

高校应届毕业生起薪水平及特征的调查分析

——以浙江省高校2014—2016届毕业生为例

施建祥

(浙江省教育评估院, 浙江杭州 310014)

摘要: 通过对近三年浙江省高校应届毕业生毕业一年后的就业情况跟踪调查发现, 该省高校应届毕业生的起薪水平虽逐年增长, 但高校毕业生的总体起薪水平不高, 甚至出现“身价不如农民工”的个别现象, 究其原因, 与政府就业政策指导、高校人才培养质量、用人单位对毕业生评判和大学生综合素质等有关。据此, 本文从政府加强政策指导、高校改进人才培养模式、用人单位合理确定薪酬体系和大学生努力提升就业竞争力等方面提出对策, 以期形成高校应届毕业生合理的起薪水平。

关键词: 高校毕业生; 起薪水平; 调查分析; 对策

中图分类号: G645 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-3380(2018)01-0057-05

Investigation and Analysis on the Starting Salary Level and Characteristics of Fresh College Graduates

—A Case Study of 2014–2016 College Graduates in Zhejiang Province

Shi Jianxiang

(Zhejiang Education Evaluation Institute, Hangzhou, Zhejiang 310014)

Abstract: The employment situation found through nearly three years of Zhejiang province college graduates a year after the follow-up survey, the province college graduates starting salary level has increased year by year, but the overall level of college graduates starting salary is not high, and even the emergence of individual phenomenon worth as migrant workers, the reason, and government employment policy guidance, the quality of personnel training, employers to graduates of College Students' comprehensive quality evaluation and other relevant. Accordingly, this paper puts forward countermeasures from the following aspects: strengthening government policy guidance, improving personnel training mode in Colleges and universities, rationally determining salary system by employing units, and improving employment competitiveness of college students, in order to form a reasonable starting salary level for college graduates.

Keywords: College graduates; Starting salary level; Investigation and analysis; Countermeasures

起薪水平是指大学毕业生参加工作后所获取的工资奖金津贴及社保等各项收入的总和。自1999年

高校扩招以来,我国高校在校生从1998年的800万人左右增加到2016年的3700万人左右,增长4倍多。与此同时,高校毕业生的就业难度日渐增大,毕业生的起薪水平也难以达到期望水平,引起社会的普遍关注,成为社会的热点问题。这是因为这些问题不仅关系到毕业生个人前途、家庭期望和高校社会声誉,还直接涉及我国高等教育的发展、教育投资的合理回报等问题,并且会间接影响到个人及家庭投资高等教育的积极性。社会上一度出现“大学生身价不如农民工”的现象,甚至“读书无用论”的观点。这些问题折射出社会对不同层次劳动力需求的结构性矛盾,折射出大学人才培养模式和质量的问题,值得教育主管部门、高校、用人单位和大学生的深刻反思。本文以浙江省2014—2016届高校毕业生就业质量跟踪调查结果为例,对应届毕业生起薪水平进行深入分析,从而提出高校毕业生起薪水平合理化的政策建议。

一、高校应届毕业生起薪水平总体状况及特征分析

我们对2014届、2015届、2016届高校应届毕业生就业质量开展网络问卷调查,毕业生的起薪酬平是调查的重要内容。本调查的月起薪水平是包括工资、奖金、提成、各种社会保险待遇、住房公积金、住房补贴等各类津补贴。我们是用“1 500元以下到7 000元以上,每档差500元”共13个选项来供毕业生选择。

经调查,2014届全省受雇工作毕业生的月起薪水平为3 618元,其中本科院校为3 806元,高职院校为3 404元。2015届为3 929元,其中本科院校为4 146元,高职院校为3 675元。2016届为4 276元,其中本科院校为4 497元,高职院校为4 019元。可见,近三年浙江省大学毕业生的起薪水平是逐年增长,增幅约在9%左右。

与全国相比,浙江省应届高校毕业生的月起薪水平明显高于全国平均水平,以2015届毕业生为例,全国整体为3 726元,浙江省为3 929元,浙江高出203元,其中本科毕业生全国为4 042元,浙江省为4 146元,高出104元,高职高专毕业生全国为3 409元,浙江省为3 675元,高出266元。说明浙江省高校应届毕业生的起薪水平总体上高于全国平均水平,^[1]且高职高专的高出幅度远超过本科,这也说明浙江省高职高专的教育水平与质量相对较高。

从2014—2016届高校毕业生起薪水平调查数据

看,起薪水平呈现以下几个特征。

1. 高职院校应届毕业生的起薪水平明显低于本科院校

从2014届、2015届和2016届的调查数据看,受雇工作的毕业生中平均起薪水平排后十位的高校均是高职院校。这三年本科毕业生起薪水平和高职毕业生起薪水平情况见表1,由表1可以看出,逐年差距有拉大趋势。

表1 浙江省2014—2016届高校本专科毕业生起薪水平比较
单位:元

2014届		2015届		2016届	
本科薪酬水平	高职薪酬水平	本科薪酬水平	高职薪酬水平	本科薪酬水平	高职薪酬水平
3 806	3 404	4 146	3 675	4 497	4 019

2. 新办和民办院校毕业生的起薪水平明显低于公办院校

从2014届、2015届和2016届的调查数据看,民办、新办院校应届毕业生的起薪水平明显低于老的公办院校。如2014届应届毕业生中,起薪水平最低的10所本科院校中,有9所是新办或民办院校,其中独立学院5所,民办学院3所,新办1所。起薪水平最低的10所高职院校中,有6所是新办或民办高职院校。在2015届毕业生中,起薪水平最低的10所本科院校均为新办或民办学校,其中新办院校4所,独立学院5所,民办院校1所;薪酬水平最低的十所的高职院校中也有6所是新办或民办高职院校;2016届毕业生中,起薪水平最低的10所本科院校中,有6所是独立学院,有2所民办院校,有2所新办本科高校;10所最低的高职院校中也有5所是新办或民办的高职院校。可见,新办和民办院校的起薪水平明显低于公办院校,这既与民办、新办院校的社会影响力较小有关,也与人才培养质量不高有关。^[2]

3. 公安警察、信息财经和传媒音乐类高校毕业生的起薪水平整体较高

从2014届、2015届和2016届的调查数据看,公安警察、信息财经、传媒音乐等院校毕业生的起薪水平明显偏高,这主要与这些学校所设专业的技术性强、对口度高有关,也与对应的这些行业这几年发展快、效益好有关。2014届毕业生中,起薪水平最高的10所本科高校中有6所是这类院校,起薪水平最高的是杭州电子科技大学,达4 538.25元;2015届毕业生

中,起薪水平最高的10所本科高校有7所是这类院校,起薪水平最高的是浙江警察学院,达5 259.62元;在2016届毕业生中,起薪水平最高的10所高校中依然有6所是这类院校,最高的仍然是浙江警察学院,达5 959.92元。具体见表2所示。

表2 浙江省2014-2016届本科高校毕业生
起薪水平最高的十所高校情况 单位:元

2014届		2015届		2016届	
高校	薪酬	高校	薪酬	高校	薪酬
杭州电子科技大学	4 538.25	浙江警察学院	5 259.62	浙江警察学院	5 959.92
浙江警察学院	4 501.72	杭州电子科技大学	5 120.62	杭州电子科技大学	5 553.85
浙江传媒学院	4 418.48	浙江传媒学院	4 888.52	浙江传媒学院	5 385.07
浙江工业大学	4 413.21	浙江工业大学	4 762.31	温州肯恩大学	5 197.37
浙江财经大学	4 318.22	浙江音乐学院	4 636.67	浙江工业大学	5 092.23
浙江工商大学	4 136.37	浙江财经大学	4 616.41	中国计量大学	5 026.99
中国计量大学	4 105.75	中国计量大学	4 565.56	浙江工商大学	4 975.69
浙江理工大学	4 087.60	浙江工商大学	4 547.09	浙江财经大学	4 952.40
浙江科技学院	4 045.52	浙江理工大学	4 505.86	浙江音乐学院	4 866.07
浙大城市学院	4 028.31	杭电信息工程学院	4 488.81	杭州师范大学	4 849.18

4. 涉及公安警察、信息电子及传媒类本科专业毕业生的起薪水平明显偏高,而涉农涉海类专业毕业生的起薪水平明显较低

总体上看,公安警察、信息电子及传媒类本科专业的起薪水平普遍较高,而涉农涉海类专业的起薪水平连续几年都是偏低的。如2014届毕业生中,本科专业的起薪水平排前十位的涉及上述大类专业就有7个,分别是:播音与主持艺术、表演、录音艺术、信息安全、软件工程、舞蹈编导和经济犯罪侦查。而起薪水平排后十位的专业中涉农涉海类的就有6个,分别是:船舶与海洋工程、风景园林、景观建筑设计、植物保护、农村区域发展和园林。在2015届毕业生中,本科专业的起薪水平列前十位全部是信息传媒公安类专业。2016届的本科毕业生中,起薪水平排前十位的本科专业中涉及上述专业类的有8个,分别是:国际传播学、刑事科学技术、信息安全、侦查学、医学信息工程、经济犯罪侦查、表演和播音与主持艺术。而起薪水平列后十位的本科专业中涉农涉海类的有7个,分别

是:景观学、农业资源与环境、景观建筑设计、农学、园林、风景园林和木材科学与工程等。

二、高校应届毕业生起薪水平低于期望的原因分析

高校毕业生的薪酬期望是指毕业生基于个人对客观就业环境的认知和判断,并结合自己主观的自我评价和职业期待所拟定的薪酬标准,也是毕业生在初次就业时所能接受的工资底线。^[3]目前高校应届毕业生的实际起薪水平低于薪酬期望,甚至出现“身价不如农民工”的现象,原因是多方面的,主要有政府工资价格指导不力、高校人才培养质量不高、用人单位缺乏发展潜力评价和大学生实践能力欠缺等有关。

1. 政府对高校毕业生就业市场价格指导体系不健全

由于我国高校毕业生就业制度从20世纪80年代的“统包统分”到90年代的“双向选择”再到目前的“市场主导”,就业市场的竞争越来越激烈,高校当年毕业生规模从大学扩招前1998年的100万左右,增长到2016年的900万左右,增长了9倍之多。由于买方市场的原因,高校毕业生就业市场虚假招聘、压低工资、任意毁约等问题频频出现,而政府对高校毕业生就业市场的工资价格指导体系不健全,没有最低工资线的规定,给招聘单位故意压低工资标准提供机会,导致有些行业和工种的工资水平偏低,远低于社会期望。

2. 高校人才培养与社会需求脱节而造成毕业生就业竞争力下降

一个大学办得好不好,最主要看三个指标,即考生当年报考的第一志愿率、毕业生的起薪水平和毕业生若干年后对母校捐款额。可见,应届毕业生在就业市场的起薪水平是衡量大学办学质量与水平的重要指标。毕业生是高校生产的“产品”,如果产品的销售价格一路走低,说明高校人才培养质量出现了问题,至少没有完全符合社会需求。从目前高校人才培养看,专业设置结构不够合理,创新创业教育不够重视,学生的创新意识、创业精神和创新创业能力培养不足,人才培养模式和教学内容方法陈旧,实践动手能力明显不强,这些都是导致毕业生就业竞争力下降的主要原因,也难以满足社会对人才的需求。而就业竞争力下降又导致“要价”能力的下降,没有讨价还价的资本,面对用人单位的挑选,一些毕业生明显底气不

足,只好自降身价或“被”降身价,甚至出现“零工资”就业,^[4]这都导致高校毕业生的起薪水平下降,难以达到预期水平。

3. 用人单位因大学生实际能力欠缺而不愿开出高工资

企业作为市场主体,必须以谋取利润最大化为目标,按质论价,优质优价,谁为企业创造高利润,谁就能获得高薪酬,这是市场铁律。现在的高校毕业生,社会阅历简单,吃苦耐劳精神缺乏,实际工作经验欠缺,虚心好学精神不足,用人单位很难开出高工资。再加上现在的毕业生奉行“先就业、后择业”的观念,频繁跳槽,离职率居高不下。据浙江省教育评估院毕业生就业质量调查显示,2012-2016届浙江省高校毕业生的年离职率分别达到42.44%、42.38%、45.46%、46.30%和46.33%,即接近一半的毕业生在一年内有过离职经历,有的甚至一年内8次离职。这对用人单位来说,过于频繁的跳槽必然给企业带来巨大的招聘成本和管理难度,因此企业不愿意招聘应届毕业生或干脆降低其待遇。

4. 大学生实践能力欠缺而降低了劳务市场求职的“要价能力”

现在部分大学生学习方面刻苦精神缺乏,从课本到课本,从教室到教室,从学校到学校,缺乏社会实践经历,专业功底和实践能力不强,职业的适应度和胜任度也不高。据浙江省教育评估院毕业生就业质量调查统计,近三届毕业生职业适应度中回答“有点不适应和非常不适应”的达到20%左右,还有35%左右是回答“基本适应”。而从职业胜任度来看,回答“完全能够胜任”的不到30%。这说明大学毕业生的职业适应度和胜任度都不太高,直接导致大学毕业生的就业竞争力下降,在薪酬待遇方面就缺乏讨价还价的“要价能力”。

三、高校应届毕业生起薪水平合理提升的对策

高校应届毕业生起薪水平不高,给大学毕业生、大学生家庭及高校都产生了不同程度的消极影响。对大学毕业生而言,较低的起薪水平难以满足基本生活保障,会对自身的职业发展和生活前景失去信心,还会导致频繁跳槽,不利于专业能力提升和个人职业的稳定发展;对大学生家庭来说,前期一大笔的教育投资,期望通过孩子毕业来改变家庭的经济状况,但较

低起薪水平就无法实现这一美好愿望,从而影响到家庭高等教育投资的积极性,可能导致“读书无用论”重新泛滥;对高校而言,一方面说明自己培养的学生没有就业竞争力和劳务市场要价能力,人才培养质量存在问题,另一方面也说明毕业生在社会上发展不好,将来回馈母校的可能性下降,对高校的长远发展不利。因此,我们必须要从政府、高校、用人单位和大学毕业生自身四方面采取措施,以形成高校应届毕业生的合理起薪水平。

1. 政府应该实施积极的大学生就业政策,引导用人单位建立合理的薪酬体系

各级政府应该完善高校毕业生就业保障政策,重点解决好毕业生在工资待遇、社会保障等方面面临的实际困难。各级人力资源和社会保障部门要对各类企业中的不同职业(工种)的工资水平进行摸底调查,汇总分析,形成各类职业(工种)的工资指导价位,特别是应届毕业生的起薪水平价位,定期向社会发布,使供需双方都能了解相关工资信息,从微观上指导企业合理确定大学毕业生工资水平,并逐步缩小地区之间、行业之间、企业之间、工种之间的起薪差距,加强对用人单位兑现大学毕业生薪酬情况进行监督检查,以维护高校毕业生合理的工资水平。

2. 高校要主动对接市场需求,加强大学生实践能力培养

高校要明确办学定位和人才培养目标,基于学科基础和社会需求来设置调整专业,进一步优化专业结构,重视学生的个性化培养,避免“千校一面,万生一格”的现象,确保学生毕业后有足够的就业竞争力。同时,要不断完善人才培养模式,重视专业知识教育与实践动手能力培养相结合,创新创业教育与专业教育相融合,重视学生的实践能力培养,加强学生的创新意识和创业精神及创新创业能力的培养。要坚持以就业为导向,建立并完善就业状况对高等教育的反馈机制,以此不断完善专业人才培养方案,提高人才培养质量。高校也要加强大学生职业生涯规划教育,建立一支高素质专业化就业指导教师队伍,及时了解掌握毕业生就业动态,分析各行业各工种的薪酬状况,指导学生给自己“科学”定价,学会在劳务市场上给自己合理“要价”,从而获得合理的薪酬回报。

3. 用人单位要避免急功近利,用发展的眼光看待大学毕业生存在的不足

用人单位要有长远眼光,从发展潜力的视角去看

待大学生,理解大学生,激励大学生,帮助他们正确看待起薪的高低,指导他们逐步明确职业发展道路,提升职业能力,尽快成为企业发展与岗位要求相匹配的优秀专业人才。同时,用人单位必须加强薪酬管理,形成新老员工间、不同级别员工间的合理工资水平,设立岗位薪酬级别阶梯,体现相对公平。

4. 大学生自身要刻苦学习和实践锻炼,不断提高自身的综合素质和就业竞争力

大学生应该努力学习专业知识,积极参加社会实践活动,增强理论水平和岗位技能,不断提升自身的综合素质和就业竞争力,提高在劳务市场要价的“砝码”。同时,大学生应该科学制定职业生涯规划,根据自己的兴趣爱好、性格、特长等因素和外界条件,明确自己的职业理想和职业选择,从事自己满意及有兴趣的就业岗位,从而获取与自身能力相匹配的起薪水平。

(上接第49页)

数据的采集、分析、挖掘,有利于全面深刻地揭示问题的本质属性。为此,一是在设计教育监测时,应当具备大数据意识,按“点多面广时准”的要求,从不同角度、不同层次、不同关联度出发对问题的不同属性实施监测,为后续分析奠定基础。二是数据采集思路要明,手段要实。在数据的采集和处理上,坚持“大视野,小数据”的客观要求,将问题置于一个宏大的背景下进行认识和分析,依托现代信息技术手段从具体的要素、环节着手采集可量化的、客观的、即时的数据。特别是要随着技术的进步和发展,推动数据采集从延时采集向实时采集转变。三是数据之间的联系要深刻揭示。大数据的来源广泛、体量庞大、格式不一,不同的数据之间存在着什么关系,是否存在着必然的关联性,要善于通过大数据技术,找到与研究主题配对的关联信息,进而揭示不同要素之间的相关关系,^[2]搜索、处理、分析、归纳、总结其深层次的规律。从整体上把握对象的基本特征,全面分析决策可能产生的利弊,防止碎片化数据给决策带来干扰。

3. 确立多路径意识

数据的采集与处理都有一个去伪存真的过程。多路径地采集、分析数据,可以减少虚假数据对研究和决策带来的不利影响,减少决策失误的风险。多路径,包含着以下要点。一是数据采集路径的多样化。既要有从法定渠道采集的数据,又要结合监测主题实地采

总之,政府加强就业政策指导,高校重视人才培养质量,用人单位构建合理薪酬体系,大学生努力提高自身综合素质,构建“四位一体”的有效举措,高校毕业生的起薪水平必将会得到合理提升。

参考文献

- [1] 麦可思研究院.2016年中国大学生就业报告[M].北京:社会科学文献出版社,2016:98.
- [2] 施建祥.高校应届毕业生就业专业对口度的调查分析——以浙江省高校2013-2015届毕业生为例[J].上海教育评估研究,2017(2):33-36.
- [3] 马永霞,高晓英.高校毕业生薪酬期望的理性分析——基于筛选理论的视角[J].教育学术月刊,2013(5):52-58.
- [4] 臧小林.“大学生身价不如农民工”现象的反思[J].黑龙江高教研究,2012(5):124-127.

集的数据;既要有监测对象的自测性客观数据,又要有第三方实地测量获得的数据;既要有监测对象自陈性的主观数据,也要努力采集旁证性的客观数据。二是数据采集方法的多样化。针对同一监测主题,问卷调查、实地测量、普测与抽测、实地调研与网络调研、实名调研与匿名调研等方法结合。三是数据来源的多元化。针对同一主题,从不同的监测对象身上获取数据,加强数据之间的对比,去伪存真,提高数据的可靠性。四是数据呈现方式的多样化。以多种形态反映监测结果,增强数据的可视性、直观性。多路径获得的数据,可以加强数据之间的互证,防止伪数据滥觞,减少单一渠道获得失真数据带来的风险。

在决策咨询视域下,教育监测的基础性作用越来越重要,教育监测的应用越来越广泛。根据不同目的、不同需要,设计恰当的教育监测,组织开展相应的监测活动,并在实践中不断优化,才能扬利去弊,更好地达成监测目的,顺利实现教育监测服务于决策咨询。

参考文献

- [1] 尧逢品.实践视角下教育管办评分离之“评”析[J].上海教育评估研究,2017(1):26-31.
- [2] 尧逢品.大数据视野下的教育监测评估探微[J].上海教育评估研究,2016(1):20-24.