

基于市场摩擦的高校毕业生就业指导优化

郑东, 潘聪聪, 程毅

(华东理工大学, 上海 200237)

摘要: 党的十九大报告指出“就业是最大的民生。”高校毕业生就业已成为社会关注的重大问题。就业市场的摩擦给高校毕业生就业带来诸多不确定性。文章从信息经济学视角, 选取上海市10余所高校毕业生为样本, 归纳高校毕业生在就业摩擦市场中的选择, 基于市场摩擦理论阐述高校毕业生在摩擦中的就业市场选择与行为博弈, 并从指导高校毕业生树立正确择业观念、做好“信号显示”和“信息甄别”等三个方面提出有针对性的就业指导优化对策。

关键词: 市场摩擦; 高校毕业生; 就业指导; 优化对策

中图分类号: G646

文献标志码: A

文章编号: 1003-2614(2019)06-0125-04

党的十九大报告明确指出“就业是最大的民生。要坚持就业优先战略和积极就业政策, 实现更高质量和更充分就业。”^[1]近年来, 就业市场的客观环境愈加复杂, 国内经济增速放缓、产业结构调整、用人单位选择标准拔高, 国外逆全球化浪潮加剧、贸易保护主义思潮兴起; 与此同时, 高校毕业生在就业选择中理念、观念与行为的多元化, 诸多因素的叠加致使高校毕业生就业市场的摩擦加剧。其后果是造成高校毕业生岗位搜寻时间延长与市场自由匹配效率的低下, 给社会、高校带来多重压力, 如何优化高校毕业生就业, 成为高校亟须解决的重大命题。文章基于对华东理工大学等10余所在沪高校3200名高校毕业生调研^①, 通过SPSS统计软件进行统计, 结合市场摩擦理论对高校毕业生就业市场进行分析。

一、就业市场的摩擦假设与高校毕业生选择

市场摩擦理论^②为分析劳动力市场中的失业和就业成本问题提供了理论支撑, 对于我国政府和高校为解决高校毕业生就业提供理论依据, 更对指导与服务高校毕业生减少摩擦性失业及应对严峻的就业挑战具有积极的现实意义。

1. 高校毕业生就业市场中的摩擦假设

对于高校毕业生就业市场摩擦原因可以进行以下假设: 一是认知偏差: 用人单位和高校毕业生都缺乏对就业市场信息客观公正的处理; 高校毕业生对行业、职业和岗位的不了解、不确定。二是时效偏差: 用人单位和高校毕业生的相关信息不能及时有效地匹配。三是薪资偏差: 就业薪酬成为区分能力高低的主要标志, 双方为了获得最大利益, 从而花费更多时间或资源在市场中有成本地搜寻。四是环境偏差: 受政策、教育、行业、国际贸易等的外部差异性, 致使双方选择的偏差, 造成再就业转换成本很高。

基于以上假设, 在就业市场薪酬将成为区分高校毕业生能力高低的显著标志, 这将增加高校毕业生就业过程中的道德风险和逆向选择, 会加剧市场的摩擦性, 但也有积极意义: 一是对不同性质、地域和行业的用人单位, 对高校毕业生的选择条件具有指导意义; 二是高校毕业生就业薪酬诱发了就业信息搜集和岗位匹配的动机, 并衍生相关行为后果; 三是就业薪酬的离散性为有利可图的就业信息搜集提供机会, 并导致产生第三方信息提供用人单位或平台。

2. 高校毕业生在就业摩擦市场中的选择

基于前文假设, 认知、实效、薪资、环境的偏差会加剧就业市场的摩擦, 经对调研样本的研究分析验证确实如此, 这些偏差会造成高校毕业生在就业市场中就业信息搜寻延长、岗位匹配效率低下、就业成本增加等负面效应。

高校毕业生倾向高薪且到一线城市就业。当前的高校毕业生多为“95后”和独生子女, 独立意识较强但抗压能力相对弱化, 择业过程倾向高薪且在一线城市就业。经过调研分析, “薪酬福利待遇”作为当前高校毕业生选择“目前工作的主要原因”而签约的首要考虑因素, 其次是“行业发展前景”“专业匹配度”“工作地点、环境和条件”等因素(见表1)。在薪酬的统计中, 27.47%的本科生签约月薪分布在4001-5000元的区间, 高达62.97%的本科生首月月薪分布在4001-7000元的范围内; 硕士研究生的签约月薪集中分布在5001-8000元的区间, 比例为61.49%。根据样本分析统计, 高校毕业生就业的地域流向以华东六省一市为主, 本科生占比达82.27%, 研究生占比达84.44%; 去中西部就业中本科生占比12.02%, 研究生占比2.62%, 人数相对较少。根据当前薪酬分布情况, 结合东部一线城市的消费情况, 本科生、研究生在经济生活上存在较大压力。

收稿日期: 2019-03-20

作者简介: 郑东, 华东理工大学学生工作部讲师, 研究方向: 生涯教育、思想政治教育; 潘聪聪, 华东理工大学学生就业指导服务中心讲师, 研究方向: 生涯教育、思想政治教育; 程毅, 华东理工大学教授, 研究方向: 社会工作、思想政治教育。

表1 签约当前工作的主要原因分布(按人次)

	薪 酬 福 利 待 遇	行业发 展前景	专 业 匹 配 度	工作地点、环境 和条件	符合自己的兴 趣爱好或能发 挥自己的特长	单位对人才使 用与培训的重 视程度	单位知 名度	职 业 的 稳 定 性	工作的 挑战 性	职业的 社会声 望
第一位	58	31	1189	464	232	543	364	48	147	36
第二位	868	723	0	285	393	85	113	204	104	126
第三位	732	744	0	300	329	91	110	153	90	125
合计	1658	1498	1189	1049	954	719	587	405	341	287

高校毕业生倾向专业匹配度但与选择结果不符。根据表1的调研反馈,高校毕业生在就业选择中“专业匹配度”作为排序第一位选择倾向的比重最高,然而从选择结果来看,与高校毕业生最初预期并不相符。从3112份有效回答中高校毕业生流向显示,9.02%的毕业研究生从事科学研究和技术服务业的工作,比例远高于本科生(7.01%),反映出该行业对专业知识和学历层次具有较高的要求;本科生从事金融、IT产业、批发零售、文体娱乐业的比例高于研究生,因为该行业岗位需求量较大,学历要求门槛不高,成为本科生就业的热门领域。根据调研反馈分析,受访者对自己的专业知识与技能在岗位上的运用程度做出评估表明,只有8.52%的调查对象认为所学专业知识与技能的运用程度高达90%以上,66.61%的调查对象认为能够运用50%—75%的知识与技能,15.33%的调查对象认为只能运用25%,还有9.54%认为“几乎用不到专业知识”,说明高校毕业生片面强调“专业匹配度”是非理性的。因此,高校毕业生在就业选择中片面追求“专业匹配度”会造成信息搜集的难度增加和岗位匹配低效。

高校毕业生注重的能力和素质与市场评估不对称。高校毕业生就读期间对自身能力和素质培养存在一些“误区”,过于注重“学生干部”、实习工作等经历,对外语、专业等级等技能性能力提升重视不足。我们特别调查了高校毕业生在校期间担任学生干部的情况、高校毕业生综合课程排名情况以及高校毕业生的英语等级水平,将这些因素分别与签约薪酬、收到录用通知数进行相关性分析,担任学生干部情况与薪酬水平不存在显著相关性($Sig = 0.738 > 0.05$),而综合课程排名与签约薪酬水平存在显著相关性($Sig = 0.000 < 0.01$),排名位置靠前的高校毕业生签约薪酬相对较高;英语等级水平也与薪酬水平存在显著相关性($Sig = 0.000 < 0.01$),英语水平较高的高校毕业生签约薪酬相对较高。

此外,通过对实习次数和签约薪酬、收到录用通知数进行相关性分析,分析结果显示,实习次数与签约月薪之间不具备显著相关性($Sig = 0.851 > 0.05$),也就是说,实习次数并不能显著提高签约薪酬;但实习次数与获得录用通知数量存在显著相关($Sig = 0.000 < 0.01$),实习经验丰富的学生收到的录用通知数量相对较多。

3. 市场中的客观因素加剧就业摩擦效应

首先,就业市场存在结构性矛盾,国际金融危机的负面影响继续扩大加深,世界经济复苏乏力、持续低迷,国际逆全

球化浪潮加剧,贸易保护主义思潮兴起,外部需求对中国经济的拉动作用明显弱化,对外向型企业带来较大影响,进而影响高校毕业生就业;此外,其他新兴经济体工业化步伐加快,劳动力成本更具优势,造成企业产业转移,劳动力需求降低;同时我国市场需求结构升级加快,但国内供给侧不能保持同步,新兴产业创造就业岗位跟不上高校毕业生增速,岗位供给与需求之间存在不平衡。其次,用人单位选用高校毕业生的标准非理性,随着高校毕业生基数的攀升,用人单位在选人和用人中出现“就高不就低”现象,片面强调学历、专业匹配等,一些基础性的岗位也对学校、专业、学历提出要求,人为提升就业门槛。最后,高校专业设置与市场需求分离,部分高校在学生培养和专业设置上与市场需求存在滞后性,遵循市场导向不足,根据本校实际情况与办学定位进行学生特色培养不足,存在盲目扩招或增加专业设置,在造成教学资源浪费的同时,又给高校毕业生就业带来压力。

二、就业市场摩擦中的高校毕业生选择博弈与效应

高校毕业生就业市场的摩擦越剧烈,愈加延长高校毕业生信息搜集时间,愈加造成岗位匹配低效,从而产生一系列溢出效应。我们可以进行博弈假设:一是高校毕业生是具有自由选择的经济人;二是用人单位与高校毕业生之间信息不对称,信息搜寻需要一定成本;三是薪酬是区分高校毕业生能力的主要标准,以 W 表示;四是优秀高校毕业生的薪酬为 W_h ,找到高薪酬($W_h \cdot R_1$)单位的几率为 R_1 ,找到低薪酬($W_L \cdot R_2$)概率为 R_2 ,其中 $R_1 > R_2$;五是普通高校毕业生的薪酬为 W_L ,找到低薪酬($W_L \cdot R_1$)单位的几率为 R_1 ,找到高薪酬($W_h \cdot R_2$)的概率为 R_2 ;六是优秀高校毕业生比普通高校毕业生为获得能力付出额外成本为 Q 。

那么优秀高校毕业生预期收益是 $\text{Max}(y_1) = (W_h - Q) \cdot R_1 + (W_L - Q) \cdot R_2$;普通高校毕业生预期收益为 $\text{Max}(y_2) = W_h \cdot R_2 + W_L \cdot R_1$;二者之间的差异为 $P = \text{Max}(y_1) - \text{Max}(y_2)$ 。当 $P > 0$ 时,优秀高校毕业生获得较好工作岗位和较高薪酬收益,普通高校毕业生获得普通工作岗位和一般薪酬收益,市场竞争为良性竞争;普通高校毕业生于是就愿意付出额外成本 Q 提升自己的能力,如参加职业培训或考取各种职业技能资格证书等增强求职竞争力。当 $P \leq 0$ 时,说明优秀高校毕业生与普通高校毕业生在市场竞争中所处地位是相等的,优秀高校毕业生所获得工作岗位和薪酬收益甚至比普通高校毕业生要低,付出与回报不成正比,市场竞

争为非良性竞争,就业市场的道德风险^③、逆向选择^④和“柠檬市场”^⑤等负面效应几率将增加。

一是就业市场的道德风险。当 $P \leq 0$ 时,以及就业市场日趋竞争激烈的加成下,高校毕业生为了在就业市场找到更优质的工作岗位,于竞争中胜出,必然会夸大自己的某些能力或隐藏自身的不足。用人单位同样如此,为了招到更加优质的高校毕业生,信息发布中会存在过度宣传,过分夸大企业优势,导致就业市场道德风险的增加。

二是就业市场的逆向选择。由于信息不对称,当用人单位不能有效地区分高校毕业生的能力高低时,为了选取优质高校毕业生,必将提升选用高校毕业生标准,如增加学历层次、专业匹配度、外语水平等选用条件,造成人才资源的浪费,加剧就业市场的摩擦。当高校毕业生也无法有效地区分用人单位的优劣时,就会出现“慢就业”行为,如收到多个意向合同而不愿意及时签约,继续选择“观望”“货比三家”,致使匹配效率降低,从而导致市场就业匹配效率低下。

三是就业市场的“柠檬市场”。当岗位供给与需求之间存在结构性矛盾时,尤其是高校毕业生需求远远大于岗位供给的情况下,市场选择中的用人单位为自身利益获得的最大化,会出现支付较低薪酬和较高标准选用优秀高校毕业生的行为;但优秀高校毕业生出于自身更高预期,只选择社会声望更好、薪酬更高、发展前景更好的单位就业,于是市场就会出现“中小企业招聘不到需要的高校毕业生,而大型国企、事业单位、公务员求职存在过热”的现象。

三、高校毕业生就业指导的优化对策

1. 指导高校毕业生树立正确择业观念

第一,扭转高校毕业生就业选择中的观念“误区”。如前文分析部分学生对就业加成因素存在误解,片面认为在校期间担任学生干部或多次实习能提升就业竞争力。近年来,实习作为在校学生体验职业生涯、提升职业素养、增长职业技能、积累工作经验的社会实践方式,越来越受到在校大学生的关注和重视,因此不少学生热衷于参加校内外实习,实习经历甚至达到5次以上。事实上,从高校毕业生就业过程中遇到的最突出困难反馈来看,36.12%的高校毕业生第一位选择“综合知识面”,17.61%的高校毕业生选择“性别”,10.03%的高校毕业生选择“专业”。“仪表体态”“专业成绩”等也是高校毕业生遇到的较为普遍的困难,其他诸如“学历层次”“外语水平”“生源地区”等方面也给高校毕业生求职带来困扰,部分学生选择“其他”要素,主要包括缺少实习经历、缺少工作经验、教学计划安排与求职时间冲突、对岗位情况不了解等。由此说明,担任学生干部或实习并不是助力就业的主要因素,因此在对高校毕业生进行就业指导时,首先要扭转他们的观念“误区”,同时指导他们不断增强自身的“短板”。

第二,引导高校毕业生积极理性就业。首先,高校相关院系要通过专题讲座或培训解读本专业未来发展趋势和市

场的实际需求,让学生对所学专业有明晰认识,准确定位;其次,组织高校毕业生开展职业能力测试,帮助学生对自己的职业生涯规划 and 就业能力形成科学认知,减少择业过程中的盲从;最后,指导教师对高校毕业生进行综合评估,让高校毕业生合理定位自我。对于择业困难高校毕业生,指导他们正确看待就业压力,有针对性地分析造成困难原因,并寻求解决方式,把解决心理问题和解决实际问题结合起来,提升高校毕业生择业抗挫折能力。高校积极引导高校毕业生正确认识时代责任和历史使命,引导学生转变就业区域观念,到西部就业,“我在西部地区生活过,深知那里的孩子渴求知识那里的发展需要人才”^[2];到基层就业,并积极拓宽基层就业渠道,贯彻落实国家有关政策,引导高校毕业生“坚持从实际出发,勇于到基层一线和艰苦地方去,把人生的路一步步走稳走实,善于在平凡的岗位上创造不平凡的业绩”^[3]。

2. 指导高校毕业生做好“信号显示”

第一,指导高校毕业生做好“信号显示”。在高校毕业生就业市场,学历、学位证书是最方便、快捷、低成本的区分高校毕业生能力标准的主要“信号”。对于同一层次、同类型的高校毕业生来说,能力有着高低之分,这样学历、学位证书作为一种传递个人能力的“信号”被市场噪音化而弱化,于是在同一平台的竞争中丧失了与个人能力的相关性。正如前文假设,当 $P > 0$ 时,普通高校毕业生愿意接受低薪酬;但当 $P \leq 0$ 时,即优秀高校毕业生处于市场竞争不利地位时,优秀高校毕业生就要做好“信号显示”,向用人单位释放“积极信号”。调查结果显示,47.50%的高校毕业生在求职过程中投递了11-50份简历,14.16%的高校毕业生投递了51-100份简历,34.14%的高校毕业生只投递了10份以内简历,3.88%的高校毕业生投递简历100份以上,已经属于“海投”,被调查对象平均每人投递份简历32.15份,因此高校要指导高校毕业生做好有效的“信号显示”,指导高校毕业生做好个人简历,在专业细分、专业成绩、实习经历、能力证书等显示的方面加强,从而增强就业过程中的竞争力。

第二,指导高校毕业生不断提升“可迁移技能”。如前文所述,高校毕业生在就业过程中遇到诸多困难,除了专业能力“信号显示”弱化以外,还受“仪表体态”、实习经历、工作经验等因素影响。高校毕业生结合自身的求职经验,选择自己认为对成功就业帮助最大的能力,38.66%的高校毕业生认为“专业知识”对成功就业帮助最大,有15.58%和14.94%的高校毕业生分别认为“自学能力”和“分析解决问题能力”对成功就业帮助最大。从综合统计数据可以看出,属于可迁移技能的“交流沟通能力”“分析解决问题能力”和属于专业知识技能的“专业知识”是高校毕业生最为看重的能力要素。针对这些“可迁移技能”,可通过培养和指导进行提升和加强,如从简历制作到面试技巧、从职业生涯规划到就业岗位选取、从仪容仪表到职场礼仪等方面进行专业化培训,从而提升高校毕业生的显性竞争力。此外,高校还要积极鼓励高

校毕业生主动走出校门或利用互联网技术,实时了解就业市场的需求状况,查找自身不足,进而有针对性地进行能力培养和提升。

3. 指导高校毕业生做好“信息甄别”

第一,建立高校毕业生信息档案,提升岗位匹配效率。高校可以充分利用大数据平台,建立学生全方位的信息档案,包括学生的综合课程学习、社会实践、获奖评优、诚实守信等,在学生的许可下向不同用人单位推荐,充分显示积极信号,快捷有效地匹配就业信息。根据赫什雷弗模型,高校毕业生就业市场存在两种参与者:用人单位A和高校毕业生B,他们的行为存在四种可能性:“①用人单位A与高校建立密切联系,向特定对象进行招聘,高校毕业生B通过推荐或直接询问获得;②用人单位A将招聘信息卖给第三方平台如求职平台,高校毕业生B向第三方购买相关信息;③免费传播招聘信息,面向所有高校毕业生人群,高校毕业生B在市场上广泛搜集招聘信息;④为公司信誉,向市场发出‘真实信号’,高校毕业生B需要对所获得的信息进行甄别。”针对①,根据用人单位选择需要,高校从信息数据库快速筛选相关高校毕业生,主动为用人单位进行针对性推荐;同时把用人单位相关信息通过微信、钉钉等新媒体平台向特定高校毕业生进行发布,提升供需双方的匹配效率。对于②,提醒高校毕业生在信息搜寻中的“道德风险”,同时对高校毕业生进行防诈骗及维权培训。对于③,高校主动与企业进行联系,降低学生搜寻信息成本和提高生搜寻效率。针对④,对用人单位发出信号(用人单位真实性、形象、发展潜力等)进行甄别,防止虚假招聘信息给高校毕业生带来损害。

第二,建立用人单位数据库,为高校毕业生做好“信息甄别”。根据调研数据表明,高校毕业生日常获取就业信息的主要渠道集中在社会招聘网站、人才市场、校内专场宣讲会、校内招聘会及教师、校友、学长介绍。在日常获取就业信息的首选渠道中,社会招聘网站、人才市场以32.24%的选择比

例位居榜首;把第二、第三渠道包括在内,总计56.36%的高校毕业生将就业信息网作为就业信息的主要来源。因此,高校要积极建立用人单位信息平台以及信用等级和防范“道德风险”预警机制。对于信誉良好、前景优秀、需求持续的用人单位,与之建立良好的信任关系,及时关注该单位未来需求,主动提供高校毕业生相关信息和学校对于学生的培养计划,以供参考。对于新入校招聘单位,建立准入机制,如提供相关证件证明、单位发展前景、有无校友及其发展状况等,为高校毕业生有效地做好“信息甄别”工作,避免高校毕业生踏入就业选择陷阱。

注释:

- ①调研简介:调研对象包含华东理工大学、复旦大学、同济大学、上海交通大学、华东师范大学等十余所高校3200名高校毕业生,发放问卷3200份,其中,有效问卷3112份,有效率97.25%,符合调研要求。
- ②2010年诺贝尔经济学奖授予彼得·戴蒙德、戴尔·莫滕森和克里斯托弗·皮萨里季斯等三位经济学家,以表彰他们在搜寻与匹配理论方面所做出的基础性贡献。
- ③道德风险即A做出的选择,却让B来承担后果与风险。
- ④逆向选择也被称为不利选择,最初由阿克洛夫(1970)分析美国的二手车市场而来。
- ⑤“柠檬市场”是信息不对称、供需不均衡的市场。

参考文献:

- [1]习近平.决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告(2017年10月18日)[N].人民日报,2017-10-28.
- [2]习近平.给河北保定学院西部支教毕业生群体代表的回信[EB/OL].人民网,2014-05-03.
- [3]习近平.在天津考察工作时讲话[N].人民日报,2013-05-16.

Optimization of College Graduates' Employment Guidance Based on Market Friction

ZHENG Dong, PAN Cong - cong, CHENG Yi

(East China University of Science and Technology, Shanghai 200237, China)

Abstract: The report of the 19th National Congress of the Communist Party of China pointed out that “employment is the greatest livelihood of people”. Employment of college graduates has become a major concern of the whole society. The friction of the employment market has brought many uncertainties to the college graduates' employment. From the perspective of information economics, this paper selects college graduates from more than 10 colleges in Shanghai as samples and concludes graduates' choices in the employment friction market. Based on the market friction theory, this paper states the employment market choices of college graduates in fiction and behavior game. In addition, the paper puts forward the corresponding optimization countermeasures from guiding graduates to establish a correct concept of career choice and doing a good job of “signal display” and “information screening”.

Key words: market friction; college graduates; employment guidance; optimization strategies