

数字化时代大学生职业指导方法的创新与突破

●赵薇 李越

摘要 数字化时代，行业表现出快速迭代、非预测性变革、残酷的淘汰性、行业颠覆、行业转型和行业机遇等六大特点，以及行业生命周期缩短或行业消失和新知识、新思维模式、新商业模式层出不穷等发展趋势。在此影响下，数字化时代产生了人才流动性需求增大、U盘型人才取代硬盘型人才、“平台型就业”或“创业式就业”新模式三大新需求，推动人才在知识储备方面向快速学习能力、信息处理能力、公开和共享意识这三个方向发展变化。基于以上变化，提出“试错式”“螺旋式”“换位听众式”和“抛弃兴趣式”的大学生职业生涯规划指导方法。

关键词 数字化时代；职业指导；方法创新

作者 赵薇，清华大学教育研究院博士后（北京 100084）

李越，清华大学继续教育学院副院长、教授、博士生导师（北京 100084）

生活在当代的人们能真切感受到生活、工作以及各种社会活动关系都在数字化环境下发生巨大变化。社会环境和职业市场加速变化，给大学生职业规划和职业道路带来巨大困难和挑战，高校职业指导工作不得不顺应变化、主动创新。

一、数字化时代行业变化特点和趋势

数字经济最大的特点就是基于互联网，但是范围远远不止于互联网经济。概括而言，数字经济就是整个经济系统的数字化，如信息数字化、商务活动数字化、生产销售数字化，这些数字化技术下产生的商品和服务都是数字经济。数字经济代表了一种新的资源配置方式和新的发展理念，集中体现了创新的内在要求，也体现了互联网开放共享的特点。^[1]

以数字经济为特征的时代被称为数字化时代。

数字化时代已经不仅仅表现为对传统行业的重大变革，而且表现为对社会和生产生活的重新定义和构建。我国的数字化进程已正式进入3.0时代，即互联网的影响已经全面渗透到各个商业组织的研发和生产环节。不管是互联网直接行业还是非互联网的传统行业，在数字化时代都表现出了明显变化，如图1所示。

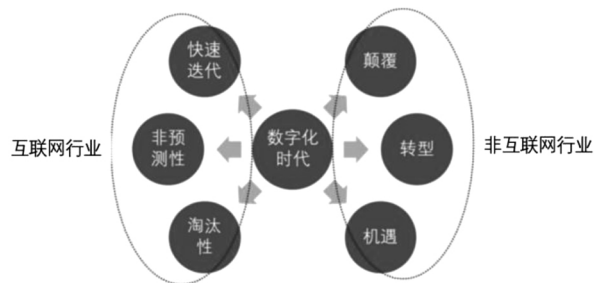


图1 数字化时代行业变化的6个特点

数字化时代互联网直接行业的变化表现出快速迭代、非预测性的行业变革和残酷的淘汰性三大特点。当今互联网已经从 PC 互联网时代快速迭代到移动互联网时代，这表现为以新浪为代表的四大门户网站日渐式微，而微博、微信等在快速迭代中的迅猛发展给 PC 互联网时代带来致命挑战。数字化正以不可预见的方式改变着对新媒体的认知。

数字化时代非互联网（传统）行业的变化也表现出行业颠覆、行业转型和行业机遇等三大特点。互联网正以一触即溃之势冲击并淘汰着传统产业。数字化不仅仅是互联网，数字化的新技术、新思维也为传统行业带来组织变革、管理变革和商业变革的内部压力，推动传统行业的转型，数字化也给传统行业带来新的机遇和市场。

数字化对行业的影响直接导致行业发展出现新趋势。一是行业生命周期缩短以及行业消失。二是新知识、新思维模式、新商业模式层出不穷，如网红经济、共享经济、物联网、无人机等“新鲜事物”不断出现。把握这些趋势对职业指导有突出的现实意义。高校指导教师只有在正确研判当今世界产业新格局的前提下，才能给予大学生符合经济社会发展方向且个性化的指导。

二、数字化时代人才供求的新形势和新挑战

行业生命周期变短，行业消失速度加快，导致数字化时代对人才需求方式的改变。新知识、新思维和新商业模式的大量运用对人才的知识储备提出新的要求。数字化时代，人才需求方式正在剧烈改变。第一，人才流动性需求增大，相较于 20 世纪企业重视人才的忠诚度而言，现在的企业更重视人才的流动性。行业变革和行业死亡的加速使大学生在一家企业做一辈子的几率大大下降。从企业的角度看，企业更需要有不同从业经历的人拉动和配合相关部门创造性地完成工作，以使企业在变化中求得生存和发展。第二，“U 盘型人才”需求取代“硬盘型人才”需求。“U 盘型人才”是相对于“硬盘型人才”提出的概念，即当今人才需要自带信息，不装系统，随时插拔，自由协作。换言之，数字化时代要求从业人员拥有过硬的专业学识和“软”技

能，可以不受限于某个企业或某种职业，哪家企业有问题，就去哪家企业解决问题，在实现最优资源重组和机动工作组合的同时，获得更多的自由和个人价值。第三，“平台型就业”和“创业式就业”的新模式。波士顿咨询公司（BCG）在其最新发布的《互联网时代的就业重构：互联网对中国社会就业影响的三大趋势》报告中指出，互联网行业的平台不仅在互联网生态圈内创造了众多就业机会，促进“平台型就业”的出现，而且刺激了“创业型就业”热潮的快速发展。^[2]如阿里巴巴就是典型的通过为线上平台上的产品及服务提供商聚集客源和提供支持服务而获得收入、实现成长的平台型企业。^[3]这一虚拟服务平台衍生了一个独立且日渐完善的生态圈和服务行业，不仅让应聘者实现了就业，而且创造了通过创业实现就业的自我雇佣的机会。

人才需求方式的改变，使人才在知识储备方面的要求也产生相应的变化。当今社会在提高人才就业能力方面更加注重对其进行“互联网精神”的培养：一是快速学习的能力。包括“主动学习、独立思考、自检自控、自我组织、自觉探求、能动应变、不断创新等多种智力因素相结合和多种心理机制参与的综合能力。”^[4]在快速更替和非预测性为代表的数字化时代，信息和科技正以倍数增长的模式更替，个体难以预测出所有的趋势和变化，也不可能加入一个公司前学会所有的新技术、新模式。因此，快速学习能力的重要性远大于个体已有知识内容的重要性。二是信息处理的能力。当前信息以数字化的形式存在于平台上、在海量的信息库中快速搜索有用的信息，通过对信息进行评估并借助一定的决策能力选择且有效使用相关信息解决问题的能力直接关系到数字化沟通的速度和企业转型的速度，因此信息处理能力是数字化时代人才新的必备技能。三是公开和共享的意识。当今技术虽是互联网发展的基础，但其自身公开和共享的性质才是推动互联网发展到今天的推手。兼具信息接受者和传播者双重身份的网络使用者只有具备公开和共享的意识才能帮助企业抓住新机遇、抢占市场，因此公

开和共享的精神是数字化时代的大学生具有互联网精神的关键。

三、大学生职业指导方法的创新与突破

数字化时代，行业呈现出的特点和趋势以及对人才需求方式的变化和对人才能力的新要求都成为高校当前职业指导的新难度和新挑战。大学生要实现优质就业，除了自身努力，高校也需要重新审视和改变职业指导的传统思维和传统理念，抓住数字化时代特点，准确把握行业变化和人才需求变化，及时调整指导思路。

（一）“试错式”快速行动导向发展：打破先规划后实践的传统思维

当今互联网行业“快速迭代”的变化及可以预见的行业生命周期缩短和行业消失的趋势都体现出行业“小步快跑”的特点，即行业不怕错就怕慢，在行动中犯错，在犯错中纠正行动继而发展。反观传统的职业指导和生涯规划，或是通过启发式问题引导大学生剖析自我，或是通过测评问卷了解大学生的自我特征，进而根据大学生的自我特征，对大学生未来职业发展进行规划。这种先规划后实践的传统思维已经跟不上快速迭代的行业变化。因此，埃米尼亚·伊瓦拉（Herminia Ibarra）教授提出“先行动，后反思”的学术主张^[5]。数字化时代，大学生的职业规划应在行动中进行完善，在行动中持续拼接自己的职业生涯蓝图。大学生只有一直在职业行动中才能体验各种变化带来的新局面、新难点，也只有在持续不断的行动中才能提高自己快速学习的能力，因为行动中的节奏不会给在链条上的任何个人长时间的学习机会，一旦没有快速学习，可能直接导致业务失败，甚至是企业的死亡和产业的消失。先行动和实践，优化了大学生的能力组合和知识储备，使其朝着U盘式人才发展。

先行动再规划符合最新的心理学理论。斯坦福大学心理学家马库斯（Hazel Markus）提出一个新的概念，即“可能的自我（Possible Selves）”。马库斯研究表明，个人是一个大的集合体，包括“真实的自我”和“可能的自我”，可以是好的自我、坏的自我、希望成为的自我、害怕成为的自

我、非我自我、理想自我等。自我概念内涵的不断变化不仅受制于个人过去的决定，而且取决于个人目前环境以及个人对未来的希望和恐惧。因此，职业规划中的“我”未必是想要的“我”，只有在行动中，“我”才能更好地被挖掘和定位。

（二）“螺旋式”职业规划导向：打破追求一步到位的固化思想

数字化时代对行业发展的第二大趋势就是行业新知识、新思维、新模式层出不穷，因此人才在各行业的供需情况也一直在变化。这一切都体现了一个“新”字。行业和企业在一一切都“新”的情况下无法一步到位，更不具备支持大学生职业一步到位的能力。大学生的职业生涯规划应是螺旋式的网状发展，每一个螺旋都是为进入下一个发展阶段进行铺垫，每一个网络结点也是其自身市场价值的体现。企业的发展更需要已经流动过若干节点的人才来应对发展过程中的各个新问题，而流动性少、节点少的人才的市场价值会明显降低。可见，职业发展道路不是一步到位，而是步步为营。

根据马库斯“我”的理论，螺旋式的发展会帮助大学生找到“我”。伊瓦拉认为，日新月异的时代下职业规划需要打破一步到位的传统思维，秉持勇于试错的精神，利用检验和反思验证自己已有的职业决策，通过对“可能的自我”进行分析和辨识来验证“真实的自我”，并以此为基础规划未来的职业，对未来“可能的自我”进行预估。这一过程“不仅代表着旧身份的丧失和新身份的获得，也意味着自我认知或自我意识的重构”^[6]，而完成这些至少需要三至五年的时间。因此，伊瓦拉认为追求一步到位禁锢了“可能的自我”的发展，有可能埋没“真实的自我”。

（三）“换位听众式”的职业指导：打破否定学生规划能力的刻板印象

对于当今行业的非预测性和颠覆性，大学生职业指导师在某些方面的理解深度不如年轻一代。“千禧一代”的思维更靠近互联网经济，他们的信息搜索能力、开放和共享意识的形成也经常优于指导教师。这时候指导教师做听众，让学生说出自己

的职业发展思路，进而得出结论。这一换位方式能更好地帮助大学生。

尽管职业指导师会尽力使咨询场景和沟通气氛变得轻松自然，尽量做到以听为主，但研究发现，即使咨询场所看似自然，仍有60%的受访者认为在咨询过程中承受了心理压力。前来咨询的大学生不仅对未来的职业如何发展充满了未知和不确定性，而且需要在有限的时间内快速填写冗长的测试量表，通过对平时工作、学习、生活的反思，力求准确再现“真实的我”，因此事件本身令人迷茫、紧张。有限的咨询时间需要职业指导师在最短的时间内排除无用信息的干扰，摘取最有用的信息，并以最快速度整理出指导方案，这不仅考验职业指导师专业技能方面的能力，而且给他们带来巨大压力。在这种情况下，职业指导师已经做不成“听众”，而是要在压抑紧张的环境中制订未必合理的指导方案。尤其当学生刻意呈现“理智的我”“积极向上的我”，有意隐瞒“不理智的我”“过于乐观的我”和“自我怀疑的我”时，不全面的信息、有限的咨询时间和不过硬的专业技能都可能导致职业指导师对学生进行不恰当或不实际的未来职业规划。相对于一个陌生的职业指导师和冗长的测试量表，最了解自身特点和特长的是学生自己。他们会根据不同场景的生活、工作和学习经验，形成越来越清晰的认知和感悟。因此，职业指导教师应相信学生有能力了解自己，可以在“想成为的自己”和“害怕成为的自己”之间找到平衡，并激发自己追求职业成功的动力。

（四）“抛弃兴趣式”职业发展：打破把兴趣作为职业规划重要指标的传统方法

用兴趣来规划职业生涯看似符合职业指导理论，然而面对快速变化的行业，这个思路已经难合时宜。兴趣与所处环境密切相关，职业兴趣更不例外。针对行业淘汰、行业转型、行业机遇等数字化时代的变化特点，大学生的兴趣会随着热门行业的影响、大趋势的追随、社交媒体的孕育等发生变化，因此兴趣在这个时代是一个变量。兴趣会一直

变，苛求大学生用现在的兴趣来找工作会出现要么找不到工作、要么工作后发现自己的兴趣转变了的现象。这个时代需要用各种人生的意义来规划职业生涯，即做有意义的事，而在做有意义的事时自然而然会培养出一定的职业兴趣。换言之，不是兴趣成就了职业，而是职业培养出了兴趣。

“试错式”“螺旋式”“换位听众式”和“抛弃兴趣式”的大学生职业指导方法的创新与突破是在数字化时代大环境下提出的新尝试。时代在快速变化，数字化时代带来的震动和冲击要比以往历次工业革命带来的更快、更大，影响范围也更广。因此，职业指导要以人为本，以市场为导向，帮助大学生消除焦虑情绪和浮躁的态度。“四式”职业指导方法的应用，将帮助大学生以更现实的姿态融入变化万千的职业市场中，避免在就业后因发现自己的选择和社会现实之间存在巨大差异而产生心理落差。同时，对大学生职业指导师而言，“四式”指导方法也是一个推动其不断学习和提高的有效方法。

参考文献：

- [1]分享经济发展报告课题组. 中国分享经济发展报告:现状、问题与挑战、发展趋势[J]. 电子政务,2016(4):11-27.
- [2]宁迪. 互联网行业给中国就业带来哪些影响[J]. 理财论版,2015(10):8-10.
- [3]左岸. 互联网改写就业市场格局:三大趋势浮现[J]. 通信世界,2015(23):23.
- [4]程华. 大学生就业竞争力研究[D]. 长沙:湖南大学教育科学研究院,2009:21.
- [5]Herminia Ibarra. Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career [M]. Boston: Harvard Business School Press,2003:1-10.
- [6]天喜洲,董强,马珂. 工作身份转变研究述评[J]. 外国经济与管理,2016(08):81-94.