

人工智能时代大学生就业观的现实困境与重塑路径

张仁松

烟台科技学院, 山东 烟台 265600

摘要: 人工智能现已进入到各行各业, 就业市场紧跟形势。对于当代大学生来说, 新技术既带来了新的机遇, 也带来了不少困惑: 有人只看高薪岗位, 有人害怕被抢走饭碗, 也有人依旧传统。本文结合最新的调查数据和现有研究, 梳理人工智能给大学生就业带来的真实影响和变化, 分析就业观念出现偏差的原因, 并从学生、高校、社会家庭三个层面提出建议, 帮助当代大学生正确看待技术变革和职业发展方向, 实现更高质量就业。

关键词: 人工智能; 大学生; 就业观; 高质量就业

DOI: 10.64649/yh.jydk.issn3080-2660.202610003

0 引言

就业即民生所在, 大学生就业更是整个社会关注的焦点。近几年, 人工智能发展十分迅速, 从文案撰写、设计到数据分析、代码编程, 它几乎渗透到了各行各业, 劳动力市场格局被重塑。一方面, 重复性、机械性岗位加速被机器替代; 另一方面, 新职业持续涌现, 《中华人民共和国职业分类大典(2022年版)》标注了97个数字职业。与此同时, 高校毕业生供给逐年扩大, 2025年全国毕业生1222万人, 预计2026届增至1270万人。岗位和人数都在变化, 大学生的就业观念和择业选择也随之改变。毕业生初入社会, 对技术变化最敏感, 同时也容易受到社会现实的冲击, 他们怎么看待职业发展规划, 与个人前途密不可分, 更是影响到整个社会的就业前景。

值得一提的是, 招聘大数据表明, 生成式人工智能整体上创造的岗位多于它取代的岗位, 并不是单纯抢走大家的工作。有学者分析网上海量的招聘信息后发现, 越是深度运用人工智能的企业, 招收应届毕业生的数量反而越多。

但新增出来的岗位机会并不是人人均等。本科及以上学历、薪资水平偏高、制造业相关方向的毕业生更加抢手。企业更愿意招能够独立思考、善于团队协作的人才; 而那些重复性、机械性、流程固定的岗位, 需求却在慢慢变少。简单来说, AI并没有堵死大学生的就业出路, 只是改变了就业的方向, 这就对大学生的综合能力和就业观念提出了更高要求。

在这样的形势下, 部分大学生的就业观开始出现变化: 有人把薪资待遇当成唯一标准, 有人把工作仅仅看作存活的手段, 还有人一听到“灵活就业”“新职业”就摇头。错误的就业观, 会对个人长期职业发展造成极大负面影响。不少学生跟风盲目跳槽, 不仅没有提升自我, 反而让职业道路愈发混乱; 不少学生固守传统择业思维, 跟不上市场变革的步伐, 白白错失

新兴职业的发展红利; 还有学生拥有优质工作资源, 却消极懈怠、缺乏动力, 工作敷衍度日。由此可见, 即便学历条件优异, 一旦就业认知错位, 也极易在求职择业、职场发展中误入歧途。

1 大学生就业观出现的三个突出问题

1.1 只看眼前收入, 择业越来越功利

现在学生找工作, 基本离不开智能招聘平台和各种AI测评工具。这些工具确实方便, 但也在悄悄改变人的判断。招聘平台筛岗位, 默认看的大多是薪资、假期、公司规模这些硬指标, 至于岗位有没有成长空间、能不能实现个人价值, 往往排不上号。算法推送更是如此, 短视频和资讯平台反复把“低门槛、高收入”的职业故事推到学生眼前。比如直播带货, 平均月薪确实比普通本科应届生高出一截——数据显示, 2024届本科毕业生平均月薪6199元, 入职直播销售岗位的月薪则达到6786元, 高出近一成; 从事新媒体、直播相关岗位的本科毕业生占比, 也从2022届的7.6%涨到了2024届的9.9%。这样的信号看得多了, 不少学生就把“赚钱快”当成了好工作的头号标准, 甚至放弃自己的专业积累, 盲目往热门行业挤。还有一种情况是, AI测评把性格、证书、学校统统贴上标签, 再和岗位数据自动匹配, 看似科学, 却把职业背后那些说不清道不明的价值感、成就感排除在外了。更让人担心的是, 功利化还会“传染”到日常, 有的学生为了迎合机器的评分标准, 疯狂考证、拼命刷简历数据, 把求职准备变成了“数据包装”, 真正想做什么、适合做什么反而想得少了。这里要说明, 年轻人看重收入没有错, 生活成本摆在那里, 谁也不能光靠理想吃饭; 问题是如果眼里只剩钱, 很容易忽略职业的长远发展, 干不了多久就跳槽, 反而越跳越迷茫。

1.2 把工作当成“谋生工具”，劳动的意义被看轻

人工智能的替代效应，让很多还没进职场的学生提前焦虑起来，大家最关心的问题变成：“什么工作不会被AI抢走？”抱着这种心态，选工作时先想的是保命、求稳，劳动在心里头的分量被压得很低，好像只剩“换钱”这一件事。这种心态的形成，多少也受到身边现实的影响。平台经济里，外卖骑手的劳动流程被算法拆解成接单、取餐、送达一个个动作，人仿佛成了流水线上的一环，学历、经验都被“归零”。这些活生生的例子传进校园，容易让学生产生“工作不过如此、人不过是工具”的错觉。可劳动原本不该是这样。马克思讲劳动是人的本质力量的确证，说白了，人正是通过劳动把自己的想法变成现实、在创造中实现自我，这是机器替代不了的东西。人既要生存，也要发展，两者本可以兼顾，没必要把工作彻底变成“讨生活”。如果早早把职业理想丢掉，哪怕找到一份待遇不错的工作，也容易觉得没劲，干着干着就倦怠了，这才是真正可惜的地方。

1.3 观念停在过去，看不上新业态

就业市场早不是“一纸文凭走天下”的年代了。灵活就业、远程办公、多重职业越来越常见，直播运营、人工智能训练师、数字化管理师这些新职业也在不断出现。但很多学生的认知还停留在老框架里，觉得“考公考编、进大厂才算好工作”，对灵活就业、数字新职业有些看不上，觉得“不稳定、不体面”。这里头有信息滞后的原因。高校专业培养方案一般三到五年才修订一次，可不少数字职业一两年就换了一茬，课程内容根本赶不上市场变化；就业指导课讲的还是怎么写简历、怎么面试，很少讲新职业是怎么回事。学生不了解新东西，又没什么渠道去了解，自然只能抱着老观念不放。更现实的是，不少学生数字底子也薄：不会用招聘网站找信息，做不出一份像样的电子简历，有人好不容易选了数字岗位，却因为技能跟不上而干不下去，反过来又加重了对新业态的偏见。还有些学生压根没有终身学习的打算，技术天天在更新，自己却不愿意花时间学点新东西，观念和技能一起落在了后面。再加上家里长辈普遍认“铁饭碗”，对年轻人选择灵活就业不太支持，观念想改也难改。

2 就业观念为什么会跑偏

就业观出问题，不是哪一个人的错，而是好几股力量叠在一起的结果。

首先是算法在“替人做主”。AI测评、大数据匹配看起来科学客观，其实有它看不见的

局限：它把人的能力拆成一条条数据标签，性格、证书、学校被算得清清楚楚，可一个人的理想、兴趣、创造力很难被量化。更要命的是，技术一旦从“工具”变成“标准”，人就会被牵着鼻子走，就像流水线上的产品，被一台看不见的机器挨个“质检”。算法只会推它认为“合适”的东西，推来推去，人就被困在信息茧房里，看到的就业信息越来越单一。有些学生对算法深信不疑，把AI给出的职业建议当成标准答案，甚至产生“大数据比我更懂我”的想法，慢慢丢了独立思考，也丢了对人生的“主笔权”。

其次是资本逻辑放大了生存压力。企业用AI批量筛简历、做初面，偏爱标准化、好量化的候选人，一些特殊群体还容易吃亏在算法的偏见上。这种信号传回校园，就变成了一轮又一轮的“考证热”“刷简历热”。再加上住房、生活成本的压力，物质回报在择业中的分量越来越重。当然，多数学生并不是真的拜金，只是现实压力下的权衡，这一点应该客观看待。

最后是教育、社会和家庭没跟上。高校就业指导课程普遍滞后，有的文科专业连“人工智能加行业”的交叉课都没有，学生对新兴职业的认知只能停留在新闻标题上；就业指导老师不少由行政、思政老师兼任，数字素养参差不齐，有调查显示44.8%的教师坦言“不会用AI，学习成本高”。就业观教育大多集中在毕业那年临时抱佛脚，缺少从大一就开始的长期引导。社会层面，灵活就业的社保、权益保障还不完善，媒体上又一会儿渲染“AI失业潮”，一会儿吹嘘新业态高薪神话，学生想试又不敢试。家庭方面，不少家长仍把“稳定”当作唯一标准，直接干预孩子的选择。这些因素加在一起，就业观想不跑偏都难。

3 让大学生就业观“回到正轨”的建议

3.1 学生要练好“内功”，学会和AI相处

对大学生自己来说，第一件事是别把AI当“神”。AI测评、算法推荐可以看，但只能当作参考，不能当圣旨，做决定前多问自己一句：“这真的是我想要的吗？”面对网上铺天盖地的“就业成功学”，也要学会辨一辨真假，别被带节奏。第二，与其整天担心被替代，不如把精力花在机器替代不了的能力上，比如创造力、沟通共情、复杂问题的综合判断，这些恰恰是人的看家本领。第三，别排斥新东西，主动学一点数字技能，不管什么专业，会用数据分析工具、懂点AI工具，总不会吃亏；同时要有终身学习的准备，因为AI更新太快，今天学的技能明天可能就要升级。趁在校多实习、多实践，在真实工作中不断修正自己的职业认知。

还要理性看待灵活就业,它和稳定工作一样都是正常的就业形式,关键看适不适合自己,不必一听就皱眉,也不必盲目跟风。

3.2 高校要把就业育人做得更实

高校是塑造就业观的主阵地,至少可以在三件事上下功夫。一是更新课程内容,在职业生涯规划、形势与政策课里加进“人工智能与就业”专题,不仅教学生怎么用AI工具,更要组织讨论,让大家看清算法的局限,理解哪些能力是机器学不会的;同时把劳动观教育融入专业课堂,引导学生思考“人为什么要工作”这个根本问题,还可以多设一些“专业加数字技能”的交叉课和实训平台,让学生亲身体验人机协作是什么样子。二是提升教师能力,给就业指导教师和专业课教师安排人工智能相关培训,让他们自己先搞清楚AI对职业的影响,才有可能给学生讲明白,也才能把最新的行业动态带进课堂。三是把就业观教育从毕业季提前到入学时,建立“大一建档、每学期测评、实习后反思、毕业前总结”的全程跟踪机制,动态掌握每个学生的观念变化,而不是临近找工作才想起来辅导。还可以邀请从事数字新职业的校友回来分享,用身边的真实案例打消学生对新业态的顾虑,有条件的高校再和行业企业共建实习基地,让“学”和“用”早点接上头。

3.3 社会、家庭要一起营造好环境

社会层面,要尽快补齐灵活就业劳动者的

社保和权益保障短板,让学生敢去尝试新业态;媒体也要多做客观的就业科普,既不要渲染“AI失业潮”制造恐慌,也不要吹嘘“轻松月入过万”误导年轻人,让大家能平静、理性地看待就业市场的变化。行业协会、招聘平台可以多讲讲数字岗位的真实工作内容和成长路径,少一些博眼球的标题。企业和高校可以多合作,多给学生提供实习实训和技能培训的机会,让岗位需求和学校教育早点接上轨。家庭层面,学校可以通过家长会、线上沟通等方式,向家长介绍数字时代的就业趋势,帮家长放下“稳定至上”的老观念,多尊重孩子的兴趣和选择。孩子敢想、家长支持、社会兜底,健康就业观才有生长的土壤,年轻人也才能放开手脚去闯。

4 结语

人工智能带来的就业变革是挡不住的趋势,它并没有让大学生的路变少,只是把路变得不一样了——这正是前面那份招聘数据想告诉我们的。面对这种变化,功利化、工具化、滞后化的就业观显然走不远。纠正这些偏差,靠学生自己想明白,靠高校把育人做实,也靠社会家庭营造包容的氛围。说到底,就业不只是找个饭碗,更是年轻人实现自我、服务社会的过程。只有把个人发展和时代需要结合起来,在技术浪潮中守住人的主体性,保持对职业意义的追问,才能站稳脚跟,走出一条属于自己的路。

参考文献:

- [1] 马菲,宋嘉睿.人工智能时代大学生就业观的异化与重塑[J].教育评论,2026,(7):49-59.
- [2] 余运江,范宸玮,石智雷.生成式人工智能对大学生就业的影响研究——基于招聘大数据的实证分析[J].人口与经济,2026,47(4):116-130.
- [3] 陈思静.数智时代大学生就业观念数字化转型的驱动因素与实现路径[J].人才资源开发,2026,(14):33-36.DOI:10.19424/j.cnki.41-1372/d.2026.14.013.
- [4] 新华社.补齐知识技能短板提升毕业生就业能力——高校学生就业能力提升“双千”计划解读[EB/OL].(2025-03-17)[2026-03-08]http://www.gov.cn/zhengce/202503/content_7014067.htm.
- [5] 王鹏飞,熊琪颐.人工智能对就业的影响机制与提升策略[J].价格理论与实践,2022,(10):83-86+212.

作者简介: 张仁松(1998.06—),男,汉族,山东滨州人,大学本科,助教,研究方向:学生管理、学生就业。