

# 探究大数据助力高职院校就业服务

刘娟

(长沙商贸旅游职业技术学院, 湖南长沙 410010)

**摘要:** 文章指出了高职院校毕业生就业服务现状及问题, 阐述了在大数据时代背景下, 大数据技术助力高职院校就业服务的必要性, 进而围绕大数据技术平台就业服务体系中的数据云平台、职业素质测评系统、就业偏好及岗位画像模型、安全及反馈机制等进行探究, 以期利用大数据技术为高职院校专业人才培养、就业指导服务全过程提供决策依据和参考。

**关键词:** 大数据; 高职院校; 就业服务

高等职业教育在我国高等教育中占据举足轻重的地位, 其以“产业转型升级和企业技术创新需要的技术技能人才”为目标, 毕业生的就业与经济社会发展、产业结构升级息息相关。但高职毕业生就业环境相对本科毕业生比较艰苦, 薪资待遇也相对本科毕业生较低, 同时长期以来用人单位重学历、轻技能的倾向, 亦加剧了高职生的就业压力。如何借助大数据技术提升高职院校就业服务质量, 建立健全“以学生为本”的就业服务成了当下研究的热点之一。

## 一、高职院校就业服务现状及问题

高职院校相对于本科院校, 其与行业产业一线紧密关联, 并为学生在学习阶段提供诸多接触行业产业的机会, 也为学生获取相关就业信息、畅通就业途径提供了有益条件, 极大地丰富了学生的就业机会。但在近十几年高校扩招、社会就业岗位提供有限、整个就业形势都很严峻的情况下, 高职院校毕业生就业情况整体呈现不容乐观局面。

### (一) 高职毕业生“就业难”现状

高职教育作为高素质技术技能人才培养的载体以及在现代职业教育体系建设中的主体, 肩负着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责, 但高职毕业生的就业率却一直比较低。一方面社会上普遍存在对高职生的误解, 将高职教育看作是高考“落榜生”的聚焦地, 整个社会对职业教育存在根深蒂固地“看低一等”, 各种人才招聘会几乎没有高职生的专门“领地”; 另一方面, 学生能力与企业认知的不匹配, 学生在校期间, 对所学专业对应的职业和毕业后要从事的目标职位的能力素质要求认知不准确、不到位, 导致专业学习和能力培养出现了偏差; 在毕业求职阶段, 对自身能力素质、用人单位及专业对应的职业及目标职位缺乏全面、正确的认知, 从而出现不匹配现象。

### (二) 就业服务师资队伍建设滞后

目前高职院校就业服务大多存在就业指导服务机构不健全、职业就业指导教师非科班出身或理论基础薄弱、实践技能不强、整体专业素质不高等问题。学校就业创业指导中心的组成人员, 大多是一些行政人员或辅导员、班主任老师等, 专职职业就业服务指导老师极少, 很难切实面向学生提供较为广泛的就业信息, 甚至很难为毕业生实践面临的就业问题提供较为针对性的专业意见, 从而直接影响学校的就业服务质量。学校就业服务就业指导工作开展困难, 好不容易开展的线上或线下毕业生供需会, 极少数学生参加。

### (三) 就业服务课程体系建设不完善

当前高职院校就业教育的实施途径主要是理论课程教学。一方面课程设置从职业规划课, 到时创新创业基础, 到就业指导, 看似贯穿整个三年高职学习, 但课程教学中仍存在“重理论轻实践”的现象, 极少的实践课也仅限于个别店铺或小企业的参观学习, 听讲座或校内实训, 学生将理论运用到现实的少之又少, 多数学生心态为课程不挂科。另一方面就业服务工作内容上也常仅

限于方针政策讲解、就业信息发布等, 零碎而不系统, 满足不了高职毕业生对就业工作的各种需求。同时高校毕业生、就业服务和专业人才培养之间缺乏一体化的融合, 出现脱节的现象。因此, 就业教育还未真正全面贯穿人才培养全过程, 这正是当下高职院校就业教育实施模式存在的根本问题。

### (四) 就业服务大数据平台建设落后

据调查发现, 各高职院校都已建立本校的就业服务平台, 但大多数平台设计理念落后, 缺乏大数据视野的全局整体规划, 缺少符合高职毕业生特征的就业服务管理体系, 缺乏就业信息分析、就业数据研究指导、就业岗位推荐、岗前职业技能培训等功能, 无法长效掌握高职毕业生资源信息以及就业状况, 未能提供科学的数据决策依据, 难以开展精准的就业服务。同时, 在就业服务信息平台的实际应用中, 因为没有标准的数据库, 缺少统一的数据传输标准, 数据难以共享, 无法进行大数据分析、处理、决策, 直接影响学校就业服务质量。

## 二、大数据技术助高职院校就业服务的必要性

基于大数据的就业服务平台旨在帮助高职院校提供精准就业服务与智慧化就业管理, 平台集合了大数据分析、处理、精准就业帮扶等功能, 有效简化就业服务工作, 提升就业质量, 同时可对学校建设、人才培养等工作提供决策支持。

### (一) 大数据技术为高职院校学生就业指明实践方向

大数据时代的核心特征是“一切皆可量化”, 通过大数据技术建设就业服务平台, 从新生入学开始, 登记基本信息, 如生源类型、志愿填报、兴趣爱好、专业特长、中学时期奖惩情况、个人技能特长等。并抓取校内其他网络平台相关学生信息, 比如学生学籍异动信息、专业学习成绩、图书馆出入、学干情况、政治面貌、书籍借阅记录、竞赛获奖、交友聊天等多维度信息, 就业服务工作人员再通过大数据技术构建课程成绩与就业关系模型、家庭情况与就业关系模型等多个关系分析模型是, 创新地利用大数据分析和挖掘技术, 挖掘高职学生各项行为、心理特征等, 进行数据化处理、预测, 推荐合适企业岗位, 精准就业服务。

### (二) 大数据技术为高职院校学生就业提供科学依据

大数据技术本身具有历史数据挖掘的基本属性, 结合深入挖掘整合资源信息基础, 可实现对当前某些领域事务作出科学预测。大数据技术运用在高职院校就业服务工作中, 可对学生未来的就业形势与就业结构进行深度分析与优化, 为学生提供科学、严谨的数据分析手段。重点是为学生提供就业相关信息数据, 深入挖掘大学生就业潜能与就业方向, 发现某些隐匿于数据背后的规律性、趋势性关系内容, 实现对学生未来就业工作的科学性建议指导。

### (三) 大数据技术为高职院校学生就业提供精准服务

大数据就业服务平台突破了传统的单向传导的高职院校就业服务模式, 力求通过信息化和数据化手段, 建立高职毕业生与企业的无缝对接, 让数据多跑路, 学生少跑腿。“互联网+”的介入使学生的求职意愿和企业的招聘意愿变得有迹可循, 有助于引

导高职院校完善毕业生求职意向数据库和用人单位岗位需求信息数据库,搭建供需服务平台。一方面学校能因此准确掌握毕业生就业创业大数据,准确把握毕业生求职意愿、就业困惑、择业进度等信息;企业也能够节省招聘成本,精准寻找符合条件的毕业生。这意味着,就业招聘正朝着越来越精准的方向发展。

#### (四) 大数据技术为高职院校学生就业打造全程化服务

大数据技术采集、整合、关联海量数据,能为全程化的就业指导服务提供客观、科学的依据,针对职业生涯规划期、职业素养提升期、求职就业关键期以及就业跟踪服务期等不同阶段的大学生们提供个性化、精准化的服务。在职业生涯规划期,学生可以根据大数据分析技术进行职业测评自我探索,明确个人的性格爱好、价值观和职业能力,结合专业,初步确定个人职业发展方向;在职业素养提升期,就业服务部门收集学生的相关行为信息,比如学科成绩、选修课程记录、兼职情况、竞赛参与获奖情况、图书借阅、参加校内活动、实习实践活动等,跟踪了解学生的兴趣倾向以及能力发展,帮助学生优化职业规划;求职就业是全程化就业服务的关键环节,就业服务部门工作人员在海量数据挖掘基础上建立人工智能系统,为毕业生提供个性化的就业指导推荐服务;就业跟踪服务期跟踪调查毕业生的专业对口度、满意度、离职率、按期转正率和用人单位的反馈等数据,检验就业指导的成效和人才培养的质量。全面分析总结一个周期内的数据信息,为下一个周期的就业服务工作提供借鉴。

### 三、构建高职院校大数据平台就业服务体系

#### (一) 构建就业服务大数据云平台

就业服务大数据云平台充分发挥大数据、云计算、人工智能等技术优势,建立“互联网+”高职毕业生就业创业网络体系,紧扣就业市场需求,建立线上人才供需对接通道,扩宽就业合作渠道,为毕业生提供更多选择、挖掘更多机会,完善就业指导资源、帮助毕业提升就业能力、增强求职信心。就业服务大数据云平台涵盖媒体、网申、测评、面试、签约背调、就业技能培训、就业资历登记等系统,可实现从毕业生到职场新人转变,输出职前教育、职业规划、职业认证、就业指导、就业岗位匹配等多样化服务;可为各类高职院校提供校企精准合作服务,助力提升各高职院校就业竞争力。

#### (二) 构建学生就业素质测评系统

就业素质测评是大学生就业服务体系的基础,测评围绕个体行为偏好和工作风格以及受测者胜任能力进行,为用人单位招聘决策提供客观量化的参考依据。通过测评,帮助学生了解他们的行为风格,个人优势及职业热情,更深层次地了解自我,帮助他们选择最适合自己的学业及职业的路径,也为学生针对性开展职业能力训练提供依据。同时,通过工作挑战、工作认可、职业发展、文化认知等方面进行评估,从用人单位的角度去引导大学生从职业认可的行为表现、能力素质、职业发展方向、企业文化特征等方面,进行相关能力培养。

#### (三) 构建学生求职就业偏好模型

以大量学生学习、生活等日常基本行为习惯信息以及求职就业信息作为数据基础,针对学生兴趣爱好以及频繁访问的求职信息进行数据分析,探索出不同专业学生群体个性就业偏好。就业服务大数平台开展针对性分析,以收集、存储的学生信息数据为基础,进行往届毕业生归类处理,通过此方式归类不同类型学生偏好的企业规模、岗位、薪资、福利待遇等。最后,针对各类型往届毕业生的毕业去向、喜好岗位、专业技能等设置相应权值,通过加权计算及人工智能推荐算法,构建毕业生就业推荐模型,推送最匹配的企业岗位。

#### (四) 构建用人单位岗位画像模型

岗位画像即梳理岗位的任职条件,对知识技能、实习实践经历、社团与学生工作经历、学科成绩、外语能力、身体素质等硬性条件、胜任力、价值观/动力、道德修养、心理素质、性格特点等软性条件提出明确的要求。基于用人单位招聘数据库,学校就业服务工作人员通过大数据技术构建职位模型,更清晰高效地刻画岗位画像,以可视化标签的展示方式,将每一份职位需求进行自动解析,帮助毕业生根据自身实际情况匹配最适合的岗位。

#### (五) 构建就业服务信息安全机制

对数据安全的重视与数据价值的实现密不可分。数字化的发展,使我们认识到“数字化”的核心是“数据”,而不是“化”,“化”只是一种手段、一种过程。“数字化”最终的目的是最大程度地实现数据的价值,而数据价值的实现需要数据安全作为保障。一方面,就业服务大数据平台处于运行状态的过程中,应当切实保障信息发布的规范性,并严格把控信息发布源头,通过这样的方式提升就业信息质量;应当相应构建起用人单位审核注册机制,统一设置用人单位数据信息库;同时,也应当构建起毕业生招录情况与调查评价互相结合的审查机制。另一方面,由于就业服务大数据平台属于共享平台,数据库中包含大量个人信息以及个人敏感信息,一旦泄露、非法提供或滥用可能危害人身和财产安全,极易导致个人名誉、身心健康受到损害,构建就业服务大数据平台的信息安全尤为重要。

#### (六) 构建就业服务评价及反馈机制

建立健全高职院校毕业生就业工作评价体系,进一步完善就业状况反馈机制,引导高职院校根据需求深化供给侧结构性改革,调整专业结构、创新专业人才培养模式、强化以生为本、提升学生专业职业技能,及时回应企业岗位需求具有重要意义。大数据就业服务平台就业信息自动评价、匹配机制体系是一个实时性动态化的过程,根据反馈机制的作用,进一步实现推荐模型反向修正,保障推荐模型较为精确的同时,也能够面向毕业生提供更加多元化的个性化服务。

### 四、结语

高职毕业生是我国重要高素质技术技能型人才资源,这一资源能否实现合理配置,达到人与职业的最佳匹配,关系到高职毕业生个人价值能否充分实现,也关系到我国企业和国民经济的可持续发展。基于大数据分析和挖掘技术,对学生从入学专业选择,到专业技能培养,以及职业选择与发展规划到精准就业等系统问题的整体关联性研究,对高职院校高质量的人才培养与输送意义重大。

#### 参考文献:

- [1] 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].职业技术,2021(24):160-162.
- [2] 李桂贞.大数据视域下高职学生的就业匹配性探究[J].教育与职业,2019(12):68-71.
- [3] 张希玲.大数据时代高职院校精准就业服务的基本要求与发展策略[J].教育与职业,2020(15):58-63.
- [4] 方长春,李蛟.大数据时代大学生就业信息服务体系构建研究[J].情报科学,2020,v.38;No.349(09):139-142+179.
- [5] 王波.大数据技术在高校就业中的运用[J].智库时代,2018(40).
- [6] 林舒.大数据时代的高校全程化就业指导工作的探析[J].创新与创业教育,2016,7(3):33-35.

课题:湖南省教育厅科学研究项目,18C1828,基于大数据的湖南省人力资源管理应用研究。