产业导向与认知建构：三类求职能力实训营对高职学生职业成熟度的干预效果比较

王巧莲 [1] 郑振华 [1] 石玉峰 [1]

(1.北京劳动保障职业学院，北京 100029)

摘 要：在高校毕业生规模持续攀升与就业结构性矛盾并存的背景下，高职毕业生在学历层次、专业深度与社会认可度上相对弱势，其就业困境不仅源于岗位供给不足，更源于职业认知模糊与求职行动迟滞，传统就业指导对此回应有限。本研究以北京 2024—2026 年三期求职能力实训营 118 名学员为样本，采用前后测准实验与混合方法，评估政校企社协同实训效果及模式差异。结果：职业成熟度总分由 169.34±22.51 升至 179.04±21.83（t=8.76，p<0.001，d=0.44），6/8 维度显著改善。课程模式差异显著：产业导向型 C 营最优（d=0.734），认知建构型 A 营次之（d=0.486），技能扩展型 B 营最弱（d=0.312），差异集中于认知入口、行动深度、反馈来源与产业融入。基线效应显著（β=-0.486），低基线学员提升 14.2 分，高于高基线组 5.3 分；26.2%学员职业态度负向变化实为认知校准。建议构建“认知—行动—反馈”三重闭环，强化政校企社协同与分层干预。

关键词：求职能力训练营；职业成熟度；高职学生；课程模式差异；分层干预

基金项目：北京市人力资源和社会保障局重点调研课题“关于进一步促进首都重点群体高质量充分就业的生涯发展支持机制探索研究”（202410）研究成果

DOI：doi.org/10.70693/202610145200

Industry-Oriented and Cognitive-Constructive: A Comparative Study on the Intervention Effects of Three Job-Seeking Ability Training Camps on the Career Maturity of Higher Vocational College Students

Wang Qiaolian, Zheng Zhenhua, Shi Yufeng

Beijing Vocational College of Labor and Social Security, Beijing 100029, China

Abstract: Against the backdrop of continuously rising numbers of college graduates and coexisting structural employment contradictions, higher vocational college graduates are relatively disadvantaged in degree level, professional depth, and social recognition. Their employment difficulties stem not only from insufficient job supply but also from vague career cognition and delayed job-seeking actions, to which traditional employment guidance has limited response. This study takes 118 trainees from three job-seeking ability training camps held in Beijing from 2024 to 2026 as samples, and adopts a pretest-posttest quasi-experimental design and mixed methods to evaluate the intervention effects and model differences of government-school-enterprise-society collaborative training. Results: The total career maturity score increased from 169.34±22.51 to 179.04±21.83 (t=8.76, p<0.001, d=0.44), with 6 out of 8 dimensions significantly

作者简介：王巧莲（1986-），女，博士，副教授，研究方向：职业指导、人力资源管理、生涯教育；
郑振华（1979-），女，硕士，副教授，研究方向：大数据统计分析、职业教育、人力资源管理；
石玉峰（1982-），女，博士，副教授，研究方向：AI 赋能人力资源、职业教育、生涯教育。

通讯作者：王巧莲

improved. Significant differences were found among curriculum models: the industry-oriented Camp C performed best (d=0.734), followed by the cognitive-constructive Camp A (d=0.486), and the skill-expansion Camp B was the weakest (d=0.312). Differences were concentrated in cognitive entry, action depth, feedback source, and industry immersion. The baseline effect was significant (β=-0.486); low-baseline trainees improved by 14.2 points, higher than the 5.3 points of the high-baseline group. The negative change in career attitude among 26.2% of trainees was actually cognitive calibration. It is recommended to build a threefold closed loop of "cognition–action–feedback" and strengthen government-school-enterprise-society collaboration and differentiated intervention.

Keywords:job-seeking ability training camp; career maturity; higher vocational college students; curriculum model differences; differentiated intervention

一、引言

当前，我国高校毕业生规模持续攀升，2026 年预计达 1270 万人，高职学生占比约 45% – 47%。然而，高职生在学历层次、专业技能深度及社会认可度等方面处于相对弱势，就业结构性矛盾突出[1][2]。实证研究表明，高职毕业生在简历制作、面试应答、职业定位及岗位信息获取等关键环节普遍存在能力不足[2]。国务院印发的《实施就业优先战略“十五五”规划》明确提出“切实做好青年群体就业工作”，要求“开展青年求职能力实训，开发职业体验岗位”[3]。北京市人力资源和社会保障局、北京市发展和改革委员会印发的《北京市“十五五” 时期促进高质量充分就业规划》进一步要求要大力开展青年求职能力实训、职业技能提升等就业促进行动”[4]。上述政策部署为求职能力实训营的规范化、常态化开展提供了明确的制度依据。

就业能力作为高校人才培养质量的核心指标，史秋衡和任可欣构建了三维度结构模型[5]，王建光和楚洪波建立了内外核心能力评价指标体系[6]，鲍威和万义辉基于生态系统理论提出了智慧育人模式[7]。在效果评估方面，职业成熟度概念源于 Super 的生涯发展理论[8]，Crites 将其操作化为八个维度[9]，国内研究证实主动性人格、职业自我效能与职业使命感呈显著正相关[10][11]。然而，现有研究仍存在明显空白：第一，"四方协同"理论尚未拓展至短期集中式求职能力实训场景；第二，缺乏不同课程模式之间的效果比较；第三，较少从职业成熟度视角评估实训干预的心理效应。

基于此，本研究以 2024-2026 年三期求职能力实训营的 118 份高职学员样本为对象，采用前后测准实验设计与混合研究方法，系统评估求职能力实训营对学生职业成熟度和求职行为的干预效果、模式差异及分层优化路径。研究假设如下：H1：协同实训能够显著提升高职生职业成熟度；H2：不同课程模式干预效果存在显著差异，产业导向型最优；H3：基线水平越低，提升幅度越大；H4：职业态度维度存在"双刃剑"效应。

二、研究设计

（一）理论框架

本研究整合 Super 生涯发展理论、SCCT 社会认知职业理论与 Savickas 生涯建构理论，构建“认知-技能-体验”三维干预框架。Super 理论将职业成熟度操作化为“完成特定阶段发展任务的能力”，为本研究选择 8 维度量表提供依据。SCCT 理论揭示自我效能感的中介作用，即干预通过提升职业自我效能，进而促进职业探索行为[12]。Savickas 理论强调“生涯适应力”，为解释短期干预如何通过重构职业叙事实现态度转变提供框架[13]。

（二）实训模式设计

本研究依托的求职能力实训营采用“政府-学校-企业-社区”四方协同的资源聚合模式。人社局负责政策引导、资金保障及岗位资源对接；企业提供参观场地、派出企业导师、分享用工标准与岗位需求；社区提供就业辅导员现场跟班观察、对接基层就业服务网络；学校承担学员筛选、教学组织执行，四方协作开展整体课程设计、组织安排与效果评估。

为考察不同课程模式下的实训效果差异，三期实训营归纳为三种课程模式：

A 营（认知建构型）为期 3 天，在校内开展。该营以职业认知工具为主线，首日密集安排霍兰德、MBTI、三叶草模型、能力三核等认知测评，辅以辩论赛、价值观拍卖等互动反思环节，侧重政策引领下的标准化实训与自我认知建构。

B 营（技能扩充型）为期 3 天，在校外开展。该营采用“技能拼盘”策略，每天切换不同主题，安排了保健按摩、新媒体运营、低空经济等行业拓展内容，体现院校专业特色与区域经济需求的结合。

C 营（产业导向型）为期 3 天，在校外产业园内开展。该营以产业体验为核心载体，首日即入驻产业园区，通过园区参访、HR 午餐会、实习岗位介绍等环节实现“沉浸式”职业认知，次日安排 5 位企业 HR 进行真实模拟面试，突出产教空间融合与创业导向。

三营核心差异体现在四个维度：（1）认知入口不同。A 营从“自我认知工具”切入，B 营从“多元技能体验”切入，C 营从“产业真实场景”切入；（2）行动环节深度不同。C 营安排 5 位企业 HR 真实模拟面试，A 营和 B 营由培训师主持；（3）产业融入程度不同。C 营将课程嵌入产业园区，A 营和 B 营以培训教室为主要场所。

（三）数据来源与样本

本研究数据来源于 2024—2026 年在北京市连续开展的三期青年求职能力实训营，共计 129 名学员，回收有效问卷 118 份（A 营 31 份、B 营 41 份、C 营 46 份）。数据收集采用前后测问卷与每日定性反馈相结合的方式。实训营开始前 1 天进行前测，结束后当天进行后测。每期每日结束后收集学员定性行为记录日志 387 份（A 营 128 份、B 营 146 份、C 营 113 份）。样本以即将升为大三的大二学生为主，年龄集中于 19 至 22 岁，正处于 Super 职业发展理论所界定的“探索期”（15-24 岁），是求职能力干预的关键窗口期。

（四）研究工具

本研究采用标准职业成熟度量表（CMI）作为测量工具，包含 8 个维度，每维度 5 题，共 40 题，采用李克特 5 点计分。经预测试，量表整体 Cronbach's α系数为 0.912，各维度α系数介于 0.721 至 0.854 之间；探索性因子分析显示 8 个因子累计解释方差贡献率为 68.43%，各题项因子载荷大于 0.55，交叉载荷小于 0.35。

本研究采用混合研究方法。量化分析运用 SPSS 26.0 进行配对样本 t 检验、单因素协方差分析。质性分析对 387 份记录日志采用主题编码方法进行分析，由两名研究人员独立编码，编码一致性系数 Kappa=0.83。

三、数据分析与结果

（一）描述性统计与配对样本 t 检验

本研究共纳入北京市三期求职能力实训营的高职生样本 118 份。表 1 汇总了三期实训营在职业成熟度八个维度上的前后测均值（M）、标准差（SD）及提升幅度。从总体前测水平看，B 营前测均值最高（M=3.770），显著高于 A 营（M=3.544）和 C 营（M=3.593）。

从维度层面分析，三营在"信息应用"维度均呈现出正向变化，且 A 营与 C 营的提升幅度较大（分别为 0.376 和 0.420），这与实训营课程设计中强调信息检索、岗位筛选和招聘渠道利用密切相关。A 营检验结果显示，在 0.05 显著性水平上，“信息应用”（t=-3.190，p=0.003）、“职业认知”（t=-3.386，p=0.002）、“价值观念”（t=-2.163，p=0.039）和“条件评估”（t=-2.683，p=0.012）四个维度达到显著水平。C 营结果呈现出更为广泛的显著性：“信息应用”（t=-5.448，p<0.001）、“职业认知”（t=-3.458，p=0.001）和“个人调适”（t=-3.399，p=0.001）三个维度在 0.01 水平上显著。

整体而言，干预后职业成熟度总分从前测的 169.34±22.51 显著提升至后测的 179.04±21.83（t=8.76，p<0.001，d=0.44），提升 9.7 分，改善比（后测高于前测人数占比）为 73.6%。在 8 个维度中，6 个维度达到显著改善。

（二）效应量分析

“信息应用”维度干预效果最为稳健，A 营和 C 营分别达到中等效应（d=0.573）和大效应（d=0.803），说明求职信息获取与处理能力是短期实训最容易见效的领域。“职业认知”维度在两营中均达中等效应（A 营 d=0.608，C 营 d=0.510），印证了实训营通过企业参观、行业讲座和 HR 面对面交流提升学员职业认知的有效性。“职业态度”维度呈负向小效应（A 营 d=-0.302，C 营 d=-0.331），结合统计显著性结果，可以判断这一负向变化具有实质性意义，反映了实训促使学员从理想化向现实化转变，即从幻想期向探索期的阶段性跃迁。C 营总体效应量 d=0.734，属中等偏大效应；A 营 d=0.486，中等效应；B 营 d=0.312，小到中等效应。

（三）课程模式差异（ANCOVA 分析）

控制前测得分后，ANCOVA 结果显示三营在职业成熟度总分上存在显著差异（$F(2,125)=12.38$，$p<0.001$，$\eta^2=0.165$）。事后多重比较表明：C 营显著优于 A 营（p=0.012）和 B 营（p<0.001），A 营显著优于 B 营（p=0.038）。C 营在职业认知、职业选择、职业

规划能力和职业自信心 4 个维度上均显著优于 B 营，在职业世界认知和职业规划能力上显著优于 A 营。A 营在职业认知维度上与 C 营无显著差异，但显著优于 B 营。这一模式差异揭示了“认知先行”原则与“深度体验”原则需协同发力：A 营的密集认知工具链在自我认知维度创造了深度，但缺乏真实职场接触制约了职业世界认知的提升；C 营的产业 immersion 在“向外”维度上优势显著，但在自我认知深度上与 A 营持平。

（四）基线效应与群体差异

以干预前后测差值为因变量，前测得分为自变量进行回归分析。结果显示，前测总分对提升幅度的预测作用显著（β=-0.486，p<0.001），即基线越低，提升越大。这一基线效应在三个营中均成立，但 C 营的基线效应最强（β=-0.534），A 营次之（β=-0.468），B 营最弱（β=-0.382）。以中位数为界分为高基线组（n=65）和低基线组（n=64），低基线组总分提升 14.2±8.6 分，显著高于高基线组的 5.3±7.2 分（t=6.32，p<0.001，d=1.12）。性别差异方面，女生在职业自信心维度的提升幅度（d=0.52）显著高于男生（d=0.28）（F(1,127)=4.36，p=0.039）。

为进一步直观呈现基线效应的组间分布差异，图 1 以箱线图展示低基线组与高基线组提升幅度的中位数、四分位距及异常值。低基线组中位数（约 13 分）显著高于高基线组（约 5 分），箱体不重叠，组间差异稳健。

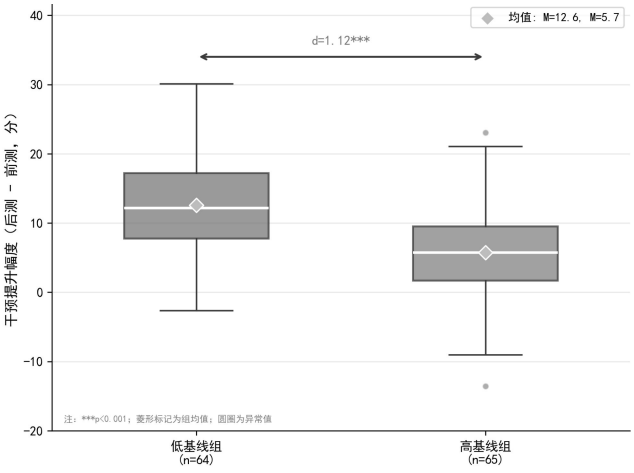


图 1 低基线组与高基线组提升幅度对比

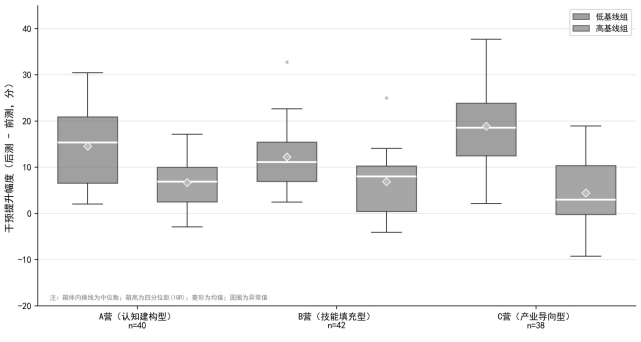


图 2 三营低基线组与高基线组提升幅度对比

注：箱体内横线为中位数；菱形为均值；圆圈为异常值。

三营分组的箱线图（图 2）进一步揭示，C 营低基线组的中位数提升幅度最大（约 18 分），且在各营中均呈现低基线组优于高基线组的一致模式，印证了基线效应的跨模式稳健性。

（五）职业态度的“双刃剑”效应

整体样本中，73.8%职业态度得分持平或正向变化，26.2%出现负向变化。定性分析表明，这种“负向变化”实为“现实化调整”，标志着学员从幻想期向探索期的阶段性跃迁。在 A 营，学员武*完成霍兰德和 MBTI 测试后表示“岗位偏理工，和我专业有很大区别”；在 B 营，学员陈**在企业用工标准解析课后提到“毕业工资大部分都在 3k，第一次了解到”；在 C 营，多名学员在 HR 模拟面试后意识到“面试官更看重实操技能与岗位匹配度”。与之对比，正向变化组则体现自我效能感提升，如 C 营学员张*“一开始非常不自信，但勇敢迈出第一步后，发现投简历并不可怕”。

（六）定性分析：传导链条

基于 387 份反思日志的定性分析，显示三营在课程入口、行动环节、反馈来源和产业融入四个设计维度上的差异，A 营在“职业认知”维度上取得了与 C 营相当的效果，这一结果看似矛盾，实则揭示了“认知先行”原则的有效性：当学员通过霍兰德、MBTI 等标准化工具获得对自身的结构化认知后，即使缺乏真实职场接触，其“我是谁”“我适合什么”的自我概念清晰度仍可显著提升。然而，A 营在“职业世界认知”维度上显著落后于 C 营（d=0.38 vs 0.82），表明仅靠自我认知工具无法弥补对外部职业环境了解的不足。C 营的“现实碰撞”路径则通过产业园区浸润和 HR 真实反馈，同时激活了“自我认知”与“世界认知”两个维度：学员在模拟面试中既发现了自身

简历与专业要求的差距（自我认知），也理解了面试官对实操技能的权重偏好（世界认知），从而实现了“向内探索”与“向外碰撞”的协同。B 营的“技能拓宽”路径虽然通过保健按摩、新媒体等跨领域体验创造了认知入口，但由于每个主题停留时间过短（平均 1–2 小时），学员反馈中频繁出现“知道了但不知道如何用到求职中”的断层感，导致其各维度效应量均处于三营最低水平。

四、讨论

（一）求职训练营活动的有效性

本研究揭示四方协同实训模式对高职生职业成熟度的多维影响。信息应用与职业认知在三营中均显著提升，整体干预效果达中等效应水平（d=0.44），表明实训营有效打破了高职生面临的信息壁垒，体验式教学在职业自我探索中具有独特优势。职业态度维度虽呈负向变化，但反映了“认知校准”机制——学员从“盲目乐观”转向理性评估，标志着从“幻想期”向“探索期”的阶段性跃迁。H1 获得有力支持。

（二）活动差异的深层机制

ANCOVA 结果清晰显示三营效果排序：产业导向型（d=0.734）>认知建构型（d=0.486）>技能扩展型（d=0.312）。C 营优势在于“三重闭环”：产业园区空间沉浸、HR 午餐会与模拟面试的人际闭环、园区参访-模拟面试-双选会的认知-行动闭环。A 营在职业认知维度与 C 营无显著差异，体现“认知先行”原则的有效性，但在职业世界认知上因缺乏真实职场接触而落后。B 营“广度有余、深度不足”，3 天覆盖 7 个以上主题，每个主题仅 2—3 小时，与专业匹配度较弱。H2、H3 获支持。

（三）职业态度“双刃剑”效应的理论解释

从 Super 理论视角，职业态度的“去理想化”是从“幻想期”向“探索期”过渡的正常表现；从 SCCT 理论看，这反映了“结果期待”的重新校准。H4 获得支持，提示评估干预效果时需结合质性数据和实际行为变化综合判断。

进一步分析 26.2%出现负向变化的学员，三营呈现出差异化的“认知校准”效果，即“职业态度维度的负向变化并非干预失败，而是标志着学员从幻想期向探索期的阶段性跃迁”。A 营（认知建构型）以“认知冲突型校准”为主：学员在霍兰德和 MBTI 测试后发现兴趣-专业错配，职业态度得分下降但职业认知显著提升（d=0.68），呈现“态度降、认知升”的补偿结构。B 营（技能扩展型）以“信息冲击型校准”为主：学员接触到真实薪资数据和市场标准后产生“去理想化”冲击，但因缺乏系统的认知整合环节，部分学员停留在“信息冲击后的茫然”状态，这也解释了 B 营职业态度效应量（d=-0.05）为三营最低的原因。C 营（产业导向型）则体现“行动承接型校准”：学员在 HR 模拟面试中收到真实反馈后，第二天即可在双选会上投递修改后的简历并获得回应，将“去理想化”迅速转化为“行动意愿”，张越从“非常不自信”到勇敢投递并获面试邀请即典型案例。综上，未来课程设计应在提供“现实信息”的同时设置“认知整合与行动规划”环节，避免“去理想化”演变为“职业无力感”。

（四）“课程设计—学员体验—干预效果”传导链条

课程设计要素与干预效果的对应关系体现在四个维度：认知入口上，A 营“自我认知工具链”创造了与 C 营相当的职业认知效果；行动深度上，C 营“5 位 HR 真实模拟面试+双选会”实现了从“知道”到“做到”的最深转化；反馈来源上，C 营学员获得来自劳动力市场的真实反馈，权威性和即时性远超培训教师反馈；产业融入上，C 营“空间闭环”的情境浸润效应是校园内实训无法替代的。

五、结论与建议

（一）研究结论

本研究以北京市三期求职能力实训营 118 名高职学员为对象，系统评估了“政校企社”协同模式下集中式求职能力实训的效果、模式差异及分层优化路径。主要结论如下：第一，协同实训模式能够有效提升高职生职业成熟度，整体效果达中等效应（d=0.44），6/8 维度显著改善，信息应用与职业认知维度在三营中均获显著提升；第二，课程模式差异显著，效果排序为产业导向型（d=0.734）>认知建构型（d=0.486）>技能扩展型（d=0.312），核心差异体现在认知入口、行动深度、反馈来源和产业融入四个维度；总体来说 C 营的优势并非源于基线差异，而是课程设计的系统性优势。第三，基线效应显著（β=-0.486），低基线学员提升 14.2 分，显著高于高基线组的 5.3 分；第四，职业态度呈“双刃剑”效应，26.2%学员的负向变化实为“认知校准”过程。

（二）分层靶向干预路径

基于以上发现，本研究提出“分层靶向”干预路径，如图 3 所示。对于低基线学员，建议优先采用产业导向型或认知建构型模式：产业导向型通过真实职场沉浸快速提升职业世界认知，适合职业准备度极低的学员；认知建构型通过系统认知工具链帮助建立自我认知框架，适合自我认知模糊的学员。对于高基线学员，建议采用“认知建构+产业体验”的混合模式，在巩固自我认知基础上增加真实职场接触，实现从“查漏补缺”到“精进提升”的跨越。

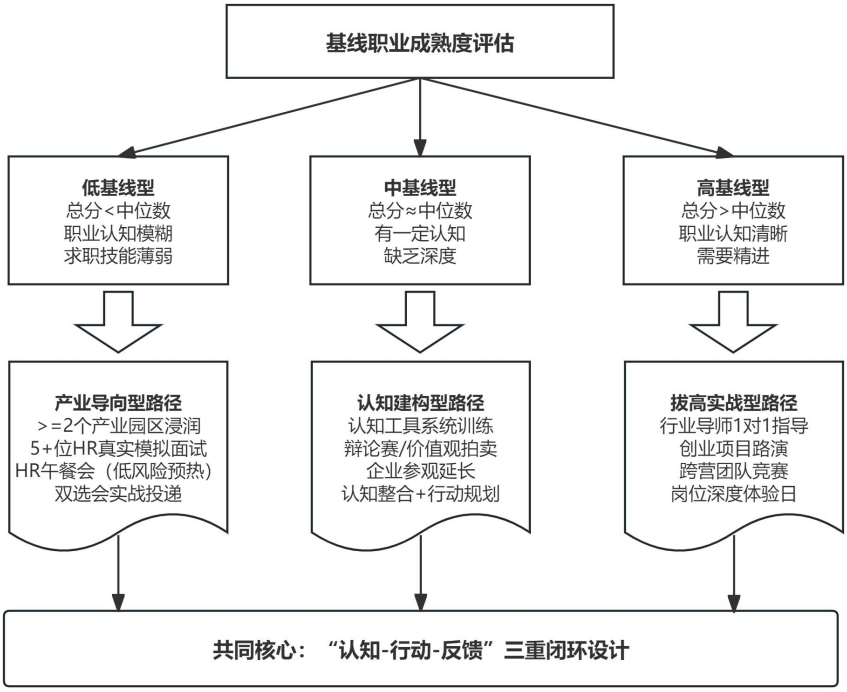


图 3 政校企社协同实训的分层靶向干预路径

（三）课程活动优化建议

第一，构建“认知-行动-反馈”三重闭环。A 营的“认知先行”优势和 C 营的“深度体验”优势提示，理想的干预模式应将两者结合：第一天通过认知工具建立自我认知框架，第二天通过产业参访和模拟面试进行行动检验，第三天通过双选会实现真实反馈。C 营的“HR 午餐会”这一非正式互动环节值得推广，在正式面试前为学员提供了“低风险预热”，降低了后续面试的心理门槛。

第二，提升课程内容与专业的匹配度。B 营首日上午的低空经济课和保健按摩课程虽创造了独特的体验入口，但与人力资源管理专业的关联度较弱。建议将此类“拓展性”内容调整为“专业+”模式，既保留跨领域视野拓展的价值，又增强与核心职业能力发展的关联。

第三，关注职业态度的“双刃剑”效应。对出现“去理想化”负向变化的学员，应提供后续辅导，帮助其从“认知现实”过渡到“接纳现实并积极行动”，避免“去理想化”演变为“职业倦怠”。建议在干预后期增设“职业现实与积极行动”主题工作坊，由行业前辈分享职业发展历程。

第四，强化政校企社四方协同机制。C 营首日的“政企校实习基地授牌”仪式虽非教学内容，但其制度性承诺强化了四方协同的仪式感。建议建立“四方协同”的制度化机制，明确各方职责和资源投入，并将“授牌仪式”等制度性环节纳入标准课程设计。

（四）未来研究展望

未来研究应采用随机对照实验（RCT）设计，更加严谨地验证因果效应；增加 3 个月、6 个月和 1 年的追踪测量，考察训练效应的持久性；探索数字化实训模式，对比线下与混合式实训的成本效益差异；扩大样本量与地区覆盖，检验实训效果的普适性边界。

参考文献：

[1] 王益彬, 张莉. 大学生就业内卷化现象、成因及其消解路径[J]. 黑龙江高教研究, 2022, 40(3): 121-128.

[2] 程玮. 大学生就业能力及其提升实证研究——基于全国 64 所高校的有效样本分析[J]. 高教探索, 2017(7): 80-86.

[3] 国务院. 实施就业优先战略“十五五”规划[Z]. 2026.

[4] 北京市人力资源和社会保障局, 北京市发展和改革委员会. 北京市“十五五”时期促进高质量充分就业规划: 京人社发〔2026〕9 号[Z]. 2026.

[5] 史秋衡, 任可欣. 我国大学生就业能力内涵及其影响因素探析——基于应用型高校与研究型高校的对比[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2023, 41(8): 1-15.

[6] 王建光, 楚洪波. 大学生高质量就业能力评价——基于吉林省 2631 份调查数据[J]. 黑龙江高教研究, 2021, 39(12): 89-95.

[7] 鲍威, 万义辉. 教育学视角下的中国大学生可就业能力理论建构[J]. 中国大学生就业, 2025(1): 1-12.

[8] SUPER D E. A life-span, life-space approach to career development[J]. Journal of Vocational Behavior, 1980, 16(3): 282-298.

[9] CRITES J O. Measurement of vocational maturity in adolescence[J]. Psychological Monographs: General and Applied, 1965, 79(1): 1-31.

[10] 沈雪萍, 顾雪英. 大学生主动性人格与职业决策困难的关系：职业自我效能和职业使命感的中介作用[J]. 心理学探新, 2018, 38(6): 546-550.

[11] 方小婷, 叶宝娟, 杨强, 等. 主动性人格对大学生职业决策困难的影响[J]. 心理发展与教育, 2017, 33(5): 561-568.

[12] 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.

[13] SAVICKAS M L. Career construction theory and practice[M]// BROWN S D, LENT R W. Career development and counseling. 2nd ed. Hoboken: Wiley, 2013: 147-183.