

数字转型背景下人力资本赋能高职毕业生高质量就业的协同路径研究

陶莉 杨晗

常州工业职业技术学院 江苏 常州 213164

摘要:数字经济驱动产业生态重构与职业教育数字化转型,人力资本迭代与数字技术赋能成为破解高职毕业生就业结构性矛盾、实现高质量就业的核心抓手。本文基于协同理论与人力资本理论,阐释人力资本与数字转型协同赋能高职毕业生高质量就业的内在逻辑,系统分析当前协同赋能的实践成效与现实困境,提出以校政企协同联动、数字技术精准赋能、保障体系完善、长效机制构建为支柱,打造培育—服务—保障—评价全链条协同赋能模式,为高职毕业生高质量就业提供理论支撑与实践路径。

关键词:数字转型;人力资本;高职院校毕业生;高质量就业

一、研究背景与意义

(一)数字经济驱动产业升级,职业教育数字化转型持续推进

在数字经济的浪潮里,数字技术已经深度渗透实体经济,推动传统产业向智能化、服务化转型,催生新产业、新业态与新职业。“中国制造2025”“数字中国”等国家战略,对劳动者数字素养、跨学科整合能力与创新实践能力提出了更高的要求。在职业教育领域,《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》则明确提出建设智慧校园与虚拟仿真实训基地,依托数字孪生、VR/AR等技术重构教学形态。高职院校更是在实践中探索出以“岗课赛证”融通为抓手,探索数字化人才的培养路径,成为产业链人才供需动态匹配的关键支撑^[1]。

(二)人力资本成为就业核心竞争力,提质增效需求迫切

在数字经济语境下,人力资本是高职毕业生突破就业结构性壁垒的核心变量。传统单一技能范式正在加速向专业技能+数字素养+职业认同感三维复合能力模型转型,这一转变决定了就业质量的分层。《中国高职就业质量年度报告》数据显示,具备Python数据分析、工业互联网平台操作等数字技能的毕业生,起薪较传统技能岗位高出32%,职业稳定性指数显著提升。人力资本结构的代际迭代,需要依托产教融合建立动态培育机制,满足产业升级对就业质量的系统性提升要求^[2]。

(三)高职毕业生就业结构性矛盾突出,高质量就业面临多重挑战

当前高职就业市场呈现显著的结构失衡,集中表现为在空间区域供需上的供需失衡与技能维度的理论—实践的衔接断层。如东部沿海用工短缺与中西部就

业困难并存,新兴领域人才缺口与传统专业就业压力并存。同时薪资水平偏低、职业认同感不足等问题,也进一步制约了就业质量的提升,凸显出了高职教育人力资本供给与产业需求适配性不足的系统性难题。这类现实矛盾是导致职业流动性与区域人力资本配置效率低下的主要原因^[3]。

二、数字转型与人力资本协同赋能高职毕业生就业的现状审视

(一)协同赋能的现有成效

1.数字化就业服务场景逐步拓展,与人力资本培育初步衔接

数字化就业服务场景的多元化拓展正逐步与人力资本培育体系形成动态耦合。线上招聘、AI职业测评、虚拟仿真实训等数字化服务,构建起由数据驱动和支持的多维就业支持网络,实现岗位需求与毕业生技能的智能对接。相关研究表明“岗位画像—能力图谱—课程模块”的衔接机制逐步形成,采用数字化就业服务的院校,毕业生专业对口率较传统模式高出18个百分点,初步形成“数字赋能—人力资本增值—就业质量提升”的协同闭环^[4]。

2.技能型人力资本培育强化,数字技能融入教学初见成效

高职院校持续推进数字技能与专业课程体系的系统性深度融合,不断优化和完善技能认证体系与教学评价机制,高职院校毕业生数字应用能力稳步提升,企业综合满意度显著改善,人才培养与产业需求的适配性得到有效增强。但目前并没有动态调整机制来适应技术的快速迭代,产教融合的深度与协同育人效能仍有较大提升空间^[5]。

（二）协同赋能的现实困境

1. 协同机制不健全，人力资本培育与数字转型缺乏系统性对接

校企合作通常仅停留在表面，缺少量化绩效指标以及动态调整的机制，人才培养方案无法跟上技术更新的速度。教育、人社、产业部门之间存在着数据壁垒，劳动力市场的供需信息不能准确地匹配起来，缺少跨部门顶层设计和资源共享平台，造成培养目标与产业需求产生认知和实践的断层，降低人力资本的投资效率以及数字转型赋能效果^[6]。

2. 资源整合不足，数字就业平台与人力资本培育资源碎片化

数字就业平台和育人资源分而治之的现象，由于没有共同的数据框架而不能对接出技能画像和需求画像之间的联系。各个主体各自为政地开发培训模块，重复建设的现象十分严重。根据教育部2023年的调研数据可以得知，由于重复建设造成资源浪费每年高达12.6亿元，协同成本比以前增加了23%。缺少技能认证的互认制度会造成毕业生跨平台就业所要花费的成本提高，从而使得整个赋能的效果降低。

3. 赋能精准度偏低，数字技术未充分适配高职育人需求

大部分数字平台重理论、轻实践，不能够支撑实操能力的培养；算法推荐同质化，没有个性化学习路径的设计，呈现出了千人一面的赋能模式。数字工具的开发没有考虑到职业教育类型的特性，不能满足不同人力资本提高的需求，从而降低投资回报率以及就业匹配度。

4. 协同主体缺位，校政企联动松散，未形成长效合力

企业参与度低，校企合作只是简单实习，并无产教融合的深度，政府政策分散，资源错配，政策效能衰减。主体之间存在着信息不对称、利益诉求不同分化的状况，由此产生责任分散、投入不足的问题，无法形成稳定持续的协同赋能局面。

三、数字转型与人力资本协同赋能高职毕业生高质量就业的实现路径

（一）构建协同育人机制，夯实协同赋能基础

1. 建立校政企协同联动平台，推动产业需求与人才培养精准对接

创建校政企协同联动平台，创建动态需求监测系统、校企共育委员会，用大数据掌握产业技术更新和岗位能力变化，实现闭环调节；汇聚政府政策引导、企业标准输出、院校资源供给的优势，根据岗位胜任力矩阵分解能力维度，产生动态课程图谱，使人才培养规格同

产业需求更精确地契合；依靠知识图谱创建跨域技能迁移模型，改良毕业生的职业适应性及发展潜能。

2. 构建“数字技能+职业素养”双轮驱动培育体系

整合政产学研用各方面的力量，创建一体化的育人环境。从数字技能上重视人工智能、大数据分析等数字核心技术的应用，以项目式学习、场景化训练为主；从职业素养上重视职场模拟、伦理教育，培养学生的批判性思维、团队协作能力、职业认同感，用双轮驱动打造符合数字经济时代要求的复合型人力资本结构，提高就业竞争力。

3. 整合数字资源与育人资源，实现全流程协同

一是创建数据中台搭建起“教学-实习-就业”一体化数字平台，打破教务、就业、企业之间的信息孤岛，实现学习分析和职业画像数据的融合；二是用区块链来执行可信实习经历认证，用智能推荐算法给出个性化的就业服务，三是创建人才培育方案的闭环反馈体系，不断改进人才培养方案，营造出“培养-就业-再培养”的良性循环。

（二）深化数字技术赋能，优化人力资本提质路径

1. 搭建一体化数字就业服务平台，实现人岗精准匹配

将智能推荐算法、多维能力画像融入到就业服务当中，让就业服务由静态的信息发布变成动态的精准匹配，用协同过滤以及深度学习模型来计算毕业生的技能图谱、职业倾向、岗位特征之间的契合程度，挖掘出隐藏的能力需求，改善匹配度与就业转化率，创建起实时反馈、自适应优化体系，加强人岗匹配度精确度，缩减信息不对称^[8]。

2. 运用大数据动态研判产业需求，靶向优化培育内容

构建产业需求-技能匹配评价体系，基于岗位热力图分析、技能缺口预测和产业趋势的掌握，实现对培育内容的动态微调；通过时间序列算法、关联规则挖掘算法等挖掘技能需求的变化规律，及时调整课程模块权重，并且建立技能缺口预警机制，推动人力资本结构跟随产业需求同步更新。

（三）强化协同保障体系，筑牢高质量就业防线

1. 完善政策协同机制，提供制度支撑

构建跨部门政策协调平台，整合教育、人社、工信等部门资源，消除制度壁垒。设立高职数字技能发展专项基金，实施动态预算分配，保障资金精准投向产教融合项目。明确各方权责边界，建立“政策引导-院校实施-企业反馈”闭环管理，推行标准化流程与KPI考核。引入第三方评估，为政策迭代提供数据支撑。借鉴

浙江“数字工匠”培育计划经验，以税收减免、实训补贴、认证互通等组合政策，推动人力资本与数字技术深度融合。

2. 缩小数字鸿沟，保障赋能机会均等

构建多层次政策干预体系，实施普惠性数字设备补贴，精准识别弱势群体，保障基础数字接入能力。建立分层分类数字技能培训体系，设计“基础操作—专业应用—创新拓展”三级课程，降低学习门槛。搭建校企协同资源共享平台，引入真实项目案例，提升弱势群体数字技能达标率。完善动态监测机制，保障资源分配与赋能过程公平，实现协同赋能均等化。

3. 建立评价反馈机制，动态优化赋能路径

设立包含就业质量跟踪、多方满意度调查的综合评价体系，对薪资增长率、岗位匹配度等指标进行纵向追踪，将企业用人反馈整合，采用结构方程模型来量化协同赋能效果。创建大数据预警机制，对低就业率专业实行联合诊断，推行闭环反馈模式，创建“评价—反馈—优化”的持续改进机制，改善协同效能稳定性。

(四) 健全长效协同机制，提升赋能可持续性

1. 培育协同赋能文化，强化主体协同意识

打造多层次文化培育体系，借助协同发展论坛、案例宣讲、跨部门工作坊等途径来加强校企协同的价值认同。按照组织社会化理论，利用共享模型加强协同主动性，使用社会网络分析法来量化工会与企业之间的协同网络密度，精准地加强关键节点的渗透力，为产教

深度融合打下文化基础。

2. 搭建资源共享平台，促进要素自由流动

以云计算、大数据为基础，创建协同赋能资源共享平台，达成跨院校、企业设备共享和师资互聘的目的。学习借鉴长三角职业教育集团的经验，将虚拟仿真实训与生产设备的数据结合，提高资源的利用率，降低成本，同时借助人工智能的需求预测，实现人才供给与产业需求的精准对接，提升要素配置效率。

3. 形成“培育—服务—保障—评价”全链条协同赋能模式

以人力资本增值为核心，以数字转型为依托，创建全程化的协同赋能模式。在培育期强化数字技能认证和复合能力的培养，在服务期创建一体化平台实现人岗精准匹配，在保障期完善政策、公平、监测体系，在评价期开展多维量化和动态优化。凭借政府、院校、企业三方共同治理，形成闭环运行的机制，使人力资本的价值得到最大化地发挥，同时使就业质量得到持续提高。

数字经济之下，人力资本与数字转型协同发力，乃是破解高职毕业生就业结构性难题，达成高质量就业的必然之路。本文研究发现，传统单一技能范式正在向专业技能、数字素养、职业认同感这三个维度的复合体转变，数字技能成为决定薪资和职业稳定性的重要因素。校企协同平台、数字技术赋能、政策保障、评价闭环相结合，可以很好地解决机制不畅、资源碎片化、赋能精准度不够等问题。

参考文献：

- [1] 汪俞辰, 刘大卫. 数字化赋能就业教育高质量发展的实践路径[J]. 教育与职业, 2023, (04): 109-112.
- [2] 祁占勇; 吴仕韬. 数字化转型赋能民族地区职业教育高质量发展的技术逻辑[J]. 民族教育研究, 2024, (04)
- [3] 数字赋能促进高质量充分就业——数字经济与就业座谈会发言集锦[J]. 中国就业, 2023, (07): 4-7.
- [4] 彭喆, 牟江红, 赵瑞光. 实现高职院校毕业生高质量就业路径研究[J]. 山东人力资源和社会保障, 2022,

(04): 48-49.

- [5] 郝爽, 王宇. 数字化背景下高校体育专业学生就业现状探究[J]. 山西财经大学学报, 2025, 47(S2): 214-216.
- [6] 汪俞辰, 刘大卫. 数字化赋能就业教育高质量发展的实践路径[J]. 教育与职业, 2023, (04): 109-112.
- [7] 刘涛. 人工智能、人力资本与经济增长[J]. 经济发展研究, 2025(02).
- [8] 卢纯佳, 李斌. 浙江东阳: 数字赋能助力高校毕业生就业创业[J]. 中国社会保障, 2021, (09): 7.

基金项目: 本文系 2023 年江苏高校哲学社会科学思政专项“数字经济背景下大学生高质量就业提升路径研究”阶段性成果(项目编号: 2023SJSZ0746)

作者简介：

陶莉(1989—)，女，汉，江苏淮安人，硕士，副教授，研究方向：思政教育。

杨晗(1992—)，女，汉，江苏常州人，硕士，讲师，研究方向：高等职业教育。