

实习何以影响高职毕业生就业质量？

——基于2022届全国高等职业院校毕业生就业调查的实证研究

王奕俊，陈群芳，邱伟杰

[摘要]实习是职业院校实践教学的重要环节和影响就业质量的重要因素，但实习如何影响高职毕业生就业质量至今仍是“黑箱”。本文基于全国高等职业院校毕业生就业调查数据，实证分析了实习对高职毕业生就业质量的影响及路径机制。研究发现：第一，实习对高职毕业生的就业质量有显著的正向影响；而且，相对于实习时长，实习质量对就业质量的影响更大。第二，实习质量通过提高毕业生的职业能力实现了就业质量的提升。第三，实习质量对就业质量和职业能力的提升，均存在院校办学水平和贯通培养模式的异质性。有鉴于此，高职院校需加快提升实习质量、培养学生职业能力，以回应高职毕业生的就业质量问题。

[关键词]实习；就业质量；职业能力；高职毕业生

就业是最大的民生，是社会稳定的重要保障。党的二十大报告提出“强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业”^①的发展目标，稳就业、保就业的关键是抓好重点群体，尤其是高校毕业生等青年群体的就业工作。

高职毕业生就业是高校毕业生就业问题的重点。2022年高等职业教育毕业生达494.77万人，较2021年环比增长24.19%，毕业生规模已超过普通本科教育，占据高等教育规模的半壁江山。^②据2020年《中国职业教育质量

[收稿日期] 2025-02-27

[作者简介] 王奕俊，同济大学职业技术教育学院，电子邮箱地址：wyjxgh@tongji.edu.cn；陈群芳（通讯作者），同济大学职业技术教育学院，电子邮箱地址：tinachenbetter@163.com；邱伟杰，同济大学职业技术教育学院，电子邮箱地址：630744786@qq.com。

① 习近平：《高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告》，北京：人民出版社，2022年版，第47页。

② 中华人民共和国教育部：《2022年全国教育事业统计公报》，2023年7月5日，http://www.moe.gov.cn/jyb/sjzl/sjzl_fztjgb/202307/t20230705_1067278.html，2025年3月1日。

年度报告》，2015—2019 届高职毕业生毕业半年后的就业率均在 90% 左右，基本保持稳定。^① 在就业率相对稳定的表现下，高职毕业生正面临着日渐增大的就业压力。据麦可思研究院《2023 年中国高职生就业报告》和《2023 年中国本科生就业报告》，近 5 年来高职毕业生毕业“受雇工作”下降 22%， “未就业”学生规模逐年递增。^②

就业质量方面的问题同样不容忽视。“就业质量”的内涵包含劳动者的薪酬水平、职位匹配程度、工作稳定性、工作环境、职业发展机会、工作生活平衡度等多个维度。高职毕业生就业供需失衡、就业离职频繁等质量问题长期存在(胡烨丹等, 2022): 在专业对口匹配度上, 2022 届高职毕业生工作与专业相关度仅为 63%, 相比本科毕业生减少了 11%; 在离职率上, 就业半年内高职毕业生 42% 的离职率远高于本科毕业生的 23%;^③ 在就业满意度上, 据 2020 年《中国职业教育质量年度报告》数据显示, 2015—2019 届高职毕业生就业满意度整体呈下降趋势。^④

要解决高职院校毕业生就业质量的问题, 须回归高职院校的人才培养。实习是人才培养的重要环节, 提供了从学校到工作的联结意义(袁庆宏和范冠华, 2012), 可以更好地帮助毕业生完成从学生向工作者之间的角色转变(王志梅等, 2017)。对于以培养高技能人才为目标的职业教育, 实习有助于学生获得实际工作技能、人际关系技能以及岗位适应能力(陈向阳, 2018), 是彰显职业教育类型特征、提升高职毕业生就业竞争力的关键所在。在职业准备上, 实习经历有助于高职学生职业准备更加充分(Supriyanto et al., 2022)。在职业选择上, 实习经历帮助学生更明确地做出职业生涯的选择(Šubramanian et al., 2012)。在求职结果上, 获得实习经验的求职大学生的面试率比没有实习经验的求职者高出约 14%(Nunley et al., 2016), 有实习经历的学生则更容易获得工作机会(岳昌君和杨中超, 2012), 尤其是增加工作机会的数量与缩短找到工作的时间(李军凯, 2013)。实习不仅对于职校学生的个人发展具有重要意义, 也为职业教育体系与劳动市场之间建立了有效链接, 促进教育内容与行业实际需求的紧密协同, 为现代职业教育体系建设提供了持续发展的动力。2022 年, 新修订的《中华人民共和国职业教育法》频频提及“实习”一词, 教育部等八部门修订印发的《职业学校学生实习管理规定》指出, “学生实习的本质是教

①④ 中国教育科学研究院:《2020 中国职业教育质量年度报告》, 北京: 高等教育出版社, 2021 年版。

②③ 麦可思研究院:《2023 年中国高职生就业报告》, 北京: 社会科学文献出版社, 2023 年版; 麦可思研究院:《2023 年中国本科生就业报告》, 北京: 社会科学文献出版社, 2023 年版。

学活动,是实践教学的重要环节”,充分体现了实习在职业教育人才培养中的重要性。

总体而言,实习是影响职业院校毕业生就业的重要因素,改进实习很可能是提升高职院校就业质量的重要途径。然而当前关于职业院校实习的研究以思辨研究或经验研究为主,实证研究较少,基于全国范围样本调查的量化研究几乎没有。实习对就业质量影响的实证研究则更为缺乏,高职院校实习对高职毕业生就业质量的影响机制至今仍是“黑箱”。因而,有必要深入探究实习何以影响高职毕业生的就业质量,具体包括:高职院校实习的总体状况如何?怎样的实习会有较好的就业质量?实习对就业质量的不同维度影响如何?实习影响就业质量的机制是什么?由于岗位实习相比认知实习对于学生的学习和成长更为重要(李兴洲和迟玉萌,2023),本文聚焦于岗位实习,基于2022年“全国高等职业院校毕业生就业调查”数据库,探究实习对高职毕业生就业质量的影响及机制路径,为通过优化实习改进高职毕业生就业质量提供借鉴。

一、文献回顾与研究假设

实习是基于情境认知与工作场所理论的活动。情境认知理论强调身体、技术、语言、社会文化等语境在认知中的作用(夏永红和李建会,2015),认为认知发展是基于情境化的活动,是能动者与情境交互的动态过程中产生的结果(魏屹东和王敬,2018)。实习既是基于真实社会情境的认知建构,也是基于真实工作场所的学习实践。正如工作场所学习理论所述,以实践为取向,在实践中学习,在工作中学会工作(白滨,2016;李茂荣和黄健,2013),是实习活动达成人才培养目标的现实要求。一方面,实习学生不断在工作场所中使用专业知识和工作技能,在变化的工作情境中对新信息吸收理解,在与工作情境的交互中完成知识重构。另一方面,学生实习是一个融入工作场所环境与文化的过程,有助于学生更好地为工作做好准备,这也是培养非技术能力的最佳途径(Zegwaard et al., 2003)。有研究表明,在真实工作实践中积累的经验 and 职业行动能力对成人职业发展的影响甚至大于普通的认知能力(赵志群,2019)。高职教育实习是学生从学校过渡到工作场所的学习形式,能促进学生应用知识、习得技能,将工作经验有意识地结构化和使用(祝成林,2021)。

(一)关于实习对就业质量的影响

总体而言,许多研究表明实习经历通常与就业质量之间存在正向关系。实习经历中的实习时长是在实习次数基础上反映实习与就业质量关系的进一步指标,其中丁小浩和宋哲(2017)在研究中将实习时长作为主要解释变量

深入讨论实习参与与就业满意度之间的关系。职业教育中对“实习教育”的重视也反映在对实习时长的要求中,例如,《职业学校学生实习管理规定》要求“岗位实习时长一般为6个月”,《职业教育改革实施方案》也强调“职业院校实践性教学的课时原则上应占总课时的一半以上,顶岗实习时间一般为6个月”。尽管如此,由于部分职业院校存在对实习管理松懈,导致职业学校学生并未真正投入实习,存在主动逃避,甚至提前结束实习的现象(杨梨和王曦影,2023),这限制了实习在提升职校学生专业技能方面的潜在效益。此外,尽管实习的积极作用得到认可,现有国内研究在衡量“实习”这一变量时通常较为粗糙,大多数研究仅使用“有无实习”的二分虚拟变量进行测量,而只有少数研究考虑到实习时长等更具体的微观指标。因此本研究尝试以“实习时长”测量“实习”。基于此,本研究提出以下假设:

H1a: 实习时长能够正向影响高职毕业生的就业质量。

与“实习时长”相对应,“实习质量”是衡量实习的另一个重要维度,因为并不是所有的实习都是有效的学习经历。若实习生的学习动机下降和实习主管提供帮助支持的意愿下降,实习生在实习期间的学习成果也会相应减少(Holyoak, 2013)。同时有研究表明,顶岗实习对职校学生就业的起薪收入、就业满意度方面缺乏显著影响,认为顶岗实习过程存在严重的违规现象等是该现象的背后原因(许佳佳和李桂荣,2020;殷宝庆和颜青,2017)。目前职业院校实习实训仍存在管理政策落实不到位、质量意识有待提升、育人功能发挥不充分等现实问题(崔华楠等,2022)。因此,实习质量也可能对高职毕业生的就业质量产生一定影响。基于此,本研究提出以下假设:

H1b: 实习质量能够正向影响高职毕业生的就业质量。

(二)关于“实习—职业能力—就业质量”的路径机制

一直以来“教育”都被视为人力资本理论的核心。在大量的实证研究中,教育(以教育年限测量)被粗放地作为个体能力的代理变量,但新人力资本理论提出“能力”才是人力资本理论的核心(李晓曼和曾湘泉,2012)。对于高职学生而言,能力的培养有利于学生快速适应工作岗位、提高就业质量。对于用人单位而言,以“高能力水平”为表征的人力资本具有更高的培养潜力,是企业长期发展的重要支撑。由于劳动力市场的信息不对称性,雇主会借助毕业生求职者的人力资本信号进行雇佣甄别,拥有实习经历的毕业生被认为具有更高的人力资本(樊文有等,2011)。实习经历作为一种“高能力”的质量信号,使雇主降低对毕业生正式工作绩效的不确定性。除人力资本外,社会资本理论进一步揭示了实习对就业质量的深层影响机制。研究表明,人力资本存量越低的毕业生认为社会关系对工作找寻越重要(马莉萍和丁小浩,2010)。

学生在实习过程中通过与企业导师、同事建立社交网络,积累特定行业的社会资本,进而弥补高职毕业生人力资本的相对薄弱。

基于新人力资本理论、信号理论和社会资本理论,本研究尝试将“实习与能力”“能力与就业质量”二者关联,探究“实习—能力—就业质量”的路径机制是否成立。

1. 关于实习对能力的影响

从应然层面,能力的获得发展是以特定情境和任务中的经验积累为前提(周奕珺和郑建萍, 2021)。通过实习这一特定情境既可以帮助学生获得通用技能和专业技能,又可以积累工作经验,提升职业素养,促进职业能力的提升(曹留成, 2022)。从实然层面,多位学者对于实习对能力的影响进行了实证研究,发现实习对能力有显著的正向影响。在职业能力上,已实习学生的职业能力显著高于未实习学生(赵志群和高帆, 2022)。在专业知识技能上,实习是理论知识的重要补充(Šimičević and Štetić, 2017),其帮助学生提高专业知识水平、技术知识和实践技能(Amin et al., 2020)。在通用能力上,Šubramanian等学者(2012)研究发现实习能有效提升实习生的沟通表达、时间管理、压力管理、团队合作、冲突管理和问题解决等能力。在职业素养上,顶岗实习对学生的职业素养具有显著正向影响(王传毅和李福林, 2021)。

由上可见,实习对能力发展存在影响。对于职业教育而言,其逻辑起点是职业活动(匡瑛, 2010),职业能力的培养显得尤为关键。职业能力通常指个体胜任某种特定职业的程度,即个体将知识、技能和态度在特定的职业活动或情境中迁移整合形成的能力(贾利军和徐韵, 2006)。基于此,本研究尝试构建职业能力评价指标,旨在将广义的“能力”概念细分为职业领域的“职业能力”,以更准确地衡量和理解实习经历对高职毕业生职业能力的影 响。基于此,本研究提出以下假设:

H2a: 实习时长能够正向影响高职毕业生的职业能力。

实习质量对能力的影响也不可忽视。高质量的实习帮助职校学生更好地深入职业探索,明确职业生涯规划(Gamboa et al., 2021)。有学者对“实习满意度”与“能力”的相关性进行探究,学生在实习期间的满意度对就业能力产生积极影响,对专业技能和职业需求的理解更加充分(Chen et al., 2018)。如在旅游行业,实习满意度高的学生对专业发展和行业感知的满意度越高(Seyitoğlu and Yirik, 2014)。同时,高质量的实习巩固强化了在学校课堂上学习的专业理论知识,通过真实的工作情境减少或消除理论知识和实践之间的差距,从而有助于提升学生的技术技能水平(Šimičević and Štetić, 2017; 王志梅等, 2017; 岳昌君和杨中超, 2012)。基于工作场所学习理论和文献回

顾,本研究提出以下假设:

H2b: 实习质量能够正向影响高职毕业生的职业能力。

2. 关于能力的中介作用

人力资本对就业质量的显著影响已成为学界共识,高水平人力资本不仅对雇主识别择业者信息具有显著的正向作用(田晓伟和彭小桂,2023),更对求职者的职业发展具有积极影响。

作为人力资本的重要表征,能力在劳动者的就业质量提升上发挥着重要作用。职业能力作为规范性概念,包含认知和非认知性质要素(周奕珺和郑建萍,2021)。从认知能力上看,不同教育层次劳动者的认知能力对就业质量存在积极影响。对于高等教育,劳动者就读后,通过提升个人认知能力进而提高就业质量(张抗私和史策,2020);对于职业教育,中职教育劳动者通过提高认知能力和信息获取能力进一步提升就业质量回报(李桂荣和李文华,2022)。从非认知能力上看,研究发现通过控制“教育”变量后,非认知能力能够独立于认知能力显著解释劳动者的收入差异(黄国英和谢宇,2017)。尤其以“非认知能力”为代表的隐性能力,可以提高低技能劳动收入,显著提高技能溢价(盛卫燕和胡秋阳,2019)。

对于毕业生而言,能力增值越多,求职成功率越高,能力增值有助于提升其劳动力市场表现(邱文琪和岳昌君,2022),其中沟通合作能力和自我意识对大学生的就业质量影响程度较大(罗莹,2014),技术性知识、沟通表达、职业态度等多方面能力对高职院校毕业生就业质量呈现显著正向影响(刘茂玲和时文龙,2022)。

从现有文献研究能够初步得出:实习对能力有一定的积极影响,能力对就业质量也存在一定的积极影响。基于此,提出以下进一步研究假设:

H3a: 实习时长通过影响职业能力进而影响高职毕业生的就业质量。

H3b: 实习质量通过影响职业能力进而影响高职毕业生的就业质量。

二、研究设计

(一)数据来源

本研究选取了2022年北京大学、北京外国语大学合作组织实施的“全国高等职业院校毕业生就业调查”数据库。该数据库调研了全国284所高职院校的2022届毕业生就业状况,有效样本数据量达20.3万份,辐射我国31个省、自治区和直辖市(除港澳台地区)。在院校层次上,双高院校占比60.7%,非双高院校占比39.3%,涵盖百所典型高职院校,兼顾不同院校层

次。在专业选择上,学生专业覆盖一二三产类专业的大类。该数据库从人口学特征、就业状况、求职过程、教育经历等方面多维度调研,具备一定的全国代表性(杨钊等,2023)。

(二)变量指标构建

1. 实习指标测量

考虑本研究的研究目的,选取高职毕业生“毕业实习”的时长与质量指标。将“您的毕业实习共几个月”作为“实习时长”的测量指标,将高职毕业生对“毕业实习”的评价作为“实习质量”的具体测量指标,其中选取“请您对毕业实习的实际情况进行整体评价”和“请您对毕业实习的实际作用进行整体评价”分别作为实习质量的过程评价指标和结果评价指标,并归一化后取平均得分。

实习过程质量和实习结果质量反映了实习全过程中“怎么做”和“做得怎么样”的问题(彭雷霆和张璐,2023)。实习过程质量是实习过程的生成阶段,是实习期间组织运行管理和实习生参与各方主体间互动行为的综合反映,主要包括实习内容与专业知识的关联程度、指导教师与实习生之间的互动效果、实习任务实践性和技能要求及工作负荷的合理性,以及实习管理制度的规范程度等。实习结果质量是实习过程的完成阶段,是实习结束后实习生在专业知识学习、技能掌握、个人成长和职业发展等方面的成效。

2. 就业质量指标测量

本研究选取“工作待遇”“工作稳定性”“社会保障”“专业对口”和“就业满意度”作为就业质量的测量指标,其中“专业对口”反映了高职院校学生就业的人岗匹配程度(苏丽锋,2013;刘轩,2016)。“工作待遇”以具体薪资月收入表示;“工作稳定性”以是否签订劳动合同表示;“社会保障”维度分为工作单位是否提供五险和是否解决当地户口;“专业对口”以毕业生认为该工作与所学专业的相关程度表示;“就业满意度”以毕业生对用人单位、工作内容、薪资报酬三方面的评价得分,经过归一化处理后综合表示。为避免主观赋权等问题,采取主成分分析(Principal Component Analysis)将5个维度具体测量指标合成为一个变量表示“就业质量”。^①由于该数据库关于就业状况的调研内容是针对高职学校2022届毕业生毕业后的第一份职业情况,因此本研究“就业质量”测量仅代表高职学生的初次就业质量。

^① 就业质量指标具体说明:“工作待遇”为具体薪资月收入不同区间的分类变量;“工作稳定性”为是否签订劳动合同的二元虚拟变量;“社会保障”为是否提供保险与是否解决当地户口的二元虚拟变量;“专业对口”为工作与所学专业的相关程度的四级分类变量(毫不相关、不太相关、基本对口、非常对口);“就业满意度”为学生对用人单位、工作内容、薪资报酬的李克特五级量表,归一化后取平均评价得分。

3. 职业能力指标测量

职业能力不仅关注知识和技能，也关注人的主观性要求，与人格(素养)发展息息相关，包括职业素养、工匠精神等态度和价值观(赵志群和高帆，2022)。谢莉花和吴扬(2022)基于专长理论将职业能力模型划分为职业知识、职业技能、个人能力与职业素养；张丽华等学者(2019)将职业能力分为知识、能力和素养，其中能力包括团队协作能力、创新能力、表达能力，素养包括思想品德、心理素质和责任感。

基于此，本研究职业能力指标构建包括专业知识、职业技能、个人能力和职业素养，将客观指标和主观指标相结合。其中，专业知识指职业活动相关的专业基础理论知识，以“学生成绩排名”测量；职业技能指开展职业行为的行动能力，以“是否获得职业资格等证书”和“技能大赛获奖情况”测量(赵志群，2023)；个人能力指个体在职业发展中的可迁移能力，具体细分为沟通表达能力、人际交往能力、团队合作能力、计划组织能力、创新创造能力和自我调节能力 6 个维度；职业素养指职业意识、职业道德等情感态度，具体细分为职业感知、职业规划和职业道德 3 个维度，以毕业生自我评价得分经过归一化处理后综合表示。

为避免主观赋权等问题，采取主成分分析将 4 个维度指标合成为一个变量表示“职业能力”。职业能力指标测量构建如表 1 所示。通过信度检验，本量表的克隆巴赫系数(Cronbach's Alpha)均大于 0.8，具有较好信度。

表 1 职业能力指标测量构建说明

一级 指标	二级 指标	具体测量题项	变量类型及 处理	删除项后的 克隆巴赫 Alpha 系数	克隆巴赫 Alpha 系数
专业 知识	成绩 排名	您的学习成绩在本班属于	分类变量		
职业 技能	职业资 格证书	您是否获得过职业资格证 书或职业技能等级证书	四分类变量， 无证书未获 奖/无证书但 获奖/有证书 未获奖/有证 书且获奖		
	技能大 赛参与	您是否在职业技能大赛 (国家级/省级/行业级)中 获奖			

续表					
一级 指标	二级 指标	具体测量题项	变量类型及 处理	删除项后的 克隆巴赫 Alpha 系数	克隆巴赫 Alpha 系数
个人 能力	沟通表 达能力	我善于组织口头和书面语 言，能清晰准确表达自己 想法	连续变量归 一化后取平 均评价得分	0.959	0.966
	人际交 往能力	我善于交际，人脉和社会 关系广泛，社会关系动员 能力强		0.963	
	团队合 作能力	我能配合团队有效地开展 工作，团队协作能力强		0.958	
	计划组 织能力	我能根据任务合理统筹人 财物等资源去达成目标		0.958	
	创新创 造能力	我总能提出新颖而有用的 办法来解决问题或任务		0.958	
	自我调 节能力	对分配给我的任务，抱以 积极态度和高质量标准 完成		0.963	
职业 素养	职业感知	我有在专业相关的行业或 职业发展获得成功的强烈 愿望	连续变量归 一化后取平 均评价得分	0.935	0.942
		我很清楚行业企业技术情 况及对员工的能力要求		0.921	
	职业规划	我为未来的职业掌握了所 需的基本理论和专业知识		0.921	
		我已经规划好了毕业后的 职业生涯发展		0.927	
	职业道德	我在工作中会严格遵守专 业规范，尊重职业道德		0.937	

(三)描述性统计分析

1. 高职院校毕业生实习现状描述分析

根据统计，高职毕业生实习总次数在 1—2 次的占绝大多数，比例高达

83.39%。其中“双高”专业的高职毕业生拥有3次及以上实习总次数的人数占比高于非“双高”专业。从毕业实习时长来看,高职毕业生的毕业实习时长主要集中于6—12个月。但是统计发现,目前仍存在41.45%的高职毕业生未达到《职业学校学生实习管理规定》的一般实习时长要求。

从对毕业实习的结果性评价来看,高职毕业生对毕业实习的过程性评价较高,但其中77.25%的高职毕业生认为实习工作劳动强度大。从对毕业实习的结果性评价来看,超过六成的高职毕业生认为实习活动的实际作用较大。统计发现,“双高”专业的高职毕业生在实习过程性评价和结果性评价中均优于非“双高”专业的高职毕业生,即“双高”院校的毕业实习质量高于非“双高”专业的毕业实习质量,该结论在其他学者的研究结论“示范(骨干)校学生实习质量较好(祝成林,2021)”中也得到印证。

2. 主要变量描述性统计分析

对主要变量进行描述性统计分析,分析结果如表2所示。本研究选取毕业去向为就业的样本,剔除问卷跳转选项、其他无效问卷及极端值后,共选取51717个有效观测样本。其中对于问卷中涉及“不清楚”导致较多缺失值的题项,采用多重插补(Multiple Imputation)进行数据处理。由于存在部分毕业生未参加毕业实习,实习过程与实习结果质量评价观测值为45899个样本。控制变量,如性别、政治面貌、户口、家庭人均年收入等均是分类变量。

三、实证研究结果分析

(一)实习对就业质量的影响

1. 模型设定与变量选择

本研究首先对高职毕业生的总体就业质量,以及具体的工作待遇、工作稳定性、社会保障、专业对口和就业满意度5个维度的因变量分别建立OLS回归、二分类Logit回归、有序多元分类Logit回归模型。模型设定如下:

$$y_i = \alpha + \beta_i \text{internship}_i + \sum \gamma_i \text{control}_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

$$\text{logit}(P_i) = \log\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = \alpha + \beta_i \text{internship}_i + \sum \gamma_i \text{control}_i \quad (2)$$

式(1)采用OLS回归,其中 y_i 分别表示总体就业质量和就业满意度, internship_i 表示实习情况,即实习时长及质量(包括过程质量和结果质量), control_i 表示控制变量:个体控制变量(性别、年龄、政治面貌),家庭控制变量(户口、家庭人均年收入、父亲最高学历、父亲政治面貌),学校控制变量(是否为双高专业院校),社会控制变量(城市线级)。

表 2 各变量描述性统计分析

变量	变量名	中文解释	观测值	均值	标准差	最大值	最小值
被解释变量	employment_quality	就业质量	51717	0	1.687	2.594	-5.456
	wage_income	薪资收入(取对数)	51717	4.282	2.183	12	1
	labor_contract	劳动合同	51717	0.528	0.499	1	0
	social_security	社会保障	51717	0.938	0.242	1	0
	major_match	专业匹配	51717	1.753	0.984	3	0
	satisfaction	就业满意度	51717	6.989	2.554	10	0
	internship_time	毕业实习时长	51717	6.089	3.842	36	0
解释变量	internship_process	实习过程质量	45899	6.470	1.623	10	0
	internship_result	实习结果质量	45899	7.238	2.290	10	0
	vacational_skill	职业能力	51717	0	1.401	2.266	-5.967
中介变量	class_rank	专业知识	51717	3.095	0.905	4	1
	profession_skill	职业技能	51717	1.931	1.038	4	1
	personal_ability	个人能力	51717	0.744	0.183	1	0
	profession_competence	职业素养	51717	0.737	0.184	1	0

续表

变量	变量名	中文解释	观测值	均值	标准差	最大值	最小值
控制变量	gender	性别	51717	0.465	0.499	1	0
	age	年龄	51717	24.608	1.160	35	18
	political_self	政治面貌	51717	3.523	0.836	4	1
	hukou	户口	51717	0.781	0.414	1	0
	per_income	家庭人均年收入(取对数)	51717	3.064	1.652	7	1
	education_father	父亲最高学历	50969	3.046	1.014	7	1
	political_father	父亲政治面貌	49461	2.815	0.578	3	1
	school	是否为双高专业	51717	0.630	0.483	1	0
	city	城市线级	51717	2.097	1.119	5	1

式(2)采用有序多元分类 Logit 回归和二分类 Logit 回归，其中 P_i 分别表示取得对应工作待遇区间、获得社会保障、专业对口程度的概率。

2. 分析结果

根据上述模型设定，基准的回归结果如表 3、4 所示。根据回归结果发现：

对于实习时长对就业质量的影响，总体水平不显著。对于就业质量的具体维度，实习时长对工作待遇、工作稳定性、专业对口维度有显著影响但系数较小，对社会保障和就业满意度维度无显著影响。

对于实习质量对就业质量的影响，无论是实习过程质量还是结果质量，均对就业质量的总体水平有显著影响。当实习过程质量提高 1% 时，高职毕业生的总体就业质量提升 0.351 个单位；当实习结果质量提高 1% 时，高职毕业生的总体就业质量提升 0.253 个单位。与实习结果质量相比，实习过程质量对高职毕业生总体就业质量的正向影响相对较大。对于就业质量的具体维度，除工作待遇和工作稳定性之外，实习质量对其他维度均有显著的正向影响。

由此可见，研究假设 H1b 得到验证，H1a 不能得到验证，即实习质量对高职毕业生的就业质量有显著的正向影响；相比实习时长而言，实习质量对高职毕业生就业质量的影响更大。

表 3 基准回归：实习时长对就业质量的影响

解释变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)
	就业质量	工作待遇	工作稳定性	社会保障	专业对口	就业满意度
internship_time	0.002 (0.002)	-0.025*** (0.002)	0.012*** (0.002)	-0.006 (0.005)	0.018*** (0.002)	0.002 (0.003)
gender	-0.089*** (0.015)	-0.816*** (0.016)	-0.107*** (0.018)	-0.430*** (0.038)	-0.024 (0.017)	-0.035 (0.023)
age	-0.020*** (0.007)	0.027*** (0.007)	0.075*** (0.008)	0.008 (0.017)	-0.027*** (0.007)	-0.036*** (0.011)
political_self	-0.051*** (0.009)	-0.035*** (0.010)	-0.036*** (0.011)	-0.079*** (0.024)	-0.061*** (0.010)	-0.063*** (0.014)
hukou	-0.154*** (0.020)	0.109*** (0.021)	0.048** (0.024)	-0.406*** (0.058)	-0.066*** (0.022)	-0.236*** (0.030)

续表						
解释变量	(1) 就业质量	(2) 工作待遇	(3) 工作稳定性	(4) 社会保障	(6) 专业对口	(7) 就业满意度
per_income	0.083*** (0.005)	0.228*** (0.005)	0.047*** (0.006)	0.125*** (0.013)	0.001 (0.005)	0.104*** (0.007)
education_father	0.095*** (0.008)	0.026*** (0.009)	0.014 (0.010)	0.124*** (0.022)	0.072*** (0.009)	0.132*** (0.013)
political_father	-0.048*** (0.014)	0.065*** (0.015)	0.017 (0.016)	-0.062 (0.039)	-0.005 (0.015)	-0.080*** (0.021)
school	0.198*** (0.016)	0.076*** (0.016)	0.045** (0.019)	0.146*** (0.039)	0.246*** (0.017)	0.260*** (0.024)
city	0.039*** (0.007)	0.065*** (0.007)	0.042*** (0.008)	0.211*** (0.019)	0.004 (0.008)	0.045*** (0.010)
_cons	0.220 (0.188)		-2.032*** (0.220)	2.350*** (0.462)		7.524*** (0.286)
N	49156	49156	49156	49156	49156	49156
R ²	0.025					0.018

注：***、**、* 分别表示在 1%、5%、10%水平上显著。

表 4 基准回归：实习质量对就业质量的影响

解释变量	(1) 就业质量	(2) 工作待遇	(3) 工作稳定性	(4) 社会保障	(6) 专业对口	(7) 就业满意度
internship_process	0.351*** (0.008)	-0.039*** (0.008)	0.033*** (0.009)	0.143*** (0.017)	0.177*** (0.008)	0.531*** (0.012)
internship_result	0.253*** (0.005)	0.046*** (0.005)	0.009 (0.006)	0.087*** (0.012)	0.171*** (0.006)	0.372*** (0.008)
gender	-0.102*** (0.012)	-0.827*** (0.017)	-0.126*** (0.020)	-0.453*** (0.041)	-0.016 (0.018)	-0.057*** (0.019)
age	-0.019*** (0.006)	0.029*** (0.008)	0.075*** (0.009)	0.019 (0.019)	-0.018** (0.008)	-0.035*** (0.009)

续表						
解释变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)
	就业质量	工作待遇	工作稳定性	社会保障	专业对口	就业满意度
political_self	-0.010	-0.030***	-0.033***	-0.074***	-0.043***	-0.001
	(0.007)	(0.010)	(0.012)	(0.026)	(0.011)	(0.011)
hukou	-0.048***	0.127***	0.055**	-0.395***	-0.008	-0.078***
	(0.016)	(0.022)	(0.025)	(0.062)	(0.023)	(0.025)
per_income	0.047***	0.225***	0.044***	0.110***	-0.022***	0.051***
	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.014)	(0.006)	(0.006)
education_father	0.047***	0.027***	0.007	0.095***	0.050***	0.061***
	(0.007)	(0.009)	(0.011)	(0.023)	(0.010)	(0.011)
political_father	-0.022*	0.059***	0.011	-0.072*	-0.010	-0.036**
	(0.011)	(0.016)	(0.018)	(0.043)	(0.016)	(0.018)
school	0.029**	0.074***	0.035*	0.092**	0.162***	0.009
	(0.013)	(0.018)	(0.020)	(0.041)	(0.018)	(0.020)
city	0.017***	0.072***	0.047***	0.214***	-0.004	0.010
	(0.006)	(0.008)	(0.009)	(0.021)	(0.008)	(0.009)
_cons	-3.780***		-2.158***	0.754		1.573***
	(0.158)		(0.242)	(0.515)		(0.243)
N	43642	43642	43642	43642	43642	43642
R ²	0.419					0.401

注：***、**、* 分别表示在 1%、5%、10%水平上显著。

(二) 实习对就业质量的影响机制路径

1. 机制检验

本研究参考赵健宇和陆正飞(2018)的机制检验方法，探究实习对职业能力和职业能力具体维度的影响关系，从而验证研究假设 H2a 和 H2b 是否成立。模型设定如下：

$$y_i = \alpha + \beta_i internship_i + \sum \gamma_i control_i + \epsilon_i \tag{3}$$

$$\text{logit}(P_{class_rank}) = \log\left(\frac{P_{class_rank}}{1 - P_{class_rank}}\right) = \alpha + \beta_i internship_i + \sum \gamma_i control_i \tag{4}$$

对反映高职毕业生职业能力总体情况的职业能力指标，以及具体的“个人

能力”“职业素养”维度的因变量分别建立 OLS 回归模型，由于“专业知识”“职业技能”维度是有序分类变量，对其构建有序多元分类 Logit 回归模型。式(3)中 y_i 分别表示职业能力、个人能力和职业素养，式(4)中 P_{class_rank} 表示取得对应成绩排名区间的概率、取得证书及竞赛获奖的概率，其他变量与基础回归一致。根据上述模型设定，基础的回归结果如表 5 所示。

对于实习时长，其对职业能力，以及专业知识、个人能力和职业素养维度有显著正向影响，但是影响数值相对较小。对于实习质量，实习的过程质量对职业能力总体情况有显著的正向影响，且在个人能力和职业素养两个维度中都发挥着显著的正向作用。实习的结果质量对职业能力的总体情况也有显著的正向影响，同时在职业能力的具体 4 个维度中都有显著的正向影响。

由此我们可以得出，研究假设 H2a、H2b 成立，表明实习时长与实习质量均能够显著正向影响高职毕业生的职业能力。

表 5 机制检验：实习对职业能力的影响

实习时长对职业能力的影响					
解释变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	职业能力	专业知识	职业技能	个人能力	职业素养
internship_time	0.016*** (0.002)	0.005** (0.002)	-0.013*** (0.002)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制
N	49156	49156	49156	49156	49156
R ²	0.026			0.025	0.026
实习质量对职业能力的影响					
解释变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	职业能力	专业知识	职业技能	个人能力	职业素养
internship_process	0.201*** (0.006)	-0.009 (0.008)	-0.026*** (0.009)	0.025*** (0.001)	0.028*** (0.001)
internship_result	0.271*** (0.004)	0.035*** (0.006)	0.042*** (0.006)	0.034*** (0.001)	0.036*** (0.001)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制
N	43642	43642	43642	43642	43642
R ²	0.419			0.394	0.434

注：***、**、* 分别表示在 1%、5%、10%水平上显著。

2. 中介效应检验

由上述机制分析可见，实习影响就业质量的可能渠道是实习经历提高了高职毕业生的职业能力，因此做出进一步推论：“职业能力”在实习对就业质量的影响中发挥着中介作用。为进一步验证研究假设 H3a 和 H3b，分别将职业能力加入高职毕业生实习时长、实习质量与就业质量之间的回归方程中，并采用偏差校正的百分位 Bootstrap 检验的方式进一步进行中介效应的检验。

$$y_i = \alpha + cintership_i + \sum \alpha_i control_i + \epsilon_i \tag{5}$$

$$vacational_skill_i = \alpha + ainternship_i + \sum \alpha_i control_i + \epsilon_i \tag{6}$$

$$y_i = \alpha + c'intership_i + bvacational_skill_i + \sum \alpha_i control_i + \epsilon_i \tag{7}$$

若系数 a、b、c 均显著则为中介效应，若系数 c' 也显著则为部分中介效应，否则为完全中介效应。

分析结果发现，职业能力在实习时长与就业质量之间的作用机制中总效应不显著；职业能力在实习质量与就业质量之间的作用机制中发挥着部分中介作用。职业能力在实习过程质量与实习结果质量对就业质量的影响过程的间接中介效应值分别为 0.04、0.053，中介效应比例分别为 11.74%、21.96%。具体结果如表 6 所示，因此研究假设 H3a 不成立，H3b 成立。

表 6 中介效应：职业能力的中介效应检验

检验路径	实习时长→ 职业能力→ 就业质量	实习过程质量→ 职业能力→ 就业质量	实习结果质量→ 职业能力→ 就业质量
系数 a	0.016***	0.201***	0.271***
系数 b	0.598***	0.205***	0.205***
总效应(c)	0.002	0.351***	0.253***
Bootstrap95%置信区间	[-0.002, 0.006]	[0.599, 0.618]	[0.426, 0.439]
直接效应(c')	-0.007***	0.310***	0.197***
Bootstrap95%置信区间	[-0.011, -0.004]	[0.450, 0.476]	[0.322, 0.341]
间接效应	0.009***	0.040***	0.053**
Bootstrap95%置信区间	[0.007, 0.011]	[0.139, 0.153]	[0.095, 0.107]
中介效应比例(ab/c)		11.74%	21.96%

注：***、**、* 分别表示在 1%、5%、10%水平上显著；因篇幅限制，具体回归结果及职业能力细分维度下的 Bootstrap 检验未展示。

(四)异质性分析

1. 不同办学水平院校实习质量对就业质量与职业能力的影响

本研究对不同办学水平院校的高职毕业生实习质量对就业质量的影响进行分组检验,结果如表 7 所示。实习过程质量对非“双高”专业毕业生和“双高”专业毕业生的就业质量的边际影响分别是 0.335、0.361,实习结果质量的对应边际影响分别是 0.244、0.258,两组组间差异均在 10%的水平下显著存在。相比非“双高”专业高职毕业生,“双高”专业高职毕业生的实习过程质量和实习结果质量对就业质量的正向影响均相对较高,进一步印证了上文“‘双高’院校的毕业实习质量高于非‘双高’专业的毕业实习质量”的结论。通过对不同办学水平院校的高职毕业生实习质量对职业能力的影响进行分组检验,结果表明,实习结果质量对非“双高”专业高职毕业生和“双高”专业高职毕业生的职业能力的边际影响分别是 0.249、0.283,组间差异在 1%的水平下显著存在。

这种差异源于“双高”院校在办学水平上的系统性优势。“双高计划”院校将“产教融合及校企合作成效、双师型教师队伍”作为基本遴选条件之一,教育资源投入呈现显著优势。根据教育部数据统计,教育经费上“双高计划”院校获得每年 20 亿元左右的财政支持,相当于示范校、骨干校一轮建设周期的总投入。^① 这些因素为“双高”院校的实习教学质量奠定坚实基础,极可能使高职毕业生的实习对就业质量及职业能力的影响优于非“双高”专业高职毕业生。

2. 不同培养模式下实习质量对就业质量与职业能力的影响

职业教育中高职衔接的贯通培养机制一直备受关注(陆国民,2012;刘云波,2018;刘磊,2023)。本研究对不同学制培养模式下的高职毕业生实习质量对就业质量的影响进行分组检验,以探究普通高中招考和中高职贯通培养学生的差异,结果如表 7 所示。实习过程质量对非贯通培养高职毕业生和贯通培养高职毕业生的就业质量边际影响分别是 0.346、0.397,实习结果质量的对应边际影响分别是 0.255、0.227,组间差异均在 1%的水平下显著存在。即贯通培养高职毕业生的实习过程质量对就业质量的影响显著高于非贯通培养群体,而非贯通培养高职毕业生的实习结果质量对就业质量的影响更具优势。其可能原因是:贯通培养的高职学生经过长周期一体化培养机制,注重

^① 中华人民共和国教育部:《绩效评价结果或涉及项目经费支持额度调整——首批“双高计划”校迎来期中大考》,2021 年 10 月 21 日, http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5147/202110/t20211021_574042.html, 2025 年 3 月 1 日。

表 7 异质性分析：不同院校类型与培养模式的实习对就业质量与职业能力影响

被解释变量	(1)		(2)		(3)		(4)	
	就业质量		职业能力		就业质量		职业能力	
解释变量	非国家级 “双高” 专业(群)	国家级 “双高” 专业(群)	非国家级 “双高” 专业(群)	国家级 “双高” 专业(群)	非贯通 培养	贯通 培养	非贯通 培养	贯通 培养
实习过程质量	0.335*** (0.012)	0.361*** (0.010)	0.205*** (0.009)	0.199*** (0.008)	0.346*** (0.007)	0.397*** (0.027)	0.202*** (0.006)	0.203*** (0.023)
组间系数差异 P 值	0.048*		0.352		0.003***		0.473	
实习结果质量	0.244*** (0.008)	0.258*** (0.007)	0.249*** (0.007)	0.283*** (0.006)	0.255*** (0.005)	0.227*** (0.017)	0.269*** (0.005)	0.284*** (0.016)
组间系数差异 P 值	0.086*		0.000***		0.009***		0.079*	
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	-3.384*** (0.261)	-3.979*** (0.198)	-3.153*** (0.214)	-3.455*** (0.166)	-3.762*** (0.168)	-4.016*** (0.577)	-3.445*** (0.140)	-2.897*** (0.488)
N	16028	27614	16028	27614	39884	3758	39884	3758
R ²	0.399	0.428	0.396	0.427	0.417	0.442	0.418	0.436

注：***、**、* 分别表示在 1%、5%、10%水平上显著；组间系数差异 P 值是基于 bootsap 的费舍尔组合检验法，重复抽样 1000 次计算获得。

理论与实践深度融合,强化了学生在实习过程的组织管理与多元主体互动中的适应性,故其实习过程表现对就业质量具有关键影响;而短学制下岗位适应期有限的非贯通培养群体,则需通过实习结果质量优化实现就业竞争力的提升。

通过对不同学制培养模式下的高职毕业生实习质量对职业能力的影 响进行分组检验,结果表明,实习结果质量对非贯通培养高职毕业生和贯通培养高职毕业生的职业能力的边际影响分别是 0.269、0.284,组间差异在 10%的水平下显著存在。结论表明,相比非贯通培养学制,贯通培养高职毕业生的实习结果质量对职业能力的影 响相对较大。

(五)稳健性检验

1. 内生性讨论

前述结果可能存在内生性问题。一是可能存在潜在遗漏变量,模型中仍然存在不可观测的因素(个体实习偏好、学校实习氛围、人格特质等)同时影响实习质量和就业质量。二是实习质量与就业质量可能存在反向因果,就业质量越高的毕业生可能拥有高就业预期,则可能强化学生实习参与动机,进而催生高质量实习表现。因此,本研究选用同一所学校同伴的实习质量均值作为高职毕业生实习质量的工具变量。同一所学校中具有大致相同特征的群体成员之间存在相互影响,即同伴的实习质量与该毕业生个体的实习质量存在相关性,同伴的实习质量对该毕业生个体的就业质量相对而言外生,且与影响就业质量的不可观测变量无关。为避免同伴实习质量的同群效应,在检验中控制了学生所在省份固定效应,并以学校计算聚类稳健标准误。

表 8 的(1)(2)列汇报了工具变量的估计结果。Kleibergen-Paap rk Wald F 统计量大于 10%偏误水平下的临界值 16.38,表明不存在弱工具变量问题。Kleibergen-Paap rk LM 统计量在 1%水平上显著,通过不可识别检验。过度识别检验 Hansen J 统计量均未通过 5%的显著性水平检验,说明工具变量外生。在纠正内生性问题后,实习质量对于高职毕业生的就业质量的促进作用依然显著,与基准回归结果吻合。

2. 缩尾检验与替换核心解释变量

本研究另从两个方面进行稳健性检验。一是缩尾检验。为避免部分极端值对回归结果的影响,进一步将被解释变量就业质量 1%缩尾重新进行回归,结果见表 8 第(3)(4)列。二是替换核心解释变量。本研究尝试使用“在校期间实习总次数”变量替换“毕业实习时长”变量进行检验。在替换解释变量后,虽然影响显著,但系数近乎为 0,也能够进一步证明基准回归的结论。

表 8 稳健性检验结果分析

解释变量	就业质量				
	(1)		(2)	(3)	(4)
	第一阶段	第二阶段	第一阶段	第二阶段	缩尾 1% 替换解释变量
同伴实习过程质量	0.544*** (0.057)		0.505***		
实习过程质量		0.894*** (0.057)			0.349*** (0.008)
同伴实习结果质量	0.156*** (0.035)		0.400*** (0.020)		
实习结果质量				0.643*** (0.044)	0.252*** (0.005)
实习时长				0.002 (0.002)	
实习数量					0.000*** (0.000)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制
省份固定效应	控制	控制	控制	控制	未控制
观测值	43294	43294	43294	43294	49156
R ²	0.061	0.275	0.278	0.271	0.419
				0.025	0.025

续表

解释变量	就业质量				
	(1)		(2)		(5)
	第一阶段	第二阶段	第一阶段	第二阶段	
Kleibergen-Paap rk Wald F	375.42[16.38]		458.97[16.38]		替换解释变量
Kleibergen-Paap rk LM	47.40***		50.10***		
Hansen J	3.699{0.0545}		0.050{0.823}		

注：***、**、* 分别表示在 1%、5%、10%水平上显著；[]内为弱工具变量检验在 10%显著性水平上的临界值；{}内为 Hansen J 统计量 P 值，未通过 5%的显著性水平检验。

四、研究结论与实践启示

(一)研究结论

本研究基于全国高等职业院校毕业生就业调查数据库,探讨实习对就业质量的影响,并将“职业能力”作为中介变量检验实习对高职毕业生就业质量的影响与路径。研究发现:第一,实习是人才培养的重要环节,是职业教育高质量培养的重要保障。第二,实习对高职毕业生就业质量有显著的正向影响;较实习时长而言,实习质量对就业质量的影响更大。第三,实习显著影响高职毕业生的职业能力,且职业能力显著影响就业质量,表明存在“实习质量—职业能力—就业质量”的影响路径。第四,相比非国家级“双高”专业,国家级“双高”专业的高职毕业生实习质量对就业质量与职业能力具有较高的正向影响;在不同培养模式下,实习过程质量与实习结果质量对高职毕业生就业质量的影响存在差异。

(二)实践启示

本研究的结果显示,实习是影响高职毕业生就业质量的关键环节。现实中,高职院校的实习活动尽管具有明确的法规引导和政策保障,但仍存在较为突出的异化现象(李兴洲和迟玉萌,2023)。学生实习留有诸多难题待解,实习质量持续遭受公众质疑(祝成林,2021)。因此,亟待优化实习安排、提高实习质量,提升高职毕业生就业质量。根据研究发现,得出以下三点实践启示。

第一,优化实习定位,从“重数量”转向“重质量”。实习作为一种教学活动,有助于高职毕业生更好地将学校“所知”运用于工作“所行”,有助于实现“从学校到工作”的有效过渡。高等职业院校应从战略高度重新审视实习的价值定位,摒弃“重数量、轻质量”的常规思维,树立“实习是职业教育关键质量环节”的理念,将实习视为人才培养的核心质量指标;明确实习是“职业教育质量生命线”的指导思想,推动形成“重视实习、规范实习、优化实习”的校园文化氛围,促进实习质量文化的塑造与发展。

第二,强化实习质量建设,构建校企协同的全周期实习质量管控体系。高等职业院校需确立将实习作为实践教学核心模块的课程地位,并纳入各专业的人才培养方案。高等职业院校需加强校企合作,校企协同开发实习方案,基于岗位能力标准和典型工作任务,设计开发与专业相关且有意义的实习任

务,使实习真正指向学生的职业能力和素养的培养,同时保证足够的实习时长。强化实习的过程管理,组建由专业教师与企业导师共同构成的指导团队,对学生的实习给予充分指导。引入“实习过程管理”与“实习结果管理”双维评价机制,以职业院校专业岗位实习标准为依据,重点评价实习的联系组织、任务安排、过程指导等实习过程要素,以及实习生的技能掌握、素养培养和职业发展成效等实习结果要素,形成“以评促建、评建结合”的长效改进机制。

第三,关注实习对职业能力的影 响,制定并实施职业能力导向的实习方案。职业教育具有“实践性”的本质特征,当前人才培养中更强调操作技能的培养,而对综合素养的培育未给予应有的重视。高等职业院校在实习教学中要重视综合职业能力的培养,包括特定专业领域的职业能力以及跨专业领域的非认知能力,在明确实习能力目标的基础上设计具体的实习内容和要求,并在能力导向下严格执行实习方案。良好的实习设置恰恰能为高职毕业生提供真实的工作情境,以“具身化”的学习活动,促成彰显学生各维度职业能力的教育实践,进而提升就业质量。

“立德树人”,教育所向,可“知行合一,方为至人”。实习,是技术技能型人才培养的重要手段,培养学生职业能力的关键路径,职业院校高质量建设的重要组成部分。高职院校应在“实习质量”提升的关键环节上积极加快探索与建设,更好地促进职业教育的高质量发展。

[参考文献]

- 白滨,2016:《工作场所学习的理论基础研究》,《职教论坛》第18期。
- 曹留成,2022:《高职院校学生实习治理体系的构建逻辑与推进路径》,《教育与职业》第13期。
- 陈向阳,2018:《职业学校学生实习现状的实证研究——基于31省(市、自治区)学生的调查》,《教育发展研究》第1期。
- 崔华楠、王国栋、郑辛酉、李晓云、董葵、王奇,2022:《我国高职院校学生岗位实习管理现状分析与对策研究——基于202所高职院校及457家企业调研结果分析》,《中国职业技术教育》第17期。
- 丁小浩、宋哲,2017:《大学生实习失度与就业满意度分析》,《教育发展研究》第5期。
- 樊文有、徐迅、石来德,2011:《高校毕业生人力资本信号在就业市场中的效用研究》,《教育与经济》第3期。
- 胡烨丹、王玉龙、江南,2022:《高质量发展背景下高职院校学生优质就业路径探析》,《中国职业技术教育》第31期。

- 黄国英、谢宇, 2017:《认知能力与非认知能力对青年劳动收入回报的影响》,《中国青年研究》第2期。
- 贾利军、徐韵, 2006:《大学生就业能力的心理学解析》,《南京社会科学》第10期。
- 匡瑛, 2010:《究竟什么是职业能力——基于比较分析的角度》,《江苏高教》第1期。
- 李桂荣、李文华, 2022:《读中职真的“不值”吗——基于就业质量视角的实证分析》,《教育发展研究》第Z1期。
- 李军凯, 2013:《高校毕业生实习经历对求职结果的影响研究》,《中国青年政治学院学报》第4期。
- 李茂荣、黄健, 2013:《工作场所学习概念的反思与再构:基于实践的取向》,《开放教育研究》第2期。
- 李晓曼、曾湘泉, 2012:《新人力资本理论——基于能力的人力资本理论研究动态》,《经济学动态》第11期。
- 李兴洲、迟玉萌, 2023:《职业学校岗位实习异化现象及矫正对策——基于新制度主义视角的分析》,《中国职业技术教育》第24期。
- 刘茂玲、时文龙, 2022:《“双高计划”背景下高职毕业生就业绩效因素检验与优化策略》,《职业技术教育》第20期。
- 刘磊, 2023:《我国职业教育贯通培养的实践审思》,《苏州大学学报(教育科学版)》第2期。
- 刘云波, 2018:《中高职衔接模式下学生发展差异研究——基于北京市试点的实证分析》,《北京社会科学》第10期。
- 刘轩, 2016:《就业准备对高职学生初次就业质量的影响分析——基于489个追踪调查数据》,《职业技术教育》第27期。
- 罗莹, 2014:《当代大学生就业能力与就业质量的关系研究》,《中国青年研究》第9期。
- 陆国民, 2012:《试析中高职贯通人才培养模式》,《教育发展研究》第17期。
- 马莉萍、丁小浩, 2010:《高校毕业生求职中人力资本与社会关系作用感知的研究》,《清华大学教育研究》第1期。
- 彭雷霆、张璐, 2023:《公共文化服务高质量发展评价研究》,《宏观质量研究》第2期。
- 邱文琪、岳昌君, 2022:《“读书无用”还是“越努力越幸运”——能力增值对本科毕业生劳动力市场表现的影响》,《高等教育研究》第10期。
- 盛卫燕、胡秋阳, 2019:《认知能力、非认知能力与技能溢价——基于CFPS2010—2016年微观数据的实证研究》,《上海经济研究》第4期。
- 苏丽锋, 2013:《我国新时期个人就业质量研究——基于调查数据的比较分析》,《经济学家》第7期。
- 田晓伟、彭小桂, 2023:《高职院校教学质量如何影响毕业生就业质量——基于成渝地区双城经济圈的调查数据》,《西南大学学报(社会科学版)》第2期。
- 王传毅、李福林, 2021:《实习如何“赋能”专业学位硕士研究生——基于研究生满意度调

- 查》，《中国高教研究》第 10 期。
- 王志梅、龚青、李骏婷、骆南峰、程延园、葛晓蕾，2017：《大学生实习：概念、测量、影响因素及作用效果》，《中国人力资源开发》第 1 期。
- 魏屹东、王敬，2018：《论情境认知的本质特征》，《自然辩证法通讯》第 2 期。
- 夏永红、李建会，2015：《超越大脑界限的认知：情境认知及其对认知本质问题的回答》，《哲学动态》第 12 期。
- 许佳佳、李桂荣，2020：《实然与应然错位：中职学校顶岗实习对学生发展的影响评估》，《河南大学学报(社会科学版)》第 1 期。
- 谢莉花、吴扬，2022：《基于专长理论的高技能人才职业能力理论模型探析》，《高等工程教育研究》第 3 期。
- 杨梨、王曦影，2023：《职校生的非正式群体文化与职业教育制度的意义建构》，《青年研究》第 6 期。
- 杨朴、杨钰鑫、姜琳丽、胡齐齐，2023：《技能竞赛对高职毕业生高质量就业的影响》，《北京大学教育评论》第 3 期。
- 殷宝庆、颜青，2017：《扩大就业战略背景下高职生学习绩效与初次就业表现关联性探究》，《职教论坛》第 6 期。
- 袁庆宏、范冠华，2012：《找回从学校到工作的“中间地带”——大学本科生实习的类型区分与意义解析》，《中国大学教学》第 4 期。
- 岳昌君、杨中超，2012：《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》，《高等教育研究》第 4 期。
- 张抗私、史策，2020：《高等教育、个人能力与就业质量》，《中国人口科学》第 4 期。
- 张丽华、李雅娟、王一然，2019：《高校学生职业能力评价体系研究——基于层次分析法》，《教育理论与实践》第 24 期。
- 赵健宇、陆正飞，2018：《养老保险缴费比例会影响企业生产效率吗？》，《经济研究》第 10 期。
- 赵志群，2023：《建立以职业能力评价为核心的学业评价制度，保障技能人才培养质量和教育强国建设水平》，《职业技术教育》第 12 期。
- 赵志群，2019：《职业能力评价在职业教育发展中的现实意义》，《职业技术教育》第 25 期。
- 赵志群、高帆，2022：《综合职业能力测评(COMET)的理论与实践》，《中国职业技术教育》第 8 期。
- 赵志群、高帆，2022：《职业院校学生职业能力发展现状及其影响因素——五类制造业专业基于 COMET 测评数据的分析》，《中国电化教育》第 6 期。
- 周奕珺、郑建萍，2021：《如何大规模评估职业能力——以德国商科职业为例》，《职业技术教育》第 10 期。
- 祝成林，2021：《如何促进高职教育实习形成较高的质量——基于“学校—企业—学生”的实证研究》，《中国高教研究》第 1 期。

- Amin, N. F. , A. A. Latif, M. Arsat, N. Suhairom, N. F. Jumaat and M. E. Ismail, 2020, "The Implementation of the Internship as a Coursework in Teaching and Learning Vocational Education", *Journal of Technical Education and Training*, 12 (1): 82—90.
- Chen, T. L. , C. C. Shen and M. Gosling, 2018, "Does Employability Increase with Internship Satisfaction? Enhanced Employability and Internship Satisfaction in a Hospitality Program", *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 22: 88—99.
- Seyitoğlu, F. and S. Yirik, 2014, "Internship Satisfaction of Students of Hospitality and Impact of Internship on the Professional Development and Industrial Perception", *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 20(Supplement 1): 1414—1429.
- Gamboa, V. , M. P. Paixão, J. T. da Silva and M. do C. Taveira, 2021, "Career Goals and Internship Quality Among VET Students", *Journal of Career Development*, 48(6): 910—925.
- Holyoak, L. , 2013, "Are All Internships Beneficial Learning Experiences? An Exploratory Study", *Education and Training*, 55(6): 573—583.
- Nunley, J. M. , A. Pugh, N. Romero and R. A. Seals Jr. , 2016, "College Major, Internship Experience, and Employment Opportunities: Estimates from a Résumé Audit", *Labour Economics*, 38: 37—46.
- Šimičević, D. and S. Štetić, 2017, "The Role and Importance of Internship Programs as Part of Formal Education: Students' Perceptions: The Case of College of Tourism", *Turisticko Poslovanje*, 19: 51—60.
- Subramanian, R. , A. Nagappan and I. R. Mathew, 2012, "A Win-Win Dual Internship Model for Turning Graduates Employable", *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education*, 3(4): 888—897.
- Supriyanto, S. , S. Munadi, R. W. Daryono, Y. A. E. Tuah, M. Nurtanto and S. Arifah, 2022, "The Influence of Internship Experience and Work Motivation on Work Readiness in Vocational Students: PLS-SEM Analysis", *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education*, 5(1): 32—44.
- Zegwaard, K. E. , R. K. Coll and D. Hodges, 2003, "Assessment of Workplace Learning: A Framework", *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 4(1): 10—18.

How Does Internship Affect the Employment Quality of Higher Vocational College Graduates?

An Empirical Study Based on the 2022 National Higher Vocational College Graduates' Employment Survey

WANG Yi-jun, CHEN Qun-fang, QIU Wei-jie

(Institute of Vocational Education, Tongji University)

Abstract: Internship is an important part of practical teaching in vocational colleges and an important factor affecting employment quality, but how internship affects the employment quality of higher vocational college graduates is still a “black box”. Based on the national higher vocational college graduate employment survey database, this paper empirically analyzes the impact of internship on the employment quality of higher vocational college graduates and the path mechanism. The study found that internship has a significant positive impact on the employment quality of higher vocational college graduates. Compared with the internship duration, the quality of internship has a greater impact on employment quality. Further research shows that the quality of internship improves the employment quality by improving the professional ability of graduates. At the same time, the impact of internship quality on employment quality and professional ability is heterogeneous in the school-running level and through-training model. Therefore, higher vocational colleges need to accelerate the improvement of internship quality and cultivate students' professional ability to respond to the employment quality problem of higher vocational college graduates.

Key words: internship; employment quality; vocational competence; higher vocational education graduates

(责任编辑: 孟大虎 责任校对: 孟大虎 刘泽云)