

## 第三部门促进大学生就业的可行性分析<sup>\*</sup>

曹占涛

(吉林大学经济学院, 吉林长春 130012)

**摘要:**伴随着近30年的改革开放,第三部门在中国获得了迅猛发展,并在诸多方面发挥着日益重要的作用。同时,第三部门的发展也受到缺乏高素质员工的根本性制约。在就业形势严峻的当下,发展第三部门,使之成为吸收大学生就业的第三支力量,是一个对双方都有利的可行方向。不过在这方面,尚需国家及社会各方创造更多条件。

**关键词:**第三部门;发展;大学毕业生;就业

第三部门(the third sector)由美国学者列维特(Levitt, 1973)首次提出,用以统称处于政府和私营企业之间的社会组织。此外,与第三部门相近的概念还有非政府组织(NGO)、非营利性组织(NPO)、公民社会(civil society)、慈善部门(charitable sector)等,中国官方亦称之为民间组织。本文因研究重点的关系不对以上概念做细致的分析,而为行文的方便用第三部门统称以上所指。

20世纪70年代的经济滞涨和经济危机,使主张国家干预的凯恩斯主义走向幻灭。人们在反思市场失灵之后,开始集中从各方面反思政府的缺陷,成果之一即是政府失灵论的出现。按照美国经济学家伯顿维斯布罗德(Burton Weisbrod, 1978)的解释,人们对公共物品及准公共物品在质和质量上的偏好具有很大的不同,而政府不能满足所有民众对服务的需求,一些成本高、效率低的活动会被排斥,从而造成一部分人对公共物品和准公共物品的需求得不到满足,这种结果即为政府失灵。市场和政府活动之外尚存的许多社会公共物品,便需要第三部门来生产和提供。经过几十年的发展,第三部门在一些西方发达国家已成为几与政府、市场平行的力量,促成社会由政府——市场二元结构向政府——第三部门——市场三元结构的转变。20世纪80年代后,随着经济社会的发展,发展中国家的第三部门也获得显著成长,它们积极参与公共事业、社区建设、民

主增长、扶贫开发、人权保护、环境保护等各种活动,成为资源配置和精神慰藉的重要途径,也成为社会力量的一极。

第三部门在中国也获得迅速发展。中国人口众多,发展落后的基本国情决定了第三部门存在的必要性,而1978年后的改革开放为第三部门的发展提供了可能。具体说,中国第三部门的发展基于以下几个主要条件:

(一)政府改革。改革开放后,尤其是1992年决定建立社会主义市场经济体制后,政府机构改革开始跟进,政府职能定位发生根本转变,由微观管理转向宏观调控,由行政管理转向提供服务,小政府,大社会的目标模式逐步确立。政府在社会领域的逐步放权为第三部门的成长提供了基本空间。

(二)市场建设。随着中国市场经济体制的建立和完善,社会分工更加明确,公有制经济和民营经济都致力于建立现代企业制度,企业办社会的现象逐步消失。在这个过程中,政府和企业不能做、不愿做、做不好或者不常做的事情就转由第三部门经营。

(三)公民意识的提高。随着中国经济的发展,人民物质生活水平的不断提高,人们对精神生活也有了更高的追求。人们的民主意识、公共意识、社会责任感和荣誉感等不断增强,第三部门的民主性和志愿性等特点也使得公民有很多机会并有能力参与其中以实现更高的价值追求。

(四)对外交流的增强。一方面,国内第三部门不仅能够方便地吸取境外第三部门先进的经营理念,师夷长技以自强,而且能够对外筹资,壮大自身;另一方面,一些运作成熟的境外非政府组织已在中国开展活动,这其中不仅有红十字会等带官方色彩

收稿日期:2007-04-09

作者简介:曹占涛(1986-),河南开封人,本科生,研究兴趣为NGO的经济作用。E-mail: ximengao@163.com

<sup>\*</sup>感谢吉林大学2006-2007年度“本科生研究机会计划”的资助。

的机构,还有国际狮子会、乐施会等更多的纯民间机构,它们的进入直接推动着中国第三部门的发展。

从另一角度看,中国第三部门的迅速发展还是根源于社会对其日益增长的需求。转型期的中国社会呈现出很多新矛盾、新问题,对社会和政府都提出了严峻的考验。面对这些新情况,传统的政府——市场二元结构已经很难适应,这就要第三部门在促进社会公平正义的实现,在维护自然有序和谐的进化方面发挥更多作用。尽管如同市场失灵、政府失灵一样,第三部门也存在自身的局限,但是在中国,第三部门仍然是一股方兴未艾的力量,其在增强自身能力、争取外部有利环境的过程中还将迎来更大的发展空间。

## 2 第三部门的发展与大学生就业之间的关系

第三部门的进一步发展面临着许多具体的制约因素,其中缺乏高素质人才是最根本的困难。而同时作为中国最宝贵人才群体的大学生,正面临着日益严峻的就业形势,许多毕业生苦于婆家难寻,嫁不出去。但当把第三部门的发展与大学生的就业放在一起观察就会发现,第三部门与大学生在很大程度上有着急切的相互需求,它们的结合具有高度的可行性。

### 2.1 吸纳高素质的大学生是第三部门发展的必然要求

美国经济学家西奥多·W·舒尔茨(T·W·Schultz,1961)将存在于人身上表现为知识、技能、体能、精神状态的价值总和称为人力资本(Human Capital),他将原本从属于技术进步的人力资本单列出来,认为在影响经济发展的诸因素中,人的因素最为关键,经济发展取决于人质量的提高,而不是资源的多寡。他提出了关于经济增长的人力资本模型:

$$Y = F(K, AL, H)$$

其中,K表示资本,L表示未经过教育的简单劳动力,H表示人力资本。在这里,人力资本是经济增长的一个独立源泉,这个模型也就从人力资本的角度解释了经济增长的原因。

这个模型同样适用于第三部门,其中的Y即可视为第三部门的发展。它对于人力资本重要性的强调也具有极其重要的现实意义。丁元竹于2002~2003年主持的中国非政府公共部门的服务状况研

究结果显示,第三部门项目运作中所遭遇的困难,参与服务的人员素质不高作为项目运行中的最大困难主要分布在备选因素的前五位之内,其中选最重要和其次的分别占12.3%和13.6%。这个调查结果显示出缺乏高素质员工对于第三部门发展的重大制约作用,不过人力资本的极端重要性并没有得到充分说明。在一切资源中,人的作用最重要,这是由人力资本的特性所决定的。首先,人力资本是主动性的资源,物质资本和货币资本只是作为条件而发挥作用的。不论是第三部门的筹款、治理,还是活动的开展,其效果最终都取决于第三部门的人员构成。其次,人力资本能够改善物质资本和货币资本的使用效率,高素质人才即使在不利的条件下也能够有效组织活动,使物尽其材,人尽其用,达到最佳效果。再次,人力资本还具有收益递增的特性,它能在一个较长的时间段持续发挥作用,而物质资本和货币资本的影响多表现在一个具体时点上。第三部门从业人员的素质对于它进一步发展的影响更具有关键性和根本性,没有高素质的人才,第三部门只能维持简单再生产。

当下,中国第三部门的从业人员的素质堪忧。中国的第三部门初创时凭借的多是一些社会精英资源,这些人成为组织的领导人有其必要,但是第三部门是一个对学习能力和创新意识要求很高的事业,在社会经济形势极速变化的现在,一些专业知识偏低,年龄偏大,学习能力下降的领导人已不适宜领导岗位。人事制度的不合理在官方色彩较浓的组织里表现得尤为明显,这些组织的领导人多由上面指派,很多是权力部门的离退休人员,严重制约了第三部门的进一步发展。另外,第三部门薪水不丰,工作难度较大,社会地位还有待提高,所以第三部门在招聘工作人员的时候,往往降低进入门槛,以致于很难招到理想员工。而低素质员工又难以达到预期的工作水平,学习能力不强,需要更多的资源来培训,这些因素都加剧了第三部门的资源紧张程度。第三部门的发展不仅急需大批年富力强、富有创新精神的新生代领导,还需要更多朝气蓬勃善于学习的员工。

而在中国,向第三部门提供高素质人才的基本力量只能是大学生,这是因为:第一,与中国其他阶层及群体相比,大学生完整连续地接受了正规教育,并对现代理念有着更为彻底的了解与信奉,他们的素质普遍较高,学习能力强,他们提供给第三部门的

不是增长模型中的简单劳动力 L,而是人力资本 H。第二,大学生的可塑性强,流动性强,他们还未在社会中扎根,从事一种新兴事业的机会成本相对较小。第三,很重要的是,大学培养了大批热心公益事业的学生。大学里活跃着众多的学生社团,聚集了很多有能力有志愿精神的大学生,有的学生甚至具有专业背景。很多社团积极参与校外活动,取得了很好的成绩,例如,自然之友的近 30 家团体会员基本上都是学生环保组织。这些学生通过参加第三部门的活动受到熏陶,得到锻炼,为他们日后从事类似工作奠定了基础。可以说,大学生在质和量上都为第三部门对人力资本的需求提供了保障。第三部门如能转变思维,积极主动,深入大学校园甚至举办招聘会开拓筹才渠道,一定能为自身的持续发展提供充足的新鲜血液。

## 2.2 就业第三部门是大学生的一种理想选择

相比第三部门发展对大学生的需求,后者对前者的主动选择与人们的传统想象有较大差距,但是社会经济形势的变化使得大学生的价值观念更加多元化,地位更加现实化,思考更加理性化,这些变化,成为一部分大学生能够就业第三部门的主要原因。

### 2.2.1 价值追求是大学生参与第三部门的内在动力

衣食足而知廉耻,仓廩实而知礼节,随着经济的发展,人们逐渐摆脱对基本物质生存条件的担心,开始追求人的全面发展,对社交、尊重、自我实现等较高级的需求趋于迫切。而青年大学生素来具有向上向善的理想主义倾向,在改革开放的环境中成长起来并接受了高等教育的当代大学生,价值观念更是多样,思想观念更加活跃,他们易于接受新理念,热爱自由,渴望民主,这些价值追求与第三部门所倡导的自治性、志愿性、非营利性理念不谋而合,成为他们投身第三部门的重要因素。现在,在大学校园里存在着很多热心公益事业的学生社团,更有庞大的学生志愿者群体,他们之中已有部分大学生将服务于第三部门作为实现人生价值的一个理想途径。

### 2.2.2 严峻的就业形势是大学生就业第三部门的推力

从 1999 年大学扩招以来,高校录取人数急剧上升,到 2003 年扩招后第一届毕业生进入市场,大学生就业形势很严峻(见表 1)。大学毕业生就业率持

续保持在 70% 的偏低水平,意味着每年约有 60 万到 100 万大学生不能顺利就业。随着高校录取人数的不断增加和历年待业毕业生的累积,未来高校毕业生的就业前景依然不容乐观。

表 1:2003 ~ 2005 年全国普通高校招生就业情况

年份	普高录取数(人)	增幅(%)	毕业生数(人)	增幅(%)	就业率(%)
2006	540.00	7.05	413.00	22.00	71.00
2005	504.00	12.80	340.00	21.40	72.60
2004	447.00	17.02	280.00	32.10	73.00
2003	382.00	19.19	212.20	46.20	70.10

资料来源:数据汇总自 2002 ~ 2006 年《中国教育年鉴》。

北京:人民教育出版社。

严酷的市场竞争迫使大学生的就业观念趋于务实,不再过分关注自己的工资水平和工作单位,而是积极寻找多元的就业方向。在大学生就业市场上低工资盛行甚至零工资频出的情况下,在物质方面,第三部门对大学生也具有了一定的吸引力,因为尽管第三部门不能提供优厚的物质条件,却能保证从业人员的普通生活水准。而境外在华机构,如香港乐施会等,已能让员工过上体面的生活。迫于竞争压力,国内机构也开始注意提高待遇以争夺高素质人才。事实上,这些组织基本都能保证每年收大于支,它们有一定能力这样做。

### 2.2.3 巨大的发展空间是大学生就业第三部门的引力

进入新世纪以来,依法登记的第三部门在数目上保持了连续递增,其中社团的年增长率更是单递递增,从 2000 年的 -1.6% 增到 2005 年的 11.8% (见图 1)。在质量上,第三部门也有很大提高。经过上世纪末的依法整治,第三部门的结构进一步优化,各组织的章程更加明确,管理更加科学,效率有很大提高。数量的增加和质量的提高都对高素质人才产生巨大需求。如,为方便与外界交流及扩大宣传,创建自己的网站将是第三部门通行的做法,若按照每个组织需要一名计算机网络人才计,仅此一项,全国 32 万家社会团体和民办非企业单位就能提供 32 万个岗位。在当今社会,这样对专业人才的大规模需求只有大学生群体才能供给。相比于传统部门

在就业方面的消极无力,第三部门作为一种新兴的社会经济力量,在拓展就业空间、创造就业岗位方面,表现出了巨大的潜力。

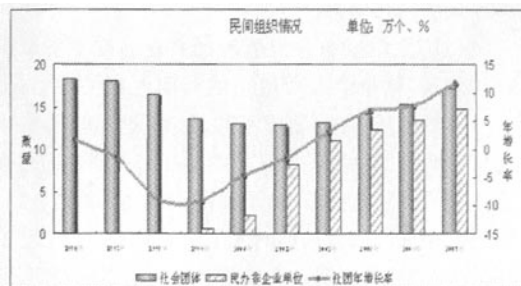


图1:1996~2005年中国第三部门发展情况

资料来源:二〇〇五年民政事业发展统计报告。

民政部网站: <http://admin.mca.gov.cn>。

第三部门的发展空间也就是大学生的发展空间,在这里,他们比在企业或在政府更有用武之地,更容易发挥聪明才智,也更容易得到提升。据2006年一份对北京地区425位大学应届毕业生的调查,人际关系、成就感和行业发展前景在职业选择的诸考虑因素中分列前三位。当代大学生的职业选择更加理性务实,他们由对物质的关注转向对个人成就和发展的关心。第三部门吸引人的地方也正在于能快捷地满足他们的这种诉求。

### 3 第三部门作为一支经济力量的中外比较

美国学者莱斯特·萨拉蒙(Lester·Salamon)主持的非营利部门的比较项目对22个国家的第三部门做了基础数据收集,他们发现,除社会和政治影响外,第三部门首先是区域中的一种重要的经济力量,它在就业和国家支出中占有非常重要的比例(见表2)。

表2:1995年第三部门在若干国家的经济力量

国别	单位:亿美元、%、万人					
	NPO支出 (亿美元)	占GDP (%)	全职员工 (万人)	占非农就业人口 (%)	占服务业就业人口 (%)	占公共部门就业人口 (%)
平均	—	4.6	—	5	10	27
德国	994	3.9	144	5	12	30

日本	2 136	4.5	210	3.5	13.7	39.8
美国	5 020	6.9	860	7.8	16.5	46.7
捷克	8.036	1.6	7.42	1.7	3.4	5.9
阿根廷	120	4.7	39.5	3.7	9.4	30.9
巴西	106	1.5	100	2.2	7.8	19.4

资料来源:数据汇总自莱斯特萨拉蒙等.《全球公民社会——非营利部门视界》.北京:社会科学文献出版社,2002.

相比之下,中国第三部门的规模不仅远远低于西欧和美国,也大大低于中东欧等转型国家及一些拉美国家。据邓国胜等在2003年对中国第三部门做的调查,中国第三部门在各指标上与其他国家相差很大(见表3)。

表3:2002年中国第三部门的经济力量

单位:亿美元、%、万人

国别	NPO支出 (万元)	占GDP (%)	全职员工 (万人)	占非农就业人口 (%)	占服务业就业人口 (%)	占公共部门就业人口 (%)
中国	40.2	0.32	47.5	0.19	0.34	6.7

这些数据既说明中国第三部门与其它国家相比的差距所在,也预示着它在提供就业方面上还有很大潜力。假设中国第三部门提供的就业占非农就业的比重达到前述22国平均水平,那么中国的第三部门将能够提供1769万个就业岗位,即使按照最保守的估计,其中500万个能提供给大学生,这将极大疏解大学生就业困境。

从表2也可以看出,无论是绝对规模还是相对规模,发展中国家第三部门都比发达国家要小,它表明第三部门的发展水平必相应于一个国家社会经济的发展水平。第三部门之所以能够成为西方发达国家的重要经济力量,得益于西方国家发达的市场经济体制和成熟的民主政治体制。相较之下,中国的市场经济体制还不完善,政治改革还有很大空间,相应的中国第三部门还需更多条件谋求发展,方能接近发达国家的水平。尽管中外情况存在着较大的差异,发达国家第三部门的发展盛况还是提供给国内一个远景参照,它预示了中国第三部门大的发展方向。可以预见,第三部门作为一支独立于政府和企业的力量将在中国的经济活动尤其是就业问题上发

挥越来越大的作用。

#### 4 第三部门促进大学生就业尚需条件

目前,第三部门在中国还处于起步阶段,发展第三部门,最大限度地发挥其经济潜力,将之打造成为大学生就业市场上继企业、政府之后的第三支需求力量,尚需全社会尤其是相关各方共同创造很多条件:

(一)国家的切实支持。宏观层面最重要的工作是完善关于第三部门的立法,清除不利于第三部门发展的政策。现在,在官方登记之外,还有数目更多的第三部门组织,其原因是现行法律政策对结社的资格约束过强。适当降低对第三部门会员个数、财产、发起人等的限制,给予它们法律上的正当性,不仅能更有效地加强对它们的管理,而且还可提高其公信力,使之在阳光下健康发展。其次,应在税收、财政政策上给予第三部门适当支持。今年十届全国人大五次会议上《企业所得税法》(草案)对第九条重新做了规定,将企业公益性捐赠支出扣除比例由原来的3%提高到10%,这将有效调动企业的捐助热情。良好的法制环境,充足的资源,是第三部门大规模吸纳大学生就业必不可少的条件。

除了宏观层面的努力,在一些具体而微的事情上国家也大有可为。如鼓励对第三部门的研究,利用媒体等诸多途径广泛宣传第三部门的功用,提高其社会地位,增大就业第三部门人员对社会贡献的权重,优先提供给从业人员适当的社会保障,明确鼓励大学生加入第三部门,使之享受与志愿服务西部计划的大学生相当的政策实惠,等等。另外,破除就业的地区准入政策,放宽就业第三部门的大学生落户大城市的限制等也显得很有必要。

(二)第三部门的建设。第三部门在中国尚有弱势的地位,却不能有弱势的心态,必须积极主动地谋求发展。一方面,积极开拓多元化的筹资渠道,为发展提供物质保障;同时努力争取发展所依赖的人力资源,平时和高校及学生社团建立更密切的联系,条件允许的情况下可以深入高校开展宣讲会,推销自己,甚至可以尝试到大学生就业市场上筑台求才。另一方面,第三部门要完善自身治理,尤其注意创造自己富有感召力和凝聚力的文化。第三部门薪金不高,工作难度大,不具有企业和政府岗位的优越性,

但是许多大学生选择就业第三部门更多是出于内心的价值追求,即那种不计个人得失的价值观的感召。第三部门以人为本,和谐融洽的文化氛围不仅能使大学生产生精神共鸣而向往之,它还是第三部门持续发展的内在动力。

(三)大学生职业价值观的真正转变。所谓职业价值观,就是个人所追求的与职业相关的目标。每个人的素质不同,期望不同,所处的环境不同,职业价值观自然会有差异。大学生在选择职业的时候应该认真度量自身条件,不跟风、不随众,务实合理。同时对第三部门有兴趣的大学生要看到,经过近30年的改革开放,中国未来的基本走向已趋于明朗,即经济的市场化、政治的民主化和文化的多元化,这些都为第三部门的成长奠定坚实基础。大学生放眼世界,放眼未来,敢为天下先,从事一种有无限前程的新兴事业,不啻为一种明智的选择。

当然,第三部门的发展和大学生的就业都是非常复杂艰巨的工程,不能期望第三部门进入大学生就业市场问题就能迎刃而解。现实情况是,发展第三部门促进大学生就业还只是一个可行的方向,至于能收到多大多快的效果,还取决于全社会的努力程度。

#### 参考文献

- [1] 王绍光.多元与统一——第三部门国际比较研究[M].杭州:浙江人民出版社,1999.
- [2] 范丽珠.民间非营利性活动的社会文化支持[A].全球化下的社会变迁与非政府组织[C].上海:上海人民出版社,2003.
- [3] 西奥多·W·舒尔茨.论人力资本投资[M].北京:中国经济出版社,1987.
- [4] 丁元竹.非政府公共部门与公共服务[M].北京:中国经济出版社,2005.
- [5] 孟续铎.2006年北京地区大学应届毕业生职业价值观调查研究[J].人口与经济,2007,(1).
- [6] 莱斯特·萨·拉蒙等.全球公民社会——非盈利部门视界[M].北京:社会科学文献出版社,2002.
- [7] 邓国胜.中国社会团体的贡献及国际比较[J].中国行政管理,2006,(3).
- [8] 中国青年报.从3%到10%:公益捐赠事业春来闻足音[N].2007-03-10(6).

## Feasibility for the Third Sector to Facilitate College Graduates` Employment

CAO Zhantao

(1. *School of Economics, Jilin University, Changchun Jilin 130012, China*)

**Abstract:** Thanks to the government's reform and opening up policy, the third sector has developed rapidly in China during the past three decades and has been playing a more and more important role in many aspects of our life. However, the further development of the third sector is heavily restricted due to the shortage of high - quality employees. With the job markets becoming more and more competitive, it is mutually - beneficial to develop the third sector which can employ college graduates to serve as a vigorous force. Yet, it still needs our government and the whole society to create more opportunities and better environment.

**Key Words:** the third sector; development; college graduates; employment