

退役军人职业发展与教育培训协同优化路径探究

张婷婷

广西壮族自治区退役军人培训中心, 中国·广西 北海 530213

【摘要】伴随社会的持续进步, 退役军人的职业发展议题日益引人关注。退役军人拥有深厚的军事背景与高度的职业忠诚度, 然而在转型成为普通社会时常会遭遇职业发展的难题。借助全面的培训与教育计划, 退役军人能够有效转换社会角色, 增强职业能力, 从而平滑地回归社会。因此, 退役军人职业发展与教育培训协同具有重要的社会和经济意义。本文将探讨退役军人职业发展与教育培训协同的重要性、面临的问题以及优化对策, 以促进退役军人的就业与社会融合。

【关键词】退役军人; 职业发展; 教育培训; 协同优化

引言

退役军人是国家的宝贵资源, 在军队中锤炼出坚韧意志与专业技能, 却在退役后遭遇职业转型困境。由于服役期间的军事技能与民用领域存在差异, 且缺乏社会化职业技能培训, 许多退役军人难以快速适应职场需求。随着社会的快速发展, 新兴行业不断涌现, 对人才技能要求持续升级, 退役军人的职业发展与教育培训问题愈发凸显, 成为亟待破解的社会课题, 也引发社会各界对如何助力他们融入社会、实现职业转型的广泛关注与深入思考。

1 强退役军人职业发展与教育培训协同的重要性

推进退役军人职业发展与教育培训协同开展的重要意义主要体现在3方面: 其一, 提升职业技能与适应性, 助力退役军人职场突围。通过开设沟通技巧、时间管理、数字经济等课程, 能有效提升他们的职场适应能力, 增强其在就业市场的竞争力。其二, 推动社会融入, 构建退役军人心灵归属。通过社会适应性培训, 退役军人得以系统学习现代社会的价值观念、法律框架与社交规范, 有效弥合认知鸿沟, 减少因观念差异引发的矛盾。同时, 培训中丰富的社交活动, 如经验分享会、团队协作项目, 为其搭建了拓展社交圈的平台。助力退役军人跨越身份转换的障碍, 快速融入社会, 实现从“军旅人”到“社会人”的角色重构, 最终构建起稳定的心灵归属感。其三, 促进社会稳定与经济发展, 释放退役军人资源潜力。通过加强职业发展与教育培训, 帮助退役军人成功就业, 既能降低失业率, 维护社会和谐, 又能充分发挥他们的专业知识与技能, 为经济增长注入强劲动力。

2 当前退役军人职业发展与教育培训协同面临的问题

2.1 教育培训与市场需求脱节

退役军人教育培训工作存在与市场需求脱节的问题, 主要表现为培训内容滞后、针对性不足、与新兴行业衔接不畅。许多培训项目仍以传统通用技能为主, 未能紧跟数字经济、智能制造、新能源等新兴产业的用人需求, 导致退役军人即使完成培训, 仍难以在就业市场上获得竞争优势。此外, 培训课程设计往往未充分考虑退役军人的个体差异, 如学历层次、服役年限、专业背景等, 采取“一刀切”模式, 使得部分高学历或技术兵种退役军人难以通过培训实现能力提升, 而低学历退役军人又可能因课程难度大而无法掌握实用技能。与此同时, 培训与就业市场的联动机制不健全, 企业参与度低, 培训后的就业推荐和岗位匹配效率不高, 部分退役军人结业后仍面临“学无所用”的困境。这种供需错配不仅降低了教育培训的实效性, 也挫伤了退役军人参与职业培训的积极性, 亟需通过精准调研市场需求、优化课程体系、加强校企合作等方式加以改进。

2.2 就业支持体系不完善

退役军人就业支持体系仍存在诸多短板, 难以满足其高质量就业需求。首先, 就业信息渠道不够畅通, 退役军人往往难以获取及时、精准的岗位信息, 各地退役军人事务部门与企业之间的数据共享机制尚未健全, 导致就业机会与求职者之间存在信息壁垒。其次, 针对退役军人的就业服务较为零散, 缺乏系统化、个性化的职业指导, 许多退役军人对地方就业市场、行业发展趋势缺乏了解, 在职业

选择上存在盲目性。此外，尽管国家出台了税收减免等优惠政策鼓励企业吸纳退役军人，但在实际执行中，部分企业因政策宣传不到位、申报流程繁琐等原因积极性不高，政策红利未能充分释放。同时，退役军人创业扶持力度不足，创业培训、融资支持、孵化平台等配套资源较为欠缺，制约了其自主创业的成功率。现有的就业跟踪服务也较为薄弱，退役军人上岗后的职业发展、技能提升等长期需求缺乏持续关注，影响了其职业稳定性。因此，亟需构建覆盖就业前、就业中、就业后的全链条支持体系，通过信息化建设、政策优化、资源整合等方式提升就业服务的精准性和可持续性。

2.3 心理与社会适应存在障碍

长期军营生活形成的集体化、指令性行为模式与地方职场强调的自主性、灵活性存在显著差异，导致部分退役军人在角色转换中出现适应困难，表现为职场沟通不畅、团队协作方式不适应等问题。在心理层面，部分退役军人存在“能力焦虑”，对自身职业技能与社会需求的匹配度缺乏信心，加之社会对军人专业能力的认知存在偏差，进一步加剧了其就业心理压力。现行安置政策虽提供基础生活保障，但针对性的心理疏导服务覆盖不足，仅12%的市县退役军人服务中心配备专职心理咨询师。此外，社会支持网络薄弱，退役军人事务部门与专业社会组织联动不足，社区融入机制不完善，使得部分退役军人尤其是农村籍退役士兵难以建立有效的社会联结。

3 退役军人职业发展与教育培训协同优化路径探究

3.1 推动“需求导向”的精准培训

为解决退役军人教育培训与市场需求脱节的痛点，构建“需求导向”的精准培训体系需从多维度协同发力，具体分析见表1。在需求监测层面，建立退役军人事务部门与人社部门的数据共享机制，通过动态数据平台实时抓取数字经济、智能制造等新兴产业的岗位缺口，结合行业发展趋势分析，精准预测未来3-5年的人才需求方向，确保培训方向与市场需求同步。在分层分类培训上，针对义务兵和初级士官，开展电工、无人机操作等中级技能证书培训，配套模拟实操车间和企业实习基地，强化动手能力；为中级以上士官和军官开设项目管理、供应链优化等资质培

训，引入行业专家授课与案例研讨，提升综合管理能力，切实满足不同群体职业发展需求。

培训模式创新方面，大力推广“订单式”培养，深化与企业合作，打造“培训+就业”一体化项目。以某省与三一重工合作的工程机械操作员定向培养计划为例，企业提前介入课程设计，将岗位技能标准融入教学大纲，学员结业后直接进入企业对口岗位，实现“毕业即上岗”。在质量保障环节，引入第三方专业机构，从课程体系完整性、师资资质认证、学员就业率等多维度进行考核评估，建立“红黄牌”预警机制，对连续考核不达标机构予以淘汰。

资源整合上，提高人均培训经费标准，允许培训补贴灵活用于职业资格认证，减轻退役军人考证负担；同时建立军地技能衔接机制，通过技能认证互认、学分转换等方式，避免重复学习，提升培训效率。

表1 优化维度

优化维度	实施措施	核心目标
需求监测	建立部门数据共享机制，动态追踪新兴产业岗位缺口	确保培训方向与市场同步
分层分类	义务兵/初级士官：中级技能证书培训 中级以上士官/军官：资质培训	匹配不同群体职业发展需求
模式创新	推广“订单式”培养，开展“培训+就业”项目	实现结业即就业
质量保障	引入第三方考核，淘汰不合格机构	保障培训专业度
资源整合	提高经费、支持资格认证，建立军地技能衔接机制	降低成本，避免重复培训
跟踪反馈	定期回访，动态优化培训内容	形成闭环管理

3.2 构建全链条就业支持网络

为破解退役军人就业信息不对称、资源分散等难题，构建全链条就业支持网络需整合多方资源，形成覆盖“就业前-就业中-就业后”的系统化服务体系。在就业前，依托退役军人服务中心建立专属就业信息平台，实时发布岗位需求、招聘会信息，并根据退役军人专业特长、技能水平进行智能匹配推送；联合高校、职业院校开设职业规划课程，帮助其明确职业定位与发展方向。就业中，加强与企业合作，建立退役军人就业示范基地，提供实习、见习机会，同时推动企业设立退役军人专项岗位，简化招聘流程；组织职业技能竞赛、模拟面试等活动，提升退役

军人求职竞争力。就业后，建立常态化跟踪服务机制，通过定期回访掌握其岗位适应情况，针对薪资待遇、职业发展瓶颈等问题提供法律咨询与帮扶；搭建退役军人职业交流社群，促进经验共享、资源对接，助力其在岗位上持续成长。通过政府、企业、院校等多方协同，构建起信息互通、资源共享、服务衔接的全链条就业支持网络，切实提升退役军人就业质量与职业发展可持续性。

3.3 强化心理服务与长期跟踪

为助力退役军人顺利实现职业转型，需构建覆盖心理干预与长期跟踪的全周期服务体系，具体分析见表2。在心理服务方面，打造“服役末期-退役初期-职业发展期”三阶段干预机制：离队前开展职业心理调适课程，退役时进行标准化评估建档，针对适应障碍分级干预；各级服务中心配备专业咨询师，开设“心理韧性训练”课程，并依托互联网平台提供24小时在线咨询。长期跟踪层面，建立职业发展数据库，按“前3年季度回访、后续年度跟踪”频率动态监测；实施“红黄蓝”三色管理，对就业困难人员精准帮扶；组建互助小组发挥榜样力量，引入社工机构提供个案服务，同步开展家属心理辅导。

表2 阶段干预机制

服务维度	具体措施	实施目标
心理干预	1. 服役末期开展职业心理调适课程 2. 退役时进行心理评估建档，分级干预 3. 配备专业咨询师，开设心理韧性训练课程 4. 搭建“互联网+心理服务”在线平台	提升心理调适能力，预防适应障碍
长期跟踪	1. 建立职业发展数据库，定期回访监测 2. 实施“红黄蓝”三色分级管理，精准帮扶 3. 组建退役军人互助小组，促进经验共享 4. 引入社工机构提供个案管理服务	动态解决就业难题，保障职业稳定发展
支持保障	1. 开展家属心理辅导，构建家庭支持系统 2. 将心理服务经费纳入财政预算	营造社会支持环境，确保服务可持续

通过政策保障将心理服务经费纳入预算，形成“评估-干预-跟踪-支持”的闭环服务模式，有效化解职业转型中的心理困境，推动退役军人实现职业稳定与持续发展。

4 结语

退役军人职业发展规划与教育培训，是维护社会和谐、推动经济增长的重要力量。面对社会需求变迁，退役军人亟需提升职业技能与社会适应力。通过政府主导统筹、企业深度参与、社会广泛支持，构建完善的职业教育和培训体系，精准对接市场需求，分层分类开展技能培训与就业帮扶，既能助力退役军人实现职业转型、融入社会，也能充分释放其人力资源价值，为社会稳定与经济发展注入强劲动能。

参考文献：

- [1] 高鹏飞. S省省直单位转业军官培训工作存在的问题与对策研究[D]. 山东大学, 2022.
- [2] 王博文. 改善退役军人职业发展困境的小组工作介入研究[D]. 东北石油大学, 2022.
- [3] 宋文静. 退役军人职业再就业的策略与路径探索[J]. 中国军转民, 2024(08): 71-72.
- [4] 单青峰. 退役军人就业创业工作高质量发展研究[J]. 淮南职业技术学院学报, 2024, 24(02): 128-130.
- [5] 李文静. 退役军人事务员——新时代为退役军人服务的新职业[J]. 中国培训, 2022(12): 63-65.

作者简介：

张婷婷（1986—），女，汉，广西合浦，职工教育系统讲师，研究方向：退役军人教育培训。