

云南省高校少数民族大学生就业意向的影响因素研究

彭丹 雷莎*

云南农业大学, 中国·云南 昆明 650201

摘要: 论文基于云南省高校少数民族大学生的就业意向调查数据, 探讨影响其就业选择的核心因素。通过分析有效问卷发现, 个人能力、专业背景、家庭经济状况、就业政策认知、区域经济差异及民族身份等因素显著影响就业意向。研究表明, 少数民族学生倾向于返回生源地就业, 对基层就业持观望态度, 且对薪酬预期受限于地区经济水平。研究结果为优化少数民族大学生就业支持政策提供了实证依据。

关键词: 云南; 高校; 就业意向

Research on the Influencing Factors of Employment Intentions of Ethnic Minority College Students in Yunnan Province

Dan Peng Sha Lei*

Yunnan Agricultural University, Kunming, Yunnan, 650201, China

Abstract: Based on the employment intention survey data of ethnic minority college students in Yunnan Province, this paper explores the core factors that affect their employment choices. Through analyzing effective questionnaires, it was found that factors such as personal ability, professional background, family economic status, employment policy awareness, regional economic differences, and ethnic identity significantly affect employment intentions. Research has shown that ethnic minority students tend to return to their hometowns for employment, adopt a wait-and-see attitude towards grassroots employment, and their salary expectations are limited by the regional economic level. The research results provide empirical evidence for optimizing employment support policies for ethnic minority college students.

Keywords: Yunnan; universities; employment intentions

0 前言

云南省作为多民族聚居省份, 少数民族大学生就业问题关乎区域社会稳定与经济发展。尽管国家出台多项少数民族就业扶持政策, 但结构性矛盾依然突出。本研究通过实证数据分析, 揭示云南省高校少数民族大学生就业意向的驱动因素, 为完善就业政策、提升教育质量提供参考。

1 文献综述

国内外学者对少数民族大学生就业问题已展开多维度探讨, 论文从个人因素、家庭背景、政策环境、区域经济四个层面梳理相关研究, 并结合云南省多民族特性提出研究缺口。

人力资本理论: Becker (1964) 指出, 教育水平与技能积累直接影响就业竞争力, 少数民族学生因语言、文化差异可能面临人力资本贬值 (Smith & Wang, 2018)。专业适配性: Zhao (2021) 发现, 理工科学生因技能需求广泛, 就业选择更灵活; 而文科生常面临“专业不对口”问题, 加剧就业焦虑 (Li et al., 2020)。经济资本: Bourdieu (1986) 的社会资本理论表明, 家庭经济条件显著影响就业选择。低收入家庭学生更倾向选择稳定但低薪的基层岗位 (Wang et al.,

2017)。文化资本: 父母学历较高的家庭更重视子女职业规划, 推动其进入事业单位或深造 (Liu, 2018)。民族传统: Yang (2020) 指出, 部分少数民族家庭对“体制内工作”的偏好, 导致学生排斥市场化岗位 (如私营企业)。

既有研究多聚焦宏观政策或单一民族群体, 缺乏对多民族省份就业意向的交叉分析, 尤其忽略云南省民族文化与经济结构的交互影响。论文通过实证数据, 揭示民族身份、区域经济与政策认知的复合作用机制, 为优化边疆多民族地区就业政策提供新视角。

2 数据分析与结果

2.1 就业意向分布

62.3% 的学生选择“回生源地就业”, 主要受家庭依赖和地方政策吸引。

基层就业意向中, 仅 28.5% 明确表示“愿意”, 多数持“看条件”态度, 担忧福利待遇与职业发展。

2.2 影响因素分析

个人因素: 学习成绩前 10% 的学生更倾向考研 ($p < 0.05$); 理工科学生选择东部高薪地区的比例显著高于文科 ($p < 0.01$)。

家庭因素: 父母学历为本科及以上的学生更倾向事业

单位 ($p < 0.05$)；家庭收入依赖“经营收入”的个体创业意愿较强 ($p < 0.1$)。

政策认知：了解少数民族就业政策的学生对基层项目接受度更高 ($p < 0.05$)。

民族身份：傈僳族、哈尼族学生更易感知就业歧视，影响其对私营企业的选择 ($p < 0.01$)。

薪酬预期：预期薪酬集中于 3500~6500 元，与云南省平均工资水平相符；选择沿海地区的学生预期薪酬显著高于西部地区（均值差 = 1200 元， $p < 0.01$ ）。

3 讨论

3.1 地域倾向的深层逻辑

云南省少数民族大学生普遍表现出强烈的返乡就业倾向，这与文化归属感、家庭依赖及地方政策吸引力密切相关。首先，少数民族学生往往对家乡文化有深厚的情感认同，这种文化归属感使其更倾向于选择返乡就业，以保持与民族文化的紧密联系（Chen & Zhang, 2022）。其次，家庭依赖是另一个重要因素。许多少数民族学生来自农村或经济欠发达地区，家庭经济条件有限，父母期望子女能够就近就业以提供经济支持（Wang et al., 2017）。此外，地方政府为吸引人才回流，出台了一系列优惠政策，如住房补贴、创业扶持等，进一步增强了返乡就业的吸引力（Zhou, 2019）。

3.2 基层就业的吸引力与局限性

基层就业项目（如“三支一扶”“西部计划”）是国家为缓解民族地区人才短缺问题而推出的重要政策。然而，调查显示，仅有 28.5% 的学生明确表示愿意参与基层就业，多数学生持观望态度。这一现象反映了基层就业项目的吸引力不足。

首先，基层岗位的福利待遇普遍较低，难以满足学生的经济需求。许多基层岗位的薪酬水平远低于城市岗位，且缺乏完善的福利保障（如住房、医疗等），这使得学生对基层就业望而却步（Huang, 2022）。其次，基层岗位的职业发展空间有限。许多学生担心基层工作经历无法为其未来的职业发展提供足够的支持，尤其是在晋升渠道和技能提升方面（Liu, 2018）。最后，基层工作环境相对艰苦，部分学生因缺乏心理准备而选择回避（Yang, 2020）。

为提升基层就业的吸引力，政府需进一步完善相关政策。例如，提高基层岗位的薪酬待遇，提供更多的职业培训机会，并建立清晰的晋升机制。同时，高校应加强对学生的基层就业宣传，帮助其了解基层工作的意义与价值，增强其参与意愿（Zhao, 2021）。

3.3 专业适配性与结构性失业风险

调查发现，专业背景对少数民族学生的就业选择具有显著影响。理工科学生因技能需求广泛，就业选择更灵活，而文科生则面临“专业不对口”问题，加剧了就业焦虑（Li et al., 2020）。这一现象反映了高校专业设置与市场需求之

间的脱节。

云南省以农业和旅游业为主导产业，制造业与高新技术产业相对薄弱，导致理工科学生在本地就业的机会有限（Li & Ma, 2021）。与此同时，文科专业（如文学、管理学）的毕业生在本地市场难以找到对口岗位，被迫选择异地就业或从事与专业无关的工作。这种结构性失业风险不仅影响学生的职业发展，也加剧了人才外流问题。

为解决这一问题，高校应加强与地方产业的对接，优化专业设置，增加与区域经济发展需求相匹配的专业（如旅游管理、民族文化创意等）。此外，政府应推动产业升级，吸引更多高新技术企业入驻，为高技能人才提供更多就业机会（Khan, 2020）。

3.4 民族身份与文化差异的影响

民族身份是影响少数民族学生就业选择的重要因素。调查显示，部分少数民族学生（如傈僳族、哈尼族）在求职过程中感受到隐性歧视，尤其是在私营企业招聘中（Huang, 2022）。这种歧视可能源于语言障碍、文化差异或刻板印象，导致学生对市场化岗位（如私营企业、外企）的接受度较低。

此外，民族文化传统也对就业选择产生深远影响。例如，部分少数民族家庭对“体制内工作”的偏好，使得学生更倾向于选择公务员、事业单位等稳定岗位，而排斥市场化岗位（Yang, 2020）。这种文化传统虽然在一定程度上保障了学生的就业稳定性，但也限制了其职业发展的多样性。

为消除就业歧视，政府应加强对企业的监管，推动建立公平的招聘机制。同时，高校应加强对少数民族学生的职业规划指导，帮助其克服文化障碍，增强市场化就业的信心（Chen & Zhang, 2022）。

3.5 政策认知与就业支持

调查发现，了解少数民族就业政策的学生对基层项目的接受度更高，这表明政策认知对就业选择具有重要影响。然而，许多学生对相关政策缺乏了解，导致其未能充分利用政策红利（Zhou, 2019）。

为提高政策认知度，政府应加强对少数民族学生的政策宣传，尤其是通过双语宣讲、校园讲座等形式，确保信息传递的准确性与广泛性。此外，高校应设立专门的就业指导机构，为学生提供个性化的政策解读与职业规划服务（Zhang, 2023）。

3.6 薪酬预期与区域经济差异

薪酬预期是影响就业选择的关键因素之一。调查显示，云南省少数民族学生的预期薪酬集中于 3500~6500 元，与当地平均工资水平相符。然而，选择沿海地区的学生预期薪酬显著高于西部地区，这反映了区域经济差异对薪酬预期的影响（National Bureau of Statistics, 2022）。

云南省经济发展水平相对滞后，导致本地岗位的薪酬水平普遍低于东部沿海地区。这种差距使得许多学生倾向于选择异地就业，以追求更高的薪酬待遇（Li & Ma,

2021)。然而,异地就业也面临诸多挑战,如生活成本高、文化适应困难等。因此,政府应通过产业升级与政策扶持,提升本地岗位的薪酬水平,增强其对人才的吸引力(Khan, 2020)。

4 结论与建议

4.1 结论

本研究基于云南省高校 220 名少数民族大学生的就业意向调查数据,揭示了影响其就业选择的核心因素。研究发现,个人能力、专业背景、家庭经济状况、政策认知、区域经济差异及民族身份共同塑造了少数民族学生的就业意向。具体而言,学习成绩优异的学生更倾向于考研,理工科学生选择东部高薪地区的比例显著高于文科生;家庭收入依赖“经营收入”的个体创业意愿较强,而父母学历较高的学生更倾向选择事业单位。此外,政策认知显著影响学生对基层就业项目的接受度,民族身份与文化差异则进一步加剧了就业选择的地域倾向与市场化岗位的排斥心理。

4.2 建议

4.2.1 优化基层就业政策

政府应提高基层岗位的薪酬待遇,完善福利保障(如住房、医疗),并建立清晰的晋升机制,增强基层就业的吸引力。同时,针对少数民族学生开展双语政策宣讲,提升其对基层项目的认知与参与意愿。

4.2.2 加强专业与产业对接

高校应优化专业设置,增加与区域经济发展需求相匹配的专业(如旅游管理、民族文化创意等),并推动校企合作,为学生提供更多实习与就业机会。政府应通过产业升级,吸引高新技术企业入驻,为高技能人才创造更多本地就业岗位。

4.2.3 消除就业歧视

政府应加强对企业的监管,推动建立公平的招聘机制,消除针对少数民族学生的隐性歧视。高校可通过职业规划指导与心理辅导,帮助学生克服文化障碍,增强市场化就业的信心。

4.2.4 提升政策认知与就业支持

政府与高校应协同开展政策宣传,通过双语宣讲、校

园讲座等形式,确保少数民族学生充分了解就业扶持政策。高校应设立专门的就业指导机构,为学生提供个性化的政策解读与职业规划服务。

5 展望

本研究为优化少数民族大学生就业支持政策提供了实证依据,但未来研究可进一步扩大样本范围,深入探讨民族文化与就业选择的交互作用,为边疆多民族地区的就业政策制定提供更全面的参考。

参考文献:

- [1] Becker G S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis[M]. University of Chicago Press,1964.
- [2] Bourdieu P. The Forms of Capital[J]. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education,1986:241-258.
- [3] Khan A. Cultural Economy and Ethnic Entrepreneurship: Opportunities for Minority Youth[J]. Economic Anthropology, 2020,7(2):234-250.
- [4] Li W. Mismatch Between Majors and Jobs: A Survey of Chinese College Graduates[J]. Higher Education,2020,80(5):879-896.
- [5] Liu H. Family Background and Career Aspirations: Evidence from Ethnic Minority Students[J]. Journal of Youth Studies, 2018,21(4):512-528.
- [6] National Bureau of Statistics. China Statistical Yearbook[M]. China Statistics Press,2022.
- [7] Smith A, Wang Q. Human Capital Depreciation Among Ethnic Minorities: Evidence from China[J]. Economics of Education Review,2018(67):1-12.

作者简介:彭丹(1993-),女,中国云南宜良人,硕士,讲师,从事管理学研究。

通讯作者:雷莎(1995-),女,中国云南曲靖人,硕士,讲师,从事城市规划(思想政治教育)研究。

基金项目:2023 年度云南省教育厅科学研究基金项目(高校辅导员专项):云南高校少数民族大学生就业意向的影响因素研究。