

数智化时代深圳高职教育职业规划： 理论演进、现实挑战与模型构建

殷鸿炜

深圳职业技术大学，广东 深圳 518040

DOI: 10.61369/SDME.2026040040

摘 要： 本文立足市场变化、政府支持、职业能力、人才画像与职业规划五个核心维度，系统梳理了深圳高等职业教育职业规划的研究现状与发展趋势，并剖析其面临的现实挑战。研究发现，数智化转型深刻重塑了人才需求结构；政府支持为职业教育提供了方向引导与资源保障；而职业能力的人岗匹配与精准人才画像的构建，则是连接教育与就业的关键环节。在此基础上，本文提出未来研究应整合社会认知理论、建构主义与情境认知理论，构建因果教育模型，通过实证检验实现从理论综述到实践指导的突破，以期在深圳乃至更广泛区域的高职职业规划教育改革提供学理依据与实践参照。

关 键 词： 数智化时代；深圳；高职教育；职业规划；理论；模型

Career Planning in Shenzhen Higher Vocational Education in the Digital Intelligence Era: Theoretical Evolution, Practical Challenges, and Model Construction

Yin Hongwei

Shenzhen Polytechnic University, Shenzhen, Guangdong 518040

Abstract： This paper systematically reviews the research status and development trends of career planning in higher vocational education in Shenzhen from five core dimensions: market changes, government support, professional competencies, talent profiles, and career planning, while analyzing the practical challenges it faces. The study finds that the digital-intelligent transformation has profoundly reshaped the demand structure for talents; government support provides directional guidance and resource guarantees for vocational education; and the person-job matching of professional competencies, along with the precise construction of talent profiles, serves as the key bridge connecting education and employment. On this basis, this paper proposes that future research should integrate social cognitive theory, constructivism, and situated cognition theory to construct a causal education model, achieving a breakthrough from theoretical review to empirical testing and practical guidance, thereby providing theoretical basis and practical reference for the reform of higher vocational career planning education in Shenzhen and broader regions.

Keywords： digital-intelligent era; Shenzhen; higher vocational education; career planning; theory; model

引言

随着全球数智化浪潮的深入推进，产业结构正经历深刻变革。深圳市作为中国改革开放的前沿阵地与“中国特色社会主义先行示范区”，其经济高速发展与产业持续升级，催生了对高技能、高素质技术技能人才的旺盛需求。根据《全球数字经济白皮书（2024）》数据，截至2023年，美国、中国、德国、日本、韩国等五国的数字经济总量已超过33万亿美元，数字经济占GDP比重达到60%^[1]。2024年中国数字经济核心产业增加值接近2万亿美元，占GDP比重突破10%^[2]。在这一宏观背景下，高等职业教育作为培养技术技能人才的主阵地，其职业规划教育的质量直接关系到人才供给与产业需求能否有效对接。然而，当前深圳高职教育在职业规划领域面临双重挑战。一方面，传统职业规划理论及教育模式难以适应数字化时代职业边界日益模糊、工作任务快速迭代的新特点；另一方面，市场快速变化导致人才供需出现结构性错配，“就业难”与企业“招工难”并存的矛盾日益凸显。因此，系统梳理数智化背景下深圳高职职业规划的研究现状，深入分析其面临的核心问题，具有重要的理论价值与现实紧迫性。

一、深圳高职教育的发展背景

深圳市的职业教育发展历程可概括为从无到有、与产业同步升级的四个阶段：初步构建（1981–1985）、全面发展（1986–1994）、结构调整（1995–1999）和效益优化（2000年至今）^[3]。在“双高计划”与“粤港澳大湾区”建设的双重驱动下，深圳高职教育进入了高质量发展新时期。以深圳职业技术大学、深圳信息职业技术学院等为代表的院校，通过专业群动态调整实现教育供给与产业需求的结构性适配。据统计，仅深圳职业技术大学、深圳信息职业技术学院、广东新安职业技术学院三校，年毕业生总量即达约14000人^[4]，其职业规划的质量与效能，直接影响到区域人力资源配置的精准性与产业升级的可持续性。当前产业的数字化转型催生了大量新业态、新模式，对人才的知识结构和技能要求发生了根本性变化。深圳高职院校正积极探索与华为、比亚迪等科技领军企业合作，共建产业学院，将企业的真实项目和技术标准融入教学过程，实现了产教的深度融合^[5]，这为职业教育在数智化背景下的转型提供了实践基础。

二、职业规划核心变量

基于深圳高职教育职业规划的现实问题，结合国内外研究脉络，本综述围绕市场变化、政府支持、职业能力、人才画像、职业规划理论等五个核心维度对相关研究进行梳理。

（一）市场变化

市场变化是影响职业规划的根本性外部驱动力。早在数字化浪潮初现端倪时，Brynjolfsson 和 McAfee（2014）就指出，数字技术正在重新定义工作岗位的技能需求^[6]。Frey 和 Osborne（2017）的量化研究进一步揭示了自动化对就业岗位的冲击^[7]。Katz 和 Autor（1999）则从宏观视角分析了技术变革对劳动力市场结构的长期影响^[8]。这些研究共同表明，技术进步持续重塑着组织对人才的需求。国内学者注意到，市场变化还源于消费升级驱动产业结构调整。张广柱（2019）的实证研究发现，消费结构调整促使资源更多流向高附加值、高技术含量的产业领域^[9]。李丽、王高森、司梦娜（2024）的研究表明，数字技术融合能够加速创新迭代，促进产业高质量创新^[10]。这意味着，深圳高职教育必须敏锐捕捉这些市场信号，及时调整课程体系，培养学生具备数据分析、人工智能应用等适应新业态的核心技能。

（二）政府支持

政府支持通过产业政策、资金投入和人才政策三个渠道影响职业教育和职业规划。在国际研究中，Lister（1983）在《国家政治经济学体系》中阐述了“国家干预”思想，主张政府应保护落后国家的幼稚产业^[11]。Joseph Stiglitz（2009）发现市场中的信息不对称是市场失灵的四大原因之一，政府可以通过实施干预措施来补偿和纠正市场失灵^[12]。Bennett（2006）的研究证实了政府支持措施对产业发展和就业机会创造的积极影响^[13]。Meyer 和 Peng（2016）则从制度理论视角分析了政府政策对企业战略和人才需求的塑造作用^[14]。国内研究更加具体地揭示了政府支持

与个体职业规划的关联机制。林毅夫（2010）在《新结构经济学》中提出“有效市场 + 有为政府”理论，发现政府应根据要素禀赋结构制定产业政策，通过因势利导支持具有潜在比较优势的产业发展，为个人职业选择提供了资源支持和方向引导^[15]；刘伟（2020）发现政府对新兴职业的政策支持对个人职业规划方向具有关键影响^[16]。由此可见，政府支持通过影响产业结构和企业发展，间接塑造了人才需求和岗位要求，为深圳高职学生的职业规划提供了方向指引和资源保障。

（三）职业能力

职业能力的研究聚焦于个人与岗位的匹配程度，是职业规划成功的关键要素。该领域的奠基性工作可追溯至哈佛大学 McClelland 教授（1973）的开创性研究，他认为即使在学校表现优异的学生，在进入职场后其职业成功程度也不会与表现不佳的学生有显著差异^[17]。Spencer（1994）将胜任力定义为包括领域特定知识、意识、行为技能、态度和价值观、动机、特质、自我概念等在内的综合概念^[18]。Fleishman（1995）进一步将胜任力扩展为知识、技能、能力、动机、信念、价值观和兴趣等的集合^[19]。Holland（1997）的职业人格理论和 Myers 与 McCaulley（1985）的 MBTI 类型指标为人岗匹配提供了重要的理论工具^[20,21]。在高职教育语境中，人岗匹配是大学生就业成功和就业质量的关键要素，也是个人发展和组织成功的重要基础。

（四）人才画像

如果说职业能力研究回答的是“需要什么能力”的问题，那么人才画像则试图描绘“具备这些能力的人是什么样的”。这一视角的转换，为人才培养和职业规划提供了更加具象化的参照。用户画像的概念由“交互设计之父”Alan Cooper（1999）提出，他主张在设计中应使用“人物角色”（Persona）而非抽象的“用户”概念^[22]。在人才推荐领域，张等人（2014）比较了基于用户和基于项目的协同过滤算法，用于为求职者推荐合适的工作^[23]。周等人（2019）提出了个性化偏好协同过滤推荐算法（P2CF），通过分析海量校园记录为毕业生推荐工作^[24]。在职业规划研究中，张小华（2017）通过文献计量方法分析了1990—2016年国内外胜任力理论的研究热点和发展趋势，发现胜任力的概念解释和验证方法及其对绩效的影响是职业规划领域的主要研究热点^[25]。清晰准确的人才画像对于企业选择与岗位要求匹配的优质人才具有重要影响，也为高职学生的职业规划提供了目标参照。

（五）职业规划理论的演进

职业规划的研究与实践已走过百余年的发展历程。1908年，Parsons 首次提出了“职业咨询”的概念^[26]。20世纪50–60年代，“生涯”概念的提出使职业规划超越了简单的职业指导^[27]。进入21世纪，职业规划理论呈现出更加多元和动态的发展态势。Savickas（2005）的生涯建构理论将职业发展视为个体主动建构意义的叙事过程^[28]。Lent、Brown 和 Hackett（1994）提出的社会认知职业理论（SCCT）强调自我效能感、结果预期和个人目标三个核心认知变量的交互作用^[29]。Bridgstock（2009）则发现，职业管理能力是提升大学生就业能力的关键^[30]。国内研究在吸收国际理论的基础上，更加注重本土化实践探索。陈正华（2023）

提出应做好职业规划,打通高职院校就业的“最后一公里”^[31]。赵建(2023)和卢默兴(2024)则分别探讨了“产教融合”与“数字化转型”在职业教育中的实践路径^[32,33]。这些研究共同表明,职业规划理论正从单一的“职业指导”走向系统的人才培养体系重构。Brown、Collins 和 Duguid(1989)提出的情境认知理论强调知识深深植根于具体的活动、文化和物理情境之中^[34],这一视角在高职职业规划研究中尚未得到充分应用。

三、结论

现有研究虽成果丰富,但仍存在明显不足。一是理论整合不足,多数研究固守单一视角,忽视了社会认知、建构主义与情境

认知理论的互补价值,尤其缺乏对深圳特殊产业生态的关照。二是实证研究薄弱,多停留于现状描述,缺乏大样本数据支撑的因果分析。三是区域针对性不强,针对深圳“四新经济”背景下高职职业规划的专门研究仍较为匮乏。未来研究应构建整合性因果模型,将外部环境、个体认知与学习情境熔于一炉,揭示市场变化、政府支持如何通过人才画像影响职业规划。采用混合研究方法,以大样本量化分析检验变量关系,以深度访谈挖掘学生真实体验。最后,还应聚焦深圳区域特殊性,探索数智技术赋能职业规划的前沿议题。这不仅有助于推动职业规划教育的理论创新,也将为高职院校提升教育质量、促进学生高质量就业提供科学依据。

参考文献

[1] 中国信息通信研究院. 全球数字经济白皮书(2024年)[R]. 北京: 中国信息通信研究院, 2024.

[2] 中国科学技术信息研究所, 湖北省科技信息研究院, 武汉大学. 全球数字经济发展指数报告2025[R]. 武汉: 2025东湖论坛, 2025.

[3] 陈观光. 深圳市职业教育改革与发展研究课题成果简介 [J/OL]. 深圳市社会科学网, 2012.

[4] 深圳市教育局. 深圳市高等职业院校毕业生统计数据 [Z]. 2023.

[5] 中华人民共和国教育部. (2021). 职业教育的“深圳模式”什么样.

[6] Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. W. W. Norton & Company.

[7] Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? Technological Forecasting and Social Change, 114, 254–280.

[8] Katz, L. F., & Autor, D. H. (1999). Changes in the wage structure and earnings inequality. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), Handbook of Labor Economics (Vol. 3, pp. 1463–1555). Elsevier.

[9] 杨天宇, 陈明宇. 消费升级对产业结构升级的双重促进作用. 经济研究 [J]. (2018).

[10] 李丽, 王高森, 司梦娜. 数字技术融合与产业高质量创新研究. 产业经济评论 [J]. (2024).

[11] Lister, F. (1983). The National System of Political Economy. Longmans, Green and Co.

[12] Stiglitz, J. E. (2009). Freefall: America, free markets, and the sinking of the world economy. W. W. Norton & Company.

[13] Bennett, R. J. Government and small business[A]. In S. Carter & D. Jones–Evans (Eds.). Enterprise and Small Business[C]. Pearson Education, 2006: 49–75.

[14] Meyer, K. E., & Peng, M. W. Theoretical foundations of emerging economy business research[J]. Journal of International Business Studies, 2016, 47(1): 3–22.

[15] 林毅夫等. 新结构经济学——重构发展经济学的框架 [J]. 经济学, 2011(01): 6–37.

[16] 刘伟. 政府政策在新兴职业发展中的引导作用研究 [J]. 公共管理学报, 2020.

[17] McClelland, D. C. Testing for competence rather than for “intelligence”[J]. American Psychologist, 1973, 28(1): 1–14.

[18] Spencer, L. M., & Spencer, S. M. Competence at work: Models for superior performance[M]. John Wiley & Sons, 1993.

[19] Fleishman, E. A. Taxonomies of human performance[M]. Academic Press, 1995.

[20] Holland, J. L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)[M]. Psychological Assessment Resources, 1997.

[21] Myers, I. B., & McCauley, M. H. Manual: A guide to the development and use of the Myers–Briggs Type Indicator[M]. Consulting Psychologists Press, 1985.

[22] Cooper, A. The inmates are running the asylum[M]. Sams Publishing, 1999.

[23] Zhang, Y., et al. Collaborative filtering algorithms for job recommendation[J]. Journal of Computer Science and Technology, 2014.

[24] Zhou, X., et al. Personalized preference collaborative filtering recommendation for graduates[J]. Information Processing & Management, 2019.

[25] 张小华. 1990—2016年国内外胜任力理论研究热点与发展趋势的文献计量分析 [J]. 人力资源管理研究, 2017.

[26] Parsons, F. Choosing a vocation[M]. Houghton Mifflin, 1909.

[27] National Occupational Information Coordinating Committee. National Career Development Guidelines[S]. 1987.

[28] Savickas, M. L. The theory and practice of career construction[A]. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). Career development and counseling[C]. John Wiley & Sons, 2005: 42–70.

[29] 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.

[30] Bridgstock, R. The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills[J]. Higher Education Research & Development, 2009, 28(1): 31–44.

[31] 陈正华. 做好职业规划, 打通高职院校就业的“最后一公里”[J]. 职业技术教育, 2023.

[32] 赵建. “产教融合”与“数字化转型”在职业教育中的实践与探索 [J]. 中国职业技术教育, 2023.

[33] 卢默兴. 职业教育数字化转型的现实基础、行动框架和实施路径 [J]. 中国职业技术教育, 2024.

[34] Brown, J. S., Collins, A., & Duguid, P. Situated cognition and the culture of learning[J]. Educational Researcher, 1989, 18(1): 32–42.