

大学生就业质量问题研究回顾

■ 陈婷婷

(广东省人口发展研究院,广东 广州 510600)

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2015.03.024

大学毕业生的就业质量,不仅直接关系到他们自身的生存和发展,还关系到千百万家庭的民生和国家社会的稳定大局。随着当前大学毕业生就业质量问题的凸显,中西方的相关探讨日趋活跃。本文就国内外学者在大学生就业质量的定义、测量和影响因素方面已取得的学术成果作一综述,进而总结已有研究的贡献与存在的不足,并对大学生就业质量研究的未来予以展望。

一、国内关于大学生就业质量的研究

国内对就业质量的研究起步于20世纪90年代末,进入21世纪后慢慢蓬勃发展起来。循着规范学术研究的路径,国内学者关于就业质量的研究包括就业质量的定义、统计度量的分析和对就业质量影响因素的探讨。

(一) 就业质量的定义

我国已有不少学者从各自的研究角度对就业质量的定义进行了概括,比较典型的界定有以下几种。李军峰认为,就业质量是一个衡量劳动者在整个就业过程中就业状况的综合性概念,它有着丰富的内涵,具体来说,就业质量是反映就业机会的可得性、工作稳定性、工作场所的尊严和安全、机会平等、收入以及个人发展等有关方面满意程度的综合概念^[1]。刘素华从微观和宏观相结合的角度指出,就业质量是反映整个就业过程中劳动者与生产资料结合并取得报酬或收入的具体状况之优劣程度的综合性范畴,从微观上讲,它包括一切与劳动者个人工作状况相关的因素,比如说收入、工作时间、工作环境、社会保障等;从宏观意义上讲,就业质量反映的是一定范围内劳动者群体整体工作状况的各要素,比如社会参保率、劳动合同签约率、平均工资等^[2]。有些学者则明确提出大学毕业生就业质量的概念,如柯羽从产品供需的角度出发,认为高校毕业生的就业质量是指教育产品(高校毕业生)满足社会潜在需要的特征和特性要求的总和^[3]。为了更加全面直观地反映大学毕业生就业状况的优劣程度,还有学者从主客观两方面来界定大学生就业质量,如秦建国在《大学生就业质量评价体系探析》一文中根据大学生的经济收入、所处环境等的物质满足与大学生自身精神满足的程度,将大学生的就业质量定义为大学生所获得的工作优劣及工作固有的特征满足大学生要求的程度,这种观点从毕业生个体的角度,基于主观和客观两个层面去界定就业质量,具有比较普遍的意义。

收稿日期:2015-03-20

作者简介:陈婷婷,广东省人口发展研究院助理研究员,博士,主要研究人口社会学、女性学等。

基金项目:本文系国家社科基金项目“女大学生就业问题研究”(课题编号:11BRK020)的阶段性研究成果。

(二) 统计度量分析

对于就业质量的内涵和测量指标体系,国内学者的理解更加多样化,不同学者提出了不同的评价指标。在国际劳工组织就业质量评价标准的基础上,刘素华给出了我国就业质量评价体系的基本因素,包括聘用条件、工作环境、劳动关系、社会保障4方面内容^[4]。据此,她进一步对就业质量评价指标体系赋予各自的权重。但是,刘素华并没有对赋权的依据做出令人信服的解释。在大学生就业难的背景下,杨黎明对适用于高校的就业质量评价体系进行了专门研究^[5]。李金林等从就业质量评价主体、客体、对象来构建评价体系,把就业的层次、高校本身特性、大学生主体性作为评价就业质量的主要标准,其中就业层次要看学生就业单位、就业岗位和毕业生自身发展途径的层次性;高校自身要考虑到不同学校的办学层次、高校所属的不同行业、高校所属地域等差异;大学生主体因素主要考察大学生的就业心态、就业满意度、岗位与能力相适应以及社会对毕业生的认可度^[6]。也有不少学者以刘素华的就业质量评价指标体系为基础,探索高校大学生就业质量适用的评价体系^[7]。有的研究则将就业质量具体化为客观评价指标和主观评价指标两类,如柯羽基于主成分分析的浙江省大学毕业生就业质量综合评价,选择了就业地区流向、就业单位性质、薪金水平3个客观性指标和人职匹配度、就业满意度、职业发展前景3个主观性指标^[8]。

(三) 影响因素探讨

国内大学生就业质量的相关实证研究结果所涉及的影响因素主要集中在个人因素、学校特征、家庭和社会背景等方面。从人口学因素出发的研究认为,性别、职业素质、就业心理等方面的差异会对高校毕业生的就业质量产生影响。史淑桃的研究表明,当前我国高校毕业生就业质量的性别差异日渐显现^[9]。以应届毕业生为样本,有些研究得出专业选择^[10]、就业能力^[11]等因素对就业质量具有决定性的作用。学者们还从情绪智力与大学生就业质量的关系^[12]等就业心理的相关主题对大学生就业质量进行了考察。在评价学校特征对高校毕业生就业质量的影响时,研究者考虑了学校的声誉和知名度^[13]等因素对求职者就业质量的影响。家庭层面上,现在越来越多的学者意识到家庭的社会经济地位等对子女的就业质量有着显著的正向影响作用,认为应充分发挥家庭因素在大学生就业过程中的作用,家庭因素对大学生就业质量的影响不可忽视^[14]。我国对大学生就业影响因素研究另一个重要的角度是社会背景。黄敬宝指出,社会资本对大学毕业生就业质量的影响其实具有两面性,积极影响在于社会资本能提高大学毕业生工作搜寻效率、增强职位匹配性、增加进入主要劳动力市场工作的概率和提高大学毕业生自主创业成功率;消极影响在于社会资本易妨碍大学毕业生在劳动力市场的自由流动、产生大学毕业生就业竞争的不公平现象和诱导大学毕业生产生错误的就业观念^[15]。当然,也有不少研究分析了社会、家庭和学校以及毕业生个体自身等多种因素对毕业生就业质量的影响,如张抗私等运用主成分分析法对实地调查数据进行了检验,发现影响女大学生就业质量高低的因素分别为技能的掌握、实习经历、所学专业、学校知名度、家庭因素、人际关系、社会传统观念等,而且,性别、长相、技能的掌握、求职技巧对女大学生就业质量的影响大于男大学生^[16]。

二、国外关于大学生就业质量的研究

西方关于就业质量的研究从20世纪70年代开始,至今已有四十多年的发展史,研究视角涉及社会学、经济学、人口学、心理学等领域,从研究内容上看,同样主要是围绕就业质量的概念、测量及其决定因素展开分析。

(一) 就业质量的概念

20世纪70年代以来,国外陆续有一些与就业质量相关的提法出现,先是美国职业培训和

开发委员会提出了“工作生活质量”(Quality of Work Life)的概念,其基本内涵是指为了提高组织工作效率,工会和管理部门不应只考虑技术因素,同时还应考虑工作岗位上人的特点及其与工作的匹配程度,共同合作以改善员工工作环境、生活福利、决策参与^[17]。在1999年6月的第87届国际劳工大会上,国际劳工组织局长索马维亚(Somavia)首次提出“体面劳动”(Decent Work)的概念,所谓体面劳动,就是促进男女在自由、公平、安全和具备人格尊严条件下获得的体面的、生产性的、可持续的就业机会。体面劳动强调劳动者的权利应得到保护及可实现劳工、雇主和政府之间的有效对话等^[18],在这个意义上,体面劳动更加充分地体现了劳动就业过程中以人为本的理念。法国尼斯欧盟理事会提出“工作质量”(Quality in Job)的概念并将其推广。欧盟定义的“工作质量”是一个相对的、多维的概念,既包含单个工作的特点,也包括广泛的工作环境的特点,在广义上,它涉及工作本身和工作场所的具体特征、就业岗位上人的特点和工作要求的匹配、就业者对上述特征的主观评价等^[19]。以就业质量的评价为前提,施罗德(Schroeder)则将就业分为高质量就业和低质量就业,施罗德认为高质量就业(High-quality Employment)是指个人在其认为既具有挑战性、又能获得满意感的综合工作环境中获得谋生所需收入的能力,但他强调收入并非高质量就业的唯一衡量标准^[20]。

(二) 指标体系建构

在概念界定的基础上,西方理论界也对就业质量编制了一系列衡量的具体指标。其中,国际劳工组织将就业质量的指标细分为受到广泛认同的11个测量属性体系,包括就业机会、不可接受的工作、足够的收入与生产性工作、合理的工作时间、工作的稳定性、社会公平待遇、劳动安全、社会保障、工作与家庭生活、社会对话与劳动关系、经济与社会背景等^[21]。除此之外,其他学者对就业质量的评价指标也有自己的见解和特点,如莫尔顿(Morton)以10个指标对加纳的微型和小型企业的就业质量开展研究,这些指标分别是安全和健康、人力资源、管理与组织、劳资关系和结社自由、学徒剥削以及保税和童工、薪酬、工作时间和休假、男工和女人的平等机会、职业安全、社会保险等^[22]。用工作满意度来衡量就业质量的研究在国外也并不鲜见,当前的研究成果大多通过个体工作特征来解释工人的整体工作满意度,如绝对和相对工资、工作时间、工会身份、公司大小等^[23]。一些研究者更加全面地指出,工作质量是由主客观两方面的要素构成,如比特森(Beatson)通过反映劳动回报关系的经济契约内容和反映雇主雇员关系的心理契约内容来衡量就业质量,将评价指标体系进一步分为薪酬福利、工作时间、工作与生活平衡、工作保障、发展机会、工作内容、工作强度、工伤疾病危害以及同事、上级关系等职业特征,并且认为由于上述特征的多样性导致用单一维度对工作质量进行排序是根本不可能的^[24]。

(三) 决定因素考察

从大学生就业质量的决定因素来看,国外主要从内外因两个角度入手研究。内因方面,一个对起薪影响因素的回归分析研究表明^[25],学生的学历层次、学业情况、专业领域等是影响高校毕业生就业竞争力和收入水平的显著因素。然而,有学者反驳道,正确的就业观和心理因素是关系到大学生找到正确社会定位的关键所在,通过采用就业质量自评等级量表,研究者让大学毕业生进行自评并对他们进行人格测定。结论显示,反映大学生主体性的自尊自信、自我调控、独立判断、自觉自理、成就动机、竞争意识、兴趣和求知欲、主动参与、独立思考、求新求异等因素确实或多或少地影响着大学毕业生就业质量的提高^[26]。还有研究以实际的工作状况为依据,认为学生除了专业知识外,更为重要的是综合素质,特别是学生的团队精神会对就业质量产生重大的影响^[27]。赫蒂奇(Hettich)则把大学生就业质量不高归因于学生的职业适应能力低,其体现在学生缺乏吃苦耐劳精神、与人交往能力差、无个人职业规划^[28]。外因方面,有些西方学者立足宏观环境探讨了就业质量的影响因素,如从劳动者、资方以及政府的协调作用3个方

面论证了劳资关系对就业质量的影响^[29]。关于个体微观就业质量的影响外因,部分研究者认为学校的综合实力和影响力、专业设置状况、就业指导和服务的有效性等是毕业生就业质量的主要影响因素^[30]。同时,在西方发达国家,社会资本在就业过程中是一个重要的概念,多数人借助社会资本来获得高工资、提高就业质量,而这种社会资本更多地依赖于家庭的社会资源^[31]。此外,一些学者综合考虑内外因层面的因素对就业质量的影响,从现行就业政策与传统就业观念不协调、就业市场信息的不对称性、高等教育体制与市场经济需求不适应、大学生自身素质与市场需求不匹配等诸多方面分析了大学生就业质量不高的原因^[32]。

三、大学生就业质量研究的不足和展望

从以上的综述中不难发现,中西方在大学生就业质量领域的研究,共性和差异并存。一方面,国内外大学生就业质量的研究都经历了从缓慢前行到快速发展的过程。学者们的相关科研成果均集中在大学生就业质量的定义、度量与影响因素上,并且,研究的评价体系日趋全面,部分学者给出丰富的主客观概念和微宏观、内外因结合的考察维度,力求更加科学地反映大学生就业质量的真正内涵。另一方面,在国外学术界,把应届大学生作为一个特殊群体进行专门研究的学者相对较少,但不可否认的是,西方学者在就业质量范畴的相关探索都颇具理论和方法论价值,其最突出的贡献就是对就业质量问题进行深入而又多角度的解释分析,从个体心理分析到社会制度文化分析,极大地丰富了人们对大学生就业质量的理性认识。中国学者们则积极地搜集大量的一手资料,试图通过调研寻求实地资料的检验论证,如此丰富的调查数据获取优势是国外研究者较难企及的,但国内的现时研究大多和以往成果相脱节,忽视了理论界关于大学生就业质量问题的历史进程和学术现状的回顾和评价,欠缺学术研究的严谨性。

总结以往的研究,对大学生就业质量进行简单描述或简单回归的研究较多,较少把描述性分析与解释性分析结合起来对大学生的就业质量进行全景式的综合研究。调查样本具有局限性。由于中国各地地域差异显著,严格来说,数据分析结果对全国大学生总体的推论性不太强,同时期资料间可比性缺乏。绝大多数学者对大学生就业质量都只进行一次性的调研,缺乏之前或之后的对比分析,致使整个研究处于较为分散的状态,研究成果较为单薄,难成体系。

因此,在前人研究的基础上,我们将未来在大学生就业质量问题领域可进一步探索的研究方向和思路总结如下。

(一) 深入分层分类,对大学生就业质量进行全景式的综合研究

首先,用多样本分析取代过去的单一样本研究,如对专科、本科、硕士和博士等不同学历类别的应届大学生就业质量进行分别研究。其次,有效地结合定量和定性这两种分析方法,从单纯估计各自变量的影响程度和性质提升到对影响机制的深入认知。最后,继续努力探索,总结出一套能够更加准确、客观地衡量新时期大学生就业质量的指标体系。

(二) 横向上加强区域合作,扩大样本容量

在进一步规范程序和保证样本代表性的前提下,同时获得我国各地区的若干样本资料,把地方性的样本扩展为全国性的调查,对大学生就业质量受制于地区变量产生的异同进行更加深入的分析。可能的话,还可以向不同国家地区拓展学术合作,建立国际性的相关数据库,在更为广泛的样本内,对大学生就业质量及其影响因素进行比较验证。

(三) 纵向上对同一批或不同界别的毕业生进行跟踪调查

可以考虑对同一批大学毕业生进行追踪调研,或对不同界别的应届大学生进行跟踪比较。这样,在增强调查深度和广度的同时,既可以更清晰地了解就业现实,对大学生个人的就业质量

进行更加全面的评价,又有助于了解随着社会经济、公共政策的变化以及大学毕业生就业质量现状和影响因素的变化趋势,使研究结论更具指导意义。

[参 考 文 献]

- [1]李军峰《就业质量的性别比较分析》,载《市场与人口分析》2003年第6期。
- [2]刘素华《就业质量:概念、内容及其对就业数量的影响》,载《人口与计划生育》2005年第7期。
- [3]柯羽《高校毕业生就业质量评价指标体系的构建》,载《中国高教研究》2007年第7期。
- [4]刘素华《建立我国就业质量量化评价体系的步骤与方法》,载《人口与经济》2005年第6期。
- [5]杨黎明《关于毕业生的第三方评价(二)——就业质量的内涵》,载《职教论坛》2012年第30期。
- [6]李金林 应伟清等《构建高校就业质量科学评价体系的探索》,载《现代教育科学》2005年第2期。
- [7]陈欢 刘春风《高校毕业生就业质量评价体系构建》,载《现代教育管理》2012年第12期。
- [8]柯羽《大学毕业生就业质量现状调查及趋势分析——以浙江省为例》,载《黑龙江高教研究》2010年第7期。
- [9]史淑桃《大学生就业质量性别差异渐显的原因与对策》,载《湖北社会科学》2010年第12期。
- [10]孟大虎《拥有专业选择权对大学生就业质量的影响》,载《现代大学教育》2005年第5期。
- [11]李颖 刘善仕等《大学生就业能力对就业质量的影响》,载《高教探索》2005年第2期。
- [12]姚艳虹 张晶《情绪智力对大学生就业质量影响的实证研究》,载《现代大学教育》2010年第6期。
- [13]闵维方 丁小浩等《2005年高校毕业生就业状况调查分析》,载《高等教育研究》2006年第1期。
- [14]刘新华 杨艳《家庭社会资本与大学生差序就业——关于家庭社会资本对大学生就业质量影响的研究》,载《教育学术月刊》2013年第5期。
- [15]黄敬宝《人力资本、社会资本对大学生就业质量的影响》,载《北京社会科学》2012年第3期。
- [16]张抗私 盈帅《性别如何影响就业质量?——基于女大学生就业评价指标体系的经验研究》,载《财经问题研究》2012年第3期。
- [17]Nadler, D. A., and Lawler, E. E. . Quality of Work Life: Perspectives and Directions. *Organizational Dynamics*, 1983, (11).
- [18]International Labor Office, Decent Work. ILO Geneva Conference, 1999.
- [19]European Commission, Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy. Brussels Conference, 2002.
- [20]Schroeder, F. K. . Workplace Issues And Placement: What is High Quality Employment?. *Work*, 2007, p. 29.
- [21]Anker, R., et al., Measuring Decent Work with Statistical Indicators. *International labor review*, 2003, p. 142.
- [22]Morton, P., Job Quality in Micro and Small Enterprises in Ghana: Field Research Results. ILO Working Paper, 2004, p. 68.
- [23]Sloane, P. J., and Williams, H. . Job Satisfaction, Comparison Earnings and Gender. *Labor*, 2000, p. 14.
- [24]Beatson, M., Job Quality and Job Security. *Labor market Trends*, 2000, p. 108.
- [25]Bills, D. B. . Credentials, Signals and Screens: Explaining the Relationship between Schooling and Job Assignment. *Review of Educational Research*, 2003, p. 73.
- [26]Gershuny, B. S., and Klerk, H. . Mentoring Undergraduate Students with Aspirations for Clinically Relevant Work: The Bard College Model. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 2012, (26).
- [27]Sullivan, D. T., et al., Exploring the Changing Landscape of Jobs for New Graduates: Practice, Education and New Graduate Imperatives. *Creative Nursing*, 2012, (18).
- [28]Hettich, P. I. . College – to – Workplace Transitions: Becoming a Freshman Again. *Handbook of Stressful Transitions across the Lifespan*, 2010, p. 2.
- [29]Psychogios, A. G. . Restructuring the Employment Relationship in South Eastern Europe: Total Quality – based Changes on Managers Careers and Job Security. *Employee Relations*, 2010, (32).
- [30]Marino, R. C. . The Influence of Specialization – Specific Supervision on School Counselors Perceptions of Preparedness, Professional Identity, and Perceived Supervisor Effectiveness. *University of New Orleans Theses and Dissertations*, 2011.
- [31]Portes, A. . Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual review of sociology*, 1998, p. 24.
- [32]Kougioumoutzaki, F., and Kalamatianou, A. G., Employment Status and Job – Studies Relevance of Social Science Graduates: The Experience from a Greek Public University. *International Journal of Economic Sciences and Applied Research*, 2012, (5).

(实习编辑: 张宇慧)