

人工智能背景下地方本科高校毕业生高质量就业研究

林金珠, 王科翰

(信阳学院, 河南信阳 464000)

[摘要]在人工智能技术深刻重塑就业市场的背景下,地方本科高校毕业生面临技能错配、竞争力不足等问题。本研究基于社会、教育和个人三维视角,分析人工智能对毕业生就业的影响,通过构建就业保障机制、智能化就业匹配系统、就业全程跟踪系统、优化高校动态育人机制,并强化学生职业规划与综合能力提升路径。研究成果为地方本科高校优化人才培养模式、实现毕业生高质量就业提供理论与实践参考,助力区域经济社会可持续发展。

[关键词]人工智能;地方本科高校;高质量就业;产教融合;智能化匹配

[中图分类号] G647.38; TP18; G648.4 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2096-711X(2025)21-0161-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.21.054

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

就业是最大的民生。党的二十大报告将“实施就业优先战略”摆在突出位置,强调健全就业促进机制,促进高质量充分就业,彰显了国家对就业工作的高度重视。教育部也在《做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》中明确指出,要把高校毕业生就业工作摆在更加突出的位置,确保毕业生顺利就业。地方本科高校作为培养应用型人才的重要基地,肩负着为区域经济社会发展输送高素质人才的重要使命。然而,在人工智能技术快速渗透的背景下,传统就业模式受到冲击,部分毕业生面临技能错配、就业竞争力不足等问题,高质量就业的实现面临诸多挑战。因此,探索建立适应人工智能时代的地方本科高校毕业生高质量就业保障机制,不仅关乎毕业生个人价值的实现与职业发展,更对优化劳动力资源配置、推动经济社会可持续发展以及维护社会稳定具有深远意义。

一、人工智能对地方本科高校毕业生就业的影响机制

为进一步优化高校毕业生就业服务工作,当前虽已通过多维度政策协同与资源整合取得阶段性成效,但随着人工智能技术的迭代升级,一些新问题也逐渐浮出水面,主要体现在以下几个方面。

(一) 社会因素:技术变革与就业市场冲击

人工智能技术的广泛应用对就业市场产生了深远影响。据《全球发展报告》预估,2020年至2025年间,全球约8500万工作岗位可能被人工智能替代。这种技术变革不仅导致就业替代效应持续显现,规模性失业风险加剧,还引发了就业结构的“极化效应”,即中间能力层的岗位更容易被替代,而中等技能劳动者被迫向高技能或低技能岗位转移。与此同时,重点企业用工规模出现萎缩,进一步加剧了就业市场的供需失衡。随着人工智能技术的普及,许多传统岗位的工作内容发生了根本性变化,要求从业者具备更高的技术能力和创新能力,这种变化使得原本依赖传统技能的劳动者面临失业风险,而高技能人才的需求则大幅增加。

(二) 教育因素:人才培养与产业需求脱节

从供需结构来看,人才培养与新兴产业需求之间的脱节

问题日益突出。在智能时代,企业对人才的需求从单一的专业技能能力转向具备跨界思维、创新能力和持续学习能力的复合型人才。然而,当前高校人才培养模式与快速发展的产业需求存在明显错位,导致毕业生数字经济就业胜任力不足,难以满足市场对高质量就业的要求。高校人才培养与产业需求脱节的原因主要有以下几个方面:其一,高校课程设置滞后于产业发展。许多地方本科高校的课程设置,未能及时更新以适应新兴技术和产业的需求。例如,人工智能、大数据等新兴领域的课程设置不足,或者教学内容过于理论化,缺乏实际应用,导致毕业生在这些领域的知识和技能储备不足。其二,高校实践教学环节薄弱。地方本科高校往往在实践教学环节上投入不足,学生缺乏实际操作和项目经验,缺乏与企业实际需求的对接,导致学生在校期间难以获得实际工作经验。其三,高校教师队伍的结构和能力也存在问题。地方本科高校的师资力量相对薄弱,尤其是在新兴技术领域,缺乏具有行业经验的教师,更难以将最新的产业动态和技术趋势融入教学中。最后,高校与企业之间的合作机制不完善。虽然许多高校与企业建立了合作关系,但这些合作往往停留在表面层次,缺乏深度和广度,难以真正实现人才培养与产业需求的对接。

(三) 个人因素:观念转变与能力短板制约

从毕业生主体来看,地方本科高校学生的就业观念、心理状态及自身能力特点共同影响了其就业竞争力。其一,就业观念趋向保守,表现为更倾向于升学、体制内就业、一二线城市就业以及“慢就业”,这反映了学生对就业市场不确定性的应对策略,同时也凸显了其在人工智能技术威胁和就业竞争压力下的脆弱性。其二,后疫情时代毕业生的就业心理普遍呈现出焦虑、抑郁、从众和功利等特征,进一步加剧了其在就业选择中的被动性。最后,学生自身能力存在短板,入学时基础较为薄弱,学习能力和综合素质相对不足,难以在短时间内提升自身能力以应对考研、考编或创新创业。这些特点共同制约了地方本科高校毕业生的就业竞争力,使其在激烈的就业市场中处于劣势。

收稿日期:2025-4-29

基金项目:本文系2025年河南省软科学项目“人工智能背景下地方本科高校毕业生高质量就业保障机制研究”(项目编号:252400410603);2025年河南省哲学社会科学教育强省研究重点项目“人工智能背景下民办高校毕业生高质量就业提升策略研究”(项目编号:2025JYQS0080)。

作者简介:林金珠(1981—),女,河南信阳人,信阳学院大数据与人工智能学院副教授,研究方向:数字化教育、创新创业。

二、人工智能背景下地方本科高校毕业生就业保障机制构建

(一)高质量就业保障机制构建

在人工智能技术快速发展的背景下,构建地方本科高校毕业生高质量就业保障机制需要从技术支撑和保障因素两个维度进行系统性设计。技术支撑层面,该机制可依托智慧数据层、智慧分析层和智慧服务层三层架构。智慧数据层作为该体系的基础,通过整合高校内部的学生信息、就业数据以及外部的劳动力市场数据、行业动态信息等,构建起一个全面、多元、动态的数据资源库。智慧分析层则运用先进的数据挖掘、机器学习等技术,对海量数据进行深度分析,挖掘数据背后的潜在规律和价值。通过对学生能力模型、职业兴趣偏好、岗位胜任力等方面的精准画像,为毕业生提供个性化的就业推荐和职业规划建议。同时,对劳动力市场的供需变化、行业发展趋势进行实时监测和预测,为高校调整专业设置、优化人才培养方案提供科学依据。智慧服务层作为技术支撑体系的终端,通过搭建智能化的就业服务平台,为毕业生提供一站式、全流程的就业服务。从岗位信息推送、在线简历投递,到视频面试、远程签约,再到就业指导、职业培训。保障因素是地方本科高校毕业生高质量就业保障机制的重要支撑,它涵盖了教育、社会和毕业生个人等多个层面,需要各方协同发力,形成强大的就业保障合力。

(二)技术支撑体系设计

为在人工智能背景下支持地方本科高校毕业生高质量就业,技术支撑体系需围绕智能化就业匹配系统和毕业生就业全程跟踪系统进行分层设计,形成数据闭环与动态优化机制。

1. 智能化就业匹配系统。个性化匹配子模块通过分析学生的学术成绩、实习经历、兴趣爱好和职业目标等多方面信息,结合企业岗位的具体需求,计算出学生与岗位的匹配度。例如,如果一名学生在数据分析领域有丰富的实习经验,模块会优先推荐与之相关的工作岗位,并详细说明匹配的优势所在。在技术实现上,模块使用随机森林模型分析学生与岗位的多维度数据,计算匹配度;通过数据清洗工具对学生的学术成绩、实习经历等信息进行标准化处理,确保数据质量;最后生成匹配度分数,并标注学生的核心优势,为后续推荐提供依据。

智能推荐模块根据匹配度分数为学生推荐最适合的职位,并提供详细的职位对比和职业发展建议。系统不仅会列出不同岗位的薪资、发展前景和技能要求,还会根据学生的职业目标,规划出一条清晰的职业发展路径。例如,对于希望从事技术领域的学生,系统会建议从初级技术岗位开始,逐步向高级工程师发展,并推荐学习相关技能以提升竞争力。同时,系统会实时更新职位信息,确保学生能够获取最新的就业机会。在技术实现上,系统采用协同过滤算法,结合匹配度分数为学生推荐最合适的职位;通过API接口与企业招聘平台对接,实时获取最新职位信息;并利用简单的职业路径规划工具,为学生提供清晰的成长建议。

就业趋势预测模块通过分析历史就业数据、行业动态和政策变化,预测未来的就业趋势,为学生提供前瞻性指导。系统能够识别哪些行业和岗位在未来几年会有较大需求,并据此给出学习和发展建议。例如,如果系统预测人工智能或新能源领域将快速发展,它会建议学生提前学习相关知识和技能。此外,系统还会结合区域经济发展趋势,推荐学生关注特定地区的就业机会,帮助他们做出更明智的职业选择。

在技术实现上,系统利用自然语言处理技术从行业报告和政策文件中提取关键信息,分析行业发展趋势;通过时间序列分析预测未来岗位需求变化;并结合公开的区域经济数据,为学生推荐具有潜力的就业地区。

2. 毕业生就业全程跟踪系统。就业信息管理与追踪模块首先可通过对毕业生就业信息的精准管理,包括就业单位、职位、薪资范围、就业地点、工作范围等关键数据的录入与更新,为学校提供真实可靠的就业数据基础,确保就业信息的准确性和时效性。其二,系统通过对毕业生就业状态的动态跟踪和长期调查,例如连续3至5年的职业发展轨迹分析,帮助学校掌握毕业生的成长规律和就业趋势,为优化人才培养方案提供科学依据。其三,系统利用多维度的数据分析和可视化工具,例如按行业、地区、薪资等维度生成直观的就分布图,为学校提供清晰的就业动态报告,助力学校及时调整教学策略,提升毕业生的就业竞争力。

校友职业发展培训模块不仅为毕业后的校友提供持续的的职业支持,更重要的作用是为在校学生搭建一个学习、分享和互动的平台,助力他们提前规划职业发展。该模块又包括职业培训课程、职业发展资源分享和校友互动与社群三大核心功能。职业培训课程提供涵盖人工智能、数据分析、项目管理等多个领域的课程,帮助毕业生在职场中不断提升技能,保持竞争力;职业发展资源分享通过提供行业动态、职业机会、行业专家讲座等信息,帮助校友拓宽视野,把握职业发展机会;校友互动与社群则通过论坛、群组等功能,连接在校学生与毕业校友,促进双方交流学习心得和职业经验,形成积极的学习氛围和紧密的社群联系。

(三)高校育人机制优化

1. 立足自身发展禀赋,精准定位办学。地方本科高校在人工智能时代面临人才需求的新挑战,必须立足自身发展禀赋,精准定位办学特色,锚定人才培养目标,以提升办学质量和毕业生就业竞争力。首先,高校应避免盲目照搬一流本科高校或研究型高校的培养模式,而是基于地方经济发展需求、行业动态和市场变化,调整专业结构、课程设置和资源配置。通过深入分析国家和区域发展战略,结合行业关键要素,制定科学的专业建设计划,构建合理的学科专业体系。

2. 培养高阶思维能力与软技能。高校应优化课程体系,设置跨学科课程和科技创新主题课程,培养学生的分析能力、批判性思维、创新思维和问题解决能力。通过探究式学习、项目式教学、合作学习等方式,激发学生主动性,提升其自主学习能力和实践能力。同时,注重软技能培养,在课程中融入沟通协作、团队管理、职业道德等内容,并通过模拟职场环境、角色扮演等教学方式,提升学生的职业素养和适应能力。

3. 强化实践教学与产教融合。高校应通过深化校企协同育人,强化实践教学,确保课程内容与产业需求紧密对接。具体而言,可以与企业共建实训基地、产业学院、联合实验室引入企业专业人员参与教学,并将行业最新动态和技术趋势融入课堂。同时,建立动态课程更新机制,定期邀请行业专家参与课程设计,开设人工智能、大数据等新兴领域的模块化课程或微专业,快速响应行业需求。此外,鼓励教师参与企业实践或行业培训,提升其产业经验,推动理论与实践深度融合。例如,信阳学院与科大讯飞等企业合作共建人工智能产业学院,共同制定人才培养方案,确保课程内容与行业需求紧密对接,提升学生的实践能力和问题解决能力。

4. 构建“引才一育才一用才”全链条师资建设。其一,破

除编制壁垒,争取地方政策支持,通过事业编制绿色通道定向引进大数据、人工智能等领域的高层次产业人才,实施“一人一策”特殊待遇,通过短期兼职、客座教授,或者与企业合作引进师资。其二,创新人才培养机制,设立教学成果奖,或者将企业合作经历纳入考评、横向课题成果纳入考评指标,同时依托产学研合作基金建立企业驻校导师制,组织教师参与企业真实项目研发。最后,构建动态能力提升体系,设立“技术迭代专项培训基金”,要求计算机科学背景教师每学期完成一定学时的产业实训,强化实践教学支撑,将教师主持建设校企合作项目等经历纳入教学考核,要求专业课教师每学期带学生完成2个以上真实场景项目案例。

(四)学生能力提升策略

1. 转变就业观念,加强职业规划指导。高校的职业规划教育需切实落地,避免流于形式。无论是专、兼职辅导员还是专业课教师,都应充分利用不同场合,引导学生结合个人兴趣和能力,从大学一年级起就制定合理的职业目标,并明确每学年的具体任务,以防止学生在大学四年级时盲目追求所谓的“体制内就业”或选择“慢就业”。同时,高校应紧密结合人工智能时代的特点及学生专业背景,向学生介绍新兴行业的发展趋势和就业机会,激励他们主动适应市场变化,拓宽就业视野,积极择业甚至创业。此外,针对后疫情时代学生可能面临的就业心理问题,以及人工智能时代带来的“替代”恐慌,高校应提供专业的心理咨询服务,帮助学生有效缓解焦虑、抑郁等负面情绪,增强他们面对就业压力的心理承受力和适应能力。

2. 提升综合素质,弥补能力短板。高校应针对学生基础薄弱的问题,设计分层教学和个性化辅导方案,帮助其夯实基础知识。同时,注重培养学生的综合素质,包括跨学科知识、实践能力、创新思维,以及软技能如沟通协作、团队管理等。通过开设跨学科课程、微专业课程,组织创新创业活动和职业技能培训,提升学生的综合竞争力。此外,鼓励学生参与社会实践、志愿服务和实习项目,积累实际工作经验,增强其就业适应能力。

3. 通过竞赛提升就业能力。高校应积极组织学生参与各类学科竞赛、创新创业大赛和职业技能竞赛,通过竞赛提升

学生的实践能力、创新思维和就业竞争力。竞赛能够为学生提供真实的项目实践机会,帮助其将理论知识应用于实际问题解决中,从而提升专业技能和动手能力。其次,竞赛通常以团队形式进行,学生在合作过程中可以锻炼沟通协作、团队管理和领导能力,这些都是职场中不可或缺的软技能。此外,竞赛获奖经历能够为学生的简历增添亮点,提升其在就业市场中的竞争力。高校可以通过设立竞赛奖励机制、提供导师制专业指导和资源支持,鼓励更多学生参与竞赛,并将其作为人才培养的重要环节,助力学生高质量就业。

三、结语

人工智能技术的快速发展既为地方本科高校毕业生就业带来挑战,也为创新就业保障机制提供了契机。本研究通过构建技术赋能与制度协同的双维保障体系,提出以智能化匹配优化人岗适配效率,以动态教育机制弥合产教鸿沟,以终身学习能力应对技术迭代。未来研究可进一步聚焦区域差异对就业质量的影响,深化人工智能伦理与就业公平的交叉分析,为政策制定提供更精细化的支持。最终,通过多方协同发力,推动地方本科高校实现从“量”到“质”的就业转型,为区域经济社会可持续发展注入人才动能。

参考文献:

- [1] 学信网. 教育部关于做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知[EB/OL]. (2023-12-6). <https://www.chsi.com.cn/jyxx/202312/20231206/2293174138.html>.
- [2] 杨晨,赵佳佳. 后疫情时代高校毕业生高质量就业问题研究[J]. 未来与发展,2023,47(04):99-103.
- [3] 中国国际发展知识中心. 全球发展报告[EB/OL]. (2022-6-20). <https://www.cikd.org>.
- [4] 许琛,唐琳,舒茗溪. 中国式现代化进程中高质量就业的路径探析[J]. 重庆社会科学,2024(5):107-121.
- [5] 周海涛. 促进交叉学科人才培养的五维融合[J]. 北京社会科学,2023(1):91-93.
- [6] 李诚. 数字经济背景下高校学生高质量就业对策研究[J]. 湖北开放职业学院学报,2023,36(22):153-154,157.

Research on High-quality Employment of Graduates from Local Undergraduate Universities in the Context of Artificial Intelligence

LIN Jin-zhu, WANG Ke-han
(Xinyang University, Xinyang Henan 464000, China)

Abstract: In the context of artificial intelligence (AI) technology profoundly reshaping the labor market, graduates from local undergraduate universities face challenges such as skill mismatch and insufficient competitiveness. This study analyzes the impact of AI on graduate employment from social, educational, and individual perspectives. It proposes solutions including the construction of an employment security mechanism, an intelligent employment matching system, and a whole-process employment tracking system, as well as the optimization of a dynamic talent cultivation mechanism in universities and the enhancement of students' career planning and comprehensive abilities. The research outcomes provide theoretical and practical references for local undergraduate universities to optimize talent training models, achieve high-quality employment for graduates, and support the sustainable development of regional economies and societies.

Key words: artificial intelligence; local undergraduate universities; high-quality employment; industry-education integration; intelligent matching

(责任编辑:章樊)