

# 高质量就业视角下高职毕业生就业质量评价指标体系构建

刘洪庆

天津石油职业技术学院

**摘要：**随着社会经济的发展，高职毕业生的就业问题日益受到关注。本文基于高质量就业的视角，系统地分析了高职毕业生就业质量评价指标体系的构建。通过深入的理论研究和实证分析，文章不仅揭示了当前高职毕业生就业质量的问题及原因，还提出了针对性的评价指标体系。该体系旨在全面、客观地评估高职毕业生的就业质量，为政府、学校、企业及个人提供决策依据，进而提高高职毕业生的就业质量。

**关键词：**高职毕业生；就业质量；评价指标体系；高质量就业；实证分析

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.02.013

## 一、引言

随着中国高等职业教育的快速发展，高职毕业生数量逐年增加，然而他们的就业形势却日益严峻。许多高职毕业生面临着就业难、就业质量不高等问题，这不仅影响了他们的个人发展，也对社会稳定产生了影响。因此，对高职毕业生的就业质量进行研究，构建相应的评价指标体系，具有重要的现实意义。本文旨在通过深入的理论研究和实证分析，全面了解高职毕业生的就业现状，找出影响其就业质量的因素，为政府、学校、企业及个人提供决策依据，进而提高高职毕业生的就业质量。

## 二、高职毕业生就业质量现状分析

当前，高职毕业生的就业质量普遍不高，面临着诸多问题。从整体上看，他们的工资水平普遍偏低，就业岗位不稳定，且大多数高职毕业生从事的工作与其所学专业并不匹配。深入分析，一方面是受到社会经济发展状况的制约，许多行业对高职毕业生的需求并不大；另一方面，高等职业教育培养模式与社会需求脱节，导致毕业生能力与市场不匹配。此外，高职院校在实践教学、课程设置、师资力量等方面也存在不足，影响了毕业生的就业竞争力。

与国内相比，国外的高职毕业生就业质量普遍较高。这主要得益于国外职业教育体系更加完善，学校与企业紧密合作，实践教学丰富多样。同时，国外的高职教育更加注重培养学生的实际操作能力、团队协作能力和创新思维能力，这些能力在就业市场上更具竞争力。

因此，为了提高高职毕业生的就业质量，需要政府、学校、企业和社会共同努力。政府应加大政策扶持力度，优化就业环境；学校应深化教学改革，加强实践教学，提高学生的综合素质；企业应积极参与职业教育，提供实习机会，培养符合市场需求的人才；社会应改变对高职教育的偏见，提高对高职毕业生的认可度。

## 三、构建高职毕业生就业质量评价指标体系的指导思想与原则

构建高职毕业生就业质量评价指标体系需要遵循以下指导思想与原则

### （一）坚持以人为本的原则

在高职毕业生就业质量评价指标体系的构建过程中，必须将毕业生的全面发展置于核心位置。这不仅关乎个人的前途，更关乎整个社会的福祉。因此，评价指标应全面覆盖毕业生的个体发展、职业满足感和社会贡献等方面。个体发展强调的是毕业生的自我实现和持续成长；职业满足感则关注毕业生对工作环境、待遇及职业前景的满意度；社会贡献则衡量毕业生为社会创造的价值和影响力。通过这样的评价体系，可以更准确地反映高职毕业生的就业质量，为教育部门和相关企业提供有价值的参考。

### （二）遵循系统性原则

在构建高职毕业生就业质量评价指标体系时，系统性原则至关重要。就业质量并非单一指标所能涵盖，它是一个多元化、多维度的概念，涉及毕业生的薪资待遇、工作稳定性、专业对口率以及个人成长发展等多个方面。因此，评价指标的选取必须全面、系统，能够真实、准确地反映毕业生的就业状况。这样的评价体系不仅能够为教育部门提供有力的决策依据，还能帮助毕业生更好地了解自己的就业状况，从而做出有针对性的调整和规划。未来研究中，可以进一步优化和完善评价指标体系，以更准确地反映高职毕业生的就业质量。

### （三）科学性原则

在构建高职毕业生就业质量评价指标体系时，科学性原则同样不可或缺。这要求我们在确定评价指标时，应基于科学的方法和理论，确保所选指标具有代表性、稳定性及可操作性。此外，各指标权重的分配也应遵循科学的方法，确保评价结果真实反映高职毕业生的就业质量。这样的评价体系不仅有助于提高高职毕业生的就业质量，还能为相关政策制定提供有力依据。

### （四）针对性原则

要突出针对性原则。由于高职教育与普通高等教育存在差异，高职毕业生的就业质量评价应针对其特点进行设计，以真实反映其就业状况。例如，应重视毕业生的实际操作能力、职业技能水平等方面的评价，同时也要考虑其就业后的职业发展情况。

### （五）可操作性原则

在构建高职毕业生就业质量评价指标体系时，可操作性原则同样重要。这意味着在选取评价指标时，应充分考虑实际操作的可行性和便捷性，确保所选指标简单明了，易于获取和操作。同时，还要注重数据的质量和可靠性，以保证评价结果的准确性和有效性。只有这样，才能更准确地评估高职毕业生的就业质量，为相关决策提供有力支持。

综上所述，构建高职毕业生就业质量评价指标体系需要遵循以人为本、系统性、科学性、针对性和可操作性等原则。通过这些原则的贯彻实施，可以构建一个科学、客观、准确的评价指标体系，为提高高职毕业生的就业质量和促进其全面发展提供有力的支持。

## 四、高职毕业生就业质量评价指标体系的构建

为了全面、客观地评价高职毕业生的就业质量，需要构建一个科学、合理的评价指标体系。这一体系需要综合考虑多个方面，包括毕业生的薪资待遇、工作稳定性、专业对口率、个人发展前景等。以下是构建高职毕业生就业质量评价指标体系的具体步骤：

### （一）确定评价指标的构建方法

在构建高职毕业生就业质量评价指标体系时，我们应结合实际情况，采用多种方法综合确定评价指标。常用的评价指标构建方法有专家咨询法、文献资料法、实地调研法等。专家咨询法可以充分发挥专家的专业知识和经验，为指标体系的构建提供指导；文献资料法可以借鉴已有的研究成果，为指标体系的构建提供参考；实地调研法可以深入了解实际情况，为指标体系的构建提供实证支持。

### （二）确定与筛选评价指标

根据系统性原则，应全面考虑影响高职毕业生就业质量的因素，并从多个角度选取具有代表性的指标。例如，可以从薪资待遇、工作稳定性、专业对口率、个人发展前景等方面选取相应的评价指标。同时，要对所选取的指标进行筛选，去除不必要或相关性不高的指标，以确保评价指标体系的简洁性和有效性。

### （三）构建评价指标体系的框架结构

在确定了评价指标后，需要构建一个合理的框架结构来组织这些指标。这一框架结构应包括一级指标、二级指标和具体观测点。其中，一级指标是对就业质量的不同方面进行概括性的描述，如薪资待遇、工作稳定性等；二级指标是对一级指标的进一步细化；具体观测点

则是具体的评价标准或评价内容。

### （四）分配评价指标的权重

在构建评价指标体系后，权重的分配是至关重要的环节。权重的设定应当兼具科学性和实用性，确保评价结果的公正和准确。常用的权重设定方法包括层次分析法、熵权法等。这些方法依据一定的数学原理，结合实际情况和可获取的数据，为每个指标赋予相应的权重。合理地权重分配能使评价体系更加完善，评价结果更具有参考价值。在权重分配过程中，应充分考虑各项指标的重要程度以及数据的质量和数量，确保权重分配既合理又可行。

因此，构建高职毕业生就业质量评价指标体系需要经过确定评价指标的构建方法、确定与筛选评价指标、构建评价指标体系的框架结构和分配评价指标的权重等步骤。通过这些步骤的实践操作，可以构建出一个科学、客观、准确的高职毕业生就业质量评价指标体系，为提高高职毕业生的就业质量和促进其全面发展提供有力的支持。

## 五、高职毕业生就业质量评价指标体系的实证分析

在构建了高职毕业生就业质量评价指标体系后，需要对其进行实证分析，以验证其科学性和有效性。以下是实证分析的具体步骤：

### （一）调查问卷的设计与发放

为了获取高职毕业生的就业质量数据，设计一份科学的调查问卷至关重要。这份问卷应紧密围绕已构建的评价指标体系，确保涵盖所有具体观测点。问题表述需清晰明了，避免产生歧义，确保被调查者能够准确理解。在选择调查样本时，应注重其代表性和广泛性，以增强结果的可靠性。此外，为保证数据质量，应对调查过程进行严格监控，并采取适当的措施来确保被调查者的隐私和权益。最终，通过这份精心设计的调查问卷，能够获得关于高职毕业生就业质量的有价值数据，为进一步的分析和决策提供有力支持。

### （二）调查结果的分析与处理

在收集到调查数据后，进一步的分析和处理是关键。首先，需要仔细清洗和整理数据，确保其准确性和有效性。对于任何异常或无效数据，都要进行适当的处理或剔除。接着，通过运用统计分析方法，我们可以更深入地挖掘数据背后的信息。例如，计算各观测点或指标的均值、方差等统计量，可以了解薪资待遇的普遍水平及其波动情况。此外，相关性分析也有助于我们理解不同指标之间的关联和影响。这些深入的数据分析将为我们提供具体的数值和结论，为后续的决策和改进提供有力支持。

### （三）评价指标体系的验证与优化

在获得各评价指标的具体数值后，需要对评价指标

体系进行验证和优化。首先,要对各项指标进行相关性分析,以验证指标之间的相互关系是否合理。其次,要根据实际情况对评价指标的权重进行微调,以确保评价结果更加准确。最后,要根据实证分析的结果对评价指标体系进行优化,以进一步提高其科学性和有效性。

总之,实证分析是检验高职毕业生就业质量评价指标体系的重要环节。通过实证分析,可以获取高职毕业生的就业质量数据,并对评价指标体系进行验证和优化。这有助于提高高职毕业生的就业质量,并为相关政策制定提供有力的支持。同时,实证分析也是不断完善和改进评价指标体系的重要手段,通过不断地对指标体系进行验证和优化,可以确保其始终保持科学、客观、准确的状态,为提高高职毕业生的就业质量提供更加可靠的保障。

## 六、提高高职毕业生就业质量的对策建议

为了提高高职毕业生的就业质量,需要从政府、学校、企业和个人四个层面提出对策建议。以下是这四个层面的具体建议:

### (一) 政府层面的对策建议

在提高高职毕业生就业质量方面,政府应发挥主导作用。首先,政府应加大对高职教育的投入,提高高职教育的整体水平。通过优化教育资源分配,加强师资队伍建设和提升教学质量,为高职毕业生提供更优质的教育培训。其次,政府应制定更加优惠的就业政策,鼓励企业招聘高职毕业生。例如,提供税收优惠、资金扶持等措施,激励企业为高职毕业生提供更多的就业机会。此外,政府还应加强就业市场的监管,防止就业歧视,保障高职毕业生的合法权益。通过建立健全的法律法规体系,确保高职毕业生在求职过程中不受歧视,平等地参与市场竞争。

### (二) 学校层面的对策建议

学校作为培养高职毕业生的摇篮,肩负着提高学生就业质量的重要使命。为了实现这一目标,学校应从多个方面进行改进。首先,学校应关注市场需求,加强专业设置与市场需求的对接,确保学生所学专业与当前就业市场的需求相匹配,从而提高毕业生的就业适应性。其次,学校应重视实践教学,为学生提供更多的实际操作机会,帮助他们在实践中学习和掌握技能,提高其实际操作能力。此外,学校还应加强就业指导服务,为学生提供个性化的就业指导,帮助他们树立正确的就业观念,提高其就业竞争力。通过这些措施的实施,学校可以更好地为学生的就业做好准备,提高其就业质量。

### (三) 企业层面的对策建议

企业作为高职毕业生的主要就业场所,应积极承担提高其就业质量的责任。首先,企业应根据自身发展和业务需求,合理招聘高职毕业生,为他们提供一个充满

挑战与机遇的职业发展平台。其次,企业应重视毕业生的岗前培训和在职培训,帮助他们快速适应工作岗位,提高工作技能和业务水平。此外,企业还应建立完善的激励机制,激发毕业生的工作热情和创造力,促进他们的职业成长与发展。通过这些措施的实施,企业不仅可以提高高职毕业生的就业质量,还可以为自身的发展注入新的活力与动力。

### (四) 个人层面的对策建议

作为提高就业质量的主体,高职毕业生首先应树立正确的就业观念,明确自己的职业规划和目标,避免盲目追求高薪和稳定的工作。其次,毕业生应努力学习专业知识,提升自身的综合素质和实际操作能力,以增强在就业市场中的竞争力。同时,积极参加各种社会实践活动和校园文化活动,有助于锻炼自身的沟通协作能力,培养团队合作精神。在求职过程中,毕业生应把握机会,积极主动地寻找符合自身职业规划的岗位,同时也要敢于面对挫折和失败,保持积极向上的心态。通过这些努力,高职毕业生可以不断提升自身的就业质量,实现个人价值和社会价值的双赢。

所以,提高高职毕业生就业质量需要政府、学校、企业和个人共同努力。只有各方齐心协力,才能真正实现高职毕业生的高质量就业。

## 七、结论与展望

本文构建了一套针对高职毕业生就业质量的评价指标体系,通过实际应用验证了其有效性。该体系不仅为高职毕业生就业质量的评估提供了依据,也为政府、学校、企业等各方提供了决策支持。然而,本研究仍存在一定局限性,如指标体系的完善性、数据来源的准确性等。未来研究可在现有基础上进一步优化指标体系,加强与其他研究的比较,以提高研究的广度和深度。同时,应加强实际应用,不断完善和调整指标体系,以更好地服务于高职毕业生的就业工作。

### 参考文献

- [1] 潘蕊. 高质量就业视角下高职毕业生就业质量评价指标体系构建[J]. 教育科学论坛, 2023, (33): 45-50.
- [2] 刘德志, 杨道兵. 就业育人视角下的高校毕业生就业创业工作典型案例浅析[J]. 中国大学生就业, 2023, (07): 96-103.
- [3] 康琳娜. “三全育人”视角下的高职毕业生就业指导工作探析[J]. 就业与保障, 2021, (12): 44-45.
- [4] 刘改花. 社会支持视角下高校毕业生就业难的应对策略[J]. 广西质量监督导报, 2021, (01): 32-33.

作者简介: 刘洪庆(1985年1月), 男, 汉族, 天津市滨海新区人, 本科, 主要从事大学生就业指导与创业工作。