

学生干部经历对高校毕业生就业的影响

——来自简历投递实验的证据

孟颖颖 白慧心 韩俊强

【摘 要】受宏观经济形势波动、毕业生人数大幅上升、青年就业观念改变等因素的影响,近几年高校毕业生就业形势异常严峻。高校学生干部一般被视为学生中的优秀群体,学生干部经历是否会使高校毕业生更容易就业?文章运用社会实验方法,通过设计随机简历投递实验,识别了学生干部经历对高校毕业生就业的影响。研究表明:(1)学生干部经历在求职中存在“光环效应”,拥有学生干部经历的高校毕业生比参照组的简历回复率高 6.1%,且担任的学生干部级别越高,简历回复率越高;(2)学生干部经历在高质量简历和在人事行政类岗位、销售类岗位、国企和事业单位应聘中发挥了更积极的信号传递功能,简历回复率比非学生干部分别高 10.0%、13.9%、12.1%、12.5%;(3)机制分析发现,较强的人际交往、外部支持、情绪管理能力可能是学生干部经历发挥“光环效应”的信号机制。

【关键词】大学生就业 学生干部经历 信号机制 社会实验 统计性歧视

【作 者】孟颖颖 武汉大学政治与公共管理学院,武汉大学社会保障研究中心,教授;白慧心 武汉大学政治与公共管理学院,武汉大学社会保障研究中心,博士研究生;韩俊强 中南民族大学公共管理学院,副教授。

一、引 言

就业是民生之本,促进高校毕业生更加充分更高质量就业是高校人才培养的关键目标,也是检验高等教育质量的重要标准。党中央、国务院高度重视高校毕业生就业问题,《“十四五”就业促进规划的通知》明确要求,实施高校毕业生就业创业促进计划,持续做好高校毕业生就业工作^①。习近平总书记也多次强调,要全面落实就业优先政策,重点抓好高校毕业生等群体就业^②。但是,受宏观经济形势波动、毕业生人数大幅上升、青

① 资料来源:中华人民共和国中央人民政府网站,网址 http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-08/27/content_5633714.htm。

② 资料来源:新华社,《扎实推动经济高质量发展——以习近平同志为核心的党中央今年以来引领中国经济持续恢复、稳中求进述评》,网址 <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1773115656677652811&wfr=spider&for=pc>。

年就业观念改变等因素的影响,近几年高校毕业生就业形势异常严峻。教育部统计数据显示,2023 年高校在校人数达 4 430 万人,毕业生规模达 1 158 万人,同比增长 82 万人,规模和增量均创历史新高^①,整体就业形势不容乐观。毫无疑问,解决好高校毕业生的就业问题是当前保就业、稳就业工作的重中之重。

学生干部是高校学生群体中的优秀代表(吕鹏,2001),他们普遍被认为具有更高的综合素质和能力,在求职市场中拥有被优先选择的可能性(崔盛,2018)。但也有研究发现,学生干部容易存在重视学生工作而忽视自身学业、干部意识过度、行为作风官僚化等角色错位问题,可能因此遭到用人单位的排斥(黄少斌,2008)。拥有学生干部经历的高校毕业生是否更容易获得用人单位的青睐?学生干部经历对高校毕业生就业影响的性质和机制如何?为了探究这些问题,本文运用社会实验方法,首先,通过设计随机简历投递实验,采用简历回复率测量了高校毕业生可能获得的就业机会,识别了学生干部经历对高校毕业生就业的影响。在此基础上,本文进一步比较了不同层级、不同类型的学生干部经历对高校毕业生就业的影响,并从简历质量、求职岗位和用人单位性质 3 个方面探讨了学生干部经历在高校毕业生求职过程中存在的“光环效应”。最后,基于微观调查数据,本文检验了学生干部经历的“光环效应”可能蕴含的信号机制。

二、文献回顾与述评

(一) 文献回顾

劳动经济学理论认为,由于雇主与雇员之间信息不对称,劳动力市场上存在对特定群体的统计性歧视现象,即雇主通常无法准确判断求职者的真实劳动生产率,因此会依据群体的某些统计特征进行雇佣或工资决策,由此造成对特定类型劳动者的就业与工资歧视(Phelps, 1972; Lundberg 等, 1983)。既有研究发现,就业市场中存在基于种族、性别、受教育程度等群体特征的统计性歧视(Altonji 等, 2001; Bertrand 等, 2004; Riach 等, 2012)。

从高校毕业生的学生干部经历来看,担任学生干部能提升大学生组织管理、团队合作、人际交往等能力,学生干部经历被视为代表更高劳动生产率的识别信号,是劳动力市场上雇主判断高校毕业生工作能力的依据之一,由此产生基于学生干部经历的统计性歧视。

已有的多数研究论证了学生干部经历对高校毕业生就业和薪资的正向影响,认为由于高校学生干部在政治启蒙、组织纪律性、工作能力和社交能力等方面比普通学生更有优势,用人单位更倾向于选择有学生干部履历的毕业生(吕鹏, 2001; Cui, 2022)。其中,有研究将学生干部经历界定为毕业生的人力资本,通过经验分析验证了学生干部经

^① 数据来源:《人民日报》2022 年 11 月 18 日 06 版。

历对毕业生的求职结果和起薪的正向影响(岳昌君,2014)。也有研究发现具有学生干部经历的毕业生获得面试及工作机会的可能性显著高于没有学生干部经历的毕业生(孙文凯,2015)。还有研究发现,学生干部经历在劳动力市场中能够发挥显著的信号功能,用人单位有可能因此而提供更高的薪酬(崔盛,2018)。

不过,也有研究持不同观点,研究发现担任过学生干部的高校毕业生在起薪、入职时间、求职满意度等方面均不占优势(Zhang,2013)。还有研究认为,学生干部可能因重视学生工作而忽视学业、行为作风官僚化等问题,在求职过程中更易遭到排斥(黄少斌,2008)。

(二) 文献述评

整体来看,既有研究就学生干部经历对高校毕业生就业的影响展开了积极讨论,但现有文献至少还存在以下不足:(1)多数研究基于观测数据,无法排除求职者个人能力差异的潜在干扰,未能清晰识别学生干部经历与高校毕业生就业之间的因果关系;(2)缺乏对高校学生干部经历的细化考察。虽然有研究探讨了学生干部层级及类型对就业的影响(宛恬伊,2005;孙文凯,2015),但对学生干部层级、类型的划分较为粗略,且未清晰识别其影响机制;(3)未能深入分析不同类别的岗位与用人单位对高校学生干部偏好的差异。由于单位性质、组织文化等方面的差异,不同类型用人单位的人才价值观和用人标准往往不同(笪海珍,2010;刘鑫,2015;Jankowski,2020),对高校毕业生学生干部经历的偏好也存在差异;(4)缺乏对学生干部经历在求职中发挥信号筛选功能的作用机制的识别。已有研究认为,在劳动力市场中,雇主更看重高校毕业生在人际沟通、团队合作、学术成就、压力适应等方面的能力(Ricketts等,2002)。现有研究表明,人力资本(赖德胜等,2012)、社会网络规模(陈鋈、谢义忠,2014)、认知能力(邱文琪、岳昌君,2022)等因素能够促进高校毕业生就业。那么,学生干部经历对高校毕业生就业的影响是否因为拥有学生干部经历而释放出了更强能力的信号?并由此获得雇主青睐?

鉴于此,本文通过设计随机简历实验,识别学生干部经历是否影响高校毕业生简历回复率,并探讨担任不同层级、不同类型的学生干部对高校毕业生就业影响的差异。在此基础上,本文进一步探讨了与高校学生干部经历相关的人际交往能力、外部支持、情绪管理能力等信号机制。此外,本文还通过区分简历质量、求职岗位类型和用人单位性质,探讨了学生干部经历影响高校毕业生就业的调节机制。

三、简历投递实验设计

本研究设计的随机简历投递实验包括选择简历投递网站、创建简历库、投递简历、记录简历反馈信息4个步骤,具体实验过程如下。

(一) 选择简历投递网站

选择有代表性的网络招聘平台是本次实验顺利开展的首要环节。“前程无忧”是国

内成立较早的大型网络招聘平台,作为国内知名度较高的人力资源服务平台之一,在全国高校人才和科技人才类招聘平台中长期位列第一。^①因此,本文选取“前程无忧”招聘网站作为本次简历投递的平台。

(二) 创建简历库

制作虚拟简历是本次实验的重点环节。为了保证简历的真实性和实验过程的有效性,本文对虚拟简历的创建过程严格把关,首先收集了2所“985”高校(武汉大学和华中科技大学)、2所“211”高校(华中师范大学和武汉理工大学)和2所“双非”高校(江汉大学和武汉科技大学)2019年应届毕业生的50份真实简历,从中抽取招聘要求中的关键信息^②,在此基础上进行信息扩展。根据扩展后的简历关键信息创建简历基础信息库,包括“姓名”“毕业院校”“学科专业”“实习经历”及“奖励荣誉”等子信息库。最后根据招聘要求,本文请实验员在简历基础信息库中随机抽取信息,初步生成虚拟简历。

为了细化考察不同层级的学生干部经历对高校毕业生就业的影响,本文选取在高校学生组织中具有代表性的组织——“学生会”来编制简历。“学生会”是目前国内高校中最具有现代科层制特征的学生组织,其组织架构一般包括“校学生会”和“院学生会”两级,在两级学生会中通常分设主席团、各部门部长与副部长、干事等层级;其内部一般根据部门职责设立宣传部、外联部、组织部、学习部、生活部、文体部、纪检部等机构,负责日常工作的开展(潘靓,2012)。考虑到学生会组织内部部门分工不同、层级不同,干部工作职责与内容存在明显差异,本文对干部类型设计了比较典型的组织类、文体类、宣传类3类部门,对干部层级设计了校学生干部、院学生干部、班级学生干部、未担任学生干部4个层级。在最终简历生成环节,安排4位实验员为一组,每位实验员生成一个指定学生干部层级的求职简历,并要求每组实验员将生成的具有不同学生干部层级的4份简历投递至同一个公司。

此外,为了更好地识别简历质量对简历回复率的影响,本文将简历随机分为高质量和低质量两组,二者的区别主要在于实习实践经历、奖励荣誉的层级与数量的设置^③。在每组创建的4份简历中,除了“学生干部层级”不同,其他项目内容(包括学生干部类型、

① 资料来源:中国日报网, <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1641369501743472593&wfr=spider&for=pc>。

② 主要关键信息包括:个人基本信息(姓名、性别、民族、出生日期)、学业成绩、社团活动、实习实践经历、求职意愿、联系方式等。

③ 在生成“实习经历”“奖励荣誉”库时,通过与人力资源管理从业人员的沟通,本文评估了不同级别的实习实践经历、奖励荣誉的含金量,以便区分实习经历与奖励荣誉的质量高低。具体标准为:(1)对实习实践经历而言,高质量简历匹配世界500强公司、国内各行业龙头公司等知名企业的实习经历,低质量简历匹配非知名企业的实习经历或没有实习实践经历;(2)对奖励荣誉而言,高质量简历匹配高等级学业奖学金和省部级、校院级奖项各1项,低质量简历匹配院级奖项1项或没有任何奖项。

简历质量等)全部随机化,由实验员基于指定的学生干部层级信息从简历基础信息库中随机选择信息编制而成。投递到同一用人单位的 4 份简历随机确定,但须满足全部是高质量简历或全部是低质量简历。

(三) 投递简历

本次实验的简历投递于 2019 年 3 月 1 日开始,至 4 月 30 日结束。等候简历回复截止于 6 月 30 日,历时 4 个自然月。本文通过“前程无忧”网络招聘平台,向每个用人单位投递不同“学生干部经历”的 4 份简历。在简历投递过程中,本文力求对求职岗位类型、用人单位性质、求职地点、投递时间等选择兼顾合理性与科学性。

具体而言,在求职岗位选择中,根据“前程无忧”网站的招聘岗位分类,考虑工作性质、招聘行业特征等因素,本文选取以“销售类”为代表的传统业务类岗位、以“人事行政类”为代表的传统管理类岗位、以“计算机类”为代表的技术类岗位、以“新媒体类”为代表的新业态类岗位共 4 类进行简历投递。为符合求职岗位的门槛要求,简历仅投递至符合学历、年龄、专业、毕业时间、工作经验等要求的招聘岗位。在用人单位选择中,按照“前程无忧”网站的分类标准,选取包括国企或事业单位、私企、三资企业 3 种性质的用人单位^①。在求职地点选择中,为保证实验结果的代表性,本文考虑了东、西、南、北、中部地区的地域平衡,选择北京、上海、广州、武汉、郑州、重庆、西安 7 个目标城市进行简历投递,并将简历求职意向地点设置为用人单位所在地。同时,为了避免就业市场可能存在的性别歧视的干扰,投递同一单位同一岗位的 4 份简历控制为同一性别。为避免用人单位收到 4 份简历的时间过于分散可能导致简历投递的先后顺序影响回复结果,或者多份简历在过短时间内同时投递而引起用人单位的怀疑,实验组控制在每天 19 点之后到第二天 8 点之前的非工作时间相对分散地完成简历投递。

(四) 记录简历反馈信息

在完成简历投递之后,每位实验员通过网站信息门户回复、电话、短信、邮件信息及时记录是否收到面试通知,并记录包括虚拟申请人的姓名、性别及手机号,投递简历的公司名称、所属行业、公司规模、投递岗位、公司地址、工作地址、公司性质、简历质量、学生干部名称、实验员姓名等信息。这些数据信息构成本文分析的主要数据基础。

四、实验结果

(一) 样本分布情况

本次实验共投递有效虚拟简历 8 288 份,表 1 给出了这些虚拟简历中学生干部与非学生干部简历的构成情况。其中,各级学生干部和非学生干部简历均为 2 072 份;高质

^① 用人单位发布在平台的招聘信息中注明了用人单位性质,本文据此对用人单位性质进行分类,由于招聘平台上国企和事业单位招聘的多是没有编制的聘用合同工,招聘数量较少,因而将二者合并考虑。

量和低质量简历分别为 3 036 份和 3 180 份。

（二）学生干部经历对简历回复率的影响： 基于样本统计的分析

首先,本文对不同层级、类型的学生干部简历回复率进行了统计,结果如表 2 所示。从学生干部层级来看,校级、院级、班级学生干部和非学生干部简历的回复率差异显著。其中校级干部简历回复率为 30.55%,院级干部简历回复率为 25.14%,班级干部简历回复率为 23.07%,非学生干部简历回复率为 20.03%。t 检验结果显示,各级学生干部简历回复率与非学生干部简历回复率的差异在统计上显著。这说明,担任学生干部能提高简历回复率,且担任的学生干部层级越高,简历回复率越高。

在真实求职情境中,招聘方往往需要在短时间内浏览并筛选大量简历,因此,不太可能在每一位求职者的简历上花费过多时间,这就需要参考先验性知识或信息做出“省时省力”的决策(Davison,2000)。学生干部经历是招聘方在信息不充分的情况下筛选出更强能力求职者的信号工具,将曾经拥有学生干部经历的求职者视为高校精英的代表,形成基于学生干部经历的统计性歧视。

表 1 样本分布情况(N=8288)

	学生干部 (N ₁ =6216)	非学生干部 (N ₂ =2072)
学生干部层级		
校级	2072	—
院级	2072	—
班级	2072	—
学生干部类型		
组织类	2147	—
文体类	1943	—
宣传类	2126	—
简历质量		
高质量简历	3036	1012
低质量简历	3180	1060
岗位类别		
销售类	1695	565
计算机类	1527	509
新媒体类	1380	460
人事行政类	1614	538
用人单位性质		
国企或事业单位	351	117
私企	5298	1766
三资企业	567	189

表 2 简历回复率及组间差异 t 检验

	总样本		男性		女性	
	总回复率	与非干部的差值	回复率	与非干部差值	回复率	与非干部差值
非学生干部	20.03		25.63		13.97	
学生干部层级						
校级	30.55	10.52***	32.96	7.34***	27.94	13.97***
院级	25.14	5.11***	29.43	3.81*	20.50	6.53***
班级	23.07	3.04*	26.46	0.84	19.40	5.43**
学生干部类型						
组织类	26.64	6.61***	35.76	10.13***	17.08	3.11
文体类	26.45	6.42***	23.15	-2.48	29.97	16.00***
宣传类	25.68	5.65***	29.38	3.75*	21.49	7.52**

注: *、**、*** 分别表示在 5%、1%、1%的水平上显著。

从学生干部类型来看,组织类干部简历的回复率为 26.64%,文体类干部简历回复率为 26.45%,宣传类干部简历回复率为 25.68%,与非学生干部简历回复率的差值均在统计上显著。除此之外,在不同性别的虚拟求职者中,男性组织类学生干部的简历回复率显著高于其他类型学生干部,女性文体类学生干部也能获得更高的简历回复率。其可能的原因在于,担任文体类学生干部的女性往往被认为多才多艺,可能在气质形象、综合能力上更胜一筹,因而受到用人单位的青睐;相比之下,对男性求职者而言,用人单位可能更关注其组织能力和领导能力,更倾向于考虑担任过组织类学生干部的男性。

(三) 学生干部经历对简历回复率的影响:基于回归结果的分析

本文进一步使用“是否收到简历回复(回复赋值为 1)”作为因变量,分别将“是否担任过学生干部”“学生干部层级”和“学生干部类型”作为自变量拟合多元 logit 模型,模型中还控制了性别、简历质量、求职岗位、求职行业、用人单位规模、用人单位性质、工作地区等变量,结果如表 3 所示。回归结果表明,拥有学生干部经历使简历回复率平均增加 6.1%。相较于未担任过学生干部,担任校级、院级和班级学生干部分别使简历回复率增加 10.4%、5.0%和 3.1%;担任组织类、文体类、宣传类学生干部分别使简历回复率增加 6.6%、6.5%和 6.0%。表 3 的回归结果与表 2 的统计结果基本一致。

(四) 进一步分析

为了进一步检验学生干部经历对简历回复率影响的异质性,本文区分简历质量、岗位类型、用人单位性质进行异质性分析。

1. 高质量简历的“光环效应”更为明显

表 4 区分不同质量的简历,展示了学生干部经历对回复率的不同影响。由表 4 可知,在高质量简历中,有学生干部经历的简历回复率为 32.91%,没有学生干部经历的简历回复率为 22.92%,两者差异显著。在低质量简历中,有学生干部经历的简历回复率为 19.91%,没有学生干部经历的简历回复率为 17.26%,两者差异不显著。这意味着在高质量简历中,担任过学生干部比未担任过学生干部的高校毕业生能获得更高的简历回复率。在低质量简历中,是否担任过学生干部对简历回复率的影响并不显著。

为了控制其他因素的竞争性解释,本文在上述模型 1 的基础上纳入“是否担任过学生干部”与“简历质量”的交互项重新拟合模型,回归结果如表 5 所示。结果表明,交互项显著,并与学生干部变量的主效应系数方向一致。这表明,学生干部经历在高质量简历中发挥了锦上添花的作用,而在低质量简历中,学生干部经历对求职获得回复并没有起到促进作用。

2. 与计算机类、新媒体类岗位相比,销售类和人事行政类岗位更青睐担任过学生干部的求职者

由于不同岗位对应聘者的要求往往存在差异,本文针对 4 类求职岗位分别拟合模型。表 6 汇报了在不同岗位中学生干部经历对简历回复情况的影响。研究结果显示,销售类

表 3 基准回归结果(N=8288)

变量名称	模型 1	模型 2	模型 3
担任过学生干部(否 =0)	0.061*** (0.011)		
学生干部层级(未担任 =0)			
校级学生干部		0.104*** (0.013)	
院级学生干部		0.050*** (0.013)	
班级学生干部		0.031* (0.013)	
学生干部类型(未担任 =0)			
组织类学生干部			0.066*** (0.012)
文体类学生干部			0.065*** (0.013)
宣传类学生干部			0.060*** (0.012)
简历质量(低质量 =0)	0.107*** (0.010)	0.111*** (0.011)	0.110*** (0.010)
性别(女 =0)	0.090*** (0.010)	0.089*** (0.010)	0.089*** (0.010)
求职岗位(销售 =0)			
计算机	-0.323*** (0.014)	-0.320*** (0.014)	-0.324*** (0.014)
新媒体	-0.268*** (0.014)	-0.265*** (0.014)	-0.268*** (0.014)
人事行政	-0.138*** (0.015)	-0.135*** (0.015)	-0.139*** (0.015)
工作地区(北京 =0)			
上海	-0.003 (0.020)	-0.002 (0.020)	-0.003 (0.020)
广州	0.020 (0.018)	0.020 (0.018)	0.020 (0.018)
武汉	0.036* (0.018)	0.037* (0.018)	0.036* (0.018)
郑州	0.085*** (0.018)	0.086*** (0.018)	0.085*** (0.018)
重庆	-0.010 (0.018)	-0.009 (0.018)	-0.010 (0.018)
西安	0.042* (0.018)	0.043* (0.018)	0.041* (0.018)
用人单位性质(国企 / 事业单位 =0)			
私企	0.004 (0.020)	0.004 (0.020)	0.004 (0.020)
三资企业	-0.002 (0.025)	-0.003 (0.025)	-0.001 (0.025)
Pseudo R ²	0.109	0.109	0.109

注:(1)表格中汇报的结果为平均边际效应;(2)括号内为异方差稳健标准误;(3)*、**、*** 分别表示在 5%、1%、1‰的水平上显著;(4)控制变量包括性别(女 =0,男 =1)、简历质量(低质量 =0,高质量 =1)、求职岗位(销售 =0,计算机 =1,新媒体 =2,人事行政 =3)、求职行业(计算机 / 互联网 / 通信 / 电子 =0,贸易 / 消费 / 制造 / 营运 =1,制药 / 医疗 =2,广告 / 媒体 =3,房地产 / 建筑 =4,专业服务 / 教育 / 培训 =5,服务业 =6,物流 / 运输 =7,能源 / 原材料 =8,政府 / 非营利组织 / 其他 =9,会计 / 金融 / 银行 / 保险 =10)、用人单位规模(小于 50 人 =0,51~150 人 =1,151~500 人 =2,501~1000 人 =3,1001~5000 人 =4,5001~10000 人 =5,10000 人以上 =6)、用人单位性质(国企 / 事业单位 =0,私企 =1,三资企业 =2)、工作地区(北京 =0,上海 =1,广州 =2,武汉 =3,郑州 =4,重庆 =5,西安 =6)。限于篇幅,部分控制变量的结果从略。若无特别说明,下表同。

和人事行政类岗位更青睐有学生干部经历的高校毕业生,计算机类岗位更青睐没有学生干部经历的高校毕业生,新媒体类岗位则对学生干部经历没有显著偏好。

3. 国企和事业单位青睐组织类学生干部,三资企业对学生干部经历没有明显偏好
最后,针对不同性质的用人单位,学生干部经历对简历回复情况的影响也存在显著

表 4 不同质量简历回复率统计 单位: %

	学生干部	非学生干部	与非学生干部回复率相比
高质量简历	32.91	22.92	9.99**
低质量简历	19.91	17.26	2.65

注:最后一列的显著性表示学生干部与非学生干部简历回复率差异的 T 检验结果,其中*、**、*** 分别表示在 5%、1%、1‰的水平上显著。

表 5 学生干部经历对简历回复率的影响:
简历质量的调节作用(N=8288)

变量名称	模型 4
担任过学生干部(否=0)	0.034*(0.017)
简历质量	0.066**(0.020)
担任过学生干部×简历质量	0.058*(0.023)
Pseudo R ²	0.113

经历的高校毕业生;私企则对各类学生干部经历的简历均表现出较高的选择倾向。

表 6 学生干部经历对简历回复率的影响:区分求职岗位回归

变量名称	销售类	计算机类	新媒体类	人事行政类
担任过学生干部(否=0)	0.139*** (0.024)	-0.031* (0.015)	-0.002 (0.019)	0.121*** (0.022)
Pseudo R ²	0.085	0.060	0.034	0.045
样本量	2260	2036	1840	2152

表 7 学生干部经历对简历回复率的影响:区分用人单位性质回归

变量名称	国企/ 事业单位	私企	三资企业	国企/ 事业单位	私企	三资企业
担任过学生干部(否=0)	0.125** (0.047)	0.065*** (0.012)	0.002 (0.035)			
学生干部类型(未担任=0)						
组织类学生干部				0.204*** (0.056)	0.063*** (0.014)	0.012 (0.041)
文体类学生干部				0.075 (0.054)	0.070*** (0.014)	0.002 (0.042)
宣传类学生干部				0.094 (0.053)	0.061*** (0.014)	-0.010 (0.041)
Pseudo R ²	0.248	0.092	0.171	0.250	0.092	0.172
样本量	468	7064	756	468	7064	756

差异。表 7 汇报了针对不同性质用人单位分别拟合的模型结果。结果显示,相比于没有学生干部经历,有学生干部经历的高校毕业生投递到国企或事业单位、私企均可能获得更高的简历回复率。三资企业对学生干部经历没有明显的偏好。从具体的学生干部经历类型来看,国企或事业单位更倾向于考虑有组织类学生干部

五、学生干部经历“光环效应”的信号机制

本简历投递实验的结果表明,学生干部经历在高校毕业生求职过程中存在“光环效

应”。依据统计性歧视理论,相应结果可能反映了大众认知中学生干部群体往往具有更强的综合能力,因此在求职阶段更容易受用人单位的青睐。为了检验学生干部经历与较强就业能力之间的相关性,本文进一步探讨学生干部经历“光环效应”背后的信号机制及其受简历质量、就业岗位、用人单位性质的调节作用。

(一)“光环效应”的信号机制

本文基于2019年中国大学生追踪调查(Panel Study of Chinese University Students,以下简称PSCUS)数据,通过拟合OLS回归模型检验真实情境中学生干部经历与就业能力的相关性。PSCUS由中国社会科学院社会学研究所和中国教育发展智库主持实施,按照多阶段对学校、专业、班级逐级实施随机抽样原则,自2013年起每年对全国范围内教育部承认学历的高等学校在校大学生实施追踪调查,调查样本具有较好的代表性。根据研究需要,本文保留了本科阶段的在校生样本,剔除关键变量缺失的样本后,得到有效样本5301个。

根据既有研究发现(Ricketts等,2002;赖德胜等,2012;陈鋆、谢义忠,2014;邱文琪、岳昌君,2022),并考虑数据的可得性,本文将学生干部经历“光环效应”可能蕴含的信号机制具化为人际交往能力、外部支持和情绪管理能力3个变量^①。使用是否担任过“学生会干部”“团/党委/支部委员/书记”“班长或班干部”等判断被访者是否具有学生干部经历。此外,分析过程还对学生个人特征(包括性别、年龄、年级、学业成绩),学校类型(是否为“985”高校),以及家庭特征(户口类型、家庭月收入、父亲职业阶层、父亲受教育程度)进行了控制。

表8显示了学生干部经历对3个潜在就业能力的回归结果。从统计结果看,在人际交往能力、外部支持、情绪管理能力3个维度,学生干部经历与潜在就业能力存在显著的正相关关系。相对于没有学生干部经历的大学生,有学生干部经历者的人际交往能力高出13.93%、获得的外部支持高出5.28%、情绪管理水平高出3.59%。这说明学生干部经历与较强的就业能力相关,可能是劳动力市场中存在基于学生干部经历的统计性歧视的原因。

(二)信号传递机制差异的讨论

如前文所述,学生干部经历在不同的简历质量、不同的就业岗位、不同性质的用人

^① 人际交往变量通过“关系密切的同学、邻居、亲戚数量”“与亲朋好友经常保持联系状况”“参加一些社会或集体活动的状况”以及“对自己整个社交情况的评价”4个题目测得,每题以0~10分计分,加总后取值0~40,分值越高表示社交能力越强;外部支持变量通过“调查对象能够与其分享快乐和忧伤的朋友情况”“在需要帮助时能够依靠家庭的程度”以及“能够依靠朋友的程度”3个题目测得,每题以0~10分计分,加总得分取值0~30,分值越高表示能获得的外部支持越高;情绪管理能力变量根据简版CES-D量表10个题项进行测量,反向赋分并加总后总分取值0~30,分值越高表示情绪管理越好。

表 8 学生干部经历与就业能力关系的回归结果(N=5301)

	人际交往能力	外部支持	情绪管理能力
担任过学生干部(否=0)	3.315*** (0.232)	0.943*** (0.164)	0.734*** (0.163)
R ²	0.085	0.036	0.042

注:(1)括号内为异方差稳健标准误;(2)*、**、*** 分别表示在 5%、1%、1%的水平上显著;(3)控制变量包括性别(女=0,男=1)、年龄(连续变量)、年级(一年级=0,二年级=1,三年级=2,四年级及以上=3)、学业成绩(很差=0,较差=1,一般=2,良好=3,优秀=4)、学校类型(非 985 高校=0,是 985 高校=1)、户口类型(农业户口=0,非农业户口=1)、家庭月收入(3000 元以下=0,3001~5000 元=1,5001~7000 元=2,7001~10000 元=3,10001~15000 元=4,15001~20000 元=5,20001~30000 元=6,30001~50000 元=7,50000 元以上=8)、父亲职业阶层(无职业=0,农牧民=1,普通办事员、工人=2,专业技术人员=3,基层管理人员=4,中高层管理人员=5)、父亲受教育程度(初中及以下=0,高中=1,本科及以上=2)。

的作用差异有关。

1. 不同简历质量的信号传递机制

前文表 4 和表 5 的结果表明,在高质量简历中,担任过学生干部比未担任过学生干部的高校毕业生能获得更高的简历回复率。在低质量简历中,是否担任过学生干部对简历回复率的影响并不显著。

本文认为,在雇佣决策中,雇主往往会通过简历中的多方面信息对求职者的综合素质进行整体把握。对简历质量的整体判断将影响雇主对学生干部经历的信号解读。高质量简历意味着求职者的综合素质较高,对应更丰富的实践经验、更优异的学业成绩和更多的奖项荣誉等。因此,高质量简历求职者拥有学生干部经历往往被认为具有更强的平衡学生身份与学生干部身份的能力,能够在兼顾学业的同时,发展人际交往能力、情绪管理能力,以及拓展外部支持。学生干部经历能够发挥“锦上添花”的作用,成为高质量简历“胜出”的“加分项”。相反,拥有学生干部经历的低质量简历求职者,由于学业成绩较差、综合素质较低,更可能被用人单位冠以“本末倒置”“学业不精”“夸夸其谈”“眼高手低”等负面标签,因而并不能提高简历回复率。

2. 不同求职岗位的信号传递机制

表 6 的结果表明,计算机类岗位更青睐没有学生干部经历的高校毕业生,新媒体类岗位对学生干部经历也没有显著偏好,相比之下,销售类和人事行政类岗位更青睐有学生干部经历的高校毕业生。

本文认为,在招聘实践中由于不同用人单位的工作领域、工作内容不同,对高校毕业生能力的具体需求也存在差异。如人事行政类岗位、销售类岗位涉及较多的沟通交际事务,对沟通交际能力的要求较高,学生干部经历代表的人际交往能力信号与岗位要求较为匹配,因而更容易受到青睐。与之相比,新媒体类岗位对思维创新能力、专业实践

单位之间发挥的作用也存在差异。究其原因,这可能与学生干部经历“光环效应”背后的人际交往能力、外部支持、情绪管理能力信号机制在不同情境下

能力要求较高^①,这与学生干部经历背后的能力信号不匹配,因而对求职者简历回复情况无显著影响。另外,计算机及其他专业性较强的职业对专业性资质认证和专业技能要求较高(樊文有,2011),不看重学生干部经历背后代表的人际交往等信号,甚至可能排斥学生干部经历所代表的与计算机岗位不匹配的能力信号,因而不青睐有学生干部经历的求职者。

3. 不同性质用人单位的信号传递机制

表7的结果表明,相较于三资企业对学生干部经历没有明显的偏好,私企、国企或事业单位均青睐于有学生干部经历的高校毕业生,且国企或事业单位对组织类学生干部表现出明显的偏好。

究其原因,不同性质的用人单位具有差异化的单位文化和结构。人与组织匹配理论强调用人单位和应聘者的一致性匹配,即个人的人格、价值观、目标、态度需要与组织的文化、价值观、目标、规范相契合(Kristof,1996)。担任过组织类学生干部的高校毕业生,可能被认为具备更高的政治素质、更强的组织纪律观念、更多的奉献服务精神,这与国企或事业单位的文化较为契合,因而更容易受到青睐。

六、结论与政策启示

综上所述,基于简历投递实验,本文得出以下结论。(1)学生干部经历在求职过程中存在“光环效应”。与非学生干部相比,拥有学生干部经历会显著提高简历回复可能性,且学生干部层级越高,简历回复率越高。不同类型学生干部简历回复率均显著高于非学生干部简历。(2)学生干部经历在高质量简历,销售或人事行政类求职岗位,以及私企、国企或事业单位应聘中发挥了“光环效应”,一定程度上反映了劳动力市场中不同类型的用人单位遵循人与组织匹配原则,更关注符合自身组织特点的能力信号。(3)人际交往能力、外部支持、情绪管理能力是学生干部经历产生“光环效应”信号的潜在机制。

根据以上结论,本文得到如下政策启示:(1)鼓励高校大学生积极参加学生组织等实践活动,提升自身的人际交往、获取外部支持、情绪管理等能力,更好地匹配用人单位需求,增加人力资本和社会资本含量,提升个人在劳动力市场中的竞争力;(2)进一步明确高等教育培养导向,加强引导宣传,切实确保高校大学生重视专业知识和专业技能的提升;(3)积极提升就业服务水平,注重指导高校毕业生培养个人核心竞争力,帮助其打造体现个人就业能力、凸显“信号识别”功能的求职简历;(4)政府职能部门加强社会舆论引导,不过度追捧或污名化学生干部身份,向用人单位及全社会传递积极向上

^① 中国日报网,《招聘市场数据分析显示:本科生求职能力比专业重要》。网址:<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1602295513126316118&wfr=spider&for=pc>。

的用人观,规范就业市场,优化求职环境。

本研究也存在一定的局限性。由于缺乏高校毕业生就业的具体就岗位、用人单位性质等相关数据,本文未能直接检验不同岗位、不同性质用人单位对学生干部经历信号的筛选机制,这将留待后续研究进一步补充。

参考文献:

1. 陈銮、谢义忠(2014):《就业能力感知、社会网络特征对大学毕业生就业质量的影响》,《高教探索》,第 4 期。
2. 崔盛、吴秋翔(2018):《信号识别还是能力提升:高校学生干部就业影响机制研究》,《北京大学教育评论》,第 1 期。
3. 笪海珍(2010):《人力资源管理与企业文化建设初探》,《求实》,第 S1 期。
4. 樊文有等(2011):《高校毕业生人力资本信号在就业市场中的效用研究》,《教育与经济》,第 3 期。
5. 葛玉好等(2018):《大学生就业存在性别歧视吗?——基于虚拟配对简历的方法》,《经济学(季刊)》,第 4 期。
6. 黄少斌(2008):《高校社团学生干部的角色定位分析》,《黑龙江高教研究》,第 6 期。
7. 赖德胜等(2012):《替代还是互补——大学生就业中的人力资本和社会资本联合作用机制研究》,《北京大学教育评论》,第 1 期。
8. 刘鑫等(2015):《企业价值观管理体系的构建及其作用机制——基于 A.O.史密斯公司的案例研究》,《管理学报》,第 9 期。
9. 吕鹏(2001):《中国社会转型期的学生干部群体及学生干部制度》,《当代青年研究》,第 4 期。
10. 潘靓等(2012):《高校学生会存在的问题及发展建设的思考》,《思想理论教育》,第 3 期。
11. 邱文琪、岳昌君(2022):《“读书无用”还是“越努力越幸运”——能力增值对本科毕业生劳动力市场表现的影响》,《高等教育研究》,第 10 期。
12. 孙文凯等(2015):《学生工作经历对收入有影响吗》,《统计研究》,第 5 期。
13. 宛恬伊(2005):《大学生职业地位获得实证研究》,《青年研究》,第 12 期。
14. 岳昌君、张恺(2014):《高校毕业生求职结果及起薪的影响因素研究——基于 2013 年全国高校抽样调查数据的实证分析》,《教育研究》,第 11 期。
15. Altonji J.G., Pierret C.R.(2001), Employer Learning and Statistical Discrimination. *Quarterly Journal of Economics*. 116(1):313-350.
16. Bertrand M., Mullainathan S.(2004), Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*. 94(4):991-1013.
17. Cui S., Wu Q., Erdemir B.(2022), Being a College Student Leader Boosts Career Prospects: a Panel Survey in China. *Education and Training*. 64(5):700-715.
18. Davison H.K., Burke M.J.(2000), Sex Discrimination in Simulated Employment Contexts: A Meta-analytic Investigation. *Journal of Vocational Behavior*. 56(2):225-248.
19. Jankowski M., Prokop C., Tepe M.(2020), Representative Bureaucracy and Public Hiring Preferences: Evidence from a Conjoint Experiment among German Municipal Civil Servants and Private Sector Employees. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 30(4):596-618.

20. Kristof A.L.(1996), Person-organization fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*. 49(1):1-49.
21. Lundberg S.J., Startz R.(1983), Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Market. *The American Economic Review*. 73(3):340-347.
22. Phelps E.(1972), The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*. 62:659-661.
23. Riach P.A., Rich J.(2010), An Experimental Investigation of Age Discrimination in the English Labor Market. *Annals of Economics and Statistics*. No.99/100:169-185.
24. Ricketts J.C., Rudd R.D.(2002), A Comprehensive Leadership Education Model to Train, Teach, and Develop Leadership in Youth. *Journal of Career and Technical Education*. 19(1):7-17.
25. Zhang A., Zhang Y.(2013) Effect Analysis of College Students' Political Affiliation and Cadre Experience on Their Employment Competitiveness—Based on the Perspective of Human Capital, Social Capital and Psychological Capital. *3rd International Conference on Applied Social Science*. 129-134.

The Effect of Student Leadership Experience on the Employment of College Graduates ——Evidence from a Resume Delivery Experiment

Meng Yingying Bai Huixin Han Junqiang

Abstract: Influenced by fluctuations in the macroeconomic situation, sharp rises in the number of graduates, and changing employment concepts of young people, the employment situation of college graduates has been unusually severe in recent years. Are student leaders among college graduates, who are generally regarded as an outstanding group of students, more employable? Using social experimental methods, the article identifies the effects of student leadership experience on the employment of college graduates by designing a randomized resume delivery experiment. The results of the study show that: (1) The experience of student leadership has a "halo effect" in job hunting, the resume response rate of college graduates with the experience of student leadership is 6.1% higher than that of the reference group, and the higher the rank of the student leadership, the higher the resume response rate. (2) Student leadership experience has a more positive signaling function for high-quality resumes, in personnel and administrative positions, sales positions, as well as state-owned enterprises and institutions, with resume response rates 10.0%, 13.9%, 12.1%, and 12.5% higher than those of non-student leadership, respectively. (3) Mechanism analysis reveals that stronger interpersonal capability, external support, and emotional management skills may be the signaling mechanism for the "halo effect" of student leaders' experiences.

Keywords: College Graduates' Employment; Student Leadership Experience; Signaling Mechanisms; Social Experiments; Statistical Discrimination

(责任编辑:李玉柱)