无边界生涯视域下交通类高校多元路径研究——基于情绪决策视角

甘溦
重庆交通大学，重庆 400074

DOI:10.61369/EIR.2026100028

摘　　要： BANI 时代职业环境非线性而不可知，“一次匹配、终身受用”的传统指导已难奏效，现行指导又偏重理性测评，忽视情绪与价值感的作用。本研究以情绪决策与无边界生涯理论为基点，面向交通类高校构建“价值澄清—测评祛魅—原型试错—多维组合”的多元生涯指导体系，并以生涯工作坊与课堂教学开展行动研究。结果表明，该体系能帮助学生正视情绪与价值、看见专业内外的多元出口，从单一依赖走向多元发展，可资同类高校借鉴。

关 键 词： 情绪决策；多元生涯路径；无边界生涯；生涯适应；交通类高校

Research on the Multiple Paths of Transportation Universities from the Perspective of Boundaryless Career

Gan Wei
Chongqing Jiaotong University, Chongqing 400074

Abstract: In the BANI era, the occupational environment is nonlinear and unknown. The traditional guidance of "one-time matching and lifelong use" has been difficult to work. The current guidance emphasizes rational evaluation and ignores the role of emotion and sense of value. Based on the theory of emotional decision-making and boundaryless career, this study constructs a multi-career guidance system of " value clarification-evaluation disenchantment-prototype trial and error-multidimensional combination " for transportation colleges and universities, and conducts action research with career workshops and classroom teaching. The results show that the system can help students face up to emotions and values, see multiple exports inside and outside the profession, and move from single dependence to multiple development, which can be used for reference by similar universities.

Keywords: emotional decision making; diversified career path; borderless career; career adaptation; transportation colleges and universities

引言

2016年，未来学者卡西欧以 BANI（易崩塌、焦虑、非线性、不可知）概括当代世界的基本特征[1]。交通行业正经历数字化、智能化与绿色化转型，职业岗位加速迭代，交通类高校大学生面对的已不再是“选定一个岗位、终身安稳”的确定性图景。然而，以“人职匹配”为底色的传统就业指导，仍试图借助标准化测评与静态规划，帮助学生锁定唯一的最优解。这一逻辑在工业化时代具有合理性，如今却难以回应两个基本事实：其一，职业与岗位快速更替，“专业—职业”的一一对应正在瓦解；其二，生涯抉择并非纯粹的理性计算，情绪与价值感始终在场。指导若只见“脑”而不见“心”，学生或陷入选择的焦虑，或在“被规划”中丧失自我探索的意愿。本文基于两个课题的研究与实践，从情绪决策与无边界生涯理论出发，讨论交通类高校大学生多元生涯发展指导体系的建构路径。

一、生涯决策的“心脑失衡”与情绪决策视角的引入

情绪并非理性的对立面，而是决策得以发生的内在动力。神经科学研究显示，当情绪体验因脑损伤而缺失时，人即便认知能力完好，也无法对不同选项赋予价值、作出抉择；戈尔曼据此指出，感觉在决策中的作用等于甚至常常超过思维，无视情绪的力量是一种短视[2]。这一发现对生涯指导具有启示意义：职业选择恰恰是人生中最需要“心”参与的重大决策之一，它关乎个体对“什么样的生活值得过”的价值判断，远非量表分数所能穷尽。反观当前高校就业指导，从自我探索、职业认知到决策平衡，几

基金项目：重庆高等学校学生管理工作研究会高校学生就业研究课题“基于无边界生涯理论的大学生个性化就业指导研究”（YXY202412）；中国交通教育研究会教育科学研究课题“情绪决策视角下交通类高校大学生多元生涯发展路径研究”（JT2024YB428）。

作者简介：甘溦（1984—），女，重庆人，重庆交通大学讲师，硕士，主要从事大学生生涯规划与就业指导教育研究。

 Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

乎全程依赖量表测评、数据统计等理性手段；即便设置了价值观教育，也多流于抽象说教，难以触及学生真实的情感体验。这种“心脑失衡”的指导，把学生当作需要被测量的对象，而不是有血有肉的决策主体，于是出现两类典型症候：一类学生反复测评仍不敢决定，陷入“分析瘫痪”；另一类学生轻率跟随热门赛道，事后才发现与自己的价值取向相悖。情绪决策视角提示，生涯指导应当先回应“什么对我真正重要”，再讨论“我可以成为谁”，让测评与信息等理性工具服务于个体的内在价值，而非反过来以工具淹没价值。

二、多元生涯发展的理论支点：从匹配到适应、从单一到多元

（一）无边界生涯理论：环境判断的转向

20世纪90年代以来，市场竞争加剧与信息技术革命使终身雇佣制动摇，组织趋于扁平化、网格化，员工与组织的心理契约由“关系型”转向“交易型”，传统科层制下的阶梯式晋升路径日渐消失。亚瑟提出的无边界职业生涯概念，即指个体跨越组织、岗位、专业乃至国别、文化等边界寻求发展的职业形态，其价值内核是心理边界的突破与可迁移能力的积累[3]。霍尔进一步提出易变性职业生涯理论，强调生涯驱动力从组织转向个体：个体是自身生涯的“掌舵者”，遵循内心召唤，以心理成功而非职位晋升作为生涯评价标准[4]。学术界将二者合称为“新型职业生涯模型”，以区别于工业时代的传统职业生涯模型。对就业指导而言，这一理论转向的实践含义在于：指导不应以“替学生找到匹配的岗位”为终点，而应培养学生跨越边界、管理不确定性、自主承担生涯责任的能力；生涯规划的重心，也应由“预测职业走向”转向“发展生涯适应力”。

（二）“生涯兴趣小六码”：专业场域内的多元出口

新型职业生涯模型要落地中国高校，还必须回应“专业入学即定、转换成本高”的本土现实。台湾学者黄素菲发现，每个专业内部都潜藏着完整的兴趣结构，据此提出“生涯兴趣小六码”，并归纳出专业生涯、应用生涯、跨学科生涯、转领域生涯四类多元发展路径[5]。其要义在于：学生不必推翻既有专业，也能在专业场域内锚定符合兴趣的发展方向；专业与兴趣不一致，并不意味着“选错专业、满盘皆输”。这一模型把“专业—职业”从僵化的一一对应，改写为可由个体主动调适的多元可能，为就业指导提供了操作化的路径框架。

三、交通类高校多元生涯发展指导的实践建构

（一）总体思路与行动研究设计

课题组围绕“看见内心—拓宽可能—动手验证—动态组合”的逻辑主线，构建了“价值澄清、测评祛魅、原型试错、多维组合”四环节指导体系，并依托两类载体加以实施：一是“生涯实验室”系列工作坊，以小规模深度体验承担工具的研发与迭代；二是面向学生的生涯发展与就业指导课程教学，承担体系的课堂检验与推广。研究遵循行动研究范式，按“计划—行动—观察—反思”螺旋推进，每期结束后依据观察与反思修订下一期设计与工具，累计形成“专业小六码”图、自我发现报告、生涯人物访谈报告、多版本生涯计划等学生作品数百份。研究遵循自愿参与与知情同意原则，所引学生材料均已匿名化处理。

（二）价值澄清：让情绪与价值进入决策

价值澄清环节以五则源于本校校友真实经历的职业案例引发价值碰撞：高薪却透支健康的物流片区经理、驻守项目常年无休的施工员、离开央企自得其乐的咖啡师、稳定而纪律严苛的从业者、远赴基层奉献的公务员。五则案例分别置身高薪与健康、稳定与自由、志趣与风险、安全与意义等价值张力之中，学生作出选择并陈述理由后，教师才公布“主人公都是你们的学长学姐”，真实的冲击远胜说教。随后进行价值观减法：学生从收入待遇，志趣满足，工作稳定，成长发展，人际和谐等十五项价值观中逐轮舍弃，保留三项并为每项写出个人化的正反定义，使抽象价值转化为可辨认的决策尺度。有学生起初被高薪吸引，筛减后留下的却是“人际和谐、平衡生活、志趣满足”，当场意识到“我选的工作承载不了我最看重的东西”。“心”的声音一旦被听见，后续探索便有了内在坐标。

（三）测评祛魅：在专业场域内看见多元出口

传统测评常被简化为“我是I人”“我只能做技术工作”之类的身份标签，窄化自我认知。课题组引入共创式测评加以祛魅：学生以兴趣类型分组，围绕职业名称、职业活动、职业性格三个模块自拟词条，现场汇编成量表施测；教师随即揭示类型代码的统计学本质——代码描述的是群体的概率分布，而非对个体的命运宣判。在此基础上，学生以自身兴趣岛选择与测评分值为核心，绘制“生涯兴趣小六码”圆圈图，并分组借助人工智能工具盘点本专业内部已有的六码出口[5]。一位航海类专业学生发现，从船舶驾驶到航运数据分析、从船队管理到海事新媒体运营，自己的社会型兴趣在交通行业内同样有众多安放之处，“选错专业”的焦虑由此消解，专业宿命论随之松动。测评由此从“给结论的判决书”还原为“做探针的起点”，学生在贴标签与撕标签之间逐步接近真实的自我。

（四）原型试错与多维组合：把规划变成可迭代的路径组合

依据人生设计理论“原型—试错—迭代”的方法论[6]，学生先以价值锚点确定访谈对象，围绕“这一职业真实的一天”“入行门槛与成长路径”“这份工作满足了什么、又牺牲了什么”等维度访谈生涯人物，刻意探询职业的“阴影面”，随后提交职业假设修正记录，完成从“我以为”到“实际上”的假设校准。在此基础上，学生以专业小六码的高分词条为线索，制定Plan A（当前资源下最可行且契合价值的主路径）、Plan B（可横向迁移的备选路径）、Plan C（追随热爱的理想路径）三个版本，并以“价值契合度—适应力空间”矩阵加以布局：高契合高弹性者为主选，高契合低弹性者为远期储备，低契合高弹性者为备选，双低者规避。有学生据此完成从单一职业想象到“人力资源主路径—航运培训备选路径—生涯咨询理想路径”的组合设计，并最终提出转专业申请，理由是“试过了才确定，不是头脑一热”。规划由此不

Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

再是孤注一掷的单选题，而是可迁移、可调整的路径组合。

四、初步成效与反思

从活动语录与作业文本看，参与学生逐步摆脱“代码决定论”与“专业宿命论”，出现“代码只是帮助我更了解自己”“原来我的专业里也有适合我的方向”一类认知转变；多数持续参与的学生能够陈述一至三个发展方向及其依据，部分学生据此完成转专业申请、实习方向调整等实际决策。同一套工具在小规模工作坊与整班教学中均可运行，作业完成情况总体良好，初步表明该体系并不依赖小班情境，具备向常规课堂与不同专业推广的可行性。经验层面，固定成员机制是深度探索的组织保障：全程参与的学生前后环节衔接顺畅，敢于在熟悉团体中暴露真实困惑；指导者则须克制“直接给结论”的冲动，在贴标签与撕标签的每个关键节点提供理论支持而非标准答案。研究也存在明显不足：工作坊参与者多为自愿报名，动机水平偏高，存在自选择偏差；研究缺乏对照设计与标准化测量，成效判断以质性证据为主；观察周期止于学期末，尚未追踪参与学生的毕业去向，多元路径的实际生涯价值有待检验。

五、结束语

从“人职匹配”到“多元生涯发展”，改变的不仅是指导工具，更是就业指导的价值立场：不再替学生寻找唯一正确的答案，而是帮助学生成为自己生涯的作者，在情绪与价值的引导下持续校准方向。对交通类高校而言，应把生涯教育嵌入专业教育、行业认知与职业体验的全过程，推动课程、师资与校友资源向“可体验、可访谈、可试错”的生涯发展平台转化，并针对交通运输行业岗位族分层配置生涯人物资源。后续研究将结合生涯适应力与生涯决策效能量表开展量化检验，并对参与学生进行毕业去向的长程追踪，以检验多元生涯路径在真实劳动力市场中的适应价值。

参考文献

[1]CASCIO J.Facing the age of chaos[EB/OL].(2016-05-11)[2026-09-09].https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d.

[2]GOLEMAN D.Emotional intelligence:why it can matter more than IQ[M].New York:Bantam Books,1995.

[3]ARTHUR M B.The boundaryless career:a new employment principle for a new organizational era[J].Journal of Organizational Behavior,1994,15(4):295-306.

[4]HALL D T.The protean career:a quarter-century journey[J].Journal of Vocational Behavior,2004,65(1):1-13.

[5] 黄素菲 . 以 " 生涯兴趣小六码 " 建置多元生涯发展路径 [J]. 教育实践与研究 ,2014,27(2):133-166.

[6] 比尔・博内特 , 戴夫・伊万斯 . 人生设计课 [M]. 周芳芳 , 译 . 北京 : 中信出版集团 ,2022.

 Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License