



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7卷第1期  
（总第22  
期）

主编：闵维方；副主编：丁小浩 阎凤桥；

编辑：岳昌君 孙冰玉

## 2007 年高校毕业生就业影响因素分析

岳昌君 李炜<sup>1</sup>

（北京大学教育学院/教育经济研究所 北京 100871）

**摘要：**基于大规模抽样调查数据，本文首先对 2007 年全国高校毕业生的就业状况进行了统计描述，然后对求职结果、起薪水平和毕业生工作满意度的影响因素进行了计量回归研究，并且与 2003 年和 2005 年的调查结果进行了对比分析。实证结果表明：内因是决定高校毕业生就业竞争力的关键因素；就业效率与 2005 年相比有所降低；求职费用和求职次数对求职结果、起薪和工作满意度并无显著影响；学校提供的求职信息对求职结果、起薪水平和工作满意度都有显著的影响；家庭经济条件和社会关系对毕业生的求职结果、起薪和工作满意度有显著的正向影响；学用结合程度高的毕业生的工作满意度更高。

**关键词：**就业；起薪；工作满意度；高等教育

---

<sup>1</sup> 本研究为国家“十五”重点课题“高等教育规模扩展与劳动力市场”（AFA010002）的成果之一。作者简介：岳昌君，；李炜（1982-），北京大学教育学院硕士研究生。

# An Empirical Study on the Employment of Higher Education Graduates in 2007

YUE Changjun, LI Wei

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

**Abstract:** Based on a national scale survey data conducted in 2007, this paper has given a statistical description on the employments characteristics and has analyzed econometrically the main factors which have significant impacts on the employment results、initial salary and job satisfaction. Moreover, this paper has also compared the empirical results with the results of 2003 and 2007. There are a few of findings: first of all, the personal performance is the key factors on both employment result and initial salary; secondly, the efficiency of job hunting has decreased in 2007 compared with the year of 2005; thirdly, the cost of finding a job and the time of applicants for a job do not have a significant impact on employment result、initial salary and job satisfaction; fourthly, the employment information provided by higher education institutions can help remarkably graduates' employments、salaries and job satisfaction; fifthly, the family economy condition and social capital have remarkable impacts on employment results、initial salary and job satisfaction; finally, the degree of job-major match have a significantly positive effect on job satisfaction.

**Key words:** employment; salary; job satisfaction; higher education

## 一、引言

近年来,随着我国高等教育招生规模的扩大,高校毕业生的数量迅速增加。根据教育部公布的统计数据,我国高校毕业生的数量从2000年的95万人增加到2007年的495万人,但是于此同时高校毕业生就业难的问题也越来越收到社会的广泛关注。根据教育部的统计,截至2007年9月1日,高校毕业生仅有351万人实现就业,就业形式比较严峻;而且,从相关的统计数据中可以看出,东部经济发达的省区的就业率要显著的高于中西部一些经济欠发达的地区,重点院校的毕业生的就业率要明显的高于一般院校。2008年全国共有应届高校毕业生559万人,是今年来毕业生人数最多的一年,因此就业的严峻形势有可能进一步的加剧。

大学生就业问题一直是众多学者关注的问题,他们对这一问题进行了多方面、多角度到分析:岳昌君和丁小浩(2003,2004)通过对就业弹性的计算发现经济增长对高校毕业生的吸纳能力并不大,而产业结构的调整对高校毕业生的吸纳作用相对而言更为明显;赖德胜(2001)认为现行的户口制度等体制性障碍不利于大学生流动,是造成大学生就业率较低的一个主要原因;莫荣和刘军(2003)认为高等教育的专业结构与教育质量等教育产出与社会的需求不一致是目前大学毕业生就业难的原因之一。

北京大学“高等教育规模扩展与劳动力市场”课题组分别于2003、2005和2007三年对全国高校毕业生的就业状况进行了大规模地调查。岳昌君、文东茅和丁小浩(2004)采用统计分析和回归分析的方法,对2003年全国高校毕业生抽样调查的数据从求职结果和起薪水平两个角度对我国高校毕业生在就业市场上的竞争特点进行了实证的分析,其结果表明:内因是决定高校毕业生就业竞争力的关键因素;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;学校提供的求职信息对求职结果和起薪水平都有显著的影响。闵维方、丁小浩、文东茅和岳昌君(2006)通过对2005年全国高校毕业生抽样调查数据的分析,并与2003年调查的结果相比较,得出结论:内因是决定高校毕业生就业竞争力的关键因素;就业效率与2003年相比有所提高;学校提供的求职信息对求职结果和起薪水平都有显著的影响;家庭经济条件和社会关系对就业的影响开始凸现。

本文将运用北京大学“高等教育规模扩展与劳动力市场”课题组2007年全国高校毕业生就业情况抽样调查的数据,运用统计分析和回归分析的方法,主要从求职结果、起薪水平和工作满意度三个角度对2007年我国高校毕业生在劳动力市场的竞争特点进行实证分析,并于2003、2005两年的分析结果进行比较。

本文分为五个部分：第一节为引言；第二节是对样本的统计描述；第三节分别对求职影响因素、起薪影响因素和毕业生工作满意度影响因素进行计量回归分析；第四节通过与2003、2005两年分析的比较得出的初步结论和相关的政策建议。

## 二、问卷调查的统计分析

### 1. 样本描述

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. 毕业生落实率

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。

表1 2007年高校毕业生就业状况(%)

	专科生	本科生	硕士生	博士生	全部
(1) 已确定单位	43.6	36.1	53.3	60.9	40.4
(2) 升学(国内)	7.1	18.3	20.6	9.5	14.1
(3) 出国、出境	1.8	2.9	4.9	10.7	2.7
(4) 自由职业	5.6	3.5	0.8		4.1
(5) 自主创业	4.1	2.7	0.9	3.0	3.2
(6) 其他灵活就业	8.1	6.1	2.3	1.8	6.6
(7) 待就业	24.3	23.0	12.1	10.1	22.6
(8) 不就业拟升学	1.9	3.6	2.8	1.2	2.9
(9) 其他暂不就业	2.3	2.6	1.5	1.2	2.4

(10) 其他(请说明)	1.2	1.1	0.8	1.8	1.1
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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40.4%，“升学”与“出国/出境”的比例合计为16.8%。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70.9%。

从学历层次的比较来看,就业状况具有以下特点:第一,学历层次越高就业状况越好:“待就业”指标反映的是想找工作但尚未找到工作的比例,专科和高职为24.3%,本科为23.0%,硕士和博士分别为12.1%和10.1%。第二,虽然从“待就业”指标看专科毕业生就业困难仍然最大,但是与本科毕业生只相差1.3个百分点;而从“落实率”看,专科毕业生优于本科毕业生,超出0.7个百分点。特别地,专科生在“已经确定单位”、“自由职业”、“自主创业”和“其他灵活就业”方面的比例显著高于本科生,而本科生只是在“升学”和“出国/出境”方面具有相对优势。

从性别之间的比较来看:男性落实率略高于女性,男性比例为73.0%,女性为68.4%,两者相差4.6个百分点。女性继续攻读研究生或出国/出境的比例达到19.3%,比男性高出3.9个百分点。

### 3. 起薪比较

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,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,高校毕业生月起薪的中位数为1500元,即有一半的毕业生月起薪在1500元以上,而另一半的毕业生月起薪在1500元以下。50%的毕业生月起薪在1000~2000元之间;80%的毕业生月起薪在800~3000元之间;90%的毕业生月起薪在700~4500元之间。2007年月起薪的算术平均值为1798元,比2005年的1588元增加了210元。

毕业生的起薪具有以下特点:

第一,学历越高起薪越多。从中位数平均看,专科毕业生月起薪为1100元,本科生为1500元,硕士和博士均为3000元。从算术平均值看,专科生为1410元,比2005年的1333元增加了77元;本科毕业生为1788元,比2005年的1549元增加了239元;硕士为3469元,比2005年的2674元增加了795元;博士为3252元,比2005年的2917元增加了335元。

元。

第二,性别之间存在差异:从中位数平均看,男性月起薪为1500元,女性为1300元,两者相差200元。从算术平均值看,男性为1871元,女性为1696元,两者相差175元。同2005年的算术平均值比较,2007年男性和女性的月起薪分别增加了240元和189元。

第三,工作单位性质之间存在差异:科研单位、三资企业和国家机关的平均月起薪较高,分别为2411元、2346元和2249元;高等教育单位、部队、国有企业和私营企业居中,分别为2231元、1908元、1724元和1536元;中初教育单位、医疗卫生单位和乡镇企业最低,分别为1448元、1201元和1162元。

第四,工作类型之间存在差异:行政管理、企业管理和专业技术工作的收入位居前三甲,分别为2128元、1998元和1959元;技术辅助工作、服务工作和一线农业从业人员居中,分别为1537元、1440元和1300元;最低的是生产第一线的工人,收入只有1165元。

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2074元;地级市的平均收入为1635元;县级市或县城的收入平均为1507元;乡镇和农村的收入分别为1332元和1567元。

#### 4. 就业分布

根据已经确定就业单位者的回答,2007年高校毕业生的就业分布状况如下:

第一,按就业地点划分:在省会城市或直辖市工作的毕业生占45.2%,在地级市的占35.0%,在县级市或县城的占14.1%,在乡镇的占4.4%,在农村的为1.4%。与2005年相比,在大中城市工作的毕业生所占的比例略有回升。

第二,按工作单位性质分:私营企业、国有企业和国家机关成为毕业生最主要的就业单位,分别占34.2%、23.5%和12.7%,三者合计达70.4%;科研单位、高等教育单位、中初教育单位、医疗卫生单位、其他事业单位分别占1.1%、3.8%、1.6%、5.3%和1.9%,事业单位合计为合计13.7%;三资企业占9.5%。与2005年相比,各类企业所占的比例显著增加,达到72.1%。特别地,私营企业一跃成为毕业生就业的最主要单位,2007年所占比例增加了17.9个百分点。另一方面,学校和科研单位所占的比例显著下降,分别减少了13.9个百分点和3.6个百分点。国家机关所占的比例略有增加,上升了3.5个百分点。

第三,按工作类型划分:各类专业技术工作(如工程师、会计师、教师、医生、律师等)依然一支独秀,占34.3%;其次是各类技术辅助工作(如技术员、护士、秘书、出纳等)占20.8%;各类行政管理(包括党政机关、事业单位、群众团体行政管理)占17.7%;各类企业管理工作(如经理、部门经理等)占8.6%;各类服务工作(如保安、餐饮服务、销售服务、市场营销等)占11.4%;各类一线工业和农业生产工作的分别占5.0%和0.1%;其他占1.9%。

与2005年相比,各类专业技术工作所占的比例显著下降,减少了10.9个百分点;各类企业管理工作所占的比例略有下降,减少了1.9个百分点;而各类技术辅助工作、各类行政管理、各类服务工作、一线生产工人所占的比例均有所上升,分别增加了3.5个百分点、2.9个百分点、4.9个百分点和3.4个百分点。数据显示,毕业生就业的工作类型趋向多样化,有更多的毕业生愿意从事服务工作和一线生产工作。

### 5. 就业影响因素

毕业生就业受多种因素的影响,各种因素的相对重要性如何?应该从用人单位和毕业生供给和需求两种角度综合考虑,但是本次问卷调查对象只包含毕业生,因此统计结果只是毕业生的看法。问卷包含的影响就业的各种因素共有18种,调查统计结果中按照影响程度从重到轻的排列顺序,这18种影响因素分别为:1、工作能力强;2、有相关实习和工作经历;3、学历层次高;4、应聘技巧好;5、形象气质好;6、热门专业;7、学校名气、地位高;8、就业信息和机会多;9、亲戚的帮助;10、学习成绩好;11、老师的推荐;12、朋友的帮助;13、为学生干部;14、往届毕业生的声誉好;15、拥有就业地户口;16、为党员;17、性别状况为男性;18、送礼买人情。

与2005年相比,前三项排序没有变化,“学习成绩好”上升三位,“应聘技巧好”上升两位,“为党员”下降到倒数第三位,“性别状况为男性”下降到倒数第二位,“送礼买人情”仍旧排在最后。上述统计结果表明,我国高校毕业生的就业市场更加规范,就业竞争力主要体现在学生的学识和能力方面,而性别因素和送礼买人情等因素的影响较小。

### 6. 择业意向

就业对每一位毕业生都是人生中的一件大事。在择业过程中,毕业生们普遍重视的是哪些因素?本次调查共涉及14种因素,按照影响程度从重到轻的顺序排列如下:1、发展前景好;2、利于施展个人的才干;3、福利待遇好;4、符合自己的兴趣爱好;5、经济收入高;

6、工作稳定; 7、工作单位的声誉好; 8、对社会的贡献; 9、工作自由; 10、工作单位的规模大; 11、工作单位在大城市; 12、工作舒适劳动强度低; 13、易(能)获得权力和社会资源; 14、可兼顾亲友关系。与2005年相比, 高校毕业生的择业意向基本没有改变, 把施展个人才华、体现人生价值看得最重。

## 7. 择业过程与结果

(1) 求职信息。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。本次调查发现, 43. %的毕业生认为最重要的求职信息来源于学校(包括院系)就业指导机构发布的需求信息; 其他择业渠道被选的比例由高到低依次排列为: 父母、亲戚介绍的信息 12. 6%; 网络招聘信息 12. 5%; 在人才洽谈会获得的信息 10. 1%; 朋友或熟人介绍的信息 10. 0%; 从企业得到的书面招聘广告 5. 6%; 专门性的人才招聘信息刊物 3. 4%; 实习单位提供的信息 3. 3%; 新闻媒介的零散招聘广告 2. 8%; 从职业介绍机构获得的信息 1. 4%。与2005年相比, 父母、亲戚介绍的信息以及朋友或熟人介绍的信息重要性显著增加, 网络招聘信息的比例也显著上升。而在人才洽谈会获得的信息、从企业得到的书面招聘广告、专门性的人才招聘信息刊物、新闻媒介的零散招聘广告、从职业介绍机构获得的信息等比例均有不同程度的下降。可见, 学校、亲朋好友、网络成为毕业生求职信息的最主要来源。

(2) 学校就业信息有用度。从毕业生对从学校获得的就业信息的帮助程度看, 有 11. 0%的毕业生认为就业信息帮助非常大, 有 32. 0%的毕业生认为帮助比较大, 有 10. 7%的毕业生认为帮助小, 有 7. 1%的毕业生认为帮助较小。统计显示, 学校提供的就业信息已经获得超过 40%的毕业生的积极肯定, 说明高校在毕业生就业工作方面已经取得了较大进步。

(3) 求职数量。在需要求职的毕业生中, 在择业过程中毕业生递交过求职简历的单位数平均为 9. 0 个, 接受过面试的单位数平均为 4. 3 个, 曾表示愿意接收的单位数平均为 2. 3 个。进一步的分析发现, 求职单位的数量与求职成功率并没有显著相关性, “已经确定单位”的毕业生平均求职单位数为 9. 0 个, “待就业”者为 9. 1 个; “已经确定单位”的毕业生参加面试的单位数为 4. 3 个, “待就业”者为 4. 2 个; “已经确定单位”的毕业生获得接受的单位数为 2. 5 个, “待就业”者为 2. 0 个。统计数据也显示出“待就业”者仍然存在“有业不就”的现象。

(4) 求职费用。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。其中, 求职简历的制作 93 元; 交通费 290 元; 招聘会门票 76 元; 通讯费用 154 元; 人情、礼品费用 333 元; 购置服装费 316 元; 其他相关费用 245 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。

(5) 工作满意度。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 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。与 2005 年相比, 毕业生的工作满意度有较大幅度的提高, 对找到的工作感到非常满意或满意的比例由 2005 年的 37.4%上升到 2007 年的 53.3%, 而对找到的工作感到不太满意或很不满意的比例则由 2005 年的 12.6%下降到 2007 年的 6.9%。

### 三、求职、起薪和工作满意度影响因素的回归分析

#### (一) 求职影响因素的回归分析

##### 1. 回归方程和变量

对样本中的毕业生而言, 一部分学生找到了工作, 也有一部分学生找了却没有找到, 是什么因素决定学生找寻工作的成功与否? 根据问卷调查表的问题设计, 本文将可能影响高校毕业生求职结果的因素分为以下五大类:

第一类是学生的基本情况, 包括(1)学历层次分为专科、本科和研究生三种; (2)学校声望, 分为“211”工程重点大学、普通本科院校和其他院校三种; (3)性别。

第二类是学生的学业情况, 包括(1)学习成绩, 分为排名前 25%名、25%-50%名和后 50%名三种; (2)是否获得过等级证书, 其中证书分为以下四类: 英语类、计算机类、职业类和其他类; (3)是否是党员; (4)是否做过学生干部; (5)是否是辅修生或双学位学生; (6)是否有工作或实习经历; (7)专业与兴趣是否符合(8)是否转过专业。

第三类是学生的求职情况, 包括(1)求职费用(2)求职次数; (3)学校提供的就业信息对自己求职的帮助程度, 将问卷中的“非常大”和“比较大”归为帮助较大一类, 将“一般”、“小”和“较小”归为帮助较小一类; (4)是否参加过学校的就业指导课和讲座。

第四类是学生的家庭情况, 包括(1)家庭所在地, 分为省会城市或直辖市、地级市、县级市或县城、乡镇和农村五种; (2)家庭总收入, 分为 1 万及以下、1-5 万、5-10 万和 10

万及以上四种；(3)父母受教育年限，根据父母受教育年限之和计算；(4)父母的工作状况，将问卷中的“行政管理人员(处级或县乡科级以上干部)”、“各类经理人员”、“机关企事业单位办事人员”和“专业技术人员”等合并为“管理技术职业”，将其他项合并为“非管理技术职业”；(5)家庭社会关系，将问卷中的“非常广泛”和“广泛”归为一类，“一般”“少”和“非常少”归为一类。

第五类是学校所在地的基本情况，分为直辖市、东部地区、中部地区和西部地区四种。

由于被解释变量Y的含义为是否找到了工作是二分变量:1为是,0为否。解释变量中绝大多数也是分类变量,因此,不能用普通线性回归模型进行回归分析,本文将采用逻辑(logistic)回归方法进行计量回归检验,回归方程的形式为:

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

其中P表示找到工作的概率,P/(1-P)是找到工作的概率与未找到工作的概率之比,定义为找寻工作的机会比率。解释变量 $X_j$ 的含义为找到工作与否的影响因素,系数 $\beta_j$ 表示解释变量对找寻工作的影响,其取值等于机会比率的变化率,正的系数表示该解释变量有利于找到工作,并且系数越大表示找到工作的概率就越大(同一解释变量的不同取值之间的比较), $\varepsilon$ 表示随机扰动项。对于分类解释变量,我们采用的是虚拟变量的方式:例如,对于学历层次变量,分为大专、本科和研究生三个层次以本科为基准变量(Benchmark Variable),即在回归方程中引入两个虚拟变量Dz和Dy,分别表示专科生和研究生,如果观测值为专科生,则Dz取值为1;否则Dz取值为0。如果观测值为研究生,则D取值为1;否则Dy取值为0。无论是专科生还是研究生,都是和本科生进行对比。其他的基准变量分别为:学校类型的基准变量是“普通本科院校”;性别的基准变量是“女性”;学习成绩的基准变量是“班级排名后50%”;是否获得过奖学金的基准变量是“没有获得过奖学金”;是否获得各种专业证书的基准变量全是“没有获得过”;是否是党员的基准变量是“不是党员”;是否做过学生干部的基准变量是“没有做过学生干部”;是否是辅修生或双学位学生的基准变量是“不是辅修生或双学位学生”;是否有工作或实习经历的基准变量是“没有工作或实习经历”;是否转过专业的基准变量为“没有转过专业”;学校提供的就业信息对自己求职的帮助程度的基准变量为“帮助较小”;是否参加过学校的就业指导课和讲座的基准变量是“没有参加过”;家庭所在地的基准变量是“县级市或县城”;父母工作状况的基准变量是“非管理技术职业”;家庭社会关系的基准变量是“非广泛”;学校所在地的基准变量是“中部地区”。回归结果见

表2。

表2 影响高校毕业生求职因素的计量回归分析结果

解释变量名称	求职影响因素回归		起薪影响因素回归		工作满意度影响因素回归	
	回归系数	显著性水平	回归系数	显著性水平	回归系数	显著性水平
专科学历	-0.163	0.314	-0.117	0.000	0.359	0.040
研究生学历	0.580	0.001	0.297	0.000	0.525	0.003
“211”重点大学	0.407	0.010	0.223	0.000	-0.688	0.000
专科、高职学校	0.373	0.026	-0.054	0.115	-0.316	0.079
男性	0.425	0.000	0.080	0.000	0.135	0.077
成绩排名前25%	0.283	0.004	0.005	0.817	0.148	0.182
成绩排名25%-50%	0.196	0.028	0.020	0.299	0.020	0.848
英语四、六级证书	0.207	0.009	0.064	0.000	-0.179	0.043
计算机证书	-0.257	0.000	0.012	0.416	-0.294	0.000
职业类证书	0.079	0.322	-0.010	0.527	-0.006	0.942
其他证书	0.063	0.517	-0.010	0.599	-0.149	0.156
党员	-0.033	0.666	0.002	0.901	-0.008	0.925
学生干部	0.144	0.041	0.024	0.096	0.184	0.017
辅学	-0.124	0.172	0.013	0.477	0.082	0.400
工作实习经历	0.066	0.486	0.040	0.042	0.304	0.004
是否转过专业	-0.101	0.549	-0.064	0.056	-0.268	0.125
求职费用	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.009
求职次数	-0.003	0.000	0.000	0.201	0.000	0.965
求职信息充足程度	0.786	0.000	0.045	0.002	0.677	0.000
参与就业指导	0.086	0.249	-0.013	0.416	-0.109	0.182
家庭住址在省会城市或直辖市	0.415	0.001	-0.014	0.556	0.205	0.115
家庭住址在地级市	0.205	0.032	-0.027	0.176	0.102	0.327
家庭住址在乡镇	0.283	0.012	0.003	0.889	-0.038	0.752
家庭住址在农村	0.204	0.027	0.035	0.079	0.034	0.747
家庭总收入1-5万	0.231	0.002	0.137	0.000	0.374	0.000
家庭总收入5-10万	0.647	0.000	0.290	0.000	0.450	0.001
家庭总收入10万以上	0.546	0.023	0.535	0.000	0.475	0.038
父母受教育水平	0.003	0.603	0.000	0.892	-0.001	0.876

父母职业状况	-0.059	0.512	0.019	0.302	-0.201	0.036
家庭社会关系	0.265	0.013	0.049	0.011	0.680	0.000
就读高校在直辖市	0.310	0.083	0.221	0.000	0.452	0.025
就读高校在东部地区	0.025	0.773	-0.106	0.000	0.413	0.000
就读高校在西部地区	-0.749	0.000	-0.257	0.000	-0.093	0.566
在省会城市或直辖市 就业			0.110	0.000	0.163	0.174
在地级市就业			0.035	0.127	0.095	0.434
在乡村就业			0.047	0.151	-0.149	0.380
国家机关			0.135	0.000	0.125	0.485
私营企业(民营、个 体)			-0.034	0.072	-0.399	0.000
三资企业			0.156	0.000	-0.141	0.311
乡镇企业			-0.019	0.742	-0.423	0.143
其他企业			0.045	0.235	-0.960	0.000
科研单位			0.075	0.207	0.101	0.759
高等教育单位			-0.197	0.000	-0.535	0.053
中初教育单位			-0.208	0.000	-0.232	0.328
医疗卫生单位			-0.324	0.000	-0.156	0.387
其他事业单位			-0.034	0.494	-0.405	0.106
部队			-0.296	0.010	-0.949	0.173
其他			0.068	0.288	-1.140	0.003
行政管理工作的			0.010	0.702	0.094	0.506
企业管理工作的			0.054	0.039	0.377	0.007
技术辅助工作的			-0.095	0.000	-0.202	0.047
服务工作的			-0.108	0.000	0.064	0.613
一线生产工人			-0.129	0.000	-0.482	0.006
一线农(林、渔、牧) 民			-0.462	0.000	-0.337	0.573
学用结合					0.585	0.000
合约类型					0.831	0.000
单位规模					0.000	0.001
常数项	-0.424	0.054	6.982	0.000	-1.989	0.000

## 2. 计量回归结果的说明

回归的卡方检验值很大,其显著性水平达到0.0001,这说明模型整体在统计性上是显著的。

按照前文对解释变量的分组,对上述求职影响因素回归分析的结果说明如下:

1、学生的基本情况对找寻工作的影响:(1)学历层次对毕业生的就业结果有显著的影响。研究生虚拟变量的系数为正,并且在统计上是显著的,这表明研究生找到工作的概率要显著的高于本科生;但是,专科生与本科生相比,找到工作的概率没有统计上的显著的差异。

(2)学校类型(声望)对求职结果有一定的影响,这主要表现在“211”重点大学毕业生找到工作的概率要显著的高于普通本科院校;但是与此同时,专科和高职学校的学生找到工作的概率也在5%的显著水平上也是显著的高于普通本科院校的毕业生。与前两者相比,普通本科院校的毕业生就业形势最差。(3)性别因素对高校毕业生的求职结果的影响非常显著,男性比女性找到工作的概率明显大。

2、学生的学业情况对找寻工作的影响:(1)成绩排名前25%名、前25%-50%的毕业生的虚拟变量系数是正的,并且在统计上是显著的,这表明学习成绩较好的学生在求职过程中具有一定的优势。(2)英语证书、计算机证书的虚拟变量的系数为正,且在统计上是显著的,这表明这两类证书有助于高校毕业生提高就业率。但是,职业类证书和其他类型的证书对毕业生求职并无显著的影响。(3)学生干部虚拟变量的系数为正,且在统计上是显著的,这表明学生干部在求职过程中具有一定的优势。(4)是否是党员、是否是辅修生或双学位学生、是否有工作实习经历、是否转过专业,对求职结果并无显著的影响。

3、学生的求职情况对找寻工作的影响:(1)求职费用的大小对毕业生是否能够找到工作无显著的影响。(2)求职的次数在统计上对求职结果具有一定副作用,但是影响不大,这可能是因为能力相对较差的毕业生为了寻找到一份工作而不得不多申请更多的职位。(3)学校提供的就业信息的充足程度的虚拟变量的系数为正,且在统计上是显著的,这表明学校若能提供较为充足的就业信息对于毕业生找寻工作有显著的积极作用。(4)参加过学校的就业指导课和讲座这一虚拟变量的回归系数都不显著,其中的原因可能是高校对毕业生就业指导不够重视或者方法不当。

4、学生的家庭情况对找寻工作的影响:(1)相对于家庭住址在县级市或者县城的毕业生,本文分类中的其他四种毕业生的就业概率均显著的较高。(2)家庭总收入各个分类中的系数均为正,且均通过显著显著性检验,这表明家庭收入较高的高校毕业生在求职过程中具有一定的优势。(3)父母的受教育程度和工作状况对毕业生是否能够找到工作并无显著影响。(4)家庭的社会关系的系数为正,且在统计上是显著的,这表明家庭社会关系较多的学生

在找到工作的概率显著的较高。

5、学校的基本情况对于找寻工作的影响：学校所在地为之也是或者东部地区的毕业生与学校所在地为中部的毕业生获得工作概率无显著的差别，但是学校所在地为西部的毕业生在求职中相对于中部的学生有非常明显的弱势。

## (二) 起薪影响因素的回归分析

### 1. 对回归方程和变量的说明

在前文中，我们讨论的对影响高校毕业生求职结果的因素进行了分析，对于已经找到工作的毕业生来说，其起薪的高低也是一个十分重要的问题。在本文这一部分，我们将对高校毕业生的起薪高低的影响因素进行分析。

根据人力资本理论，影响毕业生起薪的因素主要为从学校获得的知识和工作经验。但是由于本文所讨论的只是应届高校毕业生，他们基本没有工作经验，因此我们主要采用受教育程度这一指标来衡量他们的人力资本状况。同时，由于我国目前处于经济转型期，劳动力市场并没有充分建立，个人的工资并不完全由市场决定。因此，除了受教育程度以外，高校毕业生的起薪或个人的收入水平还受到诸如行业、部门、地区、企业、性别等诸多因素的影响。所以，本文将可能影响高校毕业生起薪水平的因素分为以下六大类：其中前五类与第求职影响因素分析中的解释变量相同，分别为学生的基本情况、学业情况、求职情况、家庭情况，以及学校的基本情况，对具体的变量说明此处不再重述。

第六类是毕业生的就业情况：包括（1）就业地点。具体的分为省会城市或直辖市、地级市、县级市或县城、乡村四类，以“县级市或县城”为基准变量。（2）工作单位的性质。分为13种情况，分别为：国家机关、国有企业、私营企业（民营、个体）、三资企业、乡镇企业、其他企业、科研单位、高等教育单位、中初教育单位、医疗卫生单位、其他事业单位、部队和其他，以国有企业为基准变量。（3）工作岗位的性质。分为8种情况，分别为：各类行政管理工作（包括党政机关、事业单位、群众团体行政管理工作）、各类企业管理工作（如经理、部门经理等）、各类专业技术工作（如工程师、会计师、教师、医生、律师、编辑、记者等）、各类技术辅助工作（如技术员、教辅人员、护士、秘书、会计、出纳、文秘等）、各类服务工作（如保安、餐饮服务、销售服务、市场营销等）、各类一线生产工人、各类一线农（林、渔、牧）民、其他岗位，以各类专业技术工作为基准变量。

被解释变量Y表示高校毕业生的月起薪，单位是人民币元。我们按照如下的一般线性模型，采用普通最小二乘法（OLS）进行回归分析：

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

其中  $\ln Y$  表示月起薪(人民币元)的自然对数;解释变量  $X_j$  的含义为起薪的影响因素;各个系数  $\beta_j$  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;对于分类解释变量,我们采用的是虚拟变量的方式。回归结果见表2第4、5列。

## 2. 对计量回归结果的说明

回归的总体显著性检验中的  $F$  值都很大,显著性水平达到 0.0001,表明模型整体是统计性上显著的。

按照不同的解释变量分组,对上述六种回归的结果说明如下:

1、学生的基本情况对起薪的影响:(1)学历层次对起薪有显著的影响。高学历的毕业生的起薪要显著的高于学历水平较低的毕业生。(2)学校类型(声望)对起薪也有显著的影响。“211”重点大学的毕业生的其薪显著高于普通本科院校;但是专科、高职学校的毕业生的起薪与普通本科院校的毕业生的起薪并没有显著的差别。(3)起薪存在一定的性别差异,男性要高于女性。

2、学生的学业情况对起薪的影响:(1)工作或者实习经历的系数为正,且在统计上是显著,这表明有工作或者实习经历的毕业生的起薪要在一定程度上高于无这种经历的学生。(2)拥有英语证书的毕业生的起薪要高于无这类证书的毕业生。(3)学习成绩优秀、获得过奖学金、拥有计算机证书、职业类证书或者其他证书、党员、学生干部、辅修双学位或者转过专业的毕业生的起薪在统计上与无上述条件的学生并没有显著差别。

3、学生的求职情况对起薪的影响:(1)求职费用的回归系数显著为正,但数值非常小,表明求职费用毕业生起薪有积极作用,但是作用有限。(2)学校提供的就业信息的回归系数为正,且在统计上是显著的,这表明学校若能提供较为充足的就业信息对于毕业生起薪有显著的积极作用。(3)求职次数以及是否参加过学校的就业指导课和讲座等变量的回归系数都没能通过显著性检验,这表明这些因素对起薪的没有显著的影响。

4、学生的家庭情况对起薪的影响:(1)家庭经济条件好、社会关系多的毕业生的起薪要显著的较高。(2)家庭住址、父母的受教育程度、父母的工作状况对毕业生起薪的影响并不显著。

5、学校的基本情况对于起薪的影响:直辖市高校毕业生的起薪显著高于中部地区;而西部地区和东部地区的毕业生的起薪显著低于中部地区。

6、就业的基本情况对起薪的影响:(1)在省会城市或者直辖市就业的毕业生的起薪要

明显的高于在县级市或者县城就业的毕业生,但是就业地点在地级市,县级市或县城和乡村的毕业生的薪金并无显著的差别。(2)在国家机关、三资企业工作的毕业生的起薪要显著的高于在国有企业工作的毕业生,在高等教育单位、中初等教育单位、医疗卫生单位和部队工作的毕业生的起薪要显著的低于在国有企业工作的毕业生,在私营企业、想着企业、其他企业、科研单位、其他事业单位、和其他单位就业的毕业生的起薪与在国有企业工作的毕业生的起薪没有显著的差别。(3)就工作岗位而言,相对专业技术工作,技术辅助工作、各类服务性工作、一线生产工人和各类一线农林渔牧民的起薪较低;而从事各类行政管理工作和企业管理工作的毕业生的起薪与专业技术工作的起薪之间并无显著的差异。

### (三) 大学生工作满意度的回归分析

#### 1. 对回归方程和变量的说明

在本文的这一部分中,我们集中讨论对高校毕业生工作满意度的影响因素,它们为如下的七类:学生的基本情况、学业情况、求职情况、家庭情况,学校的基本情况、毕业生的就业情况,以及毕业生工作的基本情况,其中前六类具体的变量说明此处不再重述。

第七类是毕业生工作的基本情况:包括(1)学用结合的程度,即毕业生从事的工作与所学专业的相关程度,将问卷调查中的“非常对口”和“基本对口”归为学用结合程度较好一类,将“有一些关联”、“毫不相关”、“不清楚”归为学用结合程度较差一类,其中学用结合较差为基准变量。(2)毕业生与工作单位的雇用(签约)形式,分为正式录用和临时录用两种,以临时录用为基准变量。(3)工作单位(指与毕业生签约的那一级单位)的规模,单位为人数。

被解释变量为毕业生对工作的满意度,我们将问卷中的“满意”和“非常满意”归为一类,赋值为1,将“一般”、“不太满意”、“很不满意”归为一类,赋值为0。由于被解释变量为二分变量,解释变量中绝大多数也是分类变量,因此,不能用普通线性回归模型进行回归分析,本文将采用逻辑(logistic)回归方法进行计量回归检验,回归方程的形式为:

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

其中P表示毕业生对工作满意的概率,P/(1-P)是毕业生对工作满意的概率和对工作不满意的概率之比,定义为对工作满意的机会比率。解释变量 $X_j$ 的含义为是否对工作满意的影响因素,系数 $\beta_j$ 表示解释变量对工作满意度的影响,正的系数表示该解释变量有利于毕业生对工作满意,并且系数越大表示对工作满意的概率就越大(同一解释变量的不同取值之



间的比较),  $\varepsilon$  表示随机扰动项。回归结果见表 2。

## 2. 对计量回归结果的说明

回归的总体显著性检验中的 F 值都很大, 显著性水平达到 0.0001, 表明模型整体是统计性上显著的。

按照不同的解释变量分组, 对上述七种回归的结果说明如下:

1、学生的基本情况对工作满意度的影响:(1) 本科生的工作满意度最差, 专科生和研究生的工作满意度都显著的高于本科生。(2) 重点大学的毕业生的工作满意度要显著的低于普通本科院校, 但是专职、高职学校对工作的满意度和普通本科院校无显著的差别。(3) 性别因素对工作满意度无显著的影响。

2、学生的学业情况对工作满意度的影响:(1) 拥有英语、计算机证书的毕业生的工作满意度要显著的低于无此类证书的毕业生。(2) 工作或者实习经历的系数为正, 且在统计上是显著, 这表明有工作或者实习经历的毕业生的工作满意度较高。(3) 学生干部的工作满意度要显著的高于非学生干部的毕业生。(4) 学习成绩优秀、获得过奖学金、拥有英语证书、职业类证书或者其他证书、党员、辅修双学位或者转过专业, 以上这些因素对工作满意度并无显著的影响。

3、学生的求职情况对工作满意度的影响:(1) 求职费用的系数虽然为正, 且可以通过显著性检验, 但是数值非常小, 说明毕业生一味的增加求职费用并不能明显的提高工作的满意度。(2) 学校提供的就业信息的回归系数为正, 且在统计上是显著的, 这表明学校若能提供较为充足的就业信息对于毕业生找到满意的工作有显著的积极作用。(3) 求职次数以及是否参加过学校的就业指导课和讲座等变量的回归系数都没能通过显著性检验, 这表明这些因素对毕业生找到满意的工作的没有显著的影响。

4、学生的家庭情况对工作满意度的影响:(1) 家庭经济条件好、社会关系多的毕业生的更容易找到满意的工作。(2) 父母的工作为管理技术职业的毕业生找到满意工作的概率要小于那些父母工作为非管理技术职业的毕业生。(3) 家庭住址和父母的受教育程度对于毕业生找到满意的工作无显著的影响。

5、学校的基本情况对于工作满意度的影响: 就读于直辖市和东部地区的毕业生找到满意工作的概率要显著的高于就读与中部地区的毕业生; 就读于西部地区的毕业生找到满意工作的概率与就读于中部地区的毕业生无显著的差别。

6、就业的基本情况对工作满意度的影响:(1) 就业地区对找到满意的工作无显著的影

响。(2) 就职于私营企业和其他单位的毕业生的工作满意度要小于就职于国有企业的毕业生的, 其他就业单位的毕业生的工作满意度与就职于国有企业的毕业生无显著的差别。(3) 就工作岗位而言, 相对专业技术工作, 企业管理工作的工作满意度更高, 而技术辅助工作和一线生产工人的工作满意度更低, 其他类型的工作岗位的满意度与专业技术工作无显著的差别。

7、学生工作的基本情况对工作满意度的影响: 学用结合越高、签订正式录用合约的毕业生工作满意度显著的高, 但是单位的规模虽然对工作满意度有正当影响, 但是影响并不大。

#### 四、对实证结果的评价及建议

本文根据北京大学教育学院 2007 高校毕业生调查的数据、采用计量回归和统计描述的方法、从求职、起薪和工作满意度三个不同的角度对我国高校毕业生的就业问题进行了实证的分析。通过与此前北京大学教育学院所作的 2003 年、2005 年两次调查的结果进行对比, 研究的主要发现可以概括如下:

第一, 学历和学校声望对毕业生就业和起薪的影响明显程度明显的降低了, 个人素质是决定求职成败和收入水平的关键因素。专业学习优秀、外语水平好的毕业生更容易找到工作并获得较高的起薪。

第二, 学校提供充足的求职信息对于高校毕业生找到满意的工作、获得较高的起薪具有显著的积极作用。

第三, 毕业生的就业效率有所下降: 根据统计数据, 毕业生的平均求职次数和求职成本较 2005 年均有所上升, 但是总的落实率却有所下降。

第四, 性别在求职与收入水平方面的差异显著, 当时在找到满意工作的机会上却没有显著差异。

第五, 家庭总收入较高, 家庭社会关系较广泛的毕业生更容易找到工作, 起薪较高, 且对工作更满意。

第六, 地区差异依然存在, 尤其是西部地区高校的毕业生求职更加困难, 且起薪较低。

第七, 毕业生的工作与自己所学的专业越相关, 其找到满意工作的概率更大。

根据以上的研究结论, 本文提出如下几点建议:

首先, 需要大力提高高等教育的质量。随着我国劳动力市场的逐步规范化, 市场对高校毕业生的需求越来越取决于毕业生自身的综合素质, 只有通过提高高等教育的质量来提高毕

业生的素质,才能从更好的解决我国当前的高校毕业生就业难的问题。

其次,继续加强高校的就业服务,为在校生提供更多的实习机会并提供更多的就业相关信息,从而有助于提高就业率和毕业生对工作的满意度。

第三,要警惕高校毕业生就业过程中逐步出现的不公平现象。根据前文的分析结果,求职的费用逐步提高,地区间的求职结果也存在差距,因此政府和高校有关部门应该更多的关注弱势地区和学校中的弱势群体,提高高校毕业生就业的公平性。

第四,高校要理性的设置专业和确定具体专业的招生人数,以适应劳动力市场的要求,从而更好的保证高校毕业生学有所用,提高其找到满意工作的概率。

**参考文献:**

- (1) 岳昌君、丁小浩:《受高等教育者就业的经济学分析》,《高等教育研究》,2003年第6期。
- (2) 岳昌君:《高等教育人口比重的国际比较》,《比较教育研究》,2004年第2期。
- (3) 赖德胜:《劳动力市场分割与大学生失业》,《北京师范大学学报(人文社会科学版)》,2001年第4期。
- (4) 莫荣、刘军:《当前高校毕业生就业形势分析》,《发展》,2003年第8期。
- (5) 岳昌君、丁小浩、文东茅:《从求职和起薪看高校毕业生的就业竞争力》,《管理世界》,2004年第11期。
- (6) 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》,《高等教育研究》,2006年第1期。