高校毕业生就业结构特征与质量评价

——基于四川省2022届高校毕业生的实证调研

乔　木　杨　川　骆毓燕

[提要] 就业是民生之本、发展之基。提升高校毕业生就业质量，是强化现代化建设人才支撑，推动经济社会高质量发展的必然要求。本研究通过构建高校毕业生就业质量评价指标，对高校毕业生开展就业质量问卷调查，发现就业地域主要以四川为主、就业单位主要以民企为主、留川就业主要以成都为主等方面就业结构特征，同时发现就业总体满意度较高、专业相关度差异较明显、职业期待吻合度较为理想、毕业生工作相对较稳定、用人单位对毕业生评价较高、学校教育教学和就业指导服务得到认可。为促进高校毕业生高质量充分就业，提出相应对策建议，一是聚焦党建引领，强化战斗堡垒凝聚力；二是聚焦校企联动，强化就业市场保障力；三是聚焦指导服务，强化就业求职竞争力；四是聚焦队伍建设，强化就业队伍服务力；五是聚焦人才培养，强化就业导向原动力；六是聚焦数据赋能，强化跟踪调查反馈力。

[关键词] 高校毕业生；就业；就业结构；就业质量

中图分类号：G647　　文献标识码：A　　文章编号：1004—3926(2024)03—0221—12

基金项目：教育部2022－2023年度全国高校毕业生就业创业与素质发展课题"高校毕业生就业质量评价指标体系研究"(XSFZ08)、四川省教育厅高校思想政治工作队伍培训研修中心2023年思想政治教育研究课题(高校辅导员专项)"就业质量调查数据视角下高校人才培养联动机制建设研究"(CJSFZ23－33)阶段性成果。

作者简介：乔木，四川省高校学生信息咨询与就业指导中心副研究员/成都理工大学博士研究生，研究方向：大学生就业创业、高等教育学籍学历管理、研究生和成人高等教育考试招生、高校党建。四川 成都 610015　杨川，成都理工大学讲师，研究方向：高校毕业生就业、社会学、政治学、思想政治教育；骆毓燕，成都理工大学教授，博士生导师，管理学博士，研究方向：教育质量评价、大学生就业。四川 成都 610059

习近平总书记在党的二十大报告中指出："就业是最基本的民生"。[1] 如何以有效的就业政策举措促进高校毕业生高质量充分就业始终是党和国家高度重视的问题，2022年全国高校毕业生人数达1067万人，这是我国高校毕业生人数首次突破千万且增长数量是近年最多的一次。这意味着高校毕业生就业的总量压力，同时就业结构性矛盾依然存在，高校毕业生对就业单位性质、就业地域、就业岗位的选择存在一定差异，个别行业提供的岗位还不够，与毕业生就业期望不够吻合，难以满足毕业生高质量就业的需求。对于就业问题，自20世纪70年代，国外学者就已经开始针对性研究，近年我国学者对如何提高高校毕业生就业质量开展了广泛研究。

面对复杂的高校毕业生就业问题，学术界一直保持持续的关注和研究，其中在就业质量方面，翟元兴对大学生就业质量展开了分析，表示大学生的就业质量取决于就业状况和满意度，其具体包括了人岗匹配度、薪酬及福利、工作成就感等。[2] 田晓伟、彭小桂认为高职院校教学质量对于毕业生就业质量具有显著的正向影响，人力资本又在其中发挥着重要的中介作用。[3] Schroeder认为高质量就业是指个人在其认为既具有挑战性同时又能获得满意的工作的综合环境中获得谋生所需收入的能力，并且强调收入并非衡量是否高质量就业。[4] 在就业质量影响因素方面，郭建如等认为高校毕业生就业问题源自高校外劳动力市场的需求，产业结构升级及其对人才的需求是高等教育科类结构形成与变化的主要外在动力，只有学科结构与产业结构相适应，才能实现人力资源配置的最优化。[5] 童文胜、钟琴认为大学生在本科期间，人力资源的投资会显著影响大学生的就业机会，而且两者之间呈正相关关系。[6] Stephen Lippmann分析了新经济中的风险即年龄和群体对失

业和再就业的影响，他认为新经济中灵活就业的主要风险之一是突发和非自愿失业。[7] 此外，还有一些学者从政府角度进行了相关研究，如 Vesan 认为政府的大力扶持会很大程度上帮助大学生实现高质量就业。[8] 在就业质量评价指标方面，Winter Ebmer Rudolf 采用了整体工作满意度、对特定工作的专业要求和在校的奖励情况来评价毕业生的就业质量。[9] 张振军、段红对大学生就业质量指标从"就业单位性质""聘用条件""工作环境""劳动保障"四个方面进行了划分，并形成了较成熟的二三级指标。[10] 陈勇、卢玉光从就业岗位、就业发展、劳动满意度、劳动保障、就业机构、就业结构六个维度对高校毕业生就业质量评价体系进行了建构。[11]

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央坚持以人民为中心的发展思想，高度重视就业工作，强调就业是民生之本、是最大的民生。2022 年 6 月，习近平总书记来川视察时强调，党中央高度重视高校毕业生就业，采取了一系列政策措施。当前正是高校毕业生就业的关键阶段，要进一步挖掘岗位资源，做实做细就业指导服务，学校、企业和有关部门要抓好学生就业签约落实工作，尤其要把脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭以及有残疾的、较长时间未就业的高校毕业生作为重点帮扶对象。勉励大学生"保持平实之心，客观看待个人条件和社会需求，从实际出发选择职业和工作岗位"。[12] 党的二十大报告指出，强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业。[13] 大学生就业问题是经济问题、社会问题，也是重大政治问题，四川作为教育大省，高校毕业生总量较大，就业工作具有较强代表性和典型性，通过梳理高校毕业生就业质量评价指标的情况与效果，找出具体的举措办法，形成较完善就业质量评价指标体系，对加强就业工作保障，以及对当前及未来一段时间我国就业形势进行科学研判具有重要意义。

一、高校毕业生就业质量评价指标的构建

(一) 高校毕业生就业质量评价指标库

首先通过对高校毕业生就业质量评价指标进行文本分析，搜集整理近 3 年就业质量报告，从政府部门和高校视角探究高校毕业生就业质量影响因素，其中四川省高校毕业生就业质量报告 3 份，有关高校就业质量报告 14 份(包含北京、上海、重庆、四川等地高校)。同时通过 CNKI 中国知网资源总库、超星等平台，查阅近 5 年有关高校毕业生就业质量文献资料，梳理中文核心期刊、CSSCI 中文社科引文索引等高水平文章 40 余篇，从中共梳理出 268 项高校毕业生就业质量影响因素和评价指标，对重复项目进行筛选整理，采用系统分析法分析高校毕业生就业质量本身系统层次特点，将高校毕业生就业质量评价指标库的指标分为高校、毕业生、用人单位三个维度。最后使用频度分析法对指标库内的指标进行初筛，选取重要指标、合并评价内容相近指标、剔除不重要指标，最后余下 44 个指标。(见表 1)

表 1 初步筛选后的高校毕业生就业质量评价指标

维度	指标
高校层面	毕业去向落实率(F1)
	基层就业比例(F2)
	高校成立专门负责就业的领导小组情况(F3)
	高校与相关企业、单位建立联合机制的情况(F4)
	高校对就业工作项目资金投入(F5)
	高校与相关企业、单位建立合作的资金投入(F6)
	高校就业指导专职教师投入(F7)
	高校就业指导教师教学水平(F8)
	高校就业指导教师科研水平(F9)
	高校开设就业指导课程的数量(F10)
	高校开设就业指导课程的质量(F11)
	高校职业生涯规划情况(F12)
	高校就业指导科研情况(F13)
	高校求职知识与技巧水平的教育效果(F14)
	招聘会举办数量(F15)
	就业信息提供量(F16)
	就业政策解读(F17)
	高校层次声誉(F18)
	高校专业设置情况(F19)
	高校学术水平(F20)
毕业生层面	就业能力(F21)
	人际交往能力(F22)
	性别(F23)
	就业观念(F24)
	实习经历(F25)
	非专业能力(F26)
	家庭经济状况(F27)
	父母受教育程度(F28)
	薪酬水平(F29)
	工作时间(F30)
	社会地位感知(F31)
	职业发展前景满意度(F32)
	福利保障(F33)
	就业满意度(F34)
	就业专业相关度(F35)
	职业期待吻合度(F36)
	工作稳定度(F37)
	毕业生对学校人才培养满意度(F38)
	毕业生对学校教育教学满意度(F39)
	就业单位所在地域(F40)
	就业单位知名度(F41)
	劳动安全(F42)
用人单位层面	用人单位对毕业生满意度(F43)
	用人单位对学校就业指导服务工作满意度(F44)

（二）高校毕业生就业质量评价指标筛选

通过初筛得到的含有 44 项指标的高校毕业生就业质量评价指标，内容虽较为丰富，但指标过多，一定程度会影响指标体系在实际工作中的实用性，有违可操作性原则，故引入 DEMATEL 模型对 44 项指标进行进一步的筛选工作。

一是建立直接影响矩阵。采用 0 ~ 4 标度对 44 项高校毕业生就业质量评价指标间的重要程度及关联程度进行打分，邀请 17 位有关专家进行打分，将结果进行整理得到初始直接影响矩阵 A（见表 2）

表 2　初始直接影响矩阵 A

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
1	0.0	3.6	3.6	3.5	2.1	1.3	2.8	2.6	2.4	2.0	2.1	2.9	2.4	3.3	1.6	2.3	2.7	2.6	2.0	2.1	2.0	1.9	1.8	2.2	1.9	2.0	3.3	3.2	2.0	3.6	3.4	2.9	2.9	3.2	3.4	3.5	2.2	2.7	2.6	2.9	2.4	2.6	2.6
2	3.6	0.0	3.4	3.1	1.9	1.2	2.9	2.4	2.1	1.9	2.0	3.1	2.4	2.6	1.4	2.1	2.3	2.3	1.7	1.9	1.8	1.7	1.6	2.1	1.8	1.7	2.8	2.9	1.8	3.4	3.1	2.6	2.9	3.1	3.1	3.1	2.4	2.7	2.6	2.8	2.5	2.6	2.6
3	3.6	3.6	0.0	3.1	2.5	1.2	3.1	2.5	2.6	2.3	2.1	3.1	2.4	2.9	1.6	2.7	2.5	2.6	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	2.4	2.1	2.1	3.1	3.1	2.2	3.4	3.2	2.8	2.7	3.0	3.0	3.3	2.1	2.6	2.4	2.7	2.4	2.5	2.5
4	3.0	3.0	2.9	0.0	2.6	1.6	3.1	2.1	2.1	2.1	1.8	2.4	1.8	2.2	2.6	3.0	3.2	2.9	3.0	2.5	2.4	2.7	2.5	2.7	2.5	2.6	3.1	3.3	3.3	2.6	2.8	2.6	2.5	2.8	2.9	3.2	2.0	3.4	2.4	3.1	2.4	2.5	2.5
5	2.5	1.6	2.1	2.3	0.0	1.1	2.8	2.7	3.1	2.7	2.9	2.7	2.1	2.9	1.8	2.1	2.4	2.4	2.9	2.8	2.5	2.6	2.8	3.0	2.3	2.9	2.3	2.3	2.2	3.3	3.0	2.8	2.9	3.4	3.2	3.5	2.4	2.2	3.2	3.1	3.2	3.5	3.5
6	0.6	1.0	0.9	1.6	1.2	0.0	2.1	1.3	0.9	0.9	0.6	1.3	0.6	0.7	0.6	0.6	0.9	0.6	0.9	0.8	0.6	0.9	0.9	1.2	0.6	0.9	0.7	0.8	0.9	1.4	1.5	1.4	1.4	1.3	1.1	1.4	0.9	1.0	1.2	0.9	0.8	1.0	1.0
7	2.2	2.2	2.1	2.6	2.7	1.6	0.0	2.2	2.7	2.6	2.3	2.1	1.4	2.6	2.1	1.9	2.3	2.3	2.6	2.5	2.1	2.6	2.6	3.0	2.4	2.9	2.2	2.2	2.2	3.0	3.2	2.9	3.0	3.2	2.9	3.5	2.7	3.0	3.1	2.8	2.9	2.9	2.9
8	2.1	1.9	2.1	1.9	3.3	0.9	2.4	0.0	3.3	2.6	3.1	3.2	2.6	2.6	1.9	2.2	2.3	2.2	2.2	2.1	2.1	2.1	2.1	2.4	1.9	2.4	2.1	2.0	1.9	3.1	2.7	2.5	2.7	2.9	2.8	3.3	2.6	2.4	3.4	2.5	3.2	3.1	3.1
9	1.7	1.4	1.6	1.6	3.6	0.9	2.9	2.9	0.0	2.9	2.6	2.3	1.8	2.3	1.7	2.4	2.3	2.4	2.2	2.3	2.0	2.1	2.2	2.4	2.1	2.5	2.1	2.2	1.7	3.1	2.7	2.6	2.9	2.9	2.9	3.1	2.6	2.4	2.7	2.4	3.1	3.1	3.0
10	1.6	1.5	1.6	1.6	2.9	0.9	2.4	2.0	2.5	0.0	2.6	2.2	2.1	2.4	1.9	2.1	2.2	2.2	2.3	2.2	2.1	2.3	2.3	2.2	1.9	2.5	2.1	2.1	1.6	2.7	2.9	2.5	2.7	2.8	2.9	2.9	2.5	2.1	2.3	2.5	2.9	2.9	3.0
11	1.4	1.2	1.4	1.6	2.6	0.8	2.8	3.1	2.8	2.9	0.0	3.1	2.8	1.9	2.5	2.8	2.8	2.7	3.1	2.9	2.8	2.9	3.1	3.0	2.8	2.9	3.0	3.0	2.2	2.9	2.6	2.3	2.9	2.7	2.6	2.9	2.5	2.8	2.8	2.4	2.7	2.7	2.8
12	2.4	2.3	2.1	1.9	2.6	1.1	2.4	3.3	2.6	2.3	3.3	0.0	2.6	1.8	1.9	2.8	2.4	2.6	2.6	2.4	2.3	2.4	2.4	2.5	2.1	2.4	2.7	2.6	2.1	2.8	2.6	2.4	2.7	3.0	2.9	3.2	2.7	2.4	3.0	2.2	2.7	2.8	2.7
13	2.1	2.0	1.9	1.6	2.6	0.8	2.6	3.1	2.4	2.2	3.5	3.1	0.0	1.6	1.8	2.4	2.1	2.1	2.2	2.1	2.4	2.0	2.2	2.0	2.7	2.0	2.0	2.0	2.0	2.6	2.4	2.2	2.6	2.6	2.6	2.8	2.4	2.2	2.6	2.1	2.7	2.7	2.6
14	1.6	1.9	1.8	1.6	2.3	0.8	2.9	2.2	2.4	2.5	1.2	1.1	1.2	0.0	0.4	0.8	0.8	0.6	0.7	0.9	0.8	0.9	1.2	1.4	0.7	1.1	0.6	0.6	0.9	1.8	2.0	1.8	2.4	1.9	1.9	2.1	1.8	1.6	1.8	2.4	2.0	2.1	1.9
15	1.4	1.5	1.6	1.4	2.3	1.1	2.9	2.1	2.3	2.4	1.1	1.2	1.4	2.6	0.5	0.6	0.6	0.6	0.7	0.9	0.8	1.0	1.1	1.5	0.7	1.1	0.6	0.6	1.1	1.7	1.6	1.6	2.3	2.0	1.7	1.9	1.7	1.3	1.8	2.1	2.1	2.0	2.1
16	1.3	1.1	1.4	2.3	2.8	0.9	2.6	2.1	2.2	2.3	2.9	2.7	1.9	1.1	0.0	2.9	3.0	2.8	3.1	2.9	3.0	3.0	3.0	2.9	2.8	2.8	2.9	3.0	2.6	2.2	1.8	1.6	2.0	2.0	1.9	3.4	1.9	3.0	2.3	2.4	2.4	2.4	2.4
17	1.8	1.9	1.8	2.6	2.8	0.9	2.6	2.5	2.8	2.5	2.9	2.7	2.2	1.4	2.5	0.0	2.9	2.9	2.8	2.8	2.9	2.9	2.9	2.8	2.7	2.7	2.9	2.9	2.4	2.5	2.2	2.2	2.4	2.4	2.4	3.1	2.1	2.5	2.5	2.3	2.7	2.7	2.6
18	1.7	1.6	1.7	2.4	2.5	0.8	2.4	2.1	2.1	2.2	2.6	2.4	2.1	1.4	2.6	3.1	0.0	3.0	3.1	3.0	3.1	2.9	3.1	2.9	3.1	2.9	3.1	2.9	2.4	2.4	2.1	2.0	1.9	2.1	2.1	3.1	2.1	2.7	2.2	2.4	2.6	2.6	2.5
19	1.9	1.8	1.9	2.2	2.6	0.9	2.4	2.4	2.5	2.3	3.0	2.6	2.2	1.1	2.5	3.0	3.1	0.0	2.7	2.7	2.9	2.6	2.8	2.8	2.9	2.6	2.8	2.9	2.4	2.2	2.1	1.8	2.0	2.4	2.2	2.9	1.9	2.2	2.5	2.3	2.7	2.7	2.5
20	1.3	1.4	1.6	2.1	3.1	0.6	2.9	2.5	1.9	2.6	2.6	2.3	2.1	1.2	2.5	2.3	2.6	2.3	0.0	3.0	2.9	2.8	3.0	2.9	2.8	2.9	2.4	2.5	2.7	2.3	1.9	1.9	1.9	2.3	2.0	3.2	1.8	2.3	2.5	2.4	3.0	3.0	2.9
21	1.2	1.1	1.5	2.0	3.3	0.8	2.8	2.4	2.6	2.7	2.7	2.2	2.2	1.1	2.1	1.9	2.5	2.0	2.7	0.0	3.1	2.6	3.4	3.1	2.9	3.1	2.2	2.4	2.6	2.2	1.9	1.9	2.1	2.5	2.0	3.1	1.7	2.4	2.4	2.4	3.0	3.1	3.1
22	1.4	1.4	1.6	2.1	2.8	0.7	2.7	2.4	2.1	2.4	2.9	2.4	2.7	1.2	2.3	2.1	2.5	2.0	2.6	3.1	0.0	2.7	2.8	2.8	3.1	2.8	1.9	2.1	2.5	1.7	1.9	1.6	2.0	2.1	1.9	2.6	1.9	2.4	2.1	2.0	2.6	2.6	2.5
23	1.3	1.2	1.5	1.8	3.1	0.7	3.0	2.4	2.3	2.5	2.5	2.0	1.9	1.1	2.2	1.9	2.6	1.8	2.6	2.7	2.6	0.0	2.8	2.9	2.7	2.9	2.1	2.1	2.6	2.0	1.6	1.7	1.9	2.0	1.9	2.9	1.6	1.8	2.1	2.1	2.7	2.6	2.4
24	1.2	1.1	1.4	2.1	3.4	0.9	3.1	2.4	2.5	2.6	2.9	2.2	2.1	1.1	2.3	1.8	2.6	2.1	2.8	2.9	2.8	2.5	0.0	3.0	2.9	3.1	2.3	2.3	2.7	2.1	2.1	2.1	2.2	2.4	2.1	3.1	1.9	2.2	2.1	2.4	2.9	2.9	2.9
25	1.3	1.3	1.6	1.9	3.2	0.8	3.1	2.5	2.5	2.6	2.6	2.3	2.3	1.4	2.1	1.9	2.4	2.0	2.7	2.8	2.6	2.7	2.8	0.0	2.7	3.1	2.3	2.5	2.4	2.4	2.6	2.5	2.6	2.9	2.4	3.4	2.2	2.4	2.8	2.8	3.0	3.0	3.1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
26	1.2	1.3	1.5	2.0	2.9	0.7	2.6	2.2	2.0	2.3	2.8	2.1	2.7	1.2	2.1	1.8	2.4	1.9	2.6	2.9	3.0	2.7	2.9	2.8	0.0	2.9	2.1	2.2	2.6	1.9	2.0	1.9	2.1	2.1	1.9	2.9	1.7	2.4	2.1	1.9	2.6	2.6	2.4
27	1.2	1.2	1.4	2.0	3.2	0.9	3.1	2.3	2.6	2.8	2.6	1.9	2.0	1.4	2.1	2.0	2.5	2.4	2.4	2.6	2.6	2.6	2.9	2.6	2.5	0.0	2.1	2.6	2.4	2.9	2.6	2.3	2.3	2.6	2.4	3.4	2.2	2.3	2.6	2.6	3.1	3.2	3.1
28	1.7	1.7	1.9	1.9	2.9	1.1	2.9	2.1	2.6	2.5	2.7	2.0	1.7	1.4	2.1	2.2	2.5	2.5	1.9	1.8	1.9	1.9	1.9	2.2	1.9	2.1	0.0	2.5	2.1	2.1	1.8	1.5	1.9	1.9	1.9	3.4	1.9	1.6	2.3	1.7	2.2	2.3	2.1
29	1.7	1.6	1.9	2.0	2.8	1.0	2.9	2.0	2.4	2.4	2.7	2.3	1.6	1.2	2.2	2.0	2.6	2.4	2.1	2.0	2.0	2.1	2.2	2.5	1.8	2.4	2.6	0.0	2.2	2.1	2.1	1.7	1.7	1.9	1.9	3.1	1.9	1.7	2.2	1.8	2.1	2.1	2.1
30	1.1	1.1	1.1	2.5	2.4	1.1	2.8	1.8	2.1	2.1	2.1	2.1	1.6	1.2	2.4	1.9	2.5	2.2	2.1	2.5	2.5	2.3	2.5	2.6	2.4	2.6	2.4	2.5	0.0	2.1	1.8	1.6	2.0	2.3	1.8	2.8	1.9	2.6	2.2	2.4	2.1	2.0	2.0
31	2.1	1.9	2.1	1.9	2.4	0.9	2.7	2.8	2.2	2.4	2.6	2.4	1.6	2.4	1.6	1.6	1.7	1.8	1.8	1.9	1.9	1.8	1.9	2.3	1.7	2.0	2.0	1.9	1.9	0.0	3.1	3.1	2.9	3.1	3.4	3.1	2.4	1.9	2.5	2.3	2.4	2.6	2.4
32	2.1	1.7	2.1	1.8	2.3	1.0	2.8	2.4	2.3	2.4	2.4	2.4	1.6	2.2	1.5	1.5	1.6	1.5	1.6	1.9	1.8	1.6	1.7	2.1	1.6	1.9	1.8	1.8	1.8	2.5	0.0	2.9	2.6	2.9	2.9	3.1	2.5	1.8	2.8	2.1	2.3	2.7	2.6
33	1.6	1.4	1.5	1.6	2.1	1.0	2.3	2.3	2.6	2.6	2.3	2.4	1.6	1.9	1.6	1.6	1.6	1.8	1.7	1.9	1.6	1.6	1.7	2.1	1.6	1.8	1.8	1.6	1.7	2.6	2.9	0.0	2.5	2.7	2.9	2.8	2.4	1.6	2.4	2.0	2.0	2.4	2.2
34	1.5	1.6	1.4	1.7	2.4	1.0	2.8	2.4	2.2	2.4	2.6	2.5	1.6	2.1	1.6	1.7	1.6	1.6	1.7	2.0	1.8	1.7	1.8	2.2	1.8	1.7	1.7	1.6	1.7	2.6	3.0	2.3	0.0	2.9	2.6	2.8	2.7	1.9	2.5	1.9	2.1	2.4	2.3
35	1.8	1.9	1.6	1.9	2.6	1.0	2.8	2.9	2.6	2.5	2.6	2.9	1.8	2.3	1.8	1.9	1.8	1.9	2.2	2.4	2.1	2.1	2.2	2.4	1.9	1.9	1.9	2.0	1.9	2.9	3.1	2.2	2.9	0.0	2.9	3.0	2.6	2.2	2.7	2.4	2.4	2.6	2.4
36	2.1	1.9	2.1	2.0	2.2	0.9	2.7	2.4	2.4	2.1	2.2	2.3	1.6	2.4	1.6	1.6	1.7	1.9	1.9	1.9	1.7	1.7	1.9	2.2	1.6	1.9	1.8	1.9	1.9	2.9	3.3	2.7	3.0	2.8	0.0	3.1	2.6	2.0	2.4	2.1	2.2	2.5	2.5
37	3.0	2.5	2.9	3.1	2.7	1.0	3.2	2.8	2.6	2.5	3.1	3.4	1.9	2.6	2.7	2.6	2.8	2.6	2.6	2.7	2.6	2.6	2.6	2.8	2.4	2.8	2.6	2.6	2.4	2.6	2.4	2.4	2.4	2.5	2.5	0.0	2.4	2.1	2.6	2.4	2.6	2.7	2.6
38	1.4	1.6	1.7	2.0	2.1	1.2	2.5	2.4	1.9	2.0	2.7	2.1	1.7	1.5	1.5	1.9	1.6	1.8	1.8	1.9	1.7	1.6	1.9	2.2	1.9	1.9	1.9	1.9	2.0	2.4	2.9	2.6	2.5	2.7	2.8	2.7	0.0	1.9	2.2	1.6	1.9	2.1	2.1
39	2.0	2.1	2.0	2.8	2.1	0.9	2.3	1.9	1.9	1.8	2.6	2.1	1.9	1.2	2.2	2.1	2.6	2.4	2.6	2.4	2.6	2.4	2.4	2.4	2.3	2.4	2.3	2.1	2.4	2.1	2.1	2.0	2.3	2.4	2.3	2.6	2.1	0.0	1.8	1.9	1.8	1.9	1.7
40	1.7	1.9	2.0	1.7	3.1	1.1	3.0	3.0	2.5	2.4	2.8	3.2	2.2	1.3	1.9	2.2	2.1	2.1	2.1	2.2	2.1	1.9	2.0	2.8	2.1	2.5	2.3	2.4	2.3	2.4	2.8	2.3	2.6	2.9	2.6	3.1	2.4	2.3	0.0	2.1	2.6	2.9	2.6
41	1.9	2.1	2.2	2.6	2.4	0.8	2.6	2.1	2.0	2.4	2.4	2.1	1.4	1.7	1.9	2.1	2.0	2.0	1.9	1.9	2.1	1.9	2.0	2.1	1.9	2.2	1.6	1.7	2.3	1.9	1.9	1.7	2.1	1.9	1.8	2.6	1.6	1.6	1.5	0.0	2.0	2.2	2.1
42	1.5	1.3	1.6	1.9	3.1	0.9	2.8	2.3	2.6	2.4	2.5	2.6	1.8	1.7	1.9	2.3	2.2	2.1	2.4	2.4	2.2	2.1	2.3	2.5	2.0	2.5	2.4	2.1	2.2	2.8	2.9	2.5	2.6	3.0	2.6	2.9	2.2	1.7	2.5	2.6	0.0	2.8	2.9
43	1.6	1.6	2.0	2.0	3.1	0.7	2.9	2.6	2.6	2.4	2.6	2.5	1.9	1.9	1.8	2.2	2.3	2.1	2.3	2.4	2.4	2.1	2.4	2.4	2.1	2.5	2.3	2.1	2.1	2.9	2.9	2.6	2.7	3.0	2.8	3.1	2.4	1.8	2.6	2.7	2.9	0.0	3.1
44	1.4	1.3	1.6	1.9	3.1	0.9	3.0	2.4	2.5	2.5	2.6	2.5	1.9	1.9	1.8	2.2	2.2	2.1	2.1	2.4	2.3	2.1	2.4	2.5	2.1	2.6	2.1	2.1	2.1	2.9	2.7	2.4	2.6	2.9	2.6	2.9	2.3	1.6	2.4	2.8	3.0	3.0	0.0

二是矩阵规范化处理。按照矩阵规范化处理中列和最大值法 Max(a) 进行处理,利用式 1 和初始直接影响矩阵 A 建立规范化直接影响矩阵 N。数学表达式如下:

$$N = E/max_{1 \leq i \leq n} \sum_{j=1}^{n} E_{ij} \qquad (式 1)$$

三是建立综合影响矩阵。综合影响矩阵 T 由上述规范化直接影响矩阵得到,基于式 2 和规范化直接影响矩阵建立综合影响矩阵 T。数学表达式如下:

$$T = N(1 - N)^{-1} (式 2)$$

四是计算影响度、被影响度、原因度和中心度。

影响度 D:该因素对其他因素的综合影响值,等于综合影响矩阵 T 中各行之和。数学表达式为:

$$D_i = \sum_{j=1}^{n} t_{ij},(i = 1,2,3,\cdots,n) \qquad (式 3)$$

被影响度 C:该因素受其他因素的综合影响值,等于综合影响矩阵 T 中各列之和。数学表达式为:

$$C_i = \sum_{i=1}^{n} t_{ij},(i = 1,2,3,\cdots,n) \qquad (式 4)$$

原因度 M 为该影响因素在影响因素体系中的综合重要性程度,等于综合影响矩阵 T 中影响度与被影响度之和。数学表达式为:

$$M_i = D_i + C_i \qquad (式 5)$$

中心度 R 为该因素在影响因素体系中,与其他因素之间的关联程度,等于综合影响矩阵 T 中影响度与被影响度之差。数学表达式为:

$$R_i = D_i + C_i \qquad (式 6)$$

按照公式(式 4)(式 5)(式 6),利用 MATLAB 软件进行计算,结果如下所示(见表 3)。

表3 度量要素

指标	影响度	被影响度	中心度	原因度
F1	6.861	4.775	11.636	2.086
F2	6.435	4.58	11.014	1.855
F3	6.801	4.965	11.766	1.836
F4	6.953	5.575	12.527	1.378
F5	7.011	7.126	14.137	-0.115
F6	2.633	2.545	5.178	0.089
F7	6.712	7.279	13.992	-0.567
F8	6.575	6.405	12.98	0.17
F9	6.324	6.347	12.672	-0.023
F10	6.021	6.337	12.359	-0.316
F11	6.785	6.731	13.517	0.054
F12	6.583	6.433	13.017	0.15
F13	6.098	5.213	11.311	0.885
F14	4.067	4.863	8.929	-0.796
F15	3.95	2.733	6.684	1.217
F16	6.297	5.155	11.452	1.141
F17	6.588	5.591	12.178	0.997
F18	6.397	6.014	12.411	0.384
F19	6.354	5.696	12.05	0.658
F20	6.247	6.022	12.269	0.224
F21	6.253	6.162	12.415	0.091
F22	5.944	5.969	11.913	-0.025
F23	5.754	5.874	11.628	-0.12
F24	6.211	6.172	12.384	0.039
F25	6.449	6.611	13.06	-0.163
F26	5.864	5.792	11.656	0.072
F27	6.314	6.344	12.658	-0.031
F28	5.512	5.938	11.45	-0.426
F29	5.577	6.007	11.584	-0.43
F30	5.557	5.7	11.257	-0.144
F31	5.844	6.691	12.535	-0.846
F32	5.595	6.605	12.2	-1.011
F33	5.291	5.967	11.258	-0.675
F34	5.465	6.457	11.922	-0.991
F35	6.008	6.866	12.874	-0.858
F36	5.684	6.521	12.205	-0.837

指标	影响度	被影响度	中心度	原因度
F37	6.844	7.91	14.754	-1.065
F38	5.327	5.809	11.136	-0.482
F39	5.68	5.808	11.488	-0.128
F40	6.181	6.474	12.655	-0.294
F41	5.285	6.183	11.468	-0.897
F42	6.072	6.735	12.807	-0.664
F43	6.242	6.954	13.196	-0.712
F44	6.08	6.788	12.869	-0.708

基于表 3 的度量因素结果,综合考虑各指标的影响度、被影响度、中心度和原因度,最终选出 11 项最具代表性的指标,最终结果整理如下(见表 4),作为高校毕业生就业质量评价指标体系的构成。

表 4 高校毕业生就业质量评价指标

维 度	具体指标
高校层面	毕业去向落实率
	基层就业比例
毕业生层面	就业满意度
	就业专业相关度
	职业期待吻合度
	工作稳定度
	毕业生对学校人才培养满意度
	毕业生对学校教育教学满意度
	毕业生对学校就业指导服务工作满意度
用人单位层面	用人单位对毕业生满意度
	用人单位对学校就业指导服务工作满意度

二、高校毕业生就业的基本结构特征

根据上述有关评价指标,项目组编制了高校毕业生就业质量调查问卷,分别对高校毕业生和用人单位开展调查。共三部分问题,一是背景资料,对性别、专业大类、学科门类、院校类型、学历层次、用人单位性质等调查。二是高校毕业生就业质量,对就业满意度、就业专业相关度、职业期待吻合度、工作稳定度等方面调查。三是对学校教育教学的反馈,对学校人才培养与社会需求吻合度、学校教育教学管理满意度、课堂教学满意度、教学方法满意度、专业课和公共课老师的满意度,用人单位学校就业指导服务工作满意度、学校就业服务工作需要改进的方面等调查。

项目组依托有关高校协助下,开展问卷发放工作,主要面向四川省 2022 届高校毕业生进行就业状况调查,调查数据用于分析就业专业相关度、就业满意度、职业期待吻合度、对教育教学的反馈等内容。对高校毕业生共发放问卷 467923 份,回收有效样本 66352 份,从院校类型、学历层次、学科门类/专业大类三方面进行分类,其中专科生占比 47.69%,包含教育与体育大类、医药卫生大类、财经商贸大类等 19 个专业大类;本科生占比 43.52%,包含工学、管理学、艺术学、文学等 12 个专业大类;研究生占比 8.79%,包含工学、理学、管理学、医学等 12 个学科门类。对用人单位共发放 183528 份,收回有效样本 2258 份,用人单位性质包含国有企业、高等教育单位、党政机关、中小微企业、医疗卫生单位等 14 个种类。

(一)就业地域相对集中,主要以四川为主

整体来看,样本群体高校毕业生的就业地域主要集中于四川省,在四川省外就业地域主要集中于广东省、重庆市、浙江省、江苏省、北京市、上海市。其中在四川省就业的比例达 73.84%,前往上述几个四川省外地区就业比例共计 12.95%。前往就业人数最少的 5 个地区分别为吉林省、黑龙江省、内蒙古自治区、宁夏回族自治区、辽宁省,共计占比 0.60%。可见四川对于大部分毕业生就业吸引力较大。

(二)就业单位特征明显,主要以民企为主

通过调查统计分析发现,在所调查已就业毕业生中,样本群体高校毕业生在民营企业中就业的比例最高,达 67.25%;其次是国有企业,占比达 10.23%;第三是医疗卫生单位,占比达 5.15%。从不同学历层次来看,研究生、本科生、专科生在

就业单位类型中，均在民营企业中就业比例最高，占比分别为 28.54%、68.76%、72.13%。整体反映出当前民营企业对高校毕业生需求较大。

（三）留川就业差异显著，主要以成都为主

调查统计发现，在已就业高校毕业生中，留川就业市（州）分布差异较大，其中就业地域主要集中在成都市，占比达 58.68%，其次是绵阳市，占比达 4.21%；第三是凉山彝族自治州，占比达 3.46%；第四是宜宾市，占比达 3.13%；第五是南充市，占比达 3.01%。可见成都市作为省会城市虹吸效应较大，对大部分留川就业高校毕业生有着巨大的吸引力。

三、高校毕业生就业质量评价

实现高校毕业生高质量充分就业是我国全面建设社会主义现代化国家新征程上的重要战略目标任务，开展高校毕业生就业质量评价分析和探讨，有助于提升高校就业指导服务工作质量，有助于丰富完善就业教育教学形式内容，有助于促进高校毕业生更加充分高质量就业。通过调查分析，发现调查对象主要呈现以下几方面特征。

（一）就业总体满意度较高，各学科门类略有差异

本研究将就业满意度分为工作满意度、工作薪酬满意度、工作内容满意度、职业前景满意度四个维度。统计分析发现，样本群体高校毕业生对工作总体满意度为 82.89%，工作薪酬满意度为 72.23%，工作内容满意度为 81.89%，职业前景满意度为 76.69%。从不同学历层次看，研究生各学科门类中就业满意度略有差异，其中工作总体满意度最高的学科是哲学，满意度为 93.26%；工作薪酬满意度最高的是艺术学，满意度为 83.40%；工作内容满意度最高的是历史学，满意度为 90.11%；职业前景满意度最高的是工学，满意度为 87.61%。

本科生各学科门类中就业满意度略有差异，其中工作总体满意度超过 90% 的学科门类分别为农学、文学、理学、医学，农学工作总体满意度为 95.42%，此外工作薪酬满意度、工作内容满意度、职业前景满意度最高的均是农学，满意度分别为 82.58%、90.38%、88.12%。

专科生各专业大类中就业满意度略有差异，其中工作总体满意度最高的专业大类是能源动力与材料大类，满意度为 87.62%；工作薪酬满意度最高的是公安与司法大类，满意度为 79.72%；工作内容满意度最高的是能源动力与材料大类，满意度为 87.88%；职业前景满意度最高的是能源动力与材料大类，满意度为 86.32%。

（二）就业专业相关度差异明显，从事不相关工作原因各异

统计分析发现，样本群体高校毕业生就业专业相关度为 71.45%。其中研究生就业专业相关度为 85.43%，要高于本科生 70.16% 和专科生 67.92% 的就业专业相关度。从学科门类和专业大类看，研究生各学科门类就业专业相关度略有差异，排前三的学科分别是哲学、医学、经济学，相关度分别为 98.92%、93.78%、90.94%；本科生各学科门类就业专业相关度排前三的是医学、理学、工学，相关度分别为 86.23%、75.90%、75.17%；专科生各专业大类就业专业相关度排前三的是公安与司法大类、医药卫生大类、教育与体育大类，相关度分别为 86.88%、83.11%、78.24%。相比较来看，本科生和专科生的就业专业相关度还有较大提升空间。

样本群体学生中，统计分析发现，从事与专业不相关工作的原因最主要的是“想找相关工作，但是就业机会太少”，比例达 35.53%；其次是“不想找相关工作，因为个人兴趣”，比例达 15.87%。各学历层次毕业生从事与专业不相关工作的原因各有差异。

（三）职业期待吻合度较为理想，各学科门类差异较大

调查统计分析发现，样本群体高校毕业生职业期待吻合度为 80.86%。从不同学历层次来看，研究生的职业期待吻合度为 87.97%，要高于本科生 84.08% 和专科生 77.88% 的职业期待吻合度。各学科门类和专业大类差异较大，研究生各学科门类中职业期待吻合度排前三的分别是理学、医学、工学，吻合度分别为 91.03%、89.87%、89.54%，其中艺术学学生职业期待吻合度较低，只有 67.84%；本科生各学科门类中职业期待吻合度排前三的是农学、历史学和理学，吻合度分别为 93.82%、91.96%、87.81%；专科生各专业大类职业期待吻合度排前三的是能源动力与材料大类、食品药品与粮食大类、交通运输大类，吻合度分别为 84.90%、83.89%、83.05%，其中生物与化工大类学生职业期待吻合度较低，只有 61.96%。

(四) 毕业生工作相对较稳定，各学历层次差异明显

本研究将工作稳定度定义为毕业生离校后半年时间内从事当前工作的稳定性程度，具体按离职次数进行测量，若离职次数越多，稳定度越低，反之则稳定度越高。在具体调查设计中，使用 0 次、1 次、2 次、3 次及以上四个维度进行调查，用毕业半年 0 次离职人数占样本群体中国内就业毕业生人数的比例进行体现。经过统计分析发现，样本群体高校毕业生工作稳定度为 78.21%。从不同学历层次来看，研究生的工作稳定度为 85.87%，要高于本科生 84.13% 和专科生 68.70% 的工作稳定度。

各学科门类和专业大类差异较大，研究生各学科门类中工作稳定度排前三的分别是历史学、工学、经济学，稳定度分别为 92.91%、89.97%、88.68%，其中管理学学生工作稳定度较低，只有 70.54%；本科生各学科门类中工作稳定度排前三的是理学、历史学、法学，稳定度分别为 90.28%、89.01%、88.86%，其中农学学生工作稳定度较低，只有 72.32%；专科生各专业大类中工作稳定度排前三的是能源动力与材料大类、交通运输大类、水利大类，稳定度分别为 88.04%、80.93%、78.68%，其中财经商贸大类学生工作稳定度较低，只有 57.01%。

(五) 用人单位对毕业生评价较高，各维度存在差异

一是用人单位对毕业生的满意度评价，统计分析发现，用人单位对样本群体高校毕业生的总体满意度为 94.32%。其中，选择很满意的用人单位比例占 34.93%，选择满意的用人单位占 34.85%，选择基本满意的用人单位占 24.54%。

二是用人单位对毕业生政治素养的评价，统计分析发现，在政治觉悟方面，用人单位对毕业生政治觉悟满意度为 97.15%，其中很满意的用人单位占 36.91%，满意的占 43.78%，基本满意的占 16.46%。在道德品行方面，95.38% 的用人单位对样本群体高校毕业生道德品行较为满意，其中很满意的用人单位占 38.02%，满意的占 43.27%，基本满意的占 14.09%。

三是用人单位对毕业生知识水平的评价，调查统计分析发现，在专业知识方面，98.52% 的用人单位对样本群体高校毕业生专业知识较为满意，其中认为很满意的用人单位占 36.07%，满意的占 41.93%，基本满意的占 20.52%。在公共基础知识方面，97.55% 的用人单位对样本群体高校毕业生公共基础知识较为满意，其中认为很满意的用人单位占 33.89%，满意的占 43.64%，基本满意的占 20.02%。在文化知识方面，97.57% 的用人单位对样本群体高校毕业生文化知识较为满意。其中认为很满意的用人单位占 31.97%，满意的占 42.58%，基本满意的占 23.02%。

四是用人单位对毕业生能力素质的评价。调查统计分析发现，在毕业生能力素质评价方面，用人单位对毕业生的专业能力评价最高，98.50% 的用人单位认为毕业生专业能力在一般及以上；其次是学习能力，有 98.16% 的用人单位认为毕业生专业学习能力在一般及以上；第三是创新能力，有 97.57% 的用人单位认为毕业生创新能力在一般及以上(见表 5)。

表 5　用人单位对毕业生能力素质的评价

毕业生能力素质	很强(%)	比较强(%)	一般(%)	比较强(%)	很弱(%)
学习能力	32.74	47.89	17.53	1.12	0.72
专业能力	38.04	42.15	18.31	0.82	0.68
团队合作	33.91	45.85	17.04	2.54	0.66
创新能力	34.45	40.14	22.98	1.78	0.65
诚信坚韧	36.03	42.86	18.10	2.30	0.71
组织领导	38.69	41.27	16.87	2.25	0.92
健康仪表	38.35	43.43	15.24	1.89	1.09

（六）学校教育教学和就业指导服务得到认可，各学历层次差异较小

一是对学校人才培养的评价，统计分析发现，样本群体高校毕业生对母校人才培养满意度为92.99%。从学历层次看，研究生对母校人才培养满意度为93.88%，要高于本科生92.21%的满意度和专科生92.89%的满意度。学校人才培养与社会需求的吻合度评价方面，样本群体高校毕业生认为母校人才培养与社会需求的吻合度为89.16%。从学历层次看，专科生认为母校人才培养与社会需求的吻合度达90.93%，要高于研究生88.85%的吻合度评价和本科生87.72%的吻合度评价。

二是对学校教育教学的满意度评价，调查统计分析发现，样本群体高校毕业生对母校教育教学的总体满意度为92.32%，从学历层次看，专科生的总体满意度为93.42%，高于本科生的92.02%的满意度和研究生的91.54%的满意度。在学校教育教学管理评价方面，样本群体高校毕业生对学校教育教学管理的满意度为91.00%，从学历层次看，专科生对母校教育教学管理的满意度为92.88%，高于本科生91.07%的满意度和研究生89.05%的满意度。

对学校课堂教学的评价方面，统计分析发现，样本群体高校毕业生对学校课堂教学的总体满意度为92.54%，从学历层次看，专科生对母校课堂教学的总体满意度为93.84%，高于本科生满意度92.55%和研究生满意度90.89%。

对学校教学方法的评价方面，统计分析发现，样本群体高校毕业生对学校各类教学方法的总体满意度为92.01%，满意度最高的教学方法为案例教学法，占比达94.03%，其次是多媒体教学法，占比达93.72%。学历层次上，研究生对学校教学方法的总体满意度为92.70%，高于本科生满意度91.11%和本科生满意度92.25%。（见表6）

表6　不同学历毕业生对学校教学方法的满意度评价

学历	总体满意度（%）	案例教学法（%）	多媒体教学法（%）	直观演示法（%）	讲授法（%）	任务驱动法（%）	讨论法（%）	合作学习法（%）	自主学习法（%）
总体学生	92.01	94.03	93.72	93.64	91.25	92.45	91.04	90.1	89.87
研究生	92.70	94.58	91.85	92.35	94.16	93.25	91.17	92.39	91.89
本科生	91.11	93.92	93.78	92.84	93.91	90.12	90.04	87.46	86.83
专科生	92.25	94.03	93.54	92.98	93.5	88.11	92.78	92.01	91.02

三是对学校就业指导服务工作的评价，在样本群体高校毕业生对学校就业指导服务的评价方面，主要分为对学校生涯规划和就业指导课、职业咨询与辅导、校园宣讲会和招聘会、就业信息发布、就业帮扶与推荐、就业手续办理六个维度进行评价。统计分析发现，样本群体高校毕业生对学校就业指导服务工作的总体满意度为87.22%，其中对“就业手续办理”的满意度最高，占比达91.24%。从不同学历层次看，专科生对学校就业指导服务工作的满意度为88.79%，高于本科生满意度85.31%和研究生满意度86.87%。（见表7）

表7　不同学历毕业生对学校老师的满意度评价

学历层次	对就业指导服务总体满意度（%）	就业手续办理（户口档案迁移等）（%）	学校发布的招聘信息（%）	生涯规划/就业指导课（%）	职业咨询与辅导（%）	校园招聘会/宣讲会（%）	就业帮扶与推荐（%）
总体学生	87.22	91.24	88.02	85.88	86.53	86.01	85.65
研究生	86.87	88.04	93.08	82.94	83.58	91.48	82.11
本科生	85.31	91.47	86.12	84.78	84.13	82.16	83.20
专科生	88.79	91.21	87.89	89.01	89.12	87.14	88.35

在用人单位对学校就业招聘服务工作的评价方面,经统计分析发现,用人单位对学校就业招聘服务工作满意度为 97.14%,其中很满意比重占 35.87%,满意占 41.16%,基本满意占 20.11%。此外,用人单位还认为高校在就业招聘服务工作上存在需改进的地方,其中 45.01% 的用人单位认为高校有关工作已较完善,44.57% 的用人单位认为还需要加强校企沟通,30.02% 的用人单位认为需要拓宽服务项目,26.78% 的用人单位认为需要增加招聘场次,19.10% 的用人单位认为需要改进服务态度。

四、提升高校毕业生就业质量的对策建议

总体来看,样本群体高校毕业生就业状况良好,民营企业成为吸纳高校毕业生就业的主要渠道,毕业生在四川省外就业占比较少; 从学历层次看,就业满意度差异不大,在专业相关度、职业期待吻合度、工作稳定度方面,研究生均高于本科生和专科生,一定程度上反映出本科生和专科生相较于研究生更缺乏合理的职业规划和就业指导。同时,研究还发现,毕业生对学校生涯规划、就业指导课与职业咨询与辅导存在一定期待。据此,为促进高校毕业生高质量充分就业,需要采取以下几方面措施。

(一) 聚焦党建引领,强化战斗堡垒凝聚力

高校党支部是党和学生、教师沟通交流的“连心桥”,在促进高校毕业生就业工作上具有较大潜力,要坚持党建引领促就业,充分发挥基层党支部在高校毕业生就业工作中的战斗堡垒作用,推动“党管人才”政策落实。要抓好就业工作结对共建,凝聚互促提升工作合力,建立学校与学校之间、学校内部基层党支部之间“结对共建”模式,构建师生党支部广泛对接架构,形成组织联建、党员互动、活动互联、资源共享的就业指导服务工作格局。要筑牢基层组织战斗堡垒,充分发挥教师党支部就业育人作用,充分结合行业特点,全面了解分析学生就业工作过程中存在问题,将就业指导纳入学生日常思想政治教育过程中,将就业工作贯穿于师生党支部“三会一课”、组织生活会,贯穿于党员日常教育各环节,实现交融互促、良性互动。要建立党员联系就业工作制度,成立党员联系就业工作小组,充分利用党课、团课等线下渠道和微信、网站等线上平台,充分听取毕业生意见想法,重点关注和分析学生就业思想动态、就业心理、就业准备,充分发挥基层党组织战斗堡垒作用。同时积极发挥学生党员示范引领作用,加强朋辈带动,营造积极就业、充分就业、高质量就业的良好氛围。

(二) 聚焦校企联动,强化就业市场保障力

省级就业主管部门要持续搭建省级供需对接平台,通过开展访企拓岗、校企对接等专场活动,聚合省内外优质用人单位资源,推动政校企地交流合作,为毕业生提供优质且充分的就业岗位和实习实训机会。高校要坚持立足行业特点,主动拓展学校所在地和外地就业市场,形成合作共育长效机制,同时坚持“以学生为本”的就业指导理念和人才培养模式,加强对学生就业地域的就业工作主管部门、用人单位调研走访,转变就业指导方式,对企业用人需求、职务胜任力要求、用工满意度等深度调研考察,广泛收集整理用人单位对学生知识水平、专业技能、实践能力等方面的意见和问题,不断调整就业指导工作方法内容,提升毕业生就业和用人单位选人用人的匹配度。要组织经验分享交流,通过邀请企业专家、行业校友开展就业指导和经验分享交流会,交流求职经验,分享有效技巧,分析存在问题,反哺在校大学生明确就业方向目标,丰富就业技能包,增强就业竞争力,提高就业育人成效。

(三) 聚焦指导服务,强化就业求职竞争力

高校要做实做细就业指导服务,深化就业意向调研,对学生学识水平、专业技能、求职意向、职业规划等开展深度调研分析,为就业指导工作提供遵循和基础。实施就业指导“六进”,围绕不同类型就业问题,开展“一对一”咨询指导、“一对多”团体辅导、“大面积”政策宣讲等工作,推进就业指导“进支部、进宿舍、进家庭、进云端、进课堂、进企业”,切实提升毕业生形势把握能力、求职择业能力、岗位竞争能力。要开展系统教育培训,提升指导服务效能,围绕就业政策剖析、就业形势分析、生涯规划技能、就业指导技巧等方面,通过邀请上级主管部门人员、行业专家等到校开展系统培训,全面提升学校就业工作队伍指导服务能力水平。加强学生就业能力培训,依托“全国毕业生就业能力培训基地”建设工作,积极开展“宏志助航计划”专项培训,依托职业生涯规划工作室,开展求职就业个别咨询和职业生涯规划团体辅导,引导学生树立正确就业观念,强化学生就业核心竞争力。要加强重点群体就业帮扶工作,重点关注脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭、残疾等困难高校毕业生,以及少数民族学生、就业困难学生等重点群体学生,全面摸清底数,分类建立台账,落

实“一人一档”“一人一策”就业帮扶，针对不同类型学生积极开展谈心谈话、岗位推荐、就业促进活动，落实好求职创业补贴、就业困难帮扶经费发放工作。

（四）聚焦队伍建设，强化就业队伍服务力

优质的教师队伍既能教给学生知识技能本领，又能启迪学生心灵、影响学生德行，构建高质量就业服务体系，需要一支职业化、专业化、专家化的就业指导教师队伍。要坚持以赛促建，省级层面举办系列高校就业创业赛事活动，丰富就业指导的内容形式，评选优秀就业创业指导教师，强化辐射引领、示范带动作用；加强就业课程资源建设，打造符合学生实际、实操性强、覆盖面广就业创业指导优质课程；加强大学生职业生涯咨询特色工作室建设，为大学生职业规划构建有机载体，畅通生涯咨询的有效渠道。校级层面鼓励组织动员就业创业指导教师参加系列赛事活动，及时总结在竞赛活动和教育教学中的有效经验、方法，形成就业指导队伍资源共享、互促共建、示范引领的良好态势。要坚持以训提能，推动“集中培训”和“日常培训”相结合，高校要积极开展就业干部、教师综合能力提升培训，积极参加上级部门组织的征兵业务、就业统计核查、学籍学历电子注册等方面常规业务培训，不断丰富完善就业指导教师的业务水平和专业技能，形成一支高素质专业化就业指导教师队伍。

（五）聚焦人才培养，强化就业导向原动力

高校毕业生专业对口就业和就业质量一定程度反映相关专业的社会人才需求和认可度，以及高校毕业生和用人单位双方的供需差异，影响着招生计划数的设置和人才培养模式。在样本群体高校毕业生中，就业专业相关度总体为71.45%，且各学历层次间差异较为明显，在所调查本科生中，就业专业相关度最低的学科门类是经济学，比例为57.01%。而从事与专业不相关工作的原因最主要的是“想找相关工作，但是就业机会太少”。据此，坚持就业为导向，深化“就业-招生-培养”联动机制改革十分必要，高校需要开展就业反馈招生分析研究、人才供需分析研究，为学校招生和人才培养模式改革、为深化招生制度改革、提高专业建设质量、提升学生就业能力、完善就业服务体系提供数据支持。其中就业反馈招生分析研究可通过就业数据和招生数据的交互分析，形成专业预警指数，根据指数进一步健全专业预警与动态调整机制，改进实践实习运行机制，优化学科和专业设置。人才供需分析研究指围绕区域经济发展重点产业行业开展地方重点产业人才供需状况调查研究，深度分析供给和需求的匹配程度，根据供需情况优化人才培养模式，提升教育供给与社会需求契合度，培养服务地方或区域高质量发展的创新型、应用型、复合型人才。

（六）聚焦数据赋能，强化跟踪调查反馈力

开展高校毕业生就业状况跟踪调查，是综合评价高校毕业生就业质量的重要举措，是高等教育人才培养质量保障体系的重要组成部分，做好学生就业数据统计、分析和跟踪调查研究工作，是构建高质量就业服务体系的重要支撑。高校要抓实学生就业数据，落实好毕业生信息采集、统计和报送工作，通过生源信息分析掌握了解毕业生就业基本情况，及时跟踪统计就业进展数据，做好“全国高校毕业生网上签约与毕业去向登记平台”就业材料审核工作，确保数据真实准确。要加强毕业生就业跟踪调查，在调查规划、方案设计、问卷编制、调查实施等方面创造符合毕业生就业实际，科学设置调查指标，面向高校毕业生和用人单位两大群体开展全方位、多角度、长时间的跟踪调查。要认真做好研究分析，对海量调查数据进行科学分析和研究，定期编制就业形势分析、就业意向调查、就业质量分析、供需状况分析、招就联动分析、就业前景分析、职业发展研究等多方面的研究报告，为高校教育教学改革和人才培养提供有力参考。

参考文献:

[1] 中华人民共和国中央人民政府. 习近平: 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[EB/OL]. [2023-12-07] https://www.gov.cn/xinwen/2022-10/25/content_5721685.htm.

[2] 翟元兴. 民办本科高校大学生就业质量管理研究——以南昌理工学院为例[D]. 江西财经大学, 2021.

[3] 田晓伟, 彭小桂. 高职院校教学质量如何影响毕业生就业质量——基于成渝地区双城经济圈的调查数据[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2023, 49(02): 172-184.

[4] Schroeder F K. Workplace issues and placement: What is high quality employment? [J]. Work (Reading, Mass.), 2007, 29(4): 357-358.

[5] 郭建如, 邓峰. 高等教育学科结构与产业结构的适配性研究——基于高校毕业生学用匹配及就业质量的视角[J]. 河北大学学报(哲学社会科学版), 2023, 48(01): 112-122.

[6] 童文胜, 钟琴. 大学生人力资本与就业机会实证研究——以西南高校为例[J]. 重庆工商大学学报(社会科学版), 2021, 1-18.

[7] Lippmann S. Rethinking risk in the new economy: Age and cohort effects on unemployment and re – employment [J]. Human Relations, 2008, 61(9): 1259 – 1292.

[8] Larsen C A, Vesan P. Why Public Employment Services Always Fail. Double - Sided Asymmetric Information and the Placement of Low - Skill Workers in six European Countries [J]. Public Administration, 2012, 90(2): 466 – 479.

[9] Schnalzenberger M, Schneeweis N, Winter – Ebmer R, et al. Job Quality and Employment of Older People in Europe [J]. Labour, 2014, 28(2): 141 – 162.

[10] 张振军,段红. 大学生就业质量指标体系构建研究 [J]. 兵团教育学院学报,2021,31(04):49 – 54.

[11] 陈勇,卢玉光. 高校毕业生就业质量评价指标体系的构建 [J]. 就业与保障,2021,(20):59 – 60.

[12] 学习强国. 温暖的瞬间"我们对高校毕业生就业问题特别关心" [EB/OL]. [2023 – 12 – 07] https://www.xuexi.cn/lgpage/detail/index.html? id = 4566591611790850543& item _ id = 4566591611790850543.

收稿日期 2024 – 02 – 26 责任编辑 吴 俊