

就业偏好、就业能力与 高校毕业生结构性就业矛盾

王一涛

2024年5月27日，习近平总书记在二十届中央政治局第十四次集体学习时指出，要“着力解决结构性就业矛盾”，强调“人力资源供需不匹配，是当前我国就业领域面临的主要矛盾”（习近平，2024）。尽管当前高校毕业生就业存在数量维度上的压力，但是更为重要的是教育扩张背景下高校毕业生供给结构与劳动力市场需求结构之间出现了明显错位，从而导致“有人没活干”和“有活没人干”并存的结构性就业矛盾现象（赖德胜，2024）。高校毕业生就业的结构性矛盾在宏观层面受到产业结构、技术结构、劳动力市场结构和宏观经济政策的变化等因素所影响，然而这些宏观因素最终通过高校毕业生的就业偏好和就业能力这两个微观因素来影响整体的人力资源供需匹配。有鉴于此，本文从“愿不愿”和“能不能”，即从偏好和能力这两个维度来分析高校毕业生的结构性就业矛盾问题。

一、就业偏好与高校毕业生结构性就业矛盾

高校毕业生在选择就业时，往往在单位类型、就业区域和职业岗位上表现出相似的偏好。当大多数毕业生集中在特定选择上时，就可能引发结构性就业矛盾，主要表现为以下三种情况。

一是部分高校毕业生的单位类型偏好导致结构性矛盾。无论是本科生还是研究生均倾向于选择党政机关、事业单位和国有企业等体制内单位，对民营企业的选择意愿相对较低。近期一项针对在校生的调查研究显示，理想的

[收稿日期] 2025-03-06

[基金项目] 全国教育科学规划国家重大委托项目“我国高校毕业生高质量充分就业促进机制研究”（WIV240475）。

[作者简介] 王一涛，苏州大学高校毕业生就业研究院，电子邮箱地址：
wangyitaocnu@163.com。

工作单位为政府机关、事业单位、央企和国企的占比达到78%(赵玉峰等, 2024)。由于高校学生在持续增加人力资本投资的同时, 对于就业前景的风险感知和不确定性感知不断增强(李春玲, 2023), 高校毕业生选择体制内工作, 本质上是通过选择确定性的体制内工作以应对不确定的职业风险。

二是部分毕业生的就业区域偏好导致结构性矛盾。从推拉理论的角度来看, 高校毕业生的就业区域选择决策会受到多重“推力”与“拉力”的交互影响。当前高校毕业生主要倾向于在大城市就业, 相关数据显示2009—2021年期间高校毕业生选择在省会城市或直辖市就业的比例均在50%以上(岳昌君等, 2023)。大城市拥有完善的基础设施、较多的发展机遇和丰富的娱乐活动, 这些因素产生了对毕业生的强大拉力, 而中小城市和农村在公共资源、信息渠道等方面相对匮乏, 形成了对毕业生的推力。正是这些拉力与推力的共同作用, 使得毕业生在就业区域选择上过度集中于某些地区, 当这种偏好与就业机会的实际分布不一致时, 高校毕业生结构性就业矛盾就会凸显。

三是部分毕业生的职业岗位偏好导致结构性矛盾。部分毕业生择业观念受传统影响, 青睐知识密集型岗位和管理型岗位而不喜欢技能密集型岗位和服务型岗位。伴随社会发展和技术升级, 很多非传统岗位如家政服务、老年服务、数字化营销、在线教育等大量涌现。尽管上述岗位的数量较多、薪酬较高, 但因为“不体面”“不正式”和社会保障不完善等原因而不受毕业生青睐。毕业生对知识密集型、管理型岗位的追求和对其他岗位类型的排斥, 必然加剧该群体就业过程中所面临的结构性矛盾。

二、就业能力与高校毕业生结构性就业矛盾

高校毕业生的就业能力导致结构性矛盾是指毕业生不具备劳动力市场所需要的技能, 造成部分岗位无法招聘到可以胜任相关工作的毕业生, 产生了“有活没人干”“有人干不了活”等现象。三方面原因导致高校毕业生就业能力不足。

一是高校毕业生个人的职业规模模糊、学习动力不足、学习效果不佳。部分大学生专业选择缺乏理性思考、自身职业规划模糊、学习动力不足, 甚至将学习目标窄化为“分数”。应试导向的学习策略使其忽视对新知识和新技术的主动探索, 缺少实践经历与自我反思, 也缺乏对专业知识的系统整合。被动消极地学习导致大学期间所学的专业知识很难转化为劳动力市场所需要的人力资本, 影响毕业后的职业适应能力和就业竞争力。

二是高校的学科专业设置与产业需求脱节。技术迭代和产业升级使传统

行业萎缩，而高科技、绿色能源、现代服务业等亟需复合型人才。部分高校仍沿用旧有专业结构，也未能及时更新课程体系，导致学生所学知识与市场现实需求脱节。2022 年数据显示，交通运输、仓储和邮政业，信息传输、软件和信息技术服务业缺人；而水利、环境和公共设施管理业，教育行业，公共管理、社会保障和社会组织行业过剩(滕蔓洲等，2024)。比如，过去几年部分高校大规模招收学前教育专业，毕业生供给远超需求，最终形成“有人无岗”的结构性矛盾。

三是高校人才培养过程与社会需求的适配性不足。部分高校在人才培养过程中，治理体系不完善、师资水平参差不齐，产教融合流于形式，实践教学薄弱。同时，对学生的评价重知识和理论，忽视对实际操作能力和创新能力的考核。这些问题导致高校未能构建面向产业需求的教育模式，难以培养出具有实践能力和跨领域素养的复合型人才，毕业生虽具高学历，却缺乏岗位所需技能，形成“高学历低技能”的结构性就业矛盾。

三、解决高校毕业生结构性就业矛盾的对策建议

解决高校毕业生结构性就业矛盾需要综合施策，一方面要引导和塑造大学生就业预期，另一方面要提高大学生的就业能力。具体可从以下四个方面发力。

首先，破除多维二元结构以改变就业偏好。多维二元结构是指我国社会由一系列二元结构及其相互交织作用而呈现出来的一种结构性特征，主要包括城乡、区域、体制内外和大城市与其他城市等二元结构(张海东，2018)。正是由于多维二元结构的存在，使得不同单位类型、就业区域在经济收入、社会保障和发展机遇等方面存在明显差异，造成了高校毕业生的特定就业偏好。因此，今后需要在制度层面破除二元结构。如深化户籍制度改革，推进城乡公共服务均等化进程；缩减体制内外劳动者在收入待遇和社会保障方面的差距，进一步创造有利于民营企业发展的宏观环境，降低民营企业负担，让民营企业成为吸纳就业的重要主体。

其次，优化学科专业动态调整机制。基于国家战略需求导向与科技创新驱动双重逻辑，构建统筹“高职教育—本科教育—研究生教育”多层次联动的学科专业调控机制。一方面，完善需求驱动的学科专业目录快速响应机制，推动高校加强布局社会需求强、就业前景广、人才缺口大的学科专业，及时淘汰或更新升级不适应社会需要的学科专业。另一方面，构建招生计划、培养过程和就业状况联动考察机制，综合考虑高校办学质量和毕业生就业状况，

将高校毕业生就业状况作为高校办学资源配置、招生计划分配的重要依据。对连续多年就业去向落实率较差的学科专业点采取减招、缓招、停招等措施,倒逼高校加大学科专业调整力度和培养质量提升。

再次,改革高校人才培养体制。一是优化内部治理结构,健全产教融合和校企合作机制,设立专门委员会,引入产业界专家参与人才培养规划,使课程内容和教学模式更贴合市场需求。二是加强教师队伍建设,通过企业挂职等方式提升教师实践能力与创新水平,提高教师科研反哺教学的能力。三是改革课程体系与教学方法,注重跨学科知识整合,更新实验设备,增设实践课程和项目训练。适应人工智能发展趋势,推动“人工智能+”赋能课程建设,帮助大学生形成人工智能背景下通用型人力资本积累,提高大学生利用人工智能技术解决所学专业问题的能力。

最后,做实生涯教育与就业指导,调整毕业生的就业预期。提高职业生涯规划教育课的实效,鼓励高校引入具备职业咨询资质或实务经验的专业教师,建立专兼职结合的生涯指导师资队伍,提升职业指导的专业能力。推动生涯课程内容从知识讲授向能力培养转变,增强课程的实践性、互动性和针对性,建立多元化的学习评价体系,引导学生真正参与、深入思考、主动规划。严格落实高校毕业生就业服务机构、人员、场地、经费“四到位”要求。鼓励高校毕业生投身重点领域、重点行业,鼓励高校毕业生在城乡基层和中小微企业建功立业,鼓励高校毕业生创业,激发高校毕业生的创业热情,实现以创业带动就业。

[参考文献]

- 赖德胜, 2024:《高校毕业生结构性就业矛盾及其政策应对》,《新视野》第6期。
- 李春玲, 2023:《大学生就业选择的趋同与分化——理性选择与社会分化》,《北京大学教育评论》第3期。
- 滕蔓洲、程开明、章上峰等, 2024:《中国劳动力市场的结构性矛盾》,《调研世界》第9期。
- 习近平, 2024:《促进高质量充分就业》,《求是》第21期。
- 岳昌君、冯沁雪、辛晓佳等, 2023:《中国高校毕业生就业趋势研究报告:来自2003—2021年调查数据》,《华东师范大学学报(教育科学版)》第9期。
- 张海东, 2018:《多维二元结构社会及其转型》,《江海学刊》第4期。
- 赵玉峰、赵一凡、范宪伟, 2024:《着力化解青年就业的结构性矛盾——基于全国5万份青年就业调查问卷》,《宏观经济管理》第9期。

(责任编辑:孟大虎 责任校对:孟大虎 刘泽云)