

# 人力资本和社会资本对大学生 就业概率的作用

■ 黄敬宝

(中国青年政治学院 经济管理学院,北京 100089)

**【摘要】**人力资本和社会资本对大学生就业都有正面影响,但人力资本的影响力度较小,且两者的作用是互补关系;从动态角度看,人力资本的作用减弱、社会资本的作用增强,在很大程度上反映了我国大学生就业机制的低效率。大学生要同时积累人力资本和社会资本;政府应建立以人力资本为主、社会资本为辅的大学生就业机制,以优化大学生人才资源配置。

**【关键词】**人力资本 社会资本 大学毕业生 就业概率

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2015.03.006

## 一、已有观点与研究假设

### (一) 已有观点

人力资本和社会资本是两个基本视角。有些学者认为人力资本起主导作用。周必彧、翁杰、韩翼祥的调查表明,对大学生就业有显著决定作用的是人力资本<sup>[1]</sup>。杜桂英和岳昌君的研究表明,学习成绩、奖学金、辅修专业或双学位、党员、担任学生干部等人力资本变量对大学生就业率的正面影响更大<sup>[2]</sup>。有些学者认为社会资本起主导作用。田虎、姬建锋、贾玉霞认为,大学生就业与学业弱相关,社会资本的差异淡化甚至掩盖了学业成就的差异<sup>[3]</sup>。有些学者认为两者都很重要。钟云华认为,人力资本是基石,是获得就业机会的“敲门砖”,社会资本是桥梁,是人力资本得以展示的中介,两者对大学生就业机会均有重要作用<sup>[4]</sup>。赖德胜、孟大虎、苏丽锋发现,人力资本和社会资本对于提高就业概率都不可或缺,还存在替代关系<sup>[5]</sup>。

### (二) 假设命题

本文提出5个假设命题。命题A:人力资本对大学生就业机会有正面影响。命题B:社会资本对大学生就业机会有正面影响。命题C:人力资本对大学生就业机会的影响程度大于社会资本。命题D:人力资本、社会资本对大学生就业机会的作用具有相关性。命题E:从动态角度来看,人力资本的作用增强,社会资本的作用减弱。

收稿日期:2015-03-01

作者简介:黄敬宝,中国青年政治学院经济管理学院副教授,主要研究劳动经济学。

基金项目:本文系北京市教育科学规划重点项目“基于人力资本和社会资本视角的北京大学生就业质量研究”(课题编号:ADA12062)的研究成果。

## 二、指标量化与样本描述

### (一) 指标量化

#### 1. 人力资本的指标量化

(1) 综合素质。第1个指标是政治面貌,中共党员赋值为1,其他赋值为0。第2个指标是成绩名次,排名最后25%为基准变量,赋值为0,前25% - 75%的中等生和前25%的优等生作为2个虚拟变量。第3个指标是英语等级,将没过英语国家四级作为基准变量,过四级和六级作为2个虚拟变量。第4个指标是计算机等级,将没过国家二级作为基准变量,过二级和三级作为2个虚拟变量。第5个指标是其他证书,第6个指标是发表论文,第7个指标是学生干部,第8个指标是实习经历,第9个指标是奖学金,赋值均是有为1、无为0。

(2) 就业意愿。就业意愿和就业行为会影响人力资本价值的实现。将最希望的就业地区为北京作为基准变量,其他沿海地区、中西部地区作为2个虚拟变量,愿意去农村就业的赋值为1、不愿意为0。根据《中国统计年鉴》城镇就业人员平均年工资,以35 000元为界,分为低工资行业和高工资行业,对应的期望赋值为1和0,体制外单位和体制内单位赋值为1和0。将月薪期望为4 000元以下和4 000元以上赋值为1和0。

(3) 就业行为。将收集信息19小时以内作基准变量,20 - 49小时和50小时以上作2个虚拟变量。投递简历同上。联系4次及以下为基准变量,5 - 9次和10次以上为2个虚拟变量。面试同上。求职费用999元以下作基准变量,将1 000 - 2 999元和3 000元以上作虚拟变量。

#### 2. 社会资本的指标量化

我国东部地区经济水平较高,社会联系广泛,中西部地区较封闭。很多单位招聘要求本地生源,而很多毕业生愿意选择在沿海地区、尤其是北京就业,故北京生源的大学生拥有更多的社会资本。把中西部地区生源作为基准变量,而将北京和其他沿海地区作为2个虚拟变量。城市居民的关系网络广泛;农村较封闭,社会资本较少,赋值为1和0。父母的职业越好,越可能拥有更多的社会关系。其他情况作为基准变量,将父母为机关或事业单位负责人、国企负责人作为2个虚拟变量。将人均家庭收入在2 999元及以下的作为基准变量,3 000 - 4 999元和5 000元以上作2个虚拟变量。用过和未用过社会关系的赋值为1和0。男生和女生赋值为1和0。

### (二) 样本描述

数据来自于2013年6月中国青年政治学院“北京大学生就业研究课题组”开展的18所北京高校调查,有效问卷2 058份<sup>[6]</sup>。

## 三、计量模型与实证结果

实现就业的赋值为1,否则为0,为二分变量,通过构建双变量逻辑回归模型展开分析,并利用SPSS18.0来完成。准备就业又积极找工作的1 008人,构成了本部分的研究样本。

### (一) 人力资本、社会资本对2013年大学生能否就业的影响

#### 1. 人力资本指标的影响

(1) 综合素质。回归结果见表1。偏回归系数B为-0.02,表明政治面貌对大学生能否就业的影响为负,但不显著。以较差为基准,成绩中等和优秀的大学生实现就业的概率分别为1.745倍和2.087倍,均有很强的正面影响,且在 $p < 0.05$ 的情况下显著。英语过四级和六级并没有就业优势。通过计算机二级无积极影响,而过三级有微弱的影响。拥有其他证书和发表论

文无优势。学生干部有较强的正面影响,实习经历有一定的影响,均为显著。奖学金有微弱的正面影响。从 EXP(B) 来看,力度最强的三大指标分别是成绩优秀、成绩中等、学生干部。

(2) 就业意愿。与北京地区相比,期望在其他沿海地区的就业概率为 1.168 倍,正面影响微弱;期望在中西部地区的为 1.351 倍,有一定的影响,都不显著。期望为低工资行业的有一定的影响,显著。愿意去农村、期望在体制外单位、期望 4 000 元以下的,无助于提高就业概率。

(3) 就业行为。收集信息、参加面试对大学生实现就业都有一定的积极影响,力度最大的三大因素分别是收集信息 50 小时以上、20-49 小时、面试 5-9 次。

表 1 人力资本、社会资本对大学生能否就业的影响

自变量	B	Exp (B)	自变量	B	Exp (B)
综合素质变量			收集信息 20-49 小时	0.372 <sup>*</sup> (0.193)	1.45
中共党员	-0.02 (0.181)	0.98	收集信息 50 小时以上	0.999 <sup>***</sup> (0.25)	2.715
成绩中等	0.557 <sup>**</sup> (0.281)	1.745	投递简历 20-49 份	-0.633 <sup>***</sup> (0.204)	0.531
成绩优秀	0.736 <sup>**</sup> (0.338)	2.087	投递简历 50 份以上	-0.703 <sup>**</sup> (0.284)	0.495
英语四级	-0.252 (0.352)	0.777	主动联系 5-9 次	-0.091 (0.198)	0.913
英语六级	-0.378 (0.362)	0.685	主动联系 10 次以上	-0.616 <sup>**</sup> (0.272)	0.54
计算机二级	-0.156 (0.177)	0.856	参加面试 5-9 次	0.369 <sup>*</sup> (0.208)	1.447
计算机三级	0.108 (0.332)	1.114	参加面试 10 次以上	0.339 <sup>#</sup> (0.268)	1.403
其他证书	-0.096 (0.205)	0.908	费用 1 000-2 999 元	-0.066 (0.187)	0.936
发表论文	-0.127 (0.313)	0.88	费用 3 000 元以上	-0.347 (0.351)	0.707
学生干部	0.453 <sup>***</sup> (0.176)	1.573	社会资本变量		
实习经历	0.23 <sup>#</sup> (0.175)	1.259	北京生源	1.379 <sup>***</sup> (0.258)	3.971
奖学金	0.059 (0.192)	1.06	其他沿海生源	0.477 <sup>***</sup> (0.179)	1.612
就业意愿变量			城镇生源	0.209 (0.176)	1.232
期望其他沿海地区	0.155 (0.183)	1.168	父母为机关事业单位负责人	-0.375 <sup>#</sup> (0.229)	0.687
期望中西部地区	0.301 (0.27)	1.351	父母为国企负责人	-0.245 (0.247)	0.783
愿意去农村	-0.258 <sup>#</sup> (0.165)	0.773	人均收入 3 000-4 999 元	-0.055 (0.189)	0.946
期望低工资行业	0.36 <sup>**</sup> (0.182)	1.433	人均收入 5 000 元以上	0.302 <sup>#</sup> (0.228)	1.353
期望体制外单位	-0.114 (0.203)	0.892	用过社会关系	-0.014 (0.159)	0.986
期望 4 000 元以下	-0.13 (0.186)	0.878	男生	0.427 <sup>**</sup> (0.171)	1.533
就业行为变量			常量	-1.309 <sup>***</sup> (0.484)	0.27
-2 对数似然值	1019.933	Nagelkerke R 方	0.176	N	1008

注:括号内为标准误差 S.E. #p<0.2, \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01。表 2 相同。

## 2. 社会资本指标的影响

与中西部生源相比,来自北京地区的大学生实现就业的概率为 3.971 倍,影响很强,十分显著;其他沿海地区有较强影响。城镇有微弱的就业优势。父母职业、社会关系没有显示出正面影响,后者可能与有些学生有所顾忌而隐瞒实情有关。中等收入无正面影响,高收入家庭有一定的影响。男生有较强优势,且显著。力度最强的三大指标是北京生源、其他沿海生源和男生。

### 3. 人力资本、社会资本的总体影响

要合成人力资本指数和社会资本指数。二分变量已量化,三分变量还要处理。成绩较差的取值为0,中等取值为0.6,优秀取值为1;英语、计算机类似。期望为北京取0,期望为其他取1。收集信息在19小时及以内的取值为0,20-49小时为0.6,50小时以上为1;投递简历、主动联系、参加面试、求职费用类似。北京生源为1,其他为0;父母为党政机关、事业单位或国有企业的负责人为1,其他为0;低收入家庭为0,中等收入家庭为0.6,高收入家庭为1。然后,将综合素质9个指标的量化数值相加再除以9,得到平均值,即为综合素质指数。按此取值方法得到就业意愿指数和就业行为指数。然后,对这三大指数取平均值得到人力资本指数。按此取值方法得到社会资本指数。最后,将人力资本指数的取值小于0.5的情况,称为人力资本较低,统一赋值为0,将大于、等于0.5的情况称为人力资本较高,赋值为1;社会资本指数类似。

构建双变量逻辑回归模型,结果如表2。人力资本指数的B为0.17,人力资本指数较高的大学生实现就业的概率为人力资本指数较低的大学生的1.186倍,有微弱的正面影响,不显著,在一定程度上证明了命题A。社会资本指数的B为0.315,社会资本指数较高的大学生实现就业的概率为1.371倍,在 $p < 0.05$ 的情况下显著,证明了命题B。人力资本指数的B值低0.145,EXP(B)低0.185,表明人力资本的影响力度小于社会资本的影响力度,否定了命题C。

表2 人力资本指数、社会资本指数对大学生能否就业的影响

自变量	B	Exp (B)	自变量	B	Exp (B)
人力资本指数	0.17(0.205)	1.186	交互项	0.026(0.347)	1.027
社会资本指数	0.315** (0.141)	1.371	常量	-0.12#(0.093)	0.887
-2 对数似然值	1389.878	Nagelkerke R 方	0.009	N	1008

### 4. 人力资本、社会资本的影响的关系

交互项等于人力资本指数和社会资本指数的乘积。当人力资本指数为1、社会资本指数为1,交互项就为1;其他情况,交互项为0。如表2,交互项的B为0.026,表明人力资本与社会资本的作用正相关,是互补关系,两者搭配使用有助于实现就业;而缺其一,就业概率会降低。

#### (二) 人力资本、社会资本对大学生能否就业的影响的变化

我们把2013年的研究结论与2012年情况做对比<sup>[7]</sup>,试图发现一些变化和新特点。

##### 1. 人力资本指标的影响的变化

(1) 综合素质:要求更实。依据两年B值之差超过0.2为标准,2013年影响上升的三大指标分别为学生干部、成绩优秀、奖学金,变化幅度为0.51、0.22和0.2。下降幅度最大的三大指标分别为英语六级、其他证书、英语四级。对比表明,目前劳动力市场对大学生综合素质的要求更实一些,学习成绩及奖学金、有助于锻炼大学生动手和组织管理能力的学生干部的作用加强了,而英语的热度下降,针对性不强的随意考证,其积极影响也大幅下降。

(2) 就业意愿:要求降低。期望中西部地区、期望低工资行业的正面影响上升了,而期望其他沿海地区的影响下降了,表明降低地区和行业期望更有利于提高就业概率,但随着就业形势日益严峻,地区期望由其他沿海地区转为广大的中西部地区,才是更现实的选择。

(3) 就业行为:要求适度。影响上升的指标是收集信息50小时以上、面试10次以上、费用1000-2999元,下降的是主动联系10次以上、费用3000元以上、投递简历50份以上,表明增加信息收集时间、参加更多的面试的作用在增强,而投简历、主动联系和求职费用要保持适度。

##### 2. 社会资本指标的影响

其他沿海生源、城镇生源的正面影响上升,父母为机关事业单位负责人、北京生源、人均收

入3 000元以上的影响下降。这说明随着反腐败活动的深入开展,北京地区、官员的影响在下降,而其他沿海地区以及城镇生源的作用在上升,社会资本的影响发生了一定的变化。

### 3. 人力资本、社会资本的总体影响

人力资本指数的B由2012年的0.202降为2013年的0.17;社会资本指数的B仍为0.315。社会资本贫乏的大学生即使努力提升人力资本,也处于劣势地位,推翻命题E。

### 4. 人力资本、社会资本的影响的关系

交互项的B由-0.785升为0.026,由替代关系转为互补关系,两者搭配才能大幅提高就业概率。也就是说,社会资本缺乏、人力资本丰富的大学生,就业概率呈下降趋势。这再次证实了人力资本力量的弱化,而社会资本力量的强化,即否定了命题E。

## 四、结论与对策

### (一) 结论分析

人力资本对大学生就业概率有正面影响,支撑了人力资本理论。大学生通过认真学习获得更多的知识和技能,就业概率较大。社会资本有正面影响,支撑了社会资本理论。相比较,人力资本较高的劳动力,生产率更高,但无就业优势,反映出当前大学生就业机制的低效率。两者的影响存在互补关系,同时拥有两者才能提高就业概率,如果缺少社会资本,就业机会会大大减少,再次反映了大学生就业机制的低效率,会导致社会流动性减弱<sup>[8]</sup>,会打击人们人力资本投资的积极性。从动态角度来看,人力资本的作用弱化,社会资本的作用强化,表明就业形势日趋严重。

### (二) 对策建议

大学生要同时积累人力资本和社会资本。大学生要提升综合素质,尤其要注重学习成绩、其他证书、实习、学生干部、奖学金方面,还要调整就业意愿和就业行为,重点关注西部地区、低工资行业、体制外单位,认真收集信息、做好面试准备,以充分体现人力资本的价值。学习成绩、学生干部、奖学金、期望中西部地区、期望低工资行业的影响力度上升,需引起重视。同时,大学生还要利用地区和城镇生源、家庭收入条件增强等就业优势,这是一种现实选择。

政府应建立以人力资本为主、社会资本为辅的大学生就业机制,优化就业环境。完善劳动力市场,尤其要加强大学生就业信息网建设,增强信息的透明度,减少社会资本发挥作用的空空间。同时加强市场监管,严惩通过“走后门”、甚至权力寻租和灰色交易等手段获取就业机会。

## [参考文献]

- [1]周必或 翁 杰等《大学生就业和劳动力市场效率研究》,载《高等工程教育研究》2010年第1期。
- [2]杜桂英 岳昌君《高校毕业生就业机会的影响因素研究》,载《中国高教研究》2010年第11期。
- [3]田 虎 姬建锋等《学业与就业强相关:高校教育质量的给力保障》,载《现代教育科学》2011年第3期。
- [4]钟云华《人力资本、社会资本与大学毕业生求职》,载《高教探索》2011年第3期。
- [5]赖德胜 孟大虎等《替代还是互补——大学生就业中的人力资本和社会资本联合作用机制研究》,载《北京大学教育评论》2012年第1期。
- [6]黄敬宝《北京高校大学生就业与创业调查研究》,北京:知识产权出版社2015年版,第228-245页。
- [7]黄敬宝《人力资本和社会资本视角下的大学生就业研究》,北京:中国社会科学出版社2014年版,第134-138页。
- [8]陈永杰《大学生就业能力与社会不流动》,载《武汉大学学报(社会科学版)》2011年第3期。

(责任编辑:任天成)