

江西枫林涉外经贸职业学院

2020 年就业质量 年度报告



二〇二〇年十二月

前 言

随着中国高等教育的普及，提高教育质量就显得愈发的重要，编制发布高校毕业生就业质量年度报告，是高等学校建立健全就业状况反馈机制、引导高校优化招生和专业结构、改进人才培养模式、及时回应社会关切的一项重要工作。

根据《教育部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）要求，接省就业办《关于做好2015年高校毕业生就业质量年度报告编制发布工作的通知》（教学司函（2015）44号）的要求，我校编制和发布《江西枫林涉外经贸职业学院就业质量年度报告》。

本报告第一部分“高校毕业生就业创业基本情况”及第四部分“高校毕业生就业创业发展趋势”统计数据皆来源于“江西省高等院校毕业生就业工作办公室，所公布的数据，统计截止时间为：每年的8月31日。报告第三部分“高校毕业生就业情况调查与分析”统计数据则来源于我校针对毕业生开展的“毕业生就业质量调研问卷”，以及针对用人单位开展的“毕业生就业跟踪调研问卷”。目的在于能够全面反映毕业生的就业情况及毕业对学校教育教学工作的反馈。

第一章 2018 届高校毕业生就业创业基本情况

一、毕业生规模与总体结构

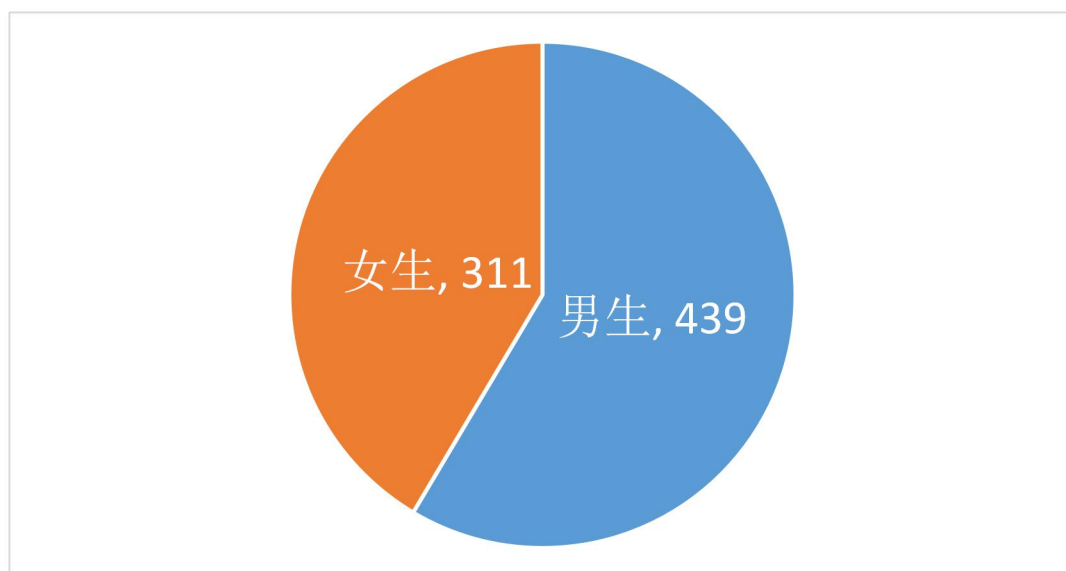
1、毕业生的规模

我校 2020 届毕业生共有 750 人，均为全日制大专毕业生。

2、毕业生的结构

a、男女比例

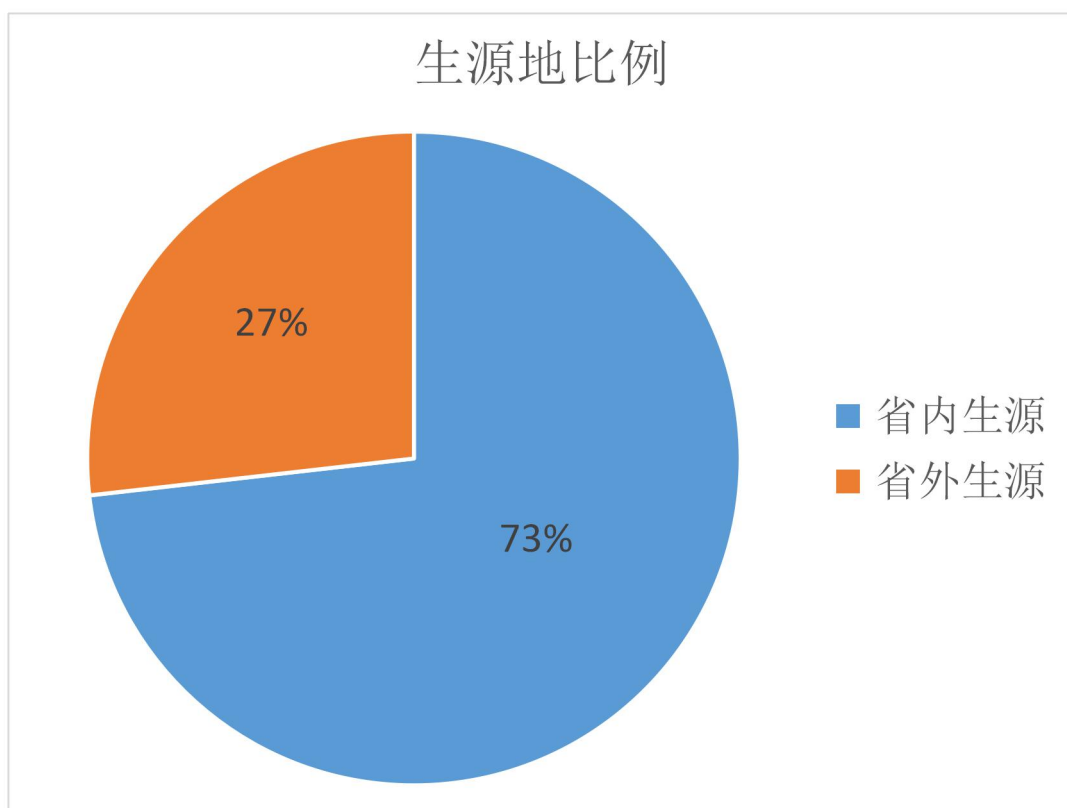
我校 2020 届毕业生男生 439 人，占比例 58.53%，女生 311 人，占比例为 41.37%。



图表 1-1 男女生比例

b、毕业生生源地分布情况统计

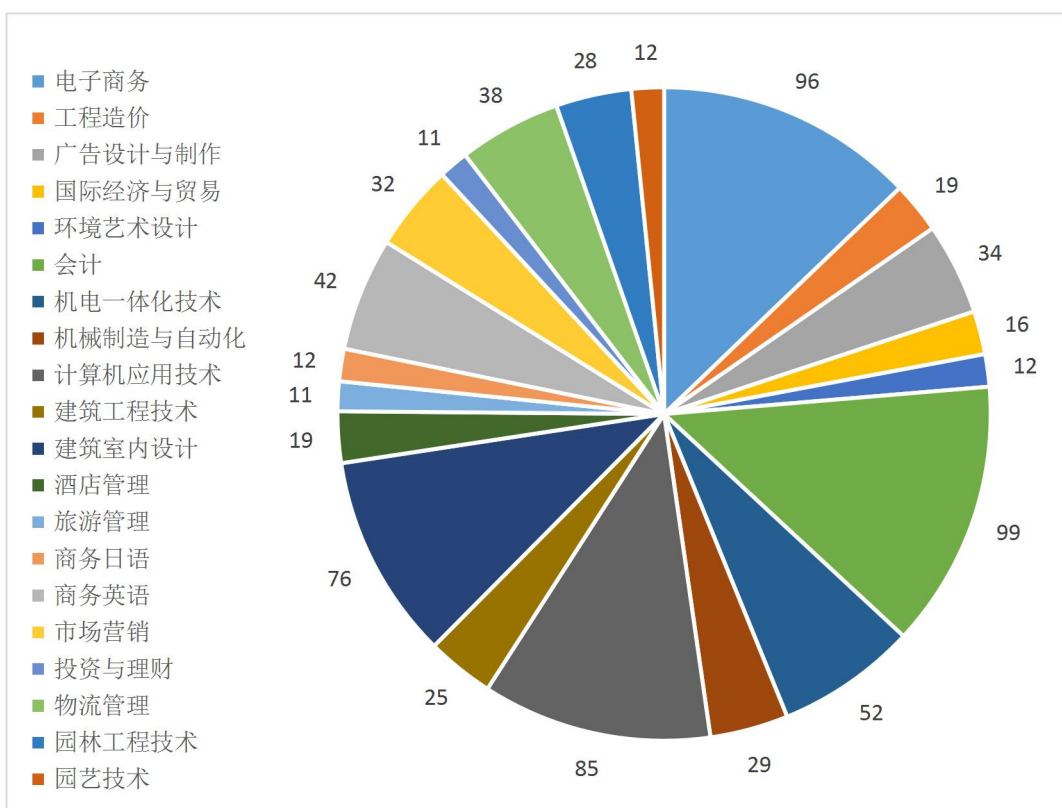
我院毕业生共750人；省外毕业生共201人，占毕业生总人数的26.8%，省内毕业生共549人，占毕业生总人数的73.2%。



图表1-2生源地比例

c、毕业生专业分布情况

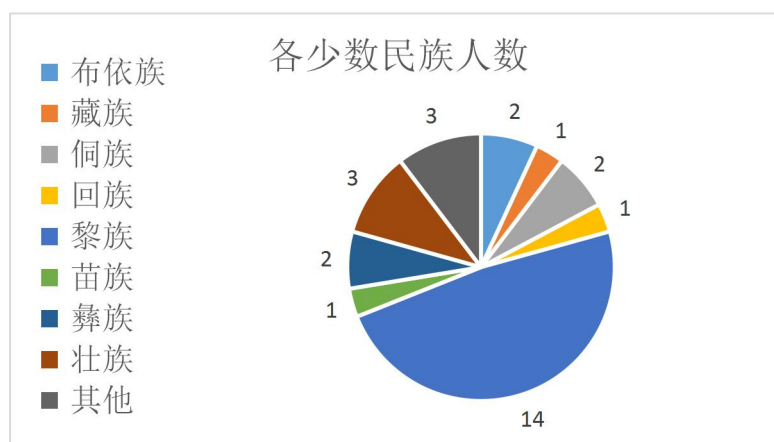
我校2020届毕业生专业分类一下图表所示：本届毕业生共计20个专业，广告设计与制作34人，工程造价19人，国际经济与贸易18人，电子商务96人，环境艺术设计12人，会计99人，机电一体化技术52人，机械制造与自动化29人，计算机应用技术85人，建筑工程技术25人，建筑室内设计76人，酒店管理19人，商务英语42人，商务日语12人，旅游管理11人，市场营销32人，投资与理财11人，物流管理38人，园林工程技术28人，园艺技术12人。



图表1-3专业分布情况统计图

d、毕业生民族组成情况

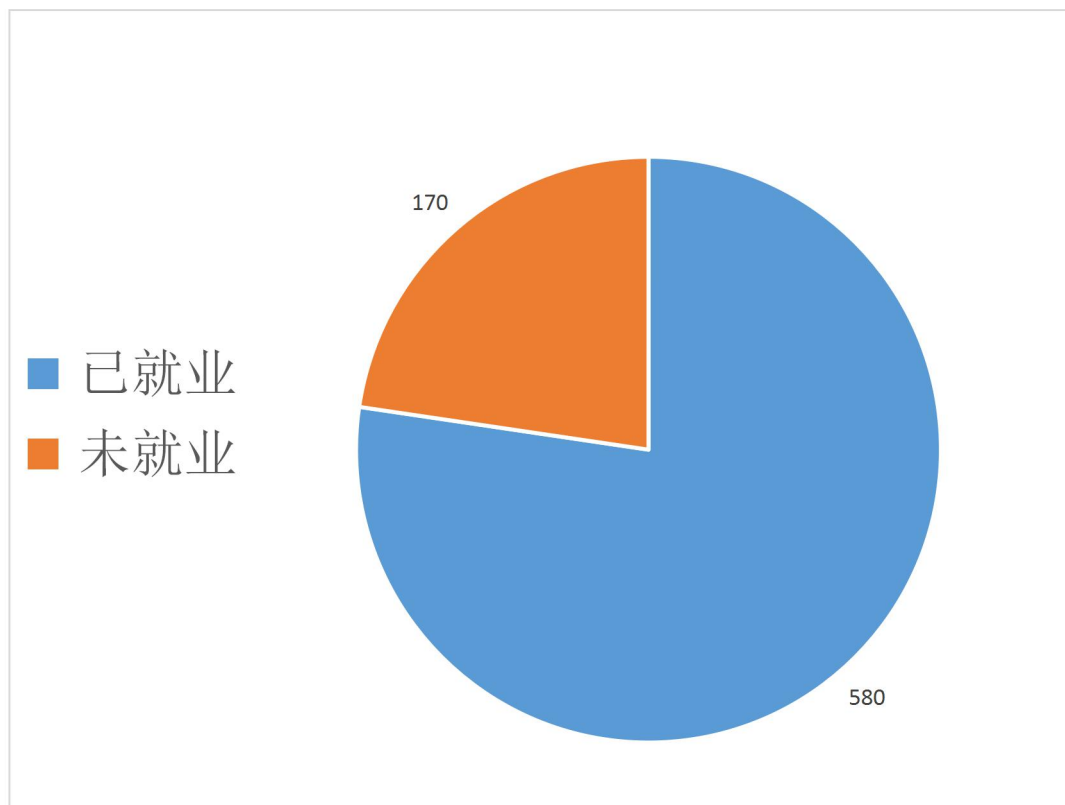
本届毕业生由十个民族组成，分别为汉族721人、藏族1人、布依族2人、侗族2人、回族1人、黎族14人、苗族1人、彝族2人、壮族3人、其他3人。



图表1-4毕业生少数民族组成情况

二、毕业生的就业率

1、毕业生的总就业率，我校毕业生 750 人，就业人数 580 人，其中签订就业协议的合计 456 人，其余就业方式 124 人，总就业率 77.33%。



图表 1-5 毕业生就业情况

2、各专业学生的就业率统计如下：广告设计与制作 64.7%，工程造价 89.47%，国际经济与贸易 83.33%，电子商务 52.08%，环境艺术设计 75.00%，会计 91.91%，机电一体化技术 86.53%，机械制造与自动化 72.41%，计算机应用技术 74.11%，建筑工程技术 76.00%，建筑室内设计 84.21%，酒店管理 89.47%，商务英语 85.71%，商务日语 58.33%，旅游管理 81.81%，市场营销 84.37%，投资与理财 63.63%，

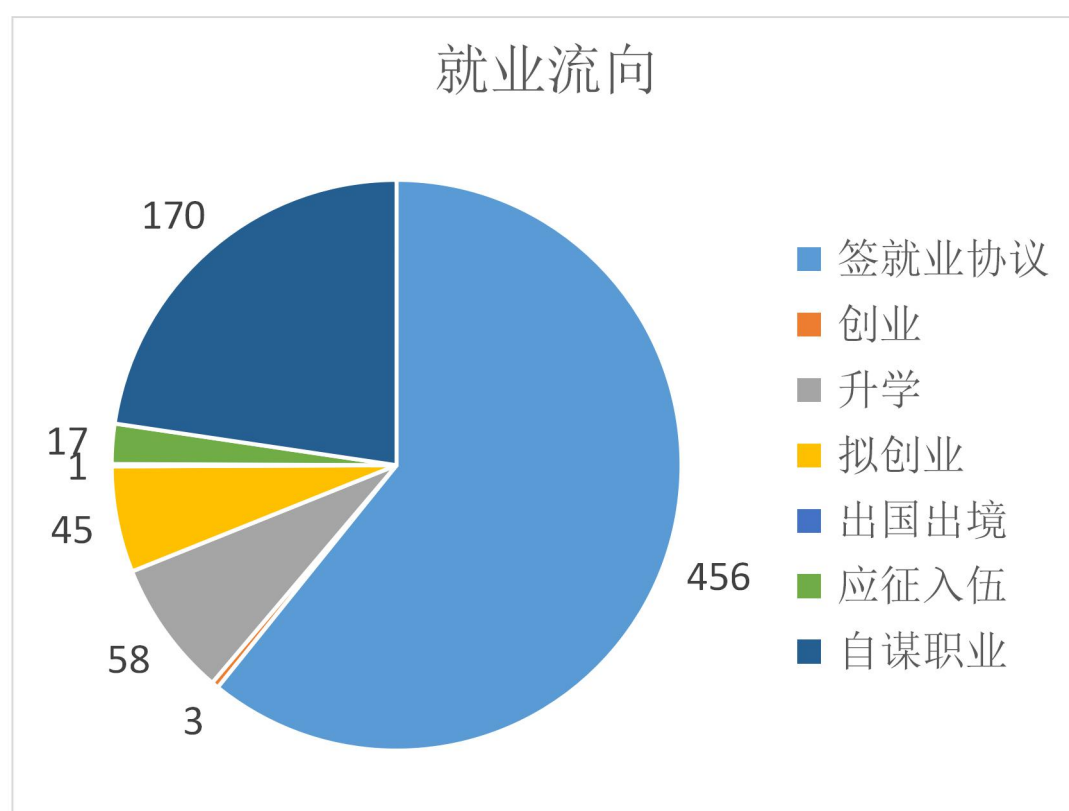
物流管理 86.84%，园林工程技术 78.57%，园艺技术 75.00%。

三、毕业生的就业情况

1、毕业生的总体流向

截止到 2020 年 8 月 31 日，根据全校毕业生填报去向登记表的数据，毕业生毕业去向包括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、自谋职业。

我校 2020 届毕业生共有 750 人，已就业 580 人，未就业 170 人。其中签订就业协议形式就业 456 人，从事非企业创业 2 人，从事企业创业 1 人，拟创业 45 人，升学 57 人，拟升学 1 人，应征入伍 17 人，自谋职业 170 人，具体毕业流向如下表所示。



图表 1-6 毕业生就业流向分布情况

2、毕业生的深造情况

受本科院校专升本扩招影响，我院积极宣传专升本各项好处，2020 届我院毕业生共合计有 57 人继续深造，占到 2020 届毕业生 7.6%，都是通过国家专升本考试形式考取本科。其中江西科技学院 13 人，江西财经大学现代经济管理学院 3 人，华东交通大学理工学院 2 人，江西工程学院 4 人，江西科技师范大学 8 人，南昌理工学院 4 人，宜春学院 4 人，江西农业大学南昌商学院 6 人，萍乡学院 2 人，南昌师范学院 2 人，南昌航空大学科技学院 1 人，井冈山大学 1 人，景德镇学院 1 人，九江学院 1 人，南昌大学 1 人，南昌工学院 1 人，江西理工大学 1 人，上饶师范学院 1 人，新余学院 1 人。无出国深造学生。

3、毕业生的创业情况

我院 2020 届毕业生共有三人自主创业。其中从事企业创业两人，分别创办青海鼎悦通讯科技有限公司公司主要从事科技推广和应用服务业；和江西省赣州市章贡区津天餐饮店，属于餐饮业；另有一名学生受地摊经济政策引导，通过地摊形式进行创业。

4、毕业生的就业单位情况分析

我院 2020 届毕业生各行业流向超过 10 人的行业有以下十三类：其它服务业 92 人，教育 86 人，土木工程建筑业 31 人，其它制造业 30 人，技推广和应用服务业 30 人，计算机、通信和其他电子器件设

装备制造 24 人，软件和信息技术服务业 22 人，建筑装饰业 21 人，义务兵 17 人，批发业 17 人，零售业 13 人，文化艺术业 11 人，房地产中介服务 10 人，其它资本市场服务 10 人。

其余毕业生进入涵盖医疗仪器设备及器械制造、住宿业、银行服务、新闻和出版业、铁路运输设备制造、水利管理业、食品制造业、食品制造业、生态保护和环境治理业、其它专业技术服务、其它运输服务业、其它房地产服务、农业、农、林、牧、渔业服务业、林业、快递服务、建筑安装业、基层医疗卫生服务、机动车、电子产品和日用产品修理业、互联网和相关服务、广告业、服装、纺织服装、服饰业、房地产开发经营、法律服务业、电气机械和器材制造业、电力、热力、燃气及水生产和供应业、大型设备装备制造、测绘地理信息服务、餐饮业、保险业等各类行业。

从各类行业分析可知，可以看出本届毕业生主要以从事其他服务行业工作为主，另外建筑、计算机专业学生对口就业人数较多，升学学生也较多，党政单位以及传统产业的学生偏少。

从各类行业就业人数中，可以看出本届毕业生在我省六大重点优势产业就业情况。我省六大重点优势产业，汽车航空及精密制造、特色冶金和金属制品、中成药和生物制药、电子信息 and 现代家电产业、食品工业、精细化工及新型建材这六大重点产业中无人就业，由于我校缺乏化工类专业，导致精细化工以及新材料等就业人数较少。在今

后的工作中，我们应当做好这留赣学生在我省六大重点产业就业的推广及宣传，做好相关工作。

5、毕业生就业区域分布及省内重点产业就业流向情况

本届毕业生中，就业人数共计 580 人，其中，省内就业人数 286 人，占总就业人数的 49%，毕业生留赣意向较为强烈。省外就业人数 294 人，占总就业人数的 51%，重点就业地域为沿海地区，合计 186 人。本届毕业生就业地域分布表如下：

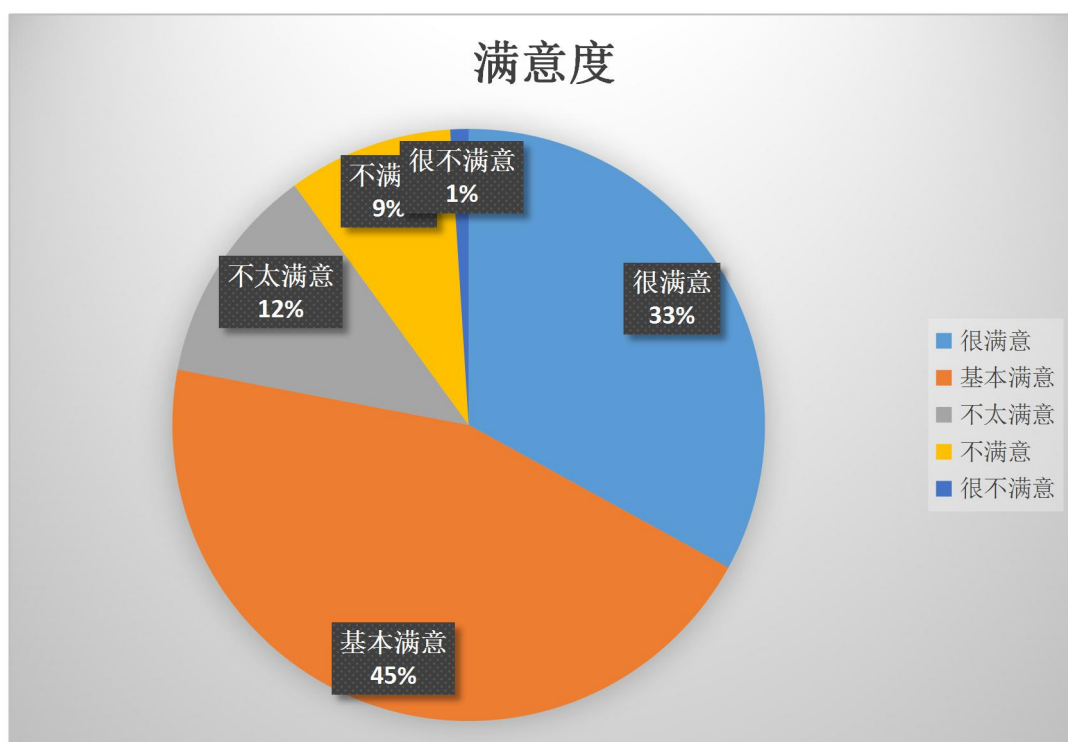
就业省份	江西	浙江	广东	上海	海南	福建	贵州
就业人数	294	72	41	37	20	16	14

图表 1-7 毕业升就业地域人数统计表

从此表分析，可以看出本届毕业生就业地域主要以长三角、珠三角等沿海地区地区为主，留在省内就业的人数也较为可观，另外学生回生源地人数偏少。

6、毕业生对目前就业状况的满意程度

经过回访和调查，本届毕业生对目前就业状况有 33%的人很满意，45%的人基本满意，有 12%的人不太满意，有 9%的人不满意，有 1%的人很不满意。原因是工作强度大，薪资待遇不高。



图表 1-8 毕业对就业工作的满意程度统计图

据调研结果显示，本届毕业生对就业现状综合满意度总体较高，在很不满意的毕业生中，工作强度大与薪资水平低有很大的联系。

四、高校毕业生自主创业

1、毕业生自主创业总体情况

根据对我校毕业生创业情况的调查和分析，结合毕业生创业状态，可以看到，毕业生也具有较强的创业意愿，有 45 人拟创业，有很多学生从大一就开始尝试创业活动，但从毕业生提供的创业材料来看，我校毕业生中仅有 2 人提交营业执照，主要原因在于学院对创业学生群体关注度不够，缺乏实质性的创业政策引导和支持，同时对于自主创业的认定体系也不够系统，完善，有待进一步的提升。

从毕业生角度出发，毕业生普遍缺乏企业管理、市场调查和相关

法律法规方面的知识，也是我校毕业生自主创业效果不佳的原因。我院积极开展创新创业教育，引入SYB创业培训和电商培训这两个有助于创业性质的培训，让学生在经管企业方面的人事管理、资金财务管理、物流管理、生产管理和市场营销、经济学、税务、知识产权法等知识有了很大程度的提高。同时毕业生的协调协作，沟通 and 人际交往能力方面也相应获得很大的提升。但课程转化为创业意向以及实际应用在实际创业的转换率较低，我院今后会积极加强提升此类培训的转化率，让学生热爱创业并实际参与创业当中去。

从毕业生自主创业的项目选择情况来看，普遍缺乏创新，多属于低层次创业，个体工商户占了绝大多数，集中在投资小、风险小的开店项目，或者是连锁加盟领域，如快餐业、家政服务、校园小型超市、数码速印站等。缺乏技术含量和市场竞争优势，市场上同业竞争压力大，多数创业项目只能是维持经营。今年毕业生中有三人进行创业，其中从事企业创业两人，分别创办青海鼎悦通讯科技有限公司公司主要从事科技推广和应用服务业；和江西省赣州市章贡区津天餐饮店，属于餐饮业；另有一名学生受地摊经济政策引导，通过地摊形式进行创业。

2、毕业生《自主创业证》核发情况

《自主创业证》是国家为扩大就业，鼓励以创业带动就业，由中央有关部门针对毕业年度内从事个体经营（除建筑业、娱乐业以及销售不动产、转让土地使用权、广告业、房屋中介、桑拿、按摩、网吧、

氧吧外)的,在3年内按每户每年8000元为限额依次扣减其当年实际在校期间创业的高校毕业生推行的优惠政策。该政策对持《高校毕业生自主创业证》毕业生应缴纳的营业税、城市维护建设税、教育费附加和个人所得税。

然而根据数据统计,我校2020届毕业生中申请并核发《自主创业证》共2人,在实际学生人数中所占比例较低,究其原因,主要是因为政策宣传不到位,导致学生不知晓政策,从而没有享受到政策优惠,对此,我校应从以下三个方面改进工作:一是加大政策宣传力度,通过形式多样的教育宣传活动,积极宣传《高校毕业生自主创业证》和相关税收优惠政策,帮助广大毕业生知晓政策、用好政策。二是要进一步加强组织领导,把这项工作纳入创业教育和大学生自主创业工作的重要内容,理顺工作机制,明确归口管理部门,把好事办实。三是要统筹协调毕业生的申领工作,结合工作实际制定具体实施细则,明确分工,落实责任,认真做好网上信息审核和凭证发放工作,为有创业意愿的毕业生提供及时、高效、优质的服务,从而进一步推进我校创业教育和大学生自主创业工作。

第二章 毕业生就业工作举措

一、促进毕业生就业的政策扶持

1、如何促进大学生就业

a、向有需求的高校毕业生发放《就业创业证》。在2020届高校毕业生离校前发放一次性求职补贴。

b、完善高校毕业生基层服务保障机制，实施“选聘高校毕业生到村任职”、“三支一扶”、“大学生志愿服务西部计划”、“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”、“提供公益性岗位招聘应届离校未就业高校毕业生从事基层社会管理和公共服务”等项目。

c、挖掘家庭服务业和电子商务领域吸纳就业功能，创造更多就业岗位。

2、如何引领大学生创业

a、计划实现引领大学生创业，编制专项培训计划，优先安排培训资源。

b、减轻创业大学生负担，为创业大学生提供多渠道资金和场地支持，对在电子商务网络平台开办“网店”的高校毕业生，落实好小额担保贷款和贴息政策。

c、加快建设青年创业导师团队，建立健全青年创业辅导制度。

d、加快推进大学生创业孵化基地建设，重点扶持一批创业孵化基地。

3、如何帮扶离校未就业学子

a、建立统一规范的离校未就业高校毕业生实名信息数据库和衔接共享机制，逐步实现基于信息化的离校未就业高校毕业生就业管理和就业服务。

b、各级公共就业人才服务机构要将到本地求职的高校毕业生纳入免费公共就业服务范围，对符合条件的落实就业扶持政策。

c、对零就业家庭、城乡低保家庭、农村贫困户、残疾等特殊就业困难的毕业生，实行全程就业服务。

二、促进毕业生就业的工作特色

围绕“实现更高质量就业”的目标，以“服务企业、服务民生、服务经济、服务社会”为宗旨，按照年初确定的各项工作目标任务，继续实施更加积极的就业政策，努力促进城乡统筹就业，强化就业服务管理，着力保障和改善民生，不断推动毕业生实现更加充分就业。我院将按照以下几种形式：

1、服务企业用工需求

为缓解企业用工难题，解决学生及其他各类求职者就业压力，促进充分就业。依托“一个中心两个服务站”积极宣传就业政策和就业信息，对学生求职情况开展调查登记，形成重点企业进行用工情况收集分析。

2、建立离校未就业大学生信息库

扎实做好大学毕业生就业工作，通过开展大学生就业情况调查摸底和校企对接招聘等活动帮扶大学生就业，建立了离校未就业大学生信息库。

3、深入开展校企合作

针对临近毕业大学生组织开展创业培训。主动联系经济开发区及园区企业与高校召开了校企合作座谈会，组织了“企业家校园行”活动，探索了合作的新模式，加强联系交流。

4、扶持创业带动就业

随着小额担保贷款发放力度的逐步加大，小额担保贷款工作呈现出“量大、面广、类宽”的特点，为确保小额担保贷款发放工作顺利进行，紧扣“便利、快捷、优质、高效”服务主题，高起点开展小额担保贷款“绿色通道”建设，设立了政策咨询、申请受理、贷款审核、贷款发放回收四个窗口，为大学生自主创业者提供政策咨询、资格认定、担保、贷款审查“一条龙”服务。

三、促进毕业生就业的指导服务

1、就业服务内容

a. 加强就业宣传工作

编印2020届毕业生就业宣传材料和江西枫林涉外经贸职业学院就业指导手册，并在公共场所公布有关就业政策。例如：通过广播、校园宣传栏、班会等形式积极宣传、引导和鼓励更多毕业生就业。不

定期制作就业宣传专栏8期，不定期发布就业招聘信息；加强了就业信息网络建设，及时更新就业网站内容；同时各以班为群体单位开通QQ群，热情为毕业生进行各种职业指导服务和求职应聘方面的咨询解答。

2. 就业市场建设与服务

突出关键环节，我院每年举办2场以上大型的校园供需见面活动。经常组织形式多样的校园招聘活动，坚持校园招聘活动做到常态化，做到次次招聘活动有主题，针对用人单位对毕业生的专业和素质要求举办各种类型招聘活动。

3. 加强就业咨询工作

成立就业指导咨询室，加强个性化就业指导，针对毕业生差异化就业需求，开展富有针对性和实效性的就业咨询和指导工作。

4. 促进就业信息化建设

a、就业动态：发布就业指导中心的通知，下达省厅或江西省就业指导中心的文件和学院指导性文件与通知，发布就业情况、各地方的用人情况等。

b、招聘信息：用人单位到我校招聘的信息，我院毕业生应聘信息等。

c、就业指导：发布面试技巧，职业规划，学习生涯规划等。

d、就业咨询：提供在线咨询功能。

e、毕业生就业推荐:提供应届毕业生的情况简介。

f、政策法规;发布关于毕业生就业相关的政策法规。

g、材料下载:提供就业指导中心相关的文件。

5. 引导和鼓励毕业生到基层就业

积极做好“三支一扶”、“西部计划”等项目的组织实施工作,通过毕业生主题班会教育活动和就业专题讲座等途径引导毕业生转变就业观念和主动到基层工作。

6. 积极开展就业困难毕业生帮扶工作

就业困难毕业生帮扶工作,我们的具体做法:一是对应届毕业生有就业困难毕业生进行摸底调查、统计;二是针对有就业困难毕业生实行“一对一”的就业帮扶;三是召开就业困难毕业生座谈会;四是通过广播、校园宣传栏、学工通讯、就业网站宣传国家、省级和市级的有关就业帮扶政策;五是出台就业帮扶政策,实现困难群体毕业生就业率达 100%。

第三章 毕业生就业质量相关分析

毕业生是学校人才培养质量评价的主体，其对学校教学培养工作、就业指导与服务方面的反馈及改进建议对于学校改善招生制度、改进教学模式、优化专业结构、完善人才培养方案等方面具有重要的意义。

一、调研方案介绍

为了进一步跟踪了解江西省高等学校毕业生的就业状况以及研究毕业生的就业质量，对江西省 2020 届高等学校毕业生进行了跟踪调查，设计了 2020 年江西省高等学校毕业生就业质量跟踪调。这次毕业生就业状况和质量跟踪调查首次采取了网上实名认证的方式进行，确保了数据真实性与有效性。调研于 2020 年 7 月 10 日毕业生离校开始，到 8 月 31 日正式结束，耗时一个多月。江西枫林涉外经贸职业学院此次共 678 名学生（总共 751 名毕业生）参与了此次全省调研，占比达到总毕业生人数的 90.27%，能够比较有效的反映该学校毕业生的就业状况和质量。以下表格总结了调研数据的基本情况：

学校	毕业生总人数	参与调研人数	回收率	是否实名制匹配成功	回收率全省排名
江西枫林涉外经贸职业学院	750	660	88%	是	

二、分析指标介绍

就业质量是一个综合概念，很难有一个固定的衡量标准，影响的因素也非常多，已往的就业质量报告一般包括就业率，就业主观满意度等。这次 2020 年江西省高等学校毕业生就业质量跟踪调查问卷的指标体系总共设立 8 个就业相关的一级指标，30 个衍生的二级指标，合计 35 道具体问题（见附件二）。本章节前半部分分析的内容主要涉及调研问卷中有关就业决策和就业质量的合计 12 个指标数据（涉及 12 道具体问题），其中就业决策相关 4 个，就业质量相关 8 个（见下表）。



图表 3 - 1：就业决策和就业质量相关指标

本章节后半部分的分析将联合及除以上指标之外的人才培养工作满意度与就业服务工作满意度相关的合计 13 个指标（涉及 13 道具体问题）进行数据分析与挖掘，其中人才培养工作满意度 6 个，就业服务工作满意度 7 个（见下表）。



图表 3 - 2：人才培养和就业服务相关指标

二、数据处理介绍

在一个完整的数据分析流程中，数据处理是必不可少的重要环节，是接下来数据分析结果可靠有效的基本前提。在进行调研数据的分析与挖掘之前，项目咨询团队对其进行了严谨的数据处理。由于研究数据直接取自于江西省就创业平台上调研项目的数据库，数据本身已经经过了系统平台的实名制匹配和样本筛选，从数据库导出时可以

直接排除掉未完成的样本，所以本章节利用的 660 条数据没有任何缺失值和重复值，完整性非常高。经过相关筛选，也没有如系统 bug 所导致的极端值出现，数据的有效性也非常高。数据分析团队主要通过答题时间这一参数对数据进行清洗，不足 60 秒答题时间的答卷被认为是可信度低的无效答卷，属于应付乱填的可能性较高，这部分数据通过数据分析师设计的 excel 相关函数筛选出来被剔除出分析样本（清洗情况总结见下表）。

总样本数	被清洗样本数	有效样本数	清洗标准	样本有效率
660	32	628	答题时间不足 60 秒	95.15%

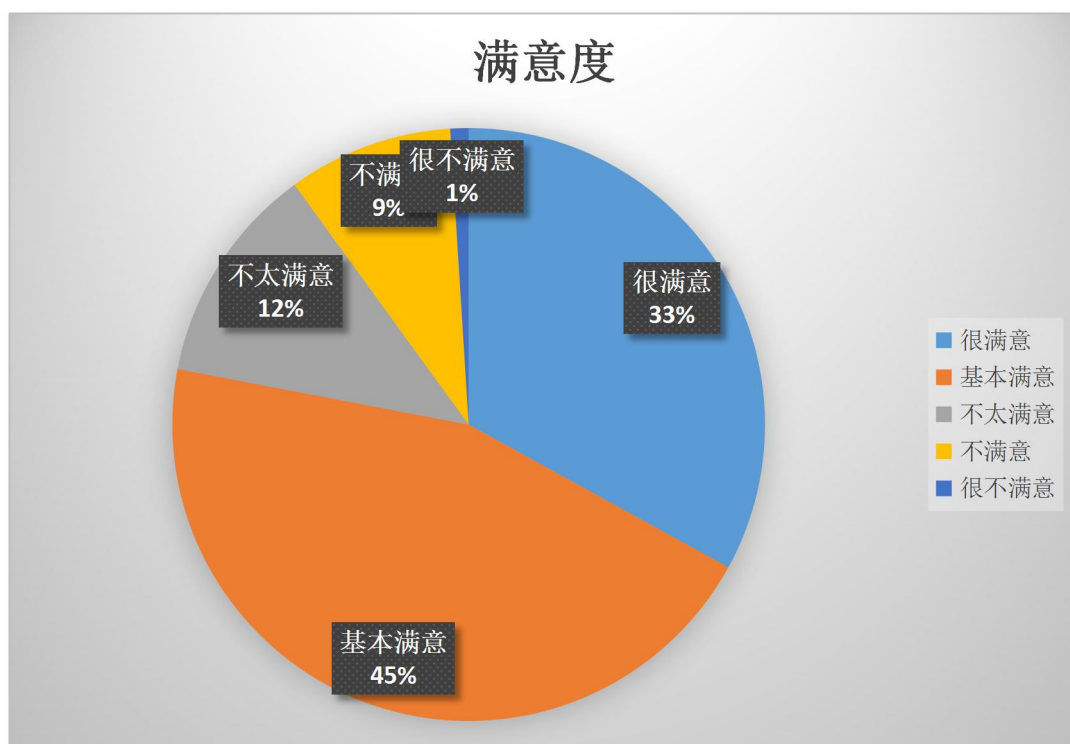
三、就业决策指标频数分析

就业决策的 4 个指标主要为调查了正在找工作和毕业实习中的毕业生而设立，其他已经就业（包含落实就业单位、深造与出国、自主创业和自由职业）的毕业生并不回答这四道问题。通过这四个指标的数据我们可以江西枫林涉外经贸职业学院的相关学生在面对就业时的心理和处境进行探索和体会。这一部分情况可以启发学校改善今后的人才培养和就业指导工作，为学生解决实际问题提供切实的准备和帮助。

一、就业核心观测

1、就业现状满意度

就业现状满意度是指对应届毕业生就业现状的满意度调查的结果。经过回访和调查，本届毕业生对目前就业状况有 33%的人很满意，45%的人基本满意，有 12%的人不太满意，有 9%的人不满意，有 1%的人很不满意。原因是工作强度大，薪资待遇不高。



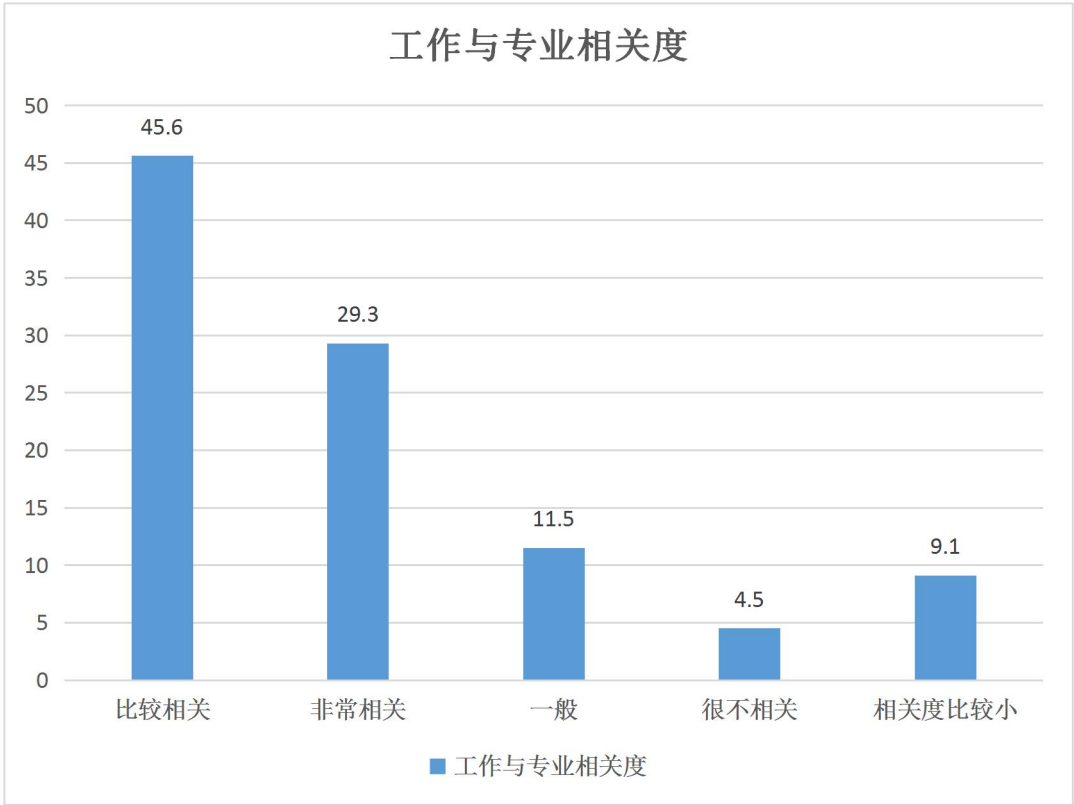
图表 1-8 毕业对就业工作的满意程度统计图

据调研结果显示，本届毕业生对就业现状综合满意度总体较高，在很不满意的毕业生中，工作强度大与薪资水平低有很大的联系。

2、工作与专业相关度

工作与专业相关度也是衡量一个毕业生就业质量的重要指标，高

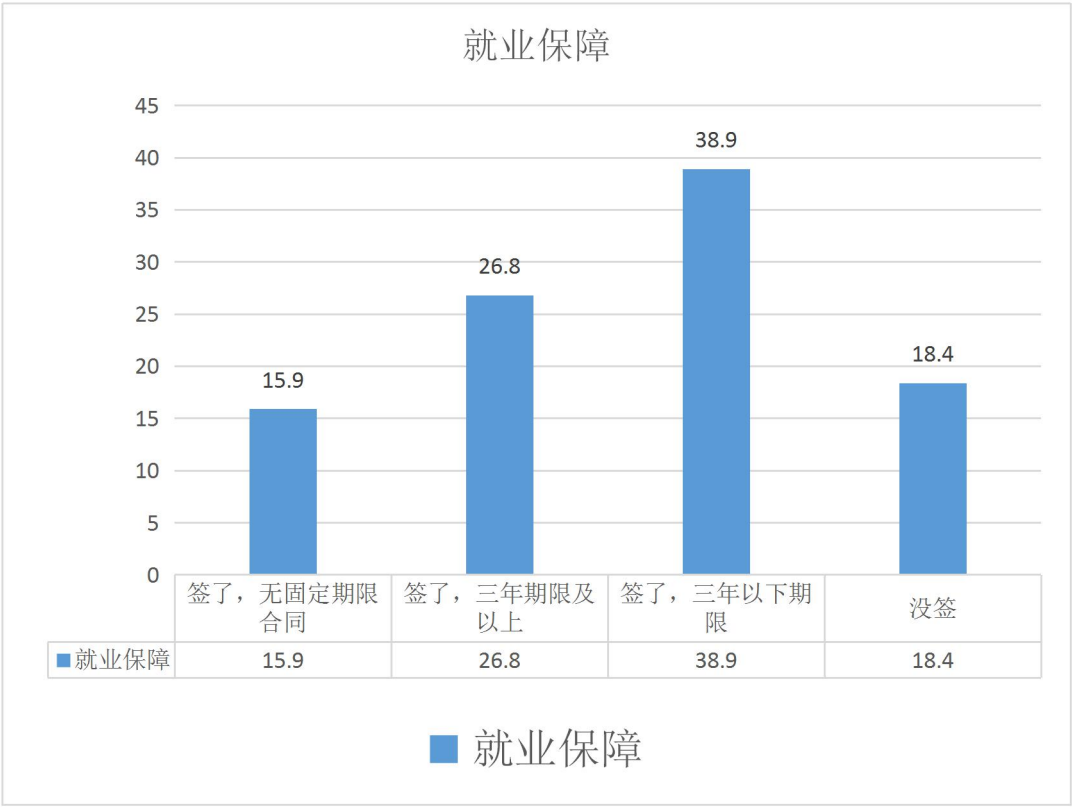
的专业与工作关联度代表毕业生驾驭工作时更加轻松与自信，继而影响到毕业生的工作满意度以及就业质量。以下回收数据显示，在已就业的毕业生中，专业与工作非常相关的占到 29.3%，比较相关的占到 45.6%，一般的占到 11.5%，而很不相关和相关度比较小的分别占 4.5% 和 9.1%。显然，江西枫林涉外经贸职业学院 2020 年毕业生在这一方面的就业情况是非常不错的，有接近 75% 的毕业生的专业与工作关联度比较高，一般和较小相关的也占到 11.5% 与 9.1%，而很不相关的仅占到整体 4.5% 而已。这一反映学校在专业设置方面还是非常科学的，学生掌握的知识技能能够良好地满足社会上的岗位需求。



图表 3-2：毕业生从事工作与所学专业匹配度

3、就业保障

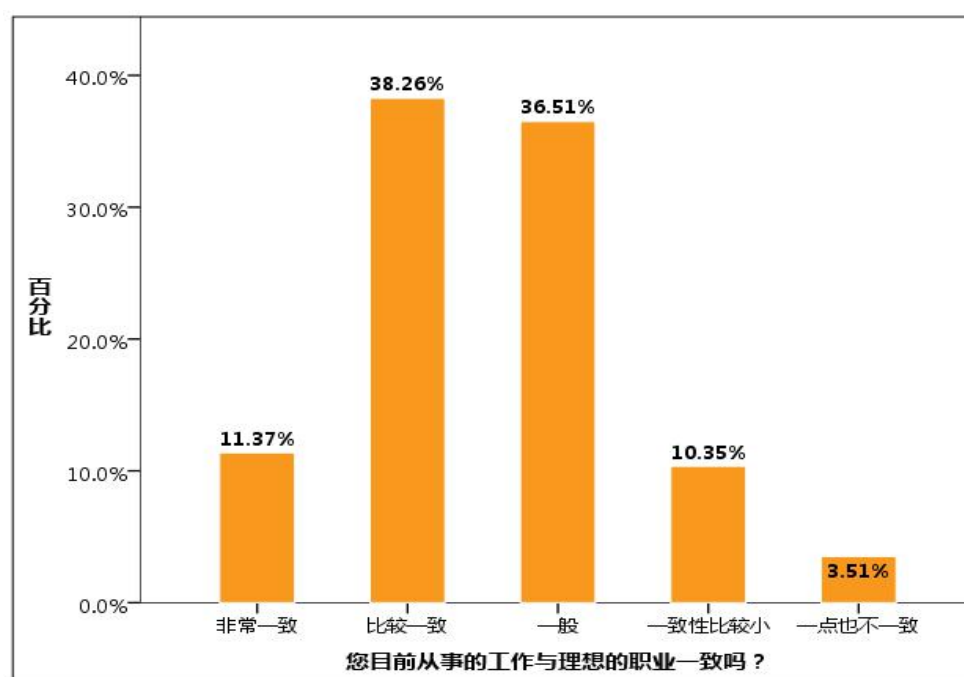
就业保障是直接衡量毕业生就业质量的一个常见的主要指标，良好的劳动保障不仅是毕业生就业质量的重要反映，也是国家就业相关的法律法规是否实现的一个侧面证据。这道问题一共设置了 4 种答案：没有签，签了（3 年以下），签了（3 年以上），和签了（无固定期限）。数据反映其中签了无固定期限的毕业生占到 15.9%，3 年以上的占 26.8%，3 年以下的占到 38.9%，一共约 82%的毕业生获得了劳动保障，但还有 18.4%已就业的毕业生没有签订劳动合同，这一比例还是令人十分担心。这需要国家，学校，监管部门，也包括学生自身努力一起改善这一社会弊端。就业保障是国家社会保障工作的重要环节，事关劳动者合法权益的保护以及整个社会的和谐与稳定。



图表 3-4：毕业生与用人单位签订就业协议情况

4、就业期望吻合度

就业期望吻合度是度量毕业生是否找到了自己理想中的工作，也是一个可以直接反映就业质量的指标。通过江西枫林涉外经贸职业学院的调研数据显示，表示非常一致的毕业生占到 11.37%，表示比较一致的占到 38.26%，表示一般的为 36.51%，而一致性比较小的和一点也不一致仅为 10.35%和 3.51%。显然有近 50%的已找到工作的毕业生就业期待吻合度比较高，而就业期待吻合度比较低的只占到总数的 13.86%。这一指标清楚地反映了江西枫林涉外经贸职业学院 2020 届的毕业生较好的就业质量。分析团队认为这一结果是离不开学校长期以来对学生人才培养建设的付出的综合努力。



图表 3 - 5：毕业生从事职业与理想职业吻合度

下表为各专业学生在工作与专业关联度和就业期待吻合度上的

得分：

专业名称	专业工作关联度 平均得分	就业期待吻合度 平均得分
广告设计与制作	3.76	3.45
工程造价	3.72	3.52
国际经济与贸易	3.23	3.12
电子商务	3.19	3.21
环境艺术设计	3.05	3.48
机电一体化技术	3.35	3.65
机械制造与自动化	3.44	3.78
建筑工程技术	3.96	3.89
计算机应用技术	3.57	3.44
建筑室内设计	3.86	3.59
酒店管理	3.57	3.22
商务英语	3.68	3.66
商务日语	3.51	3.24
旅游管理	3.21	3.08
市场营销	3.17	3.01
投资与理财	3.77	3.71

物流管理	3.68	3.66
园林工程技术	3.29	3.15
园艺技术	3.66	3.58

图表 3-6: 各专业毕业生专业关联度和就业吻合度得分情况

在专业工作关联度上，排名最高的专业是建筑工程技术 3.96，排名最低的是环境艺术设计 3.05；在就业期待吻合度上，排名最高的专业是建筑工程技术 3.89，最低的是市场营销 3.01。

二、就业感受

1、专业发展前景

各专业学生的就业率统计如下：广告设计与制作 64.7%，工程造价 89.47%，国际经济与贸易 83.33%，电子商务 52.08%，环境艺术设计 75.00%，会计 91.91%，机电一体化技术 86.53%，机械制造与自动化 72.41%，计算机应用技术 74.11%，建筑工程技术 76.00%，建筑室内设计 84.21%，酒店管理 89.47%，商务英语 85.71%，商务日语 58.33%，旅游管理 81.81%，市场营销 84.37%，投资与理财 63.63%，物流管理 86.84%，园林工程技术 78.57%，园艺技术 75.00%。

以我校会计专业为例，2020 年我校会计专业共有毕业生 99 人，其中就业人数为 91 人。由于会计专业是一个专业性较强的专业，学生毕业后从事的就业面业较广，基本上各行各业都离不开会计。在这

91 名就业毕业生中，其中大部分就业地点都在江浙沪地区，江浙沪地区又以金融相关岗位为主要就业地区。以上数据足以看出，会计专业对口就业人数较少，市场对会计专业毕业生接纳程度不够，究其原因主要还是毕业学生社会经验不够，用人单位没能把其放在企业命脉会计这一岗位就业。

2、单位发展前景

我校就 2020 届毕业生就业过程中培训机会情况开展调查，研究结果显示每年培训 10 次以上的，也就是每个月一次的学生占到 24%，每年培训 6-10 次的学生，比例在 30%。每年培训 3-6 次的占 42%，每年培训 3 次及以下的占 8%。以上数据足以说明，学生在就业过程中，培训机会普遍较多，自我提升也是对工作的另一种责任，足以看出用人单位对这部分毕业生的信心。

3、工作感受

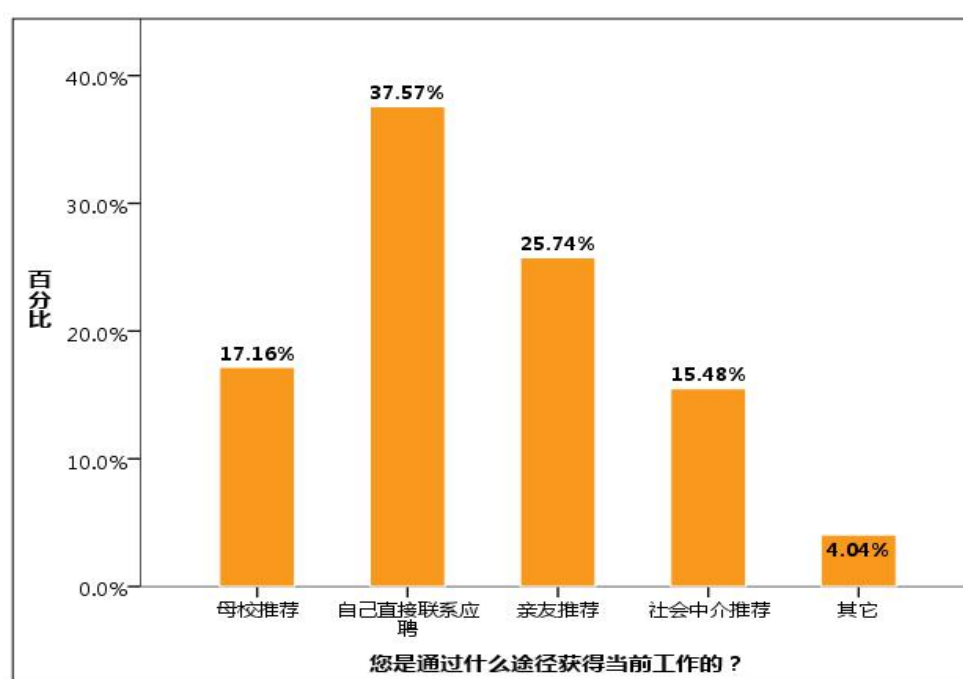
我校就 2020 届毕业生就业过程中办公环境情况开展调查，调查的学生中有 76.0% 的学生对工作的岗位办公环境十分满意，剩余学生中对岗位办公环境不满主要有以下几方面原因：机电机械专业作为理工科专业，就业方向主要面对工厂企业，相对而言岗位环境较差。

在工作压力方面，作为刚刚毕业的毕业生，进入公司都是新的环境，缺乏社会锻炼，社会认知不强。普遍感觉工作压力较大，随着时代的进步以及工作节奏的加快，社会压力刚毕业的年轻人中显得尤为突出。

三、就业影响因素

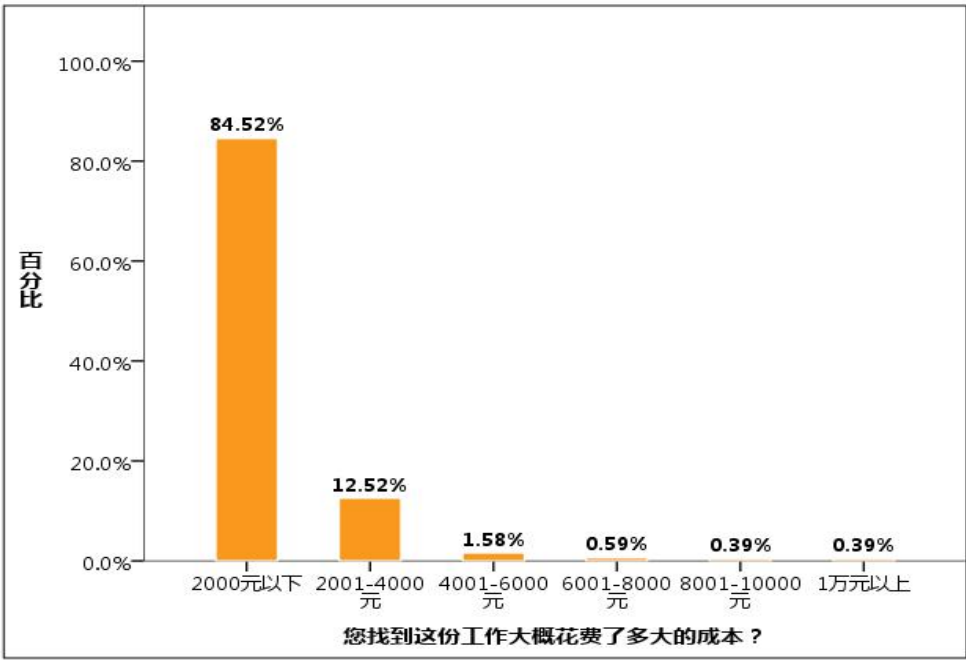
1、就业因素

就业途径这里所指的是已获得工作的毕业生获得工作的实现途径，对比于之前的求职方式，一个是获得工作之前的主观选择，一个是获得工作之后的实现方式。回收数据显示，比例最高实现方式的是自己直接应聘约 37.57%，亲友推荐找到工作的排名第二为 25.74%，母校推荐找到工作的则排到第三，占到 17.16%，最后才是社会中介推荐，为 15.48%。结合之前求职方式的数据，社会中介推荐这条途径并不如未就业毕业生想象的那么有效，产生这一结果的原因可能是社会中介过度的宣传手段甚至有时虚假与欺骗行为。相反亲友推荐和母校推荐实际上是比较有效的，调研中未就业的这部分学生之所以未就业的原因很可能是忽视这两个途径。从另一方面来说，江西枫林涉外经贸职业学院的推荐工作服务还是取得了一定效果，除开自己寻找和亲友推荐，母校推荐已成为学生找到工作的主要方式。



图表 3 - 7：毕业生获得当前工作的途径

就业花费衡量的是毕业生为找一份工作花费的金钱数额。就业花费越低，代表毕业生的就业环境和平台越方便越好，相反如果就业代价过高则会侧面影响了毕业生的就业体验和就业质量。以下数据表明，2020 年江西枫林涉外经贸职业学院的已就业毕业生的就业代价绝大部分是比较低的，都在 2000 以下(比例为 84.52%)，还有 12.52% 的毕业生在 2000 到 4000 之间，高额代价就业的(6000 以上的)只占到 1.4%左右，这些人很有可能是对岗位有特定需求的人群。总体来说，江西枫林涉外经贸职业学院的毕业生的就业环境在这一方面是非常理想的，就业花费比较低廉。



图表 3 - 8：毕业生获得当前工作的成本

2、求职收益转化

求职收益转化指的是把求职过程中学生投递简历数量参加面

试数量以及受到企业 offer 的数量进行比较，从而得出求职过程中实际转化效益。面试情况探索的是未就业毕业生在找寻工作时参加了多少家面试的数量情况。这项指标既是学校毕业生在市场上受欢迎程度的一种直接体现，同时也是学生就业环境好坏的一种间接表现。在我校 2020 届毕业生中投递简历数在 10 份以上的占 23.5%，投递简历数在 5-10 份以上的占 53.5%，投递简历数在 1-5 份以上的占 44.0%。参加面试数在 10 次以上的占 5.5%，参加面试数在 5-10 次以上的占 25.5%，参加面试数在 1-5 次以上的占 69%。

从以上数据看出我校 2020 届毕业生投递简历数量大多集中在 10 次以内，参加面试 1-5 次的占大多数，较简历投递来说，我校毕业生在同等学历条件下，可反映出收到面试邀约的比例较高，也从侧面反映出我校毕业生在市场人才竞争中也有较大的优势。

3、学生就业背景

在我校 2020 届毕业生中，经过访谈，在校期间当过学生干部以及有社团经历的毕业生，比那些未当过班干部、未参加过社团的毕业生求职成功率更高。主要原因是用人单位在同等学历条件下更青睐于当过班干部、参加过社团活动的学生。班干部的担任既锻炼了学生的组织能力，同时也磨练了学生的意志品格，这两点在工作中更受到用人单位的欣赏。

除此以外，能当上班干部的毕业生往往学习能力也比班里面其他

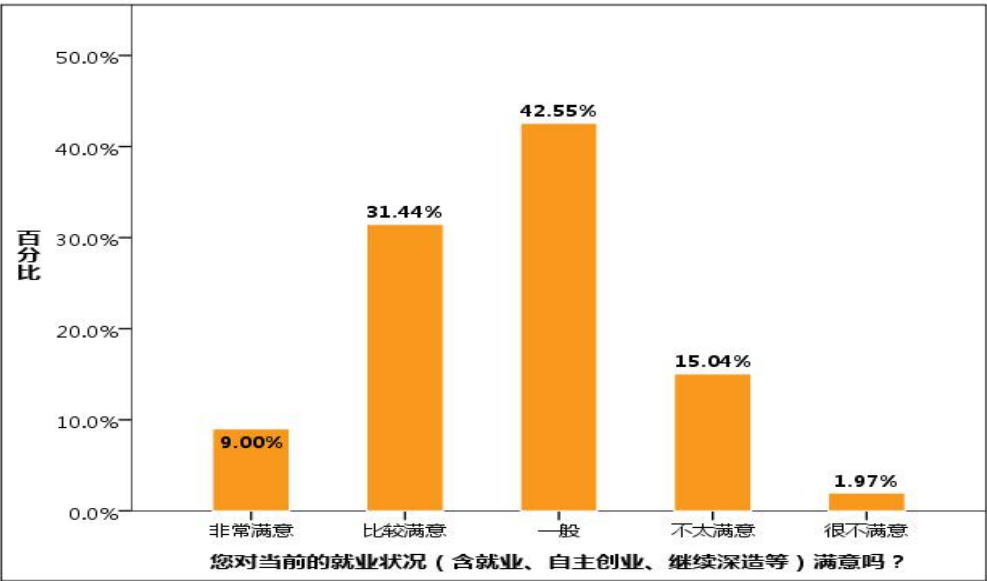
同学强更好，组织能力也更强。另外，我校 2020 届毕业生都参加了实习，在毕业工作之前都提前适应了社会节奏，这一点也在他们工作中得以体现。用人单位反馈信息得知，我校毕业生比其他没参加过实习的毕业生更加能适应工作。

4、就业质量评价

根据我校 2020 届毕业生就业现状满意度、月薪酬、工作与专业相关度、就业期望和发展前景这五个方面对学校总体和分专业做就业质量评价，情况如下：

就业状况满意度是可以直接反映大学毕业生就业质量的一个重要指标，也是大学生对自身就业状况综合评价的一个主要的主观指标。就业满意度可以用一个等式来表现： $\text{满意} = \text{期望} - \text{实际感受}$ 。大学生根据对往届毕业生就业状况的了解和自身对于未来职业的理解，形成自身对未来职业的期望，如收入、福利、是否能发挥自己的才能、符合兴趣爱好、公平的工作机会及单位的知名度等。毕业生在求职面试、参观、实习过程中，对上述期望进行逐步了解，把对工作单位的实际感受与期望进行比较，从而形成了自己的满意程度。这道题是面向所有参与调研的江西枫林涉外经贸职业学院的毕业生，不论是已找到工作、出国与深造、自主创业、自由职业（就业的不同形式）还是找在工作当中的学生都需要回答这道题。所以从一定程度上，反映的是学校毕业生的综合就业状况满意度，是调研问卷里的核心指标之一，后续还会这个指标进行深度分析。数据如图所示，其中选择非常满意

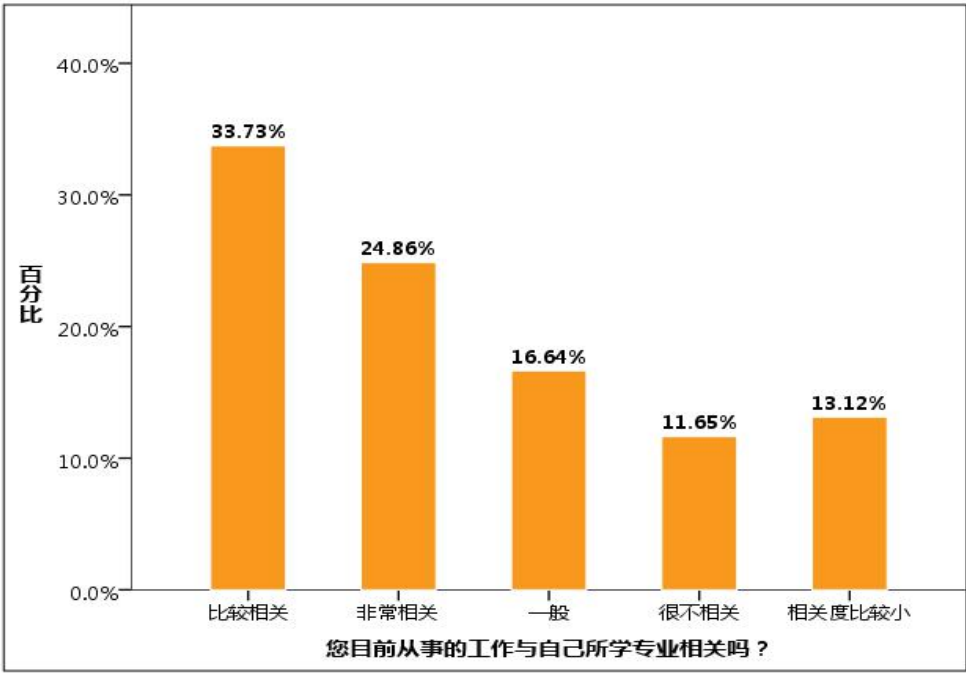
的毕业生为 9%，选择比较满意的毕业生占到 31.44%，选择一般的则为 42.55%，而不太满意和很不满意的占 15.04%和 1.97%。分析团队认为江西枫林涉外经贸职业学院 2020 届毕业生的综合就业满意度还是比较理想的，近 40%的毕业生的满意度比较高，其它的大部分（42.5%）也选择了一般的满意度。只有约 17%的学生对自己的就业状况不满意。



图表 3-9：毕业生对当前就业状况满意度

专业与工作关联度也是衡量一个毕业生就业质量的重要指标，高的专业与工作关联度代表毕业生驾驭工作时更加轻松与自信，继而影响到毕业生的工作满意度以及就业质量。以下回收数据显示，在已就业的毕业生中，专业与工作非常相关的占到 24.86%，比较相关的占到 33.73%，一般的占到 16.64%，而很不相关和相关度比较小的分别占 11.65%和 13.12%。显然，江西枫林涉外经贸职业学院 2020 年毕业生在这一方面的就业情况是非常不错的，有接近 60%的毕业生的专业与工作关联度比较高，一般和较小相关的也占到 16.64%与 13.12%，

而很不相关的仅占到整体 11.65%而已。这一反映学校在专业设置方面还是非常科学的，学生掌握的知识技能能够良好地满足社会上的岗位需求。

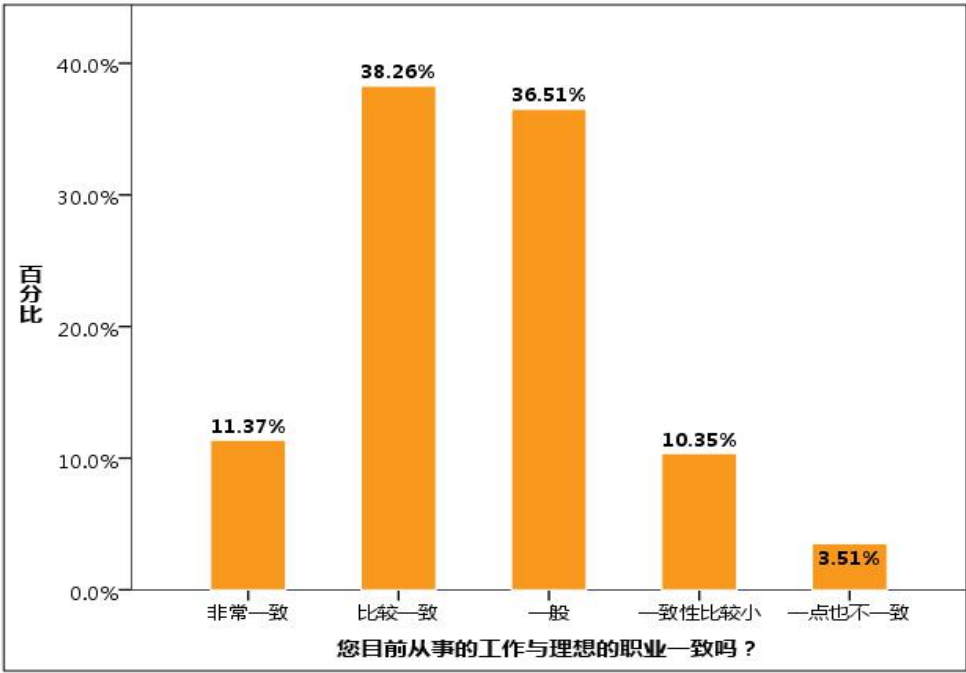


图表 3 - 11：毕业生从事工作与所学专业匹配度

根据图中调查所知，我校 2020 届毕业生比较相关和非常相关的比例在 58%左右，这也说明我校本届毕业生中对口就业的比例较高，从侧面反映出我校专业建设方面正逐步向良性方向发展。相关度较小或很不相关的学生比例在 25.0%左右。据调查显示，这部分学生主要是部分工科类学生没有从事专业工作，而是跨专业从事销售等岗位。

就业期望业是度量毕业生是否找到了自己理想中的工作，也是一个可以直接反映就业质量的指标。通过江西枫林涉外经贸职业学院的调研数据显示，表示非常一致的毕业生占到 11.37%，表示比较一致的占到 38.26%，表示一般的为 36.51%，而一致性比较小的和一点也不一致仅为 10.35%和 3.51%。显然有近 50%的已找到工作的毕业生就

业期待吻合度比较高，而就业期待吻合度比较低的只占到总数的13.86%。这一指标清楚地反映了江西枫林涉外经贸职业学院2020届的毕业生较好的就业质量。分析团队认为这一结果是离不开学校长期以来对学生人才培养建设的付出的综合努力。



图表 3 - 12：毕业生就业期望统计图

第四章 毕业生专项就业分析

本章节主要针对毕业生中较为特殊的三类就业人群，自主创业状况、继续深造与出国以及未就业毕业生这三类毕业生的就业情况做出专项分析。

一、自主创业状况

1、自主创业原因

随着大学扩招，毕业生的迅速增加，社会需求基本上保持再扩招前的水平，而用人单位大多希望是要有几年工作经验的“成手”，毕业生就业压力越来越大。面对这种形势，选择自主就业既可以为自已寻找出路，又是为社会减轻就业压力。当前，想要开始自主创业的人并不少，这方面的意识越来越明显，大学生们不再依赖家长、学校，而是主动发现、寻找机遇，总结起来，以下 8 大理由是目前大学生想要自主创业的主要动机。我校 2020 届毕业生共有 2 人自主创业，主要自主创业原因主要是实现自我价值。

1、偶像崇拜

比尔·盖茨、张朝阳等人的名字在大学生中并不会陌生，他们的创业故事也为同学们津津乐道。作为偶像，这些人的经历给大学生提供了自主创业的经典，对未来的美好愿望，希望自己有那么一天也能向他们一样成就一番事业，出人头地。

2、“创业”本身就是一种职业

很多大学生认为创业本身就是一种职业，在就业高峰，给自己

一片更广阔的天空，并且很多人都认为在今后的社会中，自主创业的人会越来越多，甚至成为就业的主流，成为大学生毕业后就业的首选。

3、经济的要求

经济原因也是大学生选择自主创业的一个重要原因。在以经济建设为中心的大环境中，工作待遇是不得不考虑的一个重要因素，自主创业可能带来的就是良好的经济效益。

4、替别人打工不如为自己打工

大部分选择自主创业的学生都是抱着这种心态，认为自己的事业，做起来会更有工作激情，更投入，从而更容易成功。这种成功是属于自己的；另一方面，就算失败，也是自己造成的，不会去怪别人，不会感到遗憾。

5、实现自我价值

一些自我意识很强的学生，选择自主创业是为了通过这一途径来证明自己的能力，在一些单位由于制度的约束，无法按照自己的想法来做事，创业可以有一个空间来发挥，来实现自我价值，得到社会的认可。

6、无奈之举

当然，找不到工作也是毕业生选择创业的一个原因，特别今年是扩招后的第一个就业年，大量的毕业生涌向市场，一些人必然要面对的问题就是找不到工作或是短时间内找不到合适的工作，在这种情

况下选择创业也是一种无奈之举。

7、嫉妒

有的学生他们的中学同学或是朋友早就中专毕业或是早就下海，事业已小有成就，而自觉是大学生的清高心理促使其产生创业的想法，为的是“我要过得比你”，虽然这并不是什么坏事，但不能否认，在一些想创业的人中，确实有这种心态。

8、时间自由

对很多人来说，时间上的自由可以说是最大的动力。朝九晚五的工作时间不是每个人都能适应，如果自己创业，时间的掌握上就比较自由一点，这也是为什么现在出现自由职业者的原因。因为这个原因选择创业的学生都认为自我空间很重要，没有必要没有事还要守在单位里浪费时间，可以做更多自己想做的事情，如果有事，就算不睡觉也没什么。

2、自主创业类型

我校 2020 届毕业生共有两人自主创业。其中从事企业创业两人，分别创办青海鼎悦通讯科技有限公司公司主要从事科技推广和应用服务业；和江西省赣州市章贡区津天餐饮店，属于餐饮业；另有一名学生受地摊经济政策引导，通过地摊形式进行创业。

这两位毕业生主要从事的创业类型都是科技含量不高，前期主要成本主要是店面房租以及进货。毕业生前期创业，由于社会经验不足，

以及自身能力水平有限，创业类型较为简单。

3、自主创业反馈

经过电话访谈这两位创业学生，得到如下反馈。毕业生的创业资金来源主要是自有资金。这部分资金来源除了自己的存款外，剩余的都依靠父母的支持以及借款。

在创业过程中遇到的主要问题就是：

（一）、项目选择草率

在创业的过程中，首先需要面临的的就是创业项目的选择，这是最基础的。很多人都习惯性地从个人喜好出发，往往主观地认为自己喜欢的项目产品消费者也一定喜欢，缺乏对前期市场准确的调查和理性的分析。另外，对项目发展前景过于乐观，对销量及利润率预计偏高，而对自身的营运能力、后续资金的投入、投资风险等因素估计不足。

（二）、成本核算不到位

大学生开始创业，往往由于缺乏创业的一些社会经验，容易把成本的核算，做的不到位。一是对“成本”这一概念的理解发生偏差，以为成本就是公司的租金、员工的工资及产品的进货成本；二是许多隐性成本可能还没算，例如电脑等固定资产的折旧、维护保养、自己作为领导消耗的时间和精力等，导致实际赢利状况与预期相差过大，推广计划中投入产出不合理等负面问题。

（三）、资金安排不合理

另外就是资金的问题，并不是说资金不够，而是说资金的分配过程中，往往出现很多的不合理情况，缺乏资金整体使用规划。资金使用基本不考虑整体性，以及是否存在超出安全比例的情况，后续资金供应链考虑不够充分，事业发展缺乏资金的后续支持。由于资金调配原因，许多新老板经常出现资金占压严重的情况，资金运作捉襟见肘，很快陷入困境。

（四）、突发情况处理乏术

创业的过程中，往往会出现很多意外的情况，就需要对于突发情况的一个处理技巧，开门做生意，上三教下九流都得会打交道，就算不是左右逢源，但至少也得照顾周全。这不像在公司上班，出事总有各个部门来负责处理，即便不良后果也是公司担着，员工个人吃不了多少亏。而自己的买卖什么都是自己的，一旦出现意外情况，可能导致生意的停顿和关门。许多新老板角色还未转换过来，通常只能束手无策，往往因为反映迟缓而导致事态扩大。

（五）、注重声誉

创业并不是简单的财富积累，还要为自己的企业树立一个正确的价值观，，注意企业声誉的积累。很多创业者前期为了生存而放弃了自己的底线，这是非常错误的，这样虽然延缓了你创业失败的时间，但是一旦你毁了自己企业的声誉，那说明你在这个行当已经没有生存下去的机会了。企业的声誉信誉是一个企业的立足之本。

二、继续深造与出国

2020 年我校毕业生中继续深造的同学有两人，分别录取南昌工学院、新余学院。未有出国留学的毕业生。

1、继续深造与出国原因

随着经济、科技的发展，社会工作对人的要求也不断在上升，不再是有力气干活就行了，更需要人才的全面发展。这就好比机器人的诞生，可以替代人做一些基本的事情，更有高级的机器人拥有更多的知识与能力，所以人也需要不断的提升自己。

继续深造也是对高考失利的学生创造一条通往高学历的最好途径。也为将来踏入社会做好铺垫，成为找到好工作的敲门砖。另外，面对社会竞争水平的不断提高，许多大型企业准入门槛变高，专科已经无法满足部分学生对于工作的需求，只有通过学历的提升来实现自我的价值。

2、出国与继续深造反馈

受本科院校专升本扩招影响，我院积极宣传专升本各项好处，2020 届我院毕业生共合计有 57 人继续深造，占到 2020 届毕业生 7.6%，都是通过国家专升本考试形式考取本科。其中江西科技学院 13 人，江西财经大学现代经济管理学院 3 人，华东交通大学理工学院 2 人，江西工程学院 4 人，江西科技师范大学 8 人，南昌理工学院 4 人，宜春学院 4 人，江西农业大学南昌商学院 6 人，萍乡学院 2 人，

南昌师范学院 2 人，南昌航空大学科技学院 1 人，井冈山大学 1 人，景德镇学院 1 人，九江学院 1 人，南昌大学 1 人，南昌工学院 1 人，江西理工大学 1 人，上饶师范学院 1 人，新余学院 1 人。无出国深造学生。

通过了专升本考试的同学的反馈，这些同学对于现如今的继续深造表示非常满意，在学习过程中暴露的问题也逐渐暴露出来，学习强度比专科高，在新学校的生活也轻松愉悦，专本科两个专业前后一致性基本一致。

三、未就业毕业生

2020 届毕业生中，未就业毕业生达到了 170 人。这部分未就业的学生中，经过访谈得知，有差不多半数同学对于自己的择业定位不准确。会计专业的未就业学生认为应该必须要从事会计岗位的工作，但在这也过程中屡屡碰壁，就业过程中遇到的主要问题就是用人单位招收会计需要拥有工作经验。作为刚毕业的毕业生，工作经验不足，加上择业的定位不清，导致未就业。如果这部分学生选择不从事会计行业，而是选择金融相关行业，就业面就大大拓宽。不至于毕业以后没有找到用人单位。建筑工程技术的学生在择业过程中，对工地有发自内心的抵触心理，在入学挑选专业的就没有好好规划自己的职业生涯。宁愿不就业，也不去工地等建筑项目工作。

1、未就业原因

我校毕业生未就业概括起来主要由以下几种原因：

（一）、毕业后拟继续准备升学

这部分毕业生多在学校参加了升学考试，但因主观或客观原因没有如愿，遂将专升本视为自己毕业后的目标。这其中一部分是坚定的考研族，一部分是因专升本错过了就业机会，而被动再次进入专升本队伍。专升本之所以持续热度不减，主要归咎于就业市场的人才高消费，也因此出现了本科生挤占专科生市场的“挤占效应”。此外，父母的文凭崇拜也是让这部分学生高考失利的学生升本科的重要因素，家长“万般皆下品，唯有读书高”的传统观念仍在影响着当代大学生的选择。

对于没有进行自主选择，只有盲目随大流或按照父母想法准备升学的学生，需要在职业生涯规划方面给予重点辅导，同时积极与家长方面沟通，使学生在择业中能够发挥主观能动性；对于确实有深造愿望，并期望通过进一步研修提升自己学术能力的学生，指导老师要根据平时课业表现给予客观的评估，并在此基础上对专业院校选择和专业选择给予建议；对于将考研作为求职避风港，作为缓解就业压力的减压带的学生，要向其介绍宏观的经济形势和就业形势，阐明求职是必然经历的阶段，要坦然面对挫折，理性进行分析，“求职也是一种历练”，通过求职锻炼自己的沟通协调能力、综合分析判断能力、独

立解决问题的能力等。

（二）、主动放弃就业，自愿失业

这主要指的是已大学毕业、达到就业年龄，具有就业能力，但以多种理由不就业，依赖父母生活的年轻人，这部分学生或者家长过分溺爱、家庭生活优越、没有生存压力、或者将职场“妖魔化”，片面夸大职场的压力和竞争，以恐惧和逃避的心态“啃老”。由于长期脱离社会、自我封闭、不少人已经出现了一定的心理健康问题，就业的意识和竞争能力更加弱化。自愿失业不但缩短了职业生命期，也滋生了求职惰性，同时大学生也失去了应届生的身份，形成了职业空白期，对重新走入工作岗位极为不利。

针对这部分同学，主要围绕以下几个方面开展工作，一是激励引导和教育机制，着力于毕业生就业观念的转变，加强毕业生自强不息的意识教育，在大学期间开设就业指导类课程，引导学生对就业、规划萌发意识，结合就业市场和个人特点，大致形成初步的就业目标和方向。二是鼓励学生在校期间参加社会实践，给学生亲自体验职场机会，了解社会、了解自我，结合课程和实践确定就业目标。三是教育和培养学生具有责任感和忧患意识，树立正确的价值观，通过树立典型和榜样，使学生明确自己的责任，积极投身社会，四要建立统计和反馈制度，及时掌握主动放弃就业者的数据及其变化动向。

（三）、有就业意愿但未能顺利实现就业

就业期望值过高，理想与现实距离遥远。部分大学生对人才的理解过于狭隘，一厢情愿地认为人才就是要具有报酬高、轻松稳定的工作，“白领情结”和“学而优则仕”的观念仍在影响着他们。其实，劳动力市场分为两类，一类是工资高、条件好、保障多，如行政机关、事业单位、规模较大的国企或外企；另一类是工资较低、工作条件差、工作不稳定、缺乏保障和晋升机会。第一市场有准入限制，在能力和素质方面要求较高，并非所有大学毕业生都能理所应当的被准入，所以出现了毕业生不能客观、准确地评估自己的价值，第一市场进不去，第二市场不愿意去，从而导致失业的情况。

对于期望值过高的问题，关键是要引导就业观念的转变，让毕业生及其家庭认同“高等教育大众化”的理念，脱离社会精英教育的光环，学生或许才能从“云端”来到“地面”，真正实际的评估自己、评估职业目标：其次，是教育学生对就业单位和岗位要有客观的、理性的评价，好工作没有唯一的标准，盲目的随大流，人云亦云，很有可能落入失业的漩涡，所以最重要的是确认个人的需求，人职匹配才是最佳结果；再次，鼓励学生先就业后择业，以长远和可持续发展的眼光看待职业，“先就业”是为了积累经验，熟悉行业，是脚踏实地的从基做起，“后择业”是在工作经验和工作技能都得到提升的前提下再次进入人才市场，选择满意的工作，即先灵活就业、后稳定就业，先基层就业、后中高端就业。

毕业生的素质难达招聘单位要求。在全球经济一体化的大背景下，企业的竞争日益激烈，人才的选择就显得尤为重要，因此在人才市场中，用人单位对大学生的要求不仅仅是专业，考核的是综合素质，如学习能力、领导能力、创新能力、沟通能力等。而部分学生还没有意识到这一变化，或者以中学时的模式来处理大学生活，将所有精力放在课业成绩上，或者大学中迷失，丧失自控能力，利用上课的时间打游戏，利用课余时间看电影等，致使学业荒废，毕业即失业。

虽然以上提到的多是大学生的主观原因，但学校的正确领导仍必不可少，从学校方面而言，对学生进行过程检视，时刻发现问题，给予提醒，避免问题在毕业时暴露而出现无法就业的情况；此外鼓励学生参加社会实践，如社团活动、兼职、学习等。借助社会实践平台，可以提高大学生的组织管理能力、心理承受能力、人际交往能力和应变能力等，逐步跨越学生与职场之间的鸿沟，实现顺利就业。

2、未就业反馈

毕业生希望学校提供在择业过程中提供的帮助主要有以下几个方面：焦虑感觉的调试，有些毕业生对自己的向往的单位参加竞争的人数过多，录用条件严格，失去了被录取的信心。还有些女生怕新别的劣势带来求职困难，有些因为学习成绩不高而烦恼，有的因为自己能力低而紧张。适当的焦虑可以产生压力，这种高压是对自己惰性的进攻，可以加强人的进取心。这部分未就业的学生，有不少同学是

应为这一点造成很大的困扰导致最终未就业。过度焦虑、沮丧、不安，自己又不能在一定时间内化解这些情绪，就会产生心理障碍，这时候就需要学校加强引导，帮助他们化解这些情绪。这样才不会影响到学生主观能动性的发挥，埋没潜能和才华，甚至造成择业的失败。

生活在市场经济中，竞争是伴随一生的，大学生的求职过程就是竞争过程，有竞争必定有风险和失败。克服焦虑心理，关键就是更新观念，打破传统思想，树立市场经济的新观念。克服急于求成的思想，客观的分析自己，合理的设计求职目标，尽量减少挫折，增强求职勇气，也会减轻焦虑情绪。

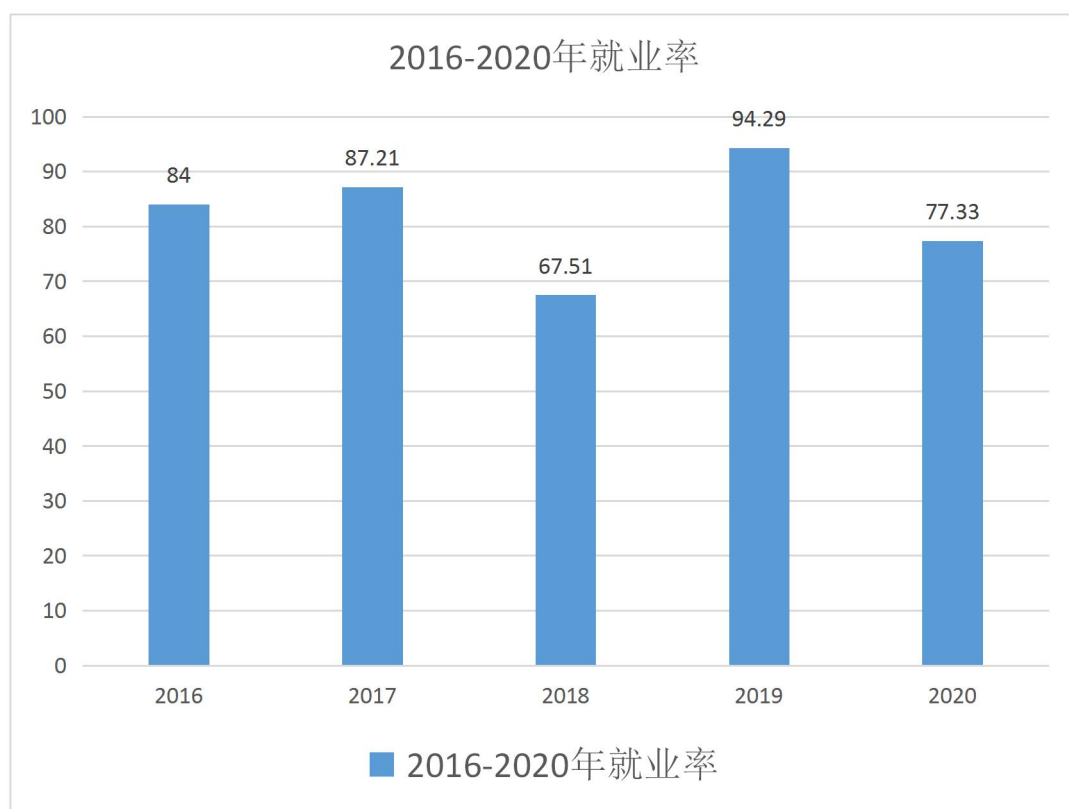
盲目攀高的心理也是在就业过程中一大忌，这部分未就业毕业生中有很很大一部分人的自我定位也不精准，不能正确评价自己的素质和条件，一心追求大城市、大公司、高工资。由于毕业生没有正确的认识自己，自我评价过高，所以求职中不肯屈就，对稍微有一点不对胃口的用人单位就抱拒绝的态度，结果是错过机遇，难以就业。还有的没有调好自己的择业心态，一心想找待遇以及工作条件最好的单位，或者是热门的前沿行业，但却又不顾自己的专业或者某些缺陷无法胜任这份工作。正确而又客观的评价自己认识自己的优点和缺点，根据自己所学的专业进行谨慎分析，发挥自己的特长看看什么样的行业或单位既能让自己学以致用，而不是盲目寻找，这样就业的机会就会大大增加。

第五章 就业发展趋势

一、就业率趋势分析

1、2016-2020 年毕业生就业率情况分析

纵观历年就业情况，我校 2016 届至 2020 届就业情况良好，就业率虽有波动，但是整体就业率偏高，2016 年就业率 84.00%，2017 年就业率 87.21%，2018 年就业率 67.51%，2019 年就业率 94.29%，2020 年就业率 77.33%，具体就业率如下图所示：



图表 5-1 2016—2020 届毕业就业率变化趋势统计图

2、2016-2020 分专业毕业生就业变化情况

2016 年毕业生各专业就业率如下：

报关专业 42 人，就业 36 人，会计专业 46 人，就业人数 43 人，机电

一体化专业 57 人，就业人数 50 人，商务英语 27 人，就业人数 24 人，物流管理 24 人，就业人数 21 人，市场营销 44 人，就业人数 40 人，园林工程技术 72 人，就业人数 65 人。

专业代码	专业名称	毕业	签约人 数	签约率 (%)
51010500	园艺技术	8	7	87.5%
56010500	环境艺术设计	12	10	83.3%
62050500	物流管理	3	3	100%
56010600	园林工程技术	8	7	87.5%
56050200	工程造价	18	15	83.3%
62040100	市场营销	3	2	66.7%
62020400	会计	25	20	80%
58020100	机电一体化技术	10	8	80%
62030300	国际经济与贸易	8	8	100%
56030100	建筑工程技术	13	11	84.6%

图表 5-2 2016 年毕业生各专业就业率统计表

2107 年毕业生各专业就业率如下

专业代码	专业名称	毕业	签约人 数	签约率 (%)
------	------	----	----------	------------

56010500	环境艺术设计	7	7	100%
62050500	物流管理	21	18	85.7%
56010600	园林工程技术	23	20	87.0%
56050200	工程造价	25	21	84.0%
62040100	市场营销	16	14	87.5%
62020400	会计	45	42	93.3%
58020100	机电一体化技术	16	14	87.5%
62030300	国际经济与贸易	36	29	80.6%
56030100	建筑工程技术	31	27	87.1%
合计		220	192	87.21%

图表 5-3 2017 年毕业生各专业就业率统计表

专业代码	专业	专业方向	毕业生人数	签约人数	签约率(%)
540502	工程造价		28	28	100
51010501	园艺技术		20	20	100
660108	商务英语		15	15	100
640101	旅游管理		13	13	100
540301	建筑工程技术		38	37	97.37
630903	物流管理		67	65	97.01
620203	会计		150	143	95.33
580102	机械制造与自动化		40	38	95
580201	机电一体化技术		48	45	93.75
590101	计算机应用技术		68	63	92.65
620303	国际经济与贸易		35	32	91.43
62030501	国际商务		40	36	90
630701	市场营销		46	41	89.13
560105	环境艺术设计		24	21	87.5
56010601	园林工程技术		16	14	87.5
			648	611	94.29

图表 5-4 2019 年毕业生各专业就业率统计表

从上面三个图表得知，我校在之前三年的就业率稳步提升，各专业的就业率也得以稳步提升，这得益于我校不断拓展就业渠道，积极对接企业，也让在 2020 年毕业生的就业渠道不断成熟，就业率节节攀升。

二、就业流向趋势分析

1、就业流向整体情况分析

截止到 2020 年 8 月 31 日，根据全校毕业生填报去向登记表的数据，毕业生毕业去向包括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、从事非企业创业、升学、以及自谋职业。

我校 2020 届毕业生共有 750 人，已就业 580 人，其中，省内就业人数 286 人，占总就业人数的 49%，毕业生留赣意向较为强烈。省外就业人数 294 人，占总就业人数的 51%，重点就业地域为沿海地区，合计 186 人。本届毕业生就业地域分布表如下：

就业省份	江西	浙江	广东	上海	海南	福建	贵州
就业人数	294	72	41	37	20	16	14

图表 5-5 2020 届毕业升就业地域人数统计表

就业省份	江西	江苏	浙江	上海	广东	福建	贵州
就业人数	151	96	98	70	46	36	27

图表 5-6 2019 届毕业生就业地域人数统计表

浙江	海南	江西	北上广深	贵州	河北	江苏	其他
215	18	115	79	32	27	41	125

图表 5-7 2018 届毕业生就业地域人数统计表

从 2018 年和 2019 年毕业生就业流向分布来看,根据大数据分析,在过去三届毕业生中,毕业时更换城市已经成为主流,大约有 59%的毕业生在就业时选择了离开学校所在城市,去往别处打拼,其中,有一半的人是在省内迁移,另一半则是跨省迁移。

2020 年毕业生更趋向于留在本省工作,在赣就业人数较前几年大幅度提高,也得益于南昌的人才政策不断趋好,也让毕业生群体更乐忠于留赣工作。

在整个就业流向中,东部经济带显示了吸引人才的巨大能力。在所有选择更换城市的毕业生中,有一半都流入了广东、浙江、北京、江苏、山东、上海这个东部省份或直辖市。其中,贵州和山东的毕业生留在本省的比例很高,分别高达 55%和 60%,能吸引人,还能留住人,充分说明这两个经济大省能够提供的就业与生活环境对于毕业生的吸引力。

不过有意思的是,就像围城一样,里面的人想出去,外面的人想进来,有人想逃离北上广,也有很多人拼了命也要当北漂。北京在全国城市中,流出量是全国第二,流入量是全国第一,是典型的“围城效应”。

中西部隆起人才高地，数据显示，中西部地区大学生向东部沿海地区呈现净流出的状况，大学毕业生这样相对高素质的劳动力分布，呈现明显的东高西低格局。最典型的是广东，净流入率达到 12.61%。这个 GDP 连续 20 余年高居全国第一的省份，是全国各地人才汇聚到一起共同建设的成果。

尽管人才东西分布不平衡的整体格局未变，但我们也欣喜地看到，中西部人才流失有止血之势。数据显示，小部分中西部省份开始出现大学毕业生净流入的状况，这对国家正在开展的“一带一路”建设无疑是一大好消息。

从毕业流向看，我校 2019 届毕业生就业流向主要从江浙沪地区转向省内，这也得益于我省人才政策的实施，也让毕业生留赣的比例不断提高。

2020 年我院各专业主要就业变化如下：

报关与国际货运主要就业于浙江顺丰速运有限公司，我院与顺丰快递公司签订合作办学订单班，因此大部分相关专业学生毕业选择在顺丰工作。工程造价毕业生主要工作在海南和江西，环境艺术设计的毕业生主要工作在江苏和江西，会计专业毕业生主要就业于江西，机电一体化技术专业毕业生主要就业于江苏，建筑工程技术专业毕业生主要就业于江西，涉外旅游专业毕业生主要就业于浙江，市场营销专业毕业主要就业于江西和浙江，物流管理专业毕业生主要工作与浙江

顺丰，园林工程技术专业毕业生主要就业在江西和江苏，园艺技术主要就业于江苏。

（一）就业区域流向特点

根据调查及数据显示分析，总体上我国大学本科毕业生流向区域主要集中在东部地区，东北和中部区域流向比较小，西部区域更少。北方就业区域集中为北京、天津；南方就业区域集中为东南沿海城市。作为发展中国家，中国二元经济结构明显，城乡差距、地域差异非常明显。大中型、沿海城市经济发达，就业机会多；而偏远的西部和农村经济落后，发展机会很少。由此导致了大学毕业生区域流动通常是从经济相对落后的地区（流出地）流向经济发达地区（流入地）。当然，大学生区域流动也并非只是单向流动，特别是随着区域经济发展差距、城乡差距的缩小，大学毕业生同样也会回流，形成一种双向的流动。

（二）大学毕业生就业区域流向的具体影响因素

第一，经济因素。中国虽然地域辽阔、人口众多，但区域经济发展却十分不平衡，东、中、西部经济发展的差距，特别是东部沿海省市与西部不发达省区的经济发展直接存在相当突出的差距。同时，省区之间、城乡之间的经济发展差距也比较大。通常，东部沿海地区经济发达、就业机会多，吸引着大学毕业生流入。而西部、农村等经济落后地区，难以吸引到大学毕业生前往就业。

一般说来，经济发达地区收入水平较高，经济欠发达或落后地区收入水平相对偏低。当然收入水平不是唯一的指标，与之相关的是消费水平，两者的共同作用很大程度决定着大学毕业生区域的流向。

第二，机遇与环境因素。学生在就业区域流向的问题上首要考虑的是地区的经济发展水平。然而，在经济发展水平的背后，隐藏的是另一个重要的东西，那就是就业的发展机会和环境。相对于西部地区而言，东部地区在发达的经济发展水平的基础上，还拥有着许多西部地区无法企及的东西。首先，由于自身的发展水平，东部地区能够拥有更多的资源，从而能够提供更多的就业岗位。其次，由于各方面的优势条件，东部地区能够有更多对外发展的机会，从而也能够为人们提供更多向外发展的机会以及向上提升的空间。另外，诱人的待遇和良好的发展机会，使人们在其中时刻保持一种上进的姿态，因此也便具备了更好的精神发展氛围。

第三，社会因素。就业观念、地区的基本状况、各地区的地域文化以及各地的教育水平都属于社会因素，这些因素虽然没有直接影响到大学生就业区域的选择，但是从宏观的角度观察，可以发现，社会因素影响各个地区用人单位的招收标准，家庭观念以及大学生的价值观，这些都直接影响到大学生就业区域选择偏好。例如：在北京、上海等国际性大都市，户口就是很吸引人的一个因素。还有社会保障也为大学毕业生所重视，经济发达地区通常有着比较完善的“五险一金”

金”，而在很多内地中小城市却难以实现。所以说，社会因素影响着大学毕业生的就业区域流向。我国的传统文化以及特有的国情，也将间接的影响大学生的就业区域选择。比如我国文化中传统的等级观念，将城市划分为成一、二、三线城市等。这样等同于将北京、上海、广州等经济较为发达的城市定位为高级就业区域，所以，越来越多的大学生更愿意留在经济发达的城市寻找工作。

第四，个人因素。除了上述种种客观因素外，个人主观因素在大学生就业区域选择中也发挥着重要的作用，主要有发展机会、就业价值取向和家庭因素等。大学生自身是就业区域选择的主体，作为主体，其思想直接影响就业区域的选择，个人因素对于大学生就业区域选择至关重要。而且大学毕业生的价值观也直接影响大学生就业区域的选择。就目前的形势看，我国市场经济发展越来越快，人们变得越来越具有功利性，这也影响到很多大学生的价值观。在挑选就业区域时，大多数学生都会将福利待遇，工资水平等作为首要标准。在选择择业的目标上，多数向往经济发达地区，追求高薪水、高层次的工作。在就业时，多数企业会选择能力强的毕业生，所以能力对于大学生的择业很重要。但是作为刚毕业的大学生，缺乏社会经验，只能通过在校成绩、社会实践等来显示自己的能力。而且目前大学毕业生人数众多，竞争激烈，特别是在经济发达地区，竞争更是达到了白热化。所以各企业对大学生的标准逐渐提高，通过这点也可以看出，刚毕业

的大学生的个人能力对就业区域流向也有一定的影响。

三、就业调研数据趋势分析

毕业生就业结构性矛盾的出现，与经济增速减缓有关，与劳动密集型产业向中西部地区梯度转移有关；与农民工在农业之外求职再也不用“舍近求远”有关；与农业本身吸引力的增强有关；与区域经济发展逐步协调有关；也与我国人口变动与劳动力供求状况有关。可以说，“用工荒”是经济社会发展必须经历的一个阶段性现象，解决这个问题需要政府、企业、职业培训和中介机构等多方面努力，而且需要一定的时间。

近年来，我国城镇化建设不断加快，城镇化率大幅提高，农村劳动力向城镇转移的步伐加快，城镇人口快速增加。在城镇化进程中，农村的就业压力减轻，但是劳动力转移就业压力增大。一是城镇对农村劳动力就业吸纳能力有限，每年城镇中新成长劳动力、高校毕业生需就业；二是农村劳动力向大中型城市转移的门槛较高。由于户籍限制、素质技能要求、就业信息不畅通等因素，农村转移劳动力寻找工作难度大。

我国正在发生变化，在一定程度上反映了劳动力供求关系的变化。我国劳动适龄人口的总量开始减少，在新生劳动力供给方面，大学生将占据一半左右的水平，农民工总量特别是跨

省流动农民工的增速减缓，并逐步趋于稳定。据预测，我国劳动年龄人口将于 2018 年达到峰值，总量为 9.99 亿人，之后逐渐下降，到 2020 年将下降至 9.87 亿人。2011—2020 年就业年均增速将比前期下降 0.9 个百分点，拉动经济增长率下降约 0.4 个百分点。城镇化加速推进所释放的农村富余劳动力和劳动力素质的提高，仍然不能弥补劳动力人数减少对经济增长造成的负面影响。

今后一个时期，就业形势依然严峻，就业任务依然艰巨。突出表现在：总量压力和结构性矛盾并存，结构性矛盾今后会更加突出；就业公平性得不到有效保障，就业歧视现象时有发生；以高校毕业生为重点的青年就业问题突出，高校教育制度和社会就业需求不相匹配；从影响未来就业的多种因素分析，部分企业“招工难”与部分劳动者“就业难”状况并存的就业结构性矛盾依然存在。一是外来务工人员流动率高已成为困扰企业的一大难题。“人往高处走，水往低处流”，每到年底，人力资源市场员工跳槽、另觅高就的现象十分普遍，节后企业一般都需要进行补充式的招聘；二是农民工“返城流”和企业“招工流”错位导致“招工难”加剧；三是技术人才供求失衡导致就业结构性矛盾加剧。企业对技术、高级技术等技术性人

才的需求缺口较大，几乎所有行业的熟练技工、高级技工都处于供不应求的状态。

我们应从实际出发抛弃“会精英”情结，树立大众化的就业观。目前二三线城市急需大学生这样的高素质人才，民营中小企业等还存在大量的用人要求，我们还应树立基层意识，事业意识和奋斗意识，到基层锻炼自己，掘潜能，还可以将眼光投向西部，西部地区锻炼成才，步树立起“就业、后择业、再创业”职业选择策略，现实出发选择自己的求职道路。

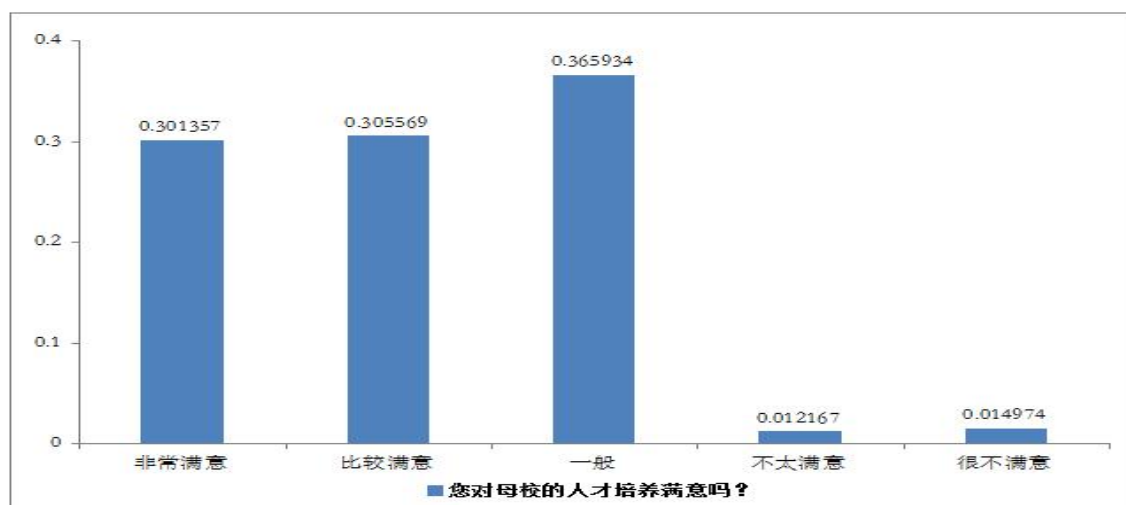
第六章 对教育教学相关分析与反馈建议

毕业生是学校人才培养质量评价的主体，其对学校教学培养工作、就业指导与服务方面的反馈及改进建议对于学校改善招生制度、改进教学模式、优化专业结构、完善人才培养方案等方面具有重要的意义。

一、对母校的总体反馈与评价

1、对母校人才培养的评价

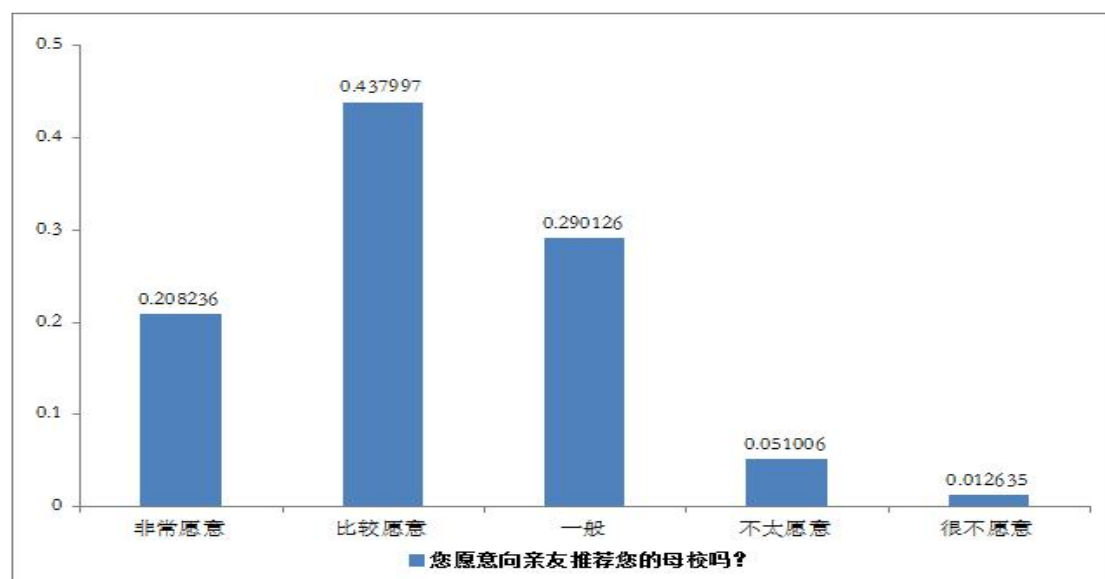
人才培养是指对人才进行教育、培训的过程，培养具有良好人文、科学素质和社会责任感，学科基础扎实，具有自我学习能力、创新精神和创新能力的一流人才。据调研结果显示，本届毕业生对母校的人才培养总体满意度较高，有 97.29%的毕业生表示“非常满意”、“比较满意”和“一般”，其中约六成的毕业生表示“非常满意”、“比较满意”，认为“一般”的占比最高，为 36.59%；有 2.72%的毕业生表示“不太满意”或“很不满意”。



图表 6-1：毕业生对母校人才培养工作的满意度

2、对母校总体推荐度

推荐度是毕业生对学校综合满意度评价的较好呈现。从对母校的总体推荐情况可以看出，毕业生对学校的整体印象较满意，其中有六成多的毕业生表示“非常愿意”和“比较愿意”推荐母校，有 6.36% 的毕业生表示“不太愿意”、“很不愿意”推荐。

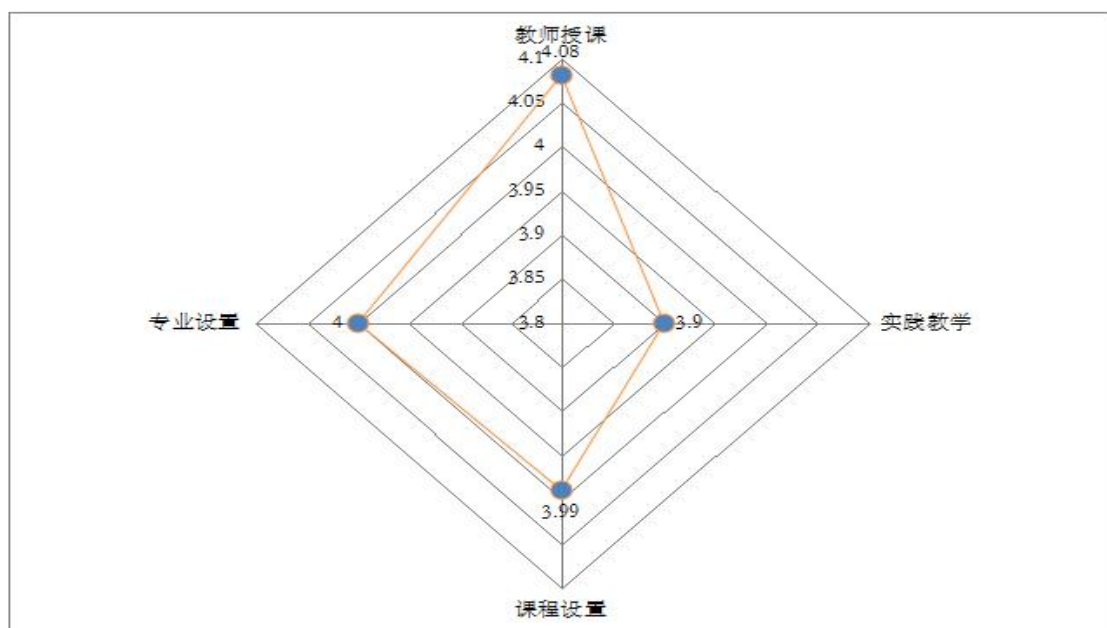


图表 6-2：毕业生对母校总体推荐情况

二、对母校教育教学的反馈与评价

1、对母校教育教学的评价

针对各专业毕业生对母校专业设置、课程设置、实践教学、教师授课的满意度进行调查，各指标分别以很不满意、不太满意、一般、比较满意、非常满意进行测评，赋予 1-5 分值，对各指标求权重均值如下图所示。总体来看，毕业生对母校教育教学整体满意度比较高，满意度平均得分都在 4 分左右，其中对母校教师授课的满意度最高，达到 4.08 分。相对而言，实践教学是学校教学过程中较薄弱的环节，对实践教学的满意度最低，但也达到了 3.9 分。



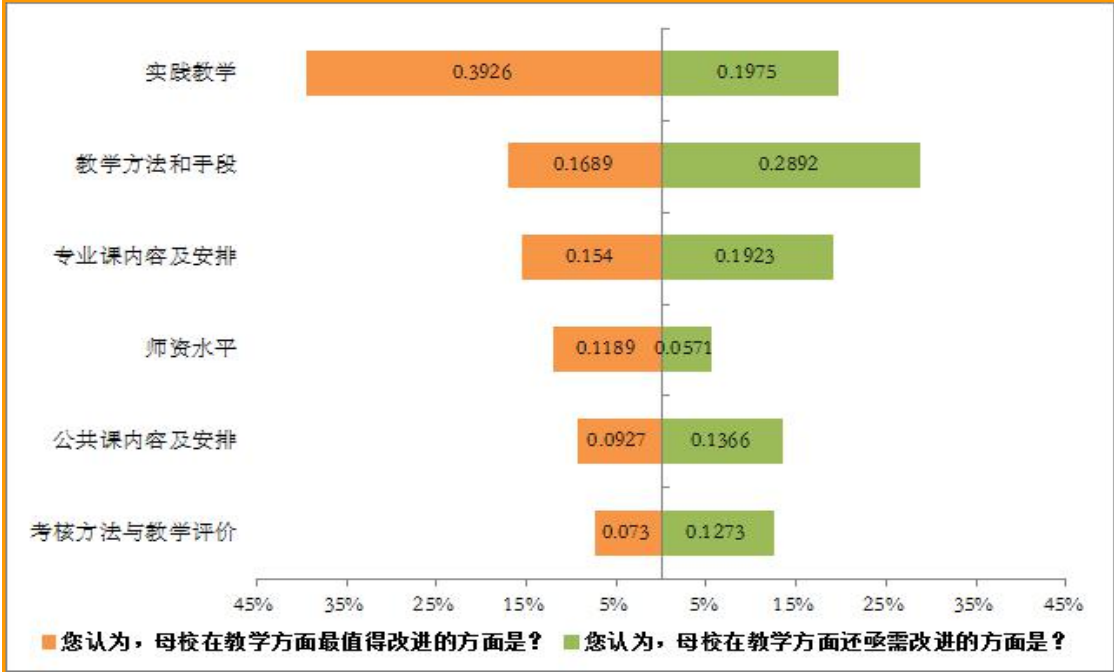
图表 6-3：各专业毕业生对母校教育教学的满意度

2、对母校教学改进的反馈

本届毕业生对母校教学最值得改进方面调研显示，选择实践教学方面改进的人数最多，所占比例为 39.26%；其次是教学方式和手段、专业课内容及安排，所占比例分别为 16.89%和 15.40%，师资水平、公共课内容及安排、考核方式和教学评价方面相对较少，所占比例分别为 11.89%、9.27%和 7.30%。

本届毕业生对母校教学还需改进方面调研显示，选择教学方式和手段方面改进的人数最多，所占比例为 28.92%；其次是实践教学和专业课内容及安排，所占比例分别为 19.75%和 19.23%，师资水平、公共课内容及安排、考核方式和教学评价方面相对较少，所占比例分别为 5.71%、13.66%和 12.73%。

总体来看，毕业生对母校教学改进反面的反馈建议主要集中在实践教学、教学方式和手段、专业课内容及安排三个方面。



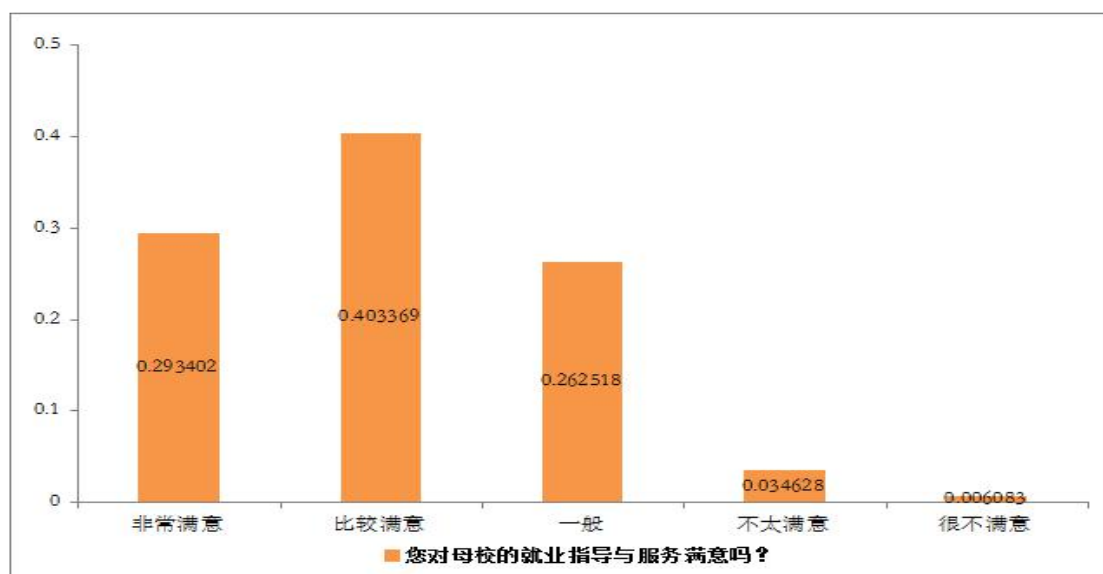
图表 6-4：毕业生对母校教育教学方面的建议

三、就业服务工作的反馈与评价

就业服务是指国家和社会实现劳动力与生产资料在总量上和结构上有机结合的一种社会服务。目的在于帮助解决失业、待业等社会问题。其主要职能在于通过劳动力市场信息、职业介绍、职业指导和相应的职业培训等手段的运用，帮助用人单位用人和劳动者就业。

1、对就业指导和服务总体评价

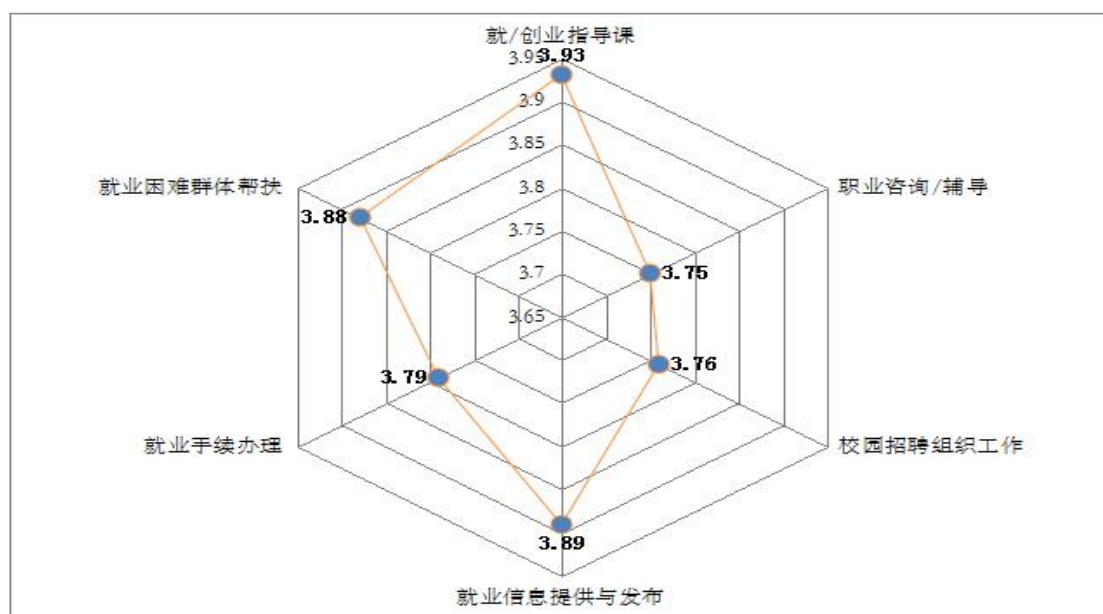
从下图可以看出，毕业生对母校就业指导与服务的总体满意度较高，有 95.93%表示“非常满意”、“比较满意”和“一般”，其中近四成的毕业生表示“比较满意”；仅有 4.07%的毕业生表示“不太满意”、“很不满意”。



图表 6-5：毕业生对母校就业指导与服务的满意度

2、毕业生对就业服务工作的评价

对母校就业服务工作各指标满意度进行调研，各指标分别以很不满意、不太满意、一般、比较满意、非常满意测评，赋予 1-5 分值，对各指标求权重均值如下图所示。可以看出，满意度均值均在 3.7 以上，毕业生对母校就业服务工作偏向于比较满意，其中对母校就业创业指导课的满意度最高，达到 3.93 分；对职业咨询和辅导、校园招聘组织工作的满意度较低，但也分别达到了 3.75 分、3.76 分。



图表 6-6: 各专业毕业生对母校就业服务工作的满意度

四、职业发展与就业指导课程建设

《大学生职业发展与就业指导》课：课时数： 32 学分：2

（一）、课程性质

本课程是一门旨在为学生个人的职业生涯规划与就业提供理论和实践指导的公共必修课程，是教育部要求列入教学计划的课程。通过教学活动帮助和引导学生意识到确立自身发展目标的重要性，思考未来理想职业与所学专业的关系，激发大学生职业生涯发展的自主意识，树立正确的就业观，指导学生建立适合自己的职业生涯规划，更好地应对未来生涯的发展，并努力在学习过程中自觉地提高就业能力和生涯管理能力。

（二）、课程目标

通过课程教学，大学生应当在态度、知识和技能三个层面均达到

以下目标。

- 态度层面：通过本课程的教学，大学生应当树立起职业生涯发展的自主意识，树立积极正确的人生观、价值观和就业观念，把个人发展和国家需要、社会发展相结合，确立职业的概念和意识，愿意为个人的生涯发展和社会发展主动付出积极的努力。
- 知识层面：通过本课程的教学，大学生应当基本了解职业发展的阶段特点；较为清晰地认识自己的特性、职业的特性以及社会环境；了解就业形势与政策法规；掌握基本的劳动力市场信息、相关的职业分类知识以及创业的基本知识。
- 技能层面：通过本课程的教学，大学生应当掌握自我探索技能、信息搜索与管理技能、生涯决策技能、求职技能等，还应该通过课程提高学生的各种通用技能，比如沟通技能、问题解决技能、自我管理技能 and 人际交往技能等。

（三）、课程内容和要求

序号	教学单元	知识要求	技能要求	建议课时
----	------	------	------	------

3	就业指导	● 具备择业、就业所需的相关条件、知识及能力 ● 了解并掌握求职的准备、原则、方法与技巧 ● 了解就业政策，对就业形势能作出正确分析和判断，端正就业心态，实现成功求职	● 求 职 技 能 ● 实 习 见 习	10
---	------	---	--	----

（四）、实施建议

1、教材选用与编写

教材选用冯石松主编，高教出版社的《大学生职业发展与就业指导》

2、教学建议

（1）．面授辅导：面授辅导应以教学大纲为指南，结合教材，通过讲解、讨论、座谈和答疑等多种方式培养学习者独立思考问题和分析问题的能力。

（2）．辅导教师要认真钻研教学大纲和教材，熟练掌握本课程的基本原理，了解和熟悉职业生涯规划课程知识体系，以便为学习者提供优质服务。

（3）．以活动为导向：职业生涯规划是一门实践性较强的课程，因此主教材采用了“活动+实践”的结构，以活动为导向，通过前导

性的活动思考和活动导图，结合需要动手操作的活动实践和活动实训来讲解活动知识。

(4) . 实践教学：实践教学是实现培养目标的重要手段。在教学过程中，教师要紧密结合各章节布置作业，并及时对学生的作业进行评改。教师可根据实际情况，结合教学进度安排学生进行座谈会或实践活动，并要求学生撰写参观体会或实践报告等。

3、教学基本条件

1. 大学生职业发展与就业指导课程纳入学校的教学计划中，遵守教学管理部门对课程设置与讲授的管理规定，健全教学文档和管理文档。

(五)、教学单元设计

《大学生职业规划与就业指导》教学单元设计

教学单元	教学要点	模块	理论	实践	教学重点	教学单位	教学情境	建议学时
就业指导	就业形势政策讲座	基础	2		了解当前的就业形势和就业环境，熟悉就业	学院	专题讲座	

					政策			
	求职材料 制作指导	基础	2		求职材料的准备（自荐信、简历、证书等相关资料）	主讲教师	课堂讲授、 案例分析	8
	求职过程 指导	基础	2		求职心理准备； 求职信息的收集与整理；知识与技能的梳理与准备；求职途径与求职计划。	主讲教师	课堂讲授、 案例分析、 分组讨论、 经验分享等	
	模拟面试	基础		2	面试与应对技巧、求职礼仪	主讲教师	模拟训练、 经验分享	
职业适应与发展		基础	2		就业协议、就业报到证、户籍、档案、组织关系的、办理；掌握走向职业成功	主讲教师	课堂讲授	2

					的方法，实现从 学生到职业人 的转变			
--	--	--	--	--	--------------------------	--	--	--

五、推进以就业为导向的学校教育

（一）以就业为导向，培养适合社会主义市场经济要求的合格人才

就业是民生之本，培养具有就业竞争力优势的学生，实现毕业生就业是代表人民群众利益的直接体现，教育部在普通高校毕业生就业工作会议上明确提出，“要以就业为导向，转变高等学校办学指导思想”。作为高等学校的一项基础性工作，学风建设必须以就业为导向，强化教书育人、管理育人和服务育人，让学生将就业与当前的努力学习紧密结合起来，抓住大学期间的宝贵时间，提高学习效率，切实在基础知识的巩固、专业知识的深入和综合知识的提高上有所突破，引导学生适应严峻就业形势下的就业竞争。同时，还要进一步深化制度创新，从规章制度、组织落实、人员配置等方面加强建设，促进良好学风的形成。

（二）将就业教育贯穿大学教育的全过程，就业教育工作不仅仅是指导学生如何找工作，而更要帮助学生确立正确的职业观、价值观，发掘学生学习的潜能，培养创造能人、创新能力。就业教育也不仅仅是简单的政策答疑、面试应聘指导，而是指导学生如何提高就业素质，

指导学生如何制定职业生涯规划和对未来人生的综合设计。新生入学教育应该成为就业指导的第一课。通过这第一课堂，指导学生尽快适应大学的学习，全身心投入到学习中来，再通过跨学科、专业的选修课的学习，努力实现文、理、工、管理等学科之间的交叉渗透，在优良学风的浸润与熏陶下，提高综合素质和就业竞争力，为实现毕业后的顺利就业打好基础。高等教育进入了大众化的历史阶段，毕业生的综合素质、能力和就业日益成为社会关注的热点。以就业教育作为重要切入点，进一步加强高校的学风建设，努力提高毕业生的综合竞争力和社会适应能力，是高等教育的重要环节，必须摆在突出重要位置。

六、根据职业岗位技能特点，创新实践教学模式

建立校内外实习基地。目前我国职院院校实习基地主要是结合能满足其实验要求的实验技术条件而建立的，其特点是专业分得过细，专业面窄，规模小，功能单一，有效利用率低，不利于学生实践技能、综合能力和创新能力培养。由于资金投入不足，相当数量的实习基地设施落后、严重老化。而校内实习基地的建立是实践教学的基本条件。因此，建立高质量的实践基地，促使学生的知识、能力与素质协调发展是至关重要的。学校应建设校内外结合、覆盖所有专业学生实验、实习和社会实践活动的实践教学基地。校内要建立实习工厂，并加大经费投入，定期添置和更新有关设施和生产设备，以保证学生操练和生产的需要。校外要通过厂校联合、订单培养等形式，选取几个单位

作为学生长期稳定的生产实习基地，还应选取几个科研场所作为学生的社会实践基地。对校外实践基地要规定工作任务，健全规章制度，提出预期目标，并对实践活动做出合理评价。毕业实习时，学校应组织学生到校外实习基地，全面进行实习实践，使他们把整个学习阶段学习的知识、技能运用于各项活动中去，为就业创造有利条件。

七、职业导师队伍建设

促进职业院校实践教师队伍建设。我国职业院校教师普遍缺乏实践经验，尽管建设实践型教师队伍的要求提出过很多次，但并没有实质性的方案。为保证做好实践教学工作，培养专业技术实用型人才，必须建立一支既懂理论又有丰富的实践经验的教师队伍。师资队伍建设是提高高职教学、科研水平和人才培养质量的基本保证。师资队伍建设应以补充教师队伍数量为基础，以全面提高教师队伍综合能力为核心，以培养教师队伍为重点。而目前高职院校的师资力量与这一要求还相距很远，必须从实际出发，采用切实可行的办法改变目前的现状。要改变这一现状，关键是要把实践经验作为高校应用学科专业教师资格的重要条件。首先，从校外聘请专业从业人员。可以从生产第一线聘请一些有专业理论知识的工程技术人员和技师，经过全面培训后，充实到教师队伍。其次，培养提高现有实践教师。可以将一部分教师选送到工厂、科研所等单位学习，把理论知识运用到生产、科研等实践中去，以提高教师的实际操作能力。同时，也可以组织部分教

师参与校内、校外学生的实习实践活动，在实践中学习和提高。

八、充分发挥校友资源，为在校生进行就业指导

校友资源是高校的重要社会资源及教育资源，与当前大学生的就业工作密切相关，我院充分发挥校园资源的作用，促进学校发展，依托校友资源，搭建大学生就业平台，我校通过历届对毕业生录用的情况进行分析对比，才去各种有效措施以扩大就业渠道，在探索就业工作中，新一轮的毕业生的录用及继续培养有比较全面的把握，对长期吸收校友资源越来越凸显出其不可替代的重要性，充分发挥校友资源是母校毕业生更加有信心，能为促进毕业生就业提供持久动力，必将能开创毕业生就业的诚信基石，校友工作单位是母校就业信息来源的主要渠道，因为校友提供的就业信息可信度大，因此，毕业生签约校友资源在大学生就业工作效率高，毁约率低，有助于树立娘好的公众形象，具有真实性。

为此，我校在今后校友会中会做到以下几点，第一、加强校友之间的联络，让校友之间互相了解，互帮互助；第二、有计划邀请校友返校讲学，指导在校学生做好职业生涯做出贡献，有效帮助毕业生树立正确的择业观，客观定位，缓解就业压力，积极有效的促进大学生就业指导教育工作；第三、积极举办校友会，开展各类与校友有关的活动，使更多的学生走进校友会。

九、做好学生的就业前的指导工作

当前，在就业竞争日趋激烈的背景之下，职业学校学生的就业压力更加不容乐观。从职业学校自身发展来说，毕业生的就业状况是学校生存和发展的基础，因为就业率直接影响学校的招生。因此，我认为职业学校除了狠抓教育质量，努力提高学生的综合素质外，做好毕业生的就业指导工作显得尤为重要。那么，如何做好职业学校学生的就业指导工作呢？我校如以下几个方面抓起。

第一、学校领导应充分重视学生的就业指导工作，毕业生就业状况是学校办学水平的重要标志，也关系到学校的生存和发展。作为职业学校的领导，面对如此严峻的就业形势，必须高度重视，采取切实措施，积极做好毕业生就业工作。首先要成立毕业生就业工作领导小组，实施“行政一把手工程”，以提高就业率和就业质量为中心，将就业工作列入学校的考核体系，规范学校的就业管理和日常就业指导工作，建立和健全各级就业组织，加强就业工作的服务指导，为就业指导工作的顺利开展提供有力的组织保证。其次，以市场为导向调整学校的专业设置，以教学质量取得用人单位的信任，采取“请进来、走出去”的战略，邀请著名企、事业用人单位来校开展就业指导专题讲座和报告，并做到提前一年左右着手向用人单位征集需求信息，切实加强毕业生就业指导的主动性、针对性和系统性，努力抢占就业市场先机，为学生就业打下良好的基础。第二，就业指导工作应从低年级抓起。毕业生就业指导工作不能仅限于在毕业前进行指导，而要贯

穿学校教育的全过程。因为职业学校教学计划大多为三年制。一般学生在校学习两年，第三年就进入工作单位实习就业。所以，应该及早对学生进行就业指导。针对不同年级，可采用不同的指导方式。对于低年级的学生侧重就业宣传教育，重点是转变学生的就业观念，可以采用班会或组织听取就业专题报告会等形式。对于高年级及毕业班的学生要开设就业指导课，侧重于就业技巧等方面进行指导。必要时，就业指导机构还要对毕业生进行多次就业指导，为学生就业做好充分的准备。第三，了解毕业生状况，指导学生做好就业前的准备。作为职业学校的就业指导教师，应该全面了解职业学校毕业学生的心理和思想状况，有的放矢地对毕业生进行就业指导和思想教育，帮助学生转变就业观念，做好就业前的准备。职业学校的学生就业年龄较小，心理不够成熟，思想也较单纯。所以，首先应该指导学生做好就业前的心理准备，指导学生在就业时能正确地评估自己，了解自己的气质、性格、能力等，以便确定切合实际的求职目标。同时，教育学生要提高受挫承受能力，能够做到勇对挫折，冷对挫折，智对挫折，成为战胜挫折的强者，努力提高自己的心理素质。其次，教育指导学生要正确认识社会，正确地看待社会就业问题。应客观、理智地对待社会现象，不能因为社会纷繁，就认为一切深不可测，因而就不去认识社会、关心社会，把自己和社会截然分开，用局外人的眼光去看待社会，避免消极的人生态度。总之，在就业前应该指导学生要调整好自己的心

态，增强自信心，不断完善自己，在求职过程以最佳的心理状态去参加择业就业竞争。第四，在就业指导中，重视求职礼仪的教育。即将就业的职业学校的学生，比大学生的就业年龄要小，再加上他们大多是独生子女，从小就受到过多的呵护甚至溺爱，不少孩子在社会交往中，往往习惯于以自我为主，往往缺乏一种与人谦让、合作的思想，不懂得尊重、关心、体谅别人，有时显得智力有余而教养不足、缺乏必要的礼仪修养，如有的学生接打电话或托人办事不会使用礼貌用语，去做客不知道主宾位置该如何区分等等。也有一些学生因为不擅社交，孤独无伴，而形成了任性、内向、偏执等不良性格。而走向工作岗位后，最需要的恰恰是人与人之间互相尊重、互相包容、团结协作的团队精神。因此，在学生就业前的就业指导中应该重视对学生的求职礼仪教育，充分利用各种形式和机会，积极开展礼仪教育，讲授一些诸如做人要诚实、守信、知耻、守公德、讲良心，学习如何做人，如何与人相处、交往、合作等礼仪规范，这不仅有利于提高学生的修养及其人格的健全发展，也有利于提高学生的综合素质，为学生顺利走向工作岗位奠定基础。第五，指导毕业生掌握就业的技能和方法。学校应该有计划，有步骤地对即将就业的学生开展就业指导专题讲座，指导学生了解就业政策和就业形势、掌握就业技巧等。就业指导讲座要从就业形势分析、就业政策宣传、就业技巧训练、就业心理测试等各方面对毕业生进行系统的指导和训练，让学生在就业指导讲座

中学到就业所需的知识。“授人以鱼，不如授人以渔”，就业指导课更要注重传授给毕业生具体的就业的技巧和方法。如，教学生学会挖掘就业渠道、正确判断就业信息的真假、如何面试等技巧，引导毕业生锻炼各种能力。第六，努力为毕业生提供多方面的服务和指导。首先，作为职业学校的就业指导工作人员要了解每个毕业生的个人基本情况，包括就业的愿望、个人特长、性格爱好等。可以从以下三条途径熟悉毕业生的情况；一是通过班主任和任课教师了解毕业生；二是经常深入到毕业班学生中，和毕业班同学谈心、交朋友，参加毕业班级组织的活动等；三是建立毕业生个人信息档案，把毕业生的个人资料（包括姓名、性别、年龄、身高、视力、生源地、专业、特长、就业意愿等）记录清楚随时查阅毕业生情况，便于推荐就业，也便于用人单位查阅。其次，要千方百计为毕业生提供就业信息。就业信息也就是用人信息，是推荐就业的前提，因此，要把给毕业生提供就业信息当作毕业生指导工作的头等大事来做。毕业生就业信息的取得，主要通过以下几个渠道：一是就业指导人员要主动深入到用人单位去采集信息，主动登门与各地的用人单位联系，并建立良好的合作关系。二是从各地的人事部门和人才市场中获取信息。就业指导人员要主动与各地的人事部门和人才市场取得联系，掌握人事动态和人才市场的需求状况等。三是发动全校教职工为毕业生提供就业信息。学校领导要强调毕业生就业工作的重要性并身体力行，要形成人人关心毕业生

就业工作的良好氛围；毕业生就业指导办要将获取的就业信息即时进行发布，发布内容包括用人单位情况介绍、用人条件、工资待遇等，让毕业生自主选择。另外，毕业生就业指导工作部门在进行就业推荐时，要做到公平、公正、公开，为毕业生提供良好的就业推荐环境。再次，是要做好毕业生跟踪调查和继续服务。学校就业指导办要建立完善的毕业生就业指导档案，为毕业生提供继续教育服务。如：了解每个毕业生的就业去向，在用人单位的工作情况，以及对某些不适应的学生进行再推荐。

另外，要为毕业生就业准备好所需的各种证件。如，到外地就业的学生，应该给学生准备好婚姻状况证明、学历证明等。还要帮助学生解决专业技术难题，为毕业生二次就业提供信息等。

总之，解决好毕业生的就业问题是摆在我们每个职业学校面前的重要课题。作为担任职业学校就业指导工作的我，还要在今后的工作中不断积累经验，不断探索学生就业指导的新方法，为职业学校的发展做出自己的贡献。

十、从实际出发，围绕就业市场需求培养学生

注重学生创新能力的培养。实践是创新的基础，所以摆在学校面前的一个重要任务是尽可能为更多学生提供一个更具综合性和创造性的实践环境，以便使每个学生在学习中都能接受多个实践环节的培养，这不仅能使学生掌握扎实的基本知识与技能，而且有助于提高学

生的创新能力。职业院校应着眼于市场人才需求和职业岗位需要，坚持知识、能力和素质均衡发展，注重能力培养，着力提高学生的学习能力、实践能力和创新能力。要坚持以职业需求为导向，深化教学改革，构建适应市场经济社会发展需要的人才培养体系。在培养学生具有良好实践能力和创新精神方面，应从学生身心发展为出发点，有针对性地制定相关措施和培养计划。在安排教学计划时，要把握好理论课和实践课的比例关系，以加强实践为重点，认真研究，使理论课与实践课的课时比例达到科学的比值。首先，要鼓励教师积极探索对教学内容和方法的改革，通过循序渐进地指导学生把课堂理论用来分析实际问题，启发学生对实际问题的思考，培养学生解决问题的实际能力和创造精神。其次，应完善实践教学管理方法，创新实践教学机制，加强对实践教学的投入。要对教师的教学实践和科研实践进一步提出要求。