

9

# 文教资料

Wenjiao Ziliao Wenjiao Ziliao



与原件相符  
2015年 月 日

对《古诗十九首》的文化解读  
敦煌俗字部件变体例释  
关于中国古代文学教学的几点思考

从开封麒麟舞看中国传统艺术的发展与传承

云南高等音乐教育与社会音乐教育的关系研究

基于社会公平复合理论的义务教育择校问题探析

网络信息时代背景下高校党建工作模式的构建与创新

实现从知识教育向文化教育的转变

中国知网 (CNKI) 全文数据库  
中国核心期刊 (CSSCI) 全文数据库  
中国学术期刊综合评价数据库  
中国学术期刊 (光盘版) 全文数据库  
万方数据资源系统全文数据库  
龙源期刊网全文数据库  
维普资讯全文数据库

ISSN 1004-8359



9 771004 835028

09>



## 哲学史学研究

- 77 金裕凤  
80 庄莹

中国古代户籍制度及其特点  
三十年代国立青岛/山东大学与地域文化空间之形成

## 美育美学研究

- 82 倪志凌 李晓红  
85 高建群  
87 聂幸  
89 王卡兰

云南高等音乐教育与社会音乐教育的关系研究  
高职学前教育专业声乐实践教学研究  
论钢琴品质对琴童钢琴教育的重要性  
学前教育专业美术课程必须注重美术素养的养成

## 思想理论研究

- 91 曾麒麟  
95 赵红

超越“民族国家”的公民意识培养——1957年前的《世界儿童》  
依恋理论的回顾及评析

## 教育理论研究

- 97 孙星  
99 黄龙  
101 孙龙桦  
103 杨泽勇  
106 李春梅  
109 彭英邦 陈迪妹  
111 孙连京  
114 王玉兰  
116 裴钰鑫  
118 霍米薇  
121 刘迎春 郭凯娟  
124 王维 谢永辉  
126 弋鹏 黄慧慧  
129 王昊 骆剑峰  
132 顾利峰  
134 苏静  
136 袁立飞 杨玲 赵秋 吴莎 李成志 彭先桃

基于社会公平复合理论的义务教育择校问题探析  
试论高校法制教育模式的构建  
浅析新时期高校教师必须具备的素质  
强化青年教师思想政治工作的思考  
论高校教师专业发展的动力  
教师专业发展研究范式探析  
高等学校产学研基地的运行机制探析  
高校文书档案管理存在的问题与对策分析  
国内一流高校转专业现状及发展趋势探究  
关于对口单招贫困生资助工作的思考  
对高职工科类专业高质量就业的评价体系的思考  
高职院校“双困生”的就业心态分析  
新媒体对高校理工科学生网络价值观的影响及对策研究  
新媒体对独立学院大一新生的影响以及对策研究  
让班会课成为提高学生素质的舞台  
把握关键期,创建良好班风  
论积极心理学视阈下幼儿园的环境创设

- 138 周龙  
140 吴勇斌 童松辉 黄敏若  
142 郑林  
144 付春新  
146 周微微  
149 郑州  
151 金昊

网络信息时代背景下高校党建工作模式的构建与创新  
高校党建与就业双赢发展的策略研究  
资助育人新模式:大学生慈善义工队  
对独立学院大学生理想信念教育之思考  
网络媒体背景下大学生德育教育机制初探  
对大学生思想现状及教育对策之思考——基于工科学生的调查统计与结论分析  
赋予大学生社团新的生机和活力——关于大学生社团教育引导模式的探索



## 对高职工科类专业高质量就业的评价体系的思考

刘迎春 郭凯娟

(广东工程职业技术学院,广东 广州 510520)

**摘 要:** 本文结合高职工科类院校的学生特点,以广东工程职业技术学院电梯工程专业为例,探讨高职工科类院校高质量就业评价体系的建立原则、指标和权重,希望通过该指标掌握当前全国高职院校毕业生的就业质量状况,预测未来就业趋势,促进国家教育资源的优化配置,推动我国高等职业技术教育事业健康、快速、全面、和谐地发展。

**关键词:** 高职工科专业 高质量就业 评价体系

### 一、引言

教育部把“一次就业率”作为评价各高校就业状况的指标,因此,各大高校都非常重视就业的“量”,但就业率仅仅反映了就业的数量,无法真正体现就业的质量,高职院校学生的就业质量才是衡量一所学校办学水平高低的重要标准。

本文以广东工程职业技术学院为例,对学院的毕业生就业质量现状进行分析,并在此基础上提出就业质量的评价体系和指标,为评价和衡量毕业生就业质量提供参考。

### 二、就业质量的内涵

就业质量来源于体面劳动,体面劳动最初是在1998年第87届国际劳工大会上提出的,定义为“促进男女在自由公平、安全和具备人格尊严的条件下获得体面的、生产性的可持续工作机会”。在1999年的国际劳工会议上,国际劳工组织将体面工作最初定义为:在自由、平等、安全和尊严条件下的生产性工作。其中,劳动者权利被保护、足够的报酬和社会保险被提供是体面工作的主要特征。国际劳工组织还编制了一套衡量各国“体面劳动”的主要指标体系,内容有:就业机会(包括劳动力参与率、就业人口与总人口的比例、失业率、青年失业率、非农就业中有薪就业比例、非农就业中妇女就业比例)、不可接受的工作、足够的收入和生产性工作、合理的工作时间、工作的稳定性、社会公平待遇、劳动安全、社会保障、工作与家庭生活、社会对话与劳动关系、经济和社会因素<sup>[1]</sup>。

就业质量是衡量个体在整个就业过程中就业状况的综合性概念,反映的是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的优劣程度的综合性范畴。也就是在就业过程中,劳动者与生产资料相结合并取得报酬或收入的具体状况的优劣程度<sup>[2]</sup>。

体面劳动的十一项指标中,除第一项就业机会和第十一项经济和社会因素之外,其他九项内容都是反映就业质量的。体面劳动虽然包含就业数量和就业质量两方面的内容,但更强调就业质量。

从广义上说,体面劳动涵盖就业数量和质量两方面的内容,包含反映劳动体面程度的静态结果和追求体面劳动

的途径与方法。从狭义上说,体面劳动主要反映的就是就业质量状况,体面劳动程度就是就业质量水平,体面的劳动就是高质量的就业。

### 三、大学生就业质量评价体系的相关研究

有关大学生就业质量的研究很多,针对就业质量评价指标和体系的实证研究有以下几方面,各个研究者均提出不同的就业质量评价方面和指标。

杨河清和李佳(2007)通过借鉴刘素华的就业质量评价体系及国际劳工组织编制的衡量“体面劳动”的指标,构建了大学生就业质量评价指标体系,其中一级指标有工作条件、社会保障、劳动关系,下设12个二级指标<sup>[3]</sup>。在确定指标后,又请专家对指标进行了两两比较打分确定权重,之后再用层次分析法把指标体系转换为可以计量的评分表,并进行了相关实证研究。

冯庆媛(2010)在构建高职毕业生就业质量评价体系时,从高校角度出发,认为应就就业率、薪酬水平、毕业生供需比、社会满意度和就业结构六个方面的指标进行就业质量评价,这六个一级指标下又设10个二级指标<sup>[4]</sup>。

武亚(2010)采用刘素华对就业质量的定义,认为就业质量是生产资料与劳动者的结合程度的反映。就业质量是劳动者的满意程度A和用人单位的认可程度H的反映<sup>[5]</sup>。

肖贻杰、刘范一在《高职院校毕业生就业质量构成因子及现状分析》中应用因子分析,将就业质量的结构分成四个因子,将4个因子分别命名为社会保障、就业机会、满意度、薪酬与发展<sup>[6]</sup>。

马庆发(2004)将就业质量概括为工资水平、社会地位、社会保障、发展空间四个方面。其具体体现的是职业声望、工作期望满足程度、职业成就感、专业与职业的匹配度和适应性<sup>[7]</sup>。

秦建国从大学生角度将大学生就业质量概念定义为:大学生即将或正在从事的工作的优劣程度及工作本身的特征满足大学生需要的程度<sup>[8]</sup>。

李巧巧(2002)指出高质量的就业指标包括:工作稳定性(临时就业率,劳动合同期限少于3年比例),工作时间(超

时工作量,周平均劳动时间),劳动报酬(月平均收入,薪酬满意度,收入不足率),工作安全性(就业单位劳动保护投入,职业病发生率,与工作相关的压力水平),社会保障(养老、工伤、医疗、生育、失业保险),劳资关系和谐性(工会参与行,劳动合同签订率,员工参与率,劳动纠纷发生率),就业机会(大学毕业生就业率,毕业生供需比,就业不足率),就业公平(男女大学生就业率比,男女大学生月收入比率),个人发展(培训率,就业单位职业通道的比例),个人匹配度(大学毕业生职业期待吻合度,能力满足度,毕业生专业对口率)<sup>[9]</sup>。

从现有文献看,国内外对大学毕业生就业质量评价指标体系的研究仍然有限,即使是已开发的评价指标体系,大都很简单,不够完善。关于高职工科类专业高质量就业的评价体系的研究少之又少。为了构建出一个针对高职工科类专业较为全面的,同时具有操作性的大学毕业生就业质量评价指标体系,本文提出高职工科类专业高质量就业评价体系构建的基本思路。

#### 四、高职院校工科类大学生就业质量评价体系建立的思路

##### (一)高职工科类专业大学生的特点

高职工科类学生在思维、人际交往和科技创新等方面有其独特的特点。

1.思维方面:理工科学生由于课程任务重,平时大多进行逻辑推理训练,因此思维严谨有余,活跃性和创造性不足<sup>[10]</sup>。

2.人文素质方面:注重动手操作,忽略人文修养。理工科类学生通常比较注重专业技能培训,忽视基本人文素养的培养。比如,论文写作能力,与人沟通的能力,思想、情感等方面的交流能力。另外,多数理工科专业男女比例严重失调,女生很少,加上学生平时很少有空闲时间参与学校活动,导致相当一部分男生缺乏人际交往的锻炼机会,特别是与异性交往的机会,使得一些理工科学生在与人交往时自卑感较重,过于自我保护,独来独往<sup>[10]</sup>。

3.科技创业方面:理工科学生科技创业方面有专业优势,专业知识扎实,但是在知识结构、适应能力、性格心理等方面存在不足。在发挥其科技核心能力的同时,弥补其他方面的不足是创业能力培养的重要任务。

4.创业动手能力强:在创业能力的培养过程中,创业实践活动是一种最能体现工科大学生创业教育特点和性质的课程方式。

##### (二)建立高职工科类高质量就业指标体系的原则

在总体了解就业质量专业和工科类大学生特点的基础上,根据高职工科类大学生就业的特殊性,提出大学生高质量就业评价体系构建应遵循的原则。

1.过程与结果并重的原则:学生就业是高职教育的最终目标,是结果,但若仅仅考量结果,不利于学生能力的培养,因此,在就业质量指标体系中,应该增加对学生就业前准备工作的考察,而不仅仅考察学生的就业环境、薪水和就业率等。

2.满足双方主体的原则:就业质量和评价指在遵循教育基本规律的前提下,高校毕业生满足社会签字需要特征和

特性要求的总和。就业质量是毕业生、用人单位、学校、外界评价等共同评价的结果。因此在评价就业质量高低时,不仅要考虑用人单位的满意程度,同时还应该考虑学生主体的满意程度。要结合工科学生的特点,加强对工科类学生的动手操作能力和创业能力等方面的考量。

3.宏观跟微观结合的原则:宏观方面,大学生的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高不仅靠学生自身努力提高就业能力,更需要依靠政府、社会等各方面的促进作用,这是大环境。微观方面,高职学生就业质量评价指标体系的建立要考虑毕业生就业前的准备指标,毕业生就业岗位的质量、毕业生的满意程度、其他就业指标等。

4.定性定量结合原则:对毕业生就业质量的评价,要遵循定性、定量相结合的原则。尽量将定性化的主观评价指标转化为定量化方式。对整体就业质量的测算指标可分为主观性与客观性两个方面,主客观指标结合才是较为全面合理的测算方式,在主客观结合的过程中,可以限定相应权重对其进行衡量,权重的大小根据当时就业环境和个人的具体情况决定。

#### 五、高职院校工科类大学生就业质量评价体系的指标初定

以广东工程职业技术学院为例,学院毕业生一次性就业率已经连续5年达到97%以上,电梯学院的电梯工程专业更是连续5年100%就业,当然,这与电梯技术专业的培养模式有关。学院电梯工程专业与世界500强企业迅达(中国)电梯公司开展合作,实行电梯工程技术人才订单培养,形成“校企合作双主体,工学六合一”的人才培养模式,即“学院育人与企业发展合一、产学合一、做学合一、车间与课堂合一、老师和师傅合一、校园文化和企业文化合一”等多样化的人才培养模式。实现毕业生与就业的零对接,呈现就业率、专业对口率、就业质量“三高”的良好局面,实现订单式培养的毕业生100%高质量就业<sup>[11]</sup>。

广东工程职业技术学院电梯工程技术的成功模式给了我们启示,高质量的就业必须有高质量的培养。单一的“就业率”只是就业水平的一方面表现,在毕业生工作能力、就业层次、就业满意度等方面还存在很大差异,很难反映出真正的就业水平,构建高职工科类毕业生就业质量评价指标体系的目的是把复杂的就业质量建设目标变为可以测量、计算、比较的数字和数据,为高职院校工科类专业评价毕业生就业质量提供参考依据,同时为高职类工科院校的人才培养提供指导方向。

受广东工程职业技术学院成功案例的启示,本着高质量就业需要高质量培养的原则,制定以下一级指标:

##### (一)高职学生就业前准备指标

就业不只停留在毕业生就业阶段,更主要的是强化大学生就业能力的培养。因此,衡量一所高校毕业生就业质量高低的指标,除了传统就业率外,更应该重视学生就业前的准备,把这项工作作为考核的重要内容。

##### (二)高职学生就业岗位质量

就业岗位的差异能反映毕业生的就业质量。比如:工作

环境、工作条件、工作稳定性、工作报酬等都是考量毕业生就业质量的重要因素。

### (三)毕业生就业满意

毕业生就业满意度是毕业生自身对就业质量的最直接肯定,反映毕业生的主观感受,也是衡量毕业生就业质量高低的重要途径。同时,用人单位的满意度反映毕业生受社会欢迎的程度,也可以作为人才培养质量的重要参考。

### (四)毕业生的其他就业途径

毕业生的其他就业途径,如专升本、自主创业等,不仅体现毕业生的能力,还可以作为考察就业能力的重要指标。工科类院校的毕业生在创新创业方面有着独特的优势,可以增加这方面的比重。

高职工科专业就业质量评价体系的二级指标基本确定了评价的初步方向,但还需要进一步细化一级指标的内涵,不断完善和调整具体指标所占的比重、具体的评分方式和该指标体系的可操作性等方面。

### 参考文献:

[1]张国庆.国际劳工局关于体面工作的概念及其量化指标[N].中国劳动保障报,2003,(9):20.

(上接第110页)的问题,而不是一味地在已有的研究成果中做些概念的厘定工作,关注教师专业发展中的现实问题,提出相应的解决策略。

教师专业发展研究应该是理论和实证的并行,“艺术”与“技术”的融通,“广度”与“深度”的交合。因此,在当前存在的研究范式下,我们要看到既有的成果,尽快将成果落实。范式可以为已有的模式提供操作的方法。面对新的内容领域和情景,研究人员需要把握新的方向和方法。在现有的研究成果上,多做一些批判和反思,给教师专业发展研究带来更多的新内容、新方法。

### 参考文献:

[1]叶澜,白益民等著.教师角色与教师发展新探[M].北京:教育科学出版社,2001:199.  
[2]朱新卓.“教师专业发展”观批判[J].教育理论与实

[2]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):34-36.

[3]杨河清,李佳.大学毕业生就业质量评价指标体系的建立与应用[J].中国人才,2007,(15).

[4]冯庆媛.高职毕业生就业质量评价体系研究[J].当代职业教育,2010,(5):18-23.

[5]武亚.高校就业质量评价模型研究[J].济源职业技术学院学报,2010,(2):34.

[6]肖贻杰,刘范一.高职院校毕业生就业质量构成因子及现状分析[J].职业技术教育,2012,(9):76-78.

[7]马庆发.提升就业质量:职业教育发展的新视角[J].教育与职业,2004,(2):6-8.

[8]秦建国.大学生就业质量评价体系探析[J].中国青年研究,2007,(03):11-13.

[9]李巧巧.大学毕业生就业质量评价指标体系研究[D].2012年硕士学位.

[10]王军.工科院校大学生自我和谐感与人际交往能力的关系研究[J].心理科学,2007,30,(6):1500-1502.

[11]刘文清.广东工程职业技术学院毕业生就业指导工作实践报告[J].就业指导,2012,(8):42-45.

践,2002,(8).

[3]朱玉东.反思与教师的专业发展[J].教育科学研究,2003,(11).

[4]唐玉光.基于教师专业发展的教师教育制度[J].高等师范教育研究,2002,(5).

[5]叶澜,等.教师角色与教师发展新探[M].北京:教育科学出版社,2001:199-345.

[6]赵苗苗.教师专业成长影响因素分析[J].晋中学院学报,2008,(4).

[7]卢乃桂,王晓莉.析教师专业发展理论之“专业”维度[J].教师教育研究,2008,(6).

[8]罗清水.终生教育在国小教师专业发展的意义[J].演习资讯,1998(4).

[9]黄甫全.新课程中的教师角色与教师培训[M].北京:人民教育出版社,2003:107.