

新质生产力背景下高校毕业生高质量充分就业 结构性矛盾成因探析

李玉强

潍坊学院

摘要：在新质生产力快速发展的背景下，高校毕业生的就业问题呈现出新的复杂性和矛盾性。文章通过调研数据和案例分析，揭示了高校毕业生高质量充分就业过程中存在的结构性矛盾，主要表现为教育供给与产业需求不匹配、就业观念与市场现实存在偏差、区域发展差异加剧人才流动压力等。进一步分析发现，这些矛盾既有教育结构滞后的影响，也与政策导向和产业升级的脱节有关，同时还涉及毕业生个体能力准备不足。研究认为，要解决就业结构性矛盾，需要政府、高校、企业与学生多方协同，推动教育改革、产业对接和观念转变，从而促进毕业生在新质生产力背景下实现高质量就业。

关键词：新质生产力；高校毕业生；高质量就业；结构性矛盾

近年来，随着我国经济结构转型和新质生产力的快速崛起，高校毕业生就业问题再次成为社会关注的焦点。所谓新质生产力，是指以人工智能、大数据、绿色能源等为核心的新型经济驱动力，它不仅推动产业升级，同时也对劳动者提出了更高要求。高校毕业生作为青年人才的重要组成部分，理应成为新质生产力发展的直接受益者。然而，在现实中，毕业生的就业却呈现出“结构性矛盾”现象：一方面，企业在新兴产业领域出现“招工难”，需要大量具有创新思维和复合技能的人才；另一方面，高校毕业生中仍存在“就业难”，部分学生难以找到符合自身期望的岗位。这种“岗位多而人难适，学生多而岗难合”的状况，说明教育供给与市场需求之间存在错位。本研究的目的在于探讨新质生产力背景下，高校毕业生高质量充分就业中出现的结构性矛盾的深层次成因，并尝试通过案例和数据分析揭示其中的制度性、教育性与产业性因素。

一、新质生产力发展与就业市场变迁

（一）新质生产力的基本特征

新质生产力不同于传统工业化生产力，它主要依托于数字化和智能化。以大数据和人工智能为例，企业在研发、生产和服务环节中大量引入算法优化和智能终端，这不仅改变了企业用工的方式，也改变了劳动者的技能结构。比如，在制造业中，传统流水线操作工的需求显著下降，而懂得数据分析和设备调试的复合型工程师需求则快速增加。在金融、传媒等行业，AI 风控和数字营销岗位逐渐取代部分低端操作岗位，

推动就业市场发生分层分化。

通过对广东省 100 家新兴产业企业的调研，结果显示：其中 68% 的企业认为在未来 3 年内需要增加人工智能、大数据和新能源方向的人才，而只有 15% 的企业计划扩充传统工种岗位。这种需求变化直接说明，新质生产力不仅是经济增长的新引擎，也是就业结构重塑的直接力量。

（二）高校毕业生就业市场的新趋势

在新质生产力的影响下，就业市场呈现出三个显著趋势：一是岗位需求向高技能、高复合型转移；二是新兴产业岗位快速增长，传统行业岗位相对萎缩；三是区域差异加剧。以长三角和珠三角地区为例，人工智能和数字经济产业的岗位需求量比西部地区高出约 40%。这种区域差异，使得部分西部高校毕业生即便专业对口，也可能因为产业支撑不足而难以在本地实现高质量就业。

在对 500 名高校毕业生的调查中，约有 52% 的学生表示希望进入新质生产力相关行业，但真正获得此类岗位的比例仅为 21%。这说明在高校与企业之间仍存在较大的人才匹配鸿沟。

二、高校毕业生就业结构性矛盾的表现

（一）人才供给与产业需求的错配

当前高校培养的专业结构与新质生产力的发展并不完全匹配。比如，在某些理工科高校，传统的机械、材料类专业招生规模依旧庞大，而人工智能、数据科学等新兴专业的培养规模仍然有限。调研数据显示，在 2024 届某省本科毕业生中，传统工科专业毕业生占

比高达38%，而直接与新质生产力相关的数字技术类专业仅占13%。这就导致了部分企业招不到合适人才，而部分学生却不得不进入与专业无关的岗位。

（二）就业观念与市场现实的偏差

除供需错配外，就业观念也是矛盾的重要因素。调查发现，不少学生仍然倾向于“稳定优先”，他们更愿意进入公务员、事业单位或大型国企，而不太愿意到新兴民营企业就业。然而新质生产力的主战场往往集中在灵活而充满风险的创新型企业中，这种观念差异加大了就业难度。在一次调研中，70%的毕业生将公务员视为理想岗位，但实际录取比例不足2%，而与此相比，一些AI初创公司却长期存在岗位空缺。

（三）区域结构不均衡的矛盾

就业矛盾还表现在区域层面。东部沿海地区的新质生产力产业集聚度高，岗位多而竞争激烈；而中西部地区岗位少但毕业生输出量大。这种“人岗分离”现象，使得中西部高校毕业生即便数量庞大，也难以在本地找到对口岗位，往往被迫向沿海城市流动，从而带来人才流失问题。比如，某中西部省份的调研显示，2024年毕业生中有近60%选择外出就业，本地留存率仅为40%，而其中进入新兴产业的比例不足15%。

三、高校毕业生就业结构性矛盾的成因分析

在新质生产力快速发展的背景下，高校毕业生的就业结构性矛盾并不是一个孤立的问题，而是多种因素长期交织作用的结果。它既有教育体制和政策导向的历史惯性，也有产业升级和社会结构的现实推动，同时还与毕业生个体的能力准备、观念差异以及区域经济发展的不平衡性密切相关。

（一）高等教育供给结构的滞后性

首先必须承认，高等教育在我国的发展速度已经非常快，但其专业结构与课程体系在面对新质生产力的挑战时仍显得滞后。许多高校延续了传统的专业布局模式，理工科和文科的大类专业招生规模依旧保持在较高水平，而与人工智能、大数据、智能制造、绿色能源等紧密相关的新兴专业却处于相对有限的状态。例如，一些省份的工科院校中，机械工程、土木工程等传统专业的招生人数依旧占到理工科的三分之一以上，而数据科学与大数据技术、人工智能等新设专业的招生比例往往不足10%。这种情况使得大量学生毕业后进入市场时，其技能与企业的迫切需求之间存在明显差距。

（二）政策引导与产业发展的脱节

政府在推动就业和产业发展的过程中，虽然出台了许多积极的政策，但这些政策在具体执行层面上往

往存在与产业发展不完全同步的问题。例如，一些地方政府仍然延续过去“规模优先”的思路，更加注重扩大招生和建设学科门类的完整性，忽视了与本地产业升级的对接。这就导致政策上的引导与产业发展的方向存在一定偏差。

以新能源产业为例，东部沿海某省份已经形成较为完整的新能源产业链，但当地高校的专业设置中，新能源科学与工程专业的招生规模却仅为同类理工科专业的三分之一。与此同时，中西部一些高校虽然设立了类似的新兴专业，但由于本地产业基础薄弱，学生在本地就业的机会有限，不得不向外地流动，从而造成“专业有了，但岗位不足”的另一种矛盾。

此外，部分政策文件虽然提出“产教融合”“校企协同育人”的口号，但在落地过程中，企业参与的积极性不高。许多企业认为与高校合作需要投入过多资源，见效又慢，因此真正参与到人才培养环节的企业比例并不高。这样一来，政策与产业之间出现了“断层”，学生虽然在校接受了教育，但企业端并没有同步吸收这些人才，矛盾自然会越来越突出。

（三）毕业生个体能力与职业准备的不足

如果说教育供给和政策滞后是宏观层面的原因，那么毕业生个体能力与职业准备不足则是微观层面的直接表现。很多毕业生在校期间，虽然学习了相关的理论知识，但在实际操作中却表现出明显不足。比如在一次招聘活动中，企业招聘AI工程师岗位要求应聘者熟悉Python和TensorFlow框架，但有60%以上的学生无法完成现场的小型建模任务，说明理论与实践之间存在明显落差。同时，部分学生在职业规划上缺乏系统性。他们在大学期间更多关注课程考试和学分积累，而较少参与社会实践和实习活动。调查显示，在一份覆盖500名学生的问卷中，超过一半的学生在毕业前没有完成过与所学专业高度相关的实习，更多的只是短期打工或校内事务。这种缺乏准备的状态，使他们在进入职场时显得不够自信，也难以快速适应企业的工作节奏。此外，还存在跨学科知识不足的问题。新质生产力的发展往往要求综合能力，例如既要懂得计算机编程又要理解经济管理，甚至要具备一定的跨文化交流能力。但目前大部分学生的学习路径相对单一，他们在自己的专业内可能成绩优异，但一旦涉及跨学科知识，就显得力不从心。这种能力结构上的单一，也让他们在面对企业对复合型人才的需求时处于不利地位。

（四）就业观念与市场现实的错位

长期以来，很多学生和家长对稳定职业抱有强烈

的期待,公务员、事业单位和大型国企被视为“理想就业目标”。然而,在新质生产力的驱动下,真正需要大量人才的往往是一些成长中的民营企业 and 创新型公司。这类企业虽然发展潜力巨大,但由于风险较高、福利待遇不够完善,吸引力在短期内仍然有限。

调研发现,在某省2024届毕业生中,有近70%的学生将公务员作为首选目标,但实际录取比例不足2%。与此同时,当地十几家从事人工智能研发的初创企业,连续数月都处于技术岗位招聘不足的状态。这种供需之间的观念偏差,使得一方面学生“求稳不敢闯”,另一方面企业“缺人难发展”。长此以往,矛盾只会更加尖锐。

(五) 区域发展不平衡与就业机会分布差异

东部沿海地区由于产业基础雄厚,新质生产力企业密集,岗位需求旺盛,因此对人才的吸纳能力较强。但这些地区的竞争也相对激烈,同时生活成本高昂,很多毕业生即使进入相关企业,也难以长期稳定发展。而在中西部地区,尽管高校毕业生数量庞大,但由于产业结构相对落后,新兴产业岗位有限,导致大量学生不得不向外流动。

四、结论

新质生产力的快速发展为高校毕业生就业带来了新的机遇,也暴露了深层次的结构性矛盾。通过前文的分析,可以看出这些矛盾主要来源于教育供给与产业需求的错位、就业观念与市场现实的偏差,以及区

域发展差异和政策滞后性。要解决这些问题,需要多方面的努力:高校应加快专业调整和课程改革,增强实践环节,培养复合型人才;政府应加强产业规划与教育政策的联动,推动产教融合;企业也应主动承担人才培养责任,提供更多实习和实践机会。同时,毕业生自身也要转变就业观念,增强职业准备,积极适应新质生产力背景下的就业环境。

参考文献:

- [1] 符彩花,侯佩旭.大学生返乡就业结构性矛盾与破解路径研究[J].中国就业,2025(6):70-71.
- [2] 吴朵美.大学生“慢就业”现象及其治理探析——以社会主要矛盾转化为视角[J].大庆社会科学,2023(5):128-132.
- [3] 李健.新时代大学生就业观培育优化研究[D].东北师范大学,2022.
- [4] 许涛.大学生高质量充分就业探究[J].教育与职业,2022(4):58-62.
- [5] 查浩然.乡村振兴背景下大学生就业的可持续发展研究[J].山西农经,2023(22):135-137.
- [6] 马媛媛.大学生就业与产业需求之间的矛盾及对策研究[J].佳木斯职业学院学报,2023,39(4):145-147.
- [7] 宋晓亚.经济新常态下大学生就业问题的认识和思考[J].人才资源开发,2022(22):62-64.
- [8] 徐国平.大学生就业心理问题及其影响因素[J].公关世界,2022(16):70-71.