

大学生就业决定因素分析

——基于多层模型的方法

卿石松

(华东师范大学 社会发展学院, 上海 200241)

摘要: 本文利用山东2007届高校毕业生就业调查数据, 建立多层交叉随机效应模型, 检验了个体、专业和学校等多层变量对大学生就业的影响。结果发现, 初次就业概率在学校和专业之间存在显著差异, 且学校因素对就业的作用大于专业, 但学校与专业对就业的交互作用不显著。就业能力以及与专业相关的实习经历对就业具有显著的正向作用。因此, 大学生就业政策的重点是提高教育质量和突出专业特色, 提升就业能力, 完善就业导向的实习指导和服务。

关键词: 大学生就业; 就业能力; 实习经历; 交叉随机效应模型

中图分类号: F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2012) 01-0036-07

Determinants of Chinese Graduate Employment: A Multilevel Model Approach

QING Shi-song

(School of Social Development, East China Normal University, Shanghai 200241, China)

Abstract: Based on Shandong Province graduates survey data in 2007, this paper using Multilevel Crossed Random Effects Logit Model empirically examined the effects of individual, major and college's factors on graduate initial employment. Evidence indicates that major and college have significant random effect on graduate employment, and college appear to have a great effect than major, although combination of college and major have no significant effect on employment. On the individual factors, employability and professional (related with major) internship experience can promote graduate employment, while non-professional has no role on employment. Therefore, the graduate employment policy should be focused on raising the quality of higher education and outstanding major features, enhancing employability and improving the overall guidance and services of employment-oriented internship.

Keywords: graduate employment; employability; internship; Crossed Random Effects Model

收稿日期: 2010-08-10; 修订日期: 2011-11-25

作者简介: 卿石松 (1980-), 湖南新化人, 经济学博士, 华东师范大学社会发展学院人口研究所讲师, 中国人民大学中国就业研究所助理研究员, 研究方向: 性别收入差距和劳动就业。

近年来,高校毕业生就业面临前所未有的压力和挑战。现有研究发现,大学生“敬业精神”、“毅力”和“成就动机”等软技能表现不足;教育与市场需求脱节;就业市场体制障碍等是高校毕业生就业难的主要原因^[1-3]。可见,影响大学生就业的因素是一个典型的多层次结构。由此引申的问题是,如何有效地检验不同层次因素对大学生就业的影响。

现有文献大多采用二分的 Probit 或 Logit 模型分析影响大学生就业的因素^[4-6],但由于同一学校的毕业生受到相同因素的影响,从而具有某些共同的特征,样本之间不再完全独立。因此,单层回归模型违反样本独立的经典假定。而如果对样本按学校进行分组回归,则会丢失大量的信息,且可能遇到样本较少而无法估计或估计值不显著的问题。因此,只有多层模型(Multilevel model)才能有效地检验不同水平因素对因变量的相对作用^[7]。多层模型最为典型的例子就是在教育研究中,学生镶嵌于班级,而班级又镶嵌于学校,学生的成绩受到个体、班级和学校等三个层次变量的影响。在这种嵌套结构下,个体只属于唯一的高层次群体。但本文的数据结构与此不同,同一学校的大学生属于不同的专业,同一专业的大学生又来自于不同的学校,大学生在学校和专业之间存在交叉关系而不是嵌套关系,对应于这种数据结构的多层模型是交叉随机效应模型(Crossed Random Effects Model)。

结合二分因变量及解释变量之间的结构特征,本文利用多层交叉随机效应 Logit 模型检验了学校和专业对大学生就业概率的随机效应,以及大学生就业能力(由 35 项能力加权得到)、实习经历、性别、学校类型和就业指导服务水平等不同层次变量对就业的影响。

一、数据与变量

1. 数据来源与结构

本文数据来源于麦可思公司的山东省 2007 届高校毕业生就业调查数据^①。尽管本研究的数据限于一个省份,但考虑到中国经济发展的区域差距,大学生就业机会获得概率可能存在省份差异,因此,同一省份的数据反而有利于剔除更高层次的影响因素,集中分析个体层次变量、专业和学校因素对大学生初次就业的影响。此次调查方式为电子邮件发送调查邀请和在线答题,调查时间是毕业半年后,也即 2008 年 2 月前后。调查内容包含毕业生的基本信息、就业和求职状况等,还记录了毕业生所在学校和专业。本文样本不包括正在读研或留学的毕业生。删除变量缺失的样本之后,本文最终的研究样本包括 39 所本科院校的 10 个专业大类毕业生 1462 名,其中,毕业时已落实全职工作(不包括自我创业)的人员比例为 64.5%。调查得到的样本个体和学校以及专业存在交叉关系,详见表 1。来自同一学校的样本分布在多个专业,来自同一专业的样本又分布在多个学校。

表 1 样本在学校与专业间的交叉分布状况

同一学校样本 涵盖的专业数(个)	频数 a	频率 (%)	累积频率 (%)	同一专业样本 涵盖的学校数(个)	频数 b	频率 (%)	累积频率 (%)
1	5	12.82	12.82	3	1	10	10.00
2	3	7.69	20.51	8	1	10	20.00
3	3	7.69	28.21	10	1	10	30.00
4	3	7.69	35.90	14	1	10	40.00
5	6	15.38	51.28	15	1	10	50.00
6	9	23.08	74.36	24	1	10	60.00
7	6	15.38	89.74	26	2	20	80.00
8	3	7.69	97.44	32	1	10	90.00
9	1	2.56	100.00	33	1	10	100.00

注: 1. 频数 a 表示在所有学校中,有多少个学校拥有前一列数字所对应的专业数。
2. 频数 b 表示在所有专业中,有多少个专业的样本分布于前一列数字所对应的学校数,例如,该列中的数字 2 表示有两个专业的样本分布在 26 所学校。

① 数据来源于麦可思(MyCOS)公司“中国大学毕业生就业与能力年度调查(2008)”中的山东省数据,负责人为王伯庆博士,特此向以上机构和个人表示感谢!

从表1前4列可以看出,有5个学校的样本只来自于1个专业,其余学校的样本都分布在多个专业。其中,有25个学校的样本(占样本总量的64.1%)分布于5个以上的专业。从后4列可以看出,在10个专业中,有一个专业的样本分布在3个学校,其余专业的样本都分布在8个以上的学校,最多的分布于33个学校。

2. 就业能力变量及其他变量的选取

就业能力是指获得并维持工作的能力,包括与专业相关的知识和技能、通用技能,以及个人品格特征,如自我效能感、自信和自尊等。其中,沟通、计算、团队工作和解决问题的能力是公认的核心技能。本文对就业能力变量的测量,是由35项能力要素按重要性加权得到的^①。具体的做法是:在调查应届毕业生时,首先请他们评估各项能力在自己工作中的重要性和自己离校时掌握的水平,重要性的评价为6个级别,掌握程度为7个级别;然后,按照重要性对每项能力所掌握的程度进行加权得到每个人离校时掌握的35项能力的总体平均水平,再换算成百分数,就业能力最高水平得分是100分。本次调查得到的样本平均就业能力变量得分为49.9分。

就业实习是连接学校和工作单位的桥梁。通过实习,毕业生不仅能够锻炼实际应用能力,而且能够增加工作经验和社会阅历,以及了解企业的有效需求信息,对于促进大学生从学校到工作的转移具有重要作用。因此,本文衡量就业实习经历对毕业生初次就业的影响,而且进一步区分与专业相关的实习和与专业无关的实习经历对就业的相对作用,形成“专业相关的实习”和“专业无关的实习”两个虚拟变量。此外,在个体变量层面,本文还控制了性别的作用,即设置性别虚拟变量,男性等于“1”,女性等于“0”,以衡量毕业生初次就业概率的性别差距。

以上解释变量中,“就业能力”、“专业相关实习”、“专业无关实习”和“性别”都是个体层面的特征变量。在学校层面,受调查所限,主要考虑211等名牌大学的毕业生就业状况是否显著好于非名牌大学的毕业生,以及学校的就业指导和服务对毕业生就业是否有帮助,即设置“211大学”和“就业指导服务”这两个变量。其中,根据是否为“211大学”区分学校类型并形成虚拟变量,“就业指导服务”是学校的就业指导和服务机构是否为毕业生提供的简历写作、求职策略、面试技巧和组织校园招聘等4项得分的平均分(每项得1分,没有提供任何帮助则得0分)。

二、模型与方法

前面已经说明,大学生就业受到个体、学校和专业等多层因素的影响,多层交叉随机效应Logit模型才是最合适的模型,接下来介绍模型的基本思想及其回归处理方法。

1. 多层交叉随机效应模型

假定每个学校和专业的平均就业概率是一个随机样本,在不同的学校和专业具有显著的差异,截距的差异就代表了学校和专业对因变量的随机效应。首先假定大学生就业在学校和专业的组合之间不存在显著差异,即不考虑学校和专业的交互作用。基本的多层交叉随机效应Logit模型如下:

$$\text{Logit} \{ \Pr(y_{ijk} = 1 | x_{ijk}, z_{jk}, \mu_j, \nu_k) \} = \alpha + \beta x_{ijk} + \lambda z_{jk} + \mu_j + \nu_k \quad (1)$$

其中, y_{ijk} 为 k 专业 j 学校学生 i 毕业时就业状况观测值,等于1表示落实就业岗位,等于0表示没有就业。 x_{ijk} 为就业能力、专业相关实习、专业无关实习和性别这4个大学生个体层面的变量。 z_{jk} 为学校层面变量(“211”大学和就业指导服务)。 β 和 λ 分别为个体变量和学校变量对就业的固定效应^②。由于学校和专业之间不是嵌套关系, μ_j 为 j 学校对就业的随机效应,其在所有专业都是一样的(这是与嵌套随机效应模型最大的区别); ν_k 为 k 专业对就业的随机效应,并与大学生所在的学校无关。假定 μ_j 和 ν_k 在给定解释变量情况下都服从均值为零的正态分布,即 $\mu_j \sim (0, \sigma_j^2)$, $\nu_k \sim (0,$

① 具体的35项能力清单,请见麦可思调查问卷中的能力编码或向作者索要。

② 这些变量的就业效应受到劳动力市场制度因素的影响,由于样本来自于单一省份,假定解释变量对就业的平均效应在学校和专业之间没有显著变化,即系数或斜率不变是合理的,实证检验没有拒绝这个假定。

σ_k^2)。方差越大则随机效应越大,即学校或专业对就业概率的解释程度就越大。

多层交叉随机模型与普通的 Logit 模型相比,唯一区别在于包含随机效应。如果 σ_j 和 σ_k 都等于零,则随机效应模型退化为固定效应模型;如果其中一个等于零而另一个不为零,则模型退化为双层随机效应 Logit 模型。因此,本文在实证部分报告了随机效应 95% 的置信区间,并利用对数似然比检验 (LR test) 对模型进行选择。

由于不同学校具有不同的定位和办学特色,学校和专业之间可能会存在交互效应,即同一专业在不同学校具有不同的就业形势。例如,政法大学法学专业的就业形势要好于其他学校的法学专业。而式 (1) 没有考虑交互作用,为了验证学校与专业之间是否存在交互效应,接下来在模型中加入随机交互作用项。

$$\text{Logit}\{\Pr(y_{ijk} = 1 \mid x_{ijk}, z_{jk}, \mu_j, \nu_k, \varepsilon_{jk})\} = \alpha + \beta x_{ijk} + \lambda z_{jk} + \mu_j + \nu_k + \varepsilon_{jk} \tag{2}$$

与式 (1) 相比,式 (2) 具有 ε_{jk} ($\varepsilon_{jk} \sim (0, \sigma_{jk}^2)$)。当 σ_{jk} 显著不为零时,则发现学校和专业的组合之间存在随机交互效应。

2. 估计方法

由于计量软件基于嵌套随机效应模型而开发,不适合本文的交叉随机效应模型。一种解决途径是把整个数据当作只有一层的随机效应模型,例如,学校和专业的随机效应就是 μ_j 和 ν_k 的结合,即:

$$u = (\mu_1 \quad \cdots \quad \mu_{38} \quad \nu_1 \quad \cdots \quad \nu_{10})' \sim N(0, \Sigma); \Sigma = \begin{pmatrix} \sigma_j^2 I_{38} & 0 \\ 0 & \sigma_k^2 I_{10} \end{pmatrix}$$

但是这样处理的话,随机效应的维数达到 49 (39 所学校和 10 个专业),不但降低估计速度,而且不能检验交互效应 ε_{jk} 。于是本文借鉴拉贝-赫斯基思 (Rabe-Hesketh) 和斯科隆多 (Skron dal) 所介绍的方法来处理相关效应^[8]。基本方法就是假定学校和专业嵌套于虚拟的第 1 层,再把学校当作第 2 层嵌套于这个虚拟的层次,专业当作 3 层。需要说明的是,把学校或专业当作虚拟的第 2 层对估计结果都没有影响,把学校当作第 2 层只是为了降低随机效应的维数 (共 11 个,10 个专业随机效应加上学校层次的 1 个平均随机效应)^①。

三、结果与讨论

1. 实证结果

前面已经分析过,如果专业和学校对就业的随机效应不显著 (方差不显著),即大学生就业概率在学校和 (或) 专业之间没有明显的差异,那么就on应该选择固定效应模型或双层随机效应模型。由此,我们接下来从双层嵌套模型开始进行方差成分的分解。不考虑专业的随机效应和其他解释变量的固定效应时,利用按学校分层的嵌套模型来分解学校对就业的随机效应;同理,利用按专业分层的嵌套模型来分解专业对就业的随机效应。方差成分分解结果见表 2。

表 2 方差成分分解结果

随机效应 (标准差)	学校分层模型	专业分层模型	交叉效应模型	交互效应模型
学校 (σ_j)	0.546 *** (0.380 ~ 0.784)		0.489 *** (0.332 ~ 0.720)	0.453 *** (0.287 ~ 0.713)
专业 (σ_k)		0.425 *** (0.244 ~ 0.741)	0.327 *** (0.173 ~ 0.617)	0.321 *** (0.163 ~ 0.631)
学校与专业组合 (σ_{jk})				0.276 # (0.103 ~ 0.739)

注: 1. 括号中的数字是 95% 置信区间估计值。
2. ***表示在 1% 的显著性水平上显著, # 表示不显著。

① 如果把专业当作第 2 层进行估计,随机效应的维数变为 40 (39 个学校和 1 个平均的专业随机效应)。

从方差分解结果来看,大学生就业概率在学校和专业之间都具有显著的差异,即学校和专业对就业具有随机效应,且学校对就业的随机效应大于专业的随机效应。但是,随机交互效应(对应于式(2))没有通过显著性检验,即大学生就业概率在专业和学校的各种组合之间没有显著差异。这说明高等教育没有体现自己的专业办学特色,这与一味地追求大而全的办学体系是相关的。因此,本文最终选择没有交互效应的交叉随机效应 Logit 模型,即式(1)。

接下来分析个体和学校层面变量对大学生就业的固定效应,为了比较不同模型的估计结果,除了交叉随机效应模型外,我们也同时报告了普通 Logit 模型及分层模型的结果(随机效应部分不再报告),各模型的估计结果见表 3。

表 3 交叉随机效应模型与其他模型估计结果的比较

变量	普通 Logit 模型	专业分层模型	学校分层模型	交叉效应模型
就业能力	2.29 ** (1.05 ~ 5.00)	2.45 ** (1.11 ~ 5.42)	2.62 ** (1.17 ~ 5.90)	2.73 ** (1.21 ~ 6.18)
男性	1.69 *** (1.36 ~ 2.11)	1.59 *** (1.26 ~ 2.00)	1.67 *** (1.33 ~ 2.10)	1.57 *** (1.24 ~ 2.00)
专业相关实习	1.35 ** (1.03 ~ 1.77)	1.46 *** (1.10 ~ 1.93)	1.49 *** (1.12 ~ 1.98)	1.52 *** (1.14 ~ 2.03)
专业无关实习	1.19 (0.81 ~ 1.74)	1.25 (0.85 ~ 1.85)	1.20 (0.81 ~ 1.79)	1.25 (0.84 ~ 1.86)
就业指导和服务	1.61 (0.86 ~ 3.00)	1.32 (0.69 ~ 2.51)	3.25 * (0.99 ~ 10.69)	2.59 (0.81 ~ 8.27)
“211”大学	2.39 * (0.97 ~ 5.87)	2.28 (0.92 ~ 5.66)	2.81 * (0.93 ~ 8.51)	2.67 * (0.90 ~ 7.91)

注: 1. 估计值是似然比, 括号中的数字是 95% 置信区间估计值。
 2. * 表示 10% 的显著性水平, ** 表示 5% 的显著性水平, *** 表示 1% 的显著性水平。

模型回归结果的比较表明,与交叉随机效应模型相比,其他模型都低估了就业能力和专业相关实习对大学生就业的作用,而高估了大学生就业的性别差异。从交叉效应模型的固定效应结果来看,个体层面的就业能力、专业相关实习和性别对大学生就业具有显著影响,而与专业内容无关的实习对就业没有显著影响。尽管大学生就业概率在学校之间具有显著的差异,但学校层面的变量“就业指导和服务”不能解释这种差异的来源,即现有就业指导和服务对毕业生初次就业率没有显著作用。“211”大学则在 10% 的显著性水平 ($P = 0.061$) 上能够解释学校间的就业差异,但解释程度很小,大概只能解释 3%^①。这说明,如果把学校按是否是“211”大学分为两组的话,组间的就业差异远远小于组内差异,教育质量(包括经费投入和师资力量等)和声誉等可能是造成这种差异的主要来源,需要对此做进一步的分析。

2. 讨论

(1) 学校对大学生就业具有显著作用,因此,本研究认为学校主要通过教学质量、筛选-匹配和信号传递三个机制影响大学生就业市场绩效。一是根据人力资本理论,教学质量较高的学校能够促进学生掌握更多的知识和技能。由于学校在师资力量、教学硬件设施等方面存在显著差异,导致学校教育资源和教学质量具有显著差异。分批择优录取的高等教育招生制度,使得“985”、“211”等好学校所招选的学生初始禀赋较高。由于教学质量和学生能力的差异,使得教育具有异质性特征,即高等教育所培养的大学生在技能上具有显著差异,从而产生显著的就业差距。此外,入校后不能自由转校和更换专业的制度也加大了教育异质性程度。二是根据筛选-匹配理论,教学作为一个互动过程,选拔招生制度导致入校时学生的初始能力存在差距,学校有可能根据学生的初始能力来选择教学内容及难度。如果初始能力和教学需求确实存在一种筛选-匹配关系,那么学校之间的就业差距就会很

① 多层模型中变量对随机效应的解释程度等于方差减少的比例。

大。三是根据信号传递理论,雇主会倾向于认为“211”等名牌大学毕业生能力素质较高。因此,即使个体能力特征一样,市场声誉较好的学校其就业绩效也较好。以上分析表明,学校间就业差距主要来源于教学质量差距、学生初始能力差距和学校信号功能的差距。

(2) 就业能力对高校毕业生初次就业具有显著的正作用。这与认为就业能力不足等引起的结构性问题是大学生就业难的主要原因^[9-12],提升就业能力对于促进毕业生就业具有关键作用的理论预期是一致的。我国的高等教育规模在过去的10年里持续增加,高校毕业生数量由1998年的108万人增加到2009年的611万人,2008年的毛入学率已达23.3%^①。随着高等教育的急剧扩张和毕业生供需状况的迅速转变,毕业生劳动力市场“生态位”^②的承载能力在“量”和“质”两个方面可能都会达到瞬时饱和,就业难度会急剧增加。但我国的高等教育毛入学率与发达国家相比差距还很大,与我国经济规模和快速发展的需求相比,高校毕业生数量也并不算多。因此,数量增多仅仅加剧了毕业生就业难的程度,就业难的深层次原因是数量背后的“质量”问题。就业能力(教育产品质量)成为雇佣决策的关键变量。随着高等教育的普及化,以及我国产业技术升级和结构的调整,高校毕业生就业能力不足和供需的结构性矛盾将长期存在,并成为制约毕业生就业的关键因素。

(3) 与专业相关的实习经历可以显著提高毕业生就业概率,但与专业无关的实习则对就业概率没有显著作用。这一点与岳昌君等^[13]和黄敬宝^[14]的实证结果是类似的。就业实习能够让学生准确了解企业对就业能力的需求,缩小对就业能力的认知差异,从而自我评估与发展有利于就业的能力素质。就业实习也能够增强毕业生与企业之间的联系和掌握及时有效的需求信息,从而促进就业。另外,实习经历也有利于大学生了解工作环境和掌握实际应用能力,弥补大学生工作经历不足的缺陷。因此,实习经历不仅有利于提高就业能力,并对就业促进也具有独立的显著作用。但是,很明显,只有当实习经历与所学专业知识相结合才能产生较好的效果。因此,提倡就业导向的社会实践、实习,应该完善实习基地的建设,加强学校与企业的合作,让大学生通过专业实习掌握学校课程无法掌握的就业能力。

(4) 大学生就业概率在性别之间存在显著的差异,在其他条件不变的情况下,男毕业生的就业概率比女毕业生高1.57倍,这与近年来社会普遍反映的女大学生就业难现象是一致的。在控制了就业能力的情况下,性别仍然是影响毕业生就业的重要因素,这种现象值得进一步分析。一种情况是,在我们的模型中没有得到控制,但雇主能够观察到的其他能力特征变量(比如面试表现等),在雇佣决策中起着重要作用,而男性整体表现要好于女性(这仅仅是一种假设);另外一种更有可能的情况是,雇主会结合家庭、社会角色等综合因素来做雇佣决策。由于女性要承担更多的家务责任,工作投入没有男性那么多,从而影响生产效率,雇主因此会倾向于雇佣男性毕业生。但是,如果把群体特征作为雇佣标准之一,女大学生就会受到统计性歧视,从而加剧就业难度。

(5) 学校现有的就业指导和服务对毕业生就业没有发挥显著作用。这有可能是因为就业指导和服务内容单一,主要是组织一下校园招聘或简单地收集就业信息,而对职业指导和规划、简历写作和面试技巧的辅导等做得不够。另外,以提供信息为主要方式的就业指导和服务主要作用于提高匹配速度,即减少工作搜寻期限,因此,对某一时点(毕业时)的就业率并没有显著影响。

四、结论与建议

本文以交叉随机效应模型估计了学校和专业对大学生就业的随机效应,以及就业能力、实习经历和就业指导服务等不同水平因素对就业的影响。实证结果表明:①学校和专业都对大学生就业具有显著的随机效应,且学校的随机效应大于专业,但学校与专业组合对就业没有显著作用。教学质量差

① 数据来源于《2008年全国教育事业统计公报》,见教育部网站。

② 这里借用了生态学中生态位概念,生态位可以简单理解为支持一个种群生存和发展的资源集合。由于资源是有限的,因此,生态位的承载能力是有限的,这里用来类比于固定时点的劳动力市场就业容量是有限的。

异、大学生初始能力差异和信号功能差异是造成学校间就业差异的主要原因。②大学生自身的就业能力对就业具有显著的正作用,交叉随机效应 Logit 模型得到的估计结果比普通的 Logit 模型和分层嵌套模型得到的作用都要大。这与我国大学生就业难主要是结构性问题的判断是一致的,因此,提升高校毕业生就业能力将有效缓解就业难问题。③不同性质的实习经历对就业的影响存在着差异,与专业相关的实习经历对就业促进有显著的正向作用,但与专业无关的实习经历对就业的影响不显著。④学校现有的就业指导和服务没有发挥应有的作用,进一步完善就业指导和服务是大势所趋。

以上结论的政策含义在于,加快以提高教育质量和突出专业特色的高等教育改革,全面提升就业能力,完善就业导向的实习指导和服务对大学生就业促进具有重要的作用。为此,结合高等教育的挑战,本文为促进大学生就业提出以下建议。

第一,加快高等教育改革,提高教学质量和突出专业特色。加大教育投入,促进高等学校均衡发展,普遍提高教学质量。提高学校在招生和专业设置等方面的自主权,搭建校企合作平台,加强高校与毕业生需求方之间的联系和合作。

第二,加强基础设施和教育管理平台建设,全面提升大学生就业能力。研究开发大学生就业能力模型,以此作为毕业生就业能力培养的依据。加强教学管理平台建设,按照就业能力模型使课程设置结构化,从而使每一项就业能力都能得到完整的提升。并做好离校毕业生就业能力的跟踪调查和评估反馈工作,动态调整和完善课程设置。

第三,完善就业服务体系,加强就业导向的实习指导和服务。改变传统的就业安置与管理体制,建立市场化的就业服务体系,丰富就业服务内容。就业服务期限要向入校前和毕业后两端延伸。在入学前的初、高中阶段,主要做好职业兴趣和潜能的开发培养,指导学生进行初步的职业定位和选择适合自己的专业;对于毕业后未就业的大学生,更要做好就业信息和求职辅导等服务工作。结合理论教学内容,加强就业导向实习基地的建设和完善工作。同时,要建立和完善实习导师制度,指导解决实际问题,以此提升就业能力并促进就业。

参考文献:

- [1] 曾湘泉. 变革中的就业环境与中国大学生就业 [J]. 经济研究, 2004, (6).
- [2] 赖德胜, 田永坡. 对中国“知识失业”成因的一个解释 [J]. 经济研究, 2005, (11).
- [3] 谢作诗, 杨克瑞. 大学生就业难问题探析 [J]. 教育研究, 2007, (4).
- [4] 卿石松, 曾湘泉. 就业能力、实习经历与高校毕业生就业——基于山东省 2007 届高校毕业生的实证检验 [J]. 中国人口科学, 2009, (6).
- [5] 岳昌君, 文东茅和丁小浩. 求职与起薪: 高校毕业生就业竞争力的实证分析 [J]. 管理世界, 2005, (11).
- [6] Li Tao, Zhang Juyan. What Determines Employment Opportunity for College Graduates in China after Higher Education Reform? [J]. China Economic Review, 2010, 21.
- [7] Stephen W. Raudenbush, Anthony S. Bryk. Hierarchical Linear Models [M], California: Sage Publications, 2002.
- [8] Rabe-Hesketh S., Skrondal A. Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata (Second Edition) [M]. Texas: Stata Press, 2008.
- [9] 曾湘泉, 牛玲. 大学生就业能力与就业战略 [J]. 中国大学生就业, 2009, (2).
- [10] 王霆, 曾湘泉. 高校毕业生结构性失业原因及对策研究 [J]. 教育与经济, 2009, (12).
- [11] 张进. 提升就业能力: 缓减大学生就业难的重要选择 [J]. 高等教育研究, 2007, (12).
- [12] 同 [3].
- [13] 同 [6].
- [14] 黄敬宝. 自身因素与大学生就业结果的实证分析 [J]. 高教探索, 2007, (4).

[责任编辑 冯 乐]