

城市在职青年的就业途径及相关因素分析

风笑天

摘要:基于全国12城市2537名在职青年的抽样调查资料,论文描述了目前城市在职青年实现就业的主要途径及其分布,并对相关因素进行了分析。研究表明,青年自己应聘就业的占一半左右,学校分配的约占20%,通过各种社会关系获得就业的约占25%。青年的城乡背景、青年参加工作时间、特别是青年的文化程度等因素对其实现就业的途径有明显的影响。

关键词: 在职青年;大学生;就业途径

中图分类号: C913.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4608(2012)05-0062-08 **收稿日期:** 2012-05-26

作者简介: 风笑天,博士,南京大学社会学院教授、博士生导师 210093

一、问题与背景

“成家立业”是青年社会化阶段的首要任务。特别是“立业”,它往往伴随着青年从学校毕业、尤其是从大学毕业时开始的一生,并成为青年生命历程中比“成家”来得更早、同时也更为迫切的重大事件。改革开放30多年来,我国市场经济的建立对社会的重大影响之一,就是青年的就业方式逐渐从国家统包统配过渡到了双向选择,自主择业。因而,青年在即将走出校门时,择业和就业也就自然成为了头等大事。1999年我国高校扩招后,大学毕业生的就业问题开始逐渐成为整个社会关注的焦点。与此相应的是,新世纪初的这十来年中,对高校毕业生择业与就业问题的研究也急速增长,特别是在最近几年,有关大学生就业问题的研究越来越成为学术界集中探讨的一个热点问题。

在探讨青年或大学生就业问题时,一个重要的方面是要描述和分析他们在择业过程中所采取的具体方式或途径,特别是要描述和分析最终帮助其顺利获得工作、达到就业的具体方式或途径,同时对导致各种方式和途径发挥作用的相关因素进行分析和探讨。这正是本项研究的目标。具体来说,本文希望探讨:那些已经在城市成功就业的青年,他

们获得第一份工作的主要方式或途径(下文简称为“就业途径”)是什么?各种不同的就业途径的分布状况如何?相对来说,哪种就业途径最为重要?另外,有哪些因素与青年各种不同的就业途径有关?学术界十分关注的人力资本和社会资本因素究竟在青年的就业途径中起到多大作用?

二、文献回顾

笔者对中国学术期刊网(CNKI)全文数据库的检索结果表明,目前有关青年就业的研究相对较少,发表在核心期刊上的总共只有50篇(以论文题目包含“青年就业”进行检索)。而这些论文基本上都是从理论上对青年就业问题展开论述,或者是从政策层面进行探讨,仅有一篇论文是研究者利用调查数据进行经验研究。该项研究在内容上主要探讨的是城市青年的就业类型(固定工作或临时工作)及其变化趋势,没有涉及青年就业途径问题。^①

笔者检索和阅读结果表明,最近十年、特别是近几年核心期刊上发表的有关大学生就业问题的较为重要的经验研究约有30余篇。这些研究归纳起来看,主要可分为两大类:一类主要是通过在全国各地的大学中,采取对应届毕业生进行抽样

本文为江苏省优势学科建设工程重点项目“社会变迁中的青年问题”的中期成果之一。

^①高勇《中国城市青年就业类型的变化趋势》,《青年研究》2007年第11期。

调查的方法收集资料,定量地描述大学生就业的方式和行为。其内容主要涉及大学生的就业意愿、就业行为、就业结果、就业质量等方面状况,也有些研究进行了相关因素的探讨。^①另一类研究则主要集中探讨大学生的人力资本、社会资本与其就业状况之间的关系,特别是与大学生择业意愿、择业行为、就业质量等方面的关系,得出了一系列有一定价值的结论。^②

在众多的大学生就业研究中,涉及大学生就业途径的经验研究仅仅只有下列四项:

1. 陈海平 2004 年 6—8 月在湖南长沙等三个城市的 7 所高校中对 305 位大学毕业生进行了调查,结果表明,“高校毕业生主要通过个人直接申请和人才交流会的方式来就业”,具体分布是:个人直接申请为 40%,人才交流会为 30.5%,职业介绍机构 8.2%,托人介绍 14.7%,顶替父母 2%,其他 4.6%。^③该研究的不足之一是其抽样的方式不太清楚,总的样本规模以及每所大学的抽取规模都偏小(每所大学平均只抽取了 40 几名),另一不足则是该研究没有分析形成不同就业途径的相关因素。

2. 郑晓涛等 2006 年对上海某高校应届毕业生共 370 人发放了调查问卷,收回有效问卷 220 份,其中双向就业的大学生为 175 人。该研究“将大学生获取工作的方式分为通过关系和通过市场两类,其中亲属、朋友、相识和学校的介绍界

定为通过关系,就业市场获得工作界定为通过市场。”研究结果表明,通过关系获得就业的学生有 78 人,通过市场获得工作的有 97 人^④。由于该研究一方面样本规模更小(一所高校、样本不足 200 人),且“没有采用随机抽样的方式”抽样,另一方面同样没有分析与不同就业途径相关的因素。因此其结果对大学生就业途径的反映相对来说代表性更差。

3. 张红等 2006 年 4—6 月对西北某高校应届本科毕业生进行了抽样调查,发放问卷 280 份,收回 271 份。其中就业的仅为 179 人。调查结果显示,大学生通过招聘会找到工作的占 57%,通过网络、学校发布的信息、媒体等方式找到工作的占 23%,通过父母亲戚等社会关系找到的占 13%,其他途径的占 7%。^⑤该研究可以说与上述研究完全相似,也是对一所高校进行的调查,样本规模也同样很小,也没有对不同就业途径的相关因素进行分析。

4. 罗三桂 2010 年 6—7 月对广州市属高校的 1154 位毕业生进行了调查,结果表明,“毕业生认可的排在前三位的求职途径依次是:亲朋好友介绍;通过社会实践,获得就业机会;学校及老师的推荐”。^⑥虽然该研究在样本上相对较好,但由于该研究调查的只是毕业生对各种求职途径重要程度的看法,而并不是毕业生实际的就业途径。

^①参见岳昌君、文东茅、丁小浩《求职与起薪:高校毕业生就业竞争力的实证分析》,《管理世界》2004 年第 11 期;阎维方、丁小浩、文东茅、岳昌君《2005 年高校毕业生就业状况的调查分析》,《高等教育研究》2006 年第 1 期;岳昌君、巩建闻、黄璐《高校毕业生就业特点及其变化趋势》,《教育发展研究》2008 年第 7 期;陈成文、胡桂英《择业观念对大学毕业生就业的影响——基于 2007 届大学毕业生的实证研究》,《高等教育研究》2008 年第 1 期;陈成文、汪希《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》2009 年第 10 期;李炜、岳昌君《2007 年高校毕业生就业影响因素分析》,《清华大学教育研究》2009 年第 1 期;岳昌君《高校毕业生求职效率的影响因素分析》,《北京大学教育评论》2009 年第 4 期;黄敬宝《我国大学生就业的影响因素探究》,《中国人力资源开发》2009 年第 12 期;杜桂英、岳昌君《高校毕业生就业机会的影响因素研究》,《中国高教研究》2010 年第 11 期;胡永远、邱丹《个性特征对高校毕业生就业的影响分析》,《中国人口科学》2011 年第 2 期;岳昌君《高校毕业生就业状况分析:2003—2011》,《北京大学教育评论》2012 年第 1 期;卿石松《大学生就业决定因素分析》,《人口与经济》2012 年第 1 期;岳昌君、杨中超《我国高校毕业生的就业结果及其影响因素研究》,《高等教育研究》2012 年第 4 期;等等。

^②参见郑洁《家庭经济地位与大学生就业》,《北京师范大学学报》2004 年第 3 期;陈成文、谭日辉《社会资本与大学生就业关系研究》,《高等教育研究》2004 年第 4 期;陈成文、谭日辉《人力资本与大学生就业的关系——基于 2003、2004 届大学毕业生的实证研究》,《高等教育研究》2004 年第 6 期;陈海平《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》2005 年第 11 期;郑晓涛、李旭旦、相正求《社会资本和人力资本对大学生就业的影响》,《高等教育研究》2006 年第 8 期;胡永远、马霖、刘智勇《个人社会资本对大学毕业生就业市场的影响》,《中国人口科学》2007 年第 6 期;阎凤桥、毛丹《影响高校毕业生就业的社会资本因素分析》,《复旦教育论坛》2008 年第 4 期;陈宏军、李传荣、陈洪安《社会资本与大学生就业绩效关系研究》,《教育研究》2011 年第 10 期;秦永、裴育《城乡背景与大学毕业生就业》,《经济评论》2011 年第 2 期;赖德胜、孟大虎、苏丽锋《替代还是互补——大学生就业中的人力资本和社会资本联合作用机制研究》,《北京大学教育评论》2012 年第 1 期;苏丽锋、孟大虎《人力资本、社会资本与大学生就业:基于问卷数据的统计分析》,《复旦教育论坛》2012 年第 2 期;黄敬宝《人力资本、社会资本对大学生就业质量的影响》,《北京社会科学》2012 年第 3 期。

^③陈海平《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》2005 年第 11 期。

^④郑晓涛等《社会资本和人力资本对大学生就业的影响》,《高等教育研究》2006 年第 8 期。

^⑤张红、张淑萍、易佳《社会资本差异对大学生就业机会的影响》,《湖北社会科学》2008 年第 2 期。

^⑥罗三桂《毕业生择业行为及就业状况实证研究》,《黑龙江高教研究》2011 年第 5 期。

因此,该研究的结果对于回答本研究的问题来说,其意义并不大。

文献分析表明,上述研究虽然都部分涉及就业途径的内容,但却存在着下列几方面的不足:一是在研究对象上存在一个重要的缺陷,就是现有研究的主要调查对象都是正处于择业过程中的应届毕业生,即基本上都是在寻找工作、或者刚刚找到工作的“尚未真正就业者”,而不是那些已经开始工作的“真正的就业者”。二是在研究内容上大多只有对大学生“正在进行的”就业途径的简单描述,缺少对大学生“已经完成的”就业途径的描述,同时也特别缺少对与大学生不同就业途径相关因素的分析;三是从研究方法上看也有一个较大的问题,就是这三项调查的样本规模普遍偏小,其调查对象人数只在200—300之间,因而其结果对全面地反映大学生的就业状况来说存在明显的局限。

三、研究设计

为弥补现有研究上述几个方面的不足,本研究采取调查城市在职青年和抽取大规模样本的方式进行,同时注意到对不同就业途径的相关因素进行分析。由于城市在职青年是已经就业的青年,他们不仅已经通过各种不同的就业途径找到了工作,而且已经实际开始了工作,即实现了真正的就业。因此,调查他们的就业情况能更好地了解青年的就业途径及其作用,也能更好地分析青年人力资本、社会资本与其就业途径之间的关系。

本研究所用数据来源于笔者2007年在全国12个城市进行的“城市在职青年状况调查”,该调查的对象是1976年及其以后出生的城市在职青年。样本采用按比例分层的抽样方法进行抽取。调查城市依旧沿用笔者2004年设计抽取的12个不同区域、不同类型、不同规模、不同社会经济发达程度的城市。^①每个城市采用统一的分层定比抽样的方法抽取200名各个行业的在职青年。调查最终获得有效样本规模为2357人,具体抽样步骤及资料收集方法详见笔者的另一篇论文。^②表

1是该调查样本的基本情况。

表1 样本基本情况(n=2357) %

性别	男性	48.4
	女性	51.6
年龄	17—23岁	32.4
	24—26岁	33.0
	27—31岁	34.6
文化程度	初中	7.9
	高中或中专	26.3
	大专	26.6
	本科	35.7
	研究生	3.6
工龄	1年以内	13.6
	1—2年	26.3
	3—5年	27.3
	6年以上	32.7
城乡背景	城市	53.1
	镇	25.9
	乡村	21.0

四、结果与分析

1. 城市在职青年的就业途径

在调查问卷中,笔者以下列问题来对青年的就业途径进行测量“你的第一份工作是通过什么方式得到的?”调查统计的结果见表2:

表2 城市在职青年就业途径及其分布

就业途径	人数	百分比
学校毕业直接分配的	483	20.6
单位招工自己应聘的	1129	48.1
父母和家人帮助联系的	288	12.3
同学朋友帮助联系的	141	6.0
亲戚帮助联系的	191	8.1
其他方式得到的	113	4.8
合计	2345	100.0

表2的结果表明,目前城市在职青年的就业途径以自己应聘为主,比例接近50%。而如果将青年就业过程中所使用的社会资本简单定义成其所依靠和使用的各种“社会关系”的话,那么就可以将上述就业途径中的“父母和家人帮助联系的”、“同学朋友帮助联系的”、“亲戚帮助联系的”看做是社会资本的具体指标。根据这样的操作方式,可以得出下列大

^①有关12个调查城市的抽取方式见风笑天《第一代独生子女婚后居住方式:一项12城市的调查分析》,《人口研究》2006年第5期。

^②风笑天《独生子女父母的空巢期:何时开始?会有多长》,《社会科学》2009年第1期。

致结果:当前城市在职青年的就业途径中 20%左右是由学校分配的,接近 50%是依靠自己应聘的,大约 25%左右的人则是依靠社会资本获得的。这说明个人自主应聘依然是青年就业的最主要方式,但各种社会资本的利用也占有相当比重。

2. 青年不同就业途径的相关因素分析

如果说学校分配、自己应聘和他人介绍三大类就业途径具有明显的不同,或者在一定的程度上意味着制度因素、人力资本因素和社会资本因素的作用不同,那么哪些因素与这三类不同的就业途径的分布有关呢?或者说,哪些因素可能会对青年采用不同的就业途径具有影响呢?笔者在本研究中主要探讨了以下三个因素:青年的城乡背景(以青年“18岁以前生活的地方”进行测量)、青年的文化程度以及青年参加工作的时间。

之所以考虑青年的城乡背景,是因为它是形成青年社会资本的基础之一。现有的关于大学生求职中城乡背景因素影响的研究结果和社会舆论也普遍认为城市背景的青年比农村背景的青年在

就业方面更具有优势。实际情况究竟如何呢?如果有优势,又体现在什么方面呢?本研究希望对此进行一些探讨。

青年的文化程度可以说是青年人力资本中最重要的指标。具有不同文化程度的青年在不同就业途径的比例上是否有所不同?如果有所不同,其特征是什么?特别地,是否存在文化程度越高(即人力资本越强),采用自己应聘这一就业途径的比例就越大?而文化程度越低的青年,依赖社会资本的比例就越大?

考虑用青年参加工作的时间来进行分析,主要是为了将社会制度变迁的因素考虑进来。在我国改革开放的实际进程中,处于不同时间段就业的青年所面临的就业背景、就业政策、就业机会等均有所不同,这种不同是否会对青年所采取的就业途径产生一定的影响?

下文逐一进行分析。先看看青年的城乡背景与青年就业途径之间的关系,详见表 3:

表 3 城市在职青年的城乡背景与就业途径的交互统计

就业途径	城乡背景			合计
	城市	镇	乡村	
学校毕业直接分配的	23.8	18.4	15.1	20.6
单位招工自己应聘的	44.8	51.8	52.2	48.2
父母和家人帮助联系的	14.4	10.2	9.6	12.3
同学朋友帮助联系的	5.8	6.1	6.3	6.0
亲戚帮助联系的	6.3	9.2	11.4	8.1
其他方式得到的	4.9	4.3	5.3	4.8
(n)	(1242)	(608)	(490)	(2340)
统计检验	Pearson 卡方 = 43.906 Df = 10 Sig. = .000			

表 3 的结果表明,总体上看,不同城乡背景的调查对象在就业途径分布上的总趋势大体一致,但在具体就业途径的比重方面依然存在着明显的差别。这种差别表现在:来自城市生活背景的调查对象依靠学校直接分配的比例相对较高,镇和乡村背景的对象相对较低。而自己应聘的比例则正好相反,城市背景的对象相对较低,镇和乡村的对象相对较高。值得特别注意的是,与一般的看法所不同的是,在利用各种社会关系获得就业方面三者的总比例相差无几(城、镇、乡的比例分别为 26.5%、25.5%、27.3%)。可以说,这是本研究的一个十分重要的发现。

进一步分析表 3 结果还可以发现,尽管具有城、镇、乡背景的青年在利用各种社会关系就业上

的总比重几乎相同,但在具体依靠对象的比例上还是稍有差别的:具有城市生活背景的青年依靠“父母及家人”就业的比例略高于另外二者;而依靠“亲戚”就业的比例则相反,略低于另外二者;三者利用“同学朋友”关系就业的比例则基本相同。

这种差别或许可以通过社会关系的同质性进行解释:乡镇背景的调查对象与其关系最近的“父母和家人”之间的同质性强,且大都居住和生活在乡镇,其关系网络和可利用的人脉资源也更多地局限在乡镇。而比“父母和家人”关系稍远的“亲戚”关系与他的同质性则会相对较弱,即同质性会相对较强,其关系网络和可利用的人脉资源就有可能突破乡镇范围而扩大到其就业所在的

城市社区。至于在“同学朋友”关系方面三者状况基本一致,则或许揭示出这种具有业缘关系性质的社会资本对于三者的就业来说,所发挥的作

用相当。

再看看青年的文化程度与青年就业途径之间的关系。详见表 4:

表 4 城市在职青年文化程度与就业途径的交互统计

%

就业途径	文化程度					合计
	初中	高中或中专	大专	本科	研究生	
学校毕业直接分配的	4.3	30.7	25.7	14.2	11.8	20.7
单位招工自己应聘的	25.0	34.3	46.4	63.7	58.8	48.2
父母和家人帮助联系的	19.0	11.3	11.8	11.8	11.8	12.2
同学朋友帮助联系的	13.0	8.7	5.5	3.0	2.4	5.9
亲戚帮助联系的	32.1	10.3	5.8	3.6	2.4	8.2
其他方式得到的	6.5	4.8	4.7	3.6	12.9	4.8
(n)	(184)	(610)	(618)	(830)	(85)	(2327)
统计检验	Pearson 卡方 = 391.115 Df = 20 Sig. = .000					

表 4 的结果表明:首先,在职青年的文化程度的确与自己应聘就业的比例基本上成正比,即文化程度越高者,自己应聘就业的比例也越高。这一结果证实了笔者之前的假设。其次,除初中毕业生外,文化程度与学校分配的比例成反比。即高中、中专、大专毕业生依赖学校分配的比例远高于本科及以上者。这或许与中专及大专这类学校更具有职业培训的目标和因素,更多地与就业单位对口培养有关。第三,文化程度与依靠社会资本途径就业的比例之间同样成反比,从初中毕业到研究生毕业,其依靠社会资本就业的比例分别为 64.1%、30.3%、23.1%、18.4% 和 16.6%。如果说青年的文化程度主要反映的是青年在就业市

场上所依据的人力资本的话,那么表 4 的结果说明,青年的人力资本越强,其依靠社会资本就业的比例就相应越小。总的趋势是,低文化程度青年、特别是初中文化程度的青年,在就业时更依赖社会资本的途径,而具有本科和研究生文化程度的学生则主要依靠自己的人力资本自主应聘就业。

最后看看青年参加工作的时间与其就业途径之间的关系。为便于比较,我们将青年按第一次就业的时间分为三个阶段,三部分调查对象第一次参加工作的时间距离调查时的 2007 年分别为 7 年以上、3—6 年以及 2 年以内。详见表 5 的调查结果:

表 5 城市在职青年参加工作时间与就业途径的交互统计

%

就业途径	参加工作时间			合计
	7 年以上	3—6 年	2 年以内	
学校毕业直接分配的	36.5	17.8	11.8	20.3
单位招工自己应聘的	30.9	53.6	55.4	48.4
父母和家人帮助联系的	12.4	12.3	12.2	12.3
同学朋友帮助联系的	5.8	4.3	7.8	6.1
亲戚帮助联系的	9.2	7.1	8.3	8.1
其他方式得到的	5.3	4.8	4.5	4.8
(n)	(606)	(787)	(927)	(2320)
统计检验	Pearson 卡方 = 177.331 Df = 10 Sig. = .000			

表 5 的结果表明,青年就业的时间越早,学校毕业直接分配就业的比例越大,而相应的自己应聘就业的比例就越小。而利用各种社会关系就业的比例基本上没有变化。这说明,青年就业时间早晚只对学校分配的就业途径和自己应聘的就业

途径有影响,而对利用社会资本就业的途径没有影响。总的趋势是,参加工作越早,学校分配的比例越大,而自己应聘的比例越小。尤其是工作 7 年以上的青年,这一特征更加明显。

3. 控制相关变量后的进一步分析

为了更好地分析影响青年就业途径的因素,我们采取控制变量的方法进行相对深入一些的交互分析。考虑到作为人力资本重要指标的青年文化程度对青年就业途径的重要影响,我们采取控制青年的文化程度方法,再来看青年城乡背景、参加工作时间与其就业途径之间的关系。为减小表格

的篇幅,分析中将父母和家人帮助联系的、同学朋友帮助联系的、亲戚帮助联系的这三种途径合并为一项“利用关系”,同时省去“其他方式”。

先看看控制文化程度后青年城乡背景与其就业途径之间的关系,详见表6:

表6 控制文化程度后青年城乡背景与就业途径的交互统计

文化程度	就业途径	城乡背景			统计检验 Sig. =
		城市	镇	农村	
初中 (n = 171)	学校分配	3.8	4.7	5.3	.056
	自己应聘	19.2	44.2	22.4	
	利用关系	76.9	51.2	72.4	
高中或中专 (n = 580)	学校分配	36.4	26.4	30.2	.263
	自己应聘	33.6	39.3	37.1	
	利用关系	30.1	34.3	32.8	
大专 (n = 589)	学校分配	29.8	26.0	18.6	.072
	自己应聘	44.2	52.7	58.8	
	利用关系	26.0	21.2	22.7	
本科 (n = 798)	学校分配	17.4	12.2	9.8	.000
	自己应聘	60.1	68.9	81.0	
	利用关系	22.5	18.9	9.2	
研究生 (n = 74)	学校分配	17.5	6.3	11.1	.597
	自己应聘	60.0	75.0	77.8	
	利用关系	22.5	18.8	11.1	

表6的结果表明,当控制了青年的文化程度后,城乡背景与就业途径之间的关系发生了较大变化:除了本科文化程度的三类青年在就业途径上仍然具有显著差异外,其他几种文化程度的青年在就业途径上就不存在差异了(尽管在具体百分比上有明显差别,但卡方检验结果表明,这种差别主要是随机抽样误差造成的)。这一结果说明,相比于青年的文化程度,青年的城乡背景因素与他们就业途径之间的关系并不那么明显,其作用并不那么大。换句话说,除了本科文化程度者以外,在具有相同文化程度但不同城乡背景的青年中,他们所采用的成功就业的途径基本相同。而本科文化程度者中,具有城市背景的青年依据学校分配的途径以及依据各种关系的途径就业的比例高于乡镇背景的青年,而后者、特别是乡村背景的青年中依靠自己应聘的比例明显高于城市背景的青年。这一结果说明,对于大量本科毕业的农村青年来说,由于他们相对缺乏在城市中的社会关系,只能更多地依靠自己的人力资本在就业市场上寻找就业机会。

再来看看控制文化程度后青年参加工作时间与就业途径的关系,统计情况详见表7。

表7的结果表明,当控制了文化程度后,青年参加工作的时间与其就业途径之间的关系也发生了一定变化。具体体现在:对于不同文化程度的青年,参加工作时间的早晚对他们就业途径的影响是不同的。对于初中、高中或中专等较低文化程度的青年来说,参加工作时间对他们的就业途径分布没有影响。即不论参加工作时间早晚,其就业途径的分布基本一致:初中文化程度者70%左右依赖各种关系的利用,自己应聘的比例接近30%;高中或中专文化程度者三种就业途径的比例均在三分之一左右。而对于大专以上文化程度的青年来说,随着参加工作时间的不同,他们就业途径的分布也在发生变化:学校分配就业的比例急剧下降(从接近50%下降到不足10%),与此相应的是自己应聘的比例显著上升(从40%左右增加到70%左右),成为最重要的就业途径。这一结果对于我们更好地理解青年参加工作时间的早晚与青年就业途径的分布之间的关系具有较好的参考价值。

表7 控制文化程度后参加工作时间与就业途径的交互统计

%

文化程度	就业途径	参加工作时间			统计检验 Sig. =
		7年以上	3—6年	2年以内	
初中 (n = 170)	学校分配	4.9		8.5	.205
	自己应聘	31.1	30.0	20.3	
	利用关系	63.9	70.0	71.2	
高中或中专 (n = 570)	学校分配	36.8	31.8	26.5	.081
	自己应聘	30.0	40.5	37.8	
	利用关系	33.2	27.7	35.7	
大专 (n = 585)	学校分配	47.9	18.8	15.0	.000
	自己应聘	31.4	56.0	58.3	
	利用关系	20.7	25.1	26.7	
本科 (n = 794)	学校分配	43.0	14.0	5.4	.000
	自己应聘	38.8	71.7	71.3	
	利用关系	18.2	14.3	23.3	
研究生 (n = 73)	学校分配	45.5	10.5	7.0	.018
	自己应聘	45.5	63.2	74.4	
	利用关系	9.1	26.3	18.6	

五、总结与讨论

本研究利用全国12城市2357名在职青年的抽样调查数据,描述了目前城市在职青年实现就业的主要途径,并对若干与青年就业途径相关的因素进行了分析。研究结果表明:

1. 目前城市在职青年实现就业的各种途径中,自己应聘就业的占到一半左右,学校分配就业的约占20%,通过各种社会关系获得就业的约占25%。自己应聘就业是最主要的途径。

2. 青年的城乡背景、文化程度、参加工作时间等因素与其就业方式的分布之间有一定关系:青年为城市背景时,依靠学校直接分配的比例相对较高,自己应聘的比例相对较低。来自镇和乡村背景的对象则正好相反。同时,与一般的看法有所不同的是,在利用各种社会关系获得就业方面三者的总比例相差无几。

3. 青年文化程度与采用自己应聘就业途径的比例基本上成正比,而与依靠社会资本途径就业的比例成反比。总的趋势是,低文化程度青年、特别是初中文化程度的青年,在就业时更依赖社会资本的途径,而具有本科和研究生文化程度的学生则主要依靠自己的人力资本自主应聘就业。

4. 青年就业的时间越早,通过学校直接分配就业的比例越大,自己应聘就业的比例就越小。利用各种社会关系就业的比例则基本上没有变化。这一结果反映出随着社会的发展,依靠自己应聘就业将越来越成为青年就业最重要的途径。

5. 进一步的分析还表明,青年的文化程度对于青年就业途径的分布具有相对重要的影响。除本科文化程度者外,在具有相同文化程度、但不同城乡背景的青年中,他们成功就业所依靠的途径基本相同。而本科文化程度者中,农村青年由于相对缺乏在城市中的社会关系,只能更多地依靠自己的人力资本在就业市场上寻找就业机会。同时,对于不同文化程度的青年,参加工作时间的早晚对他们就业途径的影响也是不同的。对于初中、高中或中专等较低文化程度的青年来说,参加工作时间对他们就业途径的分布没有影响。但对于大专以上文化程度的青年来说,随着参加工作时间的不同,学校分配就业的比例急剧下降,自己应聘的比例显著上升,成为最重要的就业途径。

根据本研究的结果,笔者认为有几个方面的问题值得进一步探讨。

一是对于研究大学生就业的结果或状况(包括就业途径、就业质量、就业绩效等等)来说,以大学毕业生为对象的调查可能存在的局限性问题。现有的青年就业问题研究主要集中在大学生就业问题上,而研究的方式又几乎无一例外地采取对即将毕业的应届大学生进行调查的方式来进行。尽管从实际研究的可行性来看,这是一条合适的途径。但应充分意识到这条途径所存在的不足。研究者常常通过问卷调查,询问大学毕业生是否找到了工作,然后对找到的和未找到的作为两类进行统计分析。以说明哪些人力资本因素、社会资本因素对“找到”工作有作用或有影响。

问题是,由于调查往往是在大学生毕业之前进行的(基本上在4—7月之间),而此时那些在统计分析中被作为参照对象的“未找到”工作的对象,实际上还处在“找”的过程中,他们的就业过程尚未结束。所以,许多分析和结果实际上只是对那些“较早找到工作的”大学生的就业影响因素的分析,而不是对全体大学毕业生就业影响因素的分析。而用这种从“较早找到工作的”对象那里得到结果,可能会给解释带来偏误。正是从这种意义上,本研究这种对“已就业青年”的研究结果或许具有更重要的参考价值。实际上,本研究关于青年就业途径的结果与现有的几项关于大学生就业途径的调查结果之间就存在较大差别。比如,本研究结果中,自己应聘的大约占50%,而前述的陈海平、张红两项调查中这一结果都高达80%,而通过他人介绍联系的都不到15%,明显低于本研究中25%的结果。由于现有的调查都是在找工作过程中进行的,所以有可能恰恰是那些在研究者调查时“尚未找到工作”的大学生在后期更多地依靠了各种社会关系找到的工作。

二是人力资本、社会资本因素在青年实际就业途径上的作用问题。尽管单独分析青年的城乡背景、青年参加工作时间与其就业途径分布之间的关系时,二者与就业途径之间都表现出明显的相关性。但当控制住青年的文化程度后进一步分析的结果则表明,青年城乡背景因素以及青年参加工作时间早晚的因素与青年就业途径的分布之间都发生了变化。作为社会资本基础之一的城乡背景的因素对就业途径的影响在大部分文化程度上都消失了,参加工作时间的因素在低文化程度

的对象身上也消失了。这些结果似乎都在一定的程度上揭示出代表青年人力资本要素的文化程度因素对其就业途径分布的影响更加重要。或者说,表现在青年城乡背景、青年参加工作时间与其就业途径之间关系上的一部分结果,实际上是青年文化程度作用的影响。同时,本研究的结果还在一定程度上揭示出,只有当青年人力资本相对缺乏时(本研究中的文化程度相对较低时),他们在就业途径上才会相对较多地依赖社会资本(即通过各种社会关系的途径获得就业的比例相对较大)。这一结果为更深入地探讨人力资本、社会资本在青年就业中的作用问题提供了新的参考。

三是本研究所存在的局限性问题。笔者在探讨青年就业途径问题时,注意到了青年的文化程度因素,并将其作为青年人力资本的主要指标来进行分析。但实际上,青年人力资本的内涵要比青年文化程度的内涵更加广泛。比如,现有一些研究中所使用的学生学习成绩、是否获得奖学金、各种考级证书、是否党员和学生干部、是否兼职等等,都是比较合适的指标,但这些指标本研究中都没有包含。此外,尽管青年的文化程度是重要的人力资本指标,但同样不能忽视学校类型和层次的影响。即对于同样是本科文化程度的青年来说,毕业于名牌大学还是毕业于普通大学,在就业市场上的竞争力是不同的。所以,如果在今后的研究中增加学校类型的变量并进行控制,或许可以更好地分析青年的文化程度、城乡背景以及就业时间等因素对其就业途径的影响,以利于更加客观地反映青年人力资本因素所具有的作用和效果。

(责任编辑:杨嵘均)

Approaches to and Factors in Urban Youths' Seeking Employment

FENG Xiao-tian

Abstract: Based on a survey conducted among 2,537 young men who have already found employment in 12 cities across the country, the paper first describes the major approaches to employment of the young people living and working in cities and the distribution of their employment patterns and then analyzes the major factors influencing their gaining employment. The result shows that about 50 percent of them seek employment through job market independently, 20 percent are offered the job through the institutes where they have received education, and about 25 percent get help from other social channels. Such factors as their birth origin (i. e. they are from urban or rural origins), work experience and education background play a significant role in their obtaining employment.

Key words: employed youth; university graduates; approaches to employment