



## 大学生就业能力与社会不流动

陈永杰

**摘要：**从2003年开始，中国大学生群体出现了严重的毕业即失业的情况，就当前的形势看，这种情况在未来相当长的时期内都仍将存在。通过分析大学就业统计数据，结合人力资本理论及筛选理论的视角，本文发现，最有竞争力的学生是那些毕业自重点院校、来自经济发达地区的大学生。因此，很难一概而论地认为所有大学生都存在严重的就业困难，因为不同的大学生群体的竞争力有相当大的差别，反映了社会流动机制不畅。考虑到整个教育体制的不公平性，进入这些“名校”的学生多数来自强势社会阶层的家庭背景，这说明竞争力的高下与各种先赋因素有着重要的关系。

**关键词：**大学生失业；就业能力；社会流动；高等教育

近年来，随着大量大学生毕业即失业的情况愈见严重，大学生就业能力问题受到广泛的关注。在此之前的相当长时间里，大学毕业生这种劳动力一直供不应求，是中国就业市场中最有竞争力的一个群体，表现在其工资水平和福利待遇明显优于仅拥有中学或以下学历的受雇者<sup>①</sup>。然而，这种光景已经一去不返，在今天的中国，部分大学生拿着和农民工一样的薪水，已经算不上是新闻。“蜗居”、“蚁族”等流行语相当形象地反映了这一社会现实。短短几年间出现的这种巨大反差，似乎显示大学生这一群体的总体竞争力在下降。

大学毕业生就业情况的统计及公布，主要由教育部及人力资源和社会保障部等部委负责。主要的指标有“初次就业率”与“半年后就业率”。“初次就业率”是指在大学生毕业离校时的就业情况，学生与用人单位签订的就业协议书是其主要的统计依据；“半年后就业率”则是由学校学生毕业半年后追踪回访整理而来的，虽然理论上应能更好地反映大学生的就业情况，但数据搜集上显然不如前者严谨。因此，本文对毕业生就业情况的纵向比较，主要使用“初次就业率”这一指标。根据教育部公布的数字，自从2003年第一届扩招大学生毕业开始，中国大学毕业生的初次就业率一直在70%左右徘徊，而大学毕业生的失业人数则一直上升，从当年的56万多人，升到2010年的175万（见表1）。受到2008年的全球金融危机的冲击，2008年及2009年的中国和世界其它国家一样，都相当关注失业问题，其中又以大学毕业生的失业问题备受瞩目。麦可思中国大学生就业课题组（2008）的调查显示，2008年的“半年后就业率”为86%。2009年中国大学毕业生人数首次突破600万大关，达611万，初次就业率仅为74%。2011年，大学毕业生总数将达到峰值的758万，因此在未来相当长的时期内，大学生就业压力的问题都仍将存在。

<sup>①</sup> 赖德胜、孟大虎等：《中国大学毕业生失业问题研究》，中国劳动社会保障出版社2008年。

表1 大学毕业生数量与就业状况(1996—2010)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
毕业生数量 (万人)	83.9	82.9	83.0	84.8	95.0	103.6	133.7	187.7	239.1	306.8	413.0	495.0	559.0	611.0	630.0
初次就业率 (%)	93.7	97.1	76.8	79.3	82.0	90.0	80.0	70.0	73.0	72.6	70.0	70.9	n/a	74.0	72.0
未就业数量 (万人)	5.3	2.4	19.3	17.6	17.1	10.4	26.7	56.3	64.6	84.1	123.9	144.0	n/a	146.0	175.0

数据来源:教育部、人力资源与社会保障部;2008年“初次失业率”未见官方公布,仅公布了“半年后失业率”。

## 一、大学生就业问题的文献回顾

过去几年涌现了大量以大学生失业问题为研究对象的学术专著和论文,对大学生缺乏竞争力的问题提出了不同的见解。这些看法主要有两类视角,一是以就业市场的供求失衡为切入点,认为扩招速度快于经济体创造职位的速度,造成大学生供过于求,大学生要就业必须改革就业观念,政府则应该创造更多职位。另一类则认为供求失衡事实上并不存在,问题的症结在于大学毕业生的知识结构不符合雇主的期望,需要改革教育体制以提升大学生的就业能力。

第一种视角建基于高等教育质量不变的假设之上,以此切入思考解决大学生就业难问题的办法,可以有两种相当不同的解决方案。一种方案是要求大学毕业生放下身段,随行就市(或曰“改变就业观念”),例如人民大学校长纪宝成就曾在一个专访中颇具争议性地提出“大众化的考试入学,按照精英化的观念就业,天底下哪有这样的事情?”<sup>①</sup>因为不愿降低工资待遇的要求而陷入失业之中的观点并不新鲜,早有20世纪60年代,就有西方学者在研究印度大学生失业问题后提出了类似的想法<sup>②</sup>,并且在此之前也有国内学者提过类似观点<sup>③</sup>。另一种方案则是认为问题在于产业结构的不合理,政府需要鼓励以第三产业发展来为大学生创造就业。有学者认为,大学生就业难的原因是过去数年间支持中国经济增长主要是第二产业,其中以制造业的贡献最大,创造了大量适于农民工从事的职位,但是在第三产业,亦即大学生的主要求职领域,发展则相对滞后,对知识技术密集型的“服务性”岗位的需求并不足够<sup>④</sup>。罗三桂分析了广东高职高专毕业生的就业问题后认为,积极发展第三产业,是为高职院校毕业生创造就业岗位的基本途径<sup>⑤</sup>。

第二种视角实际上是在质疑高等教育的模式设置不符合或者课程质量达不到就业市场的要求。在这个角度看来,相比处于类似经济发展水平的经济体,中国高等教育的入学率并不算高,大学生供过于求并不成立,问题只是高等院校没有培养出就业市场想要的大学生<sup>⑥⑦</sup>。近年来,陆续有新闻报道指出,在大学生毕业生找不到工作的同时,大量企业也找不到符合他们要求的人才,显示就业市场上出现了一种结构性的错配<sup>⑧</sup>。简而言之,大学生就业困难,是因为高校提供的教育内容未能跟上市场需求,使得学生在就业市场上的竞争力下降。顺理成章地,最主要的解决方法就是高等教育体制要以就业为导向<sup>⑨</sup>。对于更为弱势的高职高专学生,桑锦龙认为作为扩招主体的专科教育,更需要合理地定位,向“职业化”和“技能化”的方向发展<sup>⑩</sup>。

当然,两种视角之间并非泾渭分明,大部分的学者为大学生失业问题提出的解决办法均是上述几种

①纪宝成的设问句——中国人民大学校长就教育领域热点问题发表看法,载《新京报》2009年3月2日,A15版。

②M. Blaug, R. Layard and M. Woodhall. *The Causes of Graduate Unemployment in India*. London: Allen Lane and Penguin Press, 1969.

③王 诚:《大学生就业的理论 with 政策问题》,载孙长缨编:《当代大学生就业研究》,高等教育出版社2008年。

④张车伟:《大学生就业的理论 with 政策》,载孙长缨编:《当代大学生就业研究》。

⑤罗三桂:《广东高职院校毕业生就业问题研究》,中国社会科学出版社2008年。

⑥赖德胜、孟大虎:《中国大学毕业生失业问题研究》。

⑦卢 敏、朱晓妹:《大学生就业能力研究进展》,载《现代经济》2008年第7期。

⑧周 凯:《半数以上跨国公司招不到合适人才》,载《中国青年报》2006年10月27日。

⑨黄敬宝:《就业能力与大学生就业——人力资本理论的视角》,经济管理出版社2008年。

⑩桑锦龙:《教育转型与专科毕业生就业》,社会科学文献出版社2008年。

政策建议的合成<sup>①②③</sup>。在解决大学生就业困难的研究中,以培养就业能力提高大学生在就业市场中的竞争力,是相当主流的一种看法。这种政策建议的推导以人力资本理论(human capital)作为理论框架,重点放在了解构及测量就业能力(employability,或曰“可雇佣技能”)的问题上<sup>④⑤</sup>。按此逻辑推导,就业能力的提高,例如通过接受更切合未来职业要求的课程教育、参与各种提升专属能力的培训,以及增加各种与就业相关的自身修行,就能从总体上提高就业能力,在就业市场上更具竞争力,谋得更合意的工作,获得更高的工资收入。这种推论假定了就业能力与竞争力之间的因果关系,但如果竞争力的决定因素不仅仅包括就业能力,这一假定是否还能成立将是一个很大的疑问。

大学生竞争力是一个现有文献中鲜有讨论过的概念。从经济学的角度看,如果把大学生竞争力放在就业市场中来分析,这指的是大学生把自身拥有的生产力(各种专业知识与技能)出卖予劳动力市场并获得相应的回报(主要指以工资为主的各种收益)的能力。回报的丰裕程度是对大学竞争力水平高低的一个最直接衡量。在当代中国的现实之中,就业的回报除了工资这种货币收益外,还应该包括各种因雇佣关系而带来的经济与社会收益,例如本人的医疗保障、养老保障以及下一代的受教育权利等。这些不直接以货币反映的收益均与户口相关。因此,本研究在检视大学生竞争力的分析,将主要以工资收入和户口为主要的切入点。

## 二、人力资本与过度教育

在现实中,以人力资本理论的视角来看待大学生竞争力下降或者讲就业能力不足,其结果主要是刺激了相当多的大学毕业生追求更高的学历,以保证甚至推前自己在就业市场中的相对位置。赖德胜等观察到,在大学四年中,各类职业资格证书、技术等级证的考试热一浪高过一浪,很多大学生辅修第二专业。这种追求更高学历的情况主要表现在考研热问题上(见表2)。在第一届扩招毕业生毕业前夕的2002年,考研人数开始大幅上升,此后一直高烧不断,只在2008年初稍稍“退烧”了一下,之后又再继续“高烧”。

然而,人力资本理论在解释以“考研热”为中心的各种考试热上有明显的局限:以往本科生能做的工作现在要研究生来做,以往高中生能做的工作,现在要大学生来做。这种情况正是经济学上说的是过度教育(overeducation)<sup>⑥</sup>,亦即个人教育水平高于工作所需教育水平<sup>⑦</sup>。郑磊认为中国的“考研热”显示研究生教育出现过度教育,这表现为个人在整个劳动力供给队伍中的相对位置依然如故,用人单位能招到的人仍然是原来的相对素质,只不过是双方都选取了最廉价的信号传递机制,亦即教育而已<sup>⑧</sup>。

从大学生竞争力下降,到各种考试热现象的出现,筛选理论(screening theory)<sup>⑨</sup>可以为其提供一种合理的解释。在就业市场信息不完全的情况下,雇主希望以最低廉的成本挑选能力最好的求职者,学历便成了一个用以评估求职者生产能力的指标。当同样学历的求职者数量大幅增加,相对地就增加了雇主在筛选程序中的成本,为了把生产能力更高的求职者挑选出来,便不得不提高学历要求。在求职者看来,能在这个竞争中脱颖而出的最直接方法,显然就是提高自己的学历。赖德胜等认为,考试热表明大学生在努力增强人力资本投资,对于个人或社会均具有积极意义。但如果从筛选理论的角度看来,考试热指向的只是一种对学历信号功能的追求,其核心目的并非为了增加人力资本投资。更严重的是由于高等教育中的机制不完善,这种纯粹对学历信号功能的追求,更有在就业市场上产生“劣币驱逐良币”的

① 赖德胜、孟大虎:《中国大学毕业生失业问题研究》。

② 黄敬宝:《就业能力与大学生就业——人力资本理论的视角》。

③ 潘懋元、吴 玫:《从高等教育结构看大学生就业问题》,载孙长缨编:《当代大学生就业研究》。

④ 谢晋宇、宋国学:《论离校学生的可雇佣性与可雇佣技能》,载《南开学报(哲学社会科学版)》2005年第2期,第85~91页。

⑤ 胡尊利、刘 朔、程爱霞:《国外大学生就业能力研究及其启示》,载《比较教育研究》2008年总第223期。

⑥ R. B. Freeman. *The Overeducated American*. New York: Academic Press, 1976.

⑦ G. J. Duncan and S. Hoffman. "The Incidence and Wage Effects of Overeducation", *Economics of Education Review*, 1981, 1(1), pp. 75~86.

⑧ 郑 磊:《信息与过度教育——“考研热”的分析》,载《教育探索与实践》2005年第7期。

⑨ M. Spence. "Job Market Signaling", *Quarterly Journal of Economics*, 1973, 87(3), pp. 355~375.

可能<sup>①</sup>。

表2 中国全日制研究生入学考试报名及录取人数变化(1997~2010)<sup>②</sup>

考研年份	报名人数(万人)	录取人数(万人)	报考人数/录取人数
1997	24.2	5.1	4.7
1998	27.4	5.8	4.7
1999	31.9	6.5	4.9
2000	39.2	8.5	4.6
2001	46.0	11.1	4.2
2002	62.4	19.5	3.2
2003	79.7	27.0	2.9
2004	94.5	33.0	2.9
2005	117.2	32.5	3.6
2006	127.1	40.3	3.2
2007	128.2	36.4	3.5
2008	102.0	39.0	3.0
2009	124.6	47.5	3.3
2010	140.0	46.5	3.0

### 三、就业能力与家庭社会背景

从上述分析中可以见到,作为一个整体,中国当代大学毕业生在就业市场的竞争力,呈现出一个相对下降的趋势。以考研为主的各类考试热,显示的是大学生追求学历信号功能为自己在求职面试中带来的优势。但毕竟考研的群体仍远少于毕业后直接就业的群体,那么循着这种思路,在每年毕业又顺利就业的大多数大学生中,谁又是最有竞争力的呢?

#### (一) 就业的工资水平和居民待遇

事实上,对于大学生就业困难的问题很难一概而论,因为中国特殊的高等教育体制,使大学生这个群体从进入大学的一刻开始,就分为几个不同的级别,主要有重点本科、一般本科、高职高专这三类。对于同一级别的学生,又因为学校的标签不同,而被就业市场识别为生产能力有所不同的群体,例如同为重点本科,也有“985”院校与“211”院校之分<sup>③</sup>。相应地,不同级别院校的毕业生在就业市场中获得相当不同的待遇(见表3)。

从就业市场的角度看,一个职位直接带来的货币收入,亦即工资水平,是用来衡量获得这个职位的大学生的竞争力的最直接指标。工资水平越高,获得这个职位的大学生竞争力越强。此外,在中国特殊的就业市场中,亦即城乡差异及户籍制度等因素的影响下,该工作所在地因此也应该是一个很直观的考虑因素。

表3显示,毕业自不同级别院校的大学生,在毕业半年后的工资水平出现了相当明显的级差,最有竞争力的是毕业自“985”院校的大学生,毕业自“211”院校的大学生虽然平均月薪较之少了约一成,但仍明显较非“211”类院校毕业生有优势。完全处于劣势的是没有学士学位的高职高专类毕业生,他们的工资水平只有“985”类院校同龄人的五到六成。高职高专类毕业生与非“211”类院校本科生的工资水平差距,也解释了何以在中国自考“专升本”一直很有市场,毕竟这一纸文凭将带来相当明显的经济收益。

赖德胜等从劳动力市场分割理论的视角,以户口为例分析了外地院校毕业生或外地户籍毕业生在北京就业市场面对的各种壁垒:“京外生源”要进京就业需要同时拥有“留京指标”及“进京指标”,否则只

①蒋星、梁琦:《基于信号(筛选)理论分析“考研冷热”的机理》,载《知识经济》2009年第8期。

②数据来源:教育部。

③“211”院校是指“211工程”资助的共112所重点高校,其中包括了38家“985”高校,后者的级别及获得的政府资助较同属“211工程”的其它高校为高,参见:[http://gaokao.eol.cn/gxmd\\_2920/20080401/t20080401\\_288694.shtml](http://gaokao.eol.cn/gxmd_2920/20080401/t20080401_288694.shtml);相关学术讨论见Ngok(2008)及杨东平(2008)。

能和农民工一样在北京工作却不拥有当地的户口。这种情况在沿海发达地区并不鲜见,尤其是在三大经济区域中,“本地生源优先”已经是各大企业和政府部门招聘大学生时的一种常态。到一个城市工作却拿不到当地户籍,这对受雇者而言将意味着一种潜在的巨大经济损失。因为与户口相连的是一系列的待遇和福利。例如,处于婚育的大学毕业生,如果不能拥有当地户籍,所生育的下一代也不能拥有当地户籍,不能享受当地的免费或相对低廉的教育和医疗等公共服务。

表 3 不同级别学院毕业生毕业半年后的平均月薪(2007~2008)①

院校级别	2007年 (元/月)	相当于“985”月均 薪的百分比(%)	2008年月日 (元/月)	相当于“985”月均 薪的百分比(%)
“985”	3315	100.0	2758	100.0
“211”	2949	89.0	2549	92.4
非“211”	2282	68.8	2030	73.6
高职高专	1730	52.2	1642	59.5

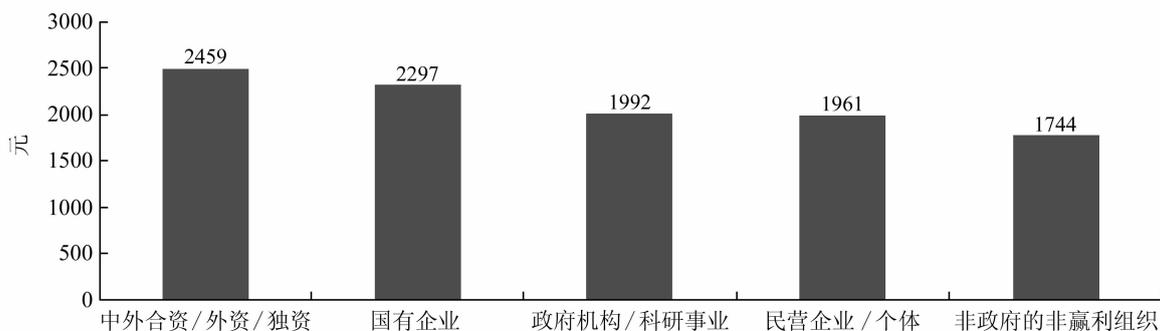


图 1 不同类型企业的 2008 届本科毕业生毕业半年后的月收入②

## (二) 就业的企业类型及雇主类型

在不考虑院校“出身”的情况下,不同类型企业为大学生提供的工资水平也有相当显著的差异(见图 1)。2008 年,只招收了两成大学毕业生的“外企类”单位的平均工资为 2459 元/月,较之于吸纳了最多毕业生的“民企类”单位的 1961 元/月要高出了 1/4(见图 1 及图 2)。据此数据可以推断,比较有竞争力的大学毕业生,不少进了“外企类”单位。前面的分析说明了“211”院校的毕业生明显较非“211”院校及高职高专院校的毕业生更有竞争力,图 2 更进一步说明了,较之于后两类毕业生,“211”院校的毕业生更倾向于选择国有企业和外资企业。事实上,以中小型企业为主的民企为就业市场提供了大量的职位,但有研究显示这类企业对大学生的吸引力一直不高,除了工资和待遇都相对较差,不能保证解决户口,恐怕是重要的原因③。

## (三) 院校所在地与就业地的关系

就企业类型而言,国企和外企都比较受 211 院校毕业生追捧,其中外企的收入又较国企为高,一直是不少调查中最受大学生青睐的类型。钱瑶等人 在上海的调查发现④,就就业地区而言,85.45% 的大学生认为北京、上海、广州和深圳是理想就业地域,认为内陆省会城市或西部开发城市亦是理想之选的分别只有 20.44% 及 10.39%,反差相当明显;就行业类型而言,大学生最喜欢跨国企业,其中外商独资企业更是排在第一位(78% 受访者投此类企业一票)。那么,什么地方的毕业生最有能力挤进外企呢?图 3 显示,在全国各省市自治区中,在上海高校中毕业的学生最有可能挤进外企。在 112 所“211”院校中,上海共有 10 所。

①数据来源:麦可思中国大学生就业研究课题组,2009;笔者整理。

②数据来源:麦可思——中国 2008 届大学毕业生求职与工作能力调查,http://www.mycos.com.cn。

③J. Li, H. Matlay. “Graduate Employment and Small Businesses in China”, *Industry and Higher Education*, 2005, 19(1)。

④钱瑶、胡君辰、吴小云:《影响上海大学生择业意愿的环境因素研究》,载《复旦教育论坛》2008 年第 6 卷第 3 期。

包晨颖<sup>①</sup>针对上海院校毕业大学生的就业情况的调查发现,一共有7个因素影响上海大学生的就业能力。这7个因素按其重要性排序为:学历、所学专业、高等教育机构的类型、学生的生源地和流动性、毕业前的工作经验、性别、社会阶层及父母职业等。除了毕业前的工作经验这一项属于学生本人可以在大4年间通过个人努力予以改变的因素外,其余6项均是入学后学生本人能力控制范围之外的因素,其中的前三项更是筛选理论中指的信号传递机制。因此,上海大学生在外资企业中额外具有竞争力,与上海大学生本身的素质未必有太大的关系,倒是与他们进入的院校和身处上海有最大的关系。这显示在当代中国大学毕业生竞争力的分析中,必须重视“名校”因素的影响。

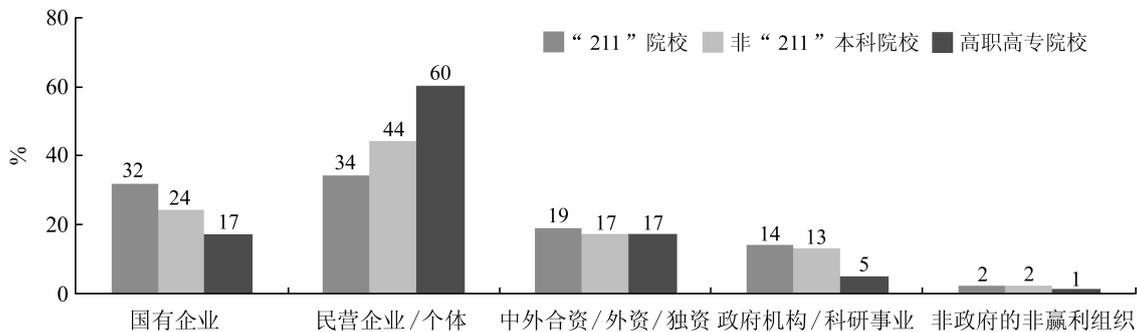


图2 2008届不同类型院校毕业生就业的雇主类型分布<sup>②</sup>

#### 四、“名校”学生家庭背景

对上述就业数据的分析显示,同样条件下,能进入“211”院校,尤其是“重点中的热点”的地处三大经济区域中的“985”院校,将能在毕业后的求职路途中比同龄人处于一个更为有利的位置,获得更高的工资水平,亦即更有竞争力。一般而言,能考进更高级别的学校,需要在高考中取得更高的分数。那么高考分数与工资水平应该呈现一种正相关的关系。图4和图5显示,如果有关比较仅限于在同一级别院校高考分数不同的学生之间进行的话,这种假设是成立的。然而,如果这种比较跨越院校级别进行,这一假设则并不成立。比较图4和图5可见,“211”院校学生中高考成绩最低的一群(“586分以下”),虽然成绩低于非“211”院校中高考成绩最高的一群(“602分以上”),其收入却明显高于后者(2433元/月与2242元/月)。

不论当初他们的高考中谁胜谁负,只要进了“211”院校,工资收入水平就会比那些进了非“211”院校的大学生为高。从人力资本的角度看,这是因为教育提高了受教育者的人力资本存量,质量更高的教育(例如那些由“211”院校提供的学位教育)能更多地增加这种人力资本存量,致使受教育者的人力资本增速快于那些接受质量略逊的教育对手。事实上,中国政府的确通过“211”及“985”工程巨额资助这些“名校”<sup>③④</sup>。不过,从筛选理论的角度看,这种现象的出现主要是因为政府的巨额资助使这些院校得到了一种标签效应,而接受其教育的学生也相应地在就业市场上拥有了更强的信号效应,雇主正是以这种信号作为判断求职者生产能力高低的依据,并进而决定其工资水平。至于事实上一个原来高考成绩更低的学生,是否在“名校”接受了四年学习后,其生产能力将强于那些原来成绩(或天资)较他为佳但没进“名校”的学生,则完全不是问题的核心。据《南方日报》报道,广州市番禺区卫生局要求区内医院只能招收“211”院校毕业生,那些在广州医学院毕业、曾师从著名医生钟南山的博士生也没有应聘资格<sup>⑤</sup>。

但无论用上述任何一种理论进行分析,都会遇到一个不能回避的问题:为什么有一些学生在高考中

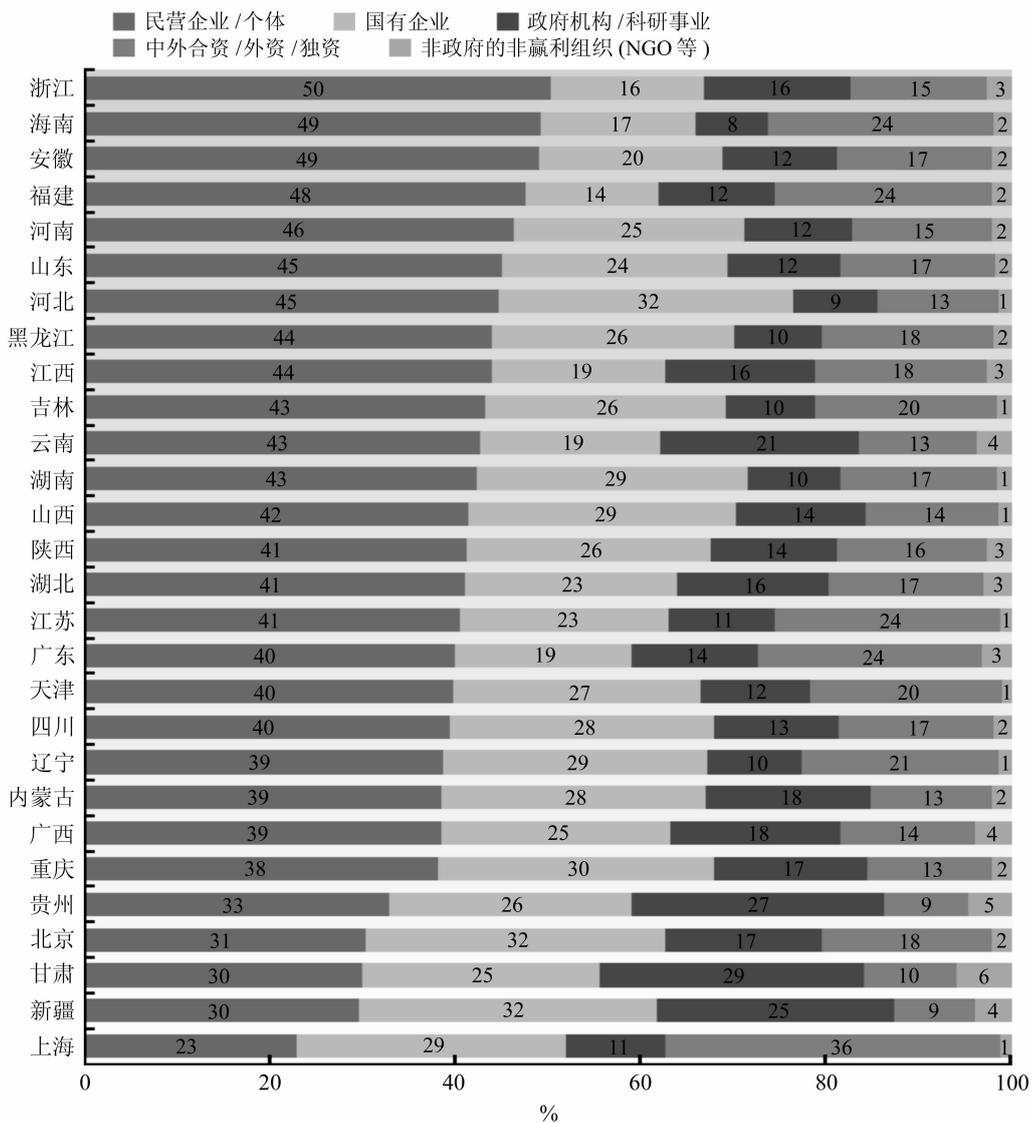
①包晨颖:《上海高校毕业生就业力水平影响因素研究》,复旦大学硕士学位论文,2008年。

②数据来源:麦可思——中国2008届大学毕业生求职与工作能力调查,http://www.mycos.com.cn。

③K. Ngok, “Massification, Bureaucratization and Questing for ‘World-class’ Status: Higher Education in China since the Mid-1990s”, *International Journal of Educational Management*, 2008, 22(6)。

④杨东平:《高等教育公平政策的演变》,载张秀兰编:《中国教育发展与政策30年》,社会科学文献出版社2008年。

⑤《钟南山的博士进不了番禺的医院》,见《南方日报》2010年1月31日。

图3 主要教育省2008届本科毕业生的雇主类型分布<sup>①</sup>

拿了较低的分數，却进了录取门槛更高的院校？这其中当然有志愿填报是否合理、个人爱好与志向，甚至运气等因素。但最为明显的影响因素，应该是中国高校分地区派发指标的特殊录取体制。中国的高校录取学生并不是跟从“分数面前人人平等”的原则，而是同一间院校在不同的地区按不同的分数线录取学生，导致有些高校云集的城市和省份特别容易考上重点大学，但在一些缺少高等教育资源的地区，考得很高的分數也只能进普通院校<sup>②</sup>。这种情况与高校财政的地方化，提供了财政资源予高校的地方政府要求高校招生向地方倾斜有关，表现了教育机会的地区不平等<sup>③</sup>。事实上，入学机会的平等是近年一个学界相当关注的问题。教育部官员认为贫困落后地区（尤其是农村）的学生现在更容易上大学了<sup>④</sup>，但有不少学者<sup>⑤⑥</sup>则指出，他们的确更容易能上大学了，但上“名校”的机会却减少了：由于基础教

①数据来源：麦可思——中国2008届大学毕业生求职与工作能力调查，<http://www.mycos.com.cn>；其中个别省因为样本不够，未参与分析。

②华桦、蒋瑾：《教育公平论》，天津教育出版社2006年。

③K. Ngok, M. Lee. “Localization of Higher Education and Its Social Consequences in China, 1993-2007”, *Journal of Asian Public Policy*, 2009, 2(1), pp. 57~73.

④苟人民：《从城乡高等教育入学机会看教育公平》，载《教育发展研究》2006年第5期。

⑤杨东平：《中国教育公平的理想与现实》，北京大学出版社2006年。

⑥乔锦忠：《高等教育入学机会的城乡差异》，载《教育学报》2008年第4卷第5期。

育存在严重的城乡差距和地区差距,致使在国家重点院校里,强势社会阶层的子女占了较大的份额,而在资源缺乏、教育质量较弱的地方院校中,则聚集了最多的来自贫困落后地区尤其是农村的学生。

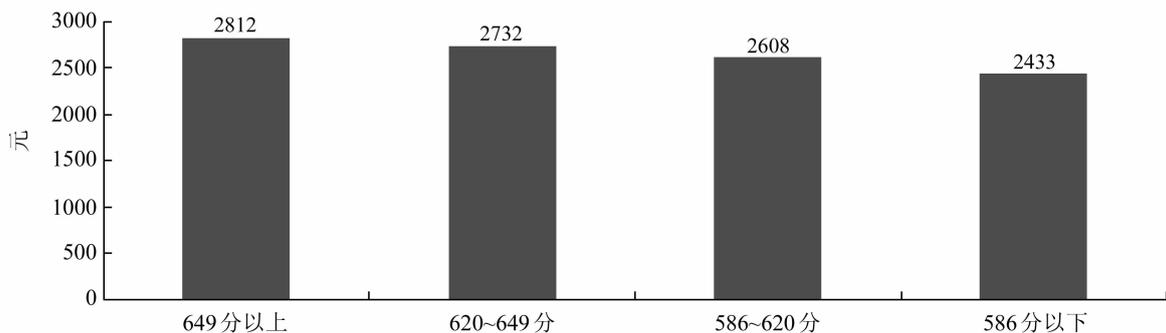


图4 2008届“211”院校毕业生毕业半年后月收入按高考分数的分布<sup>①</sup>

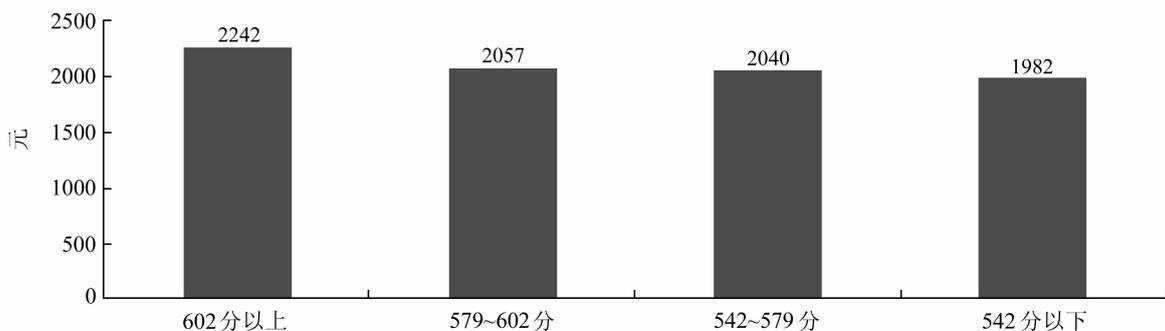


图5 2008届非“211”院校毕业生毕业半年后月收入按高考分数的分布<sup>②</sup>

## 五、筛选理论与大学生就业能力

中国就业市场中的不少问题,均能通过筛选理论的分析得到合理的解释,例如根据毕业生的学校级别决定是否面试。杨东平(2008)观察到的,相当多的大型企业和事业单位,在招聘毕业生时都设了应聘者须为“211”甚至“985”院校毕业生这一门槛。如果往更深层次思考,由于进入“211”或“985”高校的前提是必须在生源地的全国高考中获得更高的成绩,这种招聘要求的实质其实是以高考成绩来判断某个大学毕业生的工作能力,把毕业生在大学四年里的学习成果和能力培养放在了一个相对次要的位置考虑,在一定程度上否定了人力资本理论的适用性。

研究2008年大学生就业状况的数据发现,毕业院校的级别(是否“985”或“211”高校)及其所在的地区(是否在沿海发达地区,尤其是京、沪、珠三大经济区域),对大学生在就业市场中的竞争力(表现为获得受追捧的企业或部门雇佣的机率)有着相当明显的影响。从与就业能力这一概念相关的理论看,例如人力资本及筛选理论,高等院校本身并不能直接影响大学生在就业市场中的竞争力,这些教育机构只能以增加人力资本存量或加强就业能力信号这些方式提升毕业生的竞争力。研究教育经济学理论的学者们对于人力资本论或筛选理论的解释能力并无一致的看法<sup>③</sup>,但大多数都同意这两个理论应该在解释教育与就业关系上一同使用,互补不足。教育同时具有生产功能和信号功能,当前者差别不大的时候,后者的异质性无疑将对大学生竞争力起着更为显著的影响。

中国高等教育的招生制度造成了这些经济中心城市的本地学生更容易考进这些名校,与此同时,基础教育的各种问题致使在考进这些名校的学生中,大部分来自强势社会阶层家庭背景。这些来自经济

①数据来源:麦可思——中国2008届大学毕业生求职与工作能力调查, <http://www.mycos.com.cn>。

②数据来源:麦可思——中国2008届大学毕业生求职与工作能力调查, <http://www.mycos.com.cn>。

③刘泽云:《筛选理论的经验验证:方法与结论》,载《比较教育研究》2009年第1期。

发达地区、强势社会阶层家庭背景的学生，相对容易地在就业市场中拥有更强的竞争力，获得更高的工资水平，谋得福利和待遇更佳的职位。从这一角度看，筛选理论的解释也为教育可以复制社会不平等的功能提供了一种佐证。

## 六、总 结

大学生竞争力并不完全取决于就业能力，还受到其它因素的影响。分析大学生就业市场的结构可以发现，这并不是一个完全竞争的开放市场，户口等壁垒仍然对大学生求职造成不少的影响；与此同时，由于就业市场上存在着严重的信息的不对称，雇主利用筛选机制雇用劳动力的倾向相当明显，以至于相当多非重点大学毕业的大学生连参加热门企业或政府部门面试的机会也没有。在这样的一种背景之下，某个或某类大学毕业生在就业市场上的竞争力，不仅仅决定于其通过接受教育、参与培训以及自身修习而获得的就业能力这类主观因素，也决定于其生源地及毕业院校的级别及所在地这些不在个人可控范围内的外在大因素。考虑到高校在不同地区录取分数线及指标分配的不均性，这种情况说明了在影响大学生竞争力的各种因素中，先赋因素(ascribed factors)的影响极有可能盖过了获致因素(achieved factors)，这是社会流动性减弱的显示。

分析大学生就业的统计数据可以发现对于中国的大学毕业生而言，在就业能力与进入就业市场后的竞争力之间，有着一条难以跨越的鸿沟。在鸿沟的胜利一岸，是那些进入“211”或“985”院校就读，尤其是那些在经济中心城市“名校”中的大学生，他们在入学的一刻已经可以开始庆祝，因为在毕业后他们进入就业市场时就自然具有更强的竞争力。在鸿沟的失败一岸，很可能是那些没能进入“211”或“985”名校就读，并且本身又不是主要经济城市本地生源的大学生，在胜利彼岸名校毕业生的学历信号光芒覆盖了他们那些暗淡的学历和家庭背景。过去几年，有大量研究就业能力的文献强调要培养大学毕业生的就业能力，以加强他们在就业市场中的竞争力，但本研究表明，即使拥有同等的就业能力，或者讲同样存量的人力资本，并不代表在就业市场中拥有相同的竞争力。原因是在就业市场上，整个人才选拔机制都受到包括毕业院校和本地户籍等因素的干扰。对于中国大学毕业生竞争力的研究，尤其是把中国大学毕业生的竞争力拿来与其它地区同龄人的竞争力作出比较时，这种因为先赋因素造成的就业鸿沟是不能忽视的。

---

■ 作者简介：陈永杰，中山大学中国公共管理研究中心讲师，英国约克大学社会政策与社会工作哲学博士；广东 广州 510275。

■ 基金项目：中山大学 211 工程三期“行政改革与政府治理研究项目”；中央高校基本科研业务费专项资金资助中山大学青年教育培育项目(3161102)；中国公共行政研究精品培育专项基金

■ 责任编辑：叶娟丽

