

生成式 AI 对大学生就业能力重构的影响研究

洪思玮 汪勤用

湖南工程学院, 湖南省湘潭市, 411104;

摘要: 生成式 AI 技术的迅猛发展改变了劳动力市场的需求格局, 促使大学生就业能力体系从传统“知识储备型”向新型“人机协同型”转变。本文以人力资本理论和技术变革理论为基础, 通过对 5 所高校 1200 名大学生的问卷调查以及 20 家不同行业企业的访谈, 深入分析生成式 AI 对大学生就业能力的双重作用。在积极影响方面, AI 替代重复性工作, 让大学生得以专注高阶能力发展, 同时提升学习效率与职业发展空间; 在消极影响方面, AI 依赖导致基础能力弱化, 技能更新滞后于市场需求, 就业竞争加剧且伦理风险显现。基于此, 本文构建“认知重塑-能力升级-评价适配-保障支撑”四位一体的就业能力重构路径, 提出高校增设 AI 素养课程、企业搭建实训平台、政府完善就业指导体系等策略。实证数据显示, 接受 AI 赋能培养的大学生, 就业对口率提升 31%, 企业满意度提高 27%。研究成果为解决 AI 时代大学生就业难题、构建新型就业能力培养体系提供了理论参考与实践方案。

关键词: 生成式 AI; 大学生; 就业能力; 能力重构; 人机协同; 人才培养

DOI: 10. 64216/3080-1516. 26. 01. 089

引言

ChatGPT、文心一言等生成式 AI 的普及, 推动人工智能从工具辅助迈入内容创造新阶段。据中国信通院数据, 2024 年我国生成式 AI 市场规模超 1200 亿元, 深度渗透 16 个行业, 直接驱动劳动力市场需求迭代。智联招聘 2024 年报告显示, 68% 企业明确要求“AI 应用能力”, 45% 传统岗位职责调整, 大学生就业呈现“AI 适配者优先”态势。

当前大学生就业能力与市场需求存在显著错位: 72% 学生仍以专业知识记忆和基础技能为核心竞争力, 而企业最看重“AI 工具应用”“创造性问题解决”“人机协作管理”能力; 83% 高校未开设系统 AI 素养课程, 仅 19% 专业融入 AI 实践教学; 传统就业指导缺乏 AI 时代职业规划针对性。这导致“就业难”与“招工难”并存, 2024 年全国高校毕业生整体就业率 81.2%, 而 AI 适配能力强者就业率达 95.7%。

现有研究存在不足: 李政涛 (2023) 探讨了 AI 对教育能力培养的冲击, 但未聚焦就业能力重构; Frey C B (2024) 预测 AI 将替代 47% 基础岗位, 却未给出能力升级路径。本文结合 5 所高校 1200 名学生调研及 20 家企业访谈数据, 剖析生成式 AI 对大学生就业能力的影响机制并构建重构路径, 为人才培养、企业招聘及学生职业发展提供指导, 对缓解就业矛盾具现实意义。

1 生成式 AI 影响大学生就业能力的核心机制

1.1 就业能力需求迭代机制

生成式 AI 通过“替代-赋能-创造”三个维度重塑就业能力需求。在替代层面, 基础技能类工作需求下降, 如行政岗位对公文写作能力的要求显著降低; 在赋能层面, 高阶能力的价值愈发凸显, 例如市场营销岗位对创新思维和数据分析能力的需求大幅提升; 在创造层面, 催生了“提示工程师”等新型岗位, 这类岗位起薪可观, 成为就业市场的新热点。

1.2 大学生就业能力适配机制

调研结果显示, 大学生对生成式 AI 的适应程度呈现明显的“能力分层”特征。约 23% 的高适配群体能够熟练运用 AI 工具, 其综合能力表现突出, 就业竞争力显著提升; 约 51% 的中等适配群体仅掌握 AI 基础操作, 存在“AI 依赖症”, 部分核心能力出现弱化; 约 26% 的低适配群体缺乏基本的 AI 应用能力, 在就业市场中陷入“既无传统技能优势, 又无 AI 适配能力”的双重困境。这种分层现象的本质是大学生在“人机协同能力”上的适配差异, 该能力已成为 AI 时代就业能力的核心要素。

1.3 能力评价体系的重构机制

企业对大学生就业能力的评价标准已从传统的“单一技能考核”转向“人机协同效能评估”。在评价维度上, 新增“AI 工具熟练度”“提示词设计质量”“AI 成果优化能力”等指标, 某科技企业将这类指标的权重设定为 30%; 在评价方式上, 采用“AI 辅助任务测试”替代传统笔试, 如要求应聘者使用 AI 完成

市场分析报告,评估其“AI工具选择-数据输入-结果优化”的全流程能力;在评价导向中,强调“AI不可替代性”能力的考核,如“创新思维”“情感沟通”“伦理判断”等能力的考核占比已提升至50%以上。

2 生成式 AI 对大学生就业能力的双重影响

2.1 积极影响: 推动就业能力升级

其一,能力结构优化:生成式AI将大学生从重复性劳动中解放出来,使其能够聚焦高阶能力发展。调研显示,熟练使用AI工具的大学生,在“创新设计”“跨界整合”能力测试中的得分比未使用者高出35%;某高校计算机专业学生借助AI完成复杂算法建模,科研成果产出量提升50%。

其二,学习效率提升:AI个性化学习平台可精准推送学习资源、诊断知识盲区,帮助大学生实现“靶向提升”就业能力。例如,外语专业学生利用AI口语训练工具,口语交际能力达标时间缩短40%。

其三,职业发展拓展:AI技术打破了传统专业壁垒,为大学生跨领域学习技能提供可能。如历史学专业学生通过AI学习数据分析技能,成功入职互联网企业数据分析岗位,实现跨专业就业。

2.2 消极影响: 引发能力发展困境

其一,基础能力弱化:过度依赖AI导致部分大学生出现“能力退化”现象,38%的大学生承认“没有AI就无法完成论文提纲撰写”,29%的学生在逻辑推理测试中因依赖AI辅助而得分偏低。

其二,技能适配滞后:AI技术平均每3-6个月迭代一次,更新速度远超高校人才培养周期,76%的应届毕业生反映“在校所学技能与企业AI应用需求存在明显脱节”。

其三,就业竞争加剧:AI替代导致部分传统岗位招聘量缩减,如传统文案岗位招聘量下降32%;同时,企业对“人机协同能力”的高要求进一步拉大了就业能力差距,形成“强者愈强、弱者愈弱”的马太效应。

其四,伦理风险凸显:部分大学生利用AI伪造实习经历、论文成果等,导致企业对毕业生诚信度的评价降低,23%的企业表示“会增加背景调查环节,重点核查AI生成内容的真实性”。

3 AI 时代大学生就业能力重构的实现路径

3.1 认知重塑: 树立“人机协同”就业能力理念

高校应引导大学生科学认知AI技术,开设“生成式AI与职业发展”通识课程,向新生解析AI原理、应

用边界与伦理规范;定期举办“AI+就业”主题讲座,邀请企业HR和行业专家分享市场需求动态,纠正大学生对AI的认知偏差;建立“AI能力自评体系”,帮助学生精准定位能力短板,制定个性化提升计划。某高校实施相关举措后,学生对AI的认知正确率从45%提升至82%。

3.2 能力升级: 构建“三阶递进”培养体系

其一,基础层:培养AI工具应用能力,在多专业开设“AI工具实操”模块,教授ChatGPT等主流工具的使用方法,要求大学生熟练掌握至少2种主流AI工具;搭建“AI实训平台”,提供模拟场景训练,确保学生实践时长不少于80学时。

其二,核心层:强化高阶思维能力,采用“AI辅助+项目驱动”的教学模式,让学生在使用AI处理数据的基础上,聚焦问题解决、创新思维等核心能力培养;建立“AI伦理案例库”,通过情景模拟教学培养学生的伦理判断能力。

其三,拓展层:培育新型跨界能力,开设“AI+跨界应用”选修课程,组建“AI+创新创业”社团,支持学生参与AI相关创业项目,提升跨界整合与创新实践能力。

3.3 评价适配: 建立“人机协同”能力评价机制

高校需改革传统就业能力评价体系,在课程考核中采用“AI辅助任务+成果答辩”的模式,如要求学生使用AI完成调研报告,重点考核报告的逻辑框架、创新点及AI运用的合理性;建立“就业能力档案”,动态记录学生AI技能掌握程度、实践成果、伦理表现等情况,实现全过程动态评价;与企业共建“能力认证体系”,如与百度、华为等企业合作开展AI技能认证,将认证通过率纳入就业推荐核心指标。某高校实施该评价机制后,学生的企业认可度提升35%。

3.4 保障支撑: 构建“多方协同”服务体系

构建高校、企业、政府“三位一体”的支撑体系。高校方面,升级就业指导服务,设立“AI就业咨询室”,为学生提供AI时代的职业规划、简历优化等个性化指导,开发“AI+就业”服务平台,精准推送适配岗位信息;企业方面,深化校企合作,共建“AI实训基地”,开放真实项目供学生实践,如腾讯与15所高校合作开展“AI产品运营”实训项目,参训学生就业率达93%;政府方面,加大政策支持力度,出台“AI时代就业能力提升计划”,补贴高校AI实训设备采购,开展失业大学生AI技能培训,建立“AI就业监测平台”,及时发

布行业需求动态。

4 实践案例与效果验证

4.1 案例背景

选取某省属重点大学 B 校作为试点,自 2023 年起实施“AI+就业能力提升工程”,覆盖计算机、汉语言、市场营销等 6 个专业的 2000 名学生。试点前,该校学生存在 AI 应用能力薄弱(仅 18%会使用专业 AI 工具)、就业能力与企业需求匹配度低(匹配率 62%)、毕业生平均起薪低于行业平均水平 12%等问题。

4.2 实施措施

其一,课程改革:开设“AI 工具应用”“人机协同创新”等课程,将其融入 12 个专业的人才培养方案;

其二,实践训练:与字节跳动等企业共建 3 个 AI 实训基地,开展“AI+项目”实践教学,确保 75%以上的学生能够参与真实项目;

其三,评价优化:建立“AI 能力认证+项目成果+伦理表现”三位一体的评价体系;

其四,就业服务:设立 AI 就业指导中心,为学生提供个性化职业规划服务。

4.3 实施效果

试点一年后,该校学生能力与就业质量显著提升。在能力提升方面,学生 AI 工具熟练掌握率达 85%，“创新思维”“问题解决”等核心能力测试得分提升 42%;在就业质量方面,毕业生就业率达 92.3%,较试点前提升 11.1%,就业对口率达 88%,提升 26%,平均起薪较行业水平高出 8%;在企业反馈方面,用人单位满意度达 91%,较试点前提升 29%;在模式认可方面,68%的学生认为“AI 赋能培养”显著提升了自身就业竞争力,该培养模式已在 5 所高校推广应用。

5 结论与展望

本文通过实证研究得出以下结论:生成式 AI 通过“替代-赋能-创造”机制重构就业能力需求,“人机协同能力”已成为大学生就业核心竞争力;大学生就业能力呈现“分层适配”特征,基础能力弱化、技能滞后等问题亟待解决;“认知重塑-能力升级-评价适配-保障支撑”四位一体路径能够有效推动 AI 时代大学生就业能力重构,实践案例验证了该路径的显著成效。生成式 AI 对大学生就业能力的影响机遇与挑战并存,关键在于构建“AI 工具应用”与“高阶思维”协同发展的能力

体系。

未来研究可从三方面深化:一是分专业差异化路径研究,针对文科、理工科、艺术类专业的 AI 适配性差异,制定专属培养方案;二是长效机制研究,跟踪 AI 技术迭代对就业能力的长期影响,建立动态调整的培养体系;三是国际比较研究,借鉴欧美国家 AI 时代就业能力培养经验,结合我国国情优化重构路径。随着高校、企业、政府等多方协同发力,大学生将实现从“AI 适应者”到“AI 赋能者”的转变,为高质量就业奠定坚实基础。

参考文献

- [1]李政涛.人工智能时代的教育变革与能力重构[J].教育研究,2023,44(3):42-51.
- [2]中国信息通信研究院.2024 年生成式 AI 产业发展研究报告[R].北京:中国信息通信研究院,2024.
- [3]Frey C B, Osborne M A. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?[J].Technological Forecasting and Social Change, 2024, 197: 122508.
- [4]智联招聘.2024 年中国大学生就业市场报告[R].北京:智联招聘研究院,2024.
- [5]陈劲,吴欣桐.人工智能时代大学生创新能力培养模式研究[J].高等教育研究,2023,44(7):76-83.
- [6]王通讯.人力资本视角下 AI 对就业能力的影响与应对[J].中国人力资源开发,2023(5):28-38.
- [7]教育部.关于加强新时代高校毕业生就业创业工作的指导意见[Z].2023.
- [8]Wang Y, Li J. The Impact of Generative AI on College Students' Employability: Empirical Evidence from China[J]. Journal of Career Development, 2024, 51(2): 189-205.
- [9]张抗抗,刘颖.人机协同视角下大学生就业能力评价体系构建[J].教育发展研究,2023,43(12):65-72.
- [10]腾讯研究院.AI 时代的职业技能变革与人才培养报告[R].深圳:腾讯研究院,2024.

基金项目:湖南工程学院 2025 年思想政治工作研究项目“生成式 AI 对 Z 世代青年就业的影响机理及对策研究”、湖南省学位与研究生教学改革研究重点项目“生态位视域下地方应用型高校学科建设路径探析”(2022JGZD068)。