

高职院校毕业生就业质量评价要素研究

郑 治

长春汽车工业高等专科学校, 中国·吉林 长春 130000

【摘要】本文针对高职院校毕业生就业质量评价要素展开研究,围绕毕业生、高校、用人单位、家庭与社会五个方面展开。研究结果能够为高职院校的毕业生就业质量提供一定的参考,提供研究的五个方面的研究结果,找出优势和劣势,为下一步提高毕业生就业质量做出微薄的努力。

【关键词】毕业生; 就业质量; 评价要素

【课题来源】2020年度吉林省教育厅“十三五”科学研究规划项目(课题名称:毕业生就业质量内涵及评价指标体系研究,课题合同号:JJKH20201339JY)。

毕业生就业工作是一件“天大的事情”,也是高校应关注的重大问题,就业质量往往是检验高校人才培养质量、办学育人水平最重要的“试金石”和“晴雨表”。就业质量的高低,有助于检验高校毕业生就业质量评价体系是否完善,有没有待完善的指标,有助于及时调整、优化评价体系,有助于高校毕业生就业质量评价概念的推广和巩固。就业质量的提高,有助于在高校毕业生就业工作的改革与创新。总的来说,将就业质量评价作为一项重要的工作抓好抓实,对高校招生、学科专业设置、人才培养方案优化、毕业生能力素质提升等,都具有非常重要的作用。

1 研究现状

国外学者大多是从经济学的角度来研究就业质量或工作质量。例如,在古典主义经济学中,工作质量是可以衡量的,古典主义经济学选择货币或者薪酬等可量化的指标来衡量工作质量。幸福经济学理论则认为就业质量不能只关注薪酬或者收入,员工在工作中,达到一定收入门槛后,工人们更加关注收入而不是绝对价值,相应的,将员工的职业理念、就业保障等方面都纳入了工作质量的衡量范围。

我国学者对毕业生就业质量也开展了一系列研究,有一定的成果。刘素华教授的研究就是其中一批较早的研究,刘素华教授构建了一系列指标,并构建了就业质量评价体系,简称刘标。刘素华教授建立的指标体系主要包括物理环境、劳动报酬、工作时间、工作稳定性、职业培训、安全环境,指标权重分别为10%、10%、5%、4%、4%等。但目前我国大学毕业生就业质量的研究,受到评价指标和体系的限制,并不完善。我国就业质量的研究主要是以劳动经济学理论为主,从某一个视角出发,围绕劳动经济学理论涉及的指标中选取指标,构建指标体系,不仅缺少更系统、更广泛的视角,也缺少教育学、心理学、管理学、社会学等众多学科的理论支持。评价指标体系不完善,因而不能将就业质量与“measure”紧密联系起来。

本文综合国内外部分研究成果,从满意度角度提出了就业质量评价影响要素,并以毕业生为核心建构了高校毕业生就业质量评价体系,该体系简明扼要、便于操作,在实践中具有一定的推广应用价值。

2 评价要素

高职院校毕业生就业质量评价指标体系以毕业生个体为中心进行设计,包括5个一级指标、16个二级指标,针对每个二级指标有5个满意度等级,分别赋予相应权重。一级指标分别为毕业生(二级指标包括就业状况、劳动薪酬、工作条件、发展空间与专)、高校(二级指标包括工作与学生匹配度、培养目标达成

度、入职意愿)、用人单位(二级指标包括素质能力、职业道德、工作绩效)、家庭(二级指标包括子女素质认可度、子女工作满意度)与社会(二级指标包括美誉度与贡献度)。

表1 职业院校业质量评价要素

一级指标	二级指标	满意程度					权重(%)
		极为满意	很满意	满意	很不满意	极不满意	
毕业生	就业状况	6	4	4	3	1	35
	劳动薪酬	8	7	6	4	1	
	工作条件	9	5	8	5	2	
	发展空间	12	8	9	4	3	
	业对口度	8	6	5	5	2	
高校	工作与学生匹配度	13	12	9	6	3	25
	培养目标达成度	12	10	8	4	1	
	入职意愿	6	5	4	3	5	
用人单位	素质能力	9	8	6	5	4	20
	职业道德	7	7	5	6	3	
	工作绩效	10	6	7	5	2	
家庭	子女素质认可度	9	8	6	2	4	10
	子女工作满意度	10	6	5	1	1	
社会	美誉度	4	3	4	2	3	10
	贡献度	5	4	3	1	2	

综上所述,本文在国内外大学生毕业就业质量研究的基础上,合理选取评价指标,构建了一个思维评价指标体系,指标主要包括毕业生、政府、用人单位和高校四个方面,从用人、育人、宏观、微观等角度,对高校毕业生就业质量评价进行新的认识和探索。

参考文献:

- [1] 陈永华, 杨其勇. 和谐视域下大学毕业生体面就业的理性思考[J]. 学术探索, 2012(8): 97-98.
- [2] 刘素华. 建立我国就业质量量化评价体系的步骤与方法[J]. 人口与经济, 2015(6): 102-103.