

高校毕业生就业过程的信息不对称性分析及对策^{***}

□陈德利 [电子科技大学 成都 610054]

〔摘要〕 大学毕业生就业市场中存在的信息不对称是当前毕业生就业困难的重要原因之一,它所引起的逆向选择和道德风险会加大交易成本,降低市场效率,制约就业市场的发展,对毕业生的就业产生负面作用。因此,我们必须采取有效措施消除信息不对称所带来的不利影响,促使毕业生的就业问题得以顺利解决。

〔关键词〕 徇私行为;信息不对称;局内人

〔中图分类号〕G473.8

〔文献标识码〕A

〔文章编号〕1008-8105(2005)02-0095-04

高校招生规模的不断扩大,越来越多的适龄青年可以顺利进入高等院校深造的同时,另一个话题却不期然地成了社会关注的焦点:大学毕业生就业难!我国正处在经济转轨的关键时期,国家机构改革、经济发展的动态不均衡、就业竞争日趋激烈是造成该现象出现的现实社会环境因素,此外高校的学科结构、专业设置与社会需求不相适应,毕业生的就业意向、择业观念等主观因素也影响了高校毕业生就业^[1],此外还有一个重要的原因是:在高校毕业生就业市场上,高校、求职者与用人单位在信息不对称的情况下的徇私行为,导致了毕业就业过程的非最优化结果。本文试对此加以分析。

一、高校毕业生就业过程中的信息不对称现象

信息不对称是指在市场交易中,当市场的一方无法观测和监督另一方的行为或无法获知另一方行动的完全信息,亦或观测和监督成本高昂时,交易双方掌握的信息所处的不对称状态。在自由市场经济中,信息不对称现象发生时,往往会出现两种结果:一是信息占有优势方经常会做出一些“败德行为”;二是信息占有劣势方不得不为信息占有优势方的行为承担风险,从而使自己面临交易中的“逆向选择”^[2]。此二者都是从最大可能维护个体利益的角度出发,因此可以称为“徇私”行为。

在高校毕业生就业市场中,毕业生和企业必须相互搜寻对方的信息并达成协议,而要达成就业协议,供求双方就必须相互提供、传递必要的信息给对方,接受对方的筛选。但在这

信息的传递过程中,由于决策人对经济现实中存在着的事实不了解,或者说了解程度不够;或者某一方故意隐瞒或掩盖真实信息,甚至提供虚假信息等诸多原因,造成经济决策人所获得的信息往往是不完全的,这就形成了信息不对称。高校毕业生就业市场中的信息不对称只是高等教育发展过程中信息不对称情况的集中体现。事物总是普遍联系的,高等教育在人才培养方面存在诸多的矛盾,其间的信息不对称现象不容忽视,如图1所示。

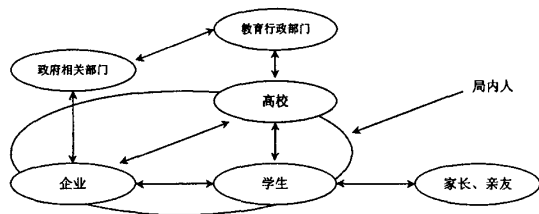


图1 高等教育过程中的信息不对称矛盾

首先,高校毕业生就业是高等教育适应市场经济发展的关键环节,表现为教育行政部门同政府相关部门的信息不对称。目前高等教育改革仍在某些方面滞后于市场经济发展需要,高等教育还不完全是市场经济的严格组成部分——国家通过教育行政部门管理高等教育,如学科设置、学位授予、招生规模等,使高等教育对人才的培养同市场需要的契合度受到影响,市场的供求关系变化受信息传递链条的影响而不能及时、准确地反映在有关政策措施制定和实施过程中。也就是说,当前教育行政部门不完全准确掌握市场需求变化的信息,同时由于这些教育行政部门制定和执行政策的时滞和延

• [收稿日期] 2004-05-14

•• [作者简介] 陈德利(1953—)男,电子科技大学学生处副处长,高级工程师。

续性,一定程度上影响了高校毕业生就业。

其次,高校毕业生就业是高等教育自身发展的重要环节,国家通过教育行政部门管理、引导高校发展,在这个过程中,高校有相当的自主性。因此,一方面,教育行政部门无法确切掌握高校发展状况,无法也无可能制定完全符合不同地区、不同层次、不同规模的高校发展需要的同一政策;另一方面,高校对教育行政部门的政策引导方向的理解和认识也不一样,出发点千差万别,对这些政策制定和执行的有关信息不完全掌握,这也成为影响高校毕业生就业的一个重要的因素。

第三,高校毕业生就业是高校培养人才过程的最终环节,高校对人才的培养从客观上说,无法做到因材施教。一个班级小则30~40人,大则近百人,一个年级甚至可能达到2~3千人,老师不可能详细了解每个学生的情况,假设一个班主任带4个班,每个班50个同学,班主任只同每个同学谈一次话,也要花去将近一年或更长的时间,更无论学生不认同老师、自闭等情况。学生中间则存在着知识结构、兴趣爱好、理想等差异,使得他们不仅在选择可接受信息方面有所不同,而且对同一个老师的“传道、授业、解惑”也有着不同的理解,这意味着高校根据市场发展所做的人才培养方案不能够完全落实。此为影响毕业生就业的第三个重要的信息不对称性矛盾。

第四,高校毕业生就业是学生同家长协商的结果,高校毕业生在就业选择时,很大程度上要遵从父母的意见,尤其是女同学;而相当一部分毕业生甚至是父母为他们安排好了工作。这里存在的问题就是,即使抛除了感情等因素外,父母也在相当程度上不了解孩子的理想、兴趣、爱好等,不了解孩子4年来学到了什么,具有或者不具有某种能力,使得他们针对孩子就业的意见等不切实际。同时,高校毕业就业的压力使得毕业生无法正确审视自己,对父母的初衷不十分清楚,对他们的意见和安排等被动接受,这不仅影响了毕业生就业,而且也影响了毕业生就业后的进一步发展。

第五,高校毕业生就业也是企业发展同市场经济发展的矛盾,突出地表现在企业同政府相关部门之间的信息不对称。企业本身是市场经济的主体,竞争使资源在企业间优化配置。高校毕业生是企业发展的最为重要的人力资源,因此企业必然为之展开竞争。企业对人才的需求与企业发展是相对应的,而企业掌握了经济社会发展的完全信息,因此对经济发展的判断同现实的经济发展存在不可避免的误差。这也必然影响到企业对高校毕业生的需求,造成企业对优秀毕业生无序竞争的情况。例如:有的优秀成长性企业由于对整个行业经济发展的错误估计,一年招聘数千毕业生,最后不得不同部分毕业生解除合同。

第六,高校毕业生就业是高校向企业推荐人才的过程,企业通过高校向毕业生宣传介绍自己,也通过高校了解毕业生的情况,这中间存在的矛盾是——企业不可能将全部经营信息向高校传递,如详细的资产负债情况;企业不是“内行”,无法了解高校的发展状况,如专业、素质教育等,这也影响了高校毕业生的就业。

最后,高校毕业生就业表现为企业和毕业生的双向选择,企业通过学校推荐,学生自荐、面试等得到的有关毕业生的信息是不完全的,不能够使企业真实地了解毕业生的情况,而毕业生也无法在短时间内了解企业的相关情况,这就使得企业可能选择了综合素质能力一般的毕业生而错过了优秀的毕业生,或者相当一部分毕业生出现违约的现象。

二、高校毕业生就业市场上信息不对称的效应

以上列举了高校毕业生就业过程中的信息不对称现象。信息不对称是普遍存在的,而高校毕业生就业市场上的信息不对称会产生何种效应?这值得我们做进一步的分析。由于高校毕业生就业市场直接的所谓“局内人”只有企业、高校、毕业生三方^[3],因此,以上列举的其它不对称现象可以作为外部因素来考虑,这里仅就直接的内部因素加以考察,以此可推及外部因素。

在高校毕业生就业市场上,信息不对称主要表现为“逆向选择”。所谓“逆向选择”,是指某一市场上劣质品排斥优质品的现象,其实质是一种市场失败或市场无效。逆向选择理论认为,劣质品之所以能在市场上“取代”优质品,主要存在三个条件:一是买主不知道商品的真实质量;二是劣质品的生产成本低于优质品,具有相对价格优势;三是劣质品可以“伪装”成优质品,且伪装后的总成本不会高于买主所出的平均价格^[4]。在毕业生就业市场上,存在着大量优秀的毕业生和能力一般或很差的毕业生,他们的能力各不相同。在就业协议签订前,求职者知道自己的能力信息,而用人单位不知道或不完全知道。用人单位当然愿意选择能力强、素质高、离职率低的优秀毕业生。但问题是:第一,毕业生的能力信息属于个人私人信息,用人单位不能完全获取;第二,如果用人单位依靠各类证书或通过询问求职者来选择,由于作假的成本很低,因此可能面临着低能力毕业生不说实话的道德风险。因为在信息不对称的情况下,用人单位无法完全准确判断求职者证书的真假优劣,使真正高能力毕业生失去了原有的竞争优势。这就是信息不对称情况下的“逆向选择”——“次的”毕业生就把“好的”毕业生排挤出了市场;第三,如果假设毕业生的能力水平与他们的保留工资(所愿接受的最低工资)正相关,保留工资便成了衡量毕业生能力的信息,能力越高,需要支付的工资也越高。面对同一工资,其保留工资超出这一水平的高能力毕业生不愿受雇,而低能力毕业生愿意受雇,如果工资降低,将会导致更多的高能力毕业生退出该用人单位的求职者行列,低能力毕业生将高能力毕业生“逐”出了市场,所以叫“逆向选择”。而且,如果用人单位通过实施提高工资的反“逆向选择”措施,虽然能使申请求职的毕业生能力上升,但它所支付的高于市场一般水平的工资就成了它挑选高能力毕业生的额外成本,从而就会减少招聘人数。如果全体用人单位都采取提高工资这一措施,就会造成社会工资水平的不断抬升和整个社

会对毕业生吸纳能力的下降。

在高校毕业生就业市场上,信息不对称还突出表现为败德行为。所谓的败德行为是指从事经济活动的人在最大限度地增进自己的效用时做出不利于他人的行动。在信息经济学中,道德风险的前提假设是签约时信息是对称的(因而是完全信息)。与此假设不同,由于存在就业信息资源分布的不对称,大学毕业生就业市场无论是签约前,还是签约后都很容易发生道德风险。我们假定毕业生就业市场上的参与人是理性的(在信息不对称的条件下,这种理性是有限理性),在我国信用制度、立法及执法体系还不健全,企业及个人制造虚假信息几乎不受成本约束的情况下,他们在做出使自己利益最大化的行为决策时,就暗含了发生道德风险的可能,如果社会没有一个有效的监督惩罚机制,这种提供虚假信息的败德可能就会变成现实。目前,大学毕业生就业市场上所发生的种种现象证实了这种可能。如有些单位为利用招聘会来推销企业形象和挖掘大学生中潜在的市场,夸大招聘名额,本来只准备招一名,写出来的却是若干名,甚至只“招”不“聘”,其不良影响却是多方面的:首先是无形中加大了大学生就业的思想压力;其次是浪费了招聘机会与资源;第三是浪费了应聘者的时间、精力与财力。而少数毕业生为求得好的职位,在求职材料上夸大其词甚至弄虚作假,虽然在短时间内可能会为自己带来好处,但这也容易让用人单位对其期望过高。当看到毕业生的真实表现后,用人单位的过高期望极易变成失望,就会进一步“抬高招聘门槛”,使人才高消费升级,从而对其他毕业生的应聘产生不利影响。还有一些毕业生在找工作时,有“保底签约”的情况,等再找到了更满意的工作时就无情毁约,导致在招聘会上有的单位打出了名牌大学学生免谈的标语,就是害怕其毁约或跳槽。这些道德风险的存在进一步加剧了就业市场中的信息不对称程度,使得大学毕业生的就业问题的解决变得更加困难。

三、针对高校毕业生就业市场信息不对称的对策

高校毕业生就业市场上的信息不对称是由于信息传递的失真和非零成本造成的,消除信息不对称现象的根本办法就是有效提高信息传递效率,降低信息传递成本。目前国内高校的信息化建设已经具有一定的基础和规模,为解决高校毕业生就业市场的信息不对称问题提供了有力支撑。当然,信息不对称现象仍然存在,这是由信息本身的特性决定的,因此要求我们针对高校毕业生就业市场建立和完善相应的机制,从“软”层面为解决问题创造更好的条件。

(一)加大信息化建设力度,减少信息传递的中间环节

教育部在《2003-2007 年教育振兴行动计划》中指出:“全力建设和用好‘就业网’,加速实现毕业生就业服务信息化。”高校毕业生就业以市场化的“双向选择”取代了计划经济体制下的“分配”,给企业和毕业生都提供了更大自由度的空间。

然而一些问题依然存在:企业选择的毕业生与企业各部门切实需要的毕业生存在差异,企业愿意选择的毕业生和能够选择的毕业生存在差异;对毕业生来说也存在同样问题。这其间固然是信息的不对称性,而造成这种不对称性的根本原因在于信息传递的途径——具体的岗位需求信息通过部门主管到人事部门,再到决策者,通过决策者到高校,最后到毕业生,或者有更多的环节夹杂其间,使信息所包含的内容受到各种主观影响而失真。因此有关部门和高校应加大信息化建设的力度,同时鼓励毕业生同企业主动建立和保持联系,加强沟通,通过不断的反馈滤除信息杂波。例如,随着计算机网络技术的发展,网络的时空特性在毕业生就业方面起到的作用越来越引起人们的重视。通过“就业网”,企业具体的岗位需求同到毕业生个人信息直接约和,减少了中间环节信息载体的主观影响;各高校也可以联合建立统一的就业供需信息网,使“有形市场”与“无形市场”互为补充,使毕业生就业的成本极大减少,效率却明显提升。

(二)多方介入,降低信息传递成本

经济学家布坎南和塔洛克认为,社会规则的选用,应当视为最小化交易成本的活动^[5]。如图 2。

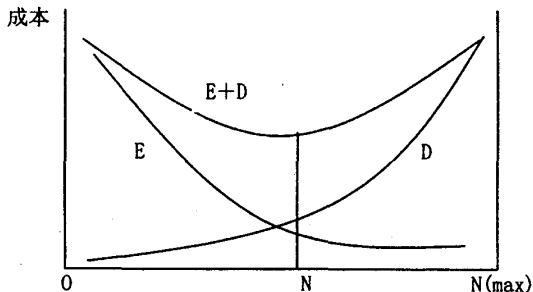


图 2 有效决策最优模型

随着需要达成一致的人数的增加,配置无效性的成本 D 降低,即所谓的人多力量大;而决策成本 E 则增加,即可理解为内部协调成本增加。有效决策原则可以通过二者和 $(E+D)$ 的最小值得到,在该点上,边际无效性成本降低正好等于边际决策成本增加。有效决策在群体 $N/N(\max)\%$ 人数达成一致的时候最优。该理论对毕业生就业的意义在于,企业和毕业生应该多渠道互相了解对方信息,征求适当数量的建议,如企业多关注有关学校的推荐意见,也可以通过一个专业的同学了解其它专业同学的情况;而毕业生则可以多咨询老师,多倾听家长、同学、朋友的意见作为参考,为最终决策获取满足需要的适宜的信息量。当然这些信息互相之间可能存在矛盾,因此不是涉及面越广越好。

(三)拓展校企合作领域,延长信息传递时间

理性的优秀毕业生必然会选择自己熟悉的最适合自己发展的企业,而这些企业也需要这些优秀人才。近年来,企业和高校的合作越来越频繁,合作领域也越来越广阔,合作力度也越来越大:“3+1”订单培养模式,共建教学科研实验室,建立

就业、实践基地等,教学、科研、人才培养全方位合作。很多毕业生就是在参与了相关的合作项目,对企业有深刻的了解后将其作为自己的毕业就业选择。而企业在与高校的合作过程中,一方面更加清楚了高校在该领域的人才培养水平,另一方面也更好地宣传介绍了自己。从传播学的角度,校企合作是促进学生同企业沟通了解的有效信道,延长了主体和受体信息传递的时间,增大了信息传递量,保证了信息的准确性和完整性。

(四)提高机会成本,减少信息传递失真

机会成本是经济学中常见的词汇,简单的说是只为获取一定价值而必须放弃的其它可能获得的价值。在毕业生就业市场上,提高机会成本实际上是针对“败德行为”而言,即加强法制建设和诚信教育,规范就业市场信息传递机制,建立一套使提供真实信息者得到利益,作假者必然付出代价的制约机制;逐步规范就业市场,政府或民间建立评估和仲裁机构,形成自律和他律相结合的市场秩序;加大执法力度,提高企业及求职者的违约成本,使我国的就业体系及其发展真正建立在法制化的轨道上;探索建立、健全用人单位与个人的信用评级制度,并对信用档案的记录与移交、管理与评级、披露与使用做出明确的规定。对于进场参加招聘会的用人单位要有严格的资质审核制度,一旦发觉用人单位只招不聘或者以招聘幌子行违法勾当就给以严惩,不但要将其清理出场,还要向社会公布这些不守诚信的单位名单,以规范就业市场。这些措施将使存在败德行为的企业或毕业生感到“得不偿失”,从相反的角度督促双方在就业市场上实事求是,不弄虚作假,坚持诚

信原则。

(五)加强就业指导,弱化信息不对称效应

学校要把就业指导纳入素质教育的必修环节,帮助学生在校期间尽早了解就业形势与政策,了解社会和用人单位对人才素质的要求,分阶段分层次地为学生提供包括职业生涯规划、求职技巧、心理咨询等各个方面的指导与培训,从而减少由于学生在求职时不能正确向用人单位传递能力信息而造成的就业困难。同时教育毕业生摆正心态,认清形势,根据现实调整自己的就业期望值,确立适当目标,加大就业信息的收集、开发力度,掌握求职技巧,向用人单位传递有效的信号,让用人单位通过这些信号相信自己是值得雇用的好员工。此外,加强心理咨询,对在毕业就业市场上受挫折的同学进行劝导和鼓励,帮助他们建立公平竞争的信心。

参考文献

- [1]顾春.大学生毕业难题[N].人民日报,2003-1-17
- [2]刘向荣.信息不对称理论及其意义——对2001年度诺贝尔经济学奖的评介[J].新疆社科论坛,2002,(1)
- [3]施锡铨.博弈论[M].上海:上海财经大学出版社,2002.5
- [4]胡永远,李少斌.“逆向选择”下的个人人力资本投资[J].人口与经济,2001,(6)
- [5]C.V.布朗,P.M.杰克逊.公共部门经济学(第四版)[M].北京:中国人民大学出版社,2000.88

Analysis of the Information Asymmetry in the Procedure of High Colledge Graduates' Job Hunting and Its Countermeasures

CHEN De-li

(UEST of China Chengdu 610054 China)

Abstract The information asymmetry in the procedure of high colledge graduates' job hunting becomes one of the important reasons for the hard employment of graduates. It leads to the increasment of lost, low of market efficiency and bowndedness of employment market. Therefore, we should adopt efficient countermeasures to eliminate the negative impactions and solve the problems of graduates' employment.

Key Words selfish activity; information asymmetry; participant

作者: [陈德利](#), [CHEN De-li](#)
作者单位: [电子科技大学, 成都, 610054](#)
刊名: [电子科技大学学报 \(社会科学版\)](#)
英文刊名: [JOURNAL OF UNIVERSITY OF ELECTRONIC SCIENCE AND TECHNOLOGY OF CHINA \(SOCIAL SCIENCES EDITION\)](#)
年, 卷(期): 2005, 7 (2)
被引用次数: 3次

参考文献(5条)

1. [顾春](#) [大学生毕业难题](#) 2003
2. [刘向荣](#) [信息不对称理论及其意义-对2001年度诺贝尔经济学奖的评介](#) [期刊论文] - [新疆社科论坛](#) 2002 (01)
3. [施锡铨](#) [博弈论](#) 2002
4. [胡永远](#); [李少斌](#) [“逆向选择”下的个人人力资本投资](#) [期刊论文] - [人口与经济](#) 2001 (06)
5. [C V 布朗](#); [P. M. 杰克逊](#) [公共部门经济学](#) 2000

本文读者也读过(10条)

1. [孙美秋](#), [李旭辉](#) [信息不对称对高校毕业生就业的影响研究](#) [期刊论文] - [产业与科技论坛](#) 2011, 10 (3)
2. [朱心来](#), [ZHU Xin-lai](#) [信息不对称性与风险企业相机控制权安排的关系分析](#) [期刊论文] - [商业研究](#) 2007 (6)
3. [吴荷平](#), [蒋伟中](#), [许丹丹](#) [人才就业市场的信息不对称研究](#) [期刊论文] - [集团经济研究](#) 2007 (17)
4. [许志涛](#) [我国大学生就业的理论思考](#) [期刊论文] - [管理学家](#) 2010 (12)
5. [吴雪](#), [郑辉昌](#) [高校毕业生就业的经济学分析](#) [期刊论文] - [经济师](#) 2004 (4)
6. [王世明](#), [吕渭济](#) [浅谈人力资源配置中的信息不对称性](#) [期刊论文] - [经济与管理](#) 2004, 18 (4)
7. [樊鸿鹏](#) [金融监管中的信息不对称性对金融监管效果的影响](#) [期刊论文] - [焦作大学学报](#) 2004, 18 (2)
8. [郭艳茹](#), [徐钧](#) [试论劳动力市场的信息不对称对就业的影响](#) [期刊论文] - [中共济南市委党校学报](#) 2004 (2)
9. [李明华](#), [贺婧](#) [信息不对称条件下高校毕业生就业难问题的分析及对策](#) [期刊论文] - [高校招生\(理论研究\)](#) 2010 (6)
10. [金久仁](#), [叶忠](#), [Jin Jiuren](#), [Ye Zhong](#) [信息不对称视角下的毕业生就业问题研究](#) [期刊论文] - [辽宁教育研究](#) 2007 (5)

引证文献(3条)

1. [王全春](#), [周铝](#), [陶琳丽](#), [曹志勇](#), [张曦](#) [肉类产品质量安全的信息不对称性问题研究](#) [期刊论文] - [农村经济与科技](#) 2009 (8)
2. [丁荣伟](#), [盛宏寿](#) [信息不对称条件下大学生求职指导问题研究](#) [期刊论文] - [出国与就业](#) 2009 (19)
3. [程克坚](#) [信息不对称条件下高校毕业生就业难问题的分析及对策](#) [期刊论文] - [黑龙江高教研究](#) 2007 (4)

本文链接: http://d.g.wanfangdata.com.cn/Periodical_dzkjdxxb-shkx200502028.aspx