

# 人力资本、社会资本与高校毕业生就业质量

石红梅<sup>1</sup>, 丁煜<sup>2</sup>

(1. 厦门大学马克思主义学院, 福建 厦门 361005;

2. 厦门大学公共事务学院, 福建 厦门 361005)

**摘要:** 利用多个高校的第一手调查资料, 从工资水平、就业单位类型和主观满意度等三个方面测量毕业生的就业质量, 并把大学生的人力资本分解为学术性人力资本和实践性人力资本, 他们的社会资本分解为家庭经济性资本和家庭社会性资本, 具体考察人力资本和社会资本是否以及如何影响大学毕业生的就业质量。研究发现, 大学生的人力资本和社会资本对他们工资水平和就业单位类型产生正向作用, 但对就业的满意度则呈负面影响; 另外, 与社会资本相比, 人力资本对大学生就业质量的影响更显著, 结合大学生就业质量现状, 本文也讨论了研究结论的政策含义。

**关键词:** 人力资本; 社会资本; 大学生; 就业质量

**中图分类号:** F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2017)03-0090-08

**DOI:** 10.3969/j.issn.1000-4149.2017.03.009

## Human Capital, Social Capital and the Employment Quality of College Graduates

SHI Hongmei<sup>1</sup>, DING Yu<sup>2</sup>

(1. School of Marxism, Xiamen University, Xiamen 361005, China;

2. School of Public Affairs, Xiamen University, Xiamen 361005, China)

**Abstract:** We evaluated employment quality of college graduates by wage level; unit type and subjective satisfaction degree based on by the first-hand data from many colleges. Human capital is divided into academic human capital and practical human capital, and social capital is divided into family economical capital and family social capital. The results show that human capital and social capital have positive effect on the employment wage level and unit type of college graduate, but negative effect on their subjective satisfaction. Compared with social capital, human capital has much more obvious influence to employment quality of college graduate. We also discussed some

收稿日期: 2016-08-02; 修订日期: 2016-12-20

基金项目: 国家社会科学基金项目“提升我国就业质量的政策研究”(12BGL084); 厦门大学哲学社会科学繁荣计划资助项目“城镇女性就业率变化研究”(FJ201409)。

作者简介: 石红梅, 经济学博士, 厦门大学马克思主义学院副教授; 丁煜, 经济学博士, 厦门大学公共事务学院副教授。

policy implications based on the results and situation of employment quality of college graduates.

**Keywords:** human capital; social capital; college graduates; employment quality

20世纪90年代初,高校毕业生就业制度由计划经济体制下的统一分配向市场经济条件下的自主选择业转变,1999年后全国高校扩招,大学毕业生就业人数迅速增加,促使学界、政府和高校把关注投向了大学生是否顺利就业或者就业率高低上,而对大学毕业生在顺利就业的前提下,如何调整他们的就业导向和结构,进而提高他们的就业质量,却重视不够,研究不多,这在一定程度上制约了更多兼顾就业质量的公共就业政策的出台。本文将在多个高校调查研究的基础上,从就业工资水平、就业单位类型和主观满意度方面衡量大学毕业生就业质量,搭建以人力资本和社会资本为主要解释变量的理论框架,分析这些因素对大学毕业生就业质量的作用方向、程度和机制,以期对进一步改善大学生就业质量的思路和举措有所借鉴。

### 一、文献综述和研究思路

“就业质量”最早由国际劳工组织于20世纪90年代初提出,并定义为“促进男女在自由、公平、安全和具备人格尊严的条件下获得体面的、生产性的、可持续工作机会”<sup>[1]</sup>。因此衡量大学生就业质量绝非只考察就业机会和物质收益情况,更要考察他们在就业中精神需要得到满足的状况。当前学者们普遍采用就业率或起薪水平来衡量大学生就业质量<sup>[2]</sup>,也有学者认为用上述指标不能客观反映大学生就业质量,为此他们致力于构建大学生就业质量指标体系,除就业率和收入外,就业机会、工作条件、劳动关系、社会保障、专业对口、人职匹配度、就业单位性质、个人尊重、职业的社会地位、社会认可度、职业发展、稳定与安全、健康与福利和就业满意度等,都被纳入大学生就业质量指标体系<sup>[3-7]</sup>。本文认为,就业概率只是反映大学毕业生能否找到工作,并不能代表就业质量。起薪水平是个绝对指标,用来反映大学毕业生的就业质量并不可靠,因为我国地区差异显著,各地的社会平均工资水平差异很大,缺乏可比性。而包含着多个变量的就业质量指标体系操作起来过于复杂。所以在已有研究的基础上,我们提出由相对工资水平、就业单位类型和就业满意度组成的大学生就业质量的测量指标。主要理由是:第一,针对目前流行的用就业率或起薪水平衡量大学生就业质量的研究,我们选择“就业工资水平”(即相对于当地社会平均工资水平)作为就业质量的测量指标之一,从经济收入或报酬的维度反映大学毕业生的就业质量。第二,鉴于不同类型的就业单位在时下的中国既表现为福利、稳定性、晋升空间等方面的差异,又体现职业的社会地位和名望不同,我们选择“就业单位类别”为测量指标,以便从职业的社会地位或声望的角度来反映大学毕业生的就业质量。第三,主观满意度影响大学毕业生从工作中是否获取快乐和满足。因此我们将被调查的大学毕业生对未来所从事的工作的主观满意度评价也作为衡量就业质量的指标。

众所周知,提升大学生就业质量须明确影响大学生就业质量的因素。我们认为人力资本和社会资本是大学生在就业实现过程中可以利用的两个重要资源。按照一般的逻辑,在相同的工作搜寻努力程度下,高校毕业生所拥有的人力资本、社会资本在数量和质量上的差异,将使得他们的就业质量出现差异。

借鉴美国经济学家舒尔茨(Schultz)和国内学者岳昌君和吴春芳等人关于人力资本的概念<sup>[8-9]</sup>,本研究将大学生的人力资本界定为:大学毕业生个体所拥有的,通过学校教育和社会实践所形成的具有社会经济价值的知识、技能和健康等要素的总和。我们可进一步将大学生人力资本区分为学术性人

力资本和实践性人力资本。社会资本概念强调人的社会属性，社会学家布迪厄（Bourdieu）认为社会资本是一种通过对“体制外关系网络”的占有而获取的实际或潜在资源的集合体，是个人和团体有意识投资的产物<sup>[10]</sup>。我们认为，以家族为核心的中国社会文化传统决定了中国社会资本主要来自家庭关系网络，大部分的社会关系在本质上是血缘关系和姻缘关系的延伸和扩展，并且在很大程度上具有可继承性。确实对于大学生而言，在走出校园之际所拥有的社会资本主要还是来自家庭，家庭的社会地位和经济地位决定了大学生所能利用的社会资本规模和结构水平<sup>[11]</sup>。鉴于此，本文把大学生家庭资本作为社会资本的代理变量，并进一步区分家庭资本为家庭社会性资本和家庭经济性资本。

在明确了大学生就业质量以及影响大学生就业质量的因素后，我们还有必要了解影响因素中，人力资本和社会资本哪个对大学生就业质量的影响更大。对比人力资本和社会资本对求职影响的分析中，有学者强调教育水平等人力资本因素的重要作用<sup>[12]</sup>，而更多的学者则指出，即使在市场经济较为成熟的地区，社会资本也对个人职业地位的获得起着重要作用，其影响甚至会超过教育等其他人力资本因素<sup>[13]</sup>，在重人情关系的中国，社会资本对职业选择的影响更大<sup>[14-16]</sup>。在考察人力资本与社会资本对大学生就业质量的影响强度和替代性问题上，目前尚无定论，并且我们还发现大量研究在缺乏控制变量下探讨人力资本和社会资本对大学生就业影响，甚至将适合做控制变量的高校类型、学历层次<sup>①</sup>、所学专业类别乃至性别作为人力资本的组成部分<sup>[17-19]</sup>，这些显然都不合适。

考察以往关于大学生就业质量以及影响因素的研究，我们认为至少在以下几个方面存在不足：①学术界还较少对就业质量提出一个科学的易于操作的统计测量体系，因此作为被解释变量的就业质量都还只是这个概念的某个维度，不能比较全面地反映大学毕业生的就业质量；②未对影响就业质量的人力资本和社会资本因素做更细的划分，限制了我们对就业质量影响因素更加深入的分析；③以往研究还较少在一个控制的情景下，运用统计手段去估计人力资本和社会资本对大学毕业生就业质量的净影响，进而对这两个影响因素进行统计比较，了解人力资本的增长是否可以替代社会资本的作用。鉴于前人研究的不足，本文首先提出相对科学又便于操作的三个指标来测量大学毕业生就业质量；其次细分人力资本和社会资本这两个解释因素，为深入了解它们对就业质量的结构影响提供支持；最后建构一个引入统计控制变量的理论解释模型，来综合估计大学毕业生就业质量决定因素的影响力度和性质。本文的主要理论假设是，当代大学毕业生的就业质量可从就业工资水平、就业单位类型、就业满意度三个方面进行测量，就业质量依然取决于他们所拥有的人力资本和社会资本的规模和质量，尤其是人力资本的作用不仅没有被社会资本所替代，反而要显示出比社会资本更为显著的影响。因此，我们完全有理由相信，随着市场经济的更加成熟，人力资本将成为决定大学毕业生就业质量的最重要的决定因素。

## 二、资料来源和分析方法

### 1. 数据来源

本研究数据来源于叶文振教授主持的国家社会科学基金项目“女大学生就业问题研究”（编号：11BRK020）专项调查。调查样本由来自于厦门大学、福州大学、福建师范大学、闽江学院、江夏学院等6所高校2013届毕业生组成。其中厦门大学是教育部直属985重点高校，福州大学和福建师范大学是省属重点院校，闽江学院和江夏学院是省属一般院校。本研究所选取的研究对象为调查样本中

① 本次调研对象均为大学本科毕业生，不包括大专和研究生，因而学历层次为常量。

已经落实就业(不包括升学、准备出国、未落实就业)的大学毕业生,有效样本量为3789份。

## 2. 变量选取及变量说明

在被解释变量方面,我们选择三个变量作为就业质量的重要测量维度。第一,用“就业工资水平”衡量毕业生就业的经济地位,即相对于当地社会平均工资,把找工作时与用人单位的协议工资分为低收入、中低收入、中高收入和高收入四个档次作为就业质量的测量指标之一,分别赋值1至4;第二,用“就业单位类别”衡量毕业生就业的社会地位,即就业单位是归属于党政机关、国有企事业单位、外资或合资企业、民营企业及其他为测量指标,分别赋值为4至1;第三,用主观满意度衡量毕业生主体内心感受。我们将被调查的大学毕业生对未来所从事的工作的主观满意度评价作为测量指标,把答案不满意、一般和满意分别赋值为1至3。

在解释变量选择方面,本文根据前面的文献综述和理论构思做以下的统计测量操作。

(1) 人力资本。大学生的人力资本主要源自两个方面,一是大学生通过学校教育获得的价值,二是大学生通过社会实践所形成的价值。我们选取六个指标作为人力资本的要素。在问卷中主要表现为学习成绩的综合排名(前10%、前11%—30%、第31%—60%、后40%,依次赋值1—4)、获得的奖学金最高级别(无、院系级、校级、地市厅级、省部级以上,依次赋值1—5)、获奖的最高级别(无、院系级、校级、地市厅级、省部级以上,依次赋值1—5)、担任学生干部的最高级别(没有担任过、班级学生干部、院系学生干部、校级及以上学生干部,依次赋值1—4)、是否经常参加学生社团(从没有参加过、有参加过,依次赋值1—2)以及是否经常从事校外兼职(否、是,依次赋值1—2)。这6个变量均为2—6个等级的定序变量。我们对这6个变量进行因子分析,通过分析发现(见表1),可以提取出两个公因子,“获得的奖学金最高级别”、“学习成绩的综合排名”、“获奖的最高级别”三个变量的信息主要载荷到公因子一,我们将其命名为“学术性人力资本”;“是否经常参加学生社团”、“是否经常从事校外兼职”、“担任学生干部的最高级别”等三个变量的信息主要载荷到公因子二,我们将其命名为“实践性人力资本”。两个因子的方差贡献率为63.78%,KMO值为0.744。为了便于分析,依照惯例将因子得分的原始值转换成1—100的指数<sup>①</sup>(见表1)。

(2) 社会资本。鉴于大学生在走向社会之际主要的社会资本来自家庭,我们把大学生的家庭资本作为社会资本的代理变量。我们利用问卷调查中获得的母亲的教育程度、父亲的教育程度(未上过学、小学、初中、高中(中专)、大专、本科、研究生,依次赋值1—

表1 人力资本的因子提取

	人力资本	学术性人力资本	实践性人力资本	共量
获得的奖学金最高级别		0.829	0.037	0.789
学习成绩的综合排名		0.791	-0.207	0.619
获奖的最高级别		0.731	0.374	0.639
是否经常参加学生社团		0.063	0.729	0.636
是否经常从事校外兼职		-0.115	0.656	0.522
担任学生干部的最高级别		0.443	0.648	0.697
特征值		2.123	1.989	4.112
解释变异量(%)		63.0921	60.6908	63.783

注:因子提取方法为主成分分析法;旋转法为具有Kaiser标准化的正交旋转法。

7)、母亲的职业类型、父亲的职业类型(农林牧渔业人员、一般工人、专业技术管理人员、单位负责人,依次赋值1—4)、母亲的工资水平、父亲的工资水平、家庭总收入水平(均为相对于当地社会平均工资和家庭平均收入的相对水平,分为“远低于、略低于、基本持平、略高于、远高于”5个等级,依次赋值1—5)等七个变量的结果作为大学毕业生社会资本的多元测度,这七个变量均为4—7个等级的定序变量。我们对这

<sup>①</sup> 转换公式为:转换后的因子值 = (因子值 + B) · A。其中, A = 99 / (因子最大值 - 因子最小值), B = (1/A) - 因子最小值。B的公式亦为, B = [(因子最大值 - 因子最小值) / 99] - 因子最小值(参见参考文献[14])。

些变量进行因子分析,我们发现(见表2),可以提取出两个公因子:父、母的教育程度,父、母的职业类型四个变量的信息主要载荷到公因子一,我们将其命名为“家庭社会性资本”;父、母的工资水平以及家庭总收入三个变量的信息主要载荷到公因子二,我们将其命名为“家庭经济性资本”。两个因子的方差贡献率为66.64%,KMO值为0.780。同样的,为了便于分析,依照惯例将因子得分的原始值值转换成1—100的指数(见表2)。

(3) 控制变量。基于现有研究的共性和存在的问题,我们认为性别、政治面貌、所属高校类型、专业类别四个变量对大学生人力资本和社会资本的形成都有作用,单纯界定为人力资本或社会资本都不合适,他们更合适作为控制变量。

根据以上的变量测度,我们列示相关变量的描述统计,进而了解样本的结构特征(见表3)。从就业质量来看,被调查对象找工作的收获还不是很理想,工资收入主要以低中水平为主,比例高达73.6%;就业单位类别以外资或合资企业和民营私营企业为主,达77.1%;对就业选答满意的不到一半,只有43.7%。

### 3. 分析方法

由于就业质量相关的三个因变量均为具有多个(超过2个)等级差异的定序变量,本研究选择有序多分类的Logistic回归模型,即Ordinal回归模型来展开统计检验。对于有序多分类的因变量,可以通过拟合反应变量(因变量)水平数-1个Logit模型,称为累积Logit模型(Cumulative Logits Model),也就是有序多分类回归

模型(Ordinal Regression)。这种模型实际上是依次将反应变量按不同的取值水平分割成两个水平,对这两个等级建立反应变量为二分类的Logistic回归模型。不管模型中反应变量的分割点在什么位置,

表2 社会资本的因子提取

社会资本	家庭社会性资本	家庭经济性资本	共量
母亲的教育程度	0.842	0.127	0.725
父亲的教育程度	0.827	0.12	0.697
母亲的职业类型	0.728	0.292	0.616
父亲的职业类型	0.652	0.346	0.545
父亲的工资水平	0.141	0.872	0.781
家庭总收入	0.211	0.799	0.682
母亲的工资水平	0.268	0.764	0.55
特征值	2.482	2.217	5.701
解释变量量(%)	65.483	61.678	67.161

注:因子提取方法为主成分分析法;旋转法为具有Kaiser标准化的正交旋转法。

表3 变量描述表

变量名	频数	百分比(%)	
工资水平	低水平	993	35.0
	中低水平	1096	38.6
	中高水平	398	14.0
	高水平	350	12.3
就业单位类别	党政机关	250	7.0
	国有企事业单位	569	15.8
	外资或合资企业	1541	42.9
	民营私营企业	1232	34.2
工作满意度	不满意	573	15.4
	一般	1523	40.9
	满意	1629	43.7
性别	女	2158	57.0
	男	1631	43.0
政治面貌	非党员	2523	66.6
	党员	1266	33.4
高校类型	部属重点	589	15.5
	省属重点	1481	39.1
	高职高专	1719	45.4
专业类型	理工类	1480	39.1
	人文类	698	18.4
	经管类	1332	35.2
	艺术类	278	7.3
	其他	103	2.7
人力资本	学术性人力资本	最小值=1 最大值=100 cv=0.23878 平均数=56.4761 标准差=13.48537	
	实践性人力资本	最小值=1 最大值=100 cv=0.292181 平均数=15.1164 标准差=4.41674	
家庭资本	家庭社会地位	最小值=1 最大值=100 cv=0.598337 平均数=31.3768 标准差=18.77390	
	家庭经济地位	最小值=1 最大值=100 cv=0.372642 平均数=52.9628 标准差=19.73613	

模型中各自变量的系数都保持不变, 所改变的只是常数项。因而, 拟合有序多分类 Ordinal 回归模型的前提条件是要对模型进行平行性检验 (Test of Parallel Lines), 即检验各自变量对于反应变量的影响在两个回归方程中结果是否相同<sup>[20]</sup>。表 4 提供了有序多分类 Logistic 回归数据分析的结果。模型 1、模型 2 和模型 3 均通过了平行性检验 (似然比检验的  $p$  值均大于 0.05), 因而满足了进行 Ordinal 回归的适用性条件。

表 4 大学生就业质量有序多分类 Logistic 模型分析

变量		模型 1 (就业的工资水平) “低收入组”为参照		模型 2 (就业单位类型) “民营企业等”为参照		模型 3 (主观满意度) “不满意”为参照	
		Exp (x)	Wald	Exp (x)	Wald	Exp (x)	Wald
		<b>自变量</b>					
家庭资本	家庭社会性资本	1.011 ***	21.189	1.017 ***	59.638	0.992 ***	12.001
	家庭经济性资本	1.014 ***	36.883	0.997	2.253	0.994 **	6.981
人力资本	学术性人力资本	1.015 **	16.424	1.023 ***	43.087	1.002	0.365
	实践性人力资本	1.010	0.986	1.009*	0.828	0.964 ***	13.507
<b>控制变量</b>							
性别 (男性为参照)	女性	0.919	0.848	0.922	0.847	1.072	0.638
政治面貌 (党员为参照)	非党员	1.051	0.225	1.064	0.407	1.302 **	7.101
学校类型 (一般高校为参照)	部属重点	1.323*	4.647	1.293*	4.333	0.705 **	7.359
	省属重点	0.320 ***	116.091	1.332 **	8.869	1.097	0.933
专业 (以经管类为参照)	理工类	1.490 ***	13.144	0.900	1.037	0.805*	4.43
	人文类	0.572 ***	23.324	1.149	1.685	0.700 ***	10.716
-2Log Likelihood		4240.290 ***		4725.799 ***		4063.310 ***	
Chi-square		284.298 ***		138.629 ***		76.608 ***	
Cox and Snell R-Square		0.147		0.066		0.036	
N		1784		2038		2103	

注: \* $p \leq 0.05$ ; \*\* $p \leq 0.01$ ; \*\*\* $p \leq 0.001$ 。

### 三、研究发现和结果分析

根据表 4 中参数估计及相应的检测结果, 我们得出以下研究结论。

首先, 就人力资本而言, 学术性人力资本对大学生工资水平的比值比是 1.015, 大于 1, 表明大学生拥有的学术性人力资本每增加一个单位, 就业时收入水平居于高收入组的概率就上升 1.5%。家庭经济性资本对工资水平的比值比数值为 1.014, 家庭社会性资本对工资水平的比值比为 1.011, 均低于学术性人力资本对于收入水平的影响; 学术性人力资本对大学生就业单位类型产生显著影响, 比值比为 1.023, 大于 1, 表明大学生拥有的学术性人力资本每增高一个单位, 其就业单位在党政机关、国有企事业单位的概率就上升 2.3%。家庭社会性资本对就业单位类型的比值比为 1.017, 实践性人力资本的比值比为 1.009。可见, 学术性人力资本对于就业单位类型也产生较强影响。

其次, 就社会资本而言, 家庭经济性资本、家庭社会性资本对大学生收入水平都产生显著影响, 特别要指出的是, 家庭经济性资本对收入水平的比值比为 1.014, 仅低于学术性人力资本的比值比数值 0.001, 这说明家庭经济性资本强劲影响着大学生就业收入水平; 另外, 家庭社会性资本对大学生就业的单位类型产生影响, 比值比大于 1, 表明家庭社会性资本越多的大学生, 其到党政机关和国有企业事业单位就业的比率越高。

再次, 实践性人力资本、家庭经济性资本以及家庭社会性资本对毕业生就业的满意度产生显著影响, 且比值比均低于 1, 分别为 0.964、0.994 和 0.992, 这表明实践性人力资本、家庭社会性资本和

经济性资本较高的大学生对其工作的满意度较低的比率较高，实践性人力资本、家庭社会性资本和经济性资本每提升一个单位，其工作满意度降低的比率分别为3.6%、0.6%和0.8%，其中实践性人力资本较高的大学生对未来工作的满意度最低。

以上的研究结论表明，大学生就业受到人力资本和社会资本的共同作用，且这两者分别影响大学生就业质量的不同方面。尽管社会资本也影响大学生就业质量，但大学生的学术性人力资本优于家庭社会性资本影响大学生收入水平和就业单位类型。本文的研究并不支持“家庭背景变量比学业成绩更能影响高校毕业生起薪”<sup>[21]</sup>、“决定能否进入国有部门工作的因素是社会资本而不是人力资本”<sup>[2]</sup>等研究结论。研究证实了林南提出的社会资源理论，发现家庭收入、家庭社会地位和声望以及家长的教育水平和子女就业之间的显著关系，我们进一步区分并证明家庭社会性资本和经济性资本对收入水平和单位类型具有显著的正向作用。我们得出了人力资本对大学生就业满意度的负向影响，也证实了社会资本运用对于大学生就业的满意度呈负向影响。研究还进一步发现，相比较家庭社会性资本和经济性资本，人力资本中的实践性人力资本高的毕业生对就业满意度最低。

#### 四、结论和政策建议

本文的研究证实了我们的理论假设，即当代大学毕业生的就业质量依然取决于他们所拥有的人力资本和社会资本的规模和质量，尤其是人力资本的作用不仅没有被社会资本所替代，反而要显示出比社会资本更为显著的影响。我们相信，随着就业市场和政策的不断完善，后致性的大学生人力资本对于毕业生就业质量的影响作用将越来越显著。但是研究也发现，先赋性的家庭资本在就业质量中的收入水平、单位类型和满意度三个维度都产生具有统计意义的影响作用，且相比较人力资本而言，比值比未低太多。比如，在收入水平影响中，家庭经济性人力资本比值比数值仅仅低于学术型人力资本变量0.001，说明家庭经济性资本与学术性人力资本对大学生就业质量的影响已趋近于平分秋色。数据映射出一个重要的事实，即在当前中国社会，大学生就业质量受到家庭资本的影响。个人因家庭先赋性资本优势而形成职业世袭进而带来社会阶层固化，可能会成为高等教育实现社会有序流动的巨大障碍。为进一步提升我国大学毕业生就业质量，我们尝试着提出如下的一些政策建议。

第一，提升人力资本存量，实现劳动力资源的有效配置。论文的研究结果再一次证伪了当下社会上存在的“读书无用论”的思想，使我们进一步明确科教兴国战略的作用，也坚定了“知识改变命运”的决心和信心。为此，我们一方面要正确认识教育的价值，促进“人力资本投资—人才就业—经济社会发展”的良性循环；另一方面，要积极引导大学生努力学习，不断增加人力资本积累，为将来的职业发展奠定基础。

第二，克服社会资本的消极影响，建立统一有序的劳动力市场。处于转型时期的中国，劳动力市场存在分割性收益，户籍以及家庭背景等社会资本在毕业生求职过程中发挥越来越多的作用，教育实现社会流动的功能受到挑战，极易出现阶层固化，职位世袭，生产效率下降。所以要消除社会资本对就业的决定性影响一定要创建统一的劳动力市场，消除城乡、地区、行业 and 不同所有制之间的不合理收益，提供公平的待遇水平，优化大学生就业环境，做到人尽其用。

第三，做好高等教育与劳动力市场的对接，提高大学生就业满意度。本实证研究的结果表明，无论毕业生拥有较高的人力资本还是较为优越的社会资本，他们对所从事的工作并不满意。这种现象折射出高等教育目前存在的困境。一方面是大学生就业“难”，导致专业匹配、兴趣相投都成为就业奢谈，另一方面企业又招不到合适员工，就业满意度不高也就在意想之中了。为此，高校要牢固树立主

动为社会服务的意识,在招生与就业间建立直接的关联,科学规划专业设置、课程设置,改革教育方法,改善教学管理,从而培养高质量创新型人才,使毕业生有较好的就业满意度和职业发展前景。

参考文献:

- [1] 张国庆. 国际劳工局关于体面工作的概念及其量化指标 [N]. 中国劳动保障报, 2003-09-02 (1).
- [2] 赖德胜, 孟大虎, 苏丽锋. 替代还是互补: 大学生就业中的人力资本和社会资本联合作用机制研究 [J]. 北京大学教育评论, 2012 (1): 13-31.
- [3] 李军峰. 就业质量的性别比较分析 [J]. 市场与人口分析, 2003 (6): 1-7.
- [4] 刘素华. 就业质量: 概念、内涵及其对就业数量的影响 [J]. 人口与计划生育, 2005 (7): 29-31.
- [5] 秦建国. 大学生就业质量评介体系探析 [J]. 中国青年研究, 2007 (3): 71-74.
- [6] 柯羽. 基于主成分分析的浙江省大学毕业生就业质量综合评介 [J]. 中国高教研究, 2010 (4): 74-76.
- [7] 姜献群. 提升大学生就业质量的思考——韩国的经验及其启示 [J]. 教育发展研究, 2014 (17): 26-27.
- [8] 岳昌君, 文东茅, 丁小浩. 求职和起薪: 高校毕业生就业竞争力的实证分析 [J]. 管理世界, 2004 (11): 53-61.
- [9] 吴春芳. 兼职对大学毕业生就业与收入的影响研究——基于问卷调查的经验分析 [D]. 北京: 北京师范大学, 2011: 34-35.
- [10] BOURDIEU P. The forms of capital [M] //RICHARDSON N J. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. New York: Greenwood, 1986: 241-258.
- [11] 郑洁. 家庭经济地位与大学生就业——一个社会资本的视角 [J]. 北京师范大学学报 (社会科学版), 2004 (3): 111-118.
- [12] BARRY R. Economic progress of immigrants: some apparently universal patterns [M] //FELLNER W. Contemporary Economic Problems. Washington D C: American Enterprise Institute, 1979: 357-399.
- [13] GRANOVETTER M. The strength of weak ties [J]. American Journal of Sociology, 1973, 78 (6): 1360-1380.
- [14] 边燕杰, 李焯. 中国城市家庭的社会网络资本 [M] //清华大学社会学系. 清华社会学评论 (特辑2). 厦门: 鹭江出版社, 2000: 1-18.
- [15] 赵延东. 再就业中的社会资本: 效用与局限 [J]. 社会学研究, 2002 (4): 43-54.
- [16] 陈海平. 人力资本、社会资本与高校毕业生就业——对高校毕业生就业影响因素的研究 [J]. 青年研究, 2005 (11): 8-15.
- [17] 马莉萍, 丁小浩. 高校毕业生求职中人力资本与社会关系作用感知的研究 [J]. 清华大学教育研究, 2010 (1): 84-92.
- [18] 胡永远, 邱丹. 个性特征对高校毕业生就业的影响分析 [J]. 中国人口科学, 2011 (2): 66-75.
- [19] 李泽斌, 谭铮. 人力资本和社会资本双重作用下的研究生就业分析 [J]. 现代大学教育, 2011 (2): 38-43.
- [20] 张文彤. SPSS 统计分析高级教程 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2004: 189-194.
- [21] 杜桂英, 岳昌君. 高校毕业生就业机会的影响因素研究 [J]. 中国高教研究, 2010 (11): 67-70.

[责任编辑 方志]