

大学生择业取向的制度分析*

赖德胜 吉利

(北京师范大学经济学院教授, 北京, 100875; 北京师范大学经济学院博士生)

一、引言

1999 年是中国教育发展史上一个具有里程碑意义的年度。按照国务院的统一部署, 我国普通高校大幅度扩大招生, 录取人数从 1998 年的 108 万人一举增加到 160 万人, 增幅达 50%, 而后每年仍递增 10%~30%, 1999~2002 年 4 年扩招了 450 多万人, 扩招人数是扩招前 (1998 年) 全年招生的 4 倍多。

与扩招同样引起广泛关注的是随之而来的大学生就业问题。根据教育部公布的数据, 教育部直属高校毕业生 2000 年的一次就业率为 86%, 2001 年高校毕业生一次就业率, 本科 80%, 专科 40%。2002 年迎来了扩招后第一批 3 年制专科 (包括高职) 学生毕业, 根据“2002 年毕业生就业意向与就业行为问卷调查”的结果, 到 2002 年 5 月, 已经落实了工作单位的毕业生仅为 53%, 近一半的毕业生未落实单位, 而女生中没有找到工作的超过了半数。2003 年迎来了扩招后第一批 4 年制学生及第二批 3 年制专科 (包括高职) 学生毕业, 就业形势更加严峻, 再加上 SARS 疫情的影响, 现在仍有大批学生为求职而奔波。与大学生就业难同时出现的是考研热, 2003 年报考研究生的人数达 79.9 万, 其中应届本科毕业生 38.4 万人, 比去年净增 11.1 万人。我们对毕业生考研动机进行了调查, 结果表明, 只有 13% 的学生继续深造是为了学术研究, 绝大多数毕业生 (84%) 是为了提高将来就业的实力, 或避开当前就业难, 先上学再说。也就是说, 正是由于学生感觉到就业的巨大压力, 很多学生才选择继续深造。

许多人把大学毕业生就业难归咎于扩招, 我们认为这种归因过于简单。根据全国第五次人口普查资料显示, 2000 年我国从业人员中仍以具有初中和小学教育水平的人员为主体, 占 75% 左右, 其中接受过高等教育的仅占 4.7%, 劳动者平均受教育年限仅为 8 年。这种受教育比例远不能满足现代经济对劳动者知识技能的需要。目前我国高等教育的毛入学率为 15%, 仅处于高等教育大众化的起步阶段, 而西方发达国家早在上个世纪中叶就已经达到了这一水平。可以预见, 随着中国经济持续发展和越来越融入全球经济, 人才紧缺的矛盾将更加突出。

在人才总体短缺的情况下, 为什么会发生大学毕业生就业难的现象? 原因是多方面的,

*本文是赖德胜主持承担的全国教育科学“十五”规划重点课题“大学毕业生失业问题研究”(BFA010073)、教育部人文社会科学研究“十五”规划课题“我国大学毕业生就业问题研究”(01JB880005)和国家自然科学基金重点项目“中国人力资本投资与劳动力市场管理研究”(NSFYA02002)之子课题“教育与劳动力市场的衔接与互动”的阶段性成果。2002 年 5 月, 课题组对 2002 年毕业生进行了有关就业意向与就业行为的问卷调查。调查涉及到全国 14 个省市的 34 所高校, 共发放问卷 8000 份, 回收有效问卷 5990 份, 有效问卷回收率 74.9%。有效样本分布: 男生 53.5%, 女生 46.5%; 来自城镇的学生 64.1%, 来自农村的学生 35.9%; 来自普通高校的学生 91.4%, 来自高等职业学校的学生 8.6%。

比如我国经济正处于转轨时期，政府机构改革人员分流，企事业单位减员增效，过去传统的就业岗位渐趋饱和等因素，都在一定程度上加剧了大学生就业的难度，但我们认为根本的原因是劳动人事制度、社会保障制度等改革滞后以及高等教育本身与社会经济发展不相适应，“扩招”只是使这些问题凸显出来而已。

本文将根据“2002年大学毕业生就业意向与就业行为问卷调查”所收集的数据，揭示我国大学毕业生的择业取向，然后运用劳动力市场制度分割的理论探讨大学生择业取向的成因，并在此基础上提出解决大学生就业难的政策建议。

二、大学生的择业取向

为了解大学毕业生的择业取向，我们在问卷中设计了如下5个问题，即选择职业时考虑的主要因素是什么、是否愿意到农村工作、是否愿意去西部地区工作、最想去什么样的地区工作、最想去什么样的单位工作等。下面是受调查者对这5个问题的回答情况。

1. 选择职业时考虑的主要因素

通过“选择职业时考虑的主要因素”来反映大学生的择业标准。统计结果如下表：

	择业因素（百分比）
个人今后发展	63
经济收入	44
自己是否适合该职业	32
个人兴趣与爱好	32
职业的社会地位	19
就业地区	17
专业对口	15
社会关系与感情因素	8

从表中可以看出，学生在选择职业时考虑最多的是“个人今后发展”，而“经济收入”排在第二位。这一方面说明大学毕业生作为年轻人，更看重长远的发展，对未来充满信心，另一方面说明现在的学生在就业选择中更趋于成熟，有自己独到的见解，不像以前那样盲目跟风。就这一点而言，我国的大学毕业生与其他国家的大学毕业生具有某种相似性。比如一项关于德国大学毕业生职业选择标准的调查结果表明，在10个选项中，选择“能干自己想干的工作”的比例最高，其次分别是“工作调动后仍能干有益处的工作”、“工作内容应该变化多，干起来不厌倦”、“公司应该充满生气”，而选择“工资待遇优厚”的比例很低，排在第7位，排在最后一位的是“雇佣环境稳定”。这说明德国的大学毕业生把重视个人的自由发展和施展才华的机会作为择业的首要标准，甚至从最初选择工作时就把未来调动工作的因素也考虑了进去，而对工资待遇和工作环境稳定的要求并不太高。

2. 是否愿意到农村工作

从整体来看，只有22.6%的大学生愿意到农村就业，而大部分学生不愿意去。但这表现出了很大的城乡差异，来自农村的学生愿意去农村工作的比例是来自城市的学生的近2倍。这至少可以说明两个问题，一是农村来的学生比城市来的学生更了解农村，更有感情基础；二是农村籍学生比城市籍学生更缺少社会资本，在城市找工作更困难。从性别来看，男生愿意去农村工作的比例比女生高5个百分点，可谓好男儿志在四方；未落实工作的学生愿

意去农村工作的比例仅比落实了工作的学生高出不足 3 个百分点,也就是说,很多人即使在城市找不到工作也不愿去农村工作。

是否愿意到农村就业	全体学生	来自城市的毕业生	来自农村的毕业生	男生	女生	落实了工作的毕业生	未落实工作的毕业生
愿意	22.6	17.6	31.4	24.8	19.9	20.7	23.2
不愿意	77.4	82.4	68.6	75.2	80.1	79.3	76.8
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

3. 是否愿意到西部地区工作

统计结果表明,有 41.5%的同学表示愿意去西部工作,可见,从主观上大学生们并不排斥西部地区。这比一般人想象的比例要更高些,但也并不难理解,因为西部地区并不等于农村地区,特别是从 20 世纪 90 年代末期以来,国家的西部大开发政策以及最近几年西部地区的快速发展,为大学生描绘了一个美好的未来,但与东部沿海地区相比,西部地区无论在经济发展还是在改革开放毕竟还比较落后,仍有许多不尽如人意之处,因此,仍有超过一半的大学毕业生不愿意去西部地区工作。

从各类学生的比较来看,城乡差异很明显,农村来的学生愿意去西部地区工作的比例高出城市来的学生 14 个百分点。在性别上也有 3 个百分点的差异,这说明男生比女生的闯劲要强一些。但在未落实工作的学生中,愿意去西部工作的比例仅比落实了工作的学生高出 1 个百分点,也就是说,有很多毕业生即使没有工作也不愿去西部去工作。

是否愿意到农村就业	全体学生	来自城市的毕业生	来自农村的毕业生	男生	女生	落实了工作的毕业生	未落实工作的毕业生
愿意	41.5	36.6	50.2	42.8	39.8	40.9	42.0
不愿意	58.5	63.4	49.8	57.2	60.2	59.1	58.0
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

4. 愿意去工作的地区

不出我们所料,有 45%的毕业生最愿意到沿海地区工作。由于学生最看重的是发展前景,而沿海地区经过 20 多年的改革开放,无论是经济发展水平,还是市场化程度,抑或是国际化程度都达到了相当的水平,做事的软硬环境要比其他地区好得多,为大学生今后的发展提供的空间也大得多,因此,沿海地区成了大学毕业生的首选就业地。

	愿意去工作的地区(百分比)
沿海地区	45.5
家乡及附近地区	20.3
就学所在地	18.7
出国	10.9
其它	4.6
合计	100.0

其次是选择“到家乡或就学所在地”。选择家乡及附近地区工作，是因为家乡较熟悉的文化和较强的社会关系，为大学生择业及今后职业的发展都提供了一定的条件和基础；选择在就学所在地工作，原因也很相似，因为四年大学学习和生活所建立起来的师生关系、同学关系是重要的社会资本，对学校所在地的了解，同样为毕业生就业奠定了较好的基础。另外，多数大学都在大城市，城市的现代化水平和经济发展水平较高，有相对较多的就业岗位和相对完善的社会保障制度，因此，相比而言，在学校所在地就业风险较小、发展空间较大。

5. 愿意去工作的单位

我们将单位划分为8类，即党政机关、国有大中型企业、外企、乡镇企业、高新技术企业、科研机构、学校和其他。受调查者回答的结果统计结果如下表：

	最愿意去工作的单位（百分比）
外企	29.3
党政机关	19.4
高新技术企业	13.8
国有大中型企业	12.5
学校	11.3
科研机构	7.4
其它	5.4
乡镇企业	0.9
合计	100.0

结果表明，外企、党政机关和高新技术企业居于前三位。外企是大学毕业生就业的首选单位，占近30%。实际上，最近十几年来，外企一直得到学子们的青睐。选择外企，除收入原因外，更主要的是外企先进的管理理念和运行机制，更为宽松的工作环境和更多的发展机会。随着计划经济体制逐渐消融，党政机关的吸引力没有以前大了，但仍有近1/5的学生选择了“党政机关”。个中原因，我们认为，除工作相对稳定外，党政机关仍然是公共资源的重要控制者，在很多人的心目中，公务员是个非常体面的职业，这也可从每年公务员报名之火暴以及录取率之低中得到印证。“高新技术企业”排在第三位，超过“国有大中型企业”，则与我国近年来重视科技发展，为高新企业制定了一些人才优惠政策密切相关，也与高新技术企业的待遇有关。不过需要指出的是，尽管近年来国有大中型企业不是大学毕业生就业的首选，仅排在第四位，但仍然是吸纳大学毕业生的主要力量之一。

可见，现阶段大学毕业生在选择职业时存在着明显的倾向性，大部分同学更看重未来的发展前景，愿意到东部沿海地区和城市工作，愿意到市场化程度较高的地区和单位工作。

三、劳动力市场的制度性分割与大学生择业取向的形成

择业取向的形成是一系列因素共同作用的结果，既受到个人因素如偏好、理想、能力等的影响，也受到家庭因素比如父母职业、家庭收入等的影响，更受到社会因素比如劳动力市场状况、经济景气程度等的影响。究竟哪个因素影响大，这要依情况而定。如果大学毕业生择业取向表现出很大的差异性，则可以说个体和家庭因素的影响大；如果大学毕业生的择业取向表现出很高的一致性，则可以说是社会因素的影响大。从前面的统计可知，大学毕业生在择业过程表现出了比较高的一致性，因此可以推断我国的社会经济环境对他们的择业意识

和择业行为产生了很大的影响。事实上也正是如此，我们认为劳动力市场的制度性分割是大学生择业取向形成和大学毕业生就业难现象产生的主要原因。

新古典经济学假定劳动力市场是充分竞争的，但现实却是，一个国家的劳动力市场经常被很多因素分割为不同的子市场。在这些分割因素中，有性别、种族、学历等，不过在我国，劳动力市场分割更多地表现为制度性分割。这其中主要是城乡二元劳动力市场的分割和城市内部主要市场和次要市场的分割，而且在某种意义上，这两种分割都可以统一称为主要市场和次要市场的分割。前述沿海地区、城市、外企、国家机关等可以看作是主要市场，农村、西部地区、乡镇企业等可以看作是次要市场。

主要市场和次要市场的根本差异表现为，前者大学毕业生的存量较多，有的地方和行业甚至存在某种程度的教育过度；提供的工作工资高、条件好、就业稳定、职业有保障、权利较平等，并有较多晋升机会；后者的大学毕业生存量少，甚至可以说劳动者的受教育程度普遍较低，所提供的工作往往工资福利低、工作条件差、就业变迁性大。另外，次要劳动力市场的工作几乎不提供培训，晋升机会也少，而在主要劳动力市场培训却是经常的，甚至是必不可少的。

次要劳动力市场主要由非公有制经济单位、中小企业构成，在次要劳动力市场就业有时也称为非正规就业或在非正规部门就业。非正规部门在经济中占有不可忽视的地位，在为满足城市社会经济发展的需要、提供就业机会、增加收入、节约资金、提高资源利用效率、促进人力资本形成、打破工资刚性等方面具有十分积极的意义。有资料表明，全世界非正规部门产出在各国国内生产总值中的比重在 5% - 35% 之间，城市劳动力在非正规部门就业的比例占 20%-70%，平均约占 50%。发展中国家的城市人口增长迅速，非正规部门吸收了大量的被拒之于正规部门之外或被正规部门挤出的人员，因此，非正规部门也被称作巨大的“劳动力海绵”。非正规部门就业现象在亚洲国家非常普遍，80 年代很多国家在非正规部门中就业的比例在 40%-66% 之间。我国也大体如此，据有学者估算，中小企业、非公有制经济和第三产业所吸纳的就业占近两年全部就业人数的 38%。

在主要市场就业压力大的情况下，如果没有特别的障碍，即如果劳动力在主要市场和次要市场之间流动没有制度性成本，则我们可以可想见，很多大学毕业生会先到次要市场去就业，边工作边找寻，等有合适的机会后就离开次要市场而到主要市场上去就业，而不至于在主要市场形成失业。但由于下面三个原因，大学毕业生一般不愿意到次要市场就业。

1. 在次要市场找到较高工资率的单位的可能性小

我国的城乡收入差距一直比较大，在改革开放之初城乡收入比就已经高达 2.5 倍，远大于亚洲其他低收入国家（平均为 1.59 倍），稍大于中等收入国家（平均为 2.2 倍）。由于农村改革先行以及农副产品提价等原因，城乡收入差距一度有所缩小。但自 1984 年以后二者的差距又扩大了，2002 年二者的名义收入比为 2.9:1。这也就是说，若大学毕业生去农村找工作，根据斯蒂格勒工作搜寻理论，他所面临的工资频率分布曲线会比城镇矮短得多，即使农村里有比较理想的工作岗位，也会因为空间距离遥远和信息不畅通等原因而非常难于找到。也就是说，在农村找到相同工资率的单位的可能性比在城市里小得多。

2. 流动成本高

大学毕业生一旦去了次要市场工作，他若要回到主要市场来就业，则会面临以下三个方面的成本：

一是对新单位的搜寻成本，即在寻找新的工作单位中所支出的各种成本。一般说来，新旧单位所在地的空间距离越远，通讯条件越差，工作接受成本就越高。尽管现阶段农村的交通通讯条件较前已大为改善，但相对于城市来说，仍然是很差的，特别是城乡之间存在着巨大的数字鸿沟。因此，在农村地区工作的大学毕业生要在城市找到一个比较理想工作所支付的成本要比已在城市工作的大学毕业生所支付的成本高得多。

二是单位导向的人力资本的损失。人力资本是决定就业机会和收入水平的重要因素。一般来说,人力资本包括三个方面,即一般人力资本、行业导向的人力资本和单位导向的人力资本。有研究表明,在这三种资本中,单位导向的人力资本对个人收入的影响最大。由于在劳动力市场制度性分割情况下,很多福利待遇是与单位相关联的,离开原单位,不仅意味着单位导向人力资本的损失,也意味着与原单位相关的各种福利的损失,因为很多单位的福利待遇是与在单位的服务年限相联系的。

三是与原单位的交易成本,即在转换到新单位去的过程中必须向原单位支付的种种成本以及原单位设卡不放入时所导致的机会成本。前者比如所谓的违约金和人情费,后者则指在新单位已联系好但原单位不肯放人的情况下新旧单位之间的收入差距总和。例如,由于农村单位招聘到一个大学毕业生很不容易,因此一旦招到,用人单位就往往在主观上把他当宝贝而不肯轻易放手,比如规定5年之内不准调离,也不准报考研究生,否则要交付很高的违约金。

3. 社会保障的巨大差异

我国现行社会保障体系的特点是城乡分割,主要市场和次要市场分割,保障过度 and 保障不足并存。具体来说,农村基本没有或很少社会保障,仍以家庭保障为主。城市中的社会保障覆盖的只是主要劳动力市场,次要劳动力市场基本上没有社会保障。城市社会保障还存在保障过度 and 保障不足并存的現象,有些群体的保障项目不仅齐全,而且水平很高,而另外一些群体所享有的保障项目少,而且水平很低。社会保障的这种状况不仅限制了既有劳动力的流动,也极大的影响着人们的职业选择。

劳动力市场的分割及其所导致的高流动成本,大大缩小了大学毕业生的就业空间。大学毕业生是理性的劳动者,在这种制度环境下,他们当然不会将农村和中小企业作为自己就业的首选对象,而是想方设法要留在主要劳动力市场就业,甚至不惜暂时的失业。因为他们若去了次要劳动力市场就业,则他们终生收入的现值就肯定比留在主要市场就业时低得多。因此我国出现了这样一种看似矛盾的现象,一方面广大农村、西部地区 and 中小企业人才奇缺,另一方面大批大学毕业生找工作面临着很大的困难。可以说,前述大学毕业生的择业取向在很大程度上是大学毕业生因应我国现行制度环境的结果,而不能简单地将其归结为大学毕业生观念落后了事。

四、优化制度环境,拓宽大学生就业空间

大学毕业生是高层次劳动力,大量的失业无疑是资源的极大浪费。因此,最近一段时间,党中央、国务院多次开会部署大学毕业生的就业问题,有关部门也多次发文,要求各级政府和各高校高度重视大学毕业生的就业问题,并将它列为高校的一把手工程。根据前面的分析,大学毕业生的择业取向及其引起的就业难问题,在很大程度上是由我国现行的制度环境特别是劳动力市场的制度性分割造成的。解铃还得系铃人。为有效地拓宽大学毕业生的就业空间,使更多的大学毕业生愿意去、能够去农村和基层就业,甚至自主创业,必须改革有关的体制,扫除体制性障碍,健全统一竞争的劳动力市场。

1. 打破户口壁垒,鼓励人才合理流动

户籍管理制度是大学毕业生就业面临的最大的体制性障碍,而且是其他许多制度形成的基础和条件。因此,户籍管理制度不改革,其他制度变化就无从谈起。

目前,户口这一坚冰已经开始松动,一些地区纷纷出台政策,减少大学生落户的限制。特别是在2002年3月2日,国务院办公厅转发了教育部等部门《关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题意见的通知》,对与大学毕业生就业相关的户籍管理等制度提出了明确的改进意见。比如要求省会及省会以下城市放开对吸收高校毕业生落户的限

制，省会以上城市也要根据需要，积极放宽高校毕业生就业落户规定，简化有关手续。公安部门对应届毕业生凭用人单位与毕业生签订的《就业协议书》和高校毕业生所持的《普通高等学校毕业证书》、《全国普通高等学校毕业生就业报到证》办理其落户手续；对非应届毕业生凭用人单位录（聘）用手续、劳动合同和《普通高等学校毕业证书》办理落户手续。要求取消对接收高校毕业生收取的城市增容费、出省（自治区、直辖市）费、出系统费和其他不合法、不合理的收费政策。鼓励高校毕业生到西部地区和农村工作。对原籍在中、东部地区的毕业生到西部地区工作的，实行来去自由的政策，根据本人意愿，户口可迁到工作地区，也可迁回原籍，由政府主管部门所属的人才交流机构提供免费人事代理服务；到西部贫困边远地区和农村工作的高校毕业生，可提前定级，并根据实际情况适当高定工资标准。对毕业离校时未落实工作单位的高校毕业生，档案管理机构对保管其档案免收服务费用。学校可根据本人意愿，将其户口转至入学前户籍所在地或两年内继续保留在原就读的高校，待落实工作单位后，将户口迁至工作单位所在地。超过两年仍未落实工作单位的高校毕业生，学校和档案管理机构将其在校户口及档案迁回其入学前户籍所在地，等等。

2. 为大学生实现自主创业和非正规就业创造条件

自主创业和非正规就业将在大学毕业生就业去向中处于越来越重要的地位。为此，我们要顺应潮流，创造条件。当前一项重要工作是加快社会保障体系建设，不断推进社会保障体制改革，尽快实现基本医疗保险和基本养老保险能够覆盖包括在非正规部门就业的所有从业人员，减少在非正规部门就业的风险，解除毕业生的后顾之忧。对大学毕业生自主创业和到非正规部门就业给予优惠政策，比如规定凡高校毕业生从事个体经营的，工商和税收部门要简化审批手续，除国家限制的行业外，自工商部门批准其经营之日起，1年内免交登记类和管理类的各项行政事业性收费。有条件的地区由地方政府确定，在现有渠道中为高校毕业生提供创业小额贷款和担保。凡高校毕业生愿意到西部地区、农村和非正规部门就业，可以减免学费或由政府归还学生在学期间的助学贷款等。

与此同时，要切实解决非公有制单位聘用高校毕业生的有关问题。正如前述《通知》所要求的，到非公有制单位就业的高校毕业生，公安机关要积极放宽建立集体户口的审批条件，及时、便捷地办理落户手续。用人单位要按照国家有关规定与所聘高校毕业生签订劳动合同，为其办理社会保险手续，缴纳社会保险费，保障其合法权益。从事个体经营和自由职业的高校毕业生要按当地政府的有关规定，到社会保险经办机构办理社会保险登记，交纳社会保险费。

3. 大学毕业生要转变观念

就业是劳动力供给方与需求方共同作用的结果，在扩大就业的过程中，我们要改革制约供需双方观念和行为的的外部环境特别是制度环境，但也不能忽视供需主体特别是大学毕业生本身的观念和行为的调整。首先，相对于整个社会来说，个体毕竟是渺小的，我们虽有权利要求改变不合理的体制，但冰冻三尺，非一日之寒，旧体制的改革和新体制的建立有个过程，很可能还需要很长时间。是等待体制改革到位后才行动呢还是先行动主动适应社会？答案应该是很明确的。识时务者为俊杰，一朝先，步步先，这在就业选择过程中也是这个道理。其次，大学毕业生应该认识到，随着高校扩招的不断进行，大学毕业生会越来越多，竞争会越来越激烈，从而作为一个个体，大学毕业生的就业优势也不会像以前那样明显。如果还待价而沽，并固守传统的择业标准，则显然是不合时宜的，吃亏的只能是自己。最后，根据前面的统计，大学毕业生选择就业单位时考虑最多的个人今后的发展。问题是什么地方和单位能提供最好的发展空间？对这个问题的理解也得与时俱进。想当初，很多人是不愿意去民（私）营部门工作的，因为在民营部门工作的职业声望不高。但随着政治体制改革的推进以及市场在资源配置中越来越发挥基础性作用，那些最早从事个体私营企业的人在今天大多成了中等收入者。同样道理，西部地区、农村和非正规部门在今天条件确实不是很理想，但我们应该

有信心，随着体制改革的深入进行、西部大开发战略的实行以及社会经济的发展，它们将来会成为大学毕业生施展才智的坚实舞台。