

人力资本类型及匹配对大学毕业生 初职地位获得的影响^{*}

刘保中

摘要: 以往研究证实大学生的人力资本积累对地位获得具有重要的促进效应,但这些研究忽视了人力资本的“异质性特征”对大学生初职地位所产生的差异化影响。将大学生人力资本区分为背景型和过程型两种类型,利用2019年“中国大学生追踪调查”毕业生调查数据,考察两种人力资本及其匹配情况对大学毕业生客观初职地位和主观初职地位获得的影响。研究发现:背景型人力资本对大学生工作月薪和进入体制内单位工作有显著促进作用,但对提升工作满意度没有明显影响;过程型人力资本对大学生客观职业地位和主观职业地位均有促进作用;人力资本匹配对提升大学生工作满意度有非常显著的正向作用。研究结论对如何进一步提升大学生的人力资本质量提供一定的政策启示。

关键词: 大学毕业生 初职地位 背景型人力资本 过程型人力资本 人力资本匹配

一、问题的提出

第一份工作对大学毕业生兑现教育回报、实现未来职业生涯发展的重要性不言而喻。在经典的“地位获得模型”(status attainment model)(Blau & Duncan, 1967)中,个体初职地位居于整个影响链条的关键一环。个体初职地位既是家庭背景和个体受教育程度影响的结果,同时也对个体当前职业地位及社会经济地位的获得具有显著的中介作用。对大学毕业生来说,第一份工作(初职)状况既代表着个体进入高等教育阶段后经历进一步教育再生产的社会分层效应,也是个人未来职业流动与社会分化的重要基础。

地位获得模型在父辈先赋性影响因素之外揭示了个体的受教育水平对其职业地位获得所发挥的关键作用,但其对人力资本状况的丰富内涵缺乏关照。自20世纪末中国实施高校扩招政策以来,中国高等教育规模迅速扩张,进入劳动力市场的大学毕业生人数逐年升高。虽然近几年大学毕业生数量的增长幅度有所下降,但总量仍在不断增加。在文凭日益通货膨胀的社会,教育学历作为一种交换职业和社会地位的通货,其自身的交换价值在明显降低(柯林斯, 2018: 序言)。随着就业竞争日趋激烈,大量相关研究已经证实,大学生人力资本对就业结果的重要影响不仅体现在“一纸文凭”的符号作用上,更体现在大学生人力资本质量所带来的社会流动效应上。

本文认为,目前相关研究存在两点不足。第一,以往研究较多关注大学生人力资本对客观就业状况,例如就业单位类型、行业性质、薪酬待遇等的影响,对就业状况主观维度的影响效果关注不足。以往研究发现人力资本通常能够促进大学生在劳动力市场上的收入回报,但这是否就意味着大学生对这份工作感到满意?第二,作为一种特殊的资本形式,人力资本既存在“量”的差异,也存在“质”的不同(杨红英, 2008)。以往研究不断扩展人力资本的测量内容,侧重于人力资本存量效

^{*} 本文是国家社会科学基金项目“职业教育促进社会流动机制研究”(19BSH045)、中国社会科学院青年社会调研项目阶段性研究成果。

果的分析,却没有进一步考察人力资本的异质性对大学生就业状况的差异化影响。不同类型的人力资本对初职地位是否都发挥着促进作用?哪些人力资本影响了客观初职地位,哪些人力资本又影响了主观初职地位?人力资本与劳动力市场的匹配度如何影响初职地位?本文利用“中国大学生追踪调查”数据展开论证,对上述研究的不足和问题进行回应,探析不同类型的人力资本对大学生客观初职地位与主观初职地位所产生的复杂影响,并期待通过此研究不仅能在理论上拓展对人力资本作用机制的进一步认识,而且在实践上能够发挥相应的政策指导作用。

二、文献回顾与研究拓展

(一) 解释大学毕业生初职状况分化的两种视角

目前国内关于大学毕业生初职状况或就业状况影响因素的相关研究成果已经非常丰富,取得的研究结论也比较一致,即社会资本与人力资本是解释大学生初职状况分化的两种主要视角。

第一种是社会资本视角。格兰诺维特、林南、边燕杰等人关于社会资源和社会关系影响劳动力市场上个人求职行为的分析理论是这种视角的代表。按照格兰诺维特的解释,家庭的社会关系网络对大学生找工作具有非常重要的作用(Granovetter, 1995)。而这一作用在中国特殊的社会文化制度与转型背景下被进一步放大。首先,有学者认为,传统中国是一个“人情社会”,由亲属、朋友构成的“强关系”社会网络在求职与职业流动发挥的“人情”作用非常突出(边燕杰、张文宏, 2001)。大学毕业生绝大多数是初次进入劳动力市场,家庭背景为他们提供了最主要的社会关系网络,可以说是他们拥有的最重要的社会资本(文东茅, 2005)。其次,根据市场转型理论的观点(Nee, 1989),伴随着中国市场化改革进程的推进,市场化转型会促使自致性因素逐渐取代先赋性因素成为资源与地位分配的主要因素。但是我国的市场化改革尚处于进程之中,未完成的市场转型塑造了权力与市场并行的双轨制经济,劳动力市场的二元分割特征明显。在不能充分竞争的劳动力市场环境中,劳动力市场制度的不完善、社会关系的过度介入会强化社会资本的相对作用、抑制人力资本的作用(黄敬宝, 2015; 赖德胜等, 2012)。一些研究在此基础上把社会资本的影响拓展为总体性家庭资本的影响,认为大学生父母在职业性质、受教育水平、社会地位等家庭背景上的差异,意味着大学生在找工作时会拥有不同的经济、文化和社会资源(乔志宏等, 2014)。

第二种是人力资本视角。该种视角源起于人力资本理论,它认为投资教育能够使受教育者获得知识、技能等多种素质,教育水平越高的人往往也会拥有越高的教育回报(主要体现为经济回报)。教育回报率(即多接受一年教育所带来的增加性收入)是衡量教育投资经济效益的重要指标(Schultz, 1961; Becker, 1962; Mincer, 1974)。大学生的就业状况受其人力资本状况的影响,但人力资本理论把大学生的人力资本测量简化为受教育程度或者受教育年限,这显然对解释具有相似受教育程度的大学生教育回报的差异性缺乏足够的解释力。

教育筛选理论和教育过程理论对经典的人力资本理论进行了补充。教育筛选理论认为,教育对收入的影响更多的是为劳动力市场“筛选”高素质工人提供了信号,在信息不对称的情况下,雇主往往会通过测量雇员的外在标识来对其人力资本进行定价(Spence, 1973; Weiss, 1995)。大学生的学历、学校、各种能力证书等都可以作为外在标识。教育过程理论强调大学期间的人力资本积累过程对大学生求职能力的培养及未来发展变得越来越重要(王卫东, 2013; 黄敬宝, 2012)。有研究认为,大学生学业成绩水平的高低、是否担任学生干部、是否具有资格证书等会导致就业结果的差异(石红梅、丁煜, 2017; 岳昌君、杨中超, 2012)。此外,大学生培养的良好认知能力有助于激发求职者的工作搜寻动机,提高工作搜寻的努力程度,从而使求职者取得良好的求职结果(罗莹, 2014)。

(二) 大学生人力资本的异质性特征: 不同类型与差异匹配

在内涵界定上,以往研究通常认为,大学生人力资本是凝结在劳动者身上的体力、智力、知识、

经验、技能、健康等多种因素的总和。但不同的研究在大学生人力资本的具体测量指标上则存在着不一致。例如,黄敬宝(2012)使用高校、专业、政治面貌、成绩等11项指标测量大学生的综合素质,乔志宏等(2014)则采用了党员身份、是否担任班干部、资格证书等测量大学生人力资本。这些研究充实了大学生人力资本的测量内容,但总体上还停留于人力资本“量”的视角,局限在人力资本存量效果的分析上,忽视了人力资本的内部结构和异质性特征对大学生就业状况可能造成的差异化影响。

实际上,不少经济学文献已经注意到不同类型的人力资本对技术进步、经济收入产生的不同影响(如丁栋虹、刘志彪,1999;罗勇等,2013)。本文根据人力资本的这种异质性特征,把大学生人力资本区分为背景型人力资本和过程型人力资本两种基本类型。

背景型人力资本是指在进入大学就读时,大学生就已经被赋予的初始性人力资本。在教育筛选理论看来,学校和专业是表征大学生人力资本的重要“信号”,也是最典型的两种背景型人力资本。学校层级不同,不同类型学校在占有资源、办学质量、社会声望上存在重大差异,在社会认可与劳动力市场上也出现对应的地位等级。尤其是对大学毕业生来说,教育水平普遍接近,毕业学校就成为就业市场上判断毕业生综合素质能力最简单可靠的指标。不同专业的教育回报也存在差异,有研究表明,理学或工学等技术类专业比人文社会科学类专业更容易凭借一技之长获得市场认可,教育回报更高(杨中超、岳昌君,2016)。

过程型人力资本主要反映大学生在就读大学期间的人力资本积累情况,既涉及与学业相关的专业学习领域,也包括课外实践活动、担任学生干部等社会实践活动领域。这一类型的人力资本在以往研究中被较多涉及,尤其是教育过程理论强调指出,大学生的学校出身和专业出身等被初始赋予的人力资本虽然能释放重要的市场信号,但大学生在微观高等教育过程中的实际能力的积累与培养同样关键,尤其是在高等教育迅速扩张导致的文凭通胀下,真才实学更为重要。

人力资本匹配是指大学生获得的专业性和技能性等人力资本是否与工作职位相匹配,即“学以致用”还是“学非所用”。有研究发现,人力资本的错配不仅会阻碍人力资本作用的有效发挥,还会影响人力资本的市场定价(李静等,2017;杨素红,2018)。但总体上看,以往相关研究仍较少涉及人力资本匹配对大学生就业状况的影响。实际上,供需不匹配的结构性矛盾已成为当前我国大学生就业面临的重要问题,非常有必要考察人力资本的错配对微观就业结果造成的影响。

(三) 大学生初职状况的双重维度

就业满意度作为衡量大学生就业质量的主观性指标,在近几年的研究中得到越来越多的重视(岳昌君,2013)。不同于工作薪资、工作单位类型等,就业满意度是衡量高校毕业生对所获得工作的一种主观性情感评价(Locke,1976:1297-1349),是毕业生综合各种因素之后的总体看法,反映了求职者主观感知的就业质量的高低,取决于求职者的工作评价与就业期望之间的差异程度(岳昌君,2013)。就业满意度概念对理解什么是好工作提供了一种更为全面的解释。比如,人力资本或许有助于找到薪酬回报更好的工作,但这是否一定意味着是更令人满意的工作?不同类型的人力资本是否都有助于提升大学生的就业满意度?本研究将结合实证分析对这些问题进行回应。

三、数据、变量与方法

(一) 数据

本文使用的数据来自“中国大学生追踪调查”(Panel Study of Chinese University Students, PSCUS)。PSCUS由中国社会科学院社会学研究所组织实施,自2013年开始,在全国范围内选取有代表性的在校大学生及毕业生作为追踪调查对象,全面深入地跟踪了解在校大学生在大学期间的成长状况,并追踪他们在毕业之后的就业、住房、结婚、生育和事业等人生发展轨迹,观测他们价值

态度的变化以及社会环境变化和 government 政策调整对他们的影响。在研究内容上,调查问卷涵括了大学生学习、生活、健康、就业、行为与价值观状况等多个方面,并结合时下社会热点问题动态更新问卷内容,是一项针对在校大学生及毕业生的综合性社会调查。

在抽样设计上,PSCUS 采用多阶段混合抽样的方法,把“学校—专业—班级”作为 3 个层次的抽样单元进行抽样。为了增强样本的代表性,降低抽样误差,PSCUS 按照学校层级、学科类型和分布地域的不同,划分为 3 个抽样层(抽样框)抽取学校,并确保样本学校尽量分散在不同的抽样层上,以此来平衡初级抽样单元(PSU)的多样性。PSCUS2013 年基线调查样本学校为 12 所,从 2017 年起,样本学校增加至 17 所,包括不同地域和省份的 4 所重点大学、5 所普通本科院校和 8 所高职院校,年度调查样本涉及 15000 名左右在校生和 3000 多名毕业生。PSCUS 每年正式调查的时间为 11-12 月份,本文主要使用 PSCUS2019 年毕业生调查数据,研究对象包括 17 所样本学校 2018 届和 2019 届毕业生,即毕业大约半年和一年半的高职专科和大学本科毕业生。考虑到文章的研究目的,本文在筛除升学样本(包括本科生读研、高职生专升本)、未就业者样本及少量的创业及自由职业者样本并去除各变量的缺失值之后,最终的分析样本为 2905 个。

(二) 变量

1. 因变量

本文的因变量为大学毕业生的初职地位。为了进行更全面地评估,本文采用多个维度、客观与主观相结合的方法考量大学毕业生的初职地位。客观初职状况包括毕业生初职工作的月收入和工作单位类型。其中,初职月收入为连续变量,为解决收入偏态分布问题,本文对工作月收入做了取对数处理。针对工作单位类型,本文按照大学毕业生工作单位的所有制性质,把问卷中的党政机关、事业单位、国有企业、集体企业等归为体制内单位,把民营企业、外资企业、民办非企业单位等归为体制外单位,分别赋值为“1”和“0”。主观初职状况为工作满意度,通过受访者对工作总体评价的满意度量表进行测量,回答分为“非常不满意”“比较不满意”“一般”“比较满意”和“非常满意”五个等级。本文将前三个等级合并为一类,表示“工作不满意”,将后两个等级合并为一类,表示“工作满意”。

2. 自变量

根据研究思路的设定,两种类型的人力资本及人力资本匹配是本文的核心自变量。本文通过以下方式进行测量:第一,背景型人力资本变量包括毕业生就读大学类型和专业性质。其中,大学类型包括高职院校、普通本科院校和重点本科院校,参照组为高职院校。专业性质区分为人文社会科学类专业、理工农医类专业,参照组为人文社会科学类专业。第二,对过程型人力资本变量,本文选取了外语水平、学业成绩、学生干部经历、政治面貌 4 个变量反映大学毕业生就读大学期间的人力资本积累状况。其中,外语水平为大学期间的第一外语水平,包括很不好、不太好、一般、比较好和非常好 5 个等级,依次赋值为 1-5,视作连续变量。学业成绩为大学期间学习成绩的综合排名,排序依次为前 10%、11%-25%、26%-50%、51%-75%、76%-89%、后 10%这 6 个等级,本文将每一项都进行了反向编码,依次赋值为 1-6,也当作连续变量处理。学生干部经历为二分类变量,包括曾经担任过和没有担任过学生干部两种情况,没有学生干部经历为参照组。政治面貌为二分类变量,包括党员和非党员,非党员为参照组。第三,本文分别通过专业匹配程度和技能匹配状况测量人力资本匹配,其中,专业匹配状况包括目前工作与所学专业“毫不相关”“有一点相关”“比较相关”“高度相关”四种类型,依次赋值为 1-4,视作连续变量。技能匹配状况反映大学毕业生掌握的技能是否能够达到工作的需要,包括达到和未达到两种情况,参照组为未达到。专业匹配和技能匹配情况均通过大学生主观自评进行测量。

本文的控制变量包括家庭和个体层面的变量以及毕业年份。家庭层面的变量包括父母较高受教育年限、父母合计月收入、父亲职业类型、家庭所在地。本文使用父母较高受教育年限来测量父母受教育水平,将问卷中的受教育程度重新编码为教育年限,具体的转换方法是“文盲/半文盲”=

0,“小学”=6、“初中”=9、“高中/中专/职高/技校”=12、“大专/高职”=15、“大学本科”=16、“硕士及以上”=19。本文用父母合计月收入的区间来测量家庭收入水平,按照收入从低到高分16个等级,分别赋值为1-16,视作连续变量处理。根据父亲工作单位的所有制性质测量,把父亲的职业类型区分为体制内职业和体制外职业,体制外职业为参照组。大学毕业生的家庭所在地为大学生考大学当年家庭所在地点,包括城市和农村两种,农村为参照组。

个体层面的变量包括大学生毕业生的性别、初职所在地区和毕业年份。初职所在地区分为西部、中部和东部,西部为参照组。毕业年份包括2018年和2019年,参照组为2019年。

根据以上的变量测度情况,表1列出了相关变量的描述统计情况。

表1 变量及样本描述

变量	定义	样本均值/百分比	标准差
因变量			
工作月收入对数	单位:元	8.3	0.5
工作单位类型	体制内=1,体制外=0	34.8%	
工作满意度	由低到高五个等级,依次赋值为1-5	3.6	0.8
核心自变量			
学校类型	高职=0	65.8%	
	普通本科=1	21.9%	
	重点本科=2	12.3%	
专业类型(%)	理工农医类=1,人文社会科学类=0	50.9%	
外语水平	由低到高五个等级,依次赋值为1-5	3.2	0.9
学业成绩	由低到高六个等级,依次赋值为1-6	4.2	1.2
政治面貌(%)	党员=1,非党员=0	12.8%	
学生干部经历(%)	有=1,没有=0	44.8%	
专业匹配	依次赋值1-4分	2.5	1.1
技能匹配(%)	达到岗位要求=1,未达到岗位要求=0	75.4%	
控制变量			
父母较高受教育年限	单位:年	10.3	3.1
父母合计月收入	由低到高16个等级,依次赋值为1-16	6.8	3.3
父亲职业类型	体制内=1,体制外=0	17.2%	
性别	男性=1,女性=0	44.1%	
家庭居住地	城市=1,农村=0	34.1%	
初职类型	体制内=1,体制外=0		
初职所在地区(%)	西部=0	61.7%	
	中部=1	33.6%	
	东部=2	4.7%	
毕业年份	2018年=1,2019年=0	46.7%	

注:样本量 N=2905,其中计算工作月收入对数的样本量为删除极端值之后的样本量 2849 个。

(三) 方法

大学毕业生的初职地位既受到学生个体因素的影响,也有来自学校的影响;个体层面的影响又嵌套于学校层面。数据的聚类性质和嵌套结构会导致同一层次的样本并不是完全独立的。例如,毕业于在同一所学校大学生的异质性可能会小于毕业于不同学校学生的异质性。如果把不同层次的数据合并起来进行传统回归分析,会导致估计的不准确。因此,本文使用多层次模型进行分析,把大学生毕业院校作为高层次变量纳入到分层模型中。通过分析不包含任何自变量的零模型的诊断结果显示,学校因素对预测大学生初职地位具有非常显著的作用,因此有必要使用多层次模型。根据因变量属性的不同,针对大学毕业生工作月收入对数,本文采用了多层线性模型(multilevel linear model)进行分析,针对大学生毕业生工作单位类型和工作满意度,本文采用多层非线性模型(multilevel logit model)进行分析。

四、分析结果

表2模型1到模型3分别分析了大学毕业生初职月薪、初职工作单位类型和初职工作满意度的多层次回归分析结果。模型1结果显示,与高职院校的大学毕业生相比,毕业于普通本科院校的大学生初职月薪对数高出28.6%,获得了更高的初职月薪,毕业于重点本科院校的大学生初职月薪对数高出52.1%,薪资优势最为明显。由此可见,在获得高收入工作上,学校的人力资本信号作用非常明显。相比之下,专业的人力资本信号作用不是非常突出,专业变量的系数为负,说明理工农医类专业毕业生的工资水平在0.1显著性水平上低于人文社会科学类专业毕业生,但差异并不大。这一结果与以往人文社会科学类专业的市场回报相对较低的研究结论不太一致,主要是由于样本构成导致的。本文所用的数据中高职院校毕业生的比例较高,而且其中一部分样本毕业生来自护理专业,这部分学生的薪酬较低,总体上也拉低了理工农医类专业的工资水平。在过程型人力资本方面,外语水平、学生干部经历对未来初职工作薪资具有显著的正向促进作用,但学业成绩和党员的影响不明显。在人力资本匹配方面,专业与工作的匹配并没有显著提高毕业生的工作月薪,“学非所用”并不意味着挣得更少。技能匹配也没有显示出收入优势。

模型2结果显示,学校类型和专业类型均表现出显著的影响,具有明显的信号作用。具体来看,重点本科院校和一般本科院校比高职院校的学生更可能进入体制内单位工作,理工农医类专业比人文社会科学类专业更可能进入体制内单位工作。过程型人力资本状况更好的大学生更可能进入到体制内单位工作。在本文选择的诸项指标中,大学生的党员身份、具有更好的外语水平都有助于其增加进入体制内单位工作的可能性。在人力资本匹配方面,专业匹配度越高,越有可能获得到体制内单位工作的机会,这也说明体制内单位对专业对口的要求程度更高。技能匹配对工作类型的影响不显著。

在对初职工作满意度的影响方面,模型3的结果表明,不同类型学校的大学毕业生在工作满意度上不存在显著差异,学校层级越高,并不意味着步入工作岗位之后的工作满意度更高。同样的,专业的人力资本信号作用也不显著。在过程型人力资本方面,如果大学生个人的人力资本积累状况越好,大学生就越有可能找到让自己满意的工作。比如英语水平更好、拥有学生干部经历的大学生毕业生,其工作满意度更高。相比之下,人力资本匹配对大学生初职工作满意度具有非常显著的正向促进作用。专业与工作的匹配程度越高,技能状况越能满足工作的需求,毕业生在工作中获得的满足感就越高。这一点值得注意,“学以致用”虽然不能保证获得相对较高的收入回报,但是可以让大学生获得更高的工作满足感。

本文进一步考察了不同类型学校毕业生的人力资本匹配状况的分布情况。表3结果显示,高职院校、普通本科院校和重点本科院校在专业匹配度和技能匹配度上存在显著差异。在三种类型的学校中,高职院校毕业生的专业匹配度是最低的,有27.7%的高职毕业生所从事的工作与自己的

专业毫不相关,这意味着高职院校毕业生本应具有技能人力资本上的比较优势,但较高的专业错配度使他们的技术优势无法发挥,从而难以获得相对较高的市场回报。在三种类型的学校中,有超过四分之一的高职院校毕业生在走向工作岗位后出现了技能不足的现象。

表 2 人力资本影响大学毕业生初职地位的多层次模型

变量	模型 1: 工作月收入	模型 2: 工作单位类型	模型 3: 工作满意度
固定效应			
截距	7.688 ^{***} (0.065)	-2.007 ^{***} (0.282)	-4.769 ^{***} (0.751)
背景型人力资本			
学校类型(高职=0)			
一般本科院校	0.286 ^{***} (0.059)	0.874 ^{***} (0.143)	0.073(0.137)
重点本科院校	0.521 ^{***} (0.065)	0.794 ^{***} (0.169)	0.005(0.167)
专业类型(人文社会科学类=0)			
理工农医类专业	-0.041 [*] (0.019)	0.412 ^{***} (0.095)	-0.100(0.088)
过程型人力资本			
外语水平	0.022 [*] (0.010)	0.102 [*] (0.050)	0.183 ^{***} (0.046)
学业成绩	0.009(0.008)	0.003(0.038)	-0.037(0.036)
党员(非党员=0)	-0.017(0.027)	0.725 ^{***} (0.129)	0.078(0.130)
学生干部经历	0.033 ⁺ (0.018)	-0.043(0.091)	0.134 ⁺ (0.084)
人力资本匹配			
专业匹配度	-0.015 ⁺ (0.008)	0.111 ^{**} (0.041)	0.145 ^{***} (0.038)
技能匹配度(技能不足=0)	0.018(0.021)	0.106(0.104)	0.236 [*] (0.094)
控制变量			
父母较高受教育年限	0.003(0.003)	0.012(0.017)	0.034 [*] (0.015)
父母合计月收入	0.033 ^{***} (0.003)	0.013(0.015)	0.003 ⁺ (0.014)
父亲职业类型(体制外=0)	-0.045 ⁺ (0.025)	0.755 ^{***} (0.116)	0.192(0.119)
男生	0.108 ^{***} (0.019)	-0.065(0.093)	-0.093(0.087)
城市家庭	-0.005(0.021)	-0.041(0.101)	0.030(0.095)
初职所在地区(西部=0)			
中部	-0.015(0.038)	-0.122(0.153)	-0.245 ⁺ (0.138)
东部	0.176 ^{***} (0.030)	-0.320 ^{**} (0.120)	-0.086(0.116)
2018年毕业	0.058 ^{***} (0.017)	-0.113(0.085)	-0.142 ⁺ (0.079)
初职类型(体制外=0)	-0.067 ^{***} (0.019)		0.374 ^{***} (0.088)

续表 2

变量	模型 1: 工作月收入	模型 2: 工作单位类型	模型 3: 工作满意度
初职月收入对数			0.439 ^{***} (0.090)
随机效应			
截距	0.093 ^{***} (0.019)	0.158 ^{***} (0.064)	0.128 ^{***} (0.068)
Log likelihood	-1784.752	-1677.585	-1852.352
AIC	3611.505	3393.171	3746.704
BIC	3736.554	3506.43	3871.754
学校数	17	17	17
观测值	2849	2905	2849

注: (1) 括号内的数字为标准误; (2) ^{***} p<0.001, ^{**} p<0.01, ^{*} p<0.05, ⁺ p<0.1。

表 3 不同类型学校毕业生的人力资本匹配状况分布(%)

自变量	专业匹配度				技能匹配	
	毫不相关	有一点相关	比较相关	高度相关	技能匹配	技能不足
高职院校	27.7	22.0	26.4	23.9	73.4	26.4
普通本科院校	15.4	21.8	34.7	28.1	79.1	20.9
重点本科院校	16.5	29.6	30.4	23.5	78.2	21.8

在家庭背景方面。无论是对客观性的还是主观性的初职地位,家庭背景发挥的社会资本作用依然明显而且稳定,家庭经济状况越好的大学生,毕业后的初职月收入对数也更高。父母受教育程度和经济收入情况都对大学生进入体制内工作单位具有正向的促进作用,不过在统计上均不显著。父亲所在的工作单位部门类型对大学生子女进入的工作单位部门类型则具有十分显著的影响($p<0.001$),即父亲如果在体制内单位工作,那么大学生进入体制内单位工作的可能性更大,说明在工作单位上大学生存在较强的代际继承性,这一结果可能源于父亲职业发挥的社会资本优势以及通过家庭社会化在代际间传递职业偏好所发挥的文化资本优势。父母受教育年限和月收入水平越高,大学生初职的工作满意度也越高。

在其他控制变量方面。男大学生比女大学生的就业优势不仅表现在像以往很多研究发现的就业机会方面,也表现在就业质量上。男大学生的初职工作收入明显高于女大学生初职工作收入。在城乡出身的影响上,在控制了其他变量的影响后,来自城市地区的大学生和来自农村地区的大学生在初职地位上并没有表现出明显差异。在就业单位类型的影响上,在体制内工作的大学生平均薪资回报低于在体制外工作的大学生,但在工作满意度上却显著高于在体制外工作的毕业生。相比于在西部和中部地区工作的大学生,在东部地区工作的大学生,工作的收入回报更高,越可能进入到体制外单位工作;在工作满意度上,地区差异不大。

五、主要结论与讨论

(一) 主要结论

经典的“地位获得模型”提出了个人受教育程度对初职地位获得的重要影响,但这一模型忽视

了学校类型、专业性质以及个体在大学期间的人力资本积累所产生的社会流动效应。尽管后续大量研究进一步丰富了人力资本的测量内容,但是这些研究相对忽视了对大学生主观初职地位的考察,而且缺少对人力资本异质性特征的进一步探究。为了弥补以往研究的不足,本文利用“中国大学生追踪调查”2019年的调查数据,基于不同地域、不同类型学校的大学毕业生样本,考察了两种类型人力资本及人力资本匹配对大学毕业生客观初职地位和主观初职地位获得的影响。主要研究结论如下。

第一,背景型人力资本对大学生客观职业地位具有显著的促进作用,其中学校的信号作用更为明显。学校层级越高,大学生越有可能在劳动力市场上获得较高的收入回报,这进一步印证了“名校学历是最好的敲门砖”。但背景型人力资本对主观职业地位没有明显影响。好的学校出身有利于促进毕业生获得相对较高的薪资水平,但并不能保证他们获得让自己满意的工作。

第二,在过程型人力资本的影响上,虽然本文选取的4个人力资本变量在不同模型中的系数大小和显著度存在不一致,但总体上看,大学生的过程型人力资本状况越好,越容易进入到体制内单位工作,初职薪资水平和工作满意度也相对更高。因此,大学生在就读大学期间对专业知识学习和社会实践能力的全面提升,注重真才实学和实际能力,既有助于他们将来获得收入水平更高的工作,也有助于他们提高工作满意度。

第三,人力资本匹配对大学生初职薪资水平和就职单位类型基本不存在影响,但对主观职业地位显示出非常显著的正向作用。这说明“学以致用”并不能保证在劳动力市场上获得更高的经济回报,但是却能够比“学非所用”更可能获得心理上的满足感。进一步的分析发现,在不同学校类型的毕业生中,高职院校毕业生的人力资本匹配度最低,这导致他们的专业技能比较优势无法得到发挥,无论是工作薪酬还是工作满意度都相对较低。

限于篇幅,本文并未就一些问题展开进一步检验。本文认为,未来研究至少还可以在以下两个方面继续深化:第一,虽然本文指出了不同类型的高校在人力资本匹配度上存在差异,但并未对不同类型人力资本之间及与人力资本匹配的交互作用展开详细检验,比如,不同类型学校、不同专业学校的大学毕业生在人力资本积累过程、人力资本匹配度上是否会存在显著差异?第二,本文研究还发现,高等教育经历并未完全消解社会阶层的再生产效应,大学毕业生的初职地位随着不同的阶层出身呈现显著的不平等分布,这与以往的研究基本保持一致,但新的问题是大学生的人力资本状况及人力资本匹配是否会受到家庭背景的影响而产生一种新的不平等?如果存在这种不平等,则要针对人力资本的培育过程施加更多的政策影响。

(二) 政策启示

本文的研究结论对如何进一步提升大学生的人力资本质量,从而促进职业地位获得提供了一定的政策启示。

第一,对教育部门、高等院校来说,对大学生就业能力的培养既要构建大学生人力资本多元化的培育路径,更要注重提升大学生人力资本的结构匹配程度,减少“教育错配”的发生。

“大力发展职业教育”已成为近些年我国重要的教育发展战略,其初衷是希望职业教育担负起培养技能型专业人才、提高劳动力素质的重要责任,解决我国当前突出存在的结构性就业矛盾,并为受教育者提供向上社会流动的技能资本。但从现实情况看,职业教育面临着人力资本供给与现实需求脱钩的发展掣肘,“学非所用”问题比较突出,教育回报率不高,社会认同度低。职业教育的发展与政策的理想价值之间仍旧存在着较大差距。在职业教育改革过程中,职业院校的专业设置与人才培养迫切需要主动适应市场和社会需求并及时作出回应,在制度设计上,要健全学科专业和技能培养的动态调整机制,探索建立社会参与职业院校人才培养的联动机制。在办学实践中,职业院校需要加强与企业和用人单位的沟通与联系,着重突出校企合作、科教融合、产学研结合。同时做好就业跟踪服务,解决大学生求职过程中的信息不对称问题,提升工作职位与人力资本的契合度。

第二,对大学生来说,要加强职业规划和大学期间的人力资本积累,提升自身的人力资本竞争力。学校出身会显著影响到大学毕业生在劳动力市场上的竞争力,但大学生可以通过在校期间的职业规划,在日常学习和生活中准确认知自己的性格与专长,树立更加正确的择业观,自主、理性地规划未来职业发展的道路,找到与自身专业、特点匹配性更高的工作,提高学用匹配程度。

参考文献:

- 边燕杰、张文宏 2001,《经济体制、社会网络与职业流动》,《中国社会科学》第2期。
- 丁栋虹、刘志彪,1999,《从人力资本到异质型人力资本》,《生产力研究》第3期。
- 高玉玲 2014,《高校毕业生初职获得:基于地位获得模型的经验分析》,《教育与经济》第5期。
- 黄敬宝 2012,《人力资本、社会资本对大学生就业质量的影响》,《北京社会科学》第3期。
- 2015,《寒门能否出贵子?——基于人力资本对大学生就业质量作用的分析》,《青年研究》第5期。
- 柯林斯·兰德尔 2018,《文凭社会:教育与分层的历史社会学》,刘冉译,北京:北京大学出版社。
- 赖德胜、孟大虎、苏丽锋 2012,《替代还是互补——大学生就业中的人力资本和社会资本联合作用机制研究》,《北京大学教育评论》第1期。
- 李静、楠玉、刘霞辉 2017,《中国经济稳增长难题:人力资本错配及其解决途径》,《经济研究》第3期。
- 罗莹 2014,《当代大学生就业能力与就业质量的关系研究》,《中国青年研究》第9期。
- 罗勇、王亚、范祚军 2013,《异质型人力资本、地区专业化与收入差距——基于新经济地理学视角》,《中国工业经济》第2期。
- 乔志宏、苏迪、占诗苑 2014,《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》,《中国青年研究》第8期。
- 石红梅、丁煜 2017,《人力资本、社会资本与高校毕业生就业质量》,《人口与经济》第3期。
- 王卫东 2013,《代际传承与学校过程:大学本科毕业生的地位获得》,《中国人民大学教育学报》第3期。
- 文东茅 2005,《家庭背景对我国高等教育机会及毕业生就业的影响》,《北京大学教育评论》第3期。
- 岳昌君 2013,《中国高校毕业生就业满意度的影响因素分析》,《北京大学教育评论》2013年第2期。
- 岳昌君、杨中超 2012,《我国高校毕业生的就业结果及其影响因素研究——基于2011年全国高校抽样调查数据的实证分析》,《高等教育研究》2012年第4期。
- 杨红英 2008,《论异质性人力资本》,《思想战线》第2期。
- 杨素红 2018,《专业匹配能带来工资溢价吗——基于江苏高校毕业生就业选择的内生处理效应估计》,《北京大学教育评论》第4期。
- 杨中超、岳昌君 2016,《学历、专业对高校毕业生初职社会经济地位的影响研究——基于全国高校毕业生调查数据的实证分析》,《教育研究》第10期。
- Becker, G. S. 1962, "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis." *Journal of Political Economy* 70(5).
- Blau, P. & O. Duncan 1967, *The American Occupational Structure*. New York: Basic Books.
- Granovetter, M. 1995, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Locke, E. A. 1976, The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Mincer, J. 1974, *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Nee, V. 1989, "A Theory of Market Transition: From Redistribution to Markets in State Socialism." *American Sociological Review* 54(5).
- Schultz, T. W. 1961, "Investment in Human Capital." *The American Economic Review* 51.
- Spence, M. 1973, "Job Market Signaling." *Quarterly Journal of Economics* 87(3).
- Weiss, A. 1995, "Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages." *Journal of Economic Perspectives* 9(4).

作者单位:中国社会科学院社会学研究所
责任编辑:张芝梅

Column on the Longitudinal Study of Chinese College Students

The Left-behind Experience and the Attainment of Higher Education Opportunities

..... *Hu Jianguo & Yan Yu (1)*

Abstract: Regarding the influence of left-behind experience on the attainment of educational status , there are mainly two viewpoints in existing studies , namely the “missing effect” in parent-child education and the “promoting effect” in household income increase. On this basis , we add the “urban-rural effect” and the “left-behind stage effect” to construct a comprehensive analysis framework , and conduct the exploration by using the data from “Panel Study of Chinese University Students” in 2018. According to the findings , the “urban-rural effect” and “left-behind stage effect” influence the attainment of higher education status; regarding the influence of left-behind experience on the educational level of higher education , there exists urban-rural differences; the later the left-behind stage occurred , the more resistant to the promotion of educational level of higher education. Based on the robustness test at the level of universities and colleges , we could draw the same conclusions. These findings could further reveal the influence of family background on the attainment of educational status; and have reference and implication for alleviating and improving the adverse influences of left-behind experience.

Keywords: Attainment of Educational Status Left-behind Children Social Mobility

The Influences of Human Capital Type and Matching on College Graduates’ Attainment of First Occupational Status

Liu Baozhong(11)

Abstract: Previous studies have confirmed that the college students’ human capital accumulation have important promoting effects on their status attainment , but these studies tend to ignore the different influences of human capital’s “heterogeneity characteristics” on college students’ first occupation status. In this study , we divide the college students’ human capital into two types , namely background-type human capital and process-type human type; using the survey data of college graduates from “Panel Study of Chinese University Students” in 2019 , we aim to explore the influences of the two human capital types and their matching on college graduates’ attainments of objective first occupation status and subjective first occupation status. According to the findings , the background-type human capital has significant promoting effects on college students’ monthly salary and entry of state-owned enterprises , but has no significant effect on the improvement of job satisfaction; the process-type human capital has promoting effects on both college students’ objective occupational status and subjective occupational status; the human capital matching has very significant positive effect on the improvement of college students’ job satisfaction. The research conclusions could provide some policy implications for further improving college students’ human capital quality.

Keywords: College Graduates First Occupational Status Background -type Human Capital Process-type Human Capital Human Capital Matching

Articles

The Young Group’s Counterfeits Consumption

Duan Jun(21)

Abstract: From the perspective of consumption , this paper aims to analyze the process of young