数字经济背景下高职毕业生就业质量评价指标体系构建研究

张艳艳
(重庆财经职业学院,重庆　402160)

[摘　要]随着数字经济的蓬勃发展,高职毕业生的就业生态正经历深刻变革,传统就业质量评价体系已难以适应新时代要求。本文系统剖析数字经济对高职毕业生就业形态、技能需求、就业结构、区域就业及职业发展五大关键方面的影响,基于此构建涵盖就业机会、就业质量、教育反馈、区域适配和职业发展五个维度的"3级20项"评价指标体系,并运用层次分析法确定指标权重。研究结果表明,就业质量权重最高(0.423),其次为就业机会(0.263)和职业发展(0.133),该权重体系突出了"质量优先、机会保障、能力为本、终身发展"的价值导向。

[关键词]数字经济;高职毕业生;就业质量;评价指标体系
[中图分类号]G718.5;G647.38　　[文献标识码]A　　[文章编号]2096-711X(2026)20-0060-03
doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.20.020　　[本刊网址]http://www.hbxb.net

引言

就业是最基本的民生,事关人民群众切身利益,事关经济社会健康发展,事关国家长治久安。2025年12月,教育部印发的《关于做好2026届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》进一步要求,强化就业评价与联动反馈,各地教育部门要创新就业质量评价工具。数字经济以数字技术为核心驱动力,全面渗透社会经济各领域,催生新产业、新业态、新模式。根据中国信息通信研究院发布的《中国数字经济发展研究报告(2025年)》,2024年,我国数字经济规模稳步提升至59.2万亿元,同比名义增长9.69%,高于同期GDP名义增速5.5个百分点,有效提升我国经济发展的韧性和活力。高职教育以培养高素质技术技能人才为目标,其毕业生是国家产业转型升级的重要支撑力量。在数字经济浪潮下,高职毕业生的就业环境、岗位结构、能力要求及发展路径发生显著变革。

然而,当前高职毕业生就业质量评价仍主要依赖传统的就业率、起薪等单一指标,难以全面、科学地反映数字经济带来的新要求。传统评价模式存在以下局限:一是重"量"轻"质",过分关注就业率等数量指标,忽视就业稳定性、职业发展等质量维度;二是以静态评价为主,缺乏对就业质量动态变化的跟踪监测;三是忽视数字经济特征,未能充分体现数字技能、灵活就业、远程办公等新型就业形态的特点。因此,深入探究数字经济对高职毕业生就业的多维影响,并构建适应数字经济背景的高职毕业生就业质量评价指标体系,对于优化政府就业服务政策、推动高校教学改革、促进毕业生实现更高质量就业具有重要的理论与实践意义。

一、数字经济发展对高职毕业生就业的多维影响

数字经济作为技术革命和产业变革的产物,正在全方位重塑高职毕业生的就业生态。这种影响不是单一线性的,而是呈现出多维度、深层次的结构性变革特征。

(一)就业形态多样化:平台化趋势与灵活就业

数字经济发展催生了全新的就业生态系统。高职毕业生不再局限于传统的"单位—员工"的雇佣关系,一方面,平台经济和共享经济模式迅速发展,高职毕业生在自由职业、电商主播、短视频制作、网约车服务、外卖骑手和快递等行业领域的从业比例显著提高。另一方面,项目式、远程办公等工作形式也为高职毕业生提供了多种选择,就业时间、地点、方式更加灵活。但同时,这种灵活性也带来了劳动关系模糊、社会保障缺失、收入不稳定等挑战,高职毕业生面临从"稳定就业"向"灵活就业"的观念转变与风险承担。

(二)技能需求迭代:数字素养成为基础能力

数字技术重塑了岗位技能结构。一方面,基础操作型岗位被自动化、智能化替代,传统制造业流水线岗位需求萎缩;另一方面,数字技能成为"硬通货",数据分析、数字营销、工业机器人操作与维护、人工智能训练等技能需求激增。这种重塑倒逼职业教育体系改革:一是课程体系中数字通识课程所占比例逐渐提高;二是"1+X"证书制度中,数字化技能证书的考取率持续攀升;三是实训基地建设向虚拟仿真、数字孪生等新型实践模式转型。数字经济正在重新定义技术技能人才的能力标准,数字素养已从"附加优势"转变为"入职门槛"。

(三)就业结构重塑:新兴岗位涌现与传统岗位升级

数字经济催生了全新的职业版图。一方面,云计算、大数据、物联网、人工智能等领域催生了云计算运维工程师、数据分析师、工业互联网技术员、智能制造工程师等大量新兴岗位。另一方面,传统职业经历着数字化涅槃。以制造业为例,制造业通过"机器换人"和工业互联网应用,对高技能复合型技工需求上升,低端岗位减少。这种结构性变迁要求高职毕业生必须突破单一技能框架,构建"数字技能+专业领域"的复合能力结构,就业市场的"技能极化"现象日益明显。

(四)区域就业格局优化:空间重构与机会再分配

数字技术打破了地理空间对就业的限制,带来区域就业格局的深刻调整。一方面,数字经济核心产业(如互联网、人工智能等)高度集中于一线城市和区域中心城市,形成"数字

收稿日期:2026-5-26
基金项目:本文系2025—2026年度高等教育科学研究课题"成渝双城经济圈高职毕业生高质量充分就业评价模型实证研究"(项目编号:cqgj25309C);2025年高校学生就业创业课题"推拉理论下高校毕业生返乡下乡的引育机制研究"(项目编号:YXY202519-Z);2025年重庆市职业教育教学改革研究项目"生成式人工智能赋能高职财会类专业教学质量评价研究与实践"(项目编号:Z2253027)的阶段性研究成果。
作者简介:张艳艳(1982—),女,重庆永川人,重庆财经职业学院教授,博士,主要从事职业教育、思政教育研究。

高地”,吸引高职毕业生向这些地区流动,加剧区域人才竞争;另一方面,远程办公、数字平台就业使得“在家乡工作”成为可能,部分高职毕业生选择返乡从事农村电商、数字农业、县域直播等新业态,推动人才向三、四线城市及县域回流。这种“极化”与“扩散”并存的态势,重塑了高职毕业生的就业地理选择。

(五)职业发展路径重构:终身学习与职业流动性增强

数字技术的快速迭代显著缩短了知识技能的有效期,“一技定终身”的时代已经过去。高职毕业生面临更频繁的持续学习压力和职业转换。一方面,职业发展路径从线性晋升转向网状跳跃,跨界流动成为常态;另一方面,微证书、在线课程、企业内训等终身学习机制成为职业发展的必要支撑,职业发展正从“学历导向”向“能力导向”转变。这对高职毕业生的自主学习能力、职业规划能力和适应能力提出了更高要求,也倒逼高职院校构建“职前教育+职后培训”的终身服务体系。

二、数字经济背景下高职毕业生就业质量评价指标体系的构建

为科学构建数字经济背景下高职毕业生就业质量评价指标体系,本文从指标确定和权重计算两个主要内容开展研究,力求建立一套既符合数字经济特征又具有可操作性的评价工具。

(一)评价指标的确定

1. 指标来源与筛选

构建评价指标体系须遵循科学性、系统性、可操作性、动态性原则。首先,通过国内外文献的系统查阅和借鉴,梳理现有就业质量评价的研究成果和实践经验。重点参考了“双高计划”背景下高职院校毕业生就业质量评价的最新研究以及国内外关于数字经济与就业的相关文献。其次,征求相关行业专家意见。邀请政府官员、用人单位高管、高校教授、就业指导专家、数字经济领域从业者等召开专题研讨会,就指标体系的框架设计和具体指标进行深入讨论。再者,结合重庆市教委和C高职院校历年调研和发布的就业质量报告,分析实际就业数据,确保指标能够反映高职高质量充分就业的整体情况并容易量化操作。

根据前期收集的相关就业数据和调研数据,结合重庆市高职院校实际,综合考虑主观和客观不同因素、政府、高校、毕业生和用人单位不同角度等,本文选取了就业机会、就业质量、教育反馈、区域适配和职业发展五个维度作为二级指标(准则层)。本指标体系以“高质量”与“充分就业”为目标导向,既要关注就业的“量”(如升学率、就业率、留渝率、专业对口率等),更要强调就业的“质”(如平均起薪、稳定性、职业发展等),整合客观数据(薪资、就业率)和主观感知度(职业认同、满意度)。最终,形成一套以“3级20项”为核心指标的数字经济背景下高职毕业生高质量充分就业评价指标体系。

2. 指标内涵阐释

高质量充分就业(A)。“高质量充分就业”是本指标体系的核心目标。“充分就业”并非简单的百分之百就业,指绝大多数毕业生获得与教育水平匹配的岗位;“高质量”强调体面劳动、稳定收入、社保及发展空间。数字经济背景下,灵活就业等新形态涌现,传统标准被重新定义。因此,本指标既保留就业率、薪资、社保等传统指标,又引入数字技能提升、灵活就业适配、跨城流动意愿等新维度。

就业机会维度(B1)。该维度衡量毕业生进入劳动力市场的基本状况,反映“充分就业”目标的实现程度。就业率(C1)是基础指标,反映毕业生离校时的就业落实比例;升学率(C2)体现毕业生通过学历提升增强就业竞争力的选择,也是衡量高职教育与本科教育衔接的重要观察点;求职周期(C3)反映毕业生从开始求职到落实工作的时间长度,间接体现就业市场的匹配效率;就业结构(C4)关注毕业生在不同产业、行业、岗位类型中的分布,反映就业的多元化程度和与数字经济的对接状况。

就业质量维度(B2)。该维度聚焦就业的内在品质,权重设置最高,体现“质量优先”的导向。工资起薪(C5)是衡量就业质量最直观的经济指标;五险一金(C6)反映社会保障覆盖程度,是就业正规化水平的重要标志;劳动合同签订率(C7)体现劳动关系的规范程度;工作稳定性(C8)关注毕业生首次就业的持续时间或首次离职时间,反映岗位的可持续性。在数字经济背景下,灵活就业形态日益增多,对这些指标的监测需要特别关注新业态从业者的保障状况。

教育反馈维度(B3)。该维度衡量高职教育对就业的贡献度和毕业生的教育评价。专业对口率(C9)反映所学专业与所从事工作的匹配程度,是衡量职业教育有效性的传统指标;对学校的满意度(C10)是毕业生对母校的整体评价;对教育教学的满意度(C11)聚焦课程设置、教学方式、实践环节等教育过程;学校就业服务满意度(C12)专门评价高校就业指导、信息服务、推荐岗位等工作的成效。这些指标从毕业生视角反馈教育的实际效果,为教学改革提供方向指引。

区域适配维度(B4)。该维度关注毕业生就业与区域发展的互动关系。留渝就业率(C13)针对重庆高职院校的实际情况,衡量毕业生服务本地经济发展的意愿和比例;供需适配度(C14)反映毕业生知识能力结构与区域产业需求的匹配程度;跨城就业意愿(C15)衡量毕业生流动就业的开放性和灵活性;用人单位满意度(C16)从需求侧评价毕业生的岗位胜任力。在数字经济推动区域就业格局重构的背景下,这一维度具有特殊的时代意义。

职业发展维度(B5)。该维度着眼于毕业生长远发展,体现数字经济时代终身学习的特征。晋升机会频次(C17)反映毕业生在职场的成长速度和空间;培训次数/年(C18)衡量用人单位对员工持续培养的投入程度,也间接反映员工的学习机会;职业满意度(C19)是毕业生对职业发展的主观评价;数字技能提升感知(C20)专门针对数字经济特征,了解毕业生在工作中数字技能的更新提升情况。这一维度的设置,将就业质量评价从“时点评估”拓展为“过程评估”,更符合技术快速变革时代的职业发展规律。

(二)指标权重的计算

1. 研究过程

指标权重的确定采用层次分析法(Analytic Hierarchy Process, AHP)。层次分析法是一种定性与定量相结合的多准则决策方法,适用于指标权重确定和方案优选。采用层次分析法(AHP)确定指标权重。主要有以下3个步骤:

第一,构建层次结构模型。将目标层(高质量充分就业A)分解为准则层(B1~B5)和指标层(C1~C20),形成清晰的层次结构。

第二,构建判断矩阵。邀请9位专家参与权重判断,专家构成包括政府官员2人、用人单位高管2人、高校教授2人、就业指导研究专家2人、数字经济领域研究者1人,基于数字经济特征,采用1~9标度法构建A-B判断矩阵,请专家对准则层各要素、各准则层下指标层要素进行两两比较,构建A-B判断矩阵及各B-C判断矩阵。

第三,权重计算和进行一致性检验。计算各指标的权重值并检验判断矩阵的逻辑一致性,通过一致性检验(CR<0.1)后,表明结果具有满意的一致性和较高的可信度。

2. 权重结果与分析

通过以上 3 步骤,权重结果为:就业机会 B1(0.263)、就业质量 B2(0.423)、教育反馈 B3(0.112)、区域适配 B4(0.069)和职业发展 B5(0.133)。准则层相对重要性的排序为:就业质量>就业机会>职业发展>教育反馈>区域适配。

该指标权重体系具有鲜明的时代特征和政策导向。一是质量优先导向突出。就业质量维度权重达 42.3%,接近总量的一半,契合数字经济从"量"到"质"的转型要求。在数字经济时代,单纯的有工作已不再是目标,高质量就业(包括合理的薪酬、完善的保障、稳定的劳动关系)才是评价的重点。二是机会保障基础稳固。就业机会维度权重为 26.3%,位居第二,体现了"充分就业"的政策要求。就业率、升学率等指标仍然是基础性指标,确保评价不脱离就业的基本面。三是教育—职业联动增强。体现数字经济时代"职前教育—职业发展"贯通联动的特征,职业发展(13.3%)与教育反馈(11.2%)合计占 24.5%,强调数字技能迭代和终身学习的重要性。这与数字技术快速迭代的特征相适应,突出高职教育不仅要关注学生毕业时的就业状况,更要关注其长期职业发展能力。四是区域适配适度关注。区域适配维度权重 6.9%,但仍是不可或缺的组成部分。对于地方高职院校而言,服务区域经济社会发展是重要使命,留渝就业率、供需适配度、用人单位满意度等指标对引导学校优化专业结构、提升人才培养针对性具有重要价值。

总之,这一权重指标体系突出"质量优先、机会保障、能力为本、终身发展"的价值导向,既体现就业质量评价的普遍规律,又反映数字经济时代的特殊要求,可为高职院校就业工作评价、政府就业政策制定、学生就业观念引导提供科学依据和决策参考。

三、结语

数字经济在重塑产业结构的同时,也深刻重塑了高职毕业生的就业生态。本文在系统分析其带来的机遇与挑战基础上,构建了一套多维、动态、可操作的就业质量评价指标体系。该体系突破了传统评价重"量"轻"质"的局限,突出了数字技能、职业发展、就业形态等数字经济时代特征。当然,该体系也存在一定局限性。指标体系的科学性和适用性有待在实践中进一步检验和修正;权重的确定基于专家判断,虽通过一致性检验,但仍带有一定主观性。

未来,将在以下方面进一步深化:一是开展实证研究,运用本指标体系对多所高职院校进行测评,检验指标的信度和效度;二是跟踪数字经济新变化,动态更新指标体系和权重;三是探索将评价结果应用于就业指导、教学改革、政策制定的具体路径。最终实现高质量充分就业目标,为数字经济发展提供坚实的人才支撑,为建设教育强国、人才强国做出积极贡献。

参考文献:

[1]鲍春雷,陈云,莫荣. 数字经济发展对就业的影响与对策研究[J]. 中国劳动,2022(1).

[2]查博. 数字经济背景下陕西高校财会专业大学生就业的影响因素[J]. 科技风,2024(4).

[3]王文丽. 高职毕业生就业质量评价指标体系构建与实证研究[J]. 北京财贸职业学院学报,2025,41(4).

[4]潘蕊. 高质量就业视角下高职毕业生就业质量评价指标体系构建[J]. 教育科学论坛,2023(33).

[5]张德宜. 高职毕业生就业质量评价体系构建及启示——基于学生视角的实证研究[J]. 高教探索,2020(3).

[6]朱倩,冉云芳,疏德明. 基于多主体协同理论的高校就业质量评价体系的构建逻辑与实践路径[J]. 教育与职业,2026(2).

Research on the Construction of Evaluation Index System for Employment Quality of Vocational College Graduates under the Background of Digital Economy

ZHANG Yan-yan

(Chongqing College of Finance and Economics, Chongqing 402160, China)

Abstract: With the vigorous development of the digital economy, the employment ecosystem for higher vocational college graduates is undergoing profound changes, and the traditional employment quality evaluation system is no longer able to meet the requirements of the new era. This paper systematically analyzes the impact of the digital economy on five key aspects of employment form, skill demand, employment structure, regional employment and career development of vocational college graduates. Based on this, a "3-level and 20-item" evaluation index system covering five dimensions including employment opportunities, employment quality, educational feedback, regional adaptation and career development is constructed, and the analytic hierarchy process is used to determine the index weights. The research results show that the weight of employment quality is the highest (0.423), followed by employment opportunities (0.263) and career development (0.133). This weight system highlights the value orientation of "quality first, opportunity guarantee, ability-based, and lifelong development".

Key words: digital economy; graduates from higher vocational colleges; employment quality; evaluation index system

(责任编辑:桂杉杉)