人工智能时代高校就业育人的模式创新与实践路径

王桂如[1*] 陈秀敏[1] 夏丹[1]

([1]广州软件学院 中国 广东省 广州市 510990)

摘要：在“教育强国”与“数字中国”的双重战略背景下，人工智能技术正深刻重塑着高校的就业指导工作。当前高校就业指导工作正面临技术应用与思政育人脱节、资源分散、数据孤岛三大核心问题，民办高校更面临差异化发展的现实困境。本研究以广州软件学院“数智就业校园驿站”为人工智能实践基地，整合《生涯规划》课程、“书博职涯咨询室”、朋辈导师队伍及生涯规划大赛等就业育人资源，构建了“平台支撑——课程改革——咨询深化——朋辈反哺——以赛促学”五位一体的就业育人模式，提炼出“智（人工智能）、情（朋辈情感支持）、魂（课程思政价值引领）”三螺旋协同育人机制。实践表明，该模式有效提升了课程精准度、帮扶覆盖面和学生的就业竞争力，为民办高校就业育人工作提供了更多的可能性。

关键词：人工智能；就业育人；职业生涯规划课程；朋辈教育；数智就业驿站

基金项目：广州软件学院 2026 年度党建与思想政治教育研究课题（编号：DJSZ202606）

DOI：10.64549/jtii.v1i5.114

作者简介：王桂如(1998-)，女，硕士研究生，教师，研究方向为教育学、生涯教育、就业指导；
陈秀敏(1981-)，女，硕士研究生，教师，研究方向为心理学、就业能力、生涯咨询；
夏丹(1980-)，女，硕士研究生，教师，研究方向为教育学、社会学。

通讯作者*：王桂如(1998-)，女，硕士研究生，教师，研究方向为教育学、生涯教育、就业指导。

Innovation and Practical Pathways in University Employment Education in the Era of Artificial Intelligence

Guiru Wang[1*] Xiumin Chen[1] Dan Xia[1]

([1]Guangzhou Software College, China, Guangdong Province, Guangzhou City, 510990)

Abstract: Under the dual strategic backdrop of "building a strong education nation" and "digital China," artificial intelligence technology is profoundly reshaping employment guidance in universities. Currently, university employment guidance faces three core challenges: the disconnection between technological application and ideological-political education, fragmented resources, and data silos; private universities, in particular, face the practical dilemma of differentiated development. This study takes the "Digital Intelligence Employment Campus Station" at Guangzhou Software College as an AI practice base, integrating employment education resources such as the "Career Planning" course, the "Book-Bio-Career Counseling Room," peer mentors, and career planning competitions. It constructs a five-in-one employment education model: "platform support—curriculum reform—deepened counseling—peer feedback—competition-driven learning," and extracts a three-spiral collaborative education mechanism: "Intelligence (AI), Emotion (peer emotional support), and Soul (curriculum-based ideological-political value guidance)." Practice demonstrates that this model effectively enhances course precision, assistance coverage, and students 'employment competitiveness, offering more possibilities for employment education in private universities.

Keywords: Artificial Intelligence; Employment Education; Career Planning Courses; Peer Education; Digital Intelligence Employment Station

引言

当前，我国正处于“教育强国”与“数字中国”双重战略的深度交汇期[1]。2024 年政府工作报告明确提出“大力发展数字教育”，教育部也将“人工智能+就业”列为高校毕业生就业工作的重点[2]。高校学生不仅需要具备专业技能，更需要其拥有生涯适应力、职业韧性与价值判断力，使学生成为能够担当民族复兴大任的“时代新人”。在这一宏观背景下，怎样借助人工智能，推动职业生涯规划课程从过去主要靠经验，逐步转向“数据支撑+价值引领”，并让传统的事务性“就业指导”真正提升为系统化的“就业育人”，已经成为高校必须面对、也必须破解的关键问题。

审视当前高校就业指导工作的实际情况，存在诸多问题。技术应用与思政育人脱节，许多高校引入了人工智能测评、简历诊断等工具，但这些技术手段往往停留在“工具”层面，未能与课程思政、价值引领深度融合，导致“有技术无温度”“有数据无灵魂”。就业育人资源比较分散，课程教学、平台工具、咨询服务、朋辈活动、赛事实践等育人场景各自为政，缺乏系统性的闭环设计，学生获得的往往是碎片化的指导。驿站数据、课程数据、咨询记录之间缺乏有效联通，无法形成对学生职业发展的全景画像，也难以实现精准帮扶。对于民办本科高校而言，上述困境更为突出。民办高校的学生来源更丰富，职业规划意识也存在较大差异；但民办高校并不是只有短板，朋辈之间带动作用强、组织方式也比较灵活，这些都是可以借力的地方。因此，本研究更想弄清楚的是：怎样从民办高校的实际土壤出发，走出一条适合自己的数智就业育人路径，而不是简单照搬其他高校的做法。

结合高校就业指导中心的一线工作，本研究以广州软件学院“数智就业校园驿站”作为人工智能应用的实践基地，依托学校“一体两翼四轮驱动”的就业服务体系。重点围绕大学生《生涯规划》课程，把“朋辈教育”和“以赛促学”两个特色模式，以及“书博职涯咨询室”的专业指导资源整合起来，尝试形成“平台支撑—课程改革—咨询深化—朋辈反哺—以赛促学”五位一体的就业育人模式。我们希望通过这一探索，在理论上拓展“就业育人”的内涵，构建“数据驱动+价值引领”的分析框架；在实践上推动课程智能化升级，让就业育人更贴近学生实际、更有实效；在政策上回应国家“就业育人”导向，为广东省高质量就业战略提供来自民办高校的实践参考。

一、核心概念界定

（一）就业育人

本研究中的“就业育人”区别于传统“就业指导”的岗位推荐与技巧培训，强调以立德树人为根本，将生涯教育、价值引领、能力培养与就业服务直接的相互贯通，指导和帮助学生形成正确的职业价值观和生涯适应力。传统就业指导侧重于政策宣讲、岗位推荐和求职技巧，目标是“就好业”；就业育人则强调把生涯教育、价值引领、能力培养和服务保障贯通起来，目标是“育好人”。也就是说，数据画像只是基础，还要在此基础上强化价值判断、职业伦理和生涯适应力培养，让技术真正服务于学生的成长。

（二）数智就业

“数智就业”并不是简单给就业服务“加个技术外壳”，而是以人工智能和大数据技术为支撑的一种就业服务形态。它依托数据采集、画像生成、智能匹配与精准推送等关键环节。通过这些环节，就业服务逐步由经验驱动转向数据驱动。其核心特征表现为数据驱动的精准画像、算法支撑的智能匹配、人机协同的个性化服务。需要强调的是，数智就业并非以技术替代人，它更强调以技术增强人的服务能力。把有限的师资资源与咨询资源精准投放到最需要帮扶的学生群体，这种资源配置方式有助于提升就业服务的针对性与有效性。

（三）朋辈教育

朋辈教育是指年龄相近、经历相似的学生群体基于平等互动而展开的互助性教育实践。通过知识分享、经验传递、行为示范与情感支持等机制，实现认知建构与情感联结的双重功能。朋辈教育强调同辈主体间的经验共鸣与相互建构，而非单向度的知识灌输。在本研究中，朋辈导师队伍的角色定位已超越传统课程助教，兼具 AI 工具使用的引导者、职业测评报告的解读者与同伴辅导的提供者等多重身份。由此，朋辈导师队伍构成连接技术工具与学生经验世界的中介性桥梁。具体来说，他们能帮学生降低使用 AI 工具的门槛和技术上的畏难情绪，能把测评数据转化成学生看得懂、愿意接受的生涯信息，也能在技术应用过程中加入同伴支持的温度。有了这层中介作用，技术应用就不那么冷冰冰了，就业育人也更容易被学生接受、更有实效。

（四）课程思政

课程思政是指课程的价值引领应嵌入到就业指导课程的教学体系之中，并非只注重于知识的传授，而应贯穿于能力培养与价值塑造的协同过程。通过这一过程，课程教学得以落实立德树人的根本任务。《生涯规划》课程的思政元素主要包括职业价值观塑造、家国情怀培育与职业伦理学习等方面。这些内容要引导学生把个人发展诉求和国家战略需求联系起来。课程既承担知识传授和能力培养的功能，也发挥价值引导和人格塑造的作用。

二、人工智能时代高校就业育人模式的现状

（一）人工智能赋能高校就业指导研究现状

近年来，国内外学者对人工智能在高等教育领域的实践给予了广泛关注[3]。在高校就业指导领域，人工智能技术的应用主要表现为以下三个方面：一是职业测评与画像生成，通过大数据分析学生的职业倾向、能力范围和职业价值观，生成符合学生个体的个性化的职业推荐。二是简历与面试辅助，利用自然语言处理技术对简历进行智能诊断，通过人工智能模拟面试系统帮助学生进行实战演练。三是岗位智能匹配，基于学生画像和用人单位需求，实现高效的人岗对接[4]。

从政策层面看，教育部明确将“人工智能+就业”列为重点方向，鼓励高校利用大数据、人工智能等技术提升就业指导的精准性和实效性[5]。广东省也明确提出“数字化、智能化、精准化、便捷化”的就业服务目标，推动政府、学校、企业三方资源整合。从已有研究来看，大家更多关注技术本身能做什么、效率能提高多少，至于技术怎样真正嵌入育人体系、又怎样与思政教育协同推进，还缺少系统性的理论建构。人工智能用在就业指导中，不能只停留在工具层面，必须和价值引领结合起来，才能真正服务于“立德树人”这一根本任务。

（二）职业生涯规划课程改革研究

职业生涯规划课程作为高校“就业育人”的主渠道，近年来受到广泛关注。已有研究讨论较多的，包括课程思政元素如何融入、体验式教学如何开展，以及线上线下混合教学如何落地等。其中，朋辈教育和以赛促学被实践证明是提升课程吸引力和实效性的有效做法。

以广州软件学院为例，《生涯规划》课程自 2010 年开设以来，已形成独具特色的教学模式。课程最大的亮点在于其“朋辈教育”与“以赛促学”两大特色。在朋辈教育方面，从最初的班级学生助教队伍，已发展为如今壮大的朋辈力量，这支队伍服务于班级教学、咨询室前期咨询、人工智能面试指导等，深度融合到课程教学中。在以赛促学方面，多名同学在广东省大学生职业生涯规划比赛、大学生简历设计大赛中成绩斐然。

从现有研究来看，大家谈得比较多的还是课程本身怎么改、教学怎么组织。对于如何利用人工智能测评数据反哺课程教学内容，实现“千人千面”的精准教学，如何将“朋辈教育”这一特色与人工智能技术深度融合，相关研究在理论建构和实践探索上都还不够充分，这也正是本研究希望进一步回应的空间。

（三）就业指导中人文关怀与技术应用的割裂

“书博职涯咨询室”这类全程化、个性化的大学生职业指导咨询服务平台，是大学生就业指导中人文关怀的重要载体。现有研究强调咨询服务的“有温度”特性，但往往与技术赋能割裂开来。人工智能技术可以提供高效的筛查和初步诊断，但难以替代人与人之间的深度交流与情感支持。咨询师的经验和直觉虽然宝贵，但缺乏数据支撑，难以实现规模化和精准化。

如何利用人工智能数据进行精准筛查，将有限的咨询资源精准投放到最需要帮扶的学生群体，实现“技术+人文”的协同增效，是当前研究比较薄弱的环节。此外，围绕民办高校特点开展的实证研究也明显不足。

三、人工智能时代高校就业育人模式的构建与实践

（一） 就业育人模式的总体架构

基于对现有问题的分析和理论梳理，本研究构建了“五位一体”的就业育人模式。数智就业校园驿站作为本研究的平台支撑。驿站作为人工智能技术底座，提供 AI 职业测评、AI 简历诊断、AI 模拟面试、岗位智能匹配等工具，并积累学生的行为数据，为课程改革、咨询帮扶、朋辈赋能提供数据支撑。《生涯规划》课程改革，课程作为主渠道，将驿站数据引入课堂，重构教学内容，实现从“千人一面”向“千人千面”的精准教学转变。书博职涯咨询室进行咨询深化，咨询室作为个性化帮扶抓手，对通过 AI 筛查和课堂识别出的重点学生进行“一对一”精准干预，形成深度咨询案例并反哺课堂。朋辈导师队伍的管理与建设，朋辈队伍作为育人触手，将课程知识点、驿站工具使用方法、典型案例等通过同伴互助的形式进行传播和深化，实现“助人自助”。生涯规划大赛和简历设计大赛等赛事作为课程延伸与成果检验平台，鼓励学生运用所学知识和驿站工具进行实战演练，以赛促学、以赛促就。

这五个要素并非简单叠加，而是形成“课堂打基础、驿站供工具、咨询暖人心、朋辈广辐射、赛事做检验”的完整育人闭环，解决了传统就业指导“资源分散、衔接不畅、数据孤岛”的三大痛点。



图 1：五位一体就业育人模式架构图

（二）平台支撑：数智就业校园驿站

“数智就业校园驿站”是新形势下政、校、企三方协同推进就业育人的重要成果。驿站配备了数字化面试机、职播机、一体机和专属数据舱，硬件设施完善。同时，驿站集成“一体两翼四轮驱动”的学生端数智平台，数智赋能翼、精准匹配翼功能完善，数据驱动决策、岗位对接、内容精准推送、线上线下融合等机制运行良好。

驿站的核心功能主要围绕学生从“认识自己”到“走向岗位”的过程展开。AI 职业测评，基于大五人格、霍兰德职业兴趣等经典理论，结合大数据算法，生成学生的职业画像，包括能力倾向、价值观偏好、职业兴趣等维度。AI 简历诊断，利用自然语言处理技术，对学生的简历进行智能评分，指出内容完整性、关键词匹配度、格式规范性等方面的问题，并提供优化建议。AI 模拟面试，通过 AI 数字人系统，模拟真实面试场景，对学生的语言表达、逻辑思维、应变能力等进行评估，生成详细的面试报告。岗位智能匹配，基于学生画像和企业岗位需求进行双向智能推荐，生成“人才名片”，帮助学生更顺利地走进企业园区。四项功能前后衔接，使驿站的就业服务从测评画像逐步延伸到简历优化、面试训练和岗位对接。

表 1 数智就业校园驿站核心功能与育人用途

功能	技术要点	数据产出	育人用途
AI 职业测评	大五人格、霍兰德兴趣、大数据算法	能力倾向、价值观偏好、职业兴趣画像	课程自我探索、咨询筛查
AI 简历诊断	自然语言处理、智能评分	完整性、关键词匹配度、格式问题	课程作业、赛前打磨
AI 模拟面试	AI 数字人、语言与逻辑评估	面试报告、失分点	朋辈训练、赛事演练
岗位智能匹配	学生画像与企业需求双向推荐	人才名片、匹配偏好	岗位对接、精准推送

（三）课程改革：从经验驱动到数据驱动

《生涯规划》课程的智能化升级，是本模式的核心环节。过去这门课主要依赖教师个人经验，教学内容和案例有时难以及时跟上学生的实际需求。围绕这一问题，我们主要从三个方面推进改革。

驿站数据反哺课程内容重构，将驿站中积累的学生职业测评数据、岗位匹配偏好、AI 面试表现等引入课堂。教师根据这些数据调整教学内容，设计针对性更强的教学案例。例如，数据分析发现学生普遍存在“职业价值观模糊”的问题，教师在课堂上便增设了 AI 职业价值观测评与讨论环节，引导学生通过数据认识自己、澄清价值观。

课程教学案例开发，基于真实的驿站数据，开发了教学案例。这些案例涵盖“简历常见问题诊断”“AI 模拟面试失分点分析”“岗位匹配度提升策略”等主题，具有很强的针对性和实操性。学生通过分析这些基于同校同学真实数据的案例，产生了强烈的代入感和学习动机。

试点班级教学效果对比，选取试点班级，率先实施课程改革方案。试点班级的学生在课前需完成驿站 AI 职业测评，课中结合自身测评结果进行小组讨论和案例分析，课后使用驿站工具完成实践作业。

（四）咨询深化：“AI 筛查+人文关怀”机制

“书博职涯咨询室”是大学生职业指导的重要载体，拥有专业的职业指导师，涵盖简历辅导、面试技巧、就业指导、职业生涯规划、职场生存等就业指导的专业方向。在本模式中，咨询室的作用从被动等待学生上门，转变为主动精准帮扶。

建立了“课堂识别→驿站深化→咨询室干预”闭环的就业指导帮扶流程。课堂识别环节，授课教师结合学生的课堂表现和驿站数据，初步筛出需要重点关注的学生。驿站深化环节，引导这些学生使用驿站的 AI 工具做更深入的自我分析，生成个人职业规划分析报告。咨询室干预环节，教师和驿站数据分析师共同筛查确定重点帮扶对象，建立帮扶档案，再转介到“书博职涯咨询室”开展一对一咨询。三个环节环环相扣，使帮扶工作从初步发现到深入分析再到针对性干预，逐步落地。

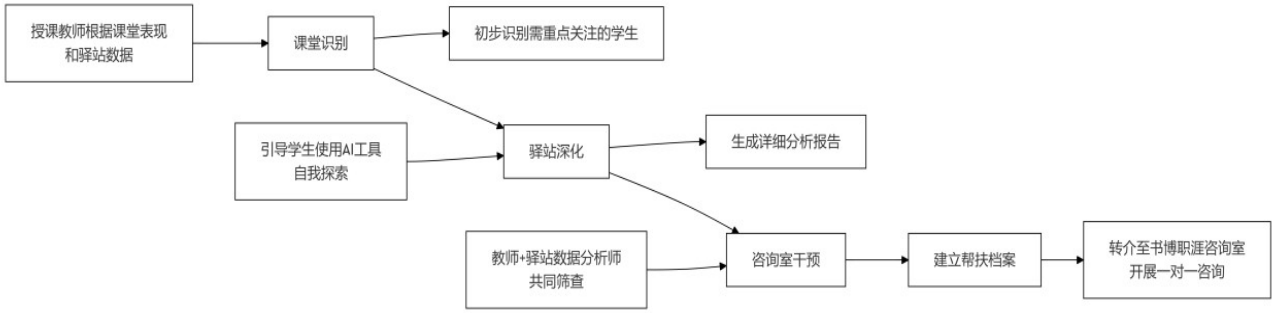


图 2：闭环职业指导帮扶流程图

（五）朋辈反哺：AI 赋能下的朋辈队伍升级

我们把 AI 技术作为一个变量引入朋辈队伍，推动朋辈导师从过去主要靠经验分享，逐步转向借助数据开展生涯引导。具体来说，朋辈导师会协助同学解读 AI 职业测评报告，指导大家使用 AI 简历诊断工具，也会基于数据分析开展同伴辅导。对于新生来说，朋辈导师还能带着他们熟悉驿站平台、解答使用中的常见问题，帮助新生更快上手。这样一来，朋辈队伍不再只是“过来人讲经验”，而是逐渐成为能够借助数据、贴近同学开展生涯引导的力量。

朋辈队伍建设包括选拔、培训、考核三个环节。选拔上，优先考虑已完成《生涯规划》课程、测评结果比较清晰、沟通能力较强的学生。培训上，培训重点放在 AI 工具使用、测评报告解读、同伴辅导技巧和隐私保护规范上。考核上，将辅导人次、同学反馈、工具推广效果纳入评价。AI 技术不是要取代朋辈教育，而是为朋辈导师提供数据支撑，使其辅导从“凭经验”走向“有依据”，实现“助人自助”的过程转变。

（六）以赛促学：赛事作为课程延伸与成果检验

“大学生职业生涯规划大赛”“大学生简历设计大赛”等赛事，并不只是额外活动，而是被定位为课程的课后延伸和课程成果的展示平台。具体做法是把赛事要求纳入课程考核体系，鼓励学生把课堂上学到的知识和驿站工具用起来，在真实任务中做实战演练，让课程学习、工具应用和赛事检验形成前后衔接。

课程考核与赛事融合机制：课程作业中设置“职业规划书撰写”任务，学生需要结合 AI 职业测评结果和岗位匹配数据完成。优秀作业被推荐参加校级、省级生涯规划大赛，实现“以赛促学、以赛促就”。

（七）保障机制与风险治理

组织保障：建立教务、学工、就业、二级学院的协同机制，明确各方职责：教务负责课程设计、课程改革与学分认定，学工负责朋辈队伍管理与建设，就业部门负责驿站运营与岗位的精准对接，二级学院负责试点班级组织与模式实践。

队伍保障：我们不是让某一类老师“单打独斗”，而是建设“教师+咨询师+数据分析师+朋辈导师”复合型就业指导队伍，让不同角色在共同任务中优势互补。通过定期培训、案例研讨和联合教研，推动大家在真实工作场景中磨合协同能力，逐步形成彼此支撑、衔接顺畅的工作合力，为模式落地提供稳定的人员保障。

制度保障：将驿站使用、咨询转介、数据管理纳入就业育人制度，明确帮扶档案建立标准和转介流程。

数据安全与伦理风险防范：数智就业育人越依赖数据，越需要强调数据伦理。驿站应建立数据分级分类管理制度，明确测评数据、咨询记录、岗位匹配数据的使用边界；坚持最小必要原则，做到“可用不可见、可用不滥用”；AI 测评结果只作为教学和咨询参考，不作为评价学生的唯一依据；对重点帮扶学生建立人工复核机制，防止算法标签化对学生造成二次伤害。

四、研究结论与展望

本研究以广州软件学院“数智就业校园驿站”为实践基地，通过行动研究法和数据分析法，构建了“平台支撑——课程改革——咨询深化——朋辈反哺——以赛促学”五位一体的就业育人模式。得出以下结论：

该就业育人模式有效解决了传统就业指导中技术应用与思政脱节、资源分散、数据孤岛三大问题。五个育人场景形成了闭环，实现了从“千人一面”向“千人千面”精准教学的转变。

本研究提炼出的“智（人工智能技术）、情（朋辈情感支持）、魂（课程思政价值引领）”三螺旋协同育人机制，揭示了数智时代就业育人的内在逻辑。三者在动态循环中相互增强，形成“智情魂”一体的就业育人新生态。

民办高校可以朋辈教育为突破口，在数智时代实现差异化发展。AI 技术不是要取代朋辈教育，而是为其赋能，使其从“经验分享”走向“数据驱动的生涯引领”。

未来研究将从以下方向深入：开展跨校比较研究，检验本模式在不同类型高校的适用性；建立长期追踪数据库，评估就业育人的长期效果；探索更智能的数据融合方案，在保护隐私的前提下实现更精准的帮扶。

人工智能时代为高校就业育人工作带来了前所未有的机遇与挑战。只有坚持“技术为用、育人为本”的理念，将数据驱动与价值引领有机融合，才能真正培养出能够担当民族复兴大任的时代新人。

参考文献：

[1]教育部关于做好 2025 届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知[J].中华人民共和国教育部公报,2024,(06):33-37.
[2]教育部：部署人工智能领域供需对接就业育人项目[J].中国设备工程,2025,(07):1.
[3]袁方,董丹丹,卞海琴.人工智能赋能高校就业指导服务研究[J].中国就业,2026,(04):48-49.
[4]鲍锦焱.人工智能赋能高校就业指导的路径研究[J].就业与保障,2025,(11):58-60.
[5]王丹琦,张丽莉.人工智能赋能高校就业指导的模型构建及实现路径[J].淮南师范学院学报,2025,27(04):143-148.