

·调查与思考·

中国大学生就业匹配质量的影响因素探析*

代 懋 王子成 杨伟国

【摘要】文章从就业匹配的3个角度出发,探寻中国大学生就业匹配现状,并通过电子问卷调查方式搜集数据,采用Logit模型对中国大学生教育匹配、专业匹配和能力匹配的影响因素进行分析。结果发现,中国大学毕业生中,1/3教育过度,1/3专业不匹配,46%存在高能低配的情况。其中,教育匹配的主要影响因素可以归结于毕业生学历水平、成绩、学校的声誉、职业类型和单位规模等;专业本身、学校就业指导课、学校招聘信息渠道则可以有效地提高专业匹配程度;性别、学历、社会实践、找工作渠道会影响大学生能力匹配。在实证研究基础上,文章从毕业生和高校角度分别提出对策建议。

【关键词】大学生 就业匹配质量 教育过度 专业匹配 能力匹配

【作者】代 懋 北京航空航天大学公共管理学院,讲师;王子成 暨南大学公共管理学院,讲师;杨伟国 中国人民大学劳动人事学院,教授。

一、问题的提出

自20世纪70年代起,就业匹配问题便引起西方国家的重视。Freeman(1976)首次提出了“教育过度”的概念,他指出高校毕业生收入水平的下降表明美国教育供给已经超越了需求,并且会在长期内维持过度供给的状态。教育过度是就业不匹配的一个典型状态。20世纪80年代以来,西方国家将对教育过度的重视逐渐扩展至就业不匹配的其他方面。西方国家之所以越来越重视这个问题,是因为就业不匹配不仅关乎个人发展,而且损害了国家竞争力(European Commission, 2008)。另外,就业不匹配涉及的人员比例越来越大,40%以上的工人被认定处在就业不匹配的状态(Mavromaras等, 2010)。

西方学者对就业匹配影响因素的分析可以从供给、需求和中介因素三方面梳理。其中,供给因素主要包括雇员的人口统计特征,需求因素主要从雇主和岗位特征着手,而中介因素主要包含教育系统和劳动力市场状况等。其一,雇员的人口统计特征对就业匹配有影响,

* 本研究是国家社会科学基金重点项目“就业匹配与大学生就业促进”(09AZD038)的阶段性成果。

如大多数研究发现,青年、女性、移民和残疾人员的就业不匹配程度更高(Leuven等,2011),而个人劳动力市场经验会显著影响就业匹配程度(Linsley,2005)。其二,雇主倾向和岗位特征会影响就业匹配程度。一般来说,雇主倾向于雇用高教育水平的员工。“蓝领”工作者或低层级服务业的工人比“白领”工作者或专业人员的就业匹配程度更低(Garcia-Espejo等,2005)。其三,教育在就业匹配中扮演着极其重要的角色,特别是职业教育。Robst(2007)指出,职业教育毕业生的就业匹配程度要高于一般教育毕业生,而且与企业需求相结合的职业教育更容易实现就业匹配,如学徒制培训等。Di Pietro等(2006)通过就业绩效指标来测量高校质量,发现研究型大学毕业生的就业匹配情况更好。其四,劳动力市场状况会影响就业匹配。在经济衰退期进入劳动力市场的毕业生,其就业匹配率更低,在岗位更少和失业率更高的环境下,这些毕业生只能调整就业目标,接受不匹配的岗位(Verhaest等,2013)。

针对中国大学生就业匹配情况张晓蓓、亓朋(2010)指出,中国劳动力中教育过度的比例占39%。刘扬(2010)研究发现,近三成大学毕业生的专业与工作不匹配;专业与工作匹配受专业本身的影响,还受到性别、学校特征和实习经历等因素的影响。李锋亮等(2009)的研究显示,成功找寻次数、找寻成本是影响大学生专业与工作匹配的重要因素,此外,学生的学历、成绩、学校类型、工作经验、兴趣与专业匹配和到西部地区工作意愿等因素都对匹配产生影响。袁红清(2010)指出,人才市场本身的缺陷和过度迷信市场的能力是造成匹配质量和效率低下的主要原因。赵雷(2013)认为,职业定位脱离个人实际、用人单位与求职者的需求存在错位、现行的教育体制存在制约、产业结构不合理和公共就业服务质量不高是造成大学毕业生就业质量低的原因。

已有研究对大学生就业匹配质量的关注较多,但关注点比较单一和笼统,因此有必要细化对中国大学生就业匹配质量及其影响因素的认识,本文通过问卷调查搜集数据,采用自评估法和岗位需求法^①对中国大学生就业匹配质量进行测量,并在此基础上进行多元Logit回归分析,分别从教育匹配、专业匹配和能力匹配三方面分析中国大学生就业匹配的影响因素。

二、理论模型的构建

Iammarino等(2012)按照教育水平是否符合岗位要求和能力是否得到充分利用两个维度对就业匹配进行划分。在此基础上,我们将就业匹配界定为3个方面:(1)教育匹配,即教育水平和岗位匹配;(2)专业匹配,即所学专业 and 岗位匹配;(3)能力匹配,即个人工作能力与岗位匹配。并在此基础上针对三类就业匹配类型构建不同模型。

^① 就业匹配质量主要有3种测量方法:一是自评法,二是岗位分析法,三是统计测量法。自评法主要是通过询问当事人问题来搜集信息,如你所拥有的教育水平与你所在岗位相比是否过高、过低或者刚好;岗位分析法是基于岗位分析形成的职位分类,各类职位都有对应的教育水平;统计测量法将各岗位所需教育水平建立于对应岗位已有教育水平的分布基础之上。3种方法各有利弊。本文采用岗位分析法对中国大学生教育匹配情况进行测量,采用自评法对专业匹配和能力匹配进行测量。

(一) 教育匹配的影响因素模型

大学生教育匹配主要受供给、需求和中介因素的影响,借鉴 Kiker 等(1997)的做法,在此采用 Logit 模型。 $\log \text{it}[\text{pr}(y=1)] = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3$ 。出现教育过度时, $y=1$;教育适度时, $y=0$ ^①; x_1 、 x_2 和 x_3 分别代表供给特征变量、中介特征变量和需求特征变量。在回归中,供给因素主要考察大学生人口统计特征和在校实践等对教育匹配的影响,包括性别、受教育程度、户籍、专业类别、学习成绩、在校是否入党和担任学生干部、是否参加社会实践;对于中介因素,我们主要考察学校、大学生个人的社会关系网络及劳动力市场等对大学生就业匹配的影响,引入的中介特征变量主要是:学校类型、是否开设就业课程、工作搜寻渠道;对于需求特征变量,本文主要从大学生就业特征角度来考察,变量包括职业类别、就业单位规模、就业单位性质、就业行业类型和就业地点。

(二) 专业匹配的影响因素模型

这里我们采用多项 Logit 模型,假定 $j=1, 2, 3$, 其中 1 代表专业严格匹配,2 代表专业大致匹配,3 代表专业不匹配。大学毕业生出现 3 种专业匹配结果的概率可以表示为:

$$\text{prob}(Y_i=j) = \frac{e^{\beta_j x_i}}{\sum_{k=1}^3 e^{\beta_k x_i}}, j=1, 2, 3 \quad (1)$$

假定 $j=3$ 为参照组, $\beta_3=0$, 则基准组出现的概率为:

$$\text{prob}(Y_i=3) = \frac{1}{1 + \sum_{k=2}^J e^{\beta_k x_i}} \quad (2)$$

$$\text{prob}(Y_i=j) = \frac{e^{\beta_j x_i}}{1 + \sum_{k=2}^J e^{\beta_k x_i}}, j=1, 2 \quad (3)$$

对数比可以表示为:

$$\ln \left[\frac{p_{ij}}{p_{ik}} \right] = X_i'(\beta_j - \beta_k) = X_i' \beta_j, \text{ if } k=3 \quad (4)$$

其中, X_i 为解释变量,与教育匹配类似,我们从供给、中介和需求 3 个角度考察各影响因素的差异。为了进一步分析各个变量对专业匹配的影响,用边际效应 $\partial \text{prob}(Y_i=j) / \partial X_i$ 来解释变量对专业匹配的影响。

(三) 能力匹配的影响因素模型

本文将大学生的能力匹配分为三类:(1)大学毕业生自身能力超过工作岗位需要,简称高能低配;(2)大学毕业生自身能力刚好满足工作岗位需要,简称能岗匹配;(3)大学毕业生自身能力与工作岗位需要有差距,简称低能高配。我们假定,其中 1 代表高能低配,2 代表

① 由于研究样本中,教育不足的比例相对较低,因此,略去对教育不足的分析。

能岗匹配,3代表低能高配。大学毕业生出现3种能力匹配结果的概率的对数比可以表示为:

$$\ln \left[\frac{P_{ij}}{P_{ik}} \right] = X_i'(\beta_j - \beta_k) = X_i'\beta_j, \text{ if } k=3 \quad (5)$$

其中, X_i 为解释变量,考察方法与教育匹配和专业匹配类似。

三、数据来源和说明

本文所用的数据来自于“中国大学生就业匹配质量”的调查,通过问卷调查平台、电子邮件邀请和企业协助调查等方式,发送问卷调查链接,于2012年9~12月展开了数据搜集工作。调查对象是全国重点院校、普通院校与其他私立高校等大学和研究生毕业生。删去遗失数据和部分极值数据,共获得有效问卷1853份。

在被调查的大学毕业生中,男性样本占46.95%,略低于女性样本(53.05%)。研究样本以本科生和硕士研究生为主,学历结构近似正态分布,其中,本科生1162人,占62.71%;硕士研究生464人,占25.04%;博士研究生30人,占1.62%^①;专科生197人,占10.63%。从专业分布来看,毕业生以经管类专业为主,53.26%,文史专业学生占23.26%,理工农医专业学生占23.48%。从学校特征来看,总样本中有近45%的毕业生来自“985”、“211”重点院校,普通公立本科院校毕业生的比例约为38%。从工作地点的分布看,本文将工作地点分为:北京、上海、广州、中部省会城市、中部非省会城市、西部省会城市、西部非省会城市、东部省会城市、东部非省会城市。其中,北京、上海、广州3个一线城市的样本比例为37.34%,东部地区和中西部省会城市(大部分可视为二线城市)就业的样本比例约为26.83%,中西部非省会城市(大部分可视为三线城市)就业的样本比例达35.83%,样本的区域分布呈“三足鼎立”的态势。虽然研究样本存在一定局限,如重点高校毕业生占比较大,文科专业学生较多等,但能够反映出中国大学生就业匹配的一些问题。

另外,我们采用岗位需求法对教育匹配进行测量(见表1)。其中,教育不足的比例相对较低,仅占0.69%,即本研究样本中教育水平达不到岗位要求的人员比重很低。这反映了中国大学扩招政策的成效,企业雇佣低学历人员的可能性变小^②。我们采用自评估法对专业—岗位匹配和能力匹配进行测量。从表1中可以看出,专业严格匹配的比例并不高,而专业不匹配的比例较高,达到32.87%,可见大学生“所学非所用”现象比较普遍。从表1可以看出,有45.82%的人认为自己出现了高能低配问题,仅有16.89%的毕业生出现了低能高配问题。

四、实证研究

(一) 教育匹配的影响因素

1. 学历水平、成绩对教育匹配质量有显著影响。在学历方面,研究生和本科生出现教育

① 因博士研究生比例较低,我们将其与硕士研究生合并考察。

② 由于教育不足样本比例较低,因此在后文的分析中,我们舍去该部分样本。

过度的可能性要明显高于专科生,而且学历越高出现教育过度的可能越大。研究生出现教育过度的概率要比专科生高64.2%,而本科生出现教育过度的概率比专科生高19.3%。这说明本科扩招及后续研究生扩招的推进,一定程度上导致了大学生就业市场上高学历过剩问题,最终出现高学历大学生挤占稍低学历大学生工作岗位的现象。在成绩方面,学习成绩越好的大学生出现教育过度的可能性越低。从表2可以看出,成绩均值每增加1分,教育过度概率降低0.92%。这表明在中国大学生就业市场上,学习成绩依然是企业选人的重要衡量标准。而其他个人统计特征,如性别、生源地、专业类别和是否担任学生干部等对教育匹配的影响不显著。在传统认知中,性别和生源地通常会对就业匹配质量产生负面影响。而本文的研究表明,由性别和生源地因素所引起的教育匹配差异并不显著。

2. 学校类型对教育匹配质量有显著影响。从表2可以看出,重点高校毕业生出现教育过度的概率要比独立学院、私立高校低约1.77%。这说明与其他高校相比,重点高校在就业市场上具有一定的影响力,受到用人单位青睐。另外,开设就业指导课程并没有显著降低教育过度的可能性。一方面由于中国大学就业指导课程开发的并不完善,另一方面因为教育过度更大程度上受较为宏观因素的影响,如高校扩招、经济环境等。

3. 职业类别、单位规模、单位性质和就业地点都与教育匹配显著相关。从职业类型看,专业技术人员、公务员出现教育过度的概率更低,分别低1.18%和2.08%。一般来说,专业技术岗位有较高的用人要求,不太可能招录学历水平低于岗位需求的人员。而公务员在招聘选拔环节就已经明确规定了学历要求,因此最终实现教育匹配的可能性更高。

4. 小企业出现教育过度的概率显著高于大企业。与500人以上规模的大企业相比,在50人以下小企业就业的毕业生出现教育过度的概率要高3.27%,在50~100人规模企业就业的毕业生出现教育过度的概率要高4.63%。从工作单位性质来看,仅私营企业与其他性质单位就业有显著差异,在私营企业就业的大学生出现教育过度的可能性要比在其他性质单位就业的大学生高出5.1%。这说明与其他企业相比,中小企业和私营企业招聘的部分毕业生超出其岗位需求,反映出部分企业盲目追求学历结构优化,这不仅造成企业人工成本增加,也会导致员工满意度降低及人员流失率提高的情况。

另外,与其他行业相比,在服务业就业的大学毕业生出现教育过度的可能性更高,高约

表1 中国大学毕业生教育匹配、专业匹配、能力匹配状况

类别	频数	百分比	累计百分比
教育匹配			
过度	583	33.53	33.53
适度	1144	65.78	99.31
不足	12	0.69	100
专业匹配			
严格匹配	272	14.68	14.68
大致匹配	972	52.46	67.13
不匹配	609	32.87	100
能力匹配			
远远超过工作需要	179	9.66	9.66
超过工作需要	670	36.16	45.82
恰好满足工作需要	691	37.29	83.11
稍低于工作需要	231	12.47	95.57
与工作需要有较大差距	82	4.43	100

表2 中国大学毕业生教育匹配影响因素估计(n=1739)

影响因素	教育过度与教育适度		边际效应
	系数	标准误	
男性(女性)	-0.1594	0.1213	-0.0054
研究生(专科生)	3.9830***	0.3673	0.6420
本科生(专科生)	2.0264***	0.3142	0.1930
本地生源(外地)	-0.021	0.1394	-0.0008
经管类专业(理工农医)	-0.1159	0.1525	-0.0040
人文社科类专业(理工农医)	-0.0830	0.1764	-0.0029
成绩(均值上每增加1分)	-0.2503**	0.1163	-0.0092
担任学生干部(没有担任)	-0.1096	0.1253	-0.0038
入党(未入党)	-0.0885	0.1344	-0.0031
参加社会实践(未参加)	0.0660	0.1279	0.0025
重点高校(独立、私立)	-0.6459***	0.2268	-0.0177
普通高校(独立、私立)	-0.0898	0.2140	-0.0032
学校开设就业指导课程(未开设)	-0.2050	0.1284	-0.0068
学校招聘渠道(其他方式)	-0.2802	0.2865	-0.0090
自我搜寻渠道(其他方式)	0.0524	0.2840	0.0020
社会关系渠道(其他方式)	0.3239	0.3027	0.0138
管理人员(其他职业)	-0.2215	0.1757	-0.0073
专业技术人员(其他职业)	-0.3843**	0.1901	-0.0118
一线工人(其他职业)	0.3139	0.1942	0.0133
公务员(其他职业)	-0.8119**	0.4017	-0.0208
企业规模(500人以上)			
50人以下	0.6549***	0.2186	0.0327
50~100人	0.8457***	0.2149	0.0463
100~300人	0.1915	0.1598	0.0077
300~500人	-0.0404	0.1534	-0.0015
政府机关和事业单位(其他行业)	-0.0560	0.3962	-0.0020
国有企业(其他行业)	0.4425	0.3671	0.0200
私营企业(其他行业)	0.9047**	0.3758	0.0510
合资企业(其他行业)	0.6488	0.4118	0.0323
制造业(其他行业)	0.2715	0.2192	0.0113
服务业(其他行业)	0.2407*	0.1404	0.0099
金融业(其他行业)	-0.1926	0.1756	-0.0065
一线城市(三线城市)	-0.0900	0.1672	-0.0032
二线城市(三线城市)	0.6349***	0.1487	0.0314
常数项	-2.4367***	0.6454	
Log likelihood	-951.1278	Wald chi2(p)	221.46(0.0000) Pseudo R ² 0.1387

注:(1)人文社科类专业不包括经管类专业;(2)成绩的边际效应指在均值上每增加1分,教育过度概率的变化;(3)括号内为对应组;(4)* p<0.1,**p<0.05,***p<0.01。

1个百分点。从工作地点来看,在二线城市工作的大学毕业生出现教育过度的可能性要显著高于三线城市,高3.14%。一般来说,二线城市的就业机会比三线城市要多,更容易吸引高教育水平的毕业生,导致该群体供给过多,从而导致教育过度出现的可能性更高。而一线城市与三线城市相比,之所以其教育过度出现的可能性并没有显著提升,是因为一线城市的经济发展水平高,对高学历的毕业生有较大的需求,从而其教育过度发生的可能性较小。

目前,由于劳动力市场的供给双方都盲目追求高学历,而对于大学生来说,学历越高出现教育过度的可能性越大,因此,是否继续深造是值得思考的问题。对于企业来说,特别是中小私营企业,盲目追求高学历会导致员工教育过度的比例提高,最终影响企业发展。

(二) 专业匹配的影响因素

1. 在供给因素方面,专业本身所导致的天然

差异不可避免。与理工农医类毕业生相比,经管类专业毕业生专业大致匹配的概率更高,高出 5.71%,而出现专业不匹配的概率要比理工农医类毕业生低 6.19%(见表 3)。这是因为与理工农医类专业相比,人文社科专业的就业面更广,涉及的岗位更多,从而实现专业大致匹配的可能性更大。学习成绩对专业匹配的影响并不显著。而其他供给因素,如学历层次、生源地和在校表现(入党、学生干部和参加社会实践)对大学生专业匹配也没有显著影响。

2. 开设就业指导课程及通过学校的招聘信息渠道就业都可以提高专业大致匹配率,同时降低专业不匹配率。接受过就业指导的大学毕业生可以使其专业大致匹配程度提高约 4%,专业不匹配率降低 4.42%。而学校招聘渠道就业可以提升 8.23%的专业大致匹配率,使大学生专业不匹配率降低 11%。由此可以看出,高校在实现大学毕业生专业匹配方面可以发挥一定的积极作用,招聘信息平台建设及就业指导工作可以有效提升专业大致匹配的概率,提高人才配置效率。

3. 职业类别对专业匹配有显著影响。技术人员和公务员实现专业严格匹配的概率要显著高于其他从业人员,分别高出 17.92%和 15.27%,这与职业性质有关,因为技术人员本身对专业技能要求较高,而在公务员招考中大部分岗位都有较为严格的专业要求。在单位规模和行业差异方面,结果显示,在 300~500 人规模单位就业的大学毕业生,实现专业大致匹配的概率要显著高于 500 人以上规模单位,高出 9.66%,其专业不匹配率也显著低于 500 人以上规模单位,约低 13%。这可能是由于大企业中岗位类别较多,对人员的综合素质要求较高,从而出现转岗的概率较大。在专业匹配的行业差异方面,我们发现在制造业就业的大学毕业生,其专业严格匹配和专业大致匹配的概率都要显著高于其他行业,这可能是因为制造业岗位对就业人员的专业技能要求较高,使其专业匹配率较高。

专业本身、学校就业指导课、学校招聘信息渠道均可以有效提高专业匹配程度。总体来说,经管类专业毕业生的专业匹配情况更好,这可能是因为其就业面更广。从以上的分析还可以看出,技术人员和公务员不仅教育匹配程度更好,而且专业匹配程度也更高。这两类人群基本上由学历较高、综合素质较高的毕业生组成,实现较好的就业匹配结果与其在校期间的努力密不可分。

(三) 能力匹配的影响因素

1. 供给因素的影响。(1)性别差异。估计结果显示,男性大学毕业生的能力匹配状况要比女性大学毕业生差,其出现高能低配的概率比女性大学生高 4.22%,而其实现能岗匹配的概率比女性大学生低 7.57%(见表 4)。一方面男性大学毕业生存在高估自己能力的可能,另一方面反映出部分男性大学毕业生对现有工作岗位并不满意,存在人力资本利用不充分的问题。(2)学历差异造成的能力匹配差异。研究生和本科生认为自己高能低配的概率要显著高于大专生,分别高出 23.1%和 8.42%,同时其认为自己低能高配的概率也显著低于大专生,分别低 22.7%和 12.8%。(3)专业差异造成能力匹配差异。与理工农医类专业毕业生相比,经管类专业毕业生高能低配的概率高 6.45%,低能高配的概率要显著低 6.94%。(4)参加社会实践会显著提升大学毕业生的能岗匹配率。参加过社会实践的大学生其实现

表3 中国大学毕业生专业匹配影响因素估计(n=1853)

影响因素	严格匹配与不匹配		大致匹配与不匹配		边际效应			
	系数	标准误	系数	标准误	严格匹配	大致匹配	不匹配	
男性(女性)	-0.1567	0.1728	-0.0590	0.1210	-0.0107	-0.0065	0.0172	
研究生(专科生)	0.7361	0.3946	0.3252	0.2889	0.0677	0.0352	-0.1030	
本科生(专科生)	0.1661	0.3463	-0.1826	0.2436	0.0170	-0.0287	0.0116	
本地生源(外地)	0.1690	0.1914	-0.1196	0.1312	0.0163	-0.0202	0.0039	
经管类专业(理工农医)	0.1436	0.1966	0.3555**	0.1497	0.0048	0.0571	-0.0619	
人文社科类专业(理工农医)	-0.1909	0.2349	-0.0168	0.1698	-0.0135	0.0002	0.0133	
成绩(均值上每增加1分)	0.4038**	0.1573	0.1207	0.1102	0.0296	0.0119	-0.0415	
担任学生干部(没有担任)	0.0094	0.1726	0.0760	0.1226	-0.0005	0.0117	-0.0111	
入党(未入党)	-0.0552	0.1813	0.0250	0.1298	-0.0046	0.0047	-0.0001	
参加社会实践(未参加)	0.1462	0.1789	0.1748	0.1217	0.0088	0.0252	-0.0341	
重点高校(独立、私立)	-0.2293	0.2984	0.1687	0.2159	-0.0186	0.0307	-0.0120	
普通高校(独立、私立)	-0.2439	0.2883	0.2280	0.2092	-0.0204	0.0411	-0.0207	
学校开设就业指导课程(未开设)	0.1098	0.1767	0.2572**	0.1263	0.0041	0.0401	-0.0442	
学校招聘渠道(其他方式)	0.4488	0.3523	0.5299**	0.2661	0.0281	0.0823	-0.1100	
自我搜寻渠道(其他方式)	0.0468	0.3489	0.4174	0.2582	-0.0041	0.0707	-0.0666	
社会关系渠道(其他方式)	-0.3143	0.3800	0.0657	0.2749	-0.0224	0.0148	0.0076	
管理人员(其他职业)	0.5005**	0.2418	0.5206***	0.1676	0.0337	0.0789	-0.1130	
专业技术人员(其他职业)	1.6724***	0.2544	1.0536***	0.1934	0.1792	0.1250	-0.3040	
一线工人(其他职业)	-0.8452**	0.3320	-0.0010	0.183	-0.0468	0.0094	0.0374	
公务员(其他职业)	1.4056***	0.5021	0.7270*	0.4039	0.1527	0.0774	-0.2300	
企业规模(500人以上)								
50人以下	0.1355	0.2824	-0.0246	0.2086	0.0116	-0.0060	-0.0057	
50~100人	-0.4438	0.2966	-0.0676	0.1948	-0.0281	-0.0044	0.0325	
100~300人	0.1340	0.2287	0.1632	0.1613	0.0080	0.0236	-0.0316	
300~500人	0.5126**	0.2202	0.6116***	0.1584	0.0320	0.0966	-0.1290	
政府机关和事业单位(其他行业)	0.6434	0.5208	0.4672	0.3427	0.0513	0.0640	-0.1150	
国有企业(其他行业)	0.2574	0.4945	0.3623	0.3186	0.0144	0.0557	-0.0701	
私营企业(其他行业)	0.0994	0.4888	-0.0726	0.3209	0.0093	-0.0123	0.0030	
合资企业(其他行业)	0.1864	0.5629	-0.2504	0.3802	0.0200	-0.0378	0.0178	
制造业(其他行业)	1.4233***	0.3059	1.2756***	0.2437	0.1170	0.1950	-0.3120	
服务业(其他行业)	0.1355	0.1997	0.1891	0.1355	0.0076	0.0279	-0.0355	
金融业(其他行业)	-0.1260	0.2524	0.1115	0.1594	-0.0110	0.0196	-0.0086	
一线城市(三线城市)	-0.1563	0.2220	-0.1092	0.1534	-0.0100	-0.0138	0.0238	
二线城市(三线城市)	-0.1026	0.2105	-0.1581	0.1448	-0.0055	-0.0214	0.0269	
常数项	-3.4181***	0.7725	-1.7419***	0.5683				
Log likelihood		-1657.0149	Wald chi2(p)		289.78(0.0000)	Pseudo R ²		0.0929

注:同表2。

能岗匹配的概率要比没有参加过社会实践的大学毕业生高 6.17%。不过,成绩和生源地等对大学生能力匹配没有显著影响。

2. 中介因素的影响。社会关系网络显著降低了大学生能岗匹配的概率,提高了其低能高配的概率。通过社会关系网络就业的大学毕业生其能岗匹配率要比其他就业渠道低 11%,而其低能高配率比其他搜寻渠道高 17.4%。这是因为通过社会关系网络就业不是市场竞争行为,强调的是“关系”而非“能力”,因此会出现较高比例的低能高配现象。另外,学校类型、就业指导课程开设、学校招聘平台对大学生能力匹配没有显著影响。

3. 需求因素的影响。职业类型、单位规模、单位性质、行业类别和就业地点均与能力匹配显著相关。在职业类型的分析中,可以发现,专业技术人员出现高能低配的概率要比其他职业低 9.17%,而生产服务一线员工出现高能低配的概率要比其他职业高 8.26%。这与职业本身有关,专业技术岗位对技能要求较高,出现高能低配的概率较低;而生产服务一线对技能要求并不高,使得在这些岗位就业的学生容易产生能力被低估的想法。从单位规模来看,与 500 人以上单位就业相比,在 50 人以下规模单位就业的大学生高能低配现象较为显著,其出现高能低配的概率高 11.9%。从单位性质和行业差异来看,在政府机关和事业单位就业的大学毕业生出现高能低配的概率要比其他单位高 14.7%。对于行业差异,我们发现,在制造业就业的大学毕业生实现能岗匹配的概率要显著高于其他行业,高 8.47%。另外,在一线城市和二线城市就业出现高能低配的概率要显著低于三线城市,分别低 7.12% 和 7.32%,可见大城市有更多的就业机会。

从能力匹配的影响因素可以看出,性别、学历、社会实践、找工作渠道均会对能力匹配产生影响。专业技术人员不仅在教育匹配、专业匹配方面表现良好,在能力匹配方面同样领先于其他职业。而同样在教育匹配和专业匹配方面表现突出的公务员群体,却出现了较高的高能低配率,存在较多的人力资本浪费现象。也就是说,在中国政府机关和事业单位中,与教育过度相比,能力过度是更加严重的问题。但是,由于对能力匹配的测量采用自评估法,因此不排除自己能力被高估的可能性。

五、结论与对策建议

本文对影响中国大学生就业匹配的因素进行了全面的分析,得出以下结论:(1)1/3 的大学毕业生存在教育过度问题。学历越高,教育过度率越高;成绩越好,学校声望越好,教育过度率越低;另外,中小企业和私营企业中教育过度的比例更高。(2)1/3 的大学毕业生存在专业不匹配问题,专业本身、学校就业指导课、学校招聘信息渠道均可以显著地提高专业匹配程度。总体来说,经管类专业毕业生的专业匹配情况更好,高校就业指导对专业匹配质量有显著正面影响。(3)46% 的大学毕业生存在高能低配问题,性别、学历、社会实践、找工作渠道均会对能力匹配产生显著影响。男性大学毕业生的高能低配率显著高于女性,研究生和本科生的高能低配率显著高于专科生,通过社会关系网寻找工作会显著降低能岗匹配概率。

根据本文的研究结论,我们提出以下建议:(1)从毕业生角度来说,应理解就业环境、端

表4 中国大学毕业生能力匹配影响因素估计(n=1853)

影响因素	高能低配与匹配		低能高配与匹配		边际效应		
	系数	标准差	系数	标准差	高能低配	能岗匹配	低能高配
男性(女性)	0.0681	0.1541	-0.3083**	0.1566	0.0422	-0.0757	0.0335
研究生(专科生)	1.6132***	0.3341	0.9500***	0.3340	0.2310	-0.0040	-0.2270
本科生(专科生)	0.7168***	0.2771	0.5359*	0.2782	0.0842	0.0437	-0.1280
本地生源(外地)	0.0650	0.1732	0.1790	0.1735	-0.0056	0.0365	-0.0309
经管类专业(理工农医)	0.4379**	0.1809	0.2217	0.1825	0.0645	0.0049	-0.0694
人文社科类专业(理工农医)	0.1607	0.2067	0.0017	0.2078	0.0312	-0.0156	-0.0156
成绩(均值上每增加1分)	0.1846	0.1266	0.1378	0.1306	0.0215	0.0148	-0.0364
担任学生干部(没有担任)	-0.0636	0.1603	-0.1451	0.1613	0.0014	-0.0278	0.0264
入党(未入党)	-0.3945**	0.1662	-0.2354	0.1701	-0.0491	-0.0218	0.0710
参加社会实践(未参加)	-0.0231	0.1569	0.2458	0.1613	-0.0281	0.0617	-0.0336
重点高校(独立、私立)	0.1882	0.2520	0.1063	0.2541	0.0258	0.0061	-0.0318
普通高校(独立、私立)	0.1470	0.2483	0.0641	0.2512	0.0220	0.0004	-0.0224
学校开设就业指导课程(未开设)	0.0838	0.1597	-0.0610	0.1611	0.0221	-0.0223	0.0002
学校招聘渠道(其他方式)	-0.1250	0.3413	-0.2879	0.3485	0.0021	-0.0546	0.0525
自我搜寻渠道(其他方式)	0.1122	0.3399	-0.0996	0.3475	0.0316	-0.0339	0.0023
社会关系渠道(其他方式)	-0.6851**	0.3493	-0.7279**	0.3583	-0.0645	-0.1100	0.1740
管理人员(其他职业)	0.0362	0.2092	0.0747	0.2137	-0.0005	0.0142	-0.0137
专业技术人员(其他职业)	-0.5638**	0.2239	0.0122	0.2232	-0.0917	0.0492	0.0424
一线工人(其他职业)	0.3362	0.2370	-0.1320	0.2463	0.0826	-0.0640	-0.0185
公务员(其他职业)	-0.2857	0.4705	-0.4264	0.5013	-0.0168	-0.0722	0.0889
企业规模(500人以上)							
50人以下	0.5731**	0.2634	0.0232	0.2736	0.1190	-0.0569	-0.0621
50~100人	-0.1623	0.2462	-0.0837	0.2445	-0.0220	-0.0049	0.0269
100~300人	-0.0180	0.2047	0.0270	0.2095	-0.0059	0.0081	-0.0022
300~500人	-0.0849	0.1934	0.1207	0.1943	-0.0268	0.0370	-0.0102
政府机关和事业单位(其他行业)	0.8238*	0.4281	0.2692	0.4364	0.1470	-0.0344	-0.1120
国有企业(其他行业)	0.7592*	0.3943	0.4996	0.3970	0.0989	0.0288	-0.1280
私营企业(其他行业)	0.2590	0.3873	-0.0328	0.3915	0.0552	-0.0338	-0.0214
合资企业(其他行业)	0.1267	0.4596	0.1805	0.4540	0.0058	0.0304	-0.0362
制造业(其他行业)	0.3279	0.2551	0.4940*	0.2542	0.0088	0.0847	-0.0935
服务业(其他行业)	0.3092*	0.1694	0.3195*	0.1724	0.0260	0.0439	-0.0698
金融业(其他行业)	0.1979	0.2068	0.3182	0.2085	0.0044	0.0563	-0.0607
一线城市(三线城市)	-0.4275**	0.1958	-0.0060	0.1985	-0.0712	0.0350	0.0362
二线城市(三线城市)	-0.4783***	0.1793	-0.0798	0.1843	-0.0732	0.0209	0.0524
常数项	-0.9648	0.6948	-0.3983	0.6946			
	Loglikelihood	-1792.8556	Waldchi2(p)	201.45(0.0000)	PseudoR ²	0.0568	

注:同表2。

正就业心态。大学生应了解劳动力市场的总体供求数量信息和结构信息,想要申请的职位信息和具体职责要求。大学生还应了解个人就业能力的水平,并在此基础上明确职位所要求的素质模型和自身素质水平匹配的程度。此外,大学生要多参加社会实践,掌握更多的技能,锻炼综合就业能力。(2)从高校角度来说,应加强就业指导、完善专业设置。高校就业指导首先要保证就业信息在大学生与用人单位之间双向传递,搭建有效的招聘信息平台让学生能够将自身的优势、资本等信息有效传递给市场。另外,高校还应该完善专业设置,根据市场需求反推教育需求,及时调整高校的招生计划、课程设置和人才培养模式,注重学生实践能力的锻炼,与用人单位之间建立起良好的伙伴关系。

参考文献:

1. 李锋亮等(2009):《工作找寻与学用匹配——对高校毕业生的实证检验》,《北京师范大学学报》,第5期。
2. 刘扬(2010):《大学专业与工作匹配研究:基于大学毕业生就业调查的实证分析》,《清华大学教育研究》,第6期。
3. 袁红清(2010):《高校毕业生初次就业匹配质量和效率分析》,《科技与管理》,第2期。
4. 张晓蓓、元朋(2010):《我国过度教育现象研究——基于全国综合社会调查数据的分析》,《教育发展研究》,第17期。
5. 赵雷(2013):《大学生就业质量现状与改善对策研究》,《山东行政学院学报》,第3期。
6. Pietro, G.D. and Cutillo, A. (2006), University Quality and Labour Market Outcomes in Italy, *Labour*, 20(1), 37-62.
7. European Commission(2008), *New Skills for New Job: Anticipating and Matching Labour Market and Skill Needs*, Brussels.
8. Freeman, R. (1976), *The Overeducated American*, Academic Press.
9. Garcia-Espejo, I., and Marta I. (2005), Education-Skill Matches and Labour Achievements among Graduates in Spain. *European Sociological Review*. 22(2), 141-155.
10. Kiker, B.F., Maria C. Santos and M. Mendes de Oliveira (1997), Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal. *Economics of Education Review*. 16(2), 111-125.
11. Kostas Mavromaras et al. (2010), Job Mismatches and Labour Market Outcomes: Panel Evidence on Australian University Graduates, IZA.
12. Leuven, E. and Oosterbeek, H. (2011), Overeducation and Mismatch in the Labor Market, *IZA Discussion Paper* No. 5523, February.
13. Linsley, I. (2005), Causes of Overeducation in the Australian Labour Market. *Australian Journal of Labour Economics*. 8(2), 121-143.
14. Robst, J. (2007), Education and Job Match: The Relatedness of College Major and Work. *Economics of Education Review*. 26(4), 397-407.
15. Iammarino S. and Marinelli E. (2012), Education-Job(mis)Matching and Interregional Migration: Italian University Graduates' Transition to Work. CIMR Research Working Paper, No.8.
16. Verhaest, D. and van der Velden, R. (2013), Cross-Country Differences in Graduate Overeducation. *European Sociological Review*. 29(3), 642-653.

(责任编辑:朱 犁)