

Research on the Evaluation and Promotion Strategy of Employability of ZK University Graduate Degree in Logistics Engineering Based on AHP

Feng Ji¹, Qubo Luo², Kaifeng Zhang¹

¹The Management College, China Mining University, Xuzhou Jiangsu

²Information and Control Engineering College, China Mining University, Xuzhou Jiangsu

Email: cumtjifeng@163.com, qubo3@163.com, 714183827@qq.com

Received: Jun. 27th, 2017; accepted: Jul. 14th, 2017; published: Jul. 17th, 2017

Abstract

Taking the professional degree of master of ZK university logistics engineering students as the research object, this research put forward the evaluation index system of graduates' employment ability from the 5 aspects of basic ability: practical ability, innovation ability, the ability of career planning and job skills. Secondly, the paper used the analytic hierarchy process to sort the indicators according to the importance, so that it is more instructive and feasible in the practice of the construction of graduate employment ability. Moreover, combined with the characteristics and practice of ZK university logistics engineering degree graduate students, this research comprehensively evaluated their employability. In the end, according to the evaluation results, the paper puts forward some concrete measures to improve the employment ability of ZK university logistics engineering graduate students.

Keywords

Logistics Engineering, Professional Degree Postgraduate, Employability Evaluation, Promotion Strategy

基于AHP的ZK大学物流工程专业学位硕士研究生就业能力评价与提升策略研究

吉 峰¹, 罗驱波², 张开丰¹

¹中国矿业大学管理学院, 江苏 徐州

²中国矿业大学信息与控制工程学院, 江苏 徐州
Email: cumtjifeng@163.com, qubo3@163.com, 714183827@qq.com

收稿日期: 2017年6月27日; 录用日期: 2017年7月14日; 发布日期: 2017年7月17日

摘要

以ZK物流工程专业学位硕士研究生为研究对象, 从基础能力、实践能力、创新创业能力、生涯规划能力、求职能力5个方面提出专业学位硕士研究生就业能力评价指标体系; 其次, 采用层次分析法按照重要性对指标进行排序, 使其在专业学位研究生就业能力建设实践中更具指导性和可行性; 此外, 结合ZK物流工程专业学位硕士研究生的特点及实际, 对其进行就业能力综合评价; 最后, 根据评价结果, 提出了提升ZK物流工程专业学位硕士研究生就业能力的具体措施。

关键词

物流工程, 专业学位研究生, 就业能力评价, 提升策略

Copyright © 2017 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

据统计预算 2017 年全国高校毕业生超过 700 万, 即将又面临着严峻的就业形势, 随着就业人数的增加, 学历严重贬值, 再加上出国回来没来得及找到工作的往届毕业生, 据预算将近有 1000+万大学生将同时竞争。面对不断攀升的毕业生人数和日益严峻的就业形势, 硕士研究生群体正渐渐失去昔日的竞争优势, 其就业能力越来越引起人们的广泛关注和高度重视。本文综合国内外研究现状, 构建了专业学位硕士研究生就业能力评价指标体系, 并采用 AHP 方法, 确定了各评价指标体系的权重, 对 ZK 大学物流工程专业学位研究生就业能力进行了综合评价, 以期更加深入地了解物流工程专业学位硕士研究生就业能力的现状及问题, 从而为提高 ZK 大学物流工程专业学位硕士研究生就业能力的实践活动提供若干对策建议。

2. 文献综述

2.1. 专业学位研究生

专业学位是相对于学术性学位而言的一种学位类型, 要更深刻地理解专业学位研究生培养模式和一般人才培养模式的不同, 首先要了解专业学位尤其是专业学位研究生的培养特点。专业学位与学术性学位在培养目标、培养特点、入学形式、教学方式、以及论文写作等方面都有很多的不同, 而造成二者差异的根本原因在于他们有着不同的培养目标: 学术性学位的培养目标在于培养教学和科研人员, 而专业学位的培养目标在于培养高层次、应用型的专业人才[1]。

2.2. 就业能力研究综述

国内外关于大学生就业能力的研究集中在“就业能力概念与内涵研究、就业能力结构模型研究、就

业能力形成机制研究、就业力测评方法研究”等四个方面。

2.2.1. 就业能力概念与内涵研究

Beveridge (1909)首先提出就业能力这个汇,指以完成了能力植入的成熟劳动力的可利用性为依据,用来辨别人们是否具有劳动能力以及失业者是否能够被雇佣,且就业能力不是一种特定的工作能力,而是一种横向上和行业相关、纵向上和职位相关的能力[2]。郑晓明(2002)认为大学生就业能力是指大学毕业生在校期间通过知识的学习和综合素质的开发获得的能够实现就业理想、满足社会需求、在社会生活中实现自身价值的“本领”[3];余新丽等(2006)从能力结构的组成的角度将大学生就业能力界定为毕业生所具备的知识、技能、身体素质和其他职业相关能力的整合[4]。

2.2.2. 就业能力结构模型研究

Fugate、Kinicki 和 Ashforth (2004)认为就业力包含生涯认同、个人适应性以及社会与人力资本三个维度[5];陈非,赵西萍(2009)认为大学生就业能力包含显性和隐性这两个因素[6];王霆等(2011)提出包括知识、技能和态度等三个维度[7];王培君(2009)构建了包含分析力、求职力、从业力、胜任力、道德力的五要素模型[8];罗峥(2010)等人发展了“内省性”、“团队合作力”、“问题解决能力”、“专业技能”、“实践经验”、“就业信息获取”、“求职方法”、“职业动机”和“自我定位”的就业能力九因素模型[9]。张丽华和刘晟楠(2005)以为,一共有五个维度构成大学生就业能力,他们分别是应用能力、社会适应能力、自主能力、社会实践能力和思维能力,并阐明了就业能力产生的差异会因为年级不同而产生[10]。

2.2.3. 就业能力形成机制研究

Knight 和 Yorke (2004)提出高校应该将就业能力嵌入到大学课程的教学过程中,在课程教学中不仅注重专业能力的培养,还应注重通用能力的培养[11];Lee Harvey (2001)将就业能力培养视为大学毕业生从学校到工作岗位转变的能力提升过程,指出雇主在大学生就业能力的培养方面起着重要的作用[12];朱若霞、马小洁(2004)指出高校应该加强与雇主的联系,为在校大学生提供更多实习与实践的机会[13];周淑琴(2011)指出要通过明确办学定位和凝练办学特色、提高专业设置的准确性、优化课程体系、加强实践教学、强化素质教育、提高就业指导等来形成就业能力[14]。

2.2.4. 就业力测评方法研究

Rothwell 和 Arnold (2007)透过文献整理与调查 200 名英国人力资源领域的专家,发展自我知觉就业力量表[15];Pons D. J. (2011)认为,影响就业力的因素尚包含了组织的气氛与管理人员的部份,在他们的研究中透过工作者的自陈式就业力报告与管理人员的就业力调查,验证两个年龄世代的团体在生涯成功与就业力之间的差异与关联[16];谭亚莉(2007)概括了现代学生综合测评的基本特征,从对学生的认知评价扩展为对学生全面综合的评价[17];李冬红等人(2005)借助模糊数学的理论,针对大学生的就业竞争力,建立了的科学的评价体系,提出了影响学生就业的各项因素的权重[18]。

总之,国内外学者针对大学生就业能力展开了基于个人能力结构、关注就业结果的两类视角的一系列研究,取得了重大的理论成果和实践价值,为我们进一步开展硕士研究生就业能力研究,指导研究生就业能力培养开辟了道路,打下了坚实基础;然而,国内在大学生就业能力评价问题研究上尚处在初级阶段:对研究生尤其是专业学位研究生就业能力内涵的界定与就业能力结构的构建没有统一的清晰的结论;基于专业学位硕士研究生就业能力开发视角研究就业能力评价的文献较少,且没有进行系统全面的研究;对专业学位硕士研究生就业能力影响因素与就业能力结构要素之间的影响关系的研究不够深入和系统,没有做定量的分析,只是从定性分析到定性分析,也缺少典型案例的研究,因此在研究方法上可以做新的探索;探讨专业学位硕士研究生就业能力开发路径方面的研究不足。

3. ZK 物流工程专业学位研究生就业能力现状评价

3.1. 评价指标体系构建

首先通过查阅和收集国内外现有的关于大学生就业能力现状的相关文献，然后再运用频度统计法、理论分析法等方法建立专业学位硕士研究生就业能力评价的一般指标体系。频度分析法主要是对收集的目前大学生就业能力评价指标体系评价研究的论文、报告等进行频度统计，选择那些使用频度较高的指标；理论分析法主要是对物流工程专业学位硕士研究生就业能力评价指标体系的原则、功能和特点进行分析和比较，选择那些重要的、信息覆盖全的指标。然后，对长期从事大学生就业能力的专家学者、学校和学院负责研究生就业的职能部门教师、物流工程专业学位研究生就业单位部门负责人进行实际访谈，对专业学位硕士研究生就业能力提出综合评价指标体系(图 1)。

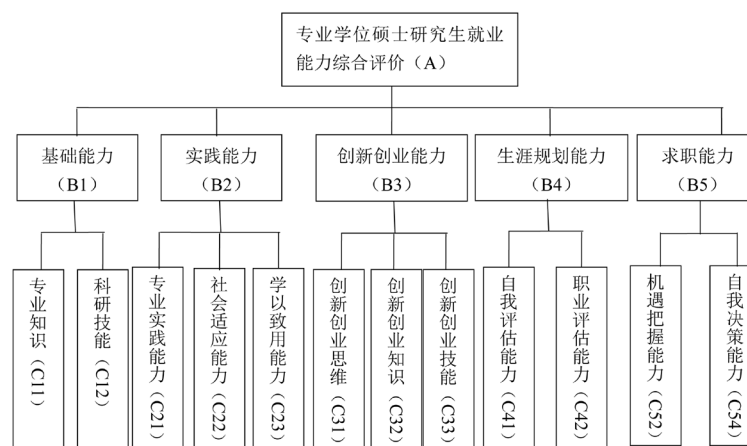


Figure 1. The hierarchy of evaluation index system of employability of professional degree postgraduate
图 1. 专业学位硕士研究生就业能力评价指标体系层次结构

3.2. 评价指标权重确定

3.2.1. 构造判断矩阵并进行一致性检验

通过对 ZK 物流工程专业学位硕士研究生就业能力的相关数据分析和专家评分对各种影响因素的相对重要性进行实证分析，构造判断矩阵、计算判断矩阵的最大特征值 λ 、一致性指标 CI 和相对一致性指标 RI ，并进行一致性检验。

①判断矩阵如下所示：

构造 $A-B$ 层判断矩阵如表 1 所示。

Table 1. A-B Layer judgment matrix

表 1. A-B 层判断矩阵

A	B_1	B_2	B_3	B_4	B_5
B_1	1	1/3	1/2	1/3	1/4
B_2	3	1	2	1	1/2
B_3	2	1/2	1	1/2	1/3
B_4	3	1	2	1	1/2
B_5	4	2	3	2	1

②将列向量归一化处理得矩阵:

$$\begin{pmatrix} 0.230769 & 0.206898 & 0.235294 & 0.206898 & 0.193551 \\ 0.153846 & 0.103449 & 0.117647 & 0.103449 & 0.129021 \\ 0.230769 & 0.206898 & 0.235294 & 0.206898 & 0.193551 \\ 0.307692 & 0.413796 & 0.352941 & 0.413796 & 0.387102 \end{pmatrix}$$

③将归一化后的矩阵行向量相加得:

$$W = (0.3704, 1.07341, 0.607412, 1.07341, 1.875327)^t$$

④将向量进行归一化处理得特征向量 ω , 即:

$$\omega = (0.0741, 0.2147, 0.1215, 0.2147, 0.3750)$$

$$BW_1 = 0.3714; BW_2 = 1.0817; BW_3 = 0.6095; BW_4 = 1.0817; BW_5 = 1.8947$$

⑤计算判断矩阵最大特征根 λ_{\max} :

$$\lambda_{\max} = \sum_{i=1}^n \frac{(BW)_i}{nW_i} = 5.09194$$

⑥进行一致性检验:

$$C.R = \frac{C.I}{R.I} = \frac{\lambda_{\max} - n}{n-1} / R.I = 0.02299 < 0.1$$

$C.R = 0.02299 < 0.1$, 符合一致性检验。

3.2.2. 指标层对准则层的权重计算过程

① B1-C 的比较判断矩阵及其特征值:

B1	C11	C12	ω	判别
C11	1	2	0.6667	$\lambda_{\max} = 2.000$
C12	1/2	1	0.3333	$C.I = 0.0000 < 0.1$
				$C.R = 0.0000 < 0.1$

② B2-C 的比较判断矩阵及其特征值:

B2	C21	C22	C23	C24	ω	判别
C21	1	2	5	6	0.51416	$\lambda_{\max} = 4.0371$
C22	1/2	1	3	5	0.30595	$C.I = 0.0138 < 0.1$
C23	1/5	1/3	1	2	0.1124	$C.R = 0.0155 < 0.1$
C24	1/6	1/5	1/2	1	0.06749	

③ B3-C 的比较判断矩阵及其特征值:

B3	C31	C32	C33	ω	判别
C31	1	1/3	2	0.230	$\lambda_{\max} = 3.004$
C32	3	1	5	0.648	$C.I = 0.003 < 0.1$
C33	1/2	1/5	1	0.122	$C.R = 0.0052 < 0.1$

④ B4-C 的比较判断矩阵及其特征值:

B4	C41	C42	C43	ω	判别
C41	1	1/2	1/3	0.1638	$\lambda_{\max} = 3.0097$
C42	2	1	1/2	0.2973	$C.I = 0.0049 < 0.1$
C43	3	2	1	0.5389	$C.R = 0.0084 < 0.1$

⑤ B5-C 的比较判断矩阵及其特征值:

B5	C51	C52	ω	判别
C51	1	1/2	0.3333	$\lambda_{\max} = 2.0000$
C52	2	1	0.6667	$C.I = 0.0000 < 0.1$
				$C.R = 0.0000 < 0.1$

3.2.3. 计算组合权向量

下面我们由第二层对目标的权向量 $\omega^{(2)}$ 和第三层对第二层的每一准则的权向量 $\omega_k^{(3)}$ ($k=1,2,3,4,5$), 计算第三层对目标层的权向量, 称为组合权向量, 记作 $W^{(3)}$ 。组合权向量计算公式如下:

$$\omega^{(3)} = W^{(3)}\omega^{(2)}$$

其中 $W^{(3)} = [\omega_1^{(3)}, \dots, \omega_5^{(3)}]$ 。

将 3.3.2 节计算结果代入上式可得:

$$\omega^{(3)} = W^{(3)}\omega^{(2)} = \begin{pmatrix} 0.6667 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ 0.3333 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0.51416 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0.30595 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0.1124 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0.06749 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0.23 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0.648 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0.122 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0.1638 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0.2973 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0.5389 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0.3333 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & 0.6667 \end{pmatrix} \cdot \begin{pmatrix} 0.3704 \\ 0.2467 \\ 0.1893 \\ 0.1203 \\ 0.0733 \end{pmatrix}$$

3.2.4. 组合一致性检验

将 3.3.2 节计算结果代入下式

$$\begin{aligned} CI^{(3)} &= (CI_1^{(3)} \quad CI_2^{(3)} \quad CI_3^{(3)} \quad CI_4^{(3)} \quad CI_5^{(3)})\omega^{(2)} \\ &= (0.000, 0.0138, 0.003, 0.0049, 0.000) = 0.00456 \end{aligned}$$

$$RI^{(3)} = (RI_1^{(3)} \quad RI_2^{(3)} \quad RI_3^{(3)} \quad RI_4^{(3)} \quad RI_5^{(3)})w^{(2)}$$

$$= (0.000 \quad 0.8900 \quad 0.5800 \quad 0.5800 \quad 0.000) \cdot \begin{pmatrix} 0.3704 \\ 0.2467 \\ 0.1893 \\ 0.1203 \\ 0.0733 \end{pmatrix} = 0.0886$$

所以 $CR^{(3)} = \frac{CI^{(3)}}{RI^{(3)}} = \frac{0.00456}{0.0886} = 0.0514 < 0.1$ ，第三层通过一致性检验。

对整个层次结构进行组合一致性检验：

$$CR^* = CR^{(2)} + CR^{(3)} = 0.022999 + 0.00857 = 0.03156 < 0.1$$

由此可见，组合一致性指标足够小，通过一致性检验，前面得到的权向量可以作为最终决策的依据。

3.3. ZK 物流工程专业学位硕士研究生就业能力综合评价

3.3.1. 确立指标体系权重

根据 3.2 计算结果，得出一级指标和二级指标的权重如表 2 所示。

Table 2. The weight of the evaluation index system of employability of ZK university logistics engineering degree postgraduate

表 2. ZK 物流工程专业学位研究生就业能力评价指标体系权重

一级指标	权重	二级指标	权重
基础能力(B1)	0.0741	专业技能(C11)	0.6667
		专业知识(C12)	0.3333
		实践经历(C21)	0.51416
实践能力(B2)	0.2147	学以致用能力(C22)	0.30595
		技术应用能力(C23)	0.1124
		社会适应能力(C24)	0.06749
就业能力综合评价指标及权重(A)	0.1215	创新创业思维(C31)	0.230
		创新创业能力(B3)	0.648
		创新创业知识(C33)	0.122
生涯规划能力(B4)	0.2147	自我能力评估(C41)	0.1638
		环境影响评估(C42)	0.2973
		职业能力提升(C43)	0.5389
求职能力(B5)	0.3750	把握机遇的能力(C51)	0.3333
		表达与决策能力(C52)	0.6667

3.3.2. 基于 5 因素的 ZK 物流工程专业学位硕士研究生就业能力综合评价

根据评价因子影响就业能力开发的程度,把每个评价因子指标作模糊等级划分,即优秀、良好、中等、较差、极差 5 个等级,并对每一等级赋以连续的实数区间表示指标分值的变化,其中优秀为[100~90];良好为[90~80];中等为[80~70];较差为[70~60];极差为[60~0] (见表 3),再由被调查的每一个学生根据已确定上述评价等级标准对每个评价因子进行评分,并采用算术平均值计算出每个评价因子的分值。

3.3.3. 综合评价结果

根据该评价的相关要求,对 ZK 物流工程 2017 届专业学位研究生进行调研,通过调研问卷,收集每位学生在就业能力 5 个维度的分值,并计算各评价指标的平均值,结果如表 4。

3.3.4. ZK 物流工程专业学位研究生就业能力综合评价等级

从表 4 中可以看出,ZK 物流工程专业学位研究生就业能力最终评价得分为 76.95 分,等级在中等的位置。在就业能力维度的各项评价中,学生基本能力得分最高,为 81.48 分,处于良好水平。学生生涯

Table 3. The level interval of employability's comprehensive evaluation

表 3. 就业能力综合评价等级区间

序号	分值	等级
1	综合评分为 90~100 分	优秀
2	综合评分为 80~90 分(含 90 分)	良好
3	综合评分为 70~80 分(含 80 分)	中等
4	综合评分为 60~70 分(含 70 分)	较差
5	综合评分为 60 分以下(含 60 分)	极差

Table 4. The employability evaluation index score of ZK university logistics engineering professional degree postgraduate

表 4. ZK 物流工程专业学位研究生就业能力评价各指标分值

一级指标	二级指标	三级指标	评价指标分值
就业能力综合评价 (A)	基础能力(B1)	专业技能(C11)	81.48
		专业知识(C12)	
		实践经历(C21)	
	实践能力(B2)	学以致用能力(C22)	79.47
		技术应用能力(C23)	
		社会适应能力(C24)	
	创新创业能力(B3)	创新创业思维(C31)	75.31
		创新创业技能(C32)	
		创新创业知识(C33)	
	生涯规划能力(B4)	自我能力评估(C41)	72.56
		环境影响评估(C42)	
		职业能力提升(C43)	
	求职能力(B5)	识别和抓住机遇的能力(C51)	77.65
		表达与决策能力(C52)	
	综合评价得分		

规划能力得分最低,为 72.56 分。各维度能力评价结果表明,ZK 物流工程专业学位研究生基本能力较为优秀,学院对学生基本能力培养较为重视、教学效果好。同时,该评价结果也暴露出该校物流工程专业学位研究生其他能力的不足,如职业生涯规划能力、创新创业能力和应聘能力,这三项能力基本处于中等水平。在办学过程中,学校、学院应重视这三项能力的培养,尤其是应该加强对研究生职业生涯规划能力的提升。

4. ZK 物流工程专业学位硕士研究生就业能力提升策略措施

根据上述评价结果,结合 ZK 物流工程专业学位研究生培养具体特点,提出就业能力提升具体措施。

4.1. 强化职业生涯规划意识与求职能力训练

对于物流工程专业学位研究生而言,明确自身的职业生涯规划就是要求了解此专业目前的就业形势,合理安排研究生期间的学习科研任务,明确自身未来职业发展方向和人生的目标,结合自身的特点、根据社会的需求,为自己设计最适合的职业发展道路。其次学院在研究生入学时可以开展职业生涯规划的相关讲座或开设相关的课程,以提升研究生职业生涯规划意识。在学生培养过程中强化职业生涯的分析与现状评价,毕业前通过讲座、专题、模拟训练等方式提升物流工程专业学位研究生求职面试能力。

4.2. 夯实科研与实践

ZK 物流工程专业学位项目需要依托大型煤炭企业和当地工程机械集群基地条件,加强校企联合,实现物流专业和煤炭等相关产业人才需求对接,以专业核心实践课程群为基础,采取校外实习基地和校内模拟实训等多样式的形式,共享各专业的特色实践方式。以学校国家和省级实验中心和技术中心为基础,以拓展学生以能源为核心的专业实践能力,加大实践教学关节的比重,培养优秀的实践教学师资和学生,建设优越的实践教学模式。同时,在落实和增加实习实训基地建设的基础上,校企之间进一步完善现场教师聘任、科研合作、人员挂职锻炼等事项,并就合作建设适应未来需要的专业基础课程、独立开设的专业课程与实践项目、毕业生项目设计内容、学生创新活动计划、学生评价方法和考核机制、学生在企业期间有关人身安全保护、知识产权保护管理办法等方面进行深入探讨,拓展和深化与企业的实质性合作,为学生高质量企业学习经历提供了有力保障。此外,在培养方案中增加除了培养计划、学术研讨与报告、开题报告、中期考核、学科综合考试(仅限博士生)外的实践训练环节,并规定实践训练的形式和考核要求。

4.3. 开展创新创业教育

一是广泛开展创新创业竞赛。大力开展“挑战杯”、互联网+、创业计划大赛、商业计划书等创新创业竞赛活动,以提高物流工程专业学位研究生知识运用、实践操作、创新创业等能力,增强研究生的综合素质。二是积极推进研究生创新计划。运用好教育厅、学校的研究生培养创新工程项目基金,组织研究生自主申报创新创业项目或参与导师科研项目,提高研究生的业务水平和科研水平,培养研究生的创新能力,为职业发展提供重要基础。三是重点搭建实践活动平台。有效整合学校和社会资源,加强与物流企业、科研院所、物流管理部门的合作,建立多样化的创新创业实践平台,为物流工程专业学位研究生实践教学、实验研究、创新创业等提供良好条件,逐步构建产学研一体的物流工程专业学位研究生创新创业实践基地。

4.4. 加强师资队伍建设

加强校企合作提高教师队伍建设,聘请了企业技术专家、高级管理人员担任讲座教授,聘请企业经

营管理人员为物流工程卓越工程师兼职教师,聘请了具有丰富实践经验的一线管理人员为物流工程硕士实习指导教师。针对卓越工程师培养计划教学中项目的核心作用,着力加强校内师资,特别是青年教师的工程实践能力的培养与训练。通过培养和引进的方式,使本专业人才队伍在年龄上实现老中青结合,在职称上实现高中初匹配。人才梯队结构按3:5:2(专业带头人、骨干教师、一般专业教师)的比例建设,年龄结构按老中青1:3:6方式配齐。

基金项目

江苏省教育科学“十二五”规划项目(B-b/2015/01/029);中国矿业大学研究生教改项目(2015卓越工程师教育培养计划专项,2016Y3)。

参考文献 (References)

- [1] 路萍. 我国硕士研究生培养模式研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 武汉理工大学, 2006.
- [2] Beveridge, W.H., Dearle, N.B. and Wolfe, A.B. (1909) Unemployment: A Problem in Industry. *Journal of Political Economy*, **17**, 476-478.
- [3] 郑晓明. “就业能力”论[J]. 中国青年社会科学, 2002, 21(3): 91-92.
- [4] 余新丽, 刘建新. 基于就业能力的大学生就业指导效果的实证研究[J]. 教育科学, 2006, 22(6): 76-79.
- [5] Fugate, M., Kinicki, A.J. and Ashforth, B.E. (2004) Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications. *Journal of Vocational Behavior*, **65**, 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- [6] 陈非, 赵西萍. 大学生就业能力及胜任特征模型初探[J]. 中国人才, 2009(9): 68-69.
- [7] 王霆, 曾湘泉, 杨玉梅. 提升就业能力解决大学生结构性失业问题研究[J]. 人口与经济, 2011(3): 49-56.
- [8] 王培君. 大学生就业能力结构模型研究[J]. 黑龙江教育学院学报, 2009, 28(11): 35-39.
- [9] 罗峥, 方平, 付俊杰, 等. 大学生就业能力的结构初探[J]. 心理学探新, 2010, 30(1): 74-77.
- [10] 张丽华, 刘晟楠. 大学生就业能力结构及发展特点的实验研究[J]. 航海教育研究, 2005, 22(1): 52-55.
- [11] Knight, P. and Yorke, M. (2004) Learning, Curriculum and Employability in Higher Education. *RoutledgeFalmer*, **7**, 221-233.
- [12] Lee, H. (2001) Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, **7**, 97-109.
- [13] 朱若霞, 马小洁. 略谈增强大学生的就业能力[J]. 高等工程教育研究, 2004(1): 87-88.
- [14] 周淑琴. 关于高校提升大学生就业能力的思考[J]. 辽宁医学院学报(社会科学版), 2011, 9(3): 66-68.
- [15] Rothwell, A. and Arnold, J. (2007) Self-Perceived Employability: Development and Validation of a Scale. *Personnel Review*, **36**, 23-41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- [16] Pons, D.J. (2011) Optimising Employability: The Transition from University to Industry for Engineering Graduates. *Journal of Adult Learning Aotearoa New Zealand*, **19**, 23-247.
- [17] 谭亚莉, 万晶晶. 高校毕业生可雇佣能力的结构及与雇主需求的契合度研究[J]. 高等工程教育研究, 2011(2): 94-98.
- [18] 李冬红, 毛静, 朱凌云. 大学生就业竞争力的模糊综合评判[J]. 中国大学生就业, 2005(2): 61-62.

期刊投稿者将享受如下服务：

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：ces@hanspub.org