业的契合程度, 为学生职业发展奠定良好的基础。

(二) 满足高职学生可持续发展的内在需求

目前, 多数高职学生自我增强驱力较强, 他们积极参与各种学习与实践活动, 提高自身才能为职业发展做准备。但受制于现有的教育评价体制的影响, 高职学生被定位于“差生”“失败者”的身份, 在具体的职业发展过程中可能会遭遇学历歧视、薪资待遇较低、职位晋升不公平等现象, 打击了高职学生职业信心, 影响高职学生的内在可持续发展。这种状况亟须改变, 通过不断完善职业激励措施, 激发高职学生职业发展的自主性和自觉性。给予外在支撑, 满足自身需求的成长条件。使得每个学生都能有效展示个人才华与潜能, 走向职业成功。

(三) 构建和谐稳定社会的现实诉求

高职学生因受教育程度的限制, 无法接触到更多具有发展潜力的职业, 这就会出现一系列就业矛盾和冲突, 加剧了社会的不稳定程度。关注高职学生的职业发展问题, 解决职业发展链条的阻碍因素, 有利于合理配置人力资本, 促进人才流动和阶层跨越, 改善高职学生职业发展的弱势地位, 这对于构建和谐稳定社会具有重要的现实意义。

三、高职院校学生职业发展困境探析

(一) 职业规划缺失

职业规划的内在本质在于主客观因素, 剖析与定位自我, 确定职业发展目标, 厘清职业发展方向, 并制定可行性措施为之努力。当前, 职业规划的缺失问题较为明显, 学生职业规划意识淡薄, 未能清晰认知职业规划内容的重要性, 进而衍生出职业选择迷茫、职业目标模糊等一系列问题。即便少部分高职学生已开始制定职业规划, 但也暴露

出规划理想化、入职匹配度不高的问题,需要修正与调整才有实现的可能。

另外,高职院校的职业规划与指导工作存在开展形式单一、课程内容实用性弱、教师指导专业性不强、教学效果不显著等问题,通过采取优化职业规划课程体系,拓宽职业规划与指导渠道,匹配专业化职业指导团队等措施,这些问题亟待改变,完善职业规划与指导教育服务。

(二) 职业能力不足

具备良好的职业能力是职场制胜、事业成功的关键。目前,职业活动错综复杂,高职学生还无法做好专业能力的应用迁移,具体表现不足以证明自己有胜任这项工作;其次,从职业到职业群的变化,提高了高职学生的从业要求,其职业发展更需要具备多种非专业能力的加持^[2]。高职学生在沟通与表达、组织与管理、学习与反思、创新与创业等非专业能力方面相对较弱,难以获得职业认同和厚望。极容易陷入企业用工随意、学生从业被动的消极状态。

(三) 职业适应缓慢

职业适应,指“人走上工作岗位后,逐步了解和熟悉工作的条件、环境和人际关系等的一系列心理过程,是与职业在经济和社会的活动过程中,达到相互协调和有机统一过程^[3]。”高职学生职业适应较为困难,短时间内难以完成职业人角色的转变。

在岗位适应方面,知识经济的到来,加快了职业领域的变动与发展,提高了职业岗位要求。高职部分学生现有的职业能力水平无法有效满足岗位要求,重新学习的困境使得多数学生对以往学习体验产生怀疑;同时,高职学生面对高节奏化的工作状态、繁琐化的工作内容,添加了对学生角色的依恋心理。在个人主观适应方面,高职学生普遍存在职业期望值高、人际关系不适应、职业安全感低的问题。职业期望值高导致就业落差大,产生失望、厌倦情绪,职场人际关系的复杂和微妙,对高职学生提出了严峻的挑战,促使其重新摸索适配的交流方式和思维模式,提高职场人际交往能力。而伴随着行业竞争和职场风险的加剧,势必会对高职学生的职场安全感和信心力带来一定程度的影响,一方面渴望寻求机会参与竞争,另外一方面又畏惧陷入个人岗位胜任力不足、职位变动频繁的局面。

(四) 职业流动频繁

保持职业的相对稳定性,减少离岗、跳槽次数,可以为个人的职业发展积累各项资源,稳定职业成长基础。同时,也能减少企业的人力资源管

理成本,提高企业团队的向心力和凝聚力。但是,高职学生经历了漫长的学校学习生活,又承载着家庭的诸多期望,他们迫切希望在职业中获得自我表现与成长的机会,而部分企业还不具备成熟化、专业化的用人机制,无法综合学生特点进行具体工作安排与管理,使得高职学生感觉才华淹没、难以施展。一些学生职业频繁流动,呈现出短时间的高离职率现象。这种过度的职业流动在一定程度上造成了人力资源的流失,增加了职业成功的成本,延缓了职业成功的时效。

造成这种现象的主观原因是学生自身未正确认识职业流动观。只关注到职业流动的有利方面,忽视流动过程中遭遇到的诸多障碍,职业流动的盲目随意性和急功近利性较强。客观原因则是包括:未建构起信息畅通、运作规范的职业流动支持网络,高职学生职业流动信息获取相对滞后,各类社会资源对职业向上流动的支撑不够;社会劳动力市场的分割和“封闭”运行,也进一步阻断了职业院校学生的职业流动链条^[4]。

(五) 职业成长受阻

用人企业既要维持自身的有序运营,同时也要为优秀人才提供发展的平台,担负起一定的社会责任。目前的实际情况是高职学生多就职于中小企业,受成本压力、盈利指标等限制,用人企业未重视到培训成长的重要性。存在培训机会少、培训内容安排不合理、培训效果差等现象^[5],难以达到弥补学历短板,提高技术技能,积累经验成果的目的。另外,高职学生面临职业发展梯队受阻、职业晋升机会少的状况。在纵向发展上,企业现有的组织架构限制了其职务晋升的步伐,现有的薪酬水平消退了其奋斗向上的激情,造成了高职学生过早地出现职业枯竭和瓶颈现象。在横向调整上,企业未意识到职务工作的转换、工作内容的丰富化、权责利的拓宽,也可作为高职学生职业发展的又一形式,这种形式能够提高个人的工作能力,为职业进阶做储备。

四、解决高职院校学生职业发展困境的对策

(一) 高职院校:加强职业规划与指导

在人才竞争激烈、就业压力加剧的今天,高职院校开展职业规划工作具有重要的意义。不仅有利于学生清晰定位职业目标,探索职业发展方向,避免盲目就业,而且有利于学校知名度的提升,能够更全面推进学生就业工作。

首先,高职院校应该充分重视职业规划与指导工作,科学定位职业规划与指导的功能和目的。职业规划要立足于解决学生近期的择业误区,规划学生职业生涯的长远发展,圆满实现学生的人生

价值；具体就是要纠正学生盲目追求地域、薪酬、地位等短期择业观，基于“人一职”匹配角度寻找适合自己的职业；增强学生的适应能力，培养终身学习和继续教育的意识，为将来职业转换做好充分的准备；引导学生树立正确的人生观和价值观，在职业活动中更好地实现自我价值。

其次，构建职业规划与指导立体化课程。课程种类设置要融合理论与实践，包括具体的理论知识课程、实践活动课程、职业实战课程和文化素质课程等，进一步提高职业规划课程的吸引力。课程内容要体现全面性和实效性原则，囊括职业领域的各种活动，如就业形势分析、择业观教育、职业定位与匹配、职业适应、职业能力训练、职业测评与咨询等，并做好职业变化、市场需求等调研分析，及时调整与更新教学内容。课程组织要符合阶段化原则。将职业指导与规划课程贯穿于学生入学到毕业的全阶段，各阶段呈现不同的侧重点，以便于提高职业生涯规划课程的针对性。例如，结合职业发展阶段理论和学生的职业成熟特点，在大一阶段重点在于探索职业与自我，进行职业生涯的定位与决策。大二阶段将重点放在职业能力和工作适应等训练计划中，从而获得个人发展。大三阶段主要是通过就业招聘会、经验分享交流会等方式获取求职信息，进行职业选择。

最后，加强职业规划与指导教师专业化建设。学校要采用“内培外引”的原则，聘请社会职业指导力量解决专职教师短缺的状况。同时，注重开展职业规划与指导理论知识、实践经验等培训活动，鼓励教师报考职业指导师、心理测评师等资格证书或相关专业硕士学位，促进教师的个人专业成长，以便于帮助学生解决职业生涯规划中的难题。

（二）学生：发挥职业发展的主体性

高职学生应充分发挥职业发展的主体性意识，明晰职业发展规划，形成具有实操性的职业生涯行动策略^[6]。

首先，高职生应了解自己的价值观、个性与特点等，熟悉社会和职业环境，在个体定位、职业定位和社会定位的基础上，确定切合可行的职业发展目标与计划，逐渐厘清职业发展方向。这样，能够降低职业流动的盲目性与随意性，保持劳动力市场的动态稳定性。

其次，高职生要有意识地培养自身职业发展能力。通过制定清晰的学业规划，采取科学有效的学习方法，不断加强专业知识的积淀和内化。同时积极参加各类实践活动，例如“青年志愿者”活动、企业实习实训活动、校园创业活动、社会兼职

活动等，提高职业技能的同时，也能开发人际交往、协调组织、自我反思等非专业能力，以便于缩短职业角色适应期。

（三）企业：完善职业成长激励措施

现代企业要积极采取各种激励措施，激发高职学生职业发展的动力。

首先，企业要引导高职学生熟悉岗位要求、管理规定以及工作环境，并肯定其工作表现与进步，激发工作热情，增强职业认同感，在他们职业发展初期给予更多的鼓励。

其次，企业要贯通职业发展通道，制定详细的晋升规划，打破单位中存在的“论资排辈”“重关系轻实力”等隐性常规现象。在横向工作安排上，注重人员和职务之间的匹配，发挥高职学生的潜在能力与特长。

最后，企业要支持高职学生的终身学习活动，加大培训力度^[7]。培训目标立足于个体的实际工作难题，促进日后的职业发展。培训内容要丰富化涉及学历提升、职称与证书的获得、岗位技能锻炼等，培训方式上注重团队协作，加强讲演交流与学习，以此来提高培训效果。

总之，高职学生的职业发展问题应当充分引起各方主体的重视。高职院校要不断加强职业规划与指导，用人单位应改变人才观念，制定并完善职业成长激励措施，高职学生自身要具备职业发展的自觉性和主动性，不断创造自我价值。通过多方主体的配合与措施的完善，改善高职学生现有的职业发展状况，提高职业发展的整体水平与质量。

参考文献

- [1] 杨选锋. 独立学院学生职业发展的社会学研究[D]. 武汉: 华中农业大学, 2008.
- [2] 李亚军. 高职管理类专业学生职业能力培养: 理论认知与实践探索[J]. 职教论坛, 2017(30): 21-30.
- [3] 中华人民共和国教育部高等教育司全国高职高专校长联席会. 纵横职场[M]. 北京: 高等教育出版社, 2004.
- [4] 庄西真. 职校毕业生职业发展的社会学分析[J]. 教育发展研究, 2008(7): 44-49, 54.
- [5] 江华茹, 栾岚, 罗华, 等. 高职学前教育高职学生职业发展的因素与对策[J]. 辽宁高职学报, 2016, 18(3): 78-80.
- [6] 于毓蓝. 高校青年教师职业发展的支持系统构建[J]. 人民论坛, 2021(36): 69-71.
- [7] 司丙祯, 王文晶. 社会工作专业高职学生职业发展研究[J]. 长春理工大学学报(社会科学版), 2016, 29(5): 61-65.