

# 数智化时代高职学生就业能力提升 ——基于非认知人力资本视角

董博<sup>1</sup> 金松<sup>2</sup> 刘洋铭<sup>3</sup>

云南机电职业技术学院 云南昆明 650051

**摘要:** 大学生就业是一项民心工程、关乎社会稳定、家庭和谐和大学生个人发展,随着毕业生人数的持续增长和数智化时代的到来,高职学生就业面临巨大挑战。树立“全方位”的教育理念,关注学生非认知能力提升对提高大学生就业能力,激发大学生就业潜能,解决就业市场供需矛盾,促进大学生职业发展、成长成才有着重要作用。

**关键词:** 高职学生;非认知人力资本;就业能力

## 引言

促进毕业生高质量充分就业作为检验高校人才培养价值的途径之一,提高学生就业能力就业质量成为高校人才培养主要目标。随着“大智移云物区”技术的推进,企业自动化转型使得很多技术性、体力型的基础性和重复性工作将被人工智能所取代。大学生在就业过程中“就业难”和“招聘难”的矛盾进一步凸显,企业对毕业生个性品质、精神意志等非认知因素更加重视。如何提高高职学生就业能力,提高就业能动性成为学校人才培养亟需解决的问题。本文从“非认知人力资本”视角,在分析目前高职学生就业现状的基础上,通过提高大学生非认知能力从而提升大学生就业能力和就业质量。

## 一、非认知能力对大学生就业能力提升的作用

非认知能力是相对于认知能力而言的,随着人力资本理论不断丰富,经济学家开始关注非认知能力对收入等的影响。非认知能力的相关研究最早出现在心理学、

伦理学、社会学等领域,主要包括动机、兴趣、情感、意志、品质、性格等。非认知能力可以看做是社会情绪调节的能力,通过调节自身情绪、保持自己信念,让毕业生走上工作岗位后具备更强的适应力和生存力,能够增强学生和社会之间的协同。

不同人格特质会对不同性别群体的社会资本积累使用产生积极影响,从而作用于其职业地位(王沛沛,2021)非认知能力比认知能力更能决定个人职业和社会地位的获得。对于毕业生来说,主动型人格会促进个体的人际关系(靳义君,2019),能吃苦、有冲劲、有激情等个性品质对刚工作毕业生工作绩效有着显著影响(吕媛和李文利,2013)。同时,部分人格特征会影响职工工作满意度(王炳成,2011),具有责任感、更加外向的劳动者职业满意度越高(王发明,2010)。进一步研究发现,职业满意度对员工职业流动意愿和终生报酬满意度存在显著影响(刘志强,2015,易静和谢家建,2017),社会交往能力、组织能力、抗压能力、情绪稳定性、学习和创造性解决问题等非认知能力能够通过工资效应产生技能溢价,从而提高低技能劳动收入(盛卫燕和胡秋阳,2019;梁宇亮等,2021)。

同时,随着数智化的发展,技术技能和认知技能可以轻易被人工智能所取代。比如,在财会领域,财务机器人通过利用人工智能、自动化技术和一系列认知技术,能够替代传统人工的数据检索与记录、数据加工分析、信息监控与产出等功能,这种高校的自动化财务处理不仅提高了工作效率,还减少了人工错误和时间成本。在数智化时代,非认知能力的提升对于提高职业教育质量和提升大学生综合素质都起到了重要作用。良好习惯和

**基金项目:** 云南省教育厅科学研究基金项目“专业认同视角下高职‘新商科’专业学生就业能力提升路径研究”(2024J1427);2023年度云南机电职业技术学院青年骨干教师科研计划项目“‘新商科’背景下高职经管类学生就业能力提升路径研究”(2023QN05)

## 作者简介:

董博(1995-),单位:云南机电职业技术学院。

金松(1987-),单位:云南机电职业技术学院。

刘洋铭(通讯作者)(1889-),单位:云南机电职业技术学院。

品质的养成不仅能够能够在求职中具备优势，还能为职业发展提供助力，具备正确和清晰的职业规划和生活目标也能够为以后职业发展奠定良好基础。因此，培养大学生自主解决问题、协同配合等非认知技能可以提升大学生就业能力和质量，获得用人单位青睐，为他们顺利走向社会、适应职场做好铺垫。

## 二、高职学生就业现状

### （一）就业结构失衡，毕业生就业认知失衡，就业满意度不高

根据某公办职业院校麦可思就业质量年度报告显示，2022届毕业生在寻找工作的过程中，有58%的毕业生收到过录用通知但拒绝录用，拒绝录用通知的主要原因是薪资福利，个人发展空间方面；到2023届毕业收到录用通知的比例达到了68%，但由于工作要求高、压力大，工资福利偏低而不接受已有的录用通知。反应出部分毕业生求职关注因素和用人单位的要求匹配错位或冲突以及毕业生对自身定位不清晰、缺乏职场适应力。同时，学生对自身定位失衡，没有明确的职业生涯规划目标，对自身实力和当前就业形势不能正确评判，对工作待遇等期望值过高，工作后对自身职业发展前景等思考不足，就业满意度不高。虽然学校设置了就业指导课程，但总体而言，对学生个人规划和就业指导作用不够。调查显示，近七成的毕业生就业单位为民营企业，但大部分毕业生都期待进入国有大型企业、政府机关和事业单位。同时毕业生由于收入低、发展空间不够、加班大多、工作环境条件不好、工作能力不够造成压力大和工作不被领导认可等原因30%左右的毕业生表现出对工作岗位不满意。根据调查数据显示，有50%左右的学生因为薪资福利、工作要求高和压力等原因而主动离职，培养学生抗压能力、提高其职业适应度刻不容缓。

### （二）工作与专业相关度不高，毕业生工作适应性不强

随着“大智移云物区”技术的发展，各类技术技能和认知技能能够被机器人和AI取代。当前高职院校人才培养大多采用“2+1”或者“2.5+0.5”的培养模式，学生学习基础差，学习欲望较小。同时，教学层面更多依赖分数，看中培养学生当下即时需求的专业培训和技术技能，而忽视了学生在伦理、德行、情感等方面的内容，导致学生在进入工作岗位后失去了持续进阶和风险应变能力。根据麦可思调查数据显示，毕业生专业与工作相关度近三年均在50%左右，学生因个人期待、薪资、工作环境、

迫于现实、能力不足等原因选择与专业无关的工作。近三年的毕业生不适应工作岗位原因调查中，50%由于工作量大、40%左右由于工作环境不友好、对单位管理制度和文化不适应、能力不适应岗位要求、20%左右由于人际关系不和谐。

### （三）学生自主性不高、学习投入不足

在高职学生中，一些学生因为没有掌握恰当的学习方法或时间管理不当高中阶段文化课程分数普遍不高，其缺乏强烈的自我驱动力，在遇到困难是容易沮丧和失落，导致他们难以高效学习，学习无法投入，进而失去学习兴趣和热情。在学习过程中也没有清晰的学习目标，导致学习过程中缺乏方向感和动力，学习投入的自觉性不足、质量不高，功利性学习突出。很多学生存在得过且过，只想“混毕业证”的态度，遇到难题过度强调外部因素而忽视自身努力，缺乏深度学习和持续技能补充能力。在校期间职业规划不清晰，部分学生出现“懒就业”、“慢就业”倾向，就业积极性不高，盲目随大流选择参加“专升本”等考试逃避就业，但只有40%左右的学生能够到本科公办院校继续深造。

## 三、高职学生非认知能力培养途径

### （一）突出学生主体作用，培养学生自主性。

围绕学生真实需求开展教学活动，尊重个体的独特性，关注学生个性化、多样化的发展需求，因材施教促进学生积极情绪，避免以一刀切简单化的标准抹杀学生的多样性和复杂性，培养学生自我生产效能。教师在课堂中要立足素养观，以问题为纽带，站在学生角度，根据学生需求设置学习目标、内容和方式，为学生主动学习、深度学习而教，引导学生将所学知识内化，促进学生深度学习和全面发展，充分挖掘学生潜能，培养学生解决问题、协作创新、深度学习和终生学习的意识。

### （二）优化课程设置，加强非认知能力提升课程体系开发

在课程设置中不能单一的强调技术技能，局限在教学资源的数字化转型，在教学评价体系中不能只关注学生专业课成绩，应该将部分非认知能力指标加入到教学评价体系当中，树立“全方位”的教育理念，将社会责任感、自尊心、自信心、自我管理能力、批判性思维等非认知能力纳入到非认知能力相关课程。任务自动化要求就业者需要掌握更多的软技能，复合型数字人才的培养需要打造专业化和系统化的人才培养体系，注重人才的“养成”和发展，完善文体以及实践课程，通过竞技

类、团队协作类的文体活动增强学生的团队协作意识、人际交往能力、激发学生拼搏精神、意志力和荣誉感等,完善学生能力体系,强化非认知技能,提升学生整体素质。加强心理健康教育,通过心理健康专题讲座和班级团体活动等方式来提高学生的自我认知水平。开展跨学科交流,开拓学生思维,帮助学生积累知识,提升学生冲突解决能力和共情力等。加强校企合作,结合用人单位岗位需求完善课程设置,在毕业生就业过程中帮助学生完成身份的转换,促进毕业生就业的自我身份认同,让毕业生能够满足数字经济时代技术快速更迭的用人需求,保证自身生产效率。

### (三) 搭建数字化平台,助力学生非认知能力提升。

搭建数字化信息平台,建立数据库收录学生非认知能力等数据信息,通过对学生非认知能力进行分析测评,为学生个性化定制非认知能力提升方案。辅导员也可以根据学生测评情况,及时掌握学生动向,为学生提供相应的辅导和帮助。同时,在数字化平台中投放非认知能力提升方式的相关线上课程,学生可以根据测评反馈结果,通过线上学习、自主实践等方式促进非认知能力提升。学生也可以利用数字化平台进行互动交流,通过跨学科、跨年级学生之间的交流不断提升自身非认知能力。

### (四) 加强校园文化建设,鼓励学生参加志愿服务和社团活动

校园是大学生生活的主要场所,也是一个生动的“小社会”,校园文化对大学生思想、品质和行为都有着直接或潜移默化的影响。从宿舍到课堂、运动场甚至是食堂,这些地方不仅是大学生学习休息的场所,也是学生非认知能力养成的重要场所,良好的宿舍文化氛围有助于培养学生人际交往能力、包容心、自我管理能力和提高大学生情感里、约束力等;活跃的社团文化氛围能够促进学生自由探索、释放个性;全员运动的氛围也有利于培养学生竞争精神、意志力、韧性和毅力等。因此,学校应该构建良好的校园氛围,让学生养成正确的观念和行为习惯,辅助大学生非认知能力的提升。志愿服务和社团活动通过“在做中学”的方式帮助学生发展领导力,提高沟通技能、团队合作和解决问题能力、增强学生的抗压能力、自控力和人际交往能力。同时,在志愿服务的过程中学会尊重、理解和体谅他人提高同理心,提升学生社会责任感和奉献精神,使其非认知能力得到发展。

### (五) 加强辅导员日常引导和大学生思想政治教育

辅导员作为大学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者,在与学生日常的交流过程中,辅导员的言谈举止、行事方式都会对学生产生潜移默化的影响,其中流露出的个性品质和个人价值观念对学生人生观、价值观和世界观的形成有着深远的影响。因此,辅导员要加强自身素养,为学生树立榜样,通过言传身教向学生传递正确的道德和价值观。同时,大学是青少年脱离对父母的依赖,开始独立逐步确定自我的过程,通过日常的政治教育和课堂思政使大学生具有良好的思想政治素养,正确认识当代青年的使命,内化于心、外化于行,坚定理想信念,树立正确的社会主义荣辱观,为实现中国梦的共同理想持续奋斗。

### 结语

教育、科技、人才是中国式现代化的基础性、战略性支撑,需要不断完善立德树人机制、完善就业优先政策,健全高质量充分就业促进机制,着力解决结构性就业矛盾。大学生非认知能力的培养,在完善“全方位”育人体系,帮助学生树立正确的人生观、价值观、养成良好的性格品质等方面起着潜移默化的作用。随着数智化的发展,非认知能力等软实力对大学生身心素质、专业技能和思想政治素养的提高都起到越来越重要的作用,能够提高毕业生就业能力和就业质量,对大学生未来职业发展、成长成才起到关键作用。因此,在培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人的过程中,大学生非认知能力的培养应该受到学校甚至是家庭、社会重视。

### 参考文献

- [1]王沛沛.人格特质与青年职业地位[J].青年研究,2021(04):34-42+95.
- [2]靳义君.亲子依恋、社交焦虑及主动性人格对大学新生人际关系的影响[J].西北师大学报(社会科学版),2019,56(05):121-128.
- [3]吕媛,李文利.非认知能力在大学毕业毕业生从学校到工作过渡中的作用及培养[J].现代教育管理,2013(04):105-111.
- [4]王炳成.薪酬公平、人格特质与工作满意度关系研究[J].科研管理,2011,32(03):91-100.