

位性质作为衡量就业质量的指标不妥。单位和岗位没有重要不重要之分,只有适合与不适合之别,不应将“著名企业就业率”、“省部级及以上政府行政单位、科研单位就业率”、“重要岗位就业率”等作为衡量大学生就业质量的标准。第三,学校属性鲜有提及。不同层次、不同类型高校的办学条件、办学定位各异,不能用一个固定的指标来要求所有高校。因此,不同类型的高校毕业生的就业质量评价应有所区别。第四,社会劳动需求情况涉及不多。每年的就业质量将受到当年的社会市场供求、宏观经济整体表现等因素影响,因此,就业质量评价需要考虑社会劳动需求的影响因素。第五,在指标的选择上,就业质量的内容涉及非常广泛,设计指标时不可能也不必要把涉及到的所有要素全部纳入到评价指标体系中。因此,应抓住当前我国就业质量方面存在的主要矛盾,以重点问题的解决来带动整个就业质量的全面提升,如根据各个要素在就业质量中的重要程度的不同分别赋予不同的权重。

3. 就业质量评价体系的探讨。2005年,三个国际组织(国际劳工组织、欧盟委员会和欧洲基金会)构建了一个统一的“就业质量”(Quality of Employment)指标体系。2010年2月,这一指标体系已编制完成,并发布了包括加拿大、芬兰、法国等9个国家的就业质量国别报告,其特点为关注对一个经济体就业质量的整体性评价。我国对就业质量评价体系研究起步较晚,国内学者相继从实践出发,探讨有关就业质量评价体系研究。目前的评价体系中指标的测算主要分为定量指标和定性指标,以定量指标为核心的优势在于能直观地通过数字准确地了解当前总体概况,而其不足之处在于过于笼统;而定性指标的优势在于使各指标之间能够相互独立,其不足之处在于通过客观描述和分析来反映评价结果导致过于笼统。因此,结合两方面的优劣势,指标的设计需要针对各指标维度,设定科学的、具体的衡量标准。

从以上分析可见,虽然当前有一些关于大学生就业质量评价的研究,也有部分文章涉及评价体系的构建,但对如何评价、怎样评价鲜有提及。本文在借鉴已有研究成果的基础上,初步构建大学生就业质量评价体系,并通过应用举例进行验证,力图提供可资参考的借鉴。

二、评价体系的内容

1. 评价指标的确立。本文中根据微观与宏观结

合的原则和评价主体的多元化原则,一级指标划分为高校就业工作综合考评、毕业生就业满意度、用人单位满意度、社会劳动需求情况四个部分。二级指标根据主客观指标相结合的原则,一方面涉及客观指标,如就业率、毕业一年后的非失业率、毕业生半年内的离职率、市场供求指数、GDP增长率等;另一方面涉及主观指标,如职业指导满意度、就业现状满意度、专业素质满意度等。其中,用人单位的满意度设置基于人才素养模型素质要素的分类设置了三方面的二级指标,分别为专业素质、通用素质、核心素质的满意度。专业素质是指某个特定角色和工作所需要的特殊的技能,通常情况下,专业素质大多是针对岗位来设定的;通用素质是指有关基本素质、人际关系、分析思考等方面的能力;核心素质是基于企业战略、企业价值观,每一位员工都必须具备的能力。二级指标再进一步细分三级指标。三级指标的确立是根据对华南农业大学毕业一年后的2011届部分本科毕业生和对537家用人单位的调查问卷结果,在听取专家意见和实践调研的基础上,对各因素之间进行比较得出,并运用层次分析法计算出各项指标的权重关系,确定各项三级指标的权重。

2. 问卷调查情况。

(1) 毕业生调查问卷。调查对象为华南农业大学毕业一年后的2011届部分本科毕业生。本次问卷共回收3478份,占2011届本科毕业生人数的46.9%。通过问卷调查分别统计了学校16个学院毕业生的毕业一年后非失业率、工作与专业相关度、毕业生半年内的离职率、对学校职业指导工作满意度、毕业一年后的平均月收入、就业现状满意度、职业期待吻合度等数据。数据的分析用于设计评价指标及计算权重,并代入评价体系进行举例应用。

(2) 用人单位调查问卷。本次问卷共回收597份,其中有效问卷数为537份,有效率为89.9%,问卷信度和效度良好。本次调查的537家单位类型较全面,其中民营企业329家,占61.3%;中外合资、外资、独资企业113家,占21.0%;国有企业66家,占12.3%;政府机构、科研、事业单位26家,占4.8%;非政府或非盈利组织(NGO)等3家,占0.6%。问卷通过用人单位对华南农业大学工作一年以上的毕业生的专业素质、通用素质、核心素质的满意度分别设计了若干指标,并要求对该指标的重要性进行排序。统计结果显示,用人单位