

职业成熟度视角下高职生就业核心素养分析

刘春霞

(郴州职业技术学院, 湖南 郴州 423000)

摘要: 本文基于职业成熟度理论, 探析高职生的就业核心素养。研究表明, 高职学生总体职业发展水平处于中等水平, 其中职业知识、职业能力均处于中等偏上水平, 相较而言, 职业态度所处水平偏低。高职生需提升职业技能、职业意识、职业自信、职业态度、创新能力等就业核心素养, 从而提高自身就业竞争力。

关键词: 职业成熟度; 就业; 核心素养

中共二十大报告中关于“新时代好青年”说道: 广大青年要怀抱梦想又脚踏实地, 敢想敢为又善作善成, 立志做有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代好青年。而大学生作为当代青年的主力选手, 就业趋势不是很乐观, 这其中有诸多因素, 但究其根本原因, 在于大学毕业生所掌握的职业素养达不到企业要求。其中, 高职生又是大学生群体中的一类典型代表, 这类学生群体普遍文化水平一般、就业目标性不强、自卑怯懦、不愿待基层工作等原因, 他们的就业水平整体一般。本文旨在基于职业成熟度理论背景下, 对高职院校中的学生采取分层抽样方法进行问卷调查, 然后结合统计学方法对结果数据进行分析, 经过研究分析得到高职生需提升的就业核心素养, 从而提高自身就业竞争力, 争做新时代好青年。

一、职业成熟度的研究理论背景

职业成熟度一词最早出现于 1953 年, 由美国著名职业指导专家 Super 首次提出这一概念, 他认为职业成熟度是个体完成跟其职业发展阶段相应的发展任务的程度。与 Super 相比, 另一位心理学家 Crites 则认为职业成熟度是个体对作出职业决策所需条件的选择一致性、知晓程度和现实性程度。职业成熟度包括职业态度、职业认知、职业选择、职业价值观等相关因素。Crites 在之前的研究理论基础上, 还构建了职业成熟度阶段式理论模型。该理论提出了衡量职业成熟度的测量指标, 为后期职业成熟度测量夯实了理论基础。

在国外研究学者的基础上, 我国学者也基于以上理论进行了研究。国内研究高职学生职业成熟度时间相对较晚, 研究者们主要使用的测量工具主要有两种: 一种是北京大学张智勇等人基于韩国 lee 设计的职业成熟度量表, 修订编制的 6 个维度的中国版职业成熟度量表。另一种是台湾学者孙仲山的高职学生职业成熟度量表, 他根据职业成熟度内涵, 结合台湾高职学生的实际特征, 设计的 8 个维度的测量问卷。

国内外许多研究学者对职业成熟度进行了深入研究, 相关的研究成果也对就业指导起到了至关重要的作用。本文在国内外学者研究基础上, 基于职业成熟度理论, 以高职生为研究对象, 以高职生就业核心素养作为分析切入点, 帮助高职生梳理出哪些素养是有待提升的, 哪些素养是需要不断保持的, 从而提高学生的就业竞争力。

二、高职学生就业核心素养内涵

本文对于高职学生的就业核心素养内涵是旨在职业成熟度理论基础上, 进行问卷调查分析得出高职学生所缺乏的职业素养, 来作为就业核心素养进行培育和提升。

就业核心素养是基于职业素养所提炼出来的。对于职业素养, 我国学者有不同的观点。王悦认为, 职业素养是指从业人员在具体工作过程中所表现出来的综合素养, 包含职业技能、职业行为、职业作风、职业意识和职业道德等多个方面。杨开勇认为, 职业

素养是指职业人在工作过程当中需要恪守的行为规范, 是劳动者在职业生涯中表现并发挥作用的相关品质, 是人们从事某种工作、完成特定职责或特定业务所具备专业技能和道德操守的总和, 可以通过不断积累和学习而形成。吸取上述观点, 结合调查所需, 本文针对高职学生的就业核心素养分析, 是基于职业素养所需的基础上, 分为知识、能力、态度三个大的维度, 然后在此基础上细分成 8 个维度进行具体探究分析。

在社会不断发展过程中, 职业素养也与时俱进, 不断在丰富其内涵。中共二十大报告提出“做有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代好青年”。加强对未来新时代好青年的素养培育, 不仅能有效提高学生的综合素质, 而且能最大限度的为企业输送高质量人才, 也能让学生快速投入工作当中, 以适应快节奏工作氛围。

三、实证研究

(一) 对象与方法

本研究对象为湖南省长株潭地区和其他市的高职业院校中的高职生, 剔除无效问卷后共收到有效调查问卷 1850 份。采用基于刘红霞的《大学生职业成熟度调查问卷》修订的本职业发展水平测量调查问卷。本问卷总共 27 个题项, 包含知识、能力、态度三个维度, 分为职业世界知识 (2 个题项)、职业规划知识 (4 个题项)、评估与选择能力 (5 个题项)、人际交往能力 (5 个题项)、信息应用能力 (3 个题项)、自信心 (2 个题项)、明智性 (3 个题项)、主动性 (3 个题项) 8 个方面。本问卷选用 Likert 自评式五分量表, 分为“非常符合”“比较符合”“难以确定”“不太符合”“非常不符合”5 个量度, 分值依次计为 5 分, 4 分, 3 分, 2 分, 1 分。经检验本问卷可信度、有效度均符合要求。统计、分析工具主要采用 Excel 和 SPSS25.0 软件。

(二) 就业核心素养总体概况

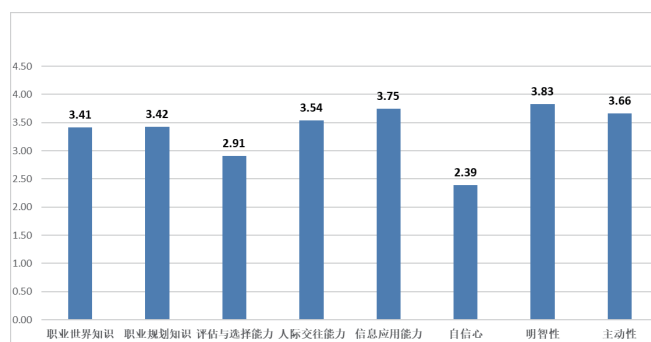


图 1 高职生职业成熟度各维度得分比较

高职生职业成熟度所有题的平均分为 3.36 分, 大致处于中等发展水平。各维度得分排序情况是: 明智性 > 信息应用能力 > 主动性 > 人际交往能力 > 职业规划知识 > 职业世界知识 > 评估与选

择能力>自信心。职业成熟度在不同维度间的发展并不均衡。高职生职业成熟度各维度得分比较如图1所示。

(三) 知识维度发展较均衡

知识维度平均分是3.42分,高于职业发展水平平均分3.36分,处于一个中上等水平。该维度中的职业世界知识和职业规划知识,两个知识方面发展均衡,均处于中上等水平。从数据上可以看出,高职生的职业世界知识和规划知识准备较充分,这也是职业教育的特性,高职生的职业目标较为明确。

(四) 能力维度发展不均衡,其中评估与选择能力较弱

能力维度平均分是3.4分,高于职业发展水平平均分,处于中上等水平。该维度分为评估与选择能力、人际交往能力、信息应用能力,三个能力方面发展不是很均衡。其中,信息应用能力最高,信息应用主要包含了信息的梳理、收集、保存与分类,这表明高职生对于相关信息收集的主动、积极性较强,并能进行相应的梳理与应用。评估与选择能力最低,这表明高职生对于未来职业选择的迷茫,不知道该做什么,能做什么,容易对亲朋好友的建议产生依赖。

(五) 态度维度发展不均衡,其中自信心较低

态度维度平均分是3.29分,低于职业发展水平平均分(3.36分),处于中等水平。该维度分为自信心、明智性和主动性,三个态度发展水平不是很均衡。其中,明智性态度发展水平最高,这表明高职生还是愿意根据自己的兴趣和特长选择职业,在职业选择上存在自主选择和有亲朋好友帮助选择双重可能,但更倾向于自主选择。自信心态度发展水平最低,并且处于所有维度中最低水平。这表明高职生较为担心找不到自己想要的工作、怀疑自己没能力实现职业目标。

四、讨论

(一) 本组高职生总体职业发展水平处于中等水平

本研究结果显示高职生的职业成熟度条目均分为3.36分,与高职生职业成熟度相近,略高于孔巧丽、徐大真(2009)研究的高职生职业成熟度均值3.26分,略低于薛继红(2011)研究的高职生职业成熟度均值3.57分,但相差不大,所以可以说本组高职生总体职业发展水平处于中等水平。

(二) 高职生就业核心素养分析

高职生要有过硬的职业技能,这是高职生提升就业竞争力的基础。即要有扎实的理论知识功底、精湛的专业技能和实践能力、过硬的操作能力。从研究结果分析,高职生职业技能处于中等水平。他们对于与理想职业相关的专业知识学习较扎实,也会去积极主动掌握感兴趣的职业所需要的知识,主观能动性较强。此外,高职生在信息应用方面的能力不错,这与薛继红的调查结果一致。分析显示高职生对于一些有用的职业资料会较好的进行收集、保存、分类整理,这也体现出当代青年所处时代的信息化、信息流通快速化,同时信息模板化也给当代青年带来了许多的便利。但过多的信息轰炸也给当代青年带来了许多的“垃圾”信息,当代学生应学会如何去甄别信息、做到不要单纯通过网络信息看世界变化。高职生专业基础知识和技能要夯实,要不断巩固与加强,才能有效地提升就业竞争力。

高职生要不断提升自己的职业意识,这是高职生提升就业竞争力的关键点。职业意识是人们在职业选择和定向过程当中,通过学习或者实践形成的关于某类职业的价值和方法的认识、评价、情感、态度的反映。对于高职生来说,职业意识具体包括对职业选择、规划、评估、职业责任和职业精神的理论认知和实践认同,直接影响着高职生的职业价值观和职业选择观。从研究结

果分析,高职生评估与选择能力水平较低,该数据显示:针对别人给予的建议,高职生对于不同的建议甄别、选择能力较弱;容易被别人的看法动摇自己的职业选择,定力不够;对于自己的性格特点认知不够全面,适合从事的职业评估不够全面,较为片面,容易只看到被放大后的优势,而忽略了劣势;高职生自我发展规划意识较弱,具有依赖性,这与于施佳(2017)的调查结果不谋而合。高职生对职业选择所持的心态和观念主动性不强,职业决策的明确性与独立性也需进一步加强。

高职生要加强职业自信,端正职业态度,提升创新能力,这是高职生提升就业竞争力的突破口。“互联网+”和“双创”时代已经来临,在这个浪潮下,高职生要提升自己的创新创业能力,实现个性发展、特色发展;从研究结果分析,高职生对于将自己的职业理想和现实职业需求结合考虑来选择职业的态度较为明确,自我意识较强,但同时,这也体现出高职生更多的在乎自己的兴趣、特长,而不客观全面分析自己所具有的能力是否能支撑起企业所需职业素养,高职生要端正职业态度,学会客观、全面分析;高职生较为担心找不到自己想要的工作、怀疑自己没能力实现职业目标。部分高职生会存在自卑的情况,认为高考失败才读的专科,总觉得比本科生低一级,受到了打击。并且总是在意别人的眼光和看法,也会加强他们的自卑心理。目前每年参加高考的学生人数逐年递增(2020年1071万、2021年1078万、2022年1193万),并且高考分数不断创新高,给当代青年带来不小的压力。压力的增加,自信心、心理健康均受到影响,相当多的学生处于一种亚健康的心理状态。高职生的主观和客观自我、理想和现实自我存在矛盾。这些矛盾差距,加大了他们的心理落差,从而制约了他们的自信心。当代高职生要提升自己的职业自信,才能提升就业竞争力。

参考文献:

- [1] 王悦,刘宁.高职生职业基本素质培养的思路与方法[J].北方经贸,2015(4):230.
- [2] 杨开勇.校企合作模式下企业文化对高职学生职业素养培养研究[J].无锡职业技术学院报,2012(6):40-42,69.
- [3] 孔巧丽,徐大真.关于天津市高等职业院校学生职业成熟度的调查[J].职教论坛,2009(7):58-59.
- [4] 薛继红.高职院校学生职业成熟度调查[J].职业技术教育,2011(05):70.
- [5] 王证之.21世纪职业意识内涵研究述评[J].职业与教育,2010(15):19-21.
- [6] 于施佳,张跃明,胡觉亮.高职学生职业价值观与职业成熟度:职业决策自我效能的中介作用[J].职教论坛,2017(8):31-32.
- [7] 郭志立.SWOT理论视域下高职学生就业核心竞争力提升的路径分析[J].中国成人教育,2015(24):118.
- [8] 罗定华,姜荣.高职学生自信心状况与高技能人才培养[J].中国人才,2013(6):86.

作者简介:刘春霞(1992-),女,湖南耒阳,本科,讲师,研究方向:高职素质教育,电子信息及电气类专业教学。

基金项目:湖南省教育厅2022年教育科学“十四五”规划青年资助课题“‘双创’背景下基于职业成熟度的高职生就业能力培养路径研究”研究成果(立项号:XJK22QZY006)。