

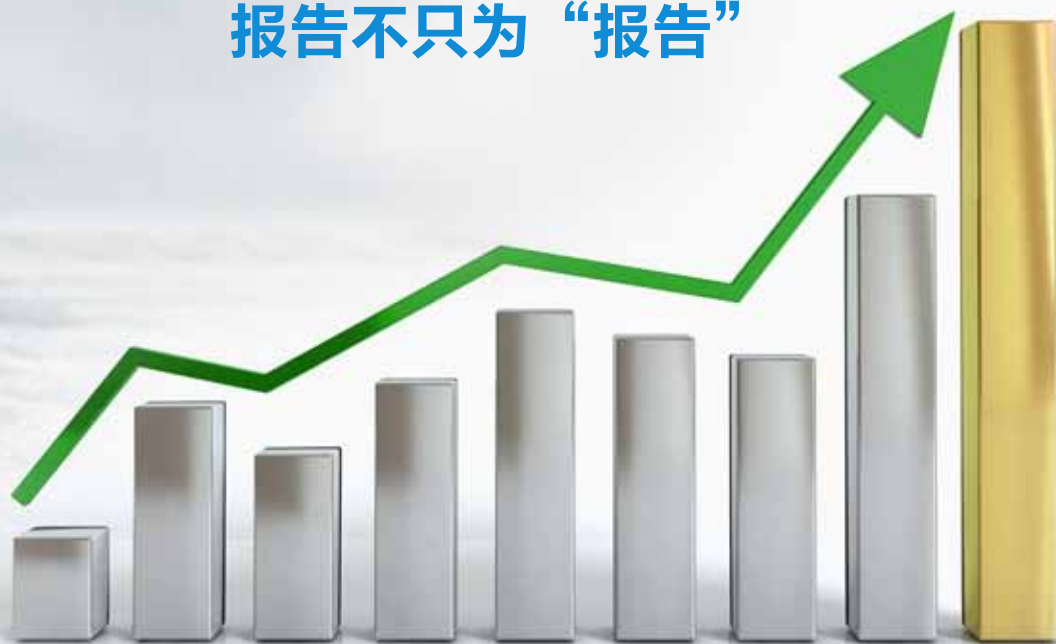
锦成说 JINCIN TALK

2014年04月刊
总第08期

信息化技术助力高校就业分析 以“数”为鉴，可以知培养 高校就业质量年报如何写？

“不为成先驱，只想把事情做得更好”：同济-新锦成就业分析合作项目纪实
就业趋势研判到底有多远

报告不只为“报告”



就业分析
专刊



《锦成说》

高校职业发展教育及管理悦读专刊

本刊仅供内部交流使用，每月10号电子刊发送，如需转载或订阅，请联系 jincintalk@jincin.com 或拨打010-82526021-6883

主编：张景岫
校对：邹广平

执行主编：王和平
美术编辑：盛 坤

责任编辑：余云阳 于荣芳

主办：《锦成说》杂志编辑部

地址：北京海淀区中关村E世界财富中心C座849-851（100080）

网址：www.newjincin.com



01 / 卷首

从微博到微信，从抢票神器到打车软件，互联网正渗透到我们生活和工作的方方面面。信息技术的发展正在步入数据革命的新阶段。这一浪潮，将为高校的就业及人才培养工作带来变革性的影响。

04 / 聚焦 以“数”为鉴，可以知培养：提升就业数据分析能力是高校必由之路

一部《大数据时代》，在理论界掀起了研讨数据淘金的热潮。正如众所周知的百度数据图，向社会大众形象地展示了春运期间的中国人口大迁移，数据社会已经悄然走近了。那么，对于高校的就业和人才培养工作而言，数据又将在哪些方面起到重要的作用呢？高校又该如何提升自身的数据分析能力呢？

08 / 术道 信息化技术助力高校就业分析

伴随大学生就业问题严峻性的日益凸显，就业分析与评估越来越受到全社会的高度关注。通过对就业情况的监测与分析，从社会需求的角度加强和提升人才培养各环节的科学性是必由之路，而如何利用信息化技术加强高校就业分析的效率和水平，则成为一个新课题。

13 / 师者 高校就业质量年报如何写？

《通知》要求高校毕业生就业质量年度报告要客观反映本校毕业生就业的基本情况、主要特点、相关分析、发展趋势以及对教育教学的反馈等，那么这五部分该怎样写？又有哪些注意事项呢？看本文为您一一呈现。



18 / 践行 “不为成先驱，只想把事情做得更好”：同济-新锦成就业分析合作项目纪实

2012年6月，海南。奔走于招生工作前线的同济大学学生处就业指导中心主任徐迅拨通了北京老友钟恒的电话，同济大学与新锦成关于就业分析系统的合作也正式提上日程。

22 / 杂论 就业趋势研判到底有多远

截至今年2月底3月初，70多所教育部直属高校已经陆续在本校就业网上发布了本校2013届毕业生就业质量年度报告。其中不得不注意的一点，即对毕业生就业的趋势性研判。

24 / 杂论 报告不只为“报告”

报告的积极意义自不必怀疑，除了满足向教育部汇报、反馈高校招生与专业调整的功能之外，此举应该也可以帮助学生和家长在报考时理性选择学校和专业，以及帮助企业更有效率地进行校园招聘等。

26 / 往期文章回顾

《通知》横空出世作何解？

他山石，可攻玉——从美国高校就业报告说开去



32 / 动向

新锦成就业质量年报撰写培训会议于多地开展

卷首

■ 文 / 钟恒

从微博到微信，从抢票神器到打车软件，互联网正渗透到我们生活和工作的方方面面。大学生就业工作，作为高校人才培养链条的最后一环，以及检验高校教育效果的重要指标，也将在这一浪潮中发生实质性的变革。

近几年来，基于调研数据的就业分析与咨询对高校就业工作或多或少地起到了推动作用，但市场发展和高校自身变革对这种作用提出了更高的要求：不仅要有利于就业部门自身工作水平的提高，更要有益于招生、教学等相关工作的效能提升；不仅在决策上更为科学，也要在实施上更易操作；不仅关注结果的静态状况判断，也关注过程的动态趋势预测；不仅重视存量样本数据的作用，更重视增量大数据的价值……

因此，基于大学教育过程数据、借力信息技术的就业分析平台，或称之为就业BI，就以一种革命者的姿态应势而生了。她将推动就业工作由被动辅助到主动引导，让就业相关部门从服务配角变为决策主角，也将有利于整个高等教育从计划导向逐渐转为市场导向……可以说，采用何种手段管理与应用大学生就业数据这一宝藏，将成为影响高校就业乃至整个人才培养工作质量的重要因子。

阳春三月，充满希望，本期我们与大家一起分享就业分析与信息技术的相关话题。■



以“数”为鉴，可以知培养

——提升就业数据分析能力是高校必由之路

文 / 张景岫



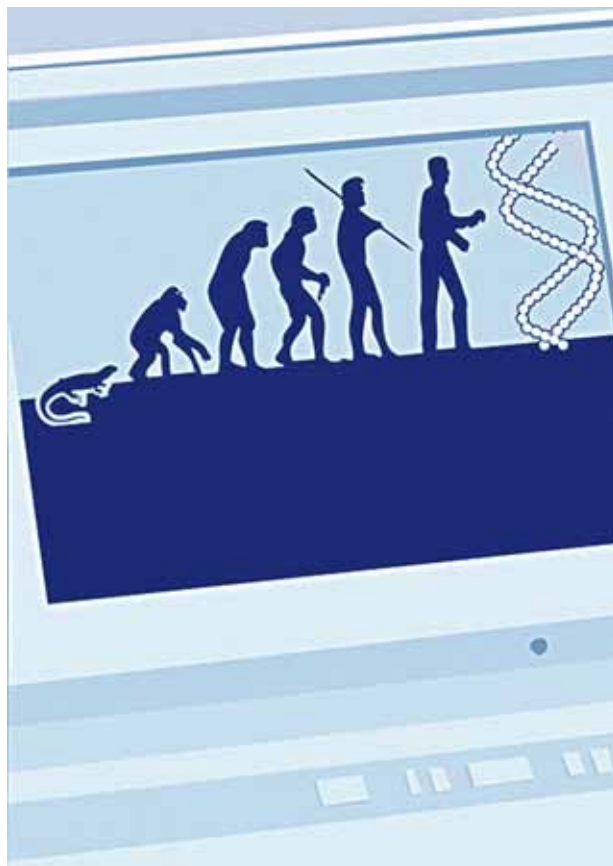
一部《大数据时代》，在理论界掀起了研讨数据淘金的热潮。正如众所周知的百度数据图，向社会大众形象地展示了春运期间的中国人口大迁移，数据社会已经悄然走近了。那么，对于高校的就业和人才培养工作而言，数据又将在哪些方面起到重要的作用呢？高校又该如何提升自身的数据分析能力呢？

就业工作“进化论”：从服务提供到决策支持

在欧美国家的高等教育发展历程中，就业工作经历了一个逐步提升的过程：从最初的以开展招聘活动及办理各种手续为主，到开始为学生提供生涯规划和职业指导等服务。而今，就业部门则越来越多地需要从数据的角度，为高校的教学和管理等环节提供决策支持。就业部门，经历了从服务者到教育者再到管理者的角色进化。

在中国，随着高等教育的规模扩张基本完成，教育质量逐渐成为政府、公众和高校的关注焦点。而提高教育质量，不能单纯依赖学校自身，同时还需要了解社会需求的变化。因此，从2011年的人才培养质量年报开始，教育主管部门就要求高校公示基本就业状况信息，而2013年底，又进一步要求高校编制和公示就业质量年度报告。除了向高校问责的目的外，此举也意在提醒高校重视对就业相关数据的收集与分析。

而在教育主管部门的相关文件中，也明确指出



加强就业分析对于人才培养的意义：“对教育教学的反馈主要是就业状况对招生、专业设置、人才培养等方面的影响”。因此，除了对政府和社会汇报的目的外，通过对就业数据的分析和挖掘，对于改进高校自身的人才培养水平也有着积极重要的意义。举例来说，各个专业的招生规模该如何优化，就有必要通过就业情况了解和研究各专业对应行业和岗位需求的变化趋势，才能进行更有针对性的调整。否则，像前几年多个“热门专业”就业遇冷的现象就会不断重演。还有，对于学科建设来说，需要加强哪些知识的学习，哪些技能的培养，也有必要从毕业生实际适应工作岗位的状况中寻找依据。



可以预见的是，随着国家和社会对于大学就业问题，对于人才培养质量，对于教育管理科学化的重视程度不断提升，就高校来说，加强对就业数据的收集、分析和深度挖掘，是大势所趋。从就业部门的角度看，无论是向上汇报，还是对内分析，数据相关工作都会越来越常态化。

有些就业工作者认为，日益繁重的汇报、分析任务是一种负担，但实质上我们更应当将其看作是提升就业部门自身价值的机会。正如企业里的营销部门，其价值绝不仅仅是把商品卖出去，同时更重要的是把市场情况反馈回来，帮助改进产品开发和生产的全过程。最近风靡网络的美剧《纸牌屋》，据说其成功就是建立在对大量观众喜好的数据分析基础上。高校要培养出成功的学生，同样需要基于对大量就业相关数据的分析和挖掘。未来中国高校就业部门的定位，绝不仅仅是服务提供部门，而会扮演起越来越重要的决策支持角色。

对“第三方报告”的认识误区：有独特价值，但并非万灵药

提起就业数据分析，有些老师就会联想起最近几年出现的“第三方”报告。第三方报告，提供了一个从外部看高校的独特视角，对于高校的就业数据分析工作来说确实有着积极的意义和价值。但是，第三方报告不是万灵药，第三方机构也不能替代高校就业部门自身的数据分析职能。概括来说，第三方报告有以下几点局限性：

首先是数据来源、调查时点和分析角度的单一。从数据来源看，第三方报告通常是基于对毕业生调查的数据，很少使用学校内部数据；在调查的时点上，无论是毕业半年后跟踪，还是三年后跟踪，一份报告只选取一个调查时点；最后，在分析的角度上，第三方并不了解学校内部的具体情况，只能是基于外部视角进行分析和解释。

其次是报告的内容趋于标准化，无法反映各个高校的个性化问题。目前，绝大多数的第三方报告出于成本控制的目的，是基于标准化的调查问卷，并使用标准化的报告模板进行撰写，一般不接受学校提出的特殊分析要求。中国的高校各有特点，而这种“千校一面”的标准化报告虽然能揭示一些共性信息，但显然无法充分满足各个高校独特的分析需要。

最后，从成本角度看，依赖第三方报告的成本过高。随着高校的对外汇报和对内分析工作日趋常态

化，未来各种具有不同诉求的分析报告会越来越多。而一份标准化的第三方报告的价格通常会接近十万，定制化分析报告的价格则可能高达几十万，假设高校完全依赖第三方来完成各项分析工作的话，每年将为此付出一笔巨大的开销。

打个比方来说，上市公司每年都需要请会计师事务所来做审计，但是这并不意味着企业的财务部门就可以解散了。恰恰相反，对于企业来说，财务部门是最重要的核心部门之一。财务部门的水平高低，决定了企业的财务健康程度甚至是生死存亡。与之类似，第三方报告有其价值，但高校加强自身的就业数据分析能力同样至关重要。

信息化技术手段——高校提升就业分析效率和水平的必由之路

很多高校早已意识到提升就业数据分析能力的重要性，也在持续进行相关工作。但是，如果仅仅采用传统的方式管理数据，则存在着较大的局限：首先，数据收集、分析、处理等是具有高度专业性的工作，需要较为丰富的统计等方面的知识。而高校的就业工作人员并不一定都具有此类专业背景，在从事相关工作时就可能会遇到较大的困难；其次，数据的收集、指标的界定、问卷的设计、结果的回收、报告的撰写，每一个环节都需要花费大量的时间和精力。而就业部门的各项任务十分繁重，往往难以投入足够的人力来高质量地完成此类工作。因此，借助信息化技

术手段，提升就业分析能力和效率，将成为高校的必然选择。

现代信息化技术手段，已经开始在为高校的学籍管理、学生服务、后勤支持等方面提供支持。而目前在就业分析领域，高校的信息化程度还相对较低。实际上，高校有必要加强在就业分析方面的信息化投入。高校完全可以建立自己的智能化分析平台，将数据的导入、问卷的撰写、问卷的发放、结果的回收、报告的生成等各个环节实现自动化，这样就可以大大提升效率，降低报告撰写的难度。

此外，借助智能化分析平台，还可以加强专项分析功能。比如，提供多维度的数据钻取功能，让高校可以按照院系、生源地、学历层次、生源地、就业地、性别等各个维度进行灵活的组合分析。这样将有助于降低分析工作的复杂性，更为及时地获取分析结果。

总之，随着就业分析相关工作的重要性日益提升，高校提升自身的数据分析能力至关重要。借助信息化技术手段，可以大大加速这一进程。如果说数据是一面镜子，能够照出高校在人才培养各个方面中存在的问题和不足，为未来的改进指出方向，那么，信息化技术则是磨镜石，可以磨亮这面镜子，让高校从中看到更多、更清晰的现实。■

信息化技术助力高校就业分析

文 / 黄卫卫

今年两会期间，“大数据”一词频频曝光，涉及政府和社会各领域，基于信息化技术的数据分析浪潮席卷而来，高等教育也是该浪潮重要阵地之一。聚焦到高校就业职能域，信息化技术所能提供的支持主要有三：面向学生和老师的职业发展教育及支持、面向学生和企业的就业工作管理及招聘服务，以及面向汇报和决策的就业数据分析与评估。

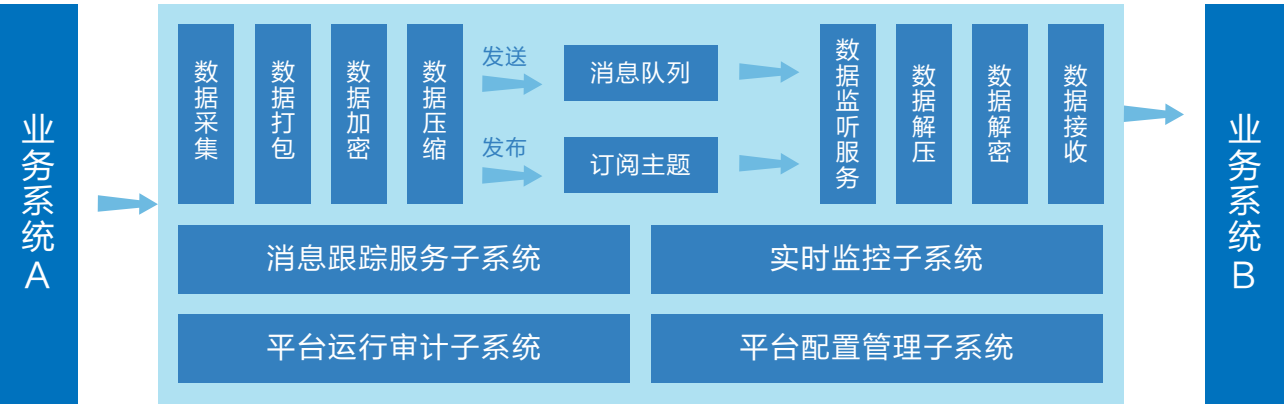
伴随大学生就业问题严峻性的日益凸显，就业分析与评估越来越受到全社会的高度关注。通过对就业情况的监测与分析，从社会需求的角度加强和提升人才培养各环节的科学性是必由之路，而如何利用信息化技术加强高校就业分析的效率和水平，则成为一个新课题。通过多年的实践探索，笔者将从以下四方面阐述信息化技术对高校就业分析的推动作用：

一、数据采集的多来源与自动化

数据是分析的基础，要想实现多个层次深入或交叉钻取的分析需求，就需要建立一个统一的就业分析中心数据库，并以其信息标准为基础，形成一个统一的数据服务层，为上层应用提供数据服务，为更深层次数据挖掘提供基础。数据采集本身是个难点,需要通过信息化手段提高效率。

数据采集的来源主要有三类：第一类是就业工作管理与招聘服务系统积累的过程数据（例如毕业生数据、用人单位及职位数据、毕业生应聘数据、毕业生去向数据等）；第二类是就业职能域之外业务系统积累的相关数据（例如困难学生数据、学生干部数据等）；第三类是问卷调查数据（例如在校生问卷数据、毕业生问卷数据、用人单位问卷数据等）。

前两类数据采集，技术上一一般采用两种方法：一种是A系统导出B系统导入，数据映射关系既可在导出时处理，也可在导入时处理；另一种是通过数据交换功能，实现A系统与B系统之间的定时自动交换或者手工控制交换，映射关系在双方“数据握手”过程中自动处理，具体过程如图所示：



问卷调查数据采集应采取网络调查的新方式，除了解决传统人工调查方式耗时耗力、样本量少的核心问题，还能更好解决多时点并行（例如在校时、离校时、毕业半年、毕业一年、毕业三年）、过程实时监控、数据标准化、数据有效积累等问题。问卷网络调查系统主要包含名单准备、题库设置、灵活组卷、自动分发、自动回收、实时跟踪监控、自动校验等环节，并通过信息化技术确保关键指标：

关键指标	技术手段	关键指标	技术手段
样本到达率	自动校验样本联系信息	样本回收率	信息交互式调查机制（双向反馈信息）
	邮件自动分发机制		多轮次提醒机制
样本回收分布质量	实时监控机制	样本回收个体质量	答卷实时自动校验机制
	预警阈值机制		样本有效性规则自动校验

二、知识库的结构化与迭代更新

就业分析的知识库，主要包括就业分析指标、调研问卷及报告模板等三大方面。其中，指标与问卷是决定能否全面科学评价毕业生就业状况的基础和关键，报告模板则是对以何种方式组织报告并对外展示这一问题的回答。

信息化技术支撑下的知识库建设，结构化为第一优势，换言之，指标的属性与观察维度、问题的类型与答案样式在抽象整理的基础上进行分类组织，有效避免了传统人工方式容易存在的标准不统一的问题，从而实现指标库、问题库在系统中的有序存储。在此基础上，操作者可以根据个性化需求自由选择指标，形成多套指标体系，或用于对外汇报，或用于对内分析;也可针对在校生、毕业生、用人单位等不同群体,自由选择问题组成多套问卷体系。同样，系统可容纳涵盖各类报表的多套报告模板，以满足向教育部汇报、为学校领导及院系领导提供决策支持、向各院系教师展示、以及向学生及社会大众公开等不同需求。具体如图所示：



在知识库的更新迭代层面，信息化技术也将大大提高其及时性与便捷性。在不久的将来，不同层次、不同类别的院校，基于不同的调研目的，均可在综合知识库的基础上进行持续完善及个性书写。系统成为指标、问卷、报告等各类知识持续积累、统一管理及相互沟通的平台，这样的容量与能量在传统人工方式看来，根本无法企及。

三、分析工具智能化



数据分析具有层次化、多样化、跳跃性、及时性等特点，因此跟业务系统自己附带的常规报表或查询功能有本质区别。不同层次的用户在不同场景下可能会关心不同的数据，例如学校领导到某省份交流招生就业相关工作，对方可能会关注本省生源在学校的规模、毕业生就业去向及满意度、留在学校所在地及回到本省就业的具体情况、困难学生以及学生干部的具体就业情况等，这些需求期待得到及时反馈，但在常规统计查询、标准报告里又无法满足，所以需要通过智能化的分析工具来支持。

智能化分析工具的构建需要考虑以下关键点：

1. 要有强有力的报表引擎作底层支持。国内数据分析的实际业务中，有大量的非线性报表需求，因此需要优先选择基于非线性模型的报表工具引擎，在引擎基础上构建多维度分析工具，用户可以自己灵活定义多维度交叉报表。

2. 要有前端展示风格的灵活设置功能。由于每个用户在审美观或者阅读习惯上有差异，因此分析工具需要支持用户对前端展示的文字、数字、表格、图形等，进行风格的灵活设置。

3. 要有强有力的统计分析引擎作底层支持。有时数据分析需要用到一些专业的统计方法，需要在统计分析引擎基础上构建统计工具，满足用户专业需求。

4. 要有相应的数据模板接口功能。能根据用户实际需求，快速生成专业统计工具（例如SPSS、SAS）的数据模板，便于用户进一步开展对比分析研究。



四、展现形式的层次化和多样化

伴随高校就业分析工作的深化，分析过程及结果多层次、多样化展示的需求也日益浮现，信息化技术则成为解答这一问题的金钥匙。

首先是面向多类用户展示功能的实现。学校各层次、各类型与就业工作相关的人员，如校领导、院系领导、就业中心教师、学生等，只需一个账号，即可快速登录查找到各自关心的图表及数据，直观、便捷、高效地进行数据查询和对比分析。

其次是多样化展示内容的提供。小到几个简单的报表，大到一份数十页的报告，或是在线直接预览，或是导出进行排版后形成线下报告，不论繁简、不挑样式，均可一一实现。

再次是多种展现手段的支持。从PC到移动终端，都会成为就业分析过程及结果展示的平台。想象一位校长边吃早餐边用手机浏览本校最近的就业情况，此情此景已成为现实。

毋庸置疑，信息化技术尤其是数据分析技术的发展将对就业分析的变革产生重大影响。在这股洪流当中，数据采集、分析、应用及管理的手段和意识正在快速更新，教育部、各省市主管部门、各高校也都在加强就业分析的信息化建设。

“浪潮将至，共赏潮头如山”，期待高校就业分析大数据时代的来临！■

高校就业质量年报如何写？

文 / 余云阳

前几期《锦成说》中，我们对教育部发布的《关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》（下称《通知》）进行了解读，详细介绍了美国高校的经验，并对中国高校就业分析报告撰写的趋势进行了展望。本期，我们一起来探讨对外分布的“就业质量年度报告”撰写的内容、注意事项等。

一、《通知》“五要素”所指为何

《通知》中指出，高校毕业生就业质量年度报告要客观反映本校毕业生就业的基本情况、主要特点、相关分析、发展趋势以及对教育教学的反馈等。我们对这五部分的分析如下：

1. 基本情况

《通知》规定，基本情况包括毕业生的规模、结构、就业率、就业流向等。

就业率

关于就业率的计算公式，劳动经济学中和教育部规定统计的计算公式不同。对外公示的就业年报，要采用教育部规定的计算公式来统计。且公示的就业率，是毕业时的初次就业率，而不是

毕业半年后调查的就业率。《通知》规定：“学校完成本校首次毕业生就业质量年度报告编制发布工作，此后高校应在每年年底前发布当年就业质量年度报告”。在年底时发布当年的就业率，若采用毕业半年后调查的就业数据，时间是来不及的。

就业流向

在《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]中，将升学、出国均列入就业统计范围。而在本次的《通知》中对于“就业”也没有给出明确的界定，因此，可以将毕业流向和就业分布均列为就业流向。

毕业流向指毕业生在就业、升学、出国等不同毕业去向的人数分布。就业分布指已落实工作的毕业生在就业地区、行业、单位、职位的分布。关于就业地域分布、就业行业分布，高校可以根据毕业生就业特点选择相应的指标。如某985高校毕业生就业分布在全国各省，可以选择“毕业生在各省的分布比率”；而某地方性高校就业集中在本省，可以选择“毕业生在本省与省外的就业比率”来分析。关于单位分布，可以从单位性质分布、单位类型分布、单位规模分布等来反映。关于单位分布，不仅可以从全校整体进行分析，还可以深入到院系、专业层面进行分析，为院系、专业的人才培养提供较多反馈。关于职位分布，可以深入到专业层面进行分析，为更为科学的人才培养提供较多反馈。

2. 主要特点

《通知》指出，主要特点包括促进毕业生就业的政策措施、指导服务等。

促进毕业生就业的政策措施

此部分可以介绍响应国家“促进毕业生就业”的政策，如促进毕业生基层项目就业、自主创业、应征入伍、地方项目等国家导向就业，以及对特殊群体就业的帮扶措置等方面，学校制定的具体政策措施。

就业指导服务

此部分可以介绍学校提供的就业服务，如学校提供的就业政策宣传、职业发展教育课程/辅导开展、招聘信息发布、校园招聘开展及职业规划大赛举办等情况。此外，学校还可以对毕业生和用人单位进行调查，了解他们对高校就业服务的评价，全面地反映就业指导服务开展的成效。





3. 相关分析

《通知》指出，相关分析主要是对毕业生就业状况的数据分析、结论总结等。《通知》中没有强制规定要公示哪些指标，但就业质量、求职意向、求职行为等反映就业状况的指标应该列入该部分。

就业质量

就业质量的指标主要包括薪酬、专业对口度、工作满意度、用人单位满意度等。不同高校之间的毕业生，其薪酬福利水平的差异可以有力地反映该校毕业生的就业竞争力和对社会、用人单位的贡献能力，这也是社会对他们认可程度的反映。学校可根据本校毕业生就业薪酬特点选择月收入或年薪的方式来呈现。专业对口度是指毕业生所从事的工作与所学专业的符合程度。专业对口意味着人力资本投资能更好的实现，是反映就业质量的重要指标。学生对工作的满意度则从毕业生主观感受来反映就业岗位的优劣程度。而用人单位对毕业生的满意度主要反映毕业生受社会欢迎的程度，是从用人单位的视角来反映就业质量，也可作为改进人才培养质量的重要参数。

求职过程

求职过程中的求职意向和求职行为，一方面影响就业结果；另一方面反映毕业生求职过程的特点，这能为后续的就业指导教育提供反馈。因此，在就业质量年报中，可以对求职过程进行调查分析和公示。求职意向可选取期待薪酬、期待就业地点、期待就业行业、期待就业单位、期待就业职位等指标。求职意向与实际的求职结果进行对比，也可以反映出就业质量的一些情况。求职行为，可以选用求职途径、求职初始时间、求职费用、获得录用意向的数量、签约时间等指标。

4.发展趋势

《通知》指出，发展趋势主要是对毕业生就业的趋势性研判。就业年报可以对就业率、就业流向、就业质量主要的指标（如薪酬、专业对口度、毕业生对工作的满意度等）进行趋势性分析。

由于就业结果的影响因素有很多，包含有社会经济形势、生源情况、人才培养、就业服务等方面。高校近一两年的就业情况，很难判断是受偶然因素的影响，还是毕业生就业形势规律性的变化。基于数年的就业结果，可以做趋势性分析，进而对趋势变化的影响因素进行研究。通过对影响因素的分析研究，后续可以有针对性地采取措施来改进就业。

5.对教育教学的反馈

《通知》指出，“对教育教学的反馈主要是就业状况对招生、专业设置、人才培养等方面的影响。”实际上，对教育教学的反馈主要体现为对专业结构调整的反馈和对人才培养的反馈两个方面。

对专业结构调整的反馈

对专业结构调整的反馈，需要对就业率、薪酬、专业对口度、毕业生的满意度等反映就业结果的主要指标分专业来进行分析。根据这些指标的綜合情况，为招生人数、专业结构调整提供依据。但由于这部分信息比较敏感，学校可以根据本校的具体情况来决定公示与否。

对专业结构调整的反馈，还可以介绍学校现有调整机制、已采取的调整措施，如学校将招生计划



与就业率挂钩，将就业率低于多少的专业进行了停招等，还可以介绍学校未来的改进计划等。

对人才培养的反馈

一方面，可以通过就业结果如就业率、就业分布、薪酬、就业满意度等为人才培养提供反馈；另一方面，需要进一步收集毕业生对自身能力素质的评价、对学校人才培养和教学环节的建议、用人单位评价等方面的信息，以此来反馈人才培养的效果，并为下一阶段的计划制定提供参考。

二、写报告，“四组关系”需注意

介绍完《通知》五部分的要点，在就业质量年报的撰写方面，还要处理好以下四组关系：过程与结果、横向与纵向、定性与定量、内部与外部。

1.公示内容：过程与结果

在报告中，不仅要呈现毕业生就业质量的结果，还可以介绍学校在就业工作、人才培养过程中所采取的措施，以及分析就业结果的影响因素等。国家的经济形势、生源状况、学校的人才培养等因素都会对就业状况产生影响。对于就业结果的影响因素的分析，不一定非要遵循严谨的数据模型，也可以适当采用一些定性分析。就业质量年度报告可以在呈现毕业生就业状况的结果为主的基础上，适当地介绍些过程。

2.指标对比：横向与纵向

共性指标的横向对比要谨慎。横向比较的前提是要有对比参照系，而参照系的科学性、客观性易引起争议。另一方面，与全国平均水平相比较，很可能会掩盖学校本身的特色。相较而言，纵向对比更需重视和加强。学校一两年就业状况的好坏，很难判断是受特殊因素、偶然因素的影响，还是就业状况原本的变化趋势。只有对毕业生几年的就业状况进行对比分析，才能更准确地判断就业趋势的变化。

3.数据分析：定性与定量

“定性一定量一定性”是评价事物的一般路径。对于高校毕业生就业质量的分析，最开始是定性，即凭感觉和经验进行模糊判断；然后通过就业

率、收入水平、满意度等具体数据进行分析；在数据分析之后，还需要做进一步的定性判断。如某学校就业率90%算好吗？工资2000元算高吗？这些都需要借助参照系来分析。此外，对于定量分析的结果，还需要上升到定性解读的高度，如毕业生的就业质量对学校专业结构调整、人才培养有何意义等。

当然，有些指标无法或者很难进行定量分析。例如，学校落实某项政策的影响力有多大，惠及了多少人，这个很难用定量的数据结果来衡量。因此，在报告撰写时，要定量分析和定性解读相结合，全面反映毕业生就业状况。

4.数据来源：内部和外部

内部数据是指学校收集的毕业生、用人单位的一手数据，其中包括通过让学生填写去向登记表等收集的客观数据，以及通过向毕业生、用人单位进行调研获取的调查数据。外部数据是指第三方机构提供的数据，包括第三方机构为学校做调查提供的数据以及第三方公布的数据等。

对外公示的就业质量年报，内部数据是基础，外部数据可作为有益补充。也就是说，以教育部要求上报的如就业率、就业流向等指标数据为主体，适当补充关于薪酬、毕业生就业满意度、用人单位满意度等指标的调查数据。

写好《通知》五部分内容，处理好四组对立关系，写好教育部规定的“高校毕业生就业质量年度报告”将不再是一件难事。当然，最好的报告没有固定格式和标准样本，而是学校立足自身特色与现实情况，真正做到为教学改革与人才培养提供问题反馈的渠道与持续改进的参考，才能成为最具建设意义、最有实用价值的报告！

“不为成先驱，只想把事情做得更好”

——同济-新锦成就业分析合作项目纪实

文 / 王和平

一个电话引发的“革命”

2012年6月，海南。同济大学学生处就业指导中心主任徐迅正奔走于招生工作前线，与此同时，另一个在他心中酝酿许久的想法也早已呼之欲出。

同济大学在就业信息平台建设和数据分析方面一直走在上海甚至全国高校的前列，学校的就业信息网已经运行13年，有过5次改版，并从2010年开始独立编制当届毕业生就业状况分析报告，承担多项研究课题。然而，成绩和荣耀得来并不容易，单说写一份就业报告，从整理学生基本信息，到调查问卷的采集，再到用Excel进行各种报表的生成制作，就要耗费好几位老师数月的时间。辛劳且不说，大量低效率的重复劳动充斥其中，还有往届学生的信息和数据束之高阁等待着被挖掘……智能化时代中，就业分析的工作模式到了非变不可的时刻！

这一次，徐主任没有再拖延，拨通了北京老友钟恒的电话，毫无保留表达了自己的想法：建立一个线上就业分析工具，用机器智能解放人工劳动，盘活以前的历史数据，让就业分析的维度更自由，报告撰写更便捷。

选择与钟恒及其新锦成团队合作，几乎是徐主任脑海中闪现的唯一想法。新锦成在高校就业、创业教育和管理领域探索十年之久，最大的成绩就是将互联网平台技术引入职业发展教育当中，过去也和上海其他兄弟院校开展过就业质量分析评估方面的合作。寻找懂教育又懂技术，还熟悉大学生就业情况的第三方机构，新锦成可谓不二之选。

简单一个电话，两位老友一拍即合，各项工作也紧锣密鼓地随之展开。双方都清楚是在合作一件很有意义的事情，然而其巨大的革新意义在项目之初却并未完全展现。

机遇与挑战总是手牵手

2012年9月，当俸强带领着他的技术团队初次来到同济，准备和校方讨论就业分析系统的功能需求时，第一只拦路虎出现了。分析工作的基础即数据，同济数年积累了大量数据，这既是宝贵的财富，也意味着大量清理工作亟待进行：历年学生数据、招聘单位数据以及职业数据等，或多或少都存在标准繁多、编码不统一、信息不完整的问题。当时的就业指导中心信息化负责人樊老师坚定地说：“以前没有下决心做的事情，这次都要做好。”前后两次、长达三个多月的数据清理工作，包括与原来同济就业管理系统的厂商反复磋商，协调数据接口和程序接口的事情，都在说明：这一次，要让一切改头换面！



图1：同济大学就业分析项目技术团队部分成员工作掠影

与此同时，同济大学联合华东师范大学、上海市学生事务中心共同申请的“高校毕业生就业状况与质量跟踪的立体化指标体系研究及多维度分析系统建设”课题也成为2012年“上海高校毕业生就业工作创新基地”重点项目之一，得到上海市教委的大力支持，新锦成作为合作研发机构被列入计划。

构建科学的指标体系是高校科学评价就业状况和质量的关键和基础，这一课题的落地无疑为系统建设注入更多的智力成果支撑。而从2013年初开始，新

锦成咨询组的余云阳及其团队也开始了一直持续至今、“痛并快乐着”的项目生涯。

“我还记得去年夏天，项目中期答辩前一段时间，我都没有真正意义上的周末。从北京去上海的火车上，我都在忙着看资料。到同济之后的几天里，每天都和徐迅主任、胡静老师他们一起加班到很晚。”云阳回忆起昔日“一起吃苦的日子”，仿佛还是昨天的事，“不过徐主任说了一句玩笑话让我特感动，他说回去让钟恒给你加薪，否则我们就不给钱啦！”说到这里，在场的人都笑了。

不断升级与完善，是第一信条

2013年3月，第二次数据清理工作完成，就业分析系统雏形也已经设计完毕，包含客观数据、调查问卷、分析工具等基本功能。不过在同济的论证会上，双方都认为在报表样式、页面美观度、分析工具完整性等方面还有改进空间。“同济的老师很专业，他们都亲自做过就业报告，理论和实践经验非常丰富，在我们做系统的过程中给了许多中肯的意见，从他们身上确实学到不少东西。”俸强是个典型的理工男，连夸奖别人时都显得有些腼腆。

2013年6月，就业状况及质量跟踪立体化指标体系1.0版本问世。同济与新锦成不仅组建有专门的研究团队，同时也由共同邀请多位专家，包括同济校内的信息中心主任林强教授、教务处副处长王晓国教授、电子与信息工程学院副院长乔非教授、研究生院常务副院长雷星晖教授；校外专家包括全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心就业研究所所长余舰、北京大学教育学院教授岳昌君、北京师范大学教育管理学院教授楚江亭；此外还有上海汽车、中国移动、毕马威等多位企业界人士等。



图2：2013年1月，“高校毕业生就业状况与状况跟踪立体化指标体系研究”研讨会在新锦成研究院举行

一次次登门拜访多位专家、就业主管部门的领导，30多所学校50多位领导、教师的访谈，400多份调研问卷……余云阳作为咨询组的负责人，为了尽可能多地收集到各方人士的意见，可谓费尽心思。每逢公司有客户拜访，或是举办大型的培训活动与会议，她都会早早准备好问卷。“大多数老师对我们的指标体系都很赞赏，也希望尽早大范围推广开来，这给我们很大的鼓励。不过也有专家给我们提出很专业的改进意见，这些声音是最珍贵的。”余云阳说，虽然今年2月已经完成了指标体系2.0版本的研发，但她还像之前一样，定期将研究进展情况发给专家老师，征询他们的意见。

这边，技术团队也一直没有闲下来。2013年7月，同济的就业分析系统开始试运行。两个月后，就业指导中心的老师们启用系统做报告，包括学生生涯发展与教育报告（主要是基于大学生就业意愿与就业去向调研的对比分析），以及毕业生就业分析报告（分毕业生情况、单位情况、就业市场分析三部分）。

今年2月，同济就业分析系统进一步完善，不仅嵌入指标体系2.0版本，以及新研发的报告模板，还开放了向校级领导、院系领导、教师、学生等各级用户展示的功能。俸强还向小编透露，因为项目进度紧张，团队里一位同事结婚时连婚假都没请，另一位同事也因为太忙，推掉了好几次相亲活动。（小编窃以为，两位同事虽精神可嘉，但还是应该向太太或者被拒绝的女孩子们道歉的。）

《通知》出台，未雨已绸缪

2013年11月，教育部办公厅发布《关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》，要求各高校编制并发布就业质量年度报告的编制与发布。教育部政策的催化作用，使得就业质量分析以及报告撰写的工作被提到空前重要的位置上来，关于“报告究竟怎样写”也成为各高校就业指导中心的热议话题。



图3：新锦成研究院专家黄卫卫在东华大学讲解信息化技术在就业分析领域的应用

截至目前，同济大学已经使用就业分析系统完成2013届毕业生就业分析工作，出具上述两份报告，其中学生生涯发展与教育报告包含200多张

报表，毕业生就业分析报告包含300多张报表。当然，2月教育部要求发布的就业质量报告撰写也不例外。问卷调查与追踪、多维度分析工具、报表自动生成……智能化系统帮助学校实现数据打通，工作效率得到极大程度的提高，也将更大释放老师们的价值，投入更多研究与决策支持的工作当中。同济与新锦成合作的就业分析系统项目在这一阶段已经领先一步。

直至今日，同济与新锦成的合作项目仍未完结，甚至只完成第一阶段的任务。下一个目标，正如项目申报书中所说，就是在系统全面运行的基础上，在高校中推广开放共享，进行平台扩容的建设。3月6至7日，上海海洋大学、东华大学等12所上海市高校邀请新锦成专家进行就业分析培训，正是将此平台推广至更多高校的第一站。

可以预见，让所有高校都拥有自己的智能化就业分析平台，必将成为未来的大趋势，并且已为过去两年间的同济-新锦成合作项目所开启。此次合作是新锦成的一次完美出场，也会是今后长足前进的又一动力。“之前也没打算一定要成为先驱，只是希望能把事情做得更好。”新锦成副总经理、同济项目总负责人黄卫卫如是说。我们想，凡事都无需标榜，走对了路子，未来当然尽在掌握之中！

就业趋势研判到底有多远

文 / 王爽

去年11月，教育部办公厅《关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》发布之后，一石激起千层浪，截至到2014年3月，70多所教育部直属高校已经陆续发布了本校2013届毕业生就业质量年度报告。其中不得不注意的一点是《通知》中要求的“发展趋势”，即对毕业生就业的趋势性研判。科学研究的目的一般包括描述、解释、预测和干预，趋势研判就相当于预测，如若真的能够准确地研判毕业生就业趋势，那么下一步的干预，也就是针对性地进行就业工作，解决就业困难将不再遥遥无期。

虽然趋势研判的好处很多，但是其难度也不容小觑。“大学生就业”本身就十分复杂，牵涉因素众多，大到经济形势，小到个人能力都扮演着举足轻重的角色。描述和解释已属不易，预测和干预则更加困难。这些从《通知》中的要求也可窥知一斑，《通知》在规定就业质量年报的撰写要点时，对基本情况、主要特点、相关分析和对教育教学的反馈均具体列举内容所指，但对发展趋势则只是解释为“对毕业生就业的趋势性研判”。

反观已发布就业质量年报的部属院校对趋势研判的处理不外乎三种。第一种情况是不作涉及，此类略开不谈。第二种情况是，院校立足宏观，进行经验研判为主，例如部分报告中出现的就业形势严峻、创新型人才需求旺盛等研判。不过也有一些学校，如西南交通大学、陕西师范大学等结合自己学校特色，分析轨道交通行业和师范生就业形势等，这些相对而言更有看头。还有一种院校则拿近几年就业情况的比较



分析作参考，例如北京交通大学、中南大学等院校，在报告中分析近五年就业率、就业流向的变化趋势等，这类研判更为客观。总体来看，多数报告为对已有数据的描述和解释，少有预测，即便有也只是停留诸如“2014届毕业生就业情况与往年持平”的预计上面。此外，还有学校在报告中汇报了就业工作的发展趋势，这与通知中的毕业生就业趋势性研判有所偏差，也略去不谈。

可以说，已发布的就业质量年报再次印证了趋势研判的难度，目前还难以为就业工作提供针对性的引导。这是因为，就业趋势不仅由毕业生个人、高校所决定，还受制于经济和行业态势，在这个瞬息万变的世界，趋势研判显得更加困难。事实上，在这些难题面前，单独的院校所能发挥的作用是有限的，因为单独的院校仅有自身毕业生数据，对所在区域的整体情况把控尚且不足，更遑论全国的情况，就业趋势研判的重担不应该完全压在他们身上。

然而，虽说单独的院校力量有限，但多所院校历年的数据积累起来则是不可多得的宝贵财富，还会大大增加就业规律总结和趋势研判的可实施性。因此，在今天大数据蓬勃发展的时代，鼓励、督促各高校做好数据积累工作，提升数据挖掘能力，同时尽量统一数据标准与格式，使其更有利于大范围数据整合与分析，可以说是进行就业趋势研判的必要基础。另一方面，从执行的主体上来说，有能力进行就业趋势研判的机构，如教育部、各省就业主管部门，以及专业的社会第三方机构等，更应该牵头承担起该项职责，这样，真正的就业趋势研判或许并不遥远。■

报告不只为“报告”

文 / 邹广平

编制发布毕业生就业质量年度报告的事情成为各大高校的年初重戏，进入4月以来，众多就业信息网也纷纷公示出各自的“作品”。报告的积极意义自不必怀疑，除了满足向教育部汇报、反馈高校招生与专业调整的功能之外，此举应该也可以帮助学生和家长在报考时理性选择学校和专业，以及帮助企业更有效率地进行校园招聘等。然而，与高校和教育主管部门的郑重其事比起来，社会公众对报告的关注远远不够，我们期待的效果当然也会大打折扣。

宣传不到位，推广没跟上

21世纪教育研究院日前对“高校就业质量年度报告”进行评价排名中指出，75所高校中仅有少数几所大学的报告发布到了信息公开专题网站中，其他高校均发布在学校官网、新闻网、就业网，甚至是办公网、学工部等出乎普通公众“意料”的地方，更别提各大门户网站的高中频道等公众关心的板块了。

从数据本身的作用来说，无论是学校、院系和专业的对外宣传介绍，还是关于高考生如何选择专业的解读，都是公众比较关注的内容。从学生和家长角度来说，他们也希望通过数字获悉更真实的院校与专业情况。其实，如能将报告中的数据 and 高校宣传、高考报志愿等需求结合起来，将会发挥更大的作用。

内容冗长，吸引力小

纵观各大院校报告，版式上大同小异：前面是少则八、九页，多者十几页数据的罗列，后面是关于“做了哪些工作保证就业率”和宏观的“存在问题及改进”。既没有针对性地说明重点专业的情况，也没有体现出学校特色，而动辄数十页的冗长报告，对公众吸引力着实不大。

其实对公众来说，他们关心的不是长篇大论的“深入开展某某工作”、“构建某某体系”或“强化某某服务”，这些已经在各种新闻里出现太多次的辞藻已经很难激起大家的兴趣，而且除了专业人士，也很少有人有兴趣去研究十几页甚至更长的报告。公众关心的也许就是一句诸如“某某专业应届生再创新高，平均月薪过万”、“由于我校向某某外企固定输送人才，某某专业今年就业率和薪酬全国第一”这样的结论。其实高校在按照教育部要求的公布报告的同时，完全可以根据报告中的数据结合院校及专业特点，再撰写一个简要、实用且满足公众需求的报告，否则，“公布报告”和“提交报告”无异。



社会不关心，考生不知道

中国的高考制度导致高校多采取严进宽出的方式招生和毕业，在高中阶段，无论是家长还是老师，向学生灌输的理念都是提高分数考上好大学。可进入大学后专业已经固定，“所报专业与自身兴趣是否契合”、“这个专业就业和发展前景怎样”等这些在填报志愿前就应考虑的问题，高中老师无法指导，学生没有意识去思考，家长大多也无从得知。

一方面，公众对就业质量年报了解甚少，另一方面是社会公众尤其是学生、家长对高校历年就业数据的极大需求，其实不是公众不关心，而是不知道报告去哪里找，也不知道报告里面有什么。如何让就业质量年报进一步提升价值，被更多需要的人看到，改变报告的“未落地”状态最为关键。这要求报告无论从内容到形式，还是宣传机制上都要进一步完善，以收获更高的阅读率和更多反馈的声音。

报告不只为“报告”，发布一份真实、实用的就业质量报告不仅是对教育部政策的落实，也不止于为高校人才培养提供帮助，它也有利于高校自身的“品牌宣传”，以吸引更多优质的学生和更适合的雇主，从而形成招生就业的良性循环。当然，对就业质量年度报告的首次亮相，我们无需过于苛责，期待未来的报告发挥更大的能量，激发整个社会在大学生就业议题上更为广泛的关注与参与!■

原载《锦成说》05期“术道”

通知横空出世为何解？

■ 文 / 余云阳

2013年11月2日，教育部办公厅下发了《关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》(教学厅函[2013]25号)，要求各高校编制发布高校毕业生就业质量年度报告。此举意义何在？具体要求又有哪些？我们给出如下解读：

编制发布高校毕业生就业质量年度报告，之于政府、高校、社会等不同对象，有不同的目的和意义。

1. 政府：监督与反馈

监督：政府作为高等院校的重要出资人，有权了解高校人才培养的质量和效果。正如教育部部长袁贵仁在2010年就业工作会上指出的那样，高等教育质量高低的一个重要体现就是毕业生就业状况。在高等院校的办学上，政府投入了大量成本，如若毕业生没有实现顺利就业，就无法到社会上发挥价值。高校为国家、社会培养人才的价值实现与否？高校人才培养的效益如何？这些问题均可通过毕业生就业质量进行一定的反映。高校有责任向政府汇报毕业生的就业质量，编制发布高校毕业生就业质量年度报告，就是学校向政府汇报的一种方式。

反馈：结果反馈过程。高校毕业生就业质量年度报告可以为教育主管部门宏观政策的制定与调整提供依据和反馈。基于大量高校的就业数据，教育主管部门可以从学校、专业层面进行招生调整、专业结构优化等。在学校层面，对某些就业质量不高的高校，政府可以进行适度控制、削减招生规模；在专业层面，对某些长期供大于求的专业，政府可以对其招生规模进行调整，进而优化专业结构。基于就业数据，政府还可以对一部分学生制定特殊政策等。

2. 高校：改进与宣传

改进：“高校毕业生就业质量年度报告”对高校自身也可起到反馈的作用，促进高校在专业建设、教学改革、人才培养过程中自我调整、改进和优化。例如，基于就业方面的翔实数据，若某些专业的毕业生长期就

可以限制、削减这些专业的招生规模。若某专业社会需求普遍旺盛，但在校却难见佳绩，那可能就是学校在人才培养环节出现了问题。学校可以通过进一步收集毕业生专业能力、职业能力等多方面的信息，及时进行有针对性的改进和优化。

宣传：学校发布就业质量年度报告，向社会公示本校毕业生的就业情况，介绍自身优势和特色，可以起到选择和自我选择的作用。如工科很强的大学希望更多地招到工科成绩优异的学生，而非擅长文科、艺术类的学生，就可以通过展示本校工科专业良好的就业形势，向学生及家长展示自身能力。因此说，发布高校毕业生就业质量年度报告，有助于吸引与学校特点相匹配的学生来报考，也有助于将优秀资源分配给最为合适的学生。短期来说，有助于招生；长期来说，有助于宣传和打造学校特色品牌。

3. 社会：知情与选择

知情：对于正在就读或已毕业的学生，以及未来要报考的学生及家长，他们付出教育投入，有权知晓学校的优劣势、学校毕业生的就业质量情况。对于企事业等用人单位而言，作为大学生未来的雇主，也有权利了解高校的人才培养与就业特色。

选择：学生及家长有权根据学校毕业生就业质量等情况来判断和选择将报考的大学，用人单位也可根据学校就业情况制定相应的招聘计划。学校发布高校毕业生就业质量年度报告，有助于学生和家长进行报考选择，也便于雇主寻找最适合的人才。



高校编制发布“毕业生就业质量年度报告”，对于社会、政府、高校自身三者，有不同的价值。概而言之，高校编制“毕业生就业质量年报”，既可以回应社会关切、接受社会监督；同时，又有助于政府的政策制定；还可以促进高校的人才培养、社会需求和就业的良性互动，有助于高校人才培养价值更好地实现。



另外，《通知》要求编制发布“高校毕业生就业质量年度报告”，反映出强制性、自主性与常态性的要求。

1. 强制性：政府要求高校必须编制和发布，反映出强制性；另外，在汇报指标方面，有些指标强制要求汇报。《通知》中要求，高校毕业生就业质量年度报告要客观反映本校毕业生就业的基本情况、主要特点、相关分析、发展趋势以及对教育教学的反馈等；基本情况应包括毕业生的规模、结构、就业率、就业流向等；主要特点应包括促进毕业生就业的政策措施、指导服务等。

2. 自主性：《通知》指出，各高校可根据实际增添、补充相关内容，使高校毕业生就业质量年度报告更加完善、更有说服力。可见，高校在编制发布高校毕业生就业质量年度报告上有一定的自主性。学校可以根据自身特点，如行业特色、专业优势、专业特点等，增添指标进行汇报。

3. 常态性：《通知》要求，教育部直属高校应在2014年2月底前、其他部门所属高校和地方所属本科高校应在2014年底、高职院校应在2015年底完成本校首次毕业生就业质量年度报告编制发布工作，此后高校应在每年年底发布当年就业质量年度报告。可见，编制发布“高校毕业生就业质量年度报告”，将成为高校的常态性工作。这意味着学校将需要制定数据采集机制，并需专人负责收集，使用专门的分析工具来分析数据、撰写报告等。

既要满足政府的强制要求，又需反映学校特色和优势，高校毕业生就业质量年度报告究竟如何写呢？接下来几期《锦成说》中，我们继续探讨！■

原载《锦成说》06期“聚焦”

他山石，可攻玉

——从美国高校就业报告说开去

文 / 余云阳

上一期《锦成说》中，我们已经对教育部《关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》（下称《通知》）进行了详细解读，那么，高校毕业生就业质量年度报告究竟该如何撰写呢？我们先去美国这一世界公认的高等教育强国取取经。

一、美国高校就业报告特点分析

关于高校毕业生就业状况的统计，在统计主体方面，美国属于“政府—社会组织—高校三方联动型”，高校是其中的一个统计主体。按照惯例，美国高校一般都会对毕业生就业状况进行调查统计。在统计指标方面，美国属于“量—质并重多维型”，不仅统计就业率，还设计了工作收益（薪水、奖金福利、其他附加福利等）、工作单位性质、工作职能领域、工作稳定性、工作满意度等有关就业质量的附加指标。中国的高校毕业生就业状况统计过去由政府主导，现在，高校将成为一个重要的统计主体。在统计指标上，也将由过去的单一统计就业率，转变为现在就业数量与质量并重。

值得一提的是，美国政府并没有强制要求高校公示毕业生就业状况，学校对是否公示毕业生就业状况有很大的自主权，有不少高校、学院对外发布毕业生就业报告都是出于其自身宣传的主动选择。首先让我们来看看美国高校毕业生就业报告的模样。

1. 统计指标：侧重于就业结果，客观指标为主

杜克大学（世界顶级的研究型大学之一）商学院在2013年对外公布的“就业统计资料”中，除了统计就业率，还统计了薪酬、就业职能领域的分布、就业地区分布、就业的公司，以及获得offer的途径、接收offer的时间等，并对下一届毕业生实习情况进行了统计。

知识链接：

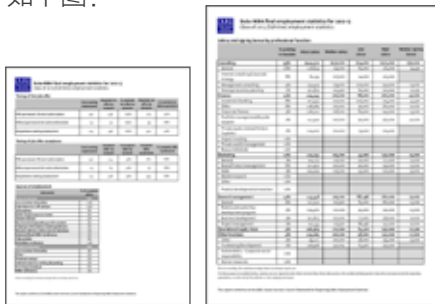
英美国国家高校的就业报告，基本上都由高校自己来撰写，而不是请第三方机构来撰写。第三方机构公示的就业报告，主要是用于科研的目的。此外，某些行业协会公示的就业数据如就业率、薪酬水平等，主要为学生、家长报考学校与专业提供信息之用。

威斯康星大学（全美最顶尖的十所研究型大学之一）商学院在2011年对外公布的“年度就业总结”中，除了统计就业率，横向维度上还统计了薪水、奖金、接收offer的时间等指标，纵向上按照工作职能领域、工作性质、地区等指标展开调查统计。

不难发现，两所高校选取的指标大部分相同。报告侧重于反映就业结果，基本上都是客观指标，且指标数量不多，同时精选了个别反映求职过程的指标。指标的选取决定于分析的目的。美国高校统计就业状况的主要目的就是指导毕业生更好地就业，给后来的学生提供客观的就业结果信息，帮助毕业生进行求职和就业决策；另一方面也是为了展示学校毕业生就业方面的优势、特色，进行宣传。

2. 报告风格：学院派、流行风并存

上述两所高校在就业报告的风格上可谓各具特色。杜克大学商学院以“就业统计资料”，采用统计表和数字的形式呈现毕业生就业情况。对于统计结果，没有任何描述、解释，让公众自己解读。此外，对于就业情况，仅呈现本校当年的情况，没有进行横向比较和纵向比较。整个文档严肃、形式单调，偏于客观，如下图：



威斯康星商学院以“年度就业总结”呈现毕业生就业情况。文档排版非常讲究，插入美观、感性化的图片，统计图表也精心设计。文档中还配有典型案例，让人感觉有血有肉，可读性很强。部分指标进行

纵向对比，有少量的文字解读。整体上信息较为丰富，形式也很活泼，如下图：



两所学校的就业报告“文体”不同，决定其风格也呈现必然的差别。不过，虽然两者风格迥异，但都反映出一个共同点，即侧重于呈现结果数字，少解读。

相较于美国高校，中国高校在对外发布就业报告方面具有被强制性，相对缺少自主选择权，然而作为对外公示的就业报告，一方面要向公众客观反映就业状况，为潜在报考的学生提供有关就业的信息以供选择；另一方面要为在校生的就业提供信息支持，促进就业，这在任何国家都是相通的。因此，美国高校发布的就业报告在指标选取、报告风格方面的特点，对于我国高校具有一定的借鉴意义。

二、中国高校就业质量年报趋势展望

在《通知》下发之前，只有少数高校自己编制就业报告，部分高校请第三方公司对学生毕业后的就业状况进行追踪，撰写就业报告，但这些报告均用于向学校领导、教育主管部门汇报，作为学校内部资料，不对外公开。现在，《通知》要求高校编制并发布就业质量年报，对于这一事件可能呈现的趋势，我们作以下五点分析展望。

1. 指标选取：以共性为基础，强调个性

对于就业质量年报的内容，《通知》中规定，

“要客观反映本校毕业生就业的基本情况、主要特点、相关分析、发展趋势以及对教育教学的反馈等”。这决定了报告中要统计就业率、就业流向、薪酬、专业对口度、毕业生对就业的满意度等反映就业结果，各层次、各类型高校普遍关心的指标。

此外，“各高校可根据实际增添、补充相关内容，使高校毕业生就业质量年度报告更加完善、更有说服力”。也就是说，报告中除了公示共性指标的统计结果，可适当增添个性化指标，以体现学校优势和特色。例如，985高校分析毕业生的就业地域分布时，选取毕业生在东、中、西部地区，或在全国八大地区（如华东、华北等），或在各省的就业分布以反映学校为全国各地人才培养的贡献；地方性高校统计毕业生在本省、外省的就业比率，强调对本地经济贡献培养人才。换言之，根据学校人才培养的定位、目标，以及毕业生就业的特点，选取个性化指标。

2. 统计结果表现：数据为主，解读为辅

对于就业的统计数据，政府、高校、社会公众，不同对象有不同的视角；面对同样的数据，不同对象会有不同的解读。就业质量年报需对外公示，这意味着报告要更为客观地呈现数据，尽量少去解读。这样做首先体现对社会公众视角的尊重，其次反映中立的立场，从而增加可信度。杜克大学、威斯康星大学的就业报告也遵循了这一原则。

3. 报告呈现：在内容基础上，强调呈现形式

《通知》指出，编制发布就业质量年报要作为“展示高校育人成果的重要契机”。作为展现高校人才培养质量、学校就业服务水平的窗口之一，报告职能决定报告形式。在统计指标、具体内容相对固定的情况下，就业质量年报要选用恰当的形式来表现。例如精心设计文档版式，选择形象、直观的统计图表使

报告更易阅读、更易理解；采用醒目的字体、鲜艳的颜色等方式来突出某些结果，凸显学校就业特色，促进学校品牌宣传。

4. 内容真实性：实话实说，敢于“揭短”

对外发布的就业质量年报将受到社会公众、媒体等的关注和监督，因此，实事求是成为基本要求。真正有价值的就业质量年报应该敢于“揭短”，敢于说出本校毕业生就业面临的困难和挑战。2011年，众多名校应教育主管部门的要求公布了《本科教育质量报告》，却在问世后收到不少媒体的批评：这些教育质量报告基本上讲的都是学校的成绩，很少甚至根本没有讲到校方需要改进的问题。试想，教育质量报告的撰写不能鞭策高校自省与变革，其意义何在？

毕业生就业质量年报在呈现学校优势、特色的同时，也应该反映学校就业存在的问题，将更加全面、真实地反映学校就业特点，赢得社会公众的信任，同时，也将促进学校积极地采取有效措施来进一步促进就业。

5. 语言风格：少打官腔，更接地气

报告职能决定报告的语言风格。报告既要满足向上级主管部门汇报的要求，也要满足对外公示的职能。报告向外公示，社会公众将成为主要的读者群体。这就要求报告在语言风格上少打官腔，更多采用直白的言说方式，陈述学校毕业生的就业状况。也就是说，“在上级主管部门的指导下，我们学校取得了如下成绩……”这样的“固定表达”会愈发少见，而“我们学校毕业生的就业率是……，毕业生的薪酬是……”这种“大白话”的陈述方式则会更受欢迎。

通过如上分析，我们可以大胆预测：就业质量年报将统计共性指标为主，同时强调个性；以呈现数据为主，解读为辅；在内容的基础上，表现形式也不可偏废；实事求是、直白说话等，将会成为未来我国高校撰写就业质量年报的发展趋势。■

新锦成就业质量年报撰写 培训会议于多地开展



图1：培训中场休息时，新锦成
员工与西南石油大学领导交流

图2：广西壮族自治区教育厅就业质量
年报撰写培训会议现场



伴随各高校就业质量年度报告撰写工作如火如荼的进行，新锦成就业质量年报撰写培训会议也陆续在全国各地开展。2014年3月，在广东省教育厅、广西壮族自治区教育厅、上海海洋大学和东华大学、四川西南石油大学的组织和邀请下，培训会议成功举办了四期，共有来自4省200余所高校的约450名就业部门负责人和就业质量年报撰写人员参与。

以新锦成研究院执行院长张景岫，专家黄卫卫、佘云阳为主的专家团队在会议上就“高水平打造高校就业质量年报”和“信息化手段助力就业数据分析”两大主题进行了分享和研讨，为参会高校就业质量年报撰写的规范性和科学性提供了指导性意见，获得与会者的一致好评。■

为中国高校打造 自己的

就业分析平台！

报告不再头疼：

问卷指标可定制 调查过程全可控
内外数据可打通 导出报告可调整

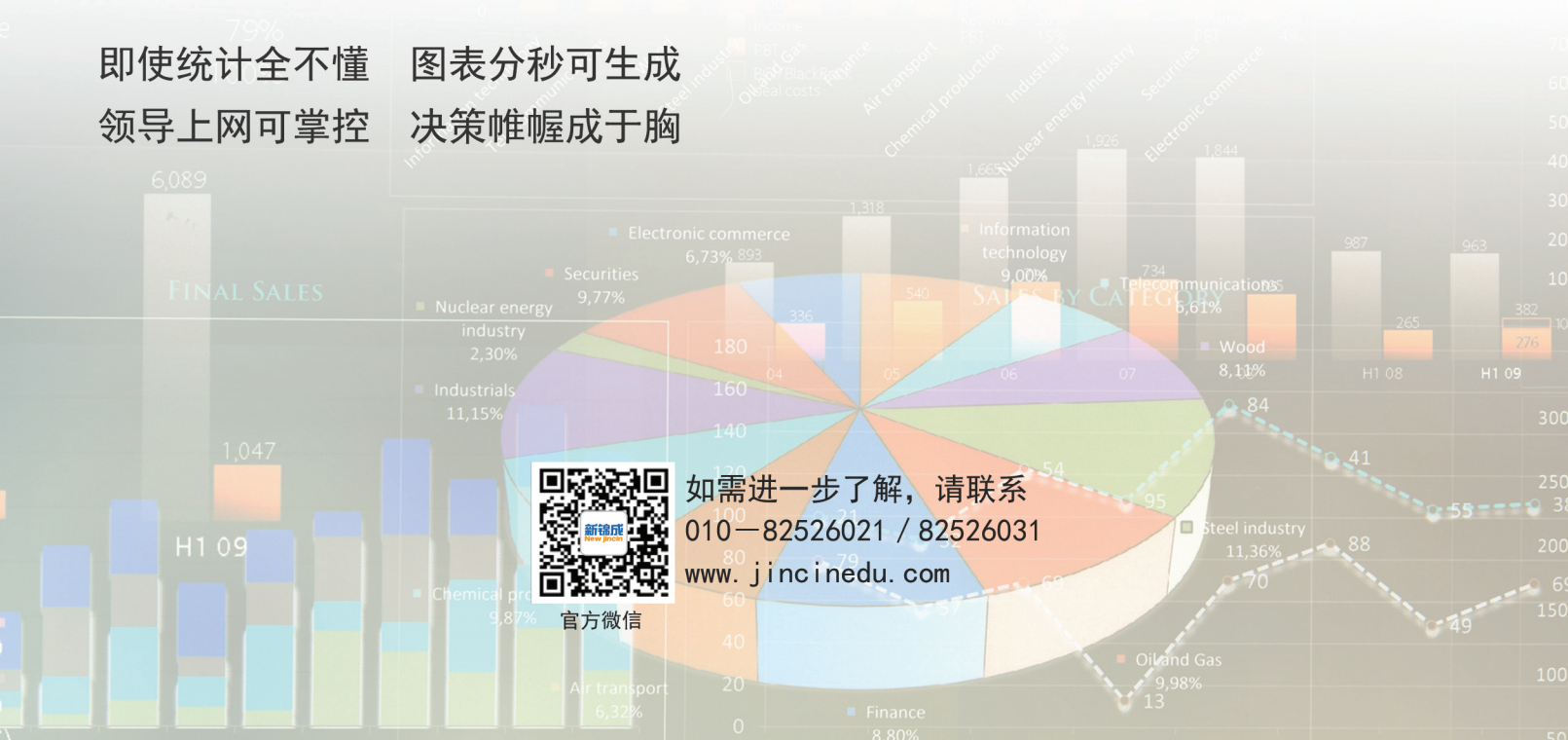


- 十年潜心就业与职业发展教育领域
- 八年数据分析尖端技术实践经验
- 同济大学、上海交通大学等就业分析相关项目实践
- 教育部“高校毕业生就业调查与分析平台”项目承担者

分析更加轻松：

即使统计全不懂
领导上网可掌控

图表分秒可生成
决策帷幄成于胸



如需进一步了解，请联系
010-82526021 / 82526031
www.jincinedu.com

品历史 共革新

“职业发展教育十年回顾与展望”主题论坛暨锦成十周年庆典

15:00
活动签到



15:30
主题论坛



17:30
十周年庆典



18:00
鸡尾酒会



论坛解读

“‘品读历史 迎接变革’职业发展教育十年回顾与展望主题论坛”通过对十年间（2004-2014）国家政策、就业环境、教育理念和技術革新的解读，旨在搭建一个交流的平台，以满足高校对职业发展教育和创新人才培养的需要。

恭候您的莅临



时间：2014年5月16日

地点：紫光国际大酒店二层多功能厅

联系人：杨茂林 15901163750

邮箱：yangmaolin@jincin.com