

中部高校一流专业毕业生就业地选择及动因

曹菲珍 刘志雅

(江西理工大学, 赣州 341000)

[摘要]在我国“双一流”建设及区域发展不均衡的背景下,基于中部某省高校毕业生行政监测及调查数据表明,一流专业毕业生跨省就业具有很强的经济动机,对学校的满意度、家庭的贫困程度是其留省就业的重要拉力,而较高的社会资本将其推往省外,且工作匹配度、签约机构的声誉、福利待遇等均能影响一流专业毕业生的跨省流动。最后,从当地政府、企业、高校三方面提出促进人才合理流动的政策建议。

[关键词]一流专业;毕业生初次就业地;区域发展;跨省就业

引言

高等教育作为地区人力资本积累的重要途径,服务并支撑着区域经济发展。党的十九大报告强调,要加快一流大学和一流学科(以下统称“双一流”)建设,实现高等教育内涵式发展。2018年《关于高等学校加快“双一流”建设的指导意见》更是将“双一流”建设纳入区域发展的重大战略。

随着“双一流”建设的推进,省级一流专业建设作为“双一流”建设的基本单元与支撑,引领着地区优质本科人才的培养。但地区教育回报在很大程度上依赖于其毕业生的就业流向,尤其是欠发达地区,大规模毕业生流出会损害地区人力资本积累,影响欠发达地区的经济追赶,进而加剧区域间的经济差距。

基于此,深度剖析一流专业毕业生区域间流动规律,特别是跨省流动特征是欠发达地区制定相关就业政策和人才政策的重要依据。然而,现有研究宽泛地讨论一流学科与大学的建设,未深入到专业建设这一根基,且相关研究局限于教学改革、专业调整等方面的定性分析,缺少定量分析。

那么,在“双一流”建设与区域发展不平衡的背景下,经济欠发达地区一流专业毕业生的流失程度如何?呈现怎样的流动特征?哪些是影响其就业地选择的关键因素?本文使用中国中部某省2018年高校毕业生就业调查数据,对上述问题进行深入分析,以期为地方政府有效引导人才流向、促进区域经济协调发展,以及中部地区高校人才培养改革提供建议及依据。

一、高校毕业生流动相关文献综述

(一) 现有研究概述

近年来研究发现,毕业生向北京、上海、广州、深圳等东部发达地区集中的趋势长期存在。

关于毕业生就业流向的动因,学术界普遍认为女性更具流动惰性。然而,社会资本、所属专业等因素对毕业生流动的影响仍具有争议。不仅如此,有些影响因素还没有获得数据支撑,比如理论上,争取专业与工作匹配是毕业生流动的重要动因,而尚没有实证研究证实这一点。

研究发现,院校地已有社会资本的积累及对院校地的熟悉感,是毕业生就业地选择的重要依据,但后续研究将院校地以省级划分,默认毕业生对院校所在地的会延伸至省级层面。

(二) 本文主要贡献

相比已有文献,本文的贡献主要在于:首先,结合“双一流”建设的大背景,填补了对一流专业毕业生省际流动特征及其动因研究的不足,并对部分有争议的影响因素进行分析;其次,使用某省高校毕业生的调查数据,而非抽样数据,能更系统地反映一流专业毕业生的流向特征;再次,在就业区域的划分上,将省内选择细化为省内院校地市及其他城市,体现省内流动的差异性;最后,侧重于就业地选择的决策机制分析而非简单的现象描述,并从政府、企业及高校三方面提出建议。

二、就业地选择群体差异分析

本文使用2018年中部某省高校毕业生就业调查数据。该数据由省教育厅就业办组织收集,共169 037个样本数据,包含毕业生个人客观情况与就业评价等变量。筛选并处理相关数据后,有效样本数为23 292个。由于一流专业仅指本科教育,所以本研究仅针对本科毕业生的就业地选择差异进行分析。具体情况如下表1。

(1) 总体上,一流专业毕业生流失更严重。一流专业毕业生出省率高于非一流专业本科毕业生13个百分点,其

表 1 就业地选择群体差异对比

单位 /%

群体类型		省内				省外					
		院校地		其他地		东部		中部		西部	
一流 / 非一流专业		一流	非	一流	非	一流	非	一流	非	一流	非
总体		23.66	30.76	14.39	20.36	44.45	39.70	8.95	3.71	8.55	5.47
性别	女	24.96	33.25	16.52	23.90	42.77	33.70	7.97	3.39	7.77	5.75
	男	22.53	28.24	12.54	16.76	45.91	45.79	9.80	4.03	9.23	5.18
生源	省外	17.56	16.42	4.20	3.68	50.92	50.13	12.07	10.31	15.24	19.46
	省内	28.09	35.45	21.80	25.81	39.74	36.30	6.68	1.55	3.69	0.89

表 2 变量说明

变量类别		变量	变量名	定义
因变量		Flowcode	毕业生流向	1. 省内学校所在地; 2. 省内其他城市; 3. 省外
自变量	预期收入	EI	就业地与生源地收入差的自然对数	工作地人均可支配收入与生源地人均可支配收入之差
	流入地与流出地的推力与拉力因素	EMMatchCod	工作专业匹配度	1. 不匹配; 2. 不太匹配; 3. 一般; 4. 比较匹配; 5. 匹配
		InsureCod	社会保障	1. 无保障; 2. 五险或四险; 3. 五险一金; 4. 除五险一金外, 还有其他保障
		EmpRepuCod	签约单位在业界的知名度和认可度	0. 不了解; 1. 很不高; 2. 不太高; 3. 一般; 4. 比较高; 5. 非常高
		SchsuggestCod	对母校的满意度	1. 非常不满意; 2. 不太满意; 3. 一般; 4. 比较满意; 5. 非常满意
	社会资本	PrthelpCod	就业时父母帮助	1. 没帮助; 2. 帮助不大; 3. 帮助一般; 4. 帮助较大; 5. 帮助大
		Poor Type Code	困难生类别	0. 非困难生; 1. 家庭困难; 2. 建档立卡户
	控制变量	Sexcode	性别	0. 女性; 1. 男性
		Work in home	是否回生源地市	0. 不回生源地; 1. 回生源地
		City Born	是否出生在市区	0. 否; 1. 是
Is Humanities		学科性质	0. 理工科; 1. 人文社科	
Univ Level		学校省级层次	1. 前 10 本科; 2. 普通本科	
	Univ City level	学校地城市层次	1. 一线; 2. 二线; 3. 三线; 4. 四线; 5. 五线	

中去省外东部、中部、西部地区就业的比例分别高出 5%、5%、3%。

(2) 从性别来看, 女性相比男性流动意愿更弱, 但女性一流专业毕业生比非一流专业毕业生流动意愿更强, 出省率高出 15%, 这一差异主要体现在选择东部地区就业的比重上。而男性一流专业毕业生比非一流专业毕业生去向省外的比重仅高出 10%, 且差异主要体现在去往省外中部地区与西部地区的比重。

(3) 从生源地来看, 省外生源一流专业与非一流专业毕业生的出省率差异不大, 而省内生源一流专业毕业生的出省率高于省内生源非一流专业毕业生 11%, 其中省内生源一流专业毕业生会比非一流专业毕业生更倾向于在省外中部地区就业。

三、就业地选择实证分析

(一) 实证模型

劳动力流动模型中典型的是托达罗模型、推拉理论、社会资本理论, 它们分别从预期收入、流出地与流入地和家庭背景等角度解释劳动力流动。本研究基于以上理论依

据, 采用多元 Logit 模型, 以毕业生流向为因变量, 以预期收入、流入地与流出地的状况、家庭背景为自变量, 同时控制个体特征、生源地差异等因素对一流专业毕业生就业区域选择的影响。建立理论模型如下。

$$\text{Logit} (P_i/3) = \ln \frac{p (Y=i|X)}{p (Y=3|X)} = \beta_0 + \beta_1 EI + \beta_2 RC + \beta_3 S + r_i \text{Control}_i \quad (1)$$

其中, EI 为预期收入, RC 表示推力与拉力, S 为毕业生的社会资本。主要变量及说明见表 2。

(二) 实证结果

本文基于回归模型 (1), 对一流专业毕业生就业地选择的动因进行回归, 具体回归结果如表 3 所示。

实证结果分析根据回归结果可知:

首先, 就预期收入而言, 经济因素显著影响一流专业人才的就业地选择。相比于留在省内, 就业地与生源地之间的预期收入越大, 一流专业毕业生更倾向于去省外就业, 符合托达罗模型的假设。

其次, 从一流专业毕业生的流入地与流出地因素来看, 一流专业毕业生为追求更高的专业与工作匹配度倾向于往省外发展, 而社会保障、签约单位在业界的知名度和认可

表 3 一流专业毕业生就业地选择的影响因素

变量	学校所在地市	省内其他城市
lnDAveWage	-1.357***	-1.740***
EMMatchCod	-0.124***	-0.031
InsureCod	-0.367***	-0.209***
EmpRepuCod	-0.063**	-0.068**
SchsuggestCod	0.084**	0.082*
PrthelpCod	-0.088**	-0.109***
Poor Type Code	0.209***	0.501***
Sexcode	-0.195**	-0.355***
Work in home	-11.749***	-12.968***
City Born	1.180***	0.766***
Is Humanities	0.024*	-0.246**
Univ Level	0.416***	0.300***
Univ City level	-0.398***	0.301***

注：***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1。

度也对其就业地选择都有显著影响，且对学校满意程度越高，一流专业毕业生留省就业拉力越大。

再次，从社会资本来看，父母对就业帮助越大，毕业生越可能去向省外发展；而贫困程度越高的毕业生更倾向于选择省内，无论是学校地还是省内其他城市。

最后，从控制变量来看，男性相比女性更易选择出省工作；城镇户口毕业生相对于农村户口毕业生，更倾向于留在省内就业；人文社科类毕业生相比于理工科类毕业生，会更倾向于省外就业；学校所在地市层次越高，越倾向于省外就业。

四、研究结论与建议

(一) 研究结论

本文运用 2018 年中部某省高校毕业生就业行政监测及调查数据，通过描述性统计及多元 Logit 回归计量方法对一流专业毕业生流向与影响因素做出分析，主要结论如下。

(1) 中部地区一流专业人才流失严重，主要流向东部地区。该流向特征主要受经济因素影响。

(2) 培养地与就业地的推力和拉力共同作用于一流专业人才的流动。比如，对培养地推荐高推荐度，促进其在省内就业，且就业地工作匹配度、流入机构的声誉、福利待遇等均能影响其流动。

(3) 社会资本越强，一流专业毕业生跨省流动性越强。父母对其就业帮助越大，越可能去向省外发展；而家庭贫困程度越高，越倾向于省内就业。

(4) 一流专业人才的流动还会受到个体特征、学校环境等因素的影响。例如：女性相比男性在流动中更具惰性；

城镇户口毕业生更倾向于留在省内就业；人文社科类毕业生相比于理工科类毕业生更倾向于省外；学校所在地市层次越高，越青睐在省外就业。

(二) 对策建议

基于上述研究结果，需要当地政府、企业、高校多方联动，以构建留住一流专业人才的长效机制，促进一流专业毕业生有序合理就业。本文提出的具体建议如下。

首先，地方政府应利用好劳动力市场机制，引导一流专业人才的资源配置。将招才引智与区域发展深度融合，结合当地产业特色科学规划，加快产业升级，拓展毕业生省内就业空间。同时，营造宽容友善、尊重人才的社会氛围，增强省内凝聚力与认同感。

其次，区域企业完善自身建设，加强与地方高校的产学研合作教育。注重自身发展，提升行业竞争力，以硬实力吸引人才。结合毕业生人力资本特质进行岗位配置，完善人才培养制度，同时合理设置薪酬福利及晋升制度，以留住所需一流专业人才。

最后，地方高校应提升一流专业建设的区域服务意识，充分发挥协同作用。关注区域发展及行业变化趋势，及时改进一流专业人才的培养方案，推动一流专业建设与当地产业精准有效地对接。对一流人才的就业观念加以引导，使其了解“中部崛起”的重要意义和政策优势，鼓励毕业生扎根中部、建设中部。

基金项目：江西省研究生创新省级专项资金项目“一流”往哪流？——一流专业毕业生就业地选择及其影响因素研究(YC2021-S590)。

参考文献：

[1] ABRAMOVSKY L, HARRISON R, SIMPSON H. University Research and the Location of Business R&D[J]. The Economic Journal, 2007, 117 (519): 114-141.

[2] 李明磊, 王战军. 新时代一流专业建设应转向成效式评价[J]. 江苏高教, 2020 (09): 20-23.

[3] MOUW T. Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?[J]. American Sociological Review, 2003, 68 (06): 868-898.

[4] 岳昌君, 邱文琪. 规模扩大与优质高等教育入学机会均等化[J]. 高等教育研究, 2020, 41 (08): 22-34.