

大学毕业生就业质量评价指标体系研究

——以我校为例

◆金永超 万星火 檀亦丽 王红莲

(华北理工大学 河北唐山 063210)

摘要: 就业是民生之本, 党的十九大报告指出, 提高就业质量和人民收入水平。大学生作为重要的青年人才, 其就业质量不仅反映中国高校人才培养水平, 也对国家社会经济的发展有着深远的影响。科学合理的评价指标体系是衡量大学毕业生就业质量的前提。运用德尔菲法及层次分析法, 构建得出 5 个一级指标, 17 个二级指标及相应权重的大学毕业生就业质量评价指标体系。经过案例验证, 结果显示, 此评价指标体系具有一定的科学性和合理性, 能够客观的反映大学毕业生就业质量情况。

关键词: 就业质量; 大学毕业生; 指标体系

一、问题提出

党的十八大报告指出, “要推动实现更高质量的就业”。十九大报告指出, “提高就业质量和人民收入水平”。国家在持续关注就业质量问题。大学毕业生是我国劳动群体的重要部分, 其就业质量不仅关乎大学毕业生的生活质量, 还关系到国家社会经济的发展。所以, 研究大学毕业生就业质量问题有重要的现实意义。

二、大学毕业生就业质量评价指标体系构建

考虑到指标体系的复杂性及研究结论的科学性, 本文采用德尔菲法与层次分析法相结合来确定评价指标及其权重大小。首先通过德尔菲法来确定各个指标的权重, 再运用层次分析法来对专家的评估权重进行汇总, 并进一步检验指标权重的合理性。

递阶层次结构一共可分为三类: 第一类也就是最高层为决策的目标, 即为大学毕业生就业质量; 第二类是中间层也称准则层, 为实现总目标需要采取的措施, 即分为就业效果、工作福利待遇、工作环境、社会保险、职业发展这五个方面; 最底层是围绕中间层的措施展开的较为精细的措施方案, 即为工作与所学专业对口、目前工作稳定、对自己的工作满意等 17 个二级指标, 如表 1 所示。

表 1 大学毕业生就业质量评价指标体系

目标层	一级指标 (准则层)	二级指标 (指标层)
大学毕业生就业质量	就业效果	工作与所学专业对口
		目前工作稳定
		对自己的工作满意
	工作福利待遇	对自己的薪酬水平满意
		对自己涨薪水的机会感到满意
		对公司食宿安排满意
	工作环境	工作时间合理
		工作压力小
		工作强度低
	社会保险	办公环境舒适
		与同事相处融洽
		公司缴纳五险一金
	职业发展	对公司保险基数满意
		对公司补充保险
		对单位的岗位培训满意
		目前岗位前景好
		对自己的晋升机会感到满意

将两个层次的指标进行两两对比, 然后按 9 分位比率排定各评价指标的相对优劣顺序, 依次构造出评价指标的判断矩阵, 如表 2 所示。

表 2 两两判断矩阵的标度及其含义

Q_i 因素比 Q_j 因素 (Q_i/Q_j)	量化值 q_{ij}
Q_i 与 Q_j 同等重要	1
Q_i 比 Q_j 稍微重要	3
Q_i 比 Q_j 较强重要	5
Q_i 比 Q_j 强烈重要	7
Q_i 比 Q_j 极端重要	9
Q_i 比 Q_j 同等重要为两相邻判断的中间值	2, 4, 6, 8
表示 Q_i 与 Q_j 重要程度的反面	$Q_j/Q_i=1 \div Q_i/Q_j$

为进行判断矩阵的一致性检验, 需计算一致性指标:

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1}$$

当随机一致性比率 $CR = \frac{CI}{RI} < 0.10$ 时, 认为层次分析排序的

结果有满意的一致性, 即权系数的分配是合理的; 否则, 要调整判断矩阵的元素取值, 重新分配权系数的值。具体一致性比率, 如表 3 所示。

表 3 平均随机一致性指标 RI 的值

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	...
RI	0	0	0.52	0.89	1.11	1.25	1.35	1.40	1.45	1.49	...

根据构建的指标体系, 结合上述平均随机一致性指标 RI 值, 对 7 位专家打分结果进行归纳、计算, 最终得到准则层与指标层的权重参数, 如表 4-表 9 所示。并且对应的一致性比率分别为: 0.001、0.004、0.000、0.030、0.000、0.004, 均小于 0.1, 说明均通过一致性检验。

表 4 准则层权重参数

	就业效果	工资福利待遇	工作环境	社会保险	职业发展
权重	47.87%	17.16%	8.90%	8.90%	17.16%

表 5 就业效果权重参数

	工作与所学专业对口	目前工作稳定	对自己的工作满意
权重	10.95%	30.90%	58.16%

表 6 工资福利待遇权重参数

	对自己的薪酬水平满意	对自己涨薪水的机会感到满意	食宿安排
权重	69.23%	23.08%	7.69%

表 7 工作环境权重参数

	工作时 间合理	工作压力 小	工作强 度低	办公环 境舒适	与同事相 处融洽
权重	11.12%	46.99%	27.61%	3.18%	11.12%

表 8 社会保险权重参数

	公司缴纳 五险一金	对公司保险 基数满意	对公司补充 保险
权重	57.14%	28.57%	14.29%

表 9 职业发展权重参数

	对单位的岗位 培训满意	目前岗位 前景好	对自己的晋升 机会感到满意
权重	10.95%	30.90%	58.16%

三、案例验证

本次问卷调查共发放 160 份问卷, 回收有效问卷 156 份。将收回的 156 份有效问卷的受访者基本信息进行描述性统计分析。受访者基本情况结果如表 10 所示。

(下转第 785 页)

（上接第 448 页）

由表可知本次调查男生人数较多，占比 57.7%；毕业年份为 2014-2017 年的学生人数较多；50%的学生为中共党员；在校期间没有担任学生干部的学生人数较多，占比 67.9%。

表 10 问卷受访者基本情况统计分析表

调查项目	选项	人数	百分比(%)
性别	男	90	57.7
	女	66	42.3
毕业年份	2010	14	9.0
	2011	11	7.1
	2012	15	9.6
	2013	13	8.3
	2014	25	16.0
	2015	21	13.5
	2016	34	21.8
政治面貌	2017	23	14.7
	中共党员	78	50.0
	共青团员	53	34.0
有无担任学生干部	无党派	25	16.0
	有	50	32.1
	无	106	67.9

将通过大学毕业生就业质量评价体系计算出的就业质量得分与问卷中大学毕业生自评的就业质量得分进行相关性分析，结果如表 11 所示。二者的相关系数为 0.634，对应的显著性检验值为 0.000，小于 0.05，即二者呈显著性正相关。说明建立的大学毕业生就业质量评价体系客观有效。

表 11 就业质量得分与就业质量自评分相关分析

		就业质量得分	就业质量自评分
就业质量得分	Pearson 相关性	1	.634**
	显著性（双侧）		.000
	N	156	156
就业质量自评分	Pearson 相关性	.634**	1
	显著性（双侧）	.000	
	N	156	156

四、结论

制定科学合理的评价指标体系是衡量大学毕业生就业质量的前提。考虑到指标体系的复杂性及研究结论的科学性，采用德尔菲法与层次分析法相结合来确定评价指标及其权重大小。构建得出 5 个一级指标，17 个二级指标及相应权重的大学毕业生就业质量评价指标体系。经过案例验证，结果显示，通过大学毕业生就业质量评价体系计算出的就业质量得分与问卷中大学毕业生自评的就业质量得分的相关系数为 0.634，二者呈显著性正相关关系。说明此评价指标体系具有一定的科学性和合理性，能够客观的反映大学毕业生就业质量情况。

参考文献：

[1]王震，何立丹.大学生就业质量政策效用评估研究[J]. 华南师范大学学报（社会科学版），2019（2）：37-41.
[2]赵建国，王嘉箐.社会资本对大学生就业质量的影响研究[J]. 财经问题研究，2017（6）：124-131.
[3]李巧巧.大学毕业生就业质量评价指标体系研究[D]. 长春：东北师范大学，2015.
[4]李业昆.高校毕业生就业质量评价指标体系构建研究[J]. 人力资源管理，2016（10）：215-216.
[5]杨益成.大学生就业质量研究综述[J]. 当代经济，2014（11）：94-96.

基金项目：

2015 年华北理工大学教育教学改革研究重点项目：《本科专业人才培养效率评价模型研究》，Z1514-05。
2018-2019 河北省高等教育教学改革研究与实践项目(创新创业教育改革)：基于就业质量的大数据背景下应用统计学专业实践教学体系重构探究，2018GJJG204。

