

# 研究生择业观调查及对策研究

明兴建<sup>a</sup>,熊 娇<sup>b</sup>,应 佳<sup>b</sup>

(重庆大学 a. 电气工程学院;b. 贸易与行政学院,重庆 400044)

**摘要:**文章采用问卷调查法,对重庆市高校415名研究生进行择业影响因素以及择业标准进行调查,其结果表明:研究生认为对就业影响最大的三项因素是所学专业、社会交往能力以及就读学校的声誉。而研究生择业时最看重的三项标准则是:工作经济收入、工作稳定性以及工作单位性质。此外,研究生的性别、政治面貌、就读年级以及是否担任过学生干部等对择业影响因素和择业标准呈现了显著性差异。文章针对研究生择业过程中存在的问题,提出了相关建议。

**关键词:**研究生;择业;影响因素;择业标准

中图分类号:G643

文献标志码:A

文章编号:1008-5831(2010)01-0151-07

## 一、研究生择业观的研究背景

研究生择业观是研究生对选择某种社会职业所持的比较稳定的认识、评价、态度、方法、心理倾向和指导思想,它既是研究生职业理想的直接体现,也是研究生人生观、价值观的最直观表达<sup>[1]</sup>。

当前,在人口众多的中国,高等教育已经进入大众化阶段,高等学校学生规模越来越大,乃至被喻为“皇帝女儿”的研究生的就业压力也日趋突出。以往研究表明,影响研究生就业的因素主要包括他们自身素质、用人单位、培养单位以及国家政策等方面<sup>[2-3]</sup>。研究生就业情况和问题主要反映了高等学校就业指导不力,同时也折射了就读研究生的人生观、价值观和择业观。

目前,国内研究者更多关注的是大学生的择业观,研究生择业观相关研究在近几年才逐步受到重视,其研究成果数量相对较少,研究方法也多为现象的定性描述与分析,研究的科学性尚待进一步提高<sup>[4]</sup>。

本研究采用实证研究方法对研究生择业观进行调查研究并提出相应的对策和建议,期望能为研究生强化自身就业能力提供一定帮助,并为学校加强研究生教育和管理提供相关理论与实践依据。

## 二、研究生择业观的研究方法

### (一)问卷编制过程

对研究工具的设计,笔者查阅了国内外相关文献资料,运用与开放式问卷收集相应的测试指标和问题,在此基础上拟定了“重庆市高校研究生择业观调查问卷”,经试测和专家修改后用于正式调查。问卷内容包括研究生择业的影响因素和价值标准两部分。影响因素包括13个项目,被调查研究生从“作用很大”到“没有作用”做唯一回答,依次计分为5、4、3、2、1分;价值标准包括19个

收稿日期:2009-06-28

基金项目:重庆市教育教学改革资助项目“高校学生心理健康教育研究与实践”(835055)

作者简介:明兴建(1965-),男,四川武胜人,重庆大学电气工程学院副研究员,主要从事高等教育管理

项目,被调查研究生针对这 19 个项目从“非常看重”到“很不看重”在 Likert 五点量表上再做唯一回答,依次记分为 5、4、3、2、1 分。最后,在问卷调查的基础上,笔者还与部分研究生和高校就业指导人员进行了深度访谈,以求得出更为科学的研究结论。

## (二) 问卷的信度和效度检验

### 1. 信度

问卷研究生择业的影响因素部分 Cronbach's alpha 系数为 0.802 7,问卷研究生择业的价值标准部分 Cronbach's alpha 系数为 0.900 2,总体  $\alpha$  系数为 0.676 6。系数均高于 0.6,表明问卷内部有较高的同质性和良好的内部一致性,其信度较高。

### 2. 效度

首先,本问卷在正式施测之前采用专家评判法对其内容效度进行有效鉴定。专家判断法是确定测验内容效度的常用方法,由专家对测验项目与所涉及的内容进行符合性判断,再评定所有项目的典型意义,评定题项是否反应被测项目特征。其次,本问卷在正式施测前采用因素分析对问卷结构进行效度测验,证明问卷同质性较好。调查结果表明,本问卷的内容效度和结构效度良好。

## (三) 调查对象

为保证调查的科学性,我们针对重庆大学、西南大学、重庆邮电大学、重庆工商大学、重庆交通大学等被调查学校的学科门类、办学特点等,对在读研究生进行了分层随机抽样调查,发放问卷 500 份,回收有效问卷 415 份,有效率为 83%。调查对象中,男生分别占样本总量的 77.6% 和 22.4%;研一到研三的硕士生分别占 43.6%、32.2% 和 12.6%,博士生占 11.6%;中共党员占 76.8%,非党员占 23.2%;担任过学生干部者占 48.7%,未担任过学生干部者占 51.3%。样本具有较强的代表性。问卷统计分析采用 SPSS15.0 统计软件进行。

## 三、调查结果与分析

### (一) 研究生择业影响因素分析

#### 1. 研究生对 13 个因素项目影响程度的评价

在被调查研究生们就 13 个因素项目对就业影响程度进行评价后,笔者将评价结果的平均分按由高到低排序,分数越高说明影响作用越大(表 1)。13 个项目的平均得分都在 3.5 分以上(得分的均值居于 5 点量表的中值以上),说明这些因素皆为正面影响研究生择业的重要因素。

表 1 正面影响求职的 13 个因素(可选多项)

项目	平均分	标准差	均分排序	作用很大、较大所占比例(%)
所学专业方向	4.54	0.649	1	98.4
社会交往能力	4.50	0.705	2	97.2
就读学校的声誉	4.42	0.719	3	97.1
求职态度面试技巧	4.41	0.596	4	98.3
学校或教师的推荐	4.40	0.555	5	96.9
学习成绩	4.19	0.704	6	95.9
职业资格或相关技能证书	4.15	0.778	7	94.7
求职单位的职工推荐	4.13	0.899	8	92.6
家庭背景与关系	4.09	1.145	9	86.0
读研究生期间的获奖情况	4.00	0.868	10	92.1
托人情找关系和送礼	3.79	0.943	11	79.1
担任过学生干部	3.75	1.342	12	87.5
已经是党员	3.53	1.131	13	77.6

排在前三位的因素依次为:“所学专业方向”(4.54)、“社会交往能力”(4.50)以及“毕业学校的声誉”(4.42),其平均分均在 4.5 分左右。其中,认为“所学专业方向”影响作用很大和较大者占 98.4%,认为“社会交往能力”影响作用很大和较大者占 97.2%,认为“就读学校的声誉”影响作用很大

和较大者占 97.1%。

排在最后三位的因素是:“托人情找关系和送礼”(3.79)、“担任过学生干部”(3.75)、“已经是党员”(3.53),其平均分都在 4 分以下。被调查者中,有 79.1% 的同学认为“托人情找关系和送礼”作用很大和较大,有 87.5% 的同学认为“担任过学生干

部”作用很大和较大,有 77.6% 的同学认为“已经是党员”作用很大和较大,这是 13 个项目中所占比例最少的一项。

## 2. 性别对研究生择业影响因素评价差异性比较

对于择业影响因素的评价,不同性别研究生可能存在着差异。笔者通过比较男女研究生对 13 个

择业影响因素所作的评价(表 2),发现他们仅在“托人情找关系和送礼”这项因素的评价结果中存在显著性差异( $p < 0.05$ ):平均得分男生(3.84)高于女生(3.45),男研究生认为“托人情找关系和送礼”对其就业影响作用更大。对其余的 12 个项目的评价,男女研究生没有呈现显著性差异。

表 2 性别对研究生择业影响因素评价差异表

项目	男生		女生		T 检验及显著性
	平均分	标准差	平均分	标准差	
托人情找关系和送礼	3.84	1.290	3.45	1.471	2.348 *, $p < 0.05$

## 3. 是否担任学生干部对研究生择业影响因素评价差异性比较

除了性别对研究生在择业影响因素中存在差异外,担任过学生干部与未担任过学生干部的研究生也可能存在对择业影响因素的评价有所差别。所以,笔者通过对担任过学生干部和未担任过学生干部的研究生对择业影响因素的评价进行比较,对“学习成绩”、“读研究生期间的获奖情况”以及“已经是党员”三项因素,担任过学生干部的比没有担任

过学生干部的研究生评价得分更高,并且存在显著或极其显著的差异( $p < 0.05, p < 0.01$ )。这表明担任过学生干部的研究生更看重学习成绩、党员资格以及获奖情况对就业的影响。此外,对“托人情找关系和送礼”项目也存在显著性差异( $p < 0.05$ ),表现为未担任过学生干部的研究生更看重“托人情找关系和送礼”。对于其余 9 个项目的评价,担任过和未担任过学生干部的研究生并没有呈现显著性差异(表 3)。

表 3 是否担任学生干部对研究生择业影响因素评价差异表

项目	未担任过		担任过		T 检验及显著性
	平均分	标准差	平均分	标准差	
学习成绩	4.09	0.751	4.28	0.641	-2.636 **, $p < 0.01$
读研究生期间的获奖情况	3.91	0.960	4.10	0.756	-2.160 **, $p < 0.01$
已经是党员	3.37	1.203	3.69	1.034	-2.876 *, $p < 0.05$
托人情找关系和送礼	3.90	1.280	3.60	1.385	2.311 *, $p < 0.05$

## 4. 政治面貌对研究生择业影响因素评价差异性比较

通过比较政治面貌对研究生们择业影响因素程度评价,党员研究生在“学习成绩”因素项目的评价

得分高于非党员研究生,并存在极其显著的差异( $p < 0.01$ )。表明党员研究生对择业影响更看重“学习成绩”。但其余 12 个项目的评价得分并不存在显著性差别(表 4)。

表 4 政治面貌对研究生择业影响因素评价差异表

项目	非党员		党员		T 检验及显著性
	平均分	标准差	平均分	标准差	
学习成绩	3.99	0.784	4.25	0.657	-3.284 **, $p < 0.01$

## 5. 就读年级对研究生择业影响因素评价差异性比较

通过多重分析比较不同年级研究生对择业影响因素评价的结果表明,不同年级的研究生对于“所学专业方向”、“求职态度面试技巧”两个项目的评价存在显著性差异( $P < 0.05$ ),并且,“学习成绩”、“学校或教师的推荐”、“就读学校的声誉”、“已经是党员”、“读研究生期间的获奖情况”以及“托人情找关系和送礼”6 个项目的评价存在极其显著的差异

( $P < 0.01, P < 0.001$ )。进一步分析发现,这种差异主要体现在研一与研二学生之间,研一学生更看重上述因素对他们择业的影响。

### (二) 研究生择业标准分析

#### 1. 研究生对 19 项择业标准看重程度的评价

将被调查者在 19 项择业标准重要性评价结果的平均分按照由高到低排序,分数越高看重程度越高,19 个项目的重要性平均分都为 3.5 分以上,表明这些项目都是研究生择业时看重的标准(表 5)。

表5 研究生看重的19项择业标准(可选多项)

项目	平均分	标准差	均分排序	非常看重和较看重所占比例(%)
工作经济收入	4.38	0.692	1	91.0
工作稳定性	4.21	0.762	2	84.3
工作单位性质	4.18	0.722	3	85.2
施展才干的机会	4.17	0.799	4	82.5
晋升的机会	4.12	0.800	5	80.9
工作地区的发达程度	4.03	0.764	6	79.7
工作自由程度	4.01	0.774	7	77.3
专业的对口程度	3.97	0.818	8	72.7
工作城市的大小	3.91	0.747	9	74.9
自身的个性品质	3.90	1.233	10	73.4
个人的兴趣爱好	3.90	0.849	11	69.1
单位的社会知名度	3.81	0.769	12	68.4
家庭的要求期望	3.78	0.859	13	67.7
工作单位的规模	3.75	0.771	14	68.4
工作单位离家的距离	3.73	0.836	15	63.0
深造出国的机会	3.73	0.961	16	62.0
工作的强度	3.72	0.844	17	64.2
工作的权力与责任大小	3.70	0.854	18	64.1
工作调动的难易程度	3.56	0.923	19	56.2

排在前三位的是“工作经济收入”(4.38)、“工作稳定性”(4.21)和“工作单位性质”(4.18)。被调查者中,有91.0%的研究生认为“工作经济收入”很重要和较重要,84.3%的研究生认为“工作稳定性”很重要和较重要,85.2%的研究生认为“工作单位性质”很重要和较重要。

排在最后三位的是“工作的强度”(3.71)、“工作的权力与责任大小”(3.70)以及“工作调动的难易程度”(3.56)。被调查者中,认为“工作的强度”很重要和较重要者占64.2%,认为“工作权利责任大小”很重要和较重要者占64.1%,认为“调动工作难易程度”很重要和较重要者占56.25%。此外,“自身的个性品质”和“个人兴趣爱好”分别排于第10和第11位,有73.4%及69.1%的研究生认为其

很重要和较重要。由此可见,研究生们在择业时更多考虑的是工作所获薪酬福利和工作单位情况,而相对忽视自身对工作的兴趣喜爱程度、个性品质及社会适应性。

## 2. 性别对研究生择业标准评价差异性比较

通过比较不同性别研究生对19项择业标准的评价,男女研究生对以下四个项目的评价存在显著或极其显著的差异( $p < 0.05$ ,  $p < 0.01$ ):男生对于“工作权利与责任大小”和“施展才干的机会”的评价得分显著高于女生;并且对“晋升的机会”的评价得分极其显著地高于女生,而女生则对“单位的社会知名度”的评价得分显著高于男生。对其余的15个项目,男女研究生的评价没有呈现显著性差异(表6)。

表6 性别对研究生择业标准评价差异

项目	男生		女生		T检验及显著性
	平均分	标准差	平均分	标准差	
单位的社会知名度	3.66	0.649	3.84	0.800	-2.101*, $p < 0.05$
工作的权力与责任大小	3.74	0.879	3.54	0.743	2.000*, $p < 0.05$
施展才干的机会	4.21	0.802	3.99	0.769	2.412*, $p < 0.05$
晋升的机会	4.19	0.790	3.90	0.791	3.031**, $p < 0.01$

3. 是否担任学生干部对研究生择业标准评价差异性比较

通过对是否担任过学生干部的研究生的择业标准评价结果进行分析,结果表明,对于19项标准,皆

不存在显著性差异。

## 4. 政治面貌对研究生择业标准评价差异性比较

不同政治面貌的研究生在择业标准的评价上也

存在一定的差异。主要体现在:非党员研究生在“工

作经济收入”和“工作自由程度”两项目的平均得分高于党员研究生,并存在显著性差异( $p < 0.05$ ),但对于其他 11 个项目则并没有显著性差别。所以,非

党员研究生在择业过程中更看重“工作经济收入”以及“工作自由程度”(表 7)。

表 7 治面貌对研究生择业标准评价差异表

项目	非党员		党员		T 检验及显著性
	平均分	标准差	平均分	标准差	
工作经济收入	4.50	0.630	4.34	0.707	1.990 *, $p < 0.05$
工作自由程度	4.18	0.778	3.97	0.766	2.457 *, $p < 0.05$

5. 就读年级对研究生择业标准评价差异性比较不同年级研究生对于择业标准的评价也存在一定的差别。通过多重比较分析发现,不同年级研究生在“工作单位性质”项目的评价存在极其显著的差异( $P < 0.01$ );对于“工作自由程度”、“个人的兴趣爱好”、“家庭的要求期望”和“工作调动的难易程度”四个项目上也存在显著性差异( $P < 0.05$ )。进一步分析表明,这种差异主要体现在研一与研二学生之间,研一学生更看重“工作单位性质”、“个人的兴趣爱好”、“家庭的要求期望”和“工作调动的难易程度”。

女研究生更看重“工作权利与责任的大小”、“施展才能的机会”以及“晋升机会”;女研究生则比男研究生更看重“工作单位的社会知名度”。刘小双的研究表明,女性择业时考虑更多的是工作舒适度和地理位置优越性,而男性在择业过程中,对经济收入、个人发展等问题的考虑明显高于女性。刘海容研究表明,影响女硕士研究生择业的主要因素是专业、学校声望、社会交往能力以及自身所拥有的社会关系网<sup>[6]</sup>。以上结论与本研究得出的择业影响因素中排于前三位是“所学专业”、“社会交往能力”、“就读学校的声誉”的结论相一致。而且,刘海容的研究结论“不同专业的女硕士研究生均以高等院校、政府机关为理想就业岗位的首选”,与我们调查发现“女研究生比男研究生更看重工作单位的社会知名度”的结果极其相似。从心理学角度观之,男生比女生可能更具有权利与责任的渴望,成就动机也更强,因而他们更看重工作的权责以及发展机会。

#### 四、讨论与结论

其一,研究生择业时,更多关注学校、用人单位等方面的客观因素,同时并没有忽视个人主观因素,仍注重自我价值的实现。

其三,研究生在择业时,担任过学生干部的研究生比未担任过学生干部的研究生对自身要求更为严格,也更加注重个人能力素质的全面培养。

研究发现,研究生在评价择业影响因素时,“所学专业”、“社会交往能力”和“就读学校的声誉”三个因素评价得分排在前三位,表明这是他们较为看重的择业影响因素。此外,研究生对择业标准的评价,最看重的是“工作经济收入”、“工作稳定性”、“工作单位性质”等,评价得分也分别排于前三位,而“个人的兴趣爱好”却排在第 11 位,“工作的强度”、“工作的权利与责任大小”、“工作调动的难易程度”排在最末三位。这与国内其他研究结论基本一致。如刘小双研究表明,当前研究生把有利于个人的发展与晋升、职业的经济收入、社会地位作为选择职业的人数百分比比较高,其中对经济收入和个人因素的考虑领先于其他选项<sup>[5]</sup>。其研究与本研究调查结果有相同之处,就是研究生在择业时将收入和个人发展机会排在相当重要的位置。由此可见,研究生在择业时考虑更多的是经济因素以及个人发展因素。

研究发现,担任过学生干部者比未担任过学生干部的研究生更看重“学习成绩”、“读研究生期间的获奖情况”和“已经是党员”三个因素对其就业的影响。可能是由于学校在评选学生干部时,学习成绩、获奖情况、党员资格等也成为其中考虑的因素,所以对研究生的评价有一定的影响。未担任过学生干部的研究生则更看重人际关系等客观因素对其就业的影响,而忽略了自身主观因素的重要性。然而在攻读研究生学位过程中,仅仅有优秀的专业成绩不能满足他们自身未来发展的需要,也无法适应现代社会更高层次的需要。显然,学生干部经历极有利于提升个人的能力素质,诸如提高思维能力与组织协调能力,增强责任感,锻炼口才,和谐人际关系等,这些能力不仅在择业过程中都有重要的影响,甚至对研究生们择业价值观以及日后成长皆会产生相当程度的影响。

其二,不同性别研究生在择业时关注点有所不同:男研究生在择业时更加重视机遇和发展;女研究生在择业时更加重视名利与地位。

调查结果显示,对于择业影响因素的评价,男研究生比女研究生更看重“托人情找关系和送礼”因素对其就业的影响。对择业标准的评价,男研究生比

其四,不同政治面貌的研究生择业时,党员研究

生比非党员研究生的社会责任感更强,功利性更少。

研究发现,党员研究生更看重“学习成绩”对就业的影响。对于择业标准的选择,非党员研究生比党员研究生更看重“工作经济收入”以及“工作的自由程度”。这可能是由于党员研究生平时较多地接受党员先进性教育以及思想品德教育,对自己学习生活的要求也更加严格有关。

其五,不同年级的研究生对择业的态度,低年级研究生对工作的期望值更高,而高年级研究生则表现得更为务实。

对于择业影响因素的评价,“学习成绩”、“所学专业”、“求职态度面试技巧”、“学校或教师推荐”、“就读学校的声誉”、“已经是党员”、“读研究生期间的获奖情况”以及“托人情找关系和送礼”等八个因素在不同年级的研究生之间都存在一定差别,尤其表现在研一与研二年级之间。对于择业标准的评价,“工作单位性质”、“工作自由程度”、“个人的兴趣爱好”、“家庭的要求期望”和“调动工作的难易程度”等五项,不同年级的研究生之间也存在一定差别,主要体现在研一与研二、研三之间。由于从研一到研三攻读硕士学位,再到继续攻读博士学位,是研究生经历数年身心逐渐成熟的过程,其间不同阶段的人生观与价值观都可能存在一定差别,必将影响到择业评价。本研究发现,在选择就业单位时,低年级研究生比高年级研究生更看重单位的性质等。其原因可能在于低年级研究生尚处在学习知识和提高技能阶段,暂时不会与就业有直接联系,感受不到就业压力,因而对就业单位的要求比较高。高年级研究生则相反,直面就业压力,受社会影响较多,他们表现得更为务实。

## 五、对策建议

其一,加强研究生个人素质的培养和提高。调查表明,面临择业,研究生们更多地将就业与学校、专业方面的因素相联系,而未将自身因素放到更为重要的位置。为此,高等学校应该重视对研究生进行科学全面的就业指导,可通过开设相关课程与讲座(尤其是自身素质的培养提高、求职面试技巧等方面内容),指导他们结合未来职业培养相应的人格特征和职业能力;同时应为研究生们提供更多的实践锻炼机会。此外,研究生们更要积极参加校内外各种实践活动,努力培养提高自己的社会交往能力和组织协调能力,就业时方能更好地适应社会;再经长期努力,以实现自己预期人生价值目标。

其二,研究生择业应注重非功利性取向。当前,研究生们的择业取向对个人经济利益的关注超过了对其他方面的关注,体现了较强的功利主义色彩。这种

功利性选择在择业标准上表现为“工作经济收入”成为主流的导向性标准。对于个人发展和经济因素方面,研究生们更重视经济收入,甚至可以因此而放弃自己的兴趣爱好等其他考量条件。对此,高等学校应重视研究生思想素质教育,求实地发展德育课程目标,丰富德育课程内容,创新德育课程教学方法,并特别注重其社会责任感的培养,使理想与现实、眼前利益与长远利益在研究生的价值取向中能够和谐统一。同时,研究生们更应该积极关注国家相关就业政策,努力投身于与国家进步、社会发展相关联的实践中,以适应国家和社会对高层次人才的需求。

其三,研究生应提前做好择业准备。在择业过程中,面对繁杂多变、眼花缭乱的社会,面对着强手如林的职场,面对着残酷严峻的就业竞争,要想成功地择业,必须要有充分的择业准备。因此,高等学校还需建立和完善相应的暑期学生社会实践基地和学生毕业实习基地,为研究生就业准备提供良好的条件。同时,低年级同学在刚进入研究生学习阶段就应该逐步了解并认清就业形势,努力学好专业知识和技能,多参加各种实践活动,培养吃苦耐劳的精神和为祖国贡献力量的高尚品质,为未来就业储备资本;高年级研究生更应注重提高实践能力和面试技巧,重视总结实习面试的经验,并及时了解国家政策,做好基层就业和自主创业的思想准备。

其四,女研究生择业应准确定位。目前,女研究生尚能够认识到就业的困难,对自身有较为明确的定位。但笔者通过研究发现女研究生比男研究生更看重“工作单位的社会知名度”,表现得更为重名利、重地位,这样的择业观会导致她们择业面狭窄(比如在就业中更多选择高校、政府机关等部门),必然增加就业难度。因此,高等学校要加强女研究生的德育、主体意识、竞争意识的培养,引导她们树立正确的择业观;同时要帮助她们充分了解自身优势和兴趣,寻找适合自身特点的行业单位。此外,女研究生一方面要降低职业偏好,包括对就业地区、行业和岗位的偏好;另一方面更要提高自身综合能力,努力丰富自己的社会资本和人力资本,以利于就业成功,再经长期不断奋进,以满足自我实现的需要。

## 参考文献:

- [1]李荣华.大学生择业观理论探讨[J].中国青年研究,2005(6):34.
- [2]崔庆五.研究生眼中的——“就业难”[J].学位与研究生教育,2005(3):48-51.
- [3]张军.大学生就业难探析与对策思考[J].重庆大学学报(社会科学版),2003(6):183-184.

- [4] 雷晓燕. 硕士研究择业取向研究[D]. 南京航空航天大学硕士学位论文,2008:2-4.
- [5] 刘小双. 当代研究生择业价值取向的问题与对策研究[D]. 西南大学硕士学位论文,2006:10-18.
- [6] 刘海容. 女硕士研究生择业意愿调查分析[J]. 青年探索,2007(6):35-39.
- [7] 白强,大学生职业职业生涯规划教育内容与途径研究[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2009(3):63-66.
- [8] 夏红兵. 论高校毕业生就业形势及其对策[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2002(03):127-129.
- [9] 刘翔. 研究生择业观的调查与思考[J]. 学位与研究生教育,2005(03):52-55.
- [10] 叶文振. 女大学生就业难的原因与对策[J]. 商业时代,2006(17):96.
- [11] 李志,张慧. 高校大学生择业标准调查及就业对策研究[J]. 黑龙江高教研究,2007(12):102-105.

## Research on Investigation of Graduate Students' View of Job Selection and Countermeasures

MING Xing-jian<sup>a</sup>, XIONG Jiao<sup>b</sup>, YING Jia<sup>b</sup>

(*a. College of Electrical Engineering, b. College of Trade and Public Administration, Chongqing University, Chongqing 400044, P. R. China*)

**Abstract:** By adopting questionnaire survey, the author researched some factors affecting job selection and job-hunting standards of graduate students on 415 ones from some universities and colleges in Chongqing. The result shows that there are three important factors will affect students obtaining employment in their opinions, such as the specialty, the social communicated ability, and the reputation of the university or college. The payment, stability of job, and property of employer are emphasized when graduate students are choosing a job. This influence of the difference of gradnate students' ginder, politics, grade and working as a student supervisor on the affecting factors and the standards of job selection is obvious. Some suggestion related to the problems in the job selection of graduate students is provided.

**Keywords:** graduate students; job selection; affected factors; standards of job-hunting

(责任编辑 胡志平)