·调查与思考·

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

卿石松　曾湘泉

【摘　要】文章利用山东省 2007 届高校毕业生就业能力与就业状况调查数据，采用 Probit 模型实证分析了就业能力和实习经历对毕业生就业的作用，并对就业能力影响因素进行了检验。研究发现，就业能力是促进毕业生就业的决定性因素。与专业相关的实习经历不仅能够提升就业能力，更重要的是，对毕业生就业也有独立的促进作用。

【关键词】就业能力　实习经历　初次就业　起薪

【作　者】卿石松　中国人民大学劳动人事学院，博士研究生；曾湘泉　中国人民大学劳动人事学院院长、教授。

一、引　言

随着中国高等教育的扩张、就业环境转变和经济增长的波动，高校毕业生就业问题变得十分严峻。高校毕业生就业并不是一个瞬时事件，而是经历教育和求职活动之后，从学校到工作的转移过程。转移的效果取决于学校、毕业生和企业，以及他们之间的相互作用。与此相关的问题是，毕业生主体所具备的就业能力对学校到工作的顺利转移具有多大的作用？应该如何提升就业能力，从而促进毕业生就业？

中国高校毕业生失业成因的解释有多种，其中，就业能力不足等引起的结构性问题被认为是主要原因（汪怿，2005；张进，2007；王霆、曾湘泉，2009），提升就业能力对于毕业生就业具有关键作用。

鉴于就业能力对毕业生就业的重要影响，就业能力的培养和提升成了问题的关键。除了嵌套在学校课程教学中的就业能力培养之外，工作实习被认为是提升就业能力的主要方式。通过实习，学生能够准确了解企业对就业能力的需求，从而自我评估与发展有利于就业的能力素质（Crebert 等，2004）。因此，就业能力中的核心技能（沟通能力、适应能力、团队合作和时间管理能力）主要通过兼职工作（实习）来提升（Neill 等，2004）。而 Mason 等（2009）的研究发现，实习经历不仅有利于提高就业能力，并对促进毕业生从学校到工作的顺利转移

© 1994-2013 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

也有独立的显著作用。岳昌君等（2004）、黄敬宝（2007）研究发现，实习经历对中国高校毕业生落实就业具有显著正作用。

本文利用山东省 2007 届高校毕业生微观调查数据，采用 35 项工作技能及其重要性比较全面地评估了就业能力，在此基础上，检验就业能力对毕业生就业和起薪（就业质量）的作用，本文按是否与专业相关对实习经历进行了区分，并验证其对就业能力提升的影响。

二、计量模型与方法

本文根据因变量的性质，分别采用了 Probit 模型和 OLS 回归方法。

（一）就业概率模型

由于毕业时是否落实全职工作单位是一个 0～1 虚拟变量，本文利用 Probit 模型来考察就业能力等变量对毕业生就业概率的影响及其边际效果。具体模型为：

$$y_i^* = x_i\beta + \varepsilon_i, \text{且有 } y_i = \begin{cases} =1, if\ y_i^* > 0 \\ =0, if\ y_i^* \leq 0 \end{cases} \quad (1)$$

其中，y_i 是实际观察到结果，即毕业时的就业状况，y_i 等于 1 表示毕业时已经落实了全职工作，等于 0 则表示没有落实就业去向。y_i^* 是不可观察的变量，x_i 是就业能力等影响毕业生就业的变量向量，β 是相应的系数向量，随机误差 ε_i 服从标准正态分布。由式（1）可以推导出就业的概率为：

$$P(y_i=1|X=x) = \Phi(x_i\beta) \quad (2)$$

变量 x_i 对就业概率的边际效果为 $dP_i/dx_i = f(x_i\beta)\beta_i$，其中 $\Phi(x_i\beta)$ 为标准正态分布的累积分布函数，$f(x_i\beta)$ 是概率密度函数。这里的 X 包括毕业时所掌握的就业能力、是否有实习经历、是否有就业指导、性别和学校类型等变量。

（二）起薪决定模型

通过 OLS 多元回归方程来检验就业能力、实习经历等对毕业时起薪的作用为：

$$\mathrm{Ln}W = \alpha + x\beta + \mu \quad (3)$$

其中，$\mathrm{Ln}W$ 是毕业生起薪（月工资）的对数，β 是系数向量，x 是解释变量向量，包括毕业时所掌握的就业能力、是否有实习经历、是否有就业指导、性别、学校类型，以及工作地点、企业类型和企业规模等；μ 为残差项。

为了验证实习经历和学校教育对就业能力提升的作用，本文进一步对就业能力影响因素进行了检验。但由于变量的限制，只能对就业能力影响因素做一个简单的验证。检验方法为 OLS 回归，因变量是就业能力，自变量为实习经历、求职指导、学校类型（代表教育质量）和性别等。

三、变量说明与数据描述

（一）就业能力测量

就业能力是一个很难定义和衡量的概念，本研究的就业能力要素包括 35 项与工作相关

© 1994-2013 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

的基本技能。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情况，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 项能力的总体水平，再把他们换算成百分数，就业能力最高水平是 100%。根据重要性进行加权得到的就业能力，不仅考虑了就业能力的基本要求及其全面性，同时也考虑了不同职业、不同工作对就业能力的相对要求，从而，比较合理地测量和评估了高校毕业生的就业能力。调查发现，工作中要求最高的 5 项能力是积极学习、学习方法、有效的口头沟通、积极聆听和理解他人的能力。

（二）其他相关变量

与没有实习经历相比，形成是否有与专业相关实习和是否有与专业无关实习两个虚拟变量。就业指导和服务是二分虚拟变量。学校就业机构在毕业生的求职过程中有辅导简历写作、辅导求职策略、辅导面试技巧、组织校园招聘会，至少有一项辅导活动的取 1，没有任何帮助的取 0。大学类型：根据 211 大学、普通本科大学和高职、高专等形成 211 大学和非 211 大学两个虚拟变量。其他变量有工作地点（基准组是地级城市）、工作企业类型（基准组是政府非盈利组织等）和企业规模（基准组是 50 人以下的企业）等。

（三）样本来源与数据描述

本文数据来源于麦可思（MyCOS）公司山东省 2007 届大学毕业生就业调查，调查时间为 2008 年 2 月，采用电子邮件发送调查邀请和在线答题的方式。参与此次调查的山东省高校毕业生 10 476 人（包括读研和留学的毕业生），由于读研或留学生没有参与就业能力评估及变量缺失的情况，就业能力对就业概率影响模型的有效样本量为 956，就业能力对起薪影响模型的有效样本量为 2 171，就业能力影响因素模型的样本量为 2 558。样本百分比排名前五的专业大类为工学（30.17%）、管理学（18.80%）、文学（10.08%）、理学（9.79%）和经济学（7.68%）。按变量细分的样本比例及数据描述如表 1 所示。

从表 1 可以看出，与没有任何实习经历的毕业生比，有过与专业相关实习经历的毕业生就业能力最高，其次是有与专业无关实习经历的毕业生；同时，有与专业相关实习经历的毕业生在毕业时落实全职工作比例也是最大的。从其他类变量的细分结果来看，就业能力和初次就业率排序都是一致的，即就业能力较高的分组，其毕业生落实全职工作单位的比例也较高。另外，就业能力、初次就业率和起薪水平在不同学校类型和性别之间的差距都比较大。

表 1　按变量细分的样本来源与数据描述

	没有实习	专业无关实习	专业相关实习	高职、高专	非 211 大学	211 大学	女性	男性	总体
就业能力	0.464	0.490	0.511	0.468	0.500	0.506	0.484	0.506	0.498
就业率（%）	49.81	53.42	56.84	49.29	57.71	73.13	53.86	60.04	57.04
平均工资（元）	1955	1973	1975	1500	1940	2462	1793	2088	1987
样本百分比（%）	24.68	13.18	62.14	8.03	78.65	13.32	38.84	61.52	-

© 1994-2013 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

四、估计结果

(一) 就业能力与就业概率

为了得到各变量对高校毕业生初次就业的边际效应,本文在 STATA10.1 中利用 dprobit 命令对模型进行估计,估计结果如表 2 所示。

从回归结果来看:(1) 就业能力对高校毕业生初次就业具有显著的正作用。就业能力提高一个单位,毕业时落实全职工作的概率就提高 31.96%,这与理论预期是一致的。(2) 与专业相关的实习经历可以显著提高毕业生就业概率,有与专业相关实习经历的毕业生就业概率比没有任何实习经历的毕业生高 9.01%,但与专业无关的实习则对就业概率没有显著的作用。因为与专业相关的实习不仅可以加强学生与雇主之间的联系,缩小就业能力的认知差异,有效地提升就业能力,而且可以获取有效的就业信息,增加社会资本等,从而促进从学校到工作的转移。又由于大学生的就业主要是跟自己专业相关的工作内容,与专业相关的实习经历能够起到与工作经历类似的作用,是雇主的录用标准之一。(3) 现有的学校就业机构的指导和服务对毕业生就业没有显著作用。这有可能是因为就业指导和服务内容单一,主要是组织校园招聘会或收集就业信息,而对职业指导和规划、应试技巧的辅导等做得不够,就业促进效果自然不好。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。(4) 性别和学校类型也是影响毕业生就业的重要因素。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 12.80%。211 大学毕业生比高职、高职毕业生就业概率高22.46%,但非 211 大学的本科毕业生毕业时的就业概率则与高职、高职毕业生没有显著差异。

从影响毕业生就业的诸因素边际效果的大小来看,就业能力是最大的决定因素,其次是学校类型和性别。就业能力成为毕业生就业的决定性因素,这符合就业市场的规律和效率要求,是中国从"统包统配"的计划就业制度向"自主择业、双向选择"的市场就业制度转型的必然成果。但在控制了就业能力的情况下,学校类型和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特征变量 (如雇佣测试成绩和面试表现等) 在雇佣决策中起着重要作用,而 211 大学的毕业生及男毕业生在这些特征上表现得更加出色;另一种是在毕业生能力信息不完全的情况下,雇主有可能依据刻板印象而把 211 大学等名牌大学和性别作为雇佣标准之一,从

表 2 就业能力对就业概率的边际效果

自变量	边际效果	Z 值
就业能力	0.3196***	2.81
与专业相关实习 a	0.0901**	2.25
与专业无关实习 a	0.0583	1.1
就业指导和服务 a	- 0.0303	- 0.89
非 211 大学 a	0.0193	0.38
211 大学 a	0.2246**	2.17
男性 a	0.1280***	3.92
Log likelihood	- 606.372	
样本量	956	

注:(1) 上标带 a 的是虚拟变量,相应的系数表示虚拟变量从 0 到 1 对就业概率的影响。(2) *、**、*** 分别表示 10%、5%、1%水平上显著。

© 1994-2013 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

而产生统计性歧视的结果。

(二) 就业能力与起薪

以上研究验证了就业能力对就业的促进作用,接下来检验就业能力对毕业生起薪的作用。起薪的决定是一个复杂问题,不仅受供给方,如就业能力等因素的影响,也受需求方的影响。在起薪 ($\ln W$) 决定模型中,供给方的变量有就业能力、就业实习、就业指导和服务、性别和大学类型。由于都是初次进入劳动力市场,在方程中没有考虑年龄或经验变量。需求方的变量包括工作城市类型、企业类型和规模等。毕业生起薪影响因素的 OLS 回归结果 (异方差稳健性结果) 如表 3 所示。

从回归结果可以得到:(1) 就业能力在 1%的显著性水平上对毕业生起薪具有正作用。这说明就业能力不仅能够提升找到工作的概率,而且有利于找到薪酬水平较高的工作。(2) 实习经历与就业指导和服务对毕业生起薪没有显著影响。这说明需求方的雇佣决策和薪酬决策依据是存在差异的,尽管实习经历是雇佣标准之一,但实习经历对起薪就没有了决定作用,可能是因为随着毕业生就业难度的增加,毕业生很难在薪酬决策中具有谈判能力。(3) 学校类型和性别对起薪有重要影响。在已就业的毕业生中,211 大学和非 211 大学的毕业生起薪都高于高职、高专毕业生起薪。在控制了就业能力等因素之后,男毕业生起薪显著地高于女毕业生起薪。这说明女毕业生在就业机会和就业质量上都可能受到不公正待遇。(4) 需求方变量,如工作地点、工作单位类型和规模都对起薪有显著影响。与地县级城市相比,在直辖市工作的毕业生起薪最高,其次是省会城市工作的毕业生。外资、中外合资企业毕业生起薪最高,其次是政府机构、科研事业单位和国有企业,而民营或个体企业毕业生起薪与政府的非赢利组织 (NGO 等) 的毕业生起薪最低,且两者没有显著差异。毕业生起薪与工作单位规模显著正相关,规模越大,起薪就越高。

表 3 就业能力对毕业生月工资货币收入的影响

自变量	系数	标准误	p 值
就业能力	0.2826	0.0614	0.0000
就业指导和服务	- 0.0273	0.0209	0.1920
与专业相关实习	- 0.0014	0.0214	0.9480
与专业无关的实习	0.0203	0.0293	0.4870
男性	0.1211	0.0179	0.0000
非 211 大学	0.1700	0.0329	0.0000
211 大学	0.3463	0.0387	0.0000
省会城市	0.1572	0.0179	0.0000
直辖市	0.3920	0.0322	0.0000
国有企业	0.1626	0.0776	0.0360
民营或个体企业	0.1219	0.0748	0.1030
政府机构或科研事业单位	0.1648	0.0809	0.0420
外资或中外合资企业	0.2413	0.0764	0.0020
50 ~ 300 人企业	0.0660	0.0265	0.0130
300 ~ 500 人企业	0.0724	0.0362	0.0460
500 ~ 1000 人企业	0.1044	0.0327	0.0010
1000 ~ 3000 人企业	0.1521	0.0311	0.0000
3000 人以上企业	0.2745	0.0293	0.0000
常数项	6.7040	0.0905	0.0000
R^2=0.2315	F 统计量 =37.44	样本量 =2171	

(三) 就业能力影响因素

以上的分析表明,就业能力对毕业生就业和起薪都具有显著

© 1994-2013 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

的正作用，为了进一步验证实习经验等对就业能力的作用，从而提出就业能力提升的策略，本文对就业能力的影响因素进行了初步的实证检验（见表 4）。

从回归结果来看，就业能力与所选择的变量都存在显著的正关系。与没有实习经历相比，“专业相关实习”对就业能力提升的作用最大，这是因为实习能够加强学生与企业之间的联系，在实习中了解和形成企业所需求的就业能力，而且所学与实践相结合是就业能力提升最有效的方式。与“高职、高专学校”相比，“211 大学”对就业能力的影响最大，这一方面是因为教育年限更长，另一方面由于中国的教育投资体制，211大学的毕业生明显能够享受更多、更好的教育资源，这从侧面说明了教育质量对就业能力提升具有重要的作用。

表 4　就业能力影响因素 OLS 回归结果

	系数	标准误	p 值
专业相关实习	0.0462	0.0067	0.0000
与专业无关实习	0.0242	0.0096	0.0120
就业指导和服务	0.0177	0.0065	0.0060
男性	0.0260	0.0058	0.0000
非 211 大学	0.0298	0.0106	0.0050
211 大学	0.0356	0.0122	0.0040
常数项	0.4061	0.0128	0.0000
R^2=0.0331	F 统计量 =14.54	样本量 =2558	

五、结论与建议

通过对就业能力、实习经历等影响毕业生就业和起薪，以及就业能力提升的理论和实证分析，本文得到以下结论：(1) 就业能力对毕业生就业促进和起薪都具有重要的决定作用。(2) 与专业相关的实习经历有利于提高就业能力，并对毕业生就业促进也有独立的显著作用，但与专业无关的实习经历则对毕业生就业和起薪都没有显著影响。因此，政策的重点应在于为学生提供与专业相关的、就业导向的实习机会。(3) 尽管就业指导和服务对就业能力提升有一定的正向影响，但对毕业生就业概率和起薪都没有显著作用，现有的高校就业指导和服务存在很大的改进余地。

以上结论的政策含义在于，提升就业能力已成为促进高校毕业生就业的关键。在知识经济时代，面对全球化竞争的加剧，中国产业技术升级和结构调整的压力会越来越大，劳动力的技能需求结构也随之发生变化，缩小毕业生就业能力与企业需求之间的水平和结构差距是中国高校毕业生就业促进政策的重点。为此，本文提出以下政策建议。

第一，加强基础设施和教育管理平台建设，全面提升毕业生就业能力。一是基础设施建设，即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基本依据。国外学者针对大学生就业能力模型做了大量的研究，如 Knight 等 (2002) 的 USEM 模型提出了就业能力的四大模块，而 Dacre- Pool 等 (2007) 的就业能力层次模型则不仅提出了就业能力模块，也分析了各个模块之间的相互关系。这些模型已成为英国等高等教育就业能力培养的指南并取得了实际效果，但不一定适用于中国高等教育的目标和培养机制。中国的学者和高等教育实践部门应针对中国劳动力市场需求状况，通过不断的评估和反馈，研究和构建有效的就业能力模型。二是加强教学管理平台建设。高等教育机构要按照就业能力模型中的各

© 1994-2013 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

个能力模块结构化课程设置，使某几门课程主要针对一个能力模块的培养，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。

第二，加强高等教育改革，区分研究型大学和教学型大学的功能和培养机制。教学型大学应更加重视工作技能的培训和开发，重视理论联系实际。即使研究型大学也要关注能力的培养，主要是综合素质、研究能力及非认知技能的培训，如企业重视而毕业生比较欠缺的“敬业精神”、“沟通协调能力”、“毅力”和“成就动机”等。要进一步探讨不同类型能力的培养机制。同时，就业能力提升受学校和企业的共同作用，因此高等教育机构要建立提高对社会需求反应速度和能力的机制，改变“学非所用、用非所学”的状况。主要的措施是搭建校企合作平台，如鼓励企业家和成功人士进课堂、校企共建实验室和就业见习基地等。

第三，做好专业实习等就业服务工作，促进毕业生从学校到工作的顺利转移。就业服务的基本内容应该包括职业兴趣开发、职业生涯规划指导、求职技巧和心理的辅导、收集就业信息，以及与企业的联系互动等。鉴于与专业相关的实习经历对就业能力提升和对就业促进的作用，首先应该鼓励和引导大学生课余时间和假期进行适当的兼职工作，如 Neill 等（2004）的调查研究发现，每周不超过 15 小时实习能够提升就业能力而对理论学习没有负面影响。其次要以国家提出的“三年百万”未就业毕业生就业见习计划为契机，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，为学生配备专业老师和企业成员各一名，共同指导解决专业实习中遇到的问题，并对问题的解决方案进行总结和分享，以此提升就业能力并促进就业。

参考文献：

1. 黄敬宝（2007）：《自身因素与大学生就业结果的实证分析》，《高教探索》，第 4 期。
2. 汪怿（2005）：《就业能力：促进高校毕业生就业的重要方面》，《教育发展研究》，第 7 期。
3. 王霆、曾湘泉（2009）：《高校毕业生结构性失业原因及对策研究》，《教育与经济》，第 1 期。
4. 岳昌君、文东茅、丁小浩（2004）：《求职与起薪：高校毕业生就业竞争力的实证分析》，《管理世界》，第 11 期。
5. 张进（2007）：《提升就业能力 缓减大学生就业难的重要选择》，《高等教育研究》，第 12 期。
6. Crebert，G.et al.（2004），Developing Generic Skills at University，during Work Placement and in Employment：Graduates’ Perceptions. *Higher Education Research and Development*. 23（2）：147 ~ 165.
7. Dacre- Pool，L. and Sewell，P.（2007），The Key to Employability：Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Education and Training*. 49（4）：277 ~ 289.
8. Knight，P.T. and Yorke，M.（2002），Employability through the Curriculum. *Tertiary Education and Management*. 8：261 ~ 276.
9. Mason，G.，Williams，G. and Cranmer，S.（2009），Employability Skills Initiatives in Higher Education：What Effects Do They Have on Graduate Labour Market Outcomes? *Education Economics*. 17（1）：1 ~ 30.
10. Neill，N.et al.（2004），The Influence of Part- time Work on Student Placement. *Journal of Further and Higher Education*. 28（2）：123 ~ 137.

（责任编辑：朱 萍）

© 1994-2013 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

The Change of Wage Payment Structure of Urban China during Economic Transition: A Quantile Regressional Analysis *Xia Qingjie Song Lina Simon Appleton* ·59·

In this paper, we examine the determinants of China's urban wages from 1988 to 2002 by applying quantile regression method over the whole range of wage distribution. We find increased returns to education but a decrease in the returns to experience. The 2002 data imply that the widening pure gender gap may have come to an end. The reform of the state-owned sector is shown to impact wages of workers within those sectors. At the turn of the century, the Chinese economy quietly started its change from labour intensiveness to knowledge intensiveness; besides, it seems that unskilled labour become scarce.

Gender Wage Discrimination at Quantiles: Evidence from Northeast Urban Labor Market in China *Zhang Shiwei Guo Fengming* ·69·

Based on the micro data in the Northeast urban labor market in China, the paper regresses the wage equations of male and female at different quantiles and decompose the gender wage gap which come from quantile regression. The results show that there is a gender wage gap in the Northeast urban labor market. In low-income groups, the gender wage gap is caused by differences in personal characteristics and gender discrimination. In high-income groups, the gender wage gap is entirely caused by gender discrimination. With the male and female wages rise, the gender wage gap is shrinking, but the extent of gender wage discrimination has continued to expand. Therefore, while the Government in enhancing human capital of low-income women, it should run fair employment systems and wage systems to make discrimination lower.

The Impact of Different Types of Human Capital on the Quality of FDI in China *Fu Yuanhai Wang Zhanxiang* ·80·

By using principal component regression, this paper investigates the effects of three levels of education qualification, elementary school or junior high school, senior high school, and university on the quality of FDI. The results show that in labor-intensive industries widely utilizing FDI, increasing the proportion of human capital with junior high or elementary school qualification and with senior high school qualification can improve the quality of FDI. Comparing to the junior high or elementary school qualification, the senior high school qualification can better improve the quality of FDI, while increasing the proportion of human capital with university qualification may reduce the quality of FDI. This result implies that vocational education is of great importance and the transformation of FDI utilization mode is significantly needed.

The Choice of Time Variable in Survival Analysis *Li Qiang Zhang Zhen* ·88·

The appropriate choice of time-scale is fundamentally important to survival analysis. We propose that time-to-event (i.e., age) is the correct choice for time-scale, theoretically and logically, and time-on-study is incorrect unless it is identical to the former. The differences between the models with two types of time scales were illustrated by survival analysis on the mortality of the oldest old, based on the data from the Chinese Longitudinal Healthy Longevity Study. In the mortality analysis, these two models yield the similar estimates of coefficients of covariate. Therefore we discussed that if the baseline hazard is exponentially distributed, the model with time-on-study as the time-scale, though logically misspecified and with poor fit, might yield the results approximate to that with time-to-event. Even so, it is still strongly recommended to use time-to-event as time-scale in survival analysis, for theoretical clarity and reasonable interpretation of results.

The Investigation of Laid-off's Reemployment in Coal Mining Enterprises: Based on the Survey in Fuxin, Liaoning Province *Wang Guohui and Others* ·96·

Based on the survey of laid-off workers' reemployment in Fuxin coal mining enterprises, this paper uses logistic model to quantitatively analyze the factors influencing the formal reemployment of laid-off workers in coal mining enterprises. The result shows that (1) the government assistance in reemployment centers is primarily important, (2) people aged 40 to 50 have advantage in formal reemployment, (3) health condition, educational level, desire for opening a business and other factors have significant impacts on formal reemployment. This paper presents suggestions for policy design at the end.

Employability, Internship and Graduate Employment: Based on Shandong Survey Data *Qing Shisong Zeng Xiangquan* ·102·

Using Shandong Province graduates survey data in 2007, this paper empirically examined the effect of graduate employability and internship on initial employment and starting salary. We also preliminarily investigated the determinants of graduate employability. Evidence indicates that employability has significantly positive effects on initial graduate employment and starting salary. Professional (related to major) internship can improve employability. Furthermore, it has a significant independent effect on graduates' employment.

© 1994-2013 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net