

大学生就业质量评价体系的实证研究^{*}

——以华南农业大学为例

朱钧陶

摘要: 本文在借鉴已有研究成果的基础上,力图剖析大学生就业质量的评价指标及其权重关系,初步构建大学生就业质量评价体系,并以华南农业大学16个学院2011届本科毕业生的就业质量评价为例进行应用,为全面地反映大学生就业的整体状况,推动大学生就业质量评价的进程提供可资参考的借鉴。

关键词: 大学生; 就业质量; 评价体系

随着教育行政主管部门及高校越来越重视毕业生就业问题,单纯的就业率指标已无法全面地反映就业的整体状况。一套科学可行的大学生就业质量评价体系对于全面地反映就业的整体状况,以及为高校和各级政府准确把握当前大学生就业质量具有指导性的作用。

一、研究现状及探析

1. 就业质量的概念及内涵。在就业质量的基本概念上,我国不同的学者从不同的出发点和侧重点有不同的概括。目前普遍认可的就业质量概念是:就业质量反映就业过程中劳动者与生产资料相结合及其收入的优劣状况。^[1] 国福丽在此基础上提出就业质量是主观与客观范畴相结合的产物。^[2] 秦建国则提出从微观角度进行分析是远远不够的,就业质量在很大程度上受到政府、社会 and 经济发展状况的制约。^[3] 张瑶祥从“多元主体”的角度提出,大学生就业质量是指高等教育利益相关者对高等教育价值实现程度的反映的总和,它取决于教育需求主体对高等教育服务质量的预期同实际所感知的高等教育教学水平的对比。^[4] 通过对就业质量概念的剖析,大学生就业质量的内涵具有三个特性:第一,多元化性。评价大学生就业质量的主体应该是多元的,除了大学生本身,还应包括用人单位和作为提供高等教育

服务的高校。第二,主客观相结合。除了客观数据评价,还应考虑主观满意度的评价。第三,涵盖宏观微观层次。就业质量评价应涵盖宏观微观层次的范畴,除了微观层面高校、毕业生和用人单位的评价,还应考虑宏观层面的社会劳动需求变化对就业质量的影响。

2. 就业质量的评价指标及评述。在就业质量的评价上,国外对就业质量的评价指标多数偏向于以人为本关怀,指标大部分是测量工作单位对职工的福利、安全与待遇情况。我国研究者在考察大学生就业质量时,更强调薪酬水平、专业对口、工作稳定性、发展前景、劳动关系与社会保障、就业能力、工作条件与环境以及就业率,对学校属性、社会劳动需求等强调较少。当前对就业质量评价指标设计的研究存在一些不足:第一,各项指标中,薪酬水平出现的频次最多,各学者不约而同地将其列为首要因素,且赋予了相对较大的权重。然而,薪酬水平的高低与就业质量的高低并不一定成正比,可推断为:薪酬水平高,就业质量不一定高;薪酬水平低,就业质量一定低。此外,目前的研究均以毕业生签约时的薪酬作为衡量指标。然而,按就业规律,大学生就业后至少1年才能较准确地显示出他们的成长水平和发展潜力。第二,以大学生就业的单位、岗

收稿日期: 2014-12-23

作者简介: 朱钧陶,华南农业大学讲师,管理学硕士,全球职业规划师,高级职业指导师。(广州/510642)

^{*} 本文系2012年广东省高等学校思想政治教育课题重点资助项目(2012ZZ006)研究成果。