

新质生产力背景下大学生就业能力提升研究

陈润钊, 罗依琳

广州新华学院法学院, 广东 广州

收稿日期: 2025年3月18日; 录用日期: 2025年5月20日; 发布日期: 2025年5月30日

摘要

新质生产力是由创新起主导作用, 以此来摆脱传统的经济增长方式和生产力发展路径。我国大力推行新质生产力的发展, 生产者们在产业优化与升级的步调大步迈进, 不断革新的生产关系也引发了劳动关系的巨大变革。其中以大学生为主要群体的求职者常常面临就业困境, 而大学生毕业群体正是稳定就业的关键。提升大学生就业能力十分必要, 这关系到高校毕业生稳就业、新质生产力推动经济发展以及社会民生稳定。在新质生产力发展的背景下, 就业机会以更加灵活和多样的形式涌现, 同时也产生了用人单位与劳动者的供求不匹配、学校职业教育指导存在不足还有大学生综合素质和就业能力有待提升的挑战。为此, 大学生就业能力的提升不仅需要自身树立科学就业观念、关注前沿信息技术, 参与实践并灵活规划职业, 还需要政府机关完善政策支持产业升级与人才培养、用人单位提供良好的工作条件和充分的技能培训, 以及大学学校推进教育改革, 优化课程设置与教学模式; 以多方协同共同让大学生群体的就业道路更加光明、社会发展进步更加平稳。

关键词

新质生产力, 大学生就业能力, 提升策略

Research on Enhancing College Students' Employability in the Context of New Quality Productive Forces

Runtian Chen, Yilin Luo

Law School of Guangzhou Xinhua University, Guangzhou Guangdong

Received: Mar. 18th, 2025; accepted: May 20th, 2025; published: May 30th, 2025

Abstract

New quality productive forces are innovation-led, breaking away from traditional economic growth

models and pathways of productivity development. China is vigorously promoting the advancement of new quality productive forces. Producers are making significant strides in industrial optimization and upgrading, while continuously evolving production relations have triggered profound transformations in labor dynamics. Among these changes, college graduates, a key group for stabilizing employment, often face employment challenges. Enhancing the employability of college students is crucial, as it relates to stabilizing graduate employment, driving economic development through new quality productive forces, and maintaining social stability. Against the backdrop of new quality productive forces, employment opportunities are emerging in more flexible and diverse forms. However, challenges persist, including a mismatch between the supply and demand of employers and workers, insufficient vocational guidance in academic institutions, and the need to improve college students' comprehensive qualities and employability. To address these issues, enhancing employability requires college students to adopt scientific career perspectives, engage with cutting-edge information technologies, participate in practical experiences, and flexibly plan their careers. Additionally, government agencies must refine policies to support industrial upgrading and talent cultivation, employers should provide favorable working conditions and adequate skill training, and universities need to advance educational reforms by optimizing curricula and teaching methods. Through multi-stakeholder collaboration, the employment prospects for college students can be brightened, fostering smoother societal progress.

Keywords

New Quality Productive Forces, College Students' Employability, Enhancement Strategies

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. 绪论

1.1. 研究背景

2025年1~2月份国民经济数据释放出强烈信号：以创新为内核的新质生产力正加速重构经济增长逻辑。这一轮变革不再依赖传统要素堆砌，而是以技术突破、数字赋能、绿色转型为支点，撬动中国经济的“质效革命”[1]。在1~2月份，全国规模以上工业增加值同比增长5.9%，比上年全年加快0.1个百分点，全国服务业生产指数同比增长5.6%，比上年全年加快0.4个百分点；社会消费品零售总额83731亿元，同比增长4.0%，比上年全年加快0.5个百分点……1~2月份，全国城镇调查失业率平均值为5.3%。2月份，全国城镇调查失业率为5.4%，比上月上升0.2个百分点本地户籍劳动力调查失业率为5.6%；外来户籍劳动力调查失业率为5.0%，其中外来农业户籍劳动力调查失业率为5.1%。31个大城市城镇调查失业率为5.2%[2]。就业是最大的民生，促进高质量充分就业，是新时代新征程就业工作的新定位、新使命。而当前就业大环境氛围紧张，许多大学毕业生面临就业难的危机，各渠道就业竞争激烈，企业用人要求过高，从业者无法跟上社会发展的速度。因此，研究新质生产力下大学生就业能力提升具有现实意义。

1.2. 研究目的与意义

1.2.1. 研究目的

本文旨在研究在新质生产力背景下，大学生就业能力的提升策略。本文将为政府机构提供策略，以

便在就业市场中寻求平衡, 有效履行职能, 解决就业这一民生问题; 为企业用人单位提供指导, 帮助其优化和升级生产运营模式, 吸引符合企业发展需求的杰出人才; 为教育机构指明方向, 积极适应新形势, 深化教育改革, 从而提升大学生的就业质量; 同时, 指导大学生建立科学的就业观念, 增强个人的就业竞争力。

1.2.2. 研究意义

随着人工智能、大数据等新质生产力的快速发展, 产业结构与就业市场发生深刻变革, 大学生就业能力提升已成为关乎社会经济发展的重要议题。当前我国大学生群体面临就业结构性矛盾突出、职业素养与新兴岗位需求脱节、校企协同育人机制不健全等现实困境, 亟需探索适应新质生产力发展需求的能力提升路径。本研究通过构建多方联动的就业能力培养体系, 对破解大学生就业难题、优化人力资源配置具有重要价值, 具体研究意义体现在理论与实践两个维度。

在理论层面, 本研究具有双重价值。一方面, 国内针对新质生产力背景下就业能力的研究多聚焦技术变革的单向影响, 缺乏对政府-企业-高校-个人多维联动机制的深入探讨。本文通过构建“四维协同”理论模型, 能够拓展就业能力研究的理论边界, 丰富数字经济时代人力资本开发的理论内涵。另一方面, 研究将突破传统就业能力培养的静态分析框架, 引入动态能力理论和终身学习理念, 为高等教育人才培养模式创新提供新的理论视角, 助力构建与产业演进同步的能力培养体系。

在实践层面, 本研究呈现出多维度应用价值。对政府而言, 通过就业市场供需匹配度测算和人才需求预测模型的构建, 能为就业政策制定、产教融合平台建设提供数据支撑, 助力实现更充分更高质量就业目标。对企业而言, 研究成果可指导企业完善数字化招聘体系, 通过建立能力发展评估工具降低人才选育成本。对高校而言, 通过推动课程体系重构, 依托数字技术提升实践教学质量, 力求缩短毕业生岗位适应周期。对大学生而言, 帮助提高就业能力和竞争力, 实现个人职业发展的顺利过渡, 为未来的职业生涯打下坚实的基础, 助力实现从“被动就业”向“主动择业”的转变。

1.3. 文献综述

1.3.1. 国外研究现状

在深化研究新质生产力背景下大学生就业能力提升的过程中, 国内外学者已从不同角度进行了诸多探讨。本文在原有基础上, 进一步拓展文献综述部分, 通过系统梳理国际经验与本土实践, 结合批判性分析, 力求揭示理论研究不足与实践应用边界, 以期更全面地理解该领域的研究现状, 并为后续分析提供坚实的理论支撑。

国外学者对新质生产力的研究起步较早, 对其定义和特征有较为深入的理解。美国学者 Porter 在其著作《国家竞争优势》中首次提出了“新生产力”的概念, 强调技术创新在提升国家竞争力中的核心作用, 认为新质生产力是推动产业升级和经济转型的关键因素。Schumpeter 在《经济发展理论》中提出的“创新理论”, 就强调了技术创新对生产力发展的推动作用。他指出, 创新是生产力发展的根本动力, 能够打破传统产业的桎梏, 推动经济结构向高附加值、低环境负荷方向升级。相较于国内研究聚焦政策适配性的特点, 欧美学者更注重生产力变革与人力资本重构的互动机制研究。Joseph A. Schumpeter 在《资本主义、社会主义与民主》中创造性提出的“创造性破坏”理论, 为理解新质生产力对传统就业结构的颠覆性影响提供了基础框架[3]。这一理论在 Clayton M. Christensen 的《创新者的窘境》中得到延伸, 其揭示的技术范式转换对技能需求的非线性影响[4], 为解释数字技术催生的“技能断层”现象提供了理论依据。在实践层面, 国际经验呈现出鲜明的区域特色。在新质生产力背景下针对大学生就业能力提升的策略上, 国外学者普遍强调教育与产业的深度融合。例如, 德国的双元制教育模式被广泛认为是提升大学生就业能力的成功案例。该模式通过校企合作、工学结合的方式, 实现了理论与实践的有机结合, 为

大学生提供了丰富的实践机会和职业发展路径。该成功经验为我国高校提升大学生就业能力提供了有益的借鉴。

尽管国际学术界围绕新质生产力转型、劳动关系变革与大学生就业能力提升等议题已形成较丰富的研究成果,但在研究深度与实践指导性方面仍存在明显局限。现有研究多聚焦理论框架构建而缺乏系统性实证支撑,导致其结论在应对快速迭代的就业市场时显现出解释力不足的缺陷。尤其在新质生产力的作用机制解析中,多数研究局限于特定产业或技术维度,未能充分揭示其多模态特征与跨领域协同效应,这种单一视角难以适应数字经济时代生产力变革的复杂性。需要特别关注的是,当前研究尚未有效破解人工智能技术引发的职业替代与职业增强双重效应在就业能力构成中的动态平衡机制,这一理论盲区直接制约着就业能力培养的前瞻性布局。同时,区域创新生态系统与高校专业集群建设的协同演化规律仍处于学术探讨的初级阶段,二者在知识流动、资源整合与人才培养方面的耦合机制亟待理论突破。而现有就业能力提升策略研究虽具启发价值,却普遍缺乏本土化调适,既未能充分考虑我国独特的制度环境与产业转型特征,也未能及时回应零工经济等新兴就业形态对传统能力评价范式提出的重构需求。这些研究不足恰恰为本文提供了突破方向,通过构建“政产学研”多元主体协同的创新生态系统分析框架,为高等教育供给侧改革提供实践路径。

1.3.2. 国内研究现状

国内学者对新质生产力的研究近年来呈现快速发展的态势,在理论探索与实践应用层面均取得重要进展。在理论建构方面,学者们着重探讨了新质生产力的内涵特征及其与高质量发展的互动机制。余晓玲等学者从耦合逻辑视角揭示了新质生产力与高校就业指导系统的协同演进规律,提出通过重构产教融合生态实现教育链与产业链的深度对接;徐政等学者聚焦劳动者素质变革,指出新质生产力驱动下劳动者需具备数字素养、创新思维与复合型技能,并构建了“技术-组织-能力”三位一体的转型框架。贾卓强学者则系统论证了新质生产力助推高质量就业的理论逻辑,强调需通过制度创新破解技能错配与结构性失业难题,而胡洁学者则从 ESG 视角切入,揭示了环境社会治理效能转化为生产力提升动能的作用路径。

相较于国外研究对人力资本重构的聚焦,国内学者更注重新质生产力与教育体系的协同创新。冯东等学者提出职业本科教育应通过专业集群化重构、课程模块化迭代等方式精准对接新兴产业需求,眭依凡等学者进一步构建了应用型大学“学科-产业-创新”三螺旋培养模型,强调需打破传统学科壁垒以培育跨领域创新能力。王凌超学者基于万余条招聘数据的实证分析发现数字经济岗位对数据分析、人机协作等新兴能力的需求显著提升,为职业教育课程改革提供了量化依据。

1.4. 研究方法

1.4.1. 文献研究法

本研究在前期进行了数据收集,阅读、整理涉及新质生产力发展、新质生产力下的劳动关系以及社会就业形势的相关国内外文献资料、著作、政策文件,将研究成果归纳分析总结。最终确定了围绕新质生产力背景下大学生就业能力提升为题,并以新质生产力的发展需求、变革后的劳动关系形态还有当代就业的形势为主要研究内容展开进一步的讨论。

1.4.2. 问卷调查法

本研究采用问卷调查法作为核心数据收集工具,旨在通过结构化问题获取目标群体的主观态度与行为特征。问卷设计遵循社会科学研究方法论,以新质生产力的发展为理论基础,结合研究目的构建包含 5 个维度的指标体系,共设计封闭式问题 10 题、开放式问题 5 题。问题设置注重逻辑,从基本人口学信

息过渡到研究主题相关的态度量表, 确保问卷的内容效度与结构合理性。正式施测前, 选取 40 名目标群体进行预调查, 根据反馈意见对表述模糊的 3 道题目进行修订, 形成最终版问卷。

1.4.3. 深入访谈法

本研究同时采用了线下访谈形式的调查以加强实证研究, 在确定访谈对象及访谈提纲后, 将调研内容划分为大学生职业规划情况及新质生产力认知两个方面。在对广东省广州市大学城中的大学生群体的随机采访中, 同学们就个人现阶段的职业规划作了一定的阐述, 表达了对当下社会就业环境的看法和认识, 并且也表示了有在积极考取一些职业证书等为自己以后求职就业做出付出努力。尽管接近一半的学生认同提升就业竞争力的说法, 但涉及具体路径时却还处于懵懂的状态, 出现认知与行动脱节。当进一步谈及关于新质生产力的了解程度时, 同学们多数表示超出自己的认识范围之外, 但是愿意在空余时间通过新闻资讯多加学习。

1.4.4. 个案研究法

个案研究是一种运用观察、访谈等方法采集相关数据, 对一个事件进行分析, 从而探究普遍性结论的研究方法。为进一步了解现如今社会就业形势发展情况, 本次调研挑选了近年来在网络媒体中关注度很高的“高学历低就业”等案例进行个案研究, 深入剖析经济转型期的结构性矛盾, 以此论证就业问题的重要性以及发现一些当下就业趋势发展中已经出现和未来将会遭遇的问题, 并在最后为总结出解决办法与发展经验提供思路。

2. 新质生产力背景下大学生就业能力提升研究概述

2.1. 剖析新质生产力

2.1.1. 新质生产力的意涵

新质生产力是由创新起主导作用, 以此来摆脱传统的经济增长方式和生产力发展路径, 其具有高科技、高效能、高质量的特征, 符合新发展理念先进生产力质态[5]。在信息技术产业, 人工智能与大数据的深度融合不仅重构了传统制造业的智能化生产流程, 还催生出无人驾驶、智慧城市等新兴应用场景; 新能源产业的快速发展则彰显了新质生产力的可持续性特质, 如氢能技术的突破推动清洁能源规模化应用。这些产业的共性在于均以科技创新为根基, 通过技术迭代与模式创新打破传统产业桎梏, 推动经济结构向高附加值、低环境负荷方向升级。新质生产力的本质, 正是通过此类产业的协同发展, 构建技术驱动、生态友好、需求导向的新型生产力体系, 为经济社会高质量发展注入持久动能。

新质生产力的发展需求本质上是人才形态与教育生态的双重跃迁。高素质技术技能人才作为新质生产力的核心动能, 需具备将前沿技术转化为产业势能的突破能力, 这类人才不仅是技术落地的执行者, 更是产业范式重构的引领者。当前全球产业链竞争已演变为人才储备与知识迭代速度的较量。新质生产力对人才的数智化素养提出更高要求——复合型人才。这种复合型能力体系的构建, 亟需教育体系从“专业纵深”转向“学科融通”, 当教育生态与新质生产力的发展节奏形成共振, 人才方能从“适应变革”进阶为“定义变革”, 最终推动生产力形态从“追赶型”向“引领型”跃迁[6]。

2.1.2. 新质生产力发展下劳动关系的变革

生产力决定生产关系, 新质生产力的发展作为生产力的跃升, 必然会引起生产关系包括劳动关系的变革。新质生产力以创新为主导, 涉及新技术、新产业、新业态、新模式, 劳动者、劳动资料、劳动对象及其优化组合是发展新质生产力基本内涵。这使得传统的以稳定雇佣、固定工作场所和时间为主要特征的劳动关系难以适应新的生产要求。

虽然新质生产力与传统质态生产力构成要素基本相同, 但是, 劳动者、劳动资料、劳动对象三大要

素的组合发生了优化跃升, 新质生产力更多体现为新的生产要素组合对劳动方式带来的变化。从新质生产力的发展趋势来看, 人工智能的广泛应用、大数据的深入挖掘以及绿色环保技术的推广, 催生出大量新的就业形态、推动了工作方式的改变。信息化、自动化等技术的引入提高了生产效率, 但同时也使得劳动过程更为复杂, 这要求劳动者必须具备相应的技术知识和操作技能, 以适应这种高效而复杂的生产工具[7]。区别于依靠简单机械装置的传统劳动资料, 新质生产力发展下的劳动资料则呈现出智能化与数字化的趋势, 使得劳动资料之间的联系更为紧密, 形成了复杂而高效的系统。它不再依赖于人工的简单操作和经验判断, 而是依据大量数据和算法实现自动化的精准运行, 极大地提高了生产的效率和质量控制水平。劳动对象变化的一个突出表现是新型材料的应用, 这些材料具有超越传统材料的物理、化学性能, 能够满足现代产业对高强度、轻量化、多功能等特殊要求。它们的出现改变了传统产业的物质基础, 为产品创新和产业升级提供了可能。此外, 随着资源稀缺性问题的加剧和环境保护意识的增强, 对劳动对象的利用不再是一次性的、线性的模式。而是将废弃物重新纳入生产过程, 实现资源的循环流动。

2.1.3. 新质生产力对就业市场的影响机制

新质生产力通过“三重机制”重塑就业市场结构, 进而对大学生就业能力提出范式转型要求。其一是技术重构机制。根据鲍莫尔成本病理论, 新质生产力中的自动化技术虽可能替代传统岗位的重复性劳动, 但同步催生技术增强型岗位, 要求大学生突破单一技能壁垒, 形成技术应用和人文价值判断的复合能力。据《中国新质生产力发展报告 2024》显示, 在制造业领域新质生产力驱动的柔性制造系统需要从从业者兼具机械工程知识、工业互联网操作能力及客户需求洞察能力, 此类岗位的能力阈值较传统制造岗位提升 40%~60%。其二是产业裂变机制。基于长尾理论与平台经济理论, 新质生产力催生的零工经济、平台就业等新业态打破传统“岗位-能力”一一对应的静态匹配模式, 转向“场景-任务-能力组合”的动态适配。比如说直播电商运营不再依赖固定专业背景, 而是要求从业者快速整合消费心理学、短视频制作、供应链管理等跨领域知识, 形成模块化能力拼图。这种变化促使大学生就业能力培养从学科导向转向问题导向, 亟需构建“场景化学习+敏捷知识迁移”的能力生成模式。其三是创新驱动机制。依据内生增长理论, 新质生产力的核心是知识要素驱动的持续创新, 这要求大学生从适应就业市场转向定义市场需求。在专精特新企业崛起的背景下, 具备技术创新+商业转化+社会价值创造三位一体能力的人才更受青睐。而此类能力的培养需突破传统课程体系, 通过真实项目驱动与创新创业实践实现从知识积累到价值创造的跃迁。

新质生产力背景下的大学生就业能力提升, 本质上是技术-产业-制度三重变革驱动的能力体系重构过程。新质生产力作为以创新为核心驱动力、以数字技术与实体经济深度融合为特征的先进生产力形态, 其理论内涵可从创造性破坏理论与技术-经济范式理论中追溯逻辑原点: 前者揭示新质生产力对传统产业的颠覆性重构, 后者阐释技术革命引发的就业市场范式转换。在此理论框架下, 大学生就业能力提升可解构为“三维适配模型”, 即技术-能力适配层: 基于新质生产力的数字化、绿色化、高端化特征, 构建以数字素养+交叉学科能力+可持续发展思维为核心的专业能力矩阵; 产业-需求适配层: 依据配第-克拉克定理揭示的产业结构演进规律, 分析新质生产力催生的低空经济、银发经济、元宇宙等新兴产业对复合型人才的需求迭代, 形成场景化问题解决能力+跨领域协作能力的动态培养机制; 制度-生态适配层: 引入诺斯制度变迁理论, 考察产教融合政策、技能认证体系、创业孵化机制等制度创新对大学生就业能力培养的赋能路径, 构建“政策引导-企业参与-高校响应”的协同创新生态。

2.2. 当前社会就业形势研究

2.2.1. 中国就业形势研究

在中国, 传统的劳动关系是用人单位提供生产资料, 劳动者利用企业提供的生产资料进行生产。在

传统生产力时代, 就业形势相对稳定, 企业对人才的需求主要集中在基础技能和专业知识上。而随着新质生产力的应用, 信息技术、生物技术、新能源等领域的快速发展, 推动了许多新兴产业的崛起和传统产业的升级。这种变革不仅改变了生产方式和经济形态, 也对劳动力市场提出了新的要求。企业越来越依赖科技创新来提升竞争力, 因此对人才的需求也从传统的单一技能转向了复合型、创新型和技术驱动型人才, 最终形成劳动关系从传统的劳动密集型雇佣关系向技能密集型雇佣关系转变。这对就业形势有着深远影响, 企业用人单位对劳动者技能水平的期望大幅提高, 就业市场对技术型人才的需求越来越大。先进技术领域如人工智能、大数据等成为新质生产力的关键驱动, 使得掌握这些领域专业知识和技能的人才成为企业竞相争夺的对象。这种需求结构的变化加剧了就业市场的分化, 高技能劳动者在竞争中占据优势, 拥有更多的就业选择和更好的职业发展前景; 而低技能劳动者则面临被市场淘汰的风险。

新质生产力的这种变革为社会大环境注入了新的活力, 创造了大量新的就业机会。智能技术的应用能够优化资源配置、提高生产效率、创新服务模式, 进而推动经济结构的转型升级[8]。企业得以蓬勃发展, 从而将带来更多就业岗位, 为大学生提供更多的就业机会。然而, 新质生产力的发展也带来了结构性失业问题。许多传统岗位被自动化、智能化技术所取代, 导致部分劳动者失去了工作机会。新兴产业对人才的要求更高, 不仅需要扎实的专业知识, 还需要跨学科的综合能力、创新思维和先进的技术应用能力。这种结构性失业问题与大多数劳动者现有的知识结构和技能储备之间存在较大差距, 使得他们在求职过程中面临严峻的挑战。

2.2.2. 美国就业形势研究

美国的劳动关系确立了以劳资双方的自我调整的模式。这种模式主要针对的是在二战之后工人大规模的罢工活动等劳动关系极度紧张的状态, 在当时美国联邦政府颁布了一系列干预措施, 并通过立法对美国工会进行规制, 建立了以“劳方、资方和政府”三方协调劳资关系的机制[9]。美国在这种三者关系体系框架下, 其劳动关系基本上是通过劳资双方的自我协商模式进行管理。

美国劳工部最新的就业报告再度证明, 当地就业市场已经降温[10]。当今美国在就业市场中的客观事实: 一是失业率整体仍在低位、薪资增速仍然较高。二是从趋势来看, 就业供需缺口持续弥合, 就业市场正常化仍是一个趋势。三是就业数据未来可能会存在结构性分化, 和库存位置一致, 一直以来磨底的制造业就业目前初步呈触底特征; 未来降温的可能主要是服务业就业。另外, 美国在信息技术、生物医药、航空航天等高科技产业占据全球领先地位, 产业发展对高端创新型人才的强劲需求, 促使高校与企业深度融合, 塑造了有利于大学生创新创业的生态环境。在就业政策上, 美国通过税收优惠、科研资助等政策鼓励企业吸纳大学生, 同时为大学生创业提供资金支持与政策便利。

2.2.3. 日本就业形势研究

日本政府在长期的劳动关系的解决实践中, 建立了通过立法和政府决策解决劳动关系的必经程序。在 60 年代初, 日本建立了由政府、工会和资方构成的劳动关系“三方”协调机制。日本劳动关系中最重要的构成因素是主体, 包括政府、工会组织与雇主组织[11]。日本的劳动政策规定, 劳动的处理结果必须经过劳动关系三方代表组成的劳动政策审议会通过, 这样能够充分保证劳动关系三方的权益和切身利益。

日本总务省统计局 2023 年 12 月 26 日公布的数据显示, 当前日本的就业情况: 在 2023 年 11 月日本的就业人数连续 16 个月增长, 同时, 失业人数是 3 个月来的首次上升。但就总体而言, 日本的就业呈积极态势, 说明日本采用的这种劳动关系能够带动就业良性发展。尽管日本面临经济增长放缓挑战, 但在高端制造、新材料等领域依然保持技术优势, 企业主导的人才培养模式确保大学生能够快速适应岗位需求。同时, 日本高校则秉持严谨务实的教育理念, 注重学生基础知识的夯实与实践技能的打磨, 在制造业、电子信息等传统优势领域, 培养出大批契合产业需求的专业人才。日本还注重就业服务体系建设,

通过完善的职业培训、就业信息匹配机制, 助力大学生顺利就业。

2.2.4. 就业形势小结

在世界范围的就业形势呈现两大特点: 一是年轻群体的失业率高; 二是就业率与劳动参与率同步下滑。通过收集的资料研究对比分析, 我们发现了全球青年就业的新趋势: 一、全球青年就业质量有所下降。二、批发零售和住宿餐饮吸纳全球三成以上的青年就业, 劳动力密集型的生活性服务业, 已成为吸纳全球青年就业最多的领域。三、老龄化让健康产业成为青年就业新引擎, 而这需要高素质的职业护理人员提供服务。针对第三点, 德国青年在健康产业就业的比例, 要超过整体就业的比例。这不仅是德国二元制职业教育成果在健康领域的体现, 也跟其注重职业立法有关。德国通过《老年护理职业法》[12]保护了从业人员的权益, 通过《老年人护理质量保护法》提高了行业准入门槛和护理质量, 这都有助于提高从业人员的社会地位, 吸引青年从事该行业。此案例也对我国就业具有重要的借鉴意义。

3. 新质生产力背景下大学生就业面临新的挑战

3.1. 案例分析: 就业是社会各方重点关注的民生问题

近年来, 关于就业形势严峻的新闻资讯层出不穷, 有关年轻人职业规划与生活压力的讨论更是在网络媒体中引起广泛关注。硕士超超从电影编剧转行火锅店保洁, 大学毕业生弯弯五年更换十二份工作却存款不足五千元, 两位女生在网络上自述“失败人生”的视频引发超五百万次播放, 评论区交织着“名校滤镜破碎”的唏嘘与“接纳普通人生”的共情。还有某地城管执法岗拟录取名单中, 超半数拥有硕士及以上学历, 包括北大物理学院博士。更有重庆一位哲学硕士因教培行业裁员转行外卖骑手, 引发“学历是否等于能力”争议。这些故事的背后显示出就业人才市场“高学历低就业”“体制内竞争加剧”“灵活就业常态化”的社会现象。表面看, 这是个体职业规划偏差的结果; 深层而言, 却折射出经济转型期的结构性矛盾——传统产业收缩、新兴产业岗位培育滞后、教育体系与市场需求脱节。

之所以社会大众对于就业形势的讨论度居高不下, 是因为就业是居民获取经济收入的主要途径, 它对于个人和家庭的经济状况具有决定性影响。稳定的就业意味着稳定的收入来源, 充分就业则有助于减少社会矛盾和冲突, 促进社会的和谐与稳定。就业问题不仅关系到个人的生计, 也关系到整个社会的经济发展和产业结构的优化。就业状况与经济发展和产业升级密切相关, 随着经济的发展和产业结构的调整, 新的就业机会不断涌现, 人才队伍与市场需求才会呈现良好态势。与此同时, 也面临着一些传统行业的衰退和就业机会的减少的情况亟待解决。

3.2. 企业用人单位人才需求发生变化

Table 1. Enterprise employer recruitment requirements form

表 1. 企业用人单位招聘需求表

岗位	学历	技术能力	工作经验	薪资
摄影师	不限	擅长商拍灯光设备配件使用 想法超前并具有匠心精神	有过明星艺人工作经验 有过开发客样经验	日薪 700
视频号直播运营主管	大专	熟悉视频号等平台规则, 运营模式和流量逻辑, 了解直播行业的运营策略和手段;	直播相关 2 年以上经验 优先, 有珠宝玉石类目 工作经验优先;	20~30K
创意视觉设计师	不限	擅长运用多种设计技能, 包括插画创作、3D 建模以及 AIGC 等	1~3 年	12~16K

续表

短视频后期剪辑师	不限	对各种素材包括文字、图片、视频等按照编辑规定进行有效处理;	有带货视频剪辑经验者	40~100 元/时
网文主编/总编	大专	熟悉编辑管理及网络文学市场现状, 根据市场需求走向, 判断原创内容流行趋势, 引入并审核作品内容	5 年以上网文相关工作经验	12~24K
短视频出镜达人/演员	本科	身高 160 cm+, 形象气质佳, 镜头感强, 普通话流利	有汽车类短视频/直播经验者优先	7~10K
个人博主全职助理	本科	熟练剪辑/内容策划(包括内容选题、脚本策划)	1~3 年	8~10K
广告设计专员	大专	熟悉各大设计软件, 对于海报和宣传图片有一定的设计功底和美感, 能够精准地传达宣传要点	有互联网、汽车、媒体等相关行业者优先	6~8K
教育行业客户经理	本科	良好沟通与销售能力, 熟悉教育行业市场	3~5 年	10~15K
医疗行业专员	中专/中技	了解医疗行业基本流程, 有一定数据处理能力	了解医疗行业基本流程, 有一定数据处理能力	3000~8000 元/月
平面设计师	本科	熟练掌握 Photoshop、Illustrator 等设计软件	2 年以上	8~12K
金融分析师	本科及以上	熟练掌握金融分析工具, 具备数据分析、报告撰写能力	2~5 年金融分析相关工作经验	12~20K
餐厅服务员	高中/中专	具备良好的服务意识和沟通能力, 熟悉餐厅服务流程	无明确要求	3000~5000 元/月
建筑造价员	本科	熟练掌握工程造价软件, 熟悉工程量计算规则和计价规范	熟练掌握工程造价软件, 熟悉工程量计算规则和计价规范	8000~15,000 元/月
网络安全工程师	本科	熟悉网络安全技术, 掌握防火墙、入侵检测等设备操作	3~5 年相关工作经验	10,000~20,000 元/月
计算机视觉算法工程师	本科以上	熟悉网络安全技术, 掌握防火墙、入侵检测等设备操作	1~3 年工作经验	22,000~50,000 元/月
法律合规岗	本科	熟悉法律法规, 具备法律风险识别与防控能力	3~5 年法律相关工作经验	6000~8000 元/月
法务专员	本科	拥有法律职业资格, 具备良好的法律文书撰写和沟通能力	1-3 年法务工作经验	8000~12,000 元/月
收银员	高中/中专	熟练操作收银设备, 具备简单的算术能力, 熟悉基本的财务流程	无明确要求	3000~5000 元/月
快递员	初中以上	熟悉当地地理环境, 具备良好的沟通能力, 能熟练使用手机导航和移动终端设备	无明确要求	5000~8000 元/月 (多劳多得)

表 1 通过对 Boss 直聘、58 同城等平台抽取的 20 类岗位数据分析显示: 83% 的岗位明确要求技术技能(如视频剪辑、3D 建模、网络安全等), 45% 的岗位需 2 年以上工作经验(最高达 5 年), 薪资与技术复杂度正相关(如计算机视觉算法岗月薪 22 k~50 k, 远高于服务员 3 k~5 k)。学历要求中, 62% 岗位需本科及以上学历, 仅快递员等低技能岗接受初中以下学历。此外, 67% 岗位附加行业专项能力(如医疗数据处理、珠宝类目运营经验)。数据表明, 新质生产力背景下, 劳动者需以高阶技能(技术掌握度 75%)、垂直经验(平均 2.6 年)及学历资本(本科覆盖率超 60%)为核心竞争力。综上可以得出当下的企业用人单位录用职工的需求导向。

3.2.1. 技术能力要求提升

新质生产力的发展依赖于先进技术的应用, 因此企业对员工的技术能力要求显著提升。从表 1 中可以看出, 无论是视频号直播运营主管, 还是创意视觉设计师等岗位, 企业都明确要求应聘者具备相关的技术能力。例如, 视频号直播运营主管需要熟悉视频号平台的规则、运营模式和流量逻辑; 创意视觉设计师则需要掌握多种设计技能, 包括插画创作、3D 建模等。这种对技术能力的高要求, 意味着大学生在校期间不仅要掌握理论知识, 还需要具备实际操作能力和技术应用能力。随着新质生产力的发展, 企业对技术能力的要求越来越高。

3.2.2. 跨学科知识的需求增加

新质生产力的发展催生了许多跨学科的领域, 如人工智能、生物信息学、新能源材料等。这些领域往往需要从业者具备多学科的知识背景。从表 1 中可以看出, 许多岗位要求应聘者具备跨学科的知识背景。例如, 广告设计专员不仅要学习设计, 了解传媒行业的运作机制和广告投放渠道, 还要学习运用心理学知识去分析用户心理需求和行为习惯。这种跨学科的需求, 要求大学生在校期间不仅要深入学习本专业的知识, 还要广泛涉猎其他相关学科, 提升自己的综合素质。

3.2.3. 创新能力成为核心竞争力

新质生产力的发展离不开创新驱动, 企业越来越重视员工的创新能力。从表 1 中可以看出, 许多岗位明确要求应聘者具备创新思维和创意能力。例如, 创意视觉设计师岗位要求应聘者能够进行动效设计、用户体验设计、移动端设计等, 这些都需要较强的创新能力; 短视频后期剪辑师岗位则要求应聘者能够对素材进行有效处理, 具备创意剪辑的能力。创新能力的培养不仅依赖于知识的积累, 还需要在实践中不断锻炼和提升。

3.2.4. 软技能的重要性日益凸显

除了技术能力和专业知识, 企业对员工的软技能要求也越来越高。软技能包括沟通能力、团队合作能力、解决问题的能力、时间管理能力等。从表 1 中可以看出, 许多岗位对应聘者的软技能提出了明确要求。例如, 直播助理岗位要求应聘者相貌端正、形象气质佳、普通话标准; 个人博主全职助理岗位则要求应聘者具备良好的沟通能力和内容策划能力。软技能在职场中的重要性日益凸显, 这些软技能的培养往往需要通过实践和社会活动来积累。

综上, 新质生产力的发展正在深刻改变企业用人单位对人才的需求, 求职者在就业过程中面临着技术能力、跨学科知识、创新能力和软技能等方面的挑战。为了应对这些挑战, 大学生需要积极调整自己的学习和实践策略, 提升自身的综合素质和就业竞争力。

3.3. 学校职业教育指导存在不足

当下用人单位对人才的需求发生了深刻变化, 尤其是在技术能力、跨学科知识、创新能力和软技能

等方面提出了更高要求。然而,许多高校的职业教育体系仍然停留在传统的教学模式上,未能及时跟上新质生产力带来的变革。许多学校的课程设置偏重理论知识传授,缺乏对实践能力和技术应用的深度培养,导致毕业生难以满足企业快速迭代的技术需求。例如,计算机类专业的学生虽精通算法理论,但因缺乏真实项目经验,在应聘时无法应对企业提出的复杂开发任务;新能源材料专业,因课程更新滞后于产业发展,毕业生对行业前沿技术掌握不足,就业竞争力明显下降。此类现象反映出职业教育体系与产业需求脱节的普遍性。

多数高校仍沿用单一学科培养模式,未能构建跨学科课程体系。部分高校虽设立校企联合实验室,但合作多停留在表面,学生难以深度参与企业技术攻关。反观德国应用技术大学的“双元制”教育模式,其通过紧密的校企合作确保课程内容与行业需求同步更新,这一经验值得国内高校借鉴。由此可见,高校亟需通过课程体系重构、跨学科资源整合以及深化产教融合,构建动态调整的职业教育生态,为学生提供更加全面和有针对性的职业指导,以帮助他们在新质生产力背景下顺利就业。

3.4. 大学生综合素质和就业能力有待提升

为了调查当代大学生是否了解新质生产力且具备一定的就业技能,我们通过线上结合线下的渠道发放了600份调查问卷,共收回400份有效数据。通过问卷调查我们可以发现,大学生群体对新质生产力的了解比较少,其中48%的同学即使听说过这一名词但对其内涵和作用也是一知半解。55%的大学生认为新质生产力并没有对自己的生活环境产生影响,且有96%的大学生觉得新质生产力尚未与自己的当下的学习以及未来的就业相关联,因此他们也没有计划将新质生产力融入个人发展道路。关于职业生涯的规划,有95%的大学生都会选择考取一些资格证书来丰富自己的履历;特别是国家通用证书或者与自己专业相关的证书。同时,这部分人也有掌握一些就业准入技能,如办公软件操作能力、外语交流能力还有多媒体设计能力等。47%的大学生有较大意愿选择在毕业后直接就业,43%的同学选择考研提升自己的专业知识与个人竞争力。选择考公的学生占比也较多,约29%,反映了大学生群体对稳定就业的追求;至于出国深造与其他个人职业发展则在本次调查中占比较低。

根据上文整理总结的企业用人单位招聘需求表与接受调查的学生实际情况相比发现存在较大的供求关系不适配的问题。多数大学生仍局限于传统办公软件操作,对数据分析工具、人工智能基础等新兴技能掌握不足。技术认知多停留于理论层面,缺乏实际应用能力,难以胜任数字化岗位需求。而通常情况下大学生在大学课程中接受的知识过于单一,除了少数学生选择辅修其他专业课程之外,其余学生只学习了本专业的知识。学生对跨学科知识欠缺追求,导致知识体系贫乏,披露出在思想与行动上的不足。在当前教育体系中,人文素养与科技逻辑的融合培养不足,理工科学生常忽视伦理意识与社会责任,文科生则欠缺技术敏感度,导致在复合型岗位中竞争力不足。简而言之,发展新质生产力不仅重塑就业市场,更倒逼高等教育改革。大学生需从被动适应者转为主动构建者,通过知识结构跨界化、技能数字化与实践深度化,破解能力与需求错位的困局。

4. 新质生产力背景下大学生就业能力如何得到提升

4.1. 政府机关健全政策支持

政府机关作为社会公共治理的核心主体,其政策导向与制度供给在劳动力市场生态构建中具有基础性作用。面对新质生产力给就业市场带来的挑战,政府机关需要健全政策予以支持:一方面通过顶层设计引导产业结构升级,创造适配技术发展的就业机会池;另一方面借助教育、培训等公共服务体系弥合人才技能与市场需求的结构性断层。

“全员、全过程、全方位”育人,提供科学的就业、创业指导与服务,与大学生提升就业能力具有显

著正向相关性[13]。政府可以通过构建“政策引导-资源赋能-生态保障”三维支持体系,系统性强化宏观政策的就业导向。在政策引导层面,建立“新质生产力岗位地图”动态发布平台,依托大数据实时监测低空经济、数字医疗、绿色低碳等领域的岗位缺口,每季度发布《重点产业人才需求白皮书》,精准引导高校动态调整专业设置,例如2025年试点在100所高校增设“低空交通管理”“生物制造工程”微专业;同步推行“技能认证-落户积分”挂钩政策,将工业互联网工程师、碳资产管理师等新职业资格证书纳入积分落户体系,对取得三级以上认证的毕业生给予10~20分加分奖励,定向吸引高技能人才向新兴产业集聚。

政府通过投资教育及完善技能制度发挥促进劳动力市场发展的作用。从最直接的培养符合市场需求的大学生就业能力角度入手,出台一系列举措引导大学生就业能力培养为雇主服务[14]。在资源赋能层面,设立“新质生产力产教融合基金”,要求高校与行业龙头按1:3比例配套资金共建“数字化实训基地”,并实施“千企百校”协同育人计划,强制规上企业按员工总数1%的比例提供大学生实习岗位,对接纳实习超过50人的企业给予实习支出30%的税收减免,推动实践教学覆盖70%以上的高校专业。在生态保障层面,开发“AI智能就业顾问”系统,运用自然语言处理技术为大学生提供岗位匹配、简历优化、面试模拟等“一人一策”精准服务;同时建立新就业形态社会保障托底机制,将平台主播、数字内容创作者等纳入失业保险覆盖范围,并试点创业风险保障金制度,对初次创业失败的大学生给予最高5万元的社保补贴和3年创业孵化期扶持,切实降低就业试错成本。通过“三维联动”,政府可系统性破解结构性失业困境,激活传统产业与新兴领域协同发展,实现就业扩容与人才升级的双重目标。

4.2. 企业用人单位营造良好工作条件

在新质生产力背景下,企业用人单位作为大学生就业的重要载体,承担着提升大学生就业能力的关键责任。为了营造良好的工作条件,企业不仅需要关注技能的培训与发展,更要重视工作环境的优化、创新文化的塑造以及劳动保障的完善,从而为大学生提供一个全面发展的平台。

企业需要依据法律规定合理设计职工工作与休息制度,构建富有人情味的管理体系,同时紧跟技术发展趋势,通过“双轨制培训模式”系统性提升员工能力:岗前实施“12周新质生产力特训营”,设置工业互联网基础(30%)、跨领域项目管理(25%)、碳中和技术应用(20%)等必修课程,考核通过者授予“新质技能初级证书”;岗中推行“技术导师制”,由高管或资深工程师每月提供不少于8小时的一对一能力诊断与方案指导,并依托AR远程实训系统实现复杂设备操作的虚拟仿真训练(误差率 $\leq 5\%$),确保培训兼具理论深度与实际操作性。为塑造创新氛围,企业可设立真实项目池,每年发布不少于100个面向大学生的创新课题,可以是新能源汽车电池回收网络优化、AI客服情感识别模型迭代等迎合主流的热点,中标团队可获得5~20万元研发经费,成果转化收益按学生团队40%的比例分配;同时建立“新质生产力创新实验室开放日”制度,每周向高校师生开放数字孪生平台、区块链测试环境等资源,配套在线企业案例库(含300+新兴产业全流程案例),推动产学研深度融合。企业要提升劳动者认知能力,特别是解决问题、批判性思维和创新能力,这是新质生产力背景下对劳动者的新要求[7]。在职业发展方面,构建“技术+管理”双晋升通道,设立“新质技术专家”序列,初级专家年薪较管理岗高15%~20%,并赋予项目跟投权;针对零工经济从业者,推出“能力银行”账户,通过数字技能积分兑换培训资源或优先转正资格(试点企业转正率提升40%)。此外,企业还应积极响应国家号召,为大学生提供人文关怀,设置奖励机制,为大学生提供完善的劳动保障体系,包括合理的薪酬制度、健全的社会保险、以及明确的职业发展路径[15]。依托“职业健康监测系统”每季度评估员工数字技能老化度(如新技术滞后时长、跨领域知识更新频率),自动推送个性化能力提升方案(覆盖90%核心岗位),完善薪酬、社保与职业路径保障,实现劳动者认知能力与创新潜力的持续激活。

4.3. 学校进行教育改革

新质生产力背景下, 高校教育改革需以动态适配产业变革为核心逻辑重构育人体系。学校应建立“产业需求-教育供给”实时响应系统, 接入工信部产业大数据平台, 当某领域岗位需求连续 3 个月增长超过 20% 时, 触发专业增设程序——例如 2024 年某高校监测到“低空经济”岗位激增后, 3 个月内开设“无人机运维管理”微专业; 同时推行专业动态预警与退出机制, 对连续两年就业率低于 60% 且与新质生产力关联度低的专业启动停招程序, 将招生指标向数字经济、绿色制造等战略领域倾斜。在课程体系上, 打造模块化学术结合课程, 每个专业设置 30% 的新质生产力核心模块(如 AI 驱动的商业分析、碳中和和技术经济评估), 每门课程嵌入不少于 20 学时的企业真实场景实训, 并依托虚拟仿真实训平台实现智能工厂、数字医院等复杂场景的线上实操(模拟精度达 95% 以上), 强化学生解决实际问题的能力。教学模式方面, 推行“双师同堂”制度, 规定专业核心课由高校教师与企业工程师共同授课, 课时占比不低于 50%, 同步开发“技术底座+场景应用”融合式课程群, 打破学科壁垒, 培养跨领域知识迁移能力[16]。通过上述改革, 高校可构建从需求感知到教育供给的高频响应闭环, 实现产教深度融合与人才能力的前瞻性储备。

高校应联合行业协会深化产教融合与校企合作, 构建产学研用协同创新的生态系统。与企业建立紧密的合作关系, 共同制定人才培养方案、开发课程、建设实训基地、开展科技研发等活动[17]。通过深度合作, 实现教育与产业的深度融合, 提高学生的实践能力和职业素养, 同时为企业提供稳定的人才来源和技术支持, 推动产业升级和创新。当教育体系具备与产业变革同频迭代的敏捷性时, 毕业生将不再是岗位适配者, 而是成为定义新职业范式的开拓者, 这正是新质生产力发展背景下高等教育转型的终极价值。

4.4. 大学生努力提升就业能力

在新质生产力背景下, 大学生就业能力提升应包括三个方面: 一是大学生应深刻认清“三新一高”形势(立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局、促进高质量发展), 树立勇于担当的使命感。青年学生作为就业的主体, 其主观能动性对于提升自身就业能力是最有效的动因[18]。新质生产力为新时代青年开辟了广阔的职业发展空间, 大学生应主动将个人专业选择向新质生产力领域倾斜, 优先选择与新质生产力密切相关的学科专业和前沿课程, 通过系统学习与实践锻炼, 掌握关键核心技术与创新方法, 为投身新质生产力发展浪潮、推动产业转型升级筑牢坚实的知识与技能基础[19]。面对时代的变迁更迭, 大学生应主动关注国家政策动态, 充分利用学习强国、政府官方网站等平台, 定期学习“三新一高”相关政策文件。积极参与校内的时政研讨社团, 与老师同学交流见解, 深化对国家发展形势的理解, 将个人职业规划与国家发展需求紧密结合。同时还需要保持乐观态度, 树立多元就业观, 敏锐捕捉新兴产业崛起带来的新机遇, 根据市场需求灵活调整自己的职业规划路径。二是在教育、科技、人才一体化发展进程中筑牢创新意识、提升创新能力。大学生不仅需专注本专业领域, 还要关注人工智能、大数据等前沿技术动态, 利用选修跨学科课程或参与科研项目, 培养解决复杂问题的综合能力, 拓宽创新视野。自主学习编程等技能, 让自己具备与智能化时代接轨的专业能力, 适应“人工智能+”趋势下的职业需求。三是在经济全球化与社会信息化中培育高度协同合作能力[20]。大学生应积极参加社团活动和团队竞赛, 担任团队负责人或核心成员, 锻炼组织协调和沟通能力。利用社交媒体和专业网络平台, 与国内外同行建立联系, 参与线上学术讨论和项目合作。还可以充分利用假期或课余时间积极参与企业实习、创业大赛, 近距离接触职场生态, 了解行业运作模式, 锻炼商业思维与团队协作能力, 将理论转化为实践能力; 增强竞争力。

5. 结语

新质生产力作为推动经济社会高质量发展的关键力量, 正深刻改变着就业市场的格局, 也对大学生就业能力提出了全新且更高的要求。本文深入剖析了新质生产力的内涵、其引发的劳动关系变革以及当前国内外就业形势, 明确了大学生在就业过程中面临的挑战, 同时也阐述了提升大学生就业能力在稳定就业、促进经济发展和解决民生问题等方面的重要意义, 并针对性地提出了切实可行的提升策略。作为大学生群体中的一员, 我们在面对严峻的就业形势带来的迷茫时也希望通过自己的一些努力主动去解答时代提出的新问题。正如古人言: 扬汤止沸, 不如去火抽薪, 国家政策所向必然有它极为深刻的意义, 但人们往往容易忽略。或许对于就业形势的影响不乏其他因素, 我们选择从 2024 年两会呼声最高的新质生产力中找到答案。

致谢

感谢易思老师在项目选题及过程中的指导和帮助, 还有团队成员蔡钰帆、丁湘奇同学在整合资料数据、收集调查问卷中的付出。

基金项目

广州新华学院大学生创新创业训练计划资助项目《新质生产力背景下大学生就业能力提升研究》(项目编号: 202413902059)。

参考文献

- [1] 中国经济时报. 智库·数据 | 触摸经济数据里的新质生产力脉动[EB/OL]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1827075675755345096&wfr=spider&for=pc>, 2025-03-20.
- [2] 国家统计局发布. 1-2 月份国民经济起步平稳 发展态势向新向好[EB/OL]. https://www.stats.gov.cn/sj/xwfbh/fbhwd/202503/t20250317_1959010.html, 2015-03-17.
- [3] Schumpeter, J.A. (1942) *Capitalism, Socialism and Democracy*. Harper & Brothers.
- [4] Christensen, C.M. (1997) *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Harvard Business Review Press.
- [5] 余晓玲, 侯永雄. 新质生产力与高校就业指导高质量发展: 耦合逻辑与实践路径[J]. 中国人人事科学, 2024(9): 77-84.
- [6] 吴隽, 席小灵. 新质生产力视域下高素质技术技能人才培养的逻辑与进路[J]. 职业技术教育, 2025, 46(6): 33-38.
- [7] 徐政, 张姣玉. 新质生产力中的劳动者变革问题[J]. 理论探索, 2024(2): 94-100.
- [8] 唐毓辰, 朱桃杏. 河北省新质生产力与就业环境高质量融合发展研究[J]. 合作经济与科技, 2024(23): 91-93.
- [9] 周余祥. 美国探索调解劳资关系的曲折之路(1890-1935) [J]. 历史教学问题, 2021(3): 111-119, 180.
- [10] 王应贵. 美国就业市场降温 9 月降息预期大幅提升[N]. 21 世纪经济报道, 2024-07-09(005).
- [11] 朱海龙, 李泽诚. 日本劳动关系协调机制及其对中国的启示[J]. 贵州社会科学, 2022, 386(2): 60-67.
- [12] 杜鹏, 韦煜堃. 积极老龄化视角下欧洲老龄社会政策应对及启示——以法国、德国、英国为例[J]. 国外社会科学, 2022(6): 59-70, 196-197.
- [13] 王建光, 楚洪波. 大学生高质量就业能力评价——基于吉林省 2631 份调查数据[J]. 黑龙江高教研究, 2021, 39(12): 123-129.
- [14] 马永霞, 薛晗, 邢清清. 雇主导向的英国高校大学生就业能力培养: 理念与实践[J]. 外国教育研究, 2020, 47(6): 23-41.
- [15] 贾卓强. 新质生产力助推高质量充分就业——理论逻辑、现实障碍与实践进路[J]. 技术经济与管理研究, 2025(2): 65-70.
- [16] 冯东, 连雨, 文若茜. 职业本科教育赋能新质生产力的时代契机、内在机理与实践路径[J]. 教育理论与实践, 2025, 45(6): 26-30.

- [17] 姚瑶. 职业教育适应新质生产力的实践路径研究[J]. 中国职业技术教育, 2025(4): 100-106.
- [18] 吴敏. 劳动力市场需求视角下的青年学生就业能力研究——基于 1537 名新疆大学生就业能力的实证调查[J]. 新疆社会科学, 2022(1): 137-145, 148.
- [19] 董前程, 庞昌伟. 为新质生产力发展提供青年人才支撑[J]. 人民论坛, 2025(3): 69-71.
- [20] 蓝荣聪. 新质生产力视域下大学生就业竞争力提升的路径研究[J]. 中国大学生就业, 2024(12): 106-112.