

# 生成式 AI 浪潮下计算机类专业毕业生就业期望的调查研究 ——以河南理工大学为例

岳磊

河南理工大学 计算机科学与技术学院, 河南 焦作 454000

DOI: 10.61369/SSSD.2025110033

**摘 要 :** 生成式人工智能技术的快速发展正在重塑计算机类专业毕业生的就业生态。本研究以河南理工大学2025届计算机类专业毕业生为研究对象,通过问卷调查(N=341)与回归分析,探讨生成式 AI 对就业期望的影响机制。回归模型显示,薪资期望每提升1级,选择互联网企业的概率增加1.24倍( $p=0.003$ ),而 AI 焦虑显著抑制该选择( $\beta=-0.91$ ,  $p=0.008$ )。研究建议高校增设 AI 实训与跨学科课程,企业优化职业路径与培训体系,个人需强化 AI 技能以应对技术迭代风险。

**关 键 词 :** 生成式人工智能; 就业期望; 技术替代风险; 教育适配;

## A Survey on Employment Expectations of Graduates Majoring in Computer-related Disciplines Amid the Generative AI Wave ——A Case Study of Henan Polytechnic University

Yue Lei

School of Computer Science and Technology, Henan Polytechnic University, Jiaozuo, Henan 454000

**Abstract :** The rapid development of generative artificial intelligence (AI) technology is reshaping the employment landscape for graduates majoring in computer-related disciplines. This study takes the 2025 graduates of computer-related majors from Henan Polytechnic University as the research object, and explores the influencing mechanism of generative AI on employment expectations through a questionnaire survey (N=341) and regression analysis. The regression model shows that for each level increase in salary expectation, the probability of choosing an Internet company increases by 1.24 times ( $p=0.003$ ), while AI anxiety significantly inhibits this choice ( $\beta=-0.91$ ,  $p=0.008$ ). The study suggests that universities should add AI practical training and interdisciplinary courses, enterprises should optimize career paths and training systems, and individuals need to strengthen AI skills to cope with the risks of technological iteration.

**Keywords :** generative artificial intelligence; employment expectation; technology substitution risk; education adaptation

### 一、研究背景

近年来,生成式人工智能(Generative AI)技术的突破性发展,如 Chat GPT、Deep Seek 等工具的广泛应用,正在重塑全球劳动力市场的结构与需求。据麦肯锡全球研究院预测,到2030年, AI 技术可能影响全球30%的职业活动,其中以编程、数据分析为代表的技术岗位首当其冲。早在2023年 Chat GPT 风靡全球之际,英伟达首席执行官黄仁勋就极具前瞻性地提出“人人皆可为程序员”的预言。这一预言在后 DeepSeek 时代逐渐展现出技术可行性,具备基础语言能力的用户通过掌握系统性的提示词,即可有效引导生成式人工智能完成代码编写任务,使得软件开发的门槛大大降低。在这一背景下,计算机类专业毕业生作为技术迭代的直接参与者,其就业期望与职业规划面临前所未有的挑战与机遇。

聚焦中国高等教育领域,计算机科学与技术、软件工程等专

业长期占据就业率高、薪资优厚的优势地位。然而,生成式 AI 的崛起对传统编程岗位的替代效应逐渐显现,企业更倾向于招聘具备 AI 工具协同能力的高技能人才。河南理工大学作为河南省重点工科院校,毕业生规模与就业选择具有区域代表性。通过对其就业期望的实证研究,可管窥生成式 AI 技术对地方高校人才培养与就业市场的双重影响。

### 二、研究现状

蔡跃洲、陈楠指出虽然无须过度担忧就业岗位总量的大幅减少,但是人工智能还是会对劳动力市场和就业结构带来重大冲击,对美国702项职业的自动化替代风险进行分析,结果表,47%的职业都面临被人工智能替代的风险<sup>[1]</sup>。

曾晨语等人研究指出,人工智能技术的应用会导致结构性失业,扩充

作者简介:岳磊(1986.11-),男,汉族,河南封丘人,硕士研究生学历,讲师,主要研究方向为大学生就业指导与创业基础,大学生职业生涯规划。

产业后备军，最终降低劳动群体的整体议价能力，促使劳资分配失衡<sup>[3]</sup>。

钮钦认为，生成式人工智能作为新一代信息通信技术，必然对依附信息通信工具的职业形成冲击。如以信息网络为工具的初级程序员、在线客服、网络主播、电话销售等职业岗位，面临着比体力劳动者更多的替代风险<sup>[3]</sup>。

冯涛等人认为以 ChatGPT 为代表的生成式人工智能不但能替代简单重复的机械劳动，同时其具备较强的自动输入、学习、输出的能力，可能对劳动力市场带来新一轮冲击<sup>[4]</sup>。

三、研究对象与方法

以河南理工大学计算机科学与技术学院2025届毕业生为研究对象，涵盖计算机科学与技术、物联网工程、软件工程等5个专业，随机发放问卷341份，回收341份。问卷共包含4个部分基本信息（专业、GPA、实习经历等）、就业选择与动机（首选去向、考研/考公动机）、技能与岗位需求（技能提升方向、岗位类型偏好）、AI 认知与态度（对 AI 替代性的看法、技术焦虑程度）。通过定量与定性相结合的混合研究方法，全面探究生成式 AI 对计算机类专业毕业生就业期望的影响。

四、研究结果

（一）就业选择与动机

国内考研（49.27%）与互联网/科技公司就业（26.1%）的主导地位，映射出经济下行周期中的风险规避逻辑。考研热源于“学历通胀”与就业挤压的双重驱动，而互联网行业收缩，削弱其吸引力；同时，考公/国企（合计23.46%）的稳定性偏好与疫情后“体制内安全感”强相关，这也与麦可思研究院《2023年中国本科生就业报告》<sup>[5]</sup>中描述的体制内岗位求职比例较5年前增长21%相吻合。家庭期望（32.31%）则体现现代传递的集体风险意识：中产家庭通过“文化资本投资”将子女推向考研/考公赛道以维持阶层地位，而留学率低迷（1.17%）更暴露地缘政治与“海归溢价”消失的结构性约束。

（二）技能需求与岗位期望

编程能力（79.18%）与算法设计（66.28%）的高占比，凸显就业市场对技术硬实力的刚性筛选逻辑的向上传导。技术研发岗（42.82%）的高期望比例与此直接呼应，反映学生认知与行业需求的高度匹配——企业技术岗普遍要求“独立开发能力”。而 AI 技能（32.55%）与跨学科知识（38.12%）的低关注度，则暴露教育滞后性与产业转型的断层：学校课程仍聚焦传统开发技能，AI 教学多停留理论层，且跨学科培养缺乏校企联动。

（三）生成式 AI 的认知与态度

该类问题采用李克特量表进行统计，计算公式为：

均分 = 
$$\frac{\sum (\text{选项分值} \times \text{选择人数})}{\text{总有效填写人次}}$$

56.59% 的学生认为生成式 AI 将减少基础编程岗位（均分 3.78），与行业自动化趋势吻合，《2023 初心 AI 趋势报告》指出，2023 年 GitHub 新增的源代码中，46% 由 AI 生成，并强调 AI 在软件开发中的渗透率快速提升<sup>[6]</sup>。但同时，68.33% 认可掌握 AI 工

具可提升竞争力（均分 4.04），反映学生试图通过工具驯化对冲替代风险，形成“恐惧 - 适应”矛盾体。50.44% 的学生对技术更新感到焦虑，其根源是技能迭代不确定性：AI 技术爆发加剧“学无所依”的恐慌，而低焦虑群体（9.38%）可能依赖“体制内避险”或技术自信。

题目	生成式 AI 将减少基础编程岗位		掌握生成式 AI 工具能提高求职竞争力		生成式 AI 导致我感到焦虑	
	比例	小计	比例	小计	比例	小计
很同意（5分）	31.96%	109	41.64%	142	23.17%	79
同意（4分）	24.63%	84	6.69%	91	27.27%	93
一般（3分）	35.48%	121	27.27%	93	40.18%	137
不同意（2分）	5.28%	18	2.64%	9	6.74%	23
很不同意（1分）	2.64%	9	1.76%	6	2.64%	9
有效填写人次		341		341		341

表 1 对生成式 AI 的认知与态度

（四）就业影响因素排序

薪资（综合得分 4.26）与稳定性（3.25）的显著优势，映射出经济下行周期中的生存理性逻辑——薪资作为第一优先级（70.5% 列首位），反映青年群体对通胀压力与“学历贬值”的补偿诉求；稳定性紧随其后（57.24% 列第二位），与疫情后“体制热”形成互证，体现风险厌恶心态。

选项	综合得分	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位	小计
薪资	4.26	227 (70.5%)	49 (15.22%)	33 (10.25%)	8 (2.48%)	5 (1.55%)	322
稳定性	3.25	54 (18.62%)	166 (57.24%)	44 (15.17%)	15 (5.17%)	11 (3.79%)	290
城市发展	2.26	26 (10.08%)	51 (19.77%)	84 (32.56%)	87 (33.72%)	10 (3.88%)	258
兴趣匹配	1.7	23 (10.75%)	23 (10.75%)	81 (37.85%)	43 (20.09%)	44 (20.56%)	214
家庭要求	1.06	11 (5.79%)	13 (6.84%)	21 (11.05%)	48 (25.26%)	97 (51.05%)	190

表 2 影响就业选择的因素

（五）回归模型分析：薪资期望、AI 焦虑与就业选择的因果关系

为深入探究薪资期望、AI 焦虑与就业选择之间的因果关系，本研究构建多项逻辑回归模型，以“国内考研”为参照类别，分析不同因素对毕业生选择企业就业（互联网/科技公司、国企）、考公/事业单位等路径的影响。

变量定义与模型设定：

因变量：就业选择（分类变量，包括国内考研、互联网/科技公司、考公/事业单位、国企）。核心自变量：薪资期望：根据期望薪资选项，编码为有序变量（1= < 8k，2=8k-12k，3=12k-18k，4= > 18k）。AI 焦虑：根据第 15 题（生成式 AI 可

能导致我对技术更新速度感到焦虑）量表得分（1-5分）作为连续变量。控制变量：GPA（连续变量）、实习经历（有=1，无=0）、科研竞赛参与（有=1，无=0）。

变量	互联网 / 科技公司 vs 考研	考公 / 事业单位 vs 考研	国企 vs 考研
薪资期望	1.24** (p=0.003)	-0.78* (p=0.032)	0.12(p=0.654)
AI 焦虑	-0.91** (p=0.008)	0.62* (p=0.047)	0.85**(p=0.006)
GPA	0.33 (p=0.112)	0.15 (p=0.412)	-0.09 (p=0.723)
实习经历	1.05*** (p=0.001)	-0.58 (p=0.089)	-0.21 (p=0.501)
科研竞赛参与	0.49 (p=0.184)	0.72* (p=0.021)	0.37 (p=0.256)
伪 R <sup>2</sup>	0.28		
似然比检验	$\chi^2=76.32^{***}$		

注：p<0.05（\*），p<0.01（\*\*），p<0.001（\*\*\*）；系数正负表示影响方向。

表3以“国内考研”为基准的回归系数（β）及其显著性水平（p值）

线性回归显示，伪 R<sup>2</sup> 为 0.28，模型解释力中等；似然比检验显著（ $\chi^2=76.32$ , p<0.001），表明模型整体有效。

薪资期望每提升1个等级（如从8k-12k升至12k-18k），选择互联网 / 科技公司而非考研的概率增加1.24倍（Exp(β)=3.45）。相反，薪资期望较高的学生更少选择考公 / 事业单位（β=-0.78），反映高薪偏好与体制内稳定性之间的权衡矛盾。

AI 焦虑每增加1分，选择互联网 / 科技公司的概率降低0.91倍（Exp(β)=0.40），表明对技术替代的担忧抑制了毕业生进入高竞争行业的意愿。高 AI 焦虑者更倾向于选择国企（β=0.85）或考公 / 事业单位（β=0.62），体现技术风险下的“避险心理”。

## 五、讨论

### （一）生成式 AI 对就业期望的双重影响

生成式 AI 技术的快速发展，既为计算机类专业毕业生开辟了新的职业赛道，也加剧了传统岗位的竞争压力。本研究发现，41.64% 的受访者认为掌握 AI 工具能显著提升求职竞争力（均分4.04），这反映了技术迭代带来的机遇：AI 工具的普及要求从业者具备“人机协作”能力，开发者可将精力转向架构设计与创新逻辑，这与技术驱动型企业的需求高度契合。然而，仍有31.96% 的毕业生担心生成式 AI 将减少基础编程岗位需求（均分3.78），这一焦虑在回归模型中表现为高 AI 焦虑者更倾向于选择国企或考公。尽管技术迭代创造了新机会，但技能更新的速度与教育供给的滞后性，导致部分毕业生陷入“能力恐慌”，进而转向风险更低的职业路径。

### （二）毕业生就业选择的矛盾性

研究显示，49.27% 的毕业生首选国内考研，远超互联网企业就业（26.1%）。这一现象揭示了技术不确定性 with 职业规划的矛盾性：一方面，考研被视为提升竞争力的核心策略（动机占比63.32%）；另一方面，高学历可能加剧“过度教育”风险，尤其在 AI 加速技术折旧的背景下。此外，薪资期望与稳定性的冲

突进一步凸显：尽管薪资以综合得分4.26位列就业决策首位，但57.24% 的受访者将稳定性列为第二优先级。这种“既要高薪，又要避险”的心理，反映了年轻一代在技术变革中的生存策略——通过考研或考公构建“安全垫”，同时保留对高薪机会的开放性。

### （三）教育支持与技能提升的缺口

调查数据暴露了教育供给与市场需求的显著错配。尽管79.18% 的毕业生认为需提升编程能力，但 AI 使用技能（32.55%）与跨学科知识（38.12%）的需求未被充分满足。开放题中，学生高频提及“希望学校增设 AI 实训课程”与“加强行业合作”，表明传统课程体系难以适应技术快速迭代的节奏。此外，跨学科课程（如“AI+ 医疗”“AI+ 金融”）的设计，可缓解38.12% 受访者对跨领域知识的需求，增强毕业生在复合型岗位中的适应性。

### （四）薪资与焦虑：驱动就业决策的双重齿轮

回归模型进一步揭示了薪资期望与 AI 焦虑的交互效应。高薪期望显著推动毕业生选择互联网企业（β=1.24），而高 AI 焦虑则抑制这一选择（β=-0.91），转而导向体制内岗位。这种“推力与拉力”的博弈，实质是个人风险偏好与社会技术环境的共振。技术变革不仅重塑岗位结构，还重构了职业决策的心理框架。企业若想吸引高技能人才，需在薪酬激励外，提供明确的 AI 技术培训与职业发展承诺，以缓解求职者的焦虑感。

## 六、对策建议

### （一）高校层面

增设生成式 AI 必修课程，并将 AI 应用嵌入现有专业课程；与头部科技企业共建联合实验室，开展 AI 项目实训，提升学生人机协作能力；开设“AI+ 金融”“AI+ 医疗”等交叉课程，回应38.12% 受访者对跨领域知识的需求，培养复合型技术人才。

### （二）企业层面

针对 AI 工具的应用场景，区分基础开发岗与高阶创新岗，明确职业晋升路径；为新员工提供 AI 工具认证培训（，设立“技术更新津贴”，激励员工持续学习；通过“订单班”“实习双导师制”提前锁定人才，减少毕业生因 AI 焦虑产生的职业摇摆。

### （三）个人层面

优先提升算法设计与 AI 工具应用能力，参与开源项目积累实战经验；正视技术替代风险，通过行业社群、技术论坛跟踪 AI 动态，将焦虑转化为学习动力；在追求高薪的同时，考取 AI 相关资格证书，增强跨行业适应性。

## 参考文献

- [1] 蔡跃洲, 陈楠. 新技术革命下人工智能与高质量增长、高质量就业 [J]. 数量经济技术经济研究, 2019, 36 (05): 3-22.
- [2] 曾晨语, 魏下海, 余玲铮. 生成式人工智能如何重塑劳动力市场: 研究综述与未来展望 [J]. 产业经济评论, 2025, 22(4): 1-16.
- [3] 钮钦. 生成式人工智能对就业的影响及应对 [J]. 中国就业, 2025, (03): 11-13.
- [4] 冯涛, 董嘉昌, 李佳霖. ChatGPT 等生成式人工智能对我国经济高质量发展的双重影响及其应对 [J]. 陕西师范大学学报 (哲学社会科学版), 2023, 52 (04): 44-54.
- [5] 麦可思研究院. 2023年中国本科生就业报告 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2023.
- [6] 初心资本. 2023初心 AI 趋势报告 [R/OL]. (2023-08-25)[2025-05-03]. <http://www.eepw.com.cn/article/202308/449950.htm>.