

数智时代高职院校学生就业指导创新研究

何雨沁

(浙江经贸职业技术学院, 浙江 杭州 310018)

【摘要】目前就业竞争激烈,高职院校学生就业困难,同时“慢就业”现象突出。数智时代背景下,高职院校借助大数据赋能,创新就业指导,引导学生树立正确就业观和择业观,帮助学生增强核心就业竞争能力,并提高精准就业帮扶效率。文章分析了数智时代高职院校毕业生就业现状和高职业院校学生就业指导存在的三大问题:就业指导相关课程内容更新不及时、就业指导服务体系构建混乱和大数据技术融入就业指导程度不深,并针对问题,提出具体的高职业院校学生就业指导创新策略,即及时更新就业指导相关课程内容、优化就业指导服务体系构建和加深大数据技术融入就业指导工作。

【关键词】数字化时代;高职院校;就业指导

高校毕业生作为促进就业的重要群体,其就业问题一直备受社会关注。2024年国务院政府工作报告中强调,“就业是最基本的民生。要突出就业优先导向”。而随着数智时代的到来,蓬勃发展的新经济、新业态和新模式使得人力资本投资竞争更激烈、劳动力市场脆弱性加剧、就业风险增加^[1]。同时,在互联网影响下成长的“00后”高职学生群体,由于家境普遍小康,较为坚持自我,当择业理想与现实岗位相差较大时,不愿将就,导致近年来“慢就业”现象突出。因此,本文对数智时代高职院校学生就业指导的创新策略进行研究,以期帮助学生树立正确的就业观和择业观,提高学生核心就业竞争能力,并提升高职院校精准就业帮扶效率,为社会有效输送高素质人才。

一、数智时代高职院校毕业生就业环境和现状

(一)整体就业形势不容乐观

2024年高校毕业生预计达到1179万人,比2023年增加21万人,再创历史新高。而之前疫情冲击,往届未就业、慢就业和失业的大学毕业生“抢饭碗”^[2],各学历毕业生争相求职,“00后”高职毕业生面临的就业竞争压力逐年增加。与此同时,后疫情时代,国际环境动荡,全球经济下行,就业市场需求缩减,部分大型企业为求自保大量裁员,导致工作岗位减少而求职人数增加,这无疑增加了“00后”高职毕业生的就业难度^[2],整体就业形势不容乐观。

(二)求职招聘渠道信息不对称

市面上各类招聘网站就业信息鱼龙混杂,导致用人单位和高职毕业生之间存在一定程度的信息错配、招聘渠道不顺畅。高职毕业生不了解准确的就业信

息发布渠道,比如中小企业招聘信息可以浏览国家24365大学生就业服务平台、国企招聘信息则可以浏览国资小新公众号。而用人单位如果想招聘某一特定领域的技能型人才,如果没有合适的人才输送渠道,招聘也将十分低效。

(三)毕业生“慢就业”现象普遍

目前,“00后”原生家庭物质生活较为富足。作为互联网原住民,“00后”高职学生兴趣多元,涉猎广泛,且个人认知两极分化严重^[3]。对于自我认知模糊的群体,他们对父母依赖性强、抗压能力弱、缺乏主观能动性。由于毕业后面临较小的生活压力,从父母处能获取较多的物质和精神支撑,强调以兴趣为导向就业,且注重个人情感体验,致使“慢就业”现象产生。而近些年由于社会大环境不断变化,大学生就业定位不准确、就业心理不健全、就业观念不成熟、就业准备不充分等问题的存在^[4],使得“慢就业”现象日渐凸显。

二、数智时代高职院校学生就业指导存在的问题

(一)就业指导相关课程内容更新不及时

目前,就业指导相关课程中的知识点繁多,理解难度相对较大^[5]。学生只有前期进行一定知识储备,才能高效吸收课堂内容。同时,多数教师授课的课程素材比较陈旧,没有及时将当下一些学生关注度较高、且与就业相关的热点内容融入课程中,导致学生缺乏上课兴致,且师生互动频次较低。

随着以智能化、数字化为主要特征的产业不断发展,高校必须认清新的生产模式下社会企业对人才专业技能、创新能力、综合素质提出的新要求^[6]。因此,就业指导相关课程中,如果不及时

融入当下劳动力市场对人才提出的新要求的培训内容、不及时更新学生感兴趣的授课素材,将很难调动学生学习就业相关知识的主观能动性,从而耽误学生提升核心就业竞争能力,最后导致“慢就业”现象继续滋生。

（二）就业指导服务体系构建混乱

一部分高职院校中,负责就业指导工作的机构,有的是招生就业处,有的是学生处,有的是教务处,有的是马克思主义学院^[7],没有统一规范。而还有一部分高校,由二级学院辅导员兼职负责就业指导工作。行政工作与就业工作融合度低,很可能导致就业指导效果差。同时,高职院校甚少有就业指导专业的教师,大部分为非专业教师经过短期培训或不培训就教授就业指导课程。而如果教师是直接由学校毕业就进入学校工作,缺乏丰富的社会实践经验,更不能为学生提供精准的就业指导服务。

就业指导服务体系构建混乱,就业指导不到位。一方面会让学生无法掌握正确且全面的就业相关理论知识和求职技巧;另一方面,一旦学生对学校的就业指导失去信任,在一定程度上也会打击学生求职的自信心和积极性,有就业困难也不愿再向教师求助,最终导致“慢就业”现象蔓延。

（三）大数据技术融入就业指导程度不深

随着大数据技术快速发展,就业指导可以更加精准高效。但是在实际工作中,就业指导还停留在传统模式下,即学生主动向教师求助,或者教师观察到某个学生需要就业帮扶,然后才进行一对一的就业指导教育。与此同时,教师推荐的岗位也基本来自学校招生就业处给予的资源,很少能提供给学生更多更可靠的岗位选择。

大数据技术融入程度不够深,在一定程度上导致了求职招聘渠道信息不对称问题的出现。此外,传统模式下的就业指导效率较低,不能全面覆盖需要就业帮扶的学生,也致使了“慢就业”现象的滋生。比如有些抗挫折能力较差且不主动向教师求助的学生,多次投递简历、面试被拒,同时又没有得到及时的心理疏导和就业指导,最终选择放弃就业,在家“躺平”、“啃老”。

三、数智时代高职院校学生就业指导的创新策略

（一）及时更新就业指导相关课程内容

高职院校需要在充分了解就业市场环境的基础上,以引导学生树立正确就业观和择业观为目的,以帮助学生提升核心就业竞争能力为主旨,及时更新就业指导相关课程内容。

首先,可以精简理论知识点,并适当增加最新的就业环境和政策分析,以及官方招聘渠道等就业信息,加强学生就业敏感度的同时,拓宽学生求职信息的渠道来源。“00后”在择业过程中,将兴趣作为第一考虑要素,且十分注重个人情感体验^[3],却常常忽略对宏观信息的了解与把控。加入就业环境、就业政策和官方招聘渠道等信息,可以让“00后”高职院校学生正确认识当下严峻的就业形势,这在一定程度上可以帮助他们形成正确的就业观和择业观。同时,也能缓解求职招聘渠道信息不对称的问题。

其次,将与求职相关、讨论度高的影视作品融入课程内容。比如高校学生实习观察类综艺中导师对实习生的简历点评,以及面试环节,都是能在课堂上进行分享和讨论的有趣且有效的课程素材。这不仅可以吸引学生注意力,同龄人的经历也更能引发学生的共鸣,从而提升授课效果。同时,多增加简历撰写和面试指导的实践活动,让学生在课堂上学以致用,加深学生对简历撰写注意点的记忆,并使学生能更熟练运用面试技巧。

最后,还可以将现代化教学手段融入课程内容中。比如,目前各大学习平台均已上线的翻转课堂,通过头脑风暴,可以引起学生的热烈讨论。而针对教师提出的某个问题,学生在线发表的回答,也可以通过热点词汇可视化,实时呈现学生的所思所想。这不仅可以调动课堂氛围,还可以让学生在实践中更好地掌握知识和技巧。

（二）优化就业指导服务体系构建

党的二十大明确指出,人才是第一资源,实施就业优先战略,强化就业优先政策,促进高质量充分就业。以就业为导向的职业教育,更是要优化就业指导服务体系构建,以期达到全员、全过程、全方位的三育人目的。

实现全员育人目标,高职院校需要整合各方资源,打造精准就业指导师资队伍,以结果为导向,提高毕业生求职成功率和综合就业竞争能力。招聘就业专职教师,引导学生认知自我、了解职业,通过科学决策和高效行动,最终实现人岗匹配。用好以辅导员为主的学工队伍,通过和学生建立良好关系,引导学生树立正确就业观和择业观,帮助学生调整心态积极求职。培训专职就业工作人员,做好就业信息发布、招聘活动组织、就业手续办理等工作。联合专业课教师,将实际工作经验融入理论教学,做好学生就业技能提升的引导工作,并开设行业相关讲座,加强学生对职业发展前景的了解和对专业的认同。借力校友资

源和特邀企业导师，深化校企合作，实现校企双赢，并提高就业指导工作的精准性和实效性。

实现全过程育人目标，高职院校需要合理设置就业指导课程的开设学期。比如进校第一个学期，可以由专业课教师开展专业与职业发展介绍的课程，加强学生的专业认同感。第二个学期，则由就业专职教师进行职业生涯规划授课，帮助学生逐渐认识自我、规划未来职业。第三和第四个学期，可以定期开展校友讲座、企业导师分享会、参观校企合作企业、以及安排学生在寒暑假去校企合作企业实习的活动，同时穿插职业道德、规范和素养相关课程，加强学生实践能力的同时，也让学生进一步明确自己的未来规划。第五个学期，安排就业专职教师进行就业指导，帮助学生正确认识就业形势与就业政策，了解就业权益，同时学会调整就业心态、撰写求职简历和熟练面试技巧。最后一个学期则由就业工作队伍对毕业生进行精准就业指导服务。

实现全方位育人目标，高职院校需要通过沟通，畅通多方联动协同育人的渠道^[7]。全方位育人涉及的主体主要有高校、政府、用人单位、第三方就业服务机构、家庭等，其中以高校为主导地位。高校作为实施就业一把手^[7]，一要加强与企业的沟通，深入实施校企合作，充分对接企业用工需求和学生求职需求，缓解结构性就业矛盾；二是要做好与学生家长沟通，协同引导学生树立科学就业观，共同督促和指导学生积极求职，提升就业质量。

（三）加深大数据技术融入就业指导工作

数智时代下，依托大数据赋能，可以有效提升就业指导工作效率，实现高效精准帮扶。

首先，树立大数据服务意识^[8]。高职院校就业指导人员要弱化经验管理和制度管理意识，树立大数据服务理念。通过政策引导、专项培训、校企合作和团队协作等方式，提升就业指导人员的大数据治理能力和服务意识，从而敢于创新就业服务，提升就业服务质量。

其次，创建大数据服务环境^[8]。一是通过加强智慧校园设施建设，收集学生成长发展数据（包括专业学习、业余生活、社团活动等信息），绘制职业能力雷达图。二是通过建设大数据管理中心，打通各管理应用系统信息壁垒、消除信息孤岛，完善大数据架构体系，确保就业服务相关数据的来源和质量。

最后，完善大数据平台功能^[8]。针对用人单位，通过获取和分析互联网各大招聘平台信息，形成专业人才需求报告；针对学生，通过学院教学、生活

服务平台，获取和分析学生学业成绩、社团活动、兴趣特长等数据，生成学生专业能力、社会能力等方面的多维能力雷达图。然后将用人单位人才需求情况与学生能力雷达图、就业意向进行自动匹配，为学生精准推送就业单位，从而提高精准就业帮扶的效率和质量。

四、结语

新常态下经济发展增速放缓，而我国高等教育发展规模不断扩大，高校毕业生人数激增带来的劳动力资源供需不平衡，加剧了高校毕业生就业困境的风险^[6]。而高职毕业生被认为在劳动力市场上受到学历歧视^[9]，且目前高职院校“慢就业”现象日趋严重。因此，在数智时代背景下，高职院校借助大数据赋能，创新就业指导工作，为高职学生提供更加高质有效的就业指导服务，引导学生树立正确就业观和择业观，从而更好落实国家“稳就业”“保就业”的决策部署。

参考文献：

- [1] 王兆萍. 数智时代我国面临的主要就业风险及治理路径[J]. 北京社会科学, 2023(03): 88-98.
- [2] 路涵清. 00后大学毕业生就业问题及对策研究[J]. 中国就业, 2024(02): 50-51.
- [3] 李丹红. 高校“00”后学生就业指导服务能力建设研究[J]. 开封文化艺术职业学院学报, 2021, 41(11): 80-82.
- [4] 刘阁. 高职院校“慢就业”现象治理策略研究[J]. 工业技术与职业教育, 2023, 21(02): 120-126.
- [5] 于立清, 罗帅. 高职院校学生职业规划及就业指导策略[J]. 就业与保障, 2023(12): 109-111.
- [6] 林益彬. 高校大学生就业现状及大学生就业困境探究[J]. 中国就业, 2024(03): 58-59.
- [7] 胡楠, 常雪瑞, 周凤瑾. 高质量发展背景下大学生精准就业指导服务体系构建[J]. 信阳农林学院学报, 2023, 33(04): 128-133.
- [8] 尹华丁, 胡朦. 大数据时代高职毕业生精准就业服务的问题与对策[J]. 高教学刊, 2023, 9(24): 87-90.
- [9] 程诗婷, 程春铭. 新时期高职院校毕业生就业现状、问题与优化策略[J]. 就业与保障, 2021(24): 160-162.

作者简介：

何雨沁（1995—），女，汉族，浙江兰溪人，助教，硕士，研究方向：就业指导、数据挖掘与分析。