

学校“层次”对高校毕业生 就业质量的影响研究

——基于2019年全国高校毕业生就业状况调查的实证分析

管雨婷, 蔡瑀澜, 郑伊欣, 岳昌君

[摘要]在严峻的就业形势面前,部分高校毕业生抱有“名校包袱”,不愿从事学历和技术门槛低的工作,进一步催化“慢就业”现象,折射出高等教育结构与劳动力市场结构间供需不匹配、高校毕业生自我定位认知不清等问题,不利于实现高质量就业。本文基于2019年全国高校毕业生就业状况调查数据,采用OLS回归、Probit回归、有序Logit回归以及固定效应模型,从就业质量的角度阐释高校毕业生群体“脱不下长衫”的现状和影响,并从就业观念的角度剖析“名校”毕业生高工资与低满意度并存的原因。研究发现:第一,“双一流”高校毕业生期望和实际薪资较高,但整体和工资福利满意度较低;第二,“双一流”高校的毕业生对文凭信号的过高重视、对社会资本的轻视致使其陷于“象牙塔”的幻梦,高估薪资水平;第三,较大的薪资高估直接降低高校毕业生就业满意度,出现名校生“高工资”与“低满意度”并存的局面。因此,改进就业观念、明晰个人定位对提升就业满意度和就业质量至关重要。高校毕业生需要改善自身就业观念,通过职业讲座、招聘会、实习等活动扩大信息来源、把握就业市场形势和趋势,学校和政府在推进高质量就业的过程中要更加关注学生就业时存在的信息不对称问题,培养学生的就业敏感度和就业能力。

[关键词]就业质量; 就业观念; 高校毕业生; 学校类型; 薪资高估

党的二十大报告指出,“高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首

[收稿日期] 2023-08-09

[基金项目] 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”(22JJD880038)。

[作者简介] 管雨婷, 北京大学教育学院, 电子邮箱地址: 2201213204@pku.edu.cn;
蔡瑀澜, 北京大学教育学院, 电子邮箱地址: st22201m@gse.pku.edu.cn;
郑伊欣, 北京大学教育学院, 电子邮箱地址: st22200m@gse.pku.edu.cn;
岳昌君(通讯作者), 北京大学教育经济研究所, 电子邮箱地址: cjyue@pku.edu.cn。

要任务”，要“促进高质量充分就业”^①。高质量就业具有高效性、稳定性、平衡性、发展性和丰富性的基本特征(赖德胜，2023)，也意味着劳动者对工作有较高的满意度(陈成文和周静雅，2014)。

近期，高校毕业生求职过程中出现的“孔乙己的长衫”现象引起社会各界的广泛关注与讨论。在鲁迅的小说中，孔乙己代表着旧时代读书人顽固迂腐的形象——即使穷困潦倒站着喝酒，也端着架子不肯脱下长衫，旨在批判封建文化和封建教育思想。当下，“孔乙己的长衫”被喻指知识分子心中的枷锁，即在严峻的就业形势面前，部分高校毕业生们抱有“名校包袱”，不愿从事学历和技术门槛较低的工作，进一步催化“慢就业”现象。“学历不但是敲门砖，也是我下不来的高台，更是孔乙己脱不下的长衫”，“长衫”脱与不脱的问题，涉及当代青年的自我认知革命，高校毕业生需要在劳动力市场需求与个体价值实现间找寻平衡。

“孔乙己的长衫”折射出高等教育结构与劳动力市场结构之间的供需不匹配现象，以及高校毕业生自我定位不清晰等问题，并影响就业结果和就业质量。通常来说，学校“层次”正向影响薪酬水平，而薪酬水平与就业满意度也呈现正相关关系，但在时代变迁和产业革命的大背景下，“脱不下长衫”的毕业生沉浸于学历和学校光环编织的旧梦中，选择不就业或慢就业，即使勉强接受了工作，其就业满意度也不高，反而出现了高工资与低满意度并存的社会现状。因此，本研究试图从就业质量的角度分析“脱不下长衫”的影响，并从就业观念角度剖析“脱不下长衫”的原因，从期望落差角度解释为什么毕业于“双一流”高校的学生拥有更高的工资，却拥有更低的就业满意度。

一、文献综述

(一) 就业质量的定义和测量指标

就业质量作为一个评价性指标，反映了就业活动中劳动者与生产资料结合并获得收入情况的优劣程度(刘素华，2005)。根据不同的分析层次可以将就业质量分为宏观、中观、微观三个层次(王慧和叶文振，2016)，由于宏观和中观层次数据的获取难度较大，当前研究就业质量时主要从微观个体角度出发，聚焦于就业者个体的主观感受和就业情况的客观表现(李宁和徐荣华，2016)。依

^① 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——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告》，北京：人民出版社，2022年版，第28、47页。

据秦建国(2007)的分类,就业质量的评价指标可分为客观指标和主观评价指标两个维度,从而更好地反映劳动者与生产资料相结合的状况(陈婷婷,2015)。客观指标表征个体在就业过程中与生产要素结合的效率以及取得报酬的情况,如工作时间、劳动报酬、工作环境和社会保障(刘素华,2005);主观评价反映个体对工作的满意程度与心理需求的满足程度,如就业满意度(于菲等,2019)、职业发展(张凯,2015)和工作压力(McVicar,2016)。本研究采取工资收入和就业满意度两个指标,多维度、主客观结合地衡量就业质量。

(二)就业质量的影响因素

当前有关就业质量影响因素的研究较为丰富,家庭经济地位(乔志宏等,2014)、家庭社会关系(苏丽锋和孟大虎,2013)、户籍所在地(谢宝国和王远伟,2014)、就业能力(谢义忠和卢海陵,2016)以及实习经历(Nunley et al., 2016)等因素,均被证实显著影响就业质量。除此之外,还有部分研究从学校“层次”角度进行分析。夏长宝(2016)发现学校“层次”与毕业生身份之间形成强关系表征。在薪资等客观就业质量衡量指标上,相较于普通本科院校,重点院校的硕士生起薪更高(刘京鲁等,2020)。

诸多研究结果表明重点院校学生的初次就业薪酬和就业满意度都比普通院校毕业生更高(高耀等,2012),毕业于重点院校的学生就业质量更高。在就业质量内部,薪酬对就业满意度具有正向影响(Sengupta,2011),但毕业生的自我定位和薪酬期待会随着学校“层次”水涨船高,当实际薪资与期望薪资存在较大落差时,会负向影响其就业满意度(涂晓明,2007),因此即使其实际薪资水平较高,若与其预期有较大偏差,也可能就业满意度较低。

(三)学校“层次”影响期望薪资的机制分析

根据信号理论,随着大学毕业生人数增加,用人单位为了降低招聘成本,倾向于将学历与学校作为求职者能力的特征信号,即学历层次与学校“层次”被当作求职者人力资本的代理变量(辛斐斐,2019;高耀等,2012;马莉萍和丁小浩,2010),学校“层次”越高,企业越可能给予更高的工资(马永霞和高晓英,2013)。市场的雇佣机制调节劳动者的观念和行为,部分学生坚信具备越高的学历或越高的学校“层次”,其在就业市场上就具备绝对竞争力。客观而言,根据筛选理论,学历和学校“层次”体现了个人能力,是大学生就业竞争力的关键因素之一(蒋洪甫等,2010),而主观上也使得重点学校学生在求职过程中更看重学校声望,具备更高的薪酬期望(马永霞和高晓英,2013)。

根据社会身份理论,个体以所属某个社会类别的规定性特征为依据进行自我界定(Hogg et al., 1995),以所属团体的身份而非个体身份来定义自我,

完成个体身份的“去个人化”(depersonalization)(Tajfel, 1981), 学生也往往会以所在班级的平均水平作为参照系建立学业自我概念(陶君和陈友庆, 2013)。可以发现, 个体通常以所在社会群体的行为和经验为标准进行自我定位, 较高学校“层次”的毕业生平均人力资本和薪资水平较高, 其中每一个个体会倾向于把群体成绩当成个人水平, 即把学校“层次”当成个人能力, 具有较高的薪资期望, 而当实际薪资与期望差距较大时, 可能导致其心理落差较大, 从而降低了就业满意度。

社会学家布迪厄在经济资本的基础上提出社会资本的概念(Bourdieu and Richardson, 1986)。社会资本是指存在于人际关系和结构中, 能为个人行动提供便利的关系网络, 即社会网络资本(林南, 2020)。基于中国差序格局和“人情社会”的特征, 目前国内大多数研究将社会资本定义为来自父母、亲戚和朋友的帮助。阎凤桥和毛丹(2008)通过实证分析发现社会资本对于低学历学生落实就业具备显著影响, 对高学历学生落实就业影响不显著。一方面, 社会资本具有工具性, 行动主体对社会资本持有回报预期(徐晓军, 2002); 另一方面, 社会资本有利于降低学生求职过程中的信息不对称(代睿, 2018), 帮助学生明确自身定位, 建立与真实能力较为相符的期望薪资。

综上, 学校“层次”影响着求职者的就业观念, 而对学校声望和社会资本的重视程度作为就业观念的两大重要维度又深刻影响了毕业生的期望薪资。

(四)文献述评

通过文献综述可以发现, 当前针对就业质量, 尤其是就业满意度的相关研究存在以下不足:

第一, 在研究内容上, 已有对就业质量影响因素的研究结果较为充分, 但鲜有研究分析学校“层次”对就业满意度的影响。部分相关文献也仅是对学校“层次”越高、就业质量越高的现象进行了描述, 缺少对内在作用机制的分析。本研究的创新之处在于结合“脱不下的长衫”的新近社会现象, 运用计量方法从就业观念和薪资期望落差的角度探究学校“层次”对就业满意度的影响, 对内在机理进行尝试性探索, 进一步提出针对性的改进意见。

第二, 在数据和研究方法上, 当前探讨学校“层次”对就业结果和就业质量影响的研究主要采用访谈法(夏长宝, 2016)或以某省份毕业生为研究对象发放几百份自编调查问卷, 缺少通过大规模调查数据分析而得的普遍性规律, 或者存在样本代表性较弱的问题。对此, 本研究基于北京大学教育学院/教育经济研究所“全国高校毕业生就业状况调查”课题组于2019年6月调查的数据开展较为严谨的量化实证分析, 试图获得更标准化、准确的结论。该调查根据全国各地区、学校类型、专业设置和院校规模等进行分层抽样, 样本量充

足、数据质量较高,能够充分反映高校毕业生就业状况的全貌,得出的结论可推广至全体毕业生,具有更高的效率和指导意义。

第三,在研究对象上,当前研究只聚焦于单一学历群体或单一省份的学校“层次”对就业质量的影响,其研究对象维度较为平面化,缺乏层次性,部分研究的数据范围仅限于某一省份,研究的代表性有待进一步探讨和评估。本研究使用全国抽样调查数据,涵盖各学校类型和学历层次,具有较广泛的数据面和较高的整体性,能够更为全面地研究学校“层次”对学生就业满意度的影响,获得对高校毕业生“高薪资”与“低满意度”共存问题的整体认识。

二、数据与变量说明

(一)数据

本研究基于北京大学“全国高校毕业生就业状况调查”课题组于2019年6月开展的全国高校毕业生就业状况调查。该调查根据我国高校分布的地理位置特征和学校“层次”结构进行分层随机抽样,此次调查范围涵盖我国东、中、西部地区18个省份的33所高等学校,其中包括6所一流大学建设高等学校、4所一流学科建设高等学校、9所普通本科院校、9所高职高专院校、4所民办高校和独立学院。本次调查共收集到16571份有效问卷。

(二)变量说明

本文主要探究学校“层次”对就业质量的影响及其作用路径。在核心变量的选取上,为了更清晰地阐释问题,呈现各院校高考录取分数的高低,根据“双一流”建设政策和办学主体的差异,将学校“层次”分为“双一流”高校、普通本科院校和高职高专、民办高校及独立院校三个层次,毕业生占比分别为27.3%、27.1%和45.7%。

就业质量的测量采用主客观指标相结合的方式,客观指标采用毕业生就业的实际薪资水平,主观指标采用毕业生的就业满意度,就业满意度分为整体满意度和工资福利满意度。原始问卷的满意度采用的是5点计分,从1—5依次为:很不满意、不太满意、一般、满意和非常满意。由于非常满意的观测数较多,本文将满意度划分为三分变量,“非常满意”保持不变,“满意”定义为“比较满意”,其余定义为“非满意”。

本文从薪资高估和高估程度两个角度衡量期望落差。薪资高估关注是否高估薪资,在测量上,本文结合Greve(2003)的测量方法与个体求职过程的实际情况,用毕业生开始求职时的期望起薪(单位:元/月)减去其所获得的岗

位实际薪资的值(单位:元/月)来计算其求职前后薪资高估值,然后定义“薪资高估”变量,若落差值大于0,则归为“高估”,若该值小于或等于0,则归为“非高估”。在高估程度上,使用求职前后薪资高估值的绝对值来衡量偏差大小,数值越大代表偏差越大,数值越小代表偏差越小,由于高估对于就业满意度存在较大负面影响,在相关回归中仅考虑高估的样本。

在就业观念的测量上,本文使用了毕业生对影响就业结果各类因素重要程度的评价作为代理变量,主要关注“学校名气大”“学历层次高”为核心的个人层面的文凭信号因素,以及“朋友的帮助”“院系毕业生推荐或帮助”为代表的社会资本因素,各类因素的影响程度在原始问卷中从1—4分别为“不重要”“不太重要”“比较重要”和“非常重要”,为保持统一的划分标准,“非常重要”和“比较重要”保持不变,将“不重要”和“不太重要”合并为“比较不重要”。

本文的控制变量包括人口统计学基本特征、家庭资本、人力资本、求职情况和就业情况。具体变量定义与说明见表1。

由于在控制变量上的缺失值过多会导致样本损失,因此在数据处理上,根据户口和家庭所在地对家庭经济资本、政治资本和文化资本上的缺失值进行插补,根据学历层次对政治面貌进行插补,根据是否获得奖学金对学习成绩进行插补,根据求职次数对求职费用进行插补。保留毕业去向为就业(包括已确定就业单位、自由职业、自主创业、其他灵活就业)、期望薪资和实际薪资(单位:元/月)在1000~50000元、高估程度在20000元以内、求职费用在20000元以内的样本观测值,最终有效样本量为5682个。

表1 变量定义和说明

分析维度	变量	变量说明
核心变量	学校“层次”	“双一流”高校=1,普通本科院校=2,高职高专、民办高校及独立院校=3,每个维度作为虚拟变量纳入回归
	期望薪资	连续变量(单位:元/月)
	实际薪资	连续变量(单位:元/月)
	就业满意度	非满意=0,比较满意=1,非常满意=2
	薪资高估	期望薪资-实际薪资(单位:元/月),高估(数值大于0)=1,非高估=0
	高估程度	期望薪资-实际薪资(单位:元/月)的绝对值,仅考虑高估样本,连续变量
	就业观念	求职者认为影响就业结果各类因素的重要程度,比较不重要=0,比较重要=1,非常重要=2

续表

分析维度	变量	变量说明
人口统计学 基本特征	性别	男=1, 女=0
	民族	汉族=1, 少数民族=0
	户口	城镇户口=1, 农村户口=0
家庭资本	家庭所在地	城市=1, 县镇=2, 农村=3, 每个维度作为虚拟变量纳入回归
	家庭政治资本	较高(父母任一方有行政级别)=1, 较低=0
	家庭经济资本	家庭人均年收入(单位: 元), “3000元及以下”=1, “3001~5000元”=2, “5001~10000元”=3, “10001~20000元”=4, “20001~50000元”=5, “50001~100000元”=6, “100001元及以上”=7, 每个维度作为虚拟变量纳入回归
	家庭文化资本	父母最高受教育年限(单位: 年), 文盲或半文盲=2, 小学=5.5, 初中=9, 高中或中专=12, 专科=15, 本科=16, 研究生=19
人力资本	学历层次	专科=1, 本科=2, 硕士=3, 博士=4, 每个维度作为虚拟变量纳入回归
	学科类别	人文=1, 社科=2, 理科=3, 工科=4, 医学=5, 其他学科=6, 每个维度作为虚拟变量纳入回归
	学习成绩	“前25%”=1, “前25%~50%”=2, “前50%~75%”=3, “最后25%”=4, 每个维度作为虚拟变量纳入回归
	政治面貌	中共党员=1, 非中共党员=0
	学生干部	担任过院级以上学生干部=1, 未担任过院级以上学生干部=0
	等级证书	有外语类、计算机类或职业类等级证书=1, 无相关证书=0
	辅修或双学位	是=1, 否=0
求职情况	求职费用	单位: 元, 为总费用
就业情况	就业省份	全国省级行政区划
	就业行业	依次赋值, 每个维度作为虚拟变量纳入回归: 农林牧渔, 采矿业, 制造业, 建筑业, 电力、煤气

续表

分析维度	变量	变量说明
就业情况	就业行业	和水的生产和供应业, 批发零售, 交通运输、仓储和邮政, 金融业, 住宿餐饮, 信息传输、计算机服务、软件业, 房地产, 租赁和商务服务业, 水利环境公共设施管理, 科学研究、技术服务、地质勘查, 居民服务, 教育, 卫生、社会保障与福利, 文化体育娱乐, 公共管理与社会组织, 其他
	职业类型	依次赋值, 每个维度作为虚拟变量纳入回归: 国家机关、党群组织、事业单位管理人员, 企业管理人员, 专业技术人员, 办事人员和有关人员, 商业和服务人员, 农、林、牧、渔、水利业生产人员, 生产、运输设备操作人员及有关人员, 军人, 其他

(三) 描述性统计

在有效样本中, 男性占比 50.4%, 城镇户口毕业生占比 40.9%, 父母有行政级别的毕业生占比 12.3%, 家庭人均年收入在 3000~50000 元的毕业生最多, 父母最高受教育年限平均值为 11.26 年。在人力资本方面, 学历层次为本科、学科类别为社科或工科的毕业生占比最多, 29.6% 的毕业生是中共党员, 94.1% 的毕业生担任过院级以上学生干部, 91.0% 的毕业生有外语类、计算机类或职业类等级证书, 13.5% 的毕业生有辅修或双学位经历, 日常学习成绩在专业前 50% 的毕业生占比 76.9%。在求职就业方面, 毕业生在求职上平均花费约 1548 元, 从事信息传输、计算机服务、软件业, 教育, 制造业和金融业的毕业生较多, 占比均在 10% 以上; 在职业类型上, 担任专业技术人员、商业和服务人员以及国家机关、党群组织、事业单位管理人员的毕业生较多, 分别占比 35.1%、17.3% 和 16.0%。毕业生期望就业起薪的平均值约为 5903 元/月, 实际薪资平均值约为 5535 元/月, 45.8% 的毕业生存在高估薪资的现象, 对月薪平均高估约 2031 元。

三、学校“层次”对就业质量的影响

(一) 研究框架与模型

就业质量可以薪资和就业满意度两个角度来衡量。本文使用 OLS 模型来

探究学校“层次”对实际薪资、期望薪资的影响，具体模型为：

$$Wageexp_i = \alpha_0 + \alpha_1 ord_i + \alpha_2 voc_i + \theta X_i + \lambda_j + \lambda_k + \lambda_l + \epsilon_i \quad (3-1)$$

$$Wage_i = \beta_0 + \beta_1 ord_i + \beta_2 voc_i + \omega X_i + \lambda_j + \lambda_k + \lambda_l + \epsilon_i \quad (3-2)$$

其中，因变量 $Wageexp_i$ 代表个体 i 的期望薪资， $Wage_i$ 代表个体 i 的实际薪资； ord_i 和 voc_i 为学校“层次”的虚拟变量， ord_i 为 1 代表普通本科学院， voc_i 为 1 代表高职高专、民办高校及独立院校，两个变量均为 0 代表“双一流”高校，即“双一流”高校为基准组； X_i 表示其他解释变量，结合现有文献，本文选取的控制变量包括人口统计学基本特征、学校情况、家庭资本、人力资本、求职情况五个维度的变量； ϵ_i 为随机扰动项； α_0 和 β_0 为常数项， α_1 、 α_2 和 β_1 、 β_2 分别代表在控制其他条件不变时，对应的学校“层次”相比于“双一流”高校对毕业生期望薪酬和实际薪酬的影响， θ 和 ω 为其他解释变量的系数。同时，为了提高研究的精度和准确性，本研究进一步控制了就业省份、行业和职业的固定效应，在模型中分别用 λ_j 、 λ_k 和 λ_l 表示。

本文使用有序 Logit 模型检验学校“层次”对就业满意度的影响，从整体就业满意度和工资福利满意度两个角度衡量就业满意度，具体模型如下：

$$\text{Logit}[P(all_satisfy_i > j | X)] = \alpha_0 + \alpha_1 ord_i + \alpha_2 voc_i + \theta X_i + \lambda_j + \lambda_k + \lambda_l + \epsilon_i \quad (3-3)$$

$$\text{Logit}[P(wage_satisfy_i > j | X)] = \beta_0 + \beta_1 ord_i + \beta_2 voc_i + \omega X_i + \lambda_j + \lambda_k + \lambda_l + \epsilon_i \quad (3-4)$$

式(3-3)是探究学校“层次”对整体就业满意度的影响的基本模型，式(3-4)是探究学校“层次”对工资福利满意度的影响的基本模型。其中， $P(all_satisfy_i > j | X)$ 代表整体满意度高于 j 的概率 ($j=1$ ，非满意； $j=2$ ，比较满意； $j=3$ ，非常满意)；同理， $wage_satisfy_i$ 代表工资福利满意度， $P(wage_satisfy_i > j | X)$ 代表工资福利满意度高于 j 的概率 ($j=1$ ，非满意； $j=2$ ，比较满意； $j=3$ ，非常满意)。自变量学校“层次”、控制变量、固定效应的设置与式(3-1)相同； α_0 和 β_0 为常数项， α_1 、 α_2 和 β_1 、 β_2 分别代表在控制其他条件不变时，对应的学校“层次”相比于“双一流”高校对毕业生整体就业满意度和工资福利满意度的影响。

(二) 实证结果

由于高等教育资源分配的不均衡性，“双一流”高校的教学质量和综合培养水平高于普通本科学院、高职高专、民办高校及独立院校。本文根据学校“层次”对毕业生在期望薪资、实际薪资、整体就业满意度和工资福利满意度上的差异进行检验，表 2 和表 3 结果表明均存在显著差异。在薪资上总体呈现毕业于越好学校的学生期望薪资和实际薪资的平均值越高的特点，而在满

意度方面，毕业于“双一流”高校的学生整体就业非常满意、工资福利非常满意的占比均显著更低。

表 2 不同学校“层次”毕业生在期望薪资和实际薪资上的差异性检验

学校“层次”	期望薪资				F 检验
	平均值	标准差	平均值的 95% 置信区间		
			下限	上限	
“双一流”高校	8944	4925	8697.56	9191.21	1031.462***
普通本科院校	5904	2625	5772.26	6036.57	
高职高专、民办及独立院校	4086	2333	3996.10	4176.83	

学校“层次”	实际薪资				F 检验
	平均值	标准差	平均值的 95% 置信区间		
			下限	上限	
“双一流”高校	8575	5183	8314.89	8834.35	975.560***
普通本科院校	5424	2585	5294.08	5554.40	
高职高专、民办及独立院校	3782	2176	3697.91	3866.47	

注：*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ 。后表与此同。

表 3 不同学校“层次”毕业生在就业满意度上的差异性检验

学校“层次”	整体就业满意度			χ^2 检验
	不满意	比较满意	非常满意	
“双一流”高校	14.8%	54.0%	31.1%	60.133***
普通本科院校	17.5%	48.0%	34.6%	
高职高专、民办及独立院校	18.1%	41.8%	40.1%	

学校“层次”	工资福利满意度			χ^2 检验
	不满意	比较满意	非常满意	
“双一流”高校	25.4%	51.6%	23.0%	47.829***
普通本科院校	30.2%	45.5%	24.4%	
高职高专、民办及独立院校	28.9%	41.5%	29.6%	

表 4 展示了学校“层次”对期望薪资、实际薪资、整体就业和工资福利满意度的回归结果，其中第(1)、(2)列为 OLS 多元线性回归，第(3)、(4)列为有序 Logit 回归。在控制人力资本、求职情况、就业情况等方面因素后，其他类型院校毕业生的实际薪资和期望薪资均显著低于“双一流”高校，普通本科院校和高

职高专、民办高校及独立院校期望薪资分别低 1933 元和 2528 元, 实际薪资分别低 1755 元和 2689 元; 高职高专、民办高校及独立院校毕业生整体就业满意度和工资福利满意度均显著高于“双一流”高校, 其整体就业满意度和工资福利满意度提高一级的比率(选择与不选择更高一级的概率之比)分别是“双一流”高校毕业生的 1.45 和 1.31 倍(计算方式为 $e^{\text{估计系数}}$)。通过初步回归分析可以发现, “双一流”高校毕业生期望和实际薪资较高, 但整体和工资福利满意度较低。

表 4 学校“层次”对就业质量影响的回归结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	期望薪资	实际薪资	整体就业满意度	工资福利满意度
学校“层次”(基准组: “双一流”高校)				
普通本科院校	-1933.532*** (148.996)	-1755.382*** (150.170)	0.109 (0.085)	0.010 (0.085)
高职高专、民办高校及独立院校	-2528.696*** (180.807)	-2689.493*** (191.622)	0.364*** (0.116)	0.270** (0.118)
性别	611.951*** (99.499)	545.381*** (99.425)	0.320*** (0.065)	0.207*** (0.065)
民族	58.183 (169.125)	-147.695 (161.239)	-0.246* (0.130)	-0.077 (0.124)
户口	57.829 (111.303)	81.765 (110.674)	-0.002 (0.072)	0.064 (0.072)
家庭政治资本	-40.740 (182.194)	-71.152 (182.816)	0.099 (0.101)	0.033 (0.100)
家庭经济资本	167.353*** (28.097)	93.687*** (27.192)	0.024 (0.018)	0.042** (0.018)
家庭文化资本	38.450** (14.994)	28.713* (15.359)	0.036*** (0.010)	0.030*** (0.010)
学历层次(基准组: 专科)				
本科	489.175*** (141.999)	334.749** (156.074)	-0.108 (0.107)	-0.122 (0.106)
硕士	2371.691*** (195.128)	2321.176*** (213.348)	0.026 (0.138)	0.033 (0.137)

续表				
变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	期望薪资	实际薪资	整体就业 满意度	工资福利 满意度
博士	7945.062*** (1070.469)	7699.569*** (1036.384)	-0.429 (0.269)	-0.552* (0.308)
学科类别(基准组: 人文)				
社科	148.065 (138.174)	-101.733 (137.621)	-0.141 (0.095)	-0.169* (0.092)
理科	999.619*** (225.386)	848.097*** (218.673)	0.082 (0.126)	-0.065 (0.126)
工科	301.534** (149.163)	161.780 (150.597)	-0.041 (0.107)	-0.047 (0.104)
医学	410.908 (250.114)	286.805 (249.560)	0.104 (0.288)	0.064 (0.256)
其他学科	226.944 (253.755)	239.567 (251.552)	-0.335 (0.255)	-0.529** (0.252)
学习成绩(基准组: 前25%)				
前25%~50%	-246.772** (100.963)	-205.317** (100.059)	0.034 (0.068)	-0.023 (0.067)
前50%~75%	-408.014*** (124.961)	-305.952** (131.810)	-0.375*** (0.091)	-0.278*** (0.087)
最后25%	-673.235*** (231.042)	-276.833 (259.427)	0.066 (0.183)	-0.112 (0.186)
政治面貌	118.456 (102.188)	19.876 (103.350)	0.129* (0.068)	0.155** (0.066)
学生干部	50.335 (161.689)	150.818 (163.606)	-0.108 (0.155)	-0.030 (0.139)
等级证书	-59.457 (126.232)	-88.440 (115.811)	0.055 (0.113)	-0.010 (0.112)
辅修或双学位	285.030* (145.688)	112.588 (138.019)	0.065 (0.088)	-0.055 (0.087)

续表				
变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	期望薪资	实际薪资	整体就业 满意度	工资福利 满意度
求职费用	0.033 (0.020)	0.067*** (0.023)	0.000** (0.000)	0.000 (0.000)
就业省份、行业、职业 固定效应	控制	控制	控制	控制
R ²	0.505	0.481	0.042	0.031
观测数	4356	4356	4356	4356

注：括号内为稳健标准误，(3)(4)列回归 R² 汇报的是 Pseudo R²。

通常来说，学校层次正向影响薪酬水平，而薪酬水平与就业满意度也呈现正相关关系，但在上文的研究中，衡量就业质量的两个维度竟然在学校层面呈现出截然相反的关系，国外也有学者关注到了这一现象(Bryson et al., 2011)。为了解释代表客观就业质量的“薪资”与代表主观就业质量的“满意度”之间的“矛盾”，接下来将逐步探究“双一流”高校毕业生在拥有较高薪资的同时依然不满意就业结果的原因。

四、期望落差：一种可能的解释

(一)研究框架与模型

学校“层次”对就业质量两项指标呈现出不同方向的影响，本研究试图对其寻找一种可能的解释。根据表 2 还可以发现另外一个现象，虽然毕业生的实际薪酬会随着学校“层次”水涨船高，然而随着学校“层次”越来越高，期望薪资的增幅却要快于实际薪资。结合已有文献，当实际薪资与期望薪资存在较大落差时，会负向影响就业满意度(涂晓明, 2007)，那么，是否是因为来自“双一流”高校的学生更容易高估自己的薪资能力，从而带来了满意度的降低呢？在已有研究中，学校“层次”与期望落差间的关系尚不明确，本部分将对此进行探讨。

首先，使用有序 Logit 模型验证薪资高估对整体就业满意度和工资福利满意度的影响：

$$\text{Logit}[P(\text{all_satisfy}_i > j | X)] = \alpha_0 + \alpha_1 \text{overset}_i + \theta X_i + \lambda_j + \lambda_k + \lambda_l + \varepsilon_i \quad (4-1)$$

$$\text{Logit}[P(\text{wage_satisfy}_i > j | X)] = \beta_0 + \beta_1 \text{overset}_i + \omega X_i + \lambda_j + \lambda_k + \lambda_l + \epsilon_i \quad (4-2)$$

式(4-1)是探究薪资高估对整体就业满意度的影响的基本模型,式(4-2)是探究薪资高估对工资福利满意度的影响的基本模型。因变量分别与式(3-3)、(3-4)保持一致。自变量中, overset_i 为衡量是否高估薪资的虚拟变量,当期望薪资大于实际薪资为高估, overset_i 取 1,期望薪资不高于实际薪资为非高估, overset_i 取 0;控制变量、固定效应的设置与式(3-1)相同; α_1 和 β_1 分别代表在控制其他条件不变时,高估薪资对毕业生整体就业和工资福利满意度的影响。

接下来,探究学校“层次”对期望落差的影响,首先使用二元 Probit 模型探究学校“层次”是否会导致薪资高估,进一步使用 OLS 模型分析学校“层次”对高估程度的影响,具体模型设定如下:

$$\text{Overset}_i = \alpha_0 + \alpha_1 \text{ord}_i + \alpha_2 \text{voc}_i + \theta X_i + \lambda_j + \lambda_k + \lambda_l + \epsilon_i \quad (4-3)$$

$$\text{Bias}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{ord}_i + \beta_2 \text{voc}_i + \omega X_i + \lambda_j + \lambda_k + \lambda_l + \epsilon_i \quad (4-4)$$

式(4-3)是探究学校“层次”对薪资高估影响的基本模型,式(4-4)是探究学校“层次”对高估程度影响的基本模型。在式(4-3)中,当期望薪资大于实际薪资为高估, Overset_i 取 1,否则取 0;在式(4-4)中,仅高估样本纳入回归,其中,因变量 Bias_i 代表高估程度,是期望薪资减去实际薪资后的值,为连续变量。两式中 ord_i 和 voc_i 所代表的学校“层次”的虚拟变量以及模型中控制变量、固定效应的设定,均与式(3-1)相同; $\alpha_1 \sim \alpha_2$ 和 $\beta_1 \sim \beta_2$ 分别代表在控制其他条件不变时,对应的学校“层次”相比于“双一流”高校对毕业生薪资高估(是否高估)和高估程度的影响。

(二)实证结果

学校“层次”负向影响就业满意度,对薪资的期望落差在其中发挥重要作用,本部分主要从薪资高估(是否高估)以及高估程度两个角度考量期望落差。首先对薪资高估之于整体就业和工资福利满意度的影响进行回归分析,表 5(1)(2)列结果表明,高估薪资对于整体就业满意度和工资福利满意度在 1% 的显著性水平上均存在显著负向影响,高估薪资者整体就业满意度和工资福利满意度提高一级的比率(选择与不选择更高一级的概率之比)分别是不高估群体的 0.70 倍和 0.53 倍(计算方式为 $e^{\text{估计系数}}$),因此高估薪资的毕业生更可能表现出就业不满意态度。

在本研究中,“双一流”高校、普通本科院校和高职高专、民办高校及独立院校高估薪资的毕业生比例分别为 46.6%、47.9%和 44.1%,大致呈现出“好学校”的毕业生更倾向于高估薪资的特点。根据第(3)列回归结果可知,在

薪资高估维度，高职高专、民办高校及独立院校高估薪资的概率显著低于“双一流”高校；在高估程度维度，只有高估样本被纳入第(4)列回归中，结果表明“双一流”高校毕业生实际薪资与期望薪资的偏差程度是最大的，普通本科院校和高职高专、民办高校及独立院校高估薪资的毕业生高估程度分别比“双一流”高校毕业生显著低 287 元和 301 元。

表 5 期望落差在学校“层次”影响就业满意度中的作用

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	整体就业 满意度	工资福利 满意度	薪资高估	高估程度 (单位: 元)
薪资高估(高估=1)	-0.354*** (0.061)	-0.640*** (0.061)		
学校“层次”(基准组: “双一流”高校)				
普通本科院校			-0.006 (0.023)	-286.920** (134.210)
高职高专、民办高校及 独立院校			-0.053* (0.030)	-300.757* (176.306)
控制变量	控制	控制	控制	控制
就业省份、行业、职业 固定效应	控制	控制	控制	控制
R ²	0.046	0.043	0.026	0.141
观测数	4356	4356	4356	1987

注: (1)(2)(4)列括号内为稳健标准误; (3)列括号内为 delta 法的标准误, 回归系数为平均边际效应; (1)(2)(3)列回归的 R² 汇报的是 Pseudo R²。

上文的探究解释了衡量就业质量的两个维度在学校层面呈现相反关系的原因——虽然学校“层次”好的求职者实际薪资较高，会提升其就业满意度，但他们也更容易高估自己的薪资，当期望薪资与实际薪资高估越大时，就业满意度也随之降低，因此“双一流”高校的学生出现高薪资与低满意度并存的怪现状。基于此，不难提出下一个问题，为什么“双一流”高校的求职者更容易高估自己的薪资呢？接下来将继续探讨学校“层次”对薪资高估影响的机制。

五、学校“层次”对薪资高估影响的机制分析

(一) 研究框架与模型

本部分进一步从就业观念角度探究“双一流”高校的毕业生更倾向于高估薪资且薪资高估水平较大的原因。根据已有研究，重点学校学生在求职过程中更看重文凭信号(马永霞和高晓英, 2013)，而低学历或普通院校毕业生在人力资本不足的情况下，诉诸社会资本，通过亲朋好友的推荐实现就业(阎凤桥和毛丹, 2008)。这种就业观念的差异或许是导致高估薪资行为出现概率不同的重要因素。

首先探究学校“层次”对就业观念的影响，由于本文控制了学历、成绩等人力资本相关变量，所以接下来的讨论均在人力资本一致的假设下进行。本部分就业观念是指毕业生在求职过程中认为比较重要的因素，本研究将其分为对文凭信号的重视程度和对社会资本的重视程度。文凭信号包括学校“层次”和学历水平，社会资本包括朋友帮助和校友帮助。由于对以上因素的重视程度为三分变量，因此使用有序 Ologit 模型，具体模型如下：

$$\text{Logit}[P(\text{signal}_i > j | X)] = \alpha_0 + \alpha_1 \text{ord}_i + \alpha_2 \text{voc}_i + \theta X_i + \lambda_j + \lambda_k + \lambda_l + \epsilon_i \quad (5-1)$$

$$\text{Logit}[P(\text{society}_i > j | X)] = \beta_0 + \beta_1 \text{ord}_i + \beta_2 \text{voc}_i + \omega X_i + \lambda_j + \lambda_k + \lambda_l + \epsilon_i \quad (5-2)$$

式(5-1)是探究学校“层次”对毕业生文凭信号重视程度影响的基本模型，式(5-2)是探究学校“层次”对毕业生社会资本重视程度的影响的基本模型。其中， signal_i 代表对文凭信号的重视程度， $P(\text{signal}_i > j | X)$ 代表对文凭的重视程度高于 j 的概率($j=1$ ，比较不重要； $j=2$ ，比较重要； $j=3$ ，非常重要)；同理， society_i 代表对社会资本的重视程度， $P(\text{society}_i > j | X)$ 代表对社会资本的重视程度高于 j 的概率($j=1$ ，比较不重要； $j=2$ ，比较重要； $j=3$ ，非常重要)；两个模型中 ord_i 和 voc_i 所代表的学校“层次”的虚拟变量以及模型中控制变量、固定效应的设定，均与式(3-1)相同； $\alpha_1 \sim \alpha_2$ 和 $\beta_1 \sim \beta_2$ 分别代表在控制其他条件不变时，对应的学校“层次”相比于“双一流”高校对毕业生文凭信号重视程度和社会资本重视程度的影响。

接下来，探究对文凭信号和社会资本的重视程度之于薪资高估的影响，具体的二元 Probit 模型设定如下：

$$\text{Overset}_i = \alpha_0 + \alpha_1 \text{signal}_i + \theta X_i + \lambda_j + \lambda_k + \lambda_l + \epsilon_i \quad (5-3)$$

$$Overset_i = \beta_0 + \beta_1 society_i + \omega X_i + \lambda_j + \lambda_k + \lambda_l + \epsilon_i \quad (5-4)$$

因变量 $Overset_i$ 衡量个体 i 是否高估薪资, 当期望薪资大于实际薪资为高估, $Overset_i$ 取 1, 否则取 0; $signal_i$ 代表个体 i 对文凭信号的重视程度, $society_i$ 代表个体 i 对社会资本的重视程度; 控制变量、固定效应的设定与式(3-1)相同; α_1 和 β_1 分别代表在控制其他条件不变时, 对文凭信号的重视程度和对社会资本的重视程度对薪资高估的影响。

(二) 实证结果

回归结果^①表明, “双一流”高校毕业生认为学校名气大、学历层次高是影响就业结果的重要因素, 其余院校毕业生认为这两个因素的重要性有不同程度的下降。具体来说, “双一流”高校毕业生认为学校名气大重要性提高一级的比率(选择与不选择更高一级的概率之比)分别是普通本科院校和高职高专、民办高校及独立学院的 1.59 倍和 1.69 倍, “双一流”高校毕业生认为学历层次高重要性提高一级的比率分别是普通本科院校和高职高专、民办高校及独立学院的 1.41 倍和 1.25 倍, 总体呈现出“好学校”的毕业生认为学校名气、声望和学历层次等文凭信号是影响个人就业结果的重要因素的特点。另一方面, 相比于“双一流”高校毕业生, 其余院校毕业生更倾向于把朋友、校友的帮助视作影响就业结果的重要因素, 尤其是高职高专、民办高校及独立院校毕业生, 他们认为朋友、校友帮助重要性提高一级的比率是“双一流”高校毕业生的 1.84 倍和 1.45 倍, 总体呈现出来自较低学校“层次”的毕业生在求职过程中更看重人际关系等社会资本的特点。

表 6 第(1)(2)列回归结果表明, 认为学校名气大、学历层次高在求职过程非常重要的学生比认为比较不重要的学生出现薪酬落差(即高估)的可能性显著高 10.7 个百分点和 16.8 个百分点, 即越是认为文凭信号是影响个人就业结果的重要因素的学生, 越可能在求职前高估自己实际能够得到的薪资水平; 在社会资本方面, 认为朋友帮助在求职过程非常重要的学生比认为比较不重要的学生出现薪酬落差(即高估)的可能性低 10.5 个百分点, 认为校友帮助在求职过程非常重要的学生比认为比较不重要的学生出现薪酬落差(即高估)的可能性低 10.2 个百分点, 即认为朋友帮助和校友帮助在求职过程中发挥的作用更大的学生, 越不容易在求职前高估自己实际能够得到的薪资水平。这可能是因为看重学校、学历者更容易认为自身所拥有的学历与学校声望会释放高能力的信号, 把群体成绩当成个人水平, 对这种信号作用的过度期待和依赖提高了薪资期望, 看不到象牙塔外的真实世界, 而社会资本有利于降

^① 限于篇幅, 回归结果未列示, 备案。

低学生求职过程中的信息不对称(代睿, 2018), 帮助学生明确自身定位, 建立与真实能力较为相符的期望薪资。

表 6 就业观念对薪资高估的回归分析

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	薪资高估(单位: 元)			
就业观念				
学校名气大(基准组: 比较不重要)				
比较重要	0.043			
	(0.058)			
非常重要	0.107*			
	(0.060)			
学历层次高(基准组: 比较不重要)				
比较重要		0.047		
		(0.073)		
非常重要		0.168**		
		(0.073)		
朋友帮助(基准组: 比较不重要)				
比较重要			-0.013	
			(0.045)	
非常重要			-0.105*	
			(0.058)	
校友帮助(基准组: 比较不重要)				
比较重要				-0.018
				(0.047)
非常重要				-0.102*
				(0.056)
学校“层次”	控制	控制	控制	控制

变量	续表			
	(1)	(2)	(3)	(4)
	薪资高估(单位:元)			
控制变量	控制	控制	控制	控制
就业省份、行业、职业 固定效应	控制	控制	控制	控制
Pseudo R^2	0.027	0.029	0.027	0.028
观测数	4139	4156	4120	4123

注：括号内为 delta 法的标准误，回归系数为平均边际效应。

六、结论与政策建议

(一) 研究结论

本文基于北京大学“全国高校毕业生就业状况调查”课题组于 2019 年 6 月开展的全国高校毕业生就业状况调查数据，使用描述统计、差异性检验和回归分析等方法研究学校“层次”对就业质量的影响，并采用 OLS 回归、Probit 回归、有序 Logit 以及固定效应模型从就业观念和薪资期望落差角度探讨，试图回答为什么名校光环会成为“脱不掉的长衫”——“双一流”高校的毕业生虽拥有较高的实际薪资，却呈现较低的就业满意度。

本文得到以下几个主要结论：

第一，学校“层次”越好，毕业生期望和实际薪资越高，但整体和工资福利满意度越低；第二，“好学校”的毕业生更倾向于高估薪资，且高估薪资的程度随着学校“层次”的降低而下降，高估薪资的毕业生更可能对整体就业和工资福利结果不够满意；第三，对学校“层次”影响就业满意度的机制进行分析发现，学校“层次”高的毕业生倾向于把文凭信号视为影响个人就业结果的重要因素，而其余院校毕业生更看重社会资本在求职就业中的作用，而对于文凭信号更为看重的求职者更容易高估薪资，在求职过程中有效利用社会资本则能降低高估的概率。

至此形成了逻辑闭环，主要结论关系如图 1 所示：“双一流”高校的毕业生实际薪资高但就业满意度较低的原因在于，他们基于文凭信号提高期望薪资，倾向于把学校名气、学历水平向劳动力市场发送的信号当成个人人力资本与核心竞争力，把群体成绩当成个人能力水平，因而对薪资有较高期待，而期望薪资和实际薪资的落差是影响就业满意度的重要因素。

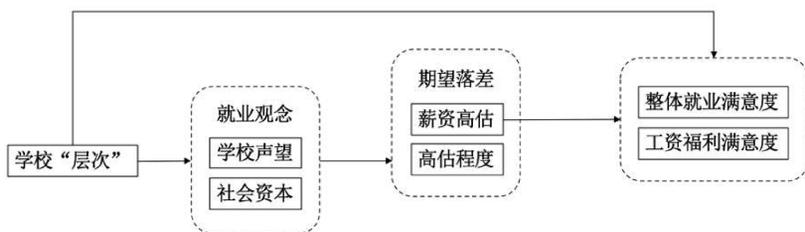


图1 主要结论关系图

(二) 政策建议

从学生个人层面而言，要转变就业观念，主动把握当前就业市场形势和趋势，走出象牙塔，扩展信息渠道和社会阅历，增强对实际社会的认知。重点学校学生要善于利用学校资源，通过参加就业指导讲座、招聘会、实习等活动，了解社会对人才的真实需求和各行各业的实际发展情况，反思自省，对自身能力和发展有清晰定位，打破考上“重点大学”就一定会带来高质量工作的幻觉。同时，要善于利用社会网络资源，通过亲朋好友、校友与师长等社会关系网络拓宽就业渠道，积极参与社会实践，不断提高自身核心就业能力。普通本科院校，高职高专、民办高校及独立院校的学生应充分利用各种资源和机会，不断求索。本文的研究验证了人力资本在求职过程中发挥的重要作用，不论是学校名气、学历层次还是学习成绩均与实际薪资呈现正相关关系，大学生应当惜取少年时，刻苦努力，积累专业知识与技能，形成人力资本的坚实基础。我国高校存在教育质量上的客观差异，有升学计划的普通院校学生还应抓取考研机会，寻求向更好学校流动的可能。

从学校层面而言，就业质量不仅体现在薪资等客观维度，也体现在就业满意度等主观维度。高校要进一步完善就业指导体系，进一步拓宽就业渠道信息来源，为学生提供更有价值的就业信息和资源，努力提高学生的就业满意度等主观就业质量。组织高质量的就业指导活动，增强学生的就业敏感度和就业能力，提高学生增加对就业市场的了解程度，引导学生明确自身定位、树立正确的求职观念、合理规划职业生涯、提升就业满意度。同时，应当综合考虑学生需求和就业市场整体形势，打造良好的“学生—企业”就业资源对接平台，同时提高“学生—企业”之间的匹配度和毕业生的主、客观就业质量。

从政府层面而言，在推进高质量就业的过程中要更加关注学生的就业满意度问题，着眼于如何提高毕业生的工作质量和幸福感。首先，建立健全就业监管机制，加大对“学历歧视”“非重点大学歧视”等问题的监管力度，营造一个公平公正的就业环境。其次，加强宣传教育，尽力扭转“唯学历论”“唯名

校论”用人导向和社会观念。最后,加强与学校和合作,整合各方资源提供多元化的就业服务平台,为学生提供全面、准确、实用的就业信息集成服务,减少就业信息的不对称性,提高就业匹配度和满意度。

[参考文献]

- 陈成文、周静雅, 2014:《论高质量就业的评价指标体系》,《山东社会科学》第7期。
- 陈婷婷, 2015:《大学生就业质量问题研究回顾》,《中国青年社会科学》第3期。
- 代睿, 2018:《社会资本对独立学院大学生就业的影响分析——以津桥独立学院为例》,《中国管理信息化》第14期。
- 高耀、刘志民、方鹏, 2012:《人力资本对高校学生初次就业质量的影响——基于2010年网络调查数据的实证研究》,《教育科学》第2期。
- 蒋洪甫、赵雄伟、刘超、彭艳、李晓霄, 2010:《基于AHP的高等农业院校大学生就业竞争力评价体系构建》,《安徽农业科学》第22期。
- 赖德胜, 2023:《创造高质量就业的未来》,《人口与经济》第2期。
- 李宁、徐荣华, 2016:《就业质量统计相关问题研究》,《统计研究》第2期。
- 林南, 2020:《从个人走向社会:一个社会资本的视角》,《社会科学战线》第2期。
- 刘京鲁、岳昌君、杨海燕, 2020:《我国硕士研究生就业结果及起薪的影响因素研究——基于2019年全国高校抽样调查数据的实证分析》,《教育学术月刊》第11期。
- 刘素华, 2005:《就业质量:概念、内容及其对就业数量的影响》,《人口与计划生育》第7期。
- 马莉萍、丁小浩, 2010:《高校毕业生求职中人力资本与社会关系作用感知的研究》,《清华大学教育研究》第1期。
- 马永霞、高晓英, 2013:《高校毕业生薪酬期望的理性分析——基于筛选理论的视角》,《教育学术月刊》第5期。
- 乔志宏、苏迪、占诗苑、毕建传, 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。
- 秦建国, 2007:《大学生就业质量评价体系探析》,《中国青年研究》第3期。
- 苏丽锋、孟大虎, 2013:《强关系还是弱关系:大学生就业中的社会资本利用》,《华中师范大学学报(人文社会科学版)》第5期。
- 陶君、陈友庆, 2013:《“大鱼小池塘效应”及其教育启示》,《上海教育科研》第9期。
- 涂晓明, 2007:《大学毕业生就业满意度影响因素的实证研究》,《高教探索》第2期。
- 王慧、叶文振, 2016:《社会性别视角下女大学生就业质量的影响因素分析——基于福建省五所高校的调查》,《人口与经济》第5期。
- 夏长宝, 2016:《新型就业歧视:学校“层次”与毕业生身份的强关系逻辑——基于三本院校毕业生的访谈分析》,《扬州大学学报(高教研究版)》第3期。
- 谢宝国、王远伟, 2014:《农村籍与城市籍大学毕业生就业获得差异的实证研究》,《教育

- 与经济》第1期。
- 谢义忠、卢海陵，2016：《就业能力、求职行为对应届大学毕业生求职结果影响的追踪研究》，《管理评论》第1期。
- 辛斐斐，2019：《人力资本、社会资本与大学生就业研究：回顾与展望》，《重庆高教研究》第1期。
- 徐晓军，2002：《当前就业过程中的双重机制：人力资本与社会资本》，《人文杂志》第3期。
- 阎凤桥、毛丹，2008：《影响高校毕业生就业的社会资本因素分析》，《复旦教育论坛》第4期。
- 于菲、邱文琪、岳昌君，2019：《我国研究生就业状况实证研究》，《学位与研究生教育》第6期。
- 张凯，2015：《就业质量的概念内涵及其理论基础》，《社会发展研究》第1期。
- Bourdieu, P. and J. G. Richardson, 1986, *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Westport, CT: Greenwood Press, 241-258.
- Bryson, A., E. Barth and H. Dale-Olsen, 2011, "Do Higher Wages Come at a Price?", *Journal of Economic Psychology*, 33(1): 251-263.
- Greve, H. R., 2003, "A Behavioral Theory of R&D Expenditures and Innovations: Evidence from Shipbuilding", *Academy of Management Journal*, 46(6): 685-702.
- Hogg, M. A., D. J. Terry and K. M. White, 1995, "A Tale of Two Theories: A Critical Comparison of Identity Theory with Social Identity Theory", *Social Psychology Quarterly*, 58(4): 255-269.
- McVicar, A., 2016, "Scoping the Common Antecedents of Job Stress and Job Satisfaction for Nurses (2000-2013) Using the Job Demands-resources Model of Stress", *Journal of Nursing Management*, 24(2): E112-E136.
- Nunley, J. M., et al., 2016, "College Major, Internship Experience, and Employment Opportunities: Estimates from a Résumé Audit", *Labour Economics*, 38: 37-46.
- Sengupta, S., 2011, "An Exploratory Study on Job and Demographic Attributes Affecting Employee Satisfaction in the Indian BPO Industry", *Strategic Outsourcing: An International Journal*, 4(3): 248-273.
- Tajfel, H., 1981, *Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology*, Cambridge: Cambridge University Press, 255.

The Influence of School “Level” on the Employment Quality of College Graduates: Empirical Analysis Based on the 2019 National Survey Data on the Employment Status of College Graduates

GUAN Yu-ting¹, CAI Yu-lan¹, ZHENG Yi-xin¹, YUE Chang-jun²

(1. Graduate School of Education, Peking University;

2. Institute of Economics of Education, Peking University)

Abstract: In the face of a challenging employment situation, some college graduates carry the burden of attending prestigious universities and are not willing to engage in jobs with lower educational and technical requirements. This further exacerbates the phenomenon of “slow employment” and reflects the mismatch between the higher education structure and the labor market structure, as well as the unclear self-perception of college graduates. These issues are not conducive to achieving high-quality employment. This article is based on the 2019 national survey data on the employment status of college graduates, using OLS regression, Probit regression, ordered Logit regression, and fixed effects models to explain the current situation and impact of college graduates’ reluctance to abandon their prestigious identity from the perspective of employment quality. It also analyzes the reasons for the coexistence of high salaries and low satisfaction among graduates from prestigious universities from the perspective of employment concepts. The study found the following: First, the higher the expectations and actual salaries of graduates from “Double First Class” universities, the lower their overall job satisfaction and satisfaction with salary and benefits. Second, graduates from “Double First Class” universities place excessive importance on diploma signals and underestimate social capital, leading them to be trapped in an ivory tower illusion and overestimate salary levels. Third, the overestimation of salaries directly lowers the job satisfaction of college graduates and leads to the situation where high salaried “prestigious university” graduates coexist with low satisfaction. Therefore, improving employment concepts and clarifying personal positioning are crucial for enhancing job satisfaction and employment quality. College graduates need to improve their employment concepts by expanding their sources of information, grasping the employment market situation and trends through career lectures, job fairs, internships, etc. In the process of promoting high-quality employment, schools and governments should pay more attention to the problem of information asymmetry that exists when students are seeking employment and cultivate students’ employment sensitivity and ability.

Key words: employment quality; employment concepts; college graduates; school types; salary overestimation

(责任编辑: 孟大虎 责任校对: 孟大虎 刘泽云)