

高校毕业生就业状况分析:2003~2011

岳昌君

(北京大学 教育学院/教育经济研究所, 北京 100871)

摘要 本文利用北京大学教育经济研究所于2003年、2005年、2007年、2009年和2011年进行的五次全国高校毕业生的抽样调查数据,对毕业生的就业状况和求职状况进行了比较研究,分析我国高校扩招以来毕业生的就业特点与变化趋势,并提出了相应的政策建议。

关键词 高校毕业生; 就业落实率; 工作找寻

中图分类号: G40-054 **文献标识码**: A **文章编号**: 1671-9468(2012)01-0032-16

一、引言

自1999年高校扩招以来,我国高等教育毛入学率快速上升,2002年达到15%,高等教育从精英教育阶段进入大众化教育阶段。2010年,我国高等教育毛入学率达到26.5%。高等教育规模已经超过美国,位居世界第一。

伴随着高校扩招,毕业生数量大幅度增加。根据2011年《中国统计年鉴》的数据计算,高校毕业生数从1999年的90万猛增到2010年的614万,年平均增长19.0%。^[1]根据国际高等教育的经验,高等教育进入大众化阶段后,大学生就业难的问题就会凸显出来。我国也不例外,近几年高校毕业生日趋严峻的就业压力已经成为全社会共同关注的热点问题。

为了提高毕业生的求职效率与促进就业,许多国家的政府和研究机构会努力向毕业生提供清晰准确的劳动力市场信息,作为毕业生重要的求职参考。为此,需要对高校毕业生进行大规模的问卷调查,了解毕业生的就业结果、求职过程、学业状况等基本信息。其中一些影响较大的调查包括:美国大学与雇主协会(NACE)的学生调查^[2]、欧洲高等教育与毕业生就业调查(CHEERS)^[3]以及

收稿日期:2011-11-16

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。

基金项目:国家社科基金重大项目“高校毕业生就业问题与对策研究”(09&ZD058);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)。

由欧盟支持的欧洲毕业生调查(REFLEX)。^[4]

相比之下,我国高校毕业生就业状况的长期调查数据非常缺乏。屈指可数的几项调查包括:教育部全国高校毕业生就业状况数据库^[5]、麦可思公司的高校毕业生就业状况调查^[6]、北京大学教育经济研究所的全国高校毕业生就业状况的问卷调查^[7]。教育部的数据是根据全国各普通高校上报的毕业生初次就业情况数据汇总而成的,内容包括学生的姓名、性别、生源地、学历层次、毕业学校、专业、就业单位等基本信息,但是缺少毕业生的受教育情况、求职情况、收入情况、家庭背景等信息,并且存在注水现象。麦可思公司于2006年成立,调查数据从2007届毕业生开始,重点调查毕业半年和三年后的毕业生就业状况。北京大学教育经济研究所的数据从2003年开始,调查对象是离校前的应届毕业生。

本文将利用北京大学教育经济研究所于2003年、2005年、2007年、2009年和2011年进行的五次全国高校毕业生的抽样调查数据,对毕业生的就业状况和求职状况进行比较分析,以期发现我国高扩招后毕业生的就业特点与变化趋势。

这五次调查的数据具有很好的时间代表性。首先,样本包含了1999~2011年的高校学生信息。调查针对的虽然是2003~2011届毕业生,但是由于2003年的本科毕业生是1999年入学的,2011年两年制的专科生和硕士生是2009年入学的,因此样本数据包含了1999~2009年入学学生的信息。其次,1999年开始的高校扩招实际上只有1999~2005年的扩招速度达到两位数,2006年之后都是以个位数的速度增长。而1999~2005年扩招入学的本科学生于2003~2009年毕业,因此样本数据包含了大幅度扩招进入高校的学生信息。第三,2003~2011年我国的经济发展正处于特殊的快速发展时期。2001年我国人均国内生产总值(GDP)自新中国成立以来首次超过了1000美元,之后经济发展进入了腾飞阶段,2006年人均GDP超过2000美元,2008年超过3000美元,2010年超过4000美元。2001年中国成功加入了世界贸易组织(WTO),对外贸易快速增长。入世对于我国产业结构和就业增长产生了显著影响。在2001~2010年间,尽管受到美国“911”事件和全球金融危机的负面影响,但是我国GDP的年均增速仍高达10.5%,是我国改革开放以来发展最快的时期。

二、样本数据说明

为及时准确地了解我国高校扩招后的毕业生就业状况,为教育决策和毕业生就业提供更丰富有效的信息,北京大学教育经济研究所针对高校毕业生就业问题先后申请了十多项重要课题,开始对高校扩招后的毕业生就业状况进行全国范围内的大规模调查,并建立起高校毕业生就业状况数据库。这些课题包括:全国教育科学“十五”规划项目国家重点课题“中国高等教育规模扩展与劳

动力市场的相互作用研究”、国家社科基金重大项目“高校毕业生就业问题与对策研究”、国家社科基金课题“高校毕业生就业预警机制研究”、国家自然科学基金课题“高校毕业生就业满意度调查研究”和“高校毕业生求职效率研究”、教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“高等教育与劳动力市场相互作用”、教育部财务司课题“中国高校毕业生就业状况的监测和分析”等等。

从 2003 年开始,北京大学教育经济研究所每隔一年对全国高校毕业生的就业状况进行问卷调查。迄今为止,北京大学教育经济研究所于 2003 年、2005 年、2007 年、2009 年和 2011 年进行了五次大规模的调查。问卷调查的对象是当年的应届毕业生,调查时间是当年的 6 月份。每次调查都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、性别结构等进行抽样,努力使调查样本具有较好的代表性。在发放问卷时,对每所抽样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,每所高校调查数据并不能代表该校的毕业生总体,但是对全部调查高校的汇总数据作为全国高校毕业生的样本具有代表性。问卷包括高校毕业生的基本信息、求职过程、就业状况、接受高等教育状况等四部分。

表 1 给出了五次调查的样本数据说明。在问卷调查的具体实施中,难免会出现意料之外的情况,使得样本的代表性出现一定程度的偏差。在 2003 年的

表 1 五次调查的样本数据说明

	2003 年	2005 年	2007 年	2009 年	2011 年
东部高校(所)	16	14	17	21	10
中部高校(所)	8	9	9	5	9
西部高校(所)	21	11	2	3	11
“985”高校(所)	4	5	3	3	3
“211”高校(所)	8	4	1	6	4
一般本科院校(所)	16	19	11	14	9
高职大专院校(所)	15	3	8	5	7
民办高校(所)	2	1	3	0	4
独立学院(所)	0	2	2	1	3
专科生(%)	39.3	16.6	38.5	26.3	38.9
本科生(%)	57.0	78.5	53.9	61.9	55.3
硕士生(%)	3.0	4.1	6.6	11.2	5.5
博士生(%)	0.6	0.7	1.0	0.6	0.3
男性(%)	57.9	56.7	54.6	53.6	49.1
女性(%)	42.1	43.3	45.4	46.4	50.9
样本学校数(所)	45	34	28	29	30
样本学生数(人)	18723	21220	16388	21753	19768

调查中,西部地区负责调查的研究人员增加了该地区的高校数量,使得西部高校的数量相对较多。在2005年的调查中,一些高职大专院校的学生因为实习离开校园,未能完成调查任务,使得样本中高职大专院校的数量偏少,同时也使得专科生的比例偏低。在2007年和2009年的调查中,一些西部地区的高校未能完成调查任务,使得西部高校的数量偏少。在2011的问卷调查之前,北京大学教育经济研究所的师生赴调查高校进行了访谈,确保调查问卷的发放和回收。因此,2011年的问卷调查在五次调查中最为理想。

从五次调查的样本统计描述看,性别比例结构的变化趋势明显,男性所占的比例呈现下降的趋势,从2003年的57.9%下降到2011年的49.1%。这一趋势与全国高校毕业生总体的性别结构的变化趋势基本一致。全国高校毕业生的总体数据显示,2009年女性毕业生在数量上首次超过男性成为高校毕业生的主体。^[8]

三、就业状况

(一) 毕业生落实率

对于毕业生毕业时的状况,五次调查的分类有所不同(见表2)。2003年和2005年的分类与2007年之后的分类是不一样的。为了便于与教育部要求各高校上报的毕业生去向分类进行比较,从2007年开始,问卷将毕业生被调查时的状况分为10类。

表2 高校毕业生的基本就业状况 (单位:%)

	2003年	2005年	2007年	2009年	2011年
(1) 已确定单位	40.7	47.2	40.4	34.5	43.3
(2) 升学(国内)	15.1	16.8	14.1	18.3	13.7
(3) 出国、出境		2.3	2.7	3.2	2.6
(4) 自由职业	4.0 ^a	3.6 ^a	4.1	3.3	4.3
(5) 自主创业			3.2	2.4	3.2
(6) 其他灵活就业			6.6	5.4	5.1
(7) 待就业	35.8	22.4	22.6	26.4	21.9
(8) 不就业拟升学	1.7	4.8	2.9	3.1	2.4
(9) 其他暂不就业			2.4	2.2	2.1
(10) 其他(请说明)	2.7	3.0	1.1	1.2	1.5

注:a表示该数字为(4)、(5)、(6)三项之和。

从五次调查的统计结果来看,高校学生毕业时“已确定单位”的比例在40%上下浮动,其中2009年的比例最低,仅为34.5%。可见,2009年的就业状况显著地受到全球金融危机的影响。当经济和就业形势不好的时候,人们通常

会选择升学来延缓就业。统计数据验证了这一现象,在五次调查中,2009年毕业生“升学”和“出国/出境”两项的合计比例最高,达到21.5%,其余年份均不到20%。“自由职业”、“自主创业”、“其他灵活就业”在毕业生就业中已经成为不可忽视的重要组成部分,2007年、2009年、2011年这三项的合计比例都达到两位数,分别为13.9%、11.1%和12.6%。

如果将表2中第(1)~(6)项均视为“落实去向”的话,则高校学生毕业时的“落实率”除2003年外,保持在70%左右(见图1)。2003年受“非典”疫情的不良影响,疫区的许多高校毕业生在离校前无法出校找工作,打算升学在时间上已来不及,因此该年的落实率最低,只有59.8%。2009年受到全球金融危机的影响,毕业生的落实率在五次调查中处于第二低的位置,为67.1%。2011年,全球经济已经摆脱了金融危机的影响,而我国恰好处于“十二五”的开局之年,投资量大,经济发展势头强劲,相对而言有利于毕业生就业。2011年,高校毕业生离校时的“落实率”达到72.2%。

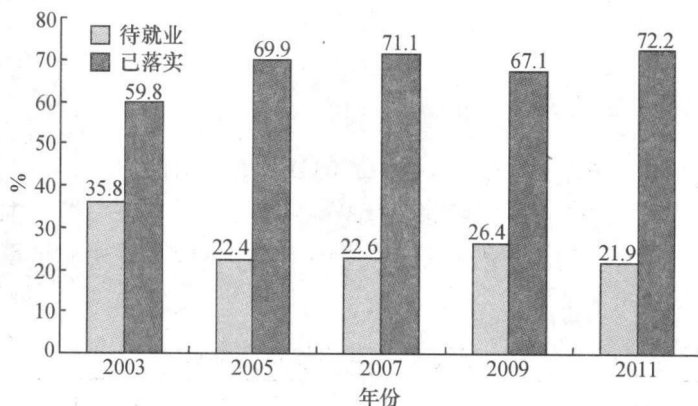


图1 高校毕业生中已落实和待就业的比例(%)

“待就业”指标更能反映出就业难的程度,此项只包括那些有就业意愿却在离校时没有找到工作的毕业生。从五次调查的“待就业”比例来看,就业形势与“落实率”所反映的形势是完全一致的。在2003年的“非典”时期,“待就业”比例最高,为35.8%。其次是在2009年的全球金融危机时期,“待就业”比例为26.4%。2011年的“待就业”比例最低,为21.9%,但是与2005年和2007年的比例相差并不大。总体而言,无论经济形势好坏,“待就业”比例均在20%以上,这一比例是非常高的。

从学历层次的比较来看(见表3),就业状况表现出以下特点。第一,总体而言,学历层次越高就业状况越好。从五次调查的平均落实率来看,专科生的落实率最低,为60.7%;本科生的落实率居中,为70.7%;硕士和博士的落实率最高,分别为79.5%和78.9%。这一特点表明,在高校毕业生市场上用人单位对高学历毕业生有较大的偏好。第二,从变化趋势看,学历层次之间的差异逐

步缩小,甚至出现倒挂现象。主要表现在专科生的落实率上升趋势明显,2003年专科生的落实率在各学历层次中是最低的,2003年和2005年专科生落实率比落实率最高的硕士生分别低55.3个百分点和26.0个百分点。2007年专科毕业生的落实率超过本科生,高出0.7个百分点。2011年,专科毕业生的落实率不仅高出本科生8.0个百分点,并且超出硕士生1.4个百分点。

表3 分学历层次的落实率

(单位:%)

	2003年	2005年	2007年	2009年	2011年	平均
专科生	33.8	56.5	70.3	66.3	76.7	60.7
本科生	75.7	72.1	69.6	67.2	68.7	70.7
硕士生	89.1	82.5	82.8	67.6	75.3	79.5
博士生	74.6	77.2	85.8	73.8	83.0	78.9

专科生的落实率之所以赶上甚至超过本科生,有以下几方面的原因:首先,高职大专院校以职业教育为主,与劳动力市场的需求更吻合;其次,高职大专院校更加注重就业指导,就业服务的效果显著;再次,专科生的就业预期低于本科生,有业不就的现象相对较少。

对于本科生而言,如果不是近年来研究生招生规模扩大提供了更多的读研机会,那么本科生的落实率就会更低。通识教育主要针对的是本科生群体,许多高校改革教学培养计划,让本科生学习更多学科的课程,扩大学生的知识面。然而,本科生相对较低的落实率表明通识教育尚未被用人单位认可。我国经济的发展还处在制造业大国的阶段,吸纳毕业生就业的还是以中小企业为主,这些企业更需要具有专门技能的毕业生。

教育部使用的高校毕业生“初次就业率”在统计口径上与本文的落实率是一样的。每年教育部公布的高校毕业生“初次就业率”都会引起社会的极大关注,这一指标也成为很多高校政绩考核的重要内容。但是,初次就业率只是毕业生离校时的就业率,并不是最终就业率。初次就业率的高低并不能完全反应劳动力市场的需求和高等教育的培养质量。欧美发达国家的初次就业率也都不高,很多毕业生都是在离校后才找到工作的。2009年教育部公布的高校毕业生初次就业率为68%,人力资源与社会保障部公布的2009年高校毕业生年底就业率为87%。通过比较初次就业率和年底就业率,可以看到毕业后半年之内找到工作的毕业生比例还是很高的。此外,初次就业率的高低也不能反映就业质量的好坏,低质量就业的工作稳定性差,一般来说这些毕业生还会再次找寻工作。

(二) 起薪比较

收入是反映就业状况的关键指标之一。^① 在调查中,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。

从样本全体来看,毕业生的月起薪呈现逐年缓慢上升的趋势。从算术平均值来看,2011年的起薪为2394元,比2003年的1569元增长了825元,年平均增长率仅为5.4%。

从学历层次的比较来看,起薪具有以下特点。第一,学历越高起薪越多。博士生的起薪最高(2007年除外),硕士生次之,本科生名列第三,专科生的起薪处于最低位置。以2011年为例比较各学历层次的差异,并以专科生的起薪为对照组,则本科生的起薪是专科生的1.5倍,硕士生是专科生的2.2倍,博士生是专科生的2.8倍。第二,从变化趋势看,各学历层次都呈现上升的趋势,专科生和硕士生起薪的增长速度很低,年均增长率分别为4.0%和3.6%;本科生和博士生起薪的增长速度相对专科生和硕士生而言较高,年均增长率分别为7.8%和6.8%。另外,2005年硕士生的起薪和2007年专科生的起薪略有下降。

表4 分学历层次的月起薪

(单位:元)

	2003年	2005年	2007年	2009年	2011年	年均增长率(%)
专科生	1356	1413	1410	1510	1856	4.0
本科生	1502	1618	1788	2276	2743	7.8
硕士生	3009	2790	3469	3637	4003	3.6
博士生	3021	3035	3252	3757	5118	6.8
全体	1569	1659	1798	2331	2394	5.4

尽管各学历层次的月起薪水平呈现总体上升的趋势,但是居民消费价格指数(CPI)也在上升,因此我们应该按照可比价格或者相对价格进行计算和比较。本文以城镇单位就业人员为参照对象,用毕业生的年起薪除以城镇单位就业人员平均工资构造毕业生的起薪指数(见表5)。数据显示,毕业生的起薪指数呈现显著下降的趋势,由2003年的1.35下降到2011年的0.68。分学历层次来看,2003年各个学历层次的起薪指数都大于1,表明各学历层次的收入均高于城镇单位就业人员的平均工资。但是,从2005年开始专科生的起薪指数降到1以下,从2007年开始本科生的起薪指数也降到1以下。同时,硕士生和博士生的起薪指数也大幅度下降。因此,2003~2011年间,毕业生的相对收入显著减少。

^① 由于问卷调查的对象是尚未离校的应届毕业生,他们还没有拿到过单位的工资。月起薪是毕业生根据自己掌握的信息来回答的,与实际拿到的起薪会有一定的偏差。另外,起薪只是毕业生工作初期的收入,很多是实习期工资,在工作一段时期后会有较大的提高。但是一般来说,起薪高的,以后的收入也会高。因此,对起薪进行分组比较还是很有意义的。

表5 分学历层次的起薪指数

	2003年	2005年	2007年	2009年	2011年
专科生	1.16	0.93	0.68	0.56	0.53
本科生	1.29	1.07	0.87	0.85	0.78
硕士生	2.58	1.84	1.68	1.35	1.13
博士生	2.60	2.00	1.58	1.40	1.45
全体	1.35	1.09	0.87	0.87	0.68

注:1. 起薪指数的计算公式为:毕业生的月起薪乘以12除以城镇单位就业人员平均工资。2. 2003年、2005年、2007年和2009年的城镇单位就业人员平均工资数据来自2011年《中国统计年鉴》表4-12,2011年的数据是根据2001~2010年平均工资的回归结果预测的。

(三) 就业分布

根据已经确定就业单位者的回答,高校毕业生的就业分布状况如下:

1. 按就业地点划分,毕业生最主要的就业地点一直是大中城市。在五次调查中,大中城市所占的比例都在七成以上,2005年比例最低,为70.7%;2009年最高,为83.7%;最近三次调查的比例都在八成以上。尽管我国政府出台了很就业政策,引导毕业生到城乡基层就业,但是从调查结果来看,吸纳毕业生就业的主要地点还是大中城市。这一现象符合我国经济发展以城市为重的特点。改革开放以来,我国经济发展速度很快,但是从结构来看,城市发展快于农村,大中城市发展快于小城市。因此,对于在县城和乡村工作的毕业生应在政策上给予更多的激励。

表6 按地点分的就业分布

(单位:%)

	2003年	2005年	2007年	2009年	2011年
大中城市	76.6	70.7	80.2	83.7	80.2
县城	17.1	21.9	14.1	12.1	15.5
乡镇	5.3	5.5	4.4	3.4	3.8
农村	0.9	1.9	1.4	0.8	0.5

2. 按工作单位性质划分,就业分布有以下特点:第一,民营企业后来居上,成为吸纳毕业生就业最主要的单位。民营企业所占的比例增长显著,由2003年的10.7%上升到2011年的45.8%。第二,国有企业始终是毕业生就业的重要去向。2003年和2009年,在“非典”时期和全球金融危机时期,国有企业都承担着吸纳毕业生就业的最主要任务,三分之一的毕业生都进了国有企业;而在其他三个年份,国有企业所占的比例也都在两成以上。第三,三资企业在解决毕业生就业方面也发挥着积极的作用。五次调查中,三资企业所占的比例平均为8.3%,在不同的年份比例略有波动。第四,国家机关、学校、科研单位的作用逐渐减弱,以上三项合计比例从2003年的39.6%大幅度地下降到2011年的

13.3%。

表7 按工作单位性质分的就业分布

(单位:%)

	2003年	2005年	2007年	2009年	2011年
(1) 国家机关	12.4	9.2	12.7	10.9	4.8
(2) 学校	23.1	19.3	5.4	6.0	7.5
(3) 科研单位	4.1	4.7	1.1	1.7	1.0
(4) 国有企业	34.5	29.7	23.5	34.5	23.1
(5) 民营企业	10.7	16.3	34.2	31.0	45.8
(6) 三资企业	8.3	9.5	9.5	6.8	7.2
(7) 乡镇企业	1.0	2.1	1.2	0.8	0.8
(8) 其他	5.9	9.2	12.2	8.3	9.8

企业是吸纳毕业生就业的最主要单位,在五次调查中,国有企业、民营企业、三资企业的合计比例都在50%以上,并且呈现上升的趋势,2011年三项的合计比例达到76.1%(图2)。2001年我国加入了世界贸易组织,外资外贸额增长显著,与之相关的民营企业 and 三资企业得到快速发展,同时也带动了国有企业的发展。

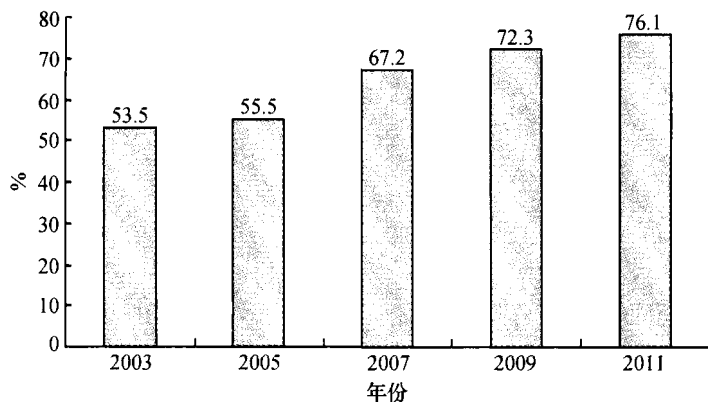


图2 国有企业、民营企业、三资企业的合计比例(%)

3. 按工作类型划分,就业分布有以下特点:第一,与技术相关的工作所占的比例最大,但是出现显著的下降趋势。专业技术和技术辅助两项的合计比例由2003年69.4%下降到2011年的38.0%。第二,与管理相关的工作所占的比例也很大,一直保持在两成以上。行政管理 and 企业管理两项的合计比例由2003年20.3%上升到2009年的27.7%,2011年略有下降,但仍达到26.1%的较高水平。第三,从事生产和服务的工作所占的比例不大,但是服务工作出现了显著的上升趋势,2011年比例达到20.2%。从事一线工业和农业生产的比例一直很低,合计比例的最大值为2007年的5.1%。

表8 按工作类型分的就业分布

(单位:%)

	2003年	2005年	2007年	2009年	2011年
(1) 专业技术	51.9	45.2	34.3	43.4	29.2
(2) 技术辅助	17.5	17.3	20.8	8.7	8.8
(3) 行政管理	14.0	14.8	17.7	14.1	12.8
(4) 企业管理	6.3	10.5	8.6	13.6	13.3
(5) 服务工作	6.5	6.5	11.4	9.6	20.2
(6) 一线工业	2.2	1.6	5.0	3.3	3.7
(7) 农业生产	0.2	0.4	0.1	0.8	0.9
(8) 其他	1.3	3.6	1.9	6.6	11.1

(四) 工作满意度

工作满意度是反映就业质量的重要指标之一,它是毕业生对于所获工作的一种主观感受。影响工作满意度的因素包括收入、升迁机会、同事、监督以及工作本身的性质等。每个人的心理预期不同,对工作满意度的评价也会不同。

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。对找到的工作感到“非常满意”和“满意”的比例明显超过“不太满意”和“很不满意”的比例。在2003年和2005年的调查中,“非常满意”和“满意”两项的合计比例分别为44.7%和37.4%,在后三次的调查中,比例都超过了50%,分别为53.1%、59.5%和54.7%。2003年和2005年的毕业生对于工作的不满意程度较高,“不太满意”和“很不满意”两项的合计比例分别为8.9%和12.6%,而在后三次的调查中,比例依次下降,分别为6.9%、6.3%和5.4%。

表9 工作满意度

(单位:%)

	2003年	2005年	2007年	2009年	2011年
非常满意	6.3	4.6	12.0	16.4	11.1
满意	38.4	32.8	41.1	43.1	43.6
一般	46.4	50.0	40.1	34.3	40.0
不太满意	7.3	10.3	6.0	5.5	4.7
很不满意	1.6	2.3	0.9	0.8	0.7

四、求职状况

(一) 求职渠道

求职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

能够节约成本增加收益,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会影响毕业生的求职效率,分析找到工作单位的毕业生其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。

2003年和2005年的调查中有关求职信息来源的分类与后三次调查略有不同,表10给出的是按照后三次调查分类进行的统计结果。调查发现:(1)“学校(包括院系)就业指导机构发布的需求信息”始终是毕业生求职最重要的信息来源,显著高于其他信息来源,但是所占的比例呈现显著的下降趋势,比例由2003年的47.7%下降到2011年的29.7%,下降了18个百分点;(2)亲朋好友的作用变得非常显著,从2007年开始,亲朋好友所占的比例合计都在两成以上,分别为22.6%、21.8%和20.7%;(3)网络招聘信息在学生求职中的作用越来越大,2011年比例已经达到19.6%。

表10 求职信息来源

(单位:%)

	2003年	2005年	2007年	2009年	2011年
(1) 学校(包括院系)发布的需求信息	47.7	47.3	43.4	37.8	29.7
(2) 新闻媒介的零散招聘广告	4.2	5.7	2.8	2.6	2.4
(3) 从企业得到的书面招聘广告	3.8	8.4	5.6	3.7	5.1
(4) 专门性的人才招聘信息刊物	11.4	9.3	3.4	2.2	6.3
(5) 在人才洽谈会获得的信息	8.8	16.4	10.1	6.9	7.1
(6) 从职业介绍机构获得的信息	—	1.6	1.4	1.3	1.8
(7) 父母、亲戚介绍的信息	10.5	6.2	12.6	12.5	12.0
(8) 朋友或熟人介绍的信息	—	—	10.0	9.3	8.7
(9) 网络招聘信息	—	4.5	12.5	18.3	19.6
(10) 实习单位提供的信息	—	—	3.3	5.4	7.1

学校、亲朋好友、网络成为毕业生获得求职信息的三驾马车。可以看出,学生对学校的依赖程度降低,更加积极主动地求职。除了利用网络招聘信息、招聘广告、招聘会、职业介绍所等常规渠道求职外,毕业生还广泛动用亲朋好友和实习单位等特殊渠道求职。

(二) 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?表11将“已确定单位”毕业生与“待就业”毕业生的求职次数进行了对比。统计结果显示:在2003

年、2009年和2011年的调查中,“已确定单位”者的求职次数多于“待就业”者,但是2005年和2007年“待就业”的求职次数都不比“已确定单位”者少,这说明单纯依靠增加求职次数并不能显著地提高求职成功率,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,“有业不就”的现象确实存在,“待就业”者获得接收的单位数2007年平均为2.0个,2009年平均为1.7个,2011年平均为2.2个。

表11 求职次数比较

(单位:次)

	2003年	2005年	2007年	2009年	2011年
“已确定单位”	4.2	3.0	9.0	11.1	8.9
“待就业”	2.6	3.2	9.1	10.6	7.8
全部求职者	3.4	3.0	9.0	10.9	8.6

注:在数据清晰时只保留了求职次数小于100的观测值。

(三) 求职费用

近年来,随着毕业生人数的增加以及劳动力市场竞争的加剧,毕业生求职成本也越来越高,一些毕业生甚至认为求职花费越多求职成功的概率就越大。果真如此的话,那么来自贫困家庭的毕业生将雪上加霜,处于不利的竞争地位,就会产生新的有关就业的不公平现象。因此,我们在五次调查问卷中,都对毕业生的求职费用进行了调查,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。在计算平均值之前,我们首先排除了求职总费用在0元以下和10000元以上的奇异值。

表12 求职费用比较

(单位:元)

	2003年	2005年	2007年	2009年	2011年
(1) 简历制作	94	116	93	75	69
(2) 交通费	208	307	290	331	263
(3) 招聘会门票等	49	82	76	57	61
(4) 通讯费	136	175	154	134	119
(5) 人情、礼品费	156	286	333	229	228
(6) 购置服装费	—	—	316	317	305
(7) 其他费用	185	295	245	233	251
总求职费用	819	1100	1132	1159	1110

注:各项费用是单独回答的,因此(1)~(7)项之和与最后一行的总求职费用并不相等。

统计结果显示,高校毕业生的总求职费用没有出现显著上升的趋势,除2003年较低以外,其他年份的数值都在1100元与1160元之间。从支出结构来看,服装费、交通费和人情费是毕业生求职的三项主要支出,而通讯费、简历制作费、招聘会门票的花费相对较少。

求职经费与求职结果之间不存在正相关关系,在求职过程中过分增加支出并不会显著提高求职的成功率。以2011年为例,“已确定单位”者的总求职费用为1059元,而“待就业”者的支出更高,为1247元。

(四) 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。五次调查问卷包含的就业影响因素分类略有不同,2003年分为17种,2005年分为16种,2007年分为18种,2009年和2011年为22种。

表13 就业影响因素排序

	2003年	2005年	2007年	2009年	2011年
(1) 学习成绩好	8	7	10	8	13
(2) 工作能力强	1	1	1	1	1
(3) 有相关实习和工作经历	6	2	2	2	2
(4) 性别为男性	13	12	17	21	20
(5) 形象气质好	—	—	5	13	8
(6) 热门专业	3	5	6	12	11
(7) 学历层次高	2	3	3	6	9
(8) 应聘技巧好	7	6	4	4	7
(9) 为党员	14	10	16	20	21
(10) 为学生干部	—	—	13	18	19
(11) 学校名气、地位高	4	4	7	5	12
(12) 往届毕业生的声誉好	11	11	14	19	14
(13) 老师的推荐	—	—	11	14	15
(14) 亲戚的帮助	9	9	9	15	16
(15) 朋友的帮助	—	—	12	16	17
(16) 送礼买人情	15	16	18	22	22
(17) 就业信息和机会多	5	8	8	10	10
(18) 拥有就业地户口	10	13	15	17	18
(19) 了解自己,扬长避短	—	—	—	3	6
(20) 了解职业要求及特点	—	—	—	9	4
(21) 目标选取的恰当与适时调整	—	—	—	11	5
(22) 目标的执行能力	—	—	—	7	3

注:“—”表示该年没有这一因素或者被合并在其他因素中。表中2003年和2005年的排序数字不是连续的。

统计结果显示出以下特点:(1) 工作能力、职业规划、求职技巧等与就业直

接相关的因素显得尤为重要。“工作能力强”在五次调查中均排在第一位;“有相关实习和工作经历”在最近的四次调查中均排在第二位;“目标的执行能力”、“了解职业要求及特点”、“目标选取的恰当与适时调整”和“了解自己,扬长避短”等四个因素是在最近两次调查中新加的,这四项在2011年的调查中排在第三至六位,“应聘技巧好”在五次调查中均排在前七位。(2)热门专业、学校类型、学习成绩等与高等教育直接相关的因素的重要性降低。2011年,“热门专业”、“学校名气、地位高”、“学习成绩好”都排在了前十名之后,分别位于第十一至十三位。(3)亲朋好友、党员干部、性别、户口、送礼买人情等与社会资本、政治资本、人口特征相关的因素最不重要。2011年,“亲戚的帮助”、“朋友的帮助”、“拥有就业地户口”、“为学生干部”、“性别为男性”、“党员”、“送礼买人情”排在最后七位,这表明我国高校毕业生的就业市场比较规范。

(五) 择业意向

对每位毕业生而言,就业都是人生中的一件大事。毕业生求职不仅希望找到一份工作,而且希望找到一份好工作。在择业过程中,毕业生普遍重视的是哪些因素?五次调查问卷包含的择业意向分类略有不同,2003年分为13种,2005年分为11种,2007年之后分为14种。

表14 择业意向排序

	2003年	2005年	2007年	2009年	2011年
(1) 工作单位在大城市	7	—	11	10	13
(2) 工作单位的声誉好	5	5	7	4	6
(3) 工作单位的规模大	9	7	10	11	10
(4) 工作稳定	6	6	6	6	4
(5) 工作自由	8	8	9	9	9
(6) 经济收入高	3	3	5	7	7
(7) 福利待遇好	3	3	3	5	3
(8) 发展前景好	1	1	1	1	1
(9) 符合自己的兴趣爱好	4	4	4	3	5
(10) 利于施展个人的才干	2	2	2	2	2
(11) 工作舒适、劳动强度低	11	9	12	12	11
(12) 可兼顾亲友关系	13	11	14	14	14
(13) 易(能)获得权力和社会资源	12	10	13	13	12
(14) 对社会的贡献	—	—	8	8	8

注:“—”表示该年没有这一因素。表中2003年问卷中有“工作单位的所有制性质”,在后面的问卷中删除了这一项。

统计结果显示出以下特点:(1)高校毕业生把施展个人才华、体现人生价值看得最重要。在五次调查中,“发展前景好”和“利于施展个人的才干”都排

在前两位,而“符合自己的兴趣爱好”五次调查都排第四位上下。(2)收入和福利最能体现人力资本投资的回报,对于高校毕业生来说是不能忽视的,“福利待遇好”和“经济收入高”两项的排名在五次调查中都排在前列。(3)工作稳定对于毕业生也很重要。在前四次调查中,该项都排在第六位,在2011年的调查中上升为第四位。(4)毕业生看重工作单位的声誉远超过单位的地点和规模。在历次调查中,“工作单位在大城市”和“工作单位的规模大”均排在末几位,而“工作单位的声誉好”都排在中上的位置。

五、结论及政策建议

本文利用北京大学教育经济研究所于2003年、2005年、2007年、2009年和2011年进行的五次全国高校毕业生的抽样调查数据,对毕业生的就业状况和求职状况进行了比较分析,实证研究的主要结论概括如下:

第一,高校毕业生的“落实率”在70%左右浮动(2003年例外),“待就业率”在20%以上。总体而言,学历层次越高,就业状况越好,但是学历层次之间的差异逐步缩小,甚至出现倒挂现象,主要表现在专科生的落实率上升趋势明显。

第二,以收入衡量的就业质量呈现下降的趋势。毕业生的月起薪水平增长缓慢,相对于城镇单位就业人员平均工资的起薪指数呈现显著下降的趋势。分学历层次看,学历越高,起薪越多,体现了人力资本的价值。

第三,80%以上的毕业生在大中城市就业,体现我国经济发展以城市为重的特点。50%以上的毕业生在企业就业,并且呈现比例不断上升的趋势,民营企业已经成为毕业生就业的最主要单位。毕业生就业的工作类型趋向多样化,表现出技术类、管理类、服务类三足鼎立的特征,而从事一线生产工作的毕业生依旧很少。

第四,对于自己所找到的工作,大约50%的毕业生感到满意,40%的毕业生感觉一般,感到不满意的毕业生比例在10%以下。

第五,学校、亲朋好友、网络成为毕业生获得求职信息的三驾马车,亲朋好友和实习单位等特殊渠道在求职中的作用越来越大。

第六,毕业生的平均求职次数在11次以下,“待就业”者的求职努力并不低,存在“有业不就”的现象。高校毕业生的总求职费用稳定在1千多元,没有出现上升的趋势,服装费、交通费和人情费是毕业生求职的三项主要支出。

第七,离工作越“近”的因素对就业的影响越大。在各种就业影响因素中,毕业生认为工作能力、职业规划、求职技巧等与就业直接相关的因素最重要,其次是学历层次、热门专业、学校类型、学习成绩等体现高等教育状况的因素,而与社会资本、政治资本、人口特征相关的因素最不重要。

第八,毕业生在择业时最看重的是个人发展和经济收益,既向“前”看,也向

“钱”看。

上述实证研究结果,对于高校、政府部门、毕业生有着积极的借鉴意义:

第一,高校应加大就业服务力度,提高就业服务水平。特别是在职业规划、求职技巧、实习实践等方面给予学生更加细致具体的指导,进一步完善就业信息网络建设。

高校应加强本科生教育,调整培养目标和内容,提高教育质量。本科教育的学术性不如研究生教育强,而应用性又比高职教育弱,在劳动力市场竞争中难以形成自己的特点。但是换个角度来看,本科生又兼顾学术性和应用性。如何变本科教育的比较劣势为比较优势,需要高校根据劳动力市场的需求状况寻找最佳的平衡点。

第二,政府应加强高校毕业生就业服务体系的建设和完善。近年来,每年都有一百多万的毕业生在毕业离校时未能实现就业,对于这些就业弱势群体应给予持续的帮助和服务。

民营企业在高校毕业生就业中具有举足轻重的地位,政府应该改善民营企业的发展环境,对大量吸纳毕业生就业的民营企业在政策上给予激励。另外,政府应完善社会保障和劳动保护制度,维护和提高在民营企业中就业的毕业生利益。

第三,高校学生应当刻苦学习,提高人力资本水平,靠自身的努力提高就业能力。高校毕业生应当制定合理恰当的就业期望,积极主动地通过多种渠道进行求职。

参考文献

- [1] 国家统计局. 中国统计年鉴[M]. 北京:中国统计出版社,2011:745.
- [2] NACE. Student Survey. <http://www.nacweb.org/home.aspx>,2011-11-16.
- [3] Schomburg, H., Teichler, U. (2006). *Higher Education and Graduate Employment in Europe*. Springer, 3-20.
- [4] REFLEX. European Graduate Survey. <http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex>, 2011-11-16.
- [5] 全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心,北京大学教育学院. 全国高校毕业生就业状况(2004~2008)[M]. 北京:北京大学出版社,2009.
- [6] 麦可思研究院. 中国大学就业报告(2011)[M]. 北京:社会科学文献出版社,2011.
- [7] 北京大学教育经济研究所. 简报. <http://iee.gse.pku.edu.cn/jianbao/index.asp>, 2010-11-16.
- [8] 全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心,北京大学教育学院. 全国高校毕业生就业状况(2009~2010)[M]. 北京:北京大学出版社,2011.

(责任编辑 范皓皓)

on levels of starting salary. However, in order to enter the state-owned sectors, college graduates have to get much more social capital. Secondly, there is a substitution relationship between human capital and social capital in terms of taking employment opportunities and deciding a starting salary. That implies that the role of human capital is reducing while the effect of social capital is rising, or the function of social capital is getting decreased while the effect of human capital is increasing. But in terms of entering the state-owned sectors, there is a strong complementary relationship between the two kinds of capital.

A Comparative Study on Graduates Employment Surveys: 2003-2011

YUE Changjun

Page 32

Based on the national scale graduate survey data sets conducted in 2003, 2005, 2007, 2009, and 2011 by Institute of Economics of Education, Peking University, this paper provided a statistic comparative analysis on employment results and job search process. This paper mainly examined characteristic of college graduate employment in China, as well as its changing trends since the massification of Chinese higher education. Policy implications are raised on basis of the empirical results.

The Employability of Undergraduates in China: A Study Based on Self-assessment of the NCSS

SHI Qiuhe, WEN Jing

Page 48

The employability of undergraduates is a critical indicator for the integration of higher education personnel training and market demands, which also reflects higher education personnel training quality. Based on the USEM model of employability training which is a foundation for the empirical research on employability of undergraduates, this paper examined internal characteristics of undergraduates' employability and concerns regarding employment by analyzing the national project for undergraduates learning questionnaire design and survey (NCSS). According to the NCSS, internal and external environments of undergraduates' employability perception should be improved in Chinese higher education institutions. Correspondingly, the enhancement of employability could be integrated into personnel training patterns, in order to achieve self-improvement of employability and enhance the higher education personnel training quality.