

数字经济背景下高校毕业生就业观念的实证研究

■ 祝 军 周 红

北京外国语大学 国际教育学院,北京 100089;中央团校(中国青年政治学院) 共青团中央青运史档案馆,北京 100089

【摘要】本文基于“全国高校毕业生就业状况调查”数据,对高校毕业生的就业观念结构与特征、就业观念对就业去向的影响以及就业观念的影响因素等进行了分析。研究发现,高校毕业生就业中最关心的3项要素依次是福利待遇、发展前景和经济收入。影响高校毕业生择业的要素包括“自我实现因子”“工作福利因子”和“单位外显因子”。其中,“自我实现因子”会影响高校毕业生选择升学以及出国留学、新兴就业方式以及不就业的概率;“工作福利因子”会影响高校毕业生确定单位就业和选择新兴就业方式的概率;“单位外显因子”会影响高校毕业生确定单位就业、升学或出国留学以及选择不就业的概率。在数字经济背景下,为了促进高校毕业生高质量充分就业,家庭和高校要协同做好对其就业观念的教育引导;高校要继续加强就业创业教育课程建设;用人单位可以通过健全工作福利保障增加劳动力市场对高校毕业生的吸引力。

【关键词】数字经济 高校毕业生 就业观念

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2024.02.008

一、问题提出

大学生是国家重要的人才资源,努力推动高校毕业生的高质量和充分就业,不仅可以进一步释放人才红利,为经济社会发展积蓄动能,也有利于“人才强国”和“教育强国”等国家战略的推进落实。近年来,大学生的就业观念更加多元化,关于大学生“缓就业”和“慢就业”的新闻报道屡见不鲜,“有业不就”现象也日益显现。与此同时,随着数字经济的发展,数字化、网络化和

收稿日期:2024-01-10

作者简介:祝 军,北京外国语大学国际教育学院副教授,博士,硕士生导师,主要研究大学生就业创业与研究生教育;
周 红(通讯作者),中央团校(中国青年政治学院)共青团中央青运史档案馆助理研究员,主要研究青少年问题与文化。

基金项目:本文系全国教育科学规划教育部重点课题“双一流高校毕业生就业质量提升策略研究”(课题编号:DFA220436)的阶段性研究成果。

智能化影响着工作的形式和内容,为大学生就业迎来了新机遇。

面对外在的竞争环境,大学生要想实现成功就业不仅需要国家政策支持 and 高校就业指导,更需要大学生树立良好的就业观念,对工作有合理的预期,正确定位自己、发挥所长,以更加积极主动和科学的心态求职。一般而言,就业观念指人们对工作和职业的基本看法、态度和认识^①。作为大学生进行工作选择和评价的重要标准,就业观念在高校毕业生就业过程中发挥着重要作用。那么,面对数字经济带来的新环境,与以往相比,高校毕业生的就业观念有什么变化?呈现出哪些新特点?高校毕业生的就业观念是否会对其就业去向产生影响?哪些因素会对就业观念产生影响?上述问题都需要深入研究。

二、文献梳理与理论依据

在就业观念的相关研究中,职业价值观(或称工作价值观)理论是常见的解释性理论之一。从广义上看,职业价值观包括从职业伦理道德到工作取向等一系列认知。从狭义上看,职业价值观指主体对工作意义的认识。美国心理学家休珀是较早对职业价值观进行界定的学者之一,他认为,“职业价值观是个体追求的与工作有关的目标的表述,是个体的内在需要及其从事活动时所追求的工作特质或属性”^[1]。休珀的上述定义侧重于需求层面的考虑。在后来的研究中,很多学者也认同他的观点,比如施瓦茨^[2]、布朗^[3]和齐沃斯克^[4]都将职业价值观定义为个体期望从工作中获得满足的需求。道斯等学者则认为,对职业价值观的定义应该更关注判断标准,他们认为,“职业价值观是个体关于工作行为及其对从工作环境中获取某种结果的价值判断,是一种直接影响行为的内在思想体系”^[5]。近年来,我国一些学者基于心理学的测量研究,也对职业价值观进行了界定。比如,有学者认为,“职业价值观是人们对待职业选择的一种信念和态度,或是人们在职业生活中表现出来的价值取向”^[6]。也有观点认为,“职业价值观是人们衡量社会上某种职业的优劣和重要性的内心尺度,是个人对待职业的一种信念,并为其职业选择、努力实现工作目的提供充分的理由”^[7]。还有学者将职业价值观定义为“个体评价和选择职业的价值判断标准”,并且将职业价值观分为目的性职业价值观和手段性职业价值观,前者指“个体评价和选择职业的内隐的动机性标准”,后者指“个体评价和选择职业的外显的条件性标准”,目的性职业价值观会影响手段性职业价值观^[8]。

基于对工作价值观概念和内涵的界定,国内外学者针对大学生就业观念展开了相关研究。一是在大学生就业观念的结构与测量方面,有学者通过对全国30所高校5000多名大学生进行问卷调查发现,当代大学生的职业价值观由才能发挥、自我实现、社会地位与声望、工作环境与福利保障4个因子组成^[9]。在以往关于大学生就业创业的研究中,研究者一般将就业观念(择业观念)作为大学生职业价值观的替代性衡量因素进行分析,比如将大学生就业观划分为发展观、声望观、代价观和报酬观4个维度进行测量^[10];也有学者将大学生就业观念划分为福利保障因子、潜在收益因子、个人发展因子和单位声望因子4个维

^① 此处主要参考的是岳昌君一文的观点(《高校毕业生就业观念:特点、变化与差异研究》,载《中国青年研究》,2023年第5期)。

度^[11]。还有学者将大学生的就业观念划分为经济价值、个人价值、社会价值、单位性质、工作性质和其他因素6个维度^[12]。

二是在就业观念的现状与特点方面,有研究发现,当前我国大学生的就业观念本质上倾向于“一步到位”型,而且偏好于在东部地区、大城市和体制内优势单位就业^[13]。有学者对中国河北省毕业大学生的就业观念进行问卷调查,发现大部分毕业生对当前就业形势的认知不清晰,对专业前景不了解,轻视职业规划的作用,且期望的就业方向集中在高校和科研单位^[14]。也有学者研究发现,当前大学生在求职中仍有明显的体制内就业偏好,高达76%的被访大学生期望去国有企业、科研事业单位和国家机关等体制内部门就业^[15]。高校毕业生在就业中既看重个人发展机会,也非常重视福利保障^[16]。在后续研究中进一步发现,与社会价值相比,毕业生就业观念最突出的特点是偏好经济价值和个人价值,且毕业生对经济价值的重视超过对个人价值的重视^[17]。布林克等人的研究显示,不同世代的毕业生对工作属性的偏好也有所不同,已有研究表明,职业发展、薪水或福利对于3个世代(1995、2004、2013年)的大学毕业生而言都十分重要。研究同样表明,灵活的工作政策这一因素在三代人中的重要性大幅上升,雇主需要更加注重上述因素用于招聘、发展和留住人才^[18]。在数字经济时代要加强大学生体面就业观念的培养^[19],这有助于推动大学生的高质量就业和促进经济社会的高质量发展,而目前大学生体面就业观念的培养仍然面临一系列的问题,包括一定程度的就业心态消极、就业思想功利化以及就业观念落后等。

三是在就业观念的作用方面,现有研究认为,就业观念不仅对高校毕业生的就业去向选择具有显著影响,而且还会进一步影响毕业生的就业态度和能力,进而对就业结果产生影响。实证研究发现,高校毕业生的择业观念对其就业机会的获得和职业地位获得后的就业质量具有影响,其中,职业声望观和择业代价观对大学毕业生就业的职业地位获得有显著影响,职业发展观和职业报酬观对大学毕业生能否获得职业地位影响不显著^[20]。大学生的就业观念会通过自我效能感影响大学生的就业能力,从而对就业结果产生影响^[21]。弗洛伦西亚等人考察了从大学到工作的过渡期间职业价值观对工作参与的作用,发现内在的职业价值观与工作投入有关,且人与组织的适应程度与工作投入呈正相关^[22]。就业观念影响学生的就业目标以及大学生对工作地点、职业发展机会的要求和取向,帮助大学生树立正确的就业观念对于解决大学生就业难的问题具有重要作用^[23]。对于大学生而言,就业观念关系到大学生的就业方向、就业选择和职业规划等,良好的就业价值观是提高大学生质量、满足社会对人才需求的关键^[24]。

四是在就业观念的影响因素方面,现有研究认为,个人的就业观念会受到重要他人就业观念的影响。比如,约翰逊通过研究发现,与工作相关的价值观在青春期和成年早期两个连续和互补的过程中由父母传递给孩子。亲子工作价值观的相似性在青春期出现,在成年期变强,而当成年子女有了工作经历之后,亲子工作价值观的相似性会更强^[25]。

综上所述,目前关于大学生就业观念的研究已经取得了一定进展,但还存在进一步提升的空间,主要体现在关于就业观念的实证分析还比较少,尤其是缺乏连续多年的趋势比较分析。同时,在就业观念的影响方面,虽然有研究已经开始关注其对就业去向的影

响,但是缺乏大样本数据支持。基于此,本文将利用全国性的高校毕业生就业调查数据对高校毕业生就业观念的结构、状况、就业观念对就业去向的影响以及就业观念的影响因素等展开研究。

三、研究设计

(一)数据来源与描述性统计分析

本文主要使用北京大学教育学院/教育经济研究所就业课题组2013-2023年间的6次“全国高校毕业生就业状况调查”数据进行描述和比较分析。上述调查主要针对当年的高校应届毕业生开展,每隔一年实施一次,调查参照我国高等教育的地区、学校类型、学历、专业、性别等标准在全国范围内确定样本框,进行分层随机抽样,样本具有较好的代表性。经筛选,去除无效观测后,2013年共选取高校毕业生样本15060人;2015年共选取高校毕业生样本15421人;2017年共选取高校毕业生样本18076人;2019年共选取高校毕业生样本16571人;2021年共选取高校毕业生样本20269人;2023年共选取高校毕业生样本27299人。

在调查问卷中,以“在您选择或者确定工作时,下列因素的重要程度如何?”来对高校毕业生就业观念进行测量,根据重要性,将相关因素从“非常重要”“比较重要”“不太重要”“不重要”分别赋值为4、3、2和1分。研究结合毕业生对该题目的选择结果,对2013年以来就业观念的不同评价结果进行了平均值计算,并进行横向比较,结果如下。

1. 近10年来大学生就业观念偏好总体趋于稳定,对“福利待遇”的重视程度呈现上升趋势。

由表1可以看出,大学生对于就业观念中不同要素的偏好排序在过去10年中呈现出相对稳定的趋势。就大学生最关注的因素来看,历次调查中排名前5最多的是“福利待遇好”“发展前景好”“经济收入高”“工作稳定”和“利于施展个人的才干”。随着时间的变化,2023年的调查显示,大学生在就业过程中最看重的要素已经由“发展前景好”转变为“福利待遇好”,这也说明大学生在工作选择中逐渐转变为更加看重“实惠”。需要指出的是,出现这样情况的原因在于,2013年以来尤其是2017年以后,受全球经济下行的影响,叠加新冠疫情等因素,大学生的就业变得越来越难,“解决就业和养活自己”已经成为大学生毕业后面临的主要问题,所以大学生在就业的时候也更加务实。

表1 2013-2023年高校毕业生就业偏好情况

就业观念要素	2013	2015	2017	2019	2021	2023
(1)工作单位在大城市	13	12	8	8	11	15
(2)工作单位的声誉好	7	7	7	7	6	6
(3)工作单位的规模大	12	11	11	11	12	14

① 已删除个别年份的单项内容。

(续表)

就业观念要素	2013	2015	2017	2019	2021	2023
(4)工作稳定	4	6	6	5	4	4
(5)工作自由	10	8	10	9	10	10
(6)经济收入高	5	4	4	3	3	3
(7)福利待遇好	3	3	2	2	2	1
(8)发展前景好	1	1	1	1	1	2
(9)符合自己的兴趣爱好	6	5	5	6	7	9
(10)利于施展个人的才干	2	2	3	4	5	5
(11)工作舒适、劳动强度低	11	13	13	13	9	8
(12)可兼顾亲友关系	14	15	15	15	15	13
(13)易获得权力和社会资源	8	9	12	12	13	11
(14)对社会的贡献	9	10	9	10	8	7
(15)专业对口	-	14	14	14	14	12
(16)能够解决户口问题	-	16	16	16	16	16

2. 高校毕业生在就业观念不同要素偏好排序方面的性别差异较小,不同受教育程度的毕业生在就业观念方面存在差异。

表2结果显示,在性别方面,男性和女性毕业生关于就业观念不同要素的重要性排序基本一致,说明性别并不是影响就业观念的主要因素。同一世代毕业生的就业观念同质性较高。

在受教育程度方面,不同受教育程度的毕业生对于就业观念要素偏好的排序存在一定差异。对于专科毕业生而言,排在前3位的就业观念要素依次是“发展前景好”“工作稳定”和“福利待遇好”;对于本科毕业生而言,排在前3位的就业观念要素依次是“福利待遇好”“发展前景好”和“经济收入高”;对于硕士毕业生而言,排在前3位的就业观念要素依次是“福利待遇好”“发展前景好”和“工作稳定”;对于博士毕业生而言,排在前3位的就业观念要素依次是“发展前景好”“利于施展个人的才干”和“福利待遇好”。从不同受教育程度毕业生关于就业观念要素重要性排序来看,本科毕业生和硕士毕业生都把“福利待遇好”作为就业最看重的因素,而对于专科毕业生和博士毕业生而言,“发展前景”才是他们在就业中最看重的因素。专科毕业生之所以更看重“发展前景”,可能是因为高职学生的培养以就业为导向,他们对工作单位和岗位的选择不太挑剔,因此更注重就业后的发展机会。而博士毕业生因为自身的人力资本水平较高,就业对于他们并不是太大的问题,所以也更看重自身的“发展前景”。对于本科和硕士毕业生而言,在实现就业的同时,如何达到工作福利最大化,是他们考虑最多的要素。对于不同受教育程度的毕业生而言,“工作单位的规模大”“工作单位在大城市”和“能够解决户口问题”等要素最不受关注。

表2 2023年不同性别与受教育程度的高校毕业生就业偏好情况

要素	性别		受教育程度			
	女	男	专科	本科	硕士	博士
(1)工作单位在大城市	17	17	17	17	16	12
(2)工作单位的规模大	16	16	16	16	15	16
(3)工作自由	11	11	11	11	13	14
(4)福利待遇好	1	1	3	1	1	3
(5)符合自己的兴趣爱好	10	9	10	10	9	8
(6)工作舒适、劳动强度低	7	10	8	7	10	13
(7)能获得权力和社会资源	13	14	13	13	14	15
(8)能够解决户口问题	18	18	18	18	18	18
(9)工作单位的声誉好	6	6	5	6	6	5
(10)工作稳定	3	4	2	4	3	4
(11)经济收入高	4	3	4	3	4	6
(12)发展前景好	2	2	1	2	2	1
(13)利于施展个人的才干	5	5	6	5	5	2
(14)可增进亲友联系	15	15	14	15	17	17
(15)对社会发展有重要意义	8	7	7	8	7	7
(16)专业对口	14	13	15	14	12	10
(17)帮助他人	12	12	12	12	11	11
(18)有助于社会可持续发展	9	8	9	9	8	9

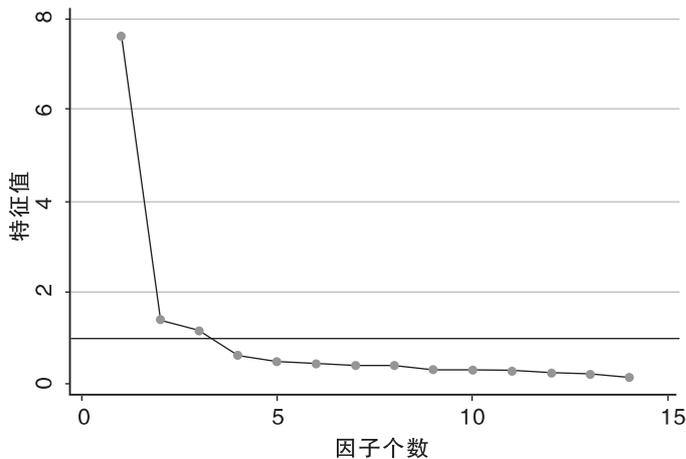


图1 因子分析碎石

(二)高校毕业生就业观念的结构分析

为了探讨高校毕业生就业观念对就业去向的影响,本文以2023年的调查数据为分析对象,首先对就业观念涉及的18个题目的项目进行因子分析。因子分析结果显示,科隆巴赫系数为0.9291,信度很好;KMO =0.937,巴利特球形检验P-value<0.001,符合因子分析的要求,保证了研究的效度。

根据碎石图和特征值大于1的原则(图1),本文将高校毕业生就

业观念的因子个数确定为3个,然后使用最优斜交旋转进行旋转并使用线性回归分析计算因子得分,结果如表3所示。根据因子分析的结果,本文删除了不适合做分析的相关题项4个(共性方差小于0.6,即个性方差 uniqueness 值大于0.4),并对剩余的题项分别进行因子命名。

表3 就业观念量表因子分析结果

	因子载荷矩阵			旋转后因子载荷矩阵			因子得分回归系数		
	因子1	因子2	因子3	因子1	因子2	因子3	因子1	因子2	因子3
题项1	0.574	0.346	0.586	-0.178	0.088	0.947	-0.027	0.008	0.443
题项2	0.636	0.313	0.538	-0.108	0.135	0.887	-0.013	0.021	0.415
题项4	0.694	-0.458	0.204	-0.148	0.909	0.072	-0.054	0.263	0.011
题项8	0.547	0.517	0.165	0.403	-0.280	0.598	0.114	-0.103	0.297
题项9	0.800	-0.121	0.053	0.287	0.515	0.138	0.060	0.139	0.059
题项10	0.767	-0.344	0.021	0.174	0.741	-0.039	0.025	0.211	-0.032
题项11	0.749	-0.428	0.170	-0.060	0.886	0.066	-0.033	0.255	0.010
题项12	0.802	-0.400	0.077	0.093	0.842	-0.006	0.003	0.241	-0.020
题项13	0.830	-0.122	-0.088	0.467	0.475	-0.006	0.102	0.127	-0.005
题项14	0.718	0.295	-0.202	0.790	-0.091	0.105	0.194	-0.046	0.066
题项15	0.829	0.085	-0.295	0.833	0.160	-0.100	0.195	0.030	-0.036
题项16	0.688	0.254	-0.190	0.736	-0.054	0.087	0.180	-0.034	0.056
题项17	0.794	0.219	-0.359	0.970	-0.032	-0.094	0.232	-0.029	-0.026
题项18	0.819	0.133	-0.340	0.909	0.084	-0.121	0.215	0.007	-0.043

注:主成分分析转轴法为最优斜交旋转[(Promax Rotation, promax(4))].

本文将因子1命名为“自我实现因子”,包括对社会做出贡献、专业对口、增进亲友联系和帮助他人等利他价值;将因子2命名为“工作福利因子”,包括工作收入、未来发展前景和工作条件等因素,其中题项“利于施展个人的才干”对因子1和因子2均有较高的因子载荷;将因子3命名为“单位外显因子”,涉及工作单位所在城市、单位规模、工作相关的权力和社会资源以及解决户口等问题(结果详见表4)。

表4 因子分析对应题项

	因子1 “自我实现”	因子2 “工作福利”	因子3 “单位外显”
题项1			工作单位在大城市
题项2			工作单位的规模大
题项4		福利待遇好	
题项8			能够解决户口问题
题项9		工作单位的声誉好	

(续表)

	因子1 “自我实现”	因子2 “工作福利”	因子3 “单位外显”
题项 10		工作稳定	
题项 11		经济收入高	
题项 12		发展前景好	
题项 13		利于施展个人的才干	
题项 14	可增进亲友联系		
题项 15	对社会发展有重要意义		
题项 16	专业对口		
题项 17	帮助他人		
题项 18	有助于社会可持续发展		

四、研究发现

(一) 就业观念对就业去向的影响

结合前文对高校毕业生就业观念的结构划分,研究以就业观念为自变量,毕业生的就业去向为因变量,对二者之间的关系进行分析。研究采用多项 Logit 模型进行分析。具体而言,自变量就业观念包括“自我实现因子”“工作福利因子”和“单位外显因子”,毕业生的就业去向经修改合并为“确定单位就业”“升学或出国留学”“自由职业、灵活就业或自主创业”和“不就业及其他”4个类别。控制变量包括家庭年收入水平、户口类型、独生子女、父母最高受教育年限、父亲职业、母亲职业、是否为中共党员、是否有重修课程、是否担任学生干部、是否有实习经历、是否接受就业指导以及是否接受创业指导(结果详见表5)。

表5 各项变量信息

类型	变量	内容
被解释变量	就业去向	0=不就业及其他(参照组); 1=确定单位就业; 2=升学或出国留学; 3=自由职业、灵活就业或自主创业
解释变量 (就业观念)	“自我实现因子” “工作福利因子” “单位外显因子”	根据因子分析中回归法预测因子得分计算生成
控制变量	家庭收入水平	家庭收入水平取对数
	户口类型	0=城市;1=农村
	独生子女	0=否;1=是
	父母最高受教育年限	父亲或母亲的最高受教育程度(年)

(续表)

类型	变量	内容
	父亲或母亲职业类型	0=无业、失业;1=管理技术类;2=非管理技术类
	接受就业指导	0=否;1=是
	接受创业指导	0=否;1=是
	中共党员	0=否;1=是
	是否有重修课程经历	0=有;1=无
	担任学生干部	0=否;1=是
	是否有实习经历	0=否;1=是

根据研究设计,本研究的回归模型公式如下:

$$\eta_{mj} = \ln \left(\frac{\varphi_{mj}}{\varphi_{Mj}} \right) = \alpha_m + \sum_{k=1}^K \beta_{mk} \text{factor}_k + X\gamma + u_m$$

其中, η_{mj} 表示就业去向为“确定单位就业”“升学或出国留学”以及“自由职业、灵活就业或自主创业”与选择“不就业及其他”就业去向概率比 $\left(\frac{\Pr(R_{ij})=m}{\Pr(R_{ij})=M} \right)$ 的对数值。 $\text{factor}_k (k = \{1, 2, 3\})$ 表示不同就业观念的因子得分, $X\gamma$ 表示其他控制变量及其回归系数,包括家庭背景、人力资本等相关变量。 α_m 和 u_m 分别代表截距和随机误差。

回归分析结果如表6所示,在不加入控制变量的情况下,与“不就业及其他”就业去向相比,“自我实现因子”对于选择“确定单位就业”“升学或出国留学”“自由职业、灵活就业或自主创业”均有显著正向影响;与“不就业及其他”就业去向相比,“工作福利因子”对于选择“确定单位就业”有显著正向影响,而对于选择“自由职业、灵活就业或自主创业”则具有显著负向影响;与“不就业及其他”就业去向相比,“单位外显因子”对于选择“确定单位就业”“升学或出国留学”“自由职业、灵活就业或自主创业”均有显著正向影响。

在加入控制变量的情况下,就业观念对选择不同就业去向的作用基本未发生改变。与“不就业及其他”就业去向相比,“自我实现因子”对于选择“确定单位就业”“升学或出国留学”“自由职业、灵活就业或自主创业”仍然具有显著积极影响,即越看重自我实现因素的大学生,选择不就业的可能性越小;与“不就业及其他”就业去向相比,“工作福利因子”对于选择“自由职业、灵活就业或自主创业”则具有显著的消极影响,说明越看重工作福利的大学生,选择新兴就业方式的概率越小,而越有可能会选择继续寻找合适的工作或干脆选择暂不就业;与“不就业及其他”就业去向相比,“单位外显因子”对于选择“确定单位就业”“升学或出国留学”“自由职业、灵活就业或自主创业”均有显著正向影响,说明毕业生对单位外部因素的重视程度越高,选择就业或升学的可能性越高。

表6 就业观念对就业去向影响的M-Logit模型分析结果

M-Logit模型(参照组:就业去向="不就业及其他")			
	确定单位就业	升学或出国留学	自由职业、灵活就业或自主创业
	(1)		
“自我实现因子”	0.090*** (0.019)	0.214*** (0.030)	0.147*** (0.037)
“工作福利因子”	0.039** (0.020)	0.010 (0.030)	-0.341*** (0.033)
“单位外显因子”	0.216*** (0.020)	0.327*** (0.029)	0.166*** (0.035)
常数项	0.447*** (0.020)	-0.913*** (0.029)	-1.399*** (0.035)
观测数	13 745		
准R方	0.0115		
卡方统计量	373.6		
M-Logit模型(参照组:就业去向="不就业及其他")			
	确定单位就业	升学或出国留学	自由职业、灵活就业或自主创业
	(2)		
“自我实现因子”	0.096*** (0.020)	0.195*** (0.030)	0.164*** (0.038)
“工作福利因子”	0.023 (0.020)	0.017 (0.030)	-0.337*** (0.034)
“单位外显因子”	0.184*** (0.020)	0.303*** (0.030)	0.165*** (0.036)
常数项	-0.800*** (0.171)	-1.104*** (0.248)	-1.604*** (0.288)
控制变量	+	+	+
观测数	13 745		
准R方	0.0297		
卡方统计量	961.8		

注:*** p<0.01,** p<0.05,* p<0.1;控制变量包括家庭年收入水平对数、户口类型、独生子女、父母最高受教育年限、父亲职业、母亲职业、是否为中共党员、是否有重修课程、是否担任学生干部、是否有实习经历、是否接受就业指导以及是否接受创业指导。

具体到就业观念对不同就业去向概率的影响,根据表6中模型(1)计算了就业观念对选择不同就业去向概率的平均边际效应(结果详见表7),结果显示,不同就业观念对毕业生就业去向的影响存在较大的差异,具体表现在以下三点。

第一,“自我实现因子”对学生“确定单位就业”概率的影响不显著。对选择“升学或出国留学”“自由职业、灵活就业或自主创业”和“其他就业去向”的影响显著。平均而言,“自我实现因子”得分每上升一个单位,学生升学或出国留学的概率提高1.6%,选择“自由职业、灵活就业或自主创业”的概率提高0.5%,选择其他就业去向的概率降低2.5%。

第二,“工作福利因子”对学生就业去向的影响部分显著。“工作福利因子”得分每上升一个单位,学生“确定单位就业”的概率平均提高2.2%,选择“自由职业、灵活就业或自主创业”的概率平均降低2.6%,对选择升学或出国留学以及选择其他就业去向的概率影响不显著。

第三,“单位外显因子”对学生就业去向的影响部分显著。“单位外显因子”得分每上升一个单位,平均而言,学生“确定单位就业”的概率提高2.7%,选择“升学或出国留学”的概率提高2.1%,对选择“自由职业、灵活就业或自主创业”的概率影响不显著,选择其他就业去向的概率降低4.9%。

表7 就业观念对就业去向的平均边际效应

	(1)	(2)	(3)
	“自我实现因子”	“工作福利因子”	“单位外显因子”
确定单位就业	0.004 (0.004)	0.022*** (0.004)	0.027*** (0.004)
升学或出国留学	0.016*** (0.003)	0.002 (0.003)	0.021*** (0.003)
自由职业、灵活就业或自主创业	0.005** (0.003)	-0.026*** (0.002)	0.001 (0.002)
不就业及其他	-0.025*** (0.004)	0.002 (0.004)	-0.049*** (0.004)

注:*** p<0.01,** p<0.05,* p<0.1。

(二)高校毕业生就业观念的影响因素

本研究选取了家庭背景作为先赋变量展开研究,具体包括毕业生的家庭收入情况、户口性质、是否独生子女、父母最高受教育年限、父亲职业和母亲职业等。同时,还重点考察就业指导课程和创业指导课程等与大学生就业直接相关的课程学习经历对高校毕业生就业观念可能存在的影响。本文将中共党员、担任学生干部、实习经历、是否有重修经历等重要的人力资本因素作为控制变量纳入模型。研究使用一般线性回归OLS估计模型分析就业观念的影响因素(结果详见表8)。

第一,家庭背景因素对于高校毕业生就业观念存在影响。具体而言,家庭经济收入对于毕业生就业观念中的“自我实现因子”具有显著的负向影响,而对于毕业生就业观念中的“工作福利因子”具有显著的正向作用。在家庭结构方面,与非独生子女相比,独生子女对于“工作福利

因子”得分和“单位外显因子”得分均具有显著的正向影响。在父母受教育年限方面,父母受教育年限(取父母一方受教育年限的最高值)对于“工作福利因子”得分具有显著的负向影响,对“单位外显因子”得分具有显著的正向影响。在父亲职业方面,与管理技术类职业相比,父亲职业为非管理技术类的毕业生会更加看重单位的“工作福利”因素,而更少看重单位的规模和所在地等外部因素。在母亲职业方面,与管理技术类职业相比,母亲职业为非管理技术类的毕业生,会更加看重自我实现因素和单位外显因素。

第二,就业创业教育有利于高校毕业生塑造良好就业观念。从就业创业教育对就业观念影响的角度来看,就业指导课程和创业指导课程均会在一定程度上对高校毕业生的就业观念产生影响。接受过就业指导课程的高校毕业生,会更加重视“工作福利”因素,会更少重视“单位外显”因素。接受过创业指导课程的高校毕业生,会更加重视“自我实现”因素。

第三,中共党员和学生干部经历会对就业观念产生显著影响。从人力资本的角度对就业观念的影响来看,中共党员身份、担任过学生干部的毕业生会更加重视就业观念中的“自我实现”“工作福利”和“单位外显”等因素。而课程重修经历对于“自我实现因子”和“单位外显因子”得分具有显著正向影响,但是对“工作福利因子”得分具有显著负向影响。实习经历对“工作福利因子”得分具有显著正向影响,但是对“单位外显因子”得分具有显著负向影响。

表8 就业观念影响因素OLS模型估计

	“自我实现因子”	“工作福利因子”	“单位外显因子”	“自我实现因子”	“工作福利因子”	“单位外显因子”
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
家庭收入对数值	-0.038*** (0.007)	0.042*** (0.008)	0.008 (0.007)	-0.036*** (0.007)	0.043*** (0.008)	0.007 (0.007)
农村户口	-0.026 (0.023)	0.023 (0.023)	0.023 (0.023)	-0.022 (0.023)	0.023 (0.023)	0.023 (0.023)
独生子女	0.013 (0.021)	0.038* (0.021)	0.081*** (0.021)	0.017 (0.021)	0.039* (0.021)	0.080*** (0.021)
父母最高受教育年限	-0.001 (0.003)	-0.005* (0.003)	0.010*** (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.005* (0.003)	0.009*** (0.003)
父亲职业(参照组为无业、失业)						
管理技术类	-0.005 (0.034)	0.048 (0.034)	0.002 (0.033)	-0.007 (0.034)	0.047 (0.034)	0.003 (0.033)
非管理技术类	-0.017 (0.030)	0.068** (0.031)	-0.075** (0.029)	-0.022 (0.030)	0.067** (0.031)	-0.073** (0.029)
母亲职业(参照组为无业、失业)						
管理技术类	0.014 (0.031)	0.009 (0.029)	0.074*** (0.029)	0.011 (0.031)	0.009 (0.029)	0.075*** (0.029)

(续表)

	“自我实现 因子”	“工作福利 因子”	“单位外显 因子”	“自我实现 因子”	“工作福利 因子”	“单位外显 因子”
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
非管理技术类	0.114*** (0.026)	-0.026 (0.025)	0.054** (0.025)	0.113*** (0.026)	-0.027 (0.025)	0.055** (0.025)
中共党员	0.088*** (0.019)	0.063*** (0.019)	0.048** (0.020)	0.091*** (0.019)	0.062*** (0.019)	0.049** (0.020)
无重修课程经历	0.125*** (0.023)	-0.053** (0.022)	0.081*** (0.022)	0.131*** (0.023)	-0.052** (0.022)	0.079*** (0.022)
担任学生干部	0.035* (0.018)	0.076*** (0.018)	0.112*** (0.018)	0.033* (0.018)	0.075*** (0.018)	0.112*** (0.018)
有实习经历	-0.002 (0.018)	0.155*** (0.018)	-0.099*** (0.017)	-0.016 (0.018)	0.152*** (0.018)	-0.095*** (0.018)
就业指导课				0.002 (0.022)	0.066*** (0.021)	-0.063*** (0.021)
创业指导课				0.105*** (0.022)	-0.034 (0.022)	0.024 (0.022)
常数项	0.205*** (0.071)	-0.524*** (0.074)	-0.303*** (0.072)	0.143** (0.072)	-0.552*** (0.076)	-0.272*** (0.073)
观测数	13 745	13 745	13 745	13 745	13 745	13 745
R 方	0.011	0.014	0.022	0.014	0.015	0.022
调整后 R 方	0.0102	0.0135	0.0207	0.0126	0.0141	0.0212
F	12.17	15.55	25.44	12.99	13.87	22.71

注:*** p<0.01,** p<0.05,* p<0.1;括号中为异方差稳健标准误。

五、结论与建议

基于“全国高校大学生就业创业状况调查”数据,通过对大学生就业观念开展实证研究,本文研究发现如下。

第一,高校毕业生就业观念方面,近十年来,大学生就业观念偏好总体趋于稳定,大学生最重视的就业因素包括福利待遇、发展前景和经济收入,其中对“福利待遇”的重视程度已成为高校毕业生就业选择的首要考虑。不同性别的高校毕业生在就业观念方面趋于一致,但是不同受教育程度的高校毕业生在就业观念的倾向性方面存在差异,专科毕业生和博士毕业生更看重“发展前景”,而本科和硕士毕业生更看重“福利待遇”。

第二,在高校毕业生就业观念对就业去向的影响方面,结合因子分析和多项 Logit 回归模型分

析的结果,本文研究发现,高校毕业生的就业观念可以分为“自我实现”“工作福利”和“单位外显”3个维度,就业观念对就业去向具有显著影响。其中,“自我实现”对于“升学或出国留学”和“自由职业、灵活就业或自主创业”的概率具有显著的正向影响,对于“不就业及其他”的概率具有显著的负向影响;“工作福利”对于“确定单位就业”的概率具有显著的正向影响,对于“自由职业、灵活就业或自主创业”的概率具有显著的负向影响;“单位外显”对于“确定单位就业”和“升学或出国留学”的概率具有显著的正向影响,对于“不就业及其他”的概率具有显著的负向影响。

第三,在高校毕业生就业观念的影响因素方面,家庭背景中的家庭收入、是否独生子女、父母受教育程度、父母职业(是否为管理技术类)都会对高校毕业生的就业观念存在一定程度的影响;就业指导课程和创业指导课程也都会对高校毕业生就业观念产生不同程度的影响;人力资本中的中共党员身份、重修课程经历、担任学生干部经历及实习经历,也都会对就业观念产生一定程度的影响。

随着数字化时代的来临,云计算、大数据及人工智能等数字技术飞速发展,各个领域数字化转型向纵深推进,数字化对于大学生就业所带来的影响也日益明显。作为教育高质量发展的重要方向,数字化为做好高校毕业生就业工作提供了创新动能,为促进高校毕业生高质量充分就业创造了可能。结合本文对高校毕业生就业观念影响因素的探析,从引导高校毕业生建立良好的就业观念、助力高质量充分就业目标来看,提出以下建议。

一是家校要形成合力,共同加强对大学生就业观念的正向引导。大学生良好的就业观念的形成并非一朝一夕就能实现,家庭背景作为先赋因素对于就业观念具有重要的影响。因此,一方面,要重视家庭教育对于大学生就业观念的培养,作为大学生“就业观念”潜移默化的影响者,父母要主动关心和留意毕业生的就业意愿和职业规划,多和子女分享职业体验,以自己的人生经历对毕业生开展就业观念引导,帮助毕业生形成积极正向的就业观念。另一方面,学校对于就业观念的引导要提前延展到基础教育阶段,各个学段都要承担起正确世界观、价值观和职业观的培养和引导任务,引导学生树立合理的就业观念,鼓励更多高校毕业生的职业选择过程中,主动到社会需要的地方去建功立业,实现个人成长与社会发展双赢。

二是高校要加强就业创业课程建设,增加个性化就业指导供给,帮助大学生做好职业规划和职业观塑造。高校肩负着为党育人、为国育才的重要职责,加强就业指导服务是高校做好毕业生就业工作的重要抓手。基于研究发现,就业创业课程学习经历对于毕业生就业观念具有显著影响,因此,高校可以通过提升就业创业教师教学和指导能力、引入校外专家导师、拓展专业实践平台、增强一对一个性化职业规划等方式,进一步丰富就业创业教育内容,帮助毕业生明确职业意向、做好就业准备,为成功就业夯实基础。

三是用人单位要健全工作福利保障,加强工作吸引力,让毕业生从内心深处产生职业认同感。积极就业观念的形成,不仅需要依靠毕业生的内在动力,也同样需要来自劳动力市场和用人单位的吸引力。基于本文研究发现,“工作福利”和“单位外显”等因素都会对高校毕业生确定就业单位产生积极的影响,为了招聘到更多优秀的高校毕业生,用人单位要根据社会经济形势的变化,进一步健全职业保障,适度提升工作福利,畅通职业发展渠道,帮助毕业生将个人成长和单位事业发展相融合,为实现个人职业梦想提供更大的平台。

[参 考 文 献]

- [1] Super, D. E., Mowry, J. G.. Social and Personal Desirability in the Assessment of Work Values, *Educational & Psychological Measurement*, 1962, (4).
- [2] Schwartz, D. A., Kleiner, B. H.. The Relationship between Age and Employment Opportunities, *Equal Opportunities International*, 1999, (5-6).
- [3] Brown, P. H., Park, A.. Education and Poverty in Rural China, *Economics of Education Review*, 2002, (6).
- [4] Zytowski, D. G.. Work Role, Values Sought in the, *Encyclopedia of Applied Psychology*, <https://doi.org/10.1016/B0-12-657410-3/00685-1>
- [5] Dose, J. J.. Work Values: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1997, (3).
- [6] 凌文铨 方俐洛 白利刚:《我国大学生的职业价值观研究》,载《心理学报》,1999年第3期。
- [7] 余 华 黄希庭:《大学生与内地企业员工职业价值观的比较研究》,载《心理科学》,2000年第6期。
- [8] 金盛华 李 雪:《大学生职业价值观:手段与目的》,载《心理学报》,2005年第5期。
- [9] 陈 浩 李天然 马华维:《当代大学生职业价值观现状研究》,载《心理学探新》,2012年第6期。
- [10][20] 陈成文 胡桂英:《择业观念对大学毕业生就业的影响——基于2017届大学毕业生的实证研究》,载《高等教育研究》,2008年第1期。
- [11] 闵维方 岳昌君 丁小浩等:《高校毕业生就业问题与对策研究》,北京:北京大学出版社2017年版,第87页。
- [12][17] 岳昌君:《高校毕业生就业观念:特点、变化与差异研究》,载《中国青年研究》,2023年第5期。
- [13] 周骏宇:《二元经济背景下大学生的择业观——基于逻辑回归模型的实证分析》,载《国家教育行政学院学报》,2010年第5期。
- [14] Bi, X., Guo, Z. J.. The Employment View of Graduates in Local University of China, *Open Journal of Social Sciences*, 2016, (4).
- [15] 张文玉 蒋 承:《家庭社会资本与大学生就业——区分社会资本存量与使用量的实证分析》,载《教育学术月刊》,2018年第9期。
- [16] 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。
- [18][22] Brink, K. E., Zondag, M. M.. Examining Job Attribute Preferences Across Three Generational Cohorts, *Journal of Career Development*, 2021, (1).
- [19] Chen, P.. Research on the Cultivation of College Students' Beautiful Employment Concept in the Digital Economy Era, *The Educational Review*, 2023, (7).
- [21] 陈 静 李卫东:《大学生职业价值观、自我效能感和就业能力的关系研究》,载《高教探索》,2011年第5期。
- [23] 任鹤飞 王育飞:《解决大学生就业问题需转换思想观念》,载《人民论坛》,2015年第23期。
- [24] 李纪刚:《就业价值观对大学生就业质量的影响初探》,载《科技风》,2018年第12期。
- [25] Johnson, M. K., Mortimer, J. T., Heckhausen, J.. Work Value Transmission from Parents to Children: Early Socialization and Delayed Activation, *Work and Occupations*, 2020, (1).

(责任编辑:刘彦)