



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 5 卷第 4 期
(总第 17 期)
2007 年 12 月

主编：闵维方；副主编：丁小浩 阎凤桥；

编辑：岳昌君 朱莹莹

高校毕业生求职效率的实证研究¹

岳昌君²

(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年全国高校毕业生的抽样调查数据，以“毕业时的就业状况”、“月起薪”和“工作满意度”作为衡量求职结果的“产出”指标，以求职渠道、求职次数、求职费用和学用结合状况作为衡量求职行为的“投入”指标，对高校毕业生的求职效率问题进行了实证研究。统计分析结果显示：多利用学校、亲朋好友、网络、专门性人才招聘会获取就业信息、找学用结合紧密的工作、注重针对性地求职、合理配置各项求职费用，有利于提高求职成功率、找到收入较多、满意度较高的工作。

关键词：高校毕业生；求职效率

An empirical Study on Efficiency of Job Searching of Graduates

YUE Chang-jun

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

Abstract: Based on a national scale survey data conducted in 2007, this paper has given an empirical analysis on the efficiency of job searching of graduates. The “output” index is measured by three variables of whether receiving a job offering, initial monthly salary, and level of satisfaction. The “input” index is measured by four variables of the source of job information, number of applications, cost of job searching, and job matching. The statistical results have showed that getting job information from institutions of higher education, social capital network, internet, and special job show, searching matching-intensive jobs, may increase the employment probability and obtain jobs of higher levels of salary and satisfaction, while the impacts of number of applications and cost of job searching are insignificant.

Key words: Graduates ; Efficiency of job searching

¹ 本文是国家自然科学基金面上项目(批准号 70573002)“高校毕业生求职效率研究”的成果之一。

² 岳昌君(1966-),男,北京大学教育学院教育经济与管理系主任、副教授,经济学博士。联系电话:(010)62753935;电子邮件地址:cjyue@pku.edu.cn。

一、问题的提出

教育部公布的数据显示,2007年全国普通高等学校毕业生总数为495万人,比2006年增加82万人。截止到2007年9月1日,全国普通高等学校毕业生实现就业人数351万人,比2006年同期增加54万人(王旭明,2007)。据此计算,相应的就业率(此处指已就业人数占毕业生总数的比例)由2006年的71.9%下降到2007年的70.9%,未能按时就业的人数由2006年的116万人增加到2007年的144万人。可见,近年来高校毕业生的就业形势越来越严峻。为了在激烈的竞争市场上获得一份满意的工作,很多毕业生奔走各地参加各种招聘会,天女散花般投放简历,付出了大量的时间、精力、金钱。

根据北京大学“高等教育规模扩展与劳动力市场”课题组的调查,2003年高校毕业生的平均求职成本为823元(周俊波等,2004),2005年的平均求职成本上升为1100元(闵维方等,2006),2007年的平均求职成本进一步上升为1132元(岳昌君,2007)。2007年全国高校毕业生的总求职成本粗略估算大约在50亿元人民币左右。这些只是毕业生个人或家庭付出的求职成本,如果再考虑高校、政府部门、用人单位、中介机构等为毕业生就业所付出的各项成本,则2007年全社会用于高校毕业生就业的总成本已经达到非常高的水平。

毕业生求职成本的提高既有客观的原因也有人为的因素。一方面,伴随着高等教育规模扩展和经济的高速增长,劳动力市场规模迅速扩大,使得供需双方都有了更多的选择。但相比之下,短期内高校毕业生就业市场上供给增加的幅度相对更大,毕业生之间的竞争加剧。为了在激烈的竞争中获胜,毕业生会延长工作找寻的时间并向更多的单位求职,求职范围的扩大和求职强度的提高会增加工作搜寻成本。另一方面,毕业生求职效率不高也是求职成本增加的重要原因。

求职效率低下,既表现为求职成本的增加,也表现为人才配置的不合理(如“用非所学”、“用非所好”等不匹配现象),两者都会给社会造成很大的资源浪费。因此,对毕业生的求职过程和结果进行实证研究对提高毕业生求职效率、节约社会成本、制定和调正相关就业政策都有着重要的借鉴意义。本文将利用北京大学“高等教育规模扩展与劳动力市场”课题组2007年的调查数据针对求职效率问题进行实证研究。

二、调查数据及研究方法

1. 调查数据

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的信息,北京大学“高等教育规模扩展与劳动力市场”课题组继2003年6月和2005年6月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月又进行了第三次大规模的问卷调查。本次调查包括东、中、西部地区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,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16388份。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%。

2. 研究方法

效率是一个广泛使用的常见概念,比如生产效率、工作效率、学习效率、资源配置效率等。效率的本质含义指社会利用稀缺资源获得最多东西的特性。经济学中的生产效率衡量的是投入与产出之间的关系。在给定投入的前提下能够获得较高的产出,或者在给定产出的前提下可以只付出较少的投入,则可以称之为有较高的效率。可见效率是一个相对的概念,与“比率”有关。

高校毕业生求职过程也存在“效率”问题,本文称之为“求职效率”。生产效率中的投入与产出可以简单地用货币来量化,而求职效率的含义相对复杂,很难用一个简单的统计量来度量。从求职的投入方面考虑,资金成本很重要,而时间成本也很重要;从求职的产出方面考虑,因为毕业生最终只能选择一个单位,所以数量指标(获得多少个接受单位)不是很重要。而能否找到工作以及找到什么样的工作等质量指标是毕业生更加关心的。

为了能够比较全面地反映毕业生的“求职效率”,本研究将从多个方面、采用多个指标来考察。对于“产出”或者求职结果,本研究重点关注毕业生是否找到了工作,以及找到什么样的工作。对此本文用三个指标来衡量:(1)问卷中的问题“毕业时的就业状况”可以区分已经找到工作和待就业的毕业生。(2)“月起薪”可以从一定程度上反映出“工作质量”,是一个相对客观的指标。对于找到工作的毕业生,

本研究将比较其月起薪在其同一学历层次人群中所处的位置,如果月起薪高于中位数则定义为“高收入”,否则定义为“低收入”。(3)“工作满意度”是一个主观评价的指标。调查问卷中找到工作的毕业生对工作的满意程度进行了回答,可以作为另一个衡量“工作质量”的指标。

由于问卷中没有涉及毕业生的求职时间,因此本文不考虑针对时间的求职效率。本文将从求职效率的影响因素来考察“投入”。对此本文用四个指标来衡量:(1)求职渠道。毕业生在求职过程中会面临爆炸式增长的就业信息,采取何种途径获取信息并进行筛选、提炼和采用,是影响求职效率的重要变量之一。(2)求职次数。是采取广撒网式还是有的放矢式进行求职,对于精力和财力都有限的毕业生来说是不得不进行权衡的问题,这也会影响到求职的效率。(3)求职费用。求职费用是与求职效率最密切相关的变量之一,是否增加投入就会提高求职成功率且提高工作质量是毕业生非常关注的问题。(4)学用结合。人力资本理论认为教育的经济价值在于劳动者通过接受教育,其在劳动力市场中的技能和获利能力得到了提高。因此接受过更多教育的劳动者具有更高的劳动生产率,从而能够在劳动力市场中获得更多收入的回报。按照人力资本理论,高校毕业生从事学用结合紧密的工作应该获得较高的经济收入。

因为本文关注的是求职效率问题,因此只考察有求职经历的毕业生。在调查问卷中,第一题涉及的就是毕业生的就业状况,分为10种情况:(1)已确定单位;(2)升学(国内);(3)出国、出境;(4)自由职业;(5)自主创业;(6)其他灵活就业;(7)待就业;(8)不就业拟升学;(9)其他暂不就业;(10)其他。其中(1)、(4)、(5)和(6)等状况都属于已经就业,状况(7)属于未能就业。由于(4)、(5)和(6)等状况的毕业生没有求职经历或者不能明确是否有过求职经历,因此本文只考察(1)和(7)两种状况。

三、求职过程与能否找到工作

1、求职信息

在劳动力市场上,每个用人单位工作的类型以及对劳动的报酬是不同的,而由于信息不充分,求职者不可能从一开始就知道什么单位劳动报酬最高。因而求职者首先要筛选出可能要寻访的工作单位,然后在这些工作单位中确定寻访数量。寻访

过程有成本也有收益,因为寻访对象越多,对工资的分布就越了解;选取的样本企业越多,内含高工资企业的可能性才能越高,因而,碰到高工资的可能性才越大。从经济学角度讲,当求职者的边际收益等于边际成本时就会停止工作找寻,并接收其最后找到的工作。

就业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。毕业生求职与用人单位聘用毕业生是一个互动的过程,在此过程中,毕业生需要通过各种渠道获得就业信息,并需要通过一定的途径向有关单位发出求职信息。

通过何种渠道获取就业信息是会影响毕业生求职效率的,分析找到工作单位的毕业生的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。在调查问卷中对于已经找到工作的毕业生请其就问题“您通过何种途径获得这份工作的相关信息”进行了回答。答案共有10个选项,各选项的具体内容见表1下的注释。表1对各项所占的比例进行了统计。

表1 分学历层次的求职信息结构(%)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
全体	41.3	2.7	5.3	3.2	9.6	1.3	12.0	9.6	11.9	3.2
专科	45.0	2.4	3.9	4.0	7.6	1.8	15.3	10.8	5.6	3.6
本科	39.5	3.1	6.3	2.5	11.9	1.2	10.6	8.6	13.1	3.1
硕士	34.6	1.4	6.5	3.3	6.7	0.3	5.9	8.3	30.8	2.2
博士	41.1	0.0	4.2	1.1	5.3	0.0	2.1	15.8	30.5	0.0

注1:各列具体内容分别为(1)学校(包括院系)就业指导机构发布的需求信息;(2)新闻媒介的零散招聘广告;(3)从企业得到的书面招聘广告;(4)专门性的人才招聘信息刊物;(5)在人才洽谈会获得的信息;(6)从职业介绍机构获得的信息;(7)父母、亲戚介绍的信息;(8)朋友或熟人介绍的信息;(9)网络招聘信息;(10)实习单位提供的信息。

注2:表中的比例数据是经过标准化处理后的结果,使得10列数据合计为100%。

统计结果显示,对于找到工作的毕业生而言,“学校(包括院系)就业指导机构发布的需求信息”是最主要的求职信息渠道,比例为41.3%;比例达到或者接近两位数的选项还有“父母、亲戚介绍的信息”、“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”,比例分别为12.0%、11.9%、9.6%和9.6%;而其他5个选项的比例都不高,“从企业得到的书面招聘广告”、“专门性的人才招聘信息刊物”、“实习单位提供的信息”、“新闻媒介的零散招聘广告”、“从职业介绍机构获得的信息”的比例分别为5.3%、3.2%、3.2%、2.7%、1.3%。

从学历层次的比较来看,求职信息渠道具有以下特点:(1)专科生的求职信息主要来自于学校,比例达到45%,该比例在各类毕业生中是最高的。另外,“父母、亲戚介绍的信息”和“朋友或熟人介绍的信息”所占的比例也达到两位数,表明专科生对其社会网络资源的利用程度较高。(2)本科生的求职信息来源多样化程度最高,除了“学校(包括院系)就业指导机构发布的需求信息”外,“网络招聘信息”、“在人才洽谈会获得的信息”以及“父母、亲戚介绍的信息”所占的比例也达到两位数。(3)硕士和博士研究生偏爱“网络招聘信息”,比例都在三成以上。另外,在“朋友或熟人介绍的信息”选项上博士生的比例最高,这可能是因为博士生的专业化程度高、就业领域范围小,导师和同行的推荐作用大。

从不同信息渠道的比较看,统计结果显示出以下特点:(1)学历层次越低,社会网络资源(父母、亲戚、朋友及熟人)的影响越大。专科的比例为26.1%,本科的比例为19.2%,硕士和博士的比例分别为14.2%和17.9%。社会网络资源成为毕业生获得就业信息的重要渠道,这是很正常的现象。在市场化程度很高的国家里,很多毕业生都是靠亲朋好友推荐找到工作的。(2)学历层次越高,网络招聘的影响相对越大。专科的比例只有5.6%,本科的比例为13.1%,硕士和博士的比例分别为30.8%和30.5%。这是因为研究生的绝对数量小,相应的用人单位少,供需双方的搜寻范围小、目标集中、匹配效率高。

2、求职次数

在就业市场上,一些毕业生非常随意地向许多单位投放简历,这不仅增加了个人求职成本,也增加了用人单位的筛选成本,造成就业市场的低效率。那么,求职次数与求职结果之间是否存在显著的正相关关系?对这一问题进行实证研究有着重要的实践意义,本研究通过比较已“已确定单位”者和“待就业”者的求职次数以期对该问题进行回答。

“已确定单位”者的平均求职单位数为9.0个,比“待就业”者的平均数少0.1个;“已确定单位”者的获得面试单位数平均为4.3个,比“待就业”者多0.1个;“已确定单位”者的被接受单位数平均为2.5个,比“待就业”者多0.5个。均值比较统计检验的结果显示,在求职单位数和获得面试单位数方面,“已确定单位”者与“待就业”者之间不存在显著的差异,而在被接受单位数方面两者之间存在显著的差异。这说明求职次数与求职结果之间不存在正相关关系,能否获得用人单位

的认可主要受毕业生知识、能力、素质等因素的影响。值得一提的是“待就业”者的平均被接收单位数为2.0个,说明“待就业”者并不是完全找不到工作,而是存在“有业不就”的现象。

表2 求职次数比较

	求职单位数	获得面试单位数	被接收单位数
“已确定单位”	9.0	4.3	2.5
“待就业”	9.1	4.2	2.0

3、求职成本

越来越高的求职成本已引起社会的广泛关注,一些毕业生认为投入越多求职成功的概率会越大。那么,事实是否果真如此?本研究为此对比“已确定单位”者与“待就业”者的求职费用,对此问题进行回答。调查问卷中既问到毕业生为求职而花费的总费用,也让毕业生就具体项目支出进行了回答。表3的统计结果显示,排除求职总费用在0元以下和10000元以上的奇异值后,2007年高校毕业生为求职而花费的相关费用人均均为1132元。

“已确定单位”者在总求职费用和分项费用上支出均低于“待就业”者,说明求职结果与求职经费之间不存在正相关关系,在求职过程中过分地增加支出并不会显著提高求职的成功率。相对而言,“已确定单位”者的求职效率较高,即以较少的求职成本获得了就业机会。在“待就业”者的各分项支出中,人情和礼品费的数额最大(平均值为469元),反映出这些毕业生很看重社会关系对就业的影响,而事实上社会关系只能增加就业信息量,并不能增加毕业生本人的就业竞争力。

表3 求职费用比较(单位:元)

	求职总费用	简历制作	交通费	招聘会门票等	通讯费用	人情、礼品费	购置服装费	其他有关费用
“已确定单位”	1074	81	277	62	142	279	301	208
“待就业”	1275	124	321	110	184	469	352	335

4、学用结合

在就业竞争中,高校毕业生应当注意发挥自己的比较优势,其中寻找学用结合的工作是发挥比较优势的重要途径。由于从问卷中不能了解“待就业”者在求职过程中是否注重学用结合,本研究只能从“已确定单位”者的情况进行分析。问卷中的问题“就目前所知,您将从从事的工作与您所学专业的相关程度如何?”反映的是学用结合状况。从统计结果看,在“已确定单位”者中,19.8%的人认为“非常对口”,

42.6%的人认为“基本对口”,27.9%的人认为“有一些关联”,9.1%的人认为“毫不相关”,0.6%的人回答“不清楚”。可见,超过六成的就业者是专业对口的,专业不对口的就业者占不到一成。专业对口意味着学用结合,说明人力资本理论在劳动力市场上发挥着作用。因此,毕业生求职时应该有针对性,应当多找与自己专业对口的工作。

四、求职过程与月起薪高低

收入是反映就业状况的关键指标之一,是否找到收入较高的工作也是反映求职效率高低的一个方面。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,我们只统计了月起薪在300-20000元之间的观测值。统计结果显示,专科毕业生月起薪的中位数为1100元,本科生为1500元,硕士生和博士生均为3000元。为了进行求职结果的比较,本文将“已确定工作”者中月起薪高于1100元的专科生、月起薪高于1500元的本科生、月起薪高于3000元的硕士生和博士生定义为“高收入”就业者,而将其他人定义为“低收入”就业者。以下比较两类不同收入水平就业者在求职信息、求职次数、求职成本、学用结合方面的差异。

1、求职信息

统计结果显示,不同收入水平就业群体的求职信息存在差异:(1)“高收入”组的求职信息相对集中,比例达到两位数的渠道只有三个,分别为“学校(包括院系)就业指导机构发布的需求信息”(46.6%)、“网络招聘信息”(13.1%)和“父母、亲戚介绍的信息”(11.7%);而“低收入”组的求职信息相对分散,比例达到两位数的渠道有五个,分别为“学校(包括院系)就业指导机构发布的需求信息”(40.2%)、“父母、亲戚介绍的信息”(13.2%)、“朋友或熟人介绍的信息”(11.9%)、“网络招聘信息”(10.9%)和“在人才洽谈会获得的信息”(10.6%)。(2)“高收入”组在“学校(包括院系)就业指导机构发布的需求信息”和“网络招聘信息”两项上比例显著高于“低收入”组(统计显著性水平都为1%);在“朋友或熟人介绍的信息”和“父母、亲戚介绍的信息”两项上比例显著低于“低收入”组(统计显著性水平分别为1%和10%);而在“在人才洽谈会获得的信息”项上两组之间的差异不显著。

表4 按收入高低分的求职信息结构(%)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
“低收入”	40.2	3.0	4.9	2.9	10.6	1.1	13.2	11.9	10.9	3.4
“高收入”	46.6	2.7	6.1	3.6	9.9	1.6	11.7	8.6	13.1	3.3

注1:各列具体内容分别为(1)学校(包括院系)就业指导机构发布的需求信息;(2)新闻媒介的零散招聘广告;(3)从企业得到的书面招聘广告;(4)专门性的人才招聘信息刊物;(5)在人才洽谈会获得的信息;(6)从职业介绍机构获得的信息;(7)父母、亲戚介绍的信息;(8)朋友或熟人介绍的信息;(9)网络招聘信息;(10)实习单位提供的信息。

从信息的共享程度上看,“学校(包括院系)就业指导机构发布的需求信息”和“网络招聘信息”两项的共享程度高,几乎对所有毕业生开放,属于公共就业信息;而“朋友或熟人介绍的信息”和“父母、亲戚介绍的信息”两项的共享程度极低,只提供个别毕业生,属于私人就业信息。由此可见,在我国高校毕业生就业市场上,影响收入水平的关键因素是看毕业生所拥有的知识、能力和素质,再次表明人力资本理论在发挥作用。尽管亲朋好友提供的求职信息对找工作有积极的帮助作用,但不能保证较高的收入水平。

2、求职次数

统计结果显示,不同收入水平就业群体的求职次数存在显著差异,“高收入”组毕业生的求职努力程度更大。“高收入”组的平均求职单位数为9.7个,比“低收入”组的平均数多1.6个(统计显著性水平均为1%);获得面试单位数平均为4.7个,比“低收入”组多0.9个(统计显著性水平均为1%);被接受单位数平均为2.6个,比“低收入”组多0.3个(统计显著性水平均为1%)。

表5 求职次数比较

	求职单位数	获得面试单位数	被接收单位数
“低收入”	8.1	3.8	2.3
“高收入”	9.7	4.7	2.6

从求职单位数上可以看到“高收入”组通过增加求职次数,可以找到更高收入水平的工作。这与前面分析求职次数与是否找到工作的统计结果不同,求职次数与求职结果之间没有显著关系是说明能够找到工作凭的是较高的人力资本水平;而求职次数与工作收入水平之间显著正相关反映的是信息不对称,即使人力资本程度高的人也要付出较高的搜寻成本(此处特别指求职次数)。

3、求职成本

统计结果显示,不同收入水平就业群体的求职成本存在差异,“高收入”组毕业

生的求职努力程度更大。“高收入”组的总求职费用平均为1108元，比“低收入”组高出98元。在分项费用上，除了人情和礼品费“高收入”组低于“低收入”组以外，在其余项目上，“高收入”组均高于“低收入”组，表明“高收入”组的求职努力程度更大。求职成本的比较结果再次说明劳动力市场的信息不对称或信息不充足，毕业生需要付出较高的搜寻成本才能找到较高收入水平的工作。

表6 求职费用比较(单位:元)

	求职总费用	简历制作	交通费	招聘会门票等	通讯费用	人情、礼品费	购置服装费	其他有关费用
“低收入”	1010	74	238	50	129	299	246	158
“高收入”	1108	79	297	63	147	256	338	242

4、学用结合

能够专业对口、做到学用结合无论是对社会而言还是对个人来说都是效率高的体现。统计检验的结果显示，“高收入”组的专业对口程度更高，表明专业对口有利于毕业生发挥自己的才能，从而获得较高的收入。从统计结果看，在“高收入”组中，20.2%的人认为“非常对口”，比“低收入”组高出1个百分点；44.3%的人认为“基本对口”，比“低收入”组高出3.7个百分点。另一方面，只有8.9%的“高收入”者认为“毫不相关”或“不清楚”，比“低收入”组低2个百分点。

表7 学用结合比较(%)

	非常对口	基本对口	有一些关联	毫不相关	不清楚
“低收入”	19.2	40.6	29.3	10.0	0.9
“高收入”	20.2	44.3	26.6	8.5	0.4

五、求职过程与工作满意度

在择业过程中，毕业生们重视的因素有很多，收入只是其中的一个因素。本次问卷调查共涉及14种因素，按照影响程度从重到轻的顺序排在前5位的分别是发展前景好、利于施展个人的才干、福利待遇好、符合自己的兴趣爱好以及经济收入高。可见工资收入和福利水平并没有排在最前面。怎样的工作才算是好工作？除了客观标准外，毕业生的主观感受也非常重要，因此是否找到满意度较高的工作也是反映求职效率的一个方面。在问卷调查中，已确定工作去向的毕业生对自己所找到工作的满意程度进行了回答。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12.0%的毕业生对找到的工作感到非常满意；41.1%的毕业生感到满意；40.1%的毕业生感到一般；

6.0%的毕业生感到不太满意；只有0.9%的毕业生很不满意自己的工作。

为了简化工作满意度的比较，本文将“非常满意”和“满意”的情况合并记为“高满意度”，将“感到一般”、“不太满意”和“很不满意”的情况合记为“低满意度”。以下比较两类不同工作满意度组在求职信息、求职次数、求职成本、学用结合方面的差异。

1、求职信息

统计结果显示，不同工作满意度就业群体的求职信息存在差异：(1)“高满意度”组的求职信息相对集中，比例达到两位数的渠道只有三个，分别为“学校(包括院系)就业指导机构发布的需求信息”(45.5%)、“父母、亲戚介绍的信息”(12.9%)和“网络招聘信息”(11.4%)；而“低满意度”组的求职信息相对分散，比例达到两位数的渠道有五个，分别为“学校(包括院系)就业指导机构发布的需求信息”(40.9%)、“网络招聘信息”(13.6%)、“父母、亲戚介绍的信息”(12.2%)、“朋友或熟人介绍的信息”(11.8%)和“在人才洽谈会获得的信息”(11.4%)。(2)“高满意度”组在“学校(包括院系)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(统计显著性水平为1%)；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(统计显著性水平均为1%)；而在“父母、亲戚介绍的信息”项上两组之间的差异不显著。

表8 按工作满意度高低分的求职信息结构(%)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
“低满意度”	40.9	2.3	5.0	3.2	11.4	1.4	12.2	11.8	13.6	3.4
“高满意度”	45.5	3.1	6.3	3.4	9.2	1.5	12.9	8.5	11.4	3.3

注1：各列具体内容分别为(1)学校(包括院系)就业指导机构发布的需求信息；(2)新闻媒介的零散招聘广告；(3)从企业得到的书面招聘广告；(4)专门性的人才招聘信息刊物；(5)在人才洽谈会获得的信息；(6)从职业介绍机构获得的信息；(7)父母、亲戚介绍的信息；(8)朋友或熟人介绍的信息；(9)网络招聘信息；(10)实习单位提供的信息。

从统计结果看，“学校(包括院系)就业指导机构发布的需求信息”不仅是毕业生最主要的求职信息来源，而且相对而言更能提高工作满意度。因此，各高等院校应当继续加强毕业生就业指导工作，扩大求职信息总量，改善求职信息质量，从而提高毕业生的求职效率。

2、求职次数

统计结果显示，不同工作满意度就业群体之间的求职次数和获得面试单位数方

面不存在显著性差异,而在被接收单位数方面存在显著差异(统计显著性水平均为1%)。“高满意度”组的求职单位数略少,但获得面试单位数略多,而被接受单位数显著多于“低满意度”。可见,增加求职次数,并不能提高工作满意度。

表9 求职次数比较

	求职单位数	获得面试单位数	被接收单位数
“低满意度”	9.2	4.2	2.3
“高满意度”	8.8	4.3	2.6

3、求职成本

统计结果显示,不同工作满意度就业群体之间的求职成本差异不显著。尽管“高满意度”组的总求职费用比“低满意度”组少44元,但在统计上不显著。在分项费用上,除了人情和礼品费“高满意度”组显著低于“低满意度”组以外,在其余项目上两组之间不存在显著差异。

表10 求职费用比较(单位:元)

	求职总费用	简历制作	交通费	招聘会门票等	通讯费用	人情、礼品费	购置服装费	其他有关费用
“低满意度”	1098	80	267	57	140	320	293	218
“高满意度”	1054	81	287	63	144	246	309	197

4、学用结合

统计检验的结果显示,“高满意度”组的专业对口程度更高,表明专业对口有利于毕业生发挥自己的才能,从而获得较高的工作满意度。从统计结果看,在“高满意度”组中,25.1%的人认为“非常对口”,比“低满意度”组高出11.4个百分点;45.8%的人认为“基本对口”,比“低满意度”组高出6.9个百分点。另一方面,只有6.7%的“高满意度”者认为“毫不相关”或“不清楚”,比“低满意度”组低6.4个百分点。

表11 学用结合比较(%)

	非常对口	基本对口	有一些关联	毫不相关	不清楚
“低满意度”	13.7	38.9	34.3	12.2	0.9
“高满意度”	25.1	45.8	22.4	6.4	0.3

六、结论及政策建议

本文利用2007年全国高校毕业生的抽样调查数据,以“毕业时的就业状况”、“月起薪”和“工作满意度”作为衡量求职结果的“产出”指标,以求职渠道、求职次

数、求职费用和学用结合状况作为衡量求职行为的“投入”指标,对高校毕业生的求职效率问题进行了实证研究。统计分析的主要结论概括如下:

第一,学校、亲朋好友、网络是毕业生求职最重要的信息渠道,特别是通过学校提供的就业信息找到工作的毕业生其收入较多且工作满意度较高。

第二,增加求职次数或增加求职费用既不能显著地提高求职成功率,也不能显著地提高工作满意度,但是有利于找到收入水平较高的工作。

第三,学用结合不仅有利于提高求职成功率,而且有利于找到收入较多、满意度较高的工作。这一结果反映出人力资本理论在劳动力市场上发挥着积极作用。

上述实证研究结果,对于高校、毕业生以及政府部门有着积极的借鉴意义:

第一,高校应继续加大学校就业指导和就业服务的力度,促进毕业生求职效率的提高。学校的就业指导机构作为一个专业化的组织,可以发挥就业工作“规模化”的优势,节约总的社会成本。

第二,毕业生可积极发挥亲朋好友等社会网络资源的作用获取就业信息。实证研究的结果显示亲朋好友提供的求职信息对找工作有积极的帮助,但对工作的收入水平和满意度并无显著的促进作用。

第三,毕业生在求职过程中应注重求职的针对性,合理配置各项求职费用,努力提高求职的效率。特别需要提示毕业生要注意的是,能否找到工作主要受自身知识、能力、素质等因素的影响,而求职次数和求职费用的作用并不显著。

第四,毕业生应尽量找学用结合紧密的工作,这不仅可以提高求职成功率,而且有利于找到收入较多、满意度较高的工作。

第五,政府应加强高校毕业生就业市场的建设和完善,增强网络招聘的优势,调整人才洽谈会的形式,使就业信息更加充足、翔实、公开,便于毕业生收集、辨别和采用,减少毕业生搜寻和甄别有用就业信息的成本,从而提高求职效率。

参考文献:

- [1] 王旭明. 教育部2007年第10次例行新闻发布会[R]. 北京:2007-10-25.
- [2] 周俊波, 岳昌君. 大学生就业成本的一个实证研究[J]. 教育研究, 2004, (8)64-70.
- [3] 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.
- [4] 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.