

本版与北京师范大学新闻传播学院计算传播学研究中心、重庆大学新闻学院小强传播团队、上海大学新闻传播学院、中国科技新闻学会数据新闻专委会、安徽师范大学新闻与传播学院合作共办

热度陷阱下的专业选择： 用数据“看见”大学生就业真相

■刘思嘉 张婧瑶



专业热度≠就业体验

依托百度热搜高考大数据平台的数据所制成的 2026 本科专业热度榜中,电气工程及其自动化专业(热度 12.4 万)、人工智能专业(9.0 万)、电子信息工程专业(8.7 万)占据了搜索榜的前三名。上述专业均属于工学类学科,被视为“顶流专业”。

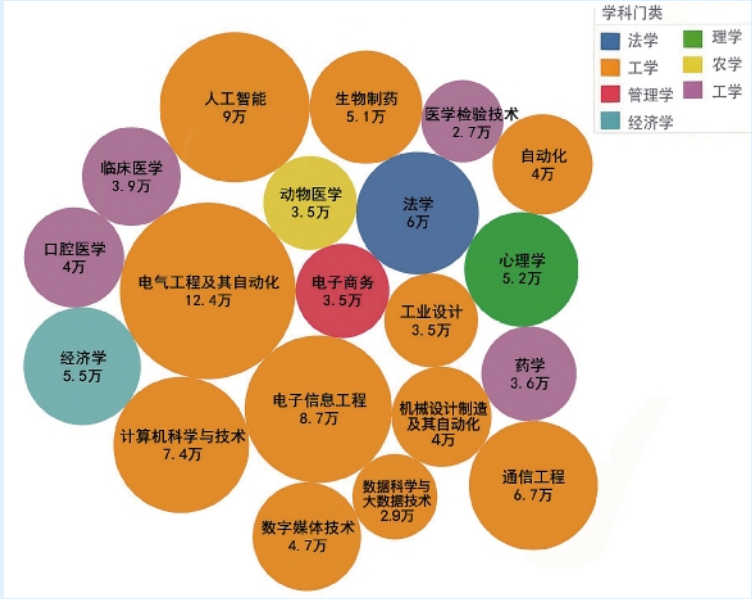


图 1. 2026 本科专业热度榜(TOP20)

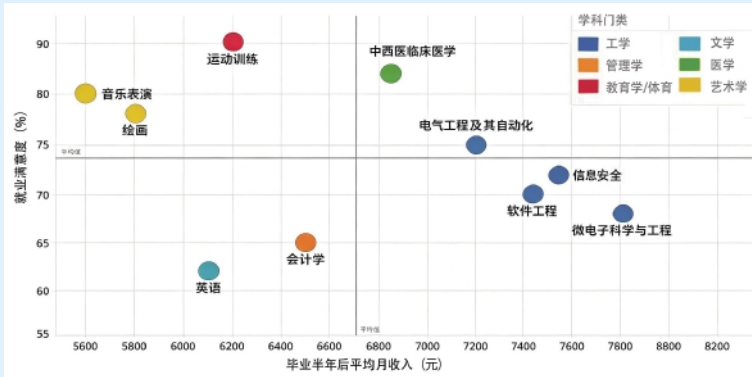


图 2. 学生毕业半年后薪资与就业满意度

然而,大众眼里的顶流工科虽然有着亮眼的数据,但大部分工科专业的就业幸福感并未同步跟上。微电子科学与工程、信息安全、软件工程等热门工科专业的月薪虽然在 7400 元以上,牢牢占据图表的高薪区,但其就业满意度却仅徘徊在 68%~72%的均值线上。相反,运动训练、中西医临床医学、音乐表演等专业的薪资虽处于 6000 元左右,就业满意度却达到了 80%以上。互联网红利和芯片红利更多伴随的是高压、高强度的职业生态,以及随时可能被技术迭代淘汰的危机感。而会计学、英语两个常年热门的文科专业则两头落空,薪资、满意度双双低于平均水平,行业人才存量饱和,晋升空间有限。

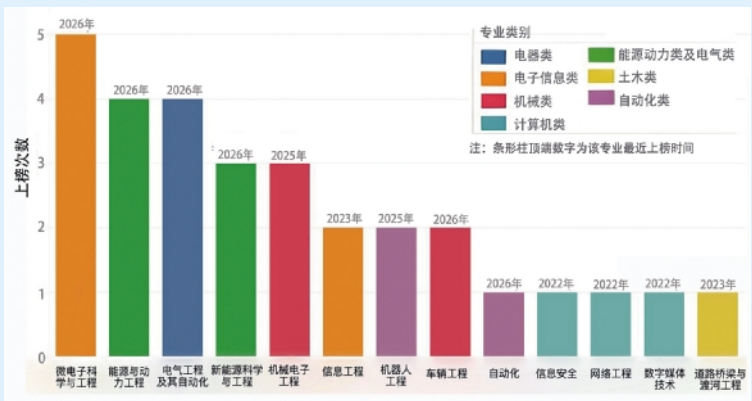


图 3. 近五年绿牌专业统计

数据研究机构麦可思研究院在其公布的《中国大学生就业报告》(就业蓝皮书)中,将那些失业量较小、就业率、薪资和就业满意度综合较高的专业称为“绿牌专业”,也是需求增长型专业。近五年内,微电子科学与工程是唯一每年上榜的专业,这源于近年来国内半导体产业的大力发展,相关制造、研发岗位常年存在巨大人才缺口,使得该专业不管是就业选择、薪资水平还是岗位稳定性都较为突出。

结合“五年累计上榜次数”与“最新上榜年份”两项指标综合研判,可以看出,电气工程及其自动化、能源与动力工程均累计上榜 4 次,且 2026 年均再度上榜,可见能源动力类及电气类工科长期就业底盘稳固,仅存在小幅短期波动。新能源科学与工程以及机械电子工程两个专业均累计上榜 3 次。前者得益于光伏、储能等“双碳”产业链的

持续火热,2026 年度仍稳居榜单,发展势能较为强劲;后者则在此次榜单中暂时缺席,其就业指标出现小幅回调,反映出该专业对终端制造业订单的较高敏感度。

登榜次数累计达到两次的车辆工程、机器人工程以及信息工程 3 个专业,各自发展走向截然不同。车辆工程依托于 2026 年新能源汽车产业周期的强势复苏,在今年重回榜单;机器人工程虽然此前曾备受瞩目,但今年暂时落榜;信息工程自 2023 年后便再无人围记录,折射出普通通信及信息类岗位正面临新技术迭代带来的就业挤压。

此外,还有 5 个专业在近五年名单中仅留下过 1 次登榜记录。其中,自动化专业凭借 2026 年国内智能制造浪潮的全面铺开,迎来了属于它的首次入榜。相比之下,道路桥梁与渡河工程、数字媒体技术、网络工程、信息安全等专业近年来均未

又是一年毕业季。教育部公布的数据显示,2025 届全国高校毕业生规模预计达 1222 万人,再创历史新高。大学生就业情况再度成为公众关注的热点。

对比教育部发布的 2025 年与 2026 年普通高等学校本科专业目录,可以看到高等教育正经历一场以国家战略和市场需求为导向的深刻变革。2025 年全国增加 29 个新专业,2026 年再增 38 个,其中工学占比最高,并首次设立“交叉学科”门类,大量新增专业服务于新兴产业和国家急需领域。同时,“十四五”期间高校撤停了约 1.22 万个专业布点,主要集中在公共事业管理、部分外语及艺术类等传统或供大于求的专业。

高校专业的“大洗牌”如同一面镜子,映照出时代风口和用人需求的极速切换。当大学四年与瞬息万变的就业市场赛跑,我们究竟应该如何通过数据看清专业背后的就业底色?

基建行业岗位规模的整体收缩,或是相关技术领域人才供给已趋于饱和。这些曾经的就业优势正被不断变化的就业市场和产业周期逐年稀释。

至于网络讨论热度极高的人工智能专业未能获评绿牌,原因在于其超半数毕业生无法从事对口工作,行业热度和企业实际用人需求严重脱节。



从近五年薪资变化看清就业风口变迁

过去五年,全国本科毕业生的平均月薪从 2021 届的 5833 元上升至 2025 届的 6435 元,在这一数字背后,传统工科领域正上演着一场薪资“逆袭”。

如果将目光聚焦到这些年涨幅最突出的 5 个专业,会发现它们交出了一份截然不同的答卷。采矿工

程专业的月薪从 5658 元跃升至 7448 元,其 1790 元的薪资增幅高居榜首,紧随其后的是车辆工程专业和材料科学与工程专业,五年间分别净增 1573 元和 1435 元。即使是涨幅相对较小的机械设计制造及其自动化专业,也实现了 1243 元的显著跨越。

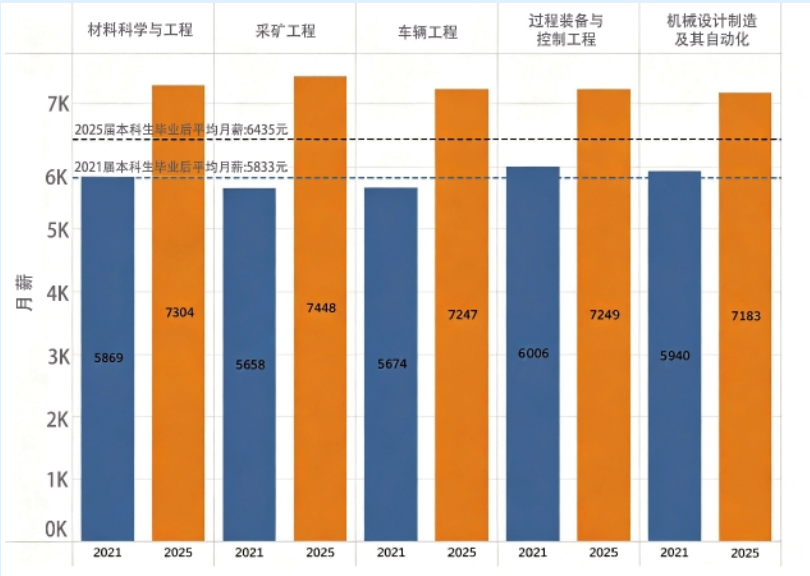


图 4. 2021—2025 年薪资涨幅最显著的 5 个专业

这种爆发式跳涨的背后,折射出的是国家在新能源、半导体、高端装备及新材料等新质生产力领域的重仓布局。随着中国制造业全面向智能化、高端化转型,产业底层的技术升

级创造出了庞大的刚性用人需求。曾经被舆论贴上“天坑”“传统落后”标签的硬核工科,如今正借着产业升级的东风,成为实打实承载高薪就业的“黄金赛道”。



长期薪资涨幅更能定义职业上限

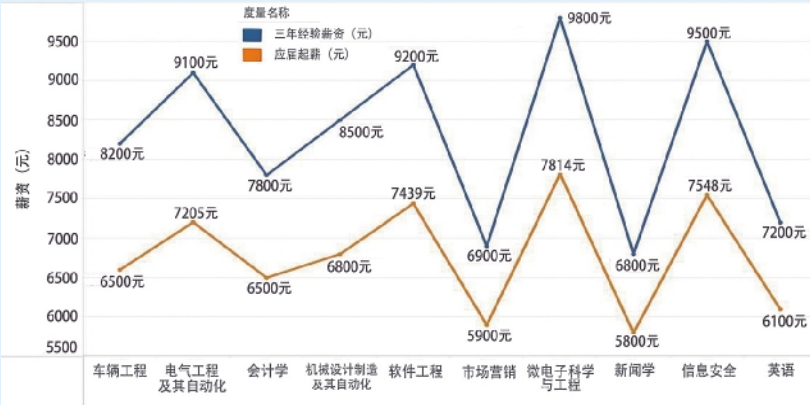


图 5. 毕业生应届起薪 vs 三年经验薪资对比

薪资的短期起点固然重要,但专业的长期“增值力”才是拉开差距的关键。选专业不能只盯着毕业后的第一份工资,却忽略从业后的成长空间。

对比应届生薪资和工作三年后的收入,不难发现工科的长期优势十分突出。芯片、电气类专业的三年薪资增量接近 2000 元,机械、车辆相关专业的

涨幅也突破 1600 元。相比之下,人文社科与部分管理类专业则呈现出“起薪不高,增幅受限”的状况。新闻学与市场营销类专业起步薪资分别为 5800 元和 5900 元,三年后薪资也只有 6800 元和 6900 元,三年的黄金职场初期仅获得约 1000 元的薪资提升。对照国家统计局数据,规模以上企业技术岗年均工资突破 15 万元,行政办事人员仅 9 万余元,起初几百元的人行差距,经过几年职

场沉淀会越来越大。

薪资增长反映的是一个专业在职业中期的回报空间,但仅看薪资并不足以判断就业的实际难度。一个专业即便薪资增长曲线可观,如果对应的岗位赛道已经涌入大量求职者,兑现这一薪资回报的概率也会随之降低。要完整评估不同专业的就业前景,还需要从需求端审视各行业岗位的供需状况。



供需比视角下的岗位竞争格局

所谓供需比,即简历投递量与岗位需求量之比。数值越高,代表岗位竞争越激烈;反之,则意味着人才相对稀缺或供需均衡。从

重点行业代表性岗位供需比来看,不同赛道求职竞争强度存在明显差异,管理培训生赛道内卷现象尤为突出。

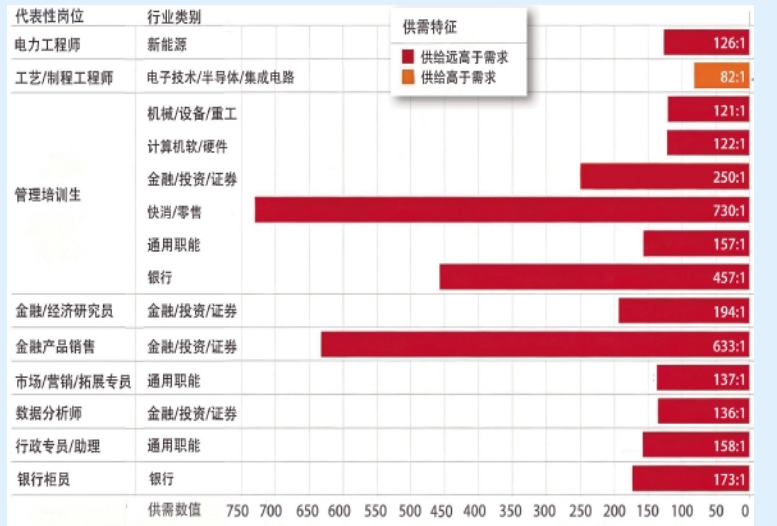


图 6-1: 重点行业代表性岗位供需比(高比值)

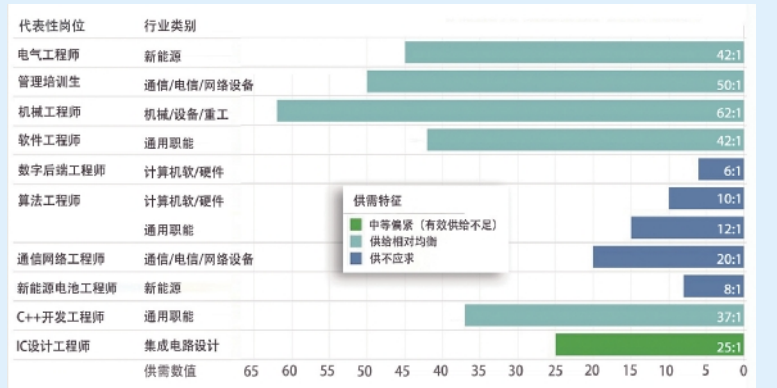


图 6-2: 重点行业代表性岗位供需比(中低比值)

多个行业的管理培训生岗位求职者数量远超招聘需求。机械/设备/重工行业管理培训生供需比为 121:1, 计算机软/硬件行业管理培训生供需比 122:1, 金融/投资/证券行业管理培训生供需比达到 250:1。其中,竞争压力最大的则是快消/零售行业,管理培训生供需比高达 730:1,即平均 730 名求职者竞争同一个岗位。管理培训生项目普遍被视为企业后备管理人才培养通道,轮岗学习、晋升路径清晰的特点叠加多数岗位不严格限制专业,从而持续吸引大量应届毕业生集中投递,直接提升了岗位竞争的难度。

与此同时,硬核技术研发岗位人才供给相对不足。数字后端工程师、算法工程师、新能源汽车工程师等岗位供需比处在 6:1 至 20:1 区间,属于供不应求状态。IC 设计工程师供需比为 25:1,有效人才供给偏紧张。电气工程师、软件工程师、机械工程师等工程类岗位供需状况则相对均衡。这类岗位往往对专业知识、技术能力存在硬性要求,求职人群准入门槛更高,岗位竞争压力明显低于通用职能类岗位。

即便在同一行业内部,不同岗位的供需形势也存在明显差距。以金融行业为例,金融产品销售供需比为 633:1,金融领域管理培训生供

需比为 250:1,金融研究员、数据分析师供需比分别为 194:1 和 136:1,均呈现求职者数量大幅高于岗位需求的特征。在半导体行业,工艺/制程工程师的供需比为 82:1,求职供给充足,但 IC 设计工程师人才供给则相对紧张。银行业也存在类似分化,银行管理培训生岗位供需比为 457:1,银行柜员供需比为 173:1,职能类岗位求职竞争持续承压。

对此,应届生应客观认识管理培训生岗位的竞争现状,理性看待岗位培养预期,避免集中投向竞争压力极大的岗位。具备理工科背景的求职者,可以重点关注集成电路、新能源、底层软件开发等人才需求旺盛的技术方向。经管、文科背景求职者可适度避开竞争人数过多的快消、金融通用类管理培训生岗位,挖掘垂直细分行业的就业机会。

总之,热度的起起落落不足以定义专业的真正价值。盲目跟风往往只会受困于内卷之中。对当下的在校生而言,沉淀硬核专业能力,筑起难以替代的个人壁垒才是应对市场变化最稳妥的方式。评判专业优劣时,不妨将眼光放长远,结合长期的收入变化、岗位增长趋势、专业匹配度等综合考量。优先选择国家重点扶持的新兴产业,可能获得更长

本文内容由上海大学任瑞娟数据新闻团队制作。数据来源包括教育部、百度热搜高考大数据平台、麦可思研究院《2026 年中国大学生就业报告》(包括《就业蓝皮书:2026 年中国本科生就业报告》和《就业蓝皮书:2026 年中国高职生就业报告》)、前程无忧 51job《2026 校园招聘白皮书》、国家统计局《2025 年城镇单位就业人员年平均工资情况》。数据截止时间:2026 年 7 月 23 日。