

本科生就业差异与中华民族共同体意识培育路径研究

杨 静 胡小龙

中央民族大学 北京 100081

摘 要: 本文基于 2017—2021 年 Z 民族类高校 J 学院本科毕业生就业数据, 分析了性别、民族、政治面貌、专业、困难情况五项特征与就业单位性质的相关性, 重点探讨民族、专业、困难情况的影响。结果显示, 少数民族毕业生倾向机关和国企, 深造意愿低; 家庭困难毕业生倾向体制内单位, 少选境外深造; 专业方面, 国际贸易倾向其他企业, 金融学倾向境外深造, 财政学倾向机关, 经济学倾向境外深造和国企。研究建议优化就业指导, 建立个性化信息推荐机制, 并通过“课程—实践—就业”模式、校企合作及精准化服务, 将中华民族共同体意识融入学生培养, 增强民族认同, 提升就业质量, 促进民族团结与社会和谐。

关键词: 高校毕业生; 就业质量; 精准化推荐; 中华民族共同体意识; 培育路径

1. 研究背景

当前, 高校毕业生面临多重就业压力。一方面, 随着高等教育普及, 毕业生人数持续增长, 2023 届全国高校毕业生预计达 1158 万人, 同比增加 82 万人, 规模再创新高。另一方面, 我国经济发展进入转型期, 逐步从高速增长向高质量发展迈进, 经济增速放缓导致岗位供给减少, 毕业生就业竞争加剧。同时, 受经济下行影响, 线下招聘会减少、实习实践机会缩减, 进一步限制了毕业生求职空间。

在此背景下, 高校毕业生就业形势日益严峻, 既对学生提出更高要求, 也对高校就业指导工作提出挑战。高校需更加重视毕业生就业效率与质量, 深入分析毕业生个人特征与就业选择之间的关系, 识别影响就业效果的关键因素, 为优化资源配置、提升就业服务水平提供数据支撑, 进而促进毕业生实现高质量就业。此外, 铸牢中华民族共同体意识是国家统一、民族团结重要思想基础, 也是实现中华民族伟大复兴的精神动力。在高校就业指导中融入中华民族共同体

意识的培育, 有助于引导毕业生树立正确就业观, 增强社会责任感与民族认同感, 推动毕业生将个人发展与国家需求相结合。

2. 研究方法

本研究选取 Z 民族类高校 J 学院 2017—2021 共五年已落实就业 (截至当时数据统计时间节点) 的本科毕业生基本信息以及就业数据, 选取毕业生性别、民族、政治面貌、专业、困难情况五项个人特征为影响因素, 探究五种因素和毕业生选择的就业单位性质间的相关性。同时, 结合民族高校实际, 探索中华民族共同体意识在就业指导中的融入路径, 旨在为高校就业服务与民族团结教育提供理论依据和实践参考。

3. 结果和讨论

3.1 列联表频数及卡方检验结果分析

表 1 展示了各就业单位性质中不同毕业生类别的人数和百分比分布情况以及卡方检验结果。

表 1 各单位性质中不同毕业生类别人数和百分比列联表

	类别	单位性质 (%)					χ^2	P
		境内深造	境外深造	机关	国有企业	其他企业		
性别	男	25.07	26.15	33.63	33.83	27.80	5.934	0.204
	女	74.93	73.85	66.37	66.17	72.20		
民族	汉族	63.23	61.93	29.20	35.34	52.51	64.421	0.000**
	少数民族	36.77	38.07	70.80	64.66	47.49		

政治面貌	中共党员	1.95	0.46	1.77	0.75	0.39	21.413	0.045*
	预备党员	3.62	2.75	1.77	0.00	0.77		
	共青团员	93.59	93.12	95.58	96.24	96.14		
	群众	0.84	3.67	0.88	3.01	2.70		
专业	国际贸易	24.23	25.23	19.47	18.80	37.07	90.108	0.000**
	经济学	16.43	21.10	10.62	21.05	10.81		
	财政学	16.43	6.88	41.59	19.55	15.44		
	金融学	42.90	46.79	28.32	40.60	36.68		
困难生类别	家庭困难	26.74	5.50	46.02	37.59	28.96	83.326	0.000**
	就业困难	2.51	5.50	2.65	3.76	2.70		
	非困难生	70.75	89.00	51.33	58.65	68.34		

注：* $p<0.05$ ** $p<0.01$

由表 1 卡方检验结果可知，毕业生性别与不同单位性质间并没有展现出显著的相关性(=5.934, $p=0.204>0.05$)，意味着毕业生性别的不同对于就业单位性质的选择影响并不明显。另外毕业生的民族、政治面貌、专业以及困难情况四项特征对于单位性质的选择呈现出显著性($p<0.05$)，意味着民族、政治面貌、专业、困难情况对于不同单位性质选择有着较为显著的影响。其中，民族对于单位性质呈现出 0.01 水平显著性(=64.421, $p=0.000<0.01$)，政治面貌对于单位性质呈现出 0.05 水平显著性(=21.413, $p=0.045<0.05$)，专业对于单位性质呈现出 0.01 水平显著性(=90.108, $p=0.000<0.01$)，困难情况对于单位性质呈现出 0.01 水平显著性(=83.326, $p=0.000<0.01$)。因此可知，毕业生个人特征中的民族、政治面貌、专业、困难情况是影响毕业生就业单位性质选择的主要因素，而其中民族、专业、困难情况的影响最为显著。

3.2 毕业生民族对就业单位性质选择的影响分析

由表 1 可知，毕业生民族与就业单位性质显著相关。总体毕业生中，少数民族与汉族学生占比分别为 46.58% 和 53.42%。在选择机关和国企的毕业生中，少数民族学生占比分别为 70.80% 和 64.66%，均远高于总体平均，显示其更倾向于选择机关和国企。相比之下，在境内深造和境外深造的毕业生中，少数民族学生占比明显低于平均，反映出其对深造的较低意愿。而选择其他企业的毕业生中，少数民族学生占比与总体相比变化不大(差值 $<1\%$)，表明对此选择无明显倾向。由于少数民族学生更倾向于机关和国企并较少选择深造，汉族学生在境内及境外深造中占多数，而在机关和国企中占少数。总体而言，少数民族毕业生更倾向于机关

和国企，对深造的意愿较低。

3.3 毕业生困难情况对就业单位性质选择的影响分析

由表 1 可知，毕业生困难情况与就业单位性质显著相关。总体毕业生中，家庭困难、就业困难和非困难生的占比分别为 26.34%、3.33% 和 70.33%。家庭困难生在境外深造中占比仅 5.50%，远低于总体水平，显示其较少选择此项；而其在机关和国企中的占比分别为 46.02% 和 37.59%，远超总体平均，表明更倾向于选择稳定工作。相反，境外深造的毕业生中非困难生占多数，而机关及国企中非困难生占比相对较低。就业困难生则更优先选择境外深造。境内深造和其他企业选择的毕业生中，各类别学生占比与总体相比变化不大，说明困难情况对这两项选择影响较小。总体来看，家庭困难生更少选择境外深造，而在机关和国企中占比较高。

3.4 毕业生专业对就业单位性质选择的影响分析

由表 1 可知，毕业生专业与就业单位性质显著相关。总体毕业生中，国际贸易、经济学、财政学、金融学专业学生占比分别为 26.34%、15.99%、17.28%、40.39%。境内深造中，各专业占比与总体相近，显示无明显倾向。境外深造中，金融学 and 经济学占比高于平均，财政学仅 6.88%，远低于平均 17.28%，表明其倾向最低。机关中，财政学占比高达 41.59%，远超平均，显示强烈倾向。国企中，经济学和财政学略高于平均，国际贸易低于平均。其他企业中，国际贸易占比 37.07%，高于平均近 11 个百分点，显示较强意愿，而经济学、财政学、金融学均低于平均，经济学尤为明显。总体而言，国际贸易倾向其他企业，金融学倾向境外深造，财政学倾向机关而非境外深造，经济学倾向境外深造和国企，对机关和其他企业意愿最低。

4. 中华民族共同体意识培育路径研究

4.1 中华民族共同体意识的内涵及其对就业选择的意义

中华民族共同体意识是新时代民族工作的主线,核心在于引导各民族树立“休戚与共、荣辱与共、生死与共、命运与共”的理念。在民族类院校中,培育这一意识既是落实民族团结进步教育的要求,也是提升学生素质的重要途径。数据分析显示,少数民族学生在机关、国企等公共部门就业比例显著高于汉族学生(70.80% vs 29.20%),反映了民族院校人才培养定位与国家治理体系的契合。此外,家庭困难学生选择体制内单位比例(46.02%)是非困难学生的1.7倍,凸显经济欠发达地区学生对稳定就业的需求。这些就业特征体现了各民族学生对国家发展模式的认同,为铸牢中华民族共同体意识提供了实践基础。若在就业指导中融入共同体意识教育,可引导学生将职业规划与国家战略结合,增强跨区域、跨民族就业意愿,拓宽就业选择范围,优化就业结构。例如,鼓励毕业生投身乡村振兴、边疆建设等国家战略领域,既服务社会需求,又提升就业质量。

4.2 中华民族共同体意识培育的优化路径

一是构建“课程-实践-就业”三位一体教育模式。在课程中嵌入民族团结案例,如通过国际经济与贸易课程分析“一带一路”民族协作案例;在实践环节设立跨民族团队项目,如联合多民族学生开展乡村振兴调研;在就业引导中增设“国家战略与职业选择”专题,邀请赴边疆、基层就业校友分享经验,激发学生服务国家大局的使命感。二是强化校企合作中的共同体价值传递。与国企、事业单位共建实习基地,设计包含多民族文化融合的岗位实践,鼓励企业将民族团结纳入企业文化,为毕业生提供包容性职业发展环境。三是建立精准化就业服务与意识培育联动机制。利用大数据分析学生特征,推送匹配国家政策与共同体实践案例的就业信息,如向财政学专业学生推荐民族地区财税岗位并附注其促进区域均衡发展的作用;针对家庭困难学生,引导其通过参与共同体建设项目实现个人与社会价值统一。

4.3 共同体意识培育与就业质量提升的双向互动

中华民族共同体意识培育与高质量就业存在深刻互动逻辑。共同体意识通过强化国家认同与责任感,促使学生在职业选择中优先考量社会价值,如财政学专业毕业生在机关工作中注重资源分配公平性,金融学人才在跨境合作中推动民族经济融合。这种价值导向拓宽了就业视野,提升了学生在公

共服务、跨文化协作领域的竞争力。反过来,就业实践深化共同体意识——学生通过职业参与感受到国家制度优势与民族团结成果时,其共同体认同进一步内化为稳定价值观。因此,民族类院校需将共同体意识培育贯穿人才培养全过程,通过课程、实践、就业的闭环设计,使共同体意识成为驱动学生职业成长与社会贡献的核心动力。

5. 结论

本研究基于2017—2021年Z高校J学院本科毕业生就业数据,分析性别、民族、政治面貌、专业、困难情况与就业单位性质的相关性,重点探讨民族、专业、困难情况的影响。结果显示,民族、政治面貌、专业、困难情况与就业单位性质显著相关。少数民族毕业生更倾向机关、国企,家庭困难学生较少选择境外深造,国际贸易专业倾向其他企业,金融学与经济学专业偏好境外深造,财政学专业倾向机关。研究建议高校优化就业信息供给,建立个性化推荐机制,提升资源匹配效率,缓解求职焦虑。同时提出通过“课程—实践—就业”一体化路径、校企合作及精准服务联动机制,培育中华民族共同体意识,增强民族认同与就业竞争力,促进民族团结与社会和谐。

参考文献:

- [1] 邹伟,韩洁.运筹帷幄定基调,步调一致向前进[N].人民日报,2021-12-12(001).
- [2] 何蕊.2022届高校毕业生预计1076万人[N].北京日报,2021-12-29(017).
- [3] 习近平.决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利[N].人民日报,2017-10-28(001).
- [4] 刘磊.高校毕业生就业路径选择对就业效率影响的实证研究——以合肥学院为例[J].高校辅导员学刊,2022,14(01):69-74+100.
- [5] 鲁庆云,刘红霞.关于列联表卡方检验在数学教育研究中的使用方法分析[J].统计与决策,2008(02):156-158
- [6] 王延中.铸牢中华民族共同体意识建设中华民族共同体[J].民族研究,2018,(01):1-8+123.

作者简介:杨静,中央民族大学经济学院学生工作办公室常务副主任;胡小龙,中央民族大学硕士研究生

基金项目:“新时代背景下民族类院校毕业生求职特征及就业创业质量研究”,北京市高等教育学会大学生就业创业研究分会(DXSJCFHMS2023037)