

制度激励扭曲与数字治理失灵：民办高校就业率造假的生成机理、多重风险与协同治理路径研究

冯棋森

广州商学院, 广东 广州 511363

DOI:10.61369/EIR.2025060005

摘要： 就业率是衡量高校办学质量的“生命线”，然而，民办高校就业率造假已从个体行为失范演变为系统性的“制度性造假”。本文基于制度经济学、组织社会学与数字治理理论，构建了一个“制度激励扭曲-组织共谋行为-数字治理失灵”的分析框架，旨在深度解析就业率造假的生成机理。研究揭示了行政化评价指标与市场生存压力对民办高校造成的“制度性同构”压力，剖析了校、院、辅导员、学生在压力下形成的“共谋链条”，并重点刻画了造假手段如何利用数字技术实现“升级换代”，从传统胁迫走向智能化、隐蔽化的数据伪造。论文系统阐述了造假行为引发的资源配置扭曲、系统信任崩塌与法律道德三重风险。最后，从事前激励重构、事中技术赋能、事后协同惩戒三个维度，提出了以“多元评价体系、智能监测平台、共治联盟”为核心的协同治理创新路径，以期为根治这一痼疾提供理论支撑与政策镜鉴。

关键词： 就业率造假；制度激励；数字治理；组织共谋；民办高校；协同治理

Institutional Incentive Distortion and Digital Governance Failure: Research on The Generation Mechanism, Multiple risks, and Collaborative Governance Path of Employment Rate Fraud in Private Universities

Feng Qisen

Guangzhou College of Commerce, Guangzhou, Guangdong 511363

Abstract : The employment rate is the "lifeline" for measuring the quality of higher education, however, the falsification of employment rates in private universities has evolved from individual misconduct to systematic "institutional falsification". This article is based on institutional economics, organizational sociology, and digital governance theory, and constructs an analytical framework of "institutional incentive distortion organizational collusion behavior digital governance failure", aiming to deeply analyze the mechanism of employment rate fraud. The study reveals the "institutional isomorphism" pressure caused by administrative evaluation indicators and market survival pressure on private universities, analyzes the "collusion chain" formed by schools, colleges, counselors, and students under pressure, and focuses on how fraudulent means use digital technology to achieve "upgrading and replacement", moving from traditional coercion to intelligent and covert data forgery. The paper systematically elaborates on the three risks of resource allocation distortion, system trust collapse, and legal ethics caused by fraudulent behavior. Finally, from three dimensions of pre incentive reconstruction, mid process technological empowerment, and post process collaborative punishment, a collaborative governance innovation path centered on "diversified evaluation system, intelligent monitoring platform, and collaborative governance alliance" was proposed to provide theoretical support and policy insights for eradicating this chronic disease.

Keywords : falsification of employment rates; institutional incentives; digital governance; organizational conspiracy; private university; collaborative governance

引言

高校毕业生就业状况是反映高等教育结构与经济社会需求匹配度的重要指标。然而，在我国民办高等教育领域，就业率统计失真，

作者简介：冯棋森(1996-)，男，广东茂名，研究方向：区域经济，产业研究，证券投资。

特别是系统性、策略性的造假行为，已成为一个顽疾。尽管教育主管部门三令五申，但造假手段不断翻新，从早期简单粗暴的“扣押毕业证”逼签协议，演进至与人力资源公司合谋伪造劳动合同，乃至利用技术手段生成虚假的线上签约（网签）证明，形成了隐蔽的灰色产业链。

既有研究为理解就业率造假现象提供了多元视角。一部分研究集中于政策规制与监管技术层面，探讨如何通过加强督查与惩罚来遏制造假。另一部分研究则从组织行为与激励机制入手，分析高校在资源竞争压力下的“道德风险”与策略性应对。这些研究奠定了重要基础，但多数局限于单一视角的剖析：或侧重于宏观制度批评而疏于对微观行为机制的深入刻画，或聚焦于技术监管方案而缺乏对背后制度根源的挖掘。尤其缺乏对背后深层次的制度性根源与技术性赋能的系统性解构。为何严刑峻法难以禁绝？造假行为如何在新环境下实现“适应性进化”？为回答这些问题，本文融合制度经济学的“激励相容”理论、组织社会学的“制度同构”理论以及数字治理理论，构建一个整合性分析框架，旨在深入剖析民办高校就业率造假的生成逻辑、演变趋势与治理之道。

一、激励扭曲与组织共谋：数字治理失灵何以发生？

民办高校就业率造假并非孤立的道德失范事件，而是其在内外部制度环境挤压下，组织行为发生系统性扭曲的集中体现。本部分将构建一个整合性的“制度-组织-技术”三维分析框架，深入剖析这一顽疾的生成机理。

（一）制度激励扭曲

造假行为的原生动力与结构性压力制度激励的扭曲是就业率造假现象滋生的土壤。它主要源于外部评价体系与资源分配机制对民办高校形成的强大“制度同构”压力。

1. 资源分配的高度依附性与“生存理性”驱动

我国高等教育管理体系具有显著的“行政化”特征。对于民办高校而言，招生计划、财政补贴（如生均拨款、专项经费）、学位点审批、项目申报等关乎生存与发展的关键资源，均与就业率等量化指标紧密挂钩。例如，教育部《普通高等学校本科教育教学审核评估指标体系（2021年版）》中，毕业生就业状况是核心评估内容之一，其结果直接影响学校的办学声誉与资源获取。这种“硬挂钩”使得民办高校为争取生存空间，不得不将提升就业率（尤其是统计数字）置于极端重要的战略位置。当通过正常途径难以达成高指标时，策略性的数据造假便成为一种在“生存理性”驱动下的组织选择。这是一种典型的目标置换现象：原本作为手段的“就业率”异化为终极目标，而真正的目标——“提升学生就业质量”反而被忽视。

2. 评价标准的单一化与“符号化”竞争

当前，各类高校排名、社会声誉评价以及政府绩效考核，普遍过于依赖“初次毕业去向落实率”等短期、易量化的指标。这种“唯数据论”的评价导向，迫使民办高校陷入一场关于“数字符号”的激烈竞争。高就业率成为学校在招生宣传、吸引社会投资、提升社会认可度时最直观、最有力的“象征资本”。在“数字出官”、“数字出政绩”的潜在逻辑下，部分学校管理者可能倾向于追求短期数据的靓丽，甚至不惜通过造假来快速积累这种“符号资本”，从而在激烈的教育市场中占据有利位置。这实质上是数字形式主义在教育领域的蔓延，真实的就业质量与学生发展被简化为一个冰冷的、可操纵的数字。

3. 惩罚机制的有效性不足与违规成本过低

尽管教育主管部门三令五申严禁就业率造假，但监管实践中存在“发现难、认定难、惩处弱”的问题。一方面，造假手段日

益隐蔽，跨区域核查成本高，导致造假行为被发现的概率相对较低。另一方面，即使个别案例被曝光，处罚措施往往以通报批评、减少招生计划为主，对学校主要负责人和直接责任人的行政处罚、法律追责力度不足。这种“低发现概率”与“低惩罚力度”的组合，使得造假的预期收益远高于预期风险，形成了事实上的负向激励，变相纵容了造假行为。

（二）组织共谋行为

压力传导下的“系统性合谋”在强大的制度压力下，民办高校内部形成了一种非正式的、但却强有力的“共谋结构”，使得造假从个体行为演变为一种系统性的组织行为。

1. 压力传导与任务分包机制

民办高校内部存在一个清晰的“压力传导链”。学校高层面临教育主管部门的评估和市场竞争压力，将高就业率目标分解到各个二级学院；学院负责人再将压力进一步传递至辅导员和毕业班班主任层级。在这个过程中，就业率指标与各层级人员的绩效考核、奖金分配、评优评先乃至职位晋升进行强力绑定。例如，许多民办高校将辅导员的年终奖与所带班级的就业率直接挂钩，完成率低于某一阈值则奖金全无。这种“压力型体制”使得基层工作者（尤其是辅导员）成为造假的一线执行者，他们为了完成“不可能的任务”并保住自身职业利益，被迫或主动地采取各种策略性手段。

2. 利益捆绑与“法不责众”的心理预期

在这个共谋结构中，上下级之间形成了一种“利益共同体”。较高的就业率数字能使学校领导获得政策认可，学院负责人获得业绩肯定，辅导员获得经济奖励，从而形成“一荣俱荣”的局面。即便造假行为存在风险，但“法不责众”的群体心理以及“上级默许甚至鼓励”的潜在认知，大大降低了个体的道德负罪感和风险畏惧感。这种有组织的集体不作为甚至合作行为，使得造假在组织内部被“正常化”，成为一种心照不宣的“潜规则”。

3. 信息不对称与监督机制失效

在学校内部，关于真实就业情况的信息被层层过滤和修饰。辅导员拥有关于学生真实去向的信息优势，他们可以选择性地向汇报。而学校管理层由于信息不对称，往往缺乏有效渠道和动力去核实数据的真实性，有时甚至乐于接受一份“漂亮”的成绩单。内部的纪检、审计部门在强大的行政压力下，其监督职能常

常被弱化或边缘化，难以对就业统计这一“核心业绩”进行有效的独立审查。

（三）数字治理失灵

技术赋能造假与监管能力滞后数字技术的快速发展，在提升治理效率的同时，也为造假行为提供了新的工具和空间，导致“数字治理失灵”。

1. 造假技术的“智能化”升级

造假手段已从低级的强制胁迫，演进到利用信息技术进行“精准造假”。例如，与“皮包公司”或不良人力资源机构合作，批量生成形式规范、难以一眼辨伪的电子劳动合同；利用图像处理软件伪造带有公章的录用通知、实习证明；甚至出现伪造省级高校毕业生就业信息网后台数据、模拟网签流程的案例。这些技术化手段极大地提升了造假的效率和隐蔽性，使得传统的人工抽查、电话回访等核查方式难以应对。

2. 核查技术的滞后与“数据孤岛”困境

相对于造假技术的快速迭代，教育主管部门的监管技术更新缓慢。传统的“学校上报-主管部门抽查”模式，在面对专业化、跨区域的造假链条时，显得力不从心。更关键的是，就业数据与人社部门的社保缴纳数据、税务部门的个税申报数据、市场监管部门的企业注册经营数据等处于相互隔离的“数据孤岛”状

态。由于部门壁垒、隐私保护等原因，教育部门无法便捷地进行跨部门数据比对和核验，这给虚假就业证明的滋生提供了巨大空间。一个未给员工缴纳社保的“就业单位”，其提供的就业证明真实性显然存疑，但在当前体制下，这种简单的核验往往难以实现。

3. 技术伦理挑战与“算法黑箱”风险

即便未来引入大数据、人工智能等先进技术进行监管，也可能面临新的伦理挑战。例如，算法模型可能存在偏见，误伤合规行为；数据采集和分析过程可能侵犯学生隐私。如何平衡监管效率与公平正义、技术创新与风险控制，是数字治理必须面对的长期课题。

（四）三维框架的互动关系

制度、组织、技术三者并非孤立存在，而是构成了一个相互强化的增强回路。制度压力催生了组织共谋的必要与动机；组织共谋为应对监管，主动寻求技术赋能以提升效率与隐蔽性；而技术赋能下的造假成功，反过来制造了制度目标已实现的“符号性服从”假象，麻痹了改革神经，掩盖了制度本身的缺陷，从而进一步固化了扭曲的制度激励。这一闭环使得系统陷入“制度锁死”状态，难以通过内部改革实现突破，构成了就业率造假问题难以根治的深层机理。如表1所示：

表1 就业率造假的三维生成逻辑与互动关系

分析维度	核心驱动因素	作用机制	导致的结果
制度激励扭曲（宏观）	资源分配依附、评价标准单一、惩罚机制弱化	施加强大的“制度同构”压力，使高就业率成为组织“生存必需品”	创造了造假的强烈动机和必要性
组织共谋行为（中观）	压力传导机制、利益捆绑、信息不对称	在组织内部形成“共谋结构”，将造假系统化、常态化	提供了造假的执行路径和组织保障
数字治理失灵（微观/技术）	造假技术升级、核查技术滞后、数据孤岛	为造假提供技术便利，同时削弱了监管的有效性	降低了造假的风险和成本，助长了造假行为

1. 制度压力的根源性与扭曲性

不切实际或过度量化的考核制度构成了初始的制度压力。这种压力并非中性的环境因素，而是一种扭曲的激励信号，它系统地筛选并鼓励那些能够“高效”满足其表面要求的组织行为，从而直接催生了共谋的内在动机。

2. 共谋行为的策略性与技术赋能

为规避风险、提升“绩效”，组织共谋并非被动反应，而是一种策略性的主动适应。它们会主动寻求并利用数字技术，将共谋行为系统化、智能化与隐蔽化。技术在此扮演了“共谋加速器”的角色，使得造假从偶发的手工操作，升级为可持续的、低风险的“系统性输出”。

3. 制度锁死与恶性循环

技术赋能下的造假成功，制造出系统平稳运行的虚假合规幻象。这层幻象在短期内“证明”了原有制度的“有效性”，从而麻痹了改革神经，掩盖了制度缺陷的紧迫性。其结果是形成一种“制度锁死”效应——扭曲的制度因其被“成功”应对而获得暂时的稳定，致使根本性的改革动力被消解，整个系统在路径依赖中不断自我强化。

上述三者构成了一个自我封闭的“铁三角”，使得就业率造假问题深陷恶性循环。任何仅针对单一环节的治理（如单纯的技术

监管或个案追责）都将是徒劳的。破局之道必须是一场协同的精准打击：首先，推动制度理念从“数量管控”向“质量治理”转变，从根本上瓦解共谋的动机；其次，构建穿透式监管体系，精准识别并惩戒策略性共谋行为；最后，将技术“武器”反向利用，通过审计算法与数据追溯，剥夺其赋能伪装。唯有如此，方能斩断这一相互强化的因果链，推动系统回归正轨。

二、就业率造假手段的“升级换代”与数字治理挑战：从粗放到智能的博弈

就业率造假并非一成不变，而是随着监管压力的变化和技术环境的演进，不断进行“适应性创新”，呈现出明显的代际更替特征。本部分将深入剖析其从简单粗暴到精密隐蔽的“升级”路径，并揭示其对现有治理模式构成的严峻挑战。

（一）造假手段的代际演进与典型案例剖析

1. 第一代：粗放胁迫型（“硬造假”）

在当前就业率造假现象中，存在一类以权力直接滥用为核心特征的原始形态。其典型手段包括扣押毕业证等关键证件、以毕业清考相威胁，乃至通过集体会议动员学生参与统一造假。这类行为手段粗暴、对抗性强，易引发学生强烈反感与公开投诉，与

情风险高。尽管在监管强化背景下此类做法已有所收敛，但在部分管理滞后的院校中仍时有发生，构成就业统计失真的顽固低端形态。

2. 第二代：合谋包装型（“软造假”）

随着相关监管部门正推动就业统计监管从形式审查向“穿透式”精准监管转变。就业统计悄然催生了新一类系统化、产业化的造假形态，其核心特征在于学校与外部市场主体共谋，形成分工明确的灰色产业链，使造假行为披上“形式合规”的外衣。典型操作模式包括三类：一是与人力资源公司合作，以付费方式批量获取皮包公司出具的“合规”就业证明；二是动员校友企业、校办企业等关联方集中虚开就业协议，以完成行政任务；三是滥用“灵活就业”类别，将开设网店、运营自媒体等难以核实的行为直接认定为就业，形成数据注水通道。此类造假已发展为电商平台公开售卖“就业证明盖章服务”的产业化形态，其治理难点在于证明文件表面形式完备、跨区域核实成本高昂，传统人工核

查体系难以应对系统性造假。为有效治理，建议构建全国联网的就业信息核验平台，建立第三方机构“黑名单”制度，并对灵活就业实施“收入流水+实质经营”双重要件审查，从源头遏制这一隐蔽却危害更大的造假模式。

3. 第三代：技术伪造型（“智能造假”）

为应对日益严峻的技术性就业造假问题，相关部门正全面加强就业统计监管，着力构建覆盖数据采集、核验与追溯的全链条治理体系。通过建立多级联动的就业信息核查平台，对网签协议、劳动合同等关键材料实施交叉验证与异常数据动态监测；同时加大对灵活就业、自主创业等形式的实质审查力度，引入第三方数据审计与不定期实地抽检机制。对查实的造假行为实行“一案双查”，既追究主体责任，也倒查监管失职，并推动将就业统计质量纳入教育督导与资源分配的核心指标体系，以刚性约束遏制数据造假动机，重塑就业统计的公信力。

表2 就业率造假手段的代际演进与特征对比分析表

代际	典型手段	技术含量	隐蔽性	产业链程度	核查难点	治理演进需求
第一代：粗放胁迫型	扣押证件、强制签约	低	低	低，个人行为	学生投诉、证据易获取	加强举报渠道、严格执纪
第二代：合谋包装型	与人力资源公司/关联企业合谋	中	中	高，形成灰色产业	需跨区域实地核查、辨别企业真伪	建立跨部门数据共享、加强行业监管
第三代：技术伪造型	虚假网签、深度伪造、数据注入	高	极高	高，出现技术黑产业	需专业技术反制、大数据溯源分析	提升监管技术、构建智能监测平台

(二) 数字时代造假行为的隐蔽性、取证难点与灰色产业链

1. 隐蔽性增强

第三代造假的核心特征在于其全面数字化与虚拟化。造假行为从线下实体操作转为线上电子流转，物理痕迹基本消失。虚假的网签数据直接录入或生成于官方或假冒系统中，表面与真实记录无异；深度伪造技术制作的面试视频与录用录音，肉眼难以辨识真伪。这使得依赖传统抽查与表面审核的监管方式几乎完全失效。

2. 取证难度极大

此类技术型造假在取证环节面临三重挑战：一是跨地域性突出，造假要素分散于不同司法管辖区，导致执法协作复杂、成本高昂；二是技术门槛高，识别系统漏洞、鉴别 AI 伪造内容、追溯数据注入路径，均需专业的网络安全与数字取证能力，远超一般行政人员的业务范畴；三是法律定性复杂，相关行为可能涉及计算机犯罪，但立案标准高、电子证据固定难，刑事打击链条长、门槛多。

3. 灰色产业链成型

围绕技术造假已形成一条分工明确、服务闭环的地下产业链，如图1所示。从“幽灵公司”注册、虚假公章刻制、高仿网签系统开发，到数据批量上传乃至应对核查的话术培训，均可通过隐蔽渠道一站式采购。产业链的“专业化”与“便捷化”大幅降低了技术造假的门槛，使其从个别行为演变为系统性风险，持续侵蚀就业统计的制度根基。

三、就业率造假的多维风险：对教育生态的系统性侵蚀

就业率造假的危害远不止于一个失真的统计数字，它更像一颗深植于教育肌体的“毒瘤”，通过扭曲的信息传导机制和制度性共谋，对学生权益、高校发展、教育生态乃至社会诚信体系产生多维度、深远的系统性破坏。这一问题的恶性之处在于其危害的隐蔽性与传导性——失真的数字首先掩盖了真实的就业矛盾，进而误导从个体选择到国家政策的一系列决策。当造假获得制度性默许，它就不再仅仅是数据问题，而演变为侵蚀教育公平、扭曲资源配置、异化育人使命的制度性痼疾。其破坏性会随着时间推移不断放大，从教育领域向外扩散，最终动摇社会对知识价值、制度诚信和机会公平的基本信念。

(一) 对学生权益的直接侵害与价值观扭曲

就业率造假最直接的代价由学生承担。“被就业”导致学生丧失应届生身份，影响考公、升学等关键机会，社保与档案关系也可能被扰乱。更深层的是，它剥夺了考生与家长基于真实信息选择院校的公平受教育权，并让学生在踏入社会前亲历“造假实

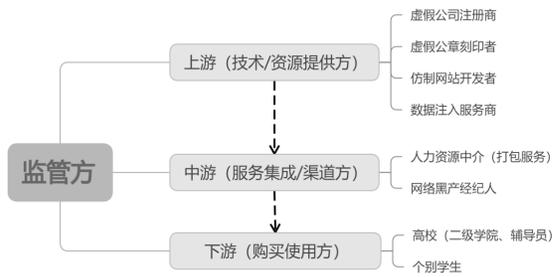


图1 就业率造假灰色产业链示意图

践”，严重侵蚀其诚信观念，形成一种扭曲的价值观教育。

（二）对高校自身发展的反噬与声誉崩塌

造假行为使高校陷入资源错配与声誉危机。失真的数据无法指导学科与专业调整，导致办学资源投向“虚假热门”领域。一旦造假曝光，学校公信力将严重受损，招生质量、校企合作随之陷入恶性循环。同时，维持造假链条耗费大量组织资源，并逐渐腐蚀校园内部的职业道德与文化氛围。

（三）对高等教育宏观治理的干扰与公共资源浪费

失真的就业数据误导国家教育规划与政策制定，导致人力资

源配置失衡、财政投入低效。更严重的是，若造假者因“数据亮眼”获得更多资源，将引发“劣币驱逐良币”的逆淘汰效应，迫使诚实高校被动效仿，最终导致评估机制失效、整体高教质量滑坡。

（四）对社会诚信体系的冲击与法律风险累积

高校本应作为社会诚信的高地，系统性的造假行为却严重削弱公众对教育乃至社会公平的信任。此外，伪造公章、入侵系统、骗取财政资金等行为已触及法律红线，使学校及相关责任人面临行政诉讼、刑事追责与民事索赔等多重法律风险。

表3 就业率造假的多维风险评估矩阵

风险层面	主要危害对象	具体表现	影响范围	严重程度
个体层面	学生	权益受损（应届身份、社保等）、价值观扭曲	直接、具体	高（关乎个人发展）
组织层面	高校	决策失误、声誉崩塌、资源内耗、文化腐蚀	中观、系统性	高（关乎学校生存）
系统层面	教育体系与国家	宏观调控失灵、评估失效、资源浪费、逆淘汰	宏观、全局性	极高（关乎教育公平与发展）
社会与法律层面	社会与国家	诚信体系受损、潜在法律诉讼与问责	广泛、深远	高（关乎社会稳定与法治）

四、协同治理路径：构建“不敢假、不能假、不想假”的长效机制

根治就业率造假这一沉痾痼疾，必须摒弃“运动式”治理的思维，从事前、事中、事后进行全链条、系统化的制度设计，构建一个多元主体参与、技术赋能、制度保障的协同治理体系。

（一）事前预防在于重构制度激励，瓦解造假动机

治本之策在于彻底改革评价体系，核心是破除“唯就业率”导向。通过大幅降低一次性就业率在评估与资源配置中的权重，转而构建以薪酬水平、社保状况、职业吻合度及中长期发展跟踪为核心的就业质量评价新体系，引导高校从追求虚假数字转向关注真实育人成效，从根源上使高校“不想假”。^[1-3]

（二）事中监控在于技术赋能监管，构建透明防线

关键在于利用技术手段构建“不能假”的监督网络。这需要建设国家级就业信息核验平台，强制打通人社、税务、市场监管等部门数据，实现自动比对与风险预警；同时全面推广区块链电子签约，确保数据源头真实。辅以智能化数据审计模型与第三方抽样复查，形成对异常数据的精准识别与快速响应能力。

（三）事后惩戒在于强化问责共治，形成强大震慑

最终震慑力来源于严厉的问责与社会共治，目标是形成“不敢假”的强大威慑。必须严格落实“一把手”责任制与连带追究，将个人责任与职称晋升、评优评先终身挂钩，并引入经济处罚与惩罚性赔偿。同时，构建包括便捷举报、媒体监督与白皮书

发布在内的社会共治网络，让造假行为无处遁形。^[4]

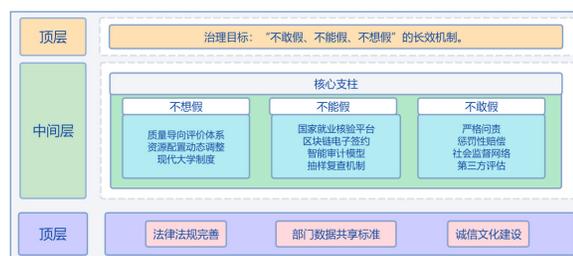


图2 就业率造假协同治理体系架构图

五、结论与展望

民办高校就业率造假问题是特定制度环境下催生的“综合征”。其治理绝非一蹴而就，而是一场涉及理念转变、制度重构、技术赋能和深度调整利益格局的深刻变革。本文提出的协同治理路径，旨在通过系统性的制度设计，从根本上扭转扭曲的激励导向，压缩造假行为的生存空间，并大幅提高其违规成本。未来的治理方向，必然是朝着更加智能化、透明化、协同化的方向发展。^[5]唯有如此，才能彻底铲除就业率造假滋生的土壤，引导民办高校将精力真正回归到提升人才培养质量这一核心使命上来，为中国高等教育的高质量发展奠定坚实的诚信基石。

参考文献

- [1] 教育部. 普通高等学校本科教育教学审核评估指标体系(2021年版)[Z].2021.
- [2] 新华社. 揭秘高校毕业生就业率造假：虚假签约、盖章收费、实习证明充数[EB/OL].2021-07-15.
- [3] 中国青年报. 就业率注水背后：部分高校的“难言之隐”与造假链条[N].2022-06-10.
- [4] 杜育红. 教育评价改革必须打破“唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子”[J].教育研究,2020,41(1):4-10.
- [5] 王峰. 区块链技术在教育领域的应用前景与挑战[J].现代教育技术,2022,32(5):12-18.