

高职院校毕业生就业状况、质量及其影响因素研究

■ 祝 军 岳昌君 王 颖

(北京外国语大学 国际教育学院,北京 100089;北京大学 教育学院,北京 100871;
北京外国语大学 国际教育学院,北京 100089)

【摘要】本文基于2011—2021年全国高校毕业生就业状况抽样调查的数据,对高职院校毕业生的毕业去向、就业起薪和就业满意度情况及其影响因素进行了分析。研究显示,高职院校毕业生的就业落实率较好,但是近年来灵活就业和升学深造的人数比例明显上升,毕业去向更加多元化;高职院校毕业生的就业起薪呈现上升趋势且涨幅明显;就业满意度也呈现上升趋势,但是在2021年略有波动。人力资本仍然是决定高职院校毕业生就业状况和就业质量的关键因素,但是求职努力程度、专业与兴趣的匹配程度等因素也会共同产生影响。基于研究发现,建议教育主管部门和学校要进一步优化学科专业布局、提升人才培养质量;高职学生要认真提升专业技能、提前做好就业规划。

【关键词】高职院校 就业质量 人才培养

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2023.04.015

一、问题提出

高等职业教育是培养高素质技术技能人才的重要载体,对促进区域发展、推动产业转型升级具有重要支撑作用。与其他类型的高等教育相比,高等职业教育在教育教学中更突出就业导向,实现毕业生的充分就业和高质量就业是其人才培养的首要目标。在2011至2021年期间,随着高等教育规模的迅速扩张,高职院校毕业生人数也实现了较大幅度的增长,2021年高职院校毕业生人数相比十年前增加了70万人(详见下页图1)。在高职院校毕业生人数持续增加的趋势下,高职院校毕业生的就业问题仍然需要社会各界的高度重视。作为高校毕业生的重要组成部分,高职院校毕业生的就业状况呈现哪些特点?他们的毕业去向、就业起薪水平和就业满意度如何?又会受哪些因素的影响?针对这些问题开展研究,对于进一步做好高职院校毕业生就业,深化高职院校人才培养改革,推动高等职业教育高质量发展具有重要意义。

收稿日期:2023-05-11

作者简介:祝 军,北京外国语大学国际教育学院副教授,博士,主要研究大学生就业创业、研究生教育;
岳昌君(通讯作者),北京大学教育学院教授,博士,教育经济研究所副所长,博士生导师,主要研究教育经济学、大学生就业创业;
王 颖,北京外国语大学国际教育学院2021级硕士研究生,主要研究大学生就业创业。

基金项目:本文系国家社会科学基金全国教育科学“十三五”规划2020年度国家重大项目“职业教育类型特征及其与普通教育双轨制双通制体系构建研究”(课题编号:VJA200003)、教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“高校毕业生高质量就业的评价与对策研究”(课题编号:22JJD880038)、北京外国语大学基本科研业务费项目(课题编号:2023DY022)的阶段性研究成果。

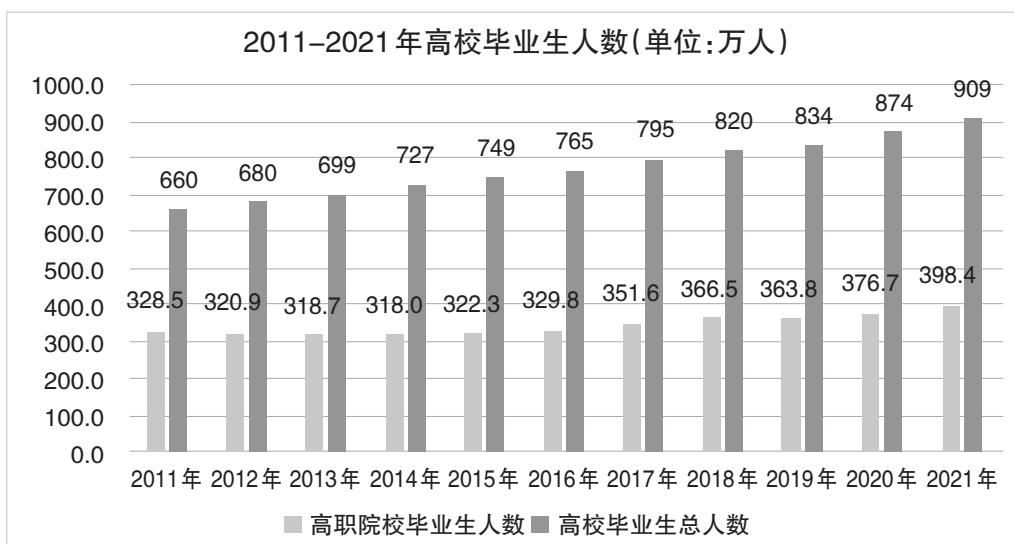


图1 2011-2021年全国高校毕业生人数

二、理论基础与文献梳理

高校毕业生的就业状况是由毕业生的个体特征、人力资本、社会资本或家庭背景、求职努力情况和社会经济环境等多种因素共同作用产生的结果^[1-4]。在已有研究中,供求理论、人力资本理论、社会资本理论、市场分割理论、筛选理论、信号理论和工作搜寻理论等都是经常用于分析高校毕业生就业状况的经典理论。现有研究证实,社会经济环境(经济环境、社会政策等)、毕业生个体特征(性别等)、学校特征(学校类型、学校所在地等)、人力资本(学历、实习经历、担任学生干部情况、技能证书等)、社会资本(家庭社会关系等)、家庭背景(城乡背景、父母职业、家庭经济状况等)、求职努力程度和专业兴趣等因素都会对毕业生的就业结果^[5-12]、就业起薪^[13-17]和就业满意度^[18-20]产生一定程度的影响。

高职院校毕业生的就业状况是大学生就业研究的一项重要内容。目前关于高职院校毕业生就业状况及其影响因素的研究主要包括以下几个方面。第一,从毕业去向来看,与其他学历层次毕业生相比,高职院校毕业生具有较高的落实率(含就业和升学)。已有的研究证实,高职院校毕业生的毕业去向以直接就业为主,且就业落实率往往高于博士生、硕士生和本科生^[21-24]。然而,与其他学历层次毕业生相比,高职院校毕业生选择灵活就业方式的人数比例较高^[25],且就业流动也更加频繁^[26]。第二,从就业结构来看,在就业所属行业方面,制造业是吸纳高职院校毕业生人数最多的行业^[27-28];在就业单位性质方面,民营企业是吸纳高职院校毕业生就业人数最多的单位^[29];在就业地域方面,高职院校毕业生到泛长三角地区、泛渤海湾地区、泛珠三角地区就业的人数比例最大^[30]。第三,从就业起薪和就业满意度来看,一方面,与其他学历层次毕业生相比,高职院校毕业生的就业起薪水平显著低于博士、硕士和本科毕业生^[31-32];另一方面,高职院校毕业生的就业满意度水平低于博士和硕士毕业生,但是高于本科毕业生^[33-35]。第四,从高职院校毕业生就业的影响因素来看,已有研究证实,家庭背景会对高职毕业生的就业落实率产生影响^[36-37];学校类型、专业类型、顶岗实习经历会对高职毕业生的起薪产生影响^[38-39];家庭背景、学用匹配情况等因素都会影响高职毕业生的就业满意度^[40]。

近年来,关于高职院校毕业生就业方面的研究虽有了一定的进展,但是总体来看,还存在

以下不足。一是与其他学历层次毕业生的就业研究相比,目前缺少对高职院校毕业生就业状况的专门研究,尤其是缺少对高职院校毕业生的毕业去向、就业起薪和就业满意度及其影响因素等方面的深入探讨。二是目前的研究多以某一年度高职院校毕业生的就业数据作为分析对象,缺乏纵贯趋势的分析与比较。三是目前的研究多以某一省市或地区的高职院校毕业生作为分析对象,缺乏来自全国不同省市毕业生样本的数据支持和实证研究。

综上所述,本文拟对2011—2021年期间全国高校毕业生就业状况调查中的高职院校毕业生抽样数据进行分析,旨在通过对高职院校毕业生的纵贯就业数据进行比较分析,客观呈现高职院校毕业生的就业状况、特征及影响因素,从而为高职院校毕业生更好地适应劳动力市场需求变化、实现充分就业提供针对性建议。

三、研究设计

(一)数据来源

本文的研究对象为高职院校毕业生,研究选取了2011—2021年期间北京大学教育经济研究所“全国高校毕业生就业状况调查”课题组在全国范围内开展的6次高校毕业生就业状况调查数据进行分析。该调查主要针对当年的高校应届毕业生展开,每隔一年实施一次,调查参照我国高等教育的地区结构、学校类型结构、学历结构、专业结构、性别结构等标准,在全国范围内确定样本框并进行分层随机抽样,样本具有较好的代表性。经筛选并去除无效观测后,样本共选取高职院校毕业生25097人。

(二)变量与样本

结合研究目的,本研究分别将高职院校毕业生的毕业去向、就业起薪和就业满意度作为因变量,将毕业生的基本特征、家庭背景、人力资本、学校特征和求职状况作为主要解释变量,变量的具体设定情况如表1所示。

表1 变量与样本情况

因素	变量	具体说明	2011年 N=7551	2013年 N=3294	2015年 N=3129	2017年 N=4983	2019年 N=3465	2021年 N=2675
因变量	毕业去向	单位就业(%)	54.1	53.1	39.5	47.9	47.5	32.7
		灵活就业(%)	15.1	17.1	36.6	28.3	20.8	24.6
		继续深造(%)	7.4	9.5	11.3	12.6	17.0	23.5
		未落实(%) (对照组)	23.4	20.3	12.6	11.2	14.7	19.2
	就业起薪	均值(单位:元) 范围:500—30000	1928	2253	2717	3275	3556	4091
		中位数(单位:元) 范围:500—30000	1700	2000	2500	3000	3000	3500
		相对满意(%)	47.6	61.1	70.9	77.2	80.8	77.7
	就业满意度	相对不满意(%) (对照组)	52.4	38.9	29.1	22.8	19.2	22.3
		男(%)	41.9	49.5	47.1	50.2	46.0	48.1
	性别	女(%) (对照组)	58.1	50.5	52.9	49.8	54.0	51.9
基本特征	民族	汉族(%)	95.9	94.2	94.4	89.4	91.3	90.6
		少数民族(%) (对照组)	4.1	5.8	5.6	10.6	8.7	9.4

(续表)

因素	变量	具体说明	2011年 N=7551	2013年 N=3294	2015年 N=3129	2017年 N=4983	2019年 N=3465	2021年 N=2675	
家庭背景	家庭所在地	城市(%) (对照组)	30.3	37.4	30.5	31.1	29.0	35.4	
		县镇(%)	43.2	40.0	40.7	42.5	38.9	42.6	
		农村(%)	26.5	22.6	28.8	26.4	32.1	22.0	
	学科门类	人文科学(%)	2.5	9.1	3.1	5.0	3.7	2.0	
		社会科学(%)	4.2	2.7	3.9	5.8	7.3	8.3	
		经济管理(%)	44.1	27.1	39.7	35.2	39.8	31.4	
		理科(%)	7.4	4.3	23.2	13.4	14.3	13.7	
		工科(%) (对照组)	34.2	56.8	25.0	29.0	22.0	20.3	
		其它(%)	7.6	0.0	5.1	11.6	12.9	24.3	
人力资本	政治面貌	中共党员(%)	21.2	21.5	21.1	23.3	19.8	23.7	
		非中共党员(%) (对照组)	78.8	78.5	78.9	76.7	80.2	76.3	
		担任过(%)	54.1	55.1	54.5	55.0	54.4	56.7	
	学生干部	未担任过(%) (对照组)	45.9	44.9	45.5	45.0	45.6	43.3	
		外语类 资格证书	获得过(%)	62.9	54.7	32.3	23.4	33.6	25.6
		未获得过(%) (对照组)	37.1	45.3	67.7	76.6	66.4	74.4	
		计算机类 资格证书	获得过(%)	60.3	65.6	51.7	49.7	36.6	38.6
		未获得过(%) (对照组)	39.7	34.4	48.3	50.3	63.4	61.4	
		职业类 资格证书	获得过(%)	46.6	55.2	57.0	49.9	41.0	37.0
		未获得过(%) (对照组)	53.4	44.8	43.0	50.1	59.0	63.0	
		奖学金	获得过(%)	32.2	27.9	29.3	26.9	40.3	33.0
			未获得过(%) (对照组)	67.8	72.1	70.7	73.1	59.7	67.0
		实习经历	有实习经历(%)	83.2	79.6	75.4	77.3	68.8	57.9
			没有实习经历(%) (对照组)	16.8	20.4	24.6	22.7	31.2	42.1
			专业与兴趣 匹配	相关(%)	64.7	68.7	66.4	65.4	69.6
	不相关(%) (对照组)	35.3		31.3	33.6	34.6	30.4	22.8	
	学校特征	学校所在 地区	东部地区(%) (对照组)	36.3	50.2	34.8	38.2	38.5	48.7
中部地区(%)			36.3	32.2	41.4	31.4	23.4	26.3	
西部地区(%)			27.4	17.6	23.8	30.4	38.1	25.0	
求职状况	求职次数	均值(范围:1-100)	6.6	6.8	5.9	5.7	5.0	10.2	

结合样本情况,在毕业去向方面,本研究将高职院校毕业生的毕业去向划分为单位就业、灵活就业、继续深造和未落实就业四大类进行分析^①。在就业质量方面,研究选取了

① 调查将就业去向分为10种类型:已确定就业单位、升学(国内)、出国或出境、自由职业、自主创业、其他灵活就业、待就业、不就业拟升学、其他暂不就业及其他就业形式。

毕业生的就业起薪和就业满意度作为衡量就业质量的指标。其中,对于就业起薪指标而言,为了排除奇异值,本文只统计了起薪在每月 500 – 30000 元之间的观测值。同时,对于就业满意度而言,为了更直观地呈现毕业生对工作的满意度情况,研究将“满意”和“非常满意”归纳为“相对满意”,将“一般”“不太满意”“非常不满意”归纳为“相对不满意”,以此进行对比分析。

(三)研究方法

本研究采用 SPSS22.0 和 Stata 作为分析工具,首先对高职院校毕业生的毕业去向、就业地点、就业单位性质、就业单位所属行业、就业起薪和就业满意度等状况进行描述性分析。在此基础上,研究运用计量回归方法,通过建立多分类无序 Logit 模型(M-Logit)、多元线性回归模型和二项 Logit 模型,对影响高职院校毕业生毕业去向、就业起薪和就业满意度的相关因素进行分析,计量模型的表达式如下。

模型(1)为多项 Logit 模型的表达式,其中 $\frac{\pi_j}{\pi_1}$ 为因变量取值为j的概率和1的概率之比,即毕业生不同毕业去向与参照组(未落实)概率之比。 $X\beta$ 为各个自变量及其影响系数, C 为常数项, μ 代表随机扰动项。

$$\ln\left(\frac{\pi_j}{\pi_1}\right)=\ln\left|\frac{P(y=j)}{P(y=1)}\right|=C+X\beta+\mu \quad (1)$$

模型(2)为线性回归模型的表达式,其中 $\ln(\text{wage})$ 为毕业生的工资月收入对数值,表示收入增长率。 $X\beta$ 为影响毕业生就业起薪的各类因素,主要包括基本特征、家庭背景、学校特征、人力资本、求职状况等, β 表示其他因素对收入的半弹性系数。 C 为常数项, μ 代表随机扰动项。在选择就业的毕业生中,由于灵活就业学生的工作特殊性较大,因此仅选取单位就业毕业生作为就业起薪影响因素的分析样本。

$$\ln(\text{wage})=C+X\beta+\mu \quad (2)$$

模型(3)为二项 Logit 模型的表达式,其中 $\frac{P}{1-P}$ 为因变量概率优势比,即就业满意的机会比率。 $X\beta$ 为各个自变量及其影响系数,代表家庭背景、人力资本、学校背景等变量对高职院校毕业生就业满意度概率的影响, C 为常数项, μ 代表随机误差。对就业满意度影响因素的分析同样以单位就业毕业生作为分析样本。

$$\text{Logit}(P)=\ln\left(\frac{P}{1-P}\right)=C+X\beta+\mu \quad (3)$$

四、研究发现

(一)高职院校毕业生就业状况与特点分析

为了对 2011 – 2021 年高职院校毕业生的就业状况及特点进行分析,本文从高职院校毕业生的毕业去向、就业地点、就业单位性质、工作所属行业、就业起薪和就业满意度等方面进行了描述性分析,研究发现如下。

一是在毕业去向方面,高职院校毕业生的就业落实率较好,到单位就业是高职院校毕业生的就业落实的主要渠道,但是近年来,继续深造、灵活就业和暂未就业的人数比例上升,毕业生的毕业去向呈现多元化趋势。

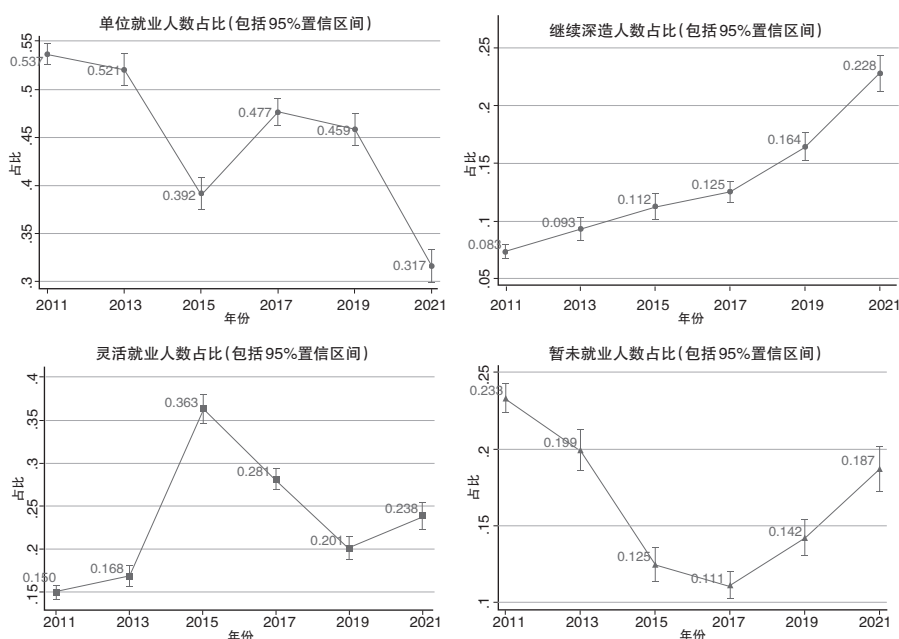


图2 2011—2021年高职院校毕业生就业去向分布及置信区间

图2呈现了高职院校毕业生的各毕业去向的比例分布以及95%的置信区间。样本中的高职院校毕业生一直具有较好的就业落实率^①。从就业结构上看,单位就业始终为高职院校毕业生的主要就业去向,选择继续深造的毕业生比例呈持续上升趋势,选择灵活就业的毕业生比例在不同年份有所波动,选择暂未就业的毕业生则始终为少数。

二是在就业地点方面,高职院校毕业生选择在省会城市或直辖市就业的人数比例最多;在就业单位性质方面,毕业生选择在民营企业就业的人数比例最多;在工作单位所属行业方面,毕业生选择在制造业就业的人数比例最多。

高职院校毕业生就业所在地情况呈现出以下特点(如表2所示):第一,省会城市或直辖市依然是高职院校毕业生就业目标城市的首选,但近年来选择在省会城市或直辖市就业的毕业生人数比例出现了下降趋势。第二,选择在地级城市、县级市或县城就业的毕业生人数比例变化相对稳定,始终分别居于毕业生人数总比例的第二名和第三名。第三,与2011年相比,选择到乡镇就业的毕业生人数比例虽然在2013年和2015年发生了下降,但是在2017至2021年逐年上升,并达到7.72%。第四,选择到农村就业的毕业生人数比例逐年上升,由2011年的1%以下上升到了2021年的4.07%。

表2 2011—2021年高职院校毕业生就业所在地结构(%)

就业所在地	2011年	2013年	2015年	2017年	2019年	2021年
省会城市或直辖市	49.15	44.12	44.69	39.57	45.94	37.28
地级城市	28.19	35.67	30.63	33.1	23.43	28.25
县级市或县城	17.1	16.56	20.7	21.57	22.21	22.68
乡镇	4.75	2.99	2.41	4.02	5.45	7.72
农村	0.81	0.66	1.57	1.74	2.97	4.07

① 本文的就业落实率=单位就业率+灵活就业率+升学率。

高职院校毕业生的工作单位性质情况呈现出以下特点(详见表3):第一,企业仍然吸纳了最多的高职院校毕业生,其中,选择到民营企业就业的毕业生人数比例最高,但是与前三次调查相比,自2017年开始,到民营企业就业的毕业生人数比例出现明显下滑。第二,事业单位也是高职院校毕业生就业的主要去向,其中,选择到中小学就业的毕业生人数比例上升较为明显,从2011年的1.5%上升到了2021年的3.7%,选择到其他事业单位(除科研教育和医疗之外的其他事业单位)就业的毕业生人数比例从2011年的2.4%上升到了2021年的8.7%,增幅较为明显。第三,选择到国家机关(党政机关)工作的高职毕业生人数比例自2011至2021年期间虽然略有波动,但是保持了相对稳定。

表3 2011-2021年高职院校毕业生工作单位性质结构(%)

工作单位	2011年	2013年	2015年	2017年	2019年	2021年
(1)国家机关(党政机关)	3.6	3.2	2.0	3.9	3.8	3.5
(2)国有企业	17.0	15.7	17.8	18.0	17.7	15.8
(3)民营企业(民营、个体)	57.4	60.0	57.4	49.8	46.2	43.8
(4)三资企业	5.9	5.7	4.1	5.1	2.7	3.5
(5)乡镇及其他企业	6.5	7.3	6.7	9.1	11.3	12.0
(6)科研单位	0.7	0.9	0.7	0.8	1.1	1.4
(7)高等学校	1.4	0.2	1.1	1.7	1.5	1.9
(8)中小学	1.5	0.6	1.5	2.1	2.8	3.7
(9)医疗卫生单位	1.4	0.9	1.9	1.1	1.2	1.3
(10)其他事业单位	2.4	3.8	5.3	6.0	7.8	8.7
(11)部队	0.1	0.2	0.3	0.2	0.3	/
(12)其他单位	2.1	1.5	1.2	2.2	3.6	4.4

高职院校毕业生工作所属行业的具体情况呈现出以下特点(见表4)。第一,从吸纳毕业生就业人数最多的行业来看,制造业仍是高职毕业生的“收割机”。自2011年以来,到制造业就业的毕业生人数比例虽呈现下降趋势,但仍然是每年吸纳毕业生人数比例最多的行业,这在一定程度上反映了制造业在我国产业结构中所占据的重要地位。第二,从毕业生就业人数比例上升的行业来看,选择到教育行业、文化体育娱乐行业和住宿餐饮业就业的高职院校毕业生人数比例增幅明显。这在一定程度上说明,我国的第三产业在这10年间得到了较快发展,吸引了大批高职院校毕业生就业。第三,从毕业生就业人数比例下降的行业来看,2011年以来选择进入交通运输、仓储和邮政行业的高职院校毕业生人数比例下降最为明显,从2011年的12.1%下降到了2.7%,同样,选择进入建筑业和房地产业的就业人数比例也较前几次调查发生了明显下降。需要指出的是,虽然自2011年开始,选择到信息传输、计算机服务和软件业就业的人数比例总体呈现上升趋势,但是与2019年相比,进入该行业的人数有所下降,可能的原因是相关行业发展速度放缓,吸纳毕业生就业的能力趋于饱和。

表4 2011-2021年高职院校毕业生工作所属行业结构(%)

工作行业	2011年	2013年	2015年	2017年	2019年	2021年
(1)农林牧渔	3.0	4.9	6.1	6.2	6.5	5.4
(2)采矿业	3.0	2.4	3.3	4.0	3.5	2.6
(3)制造业	16.9	16.0	10.8	12.6	13.0	12.1
(4)建筑业	3.2	6.2	4.3	4.7	9.0	1.3

(续表)

工作行业	2011年	2013年	2015年	2017年	2019年	2021年
(5)电力、煤气和水的生产和供应业	8.5	11.6	11.2	10.6	2.7	6.7
(6)批发零售	4.5	4.5	6.1	3.5	4.5	5.5
(7)交通运输、仓储和邮政	12.1	12.2	6.2	9.0	3.2	2.7
(8)金融业	4.3	4.3	6.8	4.9	7.7	3.3
(9)住宿餐饮	5.4	3.3	6.0	4.5	3.2	9.5
(10)信息传输、计算机服务、软件业	8.3	7.2	9.7	9.6	9.7	5.0
(11)房地产	3.5	3.7	3.6	4.0	2.2	2.4
(12)租赁和商务服务业	3.7	2.6	3.1	3.5	3.0	1.7
(13)科学研究、技术服务、地质勘查	1.1	2.0	2.6	1.9	3.5	2.7
(14)水利环境公共设施管理	0.1	1.0	0.8	0.4	0.3	0.6
(15)居民服务	1.5	1.9	1.3	1.9	2.5	3.4
(16)教育	5.0	3.3	3.6	4.4	9.7	10.6
(17)卫生、社会保障与福利	2.6	1.2	3.5	1.9	1.9	1.1
(18)文化体育娱乐	1.6	2.3	1.7	3.5	4.9	8.8
(19)公共管理与社会组织	1.2	2.0	1.9	1.9	2.2	2.0
(20)其他	10.5	7.4	7.4	7.0	6.8	12.6

三是从就业起薪情况来看,在2011至2021年期间,高职院校毕业生的就业起薪水平始终呈现上升趋势。从就业满意度情况来看,高职院校毕业生的就业满意度在2011至2019年期间呈现上升趋势,但是在2021年发生波动。

从表1可以看到,2011至2021年期间,高职院校毕业生的平均起薪呈逐步上升趋势。与2011年相比,高职院校毕业生的就业起薪在2021年翻了一番。其中,就均值而言,从2011年的1928元增加到2021年的4091元;就中位数而言,从1700元增加到3500元。

从就业满意度来看(详见表5),高职院校毕业生的总体就业满意度在2011至2019年期间呈现持续上升趋势,但是在2021年首次出现下降。同样,高职学生的就业分项满意度水平在2015至2019年期间持续上升,但是在2021年开始下降。

表5 2011-2021年高职院校毕业生就业满意度(均值)

就业满意度	2011年	2013年	2015年	2017年	2019年	2021年
总体满意度	2.30	2.51	3.91	4.04	4.17	3.90
工资福利满意度	—	—	3.60	3.82	3.90	3.71
工作地点满意度	—	—	3.70	3.85	3.95	3.74
工作稳定性满意度	—	—	3.73	3.84	3.95	3.75
个人发展空间满意度	—	—	3.58	3.78	3.88	3.64
社会地位满意度	—	—	3.47	3.70	3.80	3.63
独立自主性满意度	—	—	3.66	3.80	3.89	3.72

注:2011年和2013年未开展针对高校毕业生的就业满意度的分项调查。

(二)高职院校毕业生毕业去向、就业起薪和就业满意度的影响因素分析

1. 高职院校毕业生毕业去向的影响因素分析

在高职院校毕业生毕业去向的影响因素方面,本研究将年份作为虚拟变量,以样本中“暂未就业”的高职院校毕业生作为参照组,分别与“单位就业”“继续深造”和“灵活就业”三个群体的高职院校毕业生进行了比较,通过整理回归分析结果(见下页表6),主要包括以下内容。

第一,对比单位就业和未落实就业去向的高职院校毕业生,回归结果显示,毕业生的基本特征、人力资本、学校特征和求职状况均会对其毕业去向产生显著影响。在基本特征方面,与女性毕业生相比,男性毕业生确定单位就业的概率更高,与工科专业的毕业生相比,来自社会科学或“其他”学科专业的毕业生确定就业的概率更低;在人力资本方面,高水平人力资本对于毕业生实现单位就业的概率有积极影响,具体来看,担任过学生干部、取得过外语类证书、获得过职业类证书、有实习经历、兴趣与专业匹配度较高的毕业生选择单位就业的概率相对更高;在学校特征方面,与毕业于东部地区高职院校的毕业生相比,毕业于中部或西部地区高职院校的毕业生单位就业的可能性较小。

第二,对比继续深造和未落实就业去向的高职院校毕业生,回归结果显示,毕业生的家庭背景、人力资本和学校背景会对其毕业去向产生显著影响。在家庭背景方面,来自城市家庭的高职院校毕业生继续深造的可能性更高。在人力资本方面,更高的人力资本水平可以提高高职院校毕业生选择继续深造的概率,比如取得过外语证书和获得过奖学金的毕业生更有可能选择继续深造;专业与兴趣匹配程度高的毕业生更有可能选择继续深造;此外,研究发现,由于实习经历可能会促进毕业生单位就业,因此有实习经历的毕业生选择继续深造的可能性显著更小;与工科毕业生相比,经济管理类的毕业生选择继续深造的可能性更大。

第三,对比灵活就业和未落实就业去向的高职院校毕业生,回归结果显示,毕业生的基本特征、人力资本和学校背景会对毕业生是否选择灵活就业产生显著影响。具体而言,在基本特征方面,与女性相比,男性毕业生选择灵活就业的可能性更大。在人力资本方面,担任过学生干部、拥有实习经历的毕业生选择灵活就业的概率更高;与工科专业毕业生相比,社会科学和理学专业的毕业生选择灵活就业的可能性更小;与没有获得过奖学金的毕业生相比,获得过奖学金的毕业生选择灵活就业的可能性也更小。

表6 高职院校毕业生毕业去向影响因素的Mlogit回归结果(以未落实为参照组)

解释变量			单位就业	继续深造	灵活就业
基本特征	性别	男性	0.177*** (0.060)	0.055 (0.088)	0.348*** (0.068)
		民族	汉族	0.079 (0.115)	-0.076 (0.161)
	家庭背景	生源地类型	县镇	-0.062 (0.065)	-0.498*** (0.090)
农村			-0.009 (0.073)	-0.764*** (0.111)	0.061 (0.083)
人文科学			-0.097 (0.142)	0.152 (0.207)	-0.051 (0.163)
人力资本	学科门类	社会科学	-0.967*** (0.119)	-0.057 (0.160)	-0.767*** (0.138)
		经济管理	-0.003 (0.070)	0.276*** (0.106)	-0.083 (0.080)
		理学	-0.061 (0.097)	-0.044 (0.145)	-0.222** (0.109)
		其他	-0.232** (0.111)	-0.123 (0.161)	-0.128 (0.124)

(续表)

解释变量			单位就业	继续深造	灵活就业
学校背景	政治面貌	中共党员	0.110 (0.068)	0.286*** (0.094)	0.101 (0.077)
	学生干部	担任过	0.133** (0.056)	0.475*** (0.085)	0.226*** (0.063)
	资格证书	外语类	0.184*** (0.059)	0.401*** (0.087)	-0.056 (0.069)
		计算机类	0.084 (0.060)	-0.021 (0.087)	0.097 (0.067)
		职业类	0.271*** (0.055)	0.018 (0.081)	0.101 (0.063)
	奖学金	获得过	-0.057 (0.060)	0.314*** (0.086)	-0.179*** (0.069)
	专业与兴趣匹配	相关	0.176*** (0.058)	0.266*** (0.088)	-0.031 (0.065)
	实习经历	有	0.388*** (0.068)	-0.446*** (0.092)	0.186** (0.076)
	学校所在地区	中部	-0.389*** (0.070)	-0.433*** (0.104)	-0.075 (0.078)
		西部	-0.671*** (0.070)	-0.508*** (0.104)	-0.383*** (0.082)
	求职状况	求职次数	-0.010*** (0.003)	-0.001 (0.004)	-0.002 (0.003)
	常数项		0.709*** (0.168)	-1.475*** (0.253)	-0.520*** (0.199)
	年份固定效应		控制		
	观测数		12701		

注:括号中的系数为稳健标准误;*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$;控制了年份;表中观测数不含变量缺失值。

2. 高职院校毕业生就业起薪的影响因素分析

就业起薪是衡量高职院校毕业生就业质量的重要指标。本研究对选择单位就业的毕业生的就业起薪影响因素进行了多元线性回归分析。回归结果表明(见下页表7):毕业生的基本特征、家庭背景、人力资本、学校背景和求职状况均会显著影响毕业生的起薪水平。在基本特征和家庭背景方面,男性、汉族、来自地级以上城市的高职院校毕业生的就业起薪更具优势;在人力资本方面,担任过学生干部和拥有计算机证书的毕业生就业起薪更高;在学校背景方面,与来自东部地区高职院校的毕业生相比,来自中部高职院校地区的毕业生就业起薪更高,而来自西部高职院校的毕业生起薪则更低;在求职状况方面,求职次数越多的毕业生,就业起薪也越高,说明好工作是不难“找出来”“选出来”的。同时,研究也发现,与工科专业毕业生相比,来自“其他”学科的毕业生起薪相对更低;专业与兴趣匹配程度越高的毕业生,就业起薪更低,这在一定程度上说明毕业生为了选择与兴趣爱好相匹配的工作,可能会倾向于接受较低的薪酬。

表7 高职院校毕业生就业起薪影响因素的多元线性回归分析结果

变量			单位就业	
			系数	稳健标准误
基本特征	性别	男性	0.123***	0.011
	民族	汉族	0.075***	0.028
家庭背景	生源地类型	县镇	-0.038***	0.013
		农村	-0.061***	0.014
人力资本	学科门类	人文科学	0.026	0.029
		社会科学	-0.005	0.035
		经济管理	0.017	0.013
		理学	-0.030	0.019
		其他	-0.060***	0.023
		中共党员	0.024*	0.013
		担任过	0.075***	0.010
	资格证书	外语类	0.009	0.012
		计算机类	0.027**	0.012
		职业类	0.004	0.010
	奖学金	获得过	0.006	0.012
	专业与兴趣匹配度	相关	-0.026**	0.011
	实习经历	有	0.001	0.015
	学校所在地区	中部	0.048***	0.013
		西部	-0.034**	0.014
求职状况	求职次数		0.001**	0.001
	常数项		7.251***	0.036
	年份固定效应			控制
	观测数			6303
R-squared				0.346

注:***p < 0.01, **p < 0.05, *p < 0.1; 控制了年份。

3. 高职院校毕业生就业满意度的影响因素分析

就业满意度是衡量高职院校毕业生就业质量的重要指标,本研究对选择单位就业和灵活就业的毕业生的总体就业满意度的影响因素进行了Logit回归分析,回归结果如下(见下页表8)。

第一,就选择单位就业毕业生的就业满意度影响因素来看,在家庭背景方面,与来自城市家庭的高职院校毕业生相比,来自县镇和农村的毕业生就业满意度更低。在人力资本方面,与工科毕业生相比,人文科学专业的毕业生就业满意度更高,而社会科学专业的毕业生就业满意度更低;政治面貌为中共党员、担任过学生干部的毕业生,就业满意度更高;与没有获得过职业类证书的毕业生相比,获得过职业类证书的毕业生就业满意度更低;与没有实习经历的毕业生相比,具有实习经历的毕业生就业满意度更低。在学校背景方面,与毕业于东部地区高职院校的毕业生相比,毕业于中部地区和西部地区高职院校的毕业生就业满意度更低。此外,专业与兴趣的匹配度对毕业生就业满意度有正向影响。

第二,就选择灵活就业毕业生的就业满意度影响因素而言,在基本特征方面,与女性相比,男性毕业生的就业满意度更高。在家庭背景方面,与来自农村的毕业生相比,来自城市的毕业生就

业满意度更高。在人力资本方面,与工科毕业生相比,人文科学和社会科学专业的毕业生就业满意度更高;与没有担任过学生干部的毕业生相比,担任过学生干部的毕业生就业满意度更高;与没有获得过奖学金的毕业生相比,获得过奖学金的毕业生就业满意度更低;与没有实习经历的毕业生相比,有实习经历的毕业生就业满意度更低。在学校背景方面,与毕业于东部地区高职院校的毕业生相比,毕业于西部地区高职院校的毕业生就业满意度更低。同样,研究发现,专业与兴趣匹配程度较高的毕业生,即使选择灵活就业,其就业满意度也明显较高。

表8 高职院校毕业生就业满意度影响因素的Logit回归分析结果

变量			单位就业		灵活就业	
			系数	稳健标准误	系数	稳健标准误
基本特征	性别	男性	0.067	0.063	0.173*	0.102
	民族	汉族	0.119	0.137	0.239	0.219
家庭背景	生源地类型	县镇	-0.233***	0.068	-0.182	0.115
		农村	-0.382***	0.076	-0.318***	0.123
人力资本	学科门类	人文科学	0.329**	0.162	0.731**	0.285
		社会科学	-0.347**	0.156	0.493*	0.286
		经济管理	0.020	0.071	0.119	0.119
		理学	0.079	0.102	-0.064	0.155
		其他	-0.189	0.130	0.002	0.186
	政治面貌	中共党员	0.268***	0.073	0.059	0.111
	学生干部	担任过	0.196***	0.058	0.237**	0.097
	资格证书	外语类	0.010	0.063	0.058	0.104
		计算机类	0.102	0.064	0.110	0.104
		职业类	-0.173***	0.058	0.021	0.095
	奖学金	获得过	-0.047	0.064	-0.215**	0.107
	专业与兴趣匹配度	相关	0.697***	0.060	0.493***	0.097
	实习经历	有	-0.144*	0.083	-0.278**	0.121
学校背景	学校所在地区	中部	-0.170**	0.073	-0.165	0.115
		西部	-0.236***	0.076	-0.222*	0.132
求职状况	求职次数		-0.008**	0.003	0.006	0.005
	常数项		-0.260	0.195	-0.789**	0.313
	年份固定效应					
观测数			6536		2450	

注:***p < 0.01, **p < 0.05, *p < 0.1;控制了年份。

五、结论与建议

本文使用2011-2021年全国高校毕业生就业状况调查问卷中的高职院校毕业生抽样数据,通过描述性分析和计量回归,对高职院校毕业生的就业状况、就业质量及其影响因素进行了分析,研究结论如下。

第一,从就业结构和就业特点来看,高职院校毕业生具有较好的就业落实率。自2011年以来,虽然选择单位就业始终是高职院校毕业生的首要去向,但近年来高职院校毕业生直接到单位就业的人数比例发生下降;选择继续深造的人数比例在过去10年中保持了明显的上升趋势;选择灵活就业等其他就业方式的人数比例呈上升趋势,就业去向更加多元。在落实就业的毕业生群

体中,到省会城市、民营企业和制造业行业就业的人数比例最大;毕业生的就业起薪始终呈现上升趋势;毕业生的就业满意度同样呈现上升趋势,但是在最近一次调查中出现了波动。

第二,从毕业去向的影响因素来看,人力资本仍然是决定高职院校毕业生单位就业和升学深造的关键因素。研究证实,高职院校毕业生的性别、人力资本、学校背景和求职状况都会对高职院校毕业生落实单位就业产生显著影响。其中,担任过学生干部、获得过外语证书、获得过职业类证书、拥有实习经历和专业与兴趣相匹配等因素对于毕业生到单位就业的帮助最大。同时,具备高水平人力资本的毕业生,比如,担任过学生干部、获得过外语类证书、获得过奖学金、专业与兴趣匹配程度高的毕业生,在继续升学方面也具有优势。

第三,人力资本和求职状况对高职院校毕业生的就业起薪具有显著影响。研究证实,从单位就业毕业生群体的就业起薪影响因素来看,人力资本水平越高、求职越积极主动的高职院校毕业生,获得高就业起薪的可能性更大。

第四,高职院校毕业生的人力资本对就业满意度具有显著影响。研究证实,担任过学生干部的毕业生就业满意度更高,说明相比于其他毕业生,综合实力越强的毕业生找到好工作和令自己满意工作的概率也更大。同时,研究发现专业与兴趣匹配度较高的毕业生,对工作感到满意的概率也更高。

基于研究结论,为了进一步做好高职院校毕业生的就业工作,推动现代职业教育高质量发展,本文提出以下针对性建议。

第一,政府及教育相关部门要进一步优化高等职业教育学科专业布局调整,为实现制造强国战略提供人才支撑。党的二十大报告指出,要坚持把发展经济的着力点放在实体经济上,推进新型工业化。基于研究发现,制造业是吸纳高职院校毕业生就业的重要阵地。因此政府及教育主管部门要着眼于打造制造业强国的目标,紧密围绕“中国制造2025”国家行动纲领,适时做好高职院校学科专业的动态调整,及时更新专业目录,面向市场培养专业人才。实现招生、培养和就业一体联动,为现代化国家建设提供充足的技能人才支撑。

第二,高职院校不仅要努力提高人才培养质量,增强毕业生人力资本,也要积极为毕业生就业和升学开辟更多渠道。基于研究发现,人力资本对高职院校毕业生落实就业具有显著促进作用。因此,高职院校在人才培养中要注重提升毕业生的人力资本水平,一是要提升培养质量,突出实践导向,注重对学生应用技术的培养,帮助学生练就过硬的专业技能。二是要深化产教融合、加强校企合作,为毕业生提供更多的顶岗实习机会,将就业指导内容融入实习环境,通过积极探索产业学院、现代学徒制培养等模式,切实提升学生的就业能力。三是要积极为毕业生提供就业信息、增加实习机会、开辟就业渠道和拓展就业市场,鼓励有条件的高职院校大力培育本科层次职业教育专业,创新方式开展合作办学,为高职院校毕业生继续从事专业学习打造发展空间。

第三,高职院校大学生要努力学习专业技能,结合自身实际,提前做好就业规划。为了实现成功就业和高质量就业,高职院校大学生要珍惜在校时间,刻苦学习专业技能,练就过硬本领,主动参与各类职业技能大赛,考取职业资格证书,为自己增加成功就业的砝码。同时,高职院校大学生要提前做好职业规划,努力将兴趣、专业和就业方向结合起来,不仅要顺利就业,更要找到一份符合自己兴趣爱好、满意度较高的工作。

[参 考 文 献]

[1] Rutkowski, J.. Rapid Labor Reallocation with a Stagnant Unemployment Pool, The Puzzle of the Labor Market in Lithuania, The World Bank, 2003.

- [2] 赖德胜 孟大虎 苏丽锋:《替代还是互补——大学生就业中的人力资本和社会资本联合作用机制研究》,载《北京大学教育评论》,2012年第1期。
- [3] 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》,载《高等教育研究》,2012年第4期。
- [4] 岳昌君 白一平:《2017年全国高校毕业生就业状况实证研究》,载《华东师范大学学报(教育科学版)》,2018年第5期。
- [5] 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》,载《北京师范大学学报(社会科学版)》,2004年第3期。
- [6] 文东茅:《我国高等教育机会、学业及就业的性别比较》,载《清华大学教育研究》,2005年第5期。
- [7] 邓峰 孙百才:《高校扩招后毕业生就业影响因素的变动趋势研究:2003-2011》,载《北京师范大学学报(社会科学版)》,2014年第2期。
- [8][37] 郭宝付 商应美:《2014届全国大学毕业生求职行为调查报告》,载《中国青年社会科学》,2015年第6期。
- [9] 岳昌君 张恺:《城乡背景高校毕业生就业差异的实证研究》,载《高等教育研究》,2015年第5期。
- [10] 岳昌君 周丽萍:《经济新常态与高校毕业生就业特点——基于2015年全国高校毕业生抽样调查数据的实证分析》,载《北京大学教育评论》,2016年第2期。
- [11] 岳昌君:《高校毕业生就业状况的城乡差异研究》,载《清华大学教育研究》,2018年第2期。
- [12] 岳昌君 邱文琪:《高校毕业生就业的学科差异研究》,载《西北工业大学学报(社会科学版)》,2019年第1期。
- [13] 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》,载《高等教育研究》,2006年第1期。
- [14] 杜桂英 岳昌君:《高校毕业生就业机会的影响因素研究》,载《中国高教研究》,2010年第11期。
- [15] 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》,载《教育研究》,2014年第11期。
- [16] 贺凌 岳昌君:《产业结构转型背景下高校不同专业毕业生就业结果的性别差异——基于2013年和2015年全国高校抽样调查数据的实证研究》,载《中国高教研究》,2018年第7期。
- [17] 岳昌君 夏洁 邱文琪:《2019年全国高校毕业生就业状况实证研究》,载《华东师范大学学报(教育科学版)》,2020年第4期。
- [18] 阎凤桥 毛丹:《影响高校毕业生就业的社会资本因素分析》,载《复旦教育论坛》,2008年第4期。
- [19][33][40] 岳昌君:《中国高校毕业生就业满意度的影响因素分析》,载《北京大学教育评论》,2013年第2期。
- [20] 冯沁雪 曹宇莲 岳昌君:《专业兴趣会影响就业质量吗?——基于2009-2019年高校毕业生就业调查的实证研究》,载《教育与经济》,2021年第4期。
- [21] 岳昌君 周丽萍:《中国高校毕业生就业趋势分析:2003-2017年》,载《北京大学教育评论》,2017年第4期。
- [22][27] 岳昌君:《全国高校毕业生就业调查报告(2019)》,北京:北京大学出版社2020年版,第38、58页。
- [23][29][30] 麦可思研究院:《中国高职生就业报告2021》,北京:社会科学文献出版社2022年版,第11、41、25页。
- [24] 麦可思研究院:《中国高职生就业报告2020》,北京:社会科学文献出版社2020年版,第2页。
- [25] 岳昌君 杨中超:《高校毕业生就业起薪的部门差异研究》,载《教育发展研究》,2015年第11期。
- [26] 杨钊 门垚 马莉萍:《高校毕业生就业流动现状的分析》,载《国家教育行政学院学报》,2011年第4期。
- [28][31][34] 岳昌君 邱文琪:《疫情防控常态化背景下高等学校毕业生就业状况及影响因素》,载《教育研究》,2022年第6期。
- [32] 杨钊:《以就业能力为新的使命——高职高专院校组织变革的案例分析》,载《教育发展研究》,2012年第Z1期。
- [35] 彭正霞 陆根书 李丽洁:《大学毕业生就业质量的影响因素及路径分析》,载《中国高教研究》,2020年第1期。
- [36] 赵明:《高职院校大学生就业能力的问题分析和培养策略》,载《教育与职业》,2017年第16期。
- [38] 杨素红 杨钊:《应届本专科毕业生起薪的院校差异研究——基于分层线性模型的分析》,载《复旦教育论坛》,2014年第2期。
- [39] 杨钊 田艳春:《顶岗实习对高职毕业生保留工资的影响》,载《教育学术月刊》,2014年第6期。

(责任编辑:刘彦)