运用大数据绘制人才画像 推进高新技术企业人岗匹配

► 刘畅

数字技术与实体经济深度融合，推动高新技术产业快速迭代，科创企业岗位日趋专业化、精细化，对技术创新人才的岗位适配质量提出了更高要求。新质生产力发展背景下，人才配置精准度直接影响高新技术企业的研发效能与创新水平。

高新技术企业人力资源管理现存问题

当前，部分高新技术企业仍沿用传统经验化、主观化的人力资源匹配模式，整体管理模式粗放滞后，难以适配产业高速迭代的用人节奏，人才供需错配、岗位适配度不足、核心人才流失等共性问题突出，制约企业创新发展。相较于传统行业，高新技术岗位具备技术迭代快、专业壁垒高、创新性强的鲜明特征，传统人岗匹配的弊端在科创场景中被进一步放大。传统人才选聘模式多考量应聘者的学历、从业履历等浅层静态信息，易造成优质科创人才漏选、岗位人员错配等问题，导致人力资源浪费，无法适配高新技术岗位精细化用人需求。

同时，部分高新技术企业尚未建立完善的标准化岗位数据体系，研发、运维、技术攻坚等细分岗位的技能标准和履职要求界定模糊，岗位需求描述笼统，供需信息不对称等问题，显著降低了人才与岗位的匹配效率。传统匹配模式的另一个弊端是一次性静态配置，仅关注人才入职初期的岗位适配状态，未能结合产业技术更新、岗位标准升级以及人才能力动态成长规律持续优化，缺乏常态化动态调整机制。长期来看，原有适配人才的专业能力会逐步滞后于岗位发展需求，造成岗位工作效能下滑、核心人才流失等问题，制约企业长效创新发展。

以大数据绘制人才画像的重要价值

依托大数据技术推进人力资源数字化升级，构建动态化、标准化的人才画像体系，实现人岗智能精准匹配，已成为高新技术企业破解人才管理难题、提升人才治理效能、夯实科创发展根基的重要路径。

大数据技术为高新技术企业破解人岗匹配难题提供了有力支撑。通过归集、清洗、建模分析人才碎片化信息，可将零散的非结构化数据转化为标准化、可量化的人才标签，有效规避传统人为评价的主观性与片面性，推动人才评估从经验判断转向数据研判。

结合高新技术产业岗位特点，构建涵盖人才基础条件、专业能力、职业特质、成长潜力的多维度人才画像体系，能够全方位、立体化呈现人才综合素养，适配科创企业精细化人才管理需求。其中，人才基础特质画像依托学历、专业、从业经历等结构化信息，可快速完成岗位基础门槛筛查，保障人才基础条件适配。专业能力画像聚焦高新技术岗位核心需求，归集人才专业技能、项目实操、研发成果等核心数据，对标行业标准量化研判专业能力，可针对人工智能、新材料等细分赛道搭建差异化技能标签，有效解决专业评估模糊、主观偏差较大等问题。职业特质画像通过挖掘人才职场表现、协作能力、职业稳定性等数据，构建工作态度、创新潜力、抗压能力等特质标签，可科学预判人才长期适配度与留存潜力。成长动态画像打破静态评估局限，动态采集人才技能提升、绩效表现、项目贡献等实时数据，持续更新画像模型，可精准捕捉人才成长轨迹，为岗位调整、人才梯队建设提供可靠数据支撑。

以大数据绘制人才画像的实践路径

高新技术企业依托大数据画像体系搭建智能匹配机制，需以企业发展战略和岗位职能定位为核心，构建标准化岗位需求画像，清晰界定各类技术岗位的专业技能标准、综合素养要求与履职规范。同时，依托多维度人才画像完善企业人才数字档案，形成岗位需求与人才能力的双向数据体系。通过大数据算法完成人才标签与岗位标签的智能对标匹配，以客观量化的数据研判替代传统主观经验判断，从根本上提升人岗匹配的精准度与科学性。为适配高新技术产业持续迭代的发展特性，企业需建立长效动态迭代优化机制，实时跟进产业技术升级、岗位标准更新及人才能力成长的动态变化，结合岗位绩效、人才留存等真实反馈数据，持续优化画像模型与匹配算法，形成闭环优化体系。立足人工智能、新材料等不同科创赛道的岗位差异，搭建精细化、差异化的标签库，摒弃同质化、通用化的匹配模式，精准适配各细分领域的用人需求。

在机制落地过程中，企业需筑牢数据安全底线，严格落实数据安全管控要求，建立完善的人才数据脱敏、权限分级、全程溯源管理制度，规范数据采集、存储、应用全流程，有效防范数据泄露与滥用风险。在此基础上，构建人机协同的新型管理模式，充分发挥大数据高效筛查、量化评估、智能初配的技术优势，结合人力资源管理人员的专业经验开展深度研判、人文适配与岗位微调，兼顾人才配置的工作效率、匹配精度与人文适配性，全面提升企业人才精细化治理水平。

新质生产力发展背景下，人才精准配置是高新技术企业提升创新能力、夯实核心竞争力的关键。大数据赋能的人才画像与智能匹配机制，可推动企业人才管理从经验驱动转向数据赋能、从粗放配置转向精细适配。持续优化大数据画像体系与智能匹配机制，深化人机协同管理，能够有效盘活科创人才资源、降低管理成本、提升创新效能，为高新技术企业技术研发、成果转化与产业升级提供坚实人才支撑，助力区域高新技术产业高质量发展。

（作者单位：新疆科技学院工商管理学院）

能力生成：应用型高校人才培养模式改革的着力点

► 衡思雨

应用型高校处在高等教育体系与区域产业体系的交汇处，既要符合人才成长和知识传授规律，又要回应技术迭代、职位重组和产业升级带来的能力需求变化。塑造多元办学、产教融合新形态，可为应用型高校深化人才培养改革提供重要指引。近年来，部分高校通过修订培养方案、增加实践课程、建设产业学院推进转型，但人才培养与产业需求之间尚存“表层衔接、深层脱节”的现象，如专业虽对接了产业，课程更新却不及时；实践学分有所增加，教学任务与真实工作过程的联系却不紧密；校企合作项目数量不少，企业却较少参与培养目标、课程开发和学习评价。部分改革依旧以课程开设情况、学分完成情况为评价学生的主要标准，尚未真正转向学生能力如何形成、如何验证、如何持续发展的培养逻辑。因此，改革不能简单叠加课程、平台和项目，而应以提升学生实际应用能力为主线，重构培养目标、教学过程、协同机制和评价方式。

由静态匹配转向动态响应，校准人才培养目标

应用型高校服务区域发展，并不意味着专业设置必须追随产业热点经常调整。产业技术和职位类别变化较快，知识体系与人才成长却具有相对稳定性。把“对接产业”简单理解为增设热门专业、照搬企业职位清单，容易造成专业建设同质化，也可能使培养目标受短期用工需求牵引。高校应建立常态化需求识别机制，联合行业组织、用人单位和专业教师，分析区域产业链中的技术环节、工作任务与能力变化，把招聘要求转化为可观察的能力指标。培养目标不能局限于“掌握知识、具备能力”等空泛概括表述，而要明确学生面对何种真实情境、能够整合哪些知识与工具、完成何种复杂任务。课程体系可形成“稳定专业基础+灵活方向模块+动态项目内容”的结构，在保持基本知识体系稳定的同时，及时更新模块和项目。

由课程叠加转向任务贯通，重组能力形成过程

应用型人才的能力不会在一门实践课或一次实习中形成，而要在理解知识、运用工具、分析问题、实施方案和反思改进中逐步发展。在实际教学中，理论课、实验课、课程设计和实习实践往往分段进行，学生完成了各门课程，却未必能综合运用所学内容解决复杂问题。对此，高校可依据专业核心能力设计递进式项目矩阵，以真实或高度仿真的任务链贯通课程体系。其中，通过边界清晰的小型任务，训练低年级学生掌握基础方法和规范操作；依托跨课程项目，培养中年级学生系统分析、协同设计和技术集成的能力；围绕生产、管理或公共服务一线的复杂问题，引导高年级学生开展方案论证、原型实现、测试评价和迭代优化。同时，任务牵引不等于减弱理论教学。教师应从项目中提炼关键知识节点和常见偏差，把原理讲授嵌入问题分析与决策过程，使学生理解为何使用理论、在什么条件下使用及如何判断结果。对现场条件受限或具有安全风险的任务，可利用数字仿真、虚拟实验和人工智能辅助工具创设情境，但还需保留必要的实物操作、现场观察和结果核验，避免学生形成“会操作软件、不会判断问题”的能力缺口。

由合作项目转向育人共同体，建立校企协同机制

校企合作能否进入人才培养核心环节，关键不在签约数量，而在双方有没有形成稳定的育人责任关系。企业了解技术应用要点、工作流程和质量标准，高校善于构建知识体系、把握学习规律和开展价值塑造，双方应共同研制能力标准、开发项目任务、更新课程内容，指导学生实践，评价学生学习成果。进入课堂的企业任务还需经过教学化改造，将生产目标转化为适合学生认知水平的学习任务，避免把实践异化为低水平重复劳动。同时，协同育人还需要建设跨越学校与产业边界的教师队伍。高校教师进入企业，不应只为取得经历证明，而要识别真实工作过程中的技术难点、组织逻辑和标准规范，并将其转化为课程资源；企业导师进入学校，也不应只作专题讲座，而要参与任务设计、过程反馈和综合评价。同时，学校应在工作量认定、成果归属、知识产权、安全责任等方面建立规则，使协同育人从个人热情转化为制度安排。

由结果考核转向证据积累，完善改革保障机制

若评价标准依旧以期末试卷和结项作品为主，教学容易重新回到知识记忆和结果展示。高校应围绕核心能力建立贯穿培养全周期的学习证据链，将项目方案、设计图纸、实验记录、测试报告、过程日志、用户反馈和反思说明等纳入评价体系。评价既考查技术结果，也关注需求分析、方案选择、实施规范、团队协作及安全和社会责任；对团队项目，还要区分集体成果与个人投入。同时，评价结果应反向服务教学改进。学校可汇总学生在不同课程和项目中的能力表现，识别课程重复、断裂或错位问题，据此调整教学内容和任务难度。人才培养改革还要落实到学分认定、教师工作量、资源配置和质量保障等制度中，为跨课程、跨学期和校企联合项目留出空间。

应用型高校的特色，不在于开设多少实践课程、建立多少合作基地，而在于能否引导学生提升解决真实问题的能力。把产业需求转化为培养标准，把真实任务转化为学习过程，把多元参与转化为稳定机制，把学习成果转化为可验证证据，才能推动人才培养从形式对接走向内涵融合。

（作者单位：新疆科技学院）