

新时代我国大学生就业质量影响因素分析

苏卿萍¹ 吴志锋²

1 福建师范大学教育学院, 福建 福州 350007; 2 福建师范大学学生工作部, 福建 福州 350117

摘要: 本研究探讨了影响大学生就业质量的相关因素, 针对 1695 名本科毕业生进行研究, 以就业满意度和职业发展空间作为衡量指标进行分析。研究发现, 女性毕业生的就业质量评价低于男性毕业生; 专业成绩排名对就业满意度影响不显著, 对职业发展空间有正向作用; 自我专业知能评价和积极的求职态度显著提高了就业满意度和职业发展空间的评价。此外, 求职费用对工作稳定性有正向影响, 但对就业满意度未见显著作用; 母亲的受教育程度对薪资福利满意度有一定的影响; 高校提供的就业创业服务显著提升了毕业生的就业质量。这些发现为高校优化人才培养方案、政府制定就业政策以及企业用人提供了重要的理论支持。

关键词: 就业质量; 毕业生; 求职; 高校就业服务

Analysis of Factors Influencing the Employment Quality of College Students in the New Era

Su, Qingping¹ Wu, Zhifeng²

1 College of Education Fujian Normal University, Fuzhou, Fujian, 350007, China

2 Student Affairs Department of Fujian Normal University, Fuzhou, Fujian, 350117, China

Abstract: This study explored the factors influencing the employment quality of college students, and studied 1695 undergraduate graduates, and analyzed employment satisfaction and career development space as indicators. The study found that the employment quality evaluation of female graduates was lower than that of male graduates. The ranking of professional performance has no significant impact on employment satisfaction, but has a positive effect on career development space. Self-professional knowledge evaluation and positive job search attitude significantly improved the evaluation of employment satisfaction and career development space. In addition, job search costs have a positive impact on job stability, but have no significant effect on job satisfaction. Mother's education level has a certain impact on salary and welfare satisfaction; The employment and entrepreneurship services provided by colleges and universities have significantly improved the employment quality of graduates. These findings provide important theoretical support for colleges and universities to optimize talent training programs, government employment policies, and enterprise employment.

Keywords: Employment quality; Graduates; Job-seeking; University employment services

DOI: 10.62639/sspips01.20250205

一、问题提出

随着高等教育的普及和社会经济的发展, 大学生就业问题日益受到社会和政府的关注。根据教育部数据, 2023 年中国高校高校毕业生人数达 1158 万人, 庞大的毕业生群体给就业市场带来了巨大压力, 就业问题成为国家重要议题。在此背景下, 提升就业质量, 确保毕业生不仅能够就业, 还能获得满意的工作, 成为政府和高校亟待解决的课题。传统就业率已不足以全面反映就业状况, 需关注职业发展、工作满意度等多方面因素。就业质量不仅关乎毕业生个人发展, 还反映了高校人才培养的成效, 关系社会的稳定与发展。

二、文献回顾

国外学者对毕业生就业质量的研究起步较

早, 研究角度多样。首先, 从劳动者角度, 有学者认为, 将劳动者主观的工作满意度作为就业质量指标具有心理学和社会学的双重效用^[1]; 另有学者从高校绩效考核角度, 认为衡量大学的有效性应涵盖专业赋权、就业能力和个人成就感等多维概念^[2]。英国学者则将高等教育成果、毕业生就业与大学绩效指标联系起来^[3]。可见, 西方学者更注重从个人主观层面评估毕业生就业质量, 以此衡量高校培养人才的有效性。

我国就业质量研究伴随着城镇化逐步兴起, 早期关注流动人口的就业率和收入水平, 继而研究重点逐渐转向就业质量。学者们构建的就业质量测量指标有所差异: 早期评价体系注重劳动者的待遇与保障, 例如就业环境、就业能力、就业状况、劳动者报酬、社会保护及劳动关系六个维度的测量指标^[4]; 或是涵盖工作收入、时间和社会保障的综合指标体系^[5]; 也有学者建立了包括

(稿件编号: IPS-25-5-1030)

作者简介: 苏卿萍 (1998-), 女, 汉族, 福建龙岩市漳平市人, 福建师范大学教育学院 2023 级硕士在读, 主要研究方向: 高等教育公平。吴志锋 (1971-), 男, 汉, 福建福州人, 硕士, 福建师范大学学生工作部副部长, 主要研究方向: 就业创业教育研究。

基金项目: 本文系国家社科基金教育学一般项目“新时代我国高等教育公平发展的主要经验及持续优化策略研究” (编号: BIA230197)。

就业机会、工作特征、待遇水平和主观认同四个一级指标的体系^[6]。

关于就业质量的影响因素,国内外学者的观点基本趋于一致。国外研究可分为内因和外因两类,内因包括学历层次、专业领域^[7]对毕业生起薪的影响,外因则涵盖环境压力^[8]、实习经历^[9]等。我国学者的研究同样可以分为个体和外部因素,个体因素包括人力资本^[10]、性别差异^[11-12]、就业能力(主要涉及沟通合作能力、自我意识、工作能力、实习经历)^[13-14]、非认知能力^[15]等;外部因素则由家庭背景和高校支持组成:包括家庭社会网络积累^[16],是否处于优势家庭背景^[17],家庭负债^[18],人力资本与社会资本^[19],就业信息与课程^[20]。

进入新时代,就业质量的主观和客观测量结果未能同步。数字经济发展提高了收入、降低了劳动强度,但对工作满意度产生了负面影响^[21]。针对新兴青年群体的调查显示,尽管在收入等客观维度上回报较好,但在工作满意度和社会认同感方面仍有不足^[22]。国外研究也表明,客观就业质量与工作满意度并不一致^[23]。因此,在衡量毕业生就业质量时,应更加关注工作满意度和职业发展空间等主观评价。随着毕业生人数增长和社会经济环境的变化,影响就业质量的因素也在变化。基于此,本文以福州地区2023年本科毕业生为研究对象,探讨个人、家庭、高校支持三方面对就业质量评价的综合影响,为提升毕业生就业质量提供理论与实践支持。

三、研究设计

(一)数据来源与样本基本特征

本研究以福州地区已落实工作的应届毕业大学生为调查对象,采用随机抽样方法,共获得1695份有效问卷作为研究样本。样本中男女比例为1:1.36,以文科和理工科为主。超过50%的毕业生父母受教育程度为初中及以下,约2/3的毕业生求职花费在500元及以下。

表1 样本基本特征

变量	比例(%)	变量	比例(%)
性别			
男	42.3%		
女	57.7%		
毕业生类型		父亲受教育程度	
理工科生	35.0%	初中及以下	52.0%
文科生	46.9%	高中、中职中专	24.8%
艺体生	18.1%	专科及以上	23.2%
母亲受教育程度		求职费用	
初中及以下	61.1%	500元及以下	66.7%
高中、中职中专	20.1%	500元以上	33.3%
专科及以上	18.8%		

(二)变量选取与解释

因变量包含职业满意度(“职业预期符合度”和“薪资福利满意度”)和职业发展空间(“未来发展晋升机会”和“在现单位工作2年以上的可能性”)。自变量包括个体因素(个体特征、人力资本、求职状况)、家庭背景和高校支持。个体因素中的自我专业知能评价,划分为较低和较高两类。高校支持通过“对学校就业创业工作满意度”衡量,划分为“一般满意”和“较为满意”。变量解释详见表2。

表2 自变量解释与说明

变量	变量说明
性别	男=0,女=1
毕业生类型	理工科生=1,文科生=2,艺体生=3
专业成绩排名	后25%=1,51%-75%=2,25%-50%=3,前25%=4
自我专业知能评价	较低=0,较高=1
求职态度	不积极=1,一般=2,较为积极=3
求职总费用	500元及以下=1,500元以上=2
父亲受教育程度	初中及以下=1,高中、中职中专=2,专科及以上=3
母亲受教育程度	初中及以下=1,高中、中职中专=2,专科及以上=3
父亲的工作情况	非技术性人员=0,技术性人员=1
母亲的工作情况	非技术性人员=0,技术性人员=1
就业创业工作满意度	一般满意=0,较为满意=1

注:职业类型中非技术性人员包括个体户(小卖店、淘宝店等),进城务工人员,农/林/牧/渔从业人员,无业、失业、半失业等、生产/运输/制造从业人员,社会生产与生活服务从业人员;技术性人员包括党政机关/事业单位/国有企业/部队的编制人员,民营企业主(职工10人以上),国有企事业单位的非编制人员,外资企业/金融行业/高新技术业人员,离退休人员。

(三)变量区分度、信效度检验

对上述共15项变量进行了区分度分析,结果显示各变量均具有良好的区分性。Cronbach α 信度系数为0.768,KMO值为0.830,表明研究数据的信效度均达到了较高水平。

四、调查结果与分析

基于前述研究框架,构建大学生就业质量评价模型,利用有序Logistic回归模型分析见表3,模型结果通过了显著性检验,表明模型具有统计学上的有效性。

表3 就业质量评价影响因素回归分析

	职业满意度		职业发展空间	
	与职业预期的符合程度	转正后的薪资福利满意度	未来有发展和晋升机会	在现单位工作2年以上可能性
性别	-0.143	-0.194*	-0.194*	-0.381**
毕业生类型	0.109	0.126	0.033	0.009
专业成绩排名	0.047	0.027	0.113*	0.176**
自我专业知能评价	1.700**	1.543**	1.659**	1.277**
求职态度	0.407**	0.315**	0.513**	0.353**
	职业满意度		职业发展空间	
	与职业预期的符合程度	转正后的薪资福利满意度	未来有发展和晋升机会	在现单位工作2年以上可能性
求职总费	0.035	0.054	-0.062	0.260**
父亲受教育程度	-0.019	0.065	0.054	0.116
母亲受教育程度	0.107	0.193*	0.173	0.081
父亲的工作情况	0.268	0.071	0.249	0.027
母亲的工作情况	0.000	0.017	-0.006	0.063
就业创业工作满意程度	1.425**	1.448**	1.322**	1.267**
似然比检验	$\chi^2(11) = 558.376$	$\chi^2(11) = 499.324$	$\chi^2(11) = 566.202$	$\chi^2(11) = 431.717$
Mcfadden R方	0.115	0.102	0.117	0.084
P=0.000				
样本量 = 1695				
* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$				

依据表3, 对样本中毕业生就业质量的影响因素分析如下:

(一) 性别差异对薪资福利与职业发展空间的影响

相较于男性, 女性对转正后的薪资福利和职业发展空间的满意度较低。西方学者早在上世纪指出, 女性大学生更倾向于选择能平衡工作与生活的职业^[24]。女性就业参与表面上是自主选择, 实际上只有在家庭庇护下才享有一定程度的自由^[25]。此外, 工作与家庭的双重压力, 生育因素加剧了性别差异, 特别是在男孩偏好强的领域^[26]。在数字化经济背景下, 就业中的性别隔离现象加剧^[27], 使女性在薪资和职业发展上感到不平等。

(二) 专业成绩排名与职业发展机会的关系

本研究发现, 专业成绩排名对就业满意度无显著影响, 但对职业发展空间有显著正向作用。学习成绩对大学生实现高质量就业具有较强解释力^[28], 但其对就业满意度和职业发展空间的影响有所不同。合理的解释是成绩排名较高的毕业生通常具备扎实知识和学习能力, 因此更易获得机会, 在职业发展上占据优势。

(三) 自我专业知能评价与求职态度对就业质量的影响

自我专业知能评价和求职态度对毕业生的就业满意度和职业发展有显著正向影响。自我专业知能评价反映了大学生对自身能力的主观判断, 高自我评价者通常更积极学习并明确职业规划, 从而提高就业满意度。

自我专业知能评价与求职态度相辅相成, 共同推动毕业生就业质量的提升, 增强综合竞争力。

(四) 求职费用与工作稳定性的关系

数据显示, 求职费用与工作稳定性(即在现单位工作2年以上的可能性)呈正相关关系, 但对就业满意度的影响不显著。

求职费用包括时间、精力和金钱等投入。求职费用与在现单位工作超过两年的可能性呈正相关, 这一现象可用“沉没成本效应”解释。尽管较高的求职费用可能延长员工的工时, 但求职费用对就业满意度的影响仍然有限, 呈现出工作稳定性与满意度脱节。

(五) 家庭背景因素对薪资福利满意度的影响

研究表明, 母亲的受教育程度对薪资福利满意度产生了显著影响。

在我国教育市场化的背景下, 母亲呈现“教育经纪人”的职业特点, 积极参与子女的教育路线和学习时间^[29], 受教育程度较高的母亲通常能够为子女提供更多学习支持和资源, 对子女产生积极影响, 使他们更加重视薪资福利。

(六) 高校就业创业服务对就业质量的作用

研究表明, 高校就业创业服务显著提升了毕业生的就业质量。通过职业指导、就业推荐、

创业培训和实习机会等服务, 高校为毕业生提供实质性支持, 增强其竞争力, 帮助找到更符合期望的工作, 提升职业匹配度, 从而提升就业质量。

五、研究思考

(一) 提升个人竞争力, 积极规划求职

高校和学生应重视职业发展的长期规划, 提升综合能力。学生在提升学术能力的同时, 应注重实习和职业经验积累, 增强职业竞争力, 明确自身优势并制定职业规划。高校一方面应设置系统化的职业生涯规划课程, 帮助学生尽早明确职业目标和发展路径, 同时, 高校应积极与企业合作, 充分利用校友资源, 为学生提供实习和实践机会, 帮助学生增强职场竞争力。

(二) 充分发挥家庭教育的积极作用

研究表明, 家庭教育在塑造子女职业期望中发挥关键作用, 家长应注重提升子女的非专业能力。母亲可分享职业经验, 讨论职业发展, 帮助子女树立正确的职业价值观。

(三) 优化就业创业服务与平等措施

高校提供的就业创业服务对提升毕业生就业质量具有显著作用, 因此优化这些服务至关重要。高校应改进职业指导、实习机会和创业支持, 确保毕业生具备足够的求职资源和竞争力。研究表明, 性别差异显著影响女性毕业生的就业质量。为此, 高校和社会应推动平等措施, 高校可设计针对女性的职业发展计划或导师计划, 提供女性榜样和专门指导, 帮助应对职场中的性别偏见。学校还应倡导职场平等, 帮助学生了解维护权益的方法, 并应对职场中的性别不平等现象。

参考文献:

- [1] Seashore, S.E. Job satisfaction as an indicator of the quality of employment. *Soc Indic Res* 1, 135-168 (1974).
- [2] Martini, M.C., Fabbris, L. Beyond Employment Rate: A Multidimensional Indicator of Higher Education Effectiveness. *Soc Indic Res* 130, 351-370 (2017).
- [3] Massimiliano Bratti, Abigail McKnight, Robin Naylor, Jeremy Smith, Higher Education Outcomes, Graduate Employment and University Performance Indicators, *Journal of the Royal Statistical Society Series A: Statistics in Society*, Volume 167, Issue 3, July 2004, Pages 475-496.
- [4] 张抗私, 李善乐. 我国就业质量评价研究——基于2000-2012年辽宁宏观数据的分析[J]. *人口与经济*, 2015, (06):62-72.
- [5] 刘涛, 王德政. 教育水平、工作经验与流动人口就业质量[J]. *人口研究*, 2021, 45(04):85-99.
- [6] 钟云华, 罗筑华, 唐芳芳. 大学毕业生就业质量测量指标体系建构——基于6省市15所高校抽样问卷调查数据的探索[J]. *教育科学研究*, 2020, (09):30-37.
- [7] Bills D B. Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship Between Schooling and Job Assignment [J]. *Review of Educational Research*, 2003(4):441-469.
- [8] Feeg D. Veronica, Mancino J. Diane & (2021). First Job Workplace Stressors for New Nurse Graduates in Their Own Words: A Secondary Analysis. *Nursing Education Perspectives*,
- [9] Agadesh Kumar Mamidala, . Internships: Bridging the Gap between College and Workplace[J]. *IETE Technical Review*, 2022, 39(6):1223-1224.
- [10] 邹波, 周家星. 大学生如何能够找到“好工作”——人力资本影响大学生就业质量的实证分析 [J]. *教育学术月刊*, 2019(10):91-98.
- [11] 彭正霞, 陆根书. 大学毕业生就业质量的性别差异: 基于多群组结构方程模型的分析 [J]. *复旦教育论坛*, 2020, 18(1):59-67.
- [12] 刘敏, 陆根书. 高校毕业生起薪的性别差异状况及其影响因素 [J]. *高等教育研究*, 2016, 37(05):43-50.
- [13] 罗莹. 当代大学生就业能力与就业质量的关系研究[J]. *中国青年研究*, 2014(9):85-88+92.
- [14] 岳昌君, 等. 全国高校毕业生就业调查报告 2019 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2020: 190-191.
- [15] 杨中超, 岳昌君. 非认知能力对家庭第一代大学生就业结果影响更大吗? [J]. *国家教育行政学院学报*, 2024, (05):74-84.
- [16] 封世蓝, 谭娅, 蒋承. 家庭社会网络与就业质量——基于2009-2015年“全国高校毕业生就业状况调查”的分析 [J]. *金融研究*, 2019, (10):79-97.
- [17] agadesh Kumar Mamidala, . Internships: Bridging the Gap between College and Workplace[J]. *IETE Technical Review*, 2022, 39(6):1223-1224.
- [18] 徐旻霞. 家庭负债如何影响青年工作满意度? ——基于CSS2021年数据的实证分析 [J]. *中国青年研究*, 2024, (07):57-67+56.
- [19] 黄敬宝. 寒门能否出贵子? ——基于人力资本对大学生就业质量作用的分析 [J]. *青年研究*, 2015, (05):1-10+94.
- [20] 赵文学. 高校毕业生就业质量影响因素与提升策略 [J]. *黑龙江高教研究*, 2022, 40(02):133-138.
- [21] 姜琪, 单耀莹. 数字经济发展与就业质量提升: 促进还是抑制? [J]. *经济与管理评论*, 2024, 40(04):123-135.
- [22] 秦广强, 林芸媛. 新兴青年群体的就业质量及其影响因素分析 [J]. *中国青年研究*, 2024, (01):111-119.
- [23] Brown A, Charlwood A, Spencer D A. Not All That It Might Seem: Why Job Satisfaction Is Worth Studying Despite It Being a Poor Summary Measure of Job Quality [J]. *Work, Employment and Society*, 2012, 26(6):1007-1018.
- [24] Rothery M, Tutty L. Client-centered theory [J]. *Theoretical perspectives for direct social work practice: A generalist-eclectic approach*, 2008(02):299-320.
- [25] 吴愈晓, 王鹏, 黄超. 家庭庇护、体制庇护与工作家庭冲突——中国城镇女性的就业状态与主观幸福感 [J]. *社会学研究*, 2015, 30(06):122-144+244-245.
- [26] 王翌秋, 郭冲, 金松青. 生育影响高质量就业的性别差异研究 [J]. *世界经济文汇*, 2024, (03):80-98.
- [27] 伦蕊, 陈亚婷. 数字经济背景下的就业平等——现状、挑战与应对方略 [J]. *人口与经济*, 2024, (02):1-14.
- [28] 王琼, 李抗, 沙颖洁. 组态视角下促进大学生实现高质量就业的影响因素研究 [J]. *中国高校科技*, 2023, (12):65-71.
- [29] 杨可. 母职的经纪人化——教育市场化背景下的母职变迁 [J]. *妇女研究论丛*, 2018(02):79-90.