

高校毕业生的灵活就业选择倾向*

——基于人力资本匹配和职业心理需求视角的发现

冯喜良 邱 玥

【摘 要】文章以 2021 年高校毕业生为研究对象,通过问卷调查的方式获取数据,对人力资本匹配与高校毕业生灵活就业选择倾向的关系进行实证分析。研究发现:(1)人力资本匹配程度较高时,高校毕业生主动选择灵活就业的可能性更大,并且在同等条件下,技能匹配程度比专业匹配程度对高校毕业生主动选择灵活就业的促进作用更强;(2)人力资本匹配程度可以通过提升高校毕业生自主性需求、胜任需求和职业发展需求等职业心理需求,间接影响高校毕业生的灵活就业选择倾向;(3)由于专业类型、高校类型、技能类型的不同,人力资本匹配程度对高校毕业生灵活就业选择倾向的影响具有异质性。文章从心理机制层面拓展高校毕业生灵活就业选择的作用机制,为高校提升人力资本培养效率、推动毕业生就业选择与职业心理需求的契合、促进企业用工模式和用工效率转型提供了一定的理论参考。

【关键词】高校毕业生 人力资本匹配 职业心理需求 灵活就业 就业选择倾向

【作 者】冯喜良 首都经济贸易大学劳动经济学院,教授;邱 玥(通讯作者) 首都经济贸易大学劳动经济学院,博士研究生。

一、引 言

随着数字经济发展进程加快,数字化技术不仅对中国经济增长起到促进作用,而且形成多样化的灵活就业形态。以灵活就业为表征的新业态具有开放性、灵活性、兼容性等特征(肖巍,2019),逐渐成为越来越多劳动者的就业选择。根据 2020 年《政府工作报告》,中国包括零工在内的灵活就业人员规模约 2 亿人(戚聿东等,2021);中国人民大学“灵活就业研究组”发布的《中国灵活用工发展报告(2021)》蓝皮书指出,与 2020 年相

* 本文为国家社会科学基金重点项目“人工智能对劳动力市场的冲击及劳动者知识技能转换应对研究”(编号:19AGL025)、首都经济贸易大学学术新人项目“数字经济下的劳动争议预警及协调机制研究”(编号:2022XSXR11)的阶段性成果。

比,2021 年中国灵活就业人员占比提高了 5.46 个百分点。

与此同时,近年来高校毕业生人数呈现逐年攀升的趋势,就业压力凸显。灵活就业被认为是缓解高校毕业生就业压力的一种过渡性措施,为部分存在就业困难的毕业生提供就业机会。在数字化技术驱动下,灵活就业群体也在向高技能型劳动者扩散,出现了线上律师咨询、线上教师、自媒体创作等新工作形式。同时,部分高校毕业生因寻求更具有自主性、创新性的工作方式而主动选择灵活就业。这部分毕业生的专业技能和综合能力较强,在从事灵活就业过程中能够获取相对较高的收入和实现自我价值。关注中国高校毕业生主动或被动选择灵活就业的差异及其影响机制,一方面能够揭示当代高校毕业生的职业心理变化,另一方面可以反映当前教育对大学生创新性的培养状况,从而为高校教育制度和培养模式的变革、高校毕业生就业的社会引导提供参考。

高校毕业生就业选择作为未来职业发展的重要前提,现有相关研究重点从家庭背景(Ferreira 等,2014;邵挺等,2017;陈东、张郁杨,2019)、个体素质(张优良、刘腾飞,2016)、受教育水平(蒋帆、张学志,2019)、社会资本(吴克明等,2021)等多个方面探寻影响高校毕业生就业选择或就业去向的主要因素,为揭示新业态下高校毕业生灵活就业选择提供了重要的理论基础。然而,已有文献仍然存在以下两方面的不足:一是较多研究集中关注影响高校毕业生就业选择的影响因素,对传导机制的挖掘仍然存在较大缺口;二是部分研究关注了人力资本与高校毕业生就业选择之间的关系,但缺乏关于人力资本匹配性的考虑,这关系着高校毕业生求职过程中的职业心理需求及其满足情况。

本研究关注高等教育人力资本的社会需求匹配性与高校毕业生灵活就业选择倾向之间的关系。具体研究问题包括:在高校毕业生的初选职业中,现有高校教育模式下形成的人力资本是否与社会需求相匹配?相应匹配状况是否影响高校毕业生对灵活就业的选择?高校毕业生的职业心理需求是否发挥了间接作用?人力资本匹配对高校毕业生灵活就业选择倾向的影响是否存在异质性?围绕这些问题,本研究以 2021 年选择从事灵活就业的高校毕业生为研究对象,从人力资本影响社会需求的匹配性出发,构建人力资本匹配对高校毕业生灵活就业选择倾向产生影响的理论机制,并运用问卷调查数据对理论假设进行实证检验。

二、理论分析与研究假设

(一) 人力资本匹配程度与高校毕业生灵活就业选择倾向

人力资本是理解和解释个体就业选择的重要视角(张丽等,2018),主要包括专业知识和社会技能两个方面(Schultz,1961)。根据人力资本理论,人力资本是教育投资的结果,个体所获得的知识和技能凝结为“资本形态”,能够增强其职业选择优势(朱佐想、叶映华,2019)。而人力资本匹配体现了个体所获得的专业性和技能性人力资本是否能

够与社会需求对接(刘保中,2020),一定程度上反映人力资本水平实际产生的价值。对于高校毕业生群体来说,一方面人力资本错配推动部分高校毕业生“不得不”从事灵活就业;另一方面人力资本匹配状况也影响不同人力资本的市场定价(李静等,2017;杨素红,2018),匹配程度较高的复合型、高技能型毕业生也可能自愿选择从事灵活就业。基于此,本研究将高校毕业生人力资本匹配界定为个人所学专业及技能与当前社会需求的对接程度。

根据相对收入理论,劳动者之所以选择灵活就业方式,主要是由于低人力资本匹配度带来的就业压力(石丹渐、赖德胜,2013),即所谓的“避难效应”(Thurik,2003)。在数字化转型时期,部分高校毕业生在校期间所获得的专业素养和技能水平在许多固定的、常规性岗位中难以满足其经济期望,灵活就业的方式成为其找到稳定职业前的一种临时性、被动性的选择。除此之外,在新发展阶段,灵活就业形式多样化、多元化发展也产生了对专业型和技能型人才的需求。灵活就业因具备数字化、灵活性、弹性化等工作特征,为越来越多高人力资本匹配程度的高校毕业生提供了广阔的发展空间,其数字化的工作模式便于及时更新知识储备和技术素养,更好地适应社会发展需求(赵雅媛等,2021)。因此,与传统的受雇就业形式相比,具备较高人力资本匹配度的高校毕业生群体更有可能选择灵活就业的工作模式,以多种形式在多家企业或平台中实现自主创新和自我价值。基于此,本研究提出研究假设1:人力资本匹配程度越高,高校毕业生主动选择灵活就业的可能性越大。

(二) 基于职业心理需求的机制效应

自我决定理论认为,个人的基本心理需求反映其内心存在的对于成长必不可少的需求,主要包括自主需求、能力需求和关系需求3个方面(Deci等,2001)。以往研究主要从自主性和开放性(晁罡等,2013;Chang等,2021)、职业生涯发展(赵斌、付正雪,2017)、工作胜任与自我认同(Ashford等,2018)等方面探讨职业心理需求状况。麦可思《2015~2017年中国大学生就业报告》指出,大学生在求职过程中除了关注收入因素外,还会考虑职业发展前景、工作环境、工作自由度等。综合既有研究发现,本研究着重考察高校毕业生在工作自主性、工作胜任和职业发展3个方面的职业心理需求。

高校毕业生职业心理需求受其人力资本匹配程度的影响,并在人力资本匹配与灵活就业选择倾向之间起传导作用。社会认知理论为此提供了重要的解释框架。该理论认为,认知因素、环境因素和行为三者之间相互依赖、相互作用(Schunk等,2019),行为由个人与环境的相互作用所产生。有学者提出,相对于客观环境本身,个体对环境的感知和评价对行为的影响更为明显(Thomas等,1990)。根据这些理论,高校毕业生会对其所具备的人力资本与社会及工作岗位的实际需求进行比较,形成其人力资本匹配程度的评估,从而影响其关于未来职业的心理需求,进而对灵活就业选择倾向产生作用。从工作

自主性看,人力资本匹配程度较高的高校毕业生因社会需求较高,就业压力相对较小,工作搜寻过程中更有可能强调对未来工作的自主权和控制权;而新技术下的灵活就业形式较好地契合了其对工作自主性的追求(刘翠花等,2022),因而这些个体更愿意主动选择灵活就业。从工作胜任需求看,人力资本匹配程度较高的高校毕业生群体倾向于关注新技术的融合和新领域知识的拓展,因而可能具有更高的工作胜任需求;而灵活就业的多样性特征增加了其主动选择灵活就业方式的可能性。从职业发展需求看,高校毕业生会根据自身人力资本匹配程度进行职业规划,形成不同程度的职业发展需求。对于高人力资本匹配度的毕业生来说,灵活就业方式能够使其自主发挥专业技能,且具有更持续的发展前景和更高的收入回报(肖巍,2019),因而对职业发展需求有积极影响,有望推动其主动选择灵活就业。基于此,本研究提出研究假设 2:人力资本匹配程度对高校毕业生的职业心理需求有促进作用;假设 3:职业心理需求在人力资本匹配程度与高校毕业生灵活就业选择倾向之间起中介作用。

三、研究设计

(一) 数据来源

本研究使用的数据来自“高校毕业生灵活就业现状与发展趋势研究”课题组针对不同地区 2021 年高校毕业生的问卷调查。调查采用多阶段概率抽样设计:第一阶段,在教育部全国高等学校学生信息咨询和就业指导中心的支持下,获取地区高校名录,采用分层抽样的方法随机抽取高校样本;第二阶段,在选中的高校中采用简单随机抽样的方法抽取 2021 年毕业生填写问卷。问卷调查主要通过 3 个渠道进行:一是委托各地高校就业指导中心代为发放问卷并回收;二是面对面调查,在线下与受访学生面对面交流后,请他们现场填写问卷并回收;三是通过问卷星等线上填写问卷的方式请受访者填写问卷并回收。数据收集时间从 2021 年 5 月至 10 月,历时 5 个月。

此次调查共选取了 30 所高校,分布在上海(6 所)、广州(6 所)、郑州(5 所)、武汉(7 所)、成都(6 所)六市。调查范围涵盖了华东、华中、华南、中部和西南地区,院校类型包括省属、部属公立院校、民办院校及高职院校等,同时兼顾文史类和理工类院校。调查共发放问卷 11 439 份,在剔除缺项、填答不当等无效问卷后,共回收有效问卷 8 604 份,有效回收率为 75.2%。

(二) 模型设定与变量说明

关于高校毕业生灵活就业的选择倾向,本研究主要关注主动选择和被动选择的差异,因此通过调查题项“您将来是否愿意从事灵活就业”进行测量,将其中“愿意从事”选项视为主动选择灵活就业,赋值为 1,而将“在没有工作的情况下愿意从事”选项视为被动选择灵活就业,赋值为 0。本研究借鉴 Glaeser 等(2018)的做法,建立 Probit 模型

进行估计。

本研究选取人力资本匹配程度作为解释变量。人力资本匹配反映高校毕业生在校期间的专业、技能等人力资本特征与社会需求的匹配性(刘保中,2020),因此,本研究进一步将人力资本匹配程度细分为专业匹配程度和技能匹配程度两方面。为了反映高校毕业生综合的人力资本匹配程度,本研究首先运用变异系数法分别计算专业匹配程度和技能匹配程度的权重,然后将两者加权合成人力资本匹配程度指标。

专业匹配程度反映学生所学专业是否能够与社会需求对接,本文使用自评法测量,通过询问被访者“您认为所学专业与社会的需求对接程度如何”获取数据。技能匹配程度考察学生在校期间所学的专业性和通用性技能是否满足具体工作岗位的需要,借鉴普林斯顿大学的“本科教育战略规划委员会”对大学毕业生提出的十二项技能标准进行测量,具体包括学习能力、创新能力、沟通与表达能力、组织与管理能力等,通过询问被访者“您认为下列专业中所得到的能力训练是否能满足实际工作需要”获取每项技能的数据。本研究中该量表的 Cronbach α 系数为 0.970,KMO 值为 0.960,具有良好的信度和效度。通过对所有技能进行求均值处理,得到技能匹配程度指标。为了更直观地反映专业匹配程度和技能匹配程度的变化幅度对大学生灵活就业选择倾向的影响,本研究对上述两个变量进行标准化处理。

参照已有文献的做法,本研究选取的控制变量包括个体特征、家庭特征和高校特征等。其中,个体特征包括性别、健康状况、自评相貌、学历、生源类型;家庭特征主要选取家庭收入水平;院校类型包括公立本科院校、民办本科院校和高职高专院校 3 类;地区类型根据国家统计局的划分标准划分为东部、中部和西部 3 类。

本研究将所涉及变量的测量方法进行了汇总和说明,具体如表 1 所示。调查样本中,从高校分布来看,大多数位于中部地区(63.5%),少部分来自西部地区(10.5%);多数属于民办本科院校(47.4%),其次为公立本科院校(26.6%)和高职类院校(26.5%)。从毕业生的个体特征来看,男性占 33.1%,女性占 66.9%;半数以上学生的专业为文史类(50.1%),其次为理工类(41.6%),少部分学生所学专业为艺术类(8.3%);大多数被访毕业生的学历为大学本科(59.2%),其次为大学专科(35.5%);生源地为城市的学生比例为 40.4%,乡镇、农村的学生占比为 59.6%;94.5%的学生表示自己健康或非常健康,47.6%的学生对自身相貌评价较高。从家庭特征来看,一半以上的学生(64.6%)表示其家庭收入在当地尚未达到中等水平。

四、实证分析与讨论

(一) 基准结果

表 2 报告了人力资本匹配程度及其细分测量对高校毕业生灵活就业选择倾向影响

表 1 主要变量的测量题项与赋值说明

变 量	赋值说明
人力资本匹配程度	
专业匹配程度	很低 =1,低 =2,一般 =3,高 =4,很高 =5;后续分析中通过标准化处理,使其取值为[0,1]
技能匹配程度	完全不能满足 =1,不能满足 =2,一般 =3,能够满足 =4,完全能够满足 =5;后续分析中通过标准化处理,使其取值为[0,1]
灵活就业选择倾向	愿意从事(主动)=1,在没有工作的情况下愿意从事(被动)=0
性别	男 =1,女 =0
健康状况	非常不健康 =1,不健康 =2,一般 =3,健康 =4,非常健康 =5
相貌自评	很不好 =1,不好 =2,一般 =3,好=4,很好 =5
家庭收入水平	低 =1,中下 =2,中等 =3,中上=4,高 =5
学历水平	大专 =1,本科 =2,硕士 =3,博士 =4
生源类型	城市 =1,否则为 0

注:为了提高测量指标的统一性和直观性,本研究对专业匹配程度和技能匹配程度指标进行标准化处理,计算公式为 $X=(x-\text{Min}(x))/(\text{Max}(x)-\text{Min}(x))$,其中 x 代表标准化前的专业匹配程度或技能匹配程度, X 表示标准化后的专业匹配程度或技能匹配程度。在此基础上,采用变异系数法分别计算专业匹配程度和技能匹配程度的权重值,并最终合成人力资本匹配程度指标,得到各高校毕业生人力资本匹配程度的数值。

的 Probit 模型估计结果,模型中同时控制了个人特征、家庭收入水平,以及高校固定效应。模型 1 至模型 3 分别检验人力资源匹配程度、专业匹配程度和技能匹配程度的影响。模型 1 结果显示,人力资本匹配程度的系数为 0.256,在 1%的水平上显著,说明人力资本匹配程度的提高会促进高校毕业生主动选择灵活就业。因此,就目前高校的培养体系来看,人力资本匹配水平越高,越能够促进高校毕业生主动选择灵活就业,人力资本匹配水平低则倾向于使高校毕业生被动接受从事灵活就业。模型 2 和模型 3 分别对专业匹配程度和技能匹配程度与高校毕业生灵活就业选择倾向之间的关系进行估计,结果显示,专业匹配程度和技能匹配程度的系数分别为 0.151 和 0.234,且均在 5%的水平上显著,说明专业匹配程度和技能匹配程度均促进了高校毕业生主动选择灵活就业的可能性,假设 1 得到验证。

究其原因,首先,智能化技术

表 2 人力资本匹配程度影响大学生灵活就业选择倾向的 Probit 回归结果(N=8604)

变 量	模型 1	模型 2	模型 3
人力资本匹配程度	0.256*** (0.093)		
专业匹配程度		0.151** (0.070)	
技能匹配程度			0.234** (0.091)
性别	-0.091*** (0.032)	-0.093*** (0.032)	-0.089*** (0.032)
健康状况	-0.010 (0.026)	-0.006 (0.026)	-0.008 (0.026)
相貌自评	0.083*** (0.020)	0.084*** (0.020)	0.084*** (0.020)
家庭收入水平	-0.016 (0.018)	-0.015 (0.018)	-0.016 (0.018)
学历水平	-0.087** (0.036)	-0.089** (0.036)	-0.090** (0.036)
源地类型	-0.025* (0.013)	-0.025* (0.013)	-0.026* (0.013)

注:回归控制了高校固定效应。表中结果为 Probit 模型估计的平均边际效应,括号内数值为稳健标准误。*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1%的水平上显著。

在各领域的应用推动劳动力朝着具有创造性的工作岗位流动,灵活就业有利于年轻就业群体产生创新性思维并发挥个人专长。随着人力资本匹配程度提高,高校毕业生的专业知识和技能水平与社会需求紧密衔接,多样化的新型灵活就业不仅能够让高校毕业生自主和灵活安排工作时间,而且提供了多元化的发展机会和通道,有利于实现其自身价值,这使高校毕业生倾向于主动选择灵活就业。其次,与低人力资本匹配度的高校毕业生相比,具备高人力资本匹配度的高校毕业生群体更有可能在竞争中激发其创新潜力和创业意愿,更好地适应当前新型灵活就业对高技能、综合型人才的需求,如网络开发、游戏设计、艺术创作与直播、线上教学、线上医疗等,因而这部分高校毕业生倾向于主动选择灵活就业的方式以获得物质回报和实现精神追求。

(二) 稳健性检验

1. 改变变量设定形式和倾向得分匹配估计

为了缓解选择性偏误问题,本研究借鉴陈卫民等(2021)的方法,首先通过改变变量设定形式检验研究结果的稳健性,将解释变量设定为虚拟变量。按照人力资本匹配程度的三分位数进行分组,以上三分位数为临界值,将人力资本匹配水平高于该值的高校毕业生划分为匹配组,赋值为1;该值以下作为低匹配组,赋值为0。利用该变量重新拟合模型,结果显示,人力资本匹配仍然会增加高校毕业生主动选择灵活就业的概率(见表3模型4),支持了结果的稳健性。其次,本研究进一步使用PSM构造反事实因果框架,检验人力资本匹配与高校毕业生灵活就业选择倾向之间的因果效应。PSM根据已观测到的特征将样本分为处理组与对照组,使其类似于一个自然实验,以纠正样本“自选择”问题,在此基础上估计人力资本匹配影响高校毕业生灵活就业选择倾向的净效应。本研究采用半径匹配法将处理组与对照组进行匹配,并进行平衡性检验。结果显示,匹配后除人力资本匹配程度以外其他变量的标准化偏差均小于10%,t检验表明这些变量的处理组和对照组没有显著的系统性差异。根据表3模型5,在经过倾向值匹配后,一对一近邻匹配的平均处理效应为0.03,表明人力资本匹配程度对高校毕业生主动选择灵活就业起到促进作用,基准回归结果是稳健的。

表3 稳健性检验结果

变 量	改变变量设定形式	PSM	增加控制变量	
	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
人力资本匹配程度	0.058 ^{**} (0.032)	0.030 ^{***} (0.012)	0.259 ^{***} (0.093)	0.267 ^{***} (0.093)
ln(地区教育经费总额)			0.064(0.049)	-0.465(0.315)
ln(地区高校教职工总人数)				0.873 [*] (0.514)
样本量	8604	2743	8604	8604

注:表中结果为Probit模型估计的平均边际效应,控制了高校毕业生个体特征、家庭收入和高校固定效应。括号内数值为稳健标准误。*、**、***分别表示在10%、5%、1%的水平上显著。下表同。

2. 增加控制变量

考虑到回归模型中可能存在遗漏变量,本研究借鉴吕越、李美玉(2020)和李飏(2019)的做法,在基准模型中依次增加地区教育经费总额的对数和地区高校教职工总人数的对数作为控制变量,回归结果见表 3 的模型 6 和模型 7。可以看出,核心解释变量人力资本匹配程度对高校毕业生灵活就业选择倾向的影响依然显著为正,通过了稳健性检验。

(三) 内生性讨论

1. Heckman 检验

已有研究证明,样本自选择偏差可能会造成回归结果存在偏误。本研究借鉴王分棉等(2021)的方法,采用 Heckman 两阶段模型检验内生性偏误。根据表 4 模型 8 回归结果,逆米尔斯比率(IMR)的系数在 5%的水平上显著,表明在第一阶段 Heckman 选择模型的应用是恰当的,有效控制了研究样本中存在的自选择偏误。同时,人力资本匹配的回归系数仍在 1%的水平上显著为正,表明在考虑了样本自选择问题后,主要结论依然成立。

2. 工具变量法检验

高校毕业生灵活就业选择倾向和人力资本匹配程度可能存在双向因果关系,从而导致内生性问题,使用 Probit 估计可能有偏且不一致。本研究借鉴 Fisman 等(2007)的工具变量选择思路,在使用 Heckman 两阶段模型的基础上,采用高校层面的均值作为高校毕业生个体人力资本匹配程度的工具变量,采用 IV Probit 做进一步检验。因为高校毕业生所在高校的总体人力资本匹配状况可能影响在校学生个体的人力资本匹配水平,但对每位高校毕业生的灵活就业选择倾向不产生直接影响,满足工具变量的选择要求。

表 4 模型 9 第一阶段回归结果显示,高校平均人力资本匹配程度与被访者个体人力资本匹配程度存在很强的正相关关系,表明工具变量的选择能

表 4 内生性检验结果

变 量	Heckman 模型 8	IV(模型 9)	
		第一阶段	第二阶段
人力资本匹配程度	0.263*** (0.093)		0.282*** (0.095)
高校层面人力资本匹配程度均值		0.998*** (0.002)	
逆米尔斯比率	1.437** (0.638)		
Wald 检验		2.870*	80.620***
样本量	8604	8591	8591

够满足相关性条件,不存在弱工具变量问题。模型 9 第二阶段回归结果显示,在对内生性问题进行处理后,人力资本匹配程度与高校毕业生灵活就业选择倾向仍然具有显著的正相关关系,说明在校正了模型的内生性问题后,前文研究结论具有稳健性。

五、作用机制与异质性讨论

(一) 人力资本匹配程度影响高校毕业生灵活就业选择倾向的异质性讨论

1. 基于专业类型差异的分析

考虑到不同类型的专业可能会对学生思维方式、职业观念、未来规划等方面产生不



同影响,且其社会需求程度也存在差异,这会影响高校毕业生对灵活就业的态度和选择倾向。为此,本研究基于高校学科的十二个细分门类将专业类型汇总为文史类和理工类两大专业类型。其中,文史类专业包括哲学、经济学、法学、教育学、文学、历史学、管理学和艺术学,理工类专业包括理学、工学、农学和医学。

表5模型10和模型11的回归结果表明,在不同类型的专业中,人力资本匹配的效应均显著为正,且系数差异不大。这说明对不同类型的专业而言,随着人力资本匹配程度的提高,高校毕业生主动选择灵活就业的可能性普遍增大。

从系数来看,不同专业类型下,人力资本匹配程度对高校毕业生灵活就业选择倾向的影响程度存在一定的差异。其中,在文史类专业,人力资本匹配程度每增加1%,毕业生主动选择灵活就业的可能性提升0.285%;理工类专业中,人力资本匹配程度每提升1%,高校毕业生主动选择灵活就业的概率提高0.26%。可见,与理工类专业相比,文史类专业的学生更有可能主动选择灵活就业,这与专业特征存在一定联系。根据人力资本理论,高校的专业设置是影响毕业生人力资本适用性和匹配性的主要因素(Grogger等,1995),而不同专业的知识适用性存在差异,一般情况下文科专业比理工专业的适用性较强(田永坡,2004);例如,管理类专业比工科类专业的适用范围相对更广。因此,相较而言,文史类专业的高校毕业生的就业容纳度更高,随着人力资本匹配程度的提升,灵活就业的形式(如网络小说、自媒体绘画、在线教育、电商直播等)更能够发挥文史类专业毕业生的创造性思维,使其实现个人的工作价值和职业发展。相比之下,理工类专业的高校毕业生由于其专业口径较窄,人力资本的特殊性较强,就业范围较小,随着人力资本匹配程度提高,主动选择灵活就业形式的可能性相对较低。

2. 基于高校类型差异的分析

不同类型的高校具有差异化的培养方向、教育风格和学习氛围,因而在一定程度上会对高校毕业生灵活就业选择倾向产生影响。本研究将样本高校划分为公立本科、民办本科和高职高专3个类别,回归结果如表5模型12至模型14所示。根据回归结果,在

表5 异质性分析结果(N=8604)

变 量	基于专业类型差异		基于高校类型差异			基于技能类型差异	
	文史类 (模型10)	理工类 (模型11)	公立本科 (模型12)	民办本科 (模型13)	高职高专院校 (模型14)	专用性 (模型15)	通用性 (模型16)
人力资本匹配程度	0.285** (0.124)	0.260* (0.142)	0.398** (0.177)	0.286** (0.140)	0.093 (0.181)		
专用性技能匹配程度						0.027 (0.020)	
通用性技能匹配程度							0.065*** (0.023)

公立本科和民办本科类型的高校中,人力资本匹配程度每增加 1%,高校毕业生主动选择灵活就业的可能性分别提升 0.398%和 0.286%,从模型 15 可知,在高职高专类院校中该效应不显著。随着人力资本匹配程度的提升,公立本科类院校比民办本科类院校的毕业生更加倾向于主动选择灵活就业。

这些结果表明,一方面高职高专类院校人力资本匹配程度并不是影响毕业生主动或被动选择灵活就业的主要因素。高职高专类院校大多偏重对学生基本认知技能的培养,其培养方向以实践型、应用型为主,所设专业和技能培养体系更适合从事中低技能和特定职业技能需求的工作岗位。因此,该类院校毕业生对灵活就业选择的主动性和被动性更多是基于对经济收入等方面考量。另一方面中国民办本科院校与公立本科院校的人力资本匹配程度均会对毕业生的灵活就业选择产生影响,人力资本匹配程度越高,毕业生主动选择灵活就业的可能性越大。大多数公立本科类院校的师资力量相对更强、基础设施相对更完善且对外交流机会相对更丰富,在培养学生专业性、跨领域的知识和多元化、多层次的技能等认知能力的同时,塑造了学生的学习能力、沟通能力、适应能力、情绪管理等非认知技能,这符合新型灵活就业对人力资本的需求。因此在公立本科院校中,人力资本匹配程度的提高对高校毕业生主动选择灵活就业起到的促进作用更大。

3. 基于技能类型差异的分析

高校对学生的技能培养主要包括通用性和专业性两方面,通用性技能反映高校毕业生展示、运用和部署人力资本的能力,而专业性技能则体现人力资本的储存量(宋国学,2008)。因此,针对不同技能类型,高校毕业生所拥有的技能水平会对其灵活就业选择倾向产生不同的影响。本研究将高校培养的技能类型划分为通用技能和专业技能,以探究不同类型的技能匹配程度对高校毕业生灵活就业选择倾向的影响。表 5 模型 15 和模型 16 的回归结果表明,专业技能匹配程度的系数在统计学上不显著,而通用技能匹配程度的系数显著为正,说明通用技能匹配程度越高,越能促进高校毕业生主动选择灵活就业,而专业技能匹配程度的高低不会对高校毕业生的灵活就业选择倾向产生明显影响。

从职业发展的角度来看,通用性技能的使用范围较广、工作岗位流转性较强,而专用性技能的适用范围较小且流转性较弱;从技能回报来看,通用性技能适用于绝大部分工作而得到收入报酬,而专用性技能只有在与工作匹配的岗位上才能获得收入(胡艳婷、蒋承,2021)。因则,专用性技能匹配程度的高低并不是高校毕业生对灵活就业选择的主要衡量因素。相比之下,通用技能与高校毕业生的职场适应能力相关,通用技能匹配程度越高,越有利于高校毕业生在自由开放和灵活度高的工作中发挥工作能力和实现自身价值,从而能够激发其主动选择灵活就业的方式。



(二) 人力资本匹配程度影响高校毕业生灵活就业选择倾向的作用机制分析

在理论分析的基础上,本研究借鉴 Baron 等(1986)的中介效应检验方法,进一步检验职业心理需求在人力资本匹配影响高校毕业生灵活就业选择倾向中的作用机制。具体研究结果如表 6 所示。其中,表 6 模型 17 为人力资本匹配程度对职业心理需求影响的回归结果,相应系数为 0.822,在 1%的水平上显著,说明人力资本匹配对职业心理需求有正向推动作用;模型 18 报告了在控制职业心理需求情况下,人力资本匹配程度对高校毕业生灵活就业选择倾向的影响,其中人力资本匹配程度系数不显著,而职业心理需求的系数显著为正,说明职业心理需求在人力资本匹配与高校毕业生灵活就业选择倾向之间起到完全中介作用。因此,假设 2 和假设 3 得到了支持。当然,这一结果并不能排除其他在理论上具有重要意义的中介效应。

本研究进一步从自主性需求、胜任需求和职业发展需求三个维度考察人力资本匹配与高校毕业生灵活就业选择倾向之间关系的中介机制。

1. 自主性需求

当高校毕业生认为所学专业知识和技能能够被社会认可和需要时,往往会对工作中拥有一定程度的自主权产生期望,这会影响其对从事灵活就业的意愿和选择。表 6 模型 19 为人力资本匹配程度对自主性需求影响的回归结果,人力资本匹配程度的系数为 0.738,且在 1%的水平上显著,说明人力资本匹配对自主性需求起到促进作用;表 6 模型 20 报告了在控制自主性需求的情况下,人力资本匹配对高校毕业生灵活就业选择倾向影响的回归结果,其中人力资本匹配和自主性需求的影响系数均为 0.159,且均通过了显著性检验,表明自主性需求在人力资本匹配与高校毕业生灵活就业选择倾向之间发挥了部分中介作用。

表 6 影响机制回归结果(N=8604)

变 量	职业心理 需求 (模型 17)	灵活就业 选择倾向 (模型 18)	自主性 需求 (模型 19)	灵活就业 选择倾向 (模型 20)	胜任 需求 (模型 21)	灵活就业 选择倾向 (模型 22)	职业发展 需求 (模型 23)	灵活就业 选择倾向 (模型 24)
人力资本匹配程度	0.822*** (0.065)	0.110 (0.095)	0.738*** (0.070)	0.159* (0.094)	0.820*** (0.072)	0.135 (0.094)	0.908*** (0.065)	0.099 (0.095)
职业心理需求		0.204*** (0.022)						
自主性需求				0.159*** (0.019)				
胜任需求						0.172*** (0.019)		
职业发展需求								0.194*** (0.021)

2. 胜任需求

毕业生群体会通过评估自身人力资本与社会需求的匹配程度,寻找能够胜任且实现自我价值的职业,因而对未来工作的胜任需求影响其灵活就业的选择倾向。根据表 6 模型 21 和模型 22 的估计结果显示,在人力资本匹配对胜任需求影响的回归结果中,人力资本匹配程度的系数显著为正,人力资本匹配显著促进了高校毕业生胜任需求的提升;胜任需求的中介效应显著为正,说明人力资本匹配能够通过影响高校毕业生的胜任需求间接促进其主动选择灵活就业的概率。

3. 职业发展需求

对未来职业发展前景的考量是毕业生就业选择过程中的重要变量,也影响高校毕业生灵活就业选择倾向。人力资本匹配程度越高,其职业发展需求也平均更高,由此会影响高校毕业生对灵活就业的选择倾向。根据表 6 中的模型 23,人力资本匹配程度的系数为 0.908,并且在 1%的水平上显著,表明人力资本匹配对高校毕业生职业发展需求起到积极的促进作用;模型 24 的回归结果显示,人力资本匹配程度的系数不显著,而职业发展需求的系数为 0.194,且在 1%的水平上显著,说明职业发展需求在人力资本匹配程度与高校毕业生灵活就业选择之间起到完全中介作用,是人力资本匹配影响高校毕业生灵活就业选择倾向的较为重要的渠道因素。

六、结论与建议

灵活就业方式既能够满足当代高校毕业生对个性化工作方式的追求和自我价值实现的需求,也为其缓解就业压力、规划职业发展提供了时间和平台。本研究以 2021 届高校毕业生为研究对象,关注高校毕业生在校期间累积的人力资本与社会需求的对接程度,考察了人力资本匹配与高校毕业生灵活就业的选择倾向(主动或被动)之间的关系。主要结论为:(1)人力资本匹配可以显著提高高校毕业生主动选择灵活就业的可能性,且技能匹配度的提升比专业匹配度的提高更有助于促进高校毕业生主动选择灵活就业。(2)职业心理需求在人力资本匹配与高校毕业生灵活就业选择倾向之间存在传导作用,即人力资本匹配可以通过提升高校毕业生的职业心理需求,进而提高其主动选择灵活就业的可能性。(3)人力资本匹配对高校毕业生灵活就业选择倾向的影响具有异质性。从专业类型来看,随着人力资本匹配程度的提升,文史类专业的高校毕业生比理工类专业的学生更具有主动选择灵活就业的倾向。从高校类型来看,人力资本匹配对高校毕业生灵活就业选择倾向的影响主要体现在公立本科类院校和民办本科类院校,在高职高专类院校则未呈现显著影响;相同情况下,公立本科类院校提升人力资本匹配程度比民办本科类院校更能促进高校毕业生主动选择灵活就业。从技能类型来看,通用性技能匹配度对高校毕业生灵活就业选择倾向产生促进作用,专用性技能匹配程度未呈现出类似的促进作用。

当代高校毕业生是灵活就业的重要参与者,该群体深受数字化技术进步的影响,倾向于将新技术与所学专业、技能相融合,具备较强的创新意识,并且更能够接受灵活就业的不稳定性和风险性特征。本研究的实证结果在引导和帮助高校毕业生提高个人能力积累,以及在灵活就业中更好地发挥创新潜能和实现自我价值具有重要的政策意义。

第一,推动高校教育培养体系多元化,提升高校教育的有效性和针对性,满足更多高校毕业生的就业需求。根据研究结果,人力资本匹配程度的提升能够有效促进高校毕业生主动选择灵活就业。因此,如何提升高校毕业生人力资本水平与社会需求的对接程度应当成为当前高校关注的重点。高校一方面需要顺应社会和时代发展需求,构建基于数字技术转型的创新型教育培养体系,例如提供线上课程认定标准,鼓励学生主动参与数字化技术领域知识的学习,打造线上线下联动的新型教育生态,推动教育体系高质量发展,以促进高校毕业生将所学专业知识和技能应用于特定工作和任务;另一方面需要满足高校学生职业规划需求,建立“菜单式”的专业能力培养模式,在专业基础课程培养计划的基础上,立足于社会需求,并收集学生的职业兴趣、发展规划等信息,为高校学生提供各领域可选择的定制化选修课程,完善交叉学科建设制度,实现“专业发展”、“职业匹配”与“定制培养”紧密结合,使高校毕业生能够获取符合自身发展需求的专业技能;同时为选择灵活就业的高校毕业生提供针对性的指导,以使其有效应对灵活就业过程中可能面对的问题。

第二,重视高校毕业生的职业心理需求,充分调动其主观能动性,促进灵活就业的被动性向主动性转变。高校毕业生的就业观、能力认知及就业期盼都会直接影响其职业规划和就业选择倾向,本研究结果也在一定程度上证实了职业心理需求对人力资本匹配与高校毕业生灵活就业选择倾向之间的传导作用。因此,引导高校毕业生形成正确、健康和积极的职业心理需求,是顺应人力资本驱动作用和调动高校毕业生主动发挥自主创新能力的重要环节。首先,高校应当有计划地组织在校学生开展创新性实践活动,例如模拟创业大赛、新媒体创新比赛等,促使学生提升自身的工作自主性,在未来职业选择中充分发挥主动性、能动性和创新性,提升其职业胜任能力。其次,相关机构应建立灵活就业的规范机制,例如设置和完善相关从业资格和职业标准,树立行业标杆,使高校毕业生在灵活就业领域能够展望其职业发展方向,形成职业发展需求,更加主动地参与灵活就业。此外,政府需要对部分选择灵活就业的高校毕业生提供相应的经济支持,例如为应届毕业生设立创业启动基金、住房补贴等,一方面保障其基本的生存需求,另一方面将灵活就业纳入正常统计范围,从法律和制度层面维护灵活就业人员的合法权益,缓解灵活就业的高校毕业生的顾虑和负担,鼓励其发挥创新潜能,实现自主创新和自主创业。

第三,以认知能力为基础,加强非认知能力培养;关注和提升特殊性技能,扩大和拓展一般性技能。根据灵活就业多元化的发展特征,拥有高水平非认知能力和一般性技能

的高校毕业生更有可能实现自身价值。一方面高校应将人格教育列入培养体系,加强开放性和情绪稳定性等非认知能力的训练,通过教育干预使高校毕业生的积极人格特征获得充分培育。另一方面高校需要为学生提供具有较强专业性和高素质的职业指导团队,组织职业指导教师向在校学生普及灵活就业的特征、工作方式、主要类型、未来发展方向等信息,使高校学生能够对自身能力与社会需求之间的差距进行查漏补缺。同时,高校需要针对不同专业培养模式,为在校生提供差异化的技能补充,例如针对理工类学生提供经济类、管理类一般性技能培养的课程选择,为文史类专业的学生提供特殊性技能的课程选择。最后,政府机构需要为选择灵活就业的高校学生提供专项咨询服务,通过在职业指导中心设置专门窗口、在地区职业指导官方网站开辟互动窗口等方式,更好地帮助高校毕业生在灵活就业过程中及时发现社会需求的变化并完善个人的知识技能结构。

参考文献:

1. 晁罡等(2013):《组织伦理气氛对工作满足感和员工越轨行为的影响研究》,《管理学报》,第11期。
2. 陈东、张郁杨(2019):《家庭背景会影响大学生的毕业去向吗?——基于机会不平等的视角》,《南开经济研究》,第4期。
3. 陈卫民等(2021):《互联网使用对离婚风险的影响》,《中国人口科学》,第4期。
4. 胡艳婷、蒋承(2021):《专业匹配对高校毕业生工资起薪的影响——基于倾向得分匹配法的实证研究》,《华东师范大学学报(教育科学版)》,第4期。
5. 蒋帆、张学志(2019):《高等教育扩张对劳动者技能失配的影响研究》,《中国人口科学》,第5期。
6. 李飏(2019):《互联网使用、技能异质性与劳动收入》,《北京工商大学学报(社会科学版)》,第5期。
7. 李静等(2017):《中国经济稳增长难题:人力资本错配及其解决途径》,《经济研究》,第3期。
8. 刘保中(2020):《人力资本类型及匹配对大学毕业生初职地位获得的影响》,《青年研究》,第4期。
9. 刘翠花等(2022):《数字经济时代弹性工作如何影响青年就业质量?》,《宏观质量研究》,第6期。
10. 吕越、李美玉(2020):《贸易便利化与全球价值链嵌入》,《北京工商大学学报(社会科学版)》,第5期。
11. 戚聿东等(2021):《数字经济背景下互联网使用与灵活就业者劳动供给:理论与实证》,《当代财经》,第5期。
12. 邵挺等(2017):《中国社会流动性的测度和影响机制——基于高校毕业生就业数据的实证研究》,《管理世界》,第2期。
13. 石丹浙、赖德胜(2013):《自我雇佣问题研究进展》,《经济学动态》,第10期。
14. 宋国学(2008):《大学毕业生可雇佣性技能的测量与分析》,《中国人口科学》,第3期。
15. 田永坡(2004):《人力资本一般性和专有性对大学生就业的影响》,《北京师范大学学报(社会科学版)》,第3期。
16. 王分棉等(2021):《生态位宽度、观众感知与市场绩效——来自中国电影市场的证据》,《中国工业经济》,第11期。
17. 吴克明等(2021):《社会资本影响大学生就业的两面性研究:理性选择理论的视角》,《教育与经济》,第

- 4 期。
18. 肖巍(2019):《灵活就业、新型劳动关系与提高可雇佣能力》,《复旦学报(社会科学版)》,第5期。
19. 杨素红(2018):《专业匹配能带来工资溢价吗——基于江苏高校毕业生就业选择的内生处理效应估计》,《北京大学教育评论》,第4期。
20. 张丽等(2018):《人力资本积累对青年劳动者职业选择的影响——基于劳动力市场新形态的考察》,《税务与经济》,第4期。
21. 张优良、刘腾飞(2016):《大学生能力发展与就业部门选择的实证研究——基于首都高校大学生发展状况的调查》,《国家教育行政学院学报》,第7期。
22. 赵斌、付正雪(2017):《职场基本心理需求本土化构念与量表开发》,《管理评论》,第2期。
23. 赵雅媛等(2021):《论“互联网+”风险社会中大学生就业行为策略的优化》,《学校党建与思想教育》,第23期。
24. 朱佐想、叶映华(2019):《高水平大学毕业生就业选择的影响因素研究》,《中国高等教育》,第Z1期。
25. Ashford S.J., Caza B., Reid E.(2018), From Surviving to Thriving in the Gig Economy: A Research Agenda for Individuals in the New World of Work. *Research in Organizational Behavior*. 38:23-41.
26. Baron R.M., Kenny D.A.(1986), The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51:1173-1182.
27. Chang P., Rui H., Wu T.(2021), Job Autonomy and Career Commitment: A Moderated Mediation Model of Job Crafting and Sense of Calling. *SAGE Open*. 11(1):1-11.
28. Deci E.L., Ryan R.M., Gagné M., et al.(2001), Need Satisfaction, Motivation, and Well-being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-cultural Study of Self-determination. *Personality Social Psychology Bulletin*. 27(8):930-942.
29. Ferreira F.H.G., Gignoux J.(2014), The Measurement of Educational Inequality: Achievement and Opportunity. *The World Bank Economic Review*. 28(2):210-246.
30. Fisman R., Svensson J.(2007), Are Corruption and Taxation Really Harmful to Growth? Firm Level Evidence. *Journal of Development Economics*. 83(1):63-75.
31. Glaeser E.L., Lu M.(2018), Human-Capital Externalities in China. NBER Working Paper. No.w24925.
32. Grogger J., Eide E.(1995), Changes in College Skills and the Rise in the College Wage Premium. *Journal of Human Resources*. 30(2):280-310.
33. Schultz T.W.(1961), Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. 51(1):1-17.
34. Schunk D.H., Dibenedetto M.K.(2019), Motivation and Social Cognitive Theory. *Contemporary Educational Psychology*. 60:101832.
35. Thomas K.W., Velthouse B.A.(1990), Cognitive Elements of Empowerment: An 'Interpretive' Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*. 15(4):666-681.
36. Thurik R.(2003), Entrepreneurship and Unemployment in the UK. *Scottish Journal of Political Economy*. 50(3):264-290.

(责任编辑:许 多)