

技能竞赛对高职毕业生高质量就业的影响

杨 钊 杨钰鑫 姜琳丽 胡齐齐

(北京大学 教育经济研究所, 北京 100871)

(北京大学 教育学院, 北京 100871)

(北京大学 国际关系学院, 北京 100871)

摘 要 技能资产积累是个体获得社会地位的重要途径之一。近年来, 高等教育扩张和社会经济转型弱化了二者之间的关系。作为高等职业教育学生技能养成的重要环节, 技能竞赛对毕业生初职地位获得的影响尚未得到充分关注。本文对 2022 年全国高职院校毕业生就业调查的分析发现, 技能竞赛参与能够显著提高毕业生的就业落实率和获得高薪、对口、优岗、稳定工作的可能性, 且技能竞赛获奖带来的就业质量改善效果更大; 进一步分析表明, 技能竞赛对就业的促进作用具有“补差”效果, 不仅为弱勢家庭背景毕业生开放了向上流动的渠道, 而且对低选拔性高校和中职起点毕业生的积极影响更大; 机制分析表明, 技能竞赛能够促进学生认知能力和核心自我评价的发展, 帮助毕业生形成有效的技能资产, 并转化为高质量的就业。未来职业教育发展应关注技能养成, 以助力毕业生实现高质量的就业。

关键词 高职毕业生; 技能竞赛; 高质量就业

中图分类号: G40-054 **文献标识码:** A **文章编号:** 1671-9468(2023)03-0069-29

DOI: 10.12088/pku1671-9468.202303004

一、引 言

在人口变化、技术发展和劳动力市场流动性日益提升的背景下, 各国均面临技能短缺问题^[1]。为了应对这一挑战, 我国提出到 2035 年基本建成“技能型社会”的战略目标, 要求发挥职业教育对技术技能人才的培养作用, 推进职业教

作者简介: 杨钊, 女, 北京大学教育经济研究所/教育学院长聘副教授, 博士。

杨钰鑫, 女, 北京大学教育学院硕士研究生, 本文通讯作者。

姜琳丽, 女, 北京大学教育学院博士研究生。

胡齐齐, 男, 北京大学国际关系学院本科生。

基金项目: 教育部人文社会科学重点研究基地课题“教育与高质量就业”(22JJD880003); 深圳职业技术学院新时代中国职业教育研究院课题“职业教育改革对学生职业发展与收入水平影响研究”(SZ22B01); 深圳市重点人文社科研究基地“深圳技师学院技能型社会研究中心”。

育整体水平进入世界前列和技术技能人才社会地位大幅提升。^[2]在技能型社会建设过程中,我国职业教育发展仍面临诸多挑战。已有研究发现职业教育发展质量较低,职业教育学生出现自我认同危机^[3],职业工人的阶层认同偏低^[4]。社会对职业教育“低质量”的印象与技能型社会建设目标不一致。长此以往,将加剧技能短缺问题,影响我国经济社会的高质量转型。

造成职业教育“低质量”社会刻板印象的深层次原因是职业教育难以完成从校内技能养成向劳动力市场高质量就业的过渡,对初职获得和职业生涯的贡献有限。相比普通教育,职业教育毕业生的就业质量差,类型教育的定位特色不凸显。在中等教育阶段,普通高中教育获得者相对中等职业教育获得者的收入优势明显^[5]。在高等教育阶段,获得高等职业教育学历相比获得普通本科学历的个体的职业地位声望显著更低^[6],更难进入体制内单位就业^[7]。值得注意的是,已有研究多从普通教育与职业教育的比较出发,通过组间差异说明职业教育与社会流动的关系,较少聚焦职业教育毕业生内部的就业质量差异,难以发现职业教育中具有高就业影响力的技能养成环节。

职业教育是技能型社会建设的重要支持力量^[8]。为了充分发挥职业教育在构建技能型社会价值观和体系方面的作用,提升职业院校技能型人才培养质量,由国家引领的职业教育技能竞赛成为提升职业教育技能培养质量的重要举措。自2005年国务院决定定期开展技能竞赛以来,我国逐渐建立了“国家—省级—院校”三级职业技能竞赛体系,形成了“普通教育有高考,职业教育有技能竞赛”的局面,技能竞赛成为职业教育的重要类型特色之一^[9]。全国各地每年举办技能竞赛,以赛促学、以赛促训、以赛促评、以赛促建,并以此来评价职业院校的技能培养水平。学者在组织制度层面对技能竞赛展开广泛研究,如技能竞赛对职业院校发展的促进作用^[10]、职业教育技能竞赛制度建设^[11]、技能竞赛对职业院校资源配置的影响^[12],以及技能竞赛与实践教学的整合对接^[13]。技能竞赛参与者和获奖者是职业教育中的技能精英,这部分群体能否通过技能实现高质量就业,不仅影响技能型社会建设的可持续人才供给,而且关乎职业教育的类型教育定位是否具备社会吸引力。遗憾的是,鲜有研究在个体层面分析技能竞赛对就业的影响,也未能反思技能竞赛作为技能养成方式的价值。

职业教育的核心是技能的养成,这既包括技能知识的学习,也包括技能实践的积累^[14]。目前研究未能充分关注职业教育培养的核心使命,即技能如何影响就业。在文凭贬值、学历内卷、劳动力市场极化的当下,社会舆论关注的焦点是职业教育文凭的“信号作用”,而非其生产性价值。职业教育养成的技能是否兼具生产性功能和信号作用?这个问题的回答取决于对技能养成与人力资本积累关系的讨论,即从人力资本视角对职业教育技能养成方式进行分类,并分析技能养成方式的劳动力市场回报。

针对这些研究挑战,本文以高等职业教育中的技能竞赛为切入点,以技能竞赛参与和高质量就业的关系为例,探讨职业教育技能养成和初职地位获得之

间的关系。作为具备高选拔性和高成本的精英型技能比赛,技能竞赛的参与和获奖能够反映部分职业院校师生的技能水平^[15]。本文基于具有一定全国代表性的高职院校毕业生就业调查数据,利用逆概率加权、多元 Logit 回归等方法,探究技能竞赛对高职院校毕业生高质量就业的影响。

本文尝试在以下方面和已有研究对话。其一,本文从人力资本专用性出发,对职业院校内部的多种技能养成方式进行分类,为分析技能竞赛与高质量就业的关系奠定了理论基础。其二,以高职院校毕业生为对象,通过组内不同群体的比较,对技能竞赛参与和获奖的劳动力市场回报进行评价,从而识别出具有高影响力的技能养成方式。其三,本文评估了以技能竞赛为代表的职业教育人才培养效果,为优化职业教育政策提供了科学的参考。以往研究多从思辨层面、采用质性方法对技能竞赛的培养效果进行分析,缺乏基于大样本数据的定量研究,得到的结论缺少代表性。本文的量化分析可以为职业教育与高质量就业的讨论提供实证证据。其四,在实践意义层面,本文对技能竞赛促进高质量就业的机制研究,有助于识别能有效推动技术技能人才涌现的教育途径。在技能竞赛日益得到政策鼓励与支持的背景下,对技能竞赛的劳动力市场功能和社会功能的反思,有助于更好地确定职业教育未来发展的目标和路径。

二、人力资本视角下的职业教育与技能养成

(一) 人力资本与技能的异质性

在对教育和劳动力市场关系的讨论中,存在多种竞争性的理论解释,包括技能论和信号论。技能论的代表是人力资本理论,它将技能看作人力资本的一种表现形式,认为个体通过投资教育和培训来改善自身的技能水平,提高劳动生产率,从而获得经济回报,实现社会经济地位的上升^[16]。信号论强调文凭的信号功能。其中,文凭主义理论认为技能需要在工作场所中发展和获得,学校教育无法培养有效技能,教育主要是通过文凭传达出表现能力的信号来帮助个体获得工作,提高收入^[17-18]。学术优绩筛选假设提出,雇主按照个体获得的学术成就对求职者进行排序,并将优质工作岗位分配给高学术表现的个体^[19]。各种理论达成的基本共识是教育影响个体获得的技能类型,而不同类型的技能又会通过影响工作获得来调节个体的社会流动。

技能类型的异质性可追溯至人力资本投资方式的异质性。早在 1962 年加里·贝克尔(Gary Becker)就提出了培训的异质性以及这种异质性对工人工作稳定性的影响。他将培训分为一般培训和专业培训^[20]。他的分类开启了对人力资本异质性的研究。帕森斯(D. O. Parsons)提出了专用人力资本(specific human capital)的概念,它包含工人所掌握的在特定企业适用的技能和知识,以及转移到其他公司所产生的信息搜寻等成本^[21]。在后续研究中,尼尔(D.

Neal)通过对美国 1984—1990 年失业工人调查的研究,观察到专用人力资本内部的异质性。他指出存在一种行业专用人力资本(industry-specific human capital),它既不完全通用,也不针对企业,而是针对他们的行业或工作范围所要求的一系列技能^[22]。他的发现指出了介于通用技能和企业专用技能之间的第三种技能——行业专用技能或岗位技能(industry-specific or occupational skills)。相比通用技能,行业专用技能可以降低企业雇佣专业对口人才的搜寻和培训成本;相比企业专用技能,行业专用技能更加便携,可以为工人在行业内流动提供能力信号。后续研究发现这种技能形成的重要途径是学徒制和职业学校,并且“在经过权威认证的情况下,在特定行业内能够得到任何雇主的认可”^[23]。

(二) 职业教育与技能养成方式

行业专用技能可以通过在工作场所学习和以学校为基础的职业教育获得。前者的代表是企业内部的学徒制,属于企业内部技能养成方式,技能形成的主体是企业,成本在企业 and 学徒之间分担,学徒在实践共同体中以“干中学”的方式进行技能知识的学习和技能经验的积累^[24]。职业学校是习得行业专用人力资本的另一途径,它属于企业外部技能养成方式,培养主体是职业学校,成本在政府和学生之间进行分担^[25]。贝克尔曾将学校分为提供单一技能的职业学校和提供多种技能培训的大学两类,并指出知识也分为可以在学校学习的理论知识和需要在工作场所中积累的经验知识两种。职业学校和企业可以通过开展实习、职业资格认证等形式,实现技能形成中的培训资源互补^[26]。贝克尔侧重对在职培训异质性的分析,未能剖析学校职业教育中的技能养成方式。

职业学校是行业专用人力资本形成的重要场所。本文借鉴已有研究对校企合作的分类^[27]和技能形成方式的划分^[28],从两个维度对职业学校内部的养成方式进行分类。第一个维度是技能养成的成本,即参与技能养成各个主体投入的直接和间接成本。在职业教育校企合作育人过程中,部分合作属于高成本合作。同样,需要职业院校、合作企业、学生投入大量时间、人力资源或经济资源的,可定义为高成本的技能养成方式。例如,职业教育技能竞赛就是高成本的技能养成方式^[29]。第二个维度是技能养成的选拔性,即职业学校内部的技能养成项目在入口、过程和出口是否存在筛选和淘汰。高选拔性的技能养成方式强调对学生进行筛选,低选拔性方式向多数学生开放。

根据这两个维度,可以划分出职业学校内部的四种技能养成方式(见图 1)。第一种是高成本、高选拔性的技能养成方式,代表是本文关注的“国家-省级-院校”逐级筛选的职业技能竞赛体系。此类竞赛需要动员职业院校、学生、企业和行业、政府等主体参与并投入大量资源。省赛和国赛实行层层选拔,职业院校对竞赛选手的培养过程也存在逐级筛选,具有很高的选拔性。这是一种高成本、精英型的技能养成方式,重在培养学生的行业专用人力资本和通用人力资本。第二种是低成本、低选拔性的技能养成方式,代表是职业学校举办的各种

技能文化活动,包括技能文化节等。第三种是高成本、低选拔性的技能养成方式,此类活动参与范围广,学校、学生、企业和社会组织的投入水平较高。例如,顶岗实习需要企业和学校进行大量协调工作,包括实习内容设计、实施和评价,企业还需要提供相应的学生补贴,学生需要花费6个月时间进行学习。同理,职业技能等级证书的获得也需要学生、学校和证书评价组织的大量投入和较长时间的参与,但选拔性已越来越低。此类技能养成方式有助于培养学生的行业专用人力资本和企业专用人力资本。第四类是低成本、高选拔性的技能养成方式,其代表是学校内部的高水平技能社团。此类活动的门槛较高,内部筛选强,但学校的投入不大。

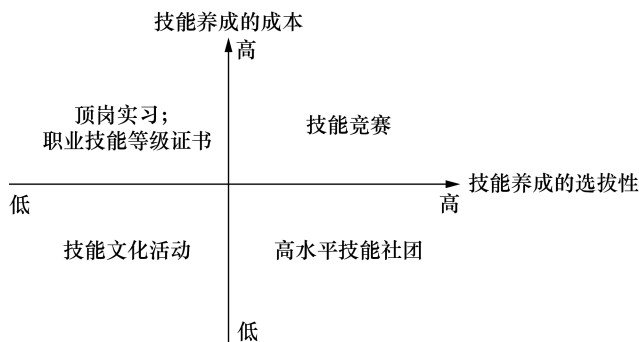


图1 学校职业教育的技能养成方式

（三）职业教育、技能与高质量就业

学校职业教育可以通过上述四种技能养成方式发展学生通用人力资本、行业专用人力资本和企业专用人力资本。不同类型的技能养成方式促进异质性的人力资本发展,可以带来不同的劳动力市场回报。早期研究主要关注职业教育与毕业生就业的关系,以及作为信号的职业证书对就业的影响,近期转向对技能竞赛的人才培养效果和人力资本发展影响的分析。

1. 职业教育与劳动力市场

以往对职业教育和社会流动关系的研究,多基于对职业教育和普通教育毕业生初职获得结果的比较,尚未得到一致的结论。多数研究认为,在当下劳动力市场环境中,职业教育的社会流动促进作用有限。从就业结果来看,已有研究提出职业教育难以培养学生的有效技能。中职学生毕业后进入低端企业从事低技术含量甚至无技术的工作,无法使农村学生跃入更高的社会阶层。高职毕业生虽然好就业,但岗位缺少专属性和上升空间,他们进入中上阶层的可能性低于普通大学毕业生^[30]。无效的技能培养使得职业教育促进社会流动的作用有限,而有限的流动又使得职业教育文凭转化成负面信号。这表现为用人单位对职业教育学生的文凭信任不足,也表现为职业教育学生对自身认知和信心

不足,从而加剧职业教育毕业生的就业困难。这一困境被概括为“低技能均衡”^[31],即职业教育培养的技能无效或技能水平过低,后者成为限制职业教育学生向更高阶层流动的重要因素。

也有研究认为职业教育在促进社会流动、尤其是弱势群体社会流动方面发挥了积极作用。这表现为它能为经济条件较差、不擅长纯知识学习的学生提供一条替代性路径,使得他们可以学到一技之长,进入社会后获得相应的地位,促使处在最低阶层的人向中层甚至是更高阶层的流动^[32]。研究发现,中等职业教育缩减贫困和非贫困居民收入差距的效果要好于普通高中教育^[33],且对农业户籍群体的减贫效应更大^[34]。对高等职业教育中贫困学生的追踪访谈发现,职业教育能够在“错位竞争”的策略下激发个体能动性,促进学生拓展社会资本,实现身份重构^[35]。

由此可见,以往的研究证实了职业教育在促进社会流动方面的积极作用,但这种积极作用主要表现在弱势群体当中。同时,职业教育在帮助学生获得高质量岗位、实现向中高社会阶层流动方面略显乏力。上述对职业教育和社会流动关系的研究从通用性人力资本——即教育文凭的角度,比较了职业教育和普通教育的劳动力市场回报。当前仍缺少从行业专用人力资本的角度,对职业教育内部不同技能养成方式的就业促进功能的分析。

2. 证书与高质量就业

证书衡量了毕业生具备的通用和行业专用人力资本。已有研究将证书作为人力资本和技能的代理变量,考察了证书和大学生就业的关系。在高等教育毕业生研究中,主要将证书分为通用技能证书(如英语、计算机)和专业技能证书(如职业资格证书、职业技能证书)。已有研究发现通用证书中的英语等级证书对收入有正向影响^[36];这种影响是由于识别出了更具潜力的群体,而非考证带来了能力增值^[37]。各种专业技能证书对毕业生起薪无影响,但对于学生获得体制内、保障性高的工作有一定促进作用^[38]。专业技能证书对收入的信号作用失灵主要是由于雇主对本科毕业生的专业技能预期很低,不认可证书所传递出的技能信号。谢维和认为证书能否对就业产生促进作用的核心在于证书是否在人才培养方面具备选拔功能。高等教育标准化和人才培养的厚基础、宽口径的要求弱化了对专业技能的培养,使得学生取得的证书缺乏差异性,不能给用人单位提供直接的能力信号^[39]。

技能是学校职业教育培养的核心,行业专用技能是个体在进入就业岗位后工资上涨的重要支撑^[40]。如前所述,参与和获取职业资格证书和技能等级证书,属于学校职业教育提供的高成本、低选拔性的技能养成方式。实证研究常将各类技能证书的拥有状况作为行业专用人力资本的表征,但分析得到了不一致的结论。在国际研究中,学者利用美国肯塔基州社区大学行政数据的分析表明,在控制进入大学前收入和教育期望差异后,副学士学位证书和一年以上的技术文凭证书的收入回报最高;基于课程的技术证书回报较低,但仍高于其成

本^[41]。其后的研究发现,证书所需完成的学分越多、学习时间越长^[42]、和特定职业的结合越紧密、证书的正规性越强^[43],带来的收入回报越高。

国内对于职业技能证书的研究多关注在职劳动者。杨琳娜等基于2016年中国劳动力动态调查数据的研究发现,持有技能证书能够显著提高劳动者收入,且对初职就业和低收入者的正向影响最大^[44]。王延涛等发现与岗位一致的证书才能提高收入,且这种影响仅在非高等教育毕业生中存在^[45]。对农民工的研究发现技能证书对其收入无显著影响,原因在于在次要劳动力市场中,证书无法促进人力资本积累以及岗位匹配,进而造成证书的信号作用失灵^[46]。

3. 技能竞赛对人才培养的影响

职业院校重在培养职业技能,提高学生就业力是高等职业教育的核心任务。目前,职业院校整体出现了“学术漂移”,表现为教师重科研而轻培养,学生重升学而轻就业,技能处于人才培养的边缘位置,实践与知识出现割裂,毕业生难以适应企业技能需求,就业能力不足^[47]。现代职业教育体系的建立旨在缓解上述问题,以技能发展为中心来提升职业教育毕业生的就业竞争力。其中,技能竞赛是一种致力于在职业院校内部建立技能导向型人才培养体系的制度安排^[48]。

为了建立以学生职业技能发展为中心的人才培养体系,2008年教育部联合天津市人民政府、劳动和社会保障部等十个部门举办了第一届全国职业院校技能大赛,大赛涉及十余个专业比赛项目,赛题均来自行业中真实的生产任务。近年来,职业技能大赛的参赛范围不断扩大,逐步建立了“学校—省级—国家”三级竞赛体系。部分学校已经探索出技能大赛与企业岗位、行业证书和教学课程互融互通的机制,尝试以技能大赛引领高技能人才培养体系建设^[49]。与此同时,国家政策对技能竞赛的定位逐步转向开放性和普及性,强调要扩大参赛范围,实现“以赛促学”。在职业教育体系设计中,职业技能竞赛既具备高选拔性;又具备育人性。职业院校重视技能大赛在人才培养中的作用,多个省份将全国职业院校技能大赛、省级职业院校技能大赛等的获奖资格列入免笔试升本的序列,试图发挥技能大赛在人才培养中的指挥棒作用。

如何在学校中培养有效技能?情景学习理论从知识视角出发,尝试将实践以“情境”的名义重新纳入知识构成。^[50]该理论认为知识是活动、情境和文化的一部分,知识在活动中不断被运用而得到发展。莱夫(J. Lave)等人提出的“合法的边缘性参与”概念,直接指出学习知识和参与实践的一体性,“即学习是在社会世界中的存在方式,而不是打算认识它的方式。学习者,如同观察者一样更为普遍地既投入到他们的学习与境中,也投入到这些与境得以产生的更广阔的社会世界中”^[51]。技能大赛是情景学习范式在职业教育领域中的应用。技能大赛的赛题来自真实的企业工作任务,学生在长达半年到一年的备赛时间中,和同伴、师兄及指导老师组成实践共同体,以完成工作任务为导向,边做边学,在技能习得过程中掌握知识,提高就业力。

以往研究已经发现,竞赛是高等教育学生参与活动的重要形式之一,竞赛以其实践性和应用性的特点,成为课堂之外重要的人才培养场景。在普通高等教育中,学生竞赛以学术科创、创新创业、学科竞赛为主,促进了创新创业人才培养^[52]。在职业教育中,各种竞赛成为职业技能人才培养的重要途径。作为一种高成本、高选拔性的职业教育技能养成方式,社会各界对技能竞赛的人才培养效果存在争议。支持者认为技能竞赛不仅能够通过活用知识提高参赛者的认知能力,还能通过上手实践提高参与学生的非认知能力。技能竞赛为学生提供了检验知识、展现能力的平台,有利于促进学生巩固和掌握知识,提升其认知能力^[53]。此外,通过真实生产环境下的设备实操训练,技能竞赛培养了能够伴随学生终身发展的能力^[54],包括技术能力、交流能力、组织管理能力、工匠精神等职业核心能力。

技能竞赛的反对者认为技能竞赛以选拔取代培养,不利于学生综合能力的发展,会引发公平问题。有研究认为部分学校对技能大赛抱有“重结果轻过程”“争名夺利”^[55]“为赛而教”等工具性思维,打乱正常的教育节奏,竞赛获奖学生的可持续发展能力不足。在选拔过程中,技能大赛采用“优胜劣汰”的精英式比赛机制,其覆盖面较为有限。为了在技能竞赛中取得好成绩,职业院校把本属于正常教学的资源投入技能大赛,其结果是损害了非参赛学生的基本教育权利^[56]。更为重要的是,参赛学生也会因为背负成绩压力,备赛过程中长期脱离常规教学和校园集体生活,产生错觉、倦怠、失常和无助等心理问题^[57]。

综上所述,现有研究存在以下不足。第一,已有研究多分析不同教育文凭对社会流动的影响,将技能作为解释教育促进流动的作用机制。学者尚未采用技能视角分析在同一教育类型内部,技能养成方式是否可以促进高质量初次就业。第二,高校毕业生就业研究聚焦于家庭因素以及学校中的经济、文化和社会资本的影响,对技能和技能养成方式的关注不足,尤其缺少对高选拔性技能养成方式就业效果的实证分析。第三,对技能竞赛与人才培养的分析多以质性研究为主,缺少定量研究。定量研究可以对质性研究中发现的现象进行统计检验,同时挖掘出不同类型群体中技能竞赛与人才培养关系的异质性,提升研究结论的信度和效度。有鉴于此,本文选用具有一定全国代表性的高职院校毕业生就业调查数据,探究技能竞赛对毕业生高质量就业的影响,以此深化对职业教育、技能与社会流动关系的认识。

三、研究设计

(一) 分析框架和研究假设

本文关注在高等职业教育毕业生群体内部,以技能竞赛为代表的高成本、高选拔性技能养成方式对毕业生高质量就业的影响。首先,本文提出,技能竞

赛参与和获奖可以提升毕业生的行业专用技能,从而提升个体的就业前景。行业专用性技能塑造了工人在行业内流动的潜力和在行业间发挥专用技能效果的能力,前者构成了劳动力和雇主义价的资本,后者为雇主节约了雇佣新劳动力所产生的交易成本,因此行业专用技能水平越高,工人越有可能获得高薪、稳定的工作^[58]。作为学校职业教育的技能养成方式之一,技能竞赛以行业专用人力资本作为选拔和培养目标,提高了个体的技能水平,在高职教育和高质量就业之间形成了“技能—高质量就业”这一衔接渠道。对高职毕业生而言,技能竞赛有可能通过提升个体的行业专用人力资本来提升毕业生获得高薪工作和稳定工作的可能性。由此,本文提出:

假设 1:技能竞赛参与和获奖可以促进高职毕业生初次就业,增加毕业生获得高薪、优岗、对口和稳定工作的机会并提升其就业满意度。

其次,在技能竞赛对初职获得的影响中,认知能力和非认知能力的形成是技能转化为高质量就业的重要机制。从合法的边缘性参与的视角来看,个体在实践共同体内从新手到熟手的过渡过程中,不仅生成了知识,也获得了身份。学习者从合法的边缘性参与向中心的充分参与不断深入,通过实践将共同体的制度化知识内化为自己的习惯性行为,建立起对身份的主观认同^[59]。职业教育学生可以通过技能竞赛,在实践共同体中发展实践性知识和身份认同,从而形成有效技能的积累,转化为高质量就业。学习成绩能够代表毕业生认知能力水平^[60],核心自我评价是身份构建的重要表征^[61—62]。由此,本文提出:

假设 2:技能竞赛可以通过提升毕业生的认知能力和核心自我评价来提高就业质量。

家庭经济背景、院校选拔性和人力资本积累路径等均会影响毕业生获得高质量就业机会的可能性^[63]。高社会经济地位家庭有经济实力帮助子女做好求职准备、通过社会网络获取高质量就业机会。例如,精英阶层的家庭不仅有足够的经济资源,支持子女进行职业探索,购买实习机会、职业咨询等求职服务^[64];也能够通过父母的言传身教,培养子女符合精英偏好的社交能力和价值观,使得子代在高质量岗位竞争中表现更出色。另外,精英家庭还可以通过人际关系网络将父代的社会资本通过找关系、走后门等寻租行为直接继承给子代。

高选拔性学校能够提供更多的发展资源和就业支持,提高学生的就业力。此外,学校选拔性越高,声誉越好,学生的人际关系网络也越强,更容易通过校友网络、内部推荐等获得高质量就业机会。研究发现韩国少数精英学校在圈子文化和学阀观念的影响下形成了对精英岗位的垄断,将普通高校的毕业生排斥在外^[65]。我国也出现了类似的情况,高校的垂直分层与劳动力市场的岗位分层对应,专科生相比本科生更难实现对口就业,更不容易参与跨省的就业流动^[66],毕业起薪更低^[67],收入更低,更难进入体制内就业^[68]。

由于人力资本的累积性特征,接受不同类型高中阶段教育的毕业生从技能竞赛中受益的程度不同。我国高中教育分层明显,既存在普通教育中重点中学和非重点中学的分层,又存在普通高中和中等职业高中的区隔。中职学生从高中阶段就开始接受技能教育,形成了稳定的技能发展路径,更有可能在专科阶段通过技能竞赛获得高质量的就业机会。因此,本文提出:

假设 3:家庭经济背景、院校选拔性和人力资本积累路径等均会影响高职毕业生通过技能竞赛获得高质量就业的可能性。

(二) 数据与变量

1. 数据和样本

本文采用 2022 年北京大学、北京外国语大学合作组织实施的“全国高等职业院校毕业生就业调查”数据。该调查覆盖全国 197 所双高(中国特色高水平高职学校和专业建设计划)院校的双高建设专业和普通专业,以及山东、河北、江苏、陕西、新疆和甘肃的 87 所非双高院校中的典型专业。调查共收集到 200 003 条学生数据。相比于以往省域或院校的就业调查,该调查具备一定的全国代表性。本文因变量是就业情况,因此删除了毕业去向为升学的 50 105 条样本数据,再逐一删除缺失控制变量的样本,最终样本量包含 112 440 个观测值^①。

2. 变量

本文将高职毕业生的初职获得作为研究对象。在经典的地位获得模型中,初职地位是影响个体阶层地位的重要自致性因素,因此研究者常将初职地位获得看作个体内流动的代理变量,初职地位越高,个体向上流动的几率越大^[69]。对大学生群体而言,毕业后的初次就业构成个人未来职业流动和社会分层的基础。在社会学研究中,初职地位的测量方法有多种,常用指标包括国际职业声望指数和国际社会经济地位指数^[70]。在高等教育文献中,研究常用大学生初次就业的毕业起薪、职业类型、工作单位性质等代表初职地位。国内的高等教育研究聚焦于毕业生高质量就业情况,多采用工作高薪、工作稳定、发展前景好、主观满意度高来刻画高质量的初次就业^[71]。

根据高等教育文献,本文采用高职院校学生初职的就业质量作为因变量,包括毕业落实、就业岗位(高薪工作、优质工作、对口工作和稳定工作)和就业满意度三个维度。毕业落实包括已确定就业单位、应征入伍、自由职业、自主创业和其他灵活就业。在就业岗位指标中,借鉴石红梅等^[72]的方法,采用和外部指标对比的相对标准来衡量就业起薪。根据麦可思《2023 年中国本科生就业报

① 样本清理包含以下步骤:1) 去除 50 105 个升学和未填答去向的观测值,2) 去掉 5 986 个毕业年龄在 30 岁以上的观测值,3) 去掉 4 个生源地在海外的观测值,4) 去除 10 480 个父亲职业为军人、离退休和不清楚的观测值,5) 去掉 1 303 个父亲学历为不清楚的观测值,6) 去掉 1 492 个高中类型为其他的观测值,7) 去掉 16 002 个贯通培养、社会招生等未经过标准化考试入学的观测值,8) 去掉 2 191 个高考成绩缺失的观测值。

告》和《2023年中国高职生就业报告》显示,2022届本科、高职毕业生月收入分别为5990元和4595元。本文将毕业起薪在6001—7000元及以上区间的岗位定义为以本科平均水平衡量的高薪岗位,毕业起薪在5001—6000元及以上区间的岗位定义为以专科平均水平衡量的高薪岗位。由于我国存在劳动力市场在体制内、外的二元分割现象,相比体制外企业,体制内岗位的就业质量相对较高^[73]。因此,除了就业起薪,本文把就业单位类型作为衡量就业岗位优劣的标准,将党政机关、国有企业、科研单位、高等学校、中小学、医疗卫生单位和其他事业单位的工作定义为优质岗位。工作是否专业对口、是否具有稳定性,也是衡量高质量就业重要的客观指标^[74]。本文采用学用匹配和是否提供户口来衡量对口工作和稳定工作。除此之外,就业满意度是衡量就业质量的主观指标^[75],本文将毕业生对用人单位、工作内容、薪资报酬、总体满意度得分加总得到就业满意度指标。

本文自变量是高职学生的技能竞赛参与和获奖情况。2022年《全国高等职业院校毕业生就业调查》统计了学生在国际、国家、省、市和校级各类技能竞赛的参与和获奖情况。本文选择全国职业院校技能竞赛、省级职业院校技能竞赛、行业职业院校技能竞赛作为技能竞赛的参与范围。前两项由教育部和各省教育厅联合各部门组织举办,后一项赛事由人力资源社会保障部联合各部门举办。这三项赛事具备高选拔性,且考核标准是包含专业知识和实际操作在内的学生综合技能。它们的参与和获奖情况能够代表高职毕业生的行业专用技能水平,且竞赛获奖学生的技能水平应高于竞赛参与学生。

本文还控制了个人特征、家庭背景、学校特征和人力资本积累路径变量。首先,学生家庭背景影响毕业生就业,家庭背景越好,学生落实工作的可能性越大,找到工作的起薪也越高^[76]。其次,学校特征也是影响毕业生去向的重要因素,学校类型越好、专业越热门,毕业生工作起薪越高。本文控制学校是否为“双高”建设院校、是否为“双高”专业群建设院校。再次,对性别、年龄、地区、户籍等对社会流动持续产生影响的因素也加以控制。最后,为了减少由于不可观测的学生能力差异带来的内生性问题,本文对学生的高中类型(普通高中=1,中等职业学校=0)、高考方式(普通高考=1,职教高考=0)和学生高考成绩(按照高考年份和高考省份进行分组标准化)进行控制。

在机制解释方面,本文的机制变量选用毕业生的认知能力和核心自我评价。认知能力用高职毕业阶段的综合学业成绩作为代理变量(学业成绩前25%=1,低于前25%=0)。核心自我评价改编自杜建政等的核心自我评价量表^①。经检验该量表的Cronbach系数大于0.8,量表的内部一致性较高。

① 采用简化后的杜建政等的核心自我评价量表加总得分,包含“很多事情我都觉得很糟糕、没有希望”“我觉得自己对事业上的成功没有把握”“我能成功地完成各项任务”“我有能力处理自己的大多数问题”“我相信自己在生活中能获得成功”“总的来说,我对自己满意”六个子问题。参见杜建政、张翔、赵燕:《核心自我评价的结构验证及其量表修订》,载《心理研究》2012年第3期。

(三) 模型

高职院校中技能竞赛参与和获奖是一种选择性后果,个体特征、家庭特征、高中阶段人力资本积累路径和学校特征都可能影响竞赛参与或获奖,进而影响毕业生就业质量。因此,本文采用逆概率加权回归调整方法(Inverse probability-weighted regression adjustment, IPWRA)来估计技能竞赛参与和获奖对高职学生就业的影响。

IPWRA 是一种双重稳健估计方法,由回归调整模型和逆概率加权模型联合构成,可通过逆概率处理加权来减少样本自选择偏差所导致的估计问题。此方法的优势在于,若只考虑可观测变量下的内生性问题,只要处理模型或结果模型有一个设定正确,即可获得一致性的估计。相比于传统的倾向得分等匹配方法,IPWRA 的模型依赖性更低、结果稳健性更强^[77]。该方法已经应用到教育领域,用于评估教育对青少年能力^[78]、心理^[79]等的影响。当然,此方法也无法彻底解决遗漏变量的影响,如果存在未观测到的遗漏变量,其结果仍可能有偏差。本文的处理模型采用如下的二元逻辑斯蒂模型:

$$L_i = \ln \left[\frac{D_i}{(1 - D_i)} \right] = \beta_0 + \beta_1 IND_i + \beta_2 FAM_i + \beta_3 SCH_i + \beta_4 HUM_i + \epsilon_i \quad (1)$$

在上述公式(1)中, L_i 表示第 i 个学生参与技能竞赛概率或竞赛获奖概率的逻辑斯蒂回归值, D_i 表示第 i 个学生参与技能竞赛、竞赛获奖的概率。 β_0 表示截距项, IND_i 、 FAM_i 、 SCH_i 、 HUM_i 分别代表学生个人、家庭、学校和人力资本特征, ϵ_i 表示个体层次的随机误差项。其次,结果模型是经逆概率加权后,利用二元逻辑斯蒂模型(Logit)或最小二乘法模型(OLS)估计技能竞赛参与对就业质量的影响。本文利用 STATA 中的-teffects ipwra-命令进行估计。

为了进一步分析技能对高质量就业(高薪、优岗、对口工作)的影响在不同家庭背景、学校特征和人力资本积累特征群体中的异质性,本文用 IPWRA 方法进行了分样本回归。

最后,为了分析参与技能竞赛对高质量就业发挥作用的机制,本文使用认知能力和核心自我评价作为中介变量,借用杨伟国和吴邦正^[80]在温忠麟三步法上改进的两步法,对中介效应进行检验。第一步,分别构建竞赛参与对认知能力(Cog)和核心自我评价(Core)的两个回归模型。如果回归系数通过检验,则进入第二步。在第二步中,分别建立竞赛参与、中介变量(认知能力和核心自我评价)与高质量就业的两个回归模型,并通过回归系数的变化判断是否存在中介效应。

(四) 竞赛参与和获奖毕业生群像

在选择就业的 2022 届毕业生中,13%的毕业生至少参与过一次技能竞赛,

5%的毕业生至少在技能竞赛中获得过一次校级及以上奖励,说明高职学生在校期间广泛参与了技能竞赛。本文按照竞赛参与和获奖情况,将毕业生样本分为四组。表 1 提供了因变量、自变量和控制变量的描述性统计分析结果。

首先,从初职获得情况来看,技能竞赛参与和获奖学生的就业表现更佳。表 1 显示,竞赛参与相比未参与的同学、竞赛获奖相比未获奖同学,其就业落实率、高质量工作获得率和就业满意度均要更高。若以本科毕业生平均起薪来衡量高薪工作机会,10.7%的技能竞赛参与学生和 13.5%的获奖学生获得了高薪工作,仅有 7.8%的未参与学生和 7.9%的未获奖学生找到了高薪工作。

其次,对比个人特征和家庭背景可发现,在竞赛参与学生中,男性、东部地区、父亲职业层次为办事人员及以上、父亲学历层次为高中及以上学生的占比略高于未参与竞赛学生,农村户口占比略低于竞赛未参与学生。对比学校背景可发现,竞赛参与学生中来自双高学校、双高专业、第一产业、第二产业的学生占比略高于竞赛未参与学生。竞赛获奖群体的个人特征、家庭背景和院校特征的分布情况类似。

上述分析表明,在高职阶段,参与技能竞赛的毕业生在就业结果方面占据优势。同时,他们在家庭经济社会背景、院校特征和专业方面也具备一定优势,但这种优势并不明显。这意味着技能竞赛的参与机会虽然与家庭、学校背景有一定关系,但是并未被优势家庭和高水平院校所垄断。

表 1 变量描述性统计(均值/百分比)

变量类型	变量名称	竞赛参与		竞赛获奖	
		参与	未参与	获奖	未获奖
就业落实		84.15%	79.42%	83.49%	79.89%
	高薪工作(以专科平均起薪衡量)	19.72%	16.47%	23.40%	16.51%
	高薪工作(以本科平均起薪衡量)	10.69%	7.79%	13.45%	7.86%
优岗工作		37.70%	35.85%	38.16%	35.97%
对口工作		75.17%	69.01%	76.67%	69.39%
稳定工作		26.40%	18.24%	22.12%	19.20%
就业满意度		15.44	15.33	15.54	15.33
男性		61.99%	55.97%	59.94%	56.63%
年龄		21.66	21.61	21.68	21.62
地区	东部地区	47.88%	44.71%	49.29%	44.93%
	中部地区	22.27%	24.38%	21.71%	24.21%
	西部地区	29.85%	30.92%	29.00%	30.86%
家庭年收入	3000 元及以下	25.34%	21.84%	23.80%	22.24%
	3001~5000 元	21.69%	23.01%	21.54%	22.90%
	5001~10000 元	20.37%	21.22%	21.01%	21.11%
	10001 元以上	32.60%	33.92%	33.65%	33.75%

(续表)

变量类型	变量名称	竞赛参与		竞赛获奖	
		参与	未参与	获奖	未获奖
父亲职业	无业、失业或半失业	27.80%	27.90%	28.89%	27.84%
	农民	22.32%	24.35%	23.80%	24.09%
	工人	28.15%	31.87%	29.98%	31.44%
	办事人员	3.18%	2.38%	2.26%	2.50%
	专业技术人员	11.55%	9.33%	9.80%	9.62%
	管理人员	7.00%	4.18%	5.28%	4.52%
父亲学历	小学及以下	28.01%	28.83%	28.47%	28.73%
	初中	40.62%	43.70%	41.10%	43.39%
	高中	21.83%	20.29%	21.35%	20.45%
	大专及以上	9.54%	7.19%	9.08%	7.43%
农业户口		76.13%	77.65%	77.97%	77.41%
双高学校		75.96%	75.55%	76.79%	75.55%
双高专业		64.90%	60.23%	63.35%	60.73%
专业大类	第一产业	4.36%	4.09%	4.33%	4.12%
	第二产业	34.19%	33.88%	34.11%	33.91%
	第三产业	61.46%	62.03%	61.56%	61.97%
高中类型(普通高中)		78.08%	78.44%	77.05%	78.46%
高考方式(普通高考)		65.88%	60.48%	65.78%	60.98%
高考成绩		0.06	-0.05	0.08	-0.04
样本量(占总样本量比例)		15 167(13%)	97 273(87%)	5 307(5%)	107 133(95%)

升学和就业也是竞赛生的主要出路。为了提供竞赛生去向的背景信息,本文呈现了在未删减升学群体之前的竞赛参与和获奖学生在不同毕业生去向群体中的分布情况。如表 2 所示,在将毕业生去向分为已就业(指有明确的就业单位)、升学、灵活就业和待就业四类群体后,无论是竞赛参与还是竞赛获奖毕业生,已就业都是首选的去向;其次分别是升学、灵活就业和待就业。因此,研究技能竞赛对就业的影响具有重要的实践意义。另外,对比不同去向毕业生中竞赛参与和未参与学生占比的差异,可以发现,竞赛参与学生中升学的占比确实略高于未参与学生。在竞赛获奖与未获奖学生中,这种差异更大,有 37% 的竞赛获奖学生选择了升学,在未获奖学生中选择升学的比例仅为 24%。这意味着毕业生在升学或就业中的自我选择可能会导致估计偏误。同时,后续研究应该关注技能竞赛对高职毕业生升学的影响。

表 2 总样本中 2022 届高职学生竞赛参与和毕业去向的交叉表

毕业去向	竞赛参与		竞赛获奖	
	未参与	参与	未获奖	获奖
已就业	47%	46%	47%	42%
升学	24%	26%	24%	37%
灵活就业	14%	16%	14%	10%
待就业	15%	12%	15%	11%
合计	100%	100%	100%	100%
卡方检验	Pearson chi2(3)=312, Pr=0.000		Pearson chi2(3)=1100, Pr=0.000	
样本量	170 654	27 291	187 055	10 890
(占总样本量比例)	(86%)	(14%)	(94%)	(6%)

四、技能竞赛与高职毕业生就业

(一) 模型检验

上述对竞赛参与和获奖学生特征的分析表明,参与/获奖与未参与/未获奖学生在部分个人、家庭特征方面存在系统性差异。这种组间不平衡性的存在可能与竞赛参与的自我选择相关,同时会影响对竞赛参与的劳动力市场效果的估计。为解决此问题,本文引入逆概率加权回归调整方法。此方法的使用需要满足协变量平衡性假设和重叠假设。表 3 展示了协变量平衡性检验结果。加权后标准化差异越趋近于 0,则变量平衡性越高。在加权前,竞赛参与和未参与、竞赛获奖和未获奖的学生之间在地区、家庭背景、学校背景和高中发展方面都存在明显差异。在加权后,各变量的标准化差异均小于 0.005,组间差异不再显著。

表 3 模型的平衡性检验结果(加权前后的标准化差异)

变量	竞赛参与		竞赛获奖	
	原始数据	加权后	原始数据	加权后
男性	0.123	0.002	0.067	0.000
年龄	0.047	0.002	0.060	-0.000
中部地区	-0.050	-0.001	-0.060	-0.000
西部地区	-0.023	-0.001	-0.041	-0.000
家庭经济背景				
3001~5000 元	-0.032	-0.001	-0.033	0.000
5001~10000 元	-0.021	-0.001	-0.003	0.000
10001 元及以上	-0.028	-0.001	-0.002	-0.000

(续表)

变量	竞赛参与		竞赛获奖	
	原始数据	加权后	原始数据	加权后
家庭职业背景				
农民	-0.048	-0.001	-0.007	0.000
工人	-0.081	-0.001	-0.032	-0.000
办事人员	0.049	-0.000	-0.016	0.000
专业技术人员	0.073	0.000	0.006	0.000
管理人员	0.123	0.003	0.035	-0.001
家庭教育背景				
初中	-0.062	-0.001	-0.046	0.000
高中	0.038	-0.000	0.022	-0.000
大专及以上	0.085	0.000	0.060	-0.000
家庭城乡背景:非农户口				
双高学校	0.009	-0.000	0.029	0.000
双高专业	0.097	-0.001	0.054	0.000
第二产业	0.006	0.001	0.004	0.000
第三产业	-0.012	-0.000	-0.009	-0.000
高中类型	-0.009	0.001	-0.034	-0.000
高考方式	0.112	0.002	0.100	0.000
高考成绩	0.108	0.004	0.116	-0.001

IPWRA 模型还需要满足重叠性假设,即要求控制组样本中有相当比例的个体能够与处理组中的样本进行匹配,构成反事实结果。图 2 和图 3 展示了学生竞赛参与和竞赛获奖的预测概率的估计密度,表明处理组倾向值的分布区间和控制组倾向值的分布区间基本重合,这说明本文未违反重叠性假设,匹配结果可信。

(二) 技能竞赛的就业效应

表 4 展示了使用逆概率加权回归调整后,竞赛参与和竞赛获奖对高职毕业生就业结果的平均处理效应,以及使用二元逻辑斯蒂回归和 OLS 回归时,竞赛参与和竞赛获奖对就业结果的影响。为节省篇幅,表中仅展示模型的部分结果,即以非竞赛参与、非竞赛获奖为对照组,分析竞赛参与或竞赛获奖对就业结果的影响。

本文发现,首先,技能竞赛参与能够显著改善毕业生的客观就业质量,但对于主观就业质量的改善不显著。表 4 第 2 列 IPWRA 平均处理效应表明,相比于未参与竞赛的学生,在 1% 的显著性水平下,参与竞赛的学生就业落实率提高 4.2%,超过专科平均水平的高薪工作的获得概率提高 2.6%,获得超过本科平均水平的高薪工作的概率提高 2.4%,获得对口工作的概率提高 5.4%,获得稳

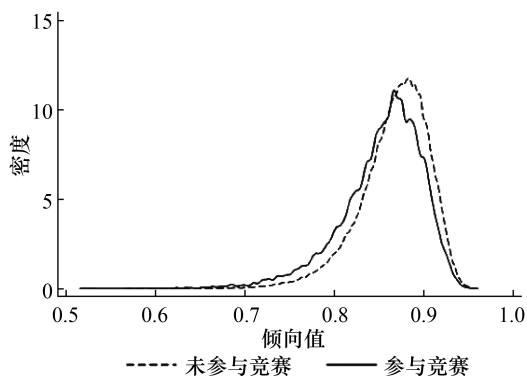


图2 学生竞赛参与的预测概率的估计密度

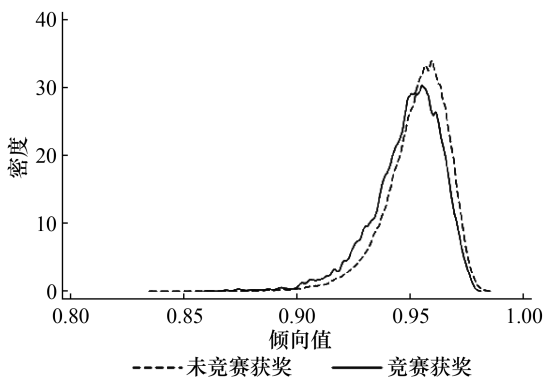


图3 学生竞赛获奖的预测概率的估计密度

定工作的概率提高 7.1%。获得优岗工作的概率和就业满意度虽均有所提高,但在 1%水平下不显著。上述正向显著关系与表 4 第 4 列中未矫正竞赛参与的自选择偏误的二元 Logit 和 OLS 回归结果均保持一致,但是回归系数明显变小。这说明逆概率加权法部分纠正了个体自我选择参与技能竞赛带来的选择性偏误,且技能竞赛参与对就业结果的正向促进作用较为稳健。

其次,从竞赛获奖和竞赛参与对高质量就业影响效应的大小来看,竞赛获奖的就业质量提升效果更大,即学生技能水平越高,越有利于获得高薪、优岗、对口工作等高质量就业机会。表 4 第 3 列显示,相比于未获奖的学生,在 5%的显著性水平下,获奖学生的就业落实率提高 3.3%,获得超过专科平均水平的高薪工作的概率提高 6.2%,获得超过本科平均水平的高薪工作的概率提高 5.1%,获得优岗工作的概率提高 1.8%,获得对口工作的概率提高 6.6%,获得稳定工作的概率提高 2.2%,就业满意度提高 0.15 个单位。比较第 2 列和第 3 列结果,相比未获奖的学生,竞赛获奖学生在高薪工作获取上的就业改善系数是竞赛参与学生的 2 倍,在优岗、对口工作获取方面带来的就业改善系数也高于竞赛参与学生。这说明学生技能水平越高,向市场释放的技能信号作用越

强,越有利于超越专科文凭带来的约束,实现高质量就业。上述结论验证了假设 1,即技能竞赛参与能够改善高职毕业生就业情况,提高初职地位获得水平。

表 4 技能水平对就业影响的结果模型

因变量	IPWRA (平均处理效应)		logit/OLS	
	竞赛参与	竞赛获奖	竞赛参与	竞赛获奖
就业落实	0.042*** (0.003)	0.033*** (0.005)	1.338*** (0.032)	1.253*** (0.048)
高薪工作(以专科平均起薪衡量)	0.026*** (0.005)	0.062*** (0.007)	1.206*** (0.037)	1.514*** (0.065)
高薪工作(以本科平均起薪衡量)	0.024*** (0.004)	0.051*** (0.006)	1.348*** (0.054)	1.768*** (0.095)
优岗工作	0.010* (0.005)	0.018** (0.008)	1.044* (0.026)	1.083** (0.039)
对口工作	0.054*** (0.005)	0.066*** (0.007)	1.318*** (0.036)	1.410*** (0.059)
稳定工作	0.071*** (0.006)	0.022*** (0.008)	1.515*** (0.049)	1.145*** (0.057)
就业满意度	0.054 (0.051)	0.153** (0.071)	0.055 (0.050)	0.152** (0.072)

注:1) 除就业满意度外,其余系数为机会比率; 2) * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$; 3) 括号中为稳健性标准误。

(三) 谁在技能—高质量就业衔接中受益更大

前文发现技能竞赛参与和获奖有助于高职毕业生实现高质量就业,本部分关注在利用技能竞赛实现高质量就业过程中,是否存在家庭背景、学校选拔性和人力资本积累途径的群体差异。分析同样采用逆概率加权调整方法,对不同子样本进行研究。因变量采用高薪工作(以专科平均水平衡量)、优岗工作和对口工作代表高职学生高质量就业的指标。本文选择家庭职业背景代表家庭社会资本,选择双高学校代表学校社会资本,采用高中类型代表人力资本积累路径。

由表 5 可知,不同家庭职业背景群体毕业生均能从竞赛参与中获益。在 5% 的显著性水平下,竞赛参与对所有阶层子女的高薪工作(表 5 第 2 列)、对口工作(表 5 第 4 列)的获取均有显著促进作用,但仅在 10% 的显著性水平下对专业或管理人员家庭子女的优岗工作(表 5 第 3 列)获取有显著积极影响。其次,专业或管理人员家庭的毕业生从竞赛参与中受益更大。对专业或管理人员家庭子女,技能竞赛参与能将高薪工作获得率提升 4.0%,优岗工作获得可能性提高 2.3%,对口工作获得概率提高 6.3%;而对于无业、失业或半失业的家庭子

女而言,技能竞赛参与仅能将高薪、优岗、对口工作获得率分别提升 1.6%、0.7%和 4.4%。在各项高质量就业指标中,专业或管理人员家庭子女在竞赛参与中获得的工作质量提升的几率均高于在工人、农民和无业家庭的子女。可见,虽然技能—高质量就业的流动渠道对所有阶层群体均是开放的,但中上阶层依旧在这条通道中占据了更大的优势。

表 5 竞赛参与对高质量就业的异质性分析(家庭职业背景)

家庭职业背景	高薪工作	优岗工作	对口工作	观测值
无业、失业或半失业	0.016** (0.008)	0.007 (0.011)	0.044*** (0.010)	17 447
农民	0.021** (0.009)	0.011 (0.011)	0.048*** (0.010)	16 280
工人	0.030*** (0.008)	0.003 (0.010)	0.062*** (0.009)	21 362
专业或管理人员	0.040*** (0.011)	0.023* (0.013)	0.063*** (0.012)	10 449

注：* $p<0.1$ ，** $p<0.05$ ，*** $p<0.01$ ；括号中为稳健性标准误。

在学校选拔性方面,本文发现不同选拔性院校毕业生均能从竞赛参与中获益,而且非双高学校学生受益更大(见表 6)。相比未参与竞赛的学生,在 1%的显著性水平下,非双高学校中竞赛参与学生的高薪工作获得率提高 3.0%,双高学校为 2.5%;非双高学校中竞赛参与学生的优岗工作获得率提高 3.2%,双高学校为 0.4%且在 10%的显著性水平下不显著;在对口工作获取率方面,双高学校毕业生略高于非双高学校。可见,技能竞赛参与对于高职学校毕业生具有一定的“补差”作用,低选拔性院校学生更能够从竞赛参与中获得就业优势。这意味着技能资产能够弥补非双高学校社会资本的劣势,助力毕业生实现高质量就业。

表 6 竞赛参与对高质量就业的异质性分析(高职学校背景)

高职学校类型	高薪工作	优岗工作	对口工作	观测值
非双高学校	0.030*** (0.009)	0.032*** (0.012)	0.052*** (0.011)	14 543
双高学校	0.025*** (0.005)	0.004 (0.006)	0.055*** (0.006)	50 995

注：* $p<0.1$ ，** $p<0.05$ ，*** $p<0.01$ ；括号中为稳健性标准误。

在人力资本积累路径的分析中,中职起点毕业生从竞赛参与中受益更大。根据新人力资本理论,技能资产具有累积性效果,更早接触职业教育有利于将技能资产转换为就业优势。在表 7 中,相比于未参与竞赛的学生,来自中等职业学校且参与竞赛的学生,其高薪、对口工作获得率均显著更高。中等职业学校学生虽然在进入大学教育前的成绩较低,但技能基础更好,容易在高职教育

中将其技能转化为技能资产,利用其相对优势实现高质量就业。

表 7 竞赛参与对高质量就业的异质性分析(人力资本积累路径)

高中学校类型	高薪工作	优岗工作	对口工作	观测值
中等职业学校	0.031*** (0.009)	0.018 (0.011)	0.068*** (0.012)	14 358
普通高中学校	0.025*** (0.005)	0.008 (0.006)	0.050*** (0.006)	51 380

注: * $p<0.1$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$;括号中为稳健性标准误。

上述分析验证了假设 3,即家庭经济背景、院校选拔性和人力资本积累路径等均会影响毕业生通过技能竞赛获得高质量就业的可能性。

五、技能促进高质量就业的机制

本文分两步对技能资产影响高质量就业的机制进行检验。第一步,检验竞赛参与对成绩和核心自我评价的影响。通过表 8 的模型 1 和表 9 的模型 1 可知,在 1%的显著性水平下,竞赛参与对认知能力和核心自我评价具有正向影响。与未参与竞赛的学生相比,竞赛参与将学生成绩进入专业前 25%的可能性提高了近一倍,将学生的核心自我评价得分提高了 0.63 个单位。

第二步是在高质量就业影响机制中分别加入成绩和核心自我评价进行机制检验(见表 8 和表 9 的模型 2—4)。表 8 的结果显示,在 1%的显著性水平下,当加入成绩排名后,竞赛参与对高薪、对口工作获取的影响系数变小(相比于表 4 第 4 列),对优质工作获取的促进作用不再显著。这说明认知能力在技能竞赛对获取高薪和对口工作的影响中发挥部分中介作用,在技能竞赛对获取优岗工作的影响中发挥完全中介作用。

表 8 认知能力的中介作用机制检验

变量	模型 1 成绩前 25%	模型 2 高薪工作	模型 3 优岗工作	模型 4 对口工作
竞赛参与	1.962*** (0.035)	1.148*** (0.036)	1.000 (0.025)	1.253*** (0.035)
成绩前 25%		1.315*** (0.029)	1.282*** (0.022)	1.351*** (0.025)
控制变量	是	是	是	是
常数项	0.403*** (0.056)	0.007*** (0.002)	0.242*** (0.046)	6.832*** (1.372)
观测值	112 440	65 538	65 538	63 517
伪 R^2	0.0242	0.0718	0.0366	0.0183

注: * $p<0.1$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$;括号中为稳健性标准误。

表 9 结果显示,在 1% 的显著性水平上,在加入核心自我评价后,竞赛参与对高薪、优质、对口工作获取的系数均变小(相比于表 4 第 4 列),对优岗工作获取无显著影响。这说明核心自我评价在技能竞赛对获取高薪和对口工作的影响中发挥部分中介作用,在技能竞赛对获取优岗工作的影响中发挥完全中介作用。上述机制分析验证了假设 2,即技能竞赛可以通过提升毕业生认知能力和核心自我评价来促进就业流动。

表 9 核心自我评价的中介作用机制检验

变量	模型 1 核心自我评价	模型 2 高薪工作	模型 3 优岗工作	模型 4 对口工作
竞赛参与	0.634*** (0.042)	1.197*** (0.037)	1.034 (0.026)	1.287*** (0.036)
核心自我评价		1.009*** (0.003)	1.013*** (0.002)	1.035*** (0.002)
控制变量	是	是	是	是
常数项	20.575*** (0.268)	0.006*** (0.002)	0.200*** (0.039)	3.639*** (0.752)
观测值	112 440	65 538	65 538	63 517
R ²	0.018			
伪 R ²		0.0694	0.0346	0.0175

注: * $p<0.1$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$;括号中为稳健性标准误。

六、结论与讨论

(一) 技能资产助力劳动力市场流动

黄炎培认为,“职业教育之定义,是为用教育方法,使人人依其个性,获得生活的供给和乐趣,同时尽其对群之义务”^[81]。职业教育作为重技能、重实践的教育,强调边用边学,为高竞争下的弱势群体、纯知识学习中的“差生”,开辟了有别于普通教育的第二条发展道路。然而,近年来伴随着高等教育的扩张,职业教育的价值受到挑战。相比普通教育,在反复筛选的生源、严格限制的升学通道、轻技术重规训的培养目标、高等教育扩招挤压的发展空间等一系列因素的综合作用下,职业教育在实质上被赋予了“低层次”教育的负面形象,成了一种衍生的、补充的、片段的与边缘的教育^[82]。在此背景下,研究高等职业教育的技能养成对初职获得的作用,不仅能检验这条道路的劳动力市场价值,又可改善民众对于职业教育的认可度。

本文采用 2022 年全国高职院校毕业生调查数据和量化分析方法,获得三

个发现。第一,以培养行业专业人力资本为目的的技能竞赛不仅能够提高就业落实率,而且可以促进毕业生实现高质量就业,帮助学生获取高薪、优岗、对口、稳定等高质量的初职工作,有利于未来实现社会流动。通过对比技能竞赛参与和获奖的就业影响力,本文发现毕业生的技能水平越高,初职的就业质量越高。第二,技能竞赛对于高质量就业的影响存在群体异质性。技能竞赛为不同阶层家庭的子女开放了初次就业流动的渠道,但在家庭维度上,专业或管理人员家庭的毕业生从竞赛参与中受益更大,这表明优势阶层更容易利用技能竞赛实现就业流动,保持了阶层再生产。在学校维度,技能资产在高质量初职工作的分配中发挥了社会均等器的作用,有利于弱势大学、中职教育背景的毕业生实现高质量就业。第三,技能竞赛提供了情景式学习环境,学生可以在实践共同体中通过合法的边缘性参与,提高认知能力,改善核心自我评价。技能竞赛使学生具备高技能水平岗位的适岗性,可将有效技能资产转化为高质量的就业。

本文的核心结论是以技能竞赛积累的技能资产可以拓宽社会流动渠道。以往有关技能资产对社会流动作用的讨论,多集中于毕业后工作场所中的在职培训,较少关注学校教育阶段技能资产的生成与初职地位之间的关系。一方面,学校内的技能资产难以测量,职业资格证书、通用型技能证书是比较容易获取的技能水平的代理变量。但对证书的劳动力市场回报的研究发现,随着考证人群的扩大,证书的选拔性下降,作为拥有高技能资产的信号作用也下降了^[83]。另一方面,当前我国已经进入高等教育普及化时代,文凭的边际收益减少,社会迫切需要在高等教育文凭之外找到替代性的技能资产信号。

与以往对本科和高职毕业生就业质量的比较研究不同,本文通过对高职内部参与不同技能养成方式毕业生的比较,识别出高等职业教育中具有高就业影响力的技能养成环节。笔者以高等职业教育中具备高选拔性的技能竞赛为抓手,识别出具备高技能资产的毕业生——即技能竞赛参与和获奖学生,并通过量化分析证实技能资产能够在同等学历水平下帮助个体实现更高质量的就业。本文不仅验证了技能资产的就业提升效果,而且间接地检验了技能竞赛作为行业专用人力资本养成渠道的经济价值。简言之,本文认为,从提升初职就业质量的视角来看,技能竞赛有潜力发展为具有高劳动力市场影响力的技能养成活动。通过技能竞赛积累的技能资产,不仅有助于在个体层面实现就业的阶层流动,也有助于在社会层面形成有效的技能供给。

本文的第二个重要结论是以技能资产积累为基础的就业流动有利于弱势群体发展,有可能弥合阶层间的代内流动差距。技能—就业流动渠道和文凭—就业流动渠道的不同之处在于,前者与弱势群体有天然的契合性。以往对高校毕业生就业的研究发现,家庭经济社会资本更高、政治资本更高的毕业生享有明显的收入优势^[84],即普通高等教育文凭对优势阶层子女就业流动的促进作用更大。与此不同,本文发现技能竞赛参与和获奖更有利于非“双高”职业院校毕业生和来自中等职业学校的毕业生获得高质量的就业机会。这一发现有两种

可能的解释。一是技能竞赛有可能弥补来自弱势群体毕业生的“累积劣势”,产生更大的增值效果。本文发现,职业院校中的这种技能养成方式可以促进毕业生认知能力和非认知能力的发展,弥补这些学生与其他学生的发展差距,相当于对这些学生产生了更大的技能增值效果。二是技能竞赛作为高能力的信号,对弱势群体的信号价值更大。根据信号理论,个体能力与信号获得成本成反比。弱势群体学生可以通过竞赛参与获得高能力的信号,他们从信号中获益更大。由此,本文认为技能—高质量就业渠道的出现提高了职业教育与社会流动的相关性。

最后,技能与社会流动关系的重建需要配套性制度的支持。技能流动渠道能否发挥作用和国家对于职业院校技能竞赛的支持以及对于技能型社会建设的全方面配套措施的引入密切相关。中共中央办公厅与国务院在《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》(2022)中指出,要“完善职业技能竞赛体系”“广泛深入开展职业技能竞赛”^[85]。2021年发布的《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》提出,“到2035年,职业教育整体水平进入世界前列,技能型社会基本建成”。技能型社会的有效技能供给可分为两个层次。第一,技能人才的供给总量能够满足技能型社会建设的需要,脱离“低技能均衡”,达到“高技能均衡”^[86]。第二,实现技能人才在产业、行业、岗位和空间的合理流动和有序配置^[87]。有关技能竞赛的一系列政策落实措施和技能型社会建设的发展规划,提升了技能作为社会流动渠道的规制合法性、规范合法性和认知合法性,将作为组织创新的技能竞赛不断制度化,并将其嵌入技能型社会这一社会发展新形态的建设过程。技能竞赛的制度化既建立了技能与高质量就业的系统性衔接,又提升了社会对技能资产的认可度。

(二) 技能如何转化为就业力

本文提出,技能—高质量就业衔接的出现彰显了技能竞赛作为高技能人才培养途径的独特贡献。除了量化分析,研究者还通过对多位技能竞赛国赛获奖学生和带队老师的访谈,发现技能竞赛作为职业学校内部的一种技能养成方式,在高质量技能人才培养方面具有不可替代的作用,同时能够与其他技能养成方式形成相互促进的作用。

以往对技能大赛在学生培养中的批评主要有两点。第一,精英而非普及。技能大赛“精英主义的参赛体制”^[88]使其覆盖面非常有限,在校学生参与技能大赛的总体比率较低。第二,选拔而非育人。有研究发现竞赛扭曲了学校技能培养的机制,一方面层次较低的学校对技能竞赛抱有“候鸟式信任”,盲目根据竞赛需求进行教学改革,忽视了对产业实际需求和技术未来方向的把握;另一方面,层次较高的学校对竞赛抱有“功利化”的态度,为赛而赛,以大赛替代知识学习,采取极端做法导致学生职业素养的渗透培养不足,跨学科技能融合创新度较弱,竞赛的育人功能丧失^[89]。

本文的发现为重新思考技能大赛的学生发展功能提供了证据。第一,通过全国代表性数据发现,在校级及以上级别技能竞赛中至少参加过一次的学生占就业去向群体的 13%,可见竞赛的普及率已有所改善。第二,竞赛参与不仅能够提高学生高质量就业的概率,在结果上呈现育人成效,而且在过程中也具有重要的育人功能。由此可见,技能竞赛同时发挥了生产性功能和信号功能,促进了毕业生就业力的发展。首先,技能竞赛突出和强化了劳动和上手在技能形成中的突出位置。技能竞赛不仅提高了学生技术能力,更重要的是技能竞赛创造了一种不同于课堂学习的、以任务解决为导向的情景式学习。学生在真实的设备空间里,知识学习和技能应用是同步的,甚至是手先于脑的,脑是在手的实践遇到问题时,才参与到活动中。由于劳动本身就有去遮蔽而使真理敞开的功能,因而认识性劳动、探索性/创造性劳动与创新人才培养紧密相关^[90]。技能竞赛不仅深化了对知识的理解,而且培养了更高阶的认知能力——元认知,即能够在实践中对自己的思考、行为过程加以控制和推进。在这一过程中,参与技能竞赛的学生经由上手的实践,迅速切入创新前沿,有可能发展为具有创新性的高技能人才,提升自身的就业力。

其次,技能竞赛培养的能力可迁移到未来的技术技能型岗位中,同时竞赛也提供了学习的驱动力。一方面,由于技术的更新迭代速度快,需要个体根据新技术和新工作场景对以往的知识结构不断进行调整。技术技能型人才的工作场景类似“干中学”的情景式学习,个体在技能竞赛备赛过程中培养起来的主动学习意识、自学能力,有可能发展为通用性技能,为其行业专用技能的长远发展奠定基础。另一方面,职业教育培养的技能型人才往往并不擅长纯粹的抽象知识学习,需要在具体的活动实践中赋予知识以意义,在意义指导下学习。在技能竞赛中,学生边做边学,专业知识学习带来及时的实践反馈,学习周期相对较短,符合高职学生的学习特点。技能竞赛的培养模式能够提供当下学习的反馈和意义感,这是驱动职业教育学生学习的核心动力,有助于形成个体的核心就业能力。

再次,技能竞赛在学校中创造了一个实践共同体,重塑了技术技能型人才的核心自我认同。与普通教育相比,职业教育长期处于污名化的状态中,学生面临认同危机,容易出现自卑、低自尊等负面情感,影响求职和就业。技能竞赛在学术选拔轨道之外,另外开辟了一条以实践性技能为评价标准的选拔轨道,调整了职业教育学生自我认同形成的参考标准,塑造了对高技能人才的身份认同。此外,技能竞赛吸引了政策注意力。由教育部、人社部牵头举办的技能竞赛,使得各地政府、企业、社会能够以技能竞赛为切入点,将政策注意力和资源转移到职业学校;使得学生能够以技能竞赛为通道,接触行业核心技术,得到国家的认可,提高社会对高技能人才的身份认同,这也是就业力发展的重要维度。

技能资产积累是个人获得社会地位的重要途径之一。近年来,高等教育扩

张和社会经济转型弱化了二者之间的关系。作为高等职业教育学生技能养成的重要环节,技能竞赛对毕业生社会流动的影响尚未得到充分的关注。本文对2022年全国高职院校毕业生就业调查的分析发现,技能竞赛参与可以显著提高毕业生的就业落实率和高质量就业的可能性,且技能竞赛获奖带来的就业质量改善效果更大。

值得注意的是,作为一种高成本、精英型的技能养成方式,技能竞赛的选拔和培养对部分学校形成了较重的负担,在一线实践中也存在争议。本文虽然提供了技能竞赛促进毕业生高质量就业的证据,但对其结果的解释仍需谨慎。首先,由于样本的局限性,研究结论未必适用于所有职业院校和所有毕业生群体。其次,本文仅考虑了技能竞赛参与的就业效益,未能对参与成本进行深入分析,因而仅能说明技能竞赛是一项具有高影响力的技能养成方式,但不能说明其在成本—效益方面具有可行性。此外,虽然本文使用逆概率加权法在一定程度上解决了学生竞赛参与的自选择问题,但仍有可能存在未观测到的有关学生能力或态度的遗漏变量没有纳入回归,存在一定的内生性问题,需要更严格的因果推断来解决。最后,在中介变量的选取中,本文采用了毕业生对认知能力和核心自我评价的自评结果,可能存在测量误差问题,后续研究应选择更为客观的测量指标。

参考文献

- [1] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). The future of education and skills: Education 2030. *OECD Education Working Papers*.
- [2] 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》[EB/OL]. 2021-10-12, https://www.gov.cn/zhengce/202110/12/content_5642120.htm.
- [3] 王卓琳. 中职学生的身份认同:危机与应对[J]. 教育学术月刊, 2014(10): 49—54 + 99.
- [4] 马继迁. 技术工人阶层认同现状及影响因素分析[J]. 理论月刊, 2012(11): 159—162.
- [5] 陈伟, 乌尼日其其格. 职业教育与普通高中教育收入回报之差异[J]. 社会, 2016(02): 167—190.
- [6] 刘云波, 张叶, 杨钊. 职业教育与个人的社会地位获得——基于年龄与世代效应的分析[J]. 教育研究, 2023(01): 128—143.
- [7] 刘保中, 张月云. 高等教育分流与大学生就业机会差异[J]. 青年研究, 2022(02): 41—51 + 95.
- [8][87] 杨钊, 姜琳丽, 徐斯沛. 技能型社会建设背景下职业教育与技能型人才就业[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 待刊.
- [9] 徐桂庭, 陈晓梅, 滕秋月, 等. “精彩十年”——全国职业院校技能大赛——访教育部职教司副司长王扬南[J]. 中国职业技术教育, 2017(16): 114—119.
- [10] 吕景泉, 汤晓华, 周志刚. 全国职业院校技能大赛对技能人才培养的价值与作用[J]. 职业技术教育, 2014(09): 54—56.

- [11][48] 李媛媛. 我国职业教育技能竞赛制度建设的问题与对策[J]. 教育与职业, 2013(18):165—167.
- [12][29] 彭年敏. 对职业院校技能大赛热的辩证思考[J]. 职业教育研究, 2010(04):135—136.
- [13] 朱永永. 职业教育技能竞赛与实践教学整合对接研究[J]. 高等工程教育研究, 2015(05):169—172+178.
- [14][28] 王星. 走向技能社会: 国家技能形成体系与产业工人技能形成[M]. 北京: 中国工人出版社, 2021.
- [15] 杨建良. 技能竞赛与专业教学有效融合的实践研究[J]. 中国职业技术教育, 2013(02):19—24.
- [16][26] Becker, G. S. (1964). *Human capital theory*. Columbia, New York, 25—39.
- [17] [美] 兰德·柯林斯. 文凭社会[M]. 刘冉译. 北京: 北京大学出版社, 2018: 27—37.
- [18] Spence, M. (1978). Job market signaling. In *Uncertainty in economics* (pp. 281—306). Academic Press.
- [19] Jackson, M. (2007). How far merit selection? Social stratification and the labour market 1. *The British Journal of Sociology*, 58(3), 367—390.
- [20] Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 9—49.
- [21][58] Parsons, D. O. (1972). Specific human capital: An application to quit rates and layoff rates. *Journal of Political Economy*, 80(6), 1120—1143.
- [22] Neal, D. (1995). Industry-specific human capital: Evidence from displaced workers. *Journal of Labor Economics*, 13(4), 653—677.
- [23] Estevez-Abe, M., Iversen, T., & Soskice, D. (2001). Social protection and the formation of skills: A reinterpretation of the welfare state. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, 145, 145—183.
- [24] 杨钊. 技能形成与区域创新: 职业教育校企合作的功能分析[A]. 北京大学中国教育财政科学研究所. 中国教育财政政策咨询报告(2019—2021)[R]. 北京大学, 2022: 5.
- [25] 王星. 技能形成的社会建构: 中国工厂师徒制变迁历程的社会学分析 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2014.
- [27] 杨钊, 岳铮男. 技能形成中校企深度合作的影响因素分析——基于现代学徒制试点的实证研究[J]. 职业教育研究, 2018(5):11—18.
- [30] 张瑶祥. 高职院校“好就业、难招生”现象分析——基于社会分层视角[J]. 教育研究, 2013(05):90—95.
- [31] 王辉. 低技能均衡的研究述评[J]. 中国人力资源开发, 2017(02):137—144.
- [32] 谢志平, 周德义. 社会分层、社会流动与职业教育[J]. 教育与职业, 2010(03):5—7.
- [33] 李强谊, 钟水映, 曾伏娥. 职业教育与普通教育: 哪种更能减贫[J]. 教育与经济, 2019(04):19—27.
- [34] 邢芸, 胡咏梅. 中等职业教育可以缓解相对贫困吗? ——基于能力贫困理论的实证分析[J]. 中国职业技术教育, 2022(21):73—86.
- [35] 王欣, 卢春天. 高职教育能否助力贫困生? ——基于高职院校贫困生的案例研究[J].

- 社会学评论,2021(04):83—101.
- [36][38] 邹波,周家星.大学生如何能够找到“好工作”——人力资本影响大学生就业质量的实证分析[J].教育学术月刊,2019(10):91—98.
- [37] 周丽萍,蒋承.拼证能否提薪?——通用型证书的收入效应和信号发送机制研究[J].教育与经济,2020(01):42—53.
- [39] 谢维和.分层、标准化与证书——高等教育内部影响毕业生就业的因素分析[J].中国高等教育,2004(08):25—27.
- [40] Sullivan, P. (2010). Empirical evidence on occupation and industry specific human capital. *Labour Economics*, 17(3), 567—580.
- [41] Jepsen, C., Troske, K., & Coomes, P. (2014). The labor-market returns to community college degrees, diplomas, and certificates. *Journal of Labor Economics*, 32(1), 95—121.
- [42] Dadgar, M., & Trimble, M. J. (2015). Labor market returns to sub-baccalaureate credentials: How much does a community college degree or certificate pay? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 37(4), 399—418.
- [43] Belfield, C., & Bailey, T. (2017). The labor market returns to sub-baccalaureate college: A review. A capsee working paper. *Center for Analysis of Postsecondary Education and Employment*.
- [44] 杨琳娜,湛新民.职业技能证书如何影响工资收入——基于专用性人力资本的视角[J].学术研究,2019(12):104—111.
- [45] 王延涛,李心雅,蒋海龄.职业资格证书收入效应的异质性研究——基于人力资本质量的视角[J].宏观质量研究,2018(04):102—111.
- [46] 王金水,方长春.证书的信号失灵:职业技能与农民工收入回报[J].社会学评论,2023(03):154—172.
- [47] 李政.项目制下的高职院校同质化:作用机制、问题表征与改革路径[J].高校教育管理,2022(02):100—109.
- [49] 曾天山.“岗课赛证融通”培养高技能人才的实践探索[J].中国职业技术教育,2021(08):5—10.
- [50] Brown, J. S., Collins, A., & Duguid, P. (1989). Situated cognition and the culture of learning. *Educational Researcher*, 18(1), 32—42.
- [51][59] [美]J·莱夫.情景学习:合法的边缘性参与[M].王文静译.上海:华东师范大学出版社,1997:9,44—55.
- [52] 丁三青,王希鹏,陈斌.我国高校学术科技创新活动与创新教育的实证研究——基于“‘挑战杯’全国大学生课外学术科技作品竞赛”的分析[J].清华大学教育研究,2009(01):96—105.
- [53] 王绍章.论职业技能竞赛的作用[J].成人教育,2011(07):16—18.
- [54] 李明宇,刘柏霞.基于职业技能大赛视角的高职人才培养模式构建[J].教育与职业,2014(08):33—35.
- [55] 郝天聪,石伟平.从示范到优质:我国高职院校发展模式的反思与前瞻[J].高校教育管理,2017(04):25—30.

- [56] 李名梁,李媛媛. 反思与重构:我国职业技能竞赛建设探究[J]. 教育与职业,2013(21):18—20.
- [57] 崔景贵,黄亮. 职校生技能竞赛的心理分析与策略[J]. 职业技术教育,2014(17):73—78.
- [60] 梁兴丽,何津,周估俊等. 认知能力对学业成绩的影响:有中介的调节模型[J]. 心理发展与教育,2020(04):449—461.
- [61] 杨玲.“核心自我评价”对中小学教师职业认同的影响[J]. 教师教育研究,2015(02):49—53+106.
- [62] 黄庆,张洁,蒋春燕. 技能多样性如何激发员工创新——核心自我评价与和谐型激情的链式中介效应[J/OL]. 科技进步与对策:1—10[2023-05-08].
- [63] Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43 (11), 1923—1937.
- [64] 刘自团,陆根书. 家庭经济资源对大学毕业生就业质量影响的实证研究——基于陕西高校毕业生就业创业跟踪调查[J]. 北京工业大学学报(社会科学版),2021(03):127—140.
- [65] 李荷,郑印哲. 难以逾越的高墙:韩国的高校分层与就业机会不平等[J]. 社会学研究,2022(03):115—137+228—229.
- [66] 张抗私,周晓蒙. 大学毕业生就业的省际流动特征及其影响因素[J]. 人口与经济,2018(01):69—78.
- [67] 杨素红,杨朴. 应届本专科毕业生起薪的院校差异研究——基于分层线性模型的分析[J]. 复旦教育论坛,2014(02):67—75+98.
- [68] 刘彦林,马莉萍. 体制内工作的代际传递及机制研究——基于全国高校毕业生就业调查数据[J]. 教育与经济,2018(05):40—47.
- [69] 张翼. 中国人社会地位的获得——阶级继承和代内流动[J]. 社会学研究,2004(04):76—90.
- [70] Ganzeboom, H. B., De Graaf, P. M., & Treiman, D. J. (1992). A standard international socio-economic index of occupational status. *Social Science Research*, 21(1), 1—56.
- [71] 岳昌君. 高质量充分就业的内涵与实现路径[J]. 人民论坛,2023(14):63—66.
- [72] 石红梅,丁煜. 人力资本、社会资本与高校毕业生就业质量[J]. 人口与经济,2017(03):90—97.
- [73] 孟大虎,苏丽锋,李璐. 人力资本与大学生的就业实现和就业质量——基于问卷数据的实证分析[J]. 人口与经济,2012(03):19—26.
- [74] 王霆. 大学生高质量就业的影响机制研究:人力资本与社会资本的视角[J]. 高教探索,2020(02):108—114.
- [75] 岳昌君. 中国高校毕业生就业满意度的影响因素分析[J]. 北京大学教育评论,2013(02):84—96+189.
- [76] 周丽萍,岳昌君. 从入口到出口:家庭背景对高等教育公平的影响——来自 2017 年全国高校毕业生就业调查的证据[J]. 江苏高教,2019(08):47—58.
- [77] Słoczyński, T., & Wooldridge, J. M. (2018). A general double robustness result

- for estimating average treatment effects. *Econometric Theory*, 34(1), 112—133.
- [78] 朱美静,刘精明.教养方式对儿童学业能力的影响[J].社会发展研究,2019(02):43—62+243.
- [79] 陈嘉晟,张文明.家校互动的类型表征及其对青少年自我效能感的影响——基于“中国教育追踪调查”的实证研究[J].教育发展研究,2022(22):51—58.
- [80] 杨伟国,吴邦正.平台经济对就业结构的影响[J].中国人口科学,2022(04):2—16+126.
- [81] 高奇.黄炎培职业教育思想研究与实验[J].教育研究,1998(05):28—34.
- [82] 徐国庆.什么是职业教育——智能化时代职业教育内涵的新探索[J].教育发展研究,2022(01):20—27.
- [83] Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1990). *Reproduction in education, society and culture* (Vol. 4). Sage.
- [84] 李宏彬,孟岭生,施新政,等.父母的政治资本如何影响大学生在劳动力市场中的表现?——基于中国高校应届毕业生就业调查的经验研究[J].经济学,2012(002):1011—1026.
- [85] 中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要[EB/OL]. 2021-03-13, https://www.gov.cn/xinwen/2021-03/13/content_5592681.htm.
- [86] Culpepper, P. D. (1999). The future of the high-skill equilibrium in Germany. *Oxford Review of Economic Policy*, 15(1), 43—59.
- [88] 朱德全,杨易昆.职业教育“产赛教”融合:机理、问题与治理[J].职教论坛,2020(11):31—38.
- [89] 胡蓉,易晓冬,覃兵.偏离与回归:高职院校技能竞赛审视与优化路径[J].职业技术教育,2016(06):49—52.
- [90] 卢晓东.劳动教育与创新:从工具视角开敞的意蕴[J].华东师范大学学报(教育科学版),2021(01):94—106.

(责任编辑 宋朋洋)

economic capital, public-sector capital, and urbanization capital all have a significant impact on the employment choices of college students, demonstrating the social differentiation characteristics of their employment choices. The findings of this study indicate that the current employment choices of college students are deeply influenced by both conjoint and differentiated factors, leading to a coexistence of convergence and differentiation in their employment choices.

Impacts of Skill Competitions on High Quality Employment among Vocational College Graduates

YANG Po, YANG Yuxin, JIANG Linli, HU Qiqi

Page 69

Skill asset is one of the critical social mobility channels. In recent years, the higher education expansion and the socioeconomic transformation have weakened their association. Skill competition is an integral part of the skill formation of vocational college students; however, there is a lack of academic attention on its mobility impact. Based on the 2022 National Survey of Vocational College Graduates Employment, this study shows that participation in skill competitions can significantly improve a graduate's likelihood of finding high quality employment, and the positive employment effect is larger for winning skill competition. Further analyses indicate that skill competitions can produce a compensation effect for career mobility, offering upward mobility for graduates from low socioeconomic backgrounds and those from less selective institutions. Mechanism analyses imply that skill competition can promote the growth of cognitive capacity and core self-assessment, which in turn facilitate the formation of effective skill assets and the acquisition of high-quality employment. Vocational education development shall focus on a student's skill formation and promote quality employment through effective skill formation.