

大学毕业生中谁端上了铁饭碗？

——基于社会资本的解釋及实证分析

秦 永

(南京审计学院 经济学院, 江苏 南京 210029)

摘要: 党政机构、事业单位和国企具有工作稳定、收入高的特点, 其岗位成为大学毕业生可以进入的高收入工作岗位。本文认为, 父母的职务、个人党员身份等与社会资本相关的变量可以提供招聘信息以及非课本知识, 因此, 能够提升大学毕业生进入党政机构、事业单位或国企的可能性。之后, 本文利用2011年南京6所高校的数据, 采用Probit估计方法, 证实了此假说。

关键词: 大学毕业生; 党政机构; 事业单位; 国企; 社会资本

中图分类号: F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2012)03-0033-06

Who Wins the Iron Rice Bowl When They Graduate from Colleges: Based on Social Capital Theory and Evidence of 6 Universities in Nanjing

QIN Yong

(School of Economics, Nanjing Audit University, Nanjing 210029, China)

Abstract: Using the data of six colleges in Nanjing, we analyze factors that affect the probability of getting the secure job which means the position of government, public institution or state-owned enterprises when one graduates from colleges. The results show that: the college graduates with more social capital gain secure jobs more easily since the social capital help them get more information of work opportunities and necessary skills to increase the personal productivity. The empirical evidence supports that the rank of parents position and CCP identity which relate social capital will improve the probability employed by the government, public institution or state-owned enterprise.

Keywords: college graduates; official; public institution; state-owned enterprise; social capital

收稿日期: 2011-08-10; 修订日期: 2011-12-20

基金项目: 国家哲学社会科学基金项目(09CJL020、11CJL040、11CJY015); 教育部人文社会科学重点研究基地2008年重大项目(08JJD790141); 江苏省哲学社会科学基金项目(10EYB007)。

作者简介: 秦永(1977-), 河北保定人, 南京审计学院讲师, 武汉大学博士研究生, 研究方向: 人力资本和经济增长。

一、引言

党政机构、事业单位和国有企业是当前炙手可热的就业单位，这些单位工作稳定，收入较高，此外，还有多种隐性福利，或可统称为铁饭碗。这些单位优厚的待遇吸引了海量大学毕业生应聘。例如，2010年国家级公务员录取比例大约为100:1，省级公务员在20:1左右。当前党政机构、事业单位和国企入职笔试、面试和体检都已经较为规范，在相对公平的市场环境下，究竟哪些因素主导着大学毕业生进入这三类单位的可能性是诸多经济学家十分关心的话题。其中个人和家庭的社会关系对个人是否能进入这三类单位的影响更成为学者关注的焦点。本文尝试通过计量研究探讨父母的职务、个人党员身份等社会资本（即社会关系网络）对大学毕业生进入这三类单位的影响。

随着社会资本研究的完善，有关社会资本对个人就业、工资影响的研究正在成为热点。一般认为，关系网络可以帮助个人就业，提高个人工资^[1-4]。陈钊等人更是深入研究了个人社会资本与进入行业的关系，他们发现社会关系网络、父亲受教育水平和政治身份有利于个人进入高收入行业^[5]。但是还鲜有文献探讨社会资本对在党政机构、事业单位和国企就业的影响。

最新的论文探讨了社会资本对个人就业的影响，但是得出了互相矛盾的结论。一方面部分学者发现社会资本对就业有积极作用。例如，奈特（Knight）等人发现社会关系网络越大的人跳槽越频繁，即，社会资本有利于个人求职^[6]。边燕杰证明如果个人在城市就业，“关系”将发挥重要作用^[7-8]。阿蒙哥（Calvo - Armengol）等人利用工作搜寻模型证明，社会关系网络有助于个人就业^[9-10]。但是，瓦赫巴（Wahba）等人发现社会资本的增加起初会增加个人的就业概率，但是当社会资本高于某一门槛值时，它会降低个人就业的可能性^[11]。阎凤桥和毛丹发现家庭社会关系广泛的毕业生更容易就业，担任学生干部的学生成功求职的概率较高^[12]。刘小瑜和胡军刚证实户口的性质、政治面貌对就业有显著影响^[13]。另一方面部分经济学家证明社会资本对求职没有影响或发挥负面作用。例如，李涛和张居衍证实个人就业不受父亲的党员身份、父亲的年龄以及原户籍的影响^[14]。岳昌君等人的研究表明学生的家庭所在地、父亲受教育年限、母亲受教育年限以及父亲的职业状况与毕业生就业并无联系^[15]。陈成文等人发现政治面貌并不影响大学毕业生的就业^[16]。胡永远等人也证实父母文化程度、父母的职务等多项社会资本变量对就业没有显著影响^[17]。

二、社会资本对能否在党政机构、事业单位或国企就业的影响

社会学家布迪厄（Bourdieu）和科尔曼（Coleman）先后提出了社会资本的概念，给出了相似定义。布迪厄提出社会资本是实际和潜在资源的集合体，这些资源与关系网络联系在一起，并通过网络发挥作用^[18]。科尔曼把社会资本定义为“个人拥有的社会结构资源”，包括社会团体、社会网络和网络摄取^[19]。个人只有通过社会团体的成员资格和社会网络的联系，并在此基础上进行网络摄取，才能得到社会资本的回报。普特南（Putnam）把社会资本的概念引入经济学领域，用之解释意大利的南北差异。迄今为止，社会资本的概念仍存争议，但他们都承认社会关系网络是社会资本的一个重要方面。本文采用普特南对社会资本的定义，即社会资本为个人的社会关系网络^[20]。

当前大学毕业生进入党政机构、事业单位和国企的方式包括公务员招考、选调生、村官、公开招聘等。其身份也多种多样，部分为国家公务员，部分为事业单位编制，部分无编制，应聘到企业的学生亦包括正式职工和聘用职工。社会资本通过以下四种方式影响大学毕业生能否在党政机构、事业单位和国企就业。

第一，帮助大学毕业生获得招聘信息^[21-22]，丰富的招聘信息可以帮助大学毕业生成功求职。根据传统的工作匹配模型，个人获得的工作岗位信息越多，他求职成功的可能性越大。个人的社会资本越多，他的社会关系网络越大，社会关系网络越大，可以获得的关于党政机构、事业单位或国企的招聘信息愈多，因此，其在此三类单位中成功求职的可能性越高。

第二，社会资本可以增进用人单位和求职者之间的相互了解，提升彼此的信任水平^[23]。个人可

以通过社会关系网络了解用人单位有关岗位的招聘信息,例如工作性质、薪金水平、所需技能等,在求职中做到有的放矢,提高求职效率。党政机构、事业单位和国企的人事部门也可通过中间人获得求职者的详细信息,这些信息可靠性高,并且具有针对性,从而可以减少招聘中的失误。

第三,大学毕业生可以得到亲友的工作推荐^[24]。同事推荐是很多党政机构、事业单位和国企的非公务员岗位招聘的重要方式,由于同事对工作岗位和被推荐人的情况都较为了解,所以其推荐的个人将与工作岗位更加匹配。个人的社会关系网络越庞大,获得工作推荐的机会越多,其在党政机构、事业单位和国企获得工作的可能性越高。

第四,社会资本可以提供许多非课本知识。父母的职务越高,子女潜移默化地学习有关人事协调、办事流程、行为规范的知识越多。这些知识没有教材,只能通过向他人学习工作经验获得。父母的职务越高,此方面的知识储备越多,子女摄取的相关知识愈丰富,个人在政府机关入职考试、面试中取得的成绩越高,越容易考取政府机关的职位。其他社会资本也发挥着类似的作用。

根据以上四个理由,我们提出以下命题:个人的社会资本越多,则其获得的党政机构、事业单位和国企招聘信息、工作推荐和非课本知识愈多,因此,个人进入此三类部门的可能性越大。

三、模型设定和数据说明

1. 模型设定

本文采用离散选择 Probit 模型考察社会资本是否影响大学毕业生在党政机构、事业单位和国企的就业,模型设定如下:

$$Y_i = C + SC_i\beta + HC_i\alpha + IC_i\gamma + M_i\varphi + Q_i\mu + \varepsilon_i \quad (1)$$

其中被解释变量 $Y_i = 1$ 代表大学毕业生在党政机构、事业单位或国有企业就业,反之设 $Y_i = 0$ 。 SC_i 为个人社会资本向量,由父母的最高职务、党员组成。 HC_i 为人力资本向量,由于全部样本都为本科毕业生,人力资本向量仅包含健康水平一个指标。 IC_i 表示个体特征向量,具体含原户籍性质、相貌、性别、是否为独生子女、学习成绩,此外还涵盖代表个人能力的 5 个变量。 M_i 代表与工作匹配理论相关的求职时间、求职成本和是否参加就业指导三个变量。 Q_i 包括学校是否属于“985 工程”和是否属于“211 工程”两个变量。

使用 Probit 模型是为了得到对应的条件概率:

$$P(Y_i = 1 | SC, HC, IC, M, Q) = \Phi(C + SC_i\beta + HC_i\alpha + IC_i\gamma + M_i\varphi + Q_i\mu) \quad (2)$$

其中 $\Phi(\cdot)$ 为标准正态分布的分布函数。

2. 数据说明

数据为作者及其团队于 2011 年 5 月对南京市 6 所本科高校大学毕业生就业情况所作的问卷调查。这 6 所院校包括一所“985 工程”院校、两所“211 工程”高校和三所一般院校。我们利用随机抽样的方法发出问卷 2000 份,收回有效问卷 1751 份,剔除在关键问题的回答前后矛盾和考研学生的问卷之后,获得已经成功求职的样本 868 个。

调查问卷包括个体特征、求职情况和家庭背景三个方面共 44 个问题。其中求职情况包括工资、求职方式、求职起始时间、求职结束时间、就业单位的性质和就业地点等内容;个体特征包括原户籍性质、性别、是否党员、是否独生子女、个人相貌、学习成绩和个人能力等因素;家庭背景包括父母的最高职务、最高学历和是否在党政机构任职等问题。

变量设计如下:①是否在党政机构、事业单位或国企就业。在此三类单位就业设为 1,未在此三类单位就业设为 0。②父母的最高职务。含职员、科级、处级和局级等选项。根据周玉和王文彬的研究方法直接设为 1、2、3 等值^[25-26]。③党员。把入党的设为 1,未入党的设为 0。④健康水平。在问卷调查中,健康评分从 60 分至 100 分,每 10 分一个区间,共有四个区间,取中数作为健康水平。例如 60~69 分的选项,选择 64.5 分作为其健康水平。⑤原户籍。非农业户口的大学毕业生为 1,农业

户口的为0。⑥相貌指数。把个人对其相貌的主观评分作为相貌指数。处理方式同健康水平。⑦性别。把男性设为1，女性设为0。⑧学习成绩。学习成绩为学生自己报告的各科平均成绩，平均成绩最小值为60分，最大值为100分，处理方式同健康水平。⑨独生子女。独生子女设为1，非独生子女设为0。⑩个人能力。包括理解与交流能力、科学思维能力、管理能力、应用分析能力和动手能力5个方面，全部为80~89分分类似的选项，选取中数作为其指标。⑪求职时间。求职时间为毕业生求职所用时间，取求职结束时间和求职起始时间之差。最小值为0.5个月，最大值为7.5个月。⑫求职成本。求职成本为3000~4000元等类似的选项，取中数作为其赋值。为简化统计表格，每个值都除以1000，作为其取值。⑬就业指导。参加就业指导的为1，未参加的为0。⑭“985工程”院校和“211工程”院校。“985工程”院校设为1，其余为0；“211工程”院校且不是“985工程”院校的设为1，其余为0。每个参数的具体统计指标见表1。

表1 变量的基本统计指标

变量	样本数	均值	标准差	最小值	最大值
在党政机构、事业单位或国企就业 (就业=1, 未就业=0)	836	0.514	0.500	0	1
父母的最高职务 (职员=1, 科级=2, 处级=3, 局级=4, 部级以上=5.5)	827	1.487	0.792	1	5.5
党员 (是=1, 否=0)	868	0.460	0.499	0	1
健康水平	864	88.316	6.037	64.5	95
原户籍 (非农户口=1, 农业户口=0)	868	0.479	0.500	0	1
相貌指数	858	82.794	6.386	64.5	95
性别 (男=1, 女=0)	868	0.570	0.495	0	1
独生子女 (是=1, 否=0)	868	0.606	0.489	0	1
学习成绩	867	81.357	5.801	64.5	95
理解与交流能力	868	84.681	6.146	64.5	95
科学思维能力	867	84.978	6.194	64.5	95
管理能力	868	83.694	6.269	64.5	95
应用分析能力	868	84.823	6.109	64.5	95
动手能力	867	84.800	7.061	64.5	95
求职时间 (月)	834	1.692	1.572	0.5	7.5
求职成本 (千元)	854	1.032	1.034	0.5	6.5
就业指导	857	0.833	0.373	0	1
“985工程”院校	868	0.126	0.332	0	1
“211工程”院校	868	0.214	0.411	0	1

四、估计结果及分析

表2给出了4个模型的估计结果。表3给出了模型(4)的边际效应。

4个模型的估计结果都表明父母的职务将影响个人进入党政机构、事业单位或国企的可能性。中国仍是一个传统社会，父母的社会资本可以被看成子女的社会资本。模型(4)说明在其他解释变量的平均水平下，父母的最高职务每增加一个级

表2 Probit 估计结果

解释变量	被解释变量:党政机构、事业单位或国企就业			
	(1)	(2)	(3)	(4)
父母的最高职务	0.137** (0.065)	0.142** (0.064)	0.134** (0.064)	0.114* (0.062)
党员	0.236** (0.104)	0.235** (0.103)	0.239** (0.101)	0.196** (0.096)
健康水平	0.005 (0.008)	0.006 (0.008)	0.005 (0.008)	
原户籍	0.271*** (0.102)	0.276*** (0.101)	0.282*** (0.101)	0.242** (0.097)
相貌指数	0.012 (0.008)	0.013* (0.008)	0.013 (0.008)	0.014* (0.008)
性别	0.257** (0.108)	0.259** (0.106)	0.279*** (0.104)	0.304*** (0.098)
独生子女	-0.139 (0.102)	-0.142 (0.101)	-0.126 (0.100)	
学习成绩	-0.014 (0.009)	-0.014 (0.009)	-0.014 (0.009)	
理解与交流能力	-0.007 (0.010)			
科学思维能力	-0.001 (0.009)			
管理能力	0.010 (0.010)			
应用分析能力	-0.017* (0.010)	-0.014 (0.008)	-0.014* (0.008)	-0.014* (0.008)
动手能力	0.003 (0.007)			
求职时间	0.014 (0.031)	0.017 (0.031)		
求职成本	0.128** (0.051)	0.128** (0.050)	0.140*** (0.050)	0.130*** (0.049)
就业指导	-0.205 (0.129)	-0.211 (0.129)		
“985工程”院校	-0.153 (0.154)	-0.186 (0.151)	-0.139 (0.149)	
“211工程”院校	0.442*** (0.124)	0.443*** (0.123)	0.444*** (0.121)	0.475*** (0.118)
观测值	769	771	781	784
伪R ²	0.056	0.055	0.055	0.050

注:括号内为稳健性标准误;***、**和*分别表示1%、5%和10%的显著水平。

别，子女进入此三类单位的可能性约增加0.05。与父母为职员的学生相比，处级干部的子女进入此三类单位的概率大致增加

表3 模型(4)的边际效应

变量	边际效应	变量平均值	变量	边际效应	变量平均值
父母的最高职务	0.045	1.476	男性*	0.121	0.561
党员*	0.078	0.454	应用分析能力	-0.006	84.848
原户籍为非农户口*	0.096	0.474	求职成本	0.052	1.032
相貌指数	0.006	82.767	“211工程”院校*	0.185	0.205

注：* 虚拟变量从0至1的边际效应。

0.11。父母的职务越高，其可以操作的资源越丰富，社会关系越广泛。他可以通过这些社会关系获得更多的信息，例如招聘信息。个人获得的信息越多，其就业的可能性越高。同时，父母的职务越高，子女潜移默化地获得的有关人事协调、办事流程、行为规范的知識越丰富，子女在面试中获得的成绩越高，越有助于大学毕业生进入此三类单位。

党员对个人进入党政机构、事业单位或国企亦有很大的帮助。四个模型都证明党员进入党政机构、事业单位或国企的可能性比非党员高。中国共产党是中国的执政党，绝大多数党政机构、事业单位或国企都偏好中共党员，所以党员更容易获得此三类单位的青睐。同时，党员还可以通过学校党组织推荐等多种方式进入党政机构、事业单位或国企，从而增大个人进入此三类单位的可能性。

原户籍为非农业户口的大学毕业生在党政机构、事业单位或国企就业的可能性远远高于来自农村的学生。其可能原因是来自城市的大学毕业生积累了更多的社会资本^[27]，因而有利于其在这些机构就业。

很多人认为英俊与美貌可以为进入党政机构、事业单位或国企加分，但是我们的计量结果对此的回答是不确定的。模型(1)、(3)与模型(2)、(4)的结论不一致，我们可以认为此类单位大都不像银行、新闻媒体等机构对个人相貌设定门槛。

男性显然更受党政、事业单位或国企的欢迎。已有的文献证明男女大学毕业生工资差异的原因为：专业差异、能力高低、劳动时间长短、性别歧视。男女在就业上的差异极可能亦是此四个原因。

我们发现，个人能力中仅有应用分析能力对是否在党政机构、事业单位和国企就业有影响，更为吃惊的是，能力越高越不利于就业，此种现象较难解释。“211工程”院校对个人进入党政、事业单位和国企有帮助。这说明此类单位既不偏好“985工程”院校的学生，同时也排斥一般院校的学生。

求职成本越高，个人进入党政机构、事业单位或国企的可能性越大。因党政机构、事业单位或国企大部分要求到就业当地进行笔试、面试，所以个人参加考试越多，其差旅、报名等成本越高。反之，求职成本越高说明个人参加招聘的次数越多，根据工作匹配模型，随着求职次数的增加，个人进入此三类部门的可能性必然上升。

同时我们发现健康水平、成绩、独生子女对进入党政机构、事业单位或国企没有影响。健康水平属于隐含信息，招聘单位较难了解，因而对就业没有影响。成绩表示了个人能力，但是招聘单位一般对不同层次学校的学生予以区分，而忽视来自同一层次学校的学生成绩差异。独生子女是中国当前特殊阶段特有的一个群体，人们通常认为，独生子女由于成长过程中受到溺爱，不能忍受工作中的艰辛、劳苦，因而在就业中处于不利地位，但是我们的研究结果表明党政机构、事业单位或国企并没有区别对待独生子女。

求职时间、就业指导对是否在此三类单位就业没有影响。由于公务员、事业单位的招考都集中在某一时段，因而其与求职时间的长短没有关系。就业指导无效可能是就业指导效果欠佳的结果。

五、结论和政策建议

本文利用笔者2011年所作的微观调查数据，探讨社会资本对个人进入高收入部门——党政机构、事业单位或国企——的影响。社会资本可以帮助个人获得招聘信息和亲友的工作推荐，提高企业与求职者之间的信任度，丰富大学毕业生的非课本知识，因此，有助于个人在党政机构、事业单位或国企就业。计量结果表明，父母的职务越高，个人进入党政机构、事业单位或国企的可能性越大；党员在党政机构、事业单位或国企就业的可能性比非党员高。

社会关系网络的消极作用也不容忽视。例如父母通过自己的权力为子女谋得国企的职位，这将会降低工作岗位和劳动者匹配的效率，阻碍经济增长。

鉴于社会资本双刃剑的特性，我们提出如下政策建议：第一，由于社会资本有利于个人进入党政机构、事业单位或国企，因而个人应积极储备社会资本。社会资本可以帮助个人在就业中获得更多可靠信息，提高工作匹配的效率，增加个人进入党政机构、事业单位或国企的可能性。工作匹配效率的提高，可以提高个人的产出，最终推动经济增长。第二，鼓励个人利用社会资本求职。个人利用社会关系可以获得更多的招聘信息，因而可以提高工作岗位和劳动者匹配的效率，促进经济增长。利用个人的社会关系网络求职是个人求职的一个重要方式，并将长期存在。第三，建立公开、公正、透明的招聘制度，抑制社会资本的消极作用。社会资本在个人求职中的作用是一个现实存在，我们应当给予足够的重视。当然社会资本在制度不健全的情况下，部分时间发挥着消极作用，我们应当建立制度予以抑制。

参考文献：

- [1] Knight, J., L. Yueh. Job Mobility of Residents and Migrants in Urban China [J]. Journal of Comparative Economics, 2004, (4).
- [2] Calvo' - Armengol A, Y. Zenou. Job Matching, Social Network and Word - of - mouth Communication [J]. Journal of Urban Economics, 2005, 57.
- [3] Glaeser, E. L., D. Laibson, B. Sacerdote. An Economic Approach to Social Capital [J]. The Economic Journal, 2002, 112.
- [4] 陈钊, 陆铭, 佐藤宏. 谁进入了高收入行业? [J]. 经济研究, 2009, (10).
- [5] 同 [4].
- [6] 同 [1].
- [7] Bian Y. J. Guanxi and the Allocation of Urban Jobs in China [J]. China Quarterly, 1994, 140.
- [8] Bian Yanjie. Bringing Strong Ties Back in: Indirect Ties, Network Bridges, and Job [J]. American Sociological Review, 1997, (3).
- [9] 同 [2].
- [10] Calvo' - Armengol, A. Job Contact Networks [J]. Journal of Economic Theory, 2004, 115.
- [11] Wahba, J., Y. Zenou. Density, Social Networks and Job Search Methods: Theory and Application to Egypt [J]. Journal of Development Economics, 2005, 78.
- [12] 阎凤桥, 毛丹. 影响高校毕业生就业的社会资本因素分析 [J]. 复旦教育论坛, 2008, (4).
- [13] 刘小瑜, 胡军刚. 基于回归模型的大学毕业生就业影响因素实证分析 [J]. 江西财经大学学报, 2008, (2).
- [14] Li Tao, Zhang Juyan. What Determines Employment Opportunity for College Graduates in China after Higher Education Reform? [J]. China Economic Review, 2010, 21.
- [15] 岳昌君, 文东茅, 丁小浩. 求职与起薪: 高校毕业生就业竞争力实证分析 [J]. 管理世界, 2004, (11).
- [16] 陈成文, 谭日辉. 人力资本与大学毕业生就业的关系 [J]. 高等教育研究, 2004, (6).
- [17] 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 [J]. 中国人口科学, 2007, (6).
- [18] Bourdieu, P. The Forms of Capital. In J. G. Richardson (Ed.), Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education [M]. New York: Greenwood. 1985; 241 - 258.
- [19] Coleman, J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital [J]. American Journal of Sociology, 1988, 94 (Supplement).
- [20] Putnam, R. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy [M]. Princeton: Princeton University Press, 1993.
- [21] Aguilera, M. B., D. S. Massey. Social Capital and the Wages of Mexican Migrants: New Hypotheses and Tests [J]. Social Forces, 2003, (2).
- [22] 张少平, 张芬芳, 赖志淮. 社会资本对大学生就业影响的调查研究 [J]. 四川教育学院学报, 2009, (6).
- [23] Fernandez, R. M., E. J. Castilla, P. Moore. Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center [J]. The American Journal of Sociology, 2000, (5).
- [24] 同 [23].
- [25] 周玉. 社会网络资本与干部职业地位获得 [J]. 社会, 2006, (1).
- [26] 王文彬. 人力资本与社会资源获得: 东北国企的实证分析 [J]. 人口学刊. 2009, (2).
- [27] 秦永, 裴育. 城乡背景与大学毕业生就业 [J]. 经济评论. 2011, (2).

(致谢: 感谢数据采集过程中蔡东汉教授的技术支持和王世庚同学的出色组织协调工作!)

[责任编辑 方志]