

职业教育的困境：用人单位与应届生信息不对称问题探究

杜艺敏, 葛飞宇, 甘怡瑶

杭州师范大学人文学院, 浙江 杭州

收稿日期: 2023年12月24日; 录用日期: 2024年1月22日; 发布日期: 2024年1月29日

摘要

当今市场需求趋向多样化, 在就业市场中用人单位因更熟悉市场动向而处于优势信息地位; 职教学生往往因自我歧视和外来质疑而消极被动地进入就业市场, 因而长期处于劣势信息地位。这一“信息不对称”导致职教毕业生难以在市场中找准自己的位子, 同时用人单位无法适应经济社会发展需求——这不仅是一个教育问题, 更是社会经济发展过程中的阻力。因此, 本研究在对127位职教学生进行半结构化访谈、收集1730份职业教育社会认可度量表的基础上, 通过强、弱关系理论和歧视理论, 着重探究用人单位和应届生信息不对称现象背后的原因。

关键词

职业教育, 信息不对称, 社会歧视

The Dilemma of Vocational Education: An Exploration of Information Asymmetry between Employers and Fresh Graduates

Yimin Du, Feiyu Ge, Yiyao Gan

School of Humanities, Hangzhou Normal University, Hangzhou Zhejiang

Received: Dec. 24th, 2023; accepted: Jan. 22nd, 2024; published: Jan. 29th, 2024

Abstract

Nowadays, market demand tends to be diversified, and employers are in an advantageous information position in the job market because they are more familiar with market trends; Vocational

education students often passively enter the job market due to self discrimination and external questioning, thus being in a disadvantaged information position for a long time. This “information asymmetry” makes it difficult for vocational education graduates to find their place in the market, and at the same time, employers cannot adapt to the needs of economic and social development. This is not only an education problem, but also a resistance in the process of socio-economic development. Therefore, based on semi-structured interviews with 127 vocational education students and the collection of 1730 vocational education social recognition scales, this study focuses on exploring the reasons behind the information asymmetry phenomenon between employers and fresh graduates through Mark Granovetter's weak Ties theory and discrimination theory.

Keywords

Vocational Education, Information Asymmetry, Social Discrimination

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

2023年第三季度全国就业形势报告显示,我国制造业仍处于缺工状态,制造业从业人员向服务行业转移现象越来越明显。在技术型工种中,车工、焊工、机械制造工程技术人员、钳工、电工等均有较大缺口。人社部预计,到2025年,中国制造业十大重点领域人才需求缺口将近3000万人。技工短缺的现象是劳动力市场结构性矛盾的体现,就业难与招工难同时并存。而职业教育作为培养技术人才的最大出口,却让在读学生有着“冰火两重天”的感受:一方面,他们看到政府政策的大力支持,怀着希望憧憬未来;另一方面,他们却感受到社会对职业教育的不认可。学生们的隐忧并非空血来风。据本项目调查,超九成受访者都认为目前职业教育发展面临的最大困难是社会认可度——职业教育社会认可度不高,使得毕业生工资待遇和社会地位不高,职业学校也越难得到优质生源,教学质量难以提升,社会更不认可职业教育——由此陷入恶性循环当中。职业教育虽然被国家重视,却得不到社会认同。职业教育发展不仅是一个教育问题,更是一个社会问题。

在职业教育快速拓展和走向成熟的光明道路上,我们能感受到职业教育制度体系愈加全面和完善,同时也认识到新时代数字经济驱动下职业场景、岗位需求的瞬息万变。这导致:在学校里,育人政策愈加完善了,学生接受的教育更加优质了,但出了学校,就业问题依然成为职教学生们最大的困扰。教育质量得到提升,但它难以转化为实实在在的市场生产力,这显然不符合职业教育的目的与定位。如何弥合这两者的矛盾?其重点在于厘清用人单位与职教毕业生信息不对称问题。

2. 信息不对称问题

根据斯蒂格利茨的信息不对称理论,由于信息的不完全性,在信息市场上经常会出现一方参与者比另一方参与者掌握到更多的信息,使得信息市场出现信息不对称问题[1]。以往关于职业教育就业信息不对称的研究大多注重学校与企业、政府三者之间的信息不对称问题,其中较多以学校与企业之间管理工作中的信息不对称现象为研究对象[2],近年也有较多学者关注上级教育行政主管部门与学校之间的信息不对称问题[3],而鲜少关注就业的主体——毕业生与企业之间的信息不对称问题。

在人力资源市场上,用人单位通常具有较大的自主权,他们可以根据自身的需求和经营状况来选择

适合的人才，处于信息掌握的高位，这使得一些用人单位可能对职业教育学生存在歧视，忽视了对职业教育学生的认可和招聘。耿保荃[4]指出，用人单位掌握人才数量和质量的需求，以及随着产业转型升级与技术改造带来的人才需求的变化，而学生相对于用人单位是信息弱势一方。胡瑛瑛[5]认为，企业一般就会采取对自身最为有利的方式来招聘员工。此外，李生京、郑彬等多位学者指出用人单位在招聘要求、招聘信息呈现上受到经济效益的驱动，存在较大的自主权，处于信息优势地位。

毕业生因信息获取方式有限、自我歧视、外来质疑等原因，相较于用人单位而言处于信息劣势地位。赵亮、陈意军、陈韵在其研究[6]中提到，超七成的毕业生在求职过程中最困扰的因素是对企业情况、用人标准和招聘流程的不了解。高歌[7]还关注到了仅靠网络渠道获取就业信息对毕业生就业的局限性。张晓丽[8]则从求职者的就业心理角度说明，就业率偏低与求职者的就业心理有密切联系。武婷婷、解瑞卿[9]等人则明确指出，对职业教育的外来质疑已经严重影响了职教学生和经济社会的发展。

由此可见，从现有的研究成果看，学者往往将着重点放在企业的优势信息地位上，而忽略造成毕业生劣势信息地位的原因。

3. 用人单位与毕业生之间信息不对称的原因分析

(一) 职业教育发展趋势

1、快速拓展：新专业、新职业的诞生

根据最新发布的高等职业教育新旧专业对照表[10]统计，2022年专科职业教育新增75个专业，共744个专业；本科职业教育新增167个专业，共247个专业，进一步完善了职业教育的专业分工和升学、就业、职业发展体制。新增专业适应了经济社会发展中出现的新形势和新业态，促进了类型化技术技能人才与市场需求相适配。根据2022年9月发布的《中华人民共和国职业分类大典(2022年)》统计，此次修订新增168个职业，其中包括44个面向世界科技前沿的专业技术新职业，这些新增的职业大大扩展了职教学生的职业发展空间，提升我国在新兴产业领域的发展潜能，体现出职业教育日渐向精细分工发展的趋向。

2、走向成熟：升学路径、职业资格认证日益完善

新《职业教育法》的出台规定了职业教育内部不同层次之间的纵向贯通，建立起“中职-高职-职业本科及以上层次”的技能人才上升通道；同时打通职业教育与普通教育的横向交流，打破普职壁垒，为学生建立自由选择教育类型的“中转站”，满足多元发展需求。同时，在职业发展方面，各级各类职业职称(资格)考试制度愈加完善，将职业声望、经济收入与教育程度、专业分流紧密结合，发挥职业资格证书对劳动力就业质量的积极影响，解决我国技能人才队伍“四多四少”(初级工多、高级工少，传统技工多、现代型技工少，单一型技工多、复合型技工少，短训速成技工多、系统培养技工少)的矛盾。无论是纵向贯通的升学通道、横向交流的中转通道，还是日渐完善的职业职称(资格)考试制度，都说明了职业教育正向高水平、高技能方向发展。

(二) 用人单位优势信息地位的成因

所谓用人单位与职教毕业生信息不对称问题，是指企业因接近市场而处于优势信息地位，职业教育毕业生因职业选择、自我歧视与外来质疑的局限而长期处于劣势信息地位的问题。

当今市场对于人才的需求趋向多样化，这使得用人单位对职业人才的要求也趋向精细化、高水平、高技能。据扬帆集团人事主管回忆，“现在我们没有大批量的补充质检、焊接等(传统)专业的技术工了……最近一次招聘时在2020年，招的基本上是生产监造人员、设计人员、精度人员、指挥人员这种岗位。”经访谈调查，19家企业中12位人事表示存在类似情况，他们明确认识到企业需要精细化、高水平、高技能的技术人才，一方面以符合市场动向，另一方面是自身具备做大做强的潜力。因此，在就业市场中

用人单位因更熟悉市场动向而处于优势信息地位。

(三) 职业教育应届生劣势地位的成因

1、职业选择的滞后性

而作为个体，职业教育学生对市场需求的认知水平有限，缺乏足够的信息，这导致学生的职业选择跟不上市场用人需求的变化速度。

根据调查，培养一个传统技术工人仅需 20 年，而他能够提供将近 40 年的劳动时间，在十年前传统技术工人已经在我国就业市场上达到饱和。而现在，仍有无数毕业生止步于传统技术工种，不愿在此基础上进一步提升自身竞争力。一位从业 23 年的质检师傅感叹，“现在后生们总是担心自己专业不对口、学历太低，实际上最该担心的是自己没经验又没拿得出手的特色。”经对比发现，目前大多人才严重短缺的岗位需要执业资质证书才能上岗，但这些岗位基本上不能在《职业教育专业目录(2021 年)》中直接找到对应专业，需要应聘者在学校专业或工作经验的基础上通过全国统一考试。经访谈调查，191 位学生(包括在读学生和应届毕业生)中，超 80% 的人未来希望以获得更高学历的方式提升就业竞争力，但是鲜少提到通过提升自身已有技能来迎合未来市场需求动向。这一现象从侧面说明，职教学生对目前市场需求关心不多，缺乏正确的就业规划，大部分人只是盲目的追求学历晋升。

2、职业教育学生的自我歧视与外来质疑

职教学生往往因自我歧视和外来质疑而消极被动的进入就业市场，因而长期处于劣势信息地位。为弄清这种自我歧视和外来质疑的根源，本项目通过对 127 位职教学生进行半结构化访谈、收集 1730 份职业教育社会认可度，发现职教学生的自我歧视主要体现在低效能的自我评价、低群体认可度两方面。外来质疑的表现形式多样但隐秘，在强关系群体中，亲友的不当言行是职业教育歧视最典型的现象，职教教师和企业则现少存在歧视现象；在弱关系群体中，网络评价和受访者评价则显示出相反的态度，职业教育社会认可度究竟如何？这依然是一个谜题。

1) 自我歧视

歧视是指有意的或无意的区别对待，它是基于个体或社群的某种特征产生的，给该个体或社群带来额外的义务、责任或不利后果，进而阻碍该个体或群体获得应有的机会或利益^[11]。而自我歧视将对象直接指向自己或自己所在的群体。

项目组在 2022 年 7 月至 2023 年 2 月期间，对 127 位职业教育在读学生和应届毕业生进行了半结构化访谈，调查范围主要在浙江省及其周边地区，包括 97 位高职学生，20 位中职学生。进行半结构化访谈的目的在于了解职教学生对职业教育的看法，包括对自身所在群体、教育各因素、未来规划的态度。同时，考虑到我国长期实行分支型学制，访谈还包含了职教学生对普通教育的态度和看法。

通过对 127 位职业教育学生进行半结构化访谈，我们对职教学生的普遍观点进行收集，发现对其个体的自我歧视包括成绩、能力、道德等方面。其中成绩歧视的现象最为普遍，高达 98.5%；而对能力的歧视程度最深、最严重，有 34 位受访者用“废材”“混子”“咸鱼”等消极词汇来形容自己或所在群体。中考或高考成绩较低是职教学生形成自我歧视的根本原因，94.5% 学生都认为他们因成绩差而选择职业教育，如果分数足够将不会选择职业学校。他们将选择职业教育视为高考失利的被动之举，甚至有少数学生将其视为耻辱。

据访谈调查，多位职教学生在评价其能力之前已经给自己打上了“能力低下”的表现。例如，在谈到自身发展潜力相关问题时，若干学生表现出消极、自暴自弃的态度。一位新能源专业的 16 岁中职学生这样描述，“我们(专业)说说是新能源，其实就是当汽修工，所以班级里大部分同学都消极无所谓，有些人晚上熄灯了还在学，但有什么用呢？”当问到对未来技术人才的看法时，他连连称赞，但认为自己绝对不会与“人才”二字沾边。

经过比较,我们发现所有不自信的职教学生都曾经历或正在经历“原生自卑”,加之在考试中成绩一般,沦为应试教育思想下的“差生”,进而更加容易产生“次生自卑”。他们在潜意识里抹杀了自己成才的可能,因此在学校和社会尚未评价其能力就已然妄自菲薄。在这种心态的影响下,职教学生容易将以往普通教育对知识水平的考察和职业教育中对能力的测评混淆,对一切考试、考核、测评等能力反馈方式产生反感。这一问题直接导致了,现实中他们无法正确认识自己的价值、忽略自身的优点,产生自我目标路径模糊、目标动力欠缺的长远问题。许多学生认为自己不如接受普通教育的学生,也没有成为未来技术型人才、操作型人才的信心和意愿,在就业时也是只被动、消极地进入市场,缺乏足够的就业信心。

2) 群体歧视

另一方面的歧视表现为对自身所在的职教群体的歧视,导致在学校生活中缺乏归属感。归属感是个体对外界环境产生的需要,职业学校是职教学生生活和学习的主要场所,是建立归属感的主要场所。归属感的缺失让学生感觉学校、班级、同学都与自己无关,导致其责任感、价值感丧失,同时难以满足青少年最需要的情感价值。通过半结构化访谈,本研究从学风评价、道德评价、社交态度三个方面来考察职教学生群体自身认可度。对访谈结果进行统计整理,近七成受访者对学风和道德建设评价较低,53.5%的受访者对校园社交持无所谓的态度,另有8位受访者对社交持极端消极的态度。

根据访谈,不少学生表示在生活中听过或说过贬低职业教育的话语,“思想品德较落后”“校园风气较差”“教学质量低下”是职业教育学生们在访谈中自动为职业教育打上的标签;同时也有部分学生坦白,相比以前(指接受普通教育的阶段),现在明显的感受到“被忽略”“不被接纳”,一些仍处于入学阶段的新生则表示“对所在的集体不太适应”。

群体歧视的长期存在使学生渴望脱离职业教育这个标签。因此,在他们看来,升学、就业是一种远离职业教育的途径,而不是提升自己的途径。在这种扭曲的职业教育观下,应届生宁愿选择无专业优势的行业,也不愿投身于相对熟悉的对口行业。这一现象不仅造成了对口行业招聘难、应届生应聘难的问题,而且与职业教育的培养目标相悖。

3、职业教育社会认可度之谜

职教学生自我歧视的底层逻辑是潜意识里对职业教育的不认可。更令人担忧的是,人们普遍认为社会认可度不高是阻碍职业教育发展的最严重问题。到底是什么因素造成了职业教育社会认可度不高呢?本研究将社会划分为强关系与弱关系两个群体,通过量表评估他们对职业教育的具体看法和态度。

美国社会学家格兰诺维特提出人际关系网络可以分为强关系网络和弱关系网络两种,从互动频率、情感强度、亲密程度和互惠交换四个维度界定了关系强弱,认为互动的次数多、感情较深、关系亲密、互惠交换多则为强关系,反之则为弱关系[12]。

本项目通过对家长、企业、职教老师等强关系群体进行访谈,发现不同群体对职业教育的态度相异,但在总体上认可度较高;另一方面,本项目通过收集1730份量表,对弱关系群体职业教育认可度量表评估。本次认可度量表共发放2192份,回收有效问卷1730份,有效回收率为78.8%。量表发放的目的在于探索职业教育社会认可度低的影响因素。该量表将职业教育认可度设为因变量,在招生管理、教学管理、毕业管理三个方面共设置10项自变量,实证分析了10个自变量对职业教育认可度的影响,并得出结论:职业教育认可度低主要体现在人们对教学管理方面的不认可,即对师资力量、教育质量、培养机制的不认可。

1) 强关系群体对职业教育的认可度

80.3%的家长存在“既来之则安之”的心理:自家孩子虽然囿于成绩因素而选择了职业教育,但他们看好职业教育的发展前景。然而,这部分家长大多对于国家职业教育政策持“不关心、不了解”的态度,

甚至存在部分家长不愿意理解职业教育的新规新政，他们认为这对孩子未来发展的帮助并不大，没有必要耗费时间精力去了解教育政策。比起政策信息，他们更关注招聘、就业等现实问题的信息。同时出于人际交往、辛劳程度等方面的考虑，他们更加希望孩子通过专升本改变身份，或者通过考证提高学历，这从侧面反映出家长对就业问题的担忧。一种以成绩、学历定胜负的观念在人们潜意识中长期存在并且逐渐根深蒂固，甚至他们自己都没有意识到这是一种偏见或歧视。

从事职业教育的老师们普遍认为，在学生学习态度上，从中职升上高职的学生往往比普通中学升上高职的学生学习态度更积极。这一现象与学生的心理认同度紧密相关：中职的学生经过三年的学习，已经逐渐接受并认可了职业教育；而对于由普高到职高的学生来说，他们还陷于“由普通教育降级为职业教育”的错误认知中，因而产生低人一等、自暴自弃的自我歧视，不利于后续的培养学习。

对于企业而言，专业人才的质量直接关系着现实经济利益。从招聘要求看，在专业技术岗位和工勤技能岗位方面，企业最看重的是专业，其次是品性品质，学历和经验则被放在最后；在管理岗位方面，企业最看重的是品性品质，其次是专业，学历和经验也被放在最后。由此可见，学历固然是成功就业的重要因素，但不是首要、唯一的条件。职教学生往往存在“学历低则难找工作”的错误认知，一味执着于提升学历，而忽视了他们的专业优势。

2) 弱关系群体对职业教育的认可度

弱关系群体是指与研究主体的社会网络异质性较强的社会群体，两者之间关系并不紧密，基本没有情感基础。本研究以与职业教育以及职教学生无直接关系的弱关系群体为研究对象，收集 1730 份职业教育社会认可度量表。

师资力量指教师整体综合能力，具体指标包括学历、平均年龄、教师职称(高级中级初级的比例)、名教师比重、获奖教师比重等。受访者鲜少了解到职业教育领域的名师或先进人物，普遍认为职业教育老师在学历上劣于普通教育的老师；对职业教育的师生比例、学科比例等则持有中立的态度。因此认为职业教育师资力量有待提升。

教育质量是指教育水平高低和效果优劣的程度，最终体现在培养对象的质量上，衡量的标准是教育目的和各级各类学校的培养目标。超 2/3 的受访者认为当前职业教育的教育质量不佳，而其问题在于学生消极的学习态度，例如纪律意识淡薄、轻视考核考试等，其根源是受访者对于生源质量的担忧。

培养机制是指在培养人才时，探索其内部组织和运行变化的规律，遵循的相应的规律和采用相关的手段，以实现特定的目标。近九层受访者对双师型教学模式、产教融合和校企合作等现行的职业教育培养模式了解较少，6.9%的受访者对以上模式的实际教学效果产生质疑。

3) 强、弱关系群体的比较分析

由此可见，在强关系网络中，家长、职教老师和企业方与职业教育群体关系紧密，有较强的情感因素或现实利益联系。虽然他们对职业教育的态度相异，但在总体上认可度较高。而弱关系群体则对职业教育了解不多，他们将职业教育社会认可度低下的原因归结于教学管理的缺失，即对职业院校的不认可。这样的社会氛围让职教学生望而生畏，更趋向于消极被动的进入就业市场，从而陷入劣势信息地位。

4. 四方共举：如何改变现状

(一) 学生层面：从自我认同和人才观念入手，树立正确的理想信念教育和三观，消除自我歧视

就读职业院校的学生基本还在青少年阶段，自我认知能力尚未完全成熟。因此需要加强对自身的认知，全面看待自身的优缺点，避免妄自菲薄；树立正确的职业观、人生观、价值观，避免盲目追随学历和市场。另一方面，职业院校的在读学生应当更加努力学习，用实力打破社会各方对职教学生的歧视。以昂扬的姿态规划好自己的人生路，学好技能，用实力证明接受职业教育的学生一样能成才，这是改善

社会对职业教育认可度的根本点。

(二) 企业层面：承担社会责任，平等对待普通教育和职业教育出身的求职者，适当加大职教学生招收量

为了促进职业教育的发展，企业应当挖掘职业教育的潜在市场，加强校企合作，将人才培养链和产业链相融合，充分发挥数字化产业技术技能人才培养优势，强化校企协同育人的双重效果，达到供需契合的效果。当作出真正的实绩后，社会上的舆论方向自然会向好的方向发展，这为新时代职业教育改革和发展提供良好的社会基础。

(三) 学校层面

1、牢抓学校风气、教师素养和学生素质，改变人们的刻板印象

学校就如同一个培养皿，一个合格的培养皿才有培养出优秀样本的可能。职业院校作为栽培未来优秀的技术型人才的地方，首先必须要有良好的学习环境，其次是品行、学问兼备的优秀教师，然后是适宜的课程教材等。

人们对职业教育认可度不高的原因，很大程度来自于对职业学校的刻板印象。为了改变人们的刻板印象。职业院校要坚持“德技并修”，从职业教育的课程、教材、作业和课外实践等各个方面贯彻落实立德树人。此外，职业院校也应该尽可能招聘优秀教师并及时升级和采购所需设备，为学生提供良好的学习环境。在教学上，可以用新兴技术为职业教育增值赋能，积极促进 5G、大数据、人工智能等在职业教育领域的应用。用智能技术为学生的个性化发展赋能，满足不同学生的学习需求。同时，用信息技术提高学校管理水平，提高决策的科学性。

2、重视劳动教育在各个学段的作用，提升受教育者思想道德素质。

歧视职业教育的思想根源是歧视劳动。劳动教育是全面发展教育的重要组成部分。虽然我国有着歌颂劳动和劳动者的传统美德和革命精神，但当代劳动教育的理论与实践缺乏创新，其教育效果并未显现。青少年对职业教育的态度从侧面说明了，劳动教育还没有真正实现育人目标。因此，更要重视劳动教育的理论和实践创新，让劳动教育从“迫使身体劳动”发展为“真心热爱劳动”，让各个学段的劳动教育从简单粗暴的班级大扫除、包干区发展为对生活中的劳动楷模的敬仰和效仿，将“热爱劳动、尊重劳动者”的理念内化于心、外化于行。只有在头脑里去除歧视劳动、厌恶劳动的腐化思想，才能真正达到劳动教育的目的，根除职业教育歧视。

(四) 国家政策层面

1、广泛借鉴国外先进的职业教育发展方式，挖掘可借鉴的因素及模式，为新时代职业教育改革和发展提高新动能

中国的职业教育仅有 130 多年的历史，而国外的职业教育模式已经较为成熟，如德国二元制模式、加拿大 CBE 模式、英国 BTEC 模式、澳大利亚 TAFE 模式等四种模式。这些成功的教育模式都注重学生实际动手能力的培养，强调企业的积极参与，根据职业性质和需要来设置专业和课程，使毕业生适应岗位的需要，较好促进了国家经济的发展。

政府应吸引企业的同时，进一步深化产教融合，促进人才培养链与产业链相融合；充分发挥数字化产业技术技能人才培养优势，促进教育链和产业链的有机融合，从而强化校企协同育人的双重效果，进一步对接市场和企业的用人需求，达到需求和供给相契合的作用。

2、国家政策层面：出台相关政策，加大职业教育的正面宣传，重视劳动教育在各个学段的作用。

近些年来，由于技术型人才的缺乏，我国对职业教育的重视度越来越高，并且出台了诸多相关政策与法规。但为何调查依旧显示国民对职业教育的偏见依旧很多，从政府角度来说，其中一方面的原因就在于政府对职业教育的宣传并不多。

为此,政府一方面应当加大宣传力度,引导大众正视职业教育的价值与意义,努力提升职业教育在人们心中的地位,营造尊职重技的社会氛围,为新时代职业教育改革和发展提供良好的舆论环境。另一方面,政府应当扶持职业教育的建设与发展,提升职业教育人才的社会地位和技术技能人才的经济待遇,让人民从根本上享受到职业教育的推广所带来的的益处,真正做到让人们群众满意和放心,从而在人们群众中打出口碑,为新时代职业教育改革和发展提供良好的群众基础。

5. 结语

2023年5月1日,新修订的《中华人民共和国职业教育法》实施满一周年。职业教育愈来愈受到国家重视,职业教育学生也应该认识到主动获取“信息”的重要性。职业教育毕业生作为重要的人力资源,其就业率直接影响到我国技术技能人才就业质量的优劣,无疑是决定社会经济发展的重要因素。因此,用人单位与职教毕业生信息不对称问题的研究,对推进职业教育改革和形成技术技能人才社会具有十分重要的现实意义。无论是学校或个人都需重视信息价值,例如,如何弥合信息不对称的鸿沟,如何健全企业与职教毕业生之间的信息交流机制等问题,都值得深入探究。

基金项目

2022年国家级大学生创新创业训练计划项目(项目编号:202210346036)。

参考文献

- [1] 靖继鹏,张向先,李北伟.信息经济学[M].北京:科学出版社,2007.
- [2] 李生京.信息不对称背景下的高职发展问题研究[J].情报科学,2008(8):1186-1189+1193.
- [3] 殷锡武,程川吉.高等职业教育“信息不对称”研究[J].职教通讯,2003(8):9-11.
- [4] 耿保荃.基于信息不对称理论的高职人才培养策略研究[J].襄阳职业技术学院学报,2015,14(2):78-81.
- [5] 胡璞璞.浅谈信息不对称下高校毕业生就业问题与对策[J].科技经济市场,2012(9):80-81.
- [6] 赵亮,陈意军,陈韵.高等教育大众化背景下信息不对称对大学生就业的影响与对策分析[J].群文天地,2012(21):302-303.
- [7] 高歌.基于积极心理学视角的高职生心理健康教育研究进展[J].中国健康教育,2020,36(11):1020-1023.
- [8] 张晓丽.信息不对称视野下高职毕业生的就业困境及出路[J].教育文化论坛,2011,3(4):33-35.
- [9] 武婷婷,解瑞卿.“职教歧视”对高职发展的影响及应对[J].职教论坛,2017(14):76-80.
- [10] 教育部.高等职业教育新旧专业对照表[Z].
- [11] David Popenoe,著.社会学[M].李强,译.北京:中国人民大学出版社,2007:337.
- [12] 赵莉.社会网相关理论及研究的回顾与思考[J].中国青年政治学院学报,2011,30(2):120-124.