

家庭地位、人力资本与 政策对大学生基层就业意愿的影响

宋国恺 武天 李冬

【摘要】基于地位获得理论,通过问卷调查分析了家庭因素、人力资本因素和政策因素等对北京地区7所高校,121个专业的应届大学毕业生就业地域选择的影响,得出社会结构相对封闭导致北京地区大学生基层就业意愿比较微弱的结论。研究认为,鼓励大学生到基层就业是缓解大学生就业难问题的重要举措之一,政府在大学生的就业政策上应继续加大就业扶持力度,形成长效激励和保护机制的精准政策,对家庭经济地位较低的大学生提供资源和机会,逐步实现社会结构优化,从而避免当前各项政策沦为弱势群体再生产的机制。

【关键词】家庭地位;人力资本;大学生;基层就业意愿;社会结构

【作者简介】宋国恺(1971-),男,北京工业大学人文社会科学学院教授;武天,李冬,北京工业大学人文社会科学学院(北京 100124)。

【原文出处】《西安交通大学学报》:社会科学版,2017.5.71~78

【基金项目】北京市社会科学规划项目(13SHB003)。

一、问题提出

自1999年高等教育扩招以来,我国大学生数量逐年递增。国家统计局和教育部相关统计数据显示,2004年至2014年全国普通高校(包括普通本、专科类)招生人数从280余万人迅速增长至727万人。同时,高校毕业生人数也随之增长,平均每年有近595万名高校学生要面临走出校园后的就业问题。随着高等教育从“精英化”向“大众化”转变的趋势,高校在输出大量人才的同时,却面临着大学生就业率不断降低的难题。教育部公布的高校毕业生初次就业率数据显示,高校学生初次就业率一直处于70%左右,且近三年来明显呈现出逐渐下降的趋势。2011年我国大学生失业人数已经突破100万,2013年本科毕业生就业签约率仅为38%^[1],成为“史上最难就业年”。

然而在大学生面临就业困境的同时,我国广大基层地区,特别是西部地区却存在大量人才紧缺情况。为了缓解高校结构性失业状况,同时促进各类技术人才带动当地经济社会发展,国家通过各类政策鼓励或委派拥有高学历、技术水平的高校毕业生到经济发展落后、条件艰苦的偏远基层地区去就业和发展。尽管近年来各类基层就业政策密集出台,高校也大力开展宣传与动员工作,但有基层就业意愿的学生仍属少数。有学者指出当前我国大学生就业存在着到发达地区去,到好单位去,到高薪岗位去的“新三到”现象^[2],并呈现出明显地域倾向。全国高校毕业生就业状况调查显示,2004年至2010年,平均每年仅有约20%的高校毕业生选择到西部地区就业^[3-4]。麦克斯研究所发布的《2014年中国大学生就业报告》显示,2013届本科生在就业地域分布上主要集中在长江三角洲、泛渤海湾及泛珠江三角洲区

域,占全体毕业生的71%^[5]。从毕业生流动情况来看,西部地区的外地生源流入规模最小,本地生源流出规模较大,足以反映出当前到西部、基层就业对高校毕业生的吸引力仍然存在很大不足。

近年来,国家出台一系列相关政策措施,鼓励大学生到西部、到基层就业。在基层就业政策的大力呼吁与高校人才就业困难的实际情况相矛盾的现实背景下,一些学者从政策建构视角出发,提出基层就业政策建设路径选择要从“谁去、为什么去、去什么岗位、去后怎么办”四个核心环节入手考察^[6]。因此,本文以北京地区大学生为例,研究大学毕业生就业地域选择倾向,探讨家庭因素、人力资本、政策因素对其就业地域选择的影响,反思政治动员对大学生就业究竟产生了怎样的效果,并在此基础上提出鼓励大学生到基层就业的政策建议。

二、政策回溯、相关研究与研究假设

(一)国家鼓励大学生基层就业的政策回溯

国家鼓励大学生到基层、到边远地区就业的政策最早可以追溯到20世纪40年代。毛泽东同志在《五四运动》《青年运动的方向》等多篇文章中均提出“知识分子必须与工农群众相结合”的行动口号。1955年,毛泽东同志发出“农村是一个广阔的天地,到那里是可以大有作为的”“知识青年到农村去,接受贫下中农再教育很有必要”的指示,并在这一思想指导下,上山下乡运动如火如荼地开展起来。1965年,中共中央颁布《关于分配一批高等学校毕业生到基层工作的指示》,鼓励高校毕业生“到农村去,到边疆去,到最艰苦的地方去,到党和人民最需要的地方去”。在国家“统包统分”的就业制度下,大学生秉承“我是一块砖,东西南北任党搬”的择业观,积极响应国家号召奔赴全国各地,到最需要的地方去就业。

随着计划经济向市场经济过渡,大学生就业政策也朝着“双向选择、自主择业”的方向转变。1983年《中组部关于选调应届优秀大学毕业生到基层培养》文件,以及1995年中共中央发布的《关于抓紧培养选拔优秀青年干部的通知》提出为培养青年党政领导干部,需要每年选调大学毕业生到基层进行锻

炼^[7]。2003年,高校扩招后的第一批毕业大学生走向工作岗位,随之也拉开了号召大学生到西部、到基层去就业的新序幕。2003年高校毕业生人数达到212万,比2002年增加67万人,增幅达30%^①,为了缓解骤然加大的就业压力,2003年国务院办公厅和团中央、教育部、财政部、人事部等先后出台了《关于做好2003年普通高等学校毕业生就业工作的通知》《关于实施大学生志愿者服务西部计划的通知》,号召和鼓励高校毕业生“到西部去、到基层去、到祖国和人民最需要的地方去建功立业”,这也成为号召动员高校毕业生就业的主要方向。此后,从2004年起国家每年都会出台相关政策,进一步鼓励大学毕业生到西部、到基层去工作。2009年,在国际金融危机以及高校毕业生人数比2008年增长近52万人的严峻就业形势下,中央各部门密集出台了《关于建立选聘高校毕业生到村任职工作长效机制的意见》《2009年大学生志愿服务西部计划实施方案》《关于做好2009年高校毕业生三支一扶计划实施工作的通知》等多项政策,进一步鼓励高校毕业生到基层和艰苦地区工作。直到2016年,中央九大部分出台的《关于实施第三轮高校毕业生“三支一扶”计划的通知》,依然明确了“鼓励高校毕业生到基层一线、到中西部地区就业”的导向。

经过十多年的发展,中央各部门出台了大学生志愿服务西部计划和研究生支教团项目、“三支一扶”计划、农村学校教育硕士师资培养计划、农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划、高校毕业生到村任职工作、选调生工作等形式多样的项目,共同构成了当前大学生基层就业的重要政策^[8]。通过梳理分析可知,这些政策总体上呈现出多部委联合、项目类型不断扩展、政策内容逐步细化、激励举措综合多样、规章制度逐渐明晰的特征。这些政策一方面为大学毕业生指出了到西部、到基层的就业方向,另一方面也提供了相应的激励措施和政策支持。

以上基层就业政策所提供的激励措施包括生活补贴、保险工龄、户口落户、助学贷款代偿、提供工作生活基本条件等眼前利益政策支持,也包括选聘招考录用优先以及未来晋升发展方面的远期政策支持,如报考党政机关公务员、研究生享受增加分数,优先录取;从服务期满“三支一扶”人员中定向考录

公务员和优先招聘事业单位工作人员等。值得肯定的是,近年来这些激励措施对于促进大学毕业生到西部、到基层就业的确发挥了一定积极作用,但还需要认清这些政策的另一面。有研究通过对2005年和2011年不同类别高校毕业生基层就业状况的比较指出,中央基层就业政策的效果存在异质性,毕业生进入基层就业的比例增加最多是专科生、本科生、女生以及生源地为县城乡镇和农村这些原本就处于就业弱势地位的大学生^[9]。这一政策制定者始料未及的现象恰恰也是梳理以上基层就业政策文献的原因和本文需要回应的现实问题。

(二)文献回顾与研究假设

大学生就业问题是地位获得理论关注的问题之一。地位获得理论的研究表明,家庭背景中父母职业地位与教育水平对子女职业获得(初职或现职)具有显著正向影响^[10]。20世纪90年代以来,学者们结合我国职业实际状况及独特性,将地位获得理论广泛应用于我国社会分层与社会流动研究中,产生了如农民工的地位获得^[11]、单位制社会中的地位获得^[12]等研究成果,在我国大学生就业研究中也得到类似结论^[13]。

当前大学生就业选择是对个人发展、资源获取的衡量,也是社会结构作用的结果。社会结构是指一个国家或地区占有一定资源、机会的社会成员的组成方式与关系格局^[14],职业获得是社会阶层与社会结构的重要衡量指标之一,也是个体完成社会流动的重要渠道。因而无论是未来就业地域条件、支持力度、就业观念还是就业政策对大学生基层就业的影响,都可以归结为社会资源与机会的配置,并由此产生大学生就业区域分布状态,导致社会阶层流动和社会结构变动状况等。实践表明,产业密集的沿海地区能够提供大量就业岗位和广阔的职业发展空间,而经济相对落后的西部地区职业发展前景并不乐观。当前大学生宁愿“蜗居”城市,也不愿意到西部、到基层就业发展的就业现状使得社会结构处于更加封闭的状态^[15]。因此,通过分析大学生就业地域选择从而反映当前社会结构状况是本文的研究目的之一。

需要指出的是研究大学生就业地域选择,就涉及“基层就业”这一重要概念。根据《关于引导和鼓

励高校毕业生面向基层就业的意见》(中办发[2005]18号)精神,可以概括出“基层就业”中“基层”的构成要件。首先是县及县以下单位;其次是农村建制村或城镇社区、国家和地方服务基层项目、艰苦行业企业,尤其是西部农村地区。由此可以认为大学生就业地域选择研究,主要是研究家庭背景、人力资本和政策等如何影响大学生到西部基层单位就业的意愿。

1. 家庭经济地位与基层就业意愿

职业选择不仅关系到个人,也与家庭背景和初始职业有着密不可分的联系^[11,16-17]。布劳(Blau)等^[18]的研究指出父母职业地位与教育水平越高,子女获得的职业地位越高。有学者通过定量研究也肯定了家庭背景对中国大学生职业选择产生重要影响^[19]。邓淑娟等^[20]认为家庭背景超越了学习成绩与工作经历因素,成为决定大学生去何种类型单位就业的最主要原因,且社会资本对大学生选择在体制内单位就业的影响程度在所有单位类型中最大。尉建文^[10]进一步通过父母社会经济地位与社会资本对大学生就业选择影响的考察发现,以社会关系网络为代表的家庭社会资本对大学生“从政”意愿影响显著,而父亲受教育水平、职业地位与家庭收入越高,大学生选择“入企”的意愿越高。结合家庭背景对子女职业获得的正向影响,由此推断出应用于大学生基层就业选择的假设。

假设1:家庭社会经济地位越高的大学生,毕业后选择到基层去就业的意愿越弱。

2. 人力资本与基层就业意愿

在人力资本角度上,贝克尔(Becker)认为个人在劳动力市场中的地位和收入并不完全取决于其边际产值,而源于受教育水平、工作经验和在职培训等人力资本,其对个人收入增加有重要意义^[21]。舒尔茨(Schultz)也强调个人能力决定地位获得,学校教育是对人力资本最大的投资^[22]。还有学者提出人力资本中中学业因素、职业前适应、社会实践和工作实习对大学生录用通知个数、月收入、求职满意度及工作适应性、就业创业观具有显著预测作用^[23-25]。

从基层就业单位与基层就业学生特征来看,一般基层就业职位的经济报酬与职务职位较低、工作条件艰苦、较大创业风险相关联^[26]。待遇、人文环境

相对较差使得基层对毕业生的吸引能力不足,这也使得选择基层就业的大学生普遍在人力资本、家庭背景、学校背景等方面处于较为弱势的地位^[27]。有学者通过研究表明,基层就业对象的专业、学生干部身份、工作经历、发表论文篇数、奖学金、主动联络程度、参加面试数量、单位性质期望、高校级别和其他证书拥有情况等因素对大学生基层就业选择产生了较大影响^[28]。因而,通过选择基层就业的大学生普遍人力资本不高的现状可推断出如下假设。

假设2:个人人力资本越高的大学生,毕业后选择到基层去就业的意愿越低。

3. 国家政策与基层就业意愿

从就业岗位的特征来看,当前基层对大学生就业的定位还不够准确,提供的职位往往不能发挥高校学生高知识、高技术水平的特征,反而挤占了基层地区普通青年的就业岗位。另外,从持续性保障来看,当前政策着重强调了大学生基层就业带来的正面效应,却忽略了基层工作对大学生起到的反向影响。复杂的人际关系及政策保障的滞后性、异质性影响了大学生基层就业信心。

从基层就业外部支持来看,政府支持力度与高校作用发挥不足制约了大学生基层就业^[29]。优惠政策的明晰度和力度也会影响毕业生基层就业选择,侧重长期职业发展的激励举措对毕业生的吸引作用相对明显,而缺乏长久性与内在性的“封官许钱”激励机制恰恰忽视了对大学生自我实现的精神动力培养。还有学者认为大学生对个人特质与职业匹配度的认知不足、缺乏对社会现实需要的考虑^[26]。以上对基层就业激励政策、未来发展的评估不足都导致大学生对基层就业存在顾虑,由此可以推断出如下假设。

假设3:对基层就业政策越了解,基层条件越符合个人未来发展预期的大学生,毕业后选择去基层就业的意愿越高。

三、数据、变量与模型

(一)数据说明

本文运用随机抽样法针对于2015年毕业的北京地区普通高等学校在校本科应届大学生展开入户问

卷调查。调查总体涉及7所北京地区普通高等学校,共121个专业的应届本科大四或大五年级学生。被调查者来自我国31个省、市、区县,其中来自城市、城镇和农村的大学生分别占55.2%、26.5%和18.3%,男生占44.6%、女生占55.4%。本次调查共发放问卷800份,回收问卷657份,有效问卷526份,有效率达到80.1%。

(二)研究变量

1. 自变量。(1)家庭因素,主要是指家庭经济地位,本文具体操作化为“父亲受教育水平”“父亲职业地位”“家庭年总消费支出”和“家庭所在地是否为农村”。(2)人力资本因素,主要是通过教育途径获得的个人能力资本存量,本文具体操作化为“成绩排名是否为前30%”“是否拥有英语四级、六级证书”和“是否拥有实习经历”。(3)政策性因素,根据前文的文献梳理,本文将考察“对基层就业政策是否了解”“基层就业是否符合未来发展预期”对就读于北京的大学生基层就业意愿的影响程度。

2. 因变量。“是否愿意到基层就业”是本文的因变量。根据前文概念界定,基层首先是县及县以下单位,其次是农村建制村等,本文中被操作化为同时满足“愿意到西部就业”与“愿意到基层就业”两个指标。调查数据显示,在526位被调查者中,毕业后愿意到农村地区工作的比例为29.7%(包括东部、中部、西部);愿意到西部地区工作的比例为25.7%(包括各省、市、县级及以下各行政级别);愿意到西部农村工作的比例仅占20.7%。

3. 控制变量。本文选择的控制变量主要为社会人口特征变量,包括“性别”“是否为独生子女”“是否为党员”“是否为学生干部身份”。主要变量特征如表1所示。

(三)模型界定

由于本文中的因变量“是否愿意到基层就业”为二分类的定类变量,故采用二分类的Logistic模型进行分析,其方程表达式如下:

$$\text{logit}(Y_i) = \log\left(\frac{Y_i}{1-Y_i}\right) = \beta_0 + \sum_{i=1}^k \beta_i x_i + \sum_{i=1}^j \gamma_i z_i + \mu_i$$

在回归模型中, Y_i 代表是否愿意到基层就业。

$\frac{Y_i}{1-Y_i}$ 是指该事件的发生比,即是该事件发生比上不发生的概率。 x_i 是指影响 Y_i 的 k 个自变量, z_i 是指影

表 1 主要变量描述			
变量	均值	标准差	变量说明
控制变量			
性别	0.33	0.47	0.女;1.男
是否是独生子女	0.62	0.49	0.否;1.是
是否为党员	0.26	0.44	0.否;1.是
是否为学生干部	0.35	0.48	0.否;1.是
家庭因素			
父亲受教育水平	3.20	0.86	1.小学及以下;2.初中;3.高中/技校/职高/中专;4.大专、本科及以上
父亲职业地位	3.03	1.22	1.农民和无固定职业;2.工人;3.个体自雇;4.管理人员/专业技术人员/办事员
家庭年总消费支出(万元)	5.99	5.17	
家庭所在地是否为农村	0.19	0.39	0.否;1.是
人力资本因素			
成绩排名是否在前30%	0.53	0.50	0.否;1.是
是否拥有英语四、六级证书	0.91	0.29	0.否;1.是
是否有工作或实习经历	0.70	0.46	0.否;1.是
政策因素			
是否了解基层就业政策	0.68	0.47	0.否;1.是
基层就业是否符合未来发展预期	0.56	0.50	0.否;1.是
因变量			
是否愿意到基层就业	0.42	0.49	0.否;1.是

注:基层就业政策包括:大学生志愿服务西部政策、大学生村官政策、“特岗教师”政策、“三支一扶”等。

响 Y_i 的 j 个控制变量。 β_0 是常数项, μ_i 是误差项。 β_i 是指控制了其它因数的影响,第 k 个自变量对 Y_i 的影响。 γ_i 是指第 j 个控制变量对 Y_i 的影响。

四、统计分析

(一)家庭因素对大学生基层就业意愿的影响

表2是家庭社会经济地位、人力资本和政策因素对大学生就业地域选择影响的回归结果。从中可见,在家庭背景因素中,父亲职业地位对于大学生基层就业意愿具有显著影响。与管理人员、专业技术人员、一般办事人员群体相比,父亲职业地位为“个体自雇者”“农民或无固定职业人员”的大学生基层就业意愿更为显著,且二者与因变量有正向关系。另外,家庭年总消费支出与大学生基层就业意愿间存在显著负向效应。而父亲的受教育程度、家庭所在地则对大学生基层就业意愿没有显著影响。因

此,父亲职业地位为个体自雇、农民或无固定职业人员,家庭年消费支出越低的大学生,其选择基层就业的可能性越高。这在一定程度上说明,家庭社会经济地位越高的大学生,其选择基层就业的意愿越弱的结论具有一定解释力,假设1部分得到验证。

表 2 影响大学生基层就业意愿的回归分析结果

变量	B 值	Sig.
家庭因素		
父亲学历(以大专及以上为参照)		0.277
小学及以下	-0.35	0.672
初中	-0.67	0.182
高中/技校/职高/中专	0.14	0.729
父亲职业地位(以管理和专业技术人员、办事员为参照)		0.072*
农民和无固定职业	1.00	0.051*
工人	-0.07	0.885
个体自雇者	0.94	0.047**
家庭年总消费支出(万元)	-0.11	0.003***
家庭所在地是否为农村	0.08	0.857
人力资本因素		
成绩排名是否在前30%	-0.27	0.344
是否拥有英语四、六级证书(以没有为参照)	-0.86	0.088*
是否有工作经历(以没有为参照)	-0.01	0.977
政策性因素		
是否了解基层就业政策(以不了解为参照)	-0.11	0.413
基层就业是否符合未来发展预期(以没有为参照)	0.00	0.990
控制变量		
性别	-0.11	0.697
是否为独生子女	-0.53	0.092*
是否为党员(非党员为参照)	-0.15	0.650
是否为学生干部(非学生干部为参照)	0.03	0.920
常数项	1.59	0.027**

注: * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。

(二)人力资本因素对大学生基层就业意愿的影响

由表2可知,在人力资本因素中,是否拥有英语四、六级证书对于大学生基层就业具有显著的负向效应,拥有英语四、六级证书的大学生的基层就业意愿显著低于不具有英语证书的大学生,而学习成绩排名是否在前30%、是否具有实习经历对于大学生基层就业之间不存在显著差异。因此,关于人力资本越高的大学生,基层就业意愿越弱的研究假设2部分得到验证。分析结果反映出,一方面拥有技能证书的大学生个人能力与学习能力会较强,在求职中也具有

较强竞争力;另一方面,人力资本较高的大学生对未来发展的要求高,这使得其更倾向于选择发展机会较好的地区就业,也侧面体现出了由于我国城乡发展不平衡、城乡分割,导致人才向基层流动更加困难。

(三)政策性因素对大学生基层就业意愿的影响

由表2可知,在政策因素中,对基层就业政策是否了解、基层就业是否符合个人未来发展预期等对于大学生就业地域选择并没有显著影响。因此,研究假设3没有得到验证。由此可见,尽管国家提供的基层就业福利,如补助津贴、考取公务员优先录取等优惠政策可能会对部分大学生产生一定吸引力,但其可能对在北京读书大学生吸引力不够,不能有效促进在北京读书的大学生主动选择到西部基层就业。因此,进一步强化到西部、到基层就业优势,提升基层就业吸引力,可以更有效地引导这些未来发展预期与基层工作特点相符的大学生扎根西部。

五、结论及讨论

(一)结论

基于以上数据分析,本研究认为家庭社会经济地位、人力资本因素对大学生就业地域选择有显著影响。从父亲职业地位因素看,父亲职业地位愈高,家庭子女选择基层就业意愿愈微弱;相反,父亲职业地位愈低,家庭子女选择基层就业意愿愈显著。这表明父亲职业地位高,不仅仅是对子女未来就业的熏陶影响问题,更主要的是父亲职业地位所带来的社会资本的多寡、社会影响力的强弱,对子女就业地域选择指向直接产生重要影响。

从人力资本因素看,调查数据显示,大学生若获得英语四、六级证书,其基层就业意愿会较为微弱。因为当大学毕业生拥有了相应的人力资本,意味着其在就业市场上具有相对的竞争优势,更有可能选择资源和机会相对较好的地区就业,而人力资本相对弱的大学毕业生,在就业市场上并不占优势,只能选择到基层去就业。在现实中,近年来一些来自农村的大学生,即使经过自己的努力,获得了有助于就业的证书、资格,以及具有工作和实习的经历,由于各种条件和原因的限制,仍然被迫选择基层就业,甚

至成为“漂”族。

家庭社会经济地位与人力资本因素对于大学生就业地域选择的影响,在一定程度上可以反映出社会结构与大学生就业地域选择的关系。

第一,社会结构中的地域结构不平衡,资源和机会在东部与西部、城市与乡村中的配置不均的现实状况,使得中东部城市地区比西部农村地区拥有更多资源和机会,导致大学生到西部基层就业的意愿较低。最新的一项研究中也印证了这一观点:“城乡的不平等没有随着户口制度的弱化而消除,相反,存在于老一代人中的城乡不平等传递到了青年一代身上,而且通过这种代际传递,城乡不平等固化为阶级的不平等。”^[30]

第二,父辈社会地位结构因素对影响到子代地位获得作用显著。大学生就业很大程度上受到家庭为其提供的资源和支持的影响,“拼爹”“学习好不如关系硬”的说法证明了当前社会结构相对封闭、社会流动仍然存在不畅的社会事实。在这种情况下,基于理性选择,拥有较高地位和人力资本的大学生不愿意离开对其有利的地区去发展,而只有缺乏阶层上升途径的来自西部地区的大学生更有可能选择去西部基层就业,而实质上这也是一种迫于无奈的选择。

第三,从宏观层面看,社会结构相对封闭,社会流动不畅,导致就业地域化趋势明显。由于这种结构性力量,进一步加剧了社会阶层流动不顺畅,基层人才缺乏,尤其是西部地区人才缺乏的状况一时难以得到缓解,更加剧了地区间社会经济发展不均的状态。笔者在西部调研中了解到,一所相对偏远的乡镇卫生院近年来通过政府购买、社会捐赠添置不少成套的先进医疗设备,但却因缺少能够操作使用的专业技术人员而使这些医疗设施长久闲置浪费,无法为本地患者提供检查诊断治疗,本地患者不得不翻山越岭到县级医院排长队等候检查治疗的情况,类似这样的现象在我国基层地区绝非个案。因此,仅仅依靠政治口号、政治动员,号召大学生到西部、到基层去就业还存在相当大的局限性。

(二)讨论

上述结论进一步突出表明家庭社会经济地位、

人力资本因素对于大学毕业生就业地域选择的影响。那么为什么政策因素对大学毕业生就业地域选择影响不显著呢?换言之,团中央等部委出台了如此多的号召党员大学生基层就业政策,为什么却没有获得足够的响应呢?这需要进一步讨论就业政策因素与家庭社会经济地位之间的关系问题。

“人往高处走”是人们对社会流动的普遍期望。既然影响大学生就业地域选择的因素是家庭社会经济地位、人力资本因素,问题就要回归到这些年团中央等部委出台的政策对于提高大学毕业生家庭社会经济地位、人力资本是否发挥了一定作用上。这是就业市场和发展规律对就业政策的基本要求,无论是否来自资源和机会优势地区,如果到西部基层就业能够为大学毕业生提高竞争力和社会地位,则说明这些就业政策是有效和精准的。近年来如北京等地区,在干部选拔、晋升等方面将到西部、到基层地区挂职锻炼作为一项优先条件,甚至是必备条件之一,这恰恰证明了这些政策或机制的有效性。

正如上文所述,近年来团中央等部委出台的基层就业政策,尽管对于促进大学生就业发挥了一定作用,但仍有很大改进空间。首先,基层就业政策关注点和大学生就业关注点匹配程度仍然不足。基层就业政策以及基层用人单位要求大学生“调整就业心态”、通过做“政治思想工作”以及利用年轻大学生的热情激情,号召动员其到西部去、到基层去就业。但是大学生“紧盯”的却是工作是否能满足其提升个人能力的需求,尤其是来自农村地区、中西部基层地区的大学生,谋求通过自身的不断努力增强人力资本,从而加强自己在就业市场上的竞争能力。甚至这些大学生“紧盯”的是“寒窗苦读十年”之后未来的发展预期,并且是可见的未来预期,如提升家庭社会经济地位、改变自身的阶层地位等^[31]。由此可见,基层就业政策关注点和大学生就业关注点是不相协调和匹配的。

其次,基层就业政策思维导向缺乏长远性。近年来号召大学生到西部基层就业的政策依然沿用“应急型”“维稳型”思维导向。这些政策是应对大学扩招、金融危机导致的日趋严峻的就业困难问题,以及由就业进一步引发社会不稳定问题,却并没有形成长效的、良性的就业机制和流动机制。

最后,需要进一步加强调查研究相关基层就业政策问题。近年来,团中央等部委出台各类基层就业政策,但客观现实是基层是否有足够的就业岗位接纳大学毕业生去就业,所提供的就业岗位是否能够让大学毕业生真正有用武之地,基层就业岗位是否能够为大学生提供足够的保障及发展空间都是基层就业岗位在吸引、留住大学生去就业上需要进一步深入调查研究的问题。大学毕业生获得的保障和发展空间等同样是提升家庭经济地位、增强人力资本不可或缺的重要因素。

上述结论及讨论表明,仅仅依靠“到西部去、到基层去、到祖国和人民最需要的地方去”类似这样的政治号召、政治动员,远远不能够解决大学毕业生的就业问题。只有通过相应的社会政策调整,为到西部基层就业的大学生提供可持续发展的资源和机会,进而打破相对封闭的社会结构与阶层结构,才能切实引导大学生形成到西部去、到基层去的就业意愿,从而实现社会公平、优化人才配置的目标。因此建议继续加大就业扶持力度,确保到西部、到基层就业各项优惠政策落实;通过各种精准政策,调整社会结构,着力改变到西部、到基层去就业的人群本身为弱势群体的格局;对有志于扎根西部、服务基层的有意愿有能力的大学生形成长效激励和保护机制,让大学生愿意到西部、到基层去就业,这也是实现“底线公平”的重要机制^[32];另外需要科学评估当前出台的中央和地方关于基层就业的各项政策,制定有利于促进良性就业、顺畅流动的长远就业规划和政策,力求避免目前现有的政策沦为弱势群体再生产的机制。

注释:

①数据来源:教育部、国家统计局网站。如无特殊说明下文数据来源相同。

参考文献:

[1] 赖德胜,孟大虎.中国大学毕业生失业问题研究[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2008:2.

[2] 彭小孟,肖池平.大学生面向基层就业的现状分析和对策思考[J].教育探索,2008(11):128-129.

[3] 全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心,北京大

学教育学院.全国高校毕业生就业状况(2004-2008)[M].北京:北京大学出版社,2009:38.

[4]全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心,北京大学教育学院.全国高校毕业生就业状况(2009-2010)[M].北京:北京大学出版社,2011:41.

[5]麦可思研究院.2014年中国大学生就业报告[M].北京:社会科学文献出版社,2014:23.

[6]石国亮.大学生基层就业的政策建构[J].当代青年研究,2007(11):40-44.

[7]马莉萍,岳昌君.我国劳动力市场分割与高校毕业生就业流向研究[J].教育发展研究,2011(3):1-7.

[8]冯峰.胡锦涛同志大学生基层就业思想探微[J].毛泽东思想研究,2012(5):87-91.

[9]马莉萍,刘彦林.高校毕业生基层就业:从中央政策到地方政策[J].北京大学教育评论,2015(2):31-46.

[10]尉建文.父母的社会地位与社会资本——家庭因素对大学生就业意愿的影响[J].青年研究,2009(2):11-17.

[11]李春玲.城乡移民的社会经济地位获得[J].北京工业大学学报(社会科学版),2007(4):5-11.

[12]李路路,李汉林.单位组织中的资源获得[J].中国社会科学,1999(6):90-105.

[13]郑洁.家庭社会经济地位与大学生就业——一个社会资本的视角[J].北京师范大学学报(社会科学版),2004(3):111-118.

[14]陆学艺.当代中国社会结构[M].北京:社会科学文献出版社,2010:10.

[15]孟大虎.专用性人力资本研究:理论及中国的经验[M].北京:北京师范大学出版社,2009:21.

[16]PIERRE BOURDIEU. The Forms of Capital[A]. J. RICHARDSON ED. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. New York: Greenwood, 1986: 241.

[17]MARK S GRANOVETTER. Afterword: Reconsiderations and a New Agenda. In Getting a Job[M].Chicago: University of Chicago Press, 1995: 139-182.

[18]BLAU P, DUNCAN O D. The American Occupational Structure[M].New York: Wiley, 1967.

[19]李晓玲,李胜生.大学生就业倾向及其影响因素[J].西安交通大学学报(社会科学版),2007(4):86-90.

[20]邓淑娟,戴家武,辛贤.家庭背景对大学生毕业去向的影响[J].中国农业大学学报(社会科学版),2012(3):109-117.

[21]BECKER G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education[M].Chicago: University of Chicago Press, 1964: 59.

[22]SCHULTZ T W. The Economic Value of Education[M]. New York: Columbia University Press, 1963: 325.

[23]乔志宏,宋慧婷,冯明礼,等.人力资本和社会资本与中国大学生就业的相关研究[J].中国青年研究,2011(4):24-28.

[24]宋国恺.大学生职业前适应问题分析[J].青年研究,2008(6):1-6.

[25]吕鹏,臧小聪.大学生与雇主的学业、就业、创业观:共识与差异——基于两组全国性调查数据的比较分析[J].北京工业大学学报(社会科学版),2017(1):31-40.

[26]高宏伟.高校毕业生面向基层就业决策分析[J].首都经济贸易大学学报,2008(1):54-57.

[27]王友航,文东茅.高校毕业生基层就业的特征与影响因素[J].教育发展研究,2012(21):37-44.

[28]黄敬宝.中国大学生就业问题研究综述(2009~2011年)[J].经济研究参考,2012(36):46-52.

[29]梁梅,熊孝梅.对大学生面向基层就业若干问题的调查分析[J].高教论坛,2009(1):31-33.

[30]李春玲.青年群体中的新型城乡分割及其社会影响[J].北京工业大学学报(社会科学版),2017(2):1-7.

[31]边燕杰,肖阳.农村大学生的职业生涯机遇——基于全国综合社会调查的实证分析[J].西安交通大学学报(社会科学版),2015(1):1-7.

[32]景天魁.底线公平:公平与发展相均衡的福利基点[J].北京工业大学学报(社会科学版),2015(1):1-7.