

# 我国高校毕业生就业质量研究探析

吴成国, 刘念

(重庆交通大学 马克思主义学院, 重庆 400074)

**摘要:**自20世纪90年代我国高校毕业生就业实施“供需见面、双向选择”以来,学界积极开展了有关促进毕业生充分就业的深入研究,近年来“高质量就业”成为研究的热词。在梳理就业质量研究的关注度和维度的基础上,从就业质量的内涵、影响因素、对策、评价等方面分析了学界对我国高校毕业生就业质量的研究态势,以期为后续研究提供借鉴和参考。

**关键词:**毕业生;就业质量影响因素;就业质量提升对策;评价体系

**中图分类号:**G646

**文献标识码:**A

**文章编号:**1008-6390(2019)05-0088-07

就业乃民生之本。党和国家高度重视大学毕业生就业工作,习近平总书记多次强调,大学毕业生就业关系到经济发展和社会稳定,务必扎实做好以高校毕业生为重点的青年就业工作。党的十八大、十九大报告提出了要提高就业质量,实现更高质量和更充分就业。2019年全国两会将就业优先政策列入我国宏观调控的基本框架,指出解决就业问题并不是让就业者仅仅有低水平的活干,而是促使他们具有能够满足个人成长需求的、带有职业理想的高水平就业。自20世纪90年代我国高校毕业生就业实施“供需见面、双向选择”以来,学界积极开展了有关促进毕业生充分就业的深入研究,“高质量就业”成了近年研究的热词。通过梳理研究文献,了解就业质量研究现状,分析就业质量影响因素和评价体系,掌握就业质量提升对策,有利于进一步开展就业质量研究,有利于更好地开展大学生就业工作。

## 一、我国高校毕业生就业质量研究关注度

截至2019年4月,在超星发现数据库中以“高校就业质量”为关键词检索,得到19302条信息,主要是学位论文、会议论文、期刊、报纸、著作、信息资讯等,研究者数量较多。从发布的时间看,学者们很早就关注到了高校毕业生就业质量,2010年后研究

成果数量上升幅度较大,2014—2018年数量较大且稳定(如图1所示),总体上关注度呈稳定的上升趋势。在其他数据库中检索同样的关键词,发现学者们对高校毕业生就业质量的关注趋势相似,比如中国知网数据库中相关论文数量在2010年左右急剧上升,2017年左右数量最多(如图2所示)。学者们普遍认为就业质量的研究是从20世纪90年代起步的,不过也有学者指出是从2005年开始,因为这之前学者们主要研究充分就业和提高就业率,而这之后不仅研究提高就业率,也研究提高就业质量。进入新时代,就业质量研究的关注度保持着稳定的增长。

## 二、我国高校毕业生就业质量研究维度的变化

### (一)研究对象从普遍走向具体

我国就业质量研究起步较晚,最初研究的对象主要是大学毕业生或者高校毕业生,部分学者对高校毕业生和大学毕业生并没有做严格的区分,将两者的内涵基本上等同了,不过在研究具体类型的高等院校时所针对的对象明显不同,比如高职和专科等。检索发现,1990—1999年学者对高校毕业生就业质量的研究对象几乎都是大学生,柴志浦在1992年已经关注大学毕业生就业质量问题,希望可以分析和参考日本大学和企业 in 提高大学毕业生就业质

收稿日期:2019-05-15

**基金项目:**国家社会科学基金项目“法治视角下我国大学生就业政策协同联动研究”(15XGL020);重庆市社会科学规划项目“大学毕业生就业质量的影响机理及提升策略”(2014YBJY066)

**作者简介:**吴成国,教授,硕士生导师,研究方向:党建及思想政治教育;刘念,硕士研究生,研究方向:党建及思想政治教育。

量方面的经验<sup>[1]</sup>。之后,学者们(特别是硕博生)往往以专业类别、学校类别、学历学位类别以及特殊人群等进行有针对性的研究,比如高职院校毕业生、民

办高校毕业生、德语系高校毕业生、煤炭学校毕业生、残疾大学生、少数民族毕业生等,研究对象更加具体。

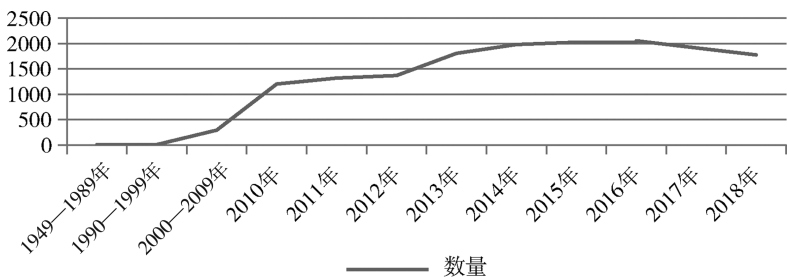


图1 超星发现数据库检索“高校就业质量”情况

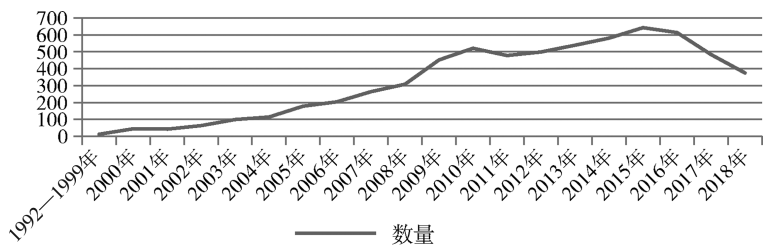


图2 知网数据库检索“高校就业质量”情况

(二) 研究内容由单一走向多元

在研究内容的广度方面,王海平、姜星海<sup>[2]</sup>、张静<sup>[3]</sup>、乔珊<sup>[4]</sup>、李娟、谢焱<sup>[5]</sup>等从就业质量最基本的内涵、影响因素、评价指标三个方面进行了综述研究,只是他们的研究对象不同。一些学者根据自己研究视角的不同而选择不同的研究内容,扩充研究广度,并结合实证研究提出更多切合时代背景的研究内容。陈婷婷<sup>[6]</sup>从就业质量的概念、统计度量的分析和影响因素三个方面研究高校毕业生就业质量。曾显荣<sup>[7]</sup>从职业发展、个体就业状况、人与生产资料、就业方式、毕业生素质、工作满意度等维度研究高校毕业生就业质量。随着理论研究的不断完善、实践研究的不断丰富,学者们对我国高校毕业生就业质量的研究逐步深入。在理论上,学者们提出了多种多样的观点;在实践层面,学者们不断更新完善、创新发展就业质量评价体系,并有效运用于就业实践中。

三、我国高校毕业生就业质量内涵的研究

什么是就业质量,学者们还存在一定的纷争,有的提出了就业质量内涵,有的提出了就业质量概念。虽然“内涵”和“概念”有一定的区别,但学者们在表述时大都围绕就业质量的本质来阐述,即就业和质

量。学者们对就业质量的理解普遍一致,其主要区别在于研究对象、方法和视角不同。鉴于大多数学者使用的是“内涵”一词,本文将对就业质量内涵进行梳理。

(一) 就业质量的内涵

从历史维度上看,学者们探寻了就业质量词义的渊源,并借鉴国外学者的研究,将就业质量的内涵概括为劳动者和劳动市场的一种就业综合状态。赵明、谷远勇总结了2003—2009年学者对就业质量内涵的不同理解:一是针对劳动者,就业质量主要是人与生产资料的关系,大学生就业质量是工作状况及固有特征满足其要求的程度,这个程度衡量的标准是优或劣;二是高校毕业生就业质量指的是有关就业方面的综合体现<sup>[8]</sup>。从生产角度出发,就业质量反映的是生产劳动要素(如劳动者和劳动资料)之间的结合、生产过程状况(薪酬)以及对劳动者职业的发展,是衡量劳动者在整个就业过程中就业状况的综合性体现,包括工作性质、条件和个人尊严等<sup>[9]</sup>。从发展维度上看,学者们认为就业质量不是单方面的,而是将主客观、宏微观相结合,涵义很广泛。刘范一等<sup>[10]</sup>从宏观、中观、微观三个方面分别阐释,宏观上包含劳动者的社会保障等6个方面,中观上包括劳动者就业机会的可得性等4个方面,微观上包括就业率等12个方面。从功能效用维度上

看,就业质量考核的是就业优劣程度。赵灵芝<sup>[11]</sup>认为就业质量能够成为衡量大学生个人价值和高校就业指导工作的新标准,是“反映高校办学水平和办学特色的一个重要指标”。刘素华<sup>[12]</sup>指出对就业质量的考核可以用体面劳动的程度来实现。

(二) 高校毕业生就业质量的内涵

学者们主要围绕主观满意度、客观优劣程度、就业质量要素等三个方面诠释了高校毕业生就业质量。主观满意度方面:史淑桃<sup>[13]</sup>指出大学生就业质量是对就业状况的满意度,比如工作收入、工作地点、工作环境等;陆琪<sup>[14]</sup><sup>151</sup>、曾向昌<sup>[15]</sup>、王继承<sup>[16]</sup>等认为大学生就业质量主观上是毕业生所学专业 and 职业的匹配度,客观上指学校培养目标和教育程度与职业的匹配度;宁东卫<sup>[17]</sup><sup>90</sup>从需要角度认为大学生就业质量就是满足大学生和各社会群体主体的需要程度。客观优劣(好坏)程度方面:廖志成<sup>[18]</sup>认为大学生就业质量是指毕业生就业状况的优劣程度;秦建国<sup>[19]</sup>将主观满意度和客观优劣程度结合,认为其涵义是大学生所获得的工作状况及固有特征满足其要求的程度。就业质量要素方面:赵志坚<sup>[20]</sup>认为高职毕业生就业质量主要包括工作单位性质、工作地点、工作环境、专业对口、起薪值、个人发展前景和对工作的满意程度等内容。学者们还从定性和定量上进行归纳:定性上,“就业质量是毕业生就业能力、就业单位层次和就业竞争力的综合体现”<sup>[21]</sup>,反映的是社会整体发展状况;定量上,通过选取、测算多项可衡量的具体指标,进而综合分析及计算,得出具有一定可比性、数学性、可量化的综合结果<sup>[22]</sup>。

四、我国高校毕业生就业质量影响因素的研究

国内很多学者分析了就业质量的影响因素,他们从宏观和微观的视角切入,认为影响就业质量的因素是多种多样的,学者们通常会侧重一个或者几个影响因素。根据学者们的研究,关键的、重要的影响因素的数量梳理如下:

“一因素”。部分学者从学校教学、就业能力、大学生情商、专业素质和非专业素质、第二活动开展、心理资本、专业选择权等某一方面研究其对高校毕业生就业质量的影响,所得结果较为具体(见表1)。这些“一因素”之间有一定的联系,比如就业能力和专业素质、心理资本、情商等具有包含和被包含的关系,“就业能力强,则专业质量较好”<sup>[23]</sup>。非专业因素与情商、情绪智力、家庭资本、人力资本等也具有包含和被包含的关系。

表 1 “一因素”研究情况

| 影响因素       | 研究者和研究时间          |
|------------|-------------------|
| 大学生情商      | 张亚利(2004)         |
| 就业能力       | 李颖,刘善仕,翁赛珠(2005)  |
| 专业选择权      | 孟大虎(2005)         |
| 择业效能感      | 沈诣(2007)          |
| 就业能力       | 刘清亮,黄堃(2008)      |
| 大学生就业能力    | 柯羽(2010)          |
| 学生干部经历     | 徐莉,郭砚君(2010)      |
| 情绪智力       | 姚艳虹,张晶(2010)      |
| 非专业因素      | 曹计划,周鹏程,陈丽(2011)  |
| 学校教学因素     | 刘红燕,汪治(2013)      |
| 第二课堂活动     | 刘新华,杨艳(2013)      |
| 入党         | 张平,谢东宝(2013)      |
| 心理资本       | 江连凤,高金金,陈毅文(2013) |
| 家庭资本优势     | 甘友兵(2017)         |
| 人力资本       | 余佳(2018)          |
| 社会关系网络     | 刘艳茹,盛舒涵,郭海彧(2018) |
| 职业生涯规划适应能力 | 欧阳忠明,黄慧,王燕(2018)  |

“二因素”。学者们在研究两个因素对就业质量的影响时,基本都以相近为原则,即两个影响因素在含义和作用上有共同或相似之处,但又存在一定的区别(见表2)。

表 2 “二因素”研究情况

| 影响因素          | 研究者和研究时间              |
|---------------|-----------------------|
| 学校办学定位及人才培养模式 | 陆琪(2010)              |
| 就业数量和经济增长     | 田晓青,王晓倩(2012)         |
| 人力资本和社会资本     | 黄敬宝(2012)             |
| 学术融合与社交融合     | 于苗苗,包艳华,马永红,刘贤伟(2018) |
| 毕业生的创新意识和创新能力 | 秦学斌,咎宏洋,汪梅,王湃(2018)   |

“三因素”。从哲学的视角,王爱萍<sup>[24]</sup>认为一般性就业、结构性就业和个人职业选择性就业(简称“总量失衡”“结构失调”和“价值迷失”)影响着大学生的就业质量。柯羽<sup>[25]</sup>认为非专业素质、实际能力素质以及思想品德是主观影响因素中的重要因素。刘建明<sup>[26]</sup>认为职业素质、专业理论水平、职业发展潜力推动就业质量正向发展。

“四因素”。针对高校毕业生就业质量现状,大多学者提出了四个及以上的影响因素。徐月红等<sup>[27]</sup>认为影响本科女大学生就业质量的因素有就业形势、传统社会文化、单位自身考虑和法律法规四

个方面。黄炜<sup>[28]</sup>从主观和客观分析影响因素,包括就业环境、就业期望、个体特征、就业能力四方面。

“五因素”。徐灿<sup>[29]</sup>认为观念、企业、教学、经济、政策影响本科、高职院校的就业质量。肖贻杰等<sup>[30]</sup>从社会保障、就业机会、满意度以及薪酬与发展五个维度研究就业质量。蔡瑞林等<sup>[31]</sup>采用层次分析法认为影响就业质量的有社会、学校、家庭和个体及用人单位,但这几方面都比较宏观。不同于蔡瑞林等,张溪等<sup>[32]</sup>从微观角度认为政府扶持力度和就业渠道多样性、教育管理和专业特色、学生认可程度和教育的外在力量以及教育质量对高职毕业生的就业质量有显著影响。

“六因素”及以上。学者们大都基于政府、社会、学校、家庭、个人五大宏观因素引申出更多的影响因素,比如工作环境、工作单位、工作岗位、发展空间、薪酬福利和就业满意度、实践技能适用度、专业与工作对口度、教室和宿舍及运动场所、教学秩序、教学管理制度等。杨黎明<sup>[33]</sup>提出了七个相关的因素,包括是否尽快找到就业岗位、是否对口、工作是否稳定、是否得到晋升发展、薪酬收入多少、已毕业学生是否对母校满意、用工企业是否对职业院校满意。宁东卫等<sup>[17]91</sup>将就业质量影响因素分为了十一种:学生的个人素养、学生的专业及技能、性别、就读学校、家庭条件、想就业的地域、就业方面的技巧、外貌、招聘单位的条件、学校的培养目标以及在就业方面的后勤保障。

五、我国高校毕业生就业质量现状及提升对策的研究

(一)关于我国高校毕业生就业质量现状的研究

对于高校毕业生就业质量的现状研究,方法上,学者们一方面参考了国家有关的数据报告,比如《大学生就业报告》《中国劳动力市场报告》等,另一方面通过实证调研得到了一手数据和资料,进而提出了相应的对策。内容上,一是对已就业毕业生就业质量现状研究,二是对即将就业的毕业生有关就业质量意愿进行研究,三是对研究维度进行研究,包括就业率、收入水平、用人单位和毕业生满意度、就业流向、就业前景、就业性别差异、人职匹配、专业对口等。

通过整理学者们的现状研究(见表3),可以看出:我国的就业质量总体水平不容乐观,但趋势是向好的;就业率高,这也一直是高校追求的目标之一;薪酬水平有一定的提高,但普遍还是偏低;非正规就业人数有增加的趋势;区域流向和就业单位流向不平衡,属地就业较明显;用人单位满意度呈现向好的趋势;职业发展前景较为严峻;专业对口度逐渐提升;性别因素对就业质量的影响显著;社会保障覆盖率提升。主观上,高校毕业生的就业满意度上升,即将毕业的学生对专业对口、薪酬等期望较高,但就业的结果与期望并不一致,往往低于他们的期望,存在期望与现状不完全匹配的情况。

表3 2004—2018年我国高校毕业生就业质量现状

| 内容  |          | 2018—2016年 | 2015—2013年 | 2012—2010年 | 2009—2007年 | 2006—2004年 |
|-----|----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 客观上 | 就业质量整体水平 | 不高         | 不高         | 不高         | 不高         | 不高         |
|     | 就业率      | 高          | 高          | 高          | 高          | 高          |
|     | 薪酬水平     | 较低         | 较低         | 较低         | 较低         | 较低         |
|     | 非正规就业    | 增多         | 增多         | 增多         | 增多         | 增多         |
|     | 就业流向     | 不平衡        | 不平衡        | 不平衡        | 不平衡        | 不平衡        |
|     | 用人单位满意度  | 较高         | 较高         | 较高         | 一般         | 一般         |
|     | 职业发展前景   | 较好         | 不好         | 不好         | 不好         | 不好         |
|     | 专业对口度    | 较高         | 中等         | 不高         | 不高         | 不高         |
|     | 性别差异影响   | 显著         | 显著         | 显著         | 显著         | 显著         |
|     | 专业差异影响   | 显著         | 显著         | 显著         | 显著         | 显著         |
| 主观上 | 社会保障     | 较好         | 较好         | 不高         | 不高         | 不高         |
|     | 毕业生满意度   | 较高         | 不高         | 不高         | 不高         | 不高         |
|     | 毕业生整体素质  | 较好         | 较好         | 一般         | 一般         | 一般         |
|     | 对专业对口的期望 | 较高         | 较高         | 较高         | 较高         | 较高         |
|     | 对高收入的期望  | 较高         | 较高         | 较高         | 较高         | 较高         |
|     | 自身综合素质认识 | 较好         | 较高         | 较高         | 较高         | 较高         |

## （二）关于提高我国大学毕业生就业质量对策的研究

国内学者分析影响高校毕业生就业质量的原因,并提出了多种应对之策。总体来看,学者们普遍认同柯羽、肖贻杰、刘范一、马林等从政府、高校、社会、个人四个维度提出的对策,但是随着家庭教育作用的凸显,部分学者也从家庭因素方面提出了对策。

政府应在宏观政策、体制机制、市场调节、法律规范等方面有效保障。贾东荣<sup>[34]</sup>从机构调整、法律监督、供需平衡、信息服务几方面提出了对策。学者们认为政府应该规范就业市场,建立就业跟踪服务体制,促进就业公平,推进就业多渠道,以创业促进更充分更高质量就业<sup>[35]</sup>。基于脱贫攻坚战,政府还应针对贫困生实施就业帮扶,建立相关的体制机制<sup>[36]</sup>。

高校一是要提高教学质量,二是要提高学生的综合素质,三是要做好就业指导教育服务。要注重环境育人,丰富校园文化生活。安宇等<sup>[37]</sup>认为要合理设置专业课程,改进教学方法,并要注重思想政治教育。沈小军<sup>[38]</sup>拟借助网络途径提升学生的专业素养,认为学生就业的综合素质体现为“知识+道德素养+情商+实践能力”,是一种“就业力”的综合体现,比如培育毕业生务实、端正的择业观。秦学斌等<sup>[39]</sup>认为高校要发扬以赛促能、传帮带、创新创业实训平台的作用,提高毕业生的创新意识和积极性。学者们指出就业指导应“N化”:全程化、全员化、专业化、信息化、个性化。高校要完善和提高就业服务,加强校企对接,扩展产学研的内涵,比如“产学研+就业”、政校企和行校企为核心的“双三元”等。王彦敏<sup>[40]</sup>认为校企合作主要包括校园招聘、人才培养和培训、顶岗实习三个方面。于忠涛等<sup>[41]</sup>也提出借助网络平台,畅通校企对接渠道。刘思佳<sup>[42]</sup>从现状角度指出,当前高校普遍采用校企、校产、校地合作方式,效果良好。

社会应促进企业提供就业机会,通过企业政策制度来改善就业环境,强化社会文化和企业文化,促进就业文化建设。陈曦<sup>[43]</sup><sup>79</sup>提出企业在就业管理上要不断完善制度、促进职业发展和薪酬待遇等方面的合理、科学,加强企业内部文化建设。刘素华等<sup>[44]</sup>从社会伦理道德角度指出要从道德与制度两方面“共同做出因应”。

家庭应有科学的教育观,利用家庭教育和家庭环境的特殊作用,帮助子女形成正确的成才观。比如有学者指出要给予子女正确的引导,使子女从主观上产生职业幸福感及职业认同感。

个人首先应完善自我认知,做好职业规划,“要正确定位,树立现代职业意识”<sup>[45]</sup>;其次应加强自身综合素质的提升,提高个人的情商,不断适应社会发展。陈曦<sup>[43]</sup><sup>57</sup>认为个人就业的综合素质除了专业技能水平,还有实践活动和社会资源的积累,这样有助于对职业的科学决策。新时代大学生还应该培养创业精神,树立现代市场观念,强化就业服务意识。

## 六、我国高校毕业生就业质量评价体系的研究

就业质量的研究最终要落脚于对质量的衡量。大多数学者在研究就业质量时,都会构建就业质量评价体系,有的还会以此进行实证研究。就业质量评价体系是指包括评价质量高低的总量指标、就业前的主客观前提指标、就业岗位质量指标、就业满意度指标的定性和定量相结合的系统结构<sup>[46]</sup>,一般包括评价指标体系和评价标准体系。综观学者们对高校毕业生就业质量的研究过程,他们首先是明确评价指标,其次是建立评价标准,最后在实证的基础上完善评价体系。在方法上,大部分学者采用了层次分析法、模糊综合评判法,也有采用集值统计法、主要成分分析法、BP 人工神经网络模型、软件编程法的,这些方法各有优缺点。

### （一）评价体系构建原则

影响高校毕业生就业质量的因素较多,学者们构建评价指标和评价标准主要遵循科学性、简单可行性、主客观结合、微观和宏观结合原则。有的学者还提出整体性、相对独立性、导向性、符合国情和毕业生就业特点、当年指标与历年指标相结合、专家意见和公众意见相结合、前瞻性、重点突出和准确性原则。有学者建立了这些原则之间的关联。

### （二）评价体系内容

#### 1. 评价指标体系

评价指标体系是指由表征评价对象各方面特性及其相互联系的多个指标所构成的具有内在结构的有机整体<sup>[47]</sup>。基于就业质量内涵和影响因素,高校就业质量评价指标体系的一级指标比较宏观,比如就业率、工资福利、雇佣条件、主客体感受等,二级指标细化,种类也繁多。从目前的研究来看,暂时没有学者研究三级指标。在实际的研究过程中,学者们灵活设置指标,比如有的学者的一级指标是某些学者的二级指标,有的学者的二级指标又是其他学者的一级指标。为了更加科学合理地评价高校毕业生的就业质量,学者们综合考虑了定性和定量因素。虽然就业率并不能完全反映就业质量,但是它作为

一个重要的量化指标,大多数学者首先设定就业率。其次,从主客观两方面设定其他指标。由于学者们

研究的指标大都较多且不统一,此处梳理学者们针对不同评价对象确定的评价指标(见表4)。

表4 评价指标体系情况(一级指标)

| 评价对象  | 评价指标                                        |
|-------|---------------------------------------------|
| 学校    | 就业率、考研率、学生综合素质考评、教学内容实用性、教学工作满意度            |
| 就业单位  | 薪酬福利、工作环境、劳动关系、职业发展、用人单位认可度、用人单位客观需求、就业单位层次 |
| 毕业生主体 | 与期望的匹配性、总体满意度、人职匹配度、职业稳定性、创新率、对社会贡献率        |
| 社会    | 政策、社会美誉、就业结构、区域经济发展水平、社会保障、社会认可度            |
| 家庭    | 家人支持、家庭满意                                   |

2. 评价标准体系

评价标准体系是指根据评价指标对对象进行评价后,对指标达成的最后结果进行程度上的判断。目前,学者们较少关注到评价标准体系,国家也没有相关的标准和规范。因此,学者们在得出评价指标的结果后,往往使用一些宽泛的程度词来判断,比如优秀、良好、合格、不合格。

(三) 评价体系的运用

大多数学者通过建立较为完善的评价体系,进而进行实证研究,得出的结果更具有参考意义。于仁财等<sup>[48]</sup>在问卷调查的基础上建立了毕业生就业质量权重指标分项系数,并运用计算公式得出数值结果,以此评判。为了确保评价体系的有效性,陆琪<sup>[14][51]</sup>提出了大学生就业质量保障体系。邹云龙<sup>[49]</sup>提出利用价格信息收集机制,使有关就业质量的大量微观变量变为宏观模式,进而形成一种大学生就业质量检测方案。

七、结语

我国对高校毕业生就业质量的研究取得了很好的成效,但还需要进一步完善和提高。虽然学者们对高校毕业生就业质量的理解意见纷繁,至今也未统一,但正是因为学者们多角度的思考,逐步丰富和发展了其内涵。为了更全面地了解高校毕业生的就业质量情况,学者们应拓宽研究对象范围,加强对毕业研究生等就业质量的研究。研究视角上,应多从政策视角出发,探索形成高校毕业生就业质量现状的原因以及解决措施。在构建评价体系时,学者们大都考虑了学校、就业单位、学生主体、社会,而对家庭因素考虑较少。评价指标是否科学、全面,还值得商榷。评价指标权重的安排一般都是根据学者自己的判定,缺乏科学性和有效性。在实际运用评价体系时会出现指标计算难度大、计算方法不清晰等问题。我们不仅仅要完善指标体系,还要进一步加强

标准体系的构建,权重设定还要依据实际情况,从社会、学校、家庭、个人等角度进行有效调整。

参考文献:

[1]柴志浦. 日本大学生的就业与企业对大学的期望[J]. 高等工程教育研究,1992(4):81-84.

[2]王海平,姜星海. 我国大学生就业质量研究综述[J]. 北京教育(高教),2019(4):52-54.

[3]张静. 大学毕业生就业质量研究述评[J]. 中国劳动关系学院学报,2016(3):47-52.

[4]乔珊,李红,李艳琼,等. 大学生就业质量研究述评[J]. 教育教学论坛,2015(16):1-2.

[5]李娟,谢焱. 高职大学生就业质量研究述评[J]. 产业与科技论坛,2012(16):115-116.

[6]陈婷婷. 大学本科生初次就业质量研究[M]. 北京:经济科学出版社,2015:3-4.

[7]曾显荣. 大学毕业生就业质量提升路径探讨:基于生产性服务业转型升级的视角[M]. 成都:西南财经大学出版社,2017.

[8]赵明,谷远勇. 大学生就业质量内涵的文献综述研究[J]. 内江师范学院学报,2012(11):112-114.

[9]郝刚,贾树生. 关于提高高职院校毕业生就业质量的探索[J]. 教育与职业,2009(5):159-160.

[10]刘范一,张荣烈,孙宁华. 高职就业质量评价指标三维分析及启示[J]. 职教论坛,2012(21):4-7.

[11]赵灵芝. 基于归因理论的毕业生就业质量问题研究[J]. 河南城建学院学报,2013(1):85-88.

[12]刘素华. 就业质量:概念、内容及其对就业数量的影响[J]. 人口与计划生育,2005(7):29-31.

[13]史淑桃. 大学生就业质量下滑背后[J]. 中国远程教育,2004(22):62-65.

[14]陆琪. 大学生就业质量保障体系的构建[J]. 黄冈师范学院学报,2010(4):151-152.

[15]曾向昌. 大学毕业生就业率与就业质量的关联性分析[J]. 华南理工大学学报(社会科学版),2011(4):139-143.

[16]王继承. 就业质量是当前影响劳动关系和谐的主要矛

- 盾(上)[N]. 中国经济时报,2012-11-14(005).
- [17] 宁东卫,范春梅,王莘. 大学生就业质量评价指标构建的探析[J]. 云南农业大学学报(社会科学),2016(4):89-93.
- [18] 廖志成. 提高大学毕业生就业质量的探讨[J]. 教育评论,2005(3):31-34.
- [19] 秦建国. 大学生就业质量评价体系探析[J]. 改革与战略,2007(1):150-153.
- [20] 赵志坚. 高职院校提高毕业生就业质量的探索[J]. 教育探索,2012(9):108-109.
- [21] 杨春. 高校毕业生就业质量标准的思考[J]. 思想政治教育研究,2004(2):19-20.
- [22] 石丽媛,何静,程忠国. 关于提高高职院校毕业生就业质量的思考[J]. 教育与职业,2007(18):60-61.
- [23] 李颖,刘善仕,翁赛珠. 大学生就业能力对就业质量的影响[J]. 高教探索,2005(2):91-93.
- [24] 王爱萍,严纪杰. 大学生就业质量的哲学审视——基于职业成功的视角[J]. 长春工业大学学报(高教研究版),2010(3):79-81.
- [25] 柯羽. 大学毕业生就业质量现状调查及趋势分析——以浙江省为例[J]. 黑龙江高教研究,2010(7):106-108.
- [26] 刘建明. 高校毕业生就业质量提升的路径分析[J]. 统计与决策,2018(15):120-123.
- [27] 徐月红,张俊,卜全民. 不同学科本科女大学毕业生就业状况研究——基于对南京地区部分高校的调查[J]. 河北农业大学学报(农林教育版),2008(2):128-132.
- [28] 黄炜,方玖胜. 基于层次分析法大学生就业质量影响因素评价研究[J]. 湖南文理学院学报(自然科学版),2010(2):29-31+36.
- [29] 徐灿. 本科职业院校毕业生就业质量现状、问题与对策研究[D]. 长沙:湖南师范大学,2010.
- [30] 肖贻杰,刘范一. 高职院校毕业生就业质量构成因子及现状分析[J]. 职业技术教育,2012(29):76-81.
- [31] 蔡瑞林,王彦. 高职院校毕业生就业影响因素的实证研究[J]. 中国职业技术教育,2013(12):45-49.
- [32] 张溪,甘祥根. 基于职业视野的高职学生就业质量影响因素分析[J]. 当代教育科学,2013(7):34-36.
- [33] 杨黎明. 关于毕业生的第三方评价(二)——就业质量的内涵[J]. 职教论坛,2012(30):1.
- [34] 贾东荣. 民办高校毕业生的就业质量分析及对策思考[J]. 教育与职业,2011(17):43-45.
- [35] 芦汉国. 以创业促进更充分更高质量就业[N]. 十堰日报,2018-12-25(08).
- [36] 季俊杰. 精准扶贫背景下高校贫困毕业生就业质量的异质性测度与提升策略[J]. 教育与经济,2018(3):89-96.
- [37] 安宇,罗茗. 煤炭高校毕业生高质量就业问题探析[J]. 学校党建与思想教育,2019(3):58-59.
- [38] 沈小军. 网络对毕业生就业质量的影响浅析[J]. 中国报业,2012(12):195-196.
- [39] 秦学斌,咎宏洋,汪梅,等. 创新创业教育对大学生就业质量提升的研究[J]. 技术与创新管理,2018(5):505-509.
- [40] 王彦敏,杨颖. 高职院校校企合作提升毕业生就业质量的实践[J]. 昆明冶金高等专科学校学报,2018(4):5-7+12.
- [41] 于忠涛,杨江勇,于仁财. 搭建就业信息平台提高高职生就业质量[J]. 现代教育管理,2009(2):85-86.
- [42] 刘思佳,王海燕. 高校毕业生实现高质量就业的政策分析——以辽宁开展校企、校产、校地合作为视角[J]. 沈阳师范大学学报(社会科学版),2019(2):114-118.
- [43] 陈曦. 大学生初次就业质量评价及影响因素研究[D]. 武汉:华中农业大学,2011.
- [44] 刘素华,孔燕然. 当前我国就业质量问题的新动向与道德、制度因应[J]. 河北师范大学学报(哲学社会科学版),2013(2):118-123.
- [45] 贺建邺,金本能. 高职生就业质量现状与提升策略探析[J]. 滁州职业技术学院学报,2008(1):5-7.
- [46] 秦建国. 就业质量评价指标体系探析[J]. 广东行政学院学报,2011(2):76-80.
- [47] 乔珊. 云南师范类大学生就业质量研究[D]. 昆明:云南师范大学,2015.
- [48] 于仁财,张哲,李海军,等. 高校毕业生就业质量评判方法的探讨[J]. 辽宁教育研究,2007(12):115-117.
- [49] 邹云龙,孔洁琚. 大学生就业质量监测研究:以非自愿就业为基础[J]. 教育发展研究,2011(19):57-62.

[责任编辑 乡下]