

数字化赋能高校就业育人的内在要求、 现实困境和实践路径

田 薇, 梁美飞

哈尔滨工业大学(深圳)电子与信息工程学院, 广东 深圳

收稿日期: 2024年10月11日; 录用日期: 2024年11月13日; 发布日期: 2024年11月20日

摘 要

新时代背景下, 数字化转型已成为推动就业教育发展的关键动力。本文从主要特性和价值意蕴两个方面剖析数字化赋能高校就业育人的内在要求, 通过审视数字化技术与就业育人工作结合过程中的理念、技术、管理等维度的现实问题, 提出应全面更迭就业教育理念、构建数字化共识、精准把握就业教育对象、汇聚优化数字资源、加强校企合作以及推动产教深度融合, 以构建全方位、全链条的数字化就业育人体系。

关键词

数字化赋能, 就业育人, 高质量就业, 高校

The Intrinsic Requirements, Practical Challenges, and Implementation Paths of Digital Empowerment in University Employment Education

Wei Tian, Xianfei Liang

School of Electronics and Information Engineering, Harbin Institute of Technology (Shenzhen), Shenzhen Guangdong

Received: Oct. 11th, 2024; accepted: Nov. 13th, 2024; published: Nov. 20th, 2024

Abstract

In the context of the new era, digital transformation has become a key driving force for the

development of employment education. This paper analyzes the intrinsic requirements of digital empowerment in higher education employment from two aspects: main characteristics and value implications. By examining the practical issues in the integration of digital technologies with employment education across dimensions such as concepts, technology, and management, it proposes the need to fully update employment education concepts, establish a digital consensus, precisely understand the target audience of employment education, optimize digital resources, strengthen university-industry cooperation, and promote deep integration of industry and education. The goal is to build a comprehensive, end-to-end digital employment education system.

Keywords

Digital Empowerment, Employment Education, High-Quality Employment, Universities

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

在全球化和信息化的背景下, 高校就业育人工作直面经济下行与就业市场供需结构错位的双重考验, 高校毕业生就业压力持续攀升。党的二十大报告提出“实施就业优先战略, 健全就业服务体系, 促进充分高质量就业”[1], 为就业工作指明了方向。在就业育人工作中, 数字化转型已成为推动就业教育发展的关键动力。高等教育体系应积极探索数字化赋能新模式, 构建数字化就业服务平台, 优化就业育人体系, 实现精准就业服务与科学管理, 促进就业育人工作高质量发展, 为培养国家未来发展所需高素质人才贡献力量。

数字化就业通过运用大数据、人工智能大模型等前沿技术, 实现就业服务的精准化、个性化与高效化, 能够推动就业教育内容与模式的创新变革, 促进育人主体间性的多维重构。

2. 数字化赋能高校就业育人的内在要求

传统教育生态不断受到数字化转型的冲击, 教育数字化全面转型已成为必然趋势, 高校就业育人工作作为高等教育的重要方面, 肩负着引导学生树立正确就业观念与职业选择意识的重任, 致力于培养兼备创新思维与实践操作能力的高素质专业人才。此外, 它亦是推动教育领域数字化转型的前沿阵地。数字化赋能高校就业育人就是在高等教育体系全面数字化转型的浪潮下, 运用数字技术、数字思维解决传统思维、传统模式无法解决的就业问题[2]。具体而言, 要深入理解数字赋能于高校就业育人工作的内在要求, 需从剖析其主要特性与价值意蕴两个维度着手进行。

2.1. 数字化赋能高校就业育人的主要特性

首先在于精准聚焦就业对象, 即运用大数据、人工智能等前沿技术, 对作为互联网“原住民”的大学生群体进行深度数据挖掘与智能分析, 构建出精细化的学生个体画像。这一过程不仅是对传统就业服务模式的根本性超越, 更是对教育个性化、定制化需求的积极响应, 实现了就业服务从泛化到精准、从被动到主动的转变。另一重要特征是数字赋能对育人主体间性的多维重构。在数字技术的加持下, 高校就业育人的主体间性超越了传统的物理空间限制, 构建起一个线上线下相融合、多向互动的教育生态系统。教育者能够借助信息技术平台, 实现与学生之间的即时沟通与深度交流, 从而更加精准地把握学生的成长需求与职业期望, 为定制化教育方案的制定与实施提供了可能。这种多维度的主体间性建构, 不

仅丰富了教育关系的内涵与外延,也促进了教育者与受教育者之间的情感共鸣与价值认同。此外,数字赋能还引领了就业育人内容的创新变革。在“数字思政”理念的引领下,高校就业育人的内容不再局限于传统的知识传授与技能培训,而是更加注重对学生思维方式、价值观念及职业素养的全面培养。通过数字技术的运用,教育内容得以与时代发展紧密相连,实现对社会需求的精准对接与快速响应。同时,就业指导教育内容的供给方式也变得更加灵活多样,能够根据学生的个性化需求进行动态调整与优化,通过精准对接学生需求,实现教育资源的合理配置与精准供给,有效提升了就业育人的吸引力与实效性,为高校毕业生实现高质量就业提供了强有力的支撑与保障。

2.2. 数字化赋能高校就业育人的价值意蕴

首先,数字化技术推动了就业供给与需求的精准对接,通过大数据分析 with 人工智能预测,有效提升了就业指导的个性化与定制化水平,进而实现了就业育人资源的高效配置与利用。这一过程,不仅是对传统就业教育模式的一次深刻革新,更是对教育质量与效率双重提升的生动实践。其次,数字赋能促进了虚拟空间与现实空间在教育场域中的深度融合,为高校就业育人工作开辟了新的路径与可能。这一融合不仅打破了物理空间的限制,使得教育活动能够跨越地域、时间的界限,实现无缝对接,数字化平台还成为连接学生与优质就业资源的桥梁,通过整合广泛的行业信息、职位招聘及求职技巧等资源,为学生提供了全方位、多层次的就业支持。此外,数字赋能还成为培育时代新人的重要途径与手段。它通过激发大学生的内生动力与主体性意识,促进了其自我认知、自我规划、自我实现的能力提升[3]。在数字技术的辅助下,学生能够更加清晰地认识到自己的职业兴趣、能力与价值观,进而主动寻求适合自己的职业发展方向与路径。同时,通过提供丰富的在线资源与便捷的交流平台,促进了学生之间的合作与共享,为其构建了一个良好的职业社交网络与成长环境。在这一过程中,学生的综合素质特别是职业素养与数字素养得到了全面提升与发展,为其未来的职业生涯奠定了坚实的基础。

3. 数字化赋能高校就业育人的现实困境

3.1. 传统观念与数字思维的深刻冲突及认知局限

在高校就业育人工作的数字化转型进程中,思维层面的困境显著浮现,具体表现为传统观念与数字思维之间的深刻碰撞及认知上的局限性,两者并存且相互冲突[4]。教育工作者对数字化转型的敏感度、接受度及认同度普遍不高,存在数字思维缺失与滞后情况。当前,部分教育工作者对数字化的理解仍停留于表面,视其为单纯的技术应用或信息管理手段,如简单地将数字化等同于信息化控制、将“线下搬到线上”视为改革终点,或是局限于构建就业专题网站、线上管理平台等单一形式。这种单向度、浅层次的数字化认知,不仅限制了数字技术在就业育人领域的深度应用与融合,还阻碍了工作模式的创新与育人效能的提升。具体而言,传统思维模式下,对数字化的片面理解忽略了其作为创新驱动力的核心价值,未能充分挖掘其在数据分析、精准施策、个性化指导等方面的巨大潜力。因此,教育工作者在实际操作中难以突破既有框架,难以实现数字化技术与就业育人工作的深度融合,进而制约了育人工作的跨越式发展与预期效果的达成。

3.2. 信息精准度不足与个性化服务缺失紧密交织

当前高校就业数据采集多依赖于传统的静态记录手段,动态信息捕获技术的欠发达,加之数据来源渠道的单一性以及数据更新的滞后性,共同限制了这些数据在政策规划、趋势预测等关键决策环节的有效利用率。此外,现有数字化方案难以全面覆盖高校及特色专业的个性化培养需求,在学生培养周期内,对于个人数据的系统性收集与分析尚处于初级阶段,无法充分利用数字技术全面评估学生的综合素质,

精准捕捉个人需求, 进而构建个性化的就业画像。当前状况显著削弱了就业服务与学生实际需求之间的契合度, 构成了实现精确就业匹配的一大阻碍。更为突出的问题是, 毕业生离校后的就业信息反馈体系主要建立在班主任及辅导员手动追踪的基础之上。这种高度依赖特定个体的反馈模式在人员变动时极易中断, 难以实现毕业生职业发展全周期的有效追踪。因此, 高校难以及时根据毕业生的职业发展实际情况调整对在校生的就业指导策略, 从而在一定程度上削弱了就业育人的时效性和有效性。

3.3. 就业育人数字化系统构建不完善

就业育人系统缺乏全局性规划, 数字化建设呈现明显的碎片化与封闭性特征, 导致培养流程与就业服务环节在数字化应用层面存在显著的断裂, 信息孤岛现象屡见不鲜[5]。具体而言, 一方面体现在信息追踪机制的不全与滞后, 具体表现为对毕业生离校后职业发展的持续跟踪与分析不足, 这不仅削弱了构建具有实践指导意义的就业案例体系的能力, 难以促进招生、培养与就业之间的良性互动循环, 还限制了校友资源在终身职业发展服务及产教融合中的潜力挖掘, 阻碍了“学校-校友”发展共同体在推动高等教育服务国家战略中的有效构建; 另一方面是就业信息整合与服务的低效, 高校就业部门在面对海量就业信息时缺乏有效的整合与分发机制, 导致学生无法及时获取全面且时效性强的就业资讯, 与用人单位的对接存在一定障碍, 难以提供具有前瞻性和创新性的就业指导策略与服务方案。此外, 高校与企业在数字化转型过程中协同不足, 校企双方在人才培养、实习实训、就业服务等关键领域的合作尚不充分, 缺乏深入有效的产教融合机制。

4. 数字化赋能高校就业育人的实践路径

4.1. 就业教育理念更迭和数字化共识构建

这要求高校不仅将数字思维作为技术变革的先导, 更需视其为一场深刻的认知与思维革命, 贯穿于就业育人的全过程与全维度。高等教育体系需自上而下地主动构建数字化文化氛围, 把数字理念渗透至学校“大思政”教育体系及常规思想政治教育活动中, 以期达成协同增效、深度融合的发展目标。高校管理者应站在战略高度, 深刻把握数字化转型的必然性与紧迫性, 以前瞻性的眼光规划并引领学校就业育人工作的数字化转型, 强化技术应用与思维引领的双重驱动, 重塑就业育人模式, 提升治理与服务的效能。同时, 实现数字化共识的凝聚, 关键在于确保全员参与及全方位覆盖。为此, 高等教育管理者应规划合理的数字化战略蓝图, 确立清晰的准则, 并构建完善的管理机制与运营框架。为就业育人工作的数字化转型提供坚实的制度保障。不断提升就业育人工作群体的数字化素养, 培养教师数字时代的教学胜任力, 包括增强对数字技术的理解能力、学习能力及应用能力, 积极储备人工智能、数据分析等前沿知识, 以更好地适应并引领数字化时代的就业育人需求。此外, 就业育人工作者在运用数字技术时, 要坚持人本主义原则, 警惕技术工具化倾向, 避免陷入“重工具、轻人本”的误区。应系统思考、辩证分析, 将数字技术与育人实践深度融合, 既充分利用技术优势提升工作效率与服务质量, 又始终关注学生的全面发展与成长需求, 引导学生胸怀国家大局, 以创新思维拥抱并创造新技术, 共同推动就业育人模式和教育机制的改革。

4.2. 精准把握就业教育对象, 汇聚优化数字资源

一方面, 面对学生职业生涯规划发展中日益凸显的差异化个体诉求及多层次多维度需求变化, 高校需摒弃“千人一面”的传统教育模式, 转而借助大数据、人工智能等数字技术构建“个体画像”。通过对学生在线上社交平台等空间场域产生的大数据信息进行深度挖掘与分析, 推动实现从宏观上把握学生群体整体情况和共性问题的“全景平台”建设, 同时在微观层面精准捕捉学生个体的特殊需求和隐性问

题, 从而弥补传统教育方法的不足, 真正实现因材施教, 显著提升教育的针对性和实效性, 响应个性化全面发展的时代呼唤。另一方面, 应推进就业教育资源的汇聚与优化。高校应站在发展战略的高度, 将就业教育数字化工作视为核心任务之一, 致力于多专业、多领域、多渠道的数字资源开发与应用。这要求高校结合自身实际与教师优势, 在就业教育领域, 深度发掘并有效整合各类特色鲜明的优质资源, 旨在促进数字化变革的全面推广, 进而构建一个资源开发与利用相互促进、持续优化的良性循环体系。在此进程中, 有效利用数字化资源的优势, 妥善解决资源选择、标准化及规范化难题, 构建一个涵盖资源开发、实际应用以及评价反馈机制的全面体系, 对于提升教育资源利用效率而言至关重要。此外, 借助资源的数字化、培训的数字化以及多样化的数字化学习渠道, 教师可以即时追踪学生的学习进展, 精确识别教学中的难点与痛点, 进而优化课程设计并提升实践教学的成效, 实现对学习进程的全程监控与管理效能的显著增强。最终, 应将教育平台资源与地域特色资源紧密整合, 构建一个促进终身学习与就业的有效平台。这要求高等教育机构深入挖掘并利用国家及地方就业服务平台的丰富资源, 推动岗位信息的广泛共享与个性化服务的精准提供, 包括但不限于自选课程、简历提交、就业指导、招聘活动等功能的全面整合。这一举措不仅深化了学习与招聘的融合程度, 构建了一个全方位、多层次、多元化的就业服务体系, 还显著提升了平台的吸引力与影响力, 为遍布全国的毕业生搭建了一个共享优质就业资源的便捷桥梁, 为高校深入开展毕业生就业服务工作提供了强有力的支持。

4.3. 加强校企合作, 推动产教深度融合

从信息流精细管理的视角出发, 欲彻底打破就业教育与用人单位间的信息壁垒, 则应精准把握学生职业发展过程中的阶段性特征, 从低年级的职业启蒙初期经由高年级的实践探索阶段, 直至学生毕业后就业反馈的后期, 对相关数据进行全程追踪与深入剖析。结合用人单位的实际需求, 确保对学生职业发展的层次性与动态性进行精准把脉, 从而提供个性化的职业规划指导与就业帮扶。进一步地, 应届大学生就业的高质量发展被视为一个多维度、多主体参与的复杂系统工程, 其实现依赖于政府、高校、企业及社会组织间的紧密协同与高效管理。在数字化浪潮的推动下, 应倡导全方位、全链条的多方联动, 通过数字技术对传统就业工作流程与组织架构进行深刻重构, 而非简单的数字化迁移。这一过程强调利用先进技术手段提升工作效率, 实现就业工作的科学化、现代化转型, 确保各环节的顺畅衔接与高效运作。具体而言, 政府与高校需携手优化三级联动的就业信息化体系, 确保与各级人社服务网络的深度整合。这一整合过程应以标准化数据采集与接口开发为基础, 促进数据资源的无缝对接与共享, 为就业形势的科学研判、毕业生求职意向的精准摸排以及企业招聘动态的实时监测提供坚实的数据支撑。在此基础上, 高校与行业企业之间的数字桥梁建设同样至关重要。通过数字技术的深度应用, 促进企业能够实时、高效地发布其人力资源培训、科技成果转化及实习岗位需求, 而高校则能依据这些需求精准调整教学培养方案与专业建设规划, 实现教育与产业的深度对接与协同发展。这一模式不仅提升了就业育人的针对性与实效性, 也为国家层面的就业政策制定与战略部署提供了数据参考与决策依据, 共同推动就业工作迈向数字化、高质量发展的新阶段。

5. 结语

在数字化浪潮的推动下, 高校就业育人工作正站在一个新的历史起点上。通过对数字化技术的深度挖掘与应用, 能够促进学生全面发展, 提升毕业生就业竞争力, 满足社会对高素质人才的需求。然而, 实现这一目标并非坦途, 教育工作者、高校管理层、政府机构以及企业界各方需协同合作, 共同克服数字化转型过程中的挑战与困境。未来, 应不断优化数字化就业服务平台, 强化师资培训, 提升学生的数字素养, 以确保高校就业育人工作能够与时俱进, 不断适应经济社会发展的新要求, 构建一个高效、精

准、个性化的数字化就业育人新模式, 为高校毕业生实现高质量就业提供强有力的支撑与保障, 也为高等教育服务国家战略贡献新的力量。

参考文献

- [1] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗[N]. 人民日报, 2022-10-26(001).
- [2] 蔡路. 数字赋能高校精准思政研究[J]. 学校党建与思想教育, 2022(21): 67-70.
- [3] 叶美兰, 武翠红. “双一流”建设高校人才培养的逻辑理路与实践策略[J]. 现代教育管理, 2023(9): 64-75.
- [4] 黄宝印. 全面提高人才自主培养质量的自觉性自信心自驱力[J]. 中国高教研究, 2023(6): 59-62.
- [5] 汪俞辰, 刘大卫. 数字化赋能就业教育高质量发展的实践路径[J]. 教育与职业, 2023(4): 109-112.