



北大教育经济研究（电子季刊）
Economics of Education Research (Beida)
北京大学教育经济研究所主办
Institute of Economics of Education,

第 10 卷
第 3 期
(总第 36 期)

主编：闵维方；副主编：丁小浩 岳昌君；

编辑：孙冰玉

女硕士是否选择了正确的“求职之路”？

史伟美 杨钊¹²

(北京大学 教育学院/教育经济研究所, 北京 100871)

摘要：随着研究生扩招和女性研究生比例的提高，女性硕士毕业生的就业情况并没有因受教育程度的提高而得到明显的改善，劳动力市场中仍然存在着显著的性别差异。通过对 2005 年和 2009 年北京大学“全国高校毕业生就业调查”的 2402 和 813 个样本数据的进行多元线性回归和多元逻辑斯特回归分析发现，2009 年女硕士倾向于使用中介和亲戚朋友作为求职信息来源，更重视工资待遇，但是她们的求职面试比和求职花费都低于男性。2005 年男性与女性的求职过程无显著差异。在就业满意度方面，2009 年不存在显著的性别差异，而男性毕业生在求职面试比方面的优势显著地提高了他们的就业满意度。2005 年两性的求职过程对就业质量无显著影响。女性的求职之路发生了变化，但却不利于提高就业质量。虽然两性的求职策略和行动随时间日益分化，但求职过程的性别差异尚未完全转化为就业质量的性别差异。

关键词：求职过程；就业质量；性别差异

Do Female Master Graduates Choose Correct Job Search Strategy?

Yimei SHI Po YANG

(Peking University, Beijing, 100871)

Abstract: With the graduate enrollment expansion and the increasing share of female students, the labor market condition for female master degree holders has not improved as their educational attainment advances. There is still a significant gender difference in the labor market. Analysis based on 2005 and 2009 Peking University's College Graduate Employment Survey revealed that female graduates tended to rely on job search agencies and relatives or friends to find jobs in 2009. They paid more attention to salary, but had a lower job application-interview ratio and lower job search expenditure. There was no significant gender difference in job search in 2005. In addition, female graduates had similar job satisfaction as their male counterparts in 2009, but male students with more interview opportunities were more satisfied with their first jobs. In 2005, job search strategy had no impact on job satisfaction. In conclusion, although male and female master degree holders were taking increasingly different job search strategies, the gender difference in job search process had not completely transformed into gender difference in employment quality.

Key words: Job search strategy, Employment quality, Gender difference

¹ 史伟美, 1986, 女, 汉族, 辽宁, 北京大学教育学院硕士研究生, 研究方向为高校管理。杨钊, 1976, 女, 汉族, 北京, 副教授, 博士, 研究方向为教育经济学。通讯作者地址: 北京大学教育学院 81 信箱, 100871。联系电话: 010-62763377。电子邮件: poyang@pku.edu.cn

² 基金课题: 本文属于国家社科基金重大项目“高校毕业生就业问题与对策研究”(09&ZD058)的阶段性成果。

一、扩招后女性研究生就业压力增大

随着高校研究生的不断扩招，硕士毕业生人数逐渐增加，其就业压力越来越大。研究生毕业生数由 1997 年的 4.7 万人增长到 2010 年的 38.4 万人，增长了 8.2 倍^[1]。根据全国高校毕业生就业数据显示，2004 到 2010 年硕士毕业生的初次就业率分别为 91.9%、92.6%、90.0%、84.3%、84.2%、81.2%和 83.1%^{[2][3]}。可见 2005 年以后，虽然年度间略有差异，但硕士毕业生的就业率一直呈现下降趋势。

在研究生扩招的同时，女性研究生的比例和数量急剧增加，其增长速度远远超过男性研究生。从 1997 年到 2009 年，女性研究生占毕业生的比例从 27.8%增长到 45.7%^[4]。虽然近些年来女性接受高等教育的机会得到了改善，但她们的劳动力市场表现却没有因为教育水平的提升而得到同样的提高。根据北京大学教育学院和北京大学教育经济研究所“高等教育规模扩展与劳动力市场”课题组 2005 年、2009 年和 2011 年的调查显示，这三年女性硕士研究生的狭义就业率依次为 69.1%、43.1%和 53.8%¹，呈下降趋势。同期男性硕士毕业生的狭义就业率为 68%、55%和 56%。同一调查显示，2009 年女性硕士研究生的起薪为 3300 元，比男硕士少 517 元。通过一系列的数据比较可以发现，随着女性研究生群体的扩大，女性研究生的就业压力相对于同等学历的男性来说正逐步加大，她们的就业困难问题更值得关注。

扩招后激增的高校毕业生就业人数与就业岗位的相对有限产生了矛盾，部分大学生在短时间内不能落实就业岗位。从 2004 到 2008 年，未就业硕士毕业生分别为 1.2 万、1.4 万、2.6 万、4.9 万和 5.5 万^[5]。针对激增的高学历毕业生带来的就业压力，国家提出了众多就业政策。但鲜有政策专门针对女大学生的就业问题提出对策。与此同时，接受过高等教育的女性劳动力市场形势不断恶化。与男性毕业生相比，女性在就业率和起薪等方面均处于弱势地位。因此，有必要对女性硕士研究生的整个求职过程进行研究，了解女性硕士毕业生求职过程中的选择及其后果。这既有利于全面了解硕士毕业生就业的性别差异，又有利于提出改善女硕士就业质量的具体对策。

本研究将着重探讨女性硕士研究生在以求职信息来源、求职制约因素、求职面试比和求职花费衡量的求职过程的选择方面是否与男性硕士研究生存在着显著差异？这些选择是否随着时间的推移而发生变化？及这些选择对以就业满意度衡量的就业质量的影响。

二、文献综述和研究框架

国外对就业中性别差异的研究已经比较成熟，其主要使用的理论框架为人力资本理论和劳动力市场歧视理论。人力资本是指劳动者对正规教育、培训、迁移和健康的投资，它作为一种人格化的知识和技能，将使拥有者在劳动力市场上获得更高的回报^[6]。人力资本理论的

¹ 狭义就业率指已确定就业单位的毕业生占已确定就业单位和待就业毕业生之和的比例，旨在考查就业群体的情况，而非更广泛的毕业去向。

确立对教育与就业关系的研究产生了重要的影响。人力资本理论强调妇女人力资本投资的缺乏，导致妇女的劳动生产率和收入均低于男性^[7]。性别歧视理论也可以用来解释市场中的性别差异^[8]。性别歧视是目前就业歧视中最普遍、影响最大的一种。它主要是指针对女性的歧视，表现为拒绝录用女性或提高女性就业的标准。以贝克尔的歧视理论为基础，欧萨卡（Oaxaca）首先提出了定量分析性别歧视的模型——将性别差异进行分解，从而考察性别歧视因素在收入性别差异中所起的作用^[9]，学者已通过多种方法检验了上述理论对现实的解释能力。

近年来我国对女性高校毕业生就业问题的实证分析很多。相关文献可以分为两大类，第一类关注高校毕业生就业中的性别差异，第二类分析了女性研究生求职结果的影响因素。我们通过文献综述发现重点关注女性研究生就业问题的文献仅有 20 余篇，其中的定量分析文献更是寥寥无几，关注或涉及研究生求职过程的文献几乎没有。

1、高校毕业生就业的性别差异研究

近年来，针对我国高校毕业生就业的研究基本上发现女性毕业生在劳动力市场中处于弱势地位。例如，叶文振、刘建华、夏怡然、杜娟的分析发现，男大学生的就业机会要比女生多出 14%。在控制了其他影响因素作用的前提下，签约单位对男生拟付的工资水平高出女生 10.9%^[10]。曹蓓提出劳动力市场中存在着显著的性别差异。在控制住其他变量对求职结果的影响后，性别对本科生能否求职成功和起薪均具有显著性影响，男生比女生找到工作的概率要大，男生较女生的起薪为高^[11]。余素梅发现性别变量对于毕业生就业的机会比率有显著影响，男生就业的机会比率是女生的 1.198 倍，男大学生脱离失业的概率比女大学生高 19.92%。作者利用 Oaxaca 分解模型发现性别歧视显著延长了女生失业持续时间^[12]。

还有一些研究利用了北京大学教育学院的全国高校毕业生就业调查数据，它们同样发现了劳动力市场中的性别差异。例如郭丛斌、曾满超、丁小浩发现理工类学生就业中存在显著的性别差异。理工类女学生在校期间的学业状况明显优于男学生，但其毕业后的工资起薪却显著低于男性^[13]。李忱则发现性别因素对不同专业高校毕业生的就业机会和起薪水平有显著影响，如理工农医男毕业生找到工作的机会比率是女生的 1.569 倍^[14]。曹星的分析表明在毕业选择阶段并不存在显著的性别差异，而工作找寻和工作确定阶段的就业率、起薪和工作满意度均存在显著性别差异，且三项指标平均值男性明显高于女性，说明男性就业状况优于女性。此外，曹星利用 Oaxaca 分解模型对我国高校毕业生就业的性别差异进行了分解，确定了最主要的解释因子为性别歧视、职业隔离和“选择偏好”^[15]。尤其值得注意的是随着时间的变化，劳动力市场中的性别差异情况也在发生变化。曹星和岳昌君发现随着时间的变化，就业率、起薪、工作满意度的性别差异逐渐缩小，但已停止收敛。这表明男性和女性在就业能力上逐渐趋于平等，但仍然存在明显的性别差异。起薪的性别差异从 2003 年几乎无差异扩大到 2007 年 184 元，占女大学生起薪的 11%^[16]。

2、女性研究生的就业问题

除了对高校毕业生就业的性别差异进行一般性分析,也有少数研究将重点放在女性研究生就业难这个问题上。研究普遍发现在研究生劳动力市场中,仍然存在性别差异和歧视。杨针将行业分割纳入对本科和研究生性别工资差距的分析。该研究结果表明在所有行业中都存在着显著的性别收入差距,并且该差距随着个体受教育程度提高而增大,女硕士毕业生面临更大的收入差距。性别收入差距主要由行业内的性别收入差别导致,而行业内的收入差别在本科毕业生群体中主要是由于行业内的性别歧视,在毕业研究生中主要是由于性别间的个人特征差异所引起^[17]。赵莉香发现在面对当前就业形势时,44.7%的女性研究生和38.5%的男性研究生认为压力很大。在求职结果上存在明显的性别差异,性别对就业结果有显著的消极影响^[18]。

专业和求职方式影响女性研究生的求职结果。何雨、陈雯的研究发现,专业、培养方式、毕业时间对女性研究生的毕业去向有显著影响。比如热门专业经济学和管理学女性毕业生的职业化率(即毕业后选择“工作”的学生比例)比基础性学科的理学高20.3%^[19]。刘要悟、张倩认为女硕士生的就业机会低于硕士生的总体水平。和男硕士生比较,女硕士生总体上投递简历次数多,所获面试机会少,求职时大部分感觉到有性别歧视^[20]。

3、将求职过程引入对求职结果性别差异的分析

上述研究强调了性别因素对女性大学生——尤其是女性硕士生的就业产生了显著的消极影响,但是并未探讨为何接受过高学历教育的女性在进入劳动力市场的初期会处于劣势地位。换言之,这些研究未能说明研究生劳动力市场中性别对求职结果发生作用的影响机制。由于研究的对象为同等学历水平的男性和女性毕业生,人力资本理论提出的女性人力资本投资不足假说,显然不能解释研究生劳动力市场中的性别差异。而性别歧视理论提供了一种直观的解释,即研究生劳动力市场中存在的性别歧视导致了女性毕业生的劣势地位。那么除此之外是否还有其他的解释呢?

对此问题的第三种分析思路是分析不同性别硕士毕业生采取的求职策略和行动,将对求职过程性别差异的分析引入对求职结果性别差异的分析。若女性毕业生采取了显著不同于男性毕业生的求职行为,那么这种求职过程中的差异就可能对求职结果的性别差异产生影响。这一假设主要是由于现有研究已经发现,高校毕业的求职过程的确会对个人的求职结果产生显著影响。例如,黄璐研究了本科和硕士毕业生的就业过程对就业结果的影响。在初次择业过程中,参加就业的硕士毕业生群体相对于本科生群体而言更倾向于通过“市场类渠道”求职,且硕士会向更多的单位递交求职简历,并且显著接受更多的单位面试,但其求职花费也显著高于本科生^[21]。张英轩构建了“求职者的求职能力——求职途径——求职结果”的研究框架,实证结果发现学校作为一种重要的求职渠道,兼具正式和非正式渠道的功能。研究发现通过

学校渠道找到工作的毕业生起薪和就业满意度都较高。毕业生的求职强度（求职过程投入的努力程度）虽与起薪无显著关系，但与就业满意度有关^[22]。

由此可见，女性硕士毕业生所面临的不利求职结果可能是由于她们采用了不恰当的求职策略。女性毕业生选择的某些求职渠道和求职行动可能不利于她们找到高质量的工作。例如应松宝发现女生对用人单位的固有特点如用人单位所在地、用人单位类型等更重视，而对个人和用人单位未来的发展前景等方面重视程度不如男生^[23]。女生投递简历 20 份以上的比例比男性高 3.7%，女硕士毕业生求职的时间成本大于男硕士，男生获得 7 次以上的面试次数的比例为 53.4%，比女生高 24%^[24]。

因此，为了分析硕士毕业生早期劳动力市场表现的性别差异，必需从考察男性和女性毕业生的求职策略和行动出发，研究他们是否采用了不同的求职渠道和努力程度，进而分析这些因素对就业质量的影响。这样就可以定量地判断哪些求职行动有利于提高就业质量，以及女硕士毕业生是否选择了正确的“求职之路”。基于这种考虑，本研究着重分析了求职过程中的性别差异，并从就业满意度的角度比较了各种求职策略的优劣，力图探讨高校毕业生就业结果中的性别差异是否是由于女性毕业生采取了不恰当的求职策略。

三、 模型、数据和变量

本文的整体分析框架共分为两部分。首先，在控制个人基本素质、家庭背景和院校专业的条件下，建立多元逻辑斯特模型和多元线性回归模型，分析性别对硕士毕业生的求职策略和行为（包括求职信息来源、求职制约因素、求职面试比和求职花费）的作用。这主要是为了考察男性和女性硕士毕业生是否选择了不同的求职策略和行动。其次，本研究分析了性别对硕士毕业生就业质量的影响。根据文献综述，本文中的就业质量以就业满意度来衡量。在控制个人背景因素（包括个人基本素质、家庭背景、院校专业和其他因素）的条件下，本文采用逻辑斯特模型来估计性别对就业满意度的影响。

本研究的一个创新之处在于，使用多年度数据进行分析。为了考察不同性别硕士毕业生求职策略和就业质量随时间的变化，本文分别采用 2005 年和 2009 年北京大学教育学院和北京大学教育经济研究所“高等教育规模扩展与劳动力市场”课题组问卷调查数据对模型进行了估计¹。2005 年调查包括东、中、西部地区 16 个省份的 34 所高校，其中“211 工程”重点高校 9 所、一般本科院校 20 所、专科及高职院校 5 所，调查共回收有效问卷 21220 份。2009 年的就业调查包括东、中、西部地区 15 个省份的 36 所高校，其中“211 工程”重点高校 12 所、一般本科院校 19 所、专科及高职院校 5 所。调查共回收有效问卷 21771 份。根据

¹ 2005 年是扩招后的硕士毕业生进入劳动力市场的最初时期，毕业生规模较小（约 20 万，女性毕业生比例低于 40%），劳动力市场对硕士毕业生的接纳较好。2009 年属于扩招后硕士毕业生规模大增长的时期（毕业生约 35 万，女性比例接近 45%），劳动力市场对硕士毕业生的吸纳已经接近饱和，就业率下降显著。它们反映了研究生劳动力市场发展的两个迥然不同的阶段，具有一定的代表性和典型性。

分析需要，我们对样本进行了筛选¹。经筛选后，2005年样本中总计有观测值813个，2009年2402个。

本文在分析求职策略的模型中采用了多个因变量。第一个是求职信息来源或称求职渠道。本文将原问卷的10类整理为5类，分别是学校、企业、中介、亲戚朋友和网络²，分析时以企业作为对照组。第二个是求职制约因素。我们采用主成分分析法，对原问卷中的选择或确定工作单位时考虑的14个因素进行因子分析³，提取特征值大于1的4个因子，分别命名为工作舒适度、工资待遇、发展前景和单位名望。第三个是求职面试比，它等于接受面试数量除以投递简历数量。最后一个求职花费。在分析就业质量的模型中，本文将就业满意度作为因变量纳入分析框架。就业满意度用来衡量个人对初次就业工作的满意程度，我们将原问卷中的“非常满意”和“满意”合并为满意，“一般”、“不太满意”和“很不满意”合并为不满意。该虚拟变量若满意则取值为1，不满意取值为0。

本文主要研究性别对求职过程和求职结果的影响，因此将性别作为主要自变量。女生取值为1，男生取值为0。我们将控制变量分为三类：①个人基本素质包括学习成绩、学生干部经历、党员、获得各类证书、辅修和实习经历。②家庭背景包括父亲职业、家庭收入、父亲受教育年限和家庭社会关系。③院校因素包括学校专业和院校类型。

四、性别对求职策略和行动的影响

应用2009年数据，本研究发现女性硕士毕业生的确选择了与男性毕业生具有显著差异的求职信息来源。表1呈现了多元逻辑斯特模型的回归结果。在控制其他变量的条件下，女性硕士毕业生比男性硕士毕业生更多的通过洽谈会、专门性的中介渠道和亲戚朋友来获得工作，而非主要通过企业提供的信息（对照组）来找寻工作（这一结果在5%的水平上显著）。这可能是由于女性硕士毕业生在找工作过程中比较积极，在洽谈会、专门性的中介提供信息的时候会及时关注并参与，因此通过中介找寻工作者多于男性。此外，由于女性在劳动力市场中的弱势地位，也使得女性硕士毕业生不得不通过亲戚朋友的帮助来提高找到工作的几率，因此女性硕士毕业生比男性更多地通过亲戚朋友找寻工作。而一般企业提供的信息限定较多，符合条件的毕业生较少，限定性别的职位往往偏向男性毕业生，所以女性硕士研究生可能比男性更少地通过企业提供的信息获得工作。

¹ 本文对2009年的调查数据进行了初步的描述统计分析。首先，删除2009年数据中学历缺失的观测值140个。其次，删除专科生观测值5690个、本科生观测值13384个和博士生观测值134个，剩余样本2423个。此外，我们又删除了性别缺失的观测值21个。最终，2009年样本包含2402个观测值。同理，我们对2005年样本进行了处理。首先，删除2005年数据中学历缺失的1090个观测值。其次，删除专科生3350个、本科生15805个、博士生146个，剩余硕士研究生观测值829个。之后，再删除性别缺失的16个观测值，总计观测值为813个。

² 学校包括学校就业指导机构发布的求职信息，企业包括从企业得到的书面招聘广告和实习单位提供的信息，中介包括从职业介绍机构获得的信息、专门性的人才招聘信息刊物、在人才洽谈会获得的信息和新闻媒介的零散招聘广告，亲戚朋友包括父母、亲戚介绍的信息和朋友或熟人介绍的信息，网络包括网络招聘信息。

³ Bartlett 值=8292.259, $P < 0.0001$ ，表明可以进行因子分析，KMO 值=0.843，表明因子分析的结果较好。

此外，以企业直接提供的信息来源为对照组，男、女性硕士毕业生对学校提供的信息和网络招聘信息的选择不存在性别差异。学校提供的信息和网络招聘信息，其信息来源最终均来自企业，只不过发布途径有所不同，因此在学校提供的信息和网络招聘信息来源之间不存在性别差异。数据还显示学生干部比非学生干部更多的通过企业提供信息获得工作，而非中介和网络。一般院校的毕业生比 211 院校的硕士毕业生更多的使用中介和亲戚朋友的信息（这一结果在 5%的水平上显著）。

不仅对求职信息来源的选择不同，本研究发现男性和女性硕士毕业生对求职制约因素的看法也存在显著差异：男性硕士毕业生更看重工作舒适度，而女性更重视工资待遇。本文利用多元线性回归模型分别分析了性别对四个求职制约因素的影响。表 1 结果显示在工作舒适度方面（其中包括兼顾亲友、工作舒适、易获得社会资源、工作自由和对社会贡献），存在着显著的性别差异。即在控制其他变量的条件下，确定工作时男性硕士毕业生比女性更看重工作舒适度。这可能是由于男性毕业生对就业问题的考虑更深远，例如广泛的社会资源可以给工作带来更多的发展机遇，相对自由的工作可以最大限度的发挥优势等，这些方面都是男性毕业生较为关注的，因此男性比女性更看重工作舒适度。

此外，对工资待遇的看法上也存在着显著的性别差异（在 10%水平上），即在控制其他变量的条件下，确定工作时女性硕士毕业生比男性硕士毕业生更重视工资待遇。女性可能对于职业生涯的规划比较弱，其人生目标并不在于升迁或发展。更多的女性毕业生在乎既得利益，选择工资待遇较高的工作更符合女性既定目标。这表现为女性硕士毕业生在求职时更重视工资待遇。

结果还表明在对发展前景和单位名望的看法方面，性别差异并不显著。因为无论男女，在找工作过程中都希望得到的工作可以施展个人才干，符合自己的爱好，并且单位规模较大、声誉较好，因此在发展前景和单位名望的看法方面性别差异不显著。此外，其他因素（如专业、家庭社会关系、院校类型、学习成绩等）也影响个人对求职制约因素的看法。

研究利用多元线性回归模型分析了性别对求职面试比的影响。从求职效率方面来考察，男性的求职面试比高于女性。表 1 倒数第二列显示不同性别硕士毕业生的求职面试比存在显著差异（在 0.5%水平上）。男性的求职面试比高于女性，即投递同样数量的简历后，女性毕业生得到面试的数量显著地低于男性。这一点在实际找工作过程中普遍存在，比如用人单位在制定招聘计划时会明确岗位是否接收女性毕业生，而一般只接收男性的岗位相对较多。用人单位对性别的要求不会对外公布，这就造成很多女性毕业生在信息不对称的情况下直接投递简历，而得到的面试通知却很少。这也是劳动力市场中性别歧视的一种体现。此外，其他因素（如学生干部身份、政治面貌、社会关系和院系类型）也会影响个人的求职面试比。

表 1 2009 年求职过程影响因素回归分析

变量	求职信息来源 (对照组企业)				求职制约因素				求职面试比	求职花费
	学校	中介	亲戚朋友	网络	工作舒适度	工资待遇	发展前景	单位名望		
女生	1.28 (0.23)	1.74* (0.26)	2.17*** (0.25)	1.21 (0.23)	-0.16*** (0.05)	0.1 (0.05)	-0.01 (0.05)	0.01 (0.05)	-0.05*** (0.02)	-0.5* (0.19)
学习成绩前 25%	0.95 (0.30)	0.64 (0.36)	0.82 (0.34)	1.07 (0.30)	-0.1 (0.07)	0.14* (0.07)	0.21*** (0.07)	0.24*** (0.07)	-0.01 (0.02)	-0.34 (0.27)
学习成绩中上 25%	1.17 (0.30)	0.97 (0.34)	1.01 (0.34)	1.19 (0.30)	-0.08 (0.07)	0.02 (0.07)	0.13 (0.07)	0.19** (0.07)	-0.003 (0.02)	-0.09 (0.26)
学生干部	0.71 (0.23)	0.574* (0.27)	0.75 (0.25)	0.64* (0.23)	0.04 (0.05)	-0.11* (0.05)	0.08 (0.05)	0.09 (0.05)	0.08*** (0.02)	0.21 (0.19)
中共党员	1.42 (0.23)	1.02 (0.26)	1.30 (0.25)	1.55 (0.22)	-0.02 (0.05)	0.03 (0.05)	0.05 (0.05)	0.01 (0.05)	-0.03* (0.02)	0.4* (0.19)
获得证书	0.60 (0.67)	0.50 (0.74)	0.48 (0.72)	0.98 (0.69)	-0.18 (0.14)	-0.23 (0.14)	0.02 (0.14)	0.01 (0.14)	-0.06 (0.04)	-0.28 (0.54)
参加辅修	0.92 (0.35)	0.74 (0.43)	1.02 (0.38)	0.49 (0.37)	-0.05 (0.09)	-0.04 (0.09)	0.05 (0.09)	0.09 (0.09)	0.05 (0.03)	-0.15 (0.33)
参加实习	1.24 (0.24)	1.72 (0.29)	1.42 (0.27)	1.23 (0.24)	-0.05 (0.06)	-0.05 (0.06)	0.14* (0.06)	0.06 (0.06)	0.02 (0.02)	0.26 (0.22)
父亲职业管理或技术类	0.65 (0.26)	1.14 (0.30)	0.63 (0.28)	0.60 (0.26)	-0.13* (0.06)	0.01 (0.06)	-0.07 (0.06)	0.08 (0.06)	-0.0005 (0.02)	0.06 (0.23)
家庭人均收入 10 万元以上	2.79 (0.70)	1.98 (0.82)	1.25 (0.79)	1.40 (0.76)	0.02 (0.17)	0.12 (0.17)	-0.07 (0.17)	0.14 (0.17)	0.05 (0.06)	2.54*** (0.68)
家庭人均收入 5-10 万元	1.57 (0.49)	1.11 (0.59)	2.06 (0.50)	2.50 (0.48)	-0.13 (0.1)	0.17 (0.1)	0.15 (0.1)	0.1 (0.1)	-0.04 (0.03)	0.18 (0.39)
家庭人均收入 1-5 万元	1.47	1.26	1.43	1.67*	-0.01	0.09	0.002	0.11*	-0.01	0.22

	(0.23)	(0.27)	(0.26)	(0.23)	(0.05)	(0.05)	(0.05)	(0.05)	(0.02)	(0.19)
父亲受教育年限	1.00	0.98	1.00	0.99	0.002	-0.002	0.01	0.02*	0.005	0.02
	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.003)	(0.03)
社会关系广泛	0.66	1.07	2.4*	0.35**	0.75***	-0.16	-0.39***	-0.01	0.14***	0.95**
	(0.39)	(0.48)	(0.42)	(0.40)	(0.09)	(0.09)	(0.1)	(0.09)	(0.03)	(0.35)
社会关系一般	0.86	2.02*	1.9*	0.76	0.26***	-0.2***	-0.23***	-0.04	0.06***	0.11
	(0.28)	(0.34)	(0.33)	(0.28)	(0.06)	(0.06)	(0.07)	(0.07)	(0.02)	(0.24)
社会关系少	1.08	2.056*	1.63	0.80	0.11	0.01	-0.17*	-0.06	0.01	0.56*
	(0.30)	(0.36)	(0.35)	(0.30)	(0.07)	(0.07)	(0.07)	(0.07)	(0.02)	(0.25)
985	3.61***	0.55	0.76	1.19	-0.13*	-0.002	0.11	0.07	-0.06***	-1.06***
	(0.32)	(0.37)	(0.35)	(0.32)	(0.06)	(0.07)	(0.07)	(0.07)	(0.02)	(0.24)
211	0.72	0.47*	0.47*	0.76	-0.24***	-0.09	0.18**	0.21***	-0.17***	-1.43***
	(0.31)	(0.34)	(0.33)	(0.30)	(0.07)	(0.07)	(0.07)	(0.07)	(0.02)	(0.26)
文史哲	1.39	1.17	1.17	2.06	0.25***	-0.17	0.06	-0.37***	-0.002	1.22***
	(0.45)	(0.53)	(0.49)	(0.45)	(0.09)	(0.09)	(0.09)	(0.09)	(0.03)	(0.33)
经法教管	0.94	1.31	1.17	1.88	0.24***	-0.12	0.06	-0.03	-0.04	0.95***
	(0.36)	(0.43)	(0.40)	(0.36)	(0.07)	(0.08)	(0.08)	(0.08)	(0.02)	(0.28)
理农医	0.65	1.31	0.76	0.59	0.13	-0.03	-0.06	-0.19**	-0.03	0.91***
	(0.30)	(0.35)	(0.33)	(0.30)	(0.07)	(0.07)	(0.07)	(0.07)	(0.02)	(0.26)
常数					0.21	0.35	-0.39*	-0.55***	0.46***	2.19***
					(0.18)	(0.18)	(0.19)	(0.18)	(0.06)	(0.7)
观测值	422	163	202	401	1702	1702	1702	1702	1641	1594
调整后的 R ²					0.068	0.014	0.026	0.042	0.094	0.076

注释：*代表 5%水平上显著，**代表 1%水平上显著，***代表 0.5%水平上显著。前 4 列回归结果为比值比，后 6 列回归结果为未标准化系数，括号内为标准差。

在求职费用方面，男性的投入显著高于女性。表 1 最后一列显示求职花费方面的性别差异显著（在 5% 水平上），即女性硕士毕业生在求职过程中所花费的费用显著低于男性。此外，家庭收入、个人政治面貌、社会关系、院校类型和专业也会影响求职花费。

本文又利用 2005 年的数据重新分析了性别对求职过程的影响，其目的是考察在硕士毕业生群体中，性别对求职策略的选择是否随时间发生变化。求职信息来源的定义两年相同，但是求职制约因素定义稍有变化¹。值得注意的是各项求职过程指标在男女之间均不存在显著差异，即性别对求职过程中使用的信息来源、求职制约因素和求职花费均无显著影响。这与 2009 年的结果形成鲜明对比²。

从 2005 到 2009 年，不同性别硕士研究生的求职策略选择开始出现显著分化。2005 年男性和女性硕士研究生对求职信息来源的选择无显著差异，而 2009 年女性毕业生与其他弱势群体一样倾向于选择中介和亲戚朋友作为求职信息来源。在求职制约因素方面，2005 年两性的选择在多数方面无显著差异，而 2009 年女性毕业生更重视工资待遇、男性更重视工作舒适度。2005 年男性和女性研究生的求职花费无显著差异，而 2009 年男性花费显著地高于女性。上述变化可能与劳动力市场和个人预期的调整有关。一方面，研究生教育规模的扩大导致劳动力市场中供给提高，就业竞争加剧，男性就业优势（如求职面试比）逐渐明显。女性毕业生需要动用更多的资源（中介和家庭）来求职。另一方面，通过对劳动力市场以往情况的观察，女性毕业生可能形成了自己的偏好，即选择工资待遇较优厚的工作。

综上所述，性别对求职过程的影响随着时间的推移而加剧，即男性和女性硕士毕业生在求职策略和过程中的差异越来越大。以往对求职过程的研究中也曾对求职过程的影响因素进行了分析，结果显示并非所有的求职过程因素中都存在显著的性别差异。例如张英轩的分析得出男性比女性更倾向于通过学校渠道而不是正式渠道或非正式渠道找到工作，但性别对选择正式渠道或非正式渠道的比率没有显著影响，对求职强度也没有显著影响^[49]。此外，黄璐对求职花费的影响因素进行了分析，但结果显示性别差异并不显著^[50]。通过与本文发现的对比可知，求职过程的性别差异随时间变化而逐渐增大。因此，求职结果性别差异逐渐显著的原因之一可能就是因为在求职过程中性别差异的变化。

五、 性别、求职过程对就业质量的影响

对性别与求职过程关系的分析发现，随着时间的推移，男性与女性硕士毕业生采取了不同的求职策略和行动。那么女硕士倾向于使用的求职信息来源、她们所看重的求职制约因素、她们的求职效率和求职花费是否有利于她们得到高质量的工作？本文通过考察性别和各种求

¹ 对 2005 年问卷中求职制约因素进行因子分析后，可以提取出 3 个公因子，分别命名为工作舒适度、发展前景待遇和单位名望。

² 由于篇幅限制，2005 年结果未在此处展示。如有需要，请联系通讯作者提供。

职过程因素对就业满意度的影响回答了这个问题。本研究最主要的发现是在控制了求职策略和行动后, 女性硕士毕业生的就业满意度与男性无显著差异。而在所有求职过程变量中, 只有求职面试比对就业满意度具有显著的积极影响, 其他求职信息来源、求职制约因素和求职花费对就业满意度无显著影响。

利用 2009 年数据, 我们首先分析性别和求职过程变量对就业满意度的影响。表 2 报告了逻辑斯特模型的结果。表 2 的第 5 列显示当加入所有求职过程变量后, 性别对满意度的影响不显著, 即男女性硕士毕业生的就业满意度无显著差异。所有求职过程变量中只有求职面试比对就业满意度的影响显著, 即求职面试比越高, 就业满意度越高。求职面试比越高, 说明毕业生在找工作时可以选择的单位越多, 因此通过对比后选择的就业单位满意度较高。换言之, 提高求职面试比可以显著提高就业满意度, 这是一个提高就业质量的有效求职策略。表 1 的分析显示男性的求职面试比高于女性毕业生, 即女硕士生显然未能选择最有利的求职策略, 她们较低的求职效率影响了她们找寻工作的质量。

此外, 其他求职信息来源、求职制约因素和求职花费对就业满意度无显著影响。这一结果表明, 除了求职面试比, 硕士研究生采取的多数求职策略和行动尚未对就业质量产生显著的影响。换言之, 虽然前文已经发现在求职策略和行动中出现了显著地性别差异, 但是求职过程中的这些差异还未能全部转化为就业质量中的性别差异, 仅有低求职面试比这一求职效率指标成为女性硕士研究生就业满意度较低的一个原因。

此外, 在拓展分析中我们还探讨了性别和求职策略对个人就业概率、起薪和行业选择的影响¹。就业率和起薪反映了求职结果, 而行业选择从另一个角度衡量了就业质量。我们的分析发现女硕士的就业率和起薪显著低于男性, 而且她们更容易进入低收入而非中等收入行业^[25]。尤其值得注意的是, 女性采用的求职策略和行为已经对求职结果产生了不利的影响。例如, 女性硕士生倾向于采用中介和亲戚朋友找寻工作, 而这会导致她们的起薪偏低。男性拥有较高的求职面试比, 从而后者对就业率和起薪以及进入中等而非低收入行业都具有积极的影响。女性的求职面试比较低, 因此她们的就业率、起薪较低, 进入低收入而非中等收入行业的可能性更高。这说明劳动力市场中存在显著的性别歧视 (即性别本身对求职结果具有显著影响); 而且女性硕士生因为采用了低效率的求职信息来源 (中介和亲戚朋友) 和求职策略 (较低的求职面试比) 而受到了劳动力市场的惩罚——她们面临较低的就业率和起薪, 更多的进入了低收入行业。

而 2005 年数据分析结果显示就业满意度的性别差异不显著。求职过程中仅利用中介作为求职信息来源对就业满意度具有显著的负向影响 (表 2 第 3 列), 即通过中介获得求职信息的毕业生就业满意度低于通过其他途径获得信息的毕业生。换言之, 多数求职策略和行动对就业满意度没有显著影响。无论是男性还是女性毕业生均无法通过改变自己的求职行动来提高

¹ 由于篇幅限制, 结果未在此处展示。如有需要, 请联系通讯作者提供有关资料。

自己的就业质量。前文的分析显示在 2005 年两性毕业生的求职行动还未出现显著的差异。因此 2005 年女硕士生既未采取与男生不同的求职策略,也没有因为她们所采用的求职策略和行动在劳动力市场上受到惩罚。

表 2 就业满意度影响因素回归结果

变量	2005 年		2009 年	
	未加入求职过程	加入求职过程	未加入求职过程	加入求职过程
女生	0.77	0.63	0.75*	0.86
	(0.21)	(0.27)	(0.14)	(0.17)
中介		0.49*		0.99
		(0.31)		(0.25)
亲戚朋友		1.33		0.65
		(0.43)		(0.23)
工作舒适度		0.9		0.87
		(0.13)		(0.08)
工资待遇				1.04
				(0.08)
求职面试比				1.97**
				(0.26)
求职花费		0.96		1.03
		(0.04)		(0.02)
学习成绩前 25%	1.95*	1.71	1.31	1.2
	(0.32)	(0.4)	(0.18)	(0.21)
学习成绩中上 25%	1.77	1.91	1.37	1.25
	(0.31)	(0.38)	(0.18)	(0.21)
学生干部	0.89	1.08	1.27	1.21
	(0.22)	(0.27)	(0.14)	(0.16)
中共党员	1.16	1.05	1.27	1.27
	(0.21)	(0.26)	(0.14)	(0.16)
获得证书	0.83	0.69	1.73	0.98
	(0.73)	(0.81)	(0.39)	(0.48)
参加辅修	0.82	0.73	0.72	0.75
	(0.30)	(0.39)	(0.21)	(0.26)
参加实习	0.68	0.74	0.93	0.85
	(0.26)	(0.33)	(0.16)	(0.19)
父亲职业管理或技术类	1.56	1.5	1.02	0.97
	(0.24)	(0.29)	(0.17)	(0.19)
家庭人均收入 10 万元以上	0.76	0.61	1.44	1.25
	(0.92)	(1.03)	(0.49)	(0.58)
家庭人均收入 5-10 万元	1.27	1.41	1.22	1.23

	(0.57)	(0.62)	(0.27)	(0.32)
家庭人均收入 1-5 万元	0.91 (0.22)	0.99 (0.26)	1.11 (0.14)	1.1 (0.16)
父亲受教育年限	1.05 (0.03)	1.06 (0.04)	1.03 (0.02)	1.01 (0.03)
社会关系广泛	2.48* (0.40)	2.37 (0.51)	1.44 (0.25)	1.8 (0.31)
社会关系一般	1.12 (0.37)	0.91 (0.47)	0.89 (0.17)	1.07 (0.19)
社会关系少	1.03 (0.44)	0.71 (0.58)	0.95 (0.17)	1.17 (0.2)
985	1.51 (0.26)	1.1 (0.34)	0.99 (0.19)	1.04 (0.22)
211	1.17 (0.29)	1.18 (0.36)	1.14 (0.19)	1.32 (0.23)
文史哲	1.37 (0.32)	1.09 (0.41)	0.85 (0.25)	0.77 (0.29)
经法教管	1.38 (0.27)	1.07 (0.33)	0.90 (0.20)	0.98 (0.23)
理农医	2.086* (0.31)	1.54 (0.39)	0.99 (0.19)	0.92 (0.22)
学用结合较好	2.51*** (0.21)	2.28*** (0.28)	2.09*** (0.15)	2.27*** (0.17)
解决户口档案			2.57*** (0.17)	2.89*** (0.19)
观测值	527	356	1209	949
Cox and Snell	0.122	0.14	0.084	0.103
Nagelkerke	0.163	0.187	0.115	0.142

注释: *代表 5%水平上显著, **代表 1%水平上显著, ***代表 0.5%水平上显著。回归结果为比值比, 括号内为标准差。

六、 讨论与建议

随着研究生扩招和女性研究生比例的提高, 女性硕士毕业生的就业情况没有随着受教育程度的提高而发生相应的改善, 劳动力市场中仍然存在着显著的性别差异。这一方面可能是由于劳动力市场中存在着性别歧视; 另一方面, 这也可能是由于男、女性毕业生采取了不同的求职策略和行动, 从而导致了求职结果和就业质量的性别差异。

本文对这两种理论假设进行了检验。对 2005 年和 2009 年北京大学“全国高校毕业生就业调查”数据的分析发现, 2009 年毕业生的求职过程中女性硕士倾向于通过中介和亲戚朋友作为求职信息来源, 并且更重视工资待遇。但是与男性相比, 她们的求职面试比和求职花费

都较低。而在 2005 年男性与女性的求职过程无显著差异。本研究进一步发现 2009 年在以就业满意度衡量的就业质量方面不存在显著的性别差异, 而男性毕业生在求职面试比方面的优势会显著提高他们的就业满意度。在 2005 年毕业生中求职行动对就业质量无显著影响。

上述结果表明, 除了求职面试比, 各种求职信息来源、求职制约因素和求职花费在 2005 年和 2009 年均未能对就业满意度产生显著影响。虽然男性和女性硕士毕业生采取了不同的求职策略, 这种求职过程中的差异还未完全转化为女性在劳动力市场中的弱势地位。换言之, 女硕士毕业生并未因为选择了与男性不同的求职之路而直接受到劳动力市场的惩罚。劳动力市场中仍然存在着间接的性别歧视, 这主要表现在男性毕业生拥有较高的求职面试比。由于求职面试比能够直接提高个人的就业满意度, 给予男性较多的面试机会就提高了他们的就业质量, 这对女性造成了间接的歧视。

总而言之, 面对日益严峻的研究生就业市场形势, 男性和女性毕业生采取了不同的求职策略和行动。求职过程选择的差异已经慢慢转化为求职结果和就业质量方面的性别差异。求职策略和行动方面的性别差异可以强化存在的劳动力市场中的性别歧视, 有可能加剧高学历女性的就业困难。但从积极的方面来看, 通过改善女性硕士研究生的求职策略和行动也可能提高她们求职的成功率和就业质量, 比如提高女性求职面试比或减少通过中介和亲戚朋友这种途径获得工作。

与国内研究高校毕业生就业状况的研究相比, 本文主要的贡献如下: (1) 深入的探讨了劳动力市场中硕士毕业生就业性别差异的形成机制, 挖掘出求职策略和行动对就业质量的作用这一影响机制, 从而揭示出女硕士在就业中的劣势地位在很大程度上是由于劳动力市场中存在的直接歧视和未能选择最有效的求职策略的共同结果。(2) 通过对 2005 年和 2009 年两年数据进行对比分析, 本文揭示出性别差异的时间变化趋势。

本文在一定程度上细化了硕士研究生就业问题的研究, 但也存在一定不足。文章不属于因果分析, 难以推断变量间的因果关系; 遗漏变量可能带来回归估计的偏差; 有些应该控制的变量由于一些原因并没有得到很好的控制, 比如劳动力市场需求因素在模型中并未得到控制; 模型缺乏对毕业生能力的控制, 以及对院校之间教育质量差异的控制。解决此问题的途径是对需要控制的变量进行量化, 而这需要学者对这些问题进行进一步研究, 并通过问卷或者行政调查收集相关数据。

通过上述对硕士研究生求职过程与结果的性别差异研究, 可以为硕士毕业生的求职策略选择和和高校完善就业政策提供一些参考。本研究结果表明, 高校可以采取更积极的措施来缓解女性硕士研究生的就业压力。比如高校可扩大就业信息发布的渠道和数量, 尤其是针对女性毕业生开设专门信息服务等, 使女性毕业生可以不仅通过中介和亲戚朋友等途径获得求职信息, 还可以通过多样化的信息来源提高就业机会和范围。

女性硕士研究生可以通过在求职过程中采用一定的策略来提高就业质量。例如可以通过提高求职面试比来提高就业率和满意度。本研究发现求职面试比对就业满意度具有显著的正向影响。因此女性毕业生可以通过寻找用人单位的熟人来增加面试的机会, 或者通过技巧将简历做的更加精致和完善, 从而提高简历通过比例, 以提高自己的求职成功率。

参考文献

- [1][4]中国资讯行.高校财经数据库[DB/OL].<http://www.bjinfobank.com/>,1997-2010.
- [2][5]全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心,北京大学教育学院.全国高校毕业生就业状况(2004-2008)[M].北京:北京大学出版社,2009.
- [3]全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心,北京大学教育学院.全国高校毕业生就业状况(2009-2010)[M].北京:北京大学出版社,2011.
- [6]加里·贝克尔.人力资本[M].北京:北京大学出版社,1987.
- [7] Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy* 82(2), S76-S108.
- [8]盖瑞·贝克尔.歧视经济学[M].正中书局股份有限公司,1996.
- [9] Oaxaca.R.Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets[J].*International Economic Review*,1973,(3).
- [10]叶文振,刘建华,夏怡然,杜娟.女大学生的“同民同工”——2002年大学本科毕业生就业调查的启示[J].*中国人口科学*,2002,(6):56-62.
- [11]曹蓓.高校本科毕业生就业中的性别差异研究[D].北京:北京大学教育学院,2005.
- [12]余素梅.“女大学就业难”问题的实证研究[D].湖南:湖南大学经济与贸易学院,2006.
- [13]郭丛斌、曾满超、丁小浩.中国高校理工类学生教育及就业状况的性别差异[J].*高等教育研究*,2007,(11):89-101.
- [14][19]李忱.性别因素对高校毕业生就业机会和起薪水平影响的研究[D].北京:北京大学教育学院,2009.
- [15]曹星.高校毕业生就业性别差异研究[D].北京:北京大学教育学院,2010.
- [16]曹星,岳昌君.我国高校毕业生就业状况性别差异研究[J].*高等教育研究*,2010,(1):68-72.
- [17]杨钊.将行业分割引入性别收入差距分析——基于两个中国大学生就业调查数据的分析[J].*北大教育评论*,2012(3).
- [18]赵莉香.女硕士研究生就业现状调查分析[J].*牡丹江教育学院学报*,2009,(3):95-96.
- [19]何雨,陈雯.歧视与偏好:高校女性研究生就业特征研究[J].*南都学坛(人文社会科学学报)*,2009,(3):113-117.
- [20]刘要悟,张倩.现时我国女硕士研究生就业状况调查[J].*大学教育科学*,2010,(6):89-92.
- [21]黄潞.硕士研究生择业过程与结果的特征及影响因素分析[D].北京:北京大学教育学院,2009.
- [22]张英轩.高校毕业生求职途径研究[D].北京:北京大学教育学院,2009.
- [23]应松宝.我国大学生就业过程研究[D].四川:西南交通大学,2006:11-12.
- [24]林宝玲.女硕士生就业状况研究[D].广东:暨南大学,2007.
- [25]史玮美.硕士研究生求职过程与结果的性别差异研究[D].北京:北京大学教育学院,2012.