

城乡背景与在职大学 毕业生的就业质量^{*}

——基于全国4城市的问卷调查

□ 梁 英

[摘要] 利用对全国4个城市1014名在职大学毕业生的问卷调查数据,回答城乡背景是否影响到在职大学毕业生的就业质量这一问题。研究发现,城乡背景给大学毕业生的就业造成一定程度的行业和单位隔离,影响大学毕业生的福利保障、工作稳定性和“单位与福利”满意度,但对大学毕业生的月薪、工作过程、职业发展以及总体工作满意度并无明显影响。农村大学毕业生的就业质量在部分指标上不如城镇大学毕业生。

[关键词] 城乡背景;在职大学毕业生;就业质量;劣势;行业与单位隔离

[中图分类号] G647 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-8179(2015)01-0184-05

The Urban-Rural Background and the Employment Quality of the On-job University Graduates

——Based on a Questionnaire Survey in Four Cities

LIANG Ying

(Guilin University of Technology, Guilin 541004, China)

Abstract: Based on the data of a questionnaire survey conducted among 1014 on-job university graduates in four cities, this paper aims to figure out whether the urban-rural background affects their employment quality. The survey shows that such a background, to some extent, brings profession and workplace isolation to the employment of graduates, affecting their welfare and security, job stability and satisfaction degree of workplace and welfare. However, it has no obvious impact on their salary, working process, career development and overall job satisfaction. The rural graduates have inferior employment quality to their urban counterparts in some survey indexes.

Key Words: the urban-rural background; on-job graduates; employment quality; inferior to; profession and workplace isolation

一、问题的提出

前些年,学术界和政府部门关心大学毕业生的就业率,到了近几年,开始关注大学毕业生的就业质量问题。相关研究主要分三类。第一类是描述大学毕业生的就业质量及其变化。麦可思研究院对2007届至

2009届三届大学毕业生的就业质量调查发现,大学生毕业三年后的月薪有下降趋势,雇主数保持不变,而职位晋升、工作与专业相关度、就业满意度等指标均有上升趋势。^{[1](P187~189)[2](P180~184)[3](P183~188)]}但也有研究者发现,北京市、^[4]浙江省^[5]的应届大学毕业生的就业质量近十年来在

* 基金项目:国家社科基金项目“解决农村生源大学毕业生就业难问题跟踪调查研究”(项目编号:10CSH026);广西师范大学博士科研启动基金“就业压力与农村生源大学毕业生的社会适应”(师政科技[2011]9号)。

不断下降。第二类是探讨影响大学毕业生就业质量的因素。在个人和家庭层面,有研究者发现,人力资本、^[6]社会资本、^[7]情绪智力^[8]会影响到大学毕业生的就业质量。在更宏观的层面,有研究者发现,学校类型和学生对学校教育质量的评价比人力资本和家庭背景更能影响到毕业生的起薪,^[9]产业链的发育不足会导致大学生就业难、就业质量不高。^[10]第三类是研究大学生特殊群体的就业质量。在就业上相对弱势的“穷二代”大学生、^[11]农村大学生^[12]和女大学生^[13]首先得到关注。

上述三类研究都是基于调查资料或统计数据的实证研究,研究结论的可信度较高。更可贵的是,一般都采用就业地区、就业行业、单位性质、工作环境、月薪、就业稳定性、工作与专业相关度、人职匹配度、职业发展前景、就业满意度等指标测量就业质量,测量指标相对固定。尽管某项具体的研究采用的指标可能是上述指标中的一部分,但各项研究对具体指标的界定基本一致,研究的结论在一定程度上可以相互比较与印证。

但已有研究至少有两点不足。其一是研究的对象基本上都局限于应届大学毕业生。相关研究的调查通常在大学生毕业离校前夕进行,而此时的他们还处在择业、就业的过程之中,真正的“工作”尚未展开,因而其调查结论严格来说只能是对就业质量的一种估计。只有在毕业生离开学校过渡到社会之后,再来研究他们的就业质量问题,研究的结论才会更客观。其二是研究的层次基本上局限于微观层次。社会是一个牵一发而动全身的结构体系,每年数百万的大学毕业生的就业问题本身就是社会结构体系中不可避免的社会事实,和社会结构的不同层面、不同领域之间存在着复杂的因果关联。只有把大学毕业生的就业质量问题置于社会结构体系之中去审视,才可能对该问题有更广泛更深层的认识。

基于已有研究的特点,本研究打算从城乡背景这一相对宏观的层面去探讨在职的大学毕业生的就业质量问题。在“城乡二元经济结构”的背景下,在市场化的就业体制中,因为资源和机会的不均衡,农村大学生在就业问题上比城镇大学生可能有不同的体验,也可能遇到更多的艰辛。城乡背景会给在职大学毕业生的就业质量带来什么影响呢?这就是本研究要回答的问题。

二、研究设计与资料收集

对本研究问题的回答,涉及自变量、因变量和控制变量。自变量是城乡背景。对大学毕业生个体而言,城乡背景是先赋的结构性力量,他们的成长、教育、择业、就业、职业生涯都可能受其影响。用上大学前被调查者的户口性质来区分,属于农业户口的视为农村大学毕业生,属于非农业户口的视为城镇大学毕业生。

因变量是就业质量。就业质量是反映就业过程中劳动者与生产资料结合并取得报酬的具体状况的优劣程度的综合性范畴。^[14]本研究从“行业与单位”“工作与发展”“报酬与

保障”“职业风险感知”和“工作满意度”五个维度去测量就业质量。前三个维度是客观的,后两个维度是主观的。

就业的行业和单位性质不同,意味着工作条件、收入、职业声望、社会认同等方面不同。按照相近的原则,数据分析时将行业归为制造业、建筑/电力/煤气/水、交通/仓储/邮电/批零/餐饮、金融/保险/房地产、卫体/社会福利与服务/其他、教育文化/广播影视、党政/社团/科研/综技服务等七类,将单位的性质归为个体/“第三部门”/其他、民营企业、“三资”企业、科研/事业单位、国有企业、党政机关等六类。

“工作与发展”维度反映的是工作过程和职业发展情况。工作过程包括工作与专业相关度和工作强度两个指标,前者有不对口、有一些关联、对口等三种水平,后者用周工作小时数来表示。职业发展包括人力资源开发和职务晋升两个指标,分别用进修/培训的次数、职务晋升的次数来表示。

“报酬与保障”维度反映的是收入、福利、工作稳定性等情况。收入用月薪来体现,包括工资、奖金、业绩提成、现金福利补贴等。福利指养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险、住房公积金等福利的享有情况。数据分析时转化为一个连续变量,指享有“五险一金”的种类数。工作稳定性由参加工作以来的跳槽次数来测量。

职业风险感知和就业满意度是主观性维度,由李克特量表测量。职业风险感知量表包括7个陈述,因子分析后归为“破产与失业”“安全与信任”两个维度。就业满意度量表包括17个陈述,因子分析后归为“工作与发展”“职责与技能”“单位与福利”三个维度。

控制变量包括性别和工龄。性别是先赋因素,求职与择业、就业和发展的过程中存在性别隔离现象,而且会影响到大学毕业生的就业质量。^[15]工龄的长短体现员工在知识、技术、经验等方面的差异,反映员工对组织和社会的贡献大小。本研究将工龄确定为调查对象正式参加工作至今的年限。

本研究的对象是在职的大学毕业生。考虑到1999年高等教育扩招后大学生的就业压力问题,我们把调查对象确定在2003年至2013年期间毕业的、已经就业的全日制大学本科和专科生。具体抽样过程分为三个阶段:首先是城市的抽取。采取立意抽样方法,在综合考虑城市地域、行政级别和开展问卷调查的可行性等因素的基础上,选择杭州市、长沙市、成都市、桂林市4个城市作为调查地区。其次是单位抽取。采取等距抽样方法,将城市职业划分为14种类型,从每一职业类型的全部单位名单中等距抽取3~6个单位。最后是调查对象的抽取。如果能得到单位的符合研究对象条件的职工名单,且符合要求的职工人数比较多时,则采取间隔抽样的方法进行抽取。如果符合要求的职工人数较少,可采取整群抽样的方法抽取。调查时间选择在2013年11月。采用自填问卷的方式收集资料。要求在每个城市完成有效问卷300份左右。按照现场发放问

卷、现场分开填答、当场回收问卷、当场检查和核实的方式开展问卷调查。总共发放问卷 1 200 份,有效回收问卷 1 014 份,有效回收率 84.5%。农村和城镇大学毕业生分别占 46.7%、53.3%。

三、统计结果与分析

(一)城乡背景在一定程度上影响到在职大学毕业生就业的行业与单位分布

表 1 控制性别、工龄后城乡背景与就业行业的交互分类(%)

性别	工龄 (年)	城乡 背景	制造	建筑 电力 煤气 水	交通/ 仓储/ 邮电/ 批零/ 餐饮	金融/ 保险/ 房产	卫生/ 社会福 利与服 务/其 他	教育文 化/广 播影视	党政/ 社团/ 科研/ 综合服 务	样本 量	卡方值 及显著 水平
男	0~3	农村	19.2	11.2	20.8	4.8	14.4	10.4	19.2	125	26.946***
		城镇	5.4	8.9	15.2	24.1	11.6	12.5	22.3	112	
	4~6	农村	27.5	9.8	9.8	11.8	23.5	3.9	13.7	51	5.238
		城镇	16.4	6.6	16.4	13.1	18.0	9.8	19.7	61	
	7~10	农村	15.2	9.1	15.2	6.1	24.2	12.1	18.2	33	2.085
		城镇	13.5	5.8	11.5	13.5	19.2	15.4	21.2	52	
女	0~3	农村	17.7	3.2	15.1	15.1	24.7	16.7	7.5	186	16.314** *
		城镇	10.7	2.5	11.9	19.5	15.1	24.5	15.7	159	
	4~6	农村	20.4	11.1	9.3	9.3	29.6	13.0	7.4	54	7.673
		城镇	10.4	5.2	10.4	15.6	23.4	19.5	15.6	77	
	7~10	农村	13.0	.0	17.4	4.3	47.8	8.7	8.7	23	14.215** *
		城镇	9.6	6.8	8.2	13.7	17.8	27.4	16.4	73	

说明:1. * $p<.1$, ** $p<.05$, *** $p<.01$ 。

表 1 表明,控制了性别和工龄变量后,农村与城镇大学毕业生的就业行业存在一定程度的差异。这种行业差异在工龄为 4~6 年、7~10 年的男性大学毕业生中并不存在,在工龄为 4~6 年的女性大学毕业生中也不明显,但在工龄为 0~3 年的大学毕业生中以及在工龄 7~10 年的女性大学毕业生中明显存在。大学毕业 3 年之内,不论男性还是女性,农村背景预示着更可能在制造业、交通运输/仓储和邮电电信业、批发零售贸易和餐饮业、建筑业、电力/煤气及水的生产与供应业、卫生体育和社会福利业等行业就业,城镇背景则预示着更可能在国家机关、党政机关和社会团体、科学研究和综合技术服务业、金融保险业、房地产业、教育文化/广播电影和电视业等行业就业。在工龄 7~10 年的女性大学毕业生中,农村背景预示着更可能在制造业、交通运输/仓储和邮电电信业、批发零售贸易和餐饮业、卫生体育和社会福利业等行业就业,城镇背景则预示着更可能在国家机关、党政机关和社会团体、科学研究和综合技术服务业、金融保险业、房地产业、教育文化/广播电影和电视业、建筑业、电力/煤气及水的生产与供应业等行业就业。

表 2 表明,控制了性别和工龄变量后,农村与城镇大学毕业生就职的单位也存在一定程度的差异。这种单位性质差异在女性大学毕业生中并不存在,在工龄 4 年及以上的男性大学毕业生中也不存在,但在 3 年及以下工龄的男性大学毕业生中却比较明显。虽然两类大学毕业生在科研/事业单位、民营企业、个体经济组织、非政府/非营利组织等

单位就职的几率相差无几,但农村背景预示着更可能在国有企业就职,城镇背景预示着更可能在党政机关、“三资”企业就职。

表 2 控制性别、工龄后城乡背景与就职单位的交互分类(%)

性别	工龄(年)	城乡背景	个体/第三部门/其他	民营企业	三资企业	科研/事业单位	国有企业	党政机关	样本量	卡方值及显著水平
男	0~3	农村	4.0	33.1	4.8	8.1	43.5	6.5	124	9.945*
		城镇	5.4	33.3	13.5	8.1	28.8	10.8	111	
	4~6	农村	3.9	27.5	13.7	9.8	39.2	5.9	51	3.214
		城镇	8.1	29.0	11.3	9.7	29.0	12.9	62	
	7~10	农村	9.1	21.2	3.0	24.2	27.3	15.2	33	3.451
		城镇	9.8	25.5	13.7	17.6	21.6	11.8	51	
女	0~3	农村	12.4	31.7	7.5	16.7	29.0	2.7	186	5.880
		城镇	8.3	28.7	10.2	15.3	30.6	7.0	157	
	4~6	农村	18.9	28.3	11.3	15.1	24.5	1.9	53	7.541
		城镇	6.4	35.9	7.7	21.8	21.8	6.4	78	
	7~10	农村	13.0	21.7	4.3	30.4	26.1	4.3	23	1.717
		城镇	11.0	17.8	9.6	27.4	23.3	11.0	73	

说明:1. * $p<.1$, ** $p<.05$, *** $p<.01$ 。

农村大学毕业生在国有企业就职的可能性明显高于城镇大学毕业生,但进一步的分析发现(如表 3),在国有企业就职的大学毕业生中,农村大学毕业生更可能在制造业、建筑业以及电力/煤气及水的生产与供应业等行业就职,而城镇大学毕业生更可能在科学研究和综合技术服务业、教育文化/广播电影和电视业、金融保险业、房地产业、交通运输/仓储和邮电电信业、批发零售贸易和餐饮业等行业就职。这一结论和前面对两类大学毕业生就职的行业分析的结论相一致。

表 3 城乡背景与国有企业大学毕业生员工的行业归属的交互分类(%)

城乡背景	制造	建筑/电力/煤气/水	交通/仓储/邮电/批零/餐饮	金融/保险/房产	卫生/福利/服务/其他	教育文化/广播影视	党政/社团/科研/综合服务	样本量
农村	41.7	7.7	12.8	8.3	17.3	9.6	2.6	156
城镇	19.4	6.9	18.1	18.8	14.6	17.4	4.9	144

卡方值=24.212,P 值=.000

上述数据表明,城乡背景的不同在一定程度上能影响到大学毕业生就业的行业和单位分布。行业差异在工龄为 3 年及以下大学毕业生中和工龄为 7~10 年的女性大学毕业生中表现尤为明显。单位差异在工龄为 3 年及以下的男性大学毕业生中表现得比较明显。

(二)城乡背景对在职大学毕业生的工作过程和职业发展无明显影响

表 4 表明,城乡背景与大学毕业生的工作专业相关度之间不存在明显关联。尽管农村大学毕业生的工作专业对口或者不对口的比例要高于城镇大学毕业生,工作专业有一些关联的比例要低于城镇大学毕业生,但卡方检验显示这种差距并不显著。

表4 城乡背景与工作专业相关度的交互分类(%)

城乡背景	不对口	有一些关联	对口	样本量
农村	30.6	25.5	43.9	468
城镇	29.6	30.1	40.3	540

卡方值=2.289,P值=.318

分别以“周工作小时数”“进修/培训次数”“职务晋升次数”为因变量,引入自变量“城乡背景”和控制变量“性别”和“工龄”,进行回归分析,结果见表5。数据表明,在控制了性别和工龄变量后,城乡背景与周工作小时数、进修/培训次数、职务晋升次数均无明显关联。

表5 “工作与发展”部分指标的回归分析结果(β值)

引入变量	周工作小时数	进修/培训次数	职务晋升次数
城乡背景(城镇=0)	.051	-.047	-.023
性别(女=0)	.133***	.020	.059*
工龄(年)	-.033	.186***	.348***
调整后的R ² 值	.019	.038	.128
F值	7.177***	13.995***	49.104***
有效样本量	977	991	981

说明:1.*p<.1, **p<.05, ***p<.01。

上述数据表明,城乡背景对大学毕业生的工作过程和职业发展无明显影响。或者说,大学毕业生的工作过程和职业发展,与他是来自农村还是来自城镇这一事实之间没有必然的联系。

(三)城乡背景对在职大学毕业生的福利保障和工作稳定性有明显影响

表6呈现的是城乡背景对大学毕业生的“报酬与保障”的影响。分别以“月收入”“‘五险一金’参保数”“跳槽次数”为因变量,引入自变量“城乡背景”和控制变量“性别”和“工龄”,进行回归分析。我们发现,城乡背景对大学毕业生的月薪的影响并不显著,但城乡背景对大学毕业生享有“五险一金”的种数和跳槽次数的影响是显著的。农村大学毕业生享有“五险一金”的种数低于城镇大学毕业生,而跳槽的次数则多于城镇大学毕业生。虽然大学毕业生的收入水平不受城乡背景影响,但农村大学毕业生的社会保障水平和就业的稳定性都低于城镇大学毕业生。

表6 “报酬与保障”部分指标的回归分析结果(β值)

引入变量	月收入	“五险一金”参保数	跳槽次数
城乡背景(城镇=0)	-.048	-.084***	.068**
性别(女=0)	.111***	.028	-1.371
工龄	.229***	.102***	.332***
调整后的R ² 值	.071	.019	.104
F值	23.869***	7.466***	39.735***
有效样本量	896	1011	1005

说明:1.*p<.1, **p<.05, ***p<.01。

(四)城乡背景对在职大学毕业生的“单位与福利”满意度有显著影响

表7表明,农村大学毕业生与城镇大学毕业生在职业

风险感知量表上的总得分和“破产与失业”“安全与信任”两个维度上的得分都无明显差异。

表7 城乡背景与“职业风险感知”
“工作满意度”的独立样本T检验结果

指标	农村	城镇	均值差	样本量(农/城)	T值显著水平
职业风险感知	23.99	23.50	.496	473/541	1.427
破产与失业	7.67	7.52	.152	473/541	1.217
安全与信任	16.33	15.98	.344	473/541	1.295
工作满意度	57.31	57.72	-.409	473/541	-.612
工作与发展	26.47	26.48	-.010	473/541	-.028
职责与技能	14.39	14.33	.052	473/541	.298
单位与福利	16.45	16.91	-.451	473/541	-1.937*

说明: *p<.1, **p<.05, ***p<.01。

表7还表明,农村大学毕业生与城镇大学毕业生在“工作满意度”量表上的总得分无明显差异,而且在量表的“工作与发展”和“职责与技能”两个维度上的得分也无明显差异,但在“单位与福利”维度上的得分却存在明显差异。表8中以“单位与福利”满意度为因变量的回归分析也表明,在控制性别、工龄变量后,城乡背景对大学毕业生的“单位与福利”满意度的影响依然存在:农村大学毕业生的“单位与福利”满意度明显不如城镇大学毕业生。

表8 “单位与福利”指标的回归分析结果(β值)

引入变量	单位与福利
城乡背景(城镇=0)	-.060*
性别(女=0)	.046
工龄	.001
调整后的R ² 值	.011
F值	2.865*
有效样本量	1011

说明:1.*p<.1, **p<.05, ***p<.01。

四、结果与讨论

本研究运用调查研究的方法,利用对全国4个城市1014名在职大学毕业生的问卷调查数据,回答了城乡背景是否影响到大学毕业生的就业质量这一问题。研究结论如下:

其一,城乡背景在一定程度上影响到在职大学毕业生就业的行业与单位分布。城乡背景与工龄为4~10年的男性大学毕业生和工龄为4~6年的女性大学毕业生的就职行业分布并无明显关联,但能明显影响到工龄为0~3年的大学毕业生(无论男女)和工龄为7~10年的女性大学毕业生的就职行业。在上述工龄段,农村大学毕业生,尤其是农村女大学毕业生,更可能在非国有的、稳定性差的、体能要求高的和社会声望低的行业就业,而城镇大学毕业生则更可能在国有的、稳定性好的、技术含量高的、发展势头好的行业就业。单位分布在女性大学毕业生和工龄4年及以上的男性大学毕业生中无明显差异,但在工龄为3年及以下的男性大学毕业生中,农村背景预示着更可能在国有企业

就职,城镇背景预示着更可能在党政机关、“三资”企业就职。

其二,城乡背景对在职大学毕业生的工作过程和职业发展无明显影响。两类大学毕业生在工作与专业相关度、周工作小时数、进修/培训次数、职务晋升次数等指标上均无明显差异。

其三,城乡背景对在职大学毕业生的福利保障和工作稳定性有明显影响。虽然两类大学毕业生在月薪这项指标上无明显差异,但农村大学毕业生享有“五险一金”的种数明显要少于城镇大学毕业生,跳槽的次数则明显要多于城镇大学毕业生。

其四,城乡背景对在职大学毕业生的“单位与福利”满意度有显著影响。两类大学毕业生的职业风险感知和总体工作满意度无明显差异,但农村大学毕业生的“单位与福利”的满意度明显低于城镇大学毕业生。

基于上述研究结论,有两个问题需要提及。一是城乡背景对大学毕业生就业的影响的延续性问题。肖富群曾对应届大学毕业生的研究发现,农村与城镇大学生在毕业去向、就业地区、就业产业、单位性质、岗位类型、起薪以及就业满意度等方面都存在明显差异,农村大学生的初次就业处于劣势。^[15]而本研究却发现,在职的城乡大学毕业生在福利保障和工作稳定性上存在明显差异,入职不久的城乡大学毕业生和城乡女大学毕业生中存在比较明显的行业与单位差异,但两类大学毕业生在月薪、工作过程、职业发展、职业风险感知和总体工作满意度方面无明显区别。这两项研究的结论似乎表明,随着大学生由学校过渡到社会,由职业适应期过渡到职业稳定与发展期,城乡背景对大学毕业生的就业和职业发展的影响会逐渐降低。本研究也发现工龄的长短是解释就业质量差异的重要指标。当然,本研究的结论远不足以成为定论,只是提出一个新的研究问题。随着工龄的延长,城乡背景对大学毕业生的就业与职业发展究竟会带来什么影响,还需要进一步的研究去回答。

二是两类大学毕业生的就业质量差异归咎于就业的行业与单位的隔离。本研究的结论表明,农村和城镇大学毕业生在行业、单位、“五险一金”参保数、跳槽次数和“单位与福利”满意度上存在明显差异。这些差异的根源在于两类大学毕业生就业的行业与单位差异。农村大学毕业生更可能在非国有部门、“体制外”、发展前景好的行业与单位就业,而城镇大学毕业生更可能在国有部门、“体制内”、发展前景不好的行业与单位就业。因为这种就业行业与单位的隔离,农村大学毕业生的福利保障更差,就业稳定性更低,对“单位与福利”更不满意。庆幸的是,这种行业与单位的隔离主要存在于入职不久的大学毕业生中,随着工龄的延长,这种隔离会逐渐淡化。遗憾的是,农村女大学毕业生在

这种隔离面前表现得更为弱势,甚至随着工龄的延长,这种隔离也不见得会消失。□

参考文献

- [1]麦可思研究院. 2011 年中国大学生就业报告[R]. 北京:社会科学文献出版社,2011.
- [2]麦可思研究院. 2012 年中国大学生就业报告[R]. 北京:社会科学文献出版社,2012.
- [3]麦可思研究院. 2013 年中国大学生就业报告[R]. 北京:社会科学文献出版社,2013.
- [4]杨河清,李佳. 大学毕业生就业质量的实证分析[J]. 中国劳动, 2007,(12).
- [5]柯羽. 基于主成分分析的浙江省大学毕业生就业质量综合评价[J]. 中国高教研究,2010,(4).
- [6]高耀,刘志民,方鹏. 人力资本对高校学生初次就业质量的影响——基于 2010 年网络调查数据的实证研究[J]. 教育科学, 2010,(4).
- [7]陈宏军,李传荣,陈洪安. 社会资本与大学毕业生就业绩效关系研究[J]. 教育研究,2011,(10).
- [8]姚艳虹,张晶. 情绪智力对大学生就业质量影响的实证研究[J]. 现代大学教育,2010,(6).
- [9]邓峰. 高等教育质量与高校毕业生起薪差异分析[J]. 教育研究, 2013,(9).
- [10]李小彤. 我国大学生与农民工就业质量分析——以国际分工地位的影响为视角[J]. 北京行政学院学报,2012,(3).
- [11]豆小红,黄飞飞. 代际公平、向上流动与“穷二代”大学生的职业发展——以湖南的分析为例[J]. 青年研究,2011,(2).
- [12]袁红清,李荔波. 农村大学生就业质量分析——基于浙江省 1514 名农村大学毕业生的调查[J]. 农业经济问题,2013,(11).
- [13]张抗私,盈帅. 性别如何影响就业质量?——基于女大学生就业评价指标体系的经验研究[J]. 财经问题研究,2012,(3).
- [14]刘素华. 就业质量:内涵及其与就业数量的关系[J]. 内蒙古社会科学(汉文版),2005,(5).
- [15]肖富群. 城乡背景对大学生初次就业结果的影响——基于全国 17 所高校 2914 名毕业生的调查数据[J]. 广西民族大学学报(哲社版),2014,(4).

收稿日期 2014-12-10

[责任编辑 韦光化]

[责任校对 陈默]

[作者简介] 梁英(1978~),女,广西桂林人,法学博士,桂林理工大学马克思主义学院副教授。研究方向:中国特色社会主义理论与实践。广西桂林,邮编:541004。