ISSN：3080-2660
EISSN：3080-2679

人机协同视域下生成式人工智能赋能高校精准就业指导路径研究

李艳兰 余醒雅

广州新华学院，广东 广州 523133

摘 要: 高校毕业生规模持续增长，传统普惠式就业指导已难以回应学生日益多元的求职需求，就业指导工作正由粗放式全覆盖转向精细化、个性化的人岗匹配。生成式人工智能依托内容生成、语义理解与个性化交互能力，为高校精准就业指导提供了新的技术支撑，但算法偏见、隐私泄露、认知依赖、责任界定不清等伦理风险亦随之而来。本文界定生成式人工智能、精准就业指导、人机协同等核心概念，以人机协同分工理论和人岗匹配理论为基础，分析生成式人工智能赋能精准就业指导的价值与现实困境，提出以数据为基、技术为用、主体为本、伦理为纲的实现路径：搭建安全合规的学生数字画像，构建人工智能辅助、教师主导的分层分类指导模式，强化就业指导教师数字素养与人机协同能力，完善算法治理和育人导向保障机制，推动高校就业指导服务走向精准化。

关键词： 生成式人工智能；人机协同；高校就业指导；精准就业；实现路径

DOI：10.64649/yh.jydk.issn3080-2660.202611015

1 问题提出与研究综述

1.1 问题提出

高校毕业生是党和国家宝贵的人才资源。随着高等教育普及化进程加快，毕业生规模逐年扩大，就业市场的结构性矛盾日益显现。传统以集体授课、信息发布为主要形态的就业指导，难以满足学生个性化、多元化的需求[1]。此前，教育部等部门印发通知，要求推广数字化就业服务新模式，鼓励有条件的地方和高校推进大数据、人工智能等新技术在就业服务领域的研发和应用；提出打造智能化就业服务系统、实现大学生就业岗位智能推荐，并探索人机协同教学模式；全面推广国家 24365 大学生就业服务平台，持续提升教育系统就业工作的数字化能力。这些部署为人工智能融入高校就业指导指明了方向。

以 ChatGPT、DeepSeek 等为代表的生成式人工智能迅速兴起，为就业指导的精准化、个性化、智能化带来了契机。然而，技术赋能并不会自动实现价值，生成式人工智能在就业指导中的应用，面临数据孤岛、算法偏见、隐私泄露、育人价值弱化等技术与伦理问题挑战[2]。如何在发挥技术效率优势的同时坚守育人本质，成为亟须回应的现实命题。基于此，本文以人机协同为分析视域，探讨生成式人工智能赋能高校精准就业指导的实现路径，以期为高校就业工作数字化转型提供理论参照与实践启示。

1.2 文献综述

围绕人工智能赋能高校就业服务这一议题，学界相关成果为本研究奠定了理论基础。

人工智能在技术应用层面赋能高校信息化服务，通过打造个性化就业体系、构建智能化就业信息服务平台、开展多元化就业能力培训形成育人管理创新路径。在伦理风险层面存在算法偏见、隐私泄露、认知依赖与责任归属四类系统性、隐蔽性伦理风险，并提出基于用户画像的分层分类策略，推动服务从“千人一面”走向“千人千面”[3]。

现有研究仍有以下不足：多从“系统构建者”的视角出发，较少从学生主体的视角考察不同群体在智能工具使用行为、风险感知与服务需求上的差异；人机协同理念虽已被提出，但具体到就业指导场景中“人做什么、机做什么、如何衔接”的角色边界仍不清晰。本文即试图以人机协同为统摄视域，把数据、技术、主体、伦理诸要素整合进“价值—困境—路径”的分析链条，为高校精准就业指导的落地提供相对系统的方案。

2 核心概念与理论基础

2.1 核心概念界定

生成式人工智能是指基于算法和预训练数据，自主生成文本、图像等多模态内容的人工智能技术。在就业指导场景中，其通过自然语言理解与内容生成能力与学生进行个性化对话，生成职业规划建议、简历诊断、模拟面试与岗位匹配结果。精准就业指导是指以学生个体差异为依据，综合运用数据分析学生职业画像，进而提供差异化、个性化的就业指导服务，提升就业指导的针对性。在教育领域，人机协同强调由技术承担重复性、程序性、数据密集型任务，由教师承担情感关怀、价值引领、创新启发等不可替代的工作，两者协同而非替代，共同服务育人目标。

2.2 理论基础

本文的理论基础主要包括人机协同分工理

ISSN：3080-2660
EISSN：3080-2679

论与生涯建构理论。人机协同分工理论源于对人工智能与人类智能差异的比较研究，其核心判断是二者各有专长、互为补充：技术在处理重复性、程序性和数据密集型任务上具有高效率与高一致性，而人则在情感理解、价值判断、创新生成与关系建立上具有不可替代性，人机协同能够实现单一主体无法达到的整体效能。生涯建构理论源于生涯心理学，强调个体并非被动接受既有生涯路径，而是在与环境互动中主动建构职业自我。精准就业指导不能把学生简化为静态的数据标签，而应在尊重主体性的前提下提供支持性引导，防止技术对个体生涯发展的单向规训。

3 生成式人工智能赋能高校精准就业指导的价值

3.1 赋能画像构建，实现指导精准化

生成式人工智能能够汇聚学生的学业成绩、兴趣特长、实习经历、性格特征等多维信息，构建动态更新的学生数字画像，为针对性指导提供数据支撑。相比经验式判断，有助于识别就业困难群体，实现帮扶的精准定位，也能避免一刀切服务造成的资源错配。对于就业意愿不清晰、能力结构不均衡的学生，画像还能帮助指导教师快速定位薄弱环节，实现指导资源的精准投放，使有限的师资力量发挥更大效用。

3.2 赋能服务流程，提升指导个性化与效率

生成式人工智能对海量岗位进行处理，依据学生画像进行信息筛选与精准推送，系统可对岗位职责、任职要求、薪资待遇等关键信息进行提取，与学生画像智能比对，有效降低信息检索成本。人工智能可开展职业测评、简历诊断、模拟面试与求职问答等服务，提供即时反馈与改进建议，将教师从重复性劳动中解放出来，使其有更多精力投入个性化辅导。人工智能可追踪学生求职过程，动态优化指导策略，形成服务闭环，提升就业指导的效率与个性化水平。

3.3 赋能育人场景，拓展就业服务覆盖面

生成式人工智能不受时间与空间限制，可全天候、多终端覆盖在校学生与离校未就业毕业生等群体，弥补传统就业指导资源有限、覆盖面窄的不足。通过打造智能化就业服务系统，将岗位推荐、政策解读、心理疏导等场景数字化，扩大优质就业服务供给，促进就业服务的普惠均等[4]。

3.4 赋能决策支持，提升就业工作科学化水平

生成式人工智能具备较强的数据分析与趋势研判能力，可以对海量岗位信息、行业动态与人才需求数据进行挖掘整理，为高校专业设置调整、就业形势研判与帮扶政策制定提供决策参考。借助智能分析，高校可以更及时地识别就业市场变化、评估培养质量与就业质量，推动就业工作从经验驱动走向数据驱动，提升就业治理的科学化、精准化水平。

4 当前实践中的现实困境

4.1 数据层：数据孤岛与隐私伦理风险

高校就业相关数据分散于教务、学工、招生、就业等多个系统，标准不一、联通不畅，难以形成完整的学生数字画像。数据分散不仅削弱了画像的准确性，也制约了智能推荐与分层分类服务的效果。同时，就业指导涉及简历、成绩、联系方式等敏感信息，若在采集、存储、使用与共享环节管理失范，易引发隐私泄露，损害学生合法权益。数据价值利用与隐私保护之间的矛盾，是精准就业指导必须正视的基础性难题。

4.2 技术层：算法偏见与生成内容可靠性不足

生成式人工智能依赖训练数据，若训练数据存在结构性缺失或偏差，推荐结果可能呈现算法偏见，冷门专业、家庭困难等弱势群体往往成为偏见的承受者。算法偏见并非抽象概念，而是弱势学生在求职中需要面对的现实困境，若不加以干预，智能化反而可能固化和放大既有不平等。同时，大模型存在“幻觉“现象，可能生成错误乃至虚假的岗位信息与政策解读，若不加以甄别，将误导学生决策，削弱就业指导的公信力。

4.3 主体层：师资队伍智能素养与人机协同能力不足

人机协同的实现有赖于就业指导教师具备相应的智能素养。当前不少高校就业指导教师数字素养参差不齐，对生成式人工智能的工具特性、能力边界与伦理规范认知有限，难以有效驾驭智能工具，或抵触回避，或盲目依赖，人机协同流于形式。师资能力不足还带来一些问题：智能工具难以嵌入日常指导流程，出现“建而不用”的资源闲置；在人机分工边界模糊的情况下，教师既难以发挥技术效率，也难以守住育人职责，精准指导的实效因此受限。在培训方式上，宜采取案例研讨、模拟实操等情境化途径，让教师在真实场景中掌握人机协同方法，避免培训流于理论宣讲。

4.4 价值层：工具理性膨胀与育人价值弱化

就业指导承载着就业观教育、价值引领与人文关怀的育人功能。若过度追求效率与匹配，将学生简化为可计算的数据标签，忽视其主体性与差异性，可能导致学生认知依赖、决策能力弱化。当智能化服务忽视引导学生形成正确就业观、提升自主决策能力时，就业指导就容易滑向功利的岗位匹配，偏离立德树人的根本

ISSN：3080-2660
EISSN：3080-2679

要求。如何在效率与育人之间保持平衡，是精准就业指导应该回应的价值难题。

5 人机协同视域下生成式人工智能赋能高校精准就业指导的实现路径

5.1 数据为基：构建合规安全的学生数字画像

高校应整合数据资源，打通就业、学工、教务等系统壁垒，在保障数据合规的前提下实现校内数据互联共享，形成覆盖学生全过程的职业发展数据底座。规范数据治理，明确数据采集范围、使用权限、存储时限与销毁机制，对敏感信息实行分级分类管理，健全数据安全保护制度。构建动态画像，将学业表现、能力测评、求职行为等数据转化为可视化画像，定期更新行为日志，使画像既能反映学生阶段性特征，又能随其发展动态调整，为精准服务提供持续、可靠的数据支持。

5.2 技术为用：打造“人工智能辅助 + 教师主导“的分层分类指导模式

应把生成式人工智能定位为辅助工具而非决策主体，充分发挥其在信息处理、内容生成方面的优势。依据学生画像将学生划分为职业探索型、能力准备型、求职冲刺型与边缘帮扶型等群体，实施分层分类指导：对探索型学生，借助人工智能开展职业兴趣测评与生涯规划，侧重认知建构；对准备型学生，提供简历优化、模拟面试等技能提升服务；对冲刺型学生，强化岗位对接、面试辅导与心理支持；对边缘型学生，实施“人工优先”帮扶流程，由辅导员全程负责、兜底保障。通过人机合理分工，把人工智能的效率优势与教师的人文关怀结合起来，实现服务供给与学生需求的精准适配[5]。依据服务效果反馈动态调整画像类型与服务策略，使分层分类指导具备自我优化的能力，逐步走向可持续的精准服务。

5.3 主体为本：提升就业指导教师智能素养与人机协同能力

高校应开展就业指导教师人工智能素养培训，帮助教师掌握生成式人工智能的工具特性、应用场景与伦理边界，提升其会用、善用、慎用智能工具的能力。构建“智能分析 + 教师研判”的协同工作范式，由人工智能承担信息搜集、初步匹配与标准化报告生成，由教师结合专业判断与情感关怀进行复核、补充与决策，使指导既有技术效率，又有人文温度。健全就业指导教师考核评价与专业发展机制，将智能素养纳入教师能力建设范畴，为长效协同提供队伍保障。

5.4 伦理为纲：健全算法治理与育人导向的保障机制

伦理是精准就业指导的底线。加强算法治理，提升推荐算法的透明度与可解释性，对推荐结果开展常态化抽样评估，及时纠偏算法偏见，保障弱势群体公平获取就业信息。强化价值对齐，坚持育人为本、智能向善，将就业观教育与价值引领贯穿指导全过程，防止技术对育人功能的侵蚀。完善责任机制，明确人工智能应用中的主体责任，规范生成内容审核，为推荐内容标注信息来源与风险提示，建立学生申诉与反馈渠道。培育学生智能素养，引导学生审慎使用人工智能、多源验证信息、保持自主决策。

6 结语

生成式人工智能为高校精准就业指导的提质升级带来新的技术契机，然而技术红利能否充分释放，需要依托科学的人机协同运行框架，并坚守就业指导立德树人的根本育人导向。高校需要从数据、技术、主体与伦理四个维度统筹推进，搭建人工智能辅助、教师居于主导地位、以育人为根本目标的精准就业指导体系，推动就业服务从同质化供给转向个性化供给，助力毕业生实现更加充分更高质量就业。

参考文献：

[1] 任海波 , 陈星洁 . 数智技术赋能职业院校高质量就业服务的路径研究 [J]. 太原城市职业技术学院学报 ,2026,(2):71-74.

[2] 童莉莉 , 底颖 , 邱化民 . 人工智能赋能韧性就业的政产学研用联动人才培养模式 [J]. 中国民族教育 ,2025,(5):8-10.

[3] 吴炳科 , 赵骏新 , 梁芷铭 . 人工智能赋能高职教育管理信息化建设的创新路径 [J]. 大学教育 ,2026,(15):151-154.

[4] 孟津名 , 张梓轩 . 数智赋能视域下民办高校就业指导精准帮扶路径研究 [J]. 就业与保障 ,2026,(7):76-78.

[5] 黄叶敏 . 人工智能赋能高校辅导员精准就业指导路径研究 [J]. 学园 ,2026,19(11):89-91.

作者简介：李艳兰（1998.08—），女，汉族，广东人，硕士研究生，助教，研究方向：思想政治教育。

项目信息：广州新华学院“聚光塔”辅导员工作室研究成果。