

分类号：
学号：20222001019

密级：公开
单位代码：10759

石河子大学

硕士学位论文



“内高班”大学生返疆就业意愿及其影响因素研究

学位申请人	阿德尔哈孜·对山江
指导教师	付娟 教授
申请学位门类级别	教育学 硕士
学科、专业名称	教育学
研究方向	高等教育学
所在学院	师范学院

中国·新疆·石河子
2026年3月

分类号：
学号：20222001019

密级：公开
单位代码：10759

石河子大学

硕士学位论文

“内高班”大学生返疆就业意愿及其影响因素研究

学位申请人	阿德尔哈孜·对山江
指导教师	付娟 教授
申请学位门类级别	教育学 硕士
学科、专业名称	教育学
研究方向	高等教育学
所在学院	师范学院

中国·新疆·石河子
2026年3月

**Study on the Willingness of Internal Xinjiang Senior High Program
College Students to Return and Work in Xinjiang and Its
Influencing Factors**

A Dissertation Submitted to

Shihezi University

In Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of

Master of Education

By

(Higher Education Studies)

Dissertation Supervisor:

May,2026

石河子大学学位论文独创性声明及使用授权声明

学位论文独创性声明

本人所提交的学位论文是在我导师的指导下进行的研究工作及取得的研究成果。据我所知，除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确的说明并表示谢意。

研究生签名：



时间：2026年5月20日

使用授权声明

本人完全了解石河子大学有关保留、使用学位论文的规定，学校有权保留学位论文并向国家主管部门或指定机构送交论文的电子版和纸质版。有权将学位论文在学校图书馆保存并允许被查阅。有权自行或许可他人将学位论文编入有关数据库提供检索服务。有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

研究生签名



时间：2026年5月20日

导师签名：



时间：2026年5月20日

摘要

“内高班”政策是国家促进新疆教育发展和人才培养的重要战略举措，该群体学生经历了新疆义务教育与内地高中教育，其返疆就业意愿直接关系到新疆人才储备与区域高质量发展。然而，当前“内高班”大学生面临“培养在外地、就业不愿回”的现实困境，人才流失问题突出。本研究聚焦“内高班”大学生返疆就业意愿及其影响因素，旨在揭示这一特殊群体在“经济理性”与“社会情感”博弈中的决策机制。

基于推拉理论、人力资本理论与社会支持理论构建分析框架，采用问卷调查与深度访谈相结合的混合研究方法。通过对 506 份有效问卷的二元 Logistic 回归分析，以及对 9 名学生的深度访谈，本研究发现：第一，“内高班”大学生返疆就业意愿整体偏低，仅 27.3% 明确表示愿意返疆，72.7% 倾向于东部或省会城市就业。第二，民族身份、薪资满意度、家庭经济压力、就业环境感知和政策有效性感知是核心影响因素。其中，汉族学生返疆意愿比少数民族学生低 85% ($OR=0.150$)；薪资满意度每提升 1 分，返疆意愿比增加约 14.8 倍 ($OR=15.796$)；对新疆就业环境的积极评价是最强预测因素，每提升 1 分，返疆意愿比增加约 27.2 倍 ($OR=28.153$)；家庭经济压力较大 ($OR=6.314$) 和政策有效性感知 ($OR=5.218$) 亦显著增强返疆意愿。第三，专业类型、政策宣传力度等因素在控制其他变量后影响不显著。

研究表明，“内高班”大学生的返疆就业决策是“经济理性”（薪资、就业机会）与“社会情感”（文化归属、家庭责任）的复杂博弈过程。新疆引才政策虽具有初步吸引力，但存在政策宣传与落实的“最后一公里”梗阻，以及产业发展与人才专业结构的匹配错位。据此，从政府、学校、大学生多元主体视角提出系统性优化建议：政府应强化政策精准度与落实效能，完善差异化薪酬补贴与产业配套；学校需深化产教融合，构建全周期就业指导体系；大学生应主动提升专业能力与乡土责任感，形成“政策引才、学校育才、人尽其才”的协同格局。

关键词：“内高班”大学生；就业意愿；影响因素

Abstract

The "Internal High School Class" policy is a significant strategic measure by the state to promote the development of education and talent cultivation in Xinjiang. These students have experienced compulsory education in Xinjiang and high school education in inland areas, and their willingness to return to Xinjiang for employment directly affects the talent reserve in Xinjiang and regional high-quality development. However, current "Internal High School Class" college students face the practical dilemma of "being trained elsewhere but unwilling to return for employment," with prominent talent loss issues. This study focuses on the employment willingness of "Internal High School Class" college students returning to Xinjiang and its influencing factors, aiming to reveal the decision-making mechanism of this special group in the game between "economic rationality" and "social emotion."

Based on the push-pull theory, human capital theory, and social support theory, an analytical framework was constructed, employing a mixed research method combining questionnaire surveys and in-depth interviews. Through binary logistic regression analysis of 506 valid questionnaires and in-depth interviews with 9 students, this study found: First, the overall employment intention of "inner high school class" college students returning to Xinjiang was relatively low, with only 27.3% explicitly expressing willingness to return to Xinjiang, while 72.7% preferred employment in eastern regions or provincial capitals. Second, ethnic identity, salary satisfaction, family economic pressure, perceived employment environment, and perceived policy effectiveness were core influencing factors. Among these, Han students showed 85% lower return-to-Xinjiang intention compared to ethnic minority students (OR=0.150); for every 1-point increase in salary satisfaction, return-to-Xinjiang intention increased approximately 14.8-fold (OR=15.796); positive evaluations of Xinjiang's employment environment were the strongest predictor, with a 27.2-fold increase in return-to-Xinjiang intention per 1-point elevation (OR=28.153); significant family economic pressure (OR=6.314) and perceived policy effectiveness (OR=5.218) also markedly enhanced return-to-Xinjiang intention. Third, factors such as major type and policy promotion efforts showed no significant impact after controlling for other variables.

Studies indicate that the employment decision-making of "Inner Mongolia High School Class" college students returning to Xinjiang is a complex game process involving "economic rationality" (salaries, employment opportunities) and "social emotions" (cultural belonging, family responsibilities).

s). Although Xinjiang's talent attraction policies exhibit initial appeal, there exist obstacles in policy promotion and implementation at the "last mile" stage, as well as mismatches between industrial development and talent professional structures. Based on this, systematic optimization suggestions are proposed from the perspectives of multiple stakeholders: the government should enhance policy precision and implementation effectiveness, improve differentiated salary subsidies and industrial support; schools need to deepen industry-education integration and establish a full-cycle employment guidance system; college students should proactively enhance professional capabilities and local responsibility, forming a collaborative pattern of "policy-driven talent attraction, school-based talent cultivation, and full utilization of human potential."

Key words : College students of "Internal high class"; Return to Xinjiang for employment; Influencing factor

目录

摘要.....	I
Abstract.....	II
第一章 绪论.....	1
一、研究背景.....	1
二、研究意义.....	2
(一) 理论意义.....	2
(二) 实践意义.....	2
三、文献综述.....	3
(一) 关于大学毕业生就业的研究.....	3
(二) 关于大学生就业影响因素的研究.....	8
(三) 文献述评.....	13
四、概念界定及理论基础.....	14
(一) 核心概念界定.....	14
(二) 理论基础.....	16
五、研究内容及方法.....	19
(一) 研究内容.....	19
(二) 研究方法.....	20
(三) 研究创新点.....	21
第二章 研究设计.....	22
一、理论模型构建.....	22
(一) 核心理论回顾及其适用性.....	22
(二) 理论整合模型构建.....	23
二、研究假设的提出.....	24
(一) 政策的宣传力度与有效性影响返疆就业意愿.....	24
(二) 就业环境与社会发展水平影响返疆就业意愿.....	25
(三) 家庭经济状况与父母支持影响返疆就业意愿.....	26
(四) 个体特征、职业规划及薪资偏好影响返疆就业意愿.....	27
三、变量界定与测量.....	28
(一) 因变量：返疆就业意愿.....	28
(二) 自变量.....	29
(三) 控制变量.....	31
(四) 问卷评估与完善.....	31
(五) 访谈设计.....	33
(六) 变量汇总.....	35
四、模型设定.....	35
(一) 二元 logistic 回归模型.....	36
(二) 二分类结构方程模型 (BSEM)	36

(三) 模型评价指标.....	37
(四) 变量纳入与模型设定.....	37
第三章 内高班大学生返疆就业意愿现状及差异分析.....	39
一、样本特征分析.....	39
二、返疆就业意愿总体分布.....	40
(一) 返疆意愿描述性分析.....	40
(二) 就业地区倾向描述性分析.....	41
(三) 就业倾向描述性分析.....	41
三、个体特征差异分析.....	42
(一) 性别与返疆就业意愿.....	42
(二) 民族与返疆就业意愿.....	43
(三) 户籍与返疆就业意愿.....	44
(四) 是否独生子女有返疆就业意愿.....	45
(五) 学历层次与返疆就业意愿.....	46
(六) 专业类型与返疆就业意愿.....	46
(七) 毕业时间与返疆就业意愿.....	48
(八) 学业成绩与返疆就业意愿.....	48
四、家庭与社会支持差异分析.....	49
(一) 家庭支持的差异分析.....	49
(二) 家庭经济状况的差异分析.....	50
(三) 朋友支持的差异分析.....	50
五、政策感知差异分析.....	51
(一) 政策有效性的差异分析.....	51
(二) 政策宣传力度的差异分析.....	51
六、本章小结.....	52
第四章 内高班大学生返疆就业意愿影响机制实证分析.....	53
一、二元 logistic 回归模型.....	53
(一) 变量赋值与预处理.....	53
(二) 模型构建与检验.....	55
(三) 回归结果分析.....	56
(四) 核心发现总结.....	60
二、二分类结构方程模型分析 (BSEM)	62
(一) 模型设定与识别.....	62
(二) 测量模型检验.....	64
(三) 结构模型分析与路径检验.....	67
(四) 主要发现总结.....	72
(五) BSEM 与二元 Logistic 回归结果的对比.....	73
三、双模型结果整合与讨论.....	73
(一) 两种模型结果的对比分析.....	74
(二) 核心作用机制提炼.....	76
(三) 理论对话与解释.....	77
(四) 研究假设的最终检验结果.....	78
(五) 双模型分析的主要贡献.....	79

四、本章小结.....	80
第五章 研究结论、建议和反思.....	81
一、研究结论.....	81
(一)“内高班”大学生整体返疆就业意愿偏低，区域吸附效应显著.....	81
(二)个体人力资本与主观收益预期是核心决定因素.....	81
(三)家庭压力与政策有效性感知具有显著中介效应.....	82
(四)政策宣传本身影响有限，关键在于政策兑现与制度可信度.....	82
二、对策建议.....	82
(一)政府层面：构建“收益可预期”的制度吸引体系.....	83
(二)高校层面：强化情感认同与能力适配双路径引导.....	84
(三)个体层面：提升适应能力与职业规划理性.....	84
三、研究反思.....	85
参考文献.....	87
附录 1.....	92
附录 2.....	97
致谢.....	99
石河子大学硕士研究生学位论文导师评阅表.....	100

第一章 绪论

一、研究背景

就业议题因与国计民生紧密相连，历来受到社会各界的广泛关注。随着我国改革开放的不断深化，经济结构与社会生产方式持续调整，就业岗位在时间与空间上的错配现象日益凸显。高校毕业生就业问题因应经济社会发展的实际需求，其重要性愈发突出。区域经济活力的激发，有赖于高素质人才的集聚，由此产生的辐射效应可助推区域实现全面发展。但我国不同区域在经济基础、政治环境、文化发展等方面存在显著差异，这使得在市场机制的作用下，就业资源的区域分布呈现出明显的分化特征，进而导致大学毕业生的就业流向出现较大分歧，一方面毕业生面临就业困境，另一方面企业遭遇招工难题。由此可见，高校毕业生就业难的关键并非岗位总量不足，而在于行业与区域发展失衡，导致与其期望相匹配的岗位相对稀缺。进入信息时代后，“互联网+”的发展理念已深度融入社会经济各领域。城市经济发展对高素质人才的依赖程度不断提高，长远发展更需扎实的人才储备作为支撑。然而现实情况是，当前大学毕业生的就业区域分布呈现出严重不均衡的态势：一线城市人才集聚度过高，形成了就业市场的拥挤格局；与此同时，众多二线城市及欠发达地区却面临着人才大量流失的严峻挑战，这一现状严重制约了区域协调发展的进程。

新疆，以西域、丝绸之路等历史符号闻名于世，昔日之辉煌令人称道。近年虽在国家大力支持下取得较快发展，仍面临经济后劲乏力、转型难度大等现实困境。当前正值新疆经济转型关键阶段，产业结构优化升级亟需大量高素质人才加入。政府为此推出多项举措，《新疆维吾尔自治区乡村振兴促进条例》专设一章强调人才支撑作用，高层次人才引进政策亦持续吸引各地人才投身新疆建设。面向高校毕业生的基层就业项目，如选调生、“三支一扶”计划、服务西部计划、特岗教师、大学生村官等，对于“内高班”大学生而言，更是一次难得的机遇。这些政策的实施虽在一定程度上缓解了各行业的人才短缺问题，但未能从根本上解决矛盾。当前，不断增大的大学生就业压力促使部分大学生返疆就业，但就业稳定性欠佳。

内地新疆高中班政策是新疆人才培养的重要政策，“内高班”大学生对于新疆更加熟悉且具有家乡情怀。2000年以来新疆利用此项政策培养出了许多优秀人才，内地新疆高中班历经了长达20年的办学实践，通过整合优化教育资源，办学规模总体呈现出高速扩张到稳步推进的良好发展态势，实现了从注重规模和数量到关注规模、数量和质量三

者统一的转变。一共经历 11 次扩招，招生人数于 2015 年达到 9880 人，此后不再扩招^①。沿海经济发达城市对毕业生的吸引力不断提升，再加上学生及其父母的追求不断提高，越来越多的学生大学毕业后选择在内地就业。因此新疆的人才吸引力不足且留不住人才。新疆经济发展的当务之急是留住高素质人才，促进“内高班”大学生返疆就业，促进人才流动，促进经济活力的进一步释放。因此，研究“内高班”大学生返疆就业意愿及其影响因素对新疆吸引人才、留住人才有着重要的意义。本文将立足“内高班”大学生返疆就业意愿及其影响因素这一基本点，深入分析研究影响“内高班”大学生返疆就业的因素，为新疆吸引“内高班”大学生返疆就业提供参考。

二、研究意义

随着内地对新疆的发展支持力度加大，新疆高中班的发展也在逐渐壮大。然而，由于历史原因和地理位置的特殊性，新疆地区的经济发展相对滞后，就业机会相对较少，这对“内高班”大学生毕业后回到新疆就业带来了一定的困难。因此，研究“内高班”大学生返回新疆就业意愿及其影响因素具有以下几方面的研究意义：

（一）理论意义

聚焦“内高班”大学生返疆就业意愿研究，运用推拉理论、人力资本理论和社会支持理论等对内高班学生就业选择行为进行探究，探讨“内高班”大学生就业选择的影响因素，可以丰富大学生返乡就业研究成果，丰富相关理论成果。聚焦“内高班”大学生返疆就业意愿研究，将充实经济落后地区关于大学生返乡就业的理论研究，并对制定就业促进政策提供有价值的借鉴。此外，本文选取“内高班”大学生作为研究对象，拓展以往关于大学生返乡就业的研究，丰富新疆关于“内高班”大学生的研究内容，为未来深入和全面开展这方面的研究提供了一定的参考。

（二）实践意义

第一，通过研究“内高班”大学生返疆就业意愿及其影响因素，提出促进“内高班”大学生返疆就业的建议，为相关政策制定提供参考。

第二，就业关乎民生根本，促进就业是实现社会稳定的重要举措。大学生作为就业

^①中华人民共和国教育部.内地新疆高中班不再扩招，今起稳定招生 9880 人 [EB/OL].教育部网站.<http://www.moe.gov.cn>.

群体的重要组成部分，其就业问题在一、二线城市日益凸显，成为困扰地方政府的突出难题，“蜗居”“蚁族”等现象屡见不鲜。相比之下，大学生在欠发达地区的就业难度相对较低，且此类地区及边疆区域对各级各类人才存在迫切需求。基于此，探究“内高班”大学生返疆就业意愿及其影响因素，有助于深入理解返乡就业大学生的心理状态与现实诉求，进而为促进其返疆就业提供支撑。

第三，本研究可以为相关高校准确把握“内高班”大学生的就业需求和职业发展规划提供实际调研参考，进而帮助高校提升职业指导与就业服务的针对性，助力学生摆脱传统择业观念的限制。由于区域发展不均衡、就业资源分布不均等多种因素的影响，高校毕业生在选择职业时，大多更愿意前往大城市或是经济发达的地区。在我国劳动力市场的特殊环境下，毕业生第一份工作的地域选择，在一定程度上会对其职业发展方向乃至人生道路产生重要影响，所以就业地域流动的决策就显得十分关键。通过对“内高班”大学生返疆就业意愿及其影响因素开展系统的调研与分析，能够为引导这一群体树立科学合理的就业观念提供支持，帮助他们消除对返疆就业的认知偏差和消极心态，也能为大学生在新疆实现个人价值、达成职业理想提供有用的参考。

第四，本研究能够为政府部门优化人才政策、健全就业支持体系提供现实参考。政府在改善人才发展环境、推动人力资源合理分配方面承担着重要责任。对于经济发展水平不高的区域来说，需要通过多种形式的扶持政策与保障办法吸引高校毕业生回乡就业，这既是推动乡村振兴战略实施的重要基础，也是激活本地人才资源、推动产业发展与人才建设同步提升的重要方式。新疆是我国陆地面积最广、人口布局较为分散的省份，长期以来经济发展水平相对不高，人才外流现象较为突出，在高校毕业生流出区域中具有一定代表性。因此，围绕内高班大学生愿意返回新疆就业的情况及其影响因素展开分析，能够为新疆制定更具针对性、可落地的人才吸引与留存政策提供可靠的现实依据与决策参考，有助于缓解当地人才外流的问题。

三、文献综述

（一）关于大学毕业生就业的研究

1. 关于大学毕业生就业的研究

国内外学者围绕该大学毕业生的就业问题开展了大量研究，但由于国情、就业环境等方面的差异，不同国家在研究现状与进展上呈现出各自的特点。国外在就业影响因素的理论研究方面起步较早，相关经典理论为本研究奠定了重要基础。

在就业影响因素的诸多理论中，最主要的研究基于人力资本视角。西奥多·舒尔茨（Theodore Schultz）^①与加里·贝克尔（Gary Becker）^②，对人力资本的内涵进行了系统阐释，指出劳动者通过教育与培训可提升自身人力资本存量，从而提高劳动效率。罗纳德·伯特（Burt, R）^③则从社会资本角度提出，个体可从社会网络中获取信息及其他资源^④。亦有学者将制度因素、政府管制等纳入劳动力市场研究框架。Hillage 与 Pollard 认为就业能力的构成主要有个人资产、资产利用能力、资产展示^⑤。部分学者还从教育学与心理学维度分析了大学生就业的影响因素。在就业评价指标体系方面，莫顿（Morton）^⑥归纳了管理与组织、薪酬待遇等十项评价指标。总而言之，国外相关研究较为注重就业者的主观感受，在单因素分析中也更突出个体能力要素。然而，由于我国与西方国家在很多方面存在差异，国外理论难以直接解释我国就业现象。为此，国内学者围绕我国国情下大学生就业的影响因素展开了广泛研究。

学界普遍认为，经济因素是导致毕业生就业问题的根本原因。张抗私与朱晨的研究指出，高校毕业生在对就业质量进行评估时，会结合长远发展进行综合研判，而在各类考量因素中，收入水平依然是其最为看重的核心指标^⑦。张文玉和蒋承^⑧、黄敬宝^⑨认为社会资本对高校毕业生的就业城市选择具有显著影响。石红梅和丁煜^⑩、车佩哲^⑪在研究中发现，人力资本在就业过程中发挥着更为关键的作用。纵观国内现有文献，多数研究从人力资本与社会资本两个视角切入，相关研究已较为系统成熟，但随着就业环境的不断变化，该领域仍存在进一步探索的空间。

部分学者将研究焦点集中于大学生的就业倾向问题。阮草、刘志国与 James Ma 等学者作出明确界定：将那些掌握各类社会资源、拥有资源分配权力的党政机关、事业单位及国有企业等归为“体制内”单位，而除此之外的其他各类就业单位，则统一称为“体

①Schultz, T.W. Investment in humancapital [J] . The American Economic Review, 1961(51):1—77.

②Becher,G.S. Humancapital: A theoretical and empiric alanalysis, with special referencet of Education. [M. 2nded. New York:National Bureau of Economic Research,1975:11.

③Burt, R. StructuralHole [M] . Cambridge: Harvard University Press. 1992:9.

④Hillage, Pollard. Employ ability: Developing a Framework for Policy Analysis [R]. Department for Education and Employment,1998,1.

⑤MORTONP. Job quality in micro and small enterprises in Ghana: field research results[R]. Geneva.

⑥张抗私，朱晨.大学毕业生就业质量的影响因素[J].人口与经济.2017(1):75-84.

⑦张文玉，蒋承.家庭社会资本与大学生就业[J].教育学术月刊，2018(9):16-29.

⑧黄敬宝，大学生就业地区分布的实证分析[J].经济问题探索，2009(4):103-108.

⑨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.

⑩车佩哲.人力资本、社会资本与大学生就业的动态研究[D].山西财经大学，2018.6.

制外”单位^①，得益于体制内部门在收入稳定性方面风险较低、人力资本长期回报率相对更高等突出优势，其整体回报水平明显优于体制外部门，这也直接导致了众多高校毕业生争相角逐体制内岗位的就业市场现象^②。卓么措也认为尽管大学毕业生的就业观念正逐步转变，企业逐渐成为其关注与倾向的新去向，但公务员与事业单位仍是其最理想的就业选择^③。

另有学者主要研究社会资本以及人力资本对大学毕业生就业状况的作用机制。Harald Schomburg 通过对欧洲和日本高校毕业生的专项研究发现，父母的教育背景、毕业生在离校前积累的综合能力、就业岗位所提供的基础条件，以及毕业后积累的职业实践经验等，均会对大学生的就业意愿产生显著影响^④。LinNan 的研究观点指出，在影响个体就业状况的各类因素中，家庭社会资本所发挥的作用更为突出，其影响力超过了人力资本等其他相关因素^⑤。阮草的相关研究结果显示，若大学毕业生的父母就职于体制内机构，该群体的就业能力往往表现得相对更强^⑥。洪晓雪与李杰在研究瑞典 2014 届高校毕业生就业观念时，创新性地将马斯洛需求层次理论与保留薪水理论相融合，构建了更为全面的分析框架^⑦，杨怀祥提出社会支持的内涵与理论框架，从正式与非正式社会支持两方面构建大学生就业的社会支持网络^⑧。温光耀与陈浩的研究对现有人才空间迁移理论进行了补充完善，其核心是将计划行为理论引入分析框架，通过结构方程模型这一量化研究方法，针对南京地区高校大学生的就业城市选择特征及内在影响机制展开深入探究。^⑨岳昌君以推拉理论、人力资本理论及社会资本理论为三大核心理论支撑，构建了多维度分析框架，系统剖析了影响大学生跨省就业流动的各类关键因素，为理解

①阮草.父母职业类型对大学生就业表现的影响研究——基于 2017 年全国高校毕业生就业状况调查数据[J].江西财经大学学报, 2019(06):16-25.

②刘志国, JamesMa.劳动力市场的部门分割与体制内就业优势研究[J].中国人口科学, 2016(04):85-95+128.

③卓么措.青海省大学生就业状况调查研究[J].青海民族研究, 2016, 27(04):107-110.

④Harald Schomburg.The Professional Success of Higher Education Graduates[J].European Journal of Education.2007, Vol.42(No.1):35-57

⑤LinNan.Social Resources and Strength of Ties:Structural Factors in Occupational Status Attainment[J].American Sociological Review, 1981,(46):393-405.

⑥阮草.父母职业类型对大学生就业表现的影响研究——基于 2017 年全国高校毕业生就业状况调查数据[J].江西财经大学学报, 2019(06):16-25.

⑦洪晓雪, 李杰.瑞典大学生就业观念调查分析及启示[J].中国大学生就业, 2014, (24):12-17.

⑧杨怀祥.试析大学生就业的社会支持网络[J].黑龙江高教研究, 2012, 30(12):87-89.

⑨温光耀, 陈浩, 于涛.基于计划行为理论的大学生就业城市选择特征与影响机制研究——以南京为例[J].现代城市研究, 2020(06):64-71.

区域间人才流动规律提供了重要理论依据^①。当前学界关于大学生就业的研究已形成较为成熟的体系,相关研究成果涵盖维度广泛。其中所运用的科学研究方法与构建的核心理论框架,为本次聚焦“内高班”大学生返疆就业议题的研究提供了重要的参考与借鉴。

2.关于大学生返乡就业的研究

从现有文献来看,相关研究多侧重于对返乡就业的现状的描述性分析,深度分析仍有拓展空间。在返乡就业意愿的影响因素研究方面,尕措吉的研究发现,大城市的生活模式、地理距离,再叠加民族情结的深层影响^②。徐芹的研究结果显示,影响大学生返乡就业决策的各类因素中,按重要程度从高到低排序依次为:个人关系、家乡关系、就业关系与家庭关系^③,马莉萍、刘彦林等学者通过实证研究证实,选择返乡就业的大学生群体中,进入体制内单位就业的比例明显高于体制外单位,这一差异反映出返乡大学生在就业单位类型选择上的显著倾向^④。周海博认为,影响大学生返乡就业意愿的因素主要涉及个体层面、家庭层面、经济层面及社会文化层面^⑤。董天予通过研究发现大学生的就业平台供给不足,以及大学生所学专业与职业方向之间的不匹配等问题,对其返乡就业构成了一定阻碍^⑥。贺欣通过系统分析指出,政府层面出台的各类返乡就业扶持政策、高校的专业设置与区域产业需求的适配状况,以及父母与大学生自身所持的传统就业观念等多重因素,都会不同程度影响大学生的返乡就业意愿^⑦。部分学者主要研究大学生返乡创业的影响因素,认为创业本质上属于就业的一种形式。创业不仅能够解决创业者自身的就业问题,还可带动更大范围的群体实现就业。涂平荣与陈琳关于农村籍大学生返乡就业专项研究,重点对影响该群体返乡就业的导机制、保障机制与能力培养机制,进行了全面且深入的系统性剖析,为完善大学生返乡就业支持体系提供了重要的理论参考^⑧。于丽卫与刘倩的研究结果表明,影响大学生返乡创业意愿的关键因素可归纳为媒体相关报道带来的认知引导、大学生家长的态度与看法、大学生自身对返乡创业潜在风险的认知水平等,这些成为主要的影响因素^⑨。高绍伟提出,农村籍大学生选择返乡创业的主要动因可归为城市生活压力日益凸显,以及农村地区针对创业所推出的各

①岳昌君.大学生跨省流动的特点及影响因素分析[J].复旦教育论坛,2011,9(02):57-62.

②尕措吉.藏族大学生的就业观调查[J].西部素质教育,2019,5(11):57-58.

③徐芹.大学生返乡就业影响因素研究[J].教育现代化,2016,3(22):193-194+199.

④马莉萍,刘彦林,罗乐.高校毕业生返乡就业的性别差异:趋势与特点[J].教育与经济,2017(01):13-19.

⑤周海博.亳州籍大学生回乡就业意愿及影响因素实证研究[D].安徽大学,2017.

⑥董天予.新时代大学生返乡就业的困境与继续教育对策[J].继续教育研究,2022(03):6-10.

⑦贺欣.地方高校城镇大学生返乡就业意愿调查研究[D].辽宁师范大学,2021.

⑧涂平荣,陈琳琳等.农村籍大学生返乡创业推进机制研究[M].2018年12月1日.人民出版社,2018.

⑨于丽卫,刘倩.大学生回乡创业意愿影响因素分析——基于计划行为理论视角[J].调研世界,2015(12):33-37.