

【劳动就业与社会保障研究】

山东省高校毕业生就业意向调查研究^{*}

“山东省高校人才供给与产业需求预测”课题组

(山东经济学院, 山东 济南 250014)

[摘 要] 根据山东省政府的部署要求,山东经济学院和山东社科院联合开展山东省人才供需预测研究,山东经济学院承担的《2007 年山东省高校毕业生就业意向调查研究》为该课题的前期成果,研究显示,大学生就业意向与社会人才需求存在较大差异是导致高等教育劳动力市场结构性失衡的重要原因之一。目前,大学生就业预期普遍降低,这是一个积极的信号,但是不同背景、不同层次的大学生的就业意向存在显著差异,需要采取有针对性的政策措施,加强就业指导,创新人才理念,切实有效地引导大学生转变就业观念和拓宽就业领域。

[关键词] 大学生就业意向;样本调查;政策建议

[中图分类号] F241.2

[文献标识码] A

[文章编号] 1000- 971X(2008)01- 0055- 06

一、调研背景

自 1999 年国家教育部《面向 21 世纪教育振兴行动计划》实施以来,我国高等教育已进入大众化的发展阶段。1998 年到 2006 年,全国普通高校全日制招生数从 108 万人增长到 724 万人,高等教育毛入学率从 9.8% 增长到 22%,高等院校在校生总规模达到 2500 万人,已建立了一个基本适应中国现代化建设需要的世界上最大规模的高等教育体系。根据欧美发达国家高等教育发展的经验,高等教育由英才教育向大众教育转变是一个必然的历史过程。然而,我国正处于经济和社会转型期,各方面存在许多不确定因素,高等教育规模的快速扩张使得一些矛盾和问题更加突出,尤其近年来高校毕业生就业困难,引起了政府和社会各界的高度关注。从山东省的情况来看,2007 年山东省非师范类高校毕业生达 32 万人之多,比 2006 年净增约 9 万人,增长率高达 39.1%,高校毕业生的就业压力日益沉重。

当前我国劳动力供大于求的总体状况短期内难以改变,在一定程度上增加了大学生求职就业的难

度。但是从本质上来看,大学生就业难问题的根源还在于结构性的矛盾:一些大学生求职面临较多困难,而众多需要人才的地区和岗位又招聘不到合适的人才,这种现象被概括为“有人没事干、有事没人干”。这个矛盾是在我国区域发展不平衡,城乡发展不平衡的大背景下形成的,涉及政府、高校、用人单位和学生自身等多方面的复杂原因。目前社会各界对高校学科专业设置与社会实际需求不匹配的议论较多,并将其归结为大学生就业难问题的源头。从高等教育自身的规律来看,培养符合社会发展需要的高素质人才是高等教育义不容辞的责任,但是高等教育学科专业设置与社会需求结构之间并不一定存在明确的对应关系,仅靠调整高校学科专业设置很难真正有效解决大学生就业难问题。大学生的专业定位是在接触社会和适应社会的过程中最终完成的,从这个意义上说,大学生就业意向与社会人才需求存在巨大差异是导致高等教育劳动力市场结构性失衡的更为直接和重要的原因。当前我国全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会、建设创新型国

^{*} 本文是张体勤主持的山东省政府委托项目“山东省高校人才供给与产业需求预测”(2006)的阶段性成果。课题组成员:张体勤、刘军、管红、李国锋、江岩、薛靖。

[作者简介] 张体勤(1950-),男,山东济宁人,山东经济学院党委书记、教授、博士生导师。主要研究方向:人力资源管理。

家,必须加快广大中西部地区、城市社区和中小企业的发展,而高素质人才的缺乏正是制约这些领域发展的瓶颈。高校毕业生必须要跟上我国经济社会发展形势的变化,加快转变就业观念、创新择业方式,在正确判断形势和自身能力素质的前提下,以多种方式努力实现广泛就业。

社会上对大学生就业意向的关注和探讨,仍然停留在众口一词要求大学生降低就业期望的层面上,这种看法本身存在诸多“误区”。有迹象表明,经过多年的高校扩招和就业难,大学生已在一定程度上降低了岗位和待遇等就业目标,就业心态已发生许多积极变化,单纯强调降低就业期望值很难在广大青年学生中间获得认同。更为关键的是,当前对大学生就业意向的研究和探讨多缺乏深入系统的实证分析,忽视了就业观念和择业方式在不同专业、不同层次、不同背景的大学生之间存在较大的差异。政府、高校、用人单位只有在客观全面地掌握大学生就业意向的真实状况的基础上,才能制定有针对性的政策措施,加强就业指导,创新人才理念,切实有效地引导大学生转变就业观念和拓宽就业领域。大学生就业意向与社会人才需求存在较大差异是导致高等教育劳动力市场结构性失衡的重要原因之一。目前,大学生就业预期普遍降低,这是一个积极的信号,但是不同背景、不同层次的大学生的就业意向存在显著差异,仍需要加强有针对性的引导。

二、调研方法和样本描述

本次调查采用线下发放调查问卷方式收集数据,以2007届山东省应届大学毕业生为研究对象,包括博士研究生、硕士研究生、本科生、专科生以及高职生。抽样范围覆盖全省17个地市171个专业的2007届应届大学毕业生。本次调查以山东省人事厅提供的2007届毕业生基本情况为依据,按照研究生专业总人数大于100人及本、专科生专业总人数大于400人的标准确定专业,按研究生10%的比例,本、专科4%的比例,通过雪球抽样发放问卷,共发放问卷9792份,回收9007份问卷,回收率为91.98%,其中有效问卷数为8812份,有效回收率为89.99%。数据处理采用SPSS11.5软件,主要进行描述统计和方差分析。

调查样本的基本情况如下:(1)性别分布情况:

男生占58.61%,女生占41.39%。(2)年龄分布情况:20岁以下的占7.63%,21岁至25岁占80.85%,26岁以上占11.52%。(3)籍贯分布情况:来自山东省东部地区的(青岛、烟台、威海、潍坊)占28.31%,来自山东省中部地区(济南、淄博、枣庄、济宁、泰安、莱芜、日照、临沂、东营)占50.25%,来自山东省西部地区(德州、滨州、聊城、菏泽)占21.44%,外省的占5.44%。(4)专业分布情况:按照一级专业划分,哲学类专业的占2.46%,医学类专业的占2.74%,教育学类专业的占3.30%,历史学类专业的占3.30%,理学类专业的占3.96%,农学类专业的占4.00%,经济学类专业的占5.37%,文学类专业的占6.70%,法学类专业的占10.10%,管理学类专业的占25.11%,工学类专业的占32.97%。(5)学历层次分布情况:本科生占61.41%,专科生占26.90%,高职生占5.96%,研究生占4.63%,博士生占1.1%。

三、主要研究结论

(一)大学生选择职业时主要考虑的因素是“发展空间”、“条件待遇”和“专业对口”

采用方差分析,发现不同学历层次对于择业主要因素的选择存在显著差异(F 值=3.76, $p<0.05$)。如表1所示:本科生和专科生主要考虑的是“发展空间”,高职生、硕士生和博士生则主要考虑“专业对口”。

不同学历层次大学生					
表1	在选择职业时主要考虑因素的比例				
	本科生	专科生	高职	硕士生	博士生
专业对口	26.19%	22.56%	29.41%	40.15%	100.00%
条件待遇	22.54%	19.43%	18.82%	18.94%	0.00%
地域环境	5.73%	5.48%	2.94%	5.30%	0.00%
发展空间	26.76%	30.12%	27.65%	18.18%	0.00%
个人兴趣	10.29%	14.34%	10.00%	6.06%	0.00%
职业稳定	6.01%	6.52%	7.65%	5.30%	0.00%
父母意愿	1.12%	1.04%	0.59%	3.03%	0.00%
恋爱关系	1.18%	0.52%	2.94%	3.03%	0.00%
其他	0.17%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

注: F 值=3.76, $p<0.05$ 。

(二)大学生在求职过程中感到与用人单位的要求差距最大的能力依次是“专业能力”、“自我表达能力”和“人际交往能力”

这项比例在不同性别、年龄、专业、籍贯和学历

的大学生中均不存在显著差异,说明上述三项能力是用人单位对各类型大学毕业生的普遍要求,而专业能力不足是大学生无法满足用人单位需要的问题根源。

表 2 大学生认为与用人单位要求差距最大的能力

	第一能力	第二能力	第三能力
专业能力	42.93%	13.93%	14.67%
自我表达能力	20.72%	27.32%	13.44%
外语能力	13.64%	14.63%	14.32%
人际交往能力	11.34%	21.73%	20.50%
环境适应能力	5.73%	13.81%	18.51%
整合资源能力	5.12%	8.25%	16.73%
其他	0.52%	0.33%	1.83%

(三) 大学生认为求职的两个有效途径依次是“通过家庭社会关系或熟人”介绍和“人才招聘会和人才市场”

采用方差分析,发现不同专业在大学生所认为的求职有效途径上存在显著差异(F 值= 2.68, p< 0.05)。如下表所示:医学专业的大学生选择“通过家庭社会关系或熟人”的比例最低只有 43.59%,而其他专业的大学生选择该项的比例都在 50.00% 以上,其中教育学专业的大学生选择比例最高为 74.47%。

表 3 不同专业大学生所认为的求职有效途径的比例

	通过家庭社会 关系或熟人	通过学校提供 信息和推荐	人才招聘会 和人才市场	人才招 聘网络	其他
法学	63.89%	12.85%	14.93%	6.25%	2.08%
工学	51.49%	24.68%	18.30%	4.68%	0.85%
管理学	57.26%	18.58%	17.88%	3.91%	2.37%
教育学	74.47%	8.51%	14.89%	1.06%	1.06%
经济学	64.05%	20.26%	14.38%	1.31%	0.00%
理学	53.10%	14.16%	26.55%	1.77%	4.42%
历史学	54.26%	20.21%	15.96%	8.51%	1.06%
农学	60.53%	21.05%	14.04%	4.39%	0.00%
文学	61.78%	16.75%	14.14%	5.76%	1.57%
医学	43.59%	30.77%	21.79%	3.85%	0.00%
哲学	70.00%	11.43%	11.43%	7.14%	0.00%

注: F 值= 2.68, p< 0.05。

(四) 多数大学生应聘时主要看中“单位发展前景”、“单位重视人才程度”和“单位薪资待遇”

专业、学历层次不同在大学生对选择目标单位最主要考虑条件上不存在差异。性别不同在大学生看中目标单位条件上存在显著差异(F 值= 21.40, p< 0.05)。如表 4 所示,男生选“单位重视人才的程度”的比例为 32.68%,而女生只有 26.02%;男生选

“单位薪资待遇”的比例只有 14.66%,而女生达到 19.32%。

表 4 不同性别大学生在目标单位条件选择上的比例

	单位重 视人才 的程度	单位管 理规范 化程度	单位 发展 前景	单位 薪资 待遇	单位 社会 声望	单位 规模 大小	工作时 间和强 度	其他
男生	32.68%	5.21%	37.16%	14.66%	2.69%	2.43%	0.66%	0.30%
女生	26.02%	4.83%	36.27%	19.32%	3.47%	2.88%	1.69%	0.25%

注: F 值= 21.40, p< 0.05。

52.72%的大学生能够接收“1000- 1500 元”的月工资起点。学历层次不同在大学生所能接受的月工资起点上存在不同:本科生、专科生和高职生能接受的月工资起点多为“1000- 1500 元”,硕士生能接受的月工资起点多为“1500- 2000 元”,博士生能接受的月工资起点多为“3000- 5000 元”。大多数大学生认为单位的薪资待遇高低程度依次为“企业”、“党政机关”和“事业单位”,比例分别是 51.46%、47.11%和 38.53%。

(五) 三分之一以上的大学生对是否回家乡就业持“无所谓”的态度

专业和学历层次不同对于大学生选择毕业后是否回家乡就业的态度方面并没有什么不同。

不同籍贯的大学生在选择是否回家乡就业的态度上存在显著差异(F 值= 3.52, p< 0.05)。籍贯是德州、菏泽和泰安的大学生更多的是选择“尽量不回家乡就业”;滨州、东营、莱芜、聊城、青岛和日照的大学生更多的是选择“尽量回家乡就业”;济南、济宁、临沂、威海、潍坊、烟台、枣庄、淄博和外省的大学生更多的是选择“无所谓”(见表 5)。

表 5 不同籍贯大学生选择是否回家乡就业的比例

	尽量回家 乡就业	尽量不回家乡 就业	无所谓
山东滨州	41.30%	28.26%	30.44%
山东德州	24.82%	38.30%	36.88%
山东东营	47.06%	25.00%	27.94%
山东菏泽	25.42%	40.68%	33.90%
山东济南	39.86%	17.03%	43.12%
山东济宁	31.34%	30.85%	37.81%
山东莱芜	39.29%	28.57%	32.14%
山东聊城	37.31%	25.38%	37.31%
山东临沂	28.94%	25.96%	45.11%
山东青岛	56.42%	16.06%	27.52%

山东日照	34.25%	32.88%	32.88%
山东泰安	24.23%	40.72%	35.05%
山东威海	35.53%	17.11%	47.37%
山东潍坊	28.31%	29.41%	42.28%
山东烟台	35.68%	25.73%	38.59%
山东枣庄	20.00%	36.67%	43.33%
山东淄博	33.63%	23.89%	42.48%
外省	35.48%	25.16%	39.35%

注:F 值= 3.52, p< 0.05。

(六) 超过半数的大学生认为“只要工作满意, 无所谓专业对口”

男生和女生对将来职业与现在专业的关系存在着相同的认识。

不同专业的大学生对将来职业与现在专业关系认识存在显著差异(F 值= 6.28, p< 0.05)。51.28%的医学专业大学生认为专业应该“尽量对口”,而哲学专业毕业生选择该项的比例仅为 21.43%,其他专业的差别不大,大部分都认为“只要工作满意,无所谓专业对口”(见表6)。

不同专业大学生

	一定要专 业对口	尽量专业 对口	只要工作满意, 无所谓专业对口
法学	4.51%	31.94%	59.38%
工学	5.53%	37.55%	51.70%
管理学	3.91%	31.84%	59.78%
教育学	4.26%	47.87%	45.74%
经济学	3.92%	35.29%	55.56%
理学	15.93%	40.71%	31.86%
历史学	7.45%	45.74%	42.55%
农学	5.26%	33.33%	57.02%
文学	6.81%	26.70%	59.16%
医学	10.26%	51.28%	37.18%
哲学	0.00%	21.43%	64.29%

注:F 值= 6.28, p< 0.05。

不同学历层次的大学生对将来职业与现在专业关系认识不同。博士生和硕士生更重视将来的职业应该尽量和专业对口,本科生、高职生和专科生则认为“只要工作满意,无所谓专业对口”(见表7)。

(七) 超过一半的大学生对于“大学生自愿服务西部计划”持“赞成,但不愿意去”的态度

性别、专业不同在大学生对于“大学生自愿服务西部计划”的态度上不存在什么差异(见表8)。

不同学历层次大学生

	一定要专 业对口	尽量专业 对口	只要工作满意, 无所谓专业对口
本科生	6.18%	34.35%	53.74%
专科生	4.17%	33.90%	58.15%
高职	1.76%	36.47%	54.12%
硕士生	7.58%	53.03%	35.61%
博士生	0.00%	66.67%	0.00%

注:F 值= 4.97, p< 0.05。

学历层次不同在大学生对于“大学生自愿服务西部计划”的态度上存在显著差异(F 值= 7.27, p< 0.05)。过半数的高职生选择了“赞成,也愿意去”的态度,而硕士生和博士生选该项的比例较低,多数硕士生和博士生选择“赞成,但不愿意去”。

不同学历层次大学生

	赞成,也愿意去	赞成,但不愿意去	不赞成
本科生	43.62%	53.51%	2.87%
专科生	49.41%	48.50%	2.09%
高职	55.88%	41.18%	2.94%
硕士生	28.03%	68.18%	3.79%
博士生	33.33%	66.67%	0.00%

注:F 值= 7.27, p< 0.05。

(八) 大学生对于去农村基层工作持“赞成,也愿意去”和“赞成,但不愿意去”态度的基本各为一半

性别不同在大学生去农村基层工作的态度上不存在什么差异(见表9)。

不同专业大学生对去农村基层工作态度的比例

	赞成,也愿意去	赞成,但不愿意去	不赞成
法学	47.22%	45.49%	7.29%
工学	44.57%	50.00%	5.43%
管理学	43.44%	51.96%	4.61%
教育学	47.87%	52.13%	0.00%
经济学	43.14%	52.29%	4.58%
理学	56.64%	37.17%	6.19%
历史学	46.81%	45.74%	7.45%
农学	52.63%	43.86%	3.51%
文学	42.41%	51.83%	5.76%
医学	37.18%	58.97%	3.85%
哲学	72.86%	25.71%	1.43%

注:F 值= 3.02, p< 0.05。

专业不同在大学生去农村基层工作的态度上存在显著差异(F 值= 3. 02, $p < 0. 05$)。哲学专业的大学生选“赞成, 也愿意去”的比例达到 72. 86%, 而医学专业只有 37. 18%; 58. 97% 的医学专业的大学生选择“赞成, 但不愿意去”, 哲学专业的则为 25. 71%。其他专业的差别不大。

大学生选择赞成或愿意到西部或农村基层工作的原因是为了“锻炼自己的能力”和“获得一些经历和资本”, 而选择不赞成或不愿意的原因是担心“个人未来发展受到限制”和“对于相关计划和措施配套的优惠政策的落实缺乏信心”。

(九) 大学生认为学校对改善大学生就业状况应该采取的改革措施依次是“强化实践教学”、“调整专业方向”和“开展社会实践”

不同学历层次大学生

表 10	对学校教育改革措施选择的比例					
	调整专 业方向	改革课程 结构体系	优化核 心课程	强化实 践教学	开展社 会实践	鼓励学 生创新
本科生	25. 97%	11. 80%	12. 03%	26. 36%	18. 61%	4. 55%
专科生	14. 21%	8. 87%	9. 91%	31. 94%	28. 68%	5. 74%
高职	22. 35%	5. 88%	10. 00%	33. 53%	22. 94%	4. 71%
硕士生	36. 36%	10. 61%	4. 55%	25. 00%	17. 42%	3. 79%
博士生	66. 67%	0. 00%	0. 00%	33. 33%	0. 00%	0. 00%

注: F 值= 18. 60, $p < 0. 05$ 。

学历层次不同在大学生对学校教育改革措施选择方面存在显著差异(F 值= 18. 60, $p < 0. 05$)。66. 67% 的博士生和 36. 36% 的硕士生选择了“调整专业方向”, 其他学历层次的大学生大多数则选择了“强化实践教学”。

四、政策建议

大学生就业难, 影响因素是多方面的。行业人才需求, 高校人才培养, 政府部门, 社会习俗以及大学生本人都会对大学生就业问题产生一定的影响。通过这次调研, 我们提出以下政策建议。

(一) 转变就业观念, 加强艰苦创业教育

调查显示, 大学生在就业区域、就业单位性质选择上也有趋同现象, 经济发达地区、高薪酬、政府机关、国有大型企业仍是多数毕业生的首选, 而现实情况是能够实现这种愿望的大学生的比例是很小的。大学生如何将个人发展与国家、社会的需求相结合,

这既是就业意识问题, 也是进行自我定位和就业市场分析的能力问题, 高校的教育功能应该在这方面有更大的发挥和体现。要加强职业生涯规划、创业等与就业相关的学习内容在高校教育教学体系中的地位 and 比重, 着力引导大学生科学分析和设计职业发展前景, 避免求职中的从众心理和趋同现象。

(二) 扩大委培数额, 进行“订单式”培养

调查显示, 大学生在求职过程中感到与用人单位的要求差距最大的能力是“专业能力”, 说明高校人才培养与产业人才需求之间缺乏必要的沟通与联系。“订单式”委培是加强产业与高校合作, 培养专门人才的一种方式。这种委托培养方式, 某些方面像期货交易一样, 也可说是人才市场上的“期货”, 这种“期货”为部分行业用人和大学生就业搭建了桥梁, 是一种行之有效的人才培养模式。值得注意的是, 委培部门和委培对象都要认真履行委培协议, 特别是在大学生一方, 不要因为不愁就业而放松了学习和其他方面对自己的要求。

(三) 开拓就业渠道, 扩大就业信息网络

调查显示, “家庭、熟人关系”和“人才招聘会”是占绝对主导地位的大学生求职渠道。从现实情况来看, 这两种求职渠道均存在信息不对称和信息不充分的问题, 大学生求职付出了较高的成本, 但是又很难找到真正适合自己的工作。政府、企业、高校应加强沟通与协作, 充分发挥各自优势, 丰富大学生与用人单位接触的方式, 建设全国性或区域性的就业信息网络, 并搞好网络运营和功能开发, 拓宽大学生就业空间。

(四) 加强社会实践, 注重能力培养

调查显示, 大学生认为高校为改善大学生就业状况需采取的改革措施主要包括“强化实践教学”和“开展社会实践”活动。实践教学、社会实践活动是大学生获得真才实学的有效途径之一。各行业也喜欢用那些既有理论知识, 又有实践能力的大学生。如何开展实践教学和进行社会实践活动, 高校已有些成功的经验和具体措施, 但如何在此基础上强化实践教育, 则是政府部门和高校应该进一步思考的问题。

(五) 调整专业结构, 增加就业机会

调查显示, 不同专业的大学生就业的难易程度

存在着显著的差异,适合行业人才需求的专业,其就业就相对容易些;脱离行业需求的专业,其就业难度就比较大。这就给高校调整专业结构提出了课题。高校专业结构的设置,一方面要努力适应现实的行业人才需求,另一方面还要考虑到行业人才需求的变化。因为产业结构和经济增长方式都随着社会的发展在不断地调整 and 变化着。在产业结构调整中,高校不应当只是被动的适应,而应当采取引导与适应相结合的策略,按照“厚基础、宽口径、多方向”的原则调整配置好学校的专业。

(六) 完善就业倾斜政策,注重政策优惠的落实

调查显示,大部分学生对于“大学生自愿服务西部计划”和去农村基层工作持“赞成,但不愿意去”的态度。当前就业形势日益严峻,大学生对去西部和农村基层工作的态度更加积极,但是主观愿望和实际行动之间仍有较大差距。为了鼓励更多的大学生到西部去,到农村基层去,一方面要加强教育,包括

理想教育和传统教育;另一方面政策支持力度要加大,既要保证已有的优惠政策落到实处,又要根据实际情况出台一些新的优惠政策。

(七) 实行大学生就业政策和就业指导的分类管理

调查显示,不同专业、不同层次、不同个人背景的大学生的就业意向存在显著差异。例如,某些“冷门”专业或学历层次较低的大学生对去西部或农村基层就业持有明显更加积极的态度。政府的大学生基层就业鼓励政策应该更加突出针对性,优先引导这部分基层就业意愿强的大学生,并进行相关的基层就业培训,使其更加符合基层对人才的需求。高等院校也要提供更多样化的就业指导服务,加强与社会各界的合作,拓展就业信息的来源,为不同类型的毕业生提供更多的选择。

(责任编辑:韩 斌)

(上接第 38 页) 学的终结[EB/OL]. 东北网, (2004- 03- 05)[2006- 11- 03]. <http://www.northeast.com.cn>.

[14] 黄凯南. 演化选择理论研究新进展[J]. 经济学动态, 2006, (09).

[15] 杨虎涛. 演化经济学中的生物学隐喻—合理性、相似性与差异性[J]. 学术月刊, 2006, (06).

[16] Smith, M. J., *Evolution and the Theory of Games*, Cambridge University Press, 1982.

[17] Dawkins, R., *The Selfish Gene*[M]. Oxford University Press: Oxford, 1989.

[18] 马克思恩格斯全集(第 30 卷)[M]. 北京:人民出版社, 1995.

[19] 凡勃伦. 有闲阶级论: 关于制度的经济研究[M]. 北京: 商务印书馆, 1997.

[20] Hayek, F. A. (1973), *Law, Legislation and Liberty: Volume I, Rules and Order*, London: Routledge & Kegan Paul.

[21] Hodgson, G. M. (1999), “Evolution and Institutions: On Evolutionary Economics and the Evolution of Economies”, Cheltenham, UK: Edward Elgar, pp. 131f.

[22] 库尔特·多普菲. 经济学中历史友好的理论: 在演化分析中调和普遍性与脉络[A]. 演化经济学前沿: 竞争、自组

织与创新政策[C]. 北京: 高等教育出版社, 2005.

[23] Kirman, A. P. (1997), “The evolution of economic theory”, in A. d'Autume and J. Cartelier (eds), *Is Economics Becoming a Hard Science?*, Cheltenham, UK and Lyme, US: Edward Elgar.

[24] 约翰·福斯特, 斯坦利·梅特卡夫. 现代演化经济学展望: 一种总的看法[A]. 演化经济学前沿: 竞争、自组织与创新政策[C]. 北京: 高等教育出版社, 2005.

[25] 帕维尔·皮里坎. 经济和生物演化中的自组织过程和达尔文主义选择: 对组织过程信息来源的研究[A]. 演化经济学前沿: 竞争、自组织与创新政策[C]. 北京: 高等教育出版社, 2005.

[26] Knudsen, T. (2002), “Economic selection theory”, *J. Evol. Econ.* 12: 443–470.

[27] 纳尔逊. 作为经济增长驱动力的技术与制度的协同演化[A]. 演化经济学前沿: 竞争、自组织与创新政策[C]. 北京: 高等教育出版社, 2005.

[28] 孟捷. 演化经济学与马克思主义[J]. 经济学动态, 2006, (06).

(责任编辑: 程美秀)