



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

第 14 卷
第 1 期
(总第 50 期)

主编：闵维方；副主编：丁小浩 岳昌君；

编辑：孙冰玉

经济新常态下的高校毕业生就业特点研究

——基于 2015 年全国高校毕业生抽样调查数据的实证分析¹

岳昌君 周丽萍

[摘要] 基于 2015 年全国 17 个省份的 28 所高校的抽样调查数据的实证分析发现：第一，经济新常态对学生的毕业去向影响显著。2015 年呈现出已确定单位比例与待就业比例“双降”的现象，同时自主创业、灵活就业、升学、出国出境的比例都显著提升。第二，经济发展状况是就业机会和工作状况的决定因素。东部高校因地缘优势在求职中处于有利地位。在东部地区、大中城市、新兴服务业（金融和 IT）、三资企业和国有企业、从事管理和技术工作的毕业生可以获得更高的收入。而这些地区、城市、行业、部门、岗位确实也是毕业生就业的主要去向。第三，人力资本对求职结果和起薪均有显著的影响。人力资本的影响突出体现在个人学历层次、学历数量和高校声誉方面。第四，家庭背景对毕业生求职结果和起薪的作用显著。来自高收入、父母有文化、社会关系广泛家庭的毕业生就业机会多，并且工作收入水平也高。

[关键词] 高校毕业生；就业状况；求职结果；初职起薪

一、引言

2015 年是我国“十二五”规划的收官之年，经济增长速度出现新低，仅为 6.9%。这一数字不仅是“十二五”期间最低的，也是 1991 年以来最低的。“十二五”期间，我国经济发展呈现出新常态，表现为经济增长从高速转为中高速，产业结构优化升级，经济增长模式从要素驱动转向创新驱动。2015 年，我国高校毕业生规模呈现持续上升的态势，达到新高，为 749 万人。经济增速与高校毕业生规模之间的“一降一升”，是否意味着高校毕业生就业出现雪上加霜的状况？在经济增速下降的情况下，是否能够通过产业结构优化升级和增长模式转变扩大高校毕业生的就业吸纳空间？

从产业结构来看，2015 年又是特殊的一年，第三产业占国内生产总值的比重首次超过半壁江山，达到 50.5%。第三产业中的金融、IT、科技、教育、卫生、政府等行业是吸纳高校毕业生就业能力最强的行业，也是高校毕业生求职十分青睐的行业。从这一角度看，产业结构的调整对于高校毕业生就业是有利的。另外，我国产业升级换代为高校毕业生提供了更加广阔的就业空间。

2015 年我国政府颁布的《中国制造 2025》提出，坚持“创新驱动、质量为先、绿色发展、结构优化、人才为本”的基本方针，努力把我国由制造业大国建设成为制造业强国。在

¹ 基金项目：国家自然科学基金“高校毕业生就业分布研究”（批准号：71473007）。

这一转型过程中,受过高等教育的高素质劳动力将成为技术创新、技术吸收、技术应用的关键要素。此外,创新创业是2015年我国经济发展中的热词,政府积极鼓励高校毕业生创业。尽管创新创业的风险很高,成功的概率并不大,但是在科技突飞猛进的今天,新技术、新产品、新项目不断涌现,企业推陈出新的生命周期不断缩短,因此这个时代又是创新创业的良好时机。

可见,经济新常态对于高校毕业生就业而言既有挑战,也有机遇。高校毕业生是最宝贵的人力资源,如何使他们得到充分利用和有效配置,对于我国经济长期可持续健康发展至关重要。因此,对于全国高校毕业生就业状况进行问卷调查和实证研究,深入了解就业质量、就业效率、就业公平、就业特点以及就业影响因素等,对于我国高等教育改革与发展有着重要的实践意义和应用价值。本文将基于北京大学教育学院课题组“2015年全国高校毕业生就业状况调查”数据分析上述问题,为制定高校毕业生就业政策提供参考。

二、理论基础和文献综述

(一) 理论基础

由于劳动力市场纷繁复杂,单个理论难以解释就业市场的各种现象。高校毕业生就业市场也一样,分析不同问题和现象需要依据不同的理论,甚至对于同一现象也存在理论分歧。从教育经济学角度解释我国高校毕业生就业现象时,主要的理论包括供求理论、人力资本理论、市场分割理论、筛选理论、信号理论、社会资本理论、工作搜寻理论等。

从供求理论看,当劳动力市场中高校毕业生的供给相对于需求增长幅度更大时,毕业生的实际平均工资水平就会下降。从市场分割理论看,由于我国存在显著的城乡差异、地区差异、行业差异、单位差异、岗位差异等,因此高校毕业生就业中会出现主要劳动力市场“无业可就”而次要劳动力市场“有业不就”看似矛盾的现象。从筛选理论和信号理论看,由于我国高等教育采取的是选拔性入学方式,能力强的人获得高等教育的机会更大,因此雇主更愿意雇用学历层次较高的人。在工作机会稀缺的情况下,个体倾向于通过获得更高层次的教育向用人单位发出能力信号从而增加就业概率,这时就会产生过度教育现象。

人力资本理论是教育经济学中最重要的理论之一。从人力资本理论看,教育是人力资本投资的主要形式,可以提高受教育者的劳动生产率,进而提高个人的货币收益和非货币收益。高等教育投资的数量和质量将直接影响人力资本水平的高低,较高的人力资本水平可以带来更高的劳动生产率,因此人力资本水平较高的高校毕业生更容易得到劳动力市场的青睐和获得更高水平的薪酬。高校毕业生分为专科、本科、硕士、博士四个层次,可以预期层次越高毕业生的平均收入也越高。

与人力资本理论紧密相关的是社会资本理论,科尔曼(Coleman)把社会资本定义为个人拥有的社会资源,个人只有通过会员资格和网络的联系,并在此基础上利用网络才能得到社会资本的回报。^[1]布尔迪厄认为,社会资本就是实际的或潜在的资源集合体。^[2]在高校毕业生求职过程中,社会资本主要体现在家庭所拥有的社会关系和人际网络的数量和质量,可以帮助毕业生获得更加丰富的、可利用的就业信息,增进用人单位和求职者的相互了解,提升彼此的信任度,^[3]帮助毕业生得到亲朋好友的工作推荐,使毕业生与工作岗位更加匹配。因此,家庭社会资本丰富的毕业生更有利于找到工作及获得“好工作”。

工作搜寻成本也是影响毕业生就业的重要因素,高校毕业生的搜寻工作时要花费一定的成本,如时间和求职费用,工作搜寻成本会随着搜寻时间的延长而增加,并且工作搜寻时间的边际成本递增。根据工作搜寻理论,工作搜寻收益大于搜寻成本时,进行工作搜寻就是有利的,当工作搜寻时间的边际收益等于边际时间成本时,达到了最优的工作搜寻时间,在这之前的一段时期处于待业状态就是理性的选择。^[4]由此看来,毕业生的工作落实和接受的工

作起薪与求职状况有关。

(二) 文献综述

高校毕业生就业状况是学生的个体特征、人力资本、家庭背景、求职努力程度和劳动力市场特征等多种因素共同作用的结果。人力资本与就业之间关系的研究最早可以追溯到美国社会学家布劳和邓肯(Blau and Duncan, 1967),他们分析了以父母地位为替代指标的先赋性因素和以教育、工作经历为测度指标的后致性因素对个人职业地位获得的影响,发现后致性因素人力资本相对于先赋性因素而言在个体职业地位获得中起更大的作用。^[5]与国外相比,国内实证研究在选取衡量人力资本的指标上显得比较宽泛,随意性较大,只有少数文献按照人力资本的本义进行了指标选取,如岳昌君等(2004)将学习成绩、是否获得过奖学金、是否获得过英语四六级证书和其他证书、是否为党员和学生干部、是否有辅修或双学位作为衡量人力资本的指标。^[6]还有学者采用学校类型、学历层次、专业类别来衡量高校毕业生个人拥有的人力资本状况。^[7]关于人力资本与就业关系的研究,结论比较一致,基本上都认为学历层次、学习成绩、辅修经历和外语类证书是影响毕业生求职的显著因素,^{[8][9]}而奖学金、职业类证书、学生干部等因素对就业的影响结果存在较大的分歧。

家庭背景对高校毕业生就业结果的影响在很多实证研究中得以证实,选用的家庭背景指标主要有父亲的职业、受教育年限、以及求职动用的社会关系等。如阎凤桥和毛丹(2008)对高校毕业生社会资本状况、社会资本对高校毕业生毕业去向、就业落实率、起薪及工作满意度的影响进行了实证分析。结果表明,与来自社会经济地位较高家庭的学生相比,来自社会弱势家庭的学生在家庭社会资本与个人社会资本上都比较缺乏,社会资本对高校毕业生的就业落实、起薪、工作满意度存在着显著的正面影响。^[10]得出相似结论的还有文东茅(2005)。^[11]也有学者进一步对不同群体的人力资本和社会资本对求职的影响差异进行了研究,发现男性、高教育层次群体、重点高校毕业生所感受到的人力资本比社会资本的相对重要性要分别高于女性、低教育层次群体和非重点高校毕业生,^[12]这说明了越没有就业优势的毕业生群体运用社会资本的作用就越大。

此外,性别、实习经历、求职努力程度、毕业生学用结合程度和劳动力市场制度性因素也会对高校毕业生的求职产生影响。具体来说,男性比女性在工作落实和起薪上都更有优势,实习经历能够显著提高起薪水平,求职努力程度对求职具有显著影响,学用结合程度高的毕业生就业满意度也更高。是否解决户口、就业协议等就业分配制度因素对大学生就业也有一定的影响。

总的来说,关于高校毕业生就业的影响因素主要包括毕业生的人口统计学特征、人力资本状况、家庭背景状况以及求职状况。为了剥离其他因素的干扰,更加全面、准确地分析每一因素对工作落实和起薪的影响,基于文献综述和数据可得性,本文将利用logit模型和多元线性回归模型,将多组变量纳入模型,分别对高校毕业生的工作落实和起薪的影响因素进行实证研究,分析各影响因素对于解释求职结果和起薪的贡献程度。

三、样本说明

为及时准确地了解高校毕业生的就业状况,为教育决策和毕业生就业提供更丰富有效的信息,北京大学教育学院/教育经济研究所继2003年、2005年、2007年、2009年、2011年、2013年对全国高校毕业生就业状况进行了问卷调查之后,于2015年6月又进行了第七次大规模的问卷调查。本文实证研究采用的样本数据是“2015年高校毕业生就业状况调查”。

本次调查包括我国东、中、西部地区17个省份的28所高校,东部地区包括北京、天津、上海、河北、山东、浙江、广东和海南等8个省份的13所高校;中部地区包括江西、河南、湖北和湖南等4个省份的8所高校;西部地区包括内蒙古、四川、甘肃、宁夏和新疆等5

个省份的7所高校。其中“985”重点高校4所、“211”重点高校5所、一般本科院校10所、高职院校5所、民办高校1所、独立学院3所。每所高校根据毕业生学科和学历层次按一定比例发放500~1000份问卷。调查共回收有效问卷15421份。

在有效样本中,专科毕业生占20.5%,本科毕业生占66.7%,硕士毕业生占11.5%,博士毕业生占1.2%;男、女毕业生比例分别为49.8%和50.2%。“985”重点高校学生占15.4%、“211”重点高校学生占20.2%、一般本科院校学生占38.6%、高职院校学生占16.4%、民办高校学生占3.9%、独立学院学生占5.5%。

四、高校毕业生就业状况的统计描述

(一) 毕业去向

为更具体、准确地反映毕业生毕业时的状况,本次调查将毕业生被调查时的状况分为10类,每一类毕业生所占的比例如表1所示。从被调查的毕业生总体统计来看,毕业生毕业时“已确定单位”的比例为33.4%，“升学”与“出国/出境”的比例合计为24.3%。如果将表1中第1~6项均视为“确定去向”的话,则毕业生毕业时的“落实率”达到了83.1%。

从学历层次的比较来看,落实率差异不大,都在80%以上。专科生的落实率最高,为87.4%;其次是硕士生,为84.5%;第三是本科生,为81.5%;博士生的落实率最低,为81.3%。数据显示,各学历层次毕业生在就业市场中的供求关系是不同的,学历层次上的高低并不能决定相应落实率的高低。

从学校类型的比较来看:高职大专院校的落实率最高,为89.4%;其次是“211”(包括“985”)重点大学,为86.5%;独立学院和民办高校排第三,为80.6%;普通本科院校最低,为77.7%。上述结果显示,高质量的大学(“985”和“211”)以及应用性强的高校(高职/大专)培养的毕业生在就业市场上更有竞争力。

从学校所在地的比较来看:东、中、西部地区高校之间存在差异,西部地区高校的落实率低于东部和中部。东、中、西部高校的落实率分别为85.9%、81.6%、78.4%。这一统计结果显示,经济发展水平对高校毕业生就业有显著的正向影响,经济发展水平高的地区相对而言对高校毕业生的需求更大。

表1 2015年高校毕业生毕业去向分布(%)

	专科生	本科生	硕士生	博士生	全部
(1) 已确定单位	39.5	27.4	55.8	49.2	33.4
(2) 升学(国内)	8.8	22.9	11.8	8.6	18.5
(3) 出国、出境	2.5	6.9	4.6	10.2	5.8
(4) 自由职业	6.5	4.6	2.3	0.5	4.7
(5) 自主创业	7.8	4.1	1.7	3.2	4.6
(6) 其他灵活就业	22.3	15.6	8.3	9.6	16.1
(7) 待就业	10.1	13.7	12.9	13.9	12.9
(8) 不就业拟升学	1.4	2.6	1.1	1.1	2.2
(9) 其他暂不就业	0.7	1.5	1.0	1.1	1.2
(10) 其他	0.4	0.7	0.5	2.7	0.7
落实率(第1~6项)	87.4	81.5	84.5	81.3	83.1

从北京大学教育学院历次的就业调查结果比较看,2015年高校毕业生就业去向有明显的不同(见表2):第一,呈现出已确定单位比例与待就业比例“双降”的现象。2015年已

确定单位比例只有 33.4%，是七次调查中最低的一年，这与经济增速最低是一致的，反映出经济发展状况对就业的显著影响。而在经济形势严峻、就业困难加大的情况下，高校对毕业生的就业指导更加重视，积极引导毕业生采取多种形式就业。因此，2015 年毕业生的待就业比例仅为 12.8%，也是七次调查中最低的一年。第二，2015 年自主创业的比例达到新高，为 4.6%。在国家积极鼓励高校毕业生创新创业的背景下，确实有越来越多的毕业生在离校后进行自主创业，反映出相关创业政策的有效性。第三，2015 年出国出境的比例也达到新高，为 5.8%。随着我国居民收入水平的提高，许多家庭有能力资助子女出国留学。美欧高校也欢迎中国学生留学，不仅可以招收到优秀学生，还可以大幅度增加学费收入。此外，2015 年升学比例和灵活就业比例也是历次调查中最高的。

表 2 高校毕业生毕业去向的趋势变化 (%)

	2003 年	2005 年	2007 年	2009 年	2011 年	2013 年	2015 年
(1) 已确定单位	40.7	47.2	40.4	34.5	43.3	43.5	33.4
(2) 升学 (国内)	15.1	16.8	14.1	18.3	13.7	14.0	18.5
(3) 出国、出境		2.3	2.7	3.2	2.6	2.8	5.8
(4) 自由职业	4.0	3.6	4.1	3.3	4.3	2.6	4.7
(5) 自主创业			3.2	2.4	3.2	2.1	4.6
(6) 其他灵活就业			6.6	5.4	5.1	7.0	16.1
(7) 待就业	35.8	22.4	22.6	26.4	21.9	23.4	12.9
(8) 不就业拟升学	1.7	4.8	2.9	3.1	2.4	2.0	2.2
(9) 其他暂不就业			2.4	2.2	2.1	1.8	1.2
(10) 其他	2.7	3.0	1.1	1.2	1.5	0.9	0.7

(二) 就业分布

根据已经确定就业单位者的回答，2015 年高校毕业生的就业分布状况如下：

第一，按就业地区划分：在京津沪地区工作的毕业生占 12.8%，在东部地区工作的毕业生占 46.0%，在中部地区工作的毕业生占 22.2%，在西部地区工作的毕业生占 19.0%。

第二，按就业地点划分：在省会城市或直辖市工作的毕业生占 59.1%，在地级市工作的占 25.4%，在县级市或县城工作的占 13.0%，在乡镇工作的占 1.8%，在农村工作的占 0.8%。

第三，按工作单位性质分：11 个单位类型按照比例由高到低的排列顺序依次为：(1) 民营企业占 38.9%；(2) 国有企业占 27.9%；(3) 三资企业占 8.1%；(4) 国家机关占 4.9%；(5) 其他企业占 4.6%；(6) 其他事业单位占 4.6%；(7) 中小学占 4.2%；(8) 高等学校占 3.1%；(9) 科研单位占 1.5%；(10) 医疗卫生单位占 1.1%。其他占 1.2%。从分布结构看，毕业生就业的单位类型非常集中，民营企业和国有企业是最主要的就业单位。

第四，按工作类型划分：7 个工作类型按照比例由高到低的排列顺序依次为：(1) 专业技术人员占 29.8%；(2) 国家机关、党群组织、事业单位管理人员占 16.7%；(3) 商业和服务人员占 14.3%；(4) 企业管理人员占 14.1%；(5) 办事人员和有关人员占 11.2%；(6) 生产、运输设备操作人员及有关人员占 5.1%；(7) 农、林、牧、渔、水利业生产人员占 1.8%。

从分布结构看,毕业生就业的工作类型比较分散,有5个类型的工作比例达到两位数。

第五,按行业划分:在19个行业中按比例由高到低的行业顺序是:(1)金融业占15.2%;(2)信息传输、计算机服务、软件业占10.8%;(3)制造业占10.3%;(4)教育占9.1%;(5)建筑业占6.7%;(6)农林牧渔业占5.4%;(7)电力、煤气和水的生产和供应业占4.5%;(8)批发零售占4.2%;(9)交通运输、仓储和邮政占4.0%;(10)科学研究、技术服务、地质勘查占4.0%;(11)公共管理与社会组织占3.1%;(12)租赁和商务服务业占2.7%;(13)房地产占2.7%;(14)卫生、社会保障与福利占2.3%;(15)文化体育娱乐占2.1%;(16)住宿餐饮占1.9%;(17)采矿业占1.9%;(18)水利环境公共设施管理占1.0%;(19)居民服务占1.0%。

新兴服务业(金融业和信息传输、计算机服务)表现突出,成为占比最大的两个行业,占比合计为26%。工业(制造业和建筑业)依然重要,制造业和建筑业的占比合计为17%。教科文卫体等事业行业占比合计为15.4%,其中教育行业占比突出,占比为9.1%。

(三) 就业起薪

收入是反映就业状况的关键指标之一。在本次调查中,由已经确定就业单位的毕业生对自己的起薪进行了估计。为了排除奇异值,本文只统计了月起薪在500~30000元之间的观测值。统计结果显示,2015年高校毕业生月起薪的算术平均值为4187元,中位数是3500元。按照专科、本科、硕士、博士分别赋予43%、47%、8%和2%的权重计算,高校毕业生月起薪的加权算数平均值为3664元。

毕业生的起薪具有以下特点:

第一,学历越高起薪越多。从算术平均值看,专科生为2640元;本科毕业生为4010元;硕士为6363元;博士为6753元。从中位数看,专科生为2500元;本科毕业生为3500元;硕士为6000元;博士为6300元。

第二,性别之间存在差异:从算术平均值看,男性为4448元,女性为3896元,两者相差553元。

第三,学校类型之间存在差异:从算术平均值看,“211”(包括“985”)重点高校为5571元,一般本科院校为3944元,高职院校为2597元,民办高校和独立学院为2993元。

第四,就业地区之间存在差异:从算术平均值看,京津沪为5449元,东部地区为3401元,中部地区为2866元,西部地区为2680元。最高与最低收入之比为2.03倍。

第五,就业地点之间存在差异:省会城市或直辖市的平均收入最高,为4721元;地级市的平均收入为3605元;县级市或县城的收入平均为3066元;乡镇和农村的收入分别为2909元和3247元。最高与最低收入之比为1.63倍。

第六,工作单位性质之间存在差异,11个单位类型按照平均起薪由高到低的排列顺序依次为:(1)科研单位为5407元;(2)三资企业为5329元;(3)国有企业为4801元;(4)高等学校为4404元;(5)医疗卫生单位为4056元;(6)党政机关为3967元;(7)其他企业为3889元;(8)其他事业单位为3740元;(9)民营企业(包括个体)为3647元;(10)中小学为3422元。最高与最低收入之比为1.58倍。

第七,工作类型之间存在差异:专业技术工作、企业管理工作、国家机关党群组织事业单位管理人员的收入位居前三甲,分别为4611元、4504元和4400元;办事人员和有关人员、商业和服务人员的收入居中,分别为3901元和3847元;最低的是生产运输设备操作人员及有关人员、农林牧渔水利业生产人员,收入分别只有3014元和2977元。最高与最低收入之比为1.55倍。

第八,行业之间存在差异,19个行业按照平均起薪由高到低的排列顺序依次为:(1)信息传输、计算机服务、软件业为5386元;(2)金融业为5098元;(3)科学研究、技术服

务、地质勘查为 4834 元；(4) 水利环境公共设施管理为 4648 元；(5) 房地产为 4395 元；(6) 租赁和商务服务业为 4165 元；(7) 采矿业为 4077 元；(8) 文化体育娱乐为 3999 元；(9) 农林牧渔为 3938 元；(10) 电力、煤气和水的生产和供应业为 3926 元；(11) 制造业为 3859 元；(12) 公共管理与社会组织为 3822 元；(13) 教育为 3816 元；(14) 卫生、社会保障与福利为 3661 元；(15) 建筑业为 3607 元；(16) 交通运输、仓储和邮政为 3496 元；(17) 居民服务为 3334 元；(18) 批发零售为 3255 元；(19) 住宿餐饮为 2854 元。最高与最低收入之比为 1.89 倍。

(四) 就业满意度

由于高校毕业生找工作有充分的选择权，因此毕业生对自己所找到工作的满意程度较高。在已经确定就业单位的毕业生中，有 25.9% 的毕业生对找到的工作感到非常满意；53.6% 的毕业生感到满意；19.0% 的毕业生感到一般；1.2% 的毕业生感到不太满意；只有 0.3% 的毕业生很不满意自己的工作。

毕业生的就业满意度具有以下特点：

第一，学历之间存在差异：博士生的满意度最高，其次是硕士生和本科生，专科生的满意度最低。

第二，就业地区之间存在差异：在京津沪地区就业的满意度最高，第二是西部地区，第三是东部地区，在中部地区就业的满意度最低。

第三，就业地点之间存在差异，城市越大满意度越高：在省会城市或直辖市就业的满意度最高，其次是地级市，第三是县级市或县城，第四是农村，在乡镇就业的满意度最低。

第四，工作单位性质之间存在差异，11 个单位类型按照满意度由高到低的排列顺序依次为：(1) 党政机关；(2) 科研单位；(3) 高等学校；(4) 国有企业；(5) 三资企业；(6) 其他事业单位；(7) 中小学；(8) 民营企业 (包括个体)；(9) 其他企业；(10) 医疗卫生单位。

五、毕业生求职结果与起薪的影响因素分析

(一) 模型设定

反映毕业生就业状况的指标较多，相对于就业满意度和工作专业相关度等主观评价结果，毕业生的求职结果 (是否已落实工作)、月起薪对毕业生就业状况的反映更加客观，因此后两者是本研究关注的重点。从前文所述的以往研究看，后两者的影响因素较为复杂，学者们的看法也不尽相同。本文将利用 2015 年高校毕业生就业状况调查数据，通过建立计量模型，分析毕业生求职结果和起薪的影响因素。

求职结果的影响因素分析，以就业调查中毕业生就业去向为基础。根据上文所述毕业生的毕业去向，升学或出国的毕业生实际上并不参与求职，所以该部分群体不适合用来衡量毕业生的求职结果。因此剔除样本中升学、出国/出境、其他三类去向的观测值，设置求职结果的二分类变量，建立 logit 模型分析毕业生求职结果的影响因素：

$$\text{Logit}(P) = \ln [P / (1-P)] = \alpha + \sum \beta_j X_j + \varepsilon \quad (1)$$

其中 P 表示已落实工作的概率， $P / (1-P)$ 是已落实工作的概率与没有落实工作概率的优势比 (Odds Ratio)，即找到工作的机会比率。自变量 X_j 为影响求职结果的各类因素。系数 β_j 的大小表示某因素对求职结果的影响程度，取值大于 0，表示 X_j 对落实工作有正向的影响，小于 0 时则相反。系数 t 检验的显著性表示该自变量是否有显著作用。 ε 为随机扰动项。

针对已经落实工作的毕业生样本，研究起薪的影响因素，建立多元线性回归模型：

$$\ln(Y) = \alpha + \sum \beta_j X_j + \varepsilon \quad (2)$$

本文将采取普通最小二乘法 (OLS) 进行回归。Y 为毕业生的月起薪, 单位是人民币元, 取其对数值作为被解释变量。解释变量 X_j 为起薪的影响因素。系数 β_j 表示解释变量对起薪的边际影响, 表示解释变量 X_j 变化一单位对起薪变化百分比的影响。系数 β_j 的符号表示该解释变量对起薪影响的方向。系数 t 检验的显著性表示该自变量是否有显著作用。 ε 为随机扰动项。

对于模型 (1) 和 (2) 中涉及的自变量, 是本文假设的影响因素, 下文将进行详细的变量说明, 并在表 3 中列出涉及的虚拟变量的设置状况。

(二) 变量说明

参考前文所述文献, 结合问卷实际设计状况, 本文选择以下三大类影响高校毕业生是否落实工作的因素。

第一类是毕业生的基本状况。包括毕业生的人口统计学特征、家庭背景、人力资本三种因素: 人口统计学特征包括性别和民族两个变量; 家庭背景有家庭所在地、家庭人均年收入、父母职业、父母受教育程度和家庭社会关系等变量; 人力资本包括是学历层次、学习成绩、奖学金、学生干部、资格证书、双学位 (或辅修) 等分类变量。

第二类是毕业生的求职努力状况, 衡量毕业生求职的经历、花费和努力程度。包括工作或实习经历、求职费用和求职次数三个变量。

第三类是学校背景, 衡量学校层面的一些客观因素对毕业生求职结果的影响。包括学校类型、学校所在地两个分类变量。

对毕业生起薪分析主要针对已经确定工作单位的毕业生群体。毕业生的起薪同样会受到上文所述求职结果影响因素的影响, 此外由于我国劳动力市场分割、劳动力歧视等问题的存在, 高校毕业生的起薪还会受到就业行业、单位类型、岗位类型、就业地区、雇佣形式等就业状况的影响。因此, 本文在有关起薪的回归分析中加入了第四类影响因素, 即与就业状况有关的因素 (见表 3)。

表 3 回归分析变量因素及说明

因素	具体变量	说明
人口统计学特征	性别	女 (对照组) 和男
	民族	少数民族 (对照组) 和汉族
家庭背景	家庭所在地	农村 (对照组), 县镇和城市
	家庭人均年收入	3000 元及以下 (对照组), 3001~5000 元, 5001~10000 元, 10001~20000 元, 20001~50000 元, 50001 元及以上
	父母受教育年限	根据父母的受教育程度推算
	父母职业	非管理技术职业 (对照组) 和管理技术职业
	家庭社会关系	不广泛 (对照组) 和广泛
人力资本	学生干部	非学生干部 (对照组) 和学生干部
	学历层次	专科 (对照组), 本科, 研究生
	学习成绩	班内排名前 25%, 后 25% 和中间 50% (对照组)
	奖学金	没有获得 (对照组) 和获得

	资格证书	没有获得 (对照组) 和获得; 分英语、计算机和职业类
	双学位 (或辅修)	没有获得 (对照组) 和获得
求职状况	工作或实习经历	没有 (对照组) 和有
	求职费用	单位: 千元
	求职次数	5 次及以下 (对照组), 6~10 次, 11~20 次, 21~50 次, 51~100 次和 100 次及以上
学校背景	学校类型	高职院校, 民办和独立学院, 普通本科院校 (对照组), “211 高校”
	学校所在地	东部地区, 中部地区 (对照组) 和西部地区
就业状况	就业地点	非大中城市 (对照组) 和大中城市
	就业地区	京津沪, 东部地区, 中部地区 (对照组) 和西部地区
	就业单位性质	国有企业 (对照组), 党政机关, 民营企业, 三资企业, 其他企业, 高校和科研单位, 中小学, 医疗卫生单位, 其他事业单位和其他
	就业行业	科教文卫 (对照组), 农林牧渔业, 采矿、制造或建筑业, 电力、煤气和水生产供应业, 运输、仓储和邮政, 房地产、金融和 IT 业, 公共管理与社会组织, 其他社会组织
	岗位类型	专业技术工作 (对照组), 国家机关、党群组织、事业单位管理工作, 企业管理工作, 办事有关工作, 商业和服务工作, 农林牧渔, 生产、运输操作工作, 军人和其他,
	学用结合状况	不匹配 (对照组) 和匹配
	雇佣形式	临时雇佣 (对照组) 和正式雇佣; 测度指标为是否解决户档

(三) 求职结果影响因素的回归结果

本文采用 logit 模型 (1) 估计求职结果影响因素。剔除样本中与求职无关的观测值后, 剩余的样本量为 9978 个。模型系数的综合检验结果表明, 模型的显著性为 0.000, 模型在整体上是显著的。模型的拟合优度检验结果显示, Log likelihood 为 -2285.3966, Pseudo R² 为 0.0572。因此整体来看, 模型拟合程度较好, 可信度较高。根据回归结果, 可以看到毕业生的就业结果受到三大类因素不同程度的影响 (见表 4)。

表 4 求职结果影响因素的 Logit 回归分析结果

因素	具体变量	系数	标准误	显著性	优势比	
常量		0.106	0.295	0.719	1.112	
人口统计学特征	性别	0.415	0.080	0.000	1.514	
	民族	-0.043	0.136	0.750	0.958	
家庭背景	家庭地址	县镇	-0.210	0.098	0.032	0.811
		城市	-0.080	0.111	0.470	0.923
	人均年收入	5001~10000	0.266	0.118	0.024	1.305

		20001~50000	0.223	0.138	0.106	1.250
		50000 以上	0.401	0.152	0.008	1.493
	母亲受教育年限		0.031	0.016	0.055	1.031
	家庭社会关系		0.208	0.127	0.102	1.231
人力资本	学历层次	本科生	0.268	0.181	0.138	1.308
		研究生	0.517	0.221	0.020	1.676
	计算机类证书		-0.170	0.078	0.029	0.844
	双学位 (或辅修)		0.197	0.110	0.073	1.218
求职努力	实习经历		0.106	0.089	0.232	1.112
	求职费用		0.020	0.013	0.126	1.020
	求职次数: 100 次以上		-0.348	0.184	0.058	0.706
学校背景	院校类型	高职院校	1.531	0.211	0.000	4.624
		民办或独立院校	0.428	0.141	0.002	1.535
		“211” 高校	0.190	0.104	0.067	1.209
	学校所在地: 东部		0.293	0.101	0.004	1.340

1. 毕业生的基本状况。在人口统计学特征方面, 性别对求职结果有显著影响, 男性相对于女性毕业生而言, 工作落实的概率显著更大。民族对于工作落实没有显著影响。

在家庭背景方面, 家庭所在地、家庭人均年收入和母亲学历对求职结果均具有显著影响。家庭所在地为县镇的毕业生, 相对于农村毕业生, 工作落实的概率显著更低。与家庭收入在 3000 元及以下的毕业生相比, 家庭收入水平更高的毕业生工作落实的概率显著更高, 其中 50000 及以上的最高收入组的毕业生优势最大。母亲受教育年限越高, 毕业生工作落实的概率也越高。

人力资本是影响求职结果的重要因素, 高学历和有辅修或双学位经历的毕业生, 已工作落实的优势显著更高, 有计算机类证书的毕业生的工作落实情况更差, 学习成绩、学生干部、奖学金、外语类和职业类资格证书对工作落实没有显著性影响。具体而言, 与专科生相比, 研究生的工作落实概率显著更高, 但本科生与专科生之间无显著差异。有辅修或者双学位的毕业生工作落实的可能性更大。但是, 拥有计算机类证书的毕业生的工作落实概率显著低于未获得该类证书的毕业生, 外语类和职业类证书对毕业生工作落实没有显著性影响。这反映了目前劳动力市场的用人单位, 对于高学历和双学位的认可度较高, 学习成绩和资格证书在求职中并没有帮助。

2. 毕业生的求职努力状况。实习经历和求职费用对毕业生求职结果没有显著影响。另外, 求职次数 100 次以上的毕业生, 相对于求职次数在 5 次及以下, 获得工作的概率显著更低。由此可见, 求职的努力程度在求职中没有发挥作用, 过度的求职花费对工作落实甚至还有负面影响。

3. 学校背景。学校类型和学校所在地均对求职结果有显著影响, 相对于普通本科院校, 高职高专、民办高校或独立院校、“211” 高校三种院校类型的毕业生工作落实的概率显著更高。其中高职院校的工作落实情况最好, 其次是民办高校或独立院校, 再其次是“211 高校”, 一般本科毕业生的工作落实概率最低。在四类院校中, 高职高专和民办高校或独立院校由于其培养学生的知识应用性更强, 与市场需求的联系更为紧密, 因此, 有更大的就业优势; 普通本科学校的“声誉”和整体学术实力不如“211 高校”, 应用人才的培养上又不如高职高专, 因此不具优势。学校在东部的毕业生, 相对于中部毕业生, 落实工作的概率显著更高, 而学校在西部和在东部的毕业生在求职结果上没有显著差异。这是因为东部地区经济发展水平较高, 提供的就业机会更多, 因此有利于学校在东部的毕业生落实工作。

(四) 求职起薪影响因素的多元线性回归结果

本文选择多元线性回归模型 (2) 估计起薪影响因素。选择已落实工作并有起薪信息的样本, 并剔除异常值后, 最终进入回归方程的样本观测值有 5956 个。最终模型调整后的 R^2 为 0.417, F 值为 42.86, 总体显著性为 0.000, 模型在整体上是显著的。表 5 给出的是求职起薪影响因素的多元线性回归结果。

1. 毕业生的基本状况。人口统计学特征方面, 性别对起薪有显著影响, 男性相对于女性毕业生起薪显著更高, 民族对起薪不具有显著影响。

家庭背景方面, 父母亲职业、母亲受教育年限、家庭所在地和家庭社会关系对起薪均不具有显著影响; 家庭收入是影响起薪的重要因素, 与家庭收入在 3000 元及以下的毕业生相比, 家庭收入水平更高的毕业生起薪显著更高, 而且家庭收入水平越高回归系数就越大; 父亲受教育年限越高, 毕业生的起薪也显著越高。

人力资本方面, 学生干部、奖学金和资格证书对毕业生起薪都不具有显著影响。本科生和研究生的起薪都显著高于专科生。有辅修或双学位经历对起薪有正向显著影响。值得一提的是, 学习成绩对工作落实没有影响, 但对初职起薪具有显著性影响。具体而言, 学习成绩排名前 25% 和后 25% 的毕业生起薪显著更高, 成绩处于中等水平的毕业生初职起薪较低。

2. 学校背景。学校类型和学校所在地对初职起薪都具有显著影响。与一般本科院校相比, 高职院校、民办和独立院校的毕业生起薪显著更低, “211” 高校毕业生显著更高。这说明了虽然高职院校和民办或独立院校的工作落实优势比更加明显, 但是起薪较低, 这可能与用人单位的薪酬设定和学历相联有关。西部高校显著低于中部高校毕业生的起薪, 中部与东部高校毕业生起薪无显著差异。

3. 求职状况。除实习经历外, 求职次数和求职费用对于毕业生起薪都具有显著性影响。具体说, 与求职次数在 5 次及以下相比, 求职次数在 6~10 次和 21~50 次的毕业生的初职起薪显著更高, 求职费用对毕业生的起薪也具有显著正影响。

4. 就业状况。劳动力市场的不完善, 造成了毕业生就业状况成为与毕业生人力资本状况一样对起薪有重要影响的一类因素。与在中部地区就业的毕业生相比, 在京津沪、东部 (不包括京津沪) 和西部地区就业的毕业生工资水平显著更高, 尤其是京津沪地区; 解决户籍及档案的工作起薪显著更低, 可能因为这类工作可以吸引更多的毕业生求职, 在竞争激烈的劳动力市场上, 毕业生愿意接受低薪获得户口, 即户口其实也是对低薪的一种补偿; 工作与所学是否相关对起薪没有显著影响; 与在国有企业工作的毕业生相比, 在党政机关、民营企业、中小学和其他事业单位就业的毕业生的起薪显著更低, 在三资企业工作的毕业生起薪显著更高; 与在科教文卫行业就业的毕业生相比, 在运输、仓储和邮政行业和公共管理与社会组织行业的毕业生起薪显著更低, 在房地产、金融和 IT 行业就业的毕业生起薪显著更高; 从岗位类型看, 国家机关党群组织和事业单位、企业管理工作的起薪都显著高于专业技术工作, 但是办事人员工作起薪显著低于专业技术工作。

表 5 求职起薪影响因素的多元回归分析结果

因素	具体变量		系数	标准误	显著性
常量			7.728	0.066	0.000
人口统计学特征	性别		0.045	0.014	0.002
	民族		0.034	0.027	0.198
家庭背景	父亲受教育年限		0.007	0.003	0.017
	人均	5001-10000	0.047	0.022	0.033
		10001-20000	0.088	0.024	0.000

	收 入	20001-50000	0.076	0.025	0.002	
		50000 以上	0.148	0.026	0.000	
人力资本	学历: 本科		0.131	0.037	0.000	
	学历: 研究生		0.366	0.043	0.000	
	班内排名前 25%		0.087	0.035	0.012	
	班内排名后 25%		0.027	0.015	0.076	
	双学位 (或辅修)		0.050	0.018	0.005	
学校背景	学校 类型	高职院校	-0.123	0.040	0.002	
		民办或独立院校	-0.092	0.031	0.003	
		“211” 高校	0.140	0.019	0.000	
	学校所在地: 西部		-0.129	0.031	0.000	
求职状况	求职次数: 6-10		0.037	0.017	0.031	
	求职次数: 21-50		0.104	0.027	0.000	
	求职费用		0.005	0.002	0.002	
就业状况	就业所在地: 大中城市		0.030	0.019	0.118	
	单位 性质	党政机关		-0.075	0.042	0.073
		民营企业		-0.053	0.019	0.004
		三资企业		0.084	0.028	0.002
		中小学		-0.089	0.040	0.025
		其他事业单位和其他		-0.073	0.031	0.020
	运输、仓储和邮政行业		-0.098	0.041	0.016	
	房地产、金融和 IT 行业		0.109	0.023	0.000	
	公共管理与社会组织行业		-0.078	0.045	0.087	
	国家机关党群组织和事业单位工作		0.045	0.024	0.064	
	企业管理工作		0.051	0.022	0.019	
	办事有关工作		-0.043	0.024	0.075	
	解决户口		-0.011	0.006	0.054	
	京津沪地区就业		0.225	0.027	0.000	
	东部地区就业		0.097	0.023	0.000	
	西部地区就业		0.074	0.033	0.024	

注: 东部就业地区不包括京津沪

六、结论与政策建议

2016 年, 我国高校毕业生总量多达 765 万人, 就业压力持续加大, 供需不匹配的结构矛盾依然突出, 就业形势更为复杂、任务更加艰巨。国务院总理李克强在 2016 年 3 月 5 日作政府工作报告时, 提出要切实保障改善民生, 着力扩大就业创业, 实施更加积极的就业政策, 鼓励以创业带动就业。在这样的背景下, 对高校毕业生就业问题的研究具有重要的现实意义和社会价值。

本文利用 2015 年 6 月北京大学教育学院“全国高校毕业生就业状况调查”数据, 首先对高校毕业生的毕业去向、就业分布、就业起薪、就业满意度等状况进行了统计描述, 然后对高校毕业生的求职和起薪的影响因素进行了计量回归分析。实证研究的主要结论和发现概括如下:

第一, 经济新常态对学生的毕业去向影响显著。2015 年呈现出已确定单位比例与待就

业比例“双降”的现象：已确定单位比例只有 33.4%，同时待就业比例也仅为 12.8%，两个数字均是七次调查中最低的一年。2015 年毕业生的落实率并不低，为 83.1%，其主要原因是自主创业、灵活就业、升学、出国出境的比例都显著增加。已确定单位比例低与经济增速放慢有关，而自主创业和灵活就业的比例上升与产业结构变化和国家鼓励创新创业的政策有关。

第二，经济发展状况是就业机会和工作状况的决定因素。东部高校因地缘优势在求职中处于有利地位。在东部地区、大中城市、新兴服务业（金融和 IT）、三资企业和国有企业、从事管理和技术工作的毕业生可以获得更高的收入。而这些地区、城市、行业、部门、岗位确实也是毕业生就业的主要去向。就业机会与收入水平不一致的是民营企业，吸纳了最大比例的毕业生，可是平均收入却不高。

第三，人力资本对求职结果和起薪均有显著的影响。人力资本的影响突出体现在个人学历层次、学历数量和高校声誉方面，学历层次越高则就业的起薪水平就越高，拥有双学位以及“211”高校的毕业生不仅就业机会大而且平均收入高。相对而言，班级排名、奖学金、资格证书、学生干部等毕业生在高等教育阶段的学业表现对求职结果和起薪的影响有限。就业机会与收入水平不一致的是高职院校，毕业生的就业概率大，可是平均收入却不高。

第四，家庭背景对毕业生求职结果和起薪的作用显著。来自高收入、父母有文化、社会关系广泛家庭的毕业生就业机会多，并且工作收入水平也高。

第五，毕业生求职努力程度对工作质量有显著影响，但对是否能找到工作帮助并不大。在日趋激烈的就业市场上，决定毕业生能否找到工作的关键因素是反映真才实学的人力资本。但是，由于就业信息不对称和不充分，有能力找到工作的毕业生需要花费时间和金钱去寻找相对更好的工作。

为积极促进我国高校毕业生充分和有效就业，本文认为可以采取以下措施：第一，高校学生应努力提高专业学习的知识水平和就业能力，研究表明人力资本是影响求职结果和起薪的重要因素。大学生可以通过提高学历层次和辅修双学位等方式增加人力资本储备，以提高自身就业竞争力。第二，高校应不断提高教育质量并积极发挥就业指导作用。“211”高校的毕业生之所以就业机会多、收入水平高，用人单位看重的是教育质量。针对 2015 年高校毕业生去向的多样化，高校应加强学生就业教育，发布更多就业信息，拓宽学生就业渠道。第三，政府应当建立和维护公平公正的市场环境，让地区之间、城乡之间、行业之间、单位之间的经济协调发展，从而有利于让毕业生个人的人力资本水平和努力程度成为决定就业机会和工作收入的主要因素。民营企业是吸纳毕业生就业的重要单位，更是高职院校毕业生的主要去向。保障民营企业的健康发展，将十分有利于促进高校毕业生的就业。

Research on Graduates' Employment Characteristic in 'New Normal' Economy

YUE Changjun, ZHOU Liping

(Graduate School of Education & National School of Development, Peking University)

Abstract: Based on data from a sample survey of 28 Chinese higher education institutions in 17 provinces in 2015, this empirical study finds that: 1) China's "New Normal Economy" significantly influences where students go after graduation. There is a "double down" phenomenon, with both the percentage of graduates who have signed employment agreements and the percentage of those who are still looking for jobs getting down. Meanwhile, percentages of graduates who start up their own businesses, take flexible employments, as well as pursue advanced studies in domestic and oversea institutions all increase significantly. 2) Economic development in a particular geographical location determines its employment opportunities and employees' working status. Being able to take advantage of the geographical location, graduates from eastern college and universities are better positioned for job seeking. Graduates who are from big and medium-sized cities in eastern China, those who are employed by foreign-funded enterprises or state-owned enterprises in the emerging service industry (e.g., Finance, IT), and those who engage in management and technical work have higher salary levels. And thus graduates prefer to work in the above-mentioned areas and sectors. 3) Graduates' human capital significantly predicts their job seeking results and starting salary levels. Cases in point are degree level and quantity, as well as reputation of graduating institutions. 4) Graduates' family background is also a significant determinant. For example, those who are from high-income, educated, and broad social networked families obtain more employment opportunities and higher salary levels.

Key words: college graduates, employment situation, job-hunting result, starting salary

参考文献:

-
- [1] Coleman, James S. Social Capital in the Creation of Human Capital [J]. *American Journal of Sociology*, 1988, Vol. 94, S95-S120.
- [2] 布尔迪厄著, 包亚明译. 文化资本与社会炼金术: 布尔迪厄访谈录[M]. 上海: 上海人民出版社, 1997.
- [3] Fernandez, Roberto M., Emilio J. Castilla and Paul Moore. Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center [J]. *American Journal of Sociology*, 2000(5):1288-1356.
- [4] Cahuc, Pierre and Andre Zylberberg. *Labor Economics* [M]. The MIT Press, 2004.
- [5] Blau, Peter M. & Otis Dudley Duncan. *The American occupational structure* [M]. Free Press, 1978.
- [6] 岳昌君, 丁小浩. 影响高校毕业生就业的因素分析[J]. 国家教育行政学院学报, 2004(2):80-86.
- [7] 马莉萍, 丁小浩. 高校毕业生求职中人力资本与社会关系作用感知的研究[J]. 清华大学教育研究, 2010(1):84-92.
- [8] 岳昌君, 杨中超. 我国高校毕业生的就业结果及其影响因素研究——基于 2011 年全国高校抽样调查数据的实证分析[J]. 高等教育研究, 2012(4):35-44.
- [9] 岳昌君, 张恺. 高校毕业生求职结果及起薪的影响因素研究——基于 2013 年全国高校抽样调查数据的实证分析[J]. 教育研究, 2014(11):72-83.
- [10] 阎凤桥, 毛丹. 影响高校毕业生就业的社会资本因素分析[J]. 复旦教育论坛, 2008, 6(4):56-65.
- [11] 文东茅. 家庭背景对我国高等教育机会及毕业生就业的影响[J]. 北京大学教育评论, 2005, 3(3):58-63.
- [12] 丁小浩. 人力资本与社会关系网络对高校毕业生工作找寻的影响[J]. 北大教育经济研究(电子季刊), 2004(3).