

人力资本与家庭经济困难大学生就业质量关系研究

吴杰梅 华园榕

(广西科技师范学院, 广西 来宾 546199)

摘要: 运用定量分析法探讨人力资本与家庭经济困难大学生就业质量的关系, 结果表明人力资本与家庭经济困难大学生就业质量呈正相关关系, 人力资本是影响家庭经济困难大学生就业质量的重要变量, 家庭经济困难大学生积累的人力资本越多, 其就业质量可能越高。从个人与社会两个层面提出就业质量的提升路径, 以期帮助家庭经济困难大学生实现高质量就业。

关键词: 家庭经济困难; 大学生; 人力资本; 就业质量

中图分类号: G647.38 文献标志码: A 文章编号: 1674-8646(2024)17-0057-03

Research on the Relationship Between Human Capital and Employment Quality of College Students with Family Economic Difficulties

Wu Jiemei, Hua Yuanrong

(Guangxi Science and Technology Normal University, Laibin 546199, China)

Abstract: The study explores the relationship between human capital and employment quality of college students with family economic difficulties through quantitative analysis. The results show that there is positive correlation between capital and employment quality of college students with family economic difficulties. Human capital is an important influencing variable of the employment quality of college students with family economic difficulties. The more human capital college students from poor families accumulate, the higher their employment quality may be. Then the study puts forward the path for improving employment quality from both individual and social levels, so as to help college students with family economic difficulties to achieve high-quality employment.

Key words: Family economic difficulties; College students; Human capital; Employment quality

0 引言

随着高等教育大众化的不断推进, 招生规模扩大, 青年人进入高校的门槛大大降低, 大学生的就业压力不断加深, 如何促进家庭经济困难大学生群体就业, 提升家庭经济困难大学生的就业质量成为值得思考的问题。

关于人力资本, 不同研究角度与研究方法对其内涵的界定有所不同, 对于大学生就业质量的影响因素

分析及提升就业质量的路径研究也各有千秋。从人力资本概念的操作角度看, 许多学者使用不同测量指标研究人力资本, 如高耀将影响高校学生就业认知的人力资本具体化为在校期间成绩、是否担任过学生干部、获奖情况、学习目的是否明确及同学关系是否融洽等5个变量, 且均为定类变量^[1]。还有学者将人力资本量化为健康状况、英语水平、性别、外貌、政治面貌、专业、学生干部、学历层次、学校类型或声望、专业成绩、职业资格证书、奖学金、社会实践、实习或工作经历等要素^[2-3]。从已有研究中可看到学者在选取人力资本测量指标上杂乱且相对片面, 研究结果零散。

已有研究对就业质量提升路径也有不同的切入视角, 如廖志成就办学理念、培养计划、学科建设、培养模式、就业服务等对提升毕业生就业质量进行了分析^[4], 徐施福运用遗传算法优化的BP神经网络模型建立指标体系, 通过优化的模型对真实数据进行训练及测试, 前后进行关联分析, 得出人力资本指标变动对就业满意度指标影响的图表^[5], 这一研究仅关注主观层面而忽视了就业质量的客观层面。涂玲玲等指出, 可通过开拓就业市场、完善就业服务体系、提升人才培

收稿日期: 2024-06-17

基金项目: 广西科技师范学院科研基金项目(青年)“基于人力资本视角下家庭经济困难大学生就业质量提升路径研究”(GXKS2020QN004); 2021年广西高校大学生思想政治教育理论与实践研究课题“乡村人才振兴视角下地方高校活力型团支部建构与实践研究”(2021SZ071)

作者简介: 吴杰梅(1991-), 女, 硕士, 讲师。研究方向: 社会保障与福利;

华园榕(1993-), 女, 硕士, 助理研究员。研究方向: 大学生生涯规划与就业指导。

养质量、提升就业育人实效等途径促进高校毕业生高质量就业^[6]。高雪依等在动力理论视域下探讨大学生就业质量提升的路径^[7]。张妍妍从心理韧性视角提出可通过稳定就业情绪、唤醒就业动力、增强就业能力、保障就业水平等方面提升就业质量^[8]。很多学者也提出了人力资本是家庭经济困难大学生的就业根基,阐述了人力资本的投资与收益问题。用人单位对大学生的等级证书、学历、实践经验等方面都有一定程度的要求,且同一用人单位对具有不同学历、等级证书及实践经验的大学生所给予的职业薪酬、职业地位存在相当大的差异,即人力资本积累程度差异决定了大学生的就业质量差异。

已有研究涉及人力资本与就业关系的探讨较多,但以家庭经济困难大学生这一群体为研究对象的研究较少,基于人力资本的视角来探讨就业质量提升路径的研究也较少。故关注家庭经济困难大学生这一群体,分析缺乏社会资本的家庭经济困难大学生是否可通过积累自身人力资本获得高质量就业,提出人力资本视角下家庭经济困难大学生就业质量的提升路径,以期实现新时代发展型育人资助体系的目标。以广西科技师范学院历届家庭经济困难大学生为调研对象,共回收有效问卷 232 份,使用 SPSS 20.0 软件进行数据处理分析。

1 变量测量结果

自变量是人力资本,包括毕业学校、学历、专业就业率、通过英语考试种数、计算机考试成绩、是否为党员、培训进修次数、职业资格种数、职业能力、健康状况等测量指标。人力资本是新生成的复合变量,是综合性指标。因变量是就业质量,包括主观与客观方面,主观方面是对家庭经济困难大学生就业满意度的调研,客观方面是家庭经济困难大学生上个月的收入情况,通过李克特量表进行赋值,将每项回答的分值分别相加得到另一个因变量——就业满意度。

控制变量是性别、工龄、行业这 3 个变量。基于社会性别理论的分析,首先考虑性别这一变量,受传统文化习俗的影响,“男强女弱”“男主外,女主内”的性别观念依然存在,一些用人单位或岗位仍存在男女不平等现象,故控制性别这一变量有利于研究人力资本对就业质量的影响。现实生活中,工龄越高的人就业质量也越高,许多用人单位在招聘条件上也会限制工龄年限,工龄高的家庭经济困难大学生可能会积累更多人力资本,故工龄在一定程度上也可能会影响就业质量。不同行业对社会经济文化水平的贡献不同,不同行业的家庭经济困难大学生的就业质量可能具有差异性(见表 1)。

表 1 家庭经济困难大学生各类变量基本情况

Tab. 1 Basic situation description of various variables of college students with family economic difficulties

n = 232

变量名	变量值	百分比	有效样本量
性别	男	46.0	232
	女	54.0	
行业	8.37		231 *
工龄	3.25		232
人力资本	6.15		231 *
上月收入	3408.55		232
就业满意度	57.26		232

注: * 表示有一份问卷未填写“行业”与“人力资本”这两项内容。

2 数据统计结果

2.1 人力资本与就业质量呈正相关关系

2.1.1 人力资本与家庭经济困难大学生的月收入呈正相关

布迪厄认为,文化资本在某种条件下会按照一定的比率转化为经济资本。将人力资本与上月收入这两个变量作双变量间 Pearson 相关分析的结果表明,人力资本与上月收入的 Pearson 相关系数为 0.235,且 *P* 值 < 0.01,在 0.01 水平(双侧)上显著相关,即人力资本与上月收入存在正相关关系,拥有的人力资本越多,获得的月收入越高(见表 2)。

表 2 人力资本与家庭经济困难大学生上月收入的相关分析结果

Tab. 2 Results of correlation analysis of human capital and last month income of college students with family economic difficulties

变量名	上月收入	
	Pearson 相关系数	显著性(双侧)
人力资本	0.235 ***	0.000

注: *** 代表 0.01 的显著性水平。

2.1.2 人力资本与家庭经济困难大学生的就业满意度呈正相关

就业满意度能在主观层面反映就业质量。通过对人力资本与就业满意度的相关分析发现,人力资本与就业满意度的 Pearson 相关系数为 0.299, *P* 值 < 0.01,在 0.01 水平(双侧)上显著相关,即人力资本与就业满意度存在正相关关系,家庭经济困难大学生拥有的人力资本越多,他们的就业满意度就越高(见表 3)。

表 3 人力资本与家庭经济困难大学生职业满意度的相关分析结果

Tab. 3 Results of correlation analysis of human capital and career satisfaction of college students with family economic difficulties

变量名	职业满意度	
	Pearson 相关系数	显著性(双侧)
人力资本	0.299 ***	0.000

注: *** 代表 0.01 的显著性水平。

综上,家庭经济困难大学生的人力资本与其上月收入、就业满意度均存在正相关关系,即积累的人力资本越多,其所获得的工资收入就越高,就业满意度也相对较高,可知人力资本与家庭经济困难大学生的就业质量存在正相关关系,人力资本积累越多,就业质量越高。

2.2 人力资本是影响就业质量的重要变量

将人力资本作为自变量,上月收入、就业满意度作为因变量,性别、工龄、行业这3个变量作为控制变量进行进一步统计分析,采用多元线性回归分析控制相关变量,研究人力资本对家庭经济困难大学生就业质量的影响。如表4所示,两个回归分析的模型在0.01的显著性水平上显著,说明这两个模型均具有统计学意义。在控制了性别、工龄、行业这3个变量后,人力资本与就业质量相关变量的显著相关性依然存在,人力资本与上月收入在0.01的水平上显著,二者的标准回归系数为0.207,人力资本与就业满意度在0.01的水平上显著,二者的标准回归系数为0.284,可见人力资本对家庭经济困难大学生的月收入与就业满意度都存在一定影响,即人力资本是影响家庭经济困难大学生就业质量的重要变量,拥有人力资本越多的家庭经济困难大学生越可能拥有更高的月收入与就业满意度。

表4 家庭经济困难大学生就业质量的多元线性回归分析结果(Beta值)

Tab. 4 Multiple linear regression analysis of employment quality of college students from poor families (Beta)

变量	引入控制变量	
	模型1 上月收入	模型2 就业满意度
人力资本	0.207**	0.284***
性别	-0.105**	
行业		0.068*
工龄	0.230***	
调整后的R ² 值	0.155	0.042
F值	31.530***	9.216***
DW值	1.474	1.697
有效样本量	232	232

注: *、**、*** 分别代表0.1、0.05、0.01的显著性水平。

3 结论与讨论

研究发现,当前家庭经济困难大学生的就业质量并不算高,很大一部分家庭经济困难大学生的职业收入不高,且超过半数家庭经济困难大学生的就业满意度相对较低。人力资本与家庭经济困难大学生的就业

质量呈正相关关系,家庭经济困难大学生所拥有的人力资本越丰厚,越可能获得较高的就业质量。在影响家庭经济困难大学生就业质量的变量中,人力资本是其重要变量之一,对上月收入与就业满意度都具有显著影响。人力资本与家庭经济困难大学生的就业质量存在密切的关系,大学生应在正式就业前加强人力资本积累,包括毕业学校、学历、专业就业率、通过英语考试种数、计算机考试成绩等等。对于家庭经济困难的大学生而言,高等教育阶段的知识学习与等级考试相当重要,要珍惜受教育时期的学习性人力资本积累,同时要加强自身的实践锻炼。关于就业质量的提升路径,应从个人与社会两个层面进行探讨:

3.1 个人层面

在社会学中,人所具有的一切能力都是在社会中获得与形成的,人力资本的获得与形成是个体社会化的过程,个人人力资本的积累过程可看作是社会化过程的一部分,人力资本中的知识、技能的形成是社会化的结果,人力资本本身也具有社会性,它产生于人与社会的互动中,人力资本的积累过程很大一部分发生于青年时期的预期社会化与成年时期的发展社会化。家庭经济困难大学生要清楚地认识个人与社会的密切关系,充分提升自身的社会化水平,在规定的社会化时期内完成相应的社会化内容。家庭、学校、社区、用人单位及社会各种团体组织等都是个体人力资本获得与形成的基本场所,教育、生产及各种社会交往互动是个体人力资本获得与形成的主要渠道与手段,只有将人力资本加入到团体、群体组织中才能实现其价值,如就业质量的提升。

3.2 社会层面

从社会分层理论的角度看,想要获得更高的社会地位,就要求必须拥有比别人更多的能力、知识与技能。帕累托的精英理论认为,个人的努力可缩小乃至弥合竞争起点上的差距,个人的天赋能力可作为社会流动的动力打破阶级壁垒。所以从某一方面来看,人力资本为人们在社会中的向上流动提供了机会与途径,人力资本积累的多与少影响着一个人的社会地位,即影响着就业质量,家庭经济困难大学生想获得更高的就业质量,就要不断地积累自身的人力资本。从另一方面来说,个人社会地位的高低也反作用于人力资本积累。马克思的阶级理论认为,各阶级在获取社会价值物的份额与机会上是不平等的,人们在人力资本的积累中所获得的机会与份额也具有差异性,现实中,社会地位越高的人更容易获得人力资本积累的机会,

(下转第63页)

导戏曲类等方面表现较好。无锡市素有鱼米之乡的美誉,是长三角地区重要的中心城市之一,与上海往来更为密切,有效促进了城市的快速发展,人均 GDP 多年保持全省第一。南通市 GDP 破万亿,有北上海称号,是国务院批复确定的中国长三角北翼经济中心与现代化港口城市。在音乐表演舞蹈类专业因子得分上,南通市、连云港市与无锡市在 13 个地级市中脱颖而出,职业歌手、音乐剪辑等指标排在全省前列。在编导戏曲类专业因子得分上,淮安市、南京市与扬州市表现较为突出,戏剧演员、影视编导等指标保持较高水平(见图 1)。

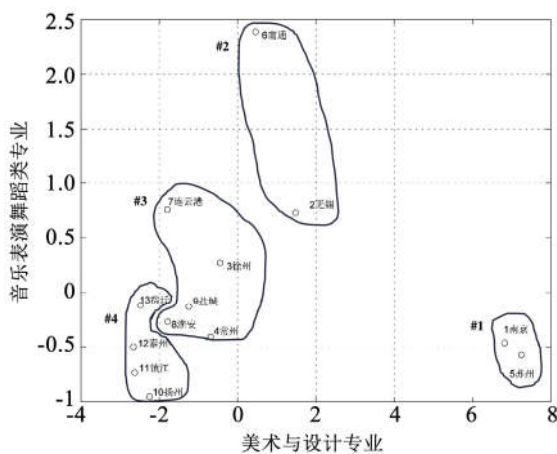


图 1 2021 年江苏省 13 个地级市第一、二主成分就业需求空间维度聚类分布情况

Fig. 1 Spatial dimensional clustering distribution of the first and second principal components of employment demand in 13 cities of Jiangsu Province in 2021

(上接第 59 页)

因其拥有更好的物质基础与更强大的社会网络,能够获得更好的教育与培训机会。针对社会分层中反映出的人力资本积累过程中的不平等,需更关注家庭经济困难学生群体,国家与社会应对其给与帮助与支持,尽最大可能为每个家庭经济困难大学生在人力资本积累中提供平等的机会。学校应加强对家庭经济困难学生的就业帮扶,出台相关的就业帮扶制度。企业应提供平等的就业机会,坚持以优择人的原则。国家应给家庭经济困难大学生提供政策上的保障,为该群体设立专项资金,以帮助其通过教育培训提升人力资本,实现高质量就业。

参考文献:

[1] 高耀. 人力资本与家庭资本对高校学生就业的影响 - 基于调研数

3 结论

按照不同区域获取 2021 年江苏省 13 个地级市的指标数据,运用主成分分析法对江苏省各地级市艺术类行业就业需求力构建、评估与对比发现,艺术类需求指数活跃度低的城市在主成分结果综合得分排序中均靠后,艺术类需求指数活跃度高的城市其综合得分排序靠前,可见聚类分析与主成分分析结果在整体上保持一致,说明建立的艺术类行业就业需求影响指数评价模型可行。

参考文献:

[1] 李志明,邢梓琳. 巩固民生之本:实现更高质量与更充分就业——学习习近平总书记关于就业的系列重要论述[J]. 学术研究,2019(09):1-6.
 [2] 宋慧文. 对我国艺术学学位教育体系建设与实践的思考——从新版学科专业目录及艺术各类别博士专业学位设置谈起[J]. 中央音乐学院学报,2023(04):58-66.
 [3] 中华人民共和国教育部. 教育部关于公布 2023 年度普通高等学校本科专业备案与审批结果的通知[EB/OL]. (2024-03-19)[2024-05-19]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/moe_1034/s4930/202403/t20240319_1121111.html.
 [4] 曹奇. 基于小波分析的新时代就业态势指数提取与分析[J]. 商展经济,2022(21):108-111.
 [5] 宗会明,郝灵芝,戴成才. 基于百度指数的成渝地区双城经济圈城市网络结构研究[J]. 西南大学学报:自然科学版,2022,44(01):10.
 [6] 谢中华. MATLAB 统计分析与应用:40 个案例分析[M]. 北京:北京航空航天大学出版社,2015:65-70.
 [7] 倪鹏飞,刘高军,宋璇涛. 中国城市竞争力聚类分析[J]. 中国工业经济,2003(7):6.

据的实证研究[D]. 南京:南京农业大学,2011.

[2] 朱晓红. 人力资本与社会资本对硕士研究生就业的影响研究[D]. 苏州:苏州大学,2013.
 [3] 康小明. 人力资本、社会资本与职业发展成就的实证研究——以北京大学经济管理类毕业生为例高等教育研究[D]. 北京:北京大学,2009.
 [4] 廖志成. 提升家庭经济困难大学生就业质量的探讨[J]. 教育评论,2005(03):31-34.
 [5] 徐施福. 大学生人力资本与就业满意度的关系研究[J]. 科技创业月刊,2013(07):67-70.
 [6] 涂玲玲,陈佳骊. 新形势下高校毕业生就业质量提升策略研究[J]. 教育信息化论坛,2023(10):84-86.
 [7] 高雪依,杨军良,卢凯等. 动力理论视角下大学生就业质量提升的路径[J]. 榆林学院学报,2024,34(01):103-107.
 [8] 张妍妍. 心理韧性视角下高校毕业生就业质量提升策略[J]. 合作经济与科技,2024(07):98-100.