

文章编号: 2095-0365(2017)04-0087-05

高校在破解大学生就业非合作博弈中的作用

郭 斌¹, 陈 叶²

(1. 石家庄铁道大学 学生处, 河北 石家庄 050043;
2. 石家庄铁道大学 建筑与艺术学院, 河北 石家庄 050043)

摘 要: 随着高校招生制度的改革和市场经济的发展, 大学毕业生由原来的就业分配制度变为双向选择, 大学毕业生人数也逐年增加, 从2001年的114万攀升为2017年的795万。同时, 国内外经济形势的普遍低迷, 新增就业岗位不足, 就业供需矛盾更加突出。表现在大学生就业的过程中, 毕业生与用人单位、毕业生之间, 因为相互的竞争和选择, 构成了激烈的冲突和矛盾, 这种冲突和矛盾, 其实就是一种博弈关系。本文将高校作为第三方, 参与到毕业生与用人单位的冲突博弈中, 破解非合作博弈困局, 变非合作模式为合作模式, 形成新的博弈均衡, 从而实现国家人力资源更加合理的配置。

关键词: 毕业生就业; 博弈; 均衡

中图分类号: F246 **文献标识码:** A **DOI:** 10.13319/j.cnki.sjztdxbskb.2017.04.16

近年来, 国际国内经济形势持续低迷, 国家GDP增速放缓, 国家产业结构调整正在进行, 对新增劳动力的需求有所减少。与此同时, 高校毕业生的数量不断攀升, 从2001年的114万攀升为2017年的795万。这种情况下, 致使毕业生就业形势日益严峻, “最难就业季”、“更难就业季”等字样频频现诸报端。高校毕业生如何才能找到一份合适的工作? 用人单位又如何招聘到合适的人才? 毕业生与用人单位之间是一种什么样的关系? 为解答这个问题, 我们引入了博弈理论。根据博弈理论, 毕业生就业过程中, 存在的这些冲突和矛盾是一种博弈关系, 是一种非合作性的博弈。非合作性博弈的特点是很难形成双赢的局面, 而出现负和博弈的结果。那么, 怎样才能避免负和博弈呢? 本文以此为出发点, 通过对毕业生与用人单位、毕业生之间因为相互的竞争和选择而形成的矛盾与冲突进行研究, 提出以下解决方案, 即引入高校作为第三方介入, 对毕业生加强引导教

育、对用人单位加强诚信监督等行为, 将非合作博弈变为合作博弈, 而形成新的博弈均衡, 从而实现用人单位与毕业生的共赢, 达成正和博弈的结果, 实现多方共赢。

一、博弈论简介

博弈论又称对策论, 由美国科学家冯·诺依曼于1928年提出, 是“研究决策主体的行为在直接相互作用时, 人们如何进行决策以及这种决策如何达到均衡的问题”, 也就是研究互动决策的理论。20世纪40年代, 纳什提出了后来被称为“纳什均衡”的概念, 加入到博弈论研究者的队伍, 并将这一概念作为把博弈论的分析扩展到非零和博弈的一种方法。纳什均衡要求每个参与人的策略是针对他所预言的对手策略的支付最大反应, 并且进一步有每个参与人的预言都是正确的。总之, 根据博弈论, 互动决策中, 各方的决策是相互影响的, 每个人做决策时必须把他人的决策考虑

收稿日期: 2017-06-21

作者简介: 郭 斌(1980-), 男, 讲师, 研究方向: 人力资源管理。

基金项目: 河北省高等学校人文社科研究青年基金项目(SQ161026)

本文信息: 郭 斌, 陈 叶. 高校在破解大学生就业非合作博弈中的作用[J]. 石家庄铁道大学学报: 社会科学版, 2017, 11(4): 87-91.

进来,同时也需要考虑到别人同样会把自己的决策作为考虑内容,在如此迭代的情形中判断,做出最有利于自己的策略方案。正如博弈论理论的创始人冯诺曼所说,你从博弈中所得的利益,不仅取决于你的行动,也取决于对方的行动。对于对方而言也是如此。总之,博弈的双方既相互影响,又相互依赖,每个人的目标都是自身利益的最大化。博弈论自产生以来,在社会的各个方面都得到了普遍的运用,成为指导人们决策的重要工具。

一般而言,这种相互矛盾冲突的博弈关系有三种结果^[1]。一是负和博弈,双方冲突和斗争的结果,是所得小于所失,即通常所说的两败俱伤。例如,毕业生择业时自高自大、眼高手低;而用人单位也对求职大学生挑三拣四,“人才高消费”,从而使大学生“毕业即失业”,而用人单位也出现“人才荒”,双方的良好愿望均未实现。由此不难看出,求职中的“负和博弈”,从结果看,都没有所得,或者所得小于所失。二是零和博弈,一方吃掉另一方,一方的所得正是另一方的所失,整个利益不变,例如就业市场中,用人单位处于买方市场的强势地位,可以设置高标准的人才选拔标准,从大量的毕业生中“挑肥拣瘦”,而毕业生只能免费接受,甚至零底薪就业,从博弈双方来看,买方市场占了便宜,但这只是一时得利,没能达到人职匹配,用人单位挑中的大学生水平如超出它所需要的水平极有可能会跳槽。三是正和博弈,双方的利益都有所增加,或者至少是一方的利益增加,而另一方的利益不受损害,因而整个的利益有所增加,例如,毕业生找到自己理想的工作岗位,而用人单位也找到适合自己需要的人才,达到了人职匹配,毕业生满意,用人单位也满意,这正是和谐就业的目标。

二、当前毕业生就业中博弈问题

随着高校的扩招,毕业生人数连年攀升,2001年的高校毕业生仅为114万,2016年为433万,2011年为660万,2015年为749万,到2017年则高达795万^[2]。另外伴随着国内经济发展放缓的新常态,就业岗位增长速度有所减低。这一高一低,另外加上供求结构的失衡,直接造成了大学生就业形势日益严峻,大学生就业竞争日趋激烈。表现在大学生就业的过程中,因为相互的竞争和选择,构成了激烈的冲突和矛盾,这种冲突和矛盾,就构成了一种博弈关系。

从博弈理论的观点来看,毕业生和用人单位

都可以看做是理性的自主决策的选择主体^[3],他们都有各自的利益目标。毕业生希望找到一份“好”的工作,既考虑工作本身的社会评价、工作收入等,也考虑个人的兴趣好恶等;用人单位希望招聘到优秀的人才,比如学习成绩好,工作能力强等。根据理性经济人^[4]的假设,毕业生和用人单位在“损人”和“利己”的动机驱使下,很难形成正和博弈平衡,往往表现为零和博弈甚至是负和博弈的结局。具体可以分为毕业生相互之间博弈和毕业生与用人单位之间博弈两种类型。

(一) 毕业生相互之间的博弈

讲述纳什生平故事的电影《美丽心灵》中,有这样一个镜头:四个朋友在酒吧里遇到了五个美女,其中一个绝色美女。如果每人都只为自己着想,一上来就都去找绝色美女,就会互相干扰,最后谁也得不到,这是一种常见的非合作性博弈情形。但是大家如果既考虑自己的利益,又考虑整体的利益,分别各自去找她的同伴,结果就是大家都获益。很明显,作为决策者,倘若其他三个男生已经对绝色美女展开攻势,而且你又不不能在“一定能追得上”的前面加上一个100%的保险,那么去追求普通美女才不会竹篮打水——一场空,显然对自己比较有利。基于这些考虑,就可以由非合作博弈转变为合作博弈,从而实现共赢局面。这就是著名的纳什均衡中求偶博弈理论^[5]。

毕业生求职中的博弈属于典型的非合作性的博弈,毕业生为了自己的利益,努力抢占就业先机,很难与其他的竞争者达成约束性的协议。同时,这也是一种不完全信息状态下的静态博弈,毕业生不知道其他人采取什么样的措施,他只能自己尽力完善自己的策略,或者说努力让自己的付出回报最大。假设,毕业生A和B同时应聘一个岗位,假设同时录用和同时不录用的情况是不可能的,因此可以用(0,0)表示。而一方录用另外一方不被录用是存在的,用(1,0)或者(0,1)表示。那么他们的博弈矩阵可表示为图1。

		毕业 B	
		录用	不录用
毕业生 A	录用	0,0	1,0
	不录用	0,1	0,0

图1 毕业生求职博弈矩阵图

由图1可知,毕业生A和B的录用概率都为0.5。也就是说,在就业博弈中,或者A被录用,或者B被录用,不可能出现A、B同时录用的情况,除非岗位充足。因为参与博弈的毕业生有 n 个,所以,其他人不改变策略时,他此时的策略时最好的;他如果改变策略,他的所得利益就会降低。在高校毕业生数量急剧增多和市场经济体制下“双向选择,自主择业”原则下,大学生一下子“贬值”了,由过去的所谓“天之骄子”变为今天的普通劳动者。由于部分大学生还没有从过去“天之骄子”的心态中调整过来,从而对现实认识不够,总觉得上了大学就应该有个好工作,致使大学毕业生都涌向“好”单位,因而也就导致了“就业结构性矛盾”。同时,很多毕业生对于将来的求职目标是模糊的,盲从的,不是寻找适合自己的岗位,而是普遍的定位为“高大上”职业:工作地域要么是北上广等一线发达城市,要么就是离家近的工作单位;行业选择上“宁要国企一张床,不要民企一栋房”^[6];工资待遇上不考虑社会工资的普遍情况,而是毫无根据的狮子大张口,漫天要价。这样的求职观念,使得毕业生的求职目标同一化,最终结果就是,毕业生之间形成恶性竞争,出现“千军万马过独木桥”的局面,使得一部分毕业生找不到工作,而一部分企业招聘不到毕业生。另一方面,从毕业生的学识和技能方面,因为缺乏个性化的职业生涯规划,人才培养单一化,毕业生之间同质化竞争情况严重,这也加剧了毕业生间的恶性博弈。

(二) 毕业生与用人单位之间的博弈

博弈论中有一个经典的案例^[7]:两个嫌疑犯作案后被警察抓住,分别关在不同的屋子里接受审讯。警察告诉每个人:如果两人都坦白,各判五年;如果两人都不坦白,各判一年;如果两人中一个坦白而另一个抵赖,坦白的放出去,抵赖的判八年。于是,每个囚徒都面临两种选择:坦白或抵赖。显然,如果两人都抵赖,各判一年,这个结果最好。但结果,两个嫌疑犯都选择了坦白,而各判刑五年。这是因为,对于每一个嫌疑人来讲,不管同伙选择什么,他的最优选择都是坦白:如果同伙抵赖、自己坦白的话放出去,抵赖的话判一年,坦白比不坦白好;如果同伙坦白、自己坦白的话判五年,比起抵赖的判八年,坦白还是比抵赖的好。如图2所示,这个经典案例被称为:囚徒博弈。

		囚徒 B	
		坦白	抵赖
囚徒 A	坦白	-5, -5	0, -8
	抵赖	-8, 0	-1, -1

图2 囚徒博弈矩阵图

毕业生与用人单位的囚徒博弈在毕业生就业市场上司空见惯。最常见的就是虚假信息的博弈^[8]。在就业过程中,用人单位为了吸引到优秀的毕业生,害怕公开自己的真实经营状况,怕损害公司形象,降低对毕业生的吸引力,造成企业的选材困难,于是用人单位不断夸大自身的经营业绩和招聘条件。而另一方面,毕业生同样希望能够以优异的成绩获取用人单位的青睐,担心自己不够完美的简历在求职中处于劣势,因而在简历和面试中吹嘘自己的学习成绩和工作能力等,甚至伪造虚假的成绩单和各类证书,隐藏自身的缺点,向用人单位展现自己无瑕疵的一面。其博弈情况可表示如图3。

		毕业	
		诚实	夸大
用人单位	诚实	5, 5	-2, 6
	夸大	6, -2	-1, -1

图3 用人单位与毕业生博弈矩阵图

可见,假设用人单位和毕业生都选择诚实,用人单位招聘到了合适的人才,毕业生也找到了理想的工作,实现了人职匹配,此时两方所得收益各记为5,总收益为10;当用人单位和毕业生都选择夸大策略时,用人单位虽然招聘到了人,但毕业生不能胜任工作,而毕业生到了单位,也会发现不像招聘时承诺的那样,双方彼此都不满意,此时则双方收益各记为-1;当用人单位选择诚实而毕业生选择夸大时,毕业生找到了超期望值的工作,而用人单位却招聘到了不合格的员工,此时用人单位和毕业生收益各记为(-2, 6);当毕业生选择诚实而用人单位选择夸大时则正好相反,用人单位以较低成本得到了优秀的人才,毕业生却失去了进入理想单位工作的机会,此时用人单位和毕业生收益各记为(6, -2)。基于双方都是理性的个体、追求的是个体利益的最大化的假设,那么(夸

大,夸大)策略是这个模式中的均衡策略。可实际上,这种均衡是短暂的。试想,哪个单位会留下一个不能胜任工作的员工?哪个员工又愿意在一家工资报酬都不尽人意的企业中工作呢?因此,用人单位和毕业生陷入了囚徒博弈的困境。

三、发挥高校作用,破解非合作博弈困局

以上两种类型的博弈,都属于非合作性博弈类型,都是以利己为最高目标,不考虑其他博弈者的利益,其结果是损人不利己。这种情况在大学生就业中普遍存在,严重影响了国家人力资源的合理配置,造成了大量的人才浪费现象。那么,应当如何破解这种的非合作博弈困局,将负和博弈变为零和博弈甚至是正和博弈呢?这就需要高校作为第三方的介入,打破当前双方非合作博弈困局,与毕业生和用人单位共同努力,帮助用人单位和毕业生改变观念,树立起“合作才是利己”的合作共赢观念,从而形成新的合作博弈的均衡格局。

(一)加大毕业生就业教育,引导毕业生树立正确择业观

针对毕业生之间的恶性竞争现象,高校应该加强对毕业生的引导教育,让毕业生就业百花齐放,引导毕业生理性择业,实现择业目标分流。高校可以通过开设就业指导及职业生涯规划类课程,使得毕业生提前树立职业生涯规划意识,并通过专业的工具、方法了解自我,培养兴趣爱好,挖掘自身潜能,为将来的职场发展提前做好规划,树立“没有最好的工作,只有最适合的工作”的理念。另外,学校可以通过举办职业生涯规划大赛、求职技能大赛等活动,提升毕业生职业素养;通过就业类学生社团、就业信息员等队伍,将合作共赢的择业观念灌输到同学们意识中^[9]。这样可以避免毕业生找工作时一拥而上,不顾个人自身情况,盲目追求“好”的单位,从而能够调整就业期望值,变“跟风求职”为“个性求职”,实现纳什博弈理论中的求偶博弈均衡。

(二)宣传国家各类基层项目,引导毕业生到西部去、到基层去、到艰苦行业中去

近年来,国家出台了很多鼓励毕业生到祖国需要的地方去锻炼成长的政策,特别是今年,中共

中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的意见》^[10],要求加快构建引导和鼓励高校毕业生到基层工作长效机制,确保毕业生“下得去、留得住、干得好、流得动”。学校不仅要宣传这些国家好的政策,同时也要宣传学校基层成才校友的典型案例,让毕业生清楚基层就业的前途会怎样,用事业、前途吸引毕业生到基层就业。另外,要积极鼓励大学生参军入伍和到民营中小微企业就业,宣传大学生创新创业政策,为大学毕业生做出不同的人生路径选择提供畅通的渠道,营造良好的就业环境。

(三)畅通就业信息发布渠道,增强求职诚信监管

针对毕业生与用人单位不诚信的行为,学校应畅通就业信息发布渠道,让毕业生和用人单位能够提前做到深入的相互了解;并加强对用人单位和毕业生的诚信监管制度化建设,做好就业管理监督工作。

首先,要加强对大学生的诚信教育。毕业生采取夸大策略,短期内看似似乎得利,但从长远利益考虑,不仅影响到毕业生个人在企业中的发展,而且也会对学校信誉造成损害。所以学校要加强大学生诚信意识的培养,建立起大学生完善的诚信教育体系^[11],如设置诚信教育课堂、进行大学生个人诚信度评价、建立大学生诚信档案、设立奖惩机制等,多方位促进诚信意识的形成,保障诚信工作的落实。另外,建立对毕业生就业行为的管理制度,加大监督力度,监督大学毕业生推荐表的填写,对成绩单、奖学金、社会实践和各种荣誉证书等进行严格审查,做到实事求是,杜绝虚假材料的产生。在就业指导中,严格把关,把毕业生客观、全面、真实、准确地介绍给用人单位。对于毕业生夸大策略的不诚信行为,视情节轻重予以批评教育乃至处罚。

其次,对于用人单位要加强资质审核,对来校招聘的企业营业执照、组织机构代码证、相关服务许可证和招聘信息进行审核备案,确保单位资质真实、招聘信息准确,用工行为规范。学校可以通过对毕业生跟踪服务等方式到用人单位回访,对毕业生工作岗位、工作环境、生活环境、工资待遇等情况进行严格考察,了解用人单位真实工作情况。对于存在夸大行为的企业,学校可以建立黄牌警告机制、红牌禁入机制,保证为毕业生提供经

营合法、信誉良好、条件优越的就业岗位。

综上所述,现在虽然是“自主择业,双向选择”的就业机制,赋予了毕业生和用人单位高度的自主选择权,但高校作为培养毕业生的单位,不能简单地把就业视为是毕业生和用人单位两方的事情而不管不问,任由毕业生与用人单位竞争和冲突。因为这种竞争和冲突,是一种非合作的博

弈模式,难以形成共赢的局面,是一种负和博弈。特别是在当前大学毕业生就业难成为新常态的情形下,高校更应该主动作为,高度重视就业工作,积极介入,发挥第三方监管作用,对毕业生与用人单位双方施加影响,打破双方非合作博弈困局,形成新的合作博弈局面,最终实现毕业生与用人单位的正和博弈均衡。

参考文献:

- [1] 张维迎. 博弈论与信息经济学 [M]. 上海: 上海人民出版社, 1996.
- [2] 柴葳. 2017 届全国普通高校毕业生就业创业工作网络视频会议召开 [N]. 中国教育报, 2016-12-01 (01).
- [3] 陈慧雄. 人本经济学 [M]. 上海: 上海财经大学出版社, 1999.
- [4] 斯蒂格利茨. 经济学 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 1997.
- [5] 郭豫芳. 博弈论在高校毕业生就业问题中的应用研究 [D]. 南昌: 江西理工大学, 2006.
- [6] 韩长福. 博弈论在高校毕业生就业指导工作中运用分析 [J]. 科技咨询, 2006 (16): 252-253.
- [7] 李雁. 从博弈论经典案例囚徒困境探讨当代大学生就业现状及其对策 [J]. 人力资源开发, 2014 (12): 154-154.
- [8] 刘哲. 大学生择业观念与就业市场的博弈分析 [J]. 江苏高教, 2006 (1): 80-82.
- [9] 韩伟平. 论校企合作双赢的价值取向 [J]. 教育与职业, 2009 (18): 36-37.
- [10] 郭森, 田醒东. 就业观念的更新是大学生就业的关键 [J]. 职业时空, 2007, 3 (6): 46-47.
- [11] 李利静. 高校毕业生就业中的信息不对称问题分析与对策研究 [D]. 天津: 天津师范大学, 2009.

The Role of Colleges and Universities in Solving Non-cooperative Game of College Students' Employment

Guo Bin¹, Chen Ye²

(1. Office of Students' Affairs, Shijiazhuang Tiedao University, Shijiazhuang, 050043, China;

2. College of Architecture and Art, Shijiazhuang Tiedao University, Shijiazhuang, 050043, China)

Abstract: With the reform of college enrollment system and the development of market economy, university graduates employment system has changed from the original employment distribution system into a two-way choice one, and the number of university graduates also increased year by year (from 1.14 million in 2001 to 7.95 million in 2017). At the same time, because of the general economic downturn at home and abroad, new jobs were in short supply, thus led to the even prominent contradiction in employment supply and demand. In the process of job hunting of college students, fierce contradictions appeared between graduates and employers, or among graduates because of the competitions and mutual choices, which constituted a game relationship. This paper attempted to use the university as a third party that participates in the conflict game between the graduates and the employers so as to crack the non-cooperative game dilemma, change the non-cooperation mode for the cooperation mode, and form a new game balance, in order to achieve a more reasonable allocation of national human resources.

Key words: graduate employment; game; equilibrium