

高校毕业生违约动因与对策研究——基于理性人假定和博弈论共同视角

董晶晶¹ 卢思远²

1. 中南大学 电子信息学院, 湖南 长沙 410083

2. 中南大学 商学院, 湖南 长沙 410083

[摘要]随着高校毕业生人数的增加以及复杂国际国内环境导致的部分企业招聘需求减少,高校毕业生就业难的现象越发突出。在大量毕业生难以获得心仪工作机会的同时,也有部分毕业生选择签约后再违约,造成就业岗位资源的错配与浪费。违约现象的出现不是单独的原因造成的,是毕业生、高校和用人单位三方基于各自利益考虑博弈的结果。因此,基于理性人假定和博弈论的共同视角,通过建立三方博弈模型对高校毕业生违约现象进行分析,可以推导出不同情境约束下毕业生、高校和用人单位三方将采取的最佳策略,对有效约束高校毕业生违约行为、实现就业资源的有效利用和促进就业市场稳定运转具有重要的理论和现实意义。

[关键词]理性人; 博弈论; 违约

DOI: 10.33142/fme.v6i5.16588

中图分类号: F5

文献标识码: A

Research on the Reasons and Countermeasures of College Graduates' Breach of Contract —Based on the common Perspective of Rational Person Assumption and Game Theory

DONG Jingjing¹, LU Siyuan²

1. School of Electronic Information, Central South University, Changsha, Hunan, 410083, China

2. Business School, Central South University, Changsha, Hunan, 410083, China

Abstract: With the increase in the number of college graduates and the reduced recruitment demand of some enterprises due to the complex international and domestic environment, the phenomenon of difficult employment for college graduates has become increasingly prominent. While a large number of graduates find it difficult to obtain their desired job opportunities, there are also some graduates who choose to sign contracts and then breach them, resulting in a mismatch and waste of employment resources. The occurrence of breach of contract is not solely caused by individual reasons, but is the result of a game among graduates, universities, and employers based on their respective interests. Therefore, based on the common perspective of rational person assumption and game theory, by establishing a three party game model to analyze the phenomenon of college graduates' default, the best strategies that graduates, universities, and employers will adopt under different situational constraints can be derived. This has important theoretical and practical significance for effectively constraining college graduates' default behavior, achieving effective utilization of employment resources, and promoting stable operation of the job market.

Keywords: rational person; game theory; default

1 研究背景及意义

随着我国高等教育的发展和招生规模的不断壮大,全国高等院校应届毕业生数量也逐年增长。根据人社部统计,我国2023届高校毕业生人数达到1158万,继2022年破千万后再创历史新高。由于高校毕业生就业岗位需求的不断增加、世界经济环境整体下行影响下部分企业需求减少以及“海归”人才回国求职人数的增长,高校毕业生就业问题和压力日益突出。

高校就业工作的稳定关系到国计民生和社会的和谐稳定。党的二十大报告指出,要实施就业优先战略,强化就业优先政策,健全就业公共服务体系,加强困难群体就业兜底帮扶,消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视,使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会。然而在实际的高校毕业生工作中,却存在工作岗位资源的获得“不

均”。部分学生凭借自身实力和求职能力的优势,占有大量岗位 offer,往往选择继续观望或者先签约单位“保底”;还有部分同学因为求职能力的不足或者家庭、学业、毕业困难等问题,难以获得满意的工作机会。已被录用的毕业生占用了用人单位招聘指标后又选择违约,由于时间和成本等因素考虑,用人单位往往不会到学校进行第二次招聘,这样就造成了就业信息和就业岗位的浪费,影响其他毕业生就业。可以说,高校毕业生违约现象是造成结构性失业问题的一个重要原因。

高校毕业生违约特指违反《全国普通高等学校毕业生就业协议书》。学校强调毕业生要讲诚信、讲法治、认真履约,毕业生一旦违约,必须承担协议书规定的违约责任,在征得用人单位同意并交纳违约金后才可重新签约。高校毕业生违约现象虽然较为常见,但是一旦发生较高比例的

违约,用人单位花费的巨额人力、物力、财力和时间成本将被浪费,当初想去该岗位的毕业生也不一定能补缺,势必造成就业信息和工作岗位的浪费,甚至影响学校声誉,不利于学校和用人单位的长期合作。因此,深入探索高校毕业生的违约动因,并提出相应的对策,对解决当前就业矛盾、提升高校毕业生就业水平具备一定的理论和现实意义。

2 理论基础与研究假设

《全国普通高等学校毕业生就业协议书》的简称是三方协议,它是明确毕业生、用人单位、高校三方在毕业生就业工作中的权利和义务的书面表现形式。三方协议最大的特点是在毕业生和用人单位之间多了高校这一方。三方协议的签约须知中会标明“若有一方变更协议,须经得另两方同意”,有高校的监督,既是为了防止企业降低事先约定的工资待遇,保护毕业生的利益,也是为了避免学生频繁违约,影响学校声誉和形象。

违约行为是指三方协议当事人一方没有履行协议约定义务或履行义务不符合协议的约定。根据《合同法》的相关规定,无论违约方主观上是否有过错,只要不存在不可抗力或其他法定免责事由,义务人就应当承担违约责任。高校毕业生的违约行为一般是指违反就业协议约定的义务,不去或者不打算去用人单位履行就业协议约定责任的行为。

2.1 理性人假定

在经济学里,“合乎理性的人”的假定通常简称为“理性人”或者“经济人”假定。著名经济学家亚当·斯密提出,所谓的“理性人”假定是对在经济社会中从事经济活动的所有人的基本特征的一个一般性的抽象。这个被抽象出来的基本特征就是:每一个从事经济活动的人都是利己的。也可以说,每一个从事经济活动的人所采取的行为都是力图以自己的最小代价去获得自己的最大利益。在任何经济活动中,只有这样的人才是“合乎理性的人”,否则,就是非理性的人^[1]。

在信息充分的前提条件下,“理性人”应该具备以下特征:第一,理性人具有关于他所处环境的完备知识,而且,这些知识即使不是绝对完备的,至少也相当丰富,相当透彻;第二,理性人有稳定的和条理清楚的偏好;第三,理性人有很强的计算能力,能算出每种选择的后果;第四,理性人能使其选中的方案自然达到其偏好尺度上的最高点,即理性人总是选择最优。用程式化的语言说,就是由于具备完全的信息和理性,理性人能够找到实现目标的所有备选方案,预见这些方案的实施后果,并依据某种价值标准在这些方案中做出最优选择。所以,所谓“理性人”就是会计算、有创造性、能寻求自身利益最大化的人。

虽然实际上由于受到市场信息不对称效应的影响,完全“合乎理性的人”不可能存在,只能作为一个理论上的抽象概念,但是,高校毕业生、高校、用人单位三方,都

具备知识完备、偏好清晰、计算能力强的特征,并为了自身的利益最大化进行思考决策,很大程度上符合“理性人”的假定。

2.2 博弈理论

博弈论思想古已有之,最初主要研究象棋、桥牌、赌博中的胜负问题,人们对博弈局势的把握只停留在经验上,没有向理论化发展,正式发展成一门学科则是在20世纪初。1928年冯·诺意曼证明了博弈论的基本原理,从而宣告了博弈论的正式诞生。1944年,冯·诺意曼和摩根斯坦共著的划时代巨著《博弈论与经济行为》将二人博弈推广到N人博弈结构并将博弈论系统的应用于经济领域,从而奠定了这一学科的基础和理论体系^[2]。20世纪50年代,纳什在论文中给出了纳什均衡的概念和均衡存在定理^[3]。

博弈论是二人或多人在平等的对局中各自利用对方的策略变换自己的对抗策略,达到取胜目标的理论。博弈可以分析自己与对手的利弊关系,从而确立自己在博弈中的优势。博弈分为静态博弈和动态博弈。静态博弈是指在博弈中,两个参与人同时选择或两人不同时选择,但后行动者并不知道先行动者采取什么样的具体行动。动态博弈是指在博弈中,两个参与人有行动的先后顺序,且后行动者能够观察到先行动者所选择的行动。在动态博弈中,参与人中先行动的一方称为决策人,博弈中每个参与人选择一次行动称为博弈的一个阶段。不同的参与人在不同时点行动,先行动者的选择影响后行动者的选择空间,后行动者可以观察到先行动者做了什么选择,并据此作出最有利于自己的选择。

2.3 社会关系理论与研究假设

1985年,格兰诺维特提出了“镶嵌”的概念,他认为经济行动不是孤立的、单纯的,经济行动是嵌入社会网络结构之中的^[4],我们应该从具体的社会关系入手来解释人们的经济行为,也就是说,由于所处的社会关系网络不同,人们的行为会存在着具体的差异,即强调了社会网结构对人们行为的制约作用。高校毕业生违约行为的三方主体——高校毕业生、高校和用人单位之间基于所处社会网络的不同,其行为均具有博弈的特点。对于高校毕业生来说,三方协议通常明确规定了相关的补充条款和违约规定,但是毕业生一方面具备求稳的心态,倾向于先签约保底;另一方面为了得到更好的工作机会,在有新的用人单位发出邀约的时候,一旦发现新公司在薪酬待遇、地理位置、发展前景等方面更加吸引自己,往往会考虑选择违约甚至多次违约的行为^[4]。对于高校而言,关于毕业生的违约倾向和需要,同样既要考虑到学生个人成长和发展的需求,也要考虑用人单位对学校的评价,对于学生的违约行为往往只采用限制违约次数的方法^[5]。对于用人单位来说,其招聘目的是招到适应自身业务开展和发展需要的人才,保证公司招聘人才的质量,但是由于用人单位和学校、学生直

接联系的机会有限，由于信息不对称问题，难以对毕业生的心理和行为变化做出及时的反应，通常只能以附加条款的方式进行提前限制^[6]。

通过对三方行为主体的行为分析不难看出，无论是行为主体中的哪一方，其行为并不仅只受单方影响，而是三方之间相互博弈之后最终产生的结果。也就是说，任何一方都是在综合考虑了其他各方行为影响以及选择不同行为策略对自身影响之后才做出的行为选择^{[7][8]}。由此，运用博弈理论对三方行为主体的关系和博弈均衡策略进行研究，能够帮助我们更加深入了解三者之间的利益关系和决策行为，有助于深入挖掘高校毕业生违约的动因，并针对性提出对策。

3 高校毕业生违约行为的博弈分析

3.1 博弈模型设计

在分析高校毕业生违约行为的外部影响因素时，本文建立了包含高校毕业生、高校和用人单位三方为主体的博弈模型，以帮助分析。

(1) 参与者及行动方案。在此博弈模型中，高校毕业生、高校和用人单位三方是相互影响的关系。在高校毕业生违约问题上，由于参与的三方都遵循经济学上“理性人”的基本假定，因此，三方都是从自身利益最大化出发，必然导致行为三方在利益上产生分歧，故可以说三方行为存在博弈。

在本文设计的模型中，高校毕业生的行动方案组合为（违约，不违约）；高校的行动方案组合为（严格限制，不严格限制）；用人单位的行动方案组合为（有效约束，无效约束），即用人单位设置附加条款并坚持违约金索赔就可以很大程度上限制毕业生违约，即为有效约束；未设置附加条款或设置附加条款但是放弃违约金索赔为无效约束。

如果高校毕业生有解约意向和需求，但是高校严格限制解约并对毕业生进行教育劝解，那么用人单位将无需面临设置附加条款、追责等约束情况。如果高校毕业生出现违约意向，而且高校愿意支持高校毕业生解约或对解约行为不严格限制，那么用人单位就需要选择是否对毕业生进行追责等严格约束。如果高校毕业生没有提出违约，那么用人单位对毕业生是否存在违约意向以及高校是否严格限制了解约难以确认，用人单位也需要选择是否设置三方协议附加条款等有效约束手段。参与博弈三方的行动方案如图1所示：



图1 博弈三方的行动方案

(2) 博弈变量设置。本文所采取博弈模型参数及变量函数设置如表1所示：

表1 博弈的参数及含义

变量含义	变量参数
毕业生违约的额外收益	A_1
毕业生违约造成用人单位的损失	A_2
用人单位对毕业生违约的违约金收取	B_1
用人单位对违约毕业生所在高校的负面评价	B_2
用人单位设置违约条款或追责违约行为的额外成本	B_3
高校严格限制解约的额外成本	C_1
高校不严格限制解约的收益	C_2

(3) 三方博弈模型。首先假设用人单位对高校毕业生是否会发生违约行为以及高校是否严格限制解约事先并不知情，那么博弈行为的概率如表2所示：

表2 博弈行为概率

概率值	含义
α	用人单位有效约束
$1-\alpha$	用人单位无效约束
β	高校未严格限制解约，支持违约
$1-\beta$	高校严格限制解约，不支持违约

根据变量设置和概率值，可以计算用人单位、高校毕业生、高校三方在不同情况下的收益情况，建立如表3所示的博弈模型：

表3 博弈模型

	不严格限制，支持违约 (β)	严格限制，不支持违约 ($1-\beta$)
有效约束 (α)	$B_1-A_2-B_3, A_1-B_1, C_2-B_2$	$-B_3, 0, -C_1$
无效约束 ($1-\alpha$)	$-A_2, A_1, C_2$	$0, 0, -C_1$

根据博弈模型，可以计算出，高校毕业生在选择不同策略下的收益函数为：

$$\begin{cases} \alpha\beta (A_1-B_1)+(1-\alpha)\beta A_1, & \text{违约} \\ 0, & \text{不违约} \end{cases} \quad (1)$$

当且仅当高校毕业生选择违约和不违约所产生的收益相同时，才可以达到博弈均衡，即：

$$\alpha\beta (A_1-B_1)+(1-\alpha)\beta A_1=0 \quad (2)$$

通过求解 α ，此时的 α 值就是用人单位有效约束下的最优解，经计算为：

$$\alpha = \frac{A_1}{B_1} \quad (3)$$

同样，可以计算出高校在选择不同策略下的收益函数为：

$$\begin{cases} \alpha\beta (C_2-B_2)+(1-\alpha)\beta C_2, & \text{严格限制} \\ (1-\alpha)(1-\beta)(-C_1)+\alpha(1-\beta)(-C_1), & \text{不严格限制} \end{cases} \quad (4)$$

当且仅当高校严格限制解约与不严格限制解约的收

益相同的时候，达到博弈均衡，即：

$$\alpha\beta(C_2 - B_2) + (1-\alpha)\beta C_2 = (1-\alpha)(1-\beta)(-C_1) + \alpha(1-\beta)(-C_1) \quad (5)$$

求解 α ，此时的 α 值即为用人单位有效约束情况下的最优解：

$$\alpha = \frac{\beta C_2 + (1-\beta)C_1}{\beta B_2} \quad (6)$$

同样地，用人单位在不同策略下的收益函数为：

$$\begin{cases} \alpha\beta(B_1+B_2-B_3) + \alpha(1-\beta)(-B_3), & \text{有效约束} \\ (1-\alpha)\beta(-A_2), & \text{无效约束} \end{cases} \quad (7)$$

当且仅当用人单位进行有效约束和无效约束的收益相同时，得到博弈的均衡，即：

$$\alpha\beta(B_1 + B_2 - B_3) + \alpha(1-\beta)(-B_3) = (1-\alpha)\beta(-A_2) \quad (8)$$

求解 β ，此时的 β 值即为最优解：

$$\beta = \frac{\alpha B_3}{\alpha(B_1 + B_2) + (1-\alpha)A_2} \quad (9)$$

3.2 基于博弈均衡的结果分析

根据上文的均衡结果，可以对高校毕业生、高校、用人单位三方的最佳策略和可采取的限制对策进行分析。

首先，从高校毕业生的博弈均衡角度出发，即：

$$\alpha = \frac{A_1}{B_1} \quad (10)$$

A_1 为高校毕业生违约的额外收益，即指用人单位约束无效时，高校毕业生通过违约可以获得的额外收益，包括新单位的薪酬和福利待遇提升等，可见违约的额外收益越高，高校毕业生越倾向于选择违约。这部分因素往往是用人单位和高校难以进行有效控制和约束的。 B_1 为用人单位对毕业生违约的处罚，一般指违约金的收取。当 B_1 的值增加时， α 的值会相应减小，代表高校毕业生选择违约的概率会相应降低，因此，提高违约金水平是有效限制高校毕业违约的手段之一。

其次，在高校博弈均衡：

$$\alpha = \frac{\beta C_2 + (1-\beta)C_1}{\beta B_2} \quad (11)$$

C_2 的值越大，即高校不严格限制解约的收益越高，即不严格限制解约导致的工作难度降低越多，以及学生对学校不严格限制解约正面评价越多，则高校更倾向于不严格限制毕业生解约。同样， C_1 的值越大，即高校严格限制解约需要付出的额外监管和教育成本越高，高校越不倾向于严格限制毕业生解约。反之，当 B_2 的值增加时，即一旦发生违约，用人单位对违约毕业生所在高校的负面评价增加时，高校选择不严格限制毕业生解约概率会相应减少，进而可以有效控制毕业生违约。

最后，在用人单位博弈均衡条件：

$$\beta = \frac{\alpha B_3}{\alpha(B_1 + B_2) + (1-\alpha)A_2} \quad (12)$$

当 B_1 和 B_2 的值都变大时，对高校毕业生和高校而言，发生违约行为需要承受的代价会变大，那么二者选择违约和不限违约的可能性就会降低。反之，如果提升 B_3 的值，即用人单位设置违约条款或追责违约行为的额外成本增加，那么高校毕业生和高校就有更多的机会和可能性进行违约，此时毕业生违约事件概率会提升。如果 A_2 的值变大，即毕业生违约造成用人单位的损失变多，那么用人单位也会相应增加处置违约行为的力度，此举也有可能显著降低违约发生率。

4 高校毕业生违约问题的政策建议

面对当前严峻就业压力，高校毕业生频繁违约造成的就业困难问题更加凸显。妥善应对高校毕业生违约问题，要充分立足当前国情和宏观就业形势，坚持立德树人这一根本任务，注重思想引领，把握问题关键，提出切实有效的应对策略。结合博弈模型的分析结果，本文从思想教育、政策规范、高校引导、用人单位配合等多个方面入手，力图疏通思想“堵点”，抓住问题“重点”，完善政策“盲点”，着力构建长效、多维、动态的就业服务、诚信教育和约束体系，妥善应对高校毕业生违约相关问题。

4.1 注重思想引领，落实诚信教育

违约现象属于高校毕业生个人职业选择过程中的一种表现形式。思想是行动的先导，妥善应对高校毕业生频繁违约的问题，首先要解决高校毕业生的思想认知问题。高校作为大学生思想教育“主阵地”，要将马克思主义教育理论贯穿于学生培养的全过程，既要做好入学教育，将大学生的第一粒思想扣子扣好，也要做好毕业生职业选择和规划教育，将毕业生走进职场前的扣子扣好。高校要坚持立德树人和为国育才，坚持以“爱国、敬业、诚信、友善”为主体的社会主义核心价值观教育，把大学生的思想认识统一到新时代新征程上去，切实增强毕业生的诚信意识和契约精神。思想根子问题解决了，毕业生的择业困惑和心理症结也就解开了。如果毕业生能够坚持诚信为本，坚持契约精神，自觉遵守三方协议约定，那么高校的额外监管和教育成本也会相应降低，频繁违约行为也更容易得到有效约束。

4.2 紧抓问题重点，做好校企沟通

在时代高速发展的今天，用人单位和高校都应辩证看待当前高校毕业生多元化的择业观以及解约需求。这一方面说明他们的思想认识更加独立自主，有着独立的职业规划和人生理想；另一方面可以看出受到当代社会思潮的冲击，部分高校毕业生在择业过程中存在过度追求个人利益，定位不清、履约意识淡薄等问题。要解决上述问题，还需要用人单位、高校等社会各方加强合作，引导高校毕业生

树立正确的价值观和择业观。从高校的角度出发,既要注重用人单位对毕业生综合能力的评价反馈,也要注重用人单位对高校就业服务工作的意见反馈,尤其是对毕业生违约率较高的单位要做好对接沟通和解释说明工作,以免用人单位对高校产生较多负面评价,影响后续招聘和就业工作开展。用人单位也要与高校保持密切联系,根据就业季招聘、考研、录用公务员的时间,统一规划录用安排,尽量避免时间冲突。同时,根据高校反馈的历史就业情况和数据合理预估高校毕业生违约率,合理设置录用人数和补录人数,这样可以有效降低因毕业生违约造成的经济损失以及设置违约条款或追责违约行为的额外成本,提升招聘工作效果和效率。同时,也要注意招聘工作的方式方法,合理给予学生应约期,尽量避免催促签约的行为。通过显隐结合、多点发力的方式,合力做好毕业生就业工作,促进高校毕业生高质量就业。

4.3 完善政策盲点, 正视违约行为

在高校就业工作中,要明确三方协议相关法律地位和法律保障。三方协议法律地位不明确是造成高校毕业生违约率居高不下的一个重要原因。为保证高校毕业生就业行为规范和用人单位利益,相关政府组织机构如人事、劳动保障、高等教育主管部门更应该着重于政策的转变,制定详细的高校毕业生就业工作实施细则,如明确高校毕业生三方协议制度化、规范化,以推进高校稳步就业。在就业工作中,用人单位应当尊重毕业生的知情权,在招聘时尽可能提供有关本单位的性质、本单位的经营状况、薪资待遇、单位规模、用人制度、发展前景等详实、准确的信息供高校毕业生进行参考决策。在签订三方协议时,或同时签订劳动合同,或需在三方协议的备注中注明劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等内容。根据前文博弈分析结果已知,用人单位设置过低的违约金或者不设置违约追责条款无法有效约束毕业生违约行为,但是过高的违约金水平也可能会引发毕业生的负面评价,不利于招揽合适的人才,因此,用人单位要合理设置附加条款约定的违约金水平。

最后,也要意识到,从人力资源配置的角度来看,高校毕业生违约也是一个人力资源重新组合、优化配置的过程,在一定程度上有利于让他们寻找到最能发挥才能的位置,从长远来看有利于社会的发展;从职业生涯规划与发

展的角度看,毕业生正处于职业尝试和探索时期,也要给他们一定探索和试错的机会。虽然违约会影响培养学校的就业率和信誉,也会给用人单位带来损失和不便,但根据本文高校毕业生违约的博弈分析来看,高校和用人单位不要只是用很多规定去限制毕业生,而是要正视毕业生违约现状,合理满足毕业生的诉求,提前谋划、妥善应对毕业生违约现象,正确处理频繁不当违约行为,才能真正做好就业指导服务工作,精准助力高校毕业生实现高质量就业。

基金项目:湖南省社科基金项目“当代社会思潮冲击下高校思想政治教育改革与学生认知规律适应性研究”(21JL001)。

[参考文献]

- [1](英)亚当·斯密.《国富论》[M].北京:人民日报出版社,2009.
 - [2](美)冯·诺伊曼,摩根斯坦.《博弈论与经济行为》[M].北京:北京大学出版社,2018.
 - [3]Nash J. Non-cooperative games [J]. *Annals of Mathematics*, 1951, 54(5): 286-295.
 - [4](美)格兰诺维特.《经济行动与社会结构:镶嵌问题》[M].北京:社会科学文献出版社,2007.
 - [5]丁欣雨.高校毕业生就业中的违约现象分析——基于心理契约视角[J]. *中国大学生就业*, 2014(8): 13-16.
 - [6]黄彩霞,陈兴明.高校毕业生就业政策执行中的委托代理问题及其治理[J]. *中国大学生就业*, 2021(11): 34-40.
 - [7]马芳琴.高校毕业生就业法律问题的思考[J]. *经济研究导刊*, 2017(36): 112-113.
 - [8]赵敏,苏红.大学生就业主动违约的驱动因素与应对策略——以华东交通大学为例[J]. *华东交通大学学报*, 2015, 32(4): 131-136.
 - [9]范卫红,贾琳琳.我国高校毕业生就业违约的制度经济学分析[J]. *长江师范学院学报*, 2020, 36(5): 118-124.
 - [10]边涛.就业协议法律问题及毕业生违约责任研究[J]. *山西能源学院学报*, 2021, 34(6): 33-35.
 - [11]朱里静.用人单位在用工前违约,毕业生该怎么办?[J]. *中国大学生就业*, 2021(15): 30-31.
- 作者简介:董晶晶,中南大学电子信息学院党委副书记,讲师,硕士,研究方向:大学生思想政治教育、高等教育管理。