

社会资本视角下大学生就业质量影响及对策^①

罗浩准¹, 王 斌²

1. 西南大学 经济管理学院, 重庆 400715; 2. 西南大学 政治与公共管理学院, 重庆 400715

摘要: 本研究借鉴社会资本理论和 SCCT 社会认知职业理论, 运用 logistic 回归方法和多元线性回归方法对 2018 届 874 名毕业生进行问卷调研, 结果发现: (1) 超过 80% 的大学生对社会资本能够影响就业质量存在清晰认知. (2) 大学生社会资本总量中先赋型社会资本的占比显著大于自致型社会资本. (3) 先赋型社会资本对大学生就业结果、自致型社会资本对大学生就业稳定性均表现出显著影响. 依据社会资本对大学生就业质量影响的实证分析结果, 针对大学生社会资本的正确认识、优化提升、规范使用方面, 从个人、家庭、学校和社会角度提出改善大学生就业质量的对策建议.

关键词: 大学生; 就业质量; 社会资本; 回归分析; 对策建议

中图分类号: F241.4

文献标志码: A

文章编号: 1000-5471(2020)05-0080-07

就业是民生资本、财富之源. 大学生作为最大的求职就业群体, 稳定和高质量的大学生就业可以为我国经济发展奠定坚实基础. 近年来, 大学毕业生数量的逐年增加与岗位需求量之间的矛盾, 导致大学生就业难度逐年提高. 麦可斯研究所发布的《2019 年中国本科生就业报告》显示, 本科毕业生就业率连续 5 年递减, 2018 届毕业生工作半年内离职率高达 33%^[1]. 这种就业难、稳定性差的大学生就业现状对学生个人发展、单位稳定运营及社会经济发展都具有不可忽视的影响. 如何提升高等教育投资收益, 使大学毕业生顺利进入社会岗位并获得持续稳定发展, 对提升高等教育办学收益和水平、推进“科教兴国”目标的实现, 具有重要的研究价值.

1 研究对象与方法

1.1 研究对象

选取重庆市某高校 2018 届毕业生, 采取随机抽样方式进行问卷发放. 共计发放问卷 1 000 份, 回收有效问卷 874 份, 有效回收率为 87.4%.

1.2 研究方法

1.2.1 问卷指标体系

(1) 个人特征

主要有生源地、性别、独生与否等人口学变量.

(2) 社会资本

依据社会资本理论, 将个人及家庭能有效运用以提升个人预期收益的资源定义为社会资本^[2-6]. 借鉴张

① 收稿日期: 2019-11-25

基金项目: 国家自然科学基金项目(11701469); 教育部人文社会科学研究规划项目(19YJC630171); 重庆市社会科学规划重点项目(2016ZDSH04).

作者简介: 罗浩准(1994—), 男, 硕士, 助教, 主要从事大学生职业生涯管理、教育经济管理研究.

宏文、贺媛^[7-8]的社会资本量表,经小范围样本测试和专家咨询修正后对2018届大学毕业生社会资本状况进行测量,主要包括先赋型社会资本^[9-10](家庭收入、父母工作性质、社会地位等)、自致型社会资本^[11](公司推荐信、实习、获取职位数等)、社会资本支持度^[12](介入形式、参与程度)3个方面。

(3) 职业成熟度

基于社会认知职业理论^[13],将职业成熟度作为大学生就业过程中的衡量指标,主要包括职业探索兴趣、职业选择决策、职业选择行动3个部分。

(4) 就业质量

将大学生就业质量细分为大学生就业结果(工作性质、薪资水平、工作环境等)与就业稳定性(是否离职、就业满意度、发展空间)2个部分^[14]。

1.2.2 统计分析方法

(1) 采用SPSS 19.0,以 $M \pm SD$ 形式对大学生社会资本、职业成熟度和就业质量进行描述性分析,对不同生源地、性别、独生子女情况进行了 t 检验,在0.05水平上有统计学意义。

(2) 采用R软件对大学生社会资本的內部结构进行了Logistic回归分析,并采取假设检验方法对构建模型进行优化。

2 实证研究分析与结果

2.1 大学生社会资本、职业成熟度与就业质量现状

对回收问卷的连续性变量进行5点评分标准处理,汇总各分类计算平均分,结果如表1所示:

表1 社会资本、职业发展及就业质量描述性统计($M \pm SD$)

职业自我效能	职业结果预期	职业成熟度	就业质量
3.57±0.35	3.28±0.27	3.44±0.39	3.11±0.54
先赋型社会资本	自致型社会资本	社会资本支持度	
3.35±0.51	2.73±0.27	3.37±0.54	

由表1可得,总体上该高校各维度均值均位于2.5以上,可以认为样本的社会资本、职业发展和就业质量的效果总体上良好。

值得注意的是,在收集的问卷中,有超过80%的大学生表示求职过程中父母给予过信息收集的帮助,有27%表示接受过直接安排工作或者内部推荐等机会。

为探索个人特征与各维度之间的关系,将收集的个人特征数据进行 t 检验,结果如表2所示。

表2 个人特征 t 检验

	生源地(城市/农村)	性别(男/女)	独生与否(是/否)
先赋型社会资本	1.76*	1.09	1.22
自致型社会资本	0.86	-0.28	1.25
社会资本支持度	1.65*	0.68	0.76
职业成熟度	-0.94	0.73	1.34
就业质量	-1.27	1.33*	-2.08

*表示该指标 $p < 0.05$ 。

经检验,生源地、性别、独生子女与否对自致型社会资本、职业成熟度的影响未表现出明显差异。此外,城市学生相较于农村学生拥有更多的先赋型社会资本,且在就业中更多使用社会资本帮助就业。同时,男生在就业时表现出明显优势。

2.2 大学生社会资本总量的影响研究

由上述基本情况可以得出,个人特征中的生源地、性别、独生与否等因素会对社会资本、就业质量等

产生一定影响,但社会资本的內部结构对社会资本的增减有何影响?

将先赋型社会资本、自致型社会资本共计 10 个指标汇总分析,通过二分量处理后与社会资本总量进行 Logistic 回归,结果如表 3 所示.

表 3 社会资本内部结构的 Logistic 回归结果

题 目	B	exp(B)	题 目	B	exp(B)
1. 父母月收入总和	5.133	1.70e+02	6. 父亲管理的员工数	29.337	5.51e+12
2. 父亲学历	13.528	7.50e+05	7. 母亲管理的员工数	22.715	7.33e+09
3. 母亲学历	22.418	5.45e+09	8. 个人获取的工作机会	15.766	7.03e+06
4. 父亲工作的性质	26.846	4.56e+11	9. 个人获得的实习数	13.824	1.01e+06
5. 母亲工作的性质	17.885	5.85e+07	10. 是否曾获得推荐信	19.816	4.04e+08

由表 3 可以发现,父母月收入总和的影响较小,说明经济地位对社会资本的影响相对社会地位较少;相较于父亲的学历层次,母亲的学历层次对学生的社会资本提升有着更为显著的影响;但父亲的工作性质和关系网相较于母亲对学生的社会资本影响更为显著.总体来看,先赋型社会资本对社会资本总量的影响因素大于自致型社会资本,两种社会资本在社会资本支持度的影响下最终影响大学生就业质量.

2.3 大学生社会资本对就业质量影响模型的构建

以社会资本理论、SCCT 社会认知职业理论为理论框架^[15-18],探究社会资本理论对大学生就业质量的直接影响.研究以大学生就业质量作为因变量,以自致型社会资本、先赋型社会资本、自我效能、结果预期、职业兴趣为自变量,将人力资本作为控制变量.

2.3.1 理论模型的检验

基于逐步回归的方法,以就业质量为因变量进行逆向推导,逐步验证各变量间的影响关系,结果如下:

(1) 社会资本外部支撑的假设检验结果

社会经济地位与社会支持度之间没有显著影响,更高的社会经济地位并未带来更高的社会支持,即大学生就业中是否存在社会资本介入与大学生所拥有的社会资本相关性无统计学意义.此外,社会支持对职业选择决策的影响程度较低,但影响结果在 95% 的置信区间依旧有统计学意义.相较而言,社会支持对职业选择行为呈现显著的影响作用.

(2) 就业过程内在影响的假设检验结果

其一,社会资本对职业自我效能感、就业质量均存在显著正向影响,其中职业自我效能感的影响中先赋型社会资本的影响程度高于自致型社会资本.其二,社会资本对职业结果预期未表现出显著影响.其三,职业自我效能对职业结果预期和职业成熟度均存在显著正向影响,但对就业质量无显著影响.其四,职业结果预期对职业成熟度有显著影响.其五,职业成熟度对就业质量的影响较显著,在一定程度上说明就业质量与职业成熟度的强相关性.

2.3.2 理论模型的构建

经上述因素检验修改后的模型如图 1 所示.大学生社会资本对就业质量的影响过程表现为:大学生所拥有的先赋型社会资本与个人积累的自致型社会资本在寻找工作时产生相对应的职业自我效能感;在职业自我效能感的影响下,大学生产生对于求职的职业结果预期,并形成一定的职业成熟度;在求职过程中社会资本介入产生的社会支持,影响大学生职业选择决策和职业选择行动,进而影响大学生的职业成熟度;在社会资本的直接和间接影响下(职业自我效能、职业结果预期、职业成熟度),最终改变就业质量(就业结果、就业稳定性).

2.4 大学生社会资本对就业质量影响的实证研究结果

大学生就业质量的考量不仅包括大学生是否能够顺利就业,更需要关注大学生就业后的职业稳定性,研究将就业质量分为以下 2 个方面:就业情况和离职情况.同时将就业类别、就业满意度和薪资水平作为

就业质量的考量标准.

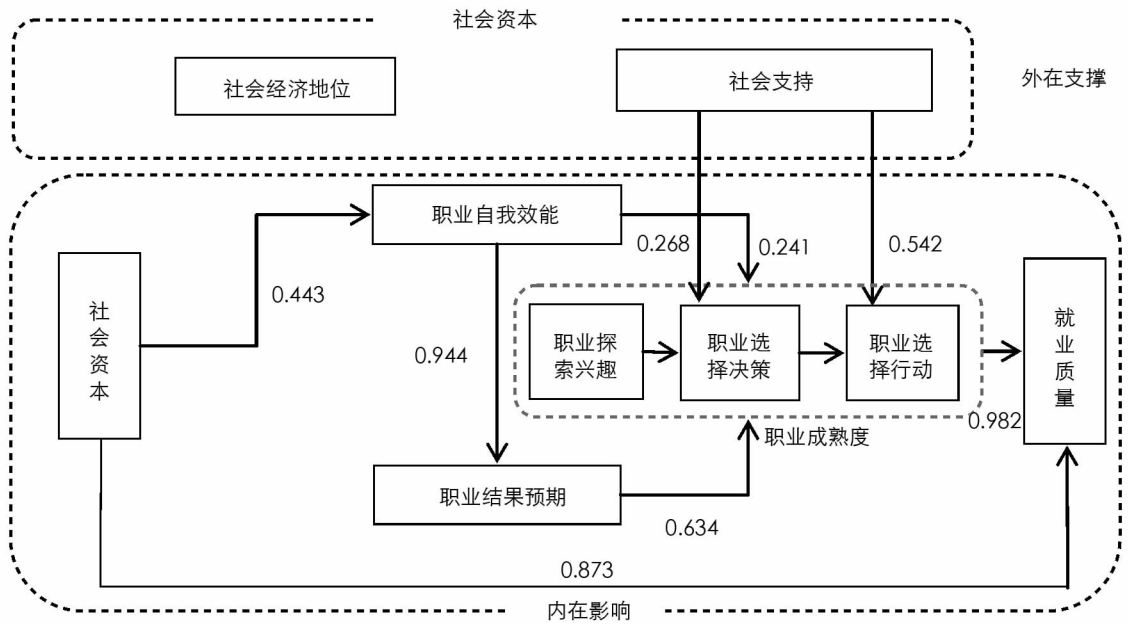


图 1 大学生社会资本对就业质量的影响模型

首先筛选问卷中社会资本支持度超出均值的数据, 表示该生就业中社会资本对就业质量产生了显著影响, 分别运用二分变量对数比回归模型(BLR)、多分类对数比回归模型(MLR)及多元线性回归模型(LR), 将社会资本的各个维度分别与就业质量衡量指标进行回归分析, 得到的结果如表 4 所示:

表 4 社会资本对就业质量的 Logistic 回归

	模型一 家庭 收入	模型二 父亲 学历	模型三 母亲 学历	模型四 父亲工 作的 性质	模型五 母亲工 作的 性质	模型六 父亲管 理的员 工数	模型七 母亲管 理的员 工数	模型八 个人工 作机会	模型九 个人 实习数	模型十 获得推 荐信	计量 模型
毕业时是否就业	0.181	0.047	0.002	0.464*	0.503*	0.304*	0.222*	0.472*	0.343	0.233*	BLR
调查时是否已离职过	0.181	0.251	0.112	0.231*	0.315*	0.025	0.065	0.387*	0.372*	0.074	BLR
就业类别											MLR
1. 政府机关、事业单位	0.312*	0.118	0.212*	0.127	0.331*	0.081	0.094	0.153	0.072	0.031	
2. 企业	-0.305*	0.151	0.103	0.182	0.187	0.132	0.103	0.271*	0.224*	0.228*	
3. 创业	0.331*	0.204	0.096	0.113	0.136	0.211	0.082	-0.076	-0.044	-0.062	
4. 深造	0.271*	0.322*	0.337*	0.072	0.093	0.033	0.181	-0.182	-0.083	0.034	
就业主观满意度	0.335	0.276	0.512*	0.185	0.224	0.352	0.442	0.523*	0.617	0.227	LR
就业薪资水平	165.70	78.12*	65.07*	56.75	66.37	25.18	33.15	115.72*	35.77	26.18	LR

由表 4 可知, 父母的月收入对就业结果和就业稳定性均无显著影响, 但对大学生就业时选择的就业类别会产生显著影响. 研究结果显示: 其一, 家庭收入较高的大学生就业时相对更倾向于政府机关、事业单位、创业和继续深造, 对企业工作兴趣较小. 其二, 相对父亲的学历, 母亲的学历对子女的就业质量的影响更为显著, 具体表现在就业类别、就业满意度和薪资水平方面. 其三, 个人寻找的工作机会数对于就业结果、就业稳定性、就业满意度及薪资水平等方面均显示出正向影响.

2.5 研究结论

通过研究, 获得以下结论: 其一, 大部分大学生在就业时会选择使用已有的社会资本, 其中自致型社会资本的使用对就业质量的提升更为显著, 但先赋型社会资本的使用更能提升求职者的职业自我效能感,

即更能让求职者感到“安心”。其二,社会资本对大学生的职业选择决策影响较小,其主要支撑效果表现在大学生做出职业选择决策后对其求职行为的支撑。其三,在影响大学生就业的社会资本内部结构中,先赋型社会资本表现出更高的解释力,但自致型社会资本在就业质量的提升方面具有显著影响。

3 研究对策与建议

3.1 发挥社会资本的介入作用,从个人层面提升客观就业能力

先赋型社会资本和自致型社会资本在大学生求职就业过程中通过信息收集、内部推荐等方式对大学生就业产生直接影响。同时,先赋型社会资本和自致型社会资本通过教育投资、实习锻炼等方式对大学生就业产生间接影响。要充分提升大学生客观就业能力和就业稳定性,就要从根本上正确认识社会资本,引导大学生在求职前策略性优化自致型社会资本,在求职中针对性引入先赋型社会资本,提升大学生就业质量。

3.1.1 针对引入先赋型社会资本,提升大学生就业竞争力

调查中超过 80% 的大学生在就业中直接或间接使用了社会资本,充分说明了大学生对社会资本在求职中的介入作用有一定认知。大学生个人应正确评估自身先赋型社会资本,充分发挥先赋型社会资本的信息收集、就业咨询功能,在必要时发挥推介功能,及时将就业情况与社会资本关系网进行反馈,最终改善就业质量。

3.1.2 策略性提升自致型社会资本,改善大学生就业满意度

大学生应充分利用在校期间的社团活动、社会实践、实习等机会策略性提升自致型社会资本,在就业过程中充分发挥自致型社会资本的主观能动性优势,在改善就业结果的同时提升自身的就业满意度,推动大学生职业生涯稳定发展,改善就业稳定性。

3.2 发挥社会资本的支撑作用,从家庭层面提供大学生就业保障

在大学生就业过程中,先赋型社会资本不仅承担着大学生就业择业的物质生活保障,更积极影响着大学生的职业兴趣、职业决策和就业行动^[19]。一方面,高社会资本家庭应根据学生自身素质和当前就业形势动态调整家庭对学生的职业期望,充分发挥社会资本对人力资本提升的重要作用,将注意力更多集中在大学生的在校表现、学业情况及学生的职业规划发展等方面,尊重学生本人的就业意愿,避免直接对学生的就业行为作出决策和干预。另一方面,虽然大学生利用先赋型社会资本为自身求职行为服务在一定程度上能够改善学生个人的就业质量,但从长远发展的角度应避免学生对社会资本的过度依赖而忽视人力资本的培养提升。家庭不仅应给大学生就业提供一定的物质保障,同时也应该注重加强大学生对人力资本、社会资本及心理资本的更深层认识,引导学生树立正确的人生观、就业观,适度合理地发挥家庭先赋型社会资本对大学生就业质量的保障作用。

3.3 发挥社会资本的影响作用,从学校层面改善大学生就业质量

3.3.1 建立高校教师社会支持网络,提升大学生自致型社会资本

对于大学生而言,高校教师是其在大学能够建立的重要自致型社会资本,不少高校教师承担了一定的社会职务,拥有优质广泛的社会资源^[20]。同时高校教师对信息的捕捉能力、对问题的分析能力、对资源的整合能力一般优于学生本人,高校教师对大学生的指导能够帮助大学生更好地就业。高校应建立高校教师主动参与大学生就业指导的激励机制,针对大学生的个人情况为大学生提供就业建议,必要时通过实习推荐等方式提升大学生的自致型社会资本。

3.3.2 引导大学生正确认识社会资本,建立毕业生就业长效机制

作为大学生培养的主阵地和进入社会的最后一座堡垒,高校不仅需要完成大学生专业知识学习的基本任务,同时也应该重视大学生就业质量的提升。其一,从大学生培养方面,高校应引导大学生正确认识社会资本,从社会资本的定義、评估及其在就业中发挥的作用出发,充分发挥大学生社会资本对就业质量的

提升作用。其二,高校应通过校友会、企业交流会等形式,引导大学生与潜在用人单位合作、进行情感交流与投资以提升大学生自致型社会资本,建立以培养大学生社会资本、改进大学生就业质量为核心的长效运行机制。

3.3.3 提高大学生先赋型社会资本优势,协同促进大学生创新创业

推动大学生创新创业是当前我国高校就业工作的重要突破口,在促进高校毕业生充分就业的同时也能够给社会提供更多的就业岗位。高社会资本大学毕业生往往具有更加完备的创新创业条件,在资金、人脉等方面具有较为突出的优势。因此,高校应加强对高社会资本大学生的创新创业教育,协同创新创业教育基地及孵化中心等机构针对性地对有条件的毕业生进行鼓励、扶持,引导大学生勇于创新、敢于创业^[21-22]。

3.4 规范社会资本的调节作用,从社会层面营造公平就业环境

3.4.1 限制社会资本直接影响因素,推动建设完全竞争就业市场

调查发现,部分大学生在求职过程中存在社会资本直接影响人力资源市场公平性的情况。从社会层面来看,这不利于社会人力资源的优化,同时也会带来社会阶层固化等问题。因此,政府作为教育政策的制定者和就业资源的管理者,应制定相关政策限制社会资本的直接介入,减少不公平的社会再生产行为,打通社会公平渐进向上的流动机制,加强社会就业信息的沟通交流和公开透明,加快建设公平竞争的大学生人力资源市场,在提高大学生就业机会的同时为大学生提供更加公平的就业环境。

3.4.2 引导社会资本主动调节,改善大学生就业岗位均衡性

调查发现,大学生在就业过程中对发达城市、发达行业的偏向性使得大学生就业市场的马太效应愈发显著,导致大学生未充分就业、社会经济发展不均衡等问题。因此,政府应重点关注中西部落后地区发展,关注社会职业再生产不均等问题,提升落后地区和冷门行业的吸引力,引导大学生社会资本通过影响职业自我效能间接影响大学生职业选择决策,提高大学生就业岗位均衡性,推动社会经济均衡有效发展。

参考文献:

- [1] 麦可思研究院. 2019年中国本科生就业报告[M]. 北京:社会科学文献出版社,2019.
- [2] BOURDIEU P. The Forms of Capital. In: Richardson, J. G. [M]. New York: Handbook of Theory and Research for Sociology of Education, Greenwood Press, 1986: 241-258.
- [3] COLEMAN J S. Social Capital in the Creation of Human Capital [J]. American Journal of Sociology, 1988, 94: 95-120.
- [4] LIN N. Inequality in Social Capital [J]. Contemporary Sociology, 2000, 29(6): 785.
- [5] WOOLCOCK M. Social Capital: A Theory of Social Structure and Action. by Nan Lin. Cambridge University Press [J]. Social Forces, 2004, 82(3): 1209-1211.
- [6] 徐晓军. 大学生就业过程中的双重机制:人力资本与社会资本[J]. 青年研究, 2002(6): 9-14.
- [7] 张宏文. 社会资本理论视角下大学生就业问题研究[D]. 南充:西华师范大学,2017.
- [8] 贺媛. 关于大学生社会资本与就业质量的实证研究[D]. 大连:大连理工大学,2016.
- [9] 陆学艺. 当代中国社会流动[M]. 北京:社会科学文献出版社,2018.
- [10] 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.
- [11] 康小明. 社会资本对高等教育毕业生职业发展成就的影响与作用——基于北京大学经济管理类毕业生的实证研究[J]. 清华大学教育研究, 2006, 27(6): 49-57.
- [12] 苏丽锋, 孟大虎. 强关系还是弱关系:大学生就业中的社会资本利用[J]. 华中师范大学学报(人文社会科学版), 2013, 52(5): 155-162.
- [13] LENT R W, BROWN S D, HACKETT G. Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance [J]. Journal of Vocational Behavior, 1994, 45(1): 79-122.
- [14] 李善乐. 大学生就业质量:基于个体问卷数据的分析[J]. 人口与发展, 2017, 23(2): 30-39, 60.
- [15] CREED P A, PATTON W, PRIDEAUX L A. Predicting Change over Time in Career Planning and Career Exploration

for High School Students [J]. *Journal of Adolescence*, 2007, 30(3): 377-392.

- [16] ALI S R, MCWHIRTER E H, CHRONISTER K M. Self-Efficacy and Vocational Outcome Expectations for Adolescents of Lower Socioeconomic Status: a Pilot Study [J]. *Journal of Career Assessment*, 2005, 13(1): 40-58.
- [17] BETZ N E, HACKETT G. Applications of Self-Efficacy Theory to Understanding Career Choice Behavior [J]. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 1986, 4(3): 279-289.
- [18] TAYLOR K M, BETZ N E. Applications of Self-efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1983, 22(1): 63-81.
- [19] 陈 静. 大学生就业中的社会资本培育问题研究 [J]. *高教探索*, 2016(9): 121-124.
- [20] 张 微, 张想明. 基于社会资本理论的当代大学生就业策略 [J]. *继续教育研究*, 2017(1): 101-103.
- [21] 秦 波. 新时代视域下大学生创新创业教育的路径研究 [J]. *西南师范大学学报(自然科学版)*, 2018, 43(8): 143-148.
- [22] 曾 琳, 蒋 平. 地方普通高校大学生创新创业政策导向与路径探析 [J]. *西南师范大学学报(自然科学版)*, 2019, 44(8): 110-116.

Effect of Social Capital on Graduate Employment and Optimizing Strategies

LUO Hao-zhun¹, WANG Bin²

1. *College of Economics and Management, Southwest University, Chongqing 400715, China;*

2. *School of Political Science and Public Administration, Southwest University, Chongqing 400715, China*

Abstract: This article aims to reveal the relation between social capital and graduate employment based on data collected from 874 graduates of 2018 with Multiple Linear Regression and Logistic Regression Model. The results shows that, First, over 80% graduates knew and used social capital to help seeking jobs. Second, the graduate use more Pre-endowed social capital than Self-generating social capital. Third, Pre-endowed social capital help improving the result of employment while self-generating social capital improving employment stability. At end of this article, suggestions have been provided about correct understanding, optimizing, and using social capital to improving graduates employment.

Key words: graduate; quality of employment; social capital; regression model; strategies

责任编辑 包 颖