

大学毕业生就业市场中的信息不对称及其对策

曾之光, 沈士仓

(南开大学人口与发展研究所, 天津 300071)

摘要: 大学毕业生就业市场中存在着的信息不对称是当前毕业生就业困难的重要原因之一, 因为它所引起的逆向选择和道德风险会加大交易成本, 降低市场效率, 制约就业市场的发展, 对毕业生的就业产生破坏性的作用。因此, 我们必须采取有效措施消除信息不对称所带来的不利影响, 才能使毕业生的就业问题得以顺利解决。

关键词: 信息不对称; 逆向选择; 道德风险

中图分类号: F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2003)06-0067-04

Asymmetric Information and its Solutions in the Labor Market of Graduates

ZENG Zhi-guang, SHEN Shi-cang

(Institute of Population and Development, Nankai University, Tianjin 300071)

Abstract: Asymmetric information in the labor market of graduates is one of the most important reasons why the graduates get jobs so difficultly. Adverse selection and moral hazard resulted from asymmetric information will increase the cost of transaction, decrease the efficiency, and handicap the development of labor market, therefore have native influences on graduate employment. In order to solve the above problems, it is necessary for us to take effective measures to eliminate negative influence arising from asymmetric information in labor market of graduates.

Keywords: asymmetric information; adverse selection; moral hazard

一、问题的提出

大学毕业生的就业, 一直是社会关注的热门话题, 随着连续几年高校扩招和社会就业形势的变化, 对毕业生就业的压力越来越大^[1]。那么, 大学毕业生的就业究竟难在何处? 有人认为这一问题与国家机构改革、经济不景气、就业岗位减少有关; 也有人认为是高校的专业设置和专业结构以及扩招与社会需求错位, 造成了供求总量失衡、结构矛盾突出; 还有人认为与毕业生的就业意向、择业观念等主观因素有关; 而且社会对此没有引起足够重视, 忽视了积极的引导, 因而造成了今年大学生就业形势的格外严峻^[2]。应该说, 这些解释都有其合理性。

但是, 也还存在另外一种情况或原因, 就是在劳动力市场上, 求职者与用人单位必须相互搜

收稿日期: 2003-03-13; 修订日期: 2003-06-06

作者简介: 曾之光(1976-), 男, 四川仁寿县人, 南开大学经济学院硕士研究生, 主要研究方向: 人力资源开发与管理、现代劳动经济学理论

寻对方的信息并达成协议，而要达成就业协议，供求双方就必须相互提供、传递必要的信息给对方，接受对方的筛选。但在这信息的传递过程中，由于经济决策人对经济现实中存在着的事实不了解，或者了解程度不够；或者经济行为人故意隐瞒或掩盖真实信息，甚至提供虚假信息等诸多原因^[3]，造成经济决策人所获得的信息往往是不完全的，这就形成了信息不对称。正是由于这种信息不对称，扭曲了就业市场的运行机制，成为大学毕业生就业形势显得特别严峻的另外一个重要原因。

二、信息不对称对大学毕业生就业市场的影响

信息不对称 (Asymmetric Information) 是由英国詹姆斯·莫里斯 (James·A·Mirrlees) 和美国威廉·维克瑞 (William·Vickrey) 在信息经济学中所提出的重要理论^[4]，它用以说明相关信息在交易双方的不对称分布对于市场交易行为和市场运行效率所产生的一系列重要影响。从 70 年代开始，一些西方经济学家如斯彭斯 (Spence) 等就把这一理论引入了对劳动力市场的研究领域^[5]。信息的不对称可以从两个角度划分：一是时间，从发生的时间上看，不对称性可能发生在当事人签约之前，也可能发生在签约之后，分别称为事前不对称和事后不对称。二是内容，从内容上来看，信息不对称可能是指某些参与人的行动，也可能是指某些参与人的知识和信息，分别称为隐藏行动和隐藏信息^[6]。以大学生就业市场为例，信息不对称的基本分类情况如下图所示：

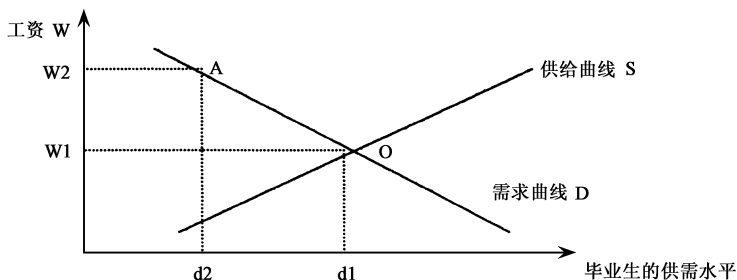
	隐藏行动	隐藏信息
事前不对称 (逆向选择)		用人单位不了解毕业生的有关素质、能力等个人信息； 用人单位分不清毕业生各种证书的真假优劣； 用人单位不了解求职者的真实求职期望； 求职者不了解用人单位的真实情况； 求职者不了解用人单位承诺的可信程度等等
事后不对称 (道德风险)	(1) 隐藏行动的道德风险模型如就业协议签订后，用人单位不了解毕业生的“毁约”概率等；	(2) 隐藏信息的道德风险模型

信息不对称的基本内容可以概括为：第一，交易双方中的任何一方都未获得完全清楚的信息；第二，有关交易的信息在交易双方之间的分布是不对称的，即一方比另一方占有较多的相关信息；第三，交易双方对于各自在信息占有方面的相对地位都是清楚的。这种对相关信息占有的不对称状况导致在交易完成前后分别产生逆向选择和道德风险问题，它们严重降低市场运行效率，在极端情况下甚至会造成市场交易的停顿^[7]。以大学毕业生就业市场分析为例，由于信息在双方的分布是不对称的，这种不对称严重阻碍了毕业生就业市场基本经济功能的发挥，影响了毕业生就业问题的顺利解决。概括地说，主要表现在：

1. 逆向选择：所谓“逆向选择” (Adverse selection)，是指某一市场上劣质品排斥优质品的现象，其实质是一种市场失败或市场无效。阿克洛夫 (Akerlof) 的旧车市场模型是逆向选择理论的经典分析^[8]。逆向选择理论认为，劣质品之所以能在市场上“取代”优质品，主要存在三个条件：一是买主不知道商品的真实质量；二是劣质品的生产成本低于优质品，具有相对价格优势；三是劣质品可以“伪装”成优质品，且伪装后的总成本不会高于买主所出的平均价格^[9]。“逆向选择”容易出现的场合主要包括旧车市场、保险市场、信贷市场和劳动力市场。

在毕业生就业市场上，存在着大量优秀的毕业生和能力一般或很差的毕业生，他们的能力各不相同。在就业协议订立前，求职者知道自己的能力信息，而用人单位不知道或不完全知道。用人单位当然愿意选择能力强、素质高、离职率低的优秀毕业生。但问题是：第一，毕业生的能力信息属于个人私人信息，用人单位不能完全获取；第二，如果用人单位依靠各类证书或通过询问

求职者来选择，由于作假的成本很低，因此可能面临着低能力毕业生不说实话的道德风险。如在毕业生招聘会上出现了不少十分严重的“注水”现象，一所高校居然冒出了近百名学生会副主席^[10]。因为在信息不对称的情况下，用人单位无法完全准确判断求职者证书的真假优劣，这就给作假者以可乘之机，使得真正高能力毕业生失去了原有的竞争优势。所以信息不对称情况下的“逆向选择”，“次的”毕业生就把“好的”毕业生排挤出了市场；第三，如果假设毕业生的能力水平与他们的保留工资（所愿接受的最低工资）正相关，保留工资便成了衡量毕业生能力的信息，能力越高，需要支付的工资也越高。面对同一工资，其保留工资超出这一水平的高能力毕业生不愿受雇，而低能力毕业生愿意受雇，如果工资降低，将会导致更多的高能力毕业生退出用人单位的求职者行列，低能力毕业生将高能力毕业生“逐”出了市场，所以叫“逆向选择”^[11]。而且，如果用人单位通过实施提高工资的反“逆向选择”措施，虽然能使申请求职的毕业生能力上升，但它所支付的高于市场一般水平的工资就成了它挑选高能力毕业生的额外成本，从而就会减少招聘人数。如果全体用人单位都采取提高工资这一措施，就会造成社会工资水平的不断抬升，和整个社会对毕业生吸纳能力的下降。如图所示：



如果为了吸引高能力毕业生而把工资从 W_1 提高到 W_2 ，就会造成对毕业生的需求水平从 d_1 降低到 d_2

2. 道德风险：道德风险 (Moral hazard) 也可称为败德行为，是指从事经济活动的人在最大限度地增进自己的效用时做出不利于他人的行动，如采取不诚实的行为给他人带来风险等。在信息经济学中，道德风险的前提假设是签约时信息是对称的（因而是完全信息），签约后，代理人 (informed player 拥有私人信息的参与者) 隐藏行动或信息，因而产生了道德风险^[12]。在本文中，与此假设不同，由于存在就业信息资源分布的不对称，大学毕业生就业市场无论是签约前，还是签约后都很容易发生道德风险，而为了简化，本文只讨论就业合同或协议签订前所发生的道德风险问题。

在签约前，代理人 (informed player, 拥有私人信息的参与者) 知道自己的信息，委托人 (uninformed player, 不拥有私人信息的参与者) 不知道，因而信息是不对称的。为了显示自己的类型信息，代理人选择某种信号传递给委托人，委托人在观测到信号后与代理人签订合同。在这信息传递的过程中，我们假定毕业生就业市场上的参与者是理性的（在信息不对称的条件下，这种理性是有限理性），在我国信用制度、立法及执法体系还不健全，企业及个人制造虚假信息几乎不受成本约束的情况下，他们在做出使自己利益最大化的行为决策时，就暗含了发生道德风险的可能，如果社会没有一个有效的监督惩罚机制，这种提供虚假信息的败德可能就会变成现实。目前，大学毕业生就业市场上所发生的种种现象证实了这种可能。如有些单位为利用招聘会来推销企业形象和挖掘大学生中潜在的市场，夸大招聘名额，本则一名，写出来的却是若干名，甚至不招聘^[13]。这种只“招”不“聘”的现象造成的不良影响是多方面的。其一是无形中加大了大学生就业的思想压力；其二是浪费了招聘机会与资源；其三是浪费了应聘者的时间、精力与财力。而少数毕业生为求得好的职位，在求职材料上夸大其词甚至弄虚作假，虽然在短时间内可能

会为自己带来好处，但这也容易让用人单位对其期望过高。当看到毕业生的真实表现后，用人单位的过高期望极易变成失望，就会进一步“抬高招聘门槛”，使人才高消费升级，从而对其他毕业生的应聘产生不利影响。还有一些毕业生在找工作时，有“保底签约”的情况，等再找到了更满意的工作时就无情毁约，导致在招聘会上有的单位打出了名牌大学学生免谈的标语，就是害怕其毁约或跳槽^[4]。这些道德风险的存在进一步加剧了就业市场中的信息不对称程度，使得大学毕业生的就业问题的解决变得更加困难。

三、如何消除信息不对称对大学生就业市场的不利影响

1. 改善信息披露机制，减少信息的不对称，增加就业市场的透明度。要做到这一点，就必须要求就业市场参与主体充分公开自己的相关信息，增加就业过程的知识而减少私人信息或隐蔽信息。为此，首先要通过信息传递机制的改善，提供真实的市场信号。现实中这样的办法确实存在，如利用媒体面向社会公布毕业生供求的详细情况。其次要充分发挥高校在毕业生就业供需见面中的主导作用，为供求双方更好地服务。一方面要向学生介绍用人单位的情况；另一方面也要向企业推荐学生，让用人单位和学生双方的相关信息能得以充分的沟通。再次，就全国范围来说要努力开拓信息渠道，整合信息资源，建立信息平台，在全国高校中推进毕业生就业网络化的进程。各高校可以联合建立统一的就业供需信息网，使“有形市场”与“无形市场”互为补充，争取全国高校毕业生就业能够逐步实现完全网络化。

2. 学校要把就业指导纳入必修课，帮助学生在校期间尽早了解就业形势与政策，了解社会和用人单位对人才素质的要求；分阶段，分层次地为学生提供包括职业生涯规划、求职技巧、心理咨询等各个方面的指导与培训，从而减少由于学生在求职时不能正确向用人单位传递能力信息而造成的就业困难。

3. 借助政府的干预作用和非市场的影响作用提高就业市场机制的运行效率。例如国家应尽快建立科学合理的就业信息预测机制，特别是要对未来几年内毕业生就业需求情况进行准确预测，并定期向社会公布就业专业预警，以便及早制定相应对策，避免大学设置专业和考生填报志愿中跟风和盲从，让扭曲的人才供求回到正常的曲线上来；其次就是对于进场参加招聘会的用人单位要有严格的资质审核制度，一旦发觉用人单位只招不聘或者以招聘幌子行违法勾当就给以严惩，不但要将其清理出场，还要向社会公布这些不守诚信的单位名单，以规范就业市场；再次政府可以投资建立公共的大学生就业指导中心，把工作重点放在向用人单位提供良好服务以及对毕业生的职业发展进行指导这两个方面，积极提升服务质量，努力为毕业生就业提供更好、更专业化的服务。

4. 发展科学的人才鉴定方法。在能力信息不确定的就业市场上，人力资源素质测评技术和机构的出现，能使信息不对称导致市场失灵状况得到一定程度的改善。利用人力资源素质测评技术和机构的专业知识鉴定或识别毕业生，能使能力信号得以强化或具体化，从而使用人单位能更准确地了解求职者的真实能力信息。

5. 要加强法制建设和诚信教育，规范就业市场信息传递机制。首先必须要建立一套使提供真实信息者得到利益，作假者必然付出代价的制约机制，加大执法力度，提高企业及求职者的违约成本，使我国的就业体系及其发展真正建立在法制化的轨道上；其次还必须探索建立、健全用人单位与个人的信用评级制度，并对信用档案的记录与移交、管理与评级、披露与使用做出明确的规定^[15]；再次要加强诚信教育。无论是求职者还是用人单位，都必须以诚信的原则参与就业市场。毕业生要在应聘中表现自己的诚信，在简历中实事求是，不弄虚作假，慎重、理智地对待每一个机会，“保底签约”的心态不可有。如果就业协议签订了，就应该尊重自己的行为，双方都不要随意毁约。

(下转第56页)

大就业措施的落实。

4. 大力发展中小企业。中小企业是吸纳就业最主要的渠道,目前世界多数国家均将对中小企业的扶持作为政府的工作重点之一。目前各级政府和有关部门对企业的扶持重点则是“抓大放小”,这一政策不利于中小企业发展。建议树立“抓大促小”工作新思维,通过发展中小企业带动就业率的提高。

5. 加大再就业培训力度。目前,我省对失业者再就业能力的培训上存在培训机构不规范、培训课程不对路、培训费用过高、培训单位与用人单位脱节等诸多问题,致使一些失业者经培训后仍然失业。

6. 尽快建立适应市场需求的人才培养结构。目前的就业矛盾,既存在总量问题,也存在结构问题。结构问题主要反映在教育体制和人才培养结构上。突出反映为,一方面因某些专业过剩致使一批大学生成为失业者,另一方面是某些技术工种严重不足。

7. 建立和强化全省统一的劳动力市场。要建立和发挥全省统一、高效和竞争有序的劳动力市场,努力改变一些地区和部门的失业者求职无门,用工者招人无路,严重制约经济欠发达地区与经济发达地区之间、城乡之间和行业之间的劳动力转移和流动等不正常现象的存在。

8. 促进形成就业服务体系。积极筹备和建立一整套沿着制度化、经常化、专业化、社会化方向发展的城镇就业服务和反贫困工作的运行机制,帮助失业者解决再就业服务方面遇到的诸多难题。

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第70页)

6. 毕业生自己还应该摆正心态,认清形势,根据现实调整自己的就业期望值,确立适当目标,加大就业信息的收集、开发力度,掌握求职技巧,向雇主传递有效的信号,让雇主通过这些信号相信自己是值得雇用的好员工。首先要求传递的信息一定要真实;其次关键是要有自己的特色,使自己脱颖而出受到雇主青睐。这就要根据职业要求向雇主传递自己适于这种工作的信息,让雇主知道自己的特长^[9]。如应聘销售主管,就要在面试中显示出自己出色的口才,讲清楚自己成功推销活动的案例等;再次在应聘的整个过程中,要注意每一个细节,如得体的打扮与举止,与雇主的约会要守时,言辞要礼貌等等。

参考文献:

- [1] 顾一冰. 大学毕业生太多了 [N]. 南方周末, 2002-12-6.
- [2] 顾春. 大学生毕业难题 [N]. 人民日报, 2003-1-17.
- [3] 李睿. 非对称信息博弈论与经济管理方法 [J]. 情报理论与实践, 1999, (3).
- [4] 朱盛镭. 不对称信息理论在汽车市场交易中的应用 [J]. 汽车工业研究, 2002, (3).
- [5] 吴昆. 迈克尔·斯彭斯及其信号经济理论 [J]. 经济学动态, 2001, (10).
- [6] 张维迎. 博弈论与信息经济学 [M]. 上海: 上海三联书店, 上海人民出版社, 1996.
- [7] 江世银. 论信息不对称条件下的消费信贷市场 [J]. 经济研究, 2000, (6).
- [8] 张维迎. 博弈论与信息经济学 [M]. 上海: 上海三联书店, 上海人民出版社, 1996.
- [9] 胡永远, 李少斌. “逆向选择”下的个人人力资本投资 [J]. 人口与经济, 2001, (6).
- [10] 徐迅雷. 怎么那么多“学生会副主席” [N]. 中国经济时报, 2002-11-29.
- [11] 管毅平. 宏观经济波动的微观经济行为分析 [M]. 上海: 立信会计出版社, 2000.
- [12] 张维迎. 詹姆斯·莫里斯论文精选: 非对称信息下的激励理论 [M]. 北京: 商务印书馆, 1997.
- [13] 陈家兴. 棒喝时代: 招聘会岂能只招不聘 [EB/OL]. <http://www.sina.com.cn>, 2002-12-1.
- [14] 苏清. 就业本不易违约更不该, 大学生签约别二心 [N]. 新闻晨报, 2002-11-25.
- [15] 蒋海. 不对称信息、不完全契约与中国的信用制度建设 [J]. 财经研究, 2002, (2).
- [16] 王晓旭. 怎样在大型招聘会上提高签约率 [N]. 21世纪人才报, 2002-11-26.

[责任编辑 崔凤垣]