

多维视域下大学生职业生涯规划 与就业创业指导体系重构研究

夏小燕¹ Sazali Bin Yusoff¹ 余雄²

1. SEGI university, Kota Damansara, Selangor Darul Ehsan, Malaysia, 47810

2. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bandar Baru Bangi, Malaysia, 43600

摘要：随着全球化与数字化加速，高校毕业生在 VUCA 环境下职业发展高度不确定。本文基于生涯建构与协同治理理论，提出时间、内容、主体、方法、目标五维职业发展支持模型，通过文献、政策与贵州高校案例研究，构建全周期、知识—能力—素养融合、校—企—政—社协同及数字化方法，提升学生就业力、职业适应性与职业韧性。
关键词：VUCA 时代；生涯建构、多主体协同治理；就业创业指导

引言：

VUCA 环境下，高校毕业生面临产业加速变革、就业市场波动与数字化技能需求提升。就业季导向的线性指导模式难以支撑长期发展，中国高校普遍存在生涯教育碎片化、资源整合不足、校企协同薄弱及信息化滞后等问题^[1]，亟需构建系统化、全周期、面向未来的职业生涯规划与就业创业指导体系。

一、高等教育应对 VUCA 时代挑战及必要性

VUCA 环境削弱了“专业—职业稳定出口”的传统逻辑，高校学生的职业成功愈发依赖可迁移能力、跨学科素养与元能力，而非单一专业技能。与此同时，企业对系统性思维、创新能力与数字素养的需求持续提升，但高校内部学科壁垒与课程割裂并存，制约复合能力培养^[2]。在高等教育大众化背景下，教育投入与就业回报的不对称引发“就业力悖论”，凸显系统性职业能力建构与全周期生涯规划的现实紧迫性^[3]。

因此，高校亟需由知识传授导向转向能力、素养与职业适应性并重的培养模式，推动课程体系、教学方式与评价机制的结构性变革。同时，单一高校难以独立承担复合型人才培养任务，应构建校—企—政—社多主体协同治理体系，通过资源整合、需求对接与联合育人，提升生涯教育与就业创业指导的整体效能^[4]。

二、理论构建

生涯建构理论与多主体协同治理理论分别从个体与系统层面阐释“学生发展”与“高校支持”，为构建综合理论框架提供基础。

（一）生涯建构理论

Savickas 提出的生涯建构理论将职业发展视为“个

体与社会建构系统互动的动态过程”，强调个体通过叙事、意义建构和主动探索持续塑造职业身份。职业适应力为核心构念，包括关注、控制、好奇与自信，可预测学生就业力、职业韧性及职业满意度^[5]。体验式学习、实践实习与情境模拟显著提升职业成熟度与就业决策能力，形成持续自我调节机制。能力开发不仅涵盖技术技能，还包括通用能力（沟通、合作）、心理资本（自我效能、希望、乐观）及价值观体系，是应对 VUCA 环境的关键资源^[6]。

（二）多主体协同治理理论

在高等教育中，多主体协同治理理论可为生涯教育与就业创业指导体系重构提供参考。在机制层面，涵盖起点条件、制度设计、促进式领导、协作过程与绩效反馈，以优化资源配置与权责平衡，缓解教育供给碎片化问题；在主体层面，强调学校、政府、企业、社会组织、校友与家庭协同参与，各方发挥互补作用，如政策支持、实践场域建设及社会资本贡献。国际实践显示其有效性，如美“职业路径项目”与英“雇主参与型生涯教育”^[5]。在创新层面，协同治理推动课程、教学与服务平台创新，例如数字就业平台整合信息资源、行业实践课程深化理论与实践结合、产教协同实验室提升学生

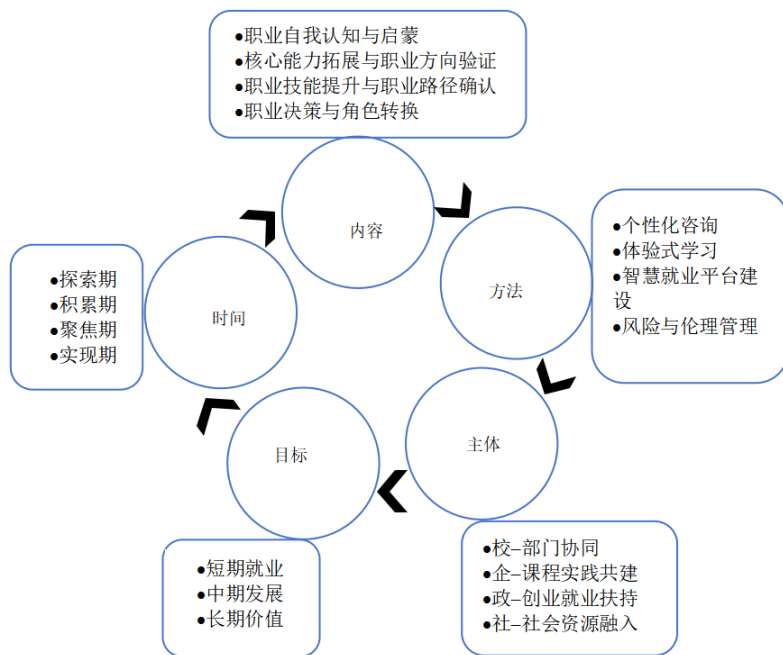


图1 职业教育的五维模型构建

创新能力及技术应用水平。

三、数据的提取与分析

(一) 文献分析法

本研究通过 CNKI、Web of Science、Scopus 和 Google Scholar 等数据库，以“高等生涯教育”“VUCA 与就业”“career construction theory in universities”等关键词检索文献，共纳入中文文献 50 篇、英文文献 40 篇。理论研究主要聚焦生涯建构理论、职业发展阶段理论及兴趣与人格匹配模型，强调个体在不确定环境中通过主动建构意义提升职业适应力，为高校生涯教育提供个体发展视角。实践研究显示，校企协同课程、体验式学习及数字化就业平台有助于提升学生职业能力与岗位匹配度，但仍存在协同不足、资源整合有限及评价体系不完善等问题。

(二) 政策梳理与体系构建法

本研究采用政策梳理法，对国家及贵州省就业创业与生涯教育政策进行内容分析，重点关注目标导向、责任主体、支持机制与评估方式。结果显示，政策导向由单一“就业率”转向“就业质量与职业适应力并重”，明确高校、政府、企业及社会组织职责分工，为多主体协同治理提供制度基础；在支持与评估方面，强调智慧就业平台、校企联合培养、创业孵化及数据驱动评价，实现闭环管理与系统优化。文献亦表明，国家职业教育

改革和高校就业创业政策突出多主体协同、校企深度融合及数字化平台建设，为高校构建全周期、个性化、系统化职业发展教育提供制度保障。

(三) 案例分析法

本研究采用案例分析法验证“五维重构模型”可行性，选取贵州省某高校为例，综合分析政策文件、生涯教育规划、智慧就业平台数据及校企合作项目，并通过访谈与观察获取多主体视角数据。结果显示，该校构建校—企—政—社协同机制，明确主体职责与资源配置，有效缓解教育碎片化问题；智慧就业平台与体验式教学提升岗位匹配效率与职业能力，校企联合课程使毕业生能力提升约 15%，岗位匹配率由 60% 升至 80%，学生满意度提高 20%，创业项目数量由 5 增至 12。尽管协同沟通、数据治理及跨区域推广仍需改进，该案例验证了“五维重构模型”在多主体协同、数字化赋能及全周期生涯教育中的实践有效性。

四、系统化生涯教育框架

五维协同（如图 1）构成“全周期—系统化—协同化—数字化—递进化”的生涯教育框架，整体提升高校生涯教育效能与学生可持续职业发展能力。

时间维度覆盖全周期生涯发展四阶段——探索、积累、聚焦与实现，分别对应自我认知、能力沉淀、专业对接及就业创业支持，为生涯教育内容设计与资源配

置提供阶段化框架^[6]。内容维度构建“知识—能力—素养”融合体系，涵盖自我认知、职业世界探索、核心能力与价值观模块，实现能力培养与价值塑造的统一。主体维度强调校—企—政—社协同治理：高校优化教育供给，企业共建课程与实践平台，政府提供政策与资金支持，社会与家庭注入社会资本，形成以数据反馈为支

撑的协同闭环。方法维度突出数字化与智能化，融合个性化咨询、体验式学习与智慧就业平台，实现岗位匹配、大数据分析与在线评估，并兼顾隐私保护与公平性。目标维度体现就业—发展—幸福的递进取向，短期促进高质量就业，中期提升职业适应性与创新能力，长期关注职业成就与心理幸福。

结论与展望：

在快速变化的就业环境下，高校生涯教育需以政策为制度保障。可通过建立校级治理体系整合教务、学生事务与就业部门，强化跨部门协同与责任落实；依托资源整合平台推动校企协同育人、实践基地与导师制度建设，提升学生实践能力与职业适应性^[8]；构建数字化教育生态，利用智慧就业平台与数据分析实现全周期跟踪与精准指导，同时强化数据治理与伦理规范；通过多维评价与闭环反馈机制考察就业质量、职业发展与心理资本，并引入激励机制保障多主体持续参与，实现体系可持续发展^[9]。实践表明，高校通过跨部门协调、资源共享与智慧平台建设，可系统优化学生职业发展路径，验证生涯建构理论在现实情境中的可行性，并为应对VUCA环境提供实践范式^[6]。

理论上，本研究整合生涯建构理论与多主体协同治理理论，提出系统化生涯教育模型，突出多主体协同参与、数字化支撑与闭环评价机制，拓展两种理论在高等教育职业发展领域的应用边界。实践上，该模型为政策制定者、高校就业指导中心及校企合作主体提供可操作路径，包括跨部门协同委员会建设、智慧生涯教育平台搭建、校企联合课程与实践基地推进，以及基于数据反馈的闭环评价与激励机制构建^[9]。未来研究可进一步关注心理资本培育、数字化教育技术及伦理问题，并通过长期追踪与跨校比较，检验模型持续效应，提炼可复制、可推广的经验。

参考文献：

[1] 谢伟、乔志宏. 我国高校职业生涯教育的现状

与改进路径研究[J]. 高等教育研究, 2021, 42(3), 56 - 64.

[2] Dirani, K. M., et al.. Leadership competencies and the essential role of human resource development in the COVID-19 era [J]. Human Resource Development International, 2020, 23(4), 380 - 394.

[3] Deming, D.. The growing importance of social skills in the labor market [J]. The Quarterly Journal of Economics, 2017, 132(4), 1593 - 1640.

[4] Tomlinson M. Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability[J]. Education and Training, 2017, 59(4): 338-352.

[5] OECD.. OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World. OECD Publishing. pp. 79-128.

[6] Savickas, M. L.. Life-design: A paradigm for career intervention in the 21st century [J]. Journal of Counseling & Development, 2012, 90(1), 13 - 19.

[7] Lent R W, Brown S D. Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span[J]. Journal of counseling psychology, 2013, 60(4): 557 - 568.

[8] Bridgstock R. The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills[J]. Higher Education Research & Development, 2009, 28(1): 31-44.

[9] Sultana R G. Learning outcomes: A key to quality and governance in vocational education and training?[J]. European Journal of Education, 2014, 49(2): 241-256.