



北大教育经济研究（电子季刊）  
Economics of Education Research (Beida)  
北京大学教育经济研究所主办  
Institute of Economics of Education, Peking

第 15 卷  
第 4 期  
(总第 57 期)

主编：闵维方；副主编：丁小浩 岳昌君；

编辑：卜尚聪

## 如何才能“用得上、留得住”？ ——对基层就业大学生工作状态的定量研究<sup>1</sup>

**摘要：**因为融入或者适应等问题，当前基层就业大学生往往存在“用不上、留不住”等现象，本文基于基层就业大学生群体的问卷调查数据，定量讨论他们在基层工作的当前状态以及对工作未来的信心，着重分析人力资本和社会资本对两者的影响。研究发现：（1）只有人力资本中的工作经历和学生干部等因素对当前状态与未来信心有显著影响，社会资本无显著影响；（2）工作经历主要通过择业动机、基层认知、工作参与等因素对当前状态和未来信心产生了不同的影响路径和效果。基于研究结果，本文建议引导和树立积极正面的“基层就业观念”，让大学生重视个人能力的培养，这将有助于他们在基层实现“用得上、留得住”。

**关键词：**人力资本，社会资本，工作经历，大学生基层就业

### 一、研究背景

随着毕业生人数的快速增长，大学生的就业压力逐渐上升。根据最新数据显示，2016 年我国高校毕业生总数达到 749 万，为 2000 年的 7 倍，而且预计 2017 年高校毕业生总数会继续增长至 765 万，大学生的就业问题变得日益严峻且复杂。为缓解大学生就业困难与基层单位人才匮乏之间的矛盾，国家采取了多项引导大学毕业生面向基层就业的战略。2005 年 6 月，中共中央办公厅、国务院办公厅一并下发了《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》的通知：“为进一步落实科学发展观，推进科教兴国战略和人才强国战略的实施，加快全面建设小康社会的步伐，要积极引导和鼓励高校毕业生面向基层就业”。鼓励高校毕业生投身基层，一方面可以有效缓解大学生就业压力，解决大学生就业供需不均衡的矛盾，帮助大学生磨练坚强意志、砥砺自身本领以及增长见识和才干；同时，也可以满足广大基层

---

<sup>1</sup>

对人才的迫切需求，有利于加强基层的人才建设，促进国家经济社会的和谐稳定发展。

但是，现有研究发现基层就业的大学生仍普遍存在“用不上、留不住”的典型问题。比如，有调查显示部分村委会认为“大学生村官缺经验，靠不住，而不让其插手本村的政务，仅安排其打字、写报告、送材料等琐碎之事”<sup>[1]</sup>。“四川省先后选派了 8600 多名大学毕业生到村(社区)工作，现仍在村(社区)工作的不足 3000 人，任村(社区)干部的不足 500 人，流失率达 70%以上。特别是条件较艰苦的地区，几乎留不住人”<sup>[2]</sup>。工作环境艰苦、生活条件差、工资待遇水平低等问题使得大学生出现心理落差，难以激发基层工作的积极性<sup>[3][4]</sup>。大学生们普遍反映基层工作琐碎繁杂，在实际基层工作中，不仅需要过硬的专业本领，还需要具有统筹协调和工作创新能力，复杂棘手的工作问题经常让没有社会工作经验的大学生们感到无所适从<sup>[5]</sup>。

特别值得注意的是，基层地区复杂的人际关系和积累已久的人事弊端也使得大学生们感到难以融入<sup>[6]</sup>。有研究表明，在我国一些偏远地区中，存在着县级或者乡镇级权力家族垄断社会资源的现象<sup>[7]</sup>，而且越落后的地区这种现象越普遍，即使低学历、低能力，也能够通过“走关系”、“跑关系”等手段谋求更高的职位或者利益<sup>[8][9]</sup>。比如人民日报<sup>[10]</sup>上曾发表过“人们习惯找关系‘摆平’人际关系走形变样”的文章，指出：在一段时间，一些地方和单位人际关系被曲解，人们通过“送礼”、“打点”来搞好关系，坚信“多个朋友多条路”、“公章不如私章”，十分地推崇“关系学”。无论在学术界还是社会上都普遍有这样的认识，即“走关系”、利用社会资本是目前基层工作中必不可少的。所以，对于基层就业的大学生来说，在基层工作过程中，协调社会关系和运用个人能力，到底哪个更重要？这些因素究竟对其今后的发展产生怎样的影响？本文将基于调研数据，针对这些问题进行细致的探讨。

## 二、相关文献的简述

现有国内关于基层就业的研究中，学者们主要从大学生基层就业现状、影响因素、政策实施等方面展开研究<sup>[11]-[13]</sup>，仅有少数学者基于理论分析探讨大学生面向基层就业的影响因素。比如，蒋承和李笑秋基于“三元交互理论”，深入讨论了个体、环境、行为对大学生基层就业政策的感知行为的影响<sup>[14]</sup>。目前针对到基层就业的大学生群体理论研究和实证分析还比较欠缺，多数研究对象为包括全部就业类型的大学生就业的相关研究<sup>[15]</sup>，其中比较普遍的是通过人力资本理论和社会资本理论研究大学生就业情况。因此，本文尝试从人力资本和社会资本两个角度，深入探讨其对基层就业大学生工作状态的影响。

### （一）社会资本理论中的大学生就业

社会资本“用于指那些能与个体相分离，却仍能为个体所使用的处于个体社会关系网中的资源”<sup>[16]</sup>。而“大学生社会资本主要来源于家庭和社会（学校）所构建的社会关系网络，他们在就业过程中能从中获得所需要的信息和机会”<sup>[17]</sup>。社会资本在一定程度上降低了就业成本，提高了毕业生的资源配置，能够帮助大学生获得就业信息以及就业机会<sup>[18]</sup>，但也可能造成教育的不公平，不利于社会的长期稳定。

在选取社会资本的衡量指标时，有的学者考虑家庭因素，如父亲工作类型、家庭经济状况、父母受教育程度等<sup>[19][20]</sup>。有的学者考虑个人的社会关系网络，如个人所持有的社会资源<sup>[21]</sup>。目前研究者们普遍接受的是用“春节拜年网”方法来计算所占有的社会资源，即“被调查者在春节期间以各种方式互相拜年的人所形成的社会网络”<sup>[22]</sup>。也有少数学者直接将大学生获得工作的途径作为衡量指标，如是否找了熟人帮忙<sup>[23]</sup>。本文通过父亲工作类型、家庭经济状况、大学生春节期间拜访亲朋好友的数量和获取工作途径等消息来衡量社会资本。

## （二）人力资本对大学生就业的影响

人力资本理论是由舒尔茨首次提出的，他认为人力资本是相对于物力资本而存在的一种资本形态，是人所拥有的知识、技能、经验和健康等质量因素的总和<sup>[24]</sup>。人力资本独立存在于个体之中，能够产生经济效益和社会效益。“人力资本理论重新证明了人，特别是具有专业知识和技术的高质量的人，是推动经济增长和经济发展的真正动力”<sup>[25][26]</sup>。

人力资本是影响大学生就业的关键因素<sup>[27]</sup>。在选取人力资本的指标时，国内学者有着不同的意见。王友航在探究高校毕业生基层就业的影响因素时，选择学历、学生干部经历、实习经历等变量衡量人力资本<sup>[28]</sup>。杜桂英等人选取是否有工作经验、是否为学生干部等学业成就表示高校毕业生在高等教育阶段所积累的人力资本<sup>[29]</sup>。岳昌君选择学历层次、是否为学生干部、学习成绩等变量衡量人力资本<sup>[30]</sup>。因此，综合已有研究，本文选择“学历层次”、“是否有工作经历”和“是否为学生干部”衡量人力资本。

## （三）人力资本、社会资本与大学生基层就业

目前，关于人力资本与社会资本对基层就业大学生的影响的专门研究较少，大多基于就业大学生的整体情况。比如，王友航发现人力资本和家庭背景处于弱势地位的大学生更愿意选择面向基层就业，父亲职业是非管理技术岗位的大学生选择基层就业的概率更高，但母亲的职业和家庭经济地位并不产生显著的影响<sup>[31]</sup>。高耀等人运用 logistic 模型分析讨论了人力资本、家庭资本对大学生就业政策评价效果的影响，发现人力资本对大学生选择基层就业的意愿有显著影响<sup>[32]</sup>。祝军、杨平在研究中发现家庭收入低、组织能力强的女性更愿意选择

基层就业<sup>[33]</sup>。

对于大学生在基层就业工作状态的衡量指标,鲜有比较通用的模型或量表。曹青<sup>[34]</sup>用“自身才能发挥”和“个人发展前景”表示大学生村官的工作状态,任福战<sup>[35]</sup>用“个人能力发挥”衡量当前的工作状态,用“对未来工作的信心”表示看待未来的工作状态。结合已有研究,本文用“当前个人能力的发挥”、“对未来工作的信心”两个问题衡量基层就业大学生的工作状态,从人力资本与社会资本出发,探究对其的影响,并做定量研究,寻找共性,分析原因后提出相应政策建议。

### 三、样本整体情况

#### (一) 样本说明与描述

研究使用的数据来源于教育部综合改革司和北京大学教育学院课题组 2015 年组织的“高校毕业生基层就业问卷调查”项目。该调查选择陕西省和黑龙江省各一县,经济发展水平平均在该省处于中等水平。在当地政府的帮助下,课题组对两个地区各随机发放 1000 份问卷,收回有效样本 1622 份,有效问卷达 81.1%。调研对象需满足如下三个条件:(1)目前学历为高职、高专、本科或研究生;(2)40 岁以下;(3)工作岗位包括目前在县级或县级以上党政机关、企事业单位、社会团体组织、艰苦行业和艰苦岗位,以及村官、农村教师和医生等。

在有效样本中,男、女毕业生比例分别为 42.4%和 57.6%,户籍为农业户口的占 42%,为城市户口的占 58%。工作地点是县的基层就业者占 49.2%,略低于其他工作地点的基层就业者。工作单位类型是党政机关的占 25.9%、事业单位占 60.3%,企业单位占 5.2%,其他单位占 8.6%。参加现在的基层工作前有过其他的工作经历的大学生占 32.7%,而没有其他工作经历的占 67.3%。大学期间曾担任过学生干部任职的占 48.4%,略低于没有学生干部任职经历的学生。第一学历是本科的大学生占 83.4%,是其他学历的大学生占 16.6%。父亲职业为管理技术类的占 17.7%,父亲从事非管理技术类的占 83.3%。基层就业者通过公开招聘的占比 69.4%,通过熟人推荐、组织分配等其他途径得到工作岗位占比 30.6%。

#### (二) 差异性分析

为探究基层就业大学生的工作状态,我们在问卷中专门设计了两个问题,分别是:(1)“在当前工作中,您的能力或者创造力是否可以发挥出来”,以及(2)“您对当前工作的未来是否有信心”。通过对样本的整理与分析,发现 60.8%的男生认为自己的能力能够在当前工作中发挥出来,68.9%的男生对当前工作的未来充满信心,而女生中两者的比例都高于男

生。户籍为农业户口的学生认为工作能使自己的能力发挥出来的比例为 62.7%，略高于城市户口的 62.5%，但对当前工作的未来充满信心的大学生占 70.1%，要低于城市户口的 71.7%。在县工作的大学生 71%认为自己的能力可以发挥，78.4%的人对工作的未来有信心，都高于在其他地方工作的大学生。在企业单位工作的基层就业者 59.8%的人认为自己的能力能够发挥出来，低于其他单位的 63.0%；72%的人对工作的未来有信心，高于其他单位的 71.2%。在党政机关以及事业单位工作的基层就业者认为自己的能力能够发挥出来的比例和对未来的信心程度都高于其他单位的基层就业者。之前有其他工作经历的大学生中 59.6%表示自己的能力可以发挥，而没有工作经历的占 64.5%，但有工作经历的同学对未来更有信心。大学期间担任过学生干部的同学中，66.6%的人认为自己的能力可以发挥，73.9%的人对未来充满信心，均高于没有学生工作经历的同学。相比于其他学历，学历为本科的基层就业者认为自己的能力更能够发挥出来，但对未来的信心程度没有其他学历的人高。父亲从事管理技术工作以及家庭经济条件不富裕的同学两者比例也高于其他学生。通过公开招聘的学生认为当前工作能够使自己发挥能力的比例高于通过其他途径获取工作的学生，但对未来的信心程度却不如其他学生。

四、对基层就业大学生工作状态的分析

本文第一步将通过计量模型，探究人力资本、社会资本对基层就业大学生工作状态的影响。控制变量包括性别、户籍、年龄、工作地点、工作单位类型等。人力资本特征包括学历层次、工作经历、学生干部三个变量。其中，我们将基层就业前有过“行政管理人员（科级以上干部）、企业高层管理人员、专业技术人员（医生等）、技术辅助人员（技术员/护士等）、普通行政人员/职员、商业/服务业人员、个体户、私营企业主、农（林、牧、渔）民、工人（生产/运输/设备操作）”工作经历的人定义为“有工作经历”。社会资本特征包括父亲职业类型、家庭经济状况（未婚大学生关注原生家庭经济状况，已婚大学生为其目前家庭经济状况）、求职渠道和社会关系四个变量（见表 1）。此外，在样本中，正科级以上基层就业者仅占 1.1%，工作年限为非连续变量，我们尝试将职称、工作年限变量放在模型中进行分析，但发现其对结果并没有显著的影响，考虑到数据分布以及数据类型特点，本研究为加入这两个控制变量。

表 1 变量的基本描述

变量		变量描述
控制变量	性别	1=男；0=女

	户籍	1=农村；0=城市
	年龄	连续变量
	工作地点	1=县；0=其他
	工作单位类型	党政机关、企业单位、事业单位、其他， 其中将企业单位作为基底设置虚拟变量
人力资本	工作经历	1=有；0=无
	学生干部	1=是；0=否
	学历层次	1 为大学（包括高职高专、本科、硕士、博士），0 为其他
社会资本	父亲工作类型	1=管理技术类；0=非技术管理类
	家庭经济状况	1=富裕（包括富裕和较为富裕）； 0=非富裕（中等、较为困难和困难）
	求职渠道	1=其他途径；0=公开招聘
	社会关系	连续变量，春节期间拜访的亲朋好友数量
工作状态	当前工作状态	1=认为当前工作能够发挥能力； 0=认为当前工作不能够发挥能力
	看待未来	1=对工作的未来有信心；0=对工作的未来没有信心

计量分析使用 Logistic 回归模型，运用 Stata13.0 对模型进行估计，模型结果如表 2 所示。

表 2 人力资本、社会资本对基层就业大学生工作状态的影响

		当前工作状态 (Y <sub>1</sub> )	未来工作信心 (Y <sub>2</sub> )
人口变量	性别	-0.116 (0.128)	0.067 (0.209)
	户籍	0.220 (0.136)	0.036 (0.220)
	年龄	-0.034** (0.013)	-0.006 (0.022)
	工作地点	0.814*** (0.134)	0.446** (0.217)

	工作单位类型：党政机关	-0.114 (0.287)	0.252 (0.569)
	工作单位类型：事业单位	0.099 (0.275)	0.862 (0.538)
	工作单位类型：其他单位	-0.544 (0.347)	0.454 (0.680)
人力资本	工作经历	-0.224* (0.133)	0.625*** (0.211)
	学生干部	0.327** (0.130)	0.369* (0.214)
	学历层次	-0.170 (0.193)	0.113 (0.342)
社会资本	父亲工作类型	0.022 (0.170)	0.092 (0.274)
	家庭经济条件	-0.195 (0.472)	0.289 (0.774)
	求职途径	0.237 (0.151)	-0.185 (0.245)
	社会关系	0.000 (0.001)	0.001 (0.002)
		P=0.0000	P=0.0334
		N=1200	N=1196

注：上排数字为系数，括号中为标准误，\*、\*\*、\*\*\*分别表示在 10%、5%和 1 %的统计水平上显著。

以基层就业大学生的当前工作状态作为因变量，回归模型的显著性小于 0.01，说明模型在统计性上显著。人口变量方面，性别、户籍、工作类型对大学生当前的工作状态都没有显著的影响。其中，我们特别将工作单位类型按照不同方式进行讨论，如文中所写企业、事业单位、党政机关、其他；以及其他划分如党政机关、企业、村官、医生、高校、其他，将其放入模型中，均未见显著性影响。说明不同性别、户籍和工作单位类型的学生对基层工作的感受没有显著的差异；工作地点对大学生当前的工作状态有显著的影响，在县里工作认为自己的能力更能充分发挥；年龄对大学生当前的工作状态有负向的显著影响，说明年龄越大，认为自己的能力或者创造力越没有在基层发挥出来。人力资本因素方面，学历层次对基层就业者的当前工作状态没有影响；而大学生是否有工作经历以及是否担任过学生干部，对大学生当前的工作状态均有显著性影响。具体而言，相比于没有工作经历的大学生而言，有工作

经历的人认为自己在基层工作岗位中未能够发挥工作能力,很可能是由于基层就业的工作内容和要求低于他们所具有的能力,不饱和的工作安排和较低的工作强度没有给予他们充分发挥自己能力的空间和机会。大学期间担任过学生干部的基层就业者在统计学上显著且回归系数为正。社会资本方面,父亲的工作类型和家庭的经济状况对大学生当前的工作状态并没有影响,而中春节期间访问亲友的数量和获取工作的途径,对基层就业大学生当前的工作状态也没有显著的影响。

以基层就业大学生看待未来的工作状态(工作信心)为因变量,模型在统计性上整体显著。人口变量方面,性别、户籍、年龄、工作单位类型对大学生看待未来的工作状态都没有显著的影响,工作地点对其有正向的显著影响;人力资本方面,是否有工作经历以及是否担任过学生干部,对大学生当前的工作状态均有显著性影响。具体而言,相比于没有工作经历,有工作经历的大学生对当前工作的未来更加有信心( $p < 0.001$ ),虽然之前有工作经历的大学生认为当前工作没有发挥自己的能力,但从长期来看,他们具有丰富的工作阅历和经验,对自己的个人能力更加自信,因此对工作的未来充满信心,愿意投身基层、奉献基层。大学期间担任过学生干部的基层就业者对未来工作更有信心( $p < 0.1$ )。这说明,不论是工作经历,还是任职经历,都能够使大学生对工作未来更有信心。社会资本方面,父亲的工作类型和家庭的经济状况对大学生看待未来的工作状态的无显著影响,春节走访亲朋好友的数量和获取工作的途径,对基层就业大学生看待未来的工作状态也没有显著的影响。

由上述研究结果可知,人口变量方面,性别、户籍、工作类型对基层就业者的工作状态的影响不显著,工作地点对基层就业者的工作状态有显著影响,年龄仅是对基层就业者的当前工作状态有影响。与传统观念或者新闻报道中不用的是,数据分析发现社会资本因素中的父亲职业类型、原生家庭经济状况、春节访友数量以及求职途径等变量对基层就业者的工作状态均无显著影响。人力资本方面,工作经历和学生干部无论对基层就业者的当前工作状态还是看待未来的工作状态,都有显著的影响并且具有决定性的作用。

然而,这里似乎出现了一个矛盾的现象:工作经历对基层就业者当前的工作状态产生负向(消极)的影响,但对看待未来的工作状态产生正向(积极)的影响,即工作经历对基层就业者当前和未来的工作状态产生了相反的效果。是什么造成了这样的结果?本文下一步将对“工作经历”变量进行深入讨论,探讨产生这一现象的深层次原因。

## 五、进一步的讨论:工作经历意味着什么?

首先,我们对有工作经历的大学生群体进行了单独研究,分别观察之前工作类型以及不同工作类型的数量对基层就业大学生工作状态的影响。其中,我们将基层就业者之前的10

种工作类型分成行政机关、企业单位、事业单位和其他单位四个类别。由表 3 可知，之前的工作类型和不同工作类型的数量对有工作经历的人工作状态并不产生显著的影响，即之前的工作类型和不同工作类型的数量并不影响他们对工作状态的感知。因此，本文只针对之前有无工作经历进行路径分析。

表 3 之前工作类型对有工作经历大学生工作状态的影响

		当前工作状态 $Y_1$	看待未来的工作状态 $Y_2$
之前工作类型	行政机关	0.364 (0.241)	-0.101 (0.354)
	企业单位	-0.566 (0.504)	-0.933 (1.075)
	事业单位	-0.006 (0.243)	0.354 (0.350)
不同工作类型数量	2 份	0.037 (0.508)	0.293 (0.827)
	1 份	-0.303 (0.485)	0.226 (0.799)

注：仅展示模型中部分结果，控制变量同前表格。

我们继续将基层就业者是否有工作经历与工作状态进行交互，也发现有工作经历的基层就业者认为自己在工作中能够发挥能力的比例为 59.6%，低于没有工作经历的人；而对当前工作未来充满信心的比例为 71.4%，高于没有工作经历的人，即有工作经历的人反而认为自己的能力没有办法发挥出来，但却对这份工作的未来更充满信心。

为深入探究其发生原因，我们继续考虑了有无工作经历的人在以下六个方面的表现（如表 4）：（1）选择专业相关的工作：是否找到的是与专业相关的工作；（2）政策了解：对基层就业的政策是否有深入地了解；（3）工作融入：是否积极参与本地发展或者事务的讨论；（4）工作参与：是否关心单位的发展，给单位提意见建议；（5）基层认知：是否认为基层就业有利于未来的职业发展；（6）择业动机：参与基层工作是否是以积累基层的工作经验为导向。首先，发现工作参与、基层认知和择业动机对基层就业大学生存在正向的作用。具体而言，81%的基层就业大学生认为基层工作有利于未来的职业发展，但没有工作经历的人中具有这种看法的只占 74.8%，可以看出有工作经历的人更为重视基层工作；有工作经历的人中 44.6%表示为了积累基层的工作经验，比例远高于没有工作经历的 28.4%，反映出有工作经历的人更重视基层工作；45.8%有工作经历的基层就业者更关心单位的发展，给单位提建

议，比例略高于没有工作经历的人，说明有工作经历的人对基层工作的参与程度更高。但是，我们也同时发现：有工作经历的在专业相关的工作、政策了解和工作融入等方面会存在劣势，具体来看，之前有工作经历的基层就业者中，53.5%的人找到了专业与工作岗位相关的工作，而无工作经历的基层就业者中专业相关的比例占到68.6%，这意味着有工作经历的人专业匹配程度更低；34.4%的有工作经历的学生认为自己缺乏对国家农村政策的了解，影响了基层工作的效率和效果，而没有工作经历的学生中仅有28.7%，能够发现有工作经历的基层就业者对政策的了解不够深入；有工作经历的人中78.1%关心本地的发展和事务，主动参与讨论，比例低于没有工作经历的人，可以得到有工作经历的人对本地发展的关心程度低。

表4 基层就业大学生有无工作经历的分布情况（%）

样本特征		工作经历		样本特征		工作经历	
		有	无			有	无
选择专业相关工作	有	53.5	68.6	基层认知	有利于职业发展	81.0	74.8
	无	46.5	31.4		不利于职业发展	19.0	25.2
政策了解	深入	65.6	71.3	择业动机	以积累基层工作经验为导向	44.6	28.4
	不深入	34.4	28.7		其他	55.4	71.6
工作融入	融入	78.1	80.3	工作参与	参与	45.8	45.5
	不融入	21.9	19.7		不参与	54.2	54.5

根据上述讨论可知，有无工作经历的基层就业大学生在选择专业相关的工作、政策了解、工作融入、基层认知、择业动机和工作参与方面存在差异性表现。具体而言，有工作经历的人在专业相关的工作、政策了解、工作融入方面不如没有工作经历的人；但是，他们在基层认知、择业动机和工作参与方面要优于没有工作经历的人，表现的更有优势。这可能与我们的常识所违背，由此，我们选用路径分析的方法，进一步探究有无工作经历对基层就业者的现在和未来的工作状态的影响作用机制，深入剖析以上差异性表现的各个方面，是否是造成基层就业大学生对当前和看待未来态度相反的原因。具体模型如下。

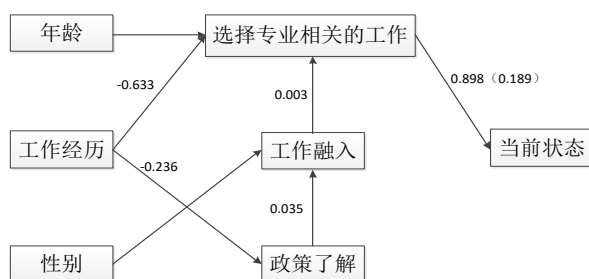


图 1 当前工作状态路径图<sup>2</sup>

图 1 为当前工作状态的路径分析模型，工作经历通过选择专业相关的工作、政策了解和工作融入间接影响着工作能力的发挥，具体而言，工作经历通过选择专业相关的工作对基层就业者当前工作状态产生负向效应；同时，工作经历对政策了解产生负向影响，政策了解正向影响工作融入，工作融入再对选择专业相关的工作产生正向影响，最后，选择专业相关的工作正向影响基层就业者的当前工作状态。经过计算，最终得到工作经历对当前工作状态的总效应为-0.568，即工作经历负向影响当前工作状态，没有过其他工作经历的人选择专业相关的工作，对政策了解深入、工作融入度高，并再次作用于选择专业相关的工作，他们工作与专业的匹配度更高，因此当前工作中能力能够被发挥出来，工作状态好于有工作经历的基层大学生。

结合实际情况来分析，由于社会上工作的人没有在校大学生的组织性强，获取基层就业项目信息的通道有限甚至几乎没有，容易造成非应届毕业生与基层用人单位之间的信息不对称。而各大高校的应届毕业生，在校期间可以通过政策宣讲会、咨询就业指导老师等渠道获得更多接触基层就业政策的机会，由此对基层工作的现状和基层地区发展的了解也更加深入，对本地的发展和事务的讨论也更加积极。此外，没有工作经历的人刚毕业时往往工作目标不明确、社会经验缺乏，只能利用学业资本进行工作选择，由此会更倾向于选择就业岗位与专业更匹配的工作，这在一定程度上能够提高就业成功的可能性，而专业更对口也有助于帮助他们在基层更好地发挥自己的能力。

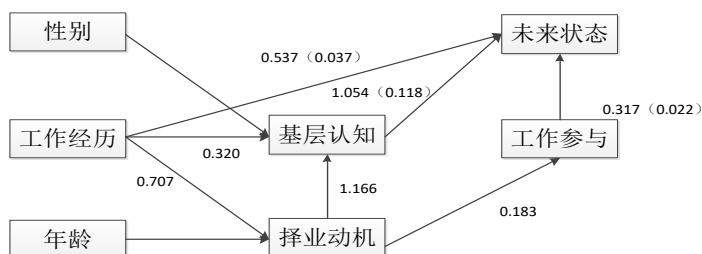


图 2 看待未来工作状态路径图

<sup>2</sup>由于篇幅所限，只展示部分路径的部分分析结果。如对完整模型有兴趣，请与作者联系

图2为看待未来的工作状态的路径分析模型,工作经历直接正向影响基层就业者看待未来的工作状态,同时也通过基层认知、择业动机和工作参与间接正向影响着对未来的态度。具体来看,工作经历分别对基层认知和择业动机产生正向影响,基层认知再对未来状态产生正向影响,同时,择业动机对工作参与产生正向影响,工作参与又正向影响着未来状态。经计算,可以得到工作经历对基层就业者看待未来的工作状态的直接效应与间接效应之和为1.784,即有工作经历的人对基层就业的认识程度更深,会主动选择能够积累基层工作经验的工作,在工作中更有参与感,进而对所做工作的未来更有信心,继而认可基层工作。

结合实际调研情况来讨论,有工作经历的人由于社会经验更丰富,思想更成熟,对自己的职业发展更有规划,具体表现为有更加明确的择业动机(积累基层工作经验),对基层工作也有更加清楚的认知(基层就业对未来职业发展很重要),使得他们在基层工作中能够快速进入角色参与到工作中,对未来的工作也是充满信心的。

综上,通过以上对“工作经历”的讨论可以看出,没有工作经历的人借助专业与工作更匹配、对政策更了解以及工作融入程度更好的优势,在基层发挥自身的能力“干得好”;而之前有工作经历的人虽然短期内无法发挥个人能力,但由于择业动机更清晰、基层认知更准确、工作参与更积极,使他们对未来更加充满信心,具有长效性优势,对基层工作有信心能够在基层“留得住”。可以说,两者各有所长。

## 七、结论与建议

本文将基层就业大学生的当前及看待未来的工作状态作为因变量,将个人资本和社会资本作为自变量,进行实证研究,深入讨论高校毕业生积累的人力资本与社会资本对基层就业大学生的影响。结果发现,人力资本中的工作经历和学生干部变量对大学生基层就业工作状态的影响显著。继而,又进一步探讨人力资本中的工作经历对基层就业者当前和未来工作状态表现出相反态度的原因。根据研究结果,本文得到以下三个主要结论:

第一,通过对基层大学生就业状态的研究中发现,学生干部经历有助于发挥工作能力,增强就业信心。可能有以下原因:首先,国家开展基层就业项目的目的是选拔优秀高校毕业生投身基层,将新思想、新知识和新技术带到基层,以促进城乡和区域经济的协调发展。这一点在基层就业项目选拔条件中就有所体现,比如在《关于实施大学生志愿服务西部计划的通知》的选拔资格中明确提出优秀学生干部优先、“特岗教师计划”中三好学生有额外加分。此外,基层工作内容琐碎繁杂,“在基层工作,往往不是一人专职干一事,大部分人都会一人干多事,手头的工作杂乱繁多”<sup>[36]</sup>。基层需要的是复合型和实用性人才,实际工作中,需要基层就业工作者运用综合的知识和技巧来分析和解决问题。而不论是大学期间的任职经历

还是在社会就业期间的工作经历，都能够锻炼组织管理、社会实践和人际交往能力，有助于培养大学生的就业素质和就业能力<sup>[37]</sup>，在一定程度上能够帮助大学生更好运用自身优势、展现才华，发挥自身价值。

第二，我们的研究表明，所谓“跑关系”、“走后门”等途径得到的社会资本对大学生基层就业状态几乎没有影响。传统上认为社会资本对基层就业大学生产生影响，但数据分析结果却产生了相反的结果，这可能有以下几点原因。家庭经济条件富裕、社会关系丰富的学生由于拥有更加优质的资源，可能会选择到更优越的工作环境中就业，对基层就业的参与意愿较弱，如王友航发现父亲是非管理技术类的学生到基层工作的几率高于父亲是管理技术类的学生<sup>[38]</sup>。而一些成绩优异、综合能力比较强的大学生，虽然没有强大的家庭背景和社会资源，但具有较强的社会适应、自我学习和解决问题的能力，在基层就业的适应性更高<sup>[39]</sup>。此外，社会资本在一定程度上虽然能够帮助大学生获取职业信息或者职业机会，而在基层的实际工作中，更多的还是要依靠和运用自己的个人能力处理复杂的事务，如果不善于处理实际问题，没有“真本事”，会因难以适应基层工作而失去信心。

第三，有工作经历的人当前虽不能很好地发挥个人能力，但是对基层工作的未来充满信心，可以“留得住”。通过研究发现，有工作经历的人由于专业不匹配、政策了解不深入以及不关心本地事务的发展导致其工作能力短时间内没有办法发挥出来，但是他们由于之前有过工作经历，社会经验比较丰富，动手解决实际问题的能力比没有工作经历的人更强，虽然短期内这种能力发挥不出来，但是在基层岗位待的时间越久，会越来越适应基层的工作生活，有能力的人坚信自己的能力可以在岗位上发挥出来，所以对自己的未来很有信心。此外，有工作经历的人比没有工作经历的人更加认可当前基层工作经历有利于未来的职业发展，参与基层工作是为了积累基层的工作经验，由于对基层工作有了更加明确的动机和认知，有工作经历的人在基层工作中更有动力，对他们当前工作的未来更加有信心。

基于以上结论，为了提高大学生在基层就业的参与意愿和适应能力，本文提出如下建议：

第一，加大基层就业项目的宣传力度，将宣传范围从高校扩展到社会，吸引更多有工作经历的人投身基层就业，让有工作经历的人能够“下得去”基层。研究中发现，有工作经历的人（20.4%）的社会责任意识要比没有工作经历的人（17.4%）强，更愿意响应国家的号召服务社会，基层就业就是服务社会的主要渠道之一，但基层就业政策的宣传口径主要针对各高校的在校大学生，社会上基层就业政策的宣传渠道与高校相比，广泛度和深入度上处于弱势，也没有建立起完善的体系，使得一些有能力、有技术、想奉献社会的非应届毕业生由于对基层就业政策的了解比较浅显或者不了解，不知道怎样参与基层就业。因此，政府部门应

该拓宽基层就业政策的宣传渠道，将宣传阵地由高校延伸到社会，运用主流媒体、互联网等媒介进行基层就业项目宣传，如人民日报微信公众号推送、搜狐等门户网新闻等，让有工作经历的人可以通过多方途径获取到更多政策信息。

第二，关注基层就业大学生的就业状态，创造施展个人能力和才华的机会和途径，帮助有工作经历的大学生在基层找到适合的工作岗位，让大学生在基层能够“干得好”。目前在一些地区中，大学生来到基层工作岗位后发现无事可做，由长期生活在城市中，对基层的工作不是非常熟悉，导致经常被分配过于简单的任务，比如只要会识字就能做好的工作，而经过深入思考得到的创意和想法由于缺乏资金的支持和足够的重视难以付诸于实践<sup>[40]</sup>，使得大学生对自己的个人能力也失去了信心。为避免人才的浪费和流失，基层用人单位应及时关注大学生的在岗状态，多组织研讨会和座谈会，为大学生多提供发表个人意见和看法的平台和机会，对于大学生擅长的事情，要善于听取他们的意见，对于大学生不熟悉的事情，要积极引导，提高他们对基层就业的敏感度。同时，各基层地区可以通过组织上在人力资源上的协调，帮助大学生找到专业与工作岗位更匹配的工作，使其更好地发挥个人能力。此外，学校可以鼓励在校大学生到基层积极参与工作实习和社会实践，提高自己的就业能力，也可以有针对性地对愿意到基层就业的大学生进行专门的培训和指导，帮助他们加深对基层的工作现状和优惠政策的了解，为今后大学生的职业选择打下基础。

第三，引导树立积极正面的“基层就业观念”，让大学生重视个人能力的培养，帮助其形成对基层就业的认同感，保障大学生在基层能够“留得住”。目前人们普遍有一种认识，在地方单位中，搞好关系比发挥能力更有利于个人的发展，很多有能力的大学生宁愿选择在竞争激烈的大城市发展，争取公平竞争的工作机会，也不愿意陷入到小地方的人情世故中。但通过我们的研究发现，个人能力才是影响基层就业者工作状态的关键因素，并不是传统意义的“跑关系”。研究中我们还发现，有工作经历和任职经历的大学生认为自己比周围同事预期晋升快的比例要高于其他大学生，而社会资本对个人预期晋升的速度影响不大，这意味着在基层中个人的发展更重要的还是“拼实力”，而不是“拼关系”。因此，广大有能力的青年们应该积极扎根基层、奉献基层。此外，基层用人单位在招募就业人员时，应注意考察其择业动机和职业发展规划，将真正立志服务基层、奉献基层的优秀人才选拔到基层中<sup>[41]</sup>。同时，也应做好对基层就业大学生的上岗培训工作，提高他们的业务水平和职业能力，努力纠正和消除大学生对基层工作的偏见和顾虑，注重培养大学生对基层的情感认同<sup>[42]</sup>。

## 参考文献

- [1] [40] 王美云. “大学生村官”三步曲——引得来,留得住,干得好[J]. 经济研究导刊, 2009(19):36-37.
- [2] 李益众. 大学生村官为何不愿扎根农村[J]. 共产党员月刊, 2007(9S):52-52.
- [3] 梁梅, 熊孝梅. 对大学生面向基层就业若干问题的调查分析[J]. 高教论坛, 2009(1):31-33.
- [4] 马婷. 大学生基层就业心理调查与分析[J]. 扬州大学学报(高教研究版), 2011, 15(4):45-48.
- [5] 董了. 当前我国大学生基层就业现状及其对策探析[J]. 今日南国旬刊, 2010(1):5-6.
- [6] 马振山, 陈名虎, 陈君. 当前大学生基层就业问题及对策分析[J]. 中国大学生就业, 2010(20):58-60.
- [7] 王少泉. 我国县级权力家族现状与发展趋势--基于社会资本的视角[J]. 福建行政学院学报, 2015(5):71-78.
- [8] 樊红敏. 双轨政治:关系与县域政治运作——河南省 H 市观察[J]. 甘肃理论学刊, 2008(4):21-26.
- [9] 黄春梅: 社会关系网络与职业地位获得[D]. 广西师范大学硕士学位论文. 2004.
- [10] [http://news.sdnews.com.cn/gn/201507/t20150715\\_1937553.html](http://news.sdnews.com.cn/gn/201507/t20150715_1937553.html).
- [11] 房欲飞. 影响大学生基层就业的关键问题——基于实证的分析[J]. 教育发展研究, 2012(21):45-50.
- [12] 马莉萍, 刘彦林. 高校毕业生基层就业:从中央政策到地方政策[J]. 北京大学教育评论, 2015, 13(2):31-46.
- [13] 刘焕性, 蒋承, 李笑秋. 对基层就业大学生职业发展的实证分析[J]. 中国高教研究, 2016(11):24-27.
- [14] 蒋承, 李笑秋. 政策感知与大学生基层就业——基于“三元交互理论”的视角[J]. 北京大学教育评论, 2015, 13(2):47-56.
- [15] 于海波, 郑晓明, 李永瑞, 等. 基于生涯资本理论的大学生可就业性 3C 模型及其特征[J]. 教育研究, 2013(5):67-74.
- [16] 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[J]. 青年研究, 2005(11):8-15.
- [17] 徐俊, 年晓萍. 社会资本与大学生就业关系研究评析[J]. 中国青年研究, 2009(10):56-60.
- [18] 王革, 景琴玲, 陶艳梅. 社会资本与大学生就业[J]. 中国高教研究, 2007(9):30-33.
- [19] 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[J]. 北京师范大学学报(社会科学版), 2004(3):111-118.
- [20] 李珊珊. 人力资本与社会资本对我国新生代大学生就业质量的影响机制研究[D]. 中国政法大学硕士学位论文, 2013.
- [21] 张文宏. 城市居民社会网络资本的阶层差异[J]. 社会学研究, 2005(4):64-81.
- [22] 王卫东. 中国城市居民的社会网络资本与个人资本[J]. 社会学研究, 2006(3):151-166.
- [23] 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, 2007(6):61-67.
- [24] Schultz T W. Investment in Human Capital[J]. Journal of Political Economy, 1973, 82(Volume 81, Number 4):787.
- [25] 惠宁, 霍丽. 试论人力资本理论的形成及其发展[J]. 江西社会科学, 2008(3):74-80.
- [26] 罗光洁. 西方人力资本理论在我国的应用[J]. 学术探索, 2015(4):72-76.

- [27] 闵维方,丁小浩,文东茅,等. 2005 年高校毕业生就业状况的调查分析[J]. 高等教育研究, 2006(1):31-38.
- [28] [31] [38] 王友航,文东茅. 高校毕业生基层就业的特征与影响因素[J]. 教育发展研究, 2012(21):37-44.
- [29] 杜桂英,岳昌君. 高校毕业生就业机会的影响因素研究[J]. 中国高教研究, 2010(11):67-70.
- [30] 岳昌君. 中国高校毕业生就业满意度的影响因素分析[J]. 北京大学教育评论, 2013, 11(2):84-96.
- [32] 高耀,刘志民,方鹏. 人力资本、家庭资本与大学生就业政策绩效——基于江苏省 20 所高校的经验研究[J]. 高等教育研究, 2010(8):56-63.
- [33] [39] [41] 祝军,杨平. 大学生基层就业项目:参与意愿和满意度[J]. 北京大学教育评论, 2015, 13(2):1-17.
- [34] 曹青. “大学生村官”工作满意度评价及相关对策研究[D]. 西南财经大学, 2010.
- [35] 任福战. 大学生人力资本投资与职业发展研究[D]. 河北工业大学, 2013.
- [36] 万飞燕. 我国大学生基层就业政策研究[D]. 首都经济贸易大学硕士学位论文, 2010.
- [37] 邢朝霞,何艺宁. 大学毕业生就业满意度与其影响因素的相关性分析[J]. 教育学术月刊, 2013(12): 42-46.
- [42] 刘新民,王垒,吴士健. 大学生基层就业的关键影响因素分析[J]. 科技与管理, 2010, 12(6):122-126.