民办高校经管类学院毕业生就业情况分析——以A高校为例

黄增光
广州城市理工学院，中国·广东 广州 510000

摘要：基于 A 高校经管类学院 2021—2025 届毕业生就业去向台账，对其去向结构与就业质量作描述性分析。去向落实率由 94% 升至 98%，其后维持在 95% 以上；单位就业占比 80%—86%，灵活就业由 0 升至 5%；月薪中位数 3500—4300 元，近两届为 4000 元；民营企业占比 59%—70%，国有企业由 9% 降至 4%；专业相关度由 81% 升至 89%，留粤就业由 70% 升至 85%。该院就业的数量目标已基本达成，工作重心正从提高落实率转向提升就业质量，据此提出课程、服务、专业招生与政策四方面建议。

关键词：民办高校；经管类学院；毕业生就业；就业质量；就业结构

Analysis of Employment Status for Graduates from Business and Management Colleges in Private Universities—Taking University A as an example

Huang Zengguang
Guangzhou City University of Technology, China Guangdong Guangzhou 510000

Abstract: Based on the employment destination records of graduates from the School of Economics and Management at University A from 2021 to 2025, a descriptive analysis of their employment destination structure and quality was conducted. The employment destination fulfillment rate increased from 94% to 98%, subsequently maintaining above 95%; employment in corporate units accounted for 80%-86%, while flexible employment rose from 0% to 5%; the median monthly salary ranged between 3,500 and 4,300 yuan, with the latest two cohorts averaging 4,000 yuan; private enterprises constituted 59%-70% of employment, while state-owned enterprises decreased from 9% to 4%; professional relevance increased from 81% to 89%, and employment retention in Guangdong rose from 70% to 85%. The school has largely achieved its quantitative employment goals, shifting its focus from improving fulfillment rates to enhancing employment quality. Accordingly, recommendations are proposed in four areas: curriculum, services, major enrollment, and policy.

Keywords: Private universities; Business and economics colleges; Graduate employment; Employment quality; Employment structure

0 引言

2026 届高校毕业生规模达 1270 万人，青年就业仍是就业工作的重点。民办高校承担了相当份额的本科供给，其中经管类布点最为密集，专业设置相近的情况也较为常见。与公办院校毕业生相比，民办经管类毕业生在筛选型岗位中的竞争力仍有提升空间，就业更多依托中小民营企业与区域产业，其就业质量的形成机制因而值得单独观察。

既有研究提供了几条线索。鲍威[1]较早指出，民办高校毕业生在传统就业市场边缘开拓出一个“新市场”，其特征是中小规模民营企业、非正规用工与地方性岗位；杨嘉怡[2]基于广东某民办高校 2017 届毕业生调查发现，专业课程影响单位类型与专业对口，通识教育影响收入与满意度，创新创业教育影响收入与职业信心；钱淼等[3]对武汉某民办应用型高校 2020 届毕业生的调查指出，实习制度与就业指导是较受关注的改进环节；银锋[4]以 13 所民办本科院校就业质量报告为文本，构建了政府、院校、毕业生、用人单位四方互评的评价模型。Pinto 和 He[5]的实验则提示，360 名在职人员对毕业生简历的评价并不完全依据学业成绩，课外活动经历会独立提升其对岗位适配度与就业能力的判断。

上述研究的证据多来自单届问卷或校级质量报告：前者样本覆盖有限，后者以校级汇总为主，院系内部的专业分化较难充分呈现。连续多年的院级台账尚未被用于纵向描述。经管类学院通常是民办高校规模最大的院系，会计、国贸、投资三个专业的市场化程度不同，其分化恰好可以补充这一缺口。据此提出三个问题：五届毕业生的去向结构与就业形式如何演变；薪酬、专业相关度与单位性质呈现何种走势；就业流向的空间与专业分化有何特征。

政策环境同期发生了明显变化。2026 年，人力资源社会保障部、财政部印发《关于做好 2026 年高校毕业生等青年就业工作的通知》，提出 16 条举措，“百万就业见习岗位开发计划”执行至 2026 年 12 月 31 日；同期启动高校毕业生等青年就业服务攻坚行动，对未就业毕业生提供“1131”实名服务。广东出台《2026 年广东省高校毕业生就业创业十大行动方案》，明确公务员岗位不少于 1.5 万个、事业单位不少于 5 万个、国有企业招用不少于 1.7 万人；《广东省高校毕业生就业创业扶持政策清单》对企业和社会组织给予每人不超过 1500 元的一次性扩岗补助，粤东粤西粤北地区就业还可申领 5000—10000 元补贴。政策工具较为充足，民办经管类毕业生能否用足用好，取决于就业形态与院系服务的衔接程度。

1 研究设计

1.1 数据来源与样本

数据为 A 高校经管类学院 2021—2025 届毕业生就业去向登记台账，每行对应一名毕业生，字段包括毕业年份、专业、班级、毕业去向、单位名称、单位类型、所属行业、所属地区、岗位名称、职业类型、薪酬、签约时间、专业与就业相关度及生源地。各届规模均在二百余人，2023 届因专升本扩容而增加。

1.2 指标与处理

去向落实率以台账记录数为分母，分子为除“待就业”“暂不就业”及空值以外的记录。毕业去向归并为单位就业、灵活就业、自主创业、境内升学、境外留学、基层项目与入伍、未落实、未登记八类；单位类型归并为民营、国有、外资、个体与创业、党政机关、事业单位与教育机构、其他七类。薪酬为 0 者按缺失处理，个别万元级记录保留，正文以中位数报告以削弱极端值影响。专业与就业相关度将“很匹配”“匹配”“比较匹配”“一般匹配”合并为“匹配”“不匹配”单列。地区按省级行政区归类。

各指标均为描述性统计量，以台账记录为计算单位，未作模型估计与因果检验。

2 研究发现

2.1 届别规模与去向构成

2023 届规模高于其余各届，系学校新增专升本招生；扩招集中于投资学，2024、2025 届招生计划回调。

去向落实率五届依次为 94%、98%、96%、97%、96%（见表 1）。单位就业占比依次为 86%、86%、80%、84%、83%；灵活就业为 0、1%、4%、2%、5%；升学为 7%、10%、8%、9%、7%；未落实为 6%、2%、4%、3%、4%。

分专业看，会计学占比在 2021—2025 届分别为 45%、45%、25%、50%、40%；投资学为 25%、25%、55%、35%、30%；国际经济与贸易为 30%、30%、20%、15%、30%。2023 届投资学占比升至 55%，与专升本招生计划集中于该专业有关；2024、2025 届随招生计划调整回落至 35% 与 30%。

表 1 2021—2025 届毕业生去向结构（%）

指标	2021 届	2022 届	2023 届	2024 届	2025 届
已落实合计（去向落实率）	94	98	96	97	96
其中：单位就业	86	86	80	84	83
灵活就业	0	1	4	2	5
自主创业	1	0	3	2	0
境内升学	1	1	1	1	1
境外留学	6	9	7	8	6
基层项目与应征入伍	0	1	1	0	1
未落实（含未登记）	6	2	4	3	4

注：比率取整，合计差异属四舍五入。数据来源：A 高校经管类学院 2021—2025 届毕业生就业去向登记台账，作者整理。

2.2 薪酬水平与单位性质

月薪中位数 2021—2025 届依次为 3500 元、4300 元、4200 元、4000 元、4000 元，五年累计上涨约 14%。薪酬填报完整率 81%—88%，未填报样本构成影响均值，正文取中位数（见表 2）。

单位类型以民营企业为主，五届占比依次为 65%、70%、67%、59%、64%；国有企业为 9%、9%、9%、4%、4%；外商投资企业 2%—5%。行业集中于商务服务业、教育、零售业、货币金融服务、其他金融业、软件和信息技术服务业；岗位以外贸、财务、投资等应用型岗位为主。

表 2 2021—2025 届毕业生就业质量核心指标

指标	2021 届	2022 届	2023 届	2024 届	2025 届
月薪中位数（元）	3500	4300	4200	4000	4000
专业相关度（%）	81	80	80	87	89
国有企业占比（%）	9	9	9	4	4
民营企业占比（%）	65	70	67	59	64
广东就业占比（%）	70	82	88	86	85

注：薪酬四舍五入至百元；专业相关度为“很匹配”“匹配”“比较匹配”“一般匹配”四项合计，分母为已填报样本。数据来源同表 1。

2.3 专业相关度与就业区域

全院专业相关度五届依次为 81%、80%、80%、87%、89%。分专业，会计学 84%—92%，国际经济与贸易 78%—94%，投资学 66%—87%；专业间最大差距由 26 个百分点降至 7 个百分点。

广东就业占比五届依次为 70%、82%、88%、86%、85%；2022—2025 届生源中广东占 76%—84%。

3 对策建议

3.1 课程层面

会计学对应初级会计职称与注册会计师基础科目，国际经济与贸易对应外贸单证员与跨境电商运营，投资学对应证券从业与基金从业资格；专业实习安排由大四调整至大三暑期，与秋招签约时点衔接。

3.2 服务层面

去向、单位类型、所属行业、薪酬四项字段按同一口径填报；院内监测保留灵活就业、自主创业等细分项，对外报告按单位就业口径。对毕业半年后未落实的学生建立“1131”台账，即 1 次政策宣讲、1 次职业指导、3 次岗位推荐、1 次培训或见习，并与省级就业服务攻坚行动衔接。

3.3 规模与结构层面

2023 届投资学扩招后，其后两届月薪中位数由 4200 元降至 4000 元。专业招生计划的年度调整取三项依据：去向落实质量、对应岗位供给、起薪水平；三项与就业质量报告同表报送，便于比对扩招前后两届的变化。

3.4 政策层面

企业端可用的三项补贴，一次性扩岗补助按每招用 1 人不超过 1500 元、小微企业社会保险补贴按实际缴纳的养老、医疗（含生育）、失业、工伤四项保险费、就业见习补贴按每人每月不高于当地最低工资执行，且不高于单位实际支付金额，后两项期限分别不超过 2 年与 12 个月，申领条件见《广东省高校毕业生就业创业扶持政策清单》。学生端，粤东粤西粤北地区就业补贴面向毕业 2 年内到该地区就业、签订 1 年以上劳动合同并缴满 6 个月社会保险费的毕业生，入编机关事业单位者除外，标准为博士 10000 元、硕士 7000 元、其他 5000 元。

4 结语

五届台账记录的是一个数量追赶已经完成、质量改善尚未同步的就业格局。落实率的上升主要发生在 2021 届到 2022 届，此后三届稳定在 95% 以上，未落实部分不足 5%，继续在这一指标上投入的边际效果已经很小。就业形式的变化集中在边缘，灵活就业从零起步至 5%，单位就业始终占 80% 以上；单位性质的调整更为明显，国有企业由 9% 降至 4%，民营企业维持在 59%—70%。薪酬五届累计只上涨约 14%，后两届持平于 4000 元；同期专业相关度升至 89%，专业间差距由 26 个百分点收窄至 7 个百分点，质量的改善主要落在专业匹配而非薪酬水平。

据此可以认为，本院就业的数量基础是广东省内岗位供给与本地生源的匹配，质量上限取决于雇主结构与专业辨识度。该判断限于本院五届台账，不作跨校推广；对同类学院的意义在于，工作重心应从落实率转向课程与专业设置的对接。

局限有三：台账为院系自报，缺毕业后追踪与雇主侧评价；未采集性别、家庭背景等个体变量，无法解释组间差异；受保密要求限制，指标以区间呈现。后续可引入毕业生与用人单位双向调查，并把台账改为按届留存的连续监测。

参考文献：

[1] 鲍威. 民办高等教育与大学毕业生就业新市场的形成[J]. 清华大学教育研究，2007(1):52-61.

[2] 杨嘉怡. 民办高校大学生就业质量影响实证研究[J]. 黑龙江科学，2022,13(19):26-29.

[3] 钱淼，袁永友，宋瑜健. 民办应用型高校毕业生当前就业现状与对策分析——以武汉某民办应用型高校为例[J]. 商业经济，2022(1):184-186.

[4] 银锋. 基于扎根理论的民办本科毕业生就业质量评价模型[J]. 中国成人教育，2023(8):21-25.

[5] PINTO L H, HE K.‘In the eyes of the beholder’: the influence of academic performance and extracurricular activities on the perceived employability of Chinese business graduates[J]. Asia Pacific Journal of Human Resources, 2019, 57(4): 503-527.