

地域流动与高校毕业生就业意愿的实现

邱文琪, 岳昌君

[摘要] 新冠肺炎疫情以来经济发展环境的转变使得我国就业形势日益严峻, 高校毕业生就业成为就业问题关注的重中之重。本研究基于2019年全国高校毕业生就业状况抽样调查数据, 利用中介效应模型分析了地域流动在毕业生就业意愿实现中的中介作用, 以期从毕业生就业意愿与实现的角度为实现人力资源供给与需求的结合提供决策参考。研究发现, 2019年已确定就业单位的毕业生中本市就业、省内跨市和跨省就业的学生比例分别为32.5%、27.5%和40.1%, 地域流动类型在毕业生的国有部门意愿和收入意愿实现中具有显著的中介作用, 本市就业是实现国有部门意愿的重要途径, 而跨省就业是实现高收入意愿的重要途径。

[关键词] 部门意愿; 收入意愿; 地域流动; 中介效应

一、引言

自2020年初发生的新冠肺炎疫情给世界经济带来了巨大冲击, 深刻改变着我国经济发展的宏观背景, 使得我国经济很难长期保持高速增长, 将进入中高速增长阶段, 甚至在发生新冠疫情等冲击的特殊年份出现低速增长。在此背景下, 我国劳动力就业压力进一步加大, 就业形势日趋严峻。

疫情冲击与经济下行的双重压力也对人力资本建设提出了新的挑战, 城市对高质量劳动力的需求日益迫切, 高校毕业生的就业问题被视为就业关注的重中之重。高校毕业生之所以受到更多的关注, 不仅因为它是人力资源的初次配置, 产生人力资本的初期回报, 还因其可以在劳动力市场上创造巨大的外部收益, 如为地方贡献更多的税收, 创造更多的就业机会和劳动力需求, 促进公共和私人投资的增长等。2021届全国普通高校毕业生就业创业工作网

[收稿日期] 2020-11-06

[基金项目] 教育部发展规划司教育“十四五”规划研究课题“‘十四五’时期构建支撑高质量发展的高水平人力资源和人才体系研究”(SSW202003)。

[作者简介] 邱文琪, 北京大学教育学院/教育经济研究所, 电子邮箱地址: st19401d@gse.pku.edu.cn; 岳昌君, 北京大学教育学院/教育经济研究所, 电子邮箱地址: cjyue@pku.edu.cn。

络视频会议指出,2021届我国高校毕业生总规模预计达到909万人,毕业生面临的就业形势日趋严峻复杂。

流动是自由开放社会的重要特征,也是人力资源合理配置、经济健康发展的基本要求。人口地域流动被认为是生产要素重新在空间上进行配置的一种活动,人口在特定空间范围内的迁徙和移动,一定程度上有助于推动社会、经济要素的重新集聚与扩散。

毕业生的就业需求是各城市在吸纳人才时不可忽略的因素,而就业意愿是其就业需求的重要体现。那么,毕业生是否会通过地域流动行为来实现其就业意愿,即地域流动是否在就业意愿的实现中发挥着中介作用?本研究将基于2019年全国高校毕业生就业状况抽样调查数据,采用统计和计量回归方法,对这一问题进行分析和探讨,从就业意愿实现的角度探讨人才供给与需求的结合,以期了解高校毕业生的就业与流动决策,并进一步为促进人才合理流动、提高人力资源配置效率提供参考。

二、理论基础与文献综述

(一)理论基础

行为决策理论为分析就业意愿与就业结果的关系提供了理论基础。其中最大期望效用理论假设决策人是绝对理性的,若其选择风险决策备择方案的过程符合效用公理,那么他一定是选择期望效用值最大的那项备择方案。Savage(1954)在期望效用理论的基础上提出主观期望效用最大化理论,认为人与人之间是有差异的,不同的人对于事件发生可能性的概率估计是有差别的,个人意愿的不同导致期望效用发生变化,从而影响人们的行为决策,因而备择方案的选择遵循主观效用最大化原则(Savage, 1954;王首元和孔淑红, 2012;吴鸽等, 2013;周国梅和傅小兰, 2001)。

计划行为理论为探讨流动行为在就业意愿与结果之间的中介效应提供了理论基础。计划行为理论的前身是理性行为理论。理性行为理论认为,行为态度和主观规范直接影响行为意向,而行为意向则直接决定实际行为。但在实际生活中,大部分行为不仅取决于个体的主观意愿,还有赖于个体执行该行为的能力和条件,因此Ajzen(1985)在理性行为理论的基础上发展出计划行为理论。该理论包含一个三阶段行为分析模型,其中第一阶段即认为行为意向决定个体行为。在高校毕业生的求职中,其不可避免的面临就业地的选择,因而其在就业结果上的意向则可能会对地域流动的行为产生影响,进而影响最终的就业结果(段文婷和江光荣, 2008;刘泽文等, 2006;闫岩,

2014; 张锦和郑全全, 2012)。

推拉理论则为地域流动影响就业结果提供了理论基础。推拉理论从迁出地和迁入地的角度对流动的影响因素做出了解释, 即人口的流动是迁出地的推力和迁入地的拉力共同作用的结果。就劳动力流动而言, 迁出地的推力因素多为对生活水平的提高起消极作用的因素, 如较低的经济水平、生产成本增加、劳动力过剩导致的失业或就业不足、自然资源的枯竭等; 而迁入地的拉力因素则往往有助于劳动力生活水平的改善, 如较高的经济水平、较丰富的就业机会、完善的基础设施和环境等。

(二) 文献综述

与毕业生就业意愿相关的研究多着重分析学生的就业意愿类型及影响因素。在意愿类型方面, 研究发现毕业生在求职中往往以职业价值最大化为目标, 存在明显的收入意愿、地区意愿、单位意愿和条件意愿等(高振强和王志军, 2018; 赵世奎和沈文钦, 2010; 周骏宇和李元平, 2010)。在意愿形成的影响因素方面, 个体特征、人力资本、社会资本和社会环境等因素均会对毕业生的就业意愿产生影响(范开菊, 2009; 罗健文, 2017; 侍夏芳等, 2018; 徐贞, 2018; 袁瑜, 2014)。此外, 地区间的收入差距、较高的流动成本和社会保障差异也是影响毕业生择业意愿形成的主要原因(杨磊和周广秀, 2011; 张宏军, 2009)。

在毕业生的地域流动方面, 已有研究多侧重分析毕业生的流动现状、影响因素及流动收益。岳昌君等基于2017年全国高校毕业生就业状况抽样调查数据进行分析发现, 87%的高校毕业生在求学或就业过程中发生了城际流动, 一线城市和二线城市是高校毕业生就业地的主要选择(岳昌君和邱文琪, 2019)。在影响因素方面, 人口特征、人力资本、家庭社会经济背景等都会对毕业生的就业流动产生显著影响, 不同地区经济发展水平的差异是造成毕业生空间地域流动的直接原因(敖山和周鹏鹏, 2015; 李永刚, 2019; 李永刚和王海英, 2017; Sun et al., 2020; 岳昌君, 2011; 岳昌君和李欣, 2016; 赵晶晶, 2016; 赵晶晶等, 2016)。在流动收益方面, 研究发现在求学或就业过程中发生过流动, 尤其是异地就业的毕业生收益显著更高, 且流动能够降低毕业生过度教育的可能性, 增加找到专业更匹配、满意度更高工作的机会(陈洪捷和马莉萍, 2013; 马莉萍, 2015; Zhao and Hu, 2019)。

综合考虑毕业生就业意愿与就业结果的文献相对较少, 高凯等对比分析了毕业生的基层就业期望与落实情况, 发现基层就业期望和实际基层就业的影响因素具有较大差异, 学历水平对于基层就业期望具有明显的“门槛效应”(高凯等, 2014)。

综上所述,已有研究分别着重探讨毕业生的就业意愿与结果,关于地域流动的研究也多从就业结果的角度探讨流动后的经济与非经济收益,而将三者结合起来,分析就业意愿的实现及其路径的文章相对较少。本研究将基于行为决策理论、计划行为理论和推拉理论,分析高校毕业生就业意愿的实现,并着重探讨地域流动在其中发挥的中介作用,以期为实现更合理的人力资源配置提供决策依据。

三、研究数据与方法

(一)研究数据

本文使用的数据来自北京大学教育学院2019年“全国高校毕业生就业状况抽样调查”,样本包括我国东、中、西部地区17个省份的32所高校,对每所高校根据其应届毕业生的学历层次和学科结构按照一定比例发放500—1000份问卷,调查共回收有效问卷16571份。

由于本研究着重探讨高校毕业生的地域流动在就业意愿实现中的中介作用,因此选取已确定就业单位的学生作为分析样本,并基于毕业生在问卷中填写的就业意愿相关问题、家庭所在地级市、工作所在地级市和毕业生的就业单位、就业月起薪,对数据进行清洗,剔除就业意愿、家庭城市和就业城市缺失的个案,删掉月起薪前后1%的数据以剔除极端值影响,最终得到包含4360个观测值的分析样本。

(二)研究方法

由于本研究着重探讨地域流动在高校毕业生就业意愿实现中的作用,因此采用中介效应模型,以分析地域流动在就业意愿实现中的过程和作用机制。

在中介效应模型中,如果自变量 X 通过影响变量 M 对 Y 产生影响,则称 M 为中介变量。在本研究中,假设毕业生的就业意愿 $Willingness_i$ 通过地域流动 $Migration_i$,来对就业结果 $Outcome_i$ 的实现产生影响,具体的模型示意图如图1所示。

方程(1)的系数 c 为自变量就业意愿 $Willingness_i$ 对因变量就业结果 $Outcome_i$ 的总效应;方程(2)的系数 a 为自变量就业意愿 $Willingness_i$ 对中介变量地域流动 $Migration_i$ 的效应;方程(3)的系数 b 是在控制了自变量就业意愿 $Willingness_i$ 的影响后,中介变量地域流动 $Migration_i$ 对因变量就业结果 $Outcome_i$ 的效应,系数 c' 是在控制了中介变量地域流动 $Migration_i$ 的影响后,自变量对因变量的直接效应; $e_1 \sim e_3$ 是方程残差项。

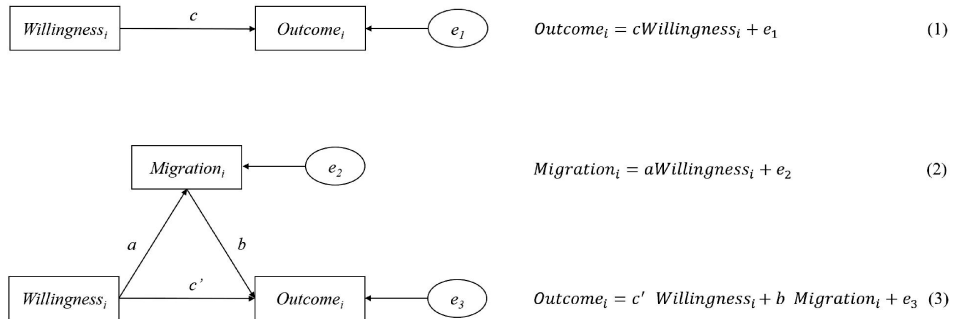


图 1 地域流动的中介效应模型示意图

对中介效应的检验最常用的方法是逐步检验回归系数，具体步骤为：首先，检验自变量对因变量的总效应，即方程(1)的系数 c ($H_0: c=0$)；然后依次检验系数乘积的显著性，即方程(2)的系数 a ($H_0: a=0$)，以及完全中介与部分中介，即方程(3)的系数 b ($H_0: b=0$)。如果系数 c 、 a 、 b 都显著，则中介效应显著。其中，对系数乘积的检验是中介效应检验的核心，若系数检验得出不显著的结论，可采用 Sobel 或 Bootstrap 方法对中介效应的存在进行进一步检验。

(三) 变量说明

Lin and Bian(1991)、Bian et al. (2006)、吴愈晓和吴晓刚(2009)研究指出，中国城市社会是以国有部门和非国有部门之间的分割为特征的，进入国有部门能够显著地提升就业者的社会经济地位，国有部门在劳动力素质和工作福利方面也有绝对优势。此外，国有部门更接近于中央经济决策部门，在人力、物力和财力分配上被给予了更多的优先权(Szelenyi, 1978)。因此，本研究将以高校毕业生是否进入国有部门就业作为衡量毕业生就业结果的指标。此外，收入是反映就业质量的较为直接的指标，一直是毕业生就业研究关注的焦点，因此，本研究也将高校毕业生的工资收入作为衡量就业结果的指标进行分析。

由于研究着重探讨毕业生就业意愿的实现，因此以毕业生的部门意愿和收入意愿作为核心自变量。部门意愿以毕业生在问卷中填写的意向部门来分析，若毕业生的第一意向部门为“国家机关”“学校、科研单位”“其他事业单位”或“国有企业”，则将其视为具有进入国有部门就业的意愿。收入意愿以毕业生的期望起薪来衡量，即毕业生在问卷中填写的期望的就业月起薪，同时，为剔除极端值影响，仅保留期望月薪在 500—30000 元之间的个案。

研究的中介变量为毕业生的地域流动，以相对于毕业生的生源地城市，

其就业地城市是否发生了空间位置上的改变这一标准，将毕业生的地域流动划分为本市就业、省内跨市和跨省就业三类。

控制变量主要包括毕业生的基本特征、家庭背景、能力水平、人力资本、学校背景和职业特征等变量。研究涉及的具体变量如表1所示。

表1 变量说明

| 变量类型 | 变量类别 | 变量名称 | 说明 |
|------|------|---------|---------------------|
| 因变量 | 就业结果 | 部门进入 | 非国有部门，国有部门 |
| | | 就业收入 | 月起薪对数 |
| 自变量 | 就业意愿 | 部门意愿 | 意向非国有部门，意向国有部门 |
| | | 收入意愿 | 期望月起薪对数 |
| 中介变量 | 地域流动 | 流动类型 | 本市就业，省内跨市和跨省就业 |
| 控制变量 | 基本特征 | 性别 | 女，男 |
| | | 民族 | 少数民族，汉族 |
| | | 独生子女 | 非独生子女，独生子女 |
| | 家庭背景 | 父亲受教育年限 | 由父亲受教育程度推算 |
| | | 父亲职业类型 | 非管理技术类职业，管理技术类职业 |
| | | 父亲行政级别 | 无行政级别，有行政级别 |
| | | 家庭人均年收入 | 低收入，高收入 |
| | 能力水平 | 家庭所在地类型 | 县及以下，大中城市 |
| | | 高考成绩 | 标准化高考分数 |
| | 人力资本 | 高考科类 | 文科，理科 |
| | | 学历 | 专科，本科，研究生 |
| | | 学科 | 人文社科，经管，理科，工科，其他 |
| | | 政治面貌 | 非党员，党员 |
| | | 学生干部 | 非学生干部，学生干部 |
| | | 英语证书 | 无英语证书，有英语证书 |
| | 学校背景 | 辅修/双学位 | 无辅修/双学位，有辅修/双学位 |
| | | 学校类型 | “双一流”高校，普通本科高校，其他高校 |
| | 职业特征 | 异地就学 | 异地求学，非异地求学 |
| | | 职业类型 | 非管理技术职业，管理技术职业 |
| | | 行业所属产业 | 第一产业，第二产业，第三产业 |
| | | 专业职业匹配 | 不匹配，匹配 |

四、描述统计

结合流动类型,对 2019 年高校毕业生的部门与收入意愿及其实现进行描述统计的结果如表 2 所示。在 2019 年已确定就业单位的毕业生中,32.5%的毕业生在生源地所在市就业,27.4%的毕业生在生源地所在省份内跨城市就业,另有 40.1%的学生选择了跨省就业。

在就业意愿方面,从毕业生的部门意愿来看,73.9%的毕业生希望毕业后进入国有部门就业。结合不同流动类型来看,本市就业的毕业生意向进入国有部门的比例最高,为 78.2%,省内跨市的毕业生其次,比例为 74.5%,而跨省就业的毕业生期望进入国有部门的比例最低,为 70.0%。从毕业生的收入意愿来看,全样本毕业生的期望月起薪均值为 6017 元。本市就业毕业生的期望起薪最低,为 4982 元;省内跨市的其次,为 5047 元;而跨省就业的期望起薪均值达到 7521 元,是最低的本市就业毕业生均值的 1.5 倍。

在就业结果方面,从国有部门进入来看,全样本毕业生中进入国有部门就业的比例为 49.6%,与意向进入国有部门就业的比例相比,实际进入国有部门就业的比例低 24.3 个百分点;在国有部门就业的毕业生中,国有企业就业的比例最高,达到 57.8%,其次是事业单位,就业比例为 32.8%,党政机关的比例最低,仅为 9.44%。结合流动类型来看,本市就业中进入国有部门就业的比例最高,为 54.5%,跨省就业的比例为 48.6%,省内跨市学生中进入国有部门就业的比例最低,为 45.2%。进一步从国有部门内部的单位分布来看,本市就业的学生中进入党政机关的比例最高,为 12.3%,比最低的跨省就业高 4.6 个百分点;跨省就业的学生中进入国有企业的比例最高,为 64.3%,比最低的本市就业高 11.6 个百分点;而省内跨市的学生中进入事业单位的比例最高,为 36.9%,比最低的跨省就业高 8.8 个百分点。从就业月薪来看,全样本毕业生就业月起薪的均值为 5637 元,比期望起薪均值低 380 元。结合流动类型来看,跨省就业学生的月起薪均值最高,达到 7211 元,是最低的本市就业毕业生月薪的 1.6 倍,省内跨市学生的月薪均值为 4646 元,与本市就业毕业生的月薪相差不大。

表 2 分流动类型的毕业生部门与收入意愿及其实现

| | | 全样本 | 本市就业 | 省内跨市 | 跨省就业 |
|------|-----------|------|------|------|------|
| 地域流动 | 流动比例(%) | — | 32.5 | 27.4 | 40.1 |
| 就业意愿 | 意向国有部门(%) | 73.9 | 78.2 | 74.5 | 70.0 |
| | 期望起薪(元) | 6017 | 4982 | 5047 | 7521 |

| 续表 | | | | |
|-----------|------|------|------|------|
| | 全样本 | 本市就业 | 省内跨市 | 跨省就业 |
| 国有部门就业(%) | 49.6 | 54.5 | 45.2 | 48.6 |
| ## 党政机关 | 9.4 | 12.3 | 8.1 | 7.7 |
| 就业结果 | | | | |
| ## 国有企业 | 57.8 | 52.7 | 55.0 | 64.3 |
| ## 事业单位 | 32.8 | 35.0 | 36.9 | 28.1 |
| 就业月薪(元) | 5637 | 4536 | 4646 | 7211 |

结合不同流动类型对毕业生的基本特征、家庭背景、能力水平、人力资本、学校背景和职业特征进行描述统计的结果如表3所示。从基本特征来看,跨省就业学生中男生的比例最高,超过一半,达到54.7%;本市就业的学生中独生子女的比例最高,为51.1%。从家庭背景来看,本市就业学生中家庭背景相对较好的学生比例较高。从能力水平来看,跨省就业学生的标准化高考成绩最高。从人力资本来看,本市就业中专科生、人文社科类、经管类、有辅修/双学位的学生所占比例最高,省内跨市就业中理科生和学生干部所占比例最高,跨省就业中本科生、研究生、工科、党员和有英语证书的学生所占比例最高。从学校背景来看,跨省就业学生中毕业于“双一流”高校和普通本科高校的比例最高,发生过异地就学的学生比例也最高。从职业特征来看,本市就业的学生中在第三产业所辖行业内就业的学生比例最高,省内跨市学生中在第一产业所辖行业内就业的学生比例最高,跨省就业的学生中在第二产业所辖行业内就业的学生比例最高;跨省就业的学生从事管理技术职业和学用匹配的比例也最高。

表3 分流动类型的毕业生特征描述统计

| | 全样本 | 本市就业 | 省内跨市 | 跨省就业 |
|------------|-------|-------|-------|------|
| 基本特征 | | | | |
| 男生 | 49.4 | 47.5 | 44.1 | 54.7 |
| 汉族 | 93.0 | 93.2 | 92.3 | 93.3 |
| 独生子女 | 45.1 | 51.1 | 38.9 | 44.5 |
| 家庭背景 | | | | |
| 父亲受教育年限(年) | 10.8 | 11.4 | 10.3 | 10.7 |
| 父亲管理技术职业 | 31.6 | 38.3 | 26.2 | 29.8 |
| 父亲有行政级别 | 10.2 | 12.0 | 8.6 | 9.8 |
| 高收入家庭 | 53.5 | 56.4 | 50.1 | 53.5 |
| 家庭在大中城市 | 33.0 | 44.6 | 22.9 | 30.7 |
| 能力水平 | | | | |
| 标准化高考成绩 | -0.06 | -0.11 | -0.10 | 0.00 |
| 高考文科 | 34.5 | 41.6 | 36.0 | 28.4 |

| | | 续表 | | | | |
|------|--------|---------|------|------|------|------|
| | | 全样本 | 本市就业 | 省内跨市 | 跨省就业 | |
| 人力资本 | 专科 | 27.7 | 39.4 | 35.8 | 12.5 | |
| | 本科 | 50.3 | 46.3 | 47.5 | 55.5 | |
| | 研究生 | 22.0 | 14.3 | 16.7 | 32.0 | |
| | 人文社科 | 24.8 | 28.9 | 23.4 | 22.5 | |
| | 经管 | 15.1 | 19.1 | 15.0 | 11.9 | |
| | 理科 | 20.6 | 19.7 | 22.1 | 20.3 | |
| | 工科 | 35.4 | 27.7 | 33.4 | 43.1 | |
| | 其他 | 4.1 | 4.6 | 6.2 | 2.2 | |
| | 党员 | 31.6 | 30.8 | 28.6 | 34.2 | |
| | 学生干部 | 54.8 | 55.0 | 56.4 | 53.4 | |
| | 英语证书 | 57.4 | 51.1 | 53.2 | 65.7 | |
| | 辅修/双学位 | 12.8 | 14.6 | 12.7 | 11.3 | |
| | 学校背景 | “双一流”高校 | 31.9 | 18.1 | 25.1 | 47.6 |
| | | 普通本科高校 | 28.4 | 27.7 | 25.2 | 31.3 |
| 其他高校 | | 39.7 | 54.2 | 49.7 | 21.1 | |
| 异地就学 | | 84.6 | 62.3 | 93.7 | 96.6 | |
| 职业特征 | 第一产业 | 2.7 | 3.4 | 3.5 | 1.5 | |
| | 第二产业 | 27.6 | 25.8 | 27.2 | 29.4 | |
| | 第三产业 | 69.7 | 70.7 | 69.3 | 69.1 | |
| | 管理技术职业 | 76.1 | 75.5 | 70.6 | 80.3 | |
| | 学用匹配 | 69.2 | 66.4 | 69.2 | 71.3 | |

注：除特殊标明外，单位为%。

五、地域流动与部门意愿的实现

基于计划行为理论，由于学生的就业意愿会影响其地域流动行为，进而影响其就业结果，因此，基于中介效应模型，分析地域流动在全样本毕业生（包括专科、本科和研究生）部门意愿实现中的中介作用。

首先，基于模型(1)，将毕业生是否进入国有部门就业作为因变量，毕业生是否有意向进入国有部门就业作为自变量，与其他控制变量一起进行 Logit 回归，得到方程(1)的估计系数 c ，回归结果如表 4 第(1)列所示。在控制其他变量的情况下，具有进入国有部门意向的毕业生更有可能最终进入国有部

门就业,回归系数为 2.248,即有国有部门意愿的学生最终进入国有部门就业的机会比率(odds ratio)是没有国有部门意愿学生的 9.47 倍,且统计显著性水平达到 1%。

然后,基于模型(2),将毕业生的地域流动类型作为因变量,毕业生是否有进入国有部门就业的意向作为自变量,与其他控制变量一起进行 Mlogit 回归,得到方程(2)的估计系数 a ,回归结果如表 4 第(2)(3)列所示。在控制其他变量的情况下,具有进入国有部门就业意向的学生更倾向于选择本市就业而非省内跨市或跨省就业,系数 a 显著。具体来看,与本市就业相比,具有国有部门意愿的毕业生进行省内跨市的机会比率是没有部门意愿毕业生的 0.79 倍,具有国有部门意愿的毕业生进行跨省就业的机会比率是没有部门意愿毕业生的 0.46 倍。

最后,基于模型(3),将毕业生是否进入国有部门就业作为因变量,毕业生是否有意向进入国有部门就业和地域流动类型作为自变量,与其他控制变量一起进行 Logit 回归,得到方程(3)的估计系数 b 和 c' ,回归结果如表 4 第(4)列所示。加入地域流动类型后,毕业生在国有部门就业的意向依然对最终国有部门的进入具有显著影响,有国有部门意愿的学生最终进入国有部门就业的机会比率是没有国有部门意愿学生的 9.22 倍,且统计显著性水平达到 1%。地域流动类型对毕业生国有部门的进入也具有显著影响,跨省就业的学生进入国有部门就业的机会比率是本市就业毕业生的 0.65 倍。

综上,地域流动在毕业生部门意愿实现的中介效应模型中,估计系数 c 、 a 、 b 、 c' 均显著,因此地域流动在毕业生部门意愿实现中的中介效应显著,即毕业生的部门意愿会影响其地域流动行为,并通过地域流动行为这一桥梁对最终的国有部门进入产生影响,具有国有部门意愿的毕业生更可能通过在本市就业而非跨省就业来实现其在国有部门就业的期望。

表 4 地域流动在毕业生部门意愿实现中的中介效应分析

| | (1) | (2) | (3) | (4) |
|--------|---------------------|--------------------|----------------------|----------------------|
| | 国有部门 | 省内跨市 | 跨省就业 | 国有部门 |
| 意向国有部门 | 2.248*** (0.154) | -0.241* (0.144) | -0.767*** (0.138) | 2.221*** (0.154) |
| 省内跨市 | | | | -0.228 (0.155) |
| 跨省就业 | | | | -0.428*** (0.149) |

| 续表 | | | | |
|------|-------------------|-------------------|----------------------|-------------------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) |
| | 国有部门 | 省内跨市 | 跨省就业 | 国有部门 |
| 控制变量 | YES | YES | YES | YES |
| 常数项 | -1.347 (1.571) | -0.721 (1.498) | -10.96*** (1.629) | -2.109 (1.598) |
| N | 2,007 | 2,303 | 2,303 | 2,007 |

注：括号中的标准误为稳健标准误；*** $p < 0.01$ ，** $p < 0.05$ ，* $p < 0.1$ 。

进一步对地域流动在不同学历毕业生部门意愿实现中的中介效应进行分析，结果如表 5 所示。由于在专科生、本科生和研究生样本中均存在系数 a 或系数 b 不显著的情况，因此运用 Sobel 检验对中介效应的存在进行检验，发现地域流动对于毕业生部门意愿实现的中介作用在专科生与本科生群体中显著存在，而在研究生群体中的中介效应不显著，即具有国有部门意愿的专科生和本科生更有可能通过在本市就业而非省内跨市或跨省就业来实现其意愿。对于研究生来说，由于其积累了相对较高的人力资本，因此其通过省内跨市和跨省就业来满足国有部门意愿的可能性更高，而不必将对部门意愿的实现着眼于在生源地所在城市实现。

表 5 地域流动在不同学历毕业生部门意愿实现中的中介效应分析

| | (1) | (2) | (3) | (4) |
|--------|---------------------|---------------------|----------------------|---------------------|
| | 国有部门 | 省内跨市 | 跨省就业 | 国有部门 |
| 专科生： | | | | |
| 意向国有部门 | 1.634*** (0.470) | -0.0518 (0.271) | -0.362 (0.331) | 1.652*** (0.480) |
| 省内跨市 | | | | -0.403 (0.338) |
| 跨省就业 | | | | -0.120 (0.385) |
| 本科生： | | | | |
| 意向国有部门 | 2.266*** (0.203) | -0.399** (0.193) | -0.798*** (0.181) | 2.232*** (0.204) |
| 省内跨市 | | | | -0.219 (0.211) |

| 续表 | | | | |
|--------|---------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| | (1) | (2) | (3) | (4) |
| | 国有部门 | 省内跨市 | 跨省就业 | 国有部门 |
| 跨省就业 | | | | -0.599*** (0.198) |
| 研究生: | | | | |
| 意向国有部门 | 2.682*** (0.331) | 0.0922 (0.477) | -1.223*** (0.379) | 2.616*** (0.330) |
| 省内跨市 | | | | 0.399 (0.460) |
| 跨省就业 | | | | -0.236 (0.370) |

注：括号中的标准误为稳健标准误；*** $p < 0.01$ ，** $p < 0.05$ ，* $p < 0.1$ 。

六、地域流动与收入意愿的实现

基于中介效应模型，分析地域流动在全样本毕业生(包括专科、本科和研究生)收入意愿实现中的中介作用，分析结果如表6所示。

首先，基于模型(1)，将毕业生的月起薪对数作为因变量，毕业生的期望起薪对数作为自变量，与其他控制变量一起进行回归，得到方程(1)的估计系数 c ，回归结果如表6第(1)列所示。在控制其他变量的情况下，毕业生的期望起薪每增加1%，其最终获得的就业收入将增加0.466%，且统计显著性水平达到1%。

然后，基于模型(2)，将毕业生的地域流动类型作为因变量，毕业生的期望起薪对数作为自变量，与其他控制变量一起进行Mlogit回归，得到方程(2)的估计系数 a ，回归结果如表6第(2)(3)列所示。在控制其他变量的情况下，学生的期望起薪越高，越倾向于选择跨省就业而非本市就业或省内跨市就业，系数 a 显著。具体来看，学生的期望起薪每提高1%，其进行本市就业而非跨省就业的机会比率是之前的0.30倍，进行省内跨市而非跨省就业的机会比率是之前的0.28倍。

最后，基于模型(3)，将毕业生的就业收入对数作为因变量，期望起薪对数和地域流动类型作为自变量，与其他控制变量一起进行回归，得到方程(3)的估计系数 b 和 c' ，回归结果如表6第(4)列所示。加入地域流动类型后，毕

业生的期望起薪依然对最终就业收入的获得具有显著的正向影响, 毕业生的期望起薪每增加 1%, 其最终获得的就业收入越高将增加 0.433%, 且统计显著性水平达到 1%。地域流动类型对毕业生的就业收入也具有显著影响, 与跨省就业的毕业生相比, 本市就业毕业生的就业收入低 15.2%, 省内跨市就业学生的就业收入低 11.8%。

综上, 地域流动在毕业生收入意愿实现的中介效应模型中, 估计系数 c 、 a 、 b 、 c' 均显著, 因此地域流动在毕业生收入意愿实现中的中介效应显著, 即毕业生的收入意愿会影响其地域流动行为, 并通过地域流动行为这一桥梁对最终的就业收入获得产生影响, 期望起薪越高的毕业生越有可能通过跨省就业而非本市就业或省内跨市就业来实现其对高收入的期望。

表 6 地域流动在毕业生收入意愿实现中的中介效应分析

| | (1) | (2) | (3) | (4) |
|------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| | 就业收入 | 本市就业 | 省内跨市 | 就业收入 |
| 期望起薪 | 0.466*** (0.0348) | -1.211*** (0.184) | -1.276*** (0.173) | 0.433*** (0.0350) |
| 本市就业 | | | | -0.152*** (0.0222) |
| 省内跨市 | | | | -0.118*** (0.0198) |
| 控制变量 | YES | YES | YES | YES |
| 常数项 | 4.472*** (0.295) | 10.96*** (1.629) | 10.24*** (1.550) | 4.840*** (0.299) |
| N | 2,007 | 2,303 | 2,303 | 2,007 |

注: 括号中的标准误为稳健标准误; *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ 。

进一步对地域流动在不同学历毕业生收入意愿实现中的中介效应进行分析, 结果如表 6 所示。专科生、本科生和研究生样本中估计系数 c 、 a 、 b 、 c' 均显著, 因此地域流动对于毕业生收入意愿实现的中介作用在专科生、本科生与研究生群体中均显著存在, 即专科生、本科生和研究生都会通过跨省就业而非本市就业或省内跨市来实现其收入意愿。

表7 地域流动在不同学历毕业生收入意愿实现中的中介效应分析

| | (1) | (2) | (3) | (4) |
|------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| | 就业收入 | 本市就业 | 省内跨市 | 就业收入 |
| 专科生: | | | | |
| 期望起薪 | 0.313*** (0.0708) | -1.445*** (0.435) | -1.228*** (0.393) | 0.291*** (0.0738) |
| 本市就业 | | | | -0.132* (0.0672) |
| 省内跨市 | | | | -0.0930 (0.0601) |
| 本科生: | | | | |
| 期望起薪 | 0.432*** (0.0472) | -0.711*** (0.245) | -0.812*** (0.229) | 0.414*** (0.0465) |
| 本市就业 | | | | -0.110*** (0.0266) |
| 省内跨市 | | | | -0.102*** (0.0230) |
| 研究生: | | | | |
| 期望起薪 | 0.555*** (0.0759) | -1.849*** (0.450) | -1.599*** (0.420) | 0.488*** (0.0774) |
| 本市就业 | | | | -0.282*** (0.0502) |
| 省内跨市 | | | | -0.148*** (0.0504) |

注：括号中的标准误为稳健标准误；*** $p < 0.01$ ，** $p < 0.05$ ，* $p < 0.1$ 。

七、结论与讨论

新冠肺炎疫情以来我国经济发展环境的转变使得劳动力就业形势日趋复杂严峻，作为高质量人才的后备资源，高校毕业生的就业状况尤为受到关注。从毕业生就业需求的角度，了解高校毕业生的就业意愿及其实现路径，对于优化毕业生就业政策、提高人力资源配置效率具有重要作用。因此，本研究

基于 2019 年全国高校毕业生就业状况抽样调查数据,利用中介效应模型分析地域流动类型在毕业生部门与收入意愿实现中的中介作用,主要研究结论如下:

从毕业生的就业意愿、地域流动类型和就业结果分布来看,在 2019 年已确定就业单位的毕业生中,本市就业、省内跨市和跨省就业的学生比例分别为 32.5%、27.5%和 40.1%;73.9%的学生希望毕业后进入国有部门就业,期望月收入的均值为 6017 元。本市就业、省内跨市和跨省就业中具有国有部门就业意愿的学生比例逐渐降低,而期望的月起薪均值逐渐升高。毕业生中实际进入国有部门就业的比例为 49.6%,实际月收入均值为 5637 元,本市就业毕业生进入党政机关的比例最高,为 12.3%,省内跨市毕业生进入事业单位就业的比例最高,为 36.9%,跨省就业毕业生进入国有企业就业的比例最高,为 64.3%。

进一步从地域流动类型在毕业生就业意愿实现中的中介作用来看,地域流动类型在毕业生的部门意愿与收入意愿实现中均发挥着显著的中介作用,具有国有部门意愿的毕业生更倾向于通过本市就业而非跨省就业来实现部门意愿,且这一中介效应显著作用于专科生和本科生群体,在研究生群体部门意愿实现中的中介效应不显著。具有高收入意愿的毕业生更有可能通过跨省就业而非本市就业或省内跨市来实现收入意愿,这一中介效应在专科生、本科生和研究生中均具有显著影响。

毕业生的就业意愿对就业结果具有显著的正向影响,但并非所有的就业意愿都可以得到满足,因此,高校应通过开展职业生涯规划课程或讲座等,向学生传递多元化的求职和就业观念,给予学生求职与就业指导,帮助学生实现理性认识和定位。在此基础上,学生应结合自身发展实际,科学合理地谋划自身职业发展路径,培养自身与劳动力市场相适应的各项能力,以更好地实现就业意愿,促进个人效用最大化的实现。

地域流动在毕业生就业意愿的实现中发挥着显著的中介作用,具有国有部门意愿的毕业生更倾向于在本市就业,而具有高收入意愿的毕业生更倾向于跨省就业。进一步对具有国有部门意愿的毕业生的求职看重因素进行分析发现,单位环境、资源户口、兼顾亲友和社会发展是其尤为看重的因素,因此各城市在吸纳或留住毕业生时,可以基于上述因素,从经济激励和非经济激励两方面来削弱毕业生流动壁垒,促进毕业生的合理有序流动。对于生源地城市而言,除发挥国有部门吸纳就业的优势外,还应完善市场化收入分配机制,让人力资本的价值得以充分发挥并能得到相应的经济回报,以吸纳更多高校毕业生就业。

[参考文献]

- 敖山、周鹏鹏, 2015:《家庭地域对我国高校毕业生就业流动的影响因素分析》,《高教论坛》第7期。
- 边燕杰、李路路、李煜、郝大海, 2006:《结构壁垒、体制转型与地位资源含量》,《中国社会科学》第5期。
- 陈洪捷、马莉萍, 2013:《流动与收入:基于我国大学毕业生的实证研究》,《教育学术月刊》第10期。
- 段文婷、江光荣, 2008:《计划行为理论述评》,《心理科学进展》第2期。
- 范开菊, 2009:《劳动力市场分割下大学生就业偏好分析》,《河南职业技术学院学报(职业教育版)》第1期。
- 高凯、任嘉庆、蒋承, 2014:《基层就业期望与落实情况对比研究——以北京市大学生为例》,《中国青年研究》第5期。
- 高振强、王志军, 2018:《大学毕业生就业偏好实证分析》,《高教发展与评估》第1期。
- 李永刚, 2019:《中国博士毕业生的就业选择与流动趋向研究——以教育部直属高校为例》,《中国高教研究》第9期。
- 李永刚、王海英, 2017:《我国高校毕业生工作流动的特征及影响因素——基于全国高校毕业生调查数据的分析》,《高等教育研究》第4期。
- 刘泽文、宋照礼、刘华山、田宝, 2006:《计划行为理论在求职领域的应用与评价(综述)》,《中国心理卫生杂志》第2期。
- 罗健文, 2017:《高职院校毕业生就业意愿实证研究——以清远职业技术学院外语经贸类学生为例》,《高教探索》第9期。
- 马莉萍, 2015:《流动与工作匹配》,《复旦教育论坛》第2期。
- 侍夏芳、陈银球、李坤, 2018:《高校研究生就业偏好的实证检验》,《统计与决策》第24期。
- 王首元、孔淑红, 2012:《新行为经济学理论:对期望效用理论和前景理论的一个延伸》,《西安交通大学学报(社会科学版)》第4期。
- 吴鸽、周晶、雷丽彩, 2013:《行为决策理论综述》,《南京工业大学学报(社会科学版)》第3期。
- 吴愈晓、吴晓刚, 2009:《城镇的职业性别隔离与收入分层》,《社会学研究》第4期。
- 徐贞, 2018:《在哪里延续科研之路——理工科博士生就业偏好及其影响因素研究》,《高等教育研究》第7期。
- 闫岩, 2014:《计划行为理论的产生、发展和述评》,《国际新闻界》第7期。
- 杨磊、周广秀, 2011:《劳动力市场分割对大学生就业偏好形成的影响及其建议》,《商场现代化》第36期。
- 袁瑜, 2014:《大学生就业偏好的现状分析与就业指导对策建议——基于江苏高校大学生的问卷调查》,《教育教学论坛》第9期。

- 岳昌君, 2011: 《大学生跨省流动的特点及影响因素分析》, 《复旦教育论坛》第 2 期。
- 岳昌君、李欣, 2016: 《高校毕业生跨省流动的特征分析》, 《教育与经济》第 4 期。
- 岳昌君、邱文琪, 2019: 《高校毕业生城际流动的特征分析》, 《北京大学教育评论》第 3 期。
- 张宏军, 2009: 《大学毕业生的择业偏好及其解释——一个基于 LMS 理论的分析框架》, 《学术探索》第 2 期。
- 张锦、郑全全, 2012: 《计划行为理论的发展、完善与应用》, 《人类工效学》第 1 期。
- 赵晶晶, 2016: 《我国高校毕业生就业流动研究——基于空间流动网络的视角》, 《教育发展研究》第 3 期。
- 赵晶晶、盛玉雪、蒋承, 2016: 《区域差距、就业选择与人力资本流动——基于高校毕业生的实证研究》, 《人口与发展》第 1 期。
- 赵世奎、沈文钦, 2010: 《博士生就业偏好的实证分析》, 《学位与研究生教育》第 4 期。
- 周国梅、傅小兰, 2001: 《决策的期望效用理论的发展》, 《心理科学》第 2 期。
- 周骏宇、李元平, 2010: 《二元经济背景下毕业生就业意愿的实证分析》, 《高教探索》第 4 期。
- Ajzen, I., 1985, "From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior", In Kuhl, J. and J. Beckmann: *From Cognition to Behavior*, Berlin: Springer.
- Lin, N. and Y. J. Bian, 1991, "Getting Ahead in Urban China", *American Journal of Sociology*, 97(3): 657-688.
- Savage, L. J., 1954, *The Foundations of Statistics*. New York: John Wiley.
- Sun, Y. F., K. F. Pan and Z. L. Zhang, 2020, "Intercity Migration Behavior of Chinese Graduates: from Home Region to Work Destination", *The Annals of Regional Science*, 64: 111-132.
- Szelenyi, I., 1978, "Social Inequalities in State Socialist Redistributive Economies", *International Journal of Comparative Sociology*, 19(1-2): 63-87.
- Zhao, M. Y. and Y. Hu, 2019, "Migration Premium? The Economic Returns to Youth Inter-province Migration in Post-reform China", *Journal of Youth Studies*, 22(10): 1409-1427.

Geographical Migration and the Realization of College Graduates' Employment Willingness

Qiu Wen-qi, Yue Chang-jun

(Graduate School of Education/Institute of Economics of Education, Peking University)

Abstract: Since the COVID-19 epidemic, changes in the economic development

environment have made the employment situation in China increasingly severe, and the employment of college graduates has become the top priority of employment issues. Based on the 2019 national sample survey data on the employment status of college graduates, this paper analyzes the mediating role of geographical migration in the realization of graduates' employment willingness by setting up the mediating effect models. It is hoped that from the perspective of graduates' employment willingness and realization, it can provide decision-making reference for realizing the combination of human resource supply and demand. It is found that among the graduates whose jobs have been determined in 2019, the proportions of students employed in home city, home province but inter-city and inter-province were 32.5%, 27.5% and 40.1%, respectively. The type of geographical migration plays a significant intermediary role in the realization of graduates' willingness. Working in the city where the family is located is an important way to realize the willingness of the state sector, while inter-provincial employment is an important way to realize the willingness of high income.

Key words: willingness to the department; willingness to wage; geographical migration; mediating effects

(责任编辑: 杨娟 责任校对: 杨娟 胡咏梅)