

文章编号:1005-0523(2015)04-0131-06

大学生就业主动违约的驱动因素与应对策略 ——以华东交通大学为例

赵敏, 苏红

(华东交通大学招生就业处 江西 南昌 330013)

摘要:从人性、需求、决策风格、成本收益4个方面分析了大学生就业主动违约的驱动因素,阐述了大学生就业主动违约对学生、用人单位、学校的影响,提出从利益相关人的整体利益出发,高校应采取有效措施降低大学生就业主动违约率。

关键词:大学生;主动违约;驱动因素;应对策略

中文分类号:F243.3

文献标志码:A

在大学生就业环境日益严峻的形势下,大学生就业主动违约数量却与日俱增,一些专业技能扎实,综合素质高的学生反复签约违约,据相关数据显示,近年来,大学生违约率以每年5%~10%的速度逐年提高^[1]。是什么驱动着大学生主动撕毁与单位的签约协议,违约是理性驱使还是一时之念,违约学生怎样权衡违约成本与收益,是哪些学生倾向于违约,他们违约背后隐藏着怎样的价值判断?文章以华东交通大学为例,对违约毕业生进行统计分析,透过违约现象与数据探讨大学生就业主动违约的驱动因素,分析原因,找出对策,使公共就业市场平台价值效益最大化。

1 数据调查统计与分析

1.1 样本分析

华东交通大学2014届毕业生本专科比例10.78:1,男女比例2.56:1,毕业生以理工科为主。截止2014年6月,有306名毕业生违约,违约率5.84%,均为毕业生主动违约,其中违约2次及以上的毕业生有24人。306个违约学生中,男生占83.7%,女生占16.3%;文科学生占19.9%,理工科学生占80.1%;本科生占86.6%,高职生占13.4%;党员占41.8%,非党员占58.2%;农村生源占43.1%,城镇生源占56.9%;贫困生占35.3%;院系干部仅占到总体的1%。

1.2 签约动机的描述性统计分析

对签约动机的调查统计。违约毕业生当初与违约单位签约的动机是什么?调查结果显示,306个主动违约的毕业生中,50个(16.34%)学生受父母同学影响,89个(29.08%)学生签约草率,没有考虑清楚就签约了,102个(33.33%)学生具有从众心理,看别人签约就跟着签约了,65个(21.24%)同学抱着先签约保底再找其他单位的心理签约。见图1。

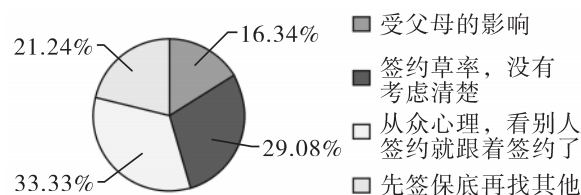


图1 违约毕业生签约动机各类型所占比

Fig.1 Proportion for each type of signing motivations of defaulting graduates

数据来源:本研究整理

收稿日期:2014-11-20

基金项目:江西省教育科学规划重点项目(11ZD054)

作者简介:赵敏(1973—),女,副教授,硕士,主要从事招生就业理论与实践研究。

通讯作者:苏红(1979—),女,讲师,硕士,研究方向为高等教育管理与评价。

为了进一步说明签约动机与性别、专业类别、培养层次等因素之间的关系,本研究对样本数据进行了描述性交叉表分析,分析结果如表1所示。

表1 签约动机的描述性交叉表分析结果

Tab.1 Analysis result of the descriptive crosstab for signing motivation										人
项目	性别		专业类别		培养层次		是否党员		合计	
	男	女	文科	理工科	本科	高职	是	否		
签约 动机	1	42	8	11	39	41	9	22	28	50
	2	74	15	14	75	78	11	34	55	89
	3	84	18	18	84	86	16	46	56	102
	4	56	9	18	47	60	5	26	39	65
合计	256	50	61	245	265	41	128	178	306	

注:1代表签约动机是“受父母同学影响”;2代表签约动机是“签约草率,没有考虑清楚就签约了”;3代表签约动机是“具有从众心理,看别人签约就跟着签约了”;4代表签约动机是“先签约保底再找其他单位”。

结合表1的分析结果可以得到:①无论性别为男或女、专业类别为文科或理工科、培养层次为本科或高职、是否为党员,因从众心理、看别人签约就跟着签约的人数占最大比例,签约草率、没有考虑清楚就签约的人数位居其二;②签约动机为“具有从众心理,看别人签约就跟着签约了”的学生中,男女比为4.67:1,文科与理工科之比0.21:1,本科与高职之比为5.38:1;③性别、专业类别、培养层次以及是否为党员,对学生的签约动机有一定影响,但影响程度不大。

1.3 违约原因的描述性统计分析

对违约原因的调查统计。是什么驱使大学生主动违约呢?在对违约原因进行的调查中,调查结果显示,306个主动违约的毕业生中,138个(45.10%)学生选择希望获得更高的工资待遇,37人(12.09%)选择单位工作不稳定,42人(13.73%)选择单位离家远,父母不同意,8人(2.61%)选择专业不对口,63人(20.59%)选择考取了研究生或专升本,8人(2.61%)选择考取了公务员或其他事业单位,10人(3.27%)选择了不想就业想再复读考研究生,见图2。

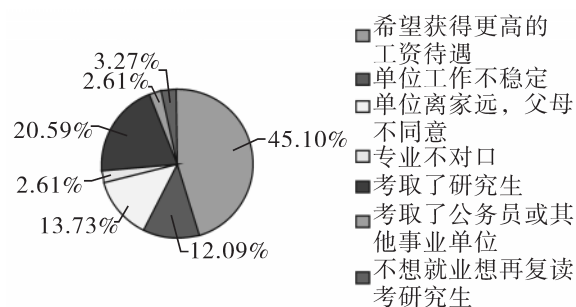


图2 毕业生违约原因

Fig.2 The reasons for graduates' defaulting

数据来源:本研究整理

为了进一步说明违约原因与性别、专业类别、培养层次等因素之间的关系,本研究对样本数据进行了描述性交叉表分析,分析结果如表2所示。

表2 违约原因的描述性交叉表分析结果

Tab.2 Analysis result of the descriptive crosstab for breaking contracts										人
项目	性别		专业类别		培养层次		是否党员		合计	
	男	女	文科	理工科	本科	高职	是	否		
违约 原因	1	117	21	29	109	119	19	66	72	138
	2	29	8	11	26	33	4	12	25	37
	3	35	7	8	34	34	8	19	23	42
	4	6	2	2	6	7	1	0	8	8
	5	54	9	6	57	54	9	25	38	63
	6	6	2	3	5	8	0	4	4	8
	7	9	1	2	8	10	0	2	8	10
合计	256	50	61	245	265	41	128	178	306	

注:1代表违约原因是希望获得更高的工资待遇;2代表违约原因是单位工作不稳定;3代表违约原因是选择单位离家远,父

母不同意;4代表违约原因是专业不对口;5代表违约原因是考取了研究生或专升本;6代表违约原因是选择考取了公务员或其他事业单位;7代表违约原因是不想就业想再复读考研究生。

结合表2的分析结果可以得到:①无论性别为男或女、专业类别为文科或理工科、培养层次为本科或高职,因希望获得更高的工资待遇而违约的人数占最大比例;②违约原因为“希望获得更高的工资待遇”的学生中,男女比为5.57:1,这也与毕业生中男生本身的比例较大有一定关系,文科与理工科之比0.27:1,本科与高职之比为6.26:1;③文科学生中因单位工作不稳定而违约的人数要高于因考取研究生或专升本而违约的人数,而理工科学生的情况则与之相反。

2 大学生就业主动违约的原因分析

大学生是具有专业知识与技能的一个特殊群体,与其他群体相比,大学生就业具有自身的特点,主要表现为群体性、时间性、专业性、初次性。每年9月份起,各种用人单位的招聘信息充斥着毕业生就业市场及各大媒体,毕业生在集中的时间集体涌入应聘求职的大军,根据专业背景、兴趣等选择职业,一旦错过求职最佳期,那么只能毕业离校后以社会人身份参加应聘,由于没有工作经验,求职更为艰难。所以,大学毕业生需要在较短的、集中的时间内找到理想的工作,这使得择业观念、职业理想仍还不稳定的大学生在选择第一份工作时往往盲目跟从又迫不及待。在签约后又因追求自身价值的最大化、听从父母意见等诸多原因而选择主动违约。

2.1 人性假设、成本收益价值判断与大学生就业主动违约

泰罗提出经济人假设,指出人的行为背后隐藏着巨大的经济动机,人总是选择能够取得最大经济收益的方案^[2]。大学生就业是大学生、用人单位以谋求利益最大化为目的的自愿博弈交换行为^[3]。大学生就业主动违约背后是否隐藏着这样心理?通过对华东交通大学306名办理违约的毕业生在违约申请表上填写的理由分析,填写新单位工资待遇高发展前景好的有138人,占45.1%。这说明持续付出高额的教育投资成本及机会成本的高校毕业生,其首先是一个经济人,有着对投资回报的急迫需求。就业主动违约背后有着一定的经济因素,一旦其有机会获得工资待遇更好的单位就业机会,便会主动向原单位提出违约。另外,一些毕业生因成绩好、社会实践丰富很轻松的被用人单位录用并签订就业协议书。在签订协议后,面对其它就业机会,依然选择再次投简历面试,成为毕业生就业市场上的强者,出现赢家通吃现象。而主动违约带来的仅仅是几千元的违约金,拿几千元的违约金换取个人自我认知较好的工作,对于追求最大效益的经济人来说,是再合理不过了。

2.2 需求驱动与大学生就业主动违约

马斯洛需求层次理论指出,需求的存在是使人产生某种行为的基础。人的当前需求对人的行为有着驱动作用^[4]。在这306名违约学生中,有42名(13.73%)学生因单位离家远、父母不同意违约,8名(2.61%)学生因专业不对口违约,37名(12.09%)学生因单位工作不稳定违约。从数据统计可以看出大学生就业主动违约的一个重要驱动因素是内在需求,即大学生感知到的最为急迫的需求与签约单位能够提供给学生的实际情况不符。

2.3 职业决策风格及决策价值前提与大学生就业主动违约

决策风格是个体在长期的决策过程中形成的比较稳定的决策倾向。按处理数据的方式分为思考型(T)和感觉型(F)。思考型的人喜欢采用逻辑或其他规范化的手段去推理;感觉型的人喜欢用他个人的术语来考虑问题^[5]。一些因素影响着决策风格,有学者将决策中的后悔情绪引入决策风格模型,决策者发现未选到最优选项时,将产生后悔情绪,从而产生一系列的行为反应^[6]。职业决策风格有理智型、直觉型、依赖型等^[7],职业决策风格直接影响着大学生的择业,并直接影响着对决策的执行。在对违约毕业生进行个人调查的过程中,306个主动违约的毕业生中,50名(16.34%)学生受父母同学影响,89个(29.08%)的学生签约草率,没有考虑清楚就签约了,102名(33.33%)学生具有从众心理,看别人签约就跟着签约了,65名

(21.24%)同学抱着先签约保底再寻求更好的工作,直到毕业。这表现了决策过程中追求最大化的完全理性的价值前提,即寻找工作以完美、总会出现更好的这样的完全理性的假设为前提。可见,由于不成熟的决策及对满意工作的无限追求,使得毕业生在在签约后一旦出现其他机会就会选择主动违约。从违约单位与新签约单位的对比看,大部分的新签约单位在工作报酬、休闲时间、未来发展、升迁可能等方面并不比违约单位显示出更具有竞争力的优势。

3 大学生就业主动违约的影响

一些毕业生就业市场从一定层面上讲是国家或高校等部门为毕业生提供的公共服务产品,其公共性体现在对全体大学生的无差别服务性上,所有大学生享受这一公共产品机会均等。从主动违约学生的个体视角看,违约可以换取自己认为的更好的工作或者其它需求。但从其他学生、高校、用人单位的视角看,随意签约与违约行为严重扰乱就业市场的秩序,带来了巨大的有形及无形损失。

3.1 对其他大学生的影响

主动就业违约行为造成了高校有限资源的浪费,占用招聘名额,影响他人就业^[8]。大部分单位是带着制定好的招聘计划招聘的,尤其是国有企业。这就意味着在招聘还没有开始,就已经确定了最多有多少人可以被录用。可以说,无论从招聘的人数限定,还是招聘的过程要求来看,招聘无疑是一项选拔性工作,那么应聘便是一个展示自我平时底蕴与现场发挥相结合的艺术,同学间的竞争势必存在。在招聘会上因个人某些优势而经常可以博得用人单位欢迎的就业优势学生,使就业弱势群体很难有机会脱颖而出,势必降低其他同学求职成功的几率。如就业强势毕业生一旦奉行经济人准则,以完全理性假设作为决策价值前提,很容易签约后主动提出违约又再次签约,这无疑抢夺了且浪费了原本可以属于他人的就业机会。因为就业市场资源尤其是大家都认可的“好”就业资源是有限的。如,某公司3月份来校招聘,经过层层筛选、笔试、面试,最终决定录用15名,签约时发现只有4个是未就业的学生,11个学生是已经签约需要办理违约的,无形中造成11个就业机会损失。违约更为严重的后果是,被违约单位往往把学生违约记在账,逐年减少在该校的招聘计划。这给以后的毕业生减少了就业机会。

3.2 对高校的影响

学校就业市场是学校经过精心培育才能发展起来的,很多用人单位尤其是国企事业单位、大型三资民企都是经过长期的宣传、邀请、追踪、访问,热情的招待,细致的服务,用真情实感才建立起合作关系的,学校投入了大量的资金支持,教师付出了大量的时间精力,倾注了全部的心血。但一旦学校毕业生主动违约事件频频重发,用人单位很容易把事件的源头归根到整个学校的教育管理失效。不但对学校形象造成损害,而且对学校后续就业市场开拓形成阻碍。被违约的用人单位要么后期减少招聘计划,要么转投其他高校招聘。为促进学校毕业生就业,学校势必投入更多的资金、人力开拓市场,这增加了学校推荐毕业生的外部交易成本及就业工作人员的时间机会成本,尤其是市场搜寻成本。就业人员将付出更多的时间精力维护原有就业市场、开拓新就业市场。

3.3 对用人单位的影响

用人单位招聘计划是统筹整个单位的人力资源情况经过计划编制、研讨最终才确定的,对于一些国企,他们的招聘计划还要进行一系列的人员编制申请工作,对于一些位北京、天津、广东省、上海等省市的用人单位,他们还要上报当地人事部门进行户口指标申请。招聘工作背后有着大量的基础工作需要做。一旦招聘的毕业生临近毕业提出违约,用人单位将失去再选择合适毕业生的最佳期。不但其前期投入到人才招聘工作的成本不能收回,后期的人力资源缺位将影响整个单位业务工作的开展。

4 降低大学生就业主动违约的策略

大学生就业主动违约对其他学生、单位、高校都有着消极的影响。对于违约大学生自身也有着诚信度

缺失、选择性迷失等个人影响。高校应加强违约管理、加强职业生涯规划与就业指导教育,在大学生中形成诚信就业的认知、心理、文化,从制度层面、教育指导层面、舆论层面采取有效措施。

4.1 加强违约管理,从制度层面消除随意违约隐患

违约学生在找工作中倾向于追求完全理性、最大效益,其决策风格有时表现为非理性,其违约心理需求有攀比的迹象,针对违约学生的这些特点,高校就业管理部门应加强制度管理,通过制定严格的制度来缓冲那些非理性的违约行为。目前,大学生与用人单位确定签约关系的书面材料是具有约束效力的就业协议书,三方协议成为高校进行毕业生就业管理、编制就业方案等有关事项的重要依据,也为高校加强违约管理提供了突破口。高校应制定严格的三方协议管理规定,三方协议实行实名制,人手一份,严格违约程序手续,拉长学生新协议书的发放时间。如,学生签订了三方协议又去其他的单位面试签约,要获得新的三方协议书必须先有已签约单位的同意违约的违约函,并走严格的违约程序后方可获得新的三方协议书。

4.2 加强职业生涯与就业指导教育,从教育层面引导学生理性签约

职业决策风格影响着学生签约、履约。对自我的清晰认知影响着学生对“最适合”工作岗位的认识。对自我真正内在需求探索,指引学生认清并坚持“我爱我选,我选我爱”,对就业形势政策的认识使学生理性对待工作机会。归因理论指出,人们对是什么造成了某件事情成功或失败的归因,直接影响着人们下一步的行动^[9]。大学生主动违约背后不能简单归因为大学生道德诚信的缺失与沦陷,高校应加强职业生涯与就业指导教育,建立专业导师制,发挥专业导师对职业方向的引导作用,进行专业与行业关系的指导,激发学生职业规划意识,引导学生不断进行自我探索与评估,使自我职业目标越来越清晰明朗,从这些可控因素着手使学生清晰的认知自我优势与劣势,需求与期望,清楚的认识职业世界,连续的探索职业梦想,只有知己知彼,持续实践与思考,才能在职业选择时接近理性决策,修正完全理性的完美要求。

4.3 形成舆论氛围,从认知、心理、文化角度加强对随意违约学生的引导

人是社会人,舆论对个人有着比制度更潜移默化的约束作用。大学生自我意识较强,但大学生群体意识也较强。大学生随意违约与校园及其违约学生周围的舆论氛围有关。一些大学生就业主动违约之后,往往自身很难意识到其行为对其同窗、学校带来怎样的影响。唯一认识深刻的是交了多少钱的违约金,其它同学也很少思考他人违约与个人的关系。这主要是,大学生往往只感觉到了自己付出的显性成本,因个人具体的违约行为对其他同学造成的求职机会成本及搜寻成本的增加是隐性的,对学校市场建设成本的影响也是其个人不能深入认识的,对个人违约的行为后果很难有道德诚信层面的认识。因为目前诚信无记录体系,不像银行个人信誉,对大学生来说没有实质制约与影响。高校应加强就业市场机会成本意识宣传,加强就业市场资源有限性与服务面向的公共性、参与的机会均等性宣传,形成学生正确的认知,使对个体随意违约行为的认识浸入学生心理,形成舆论氛围,以群体舆论、文化的力量约束学生随意违约。

大学生就业主动违约行为在高校、用人单位已经引起高度重视,学术界也站在不同角度和层面进行讨论研究,如何对待大学生主动违约行为,如何避免更多的大学生主动违约,需要用人单位、大学生、高校三方各自担其责、履其职、思其能。

参考文献:

- [1] 成必成,罗立顺.高校毕业生就业违约的行为与对策[J]. 教育探索, 2013(03):61-62.
- [2] 孙士新.人性假设视角下高职教师职业行为规范与晋级研究[J]. 成人教育, 2014(8):60-67.
- [3] 卿云波.社会交换视角下大学生就业主动违约问题的价值判断[J]. 广西社会科学, 2009(11):131-133.

- [4] 张涵.马斯洛需求层次理论视野下大学生职业生涯规划研究[J].河南教育,2012(12):68-69.
- [5] 王明复,孙培雷主编.大学生职业生涯规划与求职指导[M].北京:清华大学出版社,2012(3):86-98.
- [6] 周蕾,李纾,许燕,梁竹苑.决策风格的理论发展及建构:基于信息加工视角[J].心理科学进展,2014(1):112-121.
- [7] 高山川,孙时进.职业决策的策略及其与人-职匹配的关系[J].心理与行为研究,2013(3):395-401.
- [8] 徐向飞.地方类高校毕业生就业违约影响分析[J].高等农业教育,2012(9):52-54.
- [9] 王媛媛,姚静.归因理论在高校学生管理工作中的应用[J].潍坊学院学报,2014(3):106-107.

Driving Factors and Countermeasures for University Graduates' Initiative Defaulting of Employment Agreement

Zhao Min, Su Hong

(Admission and Employment Office, East China Jiaotong University, Nanchang 330013, China)

Abstract: This paper analyzes the driving factors of university graduates' initiative defaulting of employment agreement from four aspects of humanity, demand, decision-making style and cost-benefit. It also expounds the influence on the school and students, as well as on the employers. It maintains that from overall interests, colleges and universities should take effective measures to reduce the university graduates' initiative defaulting of employment agreement.

Key words: university graduates; initiative defaulting of employment agreement; driving factor; countermeasures

(责任编辑 王建华)