

# 高校扩招过程中 毕业生初职及薪酬影响因素研究

杨晋 叶晓阳 伍银多 丁延庆  
(北京大学, 北京 100871)

**摘要:** 中国高等教育规模从 1999 年至 2012 年出现了大幅扩张。利用全国毕业生就业状况调查数据, 采用增值评价模型, 估计了高等教育扩张过程中高校本专科毕业生初职获得及薪酬的影响因素及其作用机制变迁。研究将核心影响因素分为差异化的人力资本及社会资本两大类。分析发现, 以家庭社会经济背景、父母受教育程度、城镇户口等衡量的社会资本对毕业生初职薪酬具备显著正向影响, 其影响效果随扩招深入有所减弱; 以学业成绩、学生干部经历等衡量的差异化人力资本对初职薪酬水平具备显著正向影响, 且随着高校扩招的深入, 该影响效果没有降低。异质性分析发现, 随扩招推进, 社会资本对初职获得及薪酬水平影响效果的显著下降主要发生于普通二本及以下高校毕业生群体中。

**关键词:** 高等教育扩张; 初职与薪酬; 增值评价

**中图分类号:** G646 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-4038 (2019) 05-0070-09

1999 年, 国家颁布了《国家发展计划委员会、教育部关于扩大 1999 年高等教育招生规模的紧急通知》, 决定扩充 33.7 万个高等教育招生名额。此后每一年我国高等教育入学规模增幅均超过 40 万人。从扩招的规模、速度和持续时间上来说, 我国高校扩招在世界范围内都是极其罕见的。《中国统计年鉴》数据显示, 在 1999 年至 2012 年间, 我国的高校新生规模从 100 万发展到超过 600 万, 十余年间增长了 5 倍有余。而对应的高校毕业生就业形势日益严峻, 高校毕业生就业问题逐渐成为社会各界关注的重点。

传统的信号筛选理论认为, 教育文凭往往被雇主当作筛选求职者的重要信号工具。<sup>[1]</sup> 文东茅认为, 随着高校扩招政策的实施, 更多适龄学子获得接受高等教育的机会, 也有可能使更多的人获得了大学文凭而导致大学文凭地位的相对下降。<sup>[2]</sup> 杨中超认为, 高校扩招过程中, 雇主可能无法依靠拥有高等教育文凭就筛选出合适的求职者, 高校毕业生亦很难通过一纸文凭而凸显出自身的比较优势,<sup>[3]</sup> 可能试图在其他方面展现出更具备竞争优势的信号。因此, 高校扩招过程很可能导致高校毕业生求职及起薪影响因素的变化及特定因素产生的影响

收稿日期: 2019-01-11

基金项目: 国家社会科学基金重大项目 (09&ZD058)

作者简介: 杨晋, 男, 北京大学教育学院教育经济研究所博士, 主要从事教育经济学、教育财政学研究; 叶晓阳, 男, 美国密歇根大学博士, 主要从事教育经济学、教育财政学研究; 伍银多, 男, 北京大学教育学院教育经济研究所博士, 主要从事教育经济学、教育财政学研究; 丁延庆, 男, 北京大学教育学院教育经济研究所副教授, 主要从事教育经济学、教育财政学研究。

效果的变化。

影响毕业生劳动力市场表现及薪酬的主要因素是人力资本和社会资本两大类。<sup>[4]</sup> 人力资本理论认为,教育是投资人力资本的主要形式之一,接受教育可以提高人的劳动生产率,进而提高个人收益。<sup>[5]</sup> 然而在高校扩招过程中,无差别地使用受教育程度和学历层次已经难以分辨出人力资本的差异,已有研究转而通过学业成绩、学生干部经历、党员身份、获得技能资格证书等指标来表征学生差异化的人力资本。社会资本则具体指个人拥有的社会资源。<sup>[6]</sup> 在以高校学生为对象的众多研究中,通常以毕业生具备的家庭社会经济背景和父母社会网络关系等可直接或间接地获取利益的指标加以衡量。与后致性的人力资本不同,已有研究认为,先天性的社会资本难以对收入产生直接影响,而只能通过影响就业机会带来间接的收益。<sup>[7]</sup> 随着高校扩招的推行和深入,高等教育文凭本身所能传递的能力信号逐渐减弱,而差异化的人力资本及社会资本对于毕业生初职就业及起薪的影响机制究竟如何,效果是否随着扩招而发生变化,则是本研究致力于解答的问题。

## 一、数据及研究策略

### 1. 数据来源

本研究使用的数据来自北京大学教育经济研究所历年来主持开展的“全国高校毕业生就业状况调查”。该调查以全国范围内各层次的公办高校本科毕业生为目标总体,从2003年起每隔一年对全国高校毕业生的就业状况进行问卷调查,调查对象是当年的应届毕业生,调查时间为当年的6月份。每次调查参照高等教育地区结构、学校类型结构、学历结构、专业结构、性别结构等信息进行抽样,发放问卷时对每所抽样高校根据毕业生学科和学历层次按一定比例发放500~1000份问卷。尽管每所高校调查数据不能代表该校毕业生总体,但是全部调查高校的汇总数据作为全国高校毕业生的样本具有代表性。问卷包括高校毕业生的基本信息、求职过程、就业状况、接受高等教育状况等

四部分,<sup>[8]</sup> 调查范围涵盖了应届毕业大学生个体人口统计学信息、家庭背景、大学期间的学习和工作经历、毕业就职去向、劳动力市场薪酬水平等信息。

调查数据是目前较为可靠的全国范围内具代表性的抽样调查数据。更为重要的是,该调查的目的是及时准确地了解我国高校扩招后的毕业生就业状况,调查的时间基本覆盖了我国高等教育扩招的全部历史时期,有利于我们对整个扩招过程进行全局式考察。立足于对2003年、2005年、2007年、2009年、2011年和2013年等共计6轮调查数据的使用,本研究将对新一轮高校扩招期间差异化的人力资本及社会资本对于本、专科高校毕业生劳动力市场的初职及起薪影响效果及其机制进行全面系统的评估。从样本组成来看,6次调查分别对应了6个同期群,组成的混合截面数据样本包括了109109个观测值,剔除硕、博,仅保留本、专科学历学生后,样本量缩减为99238个。

### 2. 研究策略

在高校扩招兴起前后,我国高等教育由于“211工程”“985工程”的先后实施等原因逐渐分化出四个层级:“211工程”高校(包括“985工程”高校)、其他公立普通高校、私立高校以及职业高校。<sup>[9]</sup> 不同层次高校在办学资源及办学水平上存在明显差异,同时也在高考录取分数上呈现出明显的分水岭。在我国高考制度背景下,就读高校层次在一定程度上体现了学生进入高校前的综合能力水平,因此高校层次将作为个体进入大学之前综合能力的代理测度,作为增值评价模型中个人能力的前测水平。

我国高校毕业生劳动力市场主要施行的是自由求职、用人单位与应聘者之间双向选择的就业体制,毕业生的求职结果和薪金基本上是由劳动力市场所决定的。<sup>[10]</sup> 因此在本研究中可基本排除其他可能影响本、专科毕业生就业的政策性因素。综上,本研究将使用增值评价模型来完成实证分析:

$$Y = \alpha * X + \beta * Z + \gamma + \mu + \varepsilon$$

其中, $Y$ 是本研究的因变量,表示毕业生在劳动力市场上初职获得情况及其薪酬水平。 $X$ 表

示个体在校期间差异化的人力资本，通过学业成绩、学生工作经历、外语能力水平证书获得等变量加以表征。 $Z$ 表示个体社会资本储备水平，通过户口类型、社会经济地位、父母受教育情况等变量予以衡量。需说明的是，社会经济地位主要通过父母职业类型加以测量，在调查中父母职业类型分为行政管理人员，各类经理人员，机关、企业、事业单位办事人员，专业技术人员，个体工商人员，商业服务人员，私营企业人员，产业工人，离退休、无业、失业、半失业人员，农（林、牧、渔）民，其他等十余类。本研究定义父母从事职业为行政管理人员和各类经理人员的毕业生社会经济地位高；父母从事职业为机关、企业、事业单位办事人员，专业技术人员，个体工商人员，商业服务人员，私营企业人员的毕业生社会经济地位中等。 $\gamma$ 表示个体进入高校前的综合能力水平，在增值评价模型中作为前测基准，通过个体就读高校层次、学历层次及其与年份的交互项加以测量。基于数据实际情况，高校层次在实证分析中划分为四个层次：第一层包括39所“985工程”高校；第二层包括除“985工程”高校之外的73所“211工程”高校；第三层包括非“211工程”一本公立高校；第四层包括二本公立高校、私立高校和高职高专类院校。学历层次即分为本、专科两类。 $\mu$ 表示人口统计学变量及其回归系数，包括性别、民族、年龄及其回归系数。 $\varepsilon_{ijt}$ 是随机扰动项。

### 3. 计量模型

研究首先关注毕业生在劳动力市场上的初职获得，即在调查时点上工作去向落实情况。问卷中对毕业生毕业去向的调查分为已经签约，已确定单位等待签约，准备从事自由职业或自主创业，等待接受单位的最后答复，尚未找到接收单位，虽有愿意接受的单位但自己不想去，准备升学或出国，申请不就业，其他等9类。

实际上，由于无法对准备升学或出国的毕业生即将接受的研究生教育质量或出国具体去向进行进一步区分，加上无法通过反事实的方法测量这些毕业生倘若投身劳动力市场是否

能够落实就业去向。因此本研究的做法是分别构造“是否落实就业去向”和“是否落实毕业去向”两个因变量。将已经签约、已确定单位等待签约、准备从事自由职业或自主创业的状态定义为已落实就业去向；将已落实就业去向和准备升学或出国的状态定义为已落实毕业去向。

上述两个因变量数据类型均为二分虚拟变量，因此在定量分析中使用Logit模型。计量分析模型如下：

$$\text{logit}(Y)=\ln\left(\frac{P(Y=1)}{P(Y=0)}\right)=\alpha*X+\beta*Z+\gamma+\varepsilon \quad (1)$$

研究更为关心的是毕业生劳动力市场初职薪酬水平及其影响因素。初职薪酬是被广泛应用的衡量高校毕业生劳动力市场产出的指标。<sup>[11]</sup>起薪作为衡量高等教育增值产出水平的度量指标较为精确，但仍有所局限。在我国，还有一系列变量能够用于测量就业合同溢价水平，例如是否提供城市户口或住所、合同期限、是否过度教育等，可在未来的研究中继续深入分析。

在样本中约25%落实就业去向的毕业生并未提供薪酬数据，若缺失数据的观测值分布并非随机，研究结论可能有偏。举例来说，起薪极高和极低的毕业生通常不愿意提供真实的起薪数据。为了部分解决这一问题，以初始月薪为因变量的研究中采用Tobit回归。在变量处理过程中，为了数据跨年可比，使用历年CPI对初始薪酬水平进行调整，分析中以2013年平均价格衡量。以初职薪酬的自然对数作为因变量的计量分析模型如下：

$$\ln Y=\alpha*X+\beta*Z+\gamma+\varepsilon \quad (2)$$

## 二、实证分析

### 1. 样本描述

社会资本方面，历年调查样本中父母至少有一人受过高等教育的学生比例稳定在25%~30%，超过70%的学生很有可能是家里第一代大学生；在2013年之前的数据样本中，社会经济地位高的学生比例稳定在10%~15%，社会经济

地位中等的比例则大约为 40%。

人力资本方面, 历年调查样本中具备党员身份的毕业生比例维持在 30%~40%; 自我汇报成绩排名为前 25% 的学生比例稳定在 30% 以上, 汇报成绩排名为前 25%~50% 的学生比例稳定在 35%~45%。取得过任意英语等级证书的比例相对较高, 超过 60%; 有学生干部经历的学生比例则维持在 45%~60%。

因变量方面, 落实毕业去向的学生比例在 2003 年处于较低水平, 随后年份调查样本中, 该比例均超过 68%; 落实就业去向的毕业生比例

在 2003 年之后维持在 60% 左右。在落实就业去向的毕业生中, 薪酬数据缺失情况普遍, 进一步表明使用 Tobit 回归的必要性。

2. 毕业生去向落实及其影响因素

分别以落实毕业去向和落实就业去向作为因变量, 基于模型 1 采用 Logit 回归的实证分析探讨了人力资本与社会资本对本专科毕业生初职就业情况的影响。尽管因变量不同且样本不同, 但回归结果较为一致, 限于篇幅仅汇报落实毕业去向为因变量的回归结果, 参见表 1。

表 1 第 (1) 列回归结果显示, 人力资本和

表 1 人力资本及社会资本对毕业生落实毕业去向及初职薪酬的影响

	落实毕业去向 (Logit model)		初职薪酬自然对数 (Tobit model)	
	(1)	(2)	(3)	(4)
父母接受过高等教育 (=1)	0.159*** (0.043)	0.110 (0.111)	0.051*** (0.009)	0.040* (0.023)
×2005 年		-0.201 (0.133)		0.053* (0.028)
×2009 年		0.279* (0.145)		0.018 (0.036)
社会经济地位较高 (=1)	0.228*** (0.036)	0.323*** (0.073)	0.070*** (0.011)	0.104*** (0.023)
×2009 年		-0.189* (0.105)		-0.047 (0.036)
×2011 年		-0.145 (0.102)		-0.095** (0.038)
×2013 年		-0.261** (0.108)		-0.048 (0.030)
城镇户口 (=1)	0.020 (0.032)	0.166 (0.108)	0.027*** (0.008)	0.060*** (0.023)
×2005 年		-0.287** (0.132)		-0.002 (0.029)
×2007 年		-0.185 (0.125)		-0.076*** (0.028)
×2011 年		-0.123 (0.125)		-0.057* (0.029)
×2013 年		-0.116 (0.127)		-0.059** (0.027)

GPA 排名班里前 25% (=1)	0.292***	0.328***	0.032***	-0.003
	(0.028)	(0.046)	(0.008)	(0.016)
×2005 年		-0.034		0.070***
		(0.079)		(0.020)
×2011 年		-0.035		0.056**
		(0.097)		(0.028)
×2013 年		-0.167*		0.042*
		(0.087)		(0.024)
具有英语等级证 书 (=1)	0.286***	0.235*	0.100***	0.216***
	(0.049)	(0.134)	(0.016)	(0.050)
×2005 年		0.007		-0.132**
		(0.156)		(0.055)
×2009 年		0.036		-0.107*
		(0.148)		(0.063)
×2011 年		0.067		-0.159***
		(0.144)		(0.053)
×2013 年		0.214		-0.159***
		(0.166)		(0.052)
担任过学生干部 (=1)	0.261***	0.216***	0.041***	0.039**
	(0.030)	(0.052)	(0.008)	(0.017)
×2011 年		0.144*		0.012
		(0.087)		(0.024)
N	99,238	99,238	44,854	44,854
Pseudo R <sup>2</sup>	0.0924	0.0942	0.149	0.152

注：1. 控制了性别、民族、年龄及是否是共产党员等变量，控制了年份固定效应，控制了毕业生就读的高校层次、学历层次及二者与年份的交互项；  
2. 括号中汇报了对应回归系数的稳健性标准误；  
3. 限于篇幅，解释变量与年份交互项回归系数不具备统计显著性的不在表中呈现；  
4. 显著性水平：\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

社会资本均对毕业生落实毕业去向产生显著的正向影响。差异化的人力资本中，学业成绩排名前 25%、具备英语等级证书、具有学生干部经历的毕业生与同水平院校、学历层次毕业生相比，有更高的概率落实毕业去向，且效果均在 0.01% 水平下具备统计显著性。社会资本中，父母受过高等教育、社会经济地位较高或中等的毕业生具备显著更高的概率落实毕业去向。特

别的是，具备城镇户口的毕业生则没有体现出显著优势。

第 (2) 列回归中加入了父母受过高等教育、社会经济地位较高、具备城镇户口、GPA 排名前 25%、拥有英语等级证书、具备学生干部经历等 6 个变量与年份的交互项，用以衡量人力资本与社会资本随着扩招的推进对初职就业影响效果的变迁。结果表明，随着扩招政策的推行，

社会资本对于落实毕业去向所产生的促进作用有所减弱，人力资本的作用基本保持不变，未见明显降低趋势。差异化的人力资本中，学业成绩排名前 25%、具备英语等级证书或具有学生干部经历的毕业生在扩招之初（2003 年毕业）具备显著更高的毕业去向落实概率，变量与年份交互项在 2011 年之前均不具备统计显著性，学生干部经历与 2011 年交互项系数显著为正，学业成绩排名前 25%与 2013 年度交互项系数显著为负。社会资本中，城镇户口及父母接受过高等教育两个变量回归系数在扩招之初不具备统计显著性，仅社会经济地位较高的毕业生具备显著更高的毕业去向落实概率，随着扩招的推进，社会经济地位较高与调查年份交互项回归系数在 2009 年之后为负，且在 2009 年和 2013 年两年呈现统计显著性。

### 3. 毕业生初职薪酬及其影响因素

以签约月薪的自然对数作为因变量，基于模型 2 采用 Tobit 回归的实证分析衡量了人力资本与社会资本对本、专科生初职薪酬水平的影响，结果如表 1 第（3）（4）列所示。

表 1 第（3）列回归 R 方达到约 14.9%且模型整体统计显著。结果表明，人力资本和社会资本均对毕业生初职薪酬产生显著正向影响。学业成绩排名前 25%的毕业生初职月薪相对高出约 3.2%，拥有英语等级证书的毕业生月薪高约 10%，具备学生工作经历的毕业生月薪高约 4.1%；此外，城镇户口毕业生月薪相对高约

2.7%，父母受过高等教育的毕业生月薪高约 5.1%，家庭社会经济地位较高或中等的毕业生月薪相对高约 7%。各解释变量回归系数均在 1%水平上统计显著。

第（4）列回归中加入父母受过高等教育、社会地位较高、具备城镇户口、GPA 排名前 25%、拥有英语等级证书、具备学生干部经历等 6 个变量与各年份的交互项。结果显示，差异化的人力资本中，学业成绩排名前 25%变量回归系数不显著，但其与后续 2005 年、2011 年、2013 年份交互项系数显著为正，表明随着扩招的不断深入，学业成绩优异的毕业生在就业薪酬上呈现出了显著的相对优势；具有学生干部经历的毕业生在扩招之初月薪相对高出 3.9%，这一优势在本研究所跨越的扩招十余年内均稳定保持而无显著变化；拥有英语等级证书的毕业生在 2003 年的劳动力市场上有着高达约 21.6%的薪酬优势，随着年份推移这一优势显著下降，原因可能是四六级英语考试的逐渐普及和大众对外语学习的重视导致该变量对人力资本的信号作用逐渐减弱。社会资本中，城镇户口毕业生在扩招之初拥有约 6%的薪酬优势，在其后年份中优势显著减弱；社会经济地位较高的毕业生在 2003 年拥有约 10.4%的薪酬优势，但在之后有不同程度的下降，并在 2009 年出现大幅显著下降，原因可能是受 2008 年金融危机影响，劳动力市场整体疲软导致社会经济地位资源作用效果受限；父母接受过高等教育的毕业生，

表 2 分样本回归结果

	落实毕业去向 (Logit model)				初职薪酬自然对数 (Tobit model)			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	985 高校	211 高校	普通一本	其他高校	985 高校	211 高校	普通一本	其他高校
父母接受过高	-0.115**	-0.323	0.100	0.447***	0.025	0.005	0.138***	0.049
×2005 年	0.147	0.133	-0.121	-0.552***	0.043	0.089	-0.029	0.055
×2007 年	0.333	1.170**	0.049	-0.263*	0.081	0.041	-0.099	0.010
×2009 年	0.182	0.683***	0.291***	-0.055	0.135***	0.060	-0.029	-0.038
×2011 年	0.006	0.509*	0.030	-0.400***	-0.043	-0.032	-0.258***	-0.009
×2013 年	0.482***	0.780**	-0.314	-0.234	-0.011	-0.038	0.017	-0.033

社会经济地位较高 (=1)	0.334***	0.340**	0.193	0.384***	0.109**	0.068**	0.025	0.171***
×2005 年	-0.148	-0.040	0.077	0.058	-0.043	0.110*	0.024	-0.113*
×2009 年	0.132	-0.116	-0.123	-0.281*	-0.088	0.038	0.067	-0.170***
×2011 年	-0.014	-0.205	0.091	-0.255**	-0.093	-0.092	-0.080	-0.148**
×2013 年	-0.124	-0.264	0.373	-0.400***	-0.004	0.037	-0.105*	-0.127**
城镇户口 (=1)	-0.059	-0.154	-0.172	0.340**	0.004	-0.018	0.069**	0.157***
×2005 年	-0.182	-0.131	0.240	-0.421*	0.026	0.052	-0.015	-0.053
×2007 年	0.061	-0.035	0.130	-0.329*	0.065	-0.027	-0.141***	-0.171***
×2009 年	0.016	0.300*	0.143	-0.308	0.033	0.091	-0.067**	-0.119**
×2011 年	0.124	0.070	0.546**	-0.335*	0.014	-0.013	-0.015	-0.161***
×2013 年	-0.094	0.174	0.433	-0.294	-0.042	0.044	-0.097**	-0.147***
GPA 排名班里前 25% (=1)	0.828***	0.289***	0.398***	0.306***	-0.014	0.012	0.028	-0.011
×2005 年	-0.106	0.249**	-0.295**	-0.131	0.039	0.067**	0.045	0.087**
×2007 年	-0.338	-0.515***	0.086	-0.027	-0.020	-0.113**	0.034	-0.010
×2009 年	0.290*	0.132	0.052	0.041	0.134***	-0.028	-0.007	0.066
×2011 年	-0.060	0.094	0.249	-0.115	0.100*	-0.016	-0.000	0.076*
×2013 年	0.036	0.109	0.214	-0.286***	0.072*	-0.037	0.101**	0.058
具有英语等级证书 (=1)	0.792**	0.405	0.769***	0.168	0.139***	0.283***	0.180***	0.125**
×2005 年	-0.198	0.113	-0.355**	-0.260	0.008	-0.122**	-0.082	-0.108*
×2007 年	-0.209	-0.207	-0.334**	0.029	-0.112**	-0.209**	-0.166***	0.021
×2009 年	-0.506*	0.175	-0.399***	-0.035	-0.027	-0.082	-0.058	-0.089
×2011 年	-0.556	0.224	-0.596***	0.095	-0.143**	-0.158**	-0.080	-0.079
×2013 年	-0.133	0.325	-0.296	0.211	0.012	-0.096*	-0.366***	-0.096*
担任过学生干部 (=1)	0.166	0.247***	0.099	0.295***	0.051**	0.029*	0.124***	-0.021
×2005 年	0.039	-0.077	0.168	-0.197*	0.008	-0.059**	-0.066	0.054
×2009 年	0.239	0.125	0.199	-0.085	0.030	-0.014	-0.086*	0.094**
×2011 年	0.201	0.037	0.310	0.079	-0.018	0.057*	-0.112*	0.069*
N	12,543	19,472	15,741	51,478	5,986	8,246	6,454	24,168

注：1. 回归控制了性别、民族、年龄及是否是共产党员等变量，控制了年份固定效应，控制了毕业生学历层次及其与年份的交互项；  
 2. 限于篇幅，略去了回归系数的稳健性标准误，且解释变量与年份交互项回归系数不具备统计显著性的不在表中呈现；  
 3. 显著性水平：\*\*\*  $p < 0.01$ ，\*\*  $p < 0.05$ ，\*  $p < 0.1$

相对具有约 4% 的薪酬优势，在之后的年份中，并未出现优势显著下降的情况。

#### 4. 异质性检验

为探讨不同高校层次毕业生求职及其薪酬的影响因素及效果可能存在的异质性，分别以“985 工程”高校，“211 工程”高校，普通一本高校和其他高校本、专科毕业生为样本进行计量回归。表 2 汇报了分样本回归结果。其中，列（1）—列（4）回归因变量为落实毕业去向，列（5）—列（8）回归因变量为初职薪酬自然对数。

人力资本方面，GPA 排名前 25% 的毕业生有显著更高的概率落实毕业去向。在“985 工程”高校毕业生样本中，学业成绩带来的影响并未在扩招之后的年份中有显著下降；获得英语等级证书的毕业生有显著更高的概率落实毕业去向，但在 2005 年及之后年份中，该效果在普通一本高校中显著降低，在其他层次高校毕业生中则无显著变化；学生工作经历对于落实毕业去向的影响效果差异较大，在“985 工程”高校和普通一本高校中几无影响，在“211 工程”高校和二本及以下高校中则显著为正，且随着年份的推移，影响效果几无变化。

GPA 排名前 25% 的毕业生在初职薪酬上没有显著高于其他学生，随着扩招的推进，成绩排名靠前的学生初始薪酬优势显著提升，尤以“985 工程”高校毕业生最为明显；拥有英语等级证书的毕业生在初职薪酬上均具备显著优势，随着年份推移，该优势在四个层次院校的毕业生中均有显著下降，趋势较为一致；拥有学生工作经历对于初职薪酬的显著优势则体现在“985 工程”“211 工程”和普通一本高校毕业生中，随着扩招年份的推移，该优势在“985 工程”“211 工程”高校毕业生中始终保持，在普通一本高校毕业生中有所减弱，而在二本及其他高校毕业生中，优势开始显著体现。

社会资本方面，除普通一本以外其他层次高校的、社会经济地位较高的毕业生具备显著更高的概率落实毕业去向，随着扩招的推进，该优势效果在“985 工程”“211 工程”高校毕业

生群体中没有显著变化，但在二本及以下高校毕业生群体中显著降低；父母接受过高等教育对落实毕业去向产生的影响具备异质性，在“985 工程”“211 工程”高校中，父母接受过高等教育并不会带来落实毕业去向的相对优势，但随着扩招的深入，在后续年份中呈现出显著优势，而在二本及以下高校中，父母接受过高等教育的毕业生拥有显著优势，且随扩招深入显著下降；城镇户口造成的影响同样具备异质性，对“985 工程”“211 工程”和普通一本高校毕业生而言其没有带来显著优势，而对于二本及以下高校毕业生而言，其具备显著优势，但在后续年份显著减弱。社会经济地位较高的毕业生在初职薪酬上普遍具备显著的优势，随着扩招的推进，在“985 工程”高校、“211 工程”高校当中，该优势并未显著下降，而在二本及以下高校中，优势下降较为显著。父母接受过高等教育的毕业生在初职薪酬上具备优势，但仅在普通一本高校毕业生群体中具备统计显著性。城镇户口仅在普通一本、二本及其他高校毕业生群体中能够带来初职薪酬上的显著优势，随着扩招年份的推进，该优势显著降低。

### 三、总结

本研究分别以落实毕业去向及初始月薪水平为结果变量，在控制或区分高校层次的基础上分析了扩招期间差异化的人力资本及先赋性的社会资本对于本、专科毕业生劳动力市场表现的影响效果及其在扩招期间的变化情况。

研究发现，差异化的人力资本对本、专科生就业及薪酬起到显著正向的效果，且该效果在扩招期间未见明显的降低趋势；社会资本同样对就业及起薪产生显著正向的影响效果，但在扩招期间该效果有不同程度的削弱。高校扩招期间，对应年份的高校毕业生大幅增长，在此背景下，研究结果表明，在校期间学业成绩优异、具备学生工作经历等差异化的人力资本可能在大学文凭基础上成为雇主进一步筛选求



职者的信号，高校学生对于人力资本的投资在劳动力市场上未见明显的贬值；相反，并没有证据表明扩招期间先天性社会资本在毕业生求职过程中发挥的作用有所增强，毕业生家庭经济地位等因素对于求职和薪酬的影响效果有所减弱。

异质性检验结果则进一步表明，拥有较高的差异化的人力资本水平是劳动力市场就业和获得更高薪酬的有力保障信号，且随着扩招的深入，在学业成绩和学工经历方面积累的人力资本所带来的劳动力市场收益不会降低；相反，先赋性的社会资本对于毕业生劳动力市场表现所产生的影响就更加具备异质性，在“985工程”“211工程”等较高办学水平层次的高校中，毕业生具备的较高社会资本在整个扩招期间依然能够为他们在确定毕业去向及获得较高薪酬方面带来稳定的收益，但在办学层次较低的如二本及以下的高校中，较高的社会资本所带来的优势随着扩招逐渐降低。

对高等教育规模扩张过程中出现的问题进行全面、准确的评估，有利于更全面理解政策实施的效果，也有利于未来政策的选择和制定。本文对1999年至2012年间中国高等教育规模扩张过程中人力资本和社会资本对毕业生初职就业和起薪水平的影响效果进行了评估研究：在扩大招生规模的高等教育发展策略下，本专科毕业生文凭传递出的信号作用可能逐渐减弱，对学生个人而言，先赋性的社会资本无法改变，但却能够通过个人人力资本的投资和积累来帮助自己获得更好的求职结果；对高校而言，在随着扩招政策安排扩大招生规模的同时，还应当注重提升教育教学质量，落实相关的配套措施，帮助学生更好地提升人力资本。教育部于2012年3月发布了《关于全面提高高等教育质量的若干意见》，宣布这一轮扩招结束。然而，在“稳定规模，保持公办普通高校本科招生规模相对稳定”的基础上，如何提高高等教育办学质量，如何为学生加强人力资本积累创造更好的条件，需要更多政策制定者和研究者通过严谨、科学的工作予以解答。

#### 参考文献：

- [1] Spence M. Job Market Signaling [J]. Quarterly Journal of Economics, 1973, 87 (3): 355—374.
- [2] 文东茅. 我国高校扩招对毕业生就业影响的实证分析 [J]. 高等教育研究, 2005, (4): 25—30.
- [3] 杨中超. 教育扩招促进了代际流动? [J]. 社会, 2016, 36 (6): 180—208.
- [4] 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, 10 (1): 13—31.
- [5] Schultz T W. Investment in Human Capital [J]. Economic Journal, 1961, 82 (326): 787.
- [6] Coleman J S. Social Capital in the Creation of Human Capital [J]. American Journal of Sociology, 1988, 94: S95—S120.
- [7] 岳昌君, 张恺. 高校毕业生求职结果及起薪的影响因素研究——基于2013年全国高校抽样调查数据的实证分析 [J]. 教育研究, 2014, (11): 72—83.
- [8] 岳昌君. 高校毕业生就业状况分析：2003—2011 [J]. 北京大学教育评论, 2012, 10 (1): 32—47.
- [9] Loyalka P, Song Y, Wei J. The Effects of Attending Selective College Tiers in China [J]. Social Science Research, 2012, 41 (2): 287—305.
- [10] 闵维方, 丁小浩, 文东茅, 等. 2005年高校毕业生就业状况的调查分析 [J]. 高等教育研究, 2006, (1): 31—38.
- [11] Gaertner M N, Kim J, Desjardins S L, et al. Preparing Students for College and Careers: The Causal Role of Algebra II [J]. Research in Higher Education, 2014, 55 (2): 143—165.

(责任编辑 吴潇剑)

(下转第95页)

## The Construction Paradigm and Development Trend of International Qualification Framework in the Era of Lifelong Learning

*Ji Xin*

**Abstract:** The establishment of qualification framework is a major national strategy to achieve the grand goal of educational modernization. The internationalization of qualification framework is the trend of world education and human resources development in lifelong learning era. The establishment of qualification framework is a very complex social system engineering. Many countries and regions have accumulated valuable experience in the establishment and implementation of qualification framework, analyzed the process-based international qualification framework construction paradigm deeply. Combining the basic national conditions research and reference, it is of great significance to accelerate the establishment of qualification framework with Chinese characteristics.

**Key words:** Lifelong study; Qualification framework; Construction paradigm; Accreditation unit; Credit bank; The Belt and the Road

国  
际  
视  
野

(上接第 78 页)

## Research on the Influencing Factors of the Initial Jobs and Salaries of Graduates in the Process of Enrollment Expansion

*Yang Jin Ye Xiaoyang Wu Yinduo Ding Yanqing*

**Abstract:** Chinese higher education dramatically expanded its enrollment from 1999 to 2012. Based on national graduate employment survey data, a value-added model is employed to estimate the influencing factors of the initial jobs and salaries of graduates in the process of enrollment expansion and the changes of action mechanism. The study divides the core influencing factors into two categories: differentiated human capital and social capital. The social capital measured by family socioeconomic background, parental education and urban hukou has a significant positive impact on the initial salary of graduates, and its impact has been weakened with the expansion of enrollment. The differentiated human capital measured by academic achievement and student cadre experience has a significant positive impact on the level of initial salary, and with the deepening of college enrollment expansion, the effect has not been reduced. The heterogeneity analysis shows that the decreased impact of social capital mainly happened in the none-first tier universities.

**Key words:** Higher education expansion; The initial jobs and salaries; Value-added evaluation