

南京理工大学泰州科技学院

毕 业 论 文

作 者： 邹苗 学 号： 1806140117

学院(系)： 商学院

专 业： 人力资源管理

题 目： 家庭背景对 90 后本科毕业生

就业的影响研究

指导者： 王海峰 副教授

评阅者： 刘蕾 讲师

2022 年 6 月

毕业论文中文摘要

在新时代积极就业战略的背景下，为综合促进高校毕业生高质量就业，各省采取了“政府主导、多方位合作”的方式。到目前为止，虽然取得了一定的进展，但大学毕业生的总体就业状况不容乐观。一方面，大学扩招也引发了毕业生的就业竞争压力。另一方面，在我国，不同的家庭背景下大学毕业生的就业质量有明显的差异，家庭背景较好的大学毕业生的就业质量要明显高于一般或较差的毕业生，对劳动市场的公平性产生严重的影响，阻碍了大学毕业生的高质量就业。本文通过研究不同家庭背景高校毕业生的就业差异，深入分析其原因，以促进高校毕业生高质量就业。

关键词 大学毕业生 家庭背景 就业质量

毕 业 论 文 外 文 摘 要

Title Research on the Influence of Family Background on
the Employment of Post-90s Graduates

Abstract

Under the background of the active employment strategy in the new era, in order to comprehensively promote the high-quality employment of college graduates, the provinces have adopted the way of "government-led and multi-directional cooperation". So far, although some progress has been made, the overall employment situation for college graduates is not optimistic. On the one hand, the expansion of college enrollment has also led to the pressure of job competition among graduates. On the other hand, in our country, there is obvious difference in the employment quality of college graduates under different family background. Employment quality of college graduates with better family background is significantly higher than that of general or poor graduates, which has a serious impact on the fairness of the labor market, and hinders the high-quality employment of college graduates. This paper studies the employment differences of college graduates from different family backgrounds and analyzes the reasons in order to promote high quality employment of college graduates.

Keywords College graduate Family Background Employment quality

目 录

1	绪论	1
1.1	研究背景	1
1.2	研究意义	1
1.3	研究对象及主要问题	2
1.4	研究思路与研究方法	2
2	基本理论概述	3
2.1	就业质量相关理论	4
2.2	家庭背景相关理论	4
2.3	人力资本理论	5
2.4	劳动力市场分割理论	5
3	90 后本科毕业生就业状况的抽样调查	6
3.1	问卷的编制及检测	6
3.2	调查结果的分析	7
3.3	本科毕业生就业质量的整体性描述	11
4	不同家庭经济、文化背景 90 后本科毕业生就业现状分析	14
4.1	不同家庭经济背景本科毕业生就业质量的描述性分析	14
4.2	不同家庭文化背景本科毕业生就业质量的描述性分析	18
5	研究结论及建议	23
5.1	研究结论	23
5.2	原因分析	23
5.3	建议	25
	结束语	27
	致 谢	28
	参 考 文 献	29
	附录	31

1 绪论

如今的时代是一个“头脑的时代”，一个国家科学技术的发展以及对技术人才的培养决定着它的生产力水平。掌握核心技术的人，可以通过进入劳动力市场，也就是通过工作，把核心技术转变成劳动生产力。这对科学技术的发展起到了推动的作用。而掌握这些技术的人，又必须要经过教育才能得到发展，由此可见，教育对就业有着巨大的促进作用。受过高等教育的人，在推动市场经济发展的过程中，因为自身的优势，可以获得更多的工作机会和就业资本。另一方面，随着我国教育的不断发展，更多高校将“以就业为导向”理念引进到教学中，使其效益作为评价和引导教育发展的一个重要指标。长期以来，国内外学者们都在密切关注着教育和就业的关系。但是，随着市场经济的快速发展，我国劳动力市场面临的一系列问题依然具有重大的现实意义。

1.1 研究背景

就业是民生之本。中共第十八次全国代表大会的报告仍然特别关注就业的问题，并且将重点放在了“推进实现更高质量的就业”上。随着中共第十九次全国代表大会的召开，使就业成为了社会关注的焦点。十九大的报告中强调，“就业是民生的第一要务。我们必须要坚持强化就业优先政策和积极就业政策，以实现更高的质量的就业。我们要大力发展职业技能和培训，注重结构性的就业矛盾，鼓励自主创业来带动就业。这一宏观战略目标的确定，不仅关乎民生福祉，关乎国家安定，更关乎全社会发展的追求与渴望。

从微观层面来说，为了达到高质量就业的目标，我国各地都采取了许多吸引人才措施，以留住更多的人才，这在提高了劳动力市场活力的同时，也刺激着大学生们的神经。

因此，在当今的社会中，高质量的就业问题也就日益引起人们的重视。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

在现有的研究成果的基础上，本文从家庭背景入手，构建了大学生的就业质量、家庭背景等相关指标，希望通过对 90 后本科毕业生的就业状况的分析，进一步完善家庭背景与就业之间的内容与理论。

1.2.2 现实意义

本文以不同的家庭背景为切入点，探讨 90 后本科毕业生的就业状况，以减少因家庭背景差异而造成的就业差距，同时也帮助家庭背景薄弱的 90 后本科毕业生特别是贫困家庭的大学生找到一份工作，实现自己的就业。这对劳动市场中的就业公平也起到了一定的推动作用。

1.3 研究对象及主要问题

1.3.1 研究对象

本文的研究对象为 90 后本科毕业生，对他们进行问卷调查，了解其就业的现状，收集相关资料。

1.3.2 研究的主要问题

本文基于不同家庭背景下，对 90 后本科大学生就业现状的调查分析，发现家庭背景对就业的影响，以及存在的问题。针对问题，提出相应建议对策，以提高就业质量，进一步促进劳动力市场就业公平。

1.4 研究思路与研究方法

1.4.1 研究思路

本课题以“提出问题”、“分析问题”和“解决问题”为研究思路，以 90 后本科毕业生为研究对象，综合调查问卷的数据进行研究，对不同家庭背景下的本科毕业生的就业影响进行描述和分析，并提出相应的建议。

第一部分：绪论。该部分介绍了本文的研究背景及研究意义；明确了研究对象，以及研究思路与研究方法。

第二部分：基本理论。该部分对就业质量以及家庭背景相关的理论进行了明确的定义。

第三部分：问卷的编制及结果分析。该部分首先介绍了问卷的编制，其次对收集的结果进行了分析；最后对毕业生就业情况进行了整体性描述。

第四部分：不同家庭背景下毕业生就业的现状。该部分对不同家庭经济、文化背景下的本科毕业生就业进行了描述性分析。

第五部分：研究结果及建议。该部分对前文数据进一步归纳总结，得出结论。分析原因，并从个人、家庭、社会三个方面提出建议。

1.4.2 研究方法

(1) 文献分析法

搜集相关的文献资料进行研究，并且需要鉴别它的相关性与真实性，再对文献进行整理与研究。作者使用这个方法整理研究近几年国外就业与家庭背景的关系，完善和确定设计本文的研究思路。

(2) 问卷调查法

问卷法就是研究者用这种控制式的测量对所研究的问题进行度量，从而搜集到可靠的资料的一种方法。问卷法大多用邮寄、个别分送或集体分发等多种方式发送问卷。由调查者按照表格所问来填写答案。其中，问卷的编制、调查对象的选取及结果的分析是最重要的三个部分。作者通过这个方法进行了相关数据的收集，然后对不同家庭背景下 90 后本科毕业生的就业情况得以了解。

(3) 分析比较法

比较研究是研究两个或两个以上相互关联的事物，探索它们之间的异同的方法。它是一种常见的思维方式，可以更全面地探索和理解事物的特征和规律。本文基于调查问卷的基础上，通过分析比较法，对比现在 90 后本科毕业生就业的情况，并对其进行分析，从而更好地了解不同家庭背景下 90 后本科生的就业特点及问题。

2 基本理论概述

2.1 就业质量相关理论

2.1.1 就业质量的界定

首先，国内外学术界对就业的定义相对一致。例如，《经济大词典》对就业的定义如下：处于劳动年龄，且具有劳动能力的个体获得职业岗位或参加有报酬和收入的工作。国际劳工组织认为，就业是指一定年龄阶段内的个体所从事的为获取报酬或赚取利润所进行的各类型与生产资料相结合的活动。由于就业定义的变化与社会经济发展模式和个人生活方式的变化密切相关，本文认为就业是一种通过合法工作获得合法报酬的活动。

其次，关于就业质量的定义国内外并不统一。国内的学者主要根据工作的主观和客观特征来定义和描述工作质量。岳昌君分别从收入、就业满意度和职业匹配度来描述就业质量；秦建国认为就业质量是大学生所获得的工作优劣特点及工作所有的特征对满足大众要求的程度。而国外的学者对就业质量的定义集中在“体面劳动”、“工作生活质量”以及“工作质量”等方面。

所以综上，本文定义就业质量为个人劳动力的主观认知和客观劳动实际的总和。

2.1.2 就业质量的测量维度

在测量维度的划分上，主观认知反映在工作满意度上，目前国内学术界对工作满意度的定义也是一致的。本文主要参考岳昌君研究成果，即就业满意度是劳动力对就业结果的期望值和实际值比较后产生的主观看法。客观劳动主要包括就业过程及就业结果，但由于个体劳动力差异造成的就业过程的复杂性，很难统一评估。所以本文选用就业结果来反映客观劳动实际。同时本文也结合了岳昌君研究成果和麦克斯研究院《2019 年中国大学生就业报告》中对就业质量的测量指标，结合先前学者的研究成果，作者选从起薪情况、就业分布、职业匹配度以及就业满意度这四方面进行测量描述。

2.2 家庭背景相关理论

2.2.1 家庭背景的界定

一些国内学者认为，家庭背景代表了家庭在社会结构中的身份和地位，以及对社会权利结构的影响所能获得的资源。通常包括父母的职业、家庭的文化背景、经济收入、社会背景等。也有其他学者认为，家庭背景除了包括社会地位、父母职业、受教

育水平、经济收入等以外，民族及种族也应该算入其中。

2.2.2 家庭背景的测量维度

考虑到测量的可行性，本研究在前人研究的基础上将家庭背景定义为家庭经济背景及家庭文化背景。

2.3 人力资本理论

舒尔茨是公认的人力资本理论的构建者。他明确提出人力资本是当今时代促进国民经济增长的主要原因，认为“人口质量和知识投资在很大程度上决定了人类未来的前景”。

人力资本是指个体内在的生产能力，可以通过对教育、在职培训及健康等方面的投资而得到提升。个体投资教育能够提高生产能力进而获得收益，体现为更高的劳动收入、更好的工作机会、更高的就业可能性和更好的健康状况等。

2.4 劳动力市场分割理论

劳动力市场分割理论，也被称为双重劳动力市场模型。劳动力市场分割是指，由于社会和制度性因素的作用，形成劳动力市场的部门差异；不同人群获得劳动力市场信息以及进入劳动力市场渠道的差别，导致不同人群在就业部门、职位以及收入模式上的明显差异，比较突出的如在种族、性别与移民之间的分层等。

劳动力市场分割理论的代表之一是二元劳动力市场理论。Kerr 首先提出了内部劳动力市场和外部劳动力市场的概念，后来由 Doeringer & Piore 对其进行了发展。该理论认为，劳动力市场分为主要劳动力市场和次要劳动力市场，主要劳动力市场具有工资高、工作条件好、就业稳定、职业有保障、有较多的晋升机会等特点；次要劳动力市场则往往具有工资低、工作条件差、就业变化性大等特点。主要劳动力市场的雇主是一些大公司，主要生产资本密集型产品；次要劳动力市场主要由众多中小企业组成，主要生产劳动密集型产品。教育起到一种信号作用，接受教育是进入主要劳动力市场的敲门砖。

3 90 后本科毕业生就业状况的抽样调查

3.1 问卷的编制及检测

3.1.1 问卷编制

关于编制问卷，本课题问卷的设计通过查阅相关资料设定了调查内容和分析维度，经过了多次讨论，并且对问卷的内容进行了数次修改，最终形成了课题的问卷。

3.1.2 样本选取

本文选取样本的原则依据：一基于本文的研究对象，调查的样本为 90 后本科毕业生；二调查的样本覆盖了多所本科高校的毕业生；三是考虑到不同学科和专业之间的差异，样本涉及艺术学、哲学、管理学、教育学、工学、文学、理学、医学、法学、历史学、经济学及农学十二大学科门类。并且根据学科的性质，一共划分为五大类，分别是社科类（包括教育学、经济学、管理学及法学）、人文类（包括哲学、历史学、文学、艺术学）、工学类（包括农学和工学）、医学类以及理学类。

3.1.3 发放与回收

本次调查共发放了 200 份，经过筛选后有效的问卷有 160 份，有效率为 80%。

3.1.4 问卷测评

由于问卷在查阅到的资料上对题目进行了修改和重组，所以有必要对新问卷的信度和效度进行评估，以探索问卷的有效性和可靠性。

(1) 信度

信度（reliability）即可靠性，是指测量数据的可靠程度，通常用 Cronbach’s α 系数来进行判断。理论上来说，当 $\alpha < 0.6$ 时，说明问卷信度不好； $0.6 \leq \alpha < 0.7$ 时，问卷信度良好； $0.7 \leq \alpha < 0.8$ 时，问卷信度较好； $\alpha > 0.8$ 时，则问卷信度高。作者使用 SPSS 软件对问卷就业满意度方面的题目进行信度检测，结果如表 3.1 所示。

表 3.1 就业满意度的信度检验结果
Cronbach 信度分析

名称	校正项总计相关性 (CITC)	项已删除的 α 系 数	Cronbach α 系数
26. 您对目前所从事的职业的满意程度如何	0.911	0.943	
27. 您对目前就业单位的满意程度如何	0.906	0.946	0.960
28. 您对目前所从事的职业的满意度如何	0.925	0.933	

Cronbach 信度分析

名称	校正项总计相关性 (CITC)	项已删除的 α 系 数	Cronbach α 系数
----	--------------------	-----------------------	----------------------

标准化 Cronbach α 系数: 0.960

据表 3.1 内容可知, 三个变量的 Cronbach's α 系数均 >0.8 , 即数据信度较高, 可进行下一步分析讨论。

(2) 效度

效度 (Validity) 即有效性, 它是指测量工具或手段能够准确测出所需测量的事物的程度。效度是指所测量到的结果反映所想要考察内容的程度, 测量结果与要考察的内容越吻合, 则效度越高; 反之, 则效度越低。效度分为三种类型: 内容效度、专家效度和结构效度。本研究涉及的因变量虽为可赋值的顺序变量, 但并未按统一赋值标准进行赋值, 即因变量各题项不在同一量表中, 故无法进行结构效度检测。因此本文从内容效度及专家效度两个方面对数据的效度进行说明。

内容效度方面, 首先, 从问卷的使用来说, 本课题使用的问卷是经查阅数多资料, 多次整合出来的, 质量相对较高。其次, 从文献筛选的角度, 作者在以往文献筛选的过程中, 对专家、教师和学术机构就业质量评价指标进行了多次总结和筛选, 最终在结合北大岳昌君老师近期研究成果和麦克斯研究院发布的《2019 年中国大学生就业质量报告》中对就业质量的测量指标, 分别选择起薪情况、就业分布情况、职业满意度以及工作满意度四方面作为就业质量测量指标。最后, 从问卷筛选角度来说, 作者在筛选问卷的条件上相对比较严格, 将空题数量超过 30% 以上以及选择同一答案的概率超过了 70% 以上的两类问卷都视为无效问卷, 并且进行了删除。所以一定程度上保证了问卷质量相对较高。

专家效度方面, 在准备问卷的过程中, 已经由指导老师对问卷进行了审核, 然后再使用了本问卷。其次, 作为问卷问题选择和编制过程的一部分, 除了对当前专业领域相关专家的研究成果进行分类和总结外, 在此过程中, 作者多次与教师进行沟通, 并利用资料查询相关领域的教师和专家, 确定问卷中相应的问题。所以相对来说, 本问卷的质量较高。

3.2 调查结果的分析

3.2.1 调查结果总体情况分析

本节将对问卷的信息进行处理, 并介绍样本的整体情况, 在此基础上对 90 后本科毕业生在求职过程和就业状况部分内容上的情况进行整体性描述。

(1) 调查样本总体情况

调查样本经过筛选编号后输入电脑，由 SPSS 软件进行分析统计后，得到样本的总体情况如下：

表 3.2 样本总体情况

性别	比例%	民族	比例%	户籍	比例%
男生	34.52	汉族	89.95	农村	43.75
女生	65.48	少数民族	10.05	城市	56.25

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

由表 3.2 可知，参与问卷的本科毕业男生占比 34.52%，女生占比 65.48%；民族特征上来看，汉族毕业生占比 89.95%，少数民族仅占比 10.05%；户籍特征上，有 43.75% 的学生来自农村，56.25% 的毕业生来自城市。

学科分类上，如图 3.1 所示，文史类本科毕业生占比 26.4%，理学类本科毕业生占比 20.22%，社科类本科毕业生占比 23.6%，医科类本科毕业生占比 7.78%，工科类本科毕业生占比 11.8%。

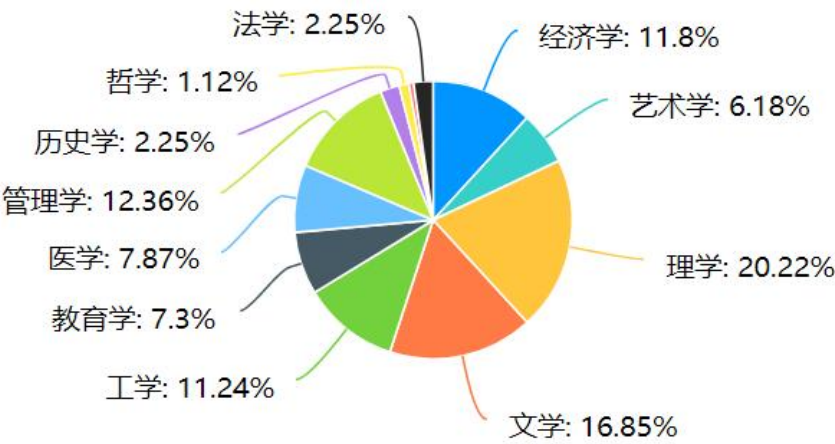


图 3.1 参与问卷学科类型比例

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

综合来看，经筛选后的样本整体情况较好，可以进行数据分析。

3.2.2 本科毕业生求职过程情况分析

以往的研究表明，求职过程中的努力程度和获取信息的渠道对就业结果有一定的影响。因此，从求职过程中对 90 后本科毕业生问题的分析和探索，将为以后的政策建议部分提供宏观的参考。

(1) 努力程度

本文分别从“投递简历数”和“求职耗时”两方面来对 90 后本科毕业生的求职过程中努力的程度来进行描述性分析。

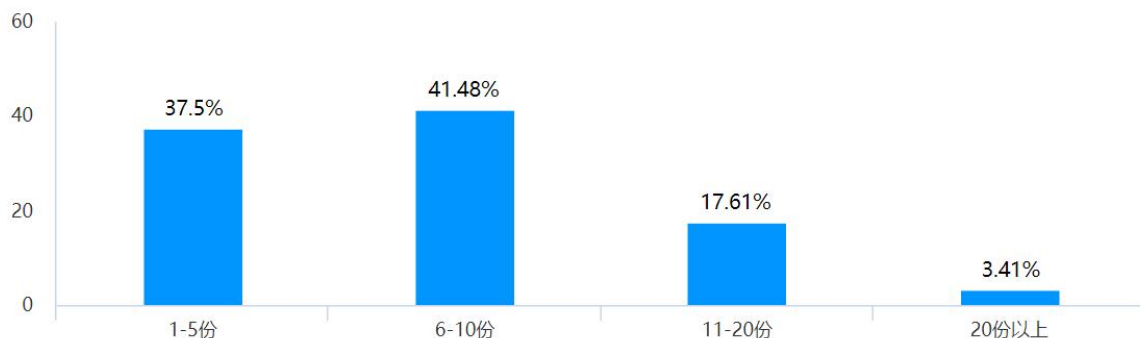


图 3.2 90 后本科毕业生投递简历情况

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

首先，从图 3.2 简历投递的情况来看，可以知道大部分 90 后本科毕业生相对来说都在投递 6-10 份简历后获得了当前的工作，占比 41.48%。且从趋势上可以看出，本科毕业生投递简历的人数随着投递简历数的提升而下降。由此从投递简历的整体情况来看，侧面反映了本科毕业生在求职过程中相对比较顺利，难度相对较小。

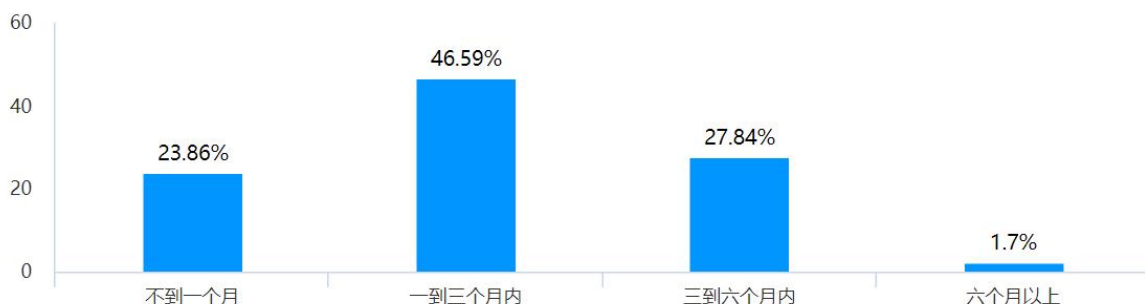


图 3.3 90 后本科毕业生求职耗时情况

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

其次，从上面图 3.3 求职中时间成本的消耗情况来看，大多数毕业生在一到三个月内就找到了工作，占 46.59%。还有 23.86% 的人一个月不到就找到了工作。再由图可以知道，耗时三个月以上找到工作的人数相比较前两者而言骤减，也就是说绝大部分本科毕业生是在三个月内找到了工作，所以整体来说情况较好。

（2）求职渠道

求职渠道的数量和类型将在一定程度上影响本科毕业生获得就业信息的途径。就业信息的掌握也会影响本科毕业生的就业判断和选择，从而影响就业结果。

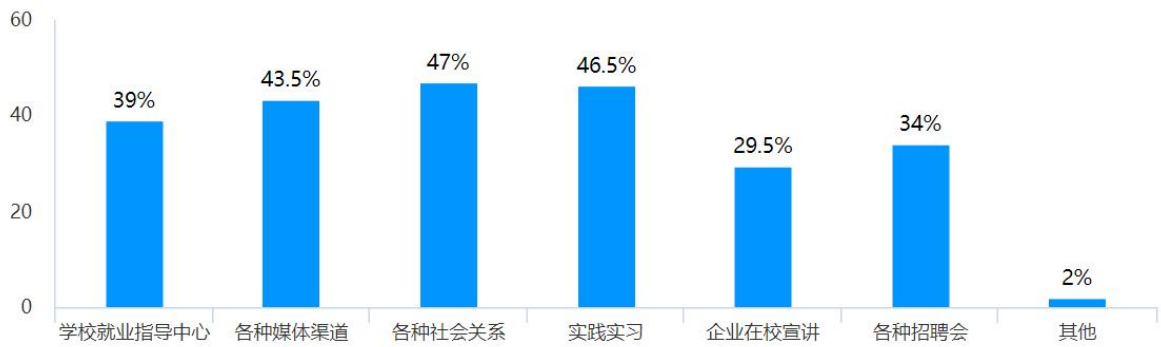


图 3.4 90 后本科毕业生求职渠道

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

从问卷结果可以得知，通过各种社会关系实现求职的本科毕业生占比 47%，通过实践实习实现求职的本科毕业生占比 46.5%，通过各种媒体渠道实现求职的本科毕业生占比 43.5，在不同的求职渠道中，这三个渠道的本科毕业生比例相对较高。其次，通过学校就业指导中心获得工作的人的比例与通过招聘会获得工作的人的比例差不多，分别为 39%和 34%。因此，我们可以得出结论，相对而言，本科毕业生主要通过社会关系和社会实践、新闻媒体找到工作。学校的宣讲会、招聘会等等，相对于对本科毕业生的帮助不那么大。

3.2.3 本科毕业生职业类型情况分析

职业类型是社会分层的重要指标，也是分析就业结果的重要切入点。本文提供了关于 90 后本科毕业生职业类型的描述性统计数据。结果如下表 3.3 所示。

表 3.3 90 后本科毕业生职业类型

职业类型	频数	比例%
①办事人员	35	19.8
②农业劳动者	3	1.7
③私营企业主	21	11.9
④商业服务员工	22	12.5
⑤个体工商户	10	5.6
⑥产业工人	11	6.2
⑦经理人员	5	2.8
⑧国家与社会管理者	5	2.8
⑨专业技术人员	41	23.2
⑩其他	23	13.0
总计	176	100.0

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

通过比较数据，我们可以看到大多数本科毕业生都有一个相对集中和固定的职业

类型，这是由于样本的背景。另一方面，经过推断，大多数本科毕业生很少或没有工作经验，所以大多数类型的就业职业，特别是第一份工作，主要是基层工作者。

3.3 本科毕业生就业质量的整体性描述

基于问卷调查的数据，本节从起薪情况、就业分布情况、职业匹配度以及就业满意度四个方面入手，描述和分析了 90 后本科毕业生就业质量的一般特征和问题，以便从整体上理解和把握本科毕业生的就业质量。为以后分析不同家庭背景的本科毕业生的就业质量提供宏观参考。

3.3.1 本科毕业生起薪情况

薪酬水平是衡量就业质量的一个重要指标。本文根据市场薪酬水平实际情况，将观测值范围定在 1000 元以下至 7000 元以上，调查落实就业的群体的薪酬情况。

由图 3.5 信息可知，本科毕业生实际起薪多在 3001-4000 元范围内，人数占比有 20.11%；实际起薪在 1000 元及以下和 1001-2000 元的人数较少，分别占比 2.87%和 6.32%。期望起薪多在 7000 元以上范围，人数占比高达 20.45%。对比可发现，本科毕业生对起薪的期望普遍偏高，而通过前人研究可知，对收入期望值高于实际值且差值过大时，会严重降低劳动者对收入的满意度水平。本科毕业生大多面临初次就业，经验不足，对自己的定位和市场行情均判断不准，易出现对收入的期望值高于实际值的情况，从而影响就业质量。

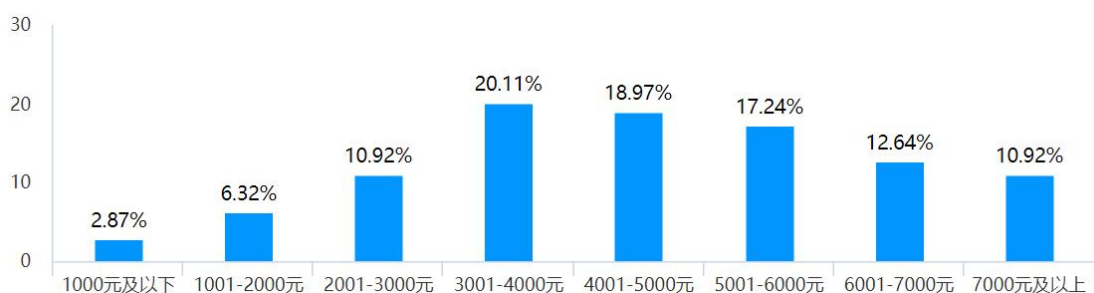


图 3.5 90 后本科毕业生起薪情况

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

3.3.2 本科毕业生就业分布情况

本部分将从本科毕业生的就业分布情况入手，根据被调查者的问卷填写情况，将就业分布分为就业地点分布和就业单位分布，以对本科毕业生的就业流向情况进行描述。

首先，本文将本科毕业生就业所在地城市按行政区域级别，划分为农村、乡镇和

城市。发现本科毕业生的就业地点分布上存在显著差异，选择在城市就业的本科毕业生占总人数的 80.35%，是在农村、乡镇就业人数的 4 倍多。选择在农村、乡镇就业的本科毕业生占比仅为总人数 19.65%。因此可以看出本科毕业生的就业流向在地点选择上仍以城市为主。

其次，在对不同就业单位分布情况的分析中，根据单位性质进行归类合并，划分为五个层次，分别为党政机关、事业单位、国有企业、私营企业以及其他。

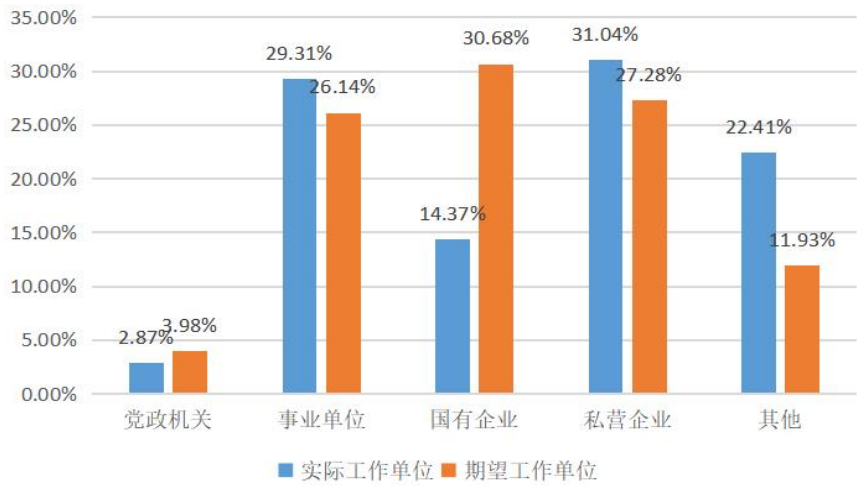


图 3.6 90 后本科毕业生就业单位分布情况

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

从图 3.6 中数据可以发现，企业是吸引本科毕业生的主要单位，国有企业选择人数占比 14.37%，私营企业选择人数占比 31.04%。而党政机关相对来说进入难度较大，故占比最少，仅有 2.87%。而随着我国本科毕业生参加公务员考试的趋势不断上升，选择事业单位的本科毕业生也越来越多，人数占 29.31%。

3.3.3 本科毕业生职业匹配度情况

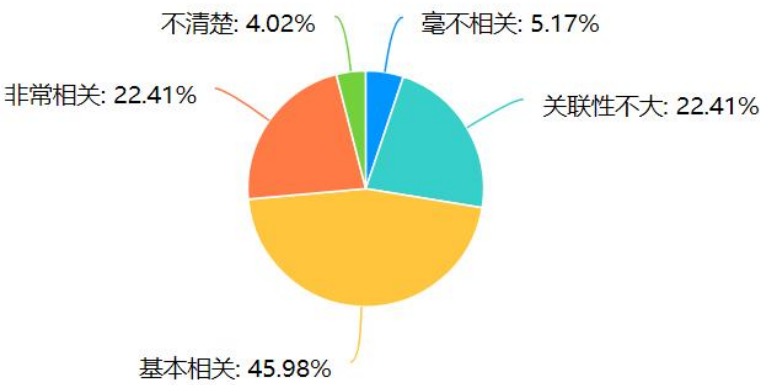


图 3.7 90 后本科毕业生职业匹配度

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

由图 3.7 具体来看，基本相关的本科毕业生人数最多，占比 45.98%；非常相关与关联性不大的比例相同，都为 22.41%；毫不相关的人数相对较少，占比 5.17%。由此可知，本科毕业生整体职业匹配度较高，也一定程度反映了当前高等教育的质量较好，教育成本浪费较少。

3.3.4 本科毕业生就业满意度情况

工作满意度是评估工作质量的重要指标，也是员工对工作结果的主观感觉。由于个人情况感受不同，对工作满意度的评估也会有所不同。本文主要从职业满意度、单位满意度以及薪酬福利待遇满意度这三点入手来对本科毕业生就业满意度情况进行分析。

由图 3.8 可知，从整体来看，90 后本科毕业生对就业基本满意的人数偏多，非常不满意的人数相对比较少，由此可以发现本科毕业生就业满意度情况整体较好，但非常满意人数相对较少。基本满意人数相对较多，意味着本科毕业生就业满意度仍存有一定问题和提升空间。

其次从满意度各维度情况来看，本科毕业生在职业满意度、单位满意度和薪酬福利满意度三方面情况彼此相似，均是基本满意人数较多，分别占比 64.16%、60.12%、57.47%；非常不满意人数较少，分别占比 4.05%、2.89%、2.30%。

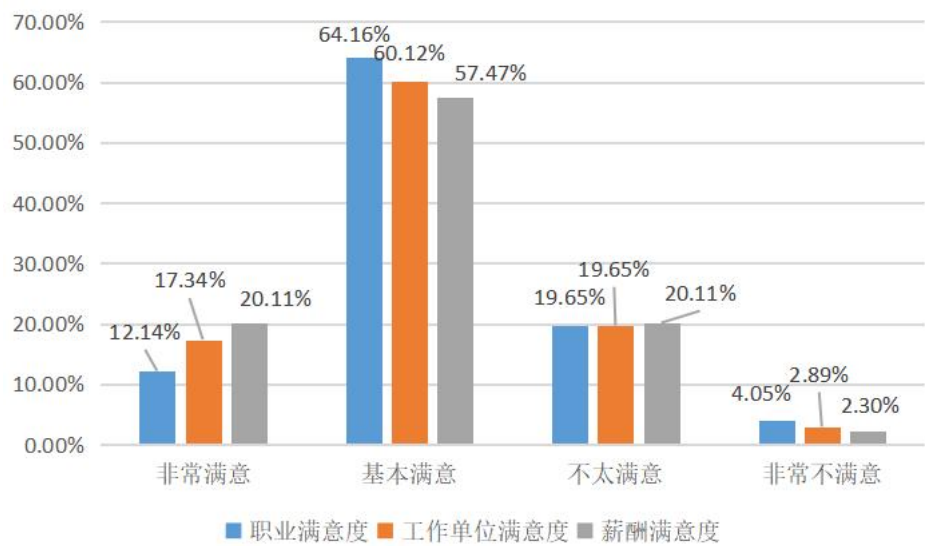


图 3.8 本科毕业生就业满意度情况

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

4 不同家庭经济、文化背景 90 后本科毕业生就业现状分析

家庭经济背景反映了一个家庭所拥有的经济资本情况，而家庭收入情况则可作为家庭经济背景一个重要直接测量指标。父母的受教育程度也一定程度上能反映出家庭的文化资本拥有情况，是测量家庭文化背景的一项重要指标。

4.1 不同家庭经济背景本科毕业生就业质量的描述性分析

本节将通过对家庭经济水平不同的本科毕业生在就业质量各维度的情况进行描述，从而从整体入手把握不同家庭背景本科毕业生就业质量。

4.1.1 本科毕业生家庭经济背景分析

图 4.1 是我省本科毕业生家庭经济背景情况，由图可知，有 3.95% 和 9.6% 的本科毕业生家庭月收入在 2000 以内和 2001-4000 元的范围内，人数较少。家庭月收入在 14001-16000 元范围内的本科毕业生人数最少，仅有 1.13% 的人。

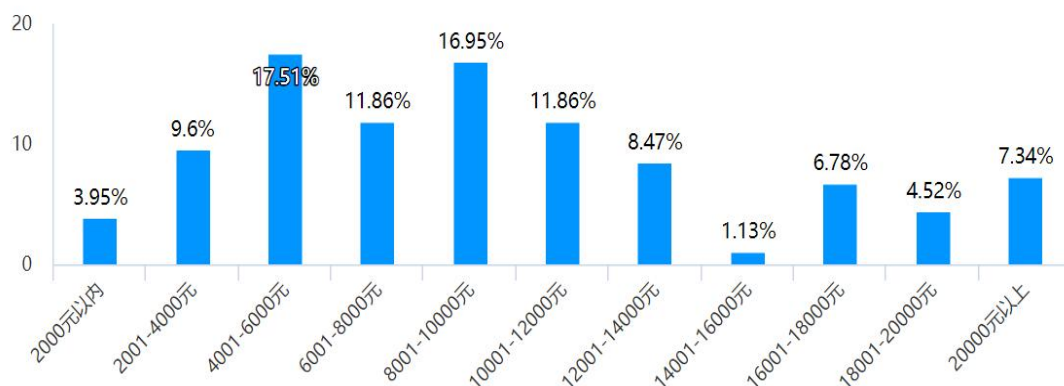


图 4.1 90 后本科毕业生家庭经济背景情况

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

另外，从整体趋势上看，本科毕业生中等收入家庭人数最多。

4.1.2 不同家庭经济背景本科毕业生就业起薪情况

由表 4.1 可知，各家庭经济背景的本科毕业生在实际起薪上存在一定共性，整体来说，本科毕业生实际起薪大部分都集中在 2000-4000 元的范围内。

其中，低收入家庭本科毕业生实际起薪在 2000-4000 元的人数占比 42.86%；中等收入家庭本科毕业生人数占比 55.32%；高收入家庭本科毕业生人数占比 21.01%。同时，实际起薪在 1000 元及以下和 6000 元以上的人数也都较少。低收入家庭本科毕业生实际起薪在 1000 元及以下的人数为 0；同理中等收入家庭本科毕业生人数占比 4.26%；高收入家庭本科毕业生人数占比同为 1.68%。实际起薪在 6000 元以上的人中，

来自低收入家庭的本科毕业生占比 14.29%；高收入家庭的本科毕业生占比 33.62%。

表 4.1 不同家庭经济背景 90 后本科毕业生起薪情况（%）

家庭经济背景	1000 元及以下	1000–2000 元	2000–3000 元	3000–4000 元	4000–5000 元	5000–6000 元	6000–7000 元	7000 元及以上	总计
低收入家庭	0	28.57	28.57	14.29	0	14.29	14.29	0	100
中等收入家庭	4.26	12.77	21.28	34.04	17.02	10.64	0	0	100
高收入家庭	1.68	2.52	5.88	15.13	21.01	20.17	17.65	15.97	100
总计	5.94	43.86	55.73	63.46	38.03	45.1	31.94	15.97	100

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

由此可知，家庭收入较高的本科毕业生一定程度更容易比较低收入家庭的本科毕业生找到起薪较高的工作。

4.1.3 不同家庭经济背景本科毕业生就业分布情况

（1）就业地点分布情况

首先从就业地点的分布情况来看，由图 4.2 可知，整体来说大部分 90 后本科毕业生在就业地点的选择上是倾向城市的，选择在农村和城镇就业的人数相对较少。

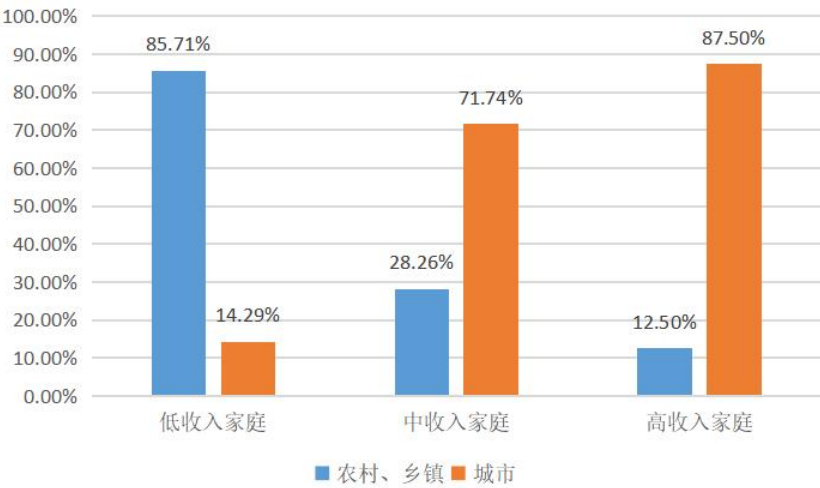


图 4.2 不同家庭经济背景本科毕业生就业地点分布情况

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

对比可知，家庭经济水平越高的本科毕业生选择在城市就业的人数越多；反之，家庭经济水平越低的本科毕业生选择在农村、乡镇就业的人数也相对较多。

（2）就业单位分布情况

不同家庭经济背景本科毕业生就业单位分布情况来看，整体在党政机关工作的人数相对较少，在私营企业工作的人数相对较多，一定程度反映出党政机关的入职难度较大，而私营企业的入职难度相对较低，因此成为多数群体的选择。

具体而言，低收入家庭本科毕业生在党政机关的人数占比 16.67%，在私营企业的人数占比也为 16.67%；中等收入家庭的本科毕业生在党政机关的人数占比 2.22%，在私营企业的人数占比 37.78%；高收入家庭的本科毕业生在党政机关的人数占比 2.50%，在私营企业的人数占比 45.00%。

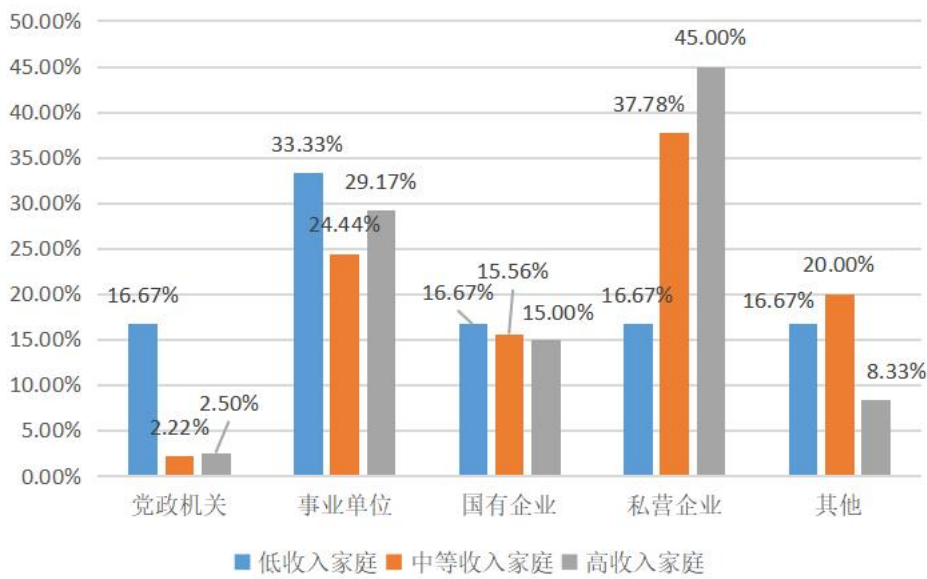


图 4.3 不同家庭经济背景 90 后本科毕业生就业单位分布情况

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

4.1.4 不同家庭经济背景本科毕业生职业匹配度情况

由图 4.4 可知，不同家庭经济背景的本科毕业生在职业匹配上整体来说匹配度较高，基本相关的人数相对较多；毫不相关的人数较少；不清楚是否相关的人数最少。

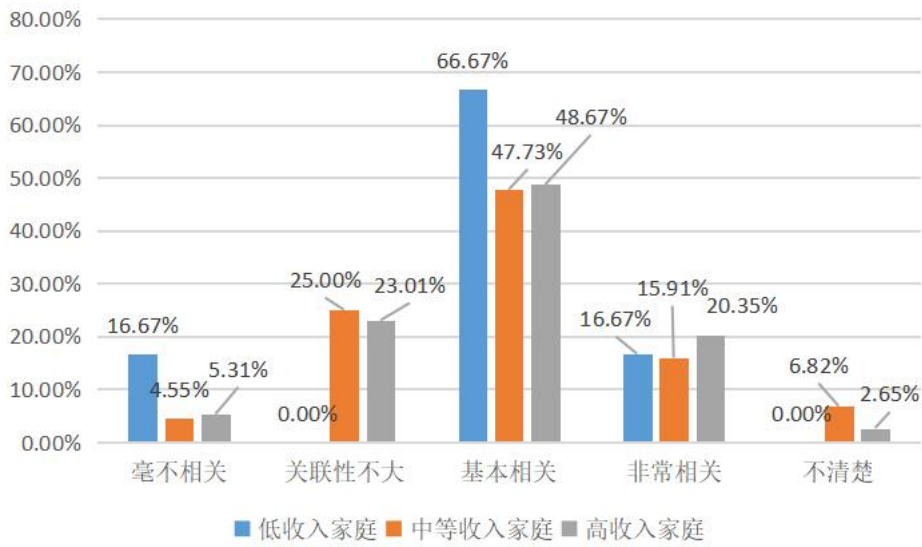


图 4.4 不同家庭经济背景 90 后本科毕业生职业匹配度

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

不同家庭背景下 90 后本科毕业生的整体情况较为一致。工作与专业毫不相关的

比较少,低收入家庭的占 16.67%;中等收入家庭的占 4.55%;高收入家庭的占 5.31%。其中工作与专业基本相关的最多,低收入家庭占 66.67%;中等收入家庭占 47.73%;高收入家庭占 48.67%。

4.1.5 不同家庭经济背景本科毕业生就业满意度情况

本部分将会从职业满意度以及薪酬福利满意度两方面入手,对不同家庭经济背景本科毕业生的就业满意度特征进行描述性分析。

(1) 职业满意度

由图 4.5 可知,从职业满意度各个水平来看,非常满意和基本满意的 90 后本科毕业生来自低收入家庭的分别有 0%和 85.71%人,中等收入家庭的分别有 15.22%和 67.39%人,高收入家庭的分别有 13.27%和 66.37%人。由此可知随着家庭经济水平的提高,本科毕业生对职业满意的人数越多。

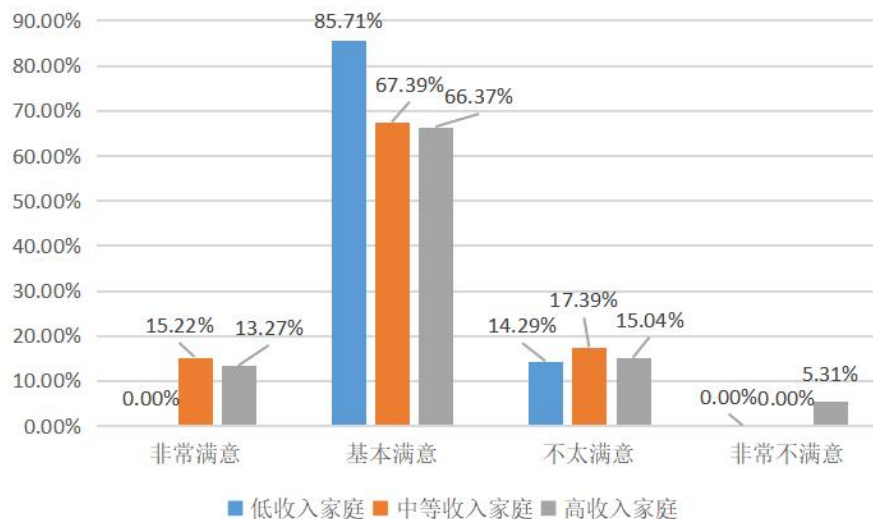


图 4.5 90 后本科毕业生职业满意度情况

资料来源:根据调查问卷数据整理而来

(2) 薪酬福利满意度

图 4.6 为不同家庭经济背景本科毕业生薪酬福利满意度情况。

从薪酬福利满意度各个水平来看,非常满意和基本满意的本科毕业生来自低收入家庭的分别有 14.29%和 28.57%人,中等收入家庭的分别有 25.53%和 55.32%人,高收入家庭的分别有 18.49%和 59.66%人。由此可知,随着家庭经济水平的提高,本科毕业生对职业满意的人数越多。

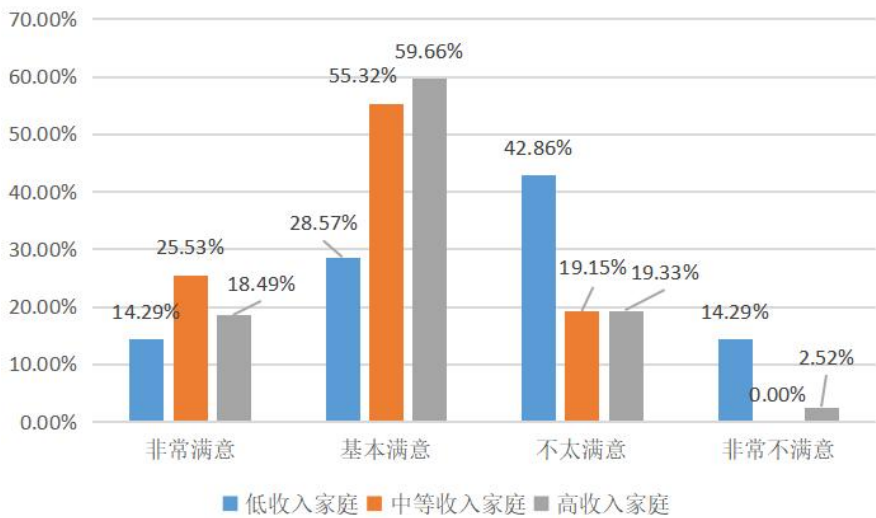


图 4.6 90 后本科毕业生薪酬福利满意度情况

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

4.2 不同家庭文化背景本科毕业生就业质量的描述性分析

本节描述具有不同家庭文化背景的本科毕业生的工作质量维度，以便从整体入手把握不同家庭文化背景本科毕业生的就业质量结果。

4.2.1 本科毕业生家庭文化背景分析

由图 4.7 可知，父母受教育程度为初级教育水平的本科毕业生占比 23%；同理中等教育水平的本科毕业生占比 30.5%；高等教育水平的本科毕业生占比 46%。由此可见，大部分本科毕业生家庭文化背景为中高等教育水平。具体来看，父母受教育程度在研究生及以上学历的本科毕业生人数最少，仅有 3.5%人，且可看出随着父母受教育程度的提高，本科毕业生人数呈现逐渐下降趋势，虽然在初中到高职高专阶段有小幅回升，但整体依旧是逐渐下降趋势。

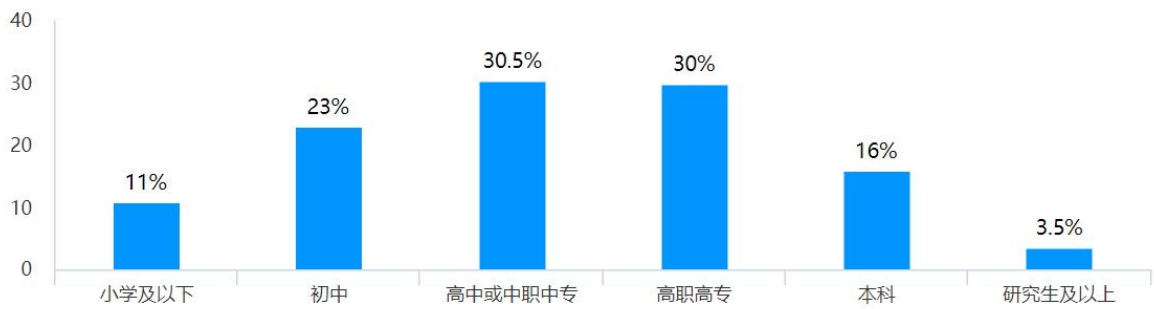


图 4.7 90 后本科毕业生家庭文化背景情况

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

4.2.2 不同家庭文化背景本科毕业生就业起薪情况

表 4.2 为不同家庭文化背景本科毕业生的起薪情况。

由表 4.2 中数据可知，不同家庭文化背景的本科毕业生的起薪大部分均在 3001-6000 元的范围内。其中初等教育水平家庭的本科毕业生起薪多在 3001-4000 元内，占比 33.33%；中等教育水平家庭的本科毕业生起薪多在 4001-5000 元内，占比 25.64%；高等教育水平家庭的本科毕业生起薪多在 5001-6000 元范围内，占比 24.68%。此外，各个家庭的本科毕业生在 1000 元及以下的范围人数均较少。同时，随着家庭文化背景的提升，起薪在 7000 元及以上的人数逐渐增多。

表 4.2 不同家庭文化背景本科毕业生起薪情况（%）

家庭文化背景	实际起薪								总计
	1000 元以下	1001-2000 元	2001-3000 元	3001-4000 元	4001-5000 元	5001-6000 元	6001-7000 元	7000 元及以上	
初等教育水平	6.67	20	20	33.33	6.67	13.33	0	0	100.0
中等教育水平	2.56	7.69	15.38	21.79	25.64	11.54	10.26	7.69	100.0
高等教育水平	2.60	2.60	5.19	16.88	15.58	24.68	18.18	16.88	100.0
总计	11.83	30.29	40.57	72	47.89	49.55	28.44	24.57	100.0

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

4.2.3 不同家庭文化背景本科毕业生就业分布情况

本节将探究不同家庭文化背景的本科毕业生分别在就业地点和就业单位的分布情况及特征。

（1）就业地点分布

由图 4.8 反映的不同家庭文化背景 90 后本科毕业生的就业地点分布情况可以知道，不同家庭文化背景的本科毕业生大部分选择留在城市，只有极少数的人选择留在乡镇以及农村。具体来看，来自初等教育水平的家庭中有 46.15%选择在城市工作；中等教育水平的有 82.28%；高等教育水平的有 83.95%。同理，选择在乡镇以及农村工作的毕业生中，来自初等教育水平家庭的有 53.85%；中等教育水平家庭的有 17.72%；高等教育水平家庭的有 16.05%。

相比之下，选择在城市工作的本科毕业生总数随着家庭文化背景的改善而增加。但是，选择在城市工作的中等家庭文化背景的毕业生的数量低于初等家庭文化背景的毕业生的数量。随着家庭和社会环境的提高，选择在农村地区或州工作的本科毕业生人数正在减少。

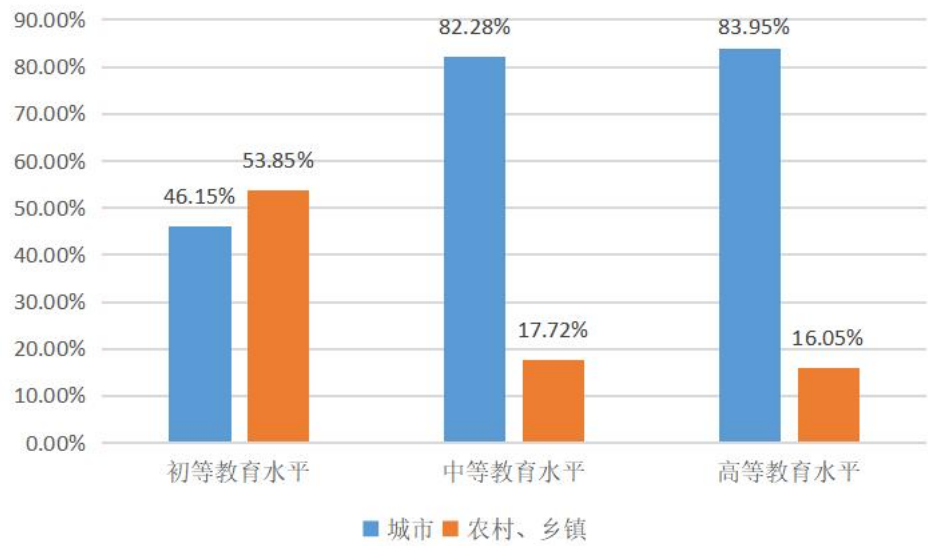


图 4.8 不同家庭文化背景 90 后本科毕业生就业地点分布情况

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

(2) 就业单位分布情况

如图 4.9 为不同家庭文化背景 90 后本科毕业生就业单位分布情况。整体来看，不同家庭文化背景的本科毕业生大部分选择在企业类单位就业，而选择在党政机关就业的人较少。

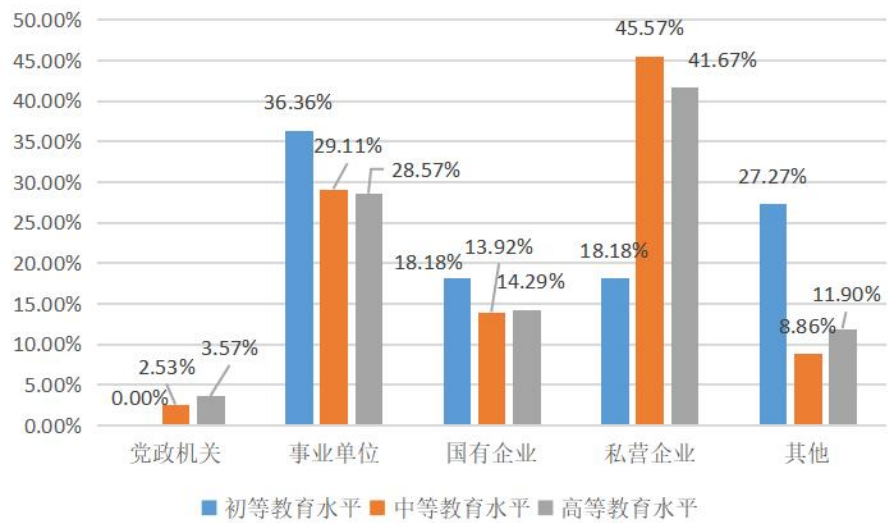


图 4.9 不同家庭文化背景本科毕业生就业单位分布情况

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

从不同的就业单位来看可知，初等教育水平家庭的本科毕业生在党政机关的人数为 0，是最少的。随着父母受教育程度的提高，本科毕业生进入党政机关的人数也在增多。高等教育水平家庭的本科毕业生进入党政机关的人随最多，占比 3.57%。

4.2.4 不同家庭文化背景本科毕业生职业匹配度情况

根据图 4.10 中呈现的不同家庭文化背景本科毕业生职业匹配度情况可知，不同家庭文化背景本科毕业生职业匹配度上具有一定相似性。从相关程度来看，不同家庭文化背景本科毕业生选择基本相关和关联性不大的人数相对较多。其中高等教育水平家庭本科毕业生选择基本相关和关联性不大的人数最多，分别占比 31.25%和 17.72%；而高等教育水平家庭的本科毕业生则选择基本相关的人数较多，占比 46.25%。

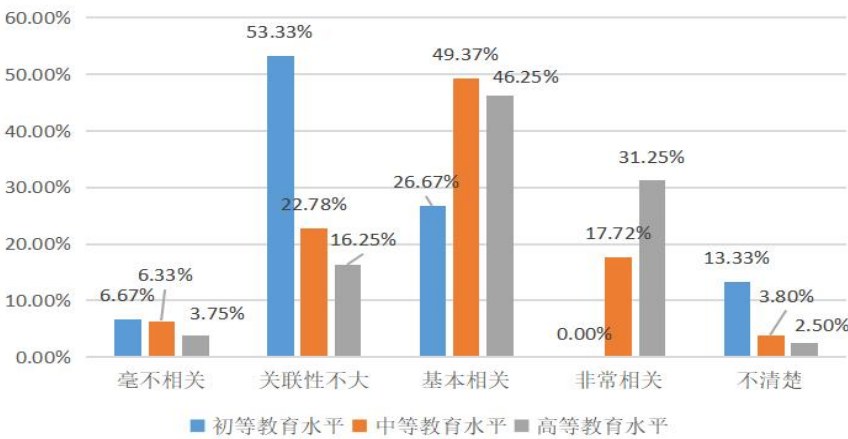


图 4.10 不同家庭文化背景本科毕业生职业匹配度

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

4.2.5 不同家庭文化背景本科毕业生就业满意度情况

本部分将从职业满意度以及薪酬福利满意度两方面入手，对不同家庭文化背景 90 后本科毕业生的就业满意度特征进行描述性分析。

(1) 职业满意度

图 4.11 是不同家庭文化背景 90 后本科毕业生职业满意度情况。

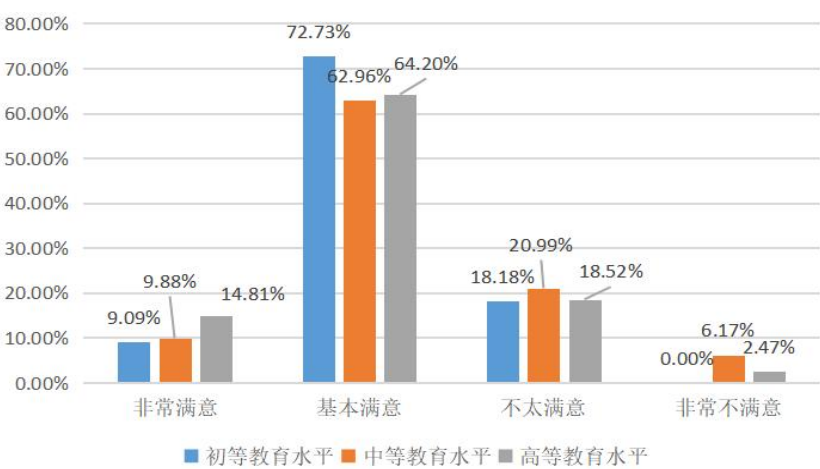


图 4.11 不同家庭文化背景本科毕业生职业满意度情况

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

从职业满意度水平来看，非常满意的本科毕业生中，来自初等教育水平家庭的本科毕业生占比 9.09%，人数最少；同理来自高等教育水平家庭的本科毕业生人数最多，占比 14.81%。可知随着家庭教育水平的提升，本科毕业生对职业非常满意的人数增多。基本满意的本科毕业生中，来自中等教育水平家庭的人数最少，占比 62.96%；同理来自初等教育水平家庭的本科毕业生人数最多，占比 72.73%。

不太满意的本科毕业生来自中等教育水平家庭的人数相对较多，占比 20.99%；同理来自初等教育水平家庭的本科毕业生占比 18.18%；高等教育水平家庭的本科毕业生占比 18.52%。非常不满意的本科毕业生来自初等教育水平家庭的本科毕业生人数最少，为 0；同理来自中等教育水平家庭的本科毕业生占比 6.17%；来自高等教育水平家庭的本科毕业生占比 2.47%。

（2）薪酬福利满意度

由图 4.12 不同家庭文化背景的本科毕业生薪酬福利满意度情况可知，整体来说，各家庭文化背景的本科毕业生对薪酬福利的满意度整体情况和职业满意度情况略有不同。其中初等教育水平和中等教育水平家庭的本科毕业生对薪酬福利基本满意和不太满意的人相对较多。

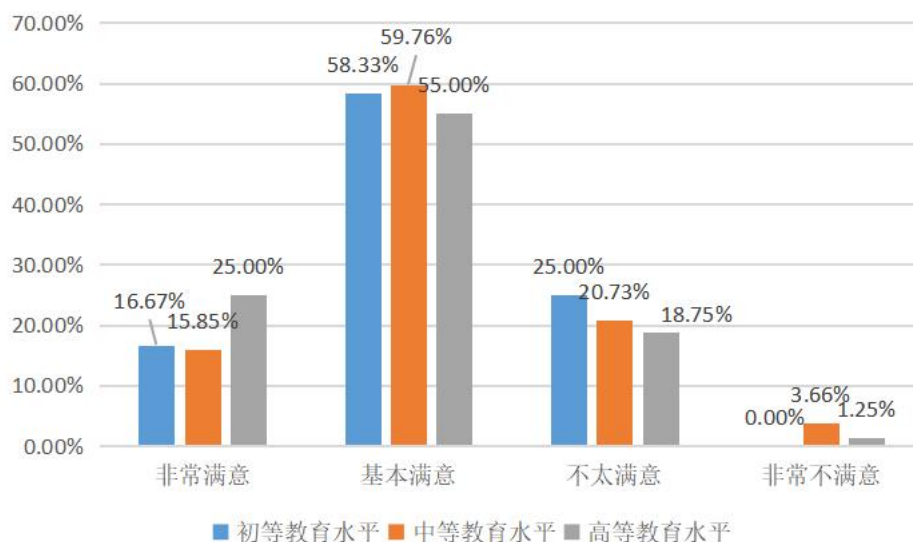


图 4.12 不同家庭文化背景本科毕业生薪酬福利满意度情况

资料来源：根据调查问卷数据整理而来

5 研究结论及建议

在就业竞争中，家庭背景下的社会资本存量逐渐成为就业竞争的重要手段之一，对毕业生的就业质量有一定的影响。基于前文数据的分析和理论的角度来看，本章将分析原因，以减少 90 后本科毕业生因家庭背景差异而导致的就业差异，优化整体本科毕业生的就业质量。

5.1 研究结论

5.1.1 家庭经济背景较富裕的本科毕业生就业质量较高

第一，拥有较高家庭经济水平的本科毕业生的起薪相对较高。另外，在之前对 90 后本科毕业生起薪情况的描述中，整体的实际起薪水平在 3000-4000 元左右，低于了我国的劳动工资水平。而通过对比不同家庭经济背景本科毕业生的起薪情况，发现对低收入家庭的本科毕业生来说，其实际起薪则多在 2000-3000 元内，更是低于多数本科毕业生的实际起薪水平。

第二，拥有较高家庭经济水平的本科毕业生相对更有可能选择在经济更发达的地区工作。虽然，整体情况上均偏向选择发达就业地点，但是总的来说，家庭经济水平相对较低的本科生选择在农村地区和乡镇就业的人要更多。

第三，家庭经济水平高的本科毕业生对自己的职业、工资和福利相对满意。

5.1.2 家庭文化背景较深厚的本科毕业生就业质量较高

据前文内容可知，父母受教育程度较高，即家庭文化背景较深厚的本科毕业生就业质量相对较高。具体表现为：

第一，父母受教育程度较高的本科毕业生的起薪相对较高；并且高等教育水平家庭下的毕业生拿高薪的比例也较多。

第二，父母受教育程度较高的本科毕业生在就业地点和单位的选择上，更倾向于选择级别较高的就业地点。而在就业单位的选择上，通过前文数据可知，高等教育水平家庭的本科毕业生进入事业单位、私营企业的人数较多，侧面反映相比较其他家庭的本科毕业生，这类家庭本科毕业生进入高级别事业单位的难度较小。

第三，父母受教育程度较高的本科毕业生的薪酬福利满意度相对较高。

5.2 原因分析

前文总结了本文的相关结论，本节将在此基础上，结合人力资本理论以及劳动力

市场分割理论对不同家庭背景的 90 后本科毕业生就业质量存在差异的原因进行深入分析。

5.2.1 基于人力资本理论的原因分析

(1) 经济水平较高的家庭教育投资能力较强

从舒尔茨的人力资本理论我们可以推断出“教育投资——提高劳动生产率——收入水平提高”。因此，家庭教育方面的投资能力越强，本科毕业生相对可以获得更高质量的劳动生产能力。一旦本科毕业生最终通过教育产出进入劳动力市场，他们在教育上的初始投资成本就是以高薪形式的反馈，更好的工作机会，就业的质量也就更高。

因此，家庭经济水平越高的本科毕业生家庭所拥有的、可供投资教育的经济资本也越多，这直接影响了他们的教育机会和教育资源，并间接地改善了个人人力资本存量，就业质量也会更好。这也解释了为什么经济背景较高的家庭本科毕业生的起薪相对也较高。

其次，家庭经济状况较好的父母可以帮助他们的孩子降低求职的成本，提高求职效率，为他们提供更多的信息和经济资本。从毕业生的个人角度来看，因为他们有一个更好的家庭经济资本，没有经济水平的限制，这对他们来说是有利的，可以做一个长远的理性分析和判断，所以就业质量当然是最高的。

(2) 优势家庭背景的本科毕业生人力资本质量高

根据前人研究可知，家庭背景不同的本科毕业生，其所拥有的人力资本也存在差异，这种差异不仅表现在“量”上，更表现在“质”上。

首先，家庭文化背景越好的本科毕业生的人力资本更有“高度”。由于其父母自身的教育优势可以有效对其就业提供指导和建议，故其在理性思考、多元分析、长远判断等方面的能力会相比家庭文化背景较弱的本科毕业生更占优势。

5.2.2 基于劳动力市场分割的原因分析

(1) 二元劳动力市场间流动性较弱

如前文所提，首先，两类劳动力市场之间的流动性较弱，且两类市场的工作转换所耗费的成本不对等，简单来说从主要劳动力市场进入次要劳动力市场较易，反之较难。家庭环境越有利，特别是对父母具有较高职业水平的家庭来说，他们进入主要劳动力市场的可能性就越大。这些家庭通常具有更高的社会地位和对他们所处阶级的更大的认可度。因此，与在次要劳动力市场处于不利地位的家庭相比，家庭越优越的父母在面临子女就业时，特别是在社会地位较高的情况下，更有可能投资于子女的教育。

其次，决定劳动力最终进入哪类市场的因素是性别、户籍、家庭背景等非教育因素，而非教育因素。因此在这种无法打破的制度性分割下，诸多寒窗苦读多年的本科毕业生并不能通过高等教育进入主要劳动力市场，会严重影响其求职和就业信心，打击其就业积极性，也会引起社会群众对高等教育的质量和功能产生一定质疑。

（2）主要劳动力市场吸引劳动力

根据上述理论部分，一级和二级劳动力市场具有明显和独特的特点。其中，主要劳动力市场具有工资高、工作条件好、就业稳定、晋升空间大等特点，而次要劳动力市场的特点则相反。我国劳动力市场正面临着严重的系统的分割，本科毕业生面临着两种类型的劳动力市场：城市和农村市场，而在两者之间的过渡成本极高。一方面，面对高工资等优惠条件吸引，一个良好的环境，和一个晋升的空间；另一方面，尽管高校在扩大招生，但相对于总人口来说，高校本科毕业生仍然是占少数的优质资源。因此，基于教育投资与二元劳动力市场的关系原理，即“教育投资——主要劳动力市场——高薪收入”，可以解释为什么 90 后本科毕业生更倾向于选择城市就业。

5.3 建议

家庭背景较弱的本科毕业生只能靠增加个人人力资本去参与就业竞争，而家庭背景较优越的本科毕业生则可利用自己的家庭资本去为自己谋取超额的就业机会。这种情况一定程度上在无形中破坏了就业市场的公平性，长期严重的公平失衡则很容易造成人力资源配置效率的低下和人才流失，使社会阶层趋于固化，不利于高等教育的健康发展和整体就业质量的提升。故化解本科毕业生就业不公平，缩小不同家庭背景本科毕业生就业质量差距变得至关重要。

由于家庭背景无法通过后天努力改变，若想要改善弱势家庭背景学生的就业质量，需在结合前文原因的基础上，从个人、学校和社会等层面入手提出相关提升建议。

（1）个人层面的建议

家庭背景下的社会资本存量在本科毕业生就业时发挥了一定作用，从而影响就业质量。尽管家庭背景无法改变，但本科毕业生依旧可以通过接受更高水平的教育来提升自己的人力资本存量，同时合理开发、积累并利用属于自己的社会资本；并在此过程中提高对自己和劳动市场等各方面的认知能力，准确判断并有效寻找自己的就业方向，以提高自己的就业质量。

（2）学校层面的建议

高校的就业服务职能是其诸多职能中的一项，对毕业生解决就业问题发挥着一定

的积极作用。面对无法更改的家庭背景，及其影响下导致的就业质量偏差，如何利用好高等教育这一关键措施来提升毕业生的就业质量，是每一个教育工作者需要思考的重要问题。因此高校要做好毕业生的职业指导和心理咨询工作，并有效利用大数据平台，针对性地做好就业服务工作，同时要合理增加针对弱势家庭毕业生的帮扶实践岗位，做到“精准就业”和“精智就业”的有机结合。

（3）社会层面的建议

劳动力市场的二元化分割，使得劳动力供需双方一直存在信息获取与提供不对等的问题。而家庭背景较弱的本科毕业生因其社会资本存量小，在就业信息的获取效率上则更是雪上加霜。在当前的本科毕业生就业市场中，家庭背景对就业确实有着千丝万缕的影响，甚至会加剧劳动力市场的不公平。但这种影响并非无法弱化。政府提供的社会服务也是提升本科毕业生就业质量的有效手段之一。

可以构建透明就业信息平台，营造良好的就业环境，减少信息不对称，降低用人单位与毕业生双方的招聘、就业成本，提高用人效率。还需要规范、优化劳动力市场环境。根据不同地区劳动力市场的具体情况，采取合理、针对的政策指引。

结束语

十九大提出“高质量就业”的政策目标，一直以来刺激着广大高校毕业生的神经。而在当前，稳增长，保就业，不仅是保证国民经济在合理区间运行的下限，更是当前脱贫攻坚的根本所在。因此，本文基于上述背景和原因，通过梳理就业质量和家庭背景与就业相关的文献资料，发现当前涉及不同群体间的就业质量的比较研究较少，而以家庭背景作为分类依据来对比就业质量差异的研究则更少。故本文通过发放调查问卷的方式，开展实证调查，了解当前高校 90 后本科毕业生就业质量的整体状况。

并发现，家庭经济背景较富裕的本科毕业生就业质量较高；家庭文化背景较深厚的本科毕业生就业质量较高。基于上述研究结论，虽然家庭背景的社会资本存量差异导致本科毕业生就业质量不同，但个人、学校和社会还应保持“三方协同”来开辟多元途径，以提升就业质量。首先，个人应理性看待家庭背景对就业的影响，树立正确、理性、积极的就业观，并多渠道开发弱势家庭毕业生人力资源；其次，学校应重视对弱势家庭毕业生进行职业心理教育，完善弱势家庭毕业生就业长效机制，并合理增加勤工俭学等帮扶实践岗位；最后，政府应构建透明就业信息平台，在保障公平就业的同时也需继续完善劳动力市场，优化公共服务。

致 谢

随着本篇论文的落点，也就意味着四年大学的生活即将画上一个圆满的句号。回忆这四年大学的点点滴滴，从入学时对大学生活的憧憬到课堂上对每位老师学术学识的深沉沉湎，从穿梭于教室图书馆的来去匆匆到业余生活的五彩缤纷，一切中的一切都是历历在目，让人倍感留恋，倍感珍惜。

我首先要感谢我的论文指导老师，他是一位认真负责，热情的老师，在整个毕业论文的撰写过程中，他都对我进行了认真的指导和详细的修改，从他的身上我也学到了很多，比如说严谨认真、一丝不苟的工作作风。我将永远记住他曾经给予过我的教导，我要向指导老师表达我内心最崇高的敬意和最衷心的感谢！

同时我还要感谢所有代课老师和辅导员，在我大学四年的学习和生活过程中，这些老师给予了我很多的教导和很大的帮助，从他们身上我学到了很多做人的道理，将使我受益终生。

感谢我的家人和好友，他们的关爱和支持永远是我前进的最大动力，在任何时候，他们都给予我最大的鼓励和支持。

最后，向审阅我论文和参加答辩的老师們表示衷心的感谢，感谢你们抽出宝贵的时间参加我的论文答辩会，感谢你们对论文不当之处提出的宝贵意见和建议。

参考文献

- [1] 杨冰清. 不同家庭背景本科毕业生就业质量的差异研究[D]. 郑州大学, 2020.
- [2] 甘诺, 王翔. 我国贫困大学生研究回顾与展望(1994-2020 年)[J]. 江苏高教, 2021(05):62-67.
- [3] 刘自团, 陆根书. 家庭经济资源对大学毕业生就业质量影响的实证研究——基于陕西高校毕业生就业创业跟踪调查[J]. 北京工业大学学报(社会科学版), 2021, 21(03):127-140.
- [4] 吴永源, 沈红. 什么在影响大学生的毕业意向:家庭、学科还是能力?——基于“2016 全国本科生能力测评”的实证分析[J]. 江苏高教, 2020(04):83-90.
- [5] 阮草. 父母职业类型对大学生就业表现的影响研究——基于 2017 年全国高校毕业生就业状况调查数据[J]. 江西财经大学学报, 2019(06):16-25.
- [6] 许涛. 基于“个人—国家—家庭”三维需求侧的新时代大学生就业价值观引导[J]. 教育与职业, 2019(18):62-67.
- [7] 张文玉, 蒋承. 家庭社会资本与大学生就业——区分社会资本存量与使用量的实证分析[J]. 教育学术月刊, 2018(09):16-29.
- [8] 高岳涵. 西北少数民族学生家庭教育投入与就业意愿实证研究[J]. 广西民族大学学报(哲学社会科学版), 2018, 40(04):183-187.
- [9] 宋国恺, 武天, 李冬. 家庭地位、人力资本与政策对大学生基层就业意愿的影响[J]. 西安交通大学学报(社会科学版), 2017, 37(05):71-78.
- [10] 袁建华, 胡继连, 周玉玺. 大学生初次就业水平的影响因素分析——基于 406 份毕业生的调查[J]. 高等农业教育, 2018(03):84-90.
- [11] 钟云华. 社会资本分布失衡对贫困大学生就业的影响[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2020, 19(03):116-124.
- [12] 蒋君毅. 家庭经济困难大学生就业能力现状及提升路径[J]. 教育与职业, 2016(24):63-65.
- [13] 周丽萍, 岳昌君. 从入口到出口:家庭背景对高等教育公平的影响——来自 2017 年全国高校毕业生就业调查的证据[J]. 江苏高教, 2019(08):47-58.

-
- [14] 李梦竹. 阶层背景对大学生在校表现及毕业去向的影响研究[J]. 当代教育科学, 2018(06):88-92.
- [15] 季俊杰. 精准扶贫背景下高校贫困毕业生就业质量的异质性测度与提升策略[J]. 教育与经济, 2018(03):89-96.
- [16] 张文玉. 家庭社会资本、动员能力与大学生求职[J]. 中国青年研究, 2017(12):96-102.
- [17] 祝军, 岳昌君. 家庭背景、人力资本对高校毕业生自主创业行为的影响关系研究——基于 2017 年高校毕业生就业状况调查的实证分析[J]. 中国青年研究, 2019(01):107-113.
- [18] Pastor José M., Peraita Carlos, Soler Ángel. Gender differences in the intergenerational transmission of education in Spain: the role of parents' employment status and education[J]. Applied Economics, 2021, 53(19):

附录

90 后毕业生就业质量调查问卷

亲爱的同学：

您好！这是一份了解高校毕业生就业质量状况的调查。您所提供的资料非常宝贵，对于今后我国毕业生就业政策的制定有着重要的参考价值。我们衷心希望能得到您的支持。

对您提供的资料，我们将匿名处理，仅供学术研究之用。

填写提示：请点击相应选项前的圆点或在“____”上填写相应内容。

一、个人基本信息

1.性别： [单选题] *

☐男

☐女

2.民族： [单选题] *

☐汉族

☐少数民族

3.您的家庭所在地：_____省_____市 [填空题] *

4.您就读的学校是_____ [填空题] *

5.您就读的专业是_____ [填空题] *

6.您的学历层次是： [单选题] *

☐大专

- ☐本科
- ☐硕士及以上

7.您的专业属于 [单选题] *

- ☐经济学
- ☐艺术学
- ☐理学
- ☐文学
- ☐工学
- ☐教育学
- ☐医学
- ☐管理学
- ☐历史学
- ☐哲学
- ☐农学
- ☐法学

二、家庭状况

8.您的家庭所在地属于 [单选题] *

- ☐农村、乡镇
- ☐城市

9.您的家庭月总收入是 [单选题] *

- ☐2000 元以内
- ☐2001-4000 元
- ☐4001-6000 元
- ☐6001-8000 元

- ☐ 8001-10000 元
- ☐ 10001-12000 元
- ☐ 12001-14000 元
- ☐ 14001-16000 元
- ☐ 16001-18000 元
- ☐ 18001-20000 元
- ☐ 20000 元以上

10.您的父母受教育程度是 [多选题] *

- ☐ 小学及以下
- ☐ 初中
- ☐ 高中或中职中专
- ☐ 高职高专
- ☐ 本科
- ☐ 研究生及以上

11.您的父母职业属于 [多选题] *

- ☐ 办事人员
- ☐ 农业劳动者
- ☐ 私营企业主
- ☐ 商业服务员工
- ☐ 个体工商户
- ☐ 产业工人
- ☐ 经理人员
- ☐ 国家与社会管理者
- ☐ 专业技术人员
- ☐ 城乡无业、失业、半失业者

三、求职过程

12.投放了几份求职简历 [单选题] *

- ☐ 1-5 份
- ☐ 6-10 份
- ☐ 11-20 份
- ☐ 20 份以上

13.您找工作大约花费的时间 [单选题] *

- ☐ 不到一个月
- ☐ 一到三个月内
- ☐ 三到六个月内
- ☐ 六个月以上

14.您获取就业信息的渠道 [多选题] *

- ☐ 学校就业指导中心
- ☐ 各种媒体渠道
- ☐ 各种社会关系
- ☐ 实践实习
- ☐ 企业在校宣讲
- ☐ 各种招聘会
- ☐ 其他

四、就业情况

15.您毕业后的去向 [单选题] *

- ☐ 已确定单位
- ☐ 待就业

- ☐不就业拟升学
- ☐暂不就业
- ☐自主创业
- ☐自由职业
- ☐灵活就业
- ☐升学
- ☐出国
- ☐其他

16.您最期待的工作月薪是 [单选题] *

- ☐1000 元及以下
- ☐1001-2000 元
- ☐2001-3000 元
- ☐3001-4000 元
- ☐4001-5000 元
- ☐5001-6000 元
- ☐6001-7000 元
- ☐7000 元及以上

17.您最期望的工作单位是 [单选题] *

- ☐国有企业
- ☐民营企业
- ☐金融单位
- ☐各类学校
- ☐医疗卫生单位
- ☐其它事业单位
- ☐自主创业
- ☐中小型企业

☐ 党政机关

☐ 部队

☐ 其他

18.您即将从事的工作是：_____ [填空题] *

19.您的职业属于 [单选题] *

☐ 办事人员

☐ 农业劳动者

☐ 私营企业主

☐ 商业服务员工

☐ 个体工商户

☐ 产业工人

☐ 经理人员

☐ 国家与社会管理者

☐ 专业技术人员

☐ 其他

20.您的工作所在地位于_____省_____市 [填空题] *

21.您的工作所在地属于 [单选题] *

☐ 农村、乡镇

☐ 城市

22.您实际的工作月薪为 [单选题] *

☐ 1000 元及以下

☐ 1001-2000 元

☐ 2001-3000 元

- 3001-4000 元
- 4001-5000 元
- 5001-6000 元
- 6001-7000 元
- 7000 元及以上

23.您的工作单位是 [单选题] *

- 国有企业
- 民营企业
- 金融单位
- 各类学校
- 医疗卫生单位
- 其它事业单位
- 自主创业
- 中小型企业
- 党政机关
- 部队
- 其他

24.您的工作与您在学校所学专业的相关程度 [单选题] *

- 毫不相关
- 关联性不大
- 基本相关
- 非常相关
- 不清楚

25.如您 24 题选择①或②项，请您选择工作与所学专业不相关的原因是 [单选题]

- 不喜欢与本专业相关的工作

- 与专业相关的岗位需求较少
- 与专业相关的岗位竞争激烈，难以获取
- 不关注专业相关性
- 其他

26.您对目前所从事的职业的满意程度如何 [单选题] *

- 非常满意
- 基本满意
- 不太满意
- 非常不满意

27.您对目前就业单位的满意程度如何 [单选题] *

- 非常满意
- 基本满意
- 不太满意
- 非常不满意

28.您对目前所从事职业薪酬的满意度如何 [单选题] *

- 非常满意
- 基本满意
- 不太满意
- 非常不满意

感谢您的作答！