

基于职业认同的职业本科院校高质量就业服务体系研究

王乐燕

(浙江药科职业大学)

DOI: 10.65285/JYLLYJ.V2I4.010

摘要: 促进高质量充分就业,是新时代就业工作的新使命。本文分析了职业本科院校毕业生面临的社会认同危机、就业信息不对称、岗位与期望不匹配等现实困境及其根源。基于学生职业认同的思想特征,提出以职业目标、职业价值、职业规划为突破口,构建三全育人模式下的职业本科院校“三位一体”就业服务体系。该体系整合了师资力量、实践平台与教育文化三大要素,通过数字平台、跟踪评估与校企协同实现运行保障,进而提升学生的职业认同感,推动职业本科教育在就业服务领域实现可持续、创新性发展。

关键词: 职业本科; 职业认同; 高质量就业; 三全育人; 就业服务体系

Research on the High-Quality Employment Service System for Vocational Undergraduate Colleges Based on Professional Identity

Leyan Wang

Zhejiang Pharmaceutical University

Abstract: Promoting high-quality and full employment is the new mission of employment work in the new era. This paper analyzes the practical dilemmas faced by graduates of vocational undergraduate colleges, including social identity crisis, employment information asymmetry, and mismatch between job positions and expectations, as well as their root causes. Based on the ideological characteristics of students' professional identity, it proposes to take career goals, career values, and career planning as breakthroughs to construct a "Trinity" employment service system for vocational undergraduate colleges under the "Three-All Education" model. This system integrates three key elements: teaching staff, practice platforms, and educational culture. It ensures operation through digital platforms, tracking and evaluation, and school-enterprise collaboration, thereby enhancing students' professional identity and promoting sustainable and innovative development of vocational undergraduate education in the field of employment services.

Keywords: Vocational Undergraduate Education; Professional Identity; High-Quality Employment; Three-All Education; Employment Service System

前言:

2024年11月1日,《求是》杂志刊登了习总书记关于《促进高质量充分就业》一文,明确指出促进高质量充分就业,是新时代新征程就业工作的新定位、新使命。职业本科教育自2019年试点开始,一直备受社会各界的关注。近年来,职业本科院校招生人数大幅增长,也就意味着职业本科院校毕业生人数的增加,如何将好生源转化为高质量充分就业,以期不负社会的期望,是职业本科院校亟待思考的问题。

但截至2026年3月20日,职业本科院校仅102所,与普通本科、高职高专相比,体量还比较小,影响力还不足,职业本科教育的作用尚未积淀,导致从职业本科院校毕业的学生,对在读期间所学专业的职业认同感还处于较低水平。

职业本科院校作为新兴本科教育高校,在就业服务体系上与普通高校应有所区别,尤其是针对学生职业认同感

的就业服务体系的创新,有待进一步优化和完善,以提高毕业生的职业认同感,进而降低职业流失率。

可见,职业本科教育的发展,为职业本科院校带来了巨大的发展机遇,但同时也对职业本科院校的就业提出了新的挑战。在这种情况下,理解、研究和创新新形势下的职业本科院校就业服务体系就尤为重要,职业认同作为重要的就业影响因素,为更高质量就业服务提供了一定的方向。

一、文献综述与理论基础

(一) 职业认同的概念界定与功能

高艳等(2011)指出,职业认同是人们对其从事的职业,所表现出来的认同感和归属感,具体包括职业价值观、职业目标和职业责任等^[1]。杨眉等(2021)的研究进一步证实,学生对职业的认同水平,会直接影响他的就业质量,也就是说,他的职业认同度越高,就业意愿就越强,就业满意度也就随之提升^[2]。

国外研究同样印证了职业认同对就业的重要性,并为就业服务提供了借鉴。MCARDLE S (2007)指出,职业认同度高的学生对职业生涯取得成功所需的技能和素质有更精准地感知,有助于学生更好地达成职业目标^[3]。FUGATE M (2004)则指出,学生在拥有的资本因素、知识、技能都相差不多的情况下,对职业有清晰了解的会实现更高的就业可能性^[4]。

(二) 职业本科院校就业服务体系的探索

国内关于职业本科院校就业服务体系,已有一些多元化的探索。比如解廷民(2024)提出的“五位一体”模式,就是把政府、学校、用人单位、社会中介以及学生本人串联起来,形成一个闭环的服务机制^[5]。张林等(2022)则设计了“三位一体”的路径,把职业教育、职业认同感的培养和就业服务打通,让教学、实践、服务能真正联动起来^[6]。另外,李亚员(2020)和岳昌君(2025)从协同治理的角度出发,利用就业服务平台,为学生提供岗位信息、开展职业测评和辅导,帮助他们把职业认同与就业需求加以匹配^[7-8]。

职业认同嵌入就业服务体系是提升职业本科院校就业质量的重要方向。孙百才等(2025)研究指出,职业认同培养可以提升毕业生的就业率^[9]。其中,职业认同可通过开设专门的课程、组织职业体验、开展职业价值观讨论进行培养。

此外,国外就业服务体系相对成熟,为我国职业院校构建职业认同导向下的就业服务体系提供了参考。如Amirova, G. (2021)指出美国高校职业中心对学生就业能力的提升机制^[10],还有德国的“双元制”、澳大利亚的“应用学位”。

二、职业本科院校高质量就业的界定

职业本科院校高质量就业,可以从适配产业需求的角度出发,从就业的稳定性、发展的成长性、专业契合性几个方面加以衡量。稳定性指的是毕业生在入职后能够保持较长时间不更换工作,人员流动性相对较小;成长性指的是毕业生的职业发展路径清晰,成长空间明确,能够在一定期限内实现职务或职称等的提升;契合性指的是毕业生所学专业和企业岗位需求相关,能够将学校所学直接用于生产力的转换。

同时,与普通本科重视学术、高职高专院校重视岗位操作不同,职业本科院校在进行人才培养时,一是更加注重职业性,也就是职业本科院校的毕业生更需要专业技能的迁移,以及解决问题能力的培养;二是更加关注高等性,也就是职业本科院校的毕业生更重视职业的后续发展,不仅仅是简单的基础门槛。

三、毕业生面临的就业问题及外部就业问题根源

(一) 就业问题清单

职业本科院校毕业生主要面临社会认同危机类问题,以及普通就业类问题。

社会认同危机类问题是职业本科院校面临的一大特有

问题。由于职业本科院校尚处于发展探索发展阶段,其社会认可度相对较低,部分用人单位仍会误将其等同于高职高专院校,毕业生的能力在无形中被低估,甚至出现高不成低不就的尴尬情况。

就业信息不对称、求职技能薄弱、岗位与期望不匹配、部分专业结构性过剩等问题,与普通高校存在相似的情况,但这些问题会因为职业本科院校毕业生的职业认同感低而被放大。

(二) 外部就业问题根源分析

上述就业问题产生的外部根源,包括社会层面、市场层面,以及政策层面。就社会层面而言,公众对职业本科院校及其教育的认可需要时间,职业本科毕业生发展才没几年,尚无法支撑或很好地检验职业教育成效;就市场层面而言,部分企业对职业本科院校的人才培养目标缺乏足够地了解,招聘时仍然沿用普通本科或高职高专的标准,以致不能很好地筛选出适合企业和职业本科院校学生的岗位;就政策层面而言,虽然国家大力扶持职业本科院校的发展,但是在研究生招考、国考等对标专业目录时,仍存在滞后,以及未完全事实平等的情况。

四、学生职业认同的思想特征及内部就业服务突破口

(一) 学生职业认同的思想特征

通过对职业本科院校学生进行调研与分析,可以发现职业认同主要表现出三个思想特征:一是对所学专业的认知程度,大部分学生能够认识到所学专业的实际价值,但是对专业的长期发展前景和不可替代性存在疑虑,甚至部分学生将职业本科视为“无奈之选”;二是对未来职业发展方向的认可程度,不少学生对专业和未来职业的情感归属较弱,容易受到外在对职业本科教育负面评价的影响,进而产生自我怀疑;三是对职业价值的判断标准,在实习和求职的过程中,毕业生倾向于海投而非深耕本专业,职业决策逃避现象明显。

(二) 内部就业服务突破口

职业本科院校毕业生的职业认同,主要受职业目标、职业价值、职业规划的影响。只有职业目标清晰,学生对学习的投入程度才会更高。而一旦学生的职业价值出现认知偏差,就会导致其在毕业时放弃本专业就业,转而选择热门就业岗位。同样,如果学生缺少职业规划,就很容易实现短期就业,却缺少长期发展的能力。

在学生职业认同的思想特征、职业认同影响因素的分析基础上,职业本科院校可以寻找到优化内部就业服务的一些突破口。例如,针对职业目标模糊的学生,职业本科院校可以设计专业导论,在大一的时候让学生进行职业的探索,同时借助职业测评、开展行业专家讲座、组织校友面对面等形式,帮助学生建立职业目标。对于职业价值认知出现偏差的学生,职业本科院校可以邀请优秀企业家、优秀校友进校园,通过他们的案例分享,重塑学生的价值认同。学生如果缺少职业规划,职业本科院校可以提供个性化的指导服务,实现从学生入校到毕业的全周期服务。

五、三全育人模式下的职业本科院校“三位一体”就业服务体系

（一）核心逻辑与构成要素

为了让学生更认可自己所学的专业，让职业本科院校真正实现高质量充分就业，本文构建了三全育人模式下的职业本科院校“三位一体”就业服务体系。目标是让高校、企业、学生三方能够形成合力，共同推动就业服务。

全员育人要求打破就业由辅导员或就业部门负责的局限，专业教师、实习/毕设指导老师、企业导师共同参与；全过程育人要求毕业生就业应从新生入校开始，到毕业后跟踪调查，常态化、长效化就业服务，而非仅就毕业班提供就业服务；全方位育人要求从学生步入学校到毕业离开学校、从认识的每一位老师到每一位同学、从教学到实践，都以职业认同的高质量充分就业为目标，实现就业服务体系的常态性和长效性。

（二）具体内容与实施路径

在师资力量方面，组建一支由辅导员、专任教师和企业导师组成的团队，明确他们在就业服务中的分工。辅导员主要负责就业指导类工作，比如职业测评、简历修改、面试技巧等，在日常工作中建立每个学生的就业台账。专任教师不应只是在专业导论中开展专业介绍，在其他专业课程授课过程中，也应融入行业前沿、职业伦理、岗位需求能力等内容，并定期去企业进行实践锻炼，以防和企业实际需求脱节。企业导师可以是优秀校友、产业教授，或者是企业HR，通过邀请他们开展讲座，为学生提供真实的岗位信息，此外优秀企业导师还可纳入兼职教师库。

在实践平台方面，搭建校内实践教学平台、校外企业实习平台、就业创业孵化平台等，让学生把课堂上学习的理论知识真正用于实践。校内可以依托虚拟仿真实训基地、产教融合基地，让学生在模拟或接近真实的环境中，提前适应职业角色。校外则可依托与行业龙头企业合作，共建产业学院或订单班，推动岗位实习，保证每位学生在毕业前至少有六个月的实习经历。孵化平台主要通过设立创业基金，对具有一定潜力的项目，给予场地、资金等支持，用创业带动高质量就业。

在教育文化方面，重点营造一个重视职业发展、鼓励学生就业创业的校园氛围。多举办就业升学讲座、优秀毕业生返校分享、企业家进校园等活动，提升学生的职业意识与竞争力。另外，可以在校园内专门设计一个优秀毕业生长廊，展示本专业的优秀校友案例，以发挥榜样的引领作用。

（三）运行保障与数字化支撑

为推动职业本科院校就业服务体系向精准化、数字化、

一体化方向发展，还需配套一系列保障机制。一是保障数字平台的支撑，在合理利用已有就业服务平台的基础上，开发本校智慧就业系统，整合学生职业认同测评、实习周记、岗位推送等功能；二是保障跟踪机制的完善，建立“职业认同—就业质量”指标体系，入学时对学生的职业认同进行测评，毕业时对其就业质量进行分析，毕业后1-5年继续追踪其职业稳定性和成长性；三是保障协同制度的建立，职业本科院校应和企业签订合作协议，明确企业在实习安排、就业吸纳等方面的权利和义务，形成校企生利益共同体。

参考文献：

- [1] 高艳, 乔志宏, 宋慧婷. 职业认同研究现状与展望 [J]. 北京师范大学学报(社会科学版), 2011(04):47-53.
- [2] 杨眉, 解佳卉, 杨昕怡, 淦丹. 享受大学和未来人生, 从发展职业认同开始 [N]. 中国青年报, 2021-10-29(6).
- [3] MCARDLE S, WATERS L, BRISCOE P, etc. Employability during unemployment: adaptability, career identity and human and social capital [J]. Journal of Vocational Behavior, 2007, 71(2), 247-264.
- [4] FUGATE M, KINICKI A J, ASHFORTH B E. Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications[J]. Journal of Vocational Behavior, 2004, 65(1):14-38.
- [5] 解廷民. 构建高质量就业服务体系的路径与对策思考 [J/OL]. 中国大学生就业, 1-7[2024-12-04]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/11.4028.D.20241126.1404.026.html>.
- [6] 张林, 杨永兵, 杨育才. “三全育人”视域下大学生就业教育体系的优化路径研究 [J]. 中国大学生就业, 2022(24):54-62.
- [7] 李亚员, 李健. 新时代高校“精智就业”服务体系探析 [J]. 思想理论教育, 2020(02):106-111.
- [8] 岳昌君, 邓峰. 高校就业工作绩效考核评价——基于毕业生就业供需两侧协同治理框架 [J]. 教育研究, 2025, 46(06):49-60.
- [9] 孙百才, 胡姝. 高校毕业生就业影响评估机制——模型构建与政策效应 [J]. 教育研究, 2025, 46(06):61-73.
- [10] Amirova, G., & Valiyev, A.. Do university graduate competences match post-socialist labor market demand? Evidence from Azerbaijan. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 2021, 12(2), 332-347.

作者简介：王乐燕（1991-），女，浙江慈溪人，浙江药科职业大学、讲师（思政）、硕士研究生、研究方向：思想政治教育。