

核心能力对高校毕业生毕业去向 和就业满意度的影响研究

■ 邱文琪 岳昌君

(西南大学 教育学部,重庆 400715;北京大学 教育经济研究所,北京 100871)

【摘要】高质量充分就业是我国宏观经济发展的主要目标,高校毕业生作为国家宝贵的人才资源,做好这一群体的就业工作是重中之重。本研究基于2021年全国高校毕业生就业状况抽样调查数据,采用多种统计和计量分析方法,从毕业去向和就业满意度两个方面探讨了核心能力对高校毕业生就业的影响。研究发现,当前我国高校毕业生的核心能力发展整体良好,其中自我能力和认知能力的得分相对较高,数字能力和社会能力的发展则稍显不足。进一步的回归分析结果表明,核心能力对于高校毕业生的就业具有显著影响。在毕业去向方面,认知能力对于高校毕业生落实单位就业具有显著的促进作用,表现为:在具体的就业形式上,自我能力越高的毕业生越可能选择灵活就业而非单位就业;在就业满意度方面,核心能力越高的毕业生,就业满意度越高,这一影响主要通过自我能力和社会能力来实现。基于此,建议高校毕业生在提高专业技能之外,着力提升自身的社会能力与自我能力,增强就业竞争力;高校应优化人才培养体系,多措并举为高校毕业生的高质量充分就业保驾护航。

【关键词】核心能力 高校毕业生 毕业去向 就业满意度

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2024.02.005

一、问题提出

进入21世纪以来,我国一直高度重视劳动者的就业问题。党的十六大报告指出:“就业是

收稿日期:2024-01-10

作者简介:邱文琪,西南大学教育学部讲师,主要研究教育经济学;

岳昌君(通讯作者),北京大学教育经济研究所所长,教授,博士生导师,主要研究教育经济学与劳动经济学。

基金项目:本文系国家自然科学基金青年项目“技能匹配视角下我国工科毕业生的就业流动及其经济效应”(课题编号:72304230)、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)、中央高校基本科研业务人文社科科研启动项目“高质量发展视域下我国高等教育人才供给与市场需求的耦合效应研究”(课题编号:SWU2309703)的阶段性研究成果。

民生之本。扩大就业是我国当前和今后长时期重大而艰巨的任务。要千方百计扩大就业,不断改善人民生活”^[1]。党的十九大报告指出:“就业是最大的民生。要坚持就业优先战略和积极就业政策,实现更高质量和更充分就业”^[2]。党的二十大报告指出:“就业是最基本的民生。强化就业优先政策,健全就业促进机制,促进高质量充分就业”^[3]。从“民生之本”到“最大的民生”再到“最基本的民生”,从“扩大就业”到“高质量充分就业”,这些体现出党和国家对就业工作的高度重视。当前,高质量充分就业是中国式现代化的重要支撑,对于提高人民生活品质、推动共同富裕、实现高质量发展、保持社会大局稳定具有重要意义^[4]。

作为国家宝贵的人才资源,高校毕业生是保就业稳就业的重点群体。教育部、人力资源社会保障部在2024届全国普通高校毕业生就业创业工作视频会议上指出,2024届高校毕业生规模预计达到1179万人,同比增加21万人^[5]。高校毕业生的就业形势依然严峻。伴随着高校毕业生规模的扩大,我国劳动力技能和素质结构发生重大变化,就业市场对高校毕业生的能力也提出了新的要求。

在此背景下,如何促进高校毕业生的高质量充分就业是未来一段时间需要解决的重要问题。从微观角度上看,人力资本理论突出强调能力在个体经济价值获得中的重要作用。那么,当前我国高校毕业生核心能力的发展情况如何?其与高校毕业生的就业之间是否存在关系?若存在,核心能力对高校毕业生就业的影响如何?对这些问题的解答,将有助于改善当前我国高校毕业生的就业问题,促进高校毕业生的高质量充分就业。因此,本研究将从毕业去向和就业满意度的双重视角,基于2021年全国高校毕业生就业状况抽样调查数据,探讨高校毕业生的核心能力发展现状及其对高校毕业生就业的影响,以期为提高高校毕业生的人力资本水平、促进高校毕业生高质量充分就业提供实证依据和参考建议。

二、文献综述

(一)核心能力的构成要素

核心能力概念在教育学、经济学和管理学等相关研究中均有所使用,但目前尚未形成完整、统一的解释,对这一概念的讨论最早可以追溯到20世纪初泰勒在管理学领域针对管理者提出的通过系统培训来提高组织效能的建议^[6]。1990年普拉哈拉德(C.K. Prahalad)和加里·哈默(Gary Hamel)指出,核心能力是将特定的知识、技能、理念和价值观应用于特定环境下所需的能力^[7]。在此之后,不同学者对核心能力的概念有不同的理解。在教育领域,加里·霍姆斯(Gary Holmes)和尼克·胡珀(Nick Hooper)将核心能力定义为一组学习成果(技能或能力),且每个人在学习期间或学习结束时都应该获得这些成果。他们认为,尽管核心能力、核心技能、通用技能、关键岗位要求等概念有所不同,但它们都与支持进一步学习、就业、个人发展和社会化的学习成果有关^[8]。

针对高校毕业生,尼汀·瓦兹拉尼(Nitin Vazirani)将核心能力定义为有能力和适合的素质(quality of being able and fit),从而将其与毕业生的就业挂钩^[9]。随后,有学者进一步将核心能力与高质量充分就业相结合,建构了包含4个维度20个指标的核心能力体系,这4个维度和相

应的指标分别为:认知能力(批判性思维、创新创造能力、复杂问题解决能力、技术能力、专业知识和专业能力),数字能力(使用基本硬件的能力、使用基本软件的能力、安全使用网络的能力、甄别选择信息的能力、统计和数据处理能力),社会能力(沟通交流能力、团队合作能力、领导力、国际视野、外语能力),自我能力(基础素养、主动学习能力和学习策略、韧性、抗压性和灵活性、好奇心和热情、职业与自我发展)^[10]。这一指标体系既包括认知能力,也涵盖了非认知能力;既包括就业的核心硬技能,也包括相关软技能。因此,本研究将以这一指标体系作为核心能力的构成要素。

(二)高等教育培养与学生能力的形成

人力资本理论关注教育和培训在劳动力市场中的作用,其核心思想是个体能够通过教育的投资来获得能力的增长,从而提高劳动生产率。新人力资本理论对传统的人力资本概念进行了补充,特别强调非认知能力的重要影响。该理论为分析高等教育对核心能力形成的影响提供了基础。

有研究指出,高等学校应该培养学生具备相关的技能来适应劳动力市场的发展^[11]。在能力的培养策略上,有学者从课程与教学的角度探讨了高等教育培养在促进学生能力形成方面的影响^[12];有学者提出了一种以学生为中心、将实际工作经验代入课程教学中的方法来培养学生的就业能力^[13];还有学者则探讨了基于工作的学习策略,指出高等教育除了培养学生能力外,还要让学生获得更多的工作经验^[14]。对此,有学者建议高等教育机构应将就业能力纳入学生培养的全过程,通过工作经验讲授与分享、建立就业服务机构、邀请雇主讲座等方式,来提高学生的就业能力^[15]。除此之外,对于个体能力供给与雇主能力需求之间的鸿沟,有研究从高等教育培养的角度,建议高等教育机构应引导学生在校期间更多关注自己的未来发展,从而使个体能力与劳动力市场需求更加匹配^[16]。

总体而言,如何通过高等教育的培养来提高毕业生的就业能力是近年来研究者关注的重点问题,但既有研究对于相关问题的分析以质性研究为主,量化研究则相对较少。

(三)高校毕业生的能力与就业结果

从毕业生工作机会获得的角度来看能力的影响,有学者基于解释结构模型法进行分析,发现毕业生的能力是影响其能否实现初次就业的核心因素^[17];作为能力代理变量的学历和学业成绩对于毕业生工作机会的获得具有显著影响,学历层次或学业成绩越高,越容易实现就业^[18]。还有研究发现,学生的获奖情况会显著影响其获得录用通知的数量,获得奖项的级别越高,拿到的录用通知数量越多^[19]。也有学者通过对人力资本和技术进步的模型推演指出,当前我国大学生就业问题形成的根本原因是提高就业能力的忽视,且在能力提高方面,重视模仿性知识的传授而轻视创新型知识生产能力的培养^[20]。

在控制了认知能力后,有研究进一步发现,9-16岁孩子的非认知技能显著影响着其17-21岁时从学校到工作的转变^[21];对捷克专业技术人员的就业进行分析发现,团队合作和领导力等非认知能力对于职业获得存在积极影响^[22]。另有研究从雇主角度分析了认知和非认知能力对从教育到工作转换的影响,发现能力对于工作机会的获得有显著影响,且与受教育年限、学业成绩等认知能力指标相比,雇主在做出招聘决策时更多地将工作态度、沟通技巧等非认知能力

作为最终筛选标准^[23]。基于第三方视角的分析发现,能力对于改善大龄学生的劳动力市场前景、提高就业率同样具有重要作用^[24]。

在能力对就业质量的影响方面,较多研究从认知能力和非认知能力的角度关注其对收入的影响。有研究发现,认知能力是收入的重要预测因素,智商等认知能力对技能密集型的工作或受教育程度更高的员工生产率有更大的影响^[25]。另有研究发现,认知能力和非认知能力对教育具有替代作用,且替代能力随受教育程度的增加而降低^[26]。在解释我国劳动者身高溢价现象的原因时,有研究发现其背后更多体现了认知能力和非认知能力给收入带来的增长^[27]。在对青年群体的研究中,研究发现非认知能力能够显著解释青年劳动者的收入差异,并且这种解释能力独立于认知能力的作用^[28]。还有学者探讨了高等教育阶段非认知能力的提升对大学生初职月收入的影响,发现非认知能力对于本科生的初职月收入具有显著的正向影响,且影响力强于传统的认知能力指标^[29]。

综合以上研究发现,既有的关于能力与就业的相关研究多从毕业去向或收入的单一侧面进行分析,将两者相结合探讨能力影响就业结果的实证研究相对较少。此外,对能力的探讨多从认知能力和非认知能力的视角对比两者在收入上的影响差异,而基于高等教育培养效果和劳动力市场现实、整合学生能力体系、多维度探索核心能力对高校毕业生就业满意度影响的研究也相对较少。因此,本研究将从毕业去向和就业满意度两个方面入手,借鉴既有的高校毕业生核心能力体系的研究成果,探讨高等教育培养的核心能力对于毕业生就业的影响。

三、研究设计

(一)数据来源

本研究使用的数据来自北京大学“高校毕业生就业状况调查”课题组于2021年6月进行的全国高校毕业生就业状况抽样调查。该调查涵盖了我国东、中、西部地区19个省份的34所高校,其中,东部地区包括来自北京、上海、天津、辽宁、山东、江苏、浙江、广东的17所高校,中部地区包括来自吉林、河南、湖北、湖南的7所高校,西部地区包括来自内蒙古、四川、云南、陕西、甘肃、宁夏、新疆的10所高校。从学校类型来看,样本中包括“一流大学建设高校”6所、“一流学科建设高校”4所、普通本科高校14所、高职高专院校7所、民办高校1所、独立学院2所。每所高校根据毕业生的数量、学历结构和学科结构,按一定比例发放500-1000份问卷。调查最终共回收有效问卷20 269份。

(二)变量设计

1. 因变量

本研究关注的因变量包括毕业去向和就业满意度两个变量。具体而言,在毕业去向上,将其划分为单位就业、灵活就业、继续深造、未落实四类,以便探索核心能力对于毕业生不同去向的影响是否存在差异。关于就业满意度,本研究选取的指标既包括单位就业和灵活就业毕业生的总体就业满意度情况,还包括其对工资福利、工作地点、工作稳定性、个人发展空间、社会地位、独立自主性等6个方面的满意度情况。

2. 自变量

本研究的核心能力变量借鉴岳昌君构建的核心能力指标体系^[30],将核心能力界定为包括认知能力、数字能力、社会能力、自我能力4个维度20个指标的概念。在实际操作中,选取调查问卷中“高等教育阶段您自己在以下方面的发展(增值)如何?”这一题目中的相关题项,具体对应关系如表1所示。在变量处理上,每一具体题项的得分取值均在1-5之间,采用等权平均方法,首先计算出认知能力、数字能力、社会能力、自我能力4个能力维度的得分情况,然后基于这4个维度的得分计算出核心能力的得分情况。

表1 核心能力的构成要素

维度	指标	问卷题项
认知能力	批判性思维	批判性思维能力
	创新创造能力	创新能力
	复杂问题解决能力	解决问题的能力
	技术能力	专业领域的动手能力
	专业知识和专用能力	专业知识
数字能力	使用基本硬件的能力	计算机能力
	使用基本软件的能力	计算机能力
	安全使用网络的能力	计算机能力
	甄别选择信息的能力	梳理观点和信息处理的能力
	统计和数据处理能力	统计与数据处理能力
社会能力	沟通交流能力	语言表达能力 书面沟通能力
	团队合作能力	团队合作能力
	领导力	领导力
	国际视野	国际视野
	外语能力	外语能力
自我能力	基础素养	广泛的一般性知识
	主动学习能力和学习策略	学习能力
	韧性、抗压性和灵活性	压力下工作的能力
	好奇心和热情	-
	职业与自我发展	自我评价能力

3. 控制变量

本研究的控制变量包括基本特征、家庭背景、教育特征、求职状况、工作特征5个方面。其中,基本特征控制了毕业生的性别、民族;家庭背景控制了父母的受教育水平、父母的职业、父

母的行政级别、家庭人均年收入、家庭所在城市类型;教育特征控制了学生的学校类型、学校所在地、学历情况、所学专业、是否党员、是否学生干部、有无辅修或双学位经历、是否获得过外语证书、是否获得过计算机证书、是否获得过职业证书;求职状况控制了毕业生有无实习经历、求职次数、求职花费;工作特征控制了就业地区、工作所在城市类型、就业行业、专业与兴趣的吻合程度。

(三)研究方法

一方面,采用Mlogit模型,分析核心能力对高校毕业生毕业去向的影响,具体的回归模型如公式(1)所示:

$$Logit = (P_{j|1}) = \ln \left(\frac{P(Y_i=j|X_i)}{P(Y_i=1|X_i)} \right) = \alpha_j + \beta_1 Ability_i + \sum \beta_{jk} X_{ik} + \varepsilon_j \quad (1)$$

其中,因变量表示学生*i*的毕业去向,包括单位就业、灵活就业、继续深造和未落实四类,以单位就业作为基准组, $j=2,3,4$ 。自变量 $Ability_i$ 为学生的核心能力, X_{ik} 为影响学生毕业去向的各类因素,主要包括基本特征、家庭背景、教育特征和求职状况, ε_j 为随机扰动项。

另一方面,就业满意度情况采用学生自评的测量方式,根据问卷中“您对这份工作的满意程度:(1)非常满意;(2)满意;(3)一般;(4)不太满意;(5)很不满意”一题,将学生就业满意度的自评情况设置为1-5的定序变量,分别代表很不满意、不太满意、一般、满意、非常满意。针对就业满意度这一定序变量,构建如公式(2)所示的定序逻辑回归(O-Logit)模型:

$$\begin{aligned} Logit = [P(Satisfaction_i > j)] &= \ln \left(\frac{P(Satisfaction_i > j)}{1 - P(Satisfaction_i > j)} \right) \quad (2) \\ &= \alpha_j + \beta_1 Ability_i + \sum \beta_{jk} Z_{ik} + \varepsilon_{ij} \end{aligned}$$

其中,因变量 $Satisfaction_i$ 为学生的就业满意度情况, $P(Satisfaction_i > j)$ 表示就业满意度大于 j 的概率 ($j=1$:很不满意; $j=2$:不太满意; $j=3$:一般; $j=4$:满意; $j=5$:非常满意), $\frac{P(Satisfaction_i > j)}{1 - P(Satisfaction_i > j)}$ 表示就业满意度大于 j 与小于 j 的概率之比。自变量 $Ability_i$ 为学生的核心能力, Z_{ik} 为影响学生就业满意度的一系列控制变量,主要包括基本特征、家庭背景、教育特征、求职状况和工作特征, ε_{ij} 为随机扰动项。

四、数据分析

(一)高校毕业生的核心能力与就业现状

1. 简单描述统计

从高校毕业生核心能力的发展情况来看,2021年高校毕业生的核心能力平均分为3.45,中位数为3.67,标准差为1.05。根据图1,进一步从4项具体的能力维度来看,自我能力的平均分最高,为3.50;其次是认知能力,平均分为3.46;数字能力的平均分为3.43,而社会能力的平均值

得分最低,为3.42。从4项能力的离散程度来看,自我能力的离散程度最高,标准差为1.11;其次是数字能力和认知能力,标准差分别为1.09和1.08;社会能力的离散程度最低,标准差为1.07。由此可见,2021年我国高校毕业生的核心能力发展处于中等偏上水平,自我能力和认知能力发展相对较好,而数字能力和社会能力的发展略显不足。

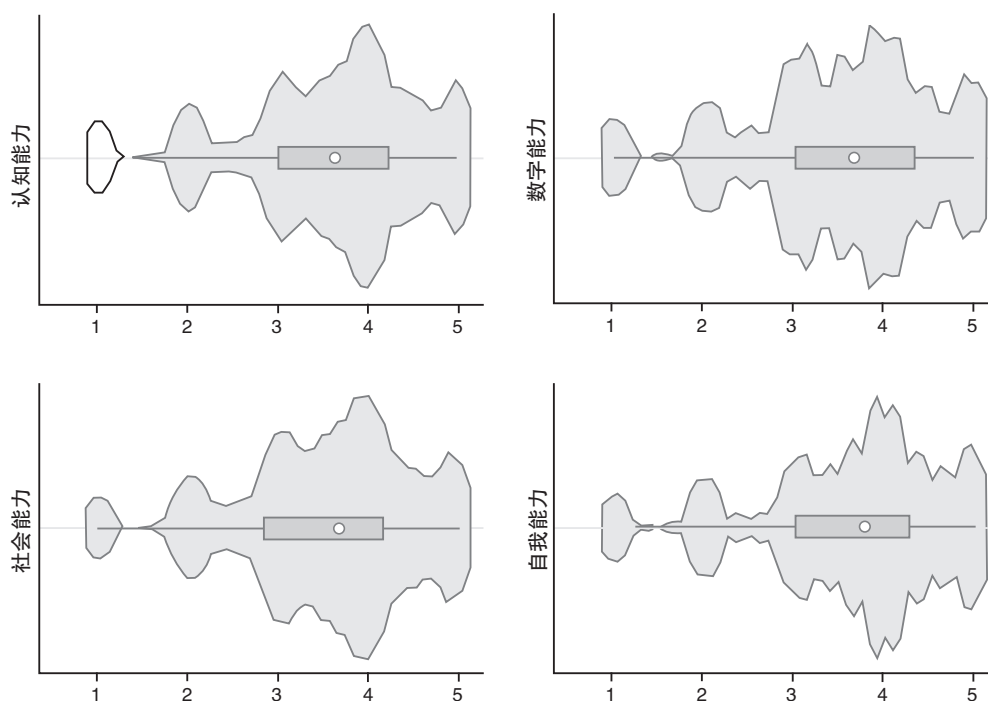


图1 2021年高校毕业生核心能力的4个维度得分情况

对毕业去向进行描述统计的结果如表2所示,继续深造的人数最多,占比为33.9%,其中尤以国内升学为主;单位就业的毕业生占比为33.0%;未落实的毕业生占比为22.4%,其中待就业、不就业拟升学、其他暂不就业的占比分别为14.3%、5.5%、2.6%;灵活就业的毕业生占比最低,为10.8%,其中自由职业、自主创业、其他灵活就业的占比分别为4.1%、2.2%、4.5%。由此可见,单位就业和继续深造是2021年高校毕业生的主要去向,灵活就业人数也呈一定规模。

表2 2021年高校毕业生的毕业去向情况

去向类型	频数(人)	频率(%)
单位就业	6027	33.0
#已确定就业单位	6027	33.0
灵活就业	1968	10.8
#自由职业	741	4.1
#自主创业	404	2.2
#其他灵活就业	823	4.5

(续表)

去向类型	频数(人)	频率(%)
继续深造	6183	33.9
#国内升学	5481	30.0
#出国出境	702	3.8
未落实	4083	22.4
#待就业	2602	14.3
#不就业拟升学	1009	5.5
#其他暂不就业	472	2.6
合计	18 261	100

选取去向为就业(即单位就业和灵活就业)的毕业生,从就业满意度角度进行统计的结果如表3所示。从总体满意度来看,非常满意和满意的比例合计达到77.7%,不太满意和很不满意的比例合计为1.8%。从各分项的情况来看,感到非常满意和满意合计比例最高的是工作稳定性,达到73.4%;其次是工作地点,比例为70.3%;对工资福利、独立自主性、个人发展空间感到非常满意和满意的合计比例分别为67.1%、66.9%、66.2%;对社会地位感到非常满意和满意的合计比例最低,为63.7%。由此可见,2021年高校毕业生对所找工作的总体满意度相对较高,尤其体现在对工作稳定性、工作地点的满意度上,而对社会地位的满意度则相对较低。

表3 2021年高校毕业生的就业满意度(%)

	非常满意	满意	一般	不太满意	很不满意
总体满意度	27.8	49.9	20.5	1.2	0.6
工资福利	23.6	43.5	28.0	3.8	1.2
工作地点	26.7	43.6	25.1	3.9	0.8
工作稳定性	28.1	45.3	22.9	3.1	0.6
个人发展空间	23.5	42.7	28.8	3.9	1.1
社会地位	22.9	40.8	31.1	4.2	1.1
独立自主性	23.9	43.0	28.3	3.5	1.3

2. 方差分析

一方面,对不同毕业去向毕业生的核心能力进行方差分析的结果显示,不同去向毕业生的核心能力得分存在显著差异,统计显著性水平达到1%,不同去向毕业生的核心能力得分如图2所示。灵活就业毕业生的核心能力平均分和中位数均最高,分别为3.73和3.83;其次是继续深造毕业生,核心能力平均分为3.45、中位数为3.74;单位就业毕业生的核心能力平均分为3.38、中位数为3.62;未落实去向毕业生的核心能力平均分为3.41,中位数最低,为3.57。从离散程度来看,继续深造毕业生的标准差最高,为1.12;其次是单位就业毕业生,标准差为1.10;未落实去向毕业生的标准差为0.96;而灵活就业毕业生的标准差最低,为0.84。

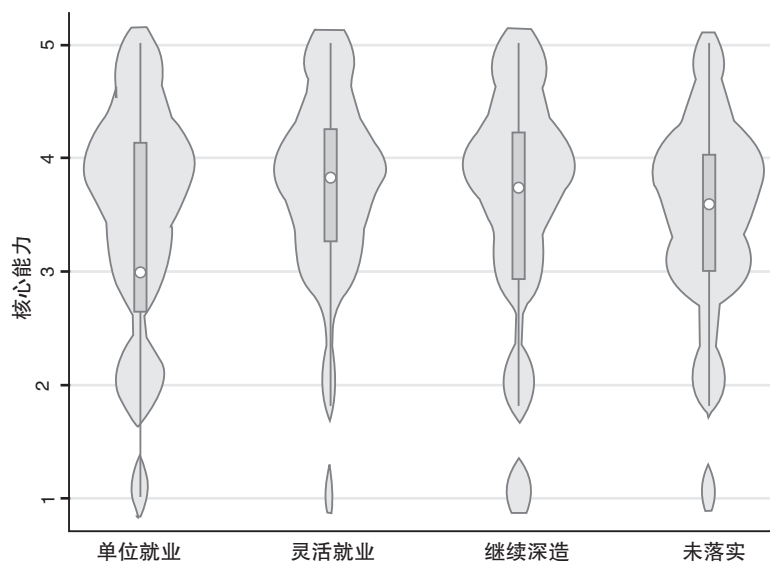


图2 不同去向毕业生的核心能力得分

另一方面,选取单位就业和灵活就业的毕业生群体,对就业总体满意度评价不同的毕业生的核心能力进行方差分析,结果显示,对就业总体满意度评价不同的毕业生的核心能力得分存在显著差异,统计显著性水平达到1%。由图3可知,对就业情况感到非常满意的毕业生的核心能力平均分和中位数均最高,分别为3.60和4.00;其次是对就业情况感到满意的毕业生,核心能力平均分为3.32、中位数为3.62;对就业情况感到一般的毕业生的核心能力平均分和中位数分别为3.18和3.15;对就业情况感到不太满意和很不满意毕业生的核心能力平均分较低,分别为3.11和2.97。从离散程度来看,对就业情况感到非常满意和很不满意的毕业生的核心能力得分离散程度较高,而对就业情况感到满意、一般、不太满意的毕业生的核心能力得分离散程度相对较低。

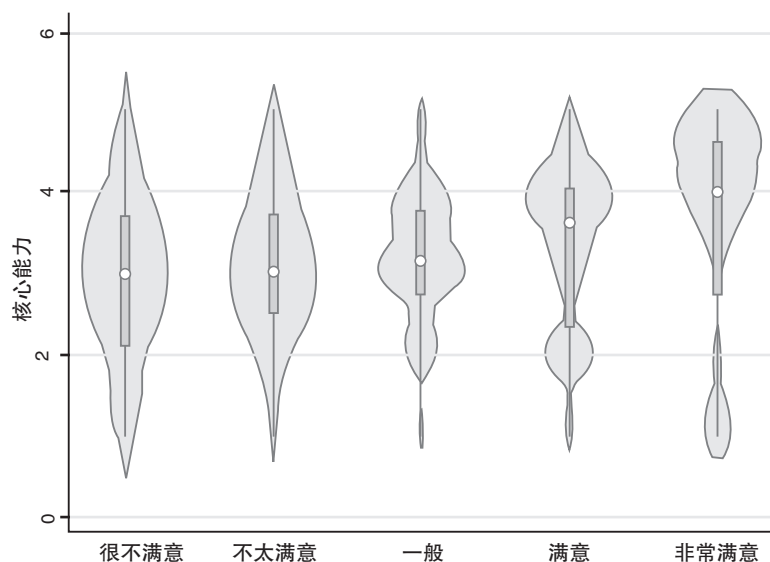


图3 对就业总体满意度评价不同的毕业生的核心能力得分

(二)核心能力对毕业去向的影响

依据模型(1),以单位就业作为基准组,采用多元逻辑回归分析核心能力对高校毕业生毕业去向影响的结果如表4所示。对比单位就业和灵活就业的毕业生群体,核心能力显著影响毕业生的就业选择,核心能力得分越高的毕业生,越倾向于选择灵活就业而非单位就业,统计显著性水平达到1%。对比单位就业和继续深造的毕业生群体,核心能力依然发挥显著影响,核心能力得分越高的毕业生,越倾向于单位就业而非继续深造,统计显著性水平达到5%。对比单位就业和未落实去向的毕业生群体,核心能力得分越高的毕业生,越倾向于单位就业而非未落实,但该影响不显著。

表4 核心能力对高校毕业生毕业去向的影响

	(1)	(2)	(3)
	灵活就业	继续深造	未落实
核心能力	0.158*** (0.051)	-0.123** (0.053)	-0.026 (0.039)
控制变量	Yes	Yes	Yes
常数项	-4.766*** (0.558)	-3.692*** (0.576)	-1.626*** (0.445)
观测量	5536	5536	5536

注:(1)括号中的标准误为稳健标准误;(2)显著性水平:*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

为深入分析不同能力维度对毕业生毕业去向的影响,进一步依据模型(1),将核心能力替换为4项具体的能力维度,得到的结果如表5所示。首先,对比单位就业和灵活就业的毕业生群体,自我能力对于毕业生的就业选择发挥着显著影响,自我能力得分越高的毕业生,越倾向于灵活就业而非单位就业,统计显著性水平达到10%;社会能力的影响系数为正,认知能力和数字能力的影响系数为负,但这3项能力的影响并不显著。其次,对比单位就业和继续深造的毕业生群体,分维度的4项能力均未能产生显著影响。最后,对比单位就业和未落实去向的毕业生群体,认知能力在其中发挥着显著作用,认知能力得分越高的毕业生,越倾向于单位就业而非未落实去向,统计显著性水平达到10%。

表5 核心能力体系各维度对高校毕业生毕业去向的影响

	(1)	(2)	(3)
	灵活就业	继续深造	未落实
认知能力	-0.063 (0.153)	-0.239 (0.181)	-0.234* (0.132)
数字能力	-0.116 (0.108)	-0.080 (0.122)	-0.003 (0.093)

(续表)

	(1)	(2)	(3)
	灵活就业	继续深造	未落实
社会能力	0.070 (0.119)	0.027 (0.145)	0.092 (0.106)
自我能力	0.261* (0.138)	0.164 (0.168)	0.119 (0.117)
控制变量	Yes	Yes	Yes
常数项	-4.755*** (0.559)	-3.677*** (0.578)	-1.619*** (0.445)
观测量	5536	5536	5536

注:(1)括号中的标准误为稳健标准误;(2)显著性水平:*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

(三)核心能力对就业满意度的影响

依据模型(2),选取就业(含单位就业和灵活就业)的毕业生群体作为分析样本,采用定序逻辑回归分析核心能力对就业满意度影响的估计结果如表6所示。第(1)列的估计结果表明,核心能力对于高校毕业生的就业满意度具有显著的正向影响,核心能力的得分越高,毕业生对就业的总体满意度越高,影响系数为0.082,统计显著性水平达到5%。进一步针对各分项满意度的估计结果表明,核心能力对于毕业生工资福利的满意度具有显著的正向影响,核心能力得分越高,毕业生对工资福利的满意度越高,影响系数为0.098,统计显著性水平达到5%。

表6 核心能力对高校毕业生就业满意度的影响

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	总体满意度	工资福利	工作地点	工作稳定性	个人发展空间	社会地位	独立自主性
核心能力	0.082** (0.038)	0.098** (0.038)	0.042 (0.037)	0.049 (0.037)	0.053 (0.038)	0.036 (0.037)	-0.033 (0.037)
控制变量	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
截距1	-5.365*** (0.565)	-4.535*** (0.489)	-4.618*** (0.551)	-5.146*** (0.537)	-4.499*** (0.485)	-4.790*** (0.504)	-4.474*** (0.483)
截距2	-3.978*** (0.501)	-2.952*** (0.465)	-2.367*** (0.492)	-2.898*** (0.467)	-2.597*** (0.455)	-2.689*** (0.468)	-2.912*** (0.462)
截距3	-0.962** (0.479)	-0.646 (0.458)	-0.128 (0.487)	-0.615 (0.460)	-0.230 (0.451)	-0.231 (0.462)	-0.508 (0.455)
截距4	1.561*** (0.479)	1.442*** (0.458)	1.924*** (0.487)	1.571*** (0.461)	1.883*** (0.453)	1.808*** (0.463)	1.595*** (0.455)
观测量	3084	3081	3084	3077	3083	3081	3083

注:(1)括号中的标准误为稳健标准误;(2)显著性水平:*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

为深入分析不同能力维度对毕业生就业满意度的影响,进一步依据模型(2),将核心能力替换为4项具体的能力维度,得到的结果如表7所示。第(1)列估计结果表明,自我能力对于毕业生的总体满意度具有显著的正向影响,自我能力得分越高,对就业的总体满意度越高,影响系数为0.269,统计显著性水平达到5%;数字能力和社会能力对就业的总体满意度也存在正向影响,但这一影响并不显著;认知能力对毕业生的总体满意度存在显著的负向影响,认知能力得分越高的毕业生,对就业的总体满意度越低,影响系数为-0.302,统计显著性水平达到5%。

从对各分项满意度的影响来看,第(3)列估计结果表明,自我能力对于毕业生工作地点满意度具有显著的正向影响,自我能力得分越高,毕业生对工作地点的满意度越高,影响系数为0.201,统计显著性水平达到10%。第(5)列估计结果表明,社会能力对毕业生个人发展空间的满意度具有显著的正向影响,社会能力得分越高,毕业生对个人发展空间的满意度越高,影响系数为0.223,统计显著性水平达到5%;认知能力对毕业生个人发展空间的影响显著为负,影响系数为-0.235,统计显著性水平达到10%。第(6)列估计结果表明,社会能力对毕业生社会地位满意度具有显著的正向影响,社会能力得分越高,毕业生对社会地位的满意度越高,影响系数为0.191,统计显著性水平达到10%;认知能力对毕业生社会地位满意度的影响显著为负,影响系数为-0.230,统计显著性水平达到10%。第(7)列估计结果表明,认知能力对毕业生独立自主性满意度的影响显著为负,影响系数为-0.265,统计显著性水平达到5%。

表7 核心能力体系各维度对高校毕业生就业满意度的影响

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	总体满意度	工资福利	工作地点	工作稳定性	个人发展空间	社会地位	独立自主性
认知能力	-0.302** (0.130)	-0.183 (0.129)	-0.113 (0.123)	-0.213 (0.137)	-0.235* (0.130)	-0.230* (0.133)	-0.265** (0.131)
数字能力	0.045 (0.096)	-0.060 (0.092)	-0.085 (0.098)	0.032 (0.098)	0.087 (0.091)	0.081 (0.098)	0.070 (0.096)
社会能力	0.064 (0.105)	0.153 (0.102)	0.032 (0.106)	0.055 (0.107)	0.223** (0.098)	0.191* (0.103)	0.141 (0.097)
自我能力	0.269** (0.116)	0.186 (0.114)	0.201* (0.111)	0.173 (0.121)	-0.012 (0.117)	0.002 (0.113)	0.026 (0.112)
控制变量	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
截距1	-5.365*** (0.563)	-4.531*** (0.487)	-4.632*** (0.551)	-5.152*** (0.537)	-4.483*** (0.484)	-4.779*** (0.505)	-4.470*** (0.484)
截距2	-3.977*** (0.498)	-2.948*** (0.463)	-2.382*** (0.492)	-2.903*** (0.467)	-2.580*** (0.453)	-2.677*** (0.469)	-2.908*** (0.463)
截距3	-0.958** (0.477)	-0.640 (0.457)	-0.142 (0.487)	-0.617 (0.459)	-0.210 (0.450)	-0.216 (0.463)	-0.500 (0.456)

(续表)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	总体满意度	工资福利	工作地点	工作稳定性	个人发展空间	社会地位	独立自主性
截距4	1.569*** (0.477)	1.452*** (0.457)	1.912*** (0.487)	1.570*** (0.459)	1.905*** (0.451)	1.826*** (0.463)	1.605*** (0.456)
观测量	3084	3081	3084	3077	3083	3081	3083

注:(1)括号中的标准误为稳健标准误;(2)显著性水平:*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1。

五、结论与建议

高质量充分就业是我国宏观经济发展的主要目标,高校毕业生作为国家宝贵的人才资源,做好这一群体的就业工作是重中之重。本研究基于2021年全国高校毕业生就业状况抽样调查数据,综合采用多种统计和计量分析方法,着重探讨了核心能力对高校毕业生毕业去向和就业满意度的影响,研究结论如下。

第一,从高校毕业生核心能力和就业现状来看,在核心能力方面,2021年高校毕业生自我报告的核心能力平均得分为3.45,处于中等偏上水平。具体来说,自我能力和认知能力的发展水平相对较好,而数字能力和社会能力的发展则略显不足。在毕业去向方面,单位就业和继续深造是高校毕业生毕业后的两大主要去向,占比分别为33.0%和33.9%,灵活就业的比例为10.8%,未能落实去向的毕业生占比为22.4%。单位就业和灵活就业毕业生对所找工作的总体满意度相对较高,尤其对工作稳定性和工作地点比较满意,而对社会地位的满意度有待提升。

第二,核心能力对高校毕业生的毕业去向具有显著影响。与单位就业的高校毕业生相比,核心能力尤其是自我能力越高的毕业生越可能灵活就业,而未能落实去向的高校毕业生则主要是由于其相对较低的认知能力水平。从高等教育到劳动力市场的过渡是一个角色转换的过程,其中既需要毕业生在角色认识上转变,也需要毕业生具有较强的自我管理能力以及将理论应用于实际的技能^[31]。本文研究发现,毕业生在单位就业与灵活就业之间的选择更多调动了其自我管理的能力,而在能否落实毕业去向的问题上则主要依赖于认知技能的发展。

第三,核心能力对高校毕业生多方面的就业满意度均具有显著影响。核心能力越高的高校毕业生,对就业的总体满意度越高。具体而言,自我能力越高的高校毕业生,对工作地点的满意度越高;社会能力越高的毕业生,对个人发展空间和社会地位的满意度越高;而认知能力对于总体满意度以及对个人发展空间、社会地位、独立自主性的满意度均具有显著的负向影响,这可能是由于学生的就业观念在其中起着一定作用。既有研究显示,高校毕业生的就业观念呈现出鲜明的高期待的特点,且学历层次越高、学校筛选性越强的毕业生呈现出的这种特点越明显^[32]。因此,当这部分认知能力相对较强的高校毕业生面对高期待与现实之间的鸿沟时,则可能呈现出相对较低的满意度。

基于以上研究结论,本研究从个体和高校两个角度,提出如下对策建议。

从个体角度来看,高校毕业生要着力提高自身的核心能力,为高质量充分就业“赋能”。毕业生应在获取学历和技能之外,拓展更厚重、更具发展性的人力资本^[33]。本文研究结果显示,核心能力对高校毕业生的高质量充分就业具有显著的促进作用。因此,高校毕业生要注重提高自身的核心能力,除了学好专业知识、提高专业技能外,还应重视自身综合能力的提升,通过担任学生干部、参加社团活动、加强小组学习等方式,提升自己的沟通交流能力、团队合作能力、领导力等社会能力。同时,还应注重自身基础素养的提升,增强主动学习的意识和能力,将短期目标与长期发展相结合,不断提升应对未来就业市场新挑战的各项核心能力。

从高校角度来看,高等教育的培养应重视学生能力的提升,多措并举为高校毕业生高质量充分就业保驾护航。在当今社会从创新体系向创新生态系统转型的背景下,大学在知识传递之外被赋予了更广泛的社会责任,呈现出更高的社会参与度^[34]。高等教育在毕业生核心能力的提升中发挥着重要作用。因此,高校要与时俱进,结合劳动力市场的发展需求优化人才培养体系,努力提升人才培养质量,让高校毕业生具备就业的核心能力;要丰富人才培养资源和搭建平台,为高校毕业生认知能力、数字能力、社会能力、自我能力的提升提供肥沃的土壤;同时,要进一步加强就业指导,增强学生生涯规划意识,引导毕业生树立科学合理的就业观念。

[参 考 文 献]

- [1] 江泽民:《全面建设小康社会,开创中国特色社会主义事业新局面——在中国共产党第十六次全国代表大会上的报告》,载《前进》,2022年第12期。
- [2] 习近平:《决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利》,载《人民日报》,2017年10月28日。
- [3] 习近平:《高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗》,载《人民日报》,2022年10月26日。
- [4] 赖德胜:《以高质量充分就业推进中国式现代化》,载《中国人口科学》,2022年第6期。
- [5] 《教育部 人力资源社会保障部共同部署做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作》, https://dxs.moe.gov.cn/zx/al/jobs_dtqy/231206/1869400.shtml
- [6] Sandberg, J.. Understanding Human Competence at Work: An Interpretative Approach, *Academy of Management Journal*, 2000, (1).
- [7] Prahalad, C. K., Hamel, G.. The Core Competence of the Corporation, *Harvard Business Review*, 1990, (3).
- [8] Holmes, G., Hooper, N.. Core Competence and Education, *Higher Education*, 2000, (3).
- [9] Vazirani, N.. Competencies and Competency Model—A Brief Overview of Its Development and Application, *SIES Journal of Management*, 2010, (1).
- [10][30] 岳昌君:《高质量充分就业的内涵与实现路径》,载《人民论坛》,2023年第14期。
- [11] Mason, G., Williams, G., Cranmer, S.. Employability Skills Initiatives in Higher Education: What Effects do They Have on Graduate Labour Market Outcomes?, *Education Economics*, 2009, (1).
- [12] Fraser, B.. From Hospitality Classrooms to Successful Careers: A Current Appraisal of Australian International Hotel Requirements, *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 2019, (4).
- [13] Ornellas, A., Falkner, K., Edman Stålbrandt, E.. Enhancing Graduates' Employability Skills through Authentic Learning Approaches, *Higher Education Skills and Work-based Learning*, 2019, (9).

- [14] Ali, A., Marwan, H.. Exploring Career Management Competencies in Work Based Learning (WBL) Implementation, Journal of Technical Education and Training, 2019, (11).
- [15] Moolman, H., Africa, S.. A Conceptual Competence-based Framework for Enhancing the Employability of Graduates, The Independent Journal of Teaching and Learning, 2017, (12).
- [16] Fletcher-Brown, J., Knibbs, K., Middleton K.. Developing “Employability”: The 3Es Case for Live-client Learning, Higher Education Skills and Work-based Learning, 2015, (5).
- [17] 支华炜 张欣等:《高校毕业生初次就业影响因素探究——基于解释结构模型法》,载《财经问题研究》,2016年第S1期。
- [18] 陈于:《大学生就业的人力资本与社会资本因素分析》,载《南通大学学报(社会科学版)》,2014年第6期。
- [19] 乔志宏 苏迪等:《人力资本和家庭社会经济地位对大学生就业去向和结果的影响研究》,载《中国青年研究》,2014年第8期。
- [20] 张宝贵:《大学生就业问题形成的根本原因探讨——人力资本与技术进步匹配的计量经济学模型解析》,载《复旦教育论坛》,2017年第5期。
- [21] Glewwe, P., Huang, Q., Park, A.. Cognitive Skills, Noncognitive Skills, and School-to-work Transitions in Rural China, Journal of Economic Behavior & Organization, 2017, (134).
- [22] Balcar, J.. Non-Cognitive Skills Matter, Beauty Not That Much: Evidence from Hiring Technicians, Journal for East European Management Studies, 2021, (1).
- [23] Protsch, P., Solga, H.. How Employers Use Signals of Cognitive and Noncognitive Skills at Labour Market Entry: Insights from Field Experiments, European Sociological Review, 2015, (5).
- [24] Schochet, P. Z.. Long - Run Labor Market Effects of the Job Corps Program: Evidence from a Nationally Representative Experiment, Journal of Policy Analysis and Management, 2021, (1).
- [25] Hanushek, E. A., Schwerdt, G., Wiederhold, S., Woessmann, L.. Returns to Skills around the World: Evidence from PIAAC, European Economic Review, 2015, (73).
- [26] Sohn, K.. The Role of Cognitive and Noncognitive Skills in Overeducation, Journal of Labor Research, 2010, (2).
- [27] Wang, J., Chen, Q., Chen, G., Li, Y., Kong, G., Zhu, C.. What is Creating the Height Premium? New Evidence from a Mendelian Randomization Analysis in China, PLOS ONE, 2020, (4).
- [28] 黄国英 谢宇:《认知能力与非认知能力对青年劳动收入回报的影响》,载《中国青年研究》,2017年第2期。
- [29] 朱红 张宇卿:《非认知与认知发展对大学生初职月薪的影响》,载《华东师范大学学报(教育科学版)》,2018年第5期。
- [31][34] 蔡瑜琢 张乔童:《从大学到职场:毕业生就业力研究的回顾、反思和新方向》,载《北京大学教育评论》,2023年第3期。
- [32] 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。
- [33] 迈克·汤姆林森 杨钰鑫:《高等教育与劳动力市场辩证关系中的范式转变:重构人力资本、价值和有目的的工作》,载《北京大学教育评论》,2023年第3期。

(责任编辑:崔伟)