

# 研究生就业认知偏差研究

## ——基于某高校问卷调查的分析

陈鹏

(上海理工大学管理学院, 上海, 200093)

[摘要] 基于某高校 878 名研究生的问卷调研数据, 从就业率和就业薪资两个角度量化研究在校研究生对就业形势的认知偏差问题, 测算了认知偏差的偏离程度。研究发现: 以就业率为判断参数的认知偏差的性别差异不显著; 以期望薪资为判断参数的认知偏差有显著的性别差异, 其中男生比女生更为乐观。据此, 建议在性别差异基础上开展精准的就就业指导, 以减少认知偏差; 制定多层次就业促进政策, 转变研究生就业心态与期待。

[关键词] 研究生; 就业; 认知偏差; 性别差异

[中图分类号] G647

[文献标识码] A

[文章编号] 1674-893X(2022)04-0023-07

全球的新冠肺炎疫情, 不仅对国内外的经济和贸易往来产生了巨大的冲击, 也对人员流动和社会生活产生了重大影响, 致使部分行业和企业的经营陷入困境。在此背景下, 大学毕业生的就业也遭遇了前所未有的困境。毕业生原有的就业进程被打断, 就业信心被消磨, 心理状态受到很大影响, 由充满自信变为焦躁、茫然, 极易对当前的就业形势产生认识偏差, 影响最终的就业结果。

当前, 分析毕业生尤其是研究生类毕业生对就业形势的看法, 对缩小其就业认知与就业实际之间的差距, 使其恰当就业具有十分重要的意义。

“认知偏差”是现代认知心理学中的重要概念, 认知偏差有多种类型, 如过度自信、过度不自信、框架效应、心理账户等。认知偏差理论的研究与应用, 集中分布在心理学、经济学、金融学等学科领域, 在卡尼曼、塞勒等心理学家和行为经济学家在该领域内的创新性研究分别于 2002 年和 2017 年获诺贝尔经济学奖后, 逐渐从边缘走进主流学科。在管理决策领域, 认知偏差被定义为个体在认识和判断事物时, 与事实本

身、标准规则之间所产生的某种差别和偏离, 或偏离的倾向和趋势<sup>[1]</sup>。本研究中的认知偏差, 实际上指的是个体对就业形势做出的判断与就业事实本身之间产生的偏离。在对大学生就业认知的相关研究中, 李华认为当前大学生的就业认知所存在的问题, 主要体现在职业信念模糊和价值观倾向功利化两方面<sup>[2]</sup>。李普金认为大学生因自我认知不足、就业目标不清晰造成了其对就业存在认知偏差<sup>[3]</sup>。有部分学者研究了影响就业认知的因素。高耀认为, 学习成绩对大学生就业自我能力认知有极其显著的影响, 即学习成绩越好, 其就业认知程度越高<sup>[4]</sup>; 杨芳丽认为, 大学生对学校就业信息与指导普遍缺乏关注, 对自身的评估与定位也不准确, 这些都会导致其就业认知不清晰<sup>[5]</sup>; 李宇星认为, 家庭经济水平稍差的大学生在经济压力和父母的养家期许下, 更为迫切地需要工作来缓解家庭经济压力, 因此其工作期望与定位较低<sup>[6]</sup>。学者们针对不同性别的大学生在就业认知差异上的研究也存在分歧。蔡泳帆认为“95 后”大学生对于期望薪资不存在性别差异<sup>[7]</sup>; 李宇星认为大学生在选择就业时, 女生比

[收稿日期] 2021-08-23; [修回日期] 2022-03-05

[基金项目] 上海市 2017 年度“阳光计划”项目“大学生就业认知的现状、成因与对策研究”(17YG14)

[作者简介] 陈鹏, 男, 河北昌黎人, 上海理工大学管理学院副教授, 主要研究方向: 大学生就业、思想政治教育, 联系邮箱: pengcheng\_23@126.com

男生更加强调专业因素、个人性格特点和就业指导课程的作用,会选择离家近、且相对稳定的工作<sup>[8]</sup>;Kuhn认为,在企业招聘中性别偏好现象非常普遍,只有当企业更希望招聘具有合意的外形或年龄的员工而不是对技能有要求时,才会偏向于选择女性<sup>[9]</sup>。

综合以上研究可以发现,学者们对毕业生的就业认知偏差这一现象的存在普遍予以认同,但是对认知偏差的内容的看法却有较大的分歧,对性别的影响也尚未达成一致看法,对偏差程度的测量也基本没有涉及。从研究对象来看,研究大多数集中于本科毕业生,针对研究生就业认知偏差的研究很少涉及,因此,本研究聚焦于研究生类(不含博士)的毕业生,研究维度主要从就业率和就业薪资两个方面展开,问卷调查主要围绕这两个指标来设计,以进一步分析研究生认知偏差的程度以及性别因素在其中发挥的作用。

#### 一、样本选取与数据处理

选择高校研究生作为问卷调查对象,因为他们不但是当前就业的旁观者,也是未来的就业参与者,这种“双重身份”使得他们成为关于就业认知偏差问卷调研的最佳对象。此外,作为主观就业认知的参照系,高校研究生的真实就业数据可以通过官方发布的就业白皮书等可靠渠道获得,便于认知偏差研究的顺利展开。

认知偏差的测量方法有“直接测量”和“间接测量”两种,直接测量是指让被试者直接比较两件事情,通常是自己(的表现等)和普通人(的表现等);间接测量是指让被试者分别评价比较目标(通常是指自己)和比较对象(通常是指他人)的表现和能力等<sup>[10]</sup>。本文采取的测量方法为间接测量法,通过让调查对象分别评价自己和他人在就业方面的表现,进而转换成相关数据并将问卷数据进行比较研究。

调查问卷以某大学的在读硕士研究生为对象,样本的选择兼顾不同的学院,涉及诸多专业,涵盖经管、理工、社科等学科领域。本文通过问卷调研获得了878名硕士研究生对本校、本学院、本专业等三个层面就业情况的主观判断,剔除少量样本错误的学院数据,如外语、工程科技、基础等几个没有开设研究生教育的学院,还有十个学院的样本可供研究所用。从年级来看,研一参

与调研的人数有380人,占比43.28%;研二有202人,占比23.01%;研三有296人,占比33.71%。从性别来看,男生有444人,占比50.57%;女生有434人,占比49.43%。总体来说,调查样本具有较好的代表性。问卷调查采用匿名方式,全部通过问卷星在网上进行调查和回收。在毕业去向的选择上,选择就业的研究生有769人,占总被调研人数的87.59%;选择出国深造的有18人,占2.05%;选择参加博士生考试的有70人,占7.97%;选择创业、自由职业的分别有10人,各占1.14%;还有1人选择不就业,占0.11%。由此可见,就业是研究生的首要选择。

在对自己学院研究生的就业形势的判断上,仅有少数人表示乐观,认为就业形势一般和不好的超过76%,表示不清楚当前就业形势的占9.23%。让研究生分别对本学院和本专业毕业生的就业率区间做出判断发现,如表1所示,认为处于80%~90%与70%~80%之间的合计超过50%,这说明大部分同学对此保持谨慎乐观。

在对毕业研究生就业的薪资水平的判断方面,研究生毕业生对他人的判断普遍保守,对自身的判断则明显乐观,认为他人薪资能达到万元以上的仅占5%,但是认为自己能到万元以上的比例高达30%以上,如表2所示。

表1 对本学院与本专业毕业生的就业率的判断

就业率区间(%)	本学院毕业生(%)	本专业毕业生(%)
90~100	21.30	26.54
80~90	32.69	30.98
70~80	26.20	21.18
60~70	11.05	11.16
50~60	6.26	5.58
低于50	2.51	4.56

表2 对本学院、本专业与本人的薪资水平的判断

薪资水平(元)	对本学院毕业生(%)	对本专业毕业生(%)	对个人期望薪资(%)
12 000	0.46	0.91	10.14
10 000	3.53	4.67	21.53
9 000	5.01	5.35	8.54
8 000	19.02	17.54	32.23
7 000	24.94	23.80	15.03
6 000	30.87	30.18	9.79
5 000	16.17	17.54	2.73

## 二、就业形势认知偏差的测算

为了定量研究认知偏差，首先要把问卷中主观判断转化为可比较的数字，才能进一步计算认知偏差的偏离程度。

### (一) 主观就业率与真实就业率

在问卷中，把主观就业率的区间选项设定为小于 50%、50%~60%、60%~70%、70%~80%、80%~90%以及 90%~100%六个区间，符合现实情况与调查对象的主观认识。在计算各个区间平均值时，取就业率区间的中间值计算，如 90%~100%，取 95%进行计算。利用各就业率区间的加权平均值来确定比较模型中的主观就业率，也即各就业率区间的权重乘以对应的中间值，再加总求和计算出平均就业率值。经过测算，在参与调研的十个学院中，社会科学学院的主观就业率均值最低，为 68.33%；机械工程学院的主观就业率最高，为 85.49%。其余 8 个学院的主观就业率均值集中分布在 76.78%到 81.36%之间，相对稳定。

根据经计算得出的主观就业率值，只需要和该校的相关学院研究生真实就业率做比较，就能清楚地展现认知偏差的实际情况。2018 年该校各学院的研究生的就业情况最好的是环境与建筑学院，达到了 100%，最低的是出版与艺术设

计学院，为 90.00%，管理学院为 92.84%，余下的几个学院的研究生就业率都在 95%以上。通过把主观就业率与真实就业率做比较以计算其关系系数，结果显示，研究生就业率最低为社会科学学院的 0.707 7，最高的为出版与艺术学院的 0.891 8，总体的主观就业率与真实就业率的关系系数为 0.82。

### (二) 对薪资水平的认知偏差

薪资水平是毕业生最为关心的就业影响因素。在本次调查中，根据影响择业因素的重要程度排序发现，认为薪资待遇非常重要的有 48.41%，较重要的有 47.49%，合计共 95.9%。智联招聘的数据显示，35.5%的受访对象提到拒绝工作机会的首要原因是现实薪酬低于预期<sup>[11]</sup>。这都反映了薪资在大学生就业选择中的重要程度，必须在研究中加以重视。

对薪资水平的认知要从两个维度来分析：对自己与对他人。对象不同，心理预期也不一样。参考的真实薪资水平是某高校 2017 年毕业生签约薪资，从平均值来看，2017 年该校研究生签约平均薪资为 6 283 元。签约薪资、自己的期望薪资、对毕业生(他人)的薪资水平的预期等分布图详见图 1。

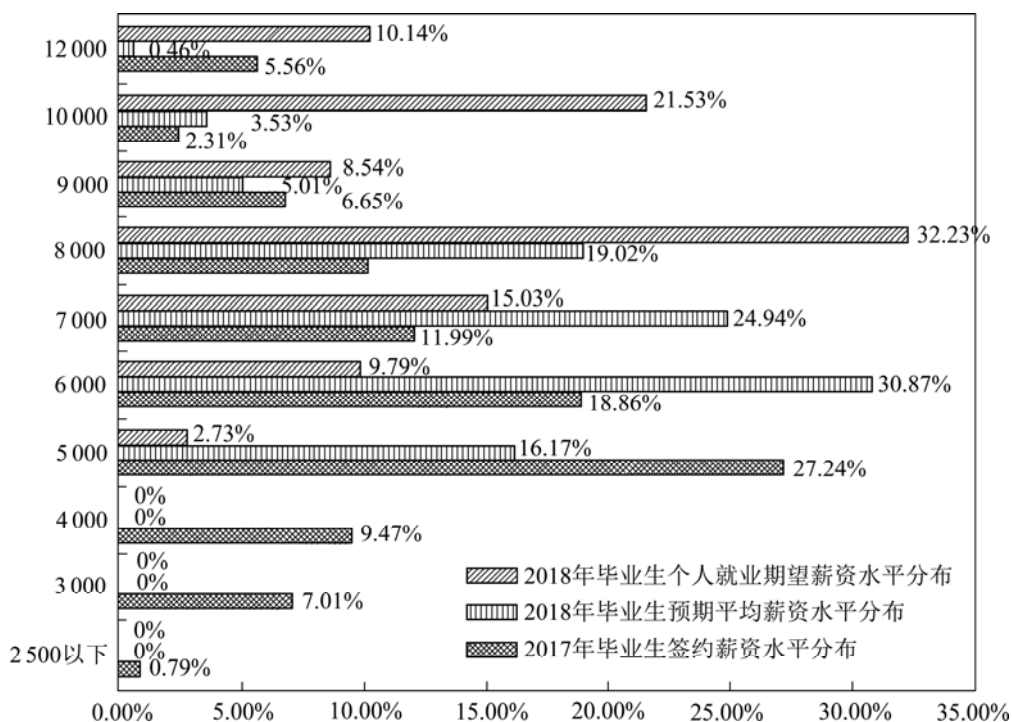


图 1 毕业生对个人的期望薪资、整体的期望薪资、实际签约薪资的比例分布图

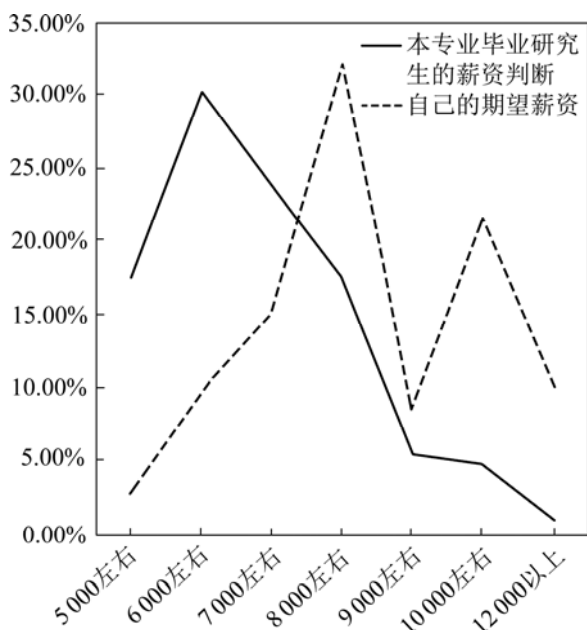


图2 对自己与他人的薪资判断分布图

除了对就业率的判断得出了不同的结论,对本院毕业研究生的薪资水平的判断和自己的期望薪资也得出了相应的结论。如图2所示,以8000元为分水岭,认为本专业毕业研究生的薪资水平少于8000元的人数比例高达89.06%,只有10.94%的人认为本专业毕业研究生的薪资大于或等于9000元;仅有59.78%的调研对象的期望薪资少于8000元,40.22%的调研对象的期望薪资高于9000元。从图2还可以看出,人们对自己的期望值普遍要高于自己对他人的期望。因此可以发现,“优于常人”效应在此得到了充分体现。

### 三、性别差异在就业形势认知偏差中的影响

研究生的性别对就业过程和就业结果有显著的影响。在就业率和就业薪资上,女生普遍低于男生。接下来考察性别差异对认知偏差的影响,还是从就业率和就业薪资两方面展开。根据问卷调查获得的数据,利用spss软件做卡方检验。

#### (一) 性别差异在就业形势认知偏差中的卡方检验

首先,检验性别因素对就业难易程度的判断是否有影响。通过卡方检验,性别对研究生就业难易程度的判断不存在显著性影响,二者不相关(卡方值=sig.=0.713 > 0.05),即不同性别的研究生对就业难易程度的判断不存在显著性差异。其

次,检验不同性别对毕业研究生(他人)就业薪资的判断是否有影响。通过卡方检验可知,性别对毕业生就业预期薪资的判断存在显著性影响,二者显著相关(卡方值=sig.=0.000 < 0.05),即不同性别的研究生对毕业生就业预期薪资的判断存在显著性差异。最后,检验不同性别对个人就业薪资的判断是否有影响。通过卡方检验可知,性别对研究生个人的就业预期薪资的判断存在显著性影响,二者显著相关(卡方值=sig.=0.000 < 0.05),即不同性别的研究生对自己就业预期薪资的判断存在显著性差异。

上述检验结果显示:研究生毕业生对落实工作的信心较强且男女生之间差异不大,但是在涉及就业质量的重要指标—就业薪资上,不同性别的看法就存在显著性差异,男生对更高质量就业的信心明显高于女生,或者说,女研究生的自我评价低于男生。

#### (二) 性别差异在薪资水平判断上的影响

一直以来,毕业生的期望薪资与签约薪资存在着较大差异。当代大学毕业生在就业过程中最为关注的是薪资收入,他们的自我收入预期水平普遍超出了实际所能达到的水平。2017年,有报告显示,应届毕业生实际签约的月薪大于等于期望月薪的仅占24.2%,实际小于期望的占75.8%<sup>[11]</sup>。从性别来看,男生和女生对毕业生群体的未来薪资预期也存在显著差别,如图3、图4所示。随着实际薪资水平的提升,男生对毕业

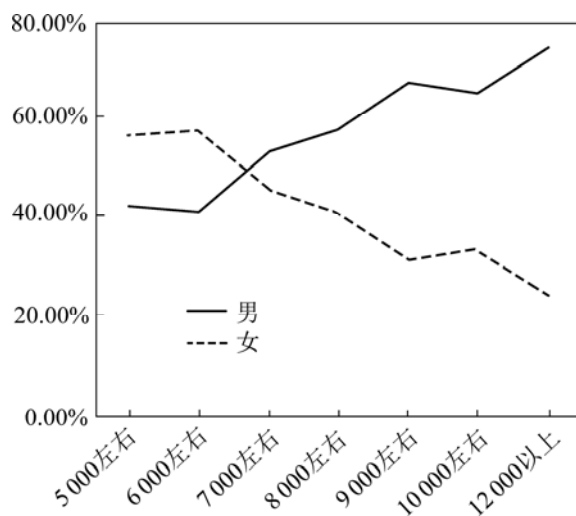


图3 对本专业毕业生的薪资水平判断各区间按性别人数分布

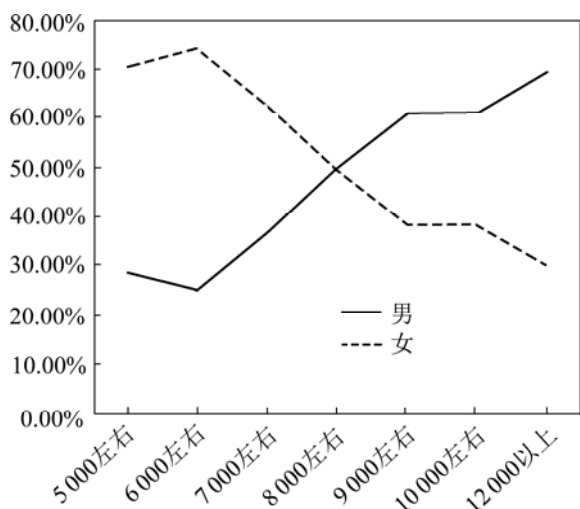


图4 个人期望薪资各区间按性别人数分布

生薪资水平的期望比女生显著乐观，毕业生期望薪资水平的性别交叉点在7000元左右。在个人期望的薪资方面，同样体现出期望薪资越高，男生人数比例增加，女生人数比例呈下降趋势。只不过个人期望薪资的性别交叉点推迟到了在8500元左右，对比他人薪资的预期的性别交叉点高出1500元左右。

在面临完成比较困难的任务时“差于常人”效应就会出现，女性在就业过程中遇到的性别歧视明显地加大了就业困难程度，因此“差于常人”效应可以解释女生的期望薪资低于男生这一现象。因此，性别差异不但体现在签约薪资上，同时也体现在预期薪资上。

#### 四、结论与政策建议

一方面，研究生对就业率的判断普遍比实际悲观，主观就业率比真实就业率低20%左右。另一方面，期望薪资又明显高出实际签约薪资，对自己的期望薪资明显高于对他人的期望；而且期望薪资体现出明显的性别差异，男生比女生显著乐观。这与山东省济南市高校毕业生的实际情况非常接近，该市的高校毕业生常会高估自己的预期收入，他们的待遇期望值与实际就业待遇之间存在相当大的差异<sup>[12]</sup>。前景理论认为：人们会过高估计低概率事件发生的可能性、低估中高概率事件发生的可能性。人们并不以概率法则来做出决策，而是以决策权重来做出判

断。根据卡尼曼等人对决策权重的长期研究，认为事件发生概率为90%，对应的决策权重为71.2%；概率为95%，决策权重为79.3%；概率为98%，决策权重为87.1%<sup>[13]</sup>。把本次调查的主观就业率数据和卡尼曼的评估数据进行比对后发现，人们对就业率的判断实际上更加接近于决策权重。也就是说，人们以自己就业的心理概率而不是真实概率来做出决策决定自己下一步的就业行为。

对就业形势的认知偏差还要进行全面分析，从结构上看，有的偏差是在高处偏离，有的是在低处偏离，并非纯粹的单向偏离。在就业认知偏差中还存在性别差异，男生和女生之间的就业认知并不完全相同。基于上述分析，本文提出以下建议。

(一) 根据性别差异开展精准就业指导，减少研究生的就业认知偏差

当前，信息获取的方式和渠道是动态变化的，人们的偏好也随之在变。移动互联网已成为信息获取和流动的主渠道。互联网对信息的加速、放大、扩散作用极强，滚雪球效应极易形成，因此影响力更为广泛。这就对我们的就业指导工作和信息发布工作提出了更高的要求。

对于高校来说，首先是要客观全面的介绍当前的就业形势，用数据说话，指导学生在认清就业形势的基础上正确决策。政府要及时发布权威的相关就业数据，做好就业信息公开工作，增强学生对就业工作的信任。人的正确决策的前提是获得正确的信息。完整准确的就业数据有助于毕业生形成正确的就业决策，减少误判。其次是要改进和提升就业指导工作方式，增强工作的实效性。长期以来，高校面向毕业生开展就业指导教育的方式方法以课堂教学为主，这种“大水漫灌式”的指导方式未能充分考虑就业的多样性和毕业生的多元化需求，只能满足部分同学的需要。因此，要提高就业工作效果，就需因人施策，因群体施策，面向不同的就业个体和群体开展“滴灌”式精准就业指导。面对当前学生表现出来的消极就业情绪，高校需要通过心理疏导、家校沟通等方法使他们树立自

主自立的观念,激发他们的就业积极性。对于女生,要鼓励她们增强信心,提高自身能力,不怕挫折,同时有关部门也要在保护毕业生合法权益、反对就业歧视方面出台一些切实可行的政策。

媒体在传递政策信息、引导群众正确认识就业形势、增强就业信心方面要发挥自己的作用。要注意把握就业形势的复杂性,既有“难”处也有“易”处,要全面反映就业形势,避免有失偏颇。大学生对就业信息的了解依然不够,必然会导致认知偏差。从根源来讲,这样的认知偏差来自对就业形势信息的不了解,缺乏客观认识<sup>[13]</sup>。舆论在就业工作中的作用不可或缺,社会舆论能够影响毕业生就业心理和就业认知,最终对就业结果产生重要影响,全社会形成合力共同促进大学生的就业工作。尤其是女生既要树立积极主动就业的榜样,还要在保护女性就业权益上发挥作用,促进全社会形成性别平等的就业氛围。

(二) 制定多层次就业促进政策,提升就业性别平等政策的实效

应对疫情冲击,首先要有相应的政策应对,这是促进就业最重要的一步。目前教育部已经从扩大研究生招生规模,扩大国企、政府基层对研究生的招聘人数,鼓励毕业生创业等方面提出了明确要求,对于稳定社会产生了良好的效果。接下来要制定政策细则,推动政策落地,使之真正发挥效力。例如研究生在现有规模的基础上持续扩招,各高校、各专业要积极研究方案,不但要消化扩招人数,还要有足够的师资力量和硬件资源培养好学生,使之成为有用的人才,为国家未来发展储备力量。如何落实财税、金融、社保、租金等方面的各种减免优惠政策,如何进一步地整合、简化此类事务的办理流程等还要尽快研究出台,使各项政策措施落实落细,以解决市场主体关切的问题。在代表未来发展方向的新技术领域和部分属于产业短板领域,要鼓励高校和大学毕业生积极投身其中,政府应尽快针对互联网、人工智能和公共卫生、应急管理等方面的人才短缺问题,出台新业态、新领域就业的优惠政策,积极挖掘大学生就业岗位,拓宽大学生就

业渠道<sup>[14]</sup>,从短期、中期、长期各层次统筹考虑就业促进政策。

其次,必须更加强调有关政策的落实,只有政策落实到位,显示出具体的效果,才能从根本上改善人们的心态与期望,尤其是女生就业要重视实效。例如,2019年,人社部等九部门发布了《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》,对涉嫌就业歧视的单位进行处罚,对此,超过半数的职场人士不看好实际施行效果,仅31.39%的女性,47.88%的男性认为此政策能改善女性就业环境。只有出台更易落地的政策,让政策文件有真实的威慑力,让这些不良现象切实得以改善,才能改变人们的预期。还要采取切实的措施,打通线上和线下的障碍。目前各地各高校虽然都在推广网上招聘会,网上签约等形式,但是现实当中还不能完全做到全线条全流程网上办理,线上线下衔接之处还有很多待改进和提升的地方,需要进一步的优化为劳资双方创造更加便利的条件。

(三) 鼓励研究生转变就业心态,适度降低自身的就业期待

必须重视改善毕业生的就业心态和就业期望,要做好花费更长时间找工作的心理准备,同时毕业生要适当降低自己的就业期望。尽管受全球疫情影响,现在的经济社会情况比较复杂,就业困难也很大,但全国所有的应届毕业生都面临着同样的情景,不必自怨自艾,要保持积极向上的心态。我们还要认识到,政府给予的优惠政策并不是倡导不劳而获,找工作还是要靠自己。考虑到经济复苏需要一定时间,毕业生要做好拉长求职时间线的心理准备,要放眼长远,适当地降低就业预期,要有和用人单位共渡难关的勇气,不要自暴自弃,要努力增加自己的竞争力和自信心。女生在经济发展低迷期间遇到的困难会更大,更需要调适心态,增长本领,以就业为先。最后,“危机”其实也孕育着很多机会,在这场重大危机中,同样也会涌现出大量的创业机会,通过鼓励大学生创业,不但能解决就业,更有可能改变社会,实现个人的突破性发展。

## 参考文献：

- [1] 严贝妮, 曹娟. 中外认知偏差研究述评[J]. 郑州师范教育, 2015(3): 30-36.
- [2] 李华. 就业心理认知视角下大学生就业思政教育实效性探索[J]. 辽宁科技学院学报, 2020, 22(2): 105-106, 104.
- [3] 李普金. 职业院校学生实习就业认知偏差与对策分析[J]. 才智, 2012(31): 228.
- [4] 高耀, 刘志民. 人力资本、家庭资本与大学生就业认知——基于江苏省20所高校的经验研究[J]. 中国人民大学教育学报, 2012(2): 128-145.
- [5] 杨芳丽, 赵锦. 性别视角下的大学生就业认知及其影响因素研究[J]. 统计与管理, 2017(3): 46-48.
- [6] 李宇星, 董朝辉. 大学毕业生就业认知与需求的质性研究[J]. 中国大学生就业, 2018(20): 47-51.
- [7] 蔡泳帆, 王秀成. 大学生就业认知与期望调查报告: 多方合力破解“95后”大学生就业难题[J]. 中国大学生就业, 2019, 435(21): 49-54.
- [8] 李宇星, 董朝辉. 大学毕业生就业认知与需求的质性研究[J]. 中国大学生就业, 2018(20): 47-51.
- [9] KUHN P, SHEN K. Gender discrimination in job ads: evidence from China[J]. The Quarterly Journal of Economics, 2013, 128(1): 287-336
- [10] 周爱保, 赵鑫. 社会比较中的认知偏差探析: “优于常人”效应和“差于常人”效应[J]. 心理学探新, 2008(1): 72-76
- [11] 调查显示应届大学生起薪降16%, 专家: 中国经济转型新优势[EB/OL] (2017-06-02) [2022-04-04]. 观察者 [http://www.guancha.cn/society/2017\\_06\\_02\\_411377\\_s.shtml/](http://www.guancha.cn/society/2017_06_02_411377_s.shtml/).
- [12] 王孝莹, 王新月. 基于期望与感知的毕业生就业满意度分析——以山东省济南市高校为例[J]. 人口与经济, 2016(6): 92-101.
- [13] 卡尼曼. 思考, 快与慢[M]. 287, 胡晓姣, 李爱民, 何梦莹, 译. 北京: 中信出版社, 2012.
- [14] 侯文哲. 新冠疫情影响下大学生就业困境及对策分析[J]. 中国商论, 2020(22): 22-24

## Research on cognitive bias of postgraduate employment: Analysis based on a questionnaire survey in a university

CHEN Peng

(Business School, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China)

**Abstract:** Based on the questionnaire survey data of 878 graduate students in a university, this paper quantifies the cognitive deviation of graduate students on the employment situation from the perspectives of employment rate and employment salary, and calculates the degree of cognitive deviation. The results show that: the gender difference of cognitive bias with employment rate as the judgment parameter is not significant; There are significant gender differences in cognitive bias with expected salary as the judgment parameter, and boys are more optimistic than girls. Therefore, it suggests to carry out accurate employment guidance on the basis of gender differences to reduce cognitive bias; Formulate multi-level employment promotion policies to change graduate employment mentality and expectations.

**Key Words:** graduate student; employment; cognitive bias; gender differences

[编辑：游玉佩]