



保定理工学院
BAODING UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

2020年度毕业生就业质量报告



二〇二〇年十二月

目 录

第一部分 学校概况.....	3
第二部分 报告说明.....	4
第三部分 毕业生规模及就业基本情况.....	5
一、毕业生规模.....	5
(一) 毕业生性别分布.....	5
(二) 毕业生学科门类分布.....	5
(三) 毕业生省内生源分布.....	5
(四) 毕业生省外生源分布.....	6
(五) 特殊身份毕业生分布.....	8
二、毕业生就业基本情况.....	8
(一) 毕业生毕业去向.....	8
(二) 不同性别毕业生就业率.....	9
(三) 毕业生分门类学科就业统计.....	9
(四) 各学院就业率、升学率.....	9
(五) 毕业生分毕业去向.....	10
(六) 就业地域流向总体型分布.....	13
(七) 就业地域流向分布.....	13
第四部分 毕业生就业结果分析.....	14
一、毕业生总体就业率.....	14
二、毕业生就业行业分布.....	14
三、毕业生就业单位性质分布.....	15
四、毕业生就业地域分布.....	15
第五部分 就业主要特点.....	16
一、促进毕业生就业创业举措.....	16
(一) 积极开辟毕业生就业新渠道.....	16
(二) 鼓励毕业生到各类企业就业.....	16
(三) 引导和鼓励毕业生到基层就业.....	16
(四) 强化创业教育和指导服务.....	17
(五) 深入开展就业形势教育.....	17
(六) 完善困难毕业生“一对一”就业帮扶机制.....	18
(七) 持续为离校未就业毕业生提供全程就业服务.....	18
(八) 加强毕业生就业信息服务工作.....	18
(九) 强化实践育人, 积极推进“校企合作、校产合作、校地合作”.....	19
二、就业服务情况.....	19
第六部分 就业相关分析.....	20
一、毕业生就业跟踪调查分析.....	20
二、用人单位跟踪调查.....	21
(一) 用人单位基本情况.....	21
(二) 用人单位对毕业生的评价.....	22



(三) 用人单位月起薪调查.....	24
第七部分 就业对教育教学的反馈.....	28
一、毕业生对学校教育教学工作的满意度与反馈.....	28
(一) 毕业生对学校教育教学工作的满意度.....	28
(二) 学校教育教学改进举措.....	28
二、毕业生对职业发展要素的反馈.....	29
三、专业预警及调控措施.....	30
(一) 需要缩减的专业及缩减措施.....	30
(二) 需要加强发展的专业及措施.....	30
(三) 需要预警的专业及调整措施.....	31
四、就业工作中的不足.....	31
五、加强就业工作的措施.....	32
(一) 加强制度建设, 规范就业管理, 提升就业工作质量.....	32
(二) 加强个性化就业指导, 做好毕业生思想工作.....	32
(三) 加大就业市场开拓力度, 拓宽毕业生就业渠道.....	33
(四) 搭建信息发布平台, 服务毕业生就业.....	33
(五) 加大就业保障力度, 促进就业工作有序开展.....	34



第一部分 学校概况

保定理工学院（原中国地质大学长城学院）是经国家教育部批准成立，纳入国家普通高等学校统一招生计划，面向全国招生。

学校地处河北省保定市，校园占地面积 1600 亩，建筑总面积 45 万多平方米。校园林秀花香、环境幽雅。现代教学与生活设施体系完善，提供了良好的学习、生活和成长环境。

学校秉承“艰苦朴素，求真务实”的校训，坚持“特色立校、质量兴校、人才强校、注重内涵、科学发展”的办学理念，坚持“教师为根、学生为本，专业为基、质量为魂，服务社会、造福人民”的办学方向，以培养“品德优良、基础扎实、知识匹配、能力突出”的高素质应用技术型人才为目标，立足京津冀，面向全国，服务社会。

学校推行“2.5+1.5”人才培养模式，增强学生的岗位前移能力与可持续发展能力。同时实行准军校式管理，增强学生集体主义、作风纪律观念，培养拼搏进取、吃苦耐劳的精神，养成诚实守信、勤奋好学的品行，使学生们受益匪浅。

学校现面向全国 27 个省市自治区招生，多年以来已为社会培养输送 5 万余名毕业生，连续 11 年初次就业率达到 85% 以上。考研、留学、考取公务员、事业单位等高质量就业比例逐年提高。毕业生以其积极进取、拼搏奉献、勇于创新的良好品质广受用人单位和社会各界好评。

学校坚持开放办学，着力提升学校国际化办学水平，始终致力于为学生搭建出国深造的交流平台，与美国威斯康辛州协和大学、英国贝德福特大学、韩国庆熙大学、马来西亚国民大学、澳大利亚中央昆士兰大学等 7 个国家的 18 所院校建立了教育友好合作关系。

学校以学科建设为龙头，以师资队伍建设为重点，以提高教育教学质量为核心，不断优化教学过程，提高人才培养质量，坚持“特色立校、质量兴校、人才强校、注重内涵、科学发展”的办学理念，致力于培养“品德优良、基础扎实、知识匹配、能力突出”的高素质应用型人才。



第二部分 报告说明

为了全面反映毕业生的就业状况,建立起就业与人才培养良性互动的长效机制,学校根据《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《河北省教育厅关于做好2020届普通高校毕业生就业质量报告编制发布工作的通知》(冀教就创函〔2020〕14号)相关文件精神的要求,结合学校实际情况,编制和正式发布《保定理工学院2020年度毕业生就业质量报告》。本报告数据来源于两个方面:

- 1、全国高校毕业生信息管理与检测系统。数据统计截止日期为2020年9月1日。使用数据主要涉及毕业生的规模和结构、就业率、毕业去向、就业流向等。

- 2、毕业生调研面向全校2020届毕业生,使用数据涉及就业相关分析及对教育教学的反馈部分。用人单位调研数据,面向本校毕业生所在用人单位,使用数据涉及用人单位对毕业生满意度及能力评价、用人单位对学校就业创业服务工作评价等部分。



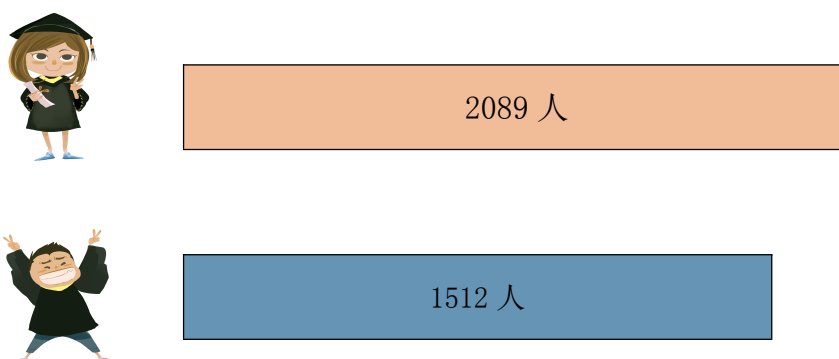
第三部分 毕业生规模及就业基本情况

一、毕业生规模

(一) 毕业生性别分布

学校 2020 届毕业生总数为 3601 人，其中，女生为 2089 人，男生为 1512 人，女生人数较多，男女比例为 0.72:1，具体性别分布如图 3-1 所示。

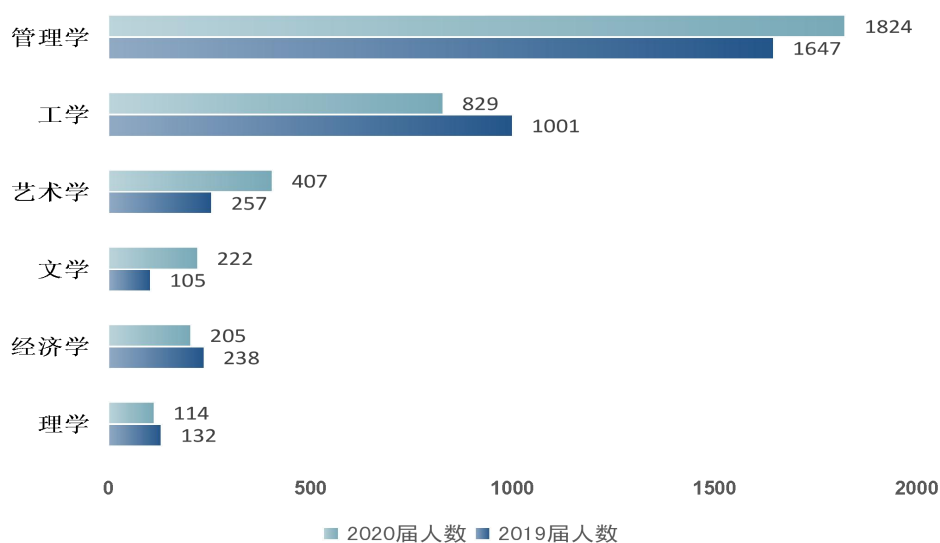
表 3-1 2019-2020 届毕业生男女比例分布图



(二) 毕业生学科门类分布

学校 2020 届毕业生涵盖了工学、理学、管理学、经济学、文学、艺术学六中学科门类，其中管理学和工学为主，占比 23.02%和 50.65%。与 2019 届毕业生相比管理学、文学、艺术学人数有所增加，工学、理学、经济学人数有所减少。具体分布如表 3-2 所示。

表 3-2 毕业生学科门类分布

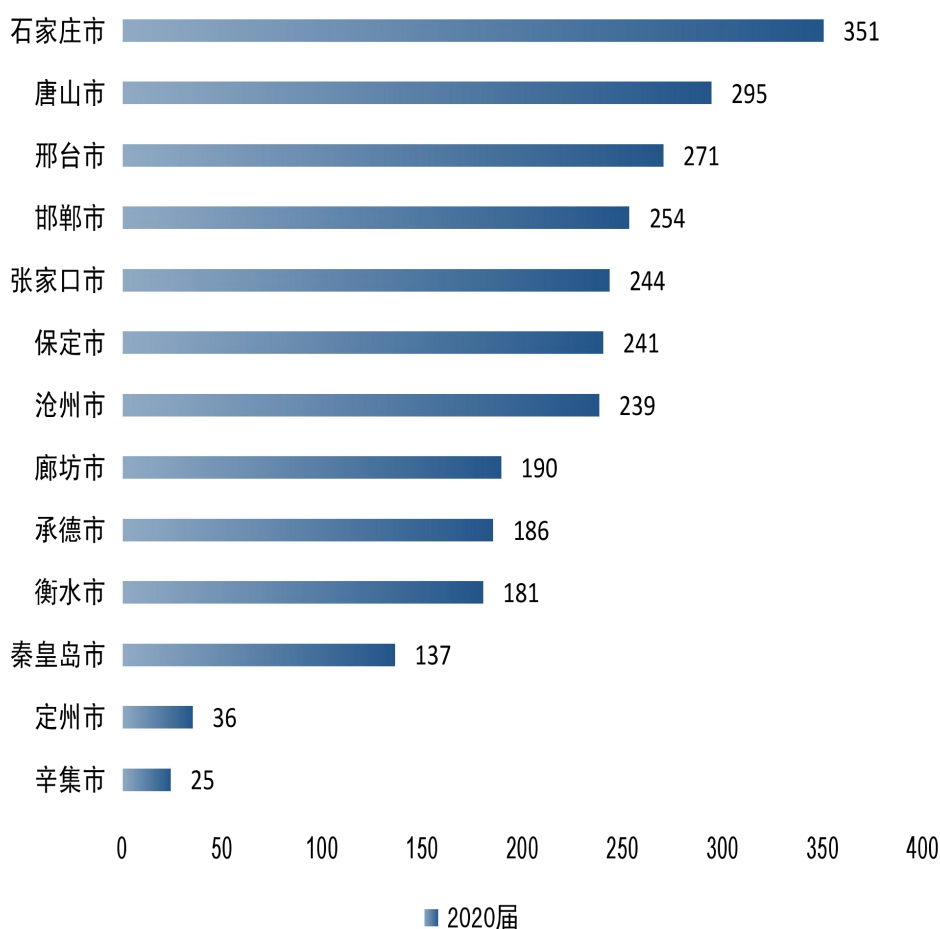




（三）毕业生省内生源分布

学校 2020 届毕业生省内生源为 2650 人，其中石家庄市 351 人、唐山市 295 人、秦皇岛市 137 人、邯郸市 254 人、邢台市 271、保定市 251 人、张家口市 244 人、承德市 186 人、沧州市 239 人、廊坊市 190 人、衡水市 181 人，定州市 36 人、辛集市 25 人，具体分布如表 3-4 所示。

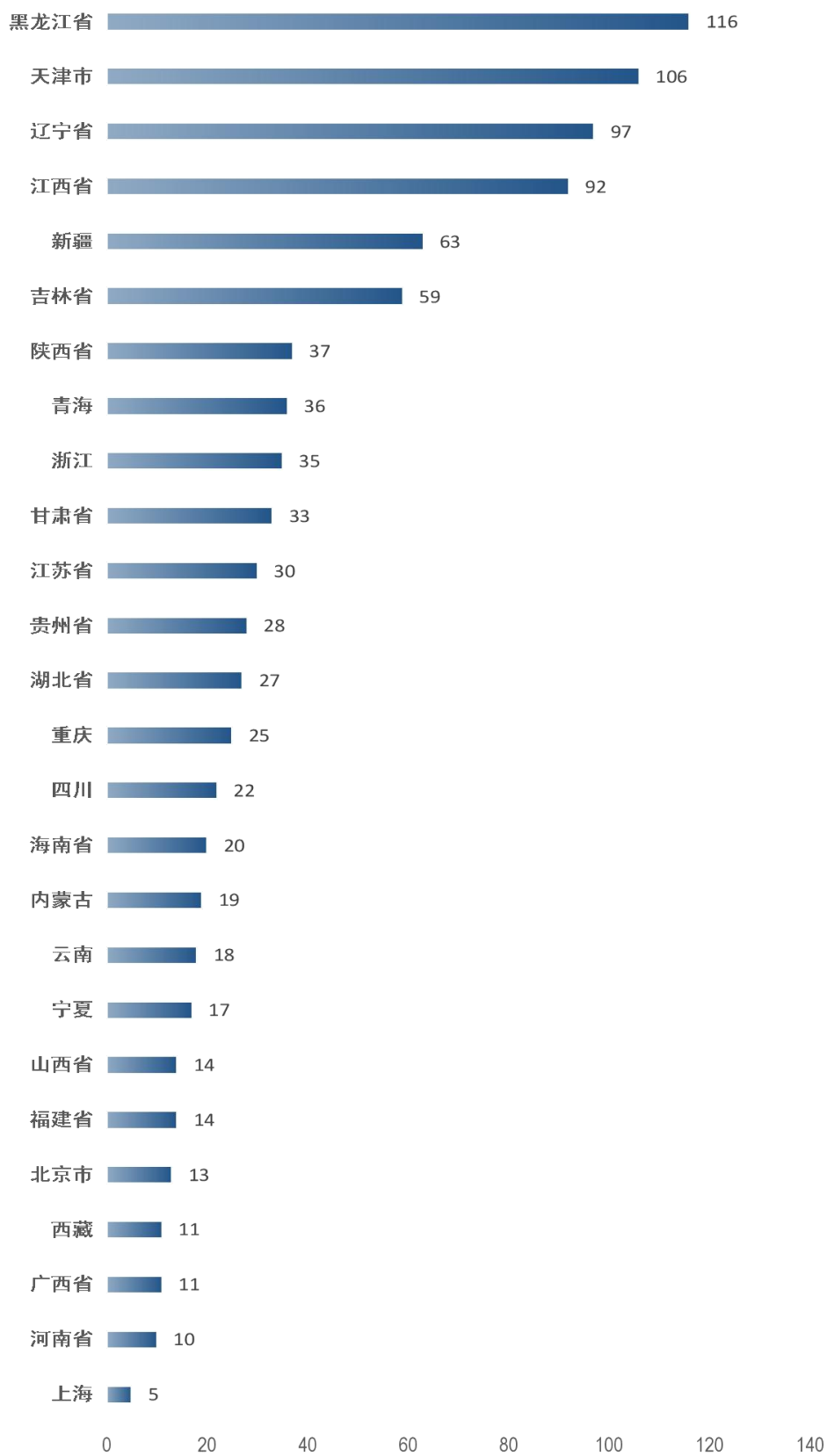
表 3-4 2019-2020 届毕业生省内生源分布



（四）毕业生省外生源分布

学校 2020 届毕业生外省毕业生 951 人，占毕业生总数的 25.40%，生源涉及 17 个省、4 个直辖市、5 个自治区，其中黑龙江省、天津市、辽宁省、江西省生源较多，分别为 116 人、106 人、97 人、92 人。具体分布如表 3-5 所示。

表 3-5 2019-2020 届毕业生省外生源分布表

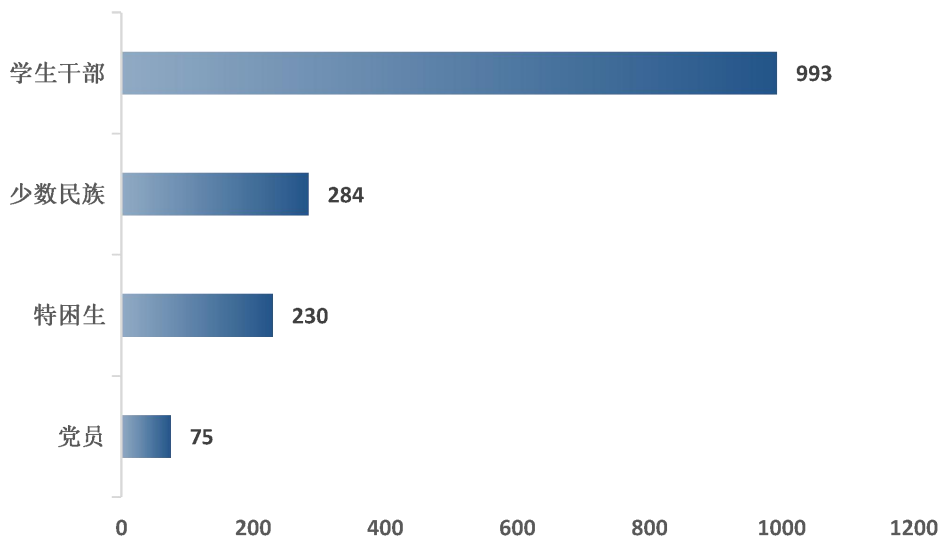




（五）特殊身份毕业生分布

学校 2020 届毕业生党员 75 人、学生干部 993 人、少数民族 284 人、特困生 230 人，具体分布如表 3-6 所示。

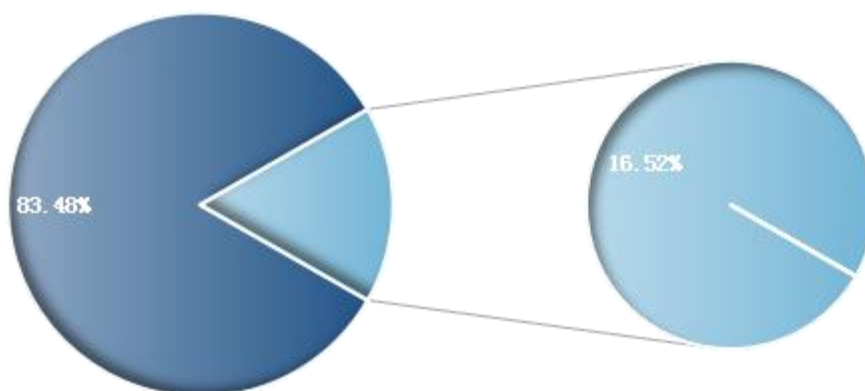
表 3-6 学生党员、学生干部、少数民族学生、特困生毕业生分布



二、毕业生就业基本情况

（一）毕业生毕业去向

表 3-7 毕业生毕业去向统计图



截止到 2020 年 9 月 1 日，2020 届毕业生就业率为 83.48%，待就业率为 16.52%。



（二）不同性别毕业生就业率

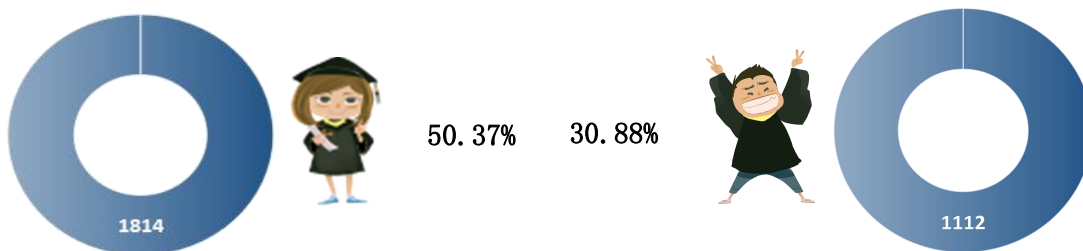


图 3-8 毕业生毕业去向统计

男性毕业生就业率约为 30.88%，女性毕业生就业率约为 50.37%，女性毕业生就业率比男性高 19.49%

（三）毕业生分学科门类就业统计

学校不同学科门类毕业生就业统计数据，文学类就业人数 214 人、经济类就业人数 188 人、管理类就业人数 1597 人、艺术类就业人数 334 人、工学类就业人数 531 人、理学类就业人数 62 人，具体比例如图 3-9 所示。

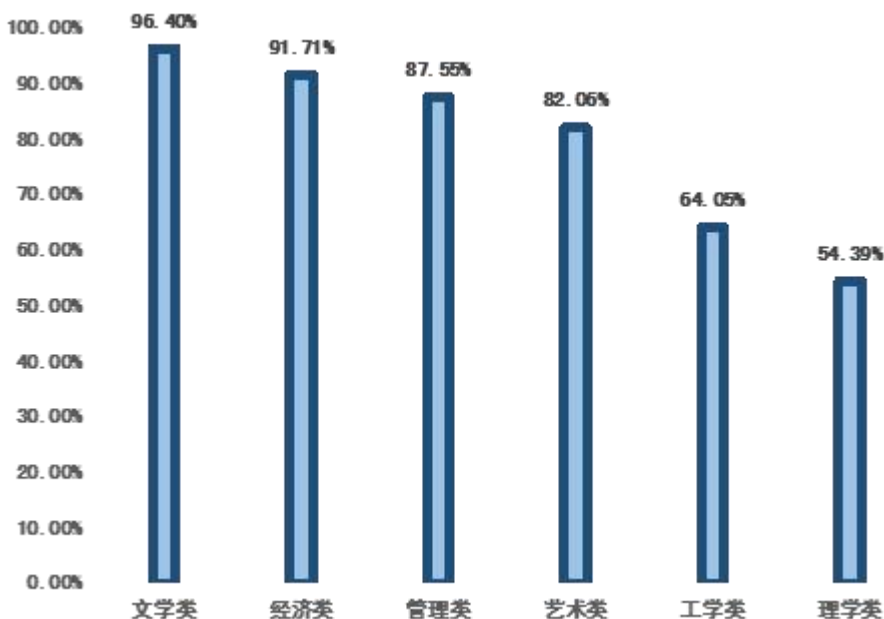


图 3-9 毕业生分学科门类就业统计

（四）各学院就业率、升学率

我校共六个学院，其中各学院 2020 届毕业生分别为外国语学院 222 人、地球科学与资源学院 314 人、艺术学院 407 人、工程技术学院 687 人、管理科学与工程学院 853



人、经济学院 1118 人，各学院就业率、升学率如图 3-10 所示。

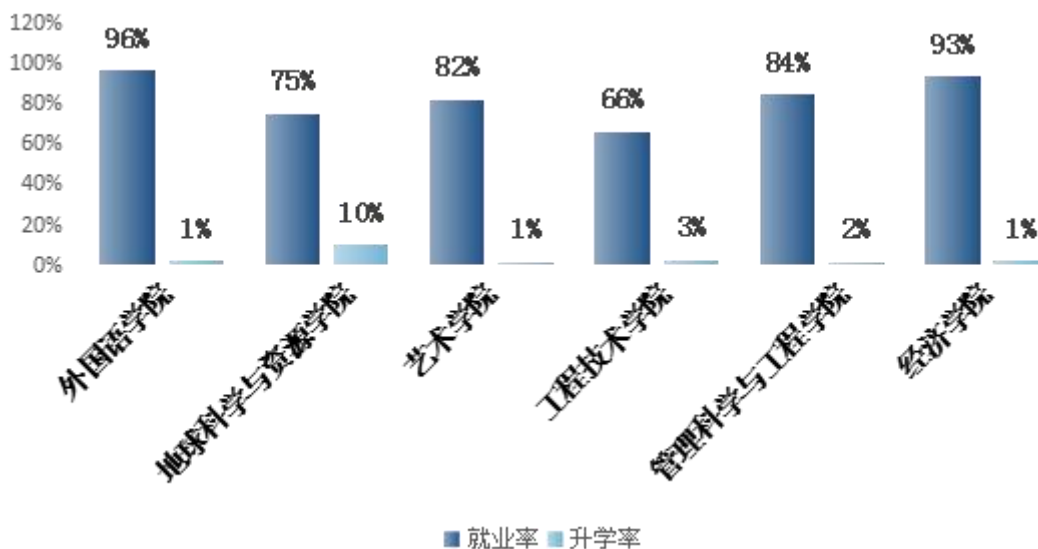


图 3-10 各学院就业率、升学率

(五) 毕业生分专业毕业去向

表 3-11 (就业、升学、出国、回市待就业、留校待就业) 汇总表

院别	专业	就业状况	2020 届
地球科学与资源学院	土地资源管理	就业	83%
		升学	7%
		待就业	10%
	宝石及材料工艺学	就业	56%
		升学	10%
		待就业	34%
	地质学	就业	55%
		升学	14%
		待就业	31%
	资源勘查工程	就业	65%
		升学	6%
		待就业	29%
勘查技术工程	就业	100%	
	升学	0%	
	待就业	0%	
测绘工程	就业	100%	
	升学	0%	



		待就业	0%
		就业	86%
	安全工程	升学	0%
		待就业	14%
		就业	66%
	地质工程	升学	17%
		待就业	17%
		就业	73%
	土木工程	升学	5%
		待就业	22%
		就业	54%
	电子信息工程	升学	5%
		待就业	41%
		就业	59%
	机械设计制造 及其自动化	升学	3%
		待就业	39%
		就业	69%
	电气工程及其 自动化	升学	1%
		待就业	30%
		就业	89%
	物联网工程	升学	1%
		待就业	10%
		就业	63%
	计算机科学与 技术	升学	2%
		待就业	35%
		就业	97%
	英语	升学	1%
		待就业	2%
		就业	95%
	商务英语	升学	0%
		待就业	5%
		就业	88%
	环境设计	升学	1%
		待就业	11%
		就业	55%
	数字媒体艺术	就业	55%



		升学	1%	
		待就业	44%	
		就业	96%	
经济学院	经济学	升学	1%	
		待就业	3%	
		就业	84%	
	国际经济与贸易	升学	2%	
		待就业	14%	
		就业	92%	
	会计学	升学	1%	
		待就业	7%	
		就业	96%	
管理科学与工程学院	电子商务及法律	升学	0	
		待就业	4%	
		就业	92%	
	工商管理	升学	1%	
		待就业	7%	
		就业	96%	
	管理科学与工程学院	市场营销	升学	2%
			待就业	2%
			就业	83%
信息管理与信息系统		升学	2%	
		待就业	15%	
		就业	86%	
工程管理		升学	4%	
		待就业	10%	
		就业	59%	
财务管理	升学	1%		
	待就业	40%		
	就业	92%		
工程造价	升学	1%		
	待就业	7%		
	就业	92%		



（六）毕业生就业地域流向总体分布

学校 2020 届毕业生就业地域流向，其中直辖市 488 人、省会 353 人、地级市 1261 人、县 824 人，其中地级市就业学生最多，占比 43%，具体分布如 3-12 所示。

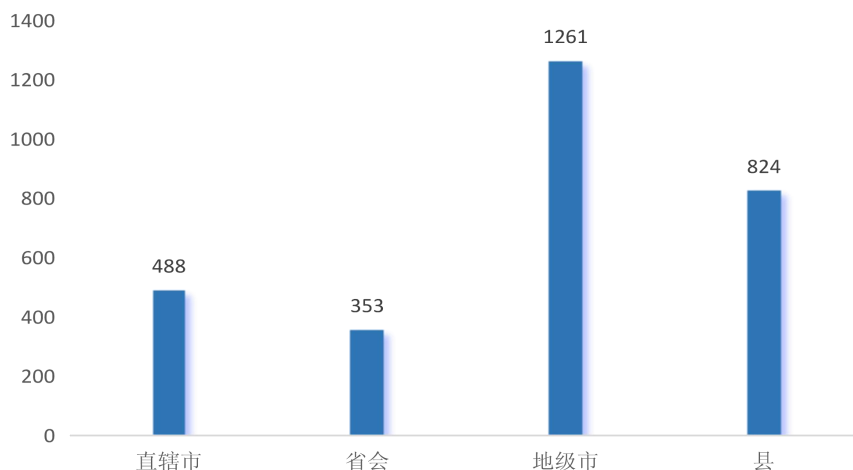


图 3-12 毕业生就业地域流程分布情况

（七）毕业生就业地域流向分布

学校对 2020 届毕业生就业所在地进行统计，我校共有 2926 人就业，其中 61.34% 在省内各地市就业，38.69% 的毕业生到外省就业。

图 3-13 毕业生省外就业地域流向分布



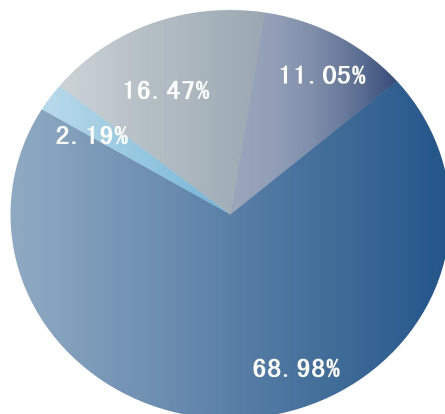


第四部分 毕业生就业结果分析

一、毕业生总体就业率

2020 届毕业生中，就业比例为 83.48%，协议就业比例 11.05%、其他形式就业比例为 68.98%、升学 2.19%、待就业 16.47%。具体分布如图 4-1 所示。

图 4-1 毕业生毕业去向统计图



■ 协议就业比例 ■ 其他形式就业比例 ■ 升学 ■ 待就业

二、毕业生就业行业分布

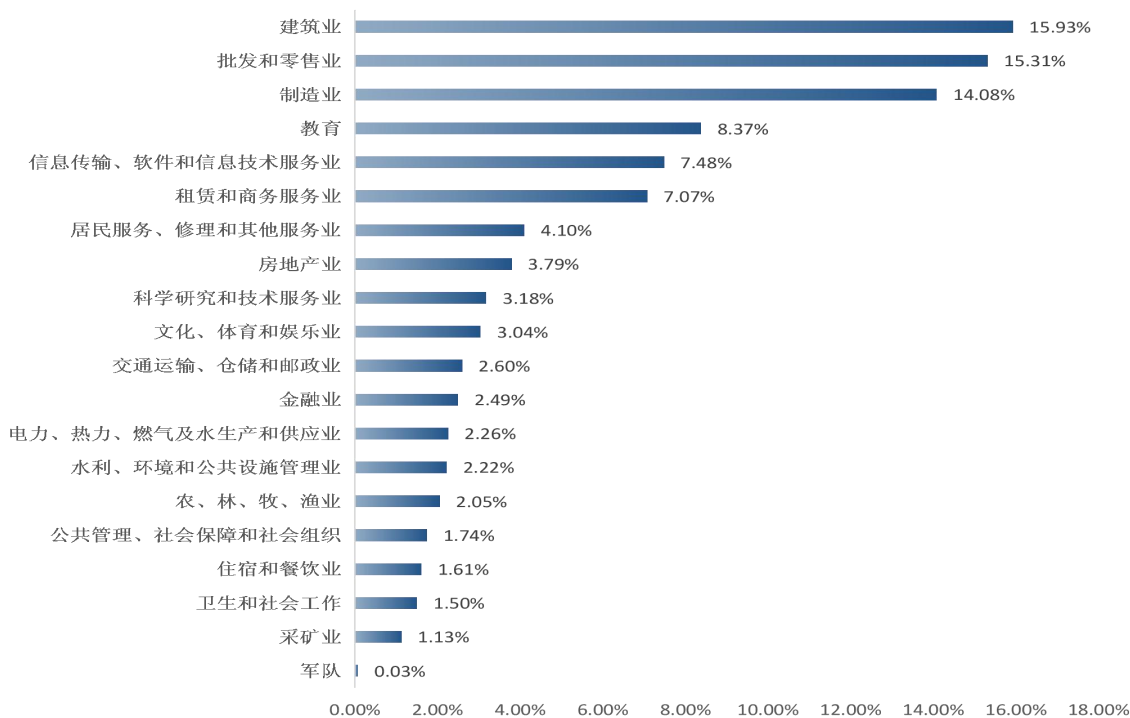


图 4-2 毕业生就业行业分布

如图 4-2 所示 2020 届毕业生毕业生就业行业中，建筑业行业、批发和零售



业、制造业居多占比分别为 15.93%、15.31%、14.08%。从事采矿业、卫生和社会工作、住宿和餐饮业人数较少，所占比例分别为 1.13%、1.50%、1.61%。

三、毕业生就业单位性质分布

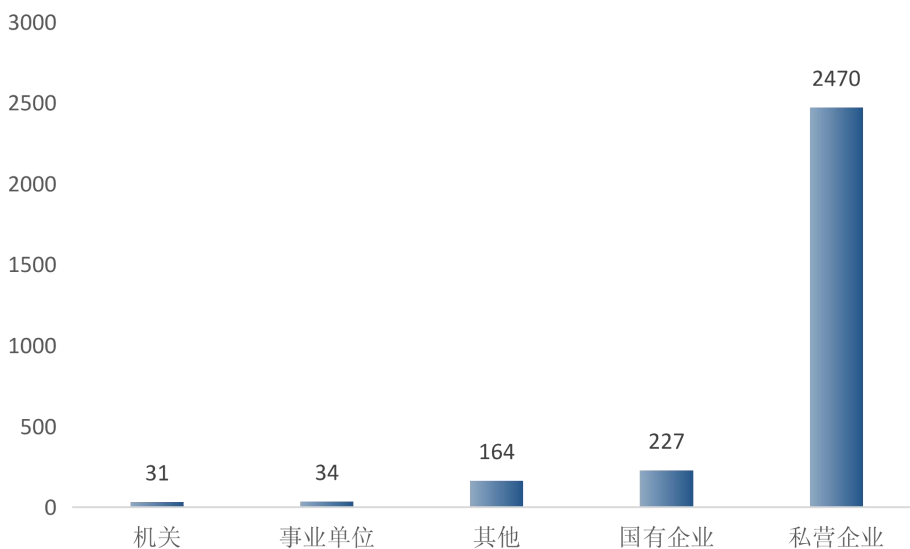


图 4-3 毕业生就业行业分布

如图 4-3 所示学校 2020 届毕业生在私营企业就业的学生占多数，占比 84.41%，在机关、事业单位就业人数较少。

四、毕业生就业地域分布

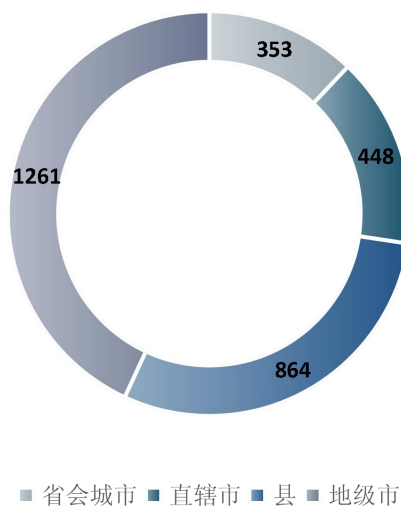


图 4-4 毕业生就业地域分布

如图 4-4 所示 2020 届毕业生就业地域前三位的是地级市、县、直辖市占比分别为 43.09%、29.58%、12.44%。



第五部分 就业主要特点

一、促进毕业生就业创业

学校成功举办了毕业生线上线下双选会，通过不懈努力，先后邀请企事业单位 500 余家，实际参会 430 余家，共提供岗位 2000 余个，计划需求人数 8000 余人，有意向应聘同学约 2000 人。同时，就业与创业指导中心本年度共举办专场招聘会 20 余场，提供岗位 200 余个，发布就业信息 600 余次，推荐毕业生 700 余人次。极大满足了不同专业、不同生源地毕业生的求职需求。

（一）积极开辟毕业生就业新渠道。

学校就业与创业指导中心会同有关部门结合产业升级开发更多适合我校毕业生的就业岗位，拓展毕业生到战略性新兴产业、高新技术产业、文化产业、现代服务业、现代农业等领域就业的渠道。积极引导毕业生到城市社区和农村公共管理及社会服务工作岗位就业。学校充分利用各方资源，广泛征集适合本校毕业生的需求信息，着力促进毕业生到省会以下城市和县（市）就业。大力宣传就业创业新政策，引导毕业生融入时代潮流中去。

（二）鼓励毕业生到各类企业就业。

学校加大力度，调动全体教职工的积极主动性，联系更多相关对口单位，举办面向我校毕业生特点的双选会，落实公开招聘政策，将更多更好的就业信息及时准确的传递给学生。同步将小微企业吸纳毕业生的社保补贴、培训补贴、税费减免等政策解读给毕业生。进一步破除毕业生到非公有制企业就业的政策障碍和壁垒，解除毕业生到非公有制企业就业的后顾之忧，鼓励毕业生到非公有制企业就业。

（三）引导和鼓励毕业生到基层就业（城乡基层、中西部地区、艰苦边远地区、中小微企业）。

学校继续组织实施好“西部计划”“三支一扶计划”“到村任职”等基层项目。鼓励和引导毕业生到城乡基层、中西部地区、艰苦边远地区和中小微企业就业，继续落实好学费补偿和助学贷款代偿等政策。与兵役部门及时沟通，适应征兵时间调整的新要求，进一步完善征集工作机制，在毕业生离校前完成体检、政审和预定兵员等各项工作。认真做好宣传动员和组织发动工作，积极开展“入



伍工作月”“政策咨询周”等活动，切实落实大学生参军入伍服义务兵役国家资助、考试升学等优惠政策，鼓励更多大学生应征入伍。

（四）强化创业教育和指导服务。

1. 要进一步将河北省自主创业税费减免、小额担保贷款、创业地落户、毕业学年享受创业培训补贴等优惠政策通过各种途径传达给毕业生。加大创业基地建设和创业资金扶持力度。积极推动建设大学生创业园和创业孵化基地，进一步推进“高校学生科技创业实习基地”“大学生创业示范基地”建设，为创业大学生提供低成本的生产经营场所和企业孵化服务。

2. 加强创业教育和创业服务。建立和完善创新创业教育课程体系，坚持理论与实践相结合，积极开展创新创业竞赛、模拟创业等实践活动，鼓励更多大学生参与创新创业训练计划和新一轮“大学生创业引领计划”，多渠道、多方式培养学生创新意识和创业能力。邀请创业成功人士、企业家担任创业导师，提高创业指导的有效性和实用性。为创业学生提供政策咨询、项目开发、风险评估、开业指导、跟踪扶持等服务，提高创业成功率。

（五）深入开展就业形势教育，引导毕业生合理调整就业期望，积极主动就业创业。

学校以提高质量为核心，结构调整为突破，加快推进高等教育综合改革，进一步优化区域布局结构、培养层次结构和学科专业结构。顺应时代要求，引导我校从普通本科高校向应用技术型高校转型发展，继续扩大专业学位研究生类型和规模。完善专业预警、退出和动态调整机制，及时调减就业率持续较低的专业招生计划，使学科专业结构与经济社会发展需要相适应、与就业对接。探索建立我校毕业生就业和重点产业人才供需协调机制，推进校地合作、校产联合、校企对接，构建高校与有关部门、科研院所、行业企业协同育人机制。推动大学生参加形式多样的实习实训、社会实践和志愿活动，增强就业创业能力。

要进一步健全高校毕业生就业质量年度报告制度，完善报告内容和发布方式，9月份发布高校毕业生就业状况，12月底面向社会发布高校毕业生就业质量年度报告。加强毕业生就业创业与职业发展状况跟踪调查，完善就业质量评价指标体系，把大学生创新创业能力、就业创业状况作为高校评估重要内容。建立和完善就业与招生计划、人才培养、经费拨款、院校设置、专业调整的联动机制，建立



健全激励和约束机制，推动高校不断优化人才培养结构，提高培养质量，实现特色发展。

（六）完善困难毕业生“一对一”就业帮扶机制。

建立就业困难群体毕业生数据库，在摸清底数基础上，制订家庭经济困难毕业生、残疾毕业生、女毕业生等就业帮扶计划，有针对性地开展就业指导、岗位推荐、技能培训等，力争帮助他们在离校前落实就业岗位。要配合有关部门尽早将低保家庭毕业生求职补贴发放到毕业生手中，有条件的地方要提高补贴标准、扩大受益范围。做好少数民族毕业生就业工作。

（七）持续为离校未就业毕业生提供全程就业服务。

根据人力资源社会保障部门实施的“离校未就业毕业生就业促进计划”，做好未就业毕业生信息衔接和服务接续工作，努力使每一位有就业意愿的毕业生在毕业年度内实现就业或参与到就业见习、技能培训等就业准备活动中。各高校要对离校未就业毕业生关心到底、重点推荐、跟踪服务，为有就业意愿的毕业生持续提供岗位信息和求职指导，及时通知其参加校园招聘和其他各类招聘活动，切实做到“离校不离心”。

（八）加强毕业生就业信息服务工作。

1. 加强政策宣传和解读。

加大就业政策宣传和解读力度，重点宣传自主创业、基层就业、参军入伍、困难帮扶等政策。开通咨询电话，在校园网站主页设立政策宣传专栏和政策咨询平台。充分发挥辅导员、学生干部作用，利用网络平台，确保政策信息能及时送达每一位毕业生，确保每一位毕业生理解、用好政策。

2. 开展有针对性的就业指导。

争取尽快建设好示范性高校毕业生就业指导机构，加强就业指导课程及学科建设，为毕业生提供个性化咨询指导。尽快建成一支职业化、专业化、高水平就业工作队伍，切实将就业指导教师纳入学校教师专业技术职务评聘范畴，积极开展就业指导教师培训，聘请专家学者、企业家、行业成功人士担任就业导师。加强对就业困难学生的分类指导和重点督促，帮助这些学生就业指导工作。

3. 提升就业信息服务质量。

充分发挥校园就业市场的主渠道作用，确保招聘活动场次和岗位数量进一步



增加。把省会以下城市和县（市）用人单位组团参加校园招聘作为新的突破点，力争形成规模效应。进一步加大投入，推进就业信息网建设，充分运用“全国大学生就业信息服务一体化系统”网络、校聘云、及各类就业网站、微博、微信、QQ、短信等，提升信息收集、发布效率，推进毕业生求职信息和用人单位需求信息及时有效共享。

4. 切实维护毕业生就业权益。

加强就业信息统计领导责任制和工作责任制，严禁任何形式的就业率造假，引导学生及用人单位诚信签约。严格按照“三严禁”“四不准”的要求，加强对招聘活动的规范管理和招聘信息审核，会同有关部门努力消除城乡、行业、身份、性别等一切影响平等就业的制度障碍和就业歧视，严厉打击非法职业中介和招聘过程中各类欺诈行为，切实维护毕业生合法权益。

（九） 强化实践育人，积极推进“校企合作、校产合作、校地合作”。

开展“校企合作、校产合作、校地合作”，一方面能够发挥高校的人才优势和资源优势，将教学资源转变为推动经济发展的智力资源，将理论研究与创新成果回馈社会，促进地区经济、产业和企业的发展，真正体现出大学的功能与成就。另一方面高校能够深入了解社会对人才的需求情况，参照社会用人需求信号改进人才培养的结构和模式，实现社会经济发展和人才培养发展的有机结合。

二、 就业服务情况

用人单位对学校就业工作评价，就业指导中心选取了 2020 年 1-12 月份到校招聘的 300 家用人单位进行问卷调查，通过对用人单位基本情况和招聘单位对我校就业服务工作满意度进行了数据分析，从而为进一步做好毕业生就业工作打基础。由表可以看出，用人单位对我校的就业服务工作给予了很高的肯定，对我校就业服务水平、就业服务人员的专业化非常满意。

表 5-1 用人单位对我校就业服务的满意度

满意度	数量	百分比
满意	209	69.67%



良好	70	23.33%
一般	21	7.00%
共计	300	100%

第六部分 就业相关分析

一、毕业生就业跟踪调查分析

通过对我校毕业生 1:15 的抽样调查，结果显示，我校毕业生在就业过程中存在着以下的问题。

（一）缺少吃苦耐劳的心理。当代大学生缺少了在实践中锻炼打磨的经历，导致在就业中不愿意从基层做起，认为太劳累太辛苦，缺乏吃苦耐劳精神。例如：土木工程专业的学生，毕业后多数不愿意从项目的普通工作人员做起，觉得基层工作过于辛苦，不愿意承担；市场营销专业的学生，毕业后多数不愿意从事销售工作，认为营销工作不需要具备学历，应该都是那些没有学历的人从事的职业。

（二）攀比与从众心理。就业中存在虚荣的心理，这是大学生普遍存在的，不只是民办三本院校。与过去“到祖国最需要的地方去”的追求相比，大学生就业趋向发生了很大的变化。大学毕业生多数存在虚荣和攀比的心理，对职业有高低贵贱的区分，认为小公司、小职员的社会地位低，怕被别人看不起、丢面子。他们希望身居要职、做管理，来满足个人强烈的社会需求，导致就业目标仅仅局限在去大城市、大企业、政府机关工作，不愿意到中小城市、中小企业去工作，不愿意从基层做起，造成了就业中的“高不成低不就”的现象存在。这往往还会导致大学毕业生更多的看中了虚荣的表面和眼前的利益，为了暂时的功利宁可放弃专业，忽视其今后的职业规划，不利于其长远的发展。

（三）自卑与忧郁心理。我校的办学定位于应用型本科，这决定了这些毕业生的求职范围大多局限在基础或基层行业内，和他们当初期望的办公环境、工资薪酬反差较大，部分毕业生在求职时感觉低人一等，不敢正视现实，对自己评价偏低，怀疑自己的能力，产生了自卑心理。这些主观的矛盾与客观的挫折，致使不少学生自尊心严重受挫，变得敏感、多疑、忧郁，没有信心与人交往，没有勇



气面对用人单位，不能充分展示自己的才华，寻求理想职业的愿望渐行渐远。

二、用人单位跟踪调查

（一）用人单位基本情况

1. 用人单位区域分布情况，单位所在行政区域分布：300 个用人单位，所在行政区域分布情况如图 4-1 所示：直辖市：52 个，占 17.33%；省会城市：63 个，占 21.00%；地级市：123 个，占 41%；县级市：62 个占 20.67%。

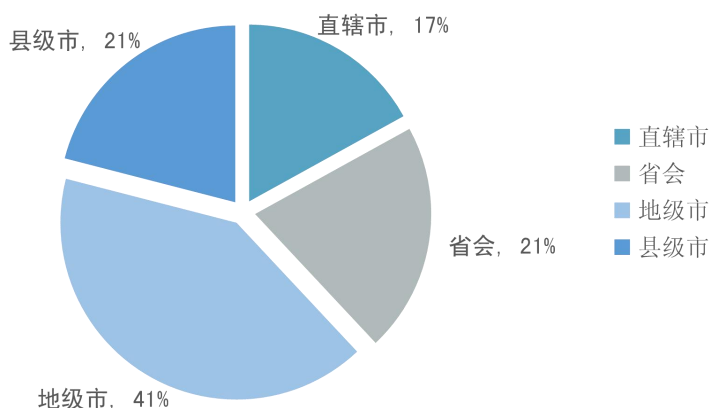
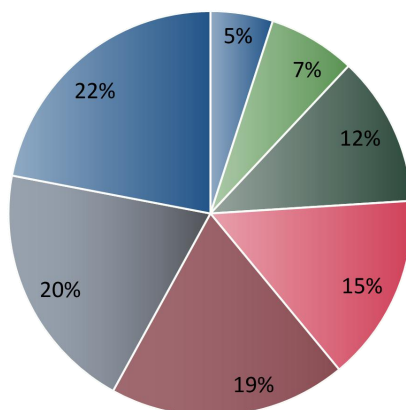


图 6-1 用人单位政区域分布情况

2. 单位性质比例分布：单位性质分布如图所示。通过对 300 家用人单位调查问卷数据分析可以看出，私营企业为招聘单位的主要来源，共 246 家，占总数的 82%，成为我校招聘单位的主力军。

图 6-2 单位性质比例分布





3. 招聘专业分布：招聘单位分布情况如图 6-3 所示。由图可以看出对于招聘单位资质的审查基本与我校专业设置相符。

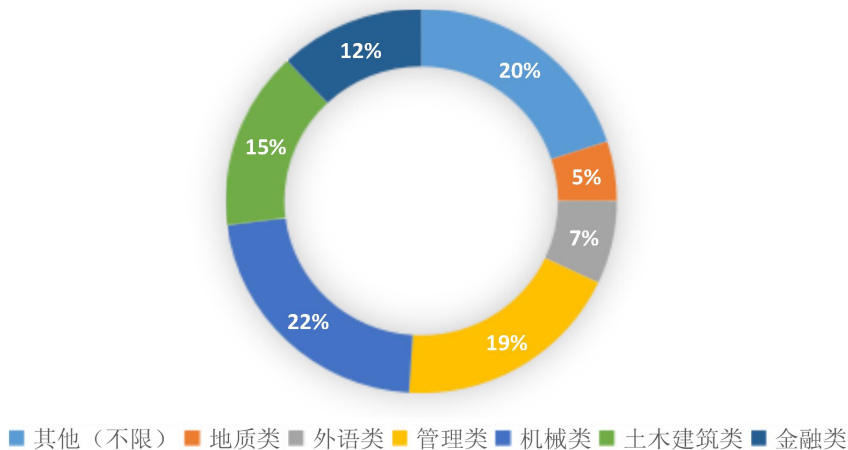


图 6-3 招聘单位分布情况

4. 用人单位规模：用人单位规模情况见图 6-4。由图中可以看出，招聘单位规模以 100-500 人为主，占总数的 54.08%。

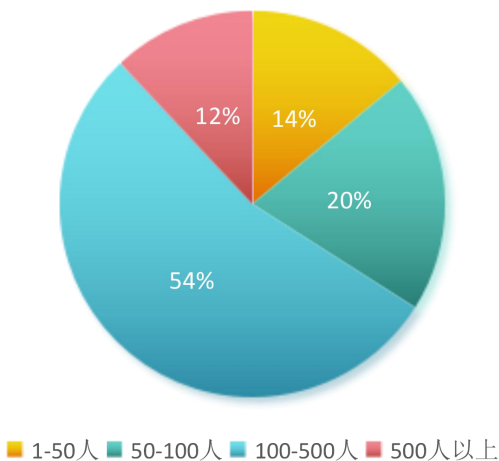


图 6-4 用人单位规模情况

（二）用人单位对毕业生的评价

1. 用人单位对本校应往届毕业生的总体满意度

在对用人单位问卷调查中可以看出，用人单位对 2020 届毕业生工作情况普



遍满意，对毕业生工作评价表现一般占比为 7%。

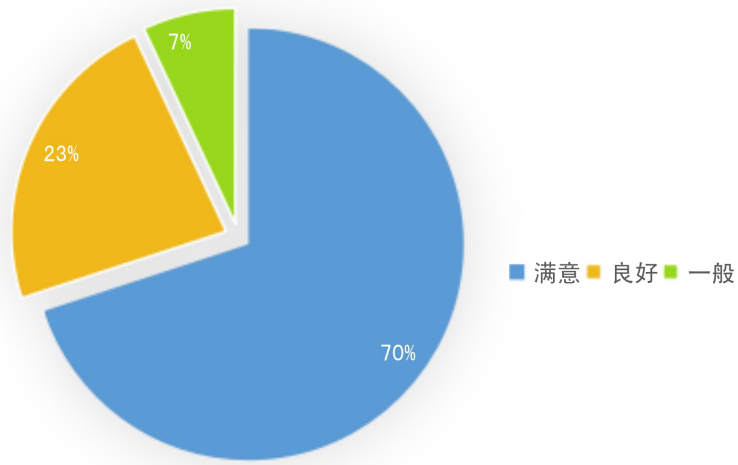


图 6-5 用人单位对本校应往届毕业生的总体满意度

2. 用人单位对本校应届毕业生的个人能力的表现评价

在对用人单位问卷调查中可以看出，2020 届毕业生在学习能力、人际沟通能力、执行能力、承压抗挫能力比较好，语言表述能力、文字表达能力尚需高。

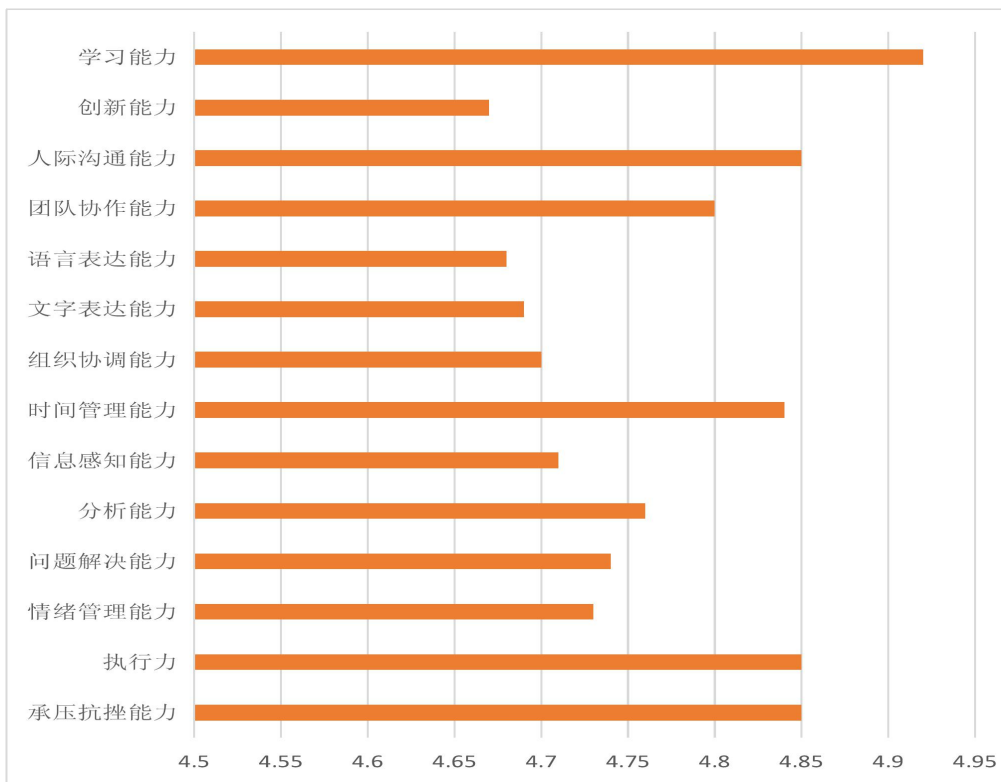


图 6-6 用人单位对本校应届毕业生的个人能力的表现评价



(三) 用人单月起薪调查

1. 招聘毕业生的月起薪

学校对毕业生月起薪进行了调查，其中 3000-4000 元学生最多占比 35%，其次 4000-5000 元毕业生占比 34%，3000 元以下占比最少为 14%。

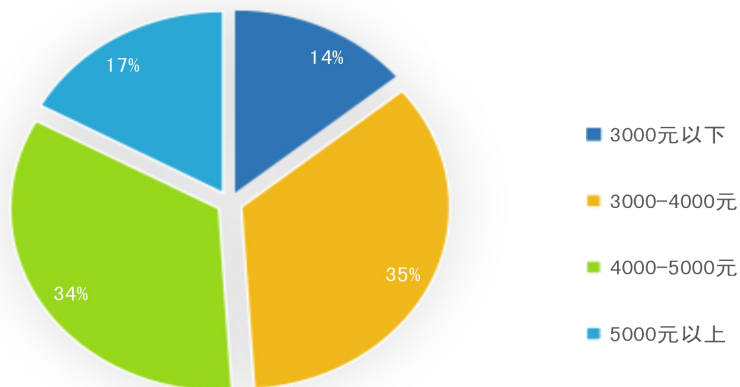


图 6-7 招聘毕业生的月起薪

3. 不同行业招聘毕业生的月起薪

学校对不同招聘行业进行问卷调查，调查结果毕业生的月起薪高于 3000 元的单位占比 42%，毕业生的月起薪在 1500-200 元的单位占比 7.33%。

表 6-8 不同行业招聘毕业生的月起薪

行业	2019 届毕业生			2020 届毕业生		
	起薪	数量	百分比	起薪	数量	百分比
机械类	1500-2000	3	1.43%	1500-2000	2	0.67%
	2000-2500	8	3.81%	2000-2500	4	1.33%
	2500-3000	10	4.76%	2500-3000	10	3.33%
	3000 以上	24	11.43%	3000 以上	39	13.00%
土木建筑类	1500-2000	2	0.95%	1500-2000	3	1.00%
	2000-2500	4	1.90%	2000-2500	3	1.00%



	2500-3000	12	5.71%	2500-3000	16	5.33%
	3000 以上	19	9.05%	3000 以上	29	9.69%
金融类	1500-2000	3	1.43%	1500-2000	4	1.33%
	2000-2500	6	2.86%	2000-2500	15	5.00%
	2500-3000	4	1.90%	2500-3000	7	2.33%
	3000 以上	23	10.95%	3000 以上	4	1.33%
	1500-2000	1	0.48%	1500-2000	2	0.67%
管理类	2000-2500	3	1.43%	2000-2500	12	4.00%
	2500-3000	9	4.29%	2500-3000	16	5.33%
	3000 以上	14	6.67%	3000 以上	21	7.00%
	1500-2000	5	2.38%	1500-2000	4	1.33%
教师类	2000-2500	7	3.33%	2000-2500	11	3.67%
	2500-3000	8	3.81%	2500-3000	10	3.33%
	3000 以上	1	0.48%	3000 以上	12	4.00%
	1500-2000	2	0.95%	1500-2000	4	1.33%
	2000-2500	5	2.38%	2000-2500	6	2.00%
地质类	2500-3000	6	2.86%	2500-3000	13	4.33%
	3000 以上	10	4.76%	3000 以上	15	5.00%
	1500-2000	3	1.43%	1500-2000	7	2.33%
	2000-2500	4	1.90%	2000-2500	5	1.67%
其他	2500-3000	9	4.29%	2500-3000	19	6.33%
	3000 以上	5	2.38%	3000 以上	6	2.00%
	合计	210	100%		300	100%



4. 不同单位性质用人单位招聘毕业生的月起薪

表 6-9 不同单位性质用人单位招聘毕业生的月起薪

单位性质	2019 届毕业生			2020 届毕业生		
	起薪	数量	百分比	起薪	数量	百分比
上市公司	1500-2000	2	0.95%	1500-2000	2	0.67%
	2000-2500	5	2.38%	2000-2500	4	1.33%
	2500-3000	13	6.19%	2500-3000	11	3.67%
	3000 以上	25	11.90%	3000 以上	15	5.00%
合资企业	1500-2000	4	1.90%	1500-2000	1	0.33%
	2000-2500	7	3.33%	2000-2500	2	0.67%
	2500-3000	12	5.71%	2500-3000	2	0.67%
	3000 以上	14	6.67%	3000 以上	1	0.33%
私营企业	1500-2000	6	2.86%	1500-2000	15	5.00%
	2000-2500	13	6.19%	2000-2500	19	6.33%
	2500-3000	16	7.62%	2500-3000	40	13.33%
	3000 以上	2	0.95%	3000 以上	53	17.67%
民营企业	1500-2000	4	1.90%	1500-2000	6	2.00%
	2000-2500	8	3.81%	2000-2500	15	5.00%
	2500-3000	9	4.29%	2500-3000	35	11.67%
	3000 以上	6	2.86%	3000 以上	38	12.67%
银行证券	1500-2000	4	1.90%	1500-2000	3	1.00%
	2000-2500	9	4.29%	2000-2500	5	1.67%
	2500-3000	5	2.38%	2500-3000	6	2.00%
	3000 以上	5	2.38%	3000 以上	4	1.33%
地质类	1500-2000	2	0.95%	1500-2000	1	0.33%
	2000-2500	7	3.33%	2000-2500	6	2.00%
	2500-3000	6	2.86%	2500-3000	5	1.67%



	3000 以上	5	2.38%	3000 以上	5	1.67%
	1500-2000	1	0.48%	1500-2000	1	0.33%
厂矿部队	2000-2500	5	2.38%	2000-2500	1	0.33%
	2500-3000	7	3.33%	2500-3000	2	0.67%
	3000 以上	8	3.83%	3000 以上	2	0.67%
合计		210	100%		300	100%

4. 不同规模用人单位（按在职员工计）招聘毕业生的月起薪

表 6-10 不同规模用人单位招聘毕业生的月起薪

单位规模	2019 届毕业生			2020 届毕业生		
	起薪	数量	百分比	起薪	数量	百分比
1-50 人	1500-2000	14	6.67%	1500-2000	6	2.00%
	2000-2500	10	4.76%	2000-2500	9	3.00%
	2500-3000	7	3.33%	2500-3000	11	3.37%
	3000 以上	2	0.95%	3000 以上	12	4.00%
50-100 人	1500-2000	12	5.71%	1500-2000	8	2.67%
	2000-2500	10	4.76%	2000-2500	13	4.33%
	2500-3000	14	6.67%	2500-3000	16	5.33%
	3000 以上	10	4.76%	3000 以上	28	9.33%
100-500 人	1500-2000	4	1.90%	1500-2000	7	2.33%
	2000-2500	9	4.29%	2000-2500	14	4.67%
	2500-3000	10	4.76%	2500-3000	13	4.33%
	3000 以上	12	5.71%	3000 以上	31	10.33%
500 人以上	1500-2000	6	2.86%	1500-2000	15	5.00%
	2000-2500	17	8.10%	2000-2500	18	6.00%
	2500-3000	30	14.29%	2500-3000	25	8.33%
	3000 以上	43	20.48%	3000 以上	74	24.67%
合计		210	100%		300	100%



第七部分 就业对教育教学的反馈

一、毕业生对学校教育教学工作的满意度与反馈

（一）毕业生对学校教育教学工作的满意度

毕业生对学校教育教学工作的满意度主要从 9 个方面进行调查,包括整体人才培养工作评价、校风学风建设、专业师资水平现状、专业教学内容与工作需要的吻合程度、专业的实习实训及社会实践活动、教学设施和教学手段、专业课程结构设置、学生管理教育工作及校园文化及校园文体活动,每项满分为 5 分。通过对 2020 届毕业生调查问卷进行数据分析,具体评价结果如图 5-1 所示。

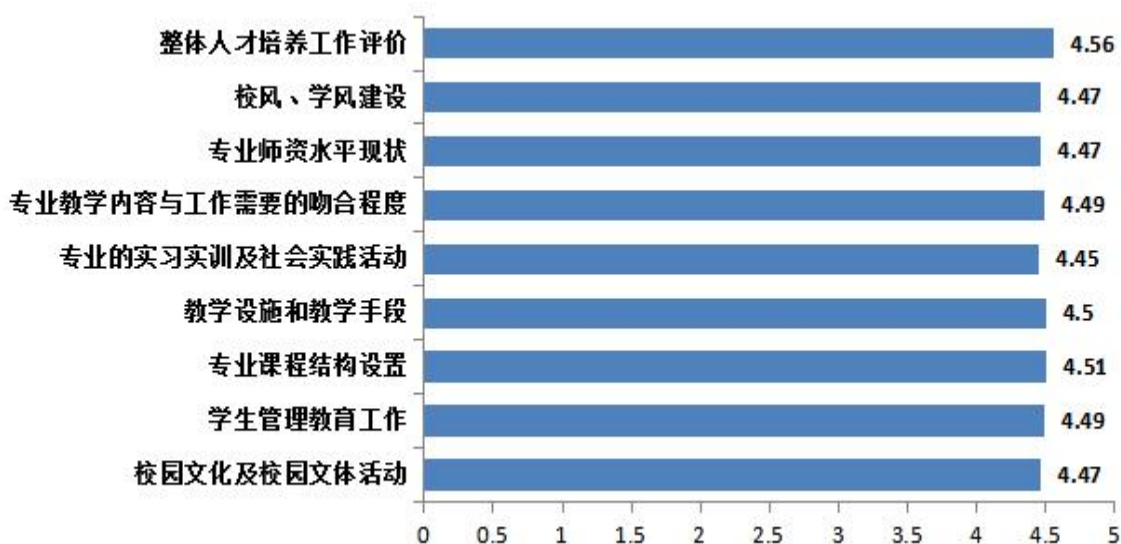


图 7-1 毕业生对学校教育教学工作的满意度与反馈

从图 5-1 中可以看出,毕业生对学校教育教学工作的满意度较高,其中整体人才培养工作评价最高,对校园文化及校园文体活动满意度相对较低,我们应增加各类校园文化及文体活动的开展次数及质量,丰富毕业生的校园生活。

（二）学校教育教学改进举措

1. 人才培养模式改革需进一步深化。

经过几年的探索与实践,“高素质、高层次应用型”人才培养模式已初步形成,但构成这一培养模式的重要组成部分实践教学体系还需进一步完善;检验应用型人才的能力考核标准和过程考核方法还需进一步探索。需要全校教师进一步



统一思想，加深对培养应用型人才和创办一流应用型大学的认识，深入思考、创新工作，细致做好各专业人才培养方案的落实工作；同时，加大行业企业对制定人才培养方案的参与度，缩短课程体系、教学内容与行业企业生产管理一线的实际需要的差距，努力推进产学研合作教育和提升学科专业建设水平，构建要素比较完整、制度逐步配套、运行效果良好的应用型人才培养体系，建设一批具有示范辐射作用的应用型人才培养模式改革示范专业、若干以示范专业为中心的专业群，构建以应用性、实践性、技能性课程模块为特征的课程群和课程体系。

2. 学科、专业特色有待进一步凝练。

作为新兴院校，专业整体布局有待优化，学科交叉、融合做得不够，理工结合、文理渗透还未深入到专业建设和人才培养的各项工作中。为此，我们要加大专业建设力度，选择一批骨干教师协助专业负责人开展与之配套的课程教学大纲、考试大纲、教材建设工作，根据学科、专业特点，加强对现有专业的评估与调整，以社会需求为导向，以产业行业为依托，以学科交叉为支撑，大力加强专业群建设，努力构建特色鲜明、交融渗透、协调发展的专业体系。同时，加大线上线下混合、在线精品课程等课程建设，鼓励教师进行创造性的课程改革研究和探索；鼓励教师编写适合我校人才培养目标的高质量教材，加强智慧校园和智慧教室建设，使先进的教学理念，科学的教学方法，丰富的教学手段和优质的教学资源在全校师生中实现共享。

3. 师资队伍建设需进一步加强。

建设应用型大学和培养应用型人才，需要一支高水平的“双师型”和“双能型”师资队伍。我校师资队伍目前主要存在以下问题：一是师资队伍总量略显不足，二是师资队伍结构不够合理，三是“双师型”教师和实验教师不能完全适应应用型人才培养的需求。为此，学校需进一步采取有力措施，拓宽教师来源渠道，加大高层次、紧缺专业人才的引进力度，从企业聘请具有实践经验的行业专家来校任教，加强“双师型”队伍建设；同时，强化师资队伍培训，加快建设一支业务精湛、结构合理、开拓创新、富有活力、与地区经济建设需要相适应的师资队伍，推动部分学科进入省内先进行列，形成若干特色鲜明的优秀教学团队和学术创新团队。



二、毕业生对职业发展要素的反馈

毕业生对职业发展要素重要性的反馈主要从 9 个方面进行调查，包括个人学习成绩、有责任感、个人实际能力、所学专业、社会关系、大学期间担任的社会工作、专业应用技能、专业理论基础、团队协作能力，每项满分为 5 分。通过对 2020 届毕业生调查问卷进行数据分析，具体反馈结果如图 5-2 所示。

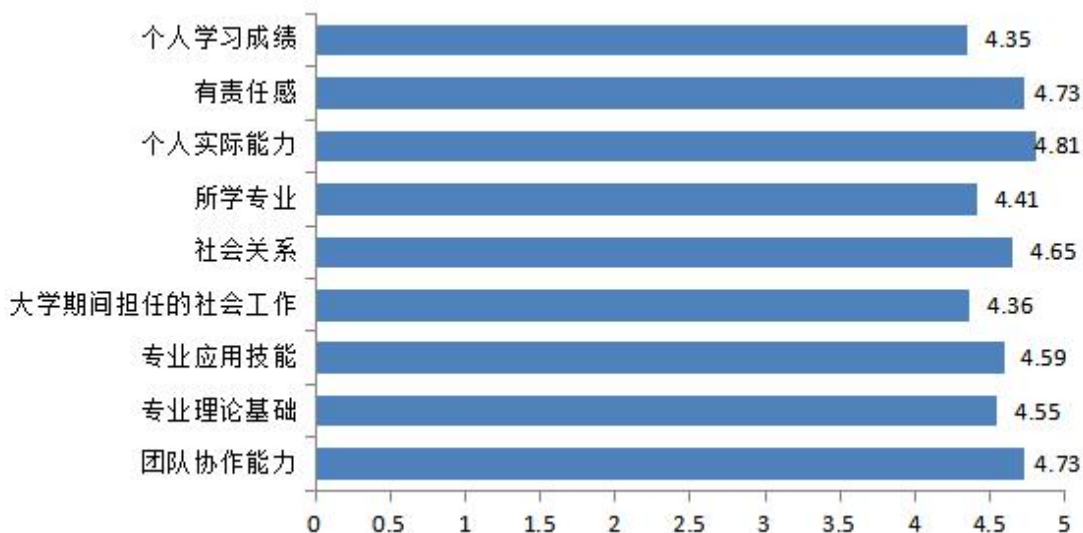


图 7-2 毕业生对职业发展要素重要性的反馈

从图 5-2 中可以看出，毕业生普遍认为 9 项职业发展要素都比较重要，重要性排在前几位的是个人实际能力、有责任感、团队协作能力，重要性最低的个人学习成绩。

三、专业预警及调控措施

（一）需要缩减的专业及缩减措施

调整和优化专业结构，突出专业特色建设，实现由规模扩张向内涵发展的转变。按照《普通高等学校本科专业设置管理规定》要求，学校加强学科专业建设，促进相近学科专业的交叉融合，注重各专业的协调发展，凸显特色优势，打造学科品牌。既要科学定位，办出特色，又要加强薄弱环节，突破短板制约，提升办学质量和水平。

（二）需要加强发展的专业及措施

我校作为地质特色专业的院校，分析我校三届女生增长确实来看，女生在专业选择上，除了管理类和经济类增幅明显，此外，一些文理兼收的专业，女生选



择的也越来越多，尤其以工程管理更为明显。

文理兼收是各高校为了扩大生源选择范围，改善生源的知识结构，所采取的淡化文理分科的措施。具体来说，就是原来只招收文科生的专业也想理科生开放，原来只招收理科生的专业也招收文科生。高校采取这样的举措也为了女生选择合适的专业志愿提供了更多的机会。在就业市场上，具有“文理”双向学科背景的同学既有理科缜密的思维，又有文科的策划统筹能力，因此格外受到用人单位的青睐，而高校的文理兼收专业恰好满足了用人单位对复合型人才的需求。

（三）需要预警的专业及调整措施

学校成立专业预警工作小组（由教学指导委员会成员担任）。每年 9 月底前，学校招生、就业相关部门对当年全院专业的招生及就业率情况进行统计，将相关数据送预警工作小组进行评估，确定学校下一年度的预警和停招专业，向全院公示；相关系（部）接到预警专业名单后，于 10 个工作日内向专业预警工作小组提出书面整改意见；在备案下一年度招生专业之前，预警工作小组根据预警专业的实际情况，分析研究后提出限制招生、隔年招生或停止招生等处理意见，并报校长办公会议讨论决定后具体实施。

各学院要加强学科专业建设，加大对大学生创新创业教育，抓好毕业生就业指导，认真做好毕业生就业服务工作。有预警专业的要加快研究预警专业的社会需求和人才培养模式，评价人才培养的各个环节，分析专业教学和质量管理中存在的问题，并提出改进措施，形成教学质量分析报告送学校教务处。

建立专业预警退出机制，旨在强化毕业生就业状况导向作用和招生计划调控引导作用，实现就业情况、招生计划与专业发展的“三挂钩”，推动学校加快专业内涵建设步伐、彰显学校的办学特色。

四、就业工作中的不足

1. 面对全国毕业生人数居高不下的现实情况，加之用人单位对毕业生选择发生了极大的转变，不仅看重学历，更加注重专业知识、实践能力，这无疑对学校的人才培养模式和质量提出了新的要求。

2. 随着我校毕业生人数急剧增加，而目前各学院就业工作人员均为兼职，未配备专职人员，加之各学院就业工作人员每年轮换，缺乏就业工作连贯性和延续性，给就业工作增加了难度，致使部分就业工作进展相对缓慢。



3. 我校现有的就业实习基地相对于不断增长的毕业生人数仍存在缺额。
4. 尽管我校每年为毕业生提供的就业岗位无论是数量还是质量都在不断提升，但与毕业生的就业意愿相比，我校就业市场的开拓力度仍需加大。
5. 部分毕业生仍存在错误的就业思想，对就业形势和自身发展仍缺乏全面认识，缺乏就业积极性和主动性。

五、加强就业工作的措施

（一）加强制度建设，规范就业管理，提升就业工作质量

根据往年工作中存在的问题，继续完善就业管理制度，不断推动学校就业工作制度化、规范化建设，使学校就业工作做到有“法”可依、有章可循；同时，继续实施就业工作“一把手”工程，进一步加强就业工作的领导与监管，细化管理流程，并严格落实就业例会及就业工作月报制度，加强就业工作人员培训，切实提高管理水平和服务质量。

（二）加强个性化就业指导，做好毕业生思想教育工作

1. 提高学校的社会知名度、认可度。由于我校建校历史不长、因此社会各界对学校的认识和了解需要有一个逐步加深的过程，要想尽提升学校的社会知名度和社会认可度，学校就要不断加强与社会的接触和交流。

2. 转变学生就业观念，学好专业知识，提高综合素质。当前严峻的就业形势在短期内是改变不了的，大学毕业生要正确分析就业形势，客观评价自己，适当调整就业心理预期，转变传统观念，积极寻求适合个人发展的空间，改变非大城市、非高薪不去的旧观念，择业时要看的长远一些，注重企业的发展前景，打破一次择业终身就业的错误观念。

3. 高校要加强就业指导工作。高校要加大就业指导队伍的专业化建设，加强就业指导教师队伍的培训，使他们对当前的就业形势，毕业生的就业观念，职业生涯规划，职业的发展，就业心理，创业指导，自荐和面试技巧等方面了如指掌，通过培训提高就业指导老师队伍的素质，提高就业指导的专业化程度，促进大学生就业。就业指导的内容和形式要多元化，不能局限于校园招聘会、宣讲会、报告会、专题讲座等。可以对毕业生进行分类指导，这样的指导针对性强，有深



度，能找到毕业生在就业过程中存在问题的根本所在，帮助学生顺利找到适合的工作。

4. 开展创业培训，鼓励自主创业。高校要树立全面的创业教育观。创业教育是培养人的创业意识、创业思维、创业技能等各种创业综合素质，并最终使被教育者具有一定的创业能力的教育。

5. 加强社会需求和用人单位选才标准的调研工作，同时，认真开展对应往届毕业生就业情况分析，并及时进行反馈，促进教学与行业发展需求相结合，增强人才培养与就业市场的适配度，提升毕业生就业竞争力。

毕业生就业工作是一项长期、艰巨、复杂的工作，需要社会、学校和学生的共同努力。只有多方面的努力，为学生提供多方位的服务，找到行之有效的办法，才能使毕业生能够顺利就业，早日实现自己的人生价值理想，为建设和谐社会作出应有的贡献。

（三）加大就业市场开拓力度，拓宽毕业生就业渠道

1. 紧密结合专业特点及毕业生的就业意向，采取“走出去，请进来”的办法，加强与用人单位的密切联系，并加大对新兴就业领域和新增毕业生专业的市场开拓力度。

2. 积极搭建平台，努力提高毕业生的实践能力与创新精神。一方面继续加强与相关行业的就业实习基地建设，满足毕业生实习、实践需求。同时，积极探索校企合作模式，加大学校与企业的互动，真正让企业参与到学校人才培养过程中来，推动就业实习基地向教学科研基地转变；另一方面积极筹建创业孵化基地，制定相关措施，并开展多种形式的创业活动，提升毕业生创业热情，形成创业带动就业良好局面。

（四）搭建信息发布平台，服务毕业生就业

1. 就业指导中心及各系继续加大就业信息的收集力度，加强就业网络建设，丰富就业信息资源。

2. 构建以就业官网、校聘云、就业 QQ 群、微信、宣传栏等为媒介的就业信息发布渠道，为毕业生提供更加科学、便捷、高效的就业信息。



（五）加大就业保障力度，促进就业工作有序开展

1. 在参考历年就业数据的基础上，结合学校实际，进一步完善考评方案，细化考评指标，健全就业工作过程考评和就业工作实效考核的长效机制，促进就业工作健康发展。

2. 加强就业队伍建设，进一步加大对就业工作人员的培训力度，提高思想和业务素质，增强服务意识，提升就业工作专业化水平。