



黑龙江职业学院

2016届毕业生就业质量报告

REPORT OF
EMPLOYMENT
QUALITY



目录

前言	1
学校概况	3
第一部分 毕业生基本情况	5
一、2016 届毕业生的基本规模	5
二、2016 届毕业生的结构分析	5
(一) 毕业生的性别结构	5
(二) 毕业生的民族结构	5
(三) 毕业生的专业结构	6
(四) 毕业生的生源地结构	8
(五) 毕业生的困难类别及政治面貌结构	9
三、毕业生初次就业率	10
(一) 毕业生总体就业率	10
(二) 各专业毕业生就业率	11
(三) 就业困难、家庭困难毕业生就业率	12
(四) 不同民族毕业生就业率	13
四、毕业生就业流向	13
(一) 已就业毕业生的就业行业分布	13
(二) 已就业毕业生就业地域分布	14
(三) 已就业毕业生的就业单位性质分布	15
(四) 已就业毕业生的就业职位分布	16
第二部分 毕业生就业质量相关分析	17
一、毕业生求职经历分析	17
(一) 求职过程中关注的因素	17
(二) 求职的职业定位	18
(三) 求职的地域选择	19
(四) 求职影响因素	20
(五) 求职过程中遇到的困难	20
二、毕业生对当前的就业状况（含就业、自主创业、继续深造等）满意度	21
三、已就业毕业生就业质量相关分析	22
(一) 毕业生获得工作的途径	22
(二) 毕业生薪资情况	23



(三) 毕业生工作岗位与理想一致性	26
(四) 毕业生工作与所学专业相关性	27
(五) 毕业生福利保障情况	27
(六) 毕业生就业质量模型分析—已落实就业单位并到岗	28
四、 自主创业分析	34
(一) 自主创业的原因	34
(二) 自主创业者家人的态度	35
(三) 自主创业的行业	36
(四) 自主创业的资金来源	36
五、 继续深造与出国情况	37
(一) 继续深造与出国原因	37
(二) 继续深造与出国类型	38
六、 尚未就业情况	38
(一) 尚未就业原因	38
(二) 目前就业心态	39
(三) 参加岗位面试次数	40
第三部分 多措并举推进毕业生就业工作	41
一、 组织建设与发展保障	41
(一) 构建就业工作组织体系，确保责任落实	41
(二) 构建就业工作支持体系，保证投入到位	41
二、 就业服务与就业引导	42
(一) 优化就业指导课程内容，提供高质量就业指导	42
(二) 细化困难生一对一帮扶，强化就业方向引导工作	42
(三) 深化职业发展意识宣传与指导，提升毕业生就业竞争力	42
(四) 优化就业服务，搭建网络传递平台	43
三、 校企合作与市场开发	43
(一) 对接产业设置专业，积极拓宽就业渠道	43
(二) 不断开拓就业市场，提供多选择有效服务	43
四、 促进学生创新创业工作	44
(一) 构建创新创业工作体系	44
(二) 建立学生创业孵化平台	44
(三) 举办学生创新创业活动	44
(四) 整合建立“黑龙江职业学院大学生创新创业园”	45
五、 就业创业工作成果导向	45
第四部分 毕业生就业趋势分析	47



一、毕业生规模变化趋势.....	47
二、毕业生就业率变化趋势.....	47
(一) 毕业生就业率变化趋势.....	47
(二) 三年相同专业的毕业生就业率变化趋势.....	48
三、毕业生就业流向变化趋势.....	50
(一) 毕业生毕业去向变化趋势.....	50
(二) 毕业生就业行业变化趋势.....	51
(三) 毕业生就业单位性质变化趋势.....	52
(四) 毕业生就业地域变化趋势.....	53
第五部分 对学校满意度情况.....	55
一、毕业生对学校满意度情况.....	55
(一) 毕业生对教育教学的评价与反馈.....	55
(二) 毕业生对就业指导和服务的评价与反馈.....	57
(三) 毕业生对母校总体评价.....	59
(四) 毕业生对母校综合满意度模型.....	61
二、用人单位对毕业生及学校满意度情况.....	68
(一) 用人单位基本情况.....	68
(二) 用人单位招聘毕业生情况.....	70
(三) 用人单位对毕业生和学校的评价.....	73
(四) 单位满意度模型.....	77
第六部分 教育教学反馈.....	82
一、就业质量满意度对教育教学的反馈.....	82
二、毕业生对母校的满意度对教育教学的反馈.....	83
三、用人单位毕业生及学校满意度对教育教学反馈.....	85
四、学校当前就业工作存在问题与解决方案.....	86
(一) 存在问题.....	87
(二) 解决方式.....	87



图表目录

图 1-1 毕业生生源省份分布	8
图 1-2 毕业生的困难类别分析/图 1-3 毕业生政治面貌结构分析	10
图 1-4 是否贫困生就业情况分析	12
图 1-5 毕业生总体就业行业分布	14
图 2-1 毕业生在求职过程中关注的因素	18
图 2-2 求职地域的选择	20
图 2-3 求职过程中遇到的困难	21
图 2-4 毕业生对当前的就业状况满意度	22
图 2-5 毕业生获取当前工作的渠道	22
图 2-6 毕业生的总体薪资水平	23
图 2-7 总体毕业生的薪资满意度	26
图 2-8 毕业生工作岗位与理想一致性	26
图 2-9 毕业生工作与所学专业相关性	27
图 2-10 毕业生就业工作福利待遇情况	28
图 2-11 均值代表区间指示图	30
图 2-12 各项指标满意度分布	31
图 2-13 各指标重要性分布	32
图 2-14 整体四象限图分布	33
图 2-15 已落实就业到岗与未到岗相关指标对比	34
图 2-16 毕业生自主创业的原因分析	35
图 2-17 家人对毕业生创业的态度	35
图 2-18 毕业生自主创业的行业分析	36
图 2-19 毕业生自主创业的资金来源	37
图 2-20 继续深造与出国原因	38
图 2-21 参加岗位面试次数	40
图 4-1 2014-2016 届毕业生就业率变化趋势	48
图 4-2 2014-2016 届毕业生就业去向变化趋势	51
图 4-3 2015-2016 届毕业生就业地域变化趋势	54
图 5-1 对教育教学评价的平均值	56
图 5-2 毕业生对专业设置和课程设置的评价	56
图 5-3 毕业生对教育教学的反馈建议	57
图 5-4 毕业生对就业创业政策认知度	58
图 5-5 毕业生对就业指导和服务评价的平均值	59
图 5-6 毕业生对母校人才培养的评价	60
图 5-7 毕业生对母校的综合满意度	60
图 5-8 毕业生对母校的推荐度	61
图 5-9 母校评估变量基础统计	63
图 5-10 碎石图	65
图 5-11 各指标重要性	66



图 5-12 各指标重要性-满意度四象限图	67
图 5-13 用人单位的规模	68
图 5-14 用人单位的单位性质	69
图 5-15 用人单位招聘毕业生人数	70
图 5-16 用人单位招聘毕业生的渠道	71
图 5-17 用人单位对毕业生的薪资待遇	71
图 5-18 用人单位对专业的关注度	72
图 5-19 用人单位人才需求情况	72
图 5-20 用人单位对毕业生各项能力指标的评价	74
图 5-21 用人单位对学校就业服务工作平均得分评价	75
图 5-22 用人单位对学校人才培养的总体评价	76
图 5-23 用人单位对学校就业服务工作建议反馈	76
图 5-24 用人单位对学校教学工作的反馈建议	77
图 5-25 各指标重要性	80
图 5-26 重要性-满意度象限图	81
表 1-1 毕业生的性别分布	5
表 1-2 毕业生民族结构分布	5
表 1-3 毕业生专业结构分布	6
表 1-4 毕业生生源省份分布	9
表 1-5 毕业生就业总体情况	10
表 1-6 各专业毕业生就业率情况	11
表 1-7 不同民族毕业生就业率	13
表 1-8 毕业生就业省份分布	14
表 1-9 毕业生总体毕业去向分布	15
表 1-10 已就业毕业生的就业职位分布	16
表 2-1 求职的职业定位	19
表 2-2 影响就业的因素	20
表 2-3 不同性别毕业生的薪资水平	23
表 2-4 不同院系毕业生的薪资水平	24
表 2-5 问卷回收量排名前十的专业毕业生薪资水平	25
表 2-6 评估使用数据说明	28
表 2-7 流程评估过程表	29
表 2-8 继续深造与出国类型	38
表 2-9 尚未就业的原因	39
表 2-10 目前就业心态	39
表 4-1 2014-2016 届毕业生规模变化趋势	47
表 4-2 2014-2016 届毕业生就业率变化趋势	47
表 4-3 2014-2016 届相同专业的毕业生就业率变化趋势	49
表 4-4 2014-2016 届毕业生就业去向变化趋势	50
表 4-5 2014-2016 届毕业生就业行业变化趋势	51



表 4-6 2014-2016 届毕业生就业单位性质变化趋势.....	52
表 4-7 2015-2016 届毕业生就业地域变化趋势	54
表 5-1 毕业生对教育教学的评价	55
表 5-2 毕业生对就业指导和服务的评价	58
表 5-3 毕业生对就业指导和服务的反馈建议	59
表 5-4 评估变量	62
表 5-5 可靠性统计量	63
表 5-6 KMO 检验和 BARTLETT 球度检验	64
表 5-7 解释的总方差	64
表 5-8 用人单位所属行业	69
表 5-9 用人单位对毕业生能力素质的评价	73
表 5-10 用人单位对学校就业服务方面的评价	75
表 5-11 用人单位对毕业生及学校满意度评价指标.....	78
表 5-12 各指标评分的均值和方差	79
表 5-13 各指标评分权重	79

前言

随着中国高等教育数量扩张目标的逐步实现,提高教育质量的重要性日益凸显。发布高校毕业生就业质量年度报告,是高等学校建立健全就业状况反馈机制、引导高校优化招生和专业结构、改进人才培养模式、及时回应社会关切的一项重要工作。

根据教育部《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》(教学厅函[2013]25号)及2015年教育部发布的《教育部关于做好2016届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》中,对各高校进一步完善高校毕业生就业质量年度报告发布制度,各地各高校要在每年年底前编制和发布就业质量年度报告的精神和黑龙江省教育厅要求,黑龙江职业学院编制和发布了《2016届黑龙江职业学院毕业生就业质量报告》。

本报告学生样本库数据来源于我校招生就业处,截止日期为2016年09月08日,本报告所统计的数据均为2016年毕业生基本信息和就业情况的统计数据。调研数据来源于我校委托第三方专业调研公司——北京乐易考教育科技有限公司提供的针对我校2016年毕业生就业质量的回收数据。

本次调研依据国家《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》以及省教学厅函〔2013〕25号明确的报告具体内容,建立评价指标体系,设计调查问卷,通过在线网络调研和手机App移动端调研的方式,开展2016届我校毕业生就业质量第三方调研项目,调研数据统计截止时间为2016年9月19日。

本报告主要以教育部规定的五大指标体系(毕业生基本情况、高校就业工作的主要特点、毕业生就业状况相关分析、高校就业情况发展趋势以及就业状况对高校教育教学的反馈)为指导,第一章2016年毕业生就业的基本情况,以我校招生就业处统计的毕业生基本信息和就业情况为基准进行就业相关分析。第二章2016年毕业生就业质量第三方调研分析是以北京乐易考教育集团有限公司的调研数据为基准进行的毕业生就业质量和对母校的评价与反馈的相关分析。

注：本分析报告计算出的率值统一采用精确保留百分比小数点后两位，所有百分比类的结果皆为通用模式，通过四舍五入的方式对前面一位数字进行加减，所以结果偏差值不会高于 0.5%。

学校概况

黑龙江职业学院始建于 1948 年，是教育部批准成立的公办全日制普通高等学校，主要从事高端技术技能人才培养，是省内办学规模最大、专业门类齐全、地理位置优越、师资力量雄厚的综合性高职院校。

学校坐落于哈尔滨市，现有两个校区，第一校区位于南岗区学府路，第二校区位于双城区迎宾路。学校占地面积 264 万平方米，建筑面积 30.4 万平方米，其中实习实训场所 8.8 万平方米、教室 4 万平方米、体育场馆 1.3 万平方米。建有国家级职业教育实训基地 3 个、省级重点实验室 3 个。固定资产总值 3.86 亿元，其中教学科研仪器设备总值 11044.99 万元。

学校内设 10 个二级学院和 1 个教学部，现有全日制高职在校生 14810 人。紧紧围绕地方经济发展和现代产业体系建设优化调整专业布局，现有 48 个专业，其中国家级重点专业 8 个、省级重点专业 20 个，专业设置覆盖三大产业。拥有国家立项建设精品资源共享课程 2 门，省级精品课 18 门。

学校重视师资建设，关注教师发展，涌现出一批省内外知名教授和学科带头人。现有专兼职教师 914 人，其中专任教师 607 人，教授 123 人、副教授 252 人，博士 16 人、硕士 359 人，国家级优秀教师 1 名、省级优秀教师 2 名、省级模范教师 1 名、省级教学名师 12 名。

学校不断创新办学体制机制，牵头成立黑龙江省装备制造职教集团和黑龙江省畜牧兽医职教集团；与哈电集团、凤凰教育、中科招商、九州电气、哈飞集团等知名企业开展深度合作。积极开展国际交流与合作，与韩国中部大学、韩国京畿科学技术大学、韩国建阳大学合作办学，国际影响力不断加强。

68 年来，学校向社会培养输送了 20 余万优秀毕业生；以“重实践、重品质、重能力”培养塑造人才，形成了“实践能力强、行业品质优、岗位适应快”的人才特色。近三年，学生在全国和省市各级各类职业技能大赛上屡获佳绩，其中获得国家级奖项 20 项、省级奖项 153 项，工商管理学院连续两年荣获全国大学生市场营销技能大赛一等奖。这是此项赛事举办以来第一次。大量优秀毕业生被中

海油、中石油等国企录用，近三年毕业生平均就业率达 98.6%，用人单位总体满意率在 98%以上。

学校大力开展成人本专科学历教育和相关行业培训教育，成人高等学历教育在校生 4346 人。搭建了哈南新城产学研技术服务平台和省中小企业发展服务平台，是国家“中小企业银河培训工程”培训基地、全省畜牧科技培训基地，同时承担省属企业后备干部培训、“清华大学——黑龙江管理创新大讲堂”等高层次干部培训任务。

学校大力弘扬“自强有为、兴业报国”的“龙职”精神，积极践行“当好学生的铺路石”学校核心价值理念，全面实施“教学质量提升工程”和“继续教育强校工程”，深化“成果导向+行动学习”教学改革，取得了丰硕办学成果。学校是国家优秀骨干高职院校、全国教学改革先进单位、全国“五一”劳动奖状单位、全国优秀职业技能鉴定站，跻身全国高校就业“50 强”、全国高职院校服务贡献“50 强”和全国职业教育“百强”。

目前，全校上下正在向着“建设高职教育名校”和“打造继续教育强校”的目标而努力奋斗！

第一部分 毕业生基本情况

一、2016 届毕业生的基本规模

黑龙江职业学院 2016 届毕业生总人数为 5337 人，所有毕业生的学历层次均为专科学历。

二、2016 届毕业生的结构分析

(一) 毕业生的性别结构

学校 2016 届有 5337 名毕业生，其中男性毕业生 2404 人，占比 45.04%，女性毕业生 2933 人，占比 54.96%，男女比例 1:1.22。

表 1-1 毕业生的性别分布

性别	人数	比例 (%)	男女比
男	2404	45.04	1:1.22
女	2933	54.96	
总计	5337	100.00	

(二) 毕业生的民族结构

2016 届毕业生分布在 16 个民族中，其中汉族人数占毕业生总人数的 94.64%，少数民族人数占毕业生总人数的 5.36%。在少数民族中，满族人数最多，占毕业生总人数的 3.20%，其他民族人数相对较少，占比不足 1%。根据性别分析，男性毕业生少数民族人数比例高出女性毕业生 0.85%。具体为下表所示：

表 1-2 毕业生民族结构分布

民族	男		女		总计	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
汉族	2264	94.18	2787	95.02	5051	94.64
满族	74	3.08	97	3.31	171	3.20
蒙古族	20	0.83	21	0.72	41	0.77
回族	13	0.54	8	0.27	21	0.39
达斡尔族	12	0.50	6	0.20	18	0.34
朝鲜族	8	0.33	9	0.31	17	0.32
鄂伦春族	1	0.04	2	0.07	3	0.06
赫哲族	2	0.08	1	0.03	3	0.06

民族	男		女		总计	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
苗族	1	0.04	2	0.07	3	0.06
锡伯族	3	0.12	0	0.00	3	0.06
侗族	1	0.04	0	0.00	1	0.02
鄂温克族	1	0.04	0	0.00	1	0.02
柯尔克孜族	1	0.04	0	0.00	1	0.02
土家族	1	0.04	0	0.00	1	0.02
土族	1	0.04	0	0.00	1	0.02
彝族	1	0.04	0	0.00	1	0.02
总计	2404	100.00	2933	100.00	5337	100.00

(三) 毕业生的专业结构

2016 届毕业生分布在 66 个专业，其中人数较多的专业包括：工程造价（590 人，11.05%）、会计与审计（397 人，7.44%）、汽车检测与维修技术（295 人，5.53%）、市场营销（257 人，4.82%）、机械制造与自动化（221 人，4.14%）。男女生比例相差较大的专业是汽车检测与维修技术（男女比 1:0.02）、机械制造与自动化（男女比 1:0.04），具体专业人数以及男女比例如下表所示：

表 1-3 毕业生专业结构分布

专业	男		女		总计		男女比
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	
工程造价	244	10.15	346	11.80	590	11.05	1:1.42
会计与审计	59	2.45	338	11.52	397	7.44	1:5.73
汽车检测与维修技术	290	12.06	5	0.17	295	5.53	1:0.02
市场营销	85	3.54	172	5.86	257	4.82	1:2.02
机械制造与自动化	213	8.86	8	0.27	221	4.14	1:0.04
电气自动化技术	183	7.61	9	0.31	192	3.60	1:0.05
食品营养与检测	19	0.79	146	4.98	165	3.09	1:7.68
人力资源管理	22	0.92	135	4.60	157	2.94	1:6.14
酒店管理	45	1.87	111	3.78	156	2.92	1:2.47
物流管理	62	2.58	92	3.14	154	2.89	1:1.48
工商企业管理	41	1.71	103	3.51	144	2.70	1:2.51
建筑工程技术	112	4.66	9	0.31	121	2.27	1:0.08
建筑装饰工程技术	43	1.79	74	2.52	117	2.19	1:1.72
环境艺术设计	18	0.75	94	3.20	112	2.10	1:5.22
电子商务	25	1.04	82	2.80	107	2.00	1:3.28
畜牧兽医	72	3.00	34	1.16	106	1.99	1:0.47
艺术设计	29	1.21	74	2.52	103	1.93	1:2.55



专业	男		女		总计		男女比
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	
会计电算化	19	0.79	76	2.59	95	1.78	1:4
金融管理与实务	29	1.21	62	2.11	91	1.71	1:2.14
生物制药技术	14	0.58	76	2.59	90	1.69	1:5.43
数控技术	75	3.12	14	0.48	89	1.67	1:0.19
软件技术	58	2.41	29	0.99	87	1.63	1:0.5
会展策划与管理	15	0.62	58	1.98	73	1.37	1:3.87
旅游管理	8	0.33	65	2.22	73	1.37	1:8.13
机电一体化技术	73	3.04	5	0.17	78	1.46	1:0.07
连锁经营管理	14	0.58	51	1.74	65	1.22	1:3.64
宠物医学	15	0.62	45	1.53	60	1.12	1:3
城市轨道交通控制	35	1.46	24	0.82	59	1.11	1:0.69
动物医学	37	1.54	31	1.06	68	1.27	1:0.84
资产评估与管理	14	0.58	39	1.33	53	0.99	1:2.79
移动通信技术	32	1.33	17	0.58	49	0.92	1:0.53
会计	13	0.54	42	1.43	55	1.03	1:3.23
商务英语	4	0.17	41	1.40	45	0.84	1:10.25
道路桥梁工程技术	44	1.83	0	0.00	44	0.82	1:0
园林技术	24	1.00	20	0.68	44	0.82	1:0.83
应用俄语	8	0.33	34	1.16	42	0.79	1:4.25
应用电子技术	36	1.50	5	0.17	41	0.77	1:0.14
作物生产技术	23	0.96	18	0.61	41	0.77	1:0.78
物联网应用技术	24	1.00	16	0.55	40	0.75	1:0.67
中药制药技术	9	0.37	30	1.02	39	0.73	1:3.33
药品经营与管理	5	0.21	33	1.13	38	0.71	1:6.6
计算机网络技术	19	0.79	17	0.58	36	0.67	1:0.89
计算机应用技术	18	0.75	17	0.58	35	0.66	1:0.94
工程机械运用与维护	34	1.41	0	0.00	34	0.64	1:0
药品质量检测技术	3	0.12	30	1.02	33	0.62	1:10
食品加工技术	6	0.25	23	0.78	29	0.54	1: 3.83
文秘	0	0.00	30	1.02	30	0.56	-
药物制剂技术	4	0.17	26	0.89	30	0.56	1:6.5
电子信息工程技术	19	0.79	8	0.27	27	0.51	1:0.42
建筑工程管理	22	0.92	4	0.14	26	0.49	1:0.18
动漫设计与制作	13	0.54	11	0.38	24	0.45	1:0.85
宠物养护与疫病防治	5	0.21	18	0.61	23	0.43	1:3.6
应用韩语	2	0.08	17	0.58	19	0.36	1:8.5
计算机信息管理	5	0.21	11	0.38	16	0.30	1:2.2
商务日语	4	0.17	12	0.41	16	0.30	1:3
电力系统自动化技术	12	0.50	3	0.10	15	0.28	1:0.25
房地产类	2	0.08	13	0.44	15	0.28	1:6.5

专业	男		女		总计		男女比
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	
创业管理	8	0.33	5	0.17%	13	0.24%	1:0.63
食品工艺与检测	2	0.08	12	0.41%	14	0.26%	1:6
模具设计与制造	10	0.42	2	0.07%	12	0.22%	1:0.2
城市热能应用技术	9	0.37	2	0.07%	11	0.21%	1:0.22
焊接技术及自动化	11	0.46	0	0.00%	11	0.21%	1:0
环境监测与治理技术	2	0.08	9	0.31%	11	0.21%	1:4.5
广告设计与制作	2	0.08	0	0.00%	2	0.04%	1:0
城市园林	1	0.04	0	0.00%	1	0.02%	1:0
动物防疫与检疫	1	0.04	0	0.00%	1	0.02%	1:0
总计	2404	100.00	2933	100.00%	5337	100.00%	1:1.22

(四) 毕业生的生源地结构

2016 届毕业生中，黑龙江籍毕业生有 4824 人，占毕业生总人数的 90.39%，非黑龙江省籍毕业生 513 人，占毕业生总人数的 9.61%。说明黑龙江职业学院的毕业生生源主要以黑龙江籍为主。

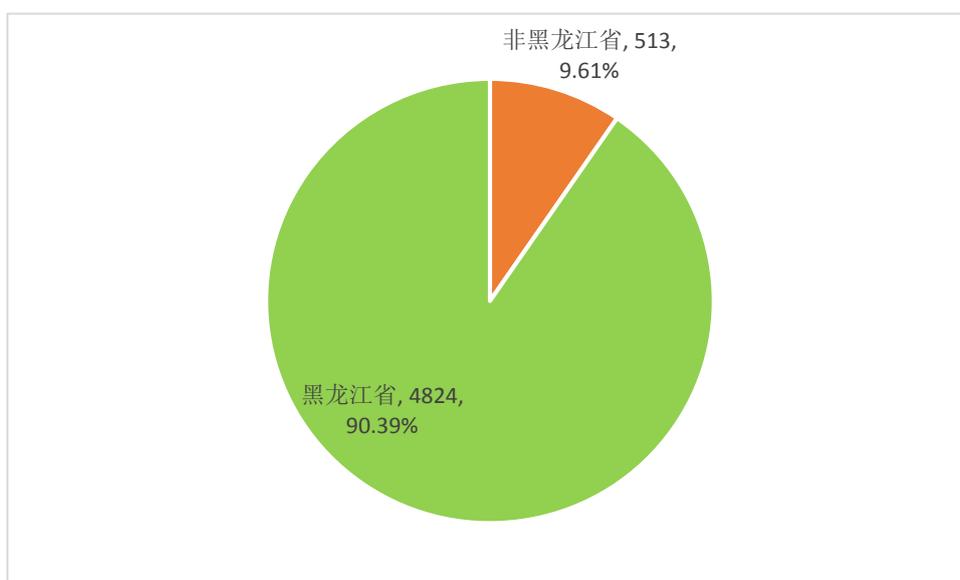


图 1-1 毕业生生源省份分布

2016 届毕业生来自全国 18 个省级行政区，生源人数最多的是黑龙江省，达到 4824 人，占毕业生总人数的 90.39%，生源人数最少的是陕西省和宁夏回族自治区，生源人数 1 人，仅占毕业生总人数的 0.02%，其他生源省市如表下所示：



表 1-4 毕业生生源省份分布

省份	人数	比例 (%)
黑龙江	4824	90.39
吉林省	281	5.27
辽宁省	72	1.35
内蒙古自治区	44	0.82
四川省	19	0.36
安徽省	18	0.34
甘肃省	17	0.32
山西省	14	0.26
新疆维吾尔自治区	14	0.26
云南省	9	0.17
重庆市	8	0.15
贵州省	4	0.07
河北省	4	0.07
广西省	3	0.06
广东省	2	0.04
河南省	2	0.04
宁夏回族自治区	1	0.02
陕西省	1	0.02
总计	5337	100.00

（五）毕业生的困难类别及政治面貌结构

黑龙江职业学院 2016 届毕业生总计 5337 名，根据毕业生的困难类别分析，非困难毕业生比例为 71.84%，困难生比例为 28.16%，其中包括家庭困难(27.58%)和就业困难（0.58%），具体为下表所示。

根据毕业生的政治面貌分析，有 95.99%的毕业生为共青团员，中共党员和中共预备党员的比例分别是 2.12%和 0.66%，群众的比例为 1.24%。具体为下表所示：

注：本章节中就业困难指的是没有就业意愿的学生。

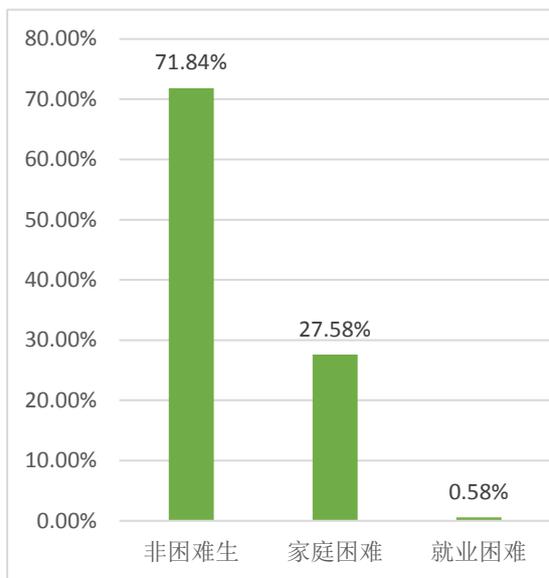


图 1-2 毕业生的困难类别分析

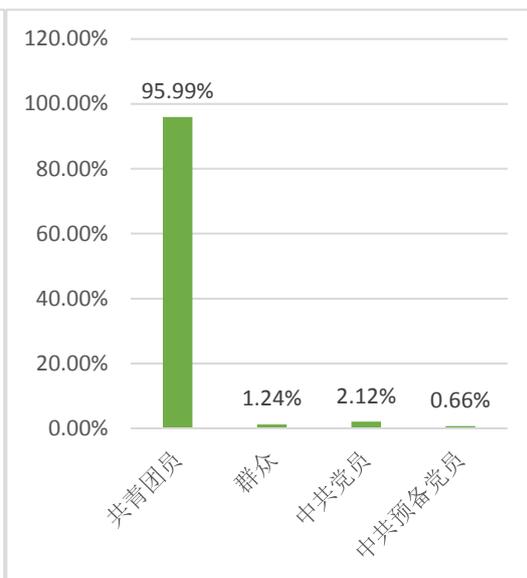


图 1-3 毕业生政治面貌结构分析

三、毕业生初次就业率

(一) 毕业生总体就业率

2016 年，黑龙江职业学院共有专科毕业生 5337 人，截止 2016 年 9 月 8 日，全校总体就业率为 98.99%。[就业率=(私营企业+个体工商户+国有企业+其他灵活就业+外资企业+事业单位聘用+医疗卫生单位+高等教育单位+党政机关+出国、出境+中初教育单位+其他企业+自由职业+自主创业+参军入伍+升学)/毕业生总数*100%]其中，参军入伍有 27 人，占比 0.51%；自主创业的 1 人，选择升学 346 人，占比 6.48%。具体情况见下表。

表 1-5 毕业生就业总体情况

单位性质	男	女	总计	比例 (%)
私营企业	1623	2013	3636	68.13
个体工商户	316	427	743	13.92
国有企业	126	54	180	3.37
其他灵活就业	71	71	142	2.66
外资企业	43	68	111	2.08
事业单位聘用	18	15	33	0.62
医疗卫生单位	4	18	22	0.41
高等教育单位	9	8	17	0.32
党政机关	7	7	14	0.26
出国、出境	6	0	6	0.11

单位性质	男	女	总计	比例 (%)
中初教育单位	1	2	3	0.06
其他企业	1	0	1	0.02
自由职业	1	0	1	0.02
参军入伍	26	1	27	0.51
升学	112	234	346	6.48
自主创业	1	0	1	0.02
待就业,求职中	39	15	54	1.01
总计	2404	2933	5337	100.00

(二) 各专业毕业生就业率

由下表各专业毕业生就业率情况对比表,可以看出全校 66 个专业中,有 37 个专业的毕业生就业率为 100.00%,市场营销、电气自动化技术、会计与审计、食品营养与检测、工程造价与艺术设计这六个专业的毕业生就业率超过 99.00%,其中工程造价专业人数最多,高达 590 人,就业率为 99.32%。广告设计与制作专业只有两名毕业生,但均未就业,就业率最低,为 0.00%,除此外,就业率最低的建筑工程管理专业的毕业生就业率为 88.46%。具体情况详见下表。

表 1-6 各专业毕业生就业率情况

专业	就业人数	毕业人数	就业率 (%)	专业	就业人数	毕业人数	就业率 (%)
人力资源管理	157	157	100.00	焊接技术及自动化	11	11	100.00
酒店管理	156	156	100.00	城市园林	1	1	100.00
建筑装饰工程技术	117	117	100.00	动物防疫与检疫	1	1	100.00
电子商务	107	107	100.00	市场营销	256	257	99.61
会计电算化	95	95	100.00	会计与审计	395	397	99.50
金融管理与实务	91	91	100.00	电气自动化技术	191	192	99.48
生物制药技术	90	90	100.00	食品营养与检测	164	165	99.39
数控技术	89	89	100.00	工程造价	586	590	99.32
会展策划与管理	73	73	100.00	艺术设计	102	103	99.03
旅游管理	73	73	100.00	物流管理	152	154	98.70
机电一体化技术	78	78	100.00	建筑工程技术	119	121	98.35
连锁经营管理	65	65	100.00	城市轨道交通控制	58	59	98.31
宠物医学	60	60	100.00	环境艺术设计	110	112	98.21
移动通信技术	49	49	100.00	机械制造与自动化	217	221	98.19
会计	55	55	100.00	畜牧兽医	104	106	98.11
应用电子技术	41	41	100.00	资产评估与管理	52	53	98.11
物联网应用技术	40	40	100.00	汽车检测与维修技术	289	295	97.97
中药制药技术	39	39	100.00	商务英语	44	45	97.78

专业	就业人数	毕业人数	就业率 (%)	专业	就业人数	毕业人数	就业率 (%)
药品经营与管理	38	38	100.00	道路桥梁工程技术	43	44	97.73
计算机网络技术	36	36	100.00	园林技术	43	44	97.73
药品质量检测技术	33	33	100.00	软件技术	85	87	97.70
食品加工技术	29	29	100.00	应用俄语	41	42	97.62
文秘	30	30	100.00	作物生产技术	40	41	97.56
药物制剂技术	30	30	100.00	计算机应用技术	34	35	97.14
电子信息工程技术	27	27	100.00	动物医学	66	68	97.06
动漫设计与制作	24	24	100.00	工程机械运用与维护	33	34	97.06
应用韩语	19	19	100.00	工商企业管理	139	144	96.53
商务日语	16	16	100.00	宠物养护与疫病防治	22	23	95.65
电力系统自动化技术	15	15	100.00	计算机信息管理	15	16	93.75
房地产类	15	15	100.00	环境监测与治理技术	10	11	90.91
创业管理	13	13	100.00	建筑工程管理	23	26	88.46
食品工艺与检测	14	14	100.00	广告设计与制作	0	2	0.00
模具设计与制造	12	12	100.00	总计	5283	5337	98.99
城市热能应用技术	11	11	100.00				

(三) 就业困难、家庭困难毕业生就业率

根据学校是否贫困生情况的分析,了解到家庭困难的毕业生有 1472 人,就业率为 99.73%; 非困难生有 3834 人,就业率为 98.70%。具体情况见下图。

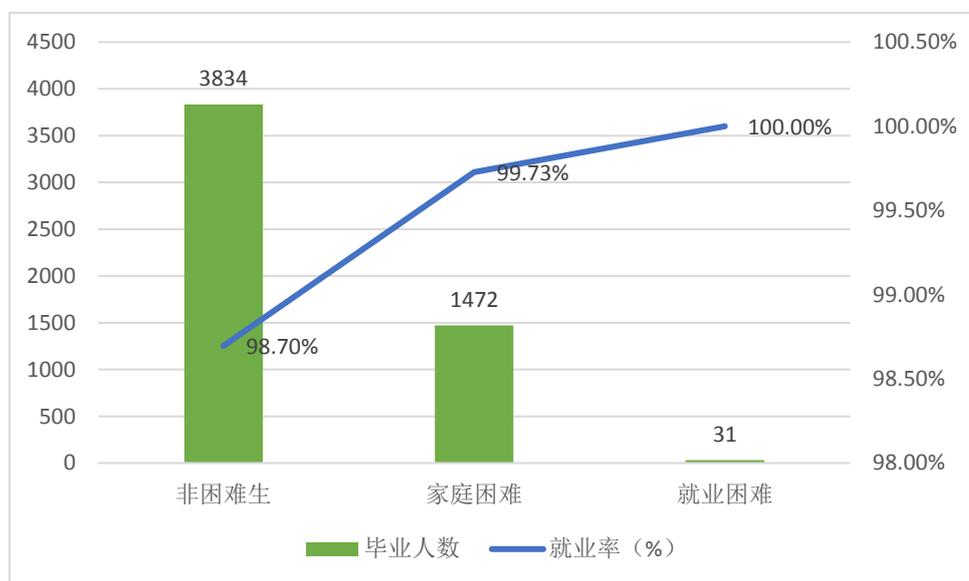


图 1-4 是否贫困生就业情况分析

（四）不同民族毕业生就业率

据下表可知，汉族毕业生就业率为 98.99%，和总体毕业生就业率相同。少数民族共 286 人，其中 283 人已经就业，就业率为 98.95%。具体各民族就业率见下表。

表 1-7 不同民族毕业生就业率

民族	就业人数	毕业人数	就业率 (%)
汉族	5000	5051	98.99
满族	170	171	99.42
蒙古族	40	41	97.56
回族	21	21	100.00
达斡尔族	18	18	100.00
朝鲜族	17	17	100.00
鄂伦春族	2	3	66.67
赫哲族	3	3	100.00
苗族	3	3	100.00
锡伯族	3	3	100.00
侗族	1	1	100.00
鄂温克族	1	1	100.00
柯尔克孜族	1	1	100.00
土家族	1	1	100.00
土族	1	1	100.00
彝族	1	1	100.00
总计	5283	5337	98.99

四、毕业生就业流向

（一）已就业毕业生的就业行业分布

根据已就业毕业生的行业分布情况来看，2016 届就业学生中，行业排名前五的行业为“制造业”“批发和零售业”“建筑业”“信息传输、软件和信息技术服务业”和“农、林、牧、渔业”，这五个行业所占就业人数总比例达 56.57%。

“采矿业”“公共管理、社会保障和社会组织”“水利、环境和公共设施管理业”“科学研究和技术服务业”“卫生和社会工作”和“电力、热力、燃气及水生产和供应业”，这 6 个行业的人数均少于 100 人。具体情况见下表。

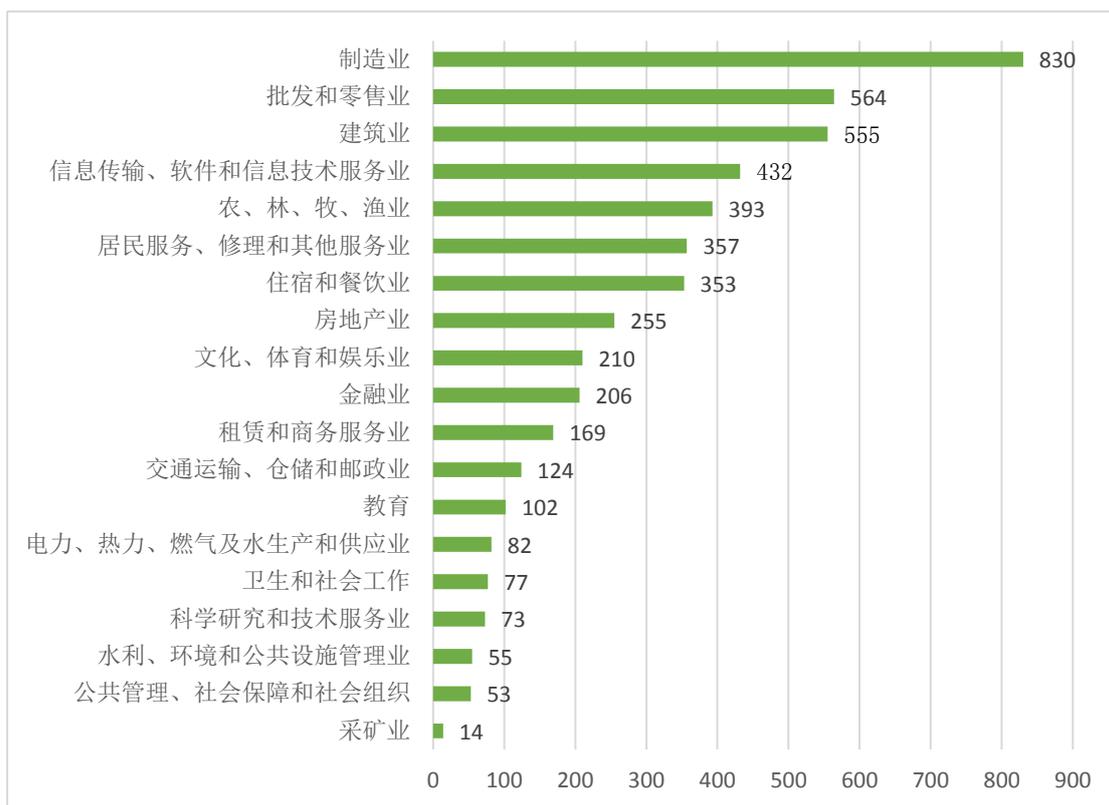


图 1-5 毕业生总体就业行业分布

(二) 已就业毕业生就业地域分布

总体来看，2016 届毕业生就业地区以黑龙江省为主，占比 90.48%；其他地区就业人数占总人数比例均低于 1.00%。通过对比就业地区人数与籍贯所在地，可以看出，在黑龙江省就业的人数小于籍贯在黑龙江的人数，说明有一部分学生选择离开家乡到其他城市发展。具体情况见下表。

表 1-8 毕业生就业省份分布

地区	就业		生源	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
黑龙江省	4414	90.01	4437	90.48
安徽省	15	0.31	16	0.33
甘肃省	16	0.33	16	0.33
广东省	3	0.06	2	0.04
广西	2	0.04	2	0.04
江苏省	1	0.02	0	0.00
贵州省	3	0.06	3	0.06
河北省	5	0.10	3	0.06
河南省	2	0.04	2	0.04
吉林省	257	5.24	263	5.36

地区	就业		生源	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
辽宁省	87	1.77	63	1.28
内蒙古	40	0.82	42	0.86
宁夏	1	0.02	1	0.02
山西省	11	0.22	11	0.22
陕西省	1	0.02	1	0.02
四川省	15	0.31	15	0.31
新疆	12	0.24	12	0.24
云南省	8	0.16	8	0.16
重庆市	7	0.14	7	0.14
天津市	1	0.02	0	0.00
浙江省	3	0.06	0	0.00
总计	4904	100.00	4904	100.00

(三) 已就业毕业生的就业单位性质分布

黑龙江职业学院 2016 届毕业生中,有 68.13%的毕业生选择在私营企业就业,其中女性毕业生人数多于男性毕业生;有 346 名毕业生选择升学,占毕业生总人数的 6.48%;选择参军入伍、创业、出国/出境的毕业生占比均不到 1%。当前,国家鼓励大学生参与创业,以创业促就业,学校当前的毕业生创业情况提示学校在未来的工作中应该更多的加强学生创业教育,鼓励更多有创业能力的学生尝试创业。

表 1-9 毕业生总体毕业去向分布

单位性质	男		女		总计	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
私营企业	1623	67.51	2013	68.63	3636	68.13
个体工商户	316	13.14	427	14.56	743	13.92
国有企业	126	5.24	54	1.84	180	3.37
其他灵活就业	71	2.95	71	2.42	142	2.66
外资企业	43	1.79	68	2.32	111	2.08
事业单位聘用	18	0.75	15	0.51	33	0.62
医疗卫生单位	4	0.17	18	0.61	22	0.41
高等教育单位	9	0.37	8	0.27	17	0.32
党政机关	7	0.29	7	0.24	14	0.26
出国、出境	6	0.25	0	0.00	6	0.11
中初教育单位	1	0.04	2	0.07	3	0.06
其他企业	1	0.04	0	0.00	1	0.02

单位性质	男		女		总计	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
自由职业	1	0.04	0	0.00	1	0.02
参军入伍	26	1.08	1	0.03	27	0.51
升学	112	4.66	234	7.98	346	6.48
自主创业	1	0.04	0	0.00	1	0.02
待就业, 求职中	39	1.62	15	0.51	54	1.01
总计	2404	100.00	2933	100.00	5337	100.00

(四) 已就业毕业生的就业职位分布

根据下表显示, 黑龙江职业学院 2016 届毕业生工作类别主要是以商业和服务业人员、其他专业技术人员、办事人员和有关人员为主; 其次是办事人员和有关人员、工程技术人员, 占比分别为 10.58%和 10.36%。军人和公务员的人数最少, 人数分别为 4 人和 3 人。具体情况见下表。

表 1-10 已就业毕业生的就业职位分布

工作职位类别	人数	比例 (%)
商业和服务业人员	1462	29.81
其他专业技术人员	751	15.31
办事人员和有关人员	519	10.58
工程技术人员	508	10.36
生产和运输设备操作人员	351	7.16
农林牧渔业技术人员	336	6.85
金融业务人员	315	6.42
其他人员	305	6.22
经济业务人员	187	3.81
教学人员	49	1.00
卫生专业技术人员	39	0.80
新闻出版和文化工作人员	34	0.69
科学研究人员	17	0.35
体育工作人员	13	0.27
文学艺术工作人员	9	0.18
军人	4	0.08
公务员	3	0.06
空值	2	0.04
总计	4904	100.00



第二部分 毕业生就业质量相关分析

为了更加全面地分析研究 2016 届毕业生就业情况,对 2016 届毕业生的就业状况进行了调查,内容主要包括毕业生就业状况的评价、用人单位对学校及毕业生评价等模块。具体情况分析如下:

一、毕业生求职经历分析

(一) 求职过程中关注的因素

据调研结果总体来看,2016 届毕业生在求职过程中比较关注的因素主要是薪酬水平,发展空间和社会保障,占比分别为 22.83%,15.37%和 13.36%。由此可见,对于大多数毕业生来说,由于成长环境相对优越,特别注重物质生活条件,所以对于薪酬待遇非常看重,薪酬水平便是他们择业的首选因素。同时,受市场经济的影响,个人财富在一定程度上成为体现其社会价值的标尺,这也影响毕业生的择业观念。另外,毕业生对父母期望、单位培训和个人理想职业关注度较低。根据性别进行分析,男性毕业生和女性毕业生最看重的均为薪酬水平,不同的是,女性毕业生比较关注发展空间和工作稳定度,而男性毕业生则更加关注社会保障和工作环境。

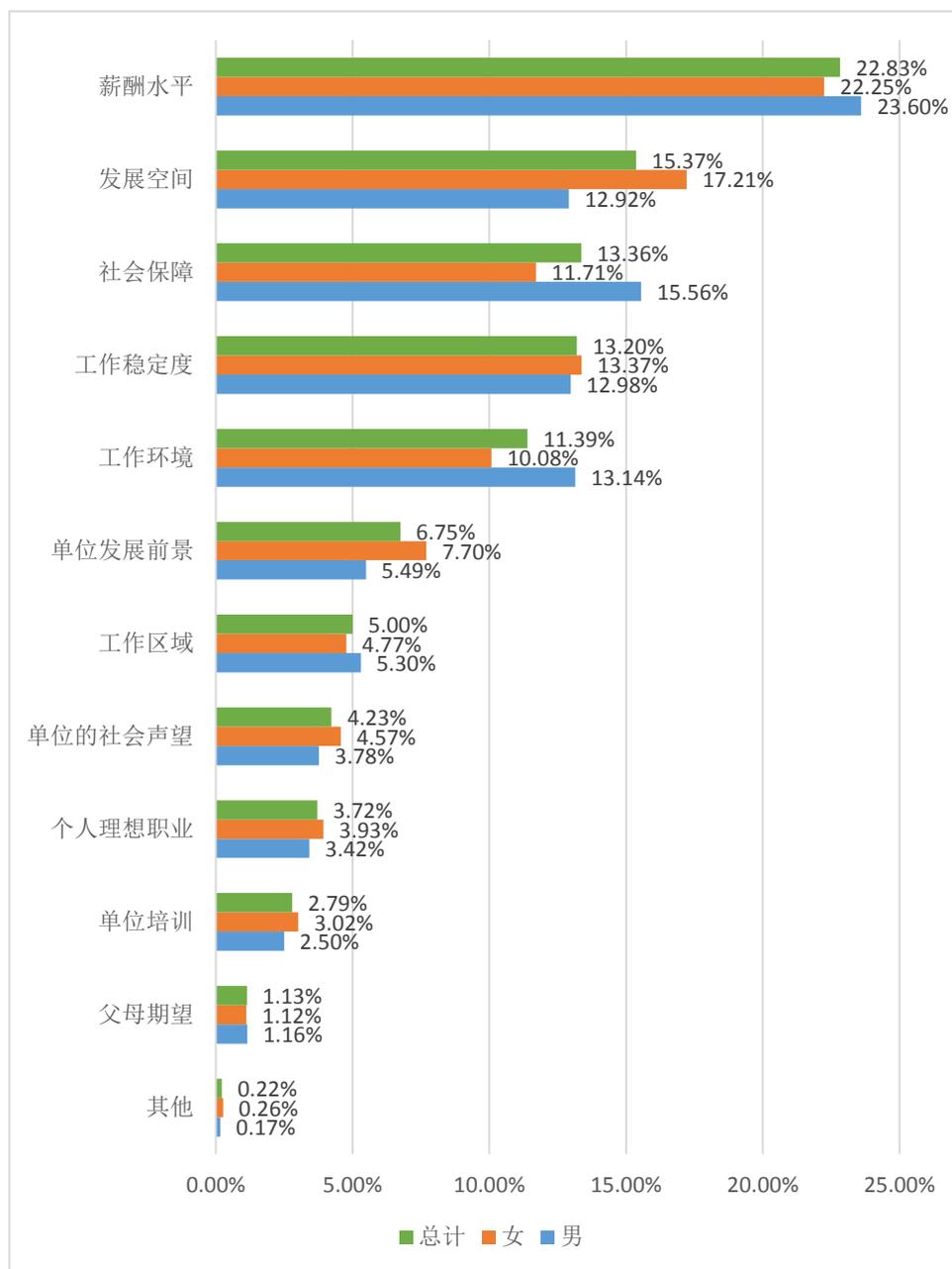


图 2-1 毕业生在求职过程中关注的因素

(二) 求职的职业定位

据调研结果分析，2016 届毕业生就业优先考虑国有企业，占比 27.48%，主要是因为国有企业工作稳定、福利待遇优厚，但是也有 18.29%和 11.27%的毕业生选择民营企业和外资企业，这些企业提供的薪酬水平一般高于国有企业，工作灵活性强，机会和挑战更大，更能实现自我价值。选择军队、社会组织和学校的占比相对较小。

“求职的职业定位”为学生的理想求职倾向，随着国家政策对创新创业的引导力度的加大，学院创新创业教育的开展，促使学校更多的学生产生自主创业的想法，自主创业意识逐渐增强。

表 2-1 求职的职业定位

职业	男性毕业生		女性毕业生		总计	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 9%
国有企业	610	33.95	560	22.75	1170	27.48
民营企业	320	17.81	459	18.65	779	18.29
其它事业单位	208	11.57	419	17.03	627	14.73
外资企业	195	10.85	285	11.58	480	11.27
其他	128	7.12	254	10.32	382	8.97
自主创业	135	7.51	148	6.01	283	6.65
政府机关	102	5.68	175	7.11	277	6.51
学校	37	2.06	88	3.58	125	2.94
社会组织	41	2.28	54	2.19	95	2.23
出国	9	0.50	13	0.53	22	0.52
军队	12	0.67	6	0.24	18	0.42
总计	1797	100.00	2461	100.00	4258	100.00

（三）求职的地域选择

据调研结果分析，2016 届毕业生在就业地域的选择上，有 34.05%的毕业生优先考虑一线城市，寻求更多的就业机会，有 20.67%的毕业生优先考虑从基层干起，有 19.16%的毕业生希望回原籍和家人在一起，还有 16.51%的毕业生优先考虑到中小城市找个稳定的工作。分性别进行分析，一线城市是男女毕业生均优先考虑的区域，此外，女性毕业生相对男性毕业生更希望回到原籍工作，而男性毕业生较女性毕业生则更倾向于去基层就业。

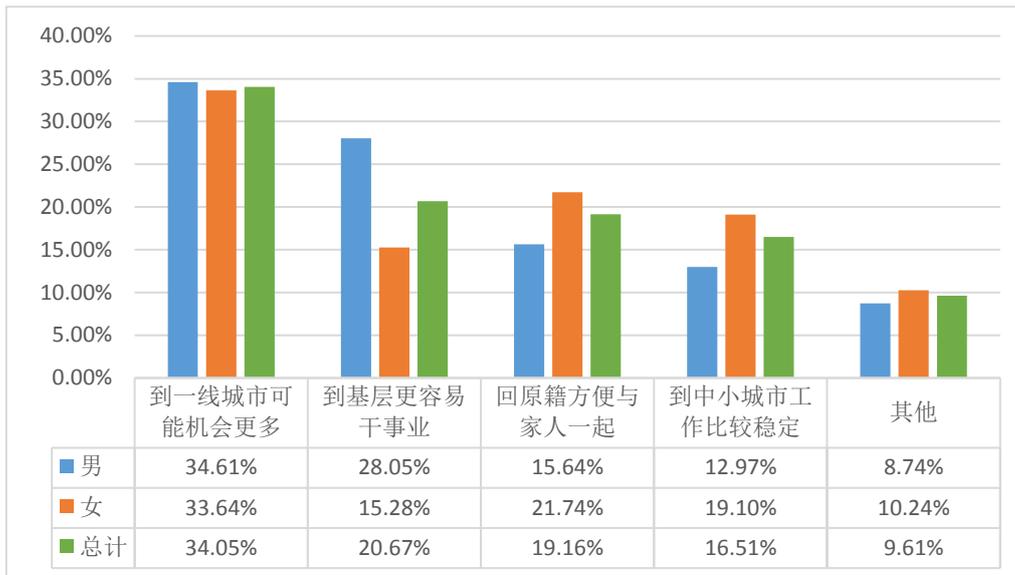


图 2-2 求职地域的选择

(四) 求职影响因素

据调研结果分析，实践/工作经验、学历和个人素质是毕业生认为影响就业的前三大因素，所占比例分别为 23.24%、21.74%和 14.46%，实践/工作经验成为最大的影响因素，说明社会岗位对毕业生个人能力和经验的积累最为看重。

表 2-2 影响就业的因素

因素	男性毕业生		女性毕业生		总计	
	频率	比例 (%)	频率	比例 (%)	频率	比例 (%)
实践/工作经验	1044	21.41	1579	24.62	2623	23.24
学历	1077	22.09	1377	21.47	2454	21.74
个人素质	684	14.03	948	14.78	1632	14.46
专业背景	518	10.62	645	10.06	1163	10.30
社会关系	599	12.28	497	7.75	1096	9.71
职业资格证书	332	6.81	594	9.26	926	8.20
母校声誉	375	7.69	333	5.19	708	6.27
对工作的要求与期待	197	4.04	366	5.71	563	4.99
其他	50	1.03	74	1.15	124	1.10
总计	4876	100.00	6413	100.00	11289	100.00

备注：本题为多选题。

(五) 求职过程中遇到的困难

据调研结果分析，2016 届毕业生在求职过程中遇到的困难主要有缺乏就业实践经验、用人单位待遇和条件不符合预期，适合自己专业和学历的岗位太少，

占比分别为 19.22%、17.08%和 15.61%。分性别来看，女性毕业生缺乏就业实践经验的比例高于男性毕业生 6.07%，男性毕业生在用人单位待遇和条件不符合预期的比例高于女性毕业生 4.47%。

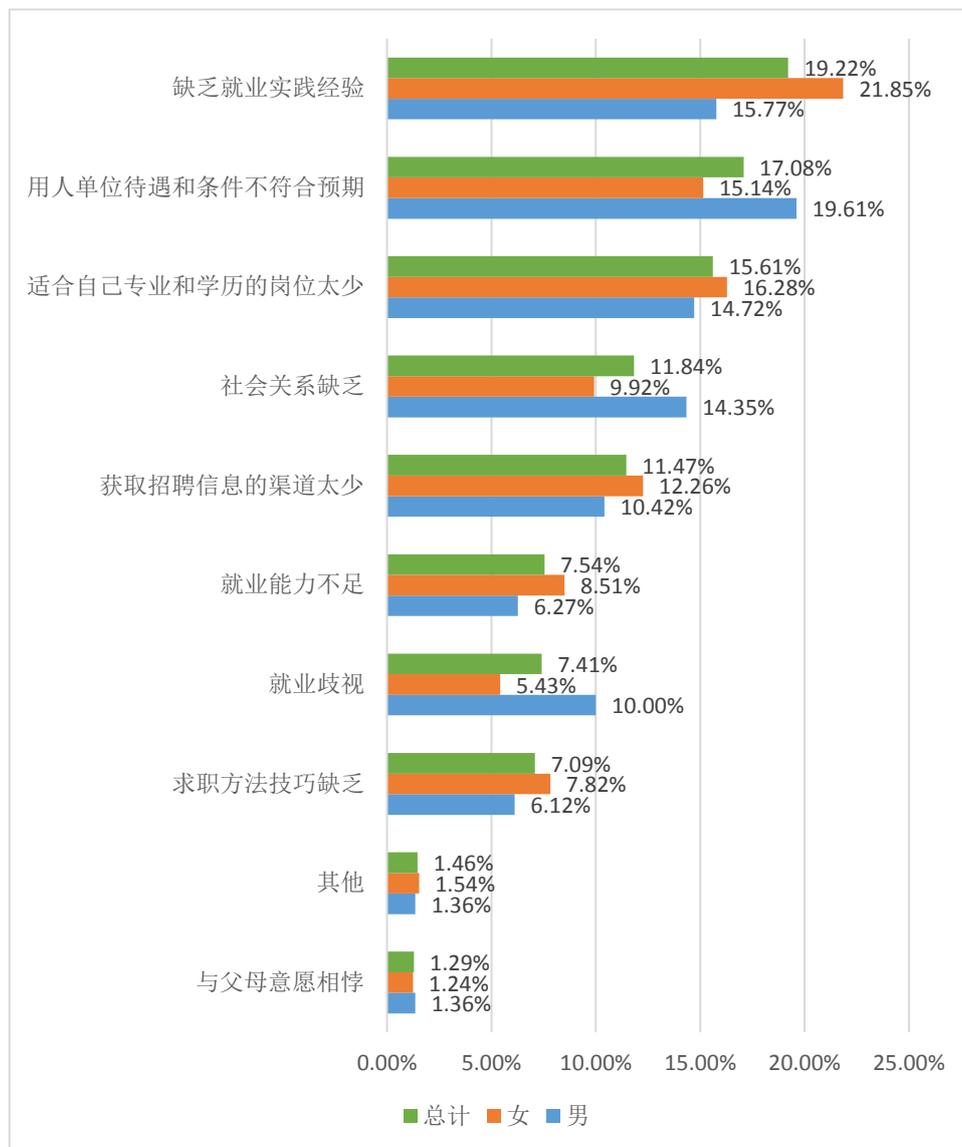


图 2-3 求职过程中遇到的困难

二、毕业生对当前的就业状况（含就业、自主创业、继续深造等）满意度

2016 届参与调研的 4258 名毕业生中，就业满意度（包括非常满意、满意和比较满意）为 87.76%，说明毕业生对目前的工作满意度较高。

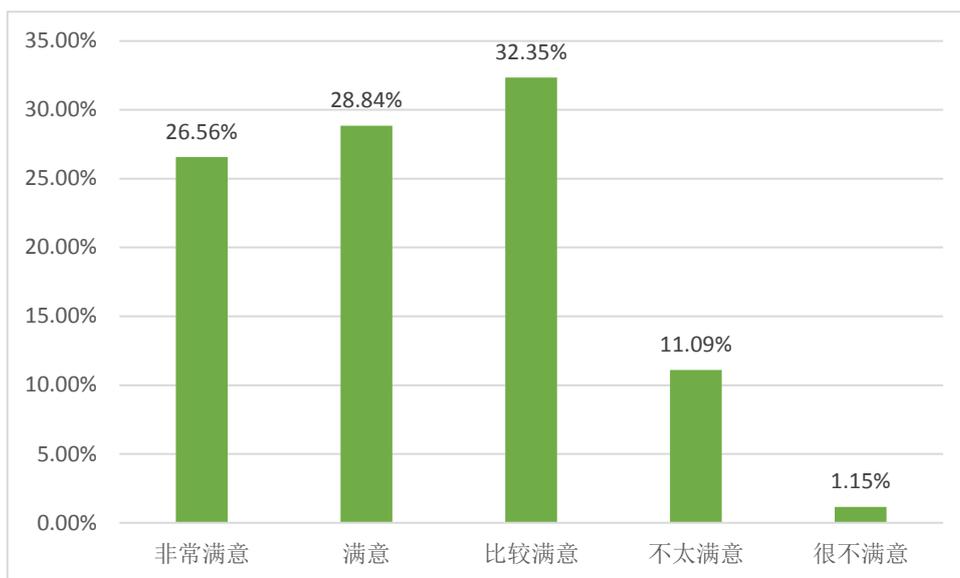


图 2-4 毕业生对当前的就业状况满意度

三、已就业毕业生就业质量相关分析

(一) 毕业生获得工作的途径

母校推荐和自己直接联系应聘是毕业生获得当前工作的两种主要途径，总占比为 78.95%，其中母校推荐的比例最大，达 46.82%，说明学校的就业服务工作对毕业生的就业起到了很大的推动作用。

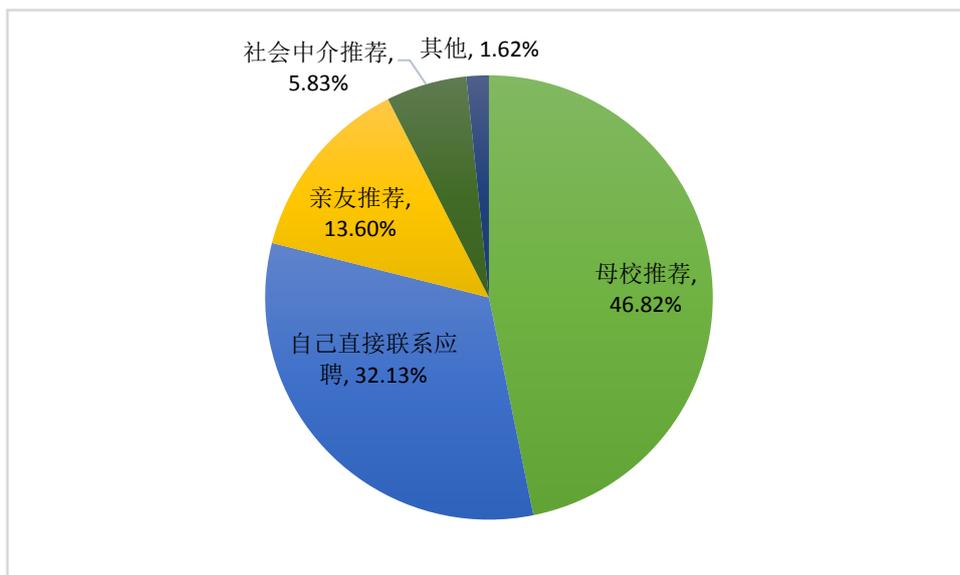


图 2-5 毕业生获取当前工作的渠道

（二）毕业生薪资情况

1. 毕业生总体薪资水平

2016 届毕业生的薪资水平主要集中在 2001-3000 元和 3001-4000 元区间，整体收入情况与社会当前工资水平基本相符。在各收入阶段内，2000 元以下占比 13.89%，2001-3000 元占比 47.25%，3001-4000 元占比 26.52%，4001-5000 元占比 8.02%，5001-6000 元占比 2.09%，6001-8000 元占比 1.22%，薪资水平在 8000 元以上的占比仅 1.01%。详见下图。

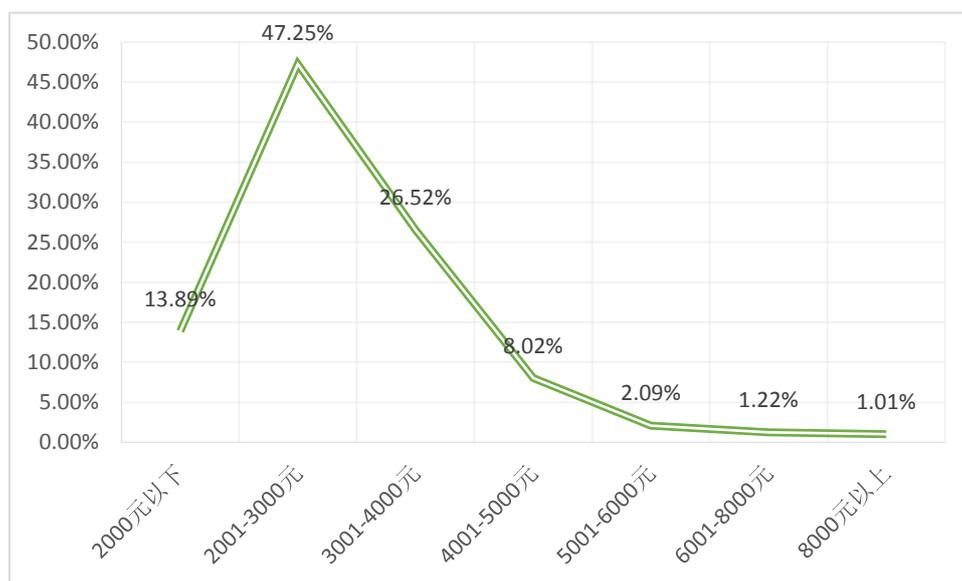


图 2-6 毕业生的总体薪资水平

2. 不同性别薪资水平

为探讨毕业生的薪资水平是否受性别的影响，通过回收的数据进行分析，发现男性毕业生的薪资水平略高出女性毕业生的薪资水平。薪资在 2000 元以下区间，男性毕业生人数所占的比例低于女性毕业生 4.02 个百分点；薪资在 5000 元以上的区间，男性毕业生人数所占额比例高出女性毕业生 3.08%。

表 2-3 不同性别毕业生的薪资水平

薪资水平	男性毕业生		女性毕业生	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
2000 元以下	137	11.58	249	15.60
2001-3000 元	636	53.76	677	42.42
3001-4000 元	246	20.79	491	30.76



薪资水平	男性毕业生		女性毕业生	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
4001-5000 元	92	7.78	131	8.21
5001-6000 元	33	2.79	25	1.57
6001-8000 元	22	1.86	12	0.75
8000 元以上	17	1.44	11	0.69
总计	1183	100.00	1596	100.00

3. 不同院系的薪资水平

不同院系毕业生在各薪资区间所占的比例具体如下表所示:

表 2-4 不同院系毕业生的薪资水平

学院名称	调研人数	比例 (%)	2000 元以下	2001-3000 元	3001-4000 元	4001-5000 元	5001-6000 元	6001-8000 元	8000 元以上
电气工程 学院	312	人数	20	260	13	12		1	6
		比例	6.41	83.33	4.17	3.85	0.00	0.32	1.92
工商管理 学院	579	人数	34	239	231	46	14	8	7
		比例	5.87	41.28	39.90	7.94	2.42	1.38	1.21
会计金融 学院	287	人数	72	147	44	18	3	1	2
		比例	25.09	51.22	15.33	6.27	1.05	0.35	0.70
机械工程 学院	268	人数	34	197	31	4			2
		比例	12.69	73.51	11.57	1.49	0.00	0.00	0.75
建筑工程 学院	416	人数	103	183	68	40	15	4	3
		比例	24.76	43.99	16.35	9.62	3.61	0.96	0.72
旅游与人文 艺术学院	156	人数	19	79	44	10	2		2
		比例	12.18	50.64	28.21	6.41	1.28	0.00	1.28
农牧工程 学院	156	人数	45	62	31	9	3	4	2
		比例	28.85	39.74	19.87	5.77	1.92	2.56	1.28
食品药品 学院	363	人数	24	81	201	52	4		1
		比例	6.61	22.31	55.37	14.33	1.10	0.00	0.28
信息工程 学院	242	人数	35	65	74	32	17	16	3
		比例	14.46	26.86	30.58	13.22	7.02	6.61	1.24
总计	2779	人数	386	1313	737	223	58	34	28
		比例	13.89	47.25	26.52	8.02	2.09	1.22	1.01

4. 毕业生问卷回收量排名前十的专业薪资水平

由于学校专业较多，部分专业参与答题的人数极少，分析样本并不能代表整体，因此选择在参与调研中回收问卷较多的前十个专业进行薪酬水平分析，每个专业毕业生在各薪资区间所占的比例具体如下表所示：

表 2-5 问卷回收量排名前十的专业毕业生薪资水平

专业名称	调研人数	比例 (%)	2000 元以下	2001-3000 元	3001-4000 元	4001-5000 元	5001-6000 元	6001-8000 元	8000 元以上
电气自动化技术	131	人数	8	112	4	3	0	0	4
		比例	6.11	85.50	3.05	2.29	0.00	0.00	3.05
工程造价	256	人数	57	122	44	20	10	3	0
		比例	22.27	47.66	17.19	7.81	3.91	1.17	0.00
工商企业管理	74	人数	4	30	26	4	4	3	3
		比例	5.41	40.54	35.14	5.41	5.41	4.05	4.05
环境艺术设计	78	人数	9	26	37	5	1	0	0
		比例	11.54	33.33	47.44	6.41	1.28	0.00	0.00
会计与审计	166	人数	37	81	32	14	0	1	1
		比例	22.29	48.80	19.28	8.43	0.00	0.60	0.60
汽车检测与维修技术	159	人数	18	128	10	2	0	0	1
		比例	11.32	80.50	6.29	1.26	0.00	0.00	0.63
人力资源管理	86	人数	10	43	19	8	5	1	0
		比例	11.63	50.00	22.09	9.30	5.81	1.16	0.00
生物制药技术	71	人数	4	7	45	15	0	0	0
		比例	5.63	9.86	63.38	21.13	0.00	0.00	0.00
食品营养与检测	137	人数	2	37	84	11	3	0	0
		比例	1.46	27.01	61.31	8.03	2.19	0.00	0.00
市场营销	247	人数	11	86	131	18	0	1	0
		比例	4.45	34.82	53.04	7.29	0.00	0.40	0.00

5. 毕业生总体的薪资满意度

2016 届总体毕业生对薪资的满意度（包括非常满意、满意和比较满意）为 66.97%，不满（包括不太满意和很不满意）的比例为 33.03%，持不满态度者占比不低，这与部分毕业生在初次就业时对社会整体就业环境缺乏相应的了解，薪酬期望值偏高有关，因此对于毕业生来说，应注意合理化自己的期望值，正确面对薪资水平。

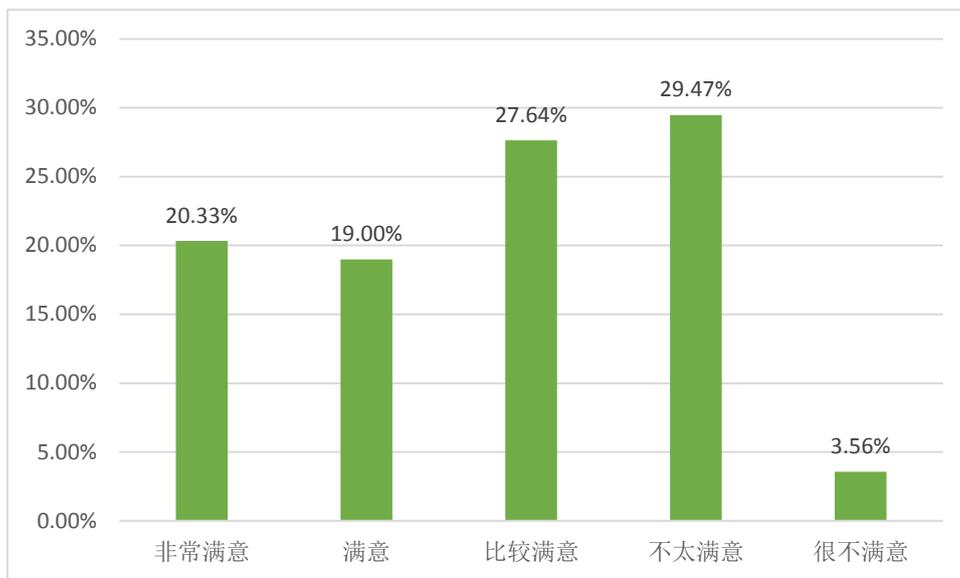


图 2-7 总体毕业生的薪资满意度

(三) 毕业生工作岗位与理想一致性

2016 届毕业生工作与理想“非常一致”的比例为 19.94%，“一致”的比例为 22.85%，“比较一致”的比例为 32.17%，“不太一致”和“很不一致”的比例分别为 21.23%和 3.27%。

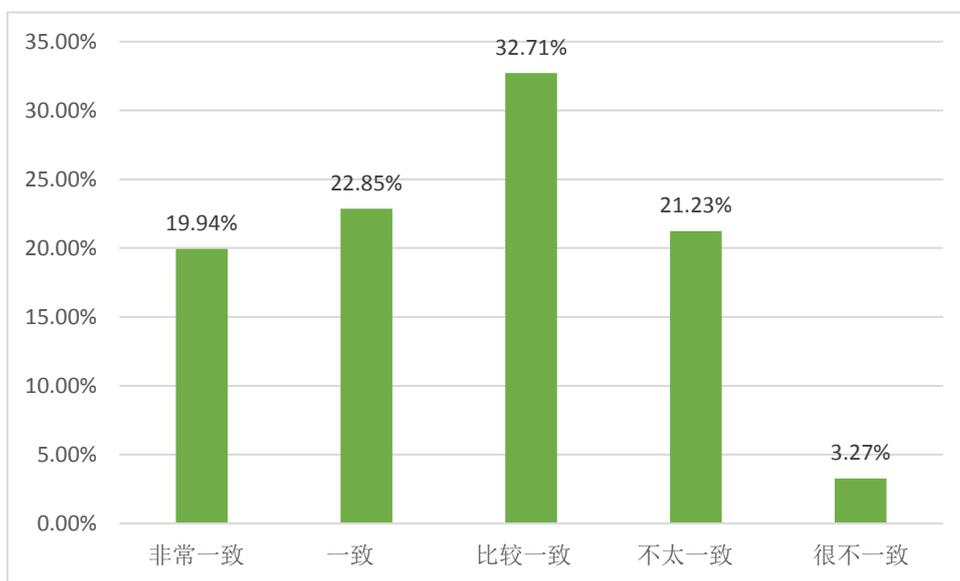


图 2-8 毕业生工作岗位与理想一致性

（四）毕业生工作与所学专业相关性

2016 届毕业生工作与所学专业的相关性“非常好”的比例为 24.94%，“好”的比例为 33.83%，“比较好”的比例为 27.24%，“不太好”的比例为 9.18%，“很不好”的比例为 4.82%，整体来看，毕业生目前的工作与自己所学的专业相关性整体较好。

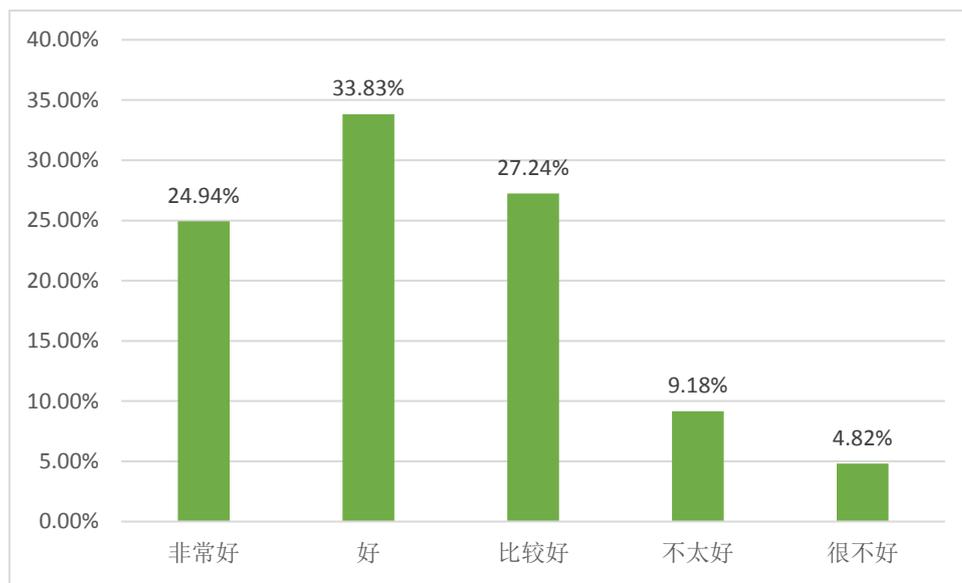


图 2-9 毕业生工作与所学专业相关性

（五）毕业生福利保障情况

2016 届毕业生就业工作中有 44.80%的用人单位为毕业生提供了基本保障（工伤、失业、医疗、养老、生育共五险），有 24%的用人单位为毕业生提供了五险一金，有 9.57%的用人单位除为毕业生提供五险一金外，还提供了其他保障和补贴，另有 21.63%的用人单位没有给毕业生提供任何福利保障。

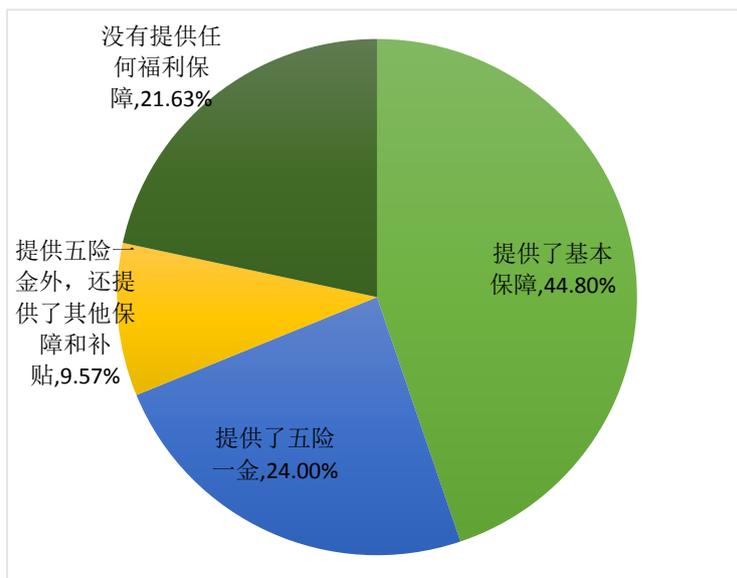


图 2-10 毕业生就业工作福利待遇情况

(六) 毕业生就业质量模型分析—已落实就业单位并到岗

1. 评估使用数据说明

表 2-6 评估使用数据说明

名称	值	说明
总数据量	2333 条	此数据为调研回收到的已落实就业单位的学生就业质量评估信息。
指标定义	福利和社会保障 (Z1) 岗位与理想一致性 (Z2) 岗位满意度 (Z3) 岗位适应状态 (Z4) 岗位晋升机制 (Z5) 岗位稳定性 (Z6) 岗位培训 (Z7) 岗位与专业相关度 (Z8) 公司人文环境 (Z9) 公司物理环境 (Z10) 单位行业前途 (Z11) 岗位前途 (Z12) 公司知名度 (Z13) 薪资 (Z14) 整体就业满意度 (Y)	为方便研究问题, 将每个指标进行符号化, 各指标所定义的指标符号为 () 中内容, 对于其他年份也同样此定义。
数据量化	非常满意=5; 满意=4; 比较满意=3; 不太满意=2; 很不满意=1,	按照 5 分值原则进行赋分, 非常认可肯定的为 5 分, 依次类推

数据信度	可靠性统计		Alpha 系数较高,说明问卷中量表的设计具有较高的信度,能够获得相对精确的分析结果。
	克隆巴赫系数	项数	
	0.955	15	
评估方法	指标权重加权求和法		从回归到分类模型测试后,模型提取信息效果均不佳,经商讨与测试认为权重法是最佳评估法。

2. 评估流程

A. 计算各评估指标的均值 (\bar{X}_i)、标准偏差 (δ_i) ;

B. 利用计算的均值、标准偏差计算各变量的变异系数,记变异系数为 ω_i ,公式为: $\omega_i = \frac{\delta_i}{\bar{x}}$;

C. 利用变异系数进行求解权重,记权重系数为 μ_i ,公式为: $\mu_i = \frac{\omega_i}{\sum_1^n \omega_i}$;

D. 利用加权求和法计算最终的评估值,记评估值为 π ,则公式为: $\pi = \sum \mu_i \bar{X}_i$ 。

E. 评估反馈。

3. 评估流程执行

(1) 评估过程及结论

依照上述步骤,采用 spss22 计算出各标量的均值、标准差,并人工计算出各指标的变异系数、权重,并对权重进行排名的结果值见下表:

表 2-7 流程评估过程表

	平均值(E)		标准偏差	权重求解过程		权重排名
	统计	标准错误	统计	变异系数	权重值	
薪资满意度	3.248	.0244	1.1808	0.364	.0969	1
福利和社会保障	3.470	.0238	1.1506	0.332	.0884	3
工作与理想职业一致性	3.365	.0234	1.1317	0.336	.0897	2
岗位满意度	3.770	.0199	.9609	0.255	.0680	6
岗位适应状态	3.895	.0175	.8438	0.217	.0578	14
岗位晋升机制	3.670	.0203	.9806	0.267	.0712	5
岗位稳定性	3.814	.0190	.9175	0.241	.0641	9
岗位培训	3.762	.0196	.9466	0.252	.0671	7
岗位与专业相关度	3.646	.0228	1.1000	0.302	.0804	4
人文环境	3.919	.0193	.9327	0.238	.0635	11

物理环境	3.845	.0190	.9177	0.239	.0636	10
单位行业前途	3.908	.0186	.8994	0.230	.0614	13
岗位前途	3.854	.0195	.9406	0.244	.0651	8
公司知名度	3.918	.0191	.9232	0.236	.0628	12
整体满意度	3.763	.0205	.9915			
综合评估值	3.686分，共2333个样本					



图 2-11 均值代表区间指示图

将上述的结果值带入到评估值的公式中，计算结果为：

$$=3.248*0.0969+3.470*0.0884+.....+3.918*0.0628=3.686$$

所以已经落实就业的学生整体就业质量得分为 3.686 分。

(2) 评估反馈

A. 各项指标满意度分布

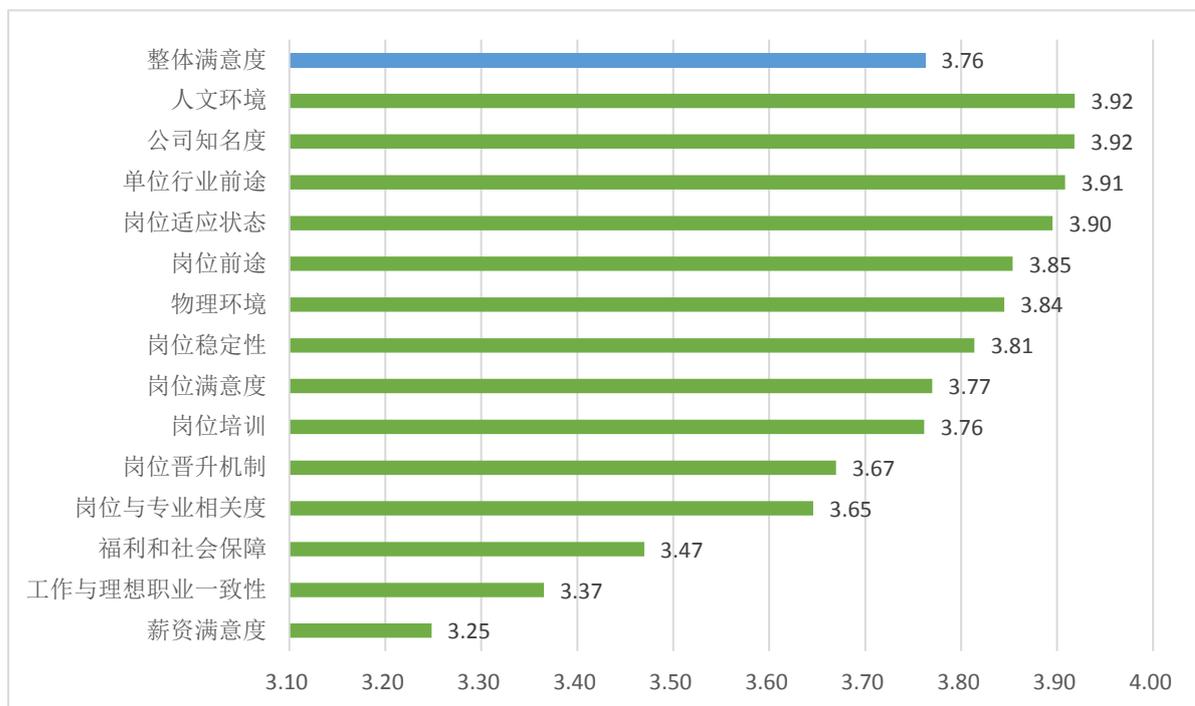


图 2-12 各项指标满意度分布

备注：上述得分由 2333 名学生对各项指标得分求均值所得，满分 5 分。

结论：从黑龙江职业学院 2016 届毕业生就业质量各项评估指标满意度得分来看，毕业生就业满意度均值得分为 3.763 分，评估分为 3.686 分，均值高于评估值，说明黑龙江职业学院就业质量得分区间为 [3.686, 3.763]，即整体就业评价较好。

从各项指标的满意度得分来看，得分排名前三的指标为：公司人文环境、公司知名度、单位行业前途；排名后三名的指标为：薪资、工作与理想一致性、福利和社会保障。

B. 各评估指标重要性分布图

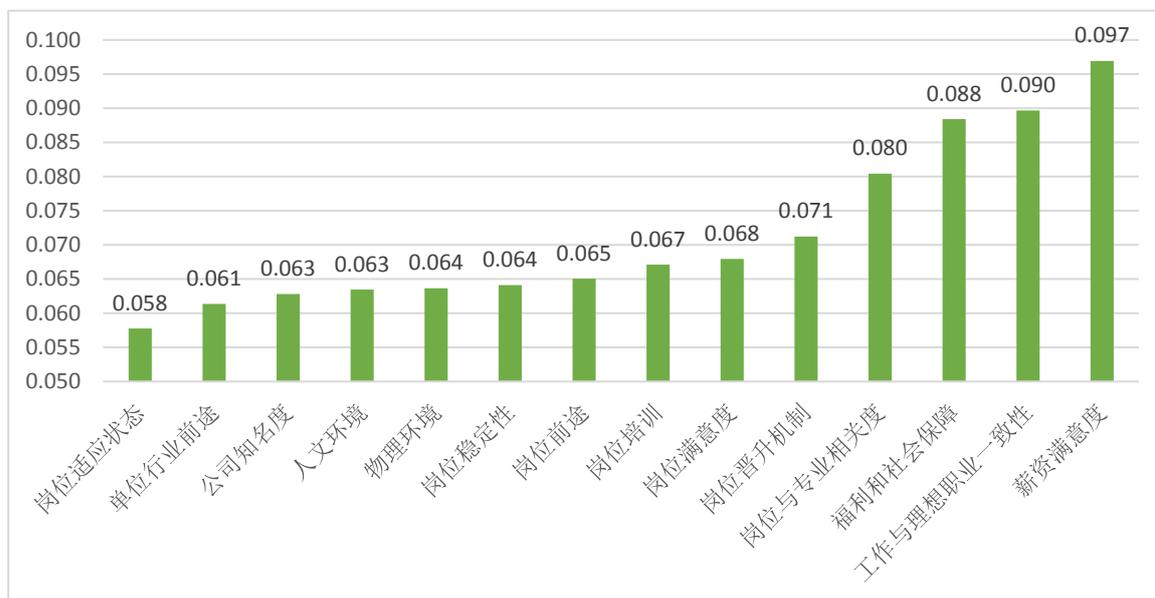


图 2-13 各指标重要性分布

结论：从黑龙江职业学院 2016 届毕业生对就业质量各项指标重要性评价来看，重要性排名靠前三的分别是薪资、工作岗位与理想一致性、福利和社会保障；重要性排名后三的分别是工作岗位适应状态、单位行业前途、公司知名度。

C. 整体四象限图分布

以各指标的权重值为横坐标，以各指标的均值为纵坐标，以权重值的均值为坐标轴原点的横坐标，以各指标的均值为坐标轴原点的纵坐标。对整体做出四象限图，如下图所示。

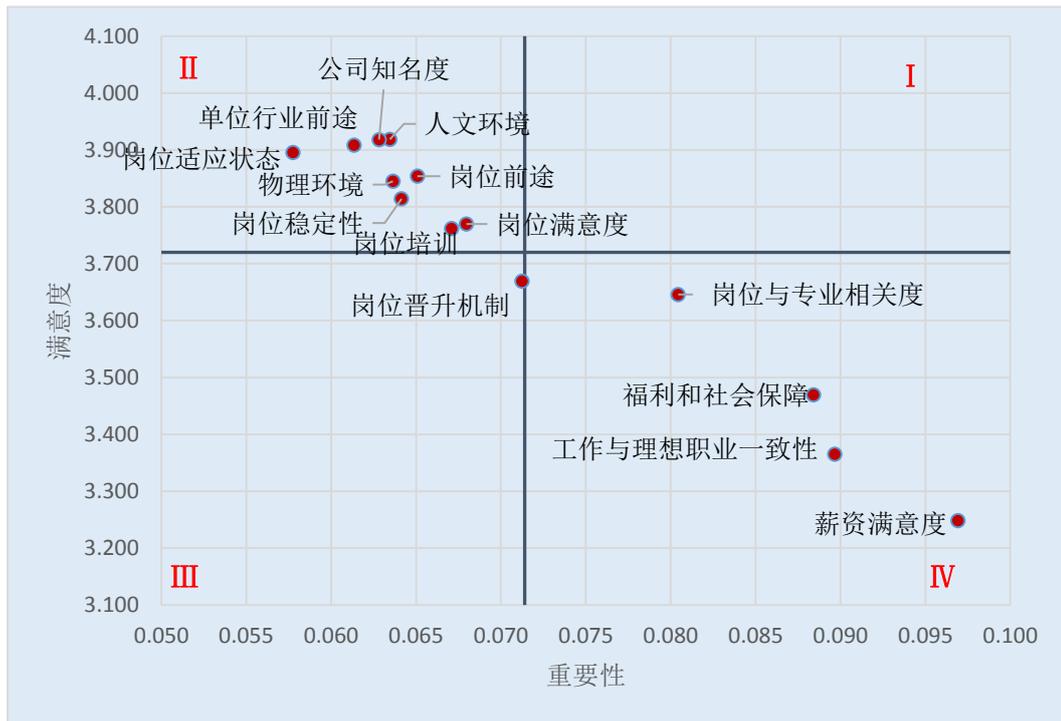


图 2-14 整体四象限图分布

结论：由黑龙江职业学院 2016 届毕业生就业质量评价指标的满意度—重要性的四象限图可知，各评价指标主要落在第二与第四象限（除岗位晋升机制落在第三象限外）。

没有指标落在第一象限；落在第二象限的指标包括公司知名度、人文环境、单位行业前途、岗位适应状态、岗位前途、物理环境、岗位稳定性、岗位满意度和岗位培训；落在第三象限的指标为岗位晋升机制；落在第四象限的是岗位与专业相关度、福利和社会保障、工作与理想职业一致性、薪资。

在提高黑龙江职业学院毕业生就业质量时，社会与学校应将关注重点放在第四象限各指标上。

D. 已落实就业到岗与未到岗毕业生就业相关指标对比

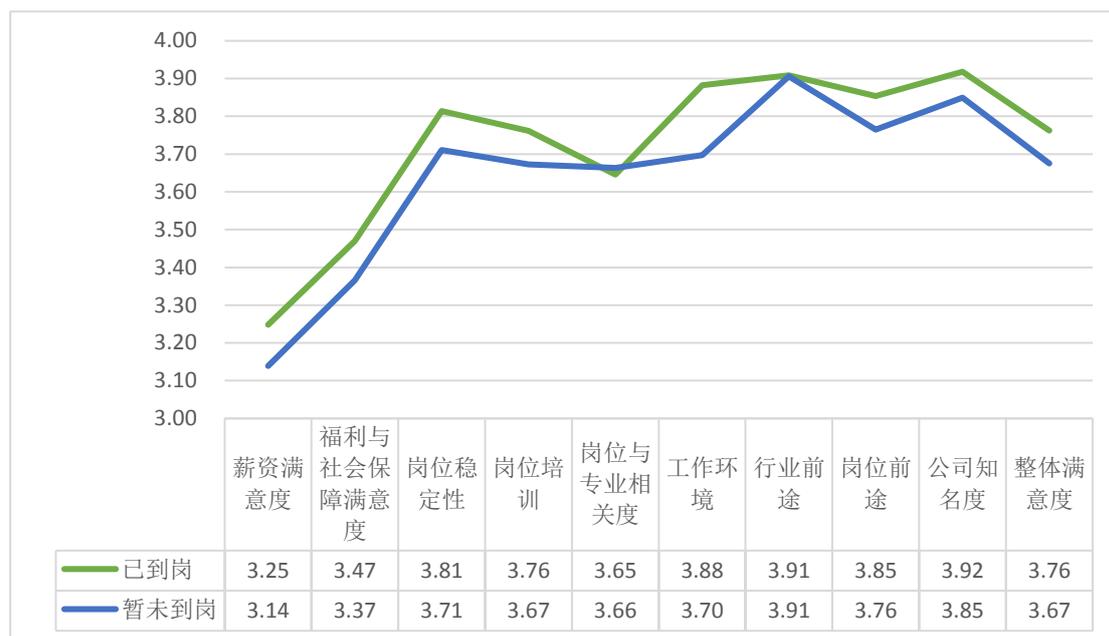


图 2-15 已落实就业到岗与未到岗相关指标对比

备注：上述得分由学生对各项指标得分求均值所得，满分 5 分。其中已落实就业到岗的样本数 2333 个，已落实就业但未到岗的样本数 466 个。

结论：整体上，已落实就业到岗与未到岗毕业生对就业质量整体评价趋势非常接近，无很大差别。

从各个就业评估指标的得分具体来看，除工作与专业相关度、行业前途这两个指标的到岗人员的满意度略低于或等于未到岗的外，其余指标满意度均高于未到岗毕业生对就业各指标满意度评价。

四、自主创业分析

（一）自主创业的原因

根据调研结果显示，实现个人理想及价值是毕业生自主创业的主要原因，占比 49.02%，对于一些自我意识很强的学生，希望通过自主创业来证明自己的能力，由于在单位受职位约束，无法按照自己的想法来做事，创业则可以获得足够空间来实践自己的想法，有机会使自我价值得到社会的认可；有好的创业项目是大学生创业的第二大原因，占比 21.96%；值得注意的是未找到合适的工作而选

择自主创业的人数占比仅 9.02%，说明黑龙江职业学院 2016 届毕业生中选择创业的人多数基于一定规划，并非未找到工作时的无奈之举。

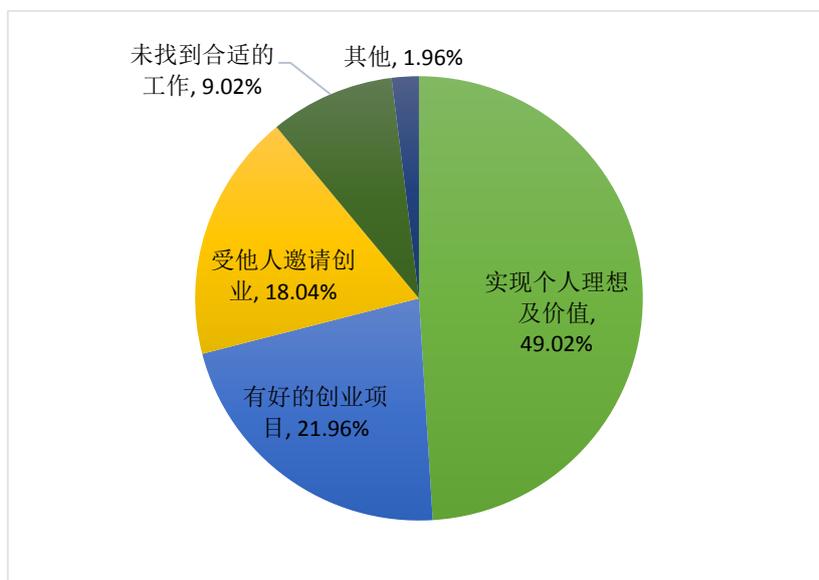


图 2-16 毕业生自主创业的原因分析

(二) 自主创业者家人的态度

在对待毕业生创业的问题上，通过下图可以看出，家人对毕业生创业持支持态度，其中“非常支持”的比例为 36.86%，“支持”的比例为 31.37%，“比较支持”的比例为 25.10%，此外，还有“不太支持”和“很不支持”占比分别为 5.88%和 0.78%。

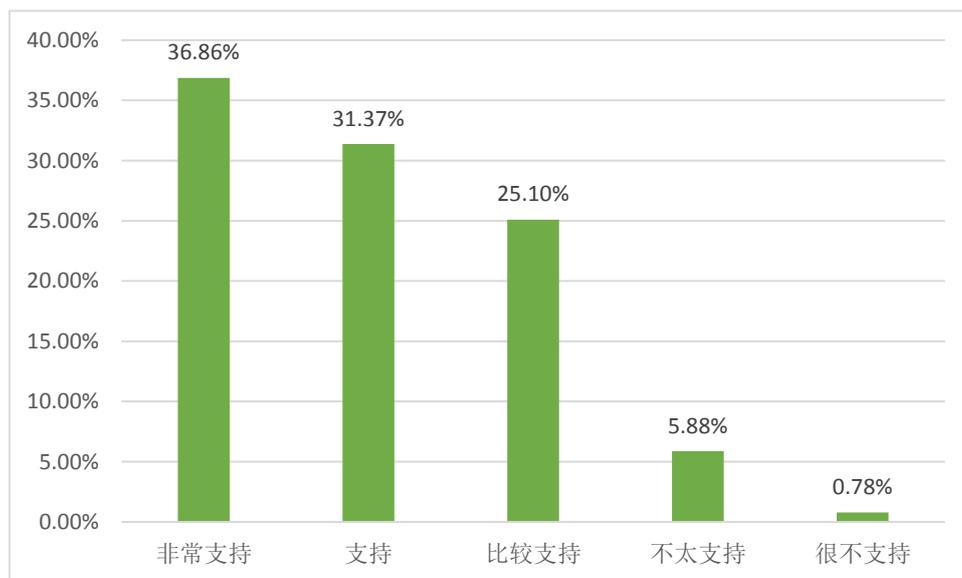


图 2-17 家人对毕业生创业的态度

（三）自主创业的行业

2016 届毕业生自主创业占比较高的行业分别是建筑及房地产业、金融业和制造业和农林牧渔业，所占比例分别为 12.16%、10.98%和 9.41%。

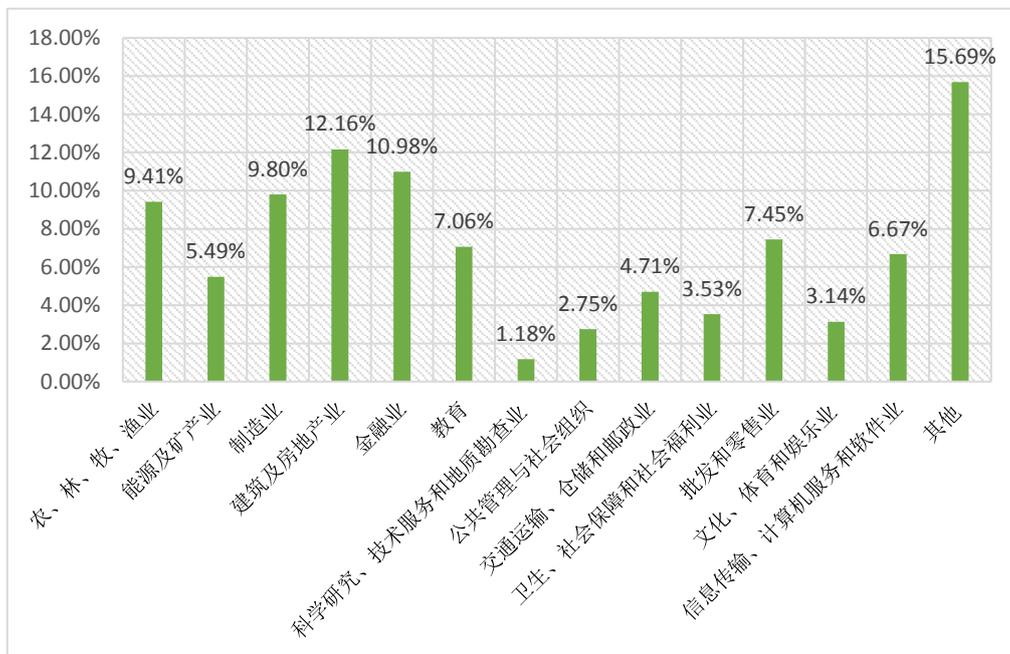


图 2-18 毕业生自主创业的行业分析

（四）自主创业的资金来源

2016 届毕业生创业的资金主要来自于父母的资助，所占比例为 38.43%；其次是大学生创业贷款，所占比例为 21.18%；风险投资所占的比例为 9.41%。风险投资利率高，在创业初期，选择风险投资意味着未来一笔不少的支出，可以看出，毕业生在选择启动资金时，十分重视资金的所需要支付的利息成本。

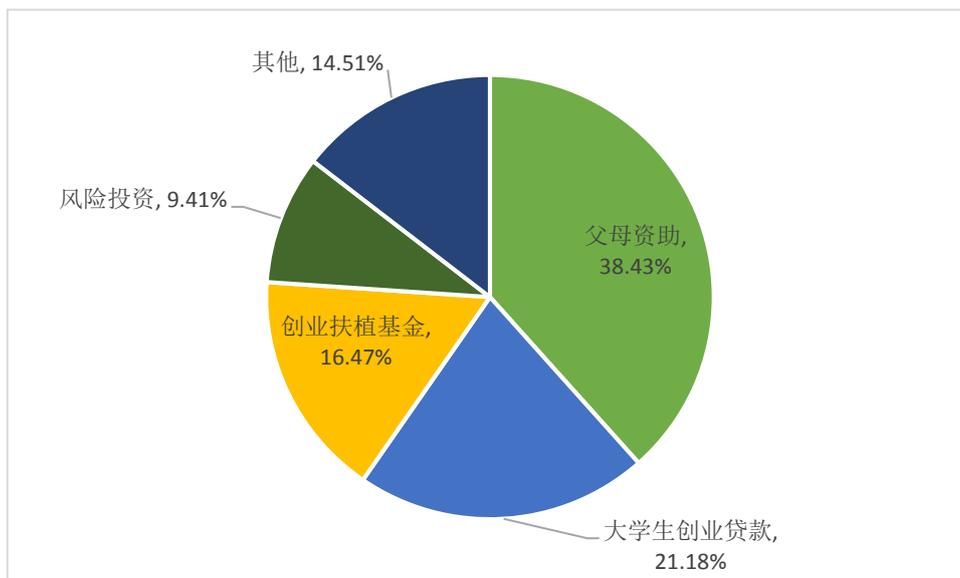


图 2-19 毕业生自主创业的资金来源

五、继续深造与出国情况

（一）继续深造与出国原因

对选择继续深造与出国的毕业生进行调研，数据显示，其中 62.42%的毕业生继续深造与出国是为了“提升综合能力”，18.12%的毕业生是因为“对专业感兴趣”，还有 16.78%的毕业生是为了“延缓就业压力”，还有很少一部分毕业生是因为其他原因。总的来说，大多数毕业生选择继续深造与出国是为了提升自身的综合能力，而那些为“延缓就业压力”而被动深造的毕业生如果能够在深造过程中努力，也不失为提升自我，增加就业筹码的机会。详见下图。

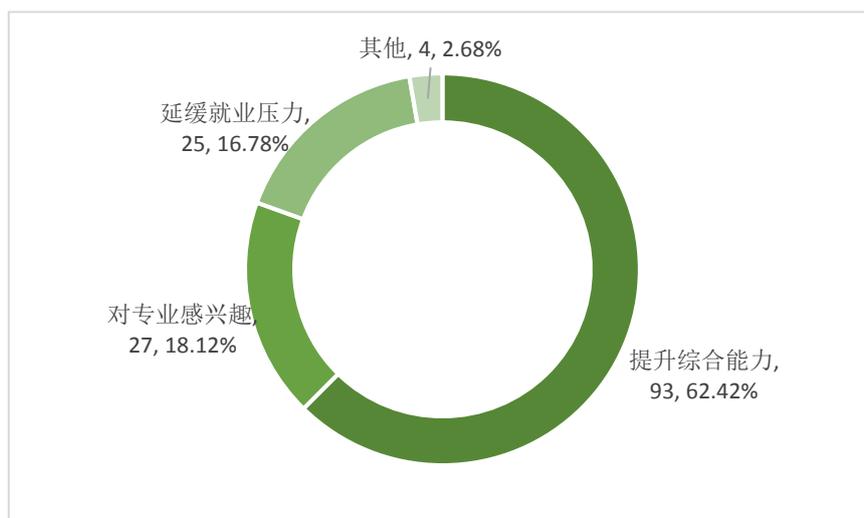


图 2-20 继续深造与出国原因

(二) 继续深造与出国类型

对选择继续深造与出国的毕业生进行调研，总体来看，国内继续深造占比最多，有 71.81%，出国（境）继续深造的有 18.12%，出国（境）实习或工作的有 7.38%；分性别来看，女生选择国内继续深造的比例高于男生，而男生出国（境）继续深造的比例却远高于女生。详见下表。

表 2-8 继续深造与出国类型

继续深造与出国类型	男		女		总计	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
国内继续深造	30	61.22	77	77.00	107	71.81
出国（境）继续深造	15	30.61	12	12.00	27	18.12
出国（境）实习或工作	3	6.12	8	8.00	11	7.38
其他	1	2.04	3	3.00	4	2.68
总计	49	100.00	100	100.00	149	100.00

六、尚未就业情况

(一) 尚未就业原因

对尚未就业的毕业生未就业原因进行调研，数据显示，61.77%毕业生尚未就业的原因是“正在择业尚未落实就业单位”，14.68%毕业生是“在等待单位签约”，还有近一成的毕业生是“在准备公务员、事业单位招聘”，还有一部分毕业生是

“在准备创业、准备升学考试”，仅 0.16%的毕业生是“在准备出国”，此外，另有 4.03%的毕业生表示“暂时不就业”。详见下表。

表 2-9 尚未就业的原因

尚未就业的原因	人数	比例 (%)
正在择业尚未落实就业单位	233	55.61
在等待单位签约	40	9.55
在准备公务员、事业单位招聘	60	14.32
准备创业	33	7.87
在准备升学考试	27	6.44
暂时不就业	25	5.97
在准备出国	1	0.24
总计	419	100.00

(二) 目前就业心态

对尚未就业的毕业生目前就业心态进行调研，数据显示，39.84%的毕业生目前就业心态是“自信能找到满意的工作并积极准备”，说明这部分毕业生还是比较积极乐观的，但有 37.10%的毕业生“对未来目标不明，很茫然”，说明这部分毕业生对自己的定位还不明确，不知道自己真正想从事什么样的工作；有一成多的毕业生处于“没多考虑，反正最后总会有工作”的状态中，表现出一种“无所谓”的态度，还有 6.94%的毕业生表现出“非常焦虑”的状态，这部分毕业生需及时对其进行心理疏导，帮助他们走出心理困境。

表 2-10 目前就业心态

目前就业心态	比例 (%)
自信能找到满意的工作，并积极准备	39.84
对未来目标不明，很茫然	37.10
没多考虑，反正最后总会有工作	11.61
非常焦虑	6.94
其他	4.52
总计	100.00

（三）参加岗位面试次数

对尚未就业的毕业生参加岗位面试次数进行调研，数据显示，55.16%的毕业生参加岗位面试次数在 1-3 家，22.58%的毕业生参加岗位面试次数在 4-6 家，7 家及以上的占 14.84%，但仍有 7.42%的毕业生还未参加过任何岗位的面试。

对参加岗位面试次数较多的这部分毕业生进行分析，从对待就业的态度来说，这部分毕业生能够积极的对待就业，但就效果来看并不是很理想，或许是由于就业期待太高，或许是由于求职方法和技巧欠缺；而未参加过岗位面试的这部分毕业生，可能是对待就业不够积极，也或许是积极投递了简历但由于各种原因并未收到面试邀请。详见下图。

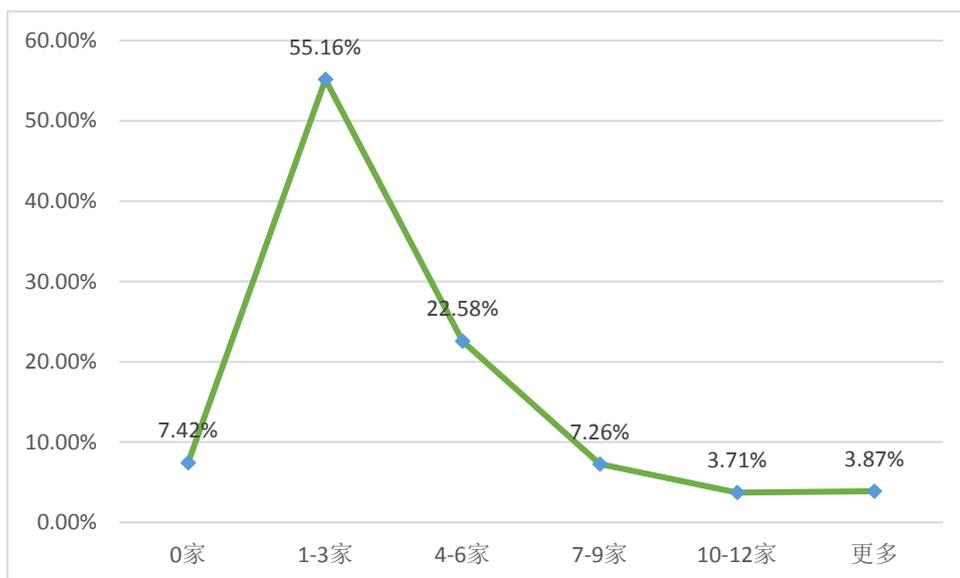


图 2-21 参加岗位面试次数

第三部分 多措并举推进毕业生就业工作

黑龙江职业学院以培养德智体美全面发展的具有较高敬业精神和独立思考能力，具有一定专业知识和较强实践动手能力，从事生产、建设、服务、管理一线工作的技术技能人才和负责任的公民为人才培养工作目标。历来高度重视毕业生就业、创业工作，以毕业生就（创）业情况为工作导向，构建学院教育教学工作，把学生协作力、学习力、责任感、执行力、专业力、发展力六大核心能力培养作为学院工作的核心。

2016年黑龙江职业学院就业工作在学校党委的高度重视及主管校长的指导下，实现就业工作有序健康的发展。随着经济发展方式的转变，产业结构的不断调整，企业对复合技能型人才的需求越来越强烈，学校就业工作在学校领导班子高度重视与统筹规划下，充分发挥专业门类齐全的优势，经过各二级学院及全体就业工作人员的共同努力，毕业生就业工作迈上了新的台阶。

一、组织建设与发展保障

（一）构建就业工作组织体系，确保责任落实

学校以“一把手工程”为基础，充分调动各方面的积极性，为学生就业工作建立“三级领导体制”，以服务学生为宗旨，明确各部门的职责，科学组织推动就业创业工作的有序开展及高效运行。学校成立毕业生就业工作领导小组，全面统筹毕业生就业工作，工作领导小组由学院党政一把手任组长，分管院领导任副组长，招生就业处负责人及各二级分院党政主要负责人为成员。

（二）构建就业工作支持体系，保证投入到位

落实教育部对就业工作机构、人员、经费、场地“四到位”要求，学校成立就业工作专门机构，设置专职工作人员，各二级学院配备专人负责毕业生就业工作，自上而下建立完善的就业工作组织体系，形成纵向环环相扣、横向全面覆盖的就业工作网络，保证了毕业生就业服务工作的有效开展。

二、就业服务与就业引导

（一）优化就业指导课程内容，提供高质量就业指导

学校提供“全学程、全方位”就业指导服务，从新生入学开始，通过课堂教育、社会实践、素质拓展、理论研究等方式建立健全专业化、全程化职业指导体系。学校对全体学生开展专业辅导、职业教导、就业引导、创业指导教育活动，使学生在个人能力、社会能力、方法能力以及专业能力等方面综合提高，提升就业能力，转变就业观念，发挥专业特长，先就业，再择业，鼓励创业，促进毕业生就业。

（二）细化困难生一对一帮扶，强化就业方向引导工作

学校对家庭困难、有就业障碍、少数民族等毕业生开展“一对一”个性化就业指导及跟踪服务。积极组织动员毕业生到基层就业，鼓励引导他们到基层建功立业和投身祖国国防事业。贯彻“面向人人、面向终身”的职业教育理念，开展毕业生就业状况调查，对毕业生职业发展进行跟踪，对应届毕业生通过实地走访、电话咨询等方式持续提供就业指导和岗位，直至找到满意的就业岗位；并对往届毕业生进行定期回访，了解从业情况，分析职业生涯发展路径，将调研情况纳入就业质量报告，为教学改革提供指导。

（三）深化职业发展意识宣传与指导，提升毕业生就业竞争力

认真分析当前就业市场形势，在全社会产业转型升级过程中，抢抓机遇，带领学生睁开眼睛看市场。从而提高毕业生的就业危机意识，不要盲目过高设定就业目标。不断扩大与企业沟通的范围，邀请用工标准不同的企业来校招聘，让不同能力水平的毕业生都有择业的机会。

加大就业指导工作力度。与毕业生深入沟通，了解他们的真实想法，因势利导的帮助他们树立正确的择业观。采用课堂讲解、报告会宣传、个人指导等多种形式，充分利用网络资源，针对毕业生进行正确引导，营造良好的就业氛围，引导学生们正确面对就业竞争压力，先就业再择业。

（四）优化就业服务，搭建网络传递平台

学校提供“全学程、全方位”就业指导服务，从新生入学开始，通过课堂教学、社会实践、素质拓展、理论研究等方式对全体学生开展专业辅导、职业指导、就业引导、创业指导教育活动，转变学生就业观念，发挥专业特长，先就业、再择业，鼓励创业，促进毕业生就业。各二级学院及招生就业处充分利用学校的管理系统建立了覆盖全体毕业生的就业信息网络，将就业信息进行及时发布，将省教育厅相关通知和政策内容进行及时传达，从而在实际工作中降低了就业服务成本，提升了就业服务效率、搭建起网络化就业服务平台，促进了就业工作向信息化、高效化方向前进。

三、校企合作与市场开发

（一）对接产业设置专业，积极拓宽就业渠道

伴随着职业教育对高端人才的需求不断扩大，迎合学校“2+1”的教学模式，依托职教集团，学校紧紧围绕我省实施“五大规划”发展战略和“十大重点产业”建设需求，构建了“六结合”实践教学体系，推进校企合作工作力度，2016年学校与方正集团·方正宽带签订校企合作订单培养协议，共建“方正集团·方正宽带·黑龙江职业学院信息技术人才培养基地”。双方合作的内容包括专业建设、师资培养、实习就业、技术支持、订单培养等方面，面向计算机网络技术、物联网应用技术专业每年订单培养100人，冠名“方宽班”。让学生最大限度地与企业接触、与市场接轨，为就业搭建了良好平台，进一步拓宽了就业渠道。

（二）不断开拓就业市场，提供多选择有效服务

学校不断开拓新的就业市场，提供新的就业岗位。通过深化校企合作，建立长效机制等途径，巩固和发展现有市场；通过职教集团、企业联盟等组织开拓横向市场，通过优化专业结构、深挖企业潜力等方法开拓纵向市场，促进毕业生多层次多地域就业。2016年开发了湖州等长三角地区的就业市场，有效提高了毕业生就业质量。

四、促进学生创新创业工作

（一）构建创新创业工作体系

依据省教育厅9月7日出台的《关于深化高校创新创业教育改革促进大学生创新创业的实施方案》的总体要求，学校以双创办为牵头单位，研究制定深化创新创业教育改革实施方案，明确了学校创新创业教育工作的指导思想和总体目标，就如何深入开展创新创业教育改革提出了七个方面的具体举措，进一步深化创新创业教育，健全创新创业教育课程体系，打造校内外实践孵化基地，加强创新创业师资培训，健全工作体制，优化创新创业环境，并在资金支持等方面作出安排。

（二）建立学生创业孵化平台

为了更好地为学生搭建创新创业平台，实现与政府、社会、企业等资本的有效对接，学校克服困难，于2016年1月经上级主管部门批准，成立了国有独资的黑龙江龙职科技企业孵化器有限公司，注册资金100万元。孵化器公司的成立实现了创客空间、大学生创业服务、成果转化与技术转移服务、企业孵化服务四项主要功能。今年8月，被哈尔滨市科技局评定为“市级科技企业孵化器”。

（三）举办学生创新创业活动

学校注重引领和培育大学生创新创业项目，每年在种子扶持资金、“互联网+”大赛、“大创计划”立项、大学生创新创业节等方面投入创新创业专项资金不少于100万元，用于创新创业实践；设立100万元的创业种子基金，通过无偿、无息贷款、股份参与等形式，为通过项目审核的学生创业团队提供初始创业基金。2015年9月，学校举办“创业大集”活动，吸引了150支创业团队的600余名学生参加。近年来，学校在国家、省市举办的各项创新创业大赛中屡获佳绩，获国家级奖项14项，省级23项。在2016年全省高职院校学生技能创新作品交流赛中获一等奖12项，评选的全省高校10个最佳人气作品中，我校有2个作品荣登“最佳人气榜”。在全国首届“互联网+”大赛省赛中，我校学生李一鸣“智能家居”项目荣获大赛一等奖，是一等奖中唯一一名高职院校学生，该同学被哈尔滨市授予2015年“哈尔滨市大学生创新创业先进个人”，获得哈尔滨市人社

局 2 万元的创业种子扶持资金。在教育厅 2016 年“大创计划”立项评审中，我校申报的 19 个项目全部通过审核获得立项，其中 7 个省级一般项目、12 个省级指导项目。专注餐饮文化的张迪同学，开办的老仁义餐饮有限公司，年营业额达 300 余万元。致力于龙江绿色产业养殖的刘丽和房椿斌同学，经营山林绿色养殖基地，年收入达 400 多万元。

（四）整合建立“黑龙江职业学院大学生创新创业园”

学校在学生数量多、场地小，科研创新、项目孵化空间不足的情况下，整合校内资源，将 3500 平方米的原一号学生公寓楼设立为大学生创新创业园。至此，学校提供给大学生创业的场所面积达到 11000 平方米。创业园不仅为创业企业及项目提供创业培训、创业孵化、创业实训、政策扶持等创业服务，还帮助创业团队免费办理各种证照，提供办公场所、创业贷款、房租减免、专家咨询、政策扶持等“一条龙”、“一站式”、“一体化”的创业服务。创业园还邀请成功创业者、律师、高校教师、政府部门专业人员等担任创业顾问，作为大学生创业的“智囊团”，为大学生创业团队答疑解惑，解决大学生创业遇到的难题。截至目前，创业园入驻 13 家公司、29 支大学生创业团队。

五、就业创业工作成果导向

黑龙江职业学院为培养出符合学校目标、能够为社会创造价值的人才，学校整合当前社会需求，确立以六项核心能力为中心的人才培养标准，其中，沟通整合能力（协作力）以倾听为切入点，要求学生具备有效沟通、团队协作、跨界整合的能力；学习创新能力（学习力）以作业为切入点，要求学生具备学会学习、信息处理、创新创作的能力；责任关怀（责任感）以爱心为切入点，要求学生具备责任承担、社会关怀、人文涵养的能力；问题解决能力（执行力）以思考为切入点，要求学生具备发现问题、分析问题、解决问题的能力；专业技能（专业力）以应用为切入点，要求学生具备掌握技术、运用技能、岗位管理的能力；职业素养（发展力）以敬业为切入点，要求学生具备遵守规范、忠诚职业、适应变迁的能力。

学校的就业、创业工作以培养具备六大核心能力的人才为成果导向，从组织建设，到资源分配，将学生的就业、创业作为重点工作，一方面理论引导，一方面积极服务，为学生的个人职业发展指明方向，最终通过市场拓展，将满足社会需求的人才安置到合适的岗位，履行好学校作为高等院校为社会输送人才的职责。

第四部分 毕业生就业趋势分析

一、毕业生规模变化趋势

总体来看,2014-2016 届毕业生规模逐年增加,2014 届到 2015 届增加了 1326 人,增长率达到 37.57%,2016 届增长速度放缓,增长率 9.93%,人数达到三年来最大值(5337 人)。

分性别来看,三年来女生人数和比例均多于男生。男生三年人数和比例均呈逐年增加趋势,而女生人数逐年增加但占比逐年减少。详见下表。

表 4-1 2014-2016 届毕业生规模变化趋势

届别	男		女		总体		
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	增长值	增长率 (%)
2014 届	1378	39.05	2151	60.95	3529	-	-
2015 届	2006	41.32	2849	58.68	4855	1326	37.57
2016 届	2404	45.04	2933	54.96	5337	482	9.93

二、毕业生就业率变化趋势

本部分所计算的就业率均去掉“待就业”毕业生。

(一) 毕业生就业率变化趋势

总体来看,2014-2016 届毕业生就业人数逐年增加,就业率呈先下降后上升的“V”字形趋势,且上升后的就业率高于下降前的就业率,2016 届就业率达到三年来最高值。

分性别来看,男女生就业人数逐年增加,女生就业率三年均高于男生和总体就业率。男生就业率与总体一致,呈先下降后上升的“V”字形趋势,上升后的就业率略低于下降前的就业率;而女生就业率呈逐年上升趋势,2016 年就业率为三年间最高值,达 99.49%。详见下图表。

表 4-2 2014-2016 届毕业生就业率变化趋势

届别	性别	男	女	总体
		2014 届	总人数	1378
	就业人数	1356	2123	3479



届别	性别	男	女	总体
	就业率 (%)	98.40	98.70	98.58
2015 届	总人数	2006	2849	4855
	就业人数	1945	2833	4778
	就业率 (%)	96.96	99.44	98.41
2016 届	总人数	2404	2933	5337
	就业人数	2365	2918	5283
	就业率 (%)	98.38	99.49	98.99

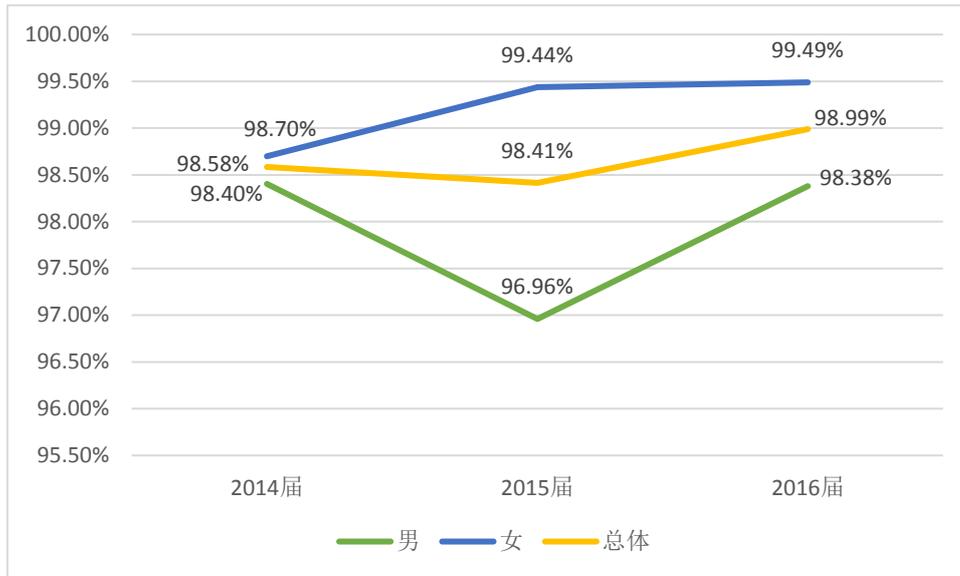


图 4-1 2014-2016 届毕业生就业率变化趋势

(二) 三年相同专业的毕业生就业率变化趋势

本部分数据仅包括三年均存在的专业及相关就业率，且就业率数据不包括“待就业”毕业生。

三年来就业率均保持在 100.00% 的专业有 11 个，分别是：“城市热能应用技术”“电子信息工程技术”“房地产类”“焊接技术及自动化”“连锁经营管理”“旅游管理”“模具设计与制造”“人力资源管理”“药品质量检测技术”“应用电子技术”“中药制药技术”。

三年来就业率呈上升趋势的专业有 6 个，分别是：“会计”“会计电算化”“会计与审计”“机电一体化技术”“建筑装饰工程技术”“市场营销”。

2014 届和 2015 届就业人数最多的专业是“会计与审计”，2016 届就业人数最多的是“工程造价”；2014 届就业人数最少的专业是“应用电子技术”，2015

届是“计算机应用技术”，2016届是“城市热能应用技术”和“焊接技术及自动化”。

详见下表。

表 4-3 2014-2016 届相同专业的毕业生就业率变化趋势

专业	2014 届		2015 届		2016 届	
	就业人数	就业率 (%)	就业人数	就业率 (%)	就业人数	就业率 (%)
城市热能应用技术	27	100.00	14	100.00	11	100.00
宠物养护与疫病防治	32	100.00	17	100.00	22	95.65
宠物医学	55	98.21	25	96.15	60	100.00
畜牧兽医	172	100.00	60	95.24	104	98.11
电气自动化技术	53	98.15	98	100.00	191	99.48
电子商务	26	96.30	109	100.00	107	100.00
电子信息工程技术	24	100.00	31	100.00	27	100.00
动漫设计与制作	31	96.88	27	96.43	24	100.00
动物医学	85	98.84	53	100.00	66	97.06
房地产类	27	100.00	20	100.00	15	100.00
工程造价	210	99.53	244	99.59	586	99.32
工商企业管理	166	98.22	229	99.13	139	96.53
焊接技术及自动化	12	100.00	42	100.00	11	100.00
环境艺术设计	29	100.00	14	100.00	110	98.21
会计	50	96.15	123	99.19	55	100.00
会计电算化	196	98.49	275	99.64	95	100.00
会计与审计	390	97.99	768	99.48	395	99.50
机电一体化技术	145	97.97	98	98.00	78	100.00
机械制造与自动化	141	97.24	311	96.88	217	98.19
计算机网络技术	48	100.00	52	94.55	36	100.00
计算机应用技术	42	95.45	11	91.67	34	97.14
建筑装饰工程技术	126	97.67	122	98.39	117	100.00
酒店管理	41	97.62	114	100.00	156	100.00
连锁经营管理	35	100.00	85	100.00	65	100.00
旅游管理	40	100.00	65	100.00	73	100.00
模具设计与制造	19	100.00	15	100.00	12	100.00
汽车检测与维修技术	29	100.00	116	87.88	289	97.97
人力资源管理	68	100.00	177	100.00	157	100.00
软件技术	51	100.00	44	100.00	85	97.70
商务英语	63	96.92	72	100.00	44	97.78
食品加工技术	80	98.77	23	100.00	29	100.00
市场营销	76	98.70	231	98.72	256	99.61
数控技术	42	97.67	46	90.20	89	100.00

专业	2014 届		2015 届		2016 届	
	就业人数	就业率 (%)	就业人数	就业率 (%)	就业人数	就业率 (%)
文秘	22	95.65	26	100.00	30	100.00
物流管理	94	98.95	126	100.00	152	98.70
药品质量检测技术	19	100.00	12	100.00	33	100.00
药物制剂技术	74	100.00	26	96.30	30	100.00
应用电子技术	11	100.00	19	100.00	41	100.00
应用俄语	24	88.89	30	100.00	41	97.62
园林技术	12	100.00	15	100.00	43	97.73
资产评估与管理	64	98.46	100	99.01	52	98.11
生物制药技术	139	100.00	49	98.00	90	100.00
食品营养与检测	134	100.00	82	100.00	164	99.39
中药制药技术	54	100.00	24	100.00	39	100.00
作物生产技术	13	100.00	21	100.00	40	97.56

三、毕业生就业流向变化趋势

(一) 毕业生毕业去向变化趋势

2014-2016 届三年来，“已就业”人数逐年增加，从 2014 年的 3265 人增加到 2016 年的 4937 人，但已就业比例呈先下降后上升的“V”字形趋势；“升学”人数逐年增加，从 2014 年的 214 人增加到 2016 年的 346 人，升学比例也逐年提高；“待就业”人数和比例均呈先上升后下降趋势。详见下图表。

表 4-4 2014-2016 届毕业生就业去向变化趋势

毕业去向	2014 届		2015 届		2016 届	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
已就业	3265	92.52	4479	92.26	4937	92.51
升学	214	6.06	299	6.16	346	6.48
待就业	50	1.42	77	1.59	54	1.01
总计	3529	100.00	4855	100.00	5337	100.00

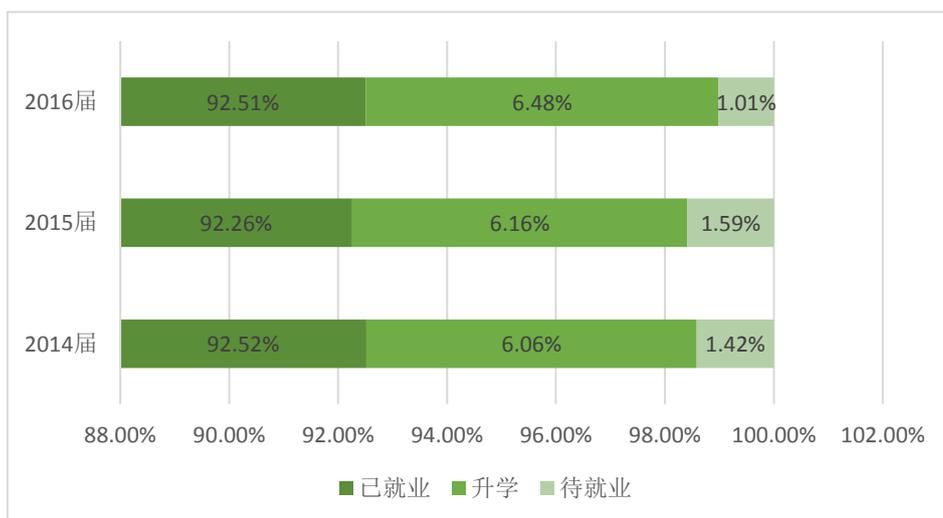


图 4-2 2014-2016 届毕业生就业去向变化趋势

(二) 毕业生就业行业变化趋势

数据说明，就业行业分析时因“升学”和“待就业”毕业生没有就业行业，因此去掉了这两部分数据，另外有 11 人就业行业为“无”，下表中以“空白”表示（包括出国出境 6 个，参军入伍 5 个）。

统计数据显示，三年来就业人数和比例均逐年增加的行业有 5 个，分别是“房地产业”“教育”“文化、体育和娱乐业”“信息传输、软件和信息技术服务业”“住宿和餐饮业”；三年来，就业比例逐年减少的行业有 5 个，分别是“采矿业”“公共管理、社会保障和社会组织”“交通运输、仓储和邮政业”“科学研究和技术服务业”“租赁和商务服务业”；三年来，就业比例最高的行业 2014 和 2016 届是“制造业”，2015 届是“批发和零售业”；三年来，2014 和 2016 届参军入伍的人数分别为 23 人和 22 人，比例分别为 0.70% 和 0.45%，而 2015 届没有毕业生参军入伍，但有 1 人在“国际组织”就业，占比 0.02%。详见下表。

表 4-5 2014-2016 届毕业生就业行业变化趋势

单位行业	2014 届		2015 届		2016 届	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
采矿业	59	1.81	22	0.49	14	0.28
电力、热力、燃气及水生产和供应业	68	2.08	115	2.57	82	1.66
房地产业	139	4.26	207	4.62	255	5.17
公共管理、社会保障和社会组织	60	1.84	51	1.14	53	1.07
建筑业	293	8.97	317	7.08	555	11.24
交通运输、仓储和邮政业	130	3.98	160	3.57	124	2.51

单位行业	2014 届		2015 届		2016 届	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
教育	45	1.38	65	1.45	102	2.07
金融业	133	4.07	302	6.74	206	4.17
居民服务、修理和其他服务业	141	4.32	383	8.55	357	7.23
科学研究和技术服务业	88	2.70	98	2.19	73	1.48
农、林、牧、渔业	368	11.27	276	6.16	393	7.96
批发和零售业	301	9.22	708	15.81	564	11.42
水利、环境和公共设施管理业	44	1.35	27	0.60	55	1.11
卫生和社会工作	63	1.93	94	2.10	77	1.56
文化、体育和娱乐业	62	1.90	135	3.01	210	4.25
信息传输、软件和信息技术服务业	184	5.64	321	7.17	432	8.75
制造业	640	19.60	701	15.65	830	16.81
住宿和餐饮业	133	4.07	272	6.07	353	7.15
租赁和商务服务业	291	8.91	224	5.00	169	3.42
军队	23	0.70	0	-	22	0.45
国际组织	0	-	1	0.02	0	-
空白	0	-	0	-	11	0.22
总计	3265	100.00	4479	100.00	4937	100.00

(三) 毕业生就业单位性质变化趋势

2014-2016 届三年中，就业单位变化较大，分布较分散。

三年来，在“国有企业”“医疗卫生单位”就业的毕业生比例逐年降低，其中“国有企业”下降幅度较大，从 2014 届的 8.15% 下降到 2016 届的 3.65%；三年来，就业人数最多、占比最高的单位，2014 届和 2016 届均为“私营企业”，2015 届是“其他企业”。

详见下表。

表 4-6 2014-2016 届毕业生就业单位性质变化趋势

单位性质	2014 届		2015 届		2016 届	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
部队	24	0.74	1	0.02	27	0.55
党政机关	21	0.64	37	0.83	14	0.28
高等教育单位	6	0.18	5	0.11	17	0.34
国有企业	266	8.15	175	3.91	180	3.65
医疗卫生单位	36	1.10	31	0.69	22	0.45
中等初等教育	7	0.21	16	0.36	3	0.06



单位性质	2014 届		2015 届		2016 届	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
个体工商户	492	15.07	0	-	743	15.05
科研单位	1	0.03	1	0.02	0	-
农村建制村	2	0.06	1	0.02	0	-
其他基层事业	10	0.31	0	-	0	-
其他灵活就业	104	3.19	0	-	142	2.88
其他事业单位	19	0.58	17	0.38	0	-
事业单位聘用	10	0.31	0	-	33	0.67
私营企业	2256	69.10	0	-	3636	73.65
外资企业	11	0.34	0	-	111	2.25
城镇社区	0	-	6	0.13	0	-
其他	0	-	329	7.35	0	-
其他企业	0	-	3834	85.60	1	0.02
三资企业	0	-	26	0.58	0	-
出国、出境	0	-	0	-	6	0.12
自由职业	0	-	0	-	1	0.02
自主创业	0	-	0	-	1	0.02
总计	3265	100.00	4479	100.00	4937	100.00

(四) 毕业生就业地域变化趋势

数据说明，因 2014 届就业地域数据缺失，因此以下只分析 2015 和 2016 届的。

为方便统计和分析，将全国 31 个省市自治区及港澳台地区分为以下几个地区，即：

东北地区：黑龙江、吉林、辽宁；

华北地区：北京、天津、河北、山西、内蒙古；

华中地区：河南、湖北、湖南；

华东地区：山东、江苏、安徽、上海、浙江、江西、福建、台湾；

华南地区：广东、广西、海南、香港、澳门；

西北地区：新疆、甘肃、宁夏、青海、陕西；

西南地区：重庆、四川、贵州、云南、西藏。

数据显示，2015-2016 届两年中，毕业生就业均集中在东北地区，2015 届毕业生在东北地区就业的占比达 82.45%，2016 届毕业生占比高达 97.00%；其次是华北地区，2015 届占比 10.72%，而 2016 届仅 1.15%；就业人数最少、就业比例最小的均是华中地区。

详见下图表。

表 4-7 2015-2016 届毕业生就业地域变化趋势

就业地区	2015 届		2016 届	
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
东北地区	3693	82.45	4789	97.00
华北地区	480	10.72	57	1.15
华中地区	9	0.20	2	0.04
华东地区	205	4.58	19	0.38
华南地区	42	0.94	5	0.10
西北地区	33	0.74	31	0.63
西南地区	17	0.38	34	0.69
总计	4479	100.00	4937	100.00

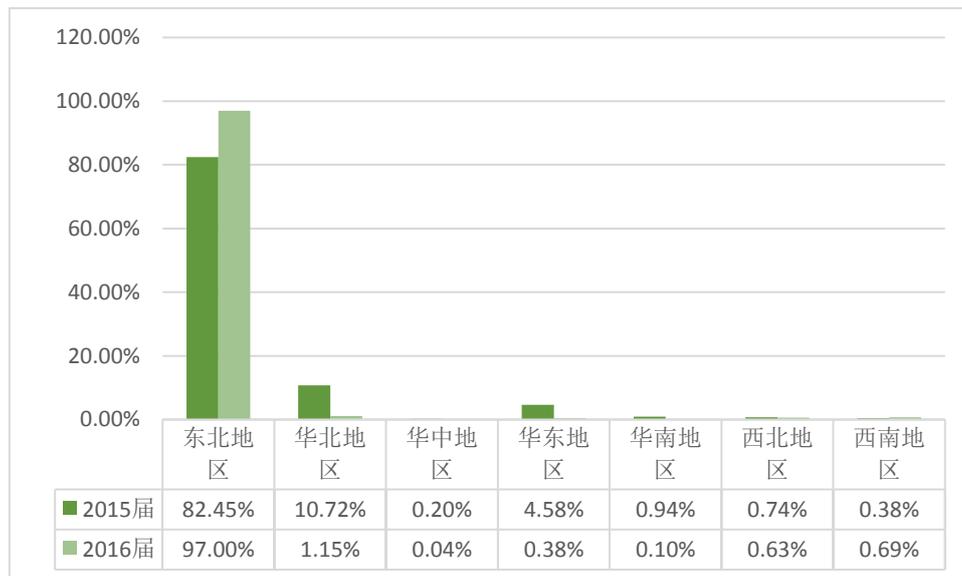


图 4-3 2015-2016 届毕业生就业地域变化趋势

第五部分 对学校满意度情况

一、毕业生对学校满意度情况

(一) 毕业生对教育教学的评价与反馈

1. 毕业生对教育教学的评价

调研数据显示,毕业生对母校教育教学方面的指标包括老师授课、实践教学、课程设置、专业设置的满意累计百分比(包括非常满意、满意、比较满意)在 94.00% 以上,其中对老师授课的评价最高,96.70%的毕业生对老师授课表示“满意”(包括非常满意、满意、比较满意),由此说明学校的教育教学工作受到毕业生认可。详见下表。

表 5-1 毕业生对教育教学的评价

指标	非常满意	满意	比较满意	不太满意	很不满意
老师授课	50.19	30.23	16.28	2.40	0.92
实践教学	45.02	33.54	16.39	3.55	1.50
课程设置	44.27	33.68	17.68	3.03	1.34
专业设置	45.16	34.48	16.86	2.51	0.99

备注:表中数据均表示百分比

对毕业生对母校教育教学的满意度进行量化赋值,非常满意=5分、满意=4分、比较满意=3分、不太满意=2分、很不满意=1分,计算各指标平均值,其中,老师授课平均分最高,实践教学和课程设置平均分最低,这说明毕业生对母校老师授课的满意程度高于实践教学和课程设置,因此学校应在实践教学上进行加强,在课程设置上进行调整。详见下图。

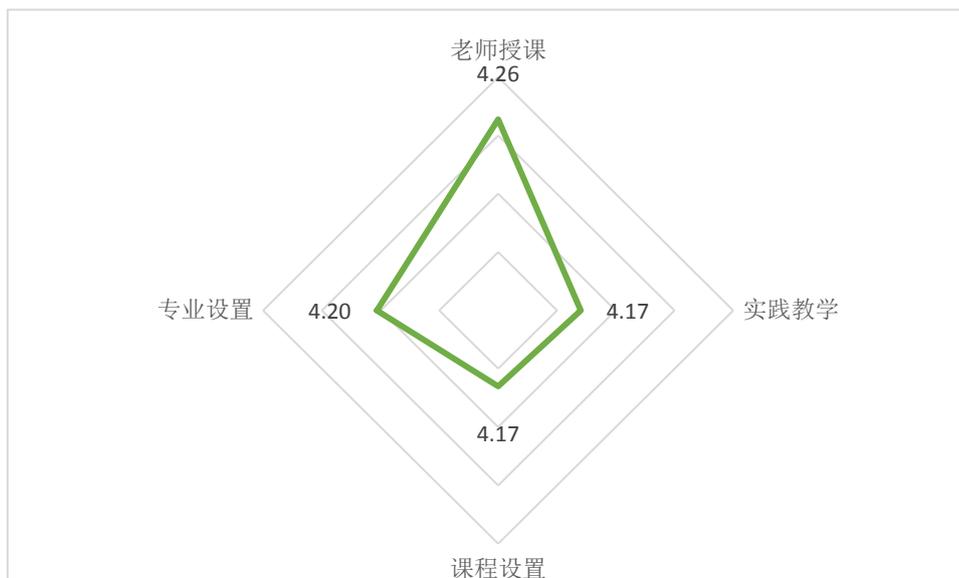


图 5-1 对教育教学评价的平均值

2. 毕业生对专业设置和课程设置的评价

根据调研数据，毕业生对母校专业设置和课程设置的满意度均较高，均有 95.00% 以上的毕业生表示满意（包括非常满意、满意、比较满意），相较而言，毕业生对母校专业设置的满意度高于课程设置，详见下图。

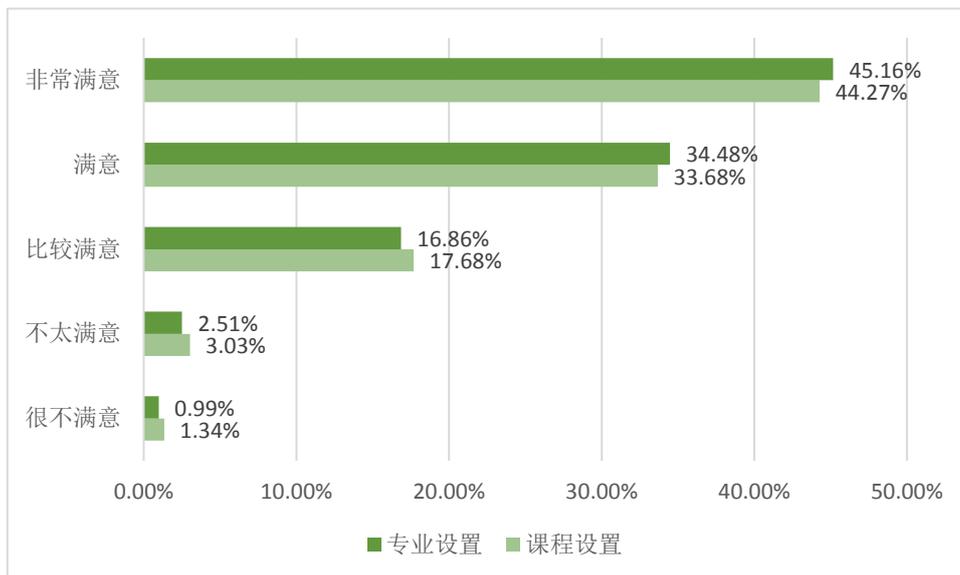


图 5-2 毕业生对专业设置和课程设置的评价

3. 毕业生对教育教学的反馈建议

根据调研数据，毕业生认为母校在教育教学方面最需改进的是实践教学，其次是专业课内容及安排、教学方法和手段，此外还有公共课内容及安排、师资水平、考核方法与教学评价及其他方面也需改进。详见下图。

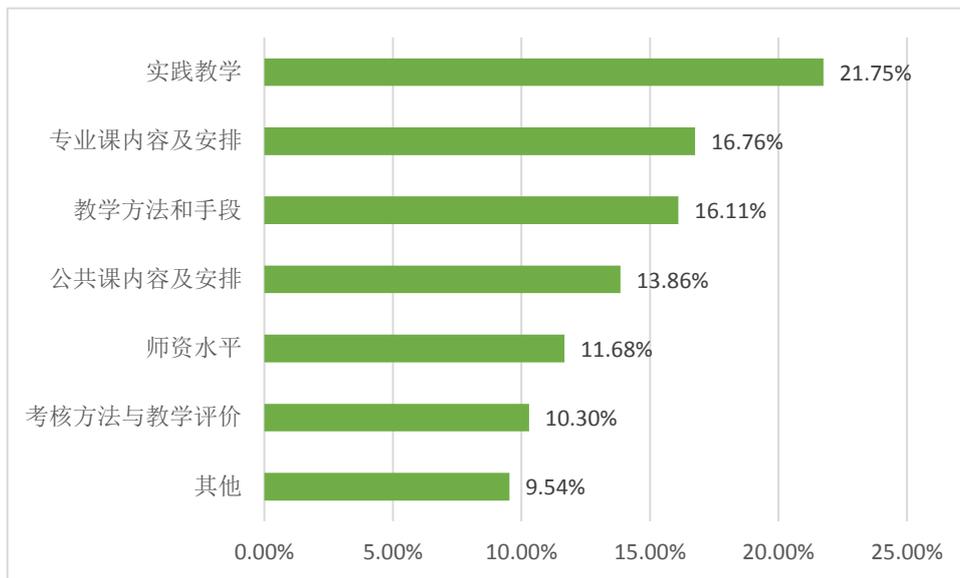


图 5-3 毕业生对教育教学的反馈建议

(二) 毕业生对就业指导和服务的评价与反馈

1. 毕业生对就业创业政策认知度

了解毕业生对国家就业创业政策的认知度可以了解国家就业创业政策的宣传效果，进一步了解学校在这方面所做工作的成效，调研结果显示，对国家就业创业政策“非常了解”的占 20.85%、“了解”（23.41%）、“比较了解”（20.85%）。由此可知，学校就业创业政策宣传工作做得比较到位，但仍需进一步加强，同时毕业生也应增强意识，积极参与学校组织的相关活动，多了解就业创业信息。详见下图。

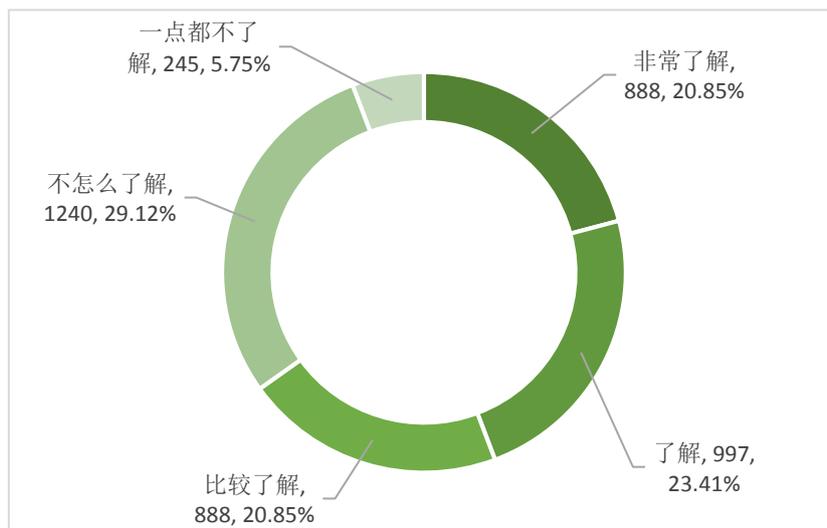


图 5-4 毕业生对就业创业政策认知度

2. 毕业生对就业指导和服务的评价

根据调研数据，毕业生对母校就业指导和服务的满意度（包括非常满意、满意、比较满意）很高，均在 93.00% 以上，其中对就业手续办理、就业信息提供与发布的满意度最高，均有 94.90% 的毕业生表示满意（包括非常满意、满意、比较满意）。详见下表。

表 5-2 毕业生对就业指导和服务的评价

指标	非常满意	满意	比较满意	不太满意	很不满意
就业指导/创业教育课与服务	45.42	30.44	18.41	3.95	1.78
职业咨询/辅导	42.56	33.89	18.04	4.02	1.50
就业手续办理	41.76	34.76	18.39	3.48	1.62
就业困难群体帮扶情况	40.61	34.31	19.30	4.06	1.71
校园招聘活动安排	41.78	33.07	19.12	4.44	1.60
就业信息提供与发布	42.27	34.50	18.13	3.80	1.29

备注：表中数据均表示百分比

对满意度进行量化赋值，非常满意=5分、满意=4分、比较满意=3分、不太满意=2分、很不满意=1分，计算各指标平均值，其中就业指导/创业教育课与服务的平均分最高，为 4.14 分，说明毕业生对学校这方面的就业指导和服务满意程度较高，其次是就业信息提供与发布，而就业困难群体帮扶情况的平均分最低，为 4.08 分，由此可知，学校未来应加大对就业困难群体的关注度和帮扶力度，使就业困难的毕业生能够更加顺利就业。详见下图。

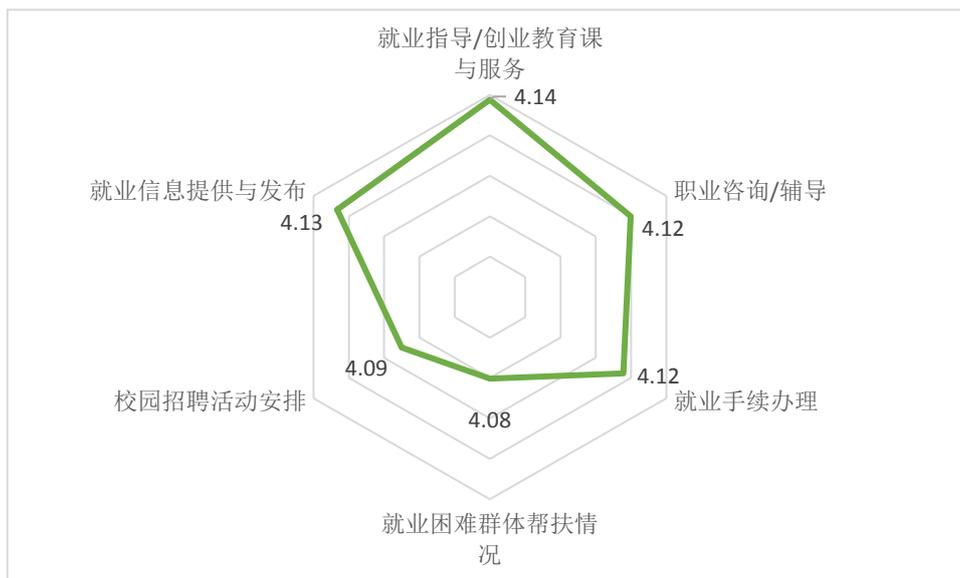


图 5-5 毕业生对就业指导和服务评价的平均值

3. 毕业生对就业指导和服务的反馈建议

调研数据显示，毕业生最希望学校加强的是“求职面试技巧培训”工作，其次是“就业政策、形势分析”，然后是“做好推荐工作”，此外，毕业生还希望学校加强“就业心理咨询”指导，扩大“就业信息发布”渠道，更多地“组织校园供需见面会”。详见下表。

表 5-3 毕业生对就业指导和服务的反馈建议

对就业指导和服务的反馈建议	比例 (%)
求职面试技巧培训	21.35
就业政策、形势分析	18.73
与用人单位建立关系，做好推荐工作	18.50
就业心理咨询	13.67
就业信息发布	13.42
组织校园供需见面会	9.46
其他	4.88

(三) 毕业生对母校总体评价

1. 毕业生对母校人才培养的评价

根据调研数据，44.06%的毕业生对母校人才培养表示“非常满意”，34.36%的表示“满意”，17.07%表示“比较满意”，持“不满意”态度的占比不到5.00%，这说明毕业生对母校的人才培养工作非常认可。详见下图。

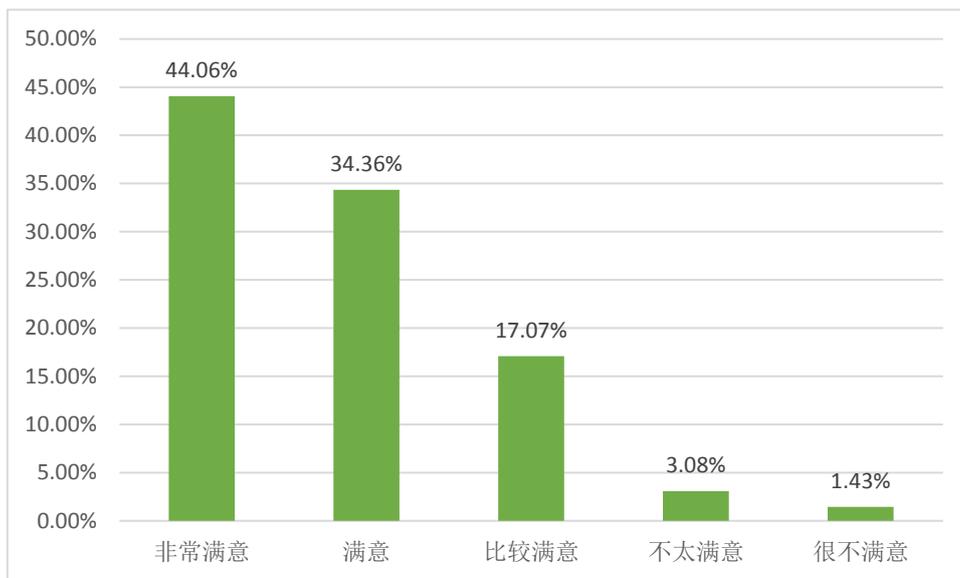


图 5-6 毕业生对母校人才培养的评价

2. 毕业生对母校的综合满意度

根据调研数据，毕业生对母校综合满意度很高，96.76%的毕业生持“满意”态度（包括非常满意、满意、比较满意）。详见下图。

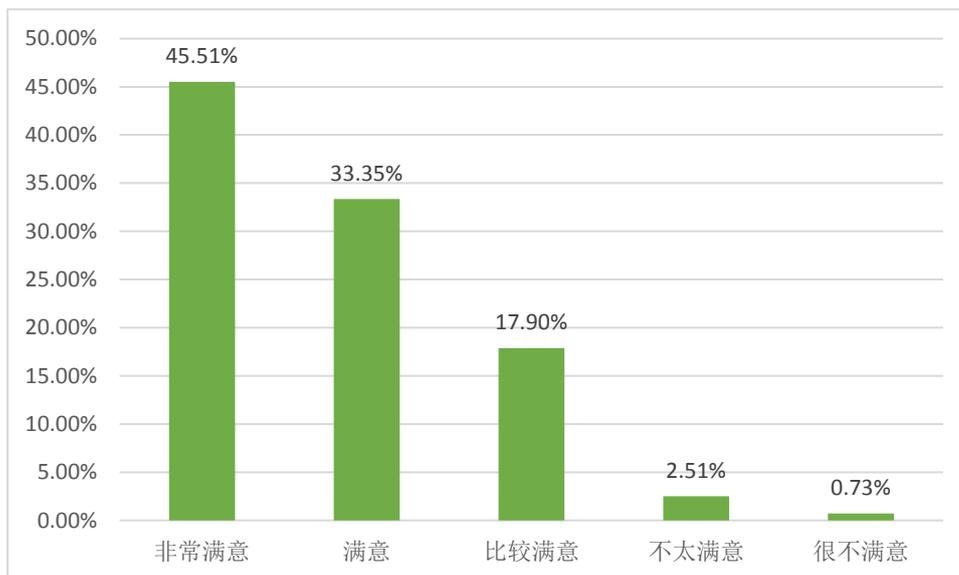


图 5-7 毕业生对母校的综合满意度

3. 毕业生对母校的推荐度

就毕业生对母校推荐度进行调研，可了解毕业生对母校的总体评价与认可程度，数据表明，41.22%的毕业生表示“非常愿意”，33.63%的毕业生表示“愿意”，18.81%的毕业生表示“比较愿意”，说明绝大多数毕业生愿意向亲友推荐自己的

母校，仅有 6.34%的毕业生“不愿意”（不太愿意和很不愿意）向亲友推荐自己的母校。详见下图。

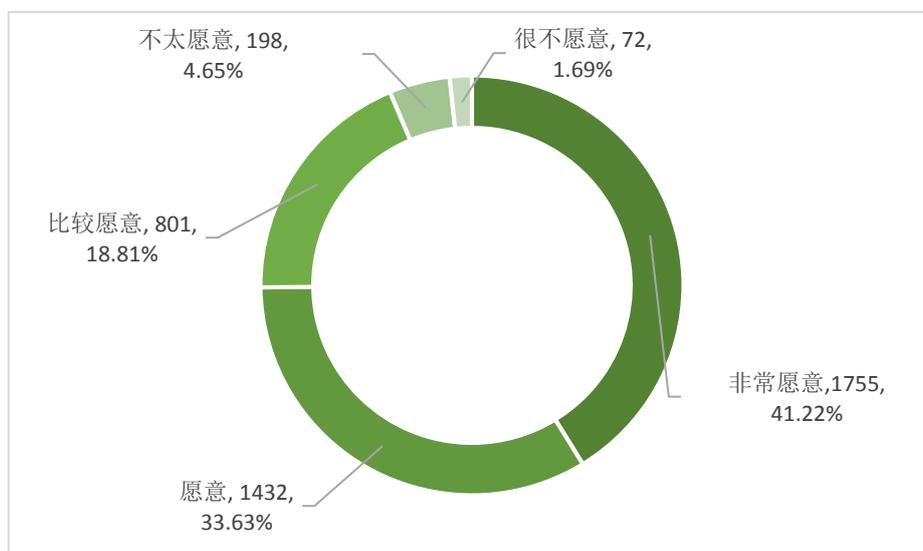


图 5-8 毕业生对母校的推荐度

（四）毕业生对母校综合满意度模型

1. 母校评估变量数据量化

- A. 假设调研所得的样本数据可以代表全体学生。
- B. 满意度题项指标可以等级量化，“非常满意”=5，“满意”=4，“比较满意”=3，“不太满意”=2，“很不满意”=1。
- C. 进行分析的各因素对满意度影响均为正向的。

2. 模型原理

主成分分析是采取一种数学降维的方法，找出几个综合变量来代替原来众多的变量，使这些综合变量能尽可能地代表原来变量的信息量，而且彼此之间互不相关。这种将多个变量转化为少数几个互不相关的综合变量的统计分析方法就叫做主成分分析或主分量分析。

3. 母校评估变量

将问卷中涉及到母校评价维度的指标均纳入模型，并用 X1、X2……X14 对变量进行编码，具体如下：

表 5-4 评估变量

变量名	变量
X1	就/创业政策了解度
X2	教师授课
X3	实践教学
X4	课程设置
X5	专业设置
X6	总体人才培养
X7	就创业指导与服务
X8	职业咨询/辅导
X9	就业手续办理
X10	就业困难群体帮扶
X11	校园招聘活动
X12	就业信息提供与发布
X13	母校推荐度
X14	母校综合满意度

4. 母校评估变量基础统计

对以上变量进行评分，得出平均分数如下：

从图中可看出，相比较而言，“就/创业政策了解度”的平均分较低，这或许是由于毕业生这方面意识还不够强，参与学校组织的就创业政策宣传活动的积极性不够高，对相关就创业政策还不够了解，学校应进一步加大引导。

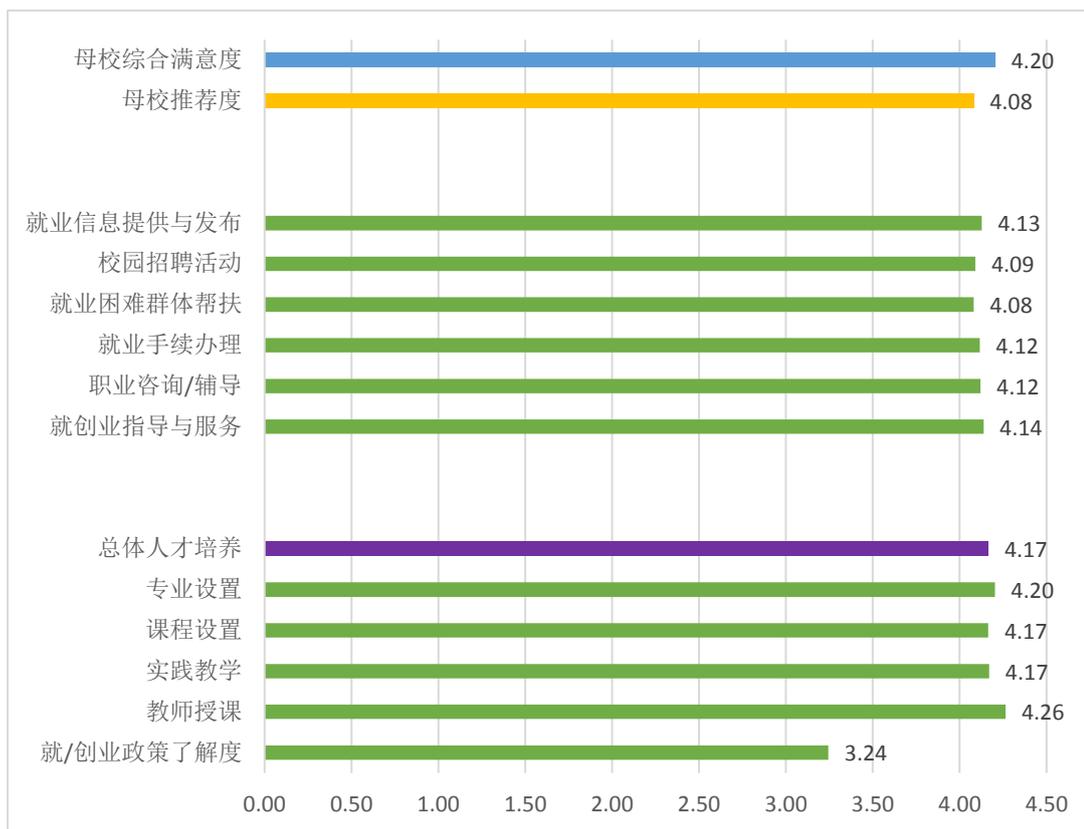


图 5-9 母校评估变量基础统计

5. 模型的建立

利用 SPSS20.0, 对调研清洗之后所得的 4258 组样本进行主成分分析, 经过验证, 剔除 14 项变量中的 X1、X6 与 X14, 即: 就业创业政策了解度、人才培养、母校推荐度, 大大提高了主成份累积贡献率, 使模型更加合理, 更加能反映真实情况。

(1) 可靠性检验

表 5-5 可靠性统计量

Cronbach's Alpha	基于标准化项的 Cronbachs Alpha	项数
.961	.961	10

通过上表可以看出: Alpha(克隆巴赫系数)=0.961, 信度分析结果非常好, 因此该量表具有很高的内在一致性, 可靠性较强, 问卷设计合理, 数据分析结果可靠。

(2) 对所分析数据进行 KMO 检验和 Bartlett 球度检验

表 5-6 KMO 检验和 Bartlett 球度检验

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量。		.962
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	42273.660
	df	45
	Sig.	.000

从上表分析结果可以看出, $KMO=0.962$, 说明本次所取得样本量是非常合适的, 各变量的偏相关系数符合要求; 由 P 值= 0.000 可知, 变量相关矩阵所建立的模型也是非常合适的。

(3) 特征值与贡献率

运用主成分因子提取法, 进行因子分析, 处理得到各个变量的相关系数矩阵的特征值和方差贡献率, 具体结果见下表:

表 5-7 解释的总方差

成份	初始特征值			提取平方和载入		
	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %
1	7.417	74.174	74.174	7.417	74.174	74.174
2	.627	6.266	80.440			
3	.350	3.497	83.937			
4	.295	2.947	86.884			
5	.254	2.540	89.424			
6	.248	2.485	91.908			
7	.238	2.383	94.291			
8	.220	2.203	96.494			
9	.194	1.939	98.433			
10	.157	1.567	100.000			

提取方法: 主成份分析。

从上表可以看出, 经过对因子载荷矩阵进行旋转, 各变量的相关系数矩阵的特征值有一个大于 1, 故提取一个主成分, 它们共解释了原始变量 74.174% 的信息。可见, 这一个主成分能较好地反映出原始数据所提供的主要特征信息。

(4) 主成分碎石图

下图为主成分碎石图，该图中横坐标为因子序号，纵坐标为各因子对应的特征值。在图中根据因子序号和对应特征值描点，然后用直线相连，即为碎石图。从碎石图中可以比较直观地看出因子的重要程度。前两个因子之间连线的坡度比其他点间的连线要陡得多，说明前两个因子是主要因子，结果与上表的分析结果相一致。

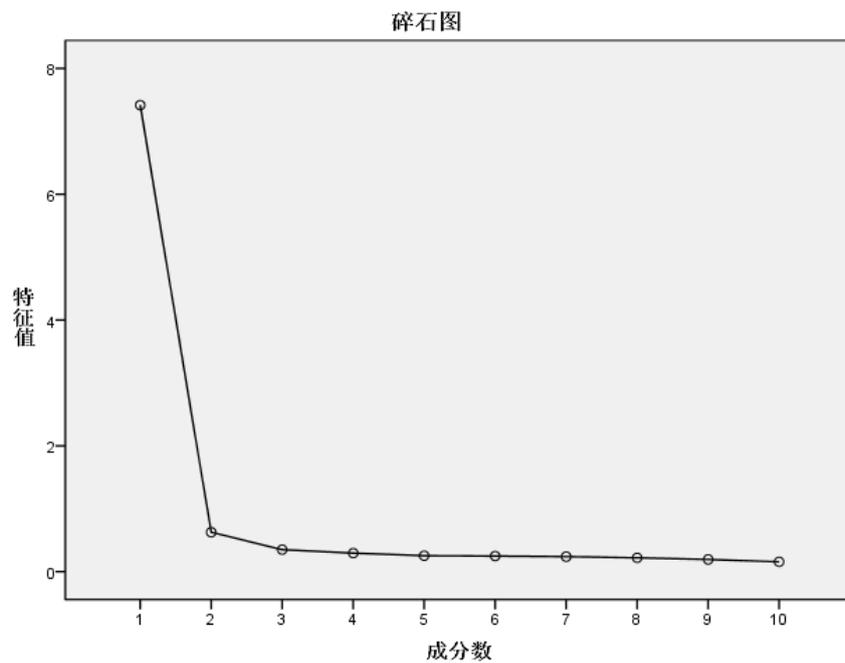


图 5-10 碎石图

6. 纳入母校评估指标权重

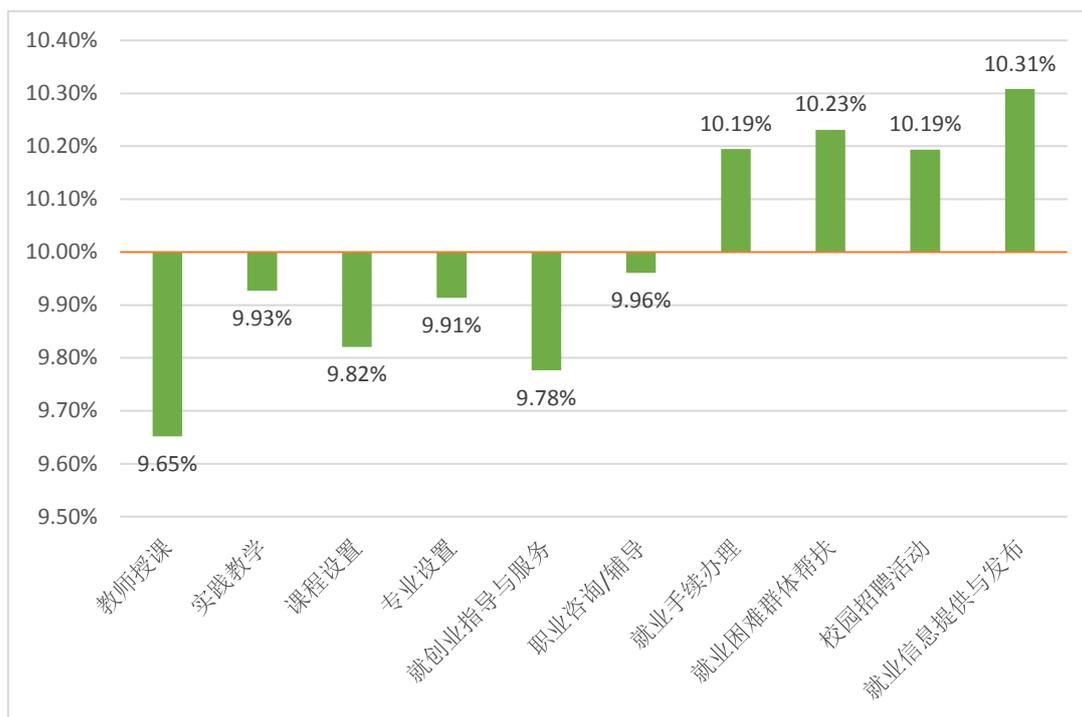


图 5-11 各指标重要性

通过各个指标重要性比较（为保证小数点后更多数位的精确度，这里其权重都以百分比保留两位小数形式表示，以下权重问题都将用此方法来处理，下文不再进行阐述），分析得出教师授课、实践教学、课程设置、专业设置、就业创业指导与服务和职业咨询/辅导的重要性都低于平均重要性，而校园招聘活动、就业信息提供与发布、就业手续办理、就业困难群体帮扶都高于平均重要性，说明在毕业生比较看重就业方面工作取得的具体效果。

从上图也可以看出，就业工作的基本上差距不大，多集中在 0.102 左右，就业创业指导与服务和职业咨询/辅导的重要性低于平均重要性 0.10；而教学工作的权重相对较低，多集中在 0.098 左右，其中教师授课的权重最低，但是与整体差距不大。

7. 母校评估模型反馈

利用模型计算出毕业生对学校的综合满意度，换算成百分制形式后为 82.91 分，满意度较高。

以十项指标的重要性平均值 0.10 作为纵坐标，满意度的平均值 4.15 作为横坐标，如图所示：

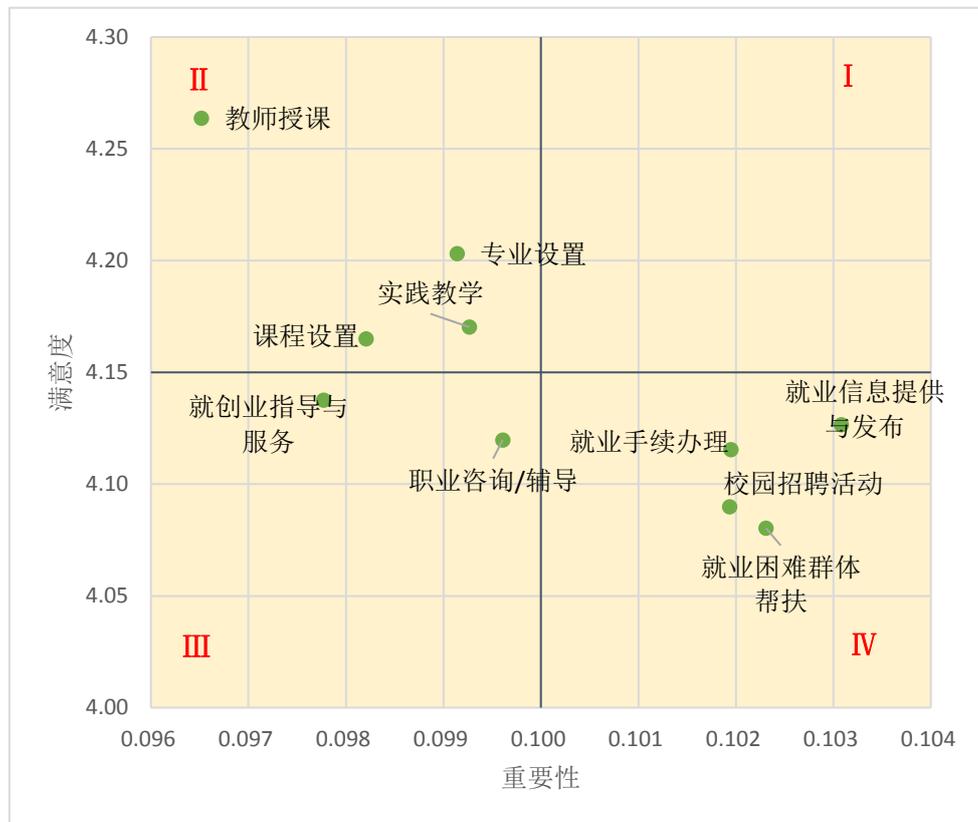


图 5-12 各指标重要性-满意度四象限图

说明：此象限图涉及到的重要性权重及满意度分数，根据平均值划分出四个象限，其中四个象限仅限于学校各项就业及教学工作的对比评价。

第一象限为重要性高满意度高区域（优势区域），暂时没有指标纳入；第二象限为重要性低满意度高区域（即挑战区域），落入该象限的指标全是教育教学工作方面的指标，包括教师授课、实践教学、专业设置和课程设置，这几个方面的工作满意度相比就业工作来说较高，说明毕业生比较认可学校的教学工作，需要继续保持此种优势；第三象限为重要性低满意度低区域（即劣势区），就创业教育与服务和职业咨询/辅导落入这个区域，说明学校需提升就业创业指导与服务质量，在工作中注重创新与特色教学，增强实用性，提高学生对这一方面的认识，努力提升满意度；第四象限为重要性高满意度低区域（即为机会区域，优先改进），落入这个区域的基本全是就业类工作，在全部指标中，就业困难群体帮扶满意度最低，就业信息提供与发布重要性最高，学校要保证整体满意度，须从这个象限

内的指标入手，对校园招聘活动及就业手续办理和其他就业工作提高满意度，才能有效提升整体满意度。

二、用人单位对毕业生及学校满意度情况

（一）用人单位基本情况

1. 用人单位的规模

通过对 98 家用人单位的数据调研，用人单位主要以中小型企业为主，规模在 50 人以下的居多，占到总数的 36.73%，其次是 50-150 人，占比 19.39%，这一定程度上说明学生愿意进入中小企业锻炼，努力提高自己的各项工作能力。

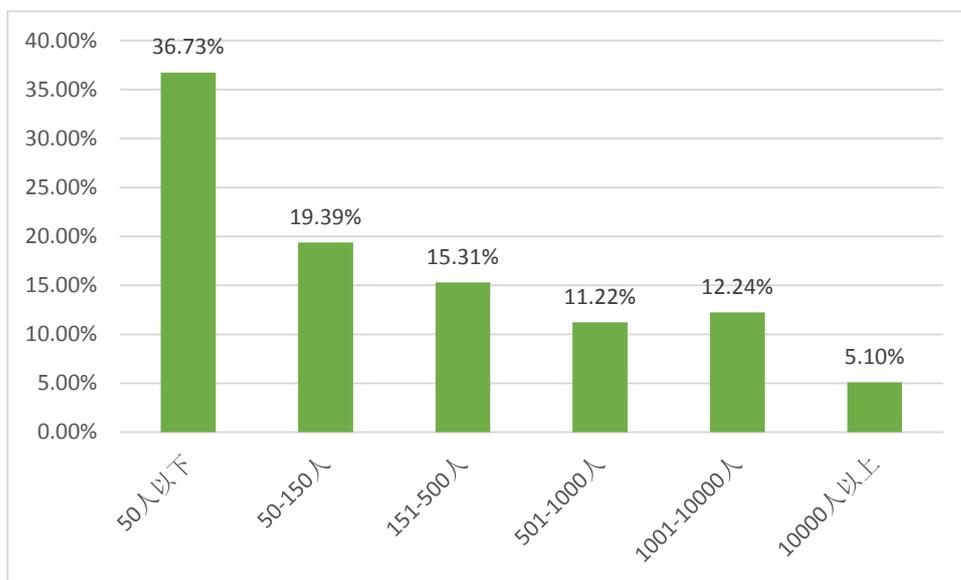


图 5-13 用人单位的规模

2. 用人单位的单位性质

由下图可知，参与调查的 98 家用人单位的单位性质以民营私营企业为主。有 53.06% 的企业为民（私）营企业，位居第二、第三的为股份制企业、外（合）资企业和国有企业。详见下图。

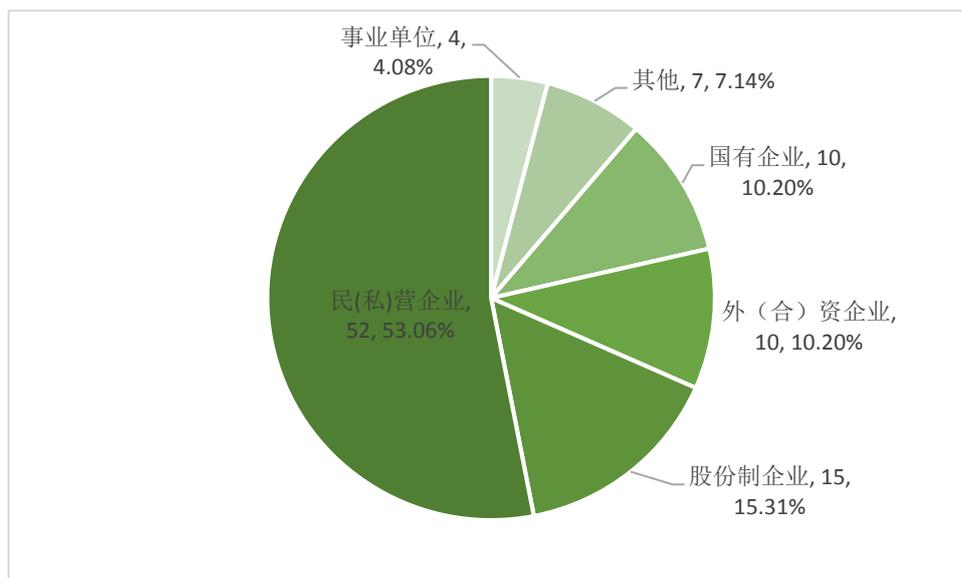


图 5-14 用人单位的单位性质

3. 用人单位所属行业

用人单位所属行业主要是农、林、牧、渔业和制造业，所占比例分别为 20.41%、和 16.33%，从侧面充分体现学校以农学类和制造类专业为特色，其它学科协调发展的办学特点。

表 5-8 用人单位所属行业

行业	频数	比例 (%)	累计比例 (%)
农、林、牧、渔业	20	20.41	20.41
其他行业	19	19.39	39.80
制造业	16	16.33	56.12
科学研究、技术服务和地质勘查业、信息传输、计算机服务	13	13.27	69.39
批发和零售业	11	11.22	80.61
文化、体育和娱乐业	4	4.08	84.69
建筑业	3	3.06	87.76
房地产业	3	3.06	90.82
电力、燃气及水的生产和供应业	2	2.04	92.86
交通运输、仓储和邮政业	2	2.04	94.90
教育	2	2.04	96.94
住宿和餐饮业	2	2.04	98.98
金融业	1	1.02	100.00

（二）用人单位招聘毕业生情况

1. 用人单位招聘毕业生人数

通过下图显示，发现用人单位招聘本校毕业生人数 5 人以下的占比最高，其次是 5-10 人和 11-20 人，占比分别为 22.45%和 16.33%，说明大多数中小型企业对黑龙江职业学院的人才需要量相对较大。

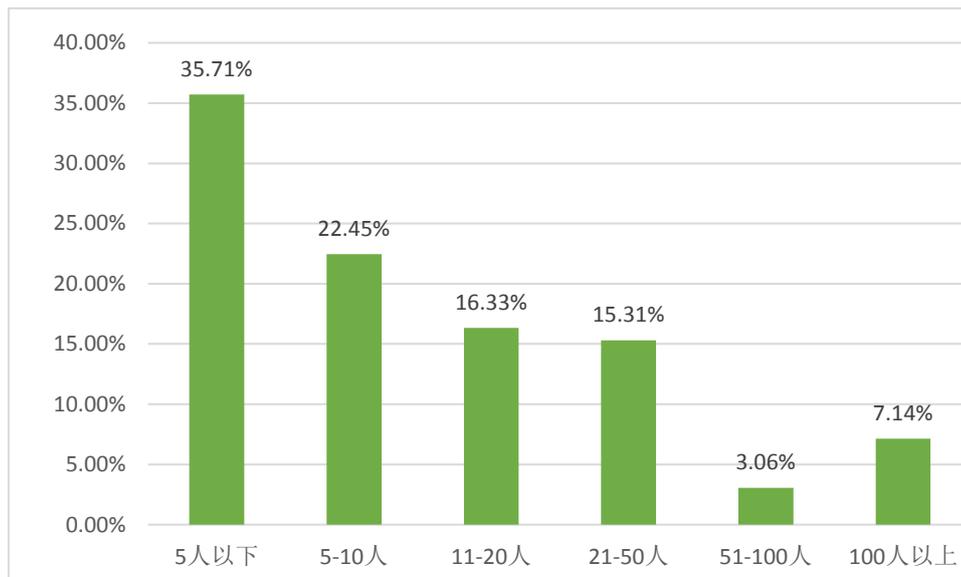


图 5-15 用人单位招聘毕业生人数

2. 用人单位招聘毕业生的渠道

用人单位招聘毕业生的渠道主要为校园招聘、社会招聘，在实习或见习中选拔三种途径，其中校园招聘人数所占比例较大，为 43.88%，其次是实习或者见习中选拔，为 25.51%。而社会招聘所占比例仅为 15.31%。因此，学校应做好校园招聘的各项安排工作，积极鼓励学生参加校园招聘活动，毕业生应该好好把握学校的招聘会，做好充分准备，尽可能在校期间就解决就业问题。同时学校应多多为学生提供学生实习或见习的机会，积累工作经验，促进学生就业。

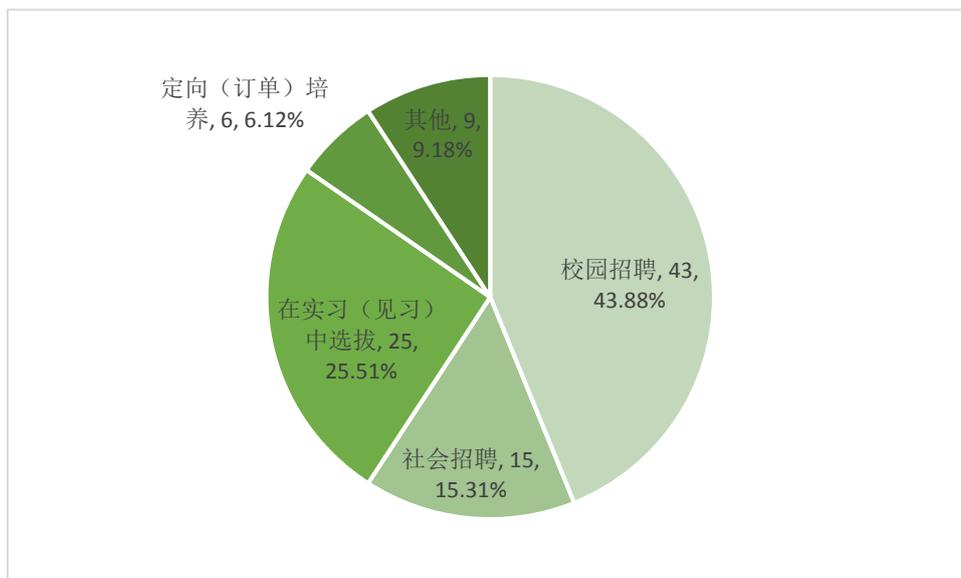


图 5-16 用人单位招聘毕业生的渠道

3. 用人单位对毕业生的薪资待遇

用人单位给毕业生的起始薪资主要集中在 2001-3000 元和 3001-4000 元，所占比例分别为 48.98%和 22.45%。详见下图。

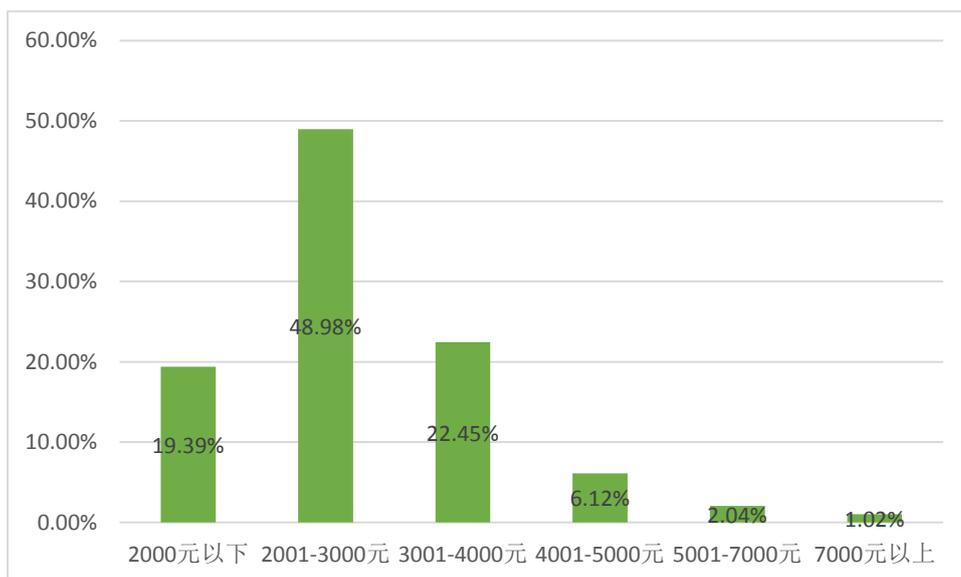


图 5-17 用人单位对毕业生的薪资待遇

4. 用人单位招聘毕业生对专业的关注度

用人单位在招聘毕业生时对毕业生所学专业比较关注，整体关注度（包括非常关注、关注和比较关注）达到 94.90%，因此毕业生在简历投递时，应选择与自己所学专业相关的岗位，提高简历投递成功率。具体详见下图。

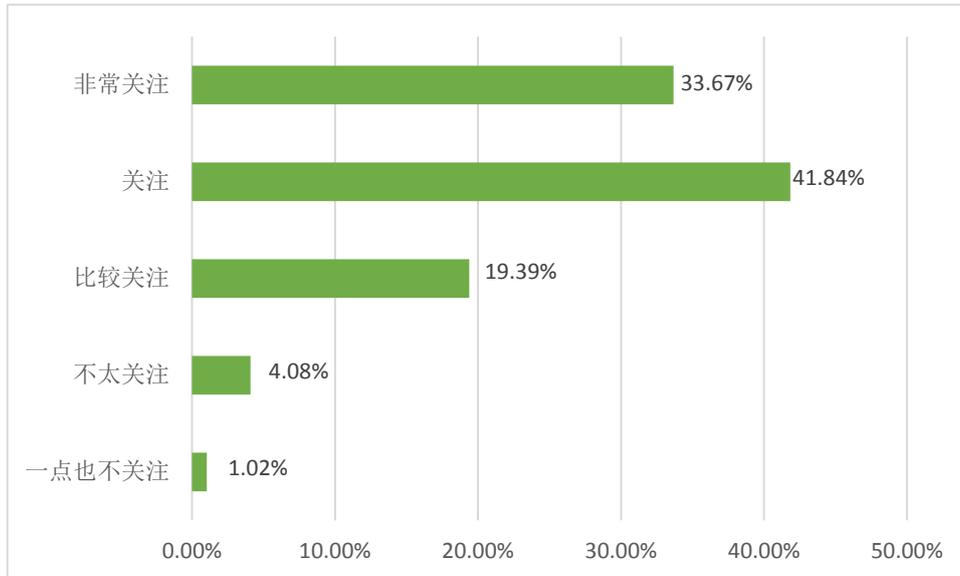


图 5-18 用人单位对专业的关注度

备注：关注度=非常关注+关注+比较关注。

5. 用人单位人才需求情况

如图所示，用人单位的人才需求前两位分别是高职专科和本科，占比分别为 57.41%和 30.86%。

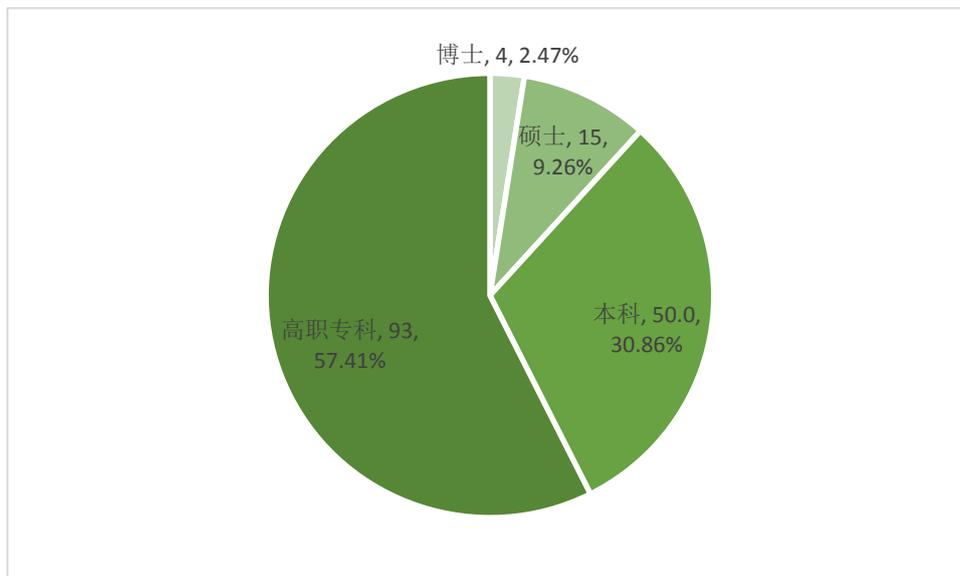


图 5-19 用人单位人才需求情况

(三) 用人单位对毕业生和学校的评价

1. 用人单位对毕业生能力素质的评价

(1) 用人单位对毕业生能力素质满意度的统计描述

以下针对用人单位对毕业生适应能力、创新能力、敬业精神与职业道德、专业知识与技能等 12 项指标的满意度进行调查,各指标分别以“非常满意”“满意”“比较满意”“不太满意”“很不满意”进行测评,各测评的频数所占比例如下表所示。从表中可以看出,用人单位对学校毕业生各方面能力以及素质满意度都处于不错水平,对毕业生执行力的评价中非常满意占比最高,达 59.18%,对毕业生抗压抗挫能力的评价中非常满意占比最低。此外,用人单位对毕业生专业知识与技能、吃苦耐劳精神和适应能力的不满比例最高,这要求学校未来人才培养工作中更加注重提升学生的专业知识与技能和适应能力,并培养学生吃苦耐劳精神,使学生满足用人单位需求。

表 5-9 用人单位对毕业生能力素质的评价

素质	非常满意 (%)	满意 (%)	比较满意 (%)	不太满意 (%)	很不满意 (%)
[适应能力]	52.04	36.73	9.18	0.00	2.04
[创新能力]	43.88	42.86	12.24	1.02	0.00
[敬业精神与职业道德]	56.12	37.76	5.10	0.00	1.02
[专业知识与技能]	52.04	34.69	11.22	1.02	1.02
[吃苦耐劳精神]	54.08	36.73	7.14	1.02	1.02
[团队合作精神]	54.08	40.82	5.10	0.00	0.00
[组织协调能力]	51.02	37.76	11.22	0.00	0.00
[自主学习能力]	50.00	42.86	7.14	0.00	0.00
[抗压抗挫能力]	42.86	44.90	11.22	1.02	0.00
[灵活应变能力]	47.96	39.80	11.22	1.02	0.00
[语言表达能力]	55.10	37.76	7.14	0.00	0.00
[执行力]	59.18	33.67	7.14	0.00	0.00

(2) 用人单位对毕业生能力的得分

对毕业生各能力满意度测评进行赋值,将“非常满意”“满意”“比较满意”“不太满意”“很不满意”分别赋予 5-1 分值,对各指标进行平均得分用雷达图

展示（各指标评估值满分 5 分制，以下各指标评估都将用此方法来处理，下文不再进行阐述），如下图所示：

通过赋值得分，总体来看，对毕业生各项能力和素质的 12 项指标得分都在 4 分以上，其中毕业生执行力得分最高 4.52 分，其次为团队合作精神 4.49 分，得分最低的为创新能力和抗压抗挫能力 4.30 分，毕业生在创新能力和抗压抗挫能力方面还有待提高。



图 5-20 用人单位对毕业生各项能力指标的评价

2. 用人单位对学校就业服务方面的评价

(1) 用人单位对学校就业服务满意度基本统计描述

针对学校就业服务方面的工作，从就业网站建设及信息服务、档案管理及传递、招聘场地安排对接、组织毕业生参会情况和个性化服务 5 个方面，通过“非常满意”“满意”“比较满意”“不太满意”“很不满意”来进行测评，满意度频数所占比例如下表所示。

从表中可初步看出，用人单位就业服务工作整体满意度较高，其中，对个性化服务的评价中非常满意占比最高，同时，认为招聘场地安排对接和组织毕业生参会情况等方面还有待提高。

表 5-10 用人单位对学校就业服务方面的评价

学校就业指导服务	非常满意 (%)	满意 (%)	比较满意 (%)	不太满意 (%)	很不满意 (%)
就业网站建设及信息服务	53.06	38.78	7.14	1.02	0.00
档案管理及传递	59.18	32.65	7.14	1.02	0.00
招聘场地安排对接	56.12	34.69	8.16	1.02	0.00
组织毕业生参会情况	57.14	32.65	9.18	1.02	0.00
个性化服务	60.20	33.67	3.06	2.04	1.02

(2) 用人单位对学校就业服务工作平均得分分析

通过对学校就业服务工作满意度赋值,平均得分用雷达图表示,如下图所示,总体来看,学校就业服务工作得分均在 4 分以上,档案管理及传递和个性化服务得分最高为 4.50 分,最低为就业网站建设及信息服务,得分为 4.44 分。与前面统计描述的结果保持一致。

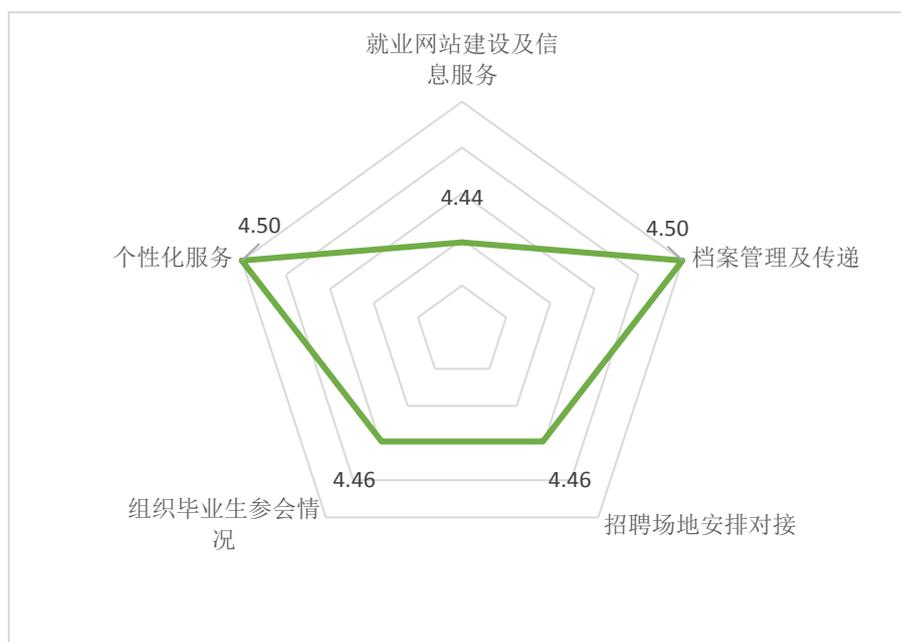


图 5-21 用人单位对学校就业服务工作平均得分评价

3. 用人单位对学校人才培养的总体评价

调查的 98 家用人单位中,所有单位对黑龙江职业学院的人才培养都是满意状态,其中“非常满意”达 64.29%，“满意”达 26.53%，“比较满意”占 10.99%。整体来说满意度较高。

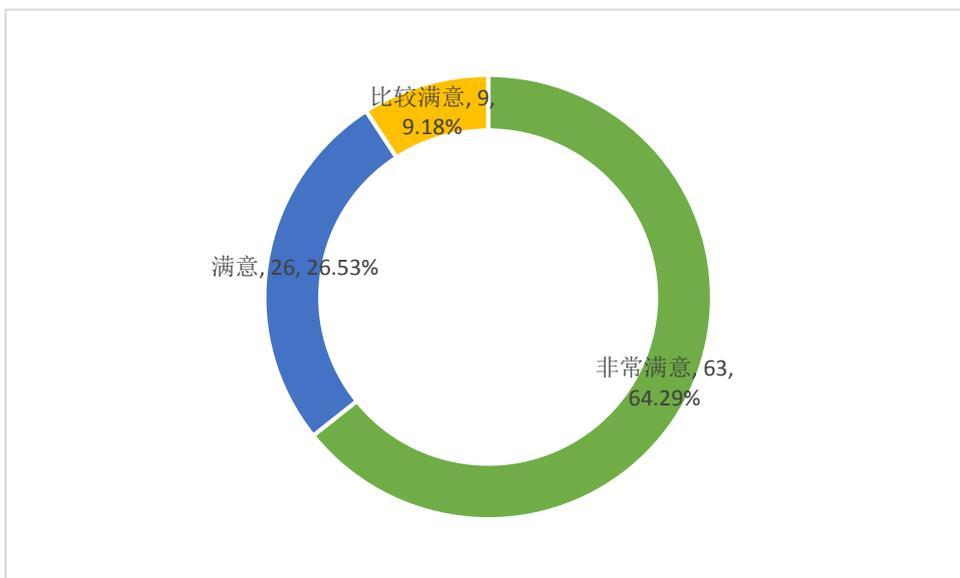


图 5-22 用人单位对学校人才培养的总体评价

4. 用人单位认为学校亟需改进的方面

(1) 用人单位对学校就业服务工作建议反馈

用人单位对学校就业服务工作的建议与反馈现实，最需要改进的两个问题是加大对应届毕业生的推荐力度和增加校园招聘会场次，所占比例分别为 17.35% 和 37.76%。

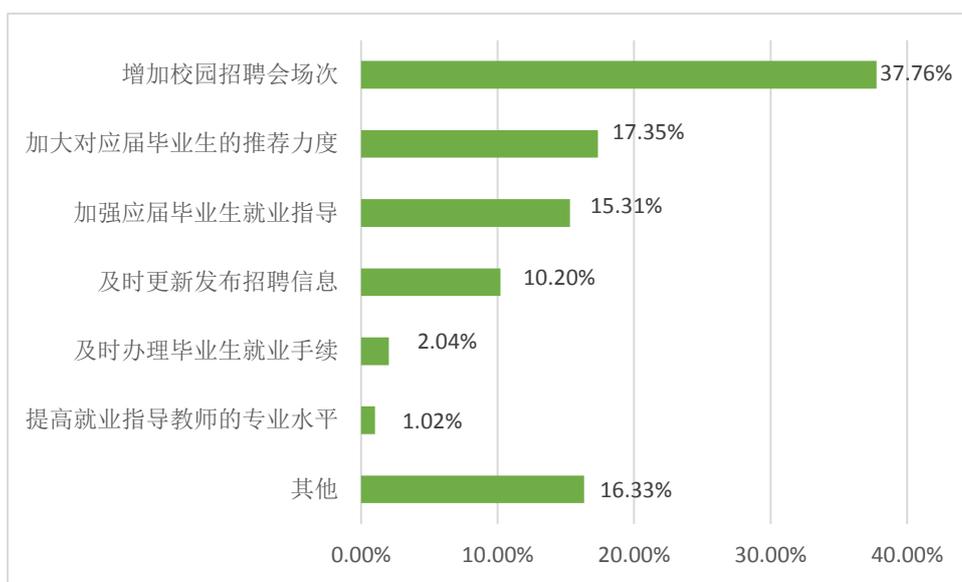


图 5-23 用人单位对学校就业服务工作建议反馈

(2) 用人单位对学校教学工作的反馈建议

由下图可知，在对学校工作的建议中，用人单位认为学校在教学方面应重点加强毕业生与人交往能力、职业素质培养和专业知识的培养，帮助学生均衡发展。

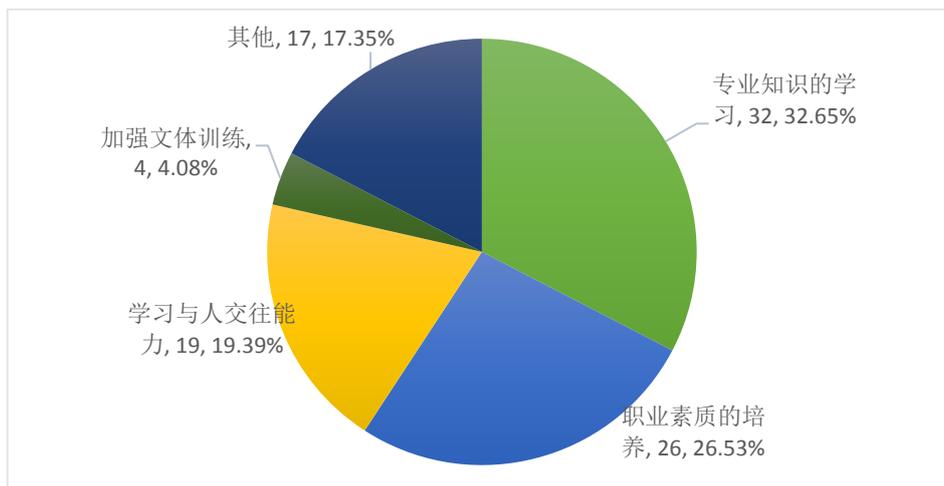


图 5-24 用人单位对学校教学工作的反馈建议

(四) 单位满意度模型

1. 基本思想

信息量权重法是基于指标数据所包含的信息量来确定指标权重的一种方法。该方法是根据评价指标包含的分辨信息来确定权重。采用信息量权重法，变异系数越大，所赋的权重也越大。

指标体系有 m 个指标，指标有 n 个样本，为指标的平均值，为指标的标准差，那么该指标的变异系数，将 CV 作为各指标的权重得分，经归一化处理，即可得到信息量权重系数。

2. 指标量化

(1) 指标变量

用人单位对毕业生及学校满意度评价指标的选择取决于用人单位对毕业生及其所在院校的需求和评价两方面。通过对问卷的整理以及对以往资料的查询分析，选用如下 17 个指标进行分析，清洗后共 98 组数据，具体指标如下表所示。

表 5-11 用人单位对毕业生及学校满意度评价指标

指标符号	指标变量
X1	[适应能力]
X2	[创新能力]
X3	[敬业精神与职业道德]
X4	[专业知识与技能]
X5	[吃苦耐劳精神]
X6	[团队合作精神]
X7	[组织协调能力]
X8	[自主学习能力]
X9	[抗压抗挫能力]
X10	[灵活应变能力]
X11	[语言表达能力]
X12	[执行力]
X13	就业网站建设及信息服务
X14	档案管理及传递
X15	招聘场地安排对接
X16	组织毕业生参会情况
X17	个性化服务

(2) 指标的量化

用人单位对毕业生及学校的满意度本质是一个量化分析的过程，也就是分析数据化，即用数字来反映用人单位对毕业生及学校的满意程度，需要对指标进行量化。量化指标的基础是对指标进行科学论证、认证推测，保证指标的科学性。由于本文用人单位对毕业生及学校的满意度反应的是用人单位对毕业生能力及学校服务工作的看法和态度，因此本文使用态度测量技术对测评指标进行量化。

为了方便设计和处理，本文使用 5 个等级对指标进行量化，通过主观分析分别就各指标对满意度影响由强到弱赋值（5-1），如“非常满意”=5，“满意”=4，“比较满意”=3，“不太满意”=2，“很不满意”=1。

3. 确定权重

(1) 计算变异系数

首先计算用人单位对各个指标评分的均值和方差，计算结果如下表所示：

表 5-12 各指标评分的均值和方差

指标	平均值(E)	方差
[适应能力]	4.37	0.67
[创新能力]	4.30	0.52
[敬业精神与职业道德]	4.48	0.48
[专业知识与技能]	4.36	0.64
[吃苦耐劳精神]	4.42	0.58
[团队合作精神]	4.49	0.36
[组织协调能力]	4.40	0.47
[自主学习能力]	4.43	0.39
[抗压抗挫能力]	4.30	0.50
[灵活应变能力]	4.35	0.52
[语言表达能力]	4.48	0.40
[执行力]	4.52	0.40
就业网站建设及信息服务	4.44	0.45
档案管理及传递	4.50	0.46
招聘场地安排对接	4.46	0.48
组织毕业生参会情况	4.46	0.50
个性化服务	4.50	0.56

然后，根据计算公式，计算可得各指标的变异系数，对变异系数进行归一化处理，即可得到各个指标的评分权重，如下表所示：

表 5-13 各指标评分权重

指标	变异系数	权重
[适应能力]	0.15	0.08
[创新能力]	0.12	0.06
[敬业精神与职业道德]	0.11	0.06
[专业知识与技能]	0.15	0.08
[吃苦耐劳精神]	0.13	0.07
[团队合作精神]	0.08	0.04
[组织协调能力]	0.11	0.06
[自主学习能力]	0.09	0.05
[抗压抗挫能力]	0.12	0.06
[灵活应变能力]	0.12	0.06
[语言表达能力]	0.09	0.05
[执行力]	0.09	0.05
就业网站建设及信息服务	0.10	0.05
档案管理及传递	0.10	0.05
招聘场地安排对接	0.11	0.06

组织毕业生参会情况	0.11	0.06
个性化服务	0.12	0.07

(2) 综合得分

根据计算得到的各指标权重，计算用人单位对毕业生及学校的综合满意度得分为 88.37 分（百分制）。

4. 结论反馈

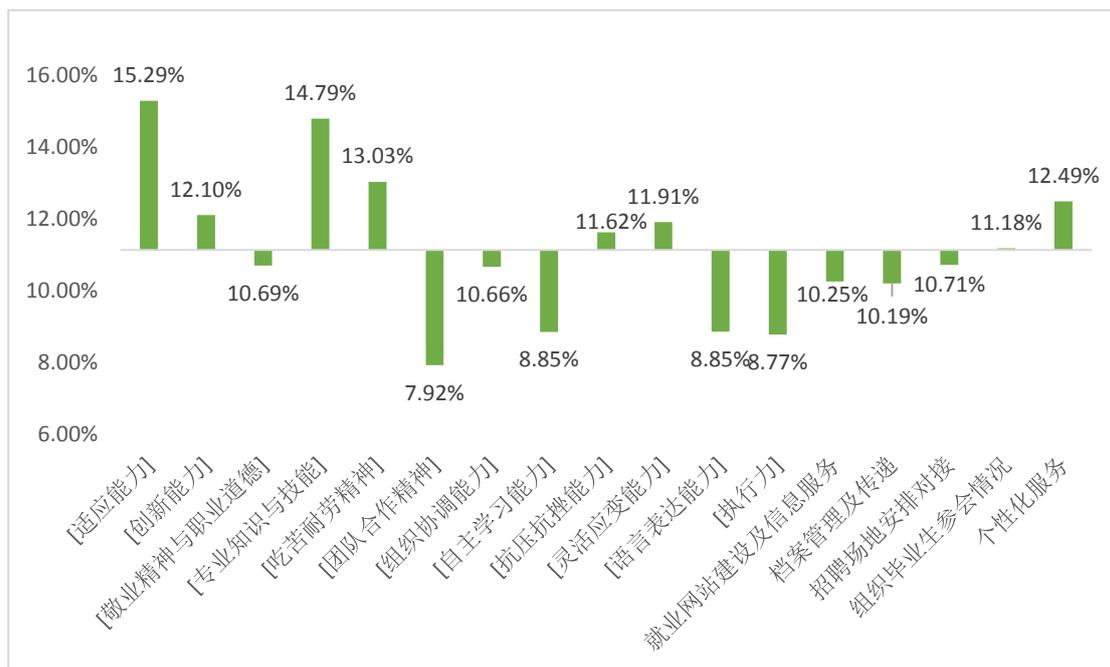


图 5-25 各指标重要性

通过各个指标重要性比较（为保证小数点后更多数位的精确度，这里其权重都以百分比保留两位小数形式表示，以下权重问题都将用此方法来处理，下文不再进行阐述），分析得出适应能力、创新能力、专业知识与技能、吃苦耐劳精神、抗压抗挫能力、灵活应变能力、组织毕业生参会情况、个性化服务的重要性都高于平均重要性，而敬业精神和职业道德、团队合作精神、组织协调能力、自主学习能力、语言表达能力、执行力、就业网站建设及信息服务、档案管理及传递、招聘场地安排对接都低于平均重要性。

以十项指标的重要性平均值 0.06 作为纵坐标，满意度的平均值 4.43 作为横坐标，如图所示：

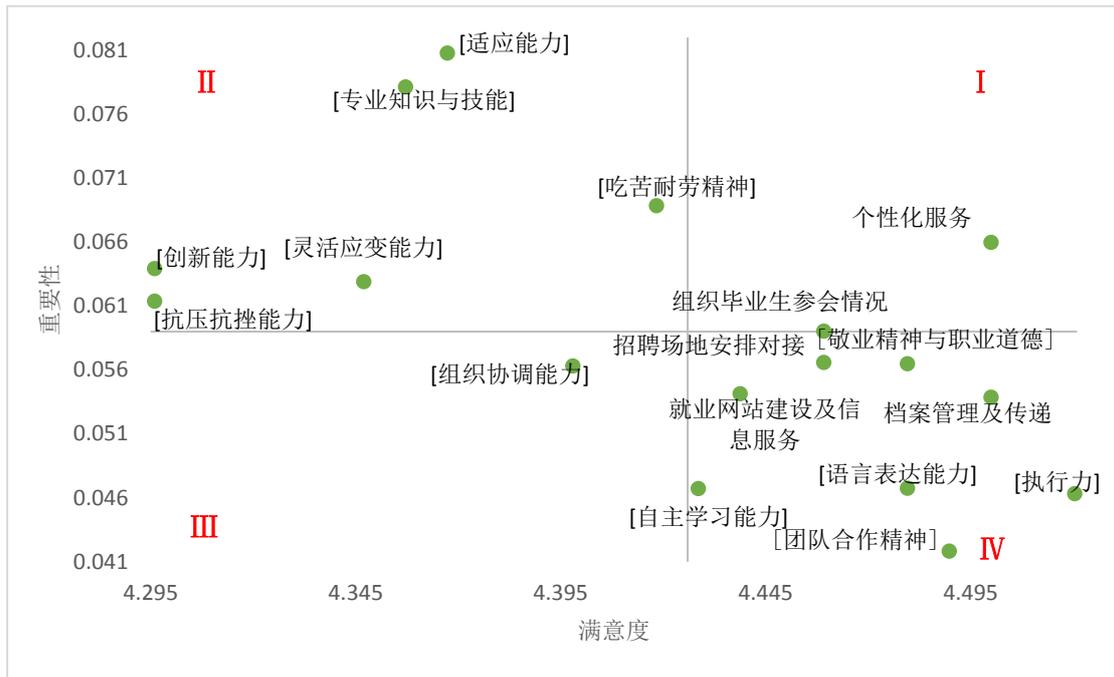


图 5-26 重要性-满意度象限图

第一象限为重要性高满意度高区域，包含组织毕业生参会情况、个性化服务；
 第二象限为重要性高满意度低区域，包含适应能力、专业知识与技能、吃苦耐劳精神、灵活应变能力、创新能力、抗压抗挫能力；第三象限为重要性低满意度低区域，包含组织协调能力等；第四象限为重要性低满意度高区域，包含招聘场地安排对接、敬业精神与职业道德、档案管理及传递、就业网站建设及信息服务、团队合作精神、语言表达能力、执行力、自主学习能力。

第六部分 教育教学反馈

毕业生的就业质量是学校人才培养工作在现实层面的反馈,直接体现了学校的教育教学水平,是各高校都需要关注的重要指标。为对学校 2016 届毕业生就业质量情况有一个更深入的了解,受黑龙江职业学院委托,北京乐易考教育科技有限公司作为第三方参与 2016 届学校毕业生就业质量报告编制工作,并进行相关调研。调研的内容主要针对毕业生就业质量满意度、毕业生对母校满意度和用人单位对母校及毕业生满意度,通过对这三大指标的探究,最终得出关于学校教育教学的反馈意见。

从结果上看,黑龙江职业学院 2016 届毕业生就业质量水平较好,相比过去略有提升,毕业生就业质量的提高与学校对教育教学方式的不断探寻和教育教学内容的不断优化有着密不可分的关系,说明黑龙江职业学院在这一年的人才培养及就业创业服务工作上做出了不错的成绩。

下文将总结前文中的数学建模结论,得到有关黑龙江职业学院教育教学的未来发展建议。

一、就业质量满意度对教育教学的反馈

就业满意度是衡量学校毕业生就业效果的主观指标,也是学校学生对自身就业状况的综合评价指标。随着社会的发展和就业压力的增大,提高学生的就业满意度对于社会的有序发展、学校的长远建设以及社会优秀人才的培养起至关重要的作用。通过对学校毕业生就业质量整体满意度的分析,可以反映出学校毕业生的整体就业质量,显示不足及需要改进的地方,为学校今后的人才培养工作提供重要参考。

调研结果显示,从黑龙江职业学院 2016 届毕业生就业质量各项评估指标满意度得分区间为 $[3.686, 3.763]$,即整体就业评价较好。

所有参评指标中,薪资满意度、工作与理想一致性、福利与社会保障这三个指标的满意度得分最低,但与之相对,它们的重要性却是所有指标中最高的。这说明,这三个指标的当前水平大大影响了毕业生整体就业满意度。而针对这一情

况，学校应从两个方面着手解决：首先，帮助学生提升自身价值。学生作为职业人的价值是通过其工作能力来体现的，因此，要提升学生在职场的价值，必然要提升学生的工作能力。作为学校，在人才培养过程中，应该将学生的能力培养作为重点，在专业知识与技能、实践课程、实习实训等工作上投入更多的资源，帮助学生提升自己的硬实力，在求职市场上获得更强的竞争力。其次，帮助认识自身价值。学生从校园走入社会，很多时候对于自身价值的认识不够明确，或者好高骛远，或者妄自菲薄。在这样的前提下，他们无法在择业时为自己进行准确定位，最终获得的职位或者低于自己的能力，或者与自己的设想有所偏差，这也是导致最终对薪资、福利和与理想一致性指标满意度偏低的原因之一。因此，学校应在教学过程中加入帮助学生进行自身价值定位的环节，让学生以整个社会为坐标系了解自身的水平，对自己未来工作有一个更加明确并合理的期望，最终获得与自己的期望、能力相符合的岗位。

值得注意的是，学校毕业生对于单位行业前途、岗位前途、岗位稳定性、岗位晋升机制这几个指标有着较高的满意度，却缺乏足够的重视，在择业时目光长远性不足，这说明学生在校期间并未对自己的未来职业生涯进行规划。职业生涯规划是学生明确发展目标，获得更好发展空间的重要途径，是学校在进行就业指导工作时需要特别重视的一环。提高学生对职业发展空间的重视程度，有利于毕业生未来就业质量的提升。

二、毕业生对母校的满意度对教育教学的反馈

毕业生作为高校教育教学的直接作用对象，他们对于母校的满意度直观反映了高校教育教学及就业服务工作的水平，是对学校各项工作的最清晰反馈，是提升教育教学质量及就业服务能力的重要指标。利用模型计算出，黑龙江职业学院2016届毕业生对学校的综合满意度，换算成百分制形式后为82.91分，分值较高，说明学生整体满意度较高，反映出学校各项工作得到了学生较高程度的认可。

从母校满意度评估指标得分来看，母校综合满意度得分为4.20，除就创业政策了解度较低，为3.24，其他指标满意度评估值均高于母校满意度平均值4.15。其中，教师授课（4.26）、专业设置（4.20）两项指标得分高于或等于母校综合

满意度得分,这也充分说明黑龙江职业学院的教师授课方式和专业设置模式得到了学生较高度度的认可,能够满足学生对专业知识的获取,同时对专业架构比较认可。但也值得注意的是,母校推荐度(4.08)、就业困难群体帮扶(4.08)和就业创业政策了解度(3.24)三项指标满意度得分相对较低,尤其是就创业政策了解度,这可能与毕业生平时对就创业政策的了解较少有关,为此,学校应拓展就创业政策的了解渠道,增设就创业政策解读相关课程,及时有效地更新相关政策内容,让学生第一时间获取相关信息,积极响应国家就创业政策。而对母校推荐度满意的提升,需要学校兼顾各项指标,只有就业质量整体满意度提升,母校推荐度自然会有所上升。

建立数据模型,母校满意度-重要性象限图显示(图5-12),第一象限尚没有指标落入,说明该院优势指标尚不明显,而第二象限表示满意度较高重要性较低,此区域有教师授课、专业设置、实践教学、课程设置四项指标,这些指标均属于教育教学的范畴,对教育教学质量的反馈有重要作用,虽然满意度高,但是重要性较低,学校应该重视此部分指标,努力将这几项指标变为优势指标。劣势区域有两项指标,即就创业指导与服务和职业咨询/辅导,均属于就业指导与服务方面的指标,为此,学校在创业工作方面除了培养学生基本的的创业意识,提升学生各项综合能力外,应根据各个专业具体情况,向各专业学生提供一些创业项目方案,引导学生寻找好的创业思路与具体的创业项目,并尝试与投资方合作,设立创业基金,帮助学生获得创业资金。

此外,值得关注的是第四象限的指标,此区域的指标均为就业指导与服务方面的指标,尤其是就业信息提供与发布和就业困难群体帮扶两个指标均为重要性较高满意度略低,这可能是由于学校对就业困难群体的重视还不够。因此,学校要设立高校毕业生就业精准帮扶工作室,对就业困难大学生‘一对一’帮扶,为毕业生提供就业创业政策咨询,传授应聘面试技巧,开展专业指导与精准服务,实现精准就业。同时,还应拓宽就业信息提供与发布渠道,为毕业生提供更多的选择机会。

三、用人单位毕业生及学校满意度对教育教学反馈

用人单位作为高校毕业生的接收者,其关于毕业生能力和学校工作的评价对促进高校就业管理和办学质量的提升起着重要推动作用。用人单位对毕业生和毕业生毕业院校满意度评价指标的选择取决于用人单位对毕业生及其所在院校的需求和评价两方面。

通过调研数据,建立用人单位对毕业生及其所在院校综合满意度评价模型,换算成百分制的形式,可以得到参与本次调研的用人单位对黑龙江职业学院的2016届毕业生及学校的满意度为88.37分(见“单位满意度模型”分析)。此结果显示,2016年用人单位对学校和学校毕业生的总体满意度较高,证明当前学校教育教学水平优秀。这是对过去学校工作的肯定,也是学校长期发展的重要基础。

整体来看,用人单位对学校毕业生及母校的满意度评分均在“非常满意”区间,可以说,黑龙江职业学院的毕业生能力和学院就业服务工作均获得了用人单位的高度认可,从客观角度真正体现了黑龙江职业学院这些年来教育教学水平的发展和在就业工作方面的成长,在未来的工作中,学校应保持这一势头,并尽可能地完善细节工作,在学生能力的培养上更多样、更有效,在就业工作上尽可能的满足多方需求,达到更好的效果。

若在内部进行对比,学校的就业服务工作均得到用人单位的较高评分,所有参评指标的满意度得分都在平均分数之上,其中个性化服务得分最高,说明学校在与用人单位合作时,很好地针对各用人单位的特点制定合作计划,让用人单位在与学校的合作中感受到学校的认真态度,满意度大大提高。

此外,档案管理及传递也获得较高的评价,仅略低于个性化服务。学校的档案管理及传递工作是面向用人单位与毕业生两个方面的,具有强烈服务性质的工作。因此,这项工作的满意度与档案管理人员的专业性与服务态度紧密相关,管理人员的专业会为档案传递带来很多便利,防止学生反复为档案问题奔波,用人单位方面也能够顺利进入人才招收流程。这项工作的高满意度正反映了学校档案管理人员专业的档案管理水平和良好服务态度。

在各项就业服务相关工作中，就业网站与信息建设得分相对较低。就业信息网是为用人单位和学生提供就业服务的主要信息渠道之一，在互联网飞速发展的今天，发挥大学生网上求职的优势，建设和发展就业信息网网上自助式就业服务是一种必然的趋势。学校在就业网站与信息建设上所获评分本身说明了学校在这项工作上，已达到一定水准，但在就业服务相关指标中相对较低意味着在未来工作中，学校有必要对这项工作投注以更多重视，要充分发挥网络的作用，不断丰富网站内容，扩充网站功能，实现政策信息发布、网上招聘、指导咨询于一体的功能，要学习先进的经验，加强毕业生就业信息网站建设，探索良性运行机制，提高就业服务水平，为毕业生求职提供高效、便捷的信息服务。

在众多参评指标中，有关毕业生能力的两项指标所获满意度评分相对最低，分别是创新能力与抗压抗挫能力。针对前者，学校应尝试组织有关创新能力的竞赛，并将之与学生考评挂钩，通过实质的奖励激发学生对于自身创新能力的发掘，并帮助其中的优秀项目进行深入开发，促进大学生创新创业。针对后者，建议学校增加心理教育课程对学生心理素质的干预，尽可能在课程中潜移默化地强化学生的心理承受能力，教会学生调整心态。同时，大量结合实践，增加学生在校期间的实习机会，让学生提前感受职场的压力，给学生适当的缓冲期，在就业宣导中也需准备相关的压力缓解和压力调整类内容，以此来提高学生的抗压抗挫能力。

四、学校当前就业工作存在问题与解决方案

通过报告统计与调研数据可知，近几年学校毕业生就业工作在各方面都取得了长足的进步，特别是毕业生就业率连续几年保持稳定，在当前严峻的就业形势下，显示出积极地发展态势。但随着国内外就业形势的持续变化和毕业生基数的逐年增多，通过报告，仍然能够发现学校在实际工作中存在的困难、不足和需解决的问题，现总结如下。

（一）存在问题

1. 毕业生就业理念需要提高

学校毕业生就业理念还需要不断的加强，虽然三年来选择私企的毕业生越来越多，但仍有部分毕业生未能摒弃对事业单位、国有企业的迷信，错过许多大型私企的招聘机会，对工作后待遇问题也要求过高，而不考虑自身的能力素质等问题。

2. 毕业生就业稳定性不足

通过调研可知，毕业生岗位稳定性评分为 3.81 分，且从对薪资满意度的评分可知，许多选择离职的毕业生中大多是由于对薪资的不满，说明部分毕业生还存在攀比和观望现象，工作一段时间后，看到同期毕业同学的状况，针对自己的职位、待遇、薪金进行比对，有些人会产生攀比和不满的情绪，离职、脱岗现象时有发生，就业稳定性不足，忽略了在工作过程中对自己能力的磨炼，以及工作经验对自身价值的提升。

（二）解决方式

1. 加强毕业生就业危机意识

认真分析当前就业市场形势，在全社会产业转型升级过程中，抢抓机遇，带领学生睁开眼睛看市场。从而提高毕业生的就业危机意识，不要盲目过高设定就业目标。不断扩大与企业沟通的范围，邀请用工标准不同的企业来校招聘，让不同能力水平的毕业生都有择业的机会。

2. 加大就业指导工作力度

与毕业生深入沟通，了解他们的真实想法，因势利导的帮助他们树立正确的择业观。采用课堂讲解、报告会宣传、个人指导等多挣形式，充分利用网络资源，针对毕业生进行正确引导，营造良好的就业氛围。