

邹德新,姜翀.退役运动员就业质量影响因素的实证研究[J].体育学研究,2021,35(3): 11-18.

退役运动员就业质量影响因素的实证研究

邹德新¹,姜 翀²

(1.南京体育学院 体育发展与规划研究院,江苏 南京 210014; 2.南京体育学院 体育教育与人文学院,
江苏 南京 210014)

【摘 要】提高退役运动员就业质量对促进运动员全面发展、建设体育强国至关重要。基于微观调查数据,利用最小二乘回归和无条件分位数回归等方法,系统分析退役运动员就业质量的影响因素。研究发现,人力资本、社会资本和心理资本等显著促进了退运动员就业质量的提升,其中,社会资本的促增效应最强,心理资本次之,人力资本最弱;人力资本、社会资本和心理资本对退役运动员就业质量各维度的影响存在差异。退役运动员就业质量影响的异质性分析结果显示,伴随着就业质量水平的提高,退役运动员人力资本、心理资本的影响效应愈加强烈,“强关系”社会资本的影响效应逐渐减弱。基于研究结果,提出了确立“更高质量就业”的运动员保障政策目标靶向,加强退役运动员人力资本、社会资本和心理资本建设和劳动合法权益保护,实现退役运动员更高质量就业的政策建议。

【关键词】退役运动员;就业质量;人力资本;社会资本;心理资本

【中图分类号】G812.3; F249.2 **【文献标识码】**A **【文章编号】**2096-5656(2021)03-0011-08

DOI: 10.15877/j.cnki.nsic.20210524.001

就业是民生之本,强国之基。党的十九大报告明确指出“要坚持就业优先战略和积极就业政策,实现更高质量和更充分就业”^[1],《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》强调“健全有利于更充分更高质量就业的促进机制”“让发展成果更多更公平惠及全体人民”^[2],体现了更高质量就业在全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军过程中的重要性。专业运动员(以下简称“运动员”)作为竞技体育事业的核心主体,为加快实现体育强国梦想做出了重要贡献,进入新发展阶段,退役运动员群体仍存在就业不充分和就业稳定性较差,劳动报酬较低,社会保护不充分,职业发展机会少等问题^[3];实现高质量就业不仅是退役运动员群体最关心、最直接、最现实的利益问题,还关乎体育后备人才储备和竞技体育规模、结构、效益的均衡发展^[4]。退役运动员就业质量的影响因素到底有哪些?影响效应如何?在不同条件下影响效应是否存

在差异?只有厘清这些问题,才能精准施策,提高退役运动员就业质量。本文就退役运动员就业质量的内涵和评价体系进行分析,利用微观调查数据,从人力资本、社会资本和心理资本等3个维度,研究退役运动员就业质量的影响因素及机制,为确定运动员就业政策调控方向、完善运动员就业保障措施提供经验证据。

1 文献综述与理论框架

1.1 运动员就业质量及其评价指标体系

“就业质量”(Quality of Employment)是源于20世纪90年代国际劳动领域倡导的劳动理念,其内涵在不断深化和拓展。1999年,国际劳工组织(ILO)

收稿日期:2021-05-02

基金项目:国家社会科学基金一般项目(17BTY049)。

作者介绍:邹德新(1968—),男,辽宁朝阳人,博士,教授,博士生导师,研究方向:运动员就业与社会保障;体育经济与管理。

通信作者:姜 翀(1969—),女,辽宁大连人,博士,教授,研究方向:运筹学与控制论;体育测量与评价。

基于“核心劳动标准”提出“体面劳动”(Decent Work)理念,即“劳动者在自由、公平、安全和尊严的前提下,应获得体面、高效、可持续的工作机会”,编制了包括就业安全与规范、劳动报酬、工作时间与生活平衡、工作稳定性、社会保障、技能培训维度的测量体系^[5];2001年,欧盟进一步提出改善“工作质量”(Quality of Job),构建了涉及工作特征、健康与社会保险福利、技能与职业发展、工作与生活和谐等4个方面的就业质量评价指标体系,将提高工作质量作为“新欧洲就业战略”的重要目标。“高就业质量”(High Quality Employment)是“个人在其认为具有挑战性和满意感工作的综合环境中获得谋生所需工资的能力”,多维就业质量指数(Employment Quality Index)包括收入和福利、工作生活满意度、就业安全、职业发展和社会保障水平等。2012年,欧盟委员会文化教育总署体育部发布了运动员“双重职业”(DC)发展计划和“伊拉斯谟+体育”(Erasmus + Sport)计划,作为欧洲重要战略的组成部分,优化运动员职业教育和就业规划,为退役运动员创造更多的工作机会、更优质的工作质量和工作条件,使运动员更有尊严地积极融入社会,达到欧洲战略的就业质量目标^[6]。国内学者对运动员就业问题的研究角度多有不同,代表性观点有:就业能力、生活满意度、社会认同、社会阶层等^[7-9]反映了退役运动员就业水平;就业创业质量包括创业能力、创业机会和创业政策,收入是反映再就业质量的首要指标^[10],退役运动员更高质量就业包括就业机会更加充分,劳动报酬和社会保障水平不断提高,就业更加稳定,工作条件不断改善,劳动关系更加和谐,职业发展更加充分,社会评价水平更高等内容,综合性、多维度的就业指标体系被用于评价新时期退役运动员就业特征^[3]。

1.2 退役运动员就业质量影响因素

国外就业质量影响因素基础研究主要集中在人力资本、社会资本和心理资本等方面。Schultz提出人力资本是人体中所蕴含的各种知识、技能、身体状况等要素的总和,教育可以提高劳动生产率,带来更高的收入水平和职业发展^[11];Bourdieu等提出社会资本作为“一种通过对关系网络的占有而获取的实际或潜在的资源集体”^[12],有助于更加准确、充分的获得就业信息和机会,增加工作稳定性,获得更好的

薪资待遇、更多的职业发展机会^[13];Luthans等提出心理资本包括信心、希望、乐观和韧性等4个方面,积极心理状态形成一种稳定的资源能力,对创新性的工作绩效、工作满意度具有增量效应^[14];欧盟基于运动员职业发展的周期性特征,提出职业发展意识、身心健康、职业教育与技能、社会支持、社会保障是影响运动员转型就业质量的重要因素。国内学者从不同侧面研究了退役运动员就业的影响问题,主要观点有:人力资本、社会资本是增强就业能力的关键因素^[15],由父母、亲属构成的“强关系”对退役运动员求职作用明显;心理过程直接影响到运动员职业转换和退役后的生活评价^[16];运动等级、受教育程度、健康状况、职业技能具有显著的收入效应;成绩资本关系着运动员职业地位的获得^[17];社会支持、国家政策对退役运动员就业创业、职业生涯发展具有显著的影响效应^[18]。

综上所述,就业质量的内涵不断丰富,评价体系及影响因素分析日趋全面。但既有文献仅仅关注运动员群体就业影响的局部或单一具体维度,样本范围和样本量具有局限性,缺少退役运动员就业质量内涵界定及其影响机制较全面、深入的实证研究。就业的本质是劳动者与生产资料的实际结合,本研究将退役运动员就业质量定义为“退役运动员在自由、公正和尊严的前提下,获得相对满意的就业机会,与生产资料相结合并取得报酬、实现职业发展的优劣程度的综合性范畴,是反映就业机会的可得性、就业稳定性、收入状况、社会保障水平、工作条件、机会平等和职业发展等有关方面满意程度的综合概念”;基于此,本文计算退役运动员就业质量的综合指数,基于人力资本、社会资本和心理资本视角,系统分析对退役运动员就业质量的影响因素,并准确刻画对就业质量影响的异质性。

2 数据来源、变量设定与模型构建

2.1 数据来源

采用的数据来源于国家社科基金项目“五大发展理念下退役运动员社会融入研究”课题组于2017年实施的“全国退役运动员就业状况跟踪调查”,调查对象为2007—2017年全国32个省市、自治区(不含港澳台)参加职业转型培训的退役运动员,涵盖8大类运动项目。问卷涉及个体特征、家庭特征、就业

特征等信息,运用分层抽样和配额抽样相结合的方法发放调查问卷,共发放回收问卷1 520份,有效问卷1 471份,有效率为96%。样本能反映全国退役运动员特征。

2.2 变量设定与描述性统计

2.2.1 被解释变量

被解释变量是退役运动员就业质量。借鉴Erhel等构建的多维就业质量指数(Multi-Dimensional Job Quality Index),结合运动员就业特征和数据可得性,选择收入水平、工作时间、就业稳定性、社会保障、职业发展等5个维度确定退役运动员就业质量指标体系。其中,收入水平是衡量就业质量最重要的指标,用“月平均收入”衡量,包括工资、业绩提成、奖金、现金福利补贴等,计量分析时取对数;工作时间反映工作强度,用“周平均工作小时数”衡量;就业稳定性用“是否签订劳动合同”衡量,包括不固定期限劳动合同和长期劳动合同;社会保障包括“五险一金”,用“是否加入社会保险”衡量;转型就业是运动员职业生涯的典型特征,根据劳动经济学的工作匹配模型,实现人岗匹配是退役运动

员职业发展的核心要素,用“工作匹配度”衡量退役运动员转型就业的职业发展潜力。

参考Leschke和Watt提出的多维就业质量指数的方法,首先对就业质量的分项指标做标准化处理^[19],公式为:

$$x_{ij}^{equ} = (x_{ij} - \min_j) / (\max_j - \min_j) \quad j = 1, 2, 3, 4, 5$$

x_{ij}^{equ} 为标准化后的指标, i 为退役运动员个体, j 为5个测量维度, \max_j 和 \min_j 分别为 j 维度的最大值和最小值。5个维度中的收入水平、就业稳定性、社会保障和职业发展与就业质量是正相关关系,收入水平越高、签订固定劳动合同概率、参加社会保险和工作匹配度越高意味着就业质量越好;工作时间与就业质量成负相关关系,为实现对指标的平均加权,用“1-标准化后的工作时间”获得工作强度的反向指标。参考欧盟委员会和欧洲基金会^[20]的测量方法,用等权平均法计算退役运动员就业质量综合指数 Q_i ,公式为:

$$Q_i = \frac{1}{5} \sum_{j=1}^5 x_{ij}^{equ} \times 100$$

表1 退役运动员就业质量的测量
Tab.1 Measurement of employment quality of retired athletes

维度 / 指标	赋值及含义	均值	标准差
收入水平	连续变量。月平均收入(元)。	4 011.47	2 161.961
工作时间	连续变量。周工作时间(小时)。	42.997	2.552
就业稳定性	虚拟变量。已签订固定期限合同或长期合同=1,无=0。	0.593	0.491
社会保障	虚拟变量。参加“五险”=1,其他=0。	0.555	0.497
职业发展	连续变量。工作与职业规划非常匹配=5,比较匹配=4,一般匹配=3,比较不匹配=2,非常不匹配=1。	2.943	1.775

2.2.2 核心解释变量

核心解释变量是指人力资本、社会资本和心理资本,借鉴已有的研究成果^[21],结合运动员特点和数据的可获得性,分别对各维度进行测量。选取学历、运动等级和健康状况测量人力资本;选取退役

运动员父母的最高学历、父母职业和父母社会关系衡量退役运动员的“强关系”社会资本;借鉴柯江林开发的心理资本问卷,选取信心、希望、乐观和韧性等4个维度,各维度下选取一个指标,采用Likert五点量表测量(表2)。

表2 退役运动员人力资本、社会资本和心理资本指标的测量
Tab.2 Measurement of human capital, social capital and psychological capital of retired athletes

维度	测量题项	均值	标准差
人力资本	您的受教育程度:研究生=5,大专及本科=4,高中及中专=3,初中=2,小学及以下=1。	3.95	0.481
	您的运动技术等级:国际健将=5,健将=4,一级运动员=3,二级运动员=2,其他=1。	3.22	1.027
	您的健康状况:非常健康=5,比较健康=4,一般健康=3,身体比较差=2,非常差=1。	3.89	1.193
社会资本	您父母的受教育程度:研究生=5,大专及本科=4,高中及中专=3,初中=2,小学及以下=1。	2.67	0.945
	您父母的职业:机关、事业单位干部=3,企业、事业单位工作职员=2,个体工商户等=1。	2.37	1.280
	您父母的社会关系:非常广泛=5,比较广泛=4,一般广泛=3,较不广泛=2,非常不广泛=1。	2.89	0.999

续表 2

维度	测量题项	均值	标准差
心理资本	您能在遇到挫折时很快恢复。非常符合=5,比较符合=4,一般符合=3,较不符合=2,非常不符合=1。	4.03	0.780
	您总能看到“事物好的一面”。非常符合=5,比较符合=4,一般符合=3,较不符合=2,非常不符合=1。	4.11	0.790
	您乐意承担有挑战性的工作。非常符合=5,比较符合=4,一般符合=3,较不符合=2,非常不符合=1。	4.40	0.758
	您有信心追求新的生活目标。非常符合=5,比较符合=4,一般符合=3,较不符合=2,非常不符合=1。	4.31	0.784

将以上变量纳入因子分析发现,KMO值为0.786,Bartlett球形检验的 P 值小于0.00,表明适宜因子分析。运用主成分分析法提取共同因子后,再经最大方差法正交旋转,以特征值大于1为标准确定3个公因子,累积方差贡献率达到73.756%,表明量表具有较高的结构效度;各因子的Gronbach α 系数值均大于0.7,具有较高的信度;根据所对应的题项内容,将这3个公因子分别命名为“人力资本”“社会资本”和“心理资本”。

表3 退役运动员人力资本、社会资本和心理资本的因子分析

Tab. 3 Factor analysis of human capital, social capital and psychological capital of retired athletes

题项	因子1	因子2	因子3
您能在遇到挫折时很快恢复	0.772	0.067	-0.004
您总能看到“事物好的一面”	0.748	0.102	0.063
您乐意承担有挑战性的工作	0.740	-0.055	0.064
您有信心追求新的生活目标	0.715	0.086	-0.037
您父母受教育程度	0.027	0.834	0.000
您父母职业	0.058	0.748	0.057
您父母的社会关系	0.092	0.746	-0.125
您的受教育程度	-0.040	0.247	0.759
您的运动技术等级	0.001	-0.116	0.731
您的健康状况	0.078	0.099	0.529
Cronbach α 系数	0.736	0.727	0.714
特征值 T	2.392	1.773	1.411
方差贡献率(%)	29.917	23.726	20.113
累计方差贡献率(%)	29.917	52.643	73.756

2.2.3 控制变量

为了控制其他可能影响退役运动员就业质量的影响因素,基于经济学理论和已有文献,把年龄、性别等个体特征和工作性质、就业城市和就业地区等工作特征作为控制变量,根据Mincer工资方程,年

龄进入回归时取平方。主要变量的描述性统计详见表4。

2.3 模型构建

退役运动员就业质量指数、收入水平、工作时间、职业发展等为连续变量,采用OLS回归模型进行估计:

$$y_i = \alpha + \sum_{j=1}^3 \beta_j \text{capital}_{ij} + \gamma m_{0i} + \varepsilon_i$$

其中,被解释变量 y_i 为退役运动员就业质量指数、收入对数、工作时间和职业发展; capital_{ij} 为核心解释变量,分别表示人力资本、社会资本和心理资本; m_{0i} 为控制变量,包括年龄、性别、工作性质、就业城市和就业地区; α 为常数项, ε_i 为误差项。

被解释变量工作稳定性、社会保障为二分类变量,采用Logit概率模型进行估计,Logit概率回归模型:

$$P(y_i = 1 | \text{capital}_i; m_{0i}; \varepsilon_i) = \frac{\exp(\alpha + \sum_{j=1}^3 \beta_j \text{capital}_{ij} + \gamma m_{0i})}{1 + \exp(\alpha + \sum_{j=1}^3 \beta_j \text{capital}_{ij} + \gamma m_{0i})}$$

其中, $P(y_i = 1 | \text{capital}_i; m_{0i}; \varepsilon_i)$ 是退役运动员签订固定劳动合同、参加社会保障的概率。

3 模型估计结果与分析

3.1 退役运动员就业质量影响因素的回归分析

首先,采用异方差稳健估计方法,运用OLS回归

表4 主要变量的描述性统计

Tab. 4 Descriptive statistics of main variables

变量名	定义	均值	标准差
就业质量指数	连续变量。范围为0~100,得分越高,说明就业质量越高。	51.926	22.684
人力资本	人力资本主因子。	0	1
社会资本	社会资本主因子。	0	1
心理资本	心理资本主因子。	0	1
性别	虚拟变量。男=1,女=0。	0.685	0.482
年龄	连续变量。年龄。	27.58	4.792
工作性质	分类变量。全职=4,自主创业=3,半职/兼职=2,其他=1。	2.77	1.301
就业城市	分类变量。直辖市、省会、副省级城市=3,地级市、县级市=2,乡镇、农村=1。	2.44	0.726
就业地区	分类变量。东部=4,中部=3,东北=2,西部=1。	2.71	1.1806

模型分析退役运动员就业质量综合指数的影响因素,结果详见表5。模型1中的最大方差膨胀因子值(VIF)为1.435,最小的容忍度值(Tolerance)为0.697,表明数据中不存在严重的多重共线性问题。回归模型整体解释变异量达到显著水平($F=50.758$, $P=0.000<0.01$),人力资本、社会资本和心理资本对退役运动员就业质量具有显著影响。具体而言,“强关系”社会资本解释力最强,回归系数 β 值为3.853($P<0.001$),运动员退役后的就业搜寻往往仓促和不充分,在劳动力信息不对称和典型的关系社会背景下,拥有更高社会资本的运动员通过发挥“强关系”的信息机制和人情机制效应,优先获取更高质量的工作岗位。心理资本的回归系数 β 值为2.403($P<0.001$),其作用超越了人力资本,根据生命历程理论,退役转型是运动员生命历程的重要事件,自信、乐观、希望与韧性的心理状态能帮助退役运动员更积极、主动地面对心理上的不确定、压力和焦虑感,具有显著的就业质量提升效应。人力资本的回归系数 β 值为2.058($P<0.001$),基于雇用关系模型理论,退役运动员再就业是根据人力资本的价值性与稀缺性,与雇主通过市场机制实现工作匹配的均

衡行为,学历层次、运动等级和健康水平越高,就业质量也越高;由于运动技能具有较强的专用性,人力资本在劳动力市场中的作用下降,其解释力低于社会资本和心理资本。

控制变量中的工作性质、就业城市和就业地区对就业质量具有显著正向影响,不同地区、城乡层级的经济发展水平、工作生活节奏、劳动保护政策、社会保障制度、就业指导与技能培训等公共服务水平等存在显著差别,模型1中就业城市层级、工作性质和就业地区变量的回归系数值分别为5.538($P<0.001$)、4.644($P<0.001$)和1.117($P<0.001$),表明城市发展水平越高、工作越正规、市场经济越发达,退役运动员就业质量越高,也解释了退役运动员倾向在发达地区、大城市就业的原因。年龄²和性别对就业质量没有显著影响,自主择业的退役运动员总体上在资本存量、就业竞争力和职业发展诉求等方面存在“平等化”效应,而用人单位更注重就业能力和发展潜力,因此年龄、性别与就业质量之间不存在显著关系。

其次,运用OLS模型和Logit概率模型分析退役运动员就业质量各维度的影响因素及其差异。模型

表5 退役运动员就业质量影响因素的估计结果
Tab. 5 Estimation results of factors influencing the employment quality of retired athletes

变量	被解释变量					
	就业质量综合指数 (模型1)	收入水平 (模型2)	工作时间 (模型3)	就业稳定性 (模型4)	社会保障 (模型5)	职业发展 (模型6)
解释 变量	人力资本	2.058*** (0.629)	0.019*** (0.006)	-0.044 (0.077)	0.062 (0.067)	0.028 (0.057)
	社会资本	3.835*** (0.540)	0.009* (0.006)	-0.380*** (0.066)	0.218*** (0.058)	0.225*** (0.058)
	心理资本	2.403*** (0.534)	0.028*** (0.005)	0.078 (0.066)	-0.032 (0.057)	0.261*** (0.070)
控制 变量	性别	1.123 (1.091)	0.021* (0.011)	0.552*** (0.134)	-0.155 (0.116)	-0.094 (0.116)
	年龄 ²	0.003 (0.002)	1.378E-5 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.001** (0.000)
	工作性质	4.644*** (0.426)	0.053*** (0.004)	0.308*** (0.052)	0.398*** (0.045)	0.357*** (0.045)
	城市层级	5.538*** (0.746)	0.063*** (0.008)	-0.391*** (0.091)	0.260*** (0.078)	0.250*** (0.078)
	就业地区	1.117** (0.452)	0.030*** (0.005)	-0.034 (0.055)	0.003 (0.048)	0.006 (0.048)
	常数项	20.742*** (2.947)	3.135*** (0.030)	7.801*** (0.361)	-1.314*** (0.313)	-1.792*** (0.318)
	对数似然值	---	---	---	1844.663	1837.670
	卡方检验值	---	---	---	142.103***	183.023***
模型	F检验	50.758***	55.923***	14.190***		26.850***
检验	R ²	0.217	0.234	0.072	0.124	0.128
	调整R ²	0.213	0.230	0.067		0.123
	样本量(N)	1471	1471	1471	1471	1471

注:“*”“**”“***”分别表示 $P<0.1$, $P<0.05$, $P<0.01$;括号内为标准误。

2、模型3、模型6的最大方差膨胀因子值(VIF)分别为1.435、1.487和1.487,最小的容忍度值(Tolerance)分别为0.697、0.673和0.697,不支持数据中存在严重多重共线性问题;回归方程显著性检验的F统计量分别为55.923、14.190和26.850,相应的概率值 P 均为0.000。模型4、模型5系数综合检验的卡方值分别为142.10和183.023,相应的概率值 P 均为0.000,表明回归模型整体解释变异量达到显著水平。

结果显示:人力资本对收入水平、社会保障和职业发展有正向影响,且通过1%统计水平上的显著性检验;社会资本对就业质量分项指标都有正向影响,其中,工作时间、就业稳定性、社会保障和职业发展通过1%统计水平上的显著性检验,收入水平通过10%统计水平上的显著性检验,说明退役运动员的社会资本有助于弥补自身资源的不足,促进收入水平和工作—生活平衡度,提高签订固定劳动合同和社会保障参与的概率,实现工作与职业发展相匹配;主要原因是“强关系”社会网络有助于消除劳动力市场的信息不对称,获得更高的就业机会,同时有利于人情的沟通,促进退役运动员与雇主形成良好的心理契约,提高就业质量;心理资本对收入水平和工作匹配度有显著的正向影响,良好的心理状态更有助于退役运动员提高工作绩效,坚持不懈的追求目标,促进职业转型。就影响系数而言,心理资本、人力资本对收入的积极作用更加明显,社会资本对收入的提升作用受到削弱;心理资本、社会资本对职业发展的促进作用更加明显,人力资本相对较弱;控制变量中的工作性质、城乡级别和就业地区对就业质量分项指标具有显著正向影响。

3.2 退役运动员就业质量影响的分布异质性回归分析

为了更全面地揭示退役运动员不同就业质量水平的影响因素差异,实现对极端值更稳健的参数估计,借助无条件分位数处理效应模型,选取10%、25%、50%、75%和90%分位点进一步分析人力资本、社会资本和心理资本对退役运动员就业质量影响的分布异质性(表6)。结果显示:退役运动员人力资本对就业质量10%分位点、25%分位点的影响并不显著,原因是自主择业的退役运动员所受的文化教育大多缺乏系统性,文凭“名至实不归”,运动

技能等人力资本转化率较差,初次就业时缺少劳动技能,就业竞争力很弱,只能在就业质量水平较低的次级劳动力市场就业,文凭、健康状况、运动技能的作用非常弱;在50%分位点及以上人力资本的影响非常显著,且50%分位点上的影响最强烈,表明当就业质量水平达到中、高端水平阶段退役运动员通过“干中学”提升了资本存量,提高了劳动边际生产力和收益,伴随着人力资本转化率逐步提高,其就业质量促增效应显著增强,也解释了退役运动员首选体育相关领域就业的原因。社会资本对就业质量各分位点的影响效应均显著为正,回归系数在25%分位点达到最大,伴随着分位点继续上升回归系数越来越小,表明退役运动员的“强关系”在初职获得渠道和低就业质量水平阶段中的作用比较强,随着就业质量的不断提高,社会资本的促增效应逐渐减弱。心理资本对就业质量各分位点的影响效应都显著为正,且伴随着分位点上升,回归系数越来越大,表明随着就业质量提高,心理资本的促增效应愈加强烈。

3.3 稳健性检验

为了排除退役运动员就业质量极端值对估计结果的影响,去掉就业质量总指数最高1%和最低1%的退役运动员样本后,利用剩余的样本进行多元回归和分位数回归,以检验自变量对退役运动员就业质量影响的稳健性。结果显示:解释变量和控制变量的显著性、影响方向均与表5、表6基本一致,验证了表5、表6估计结果的稳健性。限于篇幅,稳健性

表6 不同分位数下退役运动员就业影响因素的回归结果
Tab. 6 Regression results of factors influencing retired athletes' employment in different quantiles

变量	被解释变量: 就业质量				
	10% 分位点	25% 分位点	50% 分位点	75% 分位点	90% 分位点
人力资本	0.921 (1.058 7)	1.327 (0.893 0)	2.966*** (0.872 4)	2.748*** (0.773 3)	1.782*** (0.649 0)
社会资本	4.548*** (0.908 9)	4.963*** (0.766 7)	4.209*** (0.749 0)	2.810*** (0.663 9)	2.762*** (0.557 2)
心理资本	2.558*** (0.899 2)	2.371*** (0.758 4)	2.187*** (0.740 9)	2.927*** (0.656 8)	2.704*** (0.551 2)
其他变量	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	-7.495 (4.960 8)	-1.084 (4.184 3)	19.253*** (4.087 7)	42.460*** (3.623 6)	57.182*** (3.040 9)
样本量	1 471	1 471	1 471	1 471	1 471

注:“*”“**”“***”分别表示 $P < 0.1$, $P < 0.05$, $P < 0.01$;括号为稳健标准误。

检验的回归结果不再详细报告,备索。

4 结论与建议

4.1 研究结论

基于微观调查数据,利用最小二乘回归和无条件分位数回归等方法,系统分析退役运动员就业质量的影响因素,主要研究结论如下:第一,退役运动员人力资本、社会资本和心理资本在总体上显著提升了就业质量;社会资本对就业质量综合指数的影响最强,心理资本次之,人力资本最低。第二,退役运动员人力资本、社会资本和心理资本对就业质量各维度的影响存在差异;人力资本显著提升了退役运动员的收入水平、社会保障参与和职业发展水平;社会资本对就业质量分项指标均有显著的正向影响;心理资本对收入水平和职业发展有显著的正向影响,但人力资本、心理资本对工作时间和就业稳定性没有显著的影响;工作性质、就业城乡层级和就业地区等控制变量对就业质量具有显著正向影响。第三,退役运动员人力资本、社会资本和心理资本对退役运动员就业质量的影响存在分布异质性,表现为退役运动员人力资本对高水平就业质量的提升效应更为强烈,而对低水平就业质量影响不显著;社会资本的影响效应伴随着就业质量提高而逐渐减弱;心理资本对就业质量的影响效应随着就业质量的提高而愈加强烈。

4.2 政策建议

基于上述研究结论,提出进一步完善运动员保障政策,提升退役运动员就业质量的政策建议。

第一,确立实现运动员“更高质量就业”的保障政策目标。党和国家非常重视运动员的文化教育与保障工作^[22],随着经济发展进入新常态,退役运动员转型就业保障更具挑战性,确立运动员更高质量就业的保障政策目标,是适应我国社会主要矛盾转化的必然要求;制订衡量更高质量就业的评价标准,定期对退役运动员转型就业状况进行科学的监测和分析;健全有利于更高质量就业的政策体系和促进机制;把人力资本、社会资本和心理资本建设作为退役运动员就业治理的重要抓手,实施更加有效的配套措施加强运动员文化教育以促进其就业。

第二,优化运动员人力资本结构。人力资本是实现更高就业质量的最基本要素,应借鉴欧盟实践

经验,践行运动员“双职业发展”理念,协调运动训练与教育、工作之间的平衡,实现运动技能等专用性人力资本、文化教育等通用性人力资本的均衡发展;创新后备人才培养模式,加强运动员基础义务教育;拓宽高等教育和职业教育渠道,坚持成果导向提高教育质量;完善高质量就业创业服务体系,适应劳动力市场需求强化精准技能培训;健全终身职业技能培训制度,提升运动员综合素质和高质量就业的能力。

第三,促进运动员社会资本积累。社会资本作为市场资源配置的替代机制,是获取优势就业资源、提高就业质量的重要渠道。应着眼于培育和构建运动员更为丰富、更加多元的社会关系网络,一方面,依托各级人力资源中心、运动协会、基层党组织、工会和社会组织构筑开放性、新型社会支持网络,充分发挥“弱关系”在信息传递、技能培训、权益保障等方面的桥梁作用和介入功能,营造多样化、异质性的知识、信息及资源自由流动、转移和交换的环境,帮助退役运动员不断优化高质量就业竞争策略;另一方面,引导运动员发挥人际交往的主观能动性,促进社会资本增值与发展,充分发挥社会资本对高就业质量的提升作用。

第四,加强运动员心理资本建设。心理资本是保障退役运动员转型、实现更高质量就业的核心要素,应加强对运动员积极心理资本的干预,一方面,做好职业生涯规划管理,实现运动训练和文化学习平衡发展,适应竞技体育发展的需求,树立良好的职业期望和信心,为运动员身份的转变奠定良好的心理基础;另一方面,鼓励和引导退役运动员发挥个体能动性,降低失落感,以更加积极、乐观的心态迎接转型就业挑战;此外,政府、企业、社会组织等合作搭建援助平台,帮助退役运动员建立自信、坚韧、乐观、希望等积极心理特质。

第五,加强退役运动员合法权益保障。就业地区特点、城市层级和工作性质是影响就业质量的显著变量,体现了劳动政策和经济社会发展宏观环境对就业质量的重要性。应加强对退役运动员的人文关怀,支持退役运动员在高端劳动力市场就业;发挥政府退役运动员权益维护等方面的作用,提高社会保障参与度;加强退役运动员的保障力度,增强退役运动员融入社会的信心;完善政府、工会、企业

共同参与的劳动关系协调机制,提高退役运动员劳动合同签订率,增强就业稳定性;维护和发展运动员的利益,促进退役运动员实现高质量就业。

参考文献:

- [1] 习近平.决胜全面建成小康社会 夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利[EB/OL].(2017-10-27).http://www.gov.cn/zhuanti/2017-10/27/content_5234876.htm
- [2] 习近平.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).http://www.gov.cn/xinwen/2021-03/13/content_5592681.htm.
- [3] 邹德新.把握新时代运动员再就业特征 推动实现更高质量更充分就业[N].中国劳动保障报,2019-12-28.
- [4] 邹德新,朱传耿,姜翀,等.体育强国背景下体育强省评价指标体系构建与实证研究[J].体育学研究,2019,2(5): 1-10.
- [5] ILO. Report of the director-general: decent work [R].International Labor Conference, 87th Session, Geneva, 1990.
- [6] 李娜,邹德新.“双重职业”理念下澳大利亚运动员职业计划特征及启示[J].南京体育学院学报,2021,24(3): 69-70.
- [7] 项蔓.从过程理论观点分析我国运动员退役的心理问题及应对策略[J].广州体育学院学报,2017,37(3): 39-41.
- [8] 王进.我国运动员退役意识与心理状态的定量分析[J].心理学报,2008(4): 496-506.
- [9] 柳鸣毅,但艳芳,张毅恒.中国体育运动学校嬗变历程、现实问题与治理策略研究[J].体育学研究,2020,34(03): 64-77.
- [10] 张晓丽,阎晋虎.人力资本和社会资本对中国退役运动员收入影响比较[J].上海体育学院学报,2020,44(4): 31-40
- [11] 西奥多·W. 舒尔茨.论人力资本投资[M].吴珠华,译.北京:北京经济学院出版社,1990.
- [12] BOURDIEU P. The forms of capital[M]. Westport, CT: Greenwood Press, 1985.
- [13] MONTGOMERY J D. Social networks and labor-market outcomes: toward an economic analysis[J]. American Economic Review, 1991, 81(5): 1407-1418.
- [14] LUTHANS F, AVOLIO B J, AVEY J B, et al. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction[J]. 2007, 60(3): 541-572.
- [15] 邹德新.运动员可持续生计资本影响因素的实证研究[J].体育学刊,2012,19(5): 28-32.
- [16] 杨剑,孙仁德,张春美.运动员职业转换的心理适应定量分析[J].西安体育学院学报,2013,30(4): 424-428.
- [17] 钟秉枢.从优秀运动员到退役重新就业:成绩资本的利用[J].中国体育教练员,2004(4): 10-12.
- [18] 邹德新,刘建.我国运动员社会保障制度的变迁与完善[J].首都体育学院学报,2010,22(4): 13-19.
- [19] LESCHKE J, WATT A. Challenges in Constructing a Multi-dimensional European Job Quality Index[J].Social Indicators Research, 2014, 118(1): 1-31.
- [20] EUROFOUND. Trends in job quality in Europe, Publications Office of the European Union[R].Luxembourg, 2012.
- [21] 柯江林,孙健敏,石金涛,等.人力资本、社会资本与心理资本对工作绩效的影响——总效应、效应差异及调节因素[J].管理工程学报,2010,24(4): 29-35.
- [22] 朱传耿,车冰清,邹德新,陆丹.中国体育强省建设的空间格局及动力机制[J].体育学研究,2020,34(1): 1-11.

An Empirical Study on the Influential Factors of Retired Athletes' Employment Quality

ZOU Dexin¹, JIANG Chong²

(1. Academy of Sports Development and Planning, Nanjing Sport Institute, Nanjing 210014, China;

2. School of Physical Education and Humanities, Nanjing Sport Institute, Nanjing 210014, China)

Abstract: It is very important to improve the employment quality of retired athletes to promote the all-round development of athletes and build a sports power. Based on the micro survey data, the paper analyzes the influencing factors of retired athletes' employment quality by least square regression and quantile regression. The results show that human capital, social capital and psychological capital promoted the retired athletes' employment quality significantly, among which social capital has the strongest effect, psychological capital has the stronger effect, and human capital has the weakest effect; The impact on each dimension of employment quality is different. The result of heterogeneity analysis shows that with the improvement of employment quality, the influence effect of retired athletes' human capital and psychological capital is becoming stronger, and the influence effect of social network based on strong relationship is gradually getting weaker. Based on the results, it is proposed to establish the goal of "higher quality" for the retired athletes' employment policy, strengthen the construction of athletes' human capital, social capital and psychological capital, and enhance the protection of worker rights and the legitimate interests, so as to achieve higher quality employment of retired athletes.

Key words: retired athletes; employment quality; human capital; social capital; psychological capital