

基于ANT的高校毕业生就业选择与政策转译机制分析

吕庶宁

苏州大学教育学院, 江苏 苏州

收稿日期: 2026年3月27日; 录用日期: 2026年5月6日; 发布日期: 2026年5月19日

摘要

为探究高校毕业生就业选择的深层生成机制与就业政策的实践运行逻辑, 本文将行动者网络理论(ANT)引入高校毕业生就业研究框架, 突破传统人力资本理论与生态系统理论的分析局限。文章通过系统识别就业场域中的人类与非人类行动者, 构建多主体、异质性、动态关联的就业选择行动者网络, 并依托政策转译“问题化-利益相关化-征召-动员”四阶段模型, 剖析就业政策作用于毕业生就业选择的完整实践过程。研究发现, 就业政策作为核心非人类行动者, 与毕业生、家庭、高校、企业等人类行动者, 以及社会文化、经济环境、技术变革等非人类行动者持续互动、博弈与重构, 共同构成复杂的就业生态系统; 当前就业政策在落地过程中仍存在执行偏差、主体协同不足、转译链条断裂等现实问题。基于此, 本文从精准化利益匹配、差异化主体征召、动态化叛逆预警、闭环式转译评估四个维度提出优化路径, 为完善高校毕业生就业政策体系、推动毕业生高质量充分就业提供理论参照与实践方案。

关键词

高校毕业生, 就业选择, 行动者网络理论, 政策转译, 就业政策

Analysis of College Graduates' Employment Choices and Policy Translation Mechanism Based on ANT

Shuning Lyu

School of Education, Soochow University, Suzhou Jiangsu

Received: March 27, 2026; accepted: May 6, 2026; published: May 19, 2026

Abstract

To explore the in-depth generative mechanism of college graduates' employment choices and the practical operational logic of employment policies, this paper introduces Actor-Network Theory (ANT) into the research framework of graduate employment, breaking through the analytical limitations of traditional human capital theory and ecosystem theory. By systematically identifying human and non-human actors in the employment field, this study constructs a multi-agent, heterogeneous, and dynamically interconnected actor-network of employment choices. Based on the four-stage model of policy translation—problemization, interesement, enrollment, and mobilization—this paper analyzes the complete practical process through which employment policies influence graduates' employment decisions. The findings reveal that, as a core non-human actor, employment policies interact, negotiate, and restructure continuously with human actors (including graduates, families, universities, and enterprises) and non-human actors (including social culture, economic environment, and technological change), collectively forming a complex employment ecosystem. However, current employment policies suffer from prominent practical dilemmas such as implementation deviations, insufficient inter-agent collaboration, and broken translation chains. Accordingly, this paper proposes optimization approaches from four dimensions: precision interest matching, differentiated actor enrollment, dynamic defection early warning, and closed-loop translation evaluation. It aims to provide theoretical references and practical solutions for improving the employment policy system for college graduates and promoting their high-quality and full employment.

Keywords

College Graduates, Employment Choices, Actor-Network Theory (ANT), Policy Translation, Employment Policies

Copyright © 2026 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. 行动者网络理论概述

行动者网络理论(ANT)由法国社会学家拉图尔与卡隆、阿克里奇等学者于 20 世纪 80 年代提出, 该理论以异质性与对称性为核心原则[1], 将人类与非人类要素均视为具有行动能力的平等“行动者”, 认为社会现实并非既定结构, 而是由各类行动者经由持续互动、协商博弈、利益调适所建构的动态网络[2], “转译”则是网络维系、扩张与重构的核心机制。

ANT 的核心分析范畴包括行动者、网络与转译[3], 其中转译是行动者为实现自身目标, 通过协商、博弈与意义重构改变其他行动者表征状态与联结方式的过程, 具体可划分为问题化、利益相关化、征召、动员四个递进阶段[4]。与聚焦个体要素的人力资本理论、强调环境对个体单向塑造的生态系统理论相比, ANT 的核心优势在于打破主体与客体、人类与非人类的二元对立, 真实呈现各行动者之间平等互动、相互建构的复杂关系[5], 能够更深刻地揭示就业选择背后多重因素的动态关联与权力运行逻辑。借助这一理论视角, 可将毕业生就业选择置于整体性网络之中, 整合个体、家庭、高校、企业、政策等多元影响因素, 清晰呈现各主体的互动逻辑与政策落地的真实过程, 为毕业生就业问题研究提供更具解释力的系统性分析框架。

更为关键的是, ANT 并不预设转译必然成功, 反而强调转译过程充满异议、冲突、背叛与非预期后果。卡龙提出, 行动者网络的维系关键在于“强制通行点”(Obligatory Passage Point, OPP)被持续谈判与确认[6]; 拉图尔进一步指出, 网络具有内在不稳定性, 任何行动者都可能因利益分歧脱离网络, 出现“叛逃”行为, 从而打破原有网络联结[7]。因此, 对就业政策转译过程的分析, 不仅要关注政策意图如何落地, 更要审视哪些行动者被排斥、哪些抵抗被遮蔽、政策实践如何偏离初衷, 从而更贴近现实地理解就业场域的复杂运行。

2. 高校毕业生就业选择的行动者网络构建

(一) 行动者识别

在行动者网络理论视角下, 行动者具有鲜明的异质性与非均一性, 涵盖参与毕业生就业选择全过程的所有人类与非人类主体, 各类主体以不同方式直接或间接塑造就业决策, 共同构成就业选择网络的核心构成。值得强调的是, 同类行动者内部并非同质, 其资源禀赋、利益诉求与行为逻辑存在显著差异, 直接影响网络互动关系与权力格局。

1. 人类行动者

人类行动者是毕业生就业选择的直接决策者与行为实施者, 其需求、策略与约束条件是网络运行的核心基础。

首先, 高校毕业生作为网络中心行动者, 其内部呈现明显分化。从院校层次看, “双一流”高校毕业生更多可能面临“机会选择”问题(在多份 offer 中权衡), 而普通本科与高职院校毕业生则更可能面临“机会获取”问题(能否获得有效岗位) [8]。从家庭背景看, 来自高收入家庭的毕业生更可能采取“慢就业”“考研二战”等策略[9] [10], 对政策补贴等激励的敏感度较低; 而低收入家庭毕业生则对薪资、补贴等现实因素高度敏感[11] [12], 政策转译对其决策影响更为直接。从就业偏好来看, 求稳型毕业生显著倾向于选择体制内岗位, 成为当前就业选择的主流趋势。据前程无忧发布的《2025 应届生调研报告》, 2026 届毕业生中计划考公务员、事业单位的比例攀升至 25.1%, 较上年增长 2.6 个百分点; 其中硕士及以上学历群体的体制内报考比例更高达 35.6%; 从企业性质偏好来看, 国有企业与机关事业单位合计意向占比达 73.3%, 成为毕业生就业选择的首要方向[13]。与此同时, 民营企业对毕业生的吸引力持续走低, 选择进入民营企业的比例不断下降。智联招聘《2023 大学生就业力调研报告》显示, 46.7% 的应届毕业生优先选择国有企业, 该比例连续三年保持上升[8], 进一步印证了毕业生“求稳”心态的强化趋势。在此背景下, 毕业生整体趋稳的择业偏好, 与政策面向基层、中小微企业、市场化岗位的征召目标形成内在矛盾。尽管“挑战型”毕业生更关注行业发展前景、职业成长空间与创新价值实现, 但在经济环境不确定性增强、企业招聘需求收缩、就业竞争加剧的现实约束下, 愿意选择民营企业、新兴领域或挑战性岗位的毕业生比例持续走低, “求稳”偏好对“挑战型”就业选择形成明显的挤出效应。

第二, 家庭。家庭并非统一的支持系统。高文化资本与社会资本家庭能够为子女提供职业规划咨询、内推机会等“隐性资源” [12] [14], 其职业期待往往与基层就业政策存在冲突; 低资源家庭虽难以提供显性支持, 但“尽快就业、稳定增收”的现实压力, 更容易与政策“即时就业”的导向形成契合。此外, 来自农村或西部地区的家庭对“返乡就业”的接受度显著高于城市家庭[15], 这表示家庭地域背景、流动意愿也显著影响毕业生是否接受基层岗位、跨区域就业等选择。

第三, 高校。不同类型高校在网络中角色差异显著。研究型大学强调“高质量就业”, 其就业指导重心在于考研升学、名企推荐, 对基层就业的推广力度相对有限; 应用型本科院校更注重校企合作与“订单班”培养, 对政策的“征召”响应更为积极; 高职院校直接对接产业一线, 其对扩岗补助、实习补贴等政策最为敏感, 但同时面临毕业生稳定性不足、流失率偏高等现实难题。在就业率考核压力下, 部分高

校出现策略性行为,也在一定程度上扭曲政策动员的真实效果。

第四,企业。企业行为受行业、规模、所有制与经营预期共同塑造。高新技术企业对高技能人才需求旺盛,但在欠发达地区供给有限;传统制造业岗位规模稳定,但吸引力受薪资与工作环境制约;中小微企业是吸纳就业的主力,但其对政策激励的反应受制于经营预期与用工风险,补贴激励往往难以抵消人才流失带来的成本损失;国有企业与事业单位因稳定性强、政策契合度高,成为最易被征召的主体,但也在客观上强化了毕业生“唯体制”的择业倾向。与此同时,就业市场结构性矛盾突出,据地方人社部门披露,人文社科毕业生供给占比达29%,远超14%的市场需求[16],形成“工科紧缺、文科过剩”的错配格局。

2. 非人类行动者

非人类行动者虽不具备主观意识,却能以结构性力量约束或支撑人类行动者,是网络不可或缺的组成部分。社会文化符号以职业声望、主流择业观念影响毕业生与家庭的价值判断;宏观经济环境决定岗位总量、产业结构与区域差异,直接塑造就业市场供需关系[17];技术革新持续重构职业形态与技能要求,改变就业筛选机制与求职方式;政府政策作为核心调控型行动者,以激励、约束、资源配置等方式引导各主体行为,是网络稳定与调整的关键推力。

同时,政策本身亦存在层级与类型的异质性。中央层面的宏观政策主要发挥“方向引领”与“资源动员”功能,而地方实施细则则承担“精准适配”与“落地转化”角色;激励性政策(如扩岗补助)旨在改变企业行为,约束性政策(如就业率考核)则旨在规范高校行为。不同政策的征召力、执行力与行动者响应度存在明显差异,共同影响转译效果。

(二) 网络联结特征

毕业生就业选择行动者网络以毕业生为核心节点,各类行动者围绕就业决策形成多向互动、动态博弈、持续调适的复杂联结,其核心特征体现为三方面。第一,中心性与辐射性。毕业生处于网络核心,家庭、高校、企业等人类行动者直接互动,社会文化、经济环境、政策等非人类行动者以辐射方式施加影响,形成由内向外的传导结构。第二,关联性与协同性。各行动者相互嵌入、彼此塑造,如高校专业设置对接产业需求,家庭观念受社会文化影响,政策以激励机制推动校企协同,不存在完全孤立的行动主体。第三,动态性与适应性。网络结构随外部环境与内部博弈持续调整,经济下行、政策调整、技术变革均会引发网络重构,各主体通过策略调整达成新的平衡。

更进一步,网络呈现非对称联结特征。高资源家庭、优势院校、大型企业更具备网络主导权,可选择进入或退出政策网络;而低收入家庭、普通院校、中小微企业则更深度嵌入政策体系,对政策依赖度更高。这种异质性结构决定了政策转译无法实现“均质化覆盖”,而必须采取差异化、精准化的动员策略。

3. 就业政策影响毕业生就业选择的转译过程

就业政策作为核心非人类行动者,通过转译四阶段将政策目标与多元主体利益相联结,逐步将高校、企业、毕业生等纳入就业促进网络,实现对就业选择的引导与塑造。本文以2024~2025年国家与地方就业政策为样本,结合地方实践案例,呈现完整的转译逻辑与现实冲突。

(一) 问题化: 界定核心矛盾, 确立政策议程

问题化是转译的起点,指政策主体通过界定社会问题、确立政策目标,为网络建构设定“强制通行点”。当前我国高校毕业生就业面临总量压力加大、结构性矛盾突出、困难群体就业风险上升、就业质量有待提升等多重挑战,2025年全国高校毕业生规模预计达1222万人[18],供需错位、区域失衡、观念偏差等问题相互交织。

国家层面将政策目标定位为促进高质量充分就业、优化就业结构、强化精准帮扶。如《人力资源社会保障部 教育部 财政部关于做好 2025 年高校毕业生等青年就业工作的通知》中明确将困难毕业生列为重点保障对象，以“一人一策”精准推送岗位为核心路径[19]。但值得注意的是，问题化本身是一种权力建构过程：政策文本倾向于将就业困境归因于供需结构与择业观念，一定程度上弱化了产业吸纳能力、岗位质量、薪酬保障、职业发展等结构性因素，这种界定方式也成为后续部分行动者隐性抵抗的根源。

(二) 利益相关化：匹配主体诉求，分配网络角色

利益相关化是政策将自身目标与各主体利益相对接，为其分配角色、赋予责任，形成“目标-利益”捆绑机制。在 2025 届高校毕业生就业“百日冲刺”行动等政策框架中，各主体被赋予差异化角色：高校承担人才培养、就业服务、落实“一把手”工程责任；企业承担岗位供给、吸纳就业、参与校企对接责任；毕业生被要求树立理性择业观，面向基层、中小微企业积极就业[20]。

在此过程中，政策试图实现多方利益共赢：高校提升就业质量与考核绩效，企业获得人才与政策补贴，毕业生获得岗位与保障。但由于行动者内部异质性，利益匹配效果存在明显差异：研究型高校与高收入家庭毕业生对政策激励响应较弱，中小微企业与低收入家庭毕业生则更为敏感，利益相关化的“平均化设计”难以覆盖多元诉求，为后续征召与动员埋下隐患。

(三) 征召：整合多方资源，纳入行动者网络

征召是政策通过激励、约束、宣传、考核等方式，将分散行动者正式纳入政策网络，实现资源整合与协同发力的过程。中央层面构建“政策引导+资源整合+考核激励”征召机制：将就业质量纳入高校评价，以经费与考核推动改革；对企业实施税收优惠、社保补贴、扩岗补助等激励；对社会组织与市场机构予以支持，拓宽服务渠道[21]。

但征召并非总能顺利实现。以中小微企业为例，尽管政策提供扩岗补助，企业仍持谨慎态度，出现“应召不积极”甚至拒绝入网的现象。据前程无忧《2022 新生代员工职场现状调研报告》显示，80 后的第一份工作平均 3 年半一换，90 后则是 19 个月，95 后更是缩减到 7 个月，入职 1 年以内即有 35% 的新生代员工拥有两段及以上工作经历[22]。企业担忧的并非一次性招聘成本，而是“新生代员工流动性过高”——企业投入培训资源后，毕业生往往在 1~2 年内离职，企业陷入“为他人作嫁衣”的困境。换言之，政策的“利益相关化”未能完全匹配中小企业的真实利益诉求。这一征召失败导致政策目标与实际效果之间存在落差，促使部分地方政府不得不将征召重心转向国有企业和基层事业单位，而其因天然具备稳定性与政策依从性，成为征召最成功的群体，更进一步强化了毕业生“求稳”的择业倾向，与政策鼓励多元就业的目标形成内在张力。

(四) 动员：优化落地机制，维持网络稳定

动员是转译的最终环节，政策通过细化细则、动态调整、服务优化、监督执行，化解落地障碍，协调各方利益，维持网络稳定运行。国家政策提供宏观框架，地方政府结合区域实际进行本土化转化，通过精准服务、简化流程、动态帮扶推动政策落地。

但在动员阶段，行动者的策略性行为与“叛逃”现象尤为明显：部分高校为完成就业率指标出现虚假签约、材料包装等行为；部分毕业生将基层岗位、企业就业作为“过渡跳板”，一边就业一边备考，服务期满即离职；考研“二战”比例持续攀升，基于中国教育在线《2024 年全国研究生招生调查报告》报考基数及后续行业统计测算，2024 年考研往届生占比已达 51.82%，首次超过应届生[23]。这意味着，政策所倡导的“即时就业”目标被部分群体转化为“延迟就业缓冲”。这些非预期后果表明，动员并非单向执行过程，而是行动者持续博弈、意义再建构的过程，网络始终处于不稳定的平衡之中。

(五) 地方实践验证：宁夏回族自治区就业政策转译案例

为更真实呈现政策转译的运行逻辑与现实困境，本文以宁夏回族自治区 2024~2025 年高校毕业生就

业政策体系为实证案例，基于官方政策文本、公开数据与落地成效展开分析。

1. 问题化：精准界定区域就业矛盾，明确本土化政策目标

宁夏作为西部欠发达地区，面临高校毕业生规模持续增长、区域产业吸纳能力有限、基层人才流失、困难毕业生就业压力突出等多重结构性矛盾。2025年宁夏高校毕业生规模约5.6万人[24]，在传统产业占比偏高、新兴产业岗位供给不足的现实约束下，就业市场呈现总量压力与结构性矛盾并存的典型特征。在此背景下，宁夏以《关于做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》为核心政策框架，将政策目标聚焦于扩容岗位供给、引导基层就业、强化精准帮扶、促进毕业生留宁发展，从四个方面推出17项具体举措，为地方就业行动者网络的构建确立了清晰方向[25]。

2. 利益相关化：匹配多元主体利益，明确差异化角色责任

宁夏就业政策以利益匹配为核心，完成对各行动者的角色分配与责任绑定。对毕业生而言，政策重点回应薪资保障、生活补贴与职业发展需求，明确基层就业、企业吸纳、自主创业、灵活就业四类参与路径；对企业而言，政策聚焦降低用工成本、简化申领流程、落实补贴激励，强化其岗位供给与就业吸纳的主体功能；对高校而言，政策将就业工作与绩效考核、经费保障、校企合作挂钩，压实人才培养、就业指导与生源推荐责任；对地方政府而言，则明确政策统筹、资金保障与督导落实职能，由此形成政府引导、高校主责、企业参与、毕业生主动的协同责任体系。

3. 征召：多维激励整合资源，构建协同行动网络

在征召阶段，宁夏以政策激励与资源整合为抓手，将多元主体纳入就业促进网络。面向企业，实施一次性扩岗补助，对招用应届毕业生的企业按每人1500元标准发放补贴，延续至2025年12月31日；对吸纳困难毕业生的企业落实税收减免、社保补贴等支持措施。面向毕业生，推出基层就业生活补贴，宁夏籍应届毕业生到县(区)、乡镇(街道)中小微企业就业的，给予每人每月500元、最长12个月的生活补贴，全区补贴规模5000名[26]；同时扩大基层项目供给，“三支一扶”招募4500人、西部计划招募1000人，明确公共部门高校毕业生可报考岗位不低于60%，并延续国有企业增人增资政策[27]。在资源整合层面，宁夏发布5期《企业用工需求目录》，覆盖企业1621家、岗位4.2万条，开展“10+N”公共就业服务活动824场，累计提供岗位25.97万条，搭建起政校企高效对接平台[28]。

4. 动员：动态优化落地细则，稳定网络运行效能

在动员阶段，宁夏通过政策细化、流程优化与服务创新推动政策落地见效，持续稳定行动者网络运行。全区推行直补快办、政策计算器、免申即享等数字化服务模式，大幅压缩补贴办理时限。截至2025年底，全区累计向2003家用人单位发放一次性扩岗补助1494.15万元，惠及9961人[29]。其中，银川市为743户企业发放扩岗补助514.05万元，直接带动3427名高校毕业生及登记失业青年实现稳定就业[30]；贺兰县共为119家企业发放补助29万元，惠及193名高校毕业生[31]。在基层就业补贴方面，银川市累计发放补贴资金61.1万元，惠及高校毕业生493人次[32]；银川市金凤区为186名基层就业高校毕业生发放生活补贴21.95万元[33]；石嘴山市惠农区为20名符合条件的高校毕业生发放4万元基层就业补贴[34]。针对困难毕业生，宁夏实施“一人一策”精准帮扶，2025年离校未就业毕业生帮扶就业率达95.48%，困难毕业生帮扶就业率达96.72% [35]。从微观个体视角看，不少毕业生通过补贴政策缓解了入职初期生活压力，企业则因政策支持提升了吸纳毕业生的积极性，政策动员效果有效显现。如宁夏大学2025届毕业生张雨薇入职中小微企业后申领到基层就业补贴，她表示“回家乡扎根基层的选择更踏实了”；部分用人单位反馈称“今年新招的5名毕业生里已有2人领到了补贴，他们常说政策暖心，工作积极性特别高” [34]。

与此同时，宁夏政策转译过程也暴露出现实冲突与实践困境。一是部分中小微企业对扩岗补助响应不足，激励力度与企业经营风险、用工成本不匹配，导致征召效果受限；二是基层执行中存在政策解读

不一致、补贴发放周期偏长等问题，影响政策获得感；三是部分县区为完成任务指标，优先保障本地户籍毕业生，对外地生源形成一定挤出效应。这表明，就业政策转译并非单向执行过程，而是多方行动者协商、博弈与策略性适应的结果。

总体来看，宁夏的实践印证了就业政策可通过问题化 - 利益相关化 - 征召 - 动员四阶段转译机制，有效联结政府、高校、企业、毕业生等行动者，推动就业网络协同运行。同时，其面临的主体协同不足、企业参与不均、基层执行偏差等问题，也为进一步优化就业政策转译效能、完善就业政策体系提供了现实依据。

4. 研究结论与政策建议

(一) 研究结论

本文基于行动者网络理论，系统构建高校毕业生就业选择行动者网络，深入解析就业政策的转译机制与实践过程，得出三方面核心结论。

第一，毕业生就业选择是多元行动者协同互动、博弈制衡的结果，人类行动者与非人类行动者共同构成动态开放的就业生态，同类行动者内部的异质性深刻影响网络结构与政策效果，同质化分析难以解释现实差异。

第二，就业政策以“问题化 - 利益相关化 - 征召 - 动员”四阶段实现对就业选择的引导与调控，但转译过程并非线性顺畅，而是充满冲突、抵抗与非预期后果：部分企业拒绝征召，部分高校策略性执行，部分毕业生“选择性入网”，政策效果常偏离预设目标。

第三，当前就业政策体系已形成中央与地方联动格局，但仍存在问题界定偏狭、利益匹配不足、征召精准度不够、动员稳定性不足等短板，政策执行偏差、主体协同不畅、网络维系脆弱等问题突出，制约整体调控效能。

(二) 政策建议

基于行动者网络理论的分析逻辑，结合转译过程中的现实困境，从四方面提出优化建议，提升政策网络运行稳定性与有效性。

1. 强化精准化问题界定，完善利益匹配机制

摒弃将就业困境简单归因于毕业生观念的单向认知，正视产业结构、岗位质量、薪酬待遇、发展空间等结构性因素。针对中小微企业“招人难、留人更难”的核心痛点，将一次性扩岗补助调整为“稳岗接续补贴”，按在岗时长分段发放，降低企业用人风险。对高校实施分类考核，研究型高校侧重高质量就业与深造率，应用型高校侧重基层就业与市场适配度，避免单一指标引发行为异化。

2. 提升差异化征召效能，破解主体入网障碍

针对企业异质性实施分类征召，如对中小微企业推广校企订单培养、前置实习、稳定用工奖励，降低毕业生流失率；对困难毕业生实施毕业前半年前置帮扶，建立“一人一档一策”精准推送机制；对慢就业群体设计职业发展账户、长期成长激励，引导其从延迟就业走向有序就业。通过精准征召提升入网意愿，减少被动纳入与形式性参与。

3. 构建动态化预警机制，防范行动者叛逃风险

建立政策网络稳定性监测体系，重点监测虚假签约率、基层岗位流失率、补贴申领合规率、毕业生稳定就业率等指标，对异常情况及时干预。完善政策执行负面清单，畅通高校、企业、毕业生反馈渠道，定期梳理执行堵点，优化流程、简化材料、提升兑现效率。对出现“叛逃”的主体，以引导修复为主，避免单一问责加剧对抗性反应。

4. 健全闭环式评估体系，推动政策持续迭代

建立覆盖转译全周期的政策效能评估机制，围绕问题界定共识度、利益匹配精准度、主体征召成功率、网络稳定度、就业质量改善度设置指标，每年发布就业政策转译评估报告。根据评估结果动态调整政策设计，若基层岗位流失率偏高，则强化服务期满激励与职业上升通道；若企业参与不足，则提高补贴力度与兑现速度，形成“执行 - 监测 - 反馈 - 优化”的闭环，不断提升政策网络的适应性与可持续性。

参考文献

- [1] Latour, B., Mauguin, P. and Teil, G. (1991) Une méthode nouvelle de suivi socio-technique des innovations: Le graphe sociotechnique. In: Vinck, D., Ed., *Gestion de la recherche: Nouveaux problemes, nouveaux outils*, Armand Colin, 419-477.
- [2] Akrich, M. (2023) Actor-Network Theory, Bruno Latour, and the CSI. *Social Studies of Science*, **53**, 169-173. <https://doi.org/10.1177/03063127231158102>
- [3] 吴莹, 卢雨霞, 陈家建, 等. 跟随行动者重组社会——读拉图尔的《重组社会: 行动者网络理论》[J]. 社会学研究, 2008(2): 218-234.
- [4] Akrich, M., Callon, M. and Latour, B. (2006) *Sociologie de La Traduction: Textes Fondateurs*. Collection Sciences Sociales; Ecole des Mines de Paris. <https://doi.org/10.4000/books.pressesmines.1181>
- [5] 王前, 陈佳. “行动者网络理论”的机体哲学解读[J]. 东北大学学报(社会科学版), 2019, 21(1): 1-7.
- [6] Callon, M. (1984) Some Elements of a Sociology of Translation: Domestication of the Scallops and the Fishermen of St Brieuc Bay. *The Sociological Review*, **32**, 196-233. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1984.tb00113.x>
- [7] Latour, B. (1987) *Science in Action: How to Follow Scientists and Engineers through Society*. Harvard University Press.
- [8] 智联招聘. 2023 大学生就业力调研报告[EB/OL]. <https://special.zhaopin.com/2022/shz/szqh090253/file/2023%E5%B9%B4%E5%B0%B1%E4%B8%9A%E5%8A%9B%E6%8A%A5%E5%91%8A.pdf>, 2023-04.
- [9] 高娟, 翟华云. 人力资本、家庭状况与毕业生“慢就业”——基于民族院校的调研数据分析[J]. 中南民族大学学报(人文社会科学版), 2022, 42(7): 135-142+186.
- [10] 杨中超. 谁选择了“二战”考研?——基于大学本科毕业生调查数据的实证分析[J]. 中国大学生就业, 2024(2): 36-43+53.
- [11] Scott-Clayton, J., Minaya, V., Libassi, C.J. and Thomas, J.K.R. (2025) Who Rides out the Storm? The Immediate Post-College Transition and Its Role in Socioeconomic Earnings Gaps. National Bureau of Economic Research.
- [12] 劳昕, 刘皓妍, 张逸秀, 等. “拼爹”还是“拼搏”——家庭资本对高校毕业生城市间就业流动的影响[J]. 热带地理, 2025, 45(2): 210-222.
- [13] 前程无忧人力资源调研中心. 2025 人力资源白皮书[EB/OL]. <https://research.51job.com/pdf/resource/2025/resource.pdf>, 2026-01.
- [14] 解晓娜, 龙星雨, 郭永玉. 高层次更维护社会分层: 家庭社会阶层对大学生就业选择的影响[J]. 心理科学, 2024, 47(5): 1163-1172.
- [15] 祝军, 李响, 柴方圆. 族望留原籍, 家贫走四方?——家庭背景对大学生省际回流就业意愿的影响作用研究[J]. 清华大学教育研究, 2024, 45(3): 139-149.
- [16] 襄阳市人力资源和社会保障局. 对市十八届人大四次会议第 102 号建议的答复[EB/OL]. http://rsj.xiangyang.gov.cn/zwgk/gkml/qtzdgk/jyta/rdjy/202509/t20250924_3883972.shtml, 2025-08-14.
- [17] 单敦华. 区域文化对学生就业选择的影响研究[J]. 中学地理教学参考, 2023(11): 81-82.
- [18] 教育部. 2025 届全国普通高校毕业生就业创业工作会议召开[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/202411/t20241114_1162975.html, 2024-11-14.
- [19] 人力资源社会保障部, 教育部, 财政部. 人力资源社会保障部 教育部 财政部关于做好 2025 年高校毕业生等青年就业工作的通知[EB/OL]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202504/content_7021064.htm, 2025-04-17.
- [20] 教育部办公厅. 教育部办公厅关于开展 2025 届高校毕业生就业“百日冲刺”行动的通知[EB/OL]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202506/content_7026699.htm, 2025-05-30.
- [21] 中共中央办公厅, 国务院办公厅. 中共中央办公厅 国务院办公厅关于加快构建普通高等学校毕业生高质量就业服务体系的意见[EB/OL]. https://www.gov.cn/zhengce/202504/content_7017578.htm, 2025-04-08.

- [22] 潘福达. 这一行业职场人满意度最高, 00 后追求自我价值实现[EB/OL]. <https://m.toutiao.com/group/7135729761057243687/>, 2022-08-25.
- [23] 中国教育在线. 2024 年全国研究生招生调查报告[EB/OL]. https://www.eol.cn/e_ky/zt/report/2024/index.html, 2023-12-23.
- [24] 高菲. 宁夏发布 2025 届全区高校毕业生学科专业生源信息[EB/OL]. <http://m.toutiao.com/group/7436209073114153524/>, 2024-11-12.
- [25] 宁夏回族自治区人力资源和社会保障厅, 宁夏回族自治区教育厅, 宁夏回族自治区财政厅. 自治区人力资源和社会保障厅 教育厅 财政厅关于做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知[EB/OL]. https://hrss.nx.gov.cn/xxgk/zcj/zcfg/tfwj/202407/t20240729_4607817.html, 2024-07-29.
- [26] 宁夏回族自治区人力资源和社会保障厅, 宁夏回族自治区教育厅, 宁夏回族自治区财政厅. 关于做好 2025 年支持高校毕业生基层就业工作的通知[EB/OL]. https://hrss.nx.gov.cn/xxgk/zcj/zcfg/cyjj/202510/t20251020_5057743.html, 2025-06-02.
- [27] 宁夏回族自治区人力资源和社会保障厅. 宁夏出台 17 条举措力促高校毕业生等青年就业[EB/OL]. https://www.nx.gov.cn/zwxx_11337/zwdt/202506/t20250609_4927957_wap.html, 2025-06-09.
- [28] 宁夏回族自治区人民政府. 超 4.2 万条! 宁夏相继发布 5 期用工需求目录[EB/OL]. 2025-07-07. https://www.nx.gov.cn/zwxx_11337/zwdt/202507/t20250707_4953714_zzb.html, 2026-04-08.
- [29] 马照刚. 宁夏 2025 年 3 万余家企业领到稳岗返还资金 惠及职工 70.47 万人[EB/OL]. <https://www.nx.chinanews.com.cn/sh/2026-01-21/doc-ihczyypa7670307.shtml>, 2026-01-21.
- [30] 宁夏回族自治区人力资源和社会保障厅. 银川发放超 514 万元扩岗补助 精准“输血”助企稳岗[EB/OL]. https://hrss.nx.gov.cn/gzdt/sxdt/202601/t20260108_5130227.html, 2026-01-08.
- [31] 贺兰县就业创业和人才服务中心. 银川贺兰县“免申即享”扩岗补助落地 惠及 119 家企业 193 名高校毕业生[EB/OL]. <https://www.zxycswh.gov.cn/e/wap/show.php?classid=214&id=23548&style=0&bclassid=0&cid=8&cpage=42>, 2025-07-17.
- [32] 中国就业网. 宁夏银川: 发放 61 万余元补贴 惠及高校毕业生 493 人次[EB/OL]. <https://chinajob.mohrss.gov.cn/h5/c/2025-12-05/467823.shtml>, 2025-12-05.
- [33] 银川市金凤区人民政府. 青春扎根基层·政策温暖人心——金凤区为 186 名高校毕业生发放基层就业生活补贴 21.95 万元[EB/OL]. http://www.ycjin Feng.gov.cn/xxgk/zfxxgkml/zdlygk/wgjy/cyjybfw/202511/t20251114_5084445.html, 2025-11-14.
- [34] 宁夏回族自治区人力资源和社会保障厅. 石嘴山市惠农区 20 名基层高校毕业生喜领 4 万元就业补贴[EB/OL]. https://hrss.nx.gov.cn/gzdt/sxdt/202510/t20251023_5061686.html, 2025-11-14.
- [35] 银川市人力资源和社会保障局. 就业有路 保障有力 服务有温度 2025 年宁夏人社用实干担当筑牢民生保障网[EB/OL]. https://rsj.yinchuan.gov.cn/rsdt/qydt/202601/t20260129_5154415.htm, 2026-01-29.