

# 高等教育背景对毕业生就业的影响研究

## ——基于全国代表性 CGSS 数据的实证分析

陈梅

(复旦大学 经济学院,上海 200433)

**【摘要】**在人工智能等新兴技术蓬勃兴起、新质生产力加速发展的时代浪潮下,高校毕业生的就业质量已成为国家创新驱动发展战略中的关键纽带。其不仅关乎毕业生个人的职业发展,更紧密关联着国家整体的创新能力提升和经济的高质量发展。研究基于全国代表性的中国综合社会调查(CGSS)数据库2018年和2021年调查数据,构建包含人力资本、信号传递和技术适配性的三维分析框架,探讨高等教育背景对毕业生就业情况的影响。研究发现,学历水平、大学层次和专业学科三方面的高等教育背景对大学毕业生的就业现状、职业选择和工资收入都产生了显著的影响,其中,学历水平和大学等级通过技能积累与信号传递双重机制提升就业质量;基于技术适配性理论,不同学科专业职业发展前景也存在差异。此外,本研究还发现,高等教育背景对毕业生就业的影响在不同性别、地区和高中教育背景的毕业生中存在异质性。

**【关键词】**高校毕业生;就业状况;高等教育;CGSS;教育背景

**【中图分类号】**G647 **【文章编号】**1003-8418(2025)06-0065-08

**【文献标识码】**A **【DOI】**10.13236/j.cnki.jshe.2025.06.008

**【作者简介】**陈梅(1970—),女,江苏海安人,复旦大学经济学院本科教学办公室主任、助理研究员。

### 一、引言

随着高等教育普及化进程加速,中国高等教育规模持续扩大。这种规模扩张在为经济发展提供人才红利的同时,也带来就业市场结构性矛盾,以人工智能、生物技术、新能源为代表的新兴技术以及新质生产力发展正在重塑产业格局,促使各行业对人才的需求发生了巨大变化。在这一背景下,高校毕业生的学科专业与技术适配性也面临着前所未有的挑战与机遇。加之外部环境的不确定因素和经济下行压力,青年群体的就业压力依旧较大。有学者指出<sup>[1]</sup>,尽管我国16—34岁青年从业者的受教育程度大幅提升,但近年来就业群体规模和就业占比都略有下降。同时,高校毕业生的就业身份、行业选择、职业构成以及就业观念等方面都随之发生了变化。因此,探究进入新发展阶段后,毕业生所受高等教育背景如何影响其就业状况,对当前建设高质量大学以及有针对性地解决就业问题等政策设计将具有启示意义。

在此背景下,本研究聚焦于高校毕业生就业状况的影响因素,基于人力资本理论、信号传递理论与技术适配性理论的整合框架,探讨高等教育背景对就业质量的多重影响。本研究使用全国代表性的中国综合社会调查(CGSS)2018年和2021年调查数据,基于2010年以来的高校毕业生样本,通过数据和实证分析,探究毕业生的高等教育背景如何影响其就业收入和职业选择,以及这些因素对不同背景学生的异质性影响。

### 二、文献综述和理论基础

#### (一) 文献综述

从研究视角来看,部分学者分析了近年来高校毕业生的就业状况以及变化趋势<sup>[2]</sup>。也有学者研究了自1999年高校扩招以来,高等教育的普及和教育质量的提升对就业和收入的影响<sup>[3][4]</sup>。在这部分文献中,学者们对就业状况和职业发展的分析角度是多维的,既包括体现客观成就的外显性指标<sup>[5]</sup>,也包括动态的过程性变量以及主观满

意度等指标<sup>[6]</sup>。在客观外显性指标中,关注视角也不仅局限于就业率和工资等职业成就指标,还涵盖了就业选择和未来规划相关指标,比如进入体制内就业<sup>[7]</sup>、专业与职业匹配度<sup>[8]</sup>。人力资本理论和社会资本理论是用于解释毕业生就业状况的主要理论<sup>[9]</sup>,研究者主要聚焦于个体层面的特征与社会层面的因素如何影响大学生就业状况<sup>[10]</sup>。在个体层面,大量文献关注了个人特征和人力资本状况对就业状况的影响,具体而言,高校学生的城乡状况<sup>[11]</sup>、性别<sup>[12]</sup>、个人能力<sup>[13]</sup>以及家庭背景<sup>[14]</sup>等因素都会影响其就业状况。社会层面因素关注了与毕业生相关的社会环境和资源对其就业状况的影响,比如宏观经济状况<sup>[15]</sup>、社会网络资源<sup>[16]</sup>、社会教育资源等<sup>[17]</sup>。

高等教育背景是影响毕业生就业状况的双重因素,既可以看作人力资本因素,也可以看作社会资本因素<sup>[18]</sup>,因此,通过研究不同维度的高等教育背景因素,可以丰富现有研究的关注视角。现有研究主要关注了毕业生所受高等教育的学历情况、学校层级和学科专业三方面因素。具体而言,研究指出个人学历的提升对高校毕业生的就业率和职业选择都有着重要的影响<sup>[19]</sup>。同时,毕业生就读学校的类型和层次也会影响到就业率和未来职业发展<sup>[20]</sup>。另外,随着我国迈入创新驱动引领的经济高质量发展阶段,理工科类人才的重要性和需求量大幅增加,他们的就业机会和工资溢价也在提升<sup>[21]</sup>,同时,不同学科专业的个体在工作中所需的专业技能不同,导致不同专业学科毕业生的就业状况也存在差异<sup>[22]</sup>。

纵观现有研究,学者多聚焦于单一因素对高校毕业生的职业发展影响,较少有研究探讨多维度的高等教育背景对毕业生职业发展的影响。本研究借助三重理论框架和实证评估,系统分析教育背景对职业发展的多维度影响,以及对不同背景学生的异质性影响,可以提供更具针对性的结论和对高等学校人才培养政策的优化启示。

## (二) 理论假设

笔者依据现有文献和相关理论,提出本研究的主要变量选取依据和理论假设。在被解释变量维度,基于毕业生就业状况相关文献,就业状况既包括体现职业选择和收入等客观成就的外显性指

标,也包括动态的过程性变量以及主观满意度等指标,受限于数据,本文主要关注客观职业成就指标,包括就业现状、就业选择、工资收入等维度。

为考察高等教育背景对个体劳动力市场表现的影响,本文在人力资本理论框架下,进一步引入信号传递理论与技术适配性理论,构建三维度分析视角。人力资本理论用于解释学历带来的技能积累效应,信号传递理论揭示学校层级的信号筛选机制,技术适配性理论则强调学科设置与产业技术变革的动态匹配。因而,在解释变量维度,本文主要关注的高等教育背景包括学历、学校层次、就读专业等三个方面。

依据人力资本理论,教育投资能够提升个体知识技能,进而提高劳动生产率,因此学历水平对个体的人力资本与收入水平有着直接影响,对职业发展起到至关重要的促进作用。此外,单纯的人力资本积累难以完全解释就业市场中普遍存在的“学历溢价”与“名校偏好”现象。基于此,本文借鉴斯彭斯的信号传递理论<sup>[23]</sup>,创新性地提出高等教育背景(学历层次与学校等级)作为高成本信号,能够向雇主传递个体能力与潜力的可信信息,尤其在人工智能等蓬勃发展的新兴行业中,这种差异化信号的作用更为显著<sup>[24]</sup>。不同级别高校在主管部门、经费来源、培养目标等方面存在差异,这些因素会对大学生的就业状况产生影响。同时,针对专业学科的就业影响,本文引入技术适配性理论,着重强调学科设置与产业技术变革的动态匹配机制。个人就读专业与个人的行业和职业选择发展密切相关<sup>[25]</sup>。特别地,在新发展阶段,理工科专业凭借与技术前沿的持续对接,通过学科交叉融合(如人工智能+医学)形成的复合型人才优势,更是为相关领域发展注入了强大动力。

因此,提出以下假设。

假设 1:高等教育背景通过三重路径影响就业质量。(1)人力资本路径——学历提升直接增加知识技能储备;(2)信号传递路径——学校层级作为信号降低信息不对称;(3)技术适配路径——学科设置与产业技术需求动态匹配。

另外,如前文所述,包括性别、年龄、民族、户口状况以及政治面貌等个人特征变量也会对未来就业状况产生影响,而且这些个人特征与其就读

大学特征也存在相关性,由此,需要在回归模型中控制这些因素的影响。在本文后续的实证分析中,笔者将这一系列个人特征纳入控制变量,以控制这些因素对本文研究结果的影响。不同个人背景的群体拥有不同的初始人力资本和社会资本禀赋,其就业状况会存在差异性,因此,笔者进一步选取个人能力背景相关变量(户口状况、性别和高中教育背景)进行异质性分析,并且据此提出假设2:高等教育背景对毕业生就业状况的影响存在群体间异质性。

### 三、数据、变量与描述性统计

#### (一)数据、样本和变量

本文使用中国综合社会调查(Chinese General Social Survey,CGSS)2021 和 2018 年的两轮调查数据进行分析。中国综合社会调查始于 2003 年,由中国人民大学中国调查与数据中心负责项目的执行、管理和数据发布,目前已经进行了 15 次年度调查,是我国最早的全国性、综合性、连续性学术调查项目<sup>[26]</sup>。本研究关注的是中国高校毕业生的职业发展状况,因此笔者将样本限定在 2010 年之后毕业的本专科及以上学历高校毕业生群体,最终样本包括 1394 名高校毕业生。

本文的回归分析主要利用 CGSS 问卷中与高校毕业生所受高等教育状况以及职业选择和收入等就业状况相关变量,分别选择以下三方面的就业状况变量作为被解释变量:就业现状(1=就业,0=失业);职业选择:所有制—是否国有或国有控股单位(1=是,0=否),单位类型—是否国家机关部门或事业单位(1=是,0=否),首份职业—是否管理或者专业技术类(1=是,0=否);年度劳动收入(对数值)。选择三个高等教育背景特征作为解释变量:学历情况,是否拥有本科学历(1=是,0=否),是否拥有研究生学历(1=是,0=否);学校层级,是否市属和省属高校(1=是,0=否),是否部属高校(1=是,0=否);专业类别,将专业所属学科划分为理工科(包括理学、工学、农学和医学)、人文科学(包括哲学、文学、历史学和艺术学)、经管类(包括经济学、管理学)以及其他社科(包括法学、教育学、军事学等)。此外,选取性别(1=男,0=女)、年龄、民族(1=少数民族,0=汉族)、户口状况(1=城市,0=农村)、政治面貌(1=党员,0=

其他)等个人特征变量作为控制变量。

#### (二)样本特征事实分析和描述性统计

为进一步展现样本群体的高等教育背景和就业状况,笔者采用描述性统计对高等教育背景和就业状况相关变量的统计值和分布情况进行分析,表 1 展示了本文主要的被解释变量、解释变量以及控制变量的描述性统计,包括均值、标准差、最小值和最大值。表 2 展示了不同高等教育背景个体的职业发展相关变量均值。图 1 展示了不同年份毕业个体的就业情况变化趋势。

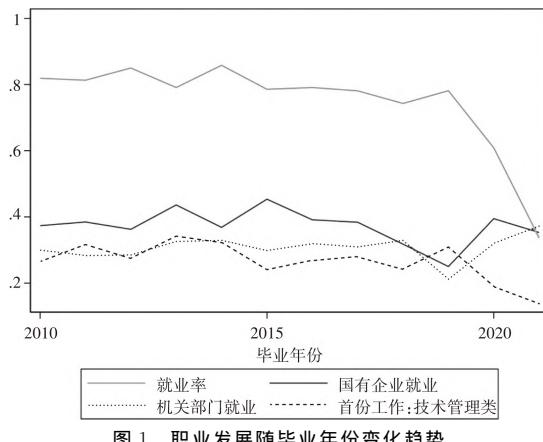


图 1 职业发展随毕业年份变化趋势

注:表格展示了不同毕业年份的样本的职业发展指标变化趋势。

首先,关于全样本的高等教育背景状况,65.28%接受过本科及以上教育,其中,获得研究生及以上学历的群体占 10.04%。其次,按照就读的高校层次来看,87.95%就读于全日制大学,其中,11.98%就读于中央或国家其他部委所属高校,另外,分别有 32.28% 和 19.94% 就读于省属和地区所属(市属)高校。最后,按照大学生就读的专业所属学科大类来看,39.02%就读于理工科专业,13.27%就读于文学、历史、艺术等人文科学专业,47.7%就读于经管类及其他社科专业。其中 28.98%就读于经济管理类专业,18.72%就读于法学、教育学专业等。关于就业状况,在有效分析样本中,有 76% 的高校毕业生处于就业状态,按照就业单位类型划分,高校毕业生样本中 55.93% 在企业就业,30.84% 在国家党政机关、基层部门以及事业单位就业。此外,有较多的高校毕业生选择需要管理或者专业技能的职位作为首份职业,具体地,27.12% 成为中高级管理人员和技术

人员,41.97%成为一般办公人员和服务人员,另外,7.89%成为工人或农业劳动者。最后,高校毕业生的平均全年职业收入为 87536 元。

表 1 描述性统计

被解释变量	均值	标准差	最小值	最大值
就业	0.761	0.427	0	1
进入国有单位	0.379	0.486	0	1
进入国家机关部门	0.308	0.462	0	1
首份职业是管理技术类	0.271	0.445	0	1
全年工资收入(log)	11.160	0.868	7.313	14.220
高等教育背景变量				
本科学历	0.653	0.476	0	1
研究生学历	0.100	0.301	0	1
部属高校	0.120	0.325	0	1
市属及以上高校	0.642	0.480	0	1
理工科	0.390	0.488	0	1
人文科学	0.133	0.339	0	1
经管类	0.290	0.454	0	1
其他社科	0.187	0.390	0	1
个人特征控制变量				
性别	0.463	0.499	0	1
年龄	28.870	5.871	18	60
少数民族	0.060	0.237	0	1
党员	0.186	0.389	0	1
城市户口	0.547	0.498	0	1

如表 2 所示,本科学历个体、就读于部属高校个体以及理工科和经管类专业个体拥有更高的就业率和收入水平,且多进入国家企事业单位就业。同时,为体现职业发展状况的动态变化,笔者依据样本的毕业年份,绘制了不同毕业年份样本的各项就业指标折线图,如图 1 所示,各年毕业样本的就业状况基本趋于稳定,在 2019 年后,受疫情影响导致就业率有所下滑,而在国有企业和国家机关工作的比例有所上升,这也体现出,近年来,尤其是疫情后,高校毕业生倾向于从事体制内工作这一趋势<sup>[27]</sup>。

表 2 分样本描述性统计

	就业现状	国有单位	国家机关部门	首份职业: 管理技术类	全年工资收入(log)
本科学历	0.775	0.420	0.351	0.316	11.291
专科学历	0.736	0.289	0.223	0.186	10.900
部属高校	0.826	0.468	0.308	0.437	11.598
非部属高校	0.752	0.366	0.308	0.249	11.096
理工科	0.807	0.432	0.301	0.399	11.247
人文科学	0.719	0.304	0.342	0.314	11.044
经管类	0.765	0.336	0.205	0.139	11.223
其他社科	0.690	0.387	0.455	0.180	10.952

注:表格展示了不同样本的各项就业状况指标均值。

#### 四、高校毕业生高等教育背景

##### 对就业影响的回归分析

###### (一) 回归模型

本节实证分析中国高校毕业生就业状况在高等教育背景方面的主要影响因素。具体回归模型如(1)式:

$$y_{it} = \alpha + \beta C_{it} + X_{it} \cdot \delta + r_p + \gamma_t + \gamma_g + \epsilon_{it} \quad (1)$$

其中,i、p、t 分别代表个体、省份和调查年份,y<sub>it</sub> 为就业状况相关变量,C<sub>it</sub> 为大学特征相关变量,同时,为排除其他因素影响,在回归中加入个体层面的性别、年龄、民族、政治面貌、户口城乡状况等特征作为控制变量(X<sub>it</sub>),以排除个体特征对就业状况的影响。另外,模型中控制了个体所在省份层面、调查年份和毕业年份的固定效应(r<sub>p</sub>, γ<sub>t</sub>, γ<sub>g</sub>),以排除时间和空间上的其他因素影响以及由于不同个体毕业时就业环境不同带来的影响。由此,β 为本文关注的关键系数,这一系数捕捉了在控制了个人层面影响因素之后,高校毕业生的高等教育背景特征对其就业状况的影响。

#### (二) 回归结果分析

##### 1. 学历水平对职业发展的影响

如表 3 所示,高校毕业生的学历情况对多个方面的就业状况有着显著的影响。尽管相比于专科学历毕业生,本科及以上学历对是否就业影响有限,但学历水平对毕业生进入国有单位、机关事业单位及获得高收入具有显著正向作用。同时,学历更高的个体更倾向于从事管理类或专业技术类工作,收入也更高。对比不同学历背景的结果,发现这一影响在不同学历层次间存在分化: 研究生及以上学历对毕业生的职业发展影响更显著,相比于本科学历毕业生,具有研究生学历的个体到国有企业以及从事管理技术相关职业的可能性更大,这与相关文献结论一致<sup>[28]</sup>。这一差异可通过人力资本积累与信号传递的“双重机制”解释: 一方面,研究生教育通过专业技能积累(如专业知识学习、科研项目参与、实习实践活动)直接提升劳动生产率; 另一方面,高学历作为“信号”,在招聘中显著降低了信息不对称,尤其在技术密集型岗位(如科研机构、央企研发部门)中,研究生学历已成为准入门槛之一。

##### 2. 学校层级对职业发展的影响

如表 3 所示,高校层级对个人的就业状况有着显著影响,主要集中在职业选择和收入两方面。就读于更高等级高校的毕业生职业选择倾向于管理和技术岗位,且收入更高。高校层级可能通过信号传递与能力提升双重机制显著影响职业发展: 首先,信号传递机制表现为高校层级的“品牌

效应”。不同层级高校的主管部门、经费来源、培养目标不同会对学生就业发展产生不同影响。特别地,部属高校学生通过参与学术科研、专利竞赛等,获得的显性成果显著降低雇主的信息不对称,提升其劳动力市场议价能力。其次,能力提升机制体现为教育资源的直接投入。学校层次通常与高校的教育质量资源息息相关,不同高校的教育资源和质量会影响学生的人力资本和就业状况。

### 3. 学科专业对职业发展的影响

表 3 高校毕业生学历水平与职业发展

	就业现状	国有单位	机关事业单位	首份职业: 管理技术类	年度职业劳动收入(log)
<b>影响因素</b>					
本科学历	0.007 (0.028)	0.101** (0.047)	0.113*** (0.039)	0.063** (0.028)	0.164*** (0.054)
研究生学历	-0.010 (0.039)	0.108** (0.053)	0.073 (0.051)	0.147*** (0.038)	0.381*** (0.074)
部属高校	0.012 (0.022)	0.010 (0.071)	-0.048 (0.034)	0.062 (0.038)	0.138** (0.059)
市属高校	-0.012 (0.029)	0.019 (0.051)	0.045 (0.034)	0.075*** (0.024)	0.063 (0.039)
理工科	0.087*** (0.032)	0.090* (0.049)	-0.103** (0.045)	0.203*** (0.037)	0.139* (0.077)
人文学科	0.025 (0.034)	-0.086 (0.058)	-0.144*** (0.050)	0.111*** (0.038)	0.025 (0.077)
经管类	0.033 (0.033)	-0.019 (0.047)	-0.210*** (0.044)	-0.073*** (0.027)	0.110* (0.064)
<b>控制变量</b>					
性别	0.078*** (0.023)	-0.054 (0.035)	-0.100*** (0.028)	0.010 (0.023)	0.196*** (0.046)
年龄	0.004 (0.003)	0.015*** (0.004)	0.005 (0.003)	0.007*** (0.002)	0.008* (0.005)
民族	0.048 (0.054)	-0.017 (0.078)	0.017 (0.058)	-0.014 (0.065)	0.072 (0.099)
政治面貌	0.076** (0.030)	0.071* (0.037)	0.155*** (0.034)	-0.060** (0.027)	0.008 (0.063)
城乡状况	0.026 (0.022)	0.027 (0.032)	0.054* (0.031)	0.005 (0.025)	0.059 (0.039)
省份固定效应	是	是	是	是	是
毕业年份固定效应	是	是	是	是	是
调查时间固定效应	是	是	是	是	是
观测值	1,394	946	1,164	1,394	1,091
R <sup>2</sup>	0.172	0.151	0.208	0.177	0.356

注:被解释变量为就业状况相关变量,解释变量为高等教育背景相关变量,回归模型使用 OLS 估计方法。回归模型均控制了个体层面控制变量:性别、年龄、民族、政治面貌、城乡状况,以及调查年份、毕业年份和省份层面的固定效应。括号内汇报了聚类到省份一年份层面的标准差。\*、\*\*、\*\*\* 分别表示在 10%、5%、1% 的水平上显著。下同。

表 3 所示,相比于人文社科类专业,理工科专业的高校毕业生就业状况更好:他们拥有更高的就业率,更可能进入国有制单位,首份职业更有可能选择成为管理和专业技术人员,劳动收入也更高。这一发现与技术适配性理论高度契合:随着我国迈入创新驱动引领的经济高质量发展阶段,理工科毕业生在“卡脖子”技术领域的就业优势凸显国家战略导向。进一步对比学历层次和学科专业的系数,发现学历层次的影响大于学科专业的影响。这也与现有研究发现一致<sup>[29]</sup>,尽管在

高等教育分流过程中,理工科毕业生更易进入国有部门、获取更高收入,但毕业生学校背景比专业背景对就业状况的影响效应更大。

此外,本文选取的控制变量也均与毕业生的职业发展相关,控制变量的系数方向也均符合预期。也就是说,性别、党员身份、城市户口、年龄等个人层面因素与就业状况和职业发展息息相关。

### 五、高等教育背景对不同群体的异质性影响

研究选取三个基准个人背景相关变量:城乡户口、性别以及是否重点高中毕业,以考察高等教育背景在不同群体中的异质性影响。

表 4 异质性: 城乡状况

	就业现状	国有单位	机关事业单位	首份职业: 管理技术类	年度职业劳动收入(log)
<b>Panel A. 城市户口</b>					
本科学历	0.039 (0.041)	-0.009 (0.068)	0.072 (0.059)	0.016 (0.040)	0.226*** (0.065)
研究生学历	-0.004 (0.052)	0.097 (0.072)	0.090 (0.054)	0.147*** (0.080)	0.340*** (0.080)
部属高校	0.026 (0.032)	0.013 (0.071)	-0.024 (0.047)	0.088* (0.045)	0.178* (0.091)
市属高校	-0.003 (0.035)	0.027 (0.069)	0.059 (0.040)	0.075** (0.033)	-0.032 (0.061)
理工科	0.045 (0.042)	0.112* (0.060)	-0.083 (0.060)	0.239*** (0.053)	0.191* (0.095)
人文学科	-0.026 (0.054)	-0.070 (0.062)	-0.148** (0.064)	0.151** (0.060)	-0.004 (0.106)
经管类	-0.015 (0.043)	0.022 (0.061)	-0.204*** (0.066)	-0.074* (0.044)	0.113 (0.081)
观测值	762	534	652	762	610
R <sup>2</sup>	0.133	0.147	0.210	0.220	0.337
<b>Panel B. 农村户口</b>					
本科学历	-0.004 (0.036)	0.227*** (0.055)	0.153*** (0.042)	0.100** (0.049)	0.093 (0.087)
研究生学历	-0.010 (0.063)	0.157 (0.098)	-0.011 (0.072)	0.115 (0.093)	0.561** (0.225)
部属高校	-0.003 (0.065)	0.033 (0.125)	-0.123 (0.077)	0.006 (0.081)	0.133 (0.183)
市属高校	-0.044 (0.042)	-0.025 (0.051)	0.029 (0.046)	0.070 (0.047)	0.161* (0.094)
理工科	0.128** (0.051)	0.064 (0.071)	-0.111* (0.059)	0.158*** (0.049)	0.099 (0.101)
人文学科	0.056 (0.053)	-0.101 (0.079)	-0.121* (0.067)	0.070 (0.055)	0.034 (0.116)
经管类	0.070 (0.056)	-0.069 (0.076)	-0.210*** (0.064)	-0.066 (0.045)	0.091 (0.107)
观测值	631	411	512	631	480
R <sup>2</sup>	0.248	0.281	0.317	0.187	0.414
省份固定效应	是	是	是	是	是
毕业年份固定效应	是	是	是	是	是
调查时间固定效应	是	是	是	是	是

首先,关于个人所在地城乡状况的异质性影响,如表 4 所示,相比于城市地区的高校毕业生,拥有本科及以上学历会促进农村地区毕业生更多进入国有企业单位和机关事业单位。此外,本科学历对城市地区毕业生的收入提升效果更大。这一发现也与预期一致,相比于农村地区,城市地区毕业生拥有更丰富的社会资本和个人禀赋,因此可以获得更多的就业选择和更高的收入。但同时,高校教育背景带来的社会资本和人力资本提升促进了农村学子进入国家企事业单位的工作,可以在一定程度上弥补原有家庭背景的差异,促

进农村学子的向上的社会流动。

其次,关于性别状况的异质性影响,如表 5 所示,相比于男性,更好的高等教育背景促进了女性进入机关事业单位和国有企业就业。这一结果表明,尽管在高校毕业生的劳动力市场上存在一定程度的性别偏好和就业歧视,使得女性在就业和收入方面处于劣势,更少进入国有部门和机关事业单位就业,但是个人人力资本和学历的提升在一定程度上可以消除劳动力市场的性别差异。此外,不同学历对收入也存在异质性影响。尽管本科学历对男性收入影响更显著,但是研究生学历对女性的收入提升效果更大。究其原因,不同学历群体之间的劳动力市场性别差异的作用机制不同,其中本科毕业生群体的性别差异主要源于性别歧视,而研究生群体的性别歧视较小。

表 5 异质性:性别

	就业现状	国有单位	机关事业单位	首份职业:管理技术类	年度职业劳动收入(log)
<b>Panel A. 男性</b>					
本科学历	-0.025 (0.041)	0.052 (0.049)	0.066 (0.050)	0.069 (0.053)	0.216** (0.082)
研究生学历	0.010 (0.037)	0.016 (0.059)	0.016 (0.055)	0.036 (0.064)	0.302*** (0.076)
部属高校	0.059 (0.039)	-0.019 (0.095)	-0.088 (0.058)	0.062 (0.062)	0.239** (0.106)
市属高校	-0.032 (0.035)	0.038 (0.058)	0.064 (0.042)	0.086** (0.040)	-0.011 (0.076)
理工科	0.035 (0.051)	0.083 (0.060)	-0.199*** (0.053)	0.229*** (0.056)	0.185 (0.113)
人文学科	-0.008 (0.072)	-0.074 (0.080)	-0.254*** (0.073)	0.081 (0.069)	0.028 (0.185)
经管类	0.034 (0.050)	0.047 (0.062)	-0.230*** (0.069)	-0.055 (0.046)	0.132 (0.104)
观测值	644	439	559	644	529
R <sup>2</sup>	0.215	0.225	0.244	0.201	0.354
<b>Panel B. 女性</b>					
本科学历	0.032 (0.039)	0.147* (0.079)	0.138** (0.057)	0.057** (0.027)	0.154* (0.084)
研究生学历	-0.008 (0.062)	0.144* (0.081)	0.112 (0.088)	0.240*** (0.044)	0.449*** (0.146)
部属高校	-0.023 (0.046)	0.029 (0.082)	-0.015 (0.062)	0.064 (0.054)	0.091 (0.111)
市属高校	-0.004 (0.039)	0.010 (0.066)	0.033 (0.054)	0.059** (0.029)	0.093 (0.067)
理工科	0.109** (0.052)	0.153** (0.064)	-0.018 (0.062)	0.197*** (0.044)	0.103 (0.095)
人文学科	0.010 (0.046)	-0.043 (0.080)	-0.059 (0.072)	0.127** (0.048)	-0.012 (0.091)
经管类	0.010 (0.055)	-0.032 (0.071)	-0.200*** (0.050)	-0.075* (0.044)	0.084 (0.083)
观测值	748	506	603	748	560
R <sup>2</sup>	0.177	0.199	0.238	0.193	0.385
省份固定效应	是	是	是	是	是
毕业年份固定效应	是	是	是	是	是
调查时间固定效应	是	是	是	是	是

最后,关于不同的高中教育背景的异质性影响,如表 6 所示,重点高中毕业生的教育背景效应存在“强化机制”,高等教育学历背景对重点高中毕业的个体的就业选择和职业收入影响更加显著。这种差异源于初始教育禀赋的“累积优势”,现有研究发现,进入重点中学有利于学生获得升学优势<sup>[30]</sup>以及更高的教育水平和就业发展<sup>[31]</sup>。

这一结果表明,初始教育禀赋的差距可能会扩大到高等教育和工作阶段,因此,应该注重基础教育方面的教育改革,改善教育资源配置,通过促进教育公平,促进弱势群体的长期发展。

表 6 异质性:就读高中

	就业现状	国有单位	机关事业单位	首份职业:管理技术类	年度职业劳动收入(log)
<b>Panel A. 重点高中</b>					
本科学历	0.029 (0.046)	0.112** (0.052)	0.147*** (0.047)	-0.012 (0.050)	0.120 (0.086)
研究生学历	0.014 (0.047)	0.131** (0.055)	0.047 (0.049)	0.137*** (0.035)	0.253** (0.096)
部属高校	0.010 (0.028)	0.006 (0.083)	-0.021 (0.040)	0.061 (0.043)	0.196** (0.082)
市属高校	-0.027 (0.039)	0.066 (0.069)	0.072 (0.050)	0.084** (0.031)	-0.024 (0.079)
理工科	0.029 (0.041)	0.067 (0.064)	-0.114** (0.049)	0.237*** (0.058)	0.091 (0.115)
人文学科	-0.048 (0.045)	-0.081 (0.075)	-0.159** (0.068)	0.152*** (0.051)	-0.104 (0.114)
经管类	-0.018 (0.045)	-0.018 (0.067)	-0.217*** (0.059)	-0.087** (0.035)	0.060 (0.098)
观测值	803	559	675	803	615
R <sup>2</sup>	0.226	0.151	0.212	0.207	0.369
<b>Panel B. 非重点高中</b>					
本科学历	-0.014 (0.037)	0.053 (0.069)	0.059 (0.057)	0.126*** (0.037)	0.149** (0.071)
研究生学历	-0.123 (0.119)	0.063 (0.096)	0.130 (0.088)	0.170 (0.113)	0.733*** (0.206)
部属高校	0.008 (0.059)	0.038 (0.116)	-0.074 (0.072)	0.062 (0.081)	0.043 (0.114)
市属高校	-0.020 (0.040)	-0.046 (0.061)	0.011 (0.048)	0.057 (0.042)	0.102 (0.078)
理工科	0.159*** (0.046)	0.136* (0.080)	-0.082 (0.066)	0.146*** (0.044)	0.170* (0.098)
人文学科	0.132** (0.063)	-0.068 (0.088)	-0.087 (0.070)	0.053 (0.074)	0.089 (0.145)
经管类	0.083 (0.055)	0.001 (0.060)	-0.185*** (0.061)	-0.062 (0.052)	0.171 (0.106)
观测值	591	384	489	591	475
R <sup>2</sup>	0.205	0.283	0.271	0.190	0.399
省份固定效应	是	是	是	是	是
毕业年份固定效应	是	是	是	是	是
调查时间固定效应	是	是	是	是	是

## 六、结论与启示

本文主要发现如下:一方面,学历水平、大学层次和专业学科三方面高等教育背景特征对毕业生的就业现状、职业选择和工资收入等维度的就业状况有着显著的影响。第一,更高的学历水平和更高等级的毕业高校提升了大学生进入国企、机关事业单位工作,以及成为中高级管理技术人员的概率,进一步增加了他们的收入。第二,相比于人文社科类专业,理工科专业的就业状况更好,他们的就业率和收入水平也因此更高。另一方面,高等教育背景对就业状况的影响对不同背景毕业生有异质性。更高的学历会促进农村的毕业生进入国有部门和企事业单位就业,而学历背景对收入的促进作用对城市地区毕业生更明显。同时,在本科阶段,高等教育背景会加大劳动力市场的性别差距,但是研究生学历则会缩小性别差距。此外,高等教育背景对就业状况的影响对不同高中教育背景的个体也存在异质性,重点高中毕业

的学子更可能获得较大的职业发展,由此加大原有的人力资本差距。

本研究的发现提供了一定的启示。首先,高校毕业生作为国家宝贵的人才资源,其就业发展对全国的稳就业、保就业大局起着举足轻重的作用。基于对高校毕业生就业典型事实的分析,国家应采取更加积极有效的措施助力高质量充分就业。具体而言,可大力开拓市场性岗位,同时稳步推进政策性岗位和事业单位的录用工作,适度扩大研究生升学规模,充分发挥高等教育对社会就业的吸纳和承载作用,全面提升整体就业水平和就业质量。为更好地适应人工智能时代的就业需求,我国必须加大对高等教育的改革力度。可适度扩大研究生招生规模,重点向人工智能、大数据等新兴领域倾斜,增设交叉学科,全力促进毕业生技能与就业市场需求的精准匹配,为国家培养更多适应时代发展需求的高素质人才。

其次,在目前高等教育规模扩张和大学机会普及的环境下,必须深刻认识到大学质量才是提升整体人力资本积累的重点。应加快推进高等教育高质量发展,全力打造中国特色、世界一流的人才培养体系。通过一流学科和一流大学建设,全面提高大学的办学能力和水平,同时扩大优质高等教育资源的覆盖面,为建设世界重要人才中心和创新高地提供坚实有力的支撑,使我国在全球人才竞争中占据领先地位。

再次,应立足新发展阶段,充分挖掘和利用人才资源,助力我国实现从人口大国到人才强国的历史性转变。要深化教育改革,大力加强对理工科人才的培养,积极探索校企联合培养模式,致力于培养高素质交叉性复合型人才和卓越的工程师、科学家。高校应及时调整学科设置,增设相关专业,培养符合产业需求的专业人才,实现教育与产业的深度有效对接。破解部分学科与产业需求脱节问题,持续优化专业设置。应加强人工智能相关学科的建设,增加人工智能与其他学科交叉融合的专业和课程设置,培养更多适应产业需求的复合型人才,整合多学科资源,开展前沿研究和人才培养,为产业发展提供源源不断的创新动力。

最后,根据本文异质性分析,改善相对劣势群体(乡村地区、女性)的高等教育背景可以显著改

变其就业态势,促进就业发展。这一发现为促进教育公平和就业公平提供了重要依据。同时,针对不同背景学生,应制定差异化的教育政策和就业扶持措施,全面促进教育公平和就业公平。此外,就个人而言,大学生也应积极主动地努力提高自身人力资本积累,精准适应劳动力市场需求,及时调整自身求职观念和就业预期,积极提升自我劳动力市场竞争力。

本文研究样本来自 CGSS 数据库,该数据为截面调查数据,无法捕捉个体职业发展的动态过程。此外,本文考察的就业状况指标更多为客观的就业状态、职业选择以及收入等外显性指标,并未体现职业发展的内在价值(工作满意度、成就感、匹配程度等)和社会认同(人际关系、他人尊重等)指标。后续我们将通过构建面板数据,获取更加全面的职业发展相关指标,进一步拓展高等教育背景特征对我国高校毕业生就业影响的研究。

#### 【参考文献】

- [1]孙妍.青年就业特征及变动趋势研究[J].中国青年研究,2022(01):5—10.
- [2][25]李涛,孙媛,邬志辉.2021年疫情背景下中国高校应届毕业生就业状况有何变化?——一项基于2021年和2020年全国调查数据的实证研究[J].华东师范大学学报(教育科学版),2022,40(02):100—113.
- [3]李子联.高等教育质量提升的“就业效应”[J].中国人口科学,2020(03):21—32+126.
- [4]屈小博,吕佳宁.大学教育质量与劳动力市场表现——基于工资回报的分析[J].经济学动态,2020(02):30—44.
- [5]葛润,施新政,陆瑶,等.女性生育与职业发展——来自中国上市公司女性高管的证据[J].经济学(季刊),2022,22(04):1235—1258.
- [6]杨付,刘军,张丽华.精神型领导、战略共识与员工职业发展:战略柔性的调节作用[J].管理世界,2014(10):100—113+171+187—188.
- [7]方洁,翁馨.“上岸”偏好:一流高校毕业生走向体制内的就业选择——基于理性选择理论的分析[J].中国青年研究,2023(05):34—41.
- [8]冯沁雪,曹宇莲,岳昌君.专业兴趣会影响就业质量吗?——基于2009—2019年高校毕业生就业调查的实证研究[J].教育与经济,2021,37(04):56—64.
- [9][18]孟大虎,苏丽锋,施璐璐.人力资本、社会资本与大学生就业研究综述[J].经济学动态,2012(01):86—90.
- [10]郑晓涛,李旭旦,相正求.社会资本和人力资本对大学生就业的影响[J].高等教育研究,2006(08):20—25
- [11]岳昌君.高校毕业生就业状况的城乡差异研究[J].清华大学教育研究,2018,39(02):92—101.

- [12] 葛玉好, 邓佳盟, 张帅. 大学生就业存在性别歧视吗? ——基于虚拟配对简历的方法[J]. 经济学(季刊), 2018, 17(04): 1289—1304.
- [13] 吴斌珍, 赵心妤, 钟笑寒. 重点高中带来的工资溢价: 来自大学生就业调查的证据[J]. 世界经济, 2016, 39(02): 142—166.
- [14] 孔高文, 刘莎莎, 孔东民. 我们为何离开故乡? 家庭社会资本、性别、能力与毕业生就业选择[J]. 经济学(季刊), 2017, 16(02): 621—648.
- [15] 谭娅, 封世蓝, 龚六堂. 宏观经济形势变化对高素质人才就业的异质性影响——基于北京大学 2008—2014 届毕业生就业数据的经验研究[J]. 世界经济文汇, 2016(06): 1—23.
- [16] 郑晓涛, 李旭旦, 相正求. 社会资本和人力资本对大学生就业的影响[J]. 高等教育研究, 2006(08): 20—25.
- [17] 邓峰. 高等教育质量与高校毕业生起薪差异分析[J]. 教育研究, 2013, 34(09): 42—49.
- [18] 李彬, 白岩. 学历的信号机制: 来自简历投递实验的证据[J]. 经济研究, 2020, 55(10): 176—192.
- [19] 卿石松. 大学生就业决定因素分析——基于多层模型的方法[J]. 人口与经济, 2012(01): 36—42.
- [20] 岳昌君, 邱文琪. 高校毕业生就业的学科差异研究[J]. 西北工业大学学报(社会科学版), 2019(01): 31—39.
- [21] 岳昌君, 邱文琪. 高校毕业生就业的学科差异研究[J]. 西北工业大学学报(社会科学版), 2019(01): 31—39.
- [22] 刘丽玲, 吴娇. 大学生就业能力研究——基于对管理类和经济类大学毕业生的调查[J]. 教育研究, 2010, 31(03): 82—90.
- [23] Spence, A. M. Job Market Signaling[J]. Quarterly Journal of Economics, 1973, 87(03): 355—374.
- [24] Autor, D. H. Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation[J]. Journal of Economic Perspectives, 2015, 29(03): 3—30.
- [25] 中国学术调查数据资料库[EB/OL].[2025-01-18]. <http://www.cnsda.org/index.php>.
- [26] 岳昌君, 邱文琪. 疫情防控常态化背景下高等学校毕业生就业状况及影响因素[J]. 教育研究, 2022, 43(06): 28—44.
- [27] 李仲飞, 杨小欣, 包特. 名校学历: 求职敲门砖还是升职踏脚石? ——基于中国公募基金行业的实证研究[J]. 管理科学学报, 2021, 24(05): 1—25.
- [28] 刘保中, 张月云. 高等教育分流与大学生就业机会差异[J]. 青年研究, 2022(02): 41—51+95.
- [29] 吴愈晓. 教育分流体制与中国的教育分层(1978—2008)[J]. 社会学研究, 2013, 28(04): 179—202+245—246.
- [30] 罗楚亮, 汪鲸. 家庭背景、高中质量与高等教育机会差异[J]. 宏观质量研究, 2021, 9(04): 110—128.

## The Impact of Higher Education Background on Graduate Employment: An Empirical Analysis Based on Nationwide Representative CGSS Data

Chen Mei

**Abstract:** With the boom of emerging technologies such as artificial intelligence and the accelerated development of new quality productive forces, the employment quality of university graduates has become a critical link in the national innovation-driven development strategy. It not only affects the career development of individual graduates but is also closely tied to the enhancement of national innovation capabilities and high-quality economic growth. Based on the 2018 and 2021 survey data from the nationwide representative CGSS database, this study constructs a three-dimensional analytical framework encompassing human capital, signaling theory, and technological adaptability to explore the influence of higher education background on the employment outcomes of graduates. The findings reveal that three aspects of higher education background—degree level, university tier, and academic discipline—significantly impact graduates' employment status, career choices, and wage income. Specifically, degree level and university tier enhance employment quality through dual mechanisms of skill accumulation and signaling effects. Meanwhile, based on technological adaptability theory, career prospects vary across different academic disciplines. Additionally, the study identifies heterogeneous effects of higher education background on graduate employment across genders, regions, and high school education backgrounds.

**Key words:** university graduates; employment status; higher education; CGSS; educational background

(责任编辑 沈广斌 刘梦青)