

无边界职业生涯视域下高校辅导员的职业发展

吴荷平, 顾现朋

(常州大学机械工程学院, 江苏 常州 213016)

〔摘要〕无边界职业生涯时代, 高校辅导员职业发展的外部环境和内部动力发生了变化。辅导员是其职业发展的主体, 辅导员与高校之间传统的保障承诺被发展承诺所取代, 辅导员的职业成功必须超越主客观评价标准的不足, 建立起与知识创造相联系的评价标准。辅导员必须在职业规划中明确责任, 加强职业自我管理; 在职业流动中抓住根本, 提升边界突破能力; 在职业实践中瞄准目标, 坚定专业发展路径。

〔关键词〕无边界职业; 辅导员; 职业发展; 职业生涯

〔中图分类号〕G 641

〔文献标识码〕A

〔文章编号〕1671-6493(2013)03-0049-05

我国高校辅导员制度, 历经六十几年的发展, 已经显示出一定的基本规律和今后的发展走向。在无边界职业生涯时代, 高校辅导员来源的知识化、职责的专业化、身份的职业化、管理的科学化, 不仅是顺应时代发展、学习借鉴国外高校学生事务工作经验的需要, 更是辅导员职业发展的必有之路。

一 职业发展: 由传统到无边界

20世纪90年代以来, 随着信息技术的发展和知识经济的来临, 组织形式发生了剧烈的变化, 从传统科层体制向更具柔性、更加扁平的组织形式发展, 组织的变迁和发展出现了信息化、全球化、分散化与虚拟化、扁平化、小型化和多元化等特点和趋势。随着经济全球化和组织竞争的加剧, 员工的频繁流动已成为社会发展中的一种普遍现象。员工职业生涯发展的外部环境和内部动力的变化, 使得其职业生涯的发展呈现出动态性、难预测性和多样性的特征。员工的职业生涯发生了本质的变化, 无边界职业生涯时代悄然来临。

无边界职业生涯的概念最早出现于20世纪90年代, 是由美国学者 Arthur 于1994年在《组织行为学报》的特刊上首次提出来的, 是指超越单个就业环境边界的一系列就业机会^[1]。无边界职业生涯的内涵经后续的修正和丰富, 从而使无边界职

业生涯成为一个颇具影响力的概念。Arthur 和 Rousseau 在其经典的无边界职业生涯奠基文献中, 详细描述了六种不同类型的无边界职业生涯, 所有这些类型中一个共同的因素是独立于而非依赖组织的职业生涯安排。不同于传统职业生涯的原则, 无边界职业生涯被认为是组织职业生涯的对立面, 表示否定传统雇佣假定的一系列可能的职业生涯形式。

无边界职业生涯时代的到来, 组织和个体之间雇佣和被雇佣的职业内涵也在发生变化。个体对于职业生涯发展的主动性和选择性增强, 职业的实现形式不再限于永久性的全职工作, 越来越没有组织和职业的边界, 个体职业生涯发展的机会与责任同在。个体进入社会组织是个体与社会组织双方抉择的结果, 双方均具有更多的选择和被选择的机会, 个体与社会组织之间的关系变得越来越简单和松散。

二 无边界职业生涯对高校辅导员职业发展的影响

(一) 职业发展主体的回归

职业生涯包括主观和客观两个方面, 传统职业生涯过分强调职业生涯的客观性或外在性, 主要从职位、头衔和薪酬等看得见的方面的变动状况来定义职业生涯成功, 忽视了职业生涯的主观性和内在

〔收稿日期〕2013-04-10

〔基金项目〕江苏省高校哲学社会科学基金项目(2012SJDFDY002); 常州科教城(高职教育园区)院校科研基金项目(K2011309)

〔作者简介〕吴荷平(1973—), 男, 江苏溧阳人, 常州大学机械工程学院党委副书记, 副研究员, 硕士, 主要研究方向为高等教育研究。

性,不考虑员工在职业生涯中获得的个人化的需求、理想和愿望的实现,这使得许多人的工作经历和对职业生涯的主观感受被排除在职业生涯研究领域之外^[2]。同样,高校对于辅导员职业生涯的关注,忽视了辅导员在其职业发展过程中的主体地位,更多以单向灌输的方式,注重辅导员职业活动和专业发展的共性、辅导员个体的社会价值,把辅导员职业活动和专业发展看成是一种外在于人的生命活动。

在无边界职业生涯时代,要从辅导员角度出发来研究辅导员问题,实现研究视角与研究范式的转变,即从组织视角到个体视角、社会哲学范式到人学范式的研究转换。因为,辅导员的活动是将自我本质对象化到关系世界中的职业实践,辅导员的发展是社会发展的“外求”过程与自我发展的“内求”过程的辩证统一。辅导员职业活动和专业发展是一种内在于人的生命追求,立足于人的生存境遇,追寻人的终极意义的存在方式。因此,要唤醒辅导员在其职业生涯发展过程中的主体意识,促使其以主体身份与责任意识积极从事职业活动,以双向互动的方式突出社会的个人价值和个人的自我价值。不能把辅导员职业发展的理论与实践问题,看作是某项制度或政策的被设计、被规划、被决定对象,而应从辅导员自身出发来研究讨论与其职业发展相关的理论和实践问题。辅导员理应回归到其职业发展的主体地位上,成为自身职业活动和专业发展的主体。辅导员只有在管理自身职业生涯过程中承担更多的责任,才是积极应对无边界职业生涯的主动策略。

（二）契约关系模式的变革

在无边界职业生涯时代,支持长期雇佣的刚性的、机械式组织结构越来越难以为继,而能够实现对外部环境快速反映的柔性的、有机式组织结构成为日益普遍的组织形态,传统职业生涯管理存在的前提——雇佣保障受到了前所未有的挑战。高校正在逐渐改变传统的雇佣观念,在吸引和留住优秀辅导员的同时,也希望能够解雇一些学习适应能力差、绩效低的辅导员,以降低组织成本,辅导员与高校之间契约关系的模式正在发生着悄然的变化。

正式契约关系的变革——从长期稳定的“事业”型契约到短期动态的“企业”型契约的转变。首先,在正式契约的雇佣方式上,表现为雇员制、人事代理等社会化用人方式在高校辅导员队伍建设

中的尝试与逐步铺开。部分高校的新进辅导员已经没有事业编制,与本单位的老职工以及新引进的高级人才之间产生了身份上的区别。其次,在正式契约的雇佣时间上,辅导员与高校之间的雇佣(聘任)合同,一般不再实行长期的终身保障,部分高校采取了以分期、分步签订合同的形式来确立双方之间的关系。心理契约关系的变革——从关系型心理契约到交易型心理契约的转变。新旧心理契约关系的变革,使得传统心理契约的双向承诺平衡被打破,传统的保障承诺被发展承诺所取代。高校与辅导员与之间的心理契约由长期发展型向短期交易型转变,高校不再以提供工作的稳定来换取辅导员的忠诚,辅导员则以高的工作绩效来换取可雇佣性和工作的灵活性。

契约关系的变革,使得传统的长期雇佣关系被短期雇佣关系所取代,短期行为、交易行为逐渐成为高校与辅导员之间的主要表现,辅导员对高校的忠诚和承诺水平大大降低。这不仅使高校面临着一个重要的问题,如何在无边界职业生涯时代建立辅导员的忠诚并留住核心辅导员队伍,促使辅导员队伍中的一部分人往专家型辅导员方向发展。同样,这对辅导员自身的职业发展来说也是一种严峻的挑战,如何进一步坚持职业发展目标、坚定职业发展路径,从而改善辅导员的职业形象、巩固辅导员的职业地位、提高辅导员的职业化水平。

（三）职业成功标准的提升

职业成功不仅是职业者自身所追求的职业发展目标,起着激发和引导职业行为的作用,是个体职业价值观的生动表现,同时也折射着一个社会的价值观念,引领着职业发展的方向,是社会价值观在职业方面的具体体现。无论是个体还是社会,其职业规划、职业选择、职业发展、职业咨询和职业管理等理论研究与实践探索活动,都是以职业的成功为导向的。

在传统职业生涯时代,职业成功标准从最初的客观评价到主客观评价的二元分类,虽然有助于研究过程中的观察、测量和操作化。但是,客观评价标准反映的是社会对职业生涯结果的理解而非个体的理解,并且客观指标的变化,尤其是传统指标——薪资和晋升等的代表性在逐渐减弱,而个体的市场竞争力,包括内部市场竞争力和外部市场竞争力已成为职业成功的重要指标^[3]。同时,主观评价标准所反映的个体在职业生涯过程中的内心感受

等大多数时候被操作化为职业满意度和感知机会,并没有揭示主观成功所包含的真正内容。因为,实际工作过程中,我们找不到一个不加入任何主观评价的纯客观标准来衡量职业是否成功,能找到的那些所谓成功的客观标准,其实是个体职业发展过程中的客观结果,如何评价这些结果,与评价者的职业价值观紧密相连,带有清晰的主观判断的影子。

在无边界职业生涯时代,员工在不同组织之间和组织内部的流动性是其职业生涯发展过程中的常态,在多个组织中演绎着知识生成的循环模式。个体隐性知识的社会化、由隐性知识到显性知识的连接、显性知识间的组合以及最终显性知识的内化和新的隐性知识生成的知识创造过程是螺旋上升的。在此过程中,组织和个体都强调知识的连接和内化,也就是说,个体带到工作中的隐性知识怎样才能变成满足组织需要的显性知识是组织关注的重点,而工作中获得了什么样的知识技能或专长、经历了哪种形式的知识创造、工作经验怎样扩展为自己的隐性知识是个体关注的重点。因此,在无边界职业生涯时代,职业成功的标准必须超越主客观评价标准的时代性、多元性和社会比较性的不足,建立起与知识创造相联系的评价标准。相比于高校专任教师,高校辅导员的流动频率和范围无疑大了很多,辅导员能否利用自身所积累的知识技能和社会关系网络,进行创造性的工作,为高校的人才培养提供更高的附加价值,增加自身的便携式知识和提高跨越多个组织的才干,理应成为评价辅导员职业生涯是否成功的标准,高校辅导员的职业成功必须超越个体与组织的局限性,站在人类社会发展的角度,提升到知识创造的高度来衡量。

三 高校辅导员职业发展的应对策略

(一) 在职业规划中明确责任,加强职业自我管理

由于目前职业生涯规划的理论和实践多用于企业的人力资源管理之中,对辅导员群体的职业生涯规划,其理论和实践尚在探讨之中,系统性和针对性还有待完善与提高^[4]。对辅导员群体的职业生涯规划,需要多学科的理论研究支撑,而对辅导员个体的职业生涯规划,更需要辅导员自身积极进行自我规划、自我管理的实践探索。时代的发展已促使职业生涯管理的责任主体从组织回归到了个人,

员工是职业生涯管理的对象和主体,自我管理是员工职业生涯成败的关键。辅导员职业生涯规划有利于辅导员职业、辅导员队伍和辅导员个人的发展,但也需要辅导员对其自身的职业发展和生涯规划有比较全面、深入的认识。辅导员队伍的不稳、流动的频繁、任务的繁杂以及热情的减弱,使得部分辅导员对自身发展抱着顺其自然的心态,对辅导员职业发展的信心与动力以及进行生涯规划的主动性和自觉性还不够。在无边界职业生涯时代,组织对员工的职业生涯管理难度加大,职业生涯管理责任更多地回归到员工自身,组织职业生涯管理的责任逐渐变为为个体的职业生涯管理提供必要的帮助和支持。虽然,环境因素固然影响着个体的职业生涯发展,但我们更应该看到并重视的是,个体是环境中的能动者,在无边界职业生涯中,个体可以进行很多的选择,可以自由地跨越不同的企业组织边界,可以在工作组织、教育组织和家庭之间自如流动,进行职业生涯自我管理也许是员工确立和控制自己职业发展方向的唯一途径,因此,辅导员必须加强职业生涯的自我管理。

辅导员在高校的职业生涯发展现实表明,其岗位流动、职务提拔、职称晋升、学历提高等职业发展变化,与高校的管理运行和个人的业绩有很大的关系,与外部市场之间的关系不大。借鉴 Sonnenfeld 和 Peiperl (1988) 对组织的职业生涯系统从供给流程和升迁流程两个维度进行的分类^[5],辅导员所处的高校的职业生涯系统是“学院型”的组织职业生涯系统,因此,辅导员在进行职业生涯自我管理的过程中,发展与有影响力的“看门人”的关系和使用向上影响的策略并辅以自我推销也许是最合适和最有效的。

(二) 在职业流动中抓住根本,提升边界突破能力

纵观我国高校辅导员几十年的发展进程,辅导员的职业流动,从正式契约关系的建立角度,其流动既在高校内部之间又在其他组织之间进行着,但更多是在高校内部之间。辅导员在高校内部的流动,如果从岗位性质是否变化的角度,又可以进一步细分成流向专任教师、党政管理、后勤服务等不同的方面;如果从岗位职责是否变化的角度,辅导员职业的流动除了在高校学工系统的垂直向上流动以外,更多是由于内部分工而造成的横向水平流动,因为,辅导员的工作对象——学生在不断地变

化与成长,不同时期、不同层次以及不同年级的学生对辅导员的工作重点和要求往往差距比较大,同时,辅导员所负责的专项条线工作如党团建设、奖助补贷、心理咨询、职业指导等工作,也会在一个基层学院(系)的不同辅导员之间进行着重新安排。因此,在无边界职业生涯时代,高校辅导员除了要随时做好应对各种职业流动的准备工作以外,决不能因为职业的频繁流动,而造成职业发展能力的逐渐流失,必须时刻抓住职业发展的根本——边界突破能力。因为,在无边界职业生涯时代,员工不仅需要为管理自身职业生涯承担更多的责任,而且也要承担更多的奉献和不确定性,每一个员工都必须时刻掌握市场的发展趋势,了解组织未来发展所需要的技能和行为,对自己的优势和劣势有一个清楚的认识,并能够有计划地提升自身的绩效水平和长期可雇佣能力,能对业务需求的变化做出迅速灵活的反应。

在辅导员的职业发展中,其能力的全面发展是相当关键的环节,能力的全面性决定了全面发展的可能性。辅导员的职业发展以能力发展为基础,同时也是与辅导员自身个性、需要的发展紧密联系在一起。在无边界职业时代,辅导员必须抓住职业发展的根本,不断提升自身的四种边界突破能力。在高校组织内部,辅导员就是要有能够突破组织的垂直边界和水平边界的能力——在职务提拔、职称晋升以及高校内的教学、科研、管理以及服务等岗位都能有内部的市场竞争力,辅导员要敢于管理、精于研究、善于服务,能上得了讲台、下得了实验室;在高校组织外部,辅导员就是要有能够突破组织的外部边界和地理边界的能力——离开高校组织依然有外部的市场竞争力,能够跨越地域、语言、文化等的差异,在省内、国内以及国外的高校中,都能够很好地开展有关学生事务工作方面的市场潜力。

(三) 在职业实践中瞄准目标,坚定专业发展路径

职业生涯是一个连续过程,个体能力素质的提高贯穿于职业生涯的始终。高校辅导员职业生涯的展开过程,具有高度的专业性、系统的综合性和特殊的实践性。随着高校的改革与发展以及学生群体特点的变化,目前,高校辅导员的工作范围不断扩大、工作职能不断增加、工作要求不断提高,造成了辅导员在职业实践中时刻面临着许多矛盾与困

惑。如何在日常的职业实践中始终瞄准目标,坚守既定的辅导员职业发展方向,就必须坚定专业发展路径,以路径的专业化,实现个体的专家化,最终促进群体的职业化。

专业化的培养和培训体系建设是辅导员职业专业化发展的基础,事关辅导员能否成长为真正的专家、学者。首先,对于职前的专业学科培养,不仅需要依托马克思主义理论、管理学、心理学、社会学、教育学等相关学科平台的系统整合,而且需要统筹考虑从本科到硕士、博士研究生的培养定位,细化培养目标。^[6]无论是理论课程的优化组合还是实践内容的丰富充实,职前的专业学科培养必须为高素质的专业化辅导员培养打牢基础。职前的专业培训对于职业规划、职业认同、职业归属等事关职业发展方向和内部驱动力等因素方面产生着重要的影响。其次,对于职中的专业实践培训,要以教育部举办的全国高校辅导员骨干示范培训为龙头,以辅导员培训基地和研修基地举办的培训为重点,以各高校举办的系统培训为主体,构建不同层次的培训体系。要以哲学和思想政治教育等理论为培训的着眼点,以心理学、教育学、社会学等原理为培训的着力点,以学生特点、高校特色、岗位职责、工作艺术等为培训的着手点,构建不同层次的培训内容。要以专家的理论教育构筑培训高度,以领导的思路教育拓宽培训维度,以前辈的方法教育挖掘培训深度,构建不同层次的培训方法。真正把理论培训、实践锻炼、校本研修等有机结合在一起,促进辅导员的专业化成长。除此之外,还要学习、借鉴国际经验,鼓励辅导员到国外高校进修或通过项目合作、课题研究等的形式,学习、了解国外高校辅导员的职业实践、培养培训方式、专业发展路径等。

高校辅导员的工作实践具有系统的综合性,要体现辅导员的专业性,实现专业化的发展路径,还必须对辅导员的工作进行专业细分,且保持一定的稳定性。结合辅导员的学科专业背景及工作需求等,从思想理论教育专家、生涯规划指导专家、心理健康教育专家、党团建设管理专家等方面明确不同辅导员的职业成长方向,以辅导员个体的专业性成长和群体的综合性集成来满足高校学生事务工作的多样化、科学化需求。也就是通过辅导员个体的专业化发展,实现自身的专家化目标,带动群体的职业化发展。这样对于全国或某一高校来说,从辅导员来源的组成角度,优化后的辅导员队伍结构应

该是一个专业互补的学术研究团组, 从辅导员分工的角色角度, 优化后的辅导员功能结构应该是一个责任互补的管理服务团组。

[参考文献]

- [1] ARTHUR, M B, AND LAWRENCE, B S. Perspectives on environment and career: An introduction [J] . Journal of Occupational Behaviour, 1984, 5 (1): 36 - 37.
- [2] 吴荷平. 职业生涯高原的形成分析及应对策略 [J] . 常州大学学报: 社会科学版, 2011 (4): 71 - 73.
- [3] 刘宁. 无边界职业生涯时代职业成功的评价标准[J] .

经济管理, 2006 (9): 66 - 69.

- [4] 高国希, 刘承功, 陈郭华. 如何认识辅导员职业发展与职业生涯规划 [J] . 思想理论教育导刊, 2009 (6): 115 - 119.
- [5] SONNENFELD, J. A. & PEIPERL, M. A. Staffing policy as a strategic response: A typology of career systems. Academy of Management Review, 1988, 13 (4): 79 - 81.
- [6] 杜向民. 进一步推进高校辅导员队伍职业化发展路径研究 [J] . 高校理论战线, 2011 (3): 48 - 51.

(责任编辑: 孙永泰)

Coping Strategies on College Counselor Development in Sight of Boundaryless Career

WU He-ping, GU Xian-peng

(College of Mechanical Engineering, Changzhou University, Changzhou 213016, China)

Abstract: The external environment and internal forces of career development about college counselor have been changed. College counselors are the subjects of their career development, the traditional security commitments are being replaced by development of commitments between counselors and college, occupation success of counselors must be beyond the lack of subjective and objective evaluation standards, and to establish the evaluation standards, which is linked to knowledge creation. Counselors must define responsibilities and strengthen the occupation self management during the occupation planning; capture essence and enhance the boundary breakthrough ability in the occupation change; aim at the target and firm the professional development path in the occupation practice.

Key words: boundaryless career; counselor; occupation development; coping strategies