

Transformation and Upgrading  
of Factor Markets

The Evaluation and Inspection of  
College Students' Employment Quality

张抗私 刘翠花 © 著

# 要素市场的 转型升级

——大学生就业质量的评价与检验

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社  
Economic Science Press

Transformation and Upgrading  
of Factor Markets

The Evaluation and Inspection of  
College Students' Employment Quality

张抗私 刘翠花 © 著

# 要素市场的 转型升级

——大学生就业质量的评价与检验

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社  
Economic Science Press

## 图书在版编目 (CIP) 数据

要素市场的转型升级：大学生就业质量的评价与检验/  
张抗私，刘翠花著．—北京：经济科学出版社，2018.6  
ISBN 978-7-5141-9371-8

I. ①要… II. ①张…②刘… III. ①大学生-就业-  
质量-研究-中国 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 116292 号

责任编辑：齐伟娜 杨 梅  
责任校对：王苗苗  
技术编辑：李 鹏

### 要素市场的转型升级

——大学生就业质量的评价与检验

张抗私 刘翠花 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100142

总编辑部电话：010-88191217 发行部电话：010-88191540

网址：[www.esp.com.cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件：[esp@esp.com.cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店：经济科学出版社旗舰店

网址：<http://jjkxeps.tmall.com>

北京季蜂印刷有限公司印装

710×1000 16 开 17.25 印张 290000 字

2018 年 7 月第 1 版 2018 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5141-9371-8 定价：52.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换。电话：010-88191502)

(版权所有 翻印必究 举报电话：010-88191586)

电子邮箱：[dbts@esp.com.cn](mailto:dbts@esp.com.cn)

## 前言

“推动实现更高质量的就业”“做好以高校毕业生为重点的青年就业工作”“实现更高质量和更充分就业”等是中国经济发展的国家战略之一，与时俱进，当前对就业质量的判断、评价及其影响机制的研究尤显重要。欧盟等早在80年前先后开始了对就业质量问题评价体系的研究，提出体面劳动等概念，但是由于国情的特殊性，判断标准相差悬殊，国外的一些理论也不能解释中国的问题。21世纪以来，中国开始陆续刊发关于就业质量研究的学术论文，但现有研究还方兴未艾，就业质量概念存在分歧；就业质量指标体系构建尚需完善；宏观经济因素研究不足，并缺乏区域、单位性质、性别差异等微观影响因素的实证研究。特别是高校扩招以来，大学生就业难、高才低用、所学非所用、就业不稳定、收入水平低、过劳过压力等问题层出不穷。研究当前中国大学生就业质量问题，对该领域研究的拓展，对准确判断和提高管理水平，更对整个社会经济发展具有积极的促进作用。

本书非常荣幸地得到了国家社会科学基金项目“大学毕业生就业质量与政策研究”（14BSH107）的支持，研究团队收集了大量的资料，对前期研究成果进行了梳理，并做了长时间的田野调查，在此基础之上，几番推敲，构建了口径较全的就业质量评价指标体系，并运用调研数据和相关知名数据库资源进行一系列计量分析和数理检验，深刻剖析了问题的症结，为有效改善就业质量提出了政策建议。本研究认为：大学毕业生平均工资水平不高；工作和生活压力普遍沉重；人力资本对大学毕业生就业质量存在实质的影响；高学位，如硕士和博士毕业生，以及在国企事业单位就业的大学毕业生过度教育问题严重；目前经济增长对大学生就业的拉动作用有限；经济和生源地因素制约大学生省际流动；大学毕业生职业健康水平不高；所有制不同企业就业质量差异巨大；大学毕业生性别工资差异明

显，劳动力市场存在明显的歧视问题。大学毕业生是国家宝贵的人力资源，提高和改善其就业质量，为经济发展和社会进步做出应有的贡献势在必行。

全书结构上共 11 章。第 1~3 章，主要阐述引言、研究背景和意义、理论基础；第 4~6 章，主要分析经济增长的总量与结构对就业的影响，新常态下就业从数量观念到质量管理，就业质量全口径评价指标体系构建；第 7~10 章，主要研究过度教育、性别差异与大学生就业难，薪酬、学历、单位性质对就业质量差异的影响，经济因素、生源地因素与就业省际流动，工作特征对大学生职业健康的影响分析；第 11 章为结论与政策含义。本书有理论研究，有实证检验，有西方理论评析，有中国特色问题的思想观点，各部内容交相佐证，逐次递进。

本书由张抗私统筹撰写和修改，其中第 1、2、3、6 章为刘翠花博士生执笔，其他章节内容分别由李善乐、郭琦、丁述磊、王雪青、代馨、周晓蒙等博士生提供了相关论证，博士生刘翠花和王亚迪负责承担了文字校对工作……在此感谢团队各位成员的精诚合作，在研究的过程中，我们的汗水换来了自己成长和学术的收获，为你们感到骄傲。感谢经济科学出版社齐伟娜编辑，是您的鼓励促成了今天的成果，感谢责任编辑和围绕著作出版台前幕后操劳的各位朋友们，是你们辛勤的工作使得本书能够得以顺利出版。

路漫漫兮其修远兮，吾将上下而求索。我们的脚步没有停下来，研究一直在路上……走进新时代，继续铿锵前行！

张抗私

2018 年 3 月 29 日

---

# CONTENTS 目录

---

## 第一章 导言 / 1

## 第二章 研究背景和意义 / 3

### 第一节 文献回顾与评价 / 3

### 第二节 研究意义 / 12

## 第三章 理论基础 / 15

### 第一节 人力资本理论 / 15

### 第二节 歧视理论 / 17

### 第三节 工资决定理论 / 21

### 第四节 工作搜寻理论 / 25

### 第五节 劳动力流动理论 / 27

## 第四章 经济增长的总量与结构对就业的影响 / 37

### 第一节 总量经济增长对大学毕业生就业的拉动 / 38

### 第二节 经济增长与大学生就业的结构偏离 / 43

### 第三节 基于宏观数据的就业质量评价 / 54

## 第五章 经济新常态下就业从数量观念到质量管理 / 68

### 第一节 就业从数量观念到质量管理的转变 / 68

## 要素市场的转型升级

第二节 大学生就业质量的层次分析法 / 71

第三节 结论及建议 / 78

## 第六章 就业质量全口径评价指标体系构建 / 82

第一节 引言与相关研究述评 / 82

第二节 大学生就业质量全口径评价指标体系的筛选与构建 / 84

第三节 基于调查数据的实证分析 / 89

## 第七章 过度教育、性别差异与大学生就业难 / 102

第一节 女大学生就业为什么难 / 102

第二节 过度教育发生率及其影响因素的实证分析 / 123

## 第八章 薪酬、学历、单位性质对就业质量差异的影响 / 147

第一节 就业视角下企业薪酬决定机制的影响效应 / 147

第二节 学历、单位性质与大学毕业生就业质量的影响差异 / 159

## 第九章 经济因素、生源地因素与就业省际流动 / 178

第一节 大学生跨省就业的影响因素 / 178

第二节 大学生就业的省际流动特征 / 180

第三节 参数估计与贡献率分析 / 186

## 第十章 工作特征对大学生职业健康的影响分析 / 194

第一节 森的可行能力理论框架下的就业质量研究 / 194

第二节 工作特征对健康的影响研究 / 210

## 第十一章 结论和政策建议 / 224

第一节 主要结论 / 224

第二节 政策建议 / 239

结语 / 249

附录：大学毕业生就业质量调查问卷 / 253

参考文献 / 257

---

# 第一章

## 导言

---

自改革开放以来，我国经济飞速发展，经济增长速度令世界惊叹，国民经济的各方面发生翻天覆地的变化，劳动力市场也经历了由“行政控制、按需分配”的传统就业体制转向“市场调节、自主择业”的现代就业体制，使劳动力资源在一定程度上得到优化配置，但与此同时，由于我国经济的市场化历程较短，产业结构不合理、相关制度不完善等问题的存在使得劳动力市场中矛盾日益突出，主要表现在以下几个方面：

第一，供求矛盾突出，“用工荒”与“就业难”并存。劳动力市场中有相当数量的劳动者素质与岗位技能需求不匹配，存在着大量“大学生找不到工作，企业又招不到人”的现象。

第二，就业岗位不充分，总量就业压力较大。长期以来我国主要采取资本密集型的经济发展方式，岗位需求相对较少，劳动力（尤其是大学毕业生）供给过剩。据测算，20~59岁就业年龄组人口将在2020年达到8.31亿人的峰值，未来一段时期，我国仍将面对巨大的就业增长压力。

第三，劳动者权益保障不足，相关制度不健全。部分岗位的工作条件较差，就业环境艰苦，甚至威胁劳动者身体健康，使职业病高发，职业寿命缩短。同时，劳动保障覆盖面有待进一步拓展，保险金水平有待进一步提高。

第四，劳动关系不和谐。劳动关系协调机制、纠纷调处机制和劳动监察执法机制有待进一步完善，劳动合同覆盖率特别是中小企业的劳动合同覆盖率不高。

第五，劳动力市场存在明显分割，就业歧视现象普遍存在。我国劳动力市场中存在多种分割，如城乡二元分割、行业分割、企业所有制分割，

部分薪酬水平与福利待遇较好的行业和企业对劳动者性别、身份、年龄、地域、健康等方面存在就业歧视。

然而，就业是民生之本，我国劳动力市场的种种矛盾已经阻碍了求职者顺利就业以及劳动者生产能力的有效发挥，并得到国家层面的高度重视。党的十八大报告提出“推动实现更高质量的就业”并强调要做好以高校毕业生为重点的青年就业工作，这是继党的十六大报告提出“千方百计扩大就业”，十七大报告提出“实施扩大就业战略”之后，我国提出关于就业的“质”的概念。

自1999年我国高等教育实施扩招政策实施以来，高等院校的招生规模逐年增加，高校毕业生人数由1999年的101万人增长至2015年的749万人，年复合增长率为13.34%，远远超过经济的增长速度。大学毕业生劳动力市场中由卖方市场转为买方市场，劳动力市场中的人才“挤占效应”“学历高消费”<sup>①</sup>不断升级，高才低用现象屡见不鲜，如大学本科毕业生做洗菜工、清洁工、掏粪工，以及具有博士文凭的求职者应聘保安等；同时，具有相同学历而后进入劳动力市场的高校毕业生获得的薪酬水平减少，高等教育收益率有所下降；此外，由于高校毕业生的供给规模迅速增加，劳动力市场一时难以全部吸纳，使大学生失业及就业不稳定的现象日益突出。在此背景下，研究大学毕业生的就业状况以及如何提高大学毕业生的就业质量具有重要的现实意义。

总结大学生就业质量的理论研究经验和实证分析成果，本书总共分为四篇内容。第一篇为“研究背景与理论基础”，包括第一章导言、第二章研究背景和意义、第三章理论基础；第二篇为“宏观经济因素与大学生就业质量”，包括第四章经济增长的总量与结构对就业的影响、第五章经济新常态下就业从数量观念到质量管理、第六章就业质量全口径评价指标体系构建；第三篇为“微观视角下大学生就业质量问题研究”，包括第七章过度教育、性别差异与大学生就业难、第八章薪酬、学历、单位性质对就业质量差异的影响、第九章经济因素、生源地因素与就业省际流动、第十章工作特征对大学生职业健康的影响分析；第四篇为“结论与政策含义”，包括第十一章主要结论与政策建议。

---

<sup>①</sup> “学历高消费”是指人才的大材小用或学非所用的现象。

---

## 第二章

# 研究背景和意义

---

### 第一节 文献回顾与评价

#### 一、国外就业质量的学术史梳理及综述

##### (一) 就业质量的理论渊源

狭义的就业质量概念指劳动者的内在就业质量，如工作满意度、经济回报、非经济回报、技能和培训、职业发展机会、工作内容、工作匹配程度等。广义的就业质量还包括劳动力市场就业质量，如性别平等、工作健康和安安全、工作生活平衡、社会对话、非歧视、劳动力市场中介等。

国外最初对于就业质量的研究并不是始于经济学，而是以“工作质量”为核心术语出现于微观角度的古典管理学理论。19世纪末20世纪初，就业质量的内涵主要体现在就业者的工作效率、就业者与职位的匹配、“刺激性”的薪酬等方面（Taylor, 1903; Weber, 1911; Fayol, 1916）。他们经过大量的研究和试验，用标准化的定额、工具、操作方式代替老的、传统的、单凭经验的方法，大大地提高了劳动强度和劳动效率。但是，科学管理理论把工人只看作“经济人”，因而忽视了人的精神方面的需求和人际关系的重要性，结果使工人的劳动变得紧张而又单调，成了“会说话的工具”，不但劳动积极性受到挫伤，而且引起了工人的强烈不满和反抗。

20世纪20年代至40年代，一些学者认为就业质量不仅是提高劳动生产率和薪酬的改变，而必须应用心理学、社会学的原理把工人作为“社会

人”来重新界定就业质量。其中以“霍桑试验”（Mayo & Fritz, 1933）、“需要层次理论”（Maslow, 1943）和“双因素理论”（Herzberg, 1949）最为著名。梅奥等人（Mayo, et al., 1933）认为就业质量的内涵包括良好适宜的工作环境、合理的工作时间、和谐的工作氛围、心理需求的满足，以及非正式组织和正式组织的相互依存等。马斯洛（Maslow, 1943）认为人的需要从低到高分五个层次，即生理上的需要、安全上需要、社交的需要、受人尊敬和自我实现的需要，就业质量需要涵盖人的不同层次的需要才能不断提高。赫茨伯格（Herzberg, 1949）认为对员工的激励包括两个因素，即保健因素和激励因素。如果要使员工进行高效率的劳动，只提供基本的工资收入等保健因素恐怕是难以维持的，只有提供更多的工资之外的激励因素，员工才会努力的工作。这些古典理论存在着共同的理念，即都从微观角度开始关注劳动者的工作质量需求，以及提高工作质量对劳动生产者生产效率产生的影响。

20世纪40年代以后，“工作生活质量工程”“职工参与决定”“职工参与企业管理”等概念逐渐出现，进一步扩展了就业质量的内涵，内容包括：员工自主、自理和自治的自我管理；培养和提高工人的综合管理能力，鼓励员工参与企业管理；减少工作枯燥感，允许员工扩大工作范围和轮岗；使员工保持健康的身体和心态，建立职工定期休假和休养制度；使员工保持工作积极性，优化劳动环境，改善劳动条件，加强劳动保护。

### （二）就业质量定义和内涵研究

国外真正对于就业质量的探讨始于20世纪70年代，最早美国职业培训和开发委员会提出了“工作生活质量”的概念，之后，国际劳工组织提交了题为《体面劳动》的报告，欧盟提出了“工作质量”的概念，以及近期提出的“高质量就业”和“就业质量指数”。就业质量的内涵逐步地完善和丰富起来。

#### 1. 工作生活质量（quality of work life, QWL）

工作生活质量也称为“劳动生活质量”，其理论基础来源于英国塔维斯特克所提出的社会技术系统，其基本思想是为了提高组织工作效率，不能只考虑技术因素，同时还应考虑人的因素，使技术和人协调一致。后来，QWL成为工会和管理部门共同合作以改善员工生活福利和工作环境、增加参与决策为手段，达到提高生产效率和员工满意度的一项重要举措。

德拉莫特和竹译 (Delamotte & Takezawa, 1984) 首先提出了工作生活质量概念; 卡尔拉和高希 (Kalra & Ghosh, 1984) 对生活工作质量进行了结构划分, 提出了包含到位的经济报酬、绩优升迁等 15 个方面的划分; 埃弗拉特和叙尔吉 (Efraty & Sirgy, 1990) 则将工作生活质量更细致的分为四个层面, 即生存、社会、自尊和自我实现需求。

## 2. 体面劳动 (decent work)

国际劳工组织于 1999 年 6 月提交了题为《体面劳动》的报告, 报告中提出“国际劳动组织当今的首要目标是促进男女在自由、公正、安全和具备人格尊严的条件下, 获得体面的、生产性的劳动机会”, 强调体面工作应该是生产性的工作, 工人权利受保护、有足够的工资、享受社会保险, 可实现劳工、雇主和政府之间的有效对话等。由此可见, 体面劳动是以人为本, 更加充分地考虑到劳动就业过程中人的因素, 也是对就业质量状况的反映, “体面劳动”的程度反映了就业质量的水平。此后, 安克等学者 (Anker et al., 2003) 进一步拓展了体面就业的概念, 他认为体面劳动是“男性和女性获得自由、平等、安全和有尊严的生产性劳动的机会”, 他根据体面劳动的定义, 建立了基于统计指标的六维度三十指标的综合评价体系。安克同时强调, 建立的指标体系不是一成不变的, 应该根据时间的推移和不同地区的特殊需求而有所改变。应该说, “体面劳动”的内涵与就业质量有很多相似之处, 成为后来学者研究的重要参考依据。

## 3. 工作质量 (quality in job)

法国尼斯欧盟理事会于 2000 年提出“工作质量”的概念并将其推广, 所谓的“工作质量”是一个相对的、多维的概念, 既包含单个工作的特点, 也包括广泛的工作环境的特点, 测量劳动力市场如何发挥其整体效用, 从而更好地协调劳动力在劳动市场上的流动。2003 年, 欧盟提出, 改善工作质量成为新欧洲就业战略设立的三个主要目标之一。这个时期工作质量的内涵, 不仅考虑有酬就业的问题, 同时考虑到了有酬就业的特点。具体包括就业岗位的特点、就业人的特点、就业岗位及就业者的匹配特点, 以及就业者对就业岗位的满意度。但是工作质量与就业质量的区别在于工作质量考虑的是已经实现就业的就业人员及其就业岗位的一些特征, 仅包括就业后的情况。而就业质量则要体现出寻找工作到离职后的整个就业过程。

#### 4. 高质量就业 (high-quality employment)

就业质量是一个多维的、中性的和综合性的概念，因此可将就业分为高质量就业和低质量就业。高质量就业是指个人在其认为既具有挑战性和又能获得满意感的工作的综合环境中获得谋生所需收入的能力。并强调收入并非高质量就业的唯一衡量标准 (Schroeder, 2007)。

#### 5. 就业质量指数 (employment quality index)

加拿大帝国商业银行为了观察经济中新创造工作岗位的数量和质量而开发了就业质量指数的概念。该银行的经济委员会拟用就业补偿指数、就业稳定性指数和全职就业比重三个指标来测度就业质量指数。其计算公式为：就业质量指数 =  $0.5 \times (\text{就业补偿指数} + \text{就业稳定性指数}) \times \text{全职就业比重}$ 。

### (三) 就业质量的评价标准

#### 1. 用工资或工作满意度单一指标来衡量就业质量

新加坡财政当局发表的《新加坡就业质量 (1983—1996)》一文中利用工资来衡量就业群体的特点及就业人数和质量；雷恩特迪和斯隆 (Leontaridi & Sloane) 运用英国家庭面板数据，通过考察职业与非职业类工人的满意度来衡量他们的就业质量。有学者从七个方面的满意度需求来概念化工作质量，研究工作满意度的经济学学说关注通过个体工作和个人特征来解释工人整体工作满意度，如绝对和相对工资、工作时间、经历、性别、教育、婚姻状况、工会身份、公司大小等。当前的研究成果可以分为以下四类：把劳动力作为一个整体来研究工作满意度 (Hamermesh, 1977; Clark, 1996; Clark & Oswald, 1996)；集中于研究性别、管理者或机构规模方面 (Bartel, 1991; Watson et al., 1996; Clark, 1997; Idson, 1990)；分析工会组织成员影响方面，以及研究学术性劳动力市场等方面 (Borjas, 1979; Miller, 1990; Meng, 1990; Bender and Sloane, 1998)。

#### 2. 多维度指标来衡量就业质量

比特森 (Beatson, 2000) 通过反映劳动/回报关系的经济契约内容和反映雇主/雇员关系的心理契约内容来衡量就业质量。更深的挖掘工作的外部特征和内部特征，外部特征包括薪酬福利、工作时间、工作与生活平衡、工作保障和发展机会等，内部特征则包括工作内容、工作强度、工伤疾病危害以及同事上级关系等。比特森 (2000) 认为由于上述特征的多样

性导致按照每个工作的质量用单一维度对他们排序是根本不可能的。莫顿 (Morton, 2004) 运用 10 个指标对加纳的微型和小型企业的就业质量展开了研究, 这些指标分别是安全和健康、人力资源、管理与组织、劳资关系和结社自由、学徒剥削、保税和童工、薪酬、工作时间和休假、男工和女工的平等机会、职业安全、社会保险等。2007 年由欧洲统计协会赞助的特别小组则分析了九个国家的就业质量。

### 3. 用指数来衡量就业质量

衡量就业质量的指数包括加拿大帝国银行的就业质量指数 (EQI)、基于能力方法的指数、基于经济准则的指数。杰米·鲁伊斯-塔格莱 (Jaime Ruiz-Tagle) 用通过能力方法考察就业质量, 分析了智利就业质量, 弗洛罗和梅西尔 (Floro & Messier, 2011) 研究了厄瓜多尔非正规部门人员的就业质量。

## 二、关于国内就业质量的学术史梳理及综述

### (一) 就业质量定义和内涵的研究

国内对就业质量的研究起步较晚, 在就业质量的基本概念上, 目前国内学者还存在着一些争论, 不同的学者从不同的出发点和侧重点有不同的概括。国富丽 (2009) 是较早开始关注就业质量内涵的国内学者之一, 她分别对国内和国外提出的与就业质量相关的概念进行了较为系统的梳理, 如体面劳动、工作质量、高质量就业等, 并且指出了就业质量与这些现存的术语之间有着密切的联系, 但是她并没有提出自己的观点, 没有对就业质量的内涵进行明确的界定。

在现有的国内文献中, 对就业质量内涵的界定大致分为两类: 一类是狭义的概念界定; 另一类是广义的概念界定。其中, 狭义界定一般是指劳动力参与的就业岗位质量的微观界定, 包括工作收入、稳定性、劳资关系等。马庆发 (2004) 认为, 所谓“就业质量”, 一般可以概括为职业身份、工资水平、社会保障水平、职业发展空间四个方面。李军峰 (2003) 提出, 就业质量与体面工作有密切的关系, 高质量的就业应该是非强迫的、机会平等的、安全的和有尊严的。这两位学者对就业质量的理解, 与体面工作一样, 都是从工作岗位的特点入手, 给出了较为狭

义的理解。广义的概念界定认为，就业质量不仅应包括就业岗位质量，还应包括就业前的劳动力市场服务水平，以及退休后的待遇等与工作紧密相关的一系列因素。刘素华（2005）在相关研究中较为清晰的概括了就业质量的含义：“就业质量是反映整个就业过程劳动者与生产资料结合并取得报酬或收入的具体状况之优劣程度的综合范畴”。程蹊和尹宁波（2003）则从劳动生产环境、就业者的生产效率、就业者对经济生活的贡献程度三个方面来界定就业质量。在就业质量的狭义定义和广义定义中，大部分学者都倾向于后者。

### （二）全口径就业质量评价指标体系的研究

对于全口径就业质量评价指标体系的构建，不同的组织或学者，根据其研究对象和研究需要的不同，有不同的指标组合。

虽然就业质量的概念提出不久，但是之前很多学者对就业质量中的一些元素做了大量的研究，对收入水平的研究一直是就业问题中的热点。另外，对收入差距的研究、对劳资关系的研究、对社会保障的研究、对最低工资的研究都属于对就业质量的研究范畴。这些都是与就业质量相关的问题，但是不能全面地反映就业质量的整体状况。

近几年有学者开始较多的关注于对就业质量的综合性考察，而且大多数都是在国际劳工组织提出的体面劳动指标体系的基础上，根据体面劳动和就业质量的差别，以及我国就业状况的特殊性进行的综合性指标体系的考核。从各位学者的指标构建中可以看出，学者们对就业质量的内涵是没有一致的概括的，因此在选择指标问题上也会有不同的选择。如李军峰和刘素华等学者选择的指标是相对狭义的指标，而赖德胜做的指标则包括非常广泛性的内容。李军峰（2003）提出就业质量的九要素理论，其中包括工作性质、工作条件、安全、个人尊严、健康福利、社会保障、培训、劳资关系和机会平等。但是在文献中，他只是提出了评价就业质量的几个维度，至于用什么样的具体指标、各指标的权重等问题则没有更深入的讨论。刘素华（2005）提出了四个维度 17 个指标的评价体系，即聘用条件、工作环境、劳动关系、社会保障四个维度，同时她将 17 个指标分别按其重要程度赋予不同的权重。评价体系比较系统的反映出了就业质量的内容，但是她对各个指标权重的确定完全是凭借个人的主观判断的方法，缺乏客观性和科学性。

随着各类弱势群体的就业问题的凸显，很多学者单独针对农民工、大学生等特殊群体的就业质量问题做出了指标体系。杨河清和李佳（2007）针对北京市大学生群体做出了就业质量的综合评价指标体系。他把就业质量分为工作条件、劳动关系、社会保障三个一级评价要素，包括11个二级评价要素，并结合专家定性评价和层次分析法的定量分析确定各个指数的权重，具有较高的科学性和全面性，可以用于研究其他地区大学生或其他群体就业质量的借鉴参考。张抗私和盈帅（2012）以国际劳工组织、教育部、人力资源和社会保障部以及国家统计局等权威机构典型观点的高频指标为基础，构建了女大学生就业质量全口径评价指标体系，并以“2010年大学生就业问题调查”数据为样本进行了实证检验，得出了影响女大学生就业质量的指标权重排序，为大学及大学生个人充分认识市场、有准备地应对就业提供了参考。

2011年11月，由北京师范大学劳动力市场研究中心主持编写的《2011中国劳动力市场报告》出版，这是国内首部以就业质量为主要关注点的劳动力市场报告。报告中使用了公开出版的官方统计年鉴数据，建立了一个包括就业环境、就业能力、就业状况、劳动者报酬、社会保护、劳动关系六个维度指标，20个二级指标和50个三级指标的全口径就业质量评价指标体系。报告使用主成分分析法对我国30个省，2007年及2008年的就业质量状况进行了系统的研究分析。报告中的指标体系是国内第一个比较系统的就业质量指标体系，对以后关于就业质量的研究具有很大的借鉴意义。但是存在的问题是缺少主观性指标，三级指标不足以完全反映中国劳动力市场的整体就业质量状况。

### （三）就业质量评价方法的研究

评价方法和模型的选取会对研究结果的客观性和准确性产生较大的影响，就业质量评价方法的选取也是本研究准备工作中的重要内容。柯羽（2007）、王秋玉和宋兆沛（2008）、韦勇（2009）分别在各自的研究中详细阐述了如何运用层次分析法确定高校毕业生各个就业质量评价指标的权重；王秋玉和宋兆沛（2008）则在运用层次分析法确定就业质量评价指标权重的基础上，通过计算指标得分和综合得分的方法对就业质量进行评价。王邦田（2008）在定性分析整理评价指标的基础上，运用德尔菲（Delphi）法进行专家咨询调查，采取定量分析筛选出关键指标，最终确定

出综合评价的指标体系，具有一定的科学性和可行性。张海波（2010）运用的评价方法相对简单，他针对大学生就业质量设计调查问卷，利用走访调研和网络发放两种方式，对宁波15所高校经济管理类毕业生进行调研，并对数据作描述性分析和比较分析而评价结果。王旭明（2009）从模糊数学的角度设计出高校大学生就业质量的模糊综合评价模型，对大学生就业质量做出了公正评价，并结合实例对模型进行了验证。陈韶和何绍彬（2010）构建了高校毕业生就业质量评价系统，将就业质量评价从传统的“人工操作”变为现代化的“系统操作”，力求在减少人力、物力和财力的情况下达到预期的评价效果。

#### （四）对不同群体就业质量的研究

在中国的特殊背景下，一些不同的群体存在着各自不同的就业特征。如备受关注的农民工就业问题、大学毕业生就业问题等。学者们也更加倾向于结合不同群体的特点，单独分析他们的就业质量特点。陈海秋（2009）、谢勇（2009）等学者对农民工就业质量问题作了相关研究。陈海秋通过对体面工作与就业质量的对比，界定了农民工就业质量的内涵，以及农民工就业质量的评价体系、方法与步骤。谢勇对南京农民工就业质量现状做了调查，并用实证方法证明其影响因素，认为人力资本和社会资本共同影响一个地区农民工的就业质量。在彭国胜（2009）关于就业质量的研究中，他将青年农民工单独的作为一个研究群体，通过问卷调查的方法，专门对青年农民工的就业质量现状及影响因素做了调查研究，认为青年农民工群体的就业质量存在诸多问题，并提出劳动力素质低、劳动力市场信息失衡等因素是就业质量低的内在原因。李军峰（2003）利用统计数据和相关调查数据对不同性别劳动者的就业质量进行了比较，他通过对男女就业的稳定性、收入和工作时间、保险和福利待遇、事务参与情况等方面的综合评价，得出女性的就业质量要远低于男性的结论，并认为人力资本的差异和传统观念的影响是导致这种差异的根源。张勉（2008）以城市贫困群体的就业质量为研究对象，利用相关数据从就业稳定性、工作质量、劳资关系、福利保障和职业发展五个方面说明了目前我国城市贫困群体就业质量低下，并且分析了造成该现象的原因，最后提出了相关政策建议。

秦建国（2007）建立了大学生就业质量的评价指标体系，包括就业前提指标、就业岗位指标、满意度指标、宏观表现指标四个方面。之后，杨