



江西冶金职业技术学院
JIANGXI METALLURGICAL VOCATIONAL AND TECHNICAL COLLEGE

2018届毕业生就业质量报告

report of employment quality



目录

前言	1
学校概况	2
第一章 2018 届毕业生基本情况	4
一、2018 届毕业生总体规模及就业率	4
(一) 毕业生分院系规模及就业率	4
(二) 毕业生分专业规模及就业率	5
(三) 毕业生分生源地就业规模及就业率	5
(四) 毕业生不同特征群体结构及就业率	6
二、2018 届毕业生就业去向分析	7
(一) 毕业生就业类别分布	7
(二) 毕业生就业行业分布	7
(三) 毕业生就业单位性质分布	8
(四) 毕业生就业地域分布	9
(五) 毕业生到西部地区就业情况	9
(六) 毕业生到 500 强企业就业情况	10
第二章 2018 届毕业生就业质量调查与分析	11
一、2018 届毕业生就业质量分析	11
(一) 毕业生就业满意度分析	11
(二) 毕业生职业期待吻合度	12
(三) 毕业生薪资待遇分析	13
(四) 毕业生专业与岗位相关度分析	14
(五) 毕业生对就业单位的感受	15
二、2018 届毕业生就业过程及影响因素分析	18
(一) 毕业生求职渠道	18
(二) 毕业生求职成本	19
(三) 毕业生就业保障	19
(四) 毕业生成功就业影响因素	20
(五) 毕业生就业支持分析	20
(六) 毕业生求职效能分析	21
三、2018 届毕业生自主创业情况分布	21
(一) 毕业生自主创业总体情况	21
(二) 毕业生创业的原因	22
(三) 毕业生创业的类型	22
(四) 毕业生创业的形式	23

(五) 毕业生创业资金来源	24
(六) 毕业生创业支持情况	25
(七) 毕业生创业准备分析	25
(八) 毕业生创业困难分析	26
(九) 毕业生创业能力分析	26
四、2018 届毕业生未就业情况分析	27
(一) 毕业生未就业的原因	27
(二) 未就业毕业生求职关注因素	27
(三) 未就业毕业生求职关注的地域因素	28
(四) 未就业毕业生择业定位	29
(五) 未就业毕业生求职面试的次数	29
(六) 未就业毕业生求职困难分析	30
(七) 未就业毕业生求职帮助分析	30
第三章 学校就业创业工作举措与特点	31
一、充分发挥依托国有大型企业办学优势	31
二、有效实施校企合作三个“对接”	31
(一) 学院与企业对接	31
(二) 课堂与基地对接	32
(三) 培训与需求对接	32
三、成为教育部第二批试点院校	32
(一) 创新培养模式，探索校企协同育人机制	33
(二) 改革招生模式，推进招生招工一体化	33
(三) 改革人才培养模式，构建专业课程体系	33
(四) 加强师资队伍建设，实施校企互聘共用的师资制度	34
(五) 加强管理制度建设，强化试点工作的过程管理	34
第四章 2016-2018 届毕业生就业发展趋势分析	35
一、2016-2018 届毕业生规模及就业率变化趋势	35
二、2016-2018 届毕业生就业地域变化趋势	35
三、2016-2018 届毕业生就业单位性质变化趋势	36
四、2016-2018 届毕业生就业行业变化趋势	37
第五章 2018 届毕业生对母校的评价与反馈	38
一、2018 届毕业生对母校人才培养的评价与反馈	38
(一) 毕业生对母校人才培养的满意度	38
(二) 毕业生对母校人才培养过程的满意度	38

(三) 毕业生对母校人才培养的反馈	39
二、2018 届毕业生对母校就业工作的评价与反馈	41
(一) 毕业生对母校就业工作的满意度	41
(二) 毕业生对母校就业工作的反馈	41
三、2018 届毕业生对母校的满意度模型分析	42
(一) 模型假设	42
(二) 模型原理	42
(三) 模型变量	42
(四) 指标统计	43
(五) 模型建立	43
(六) 模型结果	45
四、2018 届毕业生对母校的总体评价	47
(一) 毕业生对母校的满意度	47
(二) 毕业生对母校的推荐度	47
(三) 毕业生对母校满意度的影响因素	48
第六章 用人单位对毕业生及学校的评价	49
一、用人单位基本情况	49
(一) 用人单位的规模	49
(二) 用人单位的性质	49
(三) 用人单位的行业分布	50
二、用人单位招聘毕业生基本情况	50
(一) 用人单位招聘毕业生的途径	50
(二) 用人单位认为毕业生的职业适应与晋升时间	51
(三) 用人单位聘用毕业生提供的薪资待遇	52
(四) 用人单位对毕业生离职情况的看法	52
三、用人单位的用人需求分析	53
(一) 用人单位对毕业生的人数需求	53
(二) 用人单位对毕业生的专业需求	54
(三) 用人单位对毕业生专业对口度的关注	54
(四) 用人单位招聘毕业生看重的因素	55
四、用人单位对毕业生的评价与建议	55
(一) 用人单位对毕业生的总体满意度	55
(二) 用人单位对毕业生各项能力的评价	56
(三) 用人单位对毕业生的求职改进建议	56
五、用人单位对学校的评价与反馈	57
(一) 用人单位对学校人才培养工作的评价及反馈	57
(二) 用人单位对学校就业服务工作的评价与反馈	58

(三) 用人单位对学校的总体满意度	59
第七章 报告总结与反馈建议	61
一、报告总结.....	61
(一) 毕业生就业情况良好，就业满意度较高	61
(二) 毕业生和用人单位对学校人才培养和就业服务评价较高	61
二、反馈建议.....	62
(一) 提升毕业生实践教育能力	62
(二) 继续推动双创升级，促进毕业生自主创业	62

前言

高校毕业生就业质量报告是高校教育教学和人才培养质量的重要反映，是招生计划安排、学科专业调整、教育教学改革的重要参考，也是对高校毕业生就业创业工作的年度体检。为进一步贯彻落实《教育部关于做好2018届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》（教学〔2017〕11号）精神，按照《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）的文件要求，学校现正式发布《江西冶金职业技术学院2018届毕业生就业质量报告》。

本报告的调查数据主要来源于专业第三方调研咨询机构北京乐易考教育科技有限公司，毕业生就业数据的统计时间截止为2018年8月31日。2018届毕业生调研采用线上的实名制调研，清洗环节先后通过答题时间、IP地址、重复答题等原则过滤，保证了数据质量，最终保留有效问卷数据472份。报告全面分析了江西冶金职业技术学院毕业生就业基本情况、毕业生调查数据，用人单位调查数据、2018年就业工作的主要特点、发展趋势、对教育教学的反馈等内容，系统反映学校毕业生就业工作实际情况，展示教育教学成果，及时回应社会关切，接受社会监督。

江西冶金职业技术学院2018届毕业生共1065人，截止至2018年8月31日，940人已就业，初次就业率为88.26%。根据调研数据可知，毕业生对目前就业现状的满意度为91.78%，对母校的总体满意度为93.10%，推荐度为92.96%。用人单位对毕业生的满意度为88.22%，对学校的满意度为93.92%。综上，2018届毕业生就业质量较高，毕业生整体满意度较高，用人单位对毕业生认可度高，对学校就业工作评价良好。

注：本报告计算出的比例统一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

江西冶金职业技术学院是全国职业教育先进单位、国家示范学校、现代学徒制试点院校、江西省唯一的冶金类公办高职院校。学院始建于1975年，毗邻风光旖旎的国家级风景名胜区仙女湖。学院始终坚持“质量立校、特色兴校”的办学理念，秉承“知行合一、求实创新”的校训，不断适应冶金行业发展需求，数万名冶院毕业生在江西乃至全国冶金行业大都成为中高级管理者和技术骨干，受到企业和社会的广泛赞誉。学院荣获“首届中国（江西）十大职业教育培训品牌”、“江西省第一批高技能人才培养示范基地”、“江西省最佳就业认同奖”、“全省职业教育工作先进单位”、“世界技能大赛江西省集训基地”、“江西现代职业教育集团校企合作先进单位”、省、市综合治理先进单位等多项荣誉称号。

学院占地面积900余亩，建筑面积25万平方米。设有冶金工程系、机电工程系、机械工程系、信息管理系、基础教育部、培训中心等8个教学单位；开设了黑色冶金技术、数控技术、工业机器人、电梯工程技术、模具设计与制造、电气自动化、会计、汽车检测与维修、电子商务等40多个专业；其中冶金技术专业为国家重点建设专业，数控技术应用、电子商务是国家重点支持建设专业，基本形成了以工科为主、文理为辅的办学特色。学院现有专、兼职教师508人，其中正、副教授156人，“双师型”教师280人；在校生1万余人；馆藏图书35万册。

学院以加快融入现代职业教育建设为契机，密切关注冶金发展动态和企业人才需求状况，着力加强校内外实习实训基地建设。学院先后投资1亿多元建立了冶金仿真、数控中心、PLC实训中心、汽车修理、形体室、语音室、模具陈列和计算机等100余个实习实训室；同时立足江西冶金行业，依托新钢集团公司等大型企业，建立了60多个校外大生产实习基地。其中，仅新钢集团公司实训基地就有炼钢厂、炼铁厂等18家，实现了“零距离”培训。学院积极选派师生参加各类技能大赛，并在全国技能大赛及江西省技能竞赛上屡获殊荣。

学院十分重视与世界500强及中国200强等实力雄厚的企业精诚合作。目前，学院与新余钢铁集团、中国宝武钢铁集团、北京首钢公司、江苏沙钢、上海米其林轮胎、韩国浦项不锈钢公司、宁波金田铜业、江西铜业、中国人寿保险公司、

广深高速、广州本田公司、深圳华美集团等200多家大型优质企业建立了就业伙伴关系，学生就业率位居全省高校前列。

海纳百川，直挂云帆。为实现可持续发展，学院投资2.1亿元建设了一个环境优美、风景迷人、设施齐全、功能完善的高职新校区。学院将致力建设成为优质、文明、美丽的示范高等职业技术学院。

第一章 2018 届毕业生基本情况

一、2018 届毕业生总体规模及就业率

学校 2018 届毕业生共 1065 人。截至 2018 年 8 月 31 日，就业人数共 940 人，初次就业率为 88.26%。其中，男性 758 人，就业率为 87.73%；女性 307 人，就业率为 89.58%。

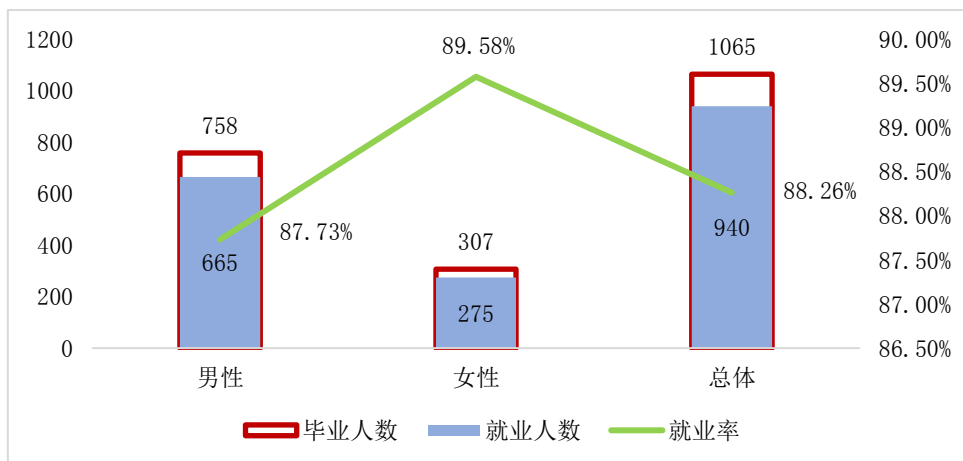


图 1-1 2018 届毕业生规模与就业率

(一) 毕业生分院系规模及就业率

2018 届毕业生分布在 4 个院系，其中规模人数排名首位的院系是信息管理系统（371 人，34.84%），其次是机电工程系（315 人，29.58%）、冶金工程系（215 人，20.19%）。毕业生就业率排名前三的院系是冶金工程系（91.16%）、机械工程系（89.63%）、信息管理系统（87.87%）。

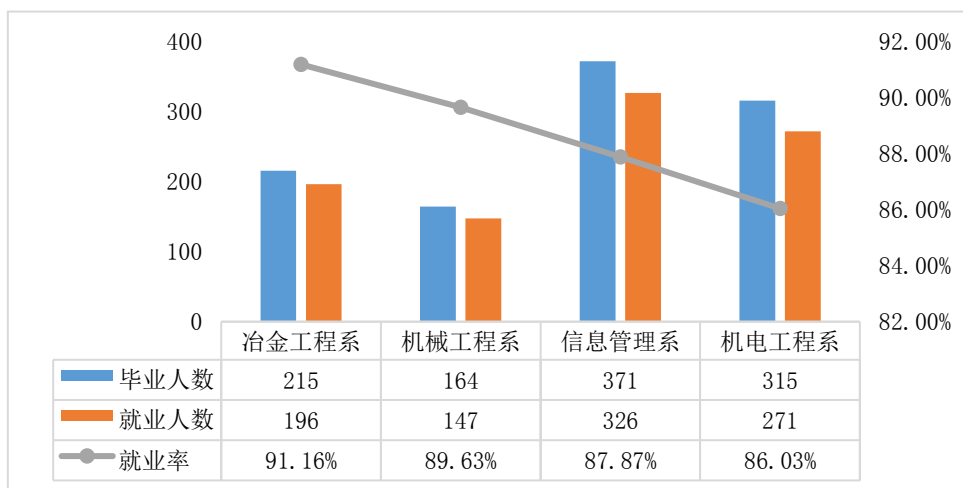


图 1-2 2018 届毕业生分学院规模及就业率分布

（二）毕业生分专业规模及就业率

2018 届毕业生分布在 18 个专业，其中专业人数规模排名前三的是会计电算化（155 人，14.55%）、冶金技术（115 人，10.80%）、电子商务（102 人，9.58%）。就业率排名首位的专业是应用电子技术、机电设备维修与管理，就业率均为 100.00%，其次是冶金技术（95.65%）、汽车检测与维修技术（95.24%）。

表 1-1 2018 届毕业生分专业规模及就业率分布

单位：人数（人）、占比（%）、就业率（%）

专业	毕业人数	占比	就业人数	就业率
应用电子技术	10	0.94	10	100.00①
机电设备维修与管理	5	0.47	5	100.00①
冶金技术	115②	10.80	110	95.65②
汽车检测与维修技术	84	7.89	80	95.24③
电子商务	102③	9.58	96	94.12
电气自动化技术	75	7.04	69	92.00
机械制造与自动化	93	8.73	85	91.40
市场开发与营销	22	2.07	20	90.91
机电一体化技术	82	7.70	74	90.24
计算机应用技术	10	0.94	9	90.00
材料工程技术	37	3.47	33	89.19
数控技术	71	6.67	62	87.32
光伏发电技术及应用	39	3.66	34	87.18
会计电算化	155①	14.55	135	87.10
金属矿开采技术	24	2.25	19	79.17
计算机网络技术	38	3.57	30	78.95
工商企业管理	34	3.19	26	76.47
工程监理	69	6.48	43	62.32
总体	1065	100.00	940	88.26

（三）毕业生分生源地就业规模及就业率

2018 届毕业生生源来自全国 21 个省、直辖市、自治区，江西生源占比 45.54%，省外生源占比 54.46%。省内生源人数排名前三位的地区是赣州市（181 人）、新余市（54 人）、九江市（51 人）；省外生源人数排名前三位的省份是云南省（120 人）、四川省（103 人）、甘肃省（60 人）。

省内就业率排名前三位的地区是九江市（96.08%）、吉安市（95.92%）、抚州市（94.12%）；省外地区有 8 个省份就业率达 100.00%。

表 1-2 2018 届毕业生生源结构及就业率分布

单位：人数（人）、占比（%）、就业率（%）

分类	地区	毕业人数	占比	就业人数	就业率
省内外	江西省	485	45.54	438	90.31
	省外	580	54.46	502	86.55
省内	九江市	51③	10.52	49	96.08①
	吉安市	49	10.10	47	95.92②
	抚州市	34	7.01	32	94.12③
	萍乡市	39	8.04	36	92.31
	赣州市	181④	37.32	166	91.71
	宜春市	49	10.10	43	87.76
	上饶市	14	2.89	12	85.71
	南昌市	7	1.44	6	85.71
	新余市	54②	11.13	42	77.78
	景德镇市	4	0.82	3	75.00
	鹰潭市	3	0.62	2	66.67
	省外	新疆维吾尔自治区	1	0.17	1
山东省		28	4.83	28	100.00
宁夏回族自治区		5	0.86	5	100.00
内蒙古自治区		1	0.17	1	100.00
江苏省		1	0.17	1	100.00
湖北省		1	0.17	1	100.00
河南省		6	1.03	6	100.00
福建省		1	0.17	1	100.00
浙江省		28	4.83	26	92.86
山西省		48	8.28	44	91.67
云南省		120①	20.69	109	90.83
安徽省		42	7.24	38	90.48
甘肃省		60③	10.34	52	86.67
重庆市		7	1.21	6	85.71
陕西省		13	2.24	11	84.62
四川省		103②	17.76	84	81.55
广西壮族自治区		25	4.31	20	80.00
贵州省		55	9.48	43	78.18
广东省	25	4.31	18	72.00	
西藏自治区	10	1.72	7	70.00	

（四）毕业生不同特征群体结构及就业率

2018 届毕业生以汉族为主，占比 90.70%；汉族毕业生就业率（88.30%）略高于少数民族（87.88%）。毕业生主要以非困难生为主，占比 96.06%；困难生就业率（97.62%）远远高于非困难生（87.88%）。

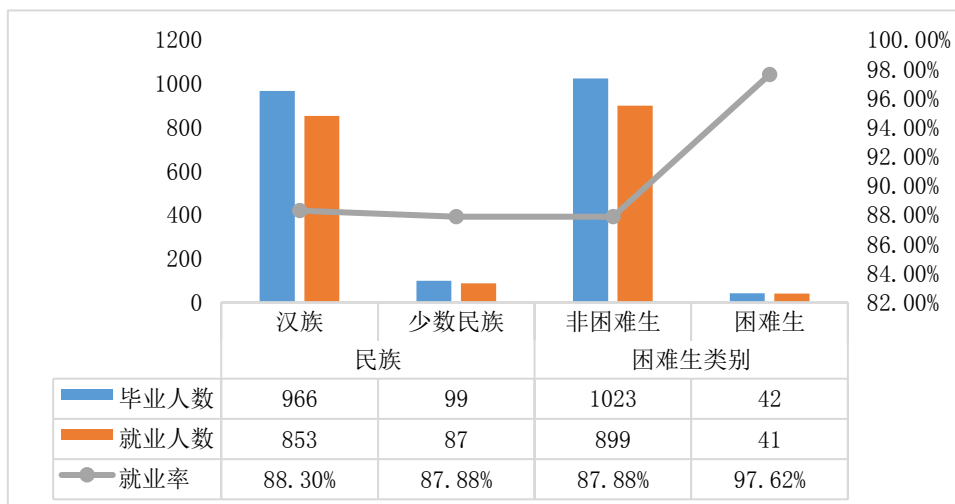


图 1-3 2018 届毕业生不同特征群体结构及就业率分布

二、2018 届毕业生就业去向分析

（一）毕业生就业类别分布

学校 2018 届毕业生就业类别分为四类，签就业协议形式就业的有 934 人，占比 87.70%；自主创业的毕业生有 6 人，占比 0.56%。此外，有 123 名毕业生在求职中，有 2 名毕业生拟应征入伍。

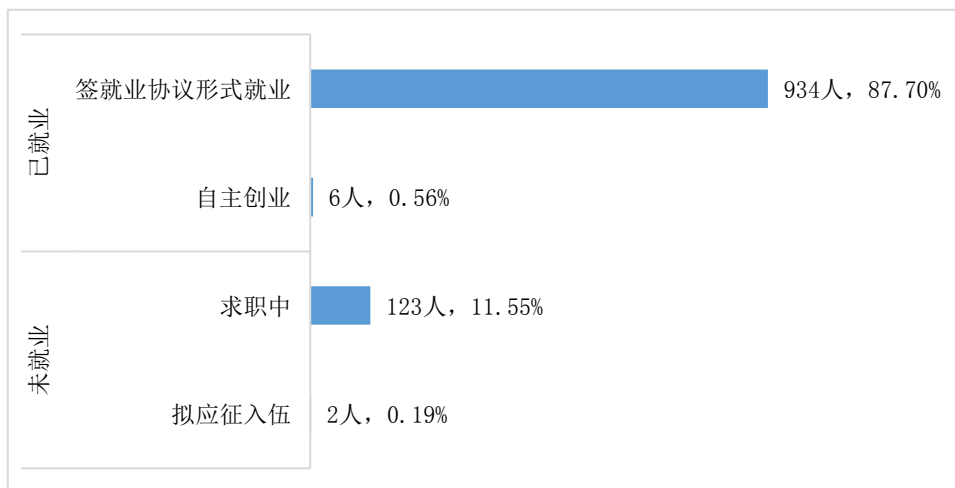


图 1-4 2018 届毕业生就业类别分布

（二）毕业生就业行业分布

本节以下内容仅分析已落实就业单位的毕业生，即毕业去向为签就业协议形式就业（不包含自主创业）的毕业生。

毕业生就业排名前十位的行业中，从事“商务服务业”的毕业生有 168 人，占总就业人数的 17.99%；排名第二位的行业是“计算机、通信和其他电子设备制造业”（93 人，9.96%）；排名第三位的是“有色金属冶炼和压延加工业”和“汽车制造业”（79 人，8.46%）。

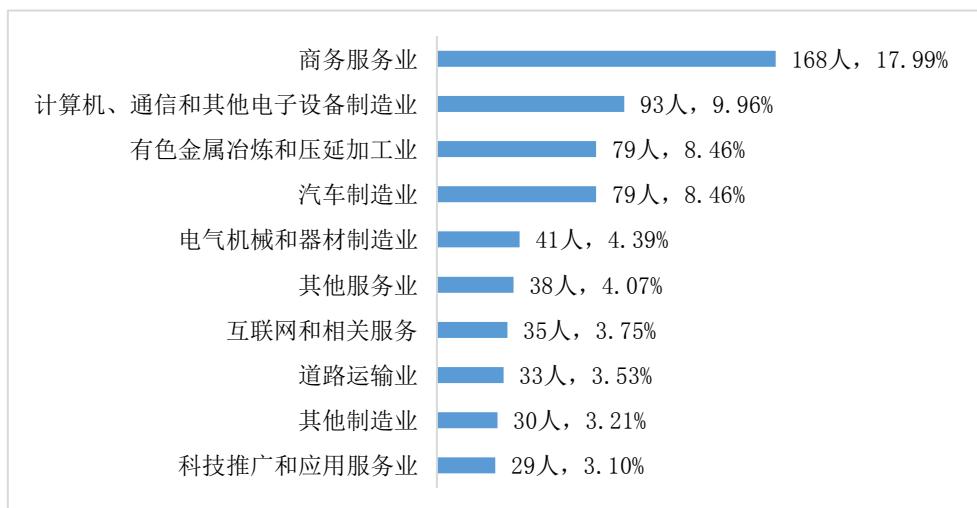


图 1-5 2018 届毕业生就业前十行业分布

（三）毕业生就业单位性质分布

2018 届毕业生就业单位以企业单位（97.22%）为主，其他单位就业比例不足 2.00%。其中，企业单位主要以“其他企业”（除国有企业和三资企业之外的私营企业和集体企业）为主，占比 89.29%。

表 1-3 2018 届毕业生就业单位性质分布

单位：人数（人）、比例（%）

类别	单位性质	人数	占比
企业单位	其他企业	834	89.29%
	国有企业	64	6.85%
	三资企业	10	1.07%
	小计	908	97.22%
事业单位	中初教育单位	3	0.32%
	高等教育单位	3	0.32%
	其他事业单位	1	0.11%
	小计	7	0.75%
机关		15	1.61%
基础项目	城镇社区	4	0.43%
总体		934	100.00

（四）毕业生就业地域分布

数据显示，23.23%的毕业生留在江西省内就业，省内就业的前三城市分别为新余市（123人，56.68%）、南昌市（45人，20.74%）、赣州市（27人，12.44%）。省外就业排名前三的地区分别为广东省（145人，20.22%）、江苏省（142人，19.80%）、浙江省（128人，17.85%）。

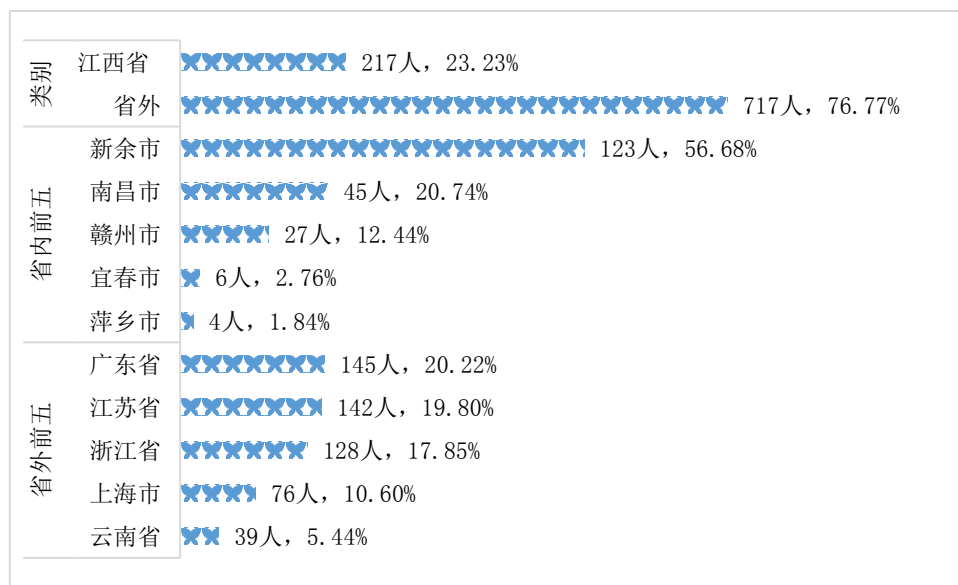


图 1-6 2018 届毕业生就业地域分布

（五）毕业生到西部地区就业情况

学校响应国家号召，鼓励学生到西部就业，积极引导毕业生到西部大开发省份就业，服务国家各地区经济的发展。

数据显示，2018 届毕业生到西部就业的总人数为 118 人，占已落实就业单位毕业生人数的 12.63%。就业地区主要分布在云南省（39 人，33.05%）、甘肃省（29 人，24.58%）、四川省（14 人，11.86%）；而在新疆维吾尔自治区、陕西省、西藏自治区就业的人数相对较少。

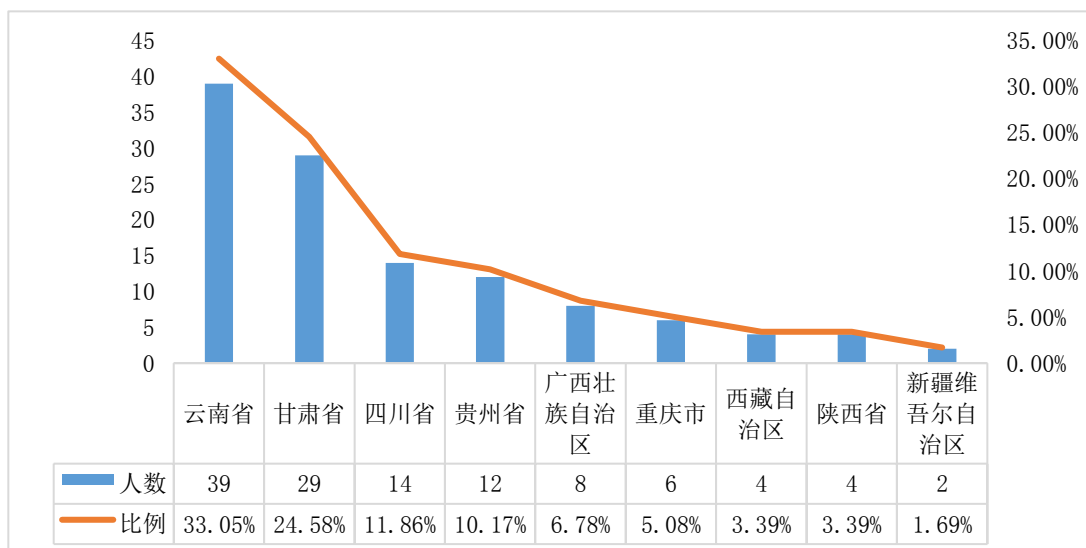


图 1-7 2018 届毕业生到西部地区就业情况

（六）毕业生到 500 强企业就业情况

2018 届毕业生共有 93 人到 500 强企业就业，占已落实就业单位总人数的 9.96%。其中，到世界 500 强企业就业人数为 30 人，占已落实就业单位总人数的 3.21%；到中国 500 强企业就业人数为 63 人，占已落实就业单位总人数的 6.75%。

表 1-4 2018 届毕业生到 500 强企业就业情况

单位：人数（人）、占比（%）

类别	企业	人数	占就业人数比重
世界 500 强	江西铜业股份有限公司	12	1.28
	江苏沙钢集团有限公司	10	1.07
	上海米其林轮胎有限公司	4	0.43
	宝钢德盛不锈钢有限公司	2	0.21
	中国人寿保险公司	1	0.11
	中国工商银行股份有限公司	1	0.11
	小计	30	3.21
中国 500 强	福建奔驰汽车有限公司	14	1.50
	中天钢铁集团有限公司	13	1.39
	江西铜业股份有限公司	12	1.28
	深圳市中金岭南有色金属股份有限公司	11	1.18
	宁波钢铁有限公司	10	1.07
	江铃汽车股份有限公司	3	0.32
	小计	63	6.75
总计	93	9.96	

第二章 2018 届毕业生就业质量调查与分析

一、2018 届毕业生就业质量分析

(一) 毕业生就业满意度分析

1. 就业满意度总体情况

2018届毕业生对就业状况的满意度较高，达到91.78%，其中有37.19%的毕业生对当前的就业状况（含就业、自主创业）表示非常满意，只有8.22%的毕业生对目前就业状况持不满意的态度。

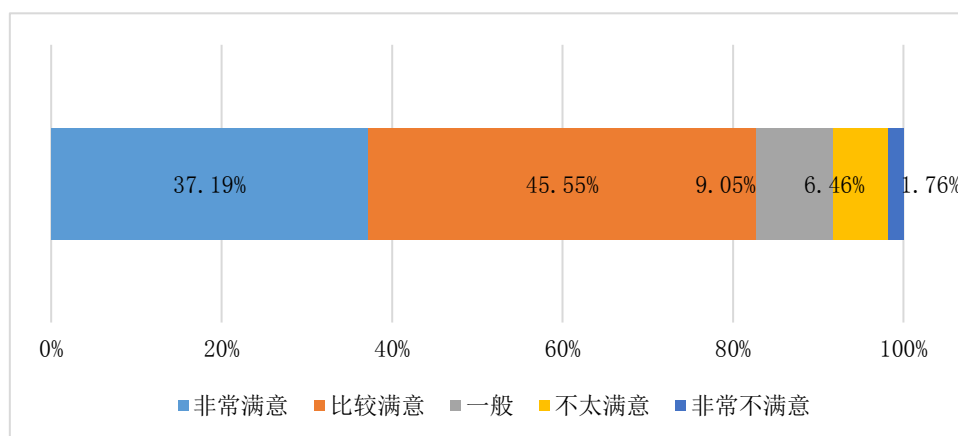


图 2-1 2018 届毕业生就业满意度

注：满意度=非常满意+比较满意+一般

2. 不同就业状况毕业生的就业满意度

已落实就业单位的毕业生对就业状况的满意度为91.99%；自主创业的毕业生满意度为90.49%。已落实就业单位的毕业生，满意度自然很高；自主创业虽然艰辛，但收获更多，能取得更多的成就感，最大限度实现人生价值，所以自主创业的毕业生就业满意度也较高。

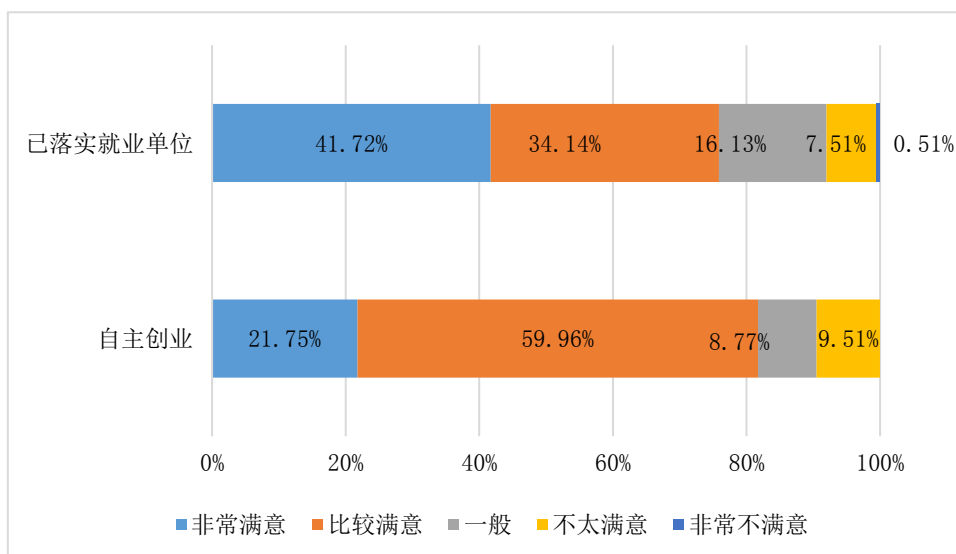


图 2-2 2018 届不同就业状况毕业生的就业满意度

注：满意度=非常满意+比较满意+一般

（二）毕业生职业期待吻合度

职业期待吻合度是指毕业生目前从事的工作与理想职业的一致性程度，是衡量毕业生就业质量的一项重要指标。数据显示，毕业生职业期待吻合度为87.47%，这表明毕业生的就业期望与当前的实际工作相匹配，也表明学校对于毕业生的就业指导起到较好效果，毕业生能快速调整状态，适应就业后理想与现实之间的心理落差，从而更好地适应工作环境和岗位。

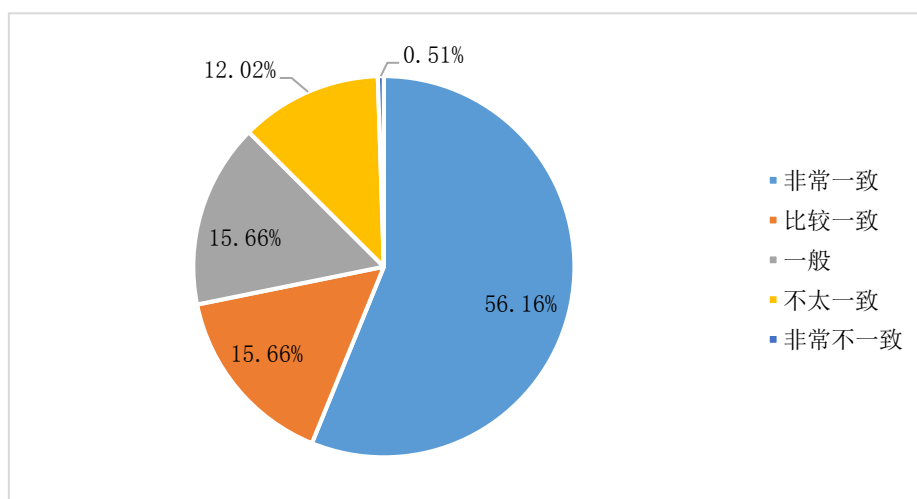


图 2-3 2018 届毕业生职业期待吻合度分布

注：吻合度=非常一致+比较一致+一般

(三) 毕业生薪资待遇分析

1. 薪资水平及满意度

数据显示，2018届毕业生的平均薪资为4013元。集中在3000-5000元的占58.59%；集中在5000-8000元的占21.72%；3000元以下的占19.19%。

从满意度来看，毕业生对薪资水平的满意度为78.98%。这表明，毕业生能够基于自身的现实情况，有效管理自己的薪资期望。

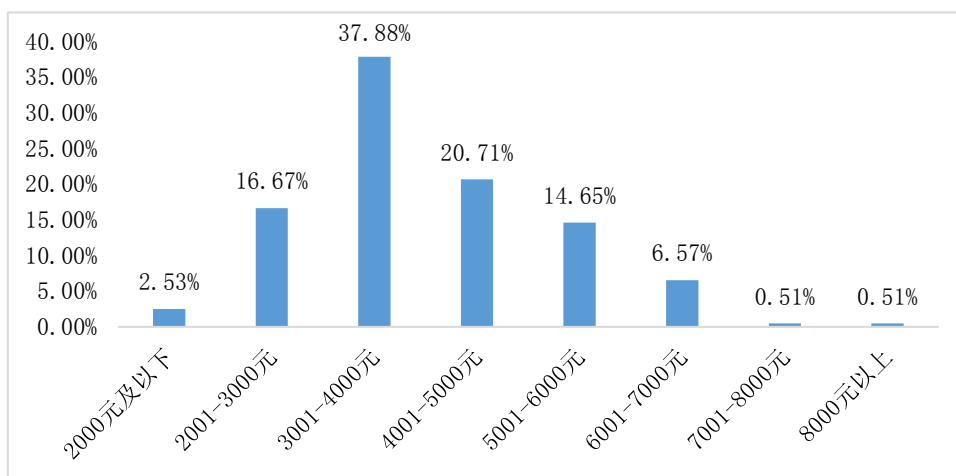


图 2-4 2018 届毕业生薪资区间分布

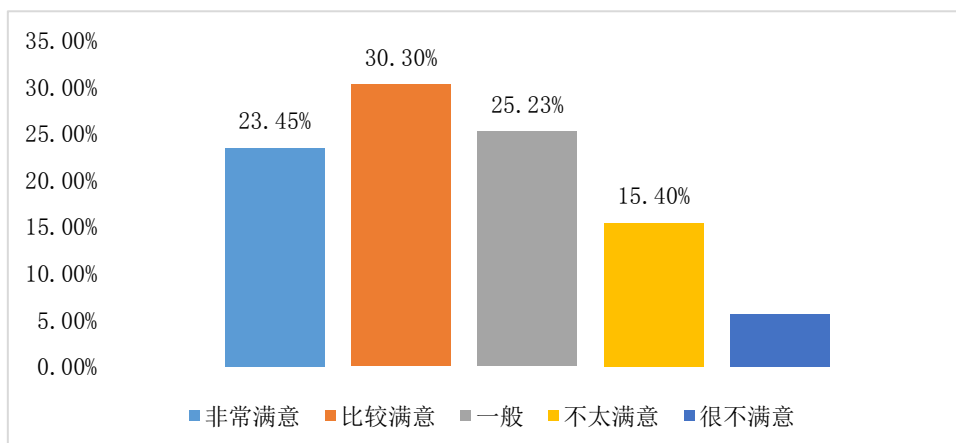


图 2-5 2018 届毕业生薪资满意度

注：薪资满意度=非常满意+比较满意+一般

2. 社会保障情况

数据显示，95.96%的毕业生所在单位都提供了社会保障，其中26.77%的单位提供了基本的五险/四险社会保障，37.37%的单位提供了五险一金，还有31.82%

的单位除了提供五险一金外，还提供了其他保障和补贴。只有4.04%的单位没有提供任何社会保障。

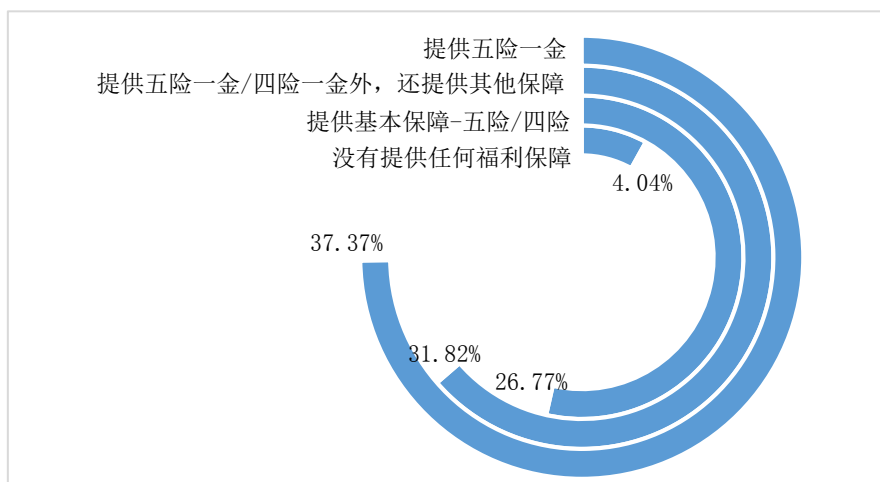


图 2-6 签约单位为 2018 届毕业生提供的社会保障情况

从满意度来看，88.48%的毕业生对签约单位提供的社会保障持满意态度。其中有57.17%的毕业生对单位提供的社保表示“非常满意”。

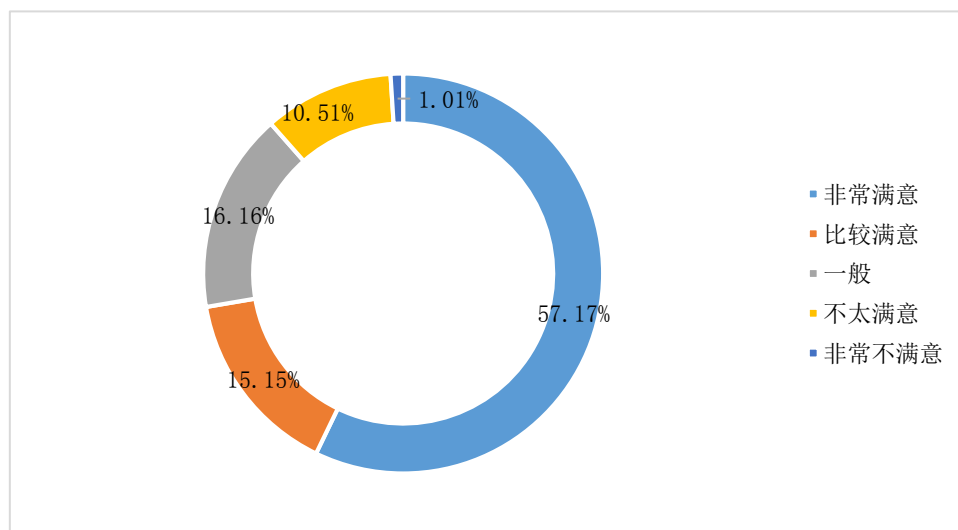


图 2-7 2018 届毕业生对签约单位提供的社会保障的满意度

(四) 毕业生专业与岗位相关度分析

1. 专业与岗位相关度

专业与岗位相关度是指毕业生在工作中运用所学专业知识的程度，也是反映毕业生就业质量的一个重要指标。相关度越高，反映出学校毕业生在就业时越能

将所学知识学以致用，实现教育价值的最大化。数据显示，毕业生专业与岗位相关度较高，达到87.28%。其中，54.65%的毕业生专业与岗位非常相关。

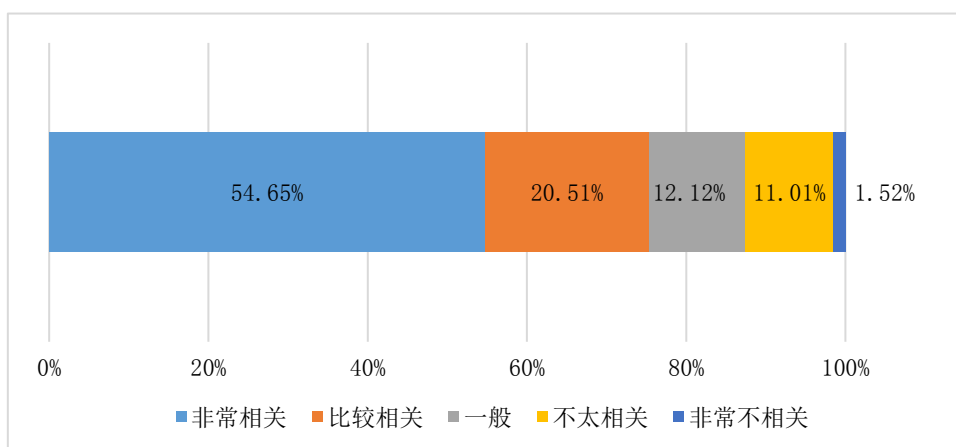


图 2-8 2018 届毕业生专业与岗位相关度

注：相关度=非常相关+比较相关+一般

2. 专业与岗位不相关原因

造成毕业生专业与岗位不相关的原因，主要是“本专业相关工作与自己的兴趣不符”（13.33%），其次是“本专业相关工作的要求过高”（10.00%），第三是“本专业相关工作环境不好”（6.67%）。

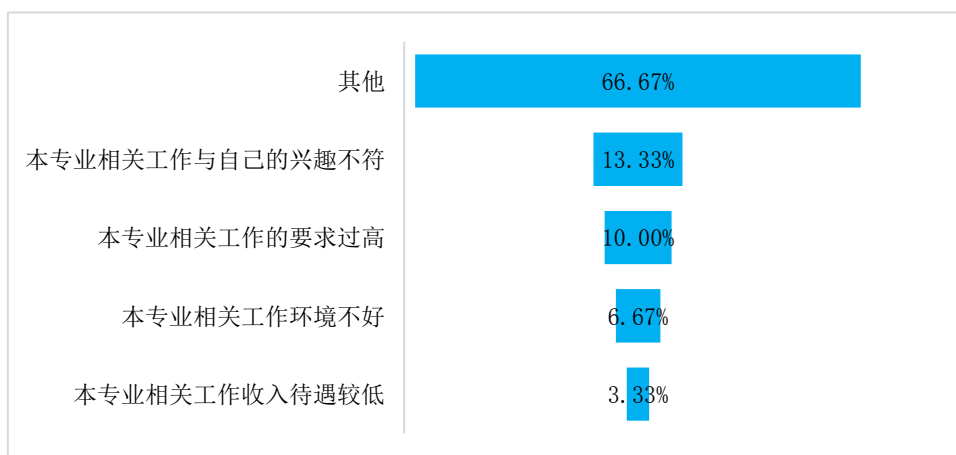


图 2-9 2018 届毕业生专业与岗位不相关原因

（五）毕业生对就业单位的感受

1. 对工作环境的满意度

数据显示，毕业生对当前工作环境的总体满意度为99.75%。其中，毕业生对硬环境的满意度为99.49%，对软环境的满意度达到100.00%。

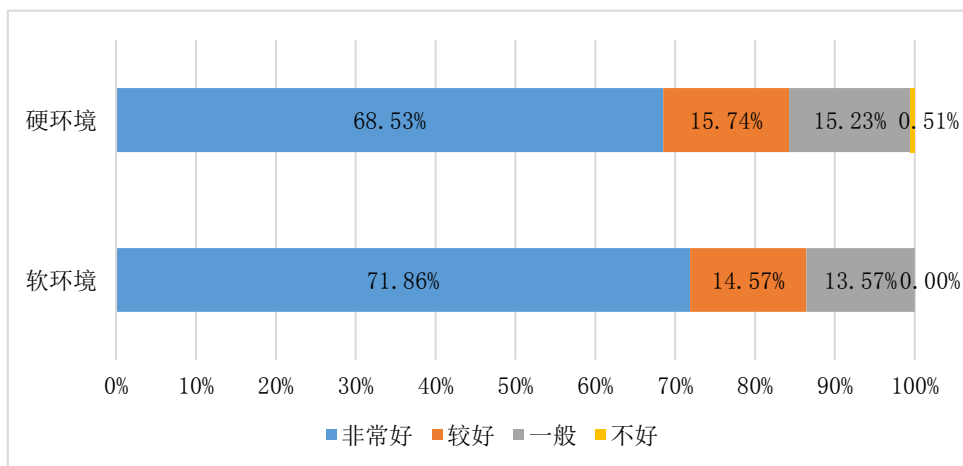


图 2-10 2018 届毕业生对签约单位工作环境的满意度

注：满意度=非常满意+较好+一般

2. 就业岗位自主性

就业岗位自主性是指在工作岗位上，能够独立控制自己的工作，包括决定工作方法、工作程序等。总体来看，2018届毕业生对就业岗位的自主性为83.88%，其中，表示“非常自主”的毕业生占42.63%。就业岗位的自主性越强，毕业生发挥主观能动性的机会越多，对就业满意度越高。

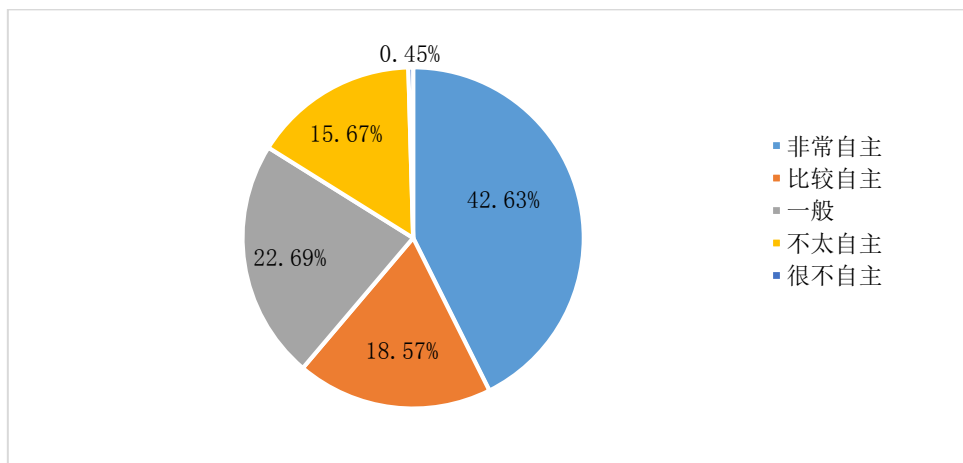


图 2-11 2018 届毕业生就业岗位自主性

注：自主性=非常自主+比较自主+一般

3. 工作单位的晋升空间

大多数毕业生认为签约单位晋升空间大。数据显示，有44.59%的毕业生表示晋升空间“非常大”，还有27.55%的毕业生表示晋升空间“比较大”，只有1.53%

的毕业生认为晋升空间小。晋升空间大能提升毕业生的工作积极性，激发其不断进取的精神。

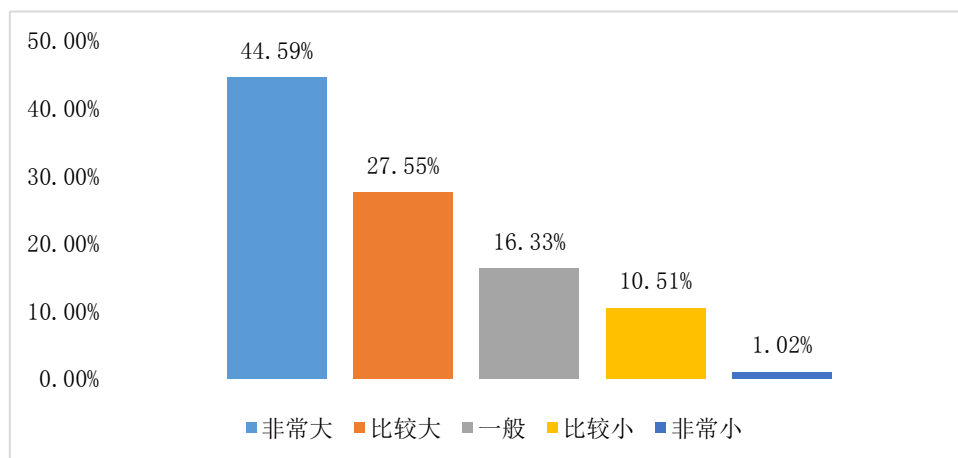


图 2-12 2018 届毕业生在工作单位的晋升空间

4. 签约单位提供的培训机会

签约单位为毕业生提供的培训机会多。数据显示，有49.09%的签约单位为毕业生提供“非常多”的机会，有19.70%的签约单位为毕业生提供“比较多”的机会，有13.53%的签约单位“很少”或“几乎没有”为毕业生提供培训机会。培训可以帮助毕业生提升工作能力，从而为毕业生晋升打下基础。

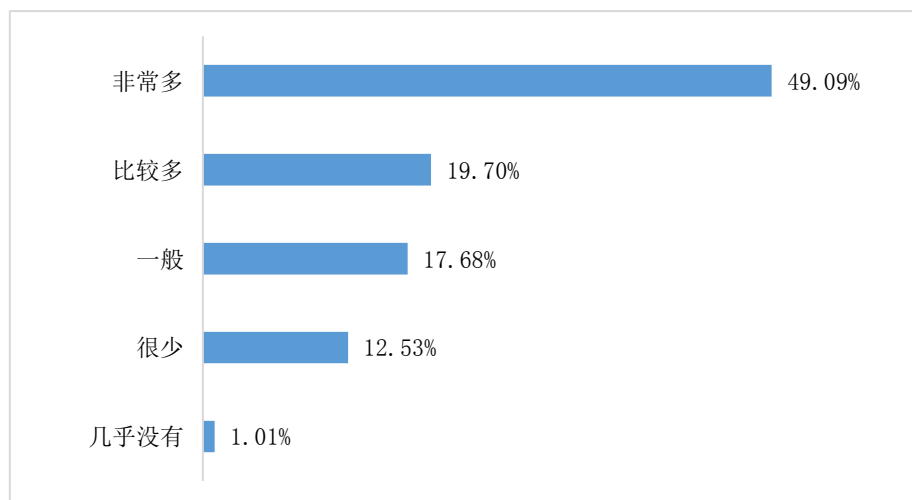


图 2-13 签约单位为 2018 届毕业生提供的培训机会

5. 所在岗位的工作压力情况

已签约的毕业生大多数感到单位工作压力大。数据显示，有54.59%的单位工作压力“非常大”，有13.27%的单位工作压力“比较大”，只有2.55%的单位让

毕业生感到工作压力“比较小”或“非常小”。适度的工作压力有助于毕业生快速成长，但过大的工作压力可能会导致毕业生工作稳定性下降、离职率上升。

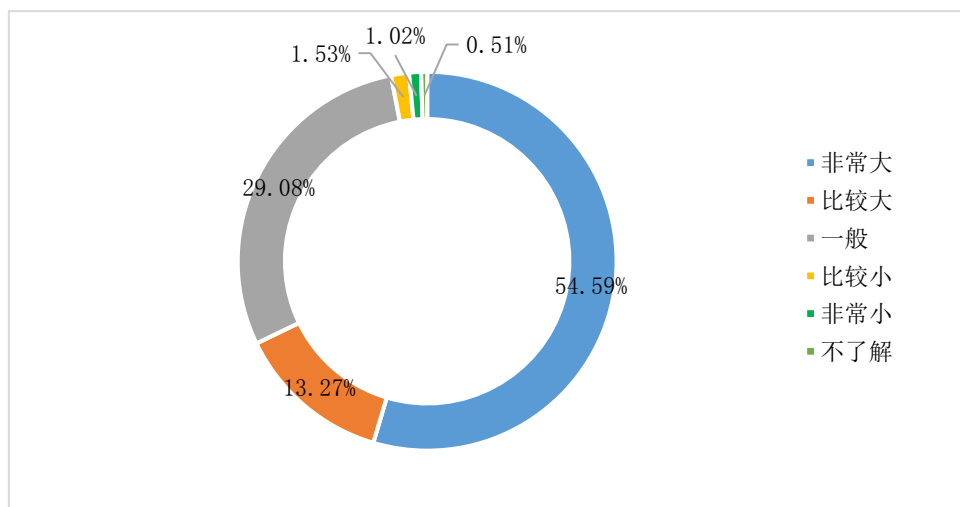


图 2-14 2018 届毕业生所在岗位的工作压力情况

二、2018 届毕业生就业过程及影响因素分析

（一）毕业生求职渠道

绝大多数毕业生的求职渠道是“母校推荐”，占比为81.82%；其次是“自己直接联系应聘”，占比为8.59%；其他求职渠道的比例均在5.00%以下。通过母校推荐的比例较高，表明母校的就业工作较为完善和自主，母校推荐是学校毕业生成功就业的保障。

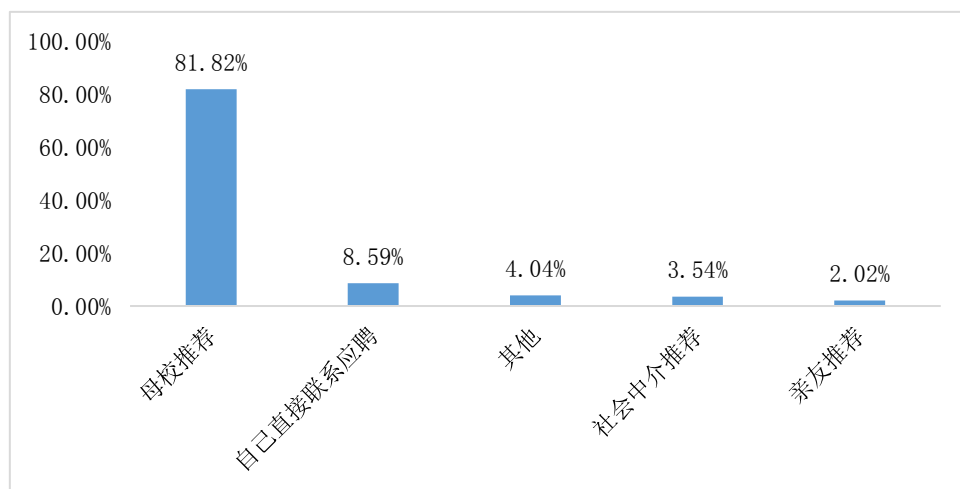


图 2-15 2018 届毕业生的求职渠道

（二）毕业生求职成本

2018届毕业生求职平均成本为1626元。求职成本主要集中在“1000元及以下”，占61.11%；就业成本在“3001-4000元”之间的毕业生也占到19.70%。这表明，大部分毕业生的求职成本都相对较低，从另一个角度看出学校毕业生的供不应求。

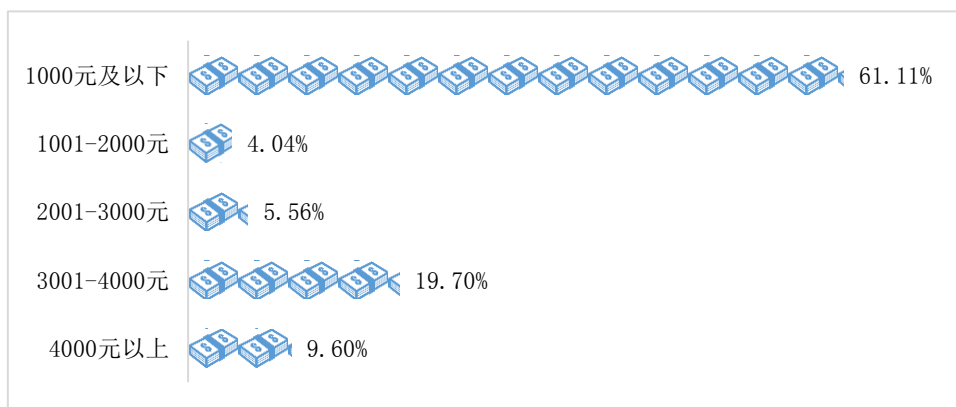


图 2-16 2018 届毕业生就业成本

（三）毕业生就业保障

98.48%的毕业生与用人单位签订了各种形式的劳动合同或就业协议，其中，40.10%的毕业生签了就业协议但无编制，23.86%的毕业生签了5年及以上固定期限的劳动合同，签了3年以下劳动合同的毕业生也占到19.80%。这表明，在中国就业市场日益规范、劳动合同法有效执行的环境下，绝大部分毕业生就业时签订了合同或协议。

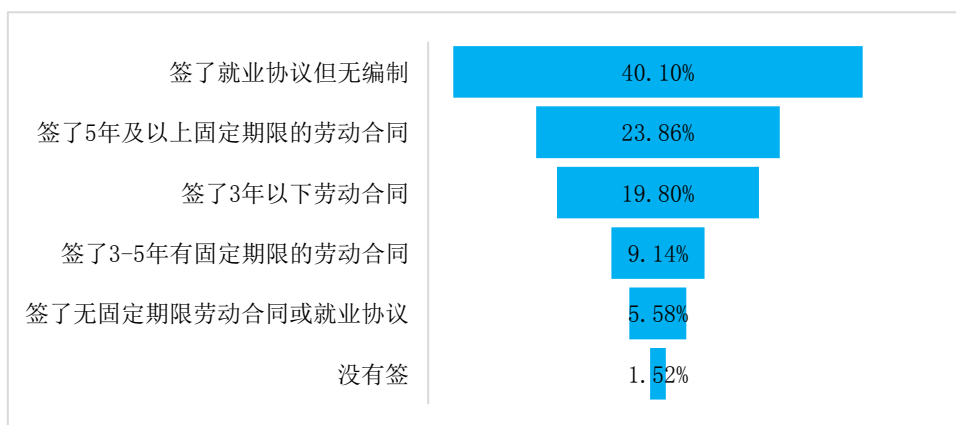


图 2-17 2018 届毕业生与用人单位签订合同或协议情况

（四）毕业生成功就业影响因素

调研显示，“学历”、“专业背景”、“母校声誉”是毕业生认为对成功就业影响较大的三个因素，而“参加竞赛获奖经历”、“社会关系”则被认为对成功就业影响作用不大。这表明，毕业生从入校起就应注重学历教育和专业训练，并依托母校声誉找工作，将有助于提升就业竞争力。

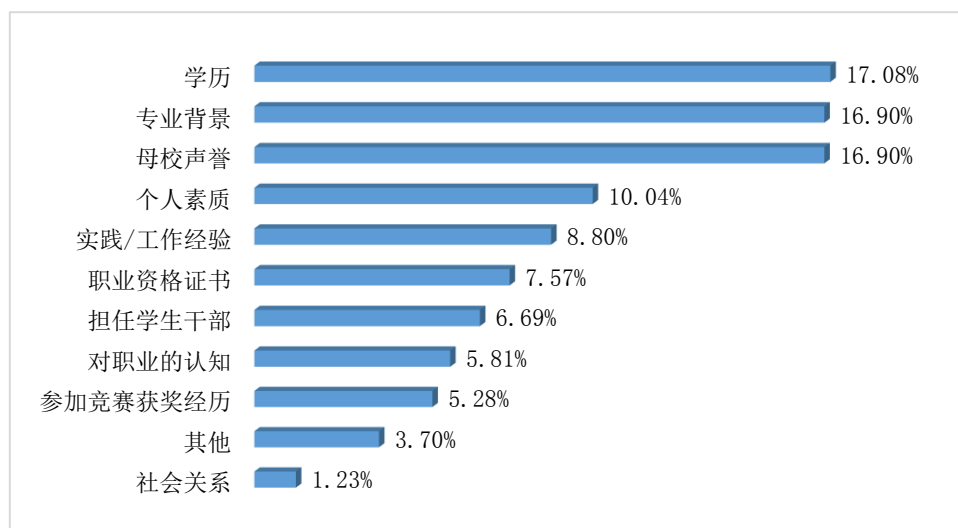


图 2-18 2018 届毕业生成功就业影响因素分析

（五）毕业生就业支持分析

调查数据显示，毕业生家庭背景对成功就业的帮助程度为52.53%，其中有11.62%的毕业生认为家庭背景对成功就业的帮助非常大。值得注意的是，有35.86%的毕业生认为家庭背景对成功就业基本没有帮助。这表明，良好的家庭背景对毕业生成功就业有一定的帮助，但如果没有较好的家庭背景，通过个人努力和学校的帮助与指导也能获得一份不错的工作。

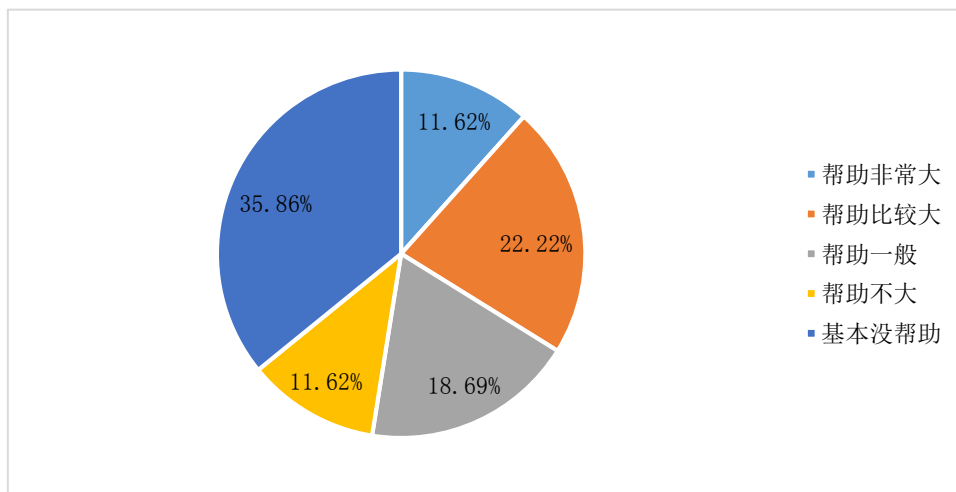


图 2-19 2018 届毕业生成功就业对工作的帮助程度

注：帮助程度=帮助非常大+帮助比较大+帮助一般

（六）毕业生求职效能分析

2018届毕业生平均投放简历份数为16.86份，平均参加招聘活动次数为6.71次，平均参加面试次数为4.61次。投放简历份数越多，参加招聘活动次数越多，获得参加面试的次数将越多，就业成功的概率将越大。

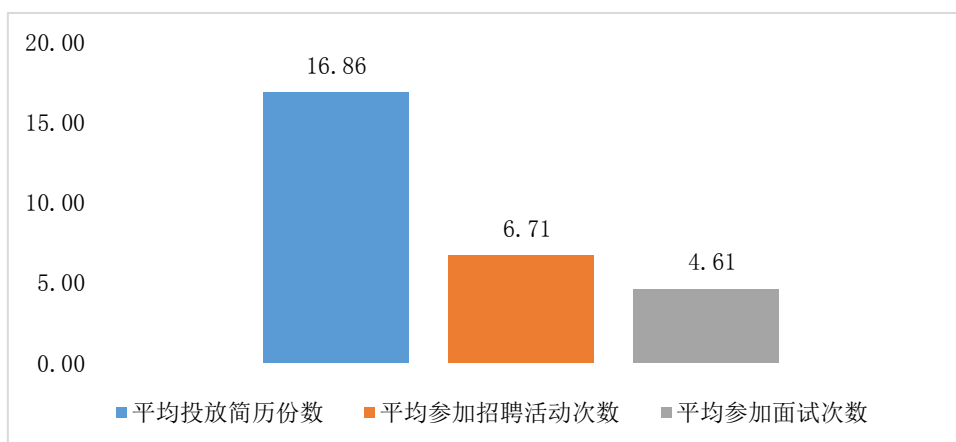


图 2-20 2018 届毕业生求职效能分析

三、2018 届毕业生自主创业情况分布

（一）毕业生自主创业总体情况

2018 届毕业生共有 6 人选择自主创业，创业率为 0.56%。自主创业毕业生以男性、汉族为主，主要来自冶金工程系。

表 2- 1 2018 届毕业生自主创业情况

性别	民族	院系	专业	生源地
男性	汉族	机电工程系	机电一体化技术	江西省
男性	汉族	冶金工程系	材料工程技术	江西省
男性	汉族	冶金工程系	冶金技术	河南省
女性	汉族	冶金工程系	金属矿开采技术	四川省
女性	苗族	信息管理系	会计电算化	贵州省
男性	汉族	冶金工程系	冶金技术	甘肃省

（二）毕业生创业的原因

调研数据显示,2018届毕业生自主创业的首要原因是“未找到合适的工作”,占比为65.45%;其次有24.45%的毕业生是因为“受他人邀请创业”,有5.45%的毕业生是因为“实现个人理想及价值”。此外,还有1.82%的毕业生是因为“有好的创业项目”而创业。这表明,在当前大学生创业市场上,大多是“被迫”进入创业队伍,这与当前的就业环境有较大的关系。

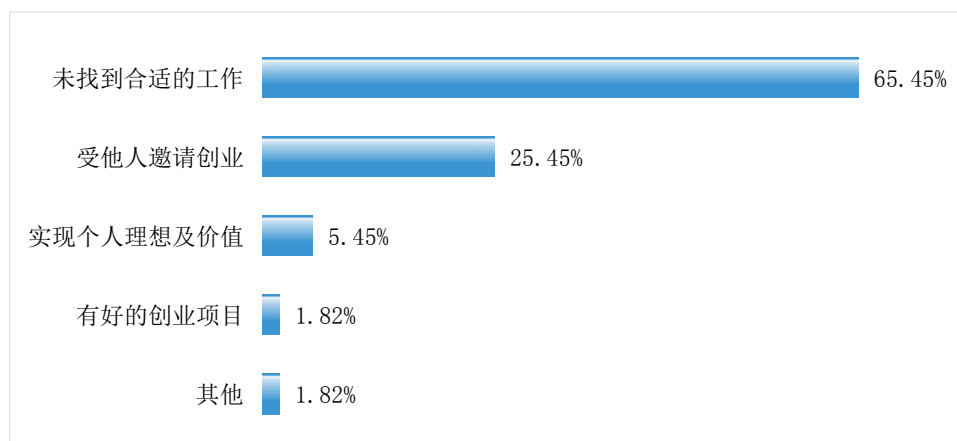


图 2- 21 2018 届毕业生自主创业的原因

（三）毕业生创业类别

调研显示,除其他行业外,毕业生创业的行业首选是“信息传输、软件和信息技术服务业”(34.78%),在当今互联网时代,与IT相关的行业是创业的热点。其次是“电力、热力、燃气及水生产和供应业”(13.04%),电、水、气相关服务业未来增长迅速,需求很大。第三是“批发和零售业”(8.70%),此类行业创业门槛低,对技术要求不高,同时资金投入少,回报快。

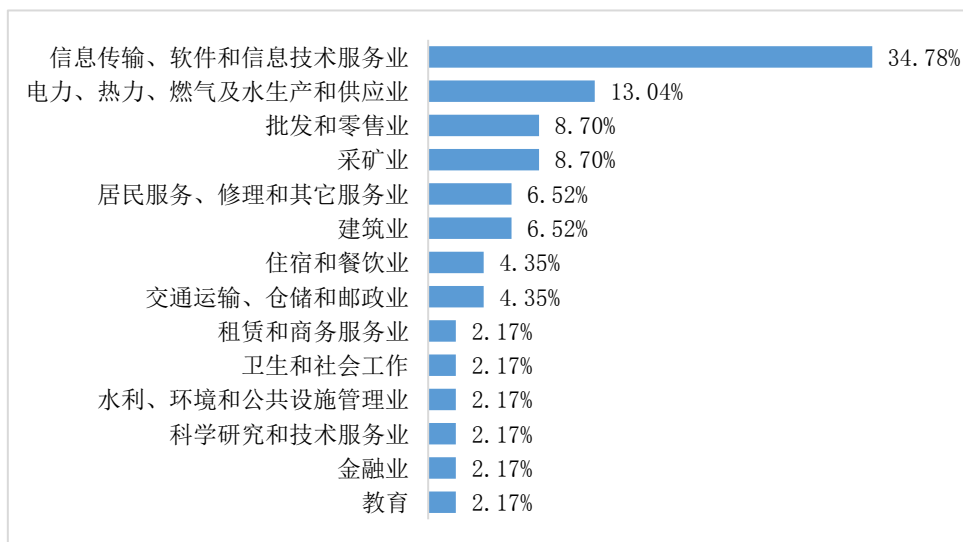


图 2- 22 2018 届毕业生创业的行业类别

毕业生创业主要分布在“新材料”（39.29%）、“新能源”（33.93%）、“节能环保”（8.93%）等领域。这表明，毕业生能顺应当前经济热点选择创业领域。

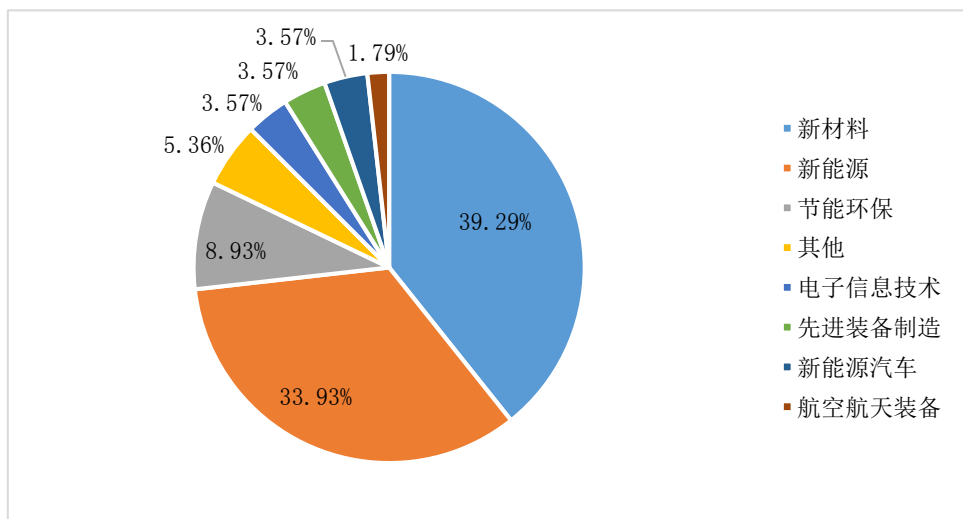


图 2- 23 2018 届毕业生创业的具体类别

（四）毕业生创业的形式

2018届毕业生创业的主要方式是“与人合伙创业”，占比96.43%。毕业生与人合伙创业，可以分散资金压力、能力互补。从创业形式来看，59.26%的毕业生选择了“网络创业”，31.48%的毕业生选择了“非企业创业”，还有5.56%的毕业生选择了“企业创业”。

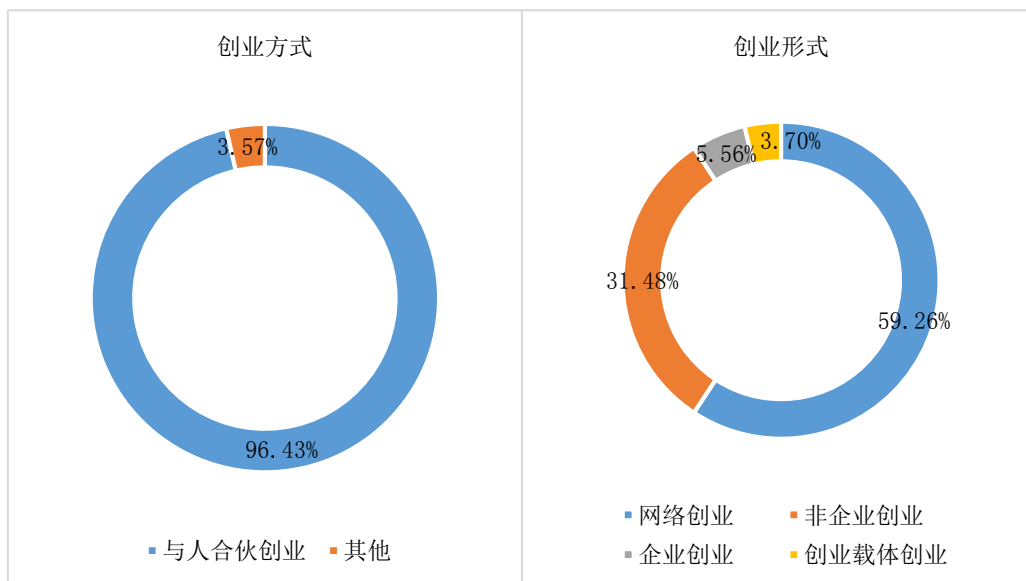


图 2- 24 2018 届毕业生创业主要方式与形式

（五）毕业生创业资金来源

毕业生创业资金主要来源于“父母资助”，占比85.71%，这表明毕业生的创业得到了父母的大力支持，也有7.14%的毕业生创业资金来源于“大学生创业贷款”，但创业资金来自“风险投资”和“创业扶持基金”的毕业生占比均为3.57%。这部分资金来源较少，一方面说明毕业生创业项目难以得到资本市场的青睐，另一方面说明毕业生融资意识有待加强。学校应加强毕业生创业培训与指导，协助提升创业项目的含金量，加大融资力度。

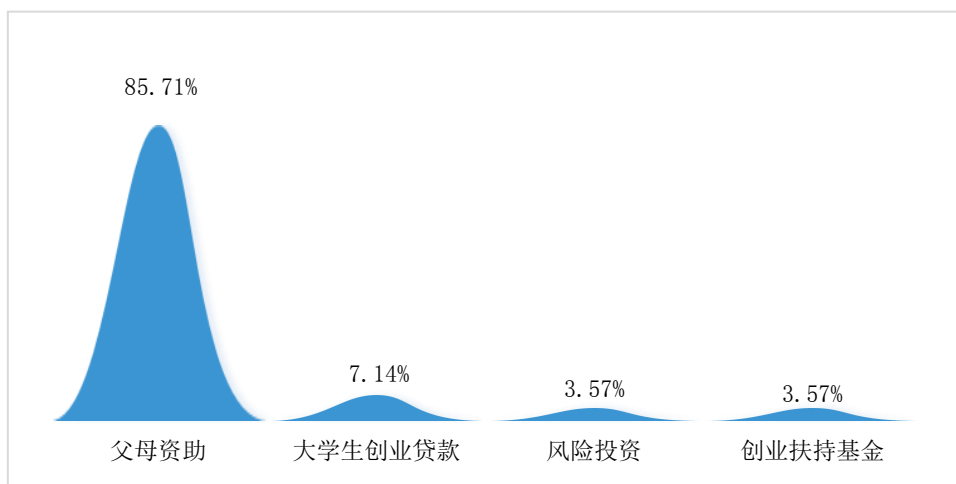


图 2- 25 2018 届毕业生创业资金来源

（六）毕业生创业支持情况

调研显示，在创业人群中，大多数毕业生家庭表示“比较支持”毕业生创业，这一比例达到87.50%；还有1.79%的毕业生家庭表示“非常支持”毕业生创业。这表明，在“大众创业，万众创新”的浪潮中，社会对学生创业的态度正发生着积极的改变。毕业生家庭对学生创业持更加宽容的态度，给予了越来越多的支持和鼓励。值得注意的是，也有少数毕业生家庭表示“比较反对”毕业生创业(1.79%)。

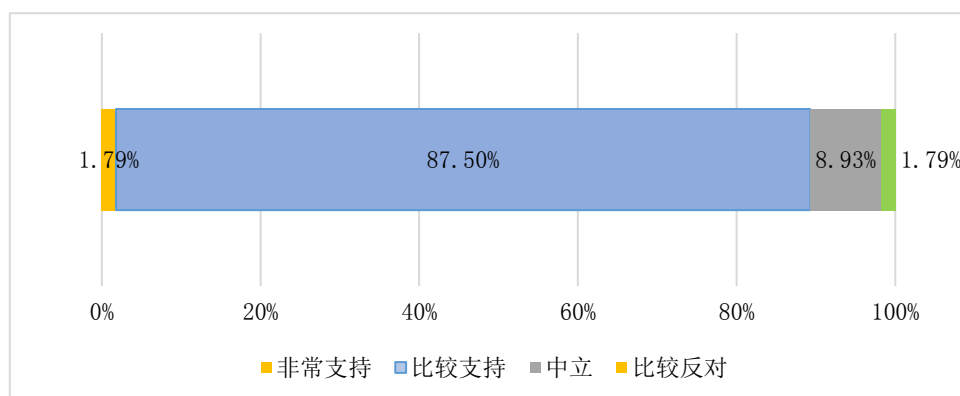


图 2-26 2018 届毕业生家庭对其创业的支持情况

（七）毕业生创业准备分析

数据显示，2018届毕业生创业前做的准备工作主要是“到社会中历练”、“学习创业课程”和“向成功创业者学习”，选择这三项的毕业生累计占比达66.67%。这表明，每一个创业者背后都有不为人知的付出，只有多到社会中历练、多学习创业课程、多向成功者学习、多和朋友沟通，从而积累足够的经验，才能破解创业过程中遇到的各种难题，大大提升创业公司的存活率。

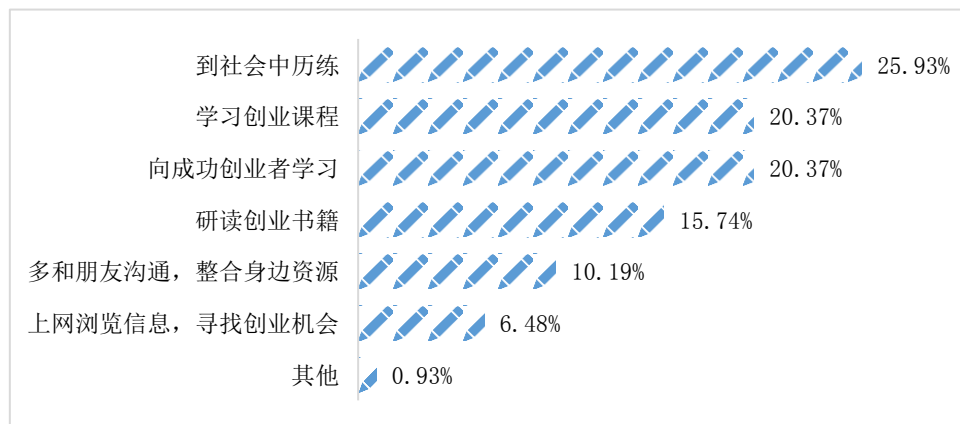


图 2-27 2018 届毕业生创业做过的准备工作

（八）毕业生创业困难分析

大学生创业过程中遇到的困难主要有“创业项目的选取”（18.63%）、“办公场所等软硬件环境的准备”（18.63%）和“企业创办手续审批”（17.65%）。由此可见，创业项目的选取在毕业生创业中起到关键性的作用，高校在提供创业培训时，应将“如何选择创业项目”“如何营造创业环境”等作为重点内容，为想创业的毕业生指明方向。

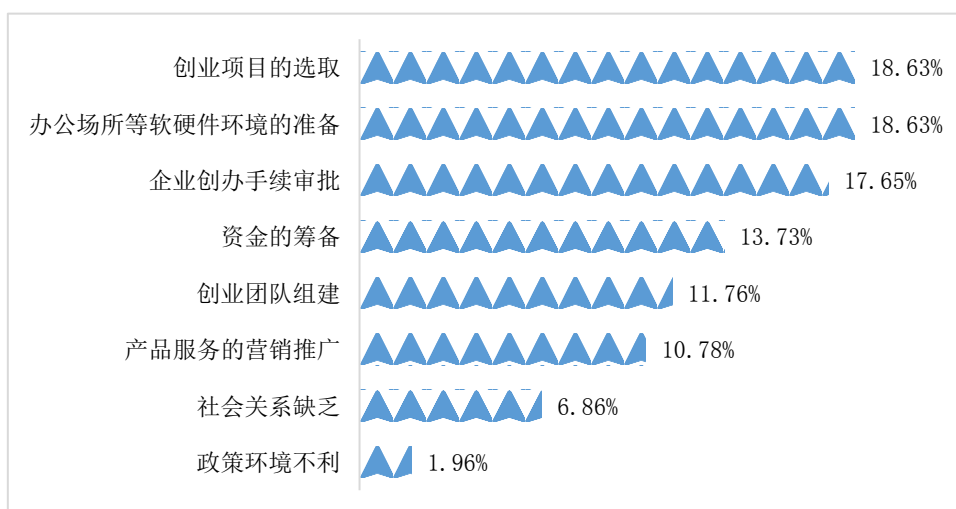


图 2- 28 2018 届毕业生创业中遇到的困难

（九）毕业生创业能力分析

毕业生认为创业最应具备的能力是“沟通协调与处理社会关系能力”（21.30%），其次是“把握机会能力”（20.37%），第三是“管理领导能力”（17.59%）和“持续学习能力”（17.59%）。创业者首先必须具备沟通协调与处理社会关系的能力，创业者处理好人际关系，有助于建立一个有利于自己创业的和谐环境，为成功创业打好基础。创业是在市场竞争中胜出并运营赢利的过程，它需要较强的机会捕捉能力。较强的管理领导能力能让员工更好地按照创业者的期望做事。持续学习能力，有助于创业者跟上时代发展，有效应对环境的变化。

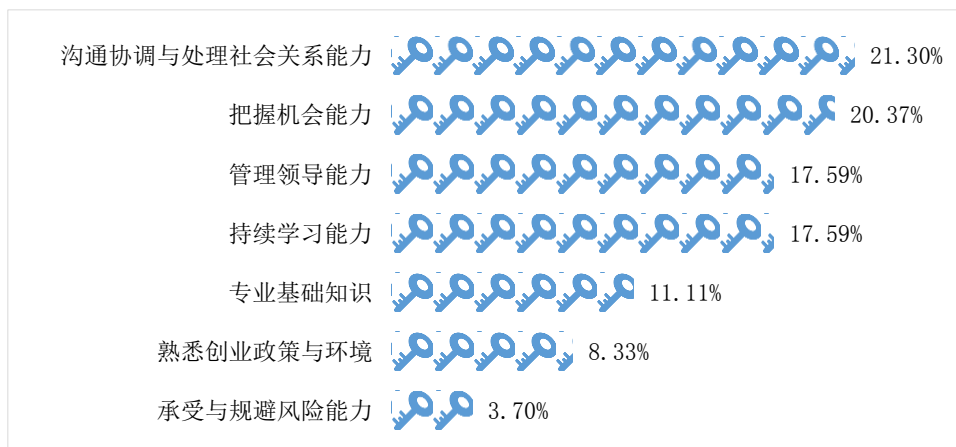


图 2- 29 2018 届毕业生创业应具备的能力

四、2018 届毕业生未就业情况分析

（一）毕业生未就业的原因

针对选择未就业的毕业生分析，数据显示，有36.67%的毕业生“在准备公务员、事业单位招聘”，有16.67%的毕业生“在准备升学考试”或“在等待单位签约”，有13.33%的毕业生“准备创业”，有10.00%的毕业生表示“暂时不就业”，还有6.67%的毕业生“正在择业尚未落实就业单位”。可见大部分还未就业的毕业生是因为已有自己的规划且在准备中；暂不想就业的只占少数。

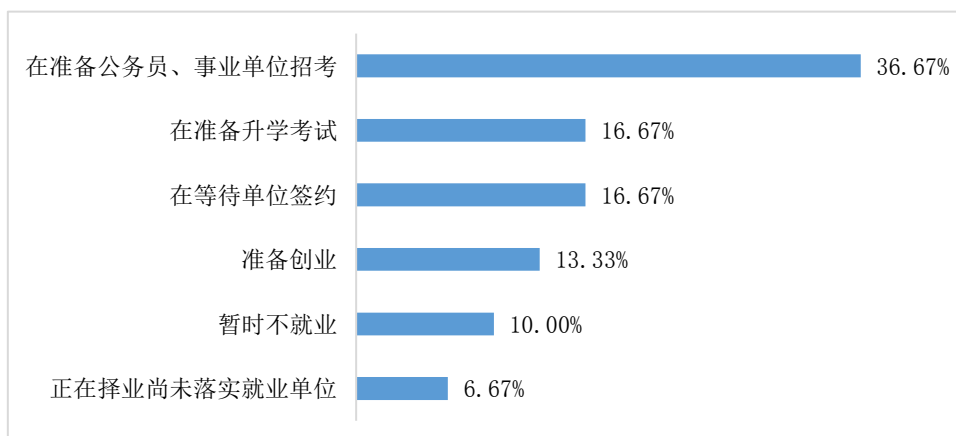


图 2- 30 2018 届毕业生未就业原因

（二）未就业毕业生求职关注因素

数据显示，尚未就业的毕业生求职关注因素排名前三位的主要是“工作稳定度”、“发展空间”、“单位的社会声望”，占比均为12.99%。此外，关注“薪

酬水平”、“工作环境”的也分别占到11.69%、10.39%。相比较而言，毕业生对于“父母期望”、“单位培训”、“人际关系”、“社会保障”等因素不太关注。这表明，毕业生在求职时不仅注重工作稳定、单位声誉和长远发展，还注重薪酬水平与工作环境。

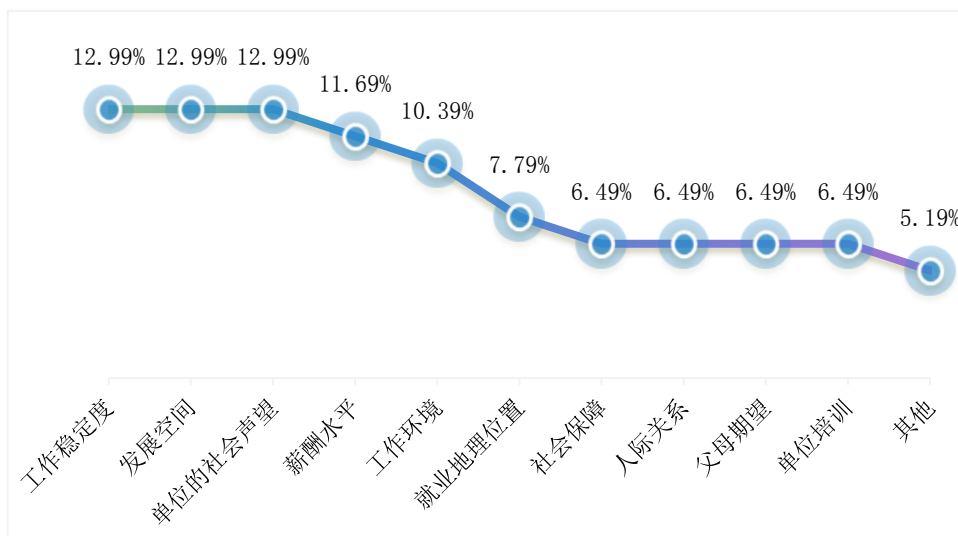


图 2- 31 2018 届毕业生求职关注因素

（三）未就业毕业生求职关注的地域因素

毕业生在就业时考虑的地域因素首先是“到一线城市可能机会更多”，占比为50.00%；其次是“到中小城市工作比较稳定”（23.33%）、“到基层更容易干事业”（23.33%）。这表明，毕业生关注的地域出现分化，有人愿意到一线城市，以获得更好发展，实现个人价值，也有人愿到中小城市和基层去工作。

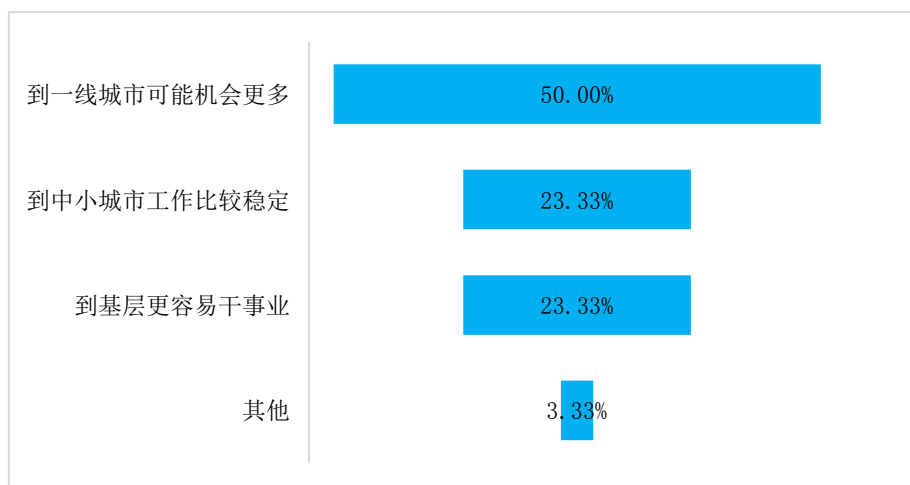


图 2- 32 2018 届毕业生求职关注的地域因素

（四）未就业毕业生择业定位

毕业生就业的职业定位排名前三位的分别是“国有企业”（56.67%）、“外资企业”（20.00%）、“民营企业”（10.00%），大多数毕业生选择国有企业，与国有企业较稳定的工作环境密切相关。

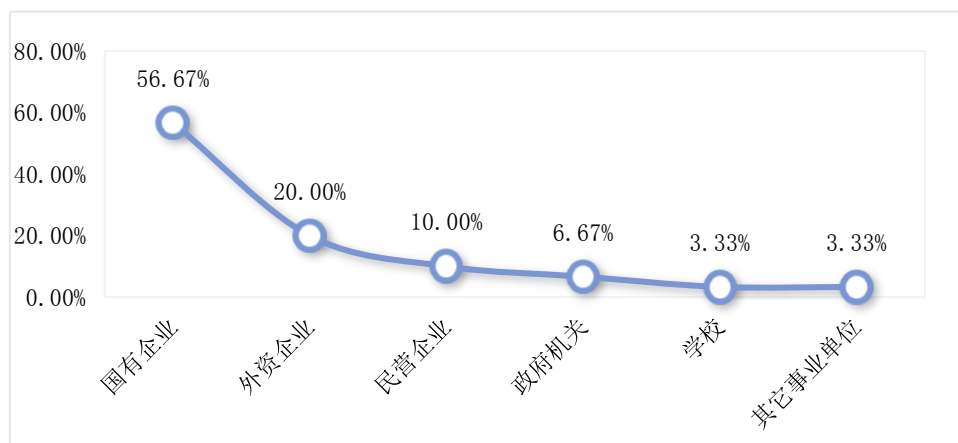


图 2- 33 2018 届毕业生择业定位

（五）未就业毕业生求职面试的次数

数据显示，36.67%的未就业毕业生目前参加面试的用人单位数量主要集中在“1-3家”，有26.67%的毕业生面试了“4-6家”，只有16.67%的毕业生面试了10家以上，但也有20.00%的毕业生没有获得面试机会。这表明，毕业生面试的用人单位数量不需很多，但是要提前了解用人单位的相关信息，做好充分准备，从而实现精准就业。

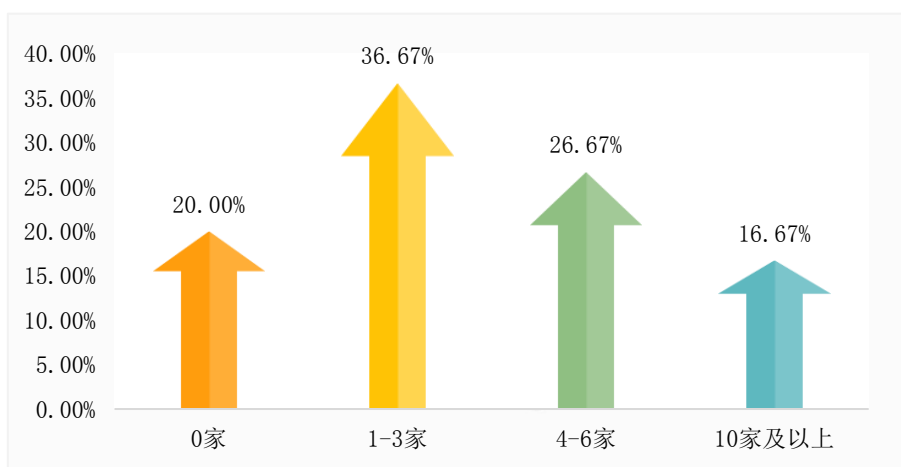


图 2- 34 2018 届毕业生求职面试的用人单位数量分布

（六）未就业毕业生求职困难分析

数据显示，“用人单位待遇和条件不符合预期”（22.37%）、“缺乏实践经验”（19.74%）、“适合自己专业和学历的岗位不多”（17.11%）是未就业人群遇到的主要困难。因此，毕业生应在学校加强实践经验的积累；在达不到预期的情况下适当降低心理预期，先就业再择业。学校也应继续加强学生实践学习的比重，提供更多可积累实践经验的机会。

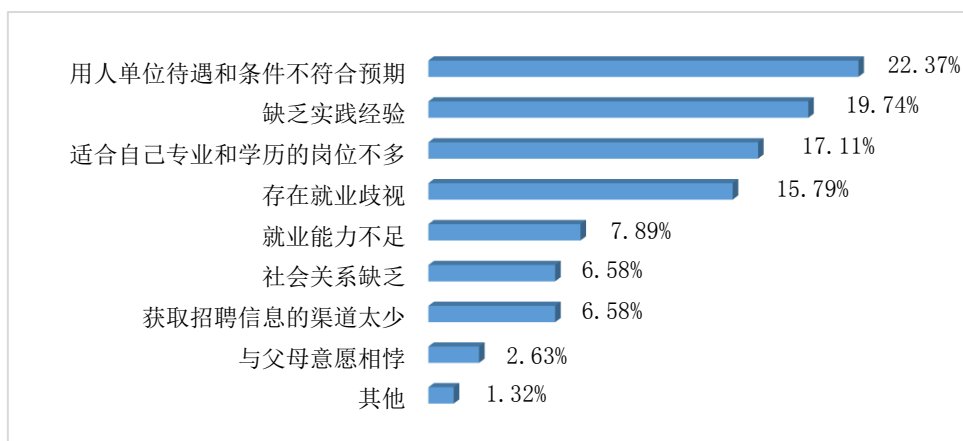


图 2- 35 2018 届毕业生求职中遇到的困难

（七）未就业毕业生求职帮助分析

未就业人群希望从学校获得的就业帮助主要是“求职技巧培训”（22.22%）、“政策帮扶”（20.63%）、“增加职位信息”（17.46%）。学校应加强毕业生的求职技巧培训，提供更多的职位信息，在政策许可的条件下，提供政策帮扶，这些都有助于毕业生提升就业竞争力，增加就业机会，从而更好地就业。

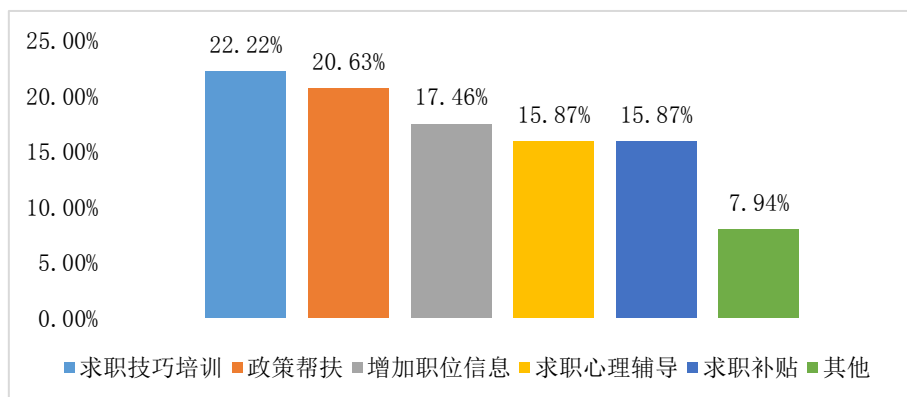


图 2- 36 2018 届毕业生期望从学校获得的求职帮助

第三章 学校就业创业工作举措与特点

一、充分发挥依托国有大型企业办学优势

学院与全国大型企业新钢集团公司有着血浓于水唇齿相依的骨肉亲情。一直以来，学院作为该公司的员工培训基地，承担着公司所有的培训任务。在新钢集团公司建有学院的学生实习实训基地。学院与新钢集团公司的18个二级单位签订了校企合作协议书。新钢也是专业教师挂职锻炼基地，学院每年利用假期选送专业教师到新钢见习锻炼了解新设备、新材料、新工艺。新钢还是学院兼职教师的输送基地，学院先后在新钢公司聘请了21名技术专家和能工巧匠担任兼职教师。2013年组建第一批新钢班34名，2015年底成功录用12名学生，2017年5月12日，学院与新钢公司举办了3个专业的现代学徒制“2016级新钢班”开班仪式，120名学生成为“新钢班”学员。2017年9月签订了2017级5个专业150名“新钢班”学员，正在积极组建2018级3个专业150名“新钢班”学员，开启了学院现代学徒制人才培养模式的新征程。

二、有效实施校企合作三个“对接”

加强合作为满足企业用人需求，以符合岗位资格标准为培训目标，以校企合作为基础，以技能培养为核心，以专业人才培养方案和课程改革为纽带，以工学结合、半工半读为形式，以学校、企业的深度参与，骨干教师、企业专家的深入交流为支撑，学院通过三个“对接”，努力打造校企合作精品培训基地。

（一）学院与企业对接

完善学徒培养机制，明确校企双方的职责与分工，学院领导与企业领导是校企合作顶层设计和决策者，推进校企紧密合作、协同育人。完善校企联合招生、共同培养、多方参与评价的双主体育人机制。探索人才培养成本分担机制，充分利用好校内实训场所和企业实习岗位，形成企业与学院开展现代学徒制的长效机制。按照国资委领导对所属院校而言，“加强与企业的联系与沟通，产教融合、校企合作，不是选修课，而是必修课；要增强学院为企业优化发展环境，降低企业成本的服务意识”的指示精神，在新钢领导班子新老交替，新任领导对此工作

不了解的情况下，学院主要领导主动与新钢公司领导对接，洽谈确定双方在员工培训、人才培养等方面的目标规划和运作模式，探讨深化校企合作新方略，签署校企合作框架协议，为推进具体合作开山辟路。

（二）课堂与基地对接

通过安排学生下厂顶岗实习和教师下厂挂职锻炼，把课堂搬进基地，把理论应用到车间，同时，加强教师与专家对接，使之成为提升教师“双师”素质和教学水平、提高人才培养质量的重要举措。让老师、学生身临其境企业生产一线，熟悉掌握新技术。学校每年在新钢公司18个实训基地安排10多个专业的学生顶岗实习，假期安排专业教师挂职锻炼。同时，按照“合作共赢、职责共担”的原则，校企双方共同设计人才培养方案，共同制定教学、课程、岗位技术、师傅和质量监控标准。2016级已有50多名同学在新钢集团公司实习实训，这些同学无论在精炼、连铸，还是转炉，哪个岗位都干得非常出色，受到企业人力资源部门和生产单位的一致好评。

（三）培训与需求对接

新钢员工培训既做到了贴近企业岗位需求，又能针对生产单位实际情况量身打造。每年按照新钢公司年初制定的年度培训计划，保质保量完成培训任务；在充分征求企业人力资源部门的意见基础上，有针对性地制订培训菜单，深入企业一线，听取意见，了解培训意向，拓宽培训渠道。同时，学院党委要求培训党支部以“党建+增强服务企业效果”，本着“不为所有，但为所用”的原则，与企业专家和能工巧匠进行双向选择，对岗位技能过硬但使用新媒体技术有待提高的兼职教师进行培训，使受聘的老师提高培训教学的效果。

三、成为教育部第二批试点院校

教育部在2017年8月底已正式公布第二批现代学徒制试点，学院成为试点院校之一。学院在2017年年底与江西铜业集团公司、江钨控股集团人力资源部取得联系，并达成共识，建立了两家新的现代学徒制合作单位，提升了学院在国企就业的比率，进一步提升了学院毕业生的就业质量。

学校选择冶金技术、机电一体化技术、机械制造与自动化、材料工程技术4个专业为现代学徒制试点专业，并以此为基础，开展现代学徒制试点工作，完成相关试点任务，从而探索建立校企联合招生、联合培养、一体化育人的长效机制，形成和推广政府引导、行业参与、社会支持，企业和职业院校双主体育人的中国特色现代学徒制。

（一）创新培养模式，探索校企协同育人机制

组织以专业骨干教师为主的调研队伍，深入企业一线，了解企业用工需求，形成1份企业用工标准调研报告。针对报告内容，学校与企业共同出台联合招生、共同培养、多方参与评价的双主体协同育人机制，并组织签订好学校与企业、学生与企业2份协议。探索人才培养成本分担机制，统筹利用好校内外教学资源，形成企业与学校联合开展现代学徒制的长效机制。

（二）改革招生模式，推进招生招工一体化

完善学校招生录取和企业用工一体化的招生招工制度，推进校企共同研制、实施招生招工方案。根据不同生源特点，实行多种招生考试办法，为接受不同层次职业教育的学徒提供机会。规范学校招生录取和企业用工程序，明确学徒企业员工和职业院校学生双重身份，按照双向选择原则，学徒、学校和企业签订三方协议，对于年满16周岁未达到18周岁的学徒，须由学徒、监护人、学校和企业四方签订协议，明确各方权益及学徒在岗培养的具体岗位、教学内容、权益保障等。2017学年，以学校为主，招生即招工，完成4个专业共150人现代学徒制试点班级的建制；2018学年，以企业为主，招工即招生，完成1个专业共30人现代学徒制试点班级的建制。

（三）改革人才培养模式，构建专业课程体系

以企业用人需求与岗位资格标准为服务目标，以学生的技能培养为核心，以专业设置和课程改革为纽带，以工学结合、半工半读为形式，以学校、企业的深度参与及教师、师傅的深入指导为支撑，校企合作改革试点专业人才培养模式。按照企业对接学校、车间对接基地、产业对接专业、师傅对接教师、岗位对接培训的“五个对接”原则，以企业生产流程为主线，以主要岗位的工作过程为基础，

依据职业资格标准，提炼试点专业职业能力要素，构建基于职业岗位工作过程的“岗位能力主导型”课程体系。2017学年，进一步制定和完善专业教学、课程建设、技能传授、质量监控、学生评价、师徒考核等系列标准；2018学年，重点开发试点专业核心课程，依托智慧职教平台或超星数码平台，建设开放式专业精品资源共享数字库。

（四）加强师资队伍建设，实施校企互聘共用的师资制度

以教师培养、评聘和考核为核心，以教师技术技能实践、集中专题培训为主要形式，实施学校与企业管理人员双向挂职锻炼，提高专业教师的实践能力和理论教学水平，建设高素质专业化师资队伍。鼓励企业选派技术专家、高技能人才和能工巧匠等担任学校的兼职教师。建立师徒结对档案，明确师傅的责任和待遇，师傅承担的教学任务纳入考核，享受相应的带徒津贴。建立健全双导师的选拔、培养、考核、激励制度，形成校企互聘共用的管理机制。建立灵活的人才流动机制，校企双方共同制订双向挂职锻炼、横向联合技术研发、学术交流、课题研究、专业建设的激励制度和考核奖惩政策。

（五）加强管理制度建设，强化试点工作的过程管理

建立健全与现代学徒制相适应的各种规章条例，如招生招工、兼职教师聘用、实习教学、师徒结对、学分认定、弹性学制、技能评定等各种管理办法。创新考核评价与督查制度，建立多方参与的考核评价机制，建立定期检查、反馈等形式的教学质量监控机制。校方设置师傅荣誉金，企业设置学徒奖学金，奖优罚劣，推优树优。制订学徒管理办法，保障学徒权益，根据教学需要，科学安排学徒岗位、分配工作任务，保证学徒合理报酬。落实学徒的责任保险、工伤保险，确保人身安全。试点期结束前，搜集、整理、完善各种条例，结集《江西冶金职业技术学院现代学徒制试点工作管理制度汇编》，规范化、制度化，并大力推广，起到示范辐射效应。

第四章 2016-2018 届毕业生就业发展趋势分析

一、2016-2018 届毕业生规模及就业率变化趋势

2016-2018届毕业生规模逐年增加，由2016届425名毕业生增加到2018届的1065人。三届毕业生就业率逐年上升，由2016届85.88%的就业率上升到2018届的88.26%。

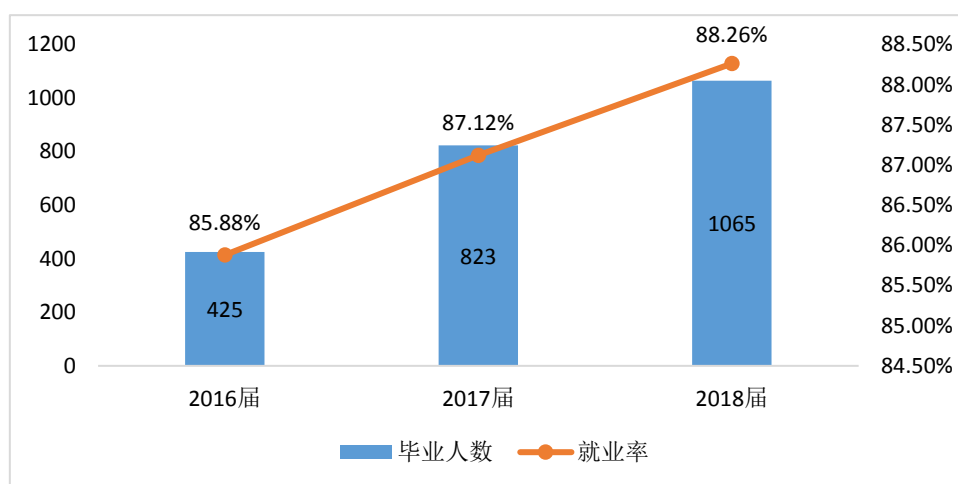


图 4-1 2016-2018 届毕业生规模及就业率变化趋势

二、2016-2018 届毕业生就业地域变化趋势

对比近三届就业地域数据，江西省和江苏省均进入就业人数排名前三的省份。除这两省份外，2016届和2018届毕业生在广东省就业人数较多，2017届毕业生在浙江省就业人数较多。同时，学校在江西省内就业的比例逐年增加，表明学校培养的人才越来越多地服务于本省经济的发展。此外，三届就业省份数量逐年增多，表明毕业生就业的地域逐渐多元化。

表 4-1 2016-2018 届毕业生就业地域变化趋势

单位：%

就业地域	2016 届	2017 届	2018 届
江西省	16.16 ^③	21.76 ^①	23.23 ^①
广东省	20.00 ^②	11.58	20.22 ^②
江苏省	21.10 ^①	21.48 ^②	19.80 ^③
浙江省	5.75	18.97 ^③	17.85
上海市	12.05	6.14	10.60
云南省	1.64	2.93	5.44

就业地域	2016 届	2017 届	2018 届
福建省	2.47	2.79	5.30
湖南省	13.97	2.51	4.46
甘肃省	0	0.84	4.04
四川省	0	1.26	1.95
贵州省	1.92	1.67	1.67
山东省	0.27	0.98	1.53
广西壮族自治区	0.82	2.23	1.12
安徽省	1.92	1.81	0.98
重庆市	0	0	0.84
山西省	0.55	0.84	0.84
西藏自治区	0	0.28	0.56
陕西省	0	0.42	0.56
宁夏回族自治区	0	0	0.56
北京市	0.55	0.84	0.56
天津市	0	0	0.42
新疆维吾尔自治区	0	0	0.28
河北省	0	0.14	0.28
海南省	0	0	0.14
青海省	0	0	0
内蒙古自治区	0	0.42	0
湖北省	0.27	0	0
河南省	0.55	0.14	0

三、2016-2018 届毕业生就业单位性质变化趋势

2016-2018届毕业生就业单位以“其他企业”为主，三年来在该类型单位就业的比例逐渐增加，而在“国有企业”、“其他事业单位”就业的比例逐年减少。此外，2018届毕业生就业单位增加了新类型：中初教育单位、高等教育单位和城镇社区，表明今年毕业生就业单位类型更加多元化。

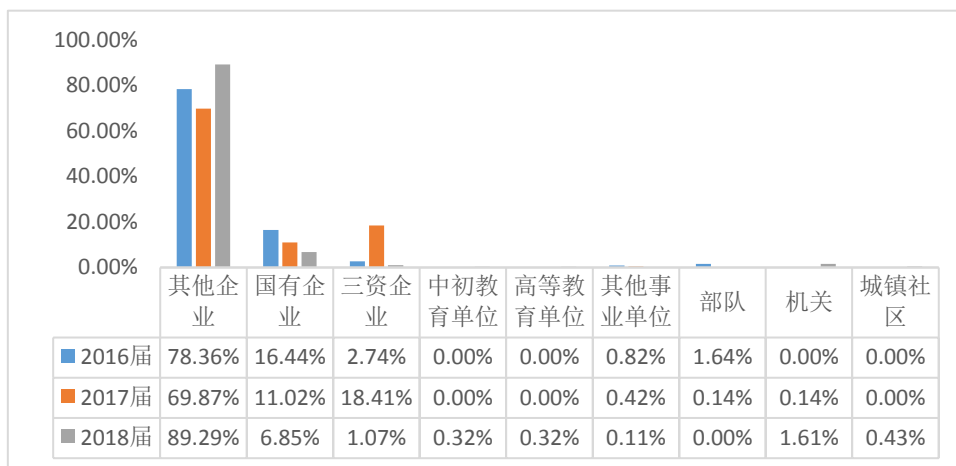


图 4-2 2016-2018 届毕业生就业单位性质变化趋势

四、2016-2018 届毕业生就业行业变化趋势

分析毕业生排名前十的就业行业，可知“有色金属冶炼和压延加工业”、“汽车制造业”、“商务服务业”这三个行业连续三年进入毕业生就业行业前十。

表 4-2 2016-2018 届毕业生就业行业变化趋势

单位：人数（人）

2016 届		2017 届		2018 届	
行业	人数	行业	人数	行业	人数
有色金属冶炼和压延加工业	121	有色金属冶炼和压延加工业	120	商务服务业	168
保险业	31	商务服务业	73	计算机、通信和其他电子设备制造业	93
专业技术服务业	29	汽车制造业	71	有色金属冶炼和压延加工业	79
仪器仪表制造业	27	其他制造业	65	汽车制造业	79
道路运输业	21	计算机、通信和其他电子设备制造业	53	电气机械和器材制造业	41
汽车制造业	19	其他服务业	44	其他服务业	38
通用设备制造业	15	金属制品业	24	互联网和相关服务	35
商务服务业	8	建筑装饰业和其他建筑业	23	道路运输业	33
橡胶和塑料制品业	7	电气机械和器材制造业	22	其他制造业	30
建筑装饰业和其他建筑业	7	餐饮业	21	科技推广和应用服务业	29

第五章 2018 届毕业生对母校的评价与反馈

一、2018 届毕业生对母校人才培养的评价与反馈

(一) 毕业生对母校人才培养的满意度

2018届毕业生对母校人才培养的总体满意度为94.09%。其中选择“非常满意”的占比38.09%，选择“比较满意”的占比40.04%，选择“一般满意”的占比15.96%。这表明，毕业生对母校人才培养的总体满意度较高，学校的人才培养效果较好，学生在离开校园后大多能学以致用。

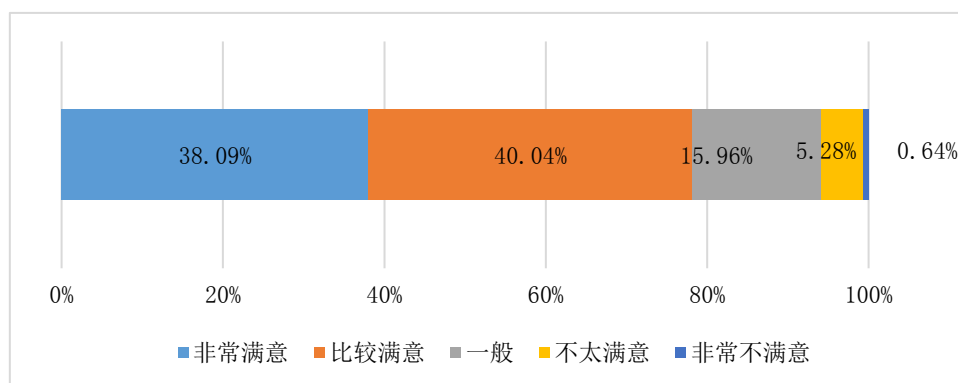


图 5-1 2018 届毕业生对母校人才培养的总体满意度

注：满意度=非常满意+比较满意+一般

(二) 毕业生对母校人才培养过程的满意度

通过对学校人才培养工作的各项指标进行分析可知，学校2018届毕业生对“授课水平”的满意度最高，为95.09%；对“课程安排合理性”的满意度为94.23%；对“实践教学水平”的满意度为93.60%。表明学生对学校各项人才培养工作比较满意，但在“实践教学水平”方面仍有进一步提升的空间，学校应加强实践教学力度，为学生提供更多的实践教学机会。

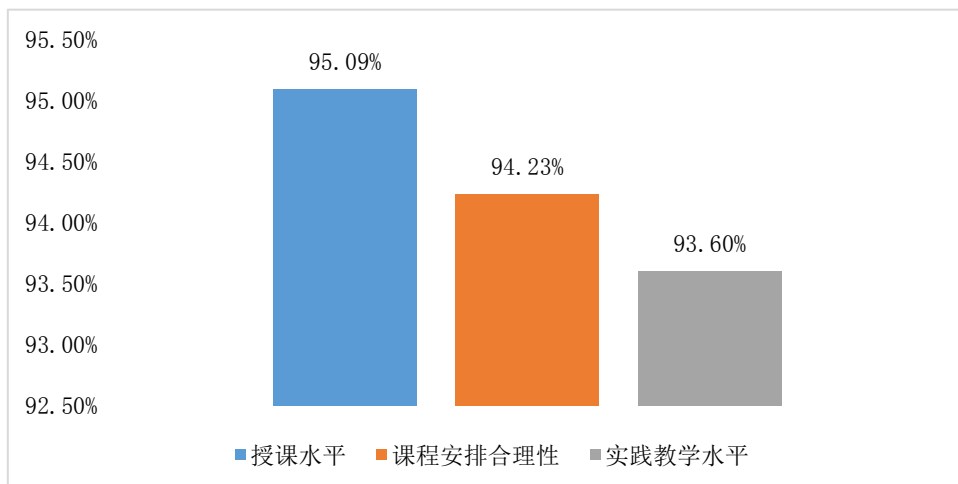


图 5-2 2018 届毕业生对母校人才培养各指标满意度

(三) 毕业生对母校人才培养的反馈

1. 母校在教育教学方面的改进建议

毕业生认为母校教育教学方面最应改进的是“公共课内容及安排”(10.64%);其次是“实践教学”(9.89%);第三是“专业课内容及安排”(8.30%)。学校应重点在以上三方面加强改进。



图 5-3 母校在教学工作中值得改进的方面

2. 母校在课程设置方面的改进建议

关于母校课程设置，毕业生认为应主要改进的方面是“实践课程安排次数”(8.72%)、“各学期开设课程门数”(6.81%)、“每周上课时间安排”(6.60%)等。

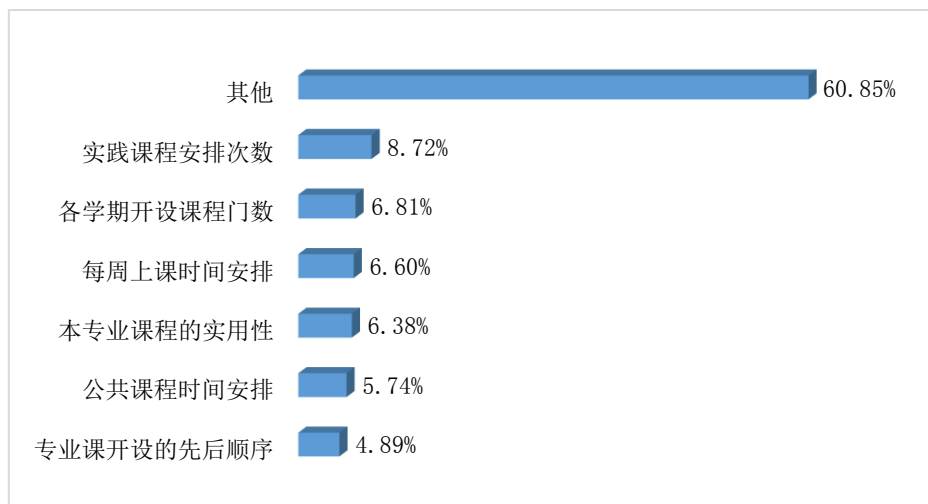


图 5-4 母校在课程设置方面的改进建议

3. 毕业生对母校实践教学环节的反馈

在实践教学方面，毕业生认为母校应首先改进“专业实习、见习”（13.19%）；其次，应改进“毕业论文、毕业设计”（10.85%）；第三，应改进“课程的实践性教学（包括课程作业、实验）”（6.17%）。

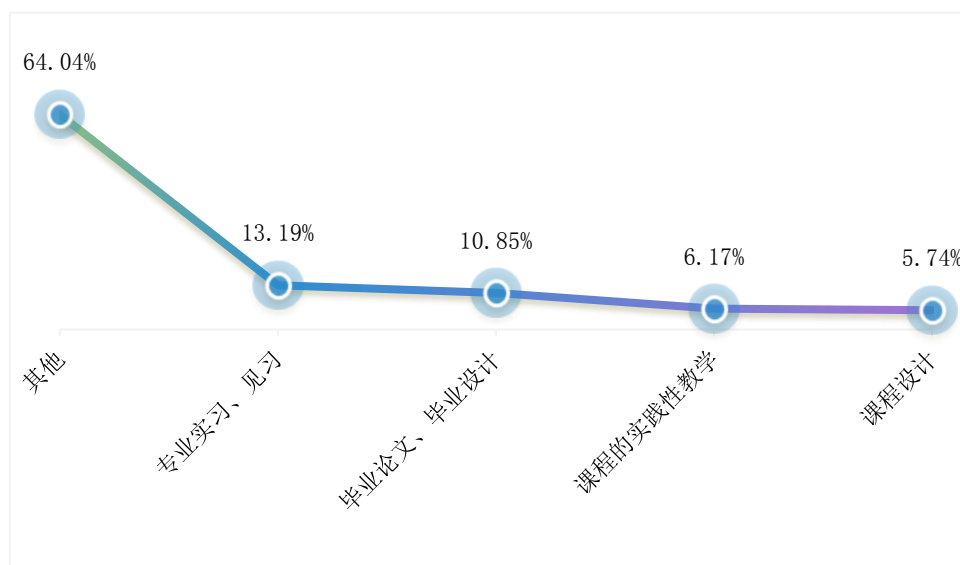


图 5-5 毕业生对实践教学环节的改进建议

二、2018 届毕业生对母校就业工作的评价与反馈

（一）毕业生对母校就业工作的满意度

从毕业生对各项指标的满意度评价数据可知，母校就业工作中，满意度排名前三位的是“就业手续办理”、“就业困难群体帮扶”和“职业咨询辅导”。相比较而言，“就业/创业指导课”、“就业信息提供与发布”的满意度相对较低。总体来看，母校的各项就业服务得到了毕业生的广泛认可，但学校今后应进一步加强就业信息的提供与发布，为学生提供更好的就业/创业指导服务，引导学生给自己准确定位，顺利走上工作岗位。

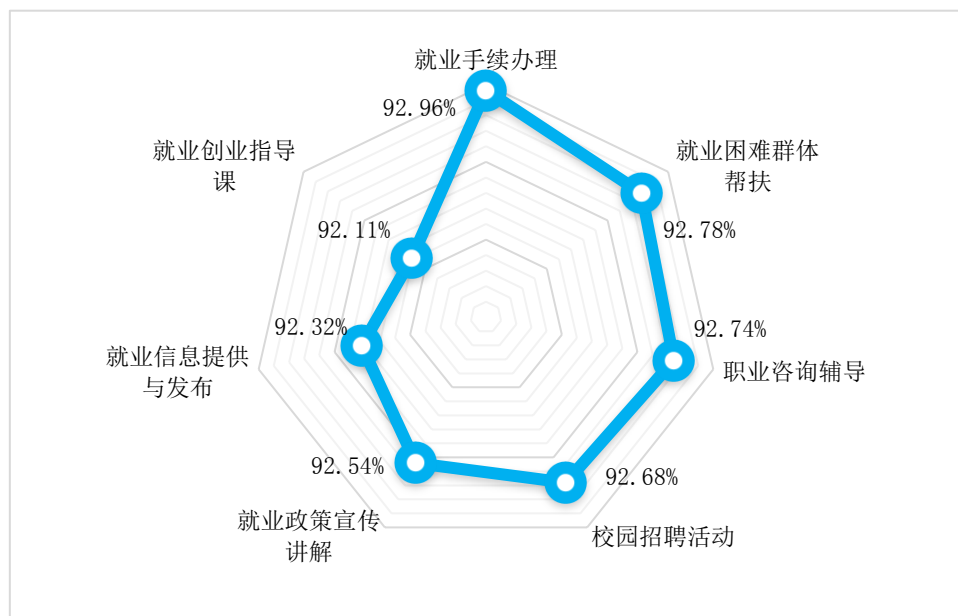


图 5-6 2018 届毕业生对母校就业工作各项指标的满意度

（二）毕业生对母校就业工作的反馈

毕业生希望学校加强的就业服务主要是“行业或职业探索”、“立志定向辅导”、“入职前适应性培训”，占比分别是 11.43%、11.28%、10.03%。这表明，学校未来应进一步加强职业探索、精准定位、适应性培训等方面的就业培训服务工作，提升毕业生的就业竞争力，帮助毕业生明确职业目标，做好个人职业定位，避免盲目就业。此外，也有部分毕业生希望学校进一步提升“就业政策讲解”、“面试指导与训练”和“简历的撰写与修改”等方面的服务工作。

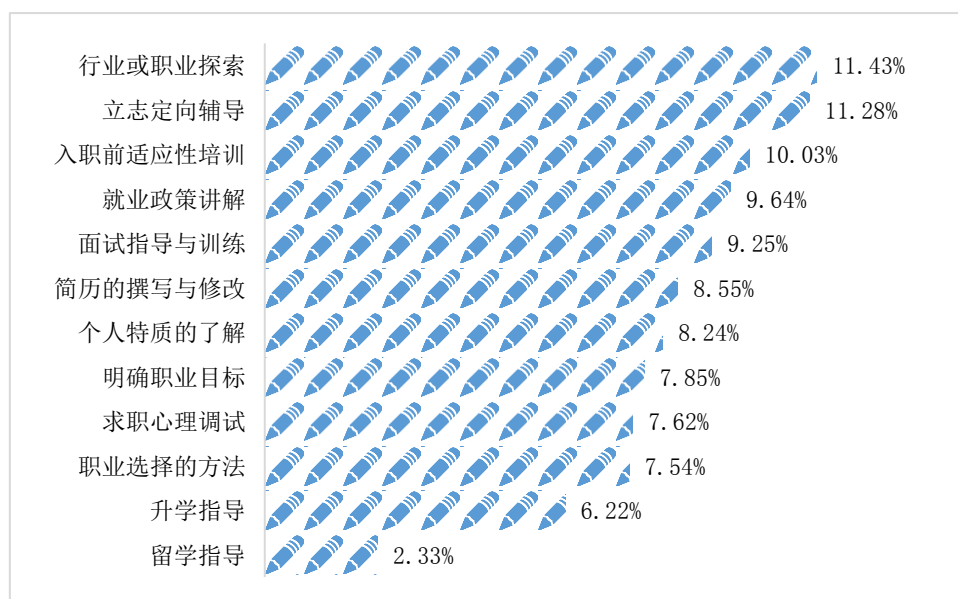


图 5-7 2018 届毕业生对母校就业工作的改进建议

三、2018 届毕业生对母校的满意度模型分析

(一) 模型假设

- A. 假设调研所得的样本数据可以代表全体毕业生。
- 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。

(二) 模型原理

因子分析是一种降维分析方法，通过找出几个综合变量来代替原来众多的变量，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技术就叫做因子分析方法，本报告采用主成分分析技术进行因子分析。

(三) 模型变量

将问卷中涉及到毕业生对学校评价的指标均纳入模型，并且用X1、X2……X11对变量进行编码，具体如下：

表 5-1 模型变量

变量名	变量
X1	授课水平
X2	课程安排合理性
X3	实践教学水平
X4	亲友推荐
X5	就业创业指导课
X6	职业咨询辅导
X7	校园招聘活动
X8	就业信息提供与发布
X9	就业手续办理
X10	就业困难群体帮扶
X11	就业政策宣传讲解

（四）指标统计

毕业生对学校的满意度较高，其中，得分较高的指标有“授课水平”、“就业政策宣传讲解”、“就业困难群体帮扶”；得分相对较低的指标有“实践教学水平”、“课程安排合理性”、“亲友推荐”。

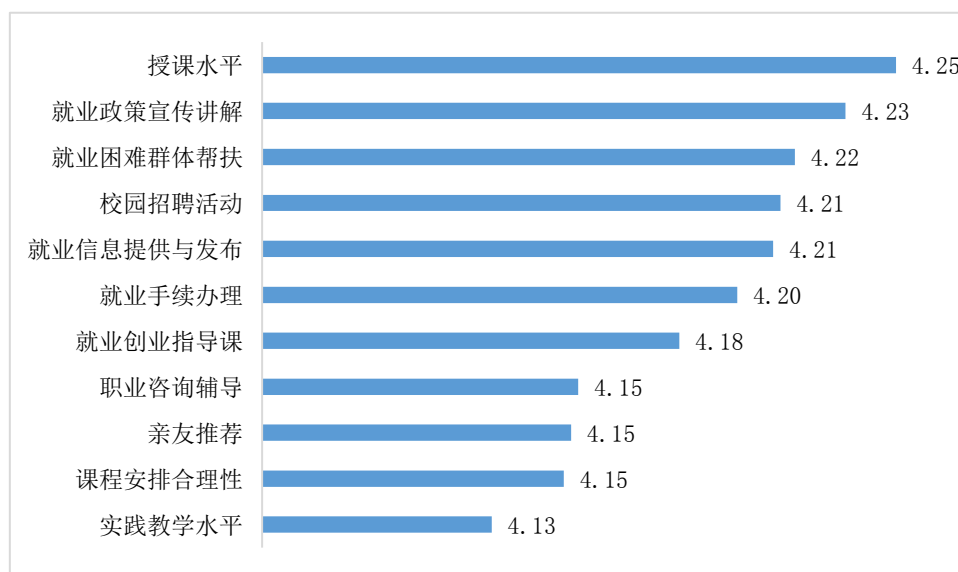


图 5-8 2018 届毕业生对各项指标的满意度

注：上述得分由 472 名学生对各项指标得分求均值所得，满分 5 分

（五）模型建立

利用 SPSS 对调研清洗之后所得的 472 组样本进行统计分析，得到如下结果。

1. 可靠性检验

表 5-2 可靠性统计量

克隆巴赫系数	基于标准化项目的克隆巴赫系数	项数
0.975	0.974	11

通过上表可看出：克隆巴赫系数（Alpha）=0.975，信度分析结果较好，因此该量表具有较高的内在一致性，可靠性较强，问卷设计合理，数据分析结果可靠。

2. KMO 球形检验和 Bartlett 检验

表 5-3 KMO 检验和 Bartlett 检验

检验		值
KMO 球形检验		.958
Bartlett 检验	卡方值	7621.974
	自由度	55
	显著性	0.000

从上表分析结果可以看出，KMO=0.958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；由显著性（P值）=0.000可知，由该数据所建立的模型也是非常合适的。

3. 特征值和贡献率

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，从下表可以看出，经过对因子载荷矩阵进行旋转，考虑特征值的大小和累积提取的信息量，确定提取2个因子，它共解释了原始变量87.433%的信息。可见，这2个因子能较好地反映出原始数据所提供的主要特征信息。

表 5-4 可靠性统计量

成份	初始信息量			旋转后的提取信息量		
	特征值	方差的 %	累积 %	特征值	方差的 %	累积 %
1	8.783	79.845	79.845	5.982	54.386	54.386
2	0.835	7.589	87.433	3.635	33.047	87.433
3	0.336	3.059	90.492			
4	0.307	2.792	93.284			
5	0.171	1.554	94.838			
6	0.122	1.109	95.948			
7	0.115	1.042	96.989			

成份	初始信息量			旋转后的提取信息量		
	8	0.106	0.961	97.950		
9	0.094	0.851	98.801			
10	0.079	0.720	99.521			
11	0.053	0.479	100.000			

（六）模型结果

1. 因子命名

根据影响因子的各指标系数大小，解读这两个关键因子的内涵：人才培养因子与就业服务因子。各指标对这两个因子的影响系数如下表所示。

表 5-5 各指标对因子的影响系数

指标	因子	
	人才培养	就业服务
授课水平	0.834	
课程安排合理性	0.827	
实践教学水平	0.774	
亲友推荐	0.678	
就业创业指导课		0.861
职业咨询辅导		0.859
校园招聘活动		0.867
就业信息提供与发布		0.883
就业手续办理		0.855
就业困难群体帮扶		0.861
就业政策宣传讲解		0.858

2. 综合满意度计算

根据模型结果，绘制影响学生对母校的综合满意度的路径图。路径图显示，人才培养因子对综合满意度的影响系数为0.330，归一化处理后影响权重为0.378。就业服务因子对综合满意度的影响系数为0.544，归一化处理后影响权重为0.622。影响人才培养因子的因素主要有授课水平、课程安排合理性和实践教学水平等四个指标，影响就业服务因子的因素主要有就业创业指导课、职业咨询辅导、校园招聘活动等七个指标。

根据模型路径图，经过对各路径系数进行归一化处理后，导出各因子计算式，最后可计算出综合满意度得分：

$$u = 0.268x_1 + 0.266x_2 + 0.249x_3 + 0.218x_4$$

$$v = 0.142x_5 + 0.142x_6 + 0.143x_7 + 0.146x_8 + 0.141x_9 + 0.142x_{10} + 0.142x_{11}$$

$$y = 0.622u + 0.378v$$

最后计算出毕业生对母校的综合满意度为4.19，表明满意度较高。

3. 模型结果应用

满意度模型结果对学校有很高的参考价值。以各指标的得分均值为横坐标，以各指标的权重值为纵坐标，分别做出人才培养矩阵评价图和就业服务矩阵评价图。

人才培养矩阵评价图揭示：授课水平指标得分高，重要性高，学校应继续保持此优势；课程安排合理性、实践教学水平指标得分较低、重要性高，需要重点加以改善。亲友推荐指标得分低、重要性较低，不需要重点关注。

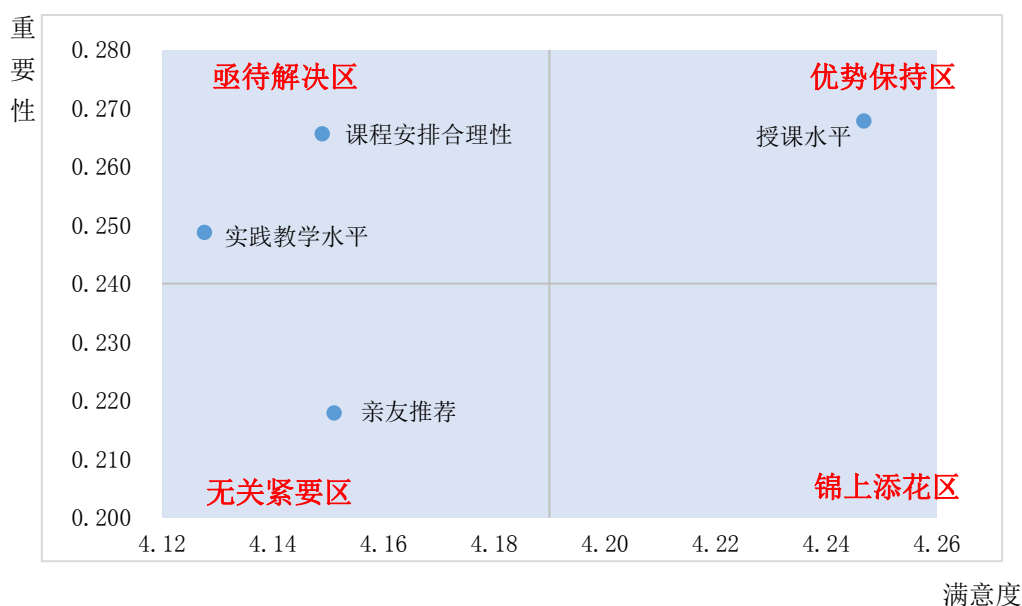


图 5-9 人才培养矩阵评价

就业服务矩阵评价图揭示：就业信息提供与发布、校园招聘活动、就业困难群体帮扶、就业手续办理、就业政策宣传与讲解指标得分高、重要性也高，学校应继续保持这些方面的优势；职业咨询辅导、就业创业指导课得分较低、重要性高，需要重点加以改善。

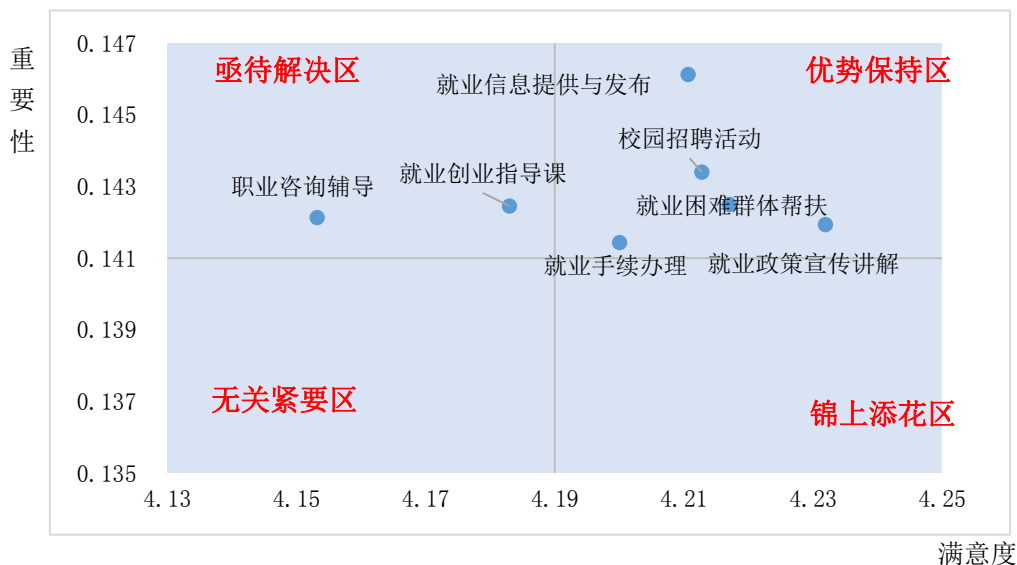


图 5-10 就业服务矩阵评价

四、2018 届毕业生对母校的总体评价

(一) 毕业生对母校的满意度

结合毕业生对母校各指标满意度和权重值，可计算出毕业生对母校的总体满意度。

表 5-6 毕业生对母校各指标满意度及权重值

单位：满意度（%）

指标	满意度	权重值
授课水平	95.09	0.101
课程安排合理性	94.23	0.100
实践教学水平	93.6	0.094
亲友推荐	92.96	0.082
就业创业指导课	92.11	0.089
职业咨询辅导	92.74	0.088
校园招聘活动	92.74	0.089
就业信息提供与发布	92.32	0.091
就业手续办理	92.96	0.088
就业困难群体帮扶	92.96	0.089
就业政策宣传讲解	92.96	0.088

$$\text{总体满意度} = 95.09\% \times 0.101 + 94.23\% \times 0.100 + \dots + 92.96\% \times 0.088 = 93.10\%$$

(二) 毕业生对母校的推荐度

调研数据显示，毕业生对母校的推荐度为92.96%，其中选择“非常愿意”的比例为36.57%，选择“比较愿意”的比例为41.70%。这表明由于学校的人才培养

和就业指导做得较好，学生对母校的满意度较高，因此毕业生对母校的推荐度也较高。

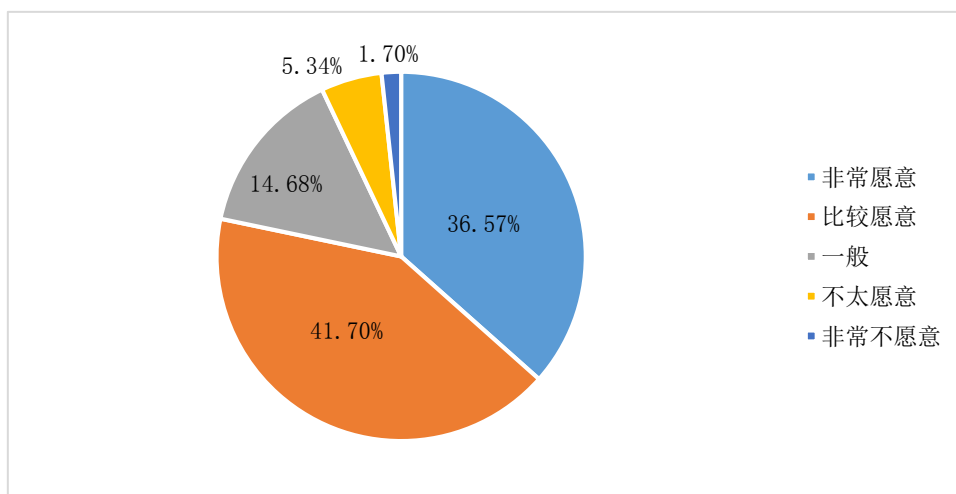


图 5-11 2018 届毕业生对母校的推荐度

注：推荐度=非常愿意+比较愿意+一般

（三）毕业生对母校满意度的影响因素

影响毕业生对母校满意度的关键因素主要有“本专业辅导员的办事效率和态度”（12.44%）、“师生课外交流”（11.97%）、“校风学风”（11.01%）、“所学知识/能力满足工作实际需求的情况”（10.78%）和“图书与教学设施”（10.30%）。学校可在以上学生较为重视的方面加以改进和调整，使毕业生对母校的满意度不断上升。

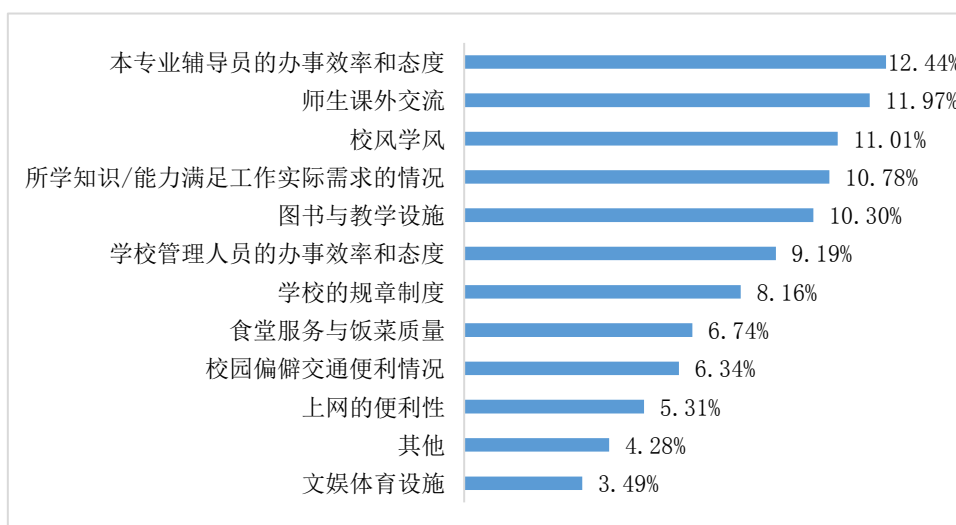


图 5-12 影响毕业生对母校满意度的关键因素

第六章 用人单位对毕业生及学校的评价

本次调研共收回 37 家用人单位的完整调研数据，以下用人单位分析均基于这些调研数据。

一、用人单位基本情况

（一）用人单位的规模

本次参与调研的用人单位规模主要分布在 1000 人以上的大型企业（40.54%）、“501-1000 人”的大中型企业（24.32%）、151-500 人的中型企业（18.92%）和 150 人以下的中小型企业（16.21%）。这表明参与调研的用人单位规模分布较广泛。

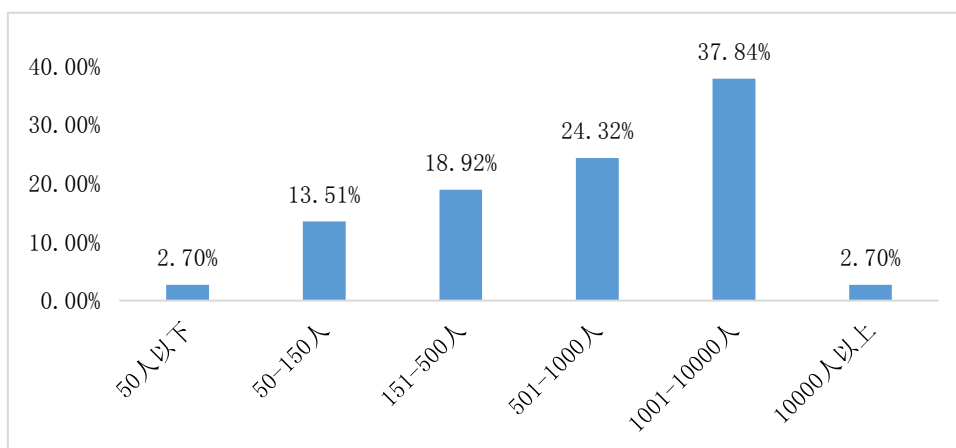


图 6-1 用人单位规模分布

（二）用人单位的性质

参加调研的用人单位中有五成多为民（私）营企业，占比为 59.46%；其次是外（合）资企业，占比 16.22%，第三是国有企业，占比 10.81%。其他类型单位，占比均在 10%以下。民（私）营企业数量众多，私营企业对人才需求量越大，表明市场经济发展越具有活力。

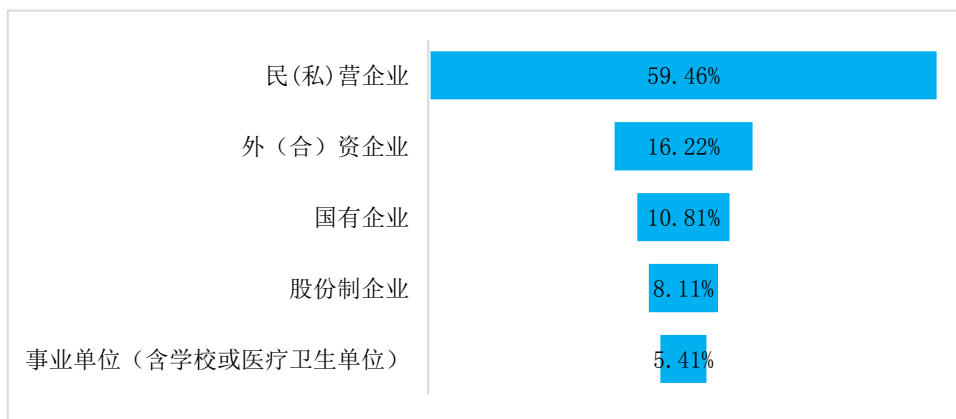


图 6-2 用人单位性质分布

(三) 用人单位的行业分布

数据显示，用人单位所在的行业主要集中在“制造业”，占比为 56.76%；其次是“信息传输、软件和信息技术服务业”（18.92%）；第三是“批发和零售业”、“居民服务、修理和其他服务业”，二者占比均为 5.41%。其他行业占比均在 5.00% 以下。

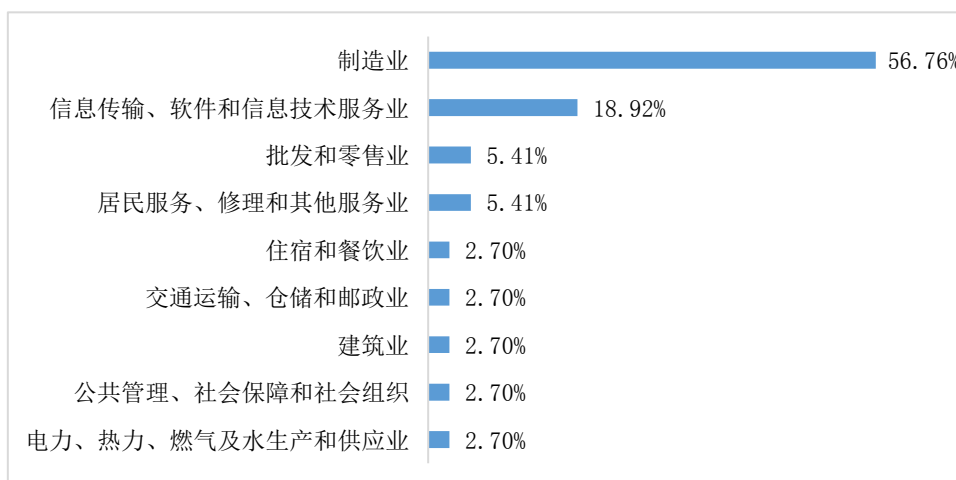


图 6-3 用人单位所在行业分布

二、用人单位招聘毕业生基本情况

(一) 用人单位招聘毕业生的途径

用人单位今年招收应届毕业生的途径中，排名前两位的是“校园招聘”和“社会招聘”，占比分别为 86.49%、8.11%。“校园招聘”是用人单位招聘毕业生的主渠道，学校可以加强和企业的沟通，引导企业来校参加招聘会，同时调动毕业

生参加招聘会的积极性，为企业和毕业生搭起一座桥梁，使学生能在学校期间落实工作单位。市场经济时代，社会招聘也是毕业生实现就业的一条重要渠道。

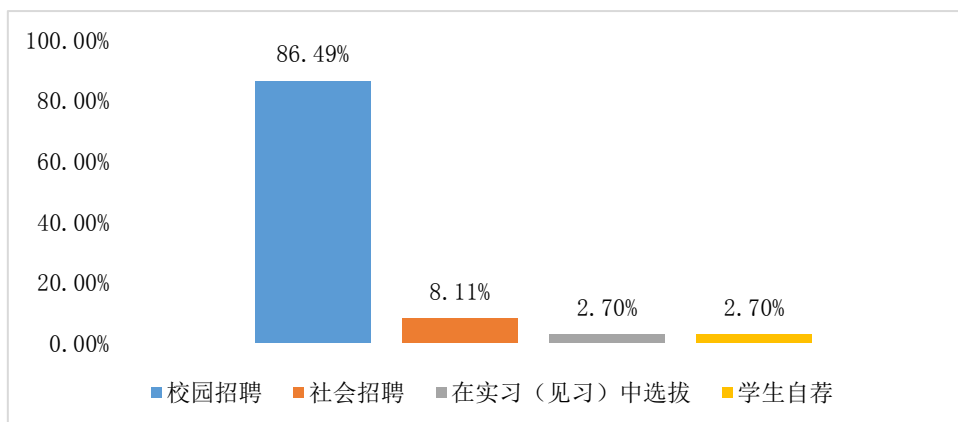


图 6-4 用人单位招聘 2018 届毕业生途径

（二）用人单位认为毕业生的职业适应与晋升时间

关于毕业生的职业适应时间，21.62%的用人单位认为“3 个月以内”就能适应了；56.76%的用人单位认为需要“3—6 个月”，但也有 21.62%的用人单位表示需要半年以上才能适应。

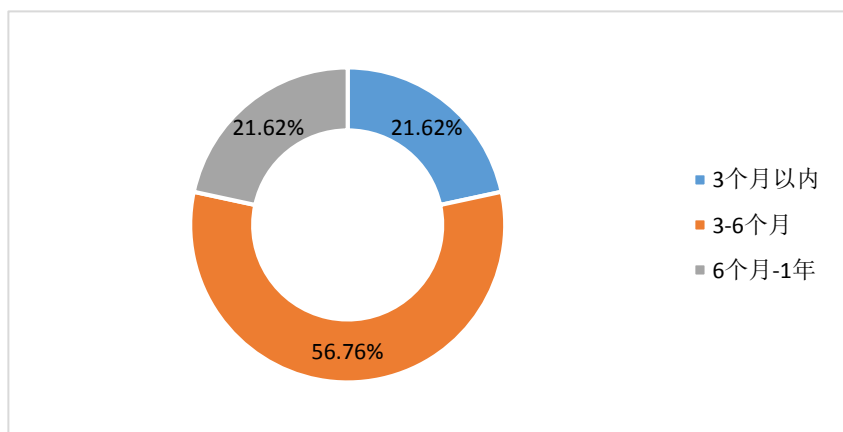


图 6-5 用人单位认为毕业生职业适应时间分布

有 45.95%的用人单位认为将毕业生培养为单位中层管理人员需要的时间是“1—3 年”；有 37.84%的用人单位认为需要“3—5 年”；认为在“1 年以内”的用人单位占 10.81%，只有 5.40%的用人单位认为需要“5 年以上”。

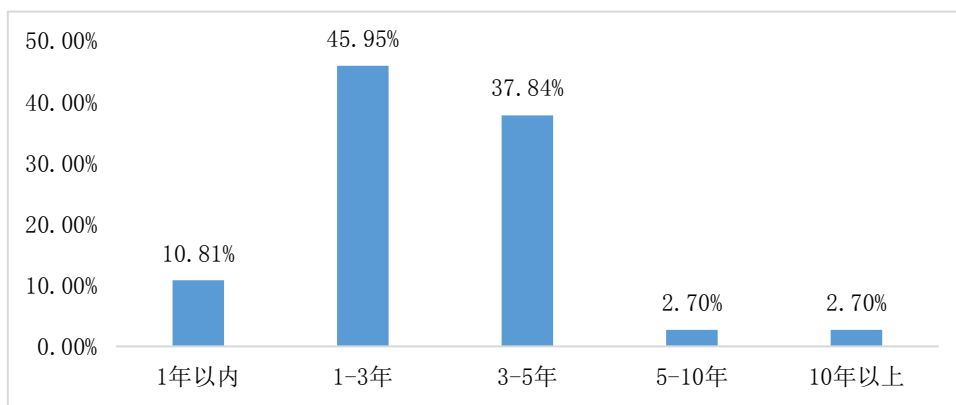


图 6-6 用人单位认为培养毕业生成长为单位中层的时间

（三）用人单位聘用毕业生提供的薪资待遇

用人单位聘用毕业生提供的薪资主要集中在 3001-5000 元，占比为 78.38%。提供薪资在 3000 元以下、5000 元以上的用人单位均较少，占比分别只有 16.22%、5.41%。

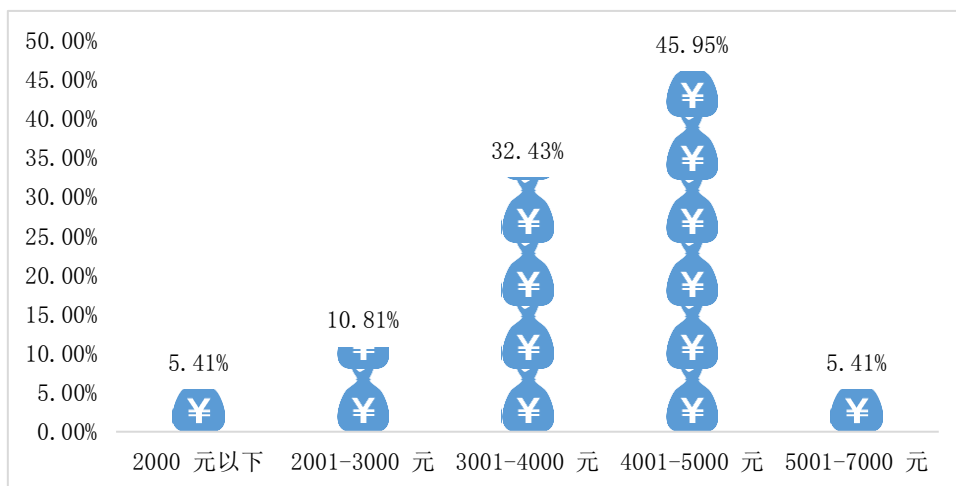


图 6-7 用人单位聘用毕业生提供的薪资待遇

（四）用人单位对毕业生离职情况的看法

1. 毕业生离职比例

调研显示，有 35.13%的用人单位认为招收的毕业生在一年内离职的可能性“比较大”或“非常大”，59.46%的用人单位对毕业生在一年内离职的“比较少”。只有 5.41%的用人单位表示毕业生一年内离职的“几乎没有”。这表明，毕业生刚迈入社会，离职倾向较大。

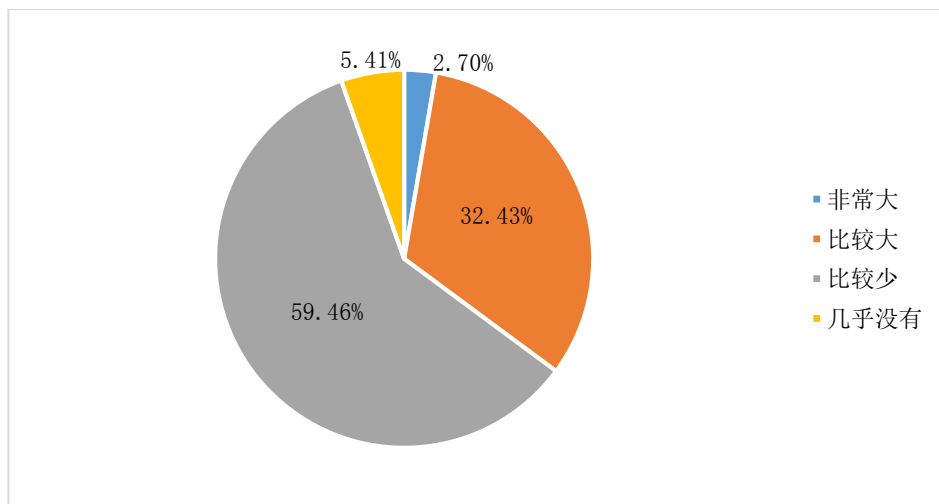


图 6-8 用人单位招收的毕业生一年内的离职比例

2. 毕业生离职原因

在离职的毕业生中，“企业解聘”的占到 54.05%，“毕业生主动离职”的占到 45.95%。企业解聘毕业生的主要原因有“法定不可抗拒因素”（15.00%）、“不能胜任岗位工作要求”（10.00%）、“违反企业管理制度和劳动合同”（5.00%）和“企业业务转向”（5.00%）。

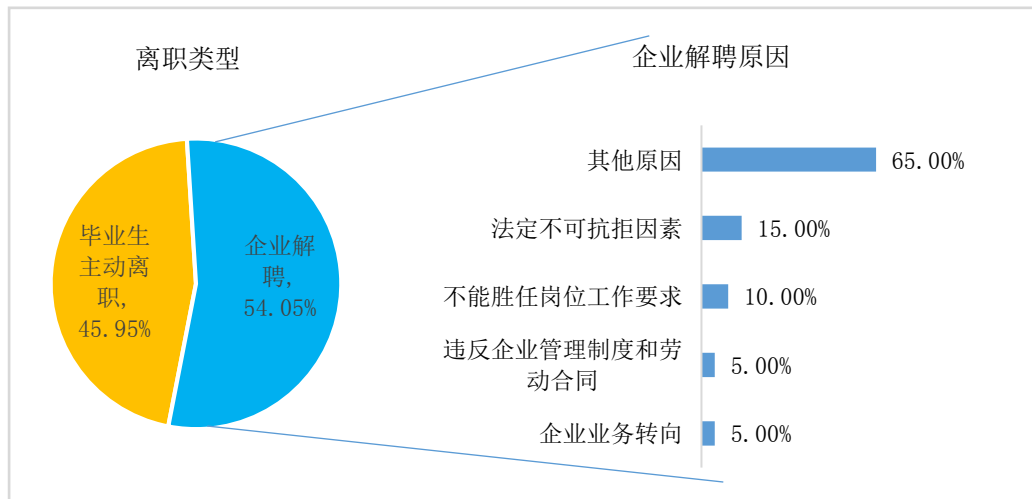


图 6-9 毕业生离职类型和企业解聘原因

三、用人单位的用人需求分析

(一) 用人单位对毕业生的人数需求

用人单位对毕业生的人数需求，主要分布在 11-100 人区间。调研数据显示，需要“21-50 人”的用人单位占到 37.84%，需要“11-20 人”、“51-100 人”的均

占到 27.03%。需求毕业生人数在 10 人以下的不到 8.11%。

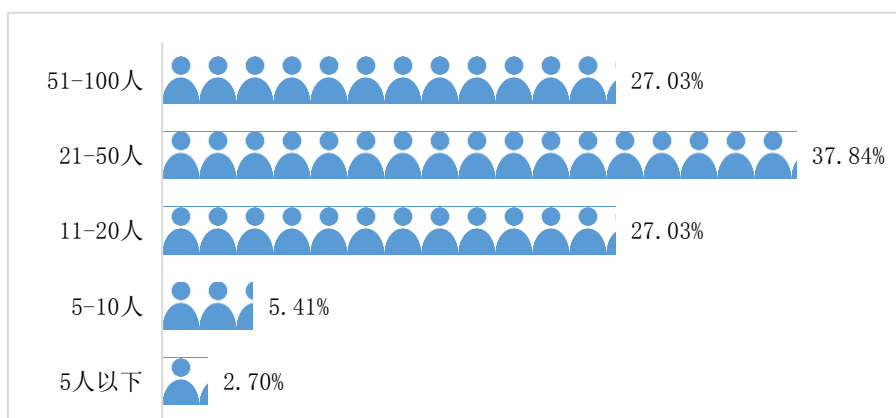


图 6-10 用人单位对毕业生的人数需求分布

（二）用人单位对毕业生的专业需求

数据显示,用人单位对毕业生需求较多的专业类型排名前四位的是“管理类”(25.97%)、“电子商务类”(12.99%)、“计算机类”(6.49%)、“市场营销类”(5.19%)。对其他专业的人才需求很少,占比均在 5.00%以下。

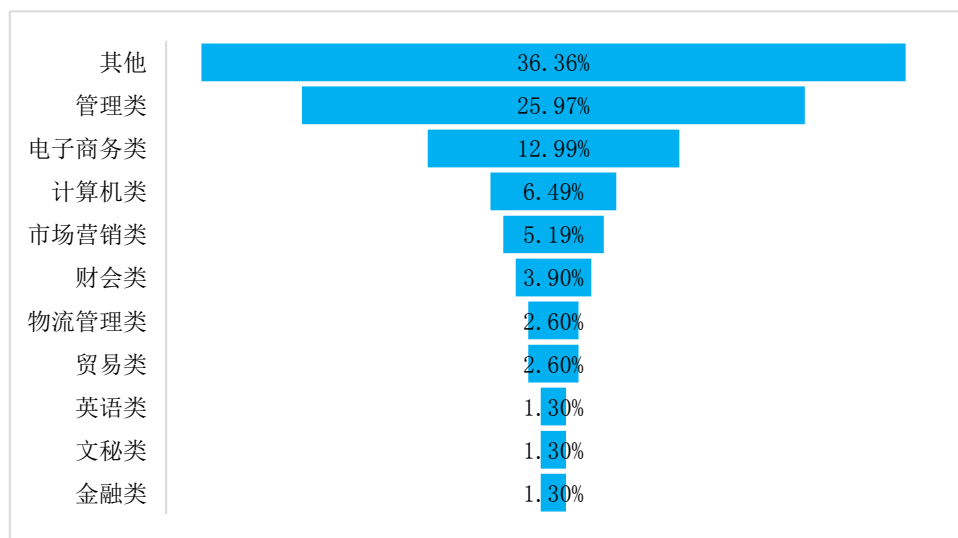


图 6-11 用人单位对毕业生需求较多的专业类型

（三）用人单位对毕业生专业对口度的关注

用人单位对毕业生专业的关注度较高,为 78.38%。说明用人单位希望招聘专业对口的毕业生,真正发挥毕业生的专业优势。值得注意的是,也有 21.62%的用人单位并不关注专业是否对口。

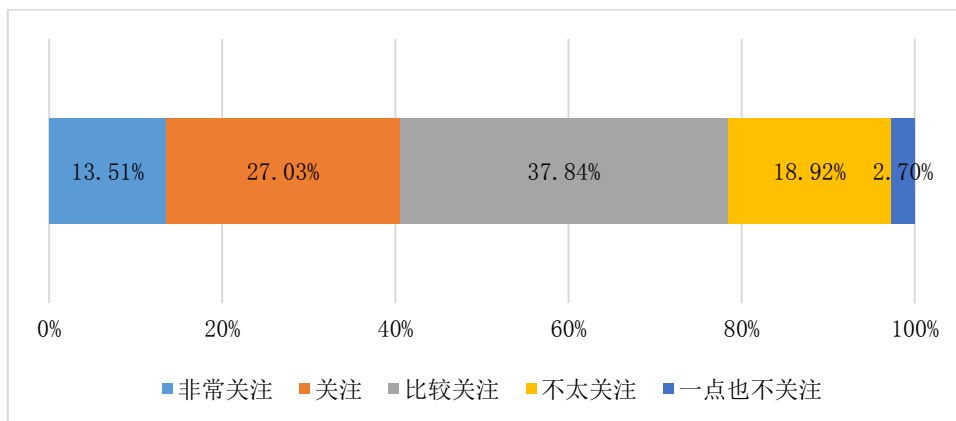


图 6-12 用人单位对毕业生的专业对口关注度

注：关注度=非常关注+关注+比较关注

（四）用人单位招聘毕业生看重的因素

用人单位录用毕业生时比较看重的因素排名前三位的是“综合素质”、“社会适应能力”、“所学专业”，占比分别为 36.84%、33.68%、15.79%。因此，毕业生应注重自身综合素质的提升，提升社会适应能力，并加强专业基础知识的学习。

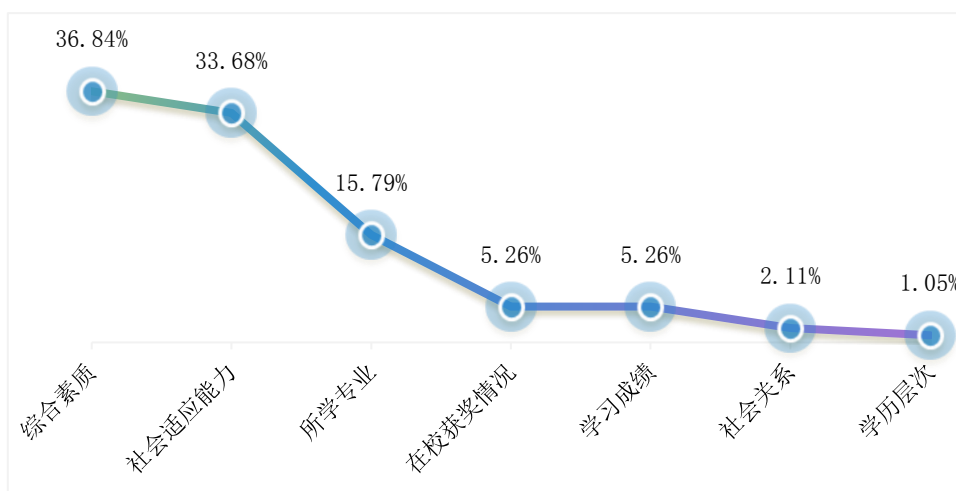


图 6-13 用人单位录用毕业生时的注重因素

四、用人单位对毕业生的评价与建议

（一）用人单位对毕业生的总体满意度

用人单位对学校毕业生的总体满意度较高，达 88.22%。其中选择“非常满意”的占 18.65%，选择“比较满意”的占 34.54%，选择“一般”的占 5.41%。表明学校毕业的毕业生能获得社会认可，学校的人才培养工作是比较成功的。

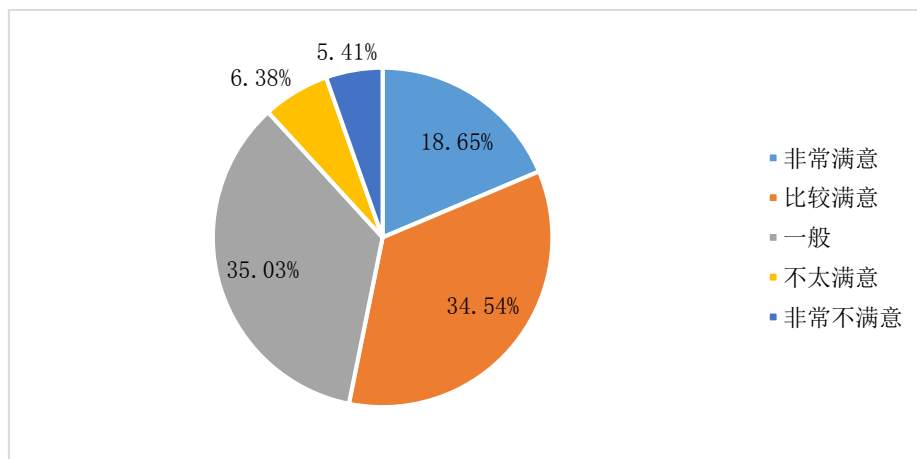


图 6-14 用人单位对毕业生的满意度

注：满意度=非常满意+比较满意+一般

（二）用人单位对毕业生各项能力的评价

用人单位对毕业生各项能力的满意度均在 88.00%以上，其中，对毕业生的“人生态度、身体素质”满意度最高（100.00%）；其次是“道德观、价值观与行为礼仪等基本素养”（98.26%）、“专业理论知识水平及视野宽广度”（95.18%）。相对来说，用人单位认为毕业生的“项目策划、组织、主持与执行能力”、“专业技能掌握水平及实际操作能力”、“逻辑思维与创新能力水平”相对较薄弱，需要进一步提升。

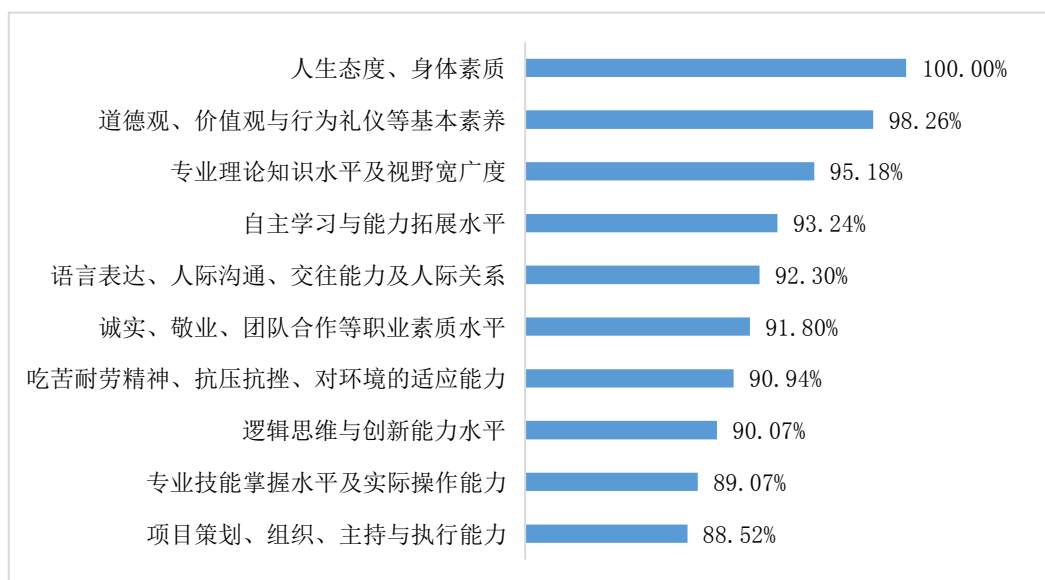


图 6-15 用人单位对毕业生的各项工作能力评价

（三）用人单位对毕业生的求职改进建议

用人单位认为学校毕业生在求职时，应着重加强“职业素养”（43.02%）、“对

应聘单位的了解准备”（31.40%）和“临场反应”（18.60%）的培养；相对来说，“简历制作”、“着装礼仪”等方面可以投入较少精力。

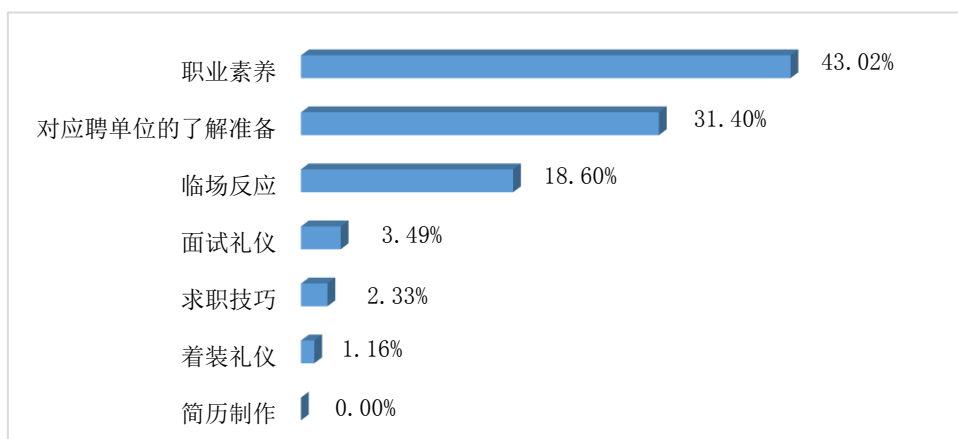


图 6-16 用人单位对毕业生的求职改进建议

五、用人单位对学校的评价与反馈

（一）用人单位对学校人才培养工作的评价及反馈

1. 用人单位对学校人才培养的满意度

用人单位对学校人才培养的满意度很高，达 93.22%；其中，22.42%的用人单位表示“非常满意”，62.47%的用人单位表示“满意”，8.33%的用人单位表示“比较满意”。

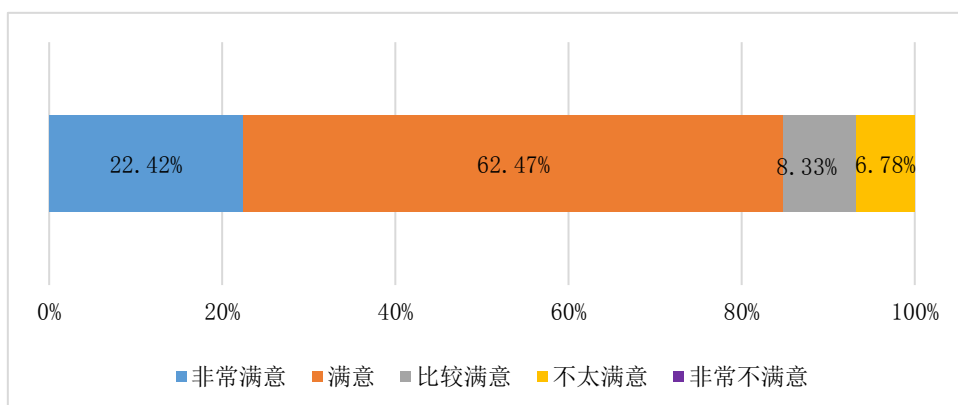


图 6-17 用人单位对学校人才培养的满意度

注：满意度=非常满意+满意+比较满意

2. 用人单位对学校人才培养的反馈

用人单位认为，学校应重点加强学生“职业素质的培养”（40.00%）、“团队

协作能力培养”（17.50%）、“与人交往能力的培养”（16.25%）和“专业知识的传授”（12.50%）。这些能力的培养对于毕业生的职业发展将起到非常重要的作用。

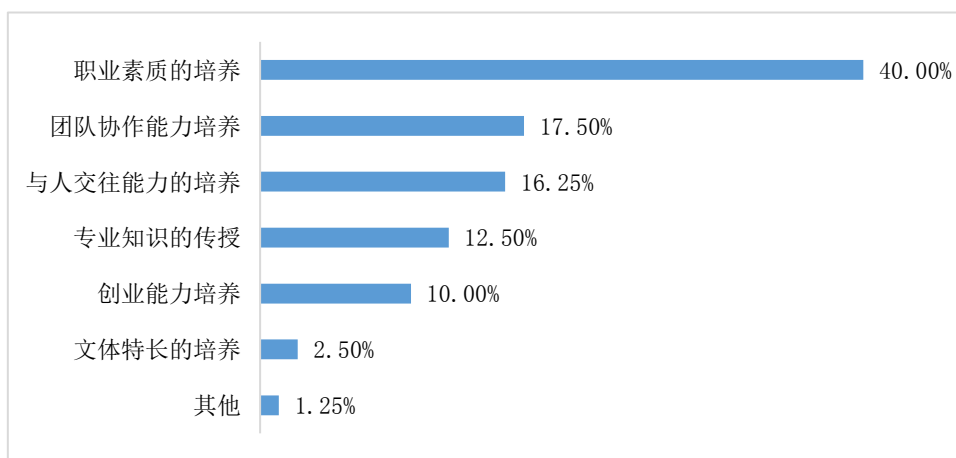


图 6-18 用人单位认为学校应重点培养的学生能力

（二）用人单位对学校就业服务工作的评价与反馈

1. 用人单位对学校就业服务的评价

用人单位对学校各项就业服务满意度很高，其中，用人单位对学校的“就业网站建设及信息服务”满意度达 96.45%；对“档案管理及传递工作”和“招聘会的组织工作”的满意度分别为 93.24%、93.27%。这表明学校对毕业生的就业服务工作做得很好。

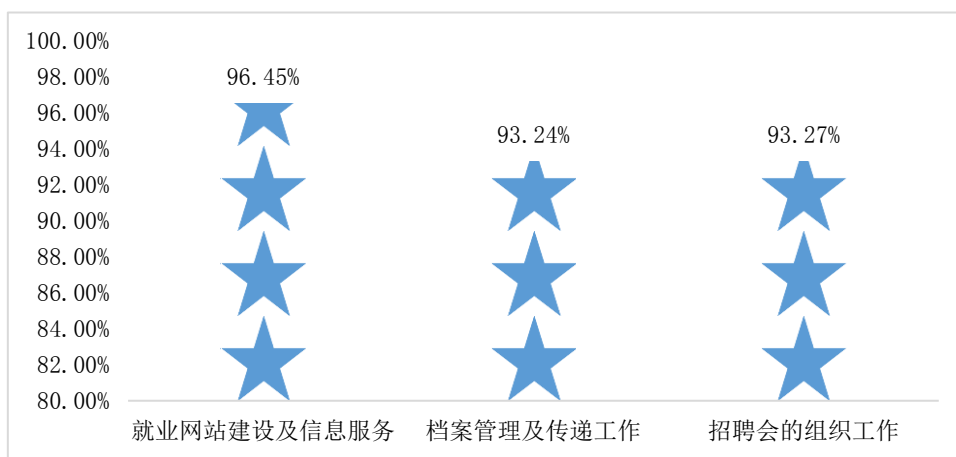


图 6-19 用人单位对学校就业服务评价

2. 用人单位认为学生职业发展的重要因素

用人单位认为毕业生职业发展的重要因素排名前三位的是“加强职业生涯管

理，执行落实规划步骤”、“让毕业生了解自己，进行准确定位”和“学会职业生涯规划设计和自我成长的管理”，占比分别为 30.86%、22.22%、17.28%。因此，学校应在毕业生就业前，帮助他们认清自己，做好准确定位；做好职业生涯规划设计与规划，避免眼高手低。

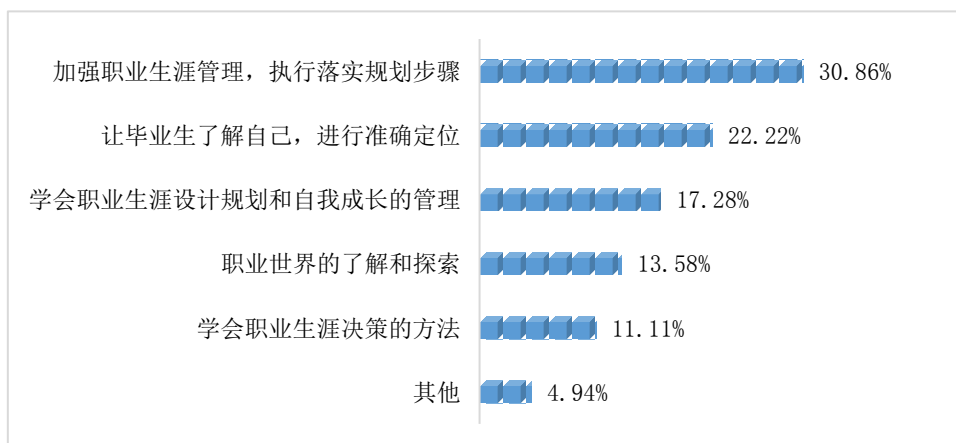


图 6-20 用人单位认为毕业生职业发展的重要因素

3. 用人单位对学校就业服务的反馈

用人单位认为学校应加强的就业服务主要包括“加大对应届毕业生的推荐力度”（22.86%）、“增加校园招聘会场次”（18.57%）、“加强应届毕业生就业指导”（17.14%）等。通过提升以上就业指导服务工作，能帮助学生更快、更好地走向职场，完成学生向社会人的转变。



图 6-21 用人单位认为学校应加强的就业服务

（三）用人单位对学校的总体满意度

根据用人单位对学校各指标的满意度及权重，计算出用人单位对学校的总体

满意度为： $93.22\% \times 0.378 + 94.32\% \times 0.622 = 93.92\%$ 。

表 6-1 用人单位对学校各指标的满意度及权重

单位：满意度（%）

指标		满意度	权重
人才培养		93.22	0.378
就业服务	就业服务总体	94.32	0.622
	招聘会的组织工作	93.27	0.332
	就业网站建设及信息服务	96.45	0.340
	档案管理及传递工作	93.24	0.328

第七章 报告总结与反馈建议

从人才培养链条的“结果”环节毕业生就业质量来反思高校招生与人才培养工作的优劣，也成为检验高校人才培养过程诸环节的重要视角，且越来越获得教育行政部门和各高校的高度关注。基于此，本报告对江西冶金职业技术学院的就业指导工作以及人才培养工作进行总结并提出可行性的建议。

一、报告总结

（一）毕业生就业情况良好，就业满意度较高

2018届江西冶金职业技术学院共有1065名毕业生。截至2018年8月31日，就业人数共940人，初次就业率为88.26%。毕业生生源以江西生源为主，占比45.54%；就业地域重点流向江西省（23.23%）、广东省（20.22%）、江苏省（19.80%）、浙江省（17.85%）、上海（10.60%）。毕业生就业前三行业分别为“商务服务业”、“计算机、通信和其他电子设备制造业”、“有色金属冶炼和压延加工业”、“汽车制造业”（并列第三）。毕业生中共有36人到江西铜业、江苏沙钢等500强企业就业，占已落实就业单位总人数的3.86%。

2018届毕业生对就业状况的满意度较高，为91.78%。毕业生目前从事的工作与理想职业的吻合度为87.47%；专业与岗位相关度高达87.28%；对就业岗位的自主性为83.88%，表明毕业生就业质量较高。

（二）毕业生和用人单位对学校人才培养和就业服务评价较高

2018届毕业生对母校的总体满意度为93.10%，对母校的推荐度为92.96%。毕业生对母校人才培养的总体满意度为94.09%，其中对“授课水平”的满意度最高，为95.09%。对母校就业工作各指标的满意度也较高，其中对“就业手续办理”（92.96%）、“就业困难群体帮扶”（92.78%）和“职业咨询辅导”（92.74%）的满意度较高。

用人单位对学校毕业生的总体满意度较高，为88.22%。用人单位对毕业生各项能力的满意度均在88.00%以上，其中对毕业生的“人生态度、身体素质”满意度最高（100.00%）。用人单位对学校的总体满意度为93.92%，其中对学校

人才培养的满意度为 93.22%，对学校就业工作的满意度为 94.32%。

二、反馈建议

（一）提升毕业生实践教学能力

社会实践活动是一种实践教育形式，应该以社会为课堂，内容丰富，形式多样，需要教育主管部门、社会、学校和学生形成共同、统一的认识，建立相应的组织机构，加强对社会实践教育的领导，只有这样，才能保证活动取得成效。深入开展实践教育活动，一是需要建立相应的制度来保障，制定必要的规章制度，对参加社会实践活动的学生和指导教师的考核、奖惩办法、各级组织的分工、经费来源等做出明确的规定。二是要结合学校的实际，把大学生社会实践教育活动纳入教育教学总体规划和教学大纲中，对大学生参加社会实践提出时间和任务的要求。实践教育作为一门课程，要纳入教学计划，规定学时和学分，提供必要的经费支持，并使之贯穿于教育教学的全过程，逐步建立学生社会实践教育活动的评估制度，以使社会实践教育活动深入持久地开展。三是继续发挥新钢集团公司大学生实践教学基地的优势。本着服务企业、锻炼学生的双赢原则，从集团公司发展的实际需求和加强大学生实践能力两个方面出发，保障社会实践教育的连贯性与持续性，促进毕业生社会实践教育长效机制的形成。

（二）继续推动双创升级，促进毕业生自主创业

一是要将创新创业教育贯穿人才培养全过程，把创新创业教育和实践课程纳入高校必修课体系，促进创新创业教育与专业教育有机结合、与思想政治教育深度融合，培养学生的创新意识、实践能力和奋斗精神。二是要进一步建立健全各级各类大学生创业服务平台，聘请行业专家、创业校友、企业家等担任大学生创业团队指导教师，鼓励专业教师、实验室老师全程指导大学生创新创业。三是加强校园内招聘活动管理，严格审核用人单位资质、工作岗位信息，重点审核就业中介机构和境外用人单位，严防不法行为。普及就业创业有关法律法规知识，提高大学生的法律意识和维权意识。四是加快建设一支职业化、专业化、专家化的就业创业指导队伍，在专业技术职务评聘和绩效考核中充分考虑指导教师的工作

性质和工作业绩，予以适当支持，定期对辅导员、班主任等就业工作人员进行集中轮训，全面提高政策水平和工作能力。