

本科生就业期望与实际差距的跟踪调查

吕婷婷

青岛城市学院 山东青岛 266000

摘 要:人工智能浪潮对民办高校本科生就业,学校教师职业生涯教育教学与实践提出新要求。对某民办高校 2024 届 2879 名本科生进行间隔 1 年跟踪调查,发现学生在就业期望与实际去向、预期与实际薪酬上存在显著差异。对 2025 届 3062 名本科生的问卷调查,发现 2025 届学生考研考公占比增加,慢就业现象更甚。学生普遍反馈在就业形势和就业心理、简历制作和面试技巧上需要更多指导。对此,建议规模化开拓就业渠道、就业服务指导体系实用为先、提升指导教师水平优化激励考评机制,以期缩小学生就业期望与实际的差距。

关键词:人工智能;就业期望与实际去向;薪酬差异

高校毕业生是国家的宝贵人才资源。《2023 年中国本科生就业报告》中论述了多重超预期因素给毕业生带来的就业困难。就业难使更多人选择读研延缓进入竞争激烈的就业市场;公务员招录人数持续增加,更多毕业生选择不工作而备考公务员,留学归国人员也倾向于加入公务员队伍,就业求稳心态更加明显,慢就业成为趋势。就业统筹工作需要时间前置,2025 届毕业生高质量就业工作的开展刻不容缓。

1 问题提出

1.1 人工智能对劳动力结构的冲击,在民办高校本科生就业上凸显出挑战

人工智能改变了企业岗位需求结构和就业技能要求,匹配民办高校本科生就业的传统基础岗位减少,新岗位充满挑战。陈琳等(2024)通过对 2016—2020 年主流招聘网站超 1 亿条招聘信息分析发现,常规的可重复体力工作、一部分可编程脑力工作岗位逐渐被人工智能替代,需要团队合作、情感交互等软技能的职业不受影响,还催生了数字化工程师、机器人维护师等新岗位^[1]。潘国宁等(2023)对 56 个新职业进行分类和需求分析,发现技术类人才中 95% 企业要求相关工作经验,团队合作、责任心、沟通能力等职业素质被频繁提及。技能操作类人才学历门槛略宽松,但全部企业提到需具备团队合作、责任心和吃苦耐劳等品质。经营管理类人才学历门槛低,但超 70% 企业提到需具有管理知识和经验,对协同能力、数据分析等软性能力要求高。服务类人才同样偏好具有服务意识和康复方面技能的求职者。对学生而言,为了获取理想职位,专业知识和技能、相关实习工作经

验、团队合作等职业素质缺一不可^[2]。

人工智能技能的应用在美国已经产生就业极化现象,人工智能加速对中等技能劳动者的替代,同时增加对低技能和高技能劳动者的需求。张艳华(2024)以文化程度确定劳动者的技能水平,发现人工智能技术的应用增加了各技能群体工作被替代的风险。但高技能劳动者学习能力强,能够较快地适应新的技术环境,可抵御技术进步带来的替代风险^[3]。相较于公办院校,孙彦彬(2014)提到用人单位在对民办高校人才进行筛选时,不可避免的存在变相设置准入门槛、排斥和抵制等刻板印象问题,破坏就业公平性^[4]。民办高校本科生就业面临人工智能冲击和刻板印象的双重挑战。

1.2 现有职业生涯教育教学与实践,在适应人工智能浪潮中有所滞后

国外高校职业生涯教育模式脱胎于专业职业教练行业,并随着就业形势和高校特色不断演化。高婷婷(2023)调研斯坦福大学、芝加哥大学等已建立结构完善的本科生职业生涯共同体。具体表现为职业教练与学生之间互动形成师生咨询关系,雇主、协会等校外组织应邀形成校企合作,学生与雇主直接接触达成交流关系^[5]。美国高校职业规划服务形式多样、技术手段相对成熟且实用,在深入评估学生优势和潜在障碍、制定个性化的职业规划、短长期目标管理、资源开拓及维护上值得学习。

反观现有民办高校本科生职业生涯教育教学与实践,主要工作为简历修改、面试培训、招聘会组织等。职业生涯规划意识、职业能力培养的可落地应用性不强,企业实质性岗位

对接渠道少，在人工智能浪潮中帮助学生适应真实职场上有所滞后。贾保先（2024）认为，人工智能的变革涉及技术应用和教育内容的更新，教育模式、教师培训、产教融合等多方面的变革。市场需求与教育供给之间的脱节尤为严重，职业教育的供给与市场的需求之间存在结构性矛盾，使得培养出的人才难以完全满足行业的发展需求^[6]。结合民办高校学科专业特色，分行业分地域产业带市场需求，选择性借鉴国外多样性、实用性职业生涯教育技术。

1.3 精准捕捉市场变化，调节学生就业期望与实际差距，减缓慢就业

大学生就业选择期望存在的问题，影响到学生主动探索、感知市场变化的意愿。在个别舆论渲染下似乎考研考公成为我国大学生就业的主流，学生宁愿慢就业也不愿意去私企、中小微企业就业。李玲玲等（2024）基于国家大学生学情调查（NCSS）显示，57% 的学生选择国企、公务员、事业单位的体制内就业，22% 学生选择升学；选择私企、自主创业等体制外就业的学生占比仅 10.5%^[7]。唐黎等（2024）发现 23% 的毕业生月薪期望值在 7000 元以上，而中智咨询统计报告显示，2023 年毕业生平均薪资为月均 6500 元左右，就业薪酬预期存在偏差^[8]。

大学生在职业教育与实践不断进行自我反思，更早认知到自身存在的就业认知偏差，经过不断调整校准，更可能产生符合自身实际的就业预期。通过不同年级职业生涯意识、职业能力及生涯适应力的教育和实践，在一定程度上能调节就业期望与实际差距，提高求职成功率。因此，针对民办本科毕业生群体的就业期望和实际就业情况的追踪调查，分析期望与实际差距的原因显得尤为重要。

2 就业期望与实际差距分析

采用《毕业生就业意向调查》问卷，2023 年 9 月对山东某民办高校 2024 届本科生 3817 人进行问卷调查，实际回收有效问卷 2879 份，其中男生 1439 人（占比 50%），女生 1440 人（占比 50%）。对填写有效问卷的 2879 名学生进行间隔 1 年的追踪调研，2024 年 8 月再次采集该批次学生的实际就业数据。采用相同的《毕业生就业意向调查》问卷，2024 年 6 月对山东某民办高校 2025 届本科生 4244 人进行问卷调查，实际回收有效问卷 3062 份，其中男生 1712 人（占比 56%），女生 1350 人（占比 44%）。

采用 SPSS 25 对数据进行统计分析。就业去向编码 0 代

表比较迷茫 / 暂不就业，以下简称无业；1 代表考研 / 出国 / 公务员 / 事业编 / 三支一扶 / 西部计划 / 入伍，简称考研考公；2 代表国企 / 民企 / 外企，简称就业；3 代表自主创业 / 自由职业，简称创业。2024 届学生预期就业去向和实际就业去向，2025 届学生预期就业去向均采用相同编码原则。

2.1 就业期望与实际去向的差距分析

2.1.1 24 届就业期望与实际去向跟踪

对《毕业生就业意向调查》中 24 届学生提交的就业预期和 1 年后实际去向进行分析。卡方检验的皮尔逊卡方值为 181， $p=0.000<0.05$ 。说明在统计学意义上，不同就业预期的学生在实际就业去向上有显著差异。如表 1，预期考研考公 1314 人（占比 45.6%）中，只有 189 人（占比 14.4%）成功上岸，861 人（占比 65.5%）实际去向企业，228 人（占比 17.4%）无业。24 届预期考研考公学生基数大，上岸成功率不高，考研失败学生转向就业或二战。预期就业 1185 人（占比 41.2%）中，实际就业 950 人（占比 80.2%），无业 199 人（占比 16.8%）。24 届预期就业学生实际就业比例高，无业占比低于预期考研学生。预期创业 162 人（占比 5.6%），只有 25 人（占比 15.4%）创业成功，126 人（占比 77.8%）选择就业。24 届预期创业学生，实际创业成功比例低，近 8 成学生最终选择就业。

表 1 24 届就业期望与实际去向的交叉表

		实际 - 无业	实际 - 考研考 公	实际 - 企业	实际 - 创业	汇总
预期 - 无业	计数	37	5	170	6	218
	占比	17%	2%	78%	3%	100%
预期 - 考研考公	计数	228	189	861	36	1314
	占比	17%	14%	66%	3%	100%
预期 - 企业	计数	199	20	950	16	1185
	占比	17%	2%	80%	1%	100%
预期 - 创业	计数	25	3	126	8	162
	占比	15%	2%	78%	5%	100%
汇总	计数	489	217	2107	66	2879
	占比	17%	8%	73%	2%	100%

2.1.2 25 届学生期望去向调研

对比采用相同问卷收集到的 24 届和 25 届学生就业期望，25 届期望考研考公学生占比 56%，比 24 届上升 10%；25 届期望就业学生占比 28%，比 24 届降低 13%，见图 1。

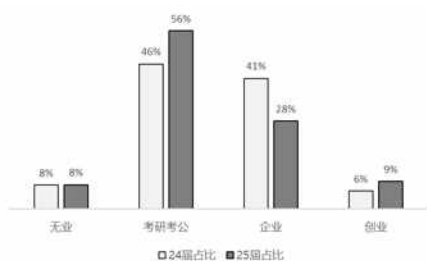


图 1 24 届和 25 届不同就业期望学生占比

进一步对 25 届不同性别学生就业期望进行分析,在卡方检验中,皮尔逊卡方值为 28, $p=0.000<0.05$ 。说明在统计学意义上,不同性别学生在就业期望上有显著性差异。如表 2,男生预期考研考公 897 人(占比 52.4%),女生 819 人(占比 60.7%),女生预期考研考公比例比男生高 8%。在预期去企业就业上,男生 492 人(占比 28.7%),女生 355 人(占比 26.3%),男生略多于女生。值得注意的是,男生预期创业的比例高于女生。

表 2 25 届不同性别学生就业期望交叉表

预期就业方向	无业	考研考公	企业	创业	汇总
男生	计数 144	897	492	179	1712
	占比 8%	52%	29%	11%	100%
女生	计数 89	819	355	87	1350
	占比 7%	61%	26%	6%	100%
汇总	计数 233	1716	847	266	3062
	占比 8%	56%	28%	9%	100%

推测存在三个问题:25 届整体考研考公预期过高,考研考公失败错过就业黄金时间学生占比增加;女生考研意向高,成功率低;女生更倾向考研,因女生就业率更低,被动选择考研。

2.2 薪酬期望与实际薪酬的差距分析

2.2.1 24 届薪酬期望与实际薪酬跟踪

选取 24 届实际就业方向为企业(国企、民企、外企)且实际薪酬不为 0 的学生 2105 人,2023 年 9 月《毕业生就业意向调查》问卷收集预期薪酬,2024 年 8 月同批次学生提交实际薪酬,薪酬区间数据转化成薪酬下限,如 2000 元-4000 元转化为 2000 元。预期薪酬(取下限)平均值 4997 元,标准差 1677;实际薪酬(取下限)平均值 3102 元,标准差 1279。实际薪酬的平均值比预期薪酬低 1895 元。

相关分析显示预期薪酬和实际薪酬之间存在正向的高相关,且在 0.05 水平上相关显著。以预期薪酬作自变量、实际薪酬作因变量,实际就业方向为企业学生做控制变量,采用“强制进入”法建立回归方程。根据表 3 提供的信息列

出回归方程表达式,其中 Y 为实际薪酬, X 为预期薪酬。

$$Y=2831+0.054 \cdot X。$$

对回归系数的检验达到了显著性水平,说明预期薪酬对实际薪酬的回归显, $t=3.274$, $p=0.001<0.05$ 。

表 3 24 届就业本科生预期薪酬与实际薪酬的回归分析

	B	标准错误	Beta	t	显著性
常量	2831	87.44		32.38	0.000
预期薪酬(取下限)	0.054	0.017	0.071	3.274	0.001

2.2.2 25 届学生薪酬期望调研

选取 25 届《毕业生就业意向调查》问卷中就业去向为企业的学生 847 人,预期薪酬平均值 4953 元,标准差 1640。25 届学生预期薪酬均值与 24 届基本持平。对男生和女生的预期薪酬进行交叉分析发现,在卡方检验中,皮尔逊卡方值为 27, $p=0.000<0.05$ 。说明在统计学意义上,不同性别学生的薪酬预期有显著性差异。男生薪酬预期明显高于女生,有 31% 的男生预期薪酬在 6000 元-8000 元,16.9% 的男生预期薪酬在 8000 元以上;而 58.6% 的女生预期薪酬在 4000 元-6000 元,见表 4。

表 4 25 届男生和女生在预期薪酬上的交叉表

预期薪酬(元)	2000-4000	4000-6000	6000-8000	8000 以上	汇总
男生	计数 25	231	153	83	492
	占比 5%	47%	31%	17%	100%
女生	计数 36	208	76	35	355
	占比 10%	59%	21%	10%	100%
汇总	计数 61	439	229	118	847
	占比 7%	52%	27%	14%	100%

2.3 25 届就业影响因素分析

2.3.1 外部因素

根据 25 届《毕业生就业意向调查》中“您认为对择业影响较大的外部因素是什么?(多选题)”问题的反馈,影响就业外部因素 TOP5 见表 5。学生认为影响就业的外部因素 TOP5 分别为:社会环境因素(占比 83%)、薪资福利(占比 66%)、发展前景(占比 58%)、专业对口(占比 52%)、工作压力(占比 50%)。值得注意的是,学生普遍认为薪酬是影响就业的主因,实际上自身薪酬预期过高,底薪不接受不愿意干影响择业。

表 5 25 届学生反馈影响就业外部因素 TOP5

外部因素	次数	次数占总次数比例	次数在全部学生中比例
社会环境影响	2556	18%	83%
薪资福利	2031	14%	66%
发展前景	1789	12%	58%
专业对口	1584	11%	52%
工作压力	1530	10%	50%

2.3.2 内部因素

根据 25 届《毕业生就业意向调查》中“您认为在求职中对就业有影响的内部因素是什么？（多选题）”问题的反馈，影响就业内部因素 TOP5 见表 6。学生认为影响就业的内部因素 TOP5 分别为：沟通表达能力（占比 89%）、实践和工作经验（占比 83%）、学校知名度（占比 78%）、专业知识（占比 76%）、社会关系（占比 55%）。学生认可沟通表达和实习实践经验的重要性，但对具体怎么提升没有明确方法。

表 6 25 届学生反馈影响就业内部因素 TOP5

内部因素	次数	次数占总次数比例	次数在全部学生中比例
沟通表达能力	2725	21%	89%
实践和工作经验	2536	19%	83%
学校知名度	2385	18%	78%
专业知识	2335	18%	76%
社会关系	1669	13%	55%

2.3.3 学生指导需求

根据 25 届《毕业生就业意向调查》中“您最需要哪方面的职业规划辅导和就业指导？（多选题）”问题的反馈，学生指导需求 TOP5 见表 7。学生对就业指导需求 TOP5 分别为：就业形势（占比 61%）、就业观与就业心理（占比 54%）、面试技巧（占比 53%）、简历制作（占比 53%）、就业信息获取和利用（占比 51%）。调研反映出学生对就业形势的关注，例如人工智能对就业需求的影响，分行业分地区岗位需求变化。如何建立正确就业观，调整就业心理，先就业再择业，获取更多实用性面试和简历制作技巧等。

表 7 25 届学生就业指导需求 TOP5

学生指导需求	次数	次数占总次数比例	次数在全部学生中比例
就业形势	1855	14%	61%
就业观与就业心理	1661	13%	54%
面试技巧	1617	12%	53%
简历制作	1614	12%	53%
就业信息获取和利用	1552	12%	51%

3 应对策略

3.1 规模化开拓就业渠道

3.1.1 强化引导实习实践与就业接轨

实习实践可以激发学生求职意愿、明确求职意向，增强就业能力、获取就业机会。实习在时间上给学生鉴别、选择适合自己的岗位降低了沉没成本。相比社招，实习进入优质企业门槛低、难度小。企业招聘实习生的要求通常比正式员工低，招聘数量多、流程短。学校做好实习实践基地引入和管理，实习真实性及企业质量评估，鼓励学生多到优质企

业去实习。实习实践与就业接轨，助力学生找到适合自己的岗位，更快适应真实职场。

3.1.2 保障就业信息数量，提升质量

发挥校园招聘会的主渠道作用，主动邀请企业进校开展招聘活动，提升每场校园招聘会的实际效果。鼓励院系积极开展小而精、专而优的小型专场招聘活动，重点提升高质量就业率和优质企业对接。在企业质量评估中，对优质企业设置权重，加大民营企业、中小企业招聘推介力度，对符合学科专业特点就业前景好但不是国企的民营、中小型企业重点加权。高校重视对优质企业的专项对接服务，及满意度调研。

3.1.3 分行业分区域就业市场建设

把地区行业产业带集中的招聘需求与学校对应学科做匹配，联动地区政府人社局做校地合作。这种项目成功的关键：区域性强，满足本地籍学生回乡诉求，稳定性高；行业匹配效率高，企业组队来，对口专业班级组队去，简历筛选入职上岗效率高；解决数量多，长期批量化校地合作。引入成熟有资质的三方人力资源服务公司，充分利用人力资源服务公司深耕市场积累的企业资源，按照对口专业与毕业生进行匹配。学校在做好企业岗位质量筛选和劳务风险把控的前提下，积极探索与三方服务公司多样化的合作形式。

3.2 就业指导服务体系，实用为先

3.2.1 结合就业形势，提前做就业观念引导

调研结果显示 61% 学生对就业形势非常关注。高校通过就业市场数据检测分析、建立就业状况反馈机制，掌握分行业分地域就业形势，生成调研报告，做不同年级学生针对性就业辅导。低年级学生开展人工智能对劳动力结构冲击导致市场岗位需求变化的专题讲座，让学生提前锻炼匹配人工智能发展的软实力。高年级学生通过高管面对面分享真实企业案例、校友学长考研择业双管旗下就业方向成功转型案例，重点剖析就业预期与实际去向差距、薪酬预期与实际差距、女生就业难点与提升方法。

3.2.2 生涯教育和就业指导，提升落地操作性

简历是就业指导最可视化的产出之一，学生带着指导后简历投递企业对比指导前能多获得多少面试机会，是检验就业指导价值的客观标准之一。53% 学生对简历和面试指导有需求，大三大四学生的就业指导工作重点应根据需求有侧重。在实操技巧上，强化学生撰写针对性简历的能力。首先分析企业需求，定义岗位需要的能力，针对性提炼学生自

身匹配技能。

3.3 提升指导教师水平, 优化激励考评机制

(1) 以赛促就, 与真实职场结合: 通过全国大学生职业规划大赛, 促进教师提升职业规划教学水平, 学生提升职业规划和就业能力, 最终实现就业。按照贴合企业招聘需求, 模拟真实职场环境的工作思路组织比赛。(2) 完善激励考评机制, 形成全员促就业工作合力设置就业目标里程碑, 统筹形成合力, 阶段性重点明确。针对 25 届学生, 第一阶段做摸底有就业意向学生一对一针对性简历修改及模拟面试, 第二阶段做摸底有考研意向学生考研面试辅导, 及考研失败就业辅导。第三阶段做前两阶段未就业学生专场招聘会, 推送适配岗位。辅导员和就业导师双管齐下, 兼顾效率和精准度。就业是学校全员的事情, 更是一份社会责任。

参考文献:

[1] 陈琳, 高悦蓬, 余林徽. 人工智能如何改变企业对劳动力的需求? ——来自招聘平台大数据的分析[J]. 管理世界, 2024, 40(06): 74-93.

[2] 潘国宁, 李松峰. 我国新职业的分类及人才需求特征初探——基于 4905 家企业招聘信息分析[J]. 商业经济, 2023, (09): 117-119.

[3] 张艳华. 人工智能技术对就业的替代效应——来自劳动者工作任务视角的经验验证[J/OL]. 中国流通经济, 1-15[2024-10-14]

[4] 孙彦彬. 民办高校大学生就业歧视问题与救济策略[J]. 教育与职业, 2014, (27): 55-57.

[5] 高婷婷. 美国一流高校本科生“职业生涯共同体”: 组织特征与实践探索[J]. 外国教育研究, 2023, 50(07): 44-57.

[6] 贾保先. 人工智能时代职业教育范式变革研究[J]. 职教发展研究, 2024, (03): 94-99.

[7] 李玲玲, 梁晶晶. 我国当代大学生就业选择期望及其影响因素分析——基于“国家大学生学情调查”2023 年数据的分析[J]. 中国大学生就业, 2024, (06): 54-63+70

[8] 唐黎, 刘亦婷, 杨忠杨. 大学生“就业认知偏差”归因分析及应对策略研究——基于陕西省 48 所高校的调查[J]. 中国大学生就业, 2024, (01): 61-70.

作者简介: 吕婷婷 (1990—), 女, 汉, 山东省青岛市, 青岛城市学院, 研究方向职业规划与就业指导

基金项目: 教育部产学研合作协同育人项目 (编号: 2412 02550034712): 基于产教融合的就业创业赋能中心建设