

智能技术迭代与人才需求范式转换视角下高校毕业生 就业质量提升研究

刘玉升,褚 蓉

(苏州工业园区服务外包职业学院,江苏苏州 215123)

[摘要]人工智能、大数据等智能技术的加速迭代,正深刻重塑全球产业形态、经济结构与社会运行模式,引发劳动力市场人才需求从标准化、规模化向个性化、融合化、可持续化转型的根本性转换。文章立足于中国式现代化发展语境,聚焦高校毕业生职业生涯教育,基于“范式转换理论”分析了传统就业指导模式在精准性、前瞻性与个性化方面的局限,论证了构建以“智能赋能、全面发展、生涯终身”为核心理念的新范式之必然性。

[关键词]智能技术迭代;人才需求范式;就业质量;生涯教育;AI 赋能

[中图分类号] G642.0; G647.38; TP18 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2096-711X(2026)13-0041-04
[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

当前国内外智能技术快速迭代背景下,以人工智能、云计算、区块链等为代表的新一轮科技革命和产业变革快速发展,智能技术正以前所未有的广度、深度和速度渗透至经济社会各领域,不断驱动生产方式、生活方式和社会治理方式的系统性重塑。智能技术迭代展示出融合创新、快速扩散的特征,进一步催生了新产业、新业态、新模式的出现,对我国高校毕业生就业质量产生巨大影响。

一、智能技术迭代与人才需求范式转换研究背景分析

(一)国内政策调控宏观背景

2024年8月,我国人力资源和社会保障部等九部门联合印发的《加快数字人才培养支撑数字经济发展行动方案(2024—2026年)》文件指出:坚持需求导向和能力导向,紧贴数字产业化和产业数字化发展需要,用3年左右时间,扎实开展数字人才育、引、留、用等专项行动,提升数字人才自主创新能力,激发数字人才创新创业活力,增加数字人才有效供给。2025年4月,习近平总书记在中共中央政治局第二十次集体学习时强调:“人工智能作为引领新一轮科技革命和产业变革的战略性技术,深刻改变人类生产生活方式。”2025年8月国务院(国发〔2025〕11号)印发的《关于深入实施“人工智能+”行动的意见》明确提出:积极发挥人工智能在创造新岗位和赋能传统岗位方面的作用,探索人机协同的新型组织架构和管理模式,培育发展智能代理等创新型工作形态,推动在劳动力紧缺、环境高危等岗位应用。面对人工智能带来的复杂格局,政策着力点应从消极的替代范式向积极的赋能范式转变,引导替代型技术向增强型技术转变,构建技术进步与就业促进的协同发展生态。

(二)高校人才培养中观背景

高校是我国新质生产力人才培养和供给的主阵地,其职业生涯教育和就业指导工作正处于范式转换的十字路口。以人工智能为代表的新技术范式冲击下,传统人才培养体系在供给结构、能力构成和响应速度上,与新兴产业创造的需

求范式发生了系统性错配,导致毕业生在数字化就业竞争中处于劣势,存在“就业破坏或挤出效应”。当前,自动化、智能化技术能高效替代从事重复性、程序化、低技能含量任务的岗位,如部分生产线操作、行政文秘、初级数据分析等。技术变革可能加剧“技术性失业”或“结构性失业”风险,即劳动力技能供给与新兴产业岗位需求之间出现错配。

(三)就业指导工作微观背景

结合我国国情,系统研究智能技术迭代与人才需求范式转换的双重作用机理,探索构建具有中国特色、区域特色、符合时代需求的高校职业生涯教育新体系与新路径,对于提升高校毕业生就业质量、促进职业生涯可持续发展、服务国家战略需求,具有重大的理论价值与现实意义。构建中国特色的职业生涯教育体系,必须在吸收国际经验的基础上,完成从哲学基础、方法论到实践角色的系统性本土化转译与创新,其方向正是从“兴趣匹配”转向“趋势洞察下的战略适配”,从“心理咨询”转向“数据驱动的成长导航”,从“价值中立”转向“价值引领与赋能并重”。智能时代要求高校毕业生具备更高阶的“人机协同素养”能力,主要包含三个核心内容:一是智能体驾驭能力,即能精准地对AI进行任务分解、指令描述、结果批判性评估与迭代优化;二是具备复合问题重构能力,能够将复杂的现实专业问题转化为可由“人类决策+AI执行”协同解决的流程;三是具备伦理与安全判断力:对AI输出的合规性、偏见与隐私风险具备基本判别力。

二、当前我国生涯教育和人才需求视角下高校人才培养特点分析

(一)就业市场结构性矛盾突出,供给侧与需求侧不匹配

以人工智能为代表的新技术新兴产业将放大我国结构性就业矛盾。在智能技术迭代所驱动的人才需求范式转换视角下,我国高校毕业生就业市场的结构性矛盾,已从传统的“量”的错配,深化为以“时间差”“结构缝”和“适配度”为核心的“质”的错配。

收稿日期:2026-2-5

基金项目:本文系江苏省高校毕业生就业创业委托项目“智能技术迭代与人才需求范式转换视角下高校毕业生就业质量提升研究”(项目编号:JCXM-B-20250705);江苏高校哲学社会科学研究一般项目“新质生产力理论融入高职院校思政课程路径探索与实践研究”(项目编号:2024SJSZ0668)。

作者简介:刘玉升(1982—),男,山东日照人,苏州工业园区服务外包职业学院副研究员,主要从事高校思想政治教育、就业创业指导及生涯教育研究。

1. 高校人才培养的“滞后性”与产业技术迭代的“超前性”之间的矛盾日益突出。目前高校人才培养机制具有周期性与稳定性的特点,专业的开设与撤销需要经过长期的调研、设计和执行等环节,专业知识体系的更新速度落后于产业技术迭代速度。通过“摩尔定律”的指数级增长现象可以看出,未来市场新工具、新平台、新业态的迭代速度将会越来越快。

2. 以强调“专业性”的高校人才培养模式与市场“统合性”人才需求之间矛盾日益突出。我国高校长期沿用基于学科细分的专业化培养模式,以培养某一领域的“深井型”人才为目标。而智能技术的核心应用逻辑在于“赋能”与“融合”,模糊了传统行业边界,催生出大量高度交叉的“AI+”或“+AI”岗位。

3. 高校人才培养“同质化”与市场需求“精准化”矛盾日益突出。当前技术迭代背景下,用人单位需求正面临向高度细分和场景化方向演进,这就要求高校毕业生不仅要掌握基础理论和通用技能,更需具备在特定场景下快速发现问题、解决问题、调用技术工具并形成解决方案的实战能力。

(二)中西方生涯教育理念差异明显,生涯培养模式矛盾突出

当前国际流行的职业生涯发展教育理论与实践源于美国,主要经历了职业指导、职业辅导、生涯辅导、生涯教育、后现代生涯咨询五个阶段,这些理论与工具已有几十年的历史,不仅具有其地域与时代局限性,更具有西方文化土壤的个人主义价值取向,这就使西方通过教育实现了对我国青少年观念和思想的渗透。这些理论内在的哲学预设、方法论与中国学生的思维模式、社会文化环境及现实决策逻辑之间存在着较大矛盾。

1. 理论认同差异。西方职业生涯理论以个人主义与自由主义哲学为基础,关注点在引导个体通过职业选择实现独有的自我价值和内在兴趣,其核心思想是个体自我概念在不同阶段的展开与实现。我国的社会文化植根于儒家思想与集体主义观念,个体的职业选择与家庭期待、社会评价、国家需求等条件密不可分,高校毕业生主要以“现实安身—社会认同—渐进发展”为职业发展路径。

2. 方法论差异。个体生涯认知和发展是一个动态的过程,贯穿整个职业生命阶段。西方静态心理测量前提是假设个体的兴趣、性格是相对稳定且可测量的,职业类别也有清晰的分类界限,认知匹配过程等同于对号入座。我国本土化的职业生涯教育理念更侧重构建动态的、基于实证经验的决策支持系统,关注环境和经历带来的综合作用。本土化职业生涯理论将职业规划从内向的心理学探索转变为一种外向的、基于群体智慧的战略性职业选择。

3. 应用场景与角色差异。中西方职业生涯理论的角色差异表现为中立的“咨询师”与嵌入的“引导者”。在西方理论设定的理想场景中,职业生涯咨询师扮演价值中立的引导者或促进者角色,咨询关系的边界清晰,强调“助人自助”。中国人的生涯观是一个复杂而多元的概念,深受历史、文化、社会制度等多种因素的影响,学生天然期待教育工作者承担更具权威性和指导性的角色。他们渴望得到基于教师丰富经验和行业认知的具体建议,纯粹的中立姿态可能被学生误解为“不负责”或“没用”。

(三)数字化就业技能缺乏,智能化素养与人才培养目标偏离

作为智能化劳动资料的人工智能机器体现了技术在生

产上的应用,标志着生产方式的智能化。智能技术迭代对高校毕业生数字化就业技能提出了更高的要求,主要体现在从“不会使用某款软件”的表层技能缺失,转化为传统人才培养目标与智能时代核心能力要求之间出现的系统性、结构性的偏离。

1. 毕业生就业能力构成偏差。以生成式AI为代表的智能技术打破了“工具操作性”的限制,当前高校绝大多数课程体系仍未将人机协同素养作为明确目标进行系统性培养,导致大学生空有“数字化”技能之名,却无“智能化”工作之实。

2. 培养模式滞后。传统以课堂教学为主的线性知识传授与技术迭代指数级增长之间的速度鸿沟日益明显。传统高等教育人才培养模式存在计划性强、周期长、更新慢的劣势,存在一定的时间滞后。而智能技术正以指数级速度迭代,大模型的能力边界几乎按月拓展、新的AI工具和应用场景层出不穷,造成了高校正在系统传授的“前沿知识”在学生毕业时可能已经降维为基础常识甚至被自动化替代的现象。

3. 评价体系不完善。高校现有的评价体系无法有效衡量和驱动开放式创新能力,主要体现在封闭式学术评价与开放式产业创新需求的脱钩上。高校对学生的数字化能力评价,长期以来高度依赖标准化的考试、封闭环境的实验和独立的个人作业,其核心是评估学生“已知问题”的“标准答案”能力。而智能技术驱动的产业现实,要求从业者具备在开放、不确定环境中,利用一切可用智能技术工具进行探索、创新和综合解决问题的能力。

(四)生涯教育体系不完善,标准化供给与个性化需求矛盾激化

从生涯教育的产生来看,它是社会生产内部矛盾和教育自身内部矛盾交互作用的产物,旨在解决教育与现实生活、社会需求、工作劳动相脱节的问题,以适应现代社会发展和科技进步。当前,高校生涯教育体系存在资源有限、覆盖不广、持续性不足等问题,许多高校的就业指导中心仍处于“事务性工作”主导模式。

1. 高校职业生涯教育定位尝试从毕业指导转向全过程育人模式,但在实际教学过程中深度融入不足。尽管部分高校已将职业生涯教育课程纳入必修课或选修课体系,并尝试贯穿大学人才培养全过程。但在实践中职业生涯教育仍常被视作就业部门的专项工作或孤立课程,未能深度融入专业培养方案、课程教学、第二课堂及思政教育全过程,“两张皮”现象依然存在。

2. 高校职业生涯教育内容体系在前瞻性、个性化方面仍有欠缺。当前职业生涯教育对智能技术发展趋势、新兴行业动态、未来职业世界的系统介绍不够充分;对学生批判性思维、创新创造、数字素养、情绪智力等未来核心就业能力的培养相对薄弱;由于师资条件限制,个性化、定制化的生涯辅导资源供给有限,难以满足学生多元化、差异化的发展需求。

3. 高校职业生涯教育协同机制逐渐演化为学校单方负责向多方协同参与探索的过程。虽然部分高校已经积极引入用人单位、校友等社会资源,但融合政府、产业、学校、家庭联动的常态化、制度化生涯教育生态系统尚未完全建立,信息共享、资源互补、标准互认的深度合作机制有待进一步完善。

三、智能技术迭代与人才需求范式转换视角下高校毕业生就业质量提升策略与路径探索

毕业生就业质量是一个综合概念,包括主观和客观两个方面,主观层面依赖于毕业生和用人单位的主观满意度测量,客观层面取决于毕业生去向落实率、就业率、升学率、月

收入和专业对口度等。高校应将职业生涯教育提升到支撑人才培养范式改革的核心战略高度,构建以“立德树人”为根本、以学生终身发展为中心、以智能技术为战略支点、以个性化精准为特征、以可持续就业力为目标的新范式,实现生涯教育从普适性到个性化的质变。

(一)职业生涯教育理念重塑,确立“智能赋能、全面发展、生涯终身”的核心价值导向

1. 树立智能赋能的人才培养理念。高校应在立德树人的基础上,将智能技术从简单工具的“赋能”浅层理解,转向构建“人机协同共生”的新教育观。将社会主义核心价值观、工匠精神、科学家精神、企业家精神等有机融入职业生涯教育全过程,引导学生树立正确的职业观、就业观,将个人发展与国家需求紧密结合,以服务制造强国、网络强国、数字中国等国家战略培养目标,引导毕业生从“单一岗位适配”向“生涯可持续发展”的价值取向转变。

2. 树立全面发展观。高校应改变传统的以单一就业率为核心内容的评价导向,建立涵盖就业率、就业满意度、人岗匹配度、职业发展潜力、长期贡献度的多维高质量观;教育目标从落实就业转向获得可持续发展与创造幸福的能力;注重培养大学生职业认同感、获得感、幸福感与社会责任感;职业发展能力培养要求从“静态固化”向“动态进化”转变,培养大学生持续学习、快速适应、自主更新技能体系的能力。

3. 树立终身职业发展理念。高校职业生涯教育应定位为“终身职业生涯发展的关键奠基阶段”,着力培养学生的生涯规划意识、自主决策能力和终身学习习惯,提升学生数字素养,实现技能学习到人机协同的战略转型。智能化时代,高校毕业生不仅需要掌握专业技能,还需具备数字素养和人机协同能力,以应对智能技术带来的职业世界变革。

(二)构建中国化生涯教育体系,实现生涯教育内容从西方移植到本土创新的范式转换

从借鉴、模仿到自主探索,“中国特色”逐渐成为教材建设的目标指向与重要趋势。构建中国化生涯教育体系,绝非简单的内容调整,而是一场从理论根基到实践模式的系统性、革命性范式转换。

1. 价值内核的重塑:从“个体适配”走向“家国同构”。中国化生涯教育价值内核必须超越西方将生涯规划简化为“个人兴趣与职业匹配”的工具应用,构建明确的“家国同构”价值导向。生涯教育需主动与“四史”教育、国情教育深度融合,引导学生在中国式现代化的宏大叙事中定位个人坐标;在实践中应紧密结合“人工智能+”“制造强国”等国家战略,深度解析其对职业世界的重塑,引导学生将个人发展主动锚定于国家亟需的关键领域。

2. 理论体系的创新:基于我国国情出发,将职业生涯教育从“拿来主义”转化为“中国特色”,构建具有社会主义特色和符合国情实际的自创性理论体系。理论的中国化构建必须推动理论从拷贝模仿到扎根转化的深度创新。

3. 实践范式的拓展:从课堂教学走向融合性系统培育,构建“政产学研用”深度融合的生态系统实践范式。一是培养流程的全程化拓展,建立全时教育的长周期培养观,将生涯启蒙、探索、准备与适应有机融入大学教育全过程。二是空间协同化拓展,构建“政府引导、高校主导、企业主体、社会参与”的联动机制。政府通过政策项目提供顶层设计;行业企业通过共建现代产业学院、共同开发课程、提供“双师型”导师等,将真实技术标准和前沿需求实时导入培养过程;高校通过访企拓岗的校企合作活动,将企业真实课题转化为学生

项目,形成“需求从产业中来,成果到产业中去”的闭环。

(三)人才培养模式创新,构建“数据驱动、个性精准、人机协同”的智能化生涯支持模式

高等院校是人才培养的主阵地,肩负着培养拔尖创新人才、实用技能人才的重任。在人工智能应用快速、广泛改变生产和生活的当下,做好培养模式与需求适配,需要工作层面的总结和研究层面的探索协同并进。高校职业生涯教育新范式的构建需要打破部门隔阂与数据孤岛,打造一体化支撑体系。

1. 打造数据驱动的人才培养联动闭环。高校应构建岗位需求洞察、课程诊断、生涯引航等智能体系,实时获取产业人才需求数据,智能诊断培养方案缺口,动态调整招生与课程设置,并将个性化成长路径直通求职策略,实现全链条数据贯通与智能决策。

2. 创新建设智能生涯教育平台。高校应构建包含集成AI生涯测评、大数据岗位挖掘与匹配等功能为一体的智能生涯教育平台,通过平台智能分析技术,动态追踪学生生涯发展数据,生成个性化“生涯数字画像”与成长方案。优化生涯课程内容体系,开设关于人工智能伦理、数字经济、未来工作趋势、创新思维与创业基础等通识课程或模块,将数字素养、批判性思维、复杂问题解决等“可迁徙技能”培养作为生涯教育核心内容。

3. 提供个性化精准服务。高校应在智能技术应用的前提下,基于学生画像和岗位大数据,实现“人一岗”智能匹配与精准推送,为大学生提供定制化的课程推荐、实习机会、微专业、导师对接等服务。针对大学生不同职业需求的群体提供差异化辅导方案,鼓励在校参与企业真实课题,通过模拟招聘、行业沙龙等体验式活动完善学生的个性化能力培养。

4. 探索人机协同辅导。注重培养学生在人机协同环境下的沟通能力、团队协作能力和情感智能提升,利用AI工具处理标准化信息查询、初步评估、资源推荐等任务,利用虚拟仿真技术创设高风险或难以接触的职业场景进行训练;生涯导师专注于深度咨询、情感支持、价值引领、复杂问题解决等需要人性洞察与创造力的工作,实现效率与温度的平衡,指导学生利用智能工具进行自我探索、环境分析、决策与调适,将生涯规划从一次性活动转变为伴随终身的动态管理过程。

(四)生涯教育生态共建,需要健全“评价激励、师资发展、研究支撑”的保障机制

智能时代高校生涯教育新范式应从生态系统共建的高度,对“评价激励、师资发展、研究支撑”三大保障机制进行系统性、创新性重构,为新范式的生长发展提供持续的制度滋养与发展动能。

1. 评价激励体系创新。构建以生涯发展质量为主导的三维一体评价体系创新,建立涵盖就业基本面、生涯发展力、社会贡献度等的三维评价模型,将评价维度从结果转向过程。就业基本面关注初次岗位落实率、起薪、专业对口度等传统指标;生涯发展力则通过跟踪调查,衡量毕业生3~5年内的职位晋升、薪资增长、技能迭代及职业转换适应能力;社会贡献度重点评估毕业生投身重点行业、基层等国家战略领域的比例与成就,将生涯教育从“追求短期签约”转向“投资长期发展”,评价方法从“人工统计”转向“数据智能”。高校应积极利用区块链技术建立不可篡改的“毕业生职业发展数字档案”,整合学业绩效、实习成果、技能证书等过程性数据,通过与社保、企业等数据库的合规联通,实现就业质量与职业发展的动态追踪与智能分析,使评价更客观、连续、精准。

2. 师资发展:高校应积极构建“分层分类”的专职师资发展体系,设立清晰的生涯指导教师专业职级与晋升通道,对应不同的能力标准与培训要求,实施分层培养。对生涯教育新教师开展规范化基础培训;对骨干教师提供高级咨询技术、研究方法等深度研修;鼓励顶尖师资开展前沿理论与模式探索。同时,高校应实施“智能素养与产教融合”双轮驱动的核心能力建设,打造“专兼结合、跨界协同”的导师共同体。大力引进企业高管、技术专家、优秀校友担任校外生涯导师,并建立规范的聘任、管理与激励机制,形成理论与实践优势互补的育人合力。

3. 研究支撑:构建植根中国情境、服务教育实践的生涯教育研究新生态,完成从“经验总结”到“循证决策”的中国特色研究范式构建。高校内部应设立生涯教育教改研究基金,重点支持基于校本化实践的行动研究与实验研究,积极推动生涯研究成果向标准、政策与课程的有效转化,将成熟的生涯理论模型转化为行业或团体标准,将校本理论直接融入本校课程内容与教学指南的迭代更新,确保研究问题源自实践,研究成果回归实践。

四、结语

在全球信息网络加速重构的背景下,我国信息网络产业正处于由规模领先向体系引领转型的关键阶段,产业发展重点也从基础设施规模化覆盖和迭代逐步转向新型技术研发、应用融合创新、国产化能力提升。智能技术迭代引发的不仅是一轮技术升级,更是一场深刻的社会生产与人才需求范式的革命。高校应积极构建以“智能赋能”和“人的全面发展”为双核、以数据为驱动、以多元协同为支撑的职业生涯教育新范式。

参考文献:

[1]中央人民政府. 人力资源社会保障部 中共中央组织部 中央网信办 国家发展改革委 教育部 科技部 工业和信息化部 财政部 国家数据局关于印发《加快数字人才培养支撑数字经济发展行动方案(2024—2026年)》的通知[EB/OL].

(2024-4-2)[2025-12-28]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202404/content_6945920.htm.

[2]中央人民政府. 国务院关于深入实施“人工智能+”行动的意见[EB/OL]. (2025-8-26)[2025-12-28]. https://www.gov.cn/zhengce/content/202508/content_7037861.htm.

[3]王春超,聂雅丰. 积极应对人工智能的就业冲击[J]. 劳动经济研究,2025,13(6):7-10.

[4]李雄. 党的十八大以来我国就业制度的改革发展与前瞻[J]. 学术界,2025(1):197-209.

[5]李辉,张琳,刘增奇. 发展困境与革新策略:新时代我国大学生职业生涯发展教育研究[J]. 黑龙江高教研究,2025,43(9):153-160.

[6]经晓峰,刘亚琦,张璞玉. 以中国共产党人精神谱系为根脉为中国式职业生涯教育“培根铸魂”[J]. 中国大学生就业,2025(1):90-96.

[7]沈雪萍. 高校生涯教育理论与实践的本土化思考[J]. 中国大学生就业,2025(1):54-66.

[8]宋宪萍,杨丽乐. “奇点”是否会来临?——人工智能的祛魅与人机共生路径重构[J]. 天津社会科学,2025(5):45-54.

[9]王静. 以生涯教育为抓手的就业育人体系建设与实践探索[J]. 南京航空航天大学学报(社会科学版),2024,26(3):99-106.

[10]陈越,羊萱翠,肖欣欣,等. 高职院校与普通高校毕业生就业质量的比较与启示[J]. 高等职业教育探索,2025,24(6):59-65.

[11]郝媛媛,张增田. 走向中国特色的教学论教材建设[J]. 中国教育科学(中英文),2025,8(2):29-38.

[12]童莉莉,底颖,邱化民. 人工智能赋能韧性就业的产学研用联动人才培养模式[J]. 中国民族教育,2025(5):8-10.

[13]徐丰,张平,杨宏,等. 我国下一代信息络技术应用与产业发展研究[J]. 中国工程科学,2026,28(2):14-25.

Research on Improving the Employment Quality of College Graduates from the Perspective of Intelligent Technology Iteration and Talent Demand Paradigm Transformation

LIU Yu-sheng, CHU Rong

(Suzhou Industrial Park Institute of Services Outsourcing, Suzhou Jiangsu 215123, China)

Abstract: The accelerated iteration of intelligent technologies such as artificial intelligence and big data is profoundly reshaping global industrial landscapes, economic structures and social operational models, driving a fundamental shift in labor market talent demand from standardization and scalability toward personalization, integration, and sustainability. Grounded in the context of China's modernization development, this paper focuses on career education for college graduates. Based on the “paradigm shift theory”, it analyzes the limitations of traditional employment guidance models in terms of precision, foresight and personalization, and demonstrates the necessity of constructing a new paradigm centered on the core concepts of “intelligent empowerment, comprehensive development and lifelong career”.

Key words: intelligent technology iteration; talent demand paradigm; employment quality; career education; AI employment
(责任编辑:桂杉杉)