



江西冶金职业技术学院

JIANGXI METALLURGICAL VOCATIONAL AND TECHNICAL COLLEGE

2019届毕业生就业质量年度报告



江西冶金职业技术学院
2019年12月

目录

| | |
|-------------------------|----|
| 前言 | 1 |
| 学校概况 | 2 |
| 第一章 2019 届毕业生基本情况 | 4 |
| 一、2019 届毕业生规模与结构 | 4 |
| (一) 毕业生分性别规模与结构 | 4 |
| (二) 毕业生分民族规模与结构 | 4 |
| (三) 毕业生分生源地规模与结构 | 5 |
| (四) 毕业生分院系规模与结构 | 6 |
| (五) 毕业生分专业规模与结构 | 6 |
| 二、毕业生毕业去向分布 | 7 |
| 第二章 2019 届毕业生初次就业率及就业流向 | 9 |
| 一、2019 届毕业生初次就业率 | 9 |
| (一) 毕业生总体初次就业率 | 9 |
| (二) 毕业生分院系初次就业率 | 9 |
| (三) 毕业生分专业初次就业率 | 10 |
| 二、2019 届毕业生不同特征群体初次就业率 | 10 |
| (一) 毕业生分性别初次就业率 | 11 |
| (二) 毕业生分困难生类别初次就业率 | 11 |
| 三、2019 届毕业生就业流向 | 11 |
| (一) 毕业生就业行业分布 | 11 |
| (二) 毕业生就业单位性质分布 | 12 |
| (三) 毕业生就业地域分布 | 13 |
| 四、2019 届毕业生升学情况 | 14 |
| 五、2019 届毕业生自主创业情况 | 14 |
| 第三章 2019 届毕业生就业质量调查与分析 | 15 |
| 一、2019 届毕业生就业质量分析 | 15 |
| (一) 毕业生就业满意度分析 | 15 |
| (二) 毕业生职业期待吻合度 | 15 |

| | |
|--|-----------|
| (三) 毕业生薪资待遇与社会保障情况····· | 16 |
| (四) 毕业生专业与岗位相关度分析····· | 19 |
| (五) 毕业生就业感受····· | 20 |
| 二、2019 届毕业生就业过程及影响因素分析····· | 21 |
| (一) 毕业生就业背景分析····· | 21 |
| (二) 毕业生求职渠道分析····· | 22 |
| (三) 毕业生求职效能分析····· | 23 |
| (四) 毕业生成功就业影响因素分析····· | 24 |
| 三、2019 届毕业生未就业情况分析····· | 24 |
| (一) 毕业生未就业的原因····· | 24 |
| (二) 未就业毕业生求职困难分析····· | 25 |
| (三) 未就业毕业生求职帮助分析····· | 25 |
| 四、毕业生就业质量模型分析····· | 26 |
| (一) 评价指标的确定····· | 26 |
| (二) 就业质量总体评估····· | 28 |
| 第四章 学校就业创业工作举措与特点····· | 29 |
| 一、以党的十九大精神为指导，推动工作扎实有效开展····· | 29 |
| 二、攻坚克难、确保就业质量稳中进步····· | 29 |
| 三、拓宽校企合作渠道，不断深化产教融合····· | 30 |
| 第五章 2017-2019 届毕业生就业质量发展趋势分析····· | 33 |
| 一、2017-2019 届毕业生就业规模及就业率变化趋势····· | 33 |
| 二、2017-2019 届毕业生就业地域变化趋势····· | 33 |
| 三、2017-2019 届毕业生就业单位性质变化趋势····· | 34 |
| 四、2017-2019 届毕业生就业现状满意度变化趋势····· | 35 |
| 第六章 2019 届毕业生对母校的评价与反馈····· | 36 |
| 一、2019 届毕业生对母校人才培养的评价与反馈····· | 36 |
| (一) 毕业生对母校人才培养的满意度····· | 36 |
| (二) 毕业生对母校教育教学的反馈····· | 37 |
| 二、2019 届毕业生对母校就业工作的反馈····· | 38 |

| | |
|---------------------------------|-----------|
| 三、2019 届毕业生对母校的推荐度····· | 39 |
| 第七章 用人单位对毕业生及学校的评价····· | 40 |
| 一、用人单位基本情况分析····· | 40 |
| (一) 用人单位的规模····· | 40 |
| (二) 用人单位的性质····· | 40 |
| (三) 用人单位的行业分布····· | 41 |
| 二、用人单位对毕业生的评价与建议····· | 41 |
| (一) 用人单位对毕业生的总体满意度····· | 41 |
| (二) 用人单位对毕业生各项能力评价····· | 42 |
| (三) 用人单位对毕业生求职方面的改进建议····· | 43 |
| 三、用人单位对学校就业工作的评价与反馈····· | 43 |
| (一) 用人单位对学校就业工作的评价····· | 43 |
| (二) 用人单位对学校就业工作的反馈····· | 44 |
| 第八章 报告总结与反馈建议····· | 45 |
| 一、报告总结····· | 45 |
| (一) 毕业生就业情况良好，就业满意度高····· | 45 |
| (二) 毕业生和用人单位对人才培养评价较高····· | 45 |
| 二、反馈建议····· | 45 |
| (一) 进一步强化实践教学环节，提升人才培养质量····· | 46 |
| (二) 加强就业指导，提升毕业生求职择业能力····· | 46 |

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。《教育部关于做好2019届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》（教学〔2018〕8号）中明确提出，要全面贯彻落实全国教育大会精神，把“稳就业”放在更加突出的位置，努力实现高校毕业生更高质量和更充分就业。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）和《关于印发〈江西省高校毕业生就业质量年度报告编制要求和评价标准（试行）〉的通知》（赣教就办字〔2019〕14号）的文件要求，学校现正式发布《江西冶金职业技术学院2019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2019年8月31日。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、2019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。

江西冶金职业学院2019届共有1269名毕业生，截至2019年8月31日，已就业1100人，初次就业率为86.68%。根据调研数据可知，2019届毕业生对就业状况的满意度高，为90.46%。毕业生目前从事的工作与理想职业的吻合度为80.13%。表明毕业生就业质量较高。综上，江西冶金职业学院2019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、国家职业教育改革示范学校、全国现代学徒制试点院校、江西省唯一的冶金类全日制公办高职院校。学院依托新余钢铁集团、江西铜业集团两大江西国有企业办学，紧密开展校企合作，已固定为两大公司员工的培训基地，每年为两大公司开展员工培训 2000 余人次。

学院始建于 1975 年，始终坚持以提高人才培养质量为办学根本任务，秉承“知行合一、求实创新”的校训，走产教融合、校企合作的职业教育发展道路，培养融职业技能、工匠精神、人文素养为一体的、德智体美劳全面发展的高素质技术技能人才。

学院占地面积共 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、基础教育部等 9 个教学部门。开设了黑色冶金技术、有色冶金技术、机电一体化技术、数控技术、工业机器人、电梯工程技术、机械制造与自动化、汽车检测与维修、会计、电子商务、幼儿发展与健康管理等 40 多个专业，其中，冶金技术为国家重点建设专业；黑色冶金技术、机电一体化技术、机械制造与自动化、材料工程技术 4 个专业为教育部批准的“全国现代学徒制试点专业”；汽车检测与维修技术专业是中德国际交流合作专业。学院现有专、兼职教师 650 人，其中正、副教授 174 人，“双师型”教师 328 人；在校生 1 万余人；馆藏图书 40 万册。

学院大力实施项目化教学、一体化教学等各种现代化的教学模式，着力提高人才培养质量。先后建立了数控实训中心、冶金仿真实训中心、汽修实训中心、机电实训中心、金工实训中心、电子商务与会计实训中心、大学生创新创业孵化基地等 10 多个实习实训中心，涵盖了学院各个工种、各个专业的 100 多个实训室。同时依托新钢集团公司、江西铜业集团公司、宝钢德盛、宁波吉利汽车公司等大型企业，建立了 60 多个校外大生产实习基地。积极鼓励、选派学生参加江西省乃至全国的各类技能大赛，并屡获殊荣，近 3 年共斩获各级各类荣誉 100 余项。

学院十分注重学生综合素质的培养，积极创建学生“第二课堂”。设立了话剧社、吉他社、街舞社、足球协会、创业协会、微电影社等 60 多个学生社团，

每年定期举办大学生校园文化艺术节、学生社团文化艺术节、校园十佳歌手大赛、足球联赛、篮球赛等校园文化活动，极大地丰富了学生的课余文化生活。

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，已与中国宝武钢铁集团、江西铜业集团、新余钢铁集团有限公司、江西省建材集团、福建宝钢德盛不锈钢有限公司、江西钨业控股有限公司、江苏沙钢集团、上海米其林轮胎有限公司、宁波（韩国）三星重工集团、浙江吉利控股集团、中国移动通信集团、中国阿里巴巴、中国船舶工业集团、广东格力电器有限公司、广东美的电器有限公司、中兴通讯股份有限公司等 200 多家大型优质企业建立了长期的校企合作伙伴关系，学生就业率及就业满意率位居全省高校前列。

建校 40 余年来，数万名毕业生在江西乃至全国各大行业大多成为中高级管理者和技术骨干，他们凭借扎实过硬的技术技能、精益求精的职业精神受到了企业和社会的广泛赞誉。学院先后荣获“首届中国（江西）十大职业教育培训品牌”“江西省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”以及省、市综合治理先进单位等多项荣誉称号。

第一章 2019 届毕业生基本情况

一、2019 届毕业生规模与结构

(一) 毕业生分性别规模与结构

数据显示，2019届毕业生共1269人，其中男性毕业生943人，占毕业生总人数的74.31%，女性毕业生326人，占毕业生总人数的25.69%，男性毕业生人数是女性毕业生人数的2.89倍。详见下表。

表 1-1 2019 届毕业生分性别规模与结构

单位：人数（人）

| 性别 | 人数 | 比例 |
|----|------|---------|
| 男 | 943 | 74.31% |
| 女 | 326 | 25.69% |
| 总计 | 1269 | 100.00% |

(二) 毕业生分民族规模与结构

从毕业生民族结构来看，2019届毕业生中，汉族毕业生有1240人，占97.71%。少数民族毕业生人数较少。详见下表。

表 1-2 2019 届毕业生分民族规模与结构

单位：人数（人）

| 民族 | 人数 | 比例 |
|-----|------|--------|
| 汉族 | 1240 | 97.71% |
| 畬族 | 8 | 0.63% |
| 苗族 | 7 | 0.55% |
| 藏族 | 5 | 0.39% |
| 仡佬族 | 4 | 0.32% |
| 彝族 | 2 | 0.16% |
| 满族 | 1 | 0.08% |
| 佤族 | 1 | 0.08% |
| 壮族 | 1 | 0.08% |

| | | |
|----|------|---------|
| 总计 | 1269 | 100.00% |
|----|------|---------|

（三）毕业生分生源地规模与结构

从毕业生生源地来看，2019届毕业生中，江西省生源人数最多，有945人，占毕业生总人数的74.47%；外省生源总人数为324人，占比25.53%。外省生源中人数前三的地区为四川省（82人，6.64%）、甘肃省（45人，3.55%）、云南省（43人，3.39%）。详见下表。

表 1-3 2019 届毕业生分生源地规模与结构

单位：人数（人）

| 生源地 | 人数 | 比例 |
|---------|------|---------|
| 江西省 | 945 | 74.47% |
| 四川省 | 82 | 6.46% |
| 甘肃省 | 45 | 3.55% |
| 云南省 | 43 | 3.39% |
| 山西省 | 41 | 3.23% |
| 贵州省 | 34 | 2.68% |
| 山东省 | 22 | 1.73% |
| 安徽省 | 14 | 1.10% |
| 广西壮族自治区 | 14 | 1.10% |
| 陕西省 | 11 | 0.87% |
| 宁夏回族自治区 | 7 | 0.55% |
| 广东省 | 5 | 0.39% |
| 河南省 | 5 | 0.39% |
| 湖北省 | 1 | 0.08% |
| 总计 | 1269 | 100.00% |

（四）毕业生分院系规模与结构

分院系来看，2019届毕业生分布在全校4个院系，其中人数最多的为信息管理系，有514人，占毕业生总人数的40.50%。毕业生人数排名第二的为机电工程系，有395人，占毕业生总人数的31.13%。详见下表。

表 1-4 2019 届毕业生分院系规模与结构

单位：人数（人）

| 院系名称 | 人数 | 比例 |
|-------|------|---------|
| 信息管理系 | 514 | 40.50% |
| 机电工程系 | 395 | 31.13% |
| 机械工程系 | 181 | 14.26% |
| 冶金工程系 | 179 | 14.11% |
| 总计 | 1269 | 100.00% |

（五）毕业生分专业规模与结构

分专业来看，毕业生分布在全校20个专业中，其中，人数最多的三个专业为会计专业、电子商务专业和汽车检测与维修技术专业，毕业生人数分别为170人、168人、138人，分别占比13.40%、13.24%和10.87%。详见下表。

表 1-5 2019 届毕业生分专业规模与结构

单位：人数（人）

| 专业 | 人数 | 比例 |
|-----------|-----|--------|
| 会计 | 170 | 13.40% |
| 电子商务 | 168 | 13.24% |
| 汽车检测与维修技术 | 138 | 10.87% |
| 机电一体化技术 | 135 | 10.64% |
| 黑色冶金技术 | 82 | 6.46% |
| 机械制造与自动化 | 79 | 6.23% |
| 数控技术 | 69 | 5.44% |
| 光伏发电技术与应用 | 58 | 4.57% |
| 电气自动化技术 | 57 | 4.49% |

| | | |
|-----------|-------------|----------------|
| 计算机应用技术 | 53 | 4.18% |
| 计算机网络技术 | 46 | 3.62% |
| 工商企业管理 | 43 | 3.39% |
| 机械设计与制造 | 33 | 2.60% |
| 建筑工程技术 | 33 | 2.60% |
| 市场营销 | 31 | 2.44% |
| 材料工程技术 | 24 | 1.89% |
| 建设工程监理 | 24 | 1.89% |
| 金属矿开采技术 | 15 | 1.18% |
| 机电设备维修与管理 | 8 | 0.63% |
| 应用电子技术 | 3 | 0.24% |
| 总计 | 1269 | 100.00% |

二、毕业生毕业去向分布

从2019届毕业生毕业去向来看，除了“待就业（169，13.32%）”外，毕业生毕业去向主要为“单位就业”，有1098人，占比86.52%；特色就业有2人，占比0.16%。“单位就业”中主要以“签订就业协议形式就业（1097，86.45%）”为主。详见下表。

表 1-6 2019 届毕业生毕业去向分布

单位：人数（人）

| 就业去向 | | 人数 | 比例 |
|------|-----------|-------------|---------------|
| 单位就业 | 签就业协议形式就业 | 1097 | 86.45% |
| | 其他录用形式就业 | 1 | 0.08% |
| | 小计 | 1098 | 86.52% |
| 特色就业 | 从事非企业创业 | 1 | 0.08% |
| | 升学 | 1 | 0.08% |
| | 小计 | 2 | 0.16% |
| 待就业 | 求职中 | 168 | 13.24% |

| | | | |
|--|-------|------|---------|
| | 拟应征入伍 | 1 | 0.08% |
| | 小计 | 169 | 13.32% |
| | 总计 | 1269 | 100.00% |

第二章 2019 届毕业生初次就业率及就业流向

根据《关于调整全国普通高等学校毕业生就业数据库结构及代码标准的通知》（教学司函〔2014〕1号），毕业生总人数=（签就业协议形式就业+签劳动合同形式就业+其他录用形式就业+科研助理+应征义务兵+国家基层项目+地方基层项目+自主创业+自由职业+升学+出国出境）+（待就业+不就业拟升学+其他暂不就业），已就业毕业生人数=签就业协议形式就业+签劳动合同形式就业+其他录用形式就业+科研助理+应征义务兵+国家基层项目+地方基层项目+自主创业+自由职业+升学+出国出境。就业率=（签就业协议形式就业+签劳动合同形式就业+其他录用形式就业+科研助理+应征义务兵+国家基层项目+地方基层项目+自主创业+自由职业+升学+出国出境）/毕业生总人数

一、2019 届毕业生初次就业率

（一）毕业生总体初次就业率

数据显示，学校2019届毕业生共1269人，截至2019年8月31日，已就业人数为1100人，毕业生初次就业率为86.68%。详见下表。

表 2-1 2019 届毕业生总体初次就业率

单位：人数（人）、就业率（%）

| 总人数 | 就业人数 | 就业率 |
|------|------|-------|
| 1269 | 1100 | 86.68 |

（二）毕业生分院系初次就业率

分院系来看，2019 届毕业生分布在 4 个院系，就业率分别为机电工程（84.56%）、机械工程（82.87%）、信息管理（89.88%）和冶金工程（86.03%）。详见下表。

表 2-2 2019 届毕业生分院系初次就业率

单位：人数（人）、就业率（%）

| 院系名称 | 毕业人数 | 就业人数 | 就业率 |
|------|------|------|-------|
| 机电工程 | 395 | 334 | 84.56 |
| 机械工程 | 181 | 150 | 82.87 |

| | | | |
|-----------|-------------|-------------|--------------|
| 信息管理 | 514 | 462 | 89.88 |
| 冶金工程 | 179 | 154 | 86.03 |
| 总计 | 1269 | 1100 | 86.68 |

(三) 毕业生分专业初次就业率

从不同专业初次就业率来看,学校2019届毕业生中就业率最高的专业为金属矿开采技术专业,就业率为93.33%;其次为工商企业管理专业,就业率为93.02%。详见下表。

表 2-3 2019 届毕业生分专业初次就业率

单位: 人数(人)、就业率(%)

| 专业 | 毕业人数 | 就业人数 | 就业率 |
|-----------|-------------|-------------|--------------|
| 金属矿开采技术 | 15 | 14 | 93.33 |
| 工商企业管理 | 43 | 40 | 93.02 |
| 建设工程监理 | 24 | 22 | 91.67 |
| 计算机网络技术 | 46 | 42 | 91.30 |
| 会计 | 170 | 155 | 91.18 |
| 机械制造与自动化 | 79 | 72 | 91.14 |
| 电子商务 | 168 | 153 | 91.07 |
| 建筑工程技术 | 33 | 30 | 90.91 |
| 市场营销 | 31 | 28 | 90.32 |
| 机电一体化技术 | 135 | 118 | 87.41 |
| 黑色冶金技术 | 82 | 71 | 86.59 |
| 光伏发电技术与应用 | 58 | 50 | 86.21 |
| 电气自动化技术 | 57 | 47 | 82.46 |
| 机械设计与制造 | 33 | 27 | 81.82 |
| 汽车检测与维修技术 | 138 | 111 | 80.43 |
| 计算机应用技术 | 53 | 42 | 79.25 |
| 材料工程技术 | 24 | 19 | 79.17 |
| 机电设备维修与管理 | 8 | 6 | 75.00 |
| 数控技术 | 69 | 51 | 73.91 |
| 应用电子技术 | 3 | 2 | 66.67 |
| 总计 | 1269 | 1100 | 86.68 |

二、2019 届毕业生不同特征群体初次就业率

（一）毕业生分性别初次就业率

分性别来看，2019届男、女性毕业生初次就业率分别为84.94%、91.72%。女性毕业生就业率高于男性。详见下表。

表 2-4 毕业生分性别初次就业率

单位：人数（人）、就业率（%）

| 性别 | 毕业人数 | 就业人数 | 就业率 |
|-----------|-------------|-------------|--------------|
| 男 | 943 | 801 | 84.94 |
| 女 | 326 | 299 | 91.72 |
| 总计 | 1269 | 1100 | 86.68 |

（二）毕业生分困难生类别初次就业率

分困难生类别来看，2019届困难和非困难毕业生初次就业率分别为92.66%、86.12%，困难毕业生初次就业率高于非困难毕业生初次就业率。表明学校对就业困难毕业生的就业帮扶工作卓有成效。详见下表。

表 2-5 毕业生分困难生类别初次就业率

单位：人数（人）、就业率（%）

| 困难生类别 | | 毕业人数 | 就业人数 | 就业率 |
|-----------|---------|-------------|-------------|--------------|
| 非困难生 | | 1160 | 999 | 86.12 |
| 困难生 | 建档立卡贫困户 | 109 | 101 | 92.66 |
| 总计 | | 1269 | 1100 | 86.68 |

三、2019 届毕业生就业流向

注：此处仅统计单位就业的 1098 名毕业生，不包括升学、创业毕业生。

（一）毕业生就业行业分布

从2019届毕业生就业排名前十的行业中发现，2019届毕业生就业人数最多的行业为“互联网和相关服务”有335人，占30.51%；排名第二位的行业是“黑色金属冶炼和压延加工业”有115人，占10.47%；排名第三的为“计算机、通信和其他电子设备制造”，有113人，占10.29%。详见下表。

表 2-6 2019 届毕业生就业前十行业分布

单位：人数（人）、比例（%）

| 行业 | 人数 | 比例 |
|-----------------|-----|-------|
| 互联网和相关服务 | 335 | 30.51 |
| 黑色金属冶炼和压延加工业 | 115 | 10.47 |
| 计算机、通信和其他电子设备制造 | 113 | 10.29 |
| 电气机械和器材制造业 | 63 | 5.74 |
| 其它制造业 | 53 | 4.83 |
| 其他服务业 | 43 | 3.92 |
| 软件和信息技术服务业 | 38 | 3.46 |
| 汽车制造业 | 37 | 3.37 |
| 建筑安装业 | 34 | 3.10 |
| 新材料制造 | 32 | 2.91 |

（二）毕业生就业单位性质分布

从就业单位性质来看，2019届毕业生就业单位以企业单位（99.18%）为主。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89.53%。事业单位就业的毕业生占比0.46%。详见下表。

表 2-7 2019 届毕业生就业单位性质分布

单位：人数（人）、比例（%）

| 单位性质 | 人数 | 比例 | |
|------|-----------|-------------|--------------|
| 企业单位 | 其他企业 | 983 | 89.53 |
| | 国有企业 | 100 | 9.11 |
| | 三资企业 | 6 | 0.55 |
| | 小计 | 1089 | 99.18 |
| 事业单位 | 高等教育单位 | 2 | 0.18 |
| | 中初教育单位 | 1 | 0.09 |
| | 其他事业单位 | 2 | 0.18 |
| | 小计 | 5 | 0.46 |

| | | |
|------|------|--------|
| 机关 | 3 | 0.27 |
| 城镇社区 | 1 | 0.09 |
| 合计 | 1098 | 100.00 |

（三）毕业生就业地域分布

从就业地域分布来看，2019 届毕业生就业分布在国内 24 个省、直辖市、自治区，其中江西省内就业的人数最多，有 380 人，占已就业总人数的 34.61%。2019 届毕业生省内就业主要城市为新余市、南昌市，分别占省内就业人数的 46.32%、13.95%。毕业生省外就业中以浙江省人数最多，有 160 人，占已就业总人数的 14.57%，其次是广东省（155 人，14.12%）。详见下表。

表 2-8 2019 届毕业生就业地域分布

单位：人数（人）、比例（%）

| 地区 | 人数 | 比例 | |
|-----|---------|------|-----------|
| 省内 | 江西省 | 380 | 34.61 |
| | 新余市 | 176 | 占省内 46.32 |
| | 南昌市 | 53 | 占省内 13.95 |
| 省外 | 浙江省 | 160 | 14.57 |
| | 广东省 | 155 | 14.12 |
| | 江苏省 | 113 | 10.29 |
| | 福建省 | 98 | 8.93 |
| | 上海市 | 51 | 4.64 |
| | 四川省 | 28 | 2.55 |
| | 云南省 | 18 | 1.64 |
| | 湖南省 | 16 | 1.46 |
| | 甘肃省 | 13 | 1.18 |
| | 贵州省 | 11 | 1.00 |
| | 山东省 | 10 | 0.91 |
| | 宁夏回族自治区 | 7 | 0.64 |
| | 山西省 | 7 | 0.64 |
| | 北京市 | 6 | 0.55 |
| | 重庆市 | 5 | 0.46 |
| | 安徽省 | 4 | 0.36 |
| 湖北省 | 4 | 0.36 | |

| | | | |
|--|-----------|-------------|---------------|
| | 陕西省 | 3 | 0.27 |
| | 广西壮族自治区 | 2 | 0.18 |
| | 河北省 | 2 | 0.18 |
| | 西藏自治区 | 2 | 0.18 |
| | 新疆维吾尔自治区 | 2 | 0.18 |
| | 天津市 | 1 | 0.09 |
| | 小计 | 718 | 65.39 |
| | 合计 | 1098 | 100.00 |

四、2019 届毕业生升学情况

从毕业生毕业去向可知，学校2019届毕业生共有1人选择了升学，为信息管理系计算机应用技术专业毕业生。详见下表。

表 2-9 2019 届毕业生升学情况

| 性别 | 民族 | 院系名称 | 专业 | 生源所在地 | 升学学校 |
|----|----|------|---------|--------|------|
| 男 | 汉族 | 信息管理 | 计算机应用技术 | 江西省上犹县 | 宜春学院 |

五、2019 届毕业生自主创业情况

2019 届毕业生中共有 1 人选择自主创业，为信息管理系电子商务专业毕业生，从事互联网和相关服务业。详见下表。

表 2-10 2019 届毕业生自主创业情况

| 性别 | 民族 | 院系名称 | 专业 | 创业行业 |
|----|----|------|------|----------|
| 男 | 汉族 | 信息管理 | 电子商务 | 互联网和相关服务 |

第三章 2019 届毕业生就业质量调查与分析

一、2019 届毕业生就业质量分析

（一）毕业生就业满意度分析

调查数据显示，2019届毕业生对就业状况的满意度较高，达到90.46%。其中“非常满意”占比43.26%，“比较满意”占比32.89%。详见下图。

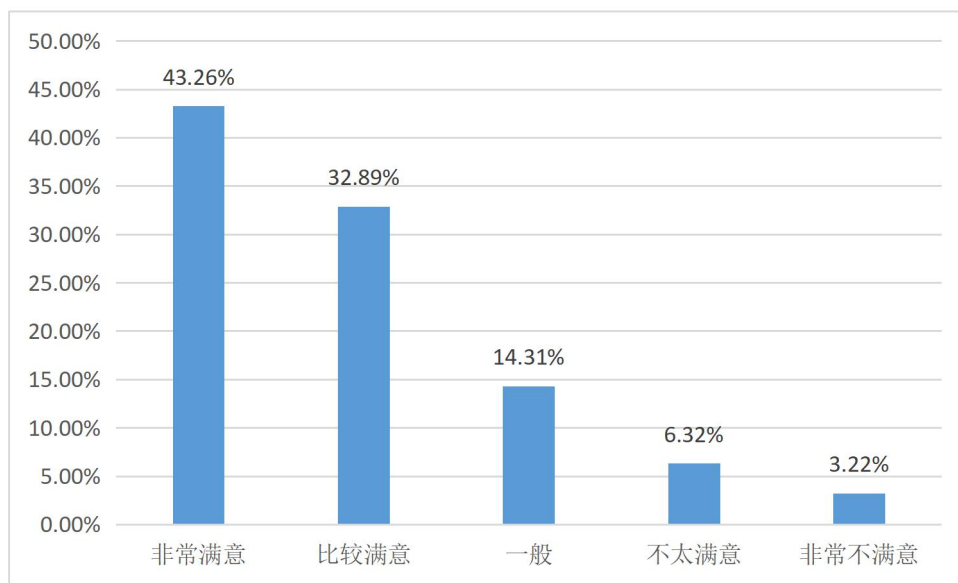


图 3-1 2019 届毕业生就业满意度

（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80.13%。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工作起到较好效果，毕业生能及时调整状态，适应就业后理想与现实之间的心理落差，从而更好地进入工作角色。详见下图。

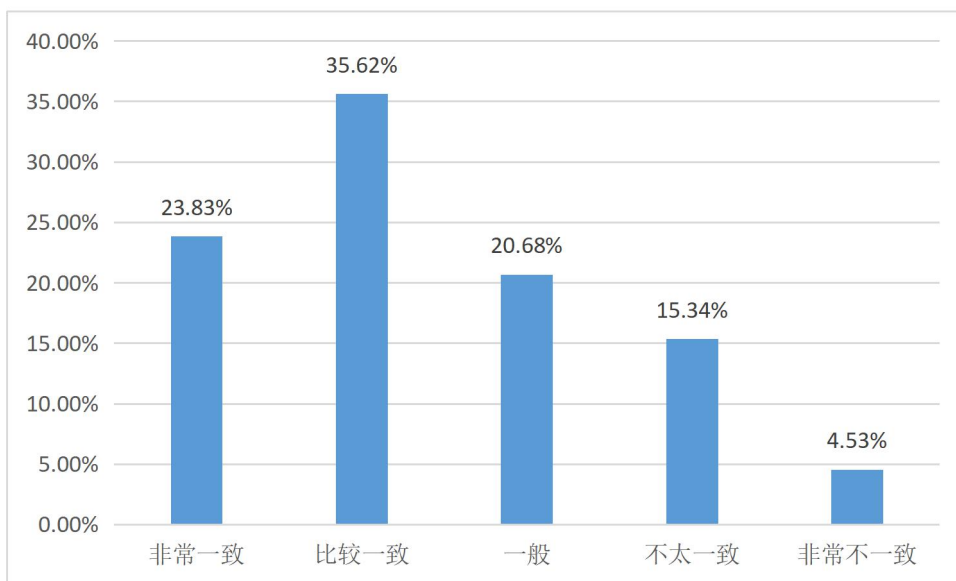


图 3-2 毕业生职业期待吻合度

(三) 毕业生薪资待遇与社会保障情况

1. 薪资待遇

(1) 薪资水平

数据显示，2019届毕业生月平均薪资为3744元。毕业生薪资水平主要集中在2001-3000元，占比29.53%；集中在4001-5000元的占27.98%；而6000元以上的仅占3.12%。毕业生整体薪资水平还有较大的提升空间。详见下图。

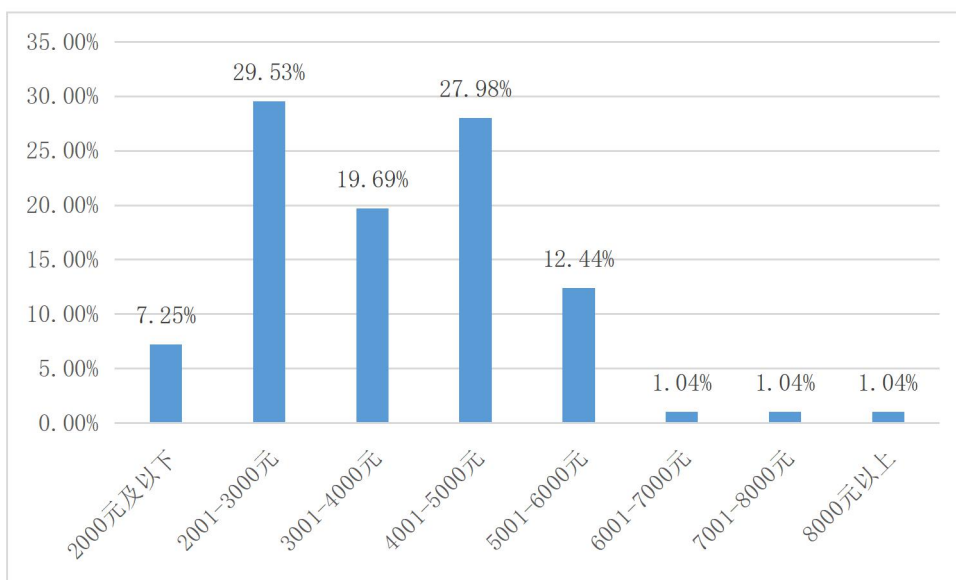


图 3-3 2019 届毕业生薪资水平

(2) 薪资满意度

从满意度来看，毕业生对薪资水平的满意度较高，达到73.58%。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。

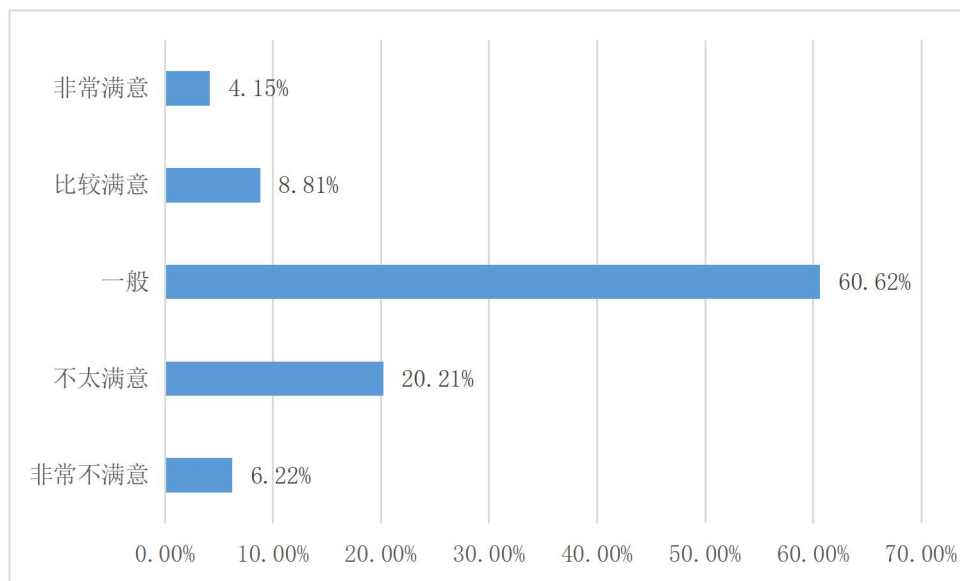


图 3-4 2019 届毕业生对薪资水平的满意度

2. 社会保障

(1) 社会保障情况

数据显示，68.91%的毕业生所在单位都提供了社会保障，其中31.09%的单位提供了基本的四险的社会保障，15.54%的单位提供了四险一金，还有22.28%的单位除了提供四险一金外，还提供了其他保障和补贴。只有31.09%的单位没有提供任何社会保障。详见下图。

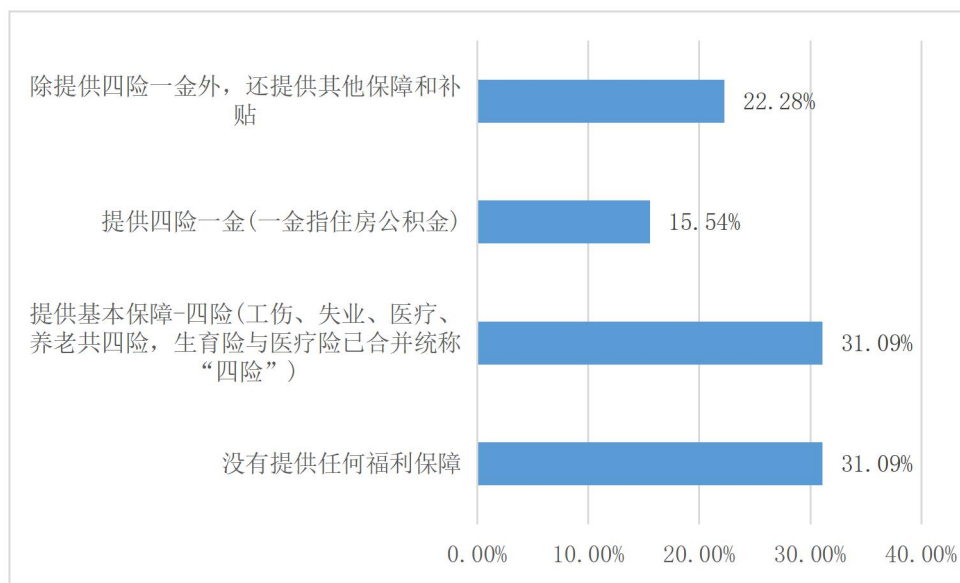


图 3-5 2019 届毕业生的社会保障情况

(2) 社会保障满意度

从满意度来看，80.31%的毕业生对签约单位提供的社会保障持满意态度，整体满意度较高。其中“非常满意”占10.03%，“比较满意”占16.06%。详见下图。

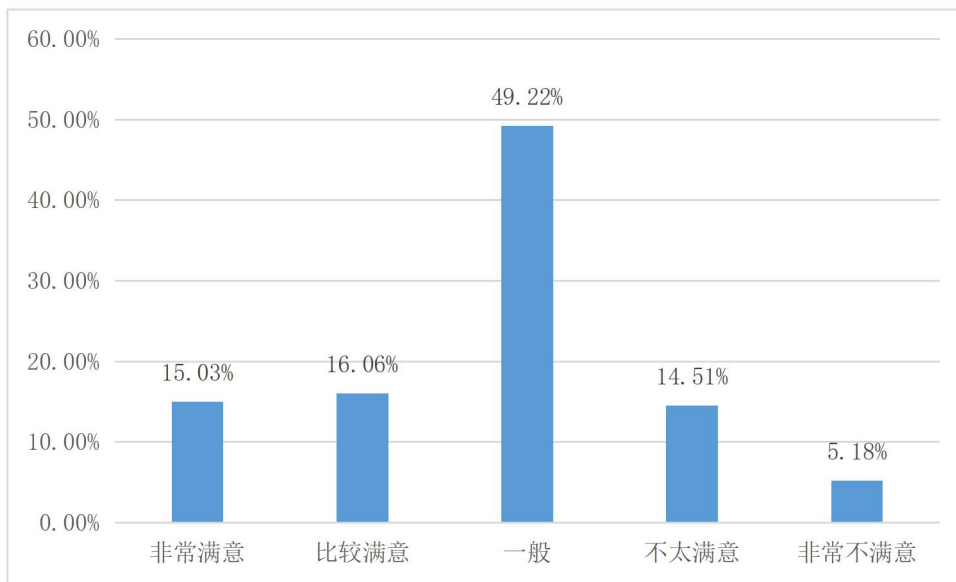


图 3-6 2019 届毕业生对社会保障情况的满意度

3. 毕业生签订劳动合同情况

调查显示，78.76%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。有21.24%的毕业生没有与用人单位签订合同或协议。学校应对毕业生就业时未签订就业合同或协议这一现象引起重视，加大对毕业生就业安全的教育。详见下图。

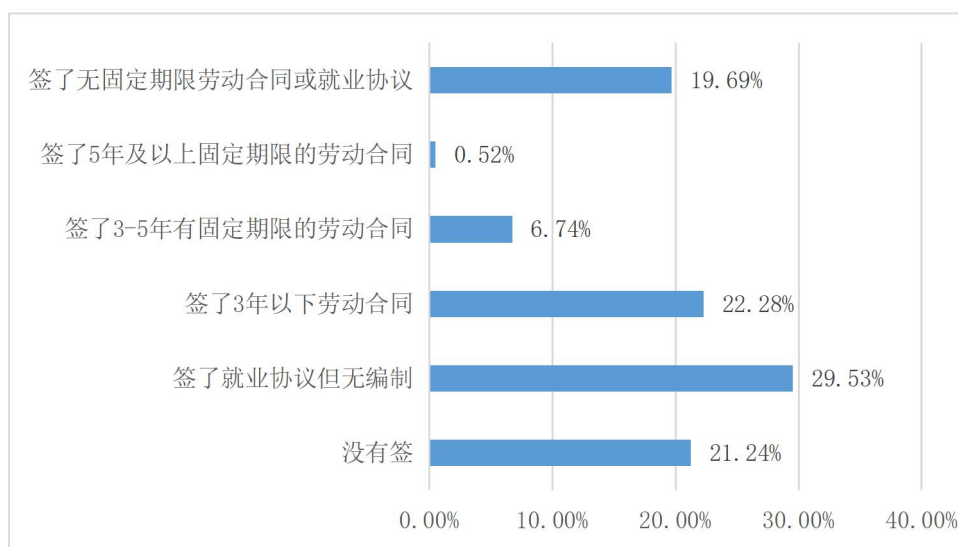


图 3-7 2019 届毕业生毕业生签订劳动合同情况

（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57.52%。详见下图。

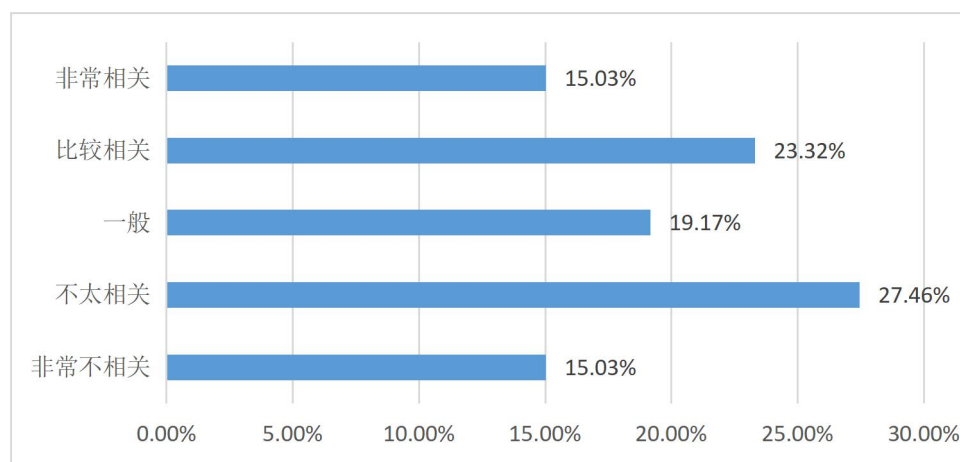


图 3-8 2019 届毕业生的专业与岗位相关度

2. 专业与岗位不相关原因

数据显示，造成毕业生专业与岗位不相关的主要原因是“本专业相关工作与自己的兴趣不符”（29.27%）。从调查反馈结果来看，相关专业要加强对学生的职业生涯规划，积极培育和引导学生在本专业领域就业的职业兴趣。详见下图。

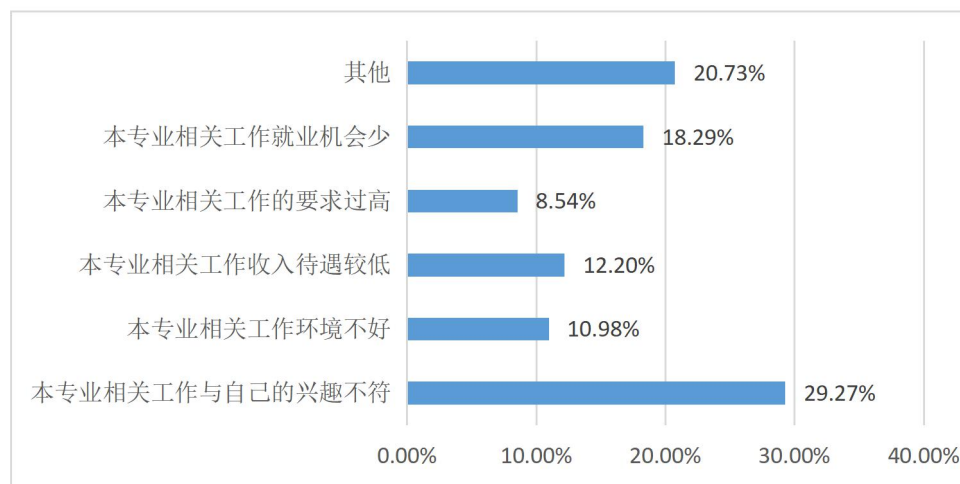


图 3-9 2019 届毕业生的专业与岗位不相关原因

（五）毕业生就业感受

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较高。毕业生对硬环境和软环境的满意度均高于85%，分别为85.49%、96.37%，表明毕业生对工作环境比较满意。详见下图。

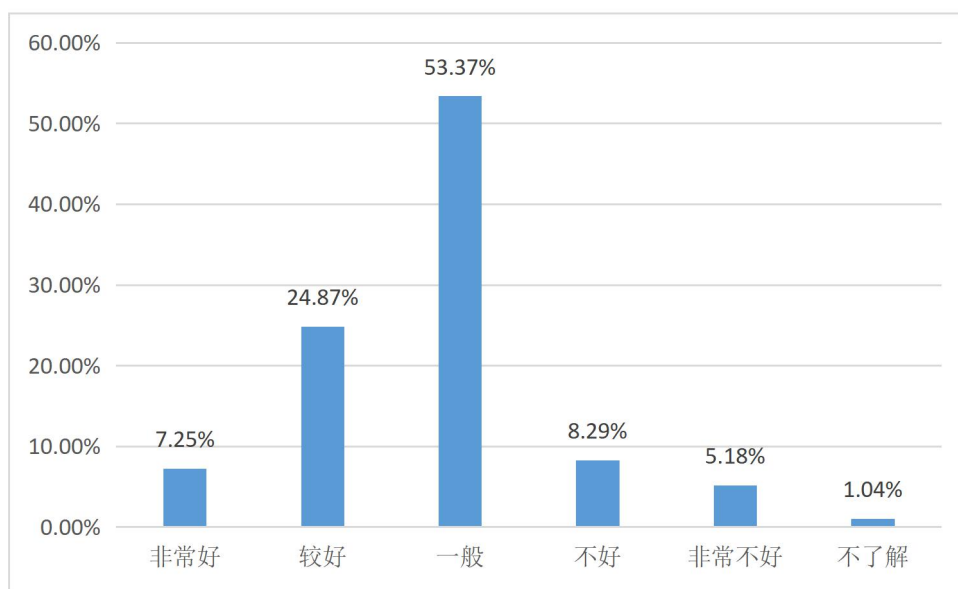


图 3-10 2019 届毕业生对硬工作环境的满意度

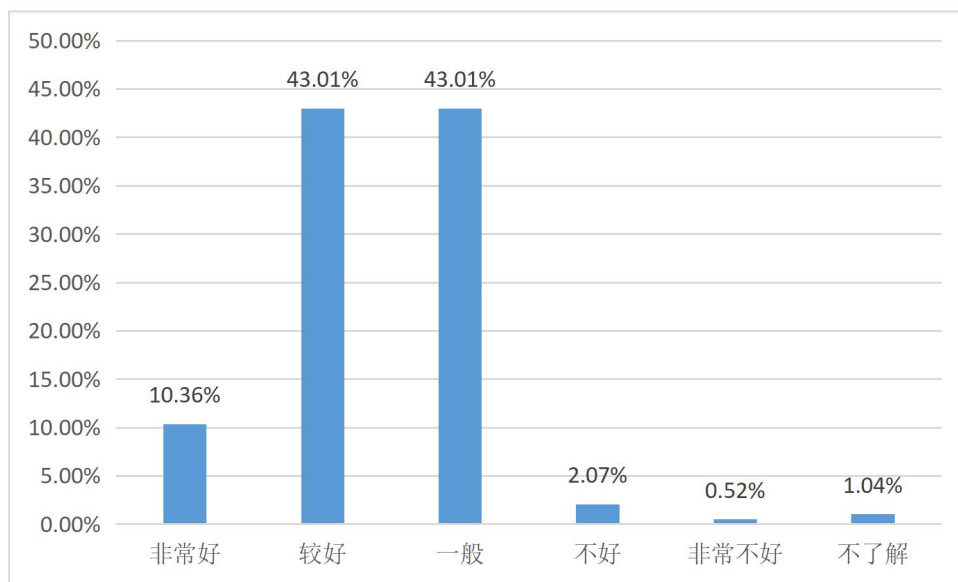


图 3-11 2019 届毕业生对软工作环境的满意度

2. 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较好。数据显示，有3.63%的毕业生表示晋升空间“非常大”，还有22.28%的毕业生表示晋升空间“比较大”。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。详见下图。

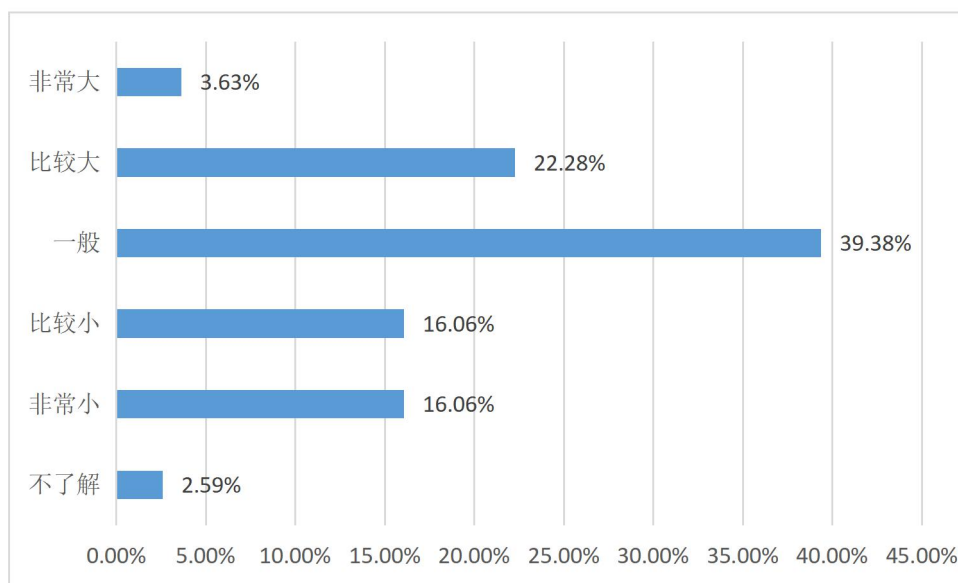


图 3-12 2019 届毕业生工作单位的晋升空间

二、2019 届毕业生就业过程及影响因素分析

(一) 毕业生就业背景分析

1. 毕业生学习背景分析

数据显示，本次调研中大多数毕业生学习成绩为前20%，占比33.76%，其次是前21%-40%和前40%-60%，分别占比24.84%和30.89%。详见下图。

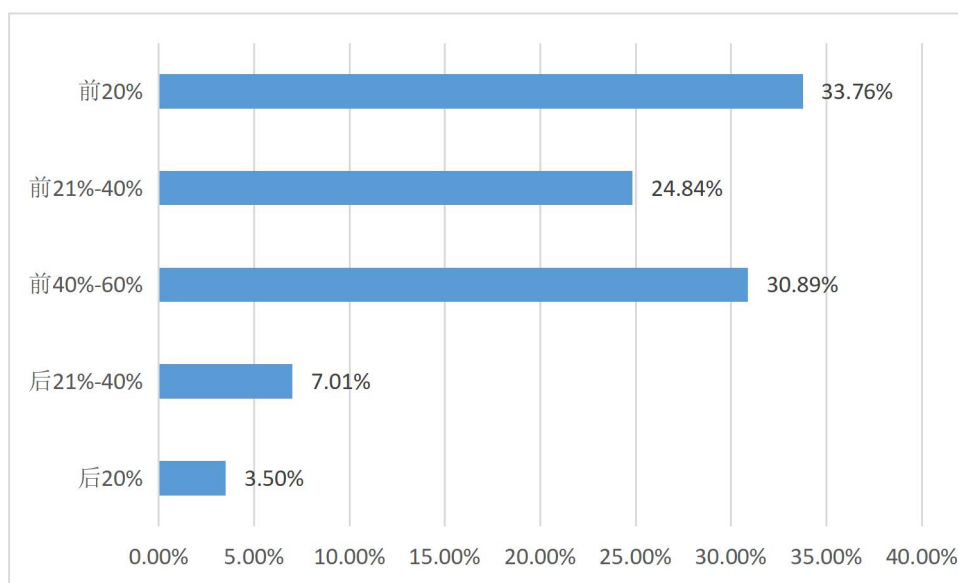


图 3-13 2019 届毕业生学习背景

2. 毕业生在校期间实习情况分析

调查显示，2019届毕业生中，大多数毕业生实习时间为半年以上，占比47.77%，其次是4-6个月，占比20.38%。调查结果显示，学校毕业生均有较充分的实习实践经历。详见下图。

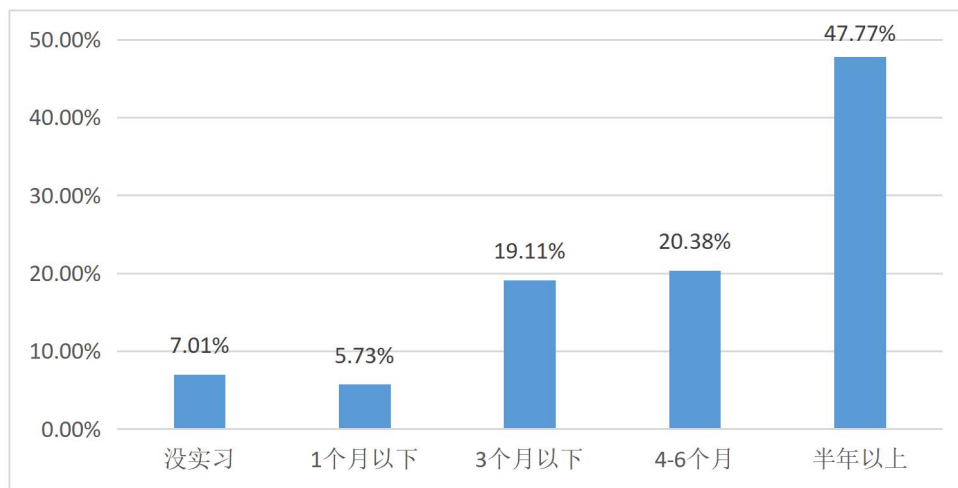


图 3-14 毕业生在校期间实习情况

(二) 毕业生求职渠道分析

数据显示，绝大多数毕业生的求职渠道是“母校推荐”（校园招聘会、老师和校友推荐、母校就业网站等），占比为48.19%，其次是“自己直接联系应聘”（参加社会公考、直接联系单位），占比为29.02%，其他求职渠道的比例均在15.00%以下。详见下图。

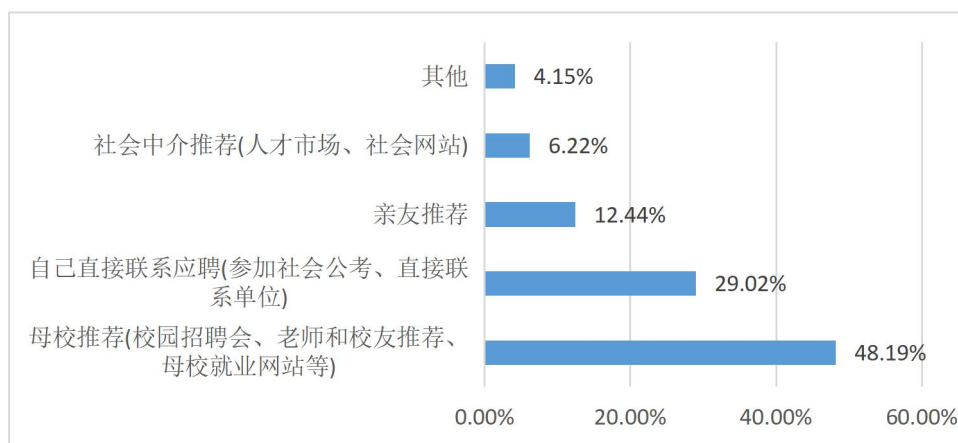


图 3-15 2019 届毕业生求职渠道分析

（三）毕业生求职效能分析

1. 毕业生的投放简历数分析

数据显示，2019届毕业生中，大多数毕业生投放1-15份简历，占比83.02%；其次是16-30份，分别占比9.81%。表明学校2019届毕业生就业积极性、主动性较高。详见下图。

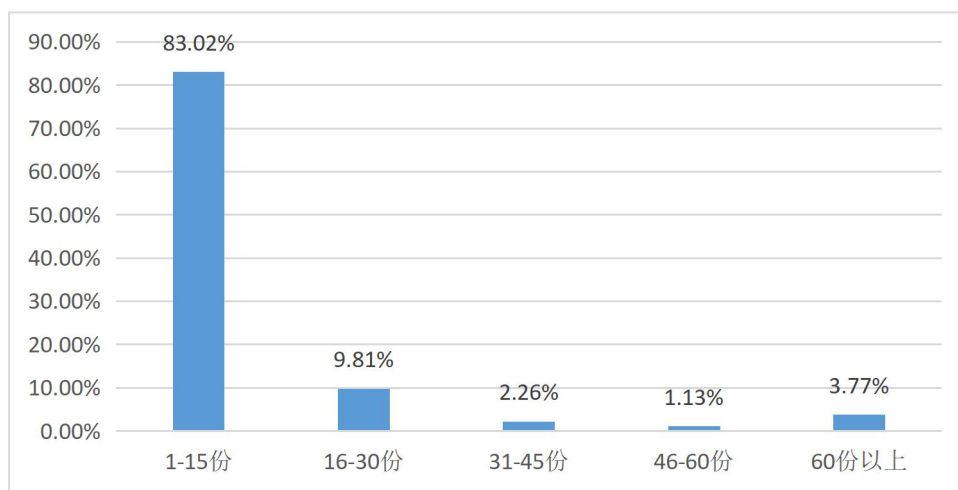


图 3-16 2019 届毕业生投放简历数

2. 毕业生参加招聘活动数分析

数据显示，2019届毕业生中，大多数毕业生参加招聘活动数是1-5次，占比76.23%，其次是6-10次，占比17.36%。调查结果表明学校2019届毕业生参加招聘活动较积极，学校招聘会组织工作较好。详见下图。

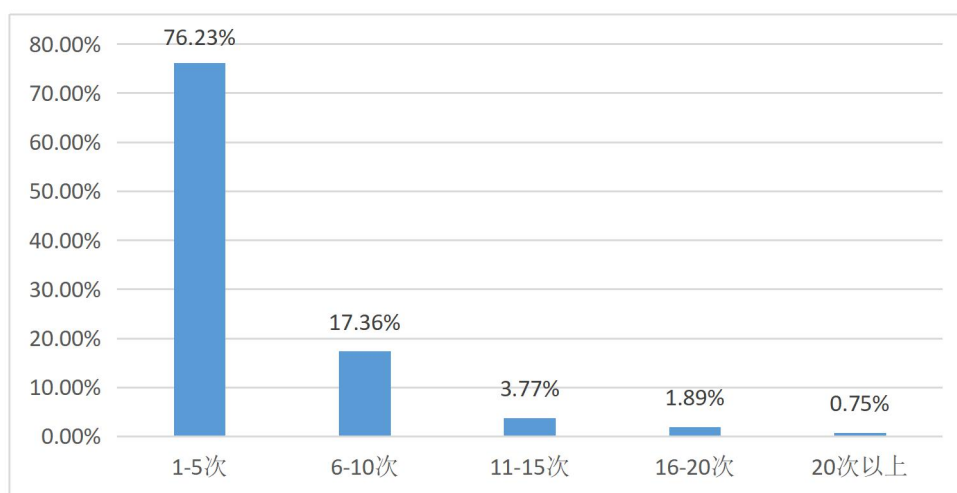


图 3-17 2019 届毕业生参加招聘活动数

（四）毕业生成功就业影响因素分析

调研显示，学校2019届毕业生认为对成功就业的影响因素中排名前三的是“个人素质”（19.05%）、“实践/工作经验”（18.86%）、“学历”（18.10%），而“担任学生干部”、“参加竞赛获奖经历”等则被认为对就业帮助作用不大。这表明，毕业生从入校起就应注重学历教育和专业能力训练，并增加社会实践，将有助于提升就业竞争力。详见下图。

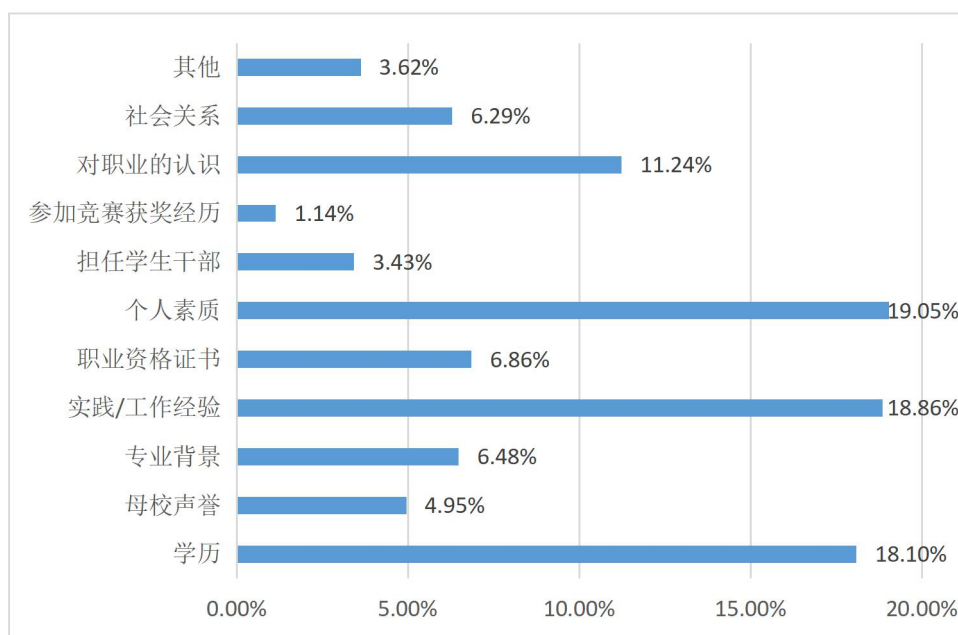


图 3-18 2019 届毕业生成功就业影响因素

三、2019 届毕业生未就业情况分析

（一）毕业生未就业的原因

调查显示，学校2019届未就业毕业生中有20.83%的毕业生“在等待单位签约”，有20.83%的毕业生“正在择业，拿到了offer正考虑中”，有15.28%的毕业生“正在择业，拿到offer”。调查结果显示，有部分未就业毕业生对自己职业发展有较为清晰的规划，并不是找不到工作。详见下图。

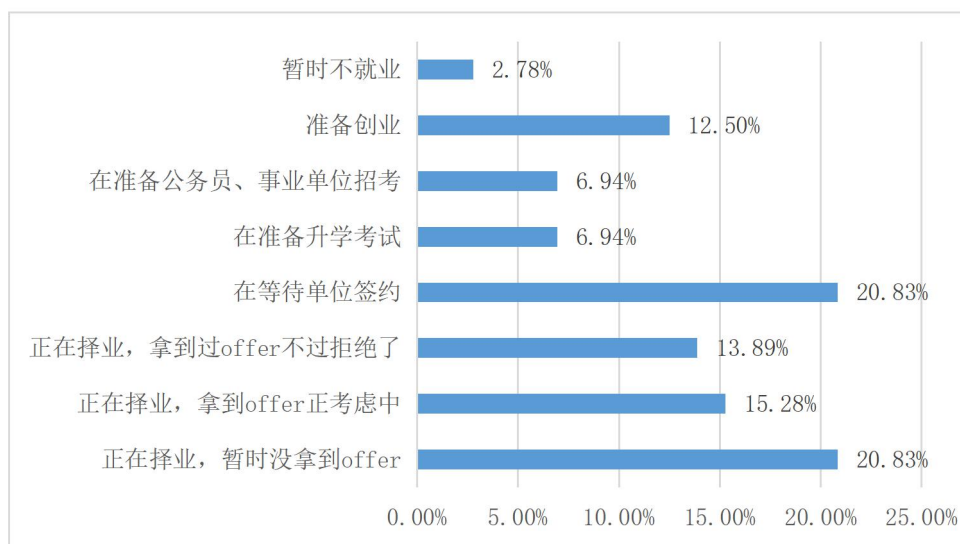


图 3-19 2019 届毕业生未就业的原因

（二）未就业毕业生求职困难分析

数据显示，“缺乏实践经验”（35.82%）、“适合自己专业和学历的岗位不多”（26.12%）、“社会关系缺乏”（10.45%）是未就业毕业生遇到的主要困难。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。学校也应继续加强对学生的实习实践训练，提供更多可积累实践经验的机会，不断提升毕业生就业能力。详见下图。

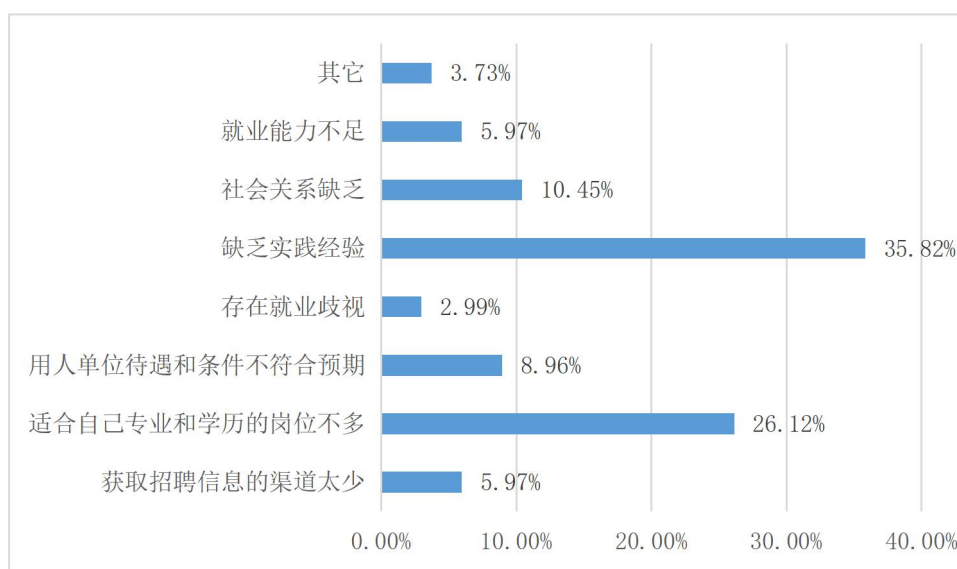


图 3-20 2019 届毕业生求职困难分析

（三）未就业毕业生求职帮助分析

数据显示，未就业毕业生最缺乏的素质主要是“沟通协调能力”（19.37%）、“专业知识和技能”（18.40%）、“对社会缺乏了解”（17.22%）。学校应巩固

和提升专业知识技能，加强对毕业生的就业能力提升训练，提供更多的职业生涯规划 and 就业指导，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。详见下图。

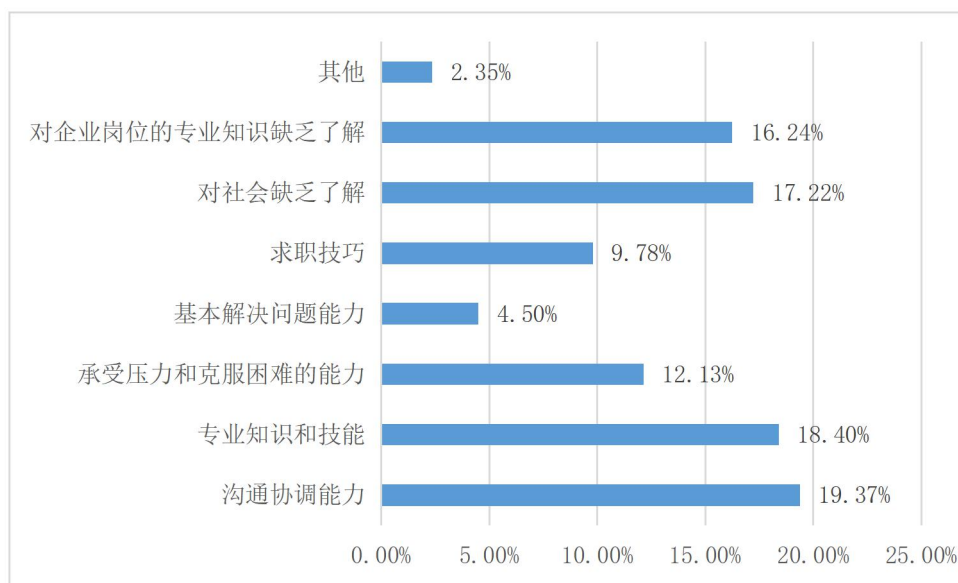


图 3-21 2019 届未就业毕业生所需帮助

四、毕业生就业质量模型分析

本报告在已有研究基础上，遵循整体性、定量与定性相结合、可操作性等原则，初步建立起毕业生就业质量评价体系，旨在提供实用性强，参考价值高的就业质量评价报告。

（一）评价指标的确定

根据评价主体的综合性和多元化原则，本次建模共选取 5 个影响毕业生就业质量的指标。详情请见下表：

表 3-1 2019 届毕业生就业质量评价指标

| 指标 | 变量 |
|------|---------|
| 指标 1 | 就业满意度 |
| 指标 2 | 专业相关度 |
| 指标 3 | 职业期待吻合度 |
| 指标 4 | 薪资满意度 |
| 指标 5 | 职业发展前景 |

1. 各级指标权重的确定

本模型各层次测评因素权重的确定采用层次分析法（AHP 构权法），它的主要思想为：将复杂的评价对象表现为一个有序的递阶层次结构的整体，通过权威专家对各个指标间的重要程度进行两两比较，判断，进而计算出各个因素权重，具体步骤分为：

（1）指标的量化

指标量化最关键的一步是建立合理准确的判断矩阵，判断矩阵的构建为比较同层次下不同指标间的相对重要程度，用定量的方法表示，具体查看下表。判断矩阵中，有 $a_{ji} = 1/a_{ij}$ 。

表 3-2 指标的量化

| 判断尺度 | 描述 |
|------------|--------------------|
| 1 | 两个要素相比具有同样的重要性 |
| 3 | 两个要素相比一个比另一个要素稍微重要 |
| 5 | 两个要素相比一个比另一个要素明显重要 |
| 7 | 两个要素相比一个比另一个要素强烈重要 |
| 9 | 两个要素相比一个比另一个要素极端重要 |
| 2, 4, 6, 8 | 介于相邻两个判断尺度之间 |

（2）各因素权重的计算

将统计分析的目的以及所构建评价指标体系和各个测评指标分发给各位专家，让他们独立的对各个测评指标重要程度打分，得到令人满意的判断矩阵，随后计算判断矩阵中每一行各标度值的几何平均数，即可得到初始权数，随后对初始权数进行归一化处理即可得到各个因素的最终权重。

（3）一致性检验

当需要赋权的指标较多时，矩阵内的初始权数可能出现相互矛盾的现象，当判断矩阵的阶数较高时，很难简单的判断矩阵的一致性，这时候就需要一致性检验了，一致性检验的具体方法如下：

分别计算一致性指标CI和一致性比例CR, 其中 $CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1}$, $CR = \frac{CI}{RI}$, λ_{\max} 为矩阵

最大特征值，n为矩阵阶数，RI为平均随机一致性指标，下表给出了1-10阶的RI值：

| | | | | | | | | | | |
|------|---|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 矩阵阶数 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| RI | 0 | 0 | 0.58 | 0.90 | 1.12 | 1.24 | 1.32 | 1.41 | 1.45 | 1.49 |

当CR>0.1时，表明判断矩阵不具有良好的一致性，需要重新调整，当CR<0.1时，说明判断矩阵的构建较为合理。

本文根据搜集到的调查问卷以及听取相关专家意见，利用层次分析法计算出了各项指标的权重关系，从而确定了各级指标权重，具体详情见下表。（限于篇幅，各指标权重确定的具体过程此处省略。）

表 3-3 毕业生就业质量综合评价模型指标与权重

| 指标 | 变量 | 权重 |
|------|---------|-----|
| 指标 1 | 就业满意度 | 30% |
| 指标 2 | 专业相关度 | 10% |
| 指标 3 | 职业期待吻合度 | 15% |
| 指标 4 | 薪资满意度 | 30% |
| 指标 5 | 发展前景满意度 | 15% |

（二）就业质量总体评估

如下表所示，江西冶金职业技术学院就业质量得分为 76.78 分。得分高于同等层次学院，说明江西冶金职业技术学院 2019 届毕业生就业质量较好。

表 3-4 毕业生就业质量综合评价结果

| 指标 | 权重 | 满意度 |
|---------|-------|-------|
| 就业满意度 | 30% | 90.46 |
| 专业相关度 | 10% | 57.52 |
| 职业期待吻合度 | 15% | 80.13 |
| 薪资满意度 | 30% | 73.58 |
| 职业发展前景 | 15% | 65.29 |
| 综合得分 | 76.78 | |

第四章 学校就业创业工作举措与特点

一、以党的十九大精神为指导，推动工作扎实有效开展

就业处全体员工在学院党政领导的组织下，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导。深入学习贯彻落实国务院办公厅《关于深化产教融合的若干意见》精神、教育部等六部门关于印发《职业学校校企合作促进办法》的通知精神、学习《国家职业教育改革实施方案》，深化产教融合、校企合作、工学结合、知行合一的共同育人机制，建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，完善现代职业教育制度。

二、攻坚克难、确保就业质量稳中进步

1. 就业是最大的民生，党中央做好经济工作提出“六稳”即做好稳就业、稳金融、稳外贸、稳外资、稳投资、稳预期工作，“稳就业”被列为下半年要重点做好的“六稳”工作之首。今年学院的就业工作困难很多：一是就业的学生比去年增加；二是毕业生文科学生、女生的比例较大；三是学生对就业单位的要求高；四是受经济的影响企业招工少。就业处牢记“就业是最大的民生”创新就业工作，多渠道、多形式、高效率、高质量地安排学生就业。

2. 为做好今年学院毕业生的就业工作，就业处（校企合作办）在今年初就积极谋划布置，先后利用江苏、浙江、福建、广东等省市校企洽谈会机会，组织广东、福建、浙江、江苏上海、江西省和新余市周边6个考察组到企业考察选择就业企业，今年招聘会国有企业有：江西新钢集团、江西铜业集团、江西钨业宜春钽铌矿、福建中铝瑞闽、福建宝钢德盛等10多家。

今年新引进，省内企业有江西电力工程有限公司景德镇分公司、国家电投集团江西电力工程有限公司贵溪分公司、赣能瑞林工程技术股份有限公司、江西博能上饶客车有限公司、江西联创宏声电子吉安有限公司、南昌岐力信息有限公司、赛维 LDK 太阳能高科技（南昌）有限公司、安福县海能实业股份有限公司、吉安木林森实业有限公司等十余家。

今年本地企业有江西赣锋锂业有限公司、江西沃格光电有限公司、江西省木林森光电科技有限公司、分宜县千广电子商务有限公司、新余诺桐贸易有限公司、

江西周瓜瓜食品有限公司、江西腾飞电子商务有限公司、江西新履电子商务有限公司近十家。

3. 就业处（校企合作办）进一步加大就业帮扶力度，开展个性化辅导 39 次、组织专场招聘 11 场、组织就业辅导讲座 16 场。

4. 积极做好毕业生留赣就业工作，为贯彻省委、省政府指示精神，加快江西江西经济发展，今年年在学生就业中特别注重对新余企业的宣传、引进，江西新华金属制品有限责任公司、赣锋锂业股份有限公司、江西沃格光电有限公司、江西省木林森光电科技有限公司等企业到校招聘。

三、拓宽校企合作渠道，不断深化产教融合

1. 今年学院制定十五项重点工作，就业处（校企合作）增加了三项。即：全面完成招生任务，进一步提高就业质量；拓宽校企合作渠道，不断深化产教融合；拓展社会培训面向，增强服务企业能力。面对增加的工作量和工作难度，就业处（校企合作）统一思想认识、端正工作作风，按照学院工作部署，围绕这几个方面的任务，自我加压、攻坚克难、积极进取，积极做好就业和校企合作的工作。

2. 与新余钢铁集团有限公司现代学徒制育人模式逐步壮大，从 2013 年的一个专业，到 2016 年 3 个专业、到 2017 年的 5 个专业，培养学生人数 2016 年的 34 人，到 2016 年的 120 人，到 2017 年的 212 人。到 2018 年 399 人，2019 年报读新钢班的学生 512 人。

学院校企合作办积极与新钢公司沟通，落实 2019 年的校企合作任务，推进现代学徒制的力度，将与新钢公司在继续冶金技术和材料工程技术方面加大与学院的合作力度，在专业规划、教材开发、教学设计、课程设置、实习实训，培养目标上以企业的实际要求为标准，坚持职业教育校企合作、工学结合的办学制度，多引进企业工程师、技师担任学生的老师和师傅。

学院在招生工作方面下功夫，扩大宣传力度、确保冶金专业生源充足；在内涵建设上，发挥冶金学院的办学优势和特色，加大冶金专业实习实训的力度，完善实习实训设施，在学生认知实习和跟岗实习上利用好新钢公司的优质资源，使学生认识冶金、喜欢冶金，爱上冶金。今年报读冶金专业的学生大大超过以往，这就是校企合作的结果。

3. 按照省国资委《关于加快省国资委系统职业教育改革发展的实施意见》“一家省出资监管企业至少承接一个现代学徒制培养专业”的要求，学院主动出击两次前往江铜公司深入探讨按照现代学徒制人才培养模式开设校企合作班，江铜公司正在对人力资源进行摸底调查，准备开设现代学徒制班。

今年 11 月 15 日，江西冶金职业技术学院与江西铜业集团有限公司校企合作签约暨“现代学徒制”江铜班开班典礼在学院图书馆报告大厅举行。学院与江铜公司签订校企合作协议，江西冶金职院与江铜集团达成了开设 2019 级有色冶金技术、机电一体化技术、电气自动化技术三个专业的“现代学徒制”江铜班的合作，有 191 名高职学生就读于有色冶金技术等专业。学院坚持依托企业办学，找准服务企业切入点，不断拓展校企合作渠道，一方面着力创新培训教学模式，以良好的员工培训效果，助推企业发展，打造员工技能培训基地。

4. 就业处（校企合作办）在企合作选择企业资质优良、信誉良好、管理规范、实习设备完备、符合安全生产、环境保护的企业作为合作对象，立足省内，今年分别与宝钢德盛不锈钢有限公司、浙江元立金属制品有限公司签定代学徒制人才培养模式校企合作协议，探寻与省外企业共同开办现代学徒制班的。因招生和学生自愿，组建了元立金属机械制造与自动化班。

5. 积极拓宽就业、校企合作渠道，就业处（校企合作办）主动出击，先后参加省教育厅组织的广州、杭州、苏州等校企合作洽谈会，了解市场需求，掌握第一手资料，根据学院的专业设置和毕业生人数就业处会同各系部领导一道到江苏、上海、浙江、福建、广东、江西和新余周边地区江西实地考察企业 20 家；为学院毕业生实习就业提供了就业保障，也提升了就业质量。

6. 就业处（校企合作办）今年分别与江西铜业集团铜板带有限公司、国家电投集团江西电力工程有限公司贵溪分公司、江西电力工程有限公司景德镇分公司、赣能瑞林工程技术股份有限公司、江西沃格光电有限公司、江西联创宏声电子吉安有限公司、江西博能上饶客车有限公司等 20 余家公司签订校企合作协议。

创新就业工作，学院先后到江西铜业集团公司、新余钢铁集团有限公司、江西钨业控股有限公司、江西省建材集团公司、中国江西国际经济技术合作公司调研考察，交流为毕业生寻到就业渠道，提高毕业生到省内国资系统企业实习就业人数、毕业生到国内 500 强、到世界 500 强实习就业的人数，多渠道、多形式、

提高学生就业满意率、企业满意率，巩固现有就业工作成果，提升学院就业、校企合作的质量，为学院的发展作出应有的贡献。

第五章 2017-2019 届毕业生就业质量发展趋势分析

一、2017-2019 届毕业生规模及就业率变化趋势

调查显示，学校 2017-2019 届毕业生规模分别为 823 人、1065 人、1269 人，整体呈逐年增加趋势。从就业率来看，学校 2017-2019 届毕业生就业率分别为 87.12%、88.26%与 86.68%，就业率整体较高且保持稳定。详见下图。

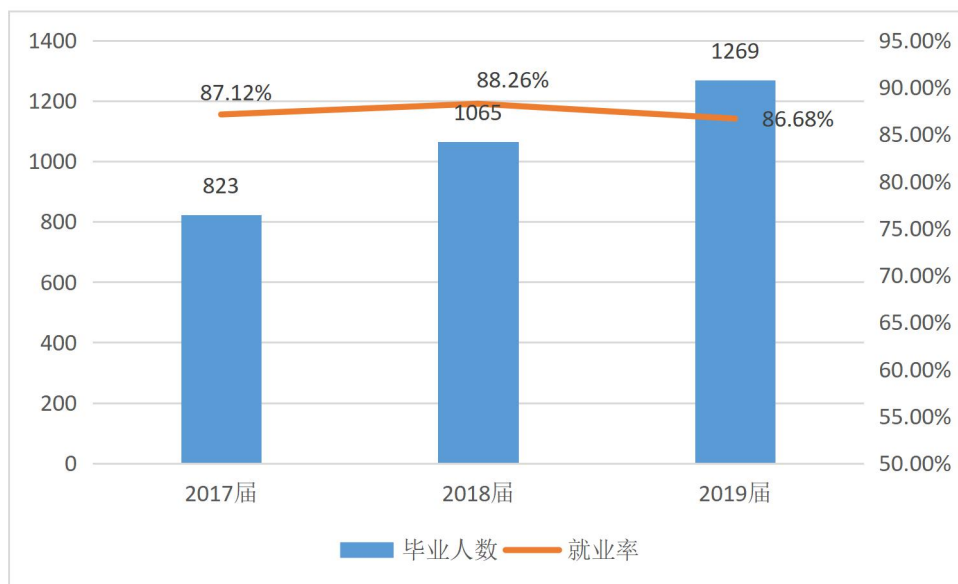


图 5-1 2017-2019 届毕业生规模及就业率变化趋势

二、2017-2019 届毕业生就业地域变化趋势

从就业地域来看，学校 2017-2019 届毕业生在江西省就业人数三届均排名第一，且呈上升趋势，占比分别为 21.78%、23.22%和 34.61%，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，2017-2019 届毕业生省外就业主要去向为浙江省、广东省、江苏省，同时，学校毕业生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。详见下表。

表 5-1 2016-2018 届毕业生就业地域变化趋势

单位：%

| 省份 | 2017 届 | 2018 届 | 2019 届 |
|----|--------|--------|--------|
| 江西 | 21.78① | 23.23① | 34.61① |
| 浙江 | 18.97③ | 17.85 | 14.57② |
| 广东 | 11.58 | 20.22② | 14.12③ |

| | | | |
|----|--------|-------|-------|
| 江苏 | 21.48② | 19.8③ | 10.29 |
| 福建 | 2.79 | 5.3 | 8.93 |
| 上海 | 6.14 | 10.6 | 4.64 |
| 四川 | 1.26 | 1.95 | 2.55 |
| 云南 | 2.93 | 5.44 | 1.64 |
| 湖南 | 2.51 | 4.46 | 1.46 |
| 甘肃 | / | / | 1.18 |
| 贵州 | 1.67 | 1.67 | 1 |
| 山东 | 0.98 | 1.53 | 0.91 |
| 宁夏 | / | 0.56 | 0.64 |
| 山西 | 0.84 | 0.84 | 0.64 |
| 北京 | 0.84 | 0.56 | 0.55 |
| 重庆 | / | 0.84 | 0.46 |
| 安徽 | 1.81 | 0.98 | 0.36 |
| 湖北 | / | / | 0.36 |
| 陕西 | 0.42 | 0.56 | 0.27 |
| 广西 | 2.23 | 1.12 | 0.18 |
| 河北 | 0.14 | 0.28 | 0.18 |
| 西藏 | 0.28 | 0.56 | 0.18 |
| 新疆 | / | 0.28 | 0.18 |
| 天津 | / | 0.42 | 0.09 |
| 海南 | / | 0.14 | / |
| 内蒙 | 0.42 | / | / |
| 河南 | 0.14 | / | / |

三、2017-2019 届毕业生就业单位性质变化趋势

调查显示，2017-2019 届毕业生就业单位性质以“其他企业（除国有企业、三资企业外的企业，包括民营企业、村级集体所有制企业等）”为主，且呈逐年

递增趋势，三届分别为 69.87%、89.29%、89.53%。而在“国有企业”、“其他事业单位”就业的比例逐年减少。详见下图。

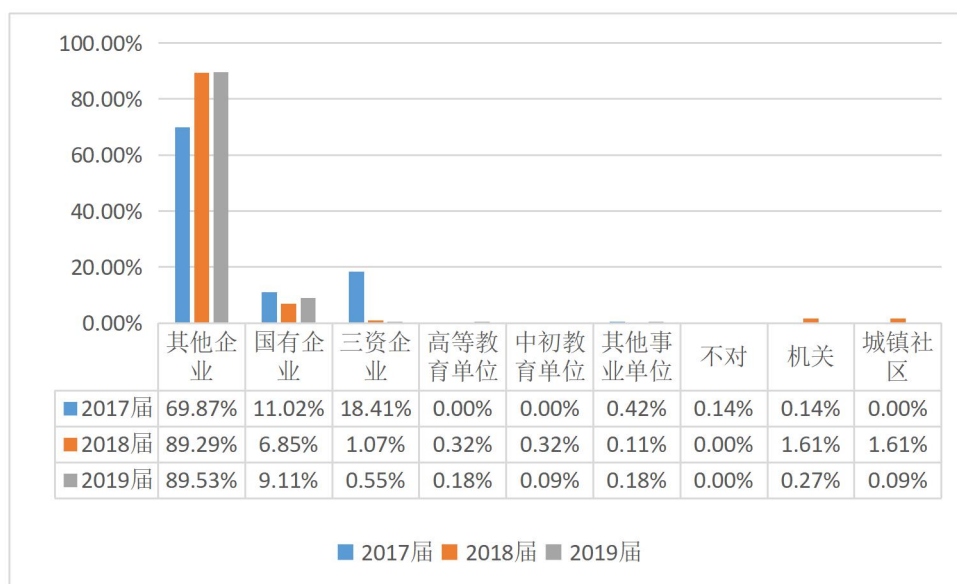


图 5-2 2017-2019 届毕业生就业单位性质变化趋势

四、2017-2019 届毕业生就业现状满意度变化趋势

数据显示，2017-2019 届毕业生的就业现状满意度分别为：95.20%，91.78%，90.46%。各届毕业生就业现状满意度均在90%以上，整体满意度较高。详见下图：

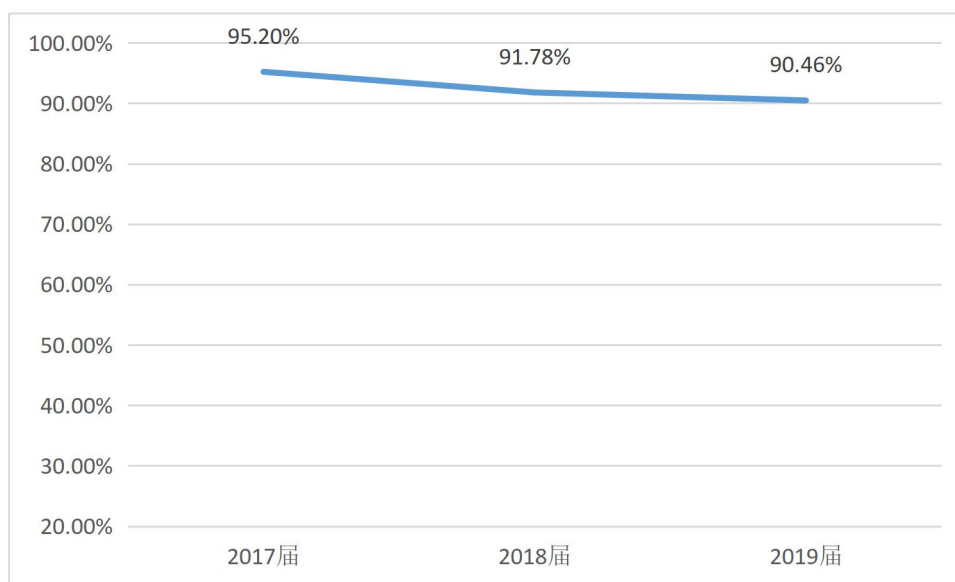


图 5-3 2017-2019 届毕业生就业满意度变化趋势

第六章 2019 届毕业生对母校的评价与反馈

一、2019 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

1. 毕业生对母校人才培养的总体满意度

数据显示，2019届毕业生对母校人才培养的总体满意度为89.81%。这表明，毕业生对母校人才培养的满意度较高，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。详见下图。

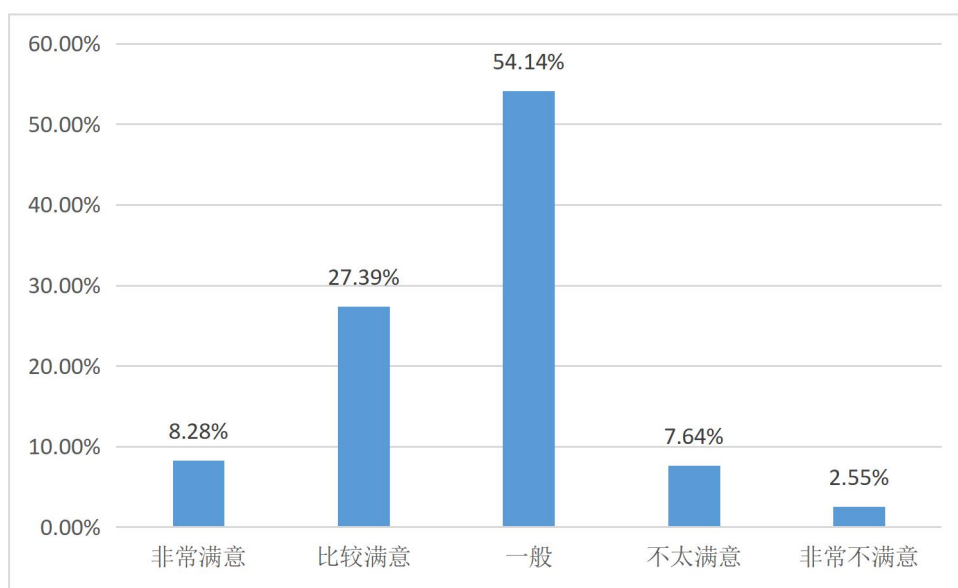


图 6-1 2019 届毕业生对母校人才培养的满意度

2. 毕业生对母校人才培养各项指标的满意度

通过对学校人才培养工作的各项指标进行分析可知，学校 2019 届毕业生对“教师专业水平”的满意度最高，为 94.90%；对“课程安排合理性”的满意度为 83.76%；对“实践教学”的满意度为 91.08%。表明学生对学校各项人才培养工作比较满意，但在“课程安排”方面仍有进一步提升的空间。

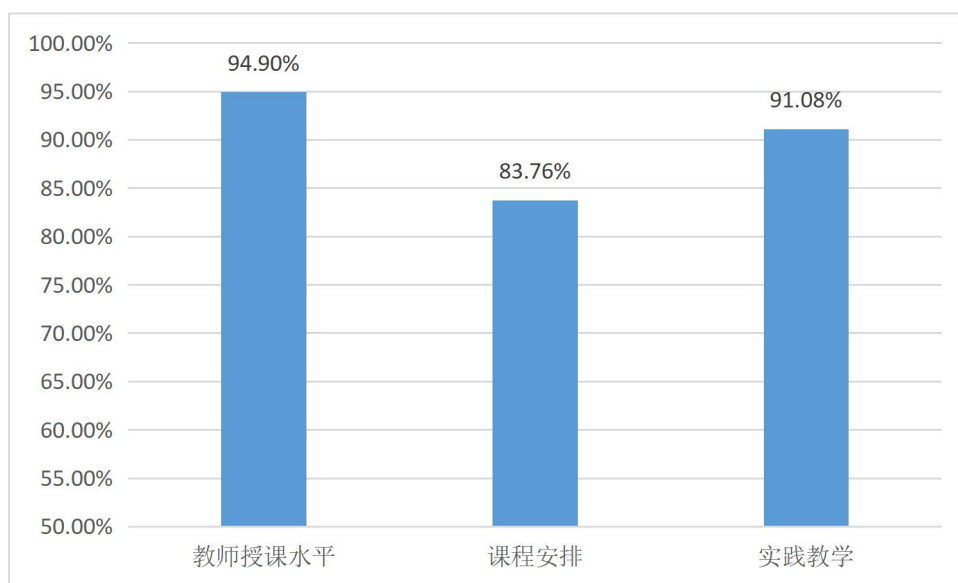


图 6-2 2019 届毕业生对母校人才培养各项指标的满意度

(二) 毕业生对母校教育教学的反馈

1. 母校在教育教学方面的改进建议

数据显示，2019届毕业生认为母校教育教学方面最应改进的是“实践教学”（25.89%）；其次是“专业课内容及安排”（21.37%）；第三是“教学方法和手段”（16.71%）。详见下图。

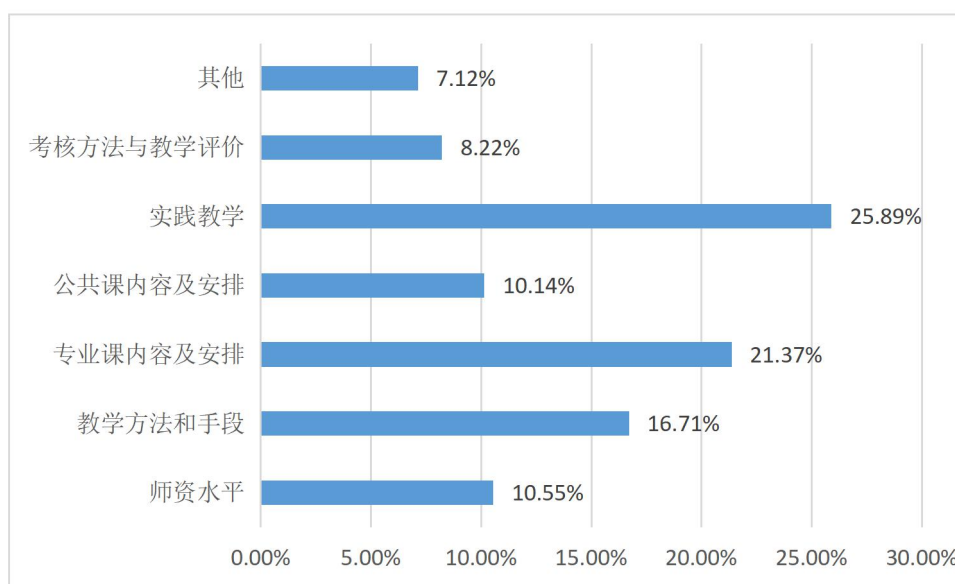


图 6-3 毕业生对母校教育教学的反馈

2. 母校在课程设置方面的改进建议

数据显示，对于母校课程设置，2019届毕业生认为应主要改进的方面是“本专业课程的实用性”（24.50%）、“实践课程安排次数”（24.21%）、和“专业课开设的先后顺序”（15.90%）。详情见下图。

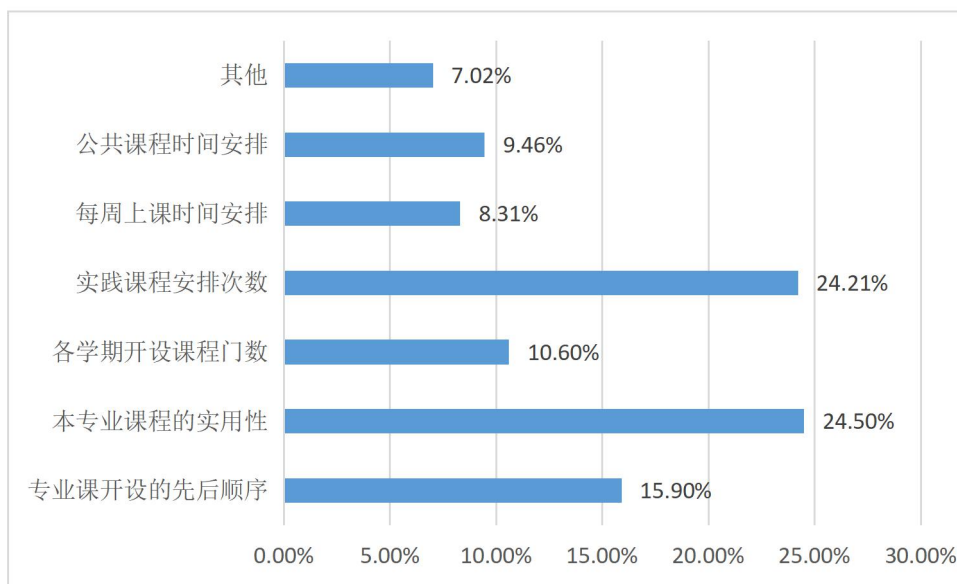


图 6-4 毕业生对母校课程设置方面的改进建议

二、2019 届毕业生对母校就业工作的反馈

调查显示，2019 届毕业生希望母校在就业工作方面需要加强的主要是“就业/创业技能培训”、“职业选择咨询/辅导”，占比分别是 33.01%、23.80%。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“求职心理调试”、“政策讲解”和“升学指导”等方面的服务工作。详见下图。

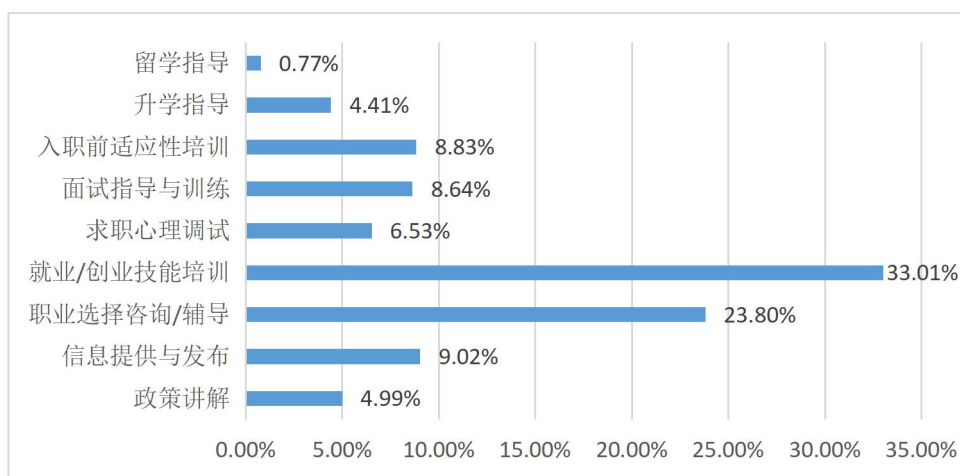


图 6-4 毕业生对母校的就业工作的反馈

三、2019 届毕业生对母校的推荐度

调查显示，毕业生对母校的总体推荐度为75.80%。其中“非常愿意”推荐母校的为7.64%，29.94%的毕业生比较愿意推荐母校。整体看来，学生对母校的推荐度较高，可说明学校的人才培养和就业工作做得较好。详见下图。

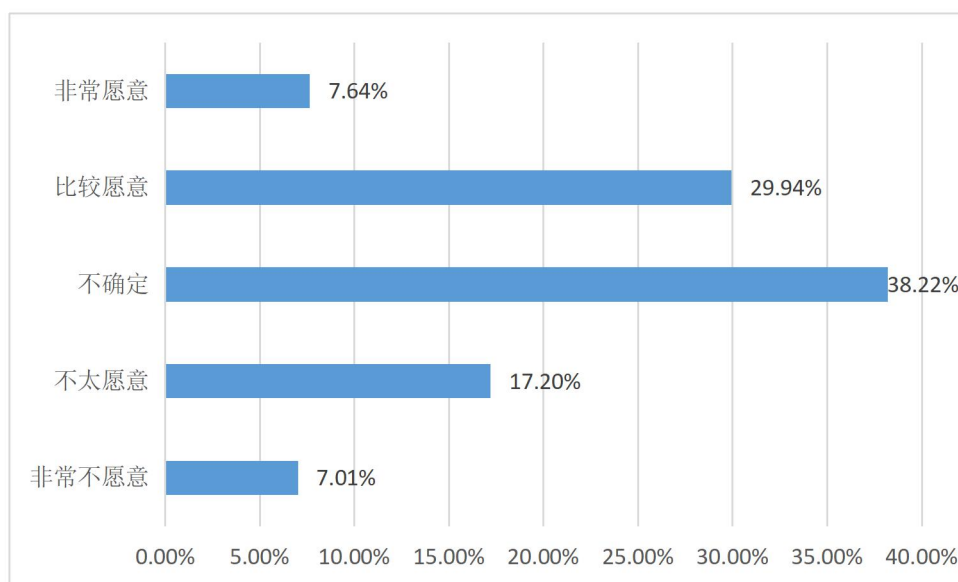


图 6-5 2019 届毕业生对母校的推荐度

第七章 用人单位对毕业生及学校的评价

本次调研，共收回 80 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、用人单位基本情况分析

（一）用人单位的规模

数据显示，本次参与调研的用人单位规模主要分布“1001-10000 人”的大中型企业（41.25%）、“51-150 人”的小微型企业（16.25%）和 501-1000 人的中型企业（16.25%）。这表明参与调研的用人单位规模分布较广泛。详见下图。

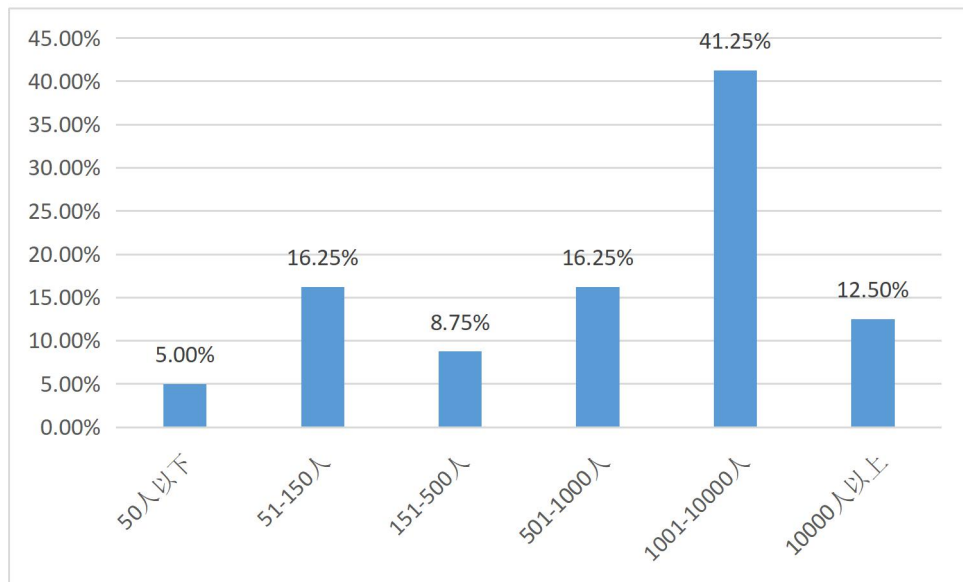


图 7-1 用人单位的规模

（二）用人单位的性质

数据显示，除“其他”型企业外，参加调研的用人单位主要为民（私）营企业，占比为 32.50%；其次是股份制企业，占比 30.00%。民（私）营企业数量众多，对人才需求量越大，表明经济发展越具有活力。详见下图。

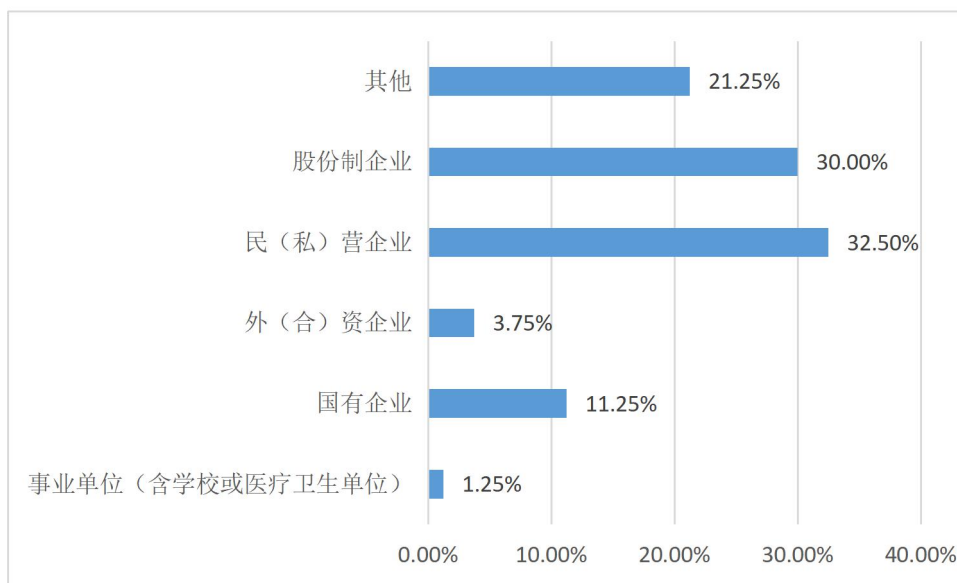


图 7-2 用人单位的性质

(三) 用人单位的行业分布

数据显示，除“其他”行业外，用人单位所在的行业主要集中在“制造业”，占比为23.75%；其次是“信息传输、软件和信息技术服务业”（13.75%）。其他行业占比均在5.00%以下。详见下图。

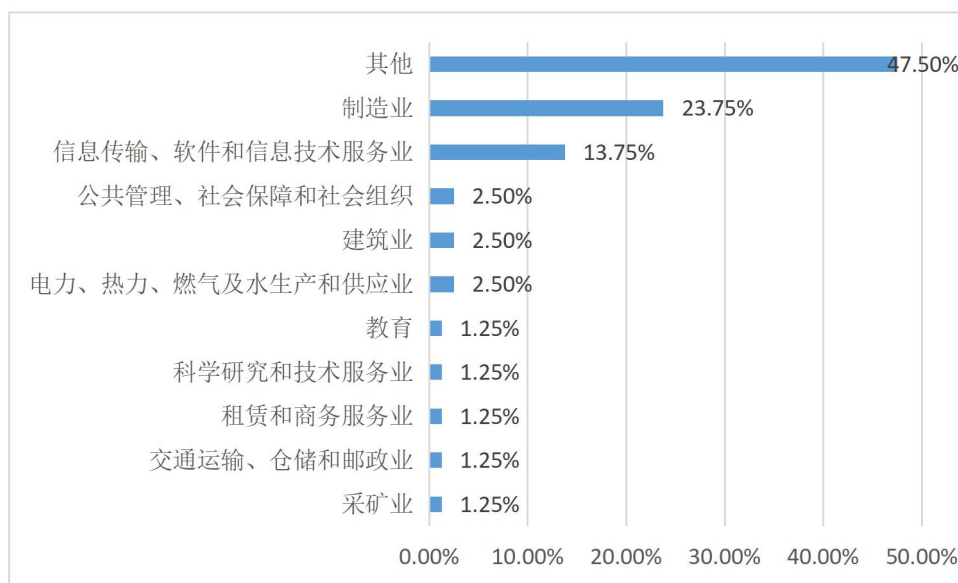


图 7-3 用人单位的行业

二、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

数据显示，用人单位对学校毕业生的总体满意度较高，达 100.00%。其中表

示“非常满意”的占 86.25%，表示“比较满意”的占到 13.75%。这表明该校毕业的毕业生能获得社会认可，学校的人才培养工作比较成功。详见下图。

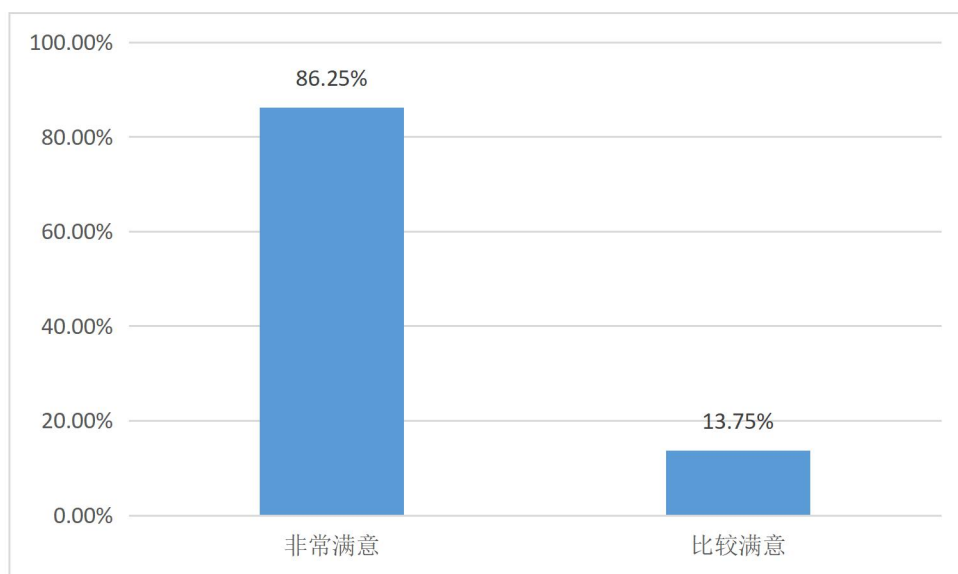


图 7-4 用人单位对毕业生的总体满意度

(二) 用人单位对毕业生各项能力评价

数据显示，用人单位对毕业生各项能力都较为满意。用人单位认为毕业生的“专业知识深度”（23.75%）最令人满意，但同时也指出在“人际沟通、交往能力及人际关系”（1.25%）需要进一步提升。学校应有针对性地加强对学生在这些方面的职业培训。详见下图。

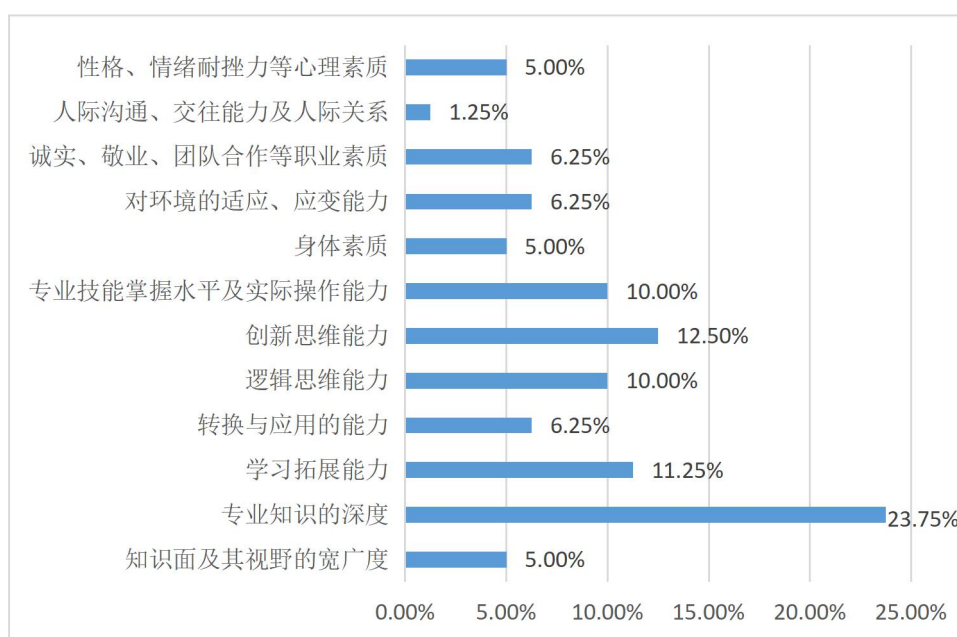


图 7-5 用人单位对毕业生各项能力评价

（三）用人单位对毕业生求职方面的改进建议

数据显示，用人单位认为学校毕业生在求职时，应着重加强“临场反应”（30.00%）、“求职技巧”（28.75%）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。详见下图。

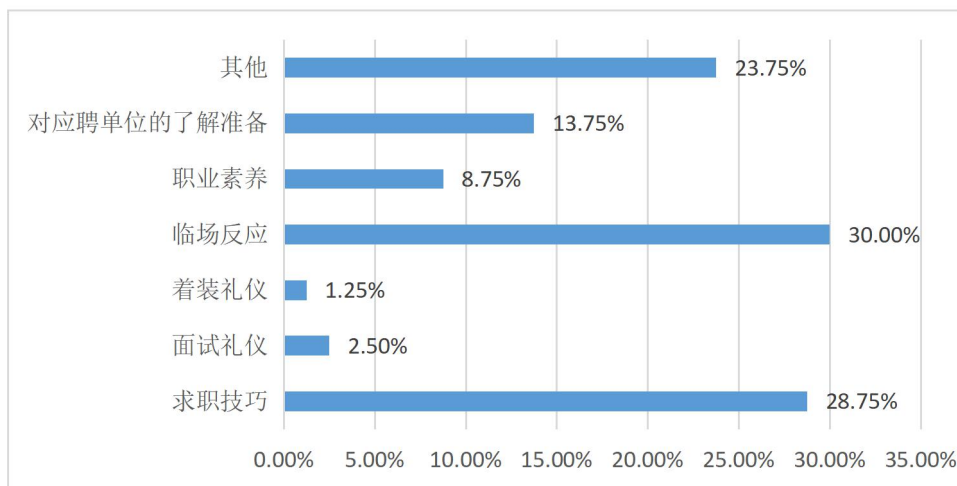


图 7-6 用人单位对毕业生求职方面的改进建议

三、用人单位对学校就业工作的评价与反馈

（一）用人单位对学校就业工作的评价

1. 用人单位对学校就业工作的总体评价

数据显示，用人单位对学校就业工作的总体满意度较高，达100.00%。其中表示“非常满意”的占96.25%，表示“比较满意”的占到3.75%。详见下图。

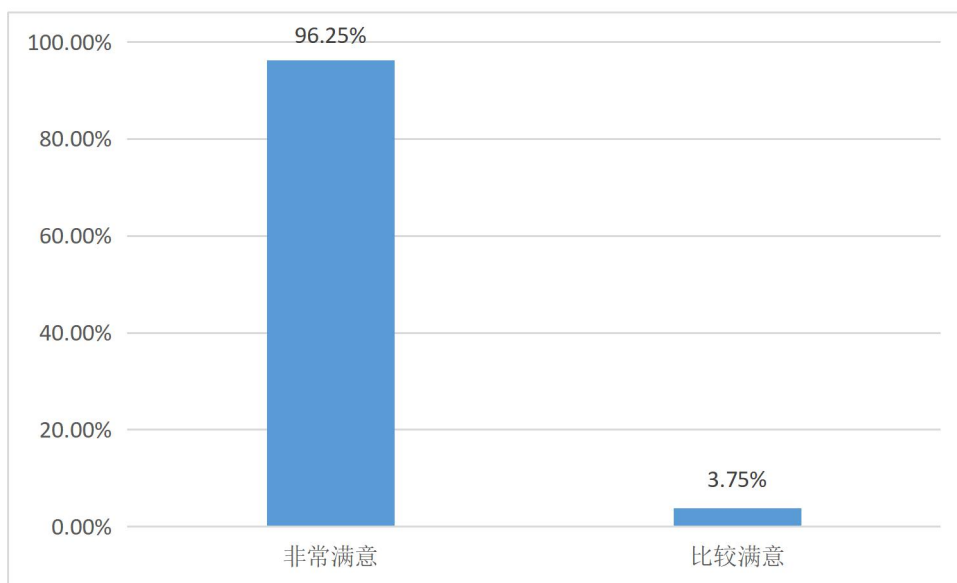


图 7-7 用人单位对学校就业工作的评价

2. 用人单位对学校各项就业工作的评价

通过对学校就业工作的各项指标进行分析可知，用人单位对学校“招聘会组织”、“院校招聘会场地安排对接”、“档案管理及传递”、“网站建设及信息服务”的满意度均为 100.00%。用人单位各学校就业工作较满意。

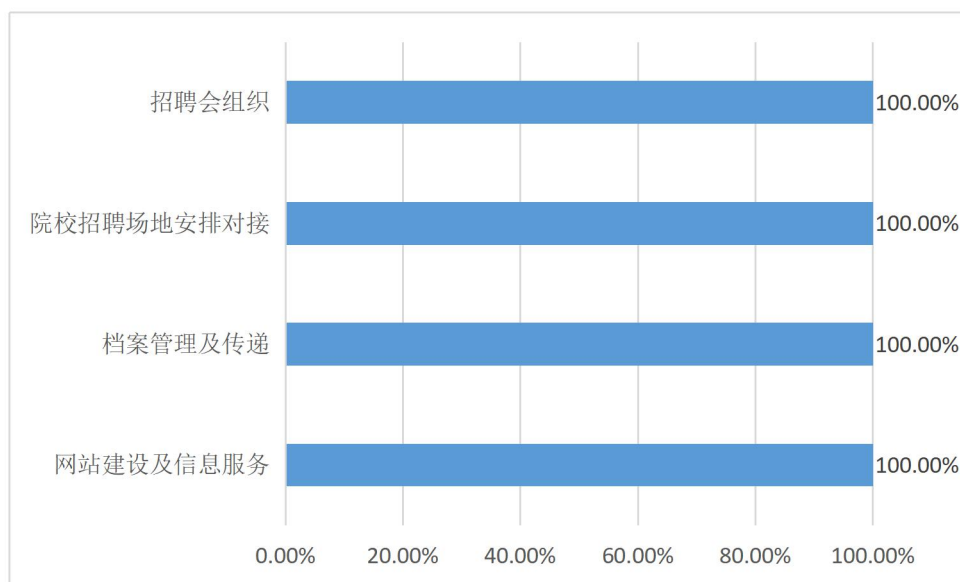


图 7-8 用人单位对学校各项就业工作的评价

(二) 用人单位对学校就业工作的反馈

调查显示，用人单位认为学校应加强的就业工作主要为“增加校园招聘会场次”，占比72.50%。其次“及时办理毕业生就业手续”、“提高就业指导教师的专业水平”等也需要加强。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。详见下图。

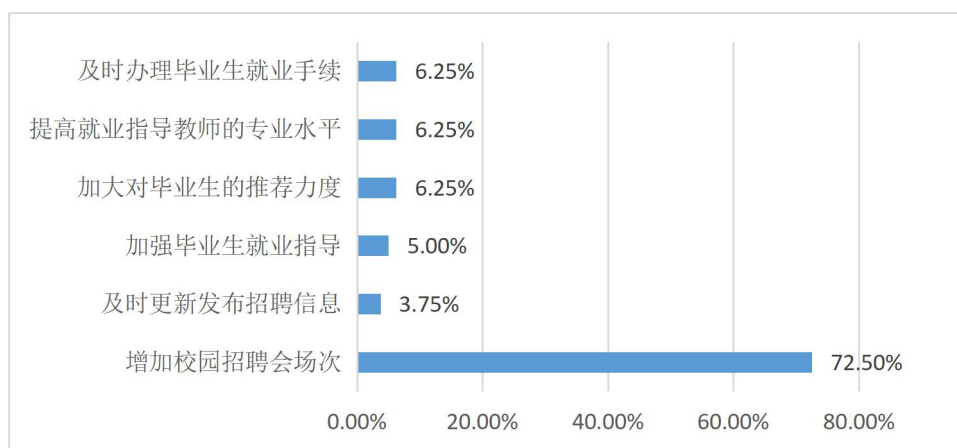


图 7-9 用人单位对毕业生求职方面的改进建议

第八章 报告总结与反馈建议

通过调研统计江西冶金职业技术学院2019届毕业生就业质量状况,分别从毕业生就业状况、就业质量、对母校满意度和用人单位反馈等多角度反映了学校人才培养工作的高水平与人才培养的高质量,同时也发现了一些需要改进之处。现根据调研数据,提出一些可行性建议,希望能对学校进一步深化教育教学改革、完善人才培养模式、提升就业工作水平等方面提供参考。

一、报告总结

(一) 毕业生就业情况良好, 就业满意度高

江西冶金职业技术学院2019届共有1269名毕业生,截至2019年8月31日,2019届毕业生就业人数1100人,就业率为86.68%。分性别来看,女性毕业生就业率(91.72%)高于男性毕业生(84.92%)。已就业毕业生就业前三行业分别为“互联网和相关服务”(30.51%)、“黑色金属冶炼和压延加工业”(10.47%)、“计算机、通信和其他电子器件设备制造”(10.29%)。毕业生就业地域以江西省内就业为主,占已就业总人数的34.60%。2019届毕业生对就业状况的满意度较高,为90.46%。

(二) 毕业生和用人单位对人才培养评价较高

2019届毕业生对母校的总体满意度高,毕业生对母校推荐度为75.80%,对母校人才培养的总体满意度为89.81%,其中对“教师专业水平”的满意度为94.90%;对“课程安排合理性”的满意度为83.76%;对“实践教学水平”的满意度为91.08%。表明毕业生对学校人才培养工作比较满意。

用人单位对毕业生总体满意度高达100%,表明用人单位对毕业生的能力非常认可,同时也说明学校对毕业生的人才培养工作能满足用人单位的需求。此外,用人单位对江西冶金职业技术学院人才培养的满意度为100%,对学校各项就业工作中“就业档案管理及传递工作”、“就业网站建设及信息服务工作”和“招聘会的组织工作”的满意度均为100.00%。表明学校就业工作得到用人单位的高度认可。

二、反馈建议

（一）进一步强化实践教学环节，提升人才培养质量

实践教学是深化理论知识、强化专业知识、培养和提高学生实践能力和创新精神综合性训练环节，是实施“质量工程”、提高人才培养质量的迫切要求和重要内容，是高校全面推进内涵发展、提高办学质量与水平的现实要求和重要体现。一方面，应继续深化实践教学改革，规范实践教学管理，实现实践教学体系系统化、考核过程化；另一方面，应继续加大投入，加强实践教学设施建设，为学生创造更加良好的实践教学工作环境。同时，继续加强实践教学师资队伍建设，为学生提供更加全面的实践教学服务。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。

（二）加强就业指导，提升毕业生求职择业能力

调查显示，学校 2019 届毕业生中有部分学生的职业生涯规划意识不强，表明毕业生还不能够客观分析职业发展前景，缺乏面对挫折的勇气和信心。针对上述问题，学校应通过就业指导课程或就业指导讲座等方式加强对毕业生的就业指导，引导毕业生树立正确的职业价值观，完善自身职业规划，明确职业发展目标，帮助毕业生认清客观形势，学会正确评价自身能力，树立与形势相适应的合理就业期望值。此外，学校还应组织举办形式多样的就业实践活动，如模拟面试、简历大赛等，提高毕业生临场应变能力，使毕业生掌握求职择业的方法与技巧。毕业生求职择业能力提升后，才有信心面对求职过程中的困难，从而更积极主动地寻求就业机会。