

**Research on Talent Cultivation in China 's Universities Based on  
Supply - Demand Relation of Labor Market**

**by**

**Xiaoya Lin**

**A Dissertation Presented in Partial Fulfillment  
of the Requirements for the Degree  
Doctor of Business Administration**

**Approved March 2017 by the  
Graduate Supervisory Committee:**

**Wei Shen, Co-Chair**

**Jun Qian, Co-Chair**

**Feng Li**

**ARIZONA STATE UNIVERSITY**

**May 2017**

基于劳动力市场供求关系视角的我国高校人才培养问题研究

林小雅

全球金融工商管理博士  
学位论文

研究生管理委员会  
于 2017 年 3 月批准:

沈伟, 联席主席  
钱军, 联席主席  
李峰

亚利桑那州立大学

二零一七年五月

## ABSTRACT

University graduates play a significant role in the labor market of China.

Universities continuously supply senior talents and provide a strong guarantee to the country's development. However, with the enlargement of the enrollment scale, more and more graduates become unemployed or forced to be employed. Most literatures mainly focus on the unemployed phenomenon or reasons, but had neglected the relationship among the employment, universities and the labor market. This essay is trying to using the supply and demand theory of classical economics to analyze the training direction and model of university from the perspective of the supply and demand of labor market. This essay proposes that universities have to integrate with the demand of the labor market so that to cultivate the talents to meet the social needs.

Firstly, the essay analyzes the relationship between the universities education and the supply and demand labor market by using the view of labor economics, and shows the mainly phenomenon and features of supply-demand imbalance. And then, the writer considered that universities talent cultivation development of China has gone through "absolute shortage", "relative shortage" and "structural unbalanced" three stages.

Thirdly, the survey results confirmed that the talent cultivation in universities does not match the demand of the labor market. On one other hand, over educated is a common phenomenon in the academic education. On the other hand, the graduates are lack of education skills training. Fourthly, the essay analyzes the reasons which lead to the

unbalance. The unbalance is not only affected by the macro factors, but also by the micro factors. Fifthly, build up the interaction system model “UPT-LM” for the universities talent cultivation and the labor market, and separately building up the macro interaction system and the micro interaction system to analyze the balance of supply and demand. Based on this, it should strengthen the interaction on the feedback mechanism. At last, strengthening the connection of universities talent cultivation and labor market is a systematic program which needs the corporation from the government, the universities and the labor market.

Key words:University ,Talent Cultivation, Labor Market, supply-demand imbalance, interaction system.

## 摘要

高校毕业生在我国人力资源市场起着非常重要的作用。高校每年源源不断输出大量高级人才，为社会经济发展提供了有力的保障。但随着招生规模的不断扩大，大学毕业生在劳动力市场的供给迅速增加，大学毕业生“毕业即失业”、“向下就业”的现象越来越多。已有的文献研究主要集中在失业的现象及原因的讨论上，却忽略了大学生就业与高校和劳动力市场之间的关系。

基于此，本文试图跳出传统的研究思路，从劳动力市场的人才供求角度，借鉴古典经济学的供求分析理论，来分析高校人才培养方向与模式。本文提出应充分结合劳动力市场的需求因素，培养适应社会需求的人才，充分发挥高校作为人才培养摇篮的作用，优化人才资源配置，以便更好服务于社会经济发展。

本文首先从均衡的概念出发，借用劳动经济学的观点，分析高校人才培养供给与劳动力市场人才需求这一特殊的劳动力市场供求关系，分析当前供求失衡的现象和特征。

其次，回顾中国高校人才培养与劳动力市场供求关系的演进过程，简析改革开放以来，高校人才培养经过的“绝对短缺、相对短缺和结构性失衡”三个发展阶段。

第三，采用问卷调查的方法，进行实证研究。认为我国高校人才培养与劳动力市场的需求不匹配，主要表现有两方面：一是学历教育普遍存在过度教育现象；一是技能培训又存在较大的教育不足现象。

第四，分别从宏观和微观角度分析我国高校人才培养与劳动力市场供求关系失衡的原因。认为二者关系不仅受经济发展水平、产业结构、区域结构等宏观经济因素影响，还受高校、大学毕业生、用人单位等微观市场主体因素的影响。

第五，从系统论的视角出发，构建了高校人才培养与劳动力市场的“UPT-LM”互动系统模型，并分别构建宏观互动系统和微观互动系统来分析供求的互动均衡关系，据此提出加强两者互动的信息反馈机制。

第六，指出加强高校人才培养与劳动力市场对接的改革是一项系统性工程，需要政府、高校、劳动力市场等多方共同努力。

关键词:高校， 人才培养， 劳动力市场， 失衡， 互动机制

## 目录

	页码
表格列表.....	x
图表列表.....	xii
章节	
一、绪论.....	1
1.1 选题背景和研究意义.....	1
1.2 研究综述.....	2
1.2.1 关于高等教育运行机制的研究.....	2
1.2.2 高校人才培养与劳动力市场供求关系.....	3
1.2.3 高校专业设置与劳动力市场.....	5
1.2.4 关于过度教育问题.....	6
1.2.5 现有研究的不足之处.....	7
1.3 研究思路及内容安排.....	7
1.3.1 研究思路.....	7
1.3.2 研究内容安排.....	8
1.4 研究方法.....	9
1.5 本文可能的创新点.....	9
二、高校人才培养与劳动力市场供求关系的理论探讨.....	11
2.1 劳动力市场供需均衡的一般机理.....	11

章节	页码
2.1.1 劳动力市场供需均衡分析 .....	11
2.1.2 劳动力市场供需非均衡分析 .....	16
2.1.3 劳动力市场非均衡的结果 .....	18
2.2 高校人才培养与劳动力市场供给和需求的特征 .....	18
2.2.1 我国高校人才供给主体分析 .....	19
2.2.2 我国高校人才培养需求主体分析 .....	20
2.3 高校人才培养与劳动力市场供求失衡的表现 .....	21
2.3.1 数量失衡 .....	21
2.3.2 质量失衡 .....	22
2.3.3 结构失衡 .....	22
2.4 劳动力市场供求关系对高校人才培养的影响 .....	23
2.4.1 劳动力市场供求变化对高校人才培养总量的影响 .....	23
2.4.2 劳动力市场供求变化对高校人才培养结构的影响 .....	24
三、我国高校人才培养与劳动力市场供求关系的演进 .....	26
3.1 改革开放初期（1978-1991年）高校人才培养与劳动力市场供求关系 .....	26
3.1.1 大学毕业生的就业结构特征 .....	27
3.1.2 改革开放初期高校人才培养总量与劳动力市场的对接 .....	29
3.1.3 改革开放初期高校人才培养结构与劳动力市场的对接 .....	33
3.2 扩招以前（1992-1998年）高校人才培养与劳动力市场对接 .....	36



章节	页码
3.2.1 扩招前大学毕业生的就业结构变化 .....	37
3.2.2 扩招前高校人才培养总量与劳动力市场对接 .....	39
3.2.3 扩招前高校人才培养结构与劳动力市场对接 .....	41
3.3 扩招之后（1999-）高校人才培养与劳动力市场的对接 .....	42
3.3.1 大学毕业生就业结构的变化 .....	43
3.3.2 扩招之后我国高校人才培养总量与劳动力市场的对接.....	44
3.3.3 扩招之后我国高校人才培养结构与劳动力市场的对接.....	45
四、当前我国高校人才培养适应劳动力市场需求了吗？---基于问卷调查的实证分析 .....	47
4.1 研究目标 .....	47
4.2 调查问卷设计 .....	47
4.3 调研对象基本情况统计分析 .....	48
4.3.1 用人单位版调查问卷基本情况.....	48
4.3.2 个人版调查问卷基本情况 .....	52
4.4 高校人才培养与劳动力市场需求适应性统计分析 .....	56
4.4.1 学历与工作的匹配性情况 .....	57
4.4.2 大学毕业生在大学期间学习到的技能与工作匹配情况.....	61
五、我国高校人才培养与劳动力市场供求关系失衡的经济学分析 .....	67
5.1 宏观视角下高校人才培养与劳动力市场供求关系失衡的成因分析 .....	67
5.1.1 经济增长与高等教育发展失衡 .....	67

章节	页码
5.1.2 产业结构与劳动力市场失衡 .....	69
5.1.3 区域结构与劳动力市场失衡 .....	72
5.2 微观视角下高校人才培养与劳动力市场供求关系失衡的经济学分析 .....	73
5.2.1 高校人才培养目标的多样化与劳动力市场供求非均衡 .....	73
5.2.2 大学生职业规划不足与劳动力市场供求失衡 .....	74
5.2.3 用人单位要求水涨船高与劳动力市场失衡 .....	75
六、高校人才培养与劳动力市场的互动机制 .....	77
6.1 高校人才培养与劳动力市场互动系统的模型建构机理 .....	77
6.2 “UPT-LM”宏观互动系统均衡模型 .....	78
6.3 “UPT-LM”微观互动系统均衡模型 .....	80
6.3.1 “UPT-LM”微观互动系统描述 .....	81
6.3.2 “UPT-LM”微观互动系统的社会福利函数 .....	82
6.3.3 “UPT-LM”微观互动系统的结构模型 .....	83
6.4 “UPT-LM”互动系统的信息反馈机制 .....	84
6.5 “UPT-LM”互动系统信息反馈机制的优化 .....	86
七、加强高校人才培养与劳动力市场对接的建议 .....	88
7.1 政府：创造利于高等教育发展的良好环境 .....	88
7.1.1 转变政府管理职能 .....	88
7.1.2 加快产业结构升级步伐 .....	88

章节	页码
7.1.3 适度扩大高校人才培养规模.....	89
7.1.4 优化学历教育与职业教育结构.....	89
7.2 高校：改进人才的培养模式 .....	90
7.2.1 增强高校办学的自主性.....	90
7.2.2 加强高校与实体部门的联系 .....	91
7.3 市场：加快劳动力市场建设.....	92
7.3.1 提高教育资源配置的市场化程度 .....	92
7.3.2 降低劳动力市场的分割程度 .....	93
八、结论、不足与展望.....	94
8.1 研究结论 .....	94
8.2 研究不足与展望 .....	96
参考文献.....	97
附录	
《关于高校人才培养与劳动力市场供求关系的问卷调查》 .....	101

## 表格列表

表格	页码
1 1981-1992 年我国大学毕业生就业的行业结构 单位： %.....	28
2 调研单位的员工规模分布情况.....	49
3 调研单位的行业分布情况.....	50
4 调研单位的性质分布情况.....	51
5 调研对象职位分布情况.....	51
6 调研单位每年应届生招聘情况.....	52
7 调研对象的最高学历毕业高校分布情况.....	52
8 调研对象的学历分布情况.....	53
9 调研对象的大学专业分布情况.....	53
10 调研对象所在行业分布情况.....	54
11 调研单位所在单位性质分布情况.....	55
12 调研对象在单位的职位分布情况.....	56
13 学历与工作匹配性情况 单位： %.....	57
14 学历与工作要求 单位： %.....	58
15 对目前工作满意度 单位： %.....	58
16 拟招聘职位所需的学历 单位： %.....	59
17 收入与教育投资成本相比 单位： %.....	59
18 工作所需技能与在高校获取技能比较 单位： %.....	62

表格

页码

19 大学生最缺乏什么技能 单位： %.....	64
20 用人单位和大学毕业生对各类证书的看法 单位： % .....	65
21 对大学生能力培养的影响因素 单位： %.....	65

## 图表列表

图表	页码
1 完全竞争条件下人才供需静态均衡分析图例 .....	13
2 人才供给变动对供求均衡的影响图例 .....	14
3 人才需求变动对供求均衡的影响图例 .....	14
4 学历水平与工作匹配性图例 .....	60
5 学历水平与工作匹配性图例 .....	61
6 2001-2013 年历年劳动力市场供求数据图例 .....	71
7“UPT-LM”供求互动均衡关系图例 .....	80
8“UPT-LM”微观互动系统的结构模型图例 .....	83
9“UPT-LM”互动系统的信息反馈机制图例 .....	85
10“UPT-LM”互动系统的信息反馈机制优化图例 .....	86

## 一、绪论

### 1.1 选题背景和研究意义

接受过高等教育的人才是一个具有高质量、高素质、高能量和高层次的特殊劳动力群体。高校人才培养一直以来被认为是社会经济发展的重要推动力之一。上世纪 90 年代以来，我国普通高等本专科招生规模持续增长，录取人数从 1990 年的 60 万人增长到 2016 年的 325 万人，年均增长 17%。录取率自从 2001 年首次突破 50% 以来，一路攀升到 60% 以上。与此同时，我国研究生招生规模也大幅增加，1998 年至今，博士研究生招生规模年均增长 14.9%，硕士研究生招生规模年均增长 18.2%。高等院校为我国经济建设源源不断输出了大量重要人才，为我国科技进步和社会发展提供了有力的保障。可以说，改革开放以来，我国社会经济建设取得的巨大成就，和我国高校人才培养是息息相关的。

随着高校招生规模的大幅度扩张，一系列问题也随之而来，其中最为社会关注的是大学毕业生的就业问题。近几年来，每年的毕业季都有 300 万左右的毕业生进入劳动力市场，大量的新增高素质劳动力导致劳动力市场的供求形势发生了很大的变化，劳动力市场已经从过去供给不足迅速向供给过剩转变。特别是近年来实体经济的不景气，加剧了劳动力市场供求结构的扭曲。高校人才培养与劳动力市场对接问题越来越引起社会各界的关注。我们经常可以在报纸和网络上看到关于大学生“毕业即失业”以及“向下就业”现象的讨论。越来越多的人心中产生这样的疑问，我们的高校人才培养到底怎么了？是否存在过度教育问题？

我国学者关于大学毕业生失业问题的研究，仍主要集中在失业现象即各类直观原因的分析上，单纯就“失业”论失业，而对高校人才培养与劳动力市场之间的相互作用过程，则关注较少。

实际上，我国大学毕业生的失业问题并非简单的数量上的失业，而是存在结构性和选择性的问题。这种结构性的失衡，一方面表现为高校专业设置与企业岗位要求之间的偏离，另一方面表现为高校高层次学历教育与就业市场需求之间的错位。因此，高校人才培养与社会经济发展需求应该是互动的关系，而这对作用的核心是人才培养应该由劳动力市场来加以调节。从这个更加宏观的视角，来探讨高等教育和高校人才培养，有利于给我国解决大学毕业生就业难问题提供新的思路。

## 1.2 研究综述

笔者通过对学校图书馆书籍、中国知网数据库、硕博论文数据库、**springer link** 数据库等国内外学术资源，分别以文章题名、关键词等进行了检索。通过对所检索到的文献进行研究分析，发现目前对高等教育和高校人才培养的研究较多集中在高等教育运行机制、高等教育结构、高校学科专业设置与调控、高校过度教育等。部分学者也探讨了高等教育与人才市场的关系。下面笔者将根据国内外学者研究侧重的不同对所掌握的国内外研究文献进行简要的综述。

### 1.2.1 关于高等教育运行机制的研究

高等教育运行机制直接决定着高校与劳动力市场之间是以什么形式发生关系，是通过政府或中介组织的间接关系，还是通过市场信息反馈来进行调节，对人才培养的模式产生重要的影响。



改革开放以来，随着市场经济体制改革的深入进行和劳动力市场的逐渐形成，如何建立起与我国政治、经济和科技体制改革相适应的高等教育运行机制，是我国高校人才培养所面临的一个重要问题。许多学者对这个问题进行了研究，杨德广（1989）首次提出随着经济体制由计划经济向商品经济的过渡，高等教育运行机制也应该在国家调控的基础上突出“高校自主办学、市场引导培养”的特点。陈乃林、胡凤林（1989）随后指出应该建立以人才市场为中心的高等教育运行机制，减少指令性计划对毕业生分配的影响。这些观点对当时的高等教育改革提供了很重要的参考价值。闵维方、康宁（2000）和李文利（2002）均指出体制决定机制，市场经济体制建立之后，高等教育运行机制的逻辑起点应该是反映社会经济发展客观需要的劳动力市场供求因素，而不再是政府的行政计划。

### 1.2.2 高校人才培养与劳动力市场供求关系

随着我国社会主义市场经济体制的逐步确立，特别是随着 1998 年高等教育拉开扩招序幕，大学毕业生的就业形势就越来越严峻。越来越多的学者开始关注高校人才培养与劳动力市场的关系。

丁小浩（2004）对我国本科毕业生和专科毕业生在劳动力市场的竞争优势和就业状态进行了实证研究。他认为教育学历层次背景对毕业生的就业机会和起薪有显著的影响。不管是本科毕业生还是专科毕业生，在与在校期间所学专业的相关领域中找到工作的可能性比较大。同时，他们在各自的专业相关岗位中表现出了“弱比较优势”，但不具有“强比较优势”。

蒋凯（2004）从高等教育和劳动力市场相互关系的视角研究了美国的高校人才培养。他发现美国高等教育与劳动力市场之间经历了一个从关系不紧密到关系紧密的变化过程。

劳动力市场对高层次劳动力的持续需求缺口引起了美国高等教育规模的发展，并进而影响高校人才培养结构。这种影响不仅体现在专业设置上，还体现在课程设置和教学方法的改进上。

陈雪梅（2007）研究了高校人才培养与劳动力市场之间的错位现象，指出学生的动手能力和知识应用能力不足，特别是一些新设专业，理论教学多，应用实践少，导致学生知识能力不能满足劳动力市场的需求。因此他提出应当通过以市场需求为导向，加强理论与实践的结合，加强校企合作等措施来解决错位问题。

胡国华（2008）从系统论的角度提出了高校人才培养和劳动力市场的互动模型，并据此提出了两者协调发展的对策建议。

闵维防（2009）分析了近年来我国高等教育规模迅速扩张的背景下，高校毕业生供给的增加，所产生的对毕业生在劳动力市场上寻找工作难度的影响，以及这种影响对整个高等教育系统所产生的反向反馈。

朱军（2015）研究了大众化教育时代精英人才的培养问题，认为当下我国高校人才培养呈现高端“精英人才”和低端“蓝领人才”紧缺、终端白领人才过剩的局面。提出要在师资建设、分层教学、后勤保障等方面加以完善，针对不同学生群体开展分层教育，解决高校人才培养和劳动力市场需求的信息不对称问题。

以上这些研究对于本文的研究具有重要的借鉴价值，特别是在分析本专科毕业生在劳动力市场上的供求差异、劳动力市场上出现供求错位问题等，对本文有着重要的参考意义。

### 1.2.3 高校专业设置与劳动力市场

高校人才培养，往具体来说，很重要的一个方面就是专业怎么设置，培养哪些领域的人才。可以说，专业设置直接影响高校人才培养的科类结构及其变化，直接关系到高校培养的人才是否能适应劳动力市场的需求。近年来，有关高校专业设置与劳动力市场的关系的研究逐渐增多。主要成果集中在以下方面：

**Universities UK（2010）**认为受劳动力市场结构变化的影响，受保护的服务行业、文化传媒行业、护理行业以及管理类的工作将会快速增加。而那些行政、秘书等中等技能的职业将随着公共部门就业的减少和低水平就业形势的稳定而减少。

**张棣（2002）**通过对几所高校专业设置的调研之后，提出高校学科专业设置要向新兴学科和国家经济建设急需的方向倾斜的建议。**方明（2005）**则认为，由于我国的高校学科设置最早来源于前苏联，比较注重专业知识传授，过分强调学术性、研究性和规范性，忽视与产业变动之间的关联性。

**阳荣威（2006）**提出我国高等教育专业设置的四阶段论，认为我国高等教育专业设置先后经历了接管和改造阶段（1949年-1965年）、文革时期的失控阶段（1966年-1976年）、恢复和发展阶段（1977年-1991年），以及市场力量影响专业设置阶段（1992年至今）。阳荣威论及了市场在高校专业设置调控中的作用，但分析较为简单，没有系统地高校专业设置与劳动力市场需求至今的矛盾及其解决措施等。

**林蕙青（2006）**运用关联分析的方法对高校专业设置与经济产业结构的关系进行研究，发现不同专业设置与经济关系的密切关系差异较大，其中，工学、应用经济学、管理学、

法学等专业与经济的关系较为密切，文理类学科设置与经济的关系较弱，因此提出高校专业调整和资源配置要向新兴学科和国民经济发展急需的专业和方向倾斜的建议。

#### 1.2.4 关于过度教育问题

过度教育表现为人才培养与劳动力市场之间的信息不对称。过度教育在很多国家都非常普遍，严重影响了社会充分就业和人力资本的有效利用。因此，长期以来，过度教育一直成为国内外学者研究的焦点之一。

**Rumberger (1981)** 提出一国高等教育是否存在过度教育的三个判断标准：第一，大学毕业生的经济地位高低。第二，大学毕业生职业期望的实现程度如何。第三，大学毕业生所拥有的教育水平、知识能力与以及工作过程中所需要的教育、知识能力的匹配程度的高低。

德国学者 **H. Schomburg** 和 **U. Teichler (2006)** 对德国、意大利、奥地利、英国、法国、挪威、荷兰、西班牙、芬兰、瑞典、日本、捷克等 **12** 个国家的高校人才培养与毕业生所从事工作的匹配情况进行实证研究，在各国被调查的毕业生中，呈现出以下的特点：

在挪威和荷兰，分别有 **82%**和 **75%**的毕业生认为自己的受教育水平与工作岗位要求比较匹配。而意大利和日本分别只有 **48%**和 **43%**的毕业生认为自己的受教育水平与工作岗位要求比较匹配。此外，只有 **12%**的人认为他们在大学所学的专业与毕业后所从事的工作完全对口。**8%**的人认为他们在大学所学的专业与毕业后从事的工作毫无关系。

### 1.2.5 现有研究的不足之处

从以上研究中可以看出，国内外学者对高校人才培养和劳动力市场的关系进行了一些研究，而且取得了丰硕的学术成果，这些研究成果对本文的研究具有重要的意义。不过现有的研究仍存在以下几点不足。

一是虽然很多文章提出高校人才培养要与劳动力市场需求相对接，但对于对接的机理的研究较为少见。二是对改革开放以来各细分阶段的高校人才培养与劳动力市场之间的矛盾焦点和原因进行了较为有序的梳理，但对于当下如何有效解决这对矛盾的对策则较为薄弱。三是对高校人才培养规模、专业结构、培养规格中单个方面与劳动力市场的关系研究较多，但同时将三者作为整体与劳动力市场的关系进行系统研究的较为不足。四是针对高校毕业生就业研究较多停留在就业率上，而对毕业生就业流向、就业岗位与专业匹配性、就业质量等方面的研究较少。

针对国内外的研究现状，本文力图在以下几个方面进行创新和突破：一是对当前的高校人才培养和劳动力市场矛盾进行实证研究，并分外企、国企、民企三个角度，从企业主和员工两个视角来剖析两者矛盾所在和解决之道。二是构建解决我国高校人才培养与劳动力市场供求关系失衡的机制与思路，逆从互动系统的角度来分析两者矛盾的解决机制。三是借鉴发达国家的经验，为我国高校人才培养和人才市场互动提供宝贵经验。

## 1.3 研究思路及内容安排

### 1.3.1 研究思路

本文以我国普通高校人才培养与劳动力市场的互动问题作为主要研究对象，以历史发展为主要脉络，运用劳动经济学中的劳动力市场供求理论、人力资本理论和劳动力市场分

割理论等来分析高校人才培养与劳动力市场需求之间的矛盾，产生的原因，解决机理和对策等，旨在总结我国改革开放以来，特别是大扩招之后高校人才培养的经验，及其与劳动力市场需求不适应的教训，以为今后我国高校人才培养和高等教育发展提供一些建议。

### 1.3.2 研究内容安排

本文的研究内容主要包括以下几个部分：

第一部分绪论。包括选题背景和研究意义，研究综述，研究思路，研究内容，主要创新点和不足等，为下文的研究做铺垫。

第二章探讨高校人才培养与劳动力市场供求关系的理论基础，对本文涉及的主要概念进行界定，对高校人才培养与劳动力市场供求失衡的特征、表现、影响等进行分析。为下文的研究提供一个基本理论框架和支持。

第三章分析高校人才培养与劳动力市场供求关系的历史演进。从国际视角，分析农业社会、工业社会和知识经济时代高校人才培养与劳动力市场的供求关系。从国内视角，分析近代、民国、新中国成立、改革开放、**1988**年扩招后的高校人才培养与劳动力市场供求关系。拟从历史演进的逻辑为当下两者失衡现象找到历史根源。

第四章是对我国当前高校人才培养与劳动力市场需求的互动关系进行实证分析，采用问卷调查的方式，对外企、国企、民企的企业主和高层管理人员以及近五年内毕业的大学毕业生员工进行调研，判断各种所有制企业的人力资源需求偏好，大学毕业生的适应性，两者之间的供求状况，存在的失衡和矛盾状况等等，以期较为真实的反映当下高校人才培养现状与劳动力市场供求的互动情况。

第五章以经济学的视角分析我国高校人才培养与劳动力市场供求失衡现象。拟分别从宏观视角和微观视角研究失衡的原因。

第六章研究解决我国高校人才培养与劳动力市场供求关系失衡的机制和思路。通过互动系统模型建构，分析互动系统的信息反馈机制。并针对政府、高校、市场和家庭等四类主体提出政策建议。

第七章借鉴美国和日本等发达国家经验，以为我国高校人才培养与劳动力市场互动关系改善提供借鉴经验。

第八章对全文主要观点进行总结，指出不足之处，并对未来的进一步研究进行展望。

#### 1.4 研究方法

一是理论分析与实证分析相结合的方法。采用劳动经济学、人力资本理论等作为本文研究的理论基础，借以分析高校人才培养与劳动力市场供求互动机理和关系。采用问卷调查的实证方法，尝试去了解高校人才培养与不同所有制企业的真实需求之间的失衡和矛盾情况。以便下文提供对症下药的政策建议。

二是案例分析法。分析美日高等教育劳动力市场之间的矛盾及解决办法，以为我国提供宝贵的先进经验。

三是历史比较法。分析不同阶段下高校人才培养与劳动力市场供求互动关系变化，并通过对不同历史阶段两者矛盾及其原因的纵向比较，以便更加清楚地认识到我国高校人才培养与劳动力市场需求之间的互动关系、矛盾变化特点和规律。

#### 1.5 本文可能的创新点

本文在前人研究基础上，试图在以下几个方面做一些新的尝试：

一是试图跳出前人的传统研究思路，借鉴古典经济学的供求分析理论，从劳动力市场的人才供求角度，来分析高校人才培养方向与模式。指出高校人才培养不能重走计划行政管理的老路，要结合劳动力市场的需求，优化人才资源的配置。

二是用问卷调查的方法，对我国高校人才培养与劳动力市场供求关系进行实证研究。分别对用人单位和大学毕业生发放调查问卷，从不同角度考察高校人才培养与劳动力市场需求不匹配的问题。

三是从系统论的视角出发，构建了高校人才培养与劳动力市场的“UPT-LM”互动系统模型，模型包括宏观互动系统、微观互动系统和互动系统信息反馈机制三部分构成，拟分别从宏观和微观解决高校人才培养与劳动力市场的对接问题。



## 二、高校人才培养与劳动力市场供求关系的理论探讨

本文是基于劳动力市场供求关系的视角来研究高校人才培养问题，要厘清我国高校人才培养与劳动力市场需求之间是否均衡这个问题，首先需要对均衡、失衡等概念内涵有一个比较清晰的认识。

### 2.1 劳动力市场供需均衡的一般机理

“均衡”一词最早也最常见于物理学研究领域。在物理学中，均衡是指一个系统的特殊状态，即相互对立的各种力量同时对这个系统发生作用时，这些作用可以相互抵消，合力为零，系统处于一种相对稳定的状态。从这个概念可以看出，在物理学中，均衡的概念不是静态的，而是相反的力量在相互作用过程中在某个时点上达到的一种稳定状态。

后来，“均衡”分析范式被借鉴到经济学中，用来研究社会经济问题和人的经济行为问题。经济学中的“均衡”，主要是指“市场均衡”，指参与市场经济活动的各个主体已经没有动机对当前已有的状态进行改变。它包含两层含义：一是市场上的供求在数量上处于均等状态；二是决定供给和需求的力量在此时不具有改变现状的能力。换句话说就是在此时消费者实现效用最大化，生产者实现利润最小化。

在劳动力市场上，要实现人才供求均衡，直观表现为高校毕业生都能找到与其所学知识和能力相匹配的工作，用人单位都能雇佣到其所需的人才；或者说作为供给方的高校人才培养能实现效用最大化，作为需求方的用人单位能实现利润最大化和成本最小化。

#### 2.1.1 劳动力市场供需均衡分析

对劳动力市场供需均衡的分析，为了研究的方便，我们采用完全竞争市场的分析结构。完全竞争市场结构下，至少需满足以下三个市场特征：一是市场里有非常多的劳动力供给

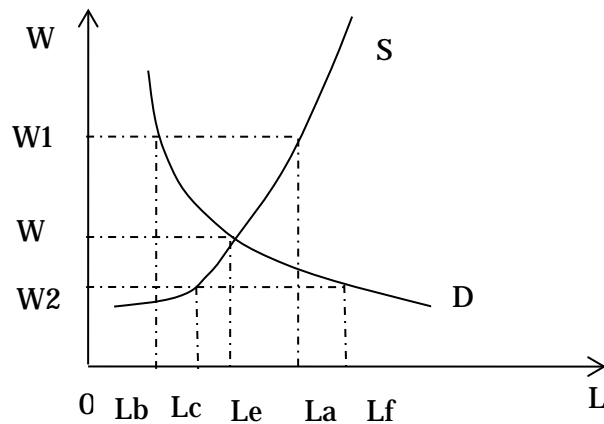
者和需求者，二是人才能在劳动力市场上自由流动，三是单个高校人才供给的变化和单个用人单位需求的变化均不会对劳动力市场的人才工资水平产生影响。完全竞争的市场体系主要通过两个互相关联的机制来实现劳动力资源配置和调整的高效性，一个是劳动力价格水平的变动，另一个是劳动力数量的调整。

#### 2.1.1.1 完全竞争条件下人才供需静态均衡分析

静态均衡是供求关系的一种特殊状态，是研究动态均衡的基础。我们结合图表 1 说明完全竞争状态下人才供需变化及态均衡的形成。曲线 **D** 为市场需求曲线，**S** 为市场供给曲线。

劳动力经济学所关心的核心问题是，劳动力价格的变动和劳动力数量变动如何实现最优配置。当人才的工资率  $W=W_1$  时，人才的供给量为  $L_a$ ，人才需求量为  $L_b$ ，此时  $L_a$  大于  $L_b$ ，人才供给大于需求，在就业市场上表现为人才就业困难和失业率较高的现象。人才供给方之间出现竞争，许多在现有工资率水平下无法实现就业的人才，不得不降低工资要求，从而使人才的工资率下降。人才工资率的下降，一方面使人才的供给减少，同时也会刺激用人单位人才需求的增加。当人才供给与需求相等时，即当需求曲线与供给曲线相较于 **E** 点时，人才供需实现均衡。

图表 1 完全竞争条件下人才供需静态均衡分析图例

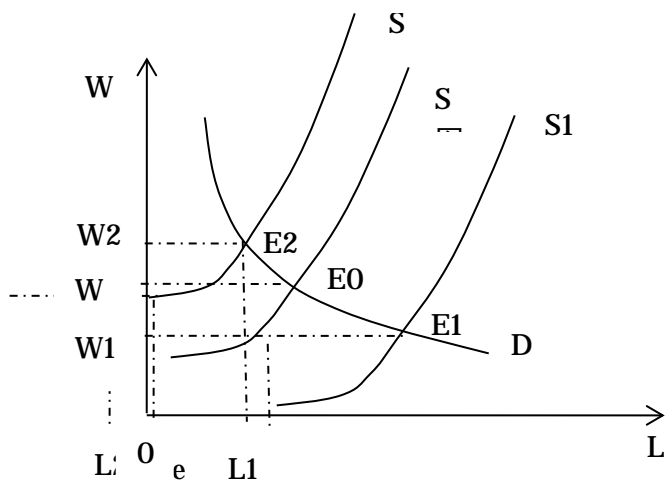


当人才的工资率  $W=W_2$  时, 人才的供给量为  $L_c$ , 人才需求量为  $L_f$ , 此时  $L_c$  小于  $L_f$ , 人才供不应求, 人才需求方之间出现竞争, 出现用工荒现象。用人单位为了获得所需要的人才, 不得不提高工资水平。人才工资水平的整体上升, 会刺激高校扩大招生规模, 增加人才供给; 同时随着工资率的提高, 也会促使用用人单位在边际替代率的作用下, 用其他生产要素代替人才, 减少人才的需求量。同样, 随着劳动力市场上人才供给的增加和需求的减少, 人才供需之间的差距不断缩小。直至人才供给与需求相等时, 市场实现均衡状态。

### 2.1.1.2 人才供给变动对供求均衡的影响

假定劳动力市场上对人才的需求不变, 人才供给变化会对供需均衡产生什么影响呢? 如图表 2 所示, 原来供给曲线  $S$  和需求曲线  $D$  相交于  $E_0$  点, 此时均衡人才数量为  $L_0$ , 均衡工资率为  $W_0$ 。现由于高等教育规模增加或者人才愿意在相同工资率水平情况下提供更多的劳动力, 就会导致人才供给增加, 供给曲线向右下方移动至  $S_1$  位置, 新的均衡人才均衡数量增加至  $L_1$ , 均衡工资率下降至  $W_1$ 。反之, 如果人才供给减少, 供给曲线向左上方移动至  $S_2$  位置, 人才均衡数量减少至  $L_2$ , 均衡工资率上升至  $W_2$  水平。

图表 2 人才供给变动对供求均衡的影响图例

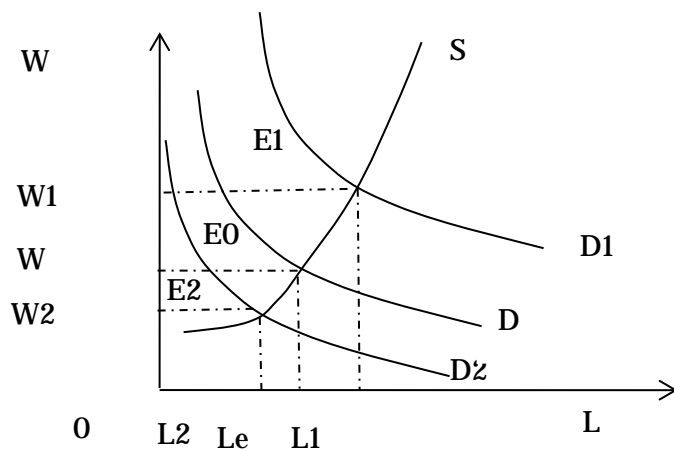


### 2.1.1.3 人才需求变动对供求均衡的影响

假定劳动力市场上对人才的供给不变，人才需求变化会对供需均衡产生什么影响呢？

如图表 3 所示，原来供给曲线  $S$  和需求曲线  $D$  相交于  $E_0$  点，此时均衡人才数量为  $L_0$ ，均衡工资率为  $W_0$ 。现由于用人单位规模扩大或者生产技术出现变革，就会导致对人才需求增加，人才需求曲线向右上方移动至  $S_1$  位置，新的均衡人才均衡数量增加至  $L_1$ ，均衡工资率增加至  $W_1$ 。反之，如果由于某种原因，劳动力市场对人才需求减少，需求曲线向左下方移动至  $S_2$  位置，人才均衡数量减少至  $L_2$ ，均衡工资率减少至  $W_2$  水平。

图表 3 人才需求变动对供求均衡的影响图例



#### 2.1.1.4 人才供需同时变动对供需均衡的影响

以上分析供给和需求单方变动对均衡的影响，实际上，只有单方面变动的情况非常少，一般情况下人才的供给和需求会同时发生变动。两者发生变动时，会出现两种情况：一是两者同方向变动，二是两者呈反方向变动。

两者同方向变动包括两者同时增加和两者同时减少。当供给和需求都增加时，人才的均衡数量增加，但均衡工资率变动方向则取决于供给和需求两者变化的相对幅度大小。同理，当供给和需求同时减少时，人才的均衡数量减少，但均衡的工资率变动方向也不能确定。

两者反方向变动也包含两种情况，一是人才供给增加和人才需求减少，二是人才供给减少和人才需求增加。当供给增加需求减少时，均衡工资率下降，但均衡数量变动方向取决于供求变化的相对幅度大小。反之，当供给减少需求增加时，均衡工资率肯定上升，但均衡数量变化同样不能确定。

需要说明的是，现实中，无论供给还是需求，都无法随着工资率变化迅速作出调整，都需要一定的时间。特别是人才培养需要较长的周期，专业结构的优化设置更是需要较长时间，导致供给方调整的时间比需求方调整所需要的时间要长得多。因此，如果要使高校的人才培养适应劳动力市场需求的变化，高校就必须对未来市场的需求进行科学的预测，并对专业课程结构设置和规模作出合理的规划，并且还要有一套市场需求变化跟踪和调整机制。

### 2.1.2 劳动力市场供需非均衡分析

以上分析的劳动力完全竞争市场结构，是比较理想的情况。实际上，劳动力市场价格并不是可以随时根据供求关系实现迅速调整，这是因为影响供求力量的，除了工资之外，还有社会制度、价格制度、习俗、偏好、信息完全程度等众多因素。此外，由于就业市场的信息不对称普遍存在，工资变动对劳动力市场供求的传导也需要时间。

劳动力市场运行的结果通常并不是均衡的，人才供求力量通常也是不均等的。因此，很多学者又将非均衡分析引入到劳动力经济学中。非均衡是相对于瓦尔拉斯均衡而言的，因此又称为“非瓦尔拉斯均衡”。根据厉以宁的定义，非均衡指在价格不能自行调整的条件下，虽然市场中存在供给和需求不相等的情况，但是由于市场上已没有改变这种不相等的格局的力量存在，市场价格也就因此稳定下来，那么这个市场上的各种相对力量将会根据自己的具体情况而调整到彼此相适应的位置上，并在这个位置上达到均衡的状态。也就是说非均衡状态不一定是过渡状态，可能持久存在，非均衡并不一定要向均衡状态运动。

劳动力市场的非均衡状态，是受多种因素影响的结果，主要影响因素可以归纳为制度性因素和社会性因素。

#### 2.1.2.1 制度性因素

制度性因素是指工会、政府和大型企业等各类组织会影响工资的决定和劳动力资源的配置，导致劳动力市场机制无法自发地发挥作用。

在竞争性的劳动力市场，单个劳动者由于力量太小而无法对现行的劳动力价格水平产生影响。但是当工会组织成立之后，可以凝聚劳动者力量，通过集体谈判和罢工等方式影响劳动力价格。有时这种影响与劳动力市场的供求状态无关，是以一种独立的外部力量作

用于劳动力市场内部的。有研究表明工会的力量可以使现行劳动力价格水平提高 20%左右，可见工会对劳动力市场的影响是不容忽视的。

大型企业对劳动力价格的影响是显而易见的。在现实经济生活中，劳动力市场往往不是完全竞争的，有些大型企业居于寡头垄断地位，在劳动力供求对比中处于上风，在与其雇员工资谈判时可以脱离于市场供求状态，具有较大的自主权和自由度。

政府对劳动力价格水平的影响更加广泛和深远。例如可以通过规定最低工资水平、公务员法定工资增长率、行业特殊津贴等政策来影响社会工资水平和劳动力工资结构。

#### **2.1.2.2 社会性因素**

社会性因素是指社会群体和社会规范对劳动力价格制定和劳动力资源配置所产生的影响作用。主要包括：家庭背景、所属阶层和文化习俗等。

家庭背景、父母职业和所属阶层等，对个人的职业选择偏好和未来发展具有很重要的影响。这些外部性的因素，在劳动力市场上形成了很多非竞争性的群体。比如近年来金融、政府公务员等部门工作成为大学生就业的首选，因为这些部门工资较高且稳定。那么一个官员的儿子和一个农民的儿子各自得到这些热门职业的可能性肯定不一样。也就是说，这些因素会影响劳动力市场的供给和需求结构。

文化因素对劳动力价格形成过程也会产生重要影响。文化背景不同，会使各个种族、企业集团对就业的选择产生重大差异。例如在对风险的偏好和承受能力、对教育重要程度的价值判断、精神与物质需求的层次高低等方面。

习俗会影响人们对某种能体现脑力和体力劳动支付程度所形成的劳动力价格差别的认可。例如人们会认为艺术家劳动力价格要比工人的高，大学教授应该比中小学教师劳动力价格高，管理者比普通职员劳动力价格高，等等。

### 2.1.3 劳动力市场非均衡的结果

劳动力市场长期处于非均衡状态时，必然导致劳动力市场出现如下结果：

一是自愿失业和非自愿失业并存。自愿失业是由于工资刚性和粘性的存在，工资率不能随着劳动力供求的变化而变化，例如由于最低工资法的限制，使工资率不能下降到最低工资率以下，导致劳动力市场无法实现出清。非自愿失业是指在工资率确定条件下，劳动者愿意就业，企业也愿意雇佣，但因为其他原因，劳动者仍然无法实现就业。

二是劳动力短缺和劳动力过剩并存。由于劳动力市场非均衡，劳动力市场信息不对称及劳动力迁移成本的客观存在，可能出现在某些局部市场上出现劳动力短缺，而在另外一些市场上出现劳动力过剩并存的现象。

三是工资漂浮和平均主义。劳动力市场非均衡，可能导致自下而上层层提高工资的倾向，导致工资轮番上涨的现象，员工之间工资相互攀比，导致工资漂浮。在劳动力短缺和劳动力过程并存的情况下，工资漂浮必然导致工资收入的平均分配。

## 2.2 高校人才培养与劳动力市场供给和需求的特征

市场经济活动最主要的两个参与方是以居民户为基本单位的消费者和厂商，厂商作为商品的供给者，为市场提供满足消费者需求的商品而获得利润；消费者作为商品的需求方，通过消费商品获得效用的满足。但是在大学毕业生劳动力市场，供给方看似高校和毕业生，



但实际上影响供给方数量和质量还有政府和教育部门等；同样，影响需求因素的，也不仅仅是学生个体的需求，还包括有劳动力需求的企业、公共组织的用人机构。

## 2.2.1 我国高校人才供给主体分析

### 2.2.1.1 我国高校人才的供给主体

直观来说，高校人才供给主体毫无疑问是高校和大学生。高校好坏的大学生的素质直接影响高校人才的质量和社会服务能力的高低。但是对整体高校人才培养来说，供给应该指某一时期内一国或一地区所有高校所能提供给受教育者的机会，即培养一定数量、质量和结构的大学毕业生的能力。而这又取决于一国或一地区宏观层次上的高校人才培养机制、高等教育结构、层次及国家战略目标的制定等方面。尤其在我国，政府政策的力量对高校人才培养方向和结构发挥着很大的作用。

### 2.2.1.2 我国高校人才的供给能力

从高等教育投入来说，多年来，我国高等教育经费一直处于较低水平，与国际相比，我国以占世界 5%左右的高等教育经费，担负着世界 25%左右学生的高等教育任务。因此，我国高等教育经费的许多重要指标都远低于世界的平均水平，甚至还低于许多发展中国家的平均水平。近几年我国中央政府已经发现了这个问题，并不断增加高等教育的投入，根据教育部、国家统计局、财政部共同发布的 2015 年全国教育经费执行情况统计公告，2015 年我国普通高等学校生均公共财政预算公共经费支出增幅达 8.41%。但从公共高等教育支出占 GDP 的比重来看，我国仅约 1%，仍低于世界平均水平。距离达到建设高等教育强国的经济指标还有一段差距。

## 2.2.2 我国高校人才培养需求主体分析

### 2.2.2.1 我国高校人才培养的需求主体

高校人才培养的需求主体具有二元性。根据高等教育经济学的理论，高等教育的产品主要是高等教育所能提供的服务，是高校教师劳动所创造出来的特殊的使用价值。对这一特殊产品的需求方是两个相互联系的主体——个体需求和社会需求，即“需求二元主体”。

个体需求，毫无疑问是选择进入高校的的大学生。他们进入高校接受高等教育，提升自身的专业知识、能力、素质等，成为社会的有用之才，有助于毕业后找到理想工作，获得超额经济收益。同时，个体对接受高等教育的需求，实际上成为后续高校人才供给的基础。

社会需求，就是以企业为代表的各种用人单位的用人需求，同时还包括政府为了社会发展需要所制定的人才发展战略。当社会和用人单位聘用了接受过高等教育的人才时，就意味着社会主体间接享受了高等教育所培养人才的服务。

### 2.2.2.2 我国高校人才培养需求的影响因素

从二元需求主体各自需求的出发点来看，对高校人才培养需求影响因素和诉求有不同的地方，也有相互交叉的地方。

大学生对高校人才培养需求的影响因素主要有以下几点：一是学费价格，特别对于农村家庭出身的大学生来说，不同学校和专业的学费差异，可能直接影响其所做的决策。二是家庭收入水平，家庭收入水平提高增强了大学生对高等教育服务的购买力。三是就业机会，就业机会是导致大学生主体产生需求的核心要素。

社会主体对高校人才培养需求的影响因素包括以下两点：一是国民经济发展和产业结

构的变化情况。随着社会经济发展和产业结构的转型升级，社会对高校人才的需求总量和结构也会发生相应变化。特别是在电子信息技术应用日益广泛的今天，各行各业生产对知识的依赖越来越大，社会生产和劳动的知识含量比以往任何时候都要高，没有接受过高等教育的人在劳动力市场上的受欢迎程度越来越低，越来越难找到适合自己的职业岗位。二是学龄人口的数量。学龄人口对高等教育服务的需求，是导致高校人才培养需求增加的一个主要原因。目前高校人才培养还是选拔性教育，随着社会对高等教育需求期望的提高和高校教育供给能力的提高，近年来我国对高等教育的需求一直处于增长的趋势。前几年我国取消了接受高等教育的年龄限制，进一步扩大了对高等教育服务人员的范围。

### 2.3 高校人才培养与劳动力市场供求失衡的表现

我国高校人才培养与劳动力市场的相适应问题，长期以来一直为社会所诟病。核心问题表现在两个方面，一是社会对高等教育的需求与我国现有的高校人才培养能力不足之间的矛盾，二是社会对国民素质要求越来越高与人才培养机制仍旧落后之间的矛盾。当前，我国高校人才培养与劳动力市场供求之间的失衡问题，主要表现在数量、质量和结构三个方面。

#### 2.3.1 数量失衡

数量失衡主要表现在随着社会经济的发展，人们对高等教育的需求日益增长，而高校人才培养的供给能力则相对不足。自 1977 年我国恢复高考以来，我国高校无论是在人才培养人数还是在培养质量上都有了长足的发展，但是仍然不能满足社会日益增长的需求，高校入学考试千军万马过独木桥的竞争激烈程度并没有得到根本性的改观。究其原因：其一是人口增速过快。虽然改革开放以来实行了严格的计划生育政策，但是由于我国人口基数

大，人口增长绝对速度仍然很快，这种状况导致我国普通高等学校的入学率长期偏低，与发达国家高校入学率相比仍存较大差距。其二是社会对高等教育的需求越来越强烈。老百姓对进入好大学等于能找到好工作的未来预期收益愈加强烈，对知识越来越重视。社会普遍性地选择通过高等教育投资来获得更高的人力资本积累，结果必然导致对高等教育服务的需求不断增加。

### 2.3.2 质量失衡

高校人才培养的质量和数量是一对长期存在的矛盾。1998年以来，随着高校急剧扩招，很多高校的入学标准降低了，生源的综合素质也日益下降。此外近十多年来，我国教育部将原来很多专科学校甚至中专学校升级成本科院校，导致这类院校虽然专业设置、教学硬件等进行了升级，但是师资力量和教学模式仍没有根本性的改进。很多高校教师数量不足，外聘教师普遍，教师教学水平和教学态度难以保证，师生比过小，学生和老师的课堂互动交流较少，教师对学生不能进行及时有效指导，对高等教学质量和人才培养水平形成较大的掣肘，造成质量失衡。教学质量失衡的结果是很多高校毕业生专业基础不扎实、综合素质不高、责任感不强、态度不端正，不能很好满足用人单位的要求。

### 2.3.3 结构失衡

结构失衡是指高校人才培养的层次结构与劳动力市场的需求出现偏离。主要表现在：其一是高校专业设置不能适应社会经济快速发展的需要，导致人才供求结构失衡。社会经济发展是市场属性，而高等教育则具有较强的计划属性，必然导致高校专业设置与社会经济发展的需求严重脱节，致使供求结构失衡。其二是教学目标和课程设置没有及时调整适应社会发展需求，导致教育内容的失衡。一些高校，课程设置闭门造车，课程内容老调重

弹，必然导致学科结构严重失调和教育内容的失衡。这种教育培养体制之下，势必导致很多学生一毕业就失业。其三是高等教育与职业教育失衡。不管是作为高等教育供给者的高校，还是作为需求者的老百姓，很多对高等职业教育存在偏颇的看法。实际上社会经济发展不仅需要高水平学校培养的研究型、创新型人才，更需要高等职业教育学校培养的在生产一线的技术性、操作型人才。

## 2.4 劳动力市场供求关系对高校人才培养的影响

从经济学角度来看，高等教育是一种产业，这个产业的主要产品是高校所培养的人才，产品供给者是高校，需求者是接受高等教育的个人以及劳动力市场上的用人单位。既然这是一个有供给和需求的产业，那么其就应当受到市场规律的影响。当劳动力市场对人才的需求发生变化时，高校应当及时调整人才培养的数量、层次结构和专业类别，以适应不断变化的市场需求。如果不能及时根据经济发展和劳动力要素市场需求的变化进行调整，就会导致大学毕业生就业困难，也会影响高校自身的声誉。

### 2.4.1 劳动力市场供求变化对高校人才培养总量的影响

高校人才培养要适应市场经济发展，很重要的一点是高校人才培养数量要与劳动力市场需求保持一致。当经济结构发生变化时，用人单位对人才需求的数量和结构也会相应变化，而用人单位对人才需求的变化主要是通过劳动力市场的需求数量和价格的变化传导和反馈给高校，进而为高校调整人才培养规模提高参考。

随着经济的发展，企业生产扩张，劳动力市场上对人才的需求增加，此时如果人才供给无法及时跟进，那么劳动力市场就会出现供不应求而导致价格上涨。而随着人才工资率的上涨，高等教育的投资回报率提高，这会刺激社会家庭对高等教育投资的热情，其结果

是越来越多人选择接受高等教育，最终高校可向劳动力市场供给的人才也会随着增加。90年代以后我国民办高等教育的迅猛发展，很大程度上就是由于劳动力市场对人才需求增加引起的。

#### 2.4.2 劳动力市场供求变化对高校人才培养结构的影响

高校人才培养结构是指高等教育所培养的不同层次、不同专科科类的人才的构成及其比例关系。劳动力市场对人才需求的变化，不仅会直接影响高校人才培养的总量规模，而且也会影响人才培养的结构。

首先，劳动力市场供求变化会影响高校人才培养结构。假设人才需求总量不变的情况下，如果劳动力市场对某一层次的人才需求增加时，该层次人才在市场上较为紧俏，就会使该层次人才的价格上涨，市场上不同层次人才供求的变化，会传导到高校和社会家庭，从而会进一步改变高校人才培养的层次结构。

其次，劳动力市场供求变化会影响高校人才培养的专业科类结构。其作用的机理与影响人才层次结构的方式如出一辙。当劳动力市场对某个专业科类的人才增加时，劳动力市场会通过均衡数量和价格的变化将供求信息反馈到高校，刺激高校对该类人才的培养数量。相反，如果对某一类人才需求下降时，也会通过劳动力市场反馈给高校，促使高校减少该类人才的培养规模。

小结：

本章从均衡的概念出发，分析了均衡的劳动力市场及均衡的实现过程，非均衡的劳动力市场及非均衡的影响因素。就劳动力市场来说，非均衡是常态，因此也就自然难以避免自愿失业与非自愿失业并存、劳动力短缺和劳动力过剩并存、工资漂浮与平均主义的现象。

高校对大学生的培养，劳动力市场对大学生的需求，这是劳动力市场上最为特殊的供求关系之一。这对供求关系，具备劳动力市场的共同特征，同时又由于受国家经济发展阶段和教育政策的变化，而具有了其鲜明的特殊性。这种特殊性，不仅体现在供给力量上，而且体现在需求力量上。供给与需求共同作用的结果，不一定是均衡的，还可能是长期非均衡的。对于高校人才培养与劳动力市场需求这对关系来说，或许在未来很长时间里，都是非均衡的，这种非均衡，不仅体现在数量上，更体现在质量和结构上。

### 三、我国高校人才培养与劳动力市场供求关系的演进

高校人才培养与劳动力市场需求的对接匹配关系，较难以观察和度量，学者们一般通过大学生就业的数量和质量来衡量，例如通过观察大学生毕业即失业问题、就业非充分问题、就学阶段的过度教育问题等，来判定市场供求的均衡性。解放后我国在很长时间内对高校毕业生采取分配制度，没有现在的市场力量调节，那时候由于国家百废待兴，各行各业都急需人才，而由于文化大革命的影响，很多高校特别是文科类院校和专业几近停办，导致大学毕业生锐减，人才供给长期出现大量缺口，高精尖人才供需处于严重失衡状态。直到 1983 年清华大学、上海交大等 4 所高等院校进行“供需见面、双向选择”的大学生毕业分配制度试点改革之后，我国高校人才培养与劳动力市场之间才开始建立起直接的联系。1998 年高校扩招，以及户口制度和粮食关系深入改革之后，劳动力在全国范围内流动才变得越来越频繁和方便，劳动力市场才从服务区域经济为主要特征的区域性市场发展成为全国性的市场。本章内容主要从改革开放初期、高校扩招前、高校扩招后这三个阶段，探讨高校人才培养与劳动力市场供求关系的演进过程。

#### 3.1 改革开放初期（1978-1991 年）高校人才培养与劳动力市场供求关系

改革开放初期，经过关于真理检验标准的大讨论和全面进行拨乱反正工作之后，人们的思想得到了解放，涉及 300 多万干部人才的冤假错案得到平反，大批被迫害的人才重获自由，长期被压抑的生产积极性迅速释放出来，促进经济进入快速发展时期，经济结构也发生翻天覆地变化。经济结构的变化必然引起整个社会就业结构的变化，特别是由于不同产业和部门对大学毕业生的需求程度差异较大，因此这个阶段大学毕业生的就业结构也较为特别。



### 3.1.1 大学毕业生的就业结构特征

据统计，改革开放初期，**97%**左右的具有大学文化程度的劳动力集中分布在第二产业和第三产业，而只有**3%**左右分布在第一产业。这主要是因为不同产业的劳动生产率和收入差异都比较大，对大学毕业生的吸引力不同。

在我国，长期以来，第二产业和第三产业的劳动生产率水平要比第一产业高，而且第二、三产业主要布局在城市，第一产业主要在农村，第二、三产业的工作条件和收入水平都要明显好于第一产业。因此，第二、三产业对接受过高等教育的劳动力更具吸引力。这是大学毕业生主要集中在第二、三产业的根本性原因。而且，随着市场机制的逐渐发挥作用，大学毕业生越来越有进一步往第二、三产业集中的趋势，第一产业越来越“不受待见”。即便到现在，这一现象也没有得到改变，以至于如有大学生回农村创业都会成为媒体争相报道的新闻。

与此同时，在同一产业内部，大学毕业生的分布也极不平衡。**1981年-1992年**这**12年**间，**15%**以上的大学毕业生分布在第二产业中的重工业，而只有**3%-4%**左右的大学毕业生分布在第二产业的建筑业、轻工业。**60%**左右的大学毕业生分布在第三产业的非物质部门，而只有**1%-4%**的大学毕业生分布在第三产业的邮电交通和商业部门（见表格1）。

表格 1 1981-1992 年我国大学毕业生就业的行业结构 单位：%

年份	农业	重工业	轻工业	建筑业	非物质部门	邮电交通	商业
1981	2.5	20.1	3.4	3.5	66.9	1.6	2.0
1982	2.3	20.1	3.7	3.4	67.0	1.6	1.9
1983	1.7	29.3	9.7	2.9	53.2	1.5	1.8
1984	1.3	32.7	12.3	2.7	47.8	1.4	1.8
1985	1.0	33.8	13.9	2.9	45.1	1.5	1.9
1986	1.1	27.2	9.4	3.7	54.3	1.9	2.5
1987	1.2	18.7	4.1	4.4	66.2	2.3	3.0
1988	1.1	17.3	3.1	5.0	68.8	2.0	2.7
1989	1.0	17.1	3.4	5.7	67.3	2.1	3.4
1990	1.0	16.0	3.9	5.8	67.5	2.1	3.7
1991	0.9	18.0	3.6	4.5	67.9	2.0	3.1
1992	0.9	19.7	3.5	4.1	66.8	2.0	3.0

资料来源：沈利生.人力资本与经济增长分析[M].北京：社会科学文献出版社，

1999：84。

大学毕业生就业过程中往重工业集中的现象，主要是由于我国长期以来过分强调发展重工业、忽视轻工业的政策导向造成的。非物质部门的大学毕业生高度集中的原因较为复杂。非物质部门中的教育科研单位，属于知识密集型部门，单位性质决定了其员工主要由高学历劳动者构成。国家行政机关和事业单位，社会地位较高，工作较稳定，收入较可观，这是吸引大学毕业生重点流向这些单位的重要原因。

改革开放初期，虽然市场经济已经开始发挥重要作用，但是大学毕业生仍然以国家分配为主，仅在较小范围内实施供需见面、双向选择，而且一般也只在公有制单位内部进行

选择，大学毕业生较少流向民营经济。加上这个时期我国经济仍以公有制经济为主，民营经济刚起步，对大学生的吸引力也不强。因此，这个时期大学毕业生绝大部分集中在公有制经济单位就业，在民营经济单位就业的人数很少。

### 3.1.2 改革开放初期高校人才培养总量与劳动力市场的对接

高校人才培养的数量，直接关系到高校能给劳动力市场供给的人才数量。高校能否为劳动力市场提供足够数量的人才，是衡量高校人才培养是否能适应劳动力市场需求的重要指标。改革开放初期我国高校迅速从文革中恢复过来，教育资源投入和专业设置不断优化，高等教育规模不断扩大。1978年-1991年间，我国普通高校总共为社会输送本专科毕业生约521万人，培养研究生约29万人，很大程度上缓解了文革造成的人才青黄不接和断层现象。但是由于整个社会的人才存量太少，而改革开放后经济的腾飞又迫切需要大量的人才。因此，这个阶段，相对于巨大的人才市场需求而言，无论是高校数量还是高校培养的人才数量，都远无法满足需求，人才市场处于典型的卖方市场，一些单位为了得到一名研究生，需专程到高校预定。人才供给不足成为这个阶段高校人才培养与劳动力市场关系的重要特征。

#### 3.1.2.1 高等教育投入不足，各条战线高级专门人才奇缺

我国高等教育起步晚，投入不足，虽然新中国成立之后取得很大的成绩，但是高校各专业录取率一直处在很低水平。1949-1978年间，高校录取率一直在4%以下，导致改革开放初期全国各条战线上的高级人才都非常匮乏，人才断层现象十分普遍。据1983年国务院对全国高级人才资源的调查统计，截至到1983年6月30日，全国具有大学专业及以上学历的人才共408万人，占同期社会总从业人员的比例为2.17%，这意味这整个社会的就业群

体中，每 1000 名劳动者只有不足 22 人接受过本专科以上教育。再从社会各行业的人才结构来看，大学毕业生相对集中的行业，例如科学技术、卫生和电子航空部门的专科以上学历人才的比例也分别仅 17.2%、10.2%和 9.5%；而人才密度较低的商业和农业部门，专科以上学历的人才占总从业人员的比例分别仅为 0.67%和 0.45%。这也说明人才在不同部门之间分布的不均衡性。

在所有部门当中，农业部门的专业人才最为短缺。根据 1990 年国家人事部的调查统计，1990 年全国具有大学专科及以上学历的各类人才共 1590 万人，其中只有不到四分之一的人才分布在农村和乡镇企业。全国农村各类专业技术人工 1223 万人，占农村人口比例仅为 1.5%；其中具有专科及以上学历的农村专业技术人才 64.8 万，占农村人口的比例仅为 0.08%。即便这么低的比例，这些专业人才还主要集中在与农业相关的行政管理单位，真正在农业生产一线的专业人才少之又少。按人均计算，全国平均每 915 个农村人口才有一个农业专业技术人员；按农村耕地计算，每 1554 亩耕地才有一个农业专业技术人员。

除了农业技术人才的短缺外，乡镇企业的人才也非常匮乏。改革开放之后，乡镇企业异军突起，成为国民经济发展的一支重要力量。但是这个阶段乡镇企业的劳动力素质都较低，生产率水平较为低下。到 1990 年初，乡镇企业的人才状况有所好转，但是人才短缺现象仍然十分严重。根据 1990 年我国人事部的调查统计，1990 年全国共有 1850 万乡镇企业，共有职工 9264 万人，具有大专以上学历的仅有 17.5 万人，比例不足 0.2%；平均 105 家乡镇企业才有 1 个大学专科及以上学历的人才。这说明这个阶段我国乡镇企业的人才非常的匮乏。由于人才的短缺，导致我国绝大多数的乡镇企业只能从事一些技术含量很低的

劳动密集型产业生产。随着社会生产竞争的加剧，人才不足的短板，也最终决定了绝大多数乡镇企业从发展到最终倒闭的发展命运。

### 3.1.2.2 高校人才培养严重滞后于社会经济发展速度，大学毕业生供不应求

劳动力市场的兴旺与否以及对人才的需求数量，在很大程度上取决于经济发展水平和发展。经济快速发展，必然会导致用人单位对人才的需求不断增加，而对人才需求的增加，又必然要求高等教育进一步发展，这是一个循环。因此如果要为经济发展提供充足的人才支持，就必须使人才培养规模的增长速度适应经济发展速度，使这个循环良性化。由于人才培养的周期较长，高等教育应该适度超前发展，必须比经济发展有一个超前的量，才能保证社会经济发展对人才的需求。

但是，在改革开放初期，我国高等教育发展和人才培养不仅没有比社会经济发展适度超前，反而还远远落后于经济发展。1978-1991年间，我国 GNP 年均增长率为 9.03%，人均 GNP 年均增长率为 7.49%。同期普通高校招生人数年均增长率仅为 3.39%，远低于经济发展速度。

就区域结构而言，不同区域的高等教育发展速度与经济发展速度的比较也存在较大差异。就东、中、西部而言，可能很多人认为西部的问题比较严重，统计数据却显示出不一样的结论。实际上，东部沿海地区的高等教育发展与社会经济发展相比，问题更为严重。以浙江、福建和广东三个省为例，1987-1991年三个省高校招生人数年均增长率分别为 3.1%、3.3%和 3.0%，低于同期全国普通高校招生人数年均增长率 4.6%，同时也远远低于同期这三个省的经济发展平均增长率 14.2%、17.8%和 19.8%。这三个省的高等教育发展速度与其在全国的经济地位是极不相称的。

那么，为什么东部沿海地区的高等教育发展速度会远低于经济发展速度，而且也低于全国高等教育的平均发展速度呢？笔者认为这主要是因为我国高等教育以公办为主，国家对各地区的高等教育长期实行均衡发展的战略，甚至为了支援西部发展，还对西部进行教育资源倾斜。这种教育政策导向下，东西部之间的教育差距保持在较小水平，有助于区域间的公平发展原则。但是这种相对的公平，是建立在教育资源的低效率配置基础上的。因此也就长期存在人才从中西部流向东部、北方流向南方的人才流动格局。也即通过人才的输出与流动实现区域之间人才结构与经济结构的再平衡。

### 3.1.2.3 围绕高校人才培养数量的改革

为了缓解劳动力市场人才供不应求的状况，国家加大改革力度，力促在较短时间内增加人才供给，取得了一定的成效。

一是通过努力扩大高等教育规模，增加人才培养数量，来应对劳动力市场人才供给不足的问题。这个阶段，我国高等教育发展，走的是外延式的扩展道路，即通过在不同区域增办学校，来解决各地区的人才培养问题。据统计，1978年我国共有598所普通高校，到1988年，10年间，我国已发展到1075所高校，增加了近80%，特别是1982-1985年间，全国各地进入高校建设的高速增长期，平均不到4天就增加一所大学，发展速度之快，令人瞩目。1988-1991年，我国高校的数量稳定在1075所，这主要是因为这几年我国高等教育发展中心已经由高校数量的增加转向学校内部规模的扩大建设上。与高校数量建设相对应的是，1978-1991年间，我国高校在校生人数从85.6万人增长到204万人，增长了近1.4倍。同期，高校毕业生人数有16.4万人增长到61.4万人，增长了2.7倍。可见，高校数量的增加对这个阶段人才培养规模的扩大具有重要的意义。

二是鼓励发展民办高等教育。1982 年国家首次将社会力量办学作为国家教育事业的一个重要组成部分，并开始鼓励社会力量办学。自此民办教育开始取得合法地位，并开始迅速成长，取得较大的成绩。民办高等教育机构从 1980 年的 30 所，增加到 1991 年的 450 所。这些民办高等教育机构作为公立教育机构的有力补充，为国家经济建设培养了大批人才，在那个教育经费普遍不足的时期，对于缓解我国劳动力市场人才供不应求问题起到了很大的作用。

三是积极发展成人高等教育。在改革开放初期，我国成人高校的在校生规模曾经一度超过普通高校。到 80 年代中后期，随着我国对普通高等教育的投入不断加大，成人高校在校生比重有所下降，但是仍然高达 40%以上。据统计，仅在 1980-1991 年这 12 年间，我国成人高校就为社会累计输送了 436 万个本专科毕业生。可见，改革开放初期，成人高校是我国劳动力市场的一大供给力量，对我国人才供给发挥了积极作用。

总之，在改革开放初期，我国高等教育还较落后，高校培养的人才数量还远无法满足劳动力市场的需求。这个阶段，国家为了增加劳动力市场的人才供给，采取了增加高校数量、鼓励民办高等教育、积极发展成人高等教育等措施，取得了不少成效。但由于底子比较薄弱，仍没有根本改变我国大学生培养供不应求的状况，人才供给不足的问题仍然突出。

### 3.1.3 改革开放初期高校人才培养结构与劳动力市场的对接

高校人才培养结构是指高等学校人才培养的内部构成情况，包括人才的层次结构和科类结构。随着经济的发展，社会分工不断专业化和精细化，不断有新的产业出现和旧的产业消亡，对从业人员的知识水平和能力的要求各异，对从业人员的学历层次和专业构成的

要求也不一样。在改革开放初期，我国高校培养的人才，不仅在数量上不能满足劳动力市场的需求，而且在结构上也存在较为严重的错位问题。

### 3.1.3.1 高校人才培养的层次结构与劳动力市场的对接

高校人才培养的层次结构按照不同教育要求和教学程度划分，可以分为专科教育、本科教育和研究生教育。任何一个部门，不管生产技术水平高低，其对人才需求的层次应该是多元化的，需要不同的人才一起组成结构合理的人才队伍，这样最大程度发挥各类人才的作用。改革开放初期，我国高校人才培养层次结构与劳动力市场需求之间存在一定的错位现象，主要表现为本科生所占的比例太大，研究生和专科生的比例太小，特别是注重专业技能和实际应用能力培养的专科人才明显供不应求。

在改革开放初期，我国高校培养的专科、本科和研究生人才都较为短缺，但是专科人才的短缺程度最为严重。以 1982 年为例，在人才总体不足的情况下，人才层次结构呈现橄榄型状态，专科、本科和研究生的比例为  $0.27 : 1 : 0.01$ ，人才层次结构明显较为不合理，这种人才供给结构，导致劳动力市场上的需求选择空间较小，也导致人才优化配置受到较大的局限。

社会上需要专科人才的地方，往往需求不能得到满足。特别是中小学、公检法、乡镇企业等部门对师范、财经、政法和应用文科等专业的专科毕业生需求缺口很大。例如，1983 年，全国初中教师岗位，只有不到 24% 的教师具有专科及以上学历，超过 76% 的教师只有中专或者高中水平，教学能力参差不齐，严重影响中小学教育质量。



本科生供给相比于专科和研究生要充足一些，但相对于劳动力市场对本科人才的需求而言，仍然太少。而在大城市的一些大型企业中，本科生的比例太大，出现人才拥挤现象，很多本科生不得不去从事专科生的工作。

这个时期研究生的缺口没有专科、本科生这么大。主要是因为这个时期经济以劳动密集型产业为主，对研究生产生需求的部门主要限于一些知识密集型企业、高校和科研机构等，招聘研究生主要用于较为高精尖的工作，因此需求相对较少，供求矛盾也相对缓和。

### 3.1.3.2 高校人才培养科类结构与劳动力市场对接

改革开放初期，高校人才培养与劳动力市场需求的矛盾，不仅体现在人才层次结构上，也体现在科类结构上。学科专业设置不合理，特别是财经、政法类、应用文科类人才较为匮乏，无法满足劳动力市场需求。

根据 1993 年国家人事部对全国专门人才的调查统计数据，财经、管理、政法类人才占全国人才总数的比例仅分别为 7.54%、1.26%和 0.39%，明显低于师范类（占比 30.05%）和工科（占比 22.53%）的比例。虽然文科类人才占比达 10.77%，但文科内部人才结构也极为不平衡，主要为文学、哲学、历史等传统学科占 83.38%，而新闻、出版、档案、图书馆等应用文科人才占比仅为 16.62%。在 80 年代末至 90 年代初，财经、政法类毕业生是最紧缺的专业，其中财经类毕业生的供求比甚至达到 1:40。可见这些应用型专业人才的紧缺程度。究其原因，主要是由于新中国成立后，教育部门对高校学科专业建设的认识上存在一定的偏颇，专业设置和调整过于功利化，导致财经、政法和应用文科等科类专业的人才培养受到很大的影响。

### 3.1.3.3 围绕高校人才培养层次结构的改革

文革结束以后，国家恢复到以经济建设为中心的发展战略，经济迅速发展，劳动力市场对财经、政法、应用文科类人才的需求增加，国家也认识到高校专业设置和人才培养结构的缺陷，开始加大这类专业发展的支持力度，以期弥补人才结构的短板。

1984年，国家教育部在《关于调整和发展高等学校文科教育的几点意见》中明确提出：“积极发展应用性学科，首先是加强法学、财经、管理等学科的建设”。“争取在今后几年内，每所综合大学都建立起法学专业，扩充和增设财经和管理专业。”国家政策的大力支持，对我国高校财经、政法、应用文科等专业的发展起到了非常大的推动作用。

在政策支持和市场需求旺盛的双重作用下，我国财经类院校从1980年的30所增加到1991年的80所，增加了1.67倍；政法类院校从7所增加到25所，增加了近2.6倍。此外，在这个阶段，很多综合类院校甚至工科类和农林类院校也开设了财经类和法学类专业。这两个专业也成为这个时期发展速度最快的学科。

这个阶段，我国应用类学科的发展，很大程度上缩小了高校人才培养结构与劳动力市场需求之间的偏差。但是全国上下一窝蜂地涌入，不管办学硬件和师资力量短缺情况，纷纷增设财经、政法和应用文科专业，也造成教育质量难以保证。而且这类专业在发展到一定阶段之后，必然会由短线专业变成长线专业，造成人才供给相对过剩，并给这类专业的可持续发展带来新的难题。

## 3.2 扩招以前（1992-1998年）高校人才培养与劳动力市场对接

1992-1998年是我国市场经济体制改革和社会转型的重要时期，1992年邓小平同志南巡讲话，为市场经济体制改革奠定了方向。在市场经济体制下，市场对资源的配置逐渐起

到基础性作用。在这个背景下，劳动力市场的供求关系，也逐渐开始反馈到高校，并对人才培养发挥调节作用。进入 90 年代后，我国高校培养的人才总量仍无法有效满足快速发展的经济及劳动力市场的需求。但与改革开放初期相比，劳动力市场的供给不再是全面紧缺，而是同时存在某些学科专业的人才供不应求、某些学科专业的人才供给与市场需求趋于平衡、个别学科专业出现供大于求并存的现象。

### 3.2.1 扩招前大学毕业生的就业结构变化

90 年代，伴随着经济的发展，产业结构也不断升级优化，新兴产业对大学毕业生的需求不断增加，对大学毕业生的吸引力也不断增加。因此这个阶段，大学毕业生的就业结构不仅与 80 年代相比有了新的变化，同时与桶阶段的普通劳动力相比，也出现了较大变化。

#### 3.2.1.1 大学毕业生越来越向第二、三产业的部分行业集中

90 年代之后，随着市场经济体制的确立和不断完善，大学生就业制度改革不断深入，国家不再对大学生实现统一分配，毕业生就业主要通过市场配置来实现。因此，与 80 年代相比，大学生的就业结构变化受市场调配和市场规律的影响更加明显。

第二产业，虽然对一般劳动力的吸纳能力很弱，特别是这个阶段适逢国有企业普遍进行减员增效改革，对一般劳动力就业弹性为-0.04。但是第二产业对大学毕业生仍然很重视，就业弹性达到 0.33，就业效应达到 1.7 万人。即工业企业的产值每增加 1 个百分点，可吸纳 1.7 万人大学毕业生就业。

第三产业特别是金融业、交通运输及邮电通信业等，由于长期处于行业垄断性质，有较高的垄断利润，行业平均工资明显高于全国其他行业水平，因此对大学毕业生具有很强的吸引力。因此这几个行业的大学生就业弹性和就业效应都较大。例如金融业的大学生就

业弹性达到 5.5，就业效应达到 5.6 万人，即金融业产值增加 1 个百分点，能吸纳 5.6 万个大学毕业生到这个行业就业。此外，国家党政机关，由于工作稳定，社会地位高，福利好，也对大学生具有很强的吸引力，就业弹性高达 1.7，就业效应高达 13.1 万人，甚至还高于金融业。

第一产业的大学生就业弹性达到 2.33，超过第二、三产业的大多数部门大学生就业弹性，但由于这个行业的大学毕业生基数小，因而就业效应只有 1.3 万人，也就是每增加 1 个百分点，只能吸引 1.3 万个大学毕业生到这个行业就业，因此就业效应并不高。

正因为此，大学毕业生在三大产业中的就业分布很不平衡。从产业分布看，90% 的大学毕业生集中在第二、三产业，只有不到 10% 的大学生分布在第一产业。而且这一比例还会越来越不平衡。

### 3.2.1.2 大学毕业生向非公有制经济部门流动的趋势明显

在计划经济条件下，在国家就业政策导向下，大学毕业生基本上集中在公有制经济单位，较少从公有制单位流向非公有制单位。但是，随着市场经济体制的确立，市场逐渐在资源配置中起主导作用，政府行政干预的力量逐渐减弱。主导力量的转变，为大学毕业生流向非公有制经济单位提供了条件。同时，这个阶段，伴随着国家机关事业单位和国有企业精简改革的进行，这些部门对人才吸纳能力开始下降，而非公有制经济单位能够以优厚的条件吸引大学毕业生加盟。这一推一吸，导致越来越多的大学毕业生到非公有制经济单位就业。

### 3.2.2 扩招前高校人才培养总量与劳动力市场对接

90年代之后，我国高等教育出现过短暂的增长，但是在数量上增长速度不快，1992-1998年间我国高等教育的平均增长速度滞后于同期经济的平均增长速度，劳动力市场上大学毕业生的供给总体上仍供不应求。

#### 3.2.2.1 各条战线上的人才缺口仍然很大

改革开放后我国高校为社会建设输送了大量人才，使我国人才存量有了明显的提高。但是由于我国人口众多，人才存量的底子仍然比较薄弱，因此90年代我国人口存量与国际相比仍然处于较低的水平，特别是各条战线上的人才仍然较为紧缺。

一是与国际比较，我国人才存量仍处于较低的水平。无论是专科及以上学历占总从业人口的比例，还是每万人中科学家与工程师（或研究人员）的人数来看，我国人才存量与国际相比都存在不小的差距。例如，1998年我国专科及以上学历人员占总从业人口的比重仅为3.5%，远低于加拿大的48.1%、日本的30.6%、英国的22.8%、法国的22.1%和韩国的19.7%。1998年我国每万人口中科学家与工程师的人数为14人，也远低于1997年美国的40.9人、丹麦的31.9人、芬兰的29.9人、新西兰的21.9人、比利时的22.7人以及爱尔兰的23.2人。

二是从国内各部门的人才存量来看，各条战线人才都处于短缺状态。农村和农业部门的人才短缺最为严重。虽然改革开放之后农村经济得到较快发展，但是人才匮乏状况一直没有得到根本性改变。例如1998年我国农村劳动力中，小学及以下文化程度者仍占43.3%，西部地区甚至占50%以上。农村地区除了总体受教育程度不高之外，农业科技人员也严重不足。根据郝克明教授对辽宁、江苏、山东三个农业比较发达省份的调查统计，从每万亩种

植土地拥有的农业技术推广人员数来看，辽宁为 8.5 人，江苏为 4.2 人，山东为 3.1 人，而且这些技术人员主要集中在省市县以及的农业主管部门，真正在农业生产一线的人员少之又少。农村地区人才短缺已经成为我国农业现代生产的最重要制约因素制约。总之，90 年代我国人才存量虽然跟改革开放初期相比已经有了非常大的提高，但是各条战线人才紧缺的状况还是没有得到根本性改变。

### 3.2.2.2 高等教育发展仍然滞后于经济发展

1992-1998 年间，我国高校毕业生人数从 60.4 万人增加到 82.9 万人，年均增长率为 5.4%；招生人数由 75.4 万人增加到 108.3 万人，年均增长 6.2%；在校生人数由 218.4 万人增加到 340.9 万人，年均增长 7%。高校人才培养规模实现稳步增长。但同期我国 GNP 从 12735.1 亿元增长到 23600.1 亿元，年均增长 10.82%。因此，这个时期高等教育发展速度明显低于经济发展速度。

正是由于高等教育发展速度明显滞后于经济发展速度，这个时期高校毕业生就业市场上仍处于卖方市场，大学毕业生明显供不应求。不管是在东部地区还是在西部地区，人才都处于短缺状态。由于这个时期国家已经开始对毕业生分配制度进行改革，毕业生属地化就业的限制开始弱化，因此开始出现大学毕业生从西部流向东部、从农村流向城市的趋势。

总之，这个时期，我国高等教育发展速度远远滞后于经济发展速度，劳动力市场上人才的供给总量仍然处于短缺状态，人才市场仍然处于卖方市场。由于这个时期东部、中部、西部之间的经济发展差异越来越大，高校毕业生分配制度改革使毕业生拥有自主择业的权利，因此这个时期已经开始出现毕业生从西部流向东部、从农村地区流向城市地区的趋势。

### 3.2.3 扩招前高校人才培养结构与劳动力市场对接

进入 90 年代之后，我国高校人才培养已经取得了较大成绩，虽然在总量上仍不能满足经济发展建设的需要，但是已经改变 80 年代全面短缺的状态。在人才层次结构和专业科类上，表现为某些层次和专业人才供不应求、另一些层次和专业供求错位、个别学科供过于求的现象。而且随着市场经济体制的确立，劳动力配置已经逐渐从计划和分配为主转变成市场配置起主导作用的格局。

#### 3.2.3.1 不同层次人才的供求状况差异

改革开放初期劳动力市场上各层次人才的供给都无法满足用人单位的需求，人才出现全面短缺。但到 90 年代，人才供给状况发生了很大的变化，不同层次人才出现不同的供求状态。专科人才的供给已经从 80 年代的严重紧缺状态转变成相对过剩状态，毕业生出现就业困难现象；本科人才供求相对平衡，毕业生就业有一定压力，部分本科毕业生对专科生的职位替代越来越明显；研究生仍然处于供不应求状态，毕业生的就业形势也较为乐观。

#### 3.2.3.2 不同层次人才的供求状况差异的原因分析

出现这种状态改变的原因是：1987 年国家针对橄榄型的人才层次结构，以及本科生相对较多、应用型的专科生严重匮乏的供求状态，开始调整高等教育战略，改为“大力发展专科教育、稳步发展本科教育、限制发展研究生教育”的战略。这一教育战略导向下，专科生人才培养得到较大重视，1992 年专科招生 40.3 万人，比 1986 年增加了 42.2%；同一时期本科生招生仅增加 5.3%；研究生招生下降了 12.2%。1992 年以后这一发展思路并没有发生太大变化，其政策导向结果必然会影响到劳动力市场的供求状态发生变化。此外专科教育的专业结构设置也是造成专科毕业生就业难的一个重要原因。由于 80 年代财经、政法、应

用文科类较为短缺，许多高校增设该类专业。到了 90 年代，众多高校未及时调整专业结构设置和招生规模，导致这些专业科类的专科毕业生就业相对困难。

### 3.2.3.3 高校人才培养结构的优化调整

针对高校人才培养结构与劳动力市场需求错位问题，国家采取改革措施，调整专科生、本科生和研究生的招生规模，进一步优化人才培养的层次结构。

一是减少专科招生规模。许多学者和政府决策者发现专科生就业难的主要原因是专科教育规模太大、人才过剩所致。因此，国家从 1994 年开始减少招生规模，1996 年专科招生规模近 10 年首次少于本科招生规模。

二是扩大研究生招生规模。为了适应劳动力市场的需求，解决研究生供不应求的矛盾，国家一改过去限制发展研究生的政策，决定扩大研究生招生规模。研究生招生人数从 1992 年的 30615 人，增加到 1998 年的 67752 人，增长了 121%，超过同期本科和专科招生规模的增长率。

### 3.3 扩招之后（1999-）高校人才培养与劳动力市场的对接

1999 年以来，我国经济迅速摆脱东南亚金融危机的影响，保持较高的增长速度。但是高校普遍扩招以后，高等教育进入一个超常规发展时期，发展速度已经超过了经济增长速度，而且随着产业结构的升级，GDP 的贡献中，劳动力的贡献越来越小，技术、资本的贡献越来越大，因此开始出现两个相反的趋势。一个是高等教育的规模不断扩大，高等教育已经从精英教育变成大众教育；另一个是随着经济的不断发展，单位经济增长中劳动力的贡献越来越小，单位经济增长对劳动力的引致需求不是增加了，而是缩小了。这两个趋势



的共同作用下，导致劳动力市场的供求关系逐渐由卖方市场转变为买方市场，劳动力市场上人才供给相对过剩，一个直观的感受就是高校毕业生的就业形势越来越严峻。

### 3.3.1 大学毕业生就业结构的变化

随着经济所有制结构的变革和产业结构的升级，大学毕业生的就业结构也发生了非常大的变化，与八九十年代相比，就业的产业分布更加不平衡，向第二、三产业集聚的趋势更加明显，同时民营经济成为接纳大学毕业生的主力军。

**3.3.1.1** 大学毕业生就业的产业分布呈现三、二、一产业依次下降的特点。第三产业已经替代第二产业成为吸纳大学毕业生的主要产业。高学历人群越来越向第二、三产业集中，第一产业的人才短缺更为严重。

在同一产业内部，大学毕业生的分布也极为不平衡。例如第二产业中，大学生主要集中在制造业，而采掘业和建筑业则相对较少。第三产业中教育、文化、广播影视和国家党政机关的高学历劳动者高度集中，而交通运输、仓储及邮政通信业的高学历劳动者比例明显较低。

### 3.3.1.2 非公有制经济单位成为接纳大学毕业生的主力

长期以来，国有单位一直是接受大学毕业生的主力军，也是大学毕业生所向往的去处。但是随着党政机关和国有企业改革的不断深入，以及市场经济的快速发展，非公有制单位成为接受大学生的主力军。例如，根据国家人事部公布的数据，2000年以来，企业单位对人才的需求量占社会总需求量的比重已经从80%左右提高到95%以上，而机关和事业单位对人才的需求量已下降到5%以下。而企业单位中，民营企业占比接近50%，国有企业占比不足18%。从最近几年高校毕业生的就业流向来看，大部分毕业生流向企业和非公有制单

位。企业接收大学毕业生的能力已远超过国有机关和事业单位。而企业单位中，非公有制经济单位接收毕业生的能力又远超过公有制经济单位。这表明随着我国经济结构的变化，大学毕业生的就业观念也发生了显著的变化。

### 3.3.2 扩招之后我国高校人才培养总量与劳动力市场的对接

1999年以来我国高校人才培养进入一个超常规发展阶段。劳动力市场对高校毕业生的需求增速远远落后于高校人才培养规模的增速，再加上人才流动越来越便利，因此出现了在东部和城市的人才相对过剩，毕业生就业较为困难，而在西部和农村地区人才普遍严重短缺。而且这种二元性越来越严重。

尽管西部和农村地区长期以来急需高素质的人才，但是却难以真正形成有效需求。绝大多数的高校毕业生仍然选择在东部地区和城市就业，因此就出现在东部和城市的人才供给相对过剩、在西部和农村人才绝对短缺并存的局面。

随着高校招生规模迅速扩大，毕业生人数急剧攀升，由于毕业生流向西部和农村的渠道不通畅，大多数毕业生仍然集中在东部和城市就业，导致大学毕业生的就业形势越来越严峻。2003年扩招之后第一届大学毕业生进入劳动力市场，由于增量过大，导致就业率快速降低，从教育部公布的就业率比较来看，1999年（截至1999年5月底）教育部直属的44所高校毕业生总体就业率为82%，而到了2003年（截至2003年9月初）毕业生总体就业率为70%，下降了10个百分点。可见扩招对大学毕业生的就业率影响是巨大的。

由于大学毕业生的增长速度超过经济增长对劳动力市场的引致需求增长速度，在东部和城市，大学毕业生开始出现工作低配的现象，部分毕业生被迫从事原来由高中生和中专生从事的工作，甚至出现毕业即失业的现象。一时间，关于过度教育的讨论也甚嚣尘上。但

需要注意的是，我国的过度教育与西方国家不一样，我国主要是由于劳动力市场分割，以及毕业生对就业区域和行业的偏好所致，严格来说，属于区域结构性和行业选择性的过度教育，并不是全国性的过剩，更不是绝对量的过剩。

### 3.3.3 扩招之后我国高校人才培养结构与劳动力市场的对接

1999年高校扩招之后，劳动力市场上人才的供求关系由原来的“卖方市场”转向“买方市场”。高校人才培养在层次结构和专业科类上与劳动力市场需求之间的矛盾越来越突出。

#### 3.3.3.1 人才层次结构仍然不合理

专科学生的培养本应以实际应用和操作能力为导向，但很多高校培养的专科学生因专业技能和实操技能无法满足用人单位的需求，导致市场的认可度偏低，很多用人单位转向更高层次的人才。很多高校的本科和研究生教学过于注重理论，内容过于陈旧，不注重实际应用与创新，导致本科和研究生人才中，理论型、学术型人才偏多，应用型、创新型高尖端人才供给不足，最终导致人才的质量相对下降。

#### 3.3.3.2 专业科类结构上亟待改善

一些教育投入资源和经费需求少的传统学科，例如文、史、哲等学科的供给仍然相对过剩，而由于办学条件限制，教育投入经费需求大的能源、交通、电子信息等高科技行业相关专业人才的培养，仍然紧缺。此外，很多高校专业设置趋同，甚至在同一个学校内部出现不同学院办相同专业的现象，导致高校人才培养过度集中在某一些专业科类上，而其他科类人才数量不足，导致人才结构与劳动力市场之间存在结构失衡现象。

小结：

改革开放以来，我国高校人才培养经过了三个发展阶段。在改革开放初期，我国高校

人才培养处于全面短缺状态，不管是在总量上，还是在层次结构上，都无法满足劳动力市场的需求。90年代之后，经过十多年人才存量的积累和教育政策的适时调整，我国人才建设已经取得了可喜的成就，虽然在人才数量上仍然供不应求，但是在人才层次结构上，已经解决部分人才层次的短缺问题，甚至在个别层次人才培养上，还超过了市场的需求。1999年高校扩招之后，我国人才市场从卖方市场时代迈入买方市场时代，高等教育发展速度超过同期经济发展速度，人才出现结构性过剩状态，表现为在东部和城市区域人才相对过剩、在西部和农村地区人才绝对紧缺并存的格局。

#### 四、当前我国高校人才培养适应劳动力市场需求了吗？---基于问卷调查的实证分析

由于我国长期以来无论是国家层面还是高校层面，都缺少对毕业生就业的跟踪统计系统，缺少较为完整的有代表性的统计数据，因此国内学者对我国高校人才培养的研究大部分都集中在理论层面上。也正是因为缺少现有的数据支撑，本文拟通过问卷调查的方式，获取相关数据，以满足本文研究目的之需求。笔者从事人力资源相关工作，便于利用所在公司资料及同事、朋友、同学等关系资源，以解决调查对象的有效性问题的。问卷采用网络发放的方式，分别向用人单位雇主（或人力部经理）和普通员工发放网络链接。调查对象在网上填写问卷并确认之后，生成统计数据。需要说明的是，出于方便和可获得性的原因，本调查主要通过熟人关系完成，调查对象主要是广东省的用人单位，因此数据的搜集并不具有完全随机的特点。

##### 4.1 研究目标

本次问卷调查设计的研究目标是厘清当前人才培养与劳动力市场的对接情况。通过分别对用人单位和普通员工设计问卷，来分析高校人才培养是否适应劳动力市场需求问题，并分析相关影响因素。

##### 4.2 调查问卷设计

本研究采用自编问卷《关于高校人才培养与劳动力市场供求关系的问卷调查》（见附录）进行调研。问卷调查分为用人单位版和个人版。

用人单位版的调查对象为企业雇主或人力资源部经理，问卷共 20 道题，分为两大部分。第一部分为企业和调查对象的基本资料，包括公司名称、所在行业、企业性质、调查对象的职位等。第二部分为调查问卷的主体，问卷涉及对学历证书、专业相关性等硬实力要

求的看法，对招聘最看重的能力和特质、对员工是否适应岗位能力等软实力要求的看法，以及对高校专业设置、课程设置、教学方式等的意见。

个人版的调查对象为大学毕业的企业人员，问卷共设 **30** 道题。问卷结构也分成基础板块和主体板块。其中基础板块包括性别、年龄、户籍地、就读大学、专业、最高学历、所在企业、行业性质、职位等。主体板块包括对大学期间专业、课程、师资、证书等的看法，对自身能力与企业能力要求匹配性问题的看法，对当前工作岗位与收入匹配性问题的看法，对择业影响因素的看法等。

#### 4.3 调研对象基本情况统计分析

本次调研历时一个月。问卷设计之后，经过与指导老师和一些用人单位人力资源经理讨论之后，进行了进一步完善，最后形成最终问卷（问卷内容详见附录）。本次调研主要通过网络发放，总共收回 **864** 份问卷，剔除前后矛盾和较多空白的无效问卷 **31** 份，收回有效问卷 **832** 份，其中用人单位版 **368** 份，个人版 **464** 份，问卷有效率 **96.3%**。以下简要介绍用人单位版调查问卷和个人版调查问卷的基本情况。

##### 4.3.1 用人单位版调查问卷基本情况

1. 调研单位的员工规模。从收回的 **368** 份问卷来看，**100-500** 人的用人单位占 **42.1%**，其次是 **500-100** 人的用人单位，占 **28%**。

表格 2 调研单位的员工规模分布情况

员工规模	频数	比例 (100%)
50 人以下	21	5.7
50-100 人	103	28.0
100-500 人	155	42.1
500 人以上	89	24.2

2. 调研单位的行业分布。从本次回收的有效问卷来看，调研单位所在行业主要是制造业、计算机相关行业和建筑业，共占 70.6%。

表格 3 调研单位的行业分布情况

行业	频数	比例 (100%)
A 农林牧渔业	0	0.0
B 采矿业	0	0.0
C 制造业	191	43.2
D 住宿和餐饮业	7	1.9
E 金融业	22	3.5
F 房地产业	22	4.1
G 租赁和商务服务	2	0.5
H 信息传输、计算机服务和软件业	62	16.8
I 科学研究、技术服务和地质勘查业	0	0.0
J 卫生、社会保障和社会福利业	4	1.1
K 教育	11	3.0
L 文化、体育和娱乐业	13	3.5
M 水利、环境和公共设施管理业	2	0.5
N 国际组织	0	0.0
O 交通运输、仓储和邮政业	11	3.0
P 电力、燃气及水的生产和供应业	31	3.8
Q 建筑业	62	10.6
R 批发和零售业	7	1.9
S 住宿和餐饮业	0	0.0
T 公共管理与社会组织	33	2.4



3.调研单位的性质。调研的用人单位主要是民营企业，占**60.1%**；其次是外资企业和国有企业，分别占**18.5%**和**14.9%**。

表格 4 调研单位的性质分布情况

单位性质	频数	比例（100%）
A 政府机关组织	3	0.8
B 事业单位	8	2.2
C 国有企业	55	14.9
D 港澳台资等外资企业	68	18.5
E 民营企业	221	60.1
F 协会组织	0	0.0
G 其他	13	3.5

4.调研对象职位。调研对象中，中层管理人员占**63%**，一般职员占**28.5%**，高管占**8.4%**。

表格 5 调研对象职位分布情况

职位	频数	比例（100%）
高管	31	8.4
中层管理人员	232	63.0
一般人员	105	28.5

5.用人单位每年招聘应届生情况。**65.7%**的调研对象认为单位每年招聘应届生占总招聘数量占**10%**以下，**21.5%**的调研对象认为在**10%-30%**之间。

表格 6 调研单位每年应届生招聘情况

应届生占比	频数	比例(100%)
10%以下	242	65.7
10%-30%	79	21.5
30%-50%	24	6.4
50%以上	27	7.3

#### 4.3.2 个人版调查问卷基本情况

1.调研对象男女比例。男性 263 个，占 56.7%；女性 201 个，占 43.3%。

2.调研对象年龄结构。20-29 岁 209 个，占 45%；30-39 岁 167 个，占 36%；40 岁以上 88 个，占 19%。

3.调研对象就读大学分布。所有调查对象中，32.3%来自于 985 或 211 的重点高校，39.5%来自于省属重点高校，21.6%来自于一般高校，6.3%来自于民办高校。

表格 7 调研对象的最高学历毕业高校分布情况

毕业高校类型	频数	比例(100%)
985 或 211	150	32.30
省属重点高校	183	39.50
一般高校	100	21.60
民办高校	29	6.30

4.调研对象的学历分布。调研对象主要集中在本科和硕士，占了 91.1%；其次是专科，占 8.4%；博士只占 0.05%。

表格 8 调研对象的学历分布情况

最后学历	频数	比例 (100%)
博士	2	0.05
硕士/EMBA/MBA	23	4.8
本科	400	86.30
专科	39	8.40

5. 调研对象的大学专业分布。调查对象最后专业分布主要集中在管理学和经济学类别上，这两类占了 56%，其次是工学和法学。

表格 9 调研对象的大学专业分布情况

专业类别	频数	比例 (100%)
哲学	9	1.9
经济学	122	26.3
法学	47	10.1
教育学	24	5.2
文学	22	4.7
历史学	6	1.2
理学	25	5.3
工学	56	12.1
农学	15	3.3
医学	1	0.2
管理学	138	29.7
军事学	0	0

6. 调研对象所在行业分布。本次调研对象所在行业主要是制造业、建筑业和计算机行业，占 64%。

表格 10 调研对象所在行业分布情况

行业	频数	比例 (100%)
A 农林牧渔业	0	0.0
B 采矿业	0	0.0
C 制造业	185	39.9
D 住宿和餐饮业	7	1.4
E 金融业	22	4.8
F 房地产业	22	4.8
G 租赁和商务服务	2	0.5
H 信息传输、计算机服务和软件业	49	10.6
I 科学研究、技术服务和地质勘查业	0	0.0
J 卫生、社会保障和社会福利业	4	1.0
K 教育	11	2.4
L 文化、体育和娱乐业	13	2.9
M 水利、环境和公共设施管理业	2	0.5
N 国际组织	0	0.0
O 交通运输、仓储和邮政业	11	2.4
P 电力、燃气及水的生产和供应业	31	6.7
Q 建筑业	62	13.5
R 批发和零售业	7	1.4
S 住宿和餐饮业	0	0.0
T 公共管理与社会组织	33	7.2

7.调研对象所在单位的性质分布。调研对象的单位性质主要是民营企业、外资企业和国有企业，占**91.8%**。

表格 11 调研单位所在单位性质分布情况

单位性质	频数	比例 (100%)
A 政府机关组织	4	1.0
B 事业单位	9	1.9
C 国有企业	54	11.5
D 港澳台资等外资企业	56	12.0
E 民营企业	317	68.3
F 协会组织	0	0.0
G 其他	25	5.3

8.调研对象在单位的职位分布。调研对象中，专业技术人员、办事人员和单位负责人占主要部分。

表格 12 调研对象在单位的职位分布情况

职位类别	频数	比例 (100%)
A 单位负责人	78	16.8
B 专业技术人员	187	40.4
C 办事人员和有关人员	87	18.8
D 商业、服务业人员	11	2.4
E 农林牧渔水利业生产人员	2	0.5
F 生产运输设备操作人员及有关人员	9	1.9
G 其他	89	19.2

需要说明的是，由于回收问卷的随机性，以及答题有效率的不确定性，用人单位版的调研对象与个人版的调研对象在行业分布和单位性质分布上存在一定差异性。但总的差异不大，不会影响研究的结论。

#### 4.4 高校人才培养与劳动力市场需求适应性统计分析

对于整个劳动力市场来说，高校人才培养可以看作是劳动力的供求因素，用人单位可以看作是劳动力的需求因素。而作为进入劳动力市场的大学生，则是劳动力商品。进入劳动力市场之后，大学毕业生可以更加近距离地感知这个劳动力市场供求，对高校教育的各种好坏的主观感受更加真切。而用人单位作为大学毕业生的需求方，对高校人才培养好坏具有更加客观的判断，对人才培养方向的选择的意见具有很强的参考性。因此接下来将结

合用人单位和大学毕业生的调研结果，来分析高校人才培养与劳动力市场需求适应性问题。

#### 4.4.1 学历与工作的匹配性情况

关于学历与工作的匹配性问题，考虑到大学毕业生刚工作时存在一个对社会适应的过程，可能存在变换工作情况，因此设置了两道题，分别考察第一份工作与第一个学历匹配性、现有工作与最后学历匹配性问题。

调查问卷的数据如实反映了大学毕业生在就业过程中的磨合和适应过程。在问到第一份工作和第一学历的匹配性时，**30.2%**的调研对象选择回答不匹配，**57.2%**的调研对象回答匹配。而当问到现有工作与最后学历的匹配性时，只有**9.7%**的调研对象表示不匹配，**88.4%**的调研对象选择匹配。大学毕业生经过在劳动力市场上磨合后，匹配度明显上升。这可能反映高校人才培养与劳动力市场的需求存在一定的差异，很多大学的课程设置和教学并不是直接以大学生就业为导向，更多承担着专业知识传授的职能。

表格 13 学历与工作匹配性情况 单位：%

工作与学历匹配性	匹配	说不好	不匹配
第一份工作和第一个学历	<b>57.2</b>	<b>12.6</b>	<b>30.2</b>
现有工作和最后学历	<b>88.4</b>	<b>1.9</b>	<b>9.7</b>

那么，在所有回答不匹配的大学毕业生中，不匹配性主要体现在什么地方呢？本研究进行了进一步的探讨。让人出乎意料的是，**81.8%**的调研对象认为自己所获得第一个学历高于第一份工作的知识与技能要求，**83.3%**的调研对象认为自己所获得的最后学历高于现有工作的知识与技能要求。这可能在很大程度上意味着我国很多高校存在过度教育现象，或者说当前我国高校学历教育超过了国内产业结构和就业结构的要求。

表格 14 学历与工作要求 单位：%

学历与工作要求	所获学历高于工作要求	所获学历低于工作要求
第一份工作和第一个学历	<b>81.8</b>	<b>18.2</b>
现有工作和最后学历	<b>83.3</b>	<b>16.7</b>

既然这么多的调研对象认为自己所获得的学历高于工作要求，那么他们对目前工作的满意度如何呢？**25.6%**的调研对象对目前的工作表示满意，**43.7%**的调研对象认为基本满意，但仍然高达**30.7%**的调研对象对目前工作持不满意的态度。尽管不满意的比重与所获学历和工作要求的心理落差相比，已经有不少的下降，但这一结果仍然令人出乎意料。因为这至少反映仍有近三分一的调研对象目前的工作状态以及由此导致的心理状态亟待改善，或许对这类大学毕业生来说，目前的工作是一种煎熬。

表格 15 对目前工作满意度 单位：%

工作满意度	比例
满意	<b>25.6</b>
基本满意	<b>43.7</b>
不满意	<b>30.7</b>

关于学历与工作要求的关系，用人单位又是怎么看的呢？近年来随着高校持续扩招现象，很多单位存在高才低用现象，也就是媒体上经常说的“硕士生当本科生用，本科生当大专生用”现象。从本次调研来看，用人单位认为**63.5%**的职位只需要专科及以下学历就足够胜任，**29.3%**的职位需要本科学历，只有**7.2%**的职位需要硕士及以上才能胜任。但实际上呢，专科及以下的招聘人数只占**28.1%**，本科占**56.6%**，硕士及以上占**15.3%**，表现出了水



涨船高的态势。同时也反映，从学历教育来看，我国高校确实不同程度地存在过度教育现象。笔者在与多个企业的人事经理访谈中，也得到相同的反馈。他们的一致意见是，发出一个相对不错的职位招聘信息之后，往往会收到上百份的简历，他们只能从中选优，所以客观上存在“高才低就”的现象。

表格 16 拟招聘职位所需的学历 单位：%

学历	拟招聘职位所需的学历	实际招聘职位的学历
硕士及以上	7.2	15.3
本科毕业生	29.3	56.6
专科毕业生及以下	63.5	28.1

就业市场的水涨船高，直接导致大学毕业生在薪资谈判中处于弱势地位。31.5%的调研对象认为目前薪资收入低于教育投资的成本，只有 5.3%的调研对象认为当前收入高于教育投资的成本。此外，还有 37.7%的调研对象认为与相同学历、不同行业的人相比，自己的收入偏低。

表格 17 收入与教育投资成本相比 单位：%

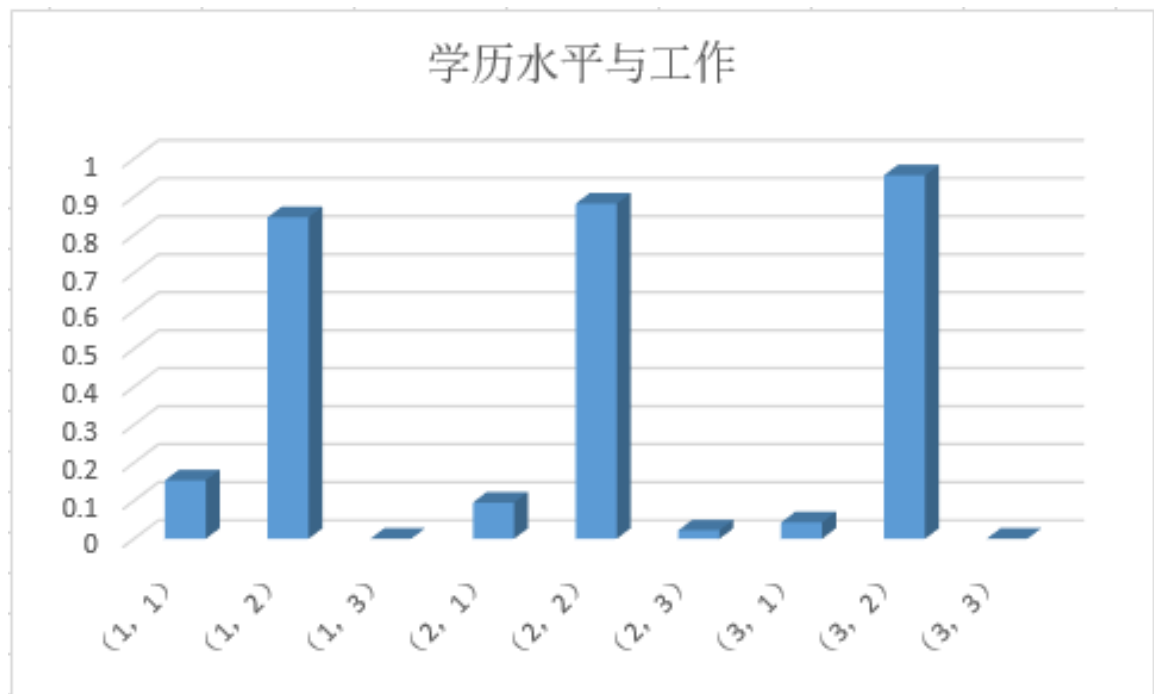
选项	比例
A 收入高于投资的成本	5.3
B 收入小于投资的成本	31.5
C 二者基本差不多	26.4
D 不清楚	36.8

关于学历与工作的匹配性问题，我们将调查数据按照学历分组并打分，其中大专组为 1 分，本科组为 2 分，硕士组为 3 分（博士组只有 2 个数据，不具有参考性，未纳入上图）。同时将学历与工作要求的匹配性进行分组并打分，其中认为自身学历高于工作要求的为 1

分，学历与工作要求相匹配的为 2 分，学历低于工作要求的为 3 分。

为了考察了学历水平和学历与工作要求的匹配性的关系，我们画出学历水平和学历与工作要求的匹配性的直方图。如下图所示，(1, 1) 对应的柱状图表示大专组选择自身学历高于工作要求项的概率为 0.15，依此类推。通过图例我们可以看到，尽管学历水平不同，多数人都认为自己学历与工作要求相匹配，且随着学历的提高，认为自己学历与工作要求相匹配的比例也逐渐提升，但是认为自己学历高于工作要求的比例反而有所降低，这意味着部分学历越高的人往往会认为自身学历无法满足工作要求从而不断提高学历。

图表 4 学历水平与工作匹配性图例

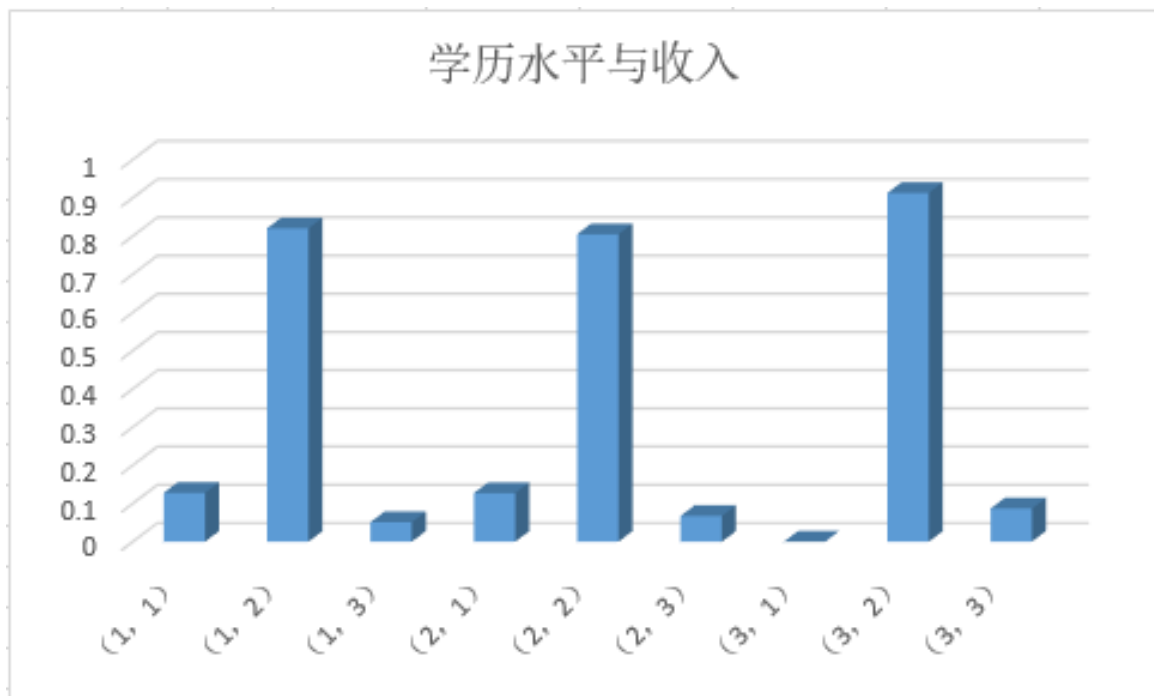


我们将调查数据按照学历分组并打分，其中大专组为 1 分，本科组为 2 分，硕士组为 3 分（博士组只有 2 个数据，不具有参考性，未纳入上图）。同时，将调查数据按照收入水平分组并打分，其中收入较低者为 1 分，收入与其他人差不多为 2 分，收入较高者为 3 分。

为了考察了学历水平与收入的关系，我们画出学历水平和收入水平的直方图。如下图

所示，(1, 1) 对应的柱状图表示大专组选择收入较低项的概率为 **0.13**，依此类推。通过下图可以看到，尽管学历水平不同，多数人都认为自己收入跟其他人差不多，随着学历的提高，收入高于平均水平的比例也逐渐提升，这意味着对于大学生而言，提高学历是提升相对收入水平的有效途径之一。

图表 5 学历水平与工作匹配性图例



#### 4.4.2 大学毕业生在大学期间学习到的技能与工作匹配情况

从以上分析中可以发现，无论是用人单位还是大学毕业生的调研结果，都从不同侧面反映出当前我国高校学历教育上存在一定的过度教育。但是对于高校来说，学历和知识传授只是一方面，更重要的是，要在教学中提高大学生的各项技能，培养适合劳动力市场需求的人才。

高校对大学生技能的培养适应劳动力市场需求了吗？为了更深入地探讨这个问题，本研究分别对用人单位和大学毕业生设置了相关问题。**47.8%**的用人单位认为工作所需的技

能高于在大学获取的技能，只有 **15.3%**的大学毕业生认为工作所需的技能低于在大学获取的技能。**65.5%**的大学毕业生认为工作所需的技能高于在大学获取的技能，只有 **14.3%**的大学毕业生认为工作所需的技能低于在大学获取的技能。从用人单位和大学毕业生看法的共同点上看，他们对高校在技能培养上较为不满意，这说明，与学历教育相比，高校在对大学生技能的培养上与劳动力市场的需求差距较大。高校作为象牙塔，需要增加与社会的联系，特别是就业指导部门要增加对劳动力市场的跟踪，并及时总结和反馈劳动力需求的变化，以便及时调整人才培养结构、方向和方法。再从用人单位和大学毕业生看法的差异性上看，更多的大学生对高校技能培养存在不满，这可能是因为大学生毕业之后，发现自己空有理论却无法付之于实践，具体工作中的不断碰壁和不顺利的工作场景，让他们印象深刻而感触更深。而用人单位可能从更长远和更理性的视角来看待这个问题。

表格 18 工作所需技能与在高校获取技能比较 单位：%

选项	用人单位看法	大学毕业生看法
工作所需高于学校获取的	<b>47.8</b>	<b>65.5</b>
工作所需低于学校所获取的	<b>15.3</b>	<b>14.3</b>
匹配	<b>37</b>	<b>20.2</b>

大学毕业生到底缺乏哪些重要技能呢？对此，用人单位和大学毕业生给了不同答案。**62.9%**的用人单位认为大学毕业生最缺乏的是解决问题的能力，**11.2%**认为最缺乏协调能力，**8.2%**认为最缺乏管理能力。而**33.3%**的大学毕业生认为自身最缺乏的是管理能力，**23.8%**认为最缺乏解决问题能力，**19.1%**认为最缺乏人际交流能力。这些能力都不是在书本上能学到的，更需要大学生通过课堂、参加协会、兴趣小组、参加组织活动等过程中加以培养。这也给高校教育一个启发，课程设置和教学方式不应只以填鸭式的知识教学为导

向，更重

要的是要让大学生参与到学习当中来，通过学习，不仅掌握专业知识，而且要培养相关的能力。

表格 19 大学生最缺乏什么技能 单位：%

技能	用人单位	大学毕业生
A 解决问题的能力	62.9	23.8
B 人际交往能力	4.1	19.1
C 管理能力	8.2	33.3
D 协调能力	11.2	9.5
E 组织能力	2.3	0.0
F 创新能力	3.1	9.5
G 战略规划能力	7.2	2.4
H 时间管理能力工其他	1.0	2.4

很多高校存在考证热，图书馆和教室里很多大学生忙着考 GRE、雅思、会计证、建造师、证券从业资格证、理财师等证书，证书考试的准备时间甚至占据大学生的大部分学习时间，导致没有更多时间参加更有意义的文体活动和其他技能培养。那么，各类证书到底对大学生就业有没影响呢？只有 13.8%的用人单位认为各类等级证书对日常工作有很大帮助，同样，只有 12%的大学毕业生认为对日常工作有很大帮助。但为什么还是那么多大学生乐此不疲地忙于考各类证书呢？这可能是因为在招聘员工时，缺少更为有效的甄别途径，而证书至少证明了大学生在校期间的学习态度和相关专业的基本技能水平。

表格 20 用人单位和大学毕业生对各类证书的看法 单位：%

对各类证书日常工作的帮助	用人单位	大学毕业生
A 很小	31	23.6
B 一般	55.2	63.4
C 很大	13.8	12

在高校，什么因素对大学生的能力培养影响最大呢？73.9%的用人单位和63%的大学毕业生认为师资力量影响最大，16.3%的用人单位和14.9%的大学毕业生认为学校级别影响最大，9.8%的用人单位和22.1%的大学毕业生认为教学设施影响最大。这其实与社会上经常探讨的高考择校时重专业还是重学校的选择一样。好的专业意味着好的师资力量和专业水平，好学校意味着好的教学条件和更为被社会认可的学校品牌。从这个结果来看，不管用人单位还是大学毕业生，都给出了较为理性的选择，毕竟日常过程中，需要依靠专业技能的真本事，而不只是名校的光环。高校的好坏更多只是敲门砖，工作之后的发展，则更多需要凭借真才实学。

表格 21 对大学生能力培养的影响因素 单位：%

在学校学习期间对大学生能力培养影响最大的因素	用人单位	大学毕业生
A 学校级别（是否 985/211）	16.3	14.9
B 师资力量	73.9	63
C 教学设施	9.8	22.1

小结：

以上问卷调研，无论从大学毕业生的视角考察，还是从用人单位的视角考察，都反映出我国高校人才培养与劳动力市场需求之间不匹配的问题。一方面，从大学毕业生的学历教

育或者知识储备的角度进行度量，高校普遍存在过度教育的情况，就业市场上“高才低就”的现象越来越普遍；另一方面，从大学毕业生掌握的技能与用人单位的要求相比，又存在较大的教育不足现象，特别是解决问题能力、协调能力和管理能力等较为不足。这一看似矛盾的分析结论，其背后隐含着我国高校人才培养存在一些亟待改善的问题。我国高等教育发展的历史时间不长，至今仍然存在较浓的计划色彩。相对于发达国家，我国高等教育和劳动力市场需求之间的关系显得较为不紧密。很多高校人才培养中还是片面注重学历教育，而不够重视对学生技能和实践能力的培养，导致普遍出现学历过度教育与技能教育不足并存的现象。可以预见，如果高校的教育和人才培养模式不转变，这种奇怪的现象将在未来很长一段时间内存在。

此外，需要特别说明的是，从学历教育角度来看我国高校存在过度教育，并不意味着我国高校学历教育绝对数量的过剩。实际上，与美英等发达国家的高等教育规模已经达到普及化和大众化水平相比，我国高等教育入学率仍存在较大差距。未来高新技术发展和产业结构升级，需要大量的高素质人才储备和支持。从这个意义上看，我国高校人才培养的方向和模式，不能仅仅局限于短期的状态，而更应该着眼于国家长远战略的考虑。



## 五、我国高校人才培养与劳动力市场供求关系失衡的经济学分析

劳动力市场属于要素市场，劳动力需求是一种引致性需求，因此这个市场的供给和需求都具有其特殊性，不同于一般的商品市场。这个市场的供求，既受宏观经济因素的影响，又受微观个体选择的影响。

### 5.1 宏观视角下高校人才培养与劳动力市场供求关系失衡的成因分析

改革开放以来，我国宏观经济政策的实施，有效地熨平了经济波动导致的经济下滑趋势，拉动消费、投资和出口三驾马车，促进经济平稳快速增长。在国家宏观经济政策的影响下，我国政府制定科教兴国战略，加大教育投入，对教育体制进行深化改革。在此背景下，我国高等教育得到了前所未有的发展，高校作为人才培养的摇篮，为社会经济建设输送了大量的人才。从改革开放期仍以计划调配为主的人才分配体制，高尖端人才绝对短期的状态；到 80 年代中后期市场配置占主导作用，劳动力市场初步形成并逐步发挥作用；再到高校扩招之后劳动力市场逐渐由卖方市场过渡到买方市场，并出现区域性供求失衡的状态。高等教育发展和高校人才培养，在每个阶段的发展历程，都深深地打上了政府宏观经济政策的烙印。宏观因素对高等教育发展和人才培养的影响是决定性的。

#### 5.1.1 经济增长与高等教育发展失衡

按照马克思阐释的经济基础与上层建筑的辩证关系，高等教育属于上层建筑范畴，经济发展水平决定了高等教育的发展水平，而高等教育又反作用于经济发展。因此，一个国家的教育发展水平高低，首先是由其经济发展水平决定的。一般来说，经济增长就是国民生产总值的增加，国民生产总值的增加，整个社会的国民收入不断增加。新中国成立至今的大部分时间，由于国家经济基础薄弱，教育投入不足，导致我国高等教育处在绝对不足

和短缺的状态。到了 21 世纪之后，随着经济的迅速发展，国家不断加大教育投入，特别是近十年来我国高校建设进入快速发展时期，高校的校园设施和办学条件跟二十年前比发生了翻天覆地的变化。可以说改革开放以来我国高等教育取得了巨大的成就。

一方面，经济增长为国家增加教育投资提供了物质保障。在我国高等教育长期以国家财政拨款为主要投入来源的背景下，没有经济的持续增长，国家就不可能有充足的教育经费，我国高等教育规模就不可能在短时间内扩大。我国改革开放以来，经济总量持续高速增长，国民总收入从 1978 年的 3645.22 亿元增长到 2015 年的 689052 亿元。人均国内生产总值也从 1978 年的 381.23 元增长到 2013 年的 49992 元。国民生产总值的增长也带动了国家对教育的投资。根据教育部、国家统计局、财政部发布的 2015 年全国教育经费执行情况统计公告，在高校扩招前 1998 年全国高等教育经费只有 383.7 亿元，到了 2015 年已经增长到 9518 亿元，比 2014 年增加了 3889 亿元；2015 年普通高校生均公共财政预算教育事业费支出 29471 元，比 2014 年增长了 12.7%。

另一方面，伴随着经济增长，人均收入也随之增加，而人均收入的提高，直接加大了个人的教育投资水平。此外随着老百姓生活的改善，老百姓对子女教育投资的热情不断高涨。随着家庭可支配收入的增加，老百姓对教育尤其是对高等教育的投入支出也明显增加，根据统计，2006-2015 年间，我国城镇居民家庭的消费结构中，教育娱乐消费支出已经占到了第二位。

虽说我国高等教育和高校人才培养取得了长足的进步，但是由于我国仍是发展中国家，高等教育经费投入占 GDP 比重仍低于世界平均水平，高校人均资源占有量少，地区之间高等教育发展不平衡等问题仍然存在，这些问题始终困扰着我国高等教育事业的发展。众多

高校面对近几年的持续扩招，办学经费捉襟见肘，教室、图书馆、实验室、运动场所、学生宿舍等基础设施仍不能满足新增大学生日常学习生活的需要。

## 5.1.2 产业结构与劳动力市场失衡

### 5.1.2.1 产业结构的变迁

改革开放以来，随着我国市场经济体制的日臻完善，市场经济活力越来越强，产业结构也不断升级优化。从三次产业结构来看，第一产业 GDP 占比从 1981 年的 31.9% 稳步下降到 2015 年的 9%，第二产业 GDP 占比从 1981 年的 46.1% 略微下降到到 2015 年的 40.5%，第三产业 GDP 占比从 1981 年的 22% 上升到 2015 年的 50.5%，第一次超过 50%。改革开放以来我国产业结构总体上表现为“二、三、一”的局面，第二产业比重最大，第三产业其次，第一产业最后，但三者之间的比重差距不大，甚至在部分地区，三次产业结构呈均分天下的局面。但这个局面在进入二十一世纪之后有了明显改变，第三产业逐步成为比重最大的产业，这一状态越来越接近发达国家的结构特征；第二产业退居其次，说明我国已逐步从工业化阶段过渡到工业化后期阶段，在第二产业内部高新技术产业和装备制造业的增长速度明显高于工业平均增速，说明工业部门结构在不断优化；第一产业比重已经下降到 10% 以下，虽然说民以食为天，但随着社会发展和人们需求的多样化，农业对经济增长贡献的重要性越来越低。这些数据表明，我国经济结构政治发生深刻变化，产业结构越来越优，经济增长质量越来越好。

但是，与发达经济体相比，我国产业结构依然面临很多问题，主要表现为第三产业比重虽然已超过第二产业，但比重仍然偏低，甚至低于马来西亚、菲律宾、墨西哥等国家，而且第三产业内部的结构仍有待进一步提高和优化；第二产业内部的高新技术、机械、能源

等战略性新兴产业的国际竞争力还较为不足，从“中国制造”走向“中国创造”还有较长的距离。

#### 5.1.2.2 产业结构对高校人才培养影响

从三次产业的就业结构来看，1990 年以前就业结构表现为：“一、二、三”的分布格局，90 年代-2010 年就业结构表现为“一、三、二”的状态，2011 年至今表现为“三、一、二”的特征。第二产业和第三产业的就业比例呈逐年上升趋势。特别是第三产业就业比例超过第一产业，说明我国经过几十年的发展，农业人口占多数的状态已经有了非常大的改观，同时也为产业结构的进一步转型升级提供了非常好的铺垫。

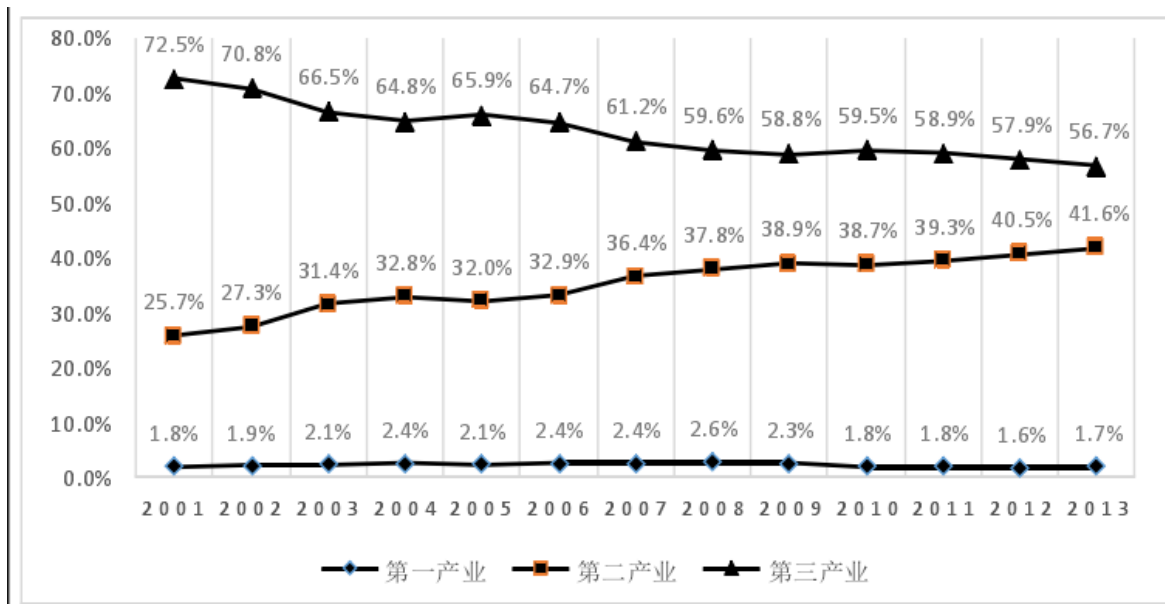
从三次产业对大学毕业生的吸收能力来看，由于我国第二产业的发展很大程度上依靠政府的投资，特别是 2008 年以来，铁路、公路、基础设施建设以及房地产投资成为拉动经济的重要手段，而这些行业又很大程度上要依靠政府的扶持和刺激，市场本身缺乏出清的机制，虽然过去十年吸纳了大量劳动力，但随着这些行业投资的日趋饱和，吸纳能力将迅速降低。在第一产业对 GDP 贡献越来越弱的情况下，第三产业将成为吸纳劳动力的重要部门。目前我国第三产业就业比例不足 40%，既低于第三产业占 GDP 的比重，也低于国际发达国家的水平。2015 年的《国际统计年鉴》显示，美国第三产业就业比例高达 78.6%，日本为 77.4%，韩国为 73.4%，甚至连同为金砖国家的巴西（58.2%）和南非（68.6%）也全都超过我国。国际发展经验充分说明目前我国三次产业的就业结构与产业结构相比还较为滞后，第一产业以较大的就业构成获取较低的 GDP 占比贡献，而第三产业的就业结构低于产业结构占比，同时也意味着未来随着就业结构从第一产业向第三产业转移的潜力巨大，随着就业结构的不断优化，对进一步推动产业结构的转型升级。

从不同产业的就业弹性来看，第三产业就业弹性近 20 年一直徘徊为 0.3 左右，第二产

业就业弹性不足 0.2%，第一产业就业弹性甚至为负值。这说明第三产业的吸纳能力最强。但是与国际相比，我国第三产业就业弹性不仅小于发达国家，甚至也小于发展中国家。例如泰国为 0.37，巴西为 0.59，俄罗斯高达 0.68。说明我国第三产业对就业的拉动潜力还没有完全发挥出来。

从世界经济发展历程来看，高校毕业生需求与第三产业发展的关系最为密切。如果第三产业增长萎靡，引起对大学毕业生拉动乏力，那么毕业生就业将会受到巨大的冲击。中国就业网公布的历年劳动力市场供求数据显示，2001-2013 年这 12 年间，我国三次产业对劳动力需求呈现如下趋势：一是第一产业需求占比一直很少，2010 年以后甚至降到 2% 以内，意味这对新生劳动力需求的贡献已经非常低；二是第三产业就业人数虽然在三大产业中比重最大，但近年来却呈下降趋势。所以产业结构的合理性会影响到大学毕业生的就业水平。

图表 6 2001-2013 年历年劳动力市场供求数据图例



另外，从全球产业价值链分工来看，我国总体上还处于价值链 U 型曲线的低端。国际

分工决定了这个环节的产品附加值低，对劳动的需求也低，而大学生却更适应附加值更高的产业研发、管理营销等环节，导致一般的生产制造环节不需要大学毕业生。产业结构低级化，导致大量大学毕业生从事低级岗位，劳动力市场出现不均衡现象。所以产业结构升级有利于我国大学生就业问题的解决，同时产业结构调整的方向和速度，也会影响作为供给主体的高校调整人才培养方向和内容，以满足经济转型发展的需要。

### 5.1.3 区域结构与劳动力市场失衡

我国幅员辽阔，区域之间的发展差异非常大，此外由于长期以来各地区的劳动力市场之间是分割的，影响了人才的跨区域流动，并最终影响高校人才的培养。

我国长期以来实行区域非均衡政策，例如台海危机时的重点发展“三线”建设，改革开放之后的沿海“经济特区”建设，2000年后的“西部大开发”战略及之后的“振兴东北”战略，十二五规划中的“八大经济圈”战略，每个时期都有不同发展战略重点是不同的。当然，非均衡发展的最终目的也是为了实现区域之间的均衡发展。尽管出于均衡发展的初衷，但是实际上各地发展是非常不均衡的，而且这种不均衡还会呈现马太效应的趋势。区域发展的不均衡性，不仅体现在人均GDP上，更体现在城镇化水平、教育资源、社会医疗保障、基础设施、文化娱乐等公共服务和准公共服务上。

这种区域经济发展的非均衡会直接影响大学毕业生的流动。长期以来，我国大学毕业生的就业流向具有明显的区域特征，确切地说，呈现“孔雀东南飞”的流动倾向，西部和农村成了大学毕业生的净流出区域。区域经济的不均衡性导致大学毕业生就业区域选择上也出现差异。东部和城市地区逐渐形成人才高地，导致出现人才供大于求的市场环境和向下就业的现象；而西部和农村地区人才紧缺，导致人才供给不足和经济发展缓慢，并由此恶性

循环。

此外，在城市的劳动力市场中，还存在严重的行业垄断和行业分割。例如，电力煤气、金融保险、房地产等行业收益率较高，对大学毕业生吸引力大，即便行业的就业吸纳能力有限，但仍有大量毕业生挤破头想进去，导致这些行业的人才供大于求。而商业零售、休闲饮食、普通制造业等行业的就业岗位增加速度快，对高素质劳动力的需求也大，但是由于这些行业的收益率较低，很多毕业生不愿意光顾，因此导致这些行业长期出现供不应求的状态。

因此，目前我国大学毕业生群体的就业失衡问题，主要是劳动力市场的结构性失衡和选择性失衡，而不是总量的过剩。要解决大学毕业生的这种结构性失衡问题，就必须立足于减少东部与西部、城市与农村等不同劳动力市场间的分割，减少行业垄断的影响，努力构建一个全国性的、统一的劳动力市场，实现劳动力优化配置。

## 5.2 微观视角下高校人才培养与劳动力市场供求关系失衡的经济学分析

高校人才培养与劳动力市场供求关系的失衡，不仅有国家宏观因素的影响，也有微观因素的原因。高校、大学毕业生、用人单位等构成了大学毕业生劳动力群体的市场主体力量。这些相关主体的行为意愿，最终将影响整个市场的均衡与否。

### 5.2.1 高校人才培养目标的多样化与劳动力市场供求非均衡

如果高校人才培养的目标只是单纯的为了对接劳动力市场，单纯定位为工作世界做准备，那么高等教育短期内最有效的教育方式应该是职业培训，这种训练方式可能会成为高校流行的教育形式。但如果这种教育方式成为主流，教育势必短视，象牙塔也不再成为象牙塔，校园势必成为学生就业前的练兵场，大学应有的求知氛围将会不复存在。那将是非

常可怕的。

2010年的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》提出我国高等教育的目标是：“全面贯彻党的教育方针，坚持教育为社会主义现代化建设服务，为人民服务，与生产劳动和社会实践相结合，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。”通俗地说，高校人才培养的目标便是培养德、智、体、美，还有劳的全面发展的，具有一定技能和素质的劳动者，以及培养劳动者赖以生存和发展的各方面能力。高校除了给学生培训必备的基本技能和知识之外，还要培养大学生高尚的道德情操、积极乐观的心态、对工作认真负责的精神、强烈的责任感，以及对环境的适应能力、人际交往和沟通能力、合作能力等。高校不仅要培养大学生智商，还要培养情商。这是回归高等教育的本原。

但是，也正是因为高校人才培养目标的多样化，使得高校在对学生培养方式、资源分配上都不能仅仅以劳动力市场的需求为目标导向。也正是因为目标的多样化，影响了其和劳动力市场对接过程难以避免出现一些矛盾。

### 5.2.2 大学生职业规划不足与劳动力市场供求失衡

一方面，一些大学生及其父母，对国家包“分配”的观念根深蒂固，认为考上大学就意味着可以“吃皇粮”，找到好工作，还存在依靠政府、学校择业的思想，面对就业的市场化之快，认知不足，准备不充分，对就业形势不明了，对未来工作期望过高或过低，没有调整好择业心态，不能根据自身具体情况理性地选择就业城市地区和工作种类，导致在就业市场的激烈竞争中面临严峻的挑战。

另一方面，一些大学生在就业选择时，首先看重的是工作的薪资待遇和社会地位，而



不是从长远职业规划出发。例如前些年大学生扎堆应聘金融业单位或参加公务员招聘考试，自己的专业是否对口并不看重，是否自己的兴趣爱好也不重视。这与高校就业指导不足有很大的关系。高校大学生在大三、大四面临就业选择时，很少有专门的职业规划师提供专业的就业指导和咨询服务，一般都是由负责学生工作的老师或辅导员来指导，而这些老师和辅导员往往从大学毕业就留在高校工作，始终在象牙塔里，缺少在实体部门工作的经验，对实体产业和劳动力市场的变化缺少了解，往往无法给大学毕业生很好的就业指导。

### 5.2.3 用人单位要求水涨船高与劳动力市场失衡

随着社会经济的快速发展，用人单位对人才的标准也随之水涨船高。改革开放初期中专生已是不可多得人才，现如今本科教育已成为大众教育。人才已从“卖方市场”转变成当前用人单位的“买方市场”。而在企业技术革新日趋加快的情况下，用人单位对人才有两个可以选择的策略：一是对现有的员工进行新技能培训，但这需要一定的人力物力投资，且需要一定的时间投入，更重要的是，员工接受在职培训后如果跳槽，会给用人单位带来较大的损失；二是招聘现成的受过良好教育培训的新劳动力。用人单位究竟应该选择何种方式，取决于两者之间成本与收益的比较。在面临高等教育规模不断扩张、大学毕业生“毕业即失业”现象以及“向下就业”现象越来越多的情况下，雇用受过高等教育的劳动者所产生的成本增加值也相对降低了。因此在充分比较成本和收益之后，很多用人单位会选择拥有更高教育水平的劳动力。

此外，职业流动理论认为当期处于过度教育的劳动者如果适应未来技术的变革，有可能从过度教育者变成适度教育者，需要花费的再培训成本较少，因而用人单位会倾向于雇佣超过其工作要求的教育水平的劳动力，以节约未来的培训成本，主动适应未来的技术变

迁带来的对本企业人力资本存量的挑战。正因为企业的越来越高的选择，劳动力市场失衡越来越明显。

小结：

劳动力市场属于要素市场，要素市场不同于普通的商品市场，这个市场的供给和需求都具有其特殊性，其供求不仅受市场本身的供给方和需求方影响，还要受宏观经济因素的影响，某种意义上说，宏观因素对劳动力市场的供求起决定性的影响。这些宏观因素包括经济发展水平、产业结构、区域结构等。同时，由于作为这个市场上商品的劳动力，供给主体是多样的，除了高校，还包括作为产品的大学毕业生；需求主体也是多样的，除了用人单位，还包括接受高等教育的家庭。高校、大学毕业生、用人单位等构成了大学毕业生劳动力群体的市场主体力量。因此这个市场又受微观因素的影响。

## 六、高校人才培养与劳动力市场的互动机制

高等学校和劳动力市场是两个完全不同的社会组织系统。高校是研究高深学问、培养高级人才的教育机构，它以知识的传承与创造为根本，以探求真理、教化社会、弘扬文化、培养人才为目标，这种非工具性、非功利性和实用主义，追求学术自由和学术自治的传承与批判、整合与创造的精神，是大学永恒的追求。其人才培养也应该坚持这种精神追求的价值和理念，因此大学的培养目标是多样化的，学生就业问题只是其众多目标之一。而劳动力市场的主体是企业，企业从事商品生产和经营活动，是以经济利益为终极追求，追求利润最大化是其发展的根本动力。随着科学技术的发展，劳动力市场对高层次人才的需求日益增多，因此就导致高等教育与劳动力市场，既存在互利共赢的一面，也存在矛盾冲突的一面，冲突最大的体现就是象牙塔的精神追求与劳动力市场的效益追求上。高校精神至上的非盈利属性，决定了其对劳动力市场需求变化的反应不会像商品市场的价格传导机制那么迅速，甚至可能出现传导失灵的现象。高校人才培养只有在象牙塔精神导向与市场经济利益导向的博弈之间建立起一种平衡互动关系，才能实现与劳动力市场充分对接，才能为国家建设输送更多有用的人才。因此需要建立一个高校人才培养与劳动力市场需求的互动机制，减少两者之间的摩擦，实现人力资源的优化配置。

### 6.1 高校人才培养与劳动力市场互动系统的模型建构机理

我们假设高等教育是影响收入分配的主要力量，个人接受高等教育的程度越高，工资水平也越高，教育不平等是导致收入不平等的重要因素，高校人才培养（**University Personnel Training**）引领劳动力市场（**Labor Market**）的收入变化。那么劳动力市场的工资收入差异，会产生一个激励机制，即激励劳动者接受高等教育，同时高校人才培养在劳

动力市场供求的影响下，也会产生自我调节的机制，从而形成互动的效应。本章将构建一个高校人才培养与劳动力市场互动模型（UPT-LM），旨在研究这个复合系统间相互作用、相互依赖、相互制约、相互影响的互动关系。

设定“高校人才培养—劳动力市场”的互动系统为： $X=F(X1, X2)$

其中， $X1$  代表高校人才培养系统， $X2$  代表劳动力市场系统， $F$  为复合函数。

互动系统的整体  $X$  大于它的部分之和，即当子系统个体单元组成一个互动系统时，就会出现一些先前所没有的性质。高校人才培养—劳动力市场互动系统  $X$  是高校人才培养子系统  $X1$  和劳动力市场子系统  $X2$  互动构成的复杂系统，当二者处于互动协调发展时，就会对社会产生溢出效应，优化大学毕业生的人力资源配置，推动社会经济良性发展；相反，当两个子系统不能形成互动效应时，互动系统就不能很好发挥作用，这会严重影响人力资源配置和社会经济发展。

“UPT-LM”互动系统是一个动态的系统，它由宏观系统均衡模型、微观系统互动模型、互动系统的信息反馈机制等三个部分构成。互动系统的均衡和互动程度的高低，决定了高校人才培养与劳动力市场的适应性和匹配程度高低，决定了社会高级人力资源的配置是否合理，因此对高校人才培养和劳动力市场的发展都会产生巨大的影响。

## 6.2 “UPT-LM”宏观互动系统均衡模型

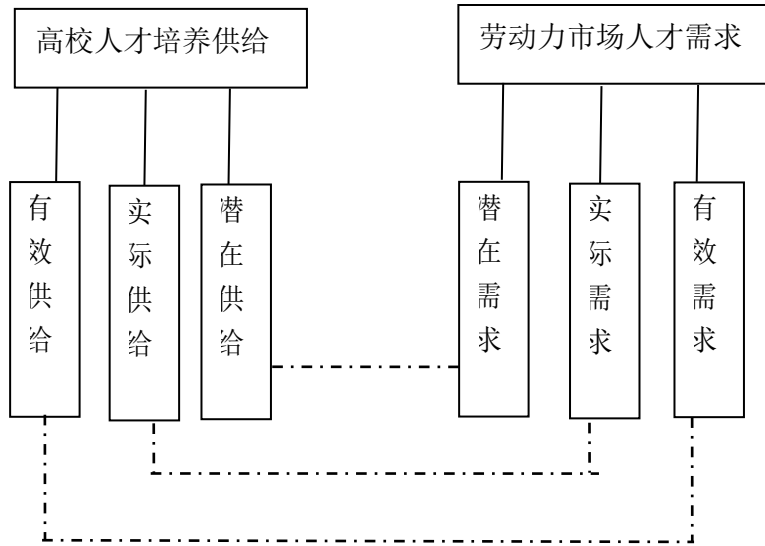
高校人才培养与劳动力市场供求互动系统是一个复杂的动态系统，其内在关系表现为高校人才培养的供给因素与劳动力市场中的需求因素两者间的互动均衡关系。二者的供求互动均衡是渐进发展的，其实现过程是从高校人才培养与劳动力市场的非均衡，到潜在的供求互动均衡，再到现实的供求互动均衡，最终达到有效的互动均衡状态。

从经济学意义上说，高校对人才的供给和劳动力市场对人才的需求都有比较特定的含义：高校对人才的潜在供给是一定时期内高校具有的潜在供给能力；劳动力市场对人才的潜在需求则是一定时期内市场对高级人才的潜在需求。高校对人才的实际供给是现实所提供的高校人才培养的服务总量；劳动力市场人才实际需求包括一定时期内劳动力市场对高级人才的实际需求量，以及人们接受高等教育的实际总量。高校对人才的有效供给是利用现有的高等院校教育资源所能够达到的最符合社会预期需求的高校人才培养供给；劳动力市场对高级人才的有效需求是劳动力市场在自身特定条件的约束下实际能达到最大效用和最大预期的需求。

二者的非均衡表现为高校人才培养与劳动力市场从不相干或相互隔离的两个独立系统，过渡到两者相互传导、相互影响但影响不充分的互动系统的过程，在我国，与之相适应的是改革开放前后的大学生培养体系和就业市场。二者的潜在供求均衡表现为高校人才培养的潜在供给与劳动力市场的潜在需求之间达到一致的状态，但这只是潜在的均衡，考虑到社会经济的变革，这种均衡可能不一定最终实现。同理，二者的实际供求均衡和有效供求均衡也是指实际供给与实际需求、有效供给与有效需求之间达到的均衡状态。

在高校人才培养与劳动力市场供求互动系统（UPT-LM）中，形成三种供求关系的复杂形态，各个层次的供求之间实现相互衔接与互动。这一供求互动系统可以用图表 7 表示。

图表 7“UPT-LM”供求互动均衡关系图例



从上图中可以看出，在高校人才培养和劳动力市场的供求关系中，存在多维的互动关系。高校人才培养的实际供给决定了劳动力市场对人才的实际需求是否能得到满足，而劳动力市场对人才的潜在需求和实际需求又反过来影响高校人才的潜在供给。高校人才培养的实际供给与实际需求的不平衡与矛盾推动者二者向有效供给与有效需求均衡的方向发展。在经济学意义上，二者的供求互动及最终实现均衡，是假定在完全竞争市场上，供求双方在完全信息和完全改变能力的前提下，高校人才培养和劳动力市场供求的愿望都得到满足，实现人才数量、结构和质量等方面的均衡，即实现有效供求互动均衡。

### 6.3 “UPT-LM”微观互动系统均衡模型

“UPT-LM”互动系统包括高校人才培养子系统和劳动力市场子系统。此外，知识经济作为最主要的外部系统与“UPT-LM”互动系统进行交互。

### 6.3.1 “UPT-LM”微观互动系统描述

根据系统论的相关理论，描述一个动力系统通常要具备两个基本要素：其一是系统的状态变量，其二是系统状态空间。其中，系统状态空间由状态变量的变化范围决定。

因此设定： $X = \{\text{状态变量}, \text{状态空间}\}$

而描述一个系统的演进过程则必须给出系统从一个空间状态演进到另一个空间状态的对应法则。

因此设定  $X(t) = \{\text{状态变量}, \text{状态空间}, \text{对应法则}\}$

对于“UPT-LM”互动复合系统  $X(t)$ ，它由高校人才培养子系统  $X1$  和劳动力市场子系统  $X2$  组成。假定知识经济为  $S3$ ， $S3$  对  $S1$  和  $S2$  有影响作用。

因此设定： $X(t) = F\{S1(t), S2(t)\}$

其中  $F$  为对应法则，在高校人才培养子系统和劳动力市场子系统的互动过程中，劳动力市场的运行机制决定了二者的交互程度和相互的影响渗透能力。因此对应法则可以理解为是劳动力市场的运行机制。

因此，可以对“UPT-LM”互动系统做如下描述：

$$X(t) = \{X1(t), X2(t)\} \quad (1)$$

$$X1(t) = \{q1(t), k1(t), c1(t), il(t), M3(t)\} \quad (2)$$

$$X2(t) = \{q2(t), k2(t), f2(t), e1(t), N3(t)\} \quad (3)$$

$$X3(t) = \{M3(t), N3(t)\} \quad (4)$$

其中， $X(t)$  为“UPT-LM”互动系统， $X1(t)$  为高校人才培养子系统， $X2(t)$  为劳动力市场子系统， $X3(t)$  为知识经济子系统， $F$  为劳动力市场运行机制， $q1(t)$  为高校人才

培养规模， $k_1(t)$  为高校人才培养层次结构， $c_1(t)$  为高校人才培养理念， $il(t)$  为高校课程教学结构， $q_2(t)$  为劳动力市场人才需求总量， $k_2(t)$  为劳动力市场人才需求层次， $f_2(t)$  为劳动力市场人才规格需求， $e_2(t)$  为劳动力市场人才技能需求， $M_3(t)$  为人才制度因素， $N_3(t)$  为资本因素。(2) 式和 (3) 式中的  $M_3(t)$  和  $N_3(t)$  表示知识经济中的外生变量制度和资本对  $X_1(t)$  和  $X_2(t)$  产生的影响。

### 6.3.2 “UPT-LM”微观互动系统的社会福利函数

假定“UPT-LM”微观互动系统的社会福利函数为：

$$U\{X(t)\} = U\{F[X_1(t), S_2(t)]\}$$

以上福利函数表示“UPT-LM”互动系统的社会福利和效用，即“UPT-LM”互动系统对社会经济和高校人才培养的促进作用取决于高校人才培养子系统和劳动力市场子系统的互动匹配程度，即  $X_1(t)$  与  $X_2(t)$  的互动匹配程度，而  $X_1(t)$  与  $X_2(t)$  的匹配程度则取决于其具体状态变量的互动匹配程度。

因此， $X_1(t)$  与  $X_2(t)$  的互动匹配程度，可以根据其主要状态变量进一步细分如下：

(1) 高校人才培养规模与劳动力市场人才需求总量之间的互动匹配程度

设定为： $U_1 = U_1(q_1, q_2)$

(2) 高校人才培养层次结构与劳动力市场人才需求层次结构的匹配程度

设定为： $U_2 = U_2(k_1, k_2)$

(3) 高校人才培养模式与劳动力市场人才规格需求之间的匹配程度

设定为： $U_3 = U_3(c_1, f_2)$

(4) 高等教育课程设置与劳动力市场人才技能需求之间的匹配程度



设定为： $U_4 = U_4(i_1, e_2)$

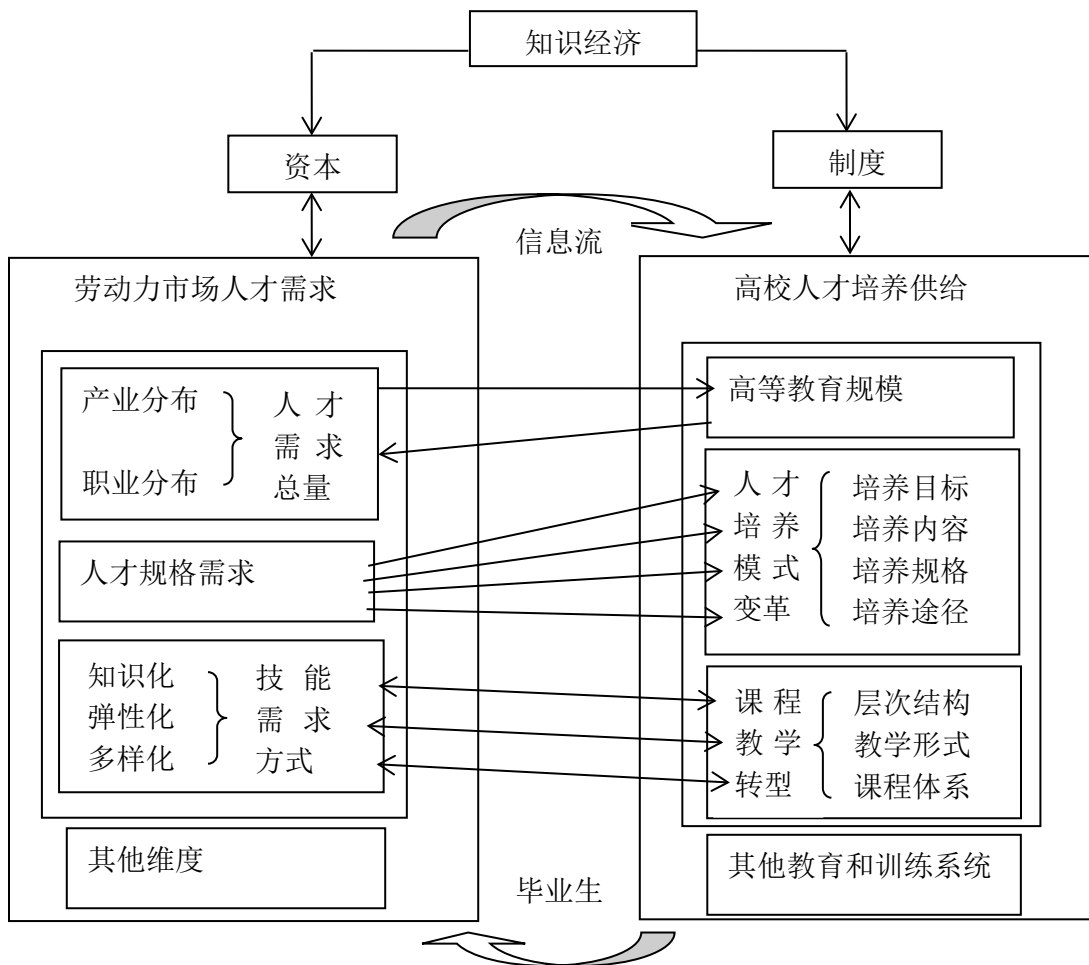
因此“UPT-LM”互动系统的效用函数可以进一步细化为：

$$U\{X(t)\} = U\{U_1(q_1, q_2), U_2(k_1, k_2), U_3(c_1, f_2), U_4(i_1, e_2)\}$$

### 6.3.3 “UPT-LM”微观互动系统的结构模型

从以上理论模型中，可以看出高校人才培养与劳动力市场互动过程中的复杂性。接下来将从系统的视角来构建“UPT-LM”微观互动系统的结构模型，并通过图形直观地描述二者的互动关系，如图表 8 所示：

图表 8 “UPT-LM”微观互动系统的结构模型图例



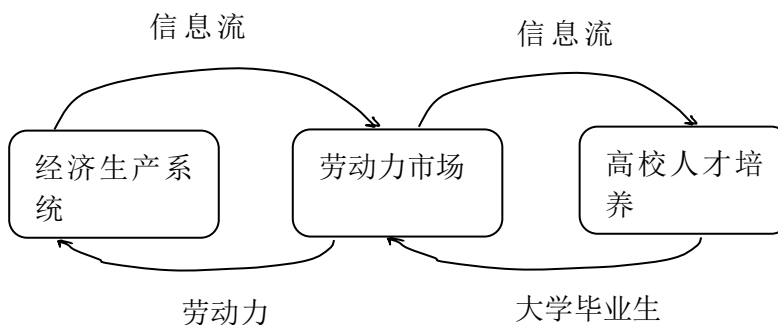
随着知识经济时代的到来，知识经济的发展决定了劳动力市场的人力资本和知识资本的流动，以及高校人才培养制度的变革。高校人才培养子系统的状态特征主要由人才培养规模、人才培养层次结构、人才培养模式和课程设置等决定的；而劳动力市场对人才需求的特征主要是由人才需求总量、人才规格需求和技能需求方式决定的。高校人才培养的规模和结构决定了劳动力市场上高级人才的总量和职业层次分布；反过来，劳动力市场上高级人才的总量、产业分布和职业层次对高校人才培养的规模与结构也有重要的影响。

同样，就状态变量来说，高校人才培养的目标、内容、规格和途径决定了劳动力市场上人才的规格和素质，也就是说劳动力市场通过供求数量与价格变化，将其所需要的人才规格和素质需求反馈给高校，并促进高校进行人才培养模式的变革。高等院校在专业与课程设置、教学体系与教学方式上的进步推动了劳动力市场对人才技能需求方式向知识化、弹性和多样化方向发展；而劳动力市场也将其对人才技能需求通过供求数量与价格变化反馈给高校，为高校的课程与教学方式改革提供有力的市场依据。高校人才培养系统与劳动力市场之间是一种输入与输出的关系，即高校为劳动力市场输送人才，而劳动力市场将所接收到的人才的状况通过供求信息流反馈给高校，并推动高校人才培养与劳动力市场人才需求的均衡，从而促进经济和高等教育的协调发展。

#### 6.4 “UPT-LM”互动系统的信息反馈机制

从经济学分析视角来说，劳动力市场是要素市场，劳动力市场的需求是一种引致需求，也就是说，劳动力市场对人才需求总量和结构，是由社会经济发展规模与结构决定的。因此，“UPT-LM”互动系统的反馈机制，应该包括“社会经济生产系统—劳动力市场—高校人才培养”三者之间的信息互动反馈。

图表 9“UPT-LM”互动系统的信息反馈机制图例



如图表 9 所示，社会经济生产系统（用人单位总和）通过信息流 1 向劳动力市场反馈需求信息，劳动力市场通过信息流 2 向高校系统反馈人才需求的规模与结构，高校根据劳动力市场信息反馈情况调整人才培养结构、培养理念、课程设置和教学方式等；反过来高校为劳动力市场提供大学毕业生，劳动力市场为经济生产系统提供劳动力。这三者之间是互动的关系，但信息流 1 和信息流 2 的反馈机制是不同的。

对于信息流 1 来说，从经济生产系统到劳动力市场的信息反馈是迅速及时的。因为人才的真正需求者和掌握人才需求信息的主体是企业等用人单位，而用人单位不仅是社会经济生产系统的组织者，而且是劳动力市场上人才的最后雇佣者，人才需求信息被分散掌握在大量不同微观主体（用人单位）手上。因此经济生产系统发出的信号，即用人单位需求的变化信号，可以迅速地反馈到劳动力市场上，而且劳动力市场也能及时响应经济生产系统发出的信号。

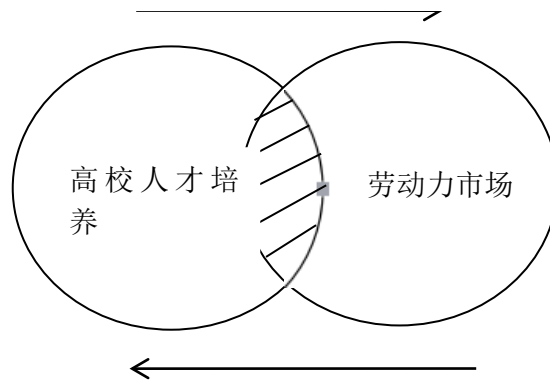
对于信息流 2 来说，从劳动力市场到高校人才培养的反馈却存在一定的时滞性。由于劳动力市场的信息都是分散掌握在用人单位手上，因此高校在接受劳动力市场信号时都存在信息收集的时滞性问题，高校根据时滞的信号调整人才培养结构、培养理念、课程教学

结构等，此外高校从调整培养结构和方式到人才成功培养过程中还存在一定的教育年限，当大学毕业生进入劳动力市场时，就会存在信息流时滞 1 和信息流时滞 2。高校只有主动加强与劳动力市场的互动联系，减少信息反馈时滞，主动调整人才培养模式和课程教学结构，才能减少人才培养与劳动力市场需求之间的摩擦，优化人才培养结构与劳动力市场人才配置结构。

### 6.5 “UPT-LM”互动系统信息反馈机制的优化

随着高校人才培养的日趋市场化，以及高校培养的高级人才大规模投入劳动力市场并引领劳动力市场的发展，高校人才培养和劳动力市场之间不再是不相干或若即若离的关系，而是会往更加成熟的合作与互动的方向发展，例如目前一些高校在尝试的高校与用人单位深层次的联合培养等。因此，高校人才培养子系统和劳动力市场子系统应该有一部分会明显地重合在一起，如图表 10 所示。

图表 10 “UPT-LM”互动系统的信息反馈机制优化图例



在高校人才培养朝市场化方向发展的趋势中，高校人才培养和劳动力市场在不断的互动发展中会有一部分走向重合。随着二者互动的不断加强，有些方面的互动甚至已经互不分离，紧紧地糅合在一起。当然，随着社会经济的发展和科技变革的引领，高校人才培养和

劳动力市场都处于动态发展和调整过程中，因此高校人才培养和劳动力市场之间的关系往往表现为高校人才培养发展变化和劳动力市场发展变化之间的关系。又由于高校人才培养与劳动力市场之间的关系并不对等，劳动力市场对高校人才培养的作用和影响要比高校人才培养对劳动力市场的作用和影响更为明显和深刻，二者之间互动的的时间也不对等，高校人才培养存在一定的时滞性。此外，二者自身及其互动的影响因素也是多样化的。因此高校人才培养和劳动力市场的互动系统具有动态性、多变性和复杂性等特征。以上所分析的宏观系统均衡模型、微观系统互动模型、互动系统的信息反馈机制三个模型，只是从静态角度分析二者之间互动发展的基本规律和发展趋势，以对我国高校人才培养与劳动力市场的互动以及人力资本的优化配置提供借鉴。

小结：高校是以象牙塔精神为核心，以探求真理、教化社会、弘扬文化、培养人才为目标，而劳动力市场是以利益最大化为行事准则，这就决定了两者之间的对接会存在摩擦和矛盾。本章从系统论的视角出发，构建了高校人才培养与劳动力市场的“UPT-LM”互动系统模型，该模型包括宏观互动系统和微观互动系统。宏观互动系统旨在构建总量上的对接，即通过分析高校人才培养的潜在供给、实际供给和有效供给，与劳动力市场对人才的潜在需求、实际需求和有效需求的对接，来分析供求的互动均衡关系。微观互动系统旨在从系统状态变量和系统状态空间两个维度来分析高校人才培养子系统和劳动力市场子系统的互动匹配程度。二者对接的匹配程度和社会福利大小则取决于互动系统信息反馈机制的优劣。

## 七、加强高校人才培养与劳动力市场对接的建议

加强高校人才培养与劳动力市场对接的改革是一项系统性工程，仅靠高校自身的推进是不够的，需要政府、高校、劳动力市场等多方的共同努力。

### 7.1 政府：创造利于高等教育发展的良好环境

#### 7.1.1 转变政府管理职能

政府和教育行政管理单位应当改变管理方式和手段，从事无巨细的管理中抽出身来，由过去的微观管理为主转向宏观调控和指导为主，由过去的直接管理为主转向间接管理为主，由过去的行政计划管理为主向综合运用法律、经济、服务、指导、评价等管理方式为主。政府应该回归到宏观管理的角色，应当把主要精力放在运用规划、法规、政策、评估、拨款等手段对高校进行宏观调控、政策指导和信息服务上，为高校人才培养创造有利的制度环境。

#### 7.1.2 加快产业结构升级步伐

促进产业结构升级，可以为大学毕业生提供更多适合的就业岗位。产业结构升级对就业的影响体现在两个方面，一是会造成传统产业就业数量的下降，二是会使一些新兴产业获得发展机会从而创造新的就业岗位。而相关研究表明产业结构从劳动密集型向技术和资本密集型转变时，虽然暂时会导致结构性和摩擦性失业，但从长久看，替代性产业成熟之后，也能吸收大部分的剩余劳动力。美国、日本等国家的产业升级历程就是最好的证据。上世纪 90 年代美国迎来产业结构升级，第二产业比重下降到 20% 以下，而电子信息、生物工程和海洋技术等新兴产业的兴起，不但没有出现大规模失业现象，反而激发了劳动力市场的活力，使失业率从 1982 年的 9.7 下降到 1999 年的 4.2%。党的十八大报告指出，要实

施更加积极的就业政策，推动实现更高质量的就业。因此国家应当在大力发展服务业的同时，重点发展那些产业增值高而且又能带动高级人才就业的行业，比如生产性服务业及其他中高端服务业等，为高校毕业生提供更多的就业机会和岗位。

### 7.1.3 适度扩大高校人才培养规模

一方面，高校人才培养不同于企业生产，既要满足社会的需求，又要遵循高等教育的客观规律。高校人才培养的扩张，会对我国经济发展起到巨大的推动作用，同时也会带来诸多的问题。面对知识经济时代全球对人才的竞争，高等教育必须要大力发展，但是必须要控制在一定的范围内。要在考虑我国经济发展和适龄人口规模的基础上，对高校人才培养规模做出科学预测和合理规划，努力实现人才规模的适度扩张。此外，要在保障高等教育外延式发展的同时，引导高等教育的内涵式发展。

另一方面，在我国当前经济发展水平和教育投资水平下，教育资源仍是一种稀缺资源，不仅要考虑高等教育发展，还要考虑整个教育结构的合理性。因此应当合理将有限的资源在高等教育、职业教育、中等教育和基础教育等不同层次的教育之间进行优化配置。尤其是在保障高等教育健康发展的同时，要增加职业教育的投入，培养更多产业升级所需的技能型人才，从而将巨大的高等教育人口给就业带来的压力转变为高素质人才给经济发展带来的动力。

### 7.1.4 优化学历教育与职业教育结构

优化人才培养结构。明确学历教育和职业教育的定位，平衡学历教育和职业教育的关系，改变过去片面重视学历教育、忽视甚至歧视职业教育的观念，适应社会经济发展需要，培养专业技术应用性人才。

学历教育是根据国家教育部下达的招生计划录取的学生，按教育主管部门认可的教学计划实施教学，学生完成学业后，由学校颁发国家统一印制的毕业证书和学位证书。职业教育是以培养高等技术应用性专门人才为根本任务，以培养技术应用能力为主线，侧重于实践技能和实际工作能力的培养，直接针对就业，社会上需要什么样的人就培养什么样的人。

学历教育与职业教育更本质的区别就是，学历教育有利于学生综合素质的提高，但存在教学与实践相脱节的问题，学生对社会上的各种工作职能却并没有学会和掌握，需要在工作岗位上重新进行安排和学习才能慢慢掌握。职业教育面向社会培养学生的职业技能，学生学习完之后就可以直接上岗开始进行正式的工作内容，职业教育的针对性比较强，学生的适应力也比较强，但学生知识结构不完善,创新潜力差,职业迁移能力不足。

## 7.2 高校：改进人才的培养模式

### 7.2.1 增强高校办学的自主性

长期以来，我国高校办学普遍存在较浓的行政色彩，这对我国高校人才培养与劳动力市场需求的长期非均衡状态存在巨大的影响。因为政府和教育管理部门对科技发展和劳动力市场需求的变化都不如高等院校直接，因此由行政部门决定高校专业设置，不仅效率低下，而且风险更大。政府行政计划调控下的高校人才培养体系，不仅会延缓高校对劳动力市场需求变化的反应时间，而且也影响了高校人才培养与劳动力市场的有效对接。其结果只会导致“同质性”的大学，各大学校办一样的专业，一样的课程设置，一样的脱节于社会实体部门的需求，最终导致高校之间恶性竞争，人力资源浪费。



在专业设置上，为了使高校人才培养能够更好地适应经济发展与劳动力市场的要求，应该总结历史教训，将专业设置权下放给高校，使专业设置和调整成为高校自己的事，教育行政部门由直接管理变为间接管理。高校要逐渐淡化学院专业为学校实体的观念，而改为树立专业是课程组合的观念，使高校人才培养更能适应市场的变化。

在自主招生方面，虽然我国目前的环境可能还不具备像国外一样达到完全自主招生的条件，但就如 2014 年 7 月国家教育体制改革领导小组办公室《国家教育体制改革领导小组办公室关于进一步落实和扩大高校办学自主权完善高校内部治理结构的意见》（教改办[2014]2 号）所提出的意见，可以“深化普通高校考试招生制度改革，高校依据学生的统一高考成绩和普通高中学业水平考试成绩，实行综合评价、择优录取，扩大高校招生自主权。深化高校自主选拔录取改革，支持高校选拔具有特殊才能和创新潜质的人才。”

在制定人才培养目标时，不应千篇一律的参照教育部规定的人才培养目标，应当根据学校自身的办学条件和办学理念，明确学校的定位，增加专业调整的自主性，加强高校与实体部门的联系，建立人才供求反馈机制。

### 7.2.2 加强高校与实体部门的联系

加强高校与实体部门之间的人员交流与联系，提高企业家在高校人才培养工作中的作用。从目前我国多数高校来看，专业课程设置与评估、高校办学水平和人才培养质量的评估等基本上都是高等院校系统内部的专家学者讨论决定的，很少有实体产业界既懂实体经济又懂教育的代表参与。这不利于产业界对人才需求数量、结构和规格等的真实要求和意见反馈到高校人才培养的改革决策过程中，从而影响高校人才培养与劳动力市场的对接。因此，应当吸收社会人士、企事业家参与高校及地方教育的咨询与决策工作，例如调整学

校专业设置委员会、高校办学条件和人才培养质量评估委员会人员的结构，使这些专业委员会中有一定数量的产业界人士，可以让高校相关决策委员会能听到来自产业界的声音。因为来自不同实体部门的专家共同对学校的专业课程设置、培养目标和人才培养质量进行评估，更有可能发现当中存在的不足，也有利于不同实体部门对高级人才的诉求能够反映到高校人才培养的改革与发展中来。同时，鼓励一些有能力的企业进入高校，为大学生开设一些与相关就业领域有关的课程，对学生的职业能力进行培训，以及对与部分课程的学习效果进行评估等，以弥补高校专业课程设置与教学方式方法的不足。

### 7.3 市场：加快劳动力市场建设

深化劳动力市场的改革，消除劳动力市场中的政策性分割因素，加强劳动力市场在人才配置中的作用，尽早在全国建立统一的劳动力市场。

#### 7.3.1 提高教育资源配置的市场化程度

要使高校人才培养与劳动力市场的需求更加紧密地对接，就必须提高教育资源配置的市场化程度，改革高校的拨款方式，改变过去高校经费数量由高校自身层次和规模决定而与学校的绩效关系不大的拨款方式，增加不同高校间经费获得的竞争性，将各高校的拨款金额与其办学绩效挂钩，特别是与其培养的人才在市场上的认可度相挂钩。而且允许学校在核算人才培养成本的基础上根据自己所提供的服务的质量确定收费标准，体现优质优价的原则。这样有助于提高高校的竞争意识，有助于引导高校努力关注人才市场需求的变化，重视提高人才培养的市场适应性。

### 7.3.2 降低劳动力市场的分割程度

目前我国劳动力市场还仍然存在着地区分割、城乡分割、行业分割等现象，对劳动力市场的均衡发展带来非常大的影响，导致地区之间、城乡之间、行业之间存在大学毕业生就业失衡现象。而劳动力的跨区域、跨行业流动将会在很大程度上缓解这种失衡现象。因此，要突破地区和所有制界限，降低由于户籍、城乡、行业类型的差别造成大学毕业生的高能低配现象的概率。尤其是要缩小区域间、行业间的收入差距，降低人才在不同劳动力市场之间工作转换的成本，不断完善大学毕业生的双向流动和选择机制，全面打通劳动力市场的运行通道，从根本上改变劳动力市场的分割局面，避免出现东部、城市地区及一些垄断部门出现过度教育现象，而西部、农村和农业部门长期存在教育不足现象，构建全国一体化的劳动力市场，完善劳动力市场的运行机制。

总之，加强高校人才培养与劳动力市场对接是一项复杂而艰巨的任务，需要全社会的共同努力才能完成。而且高校人才培养与劳动力市场的对接是相对的，在改革中消除或减少了人才供求中的某些矛盾，但是随着外界条件的变化，又会出现一些新的问题。因此，加强高校人才培养与劳动力市场对接的改革是长期的，无止境的，改革措施要不断更新，与时俱进。

## 八、结论、不足与展望

### 8.1 研究结论

本文从均衡的概念出发，借用劳动经济学的观点，运用实证分析法和理论分析法相结合的方式，分析高校人才培养与劳动力市场的非均衡问题，通过理论模型分析二者互动机理，并据此提出解决思路。

(1) 我国高校人才培养供给与劳动力市场人才需求之间长期非均衡的核心问题表现在两个方面，一是社会对高等教育的需求与我国现有的高校人才培养能力不足之间的矛盾，二是社会对国民素质要求越来越高与人才培养机制仍旧落后之间的矛盾。当前，我国高校人才培养与劳动力市场供求之间的失衡问题，主要表现在数量失衡、质量失衡和结构失衡三个方面。

(2) 劳动力市场供求变化不仅会影响高校人才培养的规模，而且还会影响高校人才培养的结构和质量。当经济结构发生变化时，用人单位对人才需求的数量和结构也会相应变化，而用人单位对人才需求的变化主要是通过劳动力市场的需求类型和数量的变化传导和反馈给高校，进而为高校调整人才培养规模和培养结构。

(3) 改革开放以来，我国高校人才培养与劳动力市场的关系经过了三个发展阶段。在改革开放初期，我国高校人才培养处于全面短缺状态；90年代之后，虽然在人才数量上仍然供不应求，但是在人才层次结构上，已经解决部分人才层次的短缺问题；1999年高校扩招之后，人才出现结构性过剩状态，表现为在东部和城市区域人才相对过剩、在西部和农村地区人才绝对紧缺并存的格局。

(4) 根据问卷调查统计,关于第一份工作与第一个学历匹配性、现有工作与最后学历匹配性问题,问卷调查显示:大学毕业生经过在劳动力市场上磨合后,匹配度明显上升。关于学历与工作匹配度问题,问卷调查显示:80%以上被调查大学毕业生认为自己的学历高于现有工作的知识与技能要求,而60%以上被调查用人单位认为存在高才低用现象。但就技能而言,60%以上的大学毕业生认为工作所需的技能高于在大学获取的技能,说明高校对大学生技能的培养离劳动力市场需求还有较大距离。大学毕业生到底缺乏哪些重要技能呢?62.9%的用人单位认为大学毕业生最缺乏的是解决问题的能力,而33.3%的大学毕业生认为自身最缺乏的是管理能力。

(5) 劳动力市场属于要素市场,劳动力需求是一种引致性需求,劳动力市场的供求,既受宏观经济因素的影响,又受微观个体选择的影响。其中,宏观因素包括经济增长水平、产业结构变迁和区域结构差异等等;微观因素包括高校、大学毕业生、用人单位市场主体力量。

(6) 高等学校和劳动力市场是两个完全不同的社会组织系统。高校人才培养它以知识的传承与创造为根本,以探求真理、教化社会、弘扬文化为目标;而劳动力市场的主体是企业,企业从事商品生产和经营活动,是以经济利益为终极追求,追求利润最大化是其发展的根本动力。高校人才培养只有在象牙塔精神导向与市场经济利益导向的博弈之间建立起一种平衡互动关系,才能实现与劳动力市场充分对接。

(7) 加强高校人才培养与劳动力市场对接的改革是一项系统性工程,仅靠高校自身的推进是不够的,需要政府、高校、劳动力市场等多方的共同努力。因此,要推进高校人才

培养与劳动力市场的紧密对接，要加快高校人才培养体制改革，改革措施要符合社会经济发展需要，要与时俱进。

## 8.2 研究不足与展望

由于受个人研究能力、时间以及掌握资料的限制，本文的研究还存在一些不足，希望在日后对该问题的研究中能进一步延伸和完善。

(1) 由于有效数据获得的难度，本文调查问卷的发放主要在广东省境内，调查对象主要是广东省的用人单位和就业人员，因此数据采集范围较小。未来进一步研究可以在考虑更广的范围内进行，考虑东、中、西部的区域差异和不同行业之间的行业差异。

(2) 在理论研究能力进一步提高的条件下，理论模型的设计可以在静态模型设计基础上，加入时间因素，考察动态模型，分析动态互动的机理。

## 参考文献

- Livanos, I. 2007. The incidence of long-term unemployment: evidence from Greece. *Applied Economic Letters*, 14:405-408
- Nick Wilton. 2008. Higher education, the 'knowledge economy' and 'knowledge workers': does current education policy make sense?, *CESR Review*, 4:1-6
- Wolf, A. 2002. *Does Education Matter Myths about education and economic growth*, London: Penguin Education
- Lizzi Holman. 2009. Future fit Preparing graduates for the world of work. *The Voice Of Business*, 1:56-62
- Chad Wilkerson. 2009. What Do Expected Changes in US Job Structure Mean for States and Workers in the Tenth District?. *Federal Reserve Bank of Kansas City*, 4:59-93
- 杨德广 (1989). 国家调控学校 学校自主办学市场引导培养——试论建立高等教育新的运行机制. *江苏高教*, (3): 7-11.
- 陈乃林、胡凤林 (1989). 应当建立一个什么样的高等教育运行机制. *高等教育研究*, (4): 3-5.
- 闵维方 (2000). 社会主义市场经济条件下高等教育运行机制的基本框架. *高等教育研究*, (7): 5-8.
- 李文利 (2002). 社会主义市场经济与计划经济下高等教育系统运行机制的本质区别. *清华大学教育研究*, (2): 102-108.
- 丁小浩 (2004). 我国专科与本科毕业生在劳动力市场上的相对位置和比较优势分析. *北京大学教育评论*, (4): 43-49.
- 蒋凯 (2004). 涵养科学精神——教育研究方法论的省思. *北京大学学报(哲学社会科学版)*, (1): 63-70.
- 陈雪梅 (2007). 以学生自主学习为主的实验教学模式实践与思考. *实验技术与管理*, (6).
- 胡国华 (2008). 高等教育与劳动力市场互动系统的研究. *科技与管理*, (9): 32-35.

- 阳荣威（2006）.高等学校专业设置与调控研究.华东师范大学博士学位论文.
- 朱军（2015）.大众化教育时代地方高校“精英人才”培养思考.常州大学学报（社会科学版），（2）:100-104.
- 林蕙青（2006）.高等学校学科专业结构调整研究.厦门大学博士学位论文.
- 郁秋亚（2017）.高校人才培养回归大学教育本位的路径.教育理论与实践，（3）:10-12.
- 刘宁（2017）.地方高校应用型人才培养策略研究.高教学刊，（3）:150-151.
- 马永霞，范先佐（2005）.高等教育需求主体间的冲突与化解.清华大学教育研究，（2）:42-46.
- 邱清（2017）.高校人才培养质量的控制机制研究.湖北经济学院学报，（2）:127-129.
- 汪睿（2016）.略论中国近代高校的精英人才培养模式.重庆科技学院学报(社会科学版)，（2）:97-102.
- 毛琳，杨大伟，张汝波（2016）.高校技能型分类人才培养模式研究.大学教育，（4）:27-28.
- 童杰（2016）.发达国家高校应用型人才培养模式及其对我国地方高校应用型人才培养的启示.高等教育研究，（1）:53-57.
- 孙鹏（2016）.关于民办高校人才培养适应市场需求的研究.中国劳动关系学院学报，（1）:116-119.
- 蒲德彦（2016）.模块化人才培养体系在地方高校中的实践与探讨.长江大学学报(社科版)，（3）:86-89.
- 武少新（2001）.谈毕业生就业过程中的“人才高消费”现象.广东行政学院学报，（3）:91-93.
- 王关义（2016）.我国行业特色类高校人才培养思路探析.国家教育行政学院学报，（4）:12-16.
- 鲍善冰；庞娟（2016）.主体间性理论对高校人才培养的价值探究.山西大学学报(哲学社会科学版)，（4）:97-99.



- 钟秉林（2015）.互联网教学与高校人才培养.中国大学教学，（9）：4-8.
- 朱庆峰，孟克，顾坤华（2015）.地方高校人才培养的社会适应性探究——以常熟理工学院为例.中国高教研究，（10）：91-94.
- 刘贵芹（2014）.创新高校人才培养机制的探索与思考.中国大学教学，（10）：4-8.
- 宋立秋（2013）.试论改革开放以来中国高校人才培养与劳动力市场的对接问题.中国外资，（22）：230-231.
- 刘智强（2011）.市场经济条件下我国高校人才培养模式存在的问题及对策研究.高等教育研究，（2）：79-84
- 冯皓（2009）.高校专业设置、人才培养与市场需求间的错位研究.中国大学教学，（2）：24-26.
- 周叶中；罗教讲（2000）.从市场需求看我国高校人才培养模式的改革.武汉大学学报(人文社会科学版)，（）：830-836.
- 刘振天（2014）.从外延式发展到内涵式发展:转型时代中国高等教育价值革命.高等教育研究，（9）：1-7.
- 王洪才（2014）.论高等教育的本质属性及其使命.高等教育研究，（6）：21-24.
- 李润洲（2010）.教育本质研究的反思与重构.教育研究，（5）：11-16.
- 毛盛勇（2010）.高等教育劳动力与中国经济增长——基于1999-2007年的面板数据分析.统计研究，（5）：53-57.
- 崔玉平（2009）.中国高等教育对经济增长率的贡献.北京师范大学学报(人文社会科学版)，（1）：31-37.
- 黄志坚（2005）.大学生就业难现象解析.中国青年政治学院学报，（4）：22-25.
- 杨雄（2005）.当前大学生就业形势与社会稳定.社会科学，（2）：64-70.
- 李和凤（2009）.大学毕业生择业价值观的现状比较分析.太原理工大学学报(社会科学版)，（9）：71-74.

张晓蓓,元朋(2010).我国过度教育现象研究—基于全国综合社会调查数据的分析.教育发展研究,(17):31-36

赖德胜(2006).缓解大学生就业困境的政府职责.中国大学生就业,(9)10-12.

马桂兰,李静(2009).经济学视角下“过度教育”的多因素分析.大学研究与评价,(5):51-54.

陈磊,朱庆卉(2009).中外过度教育理论研究综述.现代教育,(12):206-207.

## 附录 A

《关于高校人才培养与劳动力市场供求关系的问卷调查》

个人版调查问卷:

1、您的性别:

A 男 B 女

2、您来自:

A 农村 B 大城市 C 中小城市 D 小城镇

3、您目前的工作地点是:

A 出生地 B 毕业院校所在地 C 均不是

4、您的工龄:

A 1年以下 B 1-3年 C 3-5年 D 5-10年 E 10年以上

5、您所在的院校属于:

A 985 B 211 C 省级重点高校 D 普通本科院校 E 高职院校

6、您的最后学历:

A 专科及以下 B 本科 C 硕士研究生 D 博士研究生

7、您第一学历的专业属于:

A.哲学 B.经济学 C.法学 D.教育学 E.文学 F.历史学 G.理学 H.工学工.农学

J.医学 K.管理学 L 军事学

8、您目前所在单位的性质:

A 政府机关组织 B 事业单位 C 国有企业 D 港澳台资等外资企业 E 民营企业 F

协会组织 G 其他

9、您目前所在单位的行业：

A 农林牧渔业 B 采矿业 C 制造业 D 住宿和餐饮业 E 金融业 F 房地产业 G  
租赁和商务服务 H 信息传输、计算机服务和软件业 I 科学研究、技术服务和地质勘查业  
J 卫生、社会保障和社会福利业 K 教育 L 文化、体育和娱乐业 M 水利、环境和公共  
设施管理业 N 国际组织 O 交通运输、仓储和邮政业 P 电力、燃气及水的生产和供应  
业 Q 建筑业 R 批发和零售业 S 住宿和餐饮业 T 公共管理与社会组织

10、您目前的职业属于：

A 单位负责人 B 专业技术人员 C 办事人员和有关人员 D 商业、服务业人员 E  
农林牧渔水利业生产人员 F 生产运输设备操作人员及有关人员 G 其他

11、您目前所在岗位类别：

A 高层管理岗 B 中层管理岗 C 基层管理岗 D 一般员工 E 高级专业技术岗  
F 中级专业技术岗 G 初级专业技术岗

12、您对目前的工作是否满意

A 满意 B 基本满意 C 不满意

13、您目前的工作跟您的专业对口吗？

A 非常对口 B 对口 C 说不好 D 不对口 E 非常不对口

14、您第一份工作所需技能跟您所掌握的技能匹配吗？

A 非常匹配 B 匹配 C 说不好 D 不匹配 E 非常不匹配

如果不匹配，请问是：

A 工作所需超过自己掌握的技能 B 掌握的技能超过工作所需 C 说不好

15、您现在的工作跟您所掌握的技能匹配程度：

A 非常匹配 B 匹配 C 说不好 D 不匹配 E 非常不匹配

如果不匹配，请问是：

A 工作所需超过自己掌握的技能 B 掌握的技能超过工作所需 C 说不好

16、您觉得您第一份工作跟您的第一学历的匹配程度？

A 非常匹配 B 匹配 C 说不好 D 不匹配 E 非常不匹配

如果不匹配，请问是：

A 所获学历高于工作要求 B 所获学历低于工作要求 C 说不好

17、您觉得您现在的工作跟您最后学历的匹配程度？

A 非常匹配 B 匹配 C 说不好 D 不匹配 E 非常不匹配

选择 D 和 E 的请回答 17.1 和 17.2，否则直接转 18 题：

17.1 如果不匹配，请问是：A 所获学历高于工作要求 B 所获学历低于工作要求

C 说不好

17.2 如果不匹配，请问您近期有跳向更高水平的工作的打算吗？

A 有 B 没有

18、您觉得您现在的工作跟您的就业期望匹配吗？

A 非常匹配 B 匹配 C 说不好 D 不匹配 E 非常不匹配

如果不匹配，请问是：A 就业期望高于现实工作 B 现实工作超出就业期望 C 说

不好

19、您觉得您的收入跟您教育投资的成本相较？

A 收入高于投资的成本 B 收入小于投资的成本 C 二者基本差不多 D 说不好

20、您觉得您目前的收入跟以前获取相同学历的人相比?

A 前者高于后者 B 前者低于后者 C 差不多 D 说不好

21、与相同学历、不同行业的人相比,您觉得自己的收入如何?

A 较低 B 差不多 C 较高

22、在工作中,您是否觉得男性比女性更容易得到提升和锻炼的机会?

A 不是 B 机会均等 C 是

23、您认为您拥有比工作岗位要求较高的工作技能吗?

A 没有 B 基本匹配 C 有

24、在大学期间,您所获得的相关等级证书是否对就业有帮助?

A 很小 B 一般 C 很大

25、您的工作所需与您在学校学习的知识匹配吗?

A 工作所需高于学校获取的知识 B 工作所需低于学校所获取的知识 C 二者匹配

26、您的工作所需与您的在学校学习的技能匹配吗?

A 工作所需高于学校学习的技能 B 工作所需低于学校学习的技能 C 二者匹配

27、您的工作所需与您在学校锻炼获得的能力匹配吗?

A 工作所需高于学校锻炼获得的能力 B 工作所需低于学校锻炼获得的能力 C 二者匹配

如果不匹配,请问最突出的是:

**A** 解决问题的能力    **B** 人际交往能力    **C** 管理能力    **D** 协调能力    **E** 组织能力

**F** 创新能力    **G** 战略规划能力    **H** 时间管理能力    其他

**28**、您的工作与您的性格、个性匹配吗？

**A** 非常匹配    **B** 匹配    **C** 说不好    **D** 不匹配    **E** 非常不匹配

**29**、在选择职业的过程中，父母所从事的职业对您是否有影响？

**A** 有    **B** 没有

**30**、您认为在学校学习中哪项对您能力培养影响最大？

**A** 学校级别（是否 985/211）    **B** 师资力量    **C** 教学设施



用人单位版调查问卷:

1.企业规模

A 50 人以下 B 50-100 人 C 100-500 人 D 500 人以上

2.企业行业类型

A 农林牧渔业 B 采矿业 C 制造业 D 住宿和餐饮业 E 金融业 F 房地产业 G  
租赁和商务服务 H 信息传输、计算机服务和软件业 I 科学研究、技术服务和地质勘查业  
J 卫生、社会保障和社会福利业 K 教育 L 文化、体育和娱乐业 M 水利、环境和公共  
设施管理业 N 国际组织 O 交通运输、仓储和邮政业 P 电力、燃气及水的生产和供应  
业 Q 建筑业 R 批发和零售业 S 住宿和餐饮业 T 公共管理与社会组织

3.企业性质

A 政府机关组织 B 事业单位 C 国有企业 D 港澳台资等外资企业 E 民营企业 F  
协会组织 G 其他

4.访谈人职位:

A 高管 B 中层管理人员 C 一般职员

5.企业每年招聘应届生占总招聘数量的百分比

A 30%一下 B 30%-50% C 50%以上

6.招聘应届生的原因

A 毕业生已经具备企业所需的知识和能力

B 学生素质较好, 可以按照企业需求进行重新塑造

C 其他

7.招聘应届生学历最大部分的是

A 硕士及以上 B 本科 C 本科以下

8.对研究生毕业生的职业规划是

A 管理人才 B 专业人才 C 前台业务人员 D 一般职员

9.对本科毕业生的职业规划是

A 管理人才 B 专业人才 C 前台业务人员 D 一般职员

10.对本科以下毕业生的职业规划是

A 管理人才 B 专业人才 C 前台业务人员 D 一般职员

11.本科学历职员与专科学历职员相比具有什么特点

A 专业知识理解能力更强 B 动手能力比较差 C 工作眼高手低 D 比较有拼劲 E 综合能力强

12.招聘时最看重候选人的特质（多选）

A 毕业学校 B 毕业专业 C 个人专业能力 D 个人性格 E 是否学生干部 F 实习经历  
G 家庭背景 H 成绩 I 性别

13.您认为学校所培养的知识和企业需求的契合度

A 20%以下 B 20%-50% C 50%以上

14.您认为大学生在学校锻炼获得的能力与贵企业所需能力匹配吗?

A 工作所需高于学校锻炼获得的能力 B 工作所需低于学校锻炼获得的能力 C 二者匹配

15. (接 12 题) 如果不匹配, 请问最突出的是:

A 解决问题的能力 B 人际交流能力 C 管理能力 D 协调能力 E 组织能力

F 创新能力 G 战略规划能力 H 时间管理能力 I 其他

16. 您认为大学生在大学期间所获得的相关等级证书对日常工作有帮助吗?

A 很小 B 一般 C 很大

17. 您认为在学校学习中哪项对大学生能力培养影响最大?

A 学校级别 (是否 985/211) B 师资力量 C 教学设施

18. 在企业用人时, 男性职员比女性职员更容易得到提升和锻炼的机会吗

A 不是 B 机会均等 C 是

19. 贵单位的新进毕业生离职率高吗

A 3%以下 B 3%-8% C 8%-15% D 15%以上

20. 您认为毕业生离职最重要的原因是什么

A 员工能力不足 B 所提供薪水没有竞争力 C 员工发展空间遇到瓶颈