

• 社会学研究 •

壮大中产阶层与大学生技能匹配问题研究

李 强, 戈艳霞, 郑 路

(清华大学 社会学系, 北京 100084)

摘要:大学生是重要的潜在中产群体。他们能否顺利进入和发育为中产阶层,关键是要看技能匹配和“职业接轨”的状况。当前,大学生知识技能与市场需求普遍不匹配,主要原因在于教育设置与企业社会用人需求脱节,所学专业与就业岗位“不对口”,而大学生毕业后频繁跳槽也不利于企业组织技能培训。必须构建高校与企业、社会互动的专业设置体系,增加高校专业设置的主动权,高校结合本地产业做有特色和竞争力的品牌专业,企业和社会要及时反馈大学生的就业状况,政府要采取措施保证大学生的就业稳定性,并利用税收减免政策鼓励企业积极组织职业技能培训。

关键词:中产阶层;潜在中产群体;现实中产群体;大学生;技能匹配;技能不匹配;职业接轨

中图分类号:D013 **文献标识码:**A **文章编号:**1009-8860(2017)02-0062-06

近来,中产阶层和中等收入群体研究已成为学界的热门话题。所谓中产阶层是在社会分层体系中处于中间地位的社会群体,一般是指职业上近似于白领职业地位,经济上、生活上不低于小康状态的生活水平,教育上受过较好教育的社会群体。一般认为,中产阶层的发展和壮大、橄榄型社会的形成,是现代社会走向长治久安的必要条件,是克服“中等收入陷阱”现象的重要社会基础。^[1]社会学研究证明,教育、高等教育的发展是培育和壮大中产阶层的重要社会机制。^[2]新世纪以来,我国高等教育有了巨大发展,目前高校毛入学率已经达到40%的水平,这预示着,我国的高等教育和高校为中产阶层的发展储备了巨大的生力军。当然,大学毕业生只是中产阶层的潜在群体,他们能否顺利

进入和发育为现实中产群体,关键是要看“职业接轨”的状况如何,即大学毕业生能否找到中产职位以及能否在中产的职业地位上稳定下来。本研究发现,我国大学生的职业接轨还存在不少问题,所以,要真正将大学毕业生培育成稳定的中产职业群体,还需要体制和制度的改革与建设。

一、技能不匹配已经成为 大学毕业生进入中产的主要障碍

自20世纪90年代我国开始实施高校扩招方针以来,通过高考渠道进入潜在中产群体的人数开始快速增加。数据显示,中国高校录取大学生的人数,已经从1977年的27万人增加到2016

收稿日期:2016-12-03

作者简介:李强(1950—),男,黑龙江五常人,清华大学社会科学学院院长、社会学系教授,研究方向为社会分层、城市社会学;戈艳霞,清华大学社会学系博士后;郑路,博士,清华大学社会学系副教授。

基金项目:本文系马工程与国家社科基金重大项目“社会结构与阶层变化研究”(2015MZD054)的阶段性成果。

年的765万,增加了27倍以上。通过这条渠道,累积上亿的学生实现或即将实现社会地位的上升。其中,农村学生达到7000万,约占全部学生的70%。总之,一个庞大的潜在中产群体已经形成,这为我国实现现代化的社会结构转型、推进橄榄型社会建设奠定了重要的基础。

然而,数量庞大的大学毕业生都能顺利“进入中产职业队伍”吗? 换句话讲,高校能否培养出职业市场所需要的中产队伍? 如果毕业生就业困难,难以实现中产职业的转变,那么整个社会中产群体的发育就会出现滞后的状况。

近两次的全国人口普查数据显示,我国大学毕业生的失业率比较高,就业中面临的困难和障碍较大。图1给出了不同年龄的城镇人口的失业率。理论上讲,在人的生命历程中,随着年龄的增长,失业率将逐渐下降,整个失业率曲线表现为一条平滑下降的对数曲线。然而,我

们看到,现实生活中的失业率曲线在个别年龄段却被“推高”了。其中一个被推高的位置是在20~24岁,该年龄段的失业率较理论水平高出3个百分点,说明该年龄段人口的失业问题比较突出。该年龄段正是高校学生寻找工作的阶段,有大规模的毕业生涌入劳动力市场,但由于高校毕业生遇到就业难的困境,该年龄段的失业率却被明显推高了。人口普查中的另一项数据显示,在“毕业后未找到工作”的人群中,大学生、研究生和博士毕业生所占比例高达44%,这些人的失业率明显高于高中、初中及以下毕业生人群。如果进一步分性别来看,与理论水平相比,20~24岁女性的失业率被推高了4个百分点,男性失业率被推高了2个百分点,图1显示,女大学生就业难的问题更为突出,她们在找工作中受到了性别歧视,这也是我们身边常常看到的事情。

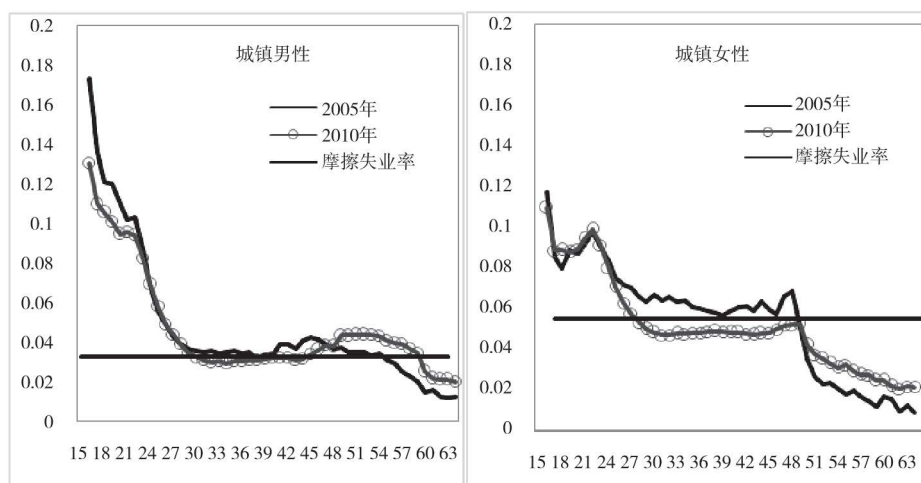


图1 分年龄的城镇人口的失业风险

已有研究发现,影响大学生就业的因素有家庭的社会经济地位、人力资本状况,大学生在大学期间的学习成绩、加入学生社团的情况、人际交往能力、职业观的确定程度以及大学生对近期未来的态度。^[3] 最近的研究发现,技能不匹配已经成为大学生就业难的主要原因。^[4] 根据国家工商总局牵头发起的2014年“个体私营经济与就业关系”全国抽样调查数据计算,70%的企业认为“大学生在校期间学到的知识实用性不强,用人企业需要再次培训”,68%的企业认为“许多大专院校在实习生工作之前的

技能培训非常不到位,基本上要重新培训”。(见图2)大专院校毕业生的知识技能与岗位不匹配的问题非常突出,并且已经成为阻碍大学生进入中产队伍的主要障碍。

二、大学毕业生技能不匹配的原因分析

2016年高校毕业生增长到765万人,创历史新高,大学生就业难的问题更为突出。其中,985和211重点大学毕业生(占10.15%)进入中产职业相对顺利很多,普通本科、“独立学

院”和民办本科生(占 56.14%)进入中产职业也比较顺利,但是“高等职业学校”(高职)、民办大专以及高等专科(大专)毕业生(占

33.71%)进入中产还有巨大障碍。^[2]其中,除了户籍歧视、社会背景等因素外,技能不匹配已经成为导致就业困难的一个重要原因。

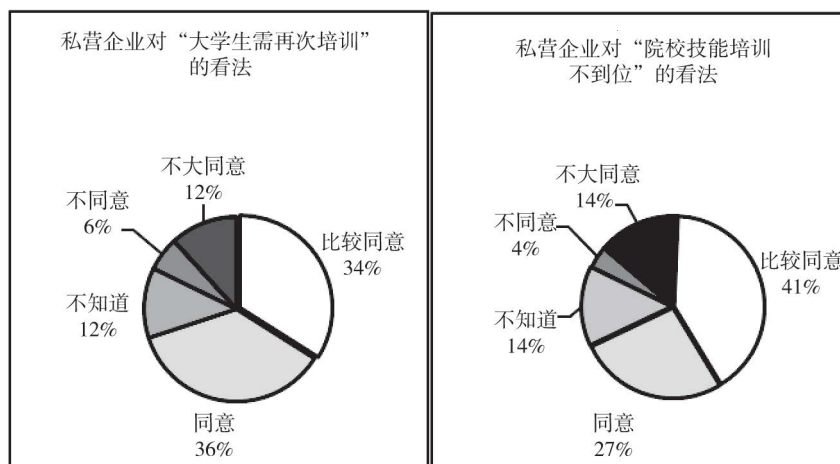


图2 私营企业对“大学生技能与岗位需求匹配度”的看法

(一) 专业设置、招生计划与市场需求脱节
在大学生培养供给上,我国近年来的社科经管学生人数增长迅速,理工农医师范类下降明显。图3给出了近年来7大学科学生数占比的变化趋势,可以发现,近年来增长最快的学科是人文社科艺术类,其次是经管类,对应的就业岗位均为“远离生产线的”非实用性岗位,而实用性强的工学、师范、医学、农学和理学均有明显的下降。这里面潜伏着很大的危机。在新世纪高校扩招的大背景下,人文社科艺术类和经管类学生最容易扩招,因为这些专业的培养环节相对简单,需要的硬件条件、设备条件、辅助条件不多,于是,各高校往往在这些专业上增加招生名额。但是,这样的扩招与社会、市场的需求是脱节的,其结果是造成了人才奇缺的实用型岗位找不到人才,而不实用专业的人才堆积。

从我国劳动力的市场需求看,师范、经管、工学和理学等应用型专业的人才需求较大。其中,2014届本科毕业生社会需求量较大的行业前五名为中小学教育机构(6.3%)、其他金融投资业(2.5%)、住宅建筑业(2.2%)、互联网运营与网络搜索引擎业(2.2%)、软件开发业(2.1%)。^[5]

显然,目前的专业扩招比例与市场需求脱钩。其中过度扩招的专业必然面临就业困难的问题。如果将就业十分困难的专业用红牌表示,将就业困难的专业用黄牌表示,将就业较好的专业用绿牌表示,那么如表1所示,2015年本科就业情况中,工学是需求增长最快、最容易就业的学科,而过去几年招生规模增长最快的人文社科艺术和经管中的部分专业就业困难,失业风险很高。

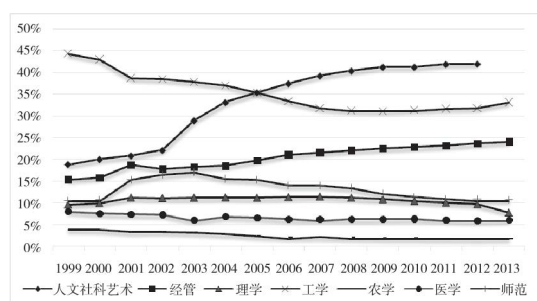


图3 分学科学生数占比变化趋势

(二) 大学生职业与所学专业不对口问题突出

专业知识是毕业生职业生涯发展的重要砝码。选择一个与自己所学专业对口的职业,不仅能够获得与知识技能相匹配的工资收入,而且有利于职务晋升和专业生涯的持续发展。但是,很多大学生毕业后却选择了一份不对口的工作,不仅造成了知识技能的浪费,而且也导致技能不匹配的问题更加突出。根据麦可思研究院2014届大学生毕业半

年后社会需求与培养质量的抽样调查,2014届大学毕业生的工作与专业相关度(受雇全职工作并且与专业相关的毕业人数/受雇全职工作的毕业生人数)为69%。以师范生为例,现在全国每年毕业的师范生有60多万,但基础教育的师资需求只有25万,并且每年

新入职的教师中,有四分之一来自非师范类院校的综合大学。另外,对2011届大学毕业生三年后职业发展追踪调查发现,2011届大学生毕业三年内的行业转换率为41%。这就意味着,近四成的大学生在毕业后转换行业,改变职业发展方向。

表1 2015年本科就业“红、黄、绿牌”专业

	专业分类	2015年本科各类专业
红牌专业/高失业风险型专业	失业量较大,就业率、薪资和就业满意度综合较低	生物工程、美术学、生物科学、应用物理学、应用心理学、法学、音乐表演
黄牌专业/次高失业风险型专业	除红牌专业外,失业量较大,就业率、薪资和就业满意度综合较低	体育教育、动画、英语、工商管理、汉语言文学
绿牌专业/需求增长型专业	失业量较小,就业率、薪资和就业满意度综合较高	建筑学、软件工程、网络工程、通信工程、建筑环境与设备工程、车辆工程、矿物加工工程

数据来源:麦可思研究院(编著),王伯庆,郭娇(主审). 就业蓝皮书:2015年中国本科生就业报告[M].北京:社会科学文献出版社,2015.

(三) 专业设置体系中用人单位缺位,专业设置与市场需求难以协调

总体上讲,专业设置体系中企业等用人单位缺位,导致用工需求无法反馈到专业设置体系中来,难以实现专业设置与市场需求的互动协调。^[6]在专业审批上,学校是以自下而上的方式,主要是请有关专家对提交备案专业的基本条件,尤其是师资力量进行审核,再组织专家对需要审批的专业进行评议。在专业审批体系中,企业及其他用人单位明显缺位,导致企业等用人单位的需求无法反馈到专业调整设置中来,从而无法实现专业设置与市场需求之间的协调。即使是在专业与大学生就业状况的协调上,我国目前专业设置也未随市场决定,未适合市场和反映经济产业结构,而主要由行政审批决定。

(四) 频繁跳槽,不利于积累工作经验,也不利于企业组织职业技能培训

人员稳定是企业组织职业技能培训的前提条件之一。麦可思研究院的调查数据显示大学生毕业半年内的离职率超过1/3,打击了企业组织职业技能培训的积极性。2014届大学毕业生毕业半年内的离职率为34%。其中,本科院校毕业半年内离职率为23%,211院校半年内离职率为12%,非211本科院校为25%。本科毕业生半年内离职的人中98%有过主动离职,主要原因是“个人发展空间不够”(50%)、

“薪资福利偏低”(43%)。大学生对初次就业不满意。主动离职的比例很高,其背后的原因是,自我期望与社会需求的不匹配。^[7]溯其根源,则是教育扩招产生的“过度本科教育”和“过高职业期待”,导致了大学生的自我期待与现实职位供给之间的心理落差。

三、实现大学生技能匹配的对策措施

由于学龄人口的持续减少,2008年后我国高等学校报名人数开始出现了“过山车式”的下滑。这表明高等教育的扩招期已经基本结束,应该反思和调整我国高等教育的培育结构,将高等教育从以往的强调扩大人才培养规模转向强调配置适合社会需求的人才结构和提高人才培养质量上来。目前高校培养的学生与职业体系、就业市场对于中产人才的需求不能匹配,造成了较大的社会问题。所以,应当以市场需求信号为导向,建成一套教育与就业相协调的运作机制,以保障和推进大学毕业生能够顺利就业和进入中产职位。

(一) 构建企业等用人单位与高校互动的专业设置体系

针对目前专业设置中用人单位缺位,专业人才培养与市场需求脱节的问题,建议将企业和用人单位纳入高校专业设置专家组,构建一个政府、学校、企业、用人单位共同参与的学科

设置体系。^[8]专业设置是连接高校与市场的桥梁,是解决大学生技能不匹配问题的最佳切入点。结合专业设置的相关理论,政府可以通过建立专业需求体系表和数据平台,加强对专业设置宏观层面的管理;学校在专业调整和设立时,可通过分析自身的优势、劣势、机会和挑战来更科学合理地设置专业;企业和用人单位应积极地参与学校的专业设置,深入校企合作,共同促进高校专业设置更加科学合理,培养出符合经济和社会发展需要的高素质技能人才。^[9]

(二) 增加高校专业设置的主动权

当前,科学技术进步日新月异,而高校的专业设置往往跟不上科学技术进步的步伐。与社会需求脱节,导致学生进入社会时自己所学的专业没市场,竞争力较弱。高校自主设置专业可以优化学校专业结构,并且办出自己高校的特色。但是,我国的专业设置是一种自上而下的体系,由政府定位,高校没有专业设置的自主权,学校想要设置新专业、把一些旧专业去掉很困难,这导致一些专业的设置明显地不能与社会需求接轨。^[10]比如,当前,老年服务专业人才的供给明显不能满足社会的需求。现在我国已经进入老龄化社会阶段,并且未来的老龄化程度还将继续加快。巨大的老年服务需求催生了老年服务行业的迅速发展,但是当前的护理人员还多是普通护士出身,对老年病等专业知识不精通。很多学校想设立老年护理专业,然而由于行政审批困难很大,有结果者甚少。原因主要是新专业的设置权限不在高校,并且政府行政审批约束太强,只有在师资力量、调查招生就业情况审核通过,政府同意后才能通过审批,大学在开办专业方面受阻力太大。因此,笔者建议未来给予高校更多的自主权,允许高校根据社会需求自设专业,鼓励人才需求方与高校一线教师共同设计社会急需专业,而政府则给予宏观指导,使专业的社会需求、就业和学校本身定位相互结合。

(三) 结合本地产业,做有特色和竞争力的品牌专业

结合本地产业推进高校特色化学科建设,有利于形成优势互补的高校学科体系,提高高等教育的质量和效率。然而,由于传统计划体

系及惯性思维的影响,目前高校专业设置和课程体系普遍存在“雷同化”倾向,不能满足地方产业对人才培养的需求。必须紧密结合地方特定的需求,以产业发展中的用人需求为导向,以政、企、学三方联合互动建设学科平台为抓手,大力建设具有特色和竞争力的专业。^[11]还需要借鉴欧洲应用型科技大学的经验,将实践联系理论,以职业引导学科作为办学定位;主动对接国家现代产业体系建设和服务地方新兴产业集群建设,根据职业实际需求设置专业方向;加强课程体系的适用性和灵活性建设。

(四) 及时反馈大学生的就业状况,反思专业设置的合理性和有效性

大学生的就业反馈是检验人才培养质量的主要途径,也是做好企业与高校联合培养人才的最后一环。目前,我国高校培养学生基本上是将学生送出校门就作为工作的结束,绝大多数高校还没有建立制度型的技能匹配的反馈体系。^[12]虽然学生毕业后的校友会、校友联谊很普遍,但是,一般都不涉及关于技能匹配的信息收集。建议借鉴美国等国家的经验,建立通畅的毕业生就业反馈渠道和社会调查系统,获悉尽可能新的人才供需现实情况的信息数据,据此反思专业设置的合理性和有效性,做出相应的专业人才培养数量和质量上的预测。同时,要按照社会需求及时更新大学专业设置,安排能够传授与市场需要相符合的知识和技能合理课程,努力建立就业与专业设置相协调的运作机制。

(五) 提高大学毕业生的就业稳定性,为企业组织职业培训提供基础条件

入职培训是实现大学生职业技能与岗位需求匹配的重要方法。然而,目前大部分企业提供职业技能培训的积极性并不高。其主要原因是,大学生主动离职率太高,企业从组织培训中获得的收益无法得到保障,而大学生主动离职率高的根本原因在于入职初期岗位待遇不理想。因此,建议企业适度提高大学生新员工的薪酬待遇,人力资源部门为其制定富有发展前景的职业规划,提高新员工的归属感和就业的稳定性;建议国家利用税收减免政策鼓励企业为新毕业的大学生提供职业技能培训。

此外,我国高校培养的大学生在进入中产职业的时候,还受到一系列身份体制的制约,如上文所述的是否982、211重点大学以及事业编制,等等。过去这些不同身份体制之间都是封闭的,不可相互流动转换。这种特殊的教育身份制度严重阻碍了大学毕业生向中产职位的自由流动。党的十八届三中全会决定提出:“试行普通高校、高职院校、成人高校之间学分转换,拓宽终身学习通道。”这应该成为打破教育身份制度的重大举措之一。

参考文献:

- [1] 李培林. 中产阶层成长和橄榄型社会 [J]. 国际经济评论, 2015, (1).
- [2] 李强. 中国中产社会形成的三条重要渠道 [J]. 学习与探索, 2015, (2).
- [3] 勾金华, 顾洁. 大学生的中产梦及其影响因素 [J]. 当代青年研究, 2014, (4).
- [4] 郑路等. 劳动力社会结构与供给侧改革 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2017.
- [5] 麦可思研究院(编著), 王伯庆, 郭娇(主审). 就业蓝皮书: 2015年中国本科生就业报告 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2015.
- [6] 汪晓村, 鲍健强, 池仁勇, 虞晓芬. 我国大学本科专业设置与调整的历史演变和现实思考 [J]. 高等教育研究, 2006, (11).
- [7] 张晶晶, 刘洪. 不同专业大学毕业生的初次就业稳定性分析 [J]. 现代大学教育, 2016, (4).
- [8] 兰利琼, 李茂国. 高等学校专业设置管理中的权力制衡研究 [J]. 高等工程教育研究, 2011, (1).
- [9] 中央教育科学研究所调研组. 学有所教——为制定《国家中长期教育改革和发展规划纲要》提供的六十条建议 [J]. 教育研究, 2009, (3).
- [10] 中南大学课题组. 地方本科高校内涵式发展的主要制约因素及改革建议——以某省20所地方本科高校为例 [J]. 现代大学教育, 2014, (2).
- [11] 倪建伟. 基于区域发展的地方高校重点学科特色化建设 [J]. 教育发展研究, 2014, (9).
- [12] 刘方龙, 吴能全. “就业难”背景下的企业人力资本影响机制——基于人力资本红利的多案例研究 [J]. 管理世界, 2013, (12).

责任编辑 黄杰

A Study on the Technical Matching between the Middle Class and College Students

LI Qiang, GE Yan-xia & ZHENG Lu

(Department of Sociology, Tsinghua University, Beijing 100084, China)

Abstract: College students make the important group of potential middle class. Whether they can enter and develop into the middle class in a successful way relies on the situation of technical matching and “career coupling”. At present, the knowledge and skills of college students are not matching the demand of the market. The main cause is that the educational settings are incompatible to the talent demand of enterprises and the society, so the majors learned at universities cannot serve the job market. After the students graduate from universities, they show frequent job hopping, which is detrimental to corporate skills training. We must construct a new university program system that enables interaction between the universities, enterprises and the society, and increase the initiative of program setting by colleges and universities. The colleges and universities should consider local industries to offer leading programs with unique characteristics and competitiveness. The enterprises and the society should provide timely feedback on the employment situation for college students. The government should take measures to ensure the stability of employment for college students, and use tax relief policies to encourage enterprises to actively organize vocational and skill training programs.

Key Words: middle class; potential group of middle class; actual group of middle class; college students' skill matching; skill mismatching; career coupling