

人工智能赋能高校就业指导服务的模式创新与实践路径

冀雅云 蒙清学

吉利学院

DOI:10.12238/mef.v8i11.14834

[摘要] 随着高校毕业生人数逐年提升与就业市场竞争加剧,传统的就业指导模式已难以精准匹配当代大学生日益个性化、多样化的职业需求。人工智能(AI)凭借对海量数据的深度挖掘与实时分析能力,为高校就业服务注入了全新的动力与思路。本文探讨了AI赋能职业测评、岗位推荐与面试辅导的优势,并提出智能化转型的实践路径。通过推动AI与教育深度融合,高校能够提升就业服务质量,从而为毕业生提供更加精准、高效的就业指导服务。

[关键词] 人工智能; 职业测评; 岗位推荐; 面试辅导

中图分类号: TP18 **文献标识码:** A

Artificial intelligence empowers the model innovation and practice path of college employment guidance services

Yayun Ji Qingxue Meng

Geely University of China

[Abstract] With the increasing number of college graduates and the intensification of competition in the job market, the traditional employment guidance model is difficult to accurately match the increasingly personalized and diversified career needs of contemporary college students. Artificial intelligence (AI) has injected new impetus and ideas into college employment services by virtue of its in-depth mining and real-time analysis capabilities of massive data. This paper discusses the advantages of AI-enabled career assessment, job recommendation, and interview coaching, and proposes a practical path for intelligent transformation. By promoting the deep integration of AI and education, colleges and universities can improve the quality of employment services, so as to provide graduates with more accurate and efficient career guidance services.

[Key words] artificial intelligence; Career assessment; Job recommendation; Interview coaching

前言

高校就业指导工作也正面临毕业生规模持续扩大与产业结构快速升级的双重挑战。2023年我国高校毕业生人数高达1179万人,比上年增加21万人,再加上离校未就业毕业生,总计就业人数将创历史新高,就业形势愈发复杂。对于高校毕业生来说,就业不仅是满足其个人的生存需求,更是检验高校自身育人质量的重要抓手^[1]。对于高校自身来说,就业工作不仅推动学校与社会经济可持续发展,更能印证学校对经济社会高质量人才的需求。党的二十大提出“推进教育数字化,建设全民终身学习的学习型社会、学习型大国”。在中共中央政治局第五次集体学习时,总书记指出,“教育数字化,是我国开辟教育发展新赛道和塑造教育发展新优势的重要突破口”。显然,在信息技术驱动下促进就业指导的智能化是推动教育创新发展的新路径和打造教育发展新优势的迫切选择。在发展数字教育的背景下,运用数字技术赋能就业指导工作成为亟待学校研究、推进与实施的重要课题。

自ChatGPT、DeepSeek等多模态大模型推出并投入使用后,人工智能(AI)的发展以超乎想象的速度,促进了教育数字化发展进程。在这种技术驱动下,高校就业指导工作出现新的挑战与机遇。AI对于自然语言的理解及生成能力,使得传统就业服务中人工咨询和讲座宣讲等模式越来越向着智能化、个性化转变。AI能够帮助理解学生简历,职业兴趣和能力特长,并依靠大数据找到匹配的岗位进行个性化推荐。AI对岗位大数据的整合分析以及对职业趋势的洞察,使得职业指导开始从“经验主义”走向“数据主义”。此外,AI赋能下的就业服务扩大了服务人数、提升了处理效率,部分程度上缓解了高校就业指导力量薄弱,服务不公平的局面。因此,在AI的背景之下,如何创新高校就业指导的服务模式、优化就业指导工作流程、提高就业指导的针对性,成为推动教育数字化转型和提质促稳就业的重要议题。

基于此,本研究聚焦高校就业指导中职业测评、岗位匹配、面试辅导三个关键环节,针对AI赋能优化的技术优势与实践模

式探索进行分析,以智能服务支撑培养学生职业规划能力、自我认知能力及与工作岗位的融合能力,并促进高校就业指导人员在智能素养、信息技术手段、服务创新等方面素质提升。本研究以技术支撑赋能和服务引领,以创新驱动工作转换升级,促进大学生就业质量提升。

1 AI赋能优化职业测评

职业测评既作为学生开展深入了解自我的重要工作之一,又是指导教师提供精准指导的直接依据。近几年来,各类职业测评工具的使用趋于成熟,具有良好的信度和效度,可以为职业决策提供有效量化。常见的测评工具可以分为职业兴趣、人格、价值观和能力倾向四类,分别对应“想做什么、适合做什么、需要什么、能做什么”这一具有递进关系的自我探索过程^[2]。其中,兴趣的测评(如霍兰德职业兴趣量表),可以了解学生的从业意愿,为岗位匹配打下基础。人格的测评(如迈尔斯布里格斯类型指标和大五人格量表等)描述稳定的性格特征和行为偏好,反映其在与人相处和工作方法方式上的适宜程度。价值观测试通过舒伯职业价值观量表等评估价值观从兴趣、条件和酬劳三个方面阐述个人内心需求,是判断个人择业意愿和生涯持久性的重要因素。能力倾向测试则是通过能力测验量化语言表达、数学计算、空间图形等潜能,为优势发展和能力不足领域提供参考。然而,现阶段职业测评方法也存在着一定的局限性。例如,静态测评难以动态匹配、自陈的主观色彩和情境依赖、各评价量表数据相互独立且数据割裂、结论反馈单一且个性化不足等。

AI应用于职业测评开辟新的范式。首先,基于自适应的自然语言对话测评可根据应试者作答实时调整题项的难易程度及内容,从而降低自陈偏差并提高测评效率。基于深度表征学习,AI能够解析兴趣、性格、价值、能力等多源数据,对学生个性、优势和潜能进行画像,为高校、企业选择学生和定制培养方案提供专业化咨询服务。此外,依据评价模型和专业人才培养需求进行评估和个性比对,定制开展素质测评,形成学生职业潜能分类画像。通过细化高校学生的职业能力内涵与质量,绘制职业能力发展图谱,个性化预测提升职业匹配度。针对各高校学生职业能力的多元化、差异化问题,在细分学生和区域职业数据的基础上,按照1至3年、3至5年对高校学生进行动态数据预测分析,将职业发展各目标的平均有效量程与不同能力和个性学生实际情况相结合,实现分层个性化定向管理。该策略支持专业化、特色化、和差异化成长规划,最终实现用人单位与学生职业的精准匹配。

2 AI赋能优化岗位推荐

面对高校毕业生逐年增加的现实情况,各高校利用就业管理服务系统对接学生和用人单位两端信息。该系统能够对用人单位发布的招聘信息进行实时管理与采集,帮助学生自主确立与自身能力和发展规划更契合的就业岗位。同时,大数据环境下就业岗位招聘形式已呈现多元化方式,互联网招聘数据显示已有超过480万家招聘单位利用网络平台,迅速简便地向求职者提供岗位信息^[3],然而,毕业生招聘信息存在大量的重复冗余,对人工筛选提出了更高的要求。不少毕业生往往采取“简历海投”

的方式盲目进行投递,就业后又因岗位与自身能力及职业兴趣契合度不足而快速离职。在当前复杂、动态且信息量巨大的招聘场景中,传统的岗位推荐方式已难有效进行岗位的高效筛选和精准匹配。相较之下,基于大数据计算和智能分析的AI技术,能够从海量数据中精准提取有效信息,实现职位与求职者之间的高效匹配,为高校岗位推荐开辟了全新路径。

AI基于深度语义理解、交互式服务、与实时迭代能力,能够进一步理解岗位描述、企业文化和行业发展形势,根据不同学生的课程成绩、技能证书、实习经历和职业兴趣爱好等自动生成推荐岗位清单,并以自然语言方式给出。此外,通过建立高校-企业-岗位知识图谱,AI能实时更新并同步招聘信息和学生反馈数据,持续校准结果,确保岗位推荐的时效性与精准度。此外,跨平台协同训练以及对敏感数据增加噪声的引入能够有效进行数据隐私保护,并提升模型的泛化效果。为了进一步完善基于AI的岗位推荐模型,从以下两方面执行优化策略。在算法层面上,结合AI和协同过滤、内容推荐等多源策略,解决新用户或者数据稀疏下推荐的准确度不高的问题。在反馈机制方面,将毕业去向和求职行为映射为强化学习信号,驱动模型持续自适应迭代更新。

3 AI赋能优化面试辅导

当前高校为帮助毕业生应对严峻的就业形势,通常开设讲座宣讲,以课堂授课、案例分析、小组讨论、角色扮演和模拟面试等多样化教学指导形式,具体包括职场文化讲解、职前心理培训、职业规划与定位、职场技能培训、求职面试培训和实习期跟踪回访^[4]。职场文化解析通过比较校园文化与职场文化在语言表达、行为规范、价值取向与性别角色等方面的差异,深入剖析国企、机关和外资等不同公司类型的文化特点,并归纳职业伦理与职场规则。职前心理培训围绕自我认知、人生定位与性格完善三大要素,要求学生撰写个人分析报告并接受教师点评。职业规划与定位是在剖析毕业生就业形势与就业行业的前提下,对学生职业发展方向做出短、中和长期安排并形成求职计划。职场技能培训旨在提高毕业生沟通表达、礼节和情商等实战方面的能力。求职面试培训主要是对毕业生的求职信息进行收集与识别,有针对性对简历制作、求职笔试、面试等全过程模拟及专家点评。实习期跟踪回访根据毕业生对就业实习的反馈不断改进授课内容与方式。这种传统的就业指导虽然可以从多角度对毕业生就业转变和就业能力进行培养,但存在局限性。由于其人力资源耗用成本高、反馈周期长、授课内容单一与同类化、忽视个体化等特点,很难适应就业需求、服务学生个性发展动态变化特点。

对话生成、图像识别、语音识别等多模态的AI应用为高校就业面试辅导形成了“诊断、训练、反馈、评价、反馈”的全生命周期闭环。AI可以自动对学生简历进行分析,并与应聘岗位的要求进行比较,自动构建面向不同学生的个性化面试题目录。模拟面试环节,由AI生成企业最近的热点问题进行追问,并由合成语音扮演多名面试官对学生的表现进行分析和评价。面试结

束后, AI会输出给学生图表化的表现报告及文本化的改进建议。学生练习得分和真实面试反馈等数据可以作为强化学习的信号回流给AI以优化题库与评价标准。对比传统就业面试辅导方式, 引入AI赋能可以降低人力成本、快速即时反馈和加强评估客观性。同时, AI能够借助算法的可解释性, 为学生提供持续长效、高质量的面试辅导能力提升。

4 结论

随着AI时代的到来, 对高校就业指导提出智能化发展的迫切要求。本研究在职业测评、岗位推荐与面试指导三个环节提出了AI赋能高校就业服务的改善策略, 为高校开展基于数据赋能与智能协同的就业指导服务奠定了基础。然而, AI的应用也伴随着潜在的风险, 特别是误导性建议、数据隐私安全威胁。用于AI模型训练的数据不充分将造成模型结果偏差, 从而影响模型决策建议。模型采集求职者身份证号码、联系方式和家庭成员等个人信息对隐私保护提出更多的要求。AI网络化部署可能会受到恶意攻击和不良信息植入等隐患。因此, 高校开展智能化就业服务应该聚焦于提高模型可靠性和强化数据隐私保护。以模型优化和可解释性作为算法开发层面目标, 数据隐私保护作为

技术实施层面核心, 实现AI赋能下的精准可信的就业指导, 同时守住公平与安全的底线。

[参考文献]

[1]任紫君,李渊.人工智能时代高校毕业生就业能力提升策略研究[J].创新创业理论与实践,2024,(12):8-10.

[2]陈姗姗.职业测评工具在高校就业指导中的运用研究——以强化职业指导师资力量为主要调整方向[J].职教论坛,2017,(14):5.

[3]赵鹏飞.数据驱动下高校毕业生就业管理服务系统设计研究[J].科技资讯,2021,19(19):3.

[4]李萍.高校“职场文化与求职培训”课程建设[J].教育教学研究,2009,23(12):3.

作者简介:

冀雅云(1995--),女,汉族,重庆人,硕士研究生,助教,研究方向:大学生思想政治教育。

蒙清学(1990--),女,汉族,四川南充人,硕士研究生,助教,研究方向:大学生思想政治教育。