

从学校到企业: 高职毕业生职业发展机制探究 ——基于职业韧性中介作用

詹芳香 杨 柳*

湖南工程职业技术学院 湖南长沙 410001

摘 要:本研究深入剖析四位高职毕业生职业成长,探究了高职毕业生职业发展的应然逻辑起点与实然发展基础。从新手—熟手—胜任—能手四个阶段的发展路径,发现自我效能、绩效目标、自我管理、工作环境对高职毕业生职业发展的关键影响。其中职业韧性通过在此基础上,本研究提出促进高职毕业生职业发展的建议:把好“基础关”,在校期间注重理论知识、实践能力、职业素养的培养;毕业后实施“能力定位—做中学,伴随指导—目标导向自我驱动”的职业发展培养;工作过程中的社会支持为职业韧性发展提供有效路径。

关键词:高职毕业生; 职业发展; 职业韧性

随着我国产业转型发展升级,我国急需一大批大国工匠、技术能手。但要成为大国工匠、技术能手不是一时之功,需要个体有较高的职业韧性,克服困难,长期在平凡的岗位上默默坚持。如何让高职毕业生扎根一线,迅速胜任本职岗位,是培养大国工匠、技术能手的首要问题。

一、从学校到企业: 高职毕业生的能力特征与职业发展逻辑

高职毕业生的职业能力集中体现为专业技能扎实、动手能力强;专业理论知识不全面、不深入;同时缺乏社会经验,对即将面临的工作岗位认识不全面,这些因素影响高职毕业生从学校到社会领域的适应。因此,为了填补从学校到社会场域转换到来的“鸿沟”,职业韧性成为关键因素之一。高职毕业生需要在社会场域中对已有的专业知识、技能进行岗位性转化,开启与岗位匹配的知识、技能的形成与提升。其中必然会碰到各种问题,有较强的职业韧性是实现专业技能与社会场域下的岗位能力素养紧密耦合的重要中介因素。

二、研究过程

(一) 样本选择

此次研究选择了四位高职毕业生。样本选取: 第一,四位毕业生毕业年限为 5~10 年;第二,四位毕业生就业后尽力完成一线工作和管理工作链,实现了从岗位“小白”到技术能手的转变;第三,四位毕业生均作为技术负责人参加了大型的项目,其职业技能发展在行业中具有典型性和示范性,具有较高的研究价值。通过对四位高职毕业生职业能力发展路径的范式凝练,以期形成对高职毕业生职业韧性培养、职业能力发展的借鉴和启示。

(二) 资料收集

本研究通过半结构化访谈,对四位毕业生及其所在单

位人力资源部门相关负责人就业单位人才引进、培训制度、管理制度及毕业生的职业发展、技能提升等关键事件进行深度调研,形成了七万余字的访谈稿。

三、研究结果分析

在社会领域中,四位毕业生在十年不等时间内实现了新手阶段—熟练阶段—胜任阶段—能手阶段的职业能力发展,呈现良好的职业适应性、职业韧性及可持续的职业发展潜力。

(一) 四位高职毕业生的职业韧性对于职业技能发展中介作用研究

首先,工作单位系统化的岗位技能培训与新进职工的不断学习填补职业技能盲点的主要途径。高职毕业生通过“即学即用”的方法接受有针对性的伴随式指导,以承担真实项目为实践载体,通过“做中学”的方式运用体会掌握技能要点(A1: 我入职后非常迷茫,工作中很多不会的地方,书上学跟实际做的不一样,我们组长手把手地教我,这对我发展影响很大);同时,有意识地在工作过程中运用专业知识和技能快速适应岗位要求(A4: 我在学校专业知识学得还行,刚好第一个项目就是放样,在学校实训过,虽然项目上复杂一些,但上手比较快)。

其次,向专家型技术能手学习是高职毕业生从新手到熟手阶段发展的重要学习途径,也是高职毕业生开始有外部引导性发展走向内部自主性发展的应然选择。新手阶段职业韧性发展及技能的形成奠定了职业能力进阶基础,强化了对岗位的积极认识(A3: 用一年时间把项目做熟了,就得心应手了);对同行熟手等的观察模仿学习以及自我反思,促进了熟练阶段高职毕业生的职业发展的目标和行动选择(A2: 我的第二个师傅是我们公司的技术总工,快要退休了,干了一辈子地质工作,跟我很投缘,恨不得把所有



都教给我)。

再次,高职毕业生从熟练阶段到胜任阶段执行职业发展关键任务过程中,职业韧性中介作用通过家人支持、组织肯定、自我管理等方式是推动高职毕业生技术技能质变的关键,是实现职业技能提升和职业韧性发展的关键途径。四位毕业生开始独立带领一个小组负责项目中的部分内容,或作为骨干成员对项目进行指导等都是标志性关键任务。在职业发展的关键任务执行中的自我效能感(A2:我非常喜欢自己钻研,我把以前做过的类似项目资料都看一遍,再思考这个项目中可以借鉴的有哪些,设计出合适的技术路线,这让我非常有成就感);规则学习中的组织肯定(A3:我第一个独立负责的项目就是因为学习完成后公司组织的技术路线设计比赛,我获得了非常好的成绩,所以公司让我独立负责了这个项目,这是对我能力极大的肯定,也促进了我在这一领域继续发展)。高标准工作要求和高强度工作负荷是促成专业能力的关键突破,同时在这个过程中职业韧性的中介作用也是推动高职毕业生技术技能的质变关键。

综上分析,高职毕业生的职业发展路径有鲜明的职业韧性中介作用特征。在职业发展初期,职业韧性对职业技能的形成与发展起到隐性支撑作用,帮助其快速适应了从学校到企业的职业场景转换;在持续的职业成长中,伴随高职毕业生职业技能提升,职业韧性转化高职毕业生职业技能质变的显性支撑,最终实现了高职毕业生从新手到技术能手的蝶变。

(二) 职业韧性对职业生涯发展的中介影响作用

职业韧性是指个体在面对职业生涯中的挑战、压力和变革时,能够保持积极心态、适应和应对变化、恢复和成长的能力。职业韧性对个体的职业发展具有重要影响,主要表现在以下几个方面:

1. 应对压力和挑战

职业生涯中,个体难免会遇到各种压力和挑战,如工作量、人际关系、角色转换等。具有较高职业韧性的个体能够更好地应对这些压力和挑战,保持积极心态,从而有利于职业发展。

2. 适应能力

职业韧性有助于个体适应不断变化的工作环境和职责。具备高职业韧性的个体能够在变革中不断学习、成长,更快地适应新环境,提高工作效率和质量。

3. 抗挫能力

职业韧性有助于个体在职业生涯中保持较高的心理素质,使其在面对困难和压力时能够保持冷静和自信,这对于个体在职业发展中迎接挑战、抵御风险具有重要意义。个体在面对职业挑战时,能够有效调整自己的情绪和心态,使自己保持积极、乐观的心态,这有助于缓解工作压力,提高工作满意度,从而有利于职业生涯的长期发展。

4. 人际关系

职业韧性有助于个体在面对人际冲突和困境时,更加冷静和理智地应对,这有助于建立良好的人际关系,为职业发展创造有利条件。

5. 拓展职业发展路径

具备高职业韧性的个体在职业生涯中,能够更好地把握机遇,积极寻求职业发展的新路径。这有助于个体在职业生涯中不断成长、拓展自己的能力边界,为个人的职业发展提供更多可能性。

(三) 影响高职毕业生职业韧性发展的关键因素

1. 高自我效能感: 驱动职业能力发展过程

高自我效能感对高职毕业生职业能力发展具有驱动作用,触发了正向结果期待。受个人学习经验与前一阶段绩效表现的影响,高职毕业生职业能力发展过程形成了以“很简单——非常容易上手”“勉强支撑——与技术能手差距很大”,“很充实——带动其他新进职工共同成长”,“水平还要提高——带领团队成员共同发展”为特征的自我效能——结果期待互动机制。高职毕业生不同发展阶段的绩效水平始终受在校期间的能力储备、职业素养、组织管理等多重经验与能力结合产生的高自我效能感影响,同时高自我效能感又转化为下一阶段的发展动力。

2. 清晰的绩效目标: 定向自我职业发展结果

绩效目标是指个体在职业生涯中为实现其职业目标而设定的具体、可衡量的目标。通过明确绩效目标,个体能够更好地指导自己的行为,提高自身的工作表现和职业发展成果。清晰的绩效目标还有助于个体的职业导向和发展,通过设定具体、可衡量的绩效目标,个体能够更加清晰地认识自己的职业愿景和目标,更好地评估自己的职业发展状态,了解自己所处的职业阶段和职业发展方向,这种了解可以帮助个体更好地规划自己的职业发展路径和目标,并为之不懈努力。这种职业导向和发展可以帮助个体更好地把握职业机会,实现职业目标和价值。

3. 积极的自我管理: 推动职业韧性优势释放

自我管理是指个体能够主动、自我控制地管理自身的行为、情绪和思维等方面的能力。积极的自我管理不仅有助于个体适应变化和挑战,还能够帮助个体发挥职业韧性的优势,从而实现职业成功;积极的自我管理有助于个体建立职业规划和发展目标,通过自我管理,个体能够对自身的优势和不足进行深入的分析和反思,并制定相应的职业规划和发展目标。这种规划和目标能够为个体提供方向和动力,促使其在职业生涯中持续发展和成长。

4. 工作环境支持: 有效的职业发展认可

通过研究发现,企业文化氛围、领导的认可、家人的支持都是高职毕业生在职业发展中非常重要的因素。这些因素能提高高职毕业生工作中的获得感和成就感,提升职业满意度,从而提高其职业韧性,促使高职毕业生专注于

职业发展。

四、研究结论与建议

(一) 研究结论

四位高职毕业生完成了从学校到企业的融合,并在从业过程中经历了完整的技能成长链,快速实现了从新手向能手的转变。职业韧性伴随他们不同阶段的能力发展,同时也是下一阶段的重要支撑。

个人自我效能感、结果期待加速高职毕业生的职业适应及初期职业韧性的形成。高职毕业生已经获取的职业基本理论知识、职业技能、职业认知帮助其建立了自我角色转换的自信。丰富的理论知识、实践能力将高职毕业生的起始能力状态维持在一个高自我效能水平,使其产生积极的结果预期、认可预期和自我评价预期,从而产生了职业发展的高绩效表现,提升自我效能感,促进职业韧性发展。

以职业技能提升的多元反思与职业韧性优势释放为重点的自我管理成为高职毕业生职业发展的关键因素。工作过程反思是促进高职毕业生技能提升重要且有效的途径,高职毕业生在不同发展阶段都伴有行动前、行动中和行动后的反思,并实现了外界出发反思到内在自主反思的转变。通过反思不断调节和优化职业行为,总结职业经验,快速提升职业技能水平。高职毕业生职业韧性支撑其获得价值感和成就感,进而提升岗位角色的自我效能感,构成对后续职业行为选择、结果期待和绩效表现的正向循环。

工作环境支持是实现高职毕业生职业韧性发展的有效路径。通过研究发现,工作氛围、领导行为、社交支持和资源支持等都是提升高职毕业生职业韧性的重要因素。团结、和谐的工作氛围,公平公正的竞争机制、领导方式的开放包容、培训提升机会较丰富都是高职毕业生在工作过程中十分看中的,这些方面的正向提升也能提升其职业韧性。

(二) 研究建议

伴随技能型社会的建设和发展,高职毕业生将成为社会主义建设的主要力量。本研究基于高职毕业生职业韧性发展过程典型案例剖析,对当前高职毕业生职业韧性培养提出如下建议:

第一,把好“基础关”,在校期间注重理论知识、实践能力、职业素养的培养,打好职业韧性基础。课程设置应充分重视理论知识、实践能力以及职业素养的培育,以期为学生奠定坚实的职业韧性基础。首先,强调理论知识的学习,旨在培养学生掌握基础理论、分析问题、解决问题的能力,从而使他们具备批判性思维和创新能力。其次,注重实践能力的提升,要求将理论知识与现实生活相结合,加强实践教学环节,培养学生实际操作与实践解决问题的能力。此外,关注职业素养的培育,即为学生提供职业规划、沟通协作、团队精神等方面的教育,使学生具备良好的职业道德和职业技能,以适应社会需求。综合以上三个方面的培养,有助于为学生构建全面而稳定的职业韧性基础,使他们在面临未来职场挑战时能够迎难而上,从容应对。

第二,实施“能力定位—做中学,伴随指导—目标导向自我驱动”的高职毕业生职后培养,提升其职业韧性。首先通过能力定位策略,对高职毕业生的个人特长、技能和潜能进行综合评估,以确保职后培训能够针对性地满足他们的需求。接下来,倡导做中学的理念,鼓励高职毕业生在实际工作中积累经验、培养能力,从而提高其适应职场变化的能力。同时,采用伴随指导策略,为高职毕业生分配有经验的导师,以便在职业发展过程中为他们提供实时的指导和反馈。这种指导旨在帮助高职毕业生识别和解决在工作中遇到的问题,以便更好地适应职场环境。此外,引导高职毕业生树立目标导向的自我驱动观念,培养他们独立思考、解决问题、不断自我提升的能力,从而在职业生涯中取得更好的成绩。

第三,社会支持为职业韧性发展提供有效路径。一个优良的工作环境能够为员工提供积极的工作体验、社会支持和资源支持,从而增强他们应对工作压力、适应变化和持续发展的能力。具体而言,工作环境支持包括多个方面,如工作氛围、领导行为、社交支持和资源支持等。积极的工作氛围,如互相尊重、支持和信任,任务分配的公平和透明,反馈和鼓励的及时性等;领导者充分的支持和鼓励;同事、家人、朋友提供情感及信息帮助;组织的培训和发展机会、技术和资源支持等因素均能增强其在工作中的自信心和自我效能感,在这种工作氛围中,员工更有可能体验到工作满意度、工作投入感和职业承诺,从而提高其职业韧性。

参考文献:

[1]任云霞.重要他人支持、学科特定自我效能感与大学生生涯适应力[J].南昌航空大学学报(社会科学版),2018(03):45-49.

[2]陈卫旗.组织创新文化、组织文化强度与个体员工创新行为:多层线性模型的分析[J].心理科学,2013,36(05):1187-1193.

[3]汤伟娜,姜海云,刘追.新生代员工社会支持感、职业韧性与工作绩效的关系研究[J].领导科学,2017(08):49-51.

[4]任云霞.重要他人支持对新生代员工创新行为的影响机制研究——基于职业韧性和企业文化的作用[J].中国石油大学学报(社会科学版),2019,35(05):33-39.

基金项目:湖南省教育厅科学研究项目“乡村振兴背景下高职学生职业韧性培养研究”(项目编号:21C1057)

作者简介:詹芳香(1984—),女,湖南衡阳人,硕士,讲师,湖南工程职业技术学院马克思主义学院副院长,研究方向:思政教育、职业教育。

* 通讯作者:杨柳(1982—),女,宁夏石嘴山人,博士,副教授,湖南工程职业技术学院教师,研究方向:职业教育。