

高校毕业生十年择业变化、特征及应对

曾 骊 曾燕波

摘 要: 高校毕业生是国家宝贵的人才资源,是保就业稳就业的重点群体。促进高校毕业生就业事关民生福祉、经济发展和国家未来。通过对J省“高校毕业生就业质量跟踪调查”2015—2024届十年数据的分析发现:高校毕业生增量和增速创历史新高,就业竞争激烈;硕博研究生毕业人数增长率大幅度超过本科生,高校毕业生升学意愿持续增强;“三考”报考人数创历史新高,体制内就业备受青睐;高校毕业生择业地区出现离开省会城市和面向基层的趋势,择业地区出现分化;择业时间差延迟,缓就业、慢升学、全职儿女等现象受到社会各界的广泛关注;高校毕业生毕业一年内离职率有所下降,然其初次就业的有效性仍待提升。对此,应按照“立足增量—把握总量—转换存量—提高质量—着眼关键变量—调节自变量”的解决思路,切实加大投资于人力度,在岗位创造、平台建设、适配调整、联动机制等方面持续提升高校毕业生帮扶力度。

关键词: 高校毕业生;择业心态;缓就业;高质量充分就业;投资于人

中图分类号: G647.38 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-0751(2026)06-0087-10

高校毕业生是党和国家宝贵的人力资源,也是培育和发展新质生产力最活跃的能动主体。促进高校毕业生实现高质量就业,有利于进一步释放人才红利,为国家未来发展积蓄动能。习近平总书记强调,“要完善重点群体支持政策。坚持把完善高校毕业生等青年群体就业作为重中之重”^[1]。党的二十届四中全会明确指出,“加强人力资源开发和人的全面发展投资”,“健全终身职业技能培训制度,强化择业和用人观念引导,着力解决结构性就业矛盾”^[2]。当前,高校毕业生的择业问题,既是国家支持的重点,也是社会关注的热点,还是家庭焦虑的难点。对此,本文聚焦高校毕业生群体,以党对高校毕业生就业工作的要求为指导,系统分析J省“高校毕业生就业质量跟踪调查”数据库中2015—2024届3358059名高校毕业生的相关数据,并在此基础上提出助力高校毕业生高质量充分就业的对策建议。

一、高校毕业生择业出现新的周期性变化

择业是指劳动者根据职业理想与能力对自身就业的时间、职业类型、薪酬、区域及方向等的选择和确定。高校毕业生的择业,既是个体从学校走向社会的重要人生转型,也是“人才—专业—岗位”供需适配的具体呈现,更关系国家人才发展和民生稳定。自1999年高校扩招后的首届本科生进入劳动力市场就业以来,在自主择业的政策大背景下,高校毕业生就业的选择已在很大程度上突破行业、区域、家庭等所形成的传统观念的束缚,更多地受到国内国际形势变化以及自身择业能力、意愿和心态的综合影响。近年的就业调查一致表明,随着经济、社会、科技的快速发展,我国高校毕业生择业意愿和择业行

收稿日期:2026-01-12

基金项目:国家社会科学基金教育学一般项目“未就业高校毕业生择业心态的风险排序及纾解策略研究”(BIA240138)。

作者简介:曾骊,女,浙江财经大学马克思主义学院教授,浙江财经大学中国政府监管与公共政策研究院研究员(浙江杭州 310018)。曾燕波,女,通讯作者,上海社会科学院社会学研究所研究员(上海 200020)。

为发生了较大变化。

国家统计局的数据表明,我国灵活就业者已达2亿人,年轻人偏爱线上岗位^[3]。也有研究显示,高校毕业生的择业与父母辈的选择有相像之处,但对于物质的得与失已经不像他们的长辈那样敏感^[4]。从择业时间来看,2020年教育部发展规划司的数据显示,我国高校毕业生初次就业率连续多年保持在77%以上,相当于每年至少有20%左右的高校毕业生在毕业离校时并未落实就业岗位^[5]。从择业领域来看,教育连续多年(2020—2024年)成为已就业高校毕业生首选行业,但也呈微弱下降趋势^[6]。从择业区域选择来看,各省之间高校毕业生择业诉求存在较大差异^[7]。从择业方向来看,受过去几年疫情的影响,稳定性成为高校毕业生择业考虑的关键因素,不少高校毕业生更倾向于应聘党政机关、事业单位、国有企业等^[8]。高校毕业生的择业观不是与生俱来的,而是社会建构的结果,有研究通过回归分析发现个体就业受人力资本、年龄、性别等变量不同程度的影响^[9]。然而,上述因素对高校毕业生择业具体产生多大程度的影响,学术界尚未达成共识。有研究认为,高校毕业生择业与就业能力相关,就业难与招工难的结构性矛盾凸显了高等教育结构与经济社会发展在人才需求方面的不协调^[10];也有学者认为,从宏观环境的角度可以解释当前高校毕业生择业变化的原因,但更深层次的个体动机、社会根源和价值态度变迁逻辑还须从多角度进行深入详解^[11]。这主要是因为不同学者采取的是不同的研究方法(如不同的抽样对象、抽样方法和变量测量方法等),加之不同时期影响高校毕业生择业的各种因素也在发生着变化。如面对就业市场竞争加剧和高职、本科文凭贬值明显的大环境,高校毕业生择业表现出更加审慎的态度,普遍采取的对策是推迟就业,延长和加大教育投资,增强个人的人力资本竞争力。面对经济增速放缓以及劳动力市场的二元分割^①,有学者从学理视角强调了高校毕业生择业主要问题还是结构性矛盾,择业面临的机遇和风险挑战是,“一方面,促进高质量充分就业有诸多有利因素;另一方面,国内外经济环境变局和重要因素发生变化”^[12]。也有学者比较明确地指出,高校毕业生等青年群体具有专用性人力资本较低、就业过渡性特征明显、就业形式多样化等典型特征;而随着数字经济的快速发展,数字经济承载的多元信息使得青年的择业观念呈现出“自我实现”与“佛系安逸”二元观念并存的新特点^[13]。

从历时性视角来看,高校毕业生的择业观念和和行为并非孤立存在,而是与宏观的经济变化、社会变革以及微观的个人需求密切关联。随着我国经济、社会、科技、文化和教育等的快速发展,国内经济正逐步从高速增长阶段向高质量发展阶段转型。在学历普遍提升、家庭经济改善、疫情冲击以及技术变革等多重因素的交织作用下,近年高校毕业生在择业观念与行为上,与十几年前的高校毕业生相比,展现出显著的差异和新的变化。而已有研究存在时间阶段过短、样本不具代表性,且没有相当时期内的数据对比,无法全面体现我国国情、形势变化和区域差别,难以精准判断高校毕业生择业的变化,达不到有利于政策制定的效用。因此,有必要采取同样的方法对不同时期高校毕业生的择业情况进行分类对比分析,以得出尽可能客观的分析结论。

二、十年周期的分类型、分时段、分区域视角分析

选择J省高校毕业生作为研究对象主要是基于以下三方面的考虑:一是J省地处我国东南沿海,肩负经济大省挑大梁的重任,具有开展研究的代表性;二是J省长期以来是我国高校毕业生就业首选地之一,具有研究对象的广泛性;三是J省自2013年开始不间断地开展“高校毕业生就业质量跟踪调查”,且每个年度择业测量指标保持高度一致性,具有数据分析的持续性和信效度,可以为本研究开展跨年度、长时期的高校毕业生择业变化、学历类型差异及对策分析提供可靠数据保障。

J省“高校毕业生就业质量跟踪调查”面向全省高校应届、一年后、三年后的毕业生,采取整群分层抽样方法,根据高校办学层次、学科专业、生源情况等,每年展开一轮就业状况追踪调查(主要通过问卷调查方式收集数据),目前已经完成J省2013—2024届高校毕业生就业情况数据库(以下简称“数据库”)建设。该数据库调查对象分两部分:一是J省高校毕业生(每年全部人数);二是聘用J省高校毕业生的用人单位(平均每校每年200家)。本文选取数据库中2015—2024届调查数据作为分析基础,着重探讨三个问题:一是十年来J省高校毕业生的择业现状及趋势;二是十年来J省不同学历层次、院校类型、学科门类等的高校毕业生在择业方面表现出的异质性;三是十年来影响高校毕业生择业的主要原因。

具体而言,一是分类型分析。以J省“高校毕业生就业质量跟踪调查”2015—2024届高职高专、本科生、研究生三个类型的调查数据为基础(见表1),选取“当年高校毕业生规模与就业率、升学与深造率”等具体数据,通过对比不同学历教育层次人数、择业的比例变化,探查过去十年J省高校毕业生择业行为、心态的变化趋势。二是分时点分析。把2020年作为疫情发生前后的一个时间节点,通过J省高校毕业生“考公、考编、考教报录比”“单位流向

状况”“择业时间选择”“一年内离职状况”等原始调查数据,分析疫情发生前后不同阶段的择业数据变化,系统考察J省高校毕业生十年来在不同时点理性择业的变化趋势。三是分区域分析。以数据库中十年来J省高校毕业生“就业地区选择”(包括省会城市、地级市、县级市、乡镇、农村等多个区域设置)相关数据为基础,分析J省不同学历的高校毕业生在市场风险和就业竞争加剧背景下出现的就业区域分化情况。

表1 J省2015—2024届“高校毕业生就业质量跟踪调查”样本基本情况

年份(届)		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
学校类型 (所)	本科	58	59	59	60	59	60	58	58	58	58
	高职高专	50	49	49	49	50	50	51	51	51	52
学历层次 (%)	博士	0.5	0.5	0.6	0.6	0.6	0.7	0.8	0.8	0.8	0.9
	硕士	5.2	5.2	5.4	5.6	5.8	6.5	7.1	6.6	8.8	9.3
	本科	50.0	50.3	49.6	49.9	50.1	49.5	48.3	45.6	44.0	44.5
	高职高专	44.3	44.0	44.4	43.9	43.5	43.3	43.8	47.0	46.4	45.3
性别 (%)	男	44.5	44.2	44.1	45.4	45.1	46.4	46.5	47.0	47.6	48.9
	女	55.5	55.8	55.9	54.6	54.9	53.6	53.5	53.0	52.4	51.1
生源地区 (%)	省内	80.8	80.6	79.8	78.8	77.1	75.3	74.6	74.0	72.3	72.0
	省外	19.2	19.4	20.2	21.2	22.9	24.7	25.4	26.0	27.7	28.0
总量(人数)		284571	295960	300392	306352	309794	314028	333405	382619	405132	425806

注:表1中本科涵盖普通本科学校、独立学院,高职高专涵盖职业学校(含本科层次职业学校)及其他高等专科学校。

三、高校毕业生择业呈现的六大趋势

通过对J省高校毕业生十年数据的分析,发现其择业出现六大趋势且就业竞争愈发激烈,这是个体、家庭、社会、市场等多重因素综合作用的结果。

(一)高校毕业生增量和增速创历史新高,就业竞争愈发激烈

其一,高校毕业生增量和增速都创历史新高。按照党的二十大关于加快建设教育强国的战略部署,高校扩招政策持续实施,我国应届毕业生规模快速增长。J省2024届高校毕业生42.58万人,在增量上比2021届33.34万人增加9.24万人,此前7年(2015—2021年)时间累计增加4.88万人;在增速上,2022届同比2021届增长14.76%,这是J省十年来第一次出现两位数以上的增速,远超此前7年约2.86%的年均增速。高校持续扩招的滞后效应是J省高校毕业生十年快速增长的基础因素。同时,J省高校毕业生就业率(去向落实率)方面,疫情发生后的五届(2020—2024届)均低于前五届(2015—2019届)。这一数据走势与全国大型互联网招聘平台“智联招聘”的《大学生就业力调研报告》数据基本一致。如以求职进展为例,“智联招聘”数据显

示:以2021—2024年的每年4月中旬为时间节点,每年高校应届毕业生收获录用通知的占比分别为62.8%、46.7%、50.4%、47.8%。高校毕业生除了应届毕业生总量持续增加的压力,还存在每年求职毕业生的存量和增量叠加(如海外留学归国人员和往届未就业高校毕业生),导致就业总量压力与就业市场结构性矛盾并存。

其二,不同学历层次高校毕业生就业率呈现分化态势。J省2015—2024届各学历层次高校毕业生当年就业率趋势出现分化,尤其是从2020届开始当年就业率均出现下降趋势。值得注意的是,本科毕业生的当年就业率均为最低,与高职高专毕业生的差距不断拉大,如2015届下降了1.76%,2020届下降了5.52%,2024届下降了4.53%;硕士和博士研究生当年就业率也低于高职高专毕业生,但差距较小,2015—2019届分别下降了0.21%、0.31%、0.29%、0.13%和0.20%,但这一差距在2020—2024届出现扩大趋势,五年期间的具体差距比为1.25%、1.76%、1.42%、2.17%、2.48%(见图1)。造成这一现象的主要原因,一方面是全球疫情对我国经济社会发展影响的延续性,使既有人力资源市场的供需变化显著,导致高校毕业生当年就业率呈下降态势;另一方面则是因为不同学历层次高校毕业生的个人人

生规划、职业预期、就业能力等存在较大的差异。

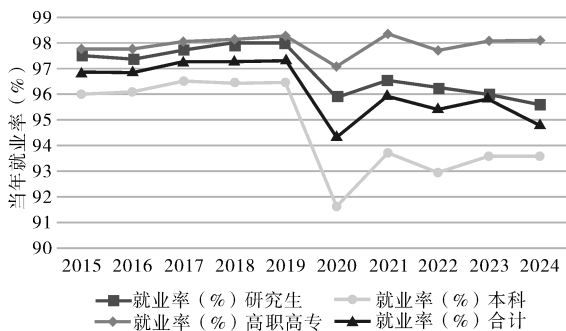


图 1 2015—2024 届高校毕业生当年就业情况 (%)

注:根据教育部的要求,从 2021 届毕业生起,就业率须改为毕业去向落实率。

(二) 硕博研究生毕业人数增长率大幅度超过本科生,高校毕业生升学意愿持续增强

其一,研究生毕业增长率大幅度超过本科生。J 省 2015 届、2024 届高校毕业生中研究生(硕士、博士)规模分别为 16160 人、43482 人,十年增长率为 169.07%;本专科规模分别为 268411 人、382324 人,十年增长率为 42.44%;在校研究生与本专科生结构比十年内从 6.02% (2015 届) 升至 11.37% (2024 届)。在“有序扩大本科教育招生规模,扩大研究生培养规模,稳步提高博士研究生占比,大力发展专业学位研究生教育”^[14]的政策导向下,我国本科生和研究生毕业增长率差还将持续增大。

其二,高校毕业生升学意愿持续增强。对 J 省十年“高校毕业生质量跟踪调查”历年数据进行对比发现,2015—2024 年间,本科、高职(高专)高校毕业生升学人数和升学率都在持续上升,本科生升学率从 10.92% 提升到 21.94%,高职(专科)生升学率从 5.54% 提升到 19.59%;同时,J 省硕士、博士学位的获得人数也在逐年上升,硕士学位获得人数从 14731 人上升至 39590 人,博士学位获得人数从

1429 人上升至 3892 人。其中,J 省十年间总升学出国出境深造率增长最明显的是高职(专科)学生,从 2015 届的 5.44% 增长至 2024 届的 19.59%。值得注意的是,教育部公布 2024 年全国硕士研究生考试报名人数 438 万人,较 2023 年减少了 36 万人,这也是从 2015 年至今全国报考人数不断升温、快速增长后的多年来首降,2025 年全国硕士研究生考试报名延续了 2024 年的状态再降 50 万人。此外,2023 年以来,我国浙江、山东、河南、江苏等地的多所职业院校、技工院校都出现手握本科学历却“反向深造”学技术的高校毕业生,这一现象也被网友称为“本升专”,意在学一门技能,转换就业赛道,向着成为高端制造业稀缺的“紫领”人才发起冲击。

(三) “三考”报考人数创历史新高,体制内就业备受青睐

其一,公务员、事业和教师编制报考人数创历史新高。调研数据显示,十年来特别是 2020 年以来,J 省“三考(考公务员、考事业编、考教师编制)”报录比差距持续拉大。虽然长期以来政府部门、国企等单位一直受到高校毕业生的青睐,但 2020 年之前外企一直是 J 省不少女大学生的就业首选,同时民营企业也吸引了大批“技术男”。而在 2020 年之后,J 省高校毕业生就业单位出现了鲜明的变化趋势,体制内择业意愿不断增强,考公热、考教热持续升温。J 省高校毕业生选择党政机关单位就业的占比从 2015 届的 1.5% 持续上升到 2024 届的 2.7%,事业单位就业率从 2015 届到 2024 届一直稳定在 10.8%—9.9% 之间,其间略有波动;进入“国企”“三资”“其他企业”的总体比例从 2019 届的 82.8% 降至 2024 届的 73.0% (见表 2)。同时,部队、农村建制村、城镇社区和其他(如灵活就业)流向占比有明显提升。

表 2 2015—2024 届高校毕业生单位主要流向 (%)

届数	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
党政机关	1.5	1.8	1.7	1.7	1.7	2.1	2.4	2.4	2.7	2.7
事业单位	10.8	10.7	11.1	10.7	10.4	10.7	10.4	9.6	10.6	9.9
国有企业	5.4	5.2	5.5	5.8	7.0	7.6	6.6	6.4	6.3	5.7
三资企业(外商投资企业)	3.0	2.4	2.4	2.8	3.0	2.6	2.5	2.4	2.2	1.8
其他企业	57.8	73.1	71.8	72.2	72.8	70.8	70.5	62.1	59.7	65.5

其二,各学历层次高校毕业生的就业单位选择分化更为明显。虽然自 2020 年以来 J 省高校毕业生出现“考公考编考教”人数增加的趋势,同时走向企业的比例有所下降,进入部队、农村建制村、城镇社区有所上升,特别是其他就业比例提升明显,但从

表 2 可见企业就业总比仍然排在首位,只是各学历层次高校毕业生的选择分化更为明显了。根据问卷调查的数据分析,博士、硕士毕业生最理想就业选择是党政机关、事业单位和国企;本科毕业生虽然也向往党政机构、事业单位和国企,但实际就业比例提升

并不显著;高职高专毕业生在党政机关、事业单位和国企就业比例中出现下降趋势,其受到学历报考资格和理论考试的限制比较明显。由于疫情以来全球经济和就业市场的不确定性增加,高校文凭在人力资源市场的竞争力在一定程度上影响了高校毕业生对单位的选择,职业落地随之出现分化。

(四) 高校毕业生择业地区出现离开省会城市和面向基层的趋势

其一,高校毕业生择业地出现离开省会城市的趋势。调研发现,J省高校毕业生选择“省会城市”为最想去的就业地区的比例从2019届的45.12%下降为2023届的29.00%。长期以来,我国区域间的差距主要体现在经济社会发展水平和产业布局方面,J省省会城市或省内经济发达的地级市汇聚更多的资源和发展机会,一度成为高校毕业生就业的首选之地。然而,经济发达城市一般人才聚集,这里的用人单位对于应聘者可选择余地往往更大,对就业条件的要求也更高,使得就业竞争更为激烈。竞争的压力、高位的房价和相对更高的生活成本,加上J省近年来区域差距、城乡差距越来越小,使一些高校毕业生开始选择离开省会城市或高物价、高房价的经济发达城市,放弃诱人可也“烫手”的就业发展机会。

其二,就业地区的选择趋势有趋同,也有分化。数据库数据显示,J省2014—2019届高校毕业生留在省会城市就业的比例一直攀升,并在2019届达到一个高点,拐点出现在2020届,之后持续出现离开省会城市的趋势。2019届之后,J省高校毕业生就业地区的变化趋势呈现出走向普通地级市、县市级、农村的趋势。其中,选择普通地级市就业的比例从2014届的21.08%增至2023届的31.00%,农村在就业地区中的占比较小,但增长趋势也比较明显。进一步区分J省本科毕业生和高职毕业生就业地区的选择可以看出“省会城市或发达地级市、普通地级市、县市级、乡镇、农村”5个选项的选择趋势。除“省会城市或发达地级市”就业的这一选项本科毕业生的选择比例一直高于高职毕业生,2014—2023届本科毕业生对其余4个选项的选择比例均低于高职毕业生。其中,就“普通地级市”就业选择的占比而言,2023届本科毕业生相较于2014届上升了10.44%,2023届高职毕业生相较于2014届上升了8.19%,比例差距有缩小的趋势。而“县市级”是2014—2023届高职毕业生择业地区选择中占比最高的,其间本科毕业生和高职毕业生的该项选择比

例都有微许增加但不高,可能是县市级就业政策对大学生吸引力度不够,但也从侧面说明大部分高职毕业生在省会城市或发达地级市难于与本科毕业生竞争,退而求其次地选择二三线城市或县城就业。“乡镇”就业占比方面,十年间本科毕业生较高职毕业生下沉乡镇明显,这与本科毕业生在考公考编方面的学历优势不无关系。“农村”是就业地区选择占比最低的选项,2014—2023届的高职毕业生选择“农村”的就业占比均高于同届本科毕业生的选择比例。这与高职毕业生的所学技能在农村更易落地有一定的关系。

(五) 择业时间差延迟,缓就业、慢升学、全职儿女等现象受到关注

高校毕业生的毕业时间与择业时间差延迟的比例加大。通过数据库的数据分析发现,J省2020—2023届高校毕业生在毕业一年后每年约有5%左右的未就业比例,他们既未就业,也未升学,或是因为没有找到满意的工作继续在工作,抑或考研失败来年再战,还有的是准备考公考编。这些高校毕业生缓就业、慢升学、慢考公等的背后,大都离不开家庭的经济支持,媒体称之为新型“啃老”。社会舆论和父母对新型“啃老”行为一般都表现出理解、宽容和接纳,这是因为新型“啃老”的高校毕业生并非完全“躺平”或放弃劳动,他们无论是升学深造、考公考编“二战”“三战”,还是为获取各类资格证书而备考,或是了解更多的劳动力市场信息,都是在为提升自身择业匹配度和就业能力做准备,其最终目的是获得更高、更稳定的职业地位和收入,这在一定程度上也是实现高质量充分就业的一种体现。这从数据上也可以得到一定的证明,如J省2020届高校毕业生毕业3年后的待业率为4.21%,与毕业当年的5.77%待业率以及毕业一年后5.19%的待业率相比有所降低。而且,调研数据显示,71.62%的待业高校毕业生有过半年以上的工作经历,这说明其择业态度还是积极的。因此,有必要把缓就业、慢升学、全职儿女等新型“啃老”现象作为他们缓解择业压力、适应就业环境、应对市场风险的一种个人选择策略而加以辩证地认识。需要特别防范的是那些少数从未有过就业或工作经历的待业者心态风险,对于他们的择业心态要及时给予积极引导和调整。

(六) 高校毕业生毕业一年内离职率有所下降

一方面,高校毕业生毕业一年内离职率出现明显下降趋势。大学生毕业一年内离职率是反映初次就业有效性的一个重要指标。自2017届开始,J省

高校毕业生毕业一年内的离职率开始持续下降,从2014届的45.46%下降到2022届的35.00%;其间,2020届的41.15%相比2019届的40.69%有过小幅上升。统计发现,J省2022届高校毕业生毕业一年内换过1次单位的占17.00%,换过2次单位占12.58%,换过3次以上单位占5.41%。不算低的离职率说明高校毕业生初次就业的有效性仍待提升。

另一方面,高校毕业生的离职率与职业稳定度得分具有显著负相关关系。根据各高校毕业生就业一年后的离职人数及离职次数,可以计算出各高校毕业生的职业稳定度。一般而言,离职率越高,则说明职业稳定度越低。针对不同高校类型、就业单位、职业领域等对J省2022届高校毕业生进行分析,发现J省本科类高校职业稳定度最高的是J省警察学院(稳定度99.57%),高职高专类高校中职业稳定度最高的是J省机电职业技术学院(稳定度98.83%);男生与女生的职业稳定度无明显差异;在科研事业单位、政府机构、国有企业就业的毕业生职业稳定度较高,任职外企/合资、民营企业或自主创业的毕业生职业稳定度偏低;从事生命健康、金融、高端装备制造与新材料产业的职业稳定度较高,旅游、互联网+、时尚产业的职业稳定度偏低。

四、国际国内环境变化的多重效应 影响择业变化

在科技、产业、教育等新一轮变革的影响下,劳动力市场竞争日趋激化,J省作为我国东部经济大省、强省,其高校毕业生的就业竞争压力亦不容小觑,整体就业情况呈现上述六大趋势。以下从学历层次、院校类型等维度对高校毕业生择业趋势变化特点展开具体分析。

(一)世界局势加速演变,高校毕业生的就业环境发生深刻变化

一方面,高校毕业生结构性就业矛盾依然突出。受贸易争端、关税大战的冲击,国际经贸环境不确定性显著增大,部分行业的就业不可避免地受到冲击。而且,目前正值新旧动能转换的关键时期,随着产业结构转型升级不断加快,新一轮人工智能应用加速迭代,市场对劳动力技能素质提出了更高的要求。与此同时,新就业形态涌现,青年灵活就业增多。据中华全国总工会数据,2023年3月全国就业形态劳动者达到8400万人,以男性青壮年为主^[15]。劳动需求的快速变化和日趋多元化,使得高校毕业生群

体“有活没人干”和“有人没活干”的结构性就业矛盾更加突出。

另一方面,高校毕业生就业总量压力持续加大。一是受国际贸易的影响,外向型制造业就业吸纳能力萎缩。如J省高校毕业生制造业流向率从2015届的21.84%降至2021届的14.45%。2022年的数据显示,外向型制造业出口增速下降10个百分点,预计影响超过200万个就业岗位^[16]。二是作为吸纳就业重要阵地的中小企业面临人才吸引力不强、人才培养与需求之间难以适配等问题,同时,人口达峰、劳动力回流、技术创新、外部环境不确定性增加等也给中小企业吸纳就业带来了挑战。三是经济形势变化也对高校毕业生就业造成一定影响。如房地产业结构性调整在客观上将影响房地产业、建筑业等领域就业情况;原材料价格上涨等因素促使企业加快“机器换人”进程等。

(二)我国高等教育回报率的学历差异增大,高校毕业生择业竞争压力加剧

如上所述,高校毕业生升学意愿不断增强是其面对择业压力加剧、择业竞争激化的一种直接回应。对于高校毕业生而言,继续升学既可以推迟就业,延迟直面劳动力市场激烈竞争的时间,还可以通过追求更高学历提升自身择业竞争能力,从而争取获得更高的职业发展平台。现代社会在某种程度上可以说是文凭社会,文凭已经成为一种体现个人社会地位、综合能力的“标签”。高等教育大众化使越来越多的人获得更高的学历,相应的工作职位对学历要求亦水涨船高。为了获取进入职场的“敲门砖”“入场券”,同时减少薪酬差距,不少高校毕业生选取的应对策略就是不断投入受教育成本,提高个人学历学位水平。而且,我国研究生招生规模的稳步扩大也为来自不同专业、不同层次的本科生、高职高专生提供了更多、更好的升学机会和更高的经济回报概率。随着教育普及和终身学习理念的深入,未来高学历人口比例可能继续上升,学历竞争可能更加激烈。

(三)全球市场不确定性因素增多,高校毕业生择业求稳心态增强

世界历次重大疫情经验表明,经济增长遭遇周期性冲击的境遇下,不管治理应对及时与否、恰当与否,都会对后续经济发展产生不同程度的影响,对就业产生“迟滞效应”,哪怕经济开始复苏增长,劳动力市场的复苏增长一般也相对滞后。此外,近几年生成式人工智能的扩大应用也在一定程度上让高校

毕业生群体的就业担忧进一步放大,使其产生“毕业即失业”的隐忧。体制内就业(如党政机关、事业单位、国企、军队文职等)往往意味着高度确定性、可预期的职业发展路径、完善的福利保障,可以在较大程度上规避市场风险,使从业者在经济处于持续修复的环境下获得稳定感和安全感。过去,对于高校毕业生而言,国企可能意味着论资排辈或者薪酬不如华为、百度、腾讯等民企,但现在它的“稳定”压倒其他缺点,大型国企的招聘门槛水涨船高。越来越多的高校毕业生考虑到生活成本、购房压力、工作的不稳定以及家庭情感的需要,会选择回到家乡的省会或地级城市,有的则是直接瞄准长三角、珠三角等经济发达地区的乡镇基层体制内岗位。而且,越来越多的大学生在备考过程中逐渐认识到,公共部门不仅是职业平台,更是参与社会治理、服务人民群众、推动社会进步的重要阵地。

(四) 各类家庭资本作用显著,影响高校毕业生的择业选择

就业地域条件一直是影响高校毕业生择业的重要因素之一。拥有较高经济发展水平、优越地理区位优势、良好生活环境、广阔职业发展空间的就业地区(如北京、上海、广州、深圳等超一线城市),一般都对高校毕业生具有比较强的吸引力,但也往往意味着高标准的用人要求和相对更为激烈的就业竞争环境。一些高校毕业生为了主动回避激烈的就业竞争和市场的确定性风险,会根据自己的学历和专业努力在大、中、小城市之间寻求最佳的就业平衡点。在此过程中,各类家庭资本对高校毕业生的就业选择能够产生明显影响,尤其是对其就业地点的选择具有显著影响。通过访谈J省高校毕业生发现,受教育程度较高、具备较高文化水平和技能水平的家长更支持孩子在一线城市就业,而且对体制内就业的安全保障需求并不强烈。家庭经济条件非常优渥的家长支持子女选择在一线城市就业,也更为宽容地支持子女通过考公、考编、考教等慢就业方式延伸人力资本投资。而父母都是在体制内工作的话,则更看重家庭社会关系、人际资源的延续,更支持子女在家乡城市或自己熟悉的领域内择业。

(五) 科技创新、产业变革速度加快,高校毕业生就业能力与岗位要求之间存在供需不匹配

人才培育是一个持续迭代的动态过程,需要前瞻性规划、系统性设置和动态实施。当前,高校毕业生就业时间延迟是劳动力市场人才结构性矛盾的一个突出表现,而高等教育人才供给与劳动力市场需

求之间的匹配程度是反映高校毕业生就业能力、就业结构的重要方面。人力资本理论的权衡观点认为,劳动者或教育体系会基于成本—收益进行投资权衡,各种人力资本形式(学历、技能、经验、健康等)之间存在替代和互补关系。人才培养不匹配(如过度教育或专业错配),往往不是孤立的教育失误,而是教育体系、学生个体在面对其他人力资本要素(如经验、技能、信息)不足或某些人力资本过剩(如学历通胀)时,所做出的无奈之举。如考研、考公热潮背后隐含着以“学历文凭资本”替代“行业经验资本”“风险应对资本”的个体利益权衡。这种个体理性集合起来,就造成了高学历人才供给过剩而实操技能领域人力资本不足的结构性错配。针对J省慢就业、慢升学的高校毕业生,笔者通过进一步与招聘单位交流发现,招聘单位在作出招聘决策时所看重的核心是应聘者的岗位就业能力,而学历的不足可以通过认知能力、实践能力来弥补,但一些获得更高学历的高校毕业生在认知能力、实践能力方面并未体现出明显优势。与此同时,如果高校的人才培养方案缺乏前瞻性,培养的大多是通用性过强、专用性不足的标准化人力资本,那么当学生感到自己所学知识与特定高价值岗位所需的专用性人力资本(如特定软件操作、行业合规知识、产业洞察)脱节时,他们自然会用更多通识类课程的通用资本数量去弥补专用资本质量的不足(如盲目刷学分、辅修缺乏规划的课程),或是直接逃离需要专用技能的市场化岗位,转身追求那些更看重通用学历和公共考试能力的体制内岗位,用通用考试的竞争力替代专用技能的短板。

(六) 高校毕业生离职原因发生变化,对个人就业和生活的不确定感增强

随着我国社会主要矛盾的变化,高校毕业生对就业也有了更高的期待,逐步从“有没有”向“好不好”转变。适当的离职率有益于组织的良性发展,但过于频繁的离职就有可能影响到组织的稳定发展。高校毕业生离职一般有主动、被动两方面原因,如组织气氛、员工发展空间、薪酬水平、工作内容等。J省高校毕业生离职主要原因的排名在十年时间里也有所变化:2014—2019届高校毕业生毕业一年内离职主要原因排名前三的是,因个人发展空间不够而辞职(排名第一),由于薪资福利偏低辞职(排名第二),因想改变职业或行业而辞职(排名第三);然而,从2020届毕业生开始,毕业一年内离职主要原因排名前三的则是,因薪资福利偏低而辞职(排名

第一),因个人发展空间不够辞职(排名第二),因工作要求和压力太大而离职(排名第三)。就业单位的薪资福利成为当前毕业生最看重的因素,因工作要求和压力太大而离职的高校毕业生人数呈现逐年上升趋势,一些高校毕业生对个人就业和生活的不确定感增强,对此,亟须引起社会各界的重视。

五、促进高校毕业生高质量就业的建议

高校毕业生就业工作是高等教育与经济社会发展需求的有效连接点,具有鲜明的政治属性、人民属性、战略属性。当前,我国高等教育迈入普及化阶段,高校毕业生规模持续增长,从2022年起连续3年突破千万位^[17]。面对人力资源供需不匹配的结构性就业矛盾,亟须加快构建高校毕业生高质量就业服务体系,畅通教育、科技、人才良性循环,促进高校毕业生高质量充分就业。

(一)立足增量,着力开拓适合高校毕业生的战略性就业空间

2025年,我国高校毕业生达到1222万人,再创峰值,再加上往届未就业毕业生,如果没有巨量级战略性空间,则很难从根本上解决高校毕业生面临的突出就业问题。2026年国务院政府工作报告提出,城镇新增就业1200万人以上^[18]。目前,现有的战略性就业空间适合高校毕业生的主要涉及四个方面:一是基层服务性岗位。要用足用好“三支一扶”、特岗教师、大学生志愿服务西部计划等政策性岗位,稳定并适度扩大招募规模,完善期满留任和职业发展衔接机制,引导更多高校毕业生在乡村振兴、基层治理和公共服务一线发光发热。二是城乡社区和社会服务岗位。可以围绕公共卫生、养老托幼、社会工作、社区治理等民生急需,开发更多适合高校毕业生的专职岗位和公益性服务岗位,提升基层治理现代化水平,同时增强青年职业认同感和社会责任感。三是新型城镇化和区域发展岗位。要结合城市更新、县城城镇化补短板、乡村建设行动等,积极释放城乡规划、环境工程、智慧城市管理等领域的用人需求,引导毕业生到优势地区和重点城市群、都市圈合理流动,实现区域协调发展与人才集聚双赢。四是新兴产业和高技术岗位。应紧密对接制造强国、数字中国等国家战略,深入挖掘人工智能、新能源、生物医药、集成电路、软件信息等领域的优质就业增长点,通过产教融合、定向培养、就业见习等方式,推动产业链与人才链精准对接,扩大高素质毕业生在

新赛道上的就业规模。

(二)把握总量,科学研究国家人才供需对接大数据平台的建设路径

要紧紧抓住我国新一轮人工智能发展的机遇,须以解决人才供需不匹配矛盾为核心,有序展开国家人才供需对接大数据平台的研究与建设。国家人才供需对接大数据平台是教育部会同相关部门启动建设的大数据平台,通过广泛汇集部委、行业、产业、社会机构等各类数据资源,推动构建人才供需“数据—模型—服务—治理”适配模式。具体而言,一是进行人工智能背景下高校毕业生就业监测及评价反馈机制研究。具体包括研究就业市场新特点新需求下的高校毕业生就业评价指标体系;建构基于人工智能技术的高校毕业生就业监测及评价反馈机制;借助人工智能算法和模型,研究就业市场动态变化的监测工具。二是在上述基础上,进一步展开国家人才供需对接大数据平台建设路径研究,具体包括研究人才培养规格与经济社会发展需求联动的动态供需适配模型;研究基于知识与数据双驱动大模型的“人一专一岗”技能图谱构建与人才能力素养供需匹配技术;研究人才供需规模、结构、态势及其关键影响因素的动态感知、预测与整合分析技术;提出人才供需对接大数据平台建设技术方案。比如,建议将“一键找岗”列入国家、省级数字化改革多跨场景应用范围,由教育、人社、大数据、电信等部门组成专班,在省会城市或高教园区先行先试;通过创新和丰富“一键找岗”高校毕业生智能招聘场景应用服务,建强国家大学生就业服务平台,促进各级、各类就业服务网络互联共享。

(三)转换存量,多措并举培养新型产业工人

近年来,我国越来越多的传统制造业向新型制造业转型,尤其是国家出台《智能制造发展规划(2016—2020年)》后,在政策支持下先进技术和智能产品不断涌现,包括智能制造业在内的智能产业快速发展。同时,新型制造业对劳动者技能要求也在不断提高。要解决制造业劳动者目前面临的技能结构失衡问题,须多措并举培养新型产业工人。一是积极发挥高等职业教育的制造业人才孵化器作用。高等职业院校作为技能型人才培养的重要基地,应从培养新型产业工人的大局出发,按照市场导向制定相应的课程体系和人才培养方案;积极探索“政府+企业+高校+专业人才机构”四方联育模式,开展二元制职业教育,即让学生一边在企业中见习,一边接受学校的理论培训,真正提高学生的实践能

力和创新能力。二是鼓励终身学习,优化终身学习公共服务。传统“一次教育、终身受用”的模式已失效,国家与民族的竞争优势,越来越取决于人力资源持续更新与再造的能力。只有促进劳动力素质与产业升级同步,才能为经济持续发展提供稳定支撑。为此,不仅需要加强宣传引导,营造崇尚终身学习的社会文化,还须面向产业升级、乡村振兴、老龄化社会等重点领域,联合院校、企业、行业开发模块化、项目式、短平快的课程与认证,鼓励开放共享资源,提供个性化、实践性强的学习选择。三是完善人才激励机制,加强人才培养投入。创新是提高企业竞争力的重要因素,企业要建立科学的创新激励机制,营造良好的人才管理氛围,提高就业质量,增强对创新型人才的吸引力。针对技能偏向型就业带来的就业不平等和可能出现的就业极化现象,政府要加大对中低技能劳动者的人力资本投资,稳定不同技能劳动者就业。既要加大对普通高等院校、高等职业院校制造业人才培养的投入力度,还要对面向重点行业关键岗位人才培训的社会机构给予补贴和支持。

(四) 提高质量,全力打通高校“招生—培养—就业”联动机制

提高高校毕业生质量,就是要让每一个从高校走出的大学生,不仅拥有一份体面的工作,更具备服务国家、引领未来的真本领和硬担当。推动“招生—培养—就业”联动,就是要把培养质量、就业质量、发展质量三个质量维度贯通起来,让高质量的毕业生发展成果,反过来校准高质量的生源选拔和高质量的过程培养。打通联动机制,关键在于高质量培养,须以提升高校毕业生的能力素质为核心内容。一是实施生源适培质量工程,把好入口关。既要利用中学研学、先修课程、大学开放日,帮助学生深入了解国家战略导向专业的真实内涵,避免因“望文生义”导致的职业发展错配,也要在强基计划等招生中,重点考查学生对服务国家战略的长期志向和创新潜质,让真正有韧性的学生进入关键领域。二是实施培养过程质量工程,夯实能力关。高等教育须以“学生能力达成”为中心,重塑教学全要素。要推动高校与领军企业和科研院所共建,将大学生毕业要求细化为可观测、可评价的能力指标,确保学生毕业时能力成熟度与目标岗位高度适配。三是实施出口质量保障与追踪工程,把好出口关。须建立长周期、多维度的质量评价反馈体系,从毕业设计(论文)盲审与答辩到毕业生5—10年发展轨迹追踪再到学生培养方案实施修订,做实培养质量反馈闭环。

(五) 着眼关键变量,实现缓就业、慢升学等未就业高校毕业生精准有效帮扶

未就业高校毕业生中的每个人,其“缓”“慢”状态都是由一个或几个关键障碍变量叠加导致的。对于离校未就业高校毕业生,只有精准识别影响未就业毕业生状态的关键变量,如表现为所学知识技能与市场需求适配度的能力适应性变量、自我效能感和价值认知构成的心理社会性变量以及体现为供需信息掌握能力的信息结构性变量等,才能精准干预,避免简单低效的就业帮扶。首先,判断未就业高校毕业生不同的就业意愿、就业能力和就业心态。例如,可以细分为缓就业族、慢升学族、短期离职族、躺平族等典型类型。其次,依据未就业类型原因、特点制定具体、可行的帮扶举措。对于延缓就业并在持续求职的毕业生,向其重点提供专业、户籍及生源地、学历学位、应聘行业岗位等对口的就业信息和就业能力提升;对于想继续升学、出国深造、考取职业资格证书的毕业生,应提供有利于不同备考方面的帮助;针对就业1—2年内离职甚至多次离职的毕业生,可以根据薪资福利、个人发展空间、工作要求、职业意愿、个人适应能力、家庭(或情感)因素等,加以重视和正确引导;对于极少数就业意愿不高、心态消极的毕业生,高校应联合家庭、社区等多方力量为其提供心理建设、社会交往、择业意愿、择业能力等全面帮扶。最后,重视未就业高校毕业生的心理健康监测和就业社会支持体系建设,构建一个全周期、多层次、有温度的高校毕业生就业支撑网络。这不仅是防止个人困境演变为社会风险的防火墙,更是涵养国家青年人才储备、激发其长远创造力的战略投资。

(六) 调节自变量,多方合力共塑新时代大学生择业观

当前,我国就业市场正面临深刻变革,人工智能重塑职业疆域,产业调整催生技能型人才需求。面对考公、考编热潮,须政府、企业、高校、家庭、社会形成合力,正确引导大学生跳出个人选择局限,将技能提升与职业发展绑定,在深耕专长中锚定职业价值。一是加强政府政策引导,坚持把以高校毕业生为主的青年群体就业作为重中之重,开发更多有利于他们发挥专业特长的就业岗位,鼓励高校毕业生投身重点领域、重点行业、城乡基层和中小微企业就业创业,拓宽市场化社会化就业渠道。二是高校教学改革要在课程设置上重视大学生职业规划与专业教育的紧密结合,推动交叉学科建设,培养适应产业变革需求的复合型人才。三是用人单位须打破唯学历

论、唯名校论,建立以核心能力、发展潜力与实际贡献为核心的选人用人评价机制,尤其是中小微企业和新兴领域企业,要以更加开放、包容、平等、鼓励创新的文化氛围吸引青年人才。四是重视家庭、家长的观念更新。理性的家庭引导,不仅表现为对子女兴趣特长的尊重,还体现在对子女能力优势与社会需求的正确认知,能够为子女长期成长和幸福感获得提供精神支持。此外,也要重视社会舆论的价值导向作用。社会舆论要主动打破对精英路径的过度关注,以更广阔的视角全面呈现我国技术工人的大国工匠精神、基层工作者的初心和坚守、创业者的艰苦付出与收获,引导社会各界理性看待多元职业形态以及不同职业的社会价值。

注释

①二元劳动力市场分割理论认为,劳动力市场被分割为两个部分:主要劳动力市场和次要劳动力市场。在主要劳动力市场就业,劳动者收入高、就业稳定、工作条件好、晋升机会多;而在次要劳动力市场就业,则收入低、就业不稳定、工作条件差、缺乏晋升机会。

参考文献

- [1] 习近平.促进高质量充分就业[J].求是,2024(21):4-8.
- [2] 中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议[N].人民日报,2025-10-29(1).
- [3] 金晨.中国灵活就业者已达2亿人,线上工作受到年轻人追捧[N].人民日报(海外版),2022-02-09(8).
- [4] 曾燕波.“佛系”抑或奋进:青年职业价值观调查[J].当代青年研

- 究,2018(6):5-11.
- [5] 刘保中,臧小森.转型理论视域下未就业高校毕业生的就业心态与生活状态分析[J].中国青年研究,2023(9):51-60.
- [6] 李涛.我国高校应届毕业生就业变化新趋势[J].教育发展研究,2024(7):3.
- [7] 刘杨,李锋.青年大学生就业诉求及政府回应研究[J].中国青年研究,2023(5):42-50.
- [8] 郭冉,田丰,王露瑶.量减质升:青年就业状况变化及分析(2006-2021)[J].中国青年研究,2022(11):110-119.
- [9] 谢倩芸.农村籍高校毕业生的就业和就业选择变化及其影响因素[J].中国青年研究,2023(5):14-24.
- [10] 史秋衡,任可欣.我国大学生就业能力内涵及其影响因素探析[J].华东师范大学学报(教育科学版),2023(8):1-12.
- [11] 李春玲.风险与竞争加剧环境下大学生就业选择变化研究[J].中国青年社会科学,2023(3):51-68.
- [12] 莫荣,陈云.高质量充分就业的内涵、挑战与实践路径[J].人民论坛—学术前沿,2025(6):11-18.
- [13] 赖德胜,何勤.当前青年群体就业的新趋势新变化[J].人民论坛,2023(11):40-45.
- [14] 中共中央 国务院印发《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》[N].人民日报,2025-01-20(6).
- [15] 易舒冉.全国新就业形态劳动者达8400万人[N].人民日报,2023-03-27(1).
- [16] 贾坤.稳就业要重视知识密集型行业的拉动作用[N].中国经济时报,2022-04-11(2).
- [17] 吴丹.促进高校毕业生高质量充分就业[N].人民日报,2025-04-09(2).
- [18] 李心萍.政府工作报告里的变与不变[N].人民日报,2026-03-07(6).

Changes, Characteristics and Countermeasures of College Graduates' Career Choices Over the Past Decade

Zeng Li Zeng Yanbo

Abstract: College graduates represent a valuable talent resource and constitute a key group for ensuring stable employment. Promoting employment for college graduates is crucial to people's well-being, economic development, and the nation's future. Analysis of ten-year data (2015 - 2024) from J Province's "Employment Quality Tracking Survey for University Graduates" reveals the following findings: the number and growth rate of university graduates have reached historic highs, with intense employment competition; the graduation rate of master's and doctoral students significantly exceeds that of undergraduates, reflecting a growing willingness among graduates to pursue further education; application numbers for the three key entrance examinations have hit record levels, and employment in public sector positions remains highly sought-after; graduate career choices show a trend of moving away from provincial capitals and toward grassroots positions, indicating regional divergence in employment preferences; the timing of career decisions has shifted later, with phenomena such as delayed employment, postponed further education, and full-time parental involvement garnering widespread attention; although the turnover rate within one year of graduation has declined, the effectiveness of initial employment remains suboptimal. In this regard, we should adopt the following approach: "focusing on incremental growth, grasping overall scale, optimizing existing resources, enhancing quality, targeting key variables, and adjusting independent factors." This requires substantially increasing investment in human capital and continuously strengthening support for college graduates in areas such as job creation, platform development, adaptation adjustments, and collaborative mechanisms.

Key words: college graduates; career choice mentality; delayed employment; high-quality full employment; investment in human capital

责任编辑:翊 明 阳 光