

“关系”能帮你找到好工作吗?

魏倩¹, 庄媛媛², 郑妍妍³

(1. 对外经济贸易大学 中国 WTO 研究院, 北京 100029; 2. 山东财经大学 国际经贸学院, 山东 济南 250014;
3. 天津外国语大学 国际商学院, 天津 300204)

摘要: 运用中国家庭住户收入项目调查数据(CHIP), 实证分析“关系”这一寻职途径对寻职效率和寻职效果的影响。在控制性别、年龄、政治面貌、婚姻状况和受教育年限等其他影响寻职效率和寻职效果的因素之外, 研究发现, 在我国, 利用亲戚好友帮助等“关系”进行寻职会增加寻职者的寻职时间、降低劳动者的工资水平和工作满意度; 反而正规寻职途径对提高劳动者的寻职效率和寻职效果更有帮助, 这一结论对重新认识我国鉴于“人情型”社会的寻职途径具有积极意义。

关键词: 寻职途径; 寻职时间; 工资水平; 工作满意度

中图分类号: F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-6049(2017)04-0078-09

一、引言

随着当今中国日益严峻的就业形势, “关系就业”现象已经演化为社会问题。在寻职者眼里, 社会关系网络似乎已成为解决就业问题的重要途径。“关系”是在信任与义务的基础上建立起来的, 所以对于寻职者来说, 这种途径具有较高的稳定性和信任度。但“关系”对劳动力资源的配置并不一定符合劳动力市场的需求, 进而可能会带来整个社会效率的损失。因此, 本文关注的问题是: 相对于正规寻职途径(如公开考试、正常工作调动与报纸招聘等), 传统的“关系”寻职途径(如通过亲朋好友介绍工作等)确实会提高寻职者的寻职效率和寻职效果吗? 这一研究对劳动者的就业观特别是大学生的择业观具有重要的现实意义和指导意义。学者们对此问题的研究主要集中于两个方面: 一是对寻职方式效率的研究, 即“关系”确实是寻找工作的有效方式吗? 有些学者利用微观调查数据, 探讨正规寻职与通过“关系”的非正规寻职的相对效率^[1-3]。结果发现那些依赖于“关系”的人通常会得到更多、更快的就业机会, 因此非正规寻职途径确实是一种非常有效的方式。Montgomery^[4]给出了“关系”途径有效性的可能原因: 由于人们往往与相似的人具有社会关系, 因此雇主可以通过推荐者了解申请人的潜在特质和工作能力, 同时推荐者已经在公司工作过一段时间, 其特质早已被雇主所了解。这样, 与正规寻职途径相比, 非正规寻职途径能够更好地在寻职者和潜在的雇主之间传递信息, 缩短了雇主和寻职者之间相互了解的时间, “关系”此时对于劳动力资源的配置显得很有效率, 特别是在中国这样的人情关系社会。边燕杰和张文宏^[5]的

收稿日期: 2017-04-25; 修回日期: 2017-05-27

基金项目: 国家自然科学基金项目(71503046); 北京市社会科学基金青年项目(16YJC059); 对外经济贸易大学中央高校基本科研业务费专项(16YQ08); 对外经济贸易大学学科建设专项(324-811005120505); 对外经济贸易大学研究生科研创新基金资助(2017003)

作者简介: 魏倩(1986—), 女, 山东青岛人, 对外经济贸易大学中国 WTO 研究院博士生, 研究方向为社会与经济学; 庄媛媛(1987—), 女, 山东济南人, 山东财经大学国际经贸学院讲师, 研究方向为社会与经济学; 郑妍妍(1981—), 女, 辽宁辽阳人, 天津外国语大学国际商学院副教授, 研究方向为计量经济学理论与应用。

研究也表明 基于义务问题和信任问题的“强关系”比“弱关系”对求职者来说更为有利。二是对求职效果的研究,即求职者通过“关系”等非正规途径可以得到更高的工资吗?有些学者的研究表明,通过亲朋好友网络等“关系”找到工作的人,通常会有较佳的收入^[6]。边燕杰等^[7]针对中国八城市的调查研究发现,“强关系”对应的人情资源与“弱关系”对应的信息资源,均有利于求职者收入的提升,且前者的提升效应大于后者。亲朋好友倾向于推荐有能力的求职者,因为这关乎其声誉,而能力稍逊的人将很难获得推荐机会。但也有学者调查发现,“关系”求职与“非关系”求职方式相比,在初始薪资或收入水平方面并没有显著差异,例如 Bridges and Villemez^[8]对芝加哥城市劳动力市场作出的分析及 Marsden and Groman^[9]在控制受教育年限等变量后得出以上类似结论。Graa and Flap^[10]对西德及美国的研究,Flap and Boxmann^[11]关于社会资本对初始职业的研究,都得出了“关系”求职会带来负向影响的结论。另外,也有中国学者探讨了关系网络对于不同求职方式的影响^[12-13],其中刘斌和李磊^[14]的研究表明,社交网络的强链接会负向影响个体工资水平。

从上述文献可以看出,国内外学者的研究结论存在分歧,而国内目前也鲜有文献对此问题进行研究,特别是关于“关系”对求职者工作满意度影响的研究。鉴于此,本文试图运用中国家庭住户收入项目的调查数据(CHIP)来分析求职途径对劳动者求职效率和求职效果的影响。具体而言:(1)求职途径对我国劳动力求职效率和求职效果的影响分析中,采用的是微观个体的调查数据;(2)对于中国这样具有明显地区差异和行业特征差异的国家,在具体分析过程中不但控制了个人特征,还控制了地区因素与行业特征因素对个体求职效率与求职途径的影响;(3)通过“关系”找到的工作是否真的是求职者愿意从事的工作,为此将工作满意度也作为求职效果的衡量指标,以丰富求职途径对求职效果影响的研究。基于这些尝试,本文得出了不同于大众观念的结论,即在我国,“关系”在求职过程中并没有为求职者带来更高的求职效率和更好的求职效果。

二、模型设定和数据说明

(一) 模型设定和实证研究方法说明

由以上的文献回顾可知,劳动者求职途径会对其求职效果产生影响。为此,本文构造的计量模型如下:

$$Y_i = \alpha + \beta R_i + \gamma X_i + u_i \quad (1)$$

其中,下标*i*表示个体; Y_i 表示求职效率和求职效果,求职效率用劳动者求职时间表示,求职效果用劳动者工资水平和工作满意度表示; R_i 表示求职途径,是一个虚拟变量, $R_i = 1$ 代表个体通过“关系”途径找到工作, $R_i = 0$ 代表个体通过正规途径(“非关系”)找到工作; X_i 为劳动者信息特征变量,主要涵盖性别、年龄、年龄的平方、是否已加入中国共产党(是取值为1,否取值为0)、受教育年限和是否结婚(是取值为1,否取值为0)等个体信息特征变量; u_i 为误差项。

由表1至表3可知,各个解释变量之间除了年龄与年龄的平方项相关系数较高外,其他相关系数均低于0.7;方差膨胀因子(Variance Inflation Factor, VIF)取值区间为3.20~6.45,在合理范围之内^①,多重共线性问题不会对估计结果的有效性产生影响。

模型中,求职途径有可能是内生变量,求职时间较短、工资水平较高或工作较为舒适的个体,其原本的社会地位或文化程度可能较高,在求职过程中利用“关系”途径寻找工作的可能性较大。为了避免变量内生性对于估计结果的影响,本文在对模型的估计中同时采用了未考虑工具变量的估计方法和考虑工具变量之后的估计方法,所选取的工具变量为“关系密切”变量^②。

①根据经验法则,如果最大的方差膨胀因子 $VIF = \max\{VIF_1, VIF_2, \dots, VIF_n\}$, 则表明不存在多重共线性问题。

②在调查数据中,将求职者与介绍人之间的关系密切程度分为四类:1代表“不太密切”;2代表“一般”;3代表“比较密切”;4代表“很密切”。选择这一工具变量是合理的,求职者与介绍人关系的亲密程度并不总会对求职者的求职效率和求职效果产生直接的影响(工具变量和误差项无关),而在中国这样的“人情型”社会,求职者与介绍人之间的关系越亲密,通过别人帮忙找到工作的可能性就越大(工具变量和内生性变量相关)。

表1 寻职时间的相关系数矩阵

	寻职时间	性别	年龄	年龄的平方	是否党员	是否结婚	受教育年限	亲戚好友
寻职时间	1.000 0	-0.046 4	-0.046 8	-0.046 4	-0.081 3	-0.039 9	-0.111 6	0.076 7
性别	-0.067 5	1.000 0	0.176 3	0.190 1	0.166 4	0.039 1	0.017 8	-0.067 5
年龄	-0.141 8	0.178 9	1.000 0	0.991 4	0.258 9	0.546 9	-0.239 5	-0.085 3
年龄的平方	-0.141 8	0.178 9	1.000 0	1.000 0	0.254 5	0.481 6	-0.238 8	-0.081 5
是否党员	-0.096 7	0.166 4	0.250 5	0.250 5	1.000 0	0.183 6	0.202 5	-0.104 0
是否结婚	-0.062 3	0.039 1	0.478 3	0.478 3	0.183 6	1.000 0	-0.121 9	-0.070 2
受教育年限	-0.073 5	0.018 2	-0.260 9	-0.260 9	0.210 4	-0.130 9	1.000 0	-0.112 8
亲戚好友	0.115 2	-0.067 5	-0.081 8	-0.081 8	-0.104 0	-0.070 2	-0.107 8	1.000 0

注: 左下及右上部分分别为 Spearman 及 Pearson 相关系数, 计算结果保留至小数点后 4 位。

表2 对数工资的相关系数矩阵

	对数工资	性别	年龄	年龄的平方	是否党员	是否结婚	受教育年限	亲戚好友
对数工资	1.000 0	0.128 1	0.213 3	0.201 3	0.229 8	0.153 4	0.297 4	-0.093 5
性别	0.124 6	1.000 0	0.176 3	0.190 1	0.166 4	0.039 1	0.017 8	-0.067 5
年龄	0.200 0	0.178 9	1.000 0	0.991 4	0.258 9	0.546 9	-0.239 5	-0.085 3
年龄的平方	0.200 0	0.178 9	1.000 0	1.000 0	0.254 5	0.481 6	-0.238 8	-0.081 5
是否党员	0.233 1	0.166 4	0.250 5	0.250 5	1.000 0	0.183 6	0.202 5	-0.104 0
是否结婚	0.146 0	0.039 1	0.478 3	0.478 3	0.183 6	1.000 0	-0.121 9	-0.070 2
受教育年限	0.306 6	0.018 2	-0.260 9	-0.260 9	0.210 4	-0.130 9	1.000 0	-0.112 8
亲戚好友	-0.089 0	-0.067 5	-0.081 8	-0.081 8	-0.104 0	-0.070 2	-0.107 8	1.000 0

注: 左下及右上部分分别为 Spearman 及 Pearson 相关系数, 计算结果保留至小数点后 4 位。

表3 工作满意度的相关系数矩阵

	工作满意度	性别	年龄	年龄的平方	是否党员	是否结婚	受教育年限	亲戚好友
工作满意度	1.000 0	0.028 5	0.181 5	0.182 5	0.072 3	0.086 1	-0.009 9	-0.061 1
性别	0.028 5	1.000 0	0.176 3	0.190 1	0.166 4	0.039 1	0.017 8	-0.067 5
年龄	0.184 0	0.178 9	1.000 0	0.991 4	0.258 9	0.546 9	-0.239 5	-0.085 3
年龄的平方	0.184 0	0.178 9	1.000 0	1.000 0	0.254 5	0.481 6	-0.238 8	-0.081 5
是否党员	0.072 3	0.166 4	0.250 5	0.250 5	1.000 0	0.183 6	0.202 5	-0.104 0
是否结婚	0.086 1	0.039 1	0.478 3	0.478 3	0.183 6	1.000 0	-0.121 9	-0.070 2
受教育年限	-0.010 4	0.018 2	-0.260 9	-0.260 9	0.210 4	-0.130 9	1.000 0	-0.112 8
亲戚好友	-0.061 1	-0.067 5	-0.081 8	-0.081 8	-0.104 0	-0.070 2	-0.107 8	1.000 0

注: 左下及右上部分分别为 Spearman 及 Pearson 相关系数, 计算结果保留至小数点后 4 位。

(二) 主要变量的解释

1. 寻职效率与寻职效果

寻职效率用劳动者寻职时间表示, 寻职效果用劳动者工资水平和工作满意度表示。CHIP 调查问卷中的寻职时间为被调查对象获得首个工作前花费(或等待分配)的时间。本文选择没有换过工作的个体作为研究对象, 这样寻找第一个工作的时间就可以作为劳动者的寻职时间。CHIP 调查问卷中并没有直接给出劳动者工资水平, 它报告的是居民收入水平。在该调查中, 劳动者年收入额^①除了包括基本工资、奖金、津贴, 还纳入了第二职业和兼职收入, 除此之外, 还包含单位发放的困难补助、最低生活保障金以及下岗生活费。出于问题研究的需要, 本文只选择有工资收入者作为考察个体, 因此并不包含获得经营收入的个体(即个体户主、私营户主及农民)。同时, 作为考察对象的劳动者年工资水平, 仅纳入基本工资、奖金和津贴或补贴, 并不包含该调查中提到的兼职收入及下岗生活费等其他收入。劳动者工作时间是影响其工资水平的重要因素, 考虑研究的严谨性问题, 工资水平变量将用个体

^①该定义中并不包含实物收入的货币额。

的每小时工资额来衡量,即用个体年工资额(元)与年工作时间(小时数)的比值来表示。为了避免异方差问题,个体小时工资额将以对数形式出现。CHIP 调查问卷中并没有关于工作满意度的直接描述,但有这样一项调查,即“如果你以前没有换过工作单位,您是否考虑过离开现在的单位到一个更好的单位?否=1,是=0”。对于这一问题的回答,如果选择“否”就意味着在一定程度上对现有工作是满意的,因此本文选择这一指标作为工作满意度的替代变量。

2. 寻职途径

CHIP 调查问卷中关于寻职途径是这样描述的:“您是如何获得这份工作的? 1. 政府安排(包括正常工作调动); 2. 顶替; 3. 公开考试; 4. 就业部门介绍; 5. 报纸招聘; 6. 私人介绍; 7. 自己寻找; 8. 自干个体、私营; 9. 现在不工作; 10. 其他(请说明)”。“顶替”(子女继承父母工作)属于计划经济的产物,且存在于电力、铁路等少数垄断行业,工资待遇与其他人群相比偏高,且寻职时间几乎为零,属于自动就业,因此对于这类个体应予以剔除;而“自干个体、私营”跟本文研究的问题相关性不大,所以也应将其剔除,最终选择其他八类寻职人群。同时,调查数据对“私人介绍”有详尽的描述,“如果是私人介绍的话,介绍人(指直接跟就业单位联系并安排工作的人)与您的关系是: 1 = 家属或亲戚; 2 = 邻居; 3 = 同学; 4 = 同事; 5 = 其他人”。因此,本文选取“私人介绍”作为“关系”寻职途径,其他 7 种方式就作为正规寻职途径。

表 4 变量的描述性统计

变量	“关系”寻职途径					正规寻职途径				
	观测值	均值	标准差	最小值	最大值	观测值	均值	标准差	最小值	最大值
寻职时间 (月份)	503	5.389 7	10.319 0	0	96	6 752	2.893 5	8.071 9	0	99
对数工资	503	1.391 3	0.793 2	-0.383 0	3.164 4	6 752	1.634 7	0.647 0	-0.383 0	3.164 4
工作满意度	503	0.491 1	0.500 4	0	1	6 752	0.608 9	0.488 0	0	1

注:统计结果保留 4 位有效数字;资料来源:作者依据 CHIP2002 数据整理所得。

表 4 显示:从样本观测值来看,通过正规寻职途径获得工作的劳动力人数(6 752 个)明显多于通过“关系”寻职途径获得工作的劳动力人数(503 个),这说明正规寻职途径依然是劳动者寻找工作的主要方式;从劳动者寻职时间来看,通过“关系”寻职的时间均值明显多于通过正规途径寻职的时间均值,分别为 5.39 个月和 2.89 个月,说明通过“关系”寻职的“低效率”;从劳动者对数工资来看,通过“关系”寻职的对数工资均值(1.39)明显小于正规途径寻职的对数工资均值(1.63);从劳动者工作满意度看,通过“关系”寻职的工作满意度均值(0.49)明显小于通过正规途径寻职的工作满意度均值(0.61)。

(三) 数据来源

文中采用的劳动者特征数据(寻职时间、工资、工作满意度、性别、婚姻状况、年龄、是否党员、受教育年限、寻职途径、寻职者与介绍人关系类型和密切程度等)均来源于 2002 年中国家庭住户收入调查数据(CHIP),该调查数据由中国社会科学院经济研究所收入分配课题组整理所得,这是目前公开的针对本文研究问题的最新数据库^①。该调查覆盖了来自 6 835 户城镇家庭的 20 632 位城镇劳动者,横跨 12 个省份^②(直辖市、自治区),共包含 70 个城市。CHIP2002 数据库按照城镇、农村及农村-城镇移民分为三大类,在此大类下又细分为 10 个子数据库。本文所用于子数据库一个为城镇个人收入、消费及就业子库,另一个为城镇家庭收入、消费和就业子库。通过将这两个子数据库匹配以获得劳动者及其所在家庭的相关信息,最终确定的样本中所有个体^③工资水平或寻职时间大于 0,其中男性年龄区间为 16~60 岁,女性年龄区间为 16~55 岁,在剔除未报告其个体特征或寻职路径等信息的观测值

^①CHIP2007 数据库没有公开,且其中没有关于工作满意度的相关问题,所以本文依然采用的是 CHIP2002 数据库。中国这个人情化的社会网络关系还是比较稳定的,因此时间因素对于本文研究的问题影响并不会很大。

^②CHIP2002 数据中的 12 个省份(直辖市、自治区)分别为:安徽、北京、河南、甘肃、辽宁、湖北、江苏、广东、云南、山西、四川、重庆。

^③男性、女性的退休年龄一般分为 60 岁和 55 岁。

后, 本文样本容量为 7 255。同时, 本文借鉴 Barnett and Lewis^[15] 的离群值替代方法, 把全部离群值替换为仅次于其值的(大于或小于)非离群值。

三、估计结果

在模型设定的基础上, 运用普通最小二乘法、两阶段最小二乘法和 Probit 模型, 分别就劳动者寻职路径对其寻职时间、工资水平和工作满意度的影响进行估计。鉴于政策、要素比较优势和发展水平等方面在各省之间有所不同^[16], 同时行业特征^①也会影响劳动者的寻职时间、工资水平和工作满意度, 本文在回归方程中加入行业虚拟变量以控制其对劳动者寻职时间、工资水平和工作满意度的影响。本文采用怀特的异方差方法对估计系数进行修正, 以克服观测值之间可能存在的异方差问题。

(一) 寻职途径与寻职时间

表 5 报告了寻职途径对寻职时间影响的计量结果, 式(1)给出的是普通最小二乘方法的估计结果。“私人介绍”的系数在 1% 水平下显著为正, 这表明“私人介绍”与劳动者寻找工作的时间呈正向关系。通过“关系”寻找工作的寻职者往往依赖于亲戚朋友, 需要较长时间去等待亲戚好友介绍或提供相关信息。另外, 寻职渠道单一也使寻职者错失了其他寻找工作的机会, 从而增加了寻找工作的时间。与“关系”途径对于劳动力资源配置的低效率相比, 正规寻职途径在资源配置上往往会带来较高的效率。

决定寻职时间的其他基本因素的估计结果与预期基本一致, 简述如下: 性别的系数显著为负, 说明男性寻找工作的时间较短; 年龄系数不显著, 说明寻职时间与年龄大小关系并不显著; 政治面貌(是否为中共党员)的系数显著为负, 说明中共党员身份更容易得到用人单位的认同, 具有中共党员身份的寻职者可以更快地找到工作; 婚姻状况(是否结婚)的系数显著为负, 表明已婚状况可以缩短人们寻找工作的时间, 这是由于婚后人们社交网络范围更大, 同时家庭所带来的责任感促使人们更为积极地去寻找工作以“养家糊口”; 受教育年限系数显著为负, 说明文化程度越高, 寻找工作相对越容易。

表 5 式(2)给出的是采用工具变量两阶段最小二乘法的回归结果, 跟普通最小二乘法的回归结果基本一致。“私人介绍”变量对劳动者寻职时间的影响依然显著为正, 但其系数的绝对值明显变大, 说明变量的内生性使得“私人介绍”变量对劳动者寻职时间的影响系数被低估了。这意味着, 当我们控

表 5 寻职途径与寻职时间的估计结果

	(1)	(2)
私人介绍	1.663 4*** (3.448 8)	1.732 4*** (2.991 5)
性别	-0.456 9** (-2.183 8)	-0.455 8** (-2.178 0)
年龄	0.059 0 (0.646 8)	0.059 3 (0.652 3)
年龄的平方	-0.001 0 (-0.931 8)	-0.001 0 (-0.936 1)
是否中共党员	-0.574 6*** (-2.908 8)	-0.572 9*** (-2.907 0)
是否结婚	-0.831 7** (-2.171 6)	-0.831 4** (-2.176 1)
受教育年限	-0.256 9*** (-6.382 0)	-0.256 2*** (-6.322 9)
常数项	6.826 2** (2.486 8)	6.796 0** (2.479 1)
Kleibergen-Paap rk LM		420.855 0 [0.000 0]
Kleibergen-Paap rk Wald F		7.5e+04 [0.000 0]
省份固定效应	是	是
产业固定效应	是	是
Observations	7 255	7 255
R ²	0.036 4	0.036 4

注: () 括号内为估计系数的 t 统计量; *、**、*** 分别代表参数的估计值在 10%、5% 和 1% 的水平上显著; Kleibergen-Paap rk LM 用于检验工具变量是否存在识别不足的问题, 本文拒绝了零假设, 表明工具变量选取合理; Kleibergen-Paap rk Wald F 用于检验工具变量是否为弱识别, 本文拒绝了零假设, 同样表明工具变量选取是合理的; [] 括号内数值代表对应统计量的 P 值。

①在 CHIP2002 数据中, 共有 16 个行业, 具体为: 农、林、牧、渔业; 采掘业; 制造业; 电力、煤气及水的生产和供给业; 建筑业; 地质勘查业和水利管理业; 交通运输、仓储及邮电通信业; 批发、零售贸易和餐饮业; 金融保险业; 房地产业; 社会服务业; 卫生、体育和社会福利业; 教育、文化艺术和广播电影电视业; 科学研究和综合技术服务业; 国家机关、党政机关和社会团体; 其他行业。

制了其他影响寻职时间的个体特征、地区差异和行业特征差异之后,通过“关系”途径寻找工作的时间更为漫长,这也进一步验证了正规寻职途径有利于寻职者提高寻职效率的结论。

(二) 寻职途径与工资水平

表6报告了寻职途径对劳动者工资水平影响的计量结果,式(3)是普通最小二乘法的估计结果。“私人介绍”的系数在1%水平下显著为负,说明“关系”这一寻职途径与劳动者的工资水平呈负向相关,也意味着正规寻职途径更有利于提高劳动者的工资水平。原因可能在于,对于寻职者来说,正规寻职途径的信息功能可以提升寻职者的保留工资水平。首先,相较于“关系”寻职途径,正规寻职途径所提供的信息具有更高的异质性^[17];其次,公开考试、公开招聘等正规寻职途径因其公开性有利于信息的低成本及高效率传播,求职者将获得更多的职业选择机会,他们对自己的保留工资水平也随之提高。而寻职者“关系”圈子中的人相互知悉的可能性大,并且偏好比较相近,致使其对相同观点的认知得以强化,对更高工资职位的追求意愿降低。对于企业来说,当想要找到更合适、更具竞争力的劳动力时,通常会投入较多的精力或付出更大的筛选成本。同时,高昂的培训成本也会促使企业投入更多的招聘力量,以避免“职位错配”。正规寻职途径(激烈竞争选出的人才)较之通过“关系”寻职途径招聘到的员工在企业来看能力是不同的,从而也会导致工资待遇的差异^[18]。

关于工资水平的其他基本决定因素的回归结果与以往文献的分析结论基本一致。具体来说,男性会得到更高的工资,这与Oaxaca^[19]以及Ginther and Hayes^[20]的研究结论一致,这种现象在Ransom and Oaxaca^[21]以及Blau and Devaro^[22]的研究中解释为性别工资歧视,男性与女性工资的差异也引起了更多学者的关注^[23-25]。在Munch *et al.*^[26]的研究中被解释为性别特征差异,年龄的回归系数为0.0601,年龄的平方回归系数为-0.0006,且两者都在1%水平上显著,说明工资水平随着年龄的增长先上升后下降,即年龄与工资水平呈倒“U”型关系,这也是符合实际情况的。政治面貌(是否中共党员)的估计系数为正且在1%水平上显著,说明党员的工资水平要显著高于非党员的工资水平^[27]。婚姻状况(是否结婚)的估计系数显著为正,说明婚姻有利于提高个体的工资水平,可能是由于个体婚后更倾向于从事工资水平更高的工作。受教育年限估计系数显著为正,说明工资水平随着受教育年限增长而上升。受教育年限会影响工资水平以及求职方式在很多文献中都有提及^[28-29],但需要注意的是,本文回归结果中的教育回报率略高于5%(如表6式(3)和式(4)所示),该水平高于Chen *et al.*^[30]估计的2%~5%,但依旧落后于Psacharopoulos^[31]所估计的10.1%的世界教育回报率和9.6%的亚洲教育回报率。

表6 寻职途径与工资水平的估计结果

	(3)	(4)
私人介绍	-0.1305*** (-4.3990)	-0.1249*** (-3.3992)
性别	0.1105*** (8.3781)	0.1106*** (8.3982)
年龄	0.0601*** (8.9913)	0.0601*** (9.0196)
年龄的平方	-0.0006*** (-7.4231)	-0.0006*** (-7.4440)
是否中共党员	0.0964*** (6.7439)	0.0966*** (6.7729)
是否结婚	0.0714*** (2.6732)	0.0715*** (2.6803)
受教育年限	0.0533*** (21.2745)	0.0534*** (21.2160)
常数项	-0.8036*** (-4.4869)	-0.8061*** (-4.5073)
Kleibergen-Paap rk LM		420.8550 [0.0000]
Kleibergen-Paap rk Wald F		7.5e+04 [0.0000]
省份固定效应	是	是
产业固定效应	是	是
Observations	7255	7255
R ²	0.3640	0.3640

注:()括号内为估计系数的t统计量;*、**、***分别代表参数的估计值在10%、5%和1%的水平上显著;Kleibergen-Paap rk LM用于检验工具变量是否存在识别不足的问题,本文拒绝了零假设,表明工具变量选取合理;Kleibergen-Paap rk Wald F用于检验工具变量是否为弱识别,本文拒绝了零假设,同样表明工具变量选取是合理的;[]括号内数值代表对应统计量的P值。

表6式(4)给出的是采用工具变量两阶段最小二乘法的回归结果,跟普通最小二乘法的回归结果基本一致。“私人介绍”变量对劳动者工资水平的影响系数依然显著为负,进一步证实了正规寻职途径会带来较高的劳动者工资水平这一结论。

(三) 寻职途径与工作满意度

工作满意度为二元选择变量(工作满意=1,工作不满意=0),因此,本文采用Probit模型分析寻职途径对工作满意度的影响。表7报告了Probit模型的估计结果,式(5)是没有考虑变量内生性问题的估计结果,式(6)是使用工具变量后模型的估计结果,可以看出两种方法的估计结果类似。“私人介绍”的系数是负值,且均在1%水平下显著,表明劳动者对通过“关系”寻职途径所得到的工作满意度并不高。原因可能在于劳动力市场的“职位错配”,即寻职者本人的个性、能力和价值观与职位需求可能并不匹配,而且依靠家庭社会关系就业往往会受到家长主观意愿和社会关系的制约,与寻职者自身的愿望相矛盾。而影响工作满意度的其他因素在回归方程中的估计系数均不显著。

四、结论

本文使用2002年中国社会科学院的CHIP数据,通过构建普通最小二乘回归法、两阶段最小二乘回归法和Probit模型,实证分析了寻职途径对寻职效率和寻职效果的影响。结果表明,通过“关系”这一寻职途径对劳动者寻职时间具有正向效应,而对劳动者的工资水平和工作满意度有着负向效应,即通过“关系”寻职降低了劳动者的寻职效率、工资水平以及工作满意度。换言之,在寻职过程中,正规寻职途径反而可以提高劳动者的福利。

当前,中国社会的结构转型可以视为从一种非正规制度结构(社会关系网络)向正规制度结构(市场机制)的转变。在此期间,市场机制主导的交换关系已经替代原有的社会关系网络,逐渐在资源配置中发挥越来越大的作用。如今,市场机制作为实现资源高效配置的最好方式之一,已在就业和收入分配等领域产生了有利的影响。同时,对于面临就业选择的寻职者来说,本文提供了一个有意义的观点,即在中国,“关系就业”并不像大家所想的那么有效,它并不是个体的最优选择,通过正规劳动力市场和机制获得的工作对个体今后的发展可能会更加有利。

参考文献:

- [1] HARRY J H. Informal job search and black youth unemployment [J]. The American economics review, 1987, 77(3):446-452.
- [2] LARS O. Fishing in different pools: job-search strategies and job-finding success in Canada in the early 1980s [J]. Journal of labor economics, 1993, 11(2):348-386.
- [3] MAARTEN L, JAN V O, GUSTA R. Matching employers and workers: an empirical analysis on the effectiveness of search [J]. Oxford economic papers, 1994, 46(1):45-67.
- [4] JAMES D M. Social networks and labor-market outcomes: toward an economic analysis [J]. The American economic re-

表7 寻职途径与工作满意度的估计结果

	(5)	(6)
私人介绍	-0.2192*** (-3.5299)	-0.1691** (-2.2702)
性别	-0.0520 (-1.6092)	-0.0513 (-1.5865)
年龄	0.0031 (0.1911)	0.0033 (0.2018)
年龄的平方	0.0003 (1.4771)	0.0003 (1.4743)
是否中共党员	0.0190 (0.5259)	0.0203 (0.5594)
是否结婚	-0.0158 (-0.2408)	-0.0154 (-0.2360)
受教育年限	-0.0028 (-0.4601)	-0.0023 (-0.3714)
常数项	-0.7694* (-1.6553)	-0.7906* (-1.6967)
省份固定效应	是	是
产业固定效应	是	是
Observations	7255	7255
Pseudo R ²	0.0560	

注:()括号内为估计系数的t统计量;*、**、***分别代表参数的估计值在10%、5%和1%的水平上显著。

- view ,1991 81(5):1408-1418.
- [5]边燕杰 张文宏. 经济体制、社会网络与职业流动[J]. 中国社会科学 2001(2):77-89.
- [6]JAMES E R ,STEFANIE D ,SHAZIA R M et al. Pathways into work:short-long-term effects of personal and institutional ties [J]. Sociology of education ,1999 72(3):179-196.
- [7]边燕杰 张文宏 程诚. 求职过程的社会网络模型:检验关系效应假设[J]. 社会 2012(3):24-37.
- [8]WILLIAM P B ,WAYNE J V. Informal hiring and income in the labor market [J]. American sociological review ,1986 51(4):574-582.
- [9]MARSDEN P V ,GORMAN E H. Social networks ,job changes and recruitment [M]. Sourcebook of Labor Markets ,Springer US 2001:467-502.
- [10]NAN D G ,HENDRIK D F. With a little help from my friends:social resources as an explanation of occupational status and income in West Germany ,the Netherlands and the United States [J]. Social forces ,1988 67(2):452-472.
- [11]FLAP H ,BOXMAN E. Getting started:the influence of social capital on the start of the occupational career [J]. Social capital:theory and research 2001:159-181.
- [12]陈技伟 江金启 张广胜 等. 社会网络 求职方式与新生代农民工的工资决定[J]. 南方人口 2015 30(4):69-80.
- [13]宋晶 陈园园. 就业地点与工资水平——社会网络的中介作用[J]. 经济与管理研究 2015 36(9):67-74.
- [14]刘斌 李磊. 寻职中的社交网络“强连接”、“弱连接”与劳动者工资水平[J]. 管理世界 2012(8):115-128.
- [15]BARNETT V ,LEWIS T. Outliers in statistical data [M]. Chichester:John Wiley ,1994.
- [16]LAURA H ,SANDRA P. Market access and individual wages:evidence from China [J]. The review of economics and statistics 2010 92(1):145-159.
- [17]MARK S G. The strength of weak ties [J]. American journal of sociology ,1973 78(6):1360-1380.
- [18]PELLIZZARI M. Do friends and relatives really help in getting a good job[J]. Industrial and labor relations review 2010 , 63(3):494-510.
- [19]RONALD O. Male-female wage differentials in urban labor markets [J]. International economic review ,1973 14(3):693-709.
- [20]DONNA K G ,KATHY J H. Gender differences in salary and promotion for faculty in the humanities 1977—1995 [J]. Journal of human resources 2003 38(1):34-73.
- [21]MICHAEL R ,RONALD L O. Intrafirm mobility and sex differences in pay [J]. Industrial and labor relations review , 2005 58(2):219-237.
- [22]FRANCINE D B ,JED D. New evidence on gender differences in promotion rates:an empirical analysis of a sample of new hires [J]. Industrial relations 2007 46(3):511-550.
- [23]AHMED S ,MC G M. Human capital ,discrimination ,and the gender wage gap in Bangladesh [J]. World development , 2015(67):506-524.
- [24]DE P M ,SCOPPA V. Gender discrimination and evaluators' gender:evidence from Italian academia [J]. Economica , 2015 82(325):162-188.
- [25]HONG Y ,HONIG B. Publish and politics:an examination of business school faculty salaries in Ontario [J]. Academy of management learning & education 2016 15(4):665-685.
- [26]ALLISON M J ,MILLER M P ,LYNN S L. Gender ,children ,and social contact:the effects of childrearing for men and women [J]. American sociological review ,1997 62(4):509-520.
- [27]HAIZHENG L. Economic transition and returns to education in China [J]. Economics of education review 2003 22(3): 317-328.
- [28]张杰 陈志远. 出口与工资不平等——基于中国工业部门的经验证据[J]. 产业经济研究 2015(5):63-72.
- [29]张书博 曹信邦. 正规就业与非正规就业中户籍歧视力度探究——基于倾向值匹配的分析[J]. 南京财经大学学报 2017(1):72-80.

- [30] YI C, SYLVIE D, MARTIN F. Earnings differentials and ownership structure in Chinese enterprises [J]. *Economic development and cultural change* 2005 53(4):933-958.
- [31] GEORGE P. Returns to investment in education: a global update [J]. *World development*, 1994 22(9):1325-1343.

(责任编辑: 康兰媛; 英文校对: 陈芙蓉)

Do relationships really help in getting a good job?

WEI Qian¹, ZHUANG Yuanyuan², ZHENG Yanyan³

- (1. China Institute for WTO Studies, University of International Business and Economics, Peking 100029, China;
2. School of International Trade and Economics, Shandong University of Finance and Economics, Jinan 250014, China;
3. School of International Business, Tianjin Foreign Studies University, Tianjin 300204, China)

Abstract: Chinese household income survey (CHIP) is used to analyze the influence of relationships on the efficiency and performance of job searching. After controlling the factors such as gender, age, political affiliation, marriage, years of schooling, we find out that informal job-search ways (i. e. through relatives and friends) have a positive effect on job-search time and negative effects on both wage level and job satisfaction. Therefore, the formal pathways to jobs should be more helpful to improve the job-search efficiency and performance. The conclusions of this paper have positive meanings to recognize our relationship society again.

Key words: job-search ways; job-search time; wage level; job satisfaction

(上接第 66 页)

- [7] 刘铮. 治理视角下的国家金融审计研究 [J]. *审计研究* 2013(2):17-21.
- [8] 刘家义. 关于我国金融审计的思考 [J]. *审计研究* 2002(5):3-8.
- [9] 张元萍, 孙刚. 金融危机预警系统的理论透析与实证分析 [J]. *国际金融研究* 2003(10):32-38.
- [10] 徐慧玲, 许传华. 金融风险预警模型述评 [J]. *经济学动态* 2010(11):131-134.

(责任编辑: 黄明晴; 英文校对: 王 慧)

Research on Internet financial credit risk warning and audit management strategy: a case study of P2P network loan platform in Jiangsu Province

LIU Hua, ZHANG Jie

(School of Finance, Nanjing Audit University Institute of Finance, Nanjing 211815, China)

Abstract: With the rapid development of China's socialist market economy and the wide application of Internet technology in the traditional financial industry, the Internet finance represented by P2P network loan platform has developed rapidly. P2P brings convenient financial services to consumers, but also hides huge risks. Its credit risk identification and early warning research is of great significance. Under the analysis framework of the audit immune system, in this paper, taking P2P net loan platform as an example, the author builds the construction of evaluation index system of P2P net loan platform credit risk, and integrates the use of entropy method and gray correlation integrated evaluation model, making an empirical analysis of 10 P2P net loan platforms of Jiangsu Province. This paper puts forward the audit strategy of Internet financial risk prevention and control.

Key words: Internet finance; P2P; audit governance; weighted entropy; gray relational analysis