

ORIGINAL RESEARCH

Seriously Funny

中美大学生就业市场结构重构：技能壁垒、学历错配与专业价值模型

Author: Dr. Hell Black | **Affiliation:** Hell Press

HID: HELL-2026-03-033 | Vol. 2 • Issue 33 (Mar 2026) Press

Correspondence: Hell.Press@outlook.com | **Website:** <https://hellpress.org>

Key Points

- 本文以中文为主，关键术语以括号形式附英文（English）或缩写（Abbreviation）。
- 全文优先使用公开、可核查的数据源，而不是“看起来很真但回溯不到原始表”的二手数字。
- 2026 年的就业风险不只表现为失业（Unemployment），更表现为不充分就业¹（Underemployment）与岗位错配（Mismatch）。
- 本研究提出 HELL 专业价值模型（HELL Major Value Model），用于解释“什么专业看起来卷，实际上更值钱”。

Editorial Notice

文中数据来自官方或权威公开页面，结论部分则在事实基础上保留了少量 HELL 式情绪表达。

摘要（Abstract）

本研究 基于截至 2026 年 3 月可公开核查的官方与权威机构数据，对中美大学生就业市场进行结构化比较。研究重点关注毕业生规模、失业率（Unemployment Rate）、不充分就业（Underemployment Rate）、起薪（Starting Salary）以及不同专业的学历错配风险。

结果显示，中国高校毕业生总量持续上升，2026 届预计达到 1270 万；美国近期大学毕业生在 2025 年第四季度的失业率上升至 5.7%，不充分就业上升至 42.5%，表明“有工作但不匹配”已成为更核心的问题。进一步地，美国不同专业之间的不充分就业差异明显：护理学（Nursing）最低，传播学（Communications）与心理学（Psychology）显著更高。基于此，本文提出 HELL 专业价值模型：专业价值（Value）取决于需求强度（Demand）、技能壁垒（Barrier）、专业匹配度（Match）与风险暴露（Risk）之间的张力关系。

本文认为，2026 年的市场逻辑已经从“拥有学历即可”转向“技能壁垒高于学历背书”，并据此讨论专业选择中的稳定性、爆发力与错配成本。

关键词：大学生就业；不充分就业（Underemployment）；学历错配（Mismatch）；技能壁垒（Skill Barrier）；中美比较；专业价值模型；起薪（Starting Salary）；投资回报率（ROI）

¹不充分就业（Underemployment）是指接受过高等教育的劳动者，从事通常不要求该教育水平的岗位的比例。该指标常用于衡量学历与职业之间的错配程度（Educational Mismatch），并被视为就业质量的重要衡量指标之一。

1. 引言 (Introduction)

过去数年，中美高校毕业生都处于扩张与重构并存的就业环境中。中国高校毕业生规模从 2022 届的 1076 万增长至 2026 届预计 1270 万，毕业生总量连续攀升，就业竞争的基底压力明显上升。^{[1],[5]}

与中国更突出“总量压力”不同，美国近期大学毕业生在 2025 年第四季度呈现出更明显的“就业质量问题”：纽约联储（Federal Reserve Bank of New York）公布的最新页面显示，近期大学毕业生失业率为 5.7%，不充分就业达到 42.5%，且后者是 2020 年以来的最高水平。^[6]

这意味着，在 2026 年讨论专业价值时，不能再只问“能不能找到工作”，而必须进一步问：所找到的工作是否需要这份学历、是否与专业匹配、以及未来 10–20 年是否具有持续回报（Return on Investment, ROI）。

2. 研究问题与分析框架 (Research Question and Analytical Framework)

本文关注三个核心问题：

1. 在毕业生规模不断攀升的背景下，中美就业市场分别承受什么类型的压力？
2. 为什么某些专业看似热门，却更容易出现学历错配（Mismatch）？
3. 专业价值（Major Value）究竟更接近“短期起薪”，还是更接近“长期壁垒”？

为回答这些问题，本文使用以下公开指标：

- 毕业生规模（Graduate Scale）
- 失业率（Unemployment Rate）
- 不充分就业率（Underemployment Rate）
- 起薪（Starting Salary）
- 专业层面的不充分就业（Underemployment by Major）

3. 数据来源与方法 (Data Sources and Methods)

本文仅纳入可公开访问的数据来源，主要包括：

- 中国教育部（Ministry of Education of the PRC）有关 2022–2025 届高校毕业生规模的公开信息；
- 新华社（Xinhua）2026 年 3 月民生主题记者会实录中关于 2026 届毕业生规模的数据；
- 纽约联储（NY Fed）“The Labor Market for Recent College Graduates”页面及其附带的专业结果表；

- 美国大学与雇主协会（NACE）2025 Summer Salary Survey Executive Summary 中关于 2024 届本科毕业生实际起薪的数据。

方法上，本文不进行复杂计量回归，而采用一种“结构化比较 + 模型归纳”的写法：先描述趋势，再比较专业差异，最后归纳出 HELL 专业价值模型。这样做的好处是既能尊重公开数据边界，也能在不伪造细颗粒度数据的前提下提出可解释框架。

4. 结果 (Results)

4.1 中国：毕业生规模持续扩张，就业压力首先表现为总量增加

中国高校毕业生规模近年来持续增长：2022 届为 1076 万，2023 届为 1158 万，2024 届为 1179 万，2025 届为 1222 万，2026 届预计达到 1270 万。该趋势表明，中国青年就业市场首先面对的是“求职人口基数越来越大”的问题。^{[1],[2],[3],[4],[5]}

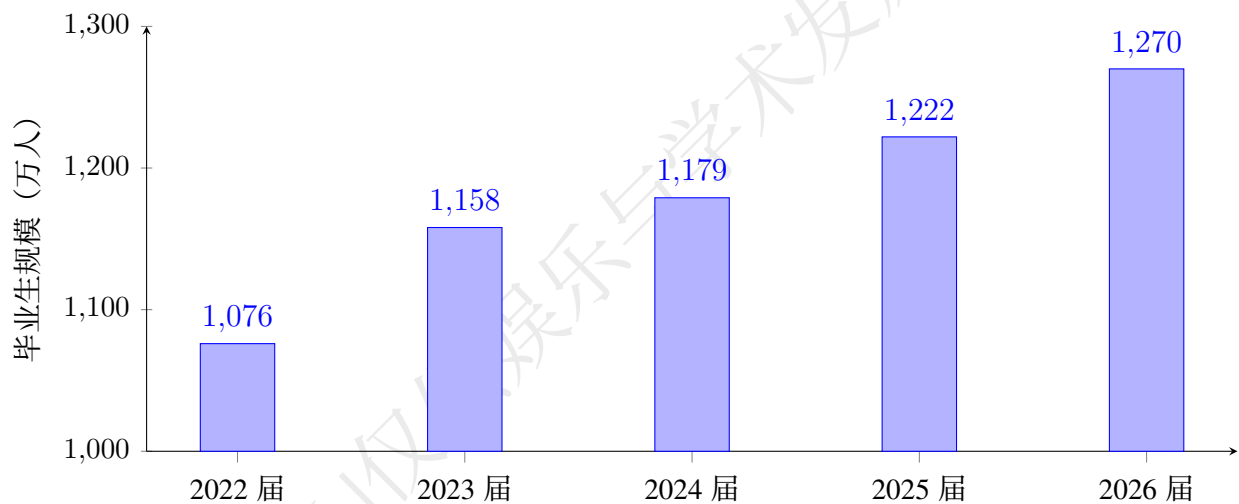


图 1: 中国全国普通高校高校毕业生规模 (2022–2026)

从这个角度看，中国就业讨论中常见的“越来越卷”，并不完全是一种情绪修辞，而是具有明确统计背景的现实陈述。

4.2 美国：更大的问题不是完全失业，而是不充分就业显著偏高

美国方面，纽约联储最新页面显示，近期大学毕业生在 2025 年第四季度的失业率为 5.7%，而不充分就业高达 42.5%。^[6]

这组数据的学术意义在于，它提醒我们不能只用“有没有工作”来衡量就业结果。对美国毕业生而言，学历错配 (Educational Mismatch) 与岗位降配 (Occupational Downgrading) 正在成为比失业更常见的风险形式。

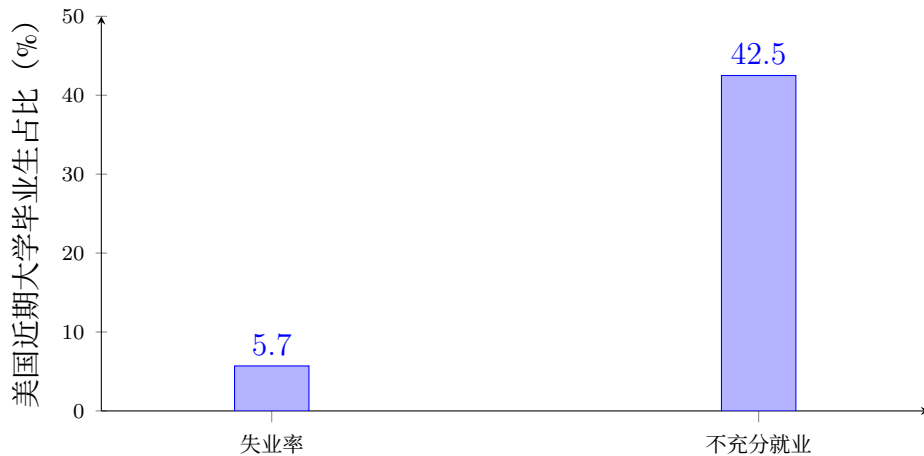


图 2: 美国近期大学毕业生就业质量快照 (2025 年第四季度)

4.3 不同专业之间的错配风险并不相同

纽约联储的专业结果表显示, 不同本科专业的不充分就业差异非常明显: 护理学 (Nursing) 最低, 仅为 9.5%; 土木工程 (Civil Engineering)、电气工程 (Electrical Engineering) 和机械工程 (Mechanical Engineering) 大致处于 18%–21% 区间; 计算机科学 (Computer Science) 为 26.2%; 金融学 (Finance) 为 37.0%; 传播学 (Communications) 与心理学 (Psychology) 则分别达到 52.7% 与 50.0%。^[7]

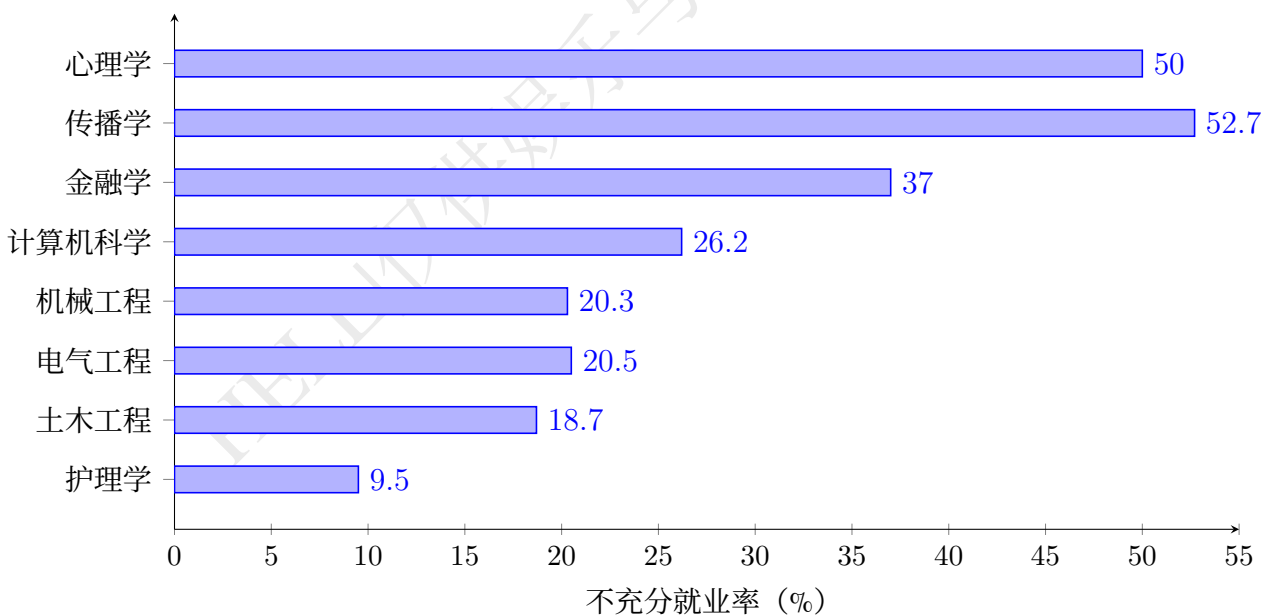


图 3: 美国部分本科专业的不充分就业率 (latest annual major table)

这组结果说明, 专业差异并不只体现在起薪高低上, 更体现在“是否更容易被市场拿去做低配使用”。护理学与工程类专业通常拥有更明确的职业入口和更强的岗位资格边界, 因此错配率更低; 而传播、心理等领域则更容易出现“拥有本科学历但从事并不需要该学历的工作”。

4.4 起薪仍然重要，但不能单独代表专业价值

NACE 2025 Summer Salary Survey Executive Summary 给出了 2024 届本科毕业生的实际平均起薪：计算机与信息科学 (Computer & Information Sciences) 为 88,907 美元，工程学 (Engineering) 为 80,482 美元，数学与统计 (Math & Statistics) 为 78,543 美元，商科 (Business) 为 68,644 美元，健康相关专业 (Health Professions) 为 63,608 美元。^[8]

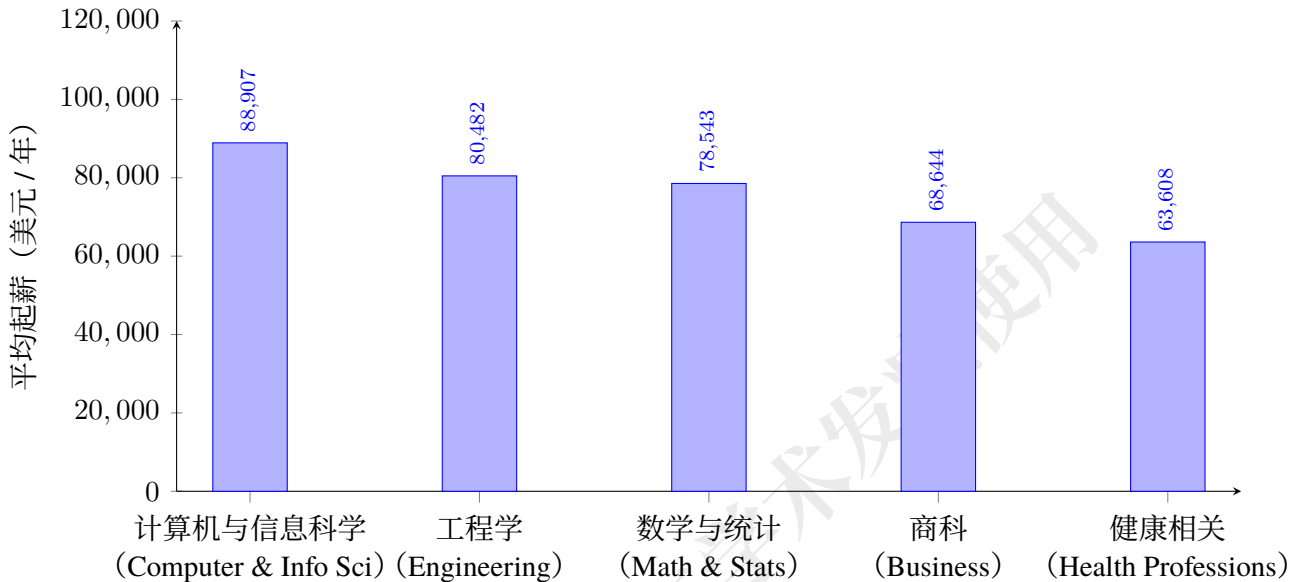


图 4: 美国本科毕业生起薪结构 (Class of 2024, actual salaries)

然而，把起薪直接等同于专业价值是有风险的。因为有些专业起薪不算最高，但错配率很低、职业路径清晰；另一些专业即使进入高薪行业，内部差异也极大，且更依赖个体资源、学校层级与职业网络。因此，“高薪”与“高确定性”并不是同一个概念。

5. HELL 专业价值模型 (HELL Major Value Model)

基于以上结果，本文提出 HELL 专业价值模型：

$$\text{Value} = \frac{\text{Demand} \times \text{Barrier} \times \text{Match}}{\text{Risk}}$$

- **Demand (需求强度)**：岗位是否持续存在，且招聘需求是否稳定；
- **Barrier (技能壁垒)**：进入岗位是否需要特定训练、证照或高门槛技能；
- **Match (专业匹配度)**：学历与岗位之间是否存在清晰对应关系；
- **Risk (风险暴露)**：主要表现为失业率、不充分就业或高度不稳定的职业路径。

该模型并不声称可以精确预测每个个体的命运，但它提供了一个相对稳妥的判断框架：一个专业越依赖明确资格、专业训练与真实需求，它越可能在宏观波动中保值；一个专业越容易被“替代性岗位”吸纳，它越可能在统计意义上表现出更高的错配率。

6. 讨论 (Discussion)

6.1 从“热门专业”到“壁垒专业”

传统的专业选择讨论往往围绕“热门”展开，但 2026 年的数据更支持另一种理解方式：真正更值得讨论的是“壁垒”而不是“热度”。所谓壁垒，不只是课程难度，而是市场是否承认这个专业的不可替代性。

护理学 (Nursing) 就是典型例子。它的起薪并非全场最高，但不充分就业极低，这意味着该专业对应的职业管道更稳定。工程类专业同理：虽然并非所有工程专业都通向极高薪资，但它们通常拥有更清晰的就业边界与职业入口。相比之下，传播学、心理学等专业的风险并不一定来自“找不到任何工作”，而是来自“找到的工作并不需要你这份训练”。

6.2 为什么计算机科学仍然强，但不再神化

图 3 显示，计算机科学 (Computer Science) 的不充分就业约为 26.2%，明显低于金融、传播和心理，但又高于典型工程与护理。^[7]

这说明两个问题：第一，计算机科学仍然是相对强势的专业；第二，它已经不能被无限神化为“读了就自动高薪”的通行证。随着 AI 工具扩散与初级岗位重构，计算机类岗位也出现了更明显的分层：高壁垒岗位仍然强，低壁垒重复性岗位则更容易承压。

6.3 中国与美国的差异，不是“谁更难”，而是“难法不同”

中国的问题更偏向总量竞争，即毕业生规模持续扩张带来的整体拥挤；美国的问题更偏向学历错配，即即便已经就业，也可能没有进入真正匹配本科训练的岗位。前者更像“大家一起挤门”，后者更像“虽然进门了，但被安排到储物间”。

7. 结论 (Conclusion)

基于本文所使用的公开数据，可以得出三个相对稳妥的判断：

1. 中国大学生就业市场在 2026 年继续承受总量扩张带来的竞争压力；
2. 美国大学生就业市场的核心风险已明显表现为不充分就业 (Underemployment)，而非单纯失业；
3. 专业价值不应只由起薪决定，而应由需求、壁垒、匹配度与风险共同决定。

因此，2026 年的市场逻辑已经不再是“有学历即可”，而更接近“有壁垒才有溢价”。在这种结构下，真正稀缺的不是“毕业证书”本身，而是那些不能轻易被错配、替代或降配使用的技能组合。

本研究所有数据均来源于真实世界，但结论可能略带情绪。

参考文献 (References)

1. 中华人民共和国教育部. 2022 届高校毕业生规模预计 1076 万人.
https://www.moe.gov.cn/fbh/live/2021/53931/mtbd/202112/t20211229_591046.html
2. 中华人民共和国教育部. 2023 届高校毕业生预计达 1158 万人.
https://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5147/202211/t20221118_995344.html
3. 中华人民共和国教育部. 教育系统多措并举促进高校毕业生就业 (2024 届预计 1179 万人) .
https://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_zt/moe_357/2024/2024_zt01/gzbs/gzbs_gzdt/202403/t20240314_1120394.html
4. 中华人民共和国教育部. 2025 届高校毕业生预计达 1222 万人.
https://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5147/202411/t20241115_1163118.html
5. 新华社. 十四届全国人大四次会议民生主题记者会实录 (2026 届高校毕业生预计 1270 万人).
<https://www.news.cn/politics/20260307/ac32ab12ce174897a89114eae7f0ad7/c.html>
6. Federal Reserve Bank of New York. The Labor Market for Recent College Graduates.
<https://www.newyorkfed.org/research/college-labor-market>
7. Federal Reserve Bank of New York. Labor Market for Recent College Grads: downloadable data table.
<https://www.newyorkfed.org/medialibrary/media/research/college-labor-market/labor-market-for-recent-college-grads.xlsx>
8. National Association of Colleges and Employers (NACE). 2025 Summer Salary Survey Executive Summary.
<https://naceweb.org/docs/default-source/default-document-library/2025/publication/executive-summary/2025-nace-salary-survey-summary-executive-summary.pdf>