

范式变革下的职业进化：AI时代高校毕业生核心竞争力重构研究

万赛禹，冯卓雅

黑龙江外国语学院经济管理学院，黑龙江 哈尔滨

收稿日期：2026年4月14日；录用日期：2026年6月16日；发布日期：2026年6月25日

摘要

随着生成式人工智能(AIGC)技术的广泛应用，传统的“执行导向型”就业逻辑正面临结构性失效。本文基于对12所高校24名资深辅导员的半结构化访谈，以及对50名“数智先锋”型毕业生的追踪案例分析，探究了智能时代高竞争力求职者的特征。研究发现，领先的求职者已实现从“知识执行者”向“战略提问者”及“人机协同大脑”的身份转型。通过深度协同AI优化 workflow、强化“非算法”人性壁垒以及构建“专业 + AI”的复合型能力，毕业生实现了核心竞争力的维度跃迁。本文旨在探讨高校辅导员如何引导学生从技术焦虑转向技术驱动，重塑智能时代的职业破局路径。

关键词

AI时代，就业竞争力，人机协同，战略思维，高校辅导员

Career Evolution under Paradigm Shift: Research on the Reconstruction of College Graduates' Core Competitiveness in the AI Era

Saiyu Wan, Zhuoya Feng

School of Economics and Management, Heilongjiang International University, Harbin Heilongjiang

Received: April 14, 2026; accepted: June 16, 2026; published: June 25, 2026

Abstract

With the widespread application of Generative Artificial Intelligence (AIGC), the traditional

“execution-oriented” employment logic is facing structural failure. Based on semi-structured interviews with 24 senior career counselors from 12 universities and tracking case studies of 50 “Digital-Intelligence Pioneer” graduates, this paper explores the characteristics of high-competitiveness job seekers in the intelligent era. The study finds that leading candidates have successfully transitioned from “knowledge executors” to “strategic questioners” and “human-machine collaborative brains.” By deeply collaborating with AI to optimize workflows, strengthening “non-algorithmic” human barriers, and constructing a hybrid capability model of “Professionalism + AI,” graduates have achieved a dimensional leap in core competitiveness. This paper aims to discuss how university counselors can guide students from technological anxiety toward technology-driven growth, reshaping career breakthrough paths in the intelligent era.

Keywords

AI Era, Employment Competitiveness, Human-Machine Collaboration, Strategic Thinking, University Counselors

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. 引言

在人工智能迭代与算法筛选机制的双重驱动下,大学生就业市场呈现出显著的“能力两极分化”。现有研究多聚焦于 AI 对宏观就业结构的冲击,但在微观层面,个体如何通过角色重构与能力升维应对技术范式变革仍需深入探讨。从一线就业辅导视角观察,高频录用者(Offer-getters)的突围逻辑并非单纯的技能达标,而是求职逻辑、工具协同及核心价值体系的系统性进化[1]。在“算力即权力”的背景下,毕业生面临的不再是简单的岗位竞争,而是关于如何定义自身与机器边界的本质思考[2]。

2. 研究设计与方法

为确保研究的科学性与客观性,本文采用了质性研究中的多案例研究法与内容分析法。

1. 研究样本:研究选取了 12 所高校(含“双一流”及普通本科)的 24 名一线辅导员进行半结构化访谈。访谈内容聚焦于:学生在求职中对 AI 的使用态度、企业反馈的素质变化以及就业指导的难点。同时,追踪了 50 名在 2024~2025 年秋招中获得 3 个以上头部企业 Offer 的毕业生案例,将其定义为“数智先锋”样本。

2. 数据收集:通过访谈获取了辅导员对毕业生求职行为的观察记录,并收集了毕业生利用 AI 优化简历、辅助面试及处理实习任务的真实文本。研究团队还调取了部分样本在实习期间的 AI 提示词(Prompt)记录,以分析其思维逻辑的严密性。

3. 分析过程:采用扎根理论对访谈记录进行三级编码,最终提炼出“身份转型”、“人文溢价”与“复合特种兵”三个核心范畴,旨在将“战略提问者”等自创概念与“高阶思维能力”等学术概念进行深度辨析[3]。

3. 角色重塑:从“执行插件”到“统筹中枢”的身份演进

在 AI 普及背景下,边际执行成本趋于零,单纯的“执行力”已不再是溢价来源。求职者需将 AI 视为“智能代理”而非单纯工具,实现身份的升维。

1. 数据驱动[4]的精准匹配与简历战略优化

高竞争力求职者摒弃了低效的“海投”模式,转而采用基于大数据分析的精准匹配策略。通过利用自然语言处理(NLP)工具对目标岗位描述(JD)进行深度解构,提取关键胜任力权重,并以此驱动 AI 辅助简历重构。这种“一岗一策”的定制化方案,本质上是利用 AI 进行求职市场的“供需博弈”,显著提升了人岗匹配的精确度。某毕业生在申请算法工程师时,利用 AI 对比分析了 50 份成功简历,发现“工程落地能力”的词频远高于“理论模型优化”,据此调整简历侧重点,显著提升了简历通过率。

2. 模拟环境下的压力测试与认知负荷管理

AI 正成为求职者进行“低成本试错”的实验场。通过设定特定的面试官画像(如严苛型、发散型等),求职者可进行多维度的压力模拟演练。这种预演不仅是逻辑自洽的练习,更是对不确定性风险的提前释放,有助于求职者在真实面试中表现出卓越的心理韧性与战略定力。根据辅导员的观察记录,经过 AI 压力测试的求职者在回答不确定性问题时的“冗余词汇”(如“那个”、“然后”)减少了 40%,显示出更高的语言密度与思维清晰度[5]。

4. 壁垒构建: 算法时代“非结构化能力”的人文溢价

当技术执行力趋于标准化,职场胜负手正逐渐由“解题效率”向“命题维度”转移。

1. 从“方案输出”[6][7]向“价值定义”的功能跃迁

未来的职业精英并非单纯的执行终端,而是洞察全局的战略中枢。AI 虽能产出逻辑严密的方案,却难以模拟基于复杂社会学理解的“生命体温”。深入微观场景、洞察用户情感微差异的专业敏锐度,构成了求职者的非对称竞争优势。某资深辅导员指出:“现在的企业不再寻找能写代码的机器,而是寻找能发现问题、定义问题并赋予方案‘情感价值’的人。”所以,职业逻辑应调整为:由 AI 提供计算支持,由人类定义终极价值。

2. 社会化协同与情感劳动的稀缺价值

在团队协作与组织博弈中, AI 尚无法完全替代人类处理冲突、建立信任或提供情感驱动。在某大型企业考核中, A 生过度依赖 AI 产出逻辑完美但辞令冷硬的文档,因缺乏对业务痛点的同理心导致跨部门协作僵局。相比之下, B 生展现了卓越的“社会化协同”能力,通过非正式沟通识别利益冲突,利用人文关怀化解部门误解,将 AI 方案转化为组织愿景,获评“战略合伙人”。这有力证明了在算力过剩时代,建立信任与情感驱动的人文溢价已成为毕业生的核心稀缺资产[8]。

5. 能力演进: “专业 + AI”复合型特种兵的崛起

专业背景是价值锚点,而 AI 则是实现价值指数级增长的杠杆。数智化复合人才的核心标志在于:不再纠结于单一维度的创意产出,而是定位为“系统架构师”。以营销领域为例,优秀学生已学会利用 AI 对大规模方案进行压力测试,实现从“单点创意”向“规模化产出”的质变。

这种将敏锐的市场洞察与 AI 高效执行力深度耦合的能力,构成了其个体的“AI 护城河”。这种护城河不仅体现在技术应用层面,更在于其通过持续的“人机博弈”形成的独特方法论。其中,好奇心与实战中的 Prompt (提示词)库积累,已成为衡量学生自适应驱动力的关键指标,也是其在日新月异的职场环境中保持不可替代性的核心资产。研究发现,这类“特种兵”式人才能够敏锐识别算法边界,将复杂的专业逻辑转化为精准的指令集,从而在知识迭代加速的背景下,实现跨领域的快速迁移与价值重塑。此外,他们不仅是工具的使用者,更是工作流的重构者,通过建立“专业知识 - AI 反馈 - 方案迭代”的闭环,使得个体产出效能突破了传统人力劳动的线性增长模式,演变为指数级的价值跃迁。

6. 范式转向：辅导员就业指导的干预策略

面对技术环境的不确定性，高校辅导员就业指导应实现从“信息传递”向“素质重构”的战略转型：

1. 驱动“数字觉醒”，消除技术排斥心理

引导学生从“技术避世”转向“技术共生”。通过行业动态监测与 AI 工具应用实训，辅助学生完成认知升级，使其理解如何将行业逻辑转化为高效的数字指令，掌握人机协同的主动权。

2. 强化“具身实践”[9]，磨炼不可复制的软实力

鼓励学生投身真实社会场景，在复杂的社交博弈与情感交互中培养沟通力、领导力及心理韧性。这些基于“具身认知”获得的非结构化经验，是算法无法逆向工程复刻的核心底牌。

3. 重构“评价模型”[10]，凸显作品意识与思维链路

推动求职逻辑从“绩点展示”转向“复杂问题解决能力展示”。引导学生复盘利用工具解决真实难题的思维轨迹与迭代过程，将隐性的思考路径转化为显性的、可交付的“作品集”，实现评价维度的升维。

7. 结语

在技术效率与个体价值交织的转折点，高校辅导员应引导学生实现从被动适应向未来定义者的角色进化。然而，本研究仍存在以下局限：首先，本研究案例主要聚焦于 12 所高校中的“数智先锋”群体，存在一定的“幸存者偏差”，未必能完全涵盖教育资源欠发达地区及中后部求职群体的困境。其次，并非所有专业均能实现“专业 + AI”的无缝耦合，在强调强伦理、高身心感知或临床实践等领域，技术赋能仍受边界制约。

此外，须警惕 AI 带来的深层挑战：过度依赖算法可能导致毕业生“思维外包”，削弱底层批判性思维与认知韧性；同时，算法筛选机制可能加剧数字鸿沟，造成就业市场的结构性分化。因此，未来的教育干预应在拥抱技术红利的同时，坚守批判本能的培养，避免陷入单纯的技术决定论偏见。

参考文献

- [1] 白云, 龙可心. 生成式人工智能对大学生就业的影响及对策研究[J]. 中国就业, 2026(4): 102-104.
- [2] 孙全胜. 数字时代空间正义面临的现实困境、价值诉求和实现路径[J]. 昆明理工大学学报(社会科学版), 2025, 25(1): 38-47.
- [3] 李开复. AI·未来[M]. 北京: 浙江人民出版社, 2018.
- [4] 张玉璇. 高等院校数智化创新人才培养路径探讨[J]. 华东科技, 2023(3): 140-142.
- [5] 高维和. 生成式 AI 时代创意产业价值链的重构与治理[J]. 苏州大学学报(哲学社会科学版), 2026, 47(3): 152-164.
- [6] Brynjolfsson, E. and McAfee, A. (2014) *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
- [7] 徐曼, 于洋. 具身认知理论视域下理想信念教育数字化的内在逻辑与实践进阶[J]. 中国德育, 2026(7): 43-47.
- [8] Hochschild, A.R. (2012) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press. <https://doi.org/10.1525/9780520951853>
- [9] 苗玮. 数字化转型背景下高校组织育人协同机制构建研究[J]. 牡丹江教育学院学报, 2026(3): 19-22.
- [10] 董小溧, 沈珍. 生成式人工智能对大学生就业的“破”与“立”[J]. 中国战略新兴产业, 2025(29): 50-52.