

大学生就业中的院校歧视行为研究 ——以东北某大型国企为例

劳动经济学院 方志**

摘要:企业招聘行为中存在着大量的歧视行为,目前备受关注的更多的是性别歧视、学历歧视、户籍歧视等问题。而基于大学毕业生的毕业院校类型的不同而存在的新的类型的歧视并没有受到学者应有的关注。本文从众多企业招聘条件中的“211院校毕业”条件出发,分析当前我国大学生就业市场上所存在的院校歧视情况,并基于对我国东北某大型国企的实地调查的结果,以“功能论”的视角来分析该种招聘歧视行为产生的深层次原因。最后在此基础上,笔者提出相应的对策和建议。

关键词:招聘条件;歧视;大学生就业;国企

Research on Prejudice of Different University Graduates When They Are Employed: Take Some Giant State – owned Enterprises in the Northeast for Example

School of Labor Economics, Capital University
of Economics and Business, Beijing, China, Fang Zhi

Abstract: There are some kinds of prejudices in the enterpriserecruitment. Some researchers have paid attention to discriminate against gender, education and Hukou. However, prejudice of different university graduate is ignored. This paper analyses the acts of prejudice against university graduates when they are

* 基金项目:北京市属高等学校创新团队建设与教师职业发展计划项目“首都人口、环境与发展研究团队”(IDHT20130523);北京市社科规划项目(12SHB001);首都经济贸易大学劳动经济学院研究生培养——研究生教育能力建设与提升项目。

** 方志(1977—),安徽巢湖人,首都经济贸易大学劳动经济学院博士研究生;人口与经济编辑部主任,副编审。研究方向:人力资源开发和人才发展。

employed, based the reviews of the enterprise recruitment qualifications. The underlying reasons of the prejudice of the different university graduates have been expounded from the angle of functionalism which also based the survey of some giant state – owned enterprises in the Northeast. In addition, some countermeasures and suggestions have been put forward.

Keywords: recruitment qualification; prejudice; the employment of college students; state – owned enterprises

一、问题的提出

歧视(prejudice),《现代汉语词典》将其解释为“不平等地看待”^[1]。社会学对歧视的解释是,从社会的角度看,歧视是不同利益群体间发生的一种情感反应及行为^[2]。歧视一般由歧视方和被歧视方两个利益群体构成。一般情况下,歧视方由于担忧被歧视方对自己的地位、权利、利益、习惯、文化等造成威胁或挑战,而在言论或行为上对被歧视方进行丑化、中伤、隔离,甚至伤害。歧视实际上是歧视方在寻找说不出的理由,使不合理合法、不公平、不正义的事情维持下去,从而达到维护歧视方的地位、权利、利益、习惯、文化的目的^[3]。歧视有很多种,常见的有种族歧视、国别歧视、地域歧视、身份歧视、性别歧视、户籍歧视、职业歧视等^[4]。具体来说,很多类型的歧视之间又是相互关联的。比如我们常见的户籍歧视则同身份歧视密切联系,而身份歧视则又和职业歧视关系密切。

和企业招聘相关的歧视则主要是就业歧视,或者可以称为劳动力市场歧视^[5]。就业歧视指在其他条件相同的情况下,甚至部分劳动力供给者具有更好的劳动力供给条件,但是由于这部分劳动力个人的非经济特征而遭到雇主的拒绝,因而承受着不适当的失业比重^[6]。国际劳工组织 1958 年通过的《就业与职业歧视公约》(第 111 号公约)中界定:基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族、血统或社会出身的任何区别、排斥或特惠,其效果为取消或损害就业或职业方面的机会平等或待遇平等。另外,有关成员在同雇主代表组织或工人代表组织——如果这种组织存在——以及其他有关机关磋商后可能确定其效果为取消或损害就业或职业方面的机会平等或待遇平等的其他区别、排斥或特惠,也是歧视,包含得到职业培训的机会、得到就业的机会、得到在特殊职业就业的机会以及就业条件^[7]。有鉴于此,有的学者将就业歧视或是劳动力市场歧视更进一步地定义为:那些具有相同能力、教育、培训和经历并最终表现出相同的劳动生产率的劳动者,由于一些非经济的个人特征引起的在就业、职业选择、晋升、工资水平、接受培训等方面受到的不公正待遇。非经济的个人特征,主要是指种族、性别、肤色、年龄、家庭背景、民族传统、宗教、身体素质和原有国籍等^[5]。

如前面所提到的一样,就业歧视往往是同其他类型歧视相关联的。就业歧视往往

在劳动者就业的不同方面呈现出来。比如就业中往往会出现性别歧视、户籍歧视、身份歧视、学历歧视,甚至是身高、相貌歧视等。对于就业歧视中这些方面,有些是法律规定不可以出现的,而更多的则是法律未能及时、完全禁止,属于隐性的歧视性行为^[8]。我国的《中华人民共和国就业促进法(草案)》给出了几种就业歧视的形式:民族、种族、性别、宗教信仰、年龄、身体残疾。但并没有包括其他一些如今普遍存在的歧视,例如身高歧视、相貌歧视、身体状况(乙肝及 HIV/AIDS)歧视、婚育状况歧视、地域歧视、户籍歧视。为此,可见我国的《就业促进法》在就业歧视上也未能完全发挥应有的作用。

在大学生就业中,就业歧视行为也是普遍存在的。这一点在企业的人力资源管理的各个方面都十分普遍,而在企业的招聘环节中表现得尤为突出^[9]。从人才市场上的众多招聘行为来看,大学生就业行为中,表现比较突出的主要有以下几种歧视^[10]:
①性别歧视。男大学生在就业时相对容易,女大学生则相对困难。
②学历歧视。很多企业最基本的工作岗位也要求高学历,对于普通学历的学生,尤其是大专学历的学生产生不利影响。
③户籍歧视。具有北京、上海等本地城市户口的大学生在就业时往往会具有更多的选择机会,很多岗位点明具有本地城市户口的才能申请。
④身高、相貌歧视。很多企业,尤其是服务性行业的企业对新员工的身高、相貌往往具有隐性的要求。

除此之外,近些年来,大学生就业市场还产生了一种新的歧视:院校歧视^[11]。在此,有必要对院校歧视重新作一定的说明。之所以说院校歧视是一种新的歧视,只是近些年才凸显,是因为,我们通常所理解的院校歧视有两重意义。一是我们以往所能看见的招聘中对大专院校等的歧视,即许多岗位明明对应的是基础的工作,大专生甚至中专生可以胜任,却必须要本科生才能进入招聘。这方面的歧视,很大程度上与学历歧视相对应,可以归于后者。另一种则是对于非名校大学毕业生的歧视。用人单位往往会言明重点院校的学生优先考虑。这样一种院校歧视(个别研究者将此定义为校别歧视)近些年来发生了两个方面的变化:一个变化是招聘的规定更加苛刻。早先很多招聘单位会言明重点院校的学生优先,近些年来,随着大学生就业压力的加大,用人单位话语权逐渐增多,慢慢地演变成更多的单位直接言明非重点院校的大学生不予接受。另一个变化则是就业市场上对于重点院校的理解更加明确。早先用人单位对于重点院校的理解往往会与各个学校的口碑相关联,对重点院校的认定也缺乏统一的规定,而近些年来,更多的用人单位会基于方便招聘操作的原因硬性规定他们所理解的重点院校就是指“985”“211”这两类院校。考虑到“985”院校较少,很多单位并不作更多的区分,统一规定为“211”院校,在很多时候,“985”院校等同于“211”院校待遇。

我们认为,大学生就业市场上对非“211”院校毕业生的就业歧视是一种新的就业歧视行为。这种就业歧视虽然近些年来才开始凸显,但随着大学生就业压力的加大,

社会上不同部门针对大学生就业的调研的增多,确实可以反映出其普遍性与严重性。有鉴于此,本文关注大学生就业市场上这种新的就业歧视行为,尤其关注这种歧视行为背后产生的深刻原因。本文通过对国内大型国企的招聘条件的梳理,选择东北某大型国企作为调研单位,通过与该单位部分领导岗位以及人力资源人员的交流互动,对大学生就业市场上院校歧视的产生原因进行深入分析,并采用“功能论”作为对此社会问题的分析视角,对这个问题进行详细分析。最后,基于实际分析结果,对如何减少甚至消除大学生就业中的院校歧视行为提出意见和建议。

二、大学生就业中院校歧视行为产生的深层原因

众所周知,歧视来源于一种偏见,往往是偏见达到一定程度后的产物^[2]。按照社会心理学的理论,偏见作为一种认知,在其习得的过程中往往有一定的环境原因,同时,偏见的习得也往往同社会化过程中大的环境背景密切相关^[12]。如同众多劳动力市场上的其他歧视行为那样,表面看来,歧视是歧视者自身的偏见认知,但如果将这种偏见认知放大到宏观的社会化背景来看,歧视往往反映出劳动力市场上不同群体之间深层的分层分化^[11]。与此同时,歧视表面上显示出歧视者在主观上的错误认知,但实际上,歧视往往是歧视者在客观背景下经过权衡分析所做出的有利于自己的主观选择^[13]。从这个角度来看,歧视通常在第三方来看,是一种错误的、失败的认知过程,但实际上,对于歧视者而言,歧视这一行为往往对自己具有某种“功能”,通过歧视行为,歧视者能够获得自己的最大化利益。

有鉴于此,笔者采用社会学中功能论的视角来观察分析歧视者的主动歧视行为,通过考察歧视行为能够为歧视者带来的种种功能,对歧视行为产生的深层原因进行分析。考虑到大学生就业中的院校歧视行为,笔者关注到用人单位这一歧视者,通过分析院校歧视行为对用人单位带来的种种“效用”,来分析大学生就业中院校歧视行为产生的深层次原因。

(一) 受访企业招聘中的院校歧视行为

笔者在初期分析院校歧视行为时发现,院校歧视行为往往同用人单位的类型密切相关。在当前的大学生就业市场上,发生院校歧视行为最多的,往往是劳动力市场上具有更多话语权、主动地位的大型企业。不仅仅如此,相比国内企业来说,外资企业在劳动力招聘上往往更加规范:一方面,更加注重个人的能力,对于学历以及毕业院校没有如国内大部分企业那样看重;另一方面,外资企业在招聘环节上更加规范化,其招聘条件中往往不会出现较多的明显的歧视性规定。归纳起来,在目前的大学生就业市场上存在院校歧视最多的,也是最有代表性的则是国内的大型企业,尤其以大型的国企最为明显。笔者在随后的考察中发现,我国的国企在招聘条件上越来越趋向于同类化。大型国企,尤其是带“国”字头的国企,在招聘条件中往往会设置“211”院校的

门槛。

有鉴于此,笔者利用2012年7月中旬进入东北某大型国企参加社会实践的难得机会,以这一“国字头”大型国企为考察单位,通过对这一个案进行深入观察,力图揭示目前存在于此类用人单位的大学生就业中的院校歧视行为产生的深层次原因。

受观察企业(基于研究伦理,文中仅以“东北某大型国企”称呼)主体及总部坐落于中国东北,是国内少见的国有特大型集团公司,拥有悠久的历史 and 辉煌的经历。经过多年的改革和发展,到目前为止,整个集团拥有职能部门18个,全资子公司和控股子公司都在15个以上,其中,上市公司4个。从企业人力资源总量上来看,该集团公司已经拥有员工十余万人。

2012年,该大型国企对于应届的大学毕业生设置的招聘条件明确地放在集团公司网页上,全部条件如下:①国家“211”院校统招应届本科(不含专升本)及以上学历的毕业生;②专业对口,在校期间表现良好,无处分;③按规定学制如期取得毕业证和学位证,且本科生英语通过国家四级、研究生英语通过国家六级[2005年6月后参加全国大学英语四六级考试,成绩报告单总分在426分以上(含426分),其他语种应取得相当于国家英语四六级水平的证书];④身体健康。

考察该大型国企的招聘条件,可以看出,招聘的第一个条件就是要求大学毕业生应该毕业于国家“211”院校。总的来说,招聘的四大条件中的“专业对口”这个条件,因为专业具有大小之分,在实际操作中往往有着不同的解释;身体健康,则缺乏事先必要的证明手段。只有毕业院校与四六级考试成绩属于硬性的规定。

该大型国企对于应届大学生就业设置的招聘条件如此,其实际的操作情况又是如何呢?笔者通过与该大型国企的组织人事部的领导交谈得知,自从设置了非“211”院校毕业生不得进入的条件以来,公司历年来严格按照此条件进行用人的招聘。“我们的领导对这个事很重视,如果不是211院校,谁打招呼也不行!”(b001,人力资源主管),“我们的大领导说了,(这个用人条件)一定要给我顶住,我没有顶住,那是我的失职;你们没有顶住,那就是你们的失职”(a001,人力资源专员)。

(二)院校歧视行为在该大型国企产生的深层原因分析

笔者以功能论的视角来考察大学生就业的院校歧视行为,通过对该大型国企组织人事部门以及其他相关人员的交流互动加以归纳,可以发现,院校歧视这样一个看似只是简单地基于主观偏见的行为对于这样的大型国企来说,发挥着众多“功能”,其中,最主要的功能存在于以下三个方面:

1. 简历筛选作用

笔者在同其他具有学历歧视或其他类型歧视行为的用人单位的招聘者们沟通时发现,招聘工作看似简单,其背后却往往积压着无数个烦琐的重复劳动。当招聘者面对着纷涌而来的求职者堆如山高的简历时,无不“望简历而兴叹”。对于无数份简历,

尤其是同质化特别严重的简历的筛选,工作量无疑十分巨大。而伴随着我国高校的扩招以及由其而来的每年大学生就业潮,加之每次招聘的时间都比较集中,很可能会出现有些岗位只招聘寥寥几人,而收到的简历却成千上万的境况。有鉴于此,用人单位往往不得不在招聘条件中特别提出来一定的与具体岗位胜任力不太相关或是根本无关的限制条件^[14-16],而歧视行为也往往伴随此情形出现。具体到大学生就业市场上,则此种情况更是多见。原因是我国大学生培养同质化十分严重,大学生的能力、素质很难从其简历得以区分。用人单位很难通过纯粹的简历文本对求职者做初步的筛选,为此,为了降低不必要的过多的招聘成本,用人单位不得不在学生的素质之外的其他方面设置各类门槛。考虑到我国的高校培养的规模化与同类化,还缺乏在学习成绩之外的必要的对于学生素质的通行与可行的认定方法,用人单位不得不退而求其次,在部分能外显的、便于操作的方面,诸如学历、毕业院校、四六级成绩上设置额外的门槛。

具体到本文中观察的这样一个规模巨大的国有企业,稳定的工作环境,加之良好的企业品牌,使得该大型国企更多地受到全国各校毕业学子的青睐,这使得该大型国企每年在招聘时接收到的简历往往呈“海量”的状态。为此,不能不对招聘的条件增加更多的门槛。如前面描述中所写的,毕业院校必须是“211”院校,同时四六级成绩必须达到一定要求,只有如此,简历才能被接收。比较有意思的是,在笔者同该大型国企的人员进行互动的过程中,对方对此问题闪烁地表达了两种意思:一种意思是,不得不设置“211”院校的条件,“否则岂不是来求职的人更多,那怎么能够应付过来”(a001,人力资源专员);另一种意思则是,“都同样是大学毕业生,你能说谁比谁好多少呢?没办法,既然怎么都要招人,大家都差不多,何不直接要好的学校的呢?”(a002,人力资源专员)对于第一种意思,无疑是同大多数有过歧视行为的用人单位一样,认为为了降低招聘的时间、精力等各类成本,不得不冒着使得部分不符合歧视条件而自身能力素质很高,甚至是特别贴近招聘岗位胜任力的人被埋没的风险。第二种意思,则更为复杂,其隐含的意义则是,我国高校培养模式如此,大学生的能力素质基本上都不怎么好,就算设置了歧视条件,那些被该条件挡在外面的人中,未必会有能力素质很好的人。也就是说,虽然有遗失真正人才的风险,但这种风险很小,甚至没有(因为可以认为“211”院校的学生虽然素质也不怎么样,但矮子中选将军,从总体上来说,还是比其他类型学生素质要更高些)。

2. 标示作用

考察该大型国企的招聘历史,可以看出,该大型国企在招聘中明确提出来必须是“211”院校的条件出现,也就是“最近三五年才开始的”(a003,人力资源部劳动关系专员)。为什么先前并没有出现此种院校歧视而最近几年才开始显现?笔者认为这是同我国宏观的大学生就业背景相关联的。我国大学生就业难问题的出现虽然不止“三五年”的历史,但该问题却是伴随着高校扩招的加速而开始越来越严重,尤其是最

近几年,大学生就业的困难程度更是逐年加大。微观来看,对于用人单位来说,近年来参加招聘的大学生却是越来越多,为此,有必要增加额外的条件以达到如前面所说的建立筛选从而降低招聘成本的目的。但笔者在考察中发现,院校歧视行为的出现并不仅仅是基于上面的原因,从行业来看,我们会发现院校歧视行为的出现往往不是某一家用人单位的孤立选择,更多的时候是同行业内的多家企业共同选择的结果。以被观察的该大型国企为例,不仅仅是该集团企业选择了院校歧视,我们通过企业网络的梳理发现,同该东北大型国企同类的“国字头”的众多大型国企,在招聘的条件中也同样选择了院校歧视。

对于这样一种现象,笔者认为这往往是企业在大的环境下的外界互动的结果。有两种动机形成了此种院校歧视行为。一种是“随大流”。如果在同行业中其他用人单位都做了某种选择,则很可能更多的用人单位会主动做出同类的选择。被观察的大型国企的院校歧视行为出现的时间很短,“也就是最近三五年的事情”(a003,人力资源部劳动关系专员),我们可以把它看成是企业对于大的环境的一种顺应。另一种动机则是标示作用。当行业内其他企业都对大学毕业生提出了苛刻的要求时,其他的用人单位往往也会提出同样苛刻的要求,这一方面是对大环境的顺应,另一方面,企业通过此种行为可以表明自己具有同样行为的能力。具体到院校歧视上,当其他用人单位出现院校歧视时,少数用人单位,尤其是龙头用人单位也需要跟上,只有这样,才能表明该用人单位和那些单位同等重要,也同样具有某种声望。这方面的情况在被观察的大型国企的人员表示“其他用人单位都是这样,我们也应该这样”(a002,人力资源专员)上可以得到证明。

3. 被动地抵御用人中不正之风的作用

前面所说的两种原因,在劳动力市场上的其他类型单位中往往也会出现。而笔者很感兴趣的是,为什么不是在其他类型的单位,而偏偏是在“国字头”的大型国企中集中地出现了这样的院校歧视行为。通过同该大型国企的组织人事部的人员交流,笔者了解到,原来“必须为‘211’院校毕业”这样一个条件可以成为用人单位抵御招聘进入中的不正之风的很好的手段。

按照被观察的大型国企内部人员的解释,招聘的活动中存在“招谁不是招?”(b001,人力资源主管)、“都是大学生,凭什么你能够进入,我就不能进来?”(c001,人力资源集团副总)的现象,由此可见,招聘的标准原本有些模糊,对招聘标准的把握往往就伴随着部分人治的情况出现。也正因为如此,往往会产生招聘过程中的权力寻租,由此便会让少数有关系的人想方设法地通过人情关系将原本在劳动力市场上不具有竞争力的人员填充进来。大型“国字头”国企一方面工作稳定,另一方面工作压力相对劳动力市场上其他类型企业较小,为此,其深受全国各地众多大学毕业生的青睐。被观察的这样类型的大型国企规模庞大,平时和各行业各系统发生直接间接交流的机

会也较多,为此,和其发生互动关系的单位、人员众多,加之中国特有的人情社会环境,每年希望通过各种关系进入被观察的这样的大型“国字头”国企的人员层出不穷。对于这部分人员,虽然有一部分可以推挡,但还是有很大一部分人员社会关系相对较为复杂,若无特别的情况,很难推辞不予接受。如果这种用人方面的不正之风盛行,则用人单位必将被各类低质量的人员充斥,从而影响用人单位自身的发展。有鉴于此,在招聘中划定一定的条件,而且是不得突破的强制性条件,可以在很大程度上达到防御性的目的。如本文中被观察的这样同类的“国字头”大型企业在招聘中加入“非‘211’院校毕业不予进入”的强制性条件,唯有如此,才能在很大程度上防止大部分不符合要求而又具有强硬社会关系的人员进入。毕竟和劳动力市场上的众多优秀大学毕业生相比,那些拥有先赋条件(强硬社会关系)的人员,未必同样具有良好的后天地位(“211”院校毕业)。

对于大型国企使用院校歧视来抵御招聘活动中的不正之风,以及这种院校歧视对于用人单位所发挥的巨大的“功能性”,我们可以通过被观察大型国企对于“211”院校这一条件的坚守获得一定的认识。据被观察的大型国企的组织人事部领导介绍,最近几年自从集团公司制定了“非‘211’院校不得引入”的条件以来,不具有“211”院校条件而进入的新员工只有一名。该新进员工之所以不是“211”院校毕业生却能够进入集团公司工作,主要基于两个方面的原因:一是该学生所学的专业为产品外形设计,该专业属于艺术院校类专业,所有“211”院校都不曾开设,而偏偏该专业对于集团企业十分重要,该学生属于迫切引入的人才;二是该学生在毕业前曾获得过全国性的某次比赛的产品外形设计一等奖,其个人能力通过这种大奖已经获得了证明。除去这个唯一的例外,被观察的大型国企这些年对于招聘标准可谓牢固坚守。正是通过这种坚守,被观察的大型国企才获得了很好的进入用人环境。通过与被观察的大型国企组织人事部人员的交谈,笔者发现该企业的领导以及人力资源相关人员对于招聘中的不正之风显现出一种明显的抵御式的姿态。从该企业组织人事部人员口中所说的“我们的领导对这个事很重视,如果不是211院校,谁打招呼也不行!”(b001,人力资源主管)可见,院校歧视在此的确发挥了一定的抵御招聘中的不正之风的作用。“我们的大领导说了,(这个用人条件)一定要给我顶住,我没有顶住,那是我的失职;你们没有顶住,那就是你们的失职”(b001,人力资源主管),更能够体现出院校歧视行为在抵御招聘中不正之风中显现出的巨大的功能性。

三、相关启示及结论

通过此次对被观察大型国企的考察,结合笔者对我国当前院校歧视行为的分析和研究,尤其是对如文中所提及的这样同类型的大型国企的院校歧视行为的集体行为的分析,笔者对于当前我国新近出现的院校歧视行为得出如下启示与结论:

第一,所谓的院校歧视行为,绝对不是如人们所想象的那样只是单纯基于认知的片面性而形成的毫无道理的偏见,从社会学中功能论的视角出发,对此进行仔细审视,可以发现我们所认为的“错误的”“单纯基于偏见”的院校歧视行为往往对于用人单位发挥着较多的有利功能。从歧视的主体来看,通常发生歧视的用人单位并不是如大家所想象的那样有着非理性思维,恰恰与此相反,用人单位表现出的更多的是一种理性的思考。我们外在所认为的“十分错误”的歧视行为,往往是用人单位经过利益权衡之后得出的有利于自身发展的“正确的”思考。

第二,我国新近出现的大学生就业中的院校歧视现象是同我国的宏观的劳动力市场环境密切联系的^[17-18]。总体来看,大学毕业生的供需严重失衡是造成招聘活动中供需双方力量严重失衡的最主要原因^[19]。我国多年来坚持的大学扩招政策造成了我国当前大学毕业生的人数过多,在当前我国经济发展结构未完成转型的大的背景下,大规模瞬间毕业的学生拥挤向就业市场,对于短期内无法实现突破的总需求造成挤压,由此产生日益严重的就业市场上的大学生就业难问题。严重的供过于求造成大学生就业市场上一岗难求,在此过程中,用人单位作为需求方掌握更多的话语权与决定权,为此能够在招聘过程中提出苛刻的甚至是明显带有歧视性的额外条件。解决这样的院校歧视问题,单纯靠劳动力市场的自身运行很难在短期内达到必要的效果。长期而言,只有我国大学毕业生的数量下降使得供给减少,或是产业结构的转型使得需求增加,我国宏观的劳动力市场供需格局发生逆转,大学生就业中的院校歧视问题方可以得到有效的解决。而若要在短期内对此问题加以解决,则需要简单的劳动力市场供需双方之外,更多地发挥第三方——政府的作用。通过政府制定相应的就业政策,在就业歧视法中增加新的限制性条件,可以一定程度上解决院校歧视问题。

第三,我国的院校歧视问题是同我国的宏观产业结构密切联系的。如第二个方面所说,产业结构未能尽快完成转型造成总体劳动力市场上对大学毕业生的需求不足,是造成院校歧视的一个重要原因。从另外一个方面来看,为什么偏偏是我国的大型国企而不是其他类型的用人单位发生了集中性的院校歧视行为?对这些大型国企的行业状况进行考察可以发现,这些大型国企往往都是具有一定历史的大型生产型企业,除了基础的低端工种以外,这些企业在当前的发展中需求最为突出的还是与机械等相关的工技能人才,这样的人才往往集中在普遍有工科背景的“211”院校中,少数非工科岗位的人员需求,往往也可以在最近几年普遍专业分布大而全化的“211”院校中得到满足。为此,这些大型国企通过“211”院校毕业生基本上能够满足其人才需求。而这也正是为什么偏偏是大型国企而非其他类型用人单位产生集中的院校歧视的一个主要原因。对于此问题加以分析,可以发现,一方面,目前主导我国宏观经济命脉的大型国企还处于普遍生产性的阶段,这部分企业在再发展过程中实现转型还需要更多的时间;另一方面,我国大型国企在人力资源管理上也处于落后阶段,对于非技术性、

非生产性的文科类人才引入的重视程度不够。对于这部分人才的引入,还局限于“211”院校,缺乏更加宏观的视角。用人单位在招聘过程中还深受早期工科化的人才理念的影响。

第四,当前我国大学生就业中的院校歧视问题的凸显是同我国大学生的培养模式密切相关的。我国的高校培养模式历来备受责难,尤其是在对大学生的能力培养上,更是被国内外的专家学者所批判。和国外的高等院校培养模式相比,我国的大学生培养还处于粗放式的发展阶段,表现为在培养过程中重课程轻实践、重被动教学轻主动创新、重同类化培养轻个性化发展^[20]。在大学毕业生素质上则表现为同质化倾向严重、个性化发展不足、整体素质较为低下、高知低能等。与此同时,不同的大学毕业生在综合能力素质上缺乏可行、方便的分级,为此,在劳动力市场上缺乏更多准确可行的质量上的衡量标准,这给用人单位在招聘时选人用人造成相当大的困难。为此,在劳动力市场上当优质企业出现劳动力接近“无限供给”时,基于招聘成本以及精细化不可行的考量,用人单位往往不得不退而求其次,转向寻求综合素质的近似指标,用以替代原先所追求的综合素质指标,于是毕业院校作为最直观、最可行的近似指标便为用人单位所看重。有鉴于此,要解决大学生就业中的院校歧视问题,还需要加快对我国大学生培养方式的改革,努力提高大学毕业生的整体综合素质,尤其是一般院校的毕业生的综合素质。与此同时,各个院校,尤其是非211院校应该结合自身特长加强大学毕业生综合素质中的特长教育,重视院校自身专业培养上的特色教育。以笔者所在的首都经济贸易大学为例,应该在自身几个特长专业上做精做细,争取在劳动力的细分市场上占据较大的优势。考察中,当笔者以及本单位领导向被观察的大型国企的组织人事部领导介绍首都经济贸易大学劳动经济学国家重点学科的情况后,该领导表示关于人力资源管理、劳动关系等劳动经济学方面的人才招聘将向更高一级的领导建议,看“是否能够将非‘211’院校的重点学科考虑进来”(b002,人力资源主管)。由此可见,当非“211”院校在某个劳动力细分市场上能够占据绝对的优势时,对于院校歧视问题的化解可能是一个可行的方法。

第五,我国当前大学生就业中的院校歧视行为还同我国独有的人情社会密切相关,正是因为劳动力市场上众多靠人情、关系、交换利益等产生的大量的非常规渠道的出现,逼迫众多用人单位不得不在招聘条件中添加原本不必要的额外硬性条件。有鉴于此,要有效解决当前我国大学生就业中的院校歧视问题,还不得不在宏观劳动力市场环境上加大整治力度,要抵制我国当前的劳动力就业市场上的不正之风,尤其是要解决公务员系统、事业单位、大型国企等最可能形成权力寻租情况的企事业单位的招聘公平性问题,对于这部分用人单位,要密切关注其组织人事工作,严防在这部分具有公权性质的单位出现系统化、网络化的组织人事腐败问题。当我国宏观劳动力就业市场环境出现改善之后,相信如本文中这样的“国字头”大型国企便不再需要通过

院校歧视这一原本“非正当”“有损于自身形象”的手段来被动抵挡整体大环境下的不利局面。

参考文献

- [1]中国社会科学院语言研究所词典编辑室. 现代汉语词典[M]. 5版. 北京: 商务印书馆,2006:1071.
- [2]吴帆. 认知、态度和社会环境:老年歧视的多维解构[J]. 人口研究,2008(4): 57-65.
- [3]朱懂理. 促进就业与反歧视研究综述[J]. 中国劳动,2004(2): 24-27.
- [4]张时飞,唐钧. 中国就业歧视:基本判断[J]. 江苏社会科学,2010(2):52-58.
- [5]杨河清,王守志. 劳动经济学[M]. 3版. 北京:中国人民大学出版社,2011: 299-300.
- [6]反歧视法律网. 反就业歧视媒体培训班课程纪要(一)[EB/OL]. [2012-07-21]. <http://www.fanqishi.com/detail.asp?ID=500>.
- [7]国际劳工组织. 第111号公约:就业和职业歧视公约[EB/OL]. [2010-07-21]. http://www.360doc.com/content/11/1007/14/7860863_154046955.shtml.
- [8]胡拥军. 论大学生就业歧视问题的法律规制[J]. 邵阳学院学报:社会科学版,2008(4):34-36.
- [9]刘增辉. 就业歧视,大学生心中永远的痛[J]. 教育与职业,2007(1):33-35.
- [10]王杏飞. 大学生就业歧视问题探究[J]. 理论探索,2012(6):18-22.
- [11]罗建河,姜超. 大学生就业政策效力的阶层差异分析[J]. 高教探索,2014(1):159-162.
- [12]张中学,宋娟. 偏见研究的进展[J]. 心理与行为研究,2007(2):150-155.
- [13]孙婧芳. 中国城镇劳动力市场对农民工歧视的研究进展[J]. 经济学动态, 2015(7):91-99.
- [14]刘畅. 当代大学生就业观现状调查与对策研究[J]. 经济研究导刊,2015(20):112-113.
- [15]黄瑞芹,张广科. 大学毕业生人才市场运行分析[J]. 江苏高教,2004(6): 103-105.
- [16]2011年中国大学生就业状况(首选)调查报告[EB/OL]. [2012-08-30]. http://job.chsi.com.cn/jyzt/zazhi/rd/201112/20111222/272162045.html;jsessionid=9EBD1B1B13324C75DBC9B7F2411F53D8.web35_8020.

[17] 李庆,郭姝姝. 大学生就业研究与我国人才市场建设[J]. 财经政法资讯, 2007(1):35-38.

[18] 《产业结构提升与就业》课题组. 产业结构提升与就业[J]. 中国统计,2011(3):26-27.

[19] 罗建河. 论我国大学生就业政策的有效供给[J]. 江苏高教,2012(2):101-104.

[20] 胡昱东,翁亮,欧阳润青,等. 大类培养模式下大学生职业生涯规划现状及指导策略[J]. 长春教育学院学报,2014(20):1-2,4.