

2023 年全国高校毕业生就业状况实证研究

——基于单位就业与灵活就业的对比分析

岳昌君

内容提要：在探讨就业市场新形势、青年就业新特征、数字经济新业态的基础上，基于 2023 年全国高校毕业生就业状况的抽样调查数据，区分单位就业和灵活就业两种就业形态，对我国高校毕业生的就业状况进行实证分析。研究发现：在去向落实上，2023 年全国高校毕业生离校时的落实率为 68.9%，较 2021 年下降了 7.6 个百分点，其中以继续深造和灵活就业比例的下降为主，慢就业现象凸显。在就业结构上，单位就业毕业生的就业地点逐渐下沉，灵活就业毕业生的地点选择更为分散；除教育和 IT 业外，单位就业毕业生青睐制造业，灵活就业毕业生倾向于文体娱乐业，但前五行业吸纳能力有所下降。就业质量方面，2023 年单位就业毕业生的月起薪和就业满意度较 2021 年略有下降，但仍高于灵活就业毕业生。究及影响因素，对单位就业毕业生而言，人力资本始终是影响就业结果的重要因素；此外，相较 2021 年，家庭背景对就业选择的影响有所削弱，而学校类型在去向选择和月起薪中呈现的筛选性略有增强。灵活就业毕业生的就业质量更多受学校特征和就业行业的影响，个人人力资本的影响尚未凸显。

一、引言

党的二十大报告指出，高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。高质量发展不仅是一个经济要求，而是对经济社会发展方方面面的总要求，是一种综合式发展，其中也必然包括高质量就业的实现。在党的十八大报告和党的十九大报告相继对就业优先战略进行强调后，二十大报告又为“就业优先”赋予了高质量充分就业的新内涵。高质量充分就业需要强化就业优先政策、健全就业促进机制，促进就业扩容提质。高校毕业生是国家的宝贵人才资源，也是就业市场的主力军之一。数据显示，在经历疫情冲击后经济开始恢复的首年，

高校毕业生规模再创历史新高——2023 届全国普通高等学校毕业生规模达到 1158 万，2024 届毕业生规模预计达 1179 万。在我国高校毕业生数量持续攀升、质量需求更高的背景下，了解高校毕业生的就业状况，探究实现其高质量充分就业的可行路径，具有重要意义。

高校毕业生就业长期以来广受关注。以往研究表明，毕业生的个体特征、人力资本、社会资本、学校背景和求职状况等因素均会影响就业结果，尤其是对以起薪和就业满意度衡量的就业质量有显著影响。此外，由于高校毕业生就业本质上是派生需求，除了毕业生供给方面的因素会影响其就业形势，宏观经济环境的变化引起的招聘岗位需求的调整同样会对

毕业生就业产生影响，2018年以来用以衡量就业市场景气程度的高校毕业生 CIER 指数始终低于全国水平，说明高校毕业生群体面临着更大的就业竞争压力，就业环境较全国水平更为艰难。

现代就业市场的多样化使得传统的单位就业和灵活就业同时存在且各具优势，前者提供了较高的稳定性和社会保障，而后者则以灵活性和自主性著称，不同就业形态的毕业生群体对就业的期望和需求也不尽相同。为了掌握2023届高校毕业生的就业状况，部分招聘公司和研究院陆续发布了基于毕业生就业数据的研究报告。具体而言，智联招聘发布的《2023大学生就业力调研报告》显示，在毕业去向层面，单位就业比例持续上升，较去年提升7.2个百分点，自由职业比例下降，体现了毕业生对工作稳定性的偏好；在就业结构层面，一线和新一线城市更受毕业生青睐，IT互联网行业的就业热度依旧，且国企仍为毕业生的首选企业类型。“58同城”发布的《2023年毕业季调研数据报告》同样发现当年毕业生择业偏好依旧“稳”字为先，单位就业成为过半毕业生的优先选择；而且随着就业压力的增加，82.9%的毕业生选择提前找工作，已找到工作的毕业生总体平均税前月工资为9801.6元。上述报告从毕业去向、就业结构和就业质量等方面呈现了2023届高校毕业生的就业状况，然而由于调查方式、时间和范围的差异，不同机构的报告之间共鸣和分歧同在，且针对毕业生就业状况影响因素的讨论相对较少，也并未对不同就业形态的高校毕业生进行比较分析，因此，有必要借助全国范围的高校毕业生微观调查数据进行系统研究。

在上述背景下，2023届高校毕业生在毕业去向、就业结构和就业质量等方面是否会呈现

出新的特点？哪些因素可能会对高校毕业生的毕业去向和就业质量产生影响？单位就业与灵活就业毕业生的就业状况是否存在差异？本文将基于北京大学教育经济研究所“全国高校毕业生就业状况调查（Chinese College Graduates Employment Survey, CCGES）”课题组2023年在全国范围内收集的高校毕业生就业数据进行分析，试图回答上述问题，同时通过与以往相关研究所得结论的比较，呈现出高校毕业生的就业变化趋势，进而为促进高校毕业生实现高质量充分就业提出相应的政策建议。

二、我国经济形势与就业市场分析

高校毕业生就业长期以来广受关注，而影响毕业生就业的因素是动态且复杂的。2023年是三年新冠肺炎疫情冲击后经济恢复的第一年，也是高等教育普及化后首批本科毕业生的就业年，在供给侧与需求侧都表现出新的态势。

（一）经济与就业市场新形势：全球和中国视角

在疫情导致的经济衰退和乌克兰危机等引发的高通胀之后，全球经济正逐渐摆脱困境，走出阴霾。然而，根据联合国贸易和发展会议预测，尽管全球经济的复苏表现出一定韧性，2024年经济复苏依旧动能不足，全球经济增速将从2022年的3.5%和2023年的2.7%放缓至2024年的2.4%，通胀高位、货币政策偏紧、贸易不足和资本流动较缓等依旧是不可忽视的问题。

在全球经济疲软的大背景下，放眼中国，2023年我国GDP同比增长5.2个百分点，高于世界经济增速，也在主要经济体中名列前茅，为世界经济增速做出巨大贡献，2024年中国经

济增速也将达到 5.3% 左右。中国经济发展潜力大,但也存在景气指数低迷、经济吸纳就业能力出现疲态等问题。在就业上,失业率相较于 2022 年有所降低,恢复至“5.5%”的目标内,但失业率修复低于 GDP,且疫情带来的“隐形失业”依旧严重。同时城镇新增就业超出政府目标的冗余度也有所下降,经济增长的岗位创造能力不足,折射出就业压力的上升。

青年失业率是广受关注的群体性指标之一。在全球范围内,2023 年青年失业率高达 13.3%,是成年失业率的近 3.5 倍,其中中等收入国家的青年失业率最高。而在我国,青年就业压力也持续上升,2020 年以来我国 16-24 岁群体的失业率持续走高,2023 年 6 月达到 21.3% 的历史峰值,明显高于前几年同期,持续疫情对就业市场产生的疤痕效应尚未淡去。从就业形态看,疫情加速了许多行业的数字化进程,推动了电子商务、在线教育、远程医疗等领域的增长。这为灵活就业毕业生提供了新的机会,但同时也使得传统的灵活就业岗位(如实体零售、餐饮服务等)面临更大的挑战。

(二) 高校毕业生就业新特征:供给和需求调整

高校毕业生就业备受社会关注,毕业生供给与劳动力市场需求的相对变化会对其就业结果产生直接的影响。

从供给侧看,在疫情冲击后经济恢复的首年,2023 届高校毕业生就业有着崭新的时代特点。其一,高校毕业生供给数量不断攀升。自 2019 年起,高职院校连续三年实施大幅扩招,同期,硕士研究生招生及专升本规模也得以扩大,2023 年,扩招后的高职毕业生和硕士研究生逐渐大规模进入劳动力市场,毕业生供给再创历史新高。高校毕业生供给数量的持

续攀升和留学回国人员的逐年增长使得就业难问题更加凸显。其二,高校毕业生供给质量或受影响。在 1999 年高校扩招后首届本科生进入劳动力市场就业 20 周年之际,我国高等教育普及化后的首届本科生在 2023 年开始进入劳动力市场。这一届本科生的高等教育培养过程几乎全程受到新冠肺炎疫情的影响,长期的线上学习是否会对本科生培养质量以及毕业生就业能力和就业观念等方面造成影响,仍待深入研究。

从需求侧看,就业是经济发展带来劳动力吸纳的重要结果,宏观经济社会环境的变化会对其产生较大影响。大学生就业市场景气程度衡量了大学生实现就业的难易程度,有研究指出我国大学生就业景气程度在 2017 年后进入新的下降通道,在未来数年,大学生就业景气可能还会在下降通道中徘徊。数据表明,服务业从业人数占据整体就业人数近一半,然而新冠肺炎疫情爆发后服务业人员从业指数收缩加剧,尤其是依赖于市场需求的自由职业者和个体经营者受到的冲击更大、面临的不稳定性更强;在规模以上工业企业中,多数行业的用工需求也出现了下降,仅有电器机械、通信设备、计算机及其他电子设备等部分高景气行业保持用工数的不跌反涨,企业和组织面临削减成本的压力,一些人可能从单位就业转向灵活就业,以应对失业或收入下降。

(三) 数字经济与就业新形态:机遇和挑战同在

近年来,我国数字经济发展不断取得新突破,2022 年我国数字经济规模已突破 50 万亿元,逐渐成为推动经济增长和促进就业的主要引擎之一,其引领的新一轮科技革命为就业同时带来了新的机遇和挑战。其一,在就业规模

方面，数字经济的发展带来了大量新职业、新岗位和新业态，增加了劳动力需求，创造了更多就业机会；但与此同时，部分工作可能会被机器人、人工智能和工业智能化的发展而替代，对就业规模带来负面影响。其二，在就业结构方面，数字经济创造的平台经济等新就业形态使得工作逐渐突破了时空限制，女性劳动者和偏远地区劳动者可以通过远程或线上工作的方式提升劳动参与；而且低技能水平劳动者可以通过数字平台参加线上学习和培训，从而提升自身的学历和技能水平，增加就业机会。然而，由于数字鸿沟的存在，数字经济发展能否惠及女性群体和偏远地区、低技能水平劳动者仍有待讨论。此外，人工智能掀起的颠覆性技术革命会重塑劳动力结构，造成结构性失业，对低技能水平劳动者的负向冲击尤为明显。其三，在就业质量方面，数字经济的发展对工作收入和就业匹配等方面有着积极意义；然而在新就业形态下，劳动者的工作时间被无形延长，社会保障也难以得到有效保证。

在当今世界产业的动态变化中，世界未来产业布局的演进趋势将在科技驱动与数字经济、绿色与可持续发展、健康与生物科技以及跨界融合等方面展现。在未来，随着数字技术的持续发展，单位就业和灵活就业的界限可能会越来越模糊，两者之间的融合也将成为一种趋势。这些趋势将持续塑造和改变各国产业格局，为经济和就业带来新的机遇和挑战。

总体来说，2023年就业市场的总体压力持续存在，招工难、就业难并存的结构性矛盾依旧突出。基于上述背景，对高校毕业生就业状况进行持续调查，同时辅以与2021届毕业生就业状况的对比，有助于识别当前高校毕业生就业所面临的新形势和新挑战，从而为促进高校毕业生实现高质量充分就业提供政策建议。

三、研究设计

(一) 数据来源与样本说明

本研究使用的数据来自北京大学教育经济研究所“全国高校毕业生就业状况调查(Chinese College Graduates Employment Survey, CCGES)”课题组于2023年组织的全国高校毕业生就业状况抽样调查。该调查通过分层随机抽样方法，根据我国高校的区域和类型分布，从22个省份的45所院校中抽取调查对象，包括一流大学建设高校7所、一流学科建设高校7所、普通本科高校19所、高职高专院校6所、民办高校4所、独立学院2所。在选定参与调查的高校后，根据毕业生的学历和学科领域，按比例在各校分发500至1000份问卷，最终收集到的有效问卷总数为27343份。在这些有效问卷中，专科、本科、硕士和博士的毕业生比例分别为20.0%、62.0%、16.9%和1.1%；一流大学建设高校、一流学科建设高校、普通本科高校、高职高专院校、民办高校和独立学院的毕业生比例分别为10.6%、16.8%、42.9%、18.4%、8.4%和3.0%。

(二) 研究方法与变量说明

首先，本文将采用描述统计、卡方检验、独立样本t检验、方差分析等方法，针对2023年的全国高校毕业生，对其毕业去向、就业起薪、就业满意度等维度的关键指标进行统计分析，并对比不同类别毕业生的就业状况差异。

其次，在分析2023年全国高校毕业生毕业去向的影响因素时，将以毕业去向为因变量构建Logit模型：

$$\text{Logit}[P(\text{Decision})] = \alpha + \gamma \text{Ind} + \delta \text{Fam} + \eta \text{Hum} + \theta \text{Sch} + \beta \text{Sea} + \varepsilon$$

模型(1)

其中，Decision代表毕业去向，本研究将

对毕业去向影响因素的分析拆分为两步，首先探讨影响毕业生是否落实去向的因素，其中 $P(\text{Decision})$ 表示毕业生落实去向的概率；为分析落实了去向的毕业生在单位就业和灵活就业这两种不同就业形态之间选择的影响因素，根据毕业生在调查问卷中汇报的毕业去向，将选择“已确定就业单位”的毕业生作为单位就业群体，选择“自由职业、自主创业、其他灵活就业”的毕业生作为灵活就业群体，以单位就业作为基准组进行分析， $P(\text{Decision})$ 表示毕业生灵活就业而非单位就业的概率；人口统计学特征中包含家庭背景、人力资本状况、学校特征及求职状况。

第三，在探讨毕业生就业起薪的影响因素时，分别以单位就业和灵活就业的毕业生为分析样本，构建多元线性回归模型：

$$\ln(\text{Salary}) = \alpha + \gamma \text{Ind} + \delta \text{Fam} + \eta \text{Hum} + \theta \text{Sch} + \beta \text{Sea} + \lambda \text{Work} + \varepsilon$$

模型 (2)

其中，Salary 为已就业毕业生的月起薪，通过对数变换来降低数据的异方差；自变量除包括模型 (1) 中的各要素外，还在其中加入了以 Work 为代表的就业状况。

最后，在分析毕业生就业满意度的影响因素时，分别以单位就业和灵活就业的毕业生作为分析样本，以就业满意度为因变量，构建 Logit 模型：

$$\text{Logit}[P(\text{Satisfaction})] = \alpha + \gamma \text{Ind} + \delta \text{Fam} + \eta \text{Hum} + \theta \text{Sch} + \beta \text{Sea} + \lambda \text{Work} + \varepsilon$$

模型 (3)

其中，等号左侧为毕业生的就业满意度，代表毕业生对所找工作感到相对满意的概率；自变量的设计与模型 (2) 一致。具体而言，本文中自变量各因素的设计说明与简单统计如表 1 所示。各分类变量在纳入回归分析时，均以表 1 中所呈现各变量的第一行作为对照组 (表 1 略)。

四、2023 年高校毕业生就业状况描述统计

(一) 毕业去向：单位就业占比上升，灵活就业占比下降

图 1 呈现了 2023 年全国高校毕业生毕业去向的整体情况。由图可知，2023 年全国高校毕业生中的大多数毕业去向为单位就业，占 34.8%，超过三分之一；与 2021 年相比增加了 2.7 个百分点。其次为国内升学，占 25.0%，这一比例比 2021 年降低了 4.3 个百分点。此外，2023 年毕业生出国出境、自由职业、自主创业、其他灵活就业的比例与 2021 年相比均有所下降，下降的比例分别为 1.2、1.6、1.4、1.8 个百分点。相应地，待就业、其他暂不就业的比例有所提高，提高的比例分别为 7.0、1.7 个百分点。若将单位就业、国内升学、出国出境、自由职业、自主创业、其他灵活就业的毕业生视为落实了毕业去向，2023 年全国高校毕业生的落实率为 68.9%。

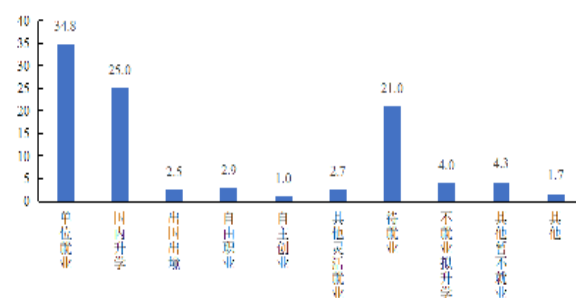


图 1 2023 年全国高校毕业生的毕业去向 (%)

表 2 呈现了不同类型毕业生的落实率及去向差异。从学历层次来看，博士生的落实率最高，达到 83.3%；专科毕业生的落实率为 74.8%，位居第二；硕士毕业生的落实率为 68.3%，位列第三；本科毕业生的落实率为 66.9%，在所有学历层次中最低。从就业形态来看，专科毕业生较高的落实率主要是由于专科毕业生在所有学历类型中的灵活就业的比例

最高，达到 12.3%，单位就业的比例与本科生区别不大；总体而言，随着毕业生学历层次的升高，单位就业的比例越高，而灵活就业的比例越低。

从院校类型来看，一流大学建设高校的毕业生以 85.5% 的落实率位居首位，显示出其在就业市场上的竞争优势；其次是高职高专院校，落实率为 75.2%；一流学科建设高校的毕业生落实率为 70.4%，位居第三；普通本科院校的毕业生落实率为 64.2%；而民办高校和独立学院的毕业生落实率较低，为 59.0%。与 2021 年相比，一流大学建设高校毕业生的落实率增加了 3.3 个百分点，其余几类学校的毕业生落实率均有所下降。从就业形态来看，一流大学建设高校毕业生的单位就业比例最高，为 43.6%，其次是民办高校和独立学院；一流学科建设高校和普通本科高校毕业生单位就业的比例大体持平，高职高专院校毕业生单位就业的比例最低，为 29.3%；在灵活就业方面，总体而言，院校的选拔性越高，毕业生落实灵活就业的比例越低，一流大学建设高校毕业生灵活就业的比例为 0.7%，高职高专院校、民办高校和独立学院毕业生灵活就业的比例较高，均在 10% 以上。

从学科门类来看，工学毕业生以 75.5% 的落实率领先；经济学、理学、管理学毕业生的落实率分别为 72.2%、69.5%、68.8%，位列第二至四位；法学、教育学、医学毕业生的落实率相对较低，分别为 60.4%、60.0%、54.7%。从就业形态来看，在单位就业方面，工学毕业生的比例最高，为 42.0%；管理学、哲学、历史学毕业生单位就业的比例也较高，均在 35% 以上；在灵活就业方面，艺术学、交叉学科、农学毕业生的比例较高，均在 10% 以上。

从性别来看，男性毕业生的落实率为

74.8%，女性毕业生为 64.8%，这主要是由于男性毕业生单位就业的比例比女生高 9.1 个百分点，同时，灵活就业的比例也比女生高 0.4 个百分点。

表 2 2023 年不同类型毕业生的毕业去向 (%)

	单位就业	灵活就业	落实率		单位就业	灵活就业	落实率
# 学历层次				# 学科门类			
专科	30.2	12.3	74.8	哲学	37.2	3.6	65.1
本科	30.1	5.9	67.0	经济学	30.1	7.8	72.1
硕士	55.5	2.4	68.3	法学	33.1	3.4	60.4
博士	71.0	2.4	83.3	教育学	33.3	9.7	60.0
# 院校类型				文学	32.1	5.6	67.2
一流大学建设高校	43.6	0.7	85.5	历史学	36.9	4.4	65.0
一流学科建设高校	34.2	2.9	70.4	理学	30.1	4.1	69.5
普通本科高校	34.7	5.8	64.2	工学	42.0	4.9	75.5
高职高专院校	29.3	12.2	75.2	农学	30.5	10.0	63.6
民办高校独立学院	37.2	11.3	59.0	医学	29.4	5.6	54.7
# 性别				管理学	38.6	6.1	68.9
女	31.1	6.4	64.8	艺术学	21.9	16.6	66.8
男	40.2	6.8	74.8	交叉学科	29.5	12.8	63.6

总体而言，2023 年数据显示，单位就业以 34.8% 的比例占据主导地位，较 2021 年上升 2.7 个百分点，显示出毕业生对于稳定就业机会的偏好，相比之下，灵活就业的比例有所下降。学历层次上，专科生在灵活就业中表现突出，而高学历毕业生如博士生则更倾向于单位就业，反映了不同学历背景毕业生对就业形态的选择差异。此外，一流大学建设高校的毕业生在单位就业上比例较高，而高职高专院校和

民办高校的毕业生在灵活就业上比例较高，揭示了院校类型对就业选择的影响。性别方面，男性毕业生在单位就业和灵活就业的落实率均高于女性。

（二）就业结构：单位就业与灵活就业各有侧重

1. 就业地点：单位就业下沉回流，灵活就业地点分散

在就业地点方面，表3呈现了2023年单位就业和灵活就业毕业生的家庭地点与就业地点的分布情况。由表可知，2023年单位就业毕业生在省会城市或直辖市就业的比例最高，为45.2%，与2021年相比，下降了9.7个百分点；在地级市就业的毕业生比例为28.1%，比2021年高0.8个百分点；在县级市或县城、乡镇、农村就业的比例分别为17.9%、6.0%、2.9%，与2021年相比分别增加了5.6、2.0、1.4个百分点。结合家庭所在地来看，从流动模式来看，家庭所在地为省会城市或直辖市、地级市的毕业生，在与家庭所在地同类型城市就业的比例最高，如家庭所在地为省会城市或直辖市的毕业生中有82.6%的毕业生在省会城市或直辖市就业，家庭所在地为县级市或县城、乡镇、农村的毕业生进入省会城市或直辖市就业的比例最高。值得注意的是，与2021年相比，2023年地级市、县级市或县城、乡镇、农村这四种地点均吸引了更多同类型家庭所在地的毕业生回流就业。

灵活就业毕业生的地点分布和流动模式与单位就业毕业生相比有所不同，灵活就业毕业生的地点分布相对分散，在省会城市或直辖市就业的比例为33.3%，在地级市、县级市或县城就业的比例大体一致，在乡镇、农村就业的比例分别为10.3%和13.0%；在流动模式方面，

不论家庭所在地为哪种类型，均呈现出最高比例者在同类型地点就业的局面。

表3 2023年单位就业和灵活就业毕业生的地点分布（%）

家庭地点 \ 就业地点	省会城市或直辖市	地级市	县级市或县城	乡镇	农村	全部
单位就业						
省会城市或直辖市	82.6	39.4	39.1	34.3	38.6	45.2
地级市	10.5	48.9	25.7	25.3	27.3	28.1
县级市或县城	4.5	7.6	28.4	23.0	19.7	17.9
乡镇	1.5	2.6	4.5	15.4	9.1	6.0
农村	1.0	1.5	2.3	2.0	5.4	2.9
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
灵活就业						
省会城市或直辖市	82.7	27.6	27.0	20.0	22.6	33.3
地级市	4.9	57.1	15.3	16.0	15.9	21.6
县级市或县城	3.7	7.6	43.3	16.0	20.7	21.8
乡镇	2.9	2.0	8.1	34.9	12.7	10.3
农村	5.8	5.7	6.4	13.1	28.2	13.0
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

2. 就业地区：东部西部引力较高，中部地区有待加强

表4 2023年单位就业和灵活就业毕业生的地区分布（%）

就业所在地区	全部	东部	中部	西部	东部	中部	西部
单位就业							
东部	63.3	96.2	48.5	25.3	87.4	43.5	17.9
中部	12.9	2.4	44.6	3.3	6.3	46.4	5.1
西部	23.8	1.4	7.0	71.5	6.3	10.1	77.0
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
灵活就业							
东部	51.3	98.1	35.0	15.4	86.9	32.0	15.5
中部	12.6	1.2	61.9	2.1	6.3	58.9	4.3
西部	36.1	0.6	3.1	82.5	6.7	9.1	80.2
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

表4呈现了2023年高校毕业生的地区分布情况。无论对于单位就业还是灵活就业毕业生，均呈现为东部地区就业的比例最高，西部地区次之，在中部地区最低的情况。对于单位就业毕业生而言，与2021年相比，在西部地

区就业的比例增加了 7.8 个百分点，而在东部和中部地区就业的比例则分别下降了 4.8 和 3.0 个百分点，呈现为“东部地区就业集中、西部地区就业增长、中部地区就业下降”的格局。结合家庭地区和学校地区来看，毕业生的地区选择与家庭所在地和学校所在地呈现出较强的相关性，其中东部和西部地区对毕业生的属地吸纳能力较强，而中部地区相对较弱。

3. 就业行业：教育行业强势吸纳，数字经济影响凸显

无论对于单位就业毕业生还是灵活就业毕业生，排名前五的行业合计吸纳了半数以上的毕业生，教育均是吸纳毕业生比例最高的行业，其中单位就业毕业生的教育行业就业比例为 18.1%，灵活就业毕业生的这一比例更高，为 22.3%；信息传输、软件和信息技术服务业的吸纳比例也较高，在两类毕业生中均排在第三位。此外，对于单位就业毕业生，制造业以 13.2% 的比例排在第二位，金融业和公共管理、社会保障和社会组织分别以 7.8% 和 7.3% 的比例位于第四和第五位；与 2021 年相比，2023 年排名前五的行业整体吸纳毕业生的能力减少了 2.1 个百分点。对于灵活就业毕业生，文化、体育和娱乐业以 12.3% 的比例排在第二位，批发和零售业、住宿和餐饮业分别以 6.3%、6.1% 的比例排在第四和第五位。这与数字经济的发展带来这些行业中大量的新职业、新岗位和新业态不无关系。

总体而言，单位就业与灵活就业毕业生在就业地点、地区和行业选择上存在显著差异。单位就业毕业生倾向于在省会城市或直辖市就业，尽管这一比例有所下降，而地级市、县级市或县城、乡镇和农村地区对毕业生的吸引力有所增强，显示出毕业生就业地点选择的多样

化和对二三线城市及乡村地区的回流趋势。与此相对，灵活就业毕业生的地点分布更为分散，他们在乡镇和农村的就业比例相对较高，反映出灵活就业的地理灵活性和对不同地区就业机会的广泛利用。在地区分布上，东部地区对两类毕业生均展现出较高的吸纳能力，但西部地区对单位就业毕业生的吸引力有所增强，而中部地区则有所下降。在行业选择上，教育行业，以及信息传输、软件和信息技术服务业对单位就业和灵活就业毕业生均具有较高的吸引力，此外，单位就业毕业生在制造业、金融业和公共管理等行业的就业比例较高，而灵活就业毕业生则更多地分布在文化、体育和娱乐业以及批发和零售业。

由此可见，单位就业毕业生的就业结构更倾向于传统的、稳定的就业渠道，而灵活就业毕业生则展现出对新兴行业和灵活工作模式的偏好。这些趋势不仅反映了当前就业市场的特点，也提示了教育和职业指导服务需适应多样化的就业需求，为毕业生提供更符合其职业发展和生活期望的指导和支

（三）就业质量：单位就业毕业生起薪、满意度均更高

首先，为排除异常值的干扰，以月起薪在 500-30000 元之间的毕业生作为分析样本，对已就业毕业生的就业起薪进行了描述统计。2023 年单位就业毕业生的月起薪算术平均值为 6423 元，中位数为 5000 元，标准差为 4218 元；灵活就业毕业生的月起薪算术平均值为 4034 元，中位数为 3000 元，标准差为 3144 元。对比起来可以发现，单位就业毕业生的月起薪平均值相对更高，同时离散程度较大。

表 5 呈现了单位就业和灵活就业毕业生的就业满意度的对比情况。

表5 2023年单位就业和灵活就业毕业生的
就业满意度情况(%)

就业满意度	非常满意	满意	一般	不太满意	很不满意	合计	满意合计
单位就业							
总体满意度	29.7	45.4	22.5	1.5	0.9	100.0	75.1
工资福利	26.3	40.0	28.6	3.8	1.3	100.0	66.3
工作地点	29.0	41.6	25.0	3.4	1.1	100.0	70.5
工作稳定性	31.7	41.9	23.2	2.3	1.0	100.0	73.6
个人发展空间	26.0	40.9	28.9	3.1	1.2	100.0	66.9
社会地位	26.0	39.8	30.1	2.8	1.2	100.0	65.9
独立自主性	26.5	41.5	28.2	2.6	1.2	100.0	68.0
灵活就业							
总体满意度	22.1	26.4	42.9	4.6	4.0	100.0	48.5
工资福利	18.8	24.6	44.6	6.6	5.4	100.0	43.4
工作地点	21.1	28.4	42.0	4.6	3.9	100.0	49.5
工作稳定性	19.8	25.5	44.6	5.5	4.6	100.0	45.3
个人发展空间	18.9	23.7	46.3	5.9	5.1	100.0	42.6
社会地位	18.1	23.5	47.6	5.8	5.0	100.0	41.6
独立自主性	20.3	26.2	43.8	5.0	4.8	100.0	46.4

选择单位就业的毕业生普遍对其所找工作表现出较高的满意度,具体而言,有29.7%的毕业生对所找到的工作感到非常满意,45.4%的毕业生表示对工作感到满意,对工作感到不太满意的单位就业毕业生比例为1.5%,仅有0.9%的毕业生对工作感到非常不满意。将非常满意和满意合并视为相对满意的情况下,在各分项满意度中,工作稳定性以73.6%的满意度位居首位,这与当前经济环境和就业市场的竞争压力不无关系。工作地点以70.5%的满意度排在第二位,独立自主性以68.0%的满意度位列第三,个人发展空间以66.9%的满意度位于第四位,毕业生对工资福利和社会地位的满意度相对较低,分别为66.3%和65.9%。

相对而言,灵活就业毕业生的就业满意度相对较低,具体而言,22.1%的毕业生表示非常满意,26.4%的毕业生表示满意,合计48.5%的毕业生对所找到的工作感到相对满意。相比之下,有42.9%的毕业生对工作持一般态度,不太满意和非常不满意的比例分别为4.6%

和4.0%。在分项满意度方面,灵活就业毕业生的满意度排名与单位就业毕业生存在差异。独立自主性以46.4%的满意度位居首位,这反映出灵活就业毕业生更加重视工作的灵活性和自主权。工作地点的满意度为49.5%,位居第二。然而,灵活就业毕业生在工作稳定性方面的满意度较低,仅为45.3%,这与灵活就业这一就业形态本身可能带来的不稳定性有关。个人发展空间的满意度为42.6%,工资福利的满意度为43.4%,社会地位的满意度最低,为41.6%。

总体而言,2023年的数据显示,单位就业与灵活就业毕业生在月起薪和就业满意度方面存在显著差异。单位就业毕业生的月起薪平均值较高,为6423元,而灵活就业毕业生的平均月起薪为4034元,反映出单位就业在薪资水平上的优势。同时,单位就业毕业生的就业满意度也较高,总体满意度达到75.1%,尤其在工作稳定性、工作地点和独立自主性方面表现出较高的满意度。相比之下,灵活就业毕业生的总体满意度为48.5%,他们在独立自主性方面满意度最高,但对工作稳定性、个人发展空间、工资福利和社会地位的满意度较低。

五、2023年毕业生就业结果的影响因素分析

(略)

六、研究结论与建议

作为重点群体之一,高校毕业生的就业问题长期以来广受关注。由于影响毕业生就业的因素是动态且复杂的,本文在探讨就业市场新形势、青年就业新特征、数字经济新业态的基础上,基于2023年全国高校毕业生就业状况抽样调查数据,对2023年我国高校毕业生的

就业状况进行描述统计，并着重区分单位就业和灵活就业毕业生群体，分析了影响其就业质量的因素，得到的研究结论如下：

自 2017 年起，全国高校毕业生的落实率持续走低，2023 年该比例仅为 68.9%。具体而言，毕业生选择继续深造和灵活就业的比例分别下降了 5.5 和 4.8 个百分点，而单位就业的比例增加 2.7 个百分点，慢就业比例也有所增加。单位就业与灵活就业毕业生在就业结构上呈现显著差异。单位就业毕业生倾向于在大城市就业，同时地级市和乡镇地区对单位就业毕业生的吸引力正在增强，而灵活就业毕业生则在地点选择上更为分散，尤其在乡镇和农村地区就业的比例相对较高。教育和信息行业对单位就业和灵活就业毕业生的吸引力均较高，此外，单位就业毕业生青睐制造业而灵活就业毕业生热衷文体娱乐业。单位就业与灵活就业毕业生的就业质量也存在显著差异，单位就业毕业生的月起薪平均值和就业满意度均高于灵活就业毕业生，但单位就业毕业生的薪资水平和就业满意度相比 2021 年均有所下降。此外，单位就业毕业生对工作稳定性的满意度最高，而灵活就业毕业生对独立自主性的满意度最高。

总体来看，单位就业毕业生倾向于选择传统且稳定的就业渠道，而灵活就业毕业生则表现出对新兴行业和灵活工作模式的偏好，这些就业差异反映了当前我国就业市场的新特点。结合劳动力市场供给和需求曲线，高校毕业生供给规模的持续扩大使得劳动力市场供给曲线向右移动，就业市场的不景气则会导致劳动力市场需求曲线左移，综合而言，毕业生的就业落实状况和薪资水平均受到一定的负面影响，因而“考公热”“考编热”成为毕业生就业的一大特点。2023 年国考报名人数达到 250 万，

2024 年国考报名人数首次突破 300 万，“宇宙的尽头是编制”正是对这一社会现象的形象描绘，可见求稳的心态和风险规避心理在高校毕业生就业时起到了重要调节作用。

毕业生的基本特征、家庭背景、人力资本、学校特征、求职状况等均会显著影响其去向选择，但各要素对不同去向的影响有所差异。在能否落实就业上，与 2021 年相比，父母职业、父母行政级别等家庭背景要素的影响有所削弱甚至不再显著，而以学历层次、辅修或双学位经历、专业兴趣等为代表的人力资本要素和学校类型对去向选择带来的筛选性有所增强。人力资本要素依然对单位就业毕业生的就业质量存在显著的正向影响，毕业生就业月起薪中的学科和学校效应凸显；与 2021 年相比，毕业于理工科专业、高选拔性学校的毕业生更易于在劳动力市场中找到高薪工作。灵活就业毕业生的就业质量则主要受到学校特征和就业特征的影响，就业行业在就业起薪和就业满意度中均发挥着重要作用，而人力资本在灵活就业毕业生就业质量中的影响尚未显现。

基于以上研究结论，本文提出如下政策建议：

第一，高校毕业生要转变就业观念，理性看待新的就业形态，在提升专业知识的同时，综合提升自己的多维能力，增强就业能动性，大胆挑战，敢于突破。高校毕业生要以更加开放的心态对待就业市场的新变化，抛弃寻找“铁饭碗”的传统就业观念，以更加包容和积极的态度看待自主创业和灵活就业等新就业方式，勇于面对各种不确定性，树立“先就业，再择业”的就业观念，不为自己的就业设限，正确地认识自己，努力将兴趣、专业和职业有机融合起来，既提高自己的就业成功概率，也提升自己的就业质量。同时，顺应数字经济时代的

需求，不断提升自身的数字素养，并且在专业能力之外，结合就业市场的动态需求塑造适应性更强、更容易迁移的知识、能力和素养，并坚持培养个人持续不断的学习力、好奇心和热情，重视多学科融合和终身学习，深入了解分析个体优势和劣势，提高整合各种资本与资源的能力，以应对未来就业市场中新技术、新职业、新业态的各种挑战。

第二，高校应面向社会需求，坚持动态调整，促进高等教育供给侧与产业结构需求侧协同发展。教育是加快形成新质生产力的关键一环，因此，要树立教育、科技、人才一体推进的“大教育观”，赋能新质生产力发展，深入了解用人单位对毕业生的知识、能力、素质要求，认真分析行业的发展趋势和人才需求形势，查找学校学科专业设置、人才培养、就业服务等方面存在的短板，充分吸收用人单位的意见建议，为学校学科专业调整、人才培养方案制定、招生计划安排和就业指导服务提供依据，适度超前建设层次分明、功能多元的人才培养体系，培养跨领域、跨学科、跨专业的复合型人才；同时，注重理论与实践相结合，开展多种形式的模拟实训、职业体验等实习实践教学，组织高校毕业生走进人力资源市场，参加职业能力测评，接受就业现场指导，不断增强人才培养的针对性和适应性。

第三，充分发挥政策性岗位吸纳作用，同时，支持大学生创新创业，为毕业生选择新业态就业提供政策支持。结合区域协调发展、乡村振兴等战略，继续发挥就业政策对高校毕业生就业的促进作用，拓宽基层就业空间，挖掘基层就业机会，引导更多毕业生到中西部地区、东北地区、艰苦边远地区和基层一线就业。加强对就业市场的监测，及时分析就业趋势和问题，为政策制定和教育改革提供依据。同时，由于大学生是创新创业的生力军，出台鼓励和支持高校毕业生自主创业、灵活就业的相关政策，一方面为高校毕业生提供资金支持和空间援助，为毕业生的创新想法孵化和创新成果转化提供土壤；另一方面落实灵活就业人员的社会保障权益，包括设定合理的薪酬和必要的保险覆盖，以增强该就业形态的稳定性和吸引力，切实维护灵活就业毕业生的合法权益，引导和鼓励高校毕业生多渠道、多形式就业。

（本文转载自《北京大学教育评论》2024年第2期。西南大学教育学部讲师邱文琪、北京大学教育学院博士研究生闫思宇、北京大学教育学院博士研究生管雨婷对文章有特别贡献。）

责任编辑：李欣悦