

地方高校汉语言文学专业毕业生就业现状及对策分析

邓艺明

湖北恩施学院, 湖北恩施, 中国

【摘要】汉语言文学专业作为高等院校传统的优势专业,近年来毕业生就业形势日趋严峻。本文以地方应用型高校为研究对象,分析了地方高校汉语言文学专业毕业生面临的就业困境,随着高等教育普及化、中小学教师编制缩招、新媒体产业迭代,地方高校汉语言文学专业毕业生就业内卷加剧、专业适配度不足、就业质量偏低等问题持续凸显。借鉴新文科建设理念和地方高校的实践探索,本文提出优化课程体系、深化产教融合、转变就业观念、构建全员协同就业工作机制等对策建议,以期地方高校汉语言文学专业的人才培养改革与就业促进工作提供参考。

【关键词】地方高校;汉语言文学;就业现状;人才培养

1.引言

汉语言文学专业是我国高等教育体系中历史最为悠久、布点最为广泛的基础人文学科之一。据统计,目前全国开设汉语言文学本科专业的高校超过600所,其中地方本科院校(含省属高校、市属高校及民办院校)占比超过70%。该专业在传统认知中被视为“万金油”专业,毕业生可从事教育、新闻出版、行政管理、文化宣传等多领域工作。然而,近年来随着高校扩招和就业市场竞争加剧,地方高校汉语言文学专业毕业生面临着日益严峻的就业形势。

学界对汉语言文学专业的就业问题已有一定关注。刘弘[1]对华东师范大学汉语国际教育专业本科生的就业情况进行调查后指出,要跳出计划经济时代的“专业对口”观念,帮助学生做好职业规划;朱淑仪[2]、陈乔君通过对惠州学院汉语国际教育专业毕业生的调查发现,专业不对口情况较为严重;黄自然[3]以黄山学院为例,分析了应用型本科院校该专业就业的困境与对策。然而,现有研究多聚焦于部属师范院校或办学历史较长的专业院校,针对地方普通本科高校汉语言文学专业就业情况的系统研究相对不足。

地方高校与部属高校在生源质量、办学资源、社会声誉等方面存在显著差异,其毕业生的就业困境更为突出。这一问题不仅关系到学生的个人发展,也直接影响专业的生存空间和地方高校的办学质量。因此,有必要正视地方高校汉语言文学专业毕业生的就业现状,深入分析其成因,并探索切实可行的应对策略。本文以某民办地方本科高校2021-2025年汉语言文学专业毕业生就业数据

为基础,系统分析该专业的就业现状、核心困境,并提出针对性的对策建议。

2.地方高校汉语言文学专业毕业生就业现状分析

本文基于某民办地方本科高校2021-2025年汉语言文学专业毕业生就业全量数据,从就业规模、就业率、就业结构、行业分布、专业对口率就业等多个维度,系统分析该专业的就业现状与趋势。

2.1 就业规模与就业率趋势

2021-2025年,该校汉语言文学专业毕业生规模整体保持稳定,波动幅度较小,其中2023年毕业生人数达到峰值434人,2025年回落至317人,5年平均毕业生规模为370人左右,符合地方民办本科高校的专业办学规模特征。

从就业率趋势来看,2021-2023年该专业就业率呈现持续下滑态势,3年下降幅度接近9个百分点,2023年成为近5年就业率的低谷。

就业率的波动与宏观就业市场环境、学校就业工作力度高度相关。2023年就业率下滑,主要受当年宏观就业市场整体收缩、中小学教师编制缩招等因素影响;2024-2025年就业率的持续回升,得益于学校针对性的就业帮扶措施、校企合作渠道的拓展,以及毕业生就业观念的逐步转变。

2.2 就业结构与单位性质分布

从毕业生就业的单位性质来看,该专业毕业生的就业去向呈现明显的多元化特征,同时也体现出传统对口岗位竞争激烈、非传统岗位占比提升的趋势。以2023年全量就业数据为例,毕业生单位性质分布如图1。

2023年地方高校汉语言文学专业毕业生单位性质分布

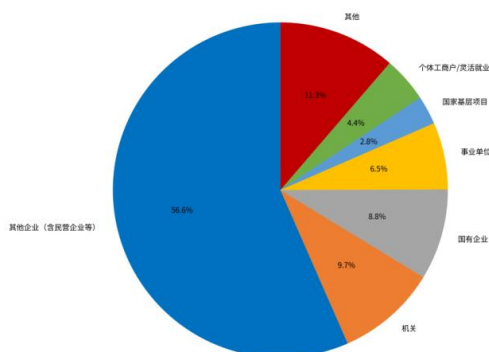


图1.单位性质分布

数据显示，民营企业是该专业毕业生的最主要就业去向，占比达到56.5%，超过一半的毕业生进入民营企业就业；传统的体制内就业（机关、事业单位、国有企业）合计占比仅为24.8%，其中机关占比9.7%、事业单位占比6.4%、国有企业占比8.7%；此外，国家基层项目、个体工商户/灵活就业合计占比7.2%，其他类型占比11.5%。

这一分布特征表明，传统认知中汉语言文学专业的“对口”体制内岗位，实际吸纳能力有限，无法满足大量毕业生的就业需求；而民营企业凭借灵活的用人机制、广阔的岗位需求，成为该专业毕业生的核心就业载体，也反映出该专业毕业生的就业市场已经从传统的体制内主导向市场化、多元化方向转型。

2.3 就业行业分布与专业对口情况

从就业行业分布来看，汉语言文学专业毕业生的行业分布呈现“核心对口行业占比不足、非对口行业广泛渗透”的特征。以2023年全量就业数据为例，毕业生行业分布如图2。

2023年地方高校汉语言文学专业毕业生行业分布

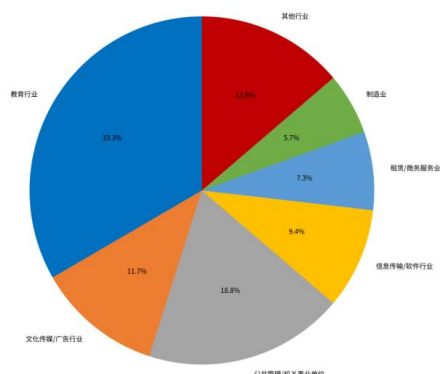


图2.行业分布

数据显示，教育行业是该专业毕业生的第一大就业行业，占比达到29.7%，主要集

中在中小学、教育培训机构等；其次是公共管理/机关事业单位，占比16.6%；文化传媒/广告行业占比10.4%。这三个与汉语言文学专业核心能力对口的行业，合计占比仅为56.7%，不足六成。

剩余43.3%的毕业生广泛分布在信息传输/软件行业（8.3%）、租赁/商务服务业（6.5%）、制造业（5.1%）、其他行业（23.4%）等非对口行业。与之对应的是，2023年该专业毕业生的专业对口率仅为41.24%，超过一半的毕业生从事的工作与汉语言文学专业的核心培养目标不匹配，专业适配度不足的问题十分突出。

专业对口率偏低的核心原因，一方面是传统对口行业的岗位供给收缩，中小学教师编制缩招、传统媒体行业持续萎缩，无法吸纳大量毕业生；另一方面是传统的专业培养体系与市场需求脱节，毕业生的能力结构无法适配新媒体、商务服务等新兴行业的岗位需求，导致毕业生只能进入非对口岗位就业。

3.地方高校汉语言文学专业毕业生就业困境的成因分析

结合上述就业数据与行业现状，地方高校汉语言文学专业毕业生的就业困境，是外部市场环境、内部人才培养体系、学生就业观念、高校就业服务体系等多方面因素共同作用的结果。

3.1 外部就业市场环境的制约

首先，高等教育普及化背景下，毕业生规模持续扩大，就业市场竞争日趋白热化。全国每年汉语言文学专业毕业生人数超过20万人，而传统对口岗位的供给增长缓慢，导致就业内卷加剧，毕业生的就业门槛持续提升，大量地方高校毕业生在与部属院校、重点师范院校毕业生的竞争中处于劣势。

其次，传统核心对口岗位供给持续收缩。近年来，全国中小学教师编制持续缩招，部分地区甚至出现“只出不进”的情况，而教师岗位是汉语言文学专业毕业生的第一大就业去向，编制缩招直接导致大量毕业生无法进入对口岗位；同时，传统新闻出版、文化传媒行业受新媒体冲击，岗位规模持续萎缩，无法吸纳大量毕业生。

最后，新媒体产业迭代对人才能力提出了新的要求。新媒体行业的快速发展，使得市场对文字类人才的需求从传统的文字编辑能力，向新媒体运营、短视频策划、直播文

案、私域运营等复合能力转型,而传统的汉语言文学专业培养体系无法快速适配这一需求变化,导致毕业生的能力结构与市场需求脱节。

3.2 专业人才培养体系与市场需求脱节

地方高校汉语言文学专业的人才培养体系,普遍存在重理论、轻实践,重学术、轻应用的问题,与应用型人才培养的目标和市场需求存在明显差距。

一方面,课程体系偏理论化,实践环节不足。大部分地方高校的汉语言文学专业课程,仍以文学理论、文学史、语言学等纯理论课程为主,新媒体运营、文案策划、短视频制作、文旅开发等市场急需的应用型课程占比极低;同时,专业实习实训环节普遍存在时长不足、基地不稳定、与企业需求脱节等问题,学生在校期间缺乏真实的项目实践经验,实操能力不足,无法满足企业的用人需求。

另一方面,产教融合深度不足,校企协同育人机制缺失。大部分地方高校的汉语言文学专业,与地方企业、文化传媒机构、中小学的合作停留在表面,没有建立深度的协同育人机制,无法根据市场需求动态调整人才培养方案,也无法为学生提供充足的实习、就业渠道,导致培养的学生与地方产业发展需求脱节。

此外,专业培养方向单一,没有实现多元化发展。大部分地方高校的汉语言文学专业,仍以教师教育为核心培养方向,没有结合地方产业发展的需求,设置新媒体、文化创意、文旅开发等多元化的培养方向,导致学生的就业面狭窄,无法适配多元化的市场需求。

3.3 学生就业观念与职业规划存在偏差

学生自身的就业观念与职业规划问题,也是导致就业困境的重要原因。

首先,传统的"专业对口"观念根深蒂固。大部分学生仍受计划经济时代的就业观念影响,认为汉语言文学专业只能从事教师、公务员、编辑等对口岗位,不愿意进入民营企业、新兴行业就业,导致就业面极度狭窄,大量学生挤在教师、公务员的"独木桥"上,就业难度大幅提升。

其次,职业规划意识薄弱,缺乏针对性的能力提升。大部分学生在校期间没有明确的职业目标,从大一到大四没有系统的职业规划,对行业发展趋势、岗位能力要求缺乏

了解,在校期间没有针对性地提升自己的能力,毕业时竞争力不足,无法匹配市场需求。

最后,就业期望值过高,与市场实际脱节。部分学生对薪资、岗位、地域的要求过高,不愿意到基层、到三四线城市、到民营企业就业,导致"高不成低不就",出现就业难的问题。

3.4 地方高校就业服务体系不完善

地方高校的就业服务体系,普遍存在重毕业季、轻全周期,重形式、轻实效的问题,无法为学生提供高质量的就业服务。

一方面,就业服务缺乏全周期的系统性。大部分高校的就业工作集中在大四毕业季,开展招聘会、宣讲会等活动,而从大一到大四的系统性职业规划教育、就业指导严重不足,无法帮助学生提前明确职业目标,提升就业能力。

另一方面,就业信息渠道不畅,精准度不足。大部分高校的就业信息收集渠道有限,主要依赖合作企业、招聘会,与地方人社部门、行业协会、中小企业的合作不足,无法为学生提供充足的、匹配的就业岗位信息;同时,就业信息推送缺乏精准性,没有根据学生的专业、能力、职业规划进行个性化推送,导致学生无法获取适配的岗位信息。

此外,就业指导的专业性不足。大部分高校的就业指导工作由辅导员承担,缺乏专业的就业指导师资,无法为学生提供个性化的职业规划、面试指导、简历优化等服务,就业指导的实效不足。

4. 促进地方高校汉语言文学专业毕业生就业的对策建议

针对上述就业现状与困境,结合新文科[4]建设理念与地方高校的办学实际,本文从人才培养、产教融合、就业观念、就业服务四个维度,提出针对性的对策建议。

4.1 优化课程体系,构建应用型人才培养模式

以市场需求为导向,重构汉语言文学专业的课程体系,打破传统的纯理论培养模式,构建应用型[5]、多元化的人才培养体系。

首先,优化课程结构,增加应用型课程占比。减少纯理论课程的学时,新增新媒体运营、文案策划、短视频制作、直播文案、地方文旅开发、公文写作等市场急需的应用型课程,将专业核心能力与市场岗位要求深

度绑定,提升学生的实操能力。

其次,强化实践教学环节,提升学生的职场适应能力。延长专业实习实训的时长,将实习实训贯穿大学四年,建立"认知实习-跟岗实习-顶岗实习"的全流程实践教学体系;同时,与地方企业、中小学、文化传媒机构建立稳定的实习实训基地[6],引入企业真实项目进课堂,让学生在真实的项目中提升实操能力,实现从校园到职场的无缝衔接。

最后,推进培养方向多元化,适配不同就业需求。结合地方产业发展需求,设置教师教育、新媒体文案、文化创意、地方文旅等多个培养方向,让学生根据自己的职业规划选择对应的方向,针对性地提升能力,拓宽就业面,适配多元化的市场需求。

4.2 深化产教融合,搭建校企协同育人平台

主动对接地方产业发展,深化产教融合、校企合作,搭建校企协同育人平台,解决人才培养与市场需求脱节的问题。

首先,建立深度的校企合作机制。与地方的文化传媒企业、新媒体公司、文旅集团、中小学等建立长期稳定的合作关系,共同制定人才培养方案,共同开发课程,共同组建教学团队,将企业的岗位需求、行业标准融入人才培养的全过程,实现人才培养与市场需求的同频共振[7]。

其次,引入企业资源进课堂、进校园。邀请企业的行业专家、技术骨干进校园授课,开展行业分享、项目实训等活动;同时,将企业的真实项目引入课堂,让学生在校期间就参与企业的项目运营[8],积累项目经验,提升职场竞争力。

最后,建立校企联合的就业推荐机制。与合作企业签订就业合作协议,优先推荐优秀毕业生进入合作企业就业,同时为企业提供定制化的人才培养服务,实现校企双赢,拓宽毕业生的就业渠道。

4.3 转变就业观念,强化学生职业规划教育

引导学生打破传统的就业观念,树立多元化的就业观,同时构建全周期的职业规划教育体系,帮助学生明确职业目标,提升就业竞争力。

首先,引导学生树立正确的就业观,打破"专业对口"的传统观念。通过行业分享、校友讲座、职场体验等活动,让学生认识到汉语言文学专业的核心能力(文字表达、沟通协调、文案策划、文化素养)可以适配教

育、新媒体、商务、文旅等多个行业,拓宽就业视野,鼓励学生到民营企业、新兴行业、基层岗位就业,先就业再择业。

其次,构建全周期的职业规划教育体系。从大一一开始就开设职业规划课程,开展职业测评、行业调研、职场体验等活动,帮助学生明确职业目标;大二大三阶段,针对性地开展能力提升培训,引导学生根据自己的职业规划,考取对应的职业资格证书,积累相关的实践经验;大四阶段,开展就业冲刺指导,帮助学生优化简历、提升面试技巧,实现顺利就业。

最后,引导学生树立合理的就业期望值。通过就业形势分析、行业薪资调研等活动,让学生全面了解就业市场的实际情况,降低不合理的就业期望值[9],理性选择就业岗位,提升就业成功率。

4.4 构建全员协同的就业工作机制,提升就业服务质量

建立全员参与、全周期覆盖的就业工作机制,完善就业服务体系,提升就业服务的精准度与实效。

首先,构建全员协同的就业工作体系。建立学校、学院、专业、辅导员、专业课教师协同的就业工作机制,将就业工作落实到人才培养的各个环节;明确各主体的就业工作职责,将就业工作成效纳入绩效考核,形成全员参与、齐抓共管的就业工作格局。

其次,完善全周期的就业服务体系。从大一的职业规划教育,到大二大三的能力提升、行业对接,再到大四的岗位推荐、面试指导、手续办理,为学生提供全流程、全周期的就业服务;同时,针对考研落榜生、就业困难生、创业意向学生等不同群体,提供个性化的指导与帮扶,提升就业服务的精准度。

再次,拓宽就业信息渠道,搭建精准的就业信息推送平台。加强与地方人社部门、行业协会、中小企业的合作,广泛收集就业岗位信息,建立就业岗位资源库;同时,利用大数据技术,根据学生的专业、能力、职业规划,进行个性化的岗位推送,实现人岗精准匹配,提升就业成功率[10]。

最后,加强就业指导师资队伍建设。组建专业的就业指导师资队伍,定期开展就业指导培训,提升就业指导的专业性;同时,引入行业专家、企业HR作为校外就业指导导师,为学生提供更贴合市场的就业指导服

务。

5. 结论

地方高校汉语言文学专业的就业困境，是外部就业市场环境变化、内部人才培养体系与市场需求脱节、学生就业观念偏差、高校就业服务体系不完善等多方面因素共同作用的结果。解决这一问题，不能仅靠毕业季的就业帮扶，必须从人才培养的源头入手，以新文科建设理念为指导，全面优化人才培养体系，深化产教融合，打破传统的就业观念，构建全员协同的就业工作机制。只有通过人才培养模式的改革，提升毕业生的实操能力与职场竞争力，同时拓宽就业渠道，引导学生树立多元化的就业观，才能真正破解地方高校汉语言文学专业的就业困境，实现专业的可持续发展，为地方经济社会发展培养适配的应用型人才。

参考文献

- [1] 刘弘.华东师范大学汉语国际教育专业本科生就业情况调查与思考[J].教育与职业, 2020(12): 89-93.
- [2] 朱淑仪, 陈乔君.地方高校汉语国际教育专业毕业生就业现状与对策——以惠州学院为例[J].惠州学院学报, 2018, 38(2): 115-119.
- [3] 黄自然.应用型本科院校汉语言文学专业就业困境与对策——以黄山学院为例[J].黄山学院学报, 2016, 18(1): 107-110.
- [4] 王宁.新文科建设与中国语言文学的转型发展[J].中国社会科学, 2020(1): 4-25.
- [5] 张莉.地方高校汉语言文学专业应用型人才培养模式改革研究[J].教育探索, 2019(6): 78-82.
- [6] 杨志君.“新文科”背景下汉语言文学专业应用型人才培养的探索与实践——以长沙学院为例[J].湖北开放职业学院学报, 2025, 38(04): 68-70.
- [7] 朱艳阳, 严格.新文科建设背景下汉语言文学专业改革与发展探索——以湖南人文科技学院为例[J].高教学刊, 2023(22): 145-148.
- [8] 莫函蓓.新文科建设背景下汉语言文学专业校企协同育人的实践研究[J].广西开放大学学报, 2024(03): 83-86.
- [9] 杨昕瑶, 林飞雪, 谭舒元.汉语言文学专业毕业生就业焦虑成因及对策分析[J].社会科学前沿, 2025, 14(06): 157-163.
- [10] 郝东.新文科背景下汉语言文学专业培养模式、就业现状及策略研究[J].文教资料, 2025(32): 118-121.