

高校毕业生就业质量影响因素分析

——基于层次分析法

李 倩

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2024年1月19日; 录用日期: 2024年3月29日; 发布日期: 2024年6月21日

摘 要

随着每年高校应届毕业生人数逐渐增多, 其就业压力也不断增大。为了研究多种因素对高校毕业生就业质量的影响, 本文介绍了层次分析法的计算步骤, 并运用该方法来定量分析高校毕业生就业质量影响因素, 构建判断矩阵, 计算权重向量, 得出每个因素的权重并排序。结果表明, 在16个常见影响因素中, 主要影响因素为就业政策、就业支持、求职能力和家庭背景、经济水平和专业能力, 其权重分别为0.315、0.147、0.107、0.087、0.068。该方法运用合理, 有利于提高高校毕业生的就业质量。

关键词

高校毕业生, 就业质量, 影响因素, 层次分析法

Analysis of Influencing Factors on Employment Quality of College Graduates

—Based on Analytic Hierarchy Process

Qian Li

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: Jan. 19th, 2024; accepted: Mar. 29th, 2024; published: Jun. 21st, 2024

Abstract

With the gradual increase in the number of fresh graduates from colleges and universities every year, their employment pressure is also increasing. In order to study the influence of multiple factors on the employment quality of college graduates, this paper introduces the calculation steps of analytic hierarchy process and applies the method to quantitatively analyse the influencing fac-

tors on the employment quality of college graduates, constructs the judgment matrix, calculates the weight vectors, and derives the weights of each factor and ranks them. The results show that among the 16 common influencing factors, the main influencing factors are employment policy, employment support, job-seeking ability and family background, economic level and professional ability, and their weights are 0.315, 0.147, 0.107, 0.087, 0.068 respectively. The method is reasonable and is conducive to the improvement of the quality of employment of college graduates.

Keywords

College Graduates, Employment Quality, Influencing Factors, Analytic Hierarchy Process

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

党的二十大报告重点强调就业对民生福祉的重要性。当前，国内外经济形势严峻，就业形势面临极大压力。随着近几年高校毕业生人数激增以及就业难的情况，其群体就业问题已成为社会关注的焦点。毕业生的就业质量不仅仅关乎毕业生个人，也关乎整个国家的政治、经济和文化[1]。并且，提升毕业生的就业质量是建设人才强国、文化强国的必要条件。高校毕业生就业质量影响因素的研究也十分广泛。鲍计国[2]运用问卷调查法对毕业生的就业质量展开调查验证。赵文学[3]提出从政府、企业、高校、个人和家庭五个角度出发，各主体相互联系，提高高校毕业生就业质量。任彦婷[4]不仅从理论层面分析当前高校毕业生就业困境，着重分析影响其就业的影响因素，更从实践层面提出提升高校毕业生就业路径建议。基于以上文献分析，本文拟采用层次分析法对高校毕业生就业质量影响因素进行划分，建立一个多层次的评价模型来确定每个影响因素的指标权重，得出影响高校毕业生就业质量的影响因素，最后提出相应的对策建议。

2. 校毕业生就业质量评价模型构建

2.1. 层次分析法原理

层次分析法，由美国运筹学家萨蒂于 20 世纪 70 年代初提出，该方法融合定性与定量分析于一体。其核心理念在于，通过把问题细化为不同要素，构建一个多层次结构模型，该模型通常涵盖目标层、准则层和因素层。通过比较因素的重要性，采用“九标度”计算权重，最终通过一致性检验确定影响总目标的因素。

2.2. 高校毕业生就业质量影响因素识别

通过文献分析与深入调查，综合考虑高校毕业生的就业状况、当前社会环境以及各高校的性质，确定影响高校毕业生就业质量的五大核心要素：个人特质、工作条件、社会环境、家庭背景以及学校教育。为了进一步细化分析，将这五大要素划分为多个二级维度，并详细列于表 1 中。基于表 1 的数据结构，构建了层次分析法(AHP)的决策模型(如图 1 所示)，形成高校毕业生就业质量评估指标体系。

通过对相关文献系统梳理与深入分析，得出高校毕业生的就业质量受到多个维度的因素影响。这些因素主要包括个人因素、工作因素、社会因素以及家庭因素等四个方面。为了更科学、系统地评估这些

因素对于高校毕业生就业质量的影响程度，运用改进层次分析法的原理，构建一套全面的评价指标体系。在这一体系中，个人因素被标记为 Y1，工作因素为 Y2，社会因素为 Y3，家庭因素为 Y4，并额外引入了学校因素作为 Y5，以期更全面、深入地探讨高校毕业生就业质量的各类影响因素。

① 个人因素 Y1：个人因素的评价指标主要包括实习经历 I1，专业能力 I2，性别因素 I3 以及求职能力 I4。对于高校毕业生来说，自身的专业素质、能力是影响其就业质量的关键因素。

② 工作因素 Y2：工作因素的评价指标主要包括工作环境 I5，工作薪资 I6，个人发展 I7 以及工作关系 I8。每一位高校毕业生从事的行业、具体的职位都有所差异，对于工作环境、薪资、同事间的关系以及未来发展方面都有不同的想法。

③ 社会因素 Y3：就业政策 I9，就业支持 I10 和社会发展经济水平 I11 都会影响着毕业生的就业质量。高校毕业生的就业质量除了受到自身素质的影响之外，外部环境如当年的经济大环境、社会环境，就业政策也会影响其就业质量。

④ 家庭因素 Y4：家庭背景 I12，父母的期望 I13 和父母受教育程度 I14 会在一定程度上影响着毕业生的就业质量。高校毕业生人生观、工作观离不开从小家庭的教育，因此家庭因素在一定程度上影响了高校毕业生的就业质量。

⑤ 学校因素 Y5：学校资源 I15 和就业指导 I16 能够给毕业生在求职过程中提供一些帮助。高校开展就业指导为高校毕业生的求职提供帮助，并且高校与企业之间的联系也能为高校毕业生提供一定的资源。

Table 1. Dimensional factor analysis table
表 1. 维度因素分析表

一级维度	二级维度	因素分析
个人因素	实习经历	短期实践
	专业能力	专业知识、专业技能、专业经验、专业精神
	性别	男、女
	求职能力	技术能力、沟通能力、团队合作能力、问题解决能力、领导能力
工作因素	工作环境	办公室设施、设备和技术、工作空间和布局
	工作薪资	奖金、提成、年终奖金、医疗保险、养老金计划、带薪年假
	个人发展	学习和教育、职业发展、自我意识和自我管理
	工作关系	上下级关系、同事关系、客户关系、领导关系
社会因素	就业政策	就业促进政策、教育和培训政策、劳动力市场政策、就业歧视和劳动力融入政策
	就业支持	就业信息和咨询、创业支持、就业援助和补贴、就业培训和实习机会
	经济水平	GDP、经济增长率、人均收入、就业率、产业结构和技术水平
家庭因素	家庭背景	家庭结构、家庭经济状况、家庭价值观和传统文化、家庭社会地位和社交网络、居住条件
	父母期望	学业成绩、职业发展、社交能力、品德和价值观、家庭责任、健康和幸福
	父母受教育程度	学历、教育背景、教育观念
学校因素	学校资源	师资力量、教育设施、学科专业、社会资源
	就业指导	职业规划、职业咨询

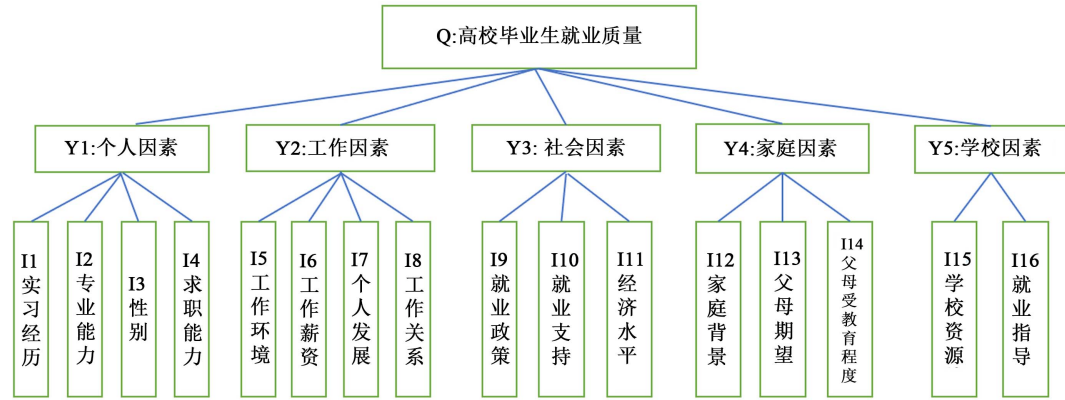


Figure 1. System of indicators for evaluating the quality of employment
图 1. 就业质量评价指标体系

2.3. 高校毕业生就业质量评价指标的 AHP 权重确定

① 建立比较矩阵。将 Y1, Y2, Y3, Y4 和 Y5 进行两两比较, 如表 2 所示:

Table 2. Comparison matrix
表 2. 比较矩阵

	Y1 个人因素	Y2 工作因素	Y3 社会因素	Y4 家庭因素	Y5 学校因素
Y1 个人因素	1	5	1/3	3	3
Y2 工作因素	1/5	1	1/7	1/3	3
Y3 社会因素	3	7	1	5	9
Y4 家庭因素	1/3	3	1/5	1	5
Y5 学校因素	1/3	1/3	1/9	1/5	1

② 利用方根法分别计算 Y1、Y2、Y3、Y4、Y5 的权重, 并进行一致性检验, 各因素对应权重分别为 0.231、0.066、0.529、0.135、0.041, $\lambda_{\max} = 5.375$, CI 值 0.094, RI 查表得 1.12, 得出 CR 值 0.084, 小于 0.1, 通过一致性检验。

③ 采用层次分析法(AHP)对层次结构中各层指标进行两两比较, 并对各指标相对重要性利用 1~9 标度方法进行赋值, 构建单层次比较判断矩阵。单层次排序(表 3~7)和总排序(表 8)结果如下所示。

Table 3. Single ranking of personal factors
表 3. 个人因素的单排序

Y1: 个人因素	I1: 实习经历	I2: 专业能力	I3: 性别	I4: 求职能力	权重	AW	AW/nW
I1: 实习经历	1	1/3	1/4	1/4	0.230796425	1.260799089	1.092563796
I2: 专业能力	3	1	2	1/3	0.06594733	0.353614282	1.072414252
I3: 性别	4	1/2	1	1/2	0.528563521	2.717699255	1.028334022
I4: 求职能力	4	3	2	1	0.134279843	0.716831087	1.067667449

$\lambda = 4.22$, CI = 0.07, CR = 0.07。

Table 4. Single ranking of job factors
表 4. 工作因素的单排序

Y2: 工作因素	I5: 工作环境	I6: 工作薪资	I7: 个人发展	I8: 工作关系	权重	AW	AW/nW
I5: 工作环境	1	1/5	1/7	1/3	0.055737237	0.229559451	1.029650298
I6: 工作薪资	5	1	1/3	2	0.241080702	0.974236471	1.010280442
I7: 个人发展	7	3	1	5	0.571136723	2.344766179	1.026359401
I8: 工作关系	3	1/2	1/5	1	0.132045338	0.534024745	1.011063228

$\lambda = 4.08$, $CI = 0.026$, $CR = 0.028$ 。

Table 5. Single ranking of social factors
表 5. 社会因素的单排序

Y3: 社会因素	I9: 就业政策	I10: 就业支持	I11: 经济水平	权重	AW	AW/nW
I9: 就业政策	1	2	5	0.595379018	1.789432545	1.001845037
I10: 就业支持	1/2	1	2	0.27635046	0.830581012	1.001845037
I11: 经济水平	1/5	1/2	1	0.128270521	0.385521555	1.001845037

$\lambda = 3.005$, $CI = 0.002$, $CR = 0.004$ 。

Table 6. Single ranking of family factors
表 6. 家庭因素的单排序

Y4: 家庭因素	I12: 家庭背景	I13: 父母期望	I14: 父母受教育程度	权重	AW	AW/nW
I12: 家庭背景	1	3	4	0.633707925	1.906955606	1.003067571
I13: 父母期望	1/3	1	1	0.19192062	0.57752805	1.003067571
I14: 父母受教育程度	1/4	1	1	0.174371455	0.524719056	1.003067571

$\lambda = 3.009$, $CI = 0.004$, $CR = 0.007$ 。

Table 7. Single ranking of school factors
表 7. 学校因素的单排序

Y5: 学校因素	I15: 学校资源	I16: 就业指导	AW	AW/nW
I15: 学校资源	1	1	1	1
I16: 就业指导	1	1	1	1

$\lambda = 2$, $CI = 0$ 。

Table 8. Calculated results and overall ranking
表 8. 计算结果及总排序

高校毕业生就业质量的总排序							
Q	Y1: 个人因素	Y2: 工作因素	Y3: 社会因素	Y4: 家庭因素	Y5: 学校因素	最终权重	排序
	0.231	0.066	0.529	0.135	0.041		
I1: 实习经历	0.080	/	/	/	/	0.018	13
I2: 专业能力	0.249	/	/	/	/	0.058	6

续表

I3: 性别	0.210	/	/	/	/	0.049	7
I4: 求职能力	0.463	/	/	/	/	0.107	3
I5: 工作环境	/	0.056	/	/	/	0.004	16
I6: 工作薪资	/	0.241	/	/	/	0.016	14
I7: 个人发展	/	0.572	/	/	/	0.038	8
I8: 工作关系	/	0.133	/	/	/	0.009	15
I9: 就业政策	/	/	0.596	/	/	0.315	1
I10: 就业支持	/	/	0.277	/	/	0.147	2
I11: 经济水平	/	/	0.129	/	/	0.068	5
I12: 家庭背景	/	/	/	0.644	/	0.087	4
I13: 父母期望	/	/	/	0.192	/	0.026	9
I14: 父母受教育程度	/	/	/	0.175	/	0.024	10
I15: 学校资源	/	/	/	/	0.500	0.021	11
I16: 就业指导	/	/	/	/	0.500	0.021	11

2.4. 结果分析

通过对目标层权重的深入分析，社会因素在决定高校毕业生就业质量方面扮演着至关重要的角色，其所占权重高达 0.528，充分表明社会各界，特别是国家政策的制定以及企业的人才需求，对高校毕业生的求职环境产生较大影响。相比之下，个人因素虽然占据一定的权重(0.231)，但相对而言，其影响程度较小。尽管如此，学生自身的各项因素，如专业技能、综合素质等，仍然在就业质量中发挥着举足轻重的作用。因此，在提升高校毕业生就业质量的过程中，既要关注社会层面的影响因素，也不能忽视学生个人因素的重要性。

通过对影响就业质量的因素进行权重分析，就业政策的影响最为显著，权重高达 0.315，紧随其后的是就业支持，权重为 0.147。此外，求职能力、家庭背景和经济水平也对就业质量产生一定影响，分别占据 0.107、0.087 和 0.068 的权重。这表明，在经济发展稳定的社会环境下，有效的就业政策和支持措施，以及良好的家庭背景，能够为毕业生提供必要的物质和精神支持，进一步提升其求职能力，从而找到更为理想的工作，实现就业质量的提升。

3. 结论

通过层次分析法对高校毕业生就业质量影响因素进行深入分析，同时构造判断矩阵，发现其判断过程更为简便，并且所有得出的结果均已经过严格的一致性检验，确保其准确性和可靠性。接着经过权重计算，得出高校毕业生就业质量影响因素的指标顺序，依次为：社会因素、个人因素、家庭因素、工作因素、学校因素。这些因素在影响高校毕业生就业质量中所占据的权重分别为 0.529、0.231、0.134、0.066、0.041。这一结果为高校毕业生就业质量的提升提供了重要的参考依据。

接着对计算结果进行评估与分析，得出以下结论：就业政策、就业支持、求职能力以及高校毕业生的家庭背景，是影响毕业生就业质量的关键因素。这一结果科学、合理，为从社会、高校、个人以及企业四个维度出发，全面提升高校毕业生的就业质量提供有力理论支持和改善建议。同时，这一结论也有助于推动国家政治、经济、文化等多方面的和谐发展，为社会的繁荣稳定贡献积极力量。

4. 高校毕业生高质量就业提升路径

第一,从政府角度来看,政府应该提高宏观调控的力度,保障相关部门主体的服务力度。自2020年以来,我国就业形势严峻,虽然政府不断地推出一系列促进并在一定程度上缓解高校毕业生的就业压力,但从整体来看,就业形势仍然存在较多问题。因此,需要政府部门继续发挥主导作用,调节就业市场供需关系,完善劳动法保障高校毕业生就业权益,呼吁各企业公开招聘,提升招聘环节透明度,为高校毕业生创造公平的就业环境。

第二,从高校角度来看,高校应结合时代潮流,了解社会和企业的人才需求,调整自身的人才培养模式和机制。进而强化就业指导,不仅从技术、专业角度,更要帮助学生树立正确的就业观。高校可利用自身人脉和资源,宣传本校毕业生,与当地企业进行紧密的联系人合作,拓宽本校毕业生的就业渠道,及时更新和反馈最新的就业政策。

第三,从企业角度来看,企业应该加大对员工的技能培训力度,在培训方面做更大的投入,从而促进新员工成长,实现双赢局面。目前来看,在就业市场中,企业相对于求职的高校毕业生来说,拥有更大的选择权。呼吁企业转变观念,营造公平就业环境,提供新员工的就业权益。企业可主动联系高校,与各高校之间进行校企合作,提供实习兼职机会,挖掘高校人才。

第四,从高校毕业生角度来看,打铁还需自身硬,大学生在校期间应掌握扎实的理论知识,并且及时投入实践,提高自身专业素质和核心竞争力。在目前就业难背景下,高校毕业生应有良好的心态和正确的工作观,遇到困难不退缩。及时了解最新的政策信息,培养自身求职能力,了解专业前景和就业方向,抓住每一次机会。

参考文献

- [1] 徐玥. 经济新常态下大学生就业难问题与对策[J]. 合作经济与科技, 2022(21): 103-105.
- [2] 鲍计国. 论人力资本对应用型高校毕业生就业质量的影响[J]. 黑龙江高教研究, 2022, 40(9): 112-120.
- [3] 赵文学. 高校毕业生就业质量影响因素与提升策略[J]. 黑龙江高教研究, 2022, 40(2): 133-138.
- [4] 任彦婷. 高校毕业生高质量就业的影响因素及提升路径[J]. 中国市场, 2021(26): 190-191.