

推拉理论视角下大学生进入 社会组织就业影响因素及对策

周爱萍

(福建江夏学院 公共事务学院, 福建 福州 350108)

摘要:为解决当前我国存在的大学生就业难和社会组织人力资源不足问题,促进大学生进入社会组织就业。通过运用推拉理论分析影响大学生进入社会组织就业的推力和拉力因素,进而结合当前我国大学生进入社会组织就业不容乐观的现状,提出政府、社会组织 and 高校三方共同努力,让大学生进入社会组织就业成为可能。

关键词: 推拉理论; 社会组织; 就业; 大学生

中图分类号: G 645

文献标识码: A

文章编号: 1008-7192(2016)02-0080-06

一、问题的提出

1. 文献梳理

大学生就业问题一直是学界研究的重点问题。目前学术界关于大学生就业问题的研究主要围绕大学生“就业难”、大学生就业的影响因素、大学生就业质量、大学生就业诚信、大学生就业教育、大学生就业指导六个方面展开^[1]。对大学生进入社会组织就业问题的探讨还处于初级阶段。综观已有对大学生进入社会组织就业的研究,主要集中在四个方面:其一,认识到社会组织的发展有利于拓展就业渠道。丁元竹的研究为国内此项研究做了开创性工作,他指出随着我国市场化改革和政府职能转变,公益部门的发展将为扩大就业提供新途径^[2]。其二,社会组织对于就业的作用研究。董文琪通过分析第三部门的人员结构特点研究了第三部门对就业的促进效应^[3]。其三,社会组织参与大学生就业问题的模式研究。这方面的研究非常少,大多数文章只是简单论及,已有文献中系统研究这个问题的是翟胜男的《非营利组织介入大学生就业的模式研究》,该研究虽提出了非营利组织介入大学生就业的模式——非营利组织与多方主体合作的模式^[4]。但是该研

究一是没有意识到社会组织直接吸纳大学生就业的重要作用,二是其提供的模式更多是一种理论探讨,缺乏现实依据。最后,在关于社会组织介入大学生就业方面零星的研究中,还包括就某一具体的社会组织进行的阐述,例如,校友会在大学生就业中的作用的研究就有一些,但并不全面,也仅仅是从表面的一些现象进行的阐述,而不是从组织本身的性质进行的分析。

总的来看国内已有的相关研究不仅数量上较少,而且显得比较零落、分散,不成体系,理论研究与经验研究相互脱节,经验研究寥寥无几。虽然,学界普遍赞成大学生进入社会组织就业,但缺乏对进入的理论基础、进入的影响因素和进入的具体途径进行更深层次的探索。鉴于此,本文从推拉理论的研究视角出发,分析大学生进入社会组织就业的影响因素,进而对如何推动大学生进入社会组织就业提供对参考。

2. 现实需要

就业关系到国计民生问题,全面建设小康社会的前提必须要保证比较充分的社会就业。从1999年高校扩招开始,大学教育慢慢由精英教育向大众教育转变,大学生就业难也成为社会各界关注的问题。据教育部网站消息,2014年,全国

收稿日期: 2015-10-27

基金项目: 福建省教育厅项目“大学生进入社会组织就业问题研究——以福建省高校为例”(JAS150622); 福建江夏学院青年科研人才培养基金项目“推拉理论视角下大学生进入社会组织就业问题研究”(JXS2015011)

作者简介: 周爱萍(1983-),女,福建江夏学院公共事务学院讲师,社会学博士,研究方向为社会组织研究。Email:jzqy406@163.com

高校毕业生数量达727万人。2015年3月9日，国务院总理李克强在十二届全国人大三次会议的政府工作报告上表示要着力促进创业就业。坚持就业优先，以创业带动就业。2015年高校毕业生749万人，为历史最高。要加强就业指导 and 创业教育，落实高校毕业生就业促进计划，鼓励到基层就业^[5]。因此，拓展大学生就业渠道问题的探讨是社会科学研究的重大课题，是兼具理论和实践意义的问题。

二、理论背景

1. 推拉理论

推拉理论是关于人口流动和移民研究的重要理论，最早可追溯到19世纪末。雷文斯坦从人口学的角度全面研究了人口迁移的原因，认为经济是人口迁移的最重要诱因：凡是严刑峻法、苛捐杂税、恶劣的气候条件、糟糕的社会亦即奴隶的贩卖等都会使人们不断地迁徙，但是，这些迁徙规模远不如人们追求财富的本能所带来的移民潮。20世纪50年代末，由唐纳德·博格（D·J·Bogue）在雷文斯坦人口迁移概念基础上明确提出了人口转移的推拉理论。他认为，从运动学的观点看，人口转移是两种不同方向的力量相互作用的结果，一种是促使人口转移的力量，即有利于人口转移的正面积极因素；另一种是阻碍人口转移的力量，即不利于人口转移的负面消极因素。具体来说，在劳动力迁出地存在着一种起主导作用的推力，在劳动力的迁入地有一种占主导作用的拉力，人口的迁移就是在这对力的作用下进行的^[6]。后来，乔治（P·Gepge）进一步细化了推拉理论的研究。该理论认为，人口迁移和移民搬迁在市场经济和人口自由流动的情况下，其原因是人们可以通过迁移改善生活条件。于是，流入地中那些可以让移民生活条件提高的因素就成为拉力，而流出地中那些不利移民生活条件改善的条件就成为推力。人口迁移就是在这两方面力量的作用下完成的^[7]。该理论也受到了各界的质疑，其中最大的质疑是个人能否真正自由地选择工作？但至今该理论仍被广泛引用。

2. 推拉理论对大学生进入社会组织就业的解释力

传统上，推拉理论主要运用在人口流动领域的研究，将其运用在其他领域的相对较少。如果我们把大学生进入社会组织就业也看作是推拉因素作用的结果，那么大学生进入社会组织就业的整个社会就业环境就是“推力”，而社会组织自身的吸引力则是起着“拉力”作用。大学生进入社会组织就业正是在推力和拉力的共同作用下实现的。

三、大学生进入社会组织就业的推拉因素

在国际上，由于各个国家的文化传统和语言习惯方面的差异，社会组织在不同的国家和地区有多种不同的称谓。如非政府组织（NGO）、非营利组织（NPO）民间组织、志愿者组织，慈善组织等等。这些叫法在内涵上区别不大，中国官方从2007年开始称之为社会组织。因本文研究重点的关系笔者将不对以上概念做细致的区别，所以行文都用社会组织统称以上所指。中国的改革开放为社会组织的发展带来了契机，经过三十多年的发展，中国社会组织数量的增长是有目共睹的。根据民政部《2014年社会服务发展统计公报》的统计数据显示，截至2014年底，全国共有社会组织60.6万个，比上年增长10.8%；吸纳社会各类人员就业682.3万人，比上年增长7.2%；形成固定资产1560.6亿元；社会组织增加值为638.6亿元，比上年增长11.8%，占第三产业增加值比重为0.21%；接收各类社会捐赠524.9亿元。此外，我国还广泛存在许多没有在民政部门登记注册的社会组织，有学者估计，这些没有登记注册的社会组织在数量上可能远远超过了注册组织的数量。虽然中国的社会组织数量一直是显著增长，但社会组织发展中依然受到许多制约，其中高素质人才的匮乏是制约其发展的关键。而同时作为中国最重要的人才群体的大学生却正面临着就业难的局面，许多大学生找不到就业岗位。如果我们把社会组织的发展和大学生的就业放在一起思考就会发现，社会组织与大学生在很大程度上是彼此需要的，它们的结合具有切实的可行性。以下将从推拉理论视角研究出发，探讨大学生进入社会组织就业

的“推力”和“拉力”因素。

1. 大学生进入社会组织就业的“推力”因素

(1) 大学生多元化的择业观念是进入社会组织就业的内部推力。从改革开放 30 多年来我国大学生择业观念的变迁来看,我国大学生在择业方式上从早期的“服从分配”到“走向开放”再到当前的“自主择业”的变迁,在这个变迁过程中,呈现出大学生在择业过程中主体性意识不断增强的特点;从择业首选标准来看大学生的择业观念,会发现呈现出从“看重社会声望”到“看重经济价值”再到“看重自我实现”的变化特点。大学生的择业视野扩大,择业空间也多元化,他们以更加多元化的主动选择适应新的社会经济环境和就业形势。随着中国经济持续稳定发展,“90 后”大学生成为大学生就业市场的主流,他们逐渐摆脱对基本物质生存条件的担心,开始追求个体的全面发展,对社会交往、尊重和自我实现等较高级的精神需求趋于迫切。当代青年大学生生长于改革开放的环境中,绝大多数都来自于计划生育的家庭中,一直以来他们都有追求自身价值的理想主义倾向,他们不仅价值追求多种多样,思想观念也比较新潮,更容易接受新事物,这些大学生们往往向往自由,渴望民主。当前社会组织所宣扬的自治性、志愿性、独立性和非营利性理念与当代大学生的追求不谋而合,吸引他们加入到社会组织中来,奉献到公益事业中来。如今,大学校园里不仅存着大量的公益学生社团,还有庞大的学生志愿者群体,他们当中已有很多人将服务社会组织作为实现自己人生理想的途径,许多大学生毕业生主动应聘到社会组织中去工作。2009 年 3 月 28 日,上海市民政局、市社会团体管理局举办的首次社会组织专场招聘会,吸引了 3 万大学生踊跃应聘^[8]。

(2) 严峻的就业形势和利好的就业政策是大学生进入社会组织就业的外部推力。中国从 1999 年开始,扩大了大学生招生规模。持续几年的扩招使大学毕业的数量迅速增加。从 2003 年扩招后第一届毕业生进入市场,大学生就业形势越来越严峻。2015 年全国高校毕业生总数达 749 万人,比 2014 年增加了 22 万人,创历史新高。严酷的就业市场迫使大学生必须转变择业观念,不再过分关注自己的薪资待遇和单位性质,而是积极寻找多

元的就业出路,先就业再择业。在物质待遇方面,在当前大学生就业市场经常曝出低工资甚至零工资的就业要求下,大学生进入社会组织就业也就具有了一定的吸引力。总体上来看,即使社会组织很难提供从业人员优厚的物质待遇,但起码能保证从业人员的基本生活条件。而一些境外在华的社会组织,比如香港乐施会、福特基金会等,已经可以让员工过上体面的生活。迫于竞争压力,国内的社会组织也开始注意提高待遇以争夺高素质人才。事实上,随着大多数企业成为促进社会组织发展的重要力量,大量的企业资金涌入社会组织,因此它们的资金状况得到大大改善,大多数社会组织有一定能力能保证每年收大于支。同时,国家的政策规定也有利于吸引大学生进入社会组织就业。2014 年,国务院办公厅印发的《关于做好 2014 年全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》中明确规定:对到省会及省会以下城市的社会团体、基金会、民办非企业单位就业的高校毕业生,所在地的公共就业人才服务机构要协助办理落户手续,在专业技术职称评定方面享受与国有企事业单位同类人员同等待遇。该通知第一次对大学生进入社会组织就业后,其落户和专业技术职称评定工作作出了规定,这无疑有利于吸引大学生到社会组织中就业。

2. 大学生进入社会组织就业的拉力因素

(1) 社会组织的组织理念是大学生进入社会组织的精神拉力。20 世纪 90 年代以来,随着我国政治、经济体制改革的持续深入,“自由流动的资源”和“自由流动的空间”不断释放出来,为社会组织的兴起和发展提供了契机。目前这些社会组织主要集中在慈善、环保、教育等一些社会福利或者社会发展事业领域。同时随着全球化时代的到来,不仅跨国公司,而且许多国际的社会组织也在这个时期进入中国,开展相关的扶贫、环保、社会福利等事业。随着社会组织越来越多,影响力越来越大,人们接触并了解社会组织的不机会越来越多,各种媒体、交流会、学校的教育、研究机构的研究成果,都成为人们认识社会组织的重要渠道。

社会组织自身的诸如非营利性、志愿性、自主性、独立性和公益性等价值体系和性质特征,都使得社会组织具有较强的使命感和理想性。社

会组织的理念符合大学生的诉求,加之其崇高的道德内涵,使之相对于事业单位、企业越来越有自己独特的吸引力,吸引越来越多的大学生进入社会组织就业。截止2009年12月,在上海市依法登记的9000多家社会组织中,近七成从业人员具有高等学历,社会组织为吸纳大学生就业带来了极大空间^[9]。

(2) 巨大的发展空间是大学生就业社会组织的物质拉力。近年来,整个社会投入到社会组织的资源越来越多,渠道也越来越广泛,政府对社会组织的财政支持逐年增加,给予的其他各种资源也越来越多,比如面向社会组织开展公共服务外包,合作开展项目,鼓励大学生到社会组织就业,给予一些肯定性的评价和鼓励等。社会和公众对社会组织的关注增加,公益意识增强,社会捐赠力度加大。海外力量对社会组织包括资金、理念、专业知识等各方面的支持继续加大。随着企业社会责任的兴起,大量的企业资金开始涌入社会组织,成为促进社会组织发展的重要力量。总体上,社会组织的资源获得状况大大改善,资源瓶颈问题对社会组织的限制作用有所降低。根据民政部《2014年社会服务发展统计公报》的统计数据显示,截至2014年底,全国共有社会组织60.6万个,比上年增长10.8%;吸纳社会各类人员就业682.3万人,比上年增长7.2%;形成固定资产1560.6亿元;社会组织增加值为638.6亿元,比上年增长11.8%,占第三产业增加值比重为0.21%;接收各类社会捐赠524.9亿元。社会组织吸纳就业的能力越来越强大,大学毕业生正在成为社会组织最主要的从业者。随着大学毕业生人数的增加,社会组织职业地位的提升,社会组织对大学生的吸引力越来越大。上海市社会组织的发展水平一直位居全国前列,每年平均大约增加700家的社会组织。截至2009年4月底,上海依法登记的社会组织共有9086家。其中,社会团体3458家,民办非企业单位5532家,基金会96家。上海社会组织中有9万多人具有高等教育背景,占社会组织总就业人数的68%。在上海社工队伍中,约有4万社会工作人员已初步具备社工理念和方法,并且正向职业化和专业化方向发展,其中约8000人取得了社工专业资格^{[10]67}。社会组织的薪酬水平较之前有明显提高,逐渐成为一个相对于企业薪

酬水平而言可以接受的选择。社会组织中的各类资源越来越多,机会和发展空间很大。此外,社会组织的社会地位也在逐渐上升,使得社会组织的吸引力越来越大。

从当前我国大学生就业的形势以及社会组织发展的情况来看,大学生进入社会组织就业的规模将呈持续上升的态势,并且这种趋势将会继续存在。

四、促进大学生进入社会组织就业的对策思考

从发达国家的经验来看,社会组织一般可创造占社会总量10%的就业岗位,但目前在中国社会组织创造的就业岗位所占比例还不到1%。根据民政部《2014年社会服务发展统计公报》的统计数据显示,截至2014年底,全国共有社会组织60.6万个,比上年增长10.8%;吸纳社会各类人员就业682.3万人,比上年增长7.2%。由于民政部门统计的社会组织都是登记注册的合法的社会组织,在社会当中还存在大量的没有登记注册的社会组织,因而民政部的数据是严重低估了社会组织对我国就业的真正贡献。虽然总体上已经出现大学生进入社会组织就业的趋势,但是当前我国大学生进入社会组织就业的现状不容乐观。许多专业对口的大学毕业生纷纷选择转行,也不将社会组织作为自己的就业方向。因此要充分发挥社会组织吸纳大学生就业的作用,有很长一段路要走。在此过程中,需要政府、社会组织和高校共同努力。政府既要致力于为社会组织发展创造良好的外部环境和条件,又要为大学生进入社会组织就业提供制度保障;社会组织要提升自身条件、改善管理,提高自己的影响力和竞争力;高校在教育中要引导大学生转变择业观念,鼓励他们进入社会组织就业。

1. 政府要用制度来保障大学生进入社会组织就业

政府一方面要制定政策措施促进社会组织的发展,比如面向社会组织开展公共服务外包,合作开展项目,放宽社会组织准入条件。另一方面政府需要从社会组织从业人员的薪资待遇和身份认同入手,提高社会组织对大学生的吸引力。这

就需要政府尽快制订和落实社会组织专职工作人员的相关人事制度和保障机制,解决社会组织从业人员的后顾之忧,促进社会组织工作的职业化发展,以此来改变目前社会组织部门工作人员的身份认同问题^[11]。为了发展壮大社会组织力量,天津市将从2014年6月对社会组织从业人员给予优惠政策。今后社会组织的从业人员,他们在专业技术职称评定方面与国有企事业单位同类人员享受同等待遇。

2. 社会组织加强自身建设,增加对大学生的吸引力

在社会组织内部,流传一句话“一流人才去政府,二流人才去企业,三流人才到社会组织。”2015年3月22日,苏州市举办了首届社会组织人才专场招聘会。本场招聘会仅有24家社会组织参与招聘,主要提供项目主管、社工和实习生等72个专职工作岗位,总的人才需求量达200多人,招聘会虽吸引了将近150名大学生前来应聘,但仅收到应聘简历120来份^[12]。可见社会组织对大学生还没有足够的吸引力,如何招贤纳士对社会组织来说显得尤为重要。社会组织要积极克服资金不足的制约,不能一味地靠政府的财政拨款或者单纯依赖社会捐赠,需要努力自谋出路。社会组织自身需要从组织定位、组织文化、组织的薪酬机制、组织的管理模式和组织的人力资源管理机制等入手,全面提升对大学生的吸引力。

3. 高校要引导大学生转变择业观念,鼓励大学生进入社会组织就业

虽然存在大学生就业难的问题,但从量上来看,当前的就业市场并没有饱和,社会组织巨大的吸纳就业的能量始终没有发挥出来。政府有关部门可以和学校的就业指导中心一起对大学生进行有关进入社会组织就业的知识普及和就业辅导,并组织开展正规的社会组织招聘会等活动。同时高校可以鼓励大学生到社会组织就业。社会组织与高校合作,在校内开展大学生就业指导活动。一方面,可以提高社会组织在大学生中的认知程度,鼓励大学生到社会组织就业;另一方面,还可提升高校就业指导的质量,两者形成互动的良性循环模式。高校应建立激励大学生到社会组织就业的机制,诸如通过制定减免部分学费、设立专业硕士进修绿色通道、免费提供图书馆借阅

服务等措施,鼓励大学生到社会组织就业。

五、结 语

提倡将大学毕业生分流到社会组织中就业,在我国还是探索性的课题。社会组织在当前中国的发展还是比较艰难的,被很多公众认为是“政府的附属品”,社会组织在短时间内很难“挺直腰杆”。本文从推拉理论出发,分析大学生进入社会组织就业的可行性。认为大学生多元化的择业观念是进入社会组织就业的内部推力、严峻的就业形势和利好的就业政策是大学生进入社会组织就业的外部推力、社会组织的组织理念是大学生进入社会组织的精神拉力、巨大的发展空间是大学生就业社会组织的物质拉力。要实现大学生进入社会组织就业必须要政府、社会组织和高校的共同努力。政府既要致力于为社会组织发展创造良好的外部环境和条件,又要为大学生进入社会组织就业提供制度保障;社会组织要提升自身条件、改善管理,提高自己的影响力和竞争力;高校在教育中要引导大学生转变择业观念,鼓励他们进入社会组织就业。

参 考 文 献

- [1] 喻名峰,陈成文,李恒全. 回顾与前瞻:大学生就业问题研究十年(2001—2011)[J]. 高等教育研究,2012(2):79-82.
- [2] 丁元竹. 公益部门:蕴藏巨大就业潜力的部门:关于扩大我国就业途径的一些思考与建议[J]. 经济与社会体制比较,2002(6):20-25.
- [3] 董文琪. 第三部门发展与扩大就业[J]. 东南学术,2005(6):49-54.
- [4] 翟胜男. 非营利组织介入大学生就业的模式研究[D]. 大连:大连理工大学,2011.
- [5] 李克强. 今年高校毕业生 749 万人历史最高[EB/OL]. (2015-03-05)[2015-03-07]. <http://edu.people.com.cn/n/2015/0305/c1053-26641670.html>.
- [6] 王瑞杰. 推拉理论视角下农民参加新型农村社会养老保险的动力机制研究[D]. 重庆:重庆大学,2010.
- [7] 肖正秀,谢宝富. “推拉理论”在公务员激励机制中的有效运作[J]. 新东方,2004(7):36-41.
- [8] 杭州网. 上海首次举办社会组织招聘会吸引 3 万大学生[EB/OL]. (2009-03-28)[2015-03-07]. <http://www.hangzhou.com.cn/20090311/ca1683412.htm>.