

大学生人力资源开发中的社会网络分析

车文辉, 黄琼

(中南大学法学院, 湖南长沙, 410083)

摘要: 大学生人力资源的核心问题是大学生择业问题。近年来, 随着高校的扩招, 国际和国内竞争日趋激烈, 大学生择业越来越成为当今社会关注的焦点问题。在我国社会经济转型时期, 社会网络在大学生人力资源开发中的作用变得尤为重要。在大学生人力资源开发中, 合理的社会网络构建需要个人、政府、各开发主体的有效互动。

关键词: 大学生就业; 社会网络; 人力资源开发

中图分类号: C913.2

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2003)05-0593-04

社会网络是经济、政治、文化、社会等所有要素的综合体, 它包括各种资源、各种组织团体之间的沟通、连接和互动, 它还是一种最重要的人与人之间的关系和资源配置的重要方式。大学生人力资源开发中的社会网络, 也就是青年大学生在成为人才资源的过程中, 各开发主体如学校、政府、市场单位、社会组织在育才、引才、用才等各个步骤中相互配合、相互嫁接的过程。各行为主体之间、开发过程的各环节之间的沟通和互动是保证大学生人力资源社会网络流通顺畅、资源配置合理的关键。

一、社会网络在当代大学生人力资源开发中的作用

在我国社会的经济转型期, 社会网络发挥着提供信息和信誉保证的作用, 它在一定程度上也能弥补计划机制和市场机制在人力资源分配上的不足和缺陷。社会网络也在大学生人力资源开发中起着重要作用。

(一) 社会网络在大学生人力资源开发中充当信息桥梁

市场经济存在许多不完善之处, 其一个表现是信息的不对称(Information Asymmetry), 即信息拥有者的信息是确定、丰足的, 而信息需求者又得不到确定的信息, 其信息量是相对贫乏的(Devine & Kiefer, 1991)。这种不足在当代大学生人力资源的劳动力市场上表现得仍十分明显: 各开发

主体拥有明确的、丰足的工作信息, 但却并不能获得求职者的全部信息; 同样, 大学生求职者往往不能得到有关职业的可靠和充足的信息, 也不能将个人的全部情况告诉开发主体。社会网络关系作为连接开发主体和求职者的桥梁在一定程度上弥补了这种不足。大学生求职者能通过社会网络了解到有关职位的必要信息, 而各开发主体也可以通过社会网络获得求职者的全部信息。随着我国改革的发展, 越来越多的青年大学生走出家庭和学校网络去发展更广阔的朋友关系, 以获得更多的就业信息和“人情”, 以满足日益激烈的人才竞争的需要。

(二) 在大学生人力资源开发中, 社会网络为行为主体之间的互动和沟通提供信誉保证

计划体制下, 劳动力资源的分配是由国家控制的, 工作单位接受分配的劳动力, 待业者服从分配。在经济转型时期, 计划分配制度已基本取消, 但由于市场体制运行过程中出现断裂, 求职者处于劳动力配置和流动的体制之中: 有价值的信息无从获得, 与雇主的相互信任无从建立。求职者与雇主的相互约束没有体制保证。在这样的情况下, 社会网络将成为各行为主体之间互动和沟通的信任的基础, 成为人际关系的约束保证和信誉保证^[1]。社会网络本身就包含着信任的因素, 缺乏信任、完全建立在互相利用基础上的关系网是不牢靠的。网络的功能之一就是培植网络中互动者之间的信任感, 以便在需要的时候能得到朋友和熟人的帮助。在大学生人力资源开发中, 社会网络关系能为各行为主体的互动

行为提供信誉保证,各行为主体通过社会网络建立起彼此的信誉,这种特殊的信任——网络内的朋友和熟人间的信任,将为社会信任打下基础,从而使大学生人力资源开发获得更多的信誉保证。

(三) 社会网络机制在一定程度上能弥补其它机制的不足

社会网络机制是一种非正式的社会机制,它既可单独发挥作用,又往往与计划配置或市场机制交叉使用。研究表明,大学生求职者很少单独使用一种机制,而往往使用多种渠道,将社会网络与另外一种机制相结合。社会网络既避免了市场机制的盲目性,又能避免计划机制的单一性,在一定程度上弥补了这两种机制的不足。

(四) 社会网络为大学生人力资源开发过程中各行为主体之间的互动起着不可替代的连接作用

当今社会,单单依靠个人、企业、市场单位、政府等行为主体单方面的努力和小范围的互动或许能够解决一小部分求职者的就业问题,但从整个社会来看是难以摆脱日益严峻的就业形势的。只有各行为主体之间相互配合,互通信息,互相信任,使社会网络的流通规范化和道德化,大学生求职者才能通过社会网络这种资源配置手段找到适合自己个性、能发挥其所长的工作,企业、市场单位、事业单位也因此获得所需人才。人力资源网络形成一种公正、健康的互动,是大学生人力资源的配置科学和合理的一个重要条件。

(五) 社会网络的“闭合”(closure)特征为大学生人力资源开发中的社会资本的创造提供重要条件

詹姆斯·科尔曼指出,在一个相对闭合的社会网络中,参加者将会不止在一个领域中互动,还有可能在更大的范围内互动,这将有助于为社会资本的产生创造条件。在社会运行分析上,社会资本是沟通个人和制度的媒介,个人行为能否实现个人理性与社会理性的和谐,不仅取决于个人或是制度本身,还取决于双方联系的中间媒介——社会资本^[2]。“关系网络的封闭性,保证了相互信任的维持。”^[3]在大学生人力资源开发中,社会资本通过推动各行为主体协调的行动来提高社会效率的信任、规范和网络,使大学生求职者的求职行为在更宽松、更公平、更便捷的网络环境中进行,从而实现大学生的自我价值和社会价值的和谐发展。

二、当代大学生人力资源开发中社会网络的现状及原因

大学生人力资源开发就是要把青年大学生中蕴

含的巨大潜能转化为现实生产力,从而推动经济的发展和社会的进步。随着社会主义市场经济体制的逐步建立和知识经济时代的来临,社会网络作为一个各行为主体之间相互合作的关系模式已越来越引起广大企业和政府机关的重视,社会网络建设也在开发过程中不断的培育和构建,但仍然存在许多现实问题。

(一) 当代大学生人力资源开发中的社会网络现状

1. 各行为主体之间互动能力加强

社会主义市场经济体制的建立,促进了各行为主体之间加强合作。各行为主体认识到,市场经济体制下的大学生人力资源的开发,更需要社会网络的作用。因此,学校、企业、政府纷纷建立了广泛的联系,政府及时制定符合时代要求的宏观调控政策;企业与学校合作,采取设立企业奖学金或是培训的形式,在掌握学生信息的同时,也让学生了解企业的运营状况和运作方式,为引进优秀人才作了铺垫;许多学校也纷纷设立就业指导中心,及时向学生传达市场信息,引导学生就业。

2. 社会网络环境的宽松度大大加强

社会网络环境主要包括社会文化环境、工作环境和生活环境三个方面。在这些方面,政府和许多企业已有了很大的举动,拟构筑一个比较自由、宽松和和谐的环境。有些城市,如上海、广州开展“大力推广普通话”的活动,高度重视人才工作的文化氛围;有的城市,如深圳采取突破政策的限制,对没有户籍的流动人才专门设立代缴“两金”的服务窗口,大大加强了社会融合的氛围,使青年大学生能尽快适应新的环境,在新的岗位上充分发挥自己的才能。

3. 网络时代来临,“网上求职”成为一个重要的渠道

网络时代的来临,互联网也开始逐步走入人们的工作、学习、生活。据统计,到2000年3月,中国上网人数已达到980万,并且以每年翻一番的速度增长^[4]。为此,学校、政府、各企事业单位紧跟时代的发展脉搏,纷纷建立自己的网站,为广大人才提供了了解各种政策法规、培训考试、招聘等信息的平台。各个企事业单位、人才市场也纷纷建立了自己的网站,从而搭起了大学生人力资源与企业、政府之间的桥梁,为企业了解人才、政府服务企业人才提供了一个便利的窗口。在当代大学生人力资源网络开发中,大学生足不出户就能从互联网上了解到大量的供求信息,大学生求职者也可以通过在网站登陆信息的

方式,让人才需求者了解自己的状况,使“网上求职”成为可能。

(二) 大学生人力资源开发社会网络中存在的问题

人力资源开发是一项系统工程,需要社会、学校、毕业生等各方面协同配合,虽然我国大学生人力资源社会网络较从前在建设上已经有了很大的进步,但从目前的情况来看,社会网络的建设还存在着较多的问题。

1. 高校的就业指导不能满足学生迅速增长的需求

在我国,许多高校并未充分意识到就业指导的重要性。与招生工作、培养工作始终处于中心的情况相比,就业尤其是就业指导并未得到高校的充分重视。有些学校甚至只重视就业率,至于大学生求职者所谋得的职业是否符合学生的个性和特长,是否充分发挥了学生的能力,则得不到关注。因此,高校对学生的就业指导仍局限在择业技巧的传授和就业政策的宣讲上,与学生的需求反差明显。另外,高校的网络建设的不健全,无法建立完备、功能强大的毕业生人事档案数据库,使开发主体无法从高校的就业指导中心及时准确地了解到毕业生的全部信息。这些都大大影响了大学生人力资源开发社会网络的运行。

2. 各行为主体条块分割,各自为政的现象时有发生

虽然各行为主体之间互动能力加强,但条块分割、各自为政现象时有发生。有资料显示,89%的企业在人力资源开发过程中运用了社会上的资源,如高校培训、参加研讨会或到国内外集训等,但由于各个单位各自为政,导致了培训方式、内容与实际需求相脱节。再加上许多经营者对人力资源投入的意识不够强。很少向人才资源作超前性投资,出现了人才开发中的应付行为。

3. 社会网络系统的整合能力还比较薄弱

各开发主体在引才、育才、用才环节链接力度加大,但系统的整合能力仍比较薄弱。由于有些企业、市场单位、事业单位、社会组织等开发主体对大学生人力资源开发的意识不够,不重视与高校的合作,对大学生本身的信息无从了解或了解不彻底,有的开发主体在引进人才之后,并不重视对人才的开发和利用使得许多人才在岗位上并没得到最大化的发挥。

4. 人力资源开发的网络平台尚未真正建立

据青年人才网2002年调查显示,大学生求职者

有68%在网上登陆了自己的基本信息,对那些未登陆的招聘者当问及原因时,有30%的人是由于没上过网,有59%认为上网登陆信息没用;在对企业的调查中,有72%建立了自己的网站,但在人力资源开发中网络的使用情况并不乐观,有60%的人回答“很少使用”或“没用”;绝大多数院校的就业指导部门仍陷于事务堆中,无法建立全面、功能齐全的毕业生信息网络平台,使企业、政府、社会各界无法从网络上及时了解所需的毕业生信息。

三、构建大学生人力资源开发社会网络的建议与对策

大学生人力资源开发的社会网络建设,就是要加强大学生、政府、企业和学校四方面的合作,这样既可以发挥整体的效益,又能够优势互补。

(一) 青年大学生应加强个人综合素质的培养,同时充分利用自己的社会网络

社会网络也是一种具有可转换性的资源,因为它可以降低社会活动的信息成本。越来越多的大学生求职者通过社会网络找到一份适合自己的工作,也正是基于社会网络具有这样的功能。在具体的求职过程中,社会网络宽只是找到好工作的一个方面,更重要的是作为行为主体的一方——大学生求职者应具有过硬的专业技能和良好的道德素质,只有努力培养自身的综合素质,才能成为开发主体眼中的“人才”,才能真正找到适合自己满意的工作。

(二) 学校应重视对青年大学生的就业指导

学校是青年大学生接受教育的主要场所,同时也担负着对青年大学生进行就业指导的责任。在英国,一般高校都设有“毕业生就业指导服务部”,它既是学生们就业信息的主要“数据库”,又肩负着为他们排忧解难,对症下药的心理辅导服务。大学里做就业辅导的老师大都拥有心理学等专业的博士学位,对于毕业生的辅导除了择业外,还包括了个性分析、职业生涯规划等更大内涵。我国各大院校也应加强“就业指导办”的工作力度,在高校设立类似“毕业生就业指导服务部”的机构,并配备高水平的专职就业指导老师,与社会各机构合作,建立以政府为主导,以学校为基础,以毕业生和用人单位为主体的“供需见面,双向选择”的毕业生就业市场。同时,要充分利用电子互联网建立毕业生信息数据库,达到国内国际人才供求信息在网上的沟通。

(三) 建立具有信息传递、评估推荐、余缺调剂、优化配置和社会化服务功能人才大市场

近年来,各级人事部门着力培育和发展人才市场,人才市场已成为我国人才资源配置的重要渠道。因此,建立服务功能齐全、法制健全的人才市场是十分重要的。我们应该在信息化、网络化程度方面,全方位的将人才交流中各类信息加以收集和管理,并进行深层次开发和服务。在人才大市场内,政府人事部门的部分业务工作应安排到现场办公,向人才交流双方提供包括考试、录用、调配、仲裁等在内的全方位的“一条龙”服务。另外,为了改善人才环境,特别是针对青年大学生,人才市场还应突破政策限制,对没有户籍的人才提供社会保障服务。

(四) 全国网络的建立与探索,建立人力资源网络开发平台

大学生人力资源开发社会网络的建设,很重要的一个方面就是要实现全国各机构单位、省与省之间的网络联动,在整个社会范围内形成一个捕捉人才信息和用人信息的网络环境;加强各省市人才市场的合作,建立人力资源网络平台,如建立“全国大学毕业生信息数据库”,为各企业提供优秀人才的 basic 信息。同时,各省市之间要破除各地独立分割的

现象,互动信息,建立相互信任的合作机制。

(五) 媒体和计算机网络的互动

健全和完善人才信息网络,是推动人力资源开发的重要推动力。企业、人才市场在建立自己的网站时,应注重网上招聘的真实性和快捷性,消除人们对“网上虚拟招聘”的陈旧观念。在充分利用现有的传播媒介下,如电视、广播、报纸和 Internet 等,发展专门的人才信息传播媒介,逐步实现信息手段现代化。通过媒体宣传网络,可以定期向社会发布有关青年人才的各类统计数据、分析材料、择业预测,为青年大学生和企业提供当前人力资源情况的基本信息和社会的供需信息。

参考文献:

- [1] 边燕杰,张文宏. 经济体制、社会网络与职业流动[J]. 社会学, 2001, (7): 29-30.
- [2] 李惠斌. 什么是社会资本. 社会资本与社会发展[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 3-19.
- [3] 杨雪冬. 社会资本: 对一种新解释范式的探索. 社会资本与社会发展[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 20-33.
- [4] 彭泗清. 信任的建立机制、关系运作与法制手段[J]. 社会学研究, 1999, (2): 53-64.

An analysis of the social network in the university student human resources development

CHE Wei-hui, HUANG Qiong

(Sociology Dept. of Zhongnan University, Changsha 410075, China)

Abstract: University students' job-seeking is a big problem in the university student human resources development. With the increase in enrollment in universities, and intensification of global competition, it nowadays becomes the focus problem. In the period of our country's social economic transition, the role in social network in university student's human resources development becomes particularly important.

key words: social network; human resources development