

新二元社会视角下的大学生就业目标机制研究

■ 张晓东

(中国青年政治学院 外国语言文学系,北京 100089)

【摘要】 新二元社会理论指出,大学生就业难的客观原因在于当前我国的新二元社会特征使就业市场因用人单位所有制不同而产生了分割。以两所大学的毕业生为样本进行调研后发现,毕业生的就业期望受社会环境的影响较大,学生个人层面的因素虽然对就业单位类型的选择有显著影响,但只能解释很小比例的目标选择差异,而父母职业、学业成绩、社会实践经历、生源地等对毕业生就业单位类型选择的影响不显著。因此,要引导大学生建立科学合理的就业期望、确立合理的就业目标;进一步提升大学生的创新、创业能力,大力倡导多样化就业;营造公平的就业环境,创造有利于公平就业的社会条件。

【关键词】 新二元社会 大学生就业 目标机制 就业期望 就业环境

一、问题的缘起

所谓新二元社会,是指市场化社会机制和传统计划体制的社会机制共生的社会结构,其实质是与一定产权关系相联系的两种社会生活的组织方式和文化模式,其中市场化社会机制是指市场经济社会,传统计划体制的社会机制是指单位制社会体制^[1]。新二元社会是相对于“城市和农村”对立的旧二元社会而言的,是我国改革开放以来形成的一种新的社会结构。虽然这一概念已提出将近十年时间,但是学术界对新二元社会的研究并不像旧的城乡二元社会那样深入,相关的研究成果较少。不过,作为我国改革进程中的一种社会结构,新二元社会对我国政治、经济、文化等领域都产生了重要影响,对我国劳动力市场的影响尤为显著。

随着我国经济体制改革在 20 世纪八九十年代的不断深入,一个与原有的国有/集体经济不同的经济成分——非国有/非集体经济逐渐成长起来,它的出现改变了原先单一的“单位制社会”,增加了人们的就业机会并改变了人们的就业结构,新的就业岗位和流动渠道逐渐发展起来^[2]。目前,经过 20 年左右的培育和发展,我国的劳动力市场已成功建立,但这个市场并不是统一的。在政府机关和事业单位中单位制社会特征依然存在。户籍制度的制约和单位所有制的差异导致就业市场上存在不充分竞争,城乡之间和不同地区、所有制之间的区别造成劳动力

收稿日期:2016-05-03

作者简介:张晓东,中国青年政治学院外国语言文学系党总支书记,博士,主要研究高等教育管理。

市场的分割^[3]。在新二元社会中,一方面,不同性质的单位在各类资源的拥有方面存在明显差异,为毕业生提供的价值组合各不相同,比如政府机关相比于外资企业提供的工资较低,但是它容易为毕业生解决落户问题,而且还可以给毕业生一个社会认可较高的身份^①,另一方面,大学毕业生的就业目标也呈现多元化特征^[4]。这两个方面之间是否存在关联,两者间的具体关系如何?这些问题特别值得研究。

二、研究假设与设计

1. 研究假设

通过对理论的回顾和文献的梳理,本研究提出以下两点假设:第一,毕业生的就业期望受到劳动力市场因单位性质不同而形成的分割和由此改变的就业价值追求的影响;第二,毕业生自身的条件和情况对就业期望也会产生一定影响。

2. 样本和变量

本研究从近些年来北京师范大学社会发展与公共政策学院“大学生就业监测与反馈”课题组对我国多所高校大学生就业情况的调查中,选取湖南省的吉首大学和湖北省的三峡大学作为样本学校,在这两所学校中以院系为单位(除成人教育学院或继续教育学院外)采取等概率抽样(PPS)方法分别随机抽取8个院系,将所抽取院系当年的全部本科毕业生作为调查对象进行问卷调查。其中,三峡大学的样本数为594,占有所有样本数的58.41%;吉首大学的样本数为423,占有所有样本数的41.59%。由于新二元社会结构中不同性质的单位在满足毕业生需求方面具有不同的优势,通过验证毕业生对不同性质单位的就业偏好能反映出这一特点,因此在对目标机制的研究中,自变量除了毕业生的性别、所学专业、政治面貌外,还加入了反映毕业生就业追求的两个二分变量——高工资追求和稳定追求。

3. 研究模型

在本研究中,就业期望是一个包含3个选项(政府机关、事业单位和企业)的分类变量,其中政府机关和事业单位属于新二元社会中传统计划体制的代表,而属于非公有制经济的民营企业则是新二元社会中市场化组织的代表。需要说明的是,本文中的“企业”并不包括国有企业,因为国有企业相比于其他企业,它所具备的兼有体制内和体制外资源的特征使之与事业单位更为相似,因此为统计便利,本研究将国有企业归入事业单位的类别中。根据因变量的特征,本研究选择 Multinomial Logistic Regression 作为模型:

$$\ln\left[\frac{P(Y = gov)}{P(Y = ent)}\right] = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + \beta_5x_5 + \beta_6x_6 + \beta_7x_7 + \beta_8x_8 + \beta_9x_9 + \beta_{10}x_{10}$$
$$\ln\left[\frac{P(Y = pub)}{P(Y = ent)}\right] = \gamma_0 + \gamma_1x_1 + \gamma_2x_2 + \gamma_3x_3 + \gamma_4x_4 + \gamma_5x_5 + \gamma_6x_6 + \gamma_7x_7 + \gamma_8x_8 + \gamma_9x_9 + \gamma_{10}x_{10}$$

其中,因变量为包含3项选择的分类变量:gov表示期望在政府机关就业, pub表示期望在事业单位就业, ent表示期望在企业就业;自变量包括10个: x_1 表示毕业生的政治面貌(1=党员), x_2 表示毕业生的性别(1=男性), x_3 表示毕业生所学专业(1=文科), x_4 表示毕业生大学期间的自评学业成绩(1-5分), x_5 表示毕业生生源地(1=城镇), x_6 表示毕业生的社会实践经历(0=没有参加,1=参加社团,2=曾任社团领导者), x_7 表示毕业生求职时的收入追求(1=以高收入作为选择工作时的主要着眼点), x_8 表示毕业生求职时的稳定追求(1=以稳定、有保障

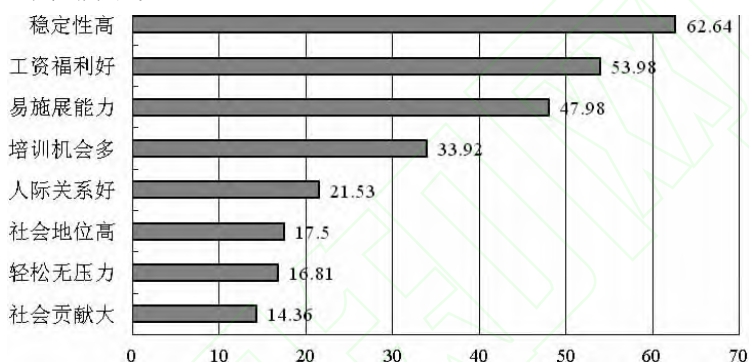
^①在我国各类职业中,国家机关职员的社会声望普遍高于企业职工。参见李春玲:《当代中国社会的声望分层》,载《社会学研究》,2005年第2期;李强:《转型时期冲突性的职业声望评价》,载《中国社会科学》,2000年第4期。

作为选择工作时的主要着眼点), x_9 表示毕业生的家庭收入水平(1 = 家庭月总收入 1 000 元以下, 2 = 家庭月总收入 1 000 - 3 000 元, 3 = 家庭月总收入在 3 000 元以上), x_{10} 表示毕业生父母的职业(0 = 农民或产业工人, 1 = 一般办事服务人员, 2 = 个体工商户, 3 = 专业技术人员, 4 = 政府机关和事业单位领导干部)。

三、结果和分析

(一) 宏观层面

在宏观层面, 本研究主要考察工作岗位的特征以及社会环境对大学生就业期望的影响, 在此, 不以毕业生自身的特征为考虑变量, 而以工作岗位不同方面的特征为变量。基于问卷调查进行统计, 结果如下图所示:



毕业生对工作岗位不同方面特征的偏好图 (%)

从上图可见, 毕业生对工作的稳定性最为看重(占 62.64%), 其次是工作所能提供的工资福利(占 53.98%)。工作对社会贡献的大小成为毕业生最不看重的工作特征, 仅有 14.36% 的毕业生选择“社会贡献大”作为自己最看重的特征。可见, 随着我国劳动力市场的变化, 就业的“生计手段”属性被毕业生越来越看重, 而就业的“价值体现”属性则逐渐被忽视。虽然计划体制下的“铁饭碗”制度在我国的劳动力市场中已不复存在, 但是当前在我国政府机关和事业单位就业仍具有“旱涝保收”、稳定性高的特征, 所以多数毕业生在求职时仍把它们作为首选。

(二) 微观层面

在微观层面, 本研究主要考察学生个人因素及家庭情况对就业期望的影响。基于问卷调查进行统计, 结果如下表(见下页)所示。

首先, 在控制其他变量不变的情况下, 毕业生中的党员更倾向于选择到政府机关就业。相比于企业, 党员毕业生选择以政府机关作为就业单位的概率比是非党员的 2.16 倍。而政治面貌对毕业生在事业单位和企业之间的选择上并无显著影响, 相比于企业, 虽然党员毕业生选择以事业单位作为就业目标的概率比是非党员的 1.51 倍, 但在统计学上并没有显著性差异。

其次, 在控制其他变量不变的情况下, 男生选择政府机关和事业单位(相比于企业)作为就业目标的意愿更低。以期望在企业就业作为参照, 男生选择以政府机关作为就业目标的概率比是女生的 54%, 而且该差别在 5% 的检验水平上显著; 相比于企业, 男生选择以事业单位作为就业目标的概率比仅为女生的 37%, 该差别在 1% 的检验水平上显著。

再次, 在控制其他变量不变的情况下, 文科毕业生选择政府机关(相比于企业)作为就业目标的意愿更强。以期望在企业就业作为参照, 文科毕业生选择以政府机关作为就业目标的概率比是理科毕业生的 1.72 倍, 而且该差别在 5% 的检验水平上显著。但是, 所学专业对毕业生在

事业单位和企业之间的选择上并没有显著影响。

影响就业期望的个人因素统计表

自变量	政府机关/企业		事业单位/企业	
	概率比	标准差	概率比	标准差
政治面貌	2.16	0.56	1.51	0.41
性别	0.54	0.14	0.37	0.10
专业	1.72	0.46	1.23	0.34
学业成绩	1.17	0.15	1.19	0.16
生源地	0.84	0.22	1.14	0.31
社会实践经历 =1	0.64	0.19	0.66	0.20
社会实践经历 =2	0.88	0.29	0.96	0.32
收入追求	0.69	0.17	0.76	0.19
稳定追求	1.46	0.37	2.41	0.65
家庭收入 =2	1.09	0.35	1.01	0.34
家庭收入 =3	0.87	0.34	1.03	0.41
父母职业 =1	1.44	0.54	1.45	0.55
父母职业 =2	1.48	0.57	1.29	0.50
父母职业 =3	1.85	0.76	0.71	0.33
父母职业 =4	1.48	0.59	1.22	0.49

最后,在控制其他变量不变的情况下,注重“工作稳定有保障”的毕业生选择事业单位(相比于企业)作为就业目标的意愿更强。以期望在企业就业作为参照,注重“工作稳定有保障”的毕业生选择以事业单位作为就业目标的概率比是不注重“工作稳定有保障”的毕业生的2.41倍,而且该差别在1%的检验水平上显著。虽然以期望在事业单位就业作为参照,注重“工作稳定有保障”的毕业生选择以政府机关作为就业目标的概率比是不注重“工作稳定有保障”的毕业生的1.46倍,但该差异仅在10%的显著性检验水平上显著。此外,父母的职业和家庭经济收入水平等家庭背景、社会实践经历、学业成绩、生源地等对毕业生就业期望的影响并不显著。

四、结论与建议

在新二元社会结构下,基于产权关系的两种不同的社会机制对经济发展形成了不同的推动力,也使得社会成员可以根据自身意愿在就业上进行选择。中央对国企给予大力支持、通过国企向社会注资而形成的投资主导型的增长,并不具有吸收大规模劳动力的能力。民营、个体经济采用产权私人化的现代管理模式,充分利用人力资本、资源、区位或政策等方面的优势,释放市场活力,对劳动力具有大规模的吸收作用。政府机关和事业单位的国家投资和拥有性质决定了其资源分配的单位制特征,这也就意味着计划经济体制时期的“铁饭碗”特征在一定程度上仍然存在。在就业竞争日益激烈、原有的单位福利不断货币化、城市住房压力不断增大的形势下,许多政府机关和事业单位仍然提供旱涝保收的工资以及福利分房、优先购买政策性住房的机会,从而吸引众多的毕业生争相报考公务员和参加事业单位的招聘考试,出现“万人争过独木桥”的现象也就不足为奇^[5]。与政府机关相比,事业单位提供的职位更多,而且对毕业生政治面貌的要求也没有政府机关那么严格,在毕业生看来,选择到事业单位就业的目标实现起来难度要低一些,因此追求工作稳定性的毕业生更倾向于把事业单位作为就业选择。

综上所述,为帮助毕业生确立合理的就业目标、缓解就业压力,本文提出以下对策:

首先,引导学生建立科学合理的就业期望。基于上文的分析,本研究认为引导学生确立合理的就业目标,不仅需要加强毕业生择业观的教育,还应引导毕业生建立科学合理的就业期望。当前,大多数毕业生希望到政府机关或事业单位就业,这种就业期望不仅盲目,而且在实践中难以实现。无论从个人情况,还是从社会现实来看,毕业生都应当根据社会需求,结合个人的所学专业、能力专长来确定自己的就业目标,设定一个符合自身实际情况的不同就业单位的选择次序,只有这样,才能在目前日益严峻的就业形势下提高就业质量和实现个人发展。因此,指导大学生建立科学合理的就业期望体系也就成为大学生就业指导工作的重要任务。

其次,提升毕业生的创新、创业能力,实现就业多样化。在人力资本不断上升的经济社会结构转型期以及高等教育已实现由精英教育向大众教育转变的新形势下,“大众创业,万众创新”已经成为我国经济发展的新引擎。创业的层次有高低之分,基于创新的创业是符合当前政策导向的高层次创业,这意味着在高校实施多年的就业教育也应更加侧重创新创业的内容。值得注意的是,目前高校的创业教育普遍存在以下问题:创新创业教育的师资队伍自身的实践经验不够丰富,只能给予政策性的指导;拥有创新意识和创业意向的大学生所占比例还很低。因此,针对当前高校教师大多没有实际的企业工作经验、在做就业指导时可能脱离实际这一情况,应当聘请一些有丰富的企业管理和创业经验的人员授课、举办讲座,基于不同的专业类别、学生的个性特征和兴趣所长对大学生开展定向、区别化的教育和引导。这对于学生深入了解企业运作方式、增强学生的创新意识、提高创业的信心,促使学生将就业目标从政府机关、事业单位转向企业并更多地选择自主创业、灵活就业,从而实现就业多样化、缓解就业压力等大有裨益。

最后,营造公平的就业环境,创造有利于公平就业的社会条件。在十八届三中全会上,习近平总书记特别提到了大学生就业问题,指出要加强对高校毕业生就业的政策支持,促进公平就业。就业公平包括就业竞争机会的公平、就业竞争规则的公正、就业程序的公正。其中,“就业规则是前提和基础,就业机会公平是主体,就业程序公正是关键和保障”^[6]。我国实行改革开放已近四十年,在探索市场化改革的道路上,现代社会体制机制、运作模式、思维方式等都在逐渐形成,而与此同时,中国几千年传统社会形成的一些文化观念和新中国建立后形成的计划经济思维仍然深植于人们的潜意识之中。在新二元社会中,流动人口、流动就业不断增加,诸如户籍制度这些计划经济时代留下的制度已然成为造成资源配置效率低下、社会不公的重要原因,在劳动力市场上具体表现为地域歧视、身份歧视等。在现实中,这些问题的解决往往不是通过体现市场经济特质的、以新二元社会结构作为分析框架的法律、契约和个人努力等,而是依然采取具有浓厚的中国传统色彩的方式——千方百计托人情、找关系等。因此,引导大学生树立公平就业观是当前高校就业创业教育的又一项重要任务。随着建设法治中国的提出,让法律成为人民的信仰是接下来全社会应当共同努力实现的目标。在就业创业的过程中,大学生自身首先应成为公平就业的坚守者和捍卫者,在创业就业过程中如果合法权益受到侵害或遇到不公正对待,应学会运用法律武器依法维权,理性行事,成为就业公平的积极推动者。

[参 考 文 献]

- [1][3]刘平:《新二元社会与中国社会转型研究》,载《中国社会科学》,2007年第1期。
- [2]龙书芹:《自主选择还是身不由己:对南京企业员工职业流动的事件史分析》,载《社会》,2009年第6期。
- [4]赵昱:《当前大学生择业动机探析》,载《职业圈》,2007年第10期。
- [5]王欣欣:《公务员报考热成因分析》,载《决策与信息》,2010年第7期。
- [6]石玉顶:《就业公平与我国转型期失业下岗》,载《财经科学》,2003年第4期。

(责任编辑:刘向宁)