

数智传播时代：人工智能对大学生就业的影响机制与调适路径

张恒源 张虹玲 丁靖惠 徐乙雯 党惠石 徐茹*

西南财经大学天府学院

DOI:10.32629/jief.v8i1.20896

[摘要] 由于我国2026年高校毕业生规模已达1270万人,创历史新高,而此时生成式AI技术已经完成从技术迭代到产业深度落地的转型,故对大学生就业市场已有十分明显、系统的影响。因此本文以2026年高校大学生为研究对象,采用问卷调查法对AIGC对大学生就业的双重影响、异质性表现及内在作用机制做了十分严谨、扎实的实证分析:首先厘清了AIGC并没有导致就业总量收缩,而是引起就业岗位结构的深度重构,对标准化初级岗位有直接替代效应,但又创造了大量AI相关新兴岗位。其次揭示了AI对不同专业、不同学历、不同院校层次大学生的就业影响有十分突出的异质性。

[关键词] AIGC; 大学生就业; 就业结构; 就业能力; 高校人才培养

中图分类号: G811.226 **文献标识码:** A

The Era of Digital and Intelligent Communication: Mechanisms of Artificial Intelligence's Impact on University Students' Employment and Adaptation Strategies

Hengyuan Zhang Hongling Zhang Jinghui Ding Yiwen Xu Huishi Dang Ru Xu*

Tianfu College, Southwestern University of Finance and Economics

[Abstract] With the number of college graduates in China reaching a record high of 12.7 million in 2026, and generative AI technology having completed its transition from technical iteration to deep industrial implementation by that time, it has already exerted a significant and systematic impact on the college graduate employment market. Consequently, this paper focuses on the class of 2026 university graduates and employs a questionnaire survey method to conduct a rigorous and robust empirical analysis of the dual impact of AIGC on university graduate employment, its heterogeneous manifestations, and underlying mechanisms: First, it clarifies that AIGC has not led to a contraction in total employment but has instead triggered a profound restructuring of the job market, directly displacing standardized entry-level positions while simultaneously creating a large number of new AI-related roles. Second, it reveals that the impact of AI on the employment of university students varies significantly across different majors, educational levels, and institutional tiers.

[Key words] AIGC; university student employment; employment structure; employability; talent cultivation in higher education

1 引言

2026年高校毕业生预计达到1270万人^[1],较2025年又多了48万,连续第四年徘徊在千万级别的高位^[4]。供给端持续膨胀,就业市场的总量压力短期内很难缓解。与此同时,生成式AI早已不是实验室里的概念,大模型正在嵌入各行各业的实际业务流程,劳动力市场的底层逻辑,正被这种渗透悄悄改写。产业端的数据把这种矛盾摆得很清楚^[2],2026年1—2月,新经济领域AI相关岗位的增长幅度不小,在整个岗位总量中的占比也在提高,核心岗位薪资涨幅依旧处在高位,市场确实在释放一轮人才需求红利。但另一边,AI对标准化、重复性劳动的替代已经不是预测,而是正在发生的现实——初级文案、基础财务核算、行政文员、

常规数据处理这类岗位的校招规模,出现了实实在在的收缩。有数据显示,AI核心岗位跳槽的薪资涨幅普遍能达到30%到50%,高端岗位甚至超过50%^[3]。一面是红海,一面是蓝海,“传统岗位竞争激烈、新兴岗位人才紧缺”的结构性错配,正在加剧就业市场的分化。当技术变革从“未来可能影响就业”变成“正在重塑就业”,大学生的职业选择、能力储备乃至求职策略,事实上都已经和AI深度绑定。本文想集中回答两个问题。一是异质性影响:不同专业、不同学历、不同院校层次的毕业生,面对AI冲击时的处境并不一样,这种差异是真实的还是统计幻觉?如果真实存在,根源在哪里?二是适应性缺口:现有的人才培养体系、学生自身的能力建设、公共服务体系,能不能跟得上就业市场的

新要求? 差距主要在哪里, 又有哪些可行的优化路径? 从理论层面说, 本文希望为“技术进步如何影响青年就业”这个老话题补充一点新证据。以往研究大多集中在AI爆发初期的宏观判断, 而本文把观察窗口对准2026年——技术深度落地的这个阶段——尝试用问卷数据去做一些微观层面的机制分析。不同群体到底如何被不同程度地卷入这场技术变革, 现有的分析框架还留有空白, 本文想试着填补一些。从现实层面看, 如果把AI时代就业市场到底需要什么能力梳理清楚, 至少能在几个方向上派上用场: 对大学生本人, 或许能帮他们重新掂量自己的竞争力, 调整求职预期; 对高校, 人才培养方案怎么改、专业教育和AI工具怎么结合, 需要一些来自市场端的反馈; 对企业而言, 校招标准如何迭代、校企合作怎么落到实处, 也需要了解毕业生能力结构的真实图景。

2 文献综述

关于生成式AI对青年就业的影响, 学界讨论已经不少, 但切入角度各异。Autor在2023年的研究指出, 技术替代主要冲击中等技能和流程化岗位, 职场新人如果只掌握基础执行能力, 处境会更被动, 不同认知水平劳动者之间的收入差距也可能被拉大。Brynjolfsson于2024年的调研则提供了另一种判断: AI未必减少就业总量, 更多是重塑岗位结构, AI训练师、提示词策划、人机协同顾问这类新岗位在增多, 能否熟练使用AI工具、具备复杂事务统筹能力, 正成为应届生求职的分水岭。Deming2025年的研究进一步发现, 这种冲击并不均匀——学历、院校层次、专业背景都会显著调节替代风险, 普通院校人文社科类学生由于缺乏复合创新能力, 面临的挑战往往大于重点院校理工交叉类学生。

国内学者的讨论更贴近本土情境。王俊与苏立君2024年从政治经济学视角切入, 认为AIGC带来的技术异化可能加重毕业生的就业焦虑, 文案撰写、基础数据核算、简易视觉设计等标准化文科岗位首当其冲, 只具备基础实操能力的文科与经管类毕业生竞争力在持续弱化。陈思静的调研则关注观念层面的变化: 企业招聘不再单纯看重理论储备, AI实操能力与跨学科协同能力成为新的筛选标准, 高校偏重理论教学的培养模式与市场需求之间的脱节愈发明显。黄瑞华、肖海燕从职业教育角度指出, 合理运用AI工具确实能提升作品集、商业策划等成果的制作效率, 但多数高校尚未开设配套通识课程, 院校之间的差距反而被进一步放大。吕鹏2024年对新闻传播、艺术类本科生的实证分析也发现, 文科专业内部正在分化——固守基础文案、常规绘图等流水线工作模式的学生压力陡增, 而具备人机协同创意思维的学生则可以切入数字内容运营、AI创意策划等新领域。

3 研究设计与研究方法

本研究采用问卷调查法, 试图从学生视角捕捉AI技术深度落地阶段的就业感知与行为特征。调研面向高校应届毕业生及已就业毕业生, 兼顾不同院校层次与学科门类。问卷围绕五个维度设计: 人口统计信息、AI工具使用场景与频率、AI对就业影响的感知、核心能力认知, 以及应对AI冲击的需求与行动。通过

线上渠道发放, 共回收有效问卷432份。样本结构分布较为均衡, 性别上男性约占46%, 女性约占54%; 年龄以18—25岁为主, 合计占比超过六成; 学历涵盖专科至博士, 本科群体占比最高(约41%); 院校类型以公办为主(合计约六成), 私立约占四成。不同背景的学生均有覆盖, 能够支撑后续的群体间比较。数据分析以描述性统计为主, 辅以交叉分析观察不同群体的感知差异。在展开具体分析之前, 有必要先交代样本的AI使用基线: 受访学生中生成式AI工具的渗透率已不低, 但使用场景相对集中于论文写作、课程作业及简历修改, 能够将其融入专业实践或用于职业技能提升的比例并不高, 系统学习过AI相关知识的更是少数。这一基线水平为理解学生后续的就业焦虑与能力认知提供了必要的背景。

4 研究结果

4.1 描述性统计分析

关于AI对就业的影响, 受访学生的感知存在分化。三成左右认为影响直接且重大, 四成则明确担忧自己所在岗位可能被替代, 其中文科、经管类专业以及高职专科院校学生的焦虑程度相对更高。不过, 担忧并未成为主导情绪——多数人也认同AI在创造新的就业空间。在能力认知上, 学生的判断比较一致: AI时代企业最看重的是实操能力、创新思维、解决复杂问题的能力以及跨学科整合能力。相比之下, 单纯的知识记忆和基础执行类技能, 重要性明显在下降。值得注意的是, 尽管学习AI技能的意愿普遍存在, 但真正付诸行动的比例却低得多, 意愿与行为之间的落差不容忽视。

本次调研面向应届毕业生及已就业群体, 兼顾不同院校层次与学科门类。问卷围绕基本信息、AI工具使用、就业影响感知、核心能力认知及应对需求等维度展开, 通过线上渠道回收有效问卷437份, 经描述性统计处理后形成分析结论。性别较为均衡, 男性占46.5%(203人), 女性占53.5%(234人)。年龄以18—25岁为主, 合计占比62.2%, 其中18—21岁占35.2%(154人), 22—25岁占27.0%(118人), 同时覆盖了部分26岁以上及18岁以下群体。学历层次涵盖专科至博士, 本科占比最高, 为40.7%(178人), 专科(24.5%, 107人)、硕士(23.8%, 104人)、博士(11.0%, 48人)均有分布。院校类型方面, 公办院校合计占62.5%(公办本科35.5%, 公办大专27.0%), 私立院校占37.5%(私立本科26.3%, 私立大专11.2%)。

4.2 数据结果

从现有文献、问卷、访谈及案例诸种资料中可以十分清楚、有层次地看到, 生成式AI没有造成大学生就业总量的大幅下降, 而是促成就业结构的深度重构, 而AI对不同专业、不同院校、不同学历大学生的影响确有差别, 根本原因就在于其所拥有的人力资本结构不同。因此, 当前就业市场的能力要求已经发生根本变化, 高校培养滞后、学生技能缺位、校企衔接不畅, 正是制约大学生适应AI时代就业市场的主要问题。

5 人工智能对大学生就业的影响机制与调适路径

5.1 影响机制

从本次调研的数据来看,2026年AIGC深度落地后,^[5]大学生就业市场确实呈现出了结构性重构的迹象。替代效应和创造效应同时存在:一方面,基础重复性岗位的招聘需求在肉眼可见地收缩;另一方面,AI相关的新兴岗位增长很快。就业的主要矛盾,似乎正在从单纯的总量压力转向结构性的错配。同时,AI对不同群体的冲击并不均匀,这一点在受访学生的反馈中表现得很明显。文科和经管类专业的学生感知到的替代压力相对更大;理工科中那些与AI融合度较高的方向,则看到了更多机会。另外,院校层次偏低、学历水平偏低的毕业生,对就业压力的体会往往更深,这种异质性值得后续研究继续深挖。不仅如此,企业对人才能力的要求也在变。AI应用能力、创新思维、综合解决复杂问题的能力,正逐渐成为新的核心竞争力。但反观高校培养体系、学生自身的准备程度,以及现有的就业服务,与这种新要求之间还存在明显落差,这大概是当前不少学生感到“适应困难”的一个重要原因。

5.2 调适路径

对大学生而言,首先需要调整对AI的认知——把它从“帮写作业的工具”变成职业发展的杠杆。与其被动应付,不如主动花时间去理解这些工具的边界和潜力,同时有意识地锻炼那些机器短期内还替代不了的能力,比如复杂的沟通协作、创造性思考。高校的培养方案需要跟上变化。AI通识教育不能只是开几门选修课,得想办法让它和专业课程真正结合起来;实践环节也要加强,不能光靠课堂讲授。^[6]另外,就业指导中心对AI时代职业路径的理解,恐怕也得更新。企业方面,可以多参与校企合作,把真实的业务场景带到校园里,让学生提前接触。招聘标准也需要调整——除了看传统的成绩和证书,对应聘者运用AI处理实际问题的能力,以及综合素养,也应该纳入考查。入职后的AI技能培训,同样值得投入。政府层面,可以考虑引导高校和职业院校补齐AI教育资源的短板,尤其要注意缩小不同院校之间的差距。搭建一些公共的AI技能培训平台、及时发布行业人才需求信息,对促成校企对接会有帮助。另外,AI在招聘和用工环节的应用,也需要相应的规范,以保护毕业生的基本权益。

6 结语

本文的局限是样本主要来自线上回收,地域分布未必均衡,结论的推广范围因此受限。如果条件允许,后续可以扩大调研区域、增加样本量。另外,本次调研更像一个时间截面上的静态

观察,要真正理解AI对职业发展和薪资晋升的长期影响,还需要做追踪研究。按专业或行业做更细的分组比较,也是下一步可以考虑的方向。说到底,AI对就业既是挑战也是机遇,这一点已经没有什么太多争议。但要真正化解结构性的错配矛盾,让技术红利惠及更多毕业生,单靠任何一方都不够——学生、学校、企业、政府,得各自找准位置,形成合力。第一,由于2026年AIGC深度落地,大学生就业市场出现了明显的结构性重构特征,替代效应、创造效应同时存在,基础重复性岗位需求收缩,AI相关新兴岗位迅猛增长,因此就业矛盾从总量压力自然地转向结构性错配。第二,由于AI对大学生就业的影响有十分清楚、可辨识的异质性,故可以很自然、妥贴地概括:文科、经管类专业受替代冲击最明显,理工科与AI融合度高的专业机遇更多,院校层次低、学历水平低的毕业生就业压力最大。第三,AI时代就业能力要求发生根本性转变,AI应用能力、创新能力、综合解决问题能力成为核心竞争力。高校人才培养、学生自身准备、就业服务体系均存在适配不足问题,是当前大学生就业适应困难的主要原因。

【参考文献】

- [1]李颖.新时代大学生就业观研究[M].人民出版社出版,2024.
- [2]欧阳萍,李绮琳.当前形势下人工智能对大学生就业的影响[J].就业与保障,2021,(13):64-65.
- [3]马东东.人工智能背景下提升大学生就业竞争力的对策[J].文化创新比较研究,2021,5(6):20-22.
- [4]漆婧,韩佳宇.人工智能对当代大学生教育和发展的影响[J].信息与电脑(理论版),2020,32(14):128-132.
- [5]王威,李利珍.人工智能对当代大学生就业的影响[J].濮阳职业技术学院学报,2020,33(4):23-26.
- [6]王俊·苏立君.AIGC、技术异化与劳动者就业焦虑——基于马克思主义政治经济学视角的分析[J].长白学刊,2024(03):80-91.

作者简介:

张恒源(2006—),男,汉族,江苏淮安人,西南财经大学天府学院艺术与传媒学院网络新闻与传播2024级02班。

*通讯作者:

徐茹(1991—),女,汉族,四川省自贡市人,博士研究生,副教授,研究方向:传播学。