

高校毕业生就业难问题及对策研究

李春晓

吉林省团校, 青少年教育专业, 吉林 长春

收稿日期: 2025年5月22日; 录用日期: 2025年6月20日; 发布日期: 2025年6月30日

摘要

近年来, 受经济增速放缓、行业发展不均衡等因素影响, 大学生就业呈现“难、慢、失衡”的复杂态势: 传统行业岗位饱和与新兴领域人才短缺并存, 地域间就业机会差异显著, 部分毕业生因职业规划模糊、能力储备不足陷入求职困境。破解这一难题, 亟需构建政府主导、高校协同、社会参与的立体化解决方案。

关键词

大学生, 就业, 困难, 对策

Research on the Employment Difficulty of College Graduates and Its Countermeasures

Chunxiao Li

Adolescent Education Major, Jilin Provincial Youth League School, Changchun Jilin

Received: May 22nd, 2025; accepted: Jun. 20th, 2025; published: Jun. 30th, 2025

Abstract

In recent years, due to factors such as the slowdown in economic growth and uneven development of the industry, the employment of college students has shown a complex situation of “difficult, slow and unbalanced”: the saturation of jobs in traditional industries coexists with the shortage of talents in emerging fields, and the differences in employment opportunities between regions are significant. Some graduates are trapped in job hunting difficulties due to vague career plans and insufficient ability reserves. To solve this problem, it is urgent to build a three-dimensional solution led by the government, coordinated by universities, and participated by society.

Keywords

College Students, Employment, Difficulties, Countermeasures

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在我国市场经济深化改革与产业结构加速转型的双重背景下，就业市场呈现复杂态势，大学生群体面临着前所未有的就业压力。传统行业岗位需求收缩与新兴领域人才缺口并存，加之全球经济下行压力，进一步加剧了就业供需矛盾。本文聚焦大学生就业现状，深入剖析就业难的内在成因[1]。从个体层面的职业认知偏差、教育体系的人才培养滞后，到社会层面的就业市场结构性矛盾、用人单位招聘机制不完善，多因素交织形成就业困局。基于此，文章针对性提出涵盖观念引导、教育改革、政策优化、市场规范等维度的解决方案，旨在打通就业堵点，激发大学生就业创业活力，推动人力资源与产业需求深度融合，为经济高质量发展注入创新动能，筑牢社会和谐稳定的人才基石[2]。

2. 我国大学生就业现状

2.1. 毕业生基数大

见表 1 自 1999 年高校扩招以来，毕业生数量持续攀升，然而就业市场的岗位供给却未能同步增长，使得供需矛盾日益突出[3]。疫情期间，传统线下校园招聘与宣讲会被迫取消，线上“云招聘”虽提供了替代方案，但受限于沟通效率低、岗位信息展示不充分等问题，毕业生难以深入了解岗位需求，企业也难以精准匹配人才，导致就业匹配度显著下降[4]。

Table 1. Number of college graduates and increment by year
表 1. 历年高校毕业生人数及增量

年份	高校毕业生人数	变化
2025	1222 万	增加 43 万
2024	1179 万	增加 21 万
2023	1158 万	增加 82 万
2022	1076 万	增加 167 万
2021	909 万	增加 35 万
2020	874 万	增加 40 万
2019	834 万	增加 14 万
2018	820 万	增加 25 万
2017	795 万	增加 30 万
2016	765 万	增加 16 万

全球经济下行压力下，众多企业面临经营压力，纷纷收缩用工规模。停工、裁员以及缩减招聘计划成为常态同时社会新增就业岗位数量锐减，进一步挤压了就业空间，在此情形下，伴随每年毕业生人数的增加，高入学率并没有带来高就业率，就业市场竞争异常激烈，大量毕业生陷入“毕业即失业”的困境。

2.2. 人才培养与岗位适配结构性错位

当下，全球经济低迷、技术迭代加速与经济结构深度调整交织，大学生就业正面临前所未有的挑战[5]。产业结构升级浪潮中，传统中低端岗位因劳动力饱和，对毕业生的吸引力急剧下降，而人工智能、高端制造等新兴高端领域虽求贤若渴，却因岗位对专业技能与创新能力要求严苛，令多数毕业生望而却步，造成“无岗可就”与“有岗难就”的现状。

高校专业设置更新迟缓，课程重理论轻实践，致使毕业生实践能力薄弱，难以契合创新驱动型经济对复合型人才的需求。面对蓬勃发展的数字经济、新能源等新兴产业，大量毕业生因能力短板，在求职市场上屡屡受挫[6]。人才培养与岗位适配结构性的错位，也加剧了就业困境。

2.3. 资源分布失衡

从数据维度来看，2024年人社部报告显示，京津冀、长三角、珠三角地区吸纳了全国62%的大学生求职意向，但实际岗位供给仅能满足45%的需求，形成“僧多粥少”的激烈竞争局面，而中部地区如湖北、河南等省份，尽管岗位需求缺口达35%，但简历投递量却不足需求量的2/3，形成“有岗无人”的尴尬困局。一方面受传统教育观念与社会评价体系的长期桎梏，家庭与社会将“城市高薪岗位”作为衡量教育成功的核心标准，致使“逃离小城、扎根都市”成为多数毕业生的潜意识选择[7]。另一方面一线城市拥有薪资优势、完整的产业链条以及前沿的创新平台，对于毕业生具有强大的吸引力。以杭州为例，互联网产业集群吸引了全国近85%的计算机专业毕业生，反观中西部小城，因缺乏高新技术企业与优质岗位，即便出台住房补贴、落户优惠等政策，仍难以留住毕业生。

第三产业占比超70%的东部地区，集聚了全国85%的金融、传媒、互联网岗位，而中西部以能源、制造业为主的产业结构[8]。院校分布上，头部高校多集中于东部，中西部地方院校学生因资源匮乏竞争力不足，专业领域方面，理工类与文科类就业冷热不均，超70%毕业生扎堆第三产业，导致农业科技、高端制造等一、二产业人才缺口巨大，这种供需错配不仅导致人才资源的低效配置，更催生了“东部过度内卷——中西部人才空心化”的恶性循环，加剧了整体就业市场的供需矛盾，亟待通过产业转移、教育资源均衡布局、就业观念引导等系统性政策加以破解[9]。

2.4. 入职门槛限制

女性毕业生面临生育等特殊情况，企业需承担婚假、产假及生育补贴等额外成本。出于利益考量，不少用人单位在招聘时对女大学生设置隐形准入门槛，甚至直接减少招聘名额。即便成功入职，女性毕业生在薪资待遇上也难以与男性毕业生同工同酬，晋升渠道的不畅，使得收入差距进一步拉大，严重打击了女性毕业生的就业热情。

众多大型企业虽未公然宣称只招收“985”“211”等知名高校毕业生，但普通高校毕业生的简历往往石沉大海，无缘展现自身才能的机会，错失诸多优质就业岗位。与热门专业相比冷门专业因发展时间短、对口企业稀缺，毕业生薪资待遇低等，导致冷门专业毕业生很难找到适配的工作[10]。入职门槛的限制让大学毕业生的就业难问题愈发突出，改善就业环境、消除准入门槛迫在眉睫。

2.5. 消极就业

一部分大学生长期专注学业，社会阅历匮乏，成长过程中鲜有挫折经历，心理承受能力相对薄弱，

临近毕业, 尚未做好投身职场的心理准备, 内心迷茫, 滋生畏难情绪, 求职积极性不高[11]。另一部分大学生担忧工作会束缚个人自由, 求职态度懈怠, 毕业季时, 不少高校学生求职态度消极[12]。

一部分家庭条件优越的大学毕业生不愿仓促就业, 致使劳动力市场中部分低薪岗位难觅大学生身影。另一部分渴望提升学历的大学生投身考研, 导致相当数量毕业生主动处于失业状态。

应届大学毕业生的就业稳定性欠佳, 应届生在试用期及入职 1~2 年内的离职比例高达 61.3% [13]。多数高校毕业生求职时, 对自身职业定位与岗位需求认识模糊, 对企业现状及行业前景缺乏充分评估, 择业标准单一, 往往仅关注薪酬高低, 忽视工作内容、绩效考核制度及企业文化等关键因素。入职后, 他们难以适应企业文化、工作环境及领导管理风格, 职业发展期望与现实产生落差, 进而迅速离职。这种现象不仅给企业造成损失, 还引发社会对大学生诚信问题的广泛讨论[14]。从长远看, 应届大学生的消极就业, 既不利于个人职业发展, 也给社会增添了不稳定因素[15]。

3. 大学生就业难原因分析

3.1. 首属市场过度拥挤, 次属市场吸引力不足

基于二元劳动力市场理论, 首先大学生过度集中于首属市场, 导致竞争激烈, 而次属市场因社会认可度低、职业发展受限, 吸引力不足, 形成“有岗无人”与“有人无岗”的结构性失衡[16]。其次市场间流动性壁垒显著, 首属市场偏好“高学历 + 经验”, 次属市场难以提供职业晋升通道, 加剧毕业生“宁待业不低就”的择业心态。

3.2. 信息不对称与匹配效率低下

基于搜寻与匹配理论, 高校与企业间缺乏有效的信息共享机制, 毕业生难以获取新兴产业(如人工智能、绿色能源)的岗位需求细节, 企业也难以精准定位具备跨学科能力的复合型人才。线上招聘平台虽降低搜寻成本, 但算法推荐存在局限性, 无法实现精准匹配[17]。

3.3. 过度强化学历信号, 忽视能力信号

名校毕业生凭借学历信号在首属市场占据优势, 普通高校学生即使能力达标, 也可能因“信号弱”被简历筛选环节淘汰, 形成“学历歧视”的恶性循环。企业过度依赖学历信号, 忽视对实际能力的考察, 导致“高分低能”者进入岗位, 而真正具备创新能力但学历普通的学生被拒之门外, 加剧人力资本错配[18]。

3.4. 人力资本投资与配置失衡

基于经典人力资本理论, 高校扩招导致人力资本供给过剩, 传统文科专业毕业生数量远超市场需求, 而理工科、技术类专业因实践教学不足, 毕业生难以满足企业对“即战力”的要求, 出现“人力资本贬值”现象。部分毕业生忽视通用能力(如沟通、创新)的培养, 仅依赖专业知识, 导致人力资本结构单一, 难以适应产业升级对“T型人才”(深专 + 广适)的需求[19]。

4. 解决大学生就业难问题的对策建议

4.1. 树立正向积极的择业观念

面对就业市场供需失衡的严峻形势, 引导大学生构建科学就业观成为破局关键。高校毕业生需打破“求稳求名”的传统思维定式, 以积极务实的态度认知就业现状, 主动培育多元化择业意识。在职业规划中, 应结合自身能力、兴趣与市场需求, 客观评估核心竞争力, 摒弃短视的薪资导向, 以长远眼光规

划职业发展。同时，注重理论与实践结合，通过实习、兼职等途径积累经验，增强创新能力，精准对接行业趋势。

针对岗位供需矛盾，毕业生需树立“先就业后择业”的务实理念，避免因过度追求理想岗位而错失就业机会。在地域选择上，应突破“东部优先、大城市至上”的局限，主动关注中西部中小城市及基层岗位，在服务社会中实现个人价值。此外，还需打破对单位性质的固有偏见，跳出党政机关、国企的单一选择框架，将职业发展前景、个人成长空间等因素纳入综合考量，以更开放的姿态拥抱多元就业形态。唯有实现就业观念的革新，才能在激烈的竞争中把握机遇，实现个人与社会价值的双赢。

4.2. 基于人力资本理论：精准培养，强化能力信号

优化教育改革政策，实施“专业动态调整机制”，对连续3年就业率低于警戒线的专业缩减招生，增设符合市场行情的交叉学科并且强化实践学分占比，着力培养适应产业变革的复合型人才[20]。

优化高校绩效评价体系，将就业质量、职业发展等核心指标纳入考核，引导高校精准对接市场需求，动态调整专业设置与课程体系，强化理论与实践结合。推动行业协会建立通用能力认证体系降低学历信号权重，引导企业关注实际能力。加大对职业技能院校的政策扶持力度，完善学生综合考评机制。

4.3. 用人单位树立科学、理性的人才录用观念

用人单位应采用多样化的评估手段，降低人事人员主观意愿的影响，全面考察应聘者的潜力与能力。企业管理者需以专业、公正的态度对待每位毕业生，评估其综合发展能力，引入富有干劲、创新能力的年轻人才，为企业注入活力。

消除年龄、性别、教育背景等方面的偏见，以岗位需求为核心，关注应聘者的个人能力和综合素质，精准匹配人才与岗位，确保人尽其才，避免人才浪费。

坚持公平公正的招聘原则，杜绝“人情往来”，为毕业生提供平等的就业机会。同时，建立科学理性的人才录用观念，及时补充新鲜血液，不过分看重教育背景，结合岗位性质选聘合适人才。此外，引入中介组织和咨询机构，发挥其在服务代理和职业评估方面的专业优势，促进人才多元化，实现企业与人才的双赢。

4.4. 充分发挥媒体舆论导向作用，营造良好的就业创业氛围

媒体应强化政策传播的精准性与深度，通过专题报道、专家解读等形式，将国家针对毕业生的创业扶持、基层就业补贴等优惠政策进行立体化宣传，既引导大学生用足政策红利，也督促用人单位践行公平招聘原则。此外，严格把控舆论导向，杜绝渲染就业焦虑的不实报道，同时，以典型人物访谈、纪录片等形式，挖掘基层就业者扎根乡村振兴、创业者突破技术壁垒的鲜活案例，展现多元职业选择的价值，激发毕业生的社会责任感与创新活力，为大学生营造积极向上的就业舆论环境，助力其在新时代浪潮中找准职业定位、实现人生价值。

4.5. 打破市场壁垒，优化岗位供给

基于搜寻匹配理论，构建智能匹配平台，降低信息成本，实现动态匹配，减少简历筛选的学历偏见。通过整合资源开发“全国大学生就业智能云平台”，运用大数据分析毕业生技能图谱与企业岗位需求，同时高校与地方政府合作建立“区域人才供需数据库”，引导毕业生向中西部新兴产业园区流动，缓解东部过度内卷[21]。精准匹配大学生需求与岗位资源，有效消除信息壁垒。同时，增强平台生态性与可持续性，提供政策咨询、项目孵化、融资对接等一站式服务，为毕业生搭建全链条创业就业支持体系。

优化政策引导，通过税收减免、落户优惠等政策提高次属市场吸引力，如对吸纳大学生的中小微企业

业给予社保补贴,参照“三支一扶”项目为基层岗位提供职业发展通道,推动社区与企业共建生涯实践基地,开展覆盖全学段的职业体验活动,邀请行业精英入校分享经验,鼓励家庭参与生涯教育,形成全社会协同育人格局[22]。科学规划高校招生规模与专业设置,培育新经济增长点以扩大就业容量。建立专业化就业服务体系,开设专属信息发布渠道,设立心理疏导机构,完善政策扶持机制,设立创业基金,引导社会资本注入创业基地,引入产业链资源与专业导师,营造优质创新创业生态,切实解决大学生就业创业难题。

5. 结语

大学生就业难已成为关乎经济可持续发展与社会稳定的系统性问题,其破解需融合个体觉醒、多方协同与理论创新,构建长效解决机制。解决就业难题需凝聚政府、毕业生、高校、用人单位、媒体等多元主体合力。政府要发挥宏观调控和政策引导作用,完善就业政策体系,加大就业资金投入,营造良好的就业环境毕业生应主动增强社会责任感,摒弃传统择业偏见,树立“先就业后择业”的务实观念。高校需强化就业创业指导的全程化与精准化,动态调整专业设置,拓宽就业渠道,深化教育教学改革,提高人才培养质量,加强就业指导服务。用人单位应建立科学理性的人才评价体系,摒弃不合理的用人标准,为大学生提供公平的就业机会。媒体则需发挥舆论导向功能,宣传就业政策、推广成功案例,营造积极的就业创业氛围。同时,搭建智能化创新创业云平台,整合政策、资源与服务,实现供需精准对接。

参考文献

- [1] 温晋芳. 创新创业背景下大学生就业难问题及对策[J]. 人才资源开发, 2023(10): 18-20.
- [2] 李霞. 创新创业背景下大学生就业难问题及其对策研究[J]. 现代职业教育, 2021(17): 148-149.
- [3] 郝鑫, 刘华利, 谭美微, 等. 促进大学生留省就业创业的对策——以黑龙江科技大学为例[J]. 经济研究导刊, 2020(15): 177-178.
- [4] 肖遥. 大学毕业生就业难问题的成因和对策[J]. 国际公关, 2022(23): 152-154.
- [5] 许子健, 苏冰玉. 大学生就业难的影响因素及解决建议[J]. 国际公关, 2021(6): 60-61.
- [6] 杜维, 韩祥宗. 当前大学生就业问题的分析及对策探讨[J]. 经济研究导刊, 2022(8): 74-77.
- [7] 谷雪, 白杨, 刘薇, 等. 高校毕业生留省就业创业机制探析——以吉林省为例[J]. 白城师范学院学报, 2022, 36(4): 118-121.
- [8] 张扬. 高校大学生就业难问题及其对策研究[J]. 绥化学院学报, 2017, 37(6): 107-109.
- [9] 张丹. 吉林省农业院校大学生留省就业意愿及影响因素研究[J]. 黑龙江科学, 2022, 13(5): 18-21.
- [10] 徐玥. 经济新常态下大学生就业难问题与对策[J]. 合作经济与科技, 2022(21): 103-105.
- [11] 于越. 如何解决大学生就业问题[J]. 中国航班, 2021(13): 116-118.
- [12] 雷杰, 程金鹏, 向春芬, 等. 武汉百万大学生留汉创业就业政策存在问题的研究[J]. 创新创业理论与实践, 2020, 3(4): 188-191.
- [13] 杨惠, 牛志刚. 新时期大学生“就业难”问题的表征、成因与消解[J]. 江苏理工学院学报, 2023, 29(5): 115-122.
- [14] 杨洋, 陈世纪. 影响涉农专业毕业生留省就业因素分析及对策研究——以吉林省属高校吉林农业科技学院为例[J]. 吉林农业科技学院学报, 2023, 32(3): 13-17.
- [15] “三大工程、十项行动”服务大学生留甬就业[J]. 中国共青团, 2019(2): 52-53.
- [16] 曾湘泉. 变革中的就业环境与中国大学生就业[J]. 经济研究, 2004(6): 87-95.
- [17] 郑功成. 大学生就业难与政府的政策取向[J]. 中国劳动, 2006(4): 17-19.
- [18] 郑晓涛, 李旭旦, 相正求. 社会资本和人力资本对大学生就业的影响[J]. 高等教育研究, 2006(8): 20-25.
- [19] 孟大虎, 苏丽锋, 李璐. 人力资本与大学生的就业实现和就业质量——基于问卷数据的实证分析[J]. 人口与经济, 2012(3): 19-26.

-
- [20] 陈岩松. 大学生就业影响因素调查与分析[J]. 南京理工大学学报(社会科学版), 2004(4): 85-90.
- [21] 赵颂平, 赵莉. 论大学生就业能力的发展[J]. 教育与职业, 2004(21): 65-66.
- [22] 孙长缨. 提升大学生就业能力的思考[J]. 中国高教研究, 2007(11): 87-88.