



引用格式:张胜利. 转型期高校就业质量评价体系构建问题探析[J]. 郑州轻工业学院学报(社会科学版),2016,17(3):72-77.

中图分类号:G64 文献标识码:A

DOI:10.3969/j.issn.1009-3729.2016.03.012

文章编号:1009-3729(2016)03-0072-06

转型期高校就业质量评价体系构建问题探析

Exploring the construction of the system of university employment quality evaluation in the transition period

张胜利

ZHANG Sheng-li

郑州轻工业学院, 河南 郑州 450002

摘要:高校就业质量评价具有理论性与现实性、主观性与客观性、主体性与客体性等多重属性。面对国家整体就业结构的升级完善和高校人才培养模式的转型调整,就业质量评价受到国家、经济、高校及个体等因素的影响。遵循科学性与整体性、可操作性与独立性、静态评价与动态评价、定性分析与定量分析等相结合的原则,构建“量”和“质”并重的高校就业质量评价体系:一是构建科学的指标体系,优化就业质量评价标准;二是构建开放式评价机制,提升就业质量评价信度;三是构建循环式评价模式,增强就业质量评价效度。

关键词:

高校毕业生;
就业质量评价体系;
转型期

收稿日期:2016-05-12

基金项目:河南省科技厅软科学研究计划项目(132400410060);河南省哲学社会科学规划项目(2013BDJ009)

作者简介:张胜利(1956—),女,江苏省丹阳市人,郑州轻工业学院教授,硕士生导师,主要研究方向:高等教育管理。

高校就业质量评价具有理论性与现实性、主观性与客观性、主体性与客体性等多重属性。客观公正的就业质量评价可以作为衡量一所大学办学质量和办学水平的重要参照标准,它在一定层面上反映了大学人才培养质量高低、专业设置的科学与否、市场供需的平衡程度等。不可否认,目前在不少地区、不少高校还存在着把就业质量简单化、片面化、绝对化,甚至把就业率等同于就业质量等问题。从客观上讲,就业质量评价是一个系统性较强的衡量体系,因此,面对同质化日益严重的大学发展和国家就业结构整体升级转型的现状,系统研究高校就业质量评价存在的问题,剖析问题存在的根源,构建高校就业质量评价体系,是当前高校就业工作和人才培养工作理论研究的核心意旨之一。鉴于此,本文拟在对就业质量的内涵、高校就业质量评价的影响因素进行分析的基础上,提出高校就业质量评价体系构建的原则和思路,以期对提高高校就业质量有所裨益。

一、就业质量的内涵

自20世纪末国际劳工组织提出“就业质量”^[1]一词以来,在国外某些研究中,就业质量一直与工作质量、生活质量、体面劳动等联系在一起,多数学者认为就业质量包含多方面的内容,如终身学习、工作技能、职业发展、健康与安全、工作稳定性、工作与生活的双平衡、社会对话、劳动者的社会参与度、工作多样性与非歧视性等。就我国而言,1990年代后,国内研究人员开始集中研究就业质量问题,在2004年劳动和社会保障部与国际劳工组织共同举办的“中国就业论坛”上,“提高就业质量”第一次作为一项政府工作目标被提了出来。之后,就业质量问题开始引起人们的极大重视,越来越多的学者也开始研究就业质量问题。综合当前研究成果,就业质量具有三个层面的内涵:其一,从

毕业生个体角度来看,就业质量包含寻找工作、获得工作、确定职位、获得报酬、职业培训、发展空间、职业生涯等。在这个层面上,就业质量是毕业生从择业到就业、再到职业发展过程每一个环节中被公平对待的程度,其衡量的标准主要包括工资收入、工作地点、职位环境、晋升空间、社会保险等几个方面。其二,从高校角度来看,就业质量既有就业率“量”的体现,更有毕业生成才率等“质”的要求。具体而言,这里的就业质量包括毕业生的签约率、违约率、灵活就业率、待就业率、自主择业率、国家和地方基层就业项目比例等指标。如果毕业生的签约率较高、违约率和其他指标在合理范围内,同时毕业生与用人单位双方满意度较高,职业发展状况良好,就业质量就高。其三,从社会或国家角度来看,就业质量与经济社会发展状况和水平密切相关,包含就业率、失业率、平均收入水平、劳资状况、社会保险状况、安全保障等一系列问题。如果劳动者的安全、人身尊严和权利都能得到保障,能够平等地参与社会对话和组织管理,就业质量就高^[2]。

从上面的分析可以看出,就业质量是一个相对的、包含主观和客观因素的综合性概念,是不同的个体或组织对自我或他人的就业全过程中在一段时间内进行的综合价值判断。

二、高校就业质量评价的影响因素

从商品学角度看,质量是指事物满足人们需求的程度^[3]。照此理解,商品满足人们的需求程度越高,其质量就越好,反之,其质量就越差。从理论上讲,当毕业生作为就业主体进入劳动力市场后,其自身就具有商品属性,就成了商品。因此,毕业生就业质量的高低从根本上讲取决于毕业生满足需求主体——雇主的程度。但我们应看到,高校就业质量不能简单地从需求主体一个层面来评价,其影响因素是多

方面的。具体说来,主要有以下几个方面。

1. 政府因素

当前,随着国家产业转型升级进程的不断加快,人才市场的供需关系正由以高校为主导的供给驱动变为以用人单位为主导的需求驱动^[4]。大学生就业政策由过去的“统招统分”转变为“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”,这势必要求政府、市场、高校、用人单位及学生个人对其角色进行新的定位。

政府政策的调整直接影响到高校毕业生的就业情况,如近年来毕业生人数逐年增加,就业竞争日趋激烈,这就要求政府通过相应政策引导高校树立起市场竞争的意识和优胜劣汰的危机感,在对接行业产业需求、优化人才培养结构、提高人才培养质量和就业质量上主动作为、有所作为;引导毕业生迅速调整定位,主动寻求自身职业的发展。如当前,国家通过实施基层就业政策、自主创业政策等,为大学生择业提供更多发展机会,促进毕业生高质量就业等均体现了政府对高校就业质量的影响。

2. 经济因素

当前我国经济发展步入新常态,经济增速正从高速增长转向中高速增长,发展方式正从规模速度型粗放增长转向质量效率型集约增长,发展动力正从要素驱动、投资驱动转向创新驱动,经济环境的变化使毕业生高质量就业面临新的机遇和挑战,要求高校更加注重内涵发展、特色发展、体制创新、需求导向。同时,由于我国区域经济文化发展的不平衡,部分地区经济发展水平相对较低,无法给毕业生提供更大的发展平台,制约着毕业生就业质量的提高。

3. 高校因素

我国高校主要包括重点高校(985或211高校)、一般高校、高职类高校等几类。研究显示,不同类别高校的毕业生在就业状态、薪酬水

平、就业单位性质上存在显著差异。其中,重点高校毕业生的薪酬水平、签约单位水平等要优于一般高校毕业生。重点高校凭借其高质量的教育为毕业生提供了天然的竞争优势,使毕业生在求职市场中保持较明显的优势地位;另外,实证研究显示,高校所在区域对毕业生的就业质量也有影响,这不利于毕业生的合理流动和竞争^[5]。同时,部分高校办学定位模糊,单纯追求发展规模与速度,偏重于追求学校升格和学科专业设置的“大而全”,少数高校对自身的学科专业特色、办学优势和整体实力缺乏客观的分析与评价,定位不够准确,这都间接影响着毕业生的就业质量。

4. 个体因素

毕业生就业质量高低最直接的影响因素是个体的能力素质,学生的学习成绩、实践经验、创新能力等直接影响毕业生的就业质量,尤其在目前就业竞争日趋严峻的形势下,用人单位越来越注重毕业生的综合素质和能力。因此,学生在校期间在注重文化课学习的同时,更应注重参与实践实习,改变重理论轻实践、重知识轻能力、重专业轻素养的倾向,更加注重科学知识、思想品德、人文素养和实践能力的融合,着力培养自己的岗位适应能力,缩短自己的职业适应期,为自身获得更好的职业发展奠定基础。此外,学生的就业观念和职业认知也影响着就业质量,学生若在求职过程中不考虑职业发展的空间,不考虑自身的能力及兴趣爱好,必然会导致日后工作满意度较低,工作稳定性较差,影响自身的职业发展。

由此可见,政府因素、经济因素、高校及个体因素都会对高校毕业生就业质量产生影响。

三、高校就业质量评价体系构建的原则

就业质量评价需要确定评价指标和评价要

素,而科学确定评价指标要根据一定的原则进行^[6]。由于评价主体的多元性、评价客体的抽象性、评价内容的复杂性等影响因素,同时,评价还涉及计算方法设置的科学性、评价信息收集分析的风险性等,因此,就业质量评价体系建构必须遵循科学的原则。

1. 科学性与整体性相结合的原则

就业质量评价是一项科学性很强的工作,因此,就业质量评价一定要遵循科学性的要求,合理地组织和实施。就业质量评价标准的确立、评价指标体系的建构、评价程序与方法的实施、评价结果的分析与解释等,都应该具有科学的评价信度与效度。就业质量评价的区分度应该是明确的,就业质量评价要能比较真实地反映评价客体的全貌,能较好地诊断、鉴别出差异。就业质量评价是大学人才培养质量评价的重要组成部分,因此,在具体的就业质量评价工作中,必须正确认识和把握就业质量评价在整个人才培养工作中的地位和作用,片面夸大或缩小就业质量评价的作用,必然违背就业质量评价的整体性原则。

2. 可操作性与独立性相结合的原则

就业质量评价方案及其程序方法是否可行,是做好就业质量评价工作的前提。开展就业质量评价虽经周密筹划和精心设计,但如果评价十分复杂,需要投入很大的人力和物力,或者方法繁琐,难以为一般人所掌握,那么这种评价即便方案设计得科学、方法选用得合理、方向把握得正确,也很难达到预期成效。因此,在就业质量评价实际工作中,应注意:第一,评价指标体系应在保证达到评价目的的前提下,尽量简化;第二,整个评价工作应力求简单易行,不仅指标体系的制定是这样,而且评价的组织实施也是如此,应采用合理得当的方式、方法搜集和处理信息。

3. 静态评价与动态评价相结合的原则

就业质量评价应包括对就业工作过程和结

果两方面的评价。在就业质量评价中,对评价客体已经达到的状态即结果进行判断,称为静态评价。静态评价不考虑评价客体过去的情况和今后的发展趋势,只考察评价客体在特定的时间和空间中的现实状态。这种评价的优点在于方便横向比较,可以看清评价客体是否达到某种标准,但不利于进行纵向比较,不容易看到评价客体过去和今后的发展潜力。对评价客体的发展状态进行评价即对就业的过程进行评价,称为动态评价。只有将静态评价与动态评价结合起来,才能更好地发挥就业质量评价功能。

4. 定性分析与定量分析相结合的原则

就业质量评价一般会包括就业率、毕业生供需比、薪金水平、就业结构、社会认可度等多项考核评价指标,各指标间又有不同的权重分布,这种定量分析虽然在一定程度上实现了评价数据量化,能较快得出统计结论,但其缺点也是明显的。在现实就业质量评价中有很多因素无法用数据来衡量,只有采用主观定性的方法,因此主观定性分析的合理性和趋人性化就明显强于定量分析。所以,就业质量评价必须坚持定性分析与定量分析相结合的原则,以客观系统地反映毕业生就业质量评价的效度。

四、转型期高校就业质量评价体系的构建

目前,我国尚缺乏较为科学完善的高校毕业生就业质量评价体系,尤其是作为人才培养主体的高校,在毕业生就业质量评价过程中占据重要的地位,但目前,绝大多数高校对毕业生就业质量的评价,仅停留在对就业率的统计和上报这个层面,缺乏科学有效的就业质量评价体系。就业率仅反映毕业生在某时间段内的就业数量,无法客观真实地反映毕业生就业质量,也不能准确评价不同高校毕业生之间就业的质

量差异。因此,应破除单一使用就业率来评定就业质量的评价模式,构建一个科学的毕业生就业质量评价体系。

1. 构建科学的指标体系,优化就业质量评价标准

毕业生就业质量评价指标体系应由反映毕业生就业质量内涵的评价指标、观测点及评价标准构成^[7]。评价指标应包括就业率、需求情况、就业结构、满意率及违约率等,每个评价指标应包含若干二级观测点,每个观测点应有相应的评价标准。

其中,就业率的统计应严格按照国家和教育行政主管部门的要求进行。用人单位需求情况涵盖很多方面,就就业质量评价而言,应从可操作性出发,选取包括高层次单位就业比例、新兴领域就业比例、重要岗位比例及需求与专业相关性等作为观测点。高层次单位就业主要指到国家重点行业、重点地区、重大工程、重大项目和战略性新兴产业等领域就业,包含需求单位性质为机关、科研设计单位、高等教育单位、医疗卫生单位、国有企业以及全球500强企业、国内500强企业等^[8];新兴领域就业主要指涉及新技术、新产业、新业态的就业,包含金融保险、节能环保、电子商务、现代物流等生产性服务业和旅游休闲、健康养老、社会工作、文化体育等生活性服务业就业;重要岗位是指企业骨干、高层次人才队伍以及高级管理人员等岗位;需求与专业相关性是指需求岗位与学生专业的相关度。就业结构应包含高层次单位就业比例、考研(包括出国、境读研)比例、创业比例、基层就业比例及就业单位与专业相关性等观测点。满意率和违约率作为就业质量评价指标,在评价方式上主要应采取跟踪测评、问卷测评、走访调研、座谈、网络评价等方式进行。也有学者提出,就业地域、就业城市也可作为就业结构中评价就业质量的重要观测点,但从可操作性上讲,到

发达地区(城市)就业与到欠发达地区(城市)就业是无法确定客观标准来判断就业质量优劣的。

需要说明的是,任何评价指标体系的构建只是提供就业质量评价的一种参考模式,在评价的时间节点、观测点的建立,各评价指标的权重,以及评价标准的确立上,都可根据不同高校的实际情况,进行适当调整。

2. 构建开放式评价机制,提升就业质量评价信度

目前,高校就业质量评价的主体主要是教育行政主管部门,而教育行政主管部门对就业质量评价缺乏统一的依据,既不能较好体现评价主体——学校的主动性,也不能较好体现评价客体——学生的参与性,更难真实体现社会团体、用人单位、学生家庭等社会单位的意志。可以说,这是一种较为狭隘的评价,它只能反映教育行政主管部门对高校就业和人才培养工作的看法,而不能全面地反映与高校就业和人才培养工作紧密相关的单位与个人的意志。因此,应将高校就业质量评价设定为一种开放式评价,其基本特点是:

一是评价主体多元化。评价主体由原来的教育行政主管部门、相关高校二元制,拓展为教育行政主管部门、相关高校、社会专门评价机构或社会自助团体、社会用人单位、学生、学生家庭6个层面。

二是评价主体的参与范围进一步扩大。目前,高校就业质量评价主体的参与范围仅涵盖某一时期高校就业和人才培养工作的绩效,而不能作为一个动态过程看到高校就业和人才培养工作的全貌。评价体系中加入上述4个层面的新主体,将会对高校就业和人才培养工作进行动态的追踪和评判,大大提高高校就业质量评价结果的信度。

三是专业评价主体的引入使评价做到制度

化、经常化。专业评价机构并不是什么新事物,但真正从事学校就业质量评价的专业机构几乎没有。应尝试由政府 and 高校共同组建一个经常性的专业评价机构,取消当前的随机性、临时性的评价团体,政府和高校只需给予指导,并给予一定的经济补贴即可。这样做一方面能保证高校评价的经常化,另一方面又可节约评价成本,同时也能通过该机构对评价数据进行科学化、规范化的收集和整理,为政府和高校就业指导 and 人才培养工作提供较为专业的依据。

3. 构建循环式评价模式,增强就业质量评价效度

就业质量评价应是一个兼具开放和循环特性的实践评价模式。循环式评价模式的过程性、动态性能很好地解决为评价而评价的被动局面,能把高校就业质量评价的数据信息较好地反馈给国家及各级教育行政主管部门,以便科学决策、有效管理。针对循环式评价模式中的数据传递或数据反馈问题,可以从以下方面做出优化设计:第一,基于教育主干网,搭建就业质量评价数据传输专用平台。当前,我国的教育主干网络已经相当成熟,国家可以协同各级教育行政主管部门及各高校建立相应网上数据库申报系统或者专线传输系统,把常态化的由各高校自行申报的就业质量评价数据发展为国家或地区性主干数据库,通过数据库的比对分析,把雷同的数据筛选出去,把独有的数据保留下来。这样做可以时刻保持主干数据库里数据的最新性和前沿性。第二,基于社会专业评价机构,建立数据的收集、分析、报送渠道。国家或各级教育行政主管部门可以首先成立由政府牵头的社会就业质量评价机构,随后,再逐步过渡到具有独立行为的社会专业评价机构。这样做可以保证就业质量评价和信息传送的专业性、科学性、持久性。第三,基于各就业质量评

价管理主体的常设机构,建立数据收集、整合、报送的常态化机制。当前,国家及各级教育行政主管部门并没有专门的就业质量评价管理常设机构,需要就业质量评价时便临时设立,评价已过便即时离散。这种非常态的管理模式已经不能适应当前高校就业和人才培养工作的发展要求。国家及各级教育行政主管部门可以根据实际情况,设立相应的就业质量评价管理机构,其主要工作是组织常态化的高校就业质量评价,收集就业质量评价资料,管理就业质量评价档案,分析就业质量评价数据,汇集就业质量评价成果,真正使就业质量评价的成果能得以推广,使就业质量评价的数据能得到科学利用。

参考文献:

- [1] 曹兆文. 国际劳工组织体面劳动衡量指标探要[J]. 人口与经济, 2011(6): 57.
- [2] 王霆, 曾湘泉, 杨玉梅. 提升就业能力解决大学生结构性失业问题研究[J]. 人口与经济, 2011(3): 49.
- [3] 柯羽. 高校毕业生就业质量评价指标体系的构建[J]. 中国高教研究, 2007(7): 82.
- [4] 杜玉波. 坚持立德树人提高高校人才培养质量[J]. 成才之路, 2014(1): 5.
- [5] 赖德胜, 苏丽锋, 孟大虎, 等. 中国各地区就业质量测算与评价[J]. 经济理论与经济管理, 2011(11): 88.
- [6] 卫铁林. 基于 AHP 的高校毕业生就业质量评价模型构建[J]. 教育与经济, 2013(2): 82.
- [7] 范钦栋, 王凯. 关于高校毕业生就业质量的数学评价——以河南省高校为例[J]. 教育与经济, 2014(2): 48.
- [8] 王霆, 张婷. 扩大就业战略背景下我国大学生就业质量问题研究[J]. 中国高教研究, 2014(2): 26.