

论人力资本对应用型 高校毕业生就业质量的影响

鲍计国

(辽宁对外经贸学院 辽宁 大连 116052)

摘要:在借鉴国内外相关研究成果的基础上,提出研究假设,选取2020届应用型高校毕业生为研究对象,以问卷调查法为主要研究方法对其就业质量展开调查验证。根据SPSS对调研数据的分析结果,形成以下结论:人力资本水平对应用型高校毕业生就业质量具有不同程度的影响,应用型高校毕业生人力资本储备普遍不足,实践特色不特。据此从应用型高校和大学生两个方面提出提升应用型高校大学生人力资本的对策建议:应用型高校应根据地方发展对人才的需求趋势而动态调整专业设置与招生数量,深化实践教学改革,扎实开展创新创业教育;而大学生要根据自身职业规划方向有重点地学习,有选择地考取从业资格证书,多参与社会实践,切实提高自身的实践能力。

关键词:应用型高校;人力资本;就业质量

中图分类号:G640

文献标志码:A

文章编号:1003-2614(2022)09-0112-09

DOI:10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2022.09.020

2015年,教育部等部门出台《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》(以下简称《指导意见》),部分本科院校(特别是新建本科院校和民办本科院校)向应用型转变开始在全国范围大规模展开。从《指导意见》正式颁布到现在已经有6年,按照本科四年制计算,已经有三届受过完整应用型高校教育的毕业生就业。从各应用型高校发布的就业质量报告来看,其毕业生的就业率大部分都在90%以上,院校间差异并不显著,在这种情况下,就业质量报告不能很好地反映就业的真实水平。为此,基于人力资本视角对2020届应用型高校毕业生就业质量就进行问卷调查研究,以期相关部门、应用型高校出台政策、制度和指导学生发展提供参考。

一、核心概念与理论基础

(一) 核心概念

就业质量即就业状况的优劣程度,主要反映获得就业机会的能力、工作稳定性、职业发展空间与个人所受到的社会认可、尊重的情况和工作的环境等方面满意水平等。具体到高校毕业生的就业质量,主要是指高校毕业生获得的工作是否符合本人意愿、工作专业匹配度、薪酬福利是否达到本人预期,以及该工作是否有利于个人职业生涯的可持续发展、工作环境是否公平和谐、工作中是否受到同事的接纳认可

等。人力资本理论由西奥多·W·舒尔茨创立。该理论认为,人力资本是劳动者的文化水平、技术能力与健康状况的价值总和,是在劳动者身上固有的一种特殊的资本类型^[1]。应用型高校大学生经过四年的本科教育,在专业素养、实践能力等方面都获得全面的训练提升,积累了相对丰厚人力资本,具体包括学校层次、所学专业门类、学业水平、外语成绩以及实习培训经历、实践能力等。

(二) 理论基础

20世纪60年代西奥多·W·舒尔茨完整地提出了人力资本的基本概念、计量方法与投资方式,论述人的素质的经济价值及其意义,指出人力资本能够获得回报,具有和物质资本共同的属性^[2]。自此,员工人力资本和企业绩效关系的课题成为学界、企业界重要的研究领域,并且形成一些重大共识,即“企业获取人力资本更好的员工,本质上是增加了企业的投资”。

Sayed M. Elsayed - Elkhoully 调查了500名不同国度的管理人员,发现工作经验、培训与教育经历对管理人员的胜任力有较大影响^[3]。我国学者对于人力资本研究主要集中在人力资本与员工胜任力、业绩相互关系方面。宋涛以泰州市海陵区的造船业班组长为研究样本,进行班组长胜任力与人力资本关系调研,发现受教育水平、技术等级、工龄、年龄与班组长的胜任力变量显著正相关^[4]。刘胜军和田志文以我

收稿日期:2021-12-27

基金项目:教育部高等教育司首批新文科研究与改革实践项目“应用型高校经贸类新文科人才培养模式改革研究与实践”(编号:2021050031)。

作者简介:鲍计国,辽宁对外经贸学院副教授,研究方向:高校教育管理。

国上市高新技术企业为研究对象,挖掘了企业财务绩效与高管团队人力资本的关系,发现高管团队具有人力资本存量较高,企业绩效越高的可能性就越大^[5]。与上述研究成果相比,田野的观点更具有总结性和代表性,他提出,员工的人力资本存量和质量对其包括操作能力、职业素养等职业胜任力、业绩均有显著的正向影响,即提升人力资本有利于提升职业胜任力,进而提升就业能力^[6]。

不难发现,上述观点实际上已经成为我国企业在招聘应届毕业生的理论基础:人力资本存量越大越优,工作成就就越大,企事业单位在招聘的时候自然更倾向于招聘人力资本存量更大、更优的毕业生,以更好地胜任工作,提升单位业绩,所以从人力资本的角度探讨大学生就业在理论和实践上都是可行的。而从高校和高校毕业生角度而言,探讨取得什么样的人力资本更容易获得更高质量的就业对于人才培养更具有实际指导意义。由于应用型高校毕业生作为一个新的特定的群体,其就业质量尚未获得学界的关注,因此把研究对象锁定为应用型高校毕业生。

二、研究设计

(一) 研究假设与模型构建

国内外关于人力资本的研究尽管存在差异,但对于“人力资本对就业积极的促进作用”这一观点是基本一致的。应用型高校大学生通过四年的本科学习,人力资本获得大幅提升,从用人单位的招聘条件来看,毕业生的学习成绩、英(外)语水平、社会实践等因素都是用人单位选拔毕业生的重要指标。这些人力资本对就业质量对大学生就业质量究竟产生什么样的影响是值得探讨的问题。为此,提出以下假设:

假设一:大学生在校期间通过学习和实践形成的人力资本,对大学毕业生就业的专业相关度具有正向影响,有助于大学生选择专业对口的工作。

假设二:大学生在校期间通过学习和实践形成的人力资本,对大学毕业生首年平均月薪具有正向影响。

假设三:大学生在校期间通过学习和实践形成的人力资本,对大学毕业生就业满意度具有正向影响。

根据假设,分别构建3个模型:

模型一:由于就业专业对口情况为二分变量,解释变量也均为分类变量,因此,文章将用二元 logistic 回归模型分析人力资本对大学生就业对口情况的影响,表达式为:

$$\text{logit}(p) = \ln[p/(1-p)] = \text{control} + \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon \quad (1)$$

在表达(1)中, p 代表高校毕业生就业对口的概率, $p/(1-p)$ 表示专业对口的概率与不对口的概率之比, $\text{logit}(p)$ 是机会比率的对数。解释变量 X_n 为高校毕业生人力资本的各要素,系数 β_n 表示解释变量影响因变量的程度,将 α_0 作为常数项, ε 为随机扰动项。

假设因变量 X_n 对专业对口影响的概率为 p ,可得到线性模型:

$$p = \frac{1}{1 + \exp[-\alpha_0 - \sum \beta_n X_n]} \quad (2)$$

模型二:初次就业月薪是多项有序变量,所以应建立 Ordered Logistics 回归模型进行分析,表达式为:

$$\text{Ologit}(p) = \ln[p/(1-p)] = \alpha + \sum_{i=1}^n \beta_i X_i + \varepsilon_i \quad (3)$$

在表达(3)中, p 代表初次就业月薪的概率, $p/(1-p)$ 为首年月薪水平高的机会比率。 β 为回归系数,表示在控制其他自变量的前提下,该自变量取值每增加一个单位时所引起的因变量的变化量,表示人力资本变量对专业对口率的影响程度。 ε 为随机扰动项, i 表示样本个数, k 表示解释变量个数。

模型三:就业满意度分别设置二分变量,即不满意和满意,因此,也和模型一一样使用二元 logistic 回归模型分析人力资本对大学生就业满意度的影响。表达式为:

$$\text{logit}(S) = \ln[S/(1-S)] = \text{control} + \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon \quad (4)$$

在表达(4)中, S 代表高校毕业生就业满意的概率, $S/(1-S)$ 表示就业满意率概率与不满意率的概率之比, $\text{logit}(S)$ 是机会比率的对数。解释变量 X_n 为高校毕业生人力资本的各要素,系数 β_n 表示解释变量影响因变量的程度,将 α_0 作为常数项, ε 为随机扰动项。假设因变量 X_n 对专业对口影响的概率为 S ,可得到线性模型:

$$S = \frac{1}{1 + \exp[-\alpha_0 - \sum \beta_n X_n]} \quad (5)$$

(二) 问卷编制与变量的选择及赋值

在参考与借鉴国内相关学者黄敬宝、孟大虎等人的研究成果、全国大学生就业测评网大学生素质能力发展测评项目和 ASTD 能力素质模型的基础上,结合国家有关应用型高校的政策文件精神,形成了《应用型高校毕业生就业质量的调查问卷》。问卷中的题目包括个人基本信息、人力资本(自变量)、就业质量(因变量)等三个部分内容,共 18 道题。

在探讨人力资本对大学生就业影响的成果中,学术影响力较大的是黄敬宝和孟大虎等人。黄敬宝选取高校层次、政治面貌、学生干部经历、专业类别、学习成绩、外语、奖学金、计算机等级、实习以及文章发表等作为因变量测量高校毕业生的的人力资本状况^[7];孟大虎等人将性别、民族、政治面貌、学校层次、学历层次、专业类别、学习成绩、外语等级等证书、兼职经历和学生干部等 11 项指标作为自变量^[8]。

在借鉴相关学者的研究成果的基础上,从个人特征变量、学习能力和实践技能等三个方面考察毕业生人力资本。其中,学习能力主要选取毕业生文化课成绩方面的指标,而实践技能尽可能体现出应用型高校毕业生的特色。鉴于文章的研究对象是应用型高校毕业生,因此不将学校层次、学

历层次纳入人力资本评价指标;从初步调查结果来看,政治面貌为党员的毕业生与主要学生干部经历重合度较高,所以仅选取干部经历指标作为代表;奖学金与学习成绩同时反映学生学习状况的指标,且学习成绩更具有普遍意义,适用于所有的高校毕业生,所以只选取学习成绩一项指标反映学习状况^[9];实践教学是应用型高校的重要特征,按照《指导意见》“实训实习的课时占专业教学总课时的比例达到30%以上,建立实训实习质量保障机制”的精神,将毕业生实习实践课的比重作为一项指标^[10]。

创新创业教育活动近年来广泛深入开展,已经在大学生学习生活中占据了重要位置,所以将其列为一项指标。从初

步调研的情况来看,毕业生文体特长、是否有驾驶证也是用人单位选拔毕业生的参考依据。综上,确定以下11个自变量构成人力资本的要素,即专业、干部经历、学习成绩、实训实习、英(外)语水平、计算机水平、参赛获奖、创新创业、职业资格证书、驾驶证、文体特长。应用型高校毕业生就业质量是本研究的因变量,对此不同的评价主体有着不同的理解,因此评价高校毕业生就业质量的方法也存在多样性^[11]。参考孟大虎等人选取就业率、薪酬水平、专业与岗位匹配度、单位性质和就业满意度指标进行测度,最终选取专业对口、毕业薪水、就业满意度作为因变量衡量毕业生的就业质量。自变量和因变量的测量和具体赋值见表1。

表1 应用型高校毕业生就业质量调查问卷的变量赋值

变量类别	资本类别	变量标签	取值	变量解释
自变量	个人特征	性别	0-1	男=0;女=1
		专业	1-5	1=文史哲;2=理工;3=经管;4=艺体;5=医学
	学习能力	学习成绩	1-3	靠后=1;中等=2;靠前=3
		英(外)语水平	1-3	CET4以下=1;CET4=2;CET6=3(其他语种换算成英语水平)
		计算机水平	1-3	一级及以下=1;二级=2;三级及以上=3
		职业资格证书	0-1	没有=0;有从业资格证书=1
		参赛获奖	1-4	无奖项=1;校级奖项=2;省市级奖项=3;全国及以上奖项=4
	实践技能	创新创业	1-3	没主持过=1;主持过校级大创=2;主持过省级或国家级大创=3
		干部经历	0-1	无干部经历或无主要干部经历=0;有主要班级干部或社团学生干部经历=1
		文体特长	0-1	无=0;有=1
		实训实习	1-3	10%以内=1;10%-30%=2;30%以上=3
驾驶证		0-1	没有=0;有=1	
因变量	就业质量	专业对口	0-1	不对口=0;对口=1
		毕业薪水	1-4	3000元以下=1;3000元-5000元(不含5000元)=2;5000元-8000元(不含8000元)=3;8000元以上=4
		就业满意度	0-1	不满意=0;满意=1

(三) 数据采集

把问卷题项导入在线调查平台问卷星中,生成问卷链接和二维码。再通过个人或同学同事关系把问卷链接或二维码发放到部分院校2020届应用型高校的毕业班级群里,组织引导毕业生自愿通过手机答题。为保障问卷的数量和质量,在问卷星回收的过程中设置了审核与奖励的环节,剔除“应付式”答卷。整个调查历时1个月,发放问卷600份,回收有效问卷454份,有效回收率为75.7%。在被调查样本中,男生占46.5%,女生占53.5%。从学科专业来看,文史哲类占32.3%,医学类占8.8%,艺体类占10.7%,理工类占35.9%,经管类占12.1%。

三、回归分析

(一) 人力资本对就业专业对口情况的影响

调查结果显示,在454名被调查者中,182名毕业生专业不对口,272名毕业生专业对口,专业对口率为59.9%。以下

用二元logistic回归对调研数据进行进一步分析的情况。在本研究中自变量人力资本较多,需要根据自变量对因变量的影响程度进行筛选。在二元logistic回归自变量的输入方法中,选择了“向后:有条件”选项,这样便实现了对不适合回归方程“ $\text{logit}(p) = \ln[p/(1-p)] = \text{control} + \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$ ”自变量自动筛选,排除对就业对口率影响不显著的自变量。回归结果“方程中的变量”分7步对自变量进行自动筛选。输入变量为“干部经历、专业、学习成绩、实训实习、英(外)语水平、参赛获奖、创新创业、职业资格证书、驾驶证、文体特长”,经过前面7次迭代,到了步骤8,仅存的变量为“干部经历、专业、英(外)语水平、职业资格证书”(见表2)。这一自动筛选过程说明,这些自变量对专业对口的影响要比没有进入步骤7的自变量“学习成绩、实训实习、计算机水平、参赛获奖、创新创业、驾驶证、文体特长”显著。

表2中的回归分析结果显示,干部经历、专业(总体)、英(外)语水平、职业资格证书等四个自变量显著性分别为

表2 方程中的变量(步骤8)

变量	B 回归系数	标准误差	瓦尔德	显著性(P 值)	Exp(B)
干部经历	0.624	0.279	5.002	0.025	1.866
专业			21.017	0.000	
专业1:文史哲	-1.677	0.468	12.824	0.000	0.187
专业2:理工	-0.852	0.473	3.244	0.072	0.426
专业3:经管	-1.242	0.522	5.665	0.017	0.289
专业4:艺体	-1.695	0.532	10.140	0.001	0.184
英(外) 语水平	0.772	0.153	25.399	0.000	2.163
职业资格证书	0.595	0.214	7.727	0.005	1.813
常量	-0.075	0.497	0.023	0.880	0.928

注:考虑到篇幅问题,前7个步骤省略。

0.025、0.000、0.000 和 0.005, 四者均小于 0.05, 且回归系数为正数, 说明它们对专业对口均有显著影响, 即具有干部经历、专业好、英(外) 语水平高和持有职业资格证书的毕业生更容易找到专业对口的工作。

与干部经历、英(外) 语水平、职业资格证书等二分变量和有序变量不同, 专业性属于多分类变量, 而且“专业好”的情况较为复杂。在分类变量中, 以最后一个专业医学类专业为参考类别, 也就是说分别用其他专业对口情况与医学类专业的就业对口情况进行比较, 分析比较出来的量化值。总体显著性为 0.000, 小于 0.05, 说明这些专业学生就业对口的整体情况和医学类专业学生就业对口情况有显著性差异。从表 2 各专业相对医学类专业就业显著性(P 值) 来看, 每个专业大类相对于医学大类又呈现出一定程度的差异。其中, 文史哲类专业相对医学类专业差异最为显著, 显著性(P 值) 为 0.000, 回归系数是 -1.677, Exp(B) 值(OR 值, 下同) 为 0.187。艺体类专业相对于医学类专业的差异也较为显著, 显著性(P 值) 是 0.001, B 回归系数是 -1.695, Exp(B) 值为 0.184。从显著性能够看出, 理工类专业相对于医学类专业对口率差异较小, 显著性(P 值) 为 0.072, 大于 0.05, 而经管类专业的显著性(P 值) 为 0.017, 也小于 0.05, 也就是说经管类专业相对于医学专业对口率差异不如文史哲类和艺体类这么大。需要说明的是, 本案例中的所有自变量均为分类自变量, 非连续型自变量, 所以 Exp(B) 值不能直接理解为因变量的变化对自变量影响的倍数, 但可以粗略判断不同因变量对自变量影响的强弱程度。以不同专业对就业对口影响为例, 文史哲 Exp(B) 值为 0.187, 理工 Exp(B) 值为 0.426, 经管 Exp(B) 值为 0.289, 艺体 Exp(B) 值为 0.184, 理工 Exp(B) 值最大, 即理工类专业的就业对口率最接近医学类, 而文史哲类专业就业对口率和医学类专业差距最大。

综上形成的具有统计学意义的回归方程为:

$$\text{Logit}P = -0.075 + 0.624X_1 - 1.677X_{2\text{文史哲}} - 0.852X_{2\text{理工}} - 1.242X_{2\text{经管}} - 1.565X_{2\text{艺体}} - 1.695X_{2\text{艺体}} + 1.000X_{2\text{医学}} + 0.772X_3 + 0.595X_4$$

[X_1 表示干部经历, X_2 表示专业, X_3 表示英(外) 语水平, X_4 表示职业资格证书]

观察上述方程的回归系数容易发现, 干部经历的回归系数远远高于其他自变量, 即干部经历对毕业生专业对口影响远远大于其他自变量, 其次是专业类别间的系数差也影响很大, 其他因素对就业专业对口影响力的大小分别是学习成绩、职业资格证书、英(外) 语水平。

(二) 人力资本对应用型高校毕业生毕业月薪的影响

根据有序逻辑回归结果的个案摘要(见表 3) 可以发现, 在 454 名受调查的毕业生中, 部分调研对象由于升学等原因没有对此项进行回答, 342 名就业的毕业生毕业月薪情况分布如下: 占比最高的是 3000 元 - 5000 元(不含 5000 元), 边际百分比为 44.7%, 其次是 5000 元 - 8000 元(不含 8000 元), 边际百分比为 22.4%。如果取段工资的中位数进行估算, 这个结果低于麦可思公司发布《2020 年中国大学生就业报告》中 2020 届本科毕业生平均月收入为 5440 元/月的调研结果^[12]。

这些数据在一定程度上说明“应用型高校毕业生月薪低于全部本科生平均月薪”。

表3 个案摘要之工资分布情况

选项	个案数	边际百分比
A. 3000 元以下	66	19.4%
B. 3000 元 - 5000 元(不含 5000 元)	152	44.7%
C. 5000 元 - 8000 元(不含 8000 元)	76	22.4%
D. 8000 元以上	46	13.5%

表 4 是有序回归结果中的评估参数。

表4 参数估计值

变量	估算	标准错误	瓦尔德	显著性(P 值)
阈值				
月薪 1: 3000 元以下	-7.119	0.923	59.452	0.000
月薪 2: 3000 元 - 5000 元(不含 5000 元)	-4.444	0.885	25.203	0.000
月薪 3: 5000 元 - 8000 元(不含 8000 元)	-2.356	0.851	7.673	0.006

位置	干部经历 1: 无干部经历	-1.190	0.276	18.641	0.000
	干部经历 2: 有干部经历	0 ^a	.	.	.
	专业 1: 文史哲	-2.491	0.459	29.506	0.000
	专业 2: 理工	-1.267	0.432	8.614	0.003
	专业 3: 经管	-2.413	0.518	21.740	0.000
	专业 4: 艺体	-2.040	0.531	14.770	0.000
	专业 5: 医学	0 ^a	.	.	.
	学习成绩 1: 靠后	0.113	0.293	0.150	0.699
	学习成绩 2: 中等	0.203	0.252	0.644	0.422
	学习成绩 3: 靠前	0 ^a	.	.	.
	实训实习 1: 10% 以内	-2.681	0.431	38.706	0.000
	实训实习 2: 10% - 30%	-2.531	0.414	37.339	0.053
	实训实习 3: 30% 以上	0 ^a	.	.	.
	英(外) 语水平 1: CET4 以下	-1.201	0.362	11.036	0.001
	英(外) 语水平 2: CET4	-0.636	0.371	2.943	0.086
	英(外) 语水平 3: CET6	0 ^a	.	.	.
	计算机水平: 一级及以下	0.476	0.354	1.810	0.178
	计算机水平: 二级	0.220	0.378	0.339	0.560
	计算机水平: 三级及以上	0 ^a	.	.	.
	参赛获奖 1: 无	0.288	0.401	0.515	0.473
	参赛获奖 2: 校级奖项	0.324	0.405	0.643	0.423
	参赛获奖 3: 省市级奖项	-0.483	0.460	1.105	0.293
	参赛获奖 4: 全国及以上奖项	0 ^a	.	.	.
	创新创业 1: 无	0.500	0.345	2.096	0.148
	创新创业 2: 校级大创	0.046	0.390	0.014	0.906
	创新创业 3: 省级、国家级大创	0 ^a	.	.	.
	职业资格证书 1: 无	-0.368	0.241	2.323	0.127
	职业资格证书 2: 有	0 ^a	.	.	.
	驾驶证 1: 无	0.055	0.242	0.051	0.821
	驾驶证 2: 有	0 ^a	.	.	.
文体特长 1: 无	-0.0223	0.246	0.825	0.364	
文体特长 2: 有	0 ^a	.	.	.	

从表 4 可以看出干部经历、专业、实训实习、英(外) 语水平的显著性值均小于 0.05, 即这些因素对毕业生薪水有显著影响。而学习成绩、计算机水平、参赛获奖、创新创业、职业资格证书、驾驶证、文体特长的显著性(P 值) 均大于 0.05, 即这些因素对毕业生薪水无显著影响。就干部经历而言, 无干部经历的与有干部经历的相比, 显著性(P 值) 为 0.000, 小于 0.05, 即有显著性影响, 估算值为 -1.190。需要特别说明的是该有序回归的模型不能直接计算出指数的次方, 但可以通过估算值与 1 的大小关系, 估算之间的大小判断自变量对因变量的影响程度和变化趋势。这里 -1.190 就可以解读为无干部经历的与有干部经历相比较找到更高一个级别工资的风险更大, 简言之, 有干部经历的毕业生更容易找到高薪的工作。从专业来看, 与医学类专业相比, 文史哲、理工、经管、艺体类专业均和医学类专业就业月薪的显著性均小于 0.05, 即和医学类专业毕业生薪水有显著性差异, 由于估算值均为负, 所以这些专业毕业生找到更高月薪的可能性更低。其中, 理工类专业的显著性高于其他专业, 估算值也最接近 1, 这就意味着理工类专业毕业生的薪水更接近医学专业。从实训实习的显著性(P 值) 和估算值来看, 实训实习在 10% 以内的与实训实习在 30% 以上的显著性(P 值) 为 0.000, 即有显著性差异;

实训实习在 10% - 30% 的与实训实习在 30% 以上的显著性(P 值) 为 0.053, 即无显著性差异。英(外) 语水平对大学生就业月薪的影响比较特殊, 例如, 大学英语四级的学生与六级的学生相比, 显著性(P 值) 为 0.086, 大于 0.05, 无显著差异, 而大学英语四级以下的学生与大学英语六级的学生相比, 显著性(P 值) 为 0.001, 小于 0.05, 差异显著, 估算值为 -1.201, 即没有通过大学英语四级的毕业生与通过大学英语六级的毕业生相比, 找到更高一个级别工资工作的风险更大, 即通过大学英语六级考试的毕业生比没有通过大学英语四级的毕业生更容易找到高薪的工作。通过大学英语四级是很多单位招聘大学生的基本素质要求, 所以当毕业生的大学英语四级都不能通过的时候, 就业质量会大打折扣, 而大学英语六级是较高层次的要求, 不具有普遍性。从表 4 可以看出, 干部经历、专业、实训实习、英(外) 语水平对毕业生薪水有显著影响, 去除对月薪无显著影响的因变量, 得到表 5。

(三) 人力资本对毕业工作的满意度的影响

根据统计结果: 在被调研的 454 名毕业生中, 对就业(含升学、创业等) 不满意的有 179 名, 占比 39.4%, 对就业满意的有 275 名, 占比为 60.5%。表 6 是用二元 logistic 回归对调研数据进一步分析的结果。

表5 有效参数估计值

变量		估算	标准错误	瓦尔德	显著性
阈值	月薪 1: 3000 元以下	-7.119	0.923	59.452	0.000
	月薪 2: 3000 元 - 5000 元(不含 5000 元)	-4.444	0.885	25.203	0.000
	月薪 3: 5000 元 - 8000 元(不含 8000 元)	-2.356	0.851	7.673	0.006
位置	干部经历 1: 无干部经历	-1.190	0.276	18.641	0.000
	干部经历 2: 有干部经历	0 ^a	.	.	.
	专业 1: 文史哲	-2.491	0.459	29.506	0.000
	专业 2: 理工	-1.267	0.432	8.614	0.003
	专业 3: 经管	-2.413	0.518	21.740	0.000
	专业 4: 艺体	-2.040	0.531	14.770	0.000
	专业 5: 医学	0 ^a	.	.	.
	实训实习 1: 10% 以内	-2.681	0.431	38.706	0.000
	实训实习 2: 10% - 30%	-2.531	0.414	37.339	0.000
	实训实习 3: 30% 以上	0 ^a	.	.	.
	英(外) 语水平 1: CET4 以下	-1.201	0.362	11.036	0.001
	英(外) 语水平 2: CET4	-0.636	0.371	2.943	0.086
	英(外) 语水平 3: CET6	0 ^a	.	.	.

表6 方程中的变量(步骤9)

变量	B 回归系数	标准误差	瓦尔德	显著性(P 值)	Exp(B)
干部经历	0.744	0.289	6.625	0.010	2.104
专业			32.485	0.000	
专业 1: 文史哲	-2.086	0.527	15.689	0.000	0.124
专业 2: 理工	-1.126	0.529	4.528	0.033	0.324
专业 3: 经管	-2.511	0.581	18.671	0.000	0.081
专业 4: 艺体	-1.839	0.590	9.737	0.002	0.159
英(外) 语水平	1.172	0.166	49.747	0.000	3.229
常量	-0.115	0.553	0.044	0.835	0.891

在自变量的输入方法中,依旧选择“向后:有条件”选项,以实现不适合回归方程 $\text{logit}(S) = \ln[S/(1-S)] = \text{control} + \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$ 自变量自动筛选,排除对就业对口率影响较小的自变量。回归结果“方程中的变量”分9步对自变量进行自动筛选。输入变量为“干部经历、专业、学习成绩、实训实习、英(外)语水平、计算机水平、参赛获奖、创新创业、职业资格证书、驾驶证、文体特长”经过前面8次迭代,到了步骤9,仅存的变量仅为“干部经历、专业、英(外)语水平”。这一自动筛选过程基本可以判断,干部经历、专业、英(外)语水平对毕业生就业满意度有显著影响,而学习成绩、实训实习、创新创业、职业资格证书对大学生就业对口率没有显著影响。

在表6的回归结果中,干部经历显著性P值为0.010,小于0.05,回归系数为正,说明有干部经历的毕业生相对于无干部经历的毕业生更容易找到令自己满意的工作。在表6的回归结果中,专业作为整体显著性为0.000,即专业对就业的满意度有显著性影响。专业变量与其他有序变量不同,属于分类变量。在回归分析中,默认为医学类专业排在最后,默认为参照变量。以医学类专业为参照,文史哲、理工、经管、艺体类专业的显著性均为负数,说明这些专业的毕业生比医学专业的毕业生更难找到令他们满意的工作。再结合

每个专业类别相对医学专业类别的显著性(P值)和Exp(B)(OR值),可以发现,理工类专业和医学类专业的满意度更为接近,而文史哲类专业和医学类专业差异最大。产生这一结果的原因可能是不同专业的工作性质、社会需求度和毕业生本身的期望值有关。英(外)语水平的显著性为0.000,小于0.05,且回归系数为正,说明英(外)语水平高的毕业生就业满意度更高。综上形成的具有统计学意义的回归方程为:

$$\text{Logit}P_{\text{文史哲}} = -0.115 + 0.744X_1 - 2.086X_{2\text{文史哲}} - 1.126X_{2\text{理工}} - 2.511X_{2\text{经管}} - 1.839X_{2\text{艺体类}} - 1.000X_{2\text{医学}} + 1.172X_3$$

[X_1 表示干部经历, X_2 表示专业, X_3 表示英(外)语水平。]

从方程的回归系数可以发现,干部经历、专业、英(外)语水平是影响毕业生就业满意度的3个最重要的因素,干部经历的回归系数0.744,低于英(外)语水平的1.172。从回归系数可以发现,专业类别间的差距很大,而这种差距对于毕业生来说是天然的、难以改变的。

四、综合讨论

以上三个回归的实证在不同程度上验证了三个假设,即人力资本对就业质量有显著影响,但是仔细观察三个假设的

回归结果,会发现不同的人力资本变量的影响程度是不同的:代表学习能力的英(外)语水平,对因变量专业对口、毕业薪水、就业满意度均有显著影响,职业资格证书、学习成绩对部分因变量有显著影响;代表实践能力的干部经历对因变量专业对口、毕业薪水、就业满意度均有显著影响,而其他代表实践能力的因变量对所有自变量均无显著影响。

(一) 专业

专业对就业对口率、毕业一年后的月薪、就业满意度均有显著影响,医学类、理工类专业的毕业生更容易获得对口的工作、较高的月薪和较好的就业满意度。医学类、理工类专业性比较强,在职场中不可被替代,社会的缺口比较大。而文科生的市场需求少,缺口小,专业性低,具有可替代性。高校的专业设置状况对毕业生整体就业质量有较大影响,目前部分高校学科专业建设滞后,专业结构与社会经济发展趋势不一致,部分大学生很难找到本专业对口的工作,造成就业质量偏低的局面。同时我国高校大学生转专业政策制度缺乏灵活性,转专业对于多数大学生很难实现。

(二) 英(外)语水平

英(外)语水平对大学毕业生就业对口和满意度均有显著影响。英(外)语好的毕业生更容易找到专业对口和满意的工作。英(外)语水平已经成为我国大学生最重要的基本素质之一,一些工作岗位即便并不涉及英(外)语,也对求职者提出了英(外)语水平或能力要求。在这种背景下,英(外)语几乎成为大学生最重要的学科,其重要性甚至超过其他课程的总和。毕业生如果具有较强英(外)语能力,将拥有更多岗位选择和就业择业机会。就应用型高校而言,由于不同的学校学科专业设置不一样,很多时候很难进行比较孰优孰劣,但英(外)语教学水平是一个统一的尺度,它在一定程度上折射出学校的整体发展水平。

(三) 干部经历

干部经历对毕业生专业、毕业薪水、就业满意度均有显著影响。有主要干部经历的毕业生更容易获得专业对口、月薪高和个人满意的工作。究其原因在于,有主要干部经历的毕业生政治面貌多为党员。一些单位,特别是公务员、高校辅导员等招聘中,毕业生的党员身份是最基本的要求,在入职门槛上就把群众大学生排除在外。而对于更多的用人单位之所以钟情党员毕业生和有干部经历的毕业生,是这些身份释放了“优秀”大学生的信号,是有组织管理经验、工作能力强、综合素质高的表现。

(四) 职业资格证书

本研究的结果表明,职业资格证书对大学生就业专业对口有显著影响,而对毕业薪水和就业满意度无显著影响,这在一定程度上说明职业资格证书对毕业生就业质量的影响机理是复杂的。职业资格证书是对劳动者的从业资格或者技能水平的鉴定与评价,为用人单位选拔人才提供科学参

考。对于应届大学毕业生而言没有真正意义上的工作经历,企业招聘者不可能在短时间了解众多的应聘者,而职业资格证书这时就成为他们筛选人才的依据。虽然职业资格证书不能代表完全工作技能,但职业资格证书最起码能够说明应聘者具有相关的理论能力和学习态度。

(五) 实训实习

本研究调研结果显示,仅有13.2%(60名毕业生)的毕业生选择课时达到或超过30%。SPSS分析结果表明,实训实习对就业对口率和满意度均无显著影响,对月薪有不同程度的影响(实训实习在10%以内和实训实习在30%以上的有显著性差异)。这可能和我国目前应用型高校实训课的教学质量有关。由于我国应用型高校的实践教学尚处于探索阶段,校企合作的水平距离所期望的产教融合还有一定差距,所以实训实习的数量和质量均在不同程度上存在问题,实训课尚未达到“金课”的水平,所以表现为实训实习对就业质量无显著影响的结果。

(六) 学习成绩

学习成绩对专业对口、毕业薪水与就业满意度均无显著影响。普遍认为,大学生学习成绩优秀,即大学生专业知识扎实,自然容易找到好的工作^[13]。

本研究的数据处理结果说明,学习成绩与就业质量联系并不密切。原因可能是学习成绩好并不等于实际工作能力强,而作为用人单位自然更看中毕业生的实际工作能力,但这里不能否定学习成绩的重要性,只是学习成绩对就业质量影响不是那么直接和显著。一是本调研的局限性,由于升学的毕业生没有在月薪选项作答;二是升学的毕业生往往是毕业生中综合素质较高的一部分,这从客观上降低了学习成绩对月薪的正面影响。一些对毕业生就业质量有显著影响的变量,往往包含毕业生学习成绩,比如大学生各类评优均把学习成绩作为重要参考指标。

(七) 其他自变量

本研究结果显示大学生参与创新创业项目情况对毕业生就业的月薪无显著性影响。在国家相关政策的策动下,我国高校把大学生创新创业教育作为教育的重要内容蓬勃开展起来,但从数据分析结果来看,大学生创业对大学生月薪并没有显著影响,这与关于创新创业教育能够提升大学生创新创业就业能力已经成为学界的观点是不一致的。从实际调研来看,部分应用型高校在推进创新创业教育时也出现“运动化”“功利化”等现象,实际效果与政策初衷南辕北辙。在学科竞赛方面存在监管不严、鱼目混珠、参赛目的功利化、参赛人数少等现象,所以学科竞赛对应用型高校毕业生整体就业质量的影响并不显著。关于计算机证书问题,课题组做了相应的调查,2020-2021年的招聘广告,除了计算机专业人才,一般的对计算机二级之类并不作出硬性要求。计算机技术在我国已经全面普及,计算机的一些基本操作对于大学

生已经不再属于需要特别强调的技能。可能正是基于上述原因,计算机水平对大学毕业生就业质量没有显著影响。在文体特长方面,尽管有少数企业钟情于有文体特长的毕业生,甚至一度被媒体报道、放大,但只属于个案,并不具有统计学意义。驾驶证对毕业生就业质量也没有显著性影响,可能是因为对于大学毕业生来说获取驾驶证相对容易,通过短期学习即可获得。

五、结论与建议

(一) 结论

1. 人力资本水平对应用型高校毕业生就业质量具有不同程度的影响

综合来看,专业、英(外)语水平、干部经历对应用型高校毕业生就业质量有显著性影响,职业资格证书、综合学习成绩对应用型高校毕业生就业质量有局部影响,实训实习、创新创业、计算机水平、驾驶证、文体特长等自变量对应用型高校毕业生就业质量无显著性影响。总体而言,代表学习能力的自变量对就业质量影响较大,而代表实践能力的自变量对就业质量影响较小。排除本研究选取了一些新的自变量(如创新创业、驾驶证),本研究结果与国内学者孟大虎、黄敬宝等人相关研究结果基本一致。至于存在的差异,可能是和本研究的调研对象为“应用型高校毕业生”有关,因为国内的相关研究的调研对象多为泛泛的高校毕业生,并非局限于某一层级的高校毕业生。需要特别指出的是,虽然文体特长、驾驶证等对毕业生的就业质量没有显著性影响,但是从SPSS分析结果来看,这些自变量对毕业生就业质量的影响具有积极意义。

2. 应用型高校毕业生人力资本储备普遍不足

从一定意义上讲,应用型高校重点是培养学生的实践能力,然而我国目前对大学生实践能力的评价机制尚未建立起来,尚不能科学客观地对毕业生实践能力进行评价。因此本研究参考了国内普遍采用的对大学生人力资本评价的指标对大学生人力资本情况进行衡量。大学英语四六级是衡量大学生人力资本的一个统一的尺度。在被调研的454名毕业生中,有281人,即只62%大学生通过大学英语四级考试,可见应用型高校大学生的外语整体水平不高。在职业资格证书方面,获取证书的有267人,占比为57.4%。“学历证书+若干职业技能等级证书”的背景下,尚有接近一半的毕业生没有取得任何职业资格证书,这种情况对于应用型高校毕业生而言,明显是人力资本上的短板。大量的实践教学是应用型高校区别于研究型高校的重要特征,而调查仅有13.2%(60名毕业生)的毕业生选择实训实习达到《指导意见》规定的30%。从以上可量化的指标来看,应用型高校毕业生人力资本储备普遍不足。

3. 应用型高校毕业生实践特色不特

从本次调研的结果来看,《指导意见》中重点强调的实训实习、创新创业对毕业生就业质量并无显著性影响。究其原因,是部分应用型高校无法严格地落实《指导意见》的精神,不能切实提高学生的实践能力和创新能力,在教育教学中只能追求“形似”。由于应用型高校建设仍处于探索阶段,应用型高校建设资源不足、体制机制不完善,表现在双师双能型教师不足、校企合作难以深入等,尽管也按照《指导意见》的精神进行课程设置,但课程质量不高,最终难以培养出区别于普通高校的实践能力强应用型毕业生。在这种形势下,体现应用型高校毕业生文化资本强弱的因素仍然表现在学习成绩、英(外)语水平、考证等传统的评价指标上,而像实训实习、创新创业这样的指标的参考价值不大。

(二) 建议

1. 应用型高校应为大学生积累人力资本提供更好的条件

应用型高校在我国是相对较新的办学模式,应借鉴国内高职院校的办学经验和国外相关院校办学模式,不断加强教育教学改革,为大学生积累人力资本提供条件。首先,根据劳动力市场的状况与趋势而动态优化专业设置控制招生数量,并规范、放宽转专业制度,适当增大理工科设置的比重,使大学生能够根据自身的优势、兴趣以及就业的形势选择和调整所学专业,提高学习的动机与效率,减少结构性失业的发生^[14]。其次,深化实践教学改革。应用型高校应继续深化实践教学改革,建立协同育人的人才培养模式,与企业联合创办新型产业学院,实现教学过程与生产过程、课程内容与职业标准、专业群与产业链对接。持续推进1+X职业技能等级证书制度,引导学生科学合理地报考职业技能证书。健全实践教学的评价体系,保证对教师、学生和学校的实践教学的有效考核,避免实践教学理论化和走过场的现象发生。最后,深化创新创业教育。要将创新创业教育全面融入专业人才培养方案中,在课程的教学目标、教学进程、考核方式等方面体现创新意识、创新思维和创新创业能力培养。

2. 大学生要努力提升自身的人力资本储备

首先,要有重点地学习。本研究表明大学学习成绩对就业质量没有显著影响。大学的课程中的专业课、公共课、选修课等课程种类的重要程度有较大差异,大学生在学习上有了一定的自主选择空间^[15]。这并不是说可以忽略和否定文化课的学习,文化课的成绩最低也要达到毕业的要求。而对于部分学生,文化课又具有特别的意义,文化课的学习成绩是大学阶段入党、获取研究生保送资格、学生干部选拔和其他评优的重要评价指标。英(外)语对应用型高校毕业生的就业质量有显著性影响,是重要的人力资本。应用型高校大学生要在英(外)语上下更大功夫,以提升英(外)语成绩和英(外)语能力。其次,有选择地考取职业资格证书。对于应用型高校毕业生而言,仅仅掌握某种劳动技能是不够的,还

要考取相应的职业资格证书。因为证书种类较多,含金量、适用范围、难易程度千差万别^[16],所以应用型高校大学生在大一、大二的时候就应该认识各种证书的适用范围,依据职业目标、专业需求和自身能力等情况来选择备考对自己未来职业发展有用的证书,避免乱考证、盲目考证^[17]。最后,要多参加社会实践。应用型高校大学生不仅要重视理论和专业知识的学习,还要注重实际能力的培养。通过社会实践培养协调能力、应变能力以及战胜困难的精神等综合素养,从而储备更多的人力资本。

参考文献:

- [1][美]西奥多·W·舒尔茨.人力投资:人口质量经济学[M].贾湛等译.北京:华夏出版社,1990:19.
- [2][美]加里·S.贝克尔.人力资本[M].梁小民,译.北京:北京大学出版社,1987:18-19.
- [3]Sayed M. Elsayed - Elkhoully. Core Competency as a Competitive Advantage in Service Operations Management: A Comparative Study [J]. Journal of Global Competitiveness, 2001(1):58-73.
- [4]宋涛.人力资本与班组长胜任力关系研究[D].南京:南京林业大学硕士学位论文,2012.
- [5]刘胜军,田志文.上市高新技术企业高管团队人力资本结构与财务绩效研究[J].商业研究,2015(12):84-88,122.
- [6]田野.人力资本存量与员工胜任力的关系研究[D].西安:西安石油大学硕士学位论文,2018.
- [7]黄敬宝.人力资本、社会资本对大学生就业质量的影响[J].北京社会科学,2012(3):52-58.
- [8]孟大虎,苏丽锋,李璐.人力资本与大学生的就业实现和就业质量——基于问卷数据的实证分析[J].人口与经济,2012(3):19-26.
- [9]黄敬宝.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[J].青年研究,2015(5):1-10,94.
- [10]教育部,国家发展改革委,财政部.关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见[EB/OL].(2015-10-23)[2022-05-15].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A03/moe_1892/moe_630/201511/t20151113_218942.html.
- [11]邹波,周家星.大学生如何能够找到“好工作”——人力资本影响大学生就业质量的实证分析[J].教育学术月刊,2019(10):91-98.
- [12]2020年中国大学生就业报告[EB/OL].央广网,(2020-07-10)[2022-05-15].http://m.cnr.cn/news/ycjt/20200710/t20200710_525162604.html.
- [13]肖林生.人力资本对独立学院毕业生就业质量的影响——基于珠海市三所独立学院的调查[J].集美大学学报:教育科学版,2017(4):72-79.
- [14]王建光,楚洪波.大学生高质量就业能力评价——基于吉林省2631份调查数据[J].黑龙江高教研究,2021(12):123-129.
- [15]Granovetter M S. Getting a job: a study of contracts and careers: 2nd [M]. Chicago: University of Chicago Press, 1995: 251.
- [16]姜男,周文霞.高校学生职业成功观的影响因素分析——基于多案例研究[J].中国人民大学教育学报,2021(1):47-58.
- [17]赵文学.高校毕业生就业质量影响因素与提升策略[J].黑龙江高教研究,2022(2):133-138.

The Influence of Human Capital on Application-oriented University Graduates' Employment Quality

BAO Ji-guo

(Liaoning University of International Business and Economics, Dalian 116052, China)

Abstract: On the basis of learning from relevant research results, this paper poses some research hypotheses, and uses the questionnaire survey method to investigate and verify 2020 graduates' employment quality. The following conclusions are formed according to the analysis results of SPSS: The level of human capital has varying degrees of impact on the employment quality of graduates. The human capital reserve of graduates is generally insufficient and the practical characteristics are not special. Accordingly, this paper offers suggestions to improve the human capital of application-oriented universities from two aspects: Universities should dynamically adjust the specialty setting and enrollment; the students should focus on learning according to their own career planning direction, selectively obtain professional qualification certificates, and participate in social practice.

Key words: Application-oriented University; human capital; employment quality