

定向军士职业生涯规划研究：困境、价值和路径

姚挺 周阳升

潍坊科技学院 山东潍坊 262700

摘要：承担定向培养军士任务的普通高校为部队输送了一大批优秀的军士人才，他们数量庞大、岗位众多、作用明显，已成为提升部队战斗力的重要组成部分。因此，帮助定向培养军士完成职业生涯规划，使其尽快融入部队、成长成才，对提高部队人才质量建设具有重要意义。该论文从主体、客体和中介三个因素入手，分析定向培养军士在其职业发展中所面临的现实困境，指出职业生涯规划才是提升其服役价值的价值体现，并提出帮助定向培养军士进行职业生涯规划的五条实现路径。

关键词：定向培养军士；职业发展困境；职业生涯规划

定向培养军士（原称定向培养士官，自 2022 年 3 月 31 日起改称定向培养军士）是以国防建设、国家安全、部队岗位需求为目标导向，以为军育才、为战而教为根本要求，依托普通高等学校优质的师资力量和教学环境为部队遴选、培养高素质军士人才的一条重要渠道^[1]。目前，定向培养军士已成为我军军士人才培养的重要来源之一，为实现人才强军战略、形成新质战斗力提供强有力的人才支撑。

1. 定向培养军士职业发展困境分析

自 2012 年试点以来，定向培养军士凭借其就业形势好、发展前途佳受到了部队的广泛认可、高校的大力支持，以及考生和家长的密切关注^[2]。但是纵观定向军士的整个职业生涯中，有时也会出现职业压力过大、职业目标模糊、职业倾向转移和职业情感下滑等方面的现实困境，究其原因主要来自以下三个方面的因素：

1.1 定向军士的主体因素

1. 入伍动机多样，自我意识较浓，对环境、政策不主动适应了解。尽管有很多考生报考了定向培养军士的相关专业，但他们的入伍动机、参军意向并不一样。有的考生出于对部队的热爱、对军营的向往将定向军士作为个人报考的第一志愿；有的考生则将定向军士作为避开就业压力、羡慕军人工资、遵从长辈安排的无奈之举。此外，少数定向军士始终把自身发展、个人利益摆在至高无上的位置，集体意识不强，奉献精神不足，并且缺少主动熟悉部队、适应军营的意识。

2. 能力提升缓慢，自我放松倦怠，存在“熬、等、靠、要”的麻痹思想。自 2015 年 11 月习近平总书记发出军改号

令以来，部队迎来了编制体制调整、武器升级换代、使命任务重塑等一系列历史性变革，这就对一些军士岗位提出了更新、更高的标准要求。但是，部分定向军士由于缺少学习意愿和职业规划，没有迎难而上、趁势而为的职业勇气，使自身的能力素质难以满足部队任职岗位的需求。还有少数定向军士怀有安于现状、得过且过的躺平心态，存在“熬资历、等年限、靠组织、要荣誉”等不良职业倾向。

1.2 外部环境的客体因素

1. 军地统一领导、协同规划尚未建立。一方面，从顶层设计出发，由于缺少军地双方共育军士人才的组织领导机构，导致部队为主、地方高校为辅的分工合作、协同规划管理体制还未确立。另一方面，从军地协同着眼，指导机关、基层部队和地方高校基本上是守好各自的“责任田”，三方围绕定向军士职业生涯规划展开的合作、交流还不够频繁、不够密切、不够深入。

2. 相关活动机制、法规制度不够完善。由于缺少法规制度上的保障和约束，对定向军士进行职业生涯规划的随意性、主观性、盲目性就比较大，难以持续、稳步地开展。目前，除已经颁布施行的《军士暂行条例》、《军士职业发展管理暂行规定》和《军士招收工作暂行规定》外，还缺少《军士职业生涯规划指导意见》、《军士职业生涯规划实施办法》，以及定向军士职业生涯规划的一系列配套的文件政策。

1.3 学校教育的中介因素

1. 负责定向军士职业规划的教师队伍仍需加强。在地方高校，负责定向军士职业生涯规划的教师大多没有部队服

役经历,加之缺少相关的业务培训和军地交流,导致他们既不太熟悉定向军士的身份特点、职业目标,也不清楚部队的现实情况、职业环境,所以很难为每位定向军士提供针对性、个性化的职业生涯规划意见。

2. 有关的职业生涯规划课程针对性还不够强。目前,地方高校对定向军士也开设了《大学生职业生涯规划》课程,但课程所选教材是针对普通高校大学生的通用版本,缺少专门用于定向军士职业生涯规划的自编教材,导致课程内容与定向军士职业关联度不高、针对性不强,军士特色不鲜明,指导实效不明显。

2. 提升定向军士服役质量是职业生涯规划的价值体现

2.1 有利于了解定向培养军士的职业需求

在不同的职业发展阶段,定向军士的职业目标和职业诉求是不一样的^[3]。初入高校,定向军士在学习知识,训练体能,争当学习标兵,争取早日入党的同时可能会出现短暂的职业迷茫期、盲从期;步入军营,在适应部队军事化管理的同时他们希望能尽快熟悉武器装备、胜任工作岗位,在面对职业挑战的同时争取立功受奖、考学深造的机会,一般处于职业的上升期、爬坡期;服役一段时间后,他们可能会出现职业倦怠,更关心军士套改、探亲休假、进退走留等问题,处于职业的瓶颈期、转型期。因此,只有摸清其职业发展的路径规律,抓住影响其职业生涯的关键拐点、转向路口,才能做好差异化、针对性的职业需求分析。

2.2 有利于破解个人发展与部队需求的职业困局

定向军士个人的成长进步、人生价值与国防建设、部队发展并不是对立的、冲突的,而是可以相互促进、彼此成就^[4]。一方面,定向军士职业发展得好、成长进步得快可以更长久、更安心地投身军旅、保家卫国、强军兴军。另一方面,军事变革引发的新需求、新岗位、新任务也会激发个人的学习力和荣誉感,为定向军士提供更广阔的进步空间和施展舞台,促进其能力素质的不断跃升。而这种个人发展与部队需求的良性互动更需要职业生涯规划的助力和支持,才能将个人的从军志、报国情与部队任务、岗位需求紧密结合,实现个人成长与部队发展互惠互利、共荣共赢。

2.3 有利于提升定向培养军士的职业吸引力

定向培养军士良好的职业形象、持续的职业发展本身就是一部最好的征兵“宣传片”,就是一张展示中国军人形象的“明信片”^[5]。因此,通过对定向军士进行职业生涯规划,

可以帮助他们尽快适应部队发展需要,成功应对各种职业挑战,踏上稳步前进、持续发展、扎根部队、献身国防的职业发展路径。此外,优秀的定向军士群体所展示出来的职业魅力、职业自信只会吸引更多的热血青年、有志之士参军入伍、报效国家,形成“招天下英才而用之”的人才聚集效应。

3. 帮助定向军士进行职业生涯规划的实现路径

定向培养军士职业生涯规划是一项长期而又复杂的系统性工作^[6]。它需要健全的组织机构、清晰的自我认知、定期的职业辅导、客观的效果评估和多样的发展路径,才能保证定向军士的职业生涯行稳致远、稳中求进。

3.1 健全组织机构,完善相关法规制度建设

首先,建议成立军士职业生涯规划办公室。定向军士的职业生涯规划应由该办公室统一领导、通盘考虑。具体是由部队分管领导牵头负责,政治工作部门筹划指导,分管干事、连队指导员、高校辅导员及相关教师等人员执行落实。其次,通过配套的制度法规,明确军地各方的任务分工、权力责任、合作形式和反馈机制等。逐步制定《军士职业生涯规划办公室工作职责》、《军士职业生涯规划实施办法》和《军士职业生涯规划数据管理和应用办法》等,使定向军士职业生涯规划活动能够常态化开展、规范化组织、数据化分析。

3.2 客观认识自我,制定职业生涯发展方案

首先,通过问卷调查、量表测试和谈心交心等多种方式,引导定向军士深入剖析个人的性格、爱好、心理素质、能力水平和体能状况等,客观全面地认识自我、接纳自我、完善自我,发现个人长处,了解自身不足。其次,高校辅导员、连队指导员等要搞清楚定向军士在每个职业阶段想干什么、能干什么、适合干什么、怎么才能干好等一系列问题。最后,结合部队发展和岗位需求,明确定向军士个人的职业发展方向,并制定出可调整、可执行、可持续的职业生涯发展方案。

3.3 建立沟通渠道,开展职业生涯规划辅导

在线上,可以利用微博、抖音、B站、小红书、微信公众号和全国征兵网等新兴媒体,发布有关定向军士的政策信息,介绍军士职业特点,展示职业风采,回答热点问题等。在线下,可以通过开设定向军士职业生涯规划课程对他们进行职业启蒙、学会自我规划;通过邀请优秀毕业生、高级军士代表和相关专家教授针对“如何走好军士职业生涯之路”进行宣讲辅导,帮助他们绘制职业蓝图、确立职业目标;通过军营开放日让定向军士走进军营、熟悉部队、体验生活,

为他们未来的职业发展铺路搭桥、指明方向。

3.4 重视效果评估，构建职业生涯管理体系

一方面，定向军士职业生涯规划本身就是一个重视效果评估、允许动态调整的系统性工程。定向军士自身的职业规划能力强不强、制定的职业发展方案执行效果好不好、毕业后的职业发展状况顺不顺等问题都需要进行科学评估，并依据评估结果及时进行修正和完善。另一方面，逐步构建定

向军士职业生涯管理体系(见图1)。在组织架构上,采用“部队为主、地方为辅、统一领导、逐级落实”的军地协同管理模式,以保证定向军士职业生涯规划工作有领导、有组织、有执行;在内容模块上,从教师队伍、课程建设、数据链方面加大保障条件建设,从制度完善、方案制定、专业辅导等方面践行实现路径,从规划能力、方案效果、发展状况等方面形成效果评估机制。

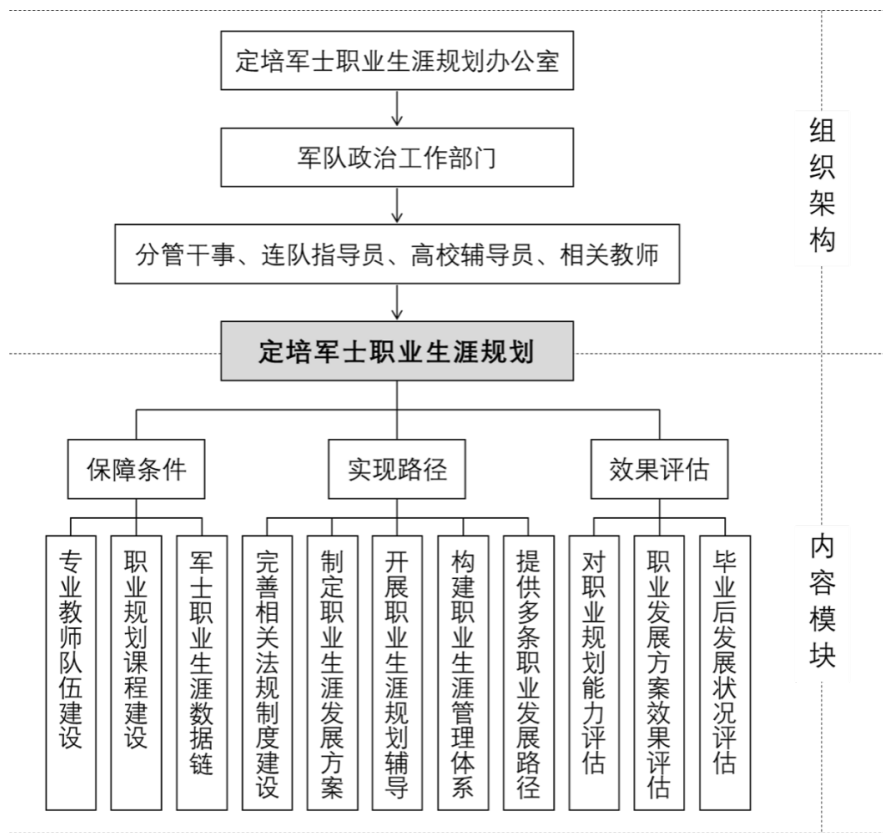


图1 定向军士职业生涯管理体系

3.5 解决焦点问题，提供多条职业发展路径

首先，着力解决影响定向军士职业发展的焦点问题。基层主官和相关业务部门要持续关注军士职业生涯，解决探亲休假、配偶来队、子女上学和家属就医等影响其职业发展的突出问题。只有解决了军士的后顾之忧，才能让他们安心工作、长期服役。其次，在军士晋升、报考军校、士兵提干、立功受奖和超期服役等重要的职业拐点上，做到公平、公正、公开，使能者上庸者下、精武者进荒废者出。最后，通过联训轮训、转岗换岗、交叉任职和进修培训等方式，为定向军士提供尽可能多的职业发展路径，以达到知人善用、量才录用的目的。

4. 结语

通过开展职业生涯规划，可以帮助定向军士预判风险挑战和职业困境，挖掘自身潜力和职业优势，实现其从军抱负和职业目标，同时也提升了新时期军士人才队伍的建设质量，进而形成人岗相适、人尽其才、才尽其用的良好局面。

参考文献：

- [1] 陈勇,高树平,覃章权.习近平强军思想指引下的高职院校定向军士培养模式改革研究[J].长沙航空职业技术学院学报.2023,(01):36-39.
- [2] 王梅梅,钱胤嘉,陈超.定向培养士官职业生涯规划教育现状及对策研究[J].江苏教育研究,2019,(30):65-68.

[3] 袁道福. 定向培养士官生的职业倾向与学习倦怠关系探究 [J]. 浙江交通职业技术学院学报, 2021, (22): 70-74.

[4] 王迪. 新时期开展士官职业教育的探索与思考 [J]. 产业与科技论坛, 2021, (12): 141-142.

[5] 贾天伟, 陈孝萍. 高职院校定向培养军士学员军政素养提升对策研究 [J]. 大学, 2024, (3): 149-152.

[6] 闵雅婷, 丁上杰, 蔡海鹏. 管理学视域下定向培养士官研究的价值、问题与对策 [J]. 潍坊工程职业学院学报, 2022, (35): 27-34.

作者简介:

姚挺 (1982-), 男, 陕西咸阳人, 博士, 潍坊科技学院教师, 副教授, 主要研究职业教育、军事理论和现代教育技术。

周阳升 (1982-), 男, 山东济宁人, 博士, 潍坊科技学院教师, 副教授, 主要研究职业教育和军事理论。

基金项目:

本文系潍坊科技学院2024年度“课程思政”教学改革专项研究项目“‘三全育人’视域下定向培养军士专业课程思政体系研究”(项目编号: 2024KCSZJG7)和课程思政优秀案例(项目编号: 2024KCSZYXAL22)的阶段性研究成果。