

DOI:10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2025.02.07 CSTR:32289.14.yjsjy2011.2025.02.07

西部地区专业硕士的就业选择、 区域流动及其影响因素

——基于2022年全国研究生培养质量反馈调查的实证分析

李敏¹, 李仲浩¹, 魏丽娜², 陈洪捷³

(1. 云南大学 教育学院, 昆明 650091; 2. 杭州师范大学 中国创新创业教育研究院, 杭州 311121;

3. 北京大学 教育学院, 北京 100871)

摘要: 基于2022年“全国研究生培养质量反馈调查项目”数据, 对我国西部地区专业硕士毕业生的就业选择及区域流动情况进行了详细分析。研究发现: 毕业生本区域就业比例为62.7%, 西部户籍、教育学和医学类毕业生留在西部的比例最高; 更偏好体制内单位就业, 在企业就业比例较低; 工学类和经济学类毕业生流失到东部企业的比例较高, 精英层次毕业生流失情况更为严重, 西部地区专业硕士培养服务区域产业发展能力有限。基于此, 建议进一步优化西部高校专业学位布局, 推进契合区域产业发展需求的专业领域建设, 深化产教融合机制, 提升西部地区专业硕士培养成效。同时, 加强对本区域生源的培养能力, 通过提升城市吸引力、出台就业优惠政策等促进西部地区专业硕士人才的积累与长期保留。

关键词: 西部地区; 专业硕士; 就业选择; 区域流动; 影响因素

中图分类号: G643

文献标识码: A

文章编号: 2095-1663(2025)02-0061-10

一、问题的提出

促进西部地区经济社会协调发展, 缩小与东部地区发展差距, 是攸关国家长治久安与强国建设的重要举措。由于存在产业结构失衡、综合生产效率低下等“早熟去工业化”问题^[1], 西部地区工业化进程和产业发展水平总体滞后于全国, 因此, 对制造业进行升级改造, 提高工业化与城镇化融合发展水平, 是推动西部地区经济发展的重要途径。众所周知, 直接服务于行业产业发展的专业硕士人才是西部地区的重要人

力资源, 但在农业、高端制造业、基础设施建设、对外经贸等关键领域, 西部地区长期面临着专业学位研究生人才供给不足、培养数量和质量处于劣势地位的困局, 难以形成有效的人才支持和智力支撑^[2]。同时, 由于经济和区位原因, 中东部高校培养的高层次人才到西部地区就业的比例非常低, 西部地区发展所需人才主要还得依靠西部高校来培养^[3]。

因此, 针对西部地区的人才需求现状与面临困境, 国家先后出台了一系列政策文件指导西部地区积极发展专业学位研究生教育。2013年, 教育部等三部委联合印发了《中西部高等教育振兴计划(2012

收稿日期: 2025-02-19

作者简介: 李敏(1985—), 女, 云南腾冲人, 云南大学教育学院副研究员, 博士。

李仲浩(1999—), 男, 河北石家庄人, 云南大学教育学院硕士研究生。

魏丽娜(1996—), 女, 云南昭通人, 浙江省哲学社会科学重点研究基地杭州师范大学中国创新创业教育研究院副教授, 通讯作者。

陈洪捷(1959—), 男, 陕西西安人, 北京大学教育学院教授。

基金项目: 国家社会科学基金教育学一般课题“西部地区专业硕士培养成效与效能提升策略研究”(BIA210196)

—2020年)》,明确提出要“引导中西部高校积极发展专业学位研究生教育”,“加强应用型、复合型、技能型人才培养”;2016年,国务院办公厅印发了《国务院办公厅关于加快中西部教育发展的指导意见》,2020年,中央全面深化改革委员会第十五次会议审议通过了《关于新时代振兴中西部高等教育的若干意见》,均深入指出要“发挥中西部地缘优势,为‘一带一路’建设培养高级工程技术人才和管理人才”,“主动对接重大区域发展战略”;2020年,教育部等三部委再次联合印发《关于加快新时代研究生教育发展的意见》,进一步指出要“支持中西部地区发展与国家及区域战略相匹配的学科专业”,“优化培养类型结构,大力发展专业学位研究生教育”。西部地区专业学位硕士研究生招生规模从2015年的5.5万人^[4],增加到2019年的13.8万人^[5],增长了一倍以上。在此背景下,西部地区专业硕士人才培养与保留问题成为关注的焦点。

已有研究认为,西部地区由于产业结构不合理,工业基础以国防科工为主,与地方自然资源和人力资源连接较弱,产业链发展受阻,对当地劳动力吸纳能力不足,高层次人力资本更易被“推”向发达地区^[1]。因此,专业硕士与其他层次的高校毕业生^[6-7]一样,均倾向于向东部地区聚集。根据2016年和2017年“全国研究生离校调查”数据的分析发现,东部地区吸纳了六成左右专业硕士毕业生就业,而到西部地区就业的比例分别仅为15%和16.5%^[8-9]。2017年“全国高校毕业生就业状况抽样调查”结果发现,专业硕士在东部地区就业的比例达到86.8%,在西部地区就业的比例仅为5.4%,显著低于学术硕士11.2%的比例^[10]。2019年,该调查再次显示东部地区对于硕士生就业的吸引力最大,部分中西部地区的硕士生流向东部地区就业,其中西部地区硕士生的流动比例最大^[11]。因此,在短期内实现从东、中部引才到西部并不现实,提高对本地高校专业硕士毕业生的保留率,才是破解西部地区人才困境的可行路径。那么,在国家政策指导下,西部地区专业硕士人才保留率如何,在多大程度上服务了西部地区产业发展,仍缺少基于大规模实证研究的回答。

此外,区域因素、个体特征、院校特征等是影响我国高校毕业生就业流动的主要因素。对于区域因素,劳动力迁移理论认为,不同区域的薪酬水平和就业机会差异会导致劳动力的适应性流动^[12],包括就业机会、失业率、预期工资、居住成本等^[13-14],并且流入地和流出地的经济发展水平差异越大,流动的

可能性越大^[15]。中国区域发展的不均衡性导致毕业生的就业流动具有东部地区和中心城市指向性^[16-17],包括经济资本、政策资本、环境资本和社会资本在内的因素显著影响毕业生的就业流动^[18]。个体特征因素主要包括学历,性别和生源地特征。人力资本理论认为,人力资本水平越高,劳动力区域流动的障碍越小^[19]。因此,受教育程度越高,选择跨区域流动就业的可能性越大,西部地区本科以上学历的毕业生留在西部就业的可能性显著低于专科毕业生^[20]。中西部女性生源具有更强的本地就业倾向,东部男性生源则具有更强的流动性^[20]。而生源地城市级别越高,去东部就业的可能性越高^[20]。一线城市户籍和农村户籍毕业生均倾向于选择一线城市就业^[21]。院校特征主要表现为院校层次、就学地和学科专业特征。就读院校越好或研究型大学的毕业生跨区域流动就业可能性越大^[16,22]。专业硕士毕业生留在就读地城市群就业的比例较大^[23]，“属地就业”特征较为明显^[24]。一流建设学科毕业生流动性大于非一流建设学科;工程硕士流动就业趋向明显,教育硕士更倾向于返回生源地就业,而公共管理硕士就学地就业的特征更为明显^[23]。可见,已有研究主要关注高校毕业生在全国范围内的就业流动问题,并对专业硕士流动就业的特征做了一些探讨。但是,以上研究尚未深入到对西部地区专业硕士就业流动影响因素的讨论,对如何提高西部地区专业硕士人才的保留率,尚无法提出有针对性的见解。

基于此,本研究利用全国性大规模抽样调查数据,分析我国西部地区专业硕士毕业生的就业选择及区域流动特征,并探讨影响其跨区域流动就业的因素,以获得提高西部地区专业硕士人才留用及服务区域发展能力的有益启示。具体研究问题为:①西部地区专业硕士在就业单位与地域上的就业选择如何?②留在西部地区就业的专业硕士有什么样的群体特征?③西部地区专业硕士跨区域流动就业的影响因素是什么?

二、研究设计

(一)数据来源和样本

本研究的数据来源于北京大学中国博士生教育研究中心承担的2022年“全国研究生培养质量反馈调查项目”,调查对象为即将毕业离校的研究生群体,在抽样上采取了分层随机抽样的方式,以尽量保证调查样本的代表性。根据上述调查抽样设计,本

次调查采用了网络调查的方式,开展时间为2022年5月至7月,最终获得了582所研究生培养单位的调查数据。共收集有明确就业去向的全日制专业硕士毕业生问卷52373份,剔除缺失关键信息的问卷后,获得40397份有效问卷,问卷有效率达77.1%。东部、中部和西部地区高校专业硕士有效问卷占比分别为54.9%、21.4%和23.7%。

其中,有明确就业去向的西部地区专业硕士毕业生为9567人,覆盖12个西部省份的128个研究生培养单位,西北和西南地区毕业生占比分别为43.5%和56.5%;男女比例分别为50.4%和49.6%;11.5%毕业于一流大学建设高校,25.2%毕业于一流学科建设高校,63.3%毕业于其他高校和科研院所;14.1%为东部户籍,23.9%为中部户籍,西部户籍占比62%;因历史学样本过少(仅14人),纳入分析的样本按所属学科门类划分,分别为法学(3.6%)、工学(49.2%)、管理学(8.3%)、教育学

(11.8%)、经济学(5.4%)、农学(4.3%)、文学(2.9%)、医学(11.4%)和艺术学(3.1%)九大类。

(二)变量说明

本研究使用描述性统计、卡方检验、二元Logistic回归模型等数据分析方法进行相关研究。在二分类Logistic回归模型当中,被解释变量为“是否跨区域流动就业”,就业区域划分为东部地区、中部地区和西部地区三类^①(注:高校所在地及户籍所在地也沿用这一划分标准)。若专业硕士的毕业高校所在地与就业地不在同一区域,为“跨区域流动就业”,反之则为“未跨区域流动就业”。解释变量分为四类:①个体特征,包括性别、年龄、父母学历;②教育特征,包括录取方式、学校类型、学科类型、获奖情况;③区域特征,包括户籍所在地、本科和硕士高校是否跨省、硕士高校所在地与户籍地是否跨省;④就业特征,包括就业单位类型、年薪、择业偏好。各变量情况如表1所示。

表1 解释变量说明(N=9567)

因素	具体变量	变量和对照组说明
个体特征	性别	男(对照组)和女
	年龄	连续变量
	父亲/母亲学历	等级变量
教育特征	录取方式	第一志愿(对照组)、调剂和推荐免试
	学校类型	“双一流”建设高校(对照组)和其他院校
	学科类型	法学(对照组)、工学、管理学、教育学、经济学、历史学、农学、文学、医学和艺术学
	硕士是否获得校级以上奖励	是(对照组)和否
区域特征	户籍地	西部、中部和东部(对照组)
	本科和硕士高校所在地是否跨省	是和否(对照组)
	硕士高校所在地和户籍地是否跨省	是和否(对照组)
就业特征	就业单位类型	高校和科研机构(对照组)、企业、医院和中小学、党政机关、其他
	预期年薪	连续变量(均值:东部14.64万元,中部11.97万元,西部11.80万元)
	择业偏好	工作地区(对照组)、工作岗位、工资待遇、职业发展前景、工作稳定性、工作自由度、专业对口度、其他

三、研究结果

(一)西部地区专业硕士的就业选择及区域流动

从就业单位来看,企业是西部地区专业硕士(简称西部专业硕士)的就业首选,占比达60.0%;其次是医院和中小学,占比达21.7%;高校和科研机构

占比9.1%;党政机关和其他岗位占比最低,合计不足10%。与全国样本对比发现,西部专业硕士与东、中部专业硕士的就业选择呈现相同特点,但西部专业硕士在企业就业的比例显著低于东部8.3%($\chi^2=207.62, p<0.001$)和中部3.1%($\chi^2=18.99, p<0.001$)的在企就业比例;在医院和中小学的就业比例上,西部专业硕士显著高于东部5.6%($\chi^2=$

142.97, $p < 0.001$)和中部 2.2% ($\chi^2 = 13.06, p < 0.001$);在高校和科研机构的就业比例上,西部专业硕士与中部差异不显著,但显著高于东部 2.8% ($\chi^2 = 80.14, p < 0.001$);在党政机关和其他事业单位的就业比例上,西部专业硕士与东部差异不显著,但显著高于中部 0.8% ($\chi^2 = 4.48, p < 0.05$);在其他岗位(自主创业、自由职业等)的就业比例上,各区域专业硕士并无显著差异(见图 1)。说明相较于东部和中部,西部专业硕士更加偏向于医院和中小学、高校和科研机构、党政机关等单位就业。

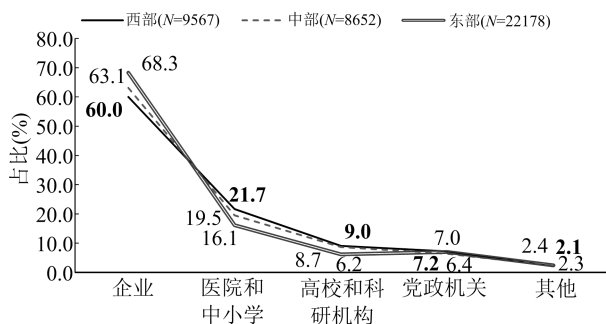


图 1 各区域专业硕士的就业单位选择情况(单位:%)

从就业地域来看,西部专业硕士在本区域就业的比例为 62.7%,流动到东部和中部就业的比例分别为 27.3%和 10%,本区域就业仍然是西部专业硕士就业的主要趋势。但具体到不同的就业单位类型,就业地域选择的差异不同。在包括医院和中小学、高校和科研机构、党政机关等体制内单位中,均有超过 70%的西部专业硕士留在本区域就业,而留在西部企业就业的只有 53.4%。与全国样本对比发现,东、中、西部专业硕士均以本区域内就业为主,但东部专业硕士本区域就业的比例最高,为 87.0%;中部专业硕士本区域就业比例最低,为 50.4%。东部企业吸纳了 88.4%的东部专业硕士,也成为中部(46.9%)和西部(35.1%)专业硕士跨区域流动就业的主要选择。仅有 5.5%的东部专业硕士和 8.0%的中部专业硕士选择流动到西部地区就业,且主要流向西部党政机关(12.9%和 11.7%)(见表 2)。

(二)西部地区专业硕士不同区域就业者的群体特征差异

1. 户籍差异

从不同户籍毕业生的就业区域选择来看,86.4%的西部户籍毕业生留在本区域就业,而东部和中部户籍毕业生留在西部就业的比例仅为 18.1%和 27.4%。从不同就业区域毕业生的户籍差异来看,在西部和中部就业的毕业生均以本区域

户籍为主,占比分别为 85.4%和 84.6%,而在东部就业的毕业生中,40.7%为东部户籍,西部户籍和中部户籍的毕业生分别有 26.8%和 32.5%。西部户籍毕业生留在本区域企业、党政机关和事业单位就业的比例没有显著差异,均为 80%左右;而留在中小学和医疗卫生单位的比例最高(92.7%),留在高校和科研机构的比例最低(78.7%)。中部户籍毕业生回到本区域就业的单位选择与西部户籍毕业生相似,但是东部户籍毕业生回到东部党政机关和事业单位就业的比例最高(59.0%),而去企业的比例相对较低(37.2%)(见表 3)。

表 2 各区域专业硕士的就业区域流动情况(单位:%)

就业单位类型	毕业高校所在区域	就业所在区域		
		西部	中部	东部
企业 (N=26349)	西部(N=5736)	53.4	11.5	35.1
	中部(N=5460)	6.6	46.5	46.9
	东部(N=15153)	4.4	7.2	88.4
医院和中小学 (N=7321)	西部(N=2072)	79.6	7.0	13.4
	中部(N=1686)	11.7	53.0	35.3
	东部(N=3563)	6.8	5.3	87.9
高校和科研机构 (N=3000)	西部(N=866)	74.1	9.6	16.3
	中部(N=750)	8.4	61.6	30.0
	东部(N=1384)	6.5	10.5	83.0
党政机关 (N=2800)	西部(N=693)	76.3	6.8	16.9
	中部(N=558)	11.7	67.0	21.3
	东部(N=1549)	12.9	13.0	74.1
其他 (N=927)	西部(N=200)	57.5	10.0	32.5
	中部(N=198)	2.5	48.5	29.0
	东部(N=529)	2.5	4.9	92.6
总体 (N=40397)	西部(N=9567)	62.7	10.0	27.3
	中部(N=8652)	8.0	50.4	41.6
	东部(N=22178)	5.5	7.5	87.0

表 3 西部专业硕士不同区域就业者的户籍差异(单位:%)

就业单位类型	就业所在区域	户籍所在区域		
		西部	中部	东部
企业 (N=5736)	西部(N=3060)	82.5	13.1	4.4
	中部(N=662)	11.0	84.5	4.5
	东部(N=2014)	28.7	34.1	37.2

续表 3 西部专业硕士不同区域就业者的户籍差异(单位:%)

就业单位类型	就业所在区域	户籍所在区域		
		西部	中部	东部
医院和中小学 (N=2072)	西部(N=1649)	92.7	5.0	2.3
	中部(N=146)	6.2	89.7	4.1
	东部(N=277)	21.3	22.4	56.3
高校和科研机构 (N=866)	西部(N=642)	78.7	14.5	6.8
	中部(N=83)	15.7	79.5	4.8
	东部(N=141)	23.4	29.1	47.5
党政机关 (N=693)	西部(N=529)	80.7	7.6	3.2
	中部(N=47)	14.9	80.9	4.2
	东部(N=117)	15.4	25.6	59.0
其他 (N=200)	西部(N=115)	81.7	9.6	8.7
	中部(N=20)	10.0	85.0	5.0
	东部(N=65)	23.1	44.6	32.3
总体 (N=9567)	西部(N=5995)	85.4	10.5	4.1
	中部(N=958)	10.9	84.6	4.5
	东部(N=2614)	26.8	32.5	40.7

2. 性别差异

从不同性别毕业生的就业区域选择来看,68.1%的女性留在西部就业,显著高于男性的57.3% ($\chi^2 = 120.42, p < 0.001$)。男性去企业(72.8%)就业的比例显著高于女性(46.9%) ($\chi^2 = 664.87, p < 0.001$),去医院和中小学(10.4%)、高校和科研机构(7.7%)就业的比例显著低于女性(33.1%, 10.5%) ($\chi^2 = 723.39, p < 0.001; \chi^2 =$

23.13, $p < 0.001$)。具体来看,留在西部企业就业的男性和女性毕业生比例均显著低于流动到中部和东部企业就业的比例;留在西部医院和中小学就业的男性和女性毕业生比例均显著高于流动到中部和东部医院和中小学就业的比例;留在西部高校和科研机构、党政机关就业的男性毕业生比例均显著高于流动到中部和东部高校等机构就业的比例,而女性毕业生比例仅显著高于流动到东部高校等机构的比例,与流动到中部的比例无显著差异(见表4)。

3. 院校类型差异

“双一流”建设高校(简称“双一流”高校)毕业生留在西部就业的比例为59.7%,显著低于“其他院校”毕业生留在西部的比例(64.4%) ($\chi^2 = 21.25, p < 0.001$),“双一流”高校毕业生的流失率明显高于“其他院校”毕业生。“双一流”高校毕业生去企业(66.2%)和党政机关(9.3%)就业的比例显著高于“其他院校”毕业生(56.3%, 6.0%) ($\chi^2 = 90.04, p < 0.001; \chi^2 = 35.13, p < 0.001$),去医院和中小学(14.7%)、高校和科研机构(7.8%)就业的比例显著低于“其他院校”毕业生(25.7%, 9.8%) ($\chi^2 = 156.66, p < 0.001; \chi^2 = 10.63, p < 0.01$)。具体来看,留在西部企业就业的“双一流”高校毕业生比例显著低于流动到中部和东部的比例;而留在西部高校和科研机构、党政机关就业的“双一流”高校毕业生比例均显著高于流动到中部和东部的比例;留在西部医院和中小学就业的“双一流”高校毕业生比例显著高于流动到东部的比例,与流动到中部的比例无显著差异(见表5)。

表 4 西部专业硕士不同区域就业者的性别差异(单位:%)

就业地区	性别	就业单位类型				
		企业	医院和中小学	高校和科研机构	党政机关	其他
西部 (N=5995)	男(N=2762)	66.1	13.0	9.6	9.7	1.6
	女(N=3233)	38.2	39.9	11.6	8.1	2.2
中部 (N=958)	男(N=543)	80.3	7.9	5.9	4.1	1.8
	女(N=415)	54.5	24.8	12.3	6.0	2.4
东部 (N=2614)	男(N=1517)	82.3	6.7	4.7	4.0	2.3
	女(N=1097)	69.9	15.9	6.4	5.1	2.7
总体 (N=9567)	男(N=4822)	72.8	10.4	7.7	7.3	1.8
	女(N=4745)	46.9	33.1	10.5	7.2	2.3

表 5 西部专业硕士不同区域就业者的院校类型差异(单位:%)

就业地区	院校类型	就业单位类型				
		企业	医院和中小学	高校和科研机构	党政机关	其他
西部 (N=5995)	“双一流”高校(N=2097)	59.3	17.5	9.4	11.8	2.0
	其他院校(N=3898)	46.6	32.9	11.4	7.2	1.9
中部 (N=958)	“双一流”高校(N=380)	70.8	15.3	5.5	6.3	2.1
	其他院校(N=578)	68.0	15.2	10.7	4.0	2.1
东部 (N=2614)	“双一流”高校(N=1037)	78.4	9.0	5.5	5.3	1.8
	其他院校(N=1577)	76.2	11.7	5.3	3.9	2.9
总体 (N=9567)	“双一流”高校(N=3514)	66.2	14.7	7.8	9.3	2.0
	其他院校(N=6053)	56.3	25.7	9.8	6.0	2.2

4. 学科差异

对九个学科类型的毕业生就业情况进行分析发现,留在西部地区就业比例从低到高的学科类型分别是经济学(51.1%)、工学(55.9%)、文学(57.6%)、法学(59.5%)、农学(60.1%)、管理学(68.2%)、艺术学(71.2%)、医学(76.2%)、教育学(78.2%)。由此可知,留在西部地区就业比例最高的是教育学类和医学类毕业生,这两个学科的毕业生去往东部地区就业的比例也最低,分别为 14.8%和 16.4%。经济学类和工学类毕业生留在西部就业的比例较低,而去往东部地区就业的比例较高,分别是 35.4%和 33.2%;除此之外,去东部地区就业比例超过 30%的还有农学类(31.8%)和文学类(31.7%)毕业生(见图 2)。进一步分析发现,留在西部地区就业的教育学类和医学类毕业生到中小学和医院就业的比例最高,分别为 81.0%和 92.8%;而流向东部地区就业的经济学类与工学类毕业生到企业就业的比例最高,分别为 92.5%和 91.3%。

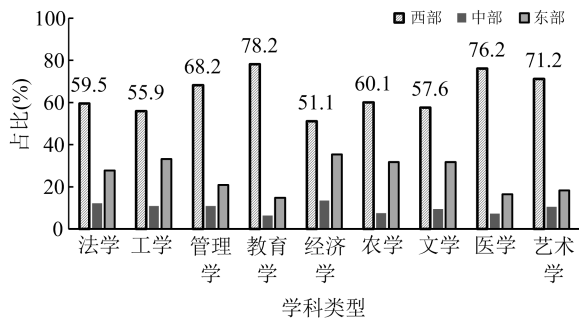


图 2 西部专业硕士不同区域就业者的学科差异(单位:%)

5. 就业满意度差异

留在西部地区就业的毕业生就业满意度均分为 3.74,显著低于去往东部地区的就业满意度 3.81($t = -3.724, p < 0.001$)。具体来看,留在西部企业、医院

和中小学就业的毕业生就业满意度(3.73, 3.70)显著低于去往东部相同单位类型的毕业生就业满意度(3.79, 3.86)($t = -2.531, p < 0.05; t = -3.009, p < 0.01$);留在西部就业的毕业生与去往中部就业的毕业生在就业满意度上无显著差异(见表 6)。

表 6 西部专业硕士不同区域就业者的就业满意度差异

就业单位类型	就业地区(M±SD)		
	西部	中部	东部
企业(N=5736)	3.73±0.79	3.77±0.78	3.79±0.79
医院和中小学(N=2072)	3.70±0.86	3.64±0.85	3.86±0.84
高校和科研机构(N=866)	3.85±0.86	3.82±0.72	3.91±0.80
党政机关(N=693)	3.84±0.90	4.04±0.88	3.96±0.79
其他(N=200)	3.55±0.80	3.55±0.89	3.80±0.69
总体(N=9567)	3.74±0.83	3.76±0.79	3.81±0.79

(三) 影响西部地区专业硕士就业区域流动的因素

将西部专业硕士是否跨区域流动就业作为因变量,将个体特征、教育特征、区域特征、就业特征作为自变量进行二元逻辑回归分析。回归模型的多重共线性检验表明,解释变量容差大于 0.1,方差膨胀因子(VIF)小于 5,并且解释变量相关系数均小于 0.6,两两之间没有强相关性($R > 0.8$),表明多重共线性问题可忽略不计,解释变量可引入回归方程。回归分析结果如表 7 所示(仅标注显著预测因素)。

1. 从个体特征因素来看,性别、年龄、父亲学历均显著影响西部专业硕士跨区域流动就业。女性离开西部就业的可能性是男性的 85.2%;随着年龄增大,离开西部的可能性显著减小;父亲学历越高,离开西部的可能性越大。

2. 从教育特征因素来看,录取方式、学科类型、获奖情况均显著影响西部专业硕士跨区域流动就业。调剂招考录取的毕业生离开西部就业的可能性是第一志愿录取的 1.916 倍;农学和文学类毕业生离开西部就业的可能性均是法学类毕业生的 2.019 倍;硕士期间未获校级以上奖励的毕业生离开西部的可能性是获得过奖励的 1.177 倍。

3. 从区域特征因素来看,户籍地、本科和硕士高校所在地是否跨省、硕士高校所在地和户籍地是否

跨省显著影响西部专业硕士跨区域流动就业。中部和西部户籍生源流动就业的可能性仅有东部生源的 53.4%和 4.6%;硕士与本科跨省就读的毕业生流动就业的可能性是未跨省的 1.493 倍;硕士高校所在地与户籍所在地跨省的毕业生流动就业的可能性是未跨省的 1.36 倍。

4. 从就业特征因素来看,年薪、就业单位类型、择业偏好显著影响西部专业硕士跨区域流动就业。年薪上升会推动流动可能性的增加;就业于企业的毕业生离开西部的可能性是在高校和科研机构就业的 2.585 倍。择业时更偏好工作岗位特性、工资待遇和职业发展前景等因素的毕业生,其流动可能性分别是更偏好工作城市吸引力毕业生的 1.236 倍、1.687 倍和 1.673 倍。

表 7 西部硕士就业区域流动的影响因素分析

因变量:是否跨区域流动就业		B	S. E.	Exp(B)
性别(男性)	女性	-0.161**	0.064	0.852
年龄		-0.035**	0.012	0.966
父亲学历		0.062*	0.030	1.063
录取方式(第一志愿)	调剂	0.650***	0.062	1.916
学校类型(双一流)	其他院校	-0.094	0.063	0.910
学科类型(法学类)	农学类	0.703**	0.222	2.019
	文学类	0.703**	0.238	2.019
获得校级以上奖励(是)	否	0.163**	0.064	1.177
户籍所在区域(东部)	西部	-3.074***	0.097	0.046
	中部	-0.627***	0.090	0.534
本硕跨省(否)	是	0.401***	0.070	1.493
户籍地与硕士就读学校跨省(否)	是	0.307***	0.088	1.360
工作预期年薪		0.042***	0.004	1.043
就业单位类型(高校与科研机构)	企业	0.950***	0.116	2.585
择业偏好(工作地区)	工作岗位	0.212*	0.091	1.236
	工资待遇	0.523***	0.086	1.687
	职业发展前景	0.515***	0.086	1.673
常量		-0.107	0.400	0.899

模型检验: $N=9567$, Cox & Snell $R^2=0.390$, Nagelkerke $R^2=0.532$

注:***代表 $p<0.001$,**代表 $p<0.01$,*代表 $p<0.05$ 。

四、结论与建议

(一) 研究结论

本研究详细分析了西部专业硕士的就业选择及区域流动特点,并对影响其跨区域流动就业的因素进行了分析,得出以下主要研究结论:

1. 六成毕业生留在西部就业,体制内工作更受青睐,西部企业就业比例较低

企业是西部专业硕士的主要就业选择,占比为

60%,但显著低于东部和中部专业硕士到企业就业的比例;西部专业硕士更加偏向于医院和中小学、高校和科研机构、党政机关等以体制内为主的单位就业。西部专业硕士留在本区域就业的比例为 62.7%,在西部医院和中小学、高校和科研机构、党政机关中,均保留了超过 70%的本区域专业硕士毕业生,而西部企业这一比例仅为 53.3%;东部企业是西部和中部专业硕士跨区域流动就业的主要选择。

2. 西部就业毕业生八成以上为西部生源,经济

学和工学类毕业生流失比例较高

留在西部就业的毕业生群体中,86.4%为西部户籍,而东部和中部户籍毕业生留在西部就业的比例仅为18.1%和27.4%;女性毕业生留在西部就业的比例显著高于男性;教育学类和医学类毕业生留在西部就业的比例较高,经济学类和工学类毕业生留在西部就业的比例较低。而留在西部就业的毕业生就业满意度显著低于去往东部就业的群体,这种差异主要体现在企业、医院和中小学就业的毕业生当中。

3. 精英层次专业硕士流失情况最为严重,拥有更高社会资本和人力资本的毕业生离开西部的可能性更高

“双一流”高校毕业生留在西部就业的比例显著低于“其他院校”毕业生,并且男性、年龄较小、父亲学历越高、东部户籍、硕士毕业前有跨省求学经历、年薪较高、在企业就业,择业时更偏好工作岗位特性、工资待遇和职业发展前景等拥有更高社会资本和人力资本的西部专业硕士毕业生离开西部就业的可能性更大。

(二) 讨论与建议

1. 对西部地区专业硕士人才培养的若干思考

本次调查结果显示,企业是专业硕士就业的主要选择,但在企业就业的西部专业硕士中,仅有53.3%留在西部企业就业,35.1%流向东部企业;且工学类和经济学类毕业生流向东部企业的比例最高,超过30%。西部地区专业硕士人才流失主要体现在企业就业的群体当中,考虑到培养体量,可知工科领域专业硕士人才的流失最为严重。而技术创新与产业变革主要依靠工程技术类人才来完成^[25],人才流失的累积效应将极大地阻碍西部产业升级和经济发展。从西部高等教育发展历程来看,许多高校及其学科专业在规划布局之初,是以服务国家战略需求为导向,且长期依赖于东部高校的学科发展模式,使得学科专业发展不能满足区域产业发展需求^[26],人才技能结构与产业技术结构存在错配^[1],是西部人才流失的重要原因之一。因此,推进与区域产业发展需求契合的专业领域建设,优化西部高校专业学位布局,深化产教融合机制,是提升西部地区专业硕士培养成效的重要方向。

(1) 前瞻性建设对接东部转移产业的专业领域。积极承接东部转移而来的适宜西部落地的产业,是促进西部经济增长,实现就业数量和质量双提升的有效举措^[27]。因此,继2010年国务院发布《国务院关于中西部地区承接产业转移的指导意见》之后,

2021年,工业和信息化部等发布了《关于促进制造业有序转移的指导意见》,明确提出“中西部地区有序承接东部地区产业转移”,重点方向是能源化工、资源精深加工、新材料、轻工、绿色食品、区域内高技术产业和先进制造业。为此,西部高校应联合产业部门,积极研判承接产业所涉及的专业领域,前瞻性布局和建设一批对接承接产业的专业学位,专业领域建设与承接产业需求精准契合,为转移产业的顺利落地提供人才保障。

(2) 培育具有西部区域特色的优势专业领域。目前,西部高校拥有的优势学科专业较少,大部分高校的学科建设水平整体偏弱^[26]。因此,西部高校要突破学科专业建设的传统路径依赖,摆脱对东部高校的简单借鉴和模仿,在充分考虑产业转移及国家战略性新兴产业需求的基础上,统筹考虑地域资源、产业基础和学科区位优势,着力培育和扶持一批具有西部特色的优势专业学位及特色专业领域。通过增加财政支持、增设学位点、扩大招生规模、完善评价机制等配套措施,不断强化专业特色,增强西部高校特色专业建设的能力,提升西部高校特色专业的品牌效应。

(3) 推进西部高校和学科专业的集群化发展^[26]。针对西部高校学科资源匮乏的现状,可打破高校和学科专业壁垒,围绕相近学科和专业领域,建立西部高校集群。促进不同高校和学科专业的融合创新,实现办学资源的优势和差异互补,以整合和集聚学科专业优势,以集群内优势专业带动薄弱专业发展。同时,明确专业领域建设的产业指向,围绕生态环境保护、生物医药、先进材料、新能源、大数据等领域,优化专业领域设置,发挥多学科交叉融合优势,既要打造优势专业领域,也要实现传统专业的升级改造。致力于建设解决西部产业实践问题的专业学位群和交叉专业领域,持续提高西部高校专业集群与区域产业发展需求的耦合度。

(4) 持续深化产教融合机制。既有研究发现,2001—2019年西部高等教育对区域经济增长的贡献率仅为2.71%,明显低于东部地区的4.84%^[28]。这意味着西部高校的知识生产活动与地方经济产业之间的链接不强,服务区域经济社会发展的能力亟待提升。因此,深入推进与落实产教融合,是提升西部地区专业硕士培养对区域经济发展直接贡献度的强力举措。应优化具体机制设计,明确校企双方的责权利,为西部高校与行业企业联动合作提供必要的制度与经费保障;将优势专业建设和区域产业需求紧密对接,搭建创新合作平台,联合开展人才培养

与技术攻关项目;以区域产业发展需求为导向,探索现代产业学院建设等合作模式,将先进技术转化为现实生产力,实现教育链与产业链的有效衔接^[25]。

2. 西部地区专业硕士人才的积累与长期保留问题

(1)西部高校应加强对本区域生源的招生倾斜和培养力度。仅有5.5%的东部专业硕士和8.0%的中部专业硕士选择流动到西部地区就业,西部对专业硕士人才的需求依赖本地生源满足。因此,西部高校可在政策许可范围内,研判相关产业急需紧缺人才,与地方政府或企业共同建立人才培养专项项目,招生指标向本地生源倾斜,培养过程直接与行业产业实践相结合,以实现对本区域高层次应用型人才的培养与保留。

(2)西部地区要提高城市吸引力,加强对精英人才的保留能力。从研究结果来看,西部地区精英层次专业硕士人才流失的情况更为严重,但择业时偏好工作城市吸引力的毕业生更可能留在西部就业。越来越多的研究也认为,城市舒适性,包括空气质量、平均温度、降水等自然环境以及城市公共服务水平、文化、医疗、教育资源等社会环境,逐渐成为高技能劳动力居住地选择的重要影响因素^[20,29-31],而空气污染、房价压力等将会对毕业生产生“挤出效应”^[6,32]。因此,保护生态环境、稳定房价收入比、加强城市公共治理与服务水平等,营造更为舒适便捷的人居环境,应是西部城市提升吸引力、留住人才的有效措施。

(3)出台面向西部高校毕业生的就业优惠政策。吸引力较弱的城市可通过人才政策来弥补地方经济、舒适性吸引力的不足^[6]。西部地区城市吸引力水平差异明显,可通过出台专门面向西部高校专业硕士毕业生的人才政策,在落户、就业创业、住房和子女教育等方面给予相应的优惠和倾斜,甚至提供政策性人才补贴,以加强对本区域专业硕士人才的保留。

最后,西部地区不仅要留住初次就业的专业硕士人才,更重要的是实现人才的长期积累。然而本研究显示,就业于西部的专业硕士就业满意度明显低于去往东部就业的群体。这是否会影响他们的岗位忠诚度和职业发展,进而在就业转换时产生就业流动?因此,未来的研究需进一步关注留在西部就业的专业硕士毕业生未来职业发展的问题,以帮助西部地区积累和长期保留专业硕士人才。

注释:

① 东部地区包括北京、天津、河北、辽宁、上海、江苏、浙江、

福建、山东、广东、海南,中部地区包括山西、吉林、黑龙江、安徽、江西、河南、湖北、湖南,西部地区包括四川、重庆、贵州、云南、西藏、陕西、甘肃、青海、宁夏、新疆、广西、内蒙古。

参考文献:

- [1] 龚勤林,章艳秋.“早熟去工业化”对人口流动的影响:基于西部12省份2000—2020年面板数据分析[J]. 社会科学研究,2022(6):116-126.
- [2] 王璐瑶,王晓阳,刘进.面向“一带一路”的研究生教育供给侧改革[J]. 学位与研究生教育,2019(9):49-53.
- [3] 别敦荣,易梦春,李家新.“十三五”时期研究生教育发展思路[J]. 中国高教研究,2016(1):83-90.
- [4] 中国学位与研究生教育发展年度报告课题组.中国学位与研究生教育发展年度报告2016[M].北京:高等教育出版社,2017:26-27.
- [5] 中国学位与研究生教育发展年度报告课题组.中国学位与研究生教育发展年度报告2020[M].北京:高等教育出版社,2022:20.
- [6] 王一凡,崔璨,王强,等.“人才争夺战”背景下人才流动的空间特征及影响因素:以中国“一流大学”毕业生为例[J]. 地理研究,2021,40(3):743-761.
- [7] 岳昌君,夏洁,邱文琪.2019年全国高校毕业生就业状况实证研究[J]. 华东师范大学学报(教育科学版),2020,38(4):1-17.
- [8] 李敏,陈洪捷,沈文钦,等.专业硕士就业状况及其影响因素研究:基于2016年全国毕业生的抽样调查数据[J]. 研究生教育研究,2017(5):9-17.
- [9] 李敏,蒿楠,陈洪捷,等.全日制专业硕士与学术硕士就业状况的比较研究:基于2017年全国研究生离校调查数据的实证分析[J]. 高教探索,2019(9):32-39,81.
- [10] 于菲,邱文琪,岳昌君.我国研究生就业状况实证研究[J]. 学位与研究生教育,2019(6):32-38.
- [11] 刘京鲁,岳昌君,杨海燕.我国硕士研究生就业结果及起薪的影响因素研究:基于2019年全国高校抽样调查数据的实证分析[J]. 教育学术月刊,2020(11):64-72.
- [12] Hicks J R. The Theory of Wages[M]. London: Macmillan,1963:58-88.
- [13] Kodrzycki Y K. Migration of Recent College Graduates: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth[J]. New England Economic Review,2001:13-34.
- [14] 葛玉好,牟小凡,刘峰.大学生就业地域选择的影响因素分析:基于扩展的托达罗人口流动模型[J]. 中国人民大学教育学报,2011(4):81-89.
- [15] Faggian A, McCann P. Universities, Agglomerations and Graduate Human Capital Mobility[J]. Journal of Economic and Social Geography,2009,100(2):210-223.
- [16] 何仲禹,翟国方.我国大学生就业城市选择意愿及其影

- 响因素分析[J]. 人文地理, 2015, 30(2): 37-42, 102.
- [17] 聂晶鑫, 刘合林. 中国人才流动的地域模式及空间分布格局研究[J]. 地理科学, 2018, 38(12): 1979-1987.
- [18] 左晶晶, 段鑫星. “留”还是“流”: 高校毕业生流动的空间布局与影响因素分析——以“双一流”建设高校博士毕业生为例[J]. 江苏高教, 2022(7): 50-59.
- [19] Faggian A, Li Q, Wright R. Graduate Migration Flows in Scotland [J]. *Fraser of Allander Economic Commentary*, 2009, 33: 35-42.
- [20] 赵晶晶, 盛玉雪, 蒋承. 区域差距、就业选择与人力资本流动: 基于高校毕业生的实证研究[J]. 人口与发展, 2016, 22(1): 28-37.
- [21] 倪晓锋, 谢志岩. 大学毕业生求职区域意向及其影响因素[J]. 南方人口, 2019, 34(5): 46-55.
- [22] 陈涛, 詹琳. 江苏高校毕业生初次就业与再次就业区域选择影响因素分析[J]. 江苏高教, 2019(6): 83-87.
- [23] 于苗苗, 曲绍卫, 马万里. 我国专业学位研究生城市群际流动特征及对策研究: 基于2019年毕业生调研数据[J]. 学位与研究生教育, 2021(4): 71-79.
- [24] 高耀, 王玉鑫. 一流大学专业硕士的就业流动与职业选择: X大学2011—2015年硕士毕业生的就业趋势与特点分析[J]. 高等农业教育, 2022(5): 109-119.
- [25] 桑晓鑫, 祁占勇. 科教融汇视域下西部高等教育结构的困境检视与功能重塑[J]. 重庆高教研究, 2024, 12(5): 74-84.
- [26] 祁占勇, 桑晓鑫. 新时代西部高校学科布局的国家方略、现实困境与制度供给[J]. 中国高教研究, 2023(6): 72-77.
- [27] 王佳锐, 安锦. 西部地区承接产业转移的就业促进对策研究[J]. 内蒙古师范大学学报(哲学社会科学版), 2015, 44(4): 138-142.
- [28] 包水梅, 陈秋萍. 我国区域间高等教育对经济发展贡献率的比较分析: 基于近20年中国省域面板数据的实证研究[J]. 兰州大学学报(社会科学版), 2021, 49(5): 16-27.
- [29] Zheng S, Zhang X, Sun W, et al. Air Pollution and Elite College Graduates' Job Location Choice: Evidence from China [J]. *The Annals of Regional Science*, 2019, 63(2): 295-316.
- [30] 刘晔, 王若宇, 薛德升, 等. 中国高技能劳动力与一般劳动力的空间分布格局及其影响因素[J]. 地理研究, 2019, 38(8): 1949-1964.
- [31] 张抗私, 周晓蒙. 大学毕业生就业的省际流动特征及其影响因素[J]. 人口与经济, 2018(1): 69-78.
- [32] 盛玉雪, 赵晶晶, 蒋承. 我国高校毕业生跨省就业流动的空间相关性研究[J]. 北京大学教育评论, 2018, 16(1): 159-178, 192.

On the Employment Choice, Regional Mobility of Professional Postgraduates in the Western Region and Influencing Factors

——An Empirical Analysis Based on the 2022 National Postgraduate Education Quality Feedback Survey

LI Min¹, LI Zhonghao¹, WEI Lina², CHEN Hongjie³

(1. College of Education, Yunnan University, Kunming 650091, China;

2. Institute of China Innovation and Entrepreneurship Education, Hangzhou Normal University, Hangzhou 311121, China;

3. Graduate School of Education, Peking University, Beijing 100871, China)

Abstract: Based on the project data of the “2022 National Postgraduate Education Quality Feedback Survey”, this paper conducts a detailed analysis of the employment choices and regional mobility of professional postgraduate graduates in the western region of China. The study shows that the proportion of postgraduate graduates employed locally is 62.7%, and the proportion of education and medicine graduates with western household registration and staying in the western region is the highest; most of the graduates prefer to work in units within the government and institutional system, and the proportion of the graduates working in enterprises is comparatively low; the proportion of engineering and economics graduates “running off” to eastern enterprises is comparatively high, and the situation of the elite graduates migrating outward is even worse. The ability of professional postgraduate education to serve regional industrial development is limited in the western region. Based on the research results, this paper suggests that the layout of professional degree conferring units in western universities should be further optimized, the improvement of professional disciplines that meet the needs of regional industrial development should be further promoted, the industry-education integration mechanism should be further deepened, and the training effect of professional postgraduates in the western region should be further improved, while the ability to cultivate local sources of students should be strengthened. In addition, this paper also suggests that the attractiveness of cities should be enhanced and preferential employment policies should be introduced to promote the accumulation and long-term retention of professional postgraduate talent in the western region.

Keywords: western region; professional postgraduate; employment choice; regional mobility; influencing factor