

大学生就业质量评价指标体系构建及运用

彭建林

(福州职业技术学院, 福建 福州 350108)

摘要: 从就业质量的内涵出发, 构建了包含专业对口、薪资水平、工作条件和工作保障等7个大学生就业质量的一级评价指标, 并细化为10个可测量的二级评价指标。以1~9标度方法测算了大学生就业质量评价指标的权重。在此基础上, 从专业、性别等对大学生就业质量进行了实证研究, 最后提出了提高大学生就业质量的相关对策。

关键词: 就业质量; 评价; 指标体系

中图分类号: F323.6

文献标识码: A

文章编号: 94047-(2016)02-030-04

引言

自1999年我国实行大学扩招政策以来, 大学毕业生人数快速增长。2003年仅有212万高校毕业生, 2015年就增长到749万, 年均增长11%, 高于国内生产总值增长率。2013年我国经济逐步转型升级, 迈入“新常态”, 增长速度放缓, 对劳动力的吸纳能力较以往减弱。大学生就业问题受到社会各界关注, 就业率、专业对口率等反应就业情况的数据受到重视。

在“新常态”下, 如何评价大学生就业质量具有重要意义。

国际劳工组织最早于20世纪90年代提出就业质量的概念, 认为就业质量是关于工作质量、社会地位、薪酬水平以及发展平台等多方面反映就业情况的综合指标。国外学者主要采用定量研究法来研究就业质量。如有学者从薪酬水平、安全性、职工提升空间等对西方发达国家的就业质量指标进行研究^[1]。国内学者对就业质量指标体系方面的研究较深入。最早的如将就业质量指标分为就业前的主客观前提指标、就业岗位质量指标、就业满意度指标、就业宏观表现指标等四个方面^[2]。从就业质量评价内容、评价对象以及评价课题三个方面来构建大学生就业质量评价指标^[3]。随着研究的深入, 学者们认为就

业质量是多维度的, 从经济角度看有提高人力资本水平、劳动力市场公平、提高劳动者收入、构建和谐劳动关系、健全失业保障体系^[4]; 从社会学角度看有“人职匹配度、工作性质、劳动报酬、劳动条件、晋升机会、社会保护、工作挑战性、利益表达机制、工作决策的空间”等^[5]。可以看出, 对就业质量现状及其评价的研究非常之多, 但是基本上是将就业质量指标进行单方面的逐条分析, 缺少综合概括。

一、毕业生就业质量指标体系及权重

就业质量是劳动者对就业过程中的工资水平、稳定性、职业发展等方面的评价。它既是主观的又有客观性, 既是多方面的又是多维的。制定就业质量指标时, 既考虑经济方面的因素, 也要考虑社会维度因素; 既要考虑就业的量, 也要考虑就业的质; 既要考虑现有的就业, 也要考虑未来的就业。大学生就业质量评价可以从专业对口、薪资水平、工作条件、工作保障、工作稳定性、工作认可度和职业发展等指标进行分析。

区别于社会人员就业质量评价标准, 大学生就业质量的一个重要指标就是专业对口。大学生就业应该考虑其在学校多年学习所付出的时间和经济成本。如果一个大学生就业岗位跟所学专业不相关, 其就业质

收稿日期: 2016-04-08

基金项目: 福州职业技术学院本科专项项目(编号: KYZX201512)

作者简介: 彭建林(1980—), 男, 广西桂林人, 讲师, 福建农林大学博士研究生, 研究方向为城市经济和职业教育。

量是不高的。专业对口可以从所入职的企业以及从事的岗位是否与专业一致来判断,用专业相关性来测量。此为定性指标,分为完全符合、比较符合、符合、一般符合、不符合五级衡量标准。薪资水平是衡量就业质量的核心指标,以月工作收入为代表。月工作收入包括工资、津补贴、奖金等,是就业者实际获得的税后收入,按照参加工作一年后的月平均数计取。工作条件主要包含工作时间以及工作场所等。工作时间越长,相应的薪资应该越高。所以工作时间是一个负向指标。标准的一周工作时间为5天,每天工作8小时,每周工作小时数为40。以周工作时数来表示工作时间。工作场所的优劣以五级程度来表示,好、较好、一般、差、较差。好、较差的两个极端标准以野外地质勘测和办公文员工作场所作为标杆。工作保障从合同期限、五险一金缴纳额两个方面进行设置。签订就业合同对就业者而言,工作就有了保障。合同期限越长,意味着工作越稳定。以毕业至今每份工作的平均工作持续时间进行衡量。用人单位可能会为职工缴交养老保险、医疗保险或者住房公积金等,将职工缴交的五险一金金额作为工作保障的一个指标。工作认可度是就业者对工作本身的满意度,从对收入(工资福利及保险等)满意以及对工作条件(时间、场所以及环境等)满意两个方面来设置。职业发展反映了就业者对本职业未来发展的预测,以未来升职机会作为来测量。工作认可度和职业发展两个指标均为定性指标,取值为五级。

表1 大学生就业质量评价指标体系

一级指标	二级指标	指标类型	作用方向
专业对口	专业相关性	定性	正向
薪资水平	月工作收入	定量	正向
工作条件	周工作时数	定量	反向
	工作场所	定性	正向
工作保障	合同期限	定量	正向
	五险一金缴纳额	定量	正向
工作稳定性	工作持续时间	定量	正向
工作认可度	对收入满意	定性	正向
	对工作条件	定性	正向
职业发展	升职机会	定性	正向

根据指标等级水平、测量程序,以及人在某种属性上对若干个不同事物的分辨能力在5~9级^[6],采用1~9比较标度测度法对上述7个指标的权重进

行测算。邀请10名专家进行问卷调查,问卷采用1~9比较标度标准,采用中位数作为中心趋势。经过三轮的问卷发放,专家意见趋于一致,统计得到各个指标的评分值,据此计算出7个一级指标的权重。对工作条件、工作保障和工作认可度三个一级指标的二级指标按照上述方法进行侧重测算。最终的计算结果如下表所示。

表2 大学生就业质量评价指标权重

一级指标		二级指标		
指标名称	权重	指标名称	指标代码	权重
专业对口	0.313	专业相关性	X ₁	0.313
薪资水平	0.206	月工作收入	X ₂	0.206
工作条件	0.089	周工作时数	X ₃	0.035
		工作场所	X ₄	0.054
工作保障	0.094	合同期限	X ₅	0.029
		五险一金缴纳额	X ₆	0.065
工作稳定性	0.042	工作持续时间	X ₇	0.042
工作认可度	0.102	对收入满意	X ₈	0.071
		对工作条件	X ₉	0.031
职业发展	0.154	未来升职机会	X ₁₀	0.154

二、大学生就业质量评价指标运用

1、数据收集和处理

采取调查问卷方式收集相关数据,于2016年1月对某学院2013届毕业生进行调查,共发放问卷211份,实际回收有效问卷181份,其中建筑工程管理专业39人,房地产经营与估价专业59人,旅游管理专业83人。调查问卷对调查对象的基本情况、现有工作情况以及未来发展进行了调研,得到了各个调查对象上述10个指标的具体数值。

对所有指标进行标准化处理公式如下,

$$X'_{tj} = \frac{X_{tj} - \min_{j=1}^{181}(X_{tj})}{\max_{j=1}^{181}(X_{tj}) - \min_{j=1}^{181}(X_{tj})} \quad \text{当} X_{tj} \text{为正向指标时; 或}$$

$$X'_{tj} = \frac{\max_{j=1}^{181}(X_{tj}) - X_{tj}}{\max_{j=1}^{181}(X_{tj}) - \min_{j=1}^{181}(X_{tj})} \quad \text{当} X_{tj} \text{为负向指标时。}$$

X_{tj}第j个调查对象第t个指标的值, MAX(X_{tj})第t个指标的调查对象最大值, MIN(X_{tj})第t个指标的调查对象最小值。

标准化处理后的数据均在0~1之间。

表3 调查对象评价指标的统计分析

指标	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀
标准差	0.3673	0.2041	0.2879	0.2417	0.2063	0.2523	0.2240	0.2517	0.2407	0.2539
均值	0.4775	0.2955	0.5619	0.5575	0.3200	0.3679	0.2400	0.3925	0.4225	0.3925

2、数据分析

将各个评价指标均值以各自权重进行加权，得到全体调查对象的就业质量分值为0.5525。分不

同专业来看，建筑工程管理专业、房地产经营与估价专业以及旅游管理专业各自的就业质量分值分别为0.6344、0.5669和0.4911。

表4 不同专业大学生就业质量评价指标得分

类别	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	加权平均
汇总	0.6561	0.3817	0.6302	0.6740	0.3831	0.5875	0.3041	0.5843	0.5069	0.5898	0.5525
建筑工程管理	0.8077	0.4229	0.4038	0.5128	0.3761	0.5985	0.3856	0.7564	0.4038	0.7821	0.6344
房地产经营与估价	0.6583	0.3839	0.7021	0.7708	0.3778	0.5724	0.2667	0.6167	0.5625	0.6167	0.5669
旅游管理	0.5685	0.3518	0.6689	0.6637	0.3810	0.5791	0.2857	0.4673	0.5030	0.4673	0.4911

表5 不同专业大学生就业质量评价指标得分的统计分析

类别	样本数	均值	极大值	极小值	标准差
建筑工程管理	39	0.6344	0.8089	0.2955	0.1387
房地产经营与估价	59	0.5669	0.9233	0.2524	0.1578
旅游管理	83	0.4911	0.7918	0.1571	0.1704

可以看出，建筑工程管理专业在专业相关性、月收入和未来升值机会等重点指标得分较高，在工作场所方面的得分最低。房地产经营与估价专业的工作条件最好，但是该专业毕业生平均的工作持续时间较短。旅游管理专业在工作条

件、工作保障、工作稳定性等方面表现较好，但工作认可度还有待提升。建筑工程管理专业毕业生的均值最高、极小值最大，极大值较高，标准差最小，说明该专业毕业生就业质量更高，分布更为均衡。

表6 不同性别大学生就业质量评价指标

类别	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	加权平均
男生	0.7899	0.4156	0.5109	0.6087	0.3816	0.4679	0.3426	0.7246	0.4819	0.7391	0.6197
女生	0.5737	0.3608	0.7037	0.7143	0.3839	0.4312	0.2804	0.4978	0.5223	0.4978	0.4962

男性毕业生的就业质量指数的均值为0.6197，女性毕业生就业质量指数的均值0.4962。男性毕业生就业质量的极大值和极小值均高于女性大学生，且标准差较小。据此可判断男性毕业生的就业质量总体上高于女性毕业生。

三、提高大学生就业质量的对策分析

1、对接区域经济，加强应用型专业人才的培养
专业对口是大学生就业质量评价的最主要因

素。经过多年的扩招，我国大学已经从“精英化”过渡到了“平民化”阶段。社会对大学人才的需求更多的是技术应用型人才，而非研究型人才。在就业双向选择下，大学生就业地域更加体现出本地化的趋势。

因此，为提高专业对口水平，提升就业质量，应该契合地方经济发展加强应用型专业人才的培养。福州职业技术学院通过主动服务区域经济发展来提高大学生就业质量。一是在总体专业结构上，

从原先的以经管文为主的文科专业向“重点建设工科专业，强化服务专业”。围绕福州市的电子信息、汽车、纺织等产业集群，加强汽车交通、城市轨道交通、电子信息、纺织机械等相关专业建设力度，停招文秘等8个地方经济需求不太明显的文科专业，形成了电子信息等五个应用型专业群。二是校企合作联合培养应用型人才，学院深入大型企业开展应用型人才能力的培养，与东南汽车、冠捷电子、福州地铁、星网锐捷等区域知名企业建立校企合作关系。

2、完善就业服务体系

做好大学生就业工作不仅是学校的需要，更应该是企业、社会共同承担的职责。通过学校、企业以及政府等的通力合作，能使工作条件更有保障，工作稳定性和认可度得到有效提升。学校应加强实践技能的培养，努力提供各类企业实践活动，增加其对专业所从事工作的认知，增加对学生职业生涯规划的引导与管理工作。企业应深度参与学校人才培养计划的制定，提供实践场所培养学生专业技能，制定学生实践实习以及工作的相关衔接制度，明晰职业提升机制。政府应鼓励企业与毕业生签订长期的工作合同，加大社会保险和住房公积金的覆盖率。福州职业技术学院通过企业宣讲会、优秀校

友校园行、职业生涯规划大赛等多种形式，推动学生职业生涯规划相关意识和能力的培养，并且建立了毕业生就业跟踪系统，每年发布毕业生就业质量分析报告，就人才培养中存在的问题进行分析反馈，对专业建设、校企合作等提供大量建设性意见，有效地促进了就业质量的提高。

参考文献

- [1]Richard Brisbois. How Canada Stacks Up:The Quality of Work:An International Perspective[M]. Canadian Policy Research Networks Inc. (CPRN),2003.
- [2]秦建国.本科生就业质量评价体系探析[J].改革与战略,2007(1):150-153.
- [3]李金林,应伟清,吴巨慧.构建高校就业质量科学评价体系的探索[J].现代教育科学,2005,(2):60-62.
- [4]刘社建.深化推动实现更高质量就业探讨[J].东南大学学报,2013(4):11-14.
- [5]陈成文,周静雅.论就业质量的评价指标体系[J].山东社会科学,2014(7):37-43.
- [6]贺仲雄.软科学决策[M].沈阳:辽宁人民出版社,1988.

[编辑、校对：王军利]

Construction and Application of the Evaluation Index System of Employment Quality of College Students

PENG Jian-lin

(Fuzhou Vocational Technical College, Fuzhou 350108 China)

Abstract: First, building a evaluation index system which contains 7 factors: professional counterparts, wages, working conditions and work protection and so on, then, divided it into 10 two level evaluation index which are measurably, and use the 1 ~ standard degree method to calculate the weight of index. A empirical research on this index system is carried on by the different major and different gender. Finally, several suggestions are provided to improve the employment quality of college students.

Key words: employment quality ; evaluation ; index system