

基于应用型人才职业发展的 影响因素探讨职业教育改革策略

李煜文

(福建船政交通职业学院 质量管理中心 福建 福州 350007)

【摘要】新常态下,我国大力推进经济发展方式转变和深化供给侧改革,应用型人才的贡献举足轻重。通过分析应用型人才职业发展的先赋性因素和自致性因素,梳理了性别、年龄、家庭背景、职业能力、职业生涯规划和心理因素对职业发展的影响,提出深化本科层次职业教育试点以完善高层次应用型人才培养体系、深入产教融合以提升学生的职业能力、强化就业指导与引导学生开展职业生涯规划 and 加强职业心理素质培养以提升职业效能感的建议,希望能给职业院校的教育改革带来借鉴。

【关键词】职业发展;职业能力;职业生涯规划;自我效能感

引言

应用型人才是指能将专业知识和技能应用于所从事的专业社会实践的一种专门的人才类型,是熟练掌握社会生产或社会活动一线的基础知识和基本技能、主要从事一线生产的技术或专业人才^[1]。新常态背景下,应用型人才的职业发展事关经济发展方式转变和供给侧改革能否顺利推进,他们职业发展主要包括哪些影响因素?如何通过职业教育改革促进职业发展?是本文旨在探讨的两个问题。

一、应用型人才职业发展的影响因素

应用型人才的职业发展受到先赋性、自致性和经济环境等因素影响,先赋性因素和自致性因素和个体紧密相关或者能通过个体改变,是本文研究的重点;而经济环境因素作为外在因素,本文不作研究。

(一) 先赋性因素

1、性别

根据《2019年毕业生男女就业现状分析》的数据,大学生随着学历增高,薪资的性别差异越明显,不仅如此,女生的平均求职时间长于男生。程雅菊发现由于受到传统性别文化及社会性别分工的影响,女性在就业和职业发展中容易受到性别歧视^[2]。尽管受法律保护,但女性因怀孕、生育和哺乳因素导致升职受限,甚至被调换岗位的不在少数。性别对应用型人才的职业发展影响显著,周春芳等发现职业流动有利于提升农民工的就业质量,且对提升男性的效应大于女性^[3]。总体而言,尽管强调男女平等,但职业发展受性别的影响依然显著。

2、年龄

张绮雯指出人口学特征是晋升影响因素之本,性别、年龄、专业背景等都与晋升密切相关^[4]。很多企业员工的职业发展渠道随着工作年限增加而不断丰富,机会也随之增加。与此同时,年龄过大在一些情况下也成为职业发展障碍,对网络招聘广告的分析发现相当部分的岗位在招聘时对年龄进行了限制。对于应用型人才而言,技能随着年龄增长不断积累,但不少岗位对体能和操作精准度具有较高要求,职业发展是否因年龄而拓宽视岗位和行业而定,由此可见,年龄是职业发展的重要因素。

3、家庭背景

杨帅和孙明发现良好背景的家庭依靠资源优势 and 个体偏好进入收入回报更高的专业,从而实现优势地位的代际传递^[7]。家庭背景对职业发展的影响非常广泛,父母的职业成就影响子女的职业发展,父母职业成就高的家庭,能够在职业发展方面给予子女更多的引导,并拥有较丰富的人脉资源,让孩子拥有

相对优质的就业渠道;此外,父母的性格、习惯、价值观、教养方式、行为模式以及家庭关系等也对子女职业发展产生影响。

(二) 自致性因素

1、职业能力

职业能力是人们从事其职业的多种能力的综合。李革指出良好的职业能力是学生就业和胜任岗位的基本要求^[8]。近年来,智能化水平迅速发展,职能机器人替代了大量的劳动岗位,王才等发现,员工职业能力越强,其工作不安全感更不容易受工业机器人规模化应用的影响^[9]。研究发现,在制造业中,当企业效益不佳时,职业能力强的工人常常被保留但是职业能力差的工人则容易遭到淘汰。由此可见,职业能力是职业发展的影响极其关键。

2、职业生涯规划

职业生涯规划是个体基于自身条件和外部环境,确定职业目标、选定职业路径、并采取各种方式支持职业生涯的发展。冯斌等指出,研究生教育阶段,导师对学生的职业指导越深入,学生职业发展越顺利^[10]。也有研究指出,缺乏职业规划的员工普遍对未来迷茫,容易频繁跳槽,尤立荣也认为职业规划和离职率之间存在明显的负相关。目前国内高校普遍认识到职业生涯规划对职业发展的重要性,并开展职业生涯规划相关课程以促进学生的职业发展。

3、心理因素

职业发展也受到心理因素影响。Super 提出每个职业发展阶段都有其特定的职业发展任务,职业成熟度事关个体能否完成该阶段的职业发展任务。Bandura 的社会认知理论提出自我效能感通过提升兴趣影响职业目标、职业选择行为和结果期待,影响绩效表现进而影响职业发展,很好解释了心理因素如何影响职业发展。傅瑜弘进一步发现主动性人格和领悟社会支持对其职业成熟度、职业自我效能、职业结果预期具有良好的预测作用^[11]。

二、职业教育改革策略

(一) 深化本科层次职业教育试点,完善高层次应用型人才培养体系

长期以来,我国没有本科及以上层次的高等职业教育,这是职业教育体系的不足。随着《国家职业教育改革实施方案》的出台,本科层次职业教育试点正逐步铺开。本科层次职业教育要实现从无到优,需要从以下层面进行改革:首先是完善职业教育相关法律法规,职业教育联系最紧密的《职业教育法》自1996年颁布以来,为职业教育发展提供了保障,但对开展本

科层次职业教育未进行明确的规定,若能在法律法规层面进一步明确本科职业教育的主体、职责、目标和内容等方面,则有利于改革的深入开展。其次是本科层次职业教育试点应坚持职业教育的逻辑,本科及以上层次的高等职业教育作为新生事物,容易照搬普通本科或研究生的培养模式,这不符合国家和企业对培养高层次应用型人才的期待,大部分试点单位也不具备复制普通本科培养模式的基础。再次,试点院校应明确培养目标,本科层次职业教育不应该是简单的3+1,而应在培养高层次应用型人才这一总目标下细化专业培养目标。

(二) 深入产教融合,提升学生的职业能力

“职教二十条”明确了促进产教融合校企“双元”育人的目标,为职业教育指明了发展方向。各职业院校广泛开展产教融合,包括技术合作、科技攻关项目合作、现代学徒制、职教集团、校企共建实训基地和产业学院等模式。但总体而言,产教融合不够深入,尚未达到深度融合状态,如机制体制不完善,校企双方责、权、利不清晰,合作关系不稳定,双师型教师不足,教学内容不能精准对接企业需求和学生职业能力不强等。职业院校在开展校企合作时,应深入对接企业需求,主动思考能够为企业哪些技术服务、为企业解决哪些难题、如何满足企业的人才需求、解决技术难题和带来利润,基于共赢思维,促进深入的、持续的校企合作,高职院校应加大双师型教师的培养,以求务实的态度派遣教职工深入企业掌握所在专业前沿的技术,确保教职工有能力为企业提供服务。产教融合是提高职业院校办学水平的重要抓手,通过产教融合,实现课程设计与企业需求的融合、教师教学能力与企业技术应用的融合以及学生职业能力与企业岗位需求的融合。

(三) 强化就业指导,引导学生开展职业生涯规划

目前,中高职毕业生对职业满意度低、流动性大、换行频繁的情况并不鲜见,突显了职业教育中就业指导不充分、职业生涯规划教育不深入的问题。职业生涯规划教育不深入主要体现在职业生涯规划课程不够系统、企业参与不够深入、部分教师不够专业和学生职业认知不明确。对此,首先应强化就业指导,针对不同的专业,聘请对应企业人事部门或业务部门的人员对学生开展职业介绍和就业指导,让学生对工作内容 and 职业路径有深入了解,同时应结合专业对应的岗位需要区分职业生涯规划教育的重难点,引导学生更深刻地了解自我和产生更浓厚的职业兴趣,推动学生高质量完成职业生涯规划。其次应充分利用学生课外实习、校外实践和定岗实习等机会,强化就业指导和职业生涯规划教育。再次,应促进相关教师到企业实习,确保职业生涯规划课程的任课教师对所教授专业对应的岗位和职业具有深入了解。总之,职业生涯规划教育既要生动介绍相关理论,也要结合对应的职业发展路径,才能有效引导学生完成职业生涯规划,提高就业质量。

(四) 加强职业心理素质培养,提升学生的自我效能感

因学历歧视、社会对蓝领的偏见,加上自我就业期待过高、抗挫折能力差等因素,影响了部分中高职毕业生的职业心理素质,不利于他们的职业发展,因此,加强职业心理素质培养意义重大。首先,良好的职业心理素质有赖于过硬的职业能力,职业院校应加大对学生专业考核力度,宽进严出确保毕业生的职业能力,提振职业信心,提升职业心理素质。其次,良好的职业心理素质也有赖于良好的人际能力,职业院校可通过组织丰富多彩的活动,学生通过参加活动培养积极向上的心态、浓

厚的职业兴趣、良好的组织能力和沟通能力,提升职业心理素质。再次,应将职业心理素质培养贯穿于专业课和思政课程教育,确保学生对就业过程中可能的压力和冲突有充分的心理准备,并以顽强的毅力和工匠精神抗住压力迈过难关。最后,还应加强职业生涯辅导和职业心理咨询,引导学生合理设置职业目标、树立职业信心和兴趣、培养积极情绪和构建良好的人际关系。加强职业心理素质培养过程,应尤其重视职业信心的培养,职业信心有助于毕业生提高职业能力、提升自我效能感、克服就业障碍,也有助于他们形成正确的职业目标,不断提升职业绩效。

结语

本文梳理了应用型人才职业发展影响的部分因素,包括性别、年龄、家庭背景、职业能力、职业生涯规划和心理因素,并基于职业教育改革的视角,提出深化本科层次职业教育试点、深入产教融合、强化就业指导与职业生涯规划 and 加强职业心理素质培养的建议,一定程度回答了新常态背景下应用型人才的职业发展主要包括哪些影响因素和如何通过职业教育改革促进他们的职业发展这两个问题。但若能建立模型进行验证,则有助于提出更加准确的建议,这是未来值得研究的方向。

参考文献:

- [1] 张敬芝,付玲,宁廷州.地方应用型高校大学生综合能力提升探究[J].山东化工,2020,49(01):166-167+169.
 - [2] 程雅莉.女性科技工作者的发展现状与思考[J].就业与保障,2020(11):31-32.
 - [3] 周春芳,苏群,常雪.性别差异视角下职业流动对我国农民工就业质量的提升效应研究[J].山西农业大学学报(社会科学版),2019,18(04):21-29+40.
 - [4] 张绮雯.深圳市社会工作者职业晋升现状及影响因素研究[D].深圳大学,2019.
 - [5] 杨帅,孙明.家庭背景、专业选择与收入回报——基于中国综合社会调查(CGSS)数据的实证研究[J].西北人口,2020,41(02):52-66.
 - [6] 唐正娟.精准扶贫视角下受教育程度对城乡居民收入的影响分析[D].西南民族大学,2018.
 - [7] 彭莉,张晓杰.高管受教育程度与收入差距关系的实证分析[J].统计与决策,2017(15):166-169.
 - [8] 李革.以就业为导向 培养学生的职业能力[J].经济与社会发展,2004(07):165-167.
 - [9] 王才,周文斌,赵素芳.机器人规模应用与工作不安全感——基于员工职业能力调节的研究[J].经济管理,2019,41(04):111-126.
 - [10] 冯斌,李婷婷,赵云鹤,谢昭明.学术硕士在校培养因素对职业发展状况的影响研究[J].研究生教育研究,2020(02):53-59.
 - [11] 傅瑜弘.职业准备期大学生职业自我效能的作用机制及对职业发展影响的研究[D].吉林大学,2015.
- 基金项目:** 本文系福建省教育厅中青年教师教育科研项目(社科类)应用型人才职业发展影响因素研究——基于社会认知职业理论(SCCT)视角(JAS19553)
- 作者简介:** 李煜文(1985.08-),男,汉,福建省龙岩人,复旦大学公共管理硕士研究生,福建船政交通职业学院助理研究员,主要研究方向为人力资源管理。