

# 高校毕业生就业的学科差异研究

岳昌君 邱文琪

**摘要:** 本文基于2017年全国高校毕业生就业状况抽样调查数据,运用统计和计量回归方法,对高校毕业生就业状况的学科差异进行分析。研究发现,第一,高校毕业生就业存在显著的学科差异,工科生的工作落实率最高,理科生的就业起薪最高,而人文类毕业生的就业情况较差。第二,不同学科毕业生工作落实的影响因素有所不同,人口统计学特征、家庭背景、人力资本、求职状况和学校背景对于人文和社科毕业生的工作落实均有显著影响;而理工科毕业生则更多受人力资本和学校背景的影响。第三,高校毕业生的就业起薪存在显著差异,学历层次对毕业生的起薪具有显著的正影响,不同学科门类下学历层次所引起的月起薪差异较大。

**关键词:** 高校毕业生; 学科差异; 就业状况

中图分类号: G647.38

文献标识码: A

文章编号: 1009-2447(2019)01-0031-09

## 一、引言

自1999年高校扩招以来,我国高等教育规模不断扩大,高校毕业生的数量也逐渐增加,由1999年的90万人增长到2018年的820万人<sup>①</sup>,高校毕业生的就业难问题日渐明显,不同学科高校毕业生的供给与社会对人才需求之间的矛盾逐渐突出。从不同学科来看,2010年工学毕业生的初次就业率最高,为88.9%,其次为管理学(86.1%),第三是经济学(85.7%),而哲学专业毕业生的初次就业率最低,仅为70.8%<sup>②</sup>,不同学科之间的高校毕业生在就业方面存在显著差异。

伴随着我国经济发展进入新常态,经济发展从高速增长转为中高速增长,产业结构不断优化升级,经济增长由要素驱动转向创新驱动。自2015年第三产业产值占GDP的比重首次超过50%以来,2017年这一比重达到51.6%<sup>③</sup>,为高校毕业生就业提

供了广阔的发展机遇,同时对不同学科毕业生的需求也发生了变化。习近平总书记在2018年全国教育大会上的讲话强调,“要提升教育服务经济社会发展能力,调整优化高校区域布局、学科结构、专业设置,建立健全学科专业动态调整机制”<sup>[1]</sup>。因此,高等教育学科以及专业的结构和数量要随着经济社会发展的需求而变化。

在我国产业结构转型升级和高校毕业生就业压力并存的背景下,不同学科的高校毕业生在就业结果方面是否存在显著差异、不同学科毕业生的就业特点如何、影响不同学科毕业生就业的因素有哪些等问题的解决,将对高校毕业生的职业发展、缓解劳动力市场的供需矛盾具有一定的借鉴和指导作用。因此,本研究利用2017年“全国高校毕业生就业状况抽样调查”数据对上述问题进行分析,以期为高校毕业生就业问题的解决提供一定的参考。

**基金项目:** 国家自然科学基金“高校毕业生就业分布研究”,项目编号:71473007;教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“经济新常态下的教育与劳动力市场的相互作用研究”,项目编号:16JJD880005。

**作者简介:** 岳昌君,男,山东荣成人,北京大学教育学院教育经济研究所教授,博士生导师,研究方向为教育经济学;邱文琪,女,河北衡水人,北京大学教育学院教育经济研究所硕士生,研究方向为教育经济学。

## 二、理论基础与文献综述

### (一) 理论基础

劳动力供求关系理论和市场歧视理论有助于解释高校毕业生就业的学科差异。从劳动力供求关系理论看,当劳动力供给量与社会需求量相一致时是一种平衡的状态,但由于经济发展和结构调整,劳动力市场上比较常见的现象是劳动力供大于求、供小于求或两种形式并存。在经济新常态的背景下,我国产业结构的转型升级引致社会用人结构发生变化,对理工科等技能创新型人才的需求增加而人文社科的需求相对减少,由此可能导致高校毕业生就业的学科差异。

市场歧视理论中的统计性歧视认为,如求职者的个人特征不能对其实际生产率做出准确预测,企业进行雇佣决策时就会同时利用求职者的个人信息和其所属的群体信息来共同作为决策的依据<sup>[2]</sup>。由此可见,高校毕业生在求职时会受到其所属学科的影响,不同学科毕业生就业结果会有所差异。一方面,不同的行业领域和单位类型对特定学科有所青睐,如金融领域更倾向于金融人才而国家机关更倾向于管理人才。另一方面,产业结构调整使得我国用人单位的发展规模和结构趋向多元化,对不同学科的人才需求呈现显著差异,如IT领域近年发展规模迅速壮大,人才缺口较其他领域更大。

### (二) 文献综述

在高校毕业生就业的学科差异方面,荆德刚(2015)从供给与需求角度,分析了新常态下大学生的就业形势,指出我国高校毕业生就业的学科专业结构问题凸显,文科类专业毕业生比重过大而有效需求不足。<sup>[3]</sup>刘敏等(2015)基于东中西部高校毕业生调查数据的分析发现,不同专业毕业生在工作落实、薪酬水平等方面存在显著差异,理工科毕业生的就业率和平均薪酬显著高于人文社科,专业设置的供求失衡是造成专业差异的主要原因。<sup>[4]</sup>岳昌君的研究发现,城乡背景对高校毕业生工作落实和起薪具有显著影响,城市背景高校毕业生落实工作的概率显著更高。<sup>[5]</sup>究其原因,王玉洁等(2016)认为,专业选择可以解释部分农村学生在

就业起薪和进入高收入行业时的劣势<sup>[6]</sup>。此外,贺凌等(2018)还分析了产业结构转型背景下专业与性别的交互作用对高校毕业生就业结果的影响,发现理工科毕业生就业的性别差异高于其他专业<sup>[7]</sup>。

在分析高校毕业生就业的影响因素时,马廷奇(2013)指出,高等教育专业结构的调整滞后于产业结构的转型,导致了高校毕业生的结构性失业问题。<sup>[8]</sup>苏丽锋等(2016)在分析高等教育人才供给与配置特征后得到了一致的结论,发现高校毕业生就业难主要是由于专业结构与劳动力市场岗位的技能需求存在一定的矛盾。<sup>[9]</sup>杨翠芬等(2017)发现不同学科本科生就业的影响因素存在差异,理工科本科生就业影响因素中学习成绩和相关职业资格证书的优势更明显。<sup>[10]</sup>杨中超等(2016)的分析发现,学历层次和专业领域是影响毕业生初职社会经济地位的重要因素,理工类毕业生初职社会经济地位回报高于人文社科专业毕业生;同时,专业领域有利于调节家庭背景对初职社会经济地位的影响。<sup>[11]</sup>

综上所述,已有研究鲜少基于大规模的问卷调查数据、专门从学科差异的角度对高校毕业生的就业状况进行分析。因此,本研究基于2017年“全国高校毕业生就业状况抽样调查”的数据,对高校毕业生就业特点的学科差异进行专门分析,并运用计量回归方法进一步分析造成不同学科毕业生就业结果差异的影响因素。

## 三、研究数据与方法

### (一) 数据说明

本文使用的数据来自北京大学教育学院2017年“全国高校毕业生就业状况抽样调查”。样本包括我国21个省级行政区的33所高校,东部地区包括北京、天津、上海、广东、河北、辽宁、山东、江苏和浙江等9个省市的15所高校;中部地区包括安徽、江西、河南、湖北和湖南等5个省份的9所高校;西部地区包括内蒙古、四川、贵州、陕西、甘肃、宁夏和新疆等7个省级行政区的9所高校,调查共回收有效问卷17478份。本文根据核心变量进行清洗,剔除毕业去向、学科门类等关键变量缺失的个案,最

终得到包含13344个观测值的样本。

问卷中的学科门类包括13个, 本文将其合并为人文(包括哲学、文学、历史学和艺术学)、社科(包括经济学、法学、教育学、管理学)、理科、工科和其他(包括农学、医学和军事学)五类。在有效样本中, 人文类毕业生有2328人, 占比为17.45%; 社科类毕业生有5177人, 占比为38.80%; 理科类毕业生有1624人, 占比为12.17%; 工科类毕业生有3427人, 占比为25.68%, 其他类毕业生有788人, 占比为5.91%。

依据学历层次划分, 专科生占25.5%, 本科生占64.2%, 硕士生占9.3%, 博士生占1.0%; 按性别划分, 男、女生占比均为50.0%; 依据学校类型划分, 原“985”、原“211”、普通本科、高职高专和独立学院高校毕业生占比分别为11.3%、17.3%、47.4%、21.0%和3.0%。

## (二) 研究方法

由于继续深造的毕业生并不参与求职, 因此, 剔除样本中选择国内升学、出国出境和其他三类去向的毕业生群体, 设置代表毕业生求职结果的二分变量, 建立如下logit模型, 采用分样本

回归方法, 分析不同学科毕业生工作落实情况影响因素的差异。

$$\text{logit}(P) = \ln[P/(1-P)] = \alpha + \sum \beta_i X_i + \varepsilon \quad (1)$$

其中,  $P$ 表示已落实工作的概率,  $P/(1-P)$ 为已落实工作与没有落实工作概率的优势比, 即找到工作的机会比率。自变量 $X_i$ 为影响毕业生工作落实的因素, 主要包括毕业生的人口统计学特征、家庭背景、人力资本、学校背景和求职状况等, 系数 $\beta_i$ 的符号表示某因素对求职结果的影响方向。 $\varepsilon$ 为随机扰动项。

采用多元线性回归模型对已落实毕业去向的毕业生群体进行分析, 估计各学科高校毕业生就业起薪的差异。具体模型如下:

$$\ln(Y) = \alpha + \sum \beta_i X_i + \varepsilon \quad (2)$$

其中,  $Y$ 表示毕业生的月起薪, 对其取对数作为因变量。自变量 $X_i$ 为毕业生月起薪的影响因素, 除上述影响毕业生求职结果的因素外, 还包括毕业生的就业状况。系数 $\beta_i$ 表示自变量对月起薪的边际影响, 即自变量每变化一个单位所引起的因变量百分比的变化。

研究中所涉及的具体变量如表1所示。

表1 变量说明

变量类别	变量名称	具体说明	
因变量	是否确定单位	否(对照组)和是	
	收入对数	已确定单位毕业生的月工资对数	
自变量	人口统计学特征	性别	女(对照组)和男
	家庭背景	家庭所在地	农村(对照组), 县镇和城市
		家庭人均年收入	3000元及以下(对照组), 3001—5000元, 5001—10000元, 10001—20000元, 20001—50000元, 50001元及以上
		父亲受教育年限	根据父亲的受教育程度推算(文盲与半文盲=2年; 小学=5.5年; 初中=9年; 高中或中专=12年; 专科=15年; 本科=16年; 研究生=19年)
		父亲职业类型	非管理技术类职业(对照组)和管理技术类职业
		家庭社会关系	不广泛(对照组), 一般和广泛
	人力资本	政治面貌	非党员(对照组)和党员
		学历层次	专科, 本科(对照组), 研究生
		学生干部	否(对照组)和是
		奖学金	没有获得(对照组)和获得
双学位(或辅修)		没有获得(对照组)和获得	

续表1

变量类别	变量名称	具体说明	
自变量	学校背景	学校类型	原211高校(含985)(对照组), 一般本科, 独立学院, 高职高专
		学校所在地	东部(对照组), 中部, 西部
	求职状况	实习经历	没有(对照组)和有
	就业状况	就业地点	非大中城市(对照组)和大中城市
		单位性质	国有企业(对照组), 国家机关, 私营企业, 三资企业, 其他企业, 高校和科研单位, 中小学, 医疗卫生单位, 其他
		就业行业	科教文卫(对照组), 农林牧渔业, 采矿、制造或建筑业, 电力、煤气和水的生产和供应业, 运输和商业, 房地产、金融和IT, 公共管理与社会组织, 其他
		岗位类型	专业技术工作(对照组), 行政管理, 企业管理, 办事人员或有关人员, 商业和服务人员, 农林牧渔民, 工人, 其他
		学用匹配	不匹配(对照组)和匹配

#### 四、高校毕业生就业学科差异的统计描述

##### (一) 毕业去向

问卷中毕业生的毕业去向分为十类, 本文将“待就业”“不就业拟升学”“其他暂不就业”和“其他”四项归为“未落实毕业去向”, 其他六类归为“已落实毕业去向”。由表2可知, 工科类毕业生的工作落实率最高, 为87.6%, 其次为社科

86.0%, 理科毕业生的工作落实率为83.9%, 而人文和其他类学科毕业生的工作落实率较低, 分别为82.6%和82.4%。

在十类毕业去向中, “已确定单位”的毕业生占比最高, 其中, 社科的占比最高, 为41.6%; 而理科毕业生国内升学和出国出境的比例最高, 分别为27.3%和8.8%; 人文毕业生国内升学的比例最低, 为16.9%; 工科和其他学科毕业生出国出境的比例不足5%; 人文和工科毕业生选择自由职业、自主创业和灵活就业的比例相对更高。

表2 毕业去向的学科差异(%)

	人文	社科	理科	工科	其他
已确定单位	37.6	41.6	31.9	40.1	35.5
国内升学	16.9	19.0	27.3	22.4	25.1
出国或出境	7.2	7.2	8.8	3.6	3.0
自由职业	6.5	4.3	3.8	4.9	5.1
自主创业	5.3	4.3	3.5	5.6	3.7
灵活就业	9.0	9.7	8.6	10.9	9.9
待就业	11.8	9.2	11.9	7.1	11.3
不就业拟升学	3.5	2.7	2.6	3.0	3.9
其他暂不就业	1.6	1.3	0.9	1.5	1.4
其他	0.6	0.8	0.6	0.8	1.0
落实率	82.6	86.0	83.9	87.6	82.4
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

综上所述,工科毕业生的就业落实率相对更高且毕业选择较为丰富,社科类毕业生确定单位的比例最高,理科毕业生更倾向于继续深造,而人文类毕业生的工作落实情况则相对较差。

## (二) 就业起薪

根据毕业生对自己月起薪的估计,本文选取

“已落实毕业去向”的样本,剔除月起薪低于500元和高于50000元的奇异值后,汇总的不同学科毕业生的就业起薪情况如表3所示。总体而言,不同学科毕业生的月起薪存在显著差异。理科毕业生的起薪最高,为5737元;人文、社科、工科和其他毕业生的月起薪均值均低于5000元。

表3 就业起薪的学科差异(元)

	人文		社科		理科		工科		其他	
	均值	中位数	均值	中位数	均值	中位数	均值	中位数	均值	中位数
专科生	3090	3000	3313	3000	3364	3000	3562	3000	2749	2600
本科生	4814	4500	5051	4500	4866	4500	4578	4000	4700	4000
学术硕士生	7779	8000	7990	7000	12635	12000	9547	8000	6313	5250
专业硕士生	6311	6500	9823	8000	8500	6500	7375	7000	6136	6000
博士生	9000	9000	9267	8000	11900	10000	14231	14000	8167	8000
总体	4468	4000	4996	4000	5737	4200	4621	3800	4133	3500

学历是造成毕业生起薪差异的重要因素,学历层次越高的毕业生,起薪越高。从不同学历水平来看,就业起薪的学科差异依然存在。在专科生和博士生中,工科类的起薪均值最高;在本科生和专业硕士生中,社科类的起薪均值最高;在学术硕士生中,理科类的起薪最高。理工科和社科都属于应用性较强的学科,因此在劳动力市场上的收入也较高。

## 五、高校毕业生就业学科差异的回归分析

### (一) 求职结果的学科差异

剔除继续深造的观测值后,最终得到的样本包含9625个观测值。根据模型(1),对不同学科毕业生进行分样本回归,结果如表4所示。

对于人文类毕业生,家庭年收入在5001—20000元的毕业生比3000元及以下的毕业生更容易找到工作。担任过学生干部、有过实习经历的毕业生落实毕业去向的概率显著更高;与原211(含985)高校相比,高职高专院校的毕业生更容易找到工作;与东部地区高校相比,西部地区高校的毕业生在工作落实方面则显著处于劣势。

对于社科类毕业生,男生落实工作的可能性显著更高;家庭人均年收入相对较高的毕业生落实工作的可能性更大;与家庭社会关系不广泛的毕业生相比,家庭社会关系广泛的毕业生更易落实工作。党员、学生干部落实工作的可能性更高,毕业生的实习经历对工作落实有显著的正影响;与本科生相比,专科生更有可能找到工作;独立学院的毕业生落实工作的概率显著更低,而高职高专院校的毕业生落实工作的可能性更高;与东部地区毕业生相比,中部地区高校毕业生更有可能找到工作。

对于理科类毕业生,男生比女生更容易找到工作;家庭在城镇的毕业生落实工作的可能性显著更高。担任过学生干部的毕业生更容易找到工作;与本科生相比,研究生落实工作的概率显著更高;与原211(含985)高校相比,一般本科高校毕业生落实工作的可能性显著更低;学校所在地在中部的毕业生比在东部的毕业生更容易找到工作。

对于工科类毕业生,男生落实工作的可能性显著更高。党员、曾担任学生干部、拥有实习经历的毕业生更容易落实工作;与本科生相比,专科生和研究生落实工作的概率更高;与学校所在地在东部的毕业生相比,中部高校的毕业生更容易找到工作。

表4 求职结果影响因素的学科差异

类别	变量及具体说明		人文	社科	理科	工科	其他
人口统计学特征	性别	男	0.213	0.278***	0.335*	0.431***	0.635**
家庭背景	家庭所在地	县镇	0.054	-0.146	0.391*	-0.319**	0.211
		城市	0.079	-0.112	0.621**	0.0819	-0.446
	家庭人均年收入	3001—5000元	0.282	0.321*	-0.146	-0.206	-0.223
		5001—10000元	0.392*	0.162	-0.151	-0.075	-0.255
		10001—20000元	0.502**	0.335*	0.053	-0.364*	-0.261
		20001—50000元	0.400	0.141	-0.257	0.061	0.317
		50001元及以上	0.315	0.572***	0.478	-0.361	-0.947**
	父亲受教育年限		-0.016	0.025	0.0004	-0.023	0.030
	父亲职业类型	管理技术类	0.234	-0.124	0.302	-0.0196	0.407
	家庭社会关系	一般	-0.072	0.082	0.019	0.049	0.202
广泛		-0.103	0.334**	-0.020	0.200	-0.300	
人力资本	政治面貌	党员	0.055	0.373***	0.320	0.277*	0.536*
	学生干部		0.656***	0.364***	0.393**	0.244*	-0.0271
	学历层次	专科	0.376	0.512***	0.327	1.010***	-0.074
		研究生	0.129	0.168	1.182***	0.991***	0.128
	奖学金		-0.064	-0.113	0.155	-0.109	0.033
	双学位(或辅修)		-0.219	0.074	0.187	0.095	-0.462
求职状况	实习经历		0.404***	0.678***	0.244	0.327**	-0.014
学校背景	学校类型	一般本科	-0.116	-0.008	-0.471**	-0.208	-0.541*
		独立学院	0.867	-0.635***	0	-0.121	0
		高职高专	0.805**	0.416*	1.410**	0.067	1.041**
	学校所在地	中部	-0.197	0.556***	1.176***	0.954***	0.481
西部		-0.390**	-0.206	0.327	0.242	0.608*	
常数项			-0.331	-0.478	-0.728	0.881**	0.147
N			1619	3510	952	2312	505

注：\*、\*\*和\*\*\*分别表示统计显著性水平达到10%、5%和1%

## (二) 起薪的学科差异

选择已落实毕业去向且月起薪在500—50000元之间的观测值作为样本, 最终进入回归方程的观测值有5403个。根据模型(2)进行回归, 方程 $R^2$ 为0.433, 模型总体显著性水平低于1%, 模型总体显著, 回归结果见表5。

与人文类毕业生相比, 工科毕业生的月起薪显著更低; 理科、社科、其他学科毕业生的月起薪与人文类之间没有显著差异。不同学历毕业生的月起薪存在较大差异, 学历层次越高的毕业生, 月起薪越高, 与本科生相比, 专科生的月起薪低26.1%, 而研究生的月起薪显著高出本科生24.6%。根据前文描述统计的结果, 不同学科门类的毕业生在不同

学历层次下的月起薪存在差异, 因此, 加入学科门类与学历层次的交互项。从回归结果看, 在不同学科门类下, 学历层次带来的月起薪差异较大, 与人文类相比, 社科、理科和工科研究生的收益更大, 而社科和工科专科生相比人文类的收益更大。

从影响高校毕业生就业起薪的其他因素看, 男性比女生高9.2%; 家庭人均年收入越高, 月起薪越高; 父亲从事管理技术类职业、家庭社会关系广泛的毕业生的月起薪显著更高。党员、学生干部、有过实习经历的毕业生的月起薪显著更高。与原211(含985)高校相比, 一般本科、独立学院和高职高专学校毕业生的月起薪显著更低; 与毕业于东部高校的毕业生相比, 中西部高校毕业生的月起薪显

表5 就业起薪的学科差异

类别	变量及具体说明		系数	标准误	显著性
人口统计学特征	性别	男	0.092	0.013	0.000
家庭背景	家庭所在地	县镇	0.005	0.016	0.745
		城市	0.004	0.018	0.840
	家庭人均年收入	3001—5000元	0.028	0.023	0.224
		5001—10000元	0.059	0.023	0.009
		10001—20000元	0.087	0.024	0.000
		20001—50000元	0.050	0.025	0.044
		50001元及以上	0.173	0.027	0.000
	父亲受教育年限		0.002	0.002	0.309
	父亲职业类型	管理技术类	0.048	0.015	0.002
	家庭社会关系	一般	-0.015	0.014	0.285
广泛		0.041	0.021	0.053	
人力资本	政治面貌	党员	0.024	0.014	0.081
	学生干部		0.037	0.013	0.004
	学科门类	社科	-0.022	0.023	0.344
		理科	0.013	0.028	0.635
		工科	-0.049	0.028	0.082
		其他	-0.049	0.053	0.357
	学历层次	专科	-0.261	0.051	0.000
		研究生	0.246	0.043	0.000
	奖学金		0.016	0.013	0.233
	双学位(或辅修)		0.022	0.019	0.228
求职状况	实习经历		0.031	0.016	0.055
学校背景	学校类型	一般本科	-0.203	0.018	0.000
		独立学院	-0.333	0.045	0.000
		高职高专	-0.370	0.041	0.000
	学校所在地	中部	-0.151	0.016	0.000
		西部	-0.262	0.021	0.000
就业状况	就业地点		0.103	0.018	0.000
	单位性质	国家机关	-0.142	0.041	0.001
		私营企业	-0.008	0.017	0.617
		三资企业	0.117	0.028	0.000
		其他企业	0.015	0.024	0.530
		高校和科研单位	-0.030	0.039	0.449
		中小学	0.015	0.036	0.680
		医疗卫生单位	-0.030	0.058	0.609
		其他	0.010	0.029	0.726
	就业行业	农林牧渔业	-0.093	0.042	0.024
		采矿、制造或建筑业	-0.042	0.023	0.067
		电力、煤气和水的生产和供应业	0.019	0.038	0.611
		运输和商业	0.002	0.025	0.948
		房地产、金融和IT	0.074	0.022	0.001
		公共管理与社会组织	0.008	0.029	0.771
		其他	0.045	0.029	0.124
	就业状况	岗位类型	行政管理工作的	-0.017	0.024
企业管理工作的			0.025	0.020	0.200
办事人员或有关人员			-0.061	0.022	0.005
商业和服务人员			0.003	0.021	0.884
农林牧渔民的			-0.011	0.047	0.814
工人的			-0.061	0.031	0.048
其他的			-0.085	0.025	0.001
学用匹配			0.042	0.013	0.001

续表5

类别	变量及具体说明	系数	标准误	显著性
交互项	社科*专科	0.120	0.042	0.004
	社科*研究生	0.119	0.049	0.016
	理科*专科	0.058	0.059	0.327
	理科*研究生	0.270	0.068	0.000
	工科*专科	0.211	0.044	0.000
	工科*研究生	0.167	0.057	0.004
	其他*专科	0.140	0.067	0.037
	其他*研究生	-0.053	0.092	0.562
常数项		8.327	0.056	0.000

注：表中给出的标准误为稳健标准误

著更低。就业状况方面，在大中城市就业、选择学用匹配工作的毕业生月起薪显著更高；与进入国有企业的毕业生相比，在国家机关工作月起薪显著更低，而在三资企业工作的月起薪显著更高；与进入科教文卫行业的毕业生相比，进入房地产、金融和IT业更容易获得高起薪，而进入农林牧渔业工作的毕业生的月起薪显著更低；办事人员或有关人员、工人等毕业生的月起薪显著低于从事专业技术工作的毕业生。

## 六、研究结论与政策建议

本文基于2017年高校毕业生就业状况调查数据，分析了高校毕业生在求职结果和起薪上的学科差异，主要结论如下：

第一，高校毕业生的就业状况存在显著的学科差异。在毕业去向和就业起薪方面，工科毕业生的工作落实率最高，理科毕业生的就业起薪最高，社科类毕业生的月起薪其次，而人文学科毕业生的工作落实率和月起薪均较低。

第二，不同学科毕业生求职结果的影响因素存在差异。对于人文和社科类毕业生而言，人口统计学特征、家庭社会关系、政治面貌、学生干部、实习经历、学校类型和学校所在地等对毕业生的工作落实具有显著影响；而人口统计学特征和家庭背景对理工科毕业生的影响相对较小，学历层次、学校所在地等人力资本和学校背景特征对理工科毕业生工作落实的影响更为显著。

第三，不同学科毕业生的就业起薪存在显著差异，与人文类毕业生相比，工科毕业生的月起薪显

著更低；学历层次对高校毕业生的月起薪具有显著的正向影响，学历层次越高，月起薪越高；学科门类与学历层次存在显著的交互作用，在不同学科门类下，学历层次所带来的月起薪差异较大。

基于劳动力供求关系理论和市场歧视理论，结合我国经济新常态的发展现状，为缩小高校毕业生就业的学科差异，本研究提出如下建议：

第一，国家在大力发展创新经济和互联网经济的大环境下，应继续重视制造业的发展，将我国从制造业大国变为制造业强国。本文的研究显示，工科毕业生的就业率最高，但收入却最低，说明市场对工科毕业生的需求很大，但工科就业单位中国企业的占比较大使得收入的刚性较大。为此，政府应调节收入分配状况，提高在制造业及相关行业工作的毕业生的收入水平。这样才能吸引更多的学子选择工科学习，让更多工科人才在劳动力市场发挥专业知识，提升我国制造业及相关行业的整体水平。

第二，为解决高等教育专业结构调整滞后于产业结构转型的问题，高校应重视学科专业建设，依据我国产业结构的优化升级和劳动力市场的发展需求，兼顾地区发展不平衡的现实状况，结合高校毕业生就业的地区结构，动态调整学校的学科专业设置。

### 注释

①数据来源：就业促进司. 人力资源社会保障部关于做好2018年全国高校毕业生就业创业工作的通知[EB/OL]. [http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201803/t20180312\\_289571.html](http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201803/t20180312_289571.html), 2018-3-2/2018-9-26.

②数据来源: 全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心. 全国高校毕业生就业状况(2009-2010) [M]. 北京: 北京大学出版社, 2010.

③数据来源: 国家统计局. 中华人民共和国2017年国民经济和社会发展统计公报[EB/OL]. [http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201802/t20180228\\_1585631.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201802/t20180228_1585631.html), 2018-2-28/2018-9-26.

## 参考文献

- [1] 习近平. 坚持中国特色社会主义教育发展道路, 培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人[EB/OL]. (2018-09-10) [2018-09-23] [http://www.xinhuanet.com/politics/leaders/2018-09/10/c\\_1123408400.htm](http://www.xinhuanet.com/politics/leaders/2018-09/10/c_1123408400.htm).
- [2] 伊兰伯格, 史密斯, 刘昕等. 现代劳动经济学(第8版) [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2007.
- [3] 荆德刚. 新常态视角下的大学生就业形势与任务[J]. 中国高教研究, 2015(12): 37-40.
- [4] 刘敏, 陆根书. 大学毕业生就业质量差异的比较研究[J]. 广西社会科学, 2015(7): 202-208.
- [5] 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(2): 92-101.
- [6] 王玉洁, 刘雅丽, 李泽冰等. 户籍差异与大学生就业——基于高校毕业生就业调查的经验研究[J]. 劳动经济研究, 2016(2): 72-94.
- [7] 贺凌, 岳昌君. 产业结构转型背景下高校不同专业毕业生就业结果的性别差异——基于2013年和2015年全国高校抽样调查数据的实证研究[J]. 中国高教研究, 2018(7): 60-66.
- [8] 马廷奇. 产业结构转型、专业结构调整与大学生就业促进[J]. 中国高等教育, 2013(Z3): 56-59.
- [9] 苏丽锋, 陈建伟. 产业结构调整背景下高等教育人才供给与配置状况研究[J]. 中国人口科学, 2016(4): 2-15, 126.
- [10] 杨翠芬, 孟雪. 不同学科本科生就业影响因素差异分析[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估), 2017(12): 62-66.
- [11] 杨中超, 岳昌君. 学历、专业对高校毕业生初职社会经济地位的影响研究——基于全国高校毕业生调查数据的实证分析[J]. 教育研究, 2016(10): 65-77.

# An Empirical Study on the Employment Gaps of College Graduates among Different Disciplines

Yue Changjun Qiu Wenqi

**Abstract:** Based on a national scale survey of college graduates in 2017, this study analyzes the employment gaps among different disciplines by using the statistical and quantitative regression methods. It is found that, firstly, there are significant disciplinary differences in the employment of college graduates. The work rate of engineering students is the highest, and the monthly starting salary of science students is the highest, while the employment situation of humanities graduates is poor. Secondly, the factors influencing the working implementation of graduates from different disciplines have their respective focuses. Demographic characteristics, family background, human capital, job search condition and school background have significant effects on the implementation of humanities and social science graduates; while science and engineering graduates are more influenced by human capital and school background. Thirdly, there is a significant difference in the starting salary among college graduates. The level of education has a significant positive impact on the starting salary, and the difference in salary from the level of education under different disciplines is also greater.

**Key words:** College Graduates; Disciplinary Differences; Employment Situation