

# 完善高校毕业生就业跟踪体系的思考

庄琪, 李海榕

(福州大学人文社会科学学院, 福建福州, 350108)

**[摘要]** 高校毕业生跟踪调查工作是一项涉及面广且意义重大的系统工程。我国现行的就业统计方式存在一定的弊端,对毕业生就业跟踪调查工作的研究也比较单薄。高校毕业生就业跟踪工作,不应对就业量的简单追加和就业率的愈日提高,而应是母校对毕业生给予关心和关怀的融融温情;不应是高校的自表自演,而应是高校、企业、毕业生和社会多方的积极互动和有效回应。因此,新形势下在借鉴国外先进经验的基础上,建立适合我国国情的就业跟踪体系,充分调动高校、毕业生、用人单位和社会等主体的自主性和主动性,有助于提高就业服务质量。

**[关键词]** 高校毕业生; 就业跟踪; 就业质量

**[中图分类号]** G647 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2014)01-0101-04

## 一、我国现行就业统计方式及弊端

90年代以来,我国政府对高校毕业生就业政策进行了一系列改革和调整,根据《教育部办公厅关于进一步加强和完善高校毕业生就业状况统计报告工作的通知》(教学厅〔2004〕7号),毕业生就业主要形式包括以下几种:①毕业生通过学校与用人单位签定就业协议书,领取就业报到证,到用人单位就业;②毕业生与用人单位已签定劳动合同,或用人单位出具接收函,不需要就业报到证,到用人单位工作;③定向、委培毕业生回原定向、委培单位就业;④毕业生以灵活方式就业,其中包括自主创业、自由职业等;⑤升学:包括专科毕业生升本科、毕业生考取研究生、考取第二学士学位(考虑到统计口径的连续性,暂列入就业统计范围);⑥毕业生出国、出境留学、工作等;⑦毕业生参加国家、地方项目就业。在就业统计的时间截点上,我国高校每年对毕业生就业率进行两次统计,即“初次就业率”和“年终就业率”。“初次就业率”统计截止时间为9月1号,“年终就业率”的统计截止时间为12月30日。由各高校毕业生就业指导部门或学生工作处,根据本校毕业生与用人单位签订的就业协议或劳动合同以及其他就业形式,进行统计、计算,再上报省级高校毕业生就业主管部门,由省级就业主管部门对全省毕业生就业情况进行汇总、统计,最后上报教育部公布<sup>[1]</sup>。

从目前我国就业统计的方式来看,主要存在以下几个方面的问题:

(一) 就业统计持续时间短,无法全面反映就业状况

虽然政府制定了高校毕业生就业状况定期报告制度,确定每年9月1日、12月30日为毕业生就业率定期报告时间,每年的4月1日、7月1日为毕业生就业工作进展情况定期报告时间,然而这种统计方式让高校将就业工作的重点放在大学生毕业前的就业指导,而轻视大学生离校后的就业帮扶,同时也缺乏对毕业生就业情况长时间的跟踪调查和信息反馈。

麦可思研究院的2012年中国大学生就业蓝皮书《2012年中国大学生就业报告》显示:近七成2007届大学毕业生毕业三年内发生过离职,2007届大学毕业生毕业三年内平均为2.3个雇主工作过,其中本科的平均雇主数为2个。由此可见,毕业生就业是一个动态的过程,应届毕业生在刚踏入工作岗位后,工作不确定性较强,毁约和跳槽时有发生,岗位轮转较快,半年内就业统计指标数据只能反映一个时点高校毕业生签约就业的相对数量,忽略了高校毕业生就业的变动性,极大地限制了统计指标的适用范围和内在价值<sup>[2]</sup>。

(二) 就业统计涉嫌功利性,数据的可靠性受质疑

**[收稿日期]** 2013-12-04; **[修回日期]** 2014-01-10

**[基金项目]** 福建省教育厅课题“高校毕业生就业质量跟踪研究”(JB12018S)

**[作者简介]** 庄琪(1985-),男,山东青岛人,福州大学人文社会科学学院助教,主要研究方向:大学生思想政治教育,社会学;李海榕(1967-),女,福建连江人,福州大学人文社会科学学院党委书记,教授,主要研究方向:思想政治教育管理。

在教育部、人事部、劳动保障部参加的 2005 年全国高校毕业生就业工作网络视频会上,时任教育部部长周济表示,高校招生计划与毕业生就业状况要进行适度硬性挂钩,就业率连续 3 年不足 30% 的专业要减少招生甚至停止招生<sup>[3]</sup>。

这些政策的出台,出发点虽是为了督促高校根据社会需求培养出更多的能被市场接纳的优秀人才,然而,由于这种挂钩涉及各个高校的利益,甚至关乎学校的生死存亡。因此,它给学校带来的压力是空前的,由此产生就业率的造假问题,可能是政府和教育主管部门始料未及的。由于高等院校本身利益与大学毕业生就业率息息相关,在此利益导向下,高校就有足够的动力和能力去“改善”大学毕业生就业率的数据,于是,各高校各显神通,创造了大学毕业生就业率的一个又一个神话。2009 年,“被就业”一夜间成为网络热词,引发了人们对高校大学毕业生就业率真相的思考。

### (三) 就业统计关注“量”而忽视了“质”

目前的高校毕业生就业率以大学毕业生确定去向的人数占当年毕业生总数的比例为依据,而且主要参考的是毕业前初次签约率,这些数值仅仅能够反映就业数量及其相对比例。统计指标没有关照到毕业生的就业质量,即没有反映毕业生就业满意度、雇主满意度、性别差异、就业层次、供需比例等一系列能够体现“质”的信息。由于缺乏配套统计指标反映大学毕业生就业质量,大学毕业生就业率作为唯一反映高校毕业生就业状况的统计指标,并不能客观反映就业整体状况,因此单独以就业数量反映高校就业状况是缺乏说服力的。

## 二、加强高校毕业生就业跟踪工作的意义

### (一) 加强校企之间互动,提升就业服务质量

开展毕业生就业跟踪工作实质上是高校与企业之间就人才培养的一种交流互动。用人单位对毕业生的评价是检验高校育人成果的重要标准,高校毕业生进入用人单位后,他们在学校里学习到的专业知识,参加的各类实践活动,能否应用到现实的岗位之中,真正成为帮助他们实现人生价值的助推器,这需要社会和时间的检验。

通过对毕业生的跟踪调查工作,高校与毕业生及用人单位进行直接的互动,一方面可以了解到毕业生离校后的工作情况、生活情况和发展情况,了解到企业的需求信息、评价标准和用人制度,加强高校人才培养与企业需求之间的对接,通过比照分析找出高校在就业指导过程中的缺陷与不足,进一

步改善高校就业工作服务方式,提高毕业生就业服务工作质量;另一方面通过校企之间的交流可以让目前在校学生更为全面地了解用人单位的生产模式、规章制度和生活情况,在毕业生进入单位工作后,能够更快地适应单位的工作要求,提高毕业生就业工作的稳定性<sup>[4]</sup>。

### (二) 深化教育教学改革,满足社会市场需要

专业调整既要着眼于高校的办学条件,更要着眼于社会市场需求,要避免人才培养和社会需求的脱节。专业的建设和课程的设置是一个不断探索和改进的动态过程,前几年的热门的专业可能随着社会的发展已经失去了市场,在一个行业变动和更迭加速的时代,当前高校的教育教学面临着各种机遇与挑战。

定期对毕业生就业状况进行跟踪调查和比较分析,可以对高校专业建设和教学质量提出客观的评价,针对教学过程中存在的问题提出有建设性的意见与建议,这对完善高校培养目标、改进教学方法、优化课程体系、加强学生实践能力培养都具有很强的指导意义<sup>[5]</sup>。通过毕业生的就业跟踪工作,高校可以根据产业结构的调整和就业市场的变化,及时调整现有专业,避免专业设置的盲目性和随意性,改革教材、教学内容和教学办法,拓宽专业适应性,提升毕业生就业竞争力;同时还可以了解所培养的毕业生实际专业技能掌握情况,从而对大学生素质拓展方向做出准确的判断,使高校培养目标更加贴近社会市场需求。

### (三) 保持与校友联系,促进高校就业工作开展

高校毕业生是高校最宝贵的财富之一,毕业生离开高校踏入社会,他们即成为了母校的校友。一般来说,校友分布在全国各地、甚至世界各地,就职于各行各业,他们熟悉本行业管理、技术要求和状况,而且他们在母校学习、生活多年,对母校的师资、科研水平、办学特色特别是对所学专业较为清楚,对自己的师弟、师妹也有一定的了解。这使得校友在高校和他所从事的行业的交流、沟通中具有其他人员所无法比拟的优势,可以说,校友是高校与社会建立联系和更好地为社会经济、文化事业发展服务的桥梁和纽带<sup>[6]</sup>。

## 三、国外高校毕业生就业跟踪工作的经验

### (一) 注重就业跟踪的阶段性和周期性

高校毕业生就业率是一个不断动态变化的数据,毕业后较短时间截点的统计数据无法客观真实的反映毕业生就业的现实状况。为了保证毕业生就

业率调查的信度与效度, 国外发达国家在统计就业率时注重克服毕业生就业统计的时间局限性, 不只是注重初次就业率, 更注重毕业后一段时间的就业率, 他们将调查的周期拉长, 较为注重毕业生离校后的跟踪调查与信息反馈。例如美国大学毕业生就业率统计时间确定为毕业即时就业状况, 毕业后3个月、6个月、9个月、1年乃至4年的就业情况(见表1), 其中, 比较普遍采用的是计算毕业后6个月和9个月的就业率, 这样有利于克服统计初次就业率产生的误差, 能够更加真实、灵活地反映毕业生就业的实际情况。英国的统计时间一般在大学生毕业后的第6个月对其就业情况进行调查。澳大利亚统计局在大学生毕业之后每3个月收集一次毕业生的就业信息, 毕业一年之后汇总统计大学毕业生的就业情况<sup>[7]</sup>。

#### (二) 注重信息收集的方式与方法

国外高校普遍采取问卷调查的方法来收集毕业生的就业信息, 为了保证较高的回收率和准确率, 他们主要采取按照一定的时间间隔通过多次书信(一般为3次)发放调查问卷的方式, 辅以在线调查系统(或E-mail)或者进行电话访谈调查。国外高校普遍非常注重毕业生调查问卷的回收以及信息的反馈情况, 如哈佛大学教育学院就业指导办公室(Harvard Graduate School of Education Career Services Office)每年都会进行高校毕业生就业状况调查, 分别于7月、10月和11月三次通过书信发放问卷, 广泛收集毕业生就业信息。大部分美国高校都拥有毕业生就业状况在线调查系统, 应往届毕业生都可以很方便地登录系统把就业的相关信息反馈给母校, 像斯坦福大学、MIT等都有较为健全的在线调查信息反馈系统。

#### (三) 注重指标体系的内涵与质量

国外高校在对毕业生进行跟踪调查时鲜有单一统计毕业生就业率的, 为了充分反应毕业生就业实际情况以及体现毕业生就业的质量与含金量, 他们对高校毕业生就业率的统计指标通常与就业途径、就业层次、就业环境、单位性质、薪酬水平、工作稳定性、满意度以及与专业的相关程度等联合统计, 反映出就业率的“内在含金量”, 并对毕业生就业的不同去向和择业标准有一个详细的了解和说明。如哈佛大学教育学院就业指导办公室进行的毕业生就业状况调查中, 统计毕业生就业率的同时也调查了毕业生的就业途径、薪金水平、就业环境和工作领域等具体指标。杜克大学法律学院统计就业率的同时也把就业单位的性质作为附加指标

进行统计。此外, 威斯康星大学麦迪逊商学院、芝加哥大学商学院等高校, 除了统计就业率以外, 也都对包括就业途径、工作性质、行业领域、工作酬劳等附加指标进行统计。

#### (四) 注重反馈信息监控与保障

国外的高校毕业生就业率统计一般都有较为完善的监控与保障机制, 比如健全的相关法律, 社会保障及失业统计, 董事会等等, 尽管各国的监控形式有所差异但都比较充分地确保了毕业生就业率调查统计的信度与效度。例如在英国, 用法律保证数据的真实性是其高校毕业生就业统计工作最显著的特点。统计调查过程中, 为保证数据真实, 英国政府部门指派机构对高校毕业生就业统计调查实施监督和评估, 同时《教育法案》(1994)、《北爱尔兰法案》(1998)和《数据保护法案》(1998)等都规定, 被调查毕业生和高校有义务提供真实、可靠的信息。

### 四、完善高校毕业生就业跟踪体系的措施和途径

要完善高校毕业生就业跟踪体系, 就要从调动高校、毕业生、用人单位和社会等主体的自主性和主动性入手, 不断拓宽就业信息收集的渠道和方法, 丰富就业信息收集的内容和层面, 并对反馈及时做出积极调整和有效应对<sup>[8]</sup>。

#### (一) 建立在线就业调查系统, 强化高校毕业生就业中心的服务功能

目前, 我国高校采取的统计签约率的方式调查学生就业状况, 不仅耗时耗力, 而且只能适用于就业情况的短期统计, 极大地限制了统计时限的延长。而国外推行的毕业生就业状况在线调查系统, 不仅可以方便快捷地把毕业生个人信息反馈给母校, 还大大简化了长期跟踪调查的难度。同时还可以将毕业生、用人单位纳入调查系统内, 扩大就业信息收集的量和面, 并将在线就业调查系统与社会保障体系相联系, 以身份证号为账号, 进一步保障数据调查的权威性和有效性。在线就业调查系统的建立和完善, 可以大大扩大就业统计的指标, 丰富就业统计的内容, 通过了解不同专业毕业生的流动、发展、薪金和待遇、社会反应等信息, 将统计情况及时反馈给学校的招生、培养部门, 有利于形成促进招生、培养与就业良性循环的工作机制, 最大限度的发挥毕业生就业中心的就业指导和信息服务功能。

#### (二) 强化高校与毕业生的联系, 提高就业信息收集的质与量

一般而言,毕业生离校后,学生与学校之间的联系就会逐渐减弱,甚至联系中断,那么学校就业信息的收集自然也会受到一些影响,如调查问卷回收率低、问卷回复潦草简单。所以,强化高校与毕业生之间的联系不容忽视。一是在学生离校前,要做好毕业生联系方式统计、建立QQ群等,加强与毕业生的沟通和交流,强化高校与学生的联系;二是在学生毕业离校后,可不定期邀请学生回校交流与聚会,设立“校友返校日”等,加深学生对母校的情感,确保学生与学校的联系不会中断。如此,毕业生在收到学校就业调查问卷时,才会认真对待,及时反馈,从而确保就业信息收集的质和量。

(三)构建高校与用人单位联系网,发挥用人单位在就业跟踪工作中的主动性

要知晓毕业生的就业情况与工作表现,用人单位最有发言权,用人单位在高校毕业生就业跟踪工作中的作用和地位也不容忽视。高校在收到学生就业协议书、接收函的同时,应第一时间与用人单位建立联系,将用人单位纳入学校共建单位库中,定期或不定期向用人单位调查、了解毕业生在工作中的表现,及专业知识的运用能力,并请用人单位对学校专业设置、课程设立等方面提供相应的建议和意见,以便培养出受用人单位喜爱和欢迎的专业人才。

(四)构建监督约束机制,保障就业跟踪工作主体的广泛参与

通过制定《就业促进法》《用人单位录用高校毕业生管理条例》等相关法律和政策,规定用人单位在正式录用毕业生时,有责任督促毕业生在网络上进行登记其就业的相关信息,不仅可以督促各就业跟踪工作主体自觉参与就业信息统计,还可以全面保证就业率调查统计的信度与效度。

(五)建立短期与长期结合的就业统计时点,全面掌握毕业生就业发展走势

借鉴国外高校毕业生统计时点,形成短期和长期相结合的高校毕业生就业统计时点。在短期内,可以做好毕业生就业数量的统计,圆满完成毕业生初次就业率的统计工作。从长期方面看,可以更多的关注毕业生工作的稳定性、工作收益、工作满意度与工作领域等,全方面了解毕业生的就业实况和

长期就业走势,进而引导国家教育投资,推进教育改革。

(六)引入第三方社会组织的参与,建立科学合理的就业率统计指标

目前,中国高校毕业生就业统计工作主要由各高校自己负责,缺少数据统计的监督主体,一定程度上削弱了高校毕业生就业统计数据的公信力和权威性。同时,繁琐而庞大的统计工作,也耗费了高校诸多的人力物力,偏离了高校教书育人的根本功能。引进第三方机构,将毕业生就业统计工作推向市场化,不仅可以使就业统计指标的设立更加科学合理,监督主体多元化,也可以使高校从繁重的行政任务重解脱出来,更专注于教书育人的本职工作,从而保障了就业统计工作的客观性、科学性。

#### 参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部公报.教育部办公厅关于进一步加强和完善高校毕业生就业状况统计报告工作的通知[EB/OL]. <http://www.jyb.cn/gb/jybz/2003/gongbao/f/gb2004f17.HTM>, 2004-06-03/2013-10-12.
- [2] 罗瑞荣,汪立夏,闵伸.高校毕业生就业工作的问题及对策[J].党史文苑(学生版), 2013(3): 79.
- [3] 重庆商报.高校招生与就业率挂钩[EB/OL]. <http://news.sina.com.cn/c/2004-12-11/02395186111.shtml>, 2004-12-11/2013-10-12.
- [4] 白东海.毕业生跟踪调查对高职院校人才培养的启示[J].成才之路, 2013(7): 5.
- [5] 赖新华,石瑞星,曾彩路.构建高校毕业生跟踪调查工作长效机制的思考[J].惠州学院学报(社会科学版), 2012(5): 86.
- [6] 李正军,文春风.充分挖掘校友资源服务毕业生就业工作[J].中国大学生就业, 2010(20): 25.
- [7] 王长华,谢守成.国外大学毕业生就业率统计的经验及其启示[J].学校党建与思想教育(高教版), 2012(4): 95-96.
- [8] 郭鹏.以内涵式发展为主导的高校创业教育模式研究——基于湖南省部分高校大学生创业能力培养现状的调查[J].湖南财政经济学院学报, 2013(5): 150-155.

[编辑:汪晓]