

高职毕业生就业质量评价体系构建及启示*

——基于学生视角的实证研究

张德宜

摘要: 本文从学生关切的角度出发,通过文献分析、师生代表访谈确认20个就业质量评价的初始指标,面向近三年高职毕业生代表开展就业质量评价指标重要性问卷调查,综合运用百分制比率法、秩和比法(RSR)、优劣解距离法(TOPSIS)等指标评价方法对问卷信息进行分析,确定学生所关切的就业质量评价指标为“社会保障”“工作报酬”“福利待遇”“就业机会”“工作氛围”“工作环境”“职业发展”“工作满意度”8个指标,通过层次分析法(AHP)分析获得每个指标权重,并以此为遵循探讨高职毕业生的就业工作。

关键词: 高职毕业生; 就业质量评价; 指标体系

一、问题的提出

党的十九大报告提出,要坚持就业优先战略和积极就业政策,实现更高质量和更充分就业。毕业生就业质量是学校教育教学和人才培养质量的重要反映,关系到学校的社会声誉和长远发展。评价学生就业质量的指标内容很多,但政府、学校、家庭、学生等不同主体,对就业质量评价指标的关注侧重点有所不同,因此,不同主体评价毕业生就业质量的标准的有所不同。目前对高职院校毕业生就业质量的评价,更多的是从政府层面、学校角度评价毕业生的就业质量,且把毕业生的就业率作为评价就业质量的主要指标。这一导向最大的问题是就业率存在注水及虚高等问题,不能客观地反映毕业生就业的真实情况。另外,不少高职院校虽然在就业方面有重视的动力,但的确没有重视的压力,这与当下就业质量评价指标不能从教育消费者角度进行评价,使教育学费者不能根据就业质量的真实情况对学校优劣进行评价有一定关系。

倡导以学生为中心的教育理念,需要从学生的角度出发,了解毕业生就业的真实情况,并以此作为优化专业内涵建设,改进教育教学管理的重要依据,这是促进高职院校持续提升人才培养质量的关键一环。据了解,高职院校毕业生就业普遍存在压力大、

待遇差、满意度低、流动性高等问题,但目前尚不能系统地反馈到学校人才培养质量及毕业生就业质量报告中。因而,需要从学生的角度,从毕业生就业的基本情况及真实体验等方面切入,进一步挖掘就业质量评价的关键指标,切实构建起学生视角的就业质量评价指标体系,以更好地从教育消费者的角度检视毕业生的就业质量,检视高职院校人才培养质量,促进学校有的放矢地提高教育管理服务水平。

二、就业质量及其评价内涵

就业质量是一个衡量劳动者在就业过程中就业状况以及满意程度的综合性概念,其评价内涵因所处时期及所面对群体不同而有所差异。学界较早研究就业质量的是刘素华(2005),她认为就业质量是反映整个就业过程中劳动者与生产资料结合并取得报酬或收入的具体状况之优劣程度的综合性范畴。从个体劳动者的角度看,就业质量包括了一切与劳动者个人工作状况相关的要素,如劳动者的工资报酬、工作时间、工作环境、社会保障等。^[1]秦建国(2007)认为大学生就业质量是大学生所能获得的工作优劣及工作固有特征满足大学生要求的程度,并从“工作条件”“工作环境”“工作报酬”对就业岗位质量进行评价,从专业的对口性、工作的稳定性、劳动关系的和谐性、

收稿日期: 2019-12-24

作者简介: 张德宜,广州城建职业学院副教授,博士。(广州/510925)

* 本文系广东省教育科研“十三五”规划课题“学生视角的高职院校毕业生就业质量结构探究”(2018GXJK344)的成果之一。

职业发展前景、福利和社会保障对就业满意度进行评价。^[2]刘范一等(2012)从宏观、中观、微观三个层面理解就业质量:宏观上讲就业质量包括劳动者的社会保障、工作稳定、报酬丰廉、工作环境优劣、专业知识与个人兴趣与工作岗位对接等方面的满足程度;中观上讲就业质量包括劳动者就业机会的可得性、就业岗位的特点、就业者职业发展前景和就业的职业安全性;微观上讲就业质量就是指就业率、就业地域、就业单位、自主创业、收入水平、劳资双方满意度、职务晋升、求职倍率、专业对口率、离职率、劳动合同签订率和社会保险参保率等系列指标。^[3]王振等(2013)认为就业质量是一个相对的、多维的综合性概念,是一个衡量大学生整个就业过程中就业状况的综合性概念,是大学生对获得的工作的优劣、稳定性及其发展前景等的满意程度。^[4]

本文主要结合学界关于就业质量概念及其评价内涵的界定,从学生的视角出发,综合毕业生求职、在岗就业及职业发展这一全过程对其进行质量观测,认为高职毕业生就业质量应该包括就业机会及稳定情况、工作条件的优劣程度、在岗就业体验的满意状况以及未来职业发展空间等。

三、研究设计与调查分析

(一) 研究方法与步骤

通过文献研究遴选出学生比较关注的就业质量评价指标,并对每个评价指标进行解释说明;组织

资深辅导员、毕业生代表对就业质量评价指标进行增减和完善,在此基础上设计高职毕业生就业质量评价指标“重要性”调查问卷,通过初测对问卷进行优化后形成正式问卷;面向近三届毕业生代表开展就业质量评价指标重要性问卷调查;对所收集的数据通过百分制比率法、秩和比法(RSR)、优劣解法(TOPSIS)进行综合排序并选定入围指标;用层次分析法(AHP)对入围指标进行权重赋值,最终构建起学生视角下的就业质量评价指标体系。

(二) 就业质量评价初始指标确定

以“就业质量评价”为主题词在中国知网搜索可获得论文433篇,其中核心论文96篇。核心论文中最早研究就业质量评价的是刘素华(2005),2005年以来,论文发表呈增长趋势,2015年达到峰值后回落。本文从核心论文中选取7篇作为就业质量评价指标的初始来源,以学生视角、出现频次等作为指标入选的依据,组织具有带毕业班经历的资深辅导员、毕业生代表对评价指标进行了增减和优化,特别在指标的词语表达及说明方面,从学生能够理解的角度进行了完善,以使学生对于评价指标的内涵能够准确领会,尽量减少因理解偏差导致所收集的信息与客观不符的情形。最后得到就业质量评价初始指标如表1,相关评价指标来源于张瑶祥(2013)^[5]、王振等(2013)^[6]、周家星等(2018)^[7]、尹晓菲等(2019)^[8]、齐鹏等(2019)^[9]、杨昱梅等(2015)^[10]、吴新中(2017)^[11]。

表1 就业质量评价初始指标一览表

序号	评价指标	指标说明	序号	评价指标	指标说明
1	就业机会	求职期间获得正式聘用单位的数量	11	工作的社会声誉	社会对于所从事职业的重要性评价,身边人对于所从事职业的褒贬性评价
2	就业单位的性质	就业单位的类别、属性,如政府机关、国家企事业单位、上市企业、个体私营企业、自主创业	12	工作的专业相关性	工作岗位与自己所学专业的匹配程度
3	工作地区	就业单位所在的区域,如珠三角地区,粤东西北地区,省外地区	13	工作的兴趣相关性	工作岗位与个人兴趣的匹配情况
4	工作环境	工作的安全程度、安全保障及工作环境的舒适感	14	工作成就感	工作中能否得到领导、同事和客户的认可
5	工作时间	企业按《劳动法》规定员工每周工作不超过40小时	15	工作氛围	与领导、同事人际关系的融洽程度
6	工作强度	单位时间内所要完成的工作量	16	民主权利	在工作中能够充分表达自己的意见
7	工作报酬	每月到账工资、业务提成及年终奖励	17	企业文化	就业单位的管理风格、文化氛围
8	社会保障	企业为员工购买“五险一金”	18	培训进修机会	企业提供给员工职业发展相关的技术、管理培训机会
9	福利待遇	有新假期、单位组织集体休闲活动、国家传统节日费、国家法定节假日工作补贴	19	职业发展通道	企业为员工的职位晋升提供清晰的路径和条件说明
10	工作稳定性	个人想跳槽或被企业辞退的风险程度	20	工作满意度	从自身条件出发,对自己工作是否达到预期所给予的综合性评价

(三) 就业质量评价指标重要性调查分析

1. 就业质量指标重要性问卷调查

此次问卷调查采用“金数据”进行, 问卷列举的 20 个指标中, 每一个指标均分为“很重要”“重要”“一般”“不重要”“很不重要”等 5 个程度, 由被试结合自身实际对该指标进行重要性选择, 以体现学生视角就业质量的关注情况。此次问卷调查对象为 2018、2019、2020 届毕业生代表, 为确保学生代表以认真负责态度完成调查, 我们选定曾担任学校团委学生会干部及各班级团支部班委会学生干部为调查对象, 校级学生干部、班级学生干部分别由团委书记、辅导员点对点发问卷链接给每位学生, 向每位学生说明问卷调查的背景、客观填写问卷的重要性, 表达对其配合的感谢。本次问卷共发出 1352 份, 回收 1352 份, 其中有效问卷 1287 份, 有

效率为 95.19%, 此次问卷调查工作有效。

2. 学生问卷调查结果分析

(1) 数据编码

在数据分析过程中, 上述“很重要”“重要”“一般”“不重要”“很不重要”5 个程度, 分别对应数字①②③④⑤, 选择①则得 1 分, 选择⑤则得 5 分, 以此类推。

(2) 指标评价方法的运用

采用百分制比率法、秩和比法 (RSR)、优劣解距离法 (TOPSIS) 三种恰当的指标评价方法对列出的 20 个指标进行重要性排序, 通过比对排名信息的一致性得出学生关注的 8 个指标。

①百分制比率法

因毕业生身份单一, 其重要性的系列均同等看成 1。采用此方法得出相关数据信息, 如表 2 所示。

表 2 学生视角的就业质量指标百分制比率法分布信息一览表

因素	很不重要	不重要	一般	重要	很重要	总频次	指标得分	排序
社会保障	1	2	22	312	950	1287	92.8904	1
工作氛围	3	2	33	467	782	1287	89.2968	5
工作报酬	2	1	39	351	894	1287	91.4530	2
工作环境	4	3	42	464	774	1287	88.8695	6
福利待遇	2	3	46	417	819	1287	89.7824	3
职业发展	4	1	61	525	696	1287	87.0629	7
工作满意度	2	4	64	572	645	1287	86.0140	8
就业机会	6	7	61	372	841	1287	89.5299	4
工作成就感	2	7	74	566	638	1287	85.5672	11
企业文化	6	8	87	615	571	1287	83.7413	13
培训进修	3	6	96	549	633	1287	85.0233	12
工作时间	5	13	94	478	697	1287	85.9169	9
工作稳定性	2	5	105	492	683	1287	85.9169	9
工作强度	6	9	112	658	502	1287	81.8765	16
民主权利	3	6	131	619	528	1287	82.3038	15
单位性质	4	15	144	496	628	1287	83.5859	14
兴趣相关性	6	8	185	561	527	1287	80.9829	17
工作地区	4	16	182	573	512	1287	80.5556	18
工作社会声誉	2	25	212	504	544	1287	80.3613	19
专业相关性	10	58	437	463	319	1287	69.8718	20

备注: (A) “很不重要”“不重要”“一般”“重要”“很重要”5 个程度进行分数等级划分为 0、25、50、75、100。(B) $(1 * 0 + 2 * 25 + 22 * 50 + 312 * 75 + 950 * 100) / 1287 \approx 92.8904$ 。其他变量的计算方式同理可得。(C) 排列采用 rank 函数进行降序排列。

表2显示“社会保障”指标分数92.8904最大，可认定为最优。“专业相关性”指标分数69.8718最小，可认定为最差。

②秩和比法

秩和比法 (Rank Sum Ratio, RSR), 是我国田凤调教授于1988年提出的。它利用指标秩来计算无量纲统计量RSR, 并加入回归分析过程, 采用分档

形式判断出指标的优劣。其核心的计算公式是 $RSR = \sum R / (m \times n)$ 。 $\sum R$ 代表指标秩的总和, 而 m 是指标数, n 是分组数。RSR 取值分布在 $0 \sim 1$ 之间。取值越大, 说明评价对象越优。

采用相同调查数据, 以同样数据运用秩和比方法可以得到表3的信息。

表3 学生视角的就业质量指标秩和比法分布信息一览表

因素	标准 RSR 值	RSR 的秩 R	秩的频数 f	秩频数累计值 $\sum f$	R/m (%)	概率分布 Y
社会保障	0.2358	1	1	1	5	3.3551
工作报酬	0.2329	2	1	2	10	3.7184
福利待遇	0.2296	3	1	3	15	3.9636
就业机会	0.2291	4	1	4	20	4.1584
工作氛围	0.2286	5	1	5	25	4.3255
工作环境	0.2277	6	1	6	30	4.4756
职业发展	0.2241	7	1	7	35	4.6147
工作满意度	0.2220	8	1	8	40	4.7467
工作时间	0.2218	9	1	9	45	4.8743
工作稳定性	0.2218	9	1	10	45	4.8743
工作成就感	0.2211	11	1	11	55	5.1257
培训进修	0.2200	12	1	12	60	5.2533
企业文化	0.2175	13	1	13	65	5.3853
单位性质	0.2172	14	1	14	70	5.5244
民主权利	0.2146	15	1	15	75	5.6745
工作强度	0.2138	16	1	16	80	5.8416
兴趣相关性	0.2120	17	1	17	85	6.0364
工作地区	0.2111	18	1	18	90	6.2816
工作社会声誉	0.2107	19	1	19	95	6.6449
专业相关性	0.1897	20	1	20	100	8.09

备注: (A) Y 是查找《百分数与概率单位对照表》得出的概率分布。(B) RSR 的秩 R 是采用 rank 函数进行降序排列。

从表3可看出“社会保障”因素的RSR值最大, 可以认定为最优。“专业相关性”因素的RSR值最小, 可以认定为最差。以 $\sum f$ 为自变量, 以 Y 为因变量, 进行回归方程检验, 得出 $y = Y = 3.275 + 0.178f$, $p < 0.01$ 。方差 $F = 178.893$, $p = 0.000$ 。表明检验具有统计学意义, 数据分析结果具有合理性。即是说, 排名靠前的因素主要有“社会保障”“工作报酬”“福利待遇”等。

③优劣解距离法

TOPSIS 法根据有限个评价对象与理想化目标的接近程度进行排序, 其中存在“理想解”和“负理想解”两个概念。理想解是设想的最优解, 负理想解是设想的最劣解。方案排序规则是把备选方案与理想解和负理想解作比较, 若一个方案最接近理想解, 而同时又远离负理想解, 则该方案是最好的。反之, 若一个方案最接近负理想解, 而同时又远离理想解, 则该方案是最差的。计算这种接近的距离可采用两种公式: 一种大优数据, 即数据越大则越

优，公式为 $c = D - / (D - + D +)$ ；一种是小优数据，即数据越小则越优，公式为 $c = D + / (D - + D +)$ 。采用同样调查数据，运用 TOPSIS 法可以得到表 4 信息。

表 4 学生视角的就业质量指标 TOPSIS 法分布信息一览表

因素	D +	D -	C	排序
社会保障	4.7762	0.8776	0.1552	1
工作报酬	4.7330	1.1276	0.1924	2
福利待遇	4.6011	1.2134	0.2087	3
工作环境	4.5913	1.3087	0.2218	4
工作氛围	4.5561	1.3020	0.2223	5
职业发展	4.5096	1.3895	0.2356	6
工作满意度	4.4540	1.4488	0.2454	7
工作成就感	4.3948	1.5231	0.2574	8
就业机会	4.4796	1.5708	0.2596	9
培训进修	4.3543	1.6353	0.2730	10
工作稳定性	4.3268	1.6605	0.2773	11
企业文化	4.2879	1.7982	0.2955	12
民主权利	4.1779	1.8246	0.3040	13
工作时间	4.3421	1.9026	0.3047	14
单位性质	4.2211	1.9996	0.3214	15
工作强度	4.0969	2.0673	0.3354	16
工作地区	4.0503	2.1978	0.3518	17
兴趣相关性	4.0570	2.2268	0.3544	18
工作社会声誉	3.9935	2.3382	0.3693	19
专业相关性	3.0200	3.6107	0.5445	20

备注：(A) C 采用小优数据，即 $c = D + / (D - + D +)$ 。(B) 排序是利用 rank 函数进行的降序排列。

表 4 显示“社会保障”指标得分 0.1552 最小，可认定为最优。“专业相关性”指标得分 0.5445 最大，可认定为最差。

(3) 学生视角的就业质量评价指标确定

采用百分制比率法、RSR、TOPSIS 三种方法分别对此次调查问卷进行数据分析，得出表 2、表 3 和表 4 三种结果。总结三种分析结果将社会保障等 20 个指标进行综合排列，可以得到各指标排名结果见表 5。

表 5 学生视角下就业质量指标三种评价法排名结果一览表

因素	RSR 排序	百分制比率法排序	TOPSIS 排序	重要性比例排序
社会保障	1	1	1	1
工作报酬	2	2	2	3
福利待遇	3	3	3	5
就业机会	4	4	9	8
工作氛围	5	5	5	2
工作环境	6	6	4	4
职业发展	7	7	6	6
工作满意度	8	8	7	7
工作时间	9	9	14	12
工作稳定性	9	9	11	12
工作成就感	11	11	8	9
培训进修	12	12	10	11
企业文化	13	13	12	10
单位性质	14	14	15	16
民主权利	15	15	13	15
工作强度	16	16	16	14
兴趣相关性	17	17	18	17
工作地区	18	18	17	18
工作社会声誉	19	19	19	19
专业相关性	20	20	20	20

备注：(A) 百分制比率法、RSR、TOPSIS 给出的是排序，当中的 1 至 30 代表重要性程度逐渐减弱。(B) 重要性比例排序是描述统计中“重要”“很重要”两个程度占总数的百分比降序排列，在不运用指标评价法的情况下直观反映频次情况。

表 5 显示，综合重要性比例排序的描述统计信息，运用三种评价方法得出排名前 8 个指标，多数具有一致性，只有“就业机会”存在较大差异。即 20 个指标中，三种指标评价方法均认为“社会保障”“工作报酬”“福利待遇”“就业机会”“工作氛围”“工作环境”“职业发展”“工作满意度”8 个指标比余下 12 个更重要。

(4) 评价指标权重构建

依据三种指标评价法进行一致性比较，可得出学生视角下就业质量评价 8 个指标。同样借鉴 AHP 法也能更进一步计算 8 个指标权重分配。借鉴 AHP 赋值的原理，我们可以将排名与重要性类似对待。相关信息见表 6、表 7。

表6利用不同方法的排序进行赋分，排名第一的赋值8分，以此类推，排名第八的赋值1分，排名超出第八的赋值0分，最后横向相加可以得到总得分，然后运用RANK函数进行降序排名则得到总得分的排名情况。

结合总得分排名信息，参考AHP的标度定义，

表6 八个指标不同排序方式下总得分信息汇总表

因素	RSR排序	百分制比率法排序	TOPSIS排序	重要性比例排序	RSR排序得分	百分制比率法排序得分	TOPSIS排序得分	重要性比例排序得分	总得分
社会保障	1	1	1	1	8	8	8	8	32
工作报酬	2	2	2	3	7	7	7	6	27
福利待遇	3	3	3	5	6	6	6	4	22
就业机会	4	4	9	8	5	5	0	1	11
工作氛围	5	5	5	2	4	4	4	7	19
工作环境	6	6	4	4	3	3	5	5	16
职业发展	7	7	6	6	2	2	3	3	10
工作满意度	8	8	7	7	1	1	2	2	6

可以转换成表7样式。通过计算可以得出 $C.I. = (\lambda_{max} - n) / (n - 1) = 0.0215 / 1.41 \approx 0.015 < 0.1$ 。说明八个指标的排名符合AHP法的计算要求，其各自的权重具有科学依据。表7显示社会保障的权重最大为36.55%，工作满意度的权重最小为4.57%，其他权重如表7所示。

表7 八个指标 AHP 法比较矩阵及权重

因素	社会保障	工作报酬	福利待遇	就业机会	工作氛围	工作环境	职业发展	工作满意度	指标权重
社会保障	1	2/1	3/1	6/1	4/1	5/1	7/1	8/1	36.55%
工作报酬	1/2	1	3/2	6/2	4/2	5/2	7/2	8/2	18.28%
福利待遇	1/3	2/3	1	6/3	4/3	5/3	7/3	8/3	12.18%
就业机会	1/6	2/6	3/6	1	6/4	5/6	7/6	8/6	6.74%
工作氛围	1/4	2/4	3/4	6/4	1	5/4	7/4	8/4	9.14%
工作环境	1/5	2/5	3/5	6/5	4/5	1	7/5	8/5	7.31%
职业发展	1/7	2/7	3/7	6/7	4/7	5/7	1	8/7	5.22%
工作满意度	1/8	2/8	3/8	6/8	4/8	5/8	7/8	1	4.57%

四、评价指标体系对就业工作的启示

对照全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心最新发布的高校毕业生就业状况反馈系统的相关指标（教毕指〔2019〕122号），我们发现高职学生关切的就业质量评价指标，与政府、高职院校、专家所关切的指标及权重是有一定差异的。譬如，政府非常重视的“人职匹配”“专业相关度”“工作稳定性”等反馈指标，高职学生却对其并不非常关切；不少高职院校基于服务地方的使命而对学生的“就业流向”较为注重，但学生却表现的无所谓；相关专家建议的薪酬所占权重为4%，高职学生则认为

该项指标权重须占18.28%；而高职学生对于社会保障、就业机会、工作氛围、工作环境、职业发展等的关切，目前尚没有引起政府、高职院校的高度重视。基于此，本文针对高职学生所关切的就业质量评价指标，结合高职毕业生就业工作的实际，就学校、企业、学生三个层面建议如下。

（一）学校层面

除了积极响应政府所关切的毕业生就业状况反馈指标外，高职院校尤其是民办高职院校，需要贯彻“以学生为中心”的教育管理理念，从学生的实际需求出发，为学生的成长发展提供有针对性的服务。譬如，把关进校招聘企业的质量，为毕业生高

质量就业保驾护航;通过订单班、学徒制、联合培养等方式引优质企业进校共建育人平台以提高人才培养质量,为毕业生提供更多就业机会,提高就业质量打下坚实基础;针对企业需求开展适岗培训,满足企业对毕业生个性化的就业能力要求,为学生找“好工作”、跨专业就业提供有效支持;大力开展个性化指导,帮助学生解决成长发展路上的困惑,为学生科学选择职业,顺利走上职业发展快车道提供帮助。

(二) 企业层面

通过走访企业了解到,基于一线生产、管理、服务的人员招聘难是当下企业普遍遇到的问题,而此类人才招聘主要面向高职院校,企业想在竞争异常激烈的市场中找到自身发展所需要的適切人才,光是对高职院校人才培养求全责备,对毕业生期望过高是解决不了问题的。企业务必转变过去“人口红利”的发展依赖,根据社会发展实际务实调整人力资源管理策略,清晰把握高职院校毕业生在就业方面所关注的重点,承担起自身所应承担的责任。譬如,通过实施各类保障举措,提高一线基层人员的社会保障力度;改善激励机制,实现优才优酬;完善管理制度,响应年轻人的新诉求,丰富企业福利内涵;营造年轻人积极向上的工作氛围,为年轻人创造舒适、安全的工作环境;帮助新聘员工做好职业发展规划,使每位员工均有清晰的职业发展和路径,为员工培训提供支持,引导来自高职院校的毕业生通过学历提升、职称提升、技能等级提升等方式,使其在不同阶段的晋升中拥有必备的条件支撑;积极走进高职院校,开展与高职院校的深度合作,缩短目标人才适应企业发展的周期,提高目标人才对企业的认同感、满意度。

(三) 学生层面

高职毕业生能否实现高质量就业,符合自身的就业预期,与其就业能力强弱、对就业市场的客观认知、合理的职业发展定位及积极进取的心态有较大关系。高职学生应充分掌握高质量就业的主动权,有效利用学校、社会资源促进自身发展。譬如,转变自我设限的观念,树立个人发展的自信,透过改进方法积累经验不断提升学习效率;积极参与各类竞赛及社会实践,不断提升就业能力,提高就业竞

争力,为获得更优质企业青睐打下坚实基础;客观认识个人就业的社会保障、工作薪酬、就业机会、职业发展与自身就业能力、工作经验、为企业创造价值多寡呈正相关关系的客观现实,调整就业期望值,找准职业发展的最佳起点;重视职业生涯规划课程学习,提高职业生涯规划能力,增加职业生涯规划认知的实践探索,利用假期深入企业,融入社会,充分了解意向职业岗位的特点、要求,科学做好职业定位,厘清职业发展方向,制定实施计划积极推进,在实施进程中不断修正完善;认清就业形势,确立从基层做起的思想意识,积累工作经验,夯实职业发展基础,培养自身独特竞争力,为可持续发展奠定坚实基础。

参考文献:

- [1]刘素华. 就业质量:概念、内容及其对就业数量的影响[J]. 人口与计划生育 2005(7):29-31.
- [2]秦建国. 大学生就业质量评价体系探析[J]. 中国青年研究 2007(3):71-74.
- [3]刘范一,张荣烈,孙宁华. 高职就业质量评价指标三维分析及启示[J]. 职教论坛 2012(21):4-7.
- [4][6]王振,黄雪飞. 高职毕业生就业质量评价的研究与思考[J]. 中国职业技术教育 2013(1):83-85 89.
- [5]张瑶祥. 基于三方满意度的高校毕业生就业质量评价研究[J]. 中国高教研究 2013(5):82-86.
- [7]周家星,黄语素. 高校毕业生就业质量评价模型研究[J]. 学校党建与思想教育 2018(2):88-90.
- [8]尹晓菲,杨昱梅. 以“就业质量提升”为导向的高校就业质量评价体系优化研究[J]. 中国职业技术教育 2019(10):82-87.
- [9]齐鹏,程晓丹. 高校毕业生就业质量评价体系研究[J]. 江苏高教 2019(3):86-89.
- [10]杨昱梅,李继娜. 基于 AHP 和 BP 神经网络的高校毕业生就业质量评价研究[J]. 中国教育学刊, 2015(S1):148-149.
- [11]吴新中. 大学生就业质量综合评价指标体系设计[J]. 统计与决策 2017(22):68-71.

(责任编辑 赖佳)