

中国高等教育学会高等教育学优秀博士学位论文丛书



高校毕业生 求职途径的实证研究

GAOXIAO BIYESHENG
QIUZHI TUJING DE SHIZHENG YANJIU

程 飞◎著



广东高等教育出版社
Guangdong Higher Education Press

中国就业研究所中国劳动力市场与人力资源研究中心 编

高校毕业生 求职途径的实证研究

中国就业研究所中国劳动力市场与人力资源研究中心 编

■ 1.5.1 ■

中国就业研究所中国劳动力市场与人力资源研究中心 编

高校毕业生 求职途径的实证研究

GAOXIAO BIYESHENG

QIUZHI TUJING DE SHIZHENG YANJIU

程 飞◎著



广东高等教育出版社
Guangdong Higher Education Press

·广州·

图书在版编目 (CIP) 数据

高校毕业生求职途径的实证研究/程飞著. —广州: 广东高等教育出版社, 2018. 2

(中国高等教育学会高等教育学优秀博士学位论文丛书)

ISBN 978 - 7 - 5361 - 6059 - 0

I. ①高… II. ①程… III. ①大学生 - 职业选择 - 研究
IV. ① G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 263146 号

出版发行	广东高等教育出版社
	地址: 广州市天河区林和西横路
	邮政编码: 510500 电话: (020) 85250745
	http://www.gdgjs.com.cn
印 刷	佛山市浩文彩色印刷有限公司
开 本	787 毫米 × 1 092 毫米 1/16
印 张	11.5
字 数	210 千字
版 次	2018 年 2 月第 1 版
印 次	2018 年 2 月第 1 次印刷
定 价	35.00 元

摘 要

高校毕业生就业问题是当前社会各界的关注焦点,而高等教育与劳动力市场的联系也由就业环节来实现,因此对高校毕业生进入劳动力市场时所采用的求职途径进行研究,是了解就业问题的重要方向,对解释和分析高等教育和劳动力市场的规律及二者关系的探讨具有重要意义。由北京大学教育学院实施的“全国高校毕业生就业状况调查”数据显示,近年来高校毕业生对求职途径的选择发生了明显的改变。本研究在人力资本理论、社会资本理论、企业绩效理论、社会网络理论、市场分割理论和社会分层理论基础上,利用调查数据,使用定量分析方法,对高校毕业生的求职途径进行实证分析。从求职途径选择的决策入手,分析毕业生人力资本和家庭背景对求职途径选择的影响;进而探讨求职途径对求职结果的作用,包括工作机会获得率、起薪和单位性质,分别代表高校毕业生的在劳动力市场的被接纳程度、初始经济待遇及工作稳定性和福利保障。最后,本研究从职业代际传递的视角,分析父辈职业资源向子女进行传递的具体机制中亲友途径发挥的作用。主要结论如下:

第一,人力资本水平低、家庭背景好的高校毕业生,更倾向于使用亲友途径就业;对家庭背景水平较高的高校毕业生来说,提高学历不能使其放弃对亲友途径的依赖。

第二,在求职过程中,高校毕业生使用亲友途径的强度越大,工作机会获得率越高,越能更快地找到工作;确定单位以后,其他条件相同的情况下,使用亲友途径就业的高校毕业生比使用正式途径就业的高校毕业生起薪更低;但是使用亲友途径就业的高校毕业生更可能进入体制内单位就业。

第三,亲友途径在职业代际传递过程中发挥调节效应,与使用正式途径就业相比,使用亲友途径就业的高校毕业生能够更加强烈和顺利地继承父辈职业的资源 and 影响。

在研究结论的基础上,本研究建议,政府和高校应提高正式求职途径的有效性,减少信息不匹配情况和摩擦性失业情况的发生;强化大学生职业技能的培养,同时为在校大学生提供更多的实习实践机会;进一步加强高校毕业生劳动力市场的规范性。本研究对求职途径和结果的分类和度量具有总结



性和创新性,为该领域的进一步研究提供借鉴,并建立了高校毕业生同时间段通过多种途径进行工作找寻的理论分析框架,帮助形成对我国高层次人才求职环境和就业生态的更加深入的认知。

关键词: 求职途径 人力资本 家庭背景 求职结果

随着我国经济结构的转型升级,高校毕业生就业形势日益严峻,求职途径的多样化和个性化特征日益明显。本研究旨在探讨高校毕业生在求职过程中的行为模式、影响因素及结果,以期为高校就业指导、企业招聘及政策制定提供参考。研究采用问卷调查和深度访谈相结合的方法,收集了来自不同专业、不同背景的高校毕业生数据。研究发现,求职途径的选择受到个人能力、家庭背景、社会网络等多种因素的影响。同时,求职过程本身也是一个动态调整的过程,毕业生会根据市场反馈不断调整求职策略。本研究构建了一个理论分析框架,揭示了求职途径与求职结果之间的内在联系,为后续研究提供了新的视角和思路。

Abstract

The employment problem of college graduates is the focus of attention from all walks of life. The relationship between university education and the labor market can also be achieved through the students' job search method. Therefore, it is an important direction to understand the employment problem when the university graduates enter the labor market. And it is also significant to explain and analyze the law of higher education and the labor market and the relationship between the two. As demonstrated by data from the "National Survey on the Employment Situation for College Graduates" conducted by the Peking University Graduate School of Education, the choice of job-search methods used by college graduates has changed rapidly in recent years. On the basis of human capital theory, social capital theory, enterprise performance theory, social networking theory, market segmentation theory, and social stratification theory, this research uses survey data and quantitative methods to undertake an empirical analysis of college graduates' job-search methods. The study begins by examining the effect of graduates' human capital and family background on the choice of job-search method. The study then proceeds to examine the impact of the choice of method on job-search outcomes, including the rate of job offers, starting salaries, and type of work unit, which serve as proxies for graduates' degree of acceptance into the labor market, initial economic status, and employment stability and protection. From the perspective of intergenerational transmission, this study analyzes the role played by relatives and friends channels in the specific mechanism for transferring their parents' resources to their children. The main conclusions of the study are as follows:

First, graduates with low levels of human capital but advantageous family backgrounds tend to seek employment through personal and family connections. For graduates with a better family background, improving their education does not allow them to abandon their use of relatives and friends.

Second, graduates who rely on informal job-search methods have an easier time securing employment, although their starting salaries tend to be lower than

their counterparts who found jobs through formal channels. Setting aside the question of economic returns, graduates who rely on informal job-search methods to find employment are more likely to enter “state-affiliated” work units, regardless of whether they are seeking employment in their hometown or elsewhere.

Third, informal job-search methods serve to facilitate and reinforce the process of intergenerational career transfer. Compared to the use of formal job-search methods, the use of informal methods serves to enhance the transfer of professional resources from parents to children. Intergenerational transfer is nearly two times stronger among graduates using informal methods rather than formal methods.

This research leads to a number of recommendations for actors involved in the job-search. Government and colleges should improve the effectiveness of the formal job-searching methods to alleviate information asymmetry and reduce frictional unemployment. Colleges and universities should provide more opportunities of internship and practice to improve students’ vocational skills. The government should strengthen the standardization of the labor market for college graduates. This study summarized and innovated the classification and measurement of job-searching methods and outcomes to provide reference to further research in this field. It established a theoretical analysis framework to study multi-methods job search behavior. It helped to understand the employment environment of high-level talents.

Keywords: job-search methods, human capital, family background, job-search

目 录

第一章 导论	1
一、研究背景	1
二、研究问题	3
(一) 求职途径的选择和使用	5
(二) 求职结果	8
(三) 职业代际传递	9
三、研究意义	11
(一) 理论意义	11
(二) 现实意义	11
四、研究结构	12
第二章 理论分析与文献综述	14
一、理论分析	14
(一) 人力资本理论和社会资本理论	14
(二) 社会网络理论和企业绩效理论的关系主义视角	17
(三) 市场分割理论和社会分层理论	21
(四) 工作搜寻理论	23
二、文献综述	28
(一) 求职途径的影响因素	29
(二) 求职行为与策略对求职结果的影响	33
(三) 研究启示	38
第三章 研究设计	39
一、主要概念界定	39
(一) 亲友途径和正式途径	39
(二) 亲友途径使用强度	42
二、理论框架	44
三、研究思路与研究设计	47
四、样本介绍与变量说明	49
(一) 样本介绍	49

(二) 变量说明	50
第四章 高校毕业生求职途径的影响因素分析	61
一、变量的描述统计	61
(一) 人力资本变量的描述统计	61
(二) 家庭背景变量的描述统计	62
二、研究假设与研究方法	63
(一) 研究假设	63
(二) 研究方法	64
三、高校毕业生求职途径的影响因素分析	64
(一) 家庭背景水平对求职途径的影响	64
(二) 人力资本水平对求职途径的影响	65
(三) 小结	67
四、不同类型高校毕业生的求职途径分析	67
(一) 分学历的求职途径分析	67
(二) 回原籍就业的求职途径分析	70
(三) 分家庭背景的求职途径分析	71
五、本章结论与讨论	76
(一) 主要结论	76
(二) 不同学历层次毕业生的劳动力市场差别	77
(三) 使用亲友途径就业的动机: 对是否能够因此找到理想工作的估计	78
第五章 求职途径对高校毕业生求职结果的影响分析	79
一、变量的描述统计	80
二、研究假设与研究方法	81
(一) 研究假设	81
(二) 研究方法	81
三、高校毕业生工作获得率的影响分析	84
(一) 求职途径对高校毕业生工作机会获得率的影响分析	84
(二) 求职途径对高校毕业生工作机会获得率影响的学历差异	86
(三) 求职途径对高校毕业生工作机会获得率影响的就业地点差异	88
(四) 小结	89
四、高校毕业生起薪的影响分析	89
(一) 求职途径对高校毕业生起薪的影响分析	90
(二) 亲友途径对高校毕业生起薪影响的学历差异	93

(三) 求职途径对高校毕业起薪影响的就业地点差异	94
(四) 小结	96
五、高校毕业生就业单位性质的影响分析	96
(一) 求职途径对高校毕业生就业单位性质的影响分析	98
(二) 亲友途径对单位性质影响的学历差异	100
(三) 小结	102
六、求职途径对高校毕业生求职结果影响的家庭背景差异	102
(一) 求职途径对高校毕业生工作机会获得率影响的家庭背景差异	102
(二) 求职途径对高校毕业起薪影响的家庭背景差异	104
(三) 小结	105
七、本章结论与讨论	107
(一) 本章主要结论	107
(二) 讨论	108
第六章 求职途径对职业代际传递的影响	
——中介效应与调节效应辨析	113
一、高校毕业生与父辈职业的匹配情况分析	114
(一) 变量的描述统计	114
(二) 高校毕业生与父辈职业类型的相关性分析	115
(三) 职业代际的流动性指数和继承性指数	116
二、中介效应与调节效应辨析	119
(一) 中介变量与中介效应	119
(二) 调节变量与调节效应	121
三、求职途径对职业代际传递的中介效应检验	122
四、求职途径对职业代际传递的调节效应检验	126
五、本章小结	129
第七章 结论与政策建议	131
一、主要结论	132
二、政策启示	133
三、研究创新与贡献	134
四、研究不足与展望	136
参考文献	138
附录 2013 年全国高校毕业生就业调查	147
后 记	171

第一章 导 论

一、研究背景

从1999年起,我国连续扩大高等教育招生规模,使高等教育发展进入一个新阶段。根据国家统计局和教育部公布的数据,2003年全国高校毕业生为199万人,2005年、2007年、2009年和2011年的毕业生数量分别为326万人、479万人、568万人和651万人^①,《教育部关于做好2013年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》(教学〔2012〕11号)文件中显示,“2013年,全国普通高校毕业生规模达到699万人,比2012年增加19万人,高校毕业生就业形势更加复杂严峻,工作任务更加艰巨繁重。”^②国务院总理李克强在2014年《政府工作报告》中提出,“今年高校毕业生将达727万人,要开发更多就业岗位,实施不间断的就业创业服务,提高大学生就业创业比例。”^③教育部、人力资源和社会保障部等公布的数据显示,全国普通高校毕业生人数在10年间翻了一番还要多。

虽然经济发展对人才需求数量越来越大,但大学毕业生的就业压力仍然愈渐增大,使得高校毕业生的就业问题成为备受瞩目的社会热点问题。由北京大学教育学院实施的“全国高校毕业生就业状况调查”数据显示,2003年高校毕业生的初次就业率为61.6%,之后几年的高校毕业生初次就业率都

① 2003年至2012年高校毕业生规模的数据来源:中华人民共和国国家统计局,教育类统计数据, <http://data.stats.gov.cn/workspace/index?m=hgnd>。

② 2013年高校毕业生规模的数据来源:《教育部关于做好2013年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》, http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7020/201211/xxgk_144771.html。

③ 2014年高校毕业生规模的数据来源: http://www.china.com.cn/news/2014lianghui/2014-03/05/content_31678795_8.htm。

在 70% 上下波动，到 2013 年，高校毕业生的初次就业率为 71.9%^①，与 699 万人的高校毕业生规模相比，2013 年全国约有 196 万高校毕业生处于待就业状态。如图 1-1 所示。

在《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）》和《国务院关于进一步做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》（国发〔2011〕16 号）的文件指导下，促进高校毕业生就业、推动高等教育内涵式发展、加大工作和政策力度、积极拓展就业领域以及加强就业指导服务等工作被摆在了更加突出的重要位置。国务院总理李克强也在 2014 年《政府工作报告》中再次强调“就业是民生之本”。

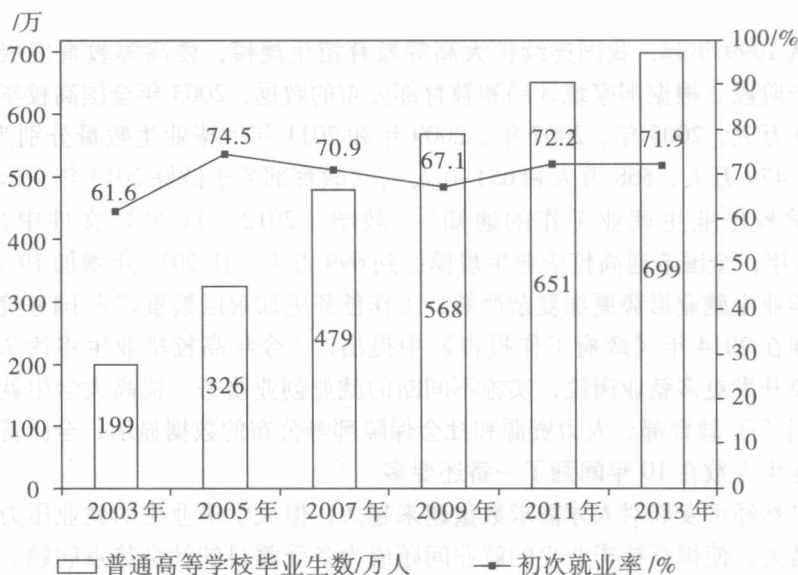


图 1-1 2003 年至 2013 年我国高校毕业生人数和初次就业率

（数据来源：中华人民共和国国家统计局，教育类统计数据，<http://data.stats.gov.cn/workspace/index?m=hgnd>。）

新闻媒体中也多见到高校毕业生就业压力过大的评述和讨论，“找一个好工作”成为高校毕业生及其家庭在毕业之际的头等大事。许多学者也针对大学生就业难的问题进行分析，目前的分析视角和态度主要有以下几种：第

^① 本研究中“初次就业率”的定义为：已确定毕业去向的毕业生数量在全体高校毕业生中所占的比例。“已确定毕业去向”包括：已确定单位、升学（国内）、出国/出境、自由职业、自主创业和其他灵活就业。高校毕业生初次就业率数据来源：北京大学教育学院“全国高校毕业生就业状况调查”。

一,从高校毕业生的总体规模上看,在扩大招生政策颁布和实施之后,高等教育的规模以及高校毕业生的总量超过了我国经济发展水平的要求,从而造成了高校毕业生总量供大于求,劳动力市场无法消化高校毕业生的情况,因此应当放慢高等教育的发展速度,以缓解日益严重的供需矛盾(王效仿,2004)。第二,从劳动力市场的实际情况来看,岳昌君和丁小浩(2003,2004)计算了20世纪90年代我国经济增长情况下的一般就业弹性和高校毕业生就业弹性,研究发现经济增长对高校毕业生的吸纳能力并不大,而产业结构的调整对高校毕业生的吸纳作用却相对更加明显。岳昌君(2004)指出,我国的商品市场和包括劳动力在内的要素市场是在改革开放后由计划经济向社会主义市场经济转型的过程中逐步建立和完善的,而高等教育的招生和就业政策,在1988年才由过去的“统招统分”开始向“双向选择”尝试转变,该政策在1997年全面实行,因此对于高校毕业生这一特殊的劳动力群体,其就业市场的形成和发展最为缓慢。第三,从现有体制对就业的影响进行分析,赖德胜(2001)从劳动力市场分割的视角分析,认为现有的户口制度等体制障碍阻碍了高校毕业生的流动,是造成毕业生就业率不高的主要原因之一。第四,从高等教育的内容和质量进行分析,认为包括专业结构和教育质量等高等教育的产出与社会的需求不一致(莫荣和刘军,2003)。第五,从高校毕业生的就业观念进行分析,我国的高等教育已从精英教育过渡到大众教育,求职模式发生了重大改变,在雇佣双方需要进行“双向选择”的劳动力市场中,买方市场特性愈加明显,而一部分大学生的思想观念未能顺利转变,滞后于社会就业形势的发展,造成了一定的“摩擦性失业”状况。李晓波(2004)认为,社会中的精英岗位有限,大学毕业生的数量却逐年增加,然而很多大学生不愿到基层岗位工作,产生了“有业不就”的现象,或者毕业生的预期收入高于市场真实水平,这也会形成毕业生期望与现实的不匹配所造成的失业。

总而言之,高校毕业生就业难的主要原因在于高等教育产出与劳动力市场需求的不匹配,包括高等教育的规模、结构和内容,与劳动力市场的实际情况不相适应。

二、研究问题

为了成功地获得工作机会,求职者需要使用一定形式的求职方法并投入一定程度的求职努力。奥斯伯格(Lars Osberg,1993)将工作搜寻行为比喻成捕鱼活动。钓鱼者在捕鱼之前要选择合理的地点和诱饵以钓到更大的鱼,求职者也需要使用一定的策略。求职者在寻找工作的过程中,其选择的具体

策略和做法，会从三个方面影响双向选择的结果。第一，求职者需要收集关于岗位、职责和薪水分布情况的具体信息，这些信息是求职者进行择业的基础，他们在此基础上进行分析与评估，考察自己与岗位的匹配情况，展望未来的发展前景，以确定是否进一步发出求职申请以及是否接受工作机会。因此，关于工作岗位的信息的质量和实效性都会直接影响到求职者的就业前景，搜集这些信息是求职者求职应聘前的基本准备，求职者需要通过各种求职途径获取充分的信息。第二，往往会有众多求职者同时期应征一个工作岗位，因此，求职者需要通过一定的途径向用人单位传递求职意愿和自身能力的信息，说明自己适合并能够胜任这份工作，以说服雇主聘用自己。前两方面的信息互递，决定了雇佣双方对于求职者与岗位要求的匹配度的认识。第三，在现实中，求职者为了获取理想的工作，也会利用自己的“影响力”，以提高求职成功的可能性。

如图 1-2 所示。求职环节中，雇佣双方的博弈与互动会影响最终的谈判结果。从求职者的角度讲，其个人的各方面能力与特征，以及其家庭和社会关系，是其进行求职的基础资本；而最终的求职结果也会被求职环节中个人的具体行为和策略所影响，包括求职行为、途径的选择、付出的努力、投入的时间以及外界协助等因素。然而，在劳动力市场中始终存在信息不对称的问题，在求职者和雇主进行双向选择的求职环节中，雇主对求职者的真实劳动生产力信息，以及求职者对单位和岗位的信息，均无法充分掌握。无论雇主还是求职者都会面临信息不对称问题所带来的困扰，影响了双方匹配的效果和效率，也影响获得工作机会的概率，进一步影响了包括薪酬水平和职业在内的求职结果。

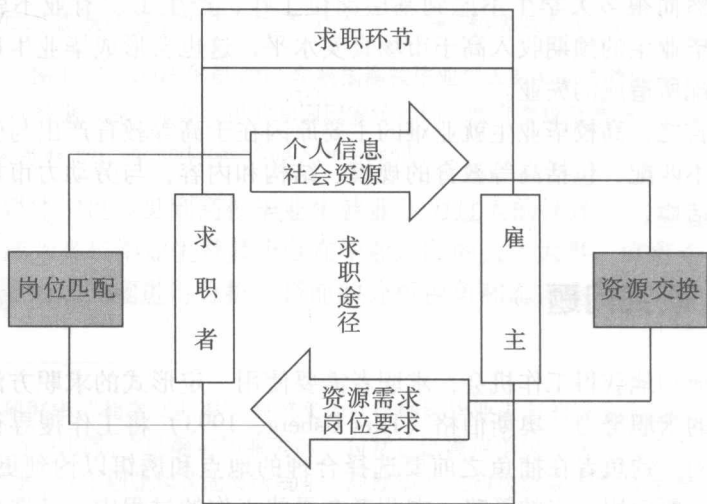


图 1-2 求职环节中雇佣双方双向选择简图

由于求职者和雇主存在各方面的信息不对称,为了做出最佳的判断与选择,理性的求职者会在劳动力市场中进行一段时间的工作搜寻,直至找到满意的工作为止。求职者的工作搜寻行为需要花费成本,既包括求职者支付的交通费、电话费和简历制作费等直接成本,也包括求职者因为寻访活动而放弃的其他收益所构成的间接成本,即机会成本。在工作搜寻阶段,求职者寻访的企业越多,其找到高工资的工作的可能性也越大,但这也意味着求职者将支付更高的搜寻成本。因此,求职者在停止工作找寻之前,应该花费多长时间并寻访多少个岗位才是划算的,应该使用何种求职途径才是有效的,以及如何使用外部协助以达到效用最大化,都是值得研究者深入探讨的话题。如图1-3所示。

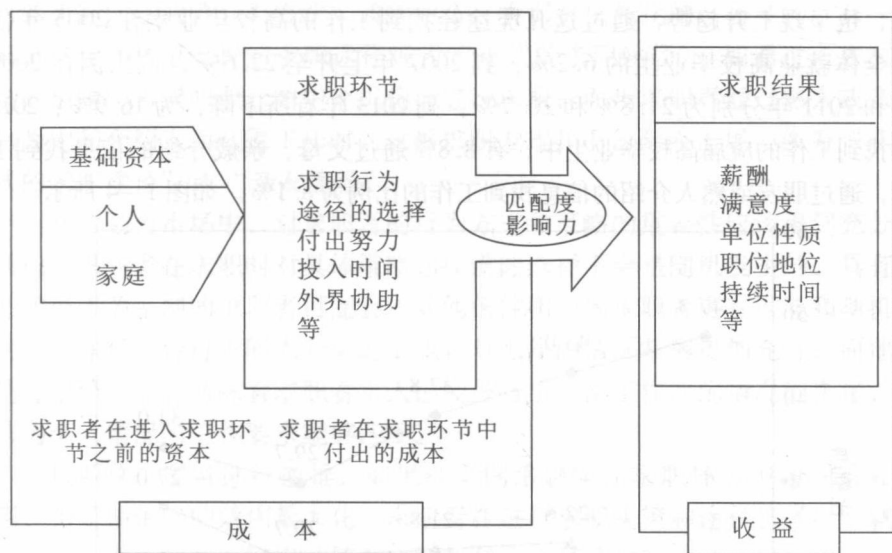


图1-3 求职过程中的成本和收益

（一）求职途径的选择和使用

高校毕业生求职与用人单位聘用高校毕业生是一个互动的过程,在此过程中,高校毕业生需要通过各种途径获得就业信息,并需要通过一定的渠道向用人单位发出求职申请并传递个人信息,常用的求职途径包括学校(院系)就业指导中心、人才洽谈会、广告、网络以及父母亲戚、朋友熟人等。

近年来,高校毕业生对求职途径的选择发生了改变。由北京大学教育学院实施的“全国高校毕业生就业状况调查”数据显示,虽然中央和地方政府不断鼓励高校加强就业服务工作,但是高校毕业生通过学校(院系)就业指



导中心获取工作信息并最终得以获聘的比例却有下降趋势,从2005年的47.3%下降至2007年的43.0%,该比例到2011年骤降至29.7%,到2013年有所回升,为34.0%,但仍未达到40.0%以上。可见,高校毕业生在就业时对学校(院系)就业指导中心的依赖在近年来呈现下降趋势,从2005年的接近一半的比例下降到2013年的1/3左右;与此同时,通过人才洽谈会以及新闻零散广告获得信息并应聘成功的高校毕业生比例也逐年下降,分别从2005年的16.4%和5.7%下降至2013年的4.7%和1.3%;与此相反,通过网络招聘渠道获得信息而应聘成功的高校毕业生比例从2005年的4.5%升高至2011年的19.6%,该值在2013年为27.0%;值得注意的是,通过父母亲戚、朋友熟人等非正式的社会亲友关系途径获取信息的高校毕业生比例,也呈现上升趋势,通过这几类途径找到工作的高校毕业生在2005年仅占全体就业高校毕业生的6.2%,到2007年上升至22.6%,该比例在2009年和2011年分别为21.8%和20.7%,到2013年有所下降,为16.9%;2013年找到工作的应届高校毕业生中,有8.8%通过父母、亲戚介绍的信息找到工作,通过朋友或熟人介绍的信息找到工作的比例为8.1%。如图1-4所示。

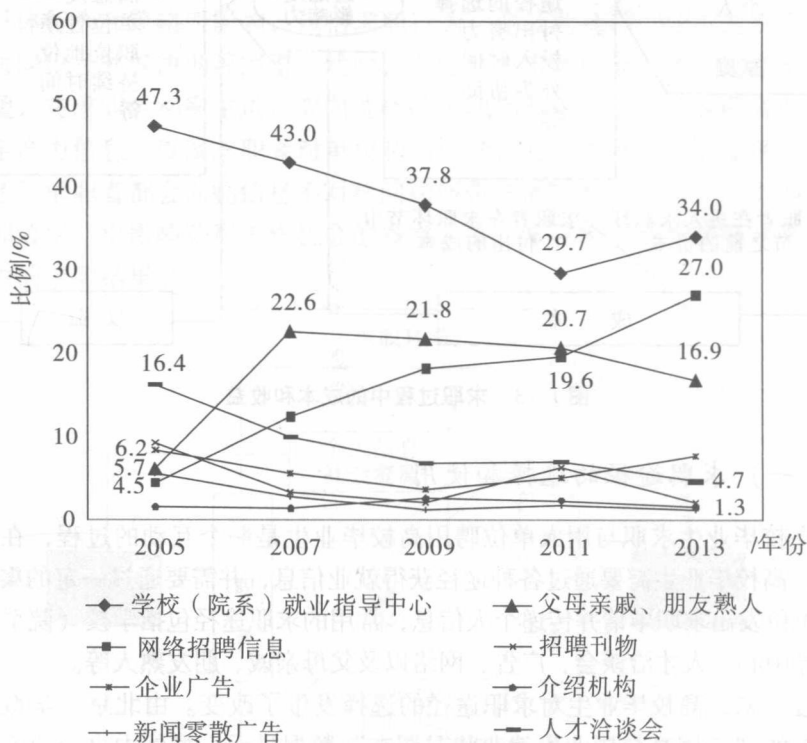


图1-4 已确定单位的高校毕业生使用求职途径的情况(2005年至2013年)

(数据来源:中华人民共和国国家统计局,教育类统计数据, <http://data.stats.gov.cn/workspace/index?m=hgnd.>)