

财经类高校毕业生就业困境分析与就业能力提升策略

任 雪

西安财经大学 就业指导服务中心 陕西 西安 710100

【摘 要】：在数字经济与产业升级双重变革背景下，财经类高校毕业生就业呈现结构性矛盾特征。本文系统解构就业困境的生成逻辑，揭示数智化转型中的能力缺口、实践教育体系缺陷及评价体系异化现象是核心制约因素，并提出具有操作性的改革路径。

【关键词】：财经类高校；就业困境；就业能力

DOI:10.12417/2705-1358.25.17.038

当前我国高等教育已全面迈入普及化阶段，毕业生规模持续攀升。2025 届全国高校毕业生达到 1222 万人，较 2024 年增幅达 3.65%，2026 届毕业生数量还将持续增加，总量压力与结构性矛盾交织并存。在此背景下，国内普通财经类高校面对毕业生就业面临双重挑战，首先是同质化竞争激化，国内普通财经类本科院校普遍开设会计学、金融学等传统专业，培养方案同质化导致人才供给与区域产业升级需求错位，数字化金融、智能财税等新兴领域人才缺口持续扩大，而基础核算类岗位需求锐减，折射出人才培养响应市场变化的滞后性。其次是地方化应用型高校特色和本位不突出，尽管国家明确引导地方本科高校向应用型转型，但多数院校仍未突破“重理论传授、轻实践赋能”的路径依赖，课堂教学仍以应试、考证为核心评价指标，忽视数据分析工具应用、商业场景实践等市场需求核心能力，致使人才培养与岗位能力需求割裂。

当前普通高校毕业生就业困境很大程度体现出结构性错配，具体表现为四个方面的矛盾：其一，技能供给失衡。西部地区某财经类高校就业质量报告数据显示，仅 12.3% 毕业生完成 6 个月以上深度实习，Python 财务分析等数字化技能覆盖率不足 25%，难以满足企业“即插即用”需求；其二，职业行动消极。部分毕业生陷入“慢就业”循环，考研考公偏好折射出风险规避心态与市场竞争力缺失的双重矛盾；其三，实践机会缺失。经济下行导致进校宣讲企业数量减少，校园宣讲会数量同比骤降，“实训—就业”转化通道不足；其四，生涯指导缺位。人才培养方案未嵌入职业发展模块，毕业生陷入“考公考研盲目性”与“岗位认知模糊”的双重困境。这种多维失衡形成循环，使普通财经类院校毕业生初始就业匹配度逐年降低，职业适应期不断延长，需要构建“能力本位”的破局机制。

从理论上讲，地方普通财经类高校应积极探索“产教融合”

差异化实施路径，构建“技术赋能人文”的交叉培养范式，为摆脱文科专业转型困境提供理论框架。从实践来看，短期内期望破解“专业设置—培养过程—就业出口”联动失效难题，通过微专业建设与实习基地扩容提升人岗匹配效能；长期来看建立就业质量反哺专业建设的动态机制，推动应用型人才培养从“供给驱动”向“需求驱动”的系统性转向。

1 当前高校毕业生就业形势与挑战

1.1 宏观就业生态的系统性恶化

当前就业市场正经历多重因素叠加的深度调整。宏观经济环境变化导致的民营经济规模收缩，致使社会面财经管理类岗位数量供给不断下降，其中行政文职类岗位裁员比例较高，就业岗位竞争加剧。政策性岗位吸纳能力趋于饱和，公共部门就业缓冲带作用越来越难凸显。人才供需的结构性矛盾呈现双轨特征，一是传统财经专业毕业生规模不断增加，而具备“数据分析+行业知识”的复合型人才缺口却在持续增大；二是地域发展失衡加剧，西部地区高附加值岗位占比不足，人才跨区域流动率高，形成“东部拥挤—西部空心”的现状。

1.2 财经类高校的特殊困境

专业设置同质化与市场需求的结构性矛盾成为制约就业质量提升的核心矛盾。多数财经院校集中开设会计学、金融学等传统专业，课程体系同质化现象突出，导致毕业生职业替代风险显著增加。新兴领域响应存在明显滞后，智能风控、ESG 评估等前沿课程覆盖率不足两成，人才培养周期与产业迭代形成显著时间错配。实践教学体系面临双重挤压，一方面企业宣讲会数量较往年缩减过半，另一方面校企共建实验室覆盖率不足三成，毕业生人均实践学时不足。性别结构失衡催生就业排斥现象，财经类女毕业生在高频出差岗位的录用率较男性较

本研究为 2025 年度陕西高校学生工作研究课题《具身认知视域下基层就业意向的重塑路径研究——基于陕西乡村振兴场域的田野实验》项目成果，项目编号为 2025XKT189。

本研究为西安财经大学辅导员课题《“一站式”学生社区建设有效路径研究——来自我校辅导员工作室的探索》项目成果，项目编号为 24FCXKT08。

低，金融科技领域性别薪资差距凸显，形成“高准入门槛—低薪酬回报”的双重挤压效应。

1.3 深层挑战：人才培养与市场需求的代际脱节

课程体系改革未能及时响应技术变革需求，传统簿记类课程仍占据较高比例，而 Python 财务建模、AIGC 工具应用等数字化技能模块覆盖率不足；教学评价体系存在显著偏差，教师考核指标中论文发表权重占比过高，CPA 等职业资格证书通过率权重次之；地域产业适配呈现结构性断裂，以陕西省为例，数字经济增加值占比较高，但本地高校相关专业人才培养规模仅能满足部分需求，人才外流现象较为突出。这种脱节现象造成毕业生初始就业匹配度呈下降趋势，职业适应期有所延长，形成“教育投入—就业产出”的低效循环。

2 财经类高校毕业生就业困境深度剖析

2.1 毕业生能力维度：技能供给与市场需求的代际断裂

普通财经类高校毕业生硬技能结构性缺失呈现双重特征。数智素养缺口方面，不足两成的财经类毕业生掌握 Python、SQL 等数据分析工具，显著低于企业对数字化财经人才岗位技能要求，形成教育供给与企业需求的结构性差距。跨界能力薄弱表现为新媒体运营、ESG 评估等新兴技能在课程体系中的覆盖率不足，导致毕业生在跨界岗位竞争中面临边缘化风险。实践链条脱节，实习深度不足。有实证研究表明，超 6 个月以上实习经历可显著提升就业机会，短期实习难以形成有效技能沉淀；校企共建项目参与率不足，实践教学趋于形式化，难以构建“认知—实操—反馈”的完整能力闭环。

2.2 择业心理维度：职业认知偏差与行动惰性

普通财经类高校毕业生体制内偏好泛化加剧消极就业循环。“慢就业”现象方面，一定比例毕业生主动延迟就业，将考研考公作为主要选择，加剧就业市场的结构性矛盾，国考报名人数与岗位比达到近年高位，呈现显著竞争压力；基层就业意愿方面，西部地区生源毕业生返乡就业比例不强，对西部计划、援疆援藏等项目的参与意愿不足。职业价值判断方面，红海岗位扎堆，较高比例的求职意向集中于金融、公务员等竞争饱和领域，而中小企业、新经济领域岗位关注度较低；薪资期望方面，毕业生平均期望薪资显著高于地区实际水平，与民营经济薪酬收缩现实形成矛盾，中小企业薪资涨幅远低于毕业生预期。

2.3 院校培养维度：制度性障碍与导向偏差

普通财经类高校课程体系迭代亟须改革改进。新兴专业开设方面，响应教育部“双千计划”的微专业建设覆盖率不足三成，且多聚焦于传统领域，未能有效覆盖“智能审计”“跨境数据合规”等新兴方向；技术赋能方面，AIGC 工具应用、大

数据风控等前沿模块尚未纳入必修课程体系，数字财经人才培养存在显著空白；评价机制方面，教师考核指标中职业资格证书通过率权重占比过高，而解决企业实际问题的能力评价权重则明显偏低，形成重考证、轻能力的异化倾向；实践教学方面，实习学分占比较低且流于形式，实践教学评估合格率不足，难以形成有效能力反馈机制。

3 破局之策：多主体协同的就业能力提升路径

3.1 毕业生自主能力建设：激活个体动能

毕业生技能补强应构建“证书+实操”双轨体系。毕业生需积极参与国家教育工程，系统参与教育部“双千计划”，侧重修读“智能财务分析”“跨境数据合规”等前沿微专业，同时考取 CDA 数据分析师、数字化管理会计师（DMA）等跨界认证，契合地方数字经济发展需求；职业行动优化需构建“实践—反馈”循环机制，通过 6 个月以上连续性实习积累企业真实项目经验，并运用 AI 职业测评手段构建个性化能力画像；择业观重构需转变体制内依赖，建立“先就业、后择业”就业观，避免求职意向过度集中于传统财经管理、公务员、国企等竞争饱和领域。

3.2 学校短期应对策略：精准资源匹配

毕业生就业服务应构建“兜底+精准”双层架构。落实“一人一档一策”动态台账，优先向脱贫家庭、残疾生推送区域优质岗位；招聘场景应向“小而精”模式转型，按学科特色举办会计学智能税务专场招聘会、金融科技双选会，提升人岗匹配精度。区域资源协同需实施“拓岗攻坚行动”，联动行业企业开发新兴岗位，确保完成企业合作指标。AI 技术应深度赋能求职链路，通过国家“智慧小叶”系统构建“简历—岗位—能力”三维智能推荐模型，缓解信息不对称问题。

3.3 人才培养长效机制：系统性重构

普通财经类高校课程体系需实现“传统—数智”的范式转型。必修课应嵌入 Python 财务建模、AIGC 营销文案等工具实训模块。微专业集群建设应聚焦数智财经领域，开设区块链审计、跨境数据治理等前沿微专业，响应教育部相关建设要求。产教融合应构建“基地+导师”双支撑体系，例如共建智能金融实习基地等，提升实践学分占比；实施双导师制全覆盖，强化企业专家在毕业设计中的参与度。专业调整需建立数据驱动决策机制，例如对连续两年就业率偏低专业实施预警，动态调整同质化专业招生计划。升学与就业应实施优质生源拔尖培训计划，针对优质生源开设数理基础强化、学术写作提升等课程，提升其升学竞争力。

4 结论与展望

当前就业困境的本质在于教育供给与产业需求的结构性

错配。破解这一矛盾的关键在于打破传统“课堂一考试”的封闭循环，构建实践赋能、能力增值与高质量就业协同的正向反馈机制。文科应用型高校应确立“技术驱动人文”的新型范式，通过数智工具重塑财经管理能力内核，将 Python 建模、AIGC

应用等技能转化为职业竞争优势要素。多主体协同需构建毕业生主动补强、学校精准匹配、企业深度参与的三方协同机制，有效破解实习深度不足、课程体系滞后等结构性矛盾，形成教学、实践与就业协同的良性循环。

参考文献:

- [1] 陈芳.“就业优先战略”背景下高校就业指导课程教学改革与实践研究——以上海财经大学浙江学院为例[J].学周刊.2025(17);1-3.
- [2] 高舒娅.将“财经梦”融入“报国志”:财经类高校就业工作对接国家战略需求研究[J].高教学刊.2025(11);9-12.
- [3] 刘美玲、马叶.财经类高校女大学生就业信心及影响因素研究[J].皖西学院报.2022 (05);119-124+145.
- [4] 唐艳平、任文华.新商科背景下地方财经类高校毕业生就业“四不”困境及破解路径[J].高教论坛.2024(05);113-116.
- [5] 申渊源、苗心萌.“三全育人”背景下财经类高校毕业生就业对策研究.商业 2.0.2024(12);51-53.