

# 基于外语专业毕业生就业质量评价标准及体系研究

杜清

(广东工业大学 广东广州 510000)

**摘要:**近年来,高校毕业生就业质量已成为衡量高校办学水平的重要指标之一,科学的就业质量评价体系能够更加全面、客观地反映毕业生的就业状况,为高校人才培养提供重要参考价值。该文从就业的主、客观因素出发,深入分析外语专业毕业生就业质量的构成因素,提炼出外语专业毕业生就业质量的评价指标及体系,并以广东工业大学外国语学院为例进行实证分析,以期能为外语人才的培养提供参考。

**关键词:**外语 就业质量 评价标准

**中图分类号:**G645

**文献标识码:**A

**文章编号:**1672-3791(2015)04(b)-0159-02

近年来,高校毕业生就业质量已成为衡量高校办学水平的重要指标之一,科学的就业质量评价体系能够更加全面、客观地反映毕业生的就业状况,为高校人才培养提供重要参考价值<sup>[1]</sup>。该文拟针对外语专业毕业生的就业及职业发展状况,探索外语人才就业质量评价标准的体系构建。

## 1 相关理论研究

### 1.1 就业质量的内涵

就业质量的概念自上世纪90年代提出,目前,国外对于大学毕业生群体的就业质量研究较为有限,但在国内,由于大学生就业形势愈发严峻,不少学者都将大学生的就业质量作为研究对象。在大学生就业质量的基本概念上,国内学者已经形成了比较一致的意见,普遍认为大学生就业质量是指大学生在整个就业过程中与生产资

料结合并获得收入和发展的具体状况之优劣程度的综合反映<sup>[2]</sup>。可见,大学生就业质量是衡量大学生在整个就业过程中就业状况的综合性概念,是一个主客观相结合的综合判断。因此,在构建就业质量评价指标体系时,可从影响毕业生就业质量的主客观因素入手进行分析。

### 1.2 就业质量评价体系

国内外对于高校毕业生就业质量评价的研究较为有限,不同学科对就业质量的关注点各不相同。在有关就业质量构成因素的研究中,以整个大学生群体作为研究对象的较多,以某一专业群体为研究对象的较少。黄伟和方玖胜认为就业能力、个人特征、就业环境和就业期望四个因素对就业质量影响最大<sup>[3]</sup>。冯庆媛构建了包含就业率、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就业质量评

价指标<sup>[4]</sup>。现有的研究中,对于就业质量评价指标体系,不同的组织或学者,根据其研究对象和研究需要的不同,有不同的指标组合。

## 2 外语专业毕业生就业质量评价标准体系的构建

以上分析可见,当前,高校毕业生就业质量评价标准的研究仍处于探索阶段,关于评价的主体、评价内容、各评价项目的权重等,都存在不同的定义与设计<sup>[5]</sup>。该文以外语专业毕业生为研究对象,需结合外语人才培养实际,在对就业质量相关文献的梳理和专家访谈的基础上,从就业的主、客观因素出发,深入分析外语专业毕业生就业质量的构成因素,提炼出外语专业毕业生就业质量的评价指标及体系。要解决的关键问题一是怎么设置定量的多指标综合

表1 外语专业毕业生就业质量标准体系

目标层 (A)	一级指标及权重 (B)	二级指标及权重 (C)	等级标准	
			A (优秀)	C (合格)
外语专业毕业生就业质量评价	外语专业毕业生就业能力 (B <sub>1</sub> =0.15)	语言运用能力 (C <sub>1</sub> =0.2)	用人单位评价为比较好以上的比率达 80%。	用人单位评价为一般以上的比率为 80%。
		学术研究能力 (C <sub>2</sub> =0.2)		
		创新能力 (C <sub>3</sub> =0.1)		
		实践能力 (C <sub>4</sub> =0.1)		
		学习能力 (C <sub>5</sub> =0.2)		
		适应能力 (C <sub>6</sub> =0.2)		
	外语专业毕业生主观就业满意度 (B <sub>2</sub> =0.15)	工作稳定性 (C <sub>7</sub> =0.2)	毕业生评价为比较好以上的比率为 75%。	毕业生评价为一般以上的比率为 75%。
		对薪酬福利的满意率 (C <sub>8</sub> =0.4)		
		对工作环境的满意率 (C <sub>9</sub> =0.2)		
		对工作氛围的满意率 (C <sub>10</sub> =0.2)		
	人职匹配度 (B <sub>3</sub> =0.1)	外语专业毕业生人职匹配自我评价 (C <sub>11</sub> =1.0)	毕业生自我评价为比较匹配以上的比率为 75%。	毕业生自我评价为一般以上的比率为 75%。
	外语专业毕业生就业率 (B <sub>4</sub> =0.2)	初次就业率 (C <sub>12</sub> =0.3)	初次就业率和年终就业率与相对对应参考权重的乘积之和 ≥ 80%，就业效果好。	初次就业率和年终就业率与相对对应参考权重的乘积之和 ≥ 60%。
		年终就业率 (C <sub>13</sub> =0.7)		
	外语专业毕业生供需比 (B <sub>5</sub> =0.3)	专业对口度 (C <sub>14</sub> =0.2)	毕业生专业对口度达 80%以上。	毕业生专业对口度达 60%以上。
		需求单位层次 (C <sub>15</sub> =0.4)	高层次就业单位比率达 60%以上。	一般就业单位比率达 60%以上。
		需求岗位层次 (C <sub>16</sub> =0.4)	高层次就业岗位比率达 60%以上。	一般就业岗位比率达 60%以上。
	外语专业毕业生社会满意度 (B <sub>6</sub> =0.1)	毕业生家庭满意度 (C <sub>17</sub> =0.5)	毕业生家庭对就业岗位的认可度达 80%以上。	毕业生家庭对就业岗位的认可度达 60%以上。
		用人单位满意度 (C <sub>18</sub> =0.5)	用人单位对毕业生的认可度达 80%以上。	用人单位对毕业生的认可度达 60%以上。
备注：以 A 项最后分值为基础进行判断，具体区间为优秀 (A ≥ 80)，良好 (80 ≥ A ≥ 70)，合格 (70 ≥ A ≥ 60)，不合格 (A ≤ 60)。				

表2 外语专业毕业生就业质量评价数据统计

目标层（A）	一级指标（B）	二级指标（C）	评价结果	
外语专业毕业生就业质量评价	外语专业毕业生就业能力	语言运用能力	A	B
		学术研究能力	C	
		创新能力	C	
		实践能力	B	
		学习能力	A	
		适应能力	B	
	外语专业毕业生主观就业满意度	工作稳定性	C	B
		对薪酬福利的满意率	B	
		对工作环境的满意率	C	
		对工作氛围的满意率	B	
	人职匹配度	外语专业毕业生人职匹配自我评价	C	C
	外语专业毕业生就业率	初次就业率	A	A
		年终就业率		
	外语专业毕业生供需比	专业对口度	A	C
		需求单位层次	C	
		需求岗位层次	C	
	外语专业毕业生社会满意度	毕业生家庭满意度	A	A
		用人单位满意度	B	
最终结果：根据 A、B、C、D 对应分值计算与所占权重的乘积之和得出 A 项最终分值为 69，根据评价标准，认为其就业质量等级为合格。				

评价及其权重关系,二是怎样把定量和定性结合起来,使得体系目标指向符合人才培养的规律和实践。

### 2.1 外语专业毕业生就业质量主观因素

#### 2.1.1 外语专业毕业生就业能力

大学生的就业能力是影响高校毕业生就业质量的重要因素。外语专业毕业生的就业能力可细化为专业能力与非专业能力两类。其中,专业能力可结合具体的专业方向再次细化,如语言运用能力、学术研究能力等;而非专业能力则包含学习能力、适应能力、创新能力及实践能力四个方面。这里需注意的是,就业能力虽是影响毕业生就业的主观因素,但在具体量化过程中,应考虑到主观感受和客观评价的差距,因此该项指标并非由毕业生自我评价,而应由用人单位担任评价主体。

#### 2.1.2 主观就业满意度

主观就业满意度是一个综合指标,反映了就业对个人各方面需求的满足程度,包含了工作稳定性及对工作条件的满意程度等方面。较高的主观就业满意度是个人实现高质量就业的有效保障。如在工作稳定性方面,相对稳定的工作一方面较容易实现个人事业的发展,另一方面将减少用人单位人才培养方面的成本;而在对工作条件的主观满意程度方面,可进一步细化为对薪酬、福利、环境、氛围等方面的满意程度。

#### 2.1.3 人职匹配度

人职匹配度是指毕业生的个人特征与职业的适应性和契合度<sup>[6]</sup>,对于外语专业毕业生而言,即外语专业毕业生所具备的职业性格、职业兴趣、职业价值观、职业能力等方面能够胜任岗位需要的程度。在具体评价过程中,毕业生应成为评价主体,通过调查毕业生对人职匹配度的自我评价来进

行衡量。

### 2.2 外语专业毕业生就业质量客观因素

#### 2.2.1 外语专业毕业生就业率

就业率直观地反映了高校毕业生的社会需求与就业竞争力,是就业质量评价中的基础性指标。针对外语专业毕业生,在考察该因素时选取初次就业率和年终就业率两个观测点。其中,初次就业率所反映的只是毕业初期的阶段性就业情况,难以全面反映整体就业状况,而年终就业率则能使就业率这个定量指标的短期时间长期化,使其更为客观和全面。

#### 2.2.2 毕业生供需比

毕业生供需比是指当年毕业生的总数与社会用人单位对一个学校毕业生的总需求数的比率,可以反映用人单位对该校毕业生的认可程度。它是衡量高校毕业生是否符合社会需求的重要指标,比率过大、过小都说明高校的人才培养与社会需求不匹配,直接影响高校毕业生的就业质量。在外语专业毕业生就业质量的评价中,该项指标可细化为专业对口度、需求单位层次、需求岗位层次三方面。在具体量化过程中,为保证考察的客观性,时间点可截取为毕业生工作半年后。

#### 2.2.3 社会满意度

社会满意度是高校了解毕业生受社会认可和接受的程度重要指标,也是高校改进人才培养的重要参考。在这里,可考察外语专业毕业生的家庭满意度与用人单位对毕业生的满意度。

由以上分析,可将外语专业毕业生就业质量评价标准体系构建如表1,其中,包含了6个一级指标,18个二级指标。此外,确定各项指标的权重是就业质量评价中的关键点,该文运用文献综合法和德尔菲法,征求多位专家的意见,对各项指标进行赋权。

二级指标评估等级分为A、B、C、D四级,对应分值为80、70、60、50,评估标准给出A、C两级,它们分别是等级标准中的期望目标和必达目标,即是达标的上限和下限。评价标准是评价高校毕业生就业质量实际达到指标程度的具体要求,根据其达标程度,可将评估结论分为优秀、良好、合格、不合格四种。其标准见表1备注。

### 3 案例实证分析

以广东工业大学外国语学院为例,对2014届的100名毕业生本人及部分用人单位进行调查,对外语专业毕业生就业质量评价指标体系进行案例实证。其中,一级指标中的B1、B2、B3、B6的评价分为非常好、较好、一般、较差、非常差5个等级。

参考外语专业毕业生就业质量标准体系得出判断,具体统计及评价结果如表2。

由表2可以得知,广东工业大学外国语学院的毕业生就业质量最终评价等级为合格。其中,毕业生的语言运用能力与学习能力较强,得到了用人单位的认可,但毕业生的学术研究能力与创新能力却普遍不高;毕业生的工作稳定性普遍一般;毕业生认为自我与工作岗位的匹配度也普遍不高;在毕业生供需比方面,虽然专业与工作岗位较为对口,但就业的单位层次与岗位层次较低。可见,广东工业大学外语专业人才的就业能满足社会的一般需求,但在高精尖人才的培养方面却较为缺失。因此,结合广东工业大学外国语学院毕业生就业质量的评价,该研究者认为,在外语专业人才培养的实际中,应在保证毕业生的基础专业能力培养的基础上致力于提高学生的科研能力与创新能力,增加高层次、高水平就业的比率,切实提高学生的就业质量。

### 参考文献

- [1] 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.
- [2] 代锋,吴克明.社会资本对大学生就业质量的利弊影响探析[J].教育科学,2009(3):8-10.
- [3] 黄炜,方玖胜.基于层次分析法大学生就业质量影响因素评价研究[J].湖南文理学院学报(自然科学版),2010(2):29-31.
- [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] 钱振明,徐磊,黄飞.我国高校毕业生就业质量评价标准化建设初探[J].标准科学,2013(7):70-96.
- [6] 柯羽.高校毕业生就业质量评价指标体系的构建[J].中国高教研究,2007(7):82-93.