



湖南理工职业技术学院

2016届毕业生就业质量报告

REPORT OF EMPLOYMENT QUALITY



2016年12月



目录

前言	1
学校概况	3
第一章 毕业生就业的基本情况	5
一、毕业生的规模与结构	5
(一) 毕业生的学院分布	5
(二) 毕业生的专业分布	5
(三) 毕业生的民族分布	6
(四) 毕业生的生源地分布	7
(五) 毕业生城乡生源分布情况	9
(六) 毕业生的性别结构	9
二、毕业生就业率	10
(一) 毕业生总体及分性别就业率	11
(二) 毕业生不同学院就业率	11
(三) 毕业生分专业大类就业率	12
(四) 毕业生不同专业分性别就业率	13
(五) 不同困难生类别就业率	14
三、毕业生就业去向	15
(一) 毕业生总体毕业去向	15
(二) 已落实就业单位毕业生毕业去向	15
(三) 继续深造分析	21
第二章 就业质量相关分析	23
一、已落实就业单位毕业生求职过程分析	23
(一) 求职途径	23
(二) 求职花费	23
(三) 求职帮助因素	24
(四) 求职保障	25
二、已落实就业单位毕业生就业质量分析	26
(一) 就业状况满意度	26
(二) 薪资情况	27
(三) 福利保障	28



(四) 工作与专业相关度	29
(五) 工作与理想一致性	30
(六) 调换工作情况	31
(七) 毕业生就业质量模型分析	32
三、自主创业分析	37
(一) 自主创业原因	37
(二) 自主创业行业	37
(三) 自主创业形式	38
(四) 自主创业资金来源	39
(五) 自主创业遇到的困难	40
四、继续深造与出国原因分析	41
五、未就业分析	41
(一) 求职中主要关注的因素分析	41
(二) 求职遇到的困难	42
(三) 尚未就业原因	43
(四) 择业定位	43
(五) 选择就业地域时考虑的因素	44
第三章 就业举措	45
一、紧靠支撑点，确保“三个到位”	45
(一) 坚持分级管理，确保领导到位	45
(二) 健全规章制度，确保责任到位	46
(三) 优先就业需求，确保投入到位	46
二、紧盯创新点，推动“三个建设”	47
(一) 创新管理举措，推动基础建设	47
(二) 创新激励机制，推动队伍建设	47
(三) 创新工作思路，推动市场建设	47
三、紧抓着力点，促进“三个强化”	48
(一) 加强政策宣传，强化就业指导	48
(二) 搭建服务平台，强化信息传输	49
(三) 关爱特殊群体，强化就业帮扶	49
四、紧扣切入点，力求“三个提升”	50
(一) 开展宣传活动，提升创业氛围	50
(二) 开展主题讲座，提升创业意识	50
(三) 开展专门培训，提升创业能力	50



五、存在的问题与改进的措施。	51
第四章 2014-2016 届毕业生就业情况趋势分析	52
一、2014-2016 届毕业生就业率分布情况.....	52
(一) 2014-2016 届毕业生就业率总体趋势分析.....	52
(二) 2014-2016 届毕业生分学院初次就业率趋势分析.....	52
(三) 2014-2016 届毕业生分专业初次就业率趋势分析.....	53
二、2014-2016 届毕业生毕业去向分布情况.....	54
三、2014-2016 届毕业生单位性质分布情况.....	55
四、2014-2016 届毕业生单位行业分布情况.....	56
五、2014-2016 届毕业生职位类别分布情况.....	56
第五章 毕业生对母校的评价与反馈	58
一、毕业生对教育教学的评价与反馈.....	58
(一) 毕业生对教育教学的评价	58
(二) 对教育教学的反馈建议	58
二、对就业指导和服务的评价与反馈.....	59
(一) 对就业创业政策的认知度	59
(二) 对就业指导和服务的总体满意度	60
(三) 对就业指导和服务的评价	60
三、对母校总体评价	61
(一) 对母校人才培养的满意度	61
(二) 对母校的推荐度	61
四、毕业生对母校综合满意度模型分析.....	62
(一) 模型假设	62
(二) 模型原理	62
(三) 模型的建立	62
第六章 用人单位对毕业生及学校的评价	68
一、用人单位基本情况	68
(一) 用人单位性质	68
(二) 用人单位所属行业	68
(三) 用人单位规模	69



二、用人单位招聘毕业生情况	70
(一) 用人单位招聘毕业生人数	70
(二) 用人单位招聘毕业生的渠道	70
(三) 用人单位招聘毕业生的薪资待遇	71
(四) 用人单位对毕业生专业的关注度	72
(五) 用人单位招聘毕业生的学历需求	72
三、用人单位对毕业生及学校的评价与反馈	73
(一) 用人单位对毕业生各项能力的评价	73
(二) 用人单位对学校总体人才培养的评价	74
(三) 用人单位对学校就业服务工作的评价	75
(四) 用人单位对学校就业服务工作的反馈建议	75
(五) 用人单位对学校教育教学的反馈建议	76
四、用人单位对毕业生及学校满意度模型分析	77
(一) 数据的来源	77
(二) 指标变量以及指标的量化	77
(三) 模型假设	78
(四) 模型原理	78
(五) 模型的建立	78
第七章 对教育教学反馈	85
一、就业满意度对教育教学的反馈	85
二、毕业生母校满意度对教育教学的反馈	86
三、用人单位满意度对教育教学的反馈	88



前言

高校毕业生就业质量是高等学校教育教学和人才培养质量的重要反馈。发布高校毕业生就业质量年度报告，是建立健全就业状况反馈机制、引导高校优化招生和专业结构、改进人才培养模式、及时回应社会关切的一项重要工作，也是高等教育人才培养和可持续发展的重要依据。

为贯彻落实《国务院关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》（国发〔2015〕23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）和2015年教育部发布的《教育部关于做好2016届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》以及各高校应进一步完善高校毕业生就业质量年度报告发布制度，要在每年年底前编制和发布就业质量年度报告和湖南省教育厅的相关要求，为此，湖南理工职业技术学院编制和发布了《湖南理工职业技术学院2016届毕业生就业质量报告》。

湖南理工职业技术学院致力于技术过硬、理论扎实的实用型人才培养，同时拥有完善的就业保障体系。学院始终坚持“就业率就是核心竞争力”的可持续发展战略，全面树立以就业为导向的教育改革和发展观，学校按照教育部和湖南省教育厅的相关工作要求，充分认识到做好高校毕业生就业创业工作的重要性和紧迫性，把做好此项工作摆在更加突出的位置，精心部署，全力以赴。

按照教育部对编制发布高校毕业生就业质量年度报告的工作要求，编制了《湖南理工职业技术学院2016届毕业生就业质量年度报告》，由2016届毕业生基本情况、毕业生就业质量相关分析、就业创业特色工作、毕业生就业发展趋势以及就业对教育教学反馈等几部分组成。报告以“湖南理工职业技术学院2016届毕业生派遣数据库”“湖南理工职业技术学院用人单位数据库”为依据，从毕业生的规模结构、就业率、就业形式、行业分布、区域分布等方面详细描述了学校2016届毕业生就业状况，重点对毕业生薪酬、就业满意度及用人单位评价进行分析，最后从就业的视角对教育教学给出了反馈和建议。



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



学校概况

湖南理工职业技术学院创办于1978年，是一所经湖南省人民政府批准、国家教育部备案、面向全国招生的国有公办全日制普通高等职业院校。学校隶属于湖南省发展和改革委员会，地处一代伟人毛泽东故乡湖南湘潭，位于城市政治、文化及商业中心，交通便利，环境优美。

学校经过近40年的发展历程，凝聚而成“明理知行，精工致远”的校训，树立了“以服务为宗旨，以就业为导向”的职业教育理念，明确了“服务区域经济，对接行业企业，打造新能源专业品牌”的发展思路，从而形成以光伏光热、风力发电等绿色新能源专业为龙头的能源特色高职学院的发展之路。

学校建筑总面积13.8万平方米，固定资产总值2.08亿元，教学、科研仪器设备资产总值3002万元，馆藏文献35万册。全日制在校生6200余人，专职教师300多人，具有教授、副教授等中高级职称的教师占到70%，“双师型”教师占到80%。现设有太阳能工程学院、风能工程学院、管理工程学院、继续教育学院、思政基础体育部、五年制大专部六个教学单位。开设有光伏发电、风力发电、光伏材料、机电一体化、工业机器人、机械制造、电气自动化、工程测量、环境艺术设计、工程造价、会计、市场营销、酒店管理等18个专业。其中光伏发电技术及应用专业为中央财政支持发展专业，2013年立项为湖南省高职院校特色专业建设项目。

学校是湖南省能源行业唯一高职院校，“中国太阳能光伏产业校企合作职业教育联盟分会长单位”。成立了湖南省高职院校首个太阳能研究所；建成了湖南省首个太阳能科技馆并立项为第九批湖南省科普教育基地；建成湖南省新能源专业高职师资培养基地；建成了省内高校首个屋顶光伏电站；正在建设光伏发电技术与应用省级特色专业、光伏发电技术省级示范性特色专业群和光伏发电省级校企合作生产性实训基地项目，牵头建设“光伏发电系统控制与优化”湖南省工程实验室。



学校以“文”化人，以“文”育人成效显著，具有理工特色的“廉·诚·爱·绿”校园文化正在形成。学生主题活动丰富多彩，浸润育人已成常态，打造了“君子莲”大讲堂、“课前一分钟”、“爱心传承”、“企业文化进班级”示范建设等校园文化品牌项目。其中，“爱心传承”工程被立项为省教育厅大学生思想政治教育特色项目；“君子莲”大讲堂被立项为湖南省普通高等学校校园文化精品建设项目；《“课前一分钟”演讲与学生综合素质拓展》获湖南省高校校园文化建设优秀成果一等奖。

自创建高职院校以来，学院确定了“质量立校、特色兴校、人才强校、文化彰校”的办学思路，以人才培养为根本任务，坚持走产、学、研相结合的改革发展道路，不断推进办学水平和能力的提高。实施“校企合作”、“工学结合”的人才培养模式，大力推行“订单式培养”。近三年来，与晶科能源、兴业太阳能、宁波裕人、人本集团、迅达科技、舍弗勒集团、明阳风电、华天酒店、广西田原生化等省内外50多家大中型企业签订合作办学、订单培养协议。其中光伏发电、风力发电、酒店管理、市场营销、机电一体化、环境艺术设计等专业订单培养率达到90%以上。多年来，为企业和社会培养了4万余名高素质技术技能人才，其中一大批成为行业的中坚力量与技术骨干。毕业生就业率一直稳定在95%以上，做到了学生满意、家长满意、社会满意。

学校坚持以科学发展观为指导，和谐奋进，开拓创新，全校师生员工在学校“十三五”发展规划蓝图的指引下，正为把学校建设成为“新能源特色鲜明、省内领先”的高等职业院校而努力奋斗。



第一章 毕业生就业的基本情况

一、毕业生的规模与结构

（一）毕业生的学院分布

学校2016届毕业生总人数为1091人，共分布在3个学院中，其中人数最多的是太阳能工程学院，占比将近50.00%，另外风能工程学院和管理工程学院占比相差不多，分别为29.79%和24.20%。具体情况见下图。

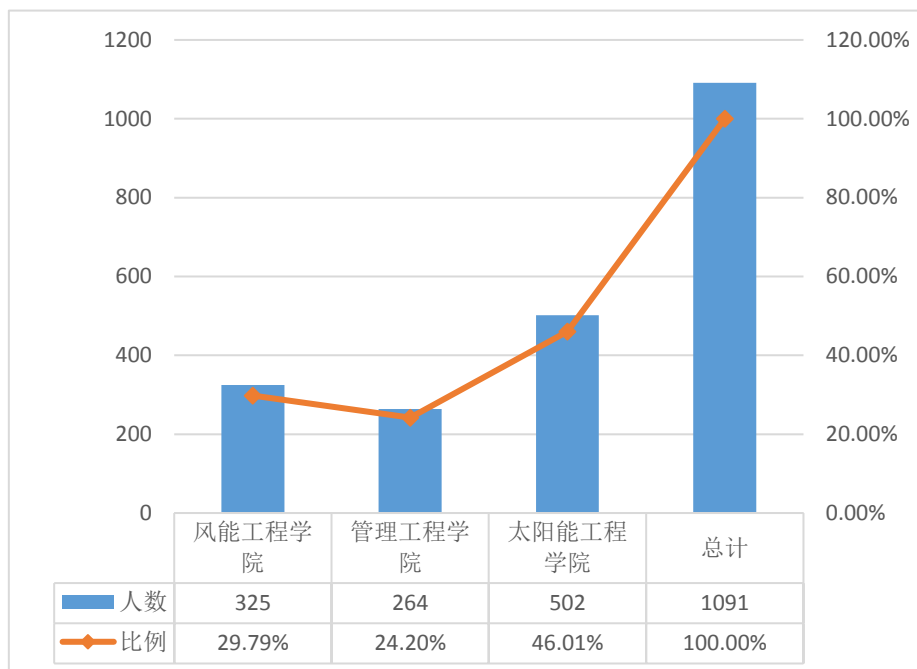


图 1-1 2016 届毕业生的学院分布

（二）毕业生的专业分布

学校2016届毕业生共分布在17个专业中，其中专业人数最多的是工程造价专业，共290人，占比26.58%；其次是会计电算化和机电一体化技术，占比均在10.00%以上，分别有157人和119人；人数最少的专业是矿山机电，仅有6人，占比不及1.00%，其他具体专业人数分布详见下图。

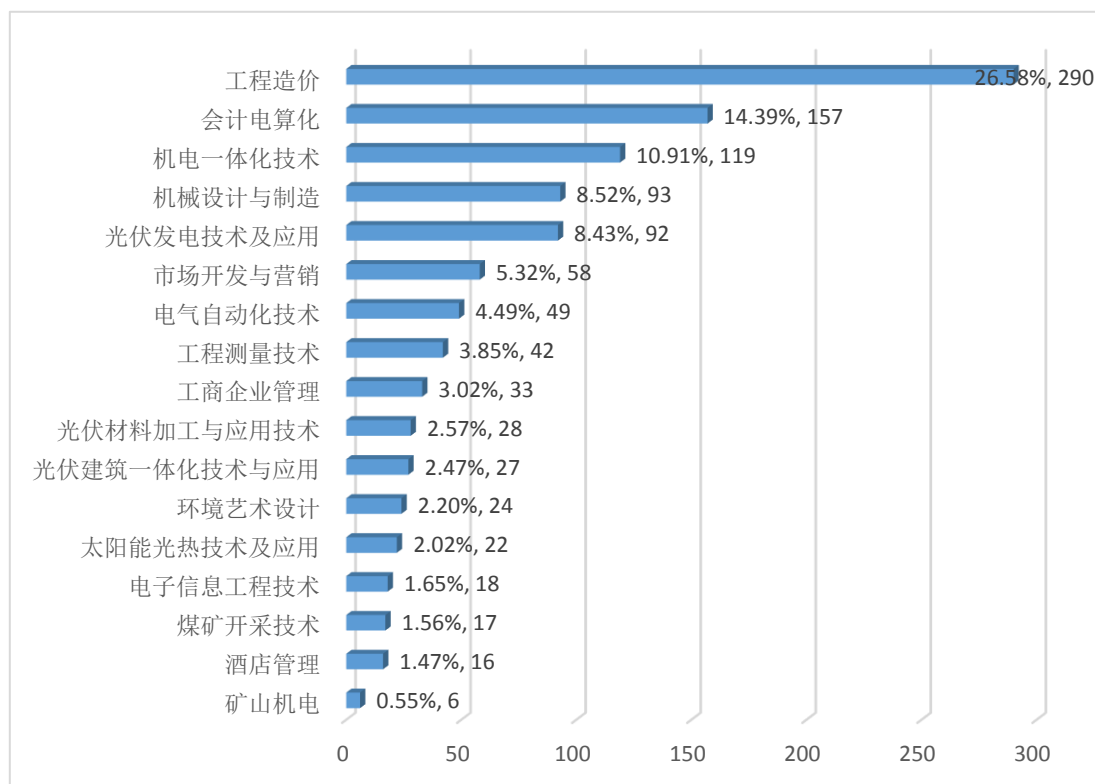


图 1-2 2016 届毕业生专业人数及比例分布

（三）毕业生的民族分布

整体分析2016届毕业生的民族分布，可看到汉族有1020人，占总体毕业生的93.49%，而少数民族仅有71人，占比6.51%。分析少数民族的具体分布，湖南本土少数民族土家族、苗族、瑶族和侗族占比相对较高，土家族和苗族分别占比2.29%和2.02%，其他少数民族分布详见下表。

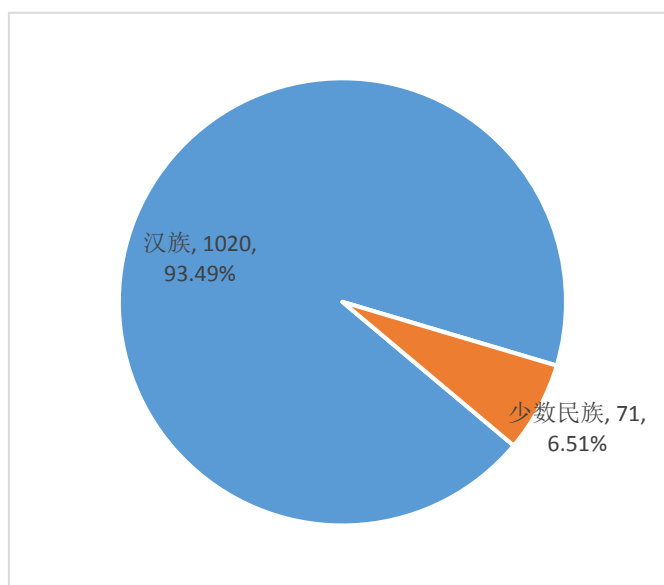


图 1-3 2016 届毕业生民族分布

表 1-1 2016 届毕业生民族分布

民族	人数	比例 (%)
汉族	1020	93.49
土家族	25	2.29
苗族	22	2.02
瑶族	8	0.73
侗族	5	0.46
蒙古族	3	0.27
回族	2	0.18
满族	2	0.18
其它	1	0.09
畲族	1	0.09
锡伯族	1	0.09
壮族	1	0.09
总计	1091	100.00

(四) 毕业生的生源地分布

2016届生源绝大多数来自湖南本省,有900人,占比82.49%,外省生源191人,占比17.51%。外省生源共来自24个省、直辖市或自治区,人数分布均较少,相对来说,来自甘肃省生源占比较高,具体人数分布及占比见下表。

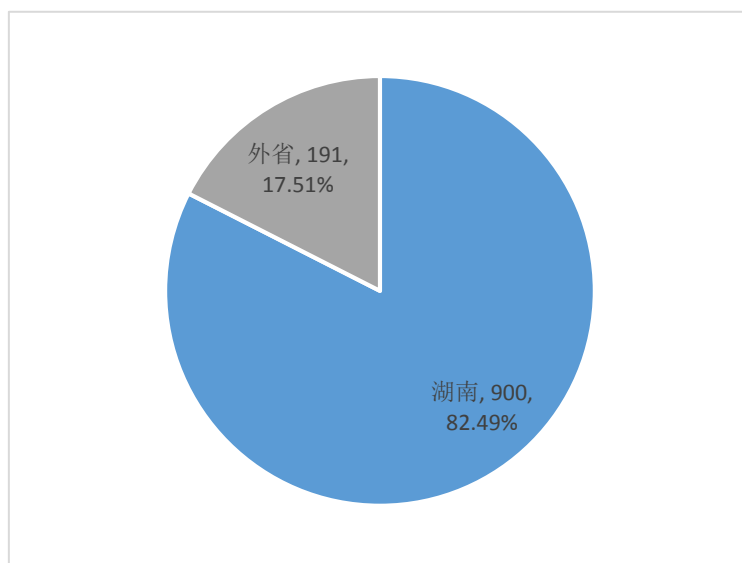


图 1-4 2016 届毕业生生源分布

表 1-2 2016 届毕业生生源省份人数分布

生源省份	人数	比例 (%)
湖南省	900	82.49
甘肃省	17	1.56
广西壮族自治区	13	1.19
海南省	13	1.19
四川省	13	1.19
云南省	13	1.19
广东省	12	1.10
重庆市	11	1.01
安徽省	10	0.92
辽宁省	9	0.82
贵州省	8	0.73
河南省	8	0.73
江西省	8	0.73
内蒙古自治区	8	0.73
青海省	8	0.73
新疆维吾尔自治区	8	0.73
河北省	7	0.64
江苏省	6	0.55
山东省	5	0.46
山西省	5	0.46
湖北省	3	0.27
吉林省	2	0.18
宁夏回族自治区	2	0.18



生源省份	人数	比例 (%)
福建省	1	0.09
黑龙江省	1	0.09

（五）毕业生城乡生源分布情况

由下图可以看出，农村生源占比较高，其中农村应届生643人，占比将近60.00%；其次是城镇应届生345人，占比31.62%。往届生城镇和农村分别只有41人和62人，城镇的往届生比例较农村往届生略低。

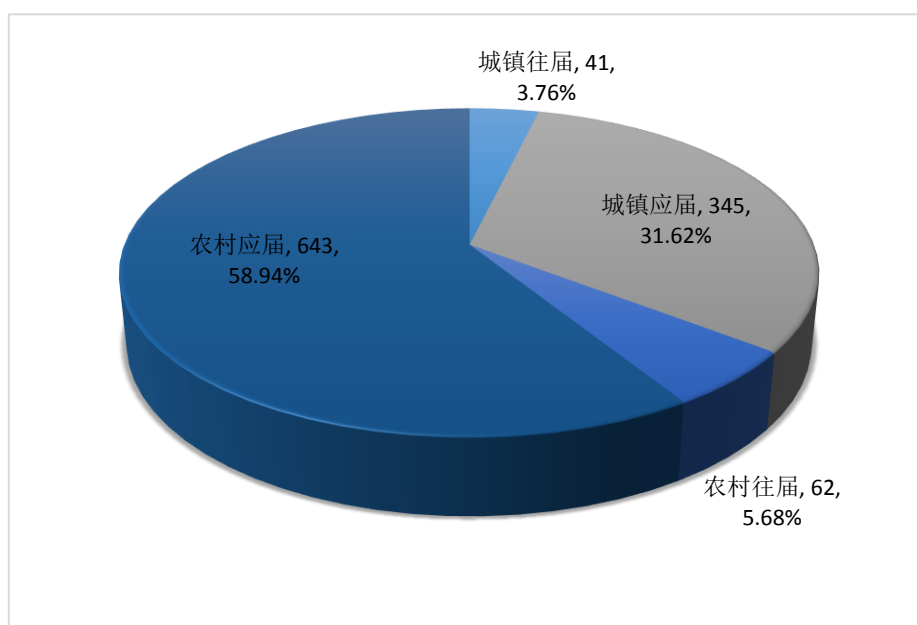


图 1-5 2016 届毕业生城乡生源分布

（六）毕业生的性别结构

2016届毕业生中，男性毕业生765人，占比70.12%；女性毕业生326人，占比29.88%。男性毕业生比女性毕业生多439人，是女性毕业生人数的2.35倍。

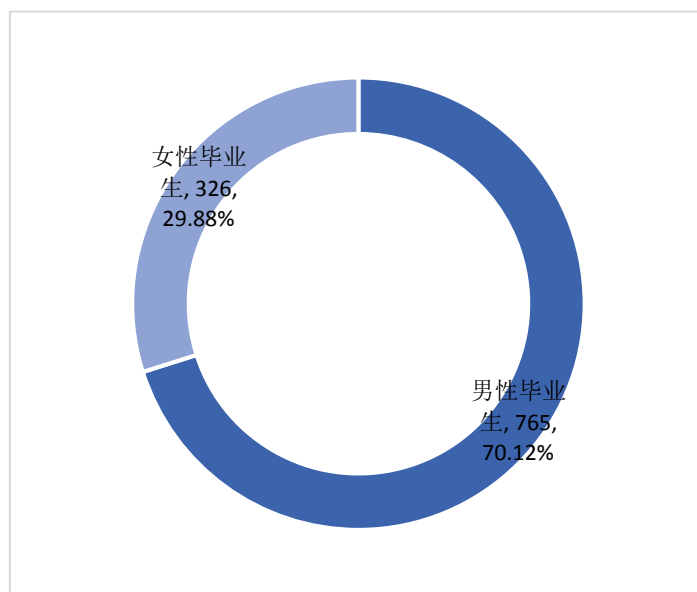


图 1-6 2016 届毕业生性别结构

二、毕业生就业率

就业率是反映大学生就业情况和社会对学校毕业生需求程度的重要指标和参考依据。根据教育部发布的《教育部办公厅关于进一步加强和完善高校毕业生就业状况统计报告工作的通知》，高校毕业生的就业率的计算公式为：毕业生就业率=（已就业毕业生人数÷毕业生总人数）×100%。

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（2013）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。



（一）毕业生总体及分性别就业率

2016届毕业生总体初次就业率（数据截止2016年8月31日）为82.13%，其中男性毕业生就业率为77.78%，女性毕业生就业率为92.33%，女性毕业生就业率高出男性毕业生将近15个百分点。具体见下图。

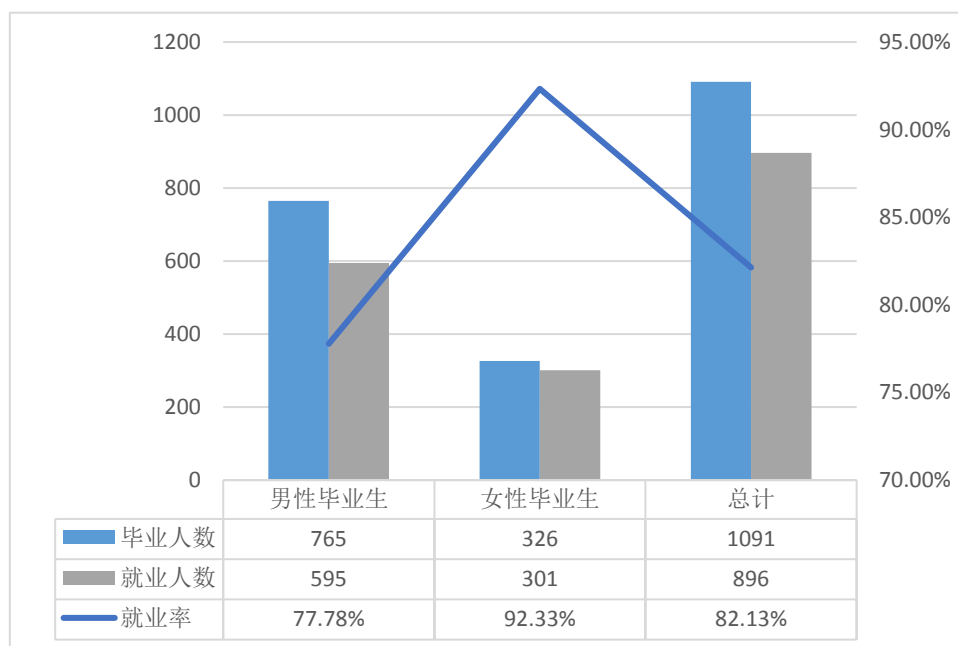


图 1-7 2016 届毕业生总体及分性别就业率

（二）毕业生不同学院就业率

2016届毕业生分布的3个学院中：管理工程学院的初次就业率最高，达到86.74%；其次是太阳能工程学院，就业率为81.67%；风能工程学院的就业率相对最低，就业率79.08%。

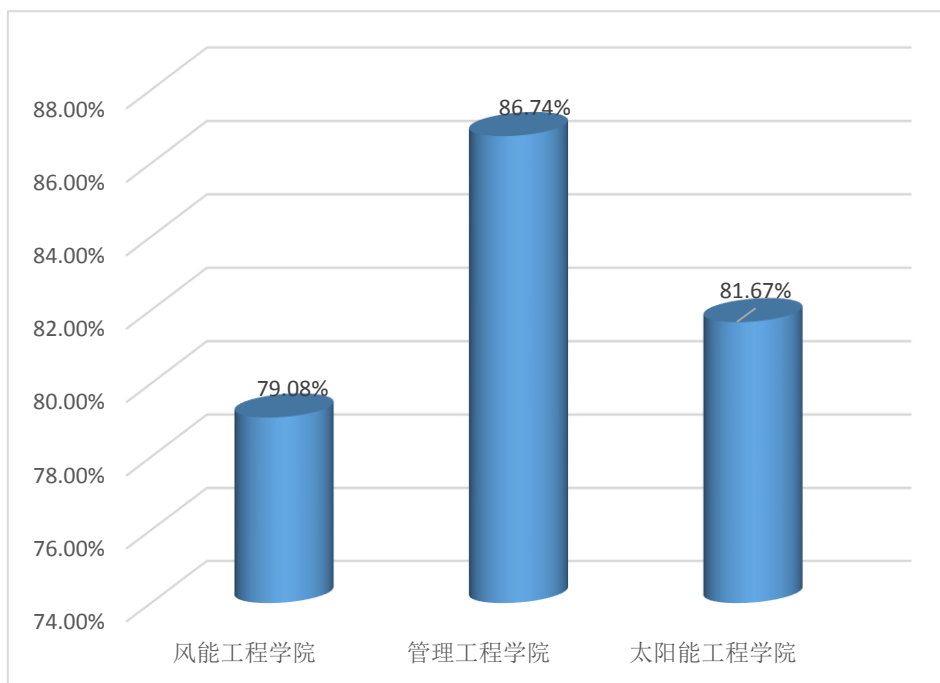


图 1-8 2016 届毕业生分学院就业率

（三）毕业生分专业大类就业率

分专业大类来看就业率情况，各个专业大类就业率差距较大，其中电子信息大类就业率最高，达到94.74%，其次是材料与能源大类，就业率将近90.00%。就业率相对较低的两个专业大类分比为土建大类和资源开发与测绘大类，就业率分别为77.71%和62.50%。

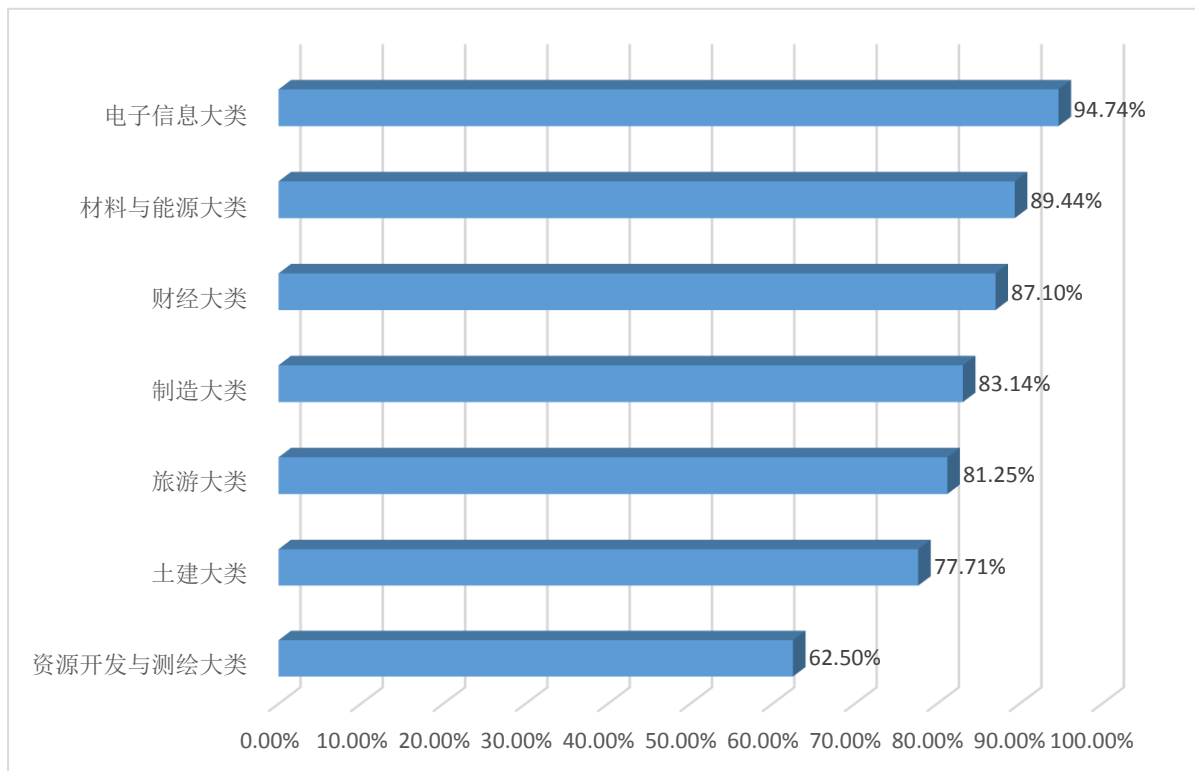


图 1-9 2016 届不同专业大类就业率

(四) 毕业生不同专业分性别就业率

分专业来看就业率情况，各个专业的就业率差距较大。其中，人数较多的工程造价和机电一体化技术专业，就业率分别为75.86%和89.81%。就业率为100.00%的专业有：电子信息工程技术和太阳能光热技术及应用。除个别专业就业率较低外，其他专业均在80.00%以上。

分性别来看不同专业的就业率情况，男性毕业生的就业率除个别专业外，均低于女性毕业生。

表 1-3 2016 届毕业生专业分性别就业率情况

专业	男性毕业生		女性毕业生		总计	
	人数	就业率 (%)	人数	就业率 (%)	人数	就业率 (%)
电气自动化技术	44	47.73	5	80.00	49	51.02
电子信息工程技术	18	100.00	-	-	18	100.00
工程测量技术	41	56.10	1	0.00	42	54.76
工程造价	203	67.98	87	94.25	290	75.86
工商企业管理	15	93.33	18	94.44	33	93.94



专业	男性毕业生		女性毕业生		总计	
	人数	就业率 (%)	人数	就业率 (%)	人数	就业率 (%)
光伏材料加工与应用技术	23	95.65	5	100.00	28	96.43
光伏发电技术及应用	81	83.95	11	90.91	92	84.78
光伏建筑一体化技术及应用	25	84.00	2	100.00	27	85.19
环境艺术设计	8	100.00	16	87.50	24	91.67
会计电算化	28	75.00	129	93.02	157	89.81
机电一体化技术	116	94.83	3	100.00	119	94.96
机械设计与制造	88	84.09	5	100.00	93	84.95
酒店管理	6	50.00	10	100.00	16	81.25
矿山机电	6	83.33	0	0.00	6	83.33
煤矿开采技术	17	70.59	0	0.00	17	70.59
市场开发与营销	29	68.97	29	82.76	58	75.86
太阳能光热技术及应用	17	100.00	5	100.00	22	100.00
总计	765	77.78	326	92.33	1091	82.13

(五) 不同困难生类别就业率

分析不同困难生类别的毕业生人数及就业率情况,可看出非困难生有281人,就业率76.87%,家庭经济困难毕业生就业率达到85.56%,就业期望过高、纯农户家庭就业率均高于80.00%,总得来说,可以说明学校困难生帮扶工作颇有成效。

表 1-4 2016 届不同困难生类别就业率分析

困难生类别	毕业人数	就业人数	就业率 (%)
纯农户家庭	182	147	80.77
非困难生	281	216	76.87
家庭经济困难	554	474	85.56
就业期望过高	40	34	85.00
零就业家庭	25	19	76.00
身体残疾	7	5	71.43
重灾区	2	1	50.00
总计	1091	896	82.13



三、毕业生就业去向

（一）毕业生总体毕业去向

2016届毕业生选择灵活就业的有812人，占比达到74.43%；传统就业46人，占比4.22%；升学38人，占比3.48%；待就业人数195人，占比17.87%。

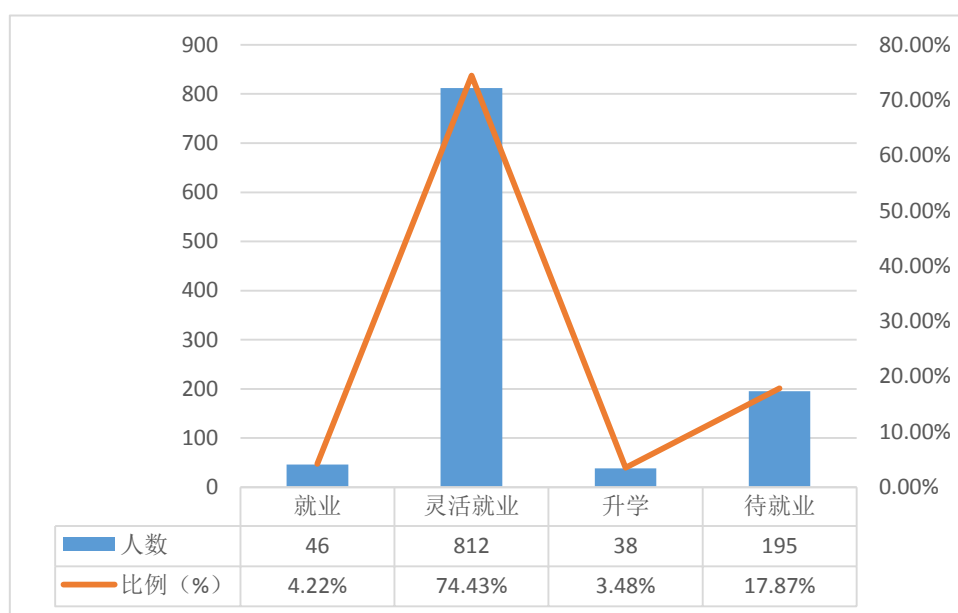


图 1-10 2016 届总体毕业去向分布

（二）已落实就业单位毕业生毕业去向

1. 毕业生的就业地域分布

（1）毕业生就业总体分布

毕业生目前已落实的工作地域主要集中在外省，高于留在湖南本省就业毕业生将近20个百分点。

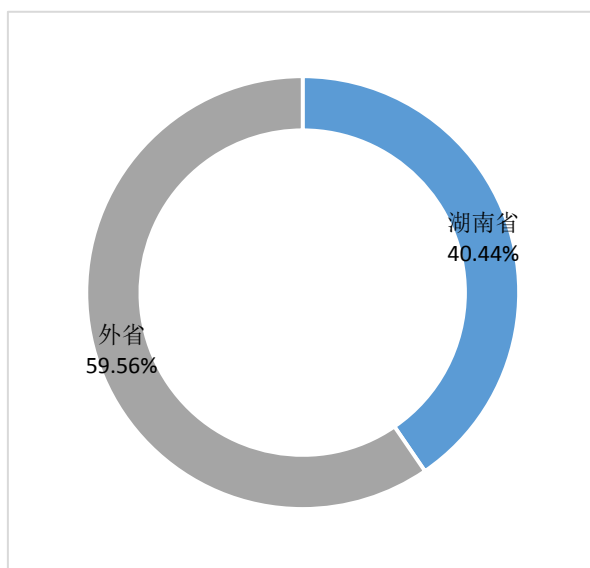


图 1-11 2016 届毕业生就业地域分布

根据2016届毕业生就业情况进行分析,结果显示:毕业生在湖南省整个区域的就业人数为347人,占总已落实就业单位毕业生(除去升学人数)人数的40.44%。其中在本省其他市就业人数为243人,占比28.32%,而在学校所在地湘潭市就业人数为104人,占比12.12%。

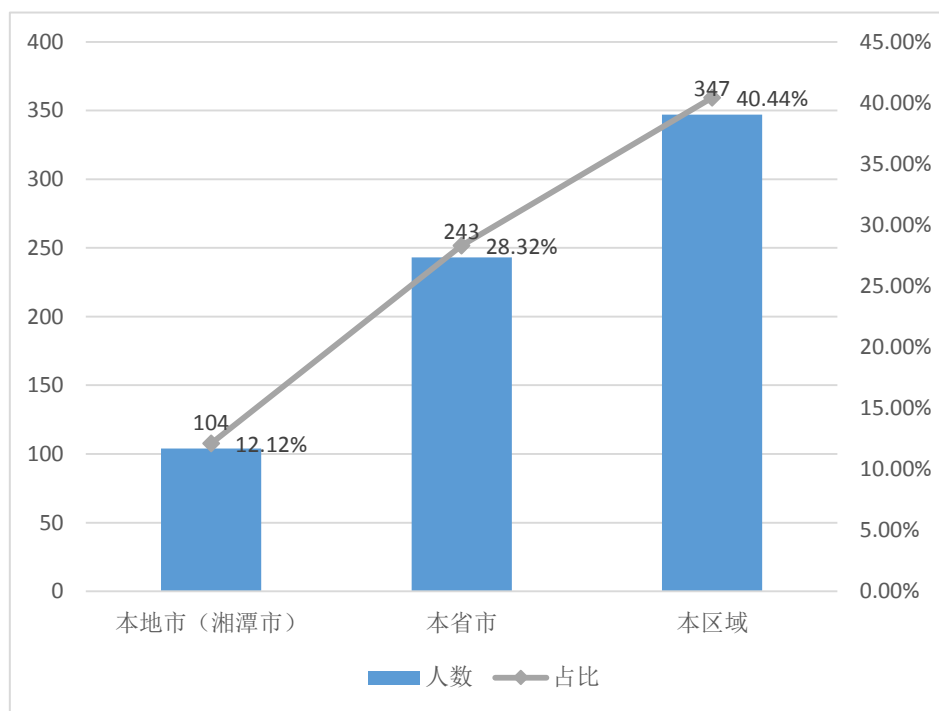


图 1-12 2016 届毕业生就业区域分布情况



(2) 毕业生外省就业情况

毕业生在外省的就业分布主要集中在以下10个省份，如下图所示：广东省是毕业生主要的外省就业省份，占毕业生总人数的29.25%；其次是浙江省，占比达到11.19%；排名前五名就业地区还有江苏省、江西省和北京市。具体情况见下图。

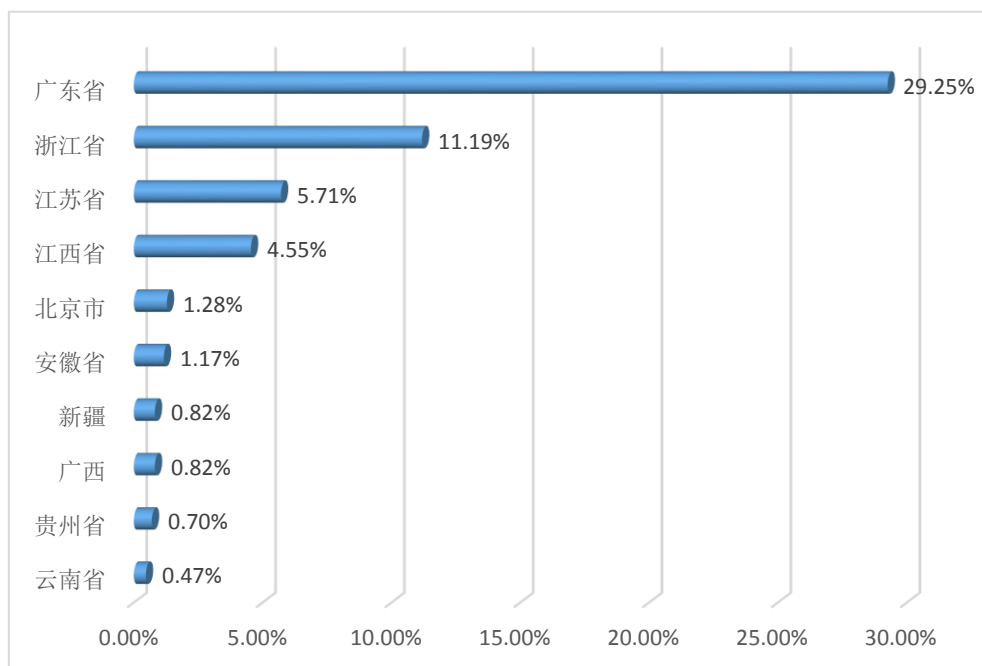


图 1-13 2015 届毕业生在外省就业分布

毕业生在外省主要就业城市如下图所示，其中选择在广州市就业的人数在外省城市中最，占总已落实就业单位毕业生人数的12.29%，其次是东莞市，占比为9.28%，另外还有上海、北京、苏州及深圳。

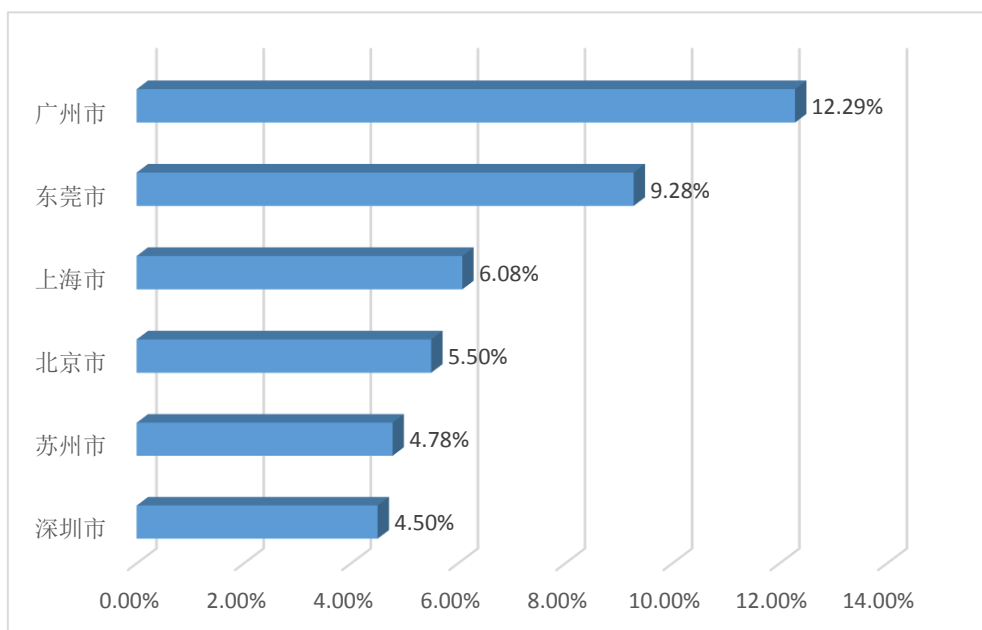


图 1-14 2016 届毕业生在外省主要就业城市分布

(3) 西部就业情况

毕业生到西部、到基层、到国家最需要的地方就业一直是学校的优良传统和鲜明特色。学校响应国家的号召，积极引导毕业生参加国家就业项目，引导毕业生到西部大开发省份就业，服务国家地区医疗卫生事业的发展。2016届毕业生中，到西部（陕西、甘肃、重庆、新疆、四川、青海、贵州和云南）就业的人数为34人，如下图所示：毕业生选择去西部地区就业的地区中，新疆占比最高，为29.17%；其次是贵州省，占比25.00%。其他省份人数分布见下图。

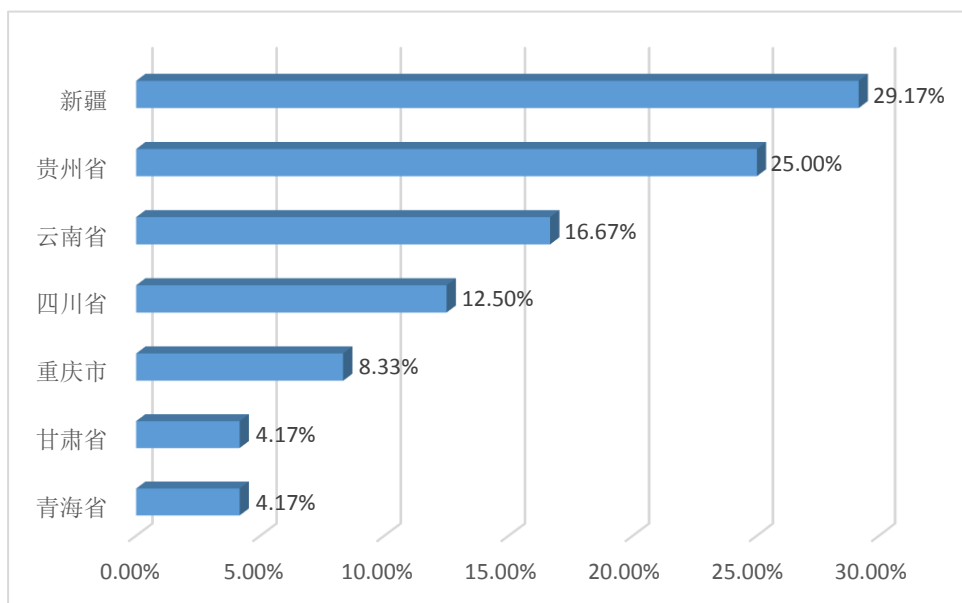


图 1-15 2016 届毕业生在西部就业省份分布

2. 毕业生的就业行业分布

从毕业生就业行业分布可以看出，制造业为毕业生的主要行业，所占比例为 26.81%；其次为建筑行业，所占比例为 25.17%；第三是居民服务、修理和其他服务业，占比为 17.72%。详细数据见下图。

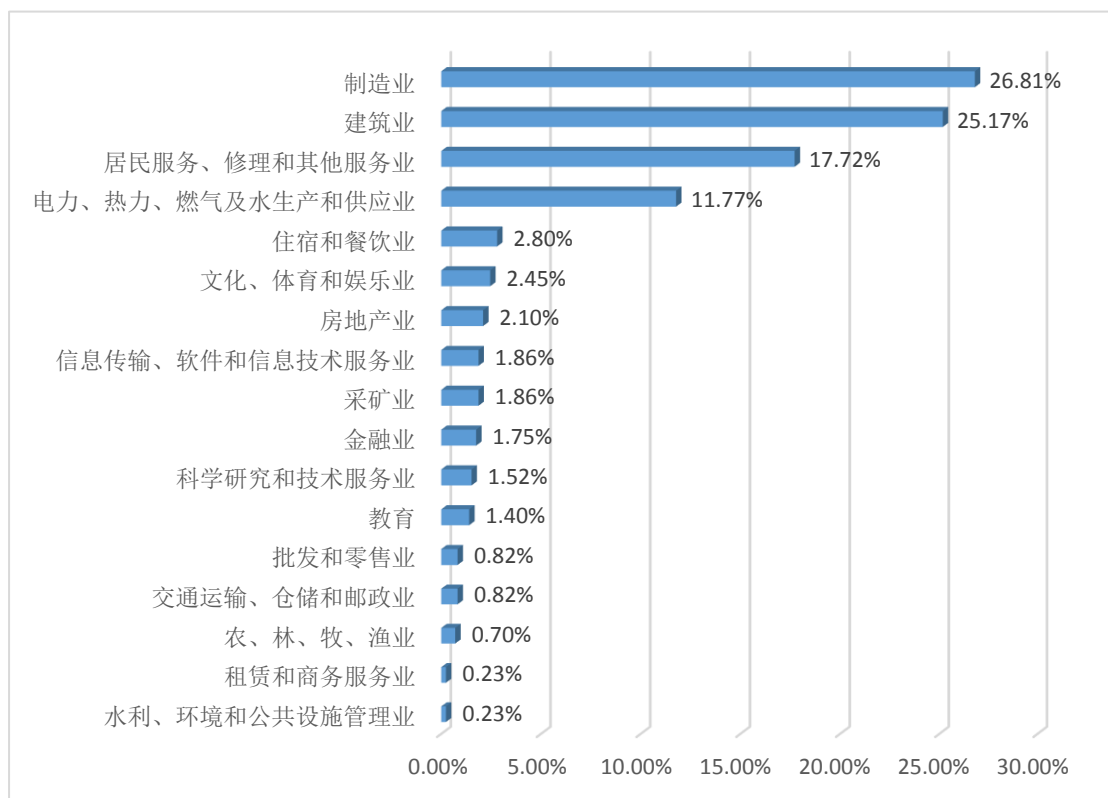


图 1-16 2016 届毕业生就业行业分布情况

3. 毕业生的就业单位性质分布

2016届毕业生就业的单位性质覆盖了其他企业、国有企业和三资企业等，其中，其他企业（私营、外资等企业）是最主要的流向，占毕业生总人数的66.55%；国有企业的占比为5.36%，三资企业占比28.09%。详见下表。

表 1-5 2016 届毕业生的单位性质

单位性质	人数	比例 (%)
国有企业	46	5.36
其他企业	571	66.55
三资企业	241	28.09
总计	858	100.00



4. 毕业生的就业职位分布

2016届毕业生就业选择的工作职位主要分布在工程技术人员、其他专业技术人员及商业和服务业人员，其中工程技术人员占比最高，达到36.13%，其次是其他专业技术人员及商业和服务业人员，占比分别为23.43%、22.38%。教学人员和法律专业人员占比较少，仅为0.82%和0.12%。

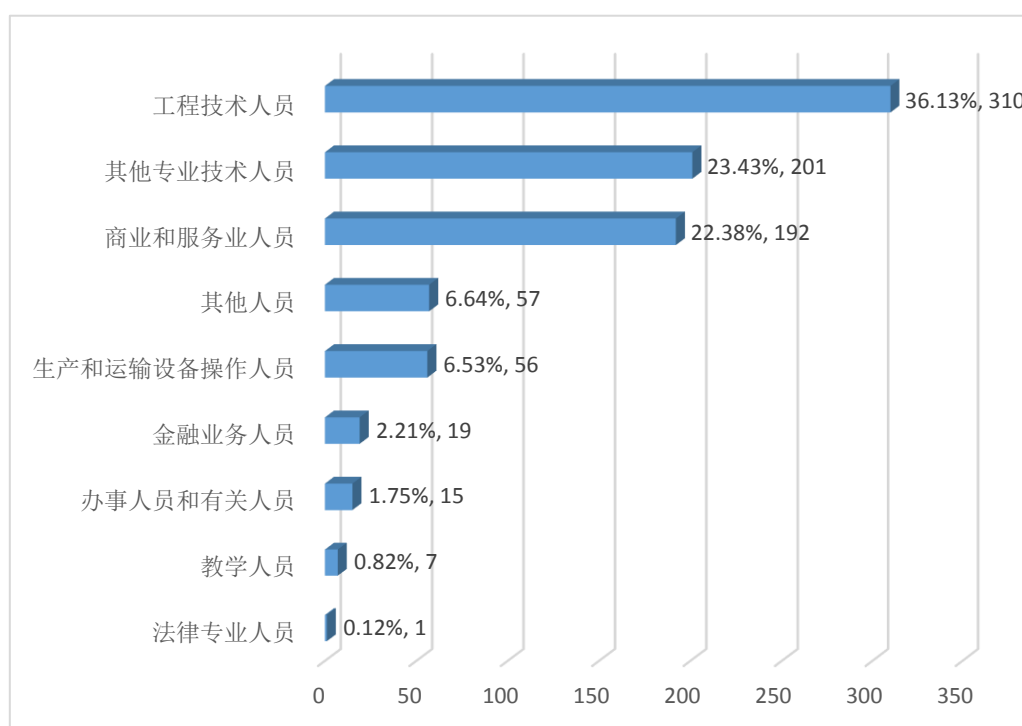


图 1-17 2016 届毕业生工作职位类别分布

（三）继续深造分析

2016届毕业生选择升学共有38人，升学率达到3.48%，毕业生升学院校分布在湖南城市学院和湖南人文科技学院，具体的升学专业人数见下表。

表 1-6 2016 届毕业生升学专业及学校分布

专业	湖南城市学院	湖南人文科技学院	总计
电气自动化技术	0	4	4
工程测量技术	3	0	3
工程造价	8	0	8
工商企业管理	0	1	1
光伏发电技术及应用	0	3	3



专业	湖南城市学院	湖南人文科技学院	总计
光伏建筑一体化技术与应用	4	0	4
会计电算化	0	7	7
机电一体化技术	0	5	5
机械设计与制造	0	2	2
市场开发与营销	0	1	1
总计	15	23	38



第二章 就业质量相关分析

一、已落实就业单位毕业生求职过程分析

（一）求职途径

由调研数据可知，毕业生最主要的求职途径是“母校推荐”，占比89.68%；其次是“自己直接联系应聘”，占比6.45%；还有3.88%的毕业生是通过“亲友推荐”“社会中介推荐”和“其他”渠道找到目前工作的，说明校园招聘已成为毕业生主要求职途径。详见下图。

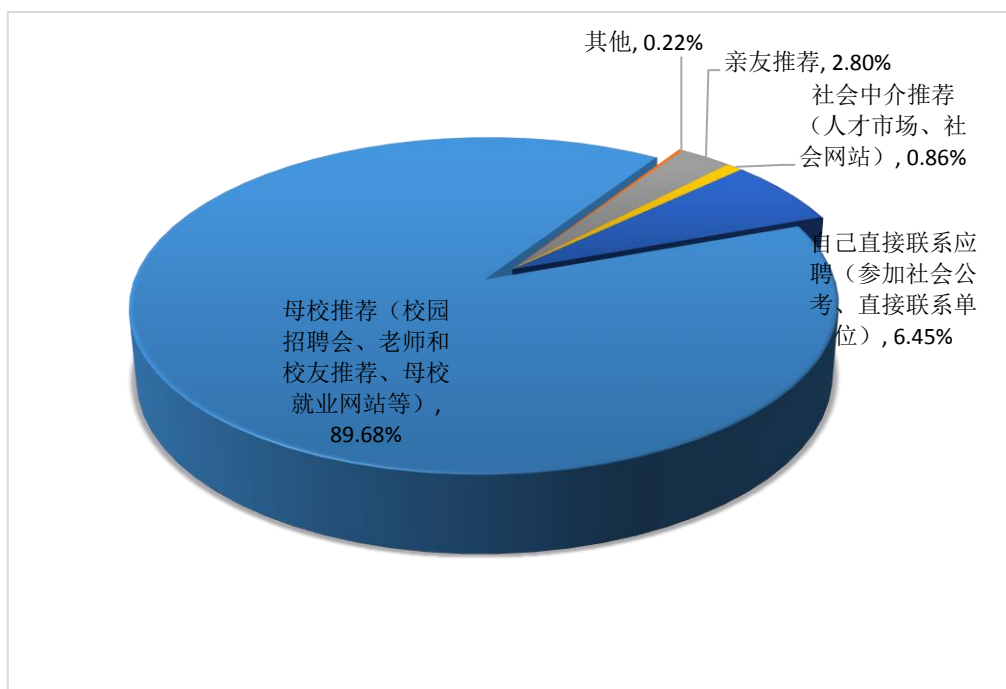


图 2-1 已落实就业单位毕业生求职途径

（二）求职花费

调研数据显示，72.04%的毕业生求职花费在2000元以下，2001-4000元的占19.57%，4000元以上的仅占8.39%，说明大多数毕业生能够运用较低的求职成本找到合适的工作。详细数据见下图。

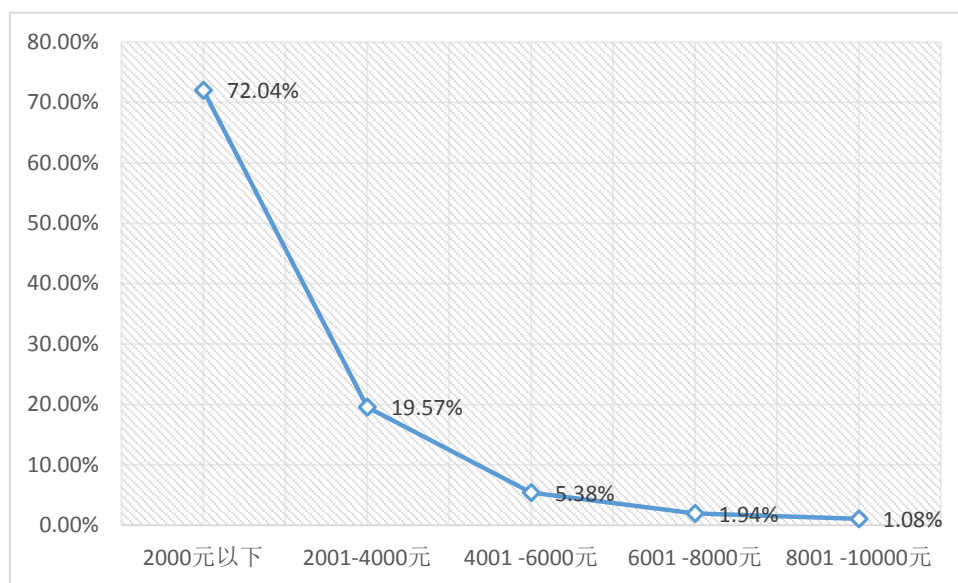


图 2-2 已落实就业单位毕业生求职花费

(三) 求职帮助因素

调研数据显示，毕业生认为求职过程中首要的帮助因素是个人素质，占比 22.58%；其次是专业背景，比例为 20.72%；再次是实践/工作经验，占比 17.92%。还有一些其他的因素对毕业生求职也起到一定的帮助作用，如学历、母校声誉、社会关系、职业资格证书、职业认知、参加竞赛获奖经历和担任学生干部等。详细数据见下图。

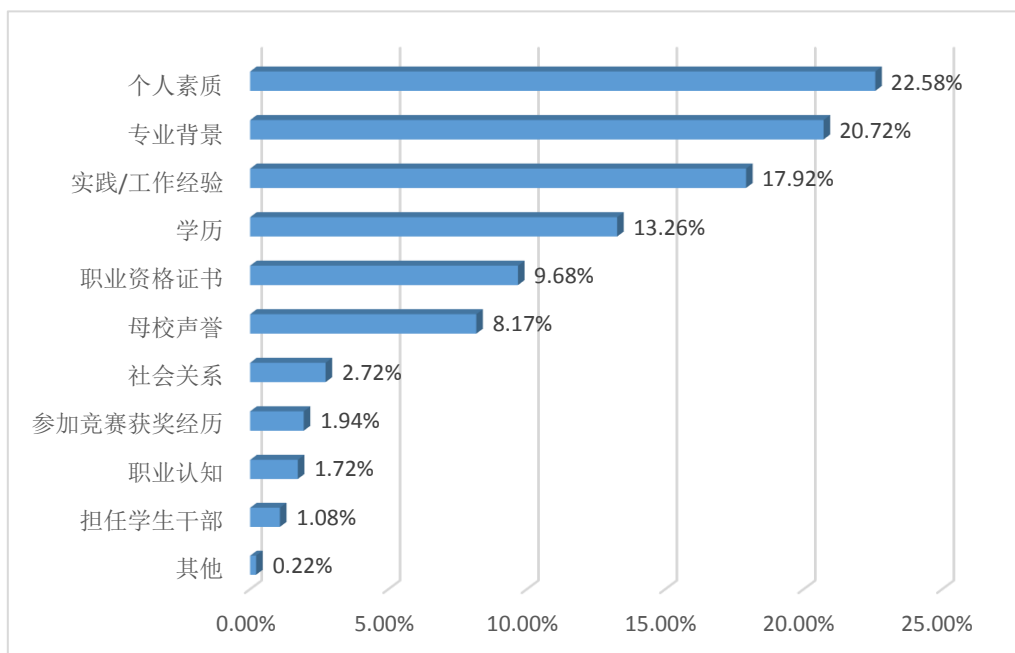


图 2-3 已落实就业单位毕业生求职帮助因素

（四）求职保障

调研毕业生在求职时是否与用人单位签订了相关求职保障，有98.49%的毕业生与用人单位签订了就业协议或劳动合同，但期限不同，有“无固定期限的”、“5年以下的”和“5年及以上的”；仅有1.51%的毕业生在求职时没有与用人单位签订任何保障协议，说明学校2016届毕业生有较强的维权意识，详见下图。

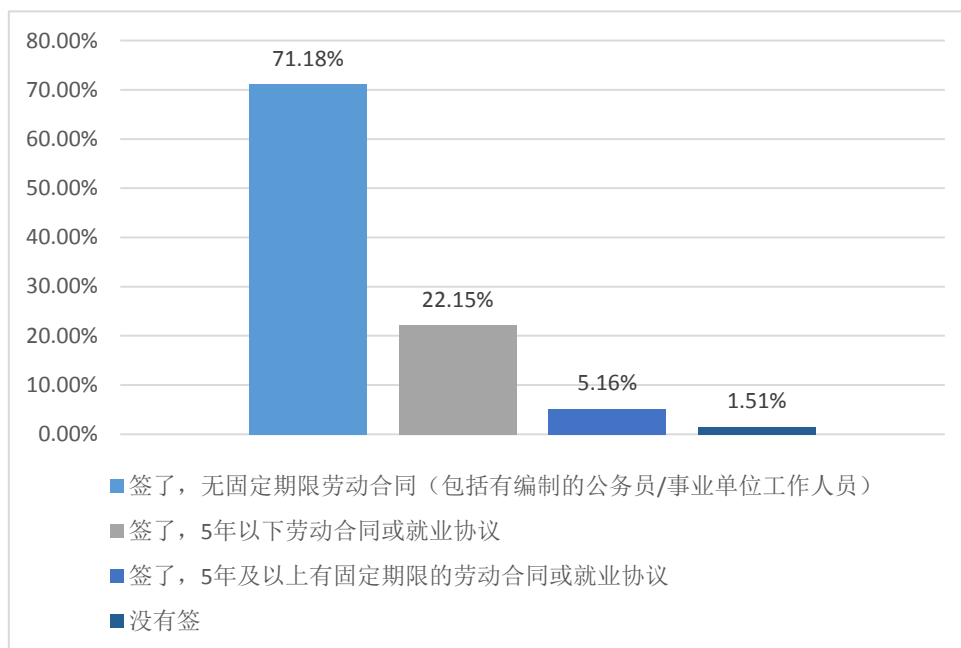


图 2-4 已落实就业单位毕业生求职保障

二、已落实就业单位毕业生就业质量分析

（一）就业状况满意度

由下图可知，毕业生对目前就业状况满意度很高，仅0.44%的毕业生对目前就业状况表示“不满意”，包括不太满意和很不满意均为0.22%。

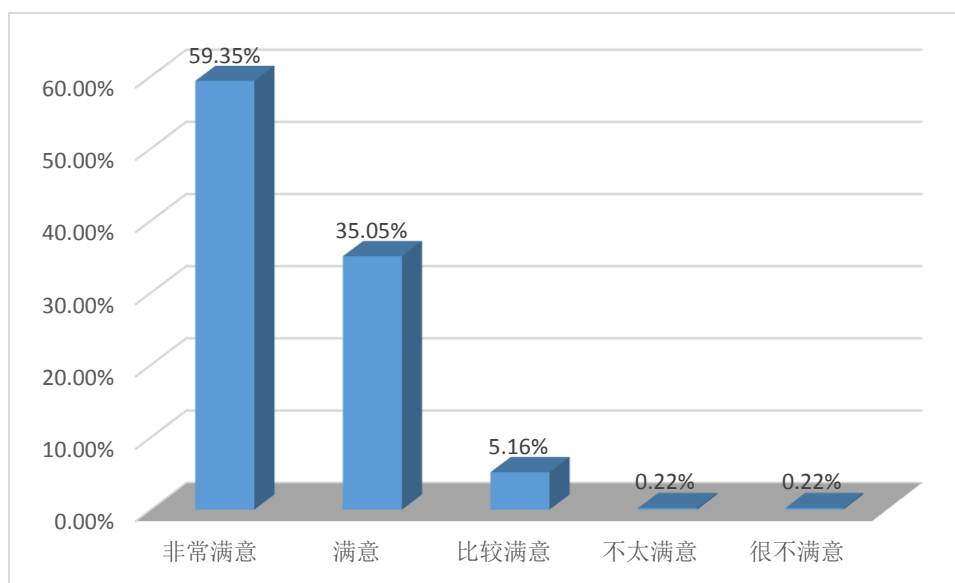


图 2-5 毕业生就业状况满意度总体分析



（二）薪资情况

1. 毕业生薪资水平

总体来看，毕业生薪资多集中在3001-4000元，占比达到31.61%；其次是4001-5000元，占比达到24.95%；另外2001-3000元占比仅次于4001-5000元，占比22.58%，整体说明2016届毕业生薪资水平相对较高。详细数据见下图。

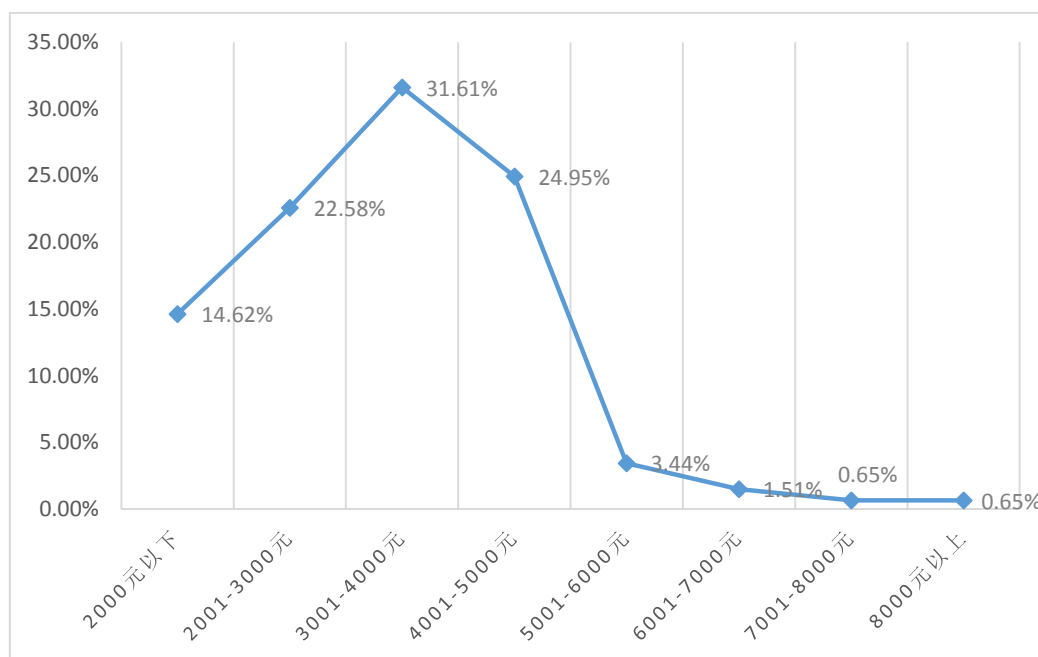


图 2-6 2016 届毕业生就业薪资分布

2. 薪资满意度

根据调研数据，40.22%的毕业生对目前薪资表示“非常满意”，“满意”和“比较满意”的占比分别为41.72%、16.13%。仅0.86%的毕业生对目前薪资表示“很不满意”。说明毕业生对目前薪资满意度较高。详细数据见下图。

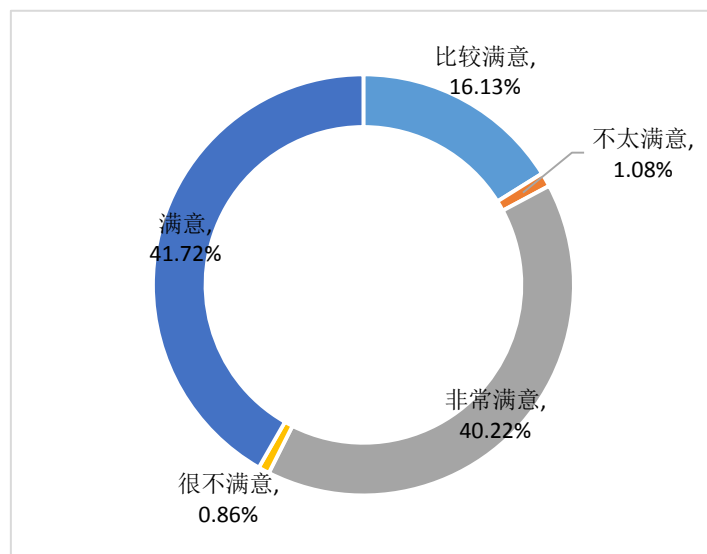


图 2-7 毕业生对目前薪资的满意度

(三) 福利保障

1. 福利保障情况

根据调研数据, 将近97.00%的毕业生在就业时用人单位为其提供了相关福利保障, 其中3.44%的毕业生在就业时用人单位为其提供了除五险一金外的其他保障和补贴, 但仍有3.01%的毕业生在就业时用人单位没有为其提供任何福利保障。详见下图。

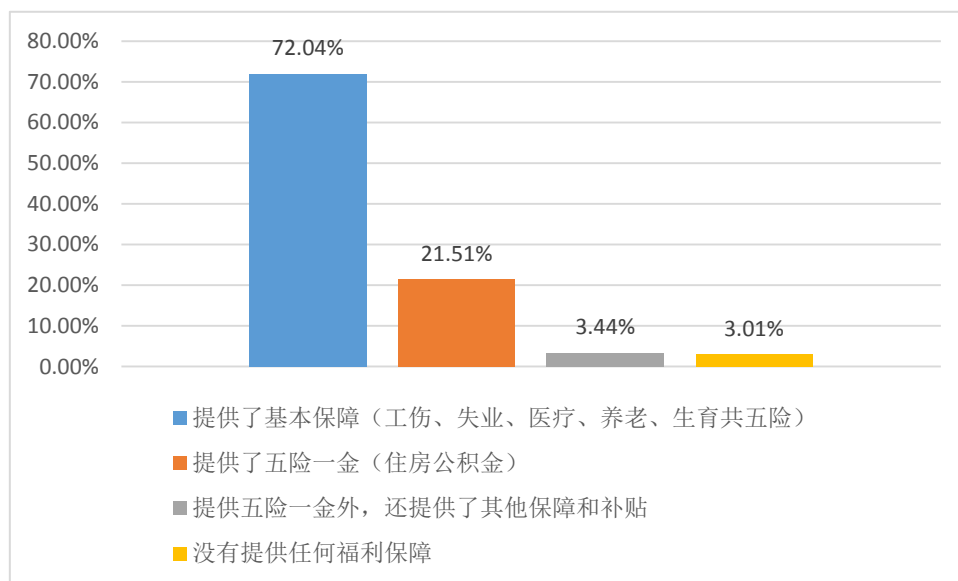


图 2-8 已落实就业单位毕业生福利保障情况



2. 福利保障满意度

根据调研数据，毕业生对目前福利保障的满意度为96.99%，整体满意度很高。详见下图。

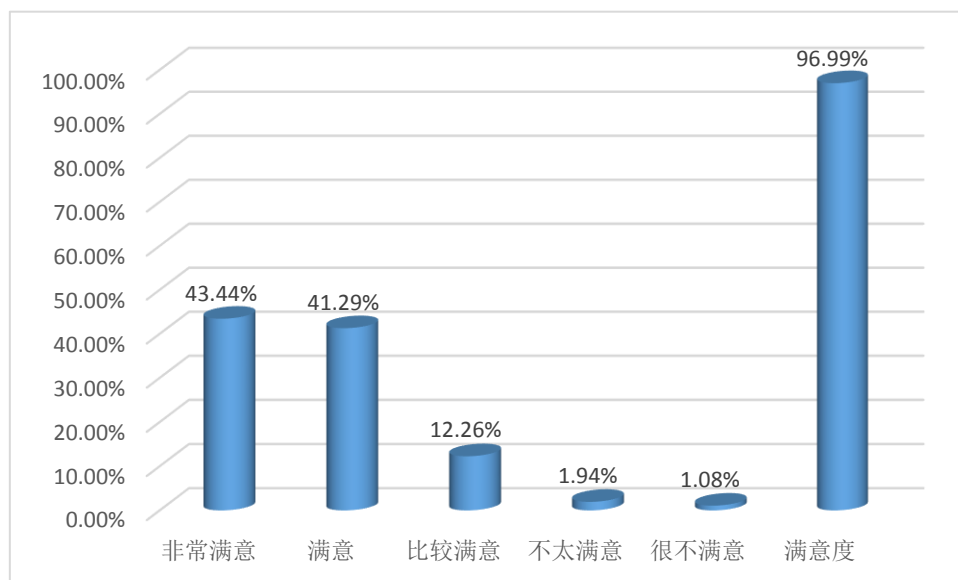


图 2-9 已落实就业单位毕业生福利保障满意度

备注：“满意度”包括非常满意、满意、比较满意。

（四）工作与专业相关度

调研数据显示，总体来看，已落实就业单位的毕业生工作与专业相关度为96.77%。由此说明大多数毕业生目前所从事的工作与自己专业对口，能够很好地发挥专业所长，将理论应用于实践。

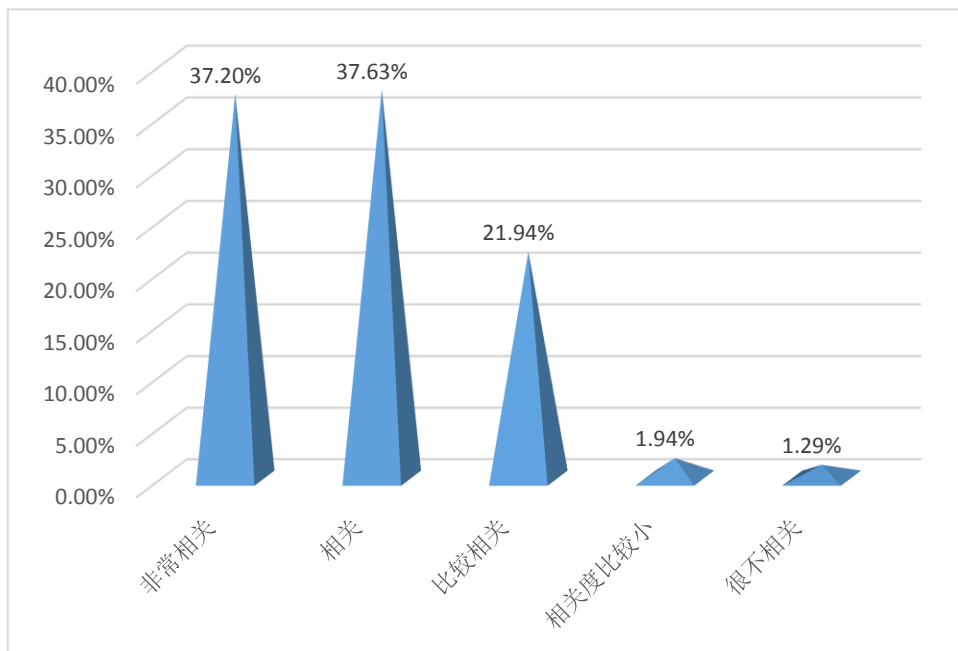


图 2-10 已落实就业单位毕业生工作与专业相关度

(五) 工作与理想一致性

调研数据表明，96.99%的毕业生表示目前工作与理想“一致”（包括非常一致、一致、比较一致）；2.15%的毕业生表示目前工作与理想“一致性比较小”，0.86%的毕业生表示“一点也不一致”，由此说明只有极少部分毕业生目前从事的工作并不是自己理想中的工作。详见下图。

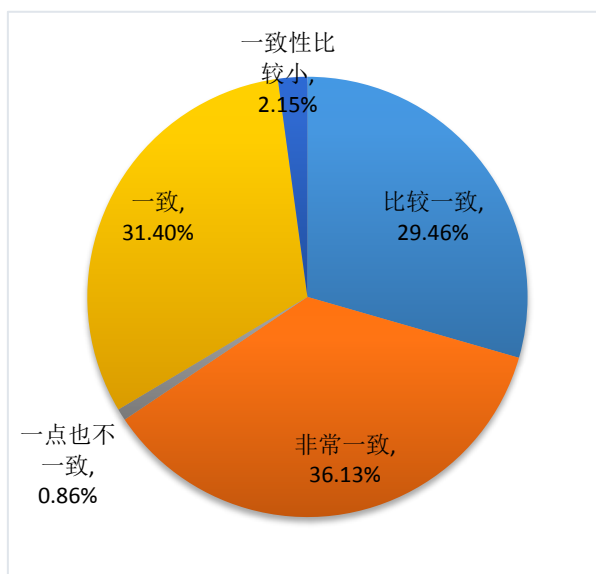


图 2-11 已落实就业单位毕业生工作与理想一致性



（六）调换工作情况

1. 调换工作次数

根据调研数据，大多数毕业生到目前为止没有换过工作，占比达到77.85%，换工作4次及以上的仅占1.08%。说明大多数进入社会的毕业生到目前为止没有频繁调换过工作，工作稳定性较高。详见下图。

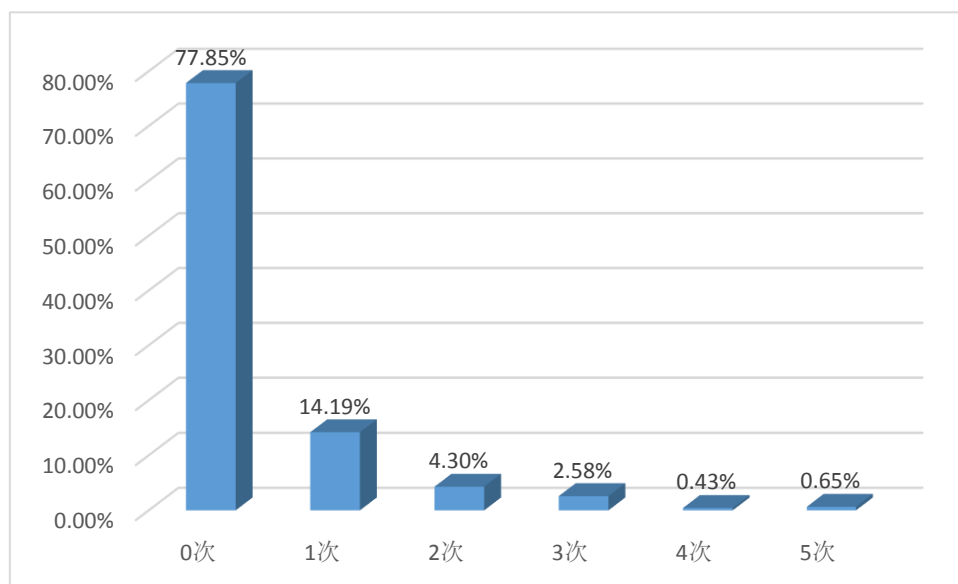


图 2-12 已落实就业单位毕业生调换工作次数

2. 调换工作原因

调研数据显示，毕业生换工作的首要原因是“发展空间不大”，其次是“薪资福利差”，由此说明毕业生在考虑工作时不仅考虑待遇问题，更注重长远发展。此外，还有一些其他原因如“家庭原因”、“工作压力大”、“工作地域问题”、“工作环境不好”等也成为毕业生换工作的原因。详细数据见下图。

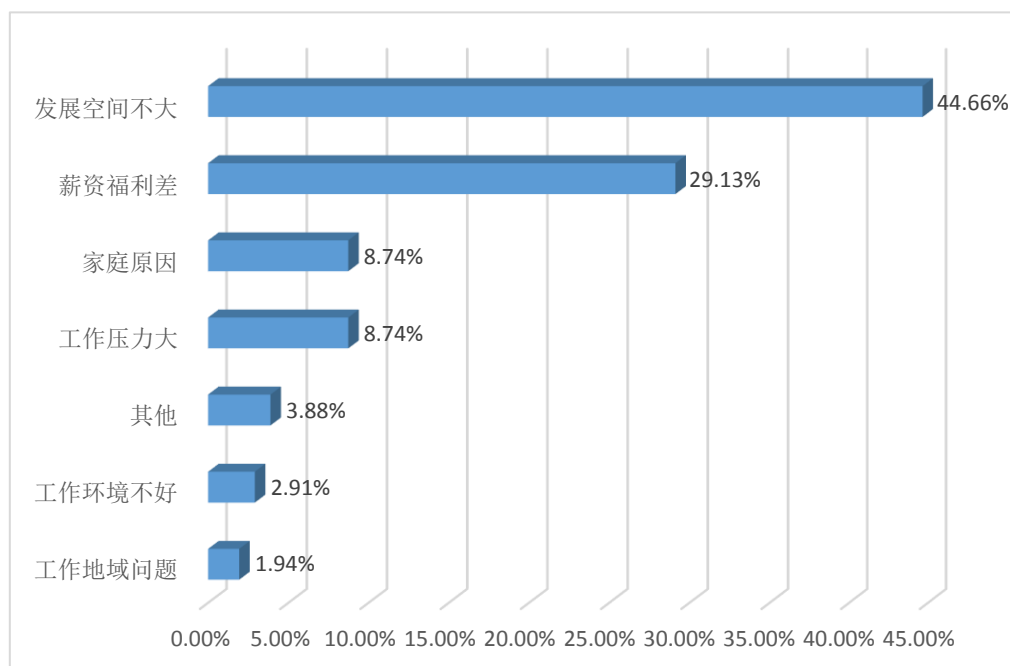


图 2-13 已落实就业单位毕业生调换工作原因

(七) 毕业生就业质量模型分析

1. 评估使用数据说明

表 2-1 评估使用数据说明

数据总量	458	参与评估指标数	15
评估数据可靠性	0.928	评估使用方法	指标权重加权求和法
权重确定方法	变异系数法	评估方	北京乐易考教育科技集团有限公司
备注	1、数据量化说明 非常满意=5；满意=4；比较满意=3；不太满意=2；很不满意=1， 2、参与评估指标 已签约单位的行业发展有前景（Z1） 公司业界的知名度和社会认可度（Z2） 工作单位前途评价（Z3） 工作与专业相关度（Z4） 工作与理想职业一致性（Z5） 薪资评价（Z6）		



福利和社会保障评价 (Z7)	工作环境评价 (Z8)
工作稳性评价 (Z9)	单位培训机会评价 (Z10)
加班评价 (Z11)	工作岗位满意度 (Z12)
工作岗位适应状态 (Z13)	工作岗位晋升机制 (Z14)
整体工作满意度 (Y)	

2. 评估结果

表 2-2 评估流程表

评估指标	平均值(E)		标准偏差	权重求解		权重排名
	统计	标准错误	统计	变异系数	权重	
当前就业满意度	4.541	0.029	0.613			
单位的行业发展前景	4.100	0.040	0.846	0.206	0.080	4
单位在业界知名度	4.057	0.043	0.913	0.225	0.087	1
工作单位前途	4.087	0.040	0.848	0.207	0.081	3
工作与专业相关度	4.111	0.039	0.831	0.202	0.079	6
工作与理想职业一致性	4.022	0.042	0.890	0.221	0.086	2
薪资评价	4.207	0.037	0.787	0.187	0.073	9
福利和社会保障	4.251	0.038	0.805	0.189	0.074	8
工作环境	4.127	0.037	0.800	0.194	0.075	7
工作稳性	4.153	0.035	0.759	0.183	0.071	10
单位培训机会	4.114	0.039	0.832	0.202	0.079	5
加班评价	4.347	0.036	0.780	0.179	0.070	11
工作岗位满意度	4.686	0.026	0.559	0.119	0.046	14
工作岗位适应状态	4.624	0.027	0.583	0.126	0.049	13
工作岗位晋升机制	4.644	0.028	0.608	0.131	0.051	12
综合评估值	4.242 分, 共 458 个样本					



图 2-14 均值代表区间指示图

由表可知, 湖南理工职业技术学院2016届毕业生就业质量评估综合得分为4.242分, 结果满意。



3. 评估结果反馈

(1) 各项评估指标满意度分布

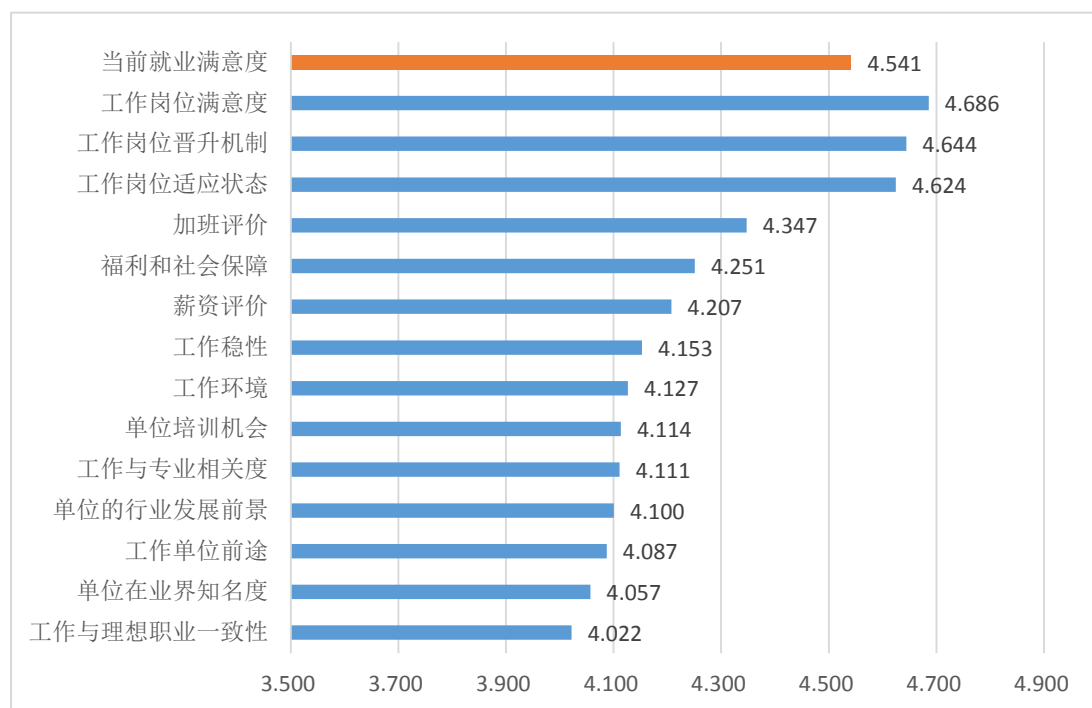


图 2-15 各项指标满意度分布

备注：上述得分由 458 名学生对各项指标得分求均值所得，满分 5 分。

结论：从湖南理工职业技术学院2016届毕业生就业质量各项评估指标满意度得分来看，当前毕业生就业满意度均值为4.541分；各项评估指标中，得分排名前三的指标为工作岗位满意度、工作岗位晋升机制、工作岗位适应状态；排名后三名的指标为工作与理想职业一致性、单位在业界知名度、工作单位前途。值得注意的是，一般院校薪资得分较低，而湖南理工职业技术学院2016届毕业生在就业质量评估给出的值比较高。



(2) 各项评估指标重要性分布

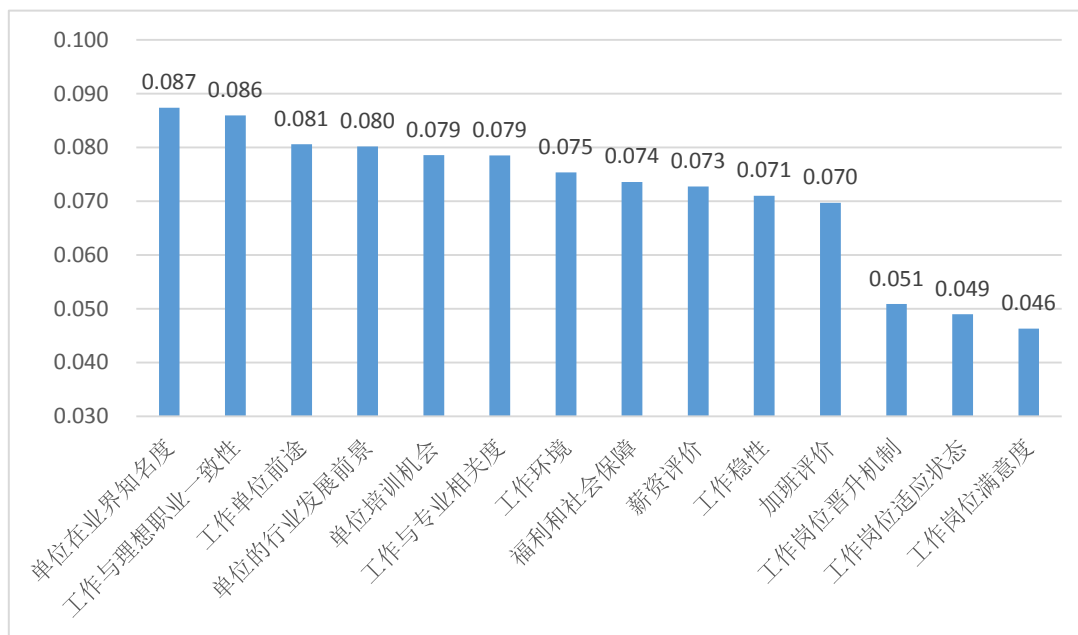


图 2-16 各指标重要性分布

结论:从湖南理工职业技术学院2016届毕业生对就业质量各项评价指标重要性来看,重要性排名靠前三的分别是单位在业界知名度、工作与理想职业一致性、工作前途;重要性排名后三的分别是工作岗位满意度、工作岗位适应状态、工作岗位晋升机制。

(3) 整体四象图分布

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

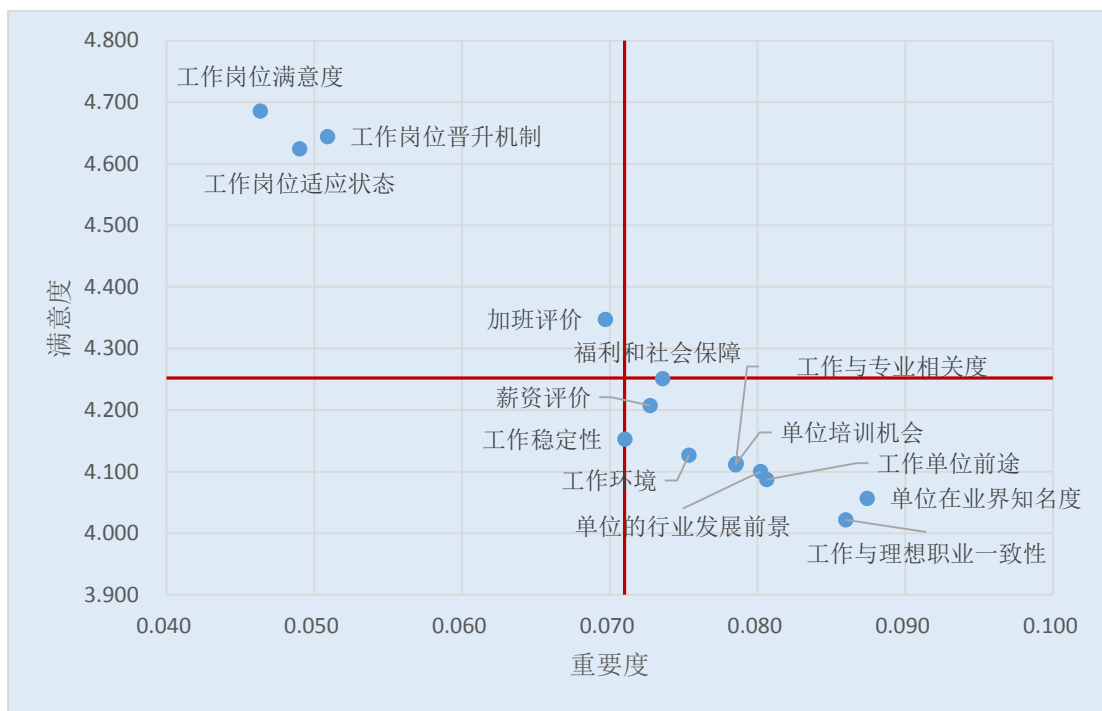


图 2-17 整体四象限图分布

结论: 由湖南理工职业技术学院2016届毕业生就业质量评价指标的满意度—重要性的四象限图可知，各评价指标均落在第二与第四象限。

落在第二象限的指标包括工作岗位满意度、工作岗位晋升机制、工作岗位适应状态和加班福利。落在第四象限的分别是薪资、工作环境、工作与理想职业一致性、工作与专业相关度、单位培训机会、单位在业界知名度、单位发展前景。

在提高湖南理工职业技术学院毕业生就业质量时，社会与学校采取措施应将研究重点放在第四象限各指标上。

(4) 就业质量综合评估值反馈

整体上，毕业生就业整体满意度均值得分为4.541分（满分5分），评估分为4.242分，平均值高于评估值得分，说明湖南理工职业技术学院2016届毕业生就业质量得分在[4.242, 4.541]分之间，即整体2016届毕业生就业质量评估非常理想。



三、自主创业分析

（一）自主创业原因

毕业生自主创业的原因主要有以下四种：其中为了“实现个人理想及价值”的占44.44%，占比最高；其次，因“有好的创业项目”而创业的比例占43.06%；也有一定比例的毕业生是受他人邀请或者暂时未找到合适工作而选择创业的，具体情况见下图。

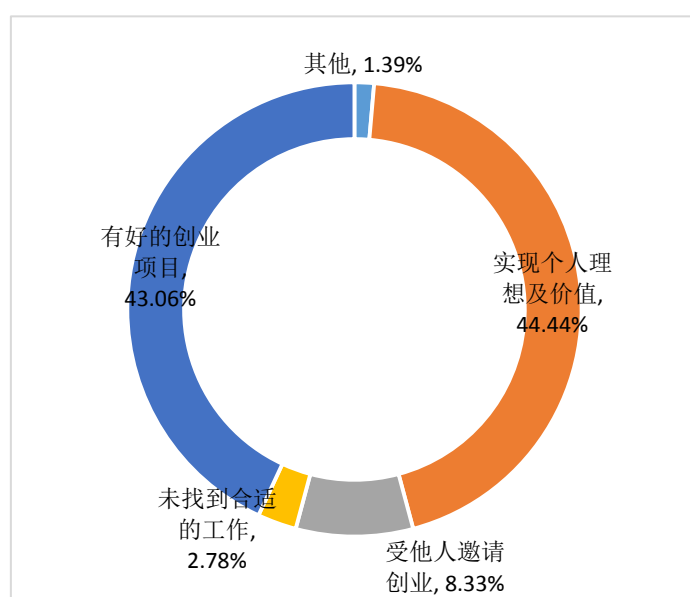


图 2-18 自主创业原因

（二）自主创业行业

根据调研数据，毕业生自主创业的行业主要分布在以下16个行业中，创业行业排名前三的是“农、林、牧、渔业”、“建筑业”和“批发和零售业”，而选择在文化、体育和娱乐业和教育业这两个行业创业的占比最少，均只有1.39%。详见下图。

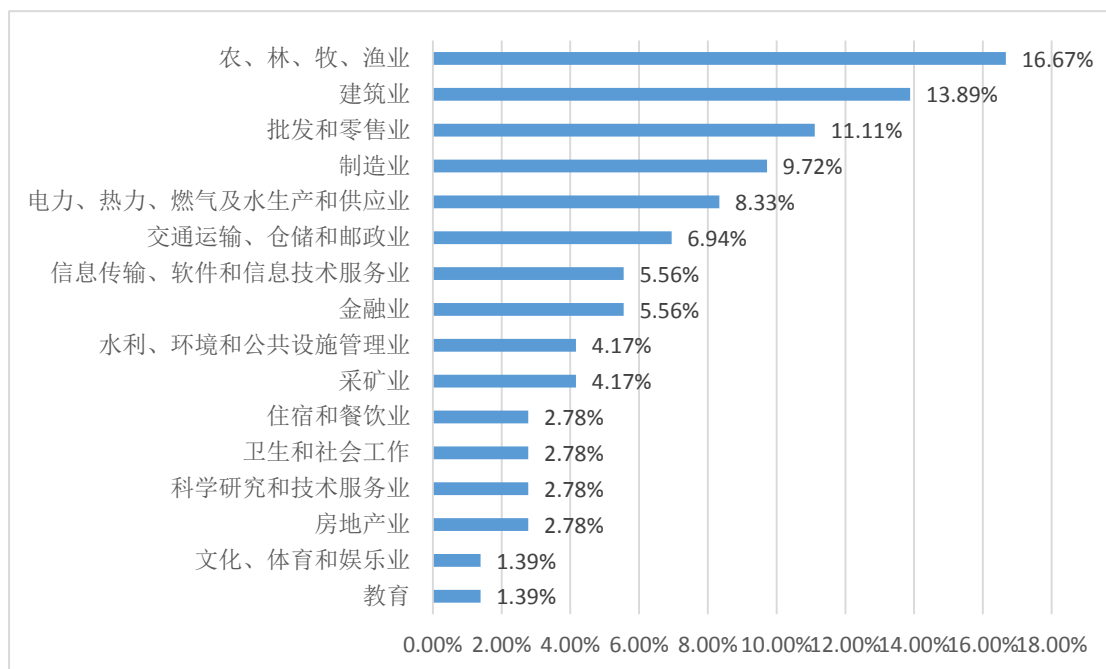


图 2-19 自主创业行业

(三) 自主创业形式

调研显示，2016届选择创业的毕业生创业的形式主要有：个人创业、带领团队创业和与人合伙创业，其中占比最高的是个人创业，比例达到44.44%，其次是带领团队创业，占比达到34.72%，与人合伙占比相对较低。

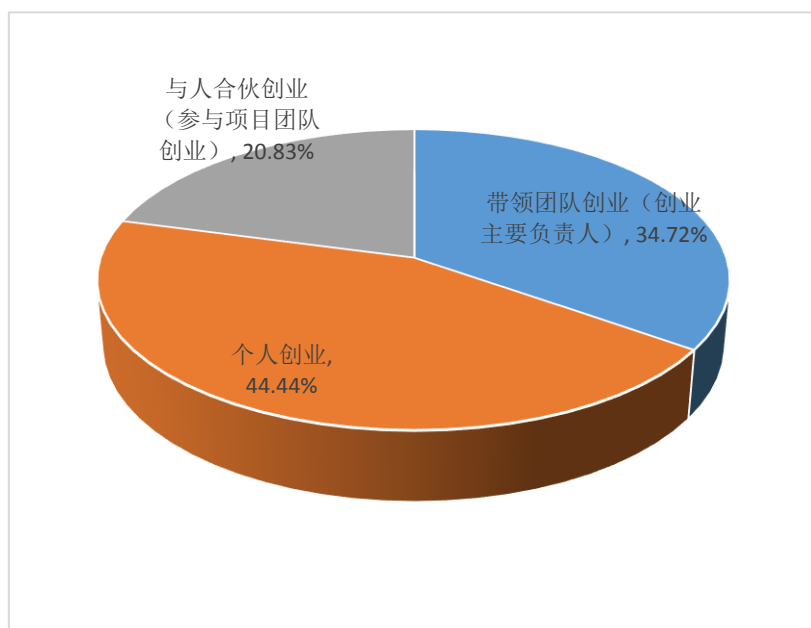


图 2-20 自主创业形式

（四）自主创业资金来源

根据调研数据，毕业生创业资金主要来自于“大学生创业贷款”、“父母资助”、“创业扶持基金”、“风险投资”，其中大学生创业贷款所占比例为51.39%，创业扶持基金仅占16.67%，说明大学生创业贷款是创业毕业生的最主要资金来源，创业扶持基金比例相对较小，所以学校及国家有关部门需进一步为毕业生创造有利的条件，扫清创业路上的障碍，也为创业毕业生家庭减轻负担。详见下图。

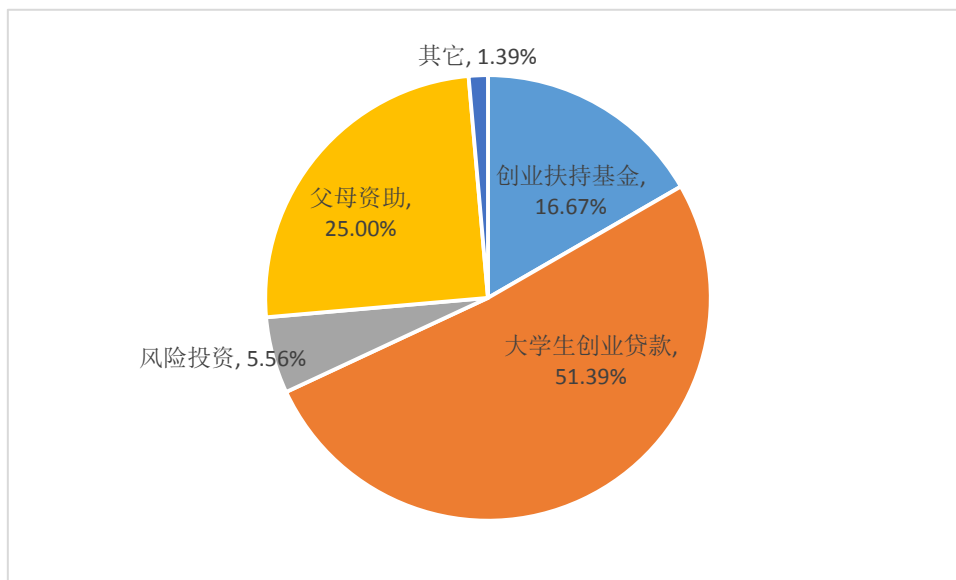


图 2-21 自主创业资金来源

(五) 自主创业遇到的困难

调研数据显示，自主创业毕业生遇到的最主要困难是“资金的筹备”；其次是“创业团队组建”、“企业创办手续审批”和“产品服务的营销推广”，还有少部分毕业生遇到的困难是“社会关系缺乏”、“办公场所等软硬件环境”和“政策环境不利”，对此，国家有关部门应在政策上对创业的毕业生进行倾斜，学校应对有意向创业的毕业生进行创业指导，以便毕业生能够顺利创业。详见下图。

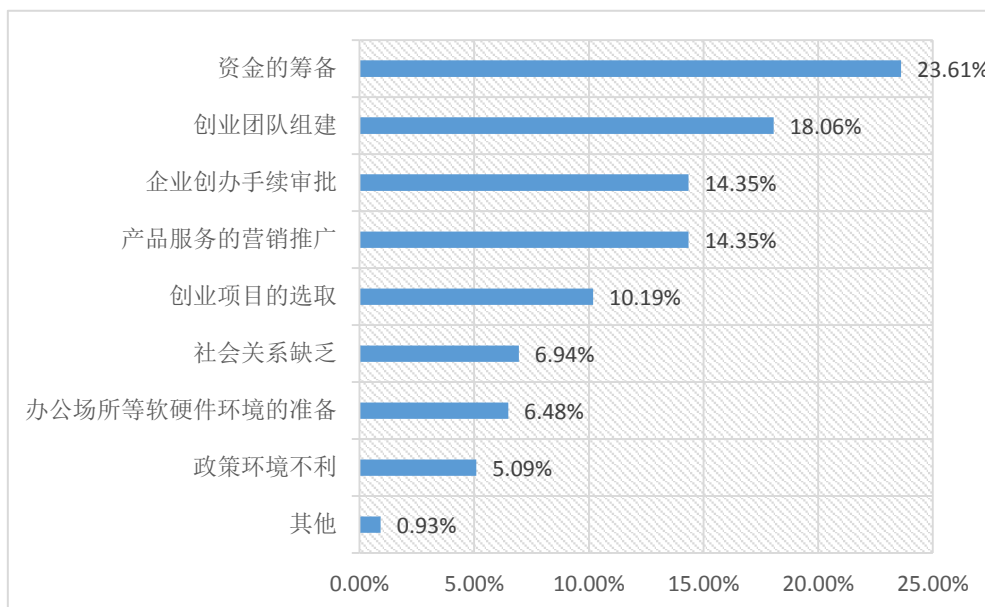


图 2-22 自主创业遇到的困难



四、继续深造与出国原因分析

根据调研数据，毕业生选择继续深造与出国的最主要原因是对专业感兴趣，占比达到41.18%；其次是为了缓解就业压力，占32.35%；另外占比为23.53%的继续深造毕业生是为了提升综合能力。详见下图。

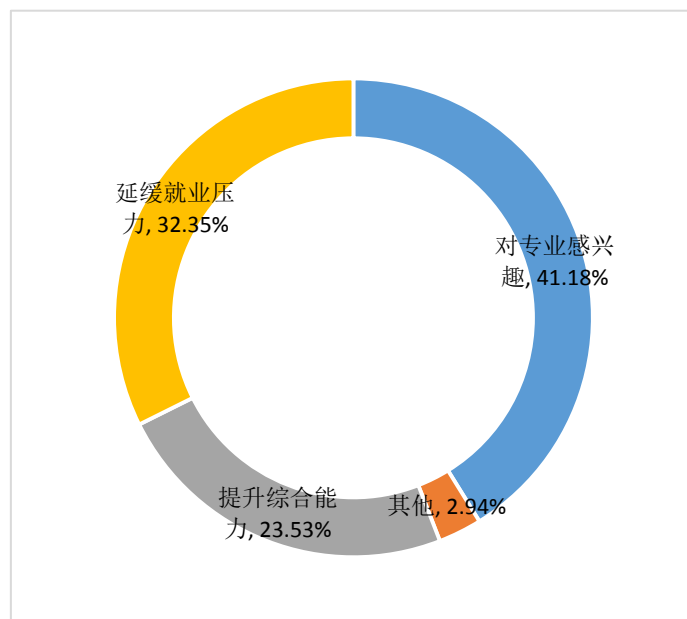


图 2-23 继续深造与出国原因

五、未就业分析

（一）求职中主要关注的因素分析

根据调研数据，毕业生求职时关注的最主要因素是工作稳定度，其次是薪酬水平，再次是社会保障、单位的发展空间、工作环境和就业地理位置；关注度比较小的是父母期望、单位培训、单位的社会声望和其他。详细数据见下图。

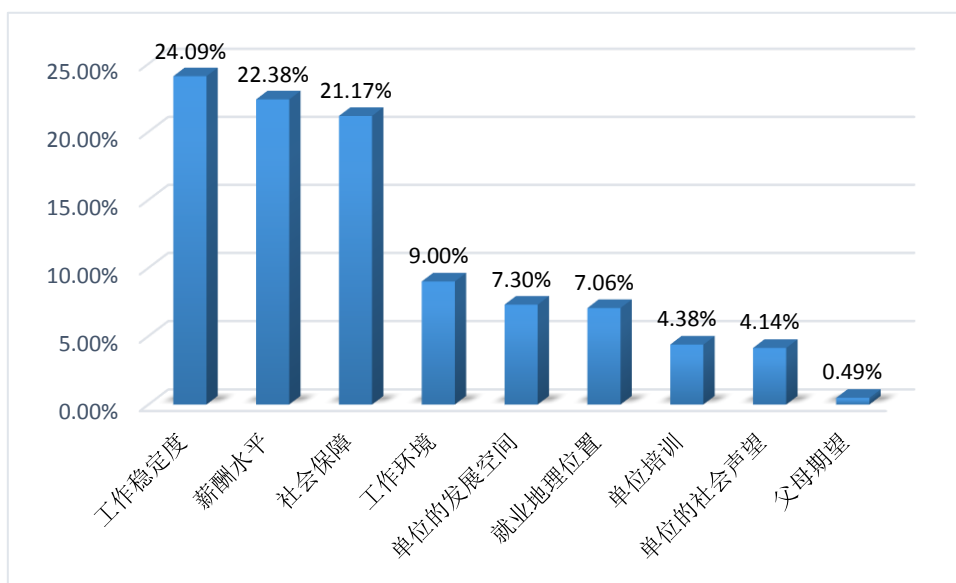


图 2-24 未就业毕业生求职关注因素

(二) 求职遇到的困难

根据调研数据，毕业生在求职过程中遇到的最主要的困难是“用人单位待遇和条件不符合预期”，其次是“适合自己专业和学历的岗位不多”、“缺乏实践经验”、“社会关系缺乏”、“获取招聘信息的渠道太少”，还有其他的一些因素在毕业生求职过程中对毕业生造成了一定的困扰，如“与父母意愿相悖”、“存在就业歧视”等。详细数据见下图。

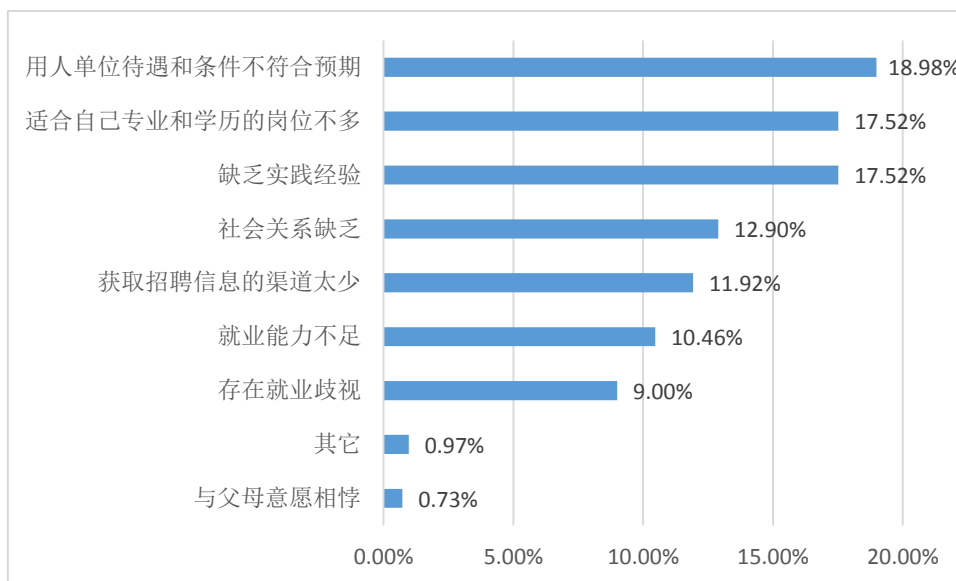


图 2-25 未就业毕业生求职遇到的困难



（三）尚未就业原因

调研数据显示，毕业生尚未就业的最主要原因是“正在择业尚未落实就业单位”，其次是“在等待单位签约”，而其他原因如“在准备升学考试”、“在准备公务员、事业单位招考”、“暂时不就业”、“准备创业”的比例较少。详见下图。

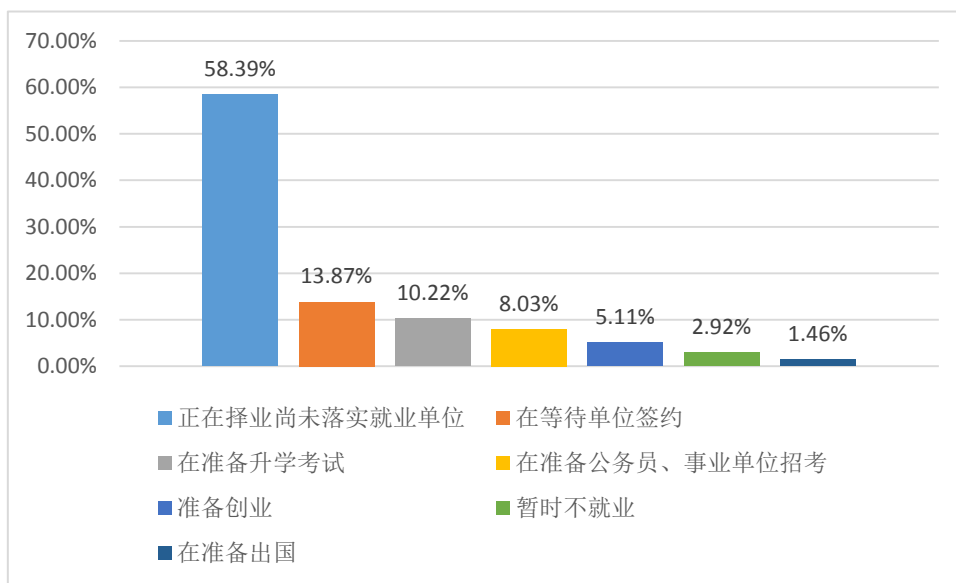


图 2-26 未就业毕业生尚未就业原因

（四）择业定位

根据调研数据，总体来看，37.96%的毕业生择业定位为其他事业单位，其次为国有企业，占比18.98%；择业定位为出国、军队的比例很少，不到2.00%，并且未就业毕业生中没有人选择去中小型私企。详细数据见下图。

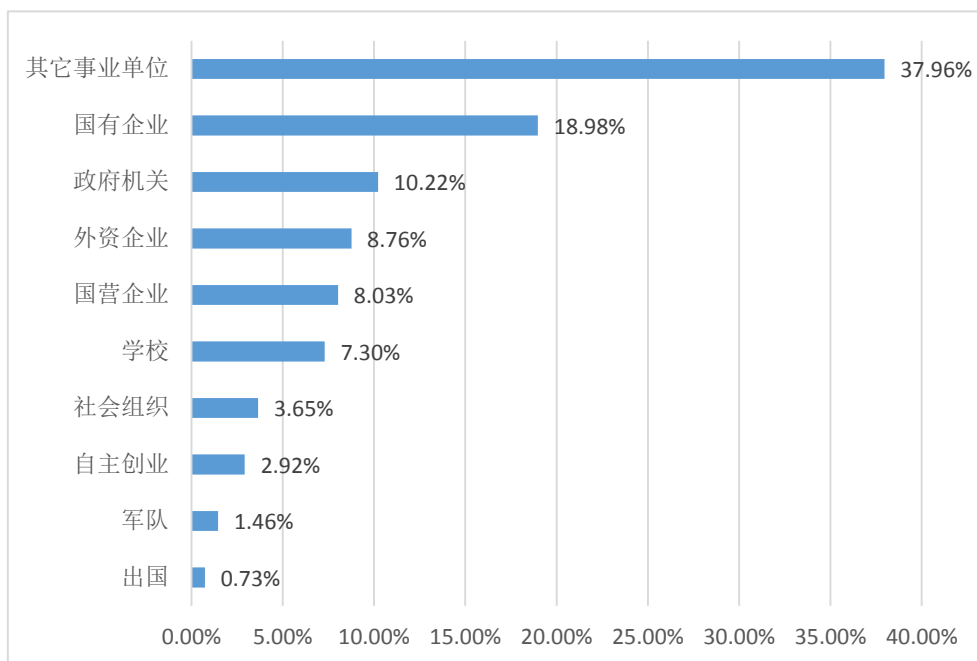


图 2-27 未就业毕业生择业定位

(五) 选择就业地域时考虑的因素

调研数据显示，毕业生在选择就业地域时，34.31%的毕业生觉得“回原籍方便与家人一起”，30.66%的毕业生考虑的因素为“到一线城市可能机会更多”，还有21.90%的毕业生表示“到基层更容易干事业”，希望投身基层工作，锻炼自己。详细数据见下图。

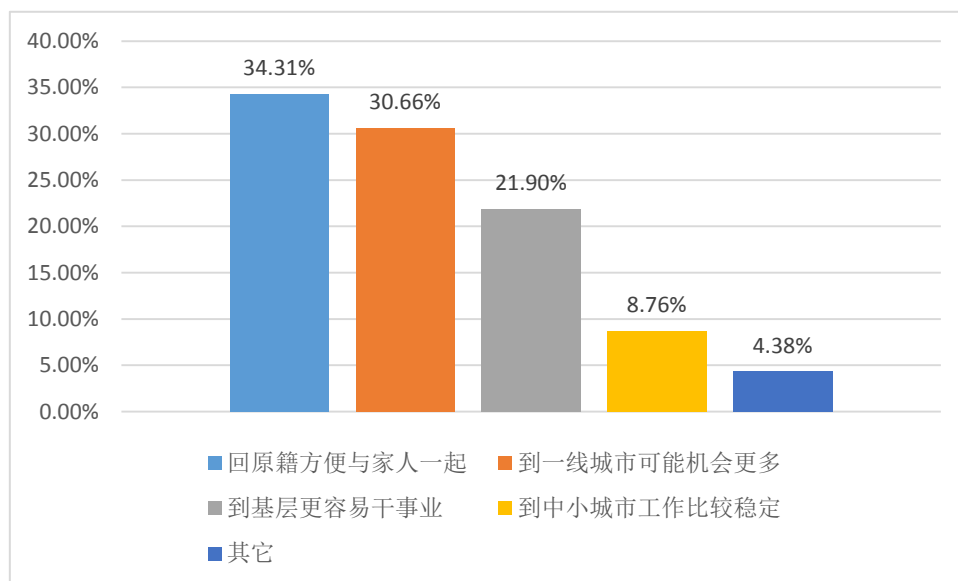


图 2-28 未就业毕业生选择就业地域时考虑的因素



第三章 就业举措

为进一步做好学校2016届毕业生就业创业工作，落实普通高校就业创业工作“一把手工程”的总体要求。根据国家教育部、省教育厅及学校“十三五规划”文件精神，以创建“省卓越院校”为契机，进一步提高学校毕业生就业质量，扩大就业渠道，加强就业创业指导服务，为毕业生提供一个良好的就业平台。

一、紧靠支撑点，确保“三个到位”

学校高度重视就业创业工作，积极实施“一把手工程”，由学校党政一把手对全院的毕业生就业创业工作负总责，分管领导具体抓落实，并要求全校上下立足“对学校发展负责、对学生发展负责”的高度，严格落实省教育厅工作要求，把提高学生就业能力、就业质量和毕业生就业率作为就业工作的重中之重，不断强化工作机制、规章制度、经费投入，为就业工作提供有效保障。

（一）坚持分级管理，确保领导到位

为适应毕业生就业工作的需要，推动就业工作的日常化、科学化、规范化，学校建立了就业工作“三级领导体制”：一是成立了校级就业创业工作领导小组，党委书记秦裕武和校长罗先进任组长，分管学生工作的副校长洪丕庆任副组长，招生就业处处长、各学院院长和相关部门主要负责人为成员，领导小组统揽学校毕业生就业创业工作；二是设立了就业创业指导中心，由招生就业处处长任主任，指导中心负责全校就业创业工作的具体实施；三是成立了各学院就业创业工作小组，由各学院院长任组长，分管学生工作的副院长任副组长，学院就业专干、辅导员、班主任为工作小组成员，工作小组负责处理各学院毕业生就业创业工作的具体事务。

学校党委和行政每年都将毕业生就业创业工作列入年度工作计划和重要议事日程，坚持每学年专门研究部署就业工作2次以上。在日常工作中，学校党政一把手坚持定期听取就业部门工作汇报，召开专题会议研究就业工作。学校分管



领导经常召集各学院、有关部门研究解决就业工作中出现的难点、焦点问题，从而使学校就业工作组织严密、执行得力，学生平安、校园稳定。

学校就业创业指导中心配备了一支精干高效的就业创业工作队伍，现有专职就业工作人员4人，各学院专职负责学生就业专干3人，另有兼职就业人员近30人。专职就业工作人员与毕业生之比已超过教育部每500名毕业生配备1名就业专职人员的规定。

各学院就业创业工作领导小组从辅导员队伍中挑选经验丰富、责任心强的同志充实到就业创业工作办公室，专职从事就业创业工作，确保了毕业生就业创业工作重心下移、落实到位。学校、就业创业指导中心、二级学院“三级领导体制”，为“全方位、多层面、零距离”就业创业指导、服务、管理提供了有力的组织保障。

（二）健全规章制度，确保责任到位

为确保就业工作的顺利、有效开展，学校特别重视制度建设，近年来建立和完善了一系列的就业规章制度，用制度为就业工作保驾护航。主要的有：①就业工作例会制度。就业创业指导中心每月定期召开就业工作例会，通过例会布置工作任务，共同探讨工作思路，及时解决具体问题。②就业工作联系制度。根据《湖南理工职业技术学院领导干部联系点制度》，明确校领导、中层干部定点联系相应班级，就业工作是联系的重要内容。各学院也出台了辅导员、班主任联系各专业、各班级的就业工作联系办法。③就业工作考核制度。制定了《湖南理工职业技术学院就业工作考核办法》，将毕业生就业工作作为各学院年度工作考核的重要内容和各学院主要领导干部年度考核的重要指标。

（三）优先就业需求，确保投入到位

一是按需求配置就业工作场所。设有就业咨询指导室、毕业生档案室、招聘洽谈面试室、就业信息查询室等。各学院专用机房在课余时间向毕业生免费开放。图书馆会议室和报告厅可兼作招聘宣讲会，三教学楼的50间教室可兼作招聘场



地。二是按需求配备就业工作设备。专职工作人员人手1台电脑，所有办公室都开通了直拨电话，配备了打印传真设备，还配有数码相机和笔记本电脑。三是学校每年按照不低于年度学费总数1%的标准安排就业工作专项经费，列入年度财务预算。2016年，学校就业专项经费分别25万元。

二、紧盯创新点，推动“三个建设”

就业工作关系到每个学生的切身利益，也关系到学校的持续发展。在学院就业创业工作领导小组的领导下，我们注重从就业管理、队伍建设、市场开拓上做好文章，不断创新就业工作思路，确保就业工作实效。

（一）创新管理举措，推动基础建设

学校建立了毕业生就业信息管理及数据统计制度，加强就业资料的收集和整理，保证就业数据和就业资料的真实。各学院建立了毕业生就业情况进展表，分月向就业创业指导中心上报毕业生分专业就业情况。在毕业生离校时，各学院安排专人负责就业工作，将每一个毕业生工作单位、联系电话登记在册，并对其就业状况实行动态管理。

（二）创新激励机制，推动队伍建设

一是待遇激励。就业创业指导课的教师在职称评定、教学津贴发放等方面均享受教学人员的同等待遇。二是培养激励。人事部门每年度都安排就业专职人员参加省级及相关部门组织的就业工作专项学习、培训和交流。2015年选派朱礼同志参加了湖南省高校创业指导师培训，2016年选派唐洪江、李强同志参加了湘潭市第三期SIYB创业培训教师的培训等。

（三）创新工作思路，推动市场建设

学校充分认识到就业市场建设的成败是就业工作好坏的关键，没有市场就没有毕业生的就业出路。因此，全校上下一心，全力推进就业市场建设。一是固本拓新，加强就业市场开发。凡来过学校招聘的用人单位，大部分都成为了每年光



顾的“常客”，如晶科能源、兴业太阳能、共创光伏、田园生化、湘钢集团、人本集团、裕人针织、步步高电子、中铁五新集团等。在稳固老市场的同时，我们不忘“拓新”。2015-2016年，先后派出30余人次赴珠三角、长三角等地区开拓就业市场，向全国近200家企业与合作单位寄送毕业生资源信息册，通过各种方式邀请用人单位来校招聘。二是主动发力，各学院就业工作争奇斗艳。如太阳能工程学院与兴业太阳能等企业开展“旺工淡学”的实习实训，与晶科能源、共创光伏等企业实行订单式培养，很多学生未毕业就已落实就业岗位。如风能工程学院依托专业教师、校友资源开拓大型国有企业就业市场，毕业生就业渠道畅通。如管理工程学院选送酒店管理、市场营销等专业毕业生到用人单位参加专业实习，既让学生得到了锻炼，又让用人单位考核了学生，部分学生实习完毕就与用人单位签定了就业协议。三是内引外联，创新人才供求形式。校园招聘是毕业生就业的主要途径之一，为减少毕业生的求职成本，提高招聘录用率，学校主要采取“专业化、小型化”的方式举办校园专场招聘会。对热门专业的招聘，适当搭配其他专业，以热门专业带动其他专业的就业；对就业冷门的专业，学校在经费和人力等方面提供帮助，支持和鼓励各学院单独举办专场招聘会。2016年来校招聘的企业52家，提供了3560个工作岗位。

三、紧抓着力点，促进“三个强化”

毕业生就业工作是一个系统工程，以人为本、竭诚服务是我们始终坚持的原则和宗旨，为此，我们通过就业指导、就业服务、就业帮扶等措施，全心全意、实心实意为毕业生提供贴心、优质、高效的就业支持。

（一）加强政策宣传，强化就业指导

学校构建了“以就业指导必修课为主导，以学校就业信息网的职前教育网络课程为辅助，以专题讲座为补充”的就业指导体系。一是每个专业都开设了《就业指导》这门必修课，对学生进行系统而全面的求职和择业等方面的教育。二是组织编写了《大学生就业指导手册》，免费发放到每一个毕业生手中。三是通过学校就业信息网开辟就业政策、就业指导、创业教育等专栏，对全校学生进行职



业生涯规划和就业创业指导。四是定期举办形式多样的就业讲座和宣传活动，邀请校内外专家、企业界人士和优秀校友来校做专题就业创业讲座，帮助学生转变就业观念，增强就业技巧，提高就业综合竞争力。

（二）搭建服务平台，强化信息传输

一是建立了功能完善、信息量大的毕业生就业信息网。该网站嵌入全国高校毕业生就业信息一体化系统，并和省就业中心、人才市场等机构链接。学校可以在网上发布就业政策、单位信息和毕业生信息；毕业生可以搜索和联系用人单位，发送个人简历，进行求职招聘。二是建立了毕业生校园手机网络平台。通过移动和联通公司，及时将就业政策、岗位需求、招聘动态等各类就业信息，通过手机短消息传递给每一位毕业生，促进毕业生充分就业。三是对“预征入伍”、“到村任职”、“三支一扶”等基层就业项目工作，学校分别指定学工保卫处、人事处和团委具体负责，通过制定有力的措施和广泛宣传，深入发动，取得了较好的工作成效。如我院2016届工程造价毕业生李辉选送到湖南省怀化市芷江县进行“一进二访”精准扶贫工作。

（三）关爱特殊群体，强化就业帮扶

一是根据《湖南理工职业技术学院家庭经济困难和就业困难毕业生就业帮扶办法（试行）》的通知，在各学院建立了就业困难群体毕业生信息库，对残疾学生、贫困学生等就业困难群体实行“一对一”帮扶。在用人单位来校招聘的时候，优先重点推荐，切实为他们提供更多的就业服务。二是出台了《湖南理工职业技术学院落实全市“千万帮扶工程”实施方案》文件，要求学校每个党员干部必须帮扶一个困难学生，包括就业经费、就业指导、就业推荐等方面的帮扶。2015年-2016年全校共计帮扶困难毕业生35名。



四、紧扣切入点，力求“三个提升”

创新创业教育，是学校正在建设的就业“亮点工程”。近年来，学校积极开展创业比赛、创业培训、创业教育等活动，不断推动创新创业教育和大学生自主创业工作。

（一）开展宣传活动，提升创业氛围

一是成立了大学生就业创业指导委员会。校长罗先进任主任，分管学生工作和教学工作的副校长任副主任，各学院院长和相关职能部门主要负责人为成员，全面部署和落实学校的大学生创业工作。二是引导学生积极树立创新创业观念。学校就业信息网开设了创业教育栏目，进一步加强大学生创业教育，培养学生创业创新意识、创业基本素质，鼓励学生进行自主创业。三是积极组织学生参加各类创业活动。2015年，组织学生参加湘潭市“城发开元杯”大学生创新创业演讲比赛，计财1142班沈婉芳同学荣获三等奖。今年3月，组织学生参加“湖南省挑战杯创业大赛”及“湘潭市高新杯创新创业主题辩论赛”，学校多名同学获得奖项。

（二）开展主题讲座，提升创业意识

学校积极组织学生参加湘潭市就业服务局举办的创业大讲坛活动，如：清华大学人文社科科学学院吴金希教授主讲的“企业的正常生态”，香港晴森资讯集团董事长陈捷主讲的“成功——从创业开始”等。

2015年11月，学校邀请了全国就业创业指导专家李震东教授来校指导，李教授以“励志改变人生、创业改变命运”为主题作了专场辅导报告，鼓励学生努力提高自身素质，大胆创业，勇敢追逐自己的梦想。

（三）开展专门培训，提升创业能力

学校早在2012年就取得了湘潭市SIYB创业培训资格，是湘潭市最早开办大学生SIYB创业培训的专科学校之一。这几年一直积极组织学生参加湘潭市就业服务



局开办的SYB、GYB等一系列创业培训班，取得了良好的效果，得到了湘潭市人力资源和社会保障局等部门的充分肯定。

2015年，学校又添置了创业培训设备，增加了创业培训场地，并再次单独申办成为大学生SIYB创业定点培训机构。对创业培训班的管理严格规范，注重学生能力提升，做到了参训学生满意、相关部门满意。

截止今年3月，已单独开办SIYB创业培训18期，培训学生540人。其中2016年开办6期，培训学生180人。

五、存在的问题与改进的措施。

多年以来，虽然我们在就业创业工作方面有一些探索，也积累了一些经验，取得了一些成绩。但对照新形势的要求，学生及家长的期望，我们的工作还存在有一些差距。主要表现在：一是毕业生就业率和就业质量有待进一步提升；二是就业指导有待加强，部分毕业生就业观念还需转变；三是开拓就业市场的范围不广，缺乏稳定的文科生就业市场；四是大学生创业教育有待提高，学生创业意识、创业技能不强。

对于存在的这些不足，我们一定高度重视，从以下四个方面加以努力：一是全面推行“产教融合、校企合作”人才培养模式改革，增强校企合作的针对性和有效性，促进毕业生充分就业，提高毕业生就业率和就业质量。二是进一步完善就业服务体系，切实提升毕业生就业服务水平，引导毕业生树立正确的成才观和就业观。三是以促进就业为导向，以服务发展为宗旨，加强学风建设，促进人才培养、社会需求与就业良性互动，提高文科毕业生综合素质和就业能力。四是进一步加强与地方职能部门的联系和合作，落实国家“大众创业、万众创新”的政策，积极加强大学生创业创新教育，着力培养大学生创业意识，鼓励大学生自主创业，以创业带动就业。



第四章 2014-2016 届毕业生就业情况趋势分析

一、2014-2016 届毕业生就业率分布情况

(一) 2014-2016 届毕业生就业率总体趋势分析

注：初次就业率时间截止于每年8月31日。

分析2014-2016届的初次就业率和年终就业率，可以看出均呈逐年上升趋势，初次就业率基本上在80.00%以上，年终就业率基本上维持在93.00%以上。由年终就业率可以看出，在毕业生离校后基本上均已就业。

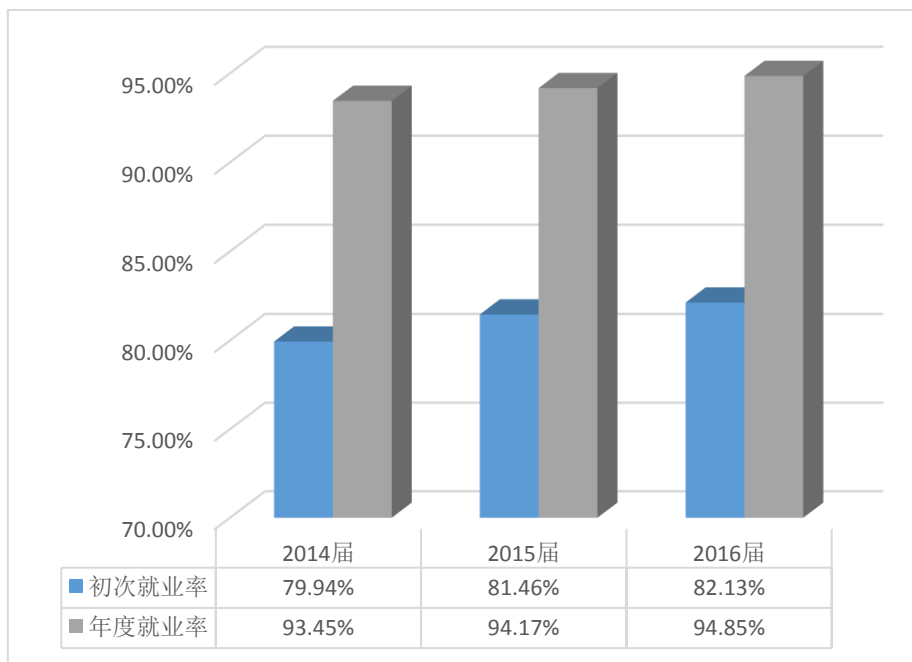


图 4-1 2014-2016 届毕业生初次就业率及年终就业率趋势分布

(二) 2014-2016 届毕业生分学院初次就业率趋势分析

分学院来看三届的初次就业率情况，风能工程学院在2015年有一定的上升趋势，但是2016年与2015年基本持平。管理工程学院总体有上升趋势，也是2015年就业率最高，达到90.83%。对于人数最多的太阳能工程学院，2015年就业率为三年最低，2014年与2016年持平，均在81.00%以上。

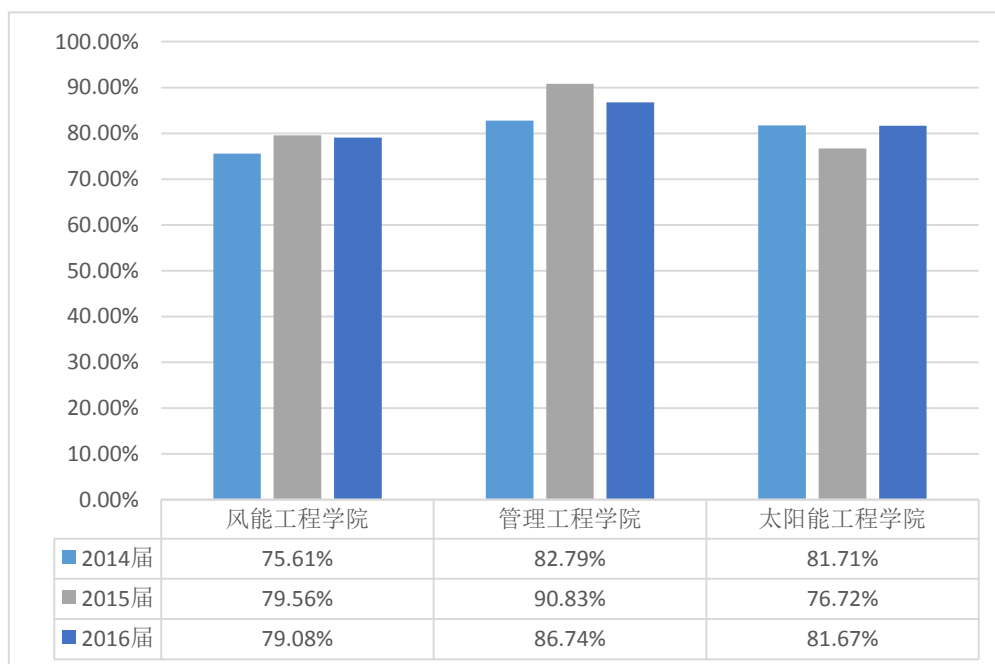


图 4-2 2014-2016 届分学院初次就业率趋势分析

(三) 2014-2016 届毕业生分专业初次就业率趋势分析

分专业来看各个专业的人数规模，大多数专业的人数呈逐年递增趋势，2016 届数控技术和商务英语没有毕业生。分析就业率，出现逐年递增趋势的是机电一体化技术、光伏材料加工与应用技术、环境艺术设计、电子信息工程技术、煤矿开采技术和数控技术；有一定的下降趋势的专业有：机械设计与制造、市场开发与营销、电气自动化技术。其他的专业具体就业率详见下表。



表 4-1 2014-2016 届专业人数及就业率分布

专业	毕业人数				就业率			
	2014届	2015届	2016届	趋势图	2014届	2015届	2016届	趋势图
工程造价	145	205	290		89.66	76.59	75.86	
会计电算化	98	136	157		88.78	92.65	89.81	
机电一体化技术	65	80	119		66.15	85.00	94.96	
机械设计与制造	67	60	93		97.01	88.33	84.95	
光伏发电技术及应用	61	77	92		77.05	74.03	84.78	
市场开发与营销	41	45	58		92.68	86.67	75.86	
电气自动化技术	29	40	49		72.41	60.00	51.02	
工程测量技术	31	44	42		70.97	90.91	54.76	
工商企业管理	33	42	33		72.73	92.86	93.94	
光伏材料加工与应用技术		30	28			83.33	96.43	
光伏建筑一体化技术与应用			27				85.19	
环境艺术设计	15	20	24		60.00	70.00	91.67	
太阳能光热技术及应用			22				100.00	
电子信息工程技术	21	16	18		71.43	87.50	100.00	
煤矿开采技术	26	48	17		53.85	62.50	70.59	
酒店管理	25	17	16		68.00	82.35	81.25	
矿山机电	1	17	6		0.00	88.24	83.33	
计算机网络技术	15				60.00			
数控技术	27	29			77.78	79.31		
商务英语	18				66.67			

二、2014-2016 届毕业生毕业去向分布情况

分析2014-2016届毕业生毕业去向,已就业并办理就业证比例先升高再降低,占比均在2.00%以下;灵活就业在三届中占比均是最高,并呈逐年上升的趋势,2016届达到78.00%;继续深造比例在2.00%-4.00%之间。

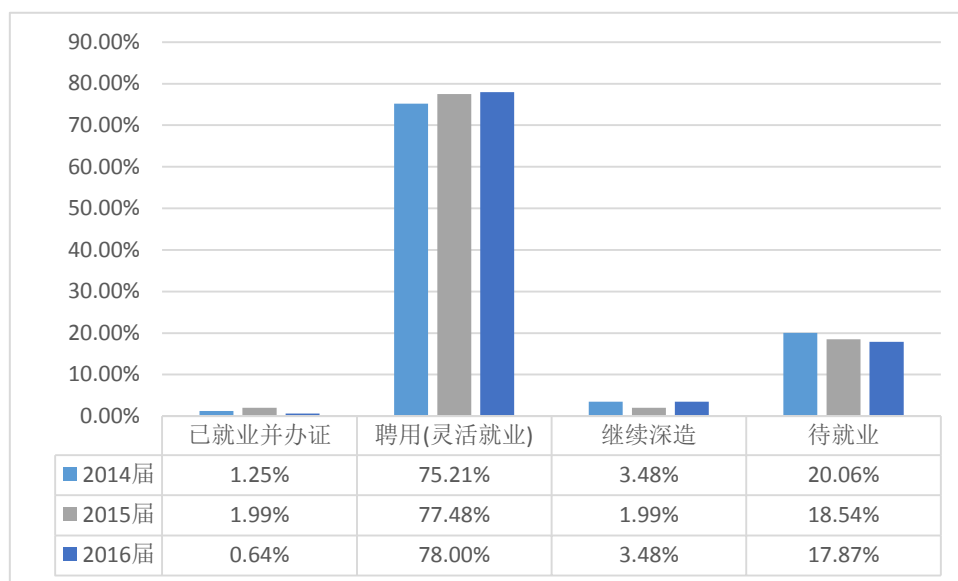


图 4-3 2014-2016 届毕业生毕业去向分布

三、2014-2016 届毕业生单位性质分布情况

三届毕业生单位性质分布较为集中，均是其他企业占比最高，其次是国有企业，并且出现逐年上升的趋势，其他性质占比均较小，2016届其他企业占比中分割出三资企业，占比28.09%。

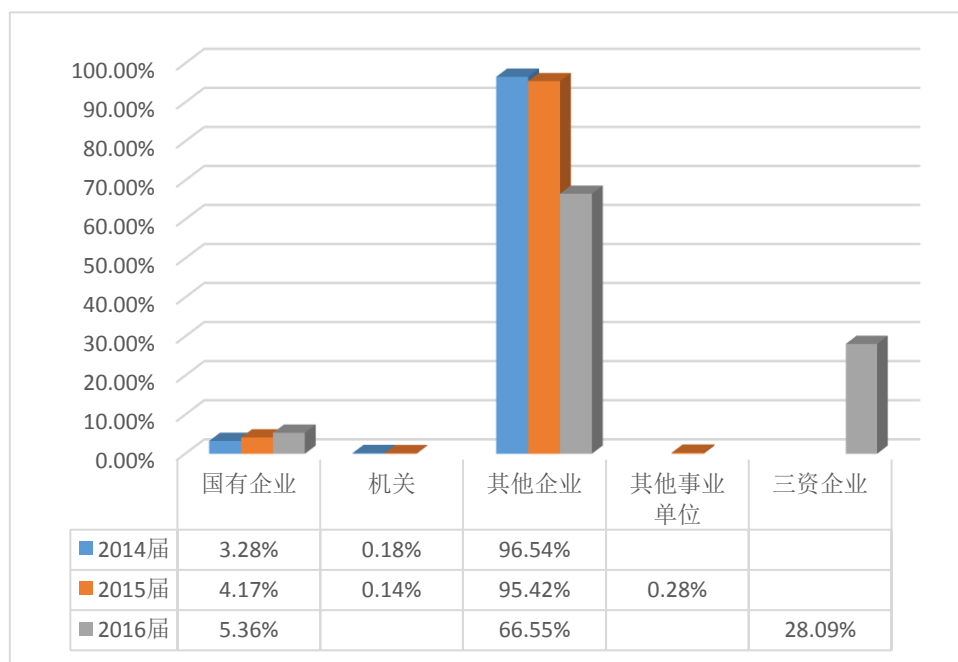


图 4-4 2014-2016 届毕业生单位性质分布



四、2014-2016 届毕业生单位行业分布情况

2014-2016届毕业生就业单位行业主要集中在以下10个行业，制造业在2014届比例最高，2015届占比较低，2016届出现一定的上升。建筑业在2014届占比最高。具体行业分布情况见下图。

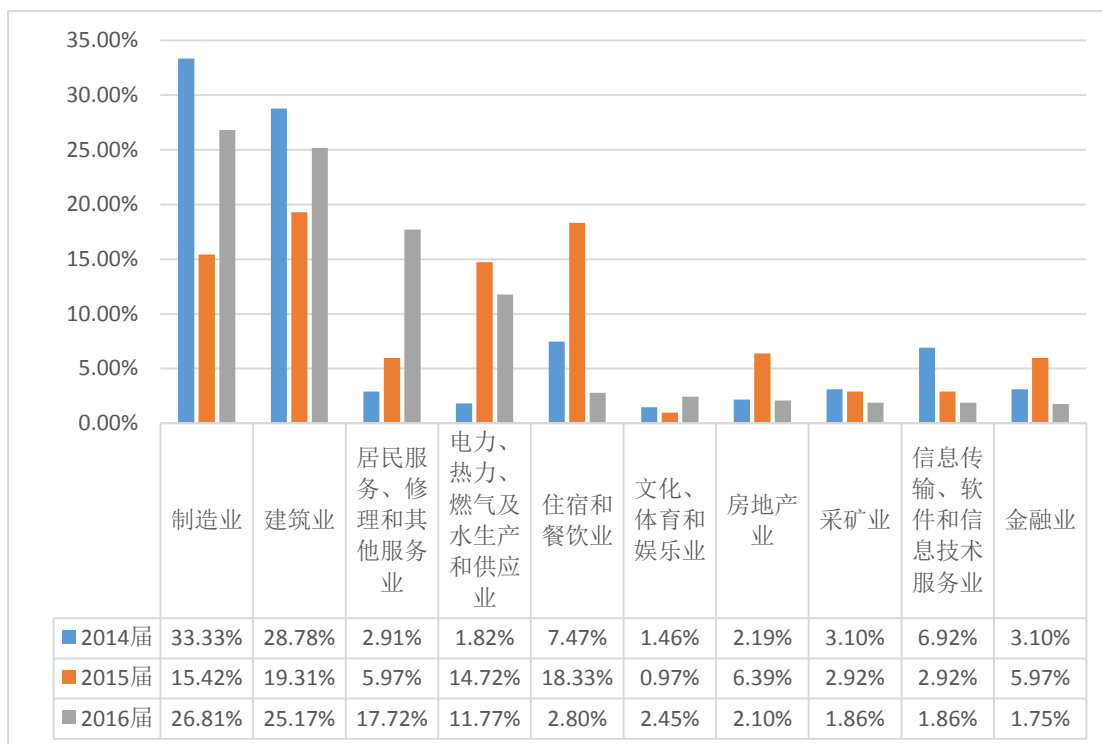


图 4-5 2014-2016 届毕业生单位行业前十名趋势分布

五、2014-2016 届毕业生职位类别分布情况

2014-2016届毕业生职位类别分布较为广泛，其中，工程技术人员、其他专业技术人员及商业和服务人员的占比最高。三年间，工程技术人员在2015届占比最高，其他专业技术人员在2014届占比最高，商业和服务业人员在2016届占比最高。具体情况见下图。

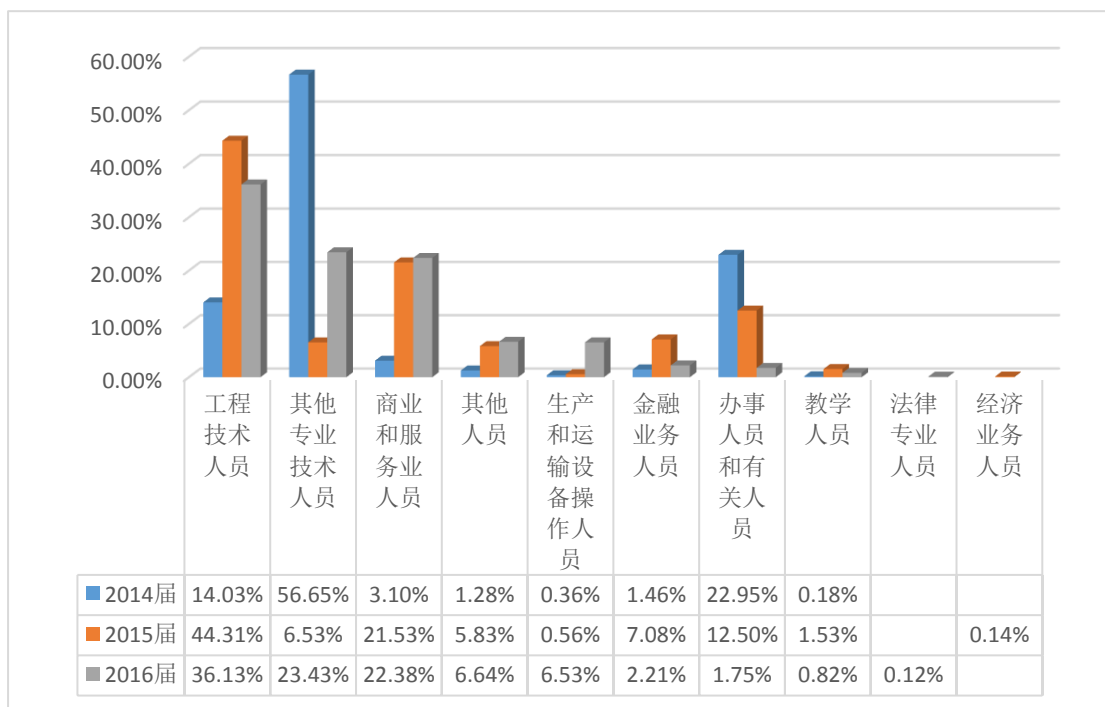


图 4-6 2014-2016 届毕业生职位类别分布情况



第五章 毕业生对母校的评价与反馈

本部分调研数据为毕业生对母校的评价与反馈,调查毕业生对母校的评价与反馈,可以很好的为学校以后的工作作出相关建议。

一、毕业生对教育教学的评价与反馈

(一) 毕业生对教育教学的评价

由调研数据可知,毕业生对母校教育教学的评价主要反映在以下四个方面,对专业设置的满意度最高,为98.29%;其他三个方面的满意度均在96.00%以上。由此可知学校教育教学工作做得比较好,得到毕业生较高的认可度。详见下表。

表 5-1 对母校教育教学的评价

指标	非常满意	满意	比较满意	不太满意	很不满意	满意度
教师授课	42.65	40.36	13.45	2.62	0.91	96.47
课程设置	47.78	37.29	11.63	2.74	0.57	96.69
专业设置	48.80	35.69	13.80	1.48	0.23	98.29
实践教学	47.78	36.72	13.34	1.60	0.57	97.83

备注:表中数据均表示百分比,“满意度”包括非常满意、满意、比较满意。

(二) 对教育教学的反馈建议

对毕业生认为高校教育教学最值得改进的方面进行调研,数据显示,毕业生认为母校教育教学最值得改进的三个方面是专业课内容及安排、教学方法和手段和实践教学,对考核方法与教学评价相对较少。详细数据见下图。

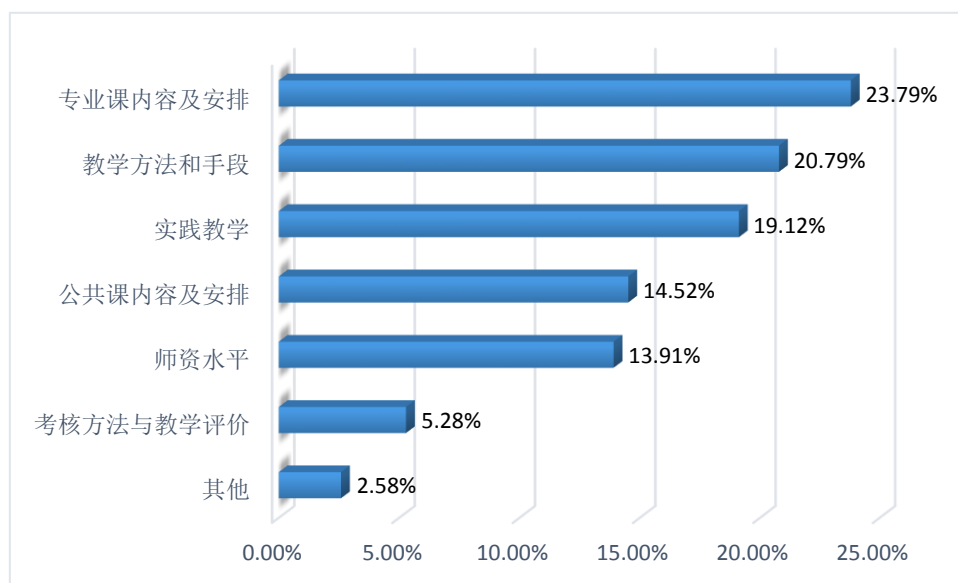


图 5-1 对母校教育教学的反馈建议

二、对就业指导和服务的评价与反馈

(一) 对就业创业政策的认知度

就毕业生对就业创业政策的认知度进行调研，数据显示，89.17%的毕业生对国家就业创业政策表示“了解”，包括非常了解、了解、比较了解。由此说明学校就业创业政策宣传方面的工作做得很好。详见下图。

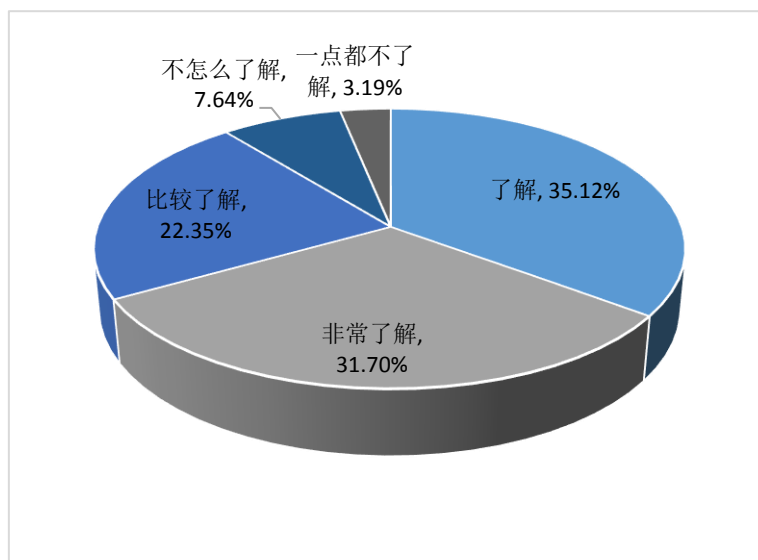


图 5-2 对就业创业政策认知度



（二）对就业指导和服务的总体满意度

根据调研数据，毕业生对母校就业指导和服务的总体满意度为97.95%，说明学校这方面工作得到了毕业生很高的认可，详细数据见下图。

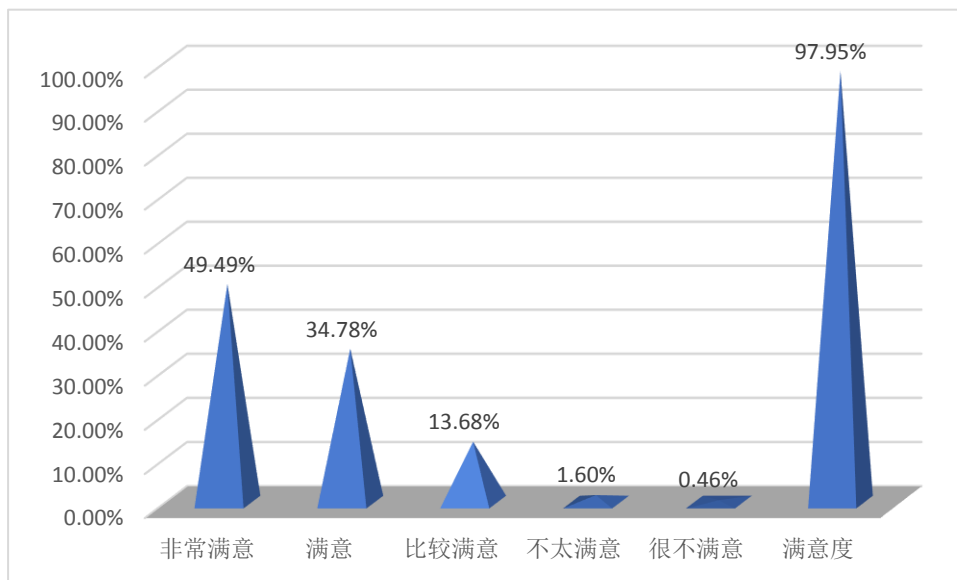


图 5-3 对就业指导和服务的总体满意度

备注：“满意度”包括非常满意、满意、比较满意。

（三）对就业指导和服务的评价

毕业生对就业指导和服务的评价主要体现在就业/创业指导课、职业咨询/辅导、校园招聘活动、就业手续办理、就业困难群体帮扶这五个方面，毕业生对这几个方面的满意度均较高，详细数据见下表。

表 5-2 毕业生对母校就业各个方面的满意度占比

指标	非常满意	满意	比较满意	不太满意	很不满意	满意度
就业/创业指导课	76.51	18.02	4.45	0.80	0.23	98.97
就业手续办理	69.44	25.09	4.56	0.57	0.34	99.09
职业咨询/辅导	71.27	24.52	3.65	0.34	0.23	99.43
就业困难群体帮扶	70.13	24.74	3.88	0.68	0.57	98.75
校园招聘活动	70.01	24.86	4.45	0.46	0.23	99.32

备注：表中数据均表示百分比，“满意度”包括非常满意、满意、比较满意。



三、对母校总体评价

（一）对母校人才培养的满意度

总体来看，毕业生对母校人才培养的满意度高达97.72%，包括非常满意（49.71%），满意（36.15%）和比较满意（11.86%）。详见下图。

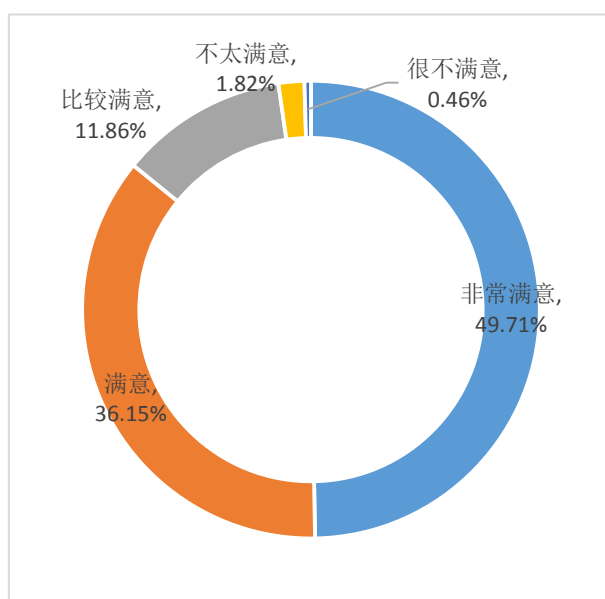


图 5-4 对母校人才培养的满意度

（二）对母校的推荐度

就毕业生是否愿意向亲友推荐自己的母校进行调研，数据显示，毕业生对母校的推荐度为96.81%，说明毕业生对母校的推荐度较高，详见下图。

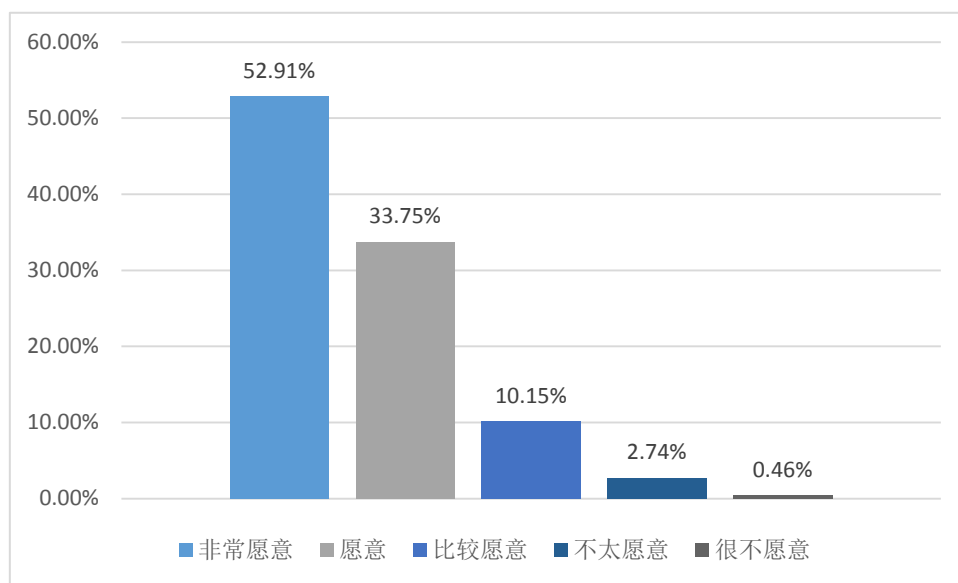


图 5-5 毕业生对母校的推荐度

四、毕业生对母校综合满意度模型分析

(一) 模型假设

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

(二) 模型原理

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

(三) 模型的建立

利用SPSS22.0，对调研所得的877组样本进行主成分分析：



1. 可靠性检验

表 5-3 可靠性统计

克隆巴赫系数	项数
.930	10

通过上表可以看出：Alpha(克隆巴赫系数)=0.930，信度分析结果非常好，因此该量表具有很高的内在一致性，可靠性较强，问卷设计合理，数据分析结果可靠。

2. 对所分析数据进行 KMO 检验和 Bartlett 球度检验

表 5-4 KMO 和巴特利特检验

KMO 取样适切性量数		.933
Bartlett 的球形度检验	上次读取的卡方	6396.143
	自由度	45
	显著性	.000

从上表分析结果可以看出，KMO=0.933，说明本次所取得样本量是非常合适的，各变量的偏相关系数符合要求；由P值=0.000可知，变量相关矩阵所建立的模型是非常合适的。

3. 特征值与贡献率

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

表 5-5 总方差解释

组件	初始特征值			提取载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %



1	6.257	62.570	62.570	6.257	62.570	62.570
2	1.141	11.413	73.983	1.141	11.413	73.983
3	.479	4.791	78.774			
4	.415	4.147	82.921			
5	.377	3.769	86.689			
6	.339	3.394	90.084			
7	.295	2.951	93.035			
8	.278	2.783	95.817			
9	.215	2.147	97.965			
10	.204	2.035	100.000			
提取方法：主成份分析。						

从上表可以看出, 经过对因子载荷矩阵进行旋转, 各变量的相关系数矩阵的特征值有两个大于1, 故提取两个主成分, 它们共解释了原始变量73.983%的信息。可见, 这两个主成分能反映出原始数据所提供的主要特征信息。

4. 主成分碎石图

该图中横坐标为因子序号, 纵坐标为各因子对应的特征值, 在图中根据因子序号和对应特征值描点, 然后用直线相连, 即为碎石图, 从碎石图中可以比较直观的看出因子的重要程度。前两个因子连线的坡度比其他点的连线要陡得多, 说明前两个因子是主要因子, 结果与总方差解释表的分析结果相一致。

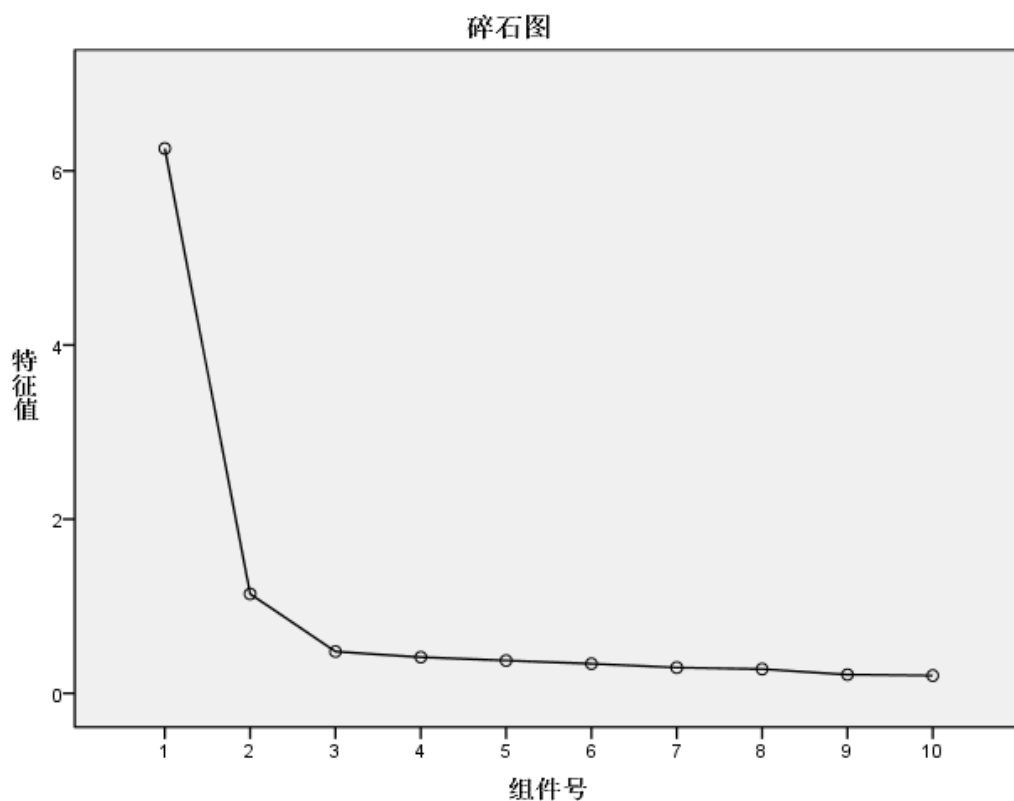


图 5-6 碎石图

得到的两个主成分如下：

$$F_1 = 0.28x_1 + 0.32x_2 + 0.31x_3 + 0.31x_4 + 0.31x_5 + 0.32x_6 + 0.32x_7 + 0.32x_8 \\ + 0.33x_9 + 0.33x_{10}$$

$$F_2 = 0.37x_1 + 0.32x_2 + 0.39x_3 + 0.33x_4 + 0.18x_5 - 0.27x_6 - 0.34x_7 - 0.30x_8 \\ - 0.28x_9 - 0.33x_{10}$$

由两个主成分可得到综合满意度得分模型：

$$Y_1 = 0.30x_1 + 0.32x_2 + 0.33x_3 + 0.32x_4 + 0.29x_5 + 0.23x_6 + 0.21x_7 + 0.23x_8 \\ + 0.23x_9 + 0.23x_{10}$$

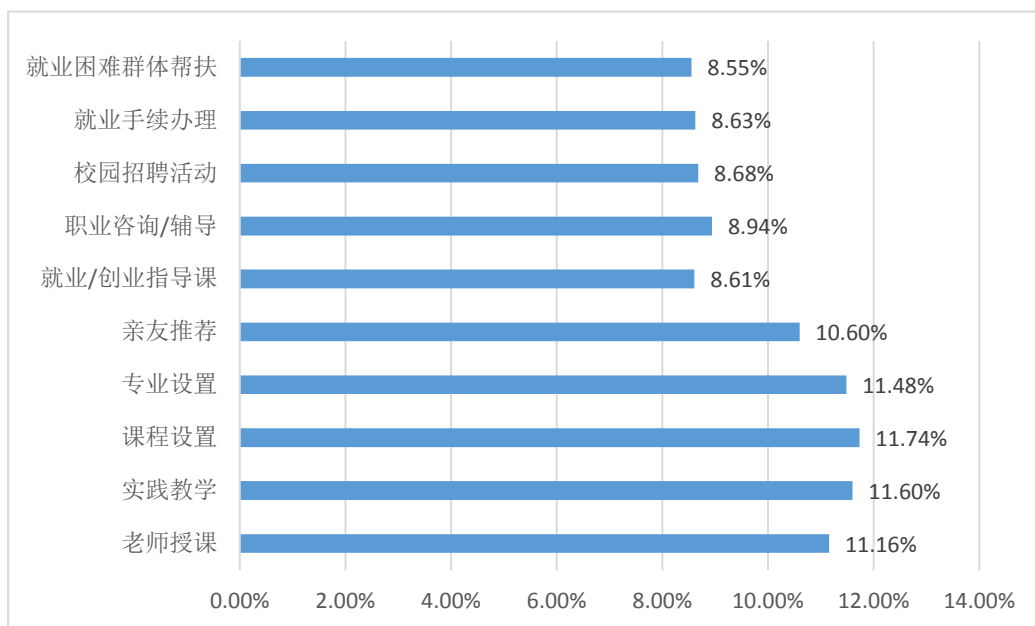


图 5-7 各指标重要性

通过各个指标重要性比较（为保证小数点后更多数位的精确度，这里其权重都以百分比保留两位小数形式表示，以下权重问题都将用此方法来处理，下文不再进行阐述），分析得出教学类指标中课程设置的重要性最高，就业类指标中职业咨询/辅导重要性最高。

将综合得分模型中指标所对应的系数归一后，即得到下列模型的表达式：

$$Y = 0.11x_1 + 0.12x_2 + 0.12x_3 + 0.12x_4 + 0.11x_5 + 0.09x_6 + 0.08x_7 + 0.08x_8 + 0.09x_9 + 0.08x_{10}$$

利用模型计算出毕业生对学校的综合满意度，换算成百分制形式后为88.90分，分值较高。

以十八项指标的重要性平均值0.10作为纵坐标，满意度的平均值4.47作为横坐标，如图所示：

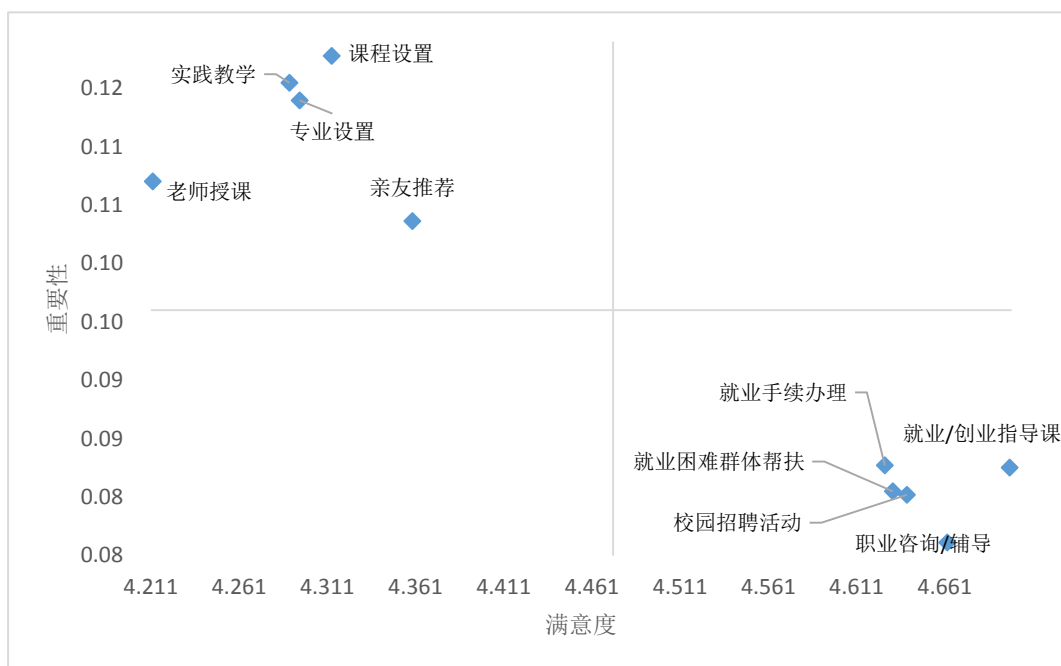


图 5-8 重要性-满意度象限图

第一象限为重要性高满意度高区域，没有指标落入；第二象限为重要性高满意度低区域，包含课程设置、专业设置、实践教学、亲友推荐、老师授课；第三象限为重要性低满意度低区域，没有指标落入；第四象限为重要性低满意度高区域，落入此象限的均为就业类指标，其中满意度最高的为就业/创业指导课。



第六章 用人单位对毕业生及学校的评价

一、用人单位基本情况

（一）用人单位性质

根据调研数据，来学校招聘的用人单位63.64%是民（私）营企业，其次是股份制企业，占比16.67%，事业单位、国有企业和股份制企业较少。详细数据见下图。

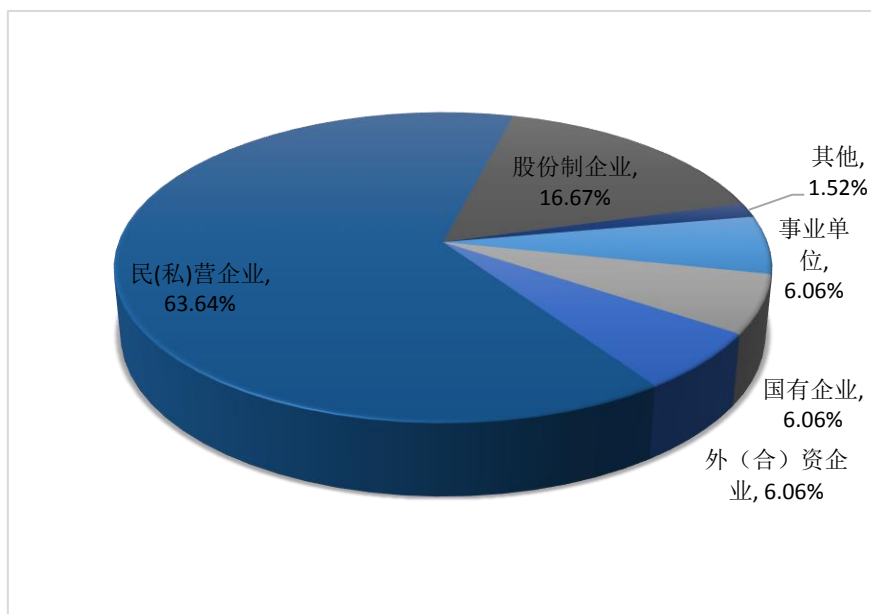


图 6-1 用人单位性质

（二）用人单位所属行业

根据调研数据，来学校招聘的用人单位主要分布在以下13个行业中，整体行业分布较为均衡。其中“建筑业”和“制造业”占比最多，均为22.73%，另外，电力、热力、燃气机水生产和供应业的占比仅次于前两名比例，为19.70%。其他行业占比均较少，少于10.00%。详见下图。

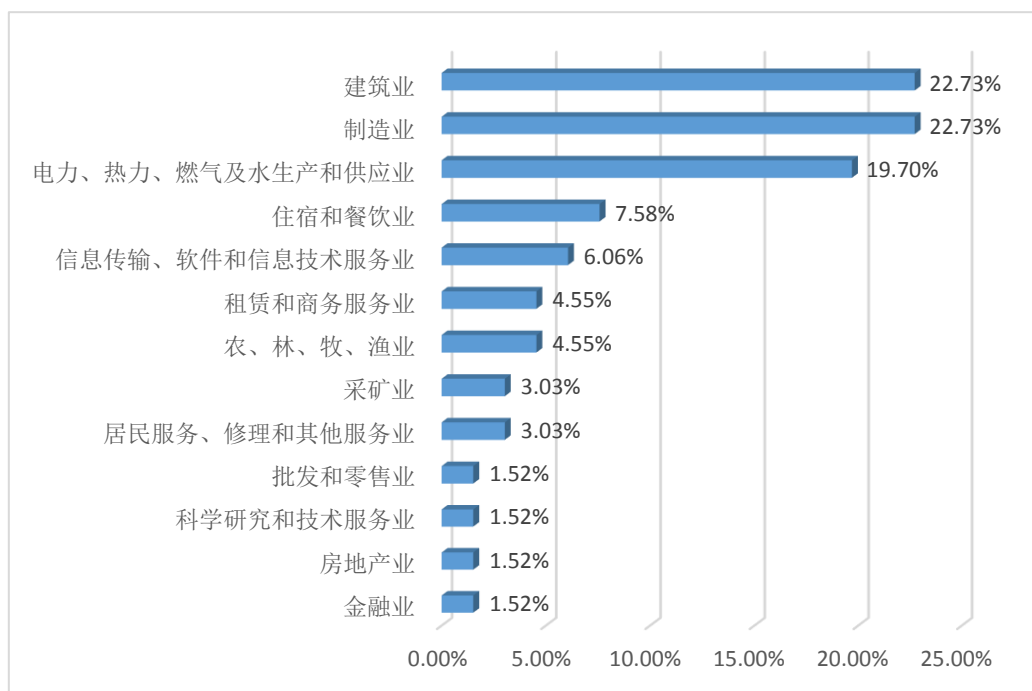


图 6-2 用人单位所属行业

(三) 用人单位规模

根据调研数据，来学校招聘的用人单位规模比较均衡，其中在50人以下的占比仅为6.06%，50-500人的占37.88%，500人以上的占56.06%，说明来校用人单位的规模均较大，详细数据见下图。

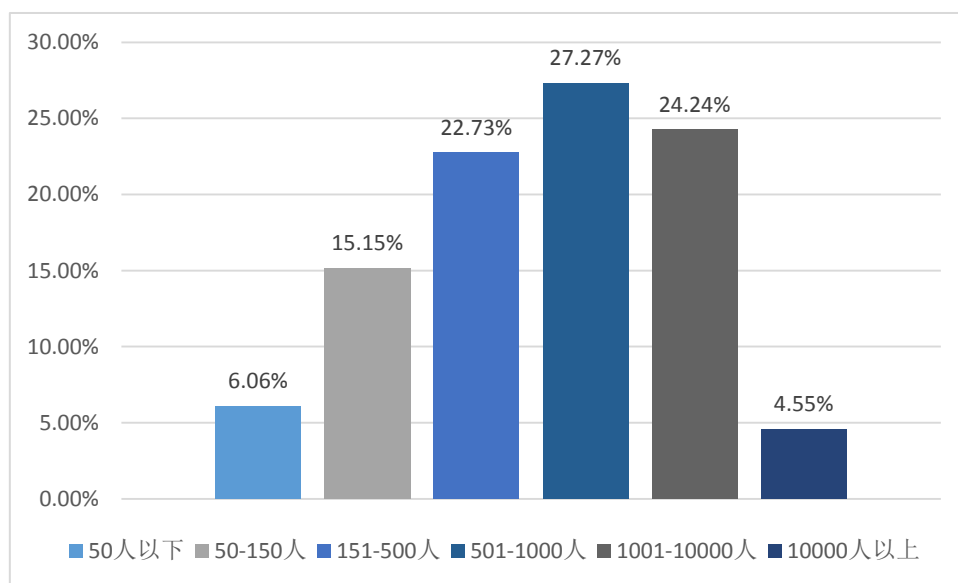


图 6-3 用人单位规模



二、用人单位招聘毕业生情况

（一）用人单位招聘毕业生人数

分析用人单位招聘毕业生人数情况，可看出社会对学校毕业生的具体需求。大多数单位招聘人数在5-10人，占比将近50.00%，其次是11-20人，占比21.21%。而招聘20人以上均较少，详见下图。

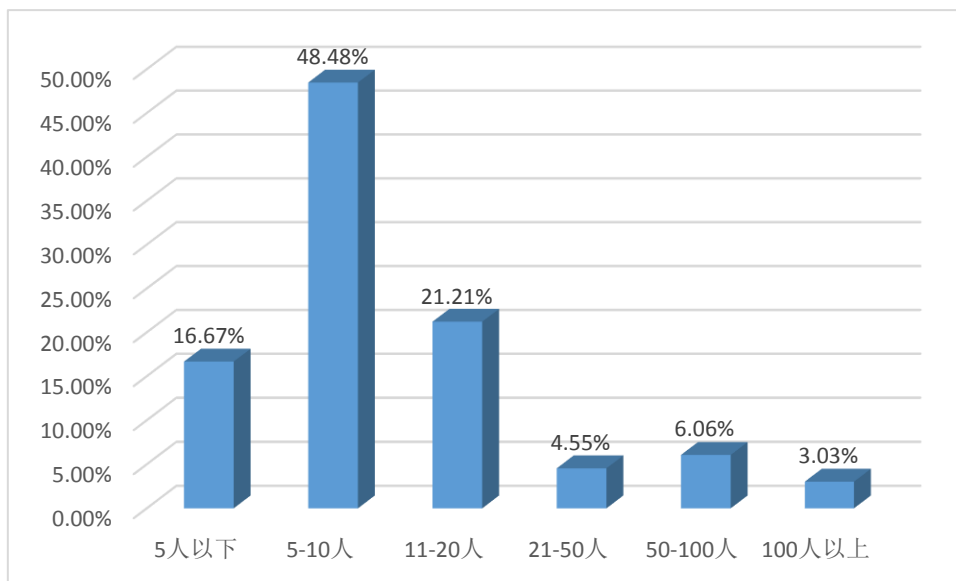


图 6-4 来校用人单位招聘毕业生人数

备注：表中数据除最后一行表示频数外，其余均表示百分比。

（二）用人单位招聘毕业生的渠道

调研数据显示，用人单位招聘毕业生的渠道主要有以下几种，分别为社会招聘、校园招聘、在实习（见习）中选拔、定向（订单）培养和其他途径，来校单位招聘渠道中占比最高的是在实习中选拔，比例达到40.91%，其次是校园招聘，占比33.33%。详见下图。

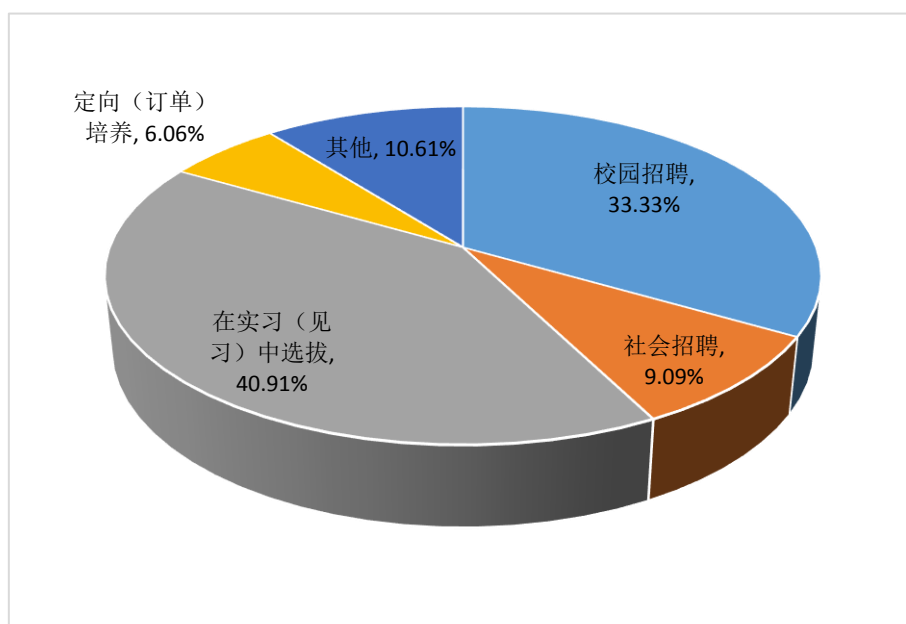


图 6-5 用人单位招聘毕业生的渠道

（三）用人单位招聘毕业生的薪资待遇

调研数据显示，60.61%的用人单位在招聘毕业生时提供的薪资待遇在3001-4000元，其次2001-3000元占比25.76%，由此反映出大多数用人单位给予毕业生的薪资待遇较为适中。详见下图。

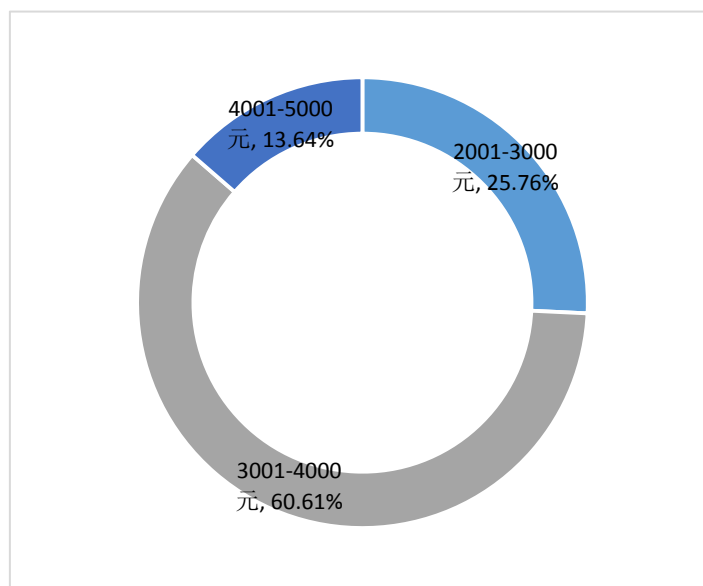


图 6-6 用人单位招聘毕业生的薪资待遇



（四）用人单位对毕业生专业的关注度

对用人单位在招聘时对专业对口的关注情况进行调研, 数据显示, 总体来看, 用人单位对毕业生专业的关注度为95.45%, 说明用人单位对毕业生的专业关注度较高, 详见下图。

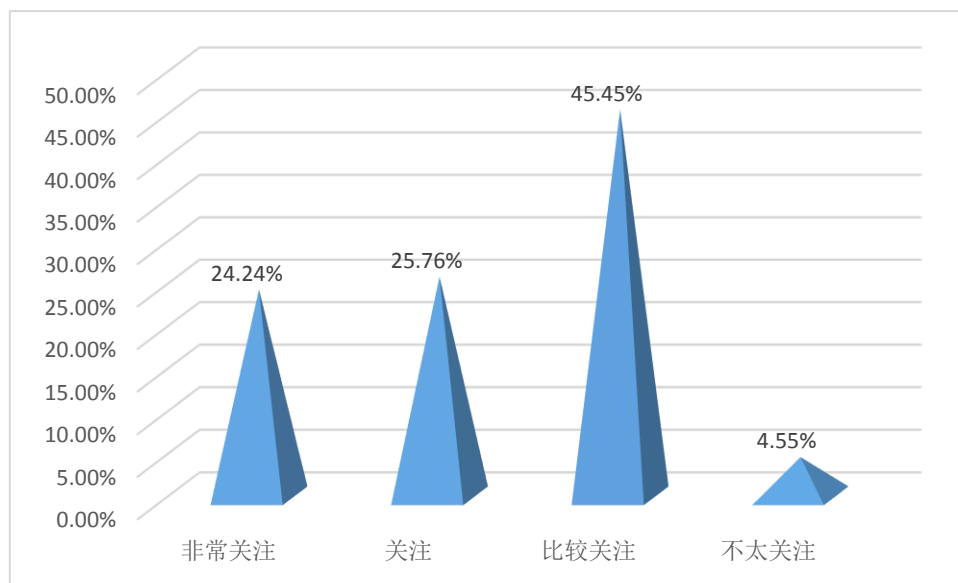


图 6-7 用人单位对毕业生专业的关注度

备注：表中数据均表示百分比，“关注度”包括非常关注、关注、比较关注。

（五）用人单位招聘毕业生的学历需求

调研数据, 来校用人单位对毕业生学历需求主要为专科, 其次为本科, 对研究生的需求比较少, 特别是博士研究生, 仅占0.69%。详见下图。

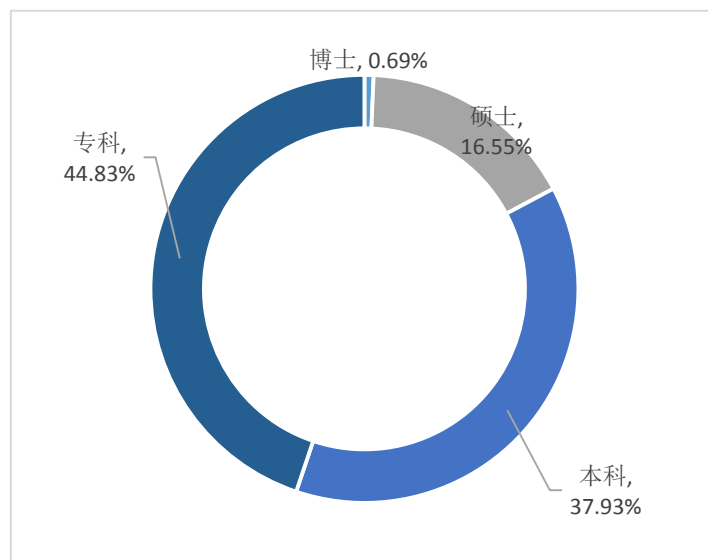


图 6-8 用人单位招聘毕业生的职业类型需求

三、用人单位对毕业生及学校的评价与反馈

(一) 用人单位对毕业生各项能力的评价

根据调研数据，用人单位对毕业生的以下12项能力的评价中，将满意度按照非常满意、满意、比较满意、不太满意及很不满意分别量化为5-1分，然后计算平均分数。整体评分均较高，仅有毕业生的适应能力相对较低。详见下图。

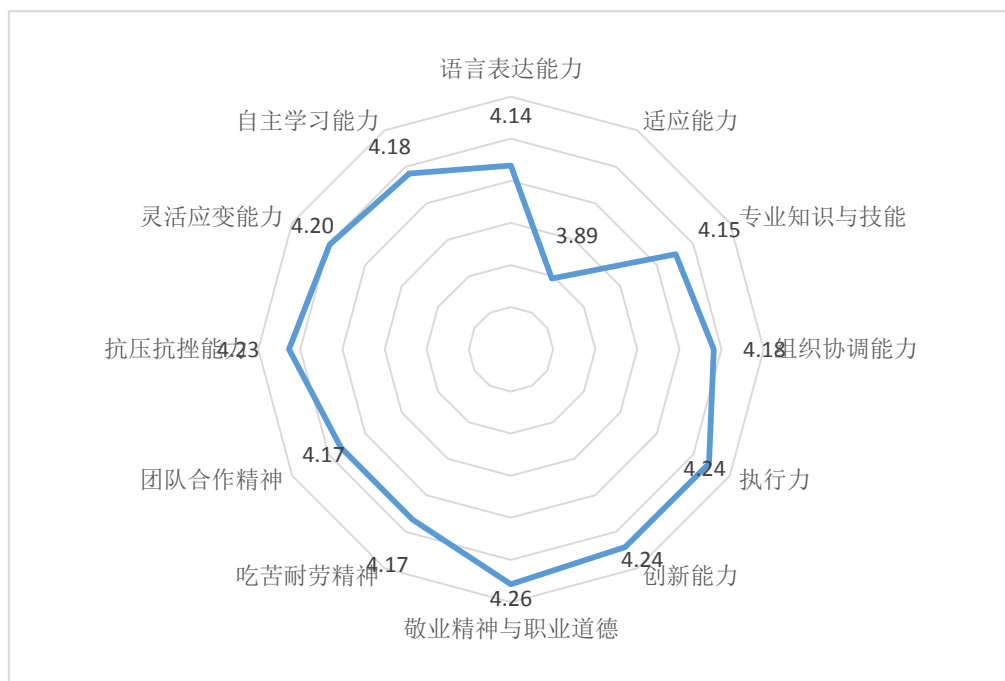


图 6-9 用人单位对毕业生各项能力的评价

备注：表中数据均表示百分比，“满意度”包括非常满意、满意、比较满意。

（二）用人单位对学校总体人才培养的评价

根据调研数据，用人单位对学校总体人才培养的满意度很高，非常满意、满意和比较满意的占比分别为33.33%、50.00%和16.67%。详见下图。

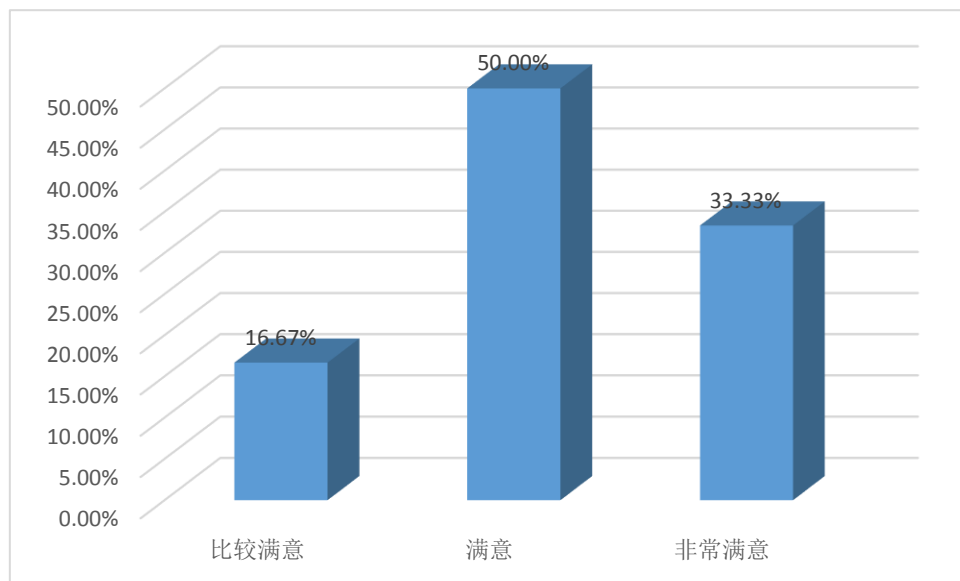


图 6-10 用人单位对学校总体人才培养的评价



（三）用人单位对学校就业服务工作的评价

就用人单位对学校就业服务工作的评价进行调研，数据显示，对学校组织毕业生参会情况、招聘场地安排对接和个性化服务的满意度得分最高，对就业网站建设及信息服务满意度得分相对较低，但均高于4.20分。说明学校的就业服务工作得到了用人单位的普遍认可。详见下图。



图 6-11 用人单位对学校就业服务的满意度得分

（四）用人单位对学校就业服务工作的反馈建议

用人单位对学校就业服务工作给出了以下几点反馈建议，用人单位最希望学校“加强应届毕业生的就业指导”，占比为68.18%；其次为“增加校园招聘会场次”，占比15.15%；13.64%的用人单位希望学校“加大对应届毕业生的推荐力度”，3.03%的用人单位希望学校“及时更新发布招聘信息”。详见下图。

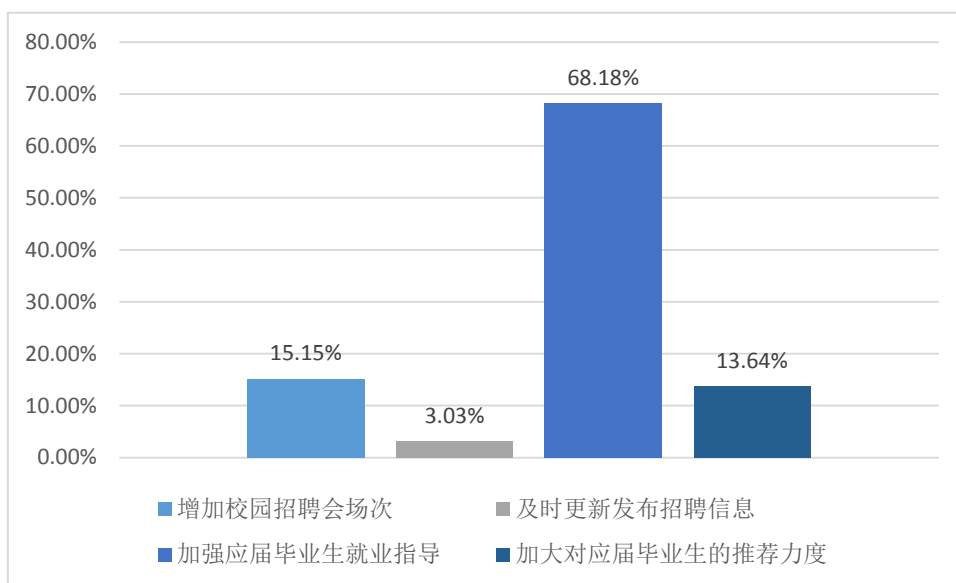


图 6-12 用人单位对学校就业服务的反馈建议

(五) 用人单位对学校教育教学的反馈建议

用人单位对学校的教育教学提出了以下几点反馈建议，如下图所示，用人单位最希望学校加强毕业生“专业知识的学习”，占比将近50.00%，其次为“职业素质的培养”和“学习与交往的能力”，比例分别为37.88%、12.12%。详见下图。

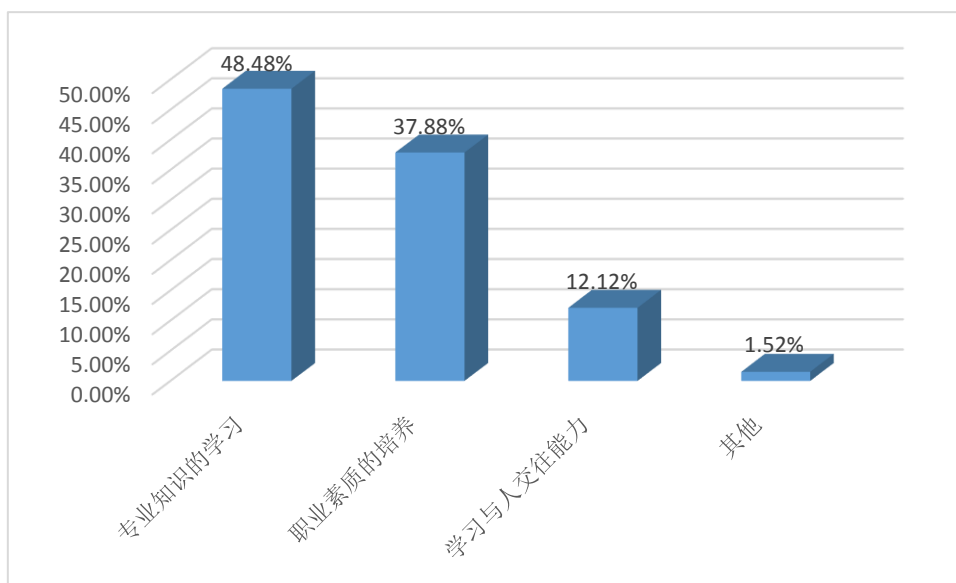


图 6-13 用人单位对学校教育教学的反馈建议



四、用人单位对毕业生及学校满意度模型分析

用人单位对毕业生质量的总体评价是指用人单位从工作需要的角度对毕业生工作表现的总体印象，是毕业生工作质量总的反映，同时也是反映学校教学质量和管理质量的综合指标。

本文通过用人单位对毕业生能力和学校就业服务满意度评价，建立统计模型，得出结论，从而对学校的人才培养得出合理的反馈建议。

（一）数据的来源

本次调研主要是通过调研问卷的方式完成，共回收问卷71份，通过对数据的清洗，去除未答完、重复、错误数据的问卷，最终可用问卷66份。

（二）指标变量以及指标的量化

1. 指标变量

用人单位对毕业生和学校满意度评价指标的选择取决于用人单位对毕业生及其所在院校的需求和评价两方面。通过对问卷的整理以及对以往资料的查询分析，选用如下18个指标构建模型进行分析。具体指标如下表所示：

表 6-1 用人单位对毕业生和学校满意度评价指标

指标符号	指标变量
X1	适应能力
X2	创新能力
X3	敬业精神与职业道德
X4	专业知识与技能
X5	吃苦耐劳精神
X6	团队合作精神
X7	组织协调能力
X8	自主学习能力
X9	抗压抗挫能力
X10	灵活应变能力
X11	语言表达能力
X12	执行力



指标符号	指标变量
X13	人才培养
X14	就业信息
X15	档案管理及传递
X16	招聘场地
X17	参会情况
X18	个性化服务

（三）模型假设

- A. 假设调研所得的样本数据可以代表全体用人单位。
- 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。

（四）模型原理

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

（五）模型的建立

利用SPSS20.0，对调研所得的47组样本进行主成分分析，过程如下：

1. 可靠性检验

表 6-2 可靠性统计

Cronbach's Alpha	基于标准化项的 Cronbachs Alpha	项数
.970	.970	18



通过上表可以看出：Alpha(克隆巴赫系数)=0.970，信度分析结果非常好，因此该量表具有很高的内在一致性，可靠性较强，问卷设计合理，数据分析结果可靠。

2. 对所分析数据进行 KMO 检验和 Bartlett 球度检验

表 6-3 KMO 和 Bartlett 的检验

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		.922
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	1476.432
	df	153
	Sig.	.000

从上表分析结果可以看出，KMO=0.922，说明本次所取得样本量是非常合适的，各变量的偏相关系数符合要求；由P值=0.000可知，变量相关矩阵所建立的模型是比较合适的。

3. 特征值与贡献率

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

表 6-4 解释的总方差

成份	初始特征值			提取平方和载入		
	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %
1	12.092	67.176	67.176	12.092	67.176	67.176
2	1.753	9.741	76.918	1.753	9.741	76.918
3	.905	5.026	81.944			
4	.646	3.589	85.533			
5	.467	2.595	88.129			



6	.419	2.325	90.454			
7	.367	2.041	92.495			
8	.257	1.429	93.924			
9	.216	1.201	95.125			
10	.168	.935	96.060			
11	.158	.878	96.939			
12	.122	.679	97.618			
13	.120	.665	98.283			
14	.110	.610	98.894			
15	.081	.452	99.346			
16	.052	.290	99.636			
17	.037	.208	99.844			
18	.028	.156	100.000			
提取方法：主成份分析。						

从上表可以看出，经过对因子载荷矩阵进行旋转，各变量的相关系数矩阵的特征值有两个大于1，故提取两个主成分，它们共解释了原始变量76.918%的信息。可见，这两个主成分能反映出原始数据所提供的主要特征信息。

4. 主成分碎石图

下图为主成分碎石图，该图中横坐标为因子序号，纵坐标为各因子对应的特征值。在图中根据因子序号和对应特征值描点，然后用直线相连，即为碎石图。从碎石图中可以比较直观地看出因子的重要程度。前两个因子之间连线的坡度比



其他点间的连线要陡得多，说明前两个因子是主要因子，结果与上表的分析结果相一致。

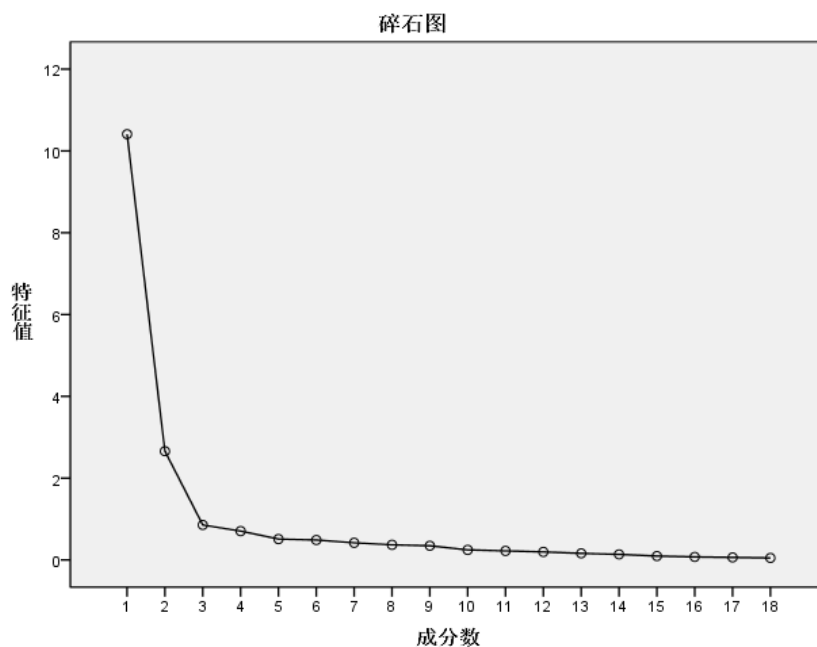


图 6-14 碎石图

由两个主成分可得到综合满意度得分模型：

$$\begin{aligned} Y_1 = & 0.22x_1 + 0.17x_2 + 0.20x_3 + 0.20x_4 + 0.20x_5 + 0.20x_6 + 0.19x_7 + 0.13x_8 \\ & + 0.18x_9 + 0.19x_{10} + 0.21x_{11} + 0.19x_{12} + 0.24x_{13} + 0.24x_{14} \\ & + 0.24x_{15} + 0.24x_{16} + 0.23x_{17} + 0.23x_{18} \end{aligned}$$

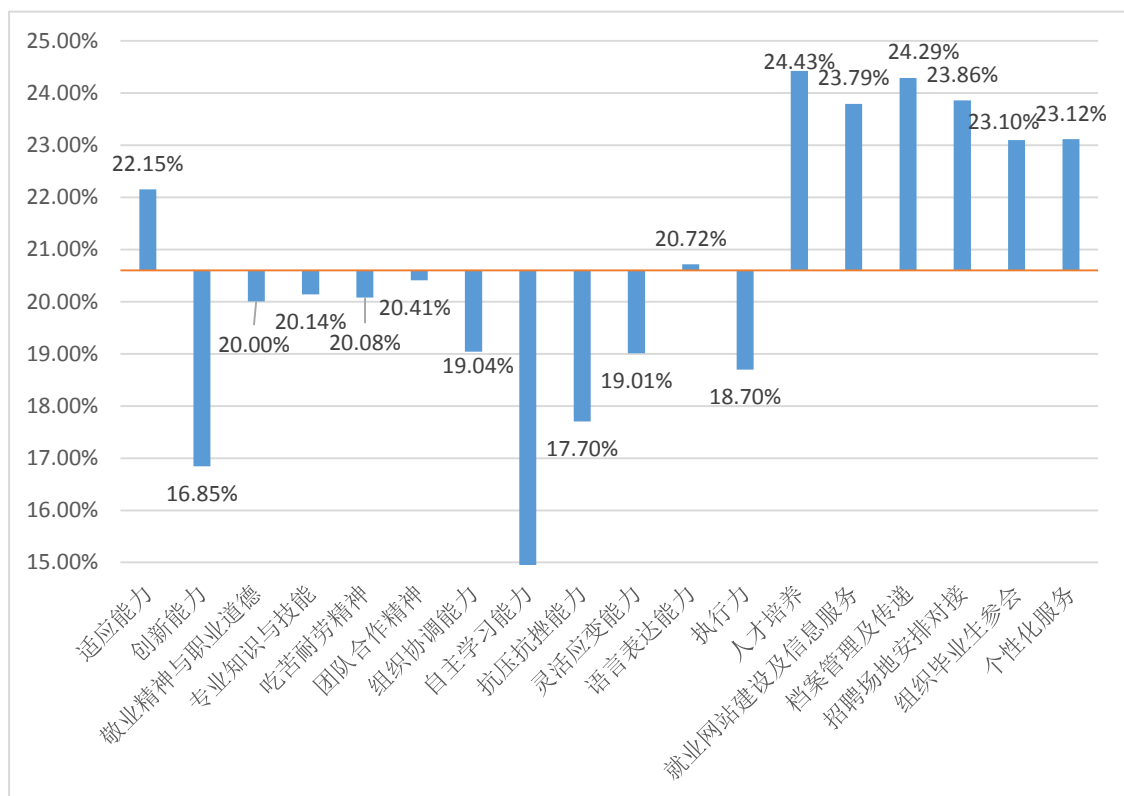


图 6-15 各指标重要性

通过各个指标重要性比较（为保证小数点后更多数位的精确度，这里其权重都以百分比保留两位小数形式表示，以下权重问题都将用此方法来处理），分析得出适应能力、语言表达能力和学校的就业工作及人才培养重要性都高于整体指标的平均重要性，而毕业生的各项能力与素质即：创新能力、敬业精神与职业道德、专业知识与技能等能力与素质低于整体指标的平均重要性，可以看出用人单位比较看重学校的各项工作和学生的适应能力和语言表达能力。

将综合得分模型中指标所对应的系数归一后，即得到下列模型的表达式：

$$\begin{aligned} Y = & 0.06x_1 + 0.05x_2 + 0.05x_3 + 0.05x_4 + 0.05x_5 + 0.06x_6 + 0.05x_7 + 0.04x_8 \\ & + 0.05x_9 + 0.05x_{10} + 0.06x_{11} + 0.05x_{12} + 0.07x_{13} + 0.06x_{14} \\ & + 0.07x_{15} + 0.06x_{16} + 0.06x_{17} + 0.06x_{18} \end{aligned}$$

计算出用人单位对毕业生以及毕业院校的综合满意度。换算成百分制形式最后得到用人单位对毕业生以及毕业院校的综合满意度为84.52分，分值较高。



以十八项指标的满意度平均值4.22作为横坐标轴，重要性的平均值0.056作为纵坐标轴，如图所示：

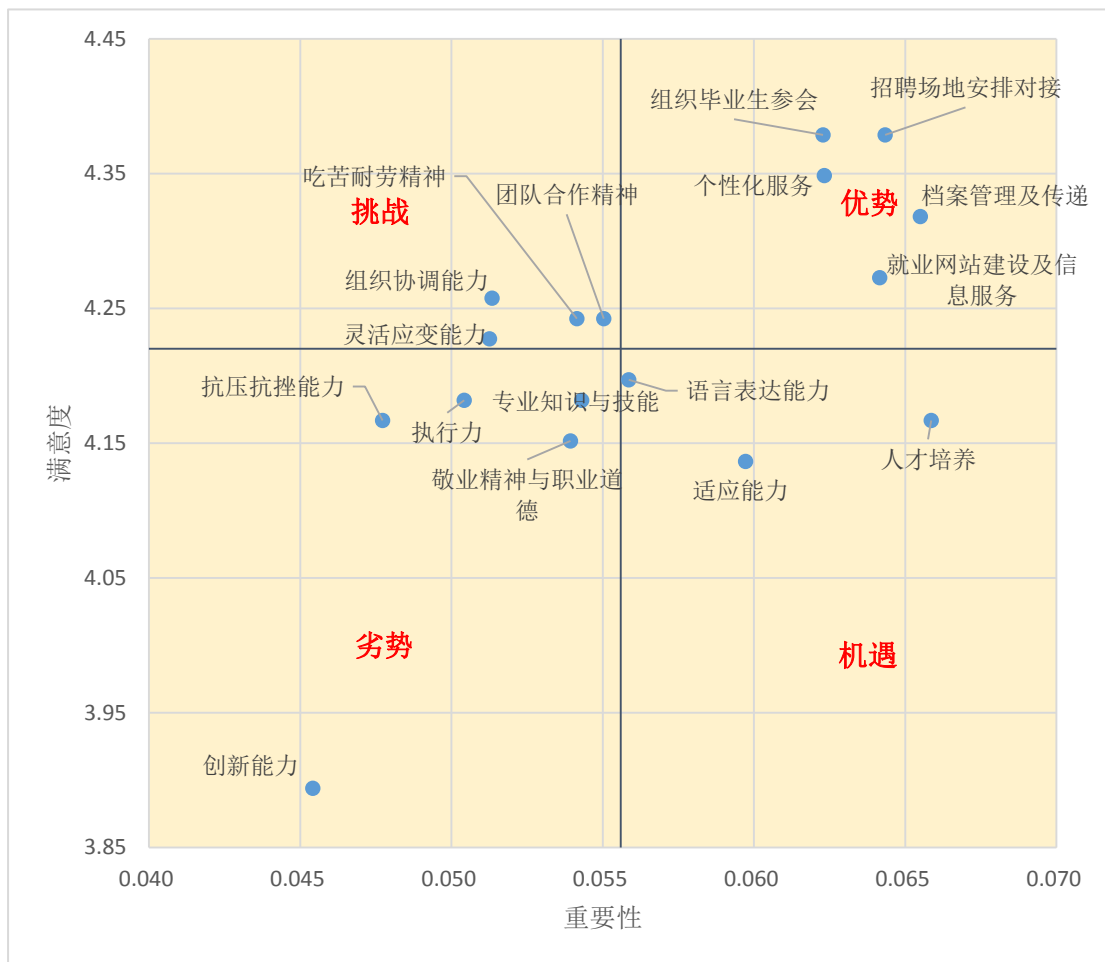


图 6-16 指标满意度和重要性比较

第一象限为重要性高满意度高区域（即优势区域），包含的指标全是学校的就业工作和人才培养工作，作为学校的优势，满意度均比较高，同时重要性也偏高，所以要提升整体满意度，学校有必要维持优势；

第二象限为重要性低满意度高区域（挑战区域），包含团队合作精神、吃苦耐劳精神、组织协调能力和灵活应变能力，满意度很高，但是重要性相比其他指标来说较低，说明毕业生签订的用人单位相对注重这些指标较少一些；



第三象限为重要性低满意度低区域（劣势区域），包含抗压抗挫能力、专业知识与技能、执行力、敬业精神与职业道德和创新能力，其中创新能力满意度在所有指标中最低，说明毕业生这几项能力表现不是很突出，所以要提高整体满意度，学校需不断强化学生创新意识，提高创新水平；

第四象限为重要性高满意度低区域（机会区域），其中的指标有语言表达能力、适应能力和学校的人才培养工作，在所有18项指标中，学校要提高整体用人单位的满意度，要优先提升这个区域的指标，才能事半功倍，具体来说就是要加强学校的人才培养工作，注重学生语言表达能力培养与提升，开展相关活动提升学生适应能力。



第七章 对教育教学反馈

高等教育作为与社会衔接最为紧密，直接向社会输送人才的一种教育形式，其质量的优劣直接体现在学生的就业质量、学生对母校的满意度以及用人单位对学校与学生的评价上。为了解当前学校教育教学工作的整体水平，为学校未来的长期稳定发展持续做出正面努力，湖南理工职业技术学院委托北京乐易考教育科技有限公司作为第三方对2016届湖南理工职业技术学院毕业生与用人单位开展了问卷调研，并根据调研结果，进行相关数据分析与数学建模，获得了具有指示意义的教育教学反馈。

下文即为根据调研结果与数学建模，针对毕业生就业质量、毕业生对母校满意度及用人单位对毕业生与学校评价三个方面所进行的教育教学反馈，在这些反馈的基础上，湖南理工职业技术学院可得到未来教育教学工作发展的有效指示，为学院的发展奠定方向性基础。

一、就业满意度对教育教学的反馈

毕业生就业质量的整体满意度是衡量高校办学质量和效益的重要指标，通过对毕业生就业质量整体满意度的分析，可以反映出高校毕业生的整体就业质量，显示不足及需要改进的地方，为高校人才培养提供重要参考。

调研结果显示，湖南理工职业技术学院2016届毕业生就业状况整体满意度较高，整体就业质量较好，就业质量得分在 $[4.242, 4.541]$ 分之间，代表毕业生对其当前就业状况非常满意。

整体来看，湖南理工职业技术学院2016届毕业生就业满意度各参评指标所获满意度评分均在4分以上，其中，满意度最高的三个指标是工作岗位满意度（4.686）、工作岗位晋升机制（4.644）、工作岗位适应状态（4.624），满意度相对最低三个指标是工作单位前途（4.087）、单位在业界知名度（4.057）和工作与理想一致性（4.022）。



结合重要性-满意度四象限图, 可知满意度最高的三个指标重要性最低, 满意度较低三个指标重要性最高, 需要学校有针对性地展开相关工作。

针对工作与理想一致性情况, 学校应认识到, 刚毕业的大学生处于就业迷茫期, 正在就业市场上显得盲目与被动, 原因是不了解自己, 不了解社会对工作的要求, 从而导致学习针对性不强, 对于如何妥善定位现实工作与理想的融合度等问题显得较为生涩, 而个人素养、学校声誉对就业影响较大, 说明个人与学校在就业工作中均扮演着相当重要的角色。为此, 学校一方面应提高综合实力, 发挥名校的“品牌”效应, 吸引更多更好的用人单位参与校园招聘, 为毕业生提供求职过程中的“敲门砖”。另一方面, 学校应丰富就业指导内容, 开设职业生涯规划课程, 帮助学生结合个人志趣, 了解社会需求, 准确定位自己理想与能力, 选择适合自己的就业岗位。

针对单位在业界知名度问题, 除了学生自身的努力, 从学校角度出发, 应注意通过微信、就业信息网站等平台及时向面临就业问题的学生传递名企招聘信息, 并尽可能联系知名企业来校招聘、宣讲, 为学生提供进入名企的重要途径。

对工作前途的关注一定程度上体现了学生眼光的长远性, 这与学校合理的就业指导也有着密不可分的关系。对于工作前途满意度较低则与学生离开学校不久, 在工作经验上比较欠缺, 只能现在一些小企业历练, 无法被具有更好前途的大企业所接受有关, 随着学生的资历变深, 这一状况将会有所好转。这也提示学校在未来的工作中积极与规模较大、前途较好的企业开展合作, 争取为学生提供更好的岗位资源。

二、毕业生母校满意度对教育教学的反馈

毕业生对母校满意度评价指标的选择取决于毕业生对母校的教育教学与就业服务两方面。毕业生作为学院教学的直接作用对象, 他们对于母校的满意度直观反映了学院的教育教学水平, 是对学院教育教学质量的最清晰反馈, 是帮助学院提升教育教学质量的重要指标。



通过建立的毕业生对母校满意度评价模型（换算成百分制），可以得到2016届毕业生对学院的整体满意度为88.90分。该调研数据显示，学院毕业生对于自己母校的满意度很高。

根据建模结果可知，毕业生母校满意度调研各参评指标所获得分均在4分以上，即属于非常满意区间，说明当前毕业生对于学院的教育教学及就业服务等相关工作认同度极高。但值得注意的是，对于满意度普遍高于平均值的就业相关工作，学生的关注度却相对较低，均低于平均值；与之相对，满意度相对低于平均值的教育教学相关工作却在重要性上超过平均水平，这提示学校，在未来的工作中，为了进一步提高毕业生满意度，提升学校的各项工作水平，在当前的工作基础上更进一步，有必要进行更加合理的资源分配，包括资金、人力和政策倾斜。在资源的合理调配基础上，优化重要性高的指标满意度，保持重要性低的指标满意度，有效促进学校的全面发展。

具体而言，针对各参评指标中满意度相对最低的“老师授课”，学院应注意到，教师是课堂的核心之一，教师的水平决定着教学的质量，为了进一步提高毕业生教师授课满意度，学院及教师可以从两个方面进行努力：作为学院，应积极引入人才，强化师资力量，并派遣现有教师团队参与培训，提高教师水平；作为教师，应不断学习，自我提高，灵活教学方式，扎实教学内容，一切以学生的需求为导向，为学生的成长提供养分。

针对满意度得分倒数第二的“实践教学”工作，学院应当认识到，实践教学是学生将课堂中的理论知识化为工作中实践经验的重要途径，只有不断强化实践教学的实用性，才能保证学生“所学的”有处可用，进一步提升实践教学满意度，学院应从根本着手，在未来的课时安排中加大实践教学的分量，并通过引进实践专任教师，编写实践教材等方式，不断提升实践教学的水平，从质与量两个方面提高实践教学的满意度。

另外，针对专业设置与课程设置，学院应在当前已经比较完善的设置体系上，组织研究团队，针对社会需求、学生要求，根据学校能力，不断完善该体系，争



取令每一位学生“想学的”有处可学，且能够科学地循序渐进，找到求知的最佳路径。

此外，值得注意的是，当前学院毕业生对于就业/创业指导课虽然有着很高的满意度，却显然不够重视，其重要性得分远低于平均值。而在当前竞争激烈的就业市场上，接受过好的就业/创业指导课教学，对于毕业生就业竞争力的提升有着很大助益。因此，学院在未来的工作中，应当帮助学生在进入求职市场前认识到就业/创业指导课的作用，提高对就业/创业指导的重视，不但对学院提供的就业/创业指导课程表示满意，更应该能利用他们在课程上所学到的东西科学就业，找到最适合自己的工作。

三、用人单位满意度对教育教学的反馈

用人单位是学生进入社会后实践自身所学的重要平台，它直接验证毕业生的能力与水平，通过毕业生在工作中的表现客观反映其毕业学校的教育教学水平。

根据调研数据，建立用人单位对毕业生及学校的评价模型，通过模型将各指标重要性与满意度综合量化，可以看出湖南理工职业技术学院的人才培养工作一定程度上满足了用人单位的需求，这是对过去湖南理工职业技术学院在教育教学工作上所做努力的肯定，也是未来各高校教育教学水平继续发展的良好基础。

计算出用人单位对毕业生以及毕业院校的综合满意度，换算成百分制形式最后得到用人单位对毕业生以及毕业院校的综合满意度为84.52分，分值较高。

整体来看，湖南理工职业技术学院用人单位调研的参评指标评分普遍偏高，除创新能力外，其余指标得分均在4分以上，属于非常满意。基于湖南理工职业技术学院用人单位评分总体较高，包括创新能力各指标的得分基本均在3.9分以上，从这个角度来说，学校的各项工作实际并无明显短板。但作为一所高等学府，长期发展与平衡发展始终是学校发展的主题与关键，为了符合这一主题的要求，学校应根据象限图所反映出的各指标相对状况对未来工作做出改进。



在本次调查选取的指标中,最应该引起学院注意的是学生的创新能力。这一指标对用人单位满意度影响力较低,但当前所获的满意度相对毕业生其他能力略低,为了保证学生能力的均衡成长,学院有必要在未来注意对该能力的培养。对创新能力的培养需要学院在院内组织创新比赛,开展创新课程,通过外来刺激和长期引导帮助学生形成创新意识、跳出固有框架,成为当前市场上最需要的创新型人才。

结合指标重要性,应该注意到,重要性相对较高而满意度均在平均值以下的三个指标为适应能力、人才培养和语言表达能力。

适应能力是指人为了在社会更好生存而进行的心理上、生理上以及行为上的各种适应性的改变,与社会达到和谐状态的一种执行能力。一般认为包括个人生活自理能力、基本劳动能力、选择并从事某种职业的能力、社会交往能力、用道德规范约束自己的能力。从某种意义上来说就是指社交能力、处事能力、人际关系能力。这些能力的提升需要学校为学生提供一个和谐、宽容的校园环境,给学生足够的发展空间,在各种活动的组织中不断磨练学生,帮助学生提高适应能力。

而语言表达能力的培养需要学校在活动安排上有所侧重,举办诸如演讲比赛、讲课大赛等活动,帮助学生有意识地提高自己的口才,并在活动的过程中认识到语言表达能力的重要性。

针对人才培养工作,学校应注意到,人才培养工作是高校的核心工作,是一所学校发展的本质与基础,学校需从课堂教学、实践教学、校内活动等多个方面培养学生的各种能力,只有将人才培养质量提上去,学校的价值才能得到最好的实现。学生的水平提高了,就业质量也就会获得相应的提升,这正是教育教学工作与就业质量间相互成就的完美体现。