

# 试谈基于就业满意度的 大学生就业质量评价体系

李斌

(燕山大学就业指导服务中心, 河北秦皇岛 066004)

**[摘要]** 我国大学生就业制度改革提高了大学生就业质量, 但是伴随着1999年开始的高校大面积扩招, 大学生就业质量急剧下降。本文在关注大学生就业满意度和就业质量内涵的基础上, 探索了建立大学生就业质量科学评价体系的原则和指标体系。

**[关键词]** 就业满意度; 就业质量; 评价体系

**[中图分类号]** G647 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1009-2692 (2009) 01-0140-03

当前, 大学毕业生就业难已经成为一个不争的事实。就业难从狭义上来讲, 仅仅是指毕业生能否找到工作, 即先解决工作有无的问题。而广义上的就业难还应该包括毕业生是否在较高满意度的基础上实现就业, 即涉及就业质量的问题。要有效进行大学生就业指导, 提高毕业生就业满意度, 建立一个基于就业满意度的大学生就业质量评价体系是势在必行的。

## 一、就业满意度与大学生就业质量

1. 就业满意度。就业满意度是反映就业机会的可获得性、工作稳定性、工作场所的尊严和安全、机会平等、收入、个人发展等有关方面满意程度的综合概念, 也是反映高校人才培养水平的一个重要标志。毕业生就业满意度不高, 将影响毕业生将来的就业信心甚至职业生涯的发展, 同时也将影响高等学校人才培养的可持续发展。

2. 大学生就业质量。大学生就业质量是一个衡量大学生在整个就业过程中就业状况的综合性概念, 一切影响大学生就业的因素都会制约大学生就业质量的提升。从微观角度审视, 大学生就业质量包括大学生就业机会的可获得性, 即从数量上看的大学生就业率; 大学生就业岗位的特点, 即工作收入、工作地点、工作时间、工作环境; 大学生就业的主观满意程度, 即工作的稳定性、专业的对口性、劳动关系的和谐性、发展前景和社会保障的完整性。从宏观层次上探析, 大学生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, 大学生就业质量的提升不只是个体奋斗的结果, 更是政府和社会努力的目标。

大学生就业质量本质上是对社会的整体发展状况的一种衡量, 提高大学生就业质量, 是构建社会主义和谐社会的必然要求, 也是人类历史发展的客观要求。随着人类社会的进步, 人民物质财富获得了极大的满足, 对于任何一个劳动者来说, 就业质量变得越来越重要。我们不能狭隘地把大学生就业工作仅仅局限在数量的扩展上, 希望继续通过侵害他们的权益, 保证用人单位长期运营的低成本, 并以此维持所谓的竞争优势, 建成“世界工厂”。虽短期内采取这种方式增加就业十分有效, 可是从长期来看, 低的大学生就业质量会降低用人单位的凝聚力, 提高人才流失率, 增加招聘成本, 降低经济效益, 缩小生产规模, 增加失业率。如果一个国家的所有大学生都是低质量就业, 失业将会更严重, 并且还将浪费巨额的教育投资, 减少社会可投资资本总量, 后果将不堪设想。

## 二、大学生就业质量评价体系建立的原则

1. 导向性原则。评价体系应引导高校各层次的就业工作机构和人员不断提高工作水平, 形成自己的特色。要充分发挥毕业生就业的导向作用, 在建立评价体系时, 应适当增加或强调在某些方面的权重。在运用导向性原则时, 要认真研究评价体系中各评价指标之间是否相容。如果将几个相互矛盾的指标放在同一评价体系中, 就势必干扰导向性原则的正确运用, 同时还会引起不必要的混乱。

2. 客观性原则。评价体系的设计应忠实于工作目标, 不仅要体现目标的整体优化, 而且每个评价指标都要如实地反映客观的内容。评价体系的客观可信, 还要求不存在相互

**[收稿日期]** 2008-09-04

**[作者简介]** 李斌(1980—), 男, 河北乐亭人, 燕山大学就业指导服务中心研究实习员。

重叠的指标。就是要求评价体系内同一层次的各项指标必须是相互独立的,不相互包含,不存在因果关系,或者说指标之间是线性无关的,不能从这一条导出另一条。

3. 整性原则。完整性是指评价体系必须能充分地、完整地反映目标,因为每个评价指标都是目标的一个方面的反映,只有评价体系的全体才能全面地反映目标,因此,必须使整体目标存在于指标的总和之中,表现在完整评价体系中。强调评价体系的整性,就是说,任何时候都不能舍弃评价体系中的任何评价指标。

4. 可测性原则。可测性是指所设计的评价体系应当能够用可操作化的语言加以描述;评价指标所规定的内容能够通过实际观测或评价的方法,获得确切的反馈信息,经过分析得出明确的结论。从指标的可测性要求考虑,所有的指标大致可分为两类,一类为可量化的定量指标,一类为不宜或难以直接量化的定性指标。凡是定量指标都应当赋予相应的量标,所有的指标都应当赋予相应的权重。对指标测量的结果要进行比较评价。因此每设计一项指标必须规定出相应的量标,有了统一的量标才好比较。

5. 可比性原则。评价指标必须反映被评价者的共同属性,评价结果可以进行科学的比较。这种可比性要求包含两个方面的意思:一是在提出一项指标的同时,必须确定相应的可比尺度,只有按照统一尺度的要求才能比较和区别;二是以被评价者之间的评价内容、属性必须保持一致性为前提。

6. 可行性原则。评价体系的可行性具有两个方面的涵义:一是要简易,使进行评价的实测者易于实施;二是要可行,即所要求提供的信息可实地取得,并具有实际意义。

### 三、基于就业满意度的大学生 就业质量评价体系的建立

构建大学生就业质量评价指标体系的目的就是要把复杂的大学生就业质量建设目标变为可以量度、计算、比较的数字和数据,为我国经济建设的总体规划及方针政策提供定量化的依据。我们在遵照主客观、微观宏观指标相结合原则的基础上,选取多项能够衡量大学生就业状况的具体指标,分别进行实际的考核测算获得各个单项的指标数据,并运用科学的综合分析及加权运算,得出具有一定可比性的综合结果。

#### (一) 大学生就业前的主客观前提指标

1. 大学生的就业能力。大学生就业能力是大学生在校期间通过知识的学习和综合素质的开发而获得和保持工作的能力,包括学习能力、思想能力、实践能力、应聘能力和适应能力等。良好的就业能力对于大学生个体而言,能够帮助其在激烈的竞争中找到心仪的工作,能为其今后良好的职业发展奠定基础;对企业而言,意味着人力资源能够充分地适应工作场所变化的要求以及加强企业的竞争力和增长;对国家而言,意味着创造能够适应劳动力市场需求变化的劳动力,这是大学生高质量就业的重要基础。大学生就业能力受教育经历、技术技能、自身心理的影响,在此,可用受教育年限来衡量。

2. 就业制度。计划经济时期,国家出于宏观经济发展需要“统包统分”,没有大学生失业问题,但是由于统得过死、分配渠道单一、缺乏激励,大学生的合理使用和用人单位的择优录用严重受限,就业质量低下。随着有中国特色的社会主义市场经济体制的建立,形成了“双向选择,自主就业”的市场化就业新机制。这极大地促进了大学生的流动和合理配置,提高了就业质量。劳动力市场的市场化程度可以通过以下指标综合测算:劳动力择业自由度、用人单位用工自由度、劳动力流动自由度、劳动工资决定自由度。

3. 就业服务。完善的就业服务是提高大学生就业质量的前提。目前我们迫切需要建立全国性的大学生就业信息网络,建立和完善全国各省市大学生数量、收入等指标的定期发布制度,建立失业信息监控、预警机制,公共职业介绍机构也应对大学生提供免费职业介绍服务。具体衡量可以用投入到促进大学生就业工作的相关经费来度量。

4. 大学生就业的外在压力——失业率。失业状况,特别是大学生失业状况会极大地影响大学生、用人单位的预期与决策,也会影响高等教育本身的发展,影响就业质量的高低。一般而言,失业率越高,就业压力越大,就业质量越低,这里可以用大学生失业率来衡量。

#### (二) 大学生就业岗位质量指标

1. 工作条件,包括工作时间、工作地点。大学生平均每周工作时间以法定的工作时间为标准,若需要加班,则加班时间越长,对身体损害越大,就业质量就越低,并且工作时间越没有规律就业质量越低。工作地点交通越不方便,就业质量越低。由于地点难以量化,用周平均劳动时间来度量。

2. 工作环境。工作场地的安全卫生与否,关系到大学生的身心健康。工作环境包括涉及劳动保护、劳动安全的工作场所的自然环境,以及涉及企业的声望、职业的声望、工作的孤独感、社会认同的人文环境。它可通过用人单位改善工作场所的自然环境、人文环境的投入来衡量。

3. 工作报酬。平均起薪水平是大学生就业能力、自身价值,以及对社会、企业贡献能力的反映,也是社会对他们认可程度的反映。同时劳动报酬收入的可获得性和等价性体现了大学生劳动权益的实现程度,这应该是衡量大学生就业质量的核心指标。考虑到全国地区经济水平的差异,该指标可以根据地区之间的经济水平的差异,科学设置不同的地区薪水系数。按就业规律,大学生就业后3到5年,才能够较完全准确地显示出他们的成长水平和发展潜力,毕业后3到5年的平均薪金水平也应该是大学生就业质量的衡量指标。

#### (三) 大学生就业满意度指标

1. 专业的对口性。专业对口指大学生所从事的工作与所学专业相符合,这里“对口”不是指两者绝对一样,只要大学生的工作职业属于某一职业群,即可视为专业对口。专业对口意味着人力资本投资能更好地实现。目前大学生就业后所学非用的矛盾日渐突出,大学生考虑的是能否就业、工资收入、工作地点与环境等问题,人才高消费现象普遍存在,造成社会资源严重浪费,就业质量存在严重问题。

2. 工作的稳定性。稳定的工作是人们生存的需要、发展的需要,也是人们融入社会的基本方式。保持工作的相对

稳定性,无论对于劳动者个人还是用人单位都是有意义的。那些工作稳定、有利于个人事业不断发展、能够较顺利地取得成功的就业就是高质量就业。而岗位经常变动且无成功的可能则是较低质量的就业。对就业稳定性的度量既可以从转换工作的次数来考虑,也可以从雇佣双方签订的劳动合同的期限长短来考虑。

3. 劳动关系的和谐性。和谐的劳动关系体现为在健全劳动关系法律规范的基础上,用人单位与大学生之间能平等协商签订集体合同、劳动合同,“三方机制”健全,大学生积极参与管理,工会组织能保障大学生的权益。对和谐的劳资关系的测量可以用两个指标度量:(1)和谐劳动合同签订指数。双方在平等、自愿基础上签订集体合同并在此基础上签订规范劳动合同的大学生占总体的比重;(2)参与率指标。能够参与有关公司决策的大学生占总体的比重。

4. 职业发展前景。知识和技能是个人拥有的、用以获取报酬的宝贵资源。能够在工作中不断学习新的知识和技能、具有良好的职业发展前景是高质量就业的重要方面。特别是对于具有知识比较优势的大学生,能否拥有技能培训、进一步发展的机会成为衡量他们长期高质量就业的重要参考因素。职业发展前景可以用参与正规或非正规技术培

训的大学生占总体的比例,以及培训的次数和晋升机会来进行度量。

5. 福利和社会保障。用人单位能否提供良好的福利和完善的社会保障关系到大学生抵御风险的能力。基本生活水平的保障、社会公平和社会安全感的实现,是高质量就业的前提和基础。可以用基本社会保险参保率来衡量,同时考虑用人单位各项福利、补充保险的范围和水平。

#### [参考文献]

- [1] 张灿,谢思全,董利. 中国劳动力市场化进程测度 [J]. 经济改革与发展, 1998, (5).
- [2] 韩淑娟,赵凤敏. 现代企业人力资源管理 [M]. 合肥:安徽人民出版社, 2000: 89.
- [3] 何一萍. 高校就业工作应解决的三大问题 [J]. 贵州工业大学学报(社会科学版), 2004, (12).
- [4] 余新丽,费毓芳. 构建新的高校就业工作评价体系 [J]. 高等农业教育, 2004, (4).
- [5] 李志宏. 以评估为动力,推动高等教育持续健康发展 [R]. 高职高专院校人才培养工作水平评估方案培训班上的讲话.

## Performing Evaluation System on the Quality of College Students' Employment Based on Job Satisfaction

LI Bin

(Career Services Center, Yanshan University, Qinhuangdao 066004, Hebei, China)

Abstract: The quality of college students' employment has been improved by the reform of employment system. But the quality has dropped drastically since 1999's large-scale expansion of enrollment. Being concerned about job satisfaction and quality of employment, this paper tries to perform a scientific evaluation system on the quality of employment.

Key words: job satisfaction; the quality of employment; evaluation system