



当前青年群体就业的新趋势新变化

赖德胜 何勤

【摘要】青年就业关系民生福祉、经济发展和国家未来。高校毕业生等青年群体具有专用性人力资本较低、就业过渡性特征明显、就业形式多样化等典型特征，相较于其他群体，青年群体面临在劳动力市场脆弱性更强、就业结构性矛盾突出、就业意愿尚未得到充分满足、政策支持不精准等问题。解决大学生等青年群体就业困难问题，需要密切关注青年群体就业面临的新趋势新变化，通过短期实现经济稳增长“解痛点”与长期结构性调整“促长远”相结合，以确保短期促就业效果明显，长期通过就业结构优化和质量提升，不断提升青年群体就业质量。

【关键词】大学生就业 青年群体 就业 人力资本

【中图分类号】F249.2 【文献标识码】A



高校毕业生等青年群体是创新的力量以及实现高质量发展的重要支撑，实现高校毕业生等青年群体的高质量充分就业对于增进民生福祉、建设创新型国家具有基础性作用。根据教育部数据统计，2023 届全国普通高校毕业生规模预计达 1158 万人，同比增加 82 万人。而当前以大学生为主的青年群体就业面临一定的挑战，2023 年 6 月 15 日，国家统计局公布的数据显示，5 月份，16-24 岁劳动力调查失业率为 20.8%，较 4 月份提高 0.4 个百分点。解决青年就业问题，已经成为落实就业优先政策的关键。因此，需要及时把握大学生等青年群体就业的新趋势、新变化，根据其就业特征的变化，不断提升就业优先政策对这一群体的针对性和有效性。

青年就业的典型特点

一是专用性人力资本较低。人们通过教育和培训所获得的人力资本一般可分为通用性人力资本和专用性人力资本。通用性人力资本是指可以在不同的企业或行业中使用的技能或知识，比如计算能力、外语能力等；专用性人力资本是指专用于某一特定企业或行业的能力，其特点是在该企业或行业有较高生产率，而在其他企业或行业则有较低的生产率。相较 25-59 岁劳动力群体，以大学生为主的青年群体往往通用性人力资本较高，专用性人力资本偏低。第七次全国人口普查公报显示，与

2010 年第六次全国人口普查相比，15 岁及以上人口的平均受教育年限由 9.08 年提高至 9.91 年。2022 年，我国新增劳动力平均受教育年限已达 14 年。平均受教育年限的延长增加了大学毕业生的通用性人力资本，而包括专业专用性人力资本、职业专用性人力资本、企业专用性人力资本、行业专用性人力资本等专用性人力资本则明显不足^①，其中，应届毕业生的专业专用性人力资本存量呈缓慢下降趋势。麦可思研究院发布的《就业蓝皮书：2022 年中国本科生就业报告》显示，全国 2022 届本科毕业生的专业对口就业率为 67%，33% 的大学生毕业后从事的职业与其所学专业无关，其专业知识和技能未能在相应专业领域进行深化，从而降低了其专业专用性人力资本存量；此外，与其他就业人群相比，大学生缺乏经验性人力资本，而企业在招聘时往往更青睐与岗位所需技能匹配度更高的员工。同时当前我国一些高校在办学理念、课程设置、教学方法等方面并没有随着高等教育的快速发展而进行动态调整，培养出的一部分大学生理论知识丰富但实操能力较弱，与劳动力市场需求存在偏差。

二是就业过渡性特征明显。这种过渡性特征主要包括角色转换和技能转换两种类型。一方面，从学校到劳动力市场，大学毕业生要经历个人身份由学生到劳动者的转变。对大学的依赖性与自我认知的不足使得大学毕业生角色转换相较于其他劳动群体的角色转换有更多的困难，这在一定程度上影响大学毕业生等青年群体快速

进入新的角色。另一方面,从学校到劳动力市场,大学生也要经历技能转换。相比学生时期将从书本中学好专业知识、构建知识体系框架作为主要任务,职场人则需要更多将掌握的理论知识转换成职场技能,依靠个人本领完成工作任务,通过劳动展现自身价值,这对长期处于被动接受知识的大学生提出了较大的挑战。

三是就业形式多样化。以大学毕业生为主的青年群体大部分是“00后”,对就业岗位有更加个性化多样化的需求,同时技术进步、产业转型升级催生了新就业形态,在供需两侧共同推动下,以大学毕业生为主的青年群体也呈现出就业形式多样化的特点。目前,我国大学生就业形式主要包括正规就业、灵活就业、个体创业、自由职业等多种形式。在个性化、多样化的就业形式中,呈现出新就业形态、灵活就业与正规就业中的传统就业岗位“两头热”的特点。

一方面,在数字经济快速发展的背景下,越来越多的大学生选择新就业形态、灵活就业的就业形式^②。根据全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心数据统计,2020届、2021届全国高校毕业生的灵活就业占比分别为16.9%、16.25%。新就业形态、灵活就业不仅为大学生们提供了一种就业途径,也满足了企业的用人需求。2021年12月29日,《中国灵活用工发展报告(2022)》蓝皮书公布的数据显示,2021年我国有61.14%的企业在使用灵活用工,比2020年增加了5.46%,这表明企业总体上更倾向于扩大灵活用工的规模。此外,国家也出台了相应政策,为灵活就业营造了良好的政策环境。在政府政策和企业用工的双重作用下,高校毕业生呈现出就业去向多元化的特点,选择新就业形态、灵活就业的人数不断增长。2022年4月27日,智联招聘发布的《2022大学生就业力调研报告》显示,在参与调研的2022届高校毕业生中,56.9%的大学生毕业去向为单位就业,同比下降6.5%;15.8%的大学生毕业去向为自由职业,同比上升2.8%。另一方面,受“铁饭碗”“稳定工作”等观念的影响,以及外部环境不确定性增加,国企单位、公务员、事业单位等传统就业岗位热度持续高涨。2023年度国家公务员考试报名总人数突破250万,相比去年增长了50万人。而在报考人群中,大学应届毕业生是该类考试的主力军。面对大学生毕业人数持续

增长、就业压力大的社会现状,公务员等传统岗位仍然是毕业生就业选择的优先选项之一。

当前大学生等青年群体就业面临的挑战

一是经济下行压力增加所产生的短期周期性失业与长期的就业结构性矛盾交织作用。近几年,需求不足和内生动力偏弱成为影响我国经济复苏的重要因素。国际经贸环境急剧变化,出口又受到全球经济下行带来的外需放缓和地缘政治军事冲突等影响。同时,吸纳青年群体最多的中小企业对未来预期不稳,扩张意愿不足。综上,我国经济增长面临多重压力,一些行业的就业需求疲软,有的企业推迟或减少招聘,劳动力市场的有效需求减少,新增岗位不足,岗位供给有限^③,导致周期性失业人口占总失业人口的比重增加,而大学毕业生等青年群体是对周期性失业较为敏感的群体^④。

青年群体长期的就业结构性矛盾主要表现在以下三个方面。首先,由专业结构供需偏差导致的教育与劳动力市场需求的非融合性。我国自高校扩招以来,本科阶段理工农医类专业毕业生人数占比已从近70%降至50%以下,而人文社会科学类专业毕业生占比则大幅提高。2017年2月,教育部、人力资源和社会保障部、工业和信息化部联合印发的《制造业人才发展规划指南》预测,到2025年,我国制造业十大重点领域人才需求缺口为2985.7万人,而非STEM(科学、技术、工程和数学教育)专业则供过于求,供需不匹配将导致大学生就业难、就业专业不对口比例高、高端制造业人才短缺等一系列问题。

其次,产业结构与就业结构不匹配。从制造业转型来看,目前我国制造业正向高端化、智能化、绿色化转型,亟需培养和造就高技能青年人才队伍,但制造业一线工人往往面临待遇较低、发展通道不畅、培养培训投入不足等问题,加之依托大数据、人工智能等新技术出现的新就业形态对青年群体的吸引,一部分青年人不愿意到制造业企业工作,存在产业需求与青年就业意愿不匹配的问题。

最后,新技术采纳速度与人力资本技能转换速度不同步。近年来,为促进新技术的创新发展以及与传统产业的深度融合应用,我国政府出台了《“十四五”数字经



济发展规划》《关于促进人工智能和实体经济深度融合的指导意见》《关于加快场景创新以人工智能高水平应用促进经济高质量发展的指导意见》等政策，新技术采纳速度进入“政策红利期”和“产业发展窗口期”，使得大数据、物联网、区块链、人工智能、元宇宙等新兴技术采纳速度加快，而劳动力市场的变革相对滞后，人力资本技能转换速度慢于新技术采纳速度，研究表明，工业机器人等新技术的使用带来的替代效应和再分配效应主要由进入劳动力市场的年轻工人所承受^⑤。

二是青年就业群体就业脆弱性强的客观因素与其就业期望过高的主观因素交互作用。从客观因素来看，青年群体相较于其他群体脆弱性更强。主要有三个方面的原因，其一，青年群体面临的就业不确定性更高。人工智能等新兴技术使传统行业面临挑战，机器人应用引起的劳动力就业需求下降效应在中、低技能群体中更为明显^⑥，增加了初入职场青年人的就业不确定性和难度。其二，青年群体流动性强。青年人思想活跃，富有创新精神和冒险意识，就业时地域和行业因素限制较少，因此流动速度较快，而频繁调换工作也增加了失业机率。青年群体更可能在工作满意度低、流动性高的基层部门工作，部分青年为寻求发展机会、改善工作环境、提高劳动报酬而流动，这也使青年失业的可能性进一步增加。其三，青年人抵御风险能力差、可替代性较强。由于25-60岁群体有一定工作经验、行业与职业的专业性人力资本较高，以及拥有能够满足未来一段时间所需要的财富积累，他们抵御风险的能力更强。而工作经验相对缺乏的青年人，在面临重大事件冲击时，可选择机会少，在职场中更容易被替代。

从主观因素来看，有的青年就业期望过高，与实际就业形势发生错位，究其原因，第一，不适宜的择业、求职心理和观念成为一些青年就业的障碍。在传统就业观念的影响以及形式多样的媒体引导下，部分青年的职业选择逐渐趋同，如“考公”“考编”等；少数青年因考研、考公失败而出现消极情绪，影响正常就业或再就业。第二，失业青年相较于就业青年延迟满足感更强，不急于找工作。我国劳动力市场的体制性分割虽已被打破，但主要劳动力市场和次要劳动力市场之间的分割仍然明

显，而从次要劳动力市场过渡到主要劳动力市场，求职青年则会面临工作接受成本、工作离开成本以及与原单位的交易成本。因此，部分大学毕业生面对与预期不符的就业机会时，考虑到较高的工作转换成本，选择主动失业，以求获取更高质量的就业机会。第三，父母经济上的支持带来的底气，导致部分青年群体选择主动失业。从年龄层次来看，目前处于16-24岁的这一代青年群体大多数为独生子女家庭，其父辈大多出生于20世纪70年代前后。在过去40多年的经济快速增长中，随着家庭经济条件不断改善，年轻一代基本无需面对生存问题，生存显得不那么紧迫，这也导致有的青年选择主动失业，成为“尼特族”（既不工作，也不接受教育或参加培训的年轻人），这将带来青年群体人力资本的贬值。

三是青年就业群体支持政策的系统性、协调性不足，支持“支点”还不够精准。以高校毕业生就业见习制度为例，其初衷在于帮助大学毕业生提高就业能力，特别是提高经验性人力资本和专用性人力资本，从而顺利完成从“学生”到“雇员”角色的转变。然而在实施过程中，由于有政策补贴的激励和降低用工成本的驱动，一些企业部分岗位通过轮流雇佣实习生替代招聘正式员工，其结果是减少了部分企业长期雇佣大学毕业生的需求。同时，有的稳就业的政策可能带来“副作用”，可能导致有的企业新招青年员工的动力不足。

青年就业面临的新趋势新变化

趋势一：16-24岁人口城镇调查失业率呈现逐年上升的“反收敛”趋势。从纵向比较的视角来看，近五年间，全国城镇调查失业率在5%的水平上下波动，16-24岁人口城镇调查失业率则整体呈上升趋势。2018年16-24岁人口城镇调查失业率均值为10.8%，2019年均值稍有上升为11.9%，受国内外环境等多方面因素影响，2020年均值上升至14.2%，2021年均值为14.3%，维持在与2020年相当的水平，2022年均值上升到17.6%。2023年5月，16-24岁人口城镇调查失业率达到20.8%。16-24岁人口城镇调查失业率变动曲线与全国城镇调查失业率变动曲线之间呈不断扩大的

“喇叭口”态势。按往年趋势以及季节走势判断，目前16-24岁人口城镇调查失业率仍处在爬升阶段。

趋势二：青年群体“双元并存”的就业观念正成为新趋势。我国经济发展阶段的演进、技术创新的快速迭代以及劳动力市场的市场化改革，加速了青年就业观的变化。在1978年至20世纪80年代中期的服从分配阶段，对政治地位和社会地位的注重是青年择业观的主要特征；在20世纪80年代中期至90年代中期的双向选择阶段，经济收入成为青年择业的重要标准；20世纪90年代中期以后的自主择业时期，青年的择业观念向高收入、高地位、高稳定等“多元化”特征转变^⑦。随着数字经济的快速发展，数字经济承载的多元信息使得青年的择业观念呈现出“自我实现”与“佛系安逸”双元观念并存的新特点。部分青年重视发展空间，收获自我成长，注重平等与权益保障，主张以自己选择的方式实现自我价值的现代择业观；还有部分青年由于种种原因变得安逸、“佛系”^⑧。

“自我实现”与“佛系安逸”的双元观念造成青年就业时出现“慢就业”与“稳就业”的“双元并存”现象。“自我实现”表现为青年注重追求人生价值，“佛系安逸”体现出青年对自身闲暇的重视。受多方面因素影响，当下劳动力市场还不足以满足青年的多元需求，而追求自身需求的满足提高了青年的“保留工资”，使得一些青年对企业所能提供的就业岗位“不满意”甚至“不屑一顾”^⑨。“慢就业”表现为面对并不满意的工作时，有的青年会选择暂不进入劳动力市场而等待机会，2023年5月4日，智联招聘发布的《2023大学生就业力调研报告》显示，2022届高校毕业生中“慢就业”比例约为15.9%，2023年这一数据上升到了18.9%。父母在经济上的支持让一部分子女拥有较好的经济基础，能够承担延长求职时间的经济成本，为“慢就业”提供了物质支持；稳定性是高质量就业的重要特征，“稳就业”表现在，相比不确定性较高的中小微企业，有的青年更愿选择考编制、进国企、进体制以实现稳定就业。

短期实现经济稳增长“解痛点”，快速拉动就业

着力稳增长。解决就业问题从根本上还是需要靠经

济增长。短期通过刺激消费，扩大内需，推动经济发展，带动就业。注重消费券设计的精准性和发放的有效性，以促进消费券拉动需求；鼓励地方政府和企业打造并推广品牌，营造多样化、多层次的消费场景，释放消费潜力，撬动消费支点，拉动消费需求；创新跨界消费、节日消费、内容消费、元宇宙等智能产品消费等新消费形式，有效刺激新消费。

切实减少企业压力，尽快提振企业信心。一方面，给企业松绑，减小企业压力。政府减少对市场的干预，使市场在资源配置中起决定性作用。同时政府当好市场秩序的“守护者”，着力促进公平竞争；在搭建平台上下功夫，加快搭建国企民企融合、大中小企业融通发展对接平台，引导金融机构、高校和科研院所等单位在融资和人才智力等方面加大力度支持企业发展；打通要素流通壁垒，打造规模更大的市场，形成更大的规模经济效应；企业严格执行休息休假制度，倡导适度劳动，避免企业为降低人力成本而减少青年群体的岗位供给。受全球经济下行影响，企业信心转弱，经营保守，需要尽快重塑企业家的信心。另一方面，聚焦中小微企业的实际困境，精准施策纾解难题。中小微企业是吸纳就业的关键市场主体，针对当前一些中小微企业融资难、人才匮乏、技术联合攻关困难等发展瓶颈，政府部门需要及时出台精准的支持政策，支持中小微企业吸纳更多高校毕业生等青年群体就业。

发挥政府职能，落地扶持政策。第一，适度超前启动“新基建”重点工程，提升“链式倍增”效应，增加劳动力需求。适度超前启动“十四五”规划的“新基建”项目，培育壮大算力经济、算法经济等形成新经济增长点，带动创造新经济形态和新的商业模式，创造更多适应青年就业期望的高质量就业载体。第二，深化落实百万就业见习岗位提供、政策补贴。落实百万就业见习岗位募集计划，鼓励见习单位留用见习人员，同时需要增强见习对接效率，做好后续跟踪帮扶；对见习后留用率较高的企业，可适当提高见习补贴标准。第三，创新稳就业补贴政策，激励企业稳定青年就业岗位。为稳定青年就业岗位，满足部分青年就业求稳的期望，可参考累进制税收政策，探索累进制岗位补贴政策，加入时间维度，



根据不同时长采取累进制的补贴额度。第四,支持自主创业和灵活就业,激发青年群体的创业活力。按规定给予一次性创业补贴、创业担保贷款及贴息、税费减免等。

细化就业服务,改善就业环境。一是鼓励青年转变就业观念,走好“最初一公里”。观念引导行为,从企业、社会、学校以及个人多方面帮助青年转变就业观念。走好“最初一公里”是指从根本上扭转青年的就业观。改变企业采用单一的学历标准评价劳动力素质的方式,同时通过积极的创业就业类社会新闻引导,营造靠勤奋劳动实现自我价值的社会环境,增强青年就业信心;完善高校毕业生就业心理辅导服务,引导学生采用“自我提升”等积极应对方式;此外,在鼓励多元化就业观念的同时,青年也需要适当调整就业期望,提高就业期望与市场需求的适配度,才能走好就业的“最初一公里”。二是服务中介高效率供需匹配,减少青年摩擦性失业。加强公共就业服务机构与市场化的人力资源服务产业的互补性,发挥各自优势,提供高质量的就业服务;技术赋能,算法匹配助力青年就业,结合数字技术提供咨询服务,利用“深度学习”技术和大数据工作匹配促进公共服务数字化,根据高校的培养目标、专业设置和课程安排的特点,以及毕业生的自身兴趣与技能,利用算法为大学毕业生精准匹配合适的岗位。三是优化求职就业手续,降低就业制度性障碍。多方面优化求职就业手续,切实做好取消就业报到证的工作衔接,降低就业制度性障碍。四是搭建全国性的针对高校毕业生的跨区域公益平台,促进跨区域流动。利用公益平台,畅通高校毕业生和就业市场之间的供需信息流,对农村偏远地区青年的跨区域流动采取针对性的帮扶措施。加强对贫困家庭高校毕业生的就业帮扶,建立就业困难群体帮扶工作台账,为就业困难青年群体精准推送一定数量的岗位,帮助他们尽早实现就业。

长期结构性调整“促长远”:促进就业的供给端和需求端实现动态匹配,推动青年失业问题得到根本性改善

促进青年群体提升人力资本水平,提高就业能力。其一,进一步推动职业教育和技能培训的发展,促进青年群体提升技能性人力资本水平。以市场需求为导向,

积极推动职业教育和技能培训的发展变革,使青年群体的人力资本适应劳动力市场的需求。其二,推动校企联动,促进青年经验性人力资本水平提升。进一步强化企业在职业教育和培训过程中的作用,以企业实际需求为导向培养专业人才,实现供需精准对接,同时鼓励企业提供实习岗位,以使青年群体获得更多工作经验。其三,提高青年群体的创业能力,通过青年人的创业解决青年人的就业问题。激发创新活力,强化创业带动就业的倍增效应。有针对性地为青年群体提供更加多元的创业服务和指导,完善就业创业指导服务体系,提升青年群体创业意识和创业能力,提高青年群体创业的成功率。

提高教育体系与市场需求的融合度,纠正人才培养与市场需求的偏差。一是优化高校专业设置,增加STEM专业数量,弥补专业结构偏差,进一步加强教育与劳动力市场的适应性。另外,“双碳”战略的实施使得“双碳”人才需求不断增加,高校可及时开设“双碳”相关专业,以适应劳动力市场的需求。二是推进高校特色专业建设,精准对接社会需求。进一步推动面向区域或行业重点产业的高校特色专业建设,以重点产业对人才的实际需求为导向构建培养特色专业人才的能力素质模型,精准对接和回应社会需求,提高人才培养的社会适应性。三是提高高校毕业生就业能力和市场适配度。高校可开设具有高阶性、交叉性和具有挑战性的微专业,职业院校可开设市场适应性强的职业教育类微专业,推动高等教育和职业教育“双轨”提升专业培养与职业发展需求之间的匹配度,尽快打通人才培养与市场需求通道。

创造与青年群体人力资本特征相匹配的多样化岗位,拓展多层次就业空间。第一,充分利用人工智能等新技术发展创造的新职业。随着以人工智能为代表的新一轮科技革命的兴起,衍生出了大量的新产业、新业态、新模式,随之也产生了大量的新职业。在这些新职业中,许多都与青年群体的就业需求相匹配,这也为青年群体提供了更多的就业选择。第二,促进服务业发展、延伸制造业服务化产业链,以扩大岗位。一方面,进一步促进服务业的发展,推进生产性服务业专业化高端化发展,借助人工智能等新技术不断创新服务产品、增强服务能力,扩大服务市场需求,进而扩大就业岗位,同时推动

生产性服务业与先进制造业深度融合,开发更多知识型技术型岗位,稳定高校毕业生就业。进一步促进生活性服务业新业态的发展,充分利用其新业态中适应青年特点的新就业形态,例如,育婴师、宠物训练师等,拓展青年就业空间。另一方面,进一步促进制造业服务化,例如,对产品的补充和延伸(设计研发、数字营销、安装、售后等)、为客户提供一站式解决方案等,从而延伸制造业产业链,扩大就业岗位。第三,重点关注零碳经济发展中创造出的新就业岗位。2023年1月,国际劳工组织发布的《世界就业报告与社会展望:2023年趋势》显示,更快地过渡到零碳经济不仅从生态角度来看是有益的,而且从经济角度来看,这一转变可在全球创造1800万个就业岗位。就我国而言,“双碳”目标的提出与落实催生了大量的相关人才需求,中国石油和化学工业联合会公布的数据显示,预计“十四五”期间中国需要的“双碳”人才数量在55万至100万左右,向零碳经济过渡中创造的就业岗位,为青年群体提供了新的就业选择。第四,乡村振兴战略为农村青年和城镇青年扩大了就业机会。全面推进乡村振兴战略,使得乡村治理、二三产业发展、公共服务、科技发展等方面对人才提出了大量的需求,从而为农村青年和城镇青年提供更多就业机会。第五,在宏观层面上,需要加强顶层设计,注重产业、教育、就业一体化,提高政策的系统化水平,协同创造就业岗位。协同好产业发展政策、教育体系改革以及劳动力市场政策,既需要推动新兴产业的发展,撬动创造新岗位,又需要变革教育体系,适应产业发展的要求,还需要推进新职业技能等级认定等相关工作,加强对劳动力的技能培训,适应劳动力市场的需求,只有这样,才能使产业发展的红利辐射到就业领域。

进一步推动劳动力市场化改革,营造良好的就业环境。首先,促进人力资本要素的自由流动,增加就业的灵活性。目前我国人才流动还不够顺畅,主要原因在于我国人才流动配置机制尚不健全,需要进一步健全以需求为导向的人力资本流动体制。另外,人工智能等新技术的发展使得“工作外包”“共享劳动力”“云劳动”“数字员工”等新型用工模式兴起,需要充分发挥人工智能等新技术的发展对就业灵活性的支撑作用。其次,优化

就业环境,健全青年就业的相关法律法规,促进市场的公平性。青年群体的就业不仅受到自身能力和经济形势的限制,同时也受到就业环境的影响。青年群体由于工作经验缺乏,在就业市场的竞争中可能会遭受歧视和欺骗,另外性别歧视、年龄歧视等现象也时常发生,这都加大了青年群体的就业阻力,因此,需要进一步优化就业环境,纠正就业机会不公平现象。最后,建设青年发展型城市,打造青年就业友好型社会。一方面,营造公平、高效、开放的城市氛围,形成海纳百川的城市品格、高品质的城市生活、多元包容的城市文化,吸引青年群体集聚就业,而青年群体创新活力更强,消费能力更高,在创业带动就业的同时,更高的消费能力能够刺激经济增长,从而带来就业需求的增长;另一方面,聚焦青年人才痛点,注重政策的配套性、衔接性和延续性。

【注:本文系国家社会科学基金重大项目“实现更加充分,更高质量就业研究”(项目编号:22ZDA094)的阶段性成果】

【注释】

- ①孟大虎:《专用性人力资本研究:理论及中国的经验》,北京:北京师范大学出版社,2009年,第152页。
- ②李晟、侯静、任昊:《灵活就业平台提高大学生社会适应能力的路径研究》,《营销界》,2023年第1期,第122-124页。
- ③卢锋、任慧:《疫情期宏观波动与就业形势》,《金融论坛》,2022年第12期,第7页。
- ④都阳:《大学生就业的趋势性变化及对策建议》,《人民论坛》,2022年第17期,第96-98页。
- ⑤ Wolfgang D., Sebastian F., Jens S., et al. The Adjustment of Labor Markets to Robots[J]. Journal of the European Economic Association, 2021(6):6.
- ⑥张美莎、曾钰桐、冯涛:《人工智能对就业需求的影响:基于劳动力结构视角》,《中国科技论坛》,2021年第12期,第125-133页。
- ⑦刘妮妮:《改革开放以来中国青年择业观变迁——基于研究文献回顾的一种探讨》,《青年发展论坛》,2019年第3期,第88-95页。
- ⑧万美容、吴明涛、毕红梅:《后现代主义思潮影响下的青年精神生活异化之域及重构》,《思想教育研究》,2018年第3期,第70-74页。
- ⑨郑晓明、王丹:《高校毕业生“慢就业”现象的成因与治理策略》,《社会科学战线》,2019年第3期,第276-280页。

责编/谢帅 美编/王梦雅