

就业形式多元化背景下高等教育管理的转型路径与机制创新

于秋成

盐城师范学院, 江苏盐城, 224002;

摘要: 在新就业形态加速演进的背景下, 灵活就业、平台用工、自由职业、远程协作等多元化就业形式日益普及, 对高等教育的人才培养目标、专业结构、课程体系与管理机制提出深刻挑战。传统以标准化、规模化、岗位对接为导向的高等教育管理模式已难以适应个体发展需求与劳动力市场的动态变化。高等教育亟需从理念、制度与实践层面推进系统性转型: 强化学生核心素养与可迁移能力培养, 推动专业设置与产业变革深度耦合, 构建弹性学制与跨学科培养机制, 并依托数字化平台优化就业指导与质量反馈体系。同时, 需创新校企协同、多元评价与终身学习支持机制, 实现从“就业安置”向“生涯发展赋能”的范式转变。通过管理机制的结构性重塑, 高等教育方能有效回应就业形态变革, 切实提升毕业生的适应力、竞争力与可持续发展能力。

关键词: 就业形式多元化; 高等教育管理; 转型路径; 机制创新; 产教融合; 生涯发展; 数字赋能

DOI: 10. 64216/3080-1516. 25. 09. 088

引言

近年来, 随着数字经济蓬勃发展、产业结构深度调整以及青年就业观念转变, 我国就业形态正经历从传统全日制、单位制雇佣向灵活化、平台化、项目化和自主化方向加速演进。国家统计局数据显示, 灵活就业人员规模已超 2 亿, 高校毕业生选择自由职业、平台创业、间隔年或多元兼职的比例持续攀升。这一趋势打破了高等教育长期依赖的“专业—岗位”线性对接逻辑, 暴露出人才培养同质化、课程内容滞后、就业服务单一等结构性矛盾。在此背景下, 高等教育管理不能再局限于招生—培养—就业的线性流程, 而需以学生终身发展为中心, 重构教育供给体系与治理机制。如何通过制度创新回应就业形态的不确定性与多样性, 如何在保障教育质量的同时增强培养体系的弹性与开放性, 已成为新时代高等教育高质量发展的关键命题。探索契合多元就业需求的管理转型路径与协同创新机制, 不仅关乎毕业生就业质量, 更关系到高等教育服务国家战略与社会发展的能力重塑。

1 就业形式的多元化对高等教育管理的影响

1.1 多元化就业形式的定义

多元化就业形式是指在传统全日制、长期雇佣、单位固定岗位等主流就业模式之外, 日益兴起的灵活、弹性、非标准和自主性更强的多种就业形态的总和。其典型类型包括自由职业(如独立设计师、撰稿人)、平台零工(如网约车司机、外卖骑手、短视频创作者)、远程办公、项目制合作、兼职多重身份就业、创业孵化、间隔年实践以及依托数字经济衍生的新职业(如直播带

货、数据标注、碳管理师等)。这些形式突破了传统“单位—岗位—劳动合同”的线性框架, 呈现出工作时间弹性化、劳动关系松散化、收入来源多样化、职业边界模糊化以及个体能动性增强等特点。同时, 多元化就业也伴随着社会保障不完善、职业发展路径不清晰、技能更新压力大等挑战。对高校而言, 这一趋势意味着毕业生不再仅面向单一行业或固定岗位求职, 而是需要具备跨领域适应力、自主规划能力、数字素养与持续学习意识。因此, 高等教育管理必须从以“岗位对接”为中心转向以“生涯发展”为核心, 重新审视人才培养目标、课程体系设计与支持服务体系, 以有效回应就业形态的深刻变革。

1.2 多元化就业形式对高等教育管理提出的挑战

多元化就业形式的快速发展对传统高等教育管理模式带来多维度挑战。首先, 人才培养目标与市场需求脱节, 高校仍普遍以标准化、学科导向的课程体系为主, 难以支撑学生在自由职业、平台经济等场景下所需的跨界整合能力、数字技能与创业素养。其次, 就业服务体系滞后, 多数高校就业指导仍聚焦于校园招聘和简历面试培训, 缺乏对灵活就业、远程协作、个人品牌建设等新路径的系统支持, 服务内容与毕业生实际需求错位。第三, 学籍与教学管理制度僵化, 固定学制、刚性课程安排和单一评价标准难以适应学生参与创业实践、间隔年或多重身份发展的需要, 制约了个性化成长空间。此外, 质量评价体系失准, 现行就业统计多关注“协议就业率”, 忽视自由职业、灵活就业等形态, 导致反馈数据失真, 无法有效反哺专业调整与教学改革。更深层次

地,高校内部管理条块分割,教务、学工、就业等部门协同不足,难以形成覆盖学业—实践—就业—发展的全链条支持机制。这些挑战倒逼高等教育必须从理念、制度到技术手段进行系统性重构。

2 高等教育管理的转型路径

2.1 管理理念的转变

面对就业形式的深刻变革,高等教育管理亟需实现从传统“以岗位安置为中心”向“以学生生涯发展为核心”的理念转型。这一转变强调将学生视为具有自主性、多样性和发展潜力的个体,而非标准化就业流水线上的输出品。管理目标应从追求高签约率、对口率等量化指标,转向关注学生的终身学习能力、职业适应力、创新精神与可持续发展素养。在此理念下,高校需摒弃“毕业即终点”的短视思维,构建贯穿入学—在校—毕业—离校后若干年的全周期支持体系,将生涯教育融入人才培养全过程。同时,应尊重学生多元价值选择,包容自由职业、创业探索、间隔实践等非传统路径,将其纳入正规教育支持范畴。此外,管理视角需从“学校主导”转向“协同共育”,主动链接企业、平台、社区及校友资源,形成开放、动态、响应灵敏的支持生态。理念的更新是制度重构与机制创新的前提,唯有确立“以生为本、面向未来、弹性包容”的管理哲学,高等教育才能真正回应多元化就业时代的深层需求,赋能学生在不确定环境中实现自主、有尊严的职业人生。

2.2 管理模式创新

为适应就业形式多元化趋势,高等教育管理模式亟需从刚性、封闭、割裂的传统形态向弹性、开放、协同的新型体系转型。首先,推行弹性学制与学分银行制度,允许学生根据职业规划灵活安排学习节奏,认可创新创业、平台实践、远程项目等非课程学习成果,实现学业与职业发展的有机衔接。其次,构建跨部门协同管理机制,打破教务、学工、就业、团委等部门壁垒,建立以学生发展为中心的一站式生涯支持中心,统筹课程教学、实习实训、职业咨询与资源对接。第三,推动专业动态调整机制,依托就业大数据和产业需求分析,建立“招生—培养—就业”联动反馈系统,及时优化专业结构与课程内容,增强人才培养的前瞻性与适配性。同时,探索校企协同育人新模式,通过共建微专业、订单班、数字工坊等形式,将真实工作场景与能力标准嵌入培养过程。此外,引入数字化管理平台,整合学生学业、实践、技能、求职行为等多维数据,生成个性化成长画像,支撑精准指导与智能推荐。通过制度柔性化、组织协同化

与服务智能化,高校方能构建起响应多元就业需求的现代化教育管理体系。

3 机制创新在高等教育管理中的应用

3.1 建立就业信息共享机制

建立高效、动态、覆盖多元就业形态的就业信息共享机制,是提升高等教育管理精准性与服务效能的关键支撑。当前,高校就业数据多局限于传统签约信息,难以反映自由职业、平台接单、远程协作等新兴就业实况,导致人才培养反馈失真。为此,需构建“政—校—企—生”多方联动的信息协同平台,整合人社部门劳动力市场数据、招聘平台岗位趋势、企业用人需求及毕业生实际就业状态,实现数据互通与动态更新。高校应拓展就业统计口径,将灵活就业、创业实践、项目合作等纳入正规采集体系,并通过校友网络、数字足迹追踪等方式进行长期跟踪。同时,依托大数据技术,对区域产业变化、新兴职业能力要求、薪酬水平等进行智能分析,形成可视化就业质量报告,反向指导专业设置与课程改革。此外,建立校内教务、学工、就业等部门的数据共享规则与责任分工,确保信息从采集、审核到应用的闭环管理。通过打破信息孤岛,推动就业数据从“静态报表”转向“动态资源”,高校方能真正实现以需求为导向的人才培养闭环,为学生提供更精准、更前瞻的职业发展支持。

3.2 推进高等教育国际化进程

在就业形式日益多元、劳动力市场加速全球化的背景下,推进高等教育国际化不仅是提升办学水平的战略选择,更是拓展学生多元就业路径的重要支撑。国际化进程有助于引入国际前沿的学科理念、课程标准与职业能力框架,培养学生跨文化沟通、全球视野和数字协作能力。这些正是远程办公、跨境自由职业、国际平台创业等新型就业形态所需的核心素养。高校可通过深化中外合作办学、推动学分互认、引进国际认证课程(如微证书、数字徽章)等方式,增强人才培养的国际适配性;同时,拓展海外实习、线上国际项目、全球虚拟团队协作等实践渠道,让学生在真实国际场景中积累经验。此外,应加强与国际组织、跨国企业及海外校友网络的合作,搭建跨境就业信息平台,为学生提供海外灵活岗位、远程国际项目等多元化机会。更重要的是,国际化不应仅限于“走出去”,还需“引进来”——吸引国际学生与师资,营造多元文化校园生态,提升本土学生的全球胜任力。通过将国际化深度融入人才培养全过程,高校可有效拓宽毕业生的职业边界,使其在全球化与数字化

交织的新就业生态中占据主动。

4 未来研究方向

4.1 高等教育管理转型的理论研究

当前关于高等教育管理转型的理论研究,正从传统组织管理范式向适应多元就业生态的系统性治理框架演进。学者们普遍强调,面对灵活就业、平台经济与个体化职业路径的兴起,高等教育需超越“供给—匹配”线性模型,转向以“能力本位”“终身学习”和“生涯建构”为核心的理论重构。人力资本理论被拓展至包含数字素养、创业精神与跨界整合能力的新维度;制度理论则关注高校如何通过弹性学制、学分认证与跨部门协同打破刚性结构;而生态系统理论进一步提出,高校应作为开放节点,嵌入由政府、企业、平台、社区构成的多元共育网络中。同时,国际化理论也从单一人员流动转向知识、标准与服务的深度互嵌,强调通过全球课程共建、数字微证书互认和跨境实践平台,提升学生在全球灵活就业市场中的竞争力。这些理论进展为高等教育管理从封闭走向开放、从控制走向赋能提供了学理支撑,也为构建响应就业形态变革的制度创新与实践路径奠定了思想基础。未来研究需进一步聚焦数字化治理、非传统学习成果认证及多元就业质量评价等前沿议题,推动理论与实践的双向深化。

4.2 实证研究与创新案例的挖掘

实证研究与创新案例的挖掘是推动高等教育管理转型从理念走向实践的关键环节。近年来,部分高校已开展积极探索:如浙江大学依托“学在浙大”平台构建学生数字画像,将课程学习、科研实践、实习就业等数据融合,实现个性化生涯指导;深圳职业技术学院通过“专业+微专业+项目工坊”模式,对接本地数字经济企业需求,支持学生以项目制形式参与真实业务,积累灵活就业能力;上海交通大学设立“学生职业发展云中心”,整合LinkedIn、实习僧等平台数据,提供AI驱动的岗位匹配与技能缺口分析;部分地方高校试点“学分银行+创业休学”制度,允许学生将自媒体运营、电商创业等成果转换为实践学分。这些案例表明,成功的转型往往具备三大特征:一是以数据贯通打破部门壁垒,二是以产教融合重构培养场景,三是以制度弹性支持多元路

径。然而,现有实践仍存在覆盖面有限、评估体系缺失、可持续性不足等问题。未来需加强跨区域、多类型院校的对比研究,系统总结可复制、可推广的机制模型,并建立涵盖就业质量、能力成长与社会适应度的多维评价体系,为高等教育管理的深层次改革提供实证支撑与创新范式。

5 结论

就业形式的多元化正深刻重构劳动力市场与个体职业发展逻辑,倒逼高等教育管理从标准化、封闭式模式向弹性化、开放式体系转型。高校需以学生终身发展为核心,推动管理理念由“岗位对接”转向“能力赋能”,通过构建跨学科培养机制、弹性学制、学分银行和多元评价体系,增强人才培养的适应性与包容性。同时,应强化产教融合与数字平台建设,打通学业—实践—就业数据链,实现精准化生涯指导与动态反馈。机制上,需打破部门壁垒,建立教务、学工、就业协同治理架构,并将自由职业、平台就业等新业态纳入正规支持体系。唯有通过理念更新、制度创新与技术赋能的系统集成,高等教育才能真正回应时代变革,为学生在不确定环境中实现多元、自主、可持续的职业人生提供坚实支撑。

参考文献

- [1] 石伟平,徐国庆.以就业为导向的中等职业教育教学改革理论探索[J].中国职业技术教育,2008,(11):18-22.
- [2] 吴升刚,刘文斌,刘锡冬.高职院校创新创业型人才培养模式探索与实践[J].中国职业技术教育,2014,(18):88-90.
- [3] 邢娣凤.高职院校创新创业教育的路径选择[J].黑龙江高教研究,2011,(04):86-88.
- [4] 李娜,贾方,杨瀚宇,等.我国高校实践教学改革的困境及对策[J].大学教育,2015,(01):16-19.
- [5] 张翠玲,李金龙.就业导向与职业发展:体育类本科专业教学改革路径研究[J].北京体育大学学报,2014,37(11):106-111+116. DOI:10.19582/j.cnki.11-3785/g8.2014.11.018.

作者简介:(于秋成,1992.09,男,汉,江苏宝应,盐城师范学院,硕士研究生,研究实习员,教育管理)