

学校编码: 10384

分类号

密级

学号: 25720131151848

UDC

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

人力资本视域下研究型大学毕业生起薪
现状研究

——以某 985 高校为个案

The Present Status of research-oriented College Graduates
Initial Salary under Perspective from Human Capital:
Case of the Project 985 University

谢 琼

指导教师姓名: 武 毅 英 教授

专 业 名 称: 教育经济与管理

论文提交日期: 2016 年 4 月

论文答辩时间: 2016 年 5 月

学位授予日期: _____

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2016 年 5 月

47

带格式的: 页脚

学校编码：10384 分类号 密级
学号：25720131151848 UDC

厦门大学

硕士学位论文

人力资本视域下研究型大学毕业生起薪现状研究

——以某 985 高校为个案

The Present Status of Research-oriented University Graduates' Initial Salary from the Perspective of Human Capital——Taking one Project 985 University as a case

谢琼

指导教师姓名：武毅英教授

专业名称：教育经济与管理

论文提交日期：2016 年 月

论文答辩时间：—

学位授予日期：—

答辩委员会主席：—

评阅人：—

2016 年 5 月

带格式的：正文

带格式的：居中

带格式的：居中，缩进：首行缩进：0 字符

带格式的：居中

带格式的：居中

带格式的：字体：(默认) Times New Roman, 三号, 字体颜色：自动设置, 英语(美国)

带格式的：正文文本 3, 左, 不对齐到网格

带格式的：居中

带格式的：居中，缩进：首行缩进：0 字符

带格式的：居中

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下, 独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果, 均在文中以适当方式明确标明, 并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外, 该学位论文为()课题(组)的研究成果, 获得()课题(组)经费或实验室的资助, 在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称, 未有此项声明内容的, 可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

人力资本视阈下研究型大学毕业生起薪现状研究——以某985高校为个案

带格式的：正文

厦门大学博硕士论文摘要库

带格式的：居中

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

() 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

() 2. 不保密，适用上述授权。

(请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。)

声明人（签名）：

年 月 日

带格式的：正文，左，缩进：首行缩进：17.5 字符，行距：1.5 倍行距

带格式的：正文，左

带格式的：页脚

厦门大学博硕士学位论文摘要库

摘要

应届高校毕业生就业起薪的多寡问题与自身的人力资本含量和价值相关，是构成就业质量问题中的不可或缺的重要组成部分重要评价指标之一。教育经济学不仅关注和研究大学生的就业率问题现状，同时也关注和研究大学生的就业质量问题。目前，社会上对于大学生的就业起薪众说纷纭众说纷纭，有的说大学生起薪不如一般的打工者，也有的人说大学生的起薪因自身拥有的人力资本和社会资本不同而存在差异，还有人说大学生的起薪因地区、因学校、因专业、因学历、知识、技能和、因性别差异而不同而各异。透过这些说法，显然可以捕捉到一些基本信息，即高校毕业生的就业起薪偏低、大学生的起薪人力资本价格低于自身的人力资本价值、大学生个体间的就业起薪存在较大差异等，显然这些问题的真实性或客观性都很值得深入系统的研究。那么，该如何做才能辨别真相并揭示其现象背后的原因？

基于以上的问题与思考，本研究拟从实证出发，以应届高校毕业生就业起薪与人力资本的关系为研究对象，采用个案调查和解剖麻雀的方法，从当代人力资本观的四个不同维度来探讨和揭示研究型大学应届毕业生就业起薪的真实状况，试图从理论上分析人力资本要素对毕业生就业起薪的影响机理，从实践上探讨目前存在的问题、成因及对策，以期为提高研究型大学毕业生的就业质量提供有价值的建议与参考。具体而言，本研究主要以人力资本理论为基础，运用文献法、问卷法和访谈法，重点考察了某 985 院校 2016 届毕业生的就业起薪状况，分别从毕业生的教育背景、性别差异、知识偏向和能力偏向等四个人力资本维度，来深入探讨人力资本要素对高校毕业生起薪的影响程度。

通过研究得出以下主要结论：基于以上的问题与思考，本研究拟从实证的角度，以高校应届毕业生就业起薪与人力资本的关系为对象，采用个案调查和毕业生起薪影响因素也成为教育经济学研究的重点。已有研究多掩盖了因个体人力资本存量的差异而引起的起薪差异问题。本研究以解剖麻雀的方式方法立足一个院校具体分析某 985 院校 2016 届毕业生的起薪状况，以并从人力资本的四个不同的视角维度来深入探讨和揭示研究型大学应届毕业生的就业起薪的真实状况，希望能从理论上分析各人力资本要素对毕业生个体起薪造成的影响，从实践上探讨目前存在的总结起薪差异问题、成因及并提出相应对策，对

带格式的：字体：(默认) 黑体，(中文) 黑体，小三，加粗

带格式的：字体：(默认) 黑体，(中文) 黑体，小三，加粗

带格式的：字体：(默认) 黑体，(中文) 黑体，小三，加粗

带格式的：字体：(默认) 黑体，(中文) 黑体，小三，加粗

带格式的：正文

带格式的：非突出显示

带格式的：字体：非加粗，非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：页脚

带格式的：正文

策，以期为提高研究型大学毕业生的就业质量提供有价值的建议与一定的建议参考。

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

具体而言，本研究主要以人力资本理论为基础，运用文献法、问卷法和访谈法，重点考察了某研究型大学 2016 届毕业生的就业起薪状况，分别从从毕业生的教育背景、性别差异、知识偏向人力资本、和能力偏向人力资本、性别等四个人力资本维度，来深入探讨人力资本要素对高校毕业生起薪的影响程度方面展开研究，分析不同人力资本要素下的起薪差异状况，探明起薪产生差异的原因，进而提出相关建议。

带格式的：首行缩进： 2 字符

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

一、从总体上看，样本院校平均起薪 6310 元，与全国同类型院校毕业生起薪相比处于中等水平；在不同人力资本维度上样本院校毕业生起薪体现明显差异。二、从教育背景看，学历层次、学科和专业是影响毕业生起薪的重要因素，其中硕士毕业生起薪高于本科生、工科毕业生起薪非常显著显著高于文科和理科毕业生起薪 ($p < 0.01$)、文科毕业生和理科毕业生之间起薪相差不大。三、从知识偏向看，具有知识偏向的毕业生，人力资本要素对起薪部分失灵。即班级成绩排名、英语口语表达能力、计算机等级和专业资格证书对起薪均无显著影响；拥有专业技术的毕业生由于技术人力资本有高度的排他性、异质性和市场需求旺盛的缘故而起薪更高。四、从能力偏向看，具有能力偏向的毕业生，人力资本要素对起薪影响程度各异。担任过学生干部、获得国家奖励及参与科创竞赛的毕业生起薪会更高；而参与社会实践、当过志愿者的毕业生其就业起薪与一般毕业生无明显差异。五、从性别差异看，总体来说，女大学毕业生起薪水平显著低于男毕业生。在分别控制了学历层次和学科变量后发现，男女硕士生起薪差异非常显著 ($p < 0.01$)，而男女本科生之间差异不显著。工学男女差异非常显著 ($p < 0.01$)，理学和文学男女起薪差异也较显著。 ($p < 0.05$) 除了女生自身职业选择的原因之外，还有一个重要原因就是劳动力市场中长期存在的职业性别隔离现象所致。通过分析，本研究得出如下主要结论：一、该校毕业生总体起薪与全国高校相比处于中低水平，且在不同人力资本要素上体现出显著差异。二、学历层次、学科和专业是影响毕业生起薪的重要因素，影响程度高低如何（要具体列出）。三、毕业生知识偏向人力资本要素部分失灵。什么叫部分失灵？原因又是什么？要具体一些。其中，成绩排名、英语口语表达能

带格式的：缩进：首行缩进： 2 字符

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

力资本要素对起薪影响程度各异。担任过学生干部、获得国家奖励及参与科创竞赛的毕业生起薪会更高；而参与社会实践、当过志愿者的毕业生其就业起薪与一般毕业生无明显差异。五、从性别差异看，总体来说，女大学毕业生起薪水平显著低于男毕业生。在分别控制了学历层次和学科变量后发现，男女硕士生起薪差异非常显著 ($p < 0.01$)，而男女本科生之间差异不显著。工学男女差异非常显著 ($p < 0.01$)，理学和文学男女起薪差异也较显著。 ($p < 0.05$) 除了女生自身职业选择的原因之外，还有一个重要原因就是劳动力市场中长期存在的职业性别隔离现象所致。通过分析，本研究得出如下主要结论：一、该校毕业生总体起薪与全国高校相比处于中低水平，且在不同人力资本要素上体现出显著差异。二、学历层次、学科和专业是影响毕业生起薪的重要因素，影响程度高低如何（要具体列出）。三、毕业生知识偏向人力资本要素部分失灵。什么叫部分失灵？原因又是什么？要具体一些。其中，成绩排名、英语口语表达能

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

带格式的：非突出显示

力资本要素对起薪影响程度各异。担任过学生干部、获得国家奖励及参与科创竞赛的毕业生起薪会更高；而参与社会实践、当过志愿者的毕业生其就业起薪与一般毕业生无明显差异。五、从性别差异看，总体来说，女大学毕业生起薪水平显著低于男毕业生。在分别控制了学历层次和学科变量后发现，男女硕士生起薪差异非常显著 ($p < 0.01$)，而男女本科生之间差异不显著。工学男女差异非常显著 ($p < 0.01$)，理学和文学男女起薪差异也较显著。 ($p < 0.05$) 除了女生自身职业选择的原因之外，还有一个重要原因就是劳动力市场中长期存在的职业性别隔离现象所致。通过分析，本研究得出如下主要结论：一、该校毕业生总体起薪与全国高校相比处于中低水平，且在不同人力资本要素上体现出显著差异。二、学历层次、学科和专业是影响毕业生起薪的重要因素，影响程度高低如何（要具体列出）。三、毕业生知识偏向人力资本要素部分失灵。什么叫部分失灵？原因又是什么？要具体一些。其中，成绩排名、英语口语表达能

带格式的：突出显示

带格式的：突出显示

带格式的：突出显示

带格式的：居中

人力资本视阈下研究型大学毕业生起薪现状研究——以某985高校为个案

带格式的：正文

带格式的：居中

厦门大学博硕士论文摘要库

带格式的：居中

Abstract

Initial salary of college graduates is related to their own human capital, which is one of the important evaluation index of the quality of employment. Educational economics not only concern about the quantity of college graduates, but also concern about the quality of employment. Currently, there are a lot of opinions on the college graduates' salary. Somebody says college graduates' salary is less than migrant workers'. Somebody says the differences of college graduates' salary are linked by the differences of human capital. And some people say the differences of initial salary are caused by different places, schools, majors

educational levels, gender and so on. Through these, we can obviously capture some of the basic information that initial salary of college graduates is low and is less than their own human capital value, and there are great differences of initial salary among college graduates, which will be worth of the study. So, how to distinguish the truth and reveal the reasons behind the phenomenon?

Based on the above thinking, the study takes the relationship between initial salary and human capital as the object, takes four different elements of human capital as the content and employs case study method to reveal the real situations in the research-oriented university's salary. There are two goals: analyzing the impact of human capital in theory and discussing current problems, causes and measures in practice. The present paper also provides valuable references in promoting the quality of the research-oriented college. In particular, the study employs literature questionnaire and empirical interview method to explore the employment status of college graduates in 2016. Four elements are applied in analyzing the effecting extent of human capital and initial salary

educational backgrounds, human capital of knowledge, human capital of capacity and gender

The main conclusions of this study are as follows:

带格式的: 字体: (默认) Times New Roman, (中文) 黑体, 小三, 加粗

带格式的: 字体: Times New Roman, 小四, 字体颜色: 自定义颜色 (RGB (34, 34, 34)),

带格式的: 缩进: 首行缩进: 2 字符, 行距: 1.5 倍行距

带格式的 ... [1]

带格式的 ... [2]

带格式的 ... [3]

带格式的 ... [4]

带格式的: 字体: Times New Roman, 小四, 字体颜色: 自定义颜色 (RGB (34, 34, 34)),

带格式的: 字体: Times New Roman, 小四, 字体颜色: 自定义颜色 (RGB (34, 34, 34)),

带格式的: 页脚

high-quality talents especially graduates who possess abilities of innovation.3.It causes emphasis on educational level,the experience of student cadres and the branch competition. 4.Female graduates get lower salary because of the difference in gender human capital from employers.As for the reasons above,the study gives some advices and suggestions in the following: As for the problem of talent high consumption, the government should guide fair and competitive employment environment; the employer should change the concept to select graduates by their abilities. As for the problem of the different treatment on gender in the employment market,the government should protect the weak employment group from the aspects of policy,economic,legal and propaganda.The employer should reduce gender discrimination and college should strengthen the quality to narrow the gap between the female salary and the male salary. And then college should also take more of the female employment. As for the different preferences of employer,college and graduates shouls take some measures in corresponding events.

Key Words: College graduates; Initial salary; Elements of human capital

带格式的: 字体: (默认) Times New Roman

带格式的: 字体: (默认) Times New Roman, (国际) 宋体

带格式的: 字体: (默认) Times New Roman

带格式的: 字体: (默认) Times New Roman, (国际) 宋体

带格式的: 字体: (默认) Times New Roman

带格式的: 字体: Times New Roman, 加粗, 字体颜色: 黑色

带格式的: 字体: Times New Roman, 非加粗, 字体颜色: 黑色

带格式的: 非突出显示

带格式的: 字体: Times New Roman, 非加粗, 字体颜色: 黑色

带格式的: 字体: Times New Roman, 非加粗, 字体颜色: 黑色

带格式的: 非突出显示

带格式的: 字体: Times New Roman, 非加粗, 字体颜色: 黑色

带格式的: 字体: Times New Roman, 非加粗, 字体颜色: 黑色

带格式的: 非突出显示

带格式的: 字体: Times New Roman, 非加粗, 字体颜色: 黑色

带格式的: 非突出显示

带格式的: 字体: Times New Roman, 非加粗, 字体颜色: 黑色

带格式的: 居中

带格式的: 字体: Times New Roman, 小四, 字体颜色: 自定义颜色 (RGB (34, 34, 34)),

带格式的: 缩进: 首行缩进: 2 字符, 行距: 1.5 倍行距

带格式的: 居中

带格式的: 页脚

带格式的：正文

带格式的：字体：(默认) Times New Roman, (中文) 黑体, 小三, 加粗

带格式的：字体：(默认) Arial, 小四, 字体颜色：自定义颜色 (RGB(34, 34, 34)),

带格式的：居中

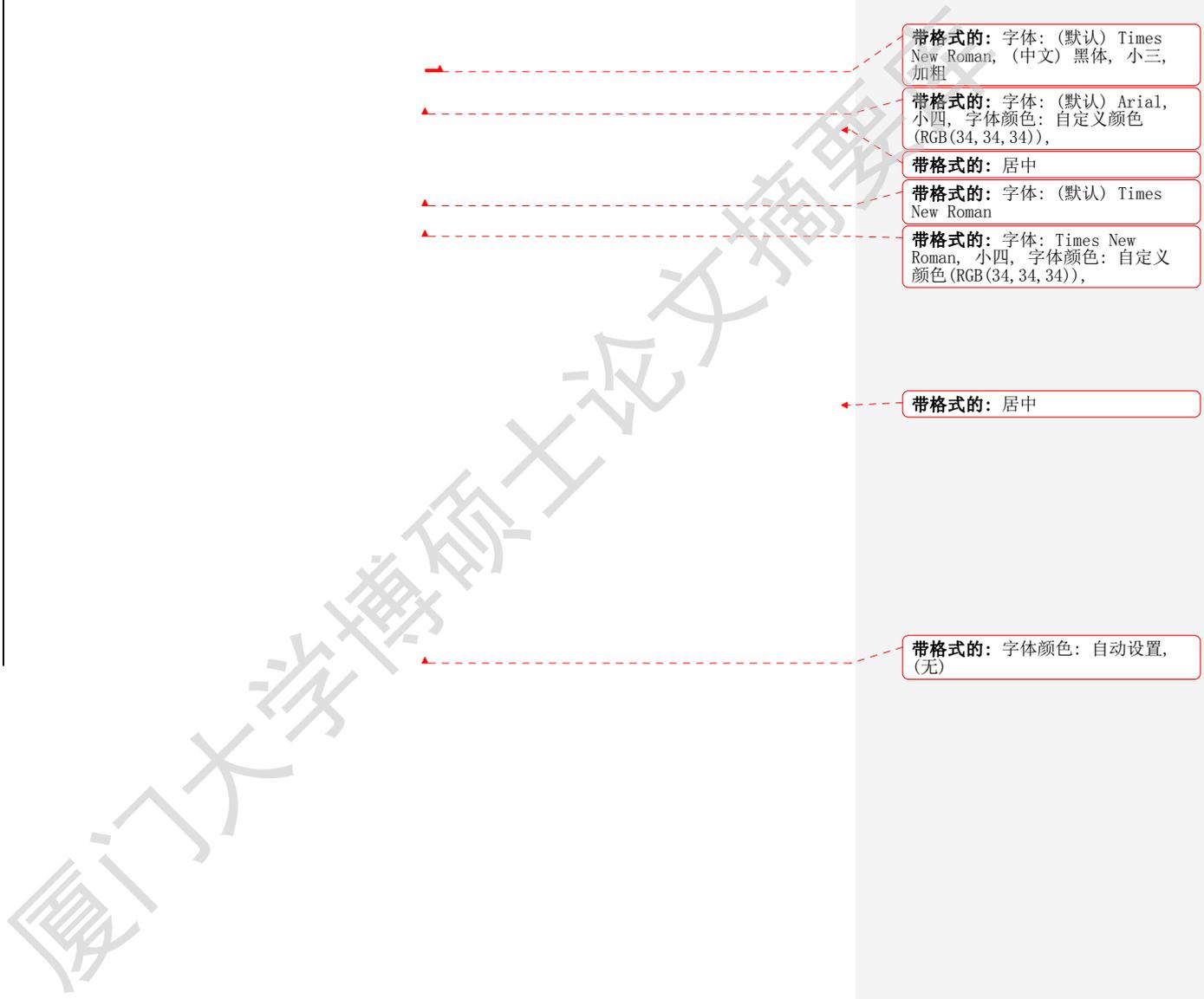
带格式的：字体：(默认) Times New Roman

带格式的：字体：Times New Roman, 小四, 字体颜色：自定义颜色 (RGB(34, 34, 34)),

带格式的：居中

带格式的：字体颜色：自动设置, (无)

带格式的：居中



目 录

绪 论	11
一、选题缘起	11
二、研究目的和意义	33
三、研究综述	66
四、研究思路和方法	1949
五、相关概念界定	2124
第一章 研究的理论依据与分析框架	2925
第一节 经典人力资本理论概述	2925
一、人力资本理论的形成	2925
二、人力资本理论的发展	3026
第二节 当代人力资本理论的拓展	3127
一、专业专用性人力资本	3127
二、基于双要素视角的人力资本	3228
三、性别人力资本理论	3328
第三节 理论运用及分析框架	3429
一、人力资本理论的运用	3429
二、本研究分析框架	3530
本章小结	3631

带格式的: 字体: Times New Roman

带格式的: 目录 1

带格式的: 字体: Times New Roman, 四号

带格式的: 目录 1, 行距: 单倍行距

带格式的: 字体: Times New Roman

带格式的: 字体: Times New Roman, 四号

带格式的: 字体: Times New Roman

带格式的: 行距: 1.5 倍行距

带格式的: 行距: 1.5 倍行距

带格式的: 行距: 1.5 倍行距

带格式的: 页脚

带格式的：正文

第二章 研究设计与现状调查 4032

第一节 研究方案设计 4032

一、现状调查的思路 4032

带格式的：行距：1.5 倍行距

二、调查问卷的编制 4133

三、信效度分析 4233

第二节 调查问卷情况说明 4435

一、调查对象的选择 4435

带格式的：行距：1.5 倍行距

二、样本回收情况 4436

三、样本结构分析 4637

第三节 样本院校及毕业生基本情况介绍 4738

一、样本院校简介及代表性说明 4738

带格式的：行距：1.5 倍行距

二、毕业生起薪的基本情况介绍 4739

三、样本院校毕业生起薪的总体描述 5041

本章小结 5343

第三章 样本院校不同教育背景的毕业生起薪现状及差异分析... 5544

第一节 不同学历层次毕业生起薪情况分析 5544

一、不同学历层次毕业生起薪总体情况 5544

带格式的：行距：1.5 倍行距

二、不同学历层次毕业生起薪区间分布情况 5544

三、不同学历层次毕业生起薪差异分析 5846

第二节 不同学科毕业生起薪情况分析 6048

一、不同学科高校毕业生起薪总体情况 6048

带格式的：行距：1.5 倍行距

二、不同学科毕业生起薪区间分布情况 6149

三、不同学科毕业生起薪差异分析 6250

第三节 不同专业毕业生起薪情况分析 6351

一、不同专业毕业生起薪总体情况 6351

带格式的：行距：1.5 倍行距

二、不同专业毕业生起薪区间分布情况 6452

三、不同专业毕业生起薪差异分析 6654

本章小结 6755

第四章 样本院校不同知识偏向的毕业生起薪现状及差异分析... 6956

带格式的：居中

Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.