



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 17 卷
第 1 期
(总第 62 期)

主编：闵维方；副主编：丁小浩 岳昌君；

编辑：张心悦

高校毕业生返乡就业的影响因素及就业质量研究¹

——基于 2017 年全国高校毕业生就业数据的实证研究

刘彦林 马莉萍²

(北京大学教育学院/教育经济研究所 北京 100871)

摘要：本文基于 2017 年全国高校毕业生就业状况调查数据，采用描述统计和罗吉斯特回归方法，发现返乡就业是结合自身优劣势和求职偏好后的理性选择。人力资本积累上存在一定劣势，但是具有较高的社会资本的高校毕业生更倾向于返乡就业，家在省会直辖市、生源省薪资水平较高的高校毕业生更倾向于返乡就业。主要向体制内单位求职，不看重工作在大城市，更看重工作舒适，劳动强度低，能够获得权力与社会资源，能兼顾亲友关系的毕业生更倾向于返乡就业。从就业质量来看，返乡就业毕业生得偿所愿，更多进入体制内单位，对工作的地点、稳定性和社会地位满意度更高，满足了求职偏好。

关键词：返乡就业 人力资本 社会资本 生源地特征 求职偏好

进入高等教育大众化阶段以来，越来越多的学生获得到外地接受高等教育的机会，他们毕业时如何选择就业地的人才流动问题逐渐受到越来越多的关注。大城市就业机会多，发展前景好，但也竞争激烈，生活成本高昂；回家乡稳定舒适，有一定的人脉基础，方便照顾父母，而且还可能有家乡吸引人才和国家鼓励基层就业的优惠政策。在新的就业形势和政策环境下，高校毕业生就业地的选择呈现出新的变化。赶集网发布的《2018 年毕业生就业报告》显示，42%的 95 后应届毕业生选择回家乡所在城市工作，而 58%选择到外省工作。^[1]报告还指出，有的愿意奋斗打拼，有的愿意过闲适无压力的生活，观念的差异是 95 后选择回家乡工作、抑或去外地工作的重要分水岭。^[2]中国青年报的调查显示，63.3%的受访者发现年轻人离开一线城市后大多倾向回到老家的体制内，48.9%的人认为老家办事讲关系是年轻人进体制内的原因。^[3]

返乡就业成为近年来高校毕业生就业的一个新趋势，那么，返乡就业的毕业生具有哪些共同特点？哪些因素会影响毕业生的返乡就业决策？返乡就业毕业生的就业质量如何？本文将基于 2017 年全国高校毕业生就业状况调查数据回答上述问题。

¹ 2016 年北京市社会科学规划青年课题，“逃离北上广：北京地区高校毕业生离京就业行为研究”（课题编号：16JYC015）国家自然科学基金项目“高校毕业生就业分布研究”（课题编号：71473007）。

² 刘彦林，女，北京大学教育学院，博士研究生；马莉萍，女，北京大学教育学院/教育经济研究所，副教授，为本文通讯作者。

一、理论和文献综述

作为研究流动问题的经典理论,推拉理论可以很好地解释高校毕业生的返乡就业。根据推拉理论,人口的迁移和流动是流出地“推力”和流入地“拉力”共同作用的结果。常见的推力因素有较低经济发展水平、较低的就业率等,常见的拉力有更多的就业机会、更好的经济教育文化环境等。流入地和流出地并非只有推力或拉力的单向作用,在复杂的现实生活中,流入地同时存在拉力与推力,但两种力量之间有强弱主次之分。如在返乡就业过程中,家乡较差的经济发展水平是推力,但同时熟悉的文化环境、亲人朋友等社会关系等则成为拉力。

经典的人力资本理论可以为哪些人更有可能流动提供解释。根据人力资本理论,接受更多、更好的教育可以提高劳动者的生产力。在就业地选择过程中,人力资本高的毕业生在劳动力市场中更有竞争力,有更多的选择机会,更有可能留在一线城市就业;而另一方面,选择就业地的流动行为也是一种人力资本的投资方式^[4],毕业生可以通过不同的流动方式,优化自身资源,弥补人力资本上的劣势。

社会资本理论也能在一定程度上解释返乡就业行为。布迪厄认为特定行动者占有的社会资本的数量,依赖于行动者可以有效加以运用的联系网络的规模,依赖于其有联系的每个人以自己的权利所占有的(经济的、文化的、象征的)社会资本的多少。^[5]具体到求职过程中,毕业生掌握的有利于就业的社会关系的数量和质量都是社会资本,可以表现在求职信息获取渠道更广、求职准备更有针对性等方面。^[6]社会资本对就业的帮助与招聘过程的公开透明度负相关,越是在三四线城市,往往越是讲人情、拼关系,^[7]社会资本在就业过程中发挥的作用可能更大。

基于上述理论基础,一些研究开始探讨不同群体的返乡意愿。乡镇农村的毕业生返乡意愿略高于来自城市的学生^[8],仅有 18.8% 的中小城市学生愿意返乡。^[9]女性更倾向于返乡就业。^{[10][11]}倾向于返乡就业的大学生更倾向于到家乡后找到所谓体制内的“铁饭碗”。^[12]还有研究者结合调查数据分析了影响农村高校毕业生、特定地域高校毕业生返乡意愿与返乡就业行为的个人特征、家乡特征、主观认知等因素。个人特征方面,年龄、职场竞争力、所学专业与工作岗位的相关度、个人的生活追求、家乡的亲人朋友、家长希望其返乡就业、丰富的社会关系等影响毕业生的返乡就业意愿。^{[13][14][15][16][17]}在家乡特征方面,家乡的经济水平、工作环境、出台政策影响返乡意愿。^{[18][19]}在主观认知方面,地域认同更高、对家乡工作发展空间、社会环境和社会保障水平感知较好,对人才吸引政策了解深入有助于提高返乡就业意愿。^{[20][21]}返乡就业行为的影响因素在性别上具有异质性,男性返乡就业所受到的影响因素更为一致,如家庭背景、地方经济发展水平、生源省与院校省的距离等。^[22]

上述相关研究仍然存在以下问题有待解决:首先,关注群体为农村籍大学生或特定地区毕业生,无法反映全国毕业生的整体情况;其次,较少研究全面涵盖人力资本、社会资本、生源地特征、求职偏好等更全面的影响因素;再次,对返乡就业的研究缺少与其他流动类型的对比,且遗漏了个人能力关键变量;最后,已有研究多为返乡意愿的影响因素研究,而非实际返乡行为的影响因素,毕业生的返乡意愿可能随着求职状况发生较大转变,并不稳定。本文研究返乡就业行为的影响因素及返乡就业毕业生的就业质量,更能反映返乡就业的真实情况。笔者在已有研究基础上,采用 2017 年全国高校毕业生就业状况调查数据,加入高考成绩减少选择性偏差,从资源优化、求职策略角度重新审视返乡就业毕业生的求职策略,以进一步丰富、深化、推进返乡就业研究。

二、研究数据和研究方法

(一) 数据来源及样本分布

本文利用了 2017 年北京大学教育学院开展的全国大学生就业调查数据, 该数据设计抽样时充分考虑地区、院校类型、学历层次、性别等因素, 调查了东中西部地区共 33 所院校, 其中“985”“211”高校 10 所。

为了使研究更具可比性和针对性, 本文并不是研究全部高校毕业生, 而将研究对象限定在到生源省以外的省份接受高等教育的群体, 分析这个群体在毕业时选择返回生源省还是留在生源省之外的省份就业。这类群体在就业时面临三种选择: 回到生源省, 留在院校省, 或者到家乡和院校省之外的省就业, 即返乡就业、院校省就业和他省就业三种就业类型, 其中后两者即为非返乡就业, 后文统一简称为非返乡就业。为了提高样本的代表性, 笔者只选择到生源省外接受高等教育的学生数超过 30 人的省份, 并剔除了回归分析中涉及到的变量中存在缺失值的样本, 最终样本量为 1318 人。

表 1 呈现了样本在学历层次、院校类型、家庭背景等重要变量上的分布。样本中专科生占比 6.45%, 本科生占比 60.77%, 研究生占比 32.78%, 重点院校毕业生占比 49.70%, 父或母为管理人员的毕业生占比 34.98%, 样本分布合理, 代表性较高。样本中发生返乡就业的毕业生占比 32.02%, 非返乡就业占比 67.98%。

表 1 样本分布表 (单位: %)

学历层次	专科	6.45	父母职业类型	父或母为管理人员	34.98
	本科	60.77		父母均为非管理人员	65.02
	专业硕士	20.03	家庭所在地级别	农村	20.11
	学术硕士	10.47		乡镇	5.39
	博士	2.28		县级市或县城	29.44
院校类型	重点院校	49.70		地级市	26.02
	普通院校	50.30		省会直辖市	19.04
父亲最高学历	小学及以下	11.38	家庭人均年收入	3000 元以下	9.56
	初中	24.13		3001-5000 元	14.34
	高中或中专	23.75		5001-1 万元	18.06
	专科	13.88		1-5 万元	38.32
	本科	23.37		5-10 万元	13.35
	本科以上	3.49		10 万元以上	6.37

(二) 研究方法及变量说明

为了探寻返乡就业毕业生的特征, 本文首先分别计算返乡就业和非返乡就业毕业生在人力资本、社会资本等方面测量变量上的均值, 然后进行独立样本 t 检验, 检验两类毕业生在人力资本等方面是否存在显著差异, 通过与非返乡就业毕业生对比探寻返乡就业毕业生在人力资本、社会资本等方面的特征。

接下来, 为了考察在其他变量相同的情况下, 人力资本、社会资本等因素是否对毕业生的返乡就业行为产生影响, 构建了以是否返乡就业为因变量的二元罗吉斯特模型。模型公式

如下:

$$\text{Logit}(P) = \alpha + \beta_1 HP_{1i} + \beta_2 SP_{2i} + \beta_3 Dis_{3i} + \beta_4 Pref_{4i} + \varepsilon$$

模型中 P 为是否返乡就业, $P=1$ 表示返乡就业, $P=0$ 表示非返乡就业。 HP_{1i} 、 SP_{2i} 、 Dis_{3i} 、 $Pref_{4i}$ 分别表示影响高校毕业生返乡就业的人力资本、社会资本、生源地特征、求职偏好等四类影响因素。 β_1 至 β_4 分别代指各类变量相应的系数。 ε 为随机扰动项。人力资本的测量变量包括高考标准分、本科生、专业硕士、学术硕士、博士、重点院校、中共党员和学生干部。高考标准分通过将高考分数分省计算标准分得到,并在回归中加入学历层次与总分不是 750 分的省份虚拟变量以增加高考标准分的可比性。社会资本的测量变量包括父或母为管理人员、家庭社会关系广泛和求职信息主要来自父母亲友。生源地特征的测量变量有生源地在地级市、生源地在省会直辖市、2016 年生源地房价自然对数、2016 年生源地薪资水平、2016 年生源地人均 GDP 自然对数。房价、薪资水平和人均 GDP 数据均来自国家统计局网站,其中房价采用住宅商品房平均销售价格,薪资水平采用城镇单位就业人员平均工资自然对数。求职偏好的测量变量包括主要向体制内单位求职、看重工作单位在大城市、看重工作舒适、劳动强度低、看重工作能够获得权力和社会资源、看重工作稳定、看重工作可兼顾亲友关系。模型还控制了性别、是否独生子女、民族、父亲学历层次、家庭收入、是否城镇户口等变量。

本文的回归模型分为四个模型,逐步加入各类影响因素相关变量。其中,模型一仅加入控制变量和人力资本相关变量;模型二在模型一的基础上,加入社会资本相关变量;模型三在模型二的基础上,加入生源地特征相关变量;模型四在模型三的基础上,加入求职偏好相关变量。

了解返乡就业毕业生的特征及影响因素后,本文采用与非返乡就业毕业生进行对比的方式,分别从薪资水平、专业匹配、学历匹配、单位类型、总体满意度及各维度满意度全面考察返乡就业毕业生的就业质量。

三、 高校毕业生返乡就业影响因素与就业质量

(一) 返乡就业毕业生特征分析

在回归分析之前,笔者先对返乡就业和非返乡就业毕业生在人力资本、社会资本、生源地特征、求职偏好各变量的均值、差值以及 t 检验的显著性进行了描述统计,探索返乡就业毕业生呈现的特征,具体结果见表 2。

在人力资本方面,返乡就业毕业生学历层次为本科的更多,为研究生的更少,更多毕业于重点院校,但是高考标准分更低,担任过学生干部,是党员的更少。

在社会资本方面,返乡就业毕业生家庭社会关系广泛的更多,求职信息主要来自父母亲友的更多,父或母为管理人员的更多。从描述统计来看,返乡就业毕业生在社会资本方面有较大优势。

在生源地特征方面,返乡就业毕业生更多来自省会直辖市,生源地房价、城镇单位就业人员平均工资、人均 GDP 均更高,生源地经济发展与就业环境较好。

在求职偏好方面,返乡就业毕业生主要向体制内单位求职,更注重工作舒适、劳动强度低,更希望能够通过工作获得权力和社会资源,更注重工作的稳定性以及能否兼顾亲友关系,对工作单位在大城市的偏好显著低于非返乡就业毕业生。两类学生在福利待遇好、能够解决户口问题两方面没有显著差异。结合求职偏好和主要求职单位类型来看,家乡的体制内单位能够很好地满足返乡就业毕业生的求职偏好。

综合而言,从描述统计来看,返乡就业毕业生在人力资本的学历层次、高考成绩、党员、学生干部经历方面存在明显劣势,但在院校类型上存在一定优势。返乡就业毕业生社会资本显著更高,生源省经济发展与就业环境较好,更多来自于省会直辖市,为其返乡就业创造了良好的地理、经济条件。在求职偏好上,返乡就业毕业生更青睐体制内单位,不看重工作地点是否在大城市。

表 2 人力资本、社会资本、生源地特征、求职偏好对比分析

		返乡就业	非返乡就业	差值及显著性
人力资本	专科生	0.06	0.06	0.00
	本科生	0.69	0.57	0.12***
	研究生	0.24	0.37	-0.13***
	重点院校	0.54	0.48	0.06*
	高考标准分	0.36	0.50	-0.14*
	党员	0.34	0.45	-0.11***
	学生干部	0.61	0.69	-0.08***
社会资本	家庭社会关系广泛	0.40	0.33	0.07***
	求职信息主要来自于父母亲友	0.20	0.11	0.09***
	父或母为管理人员	0.18	0.12	0.06**
生源地特征	家在地级市	0.27	0.26	0.01
	家在省会直辖市	0.27	0.16	0.11***
	生源省 2016 年平均购房价格	6412	5787	625***
	生源省 2016 年薪资水平	5145	4886	259***
	生源省 2016 年人均 GDP	53853	48508	5345***
求职偏好	主要向体制内单位求职	0.82	0.66	0.16***
	看重工作单位在大城市	0.78	0.84	-0.06***
	看重福利待遇好	0.94	0.94	0.00
	看重工作舒适、劳动强度低	0.77	0.62	0.15***
	看重能获得权力和社会资源	0.81	0.71	0.10***
	看重能够解决户口问题	0.59	0.55	0.04
	看重工作稳定	0.89	0.84	0.05**
	看重可兼顾亲友关系	0.69	0.55	0.14***

注:“*”“**”“***”分别指 t 检验在 0.1、0.5、0.01 水平上显著。

(二) 高校毕业生返乡就业影响因素分析

通过描述统计把握返乡就业毕业生在人力资本、社会资本等方面的特征后,接下来笔者控制相应控制变量,按照之前的模型设定,逐步将人力资本、社会资本等变量加入回归方程,采用计量模型检验人力资本、社会资本等方面因素是否影响高校毕业生返乡就业。

表 3 呈现了模型一至模型四的回归结果。根据回归结果可以发现,人力资本、社会资本、生源地特征、就业偏好等因素影响高校毕业生返乡就业行为。

在人力资本方面,在党员身份、学生干部经历方面存在显著劣势的高校毕业生更多发生

返乡就业。在加入求职偏好类变量前,毕业于重点院校,高考标准分低的高校毕业生更多发生返乡就业,重点院校能向劳动力市场释放有利信号,而高考成绩代表的真正实力则不会直接体现在求职过程中。但是在加入求职偏好类变量后,院校类型和高考标准分对返乡就业的影响不再显著。

在社会资本方面,求职信息主要来自父母亲友的毕业生更多发生返乡就业,返乡就业毕业生在求职信息的获取上受益于社会资本的积累。在模型二和三中,返乡就业毕业生的家庭社会关系广泛的可能性显著更高,但是加入求职偏好类变量后,两类学生在家庭社会关系的广泛程度上不再具有显著差异。两类毕业生在父母是否为管理人员方面没有显著差异。

在生源地特征方面,生源省薪资水平更高,来自省会直辖市的高校毕业生更倾向于返乡就业,良好的地理、经济条件吸引高校毕业生返乡就业。生源省平均房价及人均 GDP 对毕业生是否返乡就业没有显著影响。

在求职偏好方面,主要向体制内单位求职,不看重单位是否在大城市,但更在意工作舒适、劳动强度低,能够获得权力和社会资源,可兼顾亲友关系的毕业生更多发生返乡就业。鲜明的求职偏好影响高校毕业生返乡就业行为,返乡就业毕业生的求职行为与求职偏好一致。

综合来看,人力资本存在一定劣势,社会资本有一定优势的高校毕业生更多发生返乡就业,良好的地理、经济条件吸引高校毕业生返乡就业。在求职偏好上更注重工作的舒适度,通过工作带来的权力和社会资源,工作可以兼顾亲友关系等方面,主要向体制内单位求职的毕业生更多发生返乡就业。

因此,毕业生返乡就业的行为是结合求职偏好,充分认识自身优劣势,优化既有资源、扬长避短的理性选择,具体表现为在求职过程中综合利用求职信息方面的社会资本优势和家乡所在地级别高,生源省薪资水平高等地域优势,主要向符合自身偏好的体制内单位求职。

表 3 高校毕业生返乡就业影响因素回归结果

		模型一	模型二	模型三	模型四
		返乡就业	返乡就业	返乡就业	返乡就业
人力资本	本科生(专科生)	0.3(0.3)	0.4(0.3)	0.4(0.3)	0.2(0.3)
	专业硕士生(专科生)	-0.4(0.3)	-0.2(0.3)	-0.1(0.3)	-0.2(0.4)
	学术硕士生(专科生)	-0.1(0.4)	0.0(0.4)	0.2(0.4)	0.1(0.4)
	博士生(专科生)	0.2(0.5)	0.3(0.5)	0.5(0.5)	0.2(0.5)
	重点院校(普通院校)	0.4*** (0.1)	0.4** (0.1)	0.3* (0.1)	0.2(0.2)
	高考标准分	-0.1** (0.1)	-0.1** (0.1)	-0.1* (0.1)	-0.1(0.1)
	党员	-0.3* (0.1)	-0.3** (0.1)	-0.3* (0.1)	-0.3* (0.1)
	学生干部	-0.3** (0.1)	-0.4*** (0.1)	-0.4*** (0.1)	-0.4*** (0.1)
社会资本	父或母为管理人员		-0.0(0.2)	0.0(0.2)	-0.1(0.2)
	社会关系广泛		0.5*** (0.2)	0.4** (0.2)	0.3(0.2)
	求职信息主要来自父母亲友		0.4** (0.2)	0.4** (0.2)	0.4* (0.2)
生源地特征	家在地级市比乡镇农村			0.1(0.2)	0.1(0.2)
	家在省会直辖市比乡镇农村			0.5*** (0.2)	0.6*** (0.2)
	2016年生源地人均GDP自然对数			-0.1(0.4)	-0.1(0.4)
	2016年生源地平均购房价格自然对数			-0.0(0.4)	0.1(0.4)

	2016年生源地薪资水平自然对数			4.3*** (0.9)	4.6*** (0.9)
求职偏好	主要向体制内单位求职				0.9*** (0.2)
	看重工作单位在大城市				-0.5*** (0.2)
	看重工作舒适、劳动强度低				0.4*** (0.2)
	看重能获得权力和社会资源				0.3** (0.2)
	看重工作稳定				-0.1 (0.2)
	看重可兼顾亲友关系				0.3** (0.1)
控制变量	女性 (男性)	0.3** (0.1)	0.3** (0.1)	0.3*** (0.1)	0.3** (0.1)
	独生子女 (非独生子女)	0.1 (0.1)	0.1 (0.1)	0.1 (0.1)	0.2 (0.1)
	汉族 (少数民族)	-0.2 (0.2)	-0.2 (0.2)	-0.1 (0.2)	-0.0 (0.2)
	父亲学历为专科及以上	0.5*** (0.2)	0.4** (0.2)	0.3 (0.2)	0.2 (0.2)
	家庭人均年收入1-5万元 (1万元以下)	-0.1 (0.1)	-0.1 (0.1)	-0.1 (0.1)	-0.2 (0.2)
	家庭人均年收入5万元以上 (1万元以下)	0.1 (0.2)	0.0 (0.2)	-0.0 (0.2)	0.0 (0.2)
	城市户口	-0.0 (0.2)	-0.0 (0.2)	-0.1 (0.2)	-0.1 (0.2)
	浙江生源	0.9*** (0.3)	0.9*** (0.3)	0.0 (0.4)	-0.1 (0.4)
	海南生源	0.3 (0.5)	0.3 (0.5)	0.1 (0.6)	-0.1 (0.6)
	江苏生源	1.0*** (0.3)	1.0*** (0.3)	0.3 (0.4)	0.3 (0.4)
	截距	-0.9*** (0.4)	-1.1*** (0.4)	-36.4*** (7.1)	-40.9*** (7.3)
	样本量	1,318	1,318	1,318	1,318
	伪R ²	0.0595	0.0677	0.0906	0.135

注：1.变量名称部分括号内为对照组。

2.回归结果呈现部分括号内为标准误。

(三) 高校毕业生返乡就业质量对比分析

上述结果呈现了高校毕业生返乡就业影响因素，那么，与非返乡就业毕业生相比，两类学生的就业质量是否存在差异呢？为了全面表征就业质量，同时考虑到直接比较不同地区的绝对工资水平会产生一定的偏差，因此本文构造了起薪指数，即起薪与就业省城镇单位就业人员平均月薪之比，来反映实际薪资在就业省的相对水平。

从表 4 的就业质量对比分析中可以看到，返乡就业毕业生的绝对起薪显著低 1487.73 元，但起薪指数并没有显著差异，甚至略高于非返乡就业的毕业生，说明虽然返乡就业毕业生的绝对起薪较低，但是考虑了不同省份薪资水平后，返乡就业毕业生在就业省的相对薪资水平并不差。在就业匹配度方面，两类毕业生在专业对口率和学历匹配度方面均没有显著差异。在单位类型方面，返乡就业毕业生进入体制内单位，尤其是进入国有企业和事业单位的比例显著更高，与返乡就业毕业生的求职偏好和主要求职单位类型一致。在就业满意度方面，两类毕业生的就业总体满意度没有显著差异。但是分不同维度来看，返乡就业毕业生对工作地点、工作稳定性和社会地位的满意度更高，对个人发展空间的满意度显著更低。结合回归中返乡就业毕业生看重工作舒适度，主要向体制内单位求职的求职偏好来看，返乡就业毕业生的就业结果可谓得偿所愿，满足了自身求职偏好，但毕业生本人也认为牺牲了一些个人发展空间。

表 4 就业质量对比分析

就业质量维度	测量变量	返乡就业	非返乡就业	差值及显著性
薪资水平	起薪	5,029.81	6,517.54	-1487.73***
	起薪指数	0.98	0.94	0.04
匹配度	专业对口率	0.92	0.90	0.02
	学历匹配度	0.75	0.74	0.01
单位类型	体制内单位	0.63	0.45	0.18***
	其中：国家机关	0.10	0.08	0.02
	其中：国有企业	0.34	0.24	0.10***
	其中：事业单位	0.20	0.14	0.06***
就业满意度	总体满意度	0.83	0.84	-0.01
	工资福利	0.72	0.67	0.05
	工作地点	0.79	0.71	0.08***
	工作稳定性	0.81	0.74	0.07***
	个人发展空间	0.69	0.74	-0.05*
	社会地位	0.70	0.64	0.06*
	独立自主性	0.63	0.66	-0.03

注：“*” “**” “***” 分别指 t 检验在 0.1、0.5、0.01 水平上显著。

四、结论及讨论

近年来，“逃离北上广”等说法不绝于耳，与前些年流行的“孔雀东南飞”、“宁要城里一张床，不要乡下一间房”相比，会发现毕业生就业形势正在发生巨变。由于我国劳动力市场的特点，毕业生的第一份工作选择在哪里开始，似乎能够决定其职业发展甚至人生发展轨迹，因此如何进行流动决策就显得尤为重要。本文基于 2017 年全国高校毕业生就业状况调查数据，利用描述统计和二元罗吉斯特回归方法对高校毕业生返乡就业的影响因素以及就业质量进行分析，得到了如下发现：

一方面，人力资本、社会资本、生源地特征、求职偏好等因素影响高校毕业生是否返乡就业。人力资本积累上存在一定劣势，但是具有较高社会资本的毕业生更多发生返乡就业。家庭所在地在省会直辖市、生源省薪资水平较高的毕业生更多发生返乡就业。主要向体制内单位求职，求职偏好上不看重工作在大城市，更看重工作舒适，劳动强度低，能够获得权力与社会资源，能兼顾亲友关系的毕业生更多发生返乡就业。

另一方面，在就业质量上，返乡就业毕业生更多进入体制内单位，对工作地点、稳定性和社会地位满意度更高，在起薪指数、专业对口率、学历匹配度上与非返乡就业毕业生没有显著差异。返乡就业毕业生对自身各方面优劣势及求职偏好认识充分，利用社会资本和生源地特征方面的优势，优化资源，弥补人力资本积累中的一些短板，最终得偿所愿，满足了自身求职偏好。

综合高校毕业生返乡就业的影响因素和就业质量来看，返乡就业未必是毕业生别无他选的决定，也未必就找不到满意的工作，返乡就业的决定可能恰恰是权衡自身各方面资源以及外界劳动力市场环境后的理性选择。

基于以上研究发现，笔者有以下三点建议：

第一，在新的就业形势和政策环境下，高校毕业生在求职时要认清自己各方面的优劣势，

理性选择就业城市与省份,综合利用自身人力资本、社会资本、生源地特征等方面的优势,优势组合,扬长避短,提前做好求职规划,在求职过程中避免盲从和攀比,追求满足自身求职偏好的最优就业结果而非普遍意义上的最优结果。

第二,高校在开展职业规划课程时也要注意引导学生树立正确的就业观念,充分分析自身优劣势,认真分析求职偏好,教育学生在求职过程中优化资源配置、扬长避短,做出个性化、最适合自己的职业规划,避免盲从、随大流。

第三,各省制订吸引人才返乡就业政策时应结合返乡就业毕业生特征有针对性地制订相应政策,营造良好的就业环境,提供有竞争力的薪资水平和更多符合毕业生求职偏好的就业岗位,吸引优质人才返乡就业,建设家乡。

Influencing Factors, Employment Quality of College Graduates

Returning Home for Employment

--Empirical Research Based on National College Graduate

Employment Survey in 2017

Yanlin Liu, Liping Ma

(Graduate School of Education, Institute of Education and Economics, Peking University, Beijing, 100871)

Abstract: Based on the survey on national graduate employment in 2017, this paper finds that returning home for employment is a rational choice after taking employment preferences and different kinds of capitals into consideration with T test and logit regression method. College graduates who return home for employment have higher social capital but lower human capital, are more likely come from provincial capitals and provinces with higher wage status. They prefer in-system sector jobs, and value more on lower labor intensity, gaining power and social resources, keeping in touch with family and friends. As to employment quality, graduates who return home for employment get what they want, more of them employed in in-system sector jobs, and are more satisfied with the location, stability and social status of their employment.

Key words: return home for employment; human capital; social capital; origin district character; employment preference

参考文献

- [1][2] 搜狐: 5 后应届毕业生超 4 成选择回家乡工作, 你怎么选? [EB/OL].http://www.sohu.com/a/237888571_100055679.
- [3] 网易新闻: 调查称超六成受访者发现返乡就业青年想进体制内 [EB/OL].
<http://news.163.com/14/0325/07/9O5SQFGS0001124J.html>.

- [4] 岳昌君.大学生跨省流动的特点及影响因素分析[J].复旦教育论坛, 2011, (2):57-62.
- [5] 布尔迪厄.文化资本与社会炼金术[M].上海: 上海人民出版社, 1997:202.
- [6] 刘彦林,马莉萍.体制内工作的代际传递及机制研究——基于全国高校毕业生就业调查数据[J].教育与经济,2018(05):40-47.
- [7] 返乡就业: 如何将大学毕业生“喊”回家_半月谈网 [EB/OL].
http://www.banyuetan.org/chcontent/jrt/201442/98175_2.shtml.
- [8][17] 李征, 张曜玥, 李思瑶, 等. 2011 年北京高校本科毕业生就业地选择意向及原因调查分析[J]. 价值工程, 2011, 30(26): 193-194.
- [9] 徐思思, 刘明民, 徐水强. 北京在校大学生返乡就业意愿调查研究[J]. 收藏, 2017, 16: 143.
- [10][22]马莉萍, 刘彦林, 罗乐. 高校毕业生返乡就业的性别差异: 趋势与特点[J]. 教育与经济, 2017 (1): 13-19.
- [11][15][18]徐芹. 大学生返乡就业影响因素研究[J]. 教育现代化 (电子版), 2016 (22): 193-194.
- [12] 杨晓君. 关于大学毕业生返乡就业创业的思考——以泉籍大学生为例[J]. 齐齐哈尔师范学院高等专科学校学报, 2015 (6): 37-39.
- [13][19] 柯文静. 农村籍大学生返乡就业行为及其影响因素的实证研究[J]. 农技服务, 2016, 33(14): 171-173.
- [14] 柯文静. 大学生返乡就业意愿分析[J]. 武夷学院学报, 2016 (10): 83-87.
- [16] [21]周海博. 亳州籍大学生回乡就业意愿及影响因素实证研究[D]. 安徽大学, 2017.
- [20] 郭云贵. 大学生地域认同对返乡就业意愿的影响研究[J]. 周口师范学院学报, 2012, 29(2): 150-153.

作者信息

刘彦林, 女, 博士研究生, 北京大学教育学院, 主要研究方向: 高等教育管理, 教育经济与管理。联系方式 15317815915, 邮箱 liuyanlin0511@163.com。通讯地址: 北京市海淀区颐和园路 5 号北京大学教育学院, 邮编 100871。

马莉萍, 女, 副教授, 北京大学教育学院, 主要研究方向: 教育经济、教育财政、教育政策、院校研究。联系方式 13699254431, 邮箱 lpma@pku.edu.cn。为本文通讯作者。通讯地址: 北京市海淀区颐和园路 5 号北京大学教育学院, 邮编 100871。