

供需错配视域下高职学生数字就业能力缺口的生成机理与协同治理研究

穆军

(台州科技职业学院, 浙江台州 318020)

[摘要]数字经济背景下,高职教育在人才供给与新兴产业需求之间出现供需错配,表现为“有岗难就”与“有人难用”并存的困境。本文探讨数字经济背景下岗位能力结构的新变化,分析高职人才培养在专业设置、课程体系与就业指导方面的适配困境,揭示高职学生数字就业能力缺口的生成机理。为推动高职教育的人才供给精准对接产业需求,构建了由院校革新、产教融合、政策支持、评估反馈机制递进的协同治理体系,确保教育质量的持续提升。

[关键词]供需错配;就业能力;协同治理;产教融合

[中图分类号] G718.5; F249.2

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2026)03-0067-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.03.023

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

随着数字经济的快速发展,产业结构与就业形态发生了深刻变革。高职教育作为培养高技能人才的主要渠道,理应发挥重要作用。然而,当前高职教育的人才培养与数字经济需求之间存在明显的供需错配,表现为“有岗难就”和“有人难用”的矛盾现象。一方面,看似就业市场上大量岗位空缺,可是毕业生却难以找到能够胜任的工作岗位,面试屡屡碰壁;另一方面,企业招聘不到符合岗位需求的高素质人才。这一现象反映了高职教育的人才培养与市场需求之间的脱节。因此,深入分析数字经济背景下就业能力缺口的形成机理,探讨政府、院校、企业及行业组织的协同治理机制,成为解决高职学生就业问题的迫切需求,更是落实职业教育“服务产业需求”的必然选择。

一、企业岗位需求的能力结构转型

(一)夯实基础数字素养,支撑数字经济发展的需求

随着数字技术在各行业、各领域的广泛应用,大数据、人工智能和云计算等信息技术重构了企业的业务流程,改变了企业的管理方式,岗位要求的数字化特征明显提高。这对员工基础数字素养的要求相应发生了重要变化,从过去的简单数字录入、汇总统计,转变为数据深度挖掘、分析以及未来预测。比如在生产制造行业,生产一线的员工也需要掌握智能设备的操作,能够读取并充分利用设备运行的数据来保障生产过程的通畅和产品的质量。因此,岗位要求中的基础数字素养将变得越来越重要,其不再是某个工作岗位的特别要求,而是众多岗位正常运转的必备条件,将从职业的辅助性技能转变为基本准入要求。

(二)培养场景融合能力,应对跨领域业务发展的需求

数字经济的发展催生了跨行业、跨学科的频繁协作,只靠单一领域的知识和能力已经难以应对复杂的业务挑战。目前许多新兴岗位,特别是产业交叉领域的一些新兴岗位要求从业人员能够把原有领域的知识和数字技术应用能力相结合来处理实际问题。以智慧物流为例,要在传统的供应链管理知识的基础上,融入大数据分析技术来优化物流配送路

线,达到提升配送整体效率的目的。这种能够融合不同领域的知识和技术并有效解决实际问题的能力就是场景融合能力,是从业者以后应对跨领域复杂问题的必备能力。

(三)强化职业适应能力,提升变革环境下的生存能力

在数字经济时代,从业者面临一个瞬息万变的就业环境,岗位需求不断演变、技术快速迭代革新,工作压力显著增加。在这种情况下,需要从业者及时调整心理状况,提高心理韧性,不断学习新知识、新技术,改变工作方式和思维模式,以适应不断变化的工作环境。同时数字经济时代,雇佣关系发生根本性变革,传统就业中的契约关系发生改变,出现“不稳定”性特征,从业者需要认识、接受这一变化,保持积极的心态,不断提升自我技能以寻求更多新的工作机遇。

二、高职人才供给的能力培养滞后

高职教育作为高技能人才培养的重要渠道,现有人才培养在课程设置、专业群建设以及课程体系等方面面临诸多问题。

(一)专业设置的滞后性困境

专业设置的滞后性是高职教育面临的首要问题,人才培养模式不能及时调整,未能充分反映市场需求的变化,新兴产业需求与学校专业设置之间出现显著的“时间差”。这主要表现在以下几个方面:一是学科陈旧化。部分院校仍固守传统产业领域,不进行企业调研,对数字经济、智能制造等领域的相关专业设置,缺乏敏感性,不能快速响应市场需求。二是内容不同步。岗位供需错配现象,不仅体现在专业设置上,还体现在课程体系陈旧、教材落后、教师知识结构与技术前沿脱节等问题。三是制度僵硬化。尽管新兴行业亟需快速的人力资本开发,但部分院校行政体制僵硬,缺乏动态的专业退出机制,不适应市场需求的专业,在退出时面临着较大的阻力,这严重制约了职业院校的市场适应能力。

(二)专业群建设的产业适配缺口

高等职业院校专业群与产业集群的耦合不足,是人才培养体系的关键症结之一。尽管许多高职院校已围绕地方产

收稿日期:2025-6-13

基金项目:本文系2024年浙江省教育科学规划课题“数字经济时代高职财经类学生高质量就业策略研究”阶段性成果(项目编号:2024SCG169)。

作者简介:穆军(1980—),男,河南信阳人,台州科技职业学院副教授,博士,主要从事数字经济研究。

业特色设置专业,但其人才培养往往与地方产业发展的实际需求存在偏差。大数据、人工智能、云计算等新兴产业的迅猛发展,客观上要求高职院校以产业需求为导向,动态调整专业布局,推动专业群与产业集群的深度融合。然而,多数高职院校的专业群建设仍未与产业集群深度联动,专业教学内容同产业发展需求存在显著差异,导致毕业生实操能力缺乏,难以契合行业特定的人才需求。

(三)课程体系割裂化缺陷

高职院校的课程体系中,有些院校的数字技术与信息技术课程所占比例依旧较低,无法有效满足学生在现代数字工具、数据处理以及信息技术上的基本需求。还有一些院校虽然设置了一定比例的数字技术相关课程,但是专业知识和数字技术融合度不够,存在“两张皮”的现象,数字技术并没有真正的为学生的专业知识服务,而且跨学科的整合与互动也是流于形式,没有充分发挥其潜力。导致学生在实际操作中缺乏综合应用能力与实践知识,在面对复杂问题时显得无能为力,进而无法满足市场对于多样化技能型人才的需求。

三、高职就业指导的响应迟滞困境

(一)就业指导的浅层化局限

高职院校现有就业指导过度依赖既定体系内的职业认知框架,指导理念局限于传统产业范畴,缺乏对新兴产业与新业态的深入解读。这导致学生就业选择仍偏向传统“铁饭碗”岗位,对互联网、数字经济领域的新兴职业形态认知不足,造成就业选择面狭窄。就业指导中社会保障、劳动关系等知识相对不足,使得学生对灵活用工、短期合约等非传统就业形态缺乏足够的理解与判断能力。在就业形式日益多元化、不确定性加剧的背景下,这类知识的缺失严重削弱了学生的就业适应能力与职业决策的科学性。

(二)指导方法的低效能问题

多数高职院校的就业指导仍然采用课堂讲授、专题讲座等传统的单向灌输式方法,内容上还是围绕通用职业素养展开,如简历制作、面试技巧等基础模块。然而数字经济时代,大学生的思维方式和学习习惯已经发生了显著变化,传统的指导方法已经很难激发他们的参与积极性。另外,就业指导缺乏信息化手段的有效运用,没能充分利用大数据技术、人工智能等手段分析学生的就业意愿,企业的招聘意向,并对二者进行匹配,以实现精准化就业推送的效果,严重制约了就业指导效能的提升。

(三)心理建设的滞后性短板

目前,高职院校就业相关的心理教育中比较突出的问题是,学生的心理调节知识没有应用在就业能力上面。可能的原因在于,课程体系没有系统化、专业师资不够以及和实际应用结合不紧密。有些学生在校时专业技术技能学得很好,但是在真正面对现实中的复杂工作场景时,没有很好的就业心理准备,一旦在工作中遇到挫折,不知道如何解决,很容易产生自我怀疑而错过好的发展机会。那么在这种复杂多变的就业环境下,学生的就业心理韧性已经成为他们今后在职场中成功的重要一环,如何把心理教育知识和就业指导巧妙结合起来是解决这一短板的关键。

四、数字就业能力缺口的形成机理分析

(一)教育链与产业链的协同失效

1. 职业能力标准的动态适应性不足

高职教育与产业需求之间的对接基准就是职业能力标准,其更新的及时性和适用性直接关系到人才培养的有效性。当前,人工智能、区块链、大数据等新兴技术持续推动行业岗位的变革,对从业者提出了更为复杂化、多元化的能力

结构要求,比如跨界融合能力、数据思维能力、技术工具适应能力等。但是,高职教育目前所参照的职业标准主要还是基于传统职业体系设定,企业和行业组织在能力标准制定中的参与度有限,基于一线岗位经验的内容和要求相对缺乏。整体来看,职业能力标准的动态响应明显不足,岗位要求与企业实际需求错位,技术要求跟不上数字时代的快速发展节奏。

2. 产教融合的深度整合机制缺乏

作为推动教育链与产业链深度融合的重要机制,产教融合在当前高职教育实践中仍存在“表层化”问题,未能嵌入人才培养全过程。一方面,校企合作多停留在形式化、项目化层面,缺乏基于岗位能力需求的“共研共建”机制,致使能力要素识别存在偏差。企业在合作中往往重视短期人力资源对接,忽视了对人才的可持续发展能力的要求,致使课程设置与产业实际需求间存在差距。另一方面,行业组织在能力标准制定与资源统筹中的作用日益弱化,缺乏机制化、规范化的反馈路径,未能将行业变化及时融入教学体系之中,限制了教育内容的动态更新与优化能力。上述因素共同制约了产教融合实效性,进而影响了高职教育应对数字经济转型背景下人才培养的适配性与前瞻性。

(二)学生能力发展的路径依赖

1. 职业认知的路径固化

在学生的职业认知和选择过程中,受家庭、社会文化中根深蒂固的“体面和稳定性”倾向影响,体制内的工作对学生的吸引力是最强的,而对于一些稳定性较差的新业态岗位的接受度较低,甚至出现排斥倾向,这就限制了学生职业选择的多样性,阻碍了教育供给与就业需求的有效对接。

2. 培养模式的经验依赖

高职院校在制定学生的职业发展策略时,习惯性参考历届毕业生的就业轨迹,形成了一种高度经验化、模板化的就业指导模式。基于兴趣、能力与发展潜力的个性化指导缺失,学生的就业预期也就在无形中被局限在框定的就业岗位范围之内,而其在数字技术等新兴领域及创新性岗位中的潜在优势就被忽略了,导致学生对这些岗位缺乏足够的了解和认识。

五、人才供需错配的协同治理体系建构

教育体系和产业需求之间的脱节,亟待构建高效、协同的治理体系,实现教育供需的精准匹配。协同治理体系应该在院校层面、产教融合层面、政策层面这三个层级协同发力,共同完成相应治理任务。同时需要配套建立实时评估反馈机制,持续优化、迭代协同治理体系,确保教育质量的持续提升。

(一)院校培养范式的适应性革新

作为人才供给的核心单元,高职院校需从培养体系、课程结构与职业指导三个维度,实施系统性适应性革新。一是专业动态调整机制的构建。借助“职业需求热力图”等数据工具,动态监测行业岗位需求,实时调整专业设置,实现专业结构与市场变化的柔性对接。二是课程体系模块化重构。通过打破学科边界,推动“传统技能+数字技术”的跨界融合,探索“场景化微专业”路径,为学生提供面向特定岗位群的实战型学习内容,提升其综合职业胜任力。三是个性化职业指导模式转型。引入霍兰德职业性格测评等工具,构建包括认知、技能、心理三个方面的职业能力培养体系,以差异化策略指导学生进行职业规划和能力发展,增强其就业适应性与发展潜能。

(二)产教融合生态的深度化建构

产教融合作为缓解供需错配的关键路径,需由“资源共

享”向“标准共建、路径共育”转变。一是建立能力标准共研机制,由院校、企业、行业组织联合开发“岗位能力要素库”,实现能力标准与产业需求的动态对接,增强课程体系的精准度与实用性。行业组织应发挥纽带作用,推进标准制定、资源整合与评价机制的系统建设。二是实践教学模式创新是深化产教融合的重要抓手。依托数字孪生技术构建虚拟仿真实训平台,突破传统实训空间与资源限制,为学生提供更真实感、任务导向性的实践环境,提升其实战能力。三是双导师制深化改革亦不可忽视,应推动企业导师深度参与课程建设与实践指导,实现理论教学与企业实践的有机衔接,助力学生实现从学习者到从业者的平稳过渡。

(三) 政策支持与数据治理的基础性建构

治理体系的宏观支撑需依赖政策创新与数据能力建设。一是政府应完善制度供给体系,出台面向新业态与数字经济背景下的就业指导标准,并将其纳入高职院校教育质量评估体系,推动高校主动服务产业转型。二是构建“数字就业数据中台”,整合多方就业与教育数据,利用智能分析技术实现教育供给与岗位需求的精准匹配,为政策制定与课程改革提供数据支撑。三是推进跨部门数据共享机制建设,打通教育、人社、产业等部门之间的信息壁垒,实现教育系统对就业市场动态的实时感知,提升政策的响应速度与治理精准度。

(四) 治理体系效能的评估与迭代

治理体系效能评估,主要从人才供给和市场需求的契合程度,人才的可持续发展能力,以及教育资源的配置效率与政策响应的速度等方面展开。治理体系效能不仅反映教育体系在学生能力培养以及职场融入方面的成效,而且能够衡量教育体系是否能有效利用现存教育资源,及时应对实际工作岗位需求,服务区域经济发展等。为了不断优化完善协同治理体系,需要建立有效的迭代机制。教育部门、行业组织联合发布就业质量的年报、产业需求的季报,这些是学校人才培养方案修订的重要参考依据。为了提升教育体系对产业需求的适应性,需对学生就业情况进行长期跟踪,定期优化教育内容与培养路径。教育部门、行业组织、学校、企业等主体,可以定期举行就业情况反馈会议,及时发现问题,便于

采取有效的措施进行调整,让协同治理体系能够在实践中不断优化和完善。

参考文献:

- [1] 吴巧慧,谢瑞佳. 数字经济视域下新就业形态对青年学生职业选择影响因素研究[J]. 中国职业技术教育, 2025(3):35-44.
- [2] 徐梦佳,张红. 零工经济背景下高职生的就业意向及影响因素研究[J]. 中国职业技术教育, 2025(3):26-34.
- [3] 金恩芳. 可雇佣性视角下高职生就业适应性提升研究[J]. 教育与职业, 2025(3):74-79.
- [4] 汪亚楠,董毅. “双高计划”视域下高职毕业生高质量充分就业的时代意蕴与实践理路[J]. 职业技术教育, 2024, 45(8):70-75.
- [5] 赵洪山,郑永进. 人工智能背景下高职学生就业技能提升研究[J]. 教育与职业, 2024(4):92-96.
- [6] 吕建强. 智造时代高职学生需要具备何种就业能力结构? [J]. 职业技术教育, 2023, 44(10):52-60.
- [7] 祝军,岳昌君,王颖. 高职院校毕业生就业状况、质量及其影响因素研究[J]. 中国青年社会科学, 2023, 42(4):101-114.
- [8] 张明广,茹宁. 产业转型升级背景下高职毕业生就业的供需匹配研究[J]. 中国职业技术教育, 2022(18):17-26.
- [9] 朱镇生. 基于协同论的高职学生就业工作机制研究[J]. 教育与职业, 2022(21):55-59.
- [10] 林栋. 新就业形态下高职学生以职业胜任力为核心的就业能力培养[J]. 教育与职业, 2020(15):75-80.
- [11] 张阳. 高职学生高质量就业的困境与对策研究[J]. 教育与职业, 2021(18):60-63.
- [12] 刘晓莉. 人工智能时代高职生就业质量的困境与破解——基于技能偏好型技术进步理论[J]. 教育与职业, 2021(10):71-77.
- [13] 张冬冬. 高质量充分就业视角下的高校教学质量保障体系构建[J]. 湖北开放职业学院学报, 2025, 38(8):32-34.

The Generation Mechanism and Collaborative Governance of the Digital Employment Skills Gap of Higher Vocational College Students in the Context of Supply and Demand Mismatch

MU Jun

(Taizhou Vocational College of Science and Technology, Taizhou Zhejiang 318020, China)

Abstract: In the context of the digital economy, higher vocational education faces a mismatch between talent supply and the demands of emerging industries, manifesting in the dilemma of “hard-to-fill positions” and “difficult-to-use talent”. This paper analyzes the new changes in the structure of job competencies under the digital economy, examining the adaptation difficulties in vocational education related to program design, curriculum system, and career guidance, and reveals the mechanism of generating competency gaps. To promote the precise alignment of talent supply in higher vocational education with industrial demands, a progressive collaborative governance system has been established, encompassing institutional innovation, industry-education integration, policy support, and evaluation-feedback mechanisms, ensuring the continuous improvement of education quality.

Key words: supply and demand mismatch; employability; collaborative governance; industry-education integration

(责任编辑:范新菊)