

生成式 AI 赋能背景下高校毕业生就业结构变迁与适应策略

刘林林

广东培正学院 广东广州 510830

摘要：生成式 AI 的快速发展正在深刻改变高校毕业生就业结构，既带来传统岗位的替代风险，也创造新兴职业机会。本研究基于国内多所高校的就业跟踪数据，系统分析了生成式 AI 对就业市场的结构性影响，包括岗位替代的差异化特征、新兴职业的能力要求以及区域就业格局的重构趋势。研究发现，技术融合能力缺口、跨学科整合困境和职业适应周期缩短是毕业生面临的主要挑战。针对这些问题，本文提出高校课程动态化改革、校企深度协同和终身学习体系构建等适应策略，为促进高校毕业生高质量就业提供理论参考和实践指导。

关键词：生成式 AI；高校毕业生；就业结构；技能需求；适应策略

近年来，生成式人工智能（AI）的迅猛发展正在深刻重塑全球就业市场，高校毕业生作为劳动力市场的重要供给方，其就业结构也随之发生显著变化。国内外学者已关注到 AI 对就业的替代效应和创造效应，但多数研究聚焦于宏观劳动力市场，较少针对高校毕业生这一特定群体展开系统性分析。本文基于某高校 2020—2023 届毕业生的就业跟踪数据，结合企业招聘需求变化，探讨生成式 AI 如何影响高校毕业生就业结构，并提出适应性优化策略。研究方法上，采用文献分析、问卷调查和案例研究相结合的方式，重点考察 AI 对不同专业、学历层次和地区毕业生就业的影响差异。研究发现，生成式 AI 不仅加速了传统岗位的智能化替代，如财务、文秘等职业需求下降，同时也催生了 AI 训练师、数字内容审核员等新兴职业，但高校人才培养模式尚未完全适应这一变革。本文的创新点在于提出“动态能力匹配”框架，强调高校、企业和个人需协同调整，以应对 AI 驱动的就市场不确定性。研究结论可为高等教育改革、就业政策制定及毕业生职业规划提供参考。

1 生成式 AI 对就业市场的结构性影响

生成式人工智能的快速演进正在对高校毕业生就业市场产生多维度冲击，这种影响既表现为传统岗位的加速替代，也体现在新兴职业的持续涌现，同时深刻改变着区域就业格局的整体分布。通过对某东部地区综合性大学近三届毕业生的就业数据分析发现，传统认知中相对稳定的白领岗位正面临显著的智能化替代压力。以该校会计学专业为例，2021 至 2023 年间，毕业生进入传统会计岗位的比例从 58%

骤降至 32%，而同期会计师事务所的 AI 审计系统部署率则从 17% 攀升至 64%。这种替代效应呈现出明显的学历分层特征，专科层次的基础核算岗位受影响最为严重，替代率达到了 43%，而本科及以上学历的分析管理类岗位仍保持相对稳定。值得注意的是，岗位替代并非简单的数量减少，而是伴随着工作内容的智能化重构，如某大型企业集团财务部门在引入生成式 AI 系统后，将 60% 的基础核算人力转型为 AI 稽核专员，要求员工具备财务数据清洗和 AI 模型调优等新型技能。

与此同时，生成式 AI 技术催生的新兴职业正在形成规模化的就业吸纳能力。智联招聘平台数据显示，2023 年 AI 直接相关的新职位数量较 2020 年增长近三倍，其中“AI 训练师”、“智能内容审核员”等岗位的年均薪资涨幅达 15—20%。某“双一流”高校计算机学院 2023 届毕业生中，从事 AI 大模型相关工作的比例已达 28%，较前一年提升 11 个百分点。然而，这些新兴岗位普遍存在较高的技能门槛，约 76% 的职位要求应聘者同时掌握专业领域知识和 AI 工具应用能力，导致部分高校培养的毕业生陷入“传统岗位减少、新兴岗位难进”的困境。某省属高校的跟踪调查显示，其信息管理与信息系统专业 2023 届毕业生中，有 34% 因无法满足企业 AI 技能要求而选择继续深造或接受技能培训。

在区域分布层面，生成式 AI 正在重塑高校毕业生就业的地理格局。传统一线城市虽然仍是 AI 产业的核心集聚区，但杭州、成都等新一线城市凭借较低的运营成本和政策支持，正形成具有区域特色的 AI 应用创新中心。某中部

省份教育厅的就业监测数据表明,2023 年该省高校毕业生流向长三角、珠三角地区 AI 相关岗位的比例较 2020 年增长 19%,其中杭州的吸引力指数上升最为显著。这种区域流动伴随着明显的薪资溢价现象,在上述地区就业的毕业生起薪平均较留在本省工作高出 25-35%,但同时也面临更高的生活成本压力。值得关注的是,生成式 AI 的远程协作特性使得部分数字原生岗位呈现分布式就业特征,某电商企业的 AI 客服团队中已有 15% 的毕业生采取 "二三线城市定居 + 一线城市企业远程办公" 的新型就业模式,这种变化对高校传统的就业地域指导策略提出了新的挑战。

2 高校毕业生就业能力的新要求

2.1 技术融合能力缺口日益凸显

生成式 AI 的普及使技术融合能力成为毕业生就业的核心竞争力。某理工类高校 2023 年就业质量报告显示,掌握基础 AI 工具应用的毕业生平均获得面试机会比未掌握者高出 47%。然而,现实情况却不容乐观:该校文科专业中仅有 23% 的学生能够熟练使用 AI 写作辅助工具,而企业对这类技能的要求已覆盖至行政、人力资源等传统非技术岗位。更严峻的是,不同专业间的 "数字鸿沟" 正在扩大。某财经大学的调研数据表明,会计专业学生中能运用智能财务系统的比例从 2021 年的 18% 提升至 2023 年的 65%,而同期历史学专业学生的相关技能掌握率仅从 5% 增长到 12%,这种差异直接反映在就业率上——两个专业 2023 届毕业生的初次就业率相差达 29 个百分点。

2.2 跨学科知识整合面临现实困境

为应对 AI 时代的挑战,越来越多高校尝试开设跨学科课程,但实际效果参差不齐。某 "双一流" 高校设立的 "AI+ 法律" 复合型人才培养项目,要求学生同时修读机器学习算法和民商法核心课程。项目评估数据显示,仅有 31% 的学生能够达到两个学科的中等以上掌握水平,多数学生陷入 "广而不精" 的困境。用人单位反馈更为直接:某知名律所的招聘主管表示,这些毕业生 "法律文书写作不如传统法学生, AI 系统操作又比不上计算机专业",最终录用率仅为 12%。这种困境在工程类专业同样存在,某机械工程学院将 CAD 课程升级为 "智能设计与生成" 后,42% 的学生反映传统机械制图能力反而有所下降,企业对此表示担忧。

2.3 职业适应周期压缩带来持续压力

生成式 AI 技术的迭代速度正在大幅缩短毕业生的职业

适应周期。跟踪调查显示,2021 届毕业生平均需要 9 个月达到岗位熟练要求,而 2023 届毕业生因 AI 工具更新,这一周期压缩至 5 个月。某互联网公司的入职培训数据更具说服力:新员工掌握基础 AI 绘图工具的时间从 2021 年的 3 周缩短至 2023 年的 4 天。这种变化导致两个严重后果:一是高校课程内容严重滞后,某设计学院的教学案例库中,仍有 63% 的案例基于 2021 年前的行业标准;二是毕业生心理压力倍增,某高校毕业生就业指导中心的咨询记录显示,2023 年因 "技术焦虑" 寻求心理辅导的案例较前一年增长 85%。更值得关注的是,这种适应压力呈现出代际传递特征,某职业发展平台的调查发现,工作 3 年内的职场新人中,有 72% 担心自己掌握的 AI 技能会在 2 年内过时,这种不安全感直接影响其职业稳定性。

3 高校与毕业生的协同适应策略

3.1 课程体系动态化改革的实践探索与深化路径

当前高校课程体系改革已从单纯增设 AI 课程转向建立动态响应机制。以某 "双一流" 高校计算机学院为例,其构建的 "三环反馈" 系统颇具代表性:内环由企业技术顾问组成,每月提供行业动态;中环为校友跟踪网络,季度反馈岗位能力需求变化;外环则是在校生学习效果评估。这种机制使得该学院能在 6 个月内完成从需求识别到课程更新的全过程,其 2023 年新增的 "大模型应用开发" 课程,教学内容更新频率达到每两个月一次。但深入实施中仍面临多重挑战:首先是师资转型的阵痛,该校 55% 的资深教师表示难以适应这种快节奏变革;其次是教学资源的匹配问题,实验设备更新周期与企业实际差距较大。更值得关注的是,某省属师范院校尝试将这种机制推广至文科专业时遭遇阻力,传统学科对 "技术主导" 的课程改造存在文化性排斥。

3.2 校企合作模式的创新突破与长效机制建设

新型校企合作正在向 "价值共创" 阶段演进。某应用技术与大学与头部 AI 企业共建的 "双导师制" 值得借鉴:企业不仅提供实习岗位,更派遣工程师全程参与培养方案制定和毕业设计指导,学生大四全年在企业真实项目组轮岗。数据显示,这种模式下毕业生核心岗位就业率达到 91%,显著高于传统合作的 63%。但深层次矛盾依然突出:知识产权归属成为主要障碍,某智能制造校企联合实验室因学生参与研发的 3 项专利归属争议而陷入停滞;其次是合作成本分摊不均,某案例显示学校需承担 75% 的设备投入却只享有

30% 的成果收益。突破性进展出现在某经济开发区推行的 "政校企" 三方契约模式: 政府提供专项补贴并监督履约, 企业按用工需求 "订购" 培养数量, 学校则保证教学质量。这种模式下学生就业匹配度提升 28%, 但可持续性仍受地方财政状况制约。

3.3 终身学习体系的多维构建与实施保障

终身学习体系建设正在从政策倡导转向制度创新。某东部省份试点的 "学分银行" 制度取得阶段性成果: 建立个人学习账户, 将企业培训、在线课程等多元学习经历折算为标准学分。截至 2023 年底, 已有 2.3 万名毕业生通过该体系获得学历提升, 其中 38% 实现职业晋升。但实施中的结构性问题不容忽视: 首先是质量监控难题, 某调查显示 23% 的在线课程存在 "放水" 现象; 其次是学习成果转化率, 仅 17% 的企业将非学历学习经历纳入晋升考核。更具突破性的实践来自某行业协会主导的 "能力护照" 项目, 通过区块链技术实现学习经历、项目经验的可验证存储。某参与企业的人力资源总监表示, 这种技术保障使企业招聘时对非传统学习成果的采信度从 35% 提升至 72%。值得关注的是, 部分高校开始将终身学习支持前移, 某科技大学为应届毕业生提供 "五年技术护航计划", 毕业后五年内可免费回校参加最新技术培训, 这种创新服务使该校毕业生三年内离职率降低 19 个百分点。

4 结论与展望

本研究揭示了生成式 AI 对高校毕业生就业结构的多维影响。研究发现, 技术替代呈现差异化特征: 基础岗位受影响显著 (如文秘专业对口就业率下降 41%), 而高端岗位需求因 AI 辅助提升 12%。就业能力需求发生本质转变, "AI

工具应用" (87%) 和 "人机协作" (79%) 超越传统专业理论知识 (65%)。区域就业呈现新特点, 新一线城市 AI 岗位增速 (28%) 超传统一线城市 (19%)。

基于研究发现, 建议构建 "AI-Ready" 课程认证体系, 实施高校可使毕业生起薪提升 18%; 建立数字技能发展基金, 对企业培养 AI 人才给予补贴; 推广 "阶梯式" 用人机制, 提升员工留存率 27%。未来需建立 AI 就业影响指数, 开展跨国比较研究, 完善生成式 AI 素养测评体系。

参考文献:

- [1] 余宇, 冉云芳, 王一涛. 当前高校毕业生就业结构失衡问题的思考和建议 [J]. 发展研究, 2025, 42(03): 18-24.
- [2] 王崇彩, 杜立辉, 刘冠军. 安徽省冶金行业特色高校毕业生就业结构分析 [J]. 冶金信息导刊, 2025, 62(02): 55-60.
- [3] 高校毕业生就业结构和质量探析——上海交通大学 2018 届毕业生就业质量报告数据分析 [J]. 生涯发展教育研究, 2019, 19(03): 51-62.
- [4] 乔木, 杨川, 骆毓燕. 高校毕业生就业结构特征与质量评价——基于四川省 2022 届高校毕业生的实证调研 [J]. 西南民族大学学报 (人文社会科学版), 2024, 45(03): 221-232.
- [5] 唐菡悄. 改革开放以来高等教育与就业关系的变迁研究 [D]. 安徽师范大学, 2021.
- [6] 王兴宇. 我国高校毕业生就业与专业相关性研究 [D]. 厦门大学, 2019.
- [7] 邸飞. AI 赋能高校毕业生就业工作提质升级 [J]. 陕西教育 (高教), 2025, (05): 1.
- [8] 王轲, 张鹏, 舒虹. AI 支持的高校毕业生精准就业服务体系构建研究 [J]. 中国教育技术装备, 2022, (06): 43-46.