

新就业形态下大学生职业规划教育的优化路径

罗 敏 张 晖

吉利学院, 四川 成都 641423

摘 要: 随着平台经济和灵活就业的蓬勃发展, 以稳定岗位、线性晋升为预设的传统大学生职业规划教育面临深层挑战。本文在界定新就业形态内涵与特征的基础上, 从规划理念、规划内容、规划主体三个层面分析新就业形态对大学生职业规划教育提出的冲击, 结合对某本科高校在校生的调查, 梳理当前职业规划教育存在的课程内容滞后、实践环节缺失、评价方式单一等现状, 进而提出更新规划理念、重构课程体系、拓展实践渠道、健全协同机制四条优化路径, 以期所高校职业生涯规划教育改革提供参考。

关键词: 新就业形态; 大学生; 职业规划教育; 生涯教育; 优化路径

DOI: 10.64649/yh.jydk.issn3080-2660.202609046

0 引言

近年来, 我国高校毕业生规模持续攀升, 2025 届全国普通高校毕业生达 1222 万人, 就业总量压力与结构性矛盾并存。与此同时, 以平台经济、零工经济为代表的新就业形态加速发展, 灵活就业已成为劳动力市场的重要吸纳渠道, 人社部数据显示全国灵活就业人员规模已达 2 亿人左右。新就业形态在拓宽就业渠道的同时, 也深刻改变了职业世界的运行逻辑: 岗位边界模糊化、职业路径去线性化、劳动形态碎片化, 使得建立在“稳定职业、单向晋升”假设之上的传统职业规划教育范式难以适应现实需要。

在此背景下, 大学生职业规划教育如何回应新就业形态带来的变革, 成为高校就业育人工作亟须回答的现实课题。本文旨在通过分析新就业形态对大学生职业规划教育的挑战与当前教育的现实困境, 提出具有针对性的优化路径, 为高校职业生涯规划教育改革提供理论参考与实践启示。

1 新就业形态的内涵与特征

新就业形态对职业世界的重塑, 首先体现为其基本形态的系统性变化, 在界定新就业形态概念的基础上, 归纳其区别于传统组织化就业的三大特征, 为后文分析职业规划教育所受冲击奠定基础。

1.1 新就业形态的内涵

新就业形态是伴随数字技术发展和平台经济兴起而形成的新型就业形态, 主要指依托互联网平台实现劳动力供需匹配、突破传统组织雇佣关系的就业方式, 涵盖平台就业、灵活就业、共享用工、网络零工等多种形式。2021 年人力资源社会保障部等八部门印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》, 首次从政策层面将新就业形态劳动者纳入劳动保障权益保障范畴, 标志着新就业形态已成为我国

就业体系的重要组成部分。

1.2 新就业形态的主要特征

与传统的组织化就业相比, 新就业形态呈现出三个鲜明特征。其一, 劳动关系的去组织化: 劳动者与平台之间多为合作关系而非传统雇佣关系, 工作安排灵活、进出自由, 传统的单位归属意识被削弱; 其二, 职业边界的去固定化: 岗位职责不再被清晰的职位说明书所限定, 跨领域、复合型、项目制的工作形态成为常态, 职业之间的转换壁垒显著降低; 其三, 职业发展路径的去线性化: 传统的“入职—晋升—退休”形式被打破, 职业生涯呈现多段式、非连续的特征, 个体可能在不同行业、不同形态间多次切换。

上述特征意味着, 职业世界的不确定性已成为常态结构而非暂时现象, 这对以确定性为前提的传统职业规划教育提出了根本性挑战。

2 新就业形态对大学生职业规划教育的挑战

新就业形态带来的变革是全方位的, 其对职业规划教育的冲击集中体现在规划理念、规划内容与规划主体三个层面, 三者相互关联、层层递进。

2.1 规划理念层面: 线性范式遭遇“不确定世界”

传统职业规划教育深受特质因素论与职业发展理论的影响, 强调通过自我认知与职业探索实现人职匹配, 进而制定较为固定的职业发展路径。这一范式隐含着一个基本预设: 职业世界是相对稳定、可预测的。然而, 新就业形态下职业更替加快、岗位边界模糊, 职业生涯的“混沌”与“建构”属性日益凸显。马克·L·萨维卡斯 (Mark.L Savickas) 提出的生涯建构理论指出, 在快速变迁的职业环境中, 个体需要的不是一次性的静态匹配, 而是持续建构生涯意义、发展生涯适应力的能力。规划理念若不从

一次规划、长期执行转向动态调适、持续建构，教育就难以回应学生真实面临的不确定性。

2.2 规划内容层面：技能迭代与复合能力的新要求

新就业形态对劳动者的能力结构提出了新要求。一方面，数字技术迭代加速，平台运营、内容创作、数据分析等新职业能力需求快速更替，传统课程所讲授的通用职业素养难以覆盖；另一方面，新就业形态下的职业成功更依赖可迁移能力与复合能力，如自我管理能力和跨领域学习能力、风险承受能力等。当前职业规划课程内容多集中于简历撰写、面试技巧、求职礼仪等求职技能层面，对新就业形态的认知、平台权益、多元收入结构等知识供给明显不足。

2.3 规划主体层面：教育供给与师资能力滞后

高校职业生涯规划课程多数由辅导员或行政人员兼任，缺乏系统的生涯教育专业训练，对新就业形态的认识停留在概念层面；同时，职业规划课程多作为公共选修课、大班课程，课时有限、师资分散，课堂人数多，难以支撑系统化、针对性教学。教育供给能力与职业世界变化速度之间的落差，使教育效果大打折扣。

3 大学生职业规划教育的现实困境

前文所述理念滞后与内容陈旧的问题，在实际教学环节中有具体的对应。2025年对某民办本科高校在校生开展了一项职业规划教育现状调查，发放问卷300份，回收有效问卷200份，覆盖文、理、工、经管四大学科门类。以下从课程内容、实践环节和评价方式三方面呈现调查中发现的问题。

3.1 课程内容与就业市场脱节

职业规划课程仍以大班课堂讲授为主要形式，教学大纲近三年几乎未做实质性修订。课程内容停留在霍兰德职业兴趣测试、简历模板填写和面试礼仪演示等传统模块，对平台经济用工模式、灵活就业社保衔接、新职业准入条件等内容几乎没有涉及。调查数据显示，仅28.5%的受访者表示课堂上听过关于灵活就业或平台就业的介绍，且多为教师随口提及而非系统讲授；67%的学生认为课程内容跟真实就业市场差得远。一位受访学生反映，自己通过短视频平台了解到数据标注师、社群运营等岗位后，才发现课堂上学到的职业分类像是十年前的。当课程供给长期滞后于市场变化，学生对新就业形态的认知就只能依靠网络碎片信息拼凑，偏差和误区在所难免。

3.2 实践环节与职业体验缺失

职业规划课程的效果，在很大程度上取决于学生能否获得真实的职业接触机会。但该校

的实践安排明显偏向传统路径：实习基地以制造业和事业单位为主，实训内容多围绕固定岗位流程展开，与平台型、项目制的工作方式几乎没有交集。问卷中，61.5%的学生选择几乎没有参加过与专业相关的职业体验活动，接触过新就业形态实际工作的仅占19%。进一步访谈发现，部分学生虽然自行尝试过网约车司机助理、电商客服、外卖骑手等兼职或假期工体验，但这些经历并未被纳入课程讨论或反思环节，学生难以将碎片化的打工经历转化为有意识的职业认知。脱离真实体验的规划教育，最终往往变成一份格式规范但内容空洞的规划书作业。

3.3 评价方式单一、反馈机制缺位

大多职业规划课程的考核方式是平时作业分+期末报告分，其中以“职业生涯规划书+生涯访谈报告”为主要考核内容，两者各占一定比例。规划书有固定模板，要求学生填写职业兴趣代码、目标岗位、五年发展计划等栏目，评分标准偏重格式完整性和逻辑自洽度。这种评价方式考察的主要是书面表达能力，学生的职业探索意愿、信息检索能力和应变适应能力等难以体现。更突出的问题是，课程结束后即告终止，学校未建立毕业生职业发展跟踪机制，学生入职后的岗位匹配度、转行频率、规划调整情况等信息无从收集。没有这些反馈数据，课程改进只能依靠教师的主观判断，难以做到有的放矢。

4 新就业形态下大学生职业规划教育的优化路径

基于上述调查发现的问题，高校职业规划教育的改进需要从理念、课程、实践和机制四个方面着手，各环节之间相互关联，不能孤立推进。

4.1 理念更新：从静态匹配转向动态建构

职业规划教育的底层逻辑需要调整。传统教学建立在先认识自己、再匹配职业、然后按计划发展的线性假设上，但新就业形态下的职业环境变动频繁，一次性匹配的思路已经行不通。Savickas的生涯建构理论为此提供了思路：个体不是被动适应固定职业，而是在持续探索中主动建构自己的生涯路径。据此，课程目标可以从帮学生制定一份职业规划转向培养学生的生涯适应力，具体包括关注（对未来保持敏感）、控制（主动决策而非被动等待）、好奇（愿意探索未知领域）和自信（相信自己能应对变化）四个维度。教学中还可以适度引入生涯混沌理论，让学生理解职业发展中的偶然性和不确定性是正常的，不必因为计划偏离而产生过度焦虑。

4.2 课程重构：融入新就业形态知识模块

课程内容的更新是改革的重点。建议在现有职业规划课程中增设一个新就业形态专题模块，内容至少包括：平台经济的基本运作方式、灵活就业者的社保与劳动权益状况、典型新职业的技能要求与收入特征、数字素养与个人品牌管理等。这部分内容应根据行业变化每年更新，避免重蹈“大纲多年不变”的覆辙。在能力训练方面，应增加可迁移技能的比重，例如时间管理、跨领域学习、项目协作和风险识别等，这些能力在新就业形态中的重要性不亚于专业技能。教学方式上，案例研讨和生涯人物访谈比单纯讲授更有效，可以邀请从事新就业形态的校友或从业者进课堂，让学生直接了解真实工作状态，减少信息隔膜。

4.3 实践拓展：打通职业体验与实训渠道

要让学生真正理解新就业形态，光靠课堂讲授远远不够，必须有接触真实工作场景的机会。高校可以主动对接本地平台企业和新业态公司，开发短期实习和项目制实践岗位，例如电商运营助理、内容编辑实习、数据分析学徒等，让学生在1-2个月内完成一个完整的工作任务。对于难以安排实地实习的方向，可以采用微项目方式：与企业合作发布真实业务任务，学生在教师指导下完成方案设计或执行，结束后进行复盘。创新创业训练计划、第二课堂学分认定等现有制度也可以纳入职业体验环节，鼓励学生通过竞赛、志愿服务、兼职打工等途径积累职业认知，并在课程中设置反思与分享环节，帮助学生把零散经历转化为有意识的职业判断。

4.4 机制健全：构建多主体协同的支持体系

职业规划教育改革涉及师资、评价和外部协同多个方面，单靠就业指导中心难以完成。师资方面，目前承担职业规划课程教学的多为辅导员，专业训练不足，学校应设立专项经费支持教师参加生涯咨询师认证培训，同时建立校外导师库，从企业、行业协会中遴选具有实

战经验的人员参与教学。评价方面，应改变一篇规划书定成绩的做法，将课堂参与、信息检索作业、实习反思报告、同伴互评等纳入综合考核，并逐步建立毕业生职业发展跟踪调查制度，每1-2年对近三届毕业生开展一次回访，收集就业去向、岗位变动和职业满意度等数据，用于诊断课程短板。外部协同方面，高校可以联合地方政府人社部门、行业协会和平台企业，共建职业体验基地和就业信息平台，使教育供给与市场需求之间的衔接更加顺畅。

5 结语

新就业形态的兴起重塑了职业世界的运行逻辑，也对大学生职业规划教育提出了从理念到实践的全方位挑战。面对职业路径的去线性化与不确定性常态化，高校职业规划教育亟须完成从“静态匹配”到“动态建构”的范式转换，在课程内容、实践渠道、师资建设与评价机制等方面系统革新。

从本文的调查来看，问题的核心在于教育供给与职业世界变化之间的时间差。课程大纲几年不更新，教师对新业态的了解多停留在概念层面，学生接触真实工作场景的机会匮乏，这些短板累积起来，使得职业规划教育在学生眼中逐渐失去现实指导意义。破解这一困局，关键不在于增设一两门课程或增加几个学分，而在于建立一种能够持续感知市场变化、及时调整教学内容的动态机制。

同时应当看到，新就业形态并非传统就业的简单替代，两者将长期并存。职业规划教育的改革也不是要抛弃人职匹配的基本框架，而是要在保留其合理成分的基础上，融入应对不确定性的能力训练，使学生在面对多元职业选择时既有方向感，又有灵活调整的余地。

需要指出的是，本文的现状调查样本局限于单一高校，结论的外推性有待进一步检验，未来研究可扩大样本范围并开展纵向跟踪研究。

参考文献：

- [1] 金蕾莅，樊富珉. 大学生职业生涯规划与就业指导教育的现状与思考 [J]. 清华大学教育研究，2019，40(3): 96-103.
- [2] 王建，张英. 新就业形态下大学生就业能力培养的路径研究 [J]. 中国大学生就业，2022(14): 32-38.
- [3] 周文霞，辛璐琦，谢宝国. 职业生涯研究的理论演进与本土化展望 [J]. 心理科学进展，2020，28(10): 1682-1696.
- [4] 李海燕. 新就业形态下高校就业指导课程改革的探索与实践——以某省属高校为例 [J]. 教育与职业，2023(6): 89-94.

作者简介：罗敏(1989—)，女，汉族，四川眉山人，助教，研究生，研究方向：大学生生涯规划、思想政治教育理论与实践。

张晖(2004—)，男，汉族，北京人，本科在读，研究方向：电子信息工程与数据分析处理。