

# 人力资本、社会资本与大学生就业研究综述<sup>\*</sup>

孟大虎 苏丽锋 施璐璐

内容提要:人力资本和社会资本是影响大学生就业的两个重要因素。本文从人力资本和社会资本的衡量指标、对大学毕业生求职结果和起薪的影响、二者之间的替代(互补)关系这三个方面对我国人力资本、社会资本与大学生就业关系的研究文献进行了归纳和评述。在评述基础上,本文还对我国大学生就业问题研究进行了展望。

关键词:人力资本 社会资本 求职结果 起薪

自1999年新一轮高等教育大规模扩招以来,我国高等教育劳动力市场日益趋紧,大学生在毕业时点无法顺利就业的现象越来越明显。然而,大学生就业难现象并非中国所独有。整个欧美发达国家在20世纪70年代、韩国和印度在20世纪80年代都经历过较为严重的大学生就业问题,这导致国外智力资源从20世纪70年代中期开始就对这一领域的相关问题进行了持续关注,并出现了大量文献。

本文将基于现有的实证文献,综述国内关于人力资本、社会资本与大学生就业的研究,重点关注两个主题:现有文献使用哪些指标来衡量人力资本和社会资本,哪些人力资本和社会资本指标对大学毕业生的求职结果、起薪具有显著的正向影响;对大学生就业而言,人力资本和社会资本之间是一种替代关系还是互补关系。

## 二、人力资本与大学生就业

### (一)人力资本的衡量指标

总体来看,国内学者在实证研究中选取的衡量人力资本的指标显得十分宽泛,随意性很大,只有少数文献按照人力资本的本义进行了指标选取(岳昌君等,2004;杜桂英和岳昌君,2010;乔志宏等,2011)。例如,在岳昌君等人(2004)的文章中,衡量人力资本的指标包括学习成绩、是否获得过奖学金、是否获得过英语四六级证书和其他证书、是否党员

和学生干部、是否有辅修或双学位、是否有兼职经历。用这些指标来衡量人力资本,是比较有说服力的。如读书期间从事兼职工作,尤其是就业取向的兼职,是为从学校到工作(from school to job)顺利过渡的一个积极准备。在国外研究中,兼职对于大学生能力拓展和素质提高的作用被广泛论证(Canabal,1998;Orzag et al.,2001;Berker and Carroll,2003)。

更多的研究不但用上述学业成绩等指标来反映人力资本,而且还认为学校类型(马莉萍和丁小浩,2010;胡永远和邱丹,2011;李泽彧和谭诤,2011)、学历层次(胡永远等,2007;马莉萍和丁小浩,2010;胡永远和邱丹,2011)、专业类别(胡永远等,2007;马莉萍和丁小浩,2010;李泽彧和谭诤,2011)也能衡量大学毕业生个人所拥有的人力资本状况,甚至还有研究将性别指标也纳入人力资本范畴(李泽彧和谭诤,2011)。我们认为这样的研究设计是值得商榷的。

首先,学校类型是一个双重因素,既是人力资本因素,也是社会资本因素。再来看学历层次和专业类别。我们认为在回归方程中,将学历层次与其他人力资本因素放在一起是不合适的,这会导致低估学历层次变量所起到的作用。将其作为控制变量来处理比较合适。同样的道理,也不能将专业类别视为人力资本指标,只能作为控制变量放入回归方程。

当然,也有文献试图用多种能力指标来直接测

<sup>\*</sup> 孟大虎,北京师范大学,邮政编码:100875,电子邮箱:mengdahu@bnu.edu.cn;苏丽锋,北京师范大学经济与工商管理学院;施璐璐,北京师范大学经济与工商管理学院。本文得到了国家社科基金重大项目“实施扩大就业的发展战略研究”(07&ZD044)和国家社科基金项目“人力资本、社会资本与大学生就业:基于问卷调查的经验研究”(08CJY015)的资助。

量大学毕业生的人力资本存量水平(例如陈成文和汪希,2009),这与国外学术界的努力方向也是一致的。但是,由于存在指标定义不明确和指标过多等问题,客观地说,可借鉴价值并不大。

### (二)人力资本与大学毕业生的求职结果

哪些人力资本指标对求职结果具有显著的正向影响?从现有实证文献来看,结论并不一致。多数文献发现,学习成绩好、获得过奖学金、是党员、有过兼职经历的大学毕业生,其能顺利就业的概率较大。也有研究发现学习成绩的作用不显著,并推测其原因可能在于用人单位来招聘学生时,较少考虑学生成绩的排名,主要关注学校声誉(乔志宏等,2011),甚至还有研究发现学习成绩对于就业机会的获得有显著的负向影响(陈成文和汪希,2009)。

有很多文献考察了英语四六级证书、其他证书这两个指标的作用(例如岳昌君等,2004;胡永远等,2007;李泽彧和谭诤,2011),普遍认为与其他证书相比,拥有英语四六级证书对求职结果并没有十分明显的作用。这可能是因为在实践中大多数高校都已将英语四六级证书作为授予学位的一个必备条件,在这种情况下,是否有其他证书就成了用人单位考察毕业生人力资本的重要信号。另外,几乎所有将学校类型、专业类别作为人力资本衡量指标的研究,都发现学校声誉、所学专业类别显著,正向地影响大学毕业生的求职结果;而在讨论学历层次指标的文献中,并没有一致发现学历层次越高,大学生能顺利实现就业的概率就越大。

### (三)人力资本与大学毕业生的起薪

大学毕业生的起薪水平,在一定程度上代表了其就业质量的好坏。文献综述结果表明,影响求职结果与影响起薪水平的人力资本变量,存在明显的不一致。对求职结果而言,学习成绩、是否获得过奖学金、政治面貌、兼职情况是重要的,但对于起薪水平而言,这四个指标中只有兼职情况指标起决定作用。与之相反,那些并不显著影响求职结果的指标,却很有可能影响就业时的起薪水平。例如,我们刚刚讨论过,与其他证书相比,拥有英语四六级证书对求职结果并没有十分明显的作用,但是,绝大多数的研究都发现获得了英语四六级证书,能显著地提高起薪水平,而其他证书在这方面所起到的作用却不甚明显。也有研究发现学校类别、学历层次和专业类别对起薪水平有显著的正向影响(胡永远等,2007;李泽彧和谭诤,2011;胡永远和邱丹,2011)。

这种强烈反差表明,在转轨中,高等教育劳动力

市场,就业实现机制与工资决定机制可能是不一致的。由于就业于城市、国有部门等主要劳动力市场能获取明显的分割性收益,而主要劳动力市场的职位又是有限的,这导致主要劳动力市场的职位竞争相当激烈(赖德胜等,2008),主要劳动力市场基本上表现为一种买方垄断状态,即由用人单位来主导设定招聘条件,大学生的谈判能力是很弱的。而用人单位在筛选过程中,除了关注学校声誉、学历层次、专业类别这些基本要素之外,一般倾向于挑选综合素质强和职业发展潜力大的学生,于是学习成绩好、获得过奖学金、是党员、有过兼职经历的大学毕业生就会更受用人单位的青睐。而这些显著影响求职结果的变量,却不一定能影响大学毕业生的起薪水平。

当然,由于工资水平仍会受其边际生产率影响,如果大学毕业生的确能展现出更高的能力,那么就有可能获得更高的起薪。例如,绝大多数国内研究结果都表明,有过兼职经历既对求职结果也对起薪水平有着显著的正向影响,其原因可能就在于学生在读书期间的工作经历,通过技术、知识、工作习惯以及经验的积累,提高了毕业后在工作岗位的劳动生产率。这一结论与国外文献也是一致的(Stephenson, 1981; Meyer and Wise, 1982; Ruhm, 1997)。

## 三、社会资本与大学生就业

现实世界中仍然有大量的与大学生就业相关的问题,利用人力资本不能做出完美解释。例如,如何解释“学好数理化,不如有一个好爸爸”现象。在这方面,社会学家比经济学家先行一步,并凭借其独特的研究方法和敏锐的观察,提出了许多富有洞察力的见解。关于西方国家和东亚社会的比较研究发现,社会资本的作用机制在不同背景条件下有很大差异。在西方国家,求职者更多地通过弱关系<sup>①</sup>实现工作匹配(Granovetter, 1973, 1974),社会资本的主要作用在于提供劳动力市场信息;而在东亚社会,强关系则更为重要,且直接影响了职位的获得(边燕杰, 1998;边燕杰、洪涛, 1999)。

### (一)社会资本的衡量指标

与衡量人力资本的指标相比,国内学者采用的衡量社会资本的指标更趋一致。家庭所在地、家庭收入、父母受教育程度、父亲工作状况等指标被广泛采用(例如郑洁,2004;文东茅,2005;李泽彧和谭诤,2011),这些均可归为衡量家庭经济地位的指标。研究者倾向于采用家庭经济地位指标来衡

量大学毕业生的社会资本状况,是基于这样一种逻辑:对于大学生而言,在走出校园之际所拥有的社会资本主要还是来自于家庭,家庭社会经济地位决定了大学毕业生所能够利用的社会资本水平(郑洁,2004)。然而,这种研究设计存在两个问题:其一,从理论上说,家庭背景越好,的确越容易形成越多和质量更高的社会网络关系。但是,家庭社会经济地位同样也影响着下一代的人力资本形成,个人能凭借良好的家庭背景获得享受优质教育资源的机会(Moerbeek et al.,1995;丁小浩,2006);其二,如果可以将家庭社会经济地位视为社会资本的衡量指标,那么充其量也只能间接测量大学毕业生拥有的社会资本水平,而不可能直接衡量在就业过程中使用了多少社会资本。

为避免上述问题,一些文献在研究设计中还采用了对社会资本拥有状况进行直接测量的办法,主要使用了家庭或个人社会关系指标作为社会资本的代理变量(陈成文和谭日辉,2004;阎凤桥和毛丹,2008;杜桂英和岳昌君,2010),这种研究路径显然要比单纯使用家庭社会地位衡量指标的方法更合理,然而也存在很大问题。因为,它只能测量社会资本的拥有状况,并不能确切知道在求职过程中是否使用了这些社会资本,如果使用了,又使用了什么样的社会资本。而在大学生就业过程中哪些社会资本在起作用,恰恰是社会公众最为关心的问题之一。也有文献采用了“是否找了熟人帮忙”等指标考察大学生求职过程中社会资本的使用情况(胡永远等,2007;马莉萍和丁小浩,2010;胡永远和邱丹,2011),这显然又能使人们更直接地了解社会资本之于大学生就业的作用。当然,这种研究设计也有局限性:只能考察“熟人”这种强关系的作用,无法告诉我们到底是强关系还是弱关系更为重要。

需要特别指出的是,陈海平(2005)、乔志宏等(2011)在研究中将大学生的社会资本划分为强关系和弱关系,并考察了这些社会资本在大学生求职时的使用情况及其对就业的影响。我们认为这样的研究设计是十分可取的,不但与国内外主流的测量社会资本的文献一致,而且也更符合中国的现实情境。

## (二) 社会资本与大学毕业生的求职结果

绝大多数文献都发现社会资本有助于大学生顺利就业,但是在哪些变量对求职结果具有显著正向影响方面,并未取得广泛的一致:母亲职业等级(郑洁,2004),父亲职业为行政管理人员、各类经理人员、专业技术人员以及父亲受过大专以上教育(文东

茅,2005),父亲是科级以上干部、父母学历为中专和家在东部省份(胡永远等,2007),老师的推荐(马莉萍和丁小浩,2010),家庭社会关系(杜桂英和岳昌君,2010),个人社会关系(李泽彧和谭谔,2011)等变量的作用分别被发现。可以看出,除了有文献共同发现“父亲职业”和“父亲受教育程度”指标起作用外,其他文献在关于哪些指标显著影响大学生就业方面结论差异很大。

同时,还有一个研究结论很有意思——“是否找了熟人帮忙”这一指标对于求职结果没有显著的正向影响,胡永远等(2007)甚至发现找的熟人越多,就越无助于就业的获得:在“托熟人帮忙”这一项上,相对于基准变量“没有”,“找了1-3人”的效果不显著,而“找了4人以上”的却有显著的负影响,就业概率低3.62%。这一结果与理论预期不一致。一个可能的解释是,那些倾向于找熟人帮忙联系工作的个体,本身的人力资本存量水平就较低,因而就业竞争力较差。如果是这样的话,那么可能说明在我国现阶段大学生能顺利就业的关键因素还是人力资本,社会资本因素仅起辅助作用,单凭社会资本因素无法实现顺利就业。

## (三) 社会资本与大学毕业生的起薪

再来看一下社会资本与起薪水平的关系。我们重点考察了讨论过起薪问题的十篇代表性文献的研究结果,发现结论并不一致:有三篇文献共同发现父亲的受教育年限(程度)越高,大学毕业生的起薪水平就越高(岳昌君等,2004;文东茅,2005;胡永远和邱丹,2011),另外有四篇文献分别发现使用了强关系(陈海平,2005)、家庭所在地(胡永远等,2007)、家庭社会关系(阎凤桥和毛丹,2008)、家庭收入(李泽彧和谭谔,2011)指标在起作用。也有文献发现所考察的社会资本指标对起薪没有显著的正向影响(陈成文和谭日辉,2004;杜桂英和岳昌君,2010;乔志宏等,2011)。

将上述影响起薪的社会资本指标与影响求职结果的社会资本指标进行比对,可以发现基本上没有重合的。由此,我们可以得出一个结论:与人力资本一样,社会资本对于求职结果和起薪水平的作用机理是有差异的。例如,“父亲是科级以上干部”有助于获得工作,这是因为大学生可以凭借父亲所拥有的优质社会关系获得广泛的就业信息,甚至直接决定职位的获得。但这一指标却无法影响起薪水平。家庭收入指标对求职结果不具影响力,却能影响起薪。这是因为,大学生的家庭收入越高,其保留工资

水平就越高,否则他就宁愿不就业。

#### 四、人力资本与社会资本:替代还是互补

按照一般的逻辑,如果说人力资本和社会资本之间是以一种可替代关系对大学生就业发生作用的话,那么大学生仅利用人力资本或社会资本就能顺利实现就业;如果二者之间是一种互补性关系,那么单独使用任何一种资本都不能使大学毕业生获得一份理想工作。

在中国,对于大学生就业而言,人力资本和社会资本何者更重要?一些研究者进行了讨论,并得出了不同的结论。在提高就业概率方面,一些文献认为人力资本和社会资本同等重要(胡永远和邱丹,2011);而另一些学者基于其研究结果,提出了人力资本更为重要的观点(胡永远等,2007;杜桂英和岳昌君,2010)。例如,杜桂英和岳昌君(2010)的研究表明,学习成绩好、获得过奖学金、有辅修专业或双学位、是党员、担任过学生干部对就业机会具有显著正向影响。而且这些人力资本因素的回归系数,相对于社会资本等指标对就业机会影响的回归系数值更大,说明影响强度也更大,并认为在高等教育阶段所积累的人力资本,包括学习成绩,学习的广度以及综合素质对就业机会的影响是非常显著的。在影响起薪水平方面,胡永远等(2007)、胡永远和邱丹(2011)发现影响最大的是大学生的人力资本因素,而杜桂英和岳昌君(2010)的实证研究却得出了与之相反的结论,发现虽然学生的学业成绩对高校毕业生的起薪具有显著的正向影响,但是影响的程度比家庭背景等变量的影响程度要小,即认为社会资本更为重要。

值得注意的是,马莉萍和丁小浩(2010)基于2003—2009年数据进行的分析表明,虽然绝大多数的大学生始终认为人力资本相对更为重要,但随着时间的推移,认为人力资本更加重要的毕业生比例有所下降,也就是说,社会资本的相对重要性程度在日益凸显。

也有文献检验了人力资本和社会资本是否在以一种互补关系对大学生就业发生作用。马莉萍和丁小浩(2010)测量了大学毕业生在工作搜寻过程中感知到的人力资本和社会资本的作用,经验研究结果表明人力资本与社会资本之间具有互补性。也就是说,当人力资本存量较低时,大学生认为社会资本对求职的作用较重要;当社会资本存量较低时,认为人力资本对求职的作用较重要。这一结果,与国外的

一些研究也是一致的(例如Boxman,1990)。

总之,对现有文献的综述结果表明,对于大学生就业而言,还是人力资本更为重要,同时,人力资本与社会资本之间还具有互补性。实际上,还有一些相关问题具有进一步讨论的价值,例如随着学历层次的提高(假设这意味着更高的人力资本水平),大学生会更多地还是更少地使用社会资本。从理论上说,如果劳动力市场是一体化的,雇主会倾向于聘用高学历劳动力(不管是因为文凭筛选作用还是更多的人力资本能更大程度上提高工作效率),因此学历层次越高,会越少使用社会资本,这时人力资本与社会资本是替代关系;但是,我国劳动力市场是分割的,学历越高,越希望进入主要劳动力市场,而主要劳动力市场的职位极为稀缺,竞争极为激烈,仅凭人力资本可能并不能确保获得职位,这时人力资本与社会资本就是一种互补关系。当然,这种理论推测是否正确,还需要实证结果的检验。<sup>②</sup>

#### 五、结论

本文主要基于国内一些代表性文献,对讨论人力资本、社会资本与大学生就业关系的实证研究进行了综述,结果表明:(1)现有文献选取的衡量人力资本的指标显得十分宽泛,随意性很大;与衡量人力资本的指标相比,已有文献采用的衡量社会资本的指标虽然更趋一致,但选取的指标普遍存在无法直接观察在求职过程中使用社会资本的状况问题。(2)多数文献发现影响求职结果与影响起薪水平的人力资本变量,存在明显的不一致。(3)关于社会资本与大学生就业的关系,有少数文献认为社会资本对大学生就业没有影响。而在认为社会资本对大学生就业有显著正向影响的研究中,除了有文献共同发现“父亲职业”和“父亲受教育程度”指标起作用外,其他文献在关于哪些指标显著影响大学生就业方面并未达成一致。同时,将影响起薪的社会资本指标与影响求职结果的社会资本指标进行比对,可以发现基本上没有重合的。由此,可以得出一个结论:与人力资本一样,社会资本对于求职结果与起薪水平的作用机理也是有差异的。(4)对于大学生就业而言,还是人力资本更为重要,同时,人力资本与社会资本之间还存在一定的互补性。

客观地说,我国大学生就业问题研究的质量还有待提高。同时,正如我们在引言中所说,国内关于大学生就业的研究还缺乏总体性和全面性,这主要是因为我国还没有建立官方的覆盖全国的大学生就

业抽样调查系统。要想利用经典的供给—需求分析框架讨论大学生就业和收入状况的长期变化趋势,要想观察紧缩的高等教育劳动力市场对已就业多年的大学毕业生、对其他青年群体的就业有何影响,必须借助高质量的大学毕业生数据库才能完成。

注:

- ①强关系、弱关系是格拉诺维特提出的一对概念,他认为强关系维系着群体、组织内部的关系,弱关系在群体、组织之间建立了纽带联系。可以从四个维度来测量关系的强弱:一是互动的频率,反之则为弱关系;二是感情力量,反之则为弱关系;三是亲密程度;四是互惠交换(肖鸿,1999)。
- ②就我们所知,目前有两篇文献讨论了这一问题。徐晓军(2002)通过构造理论模型认为,在本科学历以下,社会资本的就业贡献率大于人力资本,但在本科以上则刚好相反。阎凤桥和毛丹(2008)的经验研究支持了这一推测,发现社会资本对大专、本科生就业落实率有显著的正向影响,但对硕士、博士没有显著影响。

参考文献:

- 边燕杰,1998:《找回强关系:中国的间接关系、网络桥梁和求职》,《国外社会学》第2期。
- 边燕杰 洪洵,1999:《中国和新加坡的关系网和职业流动》,《国外社会学》第4期。
- 陈成文 谭日辉,2004:《社会资本与大学生就业关系研究》,《高等教育研究》第4期。
- 陈成文 汪希,2009:《就业储备对大学毕业生就业的影响——基于2009届大学毕业生的实证研究》,《高等教育研究》第10期。
- 陈海平,2005:《人力资本、社会资本与高校毕业生就业——对高校毕业生就业影响因素的研究》,《青年研究》第11期。
- 丁小浩,2006:《规模扩大与高等教育入学机会均等化》,《北京大学教育评论》第2期。
- 杜桂英 岳昌君,2010:《高校毕业生就业机会的影响因素研究》,《中国高教研究》第11期。
- 胡永远 邱丹,2011:《个性特征对高校毕业生就业的影响分析》,《中国人口科学》第2期。
- 胡永远等,2007:《个人社会资本对大学生就业市场的影响》,《中国人口科学》第6期。
- 赖德胜等,2008:《中国大学毕业生失业问题研究》,中国劳动保障出版社。
- 李泽彧 谭铮,2011:《人力资本和社会资本双重作用下的研究生就业分析》,《现代大学教育》第2期。
- 马莉萍 丁小浩,2010:《高校毕业生求职中人力资本与社会

- 关系作用感知的研究》,《清华大学教育研究》第1期。
- 乔志宏等,2011:《人力资本和社会资本与中国大学生就业的相关研究》,《中国青年研究》第4期。
- 文东茅,2005:《家庭背景对我国高等教育机会及毕业生就业的影响》,《北京大学教育评论》第3期。
- 肖鸿,1999:《试析当代社会网研究的若干进展》,《社会学研究》第3期。
- 徐晓军,2002:《大学生就业过程中的双重机制:人力资本与社会资本》,《青年研究》第6期。
- 阎凤桥 毛丹,2008:《影响高校毕业生就业的社会资本因素分析》,《复旦教育论坛》第4期。
- 岳昌君等,2004:《求职与起薪:高校毕业生就业竞争力的实证分析》,《管理世界》第11期。
- 郑洁,2004:《家庭社会经济地位与大学生就业——一个社会资本的视角》,《北京师范大学学报》(社科版)第3期。
- Berker & Carroll(2003), "Work first, study second: Adult undergraduates who combine employment and postsecondary enrollment", Washington, D. C.: U. S. Department of Education, National Center for Education Statistics.
- Boxman, F. (1990), "Social capital and occupational chances", Presented at the International Sociological Association XII World Congress of Sociology, Madrid.
- Canabal, M. E. (1998), "College students' degree of participation in the labor force", *College Student Journal* 32(4): 597-605.
- Card, D. & T. Lemieux(2001), "Can falling supply explain the rising return to college for younger men? A cohort-based analysis", *Quarterly Journal of Economics* 116(2): 705-746.
- Granovetter, M. (1974), *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, Harvard University Press.
- Granovetter, M. (1973), "The strength of weak ties", *American Journal of Sociology* 78(6):1360-1380.
- Katz & Murphy(1992), "Changes in relative wages, 1963-1987", *Quarterly Journal of Economics* 107(1):35-78.
- Loury & Garman(1995), "College selectivity and earnings", *Journal of Labor Economics* 13(2):289-308.
- Meyer & Wise(1982), "High school preparation and early labor force experience", in Freeman & Wise(eds), *The Youth Labor Market Problem*, University of Chicago Press.

(责任编辑:香伶)