

生成式人工智能职业顾问身份建构的语料库辅助话语分析——以 DeepSeek 与豆包对大学生就业焦虑的回应为例

邓铭宇^a 徐启鑫^b 薛景新^a 张瑞奇^a

a. 广州华立学院, 广东广州; b. 华南师范大学, 广东广州

【摘要】随着生成式人工智能进入求职咨询场景, 除了传递就业信息, 其也会在互动中扮演特定的“职业顾问”身份。本研究自建小型中文语料库, 以四类大学生就业焦虑情境为提示词, 在 DeepSeek V4 Pro 与豆包 Seed 2.1 上各生成三次回应, 共 24 篇、8383 个汉字, 并切分为 256 个话语单元。研究采用语料库辅助话语分析, 将回应信息的词汇指标与话语单元的多标签编码结合, 借助互动身份理论与评价理论, 考察模型如何通过共情安抚、专业诊断、行动建议、关系协商、权威指令、结构化组织等手段建构职业顾问身份。结果表明, 两种模型都以行动建议为核心: DeepSeek 与豆包每 100 个话语单元分别出现 50.3 次与 67.0 次行动建议, 说明“把焦虑转化为任务”是其共同的身份基础。DeepSeek 在语篇展开上分段更多、更依赖结构标记、量化工具和资源渠道, 形成结构化的教练型顾问身份; 豆包则展现了更高的在关系协商、权威指令、专业诊断和现实风险评估方面的频次, 形成兼具柔和表达与强规范性的现实评估型顾问身份。情境比较进一步显示, 两种模型虽能提供即时支持, 但都倾向于将结构性就业压力转化为简历优化、情绪管理和自我提升。本研究部分展示了生成式人工智能职业建议的语言机制, 为使用话语分析方法对生成式人工智能生成语篇的分析提供了案例。

【关键词】生成式人工智能; 大学生就业焦虑; 语料库辅助话语分析; 职业顾问身份

Corpus-Assisted Discourse Analysis of Generative AI Career-Advisor Identity: Responses by DeepSeek and Doubao to College Students' Employment Anxiety

Mingyu Deng^a, Qixin Xu^b, Jingxin Xue^a, Ruiqi Zhang^a

a. Guangzhou Huali College, Guangzhou, Guangdong, China; b. South China Normal University, Guangzhou, Guangdong, China

[Abstract] As generative artificial intelligence enters job-seeking consultation scenarios, it not only conveys employment information but also enacts a particular “career advisor” identity. This study constructed a small self-built Chinese corpus. Taking four types of college students' employment anxiety situations as prompts, it generated three responses on each of DeepSeek V4 Pro and Doubao Seed 2.1, yielding 24 texts totaling 8,383 Chinese characters, which were segmented into 256 discourse units. Adopting corpus-assisted discourse analysis, the study combined response-level lexical indicators with multi-label coding of discourse units and drew on interactional identity theory and appraisal theory to examine how the models construct a career advisor identity through empathic reassurance, professional diagnosis, action advice, relational negotiation, authoritative directives, and structural organization. The results show that both models focus on action advice: action advice appeared 50.3 times per 100 discourse units in DeepSeek and 67.0 times in Doubao, indicating that “converting anxiety into tasks” is their shared identity foundation. DeepSeek is more segmented in textual development and relies more on structural markers, quantitative tools, and resource channels, forming a structured coach-type advisor status; Doubao shows higher values for the frequency of relational negotiation, authoritative directives, professional diagnosis, and practical risk assessment, forming a reality-assessment advisor that combines tender expressions with strong normativity. Situational comparison further shows that although both models can provide immediate support, they tend to convert structural employment pressure into tasks of resume optimization, emotional management, and self-improvement. The study partially demonstrates the linguistic mechanisms of generative AI career advice and provides an example for applying discourse analysis in texts generated by generative artificial intelligence.

[Keywords] Generative artificial intelligence; College students' employment anxiety; Corpus-assisted discourse analysis; Career-advisor identity

1. 引言

就业焦虑是毕业生在机会不确定、职业决策困难与自我评价波动中形成的复合情绪体验。已有测量研究将择业焦虑视为可识别的心理结构(张玉柱 & 陈中永, 2006); 李志勇等(2012)对 376 名大学生的调查进一步发现, 无法忍受不确定性与就业焦虑显著正相关($r = 0.552$), 职业决策困难亦与就业焦虑显著正相关($r = 0.496$)。这意味着“没有回复”“不知道怎么选”或“屡次失败”等求助, 既包含信息需求, 也包含降低不确定性、修复自我价值和恢复行动感的互动需求。

生成式人工智能以低门槛、即时性的特征进入这一需求场景。有关心理支持型对话的研究表明, 自动化会话能够提升支持的可及性; 针对大学青年开展的 Woebot 随机对照试验也显示了人工智能进行就业指导的可行性与初步效果(Fitzpatrick et al., 2017)。不过, 有综述指出, 对话代理的干预证据仍高度异质, 且相对主动控制组的优势并不稳定(Gaffney et al., 2019); 人工智能心理健康研究总体仍需避免对早期结果作过度解释(Graham et al., 2019)。职业咨询虽不等同于临床治疗, 却同样涉及脆弱情绪、价值判断与行为引导。因此, 除了分析模型“说了什么”之外, 还需考查它以何种身份、权威度和关系位置来发表看法。

从话语视角看, 身份不是预先存在于模型内部的固定属性, 而是在语言实践中被指引、协商并获得关系意义的结果(Bucholtz & Hall, 2005)。当模型输出“理解你的焦虑”时, 它接近于陪伴者; 当它断言“不要海投”“优先选成长空间大的”时, 它接近于权威专家; 当它提供打分表、复盘清单和行动期限时, 它又扮演指引者与管理者角色。所谓的“AI 职业顾问”角色, 正是这些话语选择累积形成的互动效果。

基于此, 本研究比较 DeepSeek 与豆包对相同大学生就业焦虑提示的回应, 意在解决三个问题: (1) 两种模型使用哪些高频话语资源建构职业顾问身份? (2) 二者在顾问风格、互动立场与情境适配上有何异同? (3) 这些身份建构如何配置求助者责任, 并产生何种教育与伦理含义?

2. 文献综述与理论框架

2.1 语料库辅助话语分析: 从频率模式到社会意义

语料库辅助话语研究强调以可重复的数量模式发现值得解释的语言现象, 再回到索引行、语篇结构和社会语境解释其意义(Baker, 2023; Partington et al., 2013)。Baker 等(2008)指出, 语料库方法与批评话语分析的结合能够在宏观模式与局部语境之间形成方法互补, 降低只凭少量例句得出结论的主观性。对本研究而言, 24 篇回应属于小型、约束条件较多的专题语料库, 无法达到大型语料库具备的总体代表性, 却适合比较同一提示条件下两个系统的相对偏好。因为文本被切分为不同数量的话语单元, 本文除报告原始频次外, 主要采用“每 100 个话语单元的编码出现率”作模型间比较。

需要说明的是, 本研究的编码可以重叠。话语单元“先别急着逼自己‘做对选择’, 可以把模糊的焦虑变成具体的比较”同时承担共情、诊断、建议、协商与指令功能。因此, 各编码出现率不是互斥的, 合计不等于 100%。该比率的意义是某种身份资源在单位话语中的密度。

2.2 身份、立场与评价资源

Bucholtz 与 Hall (2005) 的社会文化语言学身份框架提出, 身份是语言与其他符号实践的产物, 既包含宏观类别, 也包含互动中暂时形成的立场角色, 并通过权威/去权威化、相似/差异等关系原则建构。模型没有职业资格意义上的稳定“自我”, 却能借助职业术语、情绪承接、规范语气和程序设计扮演顾问身份。

Du Bois (2007) 的立场三角将立场理解为评价对象、定位主体并与他者对齐的社会行动。本文据此观察模型如何评价求职事件(例如把失败解释为“不匹配”而非“考试失利”)、如何定位求助者(有能力行动、需要调整策略或急需安抚), 以及如何通过“可以”“试着”“不要”等形式调节并对齐关系。Martin 与 White (2005) 的评价理论则提示, 态度表达、强度调节与对话空间共同塑造作者声音和人际位置: 共情资源承认情绪, 协商性情态为求助者保留选择空间, 强指令则压缩选择空

间并建立专业权威。

据此，本文把职业顾问身份操作化为相互关联的十一类话语资源：共情安抚、去污名化、专业诊断、行动建议、责任主体转化、关系协商、权威指令、结构化组织、量化工具、资源渠道与风险现实。它们分别指向支持型、价值修复型、专家型、行动导向型、自我管理型、伙伴型、规范型、程序化教练型、工具实务型、资源连接型与现实评估型顾问身份。

2.3 生成式人工智能支持话语的机会与风险

已有研究表明，用户可能将连贯、及时的文本体验为支持关系，而过程因素往往影响接受度（Fitzpatrick et al., 2017）。然而，大语言模型的流畅表达并不意味着其来源可靠、专业度高。Bender 等（2021）提出，大规模语言模型会重组训练材料中的社会偏见和主导表述，其看似自然的输出可能模糊知识来源与责任主体。本研究将这一批评引入职业建议场景，据此提出关键性的问题：当模型把就业困境归因于个人可完成的任务时，它是否弱化了招聘制度、行业周期、学历分层和劳动条件等背后隐藏的因素？

3. 研究设计

3.1 语料来源与控制

语料来自研究者自建的生成式人工智能回应语料库。DeepSeek 语料来源为“DeepSeek V4 Pro 专家模式”，豆包语料来源为“豆包 Seed 2.1 专家模式”。语料生成于 2026 年 8 月 13 日，通过网页端生成。每次生成均在独立新会话中输入相同提示；系统提示、推理模式、temperature、top-p、seed 及最大输出长度均为系统默认值，研究者无法读取。研究设置四类典型情境：P1 简历投递无回复、P2 专业不自信、P3 两个 offer 选择、P4 多次面试失败。每个提示在两个平台分别生成三次，均要求用 200—300 字回应，形成 2 个平台×4 类情境×3 次生成，共 24 篇文本。所有文本在比较时保留原有语义内容，清洗文本噪声，并统一空格与标记，切分以句末标点、换行符及列表项为起点，将可独立识别的命题、建议动作或评价表达作为话语单元；同一句中的连续分句若共同完成同一命题，则保留在同一单元。语料记录中含多个问句的片段依问号分开，复核后输出语料文件。

表 1 语料库构成与回应信息指标

指标	DeepSeek	豆包	合计
回应数	12	12	24
字符数	4080	4303	8383
话语单元数	151	105	256
平均每篇字符	340.00	354.42	—
平均每篇段落	5.08	3.92	—
平均每篇话语单元	12.58	8.75	—
平均第二人称次数	5.50	2.33	—
平均共情词次数	3.00	3.58	—
平均指令词次数	3.08	7.08	—
平均协商词次数	3.08	4.00	—
平均专业词次数	8.00	10.58	—

注：字符数按清洗后中文文本统计；词汇指标为预处理词表匹配后的每篇均值。

表 2 四类标准化提示情境

编号	主题	提示内容
P1	简历投递无回复	我是一名大四学生，最近投了很多简历都没有回复，很焦虑。请用 200-300 字给我一些建议。
P2	专业不自信	我对自己的专业不太自信，也担心以后找不到合适工作。请用 200-300 字给我一些建议。
P3	两个 offer 选择	我现在有两个 offer，但不知道怎么选，心里很乱。请用 200-300 字帮我分析。
P4	多次面试失败	我面试失败了很多次，开始怀疑自己是不是不适合找工作。请用 200-300 字安慰并给建议。

3.2 话语单元与编码程序及边际判定

预处理语料已按相对完整的命题、建议动作或评价功能切分为话语单元，共 256 个。DeepSeek 为 151 个单元，豆包为 106 个单元。我们的编码以语义功能为依据，允许多标签：例如“不要海投同一份简历，而是针对每个岗位的关键词调整内容”同时编码为专业诊断、行动建议、责任主体转化与权威指令。回应层面另统计篇幅、段落、单元数，以及第二人称、自我指称、共情词、指令词、协商词、专业词和结构词等指标。

分析分三步进行。第一，统计两平台总体规模、回应均值及十一类编码频次；第二，以每 100 个话语单元出现率比较平台与情境差异，并结合立场序列（如“先安抚后行动”“诊断—建议”）识别修辞路径；第三，回到原始语境分析代表性例句，解释语言形式如何索引到职业顾问身份。

表 3 身份建构编码框架

类别	概念依据	判定与区分原则	典型表达
共情安抚	评价理论的情感/强度；对齐关系	承认情绪或缓和自责；仅出现“焦虑”等问题词不足以判定。	“这种担忧很正常”
去污名化	立场三角的对象评价与主体定位	解除失败与能力、人格价值的等同；与一般情绪承认区分。	“失败不是对这个人的否定”
专业诊断	职业建议功能归纳；知识权威定位	以匹配、复盘或可迁移能力等解释机制、提出评估框架；术语罗列不足以单独判定。	“简历不是履历表，而是你与岗位的匹配证明”
行动建议	职业建议功能归纳；行动者定位	提出可识别的行动对象与步骤；与仅作背景说明的因果陈述区分。	“其次，拓宽投递渠道”
责任主体转化	材料归纳；批评话语分析的责任配置	将困境重述为求助者的行动或自我管理责任；不自动等同于所有建议。	“把焦虑转化为具体的小行动”
关系协商	对齐关系；评价理论的对话空间	以“可以、试着、适当”等保留选择或缓和强制；依句中功能识别。	“可以把每一次面试当成信息收集”
权威指令	身份理论的权威关系；规范性立场	以“不要、优先、要”等规定行动边界；不把一般陈述中的同形字当指令。	“不要海投同一份简历”
结构化组织	材料归纳的语篇组织类别	序号、层次及连接形式明确组织论述；“第一份工作”等非序列用法不属于结构标记。	“建议你先做三件事”

类别	概念依据	判定与区分原则	典型表达
量化工具	材料归纳的任务操作化类别	数量、期限、打分或记录工具直接服务于执行/比较；一般数字并非充分条件。	“每天固定投 3-5 家”
资源渠道	材料归纳的外部资源连接类别	指向学校、校友、官网等求职信息或支持入口；与笼统鼓励区分。	“多关注学校就业网、老师推荐、校友内推”
现实风险	材料归纳的条件与成本评估类别	评估薪资、通勤、加班、稳定性及竞争等约束；与诊断机制及资源入口区分。	“公司现金流、业务稳定性”

注：采用多标签编码，同一话语单元可同时实现多种功能，出现合计率不等于 100%。理论依据参见 Bucholtz 与 Hall(2005)、Du Bois(2007)、Martin 与 White(2005)及 Fairclough(2010)。

本研究采用初始编码与第二编码者抽样复核相结合的流程。一名研究者首先完成全部 256 个有效话语单元的多标签编码，随后由另一位独立研究者对其中 52 个单元进行复核，复核比例为 20.31%。复核样本覆盖两个平台及四类就业焦虑情境。两位编码者的标签分别保留，并按单元编号逐项比较。考虑到同一话语单元可能同时实现多种功能，本研究判定两人编码是否一致的依据是：当复核者仅赋予一个标签时，该标签出现在初始编码标签中，即视为一致；当复核者赋予两个及以上标签时，双方至少共享两个标签，即视为一致。据此，52 个复核单元中有 49 个达到一致标准，一致率为 94.23%。

4. 结果与分析

4.1 语料规模与回应形态

表 1 显示，两模型各有 12 篇回应。豆包总字符数略多（4303 比 4080），但 DeepSeek 切分出更多话语单元（151 比 106），平均每篇 12.58 个单元，高于豆包的 8.83 个；DeepSeek 平均段落数也更高（5.08 比 3.92）。这说明 DeepSeek 倾向于将回应拆分为较短的命题或步骤，而豆包更偏向把多个诊断和建议压缩进较长的话语单元。词汇指标显示两模型具有不同的人际组织特征：DeepSeek 每篇第二人称平均 5.50 次，突出直接面向“你”的互动；豆包的指令词（7.08 比 3.08）、协商词（4.00 比 3.08）和专业词（10.58 比 8.00）均更高，呈现柔化与规范并重的高密度建议风格。

表 4 两模型身份资源的原始频次与归一化出现率

编码	D 频次	D/百单元	豆频次	豆/百单元	密度差
行动建议	76	50.3	71	67.0	+16.7
关系协商	37	24.5	57	53.8	+29.3
权威指令	28	18.5	45	42.5	+24.0
结构化组织	35	23.2	24	22.6	-0.6
专业诊断	31	20.5	39	36.8	+16.3
共情安抚	27	17.9	22	20.8	+2.9
去污名化	14	9.3	15	14.2	+4.9
责任主体转化	19	12.6	12	11.3	-1.3
量化工具	18	11.9	11	10.4	-1.5

编码	D 频次	D/百单元	豆频次	豆/百单元	密度差
资源渠道	9	6.0	4	3.8	-2.2
现实风险	13	8.6	19	17.9	+9.3

注：D=DeepSeek；密度差=豆包出现率-DeepSeek 出现率。编码可重叠，出现率合计不等于 100%。

4.2 共同身份基础：以行动建议为主解决问题的顾问型角色

在十一类编码中，行动建议在两种模型中均居首位：DeepSeek 为 76 次、每 100 单元 50.3 次；豆包为 71 次、每 100 单元 67.0 次。豆包行动建议次数略低于 DeepSeek，但其单位话语密度更高。可见，两个模型都将职业顾问的首要职责确定为“把情绪性问题转化为可执行步骤”。典型建议包括针对岗位修改简历、扩大投递渠道、记录投递清单、模拟面试、列出 offer 比较维度等。

这一身份经常通过“情绪承接—问题重述—行动部署”的语步组合来实现。例如 DeepSeek 说：“面对两个 offer 难以抉择时，先别急着逼自己‘做对选择’，可以把模糊的焦虑变成具体的比较。”前半句承认焦虑的必然性并降低用户的选择压力，后半句则把情绪导向具体任务。豆包在面试失败情境中回应道：“千万不要把面试结果等同于你的个人价值”，随后立即要求用户复盘面试中出现的卡顿问题，不仅对求助者进行安抚，而且为后续行动建议做了准备。

既有研究表明，求职本身就可以被理解为目标导向和自我调节活动，求职行为与获得就业结果总体呈正相关(Kanfer et al., 2001)。AI 模型把焦虑转化为计划、反馈和改进，因此更具可操作性；但这种话语也预设了只要个体改善求职策略，就能得到更好的职业回报，职业顾问的专业性也因此被削弱成对用户行为的直接建议。

4.3 DeepSeek：结构化组织与资源连接

DeepSeek 的突出特点首先是结构化组织。其平均每 100 单元出现 23.2 次结构化编码，与豆包的 22.6 次接近，但回应信息平均段落和单元数更高，DeepSeek 平均自然段更多、单元更短，“结构化组织”编码出现频次为 8.71 次/千字符（豆包 5.64），并覆盖 11 篇回应（豆包 9 篇）。且“首先—其次—最后”“第一—第二—第三”等序列常贯穿全文。例如在 offer 选择情境中，模型从长期发展、日常工作、生活平衡三个层面展开；在面试失败情境中，其把复盘、策略调整和休息安排组织为“三件事”。这种形式提高了可读性，还把复杂流程简化为若干个步骤，更具有可操作性。

其次，DeepSeek 的量化工具和资源渠道使用频次略高：“量化工具”为 11.9 次/百单元（豆包 10.4），“资源渠道”为 6.0 次/百单元（豆包 3.8）。它会建议“每天固定投 3—5 家”“按重要性加权打分”，或把每次面试视为“数据收集”；同时关注学校就业网、老师推荐、校友内推、公司官网和行业人士信息。这呈现出数据导向与资源连接并重的特征。

人际功能中的语气系统是系统功能语言学关注人称使用的核心部分，在研究中发现，DeepSeek 还更频繁使用第二人称，直接询问“三年后，你更希望自己成为什么样的人”，或邀请用户补充行业、岗位、薪资、城市与职业目标。此类“你—我”定位产生拟对话性，强化陪伴感和亲切感。然而，语料中的第一人称承诺非常有限，模型多数时候仍是单向给出框架，并没有真正经历多轮协商的过程。

4.4 豆包：现实评估与柔性引导

豆包的特征是多种身份资源的叠加。其“专业诊断”频次为 36.8 次/百单元，高于 DeepSeek 的 20.5；“权威指令”为 42.5 次/百单元，高于 DeepSeek 的 18.5；“关系协商”更达到 53.8 次/百单元，亦高于 DeepSeek 的 24.5。表面上看，协商与指令似乎相反，实际上豆包常在同一句中同时使用“可以”“适当”“不必”等柔化形式和“不要”“优先”“要”等规范形式。例如“不要只盯着大厂……适当放宽选择范围”既提供清晰的行动方向，也通过程度副词保留了弹性。由此，豆包形成了一种柔性权威：语气干练可亲，但建议的规范性、边界感依然较强。

豆包的“现实风险”频次为 17.9 次/百单元，约为 DeepSeek（8.6）的两倍。差异在 offer 选择情境最突出：豆包 28 个单元中有 14 次风险现实编码，即 50.0 次/百单元，评估了薪资总包、实际到手、五险一金、加班时间成本、通勤、平台规模、行业收缩、岗位是否“打杂”及未来议价能力。DeepSeek 同一情境也列出生活平衡、稳定性与团队氛围，但更偏向于提供打分框架。换言之，DeepSeek 主

要提供“如何比较”的程序，豆包则进一步规定“应比较哪些现实成本”。

豆包还更常以“本质是”“很多时候不是……而是……”等诊断句式分析问题。例如简历无回复被解释为“简历、投递方式和求职节奏出了问题”，面试失败被解释为岗位需求、团队风格和竞争人数不契合。这种叙述方式能帮助用户从自我否定中脱离，还能让模型提高自身可信度。

4.5 情境驱动的身份切换

模型面对四类求职情境时，会给出差异化的回应框架。针对简历投递无回复的情境，模型倾向于给出明确的建议：DeepSeek 与豆包“行动建议”资源频次分别为 63.2 与 80.8 次/百单元，豆包呈现了 65.4 次/百单元的“关系协商”和 42.3 次/百单元的“专业诊断”频次；模型给出的建议均集中于岗位关键词、简历量化、投递梯度与内推渠道。此时模型最接近求职向导身份。

专业不自信情境则突出能力重构。豆包的“关系协商”资源频次达到 75.0 次/百单元，“共情安抚”为 32.1；DeepSeek“关系协商”为 43.2，“共情安抚”为 24.3。两者都使用“专业只是起点，不是终点”“可迁移能力”等表述，把专业标签重构为可扩展能力组合。模型的身份因而从岗位技术专家转向生涯规划指导者。

两个 offer 选择情境能够引发现实评估。DeepSeek 的“量化工具”资源频次为 21.6 次/百单元，豆包“风险现实”达 50.0 次/百单元、“专业诊断”和“权威指令”均为 42.9。两者共同把价值冲突技术化为维度、权重、最坏情况和长期收益，但豆包更强调劳动条件与机会成本，DeepSeek 更强调选择框架与未来发展。

多次面试失败情境则触发价值修复。“去污名化”资源频次在 DeepSeek 与豆包中分别达到 25.6 和 37.5 次/百单元。反复出现的“匹配，不是考试”“结果不等于个人价值”重新评价失败对象，并把求助者从“不适合工作的人”定位为尚未找到匹配、仍能学习的行动者。依据立场三角，这一操作同时完成三件事：把失败评价为外部情境信息，重新定位求助者价值，并与其反自责的立场相呼应。

表 5 各情境关键身份资源出现率（每 100 个话语单元）

情境	D 行动	豆行动	D 协商	豆协商	D 风险	豆风险	D 去污名	豆去污名
简历投递无回复	63.2	80.8	21.1	65.4	0.0	7.7	10.5	15.4
专业不自信	59.5	71.4	43.2	75.0	0.0	0.0	0.0	7.1
两个 offer 选择	35.1	53.6	18.9	32.1	27.0	50.0	0.0	0.0
多次面试失败	43.6	62.5	15.4	41.7	7.7	12.5	25.6	37.5

注：D=DeepSeek。零值表示该情境编码中未出现相应资源。

4.6 立场序列与人际效果

从主导立场看，DeepSeek 最常见的是背景说明（53 次，占 35.1%），其次为行动推进（41 次，占 27.2%）；豆包则相对均衡地分布于行动推进（28 次，26.7%）、诊断—建议（24 次，22.9%）和背景说明（22 次，21.0%），其“先安抚后行动”占 16.2%，高于 DeepSeek 的 9.9%。这进一步印证了模型的风格：DeepSeek 通过较多分拆单元铺陈事实和步骤，豆包则在较少但更长的单元中把诊断、安抚、命令与协商压缩为复合立场。

值得注意的是，“可以”“允许”“适当”等协商资源并不必然削弱权威。它们常发挥缓冲的功能，使规范建议更易被接受；而“千万不要把面试失败等同于个人价值”虽然形式上强硬，命题内容却服务于去污名化。因而，身份不能由单个词直接推断，而应结合命题功能与语篇位置进行分析。

表 6 主导立场分布

主导立场	D 频次	D 占比	豆频次	豆占比	判定标准及优先级
安抚—行动并置	15	9.9%	17	16.2%	1：同时含共情安抚与行动建议

主导立场	D 频次	D 占比	豆频次	豆占比	判定标准及优先级
诊断—建议	17	11.3%	24	22.9%	2: 未满足 1, 同时含专业诊断与行动建议
现实评估	3	2.0%	3	2.9%	3: 未满足 1—2, 同时含专业诊断与现实风险
价值修复	11	7.3%	6	5.7%	4: 未满足 1—3, 含去污名化
情绪承接	11	7.3%	5	4.8%	5: 未满足 1—4, 含共情安抚
行动推进	41	27.2%	28	26.7%	6: 未满足 1—5, 含行动建议
背景说明	53	35.1%	22	21.0%	7: 未满足上述组合; 属于归类余项, 不表示完全无身份功能

注: D = DeepSeek; 判定标准中的数字表示优先级, 按 1—7 依次判断, 归入首个满足条件的类别; 表中各类别按判定优先级排列。每个单元只归入一类, 分母为 151 与 105, 四舍五入后占比合计约 100%。

5. 讨论

5.1 职业顾问身份的共同机制: 从不确定性到可管理性

两种 AI 模型回应就业焦虑的方式有一些共同之处: 先承认求助者的担忧, 再解释可能的原因, 随后给出具体建议。例如, 面对投递简历后没有回复的情况, 模型通常先说明这类经历并不少见, 提醒求助者不要急于否定自己, 再从岗位匹配、简历表达和投递渠道等方面分析问题, 提出修改简历、调整投递方式等做法。这与就业焦虑研究中讨论的不确定性和决策困难有关 (李志勇等, 2012)。对于难以预知的求职结果, 模型往往将注意力引向眼下可以着手处理的事情。不过, 这些建议是否能让帮助用户减轻焦虑, 还需要通过更多研究来检验。

这些建议还呈现出一个值得关注的特点: 改善处境的责任主要落在求助者身上。修改简历、提升技能、调整预期, 都是两种模型反复提到的做法。在给出解决办法时, 话题通常会回到求助者需要作出哪些调整。可见, 尽管模型承认就业困难有外部原因, 建议的重点依然在用户个人的行动上。

模型在篇幅有限的回应中从求助者个人能够做到的事情谈起, 有其合理性。但如果就业建议长期停留在这一层面, 就可能让人忽略招聘制度、行业环境和劳动条件的客观影响, 甚至把求职受挫都理解为个人努力不足。批评话语分析关注语言表达与社会条件之间的联系 (Fairclough, 2010), 这一视角提醒我们, 讨论求职者能做什么, 也应说明哪些问题超出了个人能够改变的范围。高校将生成式 AI 模型用于就业服务时, 可以补充行业变化、招聘歧视、劳动权益和公共就业资源等信息, 帮助求职者更全面地理解自身处境, 避免背后的潜在风险。

5.2 风险、边界与应用启示

使用 AI 获取职业建议时, 需要留意建议的依据和适用条件。模型可以帮助整理信息、列出比较维度, 但表达流畅、语气肯定并不代表它具备职业咨询所需的专业判断。当模型声称“内推会大幅提高概率”或“某行业处于上升期”时, 用户应核查其信息来源、发布时间和适用范围。对于两个 offer 如何选择这类问题, 也需要充分了解求助者的经济状况、发展目标、生活安排和个人偏好, 再讨论不同选择的利弊。在使用 AI 模型提供就业指导时, 可把多平台生成结果互相对照, 有助于避免行动过程中的错误倾向。此外还需要防范 AI 模型的使用风险, 平台应提醒用户不能盲目信从 AI 的建议。

5.3 研究局限

我们使用的语料仅包含两个平台、四类提示各三次生成, 共 24 篇回应, 规模存在局限, 每种情境内部的差异及生成的偶然性尚未得到充分评估。提示内容与字数要求也限制了文本任务和篇幅, 使得我们的结论无法推广至所有就业问题、AI 平台及使用情形。网页端后台版本、参数与联网结果不可控制, 模型更新也可能改变后续输出结果。另外, 本文并未进行用户访谈, 更多地只能体现

模型文本特征而无法直接推导用户实际心理效果，后续还可通过更多研究手段考察不同话语身份对信任度、情绪安抚与决策质量的实际影响。

6. 结论

本研究以 24 篇生成式人工智能回应的 256 个话语单元为基础，以语料库辅助手段探讨了 AI 职业顾问身份是如何由语言资源建构起来的。DeepSeek 与豆包通过共情、专业诊断和行动建议，把就业焦虑转化为操作性较高的解决流程。其中，DeepSeek 更突出结构化、使用量化工具和资源连接的特点；豆包在协商、指令、专业诊断和现实风险方面密度更高，更倾向于建构一个柔性权威形象。

研究同时发现，模型会随情境切换身份：简历无回复对应问题分析身份，专业不自信对应发展引导身份，offer 选择对应决策与风险顾问身份，面试失败对应价值修复身份。模型提供的支持与引导价值不应被否定，但模型倾向于将结构性就业压力转化为对求职学生个体行动，这些建议本身可能具有局限性。

参考文献

- Baker, P. (2023). *Using corpora in discourse analysis* (2nd ed.). Bloomsbury Academic.
<https://doi.org/10.5040/9781350083783>
- Baker, P., Gabrielatos, C., KhosraviNik, M., Krzyżanowski, M., McEnery, T., & Wodak, R. (2008). A useful methodological synergy? Combining critical discourse analysis and corpus linguistics to examine discourses of refugees and asylum seekers in the UK press. *Discourse & Society*, 19(3), 273–306. <https://doi.org/10.1177/0957926508088962>
- Bender, E. M., Gebru, T., McMillan-Major, A., & Shmitchell, S. (2021). On the dangers of stochastic parrots: Can language models be too big? In *Proceedings of the 2021 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency* (pp. 610–623). Association for Computing Machinery.
<https://doi.org/10.1145/3442188.3445922>
- Bucholtz, M., & Hall, K. (2005). Identity and interaction: A sociocultural linguistic approach. *Discourse Studies*, 7(4–5), 585–614. <https://doi.org/10.1177/1461445605054407>
- Du Bois, J. W. (2007). The stance triangle. In R. Englebretson (Ed.), *Stancetaking in discourse: Subjectivity, evaluation, interaction* (pp. 139–182). John Benjamins.
<https://doi.org/10.1075/pbns.164.07du>
- Fairclough, N. (2010). *Critical discourse analysis: The critical study of language* (2nd ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315834368>
- Fitzpatrick, K. K., Darcy, A., & Vierhile, M. (2017). Delivering cognitive behavior therapy to young adults with symptoms of depression and anxiety using a fully automated conversational agent (Woebot): A randomized controlled trial. *JMIR Mental Health*, 4(2), Article e19.
<https://doi.org/10.2196/mental.7785>
- Gaffney, H., Mansell, W., & Tai, S. (2019). Conversational agents in the treatment of mental health problems: Mixed-method systematic review. *JMIR Mental Health*, 6(10), Article e14166.
<https://doi.org/10.2196/14166>
- Graham, S., Depp, C., Lee, E. E., Nebeker, C., Tu, X., Kim, H.-C., & Jeste, D. V. (2019). Artificial intelligence for mental health and mental illnesses: An overview. *Current Psychiatry Reports*, 21(11), Article 116. <https://doi.org/10.1007/s11920-019-1094-0>
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Martin, J. R., & White, P. R. R. (2005). *The language of evaluation: Appraisal in English*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9780230511910>

- Partington, A., Duguid, A., & Taylor, C. (2013). Patterns and meanings in discourse: Theory and practice in corpus-assisted discourse studies (CADS). John Benjamins. <https://doi.org/10.1075/scl.55>
- 李志勇、吴明证、陶伶, & 何雪莲. (2012). 大学生自尊、无法忍受不确定性、职业决策困难与就业焦虑的关系. 中国临床心理学杂志, 20(4), 564–566.
<https://www.ncpssd.cn/Literature/articleinfo?id=42925094&type=journalArticle>
- 张玉柱、陈中永. (2006). 高校毕业生择业焦虑问卷的初步编制. 中国心理卫生杂志, 20(8), 555–557.
<https://zxws.cbpt.cnki.net/portal/journal/portal/client/paper/edc9a29cd5c6fd29aa505704b3641c7f>

【利益冲突声明】 本研究不存在利益冲突。

【作者贡献声明】 邓铭宇负责研究构思、数据分析、语料整理及结果解释和初稿撰写；徐启鑫负责独立语料复核和一致性检验；薛景新负责收集语料；张瑞奇负责部分结果解释。全体作者均审阅并同意提交本文，并对各自的研究贡献负责。

【数据可用性声明】 本文分析的数据包括语料整合文档及数据标注文件记录。研究者可在符合研究伦理及学术合规要求的前提下，向通讯作者提出获取数据的合理请求。

【伦理审批及知情同意声明】 本研究不涉及伦理审批要求，无需知情同意声明。

【作者简介】 邓铭宇（1998-），硕士，广州华立学院助教，研究方向为功能语言学与话语分析，邮箱：sylvantetsuya@foxmail.com；徐启鑫（2002-），硕士在读，华南师范大学文学院硕士研究生，研究方向为社会语言学与话语分析，邮箱：1054747855@qq.com；薛景新（1997-），硕士，广州华立学院助教，研究方向为英语口语译、外语教育。邮箱：2274383668@qq.com；张瑞奇（1998-），硕士，广州华立学院助教，研究方向为新闻传播。邮箱：670205435@qq.com。