

人力资本投资收益-风险与大学生择业行为分析

赵宏斌

(北京师范大学教育经济与管理专业博士生)

内容摘要：教育投资是人力资本投资的重要形式，大学生完成学业后，面临着要选择职业和实现投资回报。从人力资本投资的角度看，大学生择业行为是在人力资本投资收益-风险约束下，以职业价值最大化为目标，把职业收益（物质方面和精神方面）和职业风险统一起来的抉择过程。本文首先从理论上探讨在人力资本投资收益-风险约束下大学生的择业行为，然后结合大学生就业调查实际来分析和解释大学生的择业行为，并给出结论。

关键词：人力资本投资，收益-风险，职业价值，大学生，择业行为

一、人力资本投资收益-风险的含义

人力资本是人们在教育、职业培训、健康、迁移等方面投资所形成的资本，是人们作为经济主体创造财富的源泉。人力资本投资是以支付当前的投资成本获取未来收益为目标的投资行为。一般来说，只有当预期收益现值大于各种成本支出的现值时，人们才有投资的愿望。而人力资本投资预期收益由于存在着经济、政治、制度等多种不确定性因素，形成了人力资本投资收益风险。在考虑风险因素和各种成本支出的情况下，可利用风险调整贴现率净现值法（曾国平，2001）来比较成本-收益。以教育投资的前一年为基期进行折现，公式如下：

$$NPV = \sum_{t=j+1}^n \frac{E_t}{[1+(r+bQ)]^t} - C_1 - C_2, \text{ 其中：} j \text{ 为人力资本投资（受教育）年限，} E_t$$

为 t 年人力资本投资总收益， C_1 为折现后人力资本直接投资成本， C_2 为折现后的机会成本， r 为无风险报酬率， bQ 为风险报酬率， b 为风险报酬斜率， Q 为风险程度， $[1+(r+bQ)]$ 为期望报酬率（贴现率）。

该式表明：只有 $NPV > 0$ ，人们才有对人力资本投资的积极性，人力资本投资是投资者对成本、收益和风险综合评价的结果。

从教育经济学角度而言，对教育机会的选择是人力资本投资的主要形式，由于教育获得广博的技能和知识，从而使学生进入劳动力市场时就具有市场价值。这一决策是在教育成本和它的期望收益之间进行比较作出的（M·卡诺依，2002）。大学毕业生的教育成本是既定的，而收益发生在未来较长一段时期，因此具有较大的不确定性，应得到风险补偿。贝克尔（Becker，1964）早就提出，由于人力资本是有风险的、不流动的，应该获得超出无风险资产的溢价。教育的经济收益通常是由受雇佣期间职业的工资高低来测量的。Boskin（1974）的研究发现：如果职业的终生收益高和培训成本低，则增加人们的选择概率，而那些失业期较长的职业对人们的吸引力大大降低，不是因为工作的动荡，而是影响人们的预期收益。Berger（1988）的研究也充分表明将来收益的预期影响着年青人的职业选择。当然，职业选择也不能忽略个人的非货币收益，如工作环境、兴趣爱好、工作满足感等。因此，大学生择业是通过搜寻就业信息，减小在期望收益和实际收益之间可能存在的偏差，降低出现不良后果的可能性，提高教育投资效率。大学生择业是个人教育资产组合的重要组成部分，是实现教育的经济收益的重要环节。

随着我国经济体制和大学生就业体制的改革，出现了大学生就业难的现象，许多学者对此从不同的角度进行了分析，一些学者把就业难的根源归结为大学生“不良”的择业行为结

果,认为大学生应树立“哪里需要哪里去”的择业观。显然这种提法与市场经济条件下的职业价值观不相吻合,不能客观地认识大学生的择业行为和职业价值观,也无助于大学生就业问题的解决。本文试图以“理性人”选择、信息理论为前提,从人力资本投资收益-风险的角度来解析大学生的择业行为。

二、人力资本投资收益-风险约束下,大学生择业的理论分析

教育投资作为一种资产组合决策,是一个人一生中最大的投资选择。从这种意义上说,教育投资十分类似于金融投资,但传统的资产定价和组合模型假定资产是可交易和可分割的,相比之下,教育投资一旦形成是不可交易、不可分割的,比如,一个学了法律专业的学生不可能从事医生职业,无形中增大了教育投资的风险性。Davis 和 Willen (2000) 计算了不同职业间的风险溢价,结果表明其差别十分显著,这进一步实证了职业间风险程度之不同和职业选择的必要性。

大学生的择业过程可分为两次来完成,一次是上大学前的专业选择,另一次是就业前的职业选择,也是本文的研究重点。就业前的职业选择(虽然选择程度相对较小)是对入学前专业选择的修正、弥补或延伸。大学生在选择专业和工作岗位(统称为职业选择或择业)时,首先要考虑自身教育投资的价值实现和投资收益的风险性,主观上要求教育投资的价值最大化或效用最大化。主要体现在福利、工资待遇、生活环境等方面,同时也要考虑到工作的稳定性、长期性,规避职业风险的成本。所有这些因素都可以纳入到职业价值函数的框架内来研究。职业价值函数是由 Raven Saks 和 Stephen H. Shore (2002) 在研究收入风险下教育投资的职业选择问题时提出来的。我们把该理论延伸到对大学生的择业行为分析中。

择业时,我们假定:(1)大学生是信息不对称的,不能了解大学生的工资水平及各地区的工资差异,不能预测将来的收入变化;大学生但知道自己在受教育过程中投入的成本,家庭的经济状况等。(2)大学生符合理性人假设,以职业价值最大化为择业的行为准则。这种理念不仅存在于对专业的选择上,而且也存在于大学生的就业行为中。(3)大学生是常绝对风险规避(CARA)的择业偏好。

在上述假定下,大学生总是希望选择一个最优职业,我们引用(1)式的职业价值函数来描述,职业价值函数是由多个维度组成的,其状态变量和模型参数是一个人能力的函数。每种职业由于模型参数和薪水的不同其价值含量也不同。对于职业 C,其价值函数(V^C)表达式为:

$$V^C = \frac{1}{Ar} e^{-Ar \left(W_0 - I^C + K_0 + \frac{1}{r - \mu^C} Y^C - K_1^C - K_2^C \right)} \dots\dots\dots (1)$$

- W_0 ——大学生或其家庭拥有的财富
- I^C ——为获得该职业而投入的教育成本
- Y^C ——就业后实际工资(前面的系数为贴现因子)
- K_1^C ——分散可交易的劳动收入风险成本
- K_2^C ——分散不可交易的劳动收入风险成本

大学生为了满足职业价值最大化,获得最好的预期福利标准,通过选择职业 C^* 来实现。由于(1)式中许多因子对不同的职业是无差异的,所以要使 C^* 满足 V^C 最大化,即 C^* 要满足(2)式:

$$C^* = \arg \max_c \left[-I^c + \frac{1}{r - \mu^c} Y^c - K_1^c - K_2^c \right] \dots\dots\dots (2)$$

由(2)式可知,选择职业要考虑的因素有四个:教育投入成本 I^C , 职业收入 $\frac{Y^C}{(r - \mu^c)}$,

分散可交易的劳动收入风险成本 K_1^C , 不可交易的劳动收入风险成本 K_2^C 。个人从自身的能力素质和常绝对风险规避的角度来择业,他们的选择过程是对上述四因素的权衡和最有效率的组合过程。(2)式中,仅风险规避对职业选择的影响因人而异,越是风险厌恶型的人,越不愿意选择带有更多不可分散性风险成分的职业;而个人越是不能防范收入风险,对风险的规避心理越强烈。

对大学生来说,教育投入成本是既定的,只有职业收入和风险成本影响大学生的择业行为。职业收入是择业中首先要考虑的重要因素,也是衡量职业价值的重要内生变量,支配着大学生的择业行为。同时,专业和工作岗位选择中涉及到两类风险:其一为不可交易的劳动收入风险,即系统性风险,是由不可预测的因素造成的,对劳动收入的风险溢价影响较大。分散不可交易的劳动收入风险成本为 K_2^C ,一般来说这类风险不可分散或分散成本很高,通常是伴随着入学前的专业选择而产生的。因为专业类型决定一个人的职业类型,各类职业的市场需求在未来某一时期是不确定的;大学生对所学的专业能否适应市场需求以及由此带来的收益风险,也不是大学生自己所能消除和分散的,或者要支付较高的分散成本,比如通过“考研”等方式重新选择专业。因此,在大学生入学前要慎重选择。其二,也是择业中主要考虑的——非系统性风险,即可交易的劳动收入风险,其分散成本为 K_1^C 。这类风险是由一些可预测、可分散的因素形成的。比如我国劳动力市场的制度性分割,限制了劳动力的流动,抑制了受教育者的配置能力,降低了教育收益率(赖德胜,1998),形成了教育投资的制度性风险,但可以通过一定的方式来分散。大学生对工作岗位和就业地区的选择,就是对非系统性风险的分散。而且,在就业前分散非系统性风险的成本(K_1^C)比就业后通过职业转换来分散非系统性风险的成本要低得多。

上述理论忽略了学生家庭经济状况对毕业生择业的影响,实际中,大学生家庭经济状况也是择业时形成风险偏好的重要因素。比如,拥有一万元资产和拥有一百元资产的学生对损失一百元的风险规避程度是不同的。所以,现实中大学生的择业偏好遵循递减的绝对风险规避(DARA)的偏好原则。即随着家庭或个人拥有的财富不同,大学生择业时对待风险的态度不同。基于这种思想提出了如下已被证明的命题:

命题:假定大学生是递减的绝对风险规避(DRAR)偏好者,当他的财富为 W 时,选择职业 C ,效用优于其它任何职业,若他的财富增加到 W' ($> W$),大学生会选择职业 C' ,因此,严格来说,职业 C' 并不比职业 C 安全,职业 C' 更具风险性。

该命题表明,大学生择业时随着家庭财富的增多,可能选择更具风险性的职业。因为风险性越大,得到的风险溢价也越高。就同一职业而言,若大学生是递减的绝对风险规避(DRAR)偏好者,期望的工资溢价会随财富增加而下降。也就是说,某一工资溢价对较富裕的大学生是有效率的,对较贫困的大学生来说认为风险溢价不值而变得无效率。

该命题是对上述理论在实际中的扩展和补充,二者结合起来更有利于分析大学生的择业行为。

三. 人力资本投资收益-风险约束下,大学生择业行为的实证分析

人力资本投资是一项高风险投资,追求投资溢价和规避投资风险是人们的理性选择,对大学生而言,在高校录取前的专业选择和接受高等教育之后的职业选择中,以获得预期收益、降低收入风险,最终实现职业价值最大化为择业目标。大学入学前的专业选择企图规避的是系统性风险,而大学生择业过程中企图规避的是非系统性风险。因此从风险利益的角度研究大学生的择业行为,会更全面地了解大学生的择业动机和求职愿望,也有利于制订政策措施

改善毕业生的就业环境，满足毕业生的择业心理。下面结合大学生就业调查问卷，把职业价值理论与就业实际结合起来分析大学生的择业行为。

1. 数据描述与变量设定

北京师范大学赖德胜教授主持的“毕业生就业意向与就业行为研究”课题组对全国 30 所大学的 2002 届毕业生进行问卷调查，共收回问卷 5999 份，有效问卷 5334 份。问卷覆盖西部地区、中部地区和发达地区的部委院校（12 所）、地方院校（14 所）和职业院校（4 所），专业类型包含理、工、农、医、经济、师范等。调查对象由发达地区生源（2027 个样本）、中部地区生源（2086 个样本）和西部地区生源（1221 个样本）共同构成的。问卷包括毕业生的基本情况、专业和职业取向、求职情况和求职结果等 55 个问题。本研究是课题的一部分，为了研究的需要，从问卷中选择了与专业和职业选择相关的问题加以统计分析，用来探讨人力资本投资收益风险与大学生择业行为之间的关系。

从上文的理论阐述可知，大学生择业的最大愿望是实现职业价值最大化，大学生的职业价值函数主要由四部分组成的，其中已有的财富 W_0 和以前的教育投入 I^C 基本不会改变，未来的职业收入 Y^C 和职业风险成本（ K_1^C 、 K_2^C ）在就业之前是可变的。从风险利益的角度看，以职业价值最大化为目标的择业行为是追求相同风险程度下的收入（ Y^C ）最大化或相同收入（ Y^C ）下的风险最小化的结果。因此，需要把投资收益-风险和大学生择业行为研究有机地统一起来。为此，我们选择了若干变量从四个维度来探讨人力资本投资收益-风险与大学生择业行为关系：（1）职业价值标准；（2）体现职业价值的选择行为；（3）体现职业价值的专业满意度及其原因；（4）家庭经济状况与毕业生对待职业风险的态度。对体现在这四个维度中的变量作概率统计，并以百分数的形式呈现在列表中。

对四个维度中若干变量的诠释：

（1）职业价值判断标准

在个人理性的假设下，如果人们的职业价值标准具有较大的离散性，说明影响人们职业价值的因素较多，某一因素的影响程度相对减弱，某一因素给人们带来的人力资本投资收益变化和风险程度相对较小；相反，人们的职业价值标准具有较大的趋同性，表明影响人们职业价值的因素比较集中，而且影响程度较大，给人们带来收益的变化和风险程度不可忽略。在大学生就业问卷中，对职业价值的判断标准主要选择了如下几个指标：工资偏好；职业的社会地位、个人发展前景、个人兴趣爱好、经济因素、专业对口等因素。除工资偏好外，对其余指标，要求从中选择三个最重要的因素。通过对这些指标选择的概率可以看出大学生职业价值标准及其离散程度，由此可以推断大学生职业价值构成的主要指标。

（2）体现职业价值的择业行为

大学生的职业价值标准最终是通过职业选择行为来实现的。择业行为中，我们选择了四个观察变量：“是否愿意去农村”、“是否愿意去西部”、“最想去的工作单位”、“最想去的地地区”，分述如下：

“是否愿意去农村”、“是否愿意去西部”是反映毕业生择业行为中对收益与职业风险态度的指标。中国经过二十多年的改革开放，农村仍然是贫穷落后的地区，不仅收入低环境差，对个人的未来发展及工作的稳定性都是值得担忧的，具有低收入高风险的双重压力。同样西部地区在经济发展、环境建设、思想观念等方面与东部和发达地区的差距较大，从收入、职业风险、社会地位和个人发展等角度来看都处于不利境地，毕业生的择业意愿弱和选择概率低。

“最想去的工作单位”：包括六个二级指标，即党政机关、科研部门、学校、外企、高新技术企业、乡镇企业等。前三个单位属于收入一般、风险较低的职业，后三者属于高收入高风险的单位，其中乡镇企业在不同的地区情况完全不同，在多数人的观念中仍然认为乡镇

企业收入一般,且风险较大工作稳定性较差。因此,工作单位的选择行为可以从一个侧面反映大学生对人力资本投资收益-风险的态度。

“最想去的地地区”:包括四个二级指标,即就学所在地、沿海地区、家乡及附近地区、出国。对于在发达地区就学的学生来说,选择在就学所在地工作与选择沿海地区意义相近,在相同的风险、甚至较低的风险水平下能获得较高的人力资本收益。出国是提升人力资本的一种有效途径,目的在于获得更高的人力资本收益。而在家乡附近工作,收入不一定高,但对周围环境、地方文化比较熟悉,“关系网”比较广,找工作相对容易,适应环境也比较快。与外地相比,同等条件下,职业风险小。

(3)体现职业价值的专业满意度及其原因:对大学生入学前的专业选择满意度(或不满意度)及其原因的描述中有七个二级指标,其中与职业价值相关的有“专业发展前景不好”、“就业困难”两个变量指标。

(4)家庭经济状况与大学生对待职业风险的态度,其涉及到的变量与上述相同,变量对收益与风险的解释意义相近。但需要把数据按家庭经济状况划分成富裕群体和弱势群体两部分。参考2002年全国家庭人均收入水平指标(4519.8元),采用5000元/人作为划分两种群体的分水岭,得到富裕群体(样本数N=1458)和弱势群体(样本数N=2242)。

2. 数据分析

职业价值函数是职业选择的理论依据,对职业选择行为具有重要的指导意义。根据职业价值理论,从上述四个维度解释毕业生的择业行为:

(1) 职业价值判断标准

在问卷中,通过大学生对工作第一年和第三年的工资期望来测定其工资偏好,我们参考2002年全国职工平均工资水平(1030元/月),认为第一年月收入1500元,第三年月收入2000元,是比较高的期望值,能体现出较强的工资偏好。统计结果表明:65%的大学生期望第一年的月工资不低于1500元,87%的期望第三年月工资不低于2000元,表现出较强的工资偏好。中国社会科学院青年研究室1998年对大学生的调查结果,收入因素(53.7%)排第一位。2002年广州社情民意研究中心对广州地区7所高校的调查结果也表明,个人收入的选择概率居首位,达到82.2%(《羊城晚报》,2002.10.20)。因此,工资收入始终是大学生职业价值判断的主要指标。

在对其余因素的比较选择中,发现“职业的社会地位”(50.9%)和“个人发展前景”(40%)分别排第一、第二位,超出了对“经济收入”(27%)的选择概率。表明当前大学生择业更趋于理性,并非只顾眼前利益,更多地考虑到职业的个人发展前景。与广州社情民意研究中心得出的“求稳、求利、求发展”的结论是基本一致的。

“收入偏好”、“职业的社会地位”和“个人发展前景”是职业价值判断的主要标准。表明择业的价值标准具有较大的趋同性,对该类指标的任意取舍会降低职业价值效用,带来收入风险。这与职业价值函数的内涵相吻合,追求长远的职业价值最大化,以实现人力资本预期收益和规避人力资本投资风险。

但,这是一种纯粹理性人的价值选择,并未与社会选择作比较,个体效用的最大化不一定是社会福利的最大化,个人选择与社会选择有时会出现矛盾,只有个人选择服从社会选择时才形成整体利益最大化,而这需要以补偿性原则为基础才能得以实现。

需要强调的是“专业对口”已不是约束毕业生职业选择的主要指标因子,大学生就业不再围着专业转。教育部在沪高校就业协作组一份调研报告同样显示,超过半数的被调查对象愿意接受与自己专业完全不对口的工作。调查显示,61.6%的交大毕业生表示愿意接受与专业不对口的工作,本科生的就业灵活性更大,达70.4%。2002年上海交大签约的学生中,半数毕业生选择的单位与自己所学的专业“不搭界”。用人单位招聘时更强调个人

素质，大学本科培养的是通才，要求学生的知识结构更加全面，因此学生对专业限制也看得很淡薄，有足够的适应力。

(2) 职业价值最大化的择业行为分析

职业价值最大化，即在合理收入报酬下选择最小风险性职业或者在相同的风险下选择最大收益的职业。职业价值最大化，贯穿在整个择业过程中，体现在具体的择业行为上。现结合表 1，对相关的指标进行具体分析：

表 1：不同类型院校毕业生择业行为概率（%）

工作选择		总体概率	部委院校	地方院校	职业院校
单位类型	最想去外企工作	28.2	33	27.6	32.1
	最想去高新技术企业	13.0	14.3	13.7	12.5
	最想去乡镇企业	0.9	1.0	0.8	1.3
	最想去党政机关	19.3	16.2	23.1	14.6
	最想去国有大中型企业	12.9	12.3	13.6	13.6
	最想去学校工作	9.8	7.3	11.4	15
	最想去科研部门工作	6.9	8.8	6.1	6.1
工作地区	最想在就学所在地工作	19.1	21.9	18.9	17.7
	最想去沿海地区工作	45.5	43.6	46.3	44.3
	最想在家乡及附近工作	19.9	17.1	20.9	22.2
	最想出国	11.4	12.4	10.1	11.1
愿意去农村工作		22.6	19.3	25	23
愿意去西部工作		54.8	51.7	56.5	56.5

不同的工作单位收入和风险不尽相同，选择外企和高新技术企业工资高、待遇好满足了收入的需要，同时职业风险较大，分散风险的成本较高；而选择去党政部门、科研机构和学校单位工资待遇一般，但相对来说工作稳定受市场影响程度小，失业、下岗、解聘的概率小，分散这类风险的成本低。对收入和风险全面衡量和比较的结果：去外企的择业概率最高，达到 28.2%。外企的职业价值优于学校、科研机构等部门，无论是重点院校、普通院校或职业院校都倾向于外企工作。高新技术企业收入高，但职业风险大、分散成本高，只有 13.0% 的选择概率，表明大多数毕业生是风险厌恶型的，持绝对风险规避的择业心理。

相比之下，学校、科研机构和党政部门，虽然收入相对较低，但职业风险小，风险分散成本低。对绝对风险规避型毕业生来说，仍然是具有吸引力的岗位，尤以党政机关为最，达 19.3%，这也与党政机关的职业地位有关。在表 1“去学校工作”一栏里不难发现：部委院校、地方院校和职业院校选择概率逐渐递增，从 9.8% 到 15.0%，说明不同层次院校毕业生对职业风险规避的态度不同，部委院校、地方院校和职业院校对职业风险的规避程度逐渐递增，职业院校的毕业生更愿意求得一份职业风险小、收入稳定的工作。

选择“去科研部门工作”的总体概率只有 6.9%，这并不代表毕业生不愿意去科研部门工作，而是近几年随着研究生人数的增加，科研部门的门槛越来越高，本科生很难进入，所以他们在选择单位时持谨慎态度。部委院校毕业生对科研部门的选择概率较地方院校、职业院校高 2.7 个百分点，也体现了部委院校毕业生的择业实力、信心、人力资本配置能力和分散风险的能力。

“国有大中型企业”经济效益普遍较差，经历了下岗、再就业的冲击。但是除了沿海和部分发达地区之外，在区域经济中仍然居于主导地位，占经济总量的 70% 以上，仍然是就业的主渠道。随着高校招生比例的迅猛扩张，大学毕业生人数急剧增加，毕业生就业的难度增大，毕业生失业现象愈加普遍，毕业生本着务实的原则，选择国有大中型企业不失为一条

就业之路,可以一定程度地规避人力资本投资的风险。从表 1 对国有大中型企业的选择概率可以看出,地方院校、职业院校比部委院校毕业生更倾向于国有大中型企业,表现出更强的风险规避心理。

在对工作区域的选择中,高达 45.5% 概率投向“沿海地区”。部委院校、地方院校和职业院校的选择概率相近,都表现出强烈的愿望。这与沿海地区的经济环境、自然环境、人文环境分不开。区域经济发达,职工收入水平高,自然环境舒适,适合于人类生活,制度环境顺畅,带给人们更多的发展机会和更有利于对职业风险的规避。对“就学所在地”的选择概率为 19.1%,其中部委院校毕业生的选择概率最大(21.9%),职业院校毕业生的选择概率为最小(17.7%)。就学所在地一般为大城市,经济环境和社会环境相对优越,且经过几年的学习和生活,对周围的环境比较熟悉,是一部分学子的首选。尤其是部委院校,一般坐落在省会、直辖市或发达城市,与沿海城市一样会吸引更多的毕业生留下工作。这些地区为职业价值(V^C)最大化和实现个人发展提供了良好的条件。而职业院校以中小城市居多,选择概率相对较低。

调查中,77.2%的毕业生表示不愿意“去农村工作”。我国城乡差距大,不仅表现在收入和环境上,城乡劳动力市场分割使得毕业生的职业转换成本高、职业风险大,职业价值效用无法体现,而且个人的发展前景堪忧。面临着低收入、高风险的双重压力,是理性择业者尽量回避的,多数毕业生望而却步在情理之中,也更进一步说明了职业价值函数的解释力。

纵观表 1,各类院校的大学生根据自身能力和风险态度,对收益和风险分散成本进行比较和组合,确定职业价值。“去外企”、“去党政机关”、“去沿海地区”、“就学所在地”等是能够体现职业价值的主要行为组合指标。

调查中出现了一个反常现象,愿意“去西部工作”的概率高达 54.8%,与我们当初设定变量的初衷有较大的分歧,对职业价值函数的内涵提出了挑战。如何解释这一现象呢?我认为原因有二:其一,西部不同于农村,虽然经济状况落后,但大城市的经济状况与中部地区差别不大,那份宁静闲适的生活也是一部分人所向往的。其二,与我国推行西部大开发战略有关。积极宣传和鼓励人才去西部创业,给予政策倾斜、资金支持等优惠政策,是吸引人才的有效手段。但令人困惑的是:尽管毕业生有强烈的西部工作意愿,可是从近几年发达地区、西部地区引进或流失毕业生的比例可以看出,真正能够去西部工作的还是少数,即使西部的生源也不愿意回去工作。从表 2 可以看出,发达地区不仅吸纳了本地生源数量的毕业生,还引进了大量的外地毕业生;而西部地区就连本地生源都大比例地流失到外地就业。我想最终要从毕业生的职业价值准则和择业行为上找原因,需要研究外部环境条件如何才能和毕业生的职业价值相一致。

表 2: 2000 年发达地区、西部地区引进或流出部委所属高校本、专科生状况比较

地区	广东	北京	上海	浙江	甘肃	广西	贵州	宁夏	青海	内蒙
人数	11695	11655	7924	1658	-1010	-1421	-891	-723	-746	-2061
比率%	111.00	178.40	88.59	26.74	-29.43	-32.83	--33.70	-46.44	-49.44	-65.00

注:表 2 中,引进或流出是指当年去该地区就业的毕业生数与当年的本地生源人数相比较,超出部分是引进,为正数,不足部分是流出,为负数。引进率或流出率是指引进或流出的人数与本地生源人数的比(瞿振元,2001)。

(3) 体现职业价值的专业满意度及其原因

大学生入学前选择专业的影响因素以及就业前专业满意度的调查和原因分析,可作为对大学生择业行为分析的补充。从表 3 可知,大学生在入学前影响专业选择的主要因素依次有“易就业”、“专业热门”、“性别因素”、“感兴趣”四个指标。其中“易就业”和“热门”两项指标的含义相近,是大学生选择专业的先决指标,选择概率分别达到 53.0% 和 39.5%,反映了大学生在入学前对未来专业前景和职业价值的预期,以获得最大化收益和规避系统性风

险的原则来进行专业选择。

表 3：大学生入学前专业选择的影响因素的概率（%）

	热门	易就业	感兴趣	易录取	性别	他人看法	学习成本	其它
概率	39.5	53.0	24.0	5.9	25.4	9.0	9.0	9.0

由于各种原因未能按照自己的意愿选择专业,或者经过几年的大学学习不满意自己所选的专业,这种不满意度竟高达 53.0% (见表 4),有半数以上的学生不满意自己所学的专业,这不能不引起各方面的关注和思考,在问卷调查中对不满意的原因设计了七个指标,从表 4 可以看出,“就业困难”和“专业前景不好”两项指标竟达到 43.0%的比例,对毕业生而言,这两项指标在专业价值构成中的份量之重可见一斑。表明毕业生对人力资本投资收益预期低估和对专业风险高估,由此决定的职业价值函数取值较低,不能满足职业价值最大化的要求。

表 4：大学生专业满意度及因素概率（%）

	不满意度	不满意的因素						
		专业前景不好	就业困难	自己不感兴趣	教学水平低	教学设备落后	不适合该专业	其它
概率	53.0	16.8	26.2	19.2	12.2	13.4	9.0	3.2

(4) 家庭经济状况与毕业生对待职业风险的态度

在上述研究中,存在一个基本假定,即毕业生对择业持常绝对风险规避(CARA)的态度,这一假设忽略了家庭经济状况对毕业生择业行为的影响。根据“命题”可知,随着个人拥有财富的递增对职业风险的规避程度是递减的,称之为递减的绝对风险规避(DARA)。在择业实际中,家庭经济状况不同的毕业生对待职业风险的态度不同,结合表 5 分析如下:

表 5：不同收入群体的择业行为概率一览表（%）

群 体	工作单位						
	党政机关	学校	科研部门	国有大中型企业	外企	高新技术企业	乡镇企业
富裕群体	19.6	8.5	6.4	12.7	31.5	15.2	0.7
弱势群体	20.5	10.4	7.7	13.8	28.8	12.6	1.2

外企和高新技术企业相对收入较高,风险较大,富裕群体在择业中更倾向于“外企”、“高新技术企业”,比弱势群体约高三个百分点。而弱势群体对收入一般、风险较小的职业选择概率较大,如党政机关、学校、科研部门等。表明递减的绝对风险规避(DARA)的心态更接近毕业生的择业实际。

四、结 论

在人力资本投资收益-风险约束下,大学生以职业价值最大化为择业目标,在择业行为上,以收入高、职业发展前景好、规避职业风险的成本低作为择业的基本准则。择业本身是以较低的成本来分散未来可能要支付较高的成本才能分散的职业风险。大学生对待职业风险的态度是厌恶型的,常绝对风险规避是假设的理想状态,实际中递减的绝对风险规避是常态。在具体的职业选择组合方式上,以“外企”和“沿海、发达地区”作为职业价值最大化的最高层次;其次选择去“党政机关”、“高新技术企业”、“国有大中型企业”、“学校”、“科研机构”和“就学所在地”、“家乡附近地区”工作;最后选择去“乡镇企业”和“农村地区”工作。

参考文献：

- [1]赖德胜，1998：《教育、劳动力市场与收入分配》，《经济研究》，第5期。
- [2]M·卡诺依编著，闵维方等译，2000：《教育经济学国际百科全书》（第二版），北京：高等教育出版社。
- [3]瞿振元，2001：《2000-2002年中国高等学校毕业生就业形式的分析与预测》，北京师范大学出版社。
- [4]熊云飏，2002：《个人人力资本投资决策分析》，《经济问题探索》，第7期。
- [5]曾国平，刘渝琳，2001：《合理的人力资本投资风险定价对我国西部地区开发人力资本的影响》，《南方人口》，第2期。
- [6]曾建权，2001：《人力资本投资的成本-收益分析》，《龙岩师专学报》，第1期。
- [7] **Becker, Gary S.** Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Chicago: University of Press, 1964.
- [8] **Berger, Mark C.** "Predicted Future Earnings and Choice of College Major," Industrial and Labor Relations Review, April 1988, 41(3). P418-429.
- [9] **Boskin, Michael J.** "A Conditional Logit Model of Occupational Choice," Journal of Political Economy, March/April 1974, 82(2). Pp.389-398.
- [10] **Davis, Steven J.;** Willen, Paul, "Occupation-Level Income Shocks and Asset Returns: Their covariance and Implication for Portfolio Choice," NBER Working Paper 7905, 2000.
- [11] **Raven Saks and Stephen H. Shore.** Risk and Career Choice. Working Paper, 2002.