



# 高职学生职业通用胜任力的思辨： 基于无边界职业生涯幸福感的视角

夏天

(浙江旅游职业学院 工商管理系,浙江 杭州 311231)

**摘 要:**随着社会经济的高速发展,技术进步和组织变革引发了职业的重大变迁,个体在无边界职业生涯中的持续就业是当代的职场新象。以无边界职业生涯幸福感为视角,强调对职业生涯经历和职业生涯发展过程的主观感受,是立足于高职学生应对职业变迁、提升就业能力、彰显个人社会价值等具体目标的。基于此,研究高职学生的职业通用胜任力,优化人才培养模式,重塑可持续发展的“职业性”属性,将成为高等职业教育践行供给侧改革的又一重要路向。

**关键词:**职业通用胜任力;无边界职业生涯;幸福感

中图分类号: G719.2

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2016) 04-0019-04

随着现代信息技术对知识经济时代的加速影响,社会经济迅猛发展,并且触发了职业结构的颠覆性改变。2015年7月颁布的新版《中华人民共和国职业分类大典》新增了347个职业,894个传统职业被取消,而且与99版相比,中类和小类也均发生了显著变化(新增9个中类和21个小类)。作为我国人才培养教育体系中的高等职业院校,其“职业性”的属性如何针对职业更新的空间进行调整,为新职业提供人才支撑,成为了高职教育供给侧改革的一个攻坚方向。高职学生能否在未来职业生涯中适应经济社会发展的需要,不断积累和创新专业知识和职业技能,保持良好的职业状态,具备可迁移的、可转换的职业能力显得尤为关键。<sup>[1]</sup>基于无边界职业生涯幸福感的视角,强调职业通用胜任力的重要性,或将解决高职学生如何应对职业变迁、提升就业能力、彰显个人社会价值等问题。

## 一、无边界职业生涯的背景

信息社会的扁平化结构趋势正在逐步转变传统工业社会的单位组织形态。组织结构和形式的重构引发了职业生涯的新发展,个体的社会价值正在被重新定义,马克思所设想的“自由人的自由联合”模式也在诸多新兴组织和产业领域被予以证明。无边界组织的逐步显现,促使个体的工作变动和职业变更成为了新常态。

学者 Arthur(1994)最早定义了“无边界职业生涯”,将其解释为“超越单个就业环境边界的一系列的就就业机会”,并指出“独立于而非依赖组织的职业生涯安排”这一的特征要素。<sup>[2]</sup>Bake 和 Aldrich(1996)在进一步的研究中认为,“可转换能力”的积累和自我认同将成为核心,是判断个体是否在追求无边界职业生涯的重要因素。在以雇佣心理契约向交易型契约转变的过程中,个体不再依赖组织来进行职业生涯管理,而是通过知识更新和技能强化来提高自身的未来可雇用性。以提升就业能力替代长期雇佣

收稿日期:2016-06-30

基金项目:浙江省教育科学规划2016年度研究课题“职业通用胜任力视角:高职学生可持续发展能力培养模式研究”(项目编号:2016SCG382)。

作者简介:夏天(1978-),男,浙江杭州人,硕士,浙江旅游职业学院工商管理系讲师,研究方向:人力资源管理、高职教育。

保证的无边界职业生涯，体现了个体能够跨越不同组织实现持续就业的时代新象。

Sullivan(1999)曾对“无边界职业生涯”的概念描述提出质疑,认为从系统的角度,职业生涯不是也不可能无边界的。当然,“无边界”并不是对边界的绝对否定,庞涛和王重鸣(2003)提出从组织观点来考察职业生涯,使用“无边界职业生涯”的概念较为合适;若从个体观点,可使用“易变性职业生涯”(Hall,2004)的描述。所谓“无边界”是在于如何促成、实现边界的可穿越性和可渗透性,或是将原有边界模糊化,形成类似“隔膜”(借用生物学概念)的新边界。

总之,无边界职业生涯强调个体对组织发展和革新的适应性,并且独立于特定组织和现有的职业生涯路径,表现出更为复杂的多维性和动态性(Adamson,1998)。技术进步和组织变革导致传统职业的消亡,职业变迁呈现全新格局。就业能力,尤其是通用能力(如学习能力、方法能力、沟通能力等)和适应环境变化的协调能力显得更为重要。个体依据职业价值评估和能力的可迁移性,频繁穿越组织边界的趋势将成为一种新型的社会规范,而不再被视为对组织的不忠诚(Sullivan,1999)。无边界职业生涯表达了一个更加柔性的框架,将超越组织边界的职业生涯概念化,满足了长期以来对更加宽广、更具包容性的职业生涯概念的需求。

## 二、职业生涯幸福感理论的出现

职业生涯是现代人活动的中心,决定了生活水平、精神状态、职业发展和社会价值观等重要内容。经济的全球化、产业结构的调整、组织结构的扁平化、职业选择的多样化促使无边界职业生涯的出现,而纷杂的环境条件和多元的个体因素使得以职业生涯发展为核心,针对自身职业经历、职业现状以及职业前景的主观评价和情绪体验成为了关键。在无边界职业生涯中,个体对职业成功的评判标准从传统的职位升迁、薪酬增长、社会评价等外显要素,转变为对整个职业生涯参与过程中的自我内在感受。

2008年,Kidd第一次提出了职业生涯幸福感的概念,将幸福感研究扩展到人们对整个职业生涯的情感体验。她指出,职业生涯幸福感不同于职业(或工作)幸福感,后者体现的是个人对当前所从事职业(或工作)的主观体验;而前者体现的是个人对职业生涯经历和职业生涯发展过程的主观感受,不仅包括当前职业(或工作)中的情感体验,还包括对整个职业生涯,包括所经历的职业事件、职业过程、职业态度等一系列问题的总体感受。<sup>[3-4]</sup>职业生涯成功标准的转化既是无边界职业生涯导致的结果,同时也是无边界职业生涯产生的原因。个体对于职业生涯的追求已不仅仅满足于解决基本的生活需要,从中

获得成就感、实现个人价值、保持良好职业状态、达成职业与生活之间的平衡等目标,使职业生涯幸福感成为个人职业选择与评价职业成功的重要标准。

职业生涯幸福感来源于个体对职业生涯中所从事工作的长期感受,这与职业压力、职业稳定性、职业决策和职业成长相关。职业结构的变化和职业地位的变更,引起了职业价值观的变迁。个体将人生目标和人生态度聚焦于职业选择,从本质上而言,就是一种职业生涯幸福感的预判。传统职业生涯中的加薪和职务升迁不再成为个体选择职业的唯一标准,职业幸福感的缺失、职业倦怠的滋生与职业回报构成的现代职场“幸福悖论”迫使个体对整个职业生涯,即无边界职业生涯的幸福感进行评估。无边界职业生涯使个体更为重视自我心理感受的职业成功,以及职业(或工作)与生活之间的多元化满意感。<sup>[5]</sup>

## 三、无边界职业生涯幸福感对高职学生职业通用胜任力培养的启示

### (一)可持续发展的“职业性”属性的重塑

职业通用胜任力是一种基于职业规划、职业选择、职业发展的通用素质,具有跨越行业、组织、岗位的普遍性,其本质是一个包含知识、技能、态度、动机、特质的综合体,并且不被限制于行业类型、组织规模、工作层次。<sup>[6]</sup>过于“实用”的高职教育往往偏重于岗位就业能力的培养,突显以就业为导向的“职业性”属性,忽视了从事任何职业都需要的通用知识和一般通用能力的构建,使高职教育陷入狭隘的训练主义境地——职业技能培训,而背离以人为本、促进人的全面和谐发展的教育本质。<sup>[7]</sup>

无边界组织的兴起,使得组织与其巨大的工作网络(由该组织同其它组织或个体所建立起来)成为了个体实现组织跨越、职业变更的前提;职业结构的变化、新职业的涌现,要求高职教育的“职业性”必须挖掘职业内涵,具备足够的横向行业宽度和纵向职位深度。面对经济社会的快速发展,高职院校如果仅仅通过创新一些专业名称、增减一些课程设置来应对行业的更替和职业的变迁,无疑是杯水车薪的,不足以解决经济社会人力资源需求变化的新问题。通过夯实专业建设、打通专业壁垒来创新人才培养模式是解决高职学生面对未来职场,实现无边界职业生涯的可持续发展的有效措施。原劳动和社会保障部张小建副部长在《必须为经济发展注入新的动力源》一文中就明确指出“应开发除岗位专业能力以外的、适用于各种职业的核心能力作为提高劳动者技术技能的新基础,持续发展并终身受益”。强调高职教育的发展型“职业性”属性,培养高职学生的职业通用胜任力,将成为高职院校践行供给侧改革的又一重要路向。

(二)基于无边界职业生涯幸福感的高职教育人才培养尝试

无边界职业生涯幸福感强调个体在无边界职业生涯发展过程中,对所经历的职业过程、职业变化和职业发展的幸福体验。加强个体的职业生涯管理能够提升其对当前职业状况的满意程度,增强在职业生涯中的自信心(Claes 和 Ruiz,1998),并在长期的职业发展过程中,体验到更多的积极情绪和幸福感。高职学生较本科学生而言,由于鲜明的职业取向,直接制约了“后职业阶段”的发展动力。尤其是在面对职业知识、技术技能需要迁移或变更时,新知识、新技术技能的获取过程往往较为漫长,内化能力显著薄弱。<sup>[9]</sup>为了解决高职学生职业生涯幸福感的缺失,实现在无边界职业生涯中的自我成长、价值体现和体验幸福,目前高职教育人才培养的创新尝试初见端倪。

### 1.通识教育的全新回归

通识教育作为非专业性和非职业性的人文素质和通用技能的教育形式,已被众多高职院校所重视,并且正在积极地进行专业特色化的探索,尝试通识教育与专业教育之间的互通,通识课程学习与实践性教学、校园文化建设之间的融合。通专结合的教育模式赋予了现代高等职业教育全新的价值理念和育人模式。

通识教育不倡导高等教育一味迎合社会暂时的或者短期的需求,反对专业的功利主义价值观,以“以人为本”的思想着眼于人的全面发展。随着社会发展引起的职业变迁,愈发体现了通识教育在高等职业教育中的显著地位。通识教育在综合提升职业素质的同时,更有利于高职学生在无边界职业生涯中的持续发展,以“通”来解决知识的积累和技能的提升,以“通”来应对职业生涯的把握和调整,以“通”来感受职业生涯带来的乐趣和幸福。正如自由教育学派代表人物 Newman 认为,受过通识教育的人可以胜任诸多职业。因此,高职院校在强调专业培养和职业定向的同时,应利用好通识教育这一利器,来达成涵养培养和素养定位。

### 2.选修课程的跨界新常态

科学技术的发展,促动了产业跨界和行业跨界,“跨界”俨然成为了经济发展的新常态。一个“互联网+”引领了一系列的跨界与融合,催生了诸多产业和行业的互联网发展趋势。未来更多的“+”又可能带来更为广泛领域的全新蜕变。在“跨界”的时代背景下,高等职业教育的育人模式也突显出了跨界思维,基于“全”、“通”、“复合”等要素的人才属性使得高职学生在掌握本专业职业技能的同时,必须拓展更为多元化的专业涉猎。

目前,在高职院校的选修课程体系中,跨专业选修课已成为重要组成。跨专业选修课在促进高职学生专业知识与职业技能综合交叉,培养迁移性职业能力等方面发挥了积极的作用。通过纵向延伸和横

向拓展,跨专业选修课丰富了高职学生的专业素养,进一步提高了职业通用胜任力。从知识和技能的角度,跨界有利于交互和融合,有助于整合和创新;从职业生涯的角度,跨界更便于职业的发展和无边界的跨越;从幸福感的角度,跨界能够实现自身价值的累积和提升,最终实现无边界职业生涯幸福感的促成。

### 3.现代学徒制的新探索

现代学徒制是国际职业教育发展的重要趋势,也是我国高等职业教育改革的又一重大举措。教育部副部长鲁昕在全国职业教育现代学徒制试点工作推进会上强调“现代学徒制是职业教育与社会需求的紧密对接”。随着经济社会的高速发展,科学技术带动了自动化和信息化程度的不断提高,产业进一步得到优化和升级。传统的精细化岗位分工逐步被以解决问题为导向的灵活性、整体性、综合性任务所取代。现代学徒制的核心就是采用产教融合、校企合作、工学结合的方式,促成职业院校与行业、企业的协同育人机制,培养跨职业的技能导向的关键能力。<sup>[9]</sup>

对于高职教育而言,现代学徒制一方面为高职学生创建了多种学习途径,提供有吸引力的职业生涯发展通道,另一方面也有利于高职学生的职业生涯管理,更有助于对无边界职业生涯的规划和设计。现代学徒制通过企业的岗位胜任力来诠释职业通用胜任力,借助宽广的职业生涯发展路径,为高职学生提供了就业或继续深造等多样化的选择,满足其职业发展与未来发展的需求,强化了对职业生涯经历和职业生涯发展过程的主观感受。<sup>[10]</sup>

## 四、结束语

我国高等职业教育已进入内涵建设阶段,提升高职学生的可持续发展能力,完善现阶段的人才培养模式无疑是重要的课题。《关于加快发展现代职业教育的决定》提出了“系统培养、多样成才”的原则要求,高职人才培养方案应依据学生多元的职业生涯,由“单一”走向“多元”,并服务于经济社会的发展和人的全面发展。无边界职业生涯幸福感的视角,聚焦于“无边界”和“幸福感”两个维度。“无边界”契合了高职教育可持续发展的“职业性”属性,以知识的积淀、更新和技能的强化、提升来实现组织边界的穿越,确保未来的职业发展。“幸福感”则是进一步否定过于“实用”的高职教育的局限,突出了高职学生在职业生涯过程中自我成长、价值体现和体验幸福的综合要求。

在未来社会,职业结构的改变仍将继续。对高职学生职业通用胜任力的思辨,是以实现可迁移的、可转换的职业能力为前提的探索。目前,高职院校在通识教育、跨界选修课程和现代学徒制的创新尝试本质上就是为了解决职业通用胜任力获取的途径。基



于无边界职业生涯幸福感,优化人才培养模式,构建高职学生的通用职业胜任力将是高职教育进一步研究、革新的突破方向。

#### 参考文献:

- [1][6]夏天.职业通用胜任力:高职学生可持续发展能力研究的一个视角[J].襄阳职业技术学院学报,2015,(6):84-87.
- [2] Arthur,M.B.the Boundaryless Career:A New Perspective for Organizational Inquiry [J].Journal of Organizational Behaviour,1994,(4):295-306.
- [3] Kidd J M.Exploring the components of career well-being and the emotions associated with significant career experiences [J].Journal of Career Development,2008,35(2):166-186.
- [4] 翁清雄,陈银龄.职业生涯幸福感概念介绍、理论框架构建与未来展望[J].外国经济与管理,2014,(12):56-63.
- [5] 丁秀玲.略论无边界职业生涯及其管理策略[J].现代财经,2007,(9):26-29.
- [7] 俞明,贾宏.对我国高职教育课程目标“技能化”的反思[J].江苏高教,2011,(2):139-141.
- [8] 夏天.隐性知识管理与高职学生职业发展——基于 SECI 模型[J].武汉职业技术学院学报,2012,(6):15-18.
- [9] 沈小碚,雷成良.现代学徒制的探源、践行及其审思[J].职教论坛,2016,(1):32-36.
- [10] 高鸿,赵昕.职业教育现代学徒制试点:先行突破与实施策略[J].职教论坛,2016,(3):10-13.

[责任编辑:向 丽]

## Speculation On Professional Competence of Higher Vocational College Students:Based on the Perspective of Non Boundary Career Happiness

Xia Tian

(Department of Business Administration, Tourism College of Zhejiang China, Hangzhou 311231, China)

**Abstract:** With the rapid development of social economy, technological progress and organizational change have led to significant changes in career, so the individual in the field of employment is a new phenomenon in the contemporary workplace. From the perspective of non boundary career happiness sense, emphasizing the subjective experience of career experience and career development process is based on the specific targets that higher vocational students deal with job changes, enhance employability, highlight the individual social value, etc. Based on this, the study on higher vocational college students' general vocational competency, optimize the mode of talent cultivation, and remodel sustainable development "occupation" attributes, will become another important direction of higher vocational education practice to supply side reforms.

**Key words:** general competency for job; career without borders; sense of happiness