

“985”高校本科毕业生就业偏好表征、影响因素与策略思考

——基于29所“985”高校就业质量报告的分析

郭连锋,张梦琪

(郑州大学 教育学院,河南 郑州 450001)

摘要:“985”高校本科毕业生就业偏好值得关注。通过对29所教育部直属“985”高校的就业质量报告进行汇总分析,发现“985”高校本科毕业生有着明显的就业方式、就业地区、就业单位性质、就业单位行业偏好。劳动力市场呈现城乡、单位性质二元分割局面,高校就业指导形式化,本科学历就业竞争力趋弱是造成就业偏好的重要原因。打破劳动力市场二元分割,利用大数据开展精准就业指导,纠正“消费美学”不良择业心态,摒弃“优绩主义”思想,进一步优化人才筛选机制是纠正“985”高校本科毕业生就业偏好的策略。

关键词:就业偏好;“985”高校;本科毕业生

中图分类号:G646

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2023)06-0067-06

“985”高校本科毕业生在劳动力市场更受雇主的青睐,他们拥有更多的选择主动权。就业偏好反映了劳动者在择业过程中对职业的倾向,且这种倾向具有一定的主观异质性^[1]。理性的就业偏好有利于大学生构建适宜自身的职业生涯与理想抱负,而非理性的就业偏好则相反,不利于实现高质量就业的目标。本文试图探究“985”高校本科毕业生的就业现状与就业偏好,并对其影响因素进行分析,以期为高校开展就业指导、培养新时代高质量人才提供建议。

1 “985”高校本科毕业生就业偏好表征

本文选取29所教育部直属“985”高校作为调查样本,对其2021年毕业生就业质量报告中的本科生就业数据进行整合分析。数据选取遵循“一定的覆盖面、一定的代表性、样本数据可得

性”的原则。首先,样本高校既有综合类大学又有学科特色高校,分布于中国多个省市地区,且办学水平实力雄厚,具有一定的覆盖面。其次,“985”高校无论是人才培养方式还是资金投入,都处于我国高校办学的金字塔顶端,其毕业生在一定程度上代表着中国的精英人群,具有一定的代表性。最后,数据来源于各大高校2021年公开的就业质量报告,具有一定的可得性。

1.1 就业方式:更倾向于继续深造

通过对高校就业质量报告中的“大学生毕业去向”数据进行分析,可以探究大学毕业生在毕业时更倾向于哪种就业方式。大学生的就业方式大致可以分为升学、协议与劳动合同就业、灵活就业、自主创业等,因灵活就业、自主创业所占比例较小,因此在统计过程中将其与协议就业进行加总计算,并统称为就业。

收稿日期:2023-05-04

基金项目:河南省哲学社会科学规划项目(2021BJY038);河南省教育科学规划重点课题(2024JKZD38);河南省高等教育教学改革研究与实践重点项目(2021SJGLX038);河南省高等教育教学改革研究与实践重点项目(2021SJGLX065)

作者简介:郭连锋(1977—),男,山东聊城人,副教授,博士,主要从事教育基本理论研究。

由表1可以看出,2021年,“985”高校本科毕业生更倾向于选择国内外升学,继续攻读硕士研究生学位。在纳入统计的高校中,有16所高校超过50%的毕业生选择升学,剩余的高校中有10所高校超过40%的毕业生选择升学。升学比例最高的清华大学达到了76.70%,比例最低的浙江大

学为29.40%。同时,有9所高校的未就业毕业生比例超过10%。由此可见,“考研热”在“985”高校本科毕业生中广泛存在,“慢就业”现象在“985”高校毕业生中也有所体现。综上,“985”高校本科毕业生有着明显的就业方式偏好:更倾向于选择继续深造。

表1 教育部直属29所“985”高校本科毕业生毕业去向分布

序号	院校名称	升学比例(国内外升学)	就业(单位就业、灵活就业)	未就业(拟升学、去向落实中)
1	北京大学	71.16%	26.04%	2.80%
2	清华大学	76.70%	21.50%	1.80%
3	南开大学	56.17%	39.73%	4.10%
4	重庆大学	45.27%	48.93%	5.80%
5	中南大学	63.79%	31.89%	4.32%
6	大连理工大学	52.81%	30.03%	17.16%
7	电子科技大学	73.42%	21.62%	4.96%
8	东南大学	58.79%	36.08%	5.13%
9	复旦大学	64.34%	31.65%	4.01%
10	华东师范大学	44.92%	51.41%	3.67%
11	华南理工大学	42.16%	55.38%	2.46%
12	华中科技大学	58.22%	32.73%	9.05%
13	吉林大学	45.04%	35.31%	19.65%
14	南京大学	51.09%	33.12%	15.79%
15	厦门大学	47.62%	42.45%	9.93%
16	山东大学	48.12%	46.10%	5.78%
17	上海交通大学	66.99%	30.15%	2.86%
18	四川大学	51.31%	38.14%	10.55%
19	天津大学	54.56%	41.03%	4.41%
20	同济大学	55.30%	38.90%	5.80%
21	武汉大学	56.65%	30.45%	12.90%
22	西安交通大学	65.48%	33.12%	1.40%
23	西北农林科技大学	45.12%	36.72%	18.16%
24	浙江大学	29.40%	64.85%	5.75%
25	中国海洋大学	47.52%	40.73%	11.75%
26	中国农业大学	35.34%	60.57%	4.09%
27	湖南大学	45.76%	42.19%	12.05%
28	东北大学	47.40%	41.80%	10.8%
29	中山大学 ^①	/	/	/

1.2 就业地区:更倾向于经济发达地区

就业地区偏好指的是个体在择业过程中对城市、地区的倾向。研究表明,大学生就业地区偏好会受到学校城市所属地区^[2]、个体人力资本^[3]、当地人才引进政策、自然环境^[4]等因素的影响。

通过对样本高校就业质量报告中的就业地区

进行汇总,对未公布此内容的高校进行剔除,发现18所高校中有14所高校排名前三的就业地区出现了广东省,占比为77.78%;有10所高校排名前三的就业地区出现了北京市,占比为55.56%。由此可知,“985”高校本科毕业生有着明显的就业地区偏好:更倾向于选择经济发达地区就业。

^①中山大学未对2021届本科毕业生升学、就业等情况的具体占比进行公布。

1.3 就业单位性质:更倾向于国有企业、民营企业

就业单位性质偏好是指择业者在选择职业过程中对选择不同性质单位的倾向。不同性质的就业单位有着不同的薪资福利、社会地位以及岗位稳定性。常见的毕业生就业单位性质可分为党政机关、事业单位、企业单位和部队。

通过对样本高校就业质量报告中“就业单位性质”排名前三的类型进行汇总,对未公布此内容的8所高校进行剔除,得到表2。由表2可以看出:21所高校中19所高校本科毕业生就业单位排名前三均含有国有企业,占比为90.48%;15所高校本科毕业生就业单位排名前三的含有民营企业,占比为71.43%;9所高校本科毕业生就业单位排名前三含有三资企业,占比为42.86%。综上可知,“985”高校本科毕业生有着较为明显的就业偏好,更倾向于在国有企业、民营企业就业。

表2 教育部直属21所“985”高校本科毕业生就业单位性质偏好统计

序号	就业单位性质	前三名含有的 高校数量(所)	所占百分比
1	国有企业	19	90.48%
2	民营企业	15	71.43%
3	三资企业	9	42.86%
4	党政机关	6	28.57%
5	事业单位	4	19.05%

1.4 就业单位行业:更倾向于信息传输、软件和信息技术服务业、教育业以及制造业

就业行业偏好是指择业者在就业过程中对就业单位所属行业类别的倾向。不同就业行业选择会受到该行业薪资水平、专业匹配度以及行业发展前景等因素的影响。常见的就业行业分类有信息传输、软件和信息技术服务、教育制造业、建筑业、公共管理、社会保障和社会组织以及文化、体育等。

通过对样本高校就业质量报告中“就业单位行业分布”排名前三的行业进行统计,将未公布该项数据的1所高校剔除,得到表3。由表3可知,信息传输、软件和信息技术服务行业是毕业生最青睐的行业,占比为85.71%;其次为制造业,占比为67.86%;第三为教育行业,占比为57.14%。综上可知,“985”高校本科毕业生有着明显的就

业单位行业偏好:更倾向于在信息传输、软件和信息技术服务业、教育业以及制造业就业。

表3 教育部直属28所“985”高校本科毕业生就业单位行业偏好统计

序号	就业单位行业偏好	高校数量(所)	所占百分比
1	信息传输、软件和信息技术服务业	24	85.71%
2	制造业	19	67.86%
3	教育业	16	57.14%
4	建筑业	11	39.29%
5	公共管理、社会保障和社会组织	7	25.00%

2 “985”高校本科毕业生就业偏好影响因素分析

大学生在就业过程中所显现出的就业偏好是由诸多因素共同影响所形成的,下面试图对这些影响因素进行分析。

2.1 劳动力市场呈现城乡、单位性质二元分割局面

多林格尔(Doringer)和皮奥雷(Piore)在1971年提出二元劳动力市场理论。该理论指出,劳动力市场存在主要劳动力市场和次要劳动力市场,主要劳动力市场工资福利待遇好、稳定性高、发展前景好、就业机会多,而次要劳动力市场则相反,且这两种劳动力市场流动性较低,进而导致分割性更强^[5]。我国处于二元经济结构,地区、单位性质、行业都存在较为明显的差异。毕业生更倾向于经济发达、工资福利较好、发展空间广阔的主要劳动力市场工作,而经济落后、发展空间小、就业机会较为匮乏的次要劳动力市场无人问津,这进一步加剧了经济发展不平衡和阶层固化。从就业地区来看:首先,“985”高校本科毕业生比普通高校毕业生有着更强的竞争力,更有可能获得经济发达地区的工作,因此其大多倾向于在东部地区、一线城市就业;其次,“985”高校多设置在省会城市等经济发展较快区域,因此“985”高校学生在毕业后也会更倾向于在高校所在城市进行就业。从就业单位性质来看,“985”高校本科毕业生更倾向于稳定性高、工资待遇好、社会地位高的国有企业,这在一定程度上印证了二元劳动力市场理论;同时,国有企业响应国家政策增设岗位,也为更多毕业生提供了就业机会。从就业单位行业来看:“985”高校本科毕业生更倾向于专业性更强、收入更高、发展前景好的行业就业。一方面

“985”高校人才作为具有特殊人力资本的就业者,其在高精尖行业才能更好地发挥出自己的优势,真正做到专业与职位匹配;另一方面,专业性更强的就业行业为高技术人才提供了更广阔的升职空间、更完备的培训机制,有利于个体在工作中进一步实现自我价值。

2.2 高校就业指导形式化

当前大学生就业受到社会的广泛关注,“985”高校更是积极响应国家政策,开展种类丰富、形式多样的就业指导服务,但高校就业指导仍存在重形式轻实质的现象。从事就业指导的主体为辅导员、行政人员以及专业课教师等,这些人员往往并不具备专业化的职业生涯规划知识,而且专业课教师多为毕业后直接进入高校,就业过程较为单一,无法对学生的就业提供实质性的指导和建议。各高校开设的职业发展规划与就业指导课程质量参差不齐,教学模式缺乏实践性,课程实施效果并不乐观。这些因素在一定程度上导致大学生在校期间仅关注自己的学业成绩,忽视其自身社会化发展,容易形成好高骛远、盲目攀比的不良择业观,进而在毕业后走向社会的过程中屡屡碰壁,产生消极情绪,部分学生甚至选择“主动失业”或“慢就业”。学校作为个体规范化、社会化的场所,对个体认知能力和非认知能力的形成有着深远的影响,高校仅开展形式化的就业指导,难以从根本上转变毕业生的就业心态、提高其重视程度,甚至会加剧毕业生选择“主动失业”或“慢就业”的现象。

2.3 本科学历就业竞争力趋弱

高等教育普及化的今天,每年高校毕业生数量都在不断刷新纪录,数量庞大的毕业生从高校输向劳动力市场。但受到新冠肺炎疫情的影响,许多企业不得不削减成本,大量减少就业岗位,这就造成劳动力市场出现严重“供大于求”的现象,“考研热”“慢就业”应运而生。诺贝尔经济学奖获得者迈克尔·斯宾塞(Michael Spence)提出的市场信号理论可以很好地解释这一现象。市场信号理论指出,在劳动力市场中,组织和个人之间天生存在信息不对称的情形,组织更倾向于用容易识别的信号来筛选个体,而个体的行为选择也会受到组织释放的信号影响,向组织发射对应的优势信号,进而在竞争中胜出^[6]。“学历”作为较容易识别的信号,逐步成为用人单位高效筛选应聘

者的重要依据,“高学历”代表着更高的工作能力逐渐成为招聘者的共识。当越来越多的硕士、博士毕业生与“985”高校本科毕业生共同竞争就业岗位时,本科学历优势就变得微乎其微。因此,“985”高校本科毕业生更多选择继续深造,期待在未来的就业过程中释放更强的优势信号。

3 “985”高校本科毕业生就业偏好的策略性思考

大学生就业偏好更多地反映了大学生不正确的就业择业观念,在这种心态或观念的影响下,会对实现大学生更高质量就业产生不可忽视的负面影响,需要从策略的视角对“纠偏”进行理性思考。

3.1 打破劳动力市场二元分割

我国有着明显的劳动力市场分割现象,一级劳动力市场和二级劳动力市场间存在较大差距。“985”高校本科毕业生在择业过程中对就业地区、就业行业、就业单位性质的明显选择倾向,进一步加剧了我国劳动力市场的差异性,会对经济发展产生一定的阻碍,使阶级固化现象更为凸显,不利于社会、教育公平的实现。要弱化这一现象,政府应从以下三个方面来实施相应的措施。第一,给予西部地区政策、资金上的帮扶,鼓励更多“985”高校本科毕业生西部就业,同时建立更为完备的人才引进制度,使得西部地区就业更具吸引力,进而缩小就业地区差异。第二,要加强对中小民营企业劳动力的就业保障,严令禁止企业不合理延长劳动时间、降低劳动安全性的行为,建立合理的工资增长机制,提升劳动者对企业的归属感,提供相应的失业保障以及再就业培训。第三,政府对于新兴、垄断性行业要及时制定相应的政策引导,避免人才极端性流入某一行业,从而发生社会人才急需行业无人关注的现象。

3.2 利用大数据开展精准就业指导

“互联网+”时代下,大数据技术的运用越来越广泛,其核心功能便是预测^[7],即通过对当下数据进行算法分析,以更明晰的方式预测未来的变化。高校开展就业指导,可以将人工智能算法等现代技术纳入其中,以社会主义核心价值观为指导,实现更现代化、个性化的人职匹配^[8],具体包括迅速获取并及时公开就业信息、积极开展以就业为核心导向的教学实践活动、及时辅导解决

就业过程中遇到的问题、制定个性化的职业生涯规划以及量化性评估就业成果等。数字化模式下的就业指导工作,实现了就业资源共享化、管理服务个性化、信息反馈精确化,满足了数字时代下对高校就业指导的高质量要求。

在推行大数据精准就业指导模式的同时,更要凸显高校“立德树人”的根本任务。就业指导更应将“以人为本”的育人理念放在首要位置。在就业指导过程中,要充分尊重、了解、支持学生的就业意向,利用大数据工作岗位精准匹配技术,帮助大学生在就业过程中充分实现“人职匹配”。在就业成果统计中,采用多种评价方式,不拘泥于“就业人数占比”单一数字形式的就业率统计方式,建立多维度、专业结合度高的就业成果评价指标体系,使得就业成果统计不再是形式主义下的产物,而是更真实了解高校毕业生就业情况的有效途径。

3.3 纠正“消费美学”不良择业心态

无边界职业生涯时代下,个体的职业稳定性不断受到新的冲击,正如里卡多·佩雷拉(Ricardo Petrella)所言,目前的全球趋势是“通过大幅减少产品和服务的寿命,以及提供不稳定的工作,将经济导向短周期和不确定的生产”^[9]。人们无法再像传统工业时代从稳定的职业生涯中获取身份认同。因此,在“消费者时代”下,工作被赋予的意义已经不再是生产价值,而是为了消费不断工作,消费主义不断吞噬着现代青年的价值观,进一步蔓延至择业观,形成了“消费美学”主导的择业观:更倾向于高社会地位和物质收入的工作^[10]。

高校作为当代大学生价值观形成的引路人,应将思想政治教育融入专业教育、就业指导,从而纠正大学生消费主义、享乐主义、功利主义的不良价值观和择业观。具体来说,要从理论宣传和实践养成两方面来引导大学生树立理性的择业观。理论宣传方面,将马克思主义择业观与社会主义核心价值观有机结合,丰富理论的传播渠道和宣传形式,使得大学生群体意识到自身肩负着的重要使命,激发大学生的社会责任感,鼓励大学生投身于基层建设。实践养成方面,开展专业相关的社会实践活动,促使大学生参与到实践工作中,在实践中增强专业认同感,提升职业成就感,转变好高骛远的择业心态。同时,通过处理现实情境中的问题,进一步提升大学生的专业能力素质,为毕业后走向社会打下扎实基础。

3.4 摒弃“优绩主义”思想

当前“文凭主义”“优绩主义”对社会影响深远,“把大学文凭作为获得有尊严的工作和高社会地位的条件”^[11]的“文凭主义”不断推进高等教育的扩招,对高等教育资源的激烈竞争导致了教育系统的严重内卷。在“优绩主义”思想的影响下,因家庭出身良好或某些机遇而占据社会高位的精英将自己的成功完全归功于个人的努力,因家庭贫寒或难觅机遇而处于困顿之境的普通人则自我标榜为“失败者”^[12]。在这样的成功观的影响下,“985”高校本科毕业生常常在择业时自居高态,然而一旦经历就业碰壁,发觉自身能力无法与理想职业匹配,就会产生极端、抑郁等不良心理,甚至放弃就业。传统高考背景下,“985”高校的录取分数居高不下,许多来自乡村的、成绩优异的学生进入大学后,面对成绩不再是唯一评判标准的现实,会产生心理落差,从而难以适应大学生生活。因此,“985”高校的学生要抛弃一味追求“高绩点”的思想,多参与校内外实践活动,开阔视野,增强实践能力,培养创新创业能力、沟通能力、批判性思维等职业核心素养,以更好地实现高质量就业。

3.5 进一步优化人才筛选机制

过度教育现象在我国劳动力市场中越来越普遍,即劳动力受教育水平超过了其工作所需教育水平的程度^[13]。而在劳动力市场中,能释放出高工作能力(如教育背景)信号的求职者更受到雇主的青睐,甚至进一步成为雇主筛选求职者的主要依据,这也正是市场信号理论所阐述的社会现象。这种筛选机制在一定程度上进一步加剧了过度教育现象的发生。因此,作为劳动力市场中需求方的用人单位亟待优化人才筛选机制,促使当前劳动力市场中的人才良性流动。首先,用人单位应积极优化招聘流程和开拓招聘渠道。用人单位应根据招聘岗位需求合理制定相应的招聘流程,以更好地考察应聘者的工作胜任力和必备的核心职业素养,使得招聘流程更科学化、透明化。同时,用人单位选择招聘渠道时应根据单位定位、岗位需求主动贴近适合的求职群体,构建网上招聘、校园招聘、社会招聘、人才内推等多种招聘渠道,建立起外部潜在人才库,为单位未来的人力资源提供充足的后备力量。其次,提升招聘工作人员的专业能力和职业素养。作为招聘流程中的主

要审核方,招聘工作人员要具备能够理性、客观、全面评价应聘者的工作能力,要能够根据用人单位当前的行业特性、发展前景以及核心竞争力来判断真正需要的人才,同时对不适合该岗位的应聘者给予相应的职业规划建议,树立尊重人才、关爱人才的良好形象。最后,用人单位应建立爱才惜才、公平竞争的文化氛围。单位文化影响着其内部运转的方方面面,在招聘人才的过程中更是如此。这就要求单位文化的建立要以社会主义核心价值观为基石,深化员工价值观教育,真正做到内化于心、外化于行。

参考文献:

- [1] 石永昌,林玳玳.破解大学生求职难问题的路径选择——从个体偏好异质性的角度[J].生产力研究,2009(18):119-121.
- [2] 温光耀,陈浩,于涛.基于计划行为理论的大学生就业城市选择特征与影响机制研究——以南京为例[J].现代城市研究,2020(6):64-71.
- [3] 陆杰华,岑欣仪.“固守”抑或“逃离”:当下大学生预期就业一线城市偏好探究[J].华中科技大学学报(社会科学版),2021(6):66-74.
- [4] 曹宇莲,杨钊,郑世林.地震降低城市吸引力了吗?——汶川特大地震对高校毕业生就业地选择的影响[J].教育经济评论,2022(3):46-71.
- [5] DOERINGER P B, PIORE M J. Internal Labor Markets and Manpower Analysis[J]. Journal of Economic Literature, 1972(2):503-504.
- [6] SPENCE M. Job Market Signaling, in Uncertainty in Economics[M]. New York: Academic Press, 1978.
- [7] 维克托·迈尔·舍恩伯格.大数据时代——生活、工作与思维的变革[M].周涛,译.杭州:浙江人民出版社,2013.
- [8] 陈勇,经晓峰.高校精准就业的实施机理和路径选择[J].思想理论教育,2020(9):108-111.
- [9] 齐格蒙特·鲍曼.工作、消费主义和新穷人[M].郭楠,译.上海:上海社会科学院出版社,2021.
- [10] 王建华.论高等教育与工作世界的关系[J].江苏高教,2022(11):1-9.
- [11] 迈克尔·桑德尔.精英的傲慢:好的社会该如何定义成功?[M].曾纪茂,译.北京:中信出版社,2021.
- [12] 朱慧玲.优绩主义错在何处[J].哲学动态,2021(11):95-103.
- [13] 沈煜,孙文凯,谷宇晴.高校扩招、过度教育与职业陷阱[J].财贸经济,2023(4):157-172.

Employment Preference Characterization, Influencing Factors and Strategic Reflection of Undergraduate Graduates of “985” Universities: An Analysis Based on the Employment Quality Reports of 29 “985” Universities

GUO Lianfeng, ZHANG Mengqi

(School of Education, Zhengzhou University, Zhengzhou 450001, China)

Abstract: The employment preferences of undergraduate graduates of “985” universities are worth paying attention to. Through the summary and analysis of the employment quality reports of 29 “985” universities directly under the Ministry of Education, it is found that the undergraduate graduates of “985” universities have obvious employment methods, employment regions, nature of employment units, and industry preferences of employment units. The labor market binary division of urban and rural areas and unit nature, the formalization of college employment guidance, and the weakening of the employment competitiveness of undergraduate degrees are important reasons for employment preferences. Breaking the binary segmentation of the labor market, using big data to carry out precise employment guidance, correcting the bad job selection mentality of “consumer aesthetics”, abandoning the idea of “meritocracy”, and further optimizing the talent screening mechanism are strategies to correct the employment preferences of undergraduate graduates of “985” universities.

Key words: employment preferences; “985” universities; undergraduate graduates

(责任校对 唐尧)