

人力信息传递与关系网络的变动

社会
2006 · 1
Society
总第 245 期

以职业流动的个案为例*

王水雄 杨颖琳

摘 要:关系网络未必总是积极的,从而也未必总能构成社会资本。本文试图将信息经济学的信号传递问题与社会学的关系网络研究结合起来,以职业流动的个案为例,来探讨人力投资、信息传递与关系网络改变的逻辑联系。在求职过程中,行为者随机会集合的状况不同会对关系网络有不同的倾向;行为者可选择的机会集合与其人力的状况、人力显示方式和程度有着密切的关系。在机会集合一定的情况下,关系网络除了有助于行为者获取职业信息之外,还会影响外界对他/她的评价,进而影响其人力信息的传递;而对自己感兴趣的方向进行人力投资不仅会改善人力状况,还能多样化人力显示方式(包含改变关系网络在内),强化人力显示程度。

关键词:关系网络 人力 人力投资 信息传递 建构性关系

在新古典经济学中存在一种重要的预设,即供求之间是不存在阻隔的,但事实上,这个预设通常情况下并不成立。就是说事实上供求之间存在寻求匹配的问题,其核心内容也就是信息搜寻的问题:供方要找到求方,求方也要找到供方。格兰诺维特(Granovetter, [1974]1995)最初对职业流动的研究,在理论上针对的就是这个元问题,他认为关系网络有利于克服劳动力市场中存在的信息障碍。这是对新古典经济学的反动和推进。职业流动只不过是格兰诺维特以劳动力市场为例对匹配问题进行考察时所涉及到的一个经验研究的领域。¹随后的社会学

王水雄 中国人民大学社会与人口学院社会学系讲师 博士

杨颖琳 劳动和社会保障部培训就业司 硕士

* 本文写作过程中刘世定教授领导的读书小组提出了许多良好的建议,刘玉照博士的推动让作者对文章进行了大幅度的修改,在此一并致谢。本文文责自负。

1 这一基本思路来自刘世定教授。刘教授认识到格兰诺维特对经济学所作的重大贡献,并痛惜其提出的元问题没有在社会学中通过较好的理论模型进一步发展下去。

探讨,就不再是停留在他的“匹配——信息”的元问题的层面了,这使得社会学实际上退出了该领域,而将其完完全全让给了信息经济学——信息经济学在这个领域中的研究,则往往是从劳动者人力信息的标识和传递这个角度着手的(Spence, 1974),并且信息经济学的模型还可以应用到更广阔的场合(Akerlof, 1984)。尽管如此,笔者以为社会学在这一领域仍然大有可为。

面子、人情、关系网乃至社会资本的问题都或多或少基于职业流动的经验研究(Bian, 1997 等)。这些问题虽不是元问题,却也拉动着社会学研究的一部分重要资源,导引了社会学研究的旨趣;不仅有助于人们进一步理解这个社会的运行,而且有助于人们理解人类行为的规律。但是随着问题的进一步深入,一个重要的问题凸显了出来:人们是怎样利用和控制自己的关系网络的,其背后是否存在一些有趣的机制,这些机制为什么有效或者无效?特别是就我们所知,在一个人员流动非常迅速的陌生人社会中,人们常常需要不断地去建立新的关系,而多多少少冷淡旧的关系;而且在一个转型社会中,有些旧的关系甚至会因为乃是作为大背景的社会结构的置换和人们观念的转变,而对其中的行为者带来不利的影响,这会导致人们出于自利或者利他的考虑,试图从原有的关系网络中逃逸出来——比如文革期间曾促使许多人甚至与自己被打成“走资派”或“反动学术权威”的父母、配偶断绝关系。这意味着关系网络在某种意义上是行为者能力、取向、性情等信息的标识物。考察这个问题也意味着我们重新回到了格兰诺维特的元问题:关系网络是在怎样的背景下以怎样的方式对匹配问题起作用的?具有能动性的行为者在其中怎样才能够有所作为?在此,有了将信息经济学(从个人出发)与社会网络研究(从网络,即人与人的关系出发)结合起来的的可能。

本文的经验研究是职业流动个案。但面对一个元问题,我们不仅需要在回顾职业流动研究的基础上提炼一个新的分析问题的框架,而且还应该参照信息经济学的相关研究。

一、职业流动研究的元问题:新经济社会学与信息经济学的融合视角

20 世纪 70 年代初期,美国社会学家格兰诺维特写出了他的名著

《找份工作》(*Getting A Job*),其主题所针对的是新古典经济学中的供求搭配问题。在新古典经济学中,供求的搭配是平滑的,没有阻隔的,价格的波动会导致供求均衡的出现。这就提出了一个问题:为什么在现实的劳动力市场中,素质差不多的人,有的能够幸运地找到好的工作,而有的却不能?怎么解释这种“有幸”? Granovette(1995)认为完美的商品市场同完美的劳动力市场一样,只有在教科书中才有。

格兰诺维特着眼于现实的劳动力市场,就此对社会网络在职业流动(亦即人力匹配)中的作用进行了研究,认为社会关系网络在某种程度上弥补了劳动力市场中惯常存在的信息不对称的不足:通过社会网络谋职不一定能解决信息不对称的问题,但至少可使求职者广泛深入地了解有关职位的情况。他有一个惊奇的发现:通过社会关系得到信息的人往往流动到一个地位较高、收入较丰的职位。他还提出了著名的“弱关系假设”:较弱的关系倾向于形成桥梁将个体连接到另外的社会圈子中去。对此,格兰诺维特是从信息有质量差别的角度来解释的。他认为通过强关系传递的信息是同质信息,弱关系则可以提供异质信息,后者往往包含着对求职者有用的高质量的信息(格兰诺维特, [1973]1998; Granovetter, 1995)。

在一项关于传递信息包的研究的基础上,林南从不同社会群体拥有不同社会资源的角度出发进一步修正了弱关系假设,即认为关系强度与地位获得之间的联系是:通过或从较弱而不是较强的关系中获取帮助,更倾向于能够获得一个更好的地位。以此为基础,林南进而提出了社会资源理论(Lin Nan, 1999)。此外,法国学者布迪厄(Bourdieu, 1997)和美国学者詹姆斯·科尔曼(James Coleman)都对社会资本概念有专门论述。社会资本在科尔曼([1989]1990)那里被看作是个人在社会结构中的成员资格以及网络联系,这一成员资格和网络联系有助于个人的各种目标达成,并像经济资本一样可以获得回报。普特南(Putnam, 1995)的社会资本概念更是从整个社会的角度出发,开始用实证的方法探讨一个社会整体的社会资本多寡问题。

从这一阶段理论的发展可以看出:一方面,核心概念(如社会资本、社会资源等概念)所包含的内容越来越丰富,但与此同时,概念越来越不具有可操作性,理论日渐脱离人的社会行为层面。另一方面,元问题越来越被研究者抛在脑后,人们考虑得更多的是,什么样的组织和团体

乃至社会是社会资源或社会资本比较丰富的,而几乎不再关注供求搭配的机制问题(这是格兰诺维特所提出的元问题),也不再试图从中继续挖掘理论命题。事实上,格兰诺维特在提出其元问题的时候,似乎忽视了一点:一个人找到一份工作的过程,不仅仅是求职者了解有关职位情况的过程;与之对应还存在另一方面:雇主也需要了解求职者的真实信息。而且在决定一项求职能否真正成功时后者似乎比前者更重要。这后一方面的问题,正是信息经济学的一个重要切入点。

参照斯彭斯(Spence, 1973)非常有名的就业市场信号博弈模型,我们可以从人力信息传递的角度来思考这个问题。舒尔茨(W. W. Schultz)、贝克尔(G. S. Becker)等人意识到人力资本与土地、资本、劳动力等一样事实上是生产的一个不可或缺的要素,而且对生产率有决定性的贡献。在现代社会中,雇主在用人的时候看重的是求职者的人力资本。但是,由于人力(简单地说就是人的能力)是个人掌握的技术和知识,是肉眼看不见的,所以雇主一般会从求职者的受教育程度来判断其人力资本的丰富程度。而从求职者的角度来看,他要想让本身的人力资本得其所用,必然要通过一定的信号加以传递(Akerlof, 1984),求得在适当的职业中得到展现、发挥和进一步发展。从这样的逻辑来看关系网络,我们能够得到一个非常重要的启示:在劳动力市场中,求职者的关系网络作为一个整体在某种意义上也许会被人看作是求职者人力资本状况的外在标识,并会被抽象化为一种信号。这一点的具体展开将在下节进行。

正是在这样一个全面的背景之下,辨析格兰诺维特与边燕杰等人(边燕杰、洪洵, 1996; Bian, Yanjie, 1997; 边燕杰, 1998; 边燕杰、张文宏, 2001)的“强关系与弱关系”之争才有了一个统一的逻辑基础。

强关系与弱关系之争是由边燕杰等人挑起的。边燕杰和他的同事们长期着眼于职业流动的经验研究,在中国、新加坡等地进行了一系列的调查(边燕杰、洪洵, 1996),并提出了强关系假设。边燕杰(1997; 1998)指出,在计划经济中,社会网络的作用不是传播和收集职业信息,而是待分配的择业者通过人际关系,得到工作分配主管部门和分配决策人的照顾。换言之,社会网络不再是信息桥,而是人情网。人情关系的强弱与获得照顾是正相关的:人情关系强,得到照顾的可能性就大;人情关系弱,结果不得而知;没有人情关系,除偶然的例外,不会得到照

顾,信息的获得只是人情关系的副产品。

为什么人情关系的强弱会产生上述结果呢?边燕杰(Bian, Yanjie, 1997;边燕杰,1996)认为道理有二:一是义务问题。人情关系的实质是情意、实惠的交换。强关系往往表明这种交换已经在主客方长期存在,相互的欠情、补情心理,使有能力的人会尽力提供帮助。二是信任问题。人情交换是违背正式组织原则的,但如果是强关系,主客双方的信任度提高,就能降低风险系数。所以,在计划经济的职业流动中,强关系应比弱关系“强”而不是“弱”。

在后续的研究中,边燕杰等进一步将社会网络机制作为一种职业流动机制,与计划分配机制、市场机制并列。²通过实证调查看中国现实社会何种职业流动机制起主导作用,以此来判定转型经济动态过程的实质,他们的研究证实了体制洞假设:认为中国“从再分配向市场的转型过程中出现了体制断裂,即再分配体制解体了,但市场体制不是尚未形成,就是运行无效。”³(边燕杰、张文宏,2001:79)。

尽管边燕杰不断地在一个个新的地方做着与格兰诺维特曾经做过的类似的工作;但是,严格地说,边燕杰的“强关系”、“弱关系”概念与格兰诺维特同一词语指称下的概念在含义上有根本出入:格兰诺维特主要是从交往频率的角度来定义弱关系强关系概念,并从可操作化的角度而将其转化为统计概念的(当然,格兰诺维特在具体分析的时候,又常常根据熟识程度来区分强关系和弱关系,也就是假设交往频率低熟识程度就低,交往频率高熟识程度就高,这种假设当然是有问题的);⁴而边燕杰则“将相识关系定义为弱关系,将朋友和亲属定义为强关系”(同上:80)。

撇开定义的差异不谈,如果在格兰诺维特元问题的基础之上,渗入

2 张宛丽(1996)等也做过类似的研究。

3 在这一段引文中出现的“再分配体制”被用来指称“计划体制”,从理论上说是一个错误;其错误的根源在于以西方的情况(市场分配为一次分配,政府通过社会政策实现的分配为二次分配或再分配)为根本参照,来臆断中国的现实。事实上,在计划体制下,中国的物质调拨是分配的根本,而不是所谓“再分配”。——该注释源自刘世定教授的观点。社会学者对概念的运用如果不注意其来源和理论背景,往往容易犯常识性错误,从而导致误解。

4 格兰诺维特对关系强度的定义是这样的:“关于个人间关系‘力量’的直观概念应当满足下列界定:关系的力量(可能)是概述关系特征的时间量、情感紧密性,熟识程度(相互信任)和交互服务的(线性)复合体。”

求职者人力信息的传递角度,不难解释边燕杰等人所看到的现象:由于计划体制中的“雇主”(其实是各个单位的负责人)并不怎么在意生产率,自然也就并不怎么强调人力,这相当于求职者在人力资本上是均质化的,所以强关系相对于弱关系的作用才得以体现出来。此外,求职者在计划体制下一概服从组织安排,所以其可选择的机会集合通常较小,如此,自然是有什么关系用什么关系——而这种计划体制下人员的流动性小,自己“有”的关系,通常都会是强关系。

这意味着格兰诺维特的“弱关系假设”只能在雇主看重求职者人力的劳动力市场中才可能成立,进而,我们上面所说的关系网络作为求职者人力资本状况的标识物(人们根据求职者所在的关系网络中其他成员人力资本状况的大致情况,来判定求职者拥有的人力资本量)才有了一定的现实基础。

将关系网络看作行为者人力资本状况的标识物,也使得我们不难理解,为什么最近随着社会资本理论的发展有人提出了社会资本的消极作用的问题。比如波蒂斯(Portes, 1998; Jun Jin, 2000)就指出社会资本可能产生四种消极的作用:因为社会资本所在群体结构的封闭性,社会资本可能会导致①非群体成员(外人)获取其中资源的高成本;②阻止群体内成员的进一步发展;③牺牲个人的自由;④小规模群体中成员可能会产生对主流社会的相对敌视态度。从关系网络作为一种人力信号(也就是人力资本状况标识物)的角度来看,以上所述社会资本的四种消极作用中的后三种都很容易理解:(1)对应上面的②,行为者所在的关系网络可能向外界(需要认识到,当我们谈论社会资本的消极作用的时候,其前提设定是社会并不是铁板一块,社会资本成其为“资本”,乃是相对于某一特定群体而言的;这一特定群体之外,还存在一个更大的群体,或者是群体性的外部环境——笔者认为这一前提设定是现实的,也是合理的)传递一种对行为者而言不利的信息,从而阻止该行为者的进一步发展;(2)对应上面的③,外部群体如果对行为者所在的关系网络有偏见,会促使看重这一关系网络的行为者的活动空间限定在这一关系网络的范围之内,而群体本身也会日渐产生对行为者的压力,个人的自由因此多少有些牺牲;(3)对应上面的④,由此群体中成员产生对主流社会的相对敌视态度,也是完全可能的。

如果行为者是具有能动性的,一个基本问题也就自然而然地提出

了：面对作为外部环境的社会结构或者说大群体的不断变动，行为者怎样利用和控制关系网络？关系网络和人力资本状况及其特性之间究竟有些什么样的关系？对于这些问题，我们可以从活生生的社会现实中获得解答。就职业流动而言，只要我们将观察的时段设定得长一些，作为一个例子，这一问题的答案也能够从中凸显出来。所以下面我们将重点放在劳动力市场中人力资本配置机制中人力资本与关系网络的问题上。

二、分析框架：人力资本、机会集合和关系选择

上文我们已经隐约提到了一个重要的命题：人们对强关系还是弱关系（笔者对强关系与弱关系的界定主要遵循格兰诺维特对人际关系的定义，相对边燕杰的定义，格兰诺维特的定义更全面）的选择，很大程度上取决于行为者作出决定时所面临的机会集合。机会集合越大，人们越倾向于选择弱关系；机会集合越小，则倾向于有什么关系用什么关系。

这一命题是有现实基础的。刘世定教授和耿曙博士在 2000 年对山东济南北园镇 50 多个企业家调查的基础上形成了一种感受：企业家对关系的利用与他们的可选择集合是紧密相关的：在可选择集合小的时候，基本上是有什麼关系，用什麼关系；在可选择集合大的时候，更倾向于用弱关系。在我们对民营企业和乡镇企业的调查中，也能够经常发现类似现象：企业最初创立的时候往往是几个亲朋好友一同打天下；随后，精明的企业家会非常善于“拉关系”，将无论是强关系还是弱关系都利用起来；等到企业进一步发展，企业就越来越借助一定的公司治理结构来回避各种各样亲朋好友的人情关系。

只要是在一个具有一定竞争性的市场背景下，行为者面临的机会集合就将受其人力资本的影响。在这里，我们将人力定义为人所具有的知识、技术和能力；将人力资本定义为某一社会文化所肯定和认同为人的有用的能力、知识和技术。上一节已经指出，人力的配置都不仅仅取决于人力拥有者本身的表现，而且有赖于配置者或雇主（对于自我雇佣者而言，雇主是他自身）的赏识。当然，在这一点上，计划体制与市场体制之间存在着一个重大的不同之处：在计划体制下，由于并不怎么看重生产效率，生产性人力与机会集合的勾连关系受到了一定程度的破

坏——也就是说均质化了，升格为“人力资本”的人力通常是那些拉关系的能力、知识和技术。

在人力与社会文化评价一致的情况下——亦即人力成其为“资本”的情况下，行为者拥有的人力大小，这种人力的表现性特点，它在行为者身上的表现程度和方式，都会影响行为者的机会集合，进而影响其对关系的选择。一般而言，一个人拥有的人力资本越大，其人力的展现性越强——就是说越容易在较多的群体成员面前展现，并且展现方式越正当，越容易被人们接受，其相关选择的范围受限制的可能性就越少，也就是说其机会集合就越大。如此，行为者在做决策的时候对关系网络的依赖就相对更低一些，就更可能倾向于利用弱关系，甚至是市场机制。比如郝海东踢足球的人力是很强大的，这种人力的表现性也很强，在他进了国家队之后，在中国有了联赛之后，这种人力得到了彻底的表现，于是他转到不同的球队也就不一定需要依赖什么“强关系”了。基于此，我们可以思考电影、体育明星的人力，这种人力的表现方式，与他们的机会集合之间的关系。从某种意义上说，传播媒介的发展丰富了他们的人力表现方式，这进一步扩大了他们的机会集合，也促使他们在作出更好的选择之后，其人力能够得到更好的表现，进而使得他们的社会地位不再停留在以前戏子的水平上。

不过，通常情况下人都是普通人，而且有些人的人力也不易于表现，那么人力拥有者怎样去表现他的能力、知识和技术？笔者以为，行为者已有的关系网络会在这里起一定作用。比如，行为者会通过闲聊将自己与某个或者某些有一定名气的人建立关系，来表明自己的人力资本状况——这背后很充分地利用了社会心理学的所谓晕轮效应。

我们知道，通常，人力拥有者关系网络中的其他行为主体对他的能力是比较了解的，这是因为他们可以通过与其交往中那人的行为表现来判断其人力状况。至于其关系网络之外的行为主体，由于他们还没有与该人交往的经历，所以他们只能通过该人所传递的信号或通过其所在网络中其他行为主体对他们的评论来判断。另外还有一个对他们形成判断特别重要的因素是该人所处的关系网络本身，比如处在一个流氓群体中的人，通常也会被认为是流氓，是没有什么修养的；而在一个学术群体中的人，则会被认为是有一定知识水平的，等等。

在这种情况下，行为者就不仅会有意识地建构他的关系网络，而且

还会有意识地去控制、管理甚至排斥某些关系。这在社会生活中是十分常见的,父母对儿女说:“×××的名声不好,你可千万别同他接触。”实际上就是在教导儿女去控制乃至排斥某些关系的发生和达成。在一个大的学校里,人们会参加各种各样的社团和兴趣小组,并有意识地去接触社会——主要是同社会中的某些人员交往,以此形成的关系网络都是有利于行为者某种能力的直接和间接表现的。如果大的部门不好(比如说学校名气不大),人们可能会通过自己建构起来的比较小的关系网络来表现自己的人力(比如说构建比较强大的院系和学术活动群体)。

抽象地来看职业流动,每一个人在职业流动之前,都有一个职业,以此为基础会构成一个关系网络。由于具体的岗位完全可能是在一个比较大的部门之中的,⁵从信息接收者的角度来说,由于刻板印象,当他知道某人为某部门的职员、具有某种关系网络之后,也会相应地形成一定的判断——并就此不再进一步追问该人到底有何种能力、知识、技术或兴趣,这种判断可能会对求职者有利,也可能不利,关键之处在于这种关系网络是否有利于求职者所欲表现的人力的表现。

如果职业流动是行为者自愿主动争取的,而且前后职业所需的人力的性质有很大差异,就有理由设想行为者在流动前所在的部门是不利于自己所想发挥的人力的发挥的,或者至少是不有利于自己人力的充分发挥的——即使他具体所在的岗位与他有意发展的人力也许是吻合的。在这种情况下,人们会通过自身行为的努力、人力投资达成关系网络建构,增加能力,增强能力显示手段——当然,如果一个人的能力足够强,而又表现得不够,那么能力显示的目的会更显重要。我们大致可以将上述人力、关系网络的改变及其信息传递机制通过图 1 表示出来。

图中下标为 1 表示工作变更前,下标为 2 表示工作变更后。人力投资不仅可以带来人力状况的改变,也能够带来关系网络的变动。其中关系网络 2 可能涵盖关系网络 1,也可能完全发生改变。

5 大部门的名称往往会给人一种个体能力的印象,于是人们在表述其职业的时候,就会有意无意地表述其对自身(包括其人力的表现)有利的一方面。比如说:“我在电视台工作,我认识某某某。”尽管可能是在电视台当清洁工,但是他给人的印象是,这个人是会拍片的。

图 1:人力、关系网络在职业流动中改变的流程

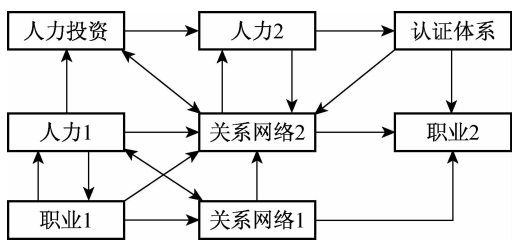
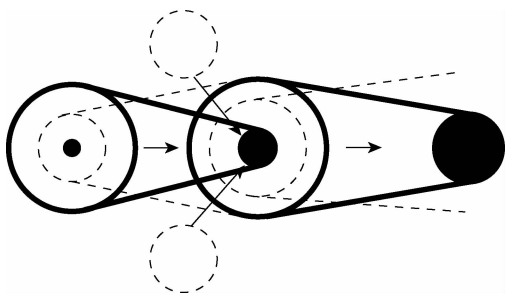


图 2:人力投资所带来的所欲发展的人力、关系网络的性质改变



根据上面叙述的原理,可以通过下面的图 2,显示在一个职业流动过程中人力、关系网络以及信息传递之间的大致关系:

在这个图中,我们以黑心的点代表职业流动者所欲发展的某一方面的人力,它是附着在行为者身上的,随行为者的流动而流动。从图中我们可以看到,随着行为主体以该人力为取向的职业流动,他在这方的人力有所增大。黑心点之外的大同心圆代表行为主体所在的大的职业部门或单位,三个大圆从左到右其线条从粗到细、从实到虚变动——线条越粗代表大部门给人的印象越与行为者所拥有的特定人力相违背(设最初所在的大部门与其人力有较大的违背);小的虚线圆则代表行为者在其某项人力基础之上建立起来的关系网络——这种关系网络可能被大的职业部门或单位通过设置一个具体的小部门或岗位固定下来;⁶大圆之外的虚线圆表明存在于行为者所在大部门之外的由拥有

6 比如一个综合性大学的民乐团,就将参与其中的具有民乐素质的人所建立的关系网络固定下来了。

与行为者特定人力相同的人力的其他行为者所组成的组织、群体或关系网络。

水平的箭头表示行为者职业流动的方向,如果行为者有发展某一动力的动力,并有较大自由选择的余地,每一次职业流动都意味着所到的大部门在给人的印象上越与其人力相吻合。但是,值得注意的是,行为者原来所在的大部门会限定行为者职业流动的范围,这就使得行为者要获得与自己该项人力相吻合的职位并不容易。

新职业的获得一般有两种途径:(1)通过原部门的人所推荐而得(也就是通过关系获得);(2)行为者自己在劳动力市场上自由选择。当然,通过市场一般要比通过群体内关系更容易得到与自己人力相吻合的岗位。具体情况视行为者的人力大小、职业的选择范围、人力表现的程度和方式,以及新的人力雇佣者对此相信的程度而定。这里存在着一个两难的困境:通过群体内关系可能更容易获得职业,但会或多或少限制自己的人力进一步发展;通过市场可能较难获得职业,但却可以获得发展自己人力的较大机会。具体行为者究竟会作何种选择,当视行为者的机会集合来定,机会集合较大,则可能更倾向于通过市场来获得职业。

正如上文所说,在这个过程中,行为者会努力建立与自己人力相吻合的关系网络,并将其扩大,甚至辐射到大部门之外;另外,它也可能通过人力投资来达到增加人力和扩大与人力相吻合的关系网络从而增强人力显示的双重目的。

以上我们所说的只是一个理想的模型,在具体生活中可能展现为各种情态,但其中人力资本、机会集合、关系网络和关系选择的机制则是大致相同的。

从上文的分析框架可以发现,通过机会集合这一前置变量的加入,我们正在远离强关系-弱关系这一对概念,而更多地将探讨“先在性关系-建构性关系”或“大部门关系-小群体关系”这样成对的概念。这里的概念是相对而言的,在这类概念中,关系的强弱并非既定不变,它可以被行为者通过与某一特定对象的互动频率、情感投入等来加以控制和改变。下面,我们通过一个个案,来着重研究行为者如何在机会集合的扩充进程中实现对关系的控制和改变。

三、案例：转型社会的人力投资与关系网络抉择

最近这二十多年是中国经济飞速发展的二十多年，也是中国在政治、社会各方面发生巨大变化的二十多年，经历了从计划经济体制向市场经济体制的转型。一般认为，从计划向市场的过渡，就是市场分配机制代替计划分配机制的过程(孙立平等，1994)。经济体制好比是地，社会个体及其人际关系如同是山，地动山摇，在转型社会中，行为者的人力投资和关系网络也必然随社会结构的改变而改变。

在此我们选择了一个普普通通的人近二十年来的职业流动作为个案的研究对象。这个人，我们称他为 F，没有任何特别的背景，也没有做出任何特别的事情。正是因为他的普通，才具有较好的代表性。笔者能做这项个案研究，是因为具备以下条件：一，在做个案研究以前，笔者与研究对象有过共同工作的机会，对他的家庭、经历、工作环境、同事有一定的了解，以前获知的信息可以对他谈话可信性加以确认。二，研究对象主动热情地协助研究，坦率地谈论自己的过去。三，笔者可以较为随便而自然的与研究对象进行访谈，并做录音。

F，记者，生于 1971 年，男性，北京人。父母均为普通职工，没有兄弟姐妹。我们可以将他的经历分为三个阶段：一是军队生活，二是在宾馆工作，三是在电视台工作。

(一) 军队生活

F 从小练手风琴，获过很多奖项，包括北京市的第二名。在他读初三的时候，一个机遇降临到他的头上。当时部队(二炮)来海淀区招文艺特长生，他的音乐老师知道了这个消息，就推荐了他。后来海淀区一共推荐了两名，其中之一就是他。部队来学校考察，觉得他很合适，就想给招走。而他当时还没有完成九年义务教育，部队说，我们帮你解决。当时是 1986 年，媒体上对战争、军人宣传很多，年轻人觉得当兵是件很光荣的事情，他自然也愿意去。由部队替他安排好了一切手续，特批入伍，甚至没有体检。

与他一同参军的是一个歌唱家的孩子，通俗歌曲唱得非常好。到部队后，两个人分在不同的班，但两个班的士兵都是北京籍兵。当时部队正在筹划组建宣传队，F 是作为培养对象、将来的骨干从地方招来的。在部队的第一年，他人小，很听话，在这儿也很受重视。他经常背

着琴教战士唱歌，年龄最小，琴又拉得好，因而在驻地影响很大，几乎所有的人都认识他。

刚到部队时，他很想一直留在这儿，搞音乐，最后做一个干部，觉得这样很好。但渐渐地意识到部队也是需要文凭有学历的，自己的文化知识太不够了。后来，在下基层（二营）体验生活时，一天，他在《解放军报》上看到一则消息，允许部队的战士报考地方院校。他就心动了。当时部队驻地在唐山，他就自己去了天津音乐学院、中国音乐学院、中央音乐学院等，想看看自己的条件适合考什么样的专业，怎么考。后来得知中国音乐学院、中央音乐学院都不能考，只能报考天津音乐学院。没有告诉任何人，他去参加了专业的初试。很快就通过了。在部队磨练了很长的时间，表演的功力已经不错了，复试又顺利通过了。只剩下文化课考试，这时是在基层，没有演出，而他又是政治部的人来体验生活，待遇很好。二营的指导员非常支持他考学，派自己的通讯员帮他补习文化课，还允许他不参加军事训练。于是文化课考试也通过了，拿到了录取通知书。

拿到了通知书，他去见政治部主任，要求去读书。主任自然不同意，说“部队招你来培养你，是要你为部队做贡献的。”F说，“如果我没有考上，是我水平不够，我不怨谁。现在我考上了，你们不让我去，是你们在我人生道路上挡住了我”。甚至F都说自己不想活了。政治部主任急了，说，“你政治觉悟就这么低？”F说，“就这么低。”如此“谈心”十余日，主任终于同意了。后来F总结到：毕竟主任是长辈，他是孩子。当年是主任一手将他带到军营，曾经驱车几百公里就为了送他一个人去新兵训练营。而且自己的决心非常大，说得很感人。当然，这件事成功的核心是完全靠个人努力。

但是，正常的三年学制F念了一年就不念了。原因是，一年后回部队的一次汇演中，爱上了一个女兵；其次，如果念完了三年再回部队就必须在部队长期干下去。而他此时从军的念头已经改变了。部队的生活虽有兴奋与收获感，但同时也不适应，不是说艰苦而是生活单调，觉得很苦闷，开始萌生退意了。

一年后再回到部队，环境发生了很大的变化。自己也成熟多了，会思考问题了。部队转防了，从唐山到了陕西与河南交界的地方。而他先前的那些领导都不在了，如政治部主任转业了，政委去世了，还有一

些人调离了。新上任的领导用他的话来说都是特坏的人,没有先前的正气而专搞歪门邪道。他那时还谈恋爱,这在部队是不允许的。有人开始以此为借口整他,处处与他作对。而因为谈恋爱,与干部们发生若干冲突,矛盾很激化。他想复员,有人卡,说你是人才,部队需要你;待下去又非常难受。好在北京兵非常抱团,与他关系也非常好,因而一起帮他闹事,甚至要打架。因为其中有高干子弟,也不怕这些干部,也没有人受任何处分。他只想尽快离开这个鬼地方。

后来换了一个新的政治部主任,恰是原来二营的指导员,是他帮了F的一把,说既然如此,那你就回家吧。最后还给F入了党。F说,现在想来心里都暖暖的。F说,在二营时,与他没有任何私交,那时小啊,也不知道什么是私交。只知道自己是一个兵,要敬业,要把本职工作做好,做漂亮;第一年打下了很好的基础,给领导也留下了很好的印象。

(二)在宾馆的工作

F是在1990年3月复员回北京的,当时“八九风波”刚过,地方非常重视军人和党员,要求一定要把复员兵安排好,而他至此已厌恶穿制服的工作了,不想去公检法,也不想去工厂,就只剩下宾馆了。当时宾馆不多,接触的又都是老外,氛围很好,钱也挣得多。他当时挑了那其中最好的一个:外事宾馆的保卫部。但是他有一项条件不符:该宾馆要求身高在1.80米以上。他便去找素不相识的保卫部经理自我推荐,结果如愿以偿。

到了保卫部以后,他又想读书。他开始上各种班,包括公关班、补习班、英语班等等。碰巧一同当兵的歌手这时也来到了这家宾馆。后来,宾馆的工会要组建一个乐队,就让他与歌手负责初建工作。很快乐队就初具规模,每礼拜都在大堂给老外演出。因为他干事利索,乐队活泼,很多人因此都注意到他,认识了他。

在保卫部一年后,人事部经理来找他,说F,现在有两个地方你愿不愿意去?一个是团委书记,一个是去音响部搞音响。F喜欢技术,觉得光嘴能说不行。于是就去了音响部。在这儿干的也不错,拿到了调音师的证书。

不过,一年后在自己的职责范围内出了事故。该宾馆是合资企业,严格按规章办事。他也没有试图求人挽留,因为不懂怎么去做,就准备走人了。他去向原来的保卫部经理告别,经理说:“F,现在当地电视台

人事保卫部在招人,你去试试吧。”F想,那就去试试吧。很快三天,就办好了手续。F后来说,是因祸得福。

(三)在电视台的工作

在当地电视台人事保卫部时,他开始看别人拍电视,慢慢地找到了自己的定位,知道自己应该干什么了。但是,从人保部到一个栏目组是很困难的,因为人保部是行政部门,而栏目组是业务部门。F也不急,他开始上学,上的是电影学院。同时帮别的栏目组做事,做的都是极其琐碎细小的事情,诸如买盒饭、拉广告等等。但他从不跟人说,您教教我吧。而只是在看而已,并且从来不去碰机器。如此过了两年,电影学院也要毕业了,与台里的老师们也都很熟悉了。老师们都挺喜欢他的利索劲,觉得他老干那些活不好,说F,你应该去扛机器,这样才能学到东西。于是,他扛起机器就去拍,把在电影学院看到的拿来就用,干得很漂亮。在他看来,离开人保部的时机已经到了,就开始申请调离。

但是人保部的书记不让他走。F想,领导不让走,就留下吧。F依然高高兴兴认认真真干工作。在F申请被拒绝之后,人保部调走了一个人,因为此人在上面有人,也就是有关系。F没什么可说的,仍如从前工作。但开始将手中的工作一步一步交给别人去做,自己慢慢地脱开身来。后来,人保部又走了两个。F依然没说什么,毫无埋怨。用他的话来说就是,要让别人产生内疚之情。后来,等他手中的工作都安排好了,他跟经理实话实说,现在我要去拍一个片子了。书记同意了。就这样,他从人保部就来到了动画部。在他之后,人保部多了一条规矩;若要离开人保部,即离台。

后来,从动画部跳到教育部,再到现在的社教部的环保栏目,均属于业务部门之间的流动,一个内调就解决了,相对容易得多。

四、案例分析:对关系网络的改变、控制和利用

我们先通过表1来看看F在其人生各阶段在人力、人力投资、人力显示、关系网络、内部变动等方面的情况。

可以看到在这个案例中,F的音乐方面的才能和文艺特长是具有展现性的,不过由于他这方面人力本身的有限,所以他需要不断地以人力投资为基点,来改变这一点。

表 1:F 在各阶段的人力投资和关系网络

| 人生各阶段 | 人力 | 人力投资 | 人力显示 | 人际关系 | 内部变动 |
|-------|--------------|---------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 从小到初中 | 手风琴 特长 | 从小练手风琴 | 许多奖项， 包括北京市 第二名 | 老师 | |
| 军队生活 | 手风琴 特长 | 天津音乐学院学 习一年 | 背着琴教战 士唱歌 | 政治部主任 二营指导员（新 政治部主任） 北京籍士兵 一同参军的歌唱 家孩子 | 政治部 宣传队 下基层 入学 汇演 入党 |
| 宾馆工作 | 文艺特长 干事利索 | 上各种班（公关 班、补习班、英语 班） | 大堂给老外 演出 调音师证书 | 保卫部经理 人事部经理 一同当兵的歌手 | 保卫部 乐队 音响部 |
| 电视台工作 | 文艺特长 | 上电影学院 | 帮 栏 目 组 做事 扛机器拍片 | 台里老师 人保部人员 | 人事保卫部 动画部 教育部 社教部 |

下面我们按照分析框架对这一案例的基本事件进行分析：

（一）部门的变动途径和信息传递原理

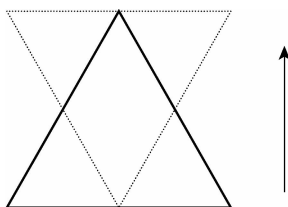
在老师的推荐之下，F 跨入了部队，开始了他的职业生涯。从大的部门变动来说，他大致经历了从部队到宾馆、从宾馆到电视台的职业流动过程。非常有意思的是，F 是凭借他的文艺特长进入部队的，但是当他穿制服的工作表示厌倦，并企图找到一份与自己的人力发展相吻合的工作的时候，部队的阴影却一直笼罩着他，最初到外事宾馆被安排进入的部门是保卫部，后来到当地电视台进的也先是保卫部。这是因为最初从部队出来，人们会对他产生“此人是军人”的刻板印象——这充分表明了关系网络对人力的标识作用；当时的社会环境要求安排好复员军人，F 当然会充分利用这一身份（即便如此，F 当时不去公检法，不去工厂，不通过关系去找工作，一方面表明了他希望为自己的人力找到一份吻合的工作所作出的努力，另一方面也表明了他当时具有的机会集合的特定状况：不是太大，又不是太小）。当 he 从宾馆转入当地电

视台的时候,则是从宾馆保卫部经理的一句话中获得信息的(有什么关系用什么关系),后者告诉 F 当地电视台保卫部正在招人——由此可以设想,如果 F 不通过这个关系渠道获取信息,而是通过其他关系渠道,或者直接面向劳动力市场,他可能不会选择再去保卫部,而是进一些与音乐有关的行业。但是,当时 F 走得急,走的突然,因而其机会集合即选择范围比较小;而且招人的单位又是××电视台的人保部,与自己的理想比较近。所以 F 后来才会有种因祸得福的感慨。

从部队到宾馆的保卫部,然后又到电视台的保卫部,就具体的岗位来说,虽然没有脱出军人身份之影响的痕迹;从大的部门来看,给人的印象却已是与军队给人的印象相去甚远。从这个角度来看,F 与自己梦寐以求的发挥自己人力的岗位在空间距离上已经越来越近了,最关键是如何跨出最后一步:从保卫部转入栏目组。

可以通过图 3 来表明 F 这一连串的职业流动的特色:

图 3:F 职业流动特色



该图由一个实线和一个虚线的彼此相对的三角形构成。实线的三角形表示在其职业流动过程中每一份职业军旅特色的成分,虚线三角形表示每一份职业带有的与其人力相吻合的特色成分。箭头表示职业流动的方向。由于档案的传递和军队关系网络的影响,在比较长的一段时间里,军队生活对 F 的职业流动范围会持续地产生影响。虽然随着时间的流逝,这种影响越来越小。

下面我们从人力投资、人力显示与关系的建构来说明图中倒立的虚线三角形(职业与其人力相吻合的特色成分)是如何实现的。

(二)人力投资、人力显示和关系的建构

从具体的岗位来说,F 一直努力发挥其人力:文艺特长,以求在一个大的部门中,找到一个发展其人力的地方,找到一个建立起关系网络的基点。在军队中,自不用说——军队招他的目的就是为了充分利用

他的文艺特长；在宾馆，从保卫部到乐队再到音响部，每一步都与其人力投资、人力显示不无关系；在电视台保卫部门工作期间，F 更是匠心独运，非常巧妙地运用了一系列的策略。

在部队的时候，F 意识到知识和学历的重要性，便最终考取了天津音乐学院，并在该校上了一年的学。随后 F 对自己有明确的设计，当他看到继续上学可能会导致自己不能离开部队（而自己此时已经不再想呆在部队）的时候，他最终放弃了继续上学（当然还有爱情的力量）。他这段时间同北京籍士兵保持着良好的人际关系，在下基层的时候，通过自己的业务努力赢得了二营指导员（后来的政治部主任）的好感和帮助，这种良好的人际关系是他最终离开部队实现复员的重要砝码。

F 在宾馆工作期间，同样很注意人力的投资。他之所以能从保卫部调入音响部，很大程度上是因为 F 在乐队的表现。而他之所以能组建乐队，又得益于与他一起当兵的歌手加盟。在这期间，他拿到了调音师证书，这是其人力的很好的证明和符号显示。出了事故后，F 不得不离开宾馆。值得注意的一点是，他后来说，之所以没有试图挽留，是因为不知道怎么去做。由此可以看到，其实在当时还可能有其他的方式加以弥补，也就是说，还有其关系网络发挥作用的一定空间。

在当地电视台工作期间，从人保部进入动画部是特别关键的。在这个过程中 F 有意识地去上了电影学院，这一方面是人力的投资——扩大其人力拥有量；另外一方面，通过其背后隐含的关系建构也将自己与一般的保安人员区别开来了。F 需要将个人能力，将自己对拍片子的兴趣，显示给台里的老师们看，于是平日有意识地跟着看别人拍片子（但是不动手，以免犯了错误不仅断送自己的机会而且引起别人反感），通过帮老师们做各种杂事，逐渐与台里的老师由生疏到熟悉，最终获得老师们的信赖和肯定，从而在关系构建方面打下了基础；与此同时，也与人保部的人拉开了距离，这就为离开人保部和自己将来的去向打下了一系列铺垫工作。

需要进一步说明的是，随着时间的推移，主动建构的关系（某种意义上可以说是弱关系）成了 F 社会关系的主要类型。在 F 最近的记者生涯中，开始主动地建立属于自己的关系网，选择的标准有二：有利于当前的工作，有利于今后的发展。因此，在他预计的下一步职业变动中，他更加依赖的是自己这种精心设计的“建构性关系”。他的这种建

构性关系的特点是：以业缘关系为起点（这些关系使得他接触到结构中的上层），在工作接触中培养超越工作关系的私人关系。这点可以用他自己述说在作环保节目时，如何与国家环保局的一位官员建立关系得到证实。

“物以类聚，人以群分”，这是有条件的：在计划经济体制下，人以群分，主要是由少数有权力的人决定的，这时的“群”当然就不一定以人力的性质为准；在市场经济体制下，人力的属性往往会在“群分”中起决定作用。在F的职业流动过程中，F有意让自己一步一步接近与自己的人力、自己的兴趣相吻合的工作岗位。人力投资、人力显示使他的关系网络中能够不断地有“同道者”进来，而这种新形成的关系网络，又进一步传递了他的人力信息，进而在自己所希望的方向上推进了他的职业流动。

（三）外部环境讨论：关系网络的正负效应

外部环境可以改变人们对人力的态度，从而改变行为者职业生涯中的谈判地位。这种谈判地位一旦改变，与行为者所欲发挥的人力不一致的原关系网络可能会成为一种负担——这正是所谓社会资本不成其为“资本”（亦即社会资本存在消极作用）的一个重要原因。行为者事实上可能会更多地市场机制的基础上建构关系，利用关系。

在F第一个重要的人生转折点——入伍这件事情上，起决定性作用的是计划分配机制——注意，当时参军是一个很光荣的事。但是随着改革的深入，社会文化和舆论评价都发生了很大的改变——对人力的评价当然也就发生了改变；市场经济对人力资本的调节就是让人们按其最自得的人力聚合在一起，实现专业化。军队已不再是具有文艺特长者的乐土了。

关系网络在一定意义上构成外部环境。关系的介入，可以对个人有利，也可以对个人不利，关键在于行为者是否对关系加以运用和管理；另外，关系网络本身也会随时间而发生改变。比如，F在军队时的入学和后来的复员所经历的波折，就可以证明这一点。政治部主任的存在对其入学的实现是一个干扰因素，但是，F最终利用了政治部主任对自己曾经有过关心和照顾的这么一层关系，说服了政治部主任。F的复员，在某种意义上是幸亏原来的领导都不在了——“政治部主任转业了，政委去世了，还有一些人调离了”；另外，在面对“特坏”的领导时，

北京兵又非常抱团,而且其中还有高干子弟。

F 的职业流动正处在社会大转型的时期,在这段时间里,领导人的眼光、偏好和关系,当然仍是重要的;然而,人们已经开始越来越重视人力,市场机制的作用也越来越强。F 进入宾馆工作,计划和市场两种资源配置机制都同时在起作用。根据访谈信息,可以肯定他与当时的负责人并无关系;F 自主求职成功,一方面,背后有政府对复员军人的重视;另一方面是市场机制的作用:市场机制要求资源的配置达到最大化,择优录用;当时 F 主动前去求职的宾馆又是合资企业,对制度的设置和执行更符合市场机制的要求。

五、结论与讨论

关系网络未必都能构成社会资本,“社会资本”也有其消极作用。本文试图将信息经济学的信号传递问题与新经济社会学的关系网络研究(在求职问题上表现为:求职者如何获取职业信息的同时,传递自己的人力信息)结合起来,对人力资本、机会集合和人际关系选择与变动进行剖析。本文以转型社会中职业流动的个案为例,来说明人力信息传递与关系网络改变的逻辑关系。笔者认为,职业流动应该全面考虑求职者的可选择的机会集合(他的人力状况、可供选择的工作数量)、人力投资、关系网络以及信息传递的问题。

首先,从外部看,人们通常倾向于透过关系网络看其中特定行为者的人力状况,就是说关系网络在社会生活中会扮演标识物的角色。这意味着人们的关系网络会影响其人力信息的传递,这对职业流动有好处,但也可能产生坏的影响——关键要看关系网络与行为者所欲表达的人力信息是否一致。在此背景下,人力投资,不仅仅是个人的人力扩大的过程,而且也是人们有意识地控制和管理关系网络、以及人们的人力信息之符号化显示的过程。

其次,人力资本状况、人力资本的特性、人力资本展现程度和方式可以直接地改变求职者的机会集合,也可以通过变更其关系网络来改变求职者的机会集合(当然外部环境也会通过改变人们的机会集合,比如经济景气与否,会影响人们工作的选择范围),从而改变行为者的选择。

第三,必须注意关系网络作用规律有一定的社会体制基础。传统

计划经济体制会掩盖某些人力和这些人力在生产中配置的重要性,甚至会使某些生产性人力本身变得并不重要,相反拉关系的人力(或构建强关系的能力)却变成其中最为重要的生存和发展要素。而与此相对,现代市场经济体制则使得人力、人力投资和人力显示等问题凸显出来,进而使机会集合的作用机制重新变得重要起来。

第四,人们对强关系或弱关系的选择,会受人们可选机会集合的影响。当机会集合很小的时候,人们会倾向于有什么关系用什么关系——利用先赋具有的关系,且会倾向于尽可能建构新的关系;当机会集合很大的时候,人们会倾向于利用弱关系。

本文的基本理论和案例也可以用来说明一个人在相对而言属于比较稳定的职业范围内的晋升机制。

扩展来看,作为额外的探讨,我们可以将本文的研究放在布劳和邓肯《美国的职业结构》一书中关于地位获得的基本模型中定位。布劳和邓肯假设一个人职业地位的获得主要受两类因素的影响,一类是先赋性的,即家庭背景;另一类是自致性的,即个人后天的努力。在此基础上,可以建立起父亲的教育水平、职业,本人教育水平、第一职业,与本人当前职业之间的路径关系。通过一定的调查数据,可以测得相关系数,并对之加以分析,对社会的开放性作出判断(袁方,1997)。但是,这其中的连接机制及包含的社会学理论乃至人类行为规律,显然也是需要加以仔细考察的,本文在这一点上构成了对该模型的补充。从这个角度而言,社会资本的消极作用也得到了有力的阐释。

参考文献

- 边燕杰,洪涛. 1996. 中国和新加坡的关系网和职业流动[J]. 国外社会学(5).
- 边燕杰. 1998. 社会网络与求职过程[J]. 国外社会学(5).
- 边燕杰,张文宏. 2001. 经济体制、社会网络与职业流动[J]. 中国社会科学(2).
- 布尔迪厄. 1997. 文化资本与社会炼金术[M]. 包亚明,译. 上海人民出版社.
- 格兰诺维特,马克·S. [1973]1998. 弱关系的强度[J]. 国外社会学(2).
- 科尔曼,詹姆斯·S. [1989]1990. 邓方,译. 社会理论的基础[M]. 社会科学文献出版社.
- 孙立平,等. 1994. 改革以来中国社会结构的变迁[J]. 中国社会科学(2).
- 袁方,主编,王汉生,副主编. 1997. 社会研究方法教程[M]. 北京大学出版社.

张宛丽. 1996. 非制度因素与地位获得[J]. 社会学研究(1).

Akerlof, George A. 1984. *An Economic Theorist's Book of Tales: Essays that Entertain the Consequences of New Assumptions in Economic Theory*. Cambridge; New York: Cambridge University Press.

Bian, Yanjie. 1997. "Bringing Strong Ties Back In: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches In China." *American Sociology Review*, 62.

Granovetter, Mark. 1985. "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness." *American Journal of Sociology*, Vol. 91.

———. 1995. *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers* (2nd edition). University of Chicago Press. Chicago and London.

Lin, Nan. 1999. "Building a Network Theory of Social Capital." *Connections*, 22(1).

Jin Jun. 2000. "Transaction Cost and Overcapitalization: A Negative Social Capital Theory." A Paper of International Seminar.

Putnam Robert. 1995. "Bowling Alone: America's Declining Social Capital." *Journal of Democracy*.

Spence, A. M. 1973. "Job Market Signaling." *Quarterly Journal of Economics*, Vol.87.

责任编辑:路英浩