



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, Peking  
University

第6卷第2  
期  
(总第19  
期)

主编：闵维方；副主编：丁小浩 阎凤桥；

编辑：岳昌君 朱莹莹

## 中美大学生就业状况的比较研究<sup>1</sup>

岳昌君<sup>2</sup>

(北京大学教育学院/教育经济研究所, 北京 100871)

**【摘要】** 本文利用2007年美国大学与雇主协会调查的美国毕业生就业状况数据和北京大学调查的中国毕业生就业状况数据, 从求职结果、求职途径、求职意向和就业影响因素等方面对中美两国进行了比较研究, 以期发现一些有价值的启示, 从而提出有关就业的政策建议。

**【关键词】** 高校毕业生; 就业; 起薪

## A Comparison Study on Sino-US Employment Status of Higher Education Graduates

YUE Chang-jun

(Graduate School of Education, Peking University, Beijing 100871, China)

**〔Abstract〕** : Based on two graduating survey data sets conducted in 2007 by U.S. National Association of Colleges and Employers and Peking University, this paper has given a comparative analysis on outcome of job searching, starting salary, method of job searching, personal will and impact factor of job searching between China and the U.S. This paper aims at finding some valuable revelations for graduates, and corresponding policy suggestions will be raised on basis of the comparison results.

**〔Key words〕** : Higher Education Graduates; Employment; Starting Salary

<sup>1</sup> 基金项目：国家自然科学基金面上项目“高校毕业生求职效率研究”（批准号 70573002）；国家社科基金“十一五”规划（教育学科）国家一般课题“高校毕业生就业预警机制研究”（BIA060040）；全国教育科学“十五”规划项目国家重点课题“中国高等教育规模扩展与劳动力市场的相互作用研究”（AFA010002）。

<sup>2</sup> 岳昌君（1966-），男，汉族，山东荣成人，副教授，博士，北京大学教育学院教育经济与管理系主任，邮编：100871，联系电话：（010）62753935，13681003679，电子邮件地址：cjyue@pku.edu.cn。

## 一、引言

近年来,我国高等教育取得了非常快速的发展,已经进入大众化阶段,规模先后超过俄罗斯、印度、美国,成为世界第一。高等教育规模扩展在很大程度上满足了学生及家长对高等教育的旺盛需求,但同时高校毕业生数量也大幅度上升,2008年全国普通高校毕业生达到559万人,<sup>[1]</sup>如何解决高校毕业生的就业问题成为高等教育发展面临的严峻挑战。为了解高校毕业生的就业状况,探求这一群体的就业规律和特点,促进毕业生有效就业,许多国家的政府、研究机构、高校都十分注重对高校学生就业状况的调查。例如,美国国家教育统计中心(NCES)、美国国家科学基金会(NSF)、美国大学与雇主协会(NACE)都对大学毕业生进行就业状况调查。欧洲大学毕业生雇佣职业研究(CHEERS)的调查涉及11个欧洲国家和日本,通过对毕业后3-4年的学生就业状况的调查来考察高等教育与就业之间的关系。<sup>[2]</sup>这些调查对于在校学生制定合理的就业目标、选择有效的工作找寻方法起到很大的帮助作用,对于高中生选择大学和专业也有重要的参考价值。

本研究将利用美国大学与雇主协会调查的美国毕业生就业状况数据和北京大学调查的中国毕业生就业状况数据,比较中美两国在求职结果、求职途径、求职意向和就业影响因素等方面的异同,期望得到一些有价值的启示,从而提出有关就业的政策建议。

### 一、样本说明

2007年春季,美国大学与雇主协会对毕业生就业状况进行了问卷调查(以下简称“美国调查”)。<sup>[3]</sup>此调查目的在于考察毕业生的求职途径和方法,工作信息的来源,收入期望与起薪水平,求职意愿,工作单位的选择,用人单位的需求等。调查于2007年3-4月之间进行,共调查了美国44个州302所大学的13114名学生。在有效样本中,专科生占1.3%,本科毕业生占91.3%,硕士毕业生占6.5%,博士毕业生占0.8%;男、女毕业生比例分别为30.2%和69.8%。

北京大学教育学院继2003年6月<sup>[4]</sup>和2005年6月<sup>[5]</sup>对全国高校毕业生就业状况进行了问卷调查之后,于2007年6月又进行了第三次问卷调查(以下简称“中国调查”)。<sup>[6]</sup>2007年的调查包括东、中、西部15个省份的28所高校,东部地区包括北京、天津、辽宁、河北、山东、江苏和浙江;中部地区包括吉林、安徽、江西、河南、湖北和湖南;西部地区包括四川和宁夏。其中“211”重点高校3所、一般本科院校15所、专科及高职院校10所。调查共发放18000份问卷,回收有效问卷16388份,回收率91%,有效率100%。在有效样本中,专科和高职毕业生占38.5%,本科毕业生占53.9%,硕士毕业生占6.6%,博士毕业生占1.0%;男、女毕业生比例分别为54.6%和45.4%。本研究将使用的是2007年的调查数据。

两国的调查样本都具有较好的代表性,并具有较高的可比性。两国调查都是在2007年进行的,调查对象主要都是应届毕业生,样本量都在1-2万人之间,都包含专科、本科、硕士、博士等4个学历层次的毕业生。从样本结构来看,两国样本中研究生的比例基本一致,而美国样本中的本科生比例和女性毕业生比例高于中国。

### 二、求职结果比较

#### 1. 就业落实情况

在美国调查中,71%的毕业生渴望在毕业后拥有一份全职工作,但实际上样本中只有60%的学生进行了求职。在求职者中,获得的工作单位数量平均为2.24个。在工作机会方面男性具有优势,男性平均获得2.4个工作机会,而女性平均只有2.1个。获得至少一份工作机会的

毕业生占全部求职者的比例为80%，但是其中一部分人“有业不就”，真正确定工作单位的毕业生占求职者的比例为51%。在这方面，男性也优于女性，男性求职者中有56%的人确定了工作单位，而女性的这一比例只有48%。

在中国调查中，调查将毕业生被调查时的状况分为10类。如果剔除“升学”、“出国/出境”和“不就业拟升学”的毕业生，将其余毕业生作为求职者的话，则求职者在全部分毕业生中所占的比例为80.8%。在求职者中，获得的工作单位数量平均为2.5个。在工作机会方面性别之间并不存在显著的差异，男性平均获得2.47个工作机会，而女性略高于男性，平均有2.54个。获得至少一份工作机会的毕业生占全部求职者的比例为91.5%，但是其中相当多的毕业生“有业不就”，真正确定工作单位的毕业生占求职者总数的比例仅为44.5%。在这方面，男性显著优于女性，男性求职者中有48.1%的人确定了工作单位，而女性的这一比例只有40.1%。

表1 毕业生的就业状况(2007年)

	求职者中确定工作的比例			求职者获得的平均工作机会		
	合计	男性	女性	合计	男性	女性
美国	51.0%	56.1%	48.0%	2.24	2.40	2.10
中国	44.5%	48.1%	40.1%	2.50	2.47	2.54

从中美比较来看，中国大学生的就业落实情况不如美国，求职者中确定工作的比例显著低于美国。绝大多数中国大学生选择在毕业前找工作，而美国一些大学生选择在毕业后才找工作，如果再考虑到这一因素的话，实际上中国大学生的就业状况与美国相比有很大的差距。两国都存在“有业不就”的现象，但中国的情况更加严重，表明中国的毕业生在求职方面的针对性不强，效率不高，也反映出毕业生对一些工作岗位感到不满意。两国在就业落实方面都存在显著的性别差异，男性好于女性。

## 2. 起薪

收入是反映就业状况的关键指标之一，也是毕业生求职的重要参考指标。

由于不同专业的起薪水平差异显著，因此美国调查公布的是分专业的平均起薪。共分了17个专业，其中化工专业的平均年起薪最高，为59361美元，而心理学的平均年起薪最低，为31631美元。2007年美国不分专业的平均起薪大约在40000-50000美元之间。性别之间的年起薪存在显著的差异，男性的平均年起薪大约为50000美元，而女性平均只有40000美元。性别之间的起薪差异部分是因为就业的行业结构不同所产生的，男性的工作集中在工程、咨询、金融服务行业(为三个收入较高的行业)，而女性的工作集中在医疗卫生、教育和政府部门(为三个收入最低的行业)。但是，即使控制了行业因素，男性的平均起薪还是比女性高。

中国调查的数据显示，2007年高校毕业生的年起薪平均为21576元。性别之间也存在显著的收入差异，男性的平均年起薪为22452元，而女性平均只有20352元。中国调查中没有毕业生就业的行业分布，有单位性质分布。男性更多地在工作在企业工作，而女性相对较多地选择在教育部门工作。问卷中包含了12种工作单位，除了初等教育部门和三资企业外，在其他10个单位类型中，男性的平均起薪均高于女性。

表2 毕业生的年起薪(2007年)

	合计	男性	女性	从业人员平均工资
美国(美元)	40000-45000	50000	40000	39190
中国(人民币元)	21576	22452	20352	24932

资料来源：美国的平均工资数据来自美国劳工部劳动统计局的初步估计，<sup>[7]</sup>中国的平均工资指的是国家统计局公布的2007年全国城镇单位在岗职工年平均工资。<sup>[8]</sup>

从中美比较来看,中国大学毕业生的起薪水平不如美国。由于中美两国的经济发展水平存在很大的差距,两国毕业生的起薪水平也存在很大的差距,因此对于起薪绝对值的比较意义不大。本文采取相对比较的方法,考察起薪相对于各自国家平均工资的差距大小。2007年美国的平均工资水平为39190美元,无论是男性还是女性,大学毕业生年起薪的平均值均高于这一数值。由于中国绝大多数大学毕业生都在城镇工作,因此我们以城镇单位在岗职工的年平均工资作为参照。2007年全国城镇单位在岗职工年平均工资为24932元,而无论是男性还是女性,大学毕业生年起薪的平均值显著低于这一数值。由此可见,中国大学毕业生的起薪水平相对于美国而言不仅绝对水平低而且相对水平也低。

### 三、求职途径比较

#### 1. 全部求职者的求职途径

求职信息对求职者工作找寻的结果至关重要,就业信息越充分,求职者越是能节约成本增加收益,找到工作或获得较高工作收入的可能性就更大。通过何种渠道获取就业信息会影响毕业生求职效率的,分析找到工作单位的毕业生其求职信息来源的特点,对其他毕业生的工作找寻、用人单位的工作信息发布有积极的引导价值。

美国调查的结果显示,毕业生主要通过互联网和个人社会关系了解劳动力市场。主要的工作找寻活动有:访问用人单位的网页(81%),查找用人单位网页上的招聘信息(67%),查找大学就业指导中心网页上的招聘信息(55%),访问商业性的工作找寻网站(54%)。朋友、家庭(父母)、学校就业指导中心、老师是学生获取就业指导和帮助的四个主要渠道。在求职者中,94%的人得到过朋友的帮助,90%的人得到过父母或者老师的帮助,89%的人得到过学校就业指导中心的帮助。多数学生通过多种渠道选择用人单位,排在前三位的渠道为:用人单位的网页(70%),个人联系(60%),商业性的工作找寻网站(55%)。男性更喜欢利用学校就业指导中心和联络用人单位代表,而女性更倾向于利用工作找寻网站。

中国调查的结果显示,学校、亲朋好友、网络成为毕业生求职信息的最主要来源。43%的毕业生认为最重要的求职信息来源于学校就业指导机构发布的需求信息;其他择业渠道被选的比例由高到低依次排列为:父母、亲戚介绍的信息12.6%;网络招聘信息12.5%;在人才洽谈会获得的信息10.1%;朋友或熟人介绍的信息10.0%;从企业得到的书面招聘广告5.6%;专门性的人才招聘信息刊物3.4%;实习单位提供的信息3.3%;新闻媒介的零散招聘广告2.8%;从职业介绍机构获得的信息1.4%。

从中美比较来看,两国学生的求职途径很相似,都充分利用学校就业指导中心和亲朋好友获得就业指导,通过互联网和个人关系获取就业信息并进行求职。相比之下,社会上的人才洽谈会、书面招聘广告、职业介绍机构的作用发挥得不够理想。

#### 2. 找到工作者的求职途径

美国调查的结果显示,尽管互联网和个人社会关系是毕业生求职的主要途径,但是求职成功者更多地依赖于学校就业指导中心专家的建议,更积极主动地直接与潜在的用人单位联系。大多数求职者(70%)利用或者部分利用学校就业指导中心提供的信息和帮助,如果只考虑求职成功者的话,这一比例显著上升到82%。相对于没有找到工作的求职者,求职成功者更多地利用了校园见面会、与公司代表会谈、观看就业指导中心提供的雇主信息介绍等,而没有找到工作的求职者更多地浏览用人单位网页上的招聘广告、阅读报纸上的就业信息、以及浏览普通工作找寻网页上的工作信息。求职成功者更喜欢参加校园招聘会在学校就业指导中心网站上刊登求职简历。事实上,相关性统计检验的结果显示,在学校就业指导中

心网站上刊登求职简历与获得工作机会之间呈现出非常显著的正相关关系。

在中国调查中,只问了已确定工作者的就业信息来源,无法与未确定工作者进行对比。但是,我们可以按照起薪水平和满意度水平将已确定工作者分组。首先,控制学历层次,将起薪水平高于中位数的已确定工作者定义为“高收入”组,其余定义为“低收入”组。统计结果显示,“高收入”组在“学校就业指导机构发布的需求信息”和“网络招聘信息”两项上的比例显著高于“低收入”组,而在“朋友或熟人介绍的信息”和“父母、亲戚介绍的信息”两项上的比例显著低于“低收入”组。其次,将对找到的工作“非常满意”和“满意”的求职者定义为“高满意度”组,其余定义为“低满意度”组。统计结果显示,“高满意度”组在“学校就业指导机构发布的需求信息”项目上比例显著高于“低满意度”组;在“网络招聘信息”、“朋友或熟人介绍的信息”和“在人才洽谈会获得的信息”项上比例显著低于“低满意度”组。

从中美比较来看,两国学生在求职效率方面有共同的特点,即那些能够更多利用学校就业指导中心的求职者获得就业机会的概率更大,更容易找到收入水平较高或者满意度水平较高的工作。

## 四、择业意向与就业影响因素比较

### 1. 择业意向

就业对每一位毕业生来说都是人生中的一件大事。在选择用人单位时,毕业生们普遍重视的是哪些因素?

在美国调查中,毕业生希望为具有伦理规范的公司工作,他们不仅能够享受工作的快乐还可以拥有收入和福利的保障。当请毕业生对首选企业的15种特点进行排序时,毕业生将“享受工作的乐趣”排在第一位,紧随其后的是“公司具有伦理规范(公司公平地对待顾客与雇员)”。此外,毕业生还把“福利待遇好”和“发展前景好”看得非常重要。当问及对什么样的福利措施最感兴趣时,在20个选项中,毕业生最为关心的是“医疗保险”、“每年增加工资”、“401(k)退休计划”<sup>3</sup>。

在中国调查中,求职意愿共涉及14种因素,按照影响程度从重到轻的顺序排列如下:1、发展前景好;2、利于施展个人的才干;3、福利待遇好;4、符合自己的兴趣爱好;5、经济收入高;6、工作稳定;7、工作单位的声誉好;8、对社会的贡献;9、工作自由;10、工作单位的规模大;11、工作单位在大城市;12、工作舒适劳动强度低;13、易(能)获得权力和社会资源;14、可兼顾亲友关系。可见,中国的大学毕业生把施展个人才华、体现人生价值看得最重。

从中美比较来看,两国学生的择业意向大致相同,排在前4位的因素中都包含“发展前景好”、“福利待遇好”,美国学生排在第1位的“享受工作的乐趣”与中国学生排在第2、4位的“利于施展个人的才干”和“符合自己的兴趣爱好”含义基本相同。不同的是,中国学生自我倾向明显,主要关心自己的意愿能否得到满足,而美国学生还对单位品质有要求,希望公司具备良好的伦理规范。

### 2. 就业影响因素

上面考察的是大学毕业生择业时关注的各种因素,那么用人单位在选拔人才时看重什么因素呢?

在美国调查中,用人单位在选拔人才时,最看重的10种因素依次为:沟通能力、诚信、

<sup>3</sup> 401(K)是美国于1981年创立一种延后课税的退休金帐户,由于美国政府将相关规定明订在国税条例第401(K)条中,故简称为401(K)计划。

人际交往能力、动机、工作热情、团队合作能力、计算机能力、分析能力、适应性、关注细节。

在中国调查中,问卷包含的影响就业的各种因素共有18种,按照影响程度从重到轻的顺序排列依次为:1、工作能力强;2、有相关实习和工作经历;3、学历层次高;4、应聘技巧好;5、形象气质好;6、热门专业;7、学校名气、地位高;8、就业信息和机会多;9、亲戚的帮助;10、学习成绩好;11、老师的推荐;12、朋友的帮助;13、为学生干部;14、往届毕业生的声誉好;15、拥有就业地户口;16、为党员;17、性别状况为男性;18、送礼买人情。

从中美比较来看,两国问卷中包含的因素差别较大,但是从排序中还是能够看出两国之间存在的差异:美国的用人单位更关注大学生的“软实力”,体现在学生做人和做事方面的态度和能力。而中国的用人单位更在意大学生的“硬实力”,学历、专业、学校名气、形象气质、实习和工作经历等是非常重要的因素。

## 五、启示及政策建议

本研究利用中美两国2007年大学毕业生就业状况的调查数据,从求职结果、求职途径、求职意向和就业影响因素等方面进行了比较研究,从中我们可以得到一些启示:

第一,美国劳动力市场信息充分,有利于大学毕业生制定合理的就业目标,选择有效的求职方法,获得满意的工作。美国大学毕业生的总体就业形势较好,2007年一半以上的求职者在毕业前就确定了工作。另据《美国教育统计摘要》公布的数据,<sup>[9]</sup>2006年本科以上学历20-24岁人群的就业率为78.8%,25-64岁人群的就业率为84.1%;专科人群的相应比例分别为79.4%和84.0%。美国的高等教育规模与中国不相上下,但是美国大学生的就业并不是一个难题。这当然与美国经济实力有关,劳动力市场能够吸纳很多的大学毕业生。另外,劳动力市场较高的透明度也有利于大学毕业生求职。美国多项问卷调查对大学毕业生的就业率、就业分布、收入水平等都做了详细的统计,而且还分专业、性别、种族等进行了比较分析,为大学生求职提供了重要的参考信息。

第二,美国大学毕业生的平均起薪水平高、收入差距小,这也有利于大学生就业。美国大学毕业生的平均起薪水平略高于全国平均工资水平,而中国大学毕业生的平均起薪水平略低于全国平均工资水平,正是这“一上一下”影响着大学毕业生的求职心态。联合国开发计划署发布的《人类发展报告》显示,中国居民收入差距的基尼系数为0.47<sup>4</sup>,而美国为0.41,美国居民收入差距小于中国。<sup>[10]</sup>从不同职业/行业之间的收入差距来看,结果也是如此。行业收入差异大容易产生“有业不就”与“无业可就”的矛盾现象。

第三,学校就业指导中心在美国大学毕业生求职过程中发挥着非常重要的作用。就业指导中心的老师是学生获得就业指导和帮助的主要来源之一,就业指导中心网页是毕业生获得就业信息以及刊登个人求职简历的主要途径之一。美国很多大学就业指导中心每年都会发布职业指导报告,详细介绍职业规划、职业探索、求职方法、简历制作、面试策略、薪资谈判技巧等。在美国,越是能够充分利用就业指导中心的毕业生获得工作机会的可能性就越大。

第四,美国大学生的求职意向不仅体现在满足个人需求上,还对单位有很高的期望,希望雇主能公平地对待顾客和员工。在和谐友爱的工作环境中,才能享受到工作的乐趣。相比之下,中国大学生更多地将目光放在自己身上,把实现个人价值作为人生主要目的。美国雇

<sup>4</sup>基尼系数是国际上用来综合考察居民内部收入分配差异状况的一个重要分析指标,由意大利经济学家基尼于1922提出。基尼系数取值介于0—1之间,越大表示不平等程度越高。国际上通常把0.4作为收入分配贫富差距的“警戒线”。

主的聘人标准关注的主要不是求职者身上的“硬件”，而是求职者行为表现出的“软件”，把“做人”能力看得比做事能力还重要。

上述中美比较研究结果，对于我国政府部门、高校、毕业生有着积极的借鉴意义：第一，政府应加强劳动力市场的建设和完善，鼓励相关研究机构对高校毕业生就业状况进行长期的追踪调查。向毕业生提供更加充足、翔实、公开的劳动力市场信息，便于毕业生制定合理的就业规划。第二，各高校应继续加大学校就业指导和就业服务的力度，积极学习国内外其他大学就业指导中心的优秀经验。第三，毕业生在求职过程中应充分利用学校就业指导中心的帮助，制定合理的职业规划，提高求职技巧和求职效率。

## 参考文献：

- [1] 教育部. 五大新举措力促 08 年大学生就业.  
<http://www.moe.gov.cn/edoas/website18/72/info35472.htm>, 2007-11-22
- [2] Schomburg, H. and U. Teichler. Higher Education and Graduate Employment in Europe[M]. Springer, 2006, 3-20.
- [3] NACE. Moving On: Student Approaches and Attitudes Toward the Job Market for the College Class of 2007 (Executive Summary). <http://www.nacweb.org>, 2008-04-01
- [4] 岳昌君, 文东茅, 丁小浩. 求职和起薪: 高校毕业生就业竞争力的实证研究[J]. 管理世界, 2004,(11)53-61.
- [5] 闵维方, 丁小浩, 文东茅, 岳昌君. 2005 年高校毕业生就业状况的调查分析[J]. 高等教育研究, 2006,(1)31-38.
- [6] 岳昌君. 毕业生择业日趋理性务实[R]. 中国教育报, 2007 年 11 月 21 日第 5 版.
- [7] 美国劳工部劳动统计局. May 2007 National Occupational Employment and Wage Estimates. [http://www.bls.gov/oes/current/oes\\_nat.htm](http://www.bls.gov/oes/current/oes_nat.htm), 2008-04-01
- [8] 国家统计局. 2007 年全国城镇单位在岗职工年平均工资统计结果公告.  
[http://www.stats.gov.cn/tjdt/zygg/gjtjgg/t20080401\\_402471323.htm](http://www.stats.gov.cn/tjdt/zygg/gjtjgg/t20080401_402471323.htm), 2008-04-01
- [9] NCES. Digest of Education Statistics 2007,  
<http://nces.ed.gov/pubsearch/pubsinfo.asp?pubid=2008022>, 2008-04-03  
UNDP. Human Development Reports 2007/2008, <http://hdrstats.undp.org/indicators/147.html>,  
2008-03-02