

企业短视行为对知识失业的影响

——基于北京市用人市场的调查分析

林霓裳

(首都经济贸易大学 劳动经济学院, 北京 100026)

摘要: 本文从市场经济的角度探求知识失业的深层次原因, 通过对北京市用人市场进行问卷调查分析, 发现市场经济条件下企业的短视行为是导致知识失业的重要原因之一, 并提出意见和建议。

关键词: 供给; 需求; 短视; 知识失业

中图分类号: F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2010) 01-0044-04

The Effect of Short-sighted Behavior in the Enterprises Impact on Knowledge Unemployment: Based on survey of employers in Beijing market

LIN Ni-Shang

(School of Labor Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing 100026, China)

Abstract: This paper explored the seated reason for the knowledge from the perspective of market economy. Through analyzing the questionnaire survey of employers in Beijing labor market. We find that the short-sighted behavior of enterprises in market economy is one of important reasons for knowledge unemployment. This paper gives some suggestions.

Keywords: supply; demand; short-sighted; knowledge unemployed

继国企职工下岗、返乡农民工失业之后, 我国的就业市场又面临着一个新的问题, 即知识失业。知识失业是指接受过高等教育的知识劳动力处于不得其用的状态, 是知识资源没有得到有效与合理配置的表现^[1], 在我国主要表现为大学毕业生的失业。随着近两年毕业大学生的数量大幅度增加, 大学生一次就业率的逐年下降, 大学生失业已经越来越引起有关部门的关注。以大学生失业为主要表现的知识失业不仅是对个人和社会资源的极大浪费, 对失业者及家庭来说也是一个严重的打击^[2], 不仅如此, 知识失业造成的社会影响比国企下岗

职工、返乡失业的农民工更为深远, 更容易引发一系列的社会问题。因此找出知识失业现象的深层次原因, 以采取有针对性的措施是十分必要和迫切的。

一、社会上关于知识失业现象的解释

目前关于我国知识失业的解释主要集中在以下几个方面: ①从政府的角度分析, 认为高等教育扩招政策是导致劳动力市场供需失衡的主要原因, 我国的经济发展水平和经济结构本身对知识性人才的需求量远没有那么大, 因此导致大量知识性人才失业^[3]。②从高校的角

收稿日期: 2009-03-10; 修订日期: 2009-11-11

作者简介: 林霓裳 (1978-), 女, 河南洛阳人, 首都经济贸易大学劳动经济学院博士研究生, 研究方向: 劳动经济学。

度分析,认为高等院校专业设置不合理是导致劳动力市场结构性失衡的主要原因,我国对知识性人才的需求量是巨大的,但是高校的培养方案偏离市场的实际需求,以至于造成人才市场的结构性失业^[4]。③从知识失业主体的角度分析,认为失业者本身(主要指大学生)不能顺应市场的需求及时调整自己的目标和期望值,以至于找不到“合适”的工作,但如果失业者肯降低门槛、降低身份和薪金,或者去二线城市,就业仍然是不成问题的^[5]。

对于以上的几种观点,笔者不能完全赞同。首先,我国人力资源总体水平不高,不但低于发达国家,也低于很多发展中国家^①。中国对高水平的知识性人才的需求不是过多而是过少。只是高等教育扩招政策导致大学生的供给速度增长过快,快于我国经济发展和结构调整速度,以至于造成结构性的失衡。

其次,造成知识性人才结构性失衡的主要责任不在高校,高校专业确实存在不合理的现象,但这不能作为解释大量知识性人才失业的原因,因为高校的专业设置是根据当时的市场情况进行调整,而人才的供给却是在3~4年以后,即使设置的专业完全符合当时市场的要求,4年后也很难跟得上市场形势的变化。供给和需求要达到平衡需要一个很长的调整时间,如果我们把高校对人才的培养看做是某种专业生产,那么它属于一种生产周期较长的商品。如图1所示,在某专业的人才供给数量为 Q_1 的水平下,市场对某专业的人才出现了供给缺口,与此相对应的 P_1 的工资水平必然吸引人们对该专业的培训投入,高校或培训机构则相应增加对该专业的招生和培训数量,经过一个生产周期(3年或者更长的时间),新生劳动力进入就业市场,此时需求方愿意为该专业的劳动力支付的工资率已经降到 P_2 水平,市场出现了供给过剩的状况,而这种状况的改变需要等到下一个生产周期结束。至于最终能否达到供需均衡的结果,则取决于供给曲线和需求曲线斜率的对比。另一方面,即使高校设置的专业与市场需求完全吻合,也不可能达到用人单位的“拿来就用”的标准。因为普通高校的主要任务是培养大学生对知识的学习和应用能力,而不是单纯掌握知识的多少,那无异于培养僵化的操作性工人。例如学生在大学期间学习的程序设计语言是Basic,但在他们进入工作岗位时社会上普遍使用C

语言。如果当初招聘单位本着“拿来就用”的标准,那么现在活跃于各领域的很多骨干人才当初都是不合乎标准的。

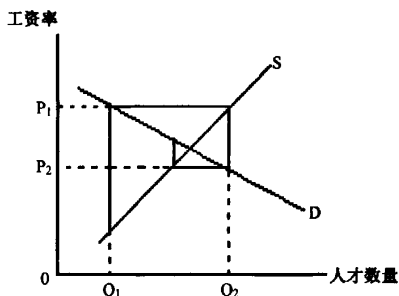


图1 某专业人才供需曲线

再次,从求职者本身找原因看似合理,符合市场供需的原则,然而这其中却存在很多难以掌控的因素,因为求职者本身的选择属于个人行为,政府只能做一些指导性工作。选择一个能让人充分发挥潜能的职务、较高的薪金、发达的城市,在市场经济条件下,任何人都有这样的权力,我们无法改变求职者整体上的选择偏好,只能通过市场本身进行调节。另一方面,让一个经过10多年教育的大学毕业生从事一个几乎不需要培训就能从事的工作,如果是一个群体现象那么这将是社会资源的巨大浪费,对大学生本人也是不公平的。因此本文试图从市场经济本身探求知识失业的深层次原因。

二、短视行为对知识失业的影响

在市场经济条件下,很多用人单位存在一定的短视行为,即追求短期内的利润最大化,而不是企业长期的稳定发展。在这种情况下,需求方在招聘员工时更看重员工能否立即给企业带来收益,对于企业的长期人才储备并不看重,在招聘人才时经常会出现一系列的就业歧视现象,如性别、年龄、经验歧视等等。对于那些具备一定的知识能力而缺乏实际工作经验的大学毕业生来说是非常不利的。为了弄清楚在就业市场中用人单位是否存在短视行为,哪类企业更容易出现短视行为,短视行为对大学生就业的影响有多大,本文采取简单随机抽样的方法对北京市国有企业、民营企业(含

① 2002年人口普查的数据显示,我国受过大专以上学历教育的人口仅占总人口的3.6%,美国为60%,日本、韩国为30%,印度为16%。

港资、台资企业）和外资企业共 83 家企业进行问卷调查，实得问卷 74 份，其中有效问卷 67 份，在被调查的单位中，国有企业 17 家（其中大型国有企业 6 家），外资企业 19 家，民营企业 31 家，问卷调查的截止日期是 2008 年 11 月 30 日。

1. 用人单位是否存在短视行为

在被调查的单位中，当问及每年招聘的应届毕业生占全年招聘计划的比例时，三类企业的选择有明显的倾向性（见表 1）。选择招聘应届生占全年招聘计划 50% 以上的国有企业只有 3.1%，外资企业稍微高些，达到 12% 左右，绝大多数民营企业选择 10% 以下的应届毕业生招聘计划。国有企业和外资企业招聘应届生的比例在 30% ~ 50% 之间，还有相当一部分选择招聘应届生的比例在 10% ~ 30% 之间。从调查结果可以看出，绝大多数民营企业在招聘员工时不会考虑应届生，或者招聘数量很少，而外资企业和国有企业每年却愿意招聘相当比例的应届毕业生。

表 1 企业招聘应届毕业生占每年全部招聘计划的百分比

%	国有企业	外资企业	民营企业
50 以上	3.1	12.3	0.0
30 ~ 50	43.7	58.6	0.0
10 ~ 30	36.8	21.3	12.8
10 以下	16.4	7.8	87.2

在调查企业在招聘应届毕业生时优先考虑的因素时，三类企业也表现出不同的差异。通过表 2 我们可以看出，国有企业在选择应届毕业生时对 3 个因素的偏好从强到弱依次是学历与毕业院校、专业和工作与实习经历，而民营企业则与国有企业恰好相反，对专业和工作与实习经历更为看重一些，外资企业对毕业生的学历与毕业院校表现出较强的偏好，对工作与实习经历不太看重。尽管学历与毕业院校不能完全作为评判个人能力大小的尺度，但对于用人单位来讲学历与毕业院校仍然是衡量个人能力的最简便快捷的标准，这种能力更多地表现为某种潜能而不是技能。而专业和工作与实习经历则更多的是某种技能的体现。因此从调查结果我们可以推断出，国有企业和外资企业最为看重的是毕业生的潜在能力，这点外资企业尤其显著。而民营企业则更多地偏好对某种技

能的需求，这和民营企业更倾向于招聘有工作经验的人员而不是应届毕业生的情况吻合。

表 2 企业招聘应届毕业生时优先考虑的因素

	国有企业	外资企业	民营企业
学历、毕业院校	41.3	62.7	24.8
专业	35.1	25.2	36.2
工作、实习经历	23.6	12.1	39.0

在调查企业是否愿意为大学毕业生提供岗前培训或实习时，绝大多数的国有企业和外资企业都愿意提供，而约 69.3% 的民营企业不愿提供岗前培训或实习的机会，只有不到 22% 的民营企业愿意提供（见表 3）。而当问到企业招聘到大学毕业生以后，愿意为其提供多长时间的免费培训或实习期时，三类不同的企业表现出明显的差异性（见表 4）。大多数国有企业倾向于提供 3 个月左右的培训，有少部分愿意提供半年的培训；外资企业更倾向于 1 周或 1 个月的培训，少数愿意提供 3 个月的培训，但都不愿意提供 6 个月的培训。而民营企业绝大部分只愿意提供为期 1 周的培训。

表 3 企业对毕业生进行岗前培训或实习的意向 %

意向	民营企业	外资企业	国有企业
愿意	21.7	97.8	98.0
不愿意	69.3	2.2	2.0

表 4 企业愿意提供免费培训或实习的时间 %

时间	国有企业	外资企业	民营企业
1 周	3.1	38.8	87.4
1 个月	28.1	46.2	12.6
3 个月	56.6	15.0	0
6 个月	12.2	0	0

以上的调查分析说明，北京市劳动就业市场中的企业的确存在短视行为，短视行为主要存在于民营企业中，主要表现为经验歧视。

2. 短视行为存在的原因分析

短视行为的存在与市场经济条件下企业盲目追求利润是分不开的。首先，很多企业尤其是民营企业往往缺乏长远规划、目标和成熟的人才机制，一些企业在发展的初期，资金、市场、人员都很紧缺，为了使企业能够获得维持和发展的机会，当务之急考虑的是如何尽快盈利，因此很多民营企业在招聘员工时要求能够立刻带来经济效益，对没有经验的大学毕业生根本不予考虑。其次，现在不少单位是短期的项目公司，如房地产公司、软件开发公司，一个项目开始时招聘员工，项目结束就将人员解

散,整个项目期间短的3~5个月,长的1~2年,在这种情况下一般单位都不会考虑招聘大学毕业生,而是需要能直接上岗的具有丰富工作经验的人员。再次,企业招聘大学生往往会承担一定的风险,因为缺乏工作经验的大学生在经过一定的培训,以及1~2年的在岗学习(干中学)后,很快成为既具备一定经验又有一定理论功底的人才,此时如果企业缺乏一定的规模与实力,不能给大学生带来长期发展的机会和优厚稳定的待遇,就有可能面临人才的流失。长此以往,企业就几乎成为大学生的实习和职业培训“基地”,不要说发展,连短期收益也很难实现。因此市场中不占优势的民营企业不愿招聘大学毕业生也是合情合理的。而规模与实力较强的国企和外资企业原本就是大学生们争相向往的地方,由于风险相对较低,也就愿意招聘优秀的大学生,并进行一定的培训,为本公司日后的长久发展进行人才储备。至于那些尽管效益不是很好、规模也不是很大的国有企业,相当一部分仍然保留着计划经济时代的作风,在招聘人才时不太计较成本,同时较低的工资福利待遇也很难留住人才,这也是为什么很多在国有企业“锻炼”多年的大学生很容易被高工资、高福利吸引到外资企业和民营企业,并很快成为工作的骨干。这同时也是某些国有企业效益不好的原因之一。

企业的这种短视行为会导致严重的后果。首先从大学生的角度来说,由于用人单位的短视,很多具备很强实力的优秀大学生不能得到发展的机会,并给自己和家庭带来心理和经济上的压力。尤其是民营企业存在这种短视行为对大学生就业的影响更大,因为民营企业和广大中小企业是大学生就业的主要渠道^①。其次从企业的角度来说,由于企业的短视,不少企业尤其是民营企业面临着人才危机,民营企业往往是凭借“高薪引才”,而不注重人才的储备、人才后劲的积蓄。民营企业在用人方面的短视直接导致了民企的信任危机,更缺乏国企所拥有的向心力和归属感。在竞争激烈的知识经济时代,如果不能解决人才的核心问题,民营企业将很难获得长久的发展。再次,从社会

角度来说,由于企业的短视行为,导致很多人才无法获得施展才华和抱负的机会,这对社会来讲是人力资源的巨大浪费。更为严重的是,如果这种情况长期存在,会造成知识的贬值,最终会影响到社会的人力资源水平。

三、结论

从以上分析可以看出,市场经济条件下企业过分追求短期利润最大化,不注重长期发展规划,忽视人才的长期储备,导致相当一部分企业尤其是民营企业只愿招聘有工作经验的熟练劳动力,而不愿招聘缺乏经验的大学生是知识失业重要原因之一,只有加大我国的职业化教育才是解决这一问题的根本出路。因此本文提出建议如下。

首先,提高我国职业教育水平,扩大职业教育范围。不仅在普通高等教育以外设置职业教育,以满足青年人才的培养需要,同时在普通高等教育阶段也要加入职业培训和实践培训方面的教育;其次,政府在政策上应该对企业的招聘进行指导,例如规定各类企业在年度的招聘计划中对应届大学生的招聘最低比例,并对那些招聘大学生达到一定比例的企业给予政策或税收上的优惠,以此鼓励广大民营企业或中小企业加大对大学生的招聘;再次,政府帮助普通高校建立实习基地,进行统一的实践培训,以弥补大学教育理论和实际相脱节的问题。

参考文献:

- [1] 杨冬民. 对人才资源中“知识失业”现象的探析[J]. 经济问题, 2004, (4).
- [2] 黄海涛. 大学生就业中社会歧视现象的表现及危害分析[J]. 黑龙江高教研究, 2006, (4).
- [3] 钱明霞. 经济学视角中的当代大学生就业难[J]. 常州工学院学报, 2004, (2).
- [4] 肖云, 杜毅, 刘昕. 大学生就业能力与社会需求差异研究——基于对重庆市1618名大学生和272家用人单位的调查[J]. 高教探索, 2007, (6).
- [5] 孙崇瑜. 大学生就业问题的特殊性及其对策[J]. 经济问题探索, 2007, (3)

[责任编辑 童玉芬]

^① 2009年1月,中国社会科学院发布的《社会蓝皮书》中的调查表明,大学生的主要雇主是民营企业 and 个体户。本科毕业生就业人数的36.2%和高职、专科毕业生就业人数的57.1%都受雇于民营企业,占中国大学应届毕业生就业总数的40.2%。另外,从企业规模来看,中小企业是应届大学毕业生就业单位的主力军,300人以下的企业雇用了48%的应届大学毕业生,其中包括本科毕业生的40%,高职、专科毕业生的55%。