

地方高校就业工作评价体系的研究与探索

高洋

吉林农业大学 吉林省长春 130118

摘要: 高校就业工作评价体系是提升就业质量、优化人才培养的关键工具。本文聚焦当前评价体系存在的“重数量轻质量”“指标单一化”“主体参与不足”等问题,结合高等教育内涵式发展需求,从评价指标重构、多元主体协同、动态反馈机制三个维度展开研究,旨在构建科学、系统、可操作的评价框架,为高校就业工作的精准施策与持续改进提供理论参考与实践指引。

关键词: 高校就业; 评价体系; 就业质量; 动态反馈

引言

就业是高校人才培养的重要检验标准,其评价体系的科学性直接关系到就业工作的方向与成效。当前,部分高校就业评价仍停留在“就业率”等表层数据,未能充分反映就业质量、学生职业发展潜力及社会需求匹配度。构建适配新时代高等教育发展的就业工作评价体系,不仅能推动高校优化专业设置与人才培养模式,更能提升毕业生就业竞争力,实现教育与社会需求的精准对接。基于此,本文围绕评价体系的核心维度展开探讨,以期为高校就业工作的提质增效提供思路。

1. 高校就业工作评价体系的核心导向

1.1 从“数量导向”转向“质量导向”的评价逻辑

传统高校就业评价体系多以就业率为核心指标,将毕业生离校前签订就业协议、提交就业证明等形式化材料作为主要考核依据。部分高校为达成就业率目标,存在引导毕业生签署与职业发展需求不符的就业协议的现象,导致就业数据与毕业生真实就业质量存在偏差,难以反映就业工作的实际成效。

当前评价体系逐步向质量导向转型,重点关注就业岗位与专业培养目标的契合度、毕业生起薪水平与行业基准的匹配度、岗位晋升通道的畅通性等维度。例如,师范类院校将毕业生进入公办基础教育机构的比例纳入评价指标,理工科院校则关注毕业生进入行业头部企业技术岗位的占比,通过细化质量维度指标,提升就业评价的精准性与有效性^[1]。

1.2 以“学生发展”为核心的评价价值回归

早期高校就业工作存在“任务导向”倾向,就业指导

服务多采用标准化模式,缺乏对学生个性化需求的关注。就业指导课程内容多集中于通用型简历制作、面试技巧等表层技能培训,未充分结合学生的职业规划意愿、学科背景差异及就业能力短板提供针对性支持。

现阶段评价体系强调以学生发展为核心价值取向,将个性化指导服务的覆盖度作为重要评价内容。具体包括:针对升学意向学生开设专项辅导课程、提供专属学习空间;为创业意向学生搭建孵化平台、对接政策资源;对就业困难学生实施“一人一策”帮扶机制。同时,通过跟踪毕业生毕业后1-2年的职业发展轨迹,分析其岗位变动、职级晋升等情况,评估就业工作对学生长期职业发展的支撑作用。

1.3 对接“社会需求”的评价目标定位

传统高校就业工作与社会需求存在一定程度的脱节,部分专业设置未充分调研行业人才需求动态,导致人才培养结构与市场需求不匹配。例如,部分院校曾盲目开设热门专业,因师资力量、实践教学条件不足,培养的毕业生难以满足企业岗位能力要求,出现结构性就业矛盾。

当前评价体系注重对接社会需求,将高校与行业企业的协同育人成效纳入评价范畴。高校需定期开展行业人才需求调研,根据调研结果调整专业课程设置与实践教学内容;通过“订单班”“现代产业学院”等形式深化产教融合,提升人才培养的针对性^[2]。此外,评价指标还包括高校毕业生对新兴产业、重点领域人才缺口的填补能力,如人工智能、大数据等领域的人才输送数量,以此衡量就业工作对社会经济发展的支撑价值。

2. 高校就业工作评价体系的指标构建

2.1 就业质量维度：薪酬水平、岗位匹配度与职业稳定性

薪酬水平指标聚焦毕业生起薪与行业基准的匹配程度，通过对比毕业生起薪与所在地区、行业同类岗位的平均薪酬，衡量就业岗位的物质回报水平。岗位匹配度从工作内容与专业培养目标的契合性切入，考察毕业生就业岗位的核心职责与专业课程体系、实践教学内容的关联程度，例如理工科专业毕业生从事技术研发、工程设计等岗位的占比，文科专业毕业生进入文化创意、行政管理等领域的比例。

职业稳定性指标通过跟踪毕业生毕业 12 个月内的离职频率与离职原因，分析就业岗位与毕业生职业期望的适配性。若毕业生因岗位内容与专业能力不匹配、职业发展空间受限等原因频繁离职，反映就业质量存在短板；若毕业生在岗位上任职满 12 个月且有明确职业成长路径，则体现就业岗位的可可持续发展价值^[3]。

2.2 能力发展维度：毕业生核心素养与职业能力提升

核心素养指标关注毕业生的职场通用能力，包括沟通协作能力、问题解决能力、创新思维等，通过用人单位反馈、毕业生自评等方式收集数据。例如企业评价毕业生能否快速融入团队、能否独立完成工作任务，毕业生自身是否认为在工作中提升了逻辑分析与跨部门协作能力。

职业能力提升指标考察学校培养与职场需求的衔接性，看毕业生在工作中运用专业知识解决实际问题的能力，比如学软件工程的毕业生，能否熟练使用学校教授的编程工具完成项目开发；学财务管理的毕业生，会不会用专业软件处理企业的财务报表。同时还会看学校的就业指导有没有帮毕业生提前掌握职场必备技能，比如有没有教过职场礼仪、办公软件高级功能这些实用内容。

2.3 社会适配维度：用人单位满意度与行业需求契合度

用人单位满意度指标通过发放调查问卷收集企业对毕业生的评价，内容包括毕业生的工作态度、专业技能熟练度、岗位适应速度等。比如企业会评价毕业生是不是踏实肯干，专业知识有没有学扎实，能不能不用太长时间培训就能上手工作。这些评价能直接反映学校培养的人才是否符合企业的实际需求。

行业需求契合度指标分析学校毕业生对行业人才缺口的填补情况，比如现在生物医药行业缺研发人员，学校的生物医药专业毕业生，有多少进入了研发岗位；先进制造业缺

技术工人，学校的智能制造专业毕业生，能不能满足企业的技术岗需求。同时还会看学校有没有根据行业需求调整专业设置，比如行业需要懂人工智能的复合型人才，学校有没有在相关专业里加开人工智能课程。

3. 高校就业工作评价的多元主体协同机制

3.1 高校自评：建立内部就业工作全流程监测体系

高校需构建覆盖就业工作全流程的内部监测机制，从就业指导课程开设、招聘活动组织到毕业生跟踪服务，每一个环节都要有明确的监测指标。比如就业指导课程，要监测课程内容是否贴合不同年级学生的需求，大一到大四的课程有没有形成递进的职业规划体系；招聘活动要统计参与企业的数量、质量，还有每场招聘会的毕业生到场率和投递简历的成功率。同时，内部监测还要关注就业困难群体的帮扶情况，比如对家庭经济困难学生、残疾学生等特殊群体，有没有制定专门的帮扶方案，帮扶的效果怎么样。

内部监测还要定期梳理就业工作中的问题，比如发现某个专业的毕业生岗位匹配度一直很低，就要去查是不是专业课程设置和行业需求脱节了，或者就业指导对这个专业的针对性不够。通过这种全流程的监测，高校能及时调整就业工作的方法，让就业服务更精准^[4]。比如监测到毕业生对创业政策了解不够，就可以增加创业政策解读的讲座；发现招聘会的企业类型比较单一，就可以联系更多不同行业的企业来校招聘。

3.2 第三方评估：引入专业机构开展客观中立评价

第三方评估机构要独立于高校和教育行政部门，用专业的方法和工具开展评价。比如会设计专门的调查问卷，发给毕业生和用人单位，收集真实的反馈；还会分析高校就业数据的真实性，比如对比毕业生的社保缴纳记录和学校上报的就业数据，看有没有数据造假的情况。专业机构还会采用访谈的方式，和毕业生、用人单位面对面交流，深入了解他们对高校就业工作的看法。

专业机构的评价结果更客观，能避免高校自评时的主观偏差。比如有的高校自己说就业质量很高，但第三方机构通过跟踪调查发现，毕业生的离职率特别高，这就能真实反映出就业工作的问题。第三方评估的结果也能给高校提供改进的方向，让高校知道自己的就业工作在哪些地方需要加强。同时，第三方评估的结果还能为教育行政部门提供决策参考，比如某个地区的高校就业工作普遍存在哪些问题，教

育行政部门就可以出台相应的政策来指导。

3.3 利益相关方参与：吸纳毕业生、用人单位的反馈意见

毕业生的反馈很重要，评价时要收集毕业生对学校就业指导服务的看法，比如觉得就业指导课有没有用，学校推荐的岗位不符合自己的期望，还有就业帮扶有没有解决实际问题。这些反馈能直接反映出就业工作的效果，比如很多毕业生说就业指导课内容太老套，学校就要及时更新课程内容，增加一些新兴行业的就业信息和求职技巧。同时，还要关注毕业生的长期发展情况，比如毕业一两年后，有没有升职加薪，对自己的职业发展满不满意。

用人单位的意见也不能忽视，要定期和用人单位开座谈会，听他们说毕业生在工作中表现怎么样，有没有哪些能力需要提升。比如用人单位说毕业生的实践能力不够，学校就要增加实践教学的比重，和企业合作开展实习项目，让学生在学就能接触到实际的工作内容。把毕业生和用人单位的反馈纳入评价体系，能让高校的就业工作更贴合实际需求，培养出更受企业欢迎的毕业生。同时，用人单位的反馈还能帮助高校调整专业设置，比如某个专业的毕业生总是达不到企业的要求，学校就要考虑是不是要调整这个专业的课程设置或者培养方案。

4. 高校就业工作评价体系的动态优化路径

4.1 数据驱动的评价迭代：利用大数据技术实现实时监测

高校可依托大数据技术搭建就业工作监测平台，整合就业指导服务、招聘活动组织、毕业生去向等多维度数据。平台可实时采集毕业生的求职行为数据，比如投递简历的岗位类型、参加招聘会的频率；也能同步企业招聘信息，分析企业岗位需求与毕业生求职意向的匹配情况。通过数据关联分析，能快速发现就业工作中的堵点，比如某类专业毕业生投递的岗位多但录用率低，就可以针对性调整就业指导策略。

大数据技术还能实现对毕业生职业发展的长期跟踪，通过对接企业人力资源系统、社保数据等外部数据源，持续收集毕业生的薪酬变化、岗位晋升、行业流动等信息。这些动态数据能为评价体系提供更全面的依据，避免仅依赖毕业时的静态数据导致评价偏差。比如发现某专业毕业生入职后短期内离职率高，但长期发展较好，就可以调整评价指标中对职业稳定性的权重设置。

4.2 评价结果的反馈应用：推动就业工作的精准改进

评价结果要及时反馈给高校就业工作部门、各院系及

相关职能部门。就业工作部门可根据评价结果调整就业服务内容，比如评价显示就业指导课程满意度低，就可以重新设计课程模块，增加案例教学和模拟实训环节；院系可依据评价中反映的专业岗位匹配度问题，优化课程设置和实践教学安排^[5]。

反馈应用还要注重精准性，针对不同群体制定改进方案。比如评价发现家庭经济困难毕业生的求职成功率低于平均水平，高校可开设专项求职辅导课程，提供岗位推荐绿色通道；针对用人单位反馈的毕业生实践能力不足问题，高校可与企业合作开发实践课程，增加实习实训的时长和深度。通过将评价结果转化为具体的改进措施，确保就业工作能持续适应学生需求和市场变化。

4.3 周期化评价机制：建立年度评估与长期跟踪相结合的体系

高校需建立年度评估机制，每年对就业工作的各环节进行全面梳理，包括就业指导课程的开设质量、招聘活动的成效、毕业生的初次就业质量等。年度评估要形成详细的报告，明确当年就业工作的优势与不足，为下一年度的工作规划提供依据。比如年度评估发现新兴行业岗位需求增长快，高校就可以提前调整就业指导的重点方向。

长期跟踪体系要覆盖毕业生毕业后3-5年的职业发展情况，通过定期回访、问卷调查等方式，了解毕业生的职业成就、行业认可度、职业满意度等信息。长期跟踪数据能反映就业工作对毕业生长期发展的支撑作用，比如某届毕业生在3年后的岗位晋升率高，说明高校的人才培养和就业指导具有前瞻性。年度评估与长期跟踪相结合，能让评价体系既关注当下的就业成效，又兼顾长期的职业发展价值，确保评价体系的动态适应性。

5. 结语

高校就业工作评价体系的构建是一项系统工程，需兼顾科学性、实用性与动态性。本文提出的“核心导向—指标构建—主体协同—动态优化”框架，旨在破解当前评价体系的痛点，推动评价从“结果考核”向“过程改进”转变。未来，高校应持续完善评价体系，将评价结果深度融入人才培养各环节，实现就业工作与教育教学的良性互动。同时，需强化多元主体的协同参与，借助数据技术提升评价的精准性与时效性，最终助力高校培养出更多适应社会发展需求的高素质人才，为经济社会发展提供坚实的人才支撑。

参考文献

- [1] 刘家乡, 汤婷婷, 张晓琳. 高校毕业生就业工作评价体系设计新探索 [J]. 中国大学生就业, 2013, (16): 12-16.
- [2] 吴汇辞, 王瑞斌, 吴蔚. 关于大学生就业预期及其对高校就业指导工作评价的研究 [J]. 课程教育研究, 2019, (24): 21.
- [3] 刘金娟, 汪歙萍. 高质量发展背景下高校就业工作综合评价指标体系探析 [J]. 思想理论教育, 2024, (07): 100-106.
- [4] 余荣, 王正安, 宁瑜, 等. 高校毕业生就业质量评价体系的现实困境及指标体系构建研究 [J]. 知识窗 (教师版), 2025, (09): 66-68.
- [5] 张潇依. 基于就业质量提升的高校就业工作评价与激励机制构建策略 [J]. 质量与市场, 2024, (12): 123-125.

项目来源: 吉林省教育厅 2022 年度就业专项研究项目, 课题名称: 地方高等农业院校就业工作评价体系的构建与实践, 合同编号: JJKH20220319JY。