



人力资本与社会资本因素对大学毕业生 就业质量的影响

陆根书^{1,2,*} 王萍³

(1. 西安交通大学 人文学院; 2. 西安交通大学 中国西部高等教育评估中心, 陕西 西安 710049;
3. 西安高新第五小学, 陕西 西安 710075)

[摘要] 应用陕西高校毕业生就业创业质量跟踪调查数据中2017届14939名大学毕业生的调查数据,分析了人力资本、社会资本对大学毕业生就业质量的影响。研究表明:大学毕业生就业质量处于中等偏下水平;人力资本、社会资本因素中部分因素对大学毕业生就业质量具有显著的影响;就整体而言,人力资本因素对大学毕业生就业质量中就业状态、收入水平、就业匹配度及就业稳定性的解释能力要大于社会资本因素的解释力,但人力资本因素对就业满意度的解释能力要小于社会资本因素的解释能力。据此,本研究建议:政府部门应积极探索和完善大学毕业生就业质量的评价体系,建立和完善服务支持体系以促进大学毕业生更高质量就业;高校应努力提升大学毕业生的人力资本发展水平,为其更加充分更高质量就业提供保障;大学毕业生要重视人力资本和社会资本积累,为提高自身的就业质量作好充分准备。

[关键词] 大学毕业生;人力资本;社会资本;就业质量

[中图分类号] G633.33 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1005-4634(2022)04-0029-09

0 引言

近年来,随着我国高等教育的普及化发展,大学毕业生人数快速增加,一方面为我国经济社会发展提供了更加充足的人力资源,另一方面也让大学毕业生面临更为严峻的就业形势。为此,十九大报告明确指出,“就业是最大的民生”,要“实现更高质量和更充分就业”^[1]。在这一背景下,分析大学毕业生的就业质量状况,探讨其影响因素就显得尤为重要。以往的一些研究对此进行了一些探索,但仍存在需要进一步完善的地方:一是在研究数据方面,应用宏观统计数据进行研究的较多,应用全国或区域内大样本调查数据的研究相对缺乏;二是在研究对象方面,现有研究主要侧重于对不同行业劳动者的就业质量进行测算,针对大学毕业生这一特殊群体就业质量的研究则较少;三是在研究内容方面,主要集中于分析高校毕业生就业质量各评价指标的基本特征,而对大学毕业生整体就业质量差异的比较研究相对欠缺^[2]。为此,本研究应用对陕西高校大学毕业生的调查数据,对大学毕业生的就业质量展开研究,并分析

人力资本与社会资本因素对大学毕业生就业质量的影响,希望能够对深化理解大学毕业生的就业质量及其影响因素有所帮助,并为政府、高校、大学毕业生自己提高就业质量提供参考。

1 文献综述

1.1 大学毕业生就业质量的概念及其测量

研究者在阐述就业质量的概念时,一般情况下既会涉及客观因素,又会涉及主观因素,客观方面的因素如就业地区、单位性质、工资收入、工作时长、工作稳定性、在岗培训、社会保障等,主观方面的因素如人职匹配度、感知的职业发展机会、个人对于工作的满意度、解雇风险等^[3-6]。基于对就业质量概念的这种界定,研究者对其进行测量时也多倾向于从主客观两个方面展开。在理论研究和实证分析的基础上,笔者曾提出过一个大学毕业生就业质量五要素模型,即用就业率、收入水平、职业保持率、就业匹配度与就业满意度等五个主客观指标来评价大学毕业生的就业质量^[2,7]。在本研究中,笔者主要也从这些维度对大学毕业生

[收稿日期] 2022-01-05 **[基金项目]** 2021年度陕西省本科和高等继续教育教学改革研究重点攻关项目(21ZG004)

[作者简介] *陆根书(1966—),男,江苏溧阳人。博士,教授,博士生导师,主要研究方向为教育经济学、大学学习理论、高等教育评估研究。

的就业质量进行测量。

1.2 就业质量的影响因素

影响大学毕业生就业质量的因素很多,可以简要地把它归纳为个体、家庭、学校、社会四个方面的因素^[8]。其中涉及的与人力资本和社会资本相关的因素,是本研究关注的重点。

1.2.1 人力资本因素对大学毕业生就业质量的影响

人力资本理论认为,教育是人力资本投资的重要方式^[9]。基于人力资本理论,一些研究发现,人力资本因素对毕业生的就业质量有显著影响^[10]。例如,学历越高、学校层次越高、成绩排名越高的大学毕业生越容易就业,起薪也更高^[11-13];获得奖学金、成绩高的大学毕业生的人职匹配度与工作预期匹配度都相对较高^[14];大学毕业生发表论文对其就业质量也有积极影响^[15];但是,也有一些研究发现学历越高会导致离职率越高^[16]。

不同类型的教育对大学毕业生的就业质量也有显著影响。例如,有的研究发现文科类大学毕业生的收入要低于理科类大学毕业生^[17],或理工类大学毕业生的就业满意度要高于人文类大学毕业生^[18],但人文类大学毕业生的离职倾向更低^[19]。

技能类人力资本也对就业质量有显著影响。一些研究发现获得技能证书、英语证书、计算机证书等可以提升大学毕业生的收入水平与就业概率^[20-22];参与社会实践、实习可以让大学生明确自身的就业目标进而增加其就业匹配度^[23];担任学生干部对大学毕业生的就业满意度等有显著的积极影响^[24]。

1.2.2 社会资本因素对大学毕业生就业质量的影响

林南认为社会资本是嵌入在社会网络中的个人可拥有和在行动中使用的社会资源^[25]。根据林南对社会资本的界定,可以从拥有的社会资本和使用的社会资本两个方面对社会资本进行测量。例如,就学生拥有的社会资本而言,学生个人拥有的社会资本可用学生参与社团等形成的社会关系网络进行测量,学生家庭拥有的社会资本则可以用学生父母与亲戚朋友的社会关系网络的广泛度、达高度、声望幅度来测量^[26-27]。就使用的社会

资本而言,有的研究者从关系强度或关系资源类型等方面进行测量。例如,有的研究者认为大学毕业生使用的社会关系主要包括以家族血缘为中心的亲戚关系与同学朋友关系为代表的强关系和其他弱关系^[28];Granovetter则将个人在求职中使用的资源划分为信息与影响(人情)两种资源^[29]。

从拥有的社会资本看,大学生参与社团增加了与其他成员交往与接触的社会,从而有助于促进其求职成功^[30],提高工作起薪、晋升空间与对就业前景的乐观程度^[31],促进大学毕业生更快适应就业新环境^[32]。大学毕业生拥有的家庭社会网络用信任机制弥补了求职者与用人单位间的信息不对称,家庭社会关系越广泛,毕业生更容易找到工作,工资收入、人职匹配度也越高^[12,31,33]。

就使用的社会资本而言,有研究指出使用关系网络找工作的大学毕业生收入更高^[34],或在就业岗位上有更好发展,从而提升工作的稳定性^[33],但也有研究发现大学毕业生使用社会资本找工作更易引发其离职行为^[35-36]。有的研究认为使用强关系与人情资源有利于大学毕业生找到工作并增加就业匹配度^[37],而另一些研究者则认为使用弱关系才更有利于提高大学毕业生的就业质量^[38]。

1.2.3 人力资本、社会资本因素对大学毕业生就业质量影响的比较

人力资本与社会资本因素对大学毕业生就业质量不同维度的影响是不一样的。例如,一些研究发现人力资本因素对大学毕业生就业机会、收入水平的影响要大于社会资本因素的影响^[21,39-40],另外一些研究则发现社会资本因素对收入、就业满意度的影响更大^[16-17]。还有一些研究认为人力资本与社会资本对大学生就业质量存在一定替代作用^[39],或者认为大学毕业生的人力资本因素在一定程度上对社会资本因素具有积极作用,人力资本水平较低时,社会关系对大学毕业生的就业质量会产生补充作用^[41]。

2 研究设计

2.1 分析模型建构

在国内外文献研究的基础上,在对国内外文献进行梳理的基础上,本研究根据笔者以前对就

业质量指数的研究,从就业状态、收入水平、就业满意度、就业匹配度、就业稳定性五个指标来界定和测量大学毕业生的就业质量;根据文献研究,主要从大学生的知识积累和技能发展两个维度对大学生的人力资本进行测量;根据林南、格兰诺维特

和边燕杰等人的研究,主要从大学生拥有的社会资本和使用的社会资本两个方面对其社会资本进行测量。在此基础上,在控制个体和家庭背景因素的情况下,探讨人力资本与社会资本因素对大学毕业生就业质量的影响(研究模型见图1所示)。

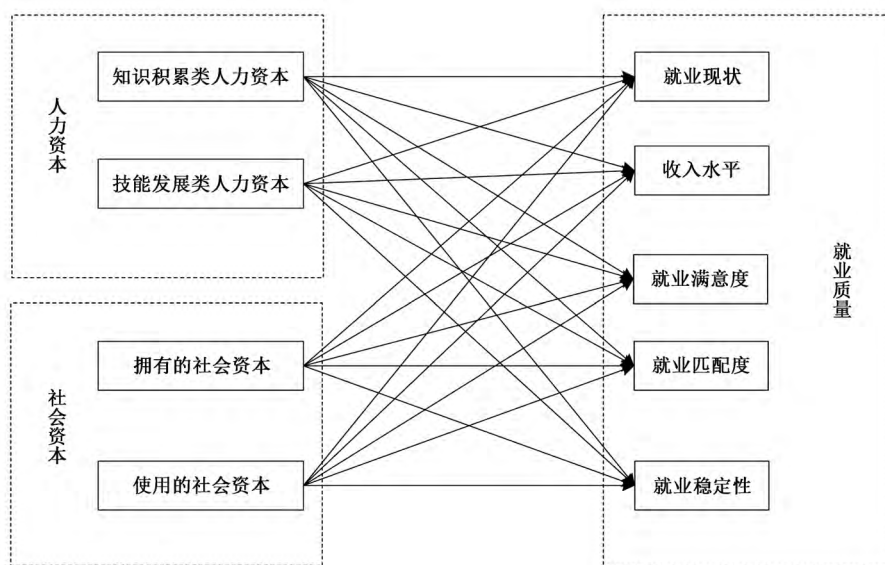


图1 人力资本与社会资本对就业质量的影响分析模型

本研究将首先分析个体和家庭背景因素对大学毕业生就业质量的影响;其次,在控制个体和家庭背景因素条件下,探究人力资本因素对大学毕业生就业质量的影响;再次,在控制个体和家庭背景因素条件下,探究社会资本因素对大学毕业生就业质量的影响;最后,综合考虑个体和家庭背景、人力资本和社会资本因素对大学毕业生就业质量的影响。

2.2 研究样本与调查工具

本研究使用的数据来自中国西部高等教育评估中心组织的“陕西高校毕业生就业创业跟踪调查”中2017届本专科毕业生的调查数据。在该数据中,共有14939人回答了与就业质量、人力资本、社会资本等变量相关的问题,本研究以这些大学毕业生为研究对象。表1列出了调查样本的一些特征。

2.3 研究方法

本研究主要应用描述性统计分析、t检验、方差分析、非参数检验、因素分析、信度分析及回归分析等方法对调查数据进行分析。对大学毕业生就业质量变量、人力资本变量(大学毕业生的知识积累和技能发展变量)、社会资本变量(大学毕业生自身拥有的社会资本变量和就业时使用的社会

资本变量)将用描述统计分析方法进行分析,以便直观地了解相关变量的基本状态和特征。对不同性别、政治面貌、民族大学毕业生就业质量(就业现状、收入水平、就业匹配度、就业满意度和就业稳定性等)的差异情况将使用t检验进行统计分析;对不同父亲受教育程度、父亲职业、家庭收入水平、家庭所在地的大学毕业生在就业质量上的差异情况将进行方差分析。对大学毕业生自身拥有的社会资本、就业匹配度、就业满意度等变量将进行因素分析和信度,以检验其信效度。为探讨人力资本、社会资本因素对大学毕业生就业质量的影响,将运用多元线性回归与二元Logit回归方法进行分析。

2.4 变量测量

2.4.1 就业质量的测量

本研究主要根据人们对就业质量指数的研究,从就业状态、收入水平、就业满意度、就业匹配度、就业稳定性五个维度来界定和测量大学毕业生的就业质量,其中就业状态测量毕业生是否有工作,分为未就业和就业;收入水平根据大学毕业生填写的月平均收入测量;就业稳定性根据毕业生从大学毕业到进行问卷调查时是否有过离职情

况进行测量;就业匹配度根据毕业生签约的职业岗位与其所学专业、个人职业目标的匹配度等2个题目进行测量;就业满意度用毕业生对所签就业单位的整体情况、岗位或职位、地理位置、薪酬和福利待遇、人际关系、职业稳定性和职业发展机会的满意度等7个题目测量。就业匹配度与就业满意度的测量题目采用李克特6点量表设计,表2列出了对这二个变量进行因素分析及信度分析的结果。从中可见,对就业匹配度与就业满意度的测量具有较高的效度和信度。

表1 样本特征

类别		人数	占比(%)
性别	男	8 213	55.0
	女	6 726	45.0
政治面貌	中共党员	1 600	10.7
	其他	13 339	89.3
民族	汉族	14 525	97.2
	少数民族	414	2.8
父亲受教育水平	小学及以下	2 981	20.0
	中等教育	10 266	68.7
	大学	1 590	10.6
	研究生	102	0.7
父亲职业类型	政府与社会部门管理干部	293	2.0
	专业技术人员	668	4.5
	管理人员	484	3.2
	一般工作人员	4 983	33.4
	农民	7 513	50.3
	其他职业	998	6.7
家庭年收入水平	低收入(家庭人均年收入1万元以下)	6 962	46.6
	中等收入(家庭人均年收入1~3.5万元)	5 778	38.7
	中高收入(家庭人均年收入3.5~7万元)	1 532	10.3
	高收入(家庭人均年收入7万元以上)	667	4.5
家庭所在地	城市	3 058	20.5
	县乡	3 813	25.5
	农村	8 068	54.0
合计		14 939	100.0

2.4.2 就业质量影响因素的测量

本研究主要探究人力资本和社会资本因素对

大学毕业生就业质量的影响。其中:

人力资本变量主要用大学毕业生的知识积累和技能发展两类变量进行测量。大学毕业生知识积累类人力资本主要用其就读学校类型、学历、就读学科、成绩,以及是否获奖、发表文章和辅修双学位等变量进行测量,其中就读学校类型分为重点高校、普通本科、高职高专三类;学历分为专科和本科两类;学科分为理工农医类和人文社会科学类两类;成绩分为优秀、良好、中等、及格和不及格五类;大学毕业生的获奖情况共包括是否获得竞赛奖证书(校级及以上)和是否获得荣誉证书(校级及以上);发表文章情况分为与否两类;辅修双学位情况也是与否两类。大学生技能发展类人力资本主要用是否担任干部、是否有实习经历,以及获得资格证书情况三个方面的变量进行测量,其中是否担任干部包括是否担任学生干部和社团干部两类;实习经历分为有与无两类;大学毕业生获得的证书包括英语证书(四六级/雅思/托福等)、计算机等级证书、职业资格证书等。

社会资本变量的测量主要借鉴林南教授的分类,用大学毕业生在大学时拥有的社会资本与找工作时使用的社会资本两类变量进行测量。大学毕业生拥有的社会资本主要包括大学生的个人社会资本与家庭社会资本,其中个人社会资本主要用其在校期间参与学生会、共青团/党组织、各类社团等活动的频率进行测量,家庭社会资本主要用其父母的亲戚朋友职业类型进行测量。其中大学毕业生在校期间参与学生会、共青团/党组织、各类社团等通过8个题目进行测量,这些题目采用李克特6点量表设计,学生的回答分“从不”到“频繁”共6个等级,分别赋值1~6分。对这8个题目用KMO值和Bartlett球形度进行检验可知,KMO值为0.903,Bartlett球形度检验的 $\chi^2 = 41 596.721(df=28, p<0.001)$,表明可以对这8个题目进行因素分析。探索性因素分析的结果表明,这8个题目归属于同一个因素且各题目的载荷大于0.400。对大学毕业生自身拥有的社会资本变量进行信度分析的结果表明,Cronbach's $\alpha = 0.857$ 。上述分析说明,大学毕业生个人社会资本因素具有较高的效度与信度。大学毕业生拥有的家庭社会资本则用父母亲戚朋友职业类型的广泛度测量。如果大学毕业生父母亲戚朋友中有政府与社会部门管理干部、专业技术人员、企业管理人员、一般工作人员、农民和其他职业,则表明

该毕业生拥有该类社会资本,赋值为1,否则赋值为0。

表2 就业匹配度与就业满意度的因素分析和信度分析结果

维度	题目数	示题	特征值	解释的方差	Cronbach's
就业匹配度	2	职业岗位与个人所学专业的匹配度	1.587	79.4%	0.732
就业满意度	7	所签就业单位的整体情况的满意度	4.595	65.6%	0.911

大学毕业生就业时使用的社会资本分关系类社会资本和资源类社会资本。关系类社会资本则用其在求职过程中对其帮助最大的人员关系进行测量。若对其帮助最大的为直系亲属、远房亲戚、邻居、父母的朋友、学校的老师和本班同学,则归入强关系类别,若对其帮助最大为本班同学之外的同学、通过校内外活动认识的社会人士或者校友以及其他朋友,则归入弱关系类别。资源类社会资本则用大学毕业生在求职过程中使用的对其帮助最大的人提供的资源类型进行判定,分为信息资源和人情资源。如果大学毕业生在其求职过程中对其帮助最大的人提供的是就业信息类帮助,则将其定义为信息资源,如果大学毕业生动用了信息资源,则赋值为1,没有则赋值为0;如果大学毕业生在其求职过程中对其帮助最大的人提供的是帮助整理申请材料、报名或递交申请、向有关方面打招呼、解决其求职中的具体问题等,则将其定义为人情资源,如果大学毕业生回答“是”,表明该毕业生动用了人情资源,则赋值为1,回答“否”,则赋值为0。

2.4.3 控制变量

本研究在分析人力资本和社会资本因素对大学毕业生就业质量的影响时,将控制个体和家庭背景因素。本研究中对大学毕业生个体背景的测量主要有性别、政治面貌、民族三个变量。性别变量分为男生、女生两类;政治面貌分为中共党员、其他两类;民族分为汉族、少数民族两类。对大学毕业生家庭背景的测量主要采用父亲受教育水平、父亲职业、家庭收入水平、家庭所在地四个变量。父亲受教育水平分为小学及以下、中等教育、大学和研究生四类;父亲职业分为政府与社会部门管理干部、专业技术人员、管理人员、一般工作人员、农民和其他职业六类;家庭收入水平分为低收入(家庭人均年收入1万元以下)、中等收入(家庭人均年收入1~3.5万)、中高收入(家庭人均年收入3.5~7万,不包括3.5万元)和高收入(家庭人均年收入7万元以上,不包括7万元)四个类别;家庭所在地分为城市、乡镇和农村三类。

3 研究结果

3.1 大学毕业生人力资本基本特征

研究样本中,双一流高校毕业生占8.8%,普通高校毕业生占62.9%,高职高专院校毕业生占28.2%;本科毕业生占64.4%,专科毕业生占35.6%;理工农医类毕业生占58.6%,人文社科类毕业生占41.4%;毕业生在大学期间的平均学习成绩为“优秀”的占15.8%，“良好”的占49.6%，“中等”的占26.6%，“及格”的占7.4%，“不及格”的占0.5%。毕业生在校期间获得过荣誉证书的占59.8%，竞赛获奖的占26.7%，其中有62.8%的大学毕业生曾获得过一种荣誉证书或竞赛奖励；发表过文章的毕业生占7.5%；辅修双学位的占8.1%；在校期间担任过学生干部占37.1%，担任过社团干部的占30.6%，其中至少担任过学生干部或社团干部的占51.7%；有过实习经历的大学毕业生占比70.9%；在校期间曾获得英语证书的占37.4%，获得计算机等级证书的占45.1%，获得职业资格证书的占57.8%，其中至少获得过英语、计算机或其他职业资格证书中一种的大学毕业生占比83.5%。

3.2 大学毕业生社会资本基本特征

大学毕业生参与社团活动频率的均值为2.89,表明大学毕业生在校期间参与各类社团活动的频率介于“很少”和“偶尔”之间,倾向于“偶尔”;大学毕业生父母的亲戚朋友中职业类型广泛度的平均值为2.52,表明大学毕业生父母的亲戚朋友中职业类型广泛度较低。大学毕业生在寻找工作时使用强关系的占49.3%,使用弱关系的占50.7%;关系人为大学毕业生提供信息资源的占75.0%,提供人情资源的占51.2%。

3.3 大学毕业生就业质量的基本特征分析

从大学毕业生的就业质量看,已就业占80.0%,未就业的占20.0%;大学毕业生的月收入均值为4431.31元,就业匹配度均值为3.82,就业满意度均值

为 4.00, 毕业半年内有过离职经历的占 30.2%。毕业生的就业质量整体上处于中等偏下水平。

3.4 人力资本与社会资本因素对大学毕业生就业质量影响的回归分析

表 3 列出了以大学毕业生就业质量的五个指标

表 3 个体和家庭背景因素、人力资本和社会资本因素对就业质量的解释能力

就业质量指标	模型 1		模型 2		模型 3	
	Cox-Snell R^2/R^2	Cox-Snell R^2/R^2	ΔR^2	Cox-Snell R^2/R^2	ΔR^2	
就业状态	1.7%	2.2%	0.5%	1.9%	0.2%	
就业稳定性	1.3%	7.8%	6.5%	1.5%	0.2%	
收入水平	4.7%	5.0%	0.3%	4.8%	0.1%	
就业匹配度	1.3%	4.1%	2.8%	1.8%	0.6%	
就业满意度	2.6%	3.3%	0.7%	3.9%	1.3%	

从表 3 可见, 个体和家庭因素对大学毕业生就业质量各指标的解释能力介于 1.3%~4.7% 之间。在控制个体和家庭背景因素条件下, 人力资本因素对大学毕业生就业质量各指标的解释能力可以增加 0.3%~6.5%, 社会资本因素对大学毕业生就业质量各指标的解释能力可以增加 0.1%~1.3%。由此可见, 人力资本因素对大学毕业生就业质量中就业状态、就业稳定性、收入水平、就业匹配度等指标的解释能力要高于社会资本因素的解释能力, 但人力资本因素对大学毕业生就业质量中就业满意度指标的解释能力要小于社会资本因素的解释能力。

表 4 列出了综合考虑个体和家庭背景因素、人力资本和社会资本因素对大学毕业生就业质量的影响。从中可见: 在学生及家庭背景因素中, 除民族外, 其他因素对毕业生的就业质量有不同程度的影响。在控制学生及家庭背景后, 人力资本和社会资本因素中, 除是否获奖对毕业生就业质量没有显著影响外, 其他变量则对毕业生就业质量均有程度不同的影响。

4 研究结论与政策建议

4.1 主要结论

4.1.1 大学毕业生的人力资本发展水平有待提升

从大学毕业生人力资本的特征看, 在大学生生活中注重自身知识和技能的发展, 但人力资本发展水平还有待提升。

大学毕业生在知识储备方面, 表现为大学毕

为因变量, 以个体和家庭背景因素为解释变量(模型 1), 以及在控制个体和家庭背景因素和条件下, 分别以人力资本和社会资本因素为解释变量(模型 2、3), 对大学毕业生就业质量指标进行 Logic 回归或多元线性回归分析时, 各类变量的解释能力。

业生重视知识积累, 但需要进一步加强。大学毕业生在校期间的平均成绩在良好及以上、曾获得过一种或以上奖项的比例超过 60%, 其成绩与获奖表现较好, 但发表文章与辅修双学位的学生比例均未超过 10%, 说明这些方面有较大提升空间, 也反映了大学毕业生在校期间学习知识的深度和广度不够, 需要增加自身的知识储备。

大学毕业生在技能发展方面, 表现为大学毕业生在校期间注重发展自身技能。大学毕业生在校期间至少担任过学生干部或社团干部的比例超过一半、有过实习经历的比例超过 70%、获得过一种或以上的资格证书的比例超过 80%, 反映了大学生在校期间各方面的技能发展表现较好。

4.1.2 大学毕业生社会资本发展水平欠佳

在大学毕业生拥有的社会资本方面, 大学毕业生在校期间参与各类社团活动的频率均值介于很少和偶尔之间, 说明大学毕业生在校期间参加活动较少, 不利于他们扩大社会网络范围。大学毕业生父母、亲戚、朋友职业类型的广泛度均值也较小, 并且广泛度的均值越高, 学生比例越少, 说明学生拥有的社会资本较少。

在大学毕业生就业中使用的社会资本方面, 大学毕业生在求职中使用的强和弱的社会关系比例相当, 各 50% 左右。大学毕业生在求职中使用的社会资源是以提供就业信息为主的信息资源, 占比达 75%; 而使用以帮助整理申请材料, 帮助报名或递交申请, 帮助向有关方面打招呼, 帮助解决求职中的具体问题为主的人情资源较少。

表4 个体和家庭背景、人力资本、社会资本因素对大学毕业生就业质量影响回归分析

自变量	就业质量				
	就业状态	就业稳定性	收入水平	就业匹配度	就业满意度
性别(以女生为参照)	0.199***	0.025	0.023*	-0.051***	-0.049***
政治面貌(以其他为参照)	0.109	-0.221**	-0.002	0.004	0.033**
民族(以少数民族为参照)	0.160	0.213	0.002	-0.001	-0.010
父亲受教育程度(以小学及以下为参照)					
中等教育	0.181**	-0.094	-0.007	-0.006	0.017
大学	-0.076	-0.346***	-0.026*	0.005	0.025*
研究生	-0.663**	-0.681*	0.179***	0.000	0.002
父亲职业类型(以其他职业为参照)					
政府与社会部门管理干部	-0.202	-0.079	0.066***	0.008	0.025*
专业技术人员	0.063	-0.289*	0.003	0.047**	0.016
企业管理人员	0.144	-0.231	0.012	-0.001	0.028*
一般工作人员	0.103	-0.175*	0.015	0.021	0.026
农民	0.211*	-0.133	0.001	0.011	0.016
家庭收入(以低收入为参照)					
中等收入	0.288***	-0.009	0.002	0.006	0.032**
中高收入	0.465***	-0.001	-0.001	0.003	0.047***
高收入	0.517***	-0.018	0.033**	0.022*	0.059***
家庭所在地(以农村为参照)					
城市	-0.503***	0.068	0.017	-0.005	0.029***
县乡	-0.379***	0.041	-0.010	-0.013	-0.004
院校类别(以高职大专为参照)					
重点高校	-0.069	-0.809***	-0.002	0.023	0.041**
普通本科院校	-0.222**	0.082	-0.009	-0.080***	0.004
学科(以理工科为参照)	-0.103*	0.401***	-0.025*	0.034**	0.024*
学历(以专科为参照)	0.152	-1.114***	0.033	0.164***	0.029
成绩(以优秀为参照)					
良好	-0.116	0.124*	-0.024	-0.044**	-0.026*
中等	-0.175*	0.225**	-0.017	-0.088***	-0.059***
及格	-0.231*	0.232*	-0.016	-0.062***	-0.020
不及格	-0.636*	0.631*	0.004	-0.038***	-0.016
获奖情况(以未获奖为参照)	0.037	-0.077	-0.002	0.013	-0.010
发表文章情况(以未发表为参照)	-0.041	0.040	0.025**	0.007	-0.001
辅修/双学位情况(以未参与为参照)	-0.307***	0.073	0.029**	-0.002	-0.007
学生干部经历(以否为参照)	0.153**	-0.001	0.009	-0.012	-0.014
实习经历(以否为参照)	0.224***	0.113**	-0.004	0.012	-0.008
资格证书(以未获得为参照)	0.119*	-0.069	0.011	0.024**	-0.038***
社团活动	-0.061*	-0.023	-0.004	0.054***	0.108***
父母的亲戚朋友广泛度	0.031*	-0.003	-0.001	0.001	0.021*
社会资本关系(以弱关系为参照)	-0.082*	-0.104***	-0.022*	-0.004	-0.029**
信息资源(以未提供为参照)	-0.345***	-0.044	-0.002	0.028*	0.032**
人情资源(以未提供为参照)	-0.110*	0.004	-0.005	0.012	0.052***
F	/	/	17.969***	15.380	15.898
R ²	/	/	0.051	0.043	0.045
模型关联强度					
Cox-Snell R ²	0.025	0.079	/	/	/
Nagelkerke R ²	0.040	0.110	/	/	/
整体模型适配度检验			/	/	/
χ^2	381.497***	1151.759***	/	/	/
Hosmer-Lemeshow 检验值	9.627	26.811	/	/	/

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

4.1.3 大学毕业生就业质量整体水平处于中等偏下水平

调查数据表明,从就业状态、就业稳定性、收入水平、就业匹配度和就业满意度五个就业质量指标看,大学毕业生的就业质量整体上处于中等偏下水平。

4.1.4 人力资本和社会资本因素对毕业生就业质量具有程度不同的影响

综合考虑个体和家庭背景因素、人力资本和社会资本因素对大学毕业生就业质量的影响时,可以发现:在学生及家庭背景因素中,除民族外,其他因素对毕业生的就业质量有不同程度的影响。在控制学生及家庭背景后,人力资本和社会资本因素中,除是否获奖对毕业生就业质量没有显著影响外,其他变量则对毕业生就业质量均有不同程度的影响。

个体和家庭因素对大学毕业生就业质量各指标的解释能力介于1.3%~4.7%之间。在控制个体和家庭背景因素的条件下,人力资本因素对大学毕业生就业质量各指标的解释能力可以增加0.3%~6.5%,社会资本因素对大学毕业生就业质量各指标的解释能力可以增加0.1%~1.3%。由此可见,人力资本因素对大学毕业生就业质量中就业状态、就业稳定性、收入水平、就业匹配度等指标的解释能力要高于社会资本因素的解释能力,但人力资本因素对大学毕业生就业质量中就业满意度指标的解释能力要小于社会资本因素的解释能力。

4.2 政策建议

(1) 政府部门应积极探索和完善大学毕业生就业质量评价及保障体系,引导和推进大学毕业生更高质量就业。本研究结果表明,大学毕业生的整体就业质量还有待提升。要实现大学毕业生更加充分、更高质量就业,需要进一步明确高质量就业的内涵与评价体系、评价方式,以便更好地引导和推进高校大学毕业生就业工作。目前,各高校及有关管理部门发布的大学毕业生就业质量报告中,对“就业质量”内涵的理解与评价还比较含

糊。因此,政府管理部门就积极探索和研讨具有我国特色的多维度的就业质量评价及保障体系,以指导和推进大学毕业生高质量就业工作。本研究也发现,不同组别大学毕业生的就业质量存在一定的差异,我国劳动力市场中的不同组别学生就业的不公平现象依旧存在,也需要政府管理部门健全相应法律法规和保障制度,努力创造更加公平的就业环境。此外,高校应进一步加大大学毕业生就业工作力度,不仅要关注毕业生就业的数量,更要关注毕业生就业的质量,促进毕业生更加充分更高质量就业。

(2) 高校应努力提升大学毕业生的人力资本发展水平,为其更加充分、更高质量就业做好准备。研究表明,除是否获奖外,其他人力资本因素对大学毕业生就业质量的一些维度均有不同程度的显著影响。因此,要提高大学毕业生的就业质量,高校应深化教育教学改革,进一步完善人才培养方案,并且在教学资源建设、课程教学、技能竞赛、校企合作、实践课程与校内外实践基地建设等方面多加着力,努力提高大学毕业生的知识储备和技能发展水平。

(3) 大学毕业生也应重视社会资本积累,提升自身的就业质量。大学毕业生在校期间除应重视知识积累和技能发展,提升自己的人力资本发展水平外,还应该积极主动争取担任学生干部,参与社团活动,拓展自己的社会关系网络,并多与父母亲戚朋友联络,维系必要的社会关系,进而提升自己的社会资本发展水平,以便在未来获得就业竞争优势,助力自身实现更加充分、更高质量的就业。

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——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[EB/OL]. (2017-10-27) [2022-01-05]. http://www.xinhuanet.com/politics/19epcnc/201710/27/c_1121867529.html.
- [2] 刘敏, 陆根书, 潘炳超, 等. 陕西高校本科专业毕业生就业质量指数评价研究[J]. 复旦教育论坛, 2018, 16(5): 70-75.
- [3] SCHROEDER F K. Workplace issues and placement: What is high quality employment? [J]. Work, 2007, 29(4): 357-358.
- [4] KALLEBERG A L, VAISEY S. Pathways to a good job: perceived

- work quality among the machinists in North America [J]. *British Journal of Industrial Relations*, 2005, 43(3): 431-454.
- [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): 74-76.
- [6] 张抗私, 王雪青. 经济新常态的发展趋势: 从数量观念到质量管理——基于大学毕业生就业质量分析的视角[J]. *广东社会科学*, 2016(1): 36-45.
- [7] 陆根书. 陕西高校毕业生就业质量指数研究[J]. *中国国情国力*, 2018(9): 28-29.
- [8] 彭正霞, 陆根书, 李丽洁. 大学毕业生就业质量的影响因素及路径分析[J]. *中国高教研究*, 2020(1): 57-64.
- [9] GARY S B. Part 2: investment in human beings investment in human capital: a theoretical analysis [J]. *Journal of Political Economy*, 70(5): 9-49.
- [10] 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): 102-108.
- [11] 丁小浩, 闵维方, 文东茅, 等. 2005年高校毕业生就业状况的调查分析[J]. *高等教育研究*, 2006(1): 31-38.
- [12] 岳昌君, 杨中超. 我国高校毕业生的就业结果及其影响因素研究——基于2011年全国高校抽样调查数据的实证分析[J]. *高等教育研究*, 2012, 33(4): 35-44.
- [13] 李黎明, 宗力, 张顺国. 中国大学生职业获得影响因素分析——基于西部地区三所高校的实证研究[J]. *青年研究*, 2009(1): 47-57.
- [14] 张东海. 人力资本抑或身份符号: 研究生就业匹配质量影响因素的实证研究[J]. *高等教育研究*, 2019, 40(1): 68-75.
- [15] 石红梅, 丁煜. 人力资本、社会资本与高校毕业生就业质量[J]. *人口与经济*, 2017(3): 90-97.
- [16] 侯德伟. 高职院校毕业生就业质量现状及提升途径[J]. *职业技术教育*, 2015, 36(23): 55-58.
- [17] HEARN J C, BUNTON S A. The effects of students' fields of study on their earnings and other outcomes of postsecondary education [J]. *PEPSC Policy Brief*, 2001, 2(1).
- [18] 刘敏, 陆根书. 大学毕业生就业质量差异的比较研究[J]. *广西社会科学*, 2015(7): 202-208.
- [19] 蔡振春, 徐建平. 新入职大学生离职倾向影响因素实证研究[J]. *湖州师范学院学报*, 2017, 39(4): 83-91.
- [20] 李蕙羽. 技能型后备人才领导力水平与就业概率的实证研究——基于人力资本、社会资本作用的比较[J]. *领导科学*, 2017(20): 49-52.
- [21] 孟大虎, 苏丽锋, 李璐. 人力资本与大学生的就业实现和就业质量——基于问卷数据的实证分析[J]. *人口与经济*, 2012(3): 19-26.
- [22] 黄敬宝. 人力资本、社会资本对大学生就业质量的影响[J]. *北京社会科学*, 2012(3): 52-58.
- [23] 胡建国, 裴豫. 人力资本、社会资本与大学生就业质量——基于劳动力市场分割理论的探讨[J]. *当代青年研究*, 2019(5): 109-116.
- [24] 岳德军, 田远. 人力资本与大学生就业质量: 职业认同的中介作用[J]. *江苏高教*, 2016(1): 101-104.
- [25] LIN N. *Social capital: a theory of social structure and action* [M]. Cambridge: Cambridge University press, 2001.
- [26] 林南. 社会资本: 争鸣的范式和实证的检验[J]. *香港社会学学报*, 2001, (2): 1-38.
- [27] 钟宇平, 陆根书. 社会资本因素对个体高等教育需求的影响[J]. *高等教育研究*, 2006(1): 39-47.
- [28] 王革, 景琴玲, 陶艳梅. 社会资本与大学生就业[J]. *中国高教研究*, 2007(9): 30-33.
- [29] GRANOVETTER, M. *Getting a job: a study of contacts and careers* [M]. Chicago: University of Chicago press, 2018.
- [30] 秦建国. 社团参与影响大学生就业的调查分析[J]. *国家教育行政学院学报*, 2013(11): 78-82.
- [31] 郝雨霏, 张顺. 劳动力就业市场化、人力资本与人职匹配[J]. *人口与经济*, 2016(2): 79-85.
- [32] 胡雪. 人力资本对大学生初次就业质量影响论析[J]. *继续教育研究*, 2017(11): 100-104.
- [33] 代锋, 吴克明. 社会资本对大学生就业质量的利弊影响探析[J]. *教育科学*, 2009, 25(3): 62-66.
- [34] 胡建国, 裴豫. 人力资本、社会资本与大学生就业质量——基于劳动力市场分割理论的探讨[J]. *当代青年研究*, 2019(5): 109-116.
- [35] 王小璐, 风笑天. 人力资本、社会资本与工作转换——基于城乡大学毕业生的比较研究[J]. *南方人口*, 2016, 31(1): 9-17.
- [36] 吴愈晓. 社会关系、初职获得方式与职业流动[J]. *社会学研究*, 2011, 26(5): 128-152, 244-245.
- [37] 刘艳茹. 社会资本视角下大学毕业生初次就业问题研究[D]. 武汉: 华中师范大学, 2012.
- [38] 郑晓涛, 李旭旦, 相正求. 社会资本和人力资本对大学生就业的影响[J]. *高等教育研究*, 2006(8): 20-25.
- [39] 赖德胜, 孟大虎, 苏丽锋. 替代还是互补——大学生就业中的人力资本和社会资本联合作用机制研究[J]. *北京大学教育评论*, 2012, 10(1): 13-31.
- [40] 钟云华. 人力资本、社会资本与大学毕业生求职[J]. *高教探索*, 2011(3): 140-146.
- [41] 马莉萍, 丁小浩. 高校毕业生求职中人力资本与社会关系作用感知的研究[J]. *清华大学教育研究*, 2010, 31(1): 84-92.

(下转第53页)

An action research on cultivation of English education students' multimedia teaching ability under design thinking approach

ZHANG Dan-yang¹, CHIANG Feng-Kuang²

(1. School of Foreign Languages, Shenzhen University, Shenzhen, Guangdong 518060, China;

2. College of Education, Shanghai Normal University, Shanghai 200234, China)

Abstract In the post-epidemic era, the rapid development of information technology requires teachers to improve their multimedia teaching ability. Based on the design thinking approach, this paper focuses on the students who are pre-service English teachers and conducted an action research in the course named *Multimedia and Foreign Language Teaching*. After four times of teaching practice, the students were able to select suitable and characteristic teaching content, integrate high-efficient teaching methods and multimedia teaching approaches, and complete vivid and interesting teaching design schemes. As the teachers' assessments show, students' multimedia teaching ability has been significantly improved. According to the reflection journals, teachers and students were satisfied with the effect of the teaching practices, and also put forward suggestions for optimizing the course. The results of this paper can provide references for future training of English education students.

Keywords design thinking; multimedia teaching ability; normal students; action research

[责任编辑 孙 菊]

(上接第 37 页)

Influence of college students' human capital and social capital on their employment quality

LU Gen-shu^{1,2}, WANG Ping³

(1. School of Humanities and Social Science, Xi'an Jiaotong University, Xi'an, Shaanxi 710049, China;

2. West China Higher Education Evaluation Center, Xi'an Jiaotong University, Xi'an Shaanxi 710049, China;

3. Xi'an Gaoxin No. 5 Primary School, Xi'an, Shaanxi 710049, China)

Abstract The study used a total of 14 939 valid samples from the Tracking Survey Data of Graduates of Shaanxi Colleges in 2017 on the Quality of Employment and Entrepreneurship, and it analyzed the influence of college students' human capital and social capital on their employment quality. The study shows: College students' employment quality is in the middle and lower level; Some factors of the human capital and social capital have significant influence on the quality of college students' employment quality; Generally speaking, The factors of human capital have more explanatory power on employment situation, income level, employment matching degree and employment stability in employment quality than the factors of social capital, while the factors of human capital have less explanatory power on employment satisfaction than the factors of social capital. Based on that, the study suggests: The government institution shall actively explore and optimize the index system of employment quality for college graduates and formulate the corresponding laws and regulations to achieve high-quality employment of college graduates; College shall devote to enhancing students' human capital development level for the preparation of full and high-quality employment; College graduates should pay attention to the accumulation of human capital and social capital for making full preparation to improve the quality of their employment.

Keywords college graduates; human capital; social capital; employment quality

[责任编辑 殷艳树]