

强关系还是弱关系：大学生就业中的社会资本利用

苏丽锋¹ 孟大虎²

(1. 对外经济贸易大学 教育与开放经济研究中心, 北京 100029;

2. 北京师范大学 北京师范大学学报, 北京 100875)

摘要 基于 2009 年大学毕业生抽样调查数据, 本文实证检验了在大学生的就业中的社会资本利用方面, 到底是强关系还是弱关系更为重要的问题, 结果发现: 第一, 在对大学生求职结果的影响方面, 与弱关系相比, 强关系的力量更强。而且, 如果这种强关系是一种非亲戚关系, 关系人拥有较高的职位, 则会进一步提高大学生顺利实现就业的概率; 第二, 在对大学生能否就业于国有单位的影响方面, 与弱关系相比, 强关系的力量也更强, 且直接影响了职位的获得; 第三, 在对大学毕业生的起薪水平的影响方面, 不管是强关系还是弱关系, 都不具有显著作用。这一反差表明, 强关系的力量更多地体现在有助于大学生就业机会的获得方面, 并不能确保大学生可以获得一份高工资工作。

关键词 社会资本; 大学生就业; 强关系; 弱关系

一、研究背景

近年来, 随着我国高等教育的大规模扩展, 大学毕业生数量快速上升, 根据教育部统计数据, 从 2001 年到 2013 年全国普通高校毕业生从 115 万人增加到了 699 万人, 翻了六倍多。随着大学毕业生供给的不断增加, 毕业生就业难问题日益凸显, 2013 年高校毕业生就业更是出现了历来最为严峻的形势, 引起了政府、民众和学术界的高度关注。我国目前的劳动力市场在城乡、所有制、行业、职业等方面分割比较明显, 加之社会重视人情关系, 所以社会资本对大学毕业生就业的作用受到了更多关注, 对社会资本的利用也极为普遍。在此背景下, 投入智库对我国新时期大学毕业生就业过程中的社会资本利用进行研究, 对了解毕业生就业过程、改革劳动力市场制度、解决毕业生就业困难具有现实意义。

众多学者研究了社会资本因素对大学生就业的影响, 并主要采用了两种研究途径来讨论社会资本与大学生就业的关系。第一, 使用直接或间接指标来衡量大学生社会资本的拥有状况, 并实证分析

了这种社会资本的拥有状况对于大学生就业的影响^①。第二, 通过考察社会资本的实际使用情况来检验其对大学生就业所起的作用。例如, 胡永远等在研究中采用了“是否找了熟人帮忙”等指标来反映大学生求职过程中社会资本的使用情况^②。我们认为, 采用后一种研究路径是比较妥当的。这是因为, 与人力资本和其所有者人身不可分离的特点不同, 社会资本是大学生个人所拥有的社会关系网络, 即便其拥有规模很大、质量很高的社会关系网络, 如果在就业过程中不使用这些社会关系, 那么也不会对大学生就业结果产生实际影响。因此, 仅通过测量社会资本的拥有状况来反映社会资本变量, 并不能确切知道在求职过程中是否实际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。基于上述理解, 本文也打算通过考察社会资本的实际使用状况来检验其对大学生就业所起的作用。

按照 Granovetter 的观点, 求职者在就业过程中实际使用的社会资本, 可以从互动频率、感情强弱、亲密程度、互惠交换等四个维度^③被划分为强关系和弱关系两类。^④ 研究发现, 在西方国家, 求

收稿日期 2013-04-27

基金项目 国家社会科学基金重大项目“构建和谐劳动关系研究”(12&ZD094); 对外经济贸易大学校级科研课题“职业教育的扶贫效应研究”(12YBJJX10)

职者更多地通过使用弱关系实现工作匹配,即弱关系的力量更强^⑤。而且弱关系的作用主要在于提供劳动力市场信息方面;而在东亚社会,强关系的力量更强,且直接影响了职位的获得^⑥。另外,也有研究发现在劳动力市场竞争不太激烈时,弱关系有显著效用;而当职位竞争非常激烈时,往往需要通过强关系赢得竞争优势^⑦,因为在这种情况下强关系比弱关系能够获得更多的信息,所以在求职过程中会更加有效^⑧。那么,对于我国现阶段的大学生就业而言,到底是强关系还是弱关系更为重要?社会资本只具有信息提供的功能还是给予了实质性的帮助?我们发现目前的文献并没有对这些问题做出很好的回答。^⑨

有鉴于此,在实证研究中,本文将首先检验“关系强度命题”——强关系和弱关系何者更为重要的问题,在此基础上,再进一步讨论大学生就业中社会资本的作用机制问题。我们推测,虽然现阶段我国的大学毕业生多数是在城市、尤其是大城市就业,在大城市通过非血缘关系所形成的社会资本当然占绝大多数,但是由家庭、家族等血缘关系所形成的强关系的作用可能仍十分重要,尤其是在大学毕业生希望获得主要劳动力市场的就业岗位时更是如此。那么,如果大学生在求职过程中动用了个人的社会关系,他(她)是想寻求信息方面的帮助还是实质性帮助呢?从目前我国大学生就业实践来看,我们推测大学生应该主要不是寻求就业信息方面的帮助,而是希望得到实质性的帮助。上述推测是否正确,还需要后续实证工作的检验。

二、研究设计与数据介绍

1. 因变量与自变量

为了全面考量大学毕业生的就业状况,本文不仅借鉴大多数文献研究的方法,将求职结果作为实证检验的因变量,还希望通过分析大学毕业生获取工作后的起薪水平以及就业单位的所有制类型,深入了解社会资本对就业质量的影响机制,所以选取了就业结果、起薪水平、就业单位所有制三个因变量。首先,按照问卷对大学生是否已找到工作的回答,将大学生是否就业作为因变量,分析社会资本对获得工作机会的影响,该变量为“已就业”和“未就业”二分定类变量,已就业赋值为1,未就业赋值为0。第二,起薪(工资)水平是判断就业质量高低的一个重要指标,所以对获得工作的大学毕业生来说,通过考量其工资水平,可以进一步判断社会资本变量对就业质量的影响,因此选取月工资作为第

二个因变量,按照常规对偏态数据的处理方法,将工资进行对数转换,为连续变量。第三,因为在我国现阶段的高等教育劳动力市场中,国有单位的就业质量相对较高,非国有单位的就业质量相对较低,所以除工资水平外,就业单位的所有制性质也是判断“好工作”、“差工作”的一个重要标准,按照问卷中对就业单位的所有制性质的回答,将工作单位分为“国有”和“非国有”两类,“国有”包括党政机关、国有大中型企业、学校和科研机构、其他事业单位等,赋值为1,“非国有”赋值为0。

自变量主要包括社会资本因素。具体来说,衡量社会资本使用情况的指标有联系强度、亲近程度、职位高度、帮助力度这四个。其中,“联系强度”指提供帮助者与被调查者联系的紧密程度,分“强”、“弱”两个类型,分别赋值1、0;“亲近程度”指提供帮助者与被调查者是否存在亲戚关系,分“是”、“否”两个类型,分别赋值1、0。需要特别指出,本文正是用“联系强度”和“亲近程度”这两个指标来共同反映关系的强弱,即我们认为与求职者之间联系很紧密的,属于强关系;与求职者之间存在亲戚关系的,属于强关系。若单独采用“联系强度”指标来测量关系的强弱,在内涵上与 Granovetter 对强关系、弱关系所下的定义一致,但不符合中国的文化情境;若单独按照“亲近程度”来划分关系的强弱,其核心思想是将亲属以外的朋友和熟人都归为“弱关系”,这种测量方法在一些研究中被采用,这当然更符合中国的文化情境,但是,“将亲属以外的朋友和熟人都归为‘弱关系’,似乎有值得商榷的余地。……把朋友不加区别地视为弱关系似乎不太严格”^⑩。也就是说,两种测量方法各有优缺点,通过共同使用来反映关系的强弱,可以互为补充。

“职位高度”指提供帮助者的职位高低,分“中层及以上”、“一般工作人员”两个类型,分别赋值1、0;“帮助力度”指提供帮助的多少和价值,分“向有关方面打招呼”等和“仅提供就业信息”等两个类别,分别赋值为1、0。同时,为了与大多数已有文献的研究设计相一致,我们还引入了一个衡量社会资本拥有状况的指标:关系广度。该指标通过计算得出,即将被调查者提到的与其有过相互拜年关系的亲属、朋友、相识的人数加总,是被调查者核心社会关系成员的数目,也就是社会关系规模的大小,为连续变量。至此,本文将衡量社会资本的指标按照实际利用状况和拥有状况细分成了两类。

控制变量包括高校类型(985 高校、211 高校,以一般高校为对照组),所学专业(包括经济、金融、

国际贸易、会计、工商管理、人力资源管理、公共管理、信息管理,以市场营销专业为对照组),民族(汉族=1,少数民族=0),性别(男性=1,女性=0),学历(研究生=1,本科生及以下=0)。

2. 模型设计

本文假设只有社会资本变量和一些重要的控制变量对大学生就业起作用^①,而且本文主要检验对于大学毕业生的就业结果、起薪水平和就业单位的所有制类型而言,到底是强关系还是弱关系更为重要。鉴于就业结果和单位类型均为二分定类变量,所以利用二元 Logistic 回归作为基本的分析模型。如(1)式,其中 P 为二元因变量中变量取值为 1 时的概率,P/(1-P)反映了实现就业和在国有单位就业的概率比,x 为解释变量,包括五个社会资

本变量, β 为解释变量的系数,其含义为相应的解释变量对概率影响的贡献度。

$$\text{Logit}(p) = \ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k \quad (1)$$

在研究社会资本对大学毕业生工资水平的作用机制时,因工资水平(取对数)为连续变量,故分析模型如(2)式,其中 y 为工资水平,x 为解释变量, β 为解释变量的系数,其含义为相应的解释变量对工资影响的贡献度。

$$\ln(y) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k \quad (2)$$

3. 数据统计描述

实证分析所使用的数据来源于北京师范大学“人力资本、社会资本与大学生就业”课题组的抽样

表 1 样本统计描述

变量	类别	样本数(个)	占比(%)	均值	
性别	男=1	1,389	46.60	0.465951	
	女=0	1,592	53.40		
民族	汉族=1	2,438	81.78	0.8178464	
	少数民族=0	543	18.22		
家庭所在地	城镇	1,665	55.85	0.92807	
	农村	1,180	39.58		
	缺失值	136	4.57		
学历	研究生=1	331	11.10	0.1110366	
	本科及以下=0	2,650	88.90		
学校	985 高校	518	17.38	0.593425	
	211 高校	733	24.60		
	一般高校	1,730	58.02		
	市场营销专业	166	5.57		
专业	经济学专业	335	11.24	0.1123784	
	金融专业	277	9.29	0.0929218	
	国际贸易专业	509	17.07	0.1707481	
	会计专业	530	17.78	0.1777927	
	工商管理专业	527	17.68	0.1767863	
	人力资源管理专业	155	5.20	0.051996	
	公共管理专业	360	12.08	0.1207648	
	信息管理专业	122	4.09	0.0409259	
	社会关系的利用	动用过,很关键的帮助	385	12.92	2.879251
		动用过,有一些帮助	910	30.53	
动用过,但没有帮助		316	10.60		
未动用过,靠自己努力		1,263	42.37		
社会关系数量	未回答	107	3.58	45.70513	
	关系广度(连续变量)	2,981	100.00		
联系强度	强=1	2,379	79.80	0.7980543	
	弱=0	602	20.20		
亲近程度	亲戚=1	1,480	49.65	0.4350889	
	其他=0	1,501	50.35		
职位高度	高=1	1,217	59.17	0.4082523	
	低=0	1,764	40.83		
帮助力度	大=1	1,567	52.57	0.5256625	
	小=0	1,414	47.43		

调查。为了解我国大学毕业生就业状况,尤其是人力资本和社会资本这两个因素对于大学生就业所起的作用,课题组于2009年6月对全国13个省、自治区、直辖市的42所高校的经济类、管理类专业^②2009届大学毕业生进行了问卷调查,共发放问卷3725份,回收有效问卷2981份,有效问卷回收率80%。调查采用定向抽样方式进行,均通过毕业班班主任的现场指导来实现问卷的发放和填写,问卷填写质量比较高。

表1列出了主要变量的统计信息,其中男生占46.60%,女生占53.40%;汉族和少数民族学生占比分别为81.78%和18.22%;家庭所在地为城镇地区的样本占55.85%,农村占39.58%;研究生学历毕业生占11.10%,本科及以下学历毕业生占88.90%;从学校层次看,毕业于985高校的学生占17.38%,211高校的占24.60%,一般高校的占58.02%。在专业分布方面,以会计、工商管理、国际贸易专业的学生占比最高。

具体的统计结果显示,“关系广度”均值为45.71,这表明,平均而言大学生所拥有的社会资本量是相当大的,不但远高于下岗职工的社会资本拥有量水平^③,而且也明显高于我国城市居民的平均水平^④。那么,对社会资本的使用情况又如何呢?在针对“您在找工作过程中动用过周围的关系吗?”问题的回答中,有385人(占12.92%)动用过关系,并认为动用关系具有很关键的作用;有910人(占30.53%)动用过关系,而且认为有一些帮助;有316人(占10.60%)虽然也动用过关系,但认为没有帮助;有1263人(占42.37%)回答说靠自己努力寻找工作,没有动用关系;另有3.58%的人没有回答这一问题。由此可见,有超过半数的人在找工作过程中动用了关系。

进一步的统计分析表明,大学生所利用的社会资本中“联系强度”较强的占比为79.80%,较弱的占比为20.20%,说明他们在求职过程中在更多地通过强关系寻求帮助;从“亲近程度”指标来看,寻求亲戚关系或其他关系帮助自己找工作的样本各占一半。从这一指标的统计结果来看,大学毕业生不但利用了强关系而且也利用了弱关系找工作。如果将这一结果与“联系强度”指标结合起来,可以说明大学生在就业过程中还是更多地使用了强关系;“职位高度”较高的占比为59.17%,较低的占比为40.83%;同时,有52.57%的被调查者认为通过社会关系所获得的“帮助力度”是比较大的(例如“向有关方面打招呼”、“直接决定录取”等),而另外

的47.43%仅获得诸如提供信息等方面的一般帮助。总之,描述性统计结果在很大程度上表明,在就业过程中,大学毕业生更多地通过强关系寻求帮助。同时,为大学毕业生提供帮助的关系人的社会经济地位较高,他(她)所提供的帮助不只停留在提供信息层面,而是更实质性的帮助。

那么,这种强关系的力量强吗?对大学生就业产生了积极影响吗?文章后续部分将对“强关系的力量”进行计量检验,并作详细分析。本文利用stata 10.0软件进行回归运算。

三、计量结果分析

1. 社会资本对就业结果的影响:强关系的力量更强

首先来看反映社会资本拥有量的“关系广度”指标对就业机会的作用情况。观察表2模型一中“关系广度”的系数估计值可以发现,其作用在1%的显著水平下显著,表明拥有的社会资本的数量越大越有助于大学毕业生找到工作;其幂指数值表明,社会关系中每增加一个人则找到工作的概率会增加0.0045倍,虽然数值较小,但对于每增加一个亲戚、朋友或相识的人所能带来的就业效应来讲,这个影响还是很大的。

在反映关系强弱的两个指标中,“联系强度”指标的系数估计值在模型一中显著为正,表明与关系人的联系强度越大,大学生顺利就业的概率也越大;由幂指数值可知,与弱关系相比,通过强关系找到工作的概率高出0.56倍。这一结果证明,与弱关系相比,强关系对于大学生就业机会的获得产生了更为积极和重要的影响,即强关系的力量更强。值得注意的是,反映关系强弱的另一个指标“亲近程度”对就业结果的影响虽然也通过了显著性检验,但其系数却为负,同时其幂指数值说明,与非亲戚关系相比,通过亲戚强关系找到工作的概率减小了0.17倍。^⑤这一方面说明,由于亲戚关系在大学生们的社会关系网络中只占少数,所以仅利用亲戚关系寻找并获取工作的机会远不如利用其他关系的机会大,另一方面也说明,更多地寻求通过非血缘纽带形成的强关系的帮助对于顺利就业的作用更大。“职位高度”的系数估计值显著为正,其幂指数值表明与所利用的社会关系中的“一般工作人员”相比,职位为“单位领导”和“中层干部”的关系人能使大学生找到工作的概率高出0.21倍,这一结果与人们的经验感受也是一致的——关系人的职位越高,其拥有的各种资源的数量也越多、质量也越

高,必然会对大学生获取就业机会产生显著影响。另外,虽然“帮助力度”的系数估计值未通过显著性检验,但是符号为正,这也隐含地表明与“仅提供信息”相比,通过“向有关方面打招呼”等方式提供帮助仍然具有更大的作用。

总之,对大学生求职结果的计量分析表明,强关系的力量更强。而且,如果这种强关系是一种非亲戚关系,关系人拥有较高的职位,则会进一步提高大学生顺利实现就业的概率。

2. 社会资本对工资水平的影响:强关系和弱关系都不具有显著作用

观察表2中模型二的回归结果可以发现,衡量社会资本变量的所有指标都未对工资水平产生显著影响,不管是强关系还是弱关系,都没有对工资水平产生明显作用。这可能说明,在决定工资水平方面,人力资本的作用更为重要,或者说就大学毕业生工资水平的影响因素来讲,人力资本因素对社会资本因素产生了替代。^⑥

我们认为,这一结果具有积极意义。因为,一名大学毕业生所拥有的人力资本更多是经后天培养而成,而其社会资本更多是一种先赋因素。一个理想的社会,应该是市场在劳动力资源配置中发挥基础性作用,人力资本对于劳动力的就业实现和工资增长具有决定性影响,人力资本的作用越来越强,社会资本的作用越来越弱,投资于人力资本能够产生明显的经济价值。近年来,随着市场化改革进程的加快,我国劳动力市场中的工资决定机制越来越回归“新古典经济学模式”,即劳动力的工资水平要由其边际劳动生产率决定,边际劳动生产率越高,工资水平也越高。而教育(一种主要的人力资本投资形式)由于使劳动者自身提升了生产能力和配置能力,劳动生产率随之提高,工资自然会增长。一个明显的事实是,近年来我国城镇地区教育收益率水平不断增加,^⑦这反映了教育在工资决定机制中的贡献逐渐增强。由此可以有把握地得出一个结论:由于工资水平受边际劳动生产率的影响,那么即使社会资本因素对于大学生就业机会的获得具有显著作用,也并不能帮助大学毕业生获得一份高工资工作(因为社会资本因素基本不会对劳动者的边际生产率产生影响)。不管是强关系还是弱关系,结论都是如此。而且,随着今后我国劳动力市场化程度的进一步提高,大学毕业生的社会资本对工资水平决定的影响力可能还会进一步减弱。

3. 社会资本对能否进入国有单位的影响:强关系的力量更强

观察表2中模型三的回归结果可以发现,“亲近程度”对就业于国有单位有显著的正向影响,说明与弱关系相比,通过亲戚这种强关系寻求帮助将提高毕业生进入国有单位的概率(其概率将提高0.43倍);“帮助力度”的系数估计值在模型三中也显著为正,即与“仅提供信息”相比,通过“向有关方面打招呼”等方式提供实质性帮助为毕业生找到国有单位工作的概率更高。幂指数值显示,提供实质性帮助使得进入国有单位就业的概率高出了0.60倍。而且,比较“亲近程度”、“帮助力度”这两个指标的回归结果可以发现,无论是从显著水平还是系数估计值和幂指数值大小来看,“帮助力度”对提高国有单位就业概率的贡献都是较大的。这说明在我国现阶段,从社会资本视角来看,那些获得了国有单位工作机会的大学毕业生,不但得到了强关系的帮助,而且这种强关系还提供了实质性的帮助。

进一步,我们来比较一下衡量关系强弱的两个指标“联系强度”、“亲近程度”的回归结果:与模型一(是否就业)的结果刚好相反,在对能否进入国有单位工作的影响方面,先抛开符号正负不论,后者的系数估计值要明显高于前者,而且在统计意义上也更为显著,说明亲戚这种强关系对于大学生能否进入国有单位工作的影响强度也更大。我们推测,出现这一现象的原因在于,目前多数大学毕业生都希望进入国有单位等主要劳动力市场工作,然而,国有单位的职位有限,竞争极为激烈。而且,国有单位的招聘过程也越来越公开和透明,程序上也越来越规范。因此,如果关系人要为求职者落实国有单位的工作,可能需要“人托人”,可能需要付出很大努力,花费很大精力,并且是否能成功也是关系人个人无法把握的,即存在很大的不确定性。在这种情况下,大学生如果还想增加自己进入国有单位工作的机会,就会主要寻求父母、亲戚等血缘纽带形成的关系的帮助,因为在中国的现实情境下,父母为子女、亲戚为家族成员提供帮助,更多地是基于一种义务和责任,通常不要求被帮助者提供即时回报。他们希望并愿意帮助大学毕业生获得一份“好”工作,更好地“发展”,尽快提升自己的社会经济地位,从而在日后也能为家族的后代在各方面提供帮助,以促进整个家族的可持续发展。因此,在这种情况下,亲戚这种强关系展现出更为强大的力量。

总之,上述结果表明,与弱关系相比,借助强关系更能提高大学生就业于国有单位的概率,即强关系的力量更强,且直接影响了职位的获得。

最后简要报告控制变量的影响。三个模型的回归结果表明,男性、汉族、学校声誉好、学历层次高的大学生更容易获得就业机会且就业质量更高,这也印证了已有文献的研究结论。在专业方面,与

市场营销专业相比,经济、国际贸易、会计、人力资源管理、信息管理专业的毕业生具有更明显的就业机会优势,而经济、金融、会计、人力资源、公共管理专业的毕业生更容易取得国有单位就业机会。

表 2 社会资本对大学生就业的影响

解释变量	模型一		模型二		模型三	
	Logistic 回归(就业=1,未就业=0)		工资对数的 OLS 回归		logistic 回归(国有单位=1,非国有单位=0)	
	回归系数	幂指数	回归系数	回归系数	幂指数	
常数项	-2.612*** (-11.57)	0.0734	7.236*** (82.23)	-1.138** (-2.87)	0.3205	
关系广度(拜年人员加总,连续变量)	0.00446*** (5.59)	1.0045	0.0000530 (0.21)	0.00112 (0.92)	1.0011	
联系强度(以很少联系为对照组)	0.443*** (3.88)	1.5574	0.0253 (0.64)	-0.155 (-0.85)	0.8564	
亲近程度(以非亲戚为对照组)	-0.191* (-2.12)	0.8261	0.0549 (1.79)	0.360* (2.51)	1.4333	
帮助力度(以只提供信息为对照组)	0.00267 (0.03)	1.0027	0.00264 (0.09)	0.467*** (3.44)	1.5952	
职位高度(以一般人员为对照组)	0.191* (2.16)	1.2105	-0.0193 (-0.65)	-0.235 (-1.69)	0.7906	
高校类型(以一般高校为对照组)						
985 高校	0.714*** (5.90)	2.0421	0.490*** (12.69)	0.653*** (3.38)	1.9213	
211 高校	0.746*** (7.36)	2.1085	0.0817* (2.40)	-0.0203 (-0.13)	0.9799	
专业(以市场营销为对照组)						
经济	0.472* (2.24)	1.6032	-0.0411 (-0.55)	1.007** (2.85)	2.7374	
金融	0.0234 (0.11)	1.0237	-0.0569 (-0.71)	0.829* (2.24)	2.2910	
国际贸易	0.431* (2.17)	1.5388	0.0931 (1.27)	0.581 (1.77)	1.7878	
会计	0.980*** (4.93)	2.6645	0.0674 (0.94)	0.962** (2.95)	2.6169	
工商管理	0.229 (1.16)	1.2573	-0.0361 (-0.50)	0.526 (1.61)	1.6922	
人力资源管理	0.517* (2.13)	1.6770	0.132 (1.57)	1.035** (2.63)	2.8151	
公共管理	0.337 (1.63)	1.4007	0.0284 (0.38)	0.910** (2.65)	2.4843	
信息管理	0.603* (2.29)	1.8276	0.0798 (0.92)	0.465 (1.15)	1.5920	
研究生(以本科及以下为对照组)	0.605*** (4.31)	1.8313	0.376*** (9.16)	1.146*** (4.75)	3.1456	
男性(以女性为对照组)	0.181* (2.26)	1.1984	0.0858** (3.20)	0.514*** (4.03)	1.6720	
汉族(以少数民族为对照组)	1.075*** (9.10)	2.9300	0.128** (2.68)	0.424* (2.06)	1.5281	
R ²	0.0937		0.3412		0.1087	
样本数	2981		1243		1307	

注:(1)*表示 $p < 0.1$; **表示 $p < 0.05$; ***表示 $p < 0.01$ 。(2)括号中数字为 T 值。

四、结论及政策含义

对北京师范大学“人力资本、社会资本与大学生就业”课题组的2009年抽样调查数据分析表明,在我国这一劳动力市场制度性分割仍十分明显的“人情社会”中,的确存在“强关系”对大学生就业有更大影响的现象,这与西方国家明显不同,其所隐含的政策含义是:

第一,在就业信息的提供方面,要继续加快我国劳动力市场建设,保证畅通的信息发布渠道,以减少通过非正规方式获取就业信息的可能,给那些拥有较少社会资本的大学毕业生提供平等的选择机会。

第二,逐步解除户口约束,健全社会保障制度,从制度层面为大学毕业生在城乡之间流动并实现就业提供支撑,以减轻大城市及沿海地区就业的竞争压力,从而消除因过度利用社会关系而造成的不良竞争。

第三,政府应当通过适当干预来规范高等教育劳动力市场的运行,尤其是在党政机关、国有企事业单位招聘时,应当保证公开、公平和公正,切实杜绝暗箱操作现象的发生。

第四,进一步发挥大学教育的引导作用,转变大学生传统的择业观念,鼓励他们自主创业和到国家最需要的地区和领域工作,扩展就业范围,减少寻求社会资本帮助的必要性,促进就业公平。

第五,鉴于市场规律和人情网络在转型期将同时作用于人才资源的配置,作为信息桥的弱关系和作为人情网的强关系将共同发挥作用,政府在引导公平就业的同时,有必要对现时的劳动力市场进行规制,减少社会资本在市场对人才配置过程中的负面影响,让大学毕业生自身的人力资本在就业过程中发挥更大的效用。

注释

①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》,《北京师范大学学报(社科版)》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;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;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。

②胡永远、马霖、刘智勇:《个人社会资本对大学生就业市场的影响》,《中国人口科学》2007年第6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。

③Granovetter, M. “The Strength of Weak Ties.” *A-*

merican Journal of Sociology 78, no. 6 (1973): 1360-1380.

④例如,亲戚、亲密的朋友可归为强关系;而相识但不是很熟的人可归为弱关系。

⑤Granovetter, M. *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1974; Lin, N., W. M. Ensel, and J. C. Vaughn. “Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment.” *American Sociological Review* 46, no. 4 (1981): 393-405.

⑥Watanabe, S. *Job-Searching: A Comparative Study of Male Employment Relations in the United States and Japan*. Ph D Diss., Department of Sociology, University of California at Los Angeles, 1987; 边燕杰:《找回强关系:中国的间接关系、网络桥梁和求职》,《国外社会学》1998年第2期。

⑦Boorman, S. “A Combinatorial Optimization Model for Transmission of Job Information through Contact Networks.” *The bell journal of economics* 6, no. 1 (1975).

⑧Hong, Sungpack. “Tie-Strength and Strategies in Social Capital Management.” http://snap.stanford.edu/class/cs224w-2010/proj2010/29_paper.pdf.

⑨在现有文献中,如,胡永远等《个人社会资本对大学生就业市场的影响》(《中国人口科学》2007年第6期)、胡永远和邱丹《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)等,仅单方面考察了“熟人”这种强关系对于大学生就业的作用,缺少对强、弱关系的比较分析,所以还无法说明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《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)、乔志宏等《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》2011年第4期)等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,这与本文的研究思路是一致的。但这两篇文献所得结论并不一致,陈海平(2005)发现弱关系的力量更强,而乔志宏等(2011)的研究结论却是:不管是强关系还是弱关系,都对大学生就业没有显著影响。

⑩张文宏:《中国社会网络与社会资本研究30年(上)》,《江海学刊》2011年第2期。

⑪本文的主要目标是实证检验在社会网络关系中,到底是强关系还是弱关系对大学生就业产生了积极影响,因此假设只有社会资本变量和一些重要的控制变量对大学生就业有作用,这样的研究设计从逻辑上看当然是有问题的,因为这样做会遗漏其他的一些变量(例如人力资本)。但是,其好处在于能够在最大程度上筛选出在统计意义上显著影响大学生就业的社会资本因素,从而更好地完成本文的任务。作为与本文的互补,我们同时还进行了两项实证研究工作,在《人力资本投资与大学生就业:哪些人力资

本因素产生了积极影响?》一文中,我们假设只有人力资本及一些重要的控制变量对大学生就业有影响,讨论了哪些人力资本因素更为重要的问题;在《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》一文中,我们假设人力资本和社会资本都对大学生就业起作用,从整体上讨论了人力资本和社会资本何者更为重要的问题,同时还对大学生就业中人力资本和社会资本的联合作用机制进行了经验研究,以发现二者是以一种替代还是一种互补的关系对我国当前的大学生就业发生作用。

⑫之所以调查对象只选择经济类、管理类专业大学毕业生,是基于如下考虑:由于力量有限,我们无法面向所有专业的毕业生开展调查,因此只能选择有代表性的专业。而经济管理类专业的代表性是最强的:其一,它的招生规模很大,仅次于工学专业;其二,不管是综合性大学还是文科、理工类高等院校,绝大多数都开设了经济管理类专业。

⑬赵延东:《下岗职工的社会资本与再就业》,中国社会科学院研究生院博士学位论文,2001年。

⑭参见边燕杰、李煜:《中国城市家庭的社会网络资

本》,《清华社会学评论》2001年第2辑。

⑮比较表2模型一中“联系强度”和“亲近程度”的回归系数可以发现,先抛开符号正负不论,前者的系数估计值要明显高于后者,而且在统计意义上也更为显著,说明“联系强度”指标对于大学生求职结果的影响强度也更大。

⑯的确,我们在人力资本和社会资本对大学生就业的联合作用机制研究中,发现在决定工资水平方面,人力资本的表现更加突出,而社会资本则几乎没有显著作用。参见赖德胜、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。

⑰赖德胜(1998)的研究表明,1995年城镇地区的教育收益率只有5.7%,而根据杜两省、彭竞(2010)的估计,2006年城镇地区的教育收益率已达到10.6%的水平。

责任编辑 曾新

Strong Ties or Weak Ties: the Using of College Graduates' Social Capital in Employment

Su Li-feng¹, Meng Da-hu²

(1. Institute of Education and Economy Research, University of International Business and Economics, Beijing 100029 ;

2. Journal of Beijing Normal University(Social Science), Beijing Normal University, Beijing 100875)

Abstract : This paper empirically tests the utilization of college graduates' social capital in employment based on the survey data in 2009. Which one is more important, strong tie or weak tie? Results showed that the strong ties are stronger compared with the weak ties in the effect on college graduates' obtaining the work chance. And the strong ties will improve the probability of college graduates' obtaining employment chance successfully if the strong ties are kind of non-relatives with higher positions on the people. At the same time, the graduates can find better job opportunities in state-owned units with the helps of strong ties compared with the weak ties. So the strong ties directly influence the position access. However, both strong and weak ties do not play the significant roles in the impact of university graduates' starting salary. This contrast shows the strength of the relationship is reflected in more help for graduates' obtaining employment opportunities, but do not ensure that they can certainly get a higher salary job.

Key words : social capital; college graduates' employment; strong ties; weak ties