

民族院校毕业生就业质量的多维度评估与影响机制研究 ——基于云南民族大学的实证分析

杨景媛

云南民族大学，云南 昆明 650504

DOI:10.61369/EST.2026070011

摘 要： 本文依托云南民族大学2019—2023届8080名毕业生所提供的跟踪数据，从薪资竞争力、专业匹配度、职业稳定性、主观满意度这四个方面搭建就业质量评价框架，系统研究民族院校毕业生就业特质及其作用机制，研究发现：毕业生整体的就业率是71.3%，平均每月的工资是5208元，专业、地域与单位性质造成了薪资分化；专业匹配度跟薪资存在倒U型的关系，一定程度上对“专业对口悖论”加以验证；毕业生对母校满意度比工作满意度高出很多，薪资满意度的得分相当低，建议民族院校对专业设置进行优化、强化跨界能力的打造、深化区域与行业的联系，还应完善就业质量动态跟踪和评估的举措。

关 键 词： 就业质量；民族院校；专业对口；薪资分异；多维评价

Research on the Multidimensional Evaluation and Influencing Mechanism of Employment Quality among Graduates from Ethnic Colleges and Universities — An Empirical Analysis Based on Yunnan Minzu University

Yang Jingyuan

Yunnan Minzu University, Kunming, Yunnan 650504

Abstract： This paper constructs an employment quality evaluation framework from four dimensions—salary competitiveness, major alignment, job stability, and subjective satisfaction—based on follow-up data from 8,080 graduates of Yunnan Minzu University from the classes of 2019 to 2023. It systematically explores the employment characteristics and influencing mechanisms of graduates from ethnic colleges and universities. The study finds that the overall employment rate of graduates is 71.3%, with an average monthly salary of 5,208 yuan. Salary differentiation is influenced by major, geographical location, and employer type. There is an inverted U-shaped relationship between major alignment and salary, which to some extent validates the "major alignment paradox." Graduates exhibit significantly higher satisfaction with their alma mater than with their jobs, with particularly low scores in salary satisfaction. It is recommended that ethnic colleges and universities optimize their major offerings, strengthen the cultivation of cross-disciplinary skills, deepen regional and industry connections, and improve measures for dynamic tracking and evaluation of employment quality.

Keywords： employment quality; ethnic colleges and universities; major alignment; salary differentiation; multidimensional evaluation

引言

（一）研究背景

伴随高等教育规模不断扩大，毕业生就业问题的关注中心已从“能否就业”转移至“如何获得良好就业”，民族院校负有培养少数民族人才的特殊使命，其毕业生就业质量不只是关系到教育公平，还与社会稳定以及民族地区发展相关，云南民族大学立位于西南边疆，生源的结构分布及就业流向有一定代表性，为民族院校毕业生就业状况的相关研究提供典型视角，目前的研究多停于就业率或薪资单项指标方面，未对专业匹配度、薪资分异以及主观满意度等维度做系统的分析。

基金项目：2024年度云南省教育厅科学研究基金项目“本科院校经济学专业课堂教学质量专家评估体系的构建与应用研究”（2024J0582）；云南民族大学2023年审核评估教育教学研究与实践重点项目“经济学专业本科毕业生用人单位跟踪调查分析”（SHPG2023Z04）。

作者简介：杨景媛（1975.12—），女，白族，云南大理人，研究生学历，云南民族大学就职，经济学助理研究员，主要从事经济学、统计学方面的教学科研工作。主持省级课题1项，教育厅课题2项。

（二）研究目的与问题

本研究围绕以下核心问题来进行研究：民族院校毕业生就业质量多维度特征和各维度的关联；专业匹配度跟薪资回报是否有倒 U 型的联系，也就是“专业对口悖论”是否得以成立；人力资本、社会资本与制度环境对就业质量的综合影响的作用机制。

（三）研究意义

理论意义：本研究搭建了适合民族院校的“四维一体”就业质量评价框架，把薪酬水平、专业匹配度、职业稳定性以及主观满意度四个部分整合进统一分析视角，冲破了只以就业率作为指标的传统评价方式，拓展了民族院校毕业生就业研究的理论根基。

实践意义：研究结果可给民族院校于专业布局优化、人才培养模式调整、教育资源配置等工作提供数据上的支持，有助于使毕业生能力与社会需求的契合度得以提升，同时可为制定有针对性的就业指导及相关政策措施提供参照。

一、文献综述

（一）就业质量的多维评价体系

国内外相关研究日益突破单纯以就业率评判就业状况的做法，转向综合方面更全面的多维评价体系，1999年，国际劳工组织对外提出就业质量概念，点明了收入高低、职业发展、社会保障和工作安全等多个要点。

（二）专业匹配与薪资回报

专业匹配度跟薪资水平并非单一的线性关系，部分“基本对口”毕业生的薪资，相比专业对口群体是更高的，于是形成“专业对口悖论”，处于民族院校相关背景里，专业知识跟跨界能力相融合可带来更高的回报。

（三）主观就业质量维度

就业质量不只是体现在薪资收入，还联系着工作环境、职业发展的切实机会和就业稳定性等方面，民族院校毕业生工作相关的满意度普遍低于对母校的满意度，尤其是薪资满意度相较而言较低。

（四）民族院校毕业生就业的特殊性

少数民族毕业生在获取社会资源以及职业发展过程中面临一定制约，但他们跨文化沟通能力也拥有特有的长处，在跨境贸易、民族文化旅游等范围，这些能力可转化为就业相关的竞争力，其就业质量被地域环境、民族身份以及个人能力等一些因素共同作用。

二、研究方法

本研究依靠云南民族大学2019—2023届毕业生就业与发展跟踪调查数据做相关研究，一共收回有效问卷8080份，包含着21个院系、77个本科专业。

因变量计有薪资水平、专业匹配程度与工作满意度；自变量涉及的方面包括人力资本（学历、专业、学业成绩）、地域因素（省内还是省外情况）以及单位性质（民营、国有等情况）；控制变量所包含的是性别、民族、毕业年份和生源地。

用多元线性回归模型对薪资水平加以分析，工作满意度借助有序 Probit 模型开展估计，着重研究专业匹配度、地域因素和性别等变量对毕业生就业质量的作用。

三、结果分析

（一）就业质量的描述性特征

1. 就业状态分布

在样本毕业生中，71.3%的样本毕业生确定国内就业，5.2%开展继续升学，3.1%进行出国或出境安排，16.8%的毕业生还没就业，应当关注的是，2023届学生未就业所占的比率是35.6%，大幅高于前四届平均的12.3%，兴许和调查的时间点相关联，解读时要小心，在已落实就业的群体当中，全职就业者在已就业群体占83.4%，灵活就业者于群体里占8.2%，自主创业的就业者占5.6%。

2. 薪资分布特征

已就业毕业生的月薪平均是5208元，中位数所代表的薪资是4800元，标准差是2850元，体现右偏的分布情况，薪资阶层的距离较大：

高收入组（>8000元），于整体里占18.3%：主要来自南亚东南亚语言文化学院（马来语、柬埔寨语课程相关）和电气信息工程学院（计算机类课程相关）；

中收入组（4000 - 8000元），占的比例是52.6%：以管理学院以及经济学院为主；

低工资组（<4000元），占的比例是29.1%：多汇聚在文学与传媒学院、艺术学院以及社会学院。

3. 专业对口度分布

只有46.0%的毕业生判定工作“吻合”或“很吻合”，有36.2%的人认为工作“基本对口”，17.8%的毕业生认定工作“不对口”或“十分不对口”，应当予以留意的是，小语种专业对口率在所有专业里是最低的，泰语18.2%、老挝语22.4%，然而薪资水平却处于较前的行列，初步对“专业对口悖论”进行验证。

（二）薪资分异机制的回归分析

本研究构建三个回归模型：模型1作为基础的模型，模型2把专业对口度的二次项加入，模型3进一步引入单位性质和地域相关因素，主要研究得出的发现如下：

1. 专业匹配度

模型2显示出了，专业对口度一次项得出正的结果（0.128），二次项得到负的结果（-0.019），均在1%显著性水平具备显著性，拐点差不多是3.4，处于“基本对口”跟“对口”的范围之

内，显示稍有不对口的岗位在一定情形下可带来薪资溢价，也就是所说的“专业对口悖论”。

2. 地域差异

省会城市就业者的薪资平均而言比县级及以下高15.6%，省内就业薪资比省外就业的薪资低14.2%，在一定程度上解释了少数民族毕业生留省造成薪资偏低的情况。

3. 性别与民族差异

女性工资比男性低7.6%，少数民族工资相较于汉族低2.8%，反映出劳动力市场有结构性薪酬差异。

4. 单位性质

三资企业有着最高的薪资，比民营企业而言高11.2%；机关事业单位薪资相比之下低4.5%，主要与它稳定的编制以及较少的现金薪酬有关，但具体机制还需要做进一步的研究。

（三）专业对口悖论的形成机制

本研究把专业匹配度作五个等级的划分，进而分析各组的平均薪资以及职业稳定性，“基本对口”群体的平均薪资是最高的（5836元），较“高度对口”群体在薪资上高出7.8%，消解了“越对口越优质”的传统认知。

该现象可从三个方面解释：

1. 跨界能力溢价

“基本对口”的毕业生多从事和专业有联系但非严格对口的岗位，如泰语专业进入跨境电商行业就业，老挝语专业从事旅游管理相关事务，语言优势同商业技能叠加在一起，在特定状况之中造成薪资溢价，但其长期持续所具备的有效性仍需验证。

2. 产业结构推动

云南跨境贸易快速地向发展，对“语言+商务”复合型人才的需求不断上升，然而传统纯语言岗位薪资增长的幅度不大，此供需差异为“基本对口”群体造就了薪资方面的优势。

3. 职业流动带来的薪资跃升

“基本对口”群体当中的离职率为15.8%，高于“高度对口”群体所具有的12.3%，较高的职业流动有可能性带来阶段性薪资的提高，也就是“流动溢价”，流动跟薪资增长的因果关系仍要进一步钻研。

（四）主观满意度的维度差异

毕业生对母校的满意度（4.34分）较对工作的满意度（3.51分）高出许多，在工作满意度的内部范围里，各维度之间也有了差异：薪酬满意度（3.36分）比工作内容（3.58分）以及职业前景（3.59分）要低，造成典型的“剪刀差”，呈现潜在的结构性问题。

1. 期望与现实差距

民族院校毕业生对母校有着较高的认同感（NPS净推荐值38.8分），然而首次就业期望的薪资是6500元，和实际获得的5208元薪资有较明显的不同，进而造成薪酬满意度不高，该差距是否会于职业发展当中逐渐变小，有待进一步研究。

2. 参照群体的比较效应

少数民族毕业生喜欢与同乡开展横向比较，于省外就业者的薪资一般更高，这种相对剥夺感在一定程度上造成整体主观满意

度降低。

3. 职业前景的相对乐观

虽说开始的起薪较低，毕业生仍看好在“一带一路”背景下云南所具备的区位优势，工作内容满意度（3.58分）较职业前景满意度（3.59分）有微弱的劣势，呈现他们对未来发展所具有的谨慎乐观态度。

四、结论与建议

（一）主要结论

本研究凭借云南民族大学8080名毕业生追踪数据，研发多维就业质量评估体系，取得如下观察发现：

1. 整体特征

毕业生整体呈现“满意度高、薪资属中等水平、专业契合度低”的情形，总的就业率是71.3%，月均薪资是5208元，稍逊于全国本科平均水平；母校获认可的比例是97.6%，净推荐所获分数是38.8分，意味着教育体验和就业现实在一定程度上可一同存在。

2. 专业契合与薪酬关系

薪资水平跟专业匹配度呈现的是倒U型关系，“基本对口”人群有着最高收入，该现象也许跟产业结构升级造成的跨界岗位增多存在联系：严格对口岗位薪资的增长被受限，拥有语言和复合技能的毕业生于跨境贸易、民族文化旅游等领域拿到更高收入，然而职业稳定性还是有不确定性。

3. 地域选择影响

就业地点对收入起到明显影响，省内就业的比例是76.3%，但平均薪资相较于省外就业的平均薪资低14.2%，造成“回乡就业牺牲薪酬”的结构性矛盾，家庭与文化因素使少数民族毕业生承受的薪资差距更为显著。

4. 教育与市场匹配

虽然课程满意度获3.52分，薪酬满意度还是比较低，表明民族院校在职业指导、薪资谈判及通用能力培养方面仍有进步的空间。

（二）政策建议

1. 倡导“适度跨界”职业理念

民族院校要跨越单纯专业匹配率，以“核心能力跟跨领域应用”作为培养的目标，小语种专业可造就“语言+商务”“语言+旅游”等复合能力，结合云南面向南亚、东南亚的区域部署，适时开设跨境电商以及边境经济管理交叉课程。

2. 建设省内深耕与省外拓展双通道

可成立边疆就业奖学金，给到边境县市及民族区域就业的毕业生提供经济资助，缩小省内外收入的差距；增进和长三角、珠三角企业的合作，摸索“省外实习一返乡就业”的办法，吸引人才回流。

3. 强化通用能力培养

在课程当中纳入项目管理、数据分析、电子商务等模块，而后搭建校友导师制度，邀请跨界校友介绍他们所经历的实践经

验,拓展学生职业认知见识。

4. 完善就业质量监测与预警机制

建设按专业、民族来分类的就业质量数据库,对连续两届就业率或薪资低于学校平均水平 20% 的专业启动预警工作,马上对招生计划和培养模式作出调整。

(三) 研究局限与未来方向

1. 研究局限

数据收集时间距毕业约一个月而已,不能充分展现中长期职

业发展;薪资依靠本人报告,大概会有差错;缺少用人单位侧具体的数据,专业契合悖论需求端成因还需做进一步验证。

2. 未来研究方向

未来可开展5—10年的长期追踪研究,以分析毕业生的职业中期发展变化;引入企业评价与岗位匹配数据,构建供需双侧分析框架;推进民族院校与普通高校的对比研究,以更清晰识别民族院校就业质量的特殊性与影响机制。

参考文献

- [1] 杨朝继,王昱懿. 高校毕业生薪酬影响因素研究[J]. 西北民族大学学报(哲学社会科学版),2023,43(5):87-93.
- [2] 唐瑛,刘薇,马煜. 云南“直过民族”大学生就业影响因素研究[J]. 经济问题探索,2020,41(6): 112-118.
- [3] 陈达云,张鹏. 民族高校本科教学改革:现状、问题及路径——以 X 民族大学为例[J]. 贵州民族研究,2020,41(4):102-108.
- [4] 王路路,李祥. 民族地区高职教育社会服务的实践样态与路径转向[J]. 成人教育,2021,42(1):56-61.
- [5] 何明,覃延佳. 立维护民族团结之德,树促进民族团结之才——新时代云南大学民族学创新型人才培养模式的探索与实践[J]. 原生态民族文化学刊,2020,31(4):112-118.
- [6] 陈·巴特尔. 多学科视角的民族高等教育专题研究[J]. 贵州民族研究,2020,41(6):112-118.
- [7] 宋敏. 瞄准国家战略打造民族院校人才培养新模式[J]. 中国高等教育,2020,41(12):102-107.