



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 10 卷
第 2 期
(总第 35 期)

主编：闵维方；副主编：丁小浩 岳昌君；

编辑：孙冰玉

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

岳昌君 杨中超¹

(北京大学教育学院/教育经济研究所, 北京 100871)

摘要：本研究基于2011年全国8个省份30所高校抽样调查数据，对高校毕业生的就业状况和影响因素进行了实证分析。结果发现：人力资本依然是影响毕业生求职结果、起薪和工作满意度的重要因素；家庭背景对求职结果有显著影响，不仅表现在就业机会获得方面，而且还表现在起薪和工作满意度上；就业结果的地区和性别差异依然存在；就业单位性质、行业状况是造成毕业生起薪差异的重要原因之一；学用结合程度、户口档案解决情况和起薪等都会对毕业生的工作满意度产生重要影响。

关键词：高校毕业生；就业；起薪；工作满意度

The Research on Employment Outcome of College Graduates and Its Influential Factors in China

--Based on the Empirical Analysis of a National Graduates Survey Data in 2011

YUE Chang-jun YANG Zhong-chao

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

Abstract: Based on a national scale survey of 30 universities in 8 provinces of China in 2011, this empirical study examines the current employment situation of graduates and analyzes its influencing factors. The results show that: human capital is still an important factor affecting the graduates' employment result, starting salary and job satisfaction; family background has a significant effect on the job result, not only on the employment opportunities, but also on the starting salary and job satisfaction; the differences of employment outcome among regions and gender still exist; the

¹ **基金项目：**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）；国家自然科学基金项目“高校毕业生就业满意度调查研究”（70973006）

作者简介：岳昌君(1966-)，男，山东荣成人，北京大学教育学院/教育经济研究所教授，博士生导师，研究方向为教育经济学；杨中超（1986-），男，山东临沂人，北京大学教育学院博士研究生，研究方向教育与劳动力市场。

employment unit and industry also affect starting salary; a better job matching level, Hukou, personal classified file and higher starting salary result in higher job satisfaction.

Key words: College graduates; employment ; starting salary ; job satisfaction

就业关系着每个劳动者的个人发展和家庭幸福。大学生就业不仅仅是一个教育问题,更关系到社会的和谐稳定和健康发展,是我国就业问题中具有战略性的核心问题。近几年,我国的劳动力市场出现了较大幅度的波动,特别是受到了全球性金融危机的冲击。北京大学课题组针对全国高校毕业生就业状况开展了五次大规模调查,从后四次调查的结果可以看出,毕业生落实率呈现出先降后升的趋势,已走出“低谷”,金融危机对毕业生就业落实率的负面影响已经基本不存在了,就业状况重新转入正常轨道。ⁱ本文使用课题组于2011年对全国高校毕业生就业状况进行的最新抽样调查数据,重点关注我国高校毕业生的就业现状以及影响毕业生求职结果、起薪和工作满意度的主要因素。

一、研究综述

大学生就业状况是学生的个体特征、人力资本、家庭资本或家庭背景、求职努力情况和社会经济环境等多种因素共同作用的结果。人力资本与就业关系的研究最早可以追溯到美国社会学家Blau & Duncan (1967)ⁱⁱ。他分析了以父母地位为替代指标的先赋性因素(ascripted status)和以教育、工作经历为测度指标的后致性因素(achieved status)对个人职业地位获得的影响,指出后致性因素,即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。Rotkowsk等人(2003)ⁱⁱⁱ进一步用计量经济学模型验证了人力资本水平较高的人不仅找到工作所花时间更少,而且往往意味着更高的收入。

国内学者对人力资本与大学生就业之间的关系进行的实证研究相对较少,且很少使用人力资本这一概念,通常使用学生的综合素质、综合能力、学生的内部因素等指标来替代。岳昌君等(2004)^{iv}和闵维方等(2006)^v分别使用2003年和2005年全国高校毕业生抽样调查的数据进行分析,都发现内因是决定高校毕业生就业竞争力的关键因素。杜桂英等(2010)^{vi}的研究发现,高校毕业生在高等教育阶段所积累的人力资本对毕业生的就业机会产生更大的、更显著的正向影响。但是,其对就业起薪的影响程度不及家庭背景对就业起薪的影响。钟云华(2011)^{vii}对湖南省长沙市11所大学600名应届毕业生所进行的问卷调查,结果显示人力资本对大学生起薪水平起决定性作用,尽管社会资本对大学生起薪水平也有一定的正向影响,但通不过显著性检验。

家庭背景对大学生就业结果的影响在很多实证研究中得以证实。郑洁(2004)

^{viii}以北京生源的本专科毕业生为研究对象,结果表明,以家庭社会经济地位来衡量的社会资本对大学毕业生的就业意向、求职行为和工作落实情况具有不同程度的影响,即社会资本水平越高的大学毕业生推迟就业的可能性越大,更愿意选择企业单位就业,期望的月薪起点越高,求职信心也越强,此外,他们付出的求职努力相对较少,而最终落实单位的概率较高。但是,较小的样本量使得该研究结论受到一定局限。文东茅(2005)^{ix}的研究结果表明来自不同家庭背景的毕业生就业结果不同,家庭背景越好,毕业时的落实率、升学率和起薪越高。闵维方等(2006)研究发现家庭经济条件和社会关系对就业的影响开始凸显。杜桂英等(2010)的分析发现,家庭背景,包括家庭年收入、父母的受教育年限、家庭所拥有的社会关系,以及性别因素等都对高校毕业生的就业机会及就业起薪产生显著的正向影响。

除此之外,学生的性别(杜桂英等,2010)、求职努力程度(岳昌君等,2004)和毕业生的学用结合程度(李炜等,2010^x)都会对毕业生的求职结果和起薪产生影响,甚至影响毕业生的工作满意度。比如李炜等人的研究发现,毕业生的工作满意度除了受到家庭经济条件和社会关系的正向影响外,还与毕业生学用结合程度有关,学用结合程度高的毕业生的工作满意度更高。当然,无论是对毕业生就业结果、起薪还是工作满意度的影响并非是必然的和全面的,比如岳昌君等(2004)的研究发现个人付出的求职成本对求职结果没有显著影响,但是有利于提高起薪水平。

对高校毕业生的就业状况应该进行长期的调查,以发现就业过程中出现的新问题和新特点,为高等教育发展、改革以及政策制定提供可靠的依据。本文是北京大学课题组针对大学生就业问题的持续研究,通过计量回归分析和统计分析的方法对2011年全国高校毕业生的就业状况进行分析,并研究影响高校毕业生求职成功与否、起薪水平和工作满意度高低的因素。

二、数据说明及实证分析方法

1. 样本说明

本文使用的数据来自于北京大学课题组2011年全国高校毕业生就业状况抽样调查。本次调查包括东、中、西部地区8个省份的30所高校,东部地区包括山东和浙江的10所高校;中部地区包括江西和湖北的9所高校;西部地区包括重庆、四川、甘肃和宁夏的11所高校。其中“985”重点高校3所、“211”重点高校4所、一般本科院校9所、高职院校7所、民办高校4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。经过缺失值处理,最终有效样本量为19632份。

2. 变量说明

根据问卷调查表的问题设计,本研究将影响高校毕业生求职结果的因素分为以下几类(见表1):学生的人口统计学特征、学生的人力资本、学生的家庭背景、学生的学校背景和毕业生的求职情况等。其中,人口统计学特征主要是指性别和民族等变量;人力资本主要包括是否为党员、是否为学生干部、学历层次、学习成绩、是否获得奖学金、资格证书和是否为辅修生或双学位;家庭背景主要以家庭所在地、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的广泛程度等作为衡量指标;学校背景主要通过学校级别、学校性质和学校所在地等三个指标来反映。鉴于我国的学校级别划分,尤其是211工程重点大学更多带有政策倾向,并不完全代表学校实力,因此本研究中我们将其作为学校背景变量,而非人力资本变量处理。毕业生求职努力程度是影响毕业生工作找寻成功与否的重要因素,为此,我们以有无工作或实习经历、求职费用和求职次数等指标来考察毕业生求职情况对求职结果的作用大小。

对毕业生起薪和工作满意度的分析主要针对已经确定工作单位的毕业生群体。在我国目前劳动力市场尚不完善的情况下,除上述因素外,高校毕业生的起薪还会受到诸如行业、部门和就业地等因素的影响。因此,本研究在分析高校毕业生起薪和工作满意度时,除了前面的五类因素,还将毕业生的就业状况,比如就业地点、就业单位所在地、就业行业、就业单位性质和岗位类型等因素考虑在内。另外,工作满意度还可能会受到学用结合情况、户口档案解决情况和起薪等因素的影响。

需要说明的是,毕业生调查问卷中关于父母职业、家庭人均年收入、就业行业、就业单位性质和岗位类型等变量的分类较细,本研究为了便于数据分析和结果解释,对这几个变量分别做了适当的合并处理。

表1 本文选取的研究变量

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
人力资本	是否为党员	非党员(对照组)和党员
	是否做过学生干部	非学生干部(对照组)和学生干部
	学历层次	专科、本科(对照组)、研究生
	学习成绩	班内排名前25%、中间25%-50%和后50%(对照组)
	奖学金	没有获得(对照组)和获得
	资格证书 辅修生或双学位	没有获得(对照组)和获得;分英语类、计算机类和职业类 没有获得(对照组)和获得
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、

	父母受教育年限	10001-20000 元、20001-50000 元、50001 元及以上 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
求职情况	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	学校性质	民办高校 (对照组)、独立学院和公办高校
	学校级别	普通本科高校 (对照组)、211 工程重点大学和其他院校
	学校所在地	直辖市、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
	就业单位所在地	直辖市、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)、国家机关、私营企业 (民营、个体)、三资企业、乡镇及其他企业、高校和科研单位、中初教育单位、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; 房地产、运输和商业; 金融和信息科技业; 公共管理与社会组织和其他
	岗位类型	专业技术工作 (对照组)、行政管理、企业管理工作、技术辅助工作、服务工作、工人、农 (林牧渔) 民和其他
	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口和档案

3. 计量回归模型

本研究的主要目的是关注毕业生求职结果、月起薪和工作满意度的影响因素。由于被解释变量既有连续变量, 又有分类变量, 因此, 我们在计量分析时区别对待, 分别使用 Logit 回归模型分析毕业生求职结果和工作满意度的影响因素, 使用一般线性回归模型分析毕业生月起薪的影响因素。具体地说,

当被解释变量为毕业生求职结果或工作满意度时, 回归方程的形式为:

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

我们以求职结果为例。其中, P 表示找到工作的概率, $P/(1-P)$ 是找到工作的概率与没有找到工作的概率的优势比 (Odds Ratio), 定义为找到工作的机会比率, $\text{logit}(P)$ 为机会比率之对数。 X_j 为影响工作找寻成功与否的各种因素, β_j 表示自变量影响毕业生工作找寻的系数。 β_j 的指数函数值大于 1 时表示该自变量有利于找到工作, 小于 1 时则相反。 ε 表示随机扰动项。

当被解释变量为毕业生的月起薪时, 回归方程的形式为:

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

我们采用普通最小二乘法(OLS)进行回归。被解释变量Y为毕业生的月起薪,单位是人民币元;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,正的系数表示该解释变量对起薪有正的影响。对于模型中涉及的分解释变量,我们采用的是虚拟变量的方式,表1最后一列中给出了对照组的说明。

三、计量回归分析

1. 毕业生的整体就业状况

问卷对毕业生目前的毕业去向进行调查,主要包括已确定单位、升学、出国或出境、自由职业、自主创业、其他灵活就业、不就业拟升学、待就业、其他暂不就业和其他等。我们将最后三项,即不就业拟升学、待就业、暂不就业和其他等归为尚未落实毕业去向,2011年毕业生的“落实率”为72.3%(见表2)。我们将“已确定单位、自由职业、自主创业和其他灵活就业”等四类归为已就业毕业生,毕业生的就业率为55.9%。本研究将以已就业毕业生群体和待就业毕业生群体作为研究对象分析毕业生工作找寻成功与否的影响因素;同时以已就业毕业生群体为研究对象,探究毕业生的起薪和工作满意度的影响因素。

我们主要从工作起薪、工作地点、单位性质、工作行业、户口档案解决情况和工作满意度等方面对已就业毕业生群体的整体就业状况进行统计描述。已就业毕业生群体的税前平均月起薪为2351元。毕业生的就业地点主要集中在大中城市,比例高达79.1%,农村就业的大学生群体尚不足1%。就业行业以第二、三产业为主,其中工业生产和运输业、科教文卫、金融和房地产业以及信息科技业吸纳的高校劳动力最多。就业单位排在前三位的依次是私营企业(民营、个体)、国有企业和教育单位(高校、科研单位和中初教育单位)。私营企业和三资企业等竞争性、流动性较强的单位所占比例合计为51.3%,这也直接导致毕业生中解决户口和档案的比例不大(53.4%)。由此可见,进入体制内工作,寻求工作的稳定性仍然是毕业生求职时考虑的重要因素之一。毕业生的工作满意度是反映毕业生对工作质量的主观认同程度的一个重要指标。本研究采用五点量表对毕业生工作满意度的实测结果表明,总体而言,已就业毕业生对工作的满意程度较高,不满意的比例仅占4.7%。

表2 毕业生的整体就业状况

变量	数量	有效百分比	变量	数量	有效百分比
毕业去向(N=19632)			就业行业(N=10267)		
已确定单位	8490	43.2	农林牧渔	282	2.7
升学(国内)	2700	13.8	采矿、制造或建筑业	2677	26.1
出国、出境	509	2.6	电力、煤气和水生产供应业	496	4.8
自由职业	836	4.3	房地产、运输和商业	1685	16.4

自主创业	634	3.2	金融和信息科技业	2364	23.0
其他灵活就业	1022	5.2	教科文卫	1694	16.5
不就业拟升学	463	2.4	公共管理与社会组织	241	2.1
待就业	4288	21.8	其他	844	8.2
其他暂不就业	419	2.1	就业单位性质(N=10330)		
其他	271	1.4	国家机关	495	4.8
工作满意度(N=10280)			国有企业	2315	22.4
非常满意	1162	11.3	私营企业	4814	46.6
满意	4248	41.3	三资企业	725	4.7
一般	4192	40.8	乡镇及其他企业	571	5.5
不太满意	585	3.8	高校和科研单位	328	3.3
很不满意	93	0.9	中初教育单位	514	5.0
就业地点(N=10144)			医疗卫生单位	127	1.2
省会城市或直辖市	5039	49.7	其他事业单位	256	2.5
地级市	2978	29.4	部队及其他	185	1.8
县级市或县城	1649	16.3	是否解决户口和档案(N=9622)		
乡镇	393	3.9	是	5139	53.4
农村	85	0.8	否	4483	46.6

2. 毕业生求职结果影响因素的回归分析

我们使用logit回归对毕业生求职结果的影响因素进行实证分析。采用的自变量进入模型方式为向前逐步选择方法,即以最大偏似然估计所得的似然比统计量的概率值作为判断变量剔除模型与否的依据。统计检验的结果表明,基于卡方分布的Wald统计量都很大,显著性水平达到0.01,表明模型整体而言是统计性上显著的。模型总的正确判断率为79%,也表明本回归模型的结果可信,具有较强的解释力。根据回归结果(见表3),我们发现,毕业生能否找到工作主要受到以下几个方面因素的影响。

学生的人口统计学特征对求职结果的影响。性别是影响毕业生工作找寻成功与否的重要人口统计学变量,一般而言,男性较女性求职成功的几率更高,而不同民族之间求职结果没有显著差异。

学生的人力资本对求职结果的影响。在人力资本变量中,是否担任班干部、学历层次、学习成绩和是否获得资格证书等变量对毕业生求职结果影响显著。具体地说,担任学生干部的学生找到工作的几率要大于没有担任过学生干部的学生;专科学历虚拟变量的Exp(B)值大于1,并且在统计上是显著的,表明与本科生相比,专科找到工作的几率要更高,这可能是由于专科生的应用性更强,相对更容易获得就业机会;学习成绩班内排名前25%、获得了英语类证书、职业类证书等毕业生的回归系数为正,并且在统计上是显著的,表明这样的毕业生在求职中更有优势。而是否为党员、是否是辅修生或双学位学生,对求职结果并没有显著的影响。

学生的家庭背景对求职结果的影响。家庭背景中, 家庭收入、父亲职业和家庭社会关系等是影响毕业生求职成功与否的显著因素, 而家庭所在地和父母受教育年限对毕业生求职结果影响不显著。具体地说, 与家庭人均年收入在3000元及以下的毕业生相比, 家庭人均年收入较高的毕业生获得工作的几率更大; 父亲职业是管理技术职业和拥有广泛的家庭社会关系都有助于毕业生落实工作。

学生的求职情况对求职结果的影响。学生的求职情况包括是否有实习经历、求职费用和求职次数等三个变量。结果显示, 这三个变量对求职结果的影响都是显著的。有实习经历、求职次数较高的毕业生更容易获得工作, 但是, 求职费用对于成功找到工作而言, 并非越多越好。

学生的学校背景对求职结果的影响。独立学院的虚拟变量系数是负的, 并且在统计上是显著的, 这表明, 与民办学校相比, 独立学院的毕业生在求职上处于弱势地位; 与中部地区高校相比, 直辖市或东部地区高校的毕业生就业有显著优势。学校级别对求职结果的影响也得出了类似结论。不仅“211 工程”重点大学的毕业生找到工作的概率明显比普通本科院校高, 而且高职高专等其他院校的毕业生找到工作的概率也要明显高于普通本科院校。我们认为原因可能是由于普通本科院校学术性不如211工程重点大学, 应用性比不上高职高专等其他院校, 特别是高职高专院校, 其应用性更强, 专业设置更加考虑市场需求, 因此就业机会相对较多。

表3 毕业生求职结果影响因素的回归结果

因素	变量	B 值	标准误	显著性水平	Exp(B) 值
	截距项	-1.08	0.15	0.00	0.34
人口统计学特征	性别	0.43	0.06	0.00	1.54
人力资本	是否班干部	0.33	0.06	0.00	1.39
	学历层次: 专科学历	0.46	0.10	0.00	1.58
	学习成绩: 班内排名前 25%	0.16	0.07	0.02	1.17
	资格证书: 英语类	0.43	0.07	0.00	1.54
家庭背景	职业类	0.16	0.07	0.01	1.18
	家庭人均年收入: 3001-5000 元	0.16	0.08	0.04	1.18
	20001-50000 元	0.26	0.10	0.01	1.29
	50001 元及以上	0.34	0.12	0.00	1.40
	父亲的职业	0.20	0.08	0.01	1.22
	家庭社会关系	0.08	0.03	0.02	1.08
求职情况	是否有实习经历	0.22	0.08	0.01	1.24
	求职费用	-0.04	0.01	0.00	0.10
	求职次数: 11-20 次	0.41	0.10	0.00	1.50
	21-50 次	0.41	0.13	0.00	1.50
	51-100 次	0.91	0.27	0.00	2.48
	100 次及以上	1.80	0.61	0.00	6.07

	学校性质: 独立学院	-0.78	0.12	0.00	0.46
	学校级别: 211 工程重点大学	0.69	0.10	0.00	1.98
学校背景	其他院校	0.83	0.11	0.00	2.30
	学校所在地: 直辖市	1.14	0.14	0.00	3.14
	东部地区	0.72	0.07	0.00	2.05

3. 毕业生起薪影响因素的回归分析

在构建毕业生起薪的一般线性回归模型时, 我们对模型的显著性和拟合优度等进行了统计检验。回归方程总体显著性检验中的F值都很大, 显著性水平达到 0.01, 同时回归方程调整后的 R^2 为0.42, 这表明该方程是显著有效的, 对毕业生起薪具有较好的解释力。根据回归结果 (见表4), 我们可以看出:

学生的人口统计学特征对毕业生起薪的影响。性别是影响毕业生起薪的显著变量, 一般而言, 男性的月起薪要高于女性。与毕业生工作找寻结果一样, 不同民族毕业生在工作月起薪上没有显著差异。

学生的人力资本对毕业生起薪的影响。除了是否为党员、是否获得资格证书等这两个变量外, 其他人力资本替代变量均对毕业生起薪有显著的解释作用。具体地说, 担任学生干部的毕业生起薪要高于普通学生; 与本科生相比, 研究生学历的毕业生起薪更高, 而专科学历的毕业生起薪要更低; 获得过各种奖学金的毕业生更容易获得高起薪的工作。另外, 值得注意的一点是, 学习成绩对毕业生的起薪影响并不完全是正向的, 班内排名处于25%-50%的毕业生月起薪反而最低。其原因可能是由于本研究使用的班内排名是一个相对概念, 对于不同学校不同班级间的学生可比性较差。

学生的家庭背景对毕业生起薪的影响。家庭收入和母亲的受教育年限是影响毕业生月起薪的重要因素。家庭人均年收入对毕业生月起薪有正向预测作用, 家庭人均年收入越高, 毕业生月起薪水平也越高; 母亲的受教育年限对毕业生月起薪同样具有积极影响, 即母亲受教育程度越高, 毕业生的月起薪越高。在学生的家庭资本中, 家庭所在地、父亲的受教育年限、父母的职业和家庭社会关系的广泛程度等变量对毕业生月起薪没有显著影响。

学生的求职情况对毕业生起薪的影响。毕业生的月起薪还会受到其实习经历、求职过程中的求职费用和求职次数影响。具体的讲, 求职费用和求职次数的增加都有助于毕业生获得高起薪的工作。求职次数的回归系数依次递增, 表明毕业生的求职努力是影响毕业生能否获得高起薪工作的重要因素之一。但是, 有实习经历的毕业生起薪水平反而低于没有实习经历的毕业生, 其原因可能是由于实习经历是内生的变量, 就业竞争力弱的毕业生更注重实习。

学生的学校背景对毕业生起薪的影响。学生的学校级别和学校性质都会影响

毕业生的起薪。具体地说, 毕业生月起薪与其学校级别成正比, 即按起薪从高到低排列依次为: 211 工程重点大学、普通本科院校和高职高专等其他院校。与民办高校相比, 公办高校毕业生的起薪反而更低, 这是因为在控制学历层次后, 实际比较的对象主要是公办与民办专科生起薪的差异, 由于民办高校与市场联系更加紧密, 其专业灵活性强, 有可能出现毕业生起薪较高的现象。

学生的就业状况对毕业生起薪的影响。毕业生的就业地点、就业所在地、就业行业、就业单位性质和岗位类型等都会显著影响毕业生的月起薪。在大中城市就业的毕业生, 其起薪水平要明显高于在非大中城市就业的毕业生; 在直辖市和东部地区就业的毕业生的起薪水平要明显地高于在中部地区就业的毕业生; 与就业单位为国有企业的毕业生相比, 在三资企业就业的毕业生的起薪显著更高, 但是在医疗事业单位就业的毕业生起薪则显著变低; 就业行业是造成毕业生起薪差异的原因之一, 在金融和信息科技业、房地产、运输或商业、电力、煤气和水生产和供应等行业就业的毕业生的起薪水平都要显著高于在科教文卫领域, 而在农林牧渔等行业就业的毕业生的起薪水平相对更低, 其他行业没有表现出显著差异; 就工作岗位类型而言, 从事行政管理工作、技术辅助工作或服务工作的毕业生的月起薪要明显低于从事专业技术工作的毕业生。

表4 毕业生起薪影响因素的回归结果

因素	变量	非标准化系数		标准化系数	T 值	显著性水平
		B 值	标准误	Beta 值		
	截距项	7.52	0.04		202.24	0.00
人口统计学特征	性别	0.10	0.01	0.11	8.51	0.00
人力资本	是否担任班干部	0.07	0.01	0.07	5.47	0.00
	学历层次: 专科学历	-0.18	0.02	-0.18	-8.67	0.00
	研究生学历	0.28	0.03	0.16	11.46	0.00
	学习成绩: 班内排名前 25-50%	-0.03	0.01	-0.03	-2.57	0.01
	是否获得各种奖学金	0.03	0.01	0.03	2.61	0.01
家庭背景	家庭人均年收入: 20001-50000 元	0.09	0.02	0.06	5.23	0.00
	50001 元及以上	0.14	0.02	0.09	7.12	0.00
	母亲的受教育年限	0.01	0.00	0.04	2.91	0.00
求职情况	是否有实习经历	-0.04	0.02	-0.03	-2.45	0.01
	求职费用	0.01	0.00	0.04	3.23	0.00
	求职次数: 6-10 次	0.03	0.01	0.03	2.27	0.02
	11-20 次	0.06	0.02	0.04	3.06	0.00
	21-50 次	0.08	0.02	0.05	3.58	0.00
	51-100 次	0.12	0.04	0.04	3.02	0.00
学校背景	学校级别: 211 工程重点大学	0.14	0.02	0.13	7.25	0.00
	其他院校	-0.17	0.03	-0.17	-6.53	0.00
	学校性质: 公办高校	-0.06	0.02	-0.06	-3.46	0.00

就业状况	就业地点: 大中城市	0.10	0.02	0.08	6.34	0.00
	就业所在地: 直辖市	0.12	0.02	0.07	5.18	0.00
	东部地区	0.12	0.01	0.13	9.70	0.00
	就业单位性质: 三资企业	0.09	0.02	0.05	3.90	0.00
	医疗卫生单位	-0.14	0.05	-0.04	-2.94	0.00
	就业行业: 农林牧渔业	-0.11	0.05	-0.03	-2.12	0.03
	金融和信息科技业	0.10	0.01	0.09	6.77	0.00
	房地产、运输或商业	0.05	0.02	0.04	2.92	0.00
	电力、煤气和水生产和供应	0.06	0.03	0.03	2.10	0.04
	岗位类型: 行政管理类工作	-0.05	0.02	-0.03	-2.64	0.01
	技术辅助工作	-0.08	0.02	-0.05	-4.15	0.00
	服务工作	-0.05	0.02	-0.04	-3.21	0.00

4. 毕业生工作满意度影响因素的回归分析

我们同样使用二元logit回归对毕业生工作满意度的影响因素进行分析。统计检验结果表明,模型达到了统计意义上的显著性水平,并且具有较好的预测力度。研究发现(见表5),毕业生的人口统计学特征以及毕业生的学校背景对毕业生的工作满意度没有显著影响,但是,毕业生的人力资本、家庭背景、求职情况和就业状况等因素对工作满意度的影响依然显著。

学生的人力资本对毕业生工作满意度的影响。在学生的人力资本变量中,只有是否担任班干部这一变量对毕业生的工作满意度有显著影响,相对而言,担任过学生干部的毕业生更容易获得满意的工作。学历层次、是否是党员、是否获得各类资格证书、是否获得奖学金、学习成绩和是否是辅修生或双学位等因素对毕业生工作满意度的影响不显著。

学生的家庭背景对毕业生工作满意度的影响。在学生的家庭背景变量中,家庭所在地、父母的职业和家庭社会关系的广泛程度等对毕业生的工作满意度影响显著。与农村家庭的毕业生相比,城市家庭的毕业生更容易获得较高满意度的工作。母亲工作为管理技术职业的毕业生对工作满意的几率要高于那些母亲工作为非管理技术职业的毕业生,但是父亲职业对工作满意度的影响则恰好相反,显示出父亲为管理技术职业的毕业生对工作的期望值更高一些。广泛的家庭关系有助于毕业生获得满意度较高的工作。

学生的求职情况对毕业生工作满意度的影响。毕业生求职费用和有无实习经历对于毕业生找到满意的工作没有显著的影响,毕业生的求职次数是影响毕业生工作满意度高低的显著变量。

学生的就业状况对毕业生工作满意度的影响。无论是就业单位性质、就业行业,还是学用结合程度、雇佣性质和工作起薪等都是影响毕业生工作满意度的重要因素。具体地说,与在国有企业就业的学生相比,在私营企业或中初教育单位

就业的学生对工作感到满意的几率要更低；就岗位类型而言，相对于从事专业技术工作的毕业生，从事企业管理工作的毕业生对工作满意的几率要更高一些，而其他类型工作岗位的满意度与专业技术工作并无显著差别；学用结合或用人单位解决户口和档案的毕业生对工作满意的几率要更高；高起薪也有助于毕业生获得较高的工作满意度。

表5 毕业生工作满意度影响因素的回归分析结果

因素	变量	B 值	标准误	显著性水平	Exp(B) 值
	截距项	-8.04	0.62	0.00	0.00
人力资本	是否担任班干部	0.17	0.07	0.01	1.19
家庭背景	家庭所在地：城市	0.17	0.08	0.03	1.18
	父亲的职业	-0.23	0.10	0.03	0.80
	母亲的职业	0.43	0.13	0.00	1.54
	家庭社会关系	0.22	0.04	0.00	1.25
求职情况	求职次数：21-50 次	-0.47	0.13	0.00	0.63
就业状况	就业单位性质：私营企业	-0.19	0.07	0.01	0.83
	中初教育单位	-0.74	0.15	0.00	0.48
	岗位类型：企业管理工作	0.21	0.10	0.05	1.23
	学用结合程度	0.34	0.04	0.00	1.40
	雇佣性质	0.42	0.07	0.00	1.52
	工作月起薪	0.81	0.08	0.00	2.24

四、结论与政策建议

本研究使用2011年全国高校毕业生就业状况抽样调查数据，运用描述统计和计量回归分析的方法，对我国高校毕业生的就业结果，即是否找到工作、工作起薪和工作满意度等进行了实证分析，主要结论概括如下：

第一，学生的人力资本依然是影响毕业生求职结果、起薪和工作满意度的重要因素。高学历和学习成绩好的学生更容易获得高起薪的工作，有过担任班干部经历的毕业生，更容易找到满意的工作并获得较高的收入。这与Rotkowski等人（2003）、杜桂英等人（2010）的研究结论基本一致。当然，人力资本对毕业生求职结果的影响并不全然如此，专科学历的毕业生相比本科学历更容易获得工作，这与高职高专教育明确的应用导向密不可分。

第二，家庭背景对毕业生就业的影响不仅体现在就业机会获得上，而且还体现在就业质量，即获得高满意度的工作上。家庭经济资本或家庭收入对毕业生就业机会的影响已经得到很多研究（闵维方等，2006；杜桂英等，2010）的证实，本研究同样证实家庭收入是影响毕业生能否找到工作的重要因素，这说明不同社会阶层子女受高等教育之后的结果不均等。不仅如此，我们还发现家庭背景对毕业生就业结果的影响不仅体现在就业机会的获得上，而且还会影响毕业生的就业

质量,也就是说,良好的家庭背景有助于毕业生获得高起薪和高满意度的工作。

第三,就业结果的地区和性别差异依然存在。相比于中部地区高校的毕业生,直辖市和东部地区高校的毕业生不仅更容易找到工作,而且,在直辖市和东部地区就业的高校毕业生的工作起薪也均要高于中部地区。这在一定程度上折射出我国中西部地区难留人才的现状。另外,在找到高起薪的工作方面,男性优势明显,这一点需要引起注意。

第四,就业单位性质和行业状况是造成我国收入不平等的主要因素之一,这一现象也体现在高校毕业生之间的收入差异上。这一结论与闵维方等人(2006)研究结论一致。同时我们注意到,教科文卫领域的毕业生收入仍然显著低于其他许多行业。从吸引人才、振兴教育的角度来讲,教育领域工作者的社会经济地位仍有待进一步提高。研究也证实收入较低会对毕业生的工作满意度产生直接影响,马斯洛的需要层次理论启示我们,物质基础等低层次需要的满足是人们追求高层次自我价值实现的前提条件。

第五,毕业生的工作与自己所学的专业越相关,工资和保障水平越高,其对工作满意的概率就越大。本研究表明,学以致用确实能够使得毕业生在工作岗位上更好地发挥自己的专业特长,有助于自我价值的实现和高满意感的获得;高起薪和解决户口档案同样有助于毕业生获得较高的工作满意度。

基于以上分析和结论,我们提出如下政策建议:

首先,毕业生要夯实专业基础,提高综合素质,不断增强自身的人力资本。随着我国劳动力市场的逐步完善,市场对高校毕业生的需求归根结底取决于毕业生的人力资本水平,大学生的人力资本在就业中的作用已经凸显并逐步占据主导地位。因此,大学生应该努力提高自身的人力资本水平。这要求我们,一方面,努力学习专业文化知识,丰富知识储备,夯实理论基础;另一方面,通过竞争学生干部、加入学生社团或参加实习工作等多种途径不断提高自己的实践水平。

其次,高校要提高教育质量,专业教学要适应市场需求。高校要不断提高教育质量,尤其要注意加强本科生教育,变“本科生学术性不如研究生,应用性不如高职高专生”的比较劣势为“兼顾学术性和应用性”的比较优势,根据劳动力市场的需求状况寻找最佳平衡点。¹¹不合理的专业设置和过于陈旧的教学内容不仅会限制毕业生进入劳动力市场的机会,而且会影响毕业生的工作满意度。因此,高校专业教学要避免“一成不变”,在不可能,也没必要保持专业设置完全“与时俱进”的前提下,在教学内容、教学方式和手段上应当关注市场需求,努力提高学生专业与市场的契合程度。

第三,高校和政府要提供政策或资金支持,继续关注弱势毕业生群体。毕业生就业过程中,仍然存在明显的家庭背景和性别差异,家庭贫困大学生和女性毕

业生在就业竞争中处于不利地位。因此,一方面,高校要提供就业指导与求职技巧培训,增强弱势毕业群体的就业能力;另一方面政府要通过提供求职补助,继续实施“三支一扶”、“大学生村官”等就业优惠政策和激励措施,降低就业成本,创造更多就业机会,促进毕业生就业。高校和政府多措并举,解决高校毕业生就业过程中的不公平和不合理现象。

最后,政府要致力于打破城乡、区域壁垒,促进人才广泛流动。地区、行业、企业以及部门之间的收入差距越小越有利于拓展就业空间,提高就业率。因此,各级政府部门应该尽力消除不利于人才流动的各种体制性障碍,打破城乡、区域壁垒,采取积极有效的工资政策和财政手段,促进人才的合理流动。¹²

参考文献

- ⁱ ¹¹ 岳昌君. 高校毕业生就业状况分析:2003-2011[J].北京大学教育评论, 2012, 10 (1): 32-47.
- ⁱⁱ BLAU,PETER M,OTIS DUDLEY DUNCAN. The American Occupational Structure[M]. New York: John Wiley Press: 1967.215-302.
- ⁱⁱⁱ ROTKOWSKI,JAN. Rapid Labor Reallocation with a Stagnant Unemployment Pool: The puzzle or the Labor Market in Lithuania[R]. World Bank Policy Research Working,2003:2496.
- ^{iv} 岳昌君, 文东茅, 闵维方等.求职与起薪: 高校毕业生就业竞争力的实证分析[J].管理世界, 2004, (11): 53-61.
- ^v ¹² 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, 27 (1): 31-38.
- ^{vi} 杜桂英, 岳昌君.高校毕业生就业机会的影响因素研究[J].中国高教研究, 2010, (11): 67-70.
- ^{vii} 钟云华.人力资本、社会资本与大学毕业生求职[J].高教探索, 2011, (03): 140-146.
- ^{viii} 郑洁.家庭社会经济地位与大学生就业—一个社会资本的视角[J].北京师范大学学报 (社会科学版), 2004, (3): 111-117.
- ^{ix} 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.
- ^x 李炜, 岳昌君. 2007 年高校毕业生就业影响因素分析[J].清华大学教育研究, 2009, 30 (1): 88-95.

附件: 作者联系方式

作者姓名	杨中超 (通讯作者)
工作单位	北京大学
通讯地址	北京市颐和园路 5 号北京大学教育学院博士生 100871
手 机	13426284058
邮 箱	yangzhongchao1986@163.com