

北京大学
教育经济研究所、高等教育研究所

简 报

2012年第06期(总第150期)

2012年11月20日

高校毕业生就业满意度的影响因素分析

岳昌君¹

北京大学教育学院

2012年11月3日,北京大学教育学院岳昌君教授应邀在教育经济学高层国际论坛(北京论坛教育分论坛)做了题为《高校毕业生就业满意度的影响因素分析》的主题发言。岳昌君教授利用全国高校毕业生就业状况的大样本调查数据,对当前我国高校毕业生的就业满意度进行了深入的研究。

改革开放以来,我国普通高校的发展规模并没有伴随着经济的快速发展而持续稳定地扩大。1999年以来的高校扩招基本满足了居民对高等教育入学机会日益增长的需求,但大学生就业难的问题集中突显出来,人们对高校毕业生的关注重点也逐渐从就业数量转移到就业质量上来,不仅重视毕业生是否找到工作,还关心找到的是否是“好工作”。

高校毕业生是就业的主体,他们对就业状况的感受是衡量就业质量的重要体现。就业满意度是衡量高校毕业生对于所获得工作的一种主观感受,也是大学生对自身就业状况的综合评价指标。满意度反映在就业结果上,可以体现出工作质量。满意度反映在求职过程上,可以考察出高校的就业服务质量和劳动力市场的公平性。满意度反映在人力资本上,可以考察出高等教育人才培养的质量。因此,对我国高校毕业生就业满意度的问题进行研究有很重要的理论价值和现实意义。

(一) 基本概念及方法

就业满意度一般是指求职者在工作找寻过程中感知就业质量的高低,它

¹作者简介:岳昌君,男,北京大学教育学院/教育经济研究所教授,博士。联系电话:(010)62753935;电子邮件:cjyue@pku.edu.cn。

基金项目: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)

取决于求职者的感知与就业期望之间的差异程度。高校毕业生的就业满意度可以归纳为公式：就业满意度=就业实际感知-就业期望。从上述公式来看就业满意度的影响因素可以归纳为两大类：一类是与工作相关的因素。另外一类是非工作因素。就业满意度的高低是毕业生对于就业状况的主观真实感受，是毕业生综合了各种因素后的总体看法，可以确切地反映毕业生的就业质量。

本文将基于用北京大学课题组 2011 年全国高校毕业生就业状况的抽样调查数据，对我国高校毕业生就业满意度的影响因素进行实证分析。本文将影响因素划分为工作因素和非工作因素两大类，利用计量回归方法对于就业满意度的各影响因素进行显著性检验，从而提高大学生就业质量制定相关政策提供实证基础。

（二）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。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。调查共回收有效问卷 19768 份。

（三）就业满意度的影响因素分析

使用定序逻辑的“斯特模型”对毕业生就业满意度的影响因素进行回归分析。按照不同的解释变量分组，实证研究结果如下：

第一，工作因素对就业满意度的影响是多方面的。（1）月收入对就业满意度有显著的影响，收入越多就业满意度就越高。（2）就业地点对就业满意度有显著的影响，在大中城市就业的满意度更高。（3）以中部地区作为对照组，就业所在地区对就业满意度的影响不显著，表明京津沪、东部地区、西部地区与中部地区相比并没有显著的差异。（4）以民营企业作为对照组，单位性质对就业满意度有显著的影响。在国家机关、国有企业就业的满意度显著高于民营企业；而事业单位和其他单位的就业满意度与民营企业没有显著差异；三资企业的就业满意度高于民营企业。（5）以制造业作为对照组，就业行业对就业满意度有显著的影响。党政机关、金融信息技术、其他行业的就业满意度显著高于制造业；教科文卫体的就业满意度也高于制造业；水煤电行业与制造业的就业满意度之间没有显著的差异。以服务岗位作为对照组，岗位类型对就业满意度有显著的影响，管理岗位的就业满意度显著高于服务岗位；其他岗位与服务岗位的就业满意度没有显著差异。（7）专业匹配状况对就业满意度有显著的影响，专业匹配程度越高就业满意度就越高。（8）雇佣形式对就业满意度有显著的影响，解决户口和档案的工作能显著提高就业满意度。

第二，人口学特征变量对就业满意度没有显著的影响。学生干部的回

归系数显著，表明担任过学生干部的毕业生拥有较高的就业满意度。家庭社会关系的回归系数显著显示，家庭社会关系越广泛的毕业生就业满意度越高。

第三，学校类型方面，211 重点大学、高职大专院校、其他院校与普通本科院校的毕业生对就业满意度的评价不存在显著的差异。西部高校毕业生的就业满意度低于中部高校；而东部高校与中部高校之间不存在显著差异。

第四，求职状况对就业满意度的研究表明，求职状况对就业满意度有显著的影响。其中求职投入越大的毕业生就业满意度越低；认为学校就业指导课程和讲座帮助大的毕业生的就业满意度相对更大。相对于学校就业信息，网络信息是公平性、竞争性、自主性更强的求职渠道，以这种求职渠道获得工作机会的毕业生就业满意度更大。

（四）工作选择的影响因素分析

对工作选择影响因素的主要研究结论如下：

第一，男性、汉族的毕业生更容易找到“满意度高的工作”。少数民族在党政机关金融 IT 行业回归中的系数显著为负。第二，研究生学历、学习成绩前 25%、获得过奖学金、党员、学生干部、获得英语证书、辅修生或双学位的毕业生更容易找到“满意度高的工作”。第三，来自高收入家庭、父母平均受教育程度高、家庭社会关系广泛的毕业生更容易找到“满意度高的工作”。第四，与普通本科院校相比，211 重点大学的毕业生更容易找到“满意度高的工作”，而高职大专的毕业生难以找到“满意度高的工作”。与中部高校相比，西部高校的更容易找到“满意度高的工作”。第五，求职费用、求职次数、求职渠道、学校就业指导课程和讲座综合起来对找到“满意度高的工作”的影响不易确定。

（五）结论及政策建议

本研究的主要结论概括如下：

第一，工作因素对就业满意度有显著的影响。结果显示：高收入的工作、在大中城市的工作、在国有单位（国家机关和国有企业）的工作、在党政机关和金融信息技术行业的工作、从事管理岗位的工作、从事专业匹配程度高的工作、能够解决户口和档案的工作，能显著地提高毕业生的就业满意度。

第二，一些非工作因素对就业满意度也有显著的影响。结果显示：担任过学生干部的毕业生、家庭社会关系广泛的毕业生、东中部高校的毕业生、认为学校就业指导课程和讲座帮助大的毕业生、通过网络信息渠道获得工作机会的毕业生，就业满意度更大。

第三，一些非工作因素虽然对就业满意度没有显著的直接影响，却能通过影响工作选择机会而间接地影响就业满意度。结果显示：男性、汉族、

研究生学历、学习成绩前25%、获得过奖学金、党员、学生干部、获得英语证书、辅修生或双学位、来自高收入家庭、父母平均受教育程度高、家庭社会关系广泛、211重点大学的毕业生，更容易找到“满意度高的工作”。

可见，高校毕业生就业满意度的高低主要取决于工作的“好”“坏”，大家对所谓的“好”工作的看法极其相似，反映出我国劳动力市场存在极度的不平衡，市场分割现象严重。人力资本和社会资本水平较高的毕业生以及东中部高校的毕业生普遍有较高的就业满意度，其部分原因是这些毕业生在就业竞争中拥有明显的优势，更容易获得“好”工作。

上述实证研究结果，对于提高毕业生的就业质量有一定的借鉴意义：

第一，就业满意度的主要影响因素是与工作直接相关的因素。我国劳动力市场存在明显的分割现象，具体表现在城乡差异、地区差异、单位性质差异、行业差异、岗位差异等方面，这些差异造成了显著的收入差异。建立公平、公正、竞争的劳动力市场、通过改革不合理的制度因素缩小收入差距，有利于提高毕业生的就业满意度。

户口和档案对毕业生的就业满意度有显著的影响，因此政府应该进一步放开高校毕业生的户口限制，增加毕业生就业的流动性。同时，制定更有利于毕业生的档案管理制度，让毕业生不再分担档案存放的成本。

第二，加强高校毕业生就业服务体系的建设。研究结果显示，学校就业指导课程和讲座显著地影响就业满意度，因此进一步加强学校就业指导和职业规划教育有利于提高就业质量。

网络信息是公平性和竞争性更强的求职渠道，以这种求职渠道获得工作机会的毕业生就业满意度更大，因此应该进一步完善和加强网络就业渠道的服务。

第三，关注就业弱势群体，努力提高他们的就业能力。结果显示，女性、少数民族、专科学历、学习成绩差、没获得过奖学金、非党员、没担任过学生干部、没获得英语证书、来自低收入家庭、父母平均受教育程度低、家庭社会关系缺乏、非重点大学的毕业生，难以找到“满意度高的工作”。

本简报文章如需转载须事先征得本研究所同意，

并注明“转载于北京大学教育经济研究所、高等教育研究所简报”字样

主编：岳昌君、蒋承

地址：北京大学教育学院大楼 309 室

电话：(010) 62755662

本《简报》及《北大教育经济研究》（电子季刊）网址：<http://www.gse.pku.edu.cn>

编辑：孙冰玉

邮编：100871

电子信箱：bysun@gse.pku.edu.cn