

职业价值观视域下高职生就业质量提升的逻辑 架构与实践策略研究

李兵

(常州机电职业技术学院, 江苏常州 213164)

[摘要]当前职业教育的社会认可度不断提高,在就业市场岗位竞争日益加剧的复杂形势下,如何提升高职生的就业质量,已成为全社会共同关切的重要议题。高职生的就业质量,从个人层面关系到其未来职业规划、选择、维护和发展;从高职院校层面关系到其办学质量和社会服务能力,甚至影响到国家职业教育体系建设和产业专业升级。职业价值观作为高职生职业选择与发展的内生因素,对其就业选择、职业适应与职业发展等重要环节影响重大,与就业质量有着动态适配的关联。从政府、学校、企业、个人四个维度,寻求高职生就业质量提升的多元协同机制与实践路径,为高职院校优化就业指导工作、政府完善就业支持政策、企业规范用人行为以及高职生实现高质量就业提供理论参考与实践借鉴,具有重要意义。

[关键词]职业价值观;高职生;就业质量;逻辑架构;实践路径

[中图分类号] G718.5; G647.38; G641 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2096-711X(2026)12-0083-04
doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.12.027 **[本刊网址]** <http://www.hbxb.net>

引言

党的二十大报告指出,强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业。高职院校作为产业发展输送高素质技术技能人才的主阵地,肩负着为地方产业输送合格技能劳动者的重要使命,当前就业市场呈现出“就业难”与“用工荒”并存的结构矛盾仍未得到有效解决,高职生就业质量参差不齐的问题日益凸显,主要表现为就业满意度不高、职业稳定性不足、发展空间有限等。究其原因,除了就业市场环境、产业结构调整等外部因素外,高职生自身职业价值观的偏差是关键内因。职业价值观是指人生目标和人生态度在职业选择方面的具体表现,也就是一个人对职业的认识和态度以及他对职业目标的追求和向往。职业价值观对职业选择、职业行为及职业发展具有主导性和稳定性的价值判断与价值取向,它决定了个体对职业目标的设定、职业路径的选择以及职业投入的程度。从心理资本看,提高高职生的心理资本,不仅有利于提高高职生的就业能力,帮助其更好就业,也有助于提高高职生的职场幸福感,提高就业质量。研究职业价值观与高职生就业质量之间的逻辑关系,剖析当前二者发展的现状与问题,探索基于职业价值观培育的就业质量提升路径,具有重要的理论价值与现实意义。

一、职业价值观与就业质量之间的逻辑关系

职业价值观与就业质量间存在双向互动、动态适配且紧扣社会需求的深层逻辑。职业价值观作为高职生就业实践的重要指引,从职业规划到职业选择、职业适应到职业发展,全方位影响高职生就业初始满意度、职业稳定性与长远发展空间。

(一) 价值引领与质量导向的内在统一

从理论层面看,职业价值观与就业质量之间存在着价值引领与质量导向的内在统一关系。职业价值观作为个体职业行为的精神内核,决定了就业质量的价值取向与核心维

度。就业质量是一个多维度的概念,涵盖就业满意度、职业稳定性、薪酬水平、发展空间、工作环境等多个方面,而这些维度的实现程度均与职业价值观密切相关。根据马斯洛需求层次理论,个体的职业需求从低到高依次表现为生理需求、安全需求、归属与爱的需求、尊重需求与自我实现需求。职业价值观作为个体职业需求的集中体现,引导着个体在职业选择与发展过程中对不同需求层次的追求。

(二) 双向互动与动态适配的发展过程

在实践层面,职业价值观与就业质量之间呈现出双向互动、动态适配的发展逻辑。一方面,职业价值观指导着高职生的就业实践,直接影响就业质量的高低;另一方面,就业实践过程中的反馈与体验,又会反过来调整和优化高职生的职业价值观,进而促进就业质量的持续提升。职业价值观对就业实践的指导作用主要体现在职业规划、职业选择、职业适应与职业发展四个关键环节。在职业规划阶段,职业价值观起到导向作用,这种导向起初并非清晰。在职业选择阶段,具有清晰职业价值观的高职生,能够根据自身的价值取向,明确自己想要从事的职业类型、工作环境、薪酬期望等,在就业市场中精准定位,选择与自身职业价值观相契合的岗位,从而提高就业初始满意度。而职业价值观模糊的高职生,往往在职业规划、选择中缺乏明确方向,容易受到外界因素的干扰,盲目跟风选择热门岗位,导致所选岗位与自身期望不符,就业满意度较低。在职业适应阶段,职业价值观是高职生应对工作压力、化解职业冲突的重要支撑。进入职场后,高职生需要面对角色转变、工作压力、人际关系等一系列挑战。具备爱岗敬业、吃苦耐劳、团队协作等正确职业价值观的高职生,能够以积极的心态适应职场环境,主动应对工作中的困难与挑战,快速融入团队,提高职业适应能力。在职业发展阶段,职业价值观是高职生寻求进步与自我实现、长期发展的核心动力。对于眼光长远、注重自我提升的学生,

收稿日期:2026-1-15

基金项目:本文系教育部高校毕业生就业协会2025年度规划课题一般项目“基于职业价值观的高职院校就业质量提升机制研究”阶段性成果(项目编号:GJXY2025N093)。

作者简介:李兵(1981—),男,常州机电职业技术学院副教授,硕士研究生,主要从事高职生思想政治教育研究、职业规划与创新创业教育研究。

会在职业价值观的驱动下主动学习新技能、参与实践锻炼,不断增强个人竞争力,为未来的发展积蓄力量。同时,健康的职业观也有助于他们平衡个人与集体、短期与长期的关系,走稳职业发展的每一步,从而在整体上提高就业质量。

(三) 社会需求与个体发展的协同契合

从现实层面看,社会对人才的需求与个人职业价值观的一致性,是职业价值观与就业质量协同契合的表现。随着我国经济发展转型升级,新兴产业、高端制造业等领域对高素质技术技能人才需求加大,高职生树立与产业发展匹配协同的职业价值观,比如创新创造、精益求精的职业理念,能更好地满足用人单位需求,能够获得更多的就业机会与发展空间,进一步提升就业质量。同样,如果高职生职业价值观与社会发展不一致,如过于追求安逸、平庸等,就会被就业市场所淘汰,更谈不上就业质量的高低。高职生的职业价值观与社会需求的契合度,直接影响其职业发展的可持续性。在就业市场竞争日益激烈的情况下,只有那些能够顺应社会发展趋势、满足行业需求的高职生,才能在职业生涯中保持竞争力,实现职业的长期发展。例如,在数字经济快速发展的背景下,具备数字化思维、数字化责任、数字化意识、终身学习意识等职业价值观的高职生,能够主动掌握数字化技能,主动适应数字化转型带来的职业变化,获得更好的职业发展前景。同时,职业价值观与社会需求的契合,也能够使高职生在工作中更好地实现个人价值与社会价值的统一,获得更高的职业成就感与幸福感,这也是就业质量提升的重要体现。

二、高职生职业价值观与就业质量提升的现状

人的需要是一种基于客观条件的主观愿望,因此它必将伴随着自身条件的改善而处于不断地提升过程中。目前,高职生职业价值观取向的不确定性、急功利性、规划缺失性、认知偏差性严重影响其就业质量,反过来,影响职业价值观的正向导向。

(一) 职业选择迷茫与就业满意度偏低的双重困境

部分高职生因缺乏系统的职业价值观教育引导,对自身职业兴趣、能力特长及核心诉求认知模糊,导致职业价值取向不明晰。面对职业选择,难以确定职业目标,丧失稳定的价值判断标准,容易受身边同学、家庭期望、社会热门职业等外在因素影响,个别学生脱离自身实际,过于追求体面、高薪等工作假象优势,忽视职业发展前景与自身适配度等关键要素。这种模糊的价值取向直接引发就业质量问题,最突出的表现便是就业满意度偏低、职业认同感不强。就业后,学生往往发现工作内容与自身兴趣、专业不符,薪酬待遇也未达预期,进而产生强烈不满;同时,部分用人单位对高职生存在偏见,认为其专业技能与综合素质不及本科生,给予他们的薪酬待遇和晋升机会相对较少,进一步削弱了高职生的职业认同感,形成选择迷茫、就业不满、认同缺失等的恶性循环。

(二) 精神追求不足与职业稳定性匮乏的连锁反应

在市场经济利益驱动下,部分高职生的职业价值观呈现明显功利化特征,将薪酬水平、福利待遇、工作环境等物质因素作为职业选择的首要标准,而对职业成就感、社会责任感、个人发展空间等精神层面的追求严重不足。这种价值取向使得他们宁愿选择薪酬较高但发展受限、内容枯燥的岗位,也不愿接受薪酬适中但能发挥特长、前景良好的工作。功利化价值观直接导致职业稳定性不足,频繁跳槽现象屡见不鲜。对物质利益的过度追求,让部分学生将跳槽视为提高收入、获取短期利益的捷径,只要出现薪酬更高的机会便选择离职;同时,缺乏精神追求与职业热情,使他们在工作中遇到困难或挫折时极易产生逃避心理,进一步加剧了跳槽频率。频繁跳槽不仅中断了高职生的职业积累,阻碍长远发展,还会给用人单位带来招聘成本增加、工作衔接不畅等问题,影

响就业市场稳定。

(三) 规划意识薄弱与职业晋升困难的内在关联

职业规划是职业价值观的具体体现,也是实现职业发展的重要保障,但当前许多高职生存在严重的职业规划认知缺失问题。在职业价值观没有形成的前提下进行的高职生职业生涯规划就是一个没有灵魂的躯壳。部分学生对职业规划的重要性认识不足,另有部分学生虽有规划意愿,但因缺乏相关知识技能,无法制定科学合理的职业发展方案。这种规划缺失本质上是职业发展意识薄弱的表现,反映出学生对职业长远发展的忽视。规划认知的缺失直接导致高职生就业后发展空间有限、职业晋升困难。从用人单位角度看,部分企业薪酬福利与晋升机制不完善,缺乏科学的人才培养体系和清晰的晋升通道,即使高职生工作表现优秀也难以获得发展机会;从学生自身来看,由于缺乏基于职业规划的能力提升意识,在校期间未针对性培养综合能力,导致职业技能单一、综合素质不高,难以承担挑战性工作任务,无法满足职业晋升对能力的要求,最终陷入“无规划一无提升一难晋升”的发展困境。

(四) 适配能力欠缺与就业市场竞争劣势的叠加效应

自我认知是职业价值观形成的基础,也是实现职业与岗位精准匹配的前提,但当前部分高职生存在明显的自我认知偏差。这种偏差呈现两极化特征:一部分学生过于自负,高估自身能力与价值,对就业岗位抱有不切实际的过高期望;另一部分学生则过于自卑,低估自身实力,缺乏主动就业的信心。两种认知偏差都导致学生难以准确把握自身与岗位的适配度,形成“高不成低不就”的就业困境。自我认知偏差与适配能力欠缺,在激烈的就业市场中进一步放大了高职生的竞争劣势。随着高校毕业生人数逐年增加,本科生、研究生等更高学历群体不断涌入就业市场,与高职生竞争同类岗位,学历优势使他们占据主导地位;同时,就业市场对人才的需求已向高质量、多元化方向发展,用人单位不仅要求扎实的专业技能,更重视职业素养、创新能力、团队协作能力等综合素养。而高职生因自我认知偏差导致职业选择失误,加之综合能力培养不足,难以满足用人单位的需求,在就业竞争中处于明显劣势,就业压力持续增大。

三、职业价值观视域下高职生就业质量提升的实践策略

职业价值观越稳定成熟的求职者,对待职业问题所表现出来的认知和评价越客观理智,其就业质量越高。为此,发挥高职院校教育主体作用、政府政策引导作用、企业用人单位导向作用、高职生职业价值观正向激励作用,对树立高职生职业价值观提升就业质量具有重要意义。

(一) 发挥政府政策引导作用,优化就业发展环境

国家把高质量充分就业作为经济社会发展优先目标,纳入国民经济和社会发展规划。政府作为职业教育发展与就业环境优化的主导力量,需通过政策供给、资源保障、监管调控等多元举措发挥引导作用,为高职生职业价值观培育与就业质量提升构建良好生态。

一是强化政策体系构建与落地实施,完善职业教育支持机制,加大职业教育经费投入,保障高职院校在师资建设、实训基地打造及课程改革等方面的资源供给,夯实人才培养质量基础;出台靶向性就业激励政策,通过给予用人单位税收减免、社保补贴等优惠措施引导其吸纳高职生就业,设立创业扶持基金为高职生提供创业培训、信贷支持等服务鼓励自主创业,同时加强职业教育宣传引导,扭转社会认知偏差,营造尊重技术技能人才的社会氛围。二是加大资金扶持力度以提升就业服务保障效能,既支持高职院校升级就业指导服务平台、完善就业信息网络,又健全公共就业服务体系、规范人力资源市场秩序,同时设立专项帮扶资金,为家庭经济困

难及就业困难高职生提供求职补贴、培训补贴等精准支持。三是搭建多元化就业服务平台促进供需精准对接,线下定期举办大型及行业专场招聘会,线上依托互联网与大数据技术构建智能就业服务平台,提供个性化信息推荐与职业测评服务,同时推动区域间就业合作拓展高职生就业空间。四是主导构建全方位职业价值观教育引导格局,通过媒体宣传优秀技术技能人才事迹,弘扬工匠精神,将职业价值观教育融入国民教育体系,并强化基础教育阶段的职业认知引导,鼓励行业协会与社会组织参与,形成多方协同的育人合力。

(二) 发挥学校教育主体作用,构建全方位育人体系

高职院校作为职业教育的核心载体,其教育主体作用的充分发挥与全方位育人体系的构建,需要依托多维度协同机制实现系统推进。其一,确立以就业质量为导向的办学定位,构建涵盖就业满意度、职业稳定性、薪酬竞争力、职业发展空间及专业对口率等维度的就业质量评价指标体系,通过常态化开展毕业生就业质量追踪调研,系统归集用人单位与毕业生的反馈数据,精准研判就业质量现状及核心问题,为人才培养方案优化、课程体系改革及就业指导服务升级提供实证依据,同时将就业质量评价结果纳入院校办学质量评估核心指标,与专业设置调整、师资队伍规划建设及经费投入分配形成联动机制。其二,强化师资队伍育人能力建设,一方面聚焦专业教师职业素养提升,通过系统化培训引导其在专业课程教学中融入职业价值观教育元素,实现育德与育技的有机统一,达成知识传授、技能训练与价值引领的三位一体;另一方面着力打造高素质的职业发展与就业指导导师梯队,通过专题研修、学术交流及实践锻炼等路径提升其职业规划指导、就业心理疏导及求职技能培训等专业能力,同时建立教师企业实践常态化机制,促使教师深度掌握行业发展动态与企业岗位需求,提升就业指导服务的靶向性。其三,将职业价值观教育融入人才培养全过程,重视课程思政教育,在课程设置中增设职业价值观塑造、职业生涯规划、职业伦理与法律法规等核心课程模块,同时以职业技能大赛、行业专家讲坛、职业规划竞赛等校园文化活动为载体,营造崇尚工匠精神与职业素养的育人氛围,引导学生树立正确的职业价值取向。其四,完善全程化、个性化就业指导服务体系,在服务内容上实现从简历制作、面试技巧等基础服务向职业发展规划、职业价值观引领及就业政策解读等深层次服务的延伸,在服务模式上构建线上线下融合的就业指导服务平台,集成就业信息推送、职业测评、在线咨询等功能模块,同时依据不同年级学生的认知规律与发展需求实施分层指导,大一开展专业认知教育,大二开展个性化职业发展规划指导,大三开展精准化求职技能培训与就业帮扶,形成全周期就业指导链条。

(三) 发挥企业用人导向作用,构建良性互动机制

企业作为用人主体,需发挥导向作用构建良性互动机制,助力高职生就业发展与价值实现。一是破除学历偏见树立科学用人观,正视高职生扎实技能与实践优势,将其纳入核心人才资源,在招聘中聚焦职业技能、素养与潜力考察,给予平等就业、薪酬及晋升机会,同时深度参与高职院校人才培养,按岗位需求定制人才以提升适配度。二是建立竞争性薪酬福利与清晰晋升机制,结合绩效、技能及市场水平制定薪酬体系,完善社保、带薪休假等福利保障,设立管理、技术双晋升通道,以考核结果联动晋升与薪酬调整,增强职业吸引力与稳定性。要提供全周期培训支持,通过系统岗前培训帮助新员工快速适配,以常态化在职培训覆盖技能、素养等多元需求,鼓励新员工参与行业培训与职业资格认证,助力其实现职业可持续发展。三是营造积极的企业文化与工作环境,弘扬敬业协作的企业精神,通过文化宣传与团队活动

凝聚共识,改善工作条件并构建和谐劳动关系,倾听员工意见鼓励参与管理,增强其归属感与忠诚度。四是深化校企协同,联合制定培养方案,参与课程改革与实训建设,依托产学研合作实现技术攻关与产业升级,建立稳定就业合作关系并优先招聘高职毕业生,同时推动校企人员双向交流提升育人质量。还应积极履行社会责任,通过企业开放日、免费技能培训、资助贫困生等公益活动支持高职生发展,在树立良好企业形象的同时吸引优秀人才,实现企业与高职生及社会的共赢。

(四) 发挥高职生职业价值观正向激励作用,强化自我发展能力

高职生作为就业主体,需从自我认知、能力提升、实践积累等多方面发力,构建个人与职业的良好发展关系。一是深化职业价值观认知,通过职业测评、自我反思及人际交流等方式,全面梳理兴趣特长、能力禀赋与职业期望,结合行业趋势与企业需求建立价值与职业的匹配机制,制定包含短中长期目标的个性化职业规划,并保持动态优化。二是强化自我认知与职业规划能力,客观审视专业技能优势与职业素养短板,针对性弥补不足、提升综合素质,掌握科学规划方法,将职业目标拆解为具体行动步骤,以灵活可行的规划为就业赋能。三是主动参与社会实践与实习实训,积极投身志愿服务、企业实习等活动了解行业需求,珍惜校内实训机会深耕岗位技能,在实践中积累工作经验、学习职场方法与职业精神,提升职业适应力。四是聚焦职业技能与综合素质双提升,扎实掌握专业核心技能,紧跟行业技术革新动态更新知识体系,同时锤炼爱岗敬业的职业精神与沟通、创新等综合能力,借助社团活动、技能竞赛等平台提升自身竞争力。更要树立与社会价值相契合的职业目标,兼顾个人诉求与社会需求、行业发展,摒弃短视和功利心态,结合自身特质选择技术专家或管理人才等发展路径,以积极进取的态度直面挑战,在职业晋升中实现个人价值与社会贡献的有机统一。

结语

在职业教育快速发展与就业市场不断变化的背景下,职业价值观视域下高职生就业质量提升是一项长期而复杂的系统工程。未来,需要持续深化对职业价值观与就业质量关系的研究,不断优化就业质量提升机制,推动学校、政府、企业、个人形成育人合力,从而促进高职生实现更高质量、更充分的就业,为我国职业教育发展与产业转型升级提供有力支撑。

参考文献:

- [1] 邓希泉. 中国青年创新特质及范式变革[J]. 人民论坛, 2025(8): 14-19.
- [2] 李兵, 杨婷. 职业价值观视域下高职生就业能力提升问题研究[J]. 职业技术教育, 2021(42): 68.
- [3] 蔡蓓, 杨帆, 高静, 刘林林. 职业价值观对高职生就业能力的影响探讨[J]. 职教论坛, 2018(12): 176.
- [4] 史洪波. 反思与重构: 高职学生就业质量探析[J]. 职教论坛, 2017(1): 64.
- [5] 李兵. 职业价值观视域下高职生职业生涯规划研究[J]. 继续教育研究, 2015(7): 92.
- [6] 张萌. 职业价值观对大学生就业质量的影响: 工作搜寻策略的中介作用[D]. 上海: 华东师范大学, 2020.
- [7] 中共中央 国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见[EB/OL]. (2024-9-15). <https://www.news.cn/politics/20240925/c3466c07174d4c41833c3f9107c8b0a/c.html>.

(下转第95页)

提出的提升路径的实施与效果评估过程中,从而贡献更丰富的理论与实践智慧。

参考文献:

- [1] 教育部. 关于发布《教师数字素养》教育行业标准的通知(教科信函[2022]58号)[EB/OL]. (2022-12-2)[2024-3-6]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A16/s3342/202302/t20230214_1044634.html.
- [2] 黄晶, 曲铁华. 面向工业 5.0 的教师教育数字化转型: 价值、困境与应对[J]. 现代远程教育研究, 2025, 37(5):

69-76, 96.

[3] 祝智庭, 金志杰, 戴岭, 等. 数智赋能高等教育新质发展: GAI 技术时代的教师新作为[J]. 电化教育研究, 2024, 45(6): 5-13.

[4] 王玮, 鲁天. 教育数字化转型背景下高校外语教师数字素养及其提升路径研究[J]. 鲁东大学学报(哲学社会科学版), 2025, 42(1): 62-67.

[5] 袁源. 新质生产力背景下高校外语教师数字素养探讨[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估), 2025(1): 15-19.

A Case Study on the Digital Literacy of Higher Vocational College English Teachers under the Background of Digital Transformation

WANG Jiao, XU Ming-xing

(Institute of Arts and Sciences, Jiangsu Aviation Technical College, Zhenjiang Jiangsu 212134, China)

Abstract: With the advent of the digital age, the education sector is undergoing profound changes. As an important part of vocational education, higher vocational English teaching requires teachers to possess digital education concepts and technical application capabilities. From the perspective of promoting teachers' professional development, this paper explores how to enhance the digital teaching abilities and innovative consciousness of higher vocational English teachers, in order to cultivate a high-quality teaching team that meets the demands of the new era. Through a qualitative research method of multiple case studies, it investigates the current situation, existing problems and causes of the digital literacy of higher vocational English teachers, and proposes targeted strategies and suggestions, with the aim of providing corresponding support for the professional growth of higher vocational English teachers.

Key words: digital literacy; higher vocational college English teachers; educational digital transformation; case study

(责任编辑: 章樊)

(上接第 85 页)

Research on the Logical Framework and Practical Strategies for Enhancing the Employment Quality of Higher Vocational College Students from the Perspective of Professional Values

LI Bing

(Changzhou Institute of Mechanical and Electrical Technology, Changzhou Jiangsu 213164, China)

Abstract: The social recognition of vocational education is continuously increasing. In the complex situation of increasingly intensified job market competition, how to improve the employment quality of higher vocational college students has become a significant issue of common concern to society. At the individual level, the employment quality of vocational college students is related to their future career planning, selection, maintenance and development; at the higher vocational college level, it is connected to the institution's educational quality and social service capabilities, and even impacts the construction of the national vocational education system and the upgrading of industrial specialties. As an endogenous factor in vocational choice and development, occupational values significantly influence key aspects such as employment selection, professional adaptation and career advancement, maintaining a dynamic alignment with employment quality. Exploring diversified collaborative mechanisms and practical pathways for enhancing the employment quality of vocational college students from four dimensions—government, schools, enterprises and individuals—holds significant theoretical and practical value. This provides reference for higher vocational colleges to optimize career guidance, for governments to refine employment support policies, for enterprises to standardize hiring practices, and for higher vocational college students to achieve high-quality employment.

Key words: professional values; higher vocational college students; employment quality; logical framework; practical path

(责任编辑: 范新菊)