

# 中国高校毕业生就业趋势研究报告： 来自2003—2021年调查数据

岳昌君 冯沁雪 辛晓佳 邱文琪

**【摘要】**基于2003—2021年10次全国高校毕业生就业状况调查数据,对中国高校毕业生就业的特点和变化趋势进行了实证分析。主要结论包括:第一,从毕业去向看,正规就业比例创新低,升学比例持续走高;落实率下滑,待就业率回升,不同学历的落实率趋同。第二,从就业质量看,学历越高则起薪越高、增长越快;相对起薪呈现“L”型下降趋势;近五成毕业生的起薪低于期望;就业满意度波动上升。第三,从就业结构看,大中城市就业比例超过八成;民营企业的就业占比跃升第一;企业就业比例先升后降、超过五成;职业类型从同质化、趋向多样化、再回归同质化;教育行业成为毕业生首选。第四,从就业匹配看,适度教育比例先降后升、超过70%;专业不对口比例约为40%。第五,从求职状况看,学校是最主要的求职信息来源;求职次数并未随时间推移逐渐走高,存在“有业不就”现象;人情费、交通费、置装费是3项主要求职支出;能力是影响就业结果的第一要素;择业意向稳定,偏好向“前/钱”看。

**【关键词】**就业趋势;高校毕业生;就业状况;求职状况

**【作者简介】**岳昌君,北京大学教育经济研究所,北京大学教育学院,工作邮箱:cjyue@pku.edu.cn;冯沁雪(通信作者),北京大学教育学院,邮箱:qinxuefeng@pku.edu.cn(北京 100871);辛晓佳,北京大学教育学院;邱文琪,西南大学教育学部(重庆 400715)。

**【原文出处】**《华东师范大学学报》:教育科学版(沪),2023.9.138~154

**【基金项目】**教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“高校毕业生高质量就业的评价与对策研究”(22JJD880038)。

## 一、问题的提出

教育质量是促进经济增长的关键变量,其中就业作为高等教育结构调整的一个重要方向得到了高度重视(岳昌君,2022)。我国经济自2010年以来增速持续放缓、进入新常态(王敬文,2014),高质量发展成为新的目标。为此,高等教育应为经济高质量发展提供高质量的人力资源,促进高校毕业生高质量充分就业。教育部部长怀进鹏表示,高校毕业生的就业状况是“双一流”建设和高等教育结构调整的重要内容,应与劳动力和科技变革与产业变革的需要相结合(叶雨婷,2022)。

普通高校毕业生是国家宝贵的人力资源,作为劳动力市场的供给端,我国高校毕业生数量持续走

高。从短期趋势来看,2021年毕业生达到909万人,较2019年增长75万人<sup>①</sup>。在毕业生数量逐步攀升的同时,毕业生的就业落实率在下降,2021年高校毕业生整体落实率较2019年下降3.6个百分点(岳昌君,邱文琪,2022)。从长期趋势来看,高校毕业生数从2003年的212万人猛增到2021年的909万人,年均增速高达8.4%,而城镇就业人员数量从2003年的25639万人增长到2021年的46773万人,年均增速仅为3.4%<sup>②</sup>,城镇就业人员平均增速显著低于高校毕业生的平均增速。从总体劳动力市场的需求端来看,教育部会同多个国家部委牵头健全完善促就业政策体系,推出诸多政策改善高校毕业生的就业数量与结构,包括统筹改善升学规模与结构,发挥高等

教育“蓄水池”作用,推进机关、事业单位以及国企等招录,扩大岗位供给等(教育部高校学生司,2021)。

随着我国经济从数量型发展转向质量型发展,高校毕业生的就业状况也不断发生变化。在经济高质量发展的思路下,经济结构调整进一步加深,经济结构优化有利于优化高校毕业生就业市场的需求端(王经忠,2020;任保平,2022)。从产业结构来看,第三产业增加值的比重不断上升,2012年第三产业首次成为占比最大的产业,2015年第三产业在国内生产总值中的占比超过一半,达到50.5%(岳昌君,周丽萍,2017)。从科技变革的角度看,以人工智能和新能源技术为代表的新科技革命带来了劳动力市场的变革(毛军发,2022)。科技变革与产业变革带来了经济结构的调整,在我国经济发展步入高质量发展的阶段,如何促进毕业生高质量就业成为高等教育高质量发展的核心问题之一。2003-2021年既是高等教育规模和毕业生总量迅速扩张的重要阶段,也是我国经济转向高质量发展的关键时期,分析这一时期的高校毕业生就业状况、特点、就业变化趋势,可以为解释经济状况如何影响高校毕业生就业提供依据,对于促进高质量就业具有重要的现实意义。

## 二、样本数据说明

本文使用的数据来自北京大学教育经济研究所/教育学院“全国高校毕业生就业状况调查”课题组进行的2003-2021年全国高校毕业生就业状况调查。该调查从2003年开始,每两年组织1次,截至2021年共进行了10次调查,构建了全国高校毕业生就业状况调查数据库。数据库为了解这一时期我国高校毕业生的就业状况提供了丰富的信息,也为有针对性地毕业生、学校、雇主、政府等提出政策建议打下坚实的数据基础。每轮调查均于当年6月在全国范围内面向应届本专科及硕博毕业生展开,以我国高等教育的地区分布、学校类型等为参考,对高校进行抽样;而后,在高校内部根据学生规模、学历层次、学科专业、性别结构等,按一定比例向目标调查学校发放500~1000份问卷。因此,该调查数据具有较好的样本代表性。调查问卷涵盖高校毕业生的基本信息、就业状况、求职过程、接受高等教育状况等,历年调查的核心问题基本保持一致,为分析高校毕业生的就业趋势提供了数据支持。表1展示了10次调查的基本样本结构。可以发现,每轮调查均包括不同地区、不同类型的高校,学历结构基本符合全

表1 10次调查的样本数据说明

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
东部高校(所)	16	14	17	21	10	11	13	15	14	17
中部高校(所)	8	9	9	5	9	7	8	9	8	7
西部高校(所)	21	11	2	3	11	12	7	9	10	10
一流大学建设高校(所)	6	7	3	3	3	6	4	6	6	6
一流学科建设高校(所)	6	6	1	6	4	3	5	4	4	4
普通本科院校(所)	17	17	11	14	9	9	10	11	9	14
高职高专院校(所)	13	3	8	5	7	7	5	9	9	7
民办高校和独立学院(所)	3	1	5	1	7	5	4	3	4	3
专科生(%)	39.3	16.6	38.5	26.3	38.9	22.4	20.5	27.9	23.4	14.8
本科生(%)	57.0	78.5	53.9	61.9	55.3	68.0	66.7	62.8	62.6	68.9
硕士生(%)	3.0	4.1	6.6	11.2	5.5	9.2	11.5	8.5	13.0	15.1
博士生(%)	0.7	0.7	1.0	0.6	0.3	0.4	1.2	0.8	1.0	1.2
男性(%)	57.9	56.7	54.6	53.6	49.1	52.7	49.8	50.0	49.0	54.4
女性(%)	42.1	43.3	45.4	46.4	50.9	47.3	50.2	50.0	51.0	45.6
样本学校数(所)	45	34	28	29	30	30	28	33	32	34
样本学生数(人)	18723	21220	16388	21753	19768	15060	15421	18076	16571	20269

注:由于保留有效数字时四舍五入,部分占比相加不等于100%,全文同。

国高校毕业生总体的变化趋势,性别结构基本保持稳定。

### 三、就业状况

#### (一)就业数量

毕业去向是体现高校毕业生就业数量的重要指标。在10次就业调查中,毕业去向划分的标准基本保持一致。其中,2003年和2005年将毕业去向分别划分为6类和7类,没有细分升学、灵活就业或暂不就业的具体类型。从2007年开始,均将毕业去向划分为10类,包括已确定单位、国内升学、出国出境、自由职业、自主创业、其他灵活就业、待就业、不就业拟升学、其他暂不就业、其他。

#### 1. 正规就业比例创新低、升学比例持续走高

表2展示了10次调查中高校毕业生的毕业去向分布。结果表明,除2009届高校毕业生受到2008年全球金融危机的影响,正规就业比例较低(为34.5%)外,在2013年及以前,已确定就业单位即正规就业的毕业生比例均超过40%;2015年及以后,正规就业比例均不足40%,2021届高校毕业生受到2020年国内外经济下行压力和新冠肺炎疫情的双重冲击,正规就业比例创新低,仅为32.1%。高校毕业生的灵活就业比例在2003年和2005年均不足5%,在2007-2013

年间处于10%~15%,2015年达到最高,超过25%,而后逐步下滑到2021年的11.4%。

与直接就业相反,近10年来,高校毕业生选择继续接受高等教育,尤其是国内升学的比例逐步走高。可以发现,高校毕业生选择升学(包括出国出境)的比例在2003-2009年间波动变化,2011年以来持续上升,从16.3%增长至2015年的24.4%,到2021年则超过30%,达到33.0%。其中,国内升学的比例同样在2003-2009年间波动变化,2011年以来不断上升,到2021年已接近30%;出国出境的比例则从2005年的2.3%上升到2009年的3.2%,在2011年略有下降到2.6%,而后继续上升,2017年达到峰值5.9%,之后回落到2021年的3.7%。

#### 2. 落实率出现下滑、待就业率有所回升

从表2的数据可以看出高校毕业生中已落实和待就业比例的变化趋势。受到“非典”疫情的冲击,2003年的高校毕业生落实率不足60%;2005-2013年,落实率围绕70%上下波动,其中2009年受全球金融危机影响落实率较低,为67.1%;2015-2019年的落实率超过80%,其中2017年达到峰值,接近85%;受到国内外经济下行压力和新冠肺炎疫情的影响,2021年的落实率下滑到80%以下。

表2

高校毕业生的毕业去向(%)

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
已确定单位	40.7	47.2	40.4	34.5	43.3	43.5	33.3	38.8	37.7	32.1
国内升学	15.1 <sup>a</sup>	16.8	14.1	18.3	13.7	14.0	18.6	20.4	24.9	29.3
出国出境		2.3	2.7	3.2	2.6	2.8	5.8	5.9	4.1	3.7
自由职业			4.1	3.3	4.3	2.6	4.7	5.0	4.1	4.5
自主创业	4.0 <sup>b</sup>	3.6 <sup>b</sup>	3.2	2.4	3.2	2.1	4.6	4.7	2.5	2.4
其他灵活就业			6.6	5.4	5.1	7.0	16.1	9.7	6.8	4.5
待就业	35.8	22.4	22.6	26.4	21.9	23.4	12.8	10.1	12.3	14.0
不就业拟升学	1.7 <sup>c</sup>	4.8 <sup>c</sup>	2.9	3.1	2.4	2.0	2.2	3.0	3.9	5.3
其他暂不就业			2.4	2.2	2.1	1.8	1.3	1.4	2.3	2.6
其他	2.7	3.0	1.1	1.2	1.5	0.9	0.7	0.9	1.4	1.5
升学	15.1	19.1	16.8	21.5	16.3	16.8	24.4	26.3	29.0	33.0
灵活就业	4.0	3.6	13.9	11.1	12.6	11.7	25.4	19.4	13.4	11.4
已落实	59.8	69.9	71.1	67.1	72.3	72.0	83.1	84.6	80.1	76.5

注:a表示该数字为国内升学和出国出境两项之和;b表示该数字为自由职业、自主创业和其他灵活就业3项之和;c表示该数字为不就业拟升学和其他暂不就业两项之和。升学包括国内升学和出国出境,灵活就业包括自由职业、自主创业和其他灵活就业。已落实包括已确定单位、国内升学、出国出境、自由职业、自主创业、其他灵活就业。

待就业的高校毕业生是想要就业但在毕业时还没有确定工作的毕业生,待就业率直观地反映了毕业生就业难的严重程度。由表2可知,待就业率的变化趋势恰好与落实率相反。在2013年及以前,待就业率均超过20%;在“非典”疫情和全球金融危机的影响期内,即2003年和2009年,待就业率较高,分别为35.8%和26.4%;从2015年开始,待就业率稳定在15%以下;但近5年内,待就业率出现回升势头,从2017年的最低点10.2%爬升到2021年的14.0%。

### 3. 不同学历的落实率差异缩小、专科生落实率实现反超

表3是分学历层次的落实率的变化情况。平均来看,硕博研究生的落实率较高,10次调查的平均落实率超过80%;本专科毕业生的落实率较低,平均落实率不足75%。从变化趋势来看,专科生的落实率提升明显,不同学历层次的落实率逐步趋同。2003年和2005年,专科生的落实率最低,硕士生的落实率最高,最高与最低落实率之间的差距分别为55.3个百分点和26.0个百分点;2007年,专科生的落实率反超本科生,博士生的落实率超过硕士生,但差距较小,最高与最低落实率之间的差距进一步缩窄为16.2个百分点;从2009年开始,最高与最低落实率之间的差距均稳定在10个百分点以下。从2011年起,专科生的落实率稳定高于本科生,甚至在2015-2019年,专科毕业生的落实率是所有学历层次中最高的,分别高达87.4%、88.9%和85.1%。专科生落实率实

现反超说明职业教育在帮助毕业生找到工作等明确的毕业去向方面起到了重要作用。

### (二)就业质量

起薪和就业满意度分别是衡量高校毕业生就业质量的客观指标和主观指标。起薪表示高校毕业生毕业后的初职税前月收入;就业满意度是毕业生对工作满意程度的主观评价,受就业实际感知和就业期望的双重影响,反映了二者的差距(岳昌君等,2020)。本文考察正规就业(即已确定就业单位)的毕业生的月起薪和就业满意度,且排除了部分奇异值,只选取2003-2011年调查数据中月起薪处于300~20000元范围内的观测,及2013-2021年调查数据中月起薪处于500~30000元范围内的观测。

#### 1. 学历越高,起薪越高、增长越快

表4展示了全体和不同学历层次高校毕业生的平均月起薪变化的情况。可以发现,总体来看,毕业生的平均月起薪持续增长,2021年的平均月起薪超过7000元,约为2003年的4.5倍。但年均增长率仅为8.7%,增长速度较慢。

分学历层次来看,学历越高平均起薪越高。其中,硕博研究生的起薪最高,其次是本科生,专科生的起薪最低。不同学历层次毕业生的平均起薪均呈逐步上升趋势,学历越高年均增长率越高、增长速度越快。博士生的起薪年均增长率最高,超过9%;其次是本科生和硕士生的起薪年均增长率分别为7.8%和7.0%;专科生的起薪年均增长率最低,仅为

表3 分学历层次的毕业落实率(%)

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021	平均
专科生	33.8	56.5	70.3	66.3	76.7	79.7	87.4	88.9	85.1	80.6	72.5
本科生	75.7	72.1	69.6	67.2	68.7	67.4	81.5	82.7	78.2	74.4	73.8
硕士生	89.1	82.5	82.8	67.6	75.3	86.2	84.5	85.2	80.5	82.2	81.6
博士生	74.6	77.2	85.8	73.8	83.0	86.2	81.3	83.1	84.6	77.9	80.8

表4 分学历层次的月起薪(元)

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021	年均增长率
专科生	1356	1413	1410	1510	1856	2285	2734	3185	3548	3910	6.1%
本科生	1502	1618	1788	2276	2743	3278	3961	4825	5417	5825	7.8%
硕士生	3009	2790	3469	3637	4003	5461	6334	8556	8778	10113	7.0%
博士生	3021	3035	3252	3757	5118	8800	6746	10774	13849	14823	9.2%
全体	1569	1659	1798	2331	2394	3378	4307	4812	5658	7025	8.7%

6.1%。不同学历层次毕业生之间的平均起薪差距逐渐拉大,2003届博士生、硕士生、本科生的起薪分别为专科生的2.23倍、2.22倍、1.11倍,而2021届博士生、硕士生、本科生的起薪分别为专科生的3.79倍、2.59倍、1.49倍。可见,学历层次作为人力资本水平的表征之一,在决定高校毕业生的起薪中发挥了重要作用,且随着年份推移,高学历为毕业生带来的薪资优势愈加明显。

2. 学历越高,相对起薪越高,但均存在“L”型下降趋势

由于物价指数也随年份逐步提高,月起薪名义值的提升并不代表毕业生实际收入水平的改善,因此需要考察高校毕业生的实际收入或相对收入的变化情况。本文以城镇单位就业人员平均货币工资为基准<sup>③</sup>,计算毕业生的相对起薪,计算公式为:相对起薪=(毕业生的平均税前月收入×12)/城镇单位就业人员平均货币工资。表5展示了全体和不同学历层次高校毕业生的相对起薪变化情况。数据显示,全体毕业生的相对起薪呈现先快速下降、后波动变化的“L”型趋势。2003年和2005年高校毕业生的平均起薪超过城镇单位就业人员的平均薪资水平,分别高出35%和9%。从2007年开始,相对起薪均小于1,其中2011年的相对起薪最低,平均起薪不足城镇单位就业人员的平均薪资的70%。

考虑不同的学历层次,学历越高毕业生的相对起薪越高,不同学历层次毕业生的相对起薪均呈“L”型的先快速下降、后小幅波动的趋势,学历越下降趋势越明显。其中专科生2021年的相对起薪仅为0.44,仅为2003年的38%;博士生2021年的相对起薪为1.66,约为2003年的64%。具体来看,2003年,各学历层次毕业生的起薪均高于城镇单位就业人员的薪资水平,其中硕博生的起薪甚至超过城镇单位就

业人员薪资水平的2.5倍;2005年,各学历层次毕业生的相对起薪均迅速下降,专科生的起薪开始低于城镇单位就业人员的薪资,硕士生的相对起薪降至2以下;2007年起,本专科生的起薪均低于城镇单位就业人员的薪资,硕博研究生的相对起薪均降至2以下,仅2013年的博士生相对起薪突破2;而后,本专科生的相对起薪缓慢下降,从2017年开始,专科生的起薪不足城镇单位就业人员的薪资的一半;硕博研究生的相对起薪则分别在1~1.5和1~2的范围内波动变化。可见,高校毕业生尤其是本专科生相对城镇单位就业人员的薪资优势不复存在。

3. 近五成毕业生起薪低于期望,约四分之一毕业生起薪高于期望

分析高校毕业生的收入状况不仅需要关注毕业生的绝对收入和与城镇单位就业人员平均收入水平比较的相对收入,还需要考察毕业生的实际起薪与自身期望的差距,即毕业生期望起薪的满足情况。由于2003年和2005年的调查没有询问毕业生的期望起薪,下页表6给出了2007年以来高校毕业生的实际起薪和期望起薪的比较情况。结果表明,平均来看,起薪低于期望的毕业生占比接近二分之一,起薪高于期望的毕业生占比仅为四分之一。

从变化趋势看,起薪低于期望的毕业生比例先迅速下降,再逐步回升,而后持续波动,其中2007年最高,为63.9%;2011年最低,为40.3%;起薪高于期望的毕业生比例经历了先上升、再下降、而后波动的变化过程,其中2011年最高,为31.9%;2007年最低,为15.4%;绝对起薪等于期望起薪的毕业生占比整体基本稳定在27%左右,先上升、后下降,在2013年达到峰值28.5%,波动幅度相对较小。

尽管高校毕业生的绝对收入稳步提升,但约一半毕业生的期望起薪未被满足,且近年来,起薪低于

表5

分学历层次的相对起薪

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
专科生	1.16	0.93	0.68	0.56	0.53	0.53	0.53	0.48	0.47	0.44
本科生	1.29	1.07	0.87	0.85	0.78	0.76	0.77	0.73	0.72	0.65
硕士生	2.58	1.84	1.68	1.35	1.13	1.27	1.23	1.29	1.16	1.14
博士生	2.60	2.00	1.58	1.40	1.45	2.05	1.31	1.63	1.84	1.66
全体	1.35	1.09	0.87	0.87	0.68	0.79	0.83	0.73	0.75	0.79

表 6

绝对起薪和期望起薪的比较(%)

年份	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021	平均
低于期望	63.9	54.6	40.3	41.2	48.1	50.6	45.4	48.8	49.1
等于期望	20.7	27.1	27.8	28.5	27.4	26.0	26.1	23.9	25.9
高于期望	15.4	18.3	31.9	30.3	24.4	23.5	28.5	27.3	25.0

预期的毕业生比例并没有明显的下降趋势,这可能会影响毕业生的就业满意度和生活幸福感。

#### 4. 就业满意度呈波动上升趋势

就业满意度是一个相对概念,通常表示为“就业实际感知-就业期望”或“就业实际感知/就业期望”,是就业质量的主观表征。表7反映了就业满意度的变化情况。可以发现,总体而言,毕业生的就业满意度较高,对工作感到非常满意和满意的毕业生占比合计远高于不太满意和很不满意的占比;前者呈波动上升态势,2007年以前不足50%,从2007年开始始终高于50%,且从2015年开始稳定在80%左右;后者则波动下降,在除了2005年的其余年份均不足10%,近年来甚至不足2%。

具体来看,对工作感到非常满意的毕业生占比上升幅度较大,超过20个百分点,分别于2007年和2015年实现了超过10%和25%的跳跃式增长,2019年达到峰值35.4%,为2005年最小值4.6%的7.7倍;对工作感到满意的毕业生比例也有所上升,分别于2007年和2013年突破40%和50%,之后稳定在50%左右;对工作感到不太满意的毕业生比例下降明显,仅2005年超过10%,2013年起已不足3%;对工作感到很不满意的毕业生比例同样有所下降,从2007年开始一直控制在1%以内。就业满意度为一般的毕业生比例也出现明显下滑,其中2005年最高,为

50%;2019年最低,约为15%。

综上,虽然高校毕业生的期望起薪满足度不甚理想,但就业总体满意度较高,整体来看呈现上升趋势。

#### (三)就业结构

除了就业数量和质量,就业结构也是高校毕业生就业状况的重要组成部分,其体现了毕业生在就业城市、单位性质、职业类型、行业类型等方面的偏好、选择与最终分配结果,即正规就业的毕业生最终去向何方。基于10次就业状况调查,本文主要分析已经确定就业单位的高校毕业生的就业城市、单位性质、职业类型、行业类型分布。其中,就业城市包括5类(见表8);单位性质包括7类(见表9)<sup>④</sup>;职业类型包括8类(见表10)<sup>⑤</sup>。2009年起,就业状况调查还询问了高校毕业生的就业行业,包括20类(见104页表11)。

1. 大中城市就业比例超过八成,乡镇农村就业比例不足8%

表8展示了高校毕业生的就业城市分布情况。结果表明,城市级别越高选择该类就业城市的毕业生比例越高,在省会城市或直辖市就业的高校毕业生比例最高,其次是地级市、县级市或县城,在乡镇、农村就业的毕业生比例最低。在大中城市就业的毕业生比例从2007年起始终保持在80%以上,且从2009年开始,超过50%的毕业生选择前往或留在省

表 7

就业满意度(%)

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
非常满意	6.3	4.6	12.0	16.4	11.1	13.7	26.3	28.5	35.4	26.4
满意	38.4	32.8	41.1	43.1	43.6	51.1	54.5	50.7	47.9	51.7
一般	46.4	50.0	40.1	34.3	40.0	32.4	17.8	17.5	15.1	20.2
不太满意	7.3	10.3	6.0	5.5	4.7	2.5	1.2	2.7	1.2	1.2
很不满意	1.6	2.3	0.9	0.8	0.7	0.4	0.5	0.8	0.4	0.5
非常满意+满意	44.7	37.4	53.1	59.5	54.7	64.8	80.8	79.2	83.3	78.1
不太满意+很不满意	8.9	12.6	6.9	6.3	5.4	2.9	1.7	3.5	1.6	1.7

表8

就业的城市分布(%)

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
省会城市 或直辖市	76.6 <sup>a</sup>	70.7 <sup>a</sup>	45.2	54.0	51.0	52.2	59.1	55.8	56.1	54.9
地级市			35.0	29.7	29.2	33.4	25.4	27.8	24.9	27.3
县级市或 县城	17.1	21.9	14.1	12.1	15.5	11.6	13.0	13.5	14.2	12.3
乡镇	5.3	5.5	4.4	3.4	3.8	2.3	1.8	2.0	3.2	4.1
农村	1.0	1.9	1.4	0.8	0.5	0.5	0.8	0.8	1.6	1.5
大中城市	76.6	70.7	80.2	83.7	80.2	85.6	84.5	83.6	81.0	82.2
乡镇农村	6.3	7.4	5.8	4.2	4.3	2.8	2.6	2.8	4.8	5.6

注:a表示该数字为省会城市或直辖市和地级市两项之和。大中城市包括省会城市或直辖市和地级市。

表9

就业的单位性质分布(%)

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
国有企业	34.5	29.7	23.5	34.5	23.1	30.2	28.0	23.5	28.5	25.0
民营企业	10.7	16.3	34.2	31.0	45.8	38.2	36.7	40.7	35.4	35.2
三资企业	8.3	9.5	9.5	6.8	7.2	7.6	8.9	7.5	5.0	6.6
党政机关	12.4	9.2	12.7	10.9	4.8	5.8	5.6	5.6	5.7	7.0
学校	23.1	19.3	5.4	6.0	7.5	2.6	8.3	6.5	7.8	9.0
科研单位	4.1	4.7	1.1	1.7	1.0	1.6	1.6	1.3	1.2	1.7
其他单位	6.9	11.3	13.4	9.2	10.6	11.9	11.0	14.9	16.3	15.5
企业	53.5	55.5	67.2	72.3	76.1	76.0	73.6	71.7	68.9	66.8

注:企业包括国有企业、民营企业、三资企业。

表10

就业的职业类型分布(%)

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
专业技术	51.9	45.2	34.3	43.4	29.2	37.7	29.8	27.5	34.9	44.6
技术辅助	17.5	17.3	20.8	8.7	8.8	10.9	11.2	12.4	7.9	16.3
行政管理	14.0	14.8	17.7	14.1	12.8	12.4	16.7	16.7	17.1	11.6 <sup>a</sup>
企业管理	6.3	10.5	8.6	13.6	13.3	11.6	14.1	15.7	9.6	
商业服务	6.5	6.5	11.4	9.6	20.2	16.2	14.3	13.4	16.6	9.9
工业生产	2.2	1.6	5.0	3.3	3.7	4.7	5.1	4.1	2.9	4.6
农业生产	0.2	0.4	0.1	0.8	0.9	0.9	1.8	1.7	2.0	0.6
其他职业	1.3	3.6	1.9	6.6	11.1	5.6	7.0	8.5	8.6	12.4
技术岗	69.4	62.5	55.1	52.1	38.0	48.6	41.0	39.9	42.8	60.9
管理岗	20.3	25.3	26.3	27.7	26.1	24.0	30.8	32.4	26.7	11.6

注:a表示该数字为行政管理和企业管理两项之和。技术岗包括专业技术和技术辅助人员,管理岗包括行政管理和企业管理人员。

省会城市或直辖市就业;而就业地为乡镇农村的毕业生比例不足8%,其中仅不到2%的毕业生选择前往或返回农村工作。

从变化趋势来看,在大中城市就业的高校毕业生比例先波动上升、后缓慢下降,从2005年到2007年实现了从70%到80%的跳跃,继而上升到2013年

表 11

就业的行业分布(%)

年份	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
教育	8.1	9.6	5.0	9.1	9.2	12.6	15.1
制造业	18.2	16.6	13.9	10.4	11.2	11.8	14.5
信息传输、软件和信息技术服务业	10.7	11.6	11.1	10.8	11.8	12.4	13.1
金融业	6.3	11.3	13.0	15.2	12.9	10.6	8.5
科学研究和技术服务业	6.1	2.1	3.6	4.0	3.5	4.6	7.4
公共管理、社会保障和社会组织	5.1	2.3	3.0	3.1	4.1	3.8	6.2
建筑业	7.0	6.7	11.5	6.7	9.8	9.8	5.6
文化、体育和娱乐业	1.2	1.9	2.0	2.1	3.4	4.3	4.6
批发和零售业	2.6	3.3	3.1	4.1	3.5	3.1	3.1
电力、热力、燃气及水的生产和供应业	9.1	4.7	5.5	4.5	3.4	3.3	2.6
交通运输、仓储和邮政业	2.8	3.8	3.1	4.0	2.9	2.4	2.1
房地产业	1.4	2.9	3.3	2.7	3.3	2.3	2.1
卫生和社会工作	2.9	2.3	4.9	2.3	2.3	2.3	2.1
农林牧渔业	2.7	2.5	3.0	5.4	3.9	3.7	1.8
水利、环境和公共设施管理业	0.7	0.3	0.7	1.0	0.7	0.7	1.7
租赁和商务服务业	2.2	3.0	2.0	2.7	3.3	2.6	1.6
采矿业	2.6	2.3	2.2	1.9	2.2	2.2	1.2
居民服务、修理和其他服务业	1.1	0.9	0.9	1.0	1.2	1.2	1.1
住宿和餐饮业	1.4	3.2	1.5	1.9	2.2	1.6	0.9
其他行业	7.8	8.7	6.7	7.1	5.2	4.6	4.7

的最大值 85.6%，而后逐渐回落；在省会城市或直辖市就业的比例则从 2007 年的最小值 45.2%，波动上升到 2015 年的最大值 59.1%，而后回归到 55% 左右；与之相反，在乡镇农村就业的毕业生比例先降后升，从 2005 年的峰值 7.4% 下降到 2015 年的谷值 2.6%，之后逐年爬升到 2021 年的 5.6%。近年来，国家为了吸引毕业生返乡就业、基层就业等出台了一系列优惠和激励政策，但尽管如此，大中城市，尤其是大城市对高校毕业生的吸引力依然非常大，其在吸纳毕业生就业中依然牢牢占据主体地位。

2. 民营企业就业占比跃升为第一，国有企业位居第二

表 9 是高校毕业生的就业单位性质分布情况。可以发现，2007 年之前，国有企业是高校毕业生的首选就业单位，学校是第二选择；而从 2007 年开始，民营企业实现反超，跃升至第一，并从 2011 年开始稳定在第一位，与国有企业牢牢占据毕业生就业单位中的前两名。

具体而言，国有企业的就业比例始终稳定在 20% 以上，其中 2011 年最低，约为 23%；2003 年和 2009 年最高，超过三分之一。民营企业的就业比例在 2003 年最低，刚超过 10%，到 2005 年上升到 16%；2007 年大幅提升，跳跃到 30% 以上；之后基本围绕 35% 的水平波动，其中 2011 年和 2017 年超过 40%，前者最高，超过 45%。三资企业的就业比例在 5% ~ 10% 之间波动变化。党政机关的就业比例整体呈下降趋势，2003 年和 2007 年超过 12%，2011 年前基本保持在 10% 左右，2011 年下降为不到 5%，近期略有回暖，上升为 2021 年的 7%。学校的就业比例下滑明显，2003 年最高，为 23.1%，2005 年略微下降到 19.3%，2007 年迅速跌落到 5.4%，而后缓慢爬升到 2011 年的 7.5%，2013 年再次滑落，跌至谷底，仅为 2.6%，之后回升到 8% 左右。科研单位的就业比例始终处于低位，2003 年以来一直保持在第六名。

可见，国有企业和民营企业是吸纳高校毕业生就业的主要单位，党政机关和事业单位在吸纳毕业

生就业中发挥的作用逐渐减弱。随着市场经济的蓬勃发展,民营企业已成为毕业生就业的第一大单位类型。在经济发展受到较大外部冲击的时期,国有企业在吸纳毕业生就业中扮演了更重要的角色。

企业承担了吸纳毕业生就业的主要任务,在10次就业状况调查中,国有企业、民营企业、三资企业3类单位的合计比例超过五成,呈现先升后降的变化趋势。具体来看,2003年最低,为53.5%;而后持续上升,到2011年达到峰值76.1%;之后逐渐回落,到2021年降为66.8%。

### 3. 职业类型从同质化、趋向多样化、再回归同质化

表10展示了高校毕业生就业的职业类型分布情况。结果表明,在8种职业类型中,比例最高的职业始终为专业技术人员,其中2003年最高,超过50%;2017年最低,为27.5%。比例最低的职业为农业生产相关人员,其中2019年最高,也仅占2%;2007年最低,仅为0.1%。占比第二低的职业为工业生产相关人员,其中2007年和2015年较高,达到5%;2003年最低,仅为2.2%。

考虑各职业类型比例的变化趋势。首先,选择技术岗的就业比例经历了两次先降后升的波动过程,先从2003年的69.4%下降到2011年的38.0%,而后上升为2013年的48.6%,之后再次下降到2017年的39.9%,最后迅速上升,到2021年重新反超60%。其次,与技术岗相反,选择管理岗的就业比例前后两次先升后降,先从2003年的20.3%上升为2009年的27.7%,而后略微下滑至2013年的24.3%,之后大幅上升到2017年的32.4%,最后迅速下降,到2021年仅11.6%。第三,从事商业服务类工作的就业比例呈先迅速爬升,后逐步回落的变化趋势,先从2003年和2005年的6.5%开始迅速爬升,到2011年达到峰值,超过20%;而后逐步回落,到2021年已不足10%。近20年来,高校毕业生就业中的职业类型从同质化、趋向多样化、再回归同质化,即从一开始集中于技术岗,逐步转向技术岗、管理岗、服务岗三足鼎立,又转回技术岗一枝独秀。

4. 教育超越制造、IT、金融业成为毕业生的首选  
表11是高校毕业生就业行业选择的分布情况。

教育从2019年开始跃升为高校毕业生的首选,就业比例呈先波动、后上升的态势,从2013年的5.0%开始上升,到2021年增长了近两倍,超过15%。制造业是传统热门行业,始终处于前3名,其中2009-2013年位居第一,2015-2019年屈居第三,2021年回升至第二;从数值上看,制造业每年的就业比例均超过10%,呈现先降后升的变化趋势,从2009年的18.2%下降为2015年的10.4%,又逐步回升为2021年的14.5%。IT业同样也是热门行业,除了2013年和2021年分别位居第四和第三,其余年份均保持在第二;IT业每年的毕业生比例也均超过10%,从2009年的10.7%上升为2011年的11.6%,2015年缓慢回落到10.8%,之后重新上升,到2021年超过13%。金融业的热度昙花一现,就业比例存在先升后降趋势;从位次的角度,2009年仅位居第六,2011年迅速上升为第三,2013年反超IT业成为第二,2015年跃升为断层第一,2017年保持在第一,但与其他行业的差距缩小,2019年迅速下滑至第四,而后与第三的差距逐步拉大;从数值的角度,2003年最低,为6.3%,而后大幅上升;到2015年已超过15%,之后逐步回落,到2021年仅为8.5%。

数据表明,教育、制造、IT和金融业是高校毕业生就业最主要的行业选择,其中,教育异军突起、后来居上,制造业和IT业是老牌热门行业,金融业则正处于热度消退的下行期。

#### (四) 就业匹配

本文从学历和专业的角度衡量高校毕业生的就业匹配状况。学历匹配指毕业生的实际学历与胜任工作所需的教育层次的比较情况,包括教育不足、适度教育、过度教育3类。教育不足和过度教育均属于劳动力市场的学历错配,前者会导致毕业生缺乏工作所需的技能,后者则造成毕业生能力的浪费。专业匹配指毕业生的工作与所学专业的相关程度,包括非常对口、基本对口、有一些关联、毫不相关4个等级,毕业生选择专业对口的工作有助于发挥自身在学校积累的专用性人力资本。

#### 1. 适度教育比例先降后升、已超过70%

下页表12展示了高校毕业生的学历匹配状况。数据表明,历年调查中适度教育的比例均最高,超过

表 12

学历匹配状况(%)

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
教育不足	17.1	17.3	22.2	16.8	21.2	8.7	12.6	16.3	14.7	10.6
适度教育	62.3	57.9	57.8	60.5	59.0	65.3	67.5	69.5	73.2	73.7
过度教育	20.6	24.8	20.1	22.7	19.8	26.0	19.9	14.2	12.1	15.7

55%；呈现先下降、后上升的趋势，从2003年的62.3%下降到2007年的最低点57.8%，之后基本保持上升态势，从2019年开始突破70%。过度教育的比例在2017年出现断崖式下降，之前均超过或接近20%，其中2013年最高，达到26%，之后迅速下落到15%左右，其中2019年最低，仅为12.1%。教育不足的比例波动较大、变化趋势不明显，2007年和2011年较高，超过20%，其余年份均处于20%以下，其中2013年最低，不到10%。

总体来看，从学历角度衡量的就业匹配度较高，且近年来明显提升，说明在毕业生的工作搜寻与确定中，个人层面的学历人职匹配度与单位层面的岗位配置效率均越来越高。

#### 2. 约四成毕业生的工作与专业不对口

表13展示了高校毕业生的专业匹配情况。总体来看，历年调查中专业对口的比例均高于不对口的比例，始终保持在50%以上，2003年和2019年甚至突破70%。具体来看每一等级，在每届毕业生中，专业基本对口的比例均最高，超过35%；其次为有一些关联和非常对口，比例分别保持在20%和15%以上；与专业毫不相关的毕业生均最少，占比不超过15%，最低仅为5.8%。

从变化趋势来看，专业对口的比例整体呈现先下降、后波动变化，先从2003年的最高值71.6%下降

到2011年的最低值51.8%，而后围绕60%波动；与之相对，专业不对口的比例先从2003年的最低值28.3%上升为2011年的最高值48.1%，而后基本稳定在40%左右。综上，虽然从专业角度衡量的就业匹配度整体较高，但近年来依然存在约四成毕业生的工作与专业不对口。

### 四、求职状况

(一) 求职渠道：学校始终是毕业生求职信息的第一大来源

求职渠道是毕业生获取就业信息的途径和来源，影响就业信息的数量和质量，并进而影响就业数量和质量。因此，从求职渠道角度对毕业生的求职状况进行分析，有助于了解毕业生求职时的惯用场域和信息来源，从而为相关主体的信息发布提供参考。

由于2003年和2005年的调查中有关求职信息来源的分类与后面几次调查略有不同，表14呈现了根据最新一次调查分类进行的统计结果。可以发现，第一，在2003-2021年间，“学校和院系发布的需求信息”始终是第一大来源，尽管在2003-2017年间占比有所下降，但2019年和2021年占比又分别回升到43.8%和47.1%。第二，“网络招聘信息”占比在2005-2015年间逐渐提高，由2005年的4.5%增长至2015年的28.5%，此后又下降至2021年的18.3%。

表 13

专业匹配状况(%)

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
非常对口	23.3	16.1	16.1	18.0	15.1	18.4	19.6	23.4	30.2	21.0
基本对口	48.3	44.8	40.0	38.6	36.7	41.6	38.0	37.7	40.3	40.6
有一些关联	22.5	30.1	31.6	29.5	33.1	29.8	31.5	28.0	20.8	30.1
毫不相关	5.8	8.9	12.4	14.0	15.0	10.2	10.9	10.9	8.8	8.4
对口	71.6	60.9	56.1	56.6	51.8	60.0	57.6	61.1	70.5	61.6
不对口	28.3	39.0	44.0	43.5	48.1	40.0	42.4	38.9	29.6	38.5

注：对口包括非常对口和基本对口，不对口包括有一些关联和毫不相关。

表 14

求职信息来源(%)

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
学校和院系发布的需求信息	48.4	47.3	38.5	37.8	29.7	34.0	30.3	31.1	43.8	47.1
网络招聘信息	—	4.5	10.9	18.3	19.6	27.0	28.5	23.8	22.5	18.3
从企业得到的招聘广告	13.7	8.4	6.2	3.7	5.1	7.8	9.0	10.0	9.1	14.8
父母或亲戚介绍的信息	10.7 <sup>a</sup>	6.2 <sup>a</sup>	12.5	12.5	12.0	8.8	11.4	9.4	7.5	6.7
朋友或熟人介绍的信息			10.1	9.3	8.7	8.1	7.8	10.1	6.5	4.9
在人才洽谈会获得的信息	8.9	16.4	9.7	6.9	7.1	4.7	3.6	4.1	2.5	3.4
实习单位提供的信息	—	—	3.3	5.4	7.1	4.4	5.1	5.4	2.7	1.4
专门性的人才招聘信息刊物	11.6	9.3	3.8	2.2	6.3	2.2	2.0	2.1	2.2	1.3
新闻媒介的招聘广告	4.3	5.7	3.1	2.6	2.4	1.3	0.9	1.7	1.7	1.1
从职业介绍机构获得的信息	2.5	1.6	1.9	1.3	1.8	1.6	1.5	2.2	1.5	1.0
亲朋好友介绍的信息	10.7	6.2	22.6	21.8	20.7	16.9	19.2	19.5	14.0	11.6

注:a表示该数字为父母或亲戚介绍的信息和朋友或熟人介绍的信息两项之和。—表示该年未调查这一求职信息来源。亲朋好友介绍的信息包括父母或亲戚介绍的信息和朋友或熟人介绍的信息。

第三,从亲朋好友渠道来看,2007-2017年间“父母、亲戚介绍的信息”和“朋友或熟人介绍的信息”两者占比之和在20%上下浮动,2019年和2021年的这一比例分别下降至14.0%和11.6%。

(二)求职次数:从数量上看,毕业生求职并非越来越“卷”

以毕业生投递简历的数量来衡量求职次数,是体现毕业生求职努力程度的重要指标。表15呈现了2003-2021年间毕业生求职次数的变化情况。毕业生投递简历次数的最高值出现在2015年,平均值为13.3次;2015年前的求职次数呈波动上升趋势,而2015-2019年间逐渐下降,2021年又有所回升。以此来看,毕业生的求职次数并未呈现随时间推移逐渐走高的趋势,求职越来越“卷”的说法似乎并不成立,这也可能意味着毕业生有了更加精准的就业定位,通过提高求职效率的方式来促进就业。

此外,对比已确定单位毕业生和待就业毕业生的求职次数来看,总体而言,待就业毕业生的求职次

数低于已确定单位毕业生;两者之间的差距呈现先扩大再缩小的趋势,2013年已确定单位毕业生的求职次数比待就业毕业生多约4次,至2019年这一差距缩小至不到1次,而2021年又扩大到2.5次。

求职次数反映的是毕业生的主观努力程度,而毕业生所获得的、愿意接收的单位数量则体现了毕业生在劳动力市场上的被认可程度。根据表16,对于全部求职者而言,2003-2017年间,毕业生所获得的接收单位数由2003年的2.1个增长至2017年的3.1个,2019年降至2.7个,2021年又回升至3.0个,近年来毕业生获得的接收单位数在3个上下浮动。综合毕业生的求职次数和获得的接收单位数来看,毕业生的求职次数并非一直上升,而近年来获得的接收单位数则维持在3个左右。

对比已确定单位和待就业毕业生来看,2003-2021年间,已确定单位毕业生获得的接收单位数均高于待就业毕业生,而待就业毕业生所获得的接收单位数平均也在2个左右,意味着待就业毕业生并非

表 15

求职次数(次)

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
已确定单位	4.2	3.0	9.0	11.1	8.9	14.1	14.1	11.0	9.0	13.0
待就业	2.6	3.2	9.1	10.6	7.8	9.9	10.6	9.8	8.2	10.5
全部求职者	3.4	3.0	9.0	10.9	8.6	12.9	13.3	10.8	7.8	10.9

表 16

获得接收单位数(个)

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
已确定单位	2.5	2.4	2.5	2.4	2.8	2.9	3.1	3.2	2.9	3.2
待就业	1.6	2.0	2.0	1.7	2.2	1.9	2.2	2.4	2.4	2.2
全部求职者	2.1	2.2	2.3	2.2	2.6	2.6	2.9	3.1	2.7	3.0

注:只保留了小于200的观测值。

找不到工作,而是呈现“有业不就”的状态。

(三)求职费用:人情费、交通费、置装费是3项主要支出

毕业生的求职过程不可避免地伴随着求职费用的支出,表17呈现了2003—2021年间毕业生在求职中的各项支出情况。统计结果显示,2003—2017年间,总求职费用呈逐渐增加趋势,由2003年的819元增长至2017年的2207元,2019年下降至1459元,而2021年的求职费用达到1752元。从各项具体的支出来看,人情费、交通费和置装费一直是毕业生求职的3大主要支出,且呈现出随时间推移有所增加的趋势。

(四)就业影响因素:能力始终是影响就业结果的第一要素

毕业生的就业结果受供给和需求两方面因素的影响。表18呈现了毕业生视角下影响就业结果的因素,并对其进行排序。

统计结果显示,第一,在2003—2021年间,“工作能力强”排名稳居首位,能力在毕业生的求职中发挥着重要作用。第二,学历、经验、成绩等人力资本因素的排名逐渐提高,自2005年以来,“有相关实习或

工作经历”的排名稳居第二;自2011年以来,“学历层次高”由第七提高至第三,“学习成绩好”从第十一提高至第八。第三,毕业生对自我和对岗位的认知也发挥着重要作用,“了解自己、扬长避短”“了解职业要求及特点”在2021年的排名分别为第四和第五。第四,“朋友的帮助”“父母和亲戚的帮助”“性别为男性”“拥有就业地户口”“送礼拉关系”等因素一直排在最后几位,表明社会资本、性别因素发挥的作用相对较小,体现出我国劳动力市场的招聘机制较为规范。

(五)择业意向稳定:向“前/钱”看

对毕业生来说,是否接受一份工作受工作和家庭等多方面因素影响,深入了解毕业生在求职中的意向,对于促进毕业生就业具有重要意义。110页表19呈现了2003—2021年间毕业生择业意向的排序。

统计结果显示:第一,“发展前景好”始终是毕业生择业时最看重的因素,稳居第一;“利于施展个人才干”均位列前五,“福利待遇好”和“经济收入高”在最近两次调查中分列第二和第三。从排名前3的因素来看,毕业生的择业呈现出“向前看”和“向钱看”的特点。第二,工作稳定和符合个人兴趣爱好的排

表 17

求职费用(元)

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
人情、礼品费	156	286	333	229	228	438	404	401	758	818
交通费	208	307	290	331	263	258	367	433	609	600
置装费	—	—	316	317	305	313	385	409	551	501
招聘会门票等	49	82	76	57	61	142	186	219	343	308
简历制作	94	116	93	75	69	130	157	188	159	156
通讯费	136	175	154	134	119	170	202	211	198	151
其他费用	185	295	245	233	251	349	380	385	640	1007
总求职费用	819	1100	1132	1159	1110	1766	2029	2207	1459	1752

注:一表示该年未调查这一求职费用。各项费用是单独回答的,因此1—7项之和与最后一行的总求职费用并不相等。求职费用仅选取支出在0—10000元之间的取值。

表 18

就业影响因素排序

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
工作能力强	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
有相关实习或工作经历	6 <sup>a</sup>	2	2	2	2	2 <sup>a</sup>				
实习经历丰富						3	3	3	3	
学历层次高	2	3	3	6	7	6	6	5	4	3
了解自己,扬长避短	—	—	—	3	4	3	4	4	5	4
了解职业要求及特点	—	—	—	8	3	4	5	7	6	5
学校名气大	4	4	7	5	10	9	9	10	9	6
应聘技巧好	7	6	4	4	5	7	8	8	10	7
学习成绩好	8	7	10	7	11	11	11	9	7	8
形象气质好	—	—	5	11	6	5	7	6	8	9
就业信息多	5	8	8	9	8	8	10	11	11	10
热门专业	3	5	6	10	9	10	12	12	12	11
老师的评价和推荐	13	14	11	12	13	12	14	13	13	12
校友声誉好	11 <sup>b</sup>	11 <sup>b</sup>	14 <sup>b</sup>	17 <sup>b</sup>	12 <sup>b</sup>	15 <sup>b</sup>	13 <sup>b</sup>	14 <sup>b</sup>	14	13
校友的推荐			15	14						
学生干部	14 <sup>c</sup>	10 <sup>c</sup>	13	16	17	16	17	16	17	15
党员			16	18	19	19	20	18	18	17
朋友的帮助	9 <sup>d</sup>	9 <sup>b</sup>	12	14	15	13	16	15	16	16
父母亲戚的帮助			9	13	14	14	15	17	19	18
性别为男性	12	12	17	19	18	18	19	19	21	19
拥有就业地户口	10	13	15	15	16	17	18	20	20	20
送礼拉关系	15	15	18	20	20	20	21	21	22	21

注:a表示该年末区分有相关实习或工作经历和实习经历丰富;b表示该年末区分校友声誉好和校友的推荐;c表示该年末区分学生干部和党员;d表示该年末区分朋友的帮助和父母亲戚的帮助。—表示该年末调查这一就业影响因素。

名相对靠前,与工作单位的特征、工作的舒适与自由度、工作的社会回报等相关的因素排位中等;“专业对口”“可兼顾亲友关系”“能够解决户口问题”则是毕业生最不看重的3个因素。

## 五、结论与建议

### (一)就业特点总结

本文利用2003—2021年间的10次全国高校毕业生就业状况调查数据,分析了高校毕业生就业状况和求职状况的特点和变化趋势。主要结论概括如下:

第一,在就业数量方面,从毕业去向来看,高校毕业生的正规就业比例从2015年开始下降到40%以下,受全球经济下行压力和新冠肺炎疫情的负面冲击,2021年正规就业比例创新低。灵活就业比例先

升后降,于2015年达到峰值,突破25%。近10年来,升学比例持续走高,2021年已超过30%,尤其是国内升学比例存在明显上升趋势。

考虑就业率落实情况,毕业生就业落实率先升后降,2017年最高,接近85%,之后下滑,2021年已回落至80%以下。待就业率则相反,2015年之前高于20%,之后稳定在15%以下,但近5年有所回升。

分学历层次来看,硕博研究生的平均落实率超过80%,高于本专科毕业生。但不同学历层次的落实率逐步趋同,专科生落实率提升明显,从2011年开始稳定反超本科生。

第二,在就业质量方面,从起薪来看,高校毕业生的平均起薪持续增长,2021年已超过7000元,但年均增长率仅为8.7%,增长速度较慢。毕业生学历

表 19

择业意向排序

年份	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021
发展前景好	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
福利待遇好	3 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	3	5	3	3	3	2	2	2
经济收入高			5	7	7	5	4	4	3	3
工作稳定	6	6	6	6	4	4	6	6	5	4
利于施展个人的才干	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5
工作单位的声誉好	5	5	7	4	6	7	7	7	7	6
符合自己的兴趣爱好	4	4	4	3	5	6	5	5	6	7
对社会发展有重要意义	—	—	8	8	8	9	9	9	10	8
工作舒适、劳动强度低	10	9	12	12	11	11	13	13	13	9
工作自由	8	8	9	9	9	10	8	10	9	10
工作单位在大城市	7	—	11	10	13	13	12	8	8	11
能获得权力和社会资源	11	10	13	13	12	8	10	12	12	12
工作单位的规模大	9	7	10	11	10	12	11	11	11	13
专业对口	—	—	—	—	—	14	14	14	14	14
可兼顾亲友关系	12	11	14	14	14	15	15	15	15	15
能够解决户口问题	—	—	—	—	—	16	16	16	16	16

注:a表示该年未区分福利待遇好和经济收入高。—表示该年未调查这一择业意向。

层次越高起薪越高、年均增长率越高、增长速度越快。随着年份推移,不同学历层次毕业生之间的薪资差异逐渐拉大。

毕业生的相对起薪呈现先快速下降、后波动变化的“L”型趋势。毕业生学历层次越低则相对起薪越低、下降趋势越明显。从2007年开始,本专科生相对城镇单位就业人员的薪资优势不复存在。

考虑期望起薪的满足情况,起薪低于期望的毕业生比例接近50%,高于期望的比例约为25%,前者先降后升、再波动,后者相反。起薪等于期望的比例稳定在27%左右,先升后降、波动幅度较小。

从就业满意度来看,毕业生的就业满意度较高,且呈现上升趋势。其中,非常满意的比例上升幅度较大,2019年达到峰值35.4%;满意的比例也有所上升,近年来稳定在50%左右;不太满意的比例下降明显,2013年起不足3%;很不满意的毕业生比例同样有所下降,从2007年开始一直在1%以内。

第三,在就业结构方面,从就业城市来看,高校毕业生更偏好在大中城市就业,2007年起每年均有超过80%的毕业生选择大中城市,且从2009年开始,超过一半的毕业生选择省会城市或直辖市,而乡镇

农村就业比例不足8%,仅不足2%的毕业生选择农村。变化趋势上,大中城市就业比例先升后降,乡镇农村则相反。

从单位性质来看,国有企业和民营企业是吸纳毕业生就业的主要单位,其中,国有企业就业比例始终保持在20%以上,民营企业就业比例大幅提升,于2011年跃居第一。国有企业、民营企业、三资企业的合计就业比例超过50%,2007年起一直高于65%,总体呈先升后降趋势。党政机关和事业单位就业比例逐渐下滑,其中,党政机关就业比例近期略有回暖,学校就业比例下降明显,科研单位就业比例始终处于低位。

从职业类型来看,技术人员和农业生产人员分别是就业比例最高和最低的职业。技术岗就业比例经历了两次先降后升;管理岗与之相反,2021年创历史新低;商业服务类就业比例则先大幅上升、后逐步回落。毕业生的职业类型从同质化、趋向多样化、再回归同质化,即从技术岗为主,转向技术岗、管理岗、服务岗三足鼎立,又转回集中于技术岗。

从就业行业来看,教育、制造、IT和金融业是近年来高校毕业生就业最主要的行业选择。其中,教

育行业就业比例先波动、后上升,于2019年实现超越,跃升为毕业生的首选;制造业和IT业是老牌热门行业,每年的就业比例均超过10%,位居前列;金融业的热度则昙花一现,就业比例的位次和数值均存在明显的先升后降趋势。

第四,在就业匹配方面,高校毕业生学历匹配度普遍较高,且近年来明显提升。其中,适度教育比例最高,超过55%,呈先降后升趋势,2019年起,超过七成毕业生的学历与工作所需学历一致;过度教育比例在2017年之前基本超过20%,之后下滑至15%以下;教育不足比例波动较大,不存在明显变化趋势。毕业生的专业匹配度较高,但依然存在约四成毕业生的工作与专业不对口。具体来看,专业对口的比例先降后升,始终高于不对口的比例。考虑细分等级,基本对口的比例最高,毫不相关的比例最低;非常对口的比例先降后升再降,基本对口的比例先降后波动,有一些关联的比例在20%~35%的区间内波动变化,毫不相关的比例则呈明显先升后降趋势。

第五,在求职状况方面,从求职渠道来看,学校和院系发布的需求信息始终是毕业生求职时最主要的信息来源,其占比先降后升。2015年以前,网络招聘信息在求职中发挥的作用迅速提升,而后出现回落。2007-2017年间,亲朋好友介绍的信息的占比基本保持在20%左右,2019年和2021年则分别下降至14.0%和11.6%。

从求职次数来看,毕业生的平均投递简历数先波动上升,于2015年达到最高值13.3次后逐渐下降,2021年又有所回升。待就业毕业生的投递简历数低于已确定就业单位的毕业生,两者之间的差距先扩大、后缩小。2017年之前,毕业生获得的接收单位数逐渐增加,近年来基本保持在3个左右。相比已确定就业单位的毕业生,待就业毕业生获得的接收单位较少,但依然有2个左右,意味着部分待就业毕业生“有业不就”。

从求职费用来看,2017年以前,毕业生的总求职费用基本呈逐渐增加态势,2019年和2021年回落至2000元以下。人情费、交通费、置装费是毕业生求职时的3大主要支出,且均呈上升趋势。

从就业影响因素来看,工作能力强稳居首位;学

历、经验、成绩等人力资本因素的排名逐渐提高;2005年以来,有相关实习或工作经历稳居第二;2011年以来,学历层次高和学习成绩好分别由第七和第十一上升为第三和第八;毕业生对自我和对岗位的认知也是重要影响因素,了解自己和职业在2021年分别位居第四和第五;亲朋好友的帮助、性别、户口、人情往来等因素一直排在末尾,表明社会资本、性别因素对毕业生的就业结果影响较小。

从择业意向来看,毕业生的择业呈现出“向前看”和“向钱看”的特点。发展前景好一直是毕业生最看重的因素,利于施展个人的才干也始终位居前五,在2017年前稳居第二;福利待遇好、经济收入高在2019年和2021年均分列第二、三位。工作稳定和符合个人兴趣爱好的排名相对靠前,工作单位的特征、工作的舒适与自由度、工作的社会回报等排位中等,专业对口、兼顾亲友关系、解决户口问题是毕业生择业时最不看重的3个因素。

## (二)政策建议

高质量充分就业是“十四五”时期经济社会发展的主要目标之一,就业优先是重要发展战略之一。高校毕业生的就业状况和求职状况随着我国经济、教育、劳动力市场发展阶段的变化而变化,重大突发疫情事件的影响会反映在劳动力市场中。基于以上分析,本文提出如下政策建议:

首先,政府应坚持就业优先的政策,继续推动“六稳”、实现“六保”,把就业工作放在首位。增加体制内单位的招聘名额,提供更多的正规就业机会;科学合理地扩大研究生招生规模、构建国际学术交流与沟通的桥梁,为毕业生提供更多国内升学和出境出境的机会和信息;灵活就业已是大势所趋,政府应从新的角度开发适合毕业生的岗位,并出台相应的政策支持灵活就业,为灵活就业毕业生的发展保驾护航。在保证充分就业的同时,也要注重提升高校毕业生的就业质量。加强对劳动力市场薪资水平的宏观调控,制定合理的行业规则、监督相关企事业单位的实际执行情况,保障应届毕业生等职场新人的权利,帮助其得到与高学历、高能力相匹配的经济回报,实现高质量就业。

通过建立覆盖面更广、内容更丰富、使用更便

捷、交流更顺畅的网络公共就业信息平台,缓解毕业生和雇主之间及二者内部的信息不对称问题。同时,也需要关注毕业生心中的“冷门”就业城市、单位、职业、行业等,通过一定的激励政策改善“冷门”工作的薪资水平、福利待遇、发展前景等,引导毕业生主动选择基层就业、返乡就业、从事生产服务类工作、进入符合国家需要的行业等,并提供更多符合毕业生“爱国爱事业”求职期望的国家机关、事业单位、国有企业岗位。

其次,企事业单位应响应国家号召,为高校毕业生提供更多的就业岗位、更高的薪资水平、更好的福利待遇、更光明的发展前景等。在招聘时对外发布足够、清晰的工作信息,且充分了解求职者的专业能力、综合素养等,依据岗位要求与特征选择合适的人才,提升人职匹配度。不以资历论高低,真正体现员工的能力与贡献,使应届毕业生等职场新人有机会获得与其能力相匹配的收益,激发其工作积极性、提高其就业满意度。“热门”就业城市、单位、职业或行业的岗位有限,在筛选人才时更应注重公平,选拔出真正有实力、符合工作要求的求职者,提高配置效率。“冷门”岗位则应该注重内部的完善与更新,从发展前景、福利待遇、经济收入等多个角度提升工作的竞争力。

第三,高校应加强就业指导部门、职业发展中心、创新创业中心等建设,通过构建和完善就业信息共享平台等,及时发布工作与实习信息,帮助毕业生充分了解不同的职业、行业、单位等,建立正确的就业观;通过职业倾向与能力测试等,帮助毕业生确定自身偏好与擅长的职业类型或工作岗位,明确求职、就业和未来的发展方向,搜寻与自身学历、专业、能力等更加契合的工作;通过建立学校或院系与企事业单位的联系,为学生争取内部推荐的工作或实习岗位;通过有针对性地开展求职辅导、组织模拟笔试面试等,向学生传授应聘技巧,提升毕业生的就业竞争力。此外,高校也应注重整体教育质量的提升,通过课程、讲座、实践等形式,帮助学生汲取知识、开拓视野,培养和锻炼学生的专业能力和综合素养,增强毕业生的就业胜任力。

第四,高校毕业生应灵活运用多种求职渠道,多

方面搜集就业信息,了解劳动力市场现状及各类职业的要求与特点,明确个人发展目标和优劣势;积极参与学校就业指导部门组织的活动,提前为就业做准备;努力学习通识和专业课程,提高通用性和专用性人力资本水平;主动参加各类实习实践活动,积累与就业方向相关的工作或实习经验,提升就业胜任力;求职时多去尝试,通过参加网络招聘、企业直聘、人才洽谈会等方式向心仪的单位投递简历、展示自我,并与招聘人员建立紧密的联系,增加自身获得接收单位的机会;适当参与不同单位组织的筛选考核,珍惜每一次笔试和面试的机会,积累实战经验、提升应聘技巧、学会扬长避短。

最后,特别需要提醒的是,本文使用的数据来自10次全国高校毕业生就业状况调查,每次调查的抽样框和毕业生群体都不一样,且样本量有限。从统计角度看,用样本对总体的参数进行估计,总是会存在统计误差。本文重点考察的是横向差异和纵向趋势,分析高校毕业生就业的特点与规律,并从宏观经济背景和突发疫情冲击角度解释外部因素对就业的影响。

#### 注释:

①高校毕业生预计规模来自《全国教育事业发展统计公报》。

②城镇就业人员数量来自《中国统计年鉴》,年均增速按照几何增长率计算。

③城镇单位就业人员平均工资来自《中国统计年鉴》。

④学校包括中小学和高等学校,其他单位包括医疗卫生单位、其他企业、其他事业单位和其他。

⑤专业技术指专业技术人员,技术辅助指办事人员和有关人员,行政管理指党的机关、国家机关、群众团体和社会组织、事业单位负责人,企业管理指企业负责人,商业服务指社会生产服务和生活服务人员,工业生产指生产制造及有关人员,农业生产指农、林、牧、渔业生产及辅助人员,其他职业包括军人和不便分类的其他从业人员。

#### 参考文献:

[1]教育部高校学生司.2021届高校毕业生就业工作进展情况.取自:[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/xwfbh/moe2606/](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xwfbh/moe2606/)

2021/tqh\_210513/sfcl/202105/t20210513\_531163.html.[2021-05-13].

[2]毛军发.(2022).一流大学与科技革命.科技导报,(13),1.

[3]任保平.(2022).从中国经济增长奇迹到经济高质量发展.政治经济学评论,(6),3—34.

[4]王经忠.(2020).基于供求关系分析的高校毕业生就业形势的判断.中国高等教育,(6),48—50.

[5]王敬文.习近平“新常态”表述“新”在哪里?“常”在何处?.取自:http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/szyw/201408/10/t20140810\_3322950.shtml.[2014-08-10].

[6]叶雨婷.教育部部长怀进鹏:把就业作为高等教育结构

调整重要内容.取自:https://s.cyol.com/articles/2022-09/09/content\_1RnYLjuL.html?gid=VnDMvYk4.[2022-09-09].

[7]岳昌君,邱文琪.(2022).疫情防控常态化背景下高校毕业生就业状况及影响因素.教育研究,(6),28—44.

[8]岳昌君,夏洁,邱文琪.(2020).2019年全国高校毕业生就业状况实证研究.华东师范大学学报(教育科学版),38(4),1—17.

[9]岳昌君,周丽萍.(2017).中国高校毕业生就业趋势分析:2003—2017年.北京大学教育评论,(4),87—106+187.

[10]岳昌君.(2022).高质量发展下的人力资源需求.国家教育行政学院学报,(3),8—10.

## Research Report on Employment Trends of Chinese College Graduates: Based on 2003–2021 Survey Data

Yue Changjun Feng Qinxue Xin Xiaojia Qiu Wenqi

**Abstract:** Based on ten national survey data sets on Chinese college graduates' employment status from 2003 to 2021, this paper conducts empirical analysis on employment characteristics and trend of Chinese college graduates. The main conclusions are as follows. First, from the perspective of graduation destination, the proportion of formal employment has reached a new low level, while the proportion of further education continues to rise. The placement rate has declined, and the unemployment rate has rebounded. The placement rates of graduates with different educational levels tends to converge. Second, from the perspective of employment quality, the higher the graduates' education level, the higher the starting salary and the faster the salary grows. There is a L-shaped downward trend in relative starting salary. Nearly 50% of graduates have lower starting salaries than expected. Employment satisfaction is on a fluctuating upward trend. Third, from the perspective of employment structure, the employment proportion in large and medium-sized cities exceeds 80%. The employment proportion of private enterprises has jumped to first place. The employment proportion of enterprises increases at the beginning and then decreases, which exceeds 50%. Career types shift from homogenization towards diversification, then back to homogenization. The education industry has become the preferred choice for graduates. Fourth, from the perspective of employment matching, the proportion of education-job match first decreases and then increases, exceeding 70%. The proportion of major-job mismatch is about 40%. Fifth, from the perspective of job-searching status, schools are the main source of job-searching information. The number of job applications has not gradually increased over time, and some graduates have obtained job opportunities but do not accept. Expenses on human relationship, transportation and clothing are the three major job-searching expenses. Ability is the most important factor that affects employment outcomes. Graduates have stable career intentions, attaching importance to prospects and income.

**Key words:** employment trends; college graduates; employment status; job-searching status