

毕业生就业质量报告的正确打开姿势

■潘杰



就业趋势研判少有靠谱，但花样繁多的就业数据大多靠谱

从2013年开始，教育部要求各高校在每年12月底前发布当年毕业生的就业质量报告。第一年就从部属高校开始，随后推行到所有高校。报告内容包括：毕业生规模、结构、就业流向；毕业生就业状况的数据分析和结论总结；促进毕业生就业的政策和服务；毕业生就业的趋势研判；就业状况对招生、专业设置和人才培养的影响。2015年下发的文件还要求在报告中附上各院系专业的就业数据，未就业和不就业毕业生的情况等。

各大学的报告基本就是按照教育部的“指定动作”编制，内容只会少不会多，要从“高浓缩”的报告中看出点内容，得了解各项指标的来龙去脉。

整份报告的关键内容是——毕业去向（就业率）、就业的行业、地区、薪酬、单位特征以及升学的学校层次等数据。就业政策、服务和对专业设置、招生以及培养的影响这些内容对我们编制报告的人而言老生常谈，没有新意。

毕业生就业趋势研判目前没有高校能够做出靠谱的内容。

一方面单凭一家高校的数据不够，

另一方面是缺乏有效的方法，如果一省甚至国家就业主管部门把数据委托给实力比较强的高校来做，倒是有望攻克这个难题。

就业数据到底靠不靠谱？从数据来源看，有的指标靠谱，有的指标有误差，有的指标达不到预期效果。毕业生去向的统计口径分为派遣就业、定向委培、境内升学、合同就业、灵活就业、回省二分、未就业和不就业。“派遣就业”的统计依据是毕业签订“毕业生就业协议”（俗称三方协议）或者公务员/事业单位出具的录用函。但因为签订就业协议与落户、迁档案、打印报到证和居住证等后续流程有很大关联，所以如果毕业生不是真正到这家单位工作，没有动机乱签协议。

有人说学校会扣押毕业证和学位证，不签就业协议书就不发。这种事情不太可能发生，教育部明确“各高校不准以任何方式强迫毕业生签订就业协议或劳动合同，不准将毕业证、学位证书发放与毕业生签约挂钩”，近些年也没听说过哪个高校被曝光或被

举报，因此这种质疑没有事实依据。

“定向委培”是招生录取的时候就定下来的，权限在教育部，高校自己改不了，所以这个数字很靠谱。而且“定向委培”主要集中在原本就有工作的MBA或者博士，本科生数量很少，主要是国防生、免费师范生或面向落后地区少数民族的特招。

“境内升学”和“境外升学”的统计依据是即将升入的大学录取通知书或录取函，这也造不了假。

现在常常看到的“灵活就业”，统计的是自主创业或自由职业的毕业生，一些同学毕业后开网店，做家教老师，搞自媒体，艺术创作，做体育或者艺术项目的培训教师等等，他们没有传统意义上的就业，但也没有“失业”和“待业”，在劳动力统计中称为“非正规就业”，统计依据是毕业生的自述材料，如毕业生本人提供的“灵活就业登记表”等等。这一统计不如前面三项严格。存在一定比例的灵活就业是合理的，但是，普通专业如果百分之三、四十甚至更高比例毕业生“灵活就业”就不正常了（但艺术和体育

类专业的毕业生灵活就业比普通专业高很多也是合理的）。

毕业生去向的统计并非大家想象那样随意。前面提到有明确统计依据的，高校的就业中心都要留存对应的证明材料，省/直辖市一级的主管部门会按照一定比例抽检，直接联系毕业生本人或登记的就业单位进行核实，因此明目张胆“造假”风险很大，越注重声誉的高校越不会在数据上动手脚。

就业质量报告的数据截止日期通常为12月底，但部分数据只更新到8月底，因此实际情况会与统计数据存在一些出入。

例如毕业生离校前找到工作，但离校后辞职或换了工作又不重新打印报到证，学校是不知道的，数据也不会更新。因此有学生没就业，但统计的初次就业率是100%，排除恶意造假情况，也可以合理解释——那些6月前找到工作的同学，毕业后对工作不满意而辞职，但在质量报告发布的时候还没有找到新的工作。有跟踪调查的数据显示，大学生毕业离校后半年内辞职的比例超过20%。

“就业质量”的好坏不在于就业率，有更多隐性指标可看

毕业生离校季和就业质量报告发布的季节，大家都很关注“就业率”。但这只是一个普通的评价指标，反映大学生毕业后“有出路”的比例，并不能反映就业质量。而且存在5%的自然失业率

和5%的不就业比例是合理现象。简言之，达到90%以后，再高的数值比较意义都不大，100%就业率并不比95%更好。

我国的应届毕业生就业率统计包含了就业和升学两种状态，这引来不少质疑的声音，认为它不应该叫“就业率”。但是，叫什么都不重要，“就业质量”好不好，主要看下面几个指标。

“派遣就业”（有的报告用“协议就业”或者“签约就业”）——这是比较有说服力的指标。应届生的招聘应聘周期很长，企业常常会和学生先签一个就业协议来约定将来签劳动合同的主要事项，如基本工资、试用期、违约责任等等。那么，问题来了，什么单位才会提前半年到一年去预订一群没有经验

的小屁孩？通常有长远人力资源规划、付得起培养成本和对高素质人才有强烈需求的单位才对招聘应届毕业生乐此不疲，遵纪守法有契约精神的单位才会与毕业生签就业协议。直白点说，大企业比中小型企业更愿意与毕业生“签订就业协议”。

薪酬水平——毫无疑问，这是很有说服力的指标。上月新闻中，武汉记者去采访2017届毕业生就业情况，有个本科生说自己想在北上广找月薪不低于10000元的工作。吃瓜群众吓得瓜都掉了，纷纷拿起板砖直往他头上拍，“没有经验就想月薪过万”“现在的大学生脑子进水了”“哥工作五年了月薪才5000”……

本科毕业月薪过万靠不靠谱？至少对被采访的那位而言靠谱，报道里说他已经拿到了华为的录用通知。优秀毕业生拿更高的薪酬，体现了教育的正效应，如果清华大学毕业和华清职业学院毕业的学生就业薪水差不多，那就乱套了。

很多高校公布的薪酬数据经常受质疑。但，高校公布的薪酬数据和实际情况相比，往往很可能偏低。因为就业质量报告中的薪酬数据来自“就业协议书”或毕业生问卷调查，以就业协议书为例，上面填写的通常是基本工资，绩效奖金和福利等不会明写，所以比实际收入低。数据是否靠谱可以用就业行业、地区和岗位性质验证，某年某排行榜把某高职院校的毕业生薪酬“安排”进了全国前十，这显然不靠谱——职业院校的毕业生是不可能获得高薪，但得等工作经验很丰富以后，这是他们工作岗位特性决定的。

就业机会——就业机会的质量和数量是衡量就业质量的通用指标。有选择权才能讲究质量。就业质量报告上只有两个数据可以间接体现就业机会，一个是“就业地区”，另一个是“录用通知的数量”。“就业地区”主要看留在大学所在地及周边地区就业的比例。就业需要成本，如果本地有足够多令他们满意的就业机会，毕业

生不太会选择异地就业。还有一个判断“就业机会”的方法，不在就业质量报告上体现，而是在高校的官方就业网——上面发布的校园宣讲会、招聘信息和招聘会的数量和企业质量，直接反映就业机会状况。

就业行业——增长速度快，在国民经济中有举足轻重的影响以及高精尖的

行业，职业发展及薪酬更有“前景”。

不过目前这个指标在高校的毕业生就业质量报告中区分度太低，常常看到理工科背景的高校毕业生在“制造业”就业占六成以上，财经类背景的高校在“金融业”就业占五成以上，很少有高校做细分统计，本来很有参考价值的指标变得没什么意义了。

究其原因，是因为教育部要求高校上报的就业方案采用的是国家统计局制定的“国民经济行业分类”，这个标准虽然很全面，但是也很宽泛。目前有的高校同时公布在“重点行业”或者“重点企业”就业的情况，一定程度上可以弥补行业分类上的不足。

就业质量报告中的人才培养质量值得关注

“毕业生就业质量报告”不仅体现就业情况，也体现人才培养质量，从中可以看出该学校培养的毕业生特点、优势领域和人力资本标签。

升学率指标。虽然从逻辑上并不能认为升学率高的比升学率低的高校人才培养质量更佳或者升学的同学比就业的同学更优秀，但有三个无法忽略的事实：

首先，进入好大学深造和找“最好”的工作一样都很困难。升学率高的高校学习风气浓厚，数学、外语和专业基础教育比较扎实。其次，所有“名牌大学”都把自己定位为“研究型大学”，研究生和本科生规模相当，甚至研究生比本科生人数更多，它们的本科生保送硕士和硕博连读比例为20%-30%，有的专业报选率超过50%。再次，“高端”行业和职位基

本都要求硕士以上学历，连公务员体系都是学历越高晋升年限越短。因此，升学率和升入“985”“211”和境外名校的比例，是很重要的判断人才培养质量的指标。

高端行业/职位的就业集中度。从职业价值观和职业规划合理性角度，各行各业都可以建功立业，但人才市场的客观需求是金字塔结构，越接近行业和价值链顶端，对应届毕业生的要求越高。事实上，优秀的雇主放宽专业和工作经验的限制，但是对名校、高学历、奖学金、海外交流、科研经历、学生领导经历、学科竞赛成绩、外语水平以及知名企业实习经历等“人力资本标签”愈加看重，能够在这些方面为学生创造更多机会的高校，它们的毕业生在金字塔上层的竞争中拥有更大优势。优秀毕业生不

一定都去大企业和热门岗位就业，但是能去大企业和热门岗位的毕业生往往拥有更多更好的“人力资本标签”。

就业质量报告的信息量很大，但也有些统计指标是没什么价值的，如前面讲过的就业率高低，不就业和自然失业是不可消灭的客观存在，可以通俗理解，达到90%以上，就业率的高低就失去参考价值了，100%就业率并不比95%更好一些。除此之外，还有两个指标可以忽略。

专业对口程度。很多高校的报告都有统计这个指标，但其实它的意义不大。毕业生从事专业对口的工作比专业不对口的“就业质量”更好？专业对口率高意味着教育更成功？高中生不了解大学的专业，“服从专业调剂”的机制也改变了很多高中生的选择，大学毕业后从事专业对口或者不

对口的工作，只是再次选择方向，谈不上哪个更好。都说强扭的瓜不甜，岂有被迫选的专业更好的道理？多元选择和自由发展的时代，优质教育带来的成果不是“确定性”，而是“创造性”和“可能性”——不是训练毕业生成为某种固定岗位的合格劳动者，而是让毕业生可以理性思考，并拥有让理想成为现实的能力。

供需比。有的报告会公布用人单位需求和毕业生数量的“供需比”，这是个完全没有意义的数据——因为供需比根本无法准确计算。很多用人单位发布招聘需求人数的字眼是“若干”、“不限”或“5-10人”之类，请问该如何量化它的需求？所以，“供需比”可以说是一团模糊的数据。（作者为上海财经大学就业指导中心生涯教育部主任）

名牌大学高学历毕业生到初高中教书是人才浪费吗？

■曾德现

小方马上清华大学研究生毕业，已经拿到了几家企业的录用通知。名牌学校研究生的金字招牌让她不愁工作，同学们大多考公务员，准备留京。此时她回到高中母校，参加母校的教师招聘。班主任见她来应聘，有些惊讶，脱口而出：“你来教书太浪费了吧？”小方说：“父母希望我教书，我自己对职业的定位经过7年的大学生活又有了新的想法。”“那当初为什么不直接报师范？”班主任想想又说：“不过，当初你若考师范院校，现今到我们学校应聘怕连面试都进不了。”

小方的母校是上海的名校，现在的师资情况是：这两年新招聘进校新教师有海外名校毕业的，即便国内毕业也是顶尖学校的硕士甚至博士。不是学校一定要高学历的毕业生，而是他们把简历投过来，自然压倒了本科生、一般院校的研究生。但，这常常会遭到人们的质疑，认为高学历的名校毕业生到中学教书是浪费。

老师给学生的不仅是知识，还有面对知识的态度和对世界的思考

和人密切打交道的工作大致两种：教师和医生。科研工作者、工程师也对社会发展有创造性贡献，但他们的工作对象是机器、仪器、数据，可以反复改变变量直至成功；但教师面对的是人，而且是拥有美好年华的青少年，他们的这些年华是不可复制和重来的，没有变量讨论，只能追求最佳的、最合适的教育方式。引导他们的成长，的确需要高精尖有大智慧的人才加入基础教育界。从北京、上海每年的师资招聘情况来看，大量名牌大学高学历的毕业生正加入到初中教育领域。虽然他们当老师还缺少师范生的教育实习经历，没有修过教育学、心理学等学科，但他们本身在受教时就是名列前茅的尖子生甚至竞赛生，对学科知识的掌握非常扎实，再加上本科、研究生7年的学习，对知识的理解贯通能力更强，关键就看他们的表达和沟通能力了。

笔者有一次听某名牌大学的博士生小陈试讲高中化学课，她上课时做了4个跟“原电池”有关的实验，有个实验理论上是成功的，但实验现象很容易和理论相悖，果然，出现了和书上不同的效果，学生被安排了大量实验，还看到实验不成功就很兴奋，小陈虽有些尴尬，但也能从容地从客观条件限制做出理论解释。这就是基本功深厚的表现，由此也可看出小陈对自然科学实事求是的态度。这是基础教育应该呈现给学生的内容。不是只给学生看正确的结果，如果有失误、误差，也要引导学生去分析、讨论，培养学生的思辨能力。

相比之下，另一位应聘的名牌大学的硕士，制作了精美的PPT，一堂课灌输给了学生很多正确的知识，但学生没有经历冲突、碰撞，很难留下什么东西。自然，小陈被录取了，学校提供给她的讲台除了基础课传授外，还有带学生进行科创研究。引领那些对科学充满好奇的学生，相比面对机器，这何尝不

是更富有创造性的工作，以点带面去影响一大批学生，岂能说“浪费”。而且这些高学历的毕业生，考个教师资格证、学习教学法不是轻而易举的事吗？

有些人生来就适合做教师，热情就在他们身上；而那些善于利用教学法的老师，则可在学生的身上看到热情。不管教与学，都需要热情，让人陶醉于其中而不可自拔。

在中国其实也只有一些大城市出现这种名牌高学历师资现象，我国幅员辽阔，各种资源的分布极不均匀，教育资源尤其如此，这是客观现实。从小城市或农村考到大城市名校的，故乡是“回不去”的，若回去就是混得不成，或者回去了也不能得到发挥所学的机会；而大城市的资源齐全、机会也多，自身也想在大城市发展。这样一来，名校高学历毕业生在大城市若连体制内的学校都未能应聘成功的话，就会选择在一些教育机构、在线教育等落脚。小方的性格还是适合当老师的，如果学生知道是来自清华毕业的研究生教他们，肯定充满仰之弥高的学习热情。（作者为复旦附中高三年级组长、化学高级教师）

不上课的特级教师不能称为合格的名师

如果说“浪费”，笔者认为“学而优则仕”的惯例倒有浪费人才之嫌。和香港大学教授交流时，他们觉得内地高校知名教授就带几个研究生，忙于行政工作，不在第一线，很可惜。而高中的特级教师们呢，学校在招生宣传时会放大名师的照片和影响力，但一些名师忙于著书、公益讲座，不在第一线，基本不和学生接触，这才是浪费。

上海复旦附中语文特级教师黄荣华是上海市基础教育界入选“第二批国家‘万人计划’领军人才”的三位之一，他虽不做班主任，但担任20个学生的导师，从高一指导到高三，理想是“得英才而教之”。拥有一批纯粹的教育实践者，让教师能安心定心地站在讲台上，不挠心于评职称、不困扰于家长投诉、不奔波于各种培训，每个人心中都有一匹尊贵的柏拉图飞马，让教师充满热情地教书，这是社会要共同关心的，只靠9月10日那天敲锣打鼓地庆祝一天根本不够。

不少自认为精英的家长看不起教师，也不允许孩子当老师，因为这一

