

教育部直属高校毕业生就业质量评价体系探析

——基于教育部直属高校 2013 年就业质量年度报告的数据

武毅英,王志军

(厦门大学 高教发展研究中心,福建 厦门 361005)

【摘要】 对高水平大学而言,考察毕业生的就业状况不能仅限于就业率的高低,还必须将就业质量纳入评价体系,以符合国家、社会和高校自身的心理预期。据此,建构科学合理的就业质量评价体系就显得十分必要。文章以教育部直属高校 2013 年发布的毕业生就业质量年度报告为研究对象,在分析其就业质量评价体系内涵、结构和特征的基础上得出以下结论:总体上教育部直属高校的就业质量评价体系仍存在评价标准不同、评价主体单一、数据来源各异、统计口径不一、评价机制不够完善等诸多问题。这些问题在很大程度上影响到就业质量评价的科学性与权威性。要改变这一状况,一是要建立科学合理的评价指标体系,二是要明确就业质量评价数据的具体来源,三是要完善以第三方为评价主体的就业质量评价机制,四是要实现评价主体的多元和评价口径的一致。

【关键词】 教育部直属高校;高校毕业生;就业质量;评价体系

【中图分类号】 G647 **【文章编号】** 1003-8418(2015)01-0100-05

【文献标识码】 A **【DOI】** 10.13236/j.cnki.jshe.2015.01.029

【作者简介】 武毅英(1959—),女,江苏灌云人,厦门大学高教发展研究中心教授、博士生导师;王志军(1973—),男,江西吉水人,厦门大学教育研究院教育博士生,宁波大红鹰学院副研究员。

一、研究缘起

为全面系统反映高校毕业生就业工作实际,完善就业状况反馈机制,接受社会监督,建立健全高校毕业生就业工作评价体系,形成就业与招生计划、人才培养、专业调整等的联动机制,2013年11月,教育部办公厅发出了《关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》(以下简称《通知》)。《通知》要求教育部直属高校在2014年2月底前完成本校首次毕业生就业质量年度报告编制发布工作。截至2014年3月7日,75所教育部直属高校分别在本校网站上发布了2013届毕业生就业质量年度报告,全国大学生就业公共服务立体化平台对各高校就业质量年度报告进行了链接发布。21世纪教育研究院在仔细分析上述高校发布的年度报告内容的基础上,发布了“高校就业质量年度报告”,对各高校报告的内容完备性、信息公开化及公信力等做出综合评价。评价结果显示,75所高校综合评价平均得分仅为56.8分,得分最高的高校为72.4分,得分最低的高校只有37.9分^[1]。

应该说一般大学与高水平大学对于毕业生就业状况的要求是有所不同的。一般大学对毕业生的就业质量不会有太苛刻的要求,对于务实就业或

低层次就业都会采取顺其自然的态度。相对而言,若高水平大学对毕业生就业质量也是这样要求的话,则难以让社会认同,更难以让家长释怀。因为后者的知名度较高,国家、社会和家庭对其投入力度更大,对其有更高的心理预期是必然的。众所周知,教育部75所直属高校在国内是公认的高水平大学,就业质量获得这样的分值确实有些令人意外。事实上,就业质量评价报告出炉后,也引发了人们不少的质疑,比如:“高校毕业生的就业质量该由谁来评价才客观”;“就业质量报告的内容是否涵盖了就业质量的基本要素”;“质量报告是否能真实反映高校毕业生的就业质量”;“就业形势对于就业质量的变化是否构成重大影响”,等等。

正是基于对上述问题进一步探究的需要,笔者从就业质量的视角,在梳理有关大学生就业质量评价体系已有文献的基础上,结合75所教育部直属高校2013届毕业生就业质量年度报告的相关数据,对我国高水平大学毕业生就业质量评价体系存在的问题进行了分析归纳并提出了相应意见,目的是为了进一步健全和完善高水平大学毕业生就业质量评价体系,合理引导考生理性选择院校或专业,反思此类型高校在专业设置、课程结构和人才

培养等方面存在的问题。

二、相关研究文献回顾

合理的评价体系应由评价主体、客体、目的、标准及指标、方法和制度六大要素组成^[2]。据此,高校毕业生就业质量评价体系也应该包括评价主体(高等学校、毕业生、用人单位、社会第三方机构等)、评价客体(毕业生就业质量)、评价目的(反映毕业生就业质量的优劣程度)、评价标准及指标(评价就业质量的具体量化指标)、评价方法(确定就业质量量化指标的具体方法、手段以及相关指标数据的信息来源等)、评价制度(对评价毕业生就业质量的相关的统一规定、说明和制度性安排)等内容。其中,评价指标被认为是整个高校毕业生就业质量评价体系中最为核心的内容。

从已有的相关研究来看,国外专门针对“大学毕业生就业质量评价体系”的研究文献并不多见。有关“就业质量评价体系”的研究大多集中在一般的劳动力就业质量评价指标(影响要素)的探讨上。自上世纪60年代末70年代初美国开始关于“就业质量”的研究以来,国外与“就业质量”联系密切的概念有“工作满意度”、“工作质量”、“体面劳动”、“工作生活质量”、“生活质量”、“生活满意度”和“高质量就业”等,相关研究也因此可以归纳为四方面:一是关于劳动力“工作满意度”的研究。如Locke(1973)认为工作满意度是员工对自己工作或工作体验的一种愉快的情绪状态^[3];Mora(2005)将年收入、企业规模、行业性质、就业方式、合同类型、职业头衔等工作特征视为影响员工就业满意度的主要因素^[4]。二是关于劳动力“工作质量”的研究。如Maury等人(1995)将实际收入、健康保险福利、工会覆盖范围等作为工作质量的测量指标^[5];Gallic(2007)聚焦工作内容和任务,从技能训练、自主性和团队合作、参与和义务担当、安全和福利、表达陈述等方面对工作质量进行了测量^[6];欧盟委员会确认了由内在工作质量、技能、终身学习和职业发展等十组用来反映工作质量的具体指标^[7]。三是关于员工“体面劳动”的研究。“体面劳动”的概念最早于1999年由国际劳工组织(ILO)提出,2003年,ILO将体面劳动的概念分解为工作的机会、在自由的条件下工作、有意义的工作、工作平等、工作的安全性和工作中的尊重六个维度,具体细分为十一类指标^[8]。四是其他与“就业质量”相关的研究。如David等人(1983)认为“工作生活质量”的内容

主要包括参与解决问题、工作结构调整、创新的报酬体系和改善工作环境四个方面^[9];Cummins(1996)分析了173种用来描述“生活满意度”的用语,发现其中83%的相关用语可以大致归纳为物质福利、健康、生产率、私密性、安全、社团和情感幸福等七类^[10]。

国内对“就业质量”的称谓相对统一,但是,与国外一样,专门从“评价体系”的视角对高校毕业生就业质量进行研究的文献并不多见。相关研究主要还是集中在对高校毕业生就业质量评价的“指标体系”的探讨上。相关研究可以大致归纳为两类:一是对高校毕业生就业质量评价构成要素的研究。该类研究并不对影响就业质量的具体要素或评价指标赋予权重系数,如秦建国(2007)认为高校毕业生就业质量评价指标主要包括大学生就业前的主客观前提指标、就业岗位质量指标、就业满意度指标和就业宏观表现指标四部分^[11];柯羽(2010)认为工作收入、工作地点、工作性质、职业发展空间、工作满意度等是反映毕业生就业质量优劣程度的主要内容^[12]。二是对高校毕业生就业质量评价指标体系及其权重的研究。该类研究重点是对影响毕业生就业质量的具体要素或评价指标赋予了相应的权重系数或比例,如刘素华(2005)的研究指出,高校毕业生就业质量评价指标体系应由聘用条件、工作环境、劳动关系和社会保障四方面构成,并相应地赋予23%、24%、30%、23%的权重比例^[13];杨其勇,张杰(2013)从毕业生个体入手,设计了一套包括个人满意、家庭满意、社会满意、学校满意和用人单位满意等“五个满意”的毕业生就业质量评价指标向度,各指标向度的权重比例依次为:30%、5%、5%、30%、30%^[14]。

综上所述,高校毕业生的就业质量评价指标体系涉及诸多要素,而且因研究者的研究背景、目的和角度不同,用来反映高校毕业生就业质量的指标体系及其权重系数也有所差异。但总的来看,研究者涉及的有关高校毕业生就业质量的指标主要包括毕业生就业率、薪酬水平值、专业对口率、就业满意度、就业流向和就业单位性质等要素。鉴于此,在借鉴已有研究成果的基础上,同时兼顾研究的相关性,本研究以上述六大评价指标作为参照系来反映我国高校毕业生的就业质量,同时结合就业质量评价主体、客体、标准、目的、方法、制度、数据来源以及数据统计方式等,建构相对科学合理的就业质

量评价指标体系,以此来审视和分析我国75所教育部直属高校2013届毕业生就业质量评价体系存在的问题,并针对性地提出改进对策与建议。

三、存在的问题

一般而言,一份高质量的报告受制于诸多因素,调研目的是否明确、人员是否专业、对象是否配合、方法是否科学、标准是否客观等都会影响报告的质量。从就业质量的视角来看,一份具有较高质量的高校毕业生就业质量报告不仅取决于就业质量评价要素和指标,还与体系内其他要素密切相关。从75所教育部直属高校发布的就业质量年度报告来看,由于是教育部首次要求各直属高校统一发布,很多高校以前没有编制毕业生就业质量报告的经验,就业指导中心的专职人员和专项资金又相对不足,加之时间紧,相关工作前期准备不够充分,所以尽管多数高校的就业质量年度报告中对涉及评价体系应涵盖的要素(评价主体、客体、目的、标准及指标、方法和制度等)都有一定的体现,但是,客观地说,不仅各高校的年度报告质量参差不齐,而且总体上各校的毕业生就业质量评价体系还存在不少问题。以下是对75所高校就业质量评价体系研究的结论。

(一)各高校就业质量评价标准不一致

从75所高校2013年毕业生就业质量报告来看,各高校的就业质量评价指标体系差异较大。75所高校的毕业生就业质量报告中,包括上述提到的毕业生就业率、薪资水平、就业满意度、工作与专业相关度、就业流向和就业单位性质6项指标的高校只有9所,占75所高校总数的12%;包括上述5项及以上评价指标的高校只有15所,占75所高校总数的20%;包括上述4项及以上评价指标的高校48所,占75所高校总数的64%。由于毕业生就业质量评价指标体系不统一,导致各高校对毕业生就业质量评价标准认识不一,在其毕业生就业质量报告中反映的内容也大不相同。由于没有规定统一的就业质量评价指标体系,不仅社会、考生和家长难以对各高校毕业生的就业质量进行横向比较,而且由于顾忌学校声誉,还出现有些高校在其就业质量报告中有意“挑选”一些能“正面”宣传自己学校的评价指标,而对一些不利于自己学校声誉的“负面”评价指标则有意避开的情形。这样的就业质量报告显然难以客观反映出学校毕业生真实的就业质量。

(二)就业质量评价指标数据不完整或来源不清晰

从75所教育部直属高校2013届毕业生就业质量报告来看,很多高校没有明确相关就业质量评价指标的具体数据。以上述高校报告中有关毕业生就业率、薪资水平、就业满意度、专业相关度、就业流向、就业单位性质6个评价指标的涉及情况为例:薪资水平方面,仅有17所高校有明确数据表明本校2013届毕业生的薪资水平情况,仅占75所高校的22.7%;就业满意度方面,分别有43所和41所高校没有在其年度报告中明确毕业生就业满意度和毕业生用人单位满意度的相关数据,分别占总数的57.3%和54.7%;专业对口率方面,有58所高校没有明确本校毕业生的专业对口率情况,占75所高校总数的77.3%。此外,很多高校尽管有明确的相关评价指标数据,但是并没有在其年度报告中注明数据的具体来源,报告中频繁出现“据调查”、“调查显示”等模糊字眼,至于究竟是由谁调查的,在何时何地调查的并未作相应的说明,存在数据来源不明的现象。分析各高校发布的年度报告后还发现,仅有11所高校对其数据来源作了较为明确的说明,占75所高校总数的14.6%;另外,虽然各高校的年度报告中均有备受关注的就业率数据,但是,也只有17所高校在报告中说明了相关数据来源,仅占75所高校的22.7%。显然,数据来源的不清晰直接影响了相关高校毕业生就业质量年度报告的可信度。

(三)就业质量评价主体仍较单一

教育部在《关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》中要求,“有条件的地方可委托第三方评价”。所谓“第三方”,是指两个相关主体之外的某个客体,应该与第一方、第二方没有行政隶属关系,也无利益关系。第三方可以是行业协会、民间机构、其他政府部门等。从理论上讲,第三方撰写的就业质量报告,更具有公信力。但是,从75所高校发布的2013年毕业生就业质量报告来看,只有11所部属高校使用了第三方评价的数据,占总数的14.6%。虽然部分高校在年度报告中有些数据也是引用第三方的数据,可是毕竟报告均由高校自己撰写(由高校来发布报告不等于报告一定要由高校编制和撰写,由第三方撰写和编制的报告也可以由高校来发布),这种“既做运动员又做裁判员”的现象难免会引发人们对高校毕业生就业质量

报告客观性和真实性的质疑。

(四)各高校在统计口径与时间上有明显差异

75所高校的2013年毕业生就业质量报告存在的另一个明显问题就是相关数据统计方式、统计口径和截止时间不一致。以毕业生的就业率为例,虽然75所直属高校的毕业生就业质量报告中均有比较明确的就业率数据(尽管很多来源不明确),但是只有37所高校明确注明了本校毕业生就业率统计的截止时间,另有38所(50.7%)高校没有明确毕业生的就业率统计时间,而且细看后还会发现,这些截止时间也不尽一致,达11种之多。其中以“2013年的12月31日”为截止时间的高校最多,有19所;其次是以“2013年8月31日”为截止时间的有10所;其它的截止时间较为分散,有的高校还分不同时间段对毕业生的就业率进行单独统计。显然,年度报告中相关数据的统计口径和统计时间等的不一致现象也对各高校年度报告的总体质量产生了不少负面影响。

总之,由于75所高校的毕业生就业质量报告存在就业质量评价标准不一、评价指标数据不完整或来源不清晰的现象,加上就业质量评价主体单一、各高校在统计口径与时间上差异明显,导致相关的报告难以真正客观、公正地反映各校毕业生的就业质量,也是引发社会各界质疑的原因所在。

四、对策与建议

针对教育部直属高校毕业生就业质量评价体系存在的上述问题,笔者提出以下对策建议:

(一)建立明确的就业质量评价指标体系

明确清晰的就业质量评价指标是高质量毕业生就业质量报告的前提和保证。就业质量评价指标不清晰,就业质量的评价就没有科学的尺度和评价标准。教育部《通知》要求高校毕业生就业质量年度报告的主要内容要客观反映本校毕业生就业的基本情况、主要特点、相关分析、发展趋势以及对教育教学的反馈等。其中“基本情况部分应包括毕业生的规模、结构、就业率、就业流向等”;同时“各高校可根据实际增添、补充相关内容,使高校毕业生就业质量年度报告更加完善、更有说服力。”显然,《通知》中对高校毕业生就业质量的评价指标并没有清晰的界定,这也直接导致75所部属高校对毕业生就业质量的指标体系认识不一,因而出现各高校的毕业生就业质量报告中反映的内容也大不相同。如前所述,毕业生就业质量评价指标因研究

者目的、研究对象等不同而有所差异,但一般而言,毕业生就业质量的评价指标包括就业率、薪酬水平、就业满意度、专业对口率、就业流向、就业单位性质等指标。为了提高报告的质量,有必要建立明确的、相对统一的就业质量评价指标体系。

(二)明确就业质量评价数据的具体来源

通常情况下,一份高质量的研究报告离不开准确有效的数据,数据是最具说服力的。但如果数据的具体来源不明确的话,数据的可靠性就会大大降低。从75所部属高校发布的毕业生就业质量年度报告不难发现,同样的评价指标各高校的数据来源差异甚大。可能是“顾及”学校的声誉,有些高校会“策略性”地选择不同评价机构的数据来分别“佐证”毕业生就业质量的不同指标。这种有意识挑选那些“有利于”自己学校声誉的所谓数据,其信度有多高就可想而知了。另外,出于种种原因,很多高校干脆不对其毕业生就业质量的评价数据来源进行说明。所以,在没有“委托第三方进行评价”的情况下,教育部应要求高校在其毕业生就业质量报告中明确相关评价数据的来源。

(三)完善以第三方评价为主的评价机制

应该说一份完善的毕业生就业质量报告,可以为高校提供很多有价值的信息。比如,学校的人才培养目标是否符合用人单位的需要,学校的专业设置是否符合经济社会发展的需求等。但是,从理论上讲,一份高质量、有价值、更具有公信力的就业质量报告应当是由第三方撰写发布的就业质量报告。其实,教育部的《通知》就明确要求“有条件的地方可委托第三方评价”,但据75所高校的就业质量报告显示,只有11所高校使用了第三方评价的数据。事实上,如果毕业生就业质量报告由作为“被评价方”的高校来编制和发布,出于“趋利避害”的心理,面对一些对学校不利或有损学校形象的数据,高校往往会设法“加工和处理”,难以做到客观对待。事实上,从75所高校的报告中可以看出,极少有高校在报告中客观地描述自己学校的问题和不足,对于成绩和亮点很多高校会浓墨重彩,不惜篇幅,而对于问题和不足却往往轻描淡写,一笔带过。所以,如何建立和完善以第三方评价为主的毕业生就业质量评价机制是保证报告质量的重要方面。而且,从我国目前实际情况出发,“委托第三方评价”最好不是由各高校自行选择,建议由教育部统一“委托第三方”(可以用课题立项的方式或委托有相关资

质的第三方机构)对各高校的毕业生就业质量进行综合评价。这样的报告显然更具有公信力。

(四)规范就业质量评价数据的统计方式

应该说,75所高校的年度报告中都有一些关于毕业生就业质量的数据,比如各高校年报中均出现了备受各界关注的就业率数据。而事实上,明显存在就业率数据统计方式和截止时间不一致的问题。这样就难免导致对数据的真实性和可靠性的质疑,从而质疑整个报告的质量和价值。所以,关于高校毕业生就业质量评价数据的统计时间和统计口径等问题,有必要从教育部层面进行规范。比如,对毕业生的就业率可以统一采用毕业半年后(如当年的12月31日)为统计截止时间。当然,从我国目前的实际情况来看,第三方机构的发展还很不健全,某些第三方机构还不够专业,存在调查采样随意,数据缺乏准确性和代表性等问题。加上我国目前真正能够对高校毕业生就业质量全面进行科学评价分析的专业机构还不多,仅由一家机构在短时间内大面积地进行调研、统计分析所有评价指标确实有较大的难度。但是,在第三方评价机构还不完全成熟的条件下,教育部可以将毕业生就业质量体系进行分解,化整为零,分别以招标方式或课题立项方式“委托”给不同的单位或机构进行调研,从而至少可以保证每一项数据都是基于同一标准。

【参考文献】

- [1]21世纪教育研究院发布“高校就业质量年度报告”[EB/OL]
http://www.21cedu.org/index.php?m=content&c=index&a=show&catid=8&id=3343.
- [2]叶继元.人文社会科学评价体系探讨[J].南京大学学报(哲学·人文科学·社会科学),2010,(1):97.

(上接第94页)而确定,每个模块的内容由浅入深。所开设课程需注重相互之间的衔接关系和不同年级学生的发展层次特点。二是要逐步推进分类培养。低年级注重普及素质教育知识,高年级着手进行依据职业发展方向的分类培养。注重针对学生逐渐明晰的发展目标,如就业、创业、考研、出国留学等,提供相应的成长导航教育。三是要灵活调整模块课时。依据学生学习规律,分阶段科学设置课程课时和教学进度。此外,可以要求学生在修满课堂教学的学分外,还要取得一定的创新创业等素质教育学分^[4]。如此,则在不挤占高校课程资源的同时,突出人才培养的导向,提升教育引导的效果,助推高校教育教学改革进程。

- [3]Locke, E. A. Satisfiers and Dissatisfiers among White-collar and Blue-collar Employees[J]. Journal of Applied Psychology, 1973, 58(1): 67-76.
- [4]José-Ginés Mora, Luis E. Vila and Adela García-Aracil. European Higher Education Graduates and Job Satisfaction [J]. European Journal of Education, 2005, 40(1): 35-44.
- [5]Maury. B. Gittleman and David. R. Howell, Changes In the Structure and Quality of Jobs in the United States: Effects by Race and Gender, 1973-1990[J] Industrial and Labor Relations Review, 1995, 48(3): 420-438.
- [6]Gallie, D. Production Regimes and the Quality of Employment in Europe[J] Annual Review of Sociology, 2007, 33: 85-104.
- [7]Mark Smith, Brendan Burchell, et al. Job Quality in Europe [J]. Industrial Relations Journal, 2008, 39 (6): 586-603.
- [8]Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, et al. Measuring Decent Work with Statistical Indicators[J]. International Labour Review, 2003, 142(2):151-154.
- [9]David, A. Nadler and Edward E. Lawler, III. Quality of Work Life: Perspectives and Directions[J]. Organizational Dynamics, 1983, 11(3): 27.
- [10]Cummins, R. A. The Domains of Life Satisfaction: An Attempt to Order Chaos [J]. Social Indicators Research, 1996, 38(3): 303-328.
- [11]秦建国.大学生就业质量体系探析[J].中国青年研究, 2007,(3): 71-74.
- [12]柯羽.基于主成分分析的浙江省大学毕业生就业质量综合评价[J].中国高教研究,2010,(8): 74.
- [13]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,2005,(6): 34.
- [14]杨其勇,张杰.“五个满意”:高校毕业生就业质量评估体系的思考[J].西南师范大学学报(自然科学版),2013,(1): 151-154.

基金项目:教育部人文社科重点研究基地重大项目“大学生结构性失业的教育审视与治理”(11JJD880026)。

(责任编辑 邱梅生)

【参考文献】

- [1]过广宇.素质教育的新思路:个性教育的理论与实证研究[D].华东师范大学博士学位论文,2007.
- [2]汪霞,钱小龙.对我国研究型大学文化素质教育课程改革的思考[J].江苏高教,2010,(1).
- [3]张德祥.坚持不懈,形成合力 深入推进高校素质教育[J].中国高等教育,2006,(1).
- [4]陈文娟,姚冠新,任泽中.将创新创业教育全面融入高校课堂教育体系[J].中国高等教育,2012,(2).

基金项目:江苏省高等教育教改研究立项课题“大学文化素质教育与创新人才培养研究”;江苏省高校哲学社会科学研究重点项目“改革高等教育管理方式,完善高校内部治理结构问题研究”;2013年江苏省普通高校研究生科研创新计划项目“人力资源开发视域下的大学生创业能力提升体系研究”。

(责任编辑 沈广斌)