

面向高质量就业的高等学校就业指导课程建设 ——基于人力资源管理的视角

张丹¹, 殷琪²

1.湖南工商大学 数智化人才开发系, 湖南 长沙 410205

2.湖南工商大学 计算机学院, 湖南 长沙 410205

DOI: 10.61369/SDME.2025220016

摘 要 : 本文从人力资源管理视角, 将个人、组织和社会层面的高质量就业与就业课程建设联系起来。从劳动者的主观感受(个体)、客观的就业状况(组织)、就业教育的价值导向(社会)三个维度厘清了大学生高质量就业的内涵和要求, 从操作层面上明确了就业指导课程在育人目标、教学内容和考核标准等方面的建设方向, 为建设高质量就业指导课程提供了理论指导和实践方向。

关 键 词 : 大学毕业生; 高质量就业; 就业指导课程

The Construction of Higher Education Employment Guidance Courses for High-Quality Employment

Zhang Dan¹, Yin Qi²

1.Department of Digital Talent Development, Hunan University of Technology and Business, Changsha, Hunan 410205

2.School of Computer Science, Hunan University of Technology and Business, Changsha, Hunan 410205

Abstract : This article links high-quality employment at the individual, organizational, and social levels with career guidance course from the perspective of human resource management. It clarifies the connotation and requirements of high-quality employment for college graduates from three dimensions: the subjective feelings of workers (at individual level), the objective employment situation (at organizational level), and the value orientation of employment education (at societal level). At the operational level, it clarifies the construction direction of employment guidance courses in terms of educational goals, teaching content, and assessment standards, providing theoretical and practical basis for the construction of high-quality employment guidance courses.

Keywords : college graduates; high-quality employment; career guidance course

一、问题的提出

继党的十八大报告提出“高质量就业”目标,“十四五”就业促进规划和二十大报告继续将“高质量充分就业”作为今后政府工作重点,“高质量就业”的内涵成为学术界日益关注的焦点。高校毕业生作为就业促进重点群体,是实现“高质量充分就业”的重要一环,作为高校促进就业工作的重要手段,就业指导课程建设对促进大学生高质量就业具有重要意义。虽然教育部2007版《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》明确提出了就业课程教学目标,但是并未明确就业指导课程与高质量就业的关系。本文试图从人力资源管理视角,通过回答以下问题厘清二者关系,为就业课程建设提供理论和政策依据。

(一) 大学毕业生群体的高质量就业意味着什么?

(二) 如何通过就业课程建设推动大学生高质量就业?

二、人力资源管理视域中的大学生“高质量就业”

高质量就业(High-Quality Employment)的概念一经提出^[1],就得到学术界的关注。现有文献显示,关于大学生“高质量就业”在内涵解读上存在混淆。例如,过于偏重就业率的考量^[2],忽略了就业质量与就业率之间低关联;忽略就业质量的动态发展性,仅在毕业时考察毕业生、学校或政府的感性认知^[3];忽略就业质量的主体差异性,无法体现不同层次、不同类型高校的办学理念、办学方向和人才培养目标^[4];忽视就业质量内在的

基金项目:湖南省普通高等学校教学改革研究重点项目“一流混合课程《职业发展与就业指导》课程思政虚拟教研团队构建与培育研究”(课题编号:HNJG-20230776);湖南省普通高等学校教学改革项目“混合式课程教学模式下师生信息素养的匹配研究”(课题编号:202401001066)。

作者简介:

张丹(1975-),女,湖南长沙人,博士在读,副教授,主要研究方向为人力资源开发与职业生涯管理。

殷琪(1979-),女,湖南株洲人,博士在读,讲师,主要研究方向为管理信息系统。

主观建构属性^[4]等。本文认为,从人力资源管理视角,关注社会(宏观)、组织(中观)和个体(微观)层面的人力资源配置效用,有助于厘清大学生“高质量就业”内涵,明确就业课程面临的挑战。

首先,社会宏观层面的高质量就业,意味着大学毕业生就业能够有效满足当前社会发展的实际需求(国家、社会 and 地区)。这一解读符合宏观意义上的高质量就业^[6],即,大学生就业要满足社会发展对劳动力数量 and 结构的需求。但不容忽视的是,当前,我国仍然存在劳动力市场结构失衡问题,大量新行业、新职业、新雇佣模式的出现,对高校人才培养和社会人才需求的有效衔接构成挑战。如何通过就业指导课程,弥补劳动力市场配置功能和就业政策调控的不足,引导学生正确认识个体与社会的关系,关注中国社会现实需求,具备行业分析和职业决策能力,能够发现战略性行业 and 新兴职业的潜在机会,是就业课程建设面临的时代课题。

其次,组织中观层面的高质量就业,指的是大学毕业生就业能够有效满足各类组织对不同人才的长期需求。这个解读体现了传统“人岗匹配理论”的思想。然而,技术进步、劳动力多样性和组织结构扁平化和雇佣关系的灵活性,导致个人与组织关系发生显著变化,单一组织已无力为员工提供稳定职业和长期规划。组织与员工之间传统心理契约关系,即,组织通过工作保障和晋升机会的承诺,换取员工忠诚和绩效,转变为通过对员工职业发展和工作能力的支持,换取对组织暂时有限的贡献。而传统职业发展线性模型^[7]和基于人事测评技术的静态人岗匹配模型^[8]已无法适应这些新现实,旨在帮助大学毕业生在个人特征与工作环境或职业之间建立匹配关系的传统就业指导理念被认为是不够的^[9]。如何帮助学生认识当代组织与个体的新型复杂关系,培养学生职业适应能力和自我职业管理能力等高阶就业能力^[10],更好的适应中国劳动力市场组织模式和雇佣方式的新变化,是日益加速的组织变革背景下,就业课程必须回应的挑战。

第三,个体微观层面的高质量就业,指的是大学毕业生就业能够有效满足个体发展需求。有学者指出高质量充分就业,能够提升劳动者的获得感、满足感,进而提高体面劳动感知度^[5]。从这个意义上说,大学生高质量就业是一个主观概念,具有相对性。然而,就业满意度作为传统就业质量的测量指标,主要反映大学生对劳动薪酬、工作条件、社会地位等客观职业成功的感知和评价,无法体现不同群体就业需求的复杂性和职业体验的差异性。面对00后大学生生涯发展的个性化和就业需求的多元化,如何有效评价就业课程对个体高质量就业的促进作用,反映学生就业体验的独特性,体现就业指导的差异化,要求就业课程在效果考核标准上做出相应调整。

不难看出,人力资源管理视域下的大学生高质量就业指的是高校毕业生能够满足国家和地方的社会发展需求,胜任各类组织岗位要求,具有较高职业认同和工作满意度的就业。这一内涵不但对就业课程建设目标、内容选择和评价方式提出了挑战,也为就业课程的本土化、时代性和个性化指明了方向。

三、面向高质量就业的就业指导课程建设

虽然传统就业指导课程在求职技巧单元的简历、面试、选拔等内容,已经受到人力资源管理理论与实践的影响,但是面向高质量就业,人力资源管理可以为就业课程的教学目标、内容和方法(即,教什么和如何教)提供更系统的建设思路。

第一,社会宏观层次的高质量就业,决定了课程育人目标及其考核标准。学生能否认识个体、职业与社会需求之间的内在联系,理解职业选择中个人价值与社会价值的辩证关系,集中反映了就业观的教育内容,是就业课程育人效果的直接体现。由于社会对人才的需求本质上反映特定时期特定区域对人才的需求特点,高校不但要为社会培养符合时代发展需求的创新型复合型人才,更要将人才输送到适合学生自身发展并能够创造最大社会价值的工作岗位上去,才能实现课程开设目的。高质量就业能够从结果上反应出高校人才培养质量是否符合社会发展需求,因此,在课程育人目标设计和课程内容选择上,应侧重有助于帮助学生认识当代中国真实社会需求,扎根地方经济发展战略的内容。教学重点除了介绍国家“特岗计划”“三支一扶”“西部计划”等基层就业项目之外,更应涵盖有助于理解个体与社会关系的理论,如,社会认知职业理论^[11];有助于理解地方发展需求的实践活动,如,区域战略行业调查、薪酬调查等;教学评价应纳入“个人与社会关系”“职业目标是否融入国家和地方经济建设”等关键育人指标,坚持就业育人导向。

第二,组织中观层次的高质量就业,决定了课程能力目标及其培养路径。由于当今工作世界的急剧变化,越来越多的企业推行灵活雇佣政策,将职业管理责任从雇主转移到员工身上,再加上数字经济发展催生的新岗位、新职业、新业态对毕业生的就业能力、求职技能等提出了更高要求^[12],仅仅找到工作已无法满足组织发展对人才的动态需求,个体面临持续的职业生涯自我管理压力。学生能否适应不确定雇佣环境,理解新时期个体与组织之间新型雇佣关系,具备职业生涯自我管理意识^[13],处理好个体发展与组织发展的动态关系,成为中观层次高质量就业能否实现的关键。为了应对工作场所的变化,需要增强学生自我导向性、灵活性和适应性,提升学生职业素养和高阶就业能力,如职业生涯自我管理能力、数字分析能力、主动学习能力等^[14]。因此,在就业能力目标定位和培养方式上,有助于评估组织实力(如,组织学习、组织发展、和组织职业生涯管理理论^[15])、理解个体与组织新型关系的理论(如,无边界职业生涯理论^[16]和易变性职业理论^[17]等,有助于培养高阶就业能力的方法(如,模拟实践、团体辅导等),成为课程建设重点。

第三,个体微观层次的高质量就业,决定了课程建设方向和效果评价标准。学生能否通过就业获得职业成功和幸福感,体现了高质量就业的主观维度和主观职业视角。由于个体的需求因时因地不断变动,这就意味着个体的职业主观体验是不稳定的,或者是情境化的。社会建构主义认识论,承认职业生涯是高度情境化和个性化的,仅仅通过就业满意度单一指标进行测度不利于发掘职业和劳动的潜在价值。个体的高质量就业,既是个体与工作

良性关系的反映，也是大学生职业选择的个性化和职业成功标准的多元化的实现^[18]。因此，一方面，就业课程建设需要强化学情分析，有效回应学生多元化和个性化就业需求，促进职业认同，帮助学生做好准备并使用他们的资源，使他们能够积极管理自己的工作生活，获得工作幸福感。职业认同不同于就业满意度，其核心是“我是谁，我的工作对我来说有什么意义”，因此被认为不同于一般心理资源，具体指向一个人如何有意识地看待自己与工作的关系。另一方面，通过引入人力资源管理领域的工作重塑、多重职业等理论^[19]，引导学生理解工作意义的丰富性和职业价值的多重性，深化学生对有意义的工作、工作幸福感和主观职

业成功概念的认识和理解，扭转‘闪辞族’一言不合就跳槽的冲动行为，引导学生建立理性的职业观，意识到工作的价值依赖于个体的主观体验和不断创新。已有证据表明，当前的职业环境增加了积极主动的职业行为（如职业规划、人际网络、探索）的必要性，以实现客观和主观的职业成功^[20]。

基于人力资源管理视角，本文从操作层面上明确了就业指导课程在育人目标、教学内容和考核标准等方面的建设方向，为建设高质量就业指导课程提供了理论指导和政策依据。

参考文献

- [1]Schroeder, F. K. Workplace Issues And Placement: What Is High Quality Employment?[J].Work, 2007(4): 357-358.
- [2]高俊玲. 试论高校就业率与就业质量的关系[J].科教导刊, 2013.
- [3]张小诗, 史万兵. 胜任力视角下高校生涯教育促进毕业生高质量就业的实践进路[J]. 思想政治教育研究, 2023, 39(04): 151-155. DOI:10.15938/j.cnki.ipr.2023.04.024.
- [4]鲁学军. 高校毕业生高质量就业内涵和对策研究[J]. 中国大学生就业, 2016(22):7. DOI:CNKI:SUN:JIUY.0.2016-22-014.
- [5]张小诗, 于浩. 高校毕业生高质量就业的基本内涵[J]. 现代教育管理, 2016(07): 115-119. DOI:10.16697/j.cnki.xdjygl.2016.07.021.
- [6]岳昌君. 高质量充分就业的内涵与实现路径[J]. 人民论坛, 2023(14):63-66.
- [7]Super, D. E. A life-span, life-space approach to career development [M]. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career choice and development: Applying contemporary theories to practice, 1990, (2nd ed.), pp. 197-262. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- [8]Holland, J. L. Making vocational choices. Englewood Cliffs [M], 1985. NJ: Prentice Hall.
- [9]Hirschi, A., & Dauwalder, J.P. Dynamics in Career Development: Personal and Organizational Perspectives.[M] In L. Nota & Rossier, R. (Eds.), Handbook of the Life Design paradigm: From practice to theory, from theory to practice, 2015, pp. 27-39. Boston, MA: Hogrefe.
- [10]高艳, 乔志. 大学生就业能力结构及其内部关系: 质的研究[J]. 中国青年研究, 2016(11): 93-97+110. DOI:10.19633/j.cnki.11-2579/d.2016.11.015.
- [11]Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [J]. Journal of Vocational Behavior, 1994, 45(1), 79-122. doi: 10.1006/Jvbe.1994.1027
- [12]张冰华, 刘明. 数字经济时代毕业生高质量就业: 挑战、机遇与对策[J]. 中国大学生就业, 2024(01): 102-112. DOI:10.20017/j.cnki.1009-0576.2024.01.016.
- [13]李云, 李锡元. 员工自我职业生涯管理研究述评与展望[J]. 技术经济与管理研究, 2016(01):54-58.
- [14]东北师范大学就业创业教育研究院, 阿里研究院. 高校毕业生数字经济就业创业报告[R]. 2023.
- [15]李婕. 数字经济, 帮高校毕业生就好业[N]. 人民日报海外版, 2023-03-15(011).
- [16]Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. Career success in a boundaryless career world. Journal of Organizational Behavior, 2005(2): 177-202. doi: 10.1002/Job.290.
- [17]Hall, D. T. Protean careers of the 21st century. The Academy of Management Executive, 1996(4): 8-16.
- [18]Yound, R. & Collin, A. Introduction: constructivism and social constructivism in the career field [M]. Journal of Vocational Behavior, 2004, 64(3): 373-388.
- [19]宋健, 罗安, 胡波. 中国青年多重职业的实证研究[J]. 青年研究, 2022(01): 1-17+94.
- [20]潘静洲, 赵煌, 周文霞, 等. 得到的并非我想要的——职业成功观与职业成功感知的差异对幸福感的影响[J]. 中国人力资源开发, 2016(11):6-17. DOI:10.16471/j.cnki.11-2822/c.2016.11.001.