

江西醫學高等專科學校



2020 届毕业生就业质量报告

REPORT OF EMPLOYMENT QUALITY



目 录

前言.....	1
学校概况.....	2
第一章 2020 届毕业生基本情况.....	4
一、2020 届毕业生规模与结构.....	4
（一）毕业生分性别规模与结构.....	4
（二）毕业生分民族规模与结构.....	4
（三）毕业生分生源地规模与结构.....	5
（四）毕业生分院系规模与结构.....	6
（五）毕业生分专业规模与结构.....	6
（六）毕业生分困难生类别规模与结构.....	7
二、毕业生毕业去向分布.....	8
第二章 2020 届毕业生初次就业率及就业去向.....	9
一、2020 届毕业生初次就业率.....	9
（一）毕业生总体初次就业率.....	9
（二）毕业生分院系初次就业率.....	9
（三）毕业生分院系、班级初次就业率.....	10
（四）毕业生分专业初次就业率.....	12
二、2020 届毕业生不同特征群体初次就业率.....	13
（一）分性别毕业生初次就业率.....	13
（二）困难生和非困难生初次就业率.....	13
三、2020 届毕业生就业流向.....	14
（一）毕业生就业行业分布.....	14
（二）毕业生就业单位性质分布.....	15
（三）毕业生就业地域分布.....	15
（四）毕业生江西省内就业地域分布.....	17
（五）各专业毕业生分江西省内各市就业分布.....	18
（六）毕业生工作职位分布.....	19

四、2020 届毕业生升学与出国（境）情况.....	20
（一）毕业生升学情况分析.....	20
（二）毕业生出国（境）情况分析.....	23
五、2020 届毕业生自主创业情况分布.....	24
（一）毕业生自主创业总体情况.....	24
（二）毕业生创业的原因.....	25
（三）毕业生自主创业的形式.....	25
（四）毕业生自主创业的方式.....	26
（五）毕业生创业资金来源.....	26
（六）毕业生希望学校提供的支持.....	27
（七）毕业生创业准备分析.....	28
（八）毕业生创业困难分析.....	28
（九）毕业生创业能力分析.....	29
第三章 2020 届毕业生就业质量调查与分析.....	30
一、2020 届毕业生就业质量分析.....	30
（一）毕业生就业满意度分析.....	30
（二）毕业生职业期待吻合度.....	30
（三）毕业生就业待遇与保障分析.....	31
（四）毕业生专业与岗位相关度分析.....	33
（五）毕业生就业感受.....	34
二、2020 届毕业生就业过程及影响因素分析.....	35
（一）毕业生求职过程分析.....	35
（二）毕业生离职原因分析.....	38
（三）毕业生就业期望与状态分析.....	39
三、2020 届毕业生未就业情况分析.....	41
（一）毕业生未就业的原因.....	41
（二）未就业毕业生求职困难分析.....	42
（三）未就业毕业生期望月薪分析.....	43
（四）未就业毕业生所需求职帮助分析.....	43

四、毕业生就业质量模型分析.....	44
(一) 评价指标的确定.....	44
(二) 就业质量总体评估.....	46
第四章 学校就业创业工作举措与特点.....	47
一、高标准就业.....	47
(一) 线下线下招聘会.....	47
(二) 提前了解毕业生想法.....	47
(三) 重点就业重点抓.....	48
(四) 认真核对就业信息.....	48
(五) 加强大学生征兵工作.....	48
二、完善特殊情况下的就业.....	48
三、已就业的跟踪.....	49
四、还存在的问题.....	49
第五章 2018-2020 届毕业生就业质量发展趋势分析.....	50
一、2018-2020 届毕业生规模及就业率变化趋势.....	50
二、2018-2020 届毕业生就业地域变化趋势.....	50
三、2018-2020 届毕业生就业单位性质变化趋势.....	51
四、2018-2020 届毕业生工作与专业相关度变化趋势.....	52
五、2018-2020 届毕业生就业岗位变化趋势.....	52
第六章 2020 届毕业生对学校的评价与反馈.....	54
一、对专业课程与就业市场的反馈.....	54
(一) 专业课程对岗位技能要求的满足度.....	54
(二) 对所学专业的了解度.....	54
二、2020 届毕业生对学校人才培养的评价与反馈.....	55
(一) 毕业生对学校人才培养的满意度.....	55
(二) 毕业生对学校人才培养各指标的满意度.....	56
(三) 毕业生对学校教育教学的改进建议.....	56
三、2020 届毕业生对学校就业工作的反馈.....	57
四、毕业生对学校的推荐度.....	58

第七章 用人单位对毕业生及学校的评价	59
一、用人单位基本情况分析	59
(一) 用人单位的规模	59
(二) 用人单位的性质	59
(三) 用人单位的行业分布	60
(四) 疫情对用人单位影响分析	61
(五) 用人单位的招聘需求	61
(六) 用人单位招聘渠道	62
(七) 用人单位薪酬待遇	62
二、用人单位对毕业生的评价与建议	63
(一) 用人单位对毕业生的总体满意度	63
(二) 用人单位对毕业生各项能力评价	64
(三) 用人单位对毕业生求职方面的改进建议	64
三、用人单位对学校的评价与反馈	65
(一) 用人单位对学校人才培养工作的评价及反馈	65
(二) 用人单位对学校就业工作的评价与反馈	66
第八章 报告总结与反馈建议	69
一、报告总结	69
(一) 毕业生就业情况良好, 就业满意度较高	69
(二) 毕业生和用人单位对学校人才培养和就业工作评价较高	69
二、反馈建议	70
(一) 大力开展职业生涯规划、就业指导教育, 不断提升毕业生就业能力	70
(二) 改革人才培养模式, 加快专创融合, 积极推进创新创业教育	70
(三) 科学设置学科及其专业, 有效满足产业转型升级发展需求	71

前言

编制和发布毕业生就业质量报告是对高校毕业生就业质量的最直接反馈,也是教育行政管理部门制定人才培养标准的重要依据,更是党和政府全面掌握高校毕业生就业状况并做出科学决策的重要参考。《教育部关于应对新冠肺炎疫情做好 2020 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》(教学〔2020〕2 号)中明确提出,各高校要深入贯彻落实习近平总书记在统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作部署会议上的重要讲话以及系列重要指示批示精神,做好高校毕业生就业工作。按照《教育部办公厅关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》(教学厅函〔2013〕25 号)的文件要求,学校现正式发布《江西医学高等专科学校 2020 届毕业生就业质量报告》。

报告主要从八个方面对学校 2020 届毕业生就业创业情况进行了统计、分析和评价。内容包括 2020 届毕业生就业创业的基本情况、毕业生专项就业创业情况、毕业生就业创业质量各项指标分析、2018-2020 届毕业生就业趋势变化分析、2020 届毕业生就业创业工作举措与特点、2020 届毕业生对母校的评价与反馈、用人单位对学校及毕业生的评价、总结与反馈等八个部分。分析指标主要涵盖了毕业生整体就业率、毕业生就业去向及就业流向分布、毕业生薪资水平、专业对口度、就业满意度、毕业生及用人单位对学校满意度等多个维度,全面系统地反映了学校毕业生就业创业基本情况及其对学校教育教学的反馈,并以此作为招生计划编制、学科专业调整和教育教学改革等方面的重要参考。

报告基于江西医学高等专科学校毕业生就业信息数据及 2020 届毕业生和学校合作单位调研数据,由专业第三方调研咨询机构江西枫岭教育科技有限公司进行分析。学校统计的毕业生就业数据统计截止日期为 2020 年 8 月 31 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。调研数据来自线上的实名制调研,清洗环节先后通过答题时间、IP 地址、重复答题等原则过滤,保证了数据质量。

注:本报告计算出的比例统一精确保留百分比小数点后两位,所有百分比类的结果皆为通用模式,通过四舍五入的方式对前面一位数字进行加减,所以结果偏差值不会高于 0.5%。

学校概况

学校前身是创办于 1951 年的江西省第五医士学校，1953 年改名为上饶卫生学校，1958 年在卫校的基础上创办上饶医学高等专科学校，1959 年更名为赣东北医学院，1978 年经江西省人民政府批准成立江西医学院上饶分院。2013 年 3 月经江西省人民政府批准设立江西医学高等专科学校。

学校设有三江校区和书院路校区，占地 866 亩(其中现有 423 亩，新征 443 亩)，建筑面积 20 余万平方米。学校仪器设备总值 5200 余万元；馆藏纸质图书 43 万册，电子图书 100 余万册，中外文期刊约 500 余种。学校面向全国 28 个省市自治区招生，目前有大中专在籍学生 11170 人。设有临床医学系、影像系、护理系、药学系、医学技术系和基础医学部、社科部等五系两部，建有实训中心和 8 个专业实验室。开设有临床医学、全科医学、预防医学、口腔医学、医学生物技术（中法合作办学）、临床医学（病理方向）、公共卫生、护理、助产、临床影像、影像技术、放射治疗技术、医学检验技术、医学美容、医学美容技术、药学、药品生产技术、医学生物技术、康复治疗技术、中药学、卫生信息管理、眼视光技术等 22 个专业，其中临床医学专业在 2018 年获评江西省优势专业；医学影像、临床医学（全科医学方向）、助产和医学检验技术四个专业为省级特色专业。学校目前有直属附属医院 1 所（附属眼科医院 1 所）；在 11 家大中型企业和全国 126 所二级以上医院设有临床实习基地，校院合作、校企合作已经实现规范化、深入化、常态化。

学校重视师资队伍建设，现有在编人员 688 人，其中专任教师 322 人，专任教师中：博士 6 人；硕士 186 人；正高职称 25 人，副高职称 149 人；有省级高校教学名师 2 人，省高校中青年骨干教师 17 人，校级学科带头人 21 人。检验和英语两个教学团队被评为省级优秀教学团队。

近三年，学校通过了全省高校思想政治理论课评估和全省高校心理咨询评估；先后获得“全省高校思想政治教育工作先进集体”、“全省教学管理先进单位”、“全省高校平安校园示范学校”等荣誉称号；在全国职业院校影像技术技能大赛中获得团体一等奖、全国职业院校临床专业技术技能大赛中获得团体二等奖、全国高等院校医疗美容技能大赛中获得团体二等奖、全国高等院校医学检

验教师技能大赛获二等奖、全省高校辅导员技能竞赛连续两年获得一等奖的优异成绩。

学校已为社会培养了 7 万余名毕业生，他们当中一大批经继续深造已取得硕士、博士学位，更多的毕业生已成为各级医疗卫生单位的业务骨干及基层卫生单位领导。曾担任国家卫生部部长、现任全国人大常委会副委员长、中国科学院院士、法国科学院外籍院士陈竺教授；国家干细胞工程技术研究的领军者、法国医学科学院和技术科学院“两院”院士韩忠朝教授，更是我校众多毕业生中的佼佼者。

在上饶市委、市政府的领导和支持下，学校党政班子带领全体教职员工，锐意进取、开拓创新，以上饶（国际）干细胞再生医学产学研基地项目为开放办学的核心平台，以中共江西医专第一次党员大会提出的“建院升本”为目标，描绘出“二次创业、再次圆梦”的美好蓝图，谱写学校新的历史篇章！

第一章 2020 届毕业生基本情况

一、2020 届毕业生规模与结构

（一）毕业生分性别规模与结构

学校2020届共培养毕业生3867人，其中男性毕业生1051人，占毕业生总人数的27.18%；女性毕业生2816人，占毕业生总人数的72.82%。女性毕业生人数是男性毕业生人数的2.68倍。详见下表。

表 1-1 2020 届毕业生分性别规模与结构

单位：人数（人）、比例（%）

性别	毕业生数	比例
男	1051	27.18
女	2816	72.82
总计	3867	100.00

（二）毕业生分民族规模与结构

从民族结构来看，学校2020届毕业生来自17个民族，其中汉族毕业生最多，共3799人，占98.24%；其次是苗族（11人，0.28%）、畲族（10人，0.26%）、壮族（10人，0.26%）和彝族（6人，0.16%）；回族、蒙古族、土家族各有5名毕业生，均占比0.13%。可见学校2020届毕业生的民族分布多样化。详见下表。

表 1-2 2020 届毕业生分民族规模与结构

单位：人数（人）、比例（%）

民族	人数	比例
汉族	3799	98.24
苗族	11	0.28
畲族	10	0.26
壮族	10	0.26
彝族	6	0.16
回族	5	0.13
蒙古族	5	0.13
土家族	5	0.13
黎族	4	0.10

布依族	2	0.05
藏族	2	0.05
侗族	2	0.05
仡佬族	2	0.05
傣族	1	0.03
哈尼族	1	0.03
满族	1	0.03
水族	1	0.03
总计	3867	100.00

（三）毕业生分生源地规模与结构

从生源地来看,2020届毕业生江西省生源3282人,占毕业生总人数的84.87%;外省585人,占15.13%。外省生源中,浙江省生源最多,有60人,占外省生源人数的10.26%;其次是甘肃省,有42人,占外省生源人数的7.18%;第三是湖南省,有41人,占外省生源人数的7.01%。详见下表。

表 1-3 2020 届毕业生分生源地规模与结构

单位: 人数(人)、比例(%)

生源地	人数	比例	占外省
江西省	3282	84.87	/
浙江省	60	1.55	10.26
甘肃省	42	1.09	7.18
湖南省	41	1.06	7.01
安徽省	39	1.01	6.67
云南省	36	0.93	6.15
四川省	35	0.91	5.98
福建省	34	0.88	5.81
广西省	33	0.85	5.64
山西省	27	0.70	4.62
贵州省	26	0.67	4.44
宁夏	26	0.67	4.44
陕西省	19	0.49	3.25
广东省	18	0.47	3.08
河南省	17	0.44	2.91
内蒙古	17	0.44	2.91

山东省	17	0.44	2.91
青海省	16	0.41	2.74
海南省	15	0.39	2.56
河北省	15	0.39	2.56
重庆市	15	0.39	2.56
黑龙江	13	0.34	2.22
吉林省	10	0.26	1.71
新疆	7	0.18	1.20
湖北省	3	0.08	0.51
江苏省	3	0.08	0.51
辽宁省	1	0.03	0.17
总计	3867	100.00	100.00

（四）毕业生分院系规模与结构

分院系来看，学校2020届毕业生中，护理系毕业生最多，有1465人，占毕业生总人数的37.88%；其次为临床系，有942人，占毕业生总人数的24.36%；第三为影像系，有641人，占毕业生总人数的16.58 %；药学系人数最少，为366人，占比9.46%。详见下表。

表 1-4 2020 届毕业生分院系规模与结构

单位：人数（人）、比例（%）

院系名称	人数	比例
护理系	1465	37.88
临床系	942	24.36
影像系	641	16.58
医技系	453	11.71
药学系	366	9.46
总计	3867	100.00

（五）毕业生分专业规模与结构

分专业来看，学校2020届毕业生分布于10个专业中。其中临床医学专业人数最多，有1282人，占毕业生总人数的33.15%；其次是护理专业和助产专业，分别有1107人和358人，分别占毕业生总人数的28.63%和9.26%；再次是药学专业，有319人，占毕业生总人数的8.25%；人数最少的是放射治疗技术专业，有29人，占毕业生总人数的0.75%。详见下表。

表 1-5 2020 届毕业生分专业规模与结构

单位：人数（人）、比例（%）

专业	人数	比例
临床医学	1282	33.15
护理	1107	28.63
助产	358	9.26
药学	319	8.25
医学影像技术	311	8.04
医学检验技术	303	7.84
康复治疗技术	57	1.47
医学美容技术	54	1.40
药品生产技术	47	1.22
放射治疗技术	29	0.75
总计	3867	100.00

（六）毕业生分困难生类别规模与结构

从困难生类别来看，学校2020届毕业生中“非困难生”人数最多，达到3223人，占比83.35%；其次是“家庭困难”（388人，占比10.03%）；再次是“建档立卡户”（160人，4.14%）。详见下表。

表 1-6 2020 届毕业生分困难生类别规模与结构

单位：人数（人）、比例（%）

困难生类别	人数	比例
非困难生	3223	83.35
家庭困难	388	10.03
建档立卡贫困户	160	4.14
就业困难和家庭困难	41	1.06
残疾	22	0.57
家庭困难和残疾	22	0.57
就业困难	7	0.18
就业困难、家庭困难和残疾	4	0.10
总计	3867	100.00

二、毕业生毕业去向分布

从毕业去向来看，学校2020届毕业生除了“待就业”（687人，17.77%），“暂不就业”（2人，0.05%）外，毕业生毕业去向可分为两大类，即“协议与合同就业”（2389人，61.78%）和“其他形式就业”（571人，14.77%）。协议与合同就业中主要以“签就业协议形式就业”（2261人，58.47%）为主。其他形式就业主要为“其他录用形式就业”（570人，14.74%）。详见下表。

表 1-7 2020 届毕业生毕业去向分布

单位：人数（人）、比例（%）

毕业去向		人数	比例
协议与合同就业	签就业协议形式就业	2261	58.47
	签劳动合同形式就业	80	2.07
	地方基层项目	6	0.16
	应征义务兵	42	1.09
	小计	2389	61.78
其他形式就业	其他录用形式就业	570	14.74
	从事企业创业	1	0.03
	小计	571	14.77
升学		218	5.64
待就业	求职中	684	17.69
	拟参加公招考试	2	0.05
	拟应征入伍	1	0.03
	小计	687	17.77
暂不就业	暂不就业	1	0.03
	拟升学	1	0.03
	小计	2	0.05
总计		3867	100.00

第二章 2020 届毕业生初次就业率及就业去向

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

一、2020 届毕业生初次就业率

（一）毕业生总体初次就业率

数据显示，学校2020届毕业生共3867人，截至2020年8月31日，就业人数为3178人，学校总体初次就业率为82.18%。详见下表。

表 2-1 2020 届毕业生总体初次就业率

单位：人数（人）、比例（%）

总人数	就业人数	就业率
3867	3178	82.18

（二）毕业生分院系初次就业率

分院系来看，学校 2020 届毕业生分布在 5 个院系，其中就业率最高的院系为药学系，共就业 314 人，就业率为 85.79%；其次为临床系，就业 785 人，就业率为 83.33%；再次为护理系，就业人数为 1217 人，就业率为 83.07%。详见下表。

表 2-2 2020 届毕业生分院系初次就业率

单位：人数（人）、比例（%）

院系	毕业人数	就业人数	就业率
药学系	366	314	85.79
临床系	942	785	83.33

护理系	1465	1217	83.07
影像系	641	516	80.50
医技系	453	346	76.38
总计	3867	3178	82.18

（三）毕业生分院系、班级初次就业率

分院系、班级来看，护理系 2020 届毕业生就业率最高的班级为 2017 级中高职对接护理 9 班，就业率为 100%，其次是 2018 级中高职对接护理 2 班（116 人，99.15%）、2018 级中高职对接护理 1 班（114 人，96.61%）；临床系 2020 届毕业生就业率最高的班级为 2017 级临床公卫班（60 人，100.00%），其次是 2017 级临床医学 3 班（106 人，87.60%）、2017 级康复治疗技术班（49 人，85.96%）；药学系 2020 届毕业生就业率最高的班级为 2015 级高职药学班（100 人，93.46%）；医技系 2020 届毕业生就业率最高的班级为 2015 级高职检验 1 班（86 人，87.76%）；影像系 2020 届毕业生就业率最高的班级为 2017 级临床影像 1 班（107 人，92.24 %），其次是 2017 级临床影像 3 班（61 人，91.04%）。详见下表。

表 2-3 2020 届毕业生分院系班级初次就业率

单位：人数（人）、比例（%）

院系	班级	就业人数	就业率
护理系	2017 级中高职对接护理 9 班	1	100.00
	2018 级中高职对接护理 2 班	116	99.15
	2018 级中高职对接护理 1 班	114	96.61
	2015 级高职助产 1 班	108	93.10
	2018 级中高职对接护理 5 班	94	88.68
	2015 级高职助产 2 班	54	88.52
	2017 级大专助产 1 班	98	88.29
	2015 级高职护理 5 班	39	86.67
	2018 级中高职对接助产班	19	86.36
	2017 级大专护理 2 班	47	83.93
	2015 级高职护理 4 班	49	83.05

	2015 级高职护理 6 班	39	82.98
	2017 级大专助产 2 班	39	81.25
	2015 级高职护理 1 班	46	80.70
	2018 级中高职对接护理 3 班	85	74.56
	2015 级高职护理 3 班	45	73.77
	2018 级中高职对接护理 4 班	94	72.31
	2015 级高职护理 2 班	44	69.84
	2017 级大专护理 1 班	86	64.66
	合计	1217	83.07
临床系	2017 级临床公卫班	60	100.00
	2017 级临床医学 3 班	106	87.60
	2017 级康复治疗技术班	49	85.96
	2017 级临床医学 4 班	97	85.09
	2017 级临床医学 1 班	93	81.58
	2017 级临床全科 1 班	97	81.51
	2017 级临床医学 5 班	91	81.25
	2017 级临床医学 2 班	94	80.34
	2017 级临床全科 2 班	98	76.56
	合计	785	83.33
药学系	2015 级高职药学班	100	93.46
	2017 药品生产技术班	42	89.36
	2017 级药学 1 班	103	85.83
	2017 级药学 2 班	69	75.00
	合计	314	85.79
医技系	2015 级高职检验 1 班	86	87.76
	2017 级医学美容技术班	47	87.04
	2015 级高职检验 2 班	46	86.79

	2017 级临床美容班	77	80.21
	2017 级大专检验班	77	60.16
	2018 级中高职对接检验班	13	54.17
	合计	346	76.38
影像系	2017 级临床影像 1 班	107	92.24
	2017 级临床影像 3 班	61	91.04
	2017 级放射治疗技术班	25	86.21
	2017 级医学影像技术班	74	86.05
	2015 级高职影像 3 班	49	81.67
	2017 级临床影像 2 班	92	77.97
	2018 级中高职对接影像班	12	75.00
	2015 级高职影像 1 班	61	73.49
	2015 级高职影像 2 班	35	53.03
	合计	516	80.50
总计		3178	82.18

（四）毕业生分专业初次就业率

从不同专业初次就业率来看，就业率最高的是药品生产技术专业，就业42人，就业率为89.36%；其次是助产专业和医学美容技术专业，就业率分别为88.83%、87.04%，就业率最低的为医学检验技术专业，就业率为73.27%。详见下表。

表 2-4 2020 届毕业生分专业初次就业率

单位：人数（人）、比例（%）

专业	毕业人数	就业人数	就业率
药品生产技术	47	42	89.36
助产	358	318	88.83
医学美容技术	54	47	87.04
放射治疗技术	29	25	86.21
康复治疗技术	57	49	85.96
药学	319	272	85.27

临床医学	1282	1073	83.70
护理	1107	899	81.21
医学影像技术	311	231	74.28
医学检验技术	303	222	73.27
总计	3867	3178	82.18

二、2020 届毕业生不同特征群体初次就业率

（一）分性别毕业生初次就业率

分性别来看，学校2020届男性和女性毕业生就业人数分别为834人、2344人，初次就业率分别为79.35%、83.24%。女性就业率略高于男性，高出3.89个百分点。详见下表。

表 2-5 不同性别毕业生初次就业率

单位：人数（人）、比例（%）

性别	毕业人数	就业人数	就业率
男	1051	834	79.35
女	2816	2344	83.24
总计	3867	3178	82.18

（二）困难生和非困难生初次就业率

分困难生类别来看，2020届毕业生主要分为“非困难生”、“残疾”、“家庭困难”、“家庭困难和残疾”、“建档立卡贫困户”、“就业困难”、“就业困难、家庭困难和残疾”、“就业困难和家庭困难”，并按省内外进行统计，其中省内非困难毕业生的初次就业率为82.26%，省内困难毕业生中，“就业困难、家庭困难和残疾”的毕业生初次就业率最高，为100.00%，其次是“建档立卡贫困户”毕业生，初次就业率为97.45%，省外非困难毕业生的初次就业率为76.69%，省外困难毕业生中，“残疾”、“家庭困难和残疾”、“建档立卡户”、“就业困难、家庭困难和残疾”的毕业生初次就业率均达到100.00%。总的来说，困难毕业生初次就业率基本高于非困难毕业生初次就业率。表明学校对就业困难毕业生的就业帮扶工作卓有成效。详见下表。

表 2-6 2020 届困难生与非困难生初次就业率

单位：人数（人）、比例（%）

类别	省外			省内		
	就业人数	毕业人数	就业率	就业人数	毕业人数	就业率
残疾	3	3	100.00	16	19	84.21
非困难生	375	489	76.69	2249	2734	82.26
家庭困难	56	72	77.78	261	316	82.59
家庭困难和残疾	4	4	100.00	15	18	83.33
建档立卡贫困户	3	3	100.00	153	157	97.45
就业困难	0	0	0.00	5	7	71.43
就业困难、家庭困难和残疾	1	1	100.00	3	3	100.00
就业困难和家庭困难	10	13	76.92	24	28	85.71
总计	452	585	77.26	2726	3282	83.06

三、2020 届毕业生就业流向

（一）毕业生就业行业分布

调查显示，在 2020 届毕业生就业排名前十的行业中，毕业生就业人数最多的行业为“医院”行业，占 29.66%；排名第二位的行业是“基层医疗卫生服务”行业，占 23.72%；排名第三的为“其他服务业”行业，占 9.20%。详见下图。

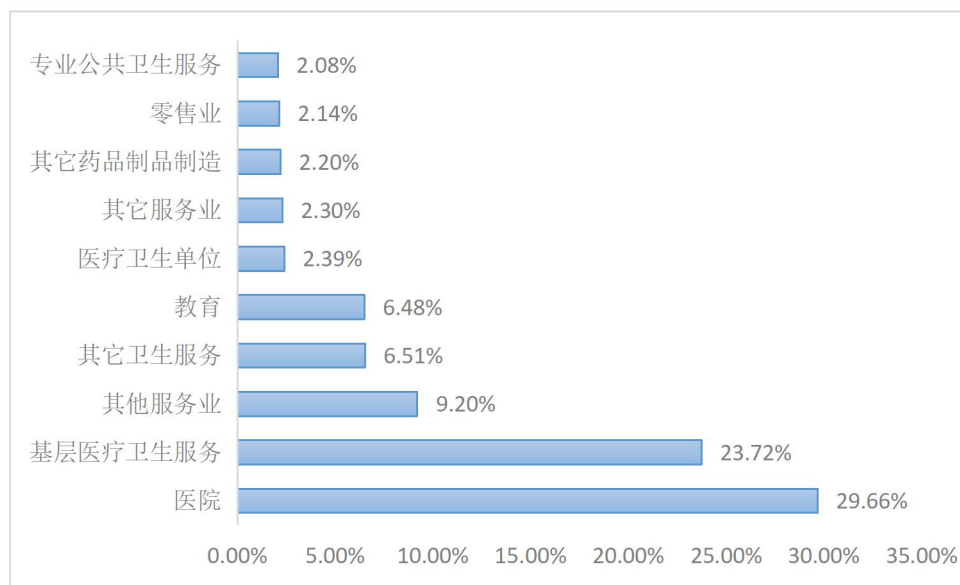


图 2-1 2020 届毕业生就业前十行业分布

注：此部分仅研究已落实就业单位的毕业生共 3132 人，不包含未就业以及未写明就业单位行业的毕业生。

（二）毕业生就业单位性质分布

数据显示，学校2020届毕业生中去事业单位就业的人数最多。到事业单位就业的毕业生人数为2046人，占比为65.33%；到企业单位就业的毕业生人数为1031人，占比32.92%；到部队就业的毕业生人数为43人，占比1.37%。进一步分析事业单位就业中毕业生的就业单位类型，发现毕业生在“医疗卫生单位”就业的有1780人，占比56.83%；其后依次是“高等教育单位”（170人，5.43%）和“其他事业单位”（74人，2.36%）。详见下表。

表 2-7 2020 届毕业生就业单位性质分布

单位：人数（人）、比例（%）

单位性质		人数	比例
企业单位	其他企业	1024	32.69
	国有企业	5	0.16
	三资企业	2	0.06
	小计	1031	32.92
事业单位	其他事业单位	74	2.36
	中初教育单位	20	0.64
	高等教育单位	170	5.43
	医疗卫生单位	1780	56.83
	科研设计单位	2	0.06
	小计	2046	65.33
部队		43	1.37
机关		4	0.13
城镇社区		3	0.10
农村建制村		5	0.16
总计		3132	100.00

注：此部分仅研究已落实就业单位的毕业生共 3132 人，不包含未就业以及未写明就业单位性质的毕业生。

（三）毕业生就业地域分布

从就业地域分布来看，2020 届毕业生就业分布在国内 31 个省、直辖市、自治区，其中江西省内就业的人数最多，有 2206 人，占已就业总人数的 69.41%。

省内就业主要为上饶市，占省内就业人数的 26.56%；省外就业中，浙江省就业人数最多，有 500 人，占已就业总人数的 15.73%；其次是广东省（112 人，3.52%）。详见下表。

表 2-8 2020 届毕业生就业地域分布

单位：人数（人）、比例（%）

地区	人数	比例
省内	江西省	2206
	上饶市	586
	南昌市	237
省外	浙江省	500
	广东省	112
	上海市	57
	福建省	55
	湖南省	43
	江苏省	36
	安徽省	21
	广西	18
	甘肃省	15
	云南省	14
	陕西省	12
	四川省	12
	河南省	10
	青海省	7
	山西省	7
	宁夏	6
	山东省	6
	河北省	5
	新疆	5
	重庆市	5

	贵州省	4	0.13
	海南省	4	0.13
	北京市	3	0.09
	黑龙江	3	0.09
	湖北省	3	0.09
	吉林省	3	0.09
	天津市	3	0.09
	国外	1	0.03
	辽宁省	1	0.03
	内蒙古自治区	1	0.03
	合计	3178	100.00

（四）毕业生江西省内就业地域分布

从江西省内就业地域分布来看，2020 届毕业生就业分布在省内 19 个市，其中在上饶市就业的人数最多，有 893 人，占省内已就业总人数的 40.48%，其次是南昌市（246 人，11.15%）、九江市（204 人，9.25%）、赣州市（157 人，7.12%）、景德镇市（142 人，6.44%）。详见下表。

表 2-9 2020 届毕业生江西省内就业地域分布

单位：人数（人）、比例（%）

单位所在市	毕业人数	就业率
上饶市	893	40.48
南昌市	246	11.15
九江市	204	9.25
赣州市	157	7.12
景德镇市	142	6.44
萍乡市	141	6.39
吉安市	93	4.22
宜春市	71	3.22
抚州市	64	2.90

乐平市	53	2.40
新余市	43	1.95
德兴市	36	1.63
鹰潭市	18	0.82
瑞昌市	13	0.59
贵溪市	10	0.45
樟树市	8	0.36
丰城市	6	0.27
高安市	5	0.23
瑞金市	3	0.14
总计	2206	100.00

（五）各专业毕业生分江西省内各市就业分布

从各专业江西省内就业分布来看，放射治疗技术专业毕业生主要在上饶市和南昌市就业，分别占比 41.67%、33.33%；护理专业毕业生主要在上饶市（32.59%）和景德镇市（16.92%）就业；康复治疗技术专业毕业生主要在吉安市（46.34 %）和上饶市（26.83%）就业；临床医学专业毕业生主要在上饶市（32.04 %）和赣州市（13.94%）就业；药品生产技术专业毕业生主要在南昌市（57.14 %）和宜春市（14.29%）就业；药学专业毕业生主要在上饶市（50.59 %）和南昌市（24.71%）就业；医学检验技术专业毕业生主要在南昌市（61.65 %）、九江市（7.52%）和赣州市（7.52%）就业；医学美容技术专业毕业生主要在南昌市（57.14 %）和上饶市（14.29%）就业；助产专业毕业生主要在上饶市（58.89 %）和上饶市（13.04%）就业；医学影像技术专业毕业生主要在上饶市（67.59 %）和南昌市（8.28%）就业。详见下表。

表 2-10 2020 届各专业毕业生分江西省内各市就业分布

单位：人数（人）、比例（%）

所在市	专业										总计
	放射治疗技术	护理	康复治疗技术	临床医学	药品生产技术	药学	医学检验技术	医学美容技术	助产	医学影像技术	

上饶市	41.67	32.59	26.83	32.04	9.52	50.59	61.65	14.29	58.89	67.59	40.48
南昌市	33.33	6.66	12.20	10.49	57.14	24.71	6.77	57.14	13.04	8.28	11.15
九江市	0.00	12.76	0.00	11.49	4.76	4.71	7.52	0.00	1.98	5.52	9.25
赣州市	8.33	2.22	9.76	13.94	4.76	5.88	7.52	7.14	2.37	7.59	7.12
景德镇市	0.00	16.92	0.00	0.86	0.00	0.59	0.75	0.00	4.74	0.00	6.44
萍乡市	0.00	16.50	0.00	1.87	0.00	0.00	3.01	7.14	0.79	1.38	6.39
吉安市	0.00	1.66	46.34	5.75	0.00	2.94	3.01	0.00	4.74	0.69	4.22
宜春市	0.00	1.25	0.00	6.03	14.29	4.71	0.75	7.14	1.19	2.76	3.22
抚州市	0.00	0.55	4.88	6.47	4.76	1.18	3.01	0.00	1.98	0.69	2.90
乐平市	8.33	3.05	0.00	2.73	0.00	0.59	1.50	0.00	2.37	1.38	2.40
新余市	0.00	2.64	0.00	2.73	0.00	1.18	0.00	0.00	1.19	0.00	1.95
德兴市	0.00	1.39	0.00	1.15	0.00	0.59	3.01	0.00	3.16	3.45	1.63
鹰潭市	8.33	0.28	0.00	1.01	0.00	0.59	1.50	0.00	1.58	0.69	0.82
瑞昌市	0.00	0.69	0.00	0.72	0.00	0.00	0.00	0.00	1.19	0.00	0.59
贵溪市	0.00	0.55	0.00	0.72	0.00	0.00	0.00	0.00	0.40	0.00	0.45
樟树市	0.00	0.14	0.00	0.29	4.76	1.76	0.00	7.14	0.00	0.00	0.36
丰城市	0.00	0.14	0.00	0.72	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.27
高安市	0.00	0.00	0.00	0.72	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.23
瑞金市	0.00	0.00	0.00	0.29	0.00	0.00	0.00	0.00	0.40	0.00	0.14
总计	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

（六）毕业生工作职位分布

调查显示，在 2020 届毕业生的工作职位中，除了“其他人员”之外，毕业生作为“卫生专业技术人员”的最多，占 61.39%；排名第二位的职位是“教学人员”，占比 6.10%；再次是“商业和服务业人员”（1.95%）、“其他专业技术人员”（1.76%）和“军人”（1.35%）。其他职位占比均在 1.00% 以下。详见下图。

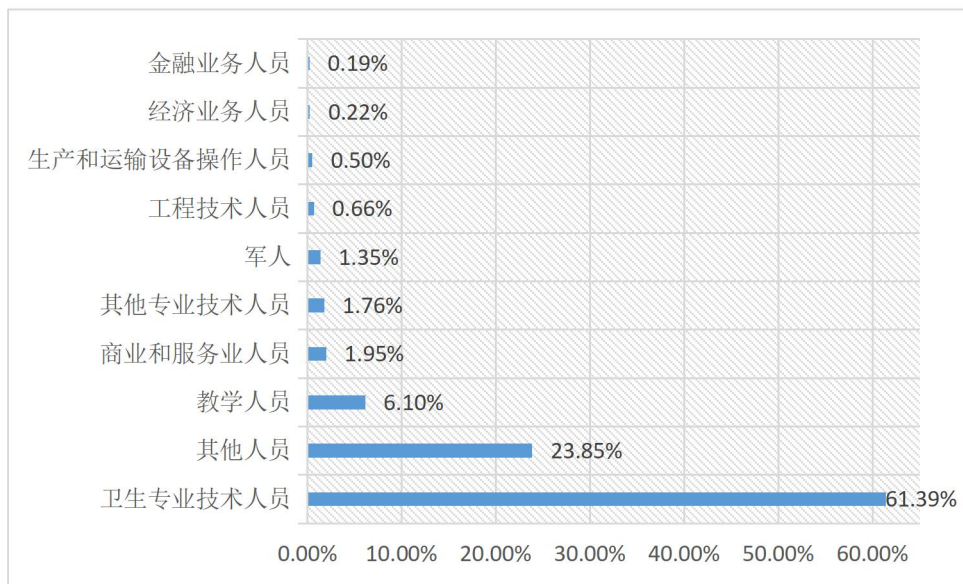


图 2-2 2020 届毕业生就业前十工作职位分布

注：此部分仅研究已落实就业单位的毕业生共 3132 人，不包含未就业以及未写明就业工作职位的毕业生。

四、2020 届毕业生升学与出国（境）情况

（一）毕业生升学情况分析

1. 毕业生总体升学情况

数据显示，学校2020届毕业生共有218人选择了升学，升学率为5.64%。详见下表。

表 2-11 2020 届毕业生总体升学情况

单位：人数（人）、比例（%）

升学人数	毕业人数	比例
218	3867	5.64

2. 分院系升学分布

分院系来看，各院系中毕业生升学率排名前三位的院系是药学系（38人，10.38%）、临床系（69人，7.32%）和影像系（30人，4.68%）。详见下图。

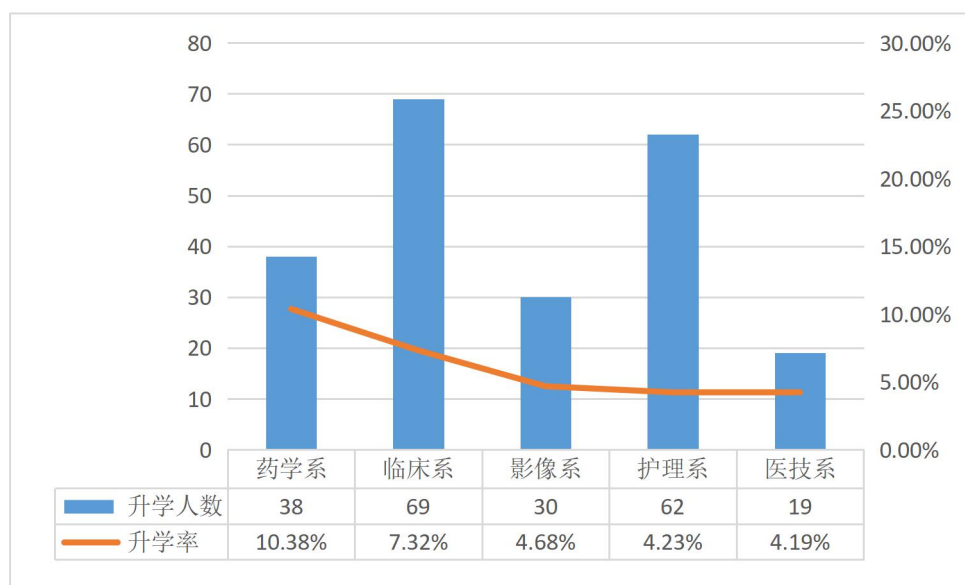


图 2-3 2020 届毕业生分院系升学分布

3. 升学专业与就读专业一致性

调查显示，学校2020届毕业生国内升学的专业与大学所学专业的一致性达94.90%。其中，“非常一致”的毕业生占比60.51%；“比较一致”的毕业生占比23.57%。可见大部分毕业生继续深造时，仍希望基于自己大学所学专业继续学习，在自己所学领域有更丰富的知识积淀，从而更高效地将专业知识应用于实践。详见下图。

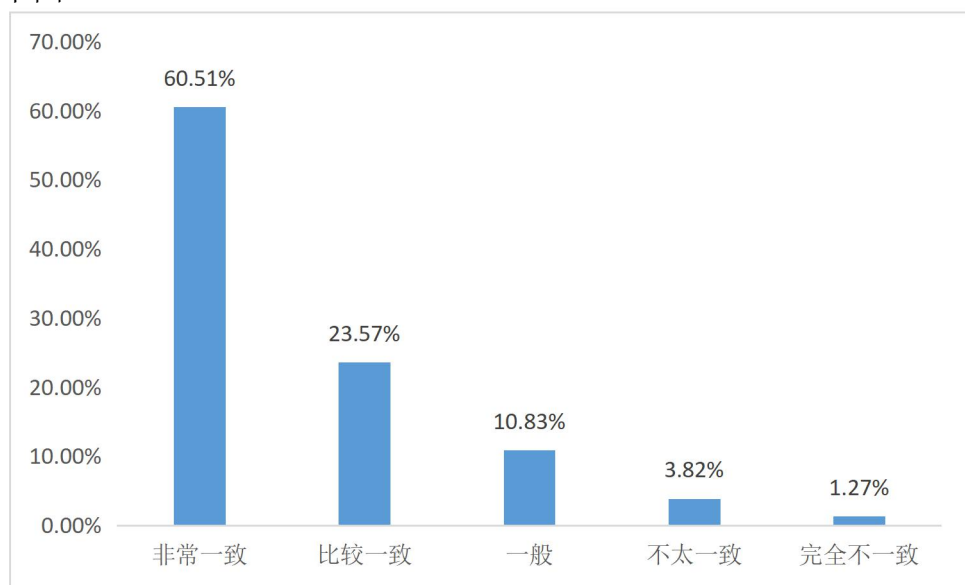


图 2-4 2020 届毕业生升学就读专业一致性

注：一致性=非常一致+比较一致+一般

4. 毕业生升学原因分析

调查显示,学校2020届毕业生选择在国内升学的主要原因是“提升学历层次”(54.14%)、“增加择业资本,提升就业竞争力”(20.38%)和“对专业感兴趣,愿深入学习”(15.92%)。对于毕业生而言,对专业知识掌握的熟练程度即求职的资本,通过提升学历层次能进一步提升专业知识结构体系,从而提升就业竞争力。详见下图。

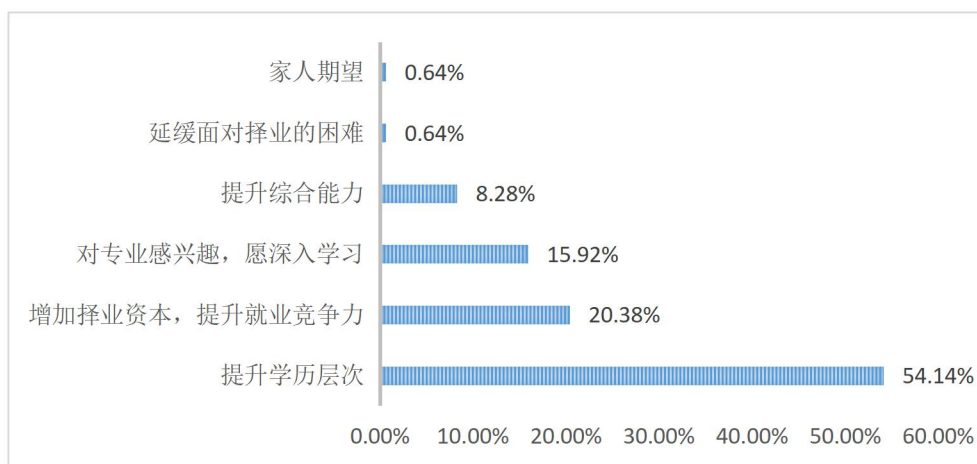


图 2-5 2020 届毕业生升学原因

5.毕业生升学学校类型

调查显示,学校2020届毕业生国内升学的学校大部分是“国内其他高校”(76.43%);其次是“国内重点本科高校”(21.02%);最后是“国内双一流高校”(2.55%)。高校的综合实力越强,提供给学生的学习资源越好,可见毕业生在继续深造的时候都愿意进入更好的学校提升自己的学历层次。详见下图。

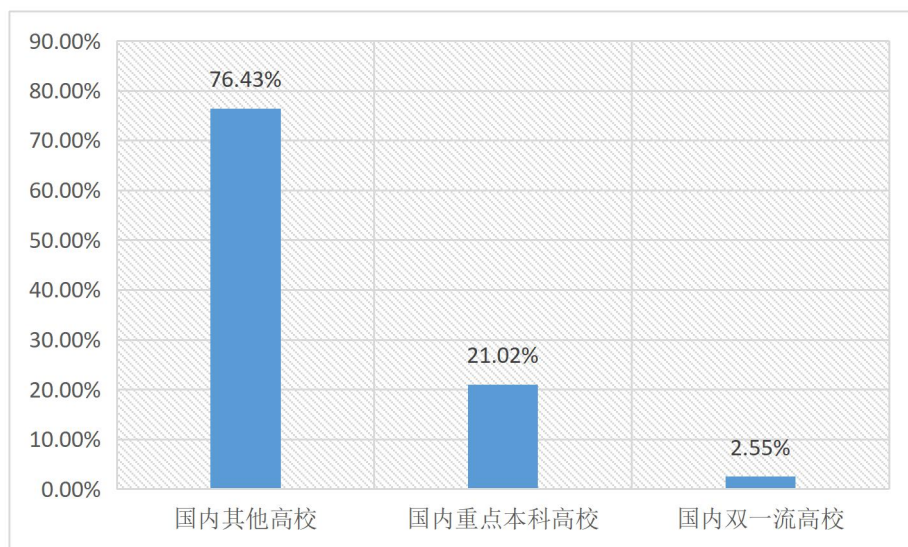


图 2-6 2020 届毕业生升学学校类型

（二）毕业生出国（境）情况分析

1.出国（境）原因

调查显示，毕业生选择出国（境）的原因主要是“提升综合竞争力”（40.00%）其次是“增长见识，了解他国习俗文化”、“获得国外发展的机会”、“熟悉环境，为移民准备”，均占比20.00%。表明现在毕业生出国（境）留学不仅仅是提升学历层次，也看重国（境）外的发展机会，国内学习完成后，通过国（境）外的学习弥补专业上的不足，提升综合竞争力，从而全面提升就业竞争力。详见下图。详见下图。

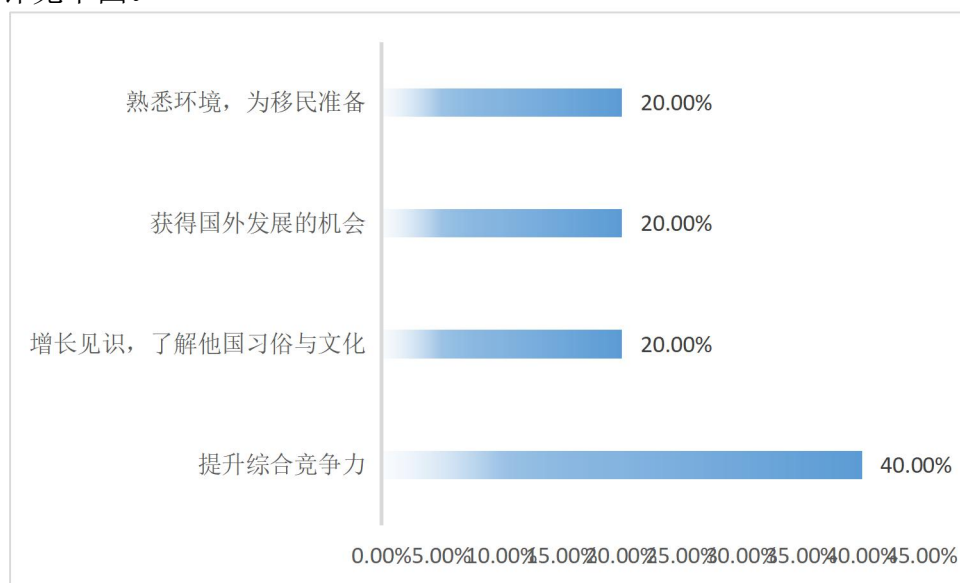


图 2-7 2020 届毕业生出国（境）原因

2.出国（境）学校排名

调查显示，2020届毕业生出国（境）留学的大学排名主要在“201-300名”（60.00%），其次是在“101-200名”（20.00%），再次是排名在“400名以外”的学校，占比20.00%。详见下图。

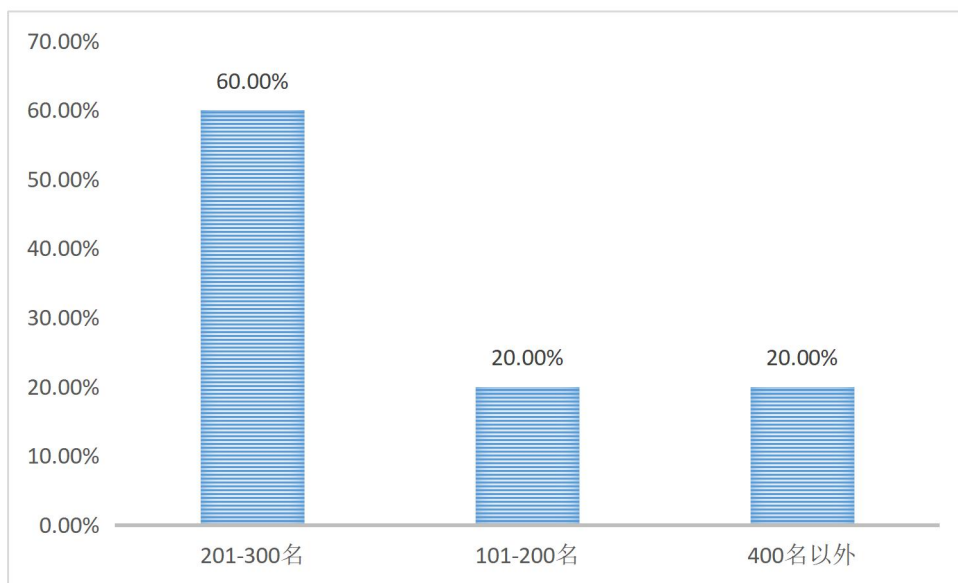


图 2-8 毕业生出国（境）学校排名情况

五、2020届毕业生自主创业情况分布

（一）毕业生自主创业总体情况

数据显示，2020 届毕业生共有 1 人选择自主创业，创业率为 0.03%。分院系来看，只有医技系有 1 人创业，占比 0.22%。从毕业人数总数来看，选择创业的人并不多，可能与今年的就业形势有关，且自主创业相对于在企业就业而言，面临更大的风险。详见下表。

表 2-12 2020 届毕业生自主创业情况

单位：人数（人）、比例（%）

院系	创业人数	毕业人数	自主创业率
护理系	0	1465	0.00
临床系	0	942	0.00
药学系	0	366	0.00
医技系	1	453	0.22
影像系	0	641	0.00
总计	1	3867	0.03

（二）毕业生创业的原因

调查显示，2020届毕业生自主创业的首要原因是“实现个人理想及价值”，占比为42.50%；其次，有25.00%的毕业生是因为“有好的创业项目”，有20.00%的毕业生是因为“受他人邀请创业”。此外，还有2.50%的毕业生是因为“未找到合适的工作”而创业。这表明，在当前大学生创业市场上，大多是想实现个人价值以及追逐理想而进入创业队伍。详见下图。

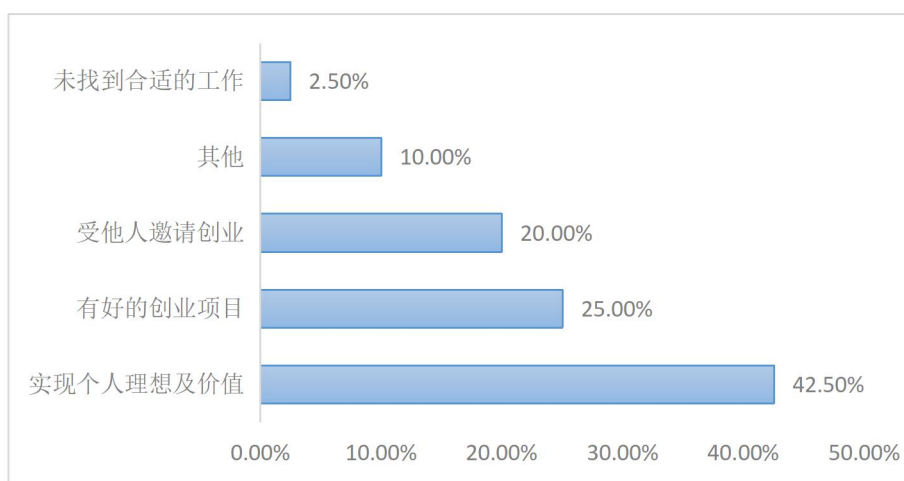


图 2-9 2020 届毕业生自主创业的原因

（三）毕业生自主创业的形式

调查显示，2020届毕业生创业的主要形式是“从事企业创业”，占比62.50%，其次是“从事非企业创业”，占比20.00%，再次是“在创业载体创业”，占比12.50%，“从事网络创业”的占比最少，仅占5.00%。详见下图。

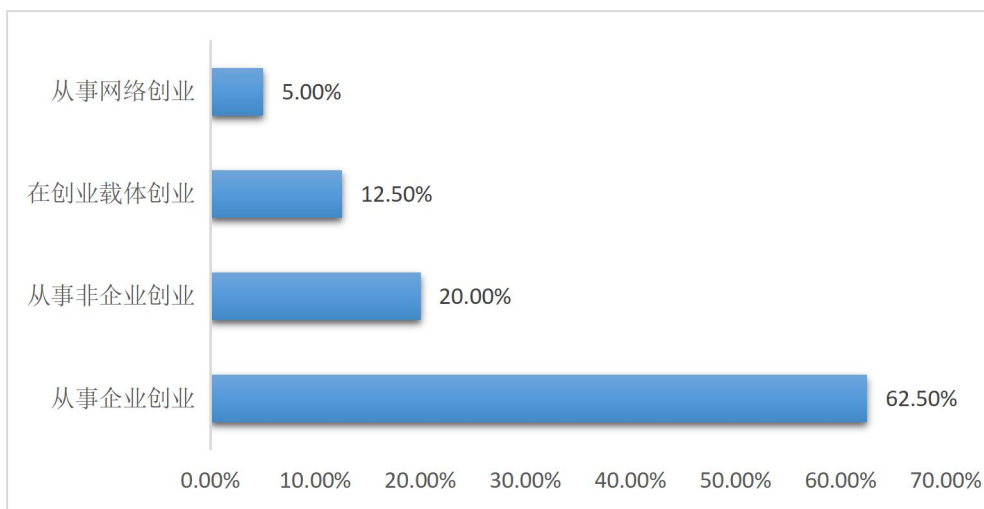


图 2-10 2020 届毕业生创业主要形式

注：从事企业创业：指在工商部门新注册登记的股份有限公司或有限责任公司股东、合伙企业合伙人、个人独资企业投资者、个体工商户经营者中的创业者；从事非企业创业：指在民政部门新注册登记的民办非企业单位任负责人、法定代表人、合伙人的创业者；从事网络创业：指在依法新设立的其他经营实体任举办人，或者经有关部门认定的网络创业者；在创业载体创业：指在各类依法设立的创业孵化基地、创业园等创业载体内从事创业活动且不属于上列三类人员的创业者。

（四）毕业生自主创业的方式

调查显示，毕业生自主创业的主要方式是“个人创业”，占比45.00%，其次为“带领团队创业（创业主要负责人）”、“与人合伙创业（参与项目团队创业）”，均占比27.50%。可见毕业生在学校可以多培养自己的合作与管理意识，有助于创业时具备统筹的能力。详见下图。

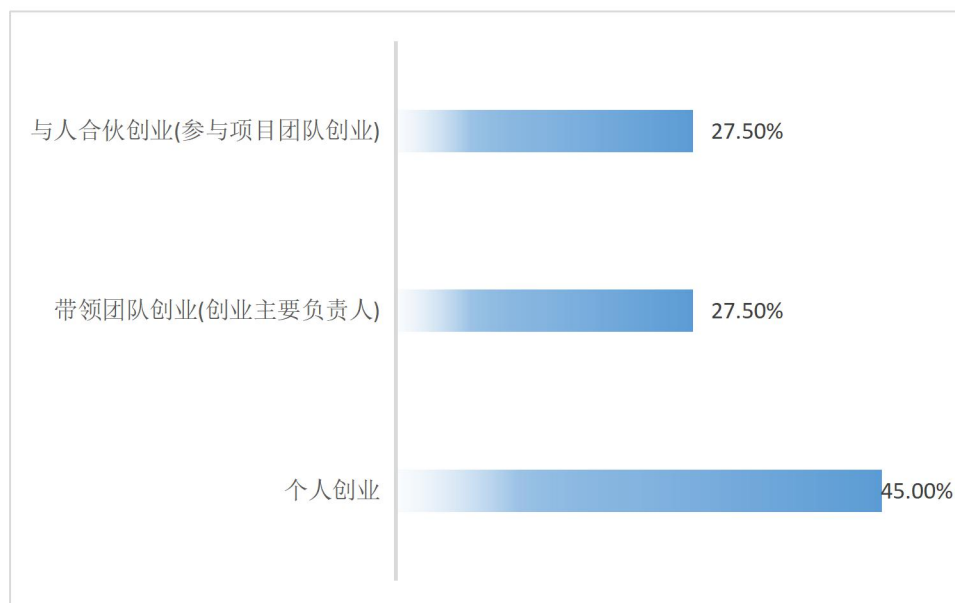


图 2-11 2020 届毕业生创业主要方式

（五）毕业生创业资金来源

调查显示，毕业生创业资金除“其他”来源外，“父母资助”排在第一位，占比为32.50%，表明毕业生的创业还是想得到父母的支持；其次是“创业扶持基金”，占比27.50%，表明政府对毕业生自主创业大力支持；再次是“大学生创业贷款”，占比为17.50%。数据表明，毕业生创业项目难以得到资本市场的青睐且毕业生融资意识有待加强。学校应加强毕业生创业培训与指导，协助提升创业项目的含金量，加大融资力度。详见下图。

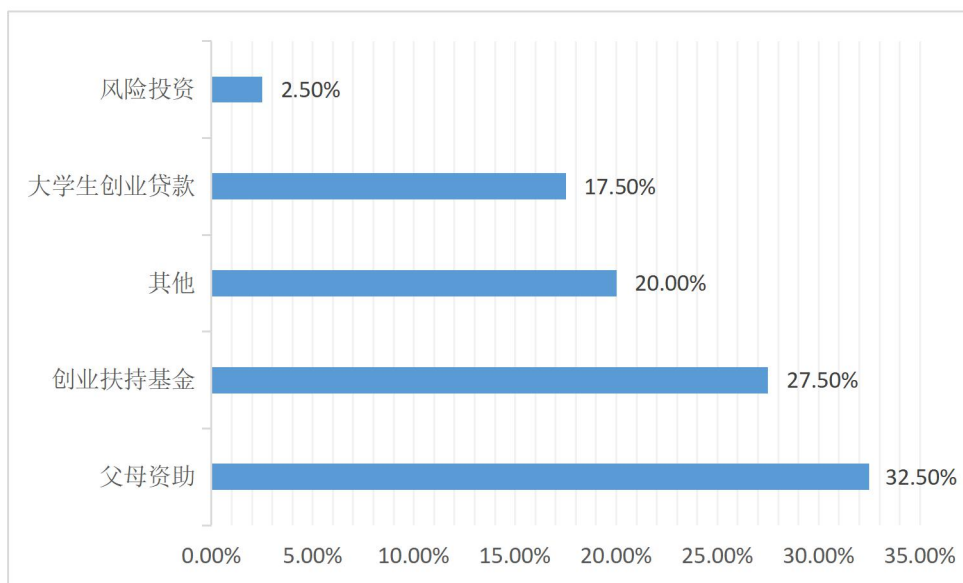


图 2-12 2020 届毕业生创业资金来源

(六) 毕业生希望学校提供的支持

调研显示，在创业人群中，大多数毕业生希望学校能够提供的帮助是“创业实训与模拟(如仿真实训、沙盘)”(40.00%);其次是“创业讲座或论坛”(27.50%);再次是“创新创业大赛”和“创业项目孵化(如创业基地等)”，均占比22.50%，少数毕业生希望学校能提供“创业师资队伍建设”(7.50%)和“创业相关课程”(15.00%)。详见下图。

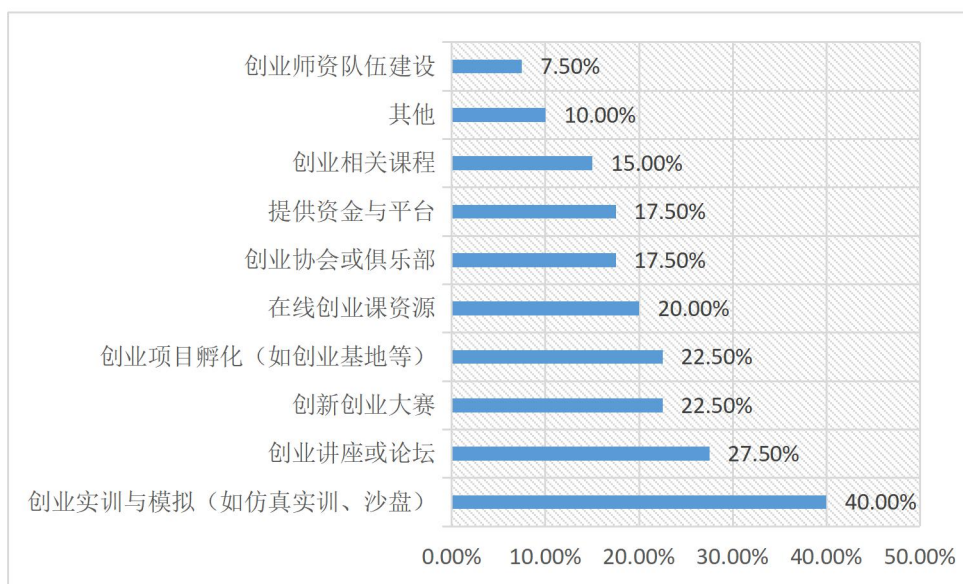


图 2-13 2020 届毕业生家庭对其创业的支持情况

（七）毕业生创业准备分析

调查显示，2020届毕业生创业前做的准备工作最多是“向成功创业者学习”（37.50%），其次是“到社会中历练”、“多和朋友沟通，整合身边资源”和“研读创业书籍”，选择这三项的毕业生分别占比32.50%，32.50%和25.00%。这也从侧面反映出了每一个创业者背后都有不为人知的付出，只有多到社会中历练、多学习创业书籍、多向成功者学习、多和朋友沟通，从而积累足够的经验，才能破解创业过程中遇到的各种难题，大大提升创业公司的存活率。详见下图。

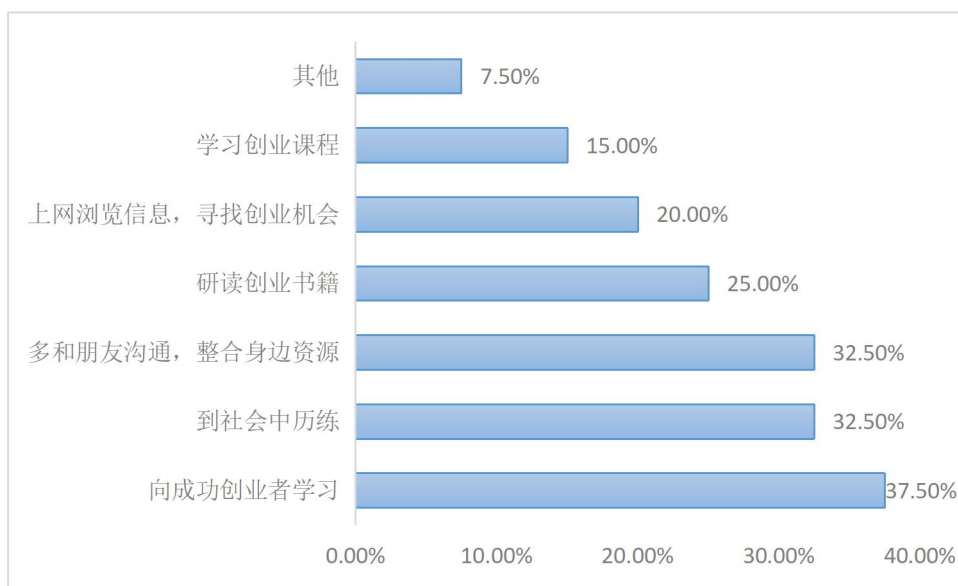


图 2-14 2020 届毕业生创业做过的准备工作

（八）毕业生创业困难分析

大学生创业过程中遇到的困难主要有“资金筹备”（35.00%）、“企业创办手续审批”（30.00%）、“产品服务的营销推广”（22.50%）和“创业团队组建”（20.00%）。由此可见，资金筹备、手续审批在毕业生创业中起到重要的作用，高校在提供创业培训时，应将如何筹备资金、需要准备的创业资料、如何组建团队并进行营销推广等作为重点内容，为想创业的毕业生指明方向。详见下图。

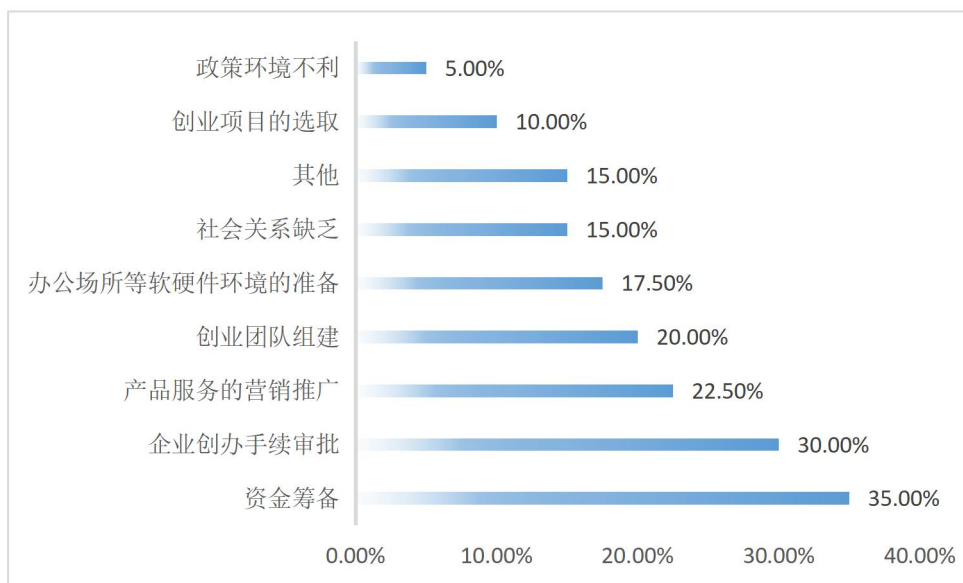


图 2-15 2020 届毕业生创业中遇到的困难

(九) 毕业生创业能力分析

调查显示,毕业生认为创业最应具备的能力是“把握机会能力”(45.00%),其次是“管理领导能力”(32.50%)和“沟通协调与处理社会关系能力”(30.00%),再次是“专业基础知识”和“持续学习能力”,均占比27.50%。较强的管理领导能力能让员工更好地按照创业者的期望做事,创业者必须具备沟通协调与处理社会关系的能力,创业者处理好人际关系,有助于建立一个有利于自己创业的和谐环境,为成功创业打好基础。创业是在市场竞争中胜出并运营赢利的过程,它需要较强的机会捕捉能力。发现机会以及捕捉机会的能力都是决定着一个创业者是否成功的关键。详见下图。

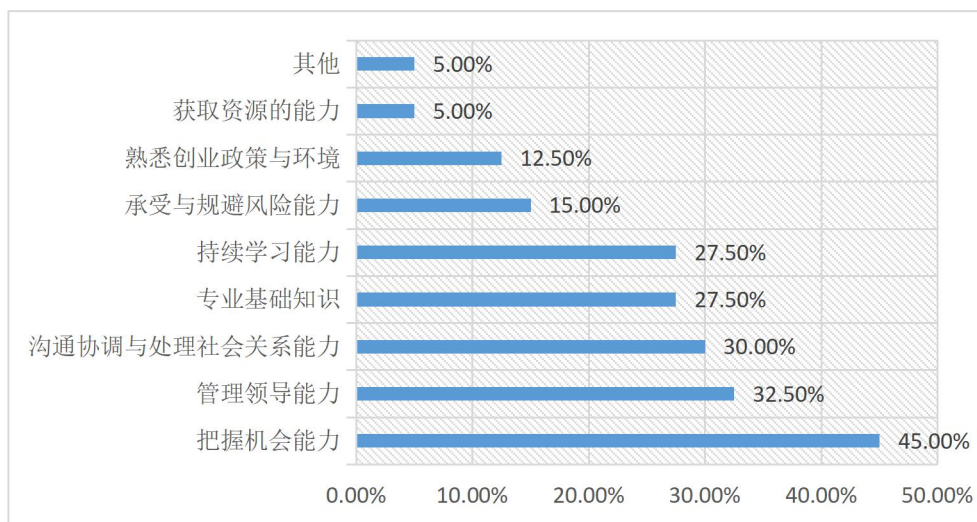


图 2-16 2020 届毕业生创业应具备的能力

第三章 2020 届毕业生就业质量调查与分析

一、2020 届毕业生就业质量分析

（一）毕业生就业满意度分析

总体来看，学校2020届毕业生对就业状况的满意度较高，达到80.16%。其中有1.94%的毕业生对当前的就业状况（含就业、自主创业）表示“非常满意”，12.47%的毕业生表示“比较满意”，65.75 %的毕业生表示“一般”。详见下图。

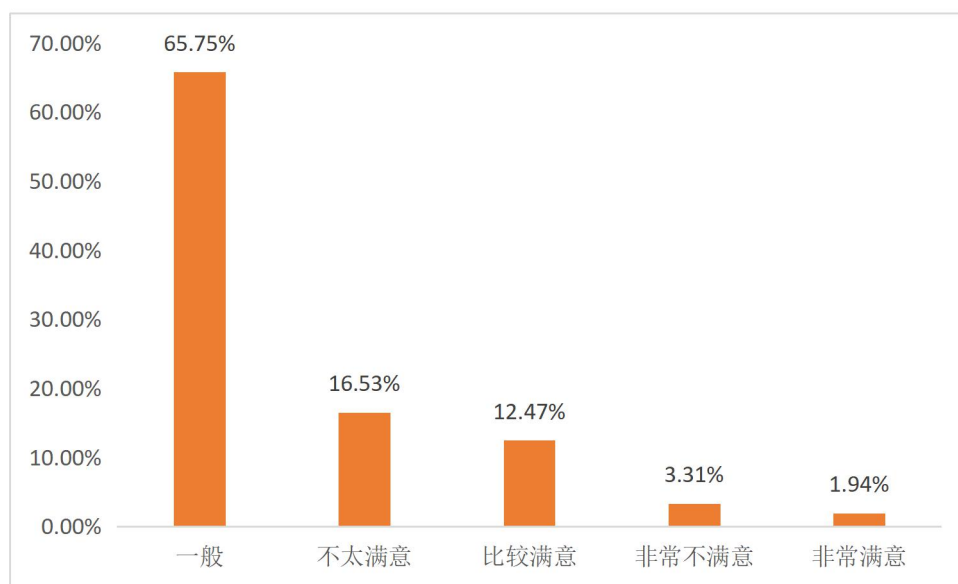


图 3-1 2020 届毕业生就业满意度

注：满意度=非常满意+比较满意+一般

（二）毕业生职业期待吻合度

职业期待吻合度是指毕业生目前从事的工作与理想职业的一致性程度，是衡量毕业生就业质量的一项重要指标。数据显示，毕业生职业期待吻合度为91.17%，其中，“非常匹配”的占11.87%，“比较匹配”的占33.85%，“一般”匹配的占45.45%。数据表明，毕业生的就业期望与当前的实际工作相匹配，也表明学校对于毕业生的就业指导工作起到较好效果，毕业生能快速调整状态，适应就业后理想与现实之间的心理落差，从而更好地适应工作环境和岗位。详见下图。

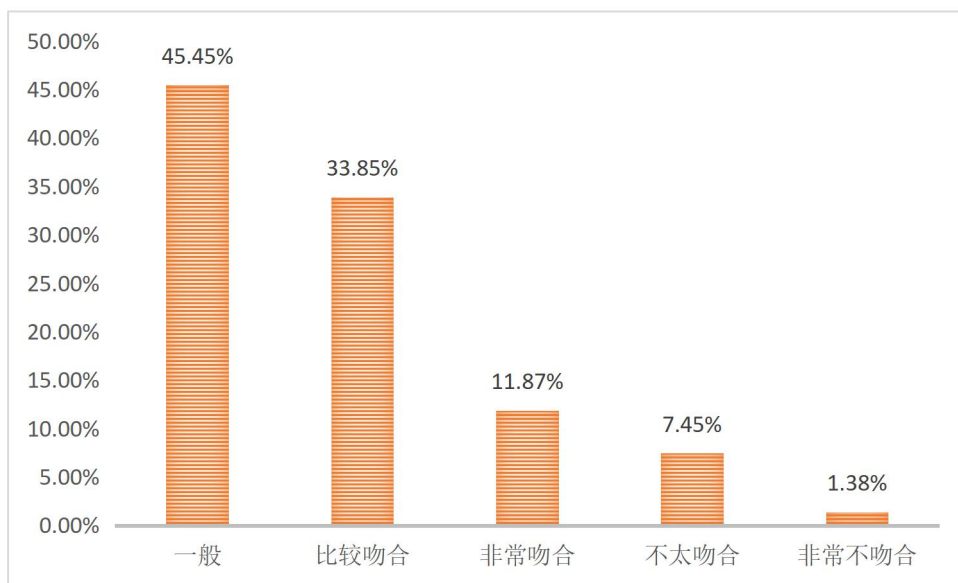


图 3-2 2020 届毕业生职业期待吻合度分布

注：吻合度=非常一致+比较一致+一般

（三）毕业生就业待遇与保障分析

1. 薪资水平及满意度

调查显示，2020届毕业生薪资水平集中在“2001-3000元”的毕业生最多，占45.81%；集中在“3001-4000元”的占15.82%；集中在“2000元及以下”的占15.27%；薪资水平在“7001-10000元”和“30000元以上”的分别占比0.28%、0.55%。数据表明，学校毕业生的薪资水平还有较大提升空间。详见下图。

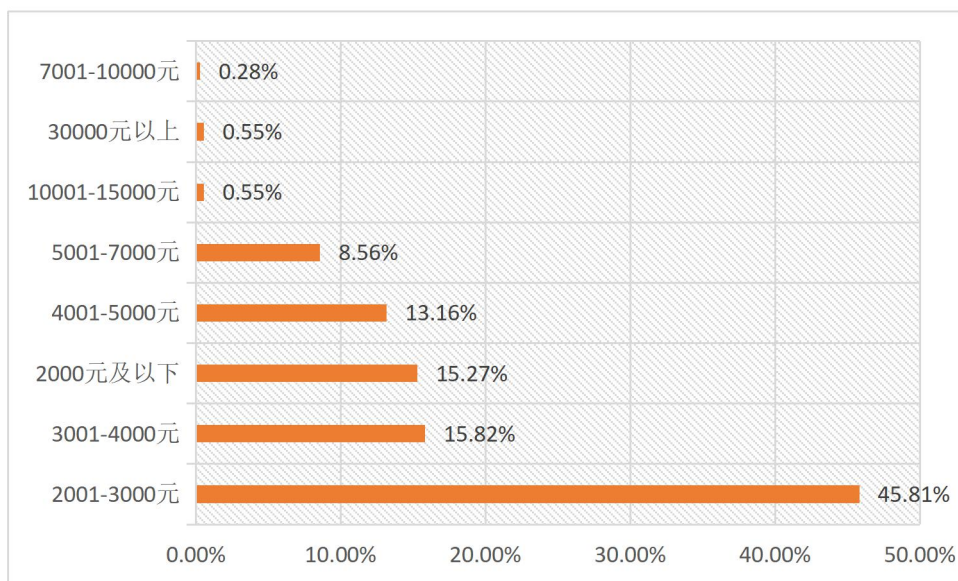


图 3-3 2020 届毕业生薪资区间分布

进一步从满意度来看，毕业生对薪资水平的满意度较高，达到 66.97%。其中，表示“非常满意”的毕业生占比达到 3.50%；表示“比较满意”的毕业生占比达到 9.29%；表示“一般”满意的毕业生占比达到 54.19%。这表明，毕业生能够基于自身的现实情况，有效管理自己的薪资期望。详见下图。

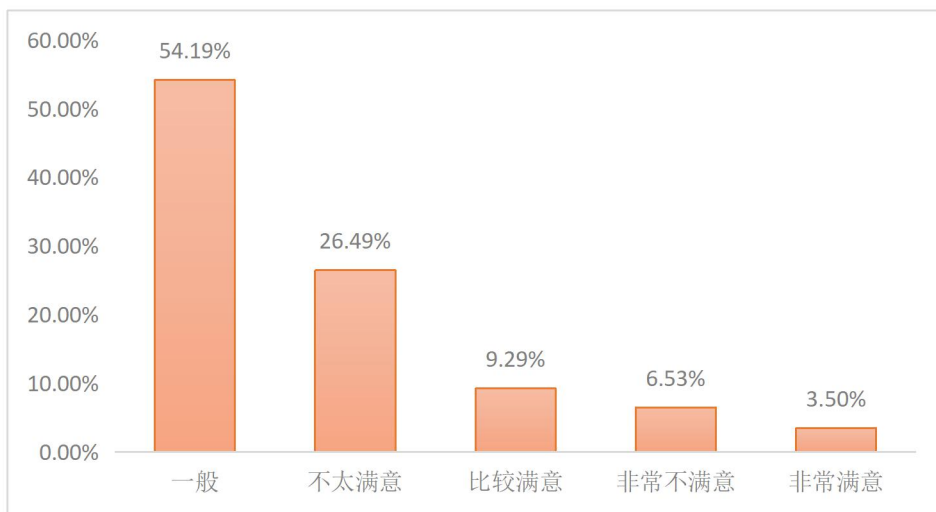


图 3-4 2020 届毕业生薪资满意度

注：薪资满意度=非常满意+比较满意+一般

2. 社会保障情况

调查显示，有60.63%的毕业生所在单位都提供了社会保障，其中34.68%的单位“提供基本保障-四险”，15.92%的单位“提供四险一金”，还有10.03%的单位“除提供四险一金外，还提供其他保障和补贴”。详见下图。

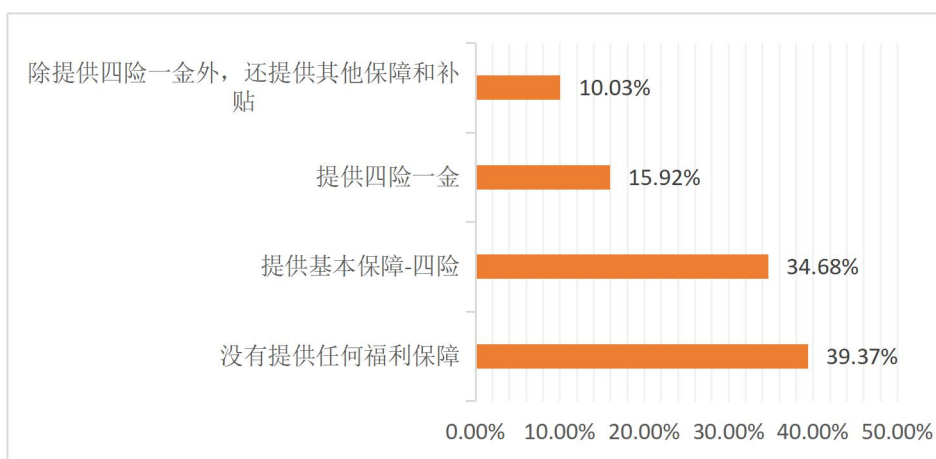


图 3-5 签约单位为 2020 届毕业生提供的社会保障情况

注：四险：指工伤、失业、医疗、养老共四险，生育险与医疗险已合并统称“四险”，一金：指住房公积金。

（四）毕业生专业与岗位相关度分析

1.专业与岗位相关度

专业与岗位相关度是指毕业生在工作中运用所学专业知识的程度，也是反映毕业生就业质量的一个重要指标。相关度越高，反映出学校毕业生在就业时越能将所学知识学以致用，实现教育价值的最大化。数据显示，2020届毕业生专业与岗位相关度较高，达到90.16%。其中，37.26%的毕业生专业与岗位“比较相关”，36.15%的毕业生专业与岗位“非常相关”，16.74%的毕业生专业与岗位“一般”相关。详见下图。

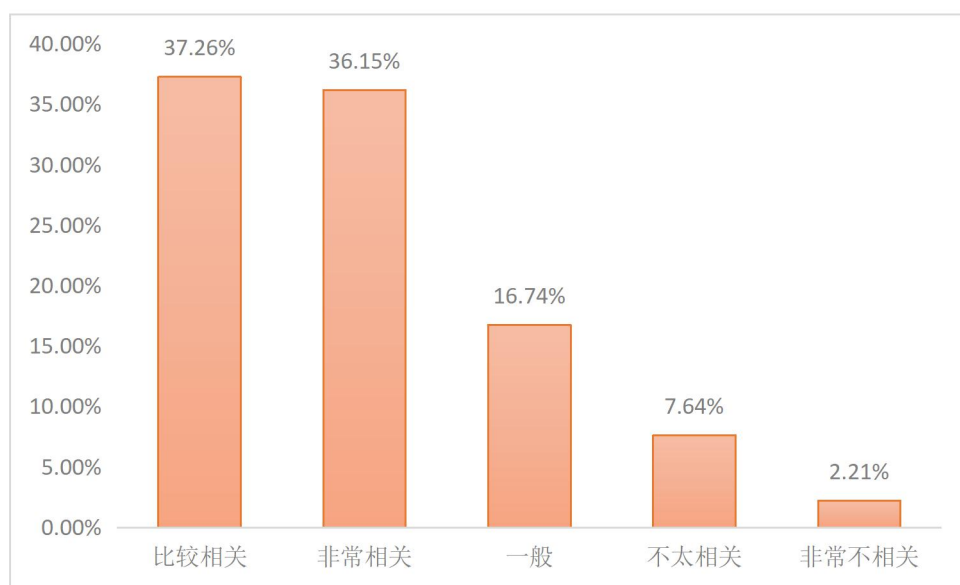


图 3-6 2020 届毕业生专业与岗位相关度

注：相关度=非常相关+比较相关+一般

2.专业与岗位不相关原因

调查显示，除“其他”原因外，造成毕业生专业与岗位不相关的原因，主要是“本专业相关的工作就业机会少”（25.23%）；其次是“本专业相关工作与自己的兴趣不符”（14.02%）；再次是“本专业相关的工作环境不好”（9.35%）。以上原因表明，我们要加强专业教育与职业教育相融合，专业课老师在教学过程中要加强对学生在本专业职业发展的指导。详见下图。

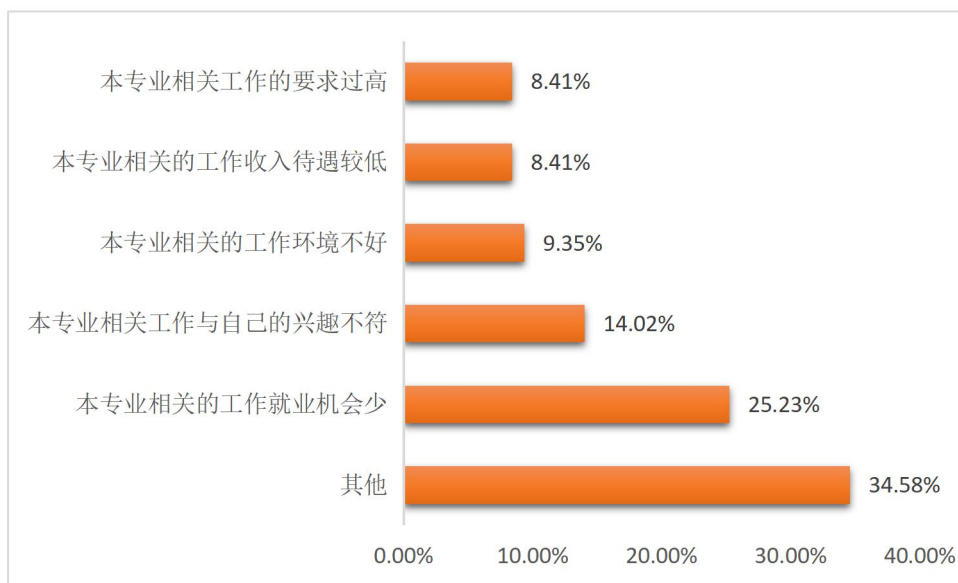


图 3-7 2020 届毕业生专业与岗位不相关原因

（五）毕业生就业感受

1. 工作单位的稳定度

调查显示，毕业生认为所在工作单位的稳定性为93.65%。其中，7.82%的毕业生认为工作单位“非常稳定”，有39.74%的毕业生认为工作单位“比较稳定”，认为工作单位“一般”稳定的毕业生占46.09%。就业稳定性越高表明学生的就业质量越好，因为就业稳定度一定程度上能够反映单位给毕业生提供的就业环境及薪资待遇的保障度。详见下图。

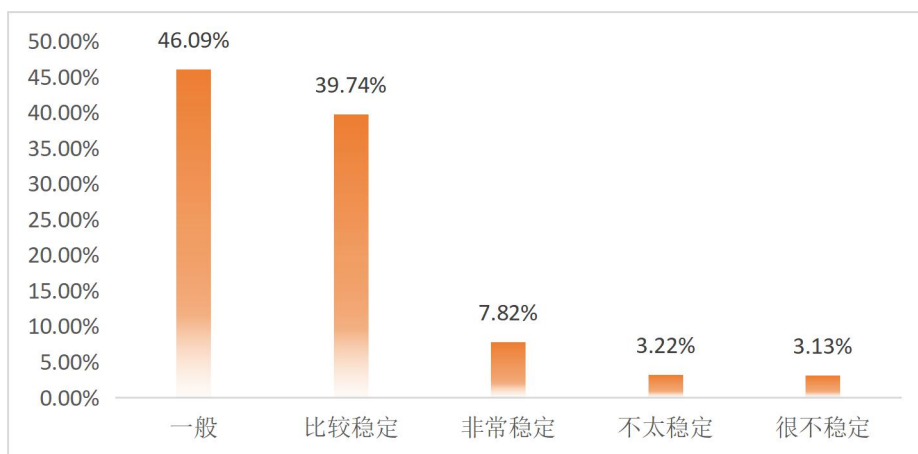


图 3-8 2020 届毕业生认为工作单位的稳定性

注：稳定度=非常稳定+比较稳定+一般

2.工作单位的压力分析

调查显示，大多数毕业生认为工作单位的工作压力“一般”，占比55.01%，其中但也有24.38%的毕业生表示工作单位压力“比较大”，9.66%的毕业生表示工作压力“不太小”，还有5.15%的毕业生表示工作压力“非常大”，只有4.51%的毕业生认为工作压力“非常小”。工作压力大能在一定程度上提升毕业生的工作积极性，激发其不断进取的精神。详见下图。

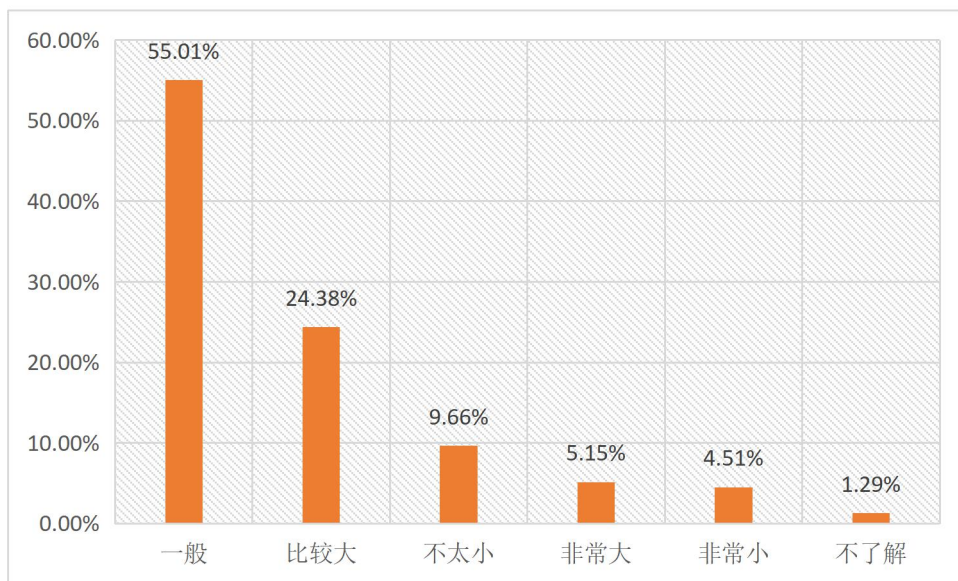


图 3-9 2020 届毕业生岗位的工作压力分析

二、2020 届毕业生就业过程及影响因素分析

（一）毕业生求职过程分析

1.毕业生求职渠道分析

数据显示，绝大多数毕业生的求职渠道是“自己直接联系应聘（参加社会公考、直接联系单位）”，占比为48.39%；其次是“亲友推荐”占比19.78%；再次是“社会中介推荐（人才市场、社会网站）”，占比为11.59%；而通过“母校推荐(校园招聘会、老师和校友推荐、校园网站等)”求职的毕业生仅占9.94%。通过学校推荐的比例较低，表明学校的校园就业市场建设需要进一步加强，要努力吸引大量高质量企业来校招聘，以保证毕业生充分就业。详见下图。

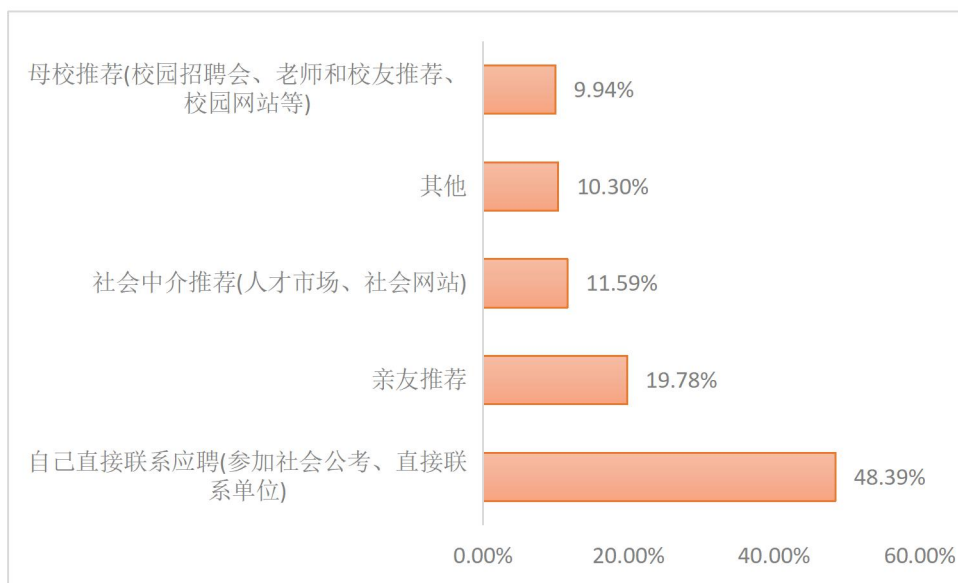


图 3-10 2020 届毕业生的求职渠道

2.毕业生求职成功所用时间

调查显示，2020届毕业生求职成功所用时间主要在“1个月以内”，占比为46.73%，其次是“1-3个月”，占比为38.55%，其他占比均在12.00%以下。表明学校2020届毕业生成功找到工作需要花费的时间较少，进一步说明学校的就业指导工作效率较好。详见下图。

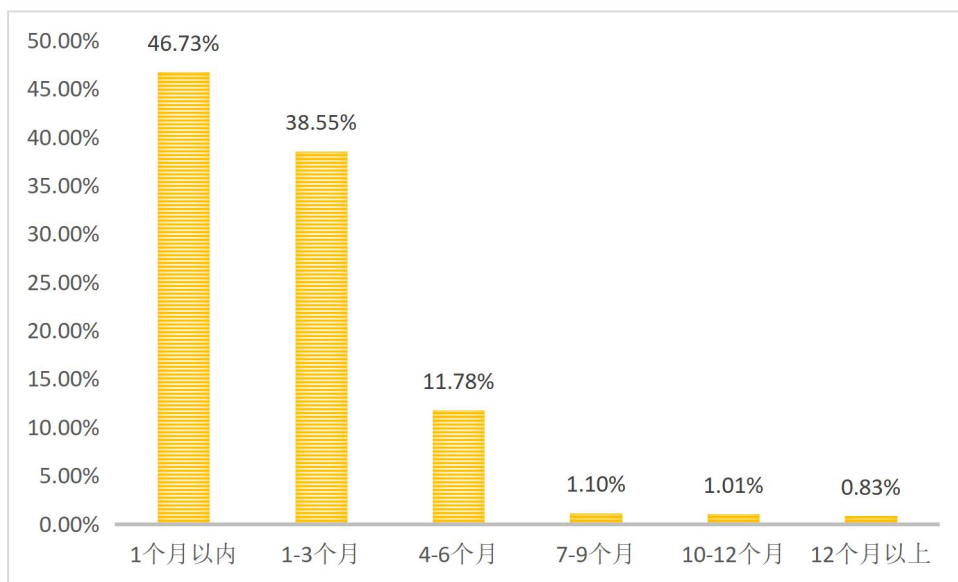


图 3-11 2020 届毕业生求职成功所用时间

3.毕业生求职所获得 offer 数

数据显示，2020届毕业生求职过程中获得的offer数主要是“3-5个”，占比30.63%，其次为“2个”和“1个”，分别占比28.98%和26.13%。数据表明毕业生获得的工作机会比较多，毕业生可以根据自己的要求进行选择。详见下图。

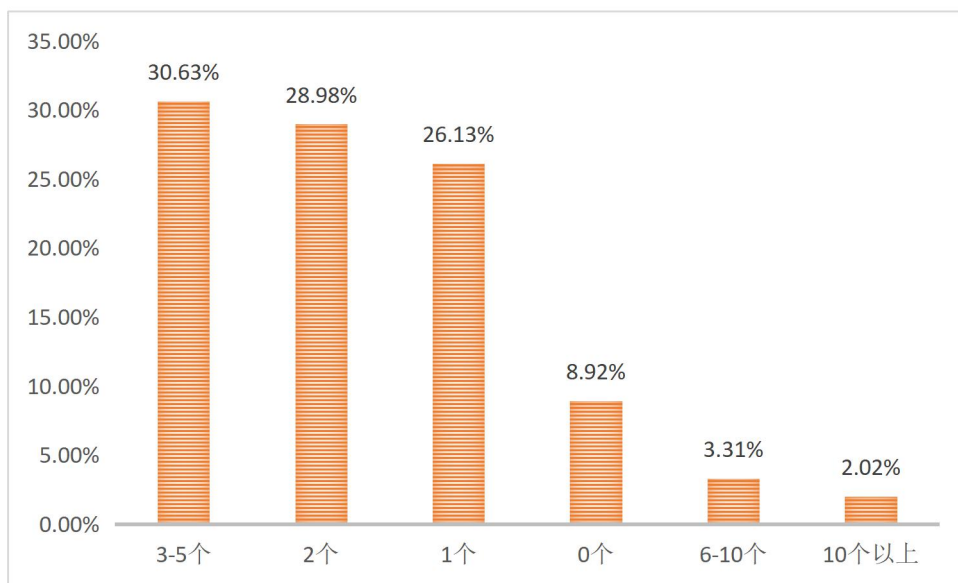


图 3-12 2020 届毕业生求职所获得 offer 数

4.毕业生求职成功的成本

调查显示，有33.39%的毕业生求职成功的成本在“200元以下”，19.96%的毕业生的求职成本为“501-1200元”，求职成本在“201-500元”的毕业生占17.66%，其他占比均在16.00%以下。数据表明学校2020届毕业生的求职成本不高。详见下图。

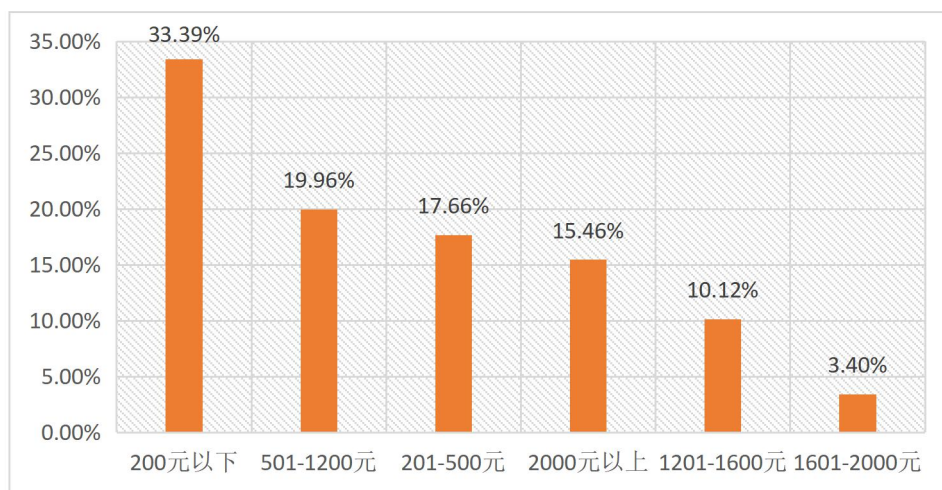


图 3-13 毕业生求职成功的成本

5.毕业生求职的面试次数

数据显示，2020届毕业生求职过程中面试的公司数主要是“1-3家”，占比为57.52%，其次是“0家”，占比为30.49%，再次为“4-6家”，占比为9.15%。表明毕业生参加单位面试次数比较多，但仍有部分毕业生从未参加过面试，学校应鼓励这部分学生多参加单位的面试，增加面试经验，从而增大面试成功的概率。详见下图。

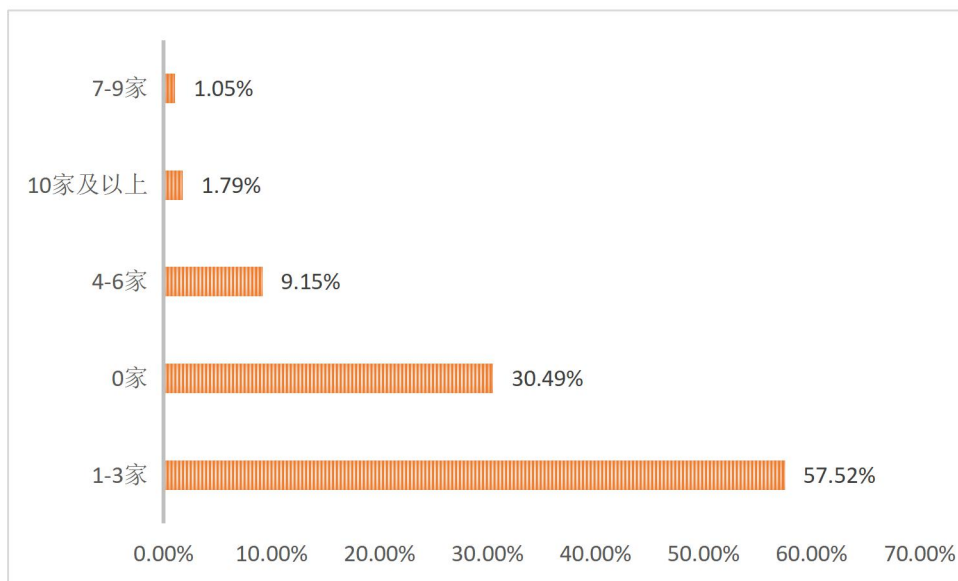


图 3-14 毕业生求职的面试次数

（二）毕业生离职原因分析

调查显示，有56.39%的毕业生表示“从未离职”，除“其他”以外，毕业生的离职原因主要是“发展空间不大”和“薪资福利差”，占比分别为7.18%和6.62%，其他离职原因的占比都为5%以下。表明学校2020届毕业生在求职过程中更关注工作的发展空间以及工作能够带来的保障，由于薪酬是求职的基础，因此毕业生在求职时比较关注，同时在工作稳定的情况下，工作的发展空间决定了毕业生的未来发展潜力，毕业生可根据发展空间进行预判，因此也是学生在求职时比较关注的因素之一。详见下图。

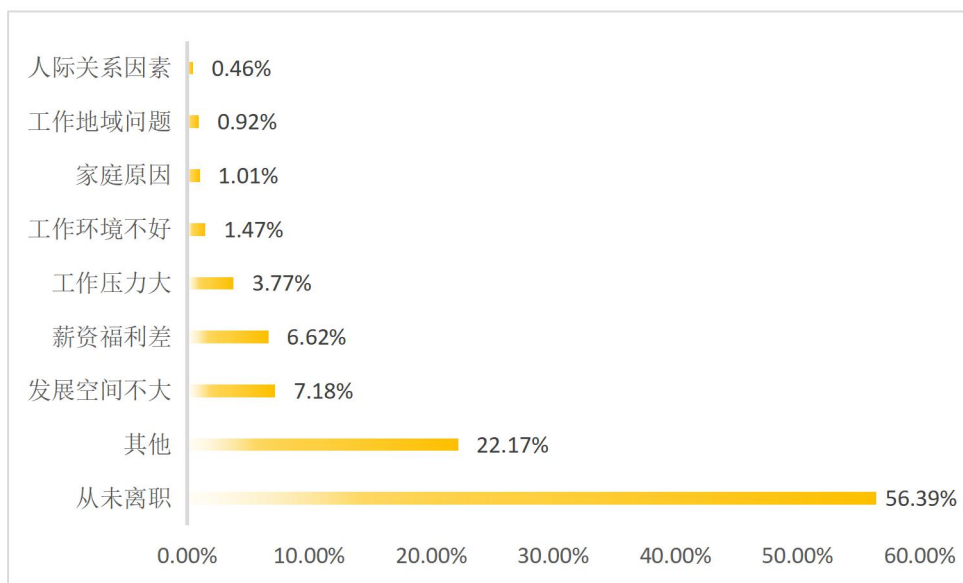


图 3-15 2020 届毕业生离职原因因素分析

(三) 毕业生就业期望与状态分析

1. 毕业生期望的工作地点

调查显示，学校2020届毕业生最期望的工作地点是“省会城市”（34.76%），其次是“县级城市”（22.05%），再次是“地级城市”（21.24%）。数据表明，毕业生还是更希望留在大城市发展，大城市的机会更多，更容易吸引人才。详见下图。

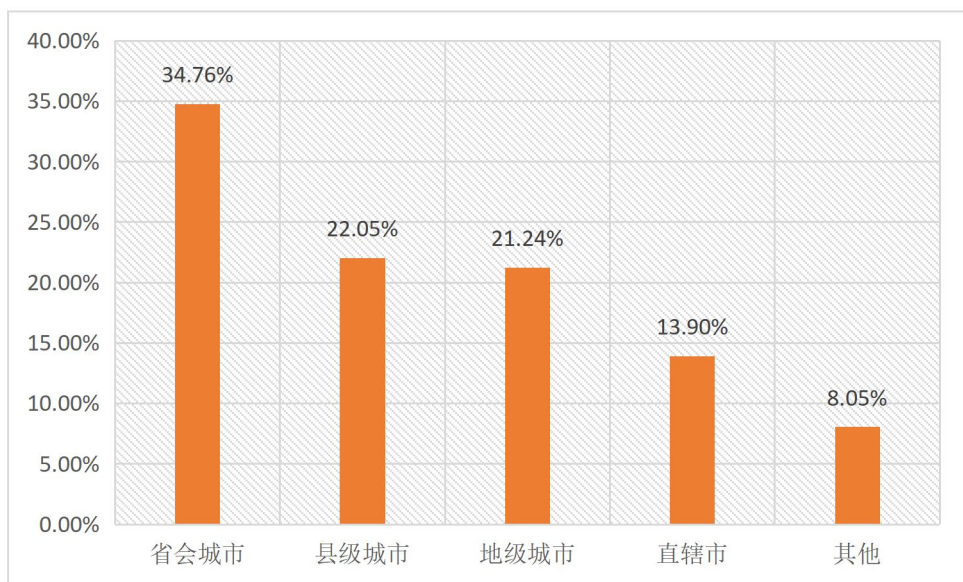


图 3-16 2020 届毕业生期望的工作地点

2.毕业生期望的工作单位

调查显示，除了“其他”单位以外，2020届毕业生最希望的工作单位是“事业单位”（50.27%），其次是“国有企业”，占比29.24%。数据表明，学校2020届毕业生由于受疫情影响，在就业单位类型选择上都越来越倾向于稳定。详见下图。

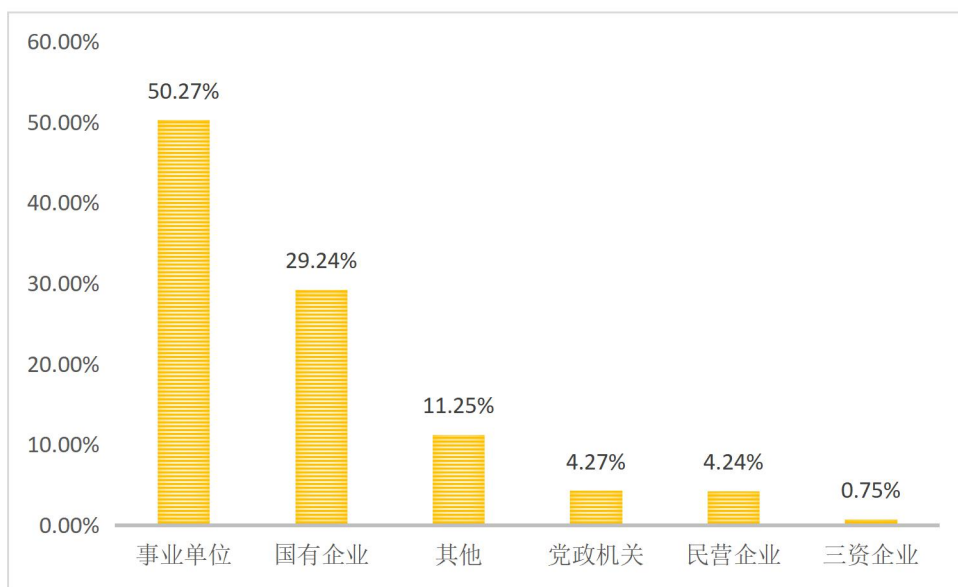


图 3-17 2020 届毕业生期望的工作单位

3.毕业生的期望薪酬

数据显示，有35.89%的毕业生对签约工作的期望薪酬是“4001-5000元”，26.97%的毕业生希望期望薪酬为“3001-4000元”，19.54%的毕业生期望薪酬为“5001-7000元”，其他档位的薪酬占比均在8.00%以下。详见下图。

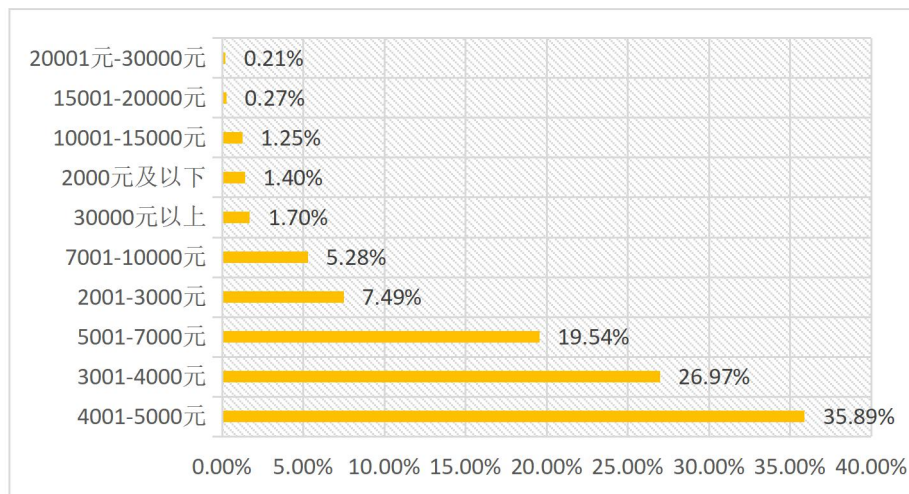


图 3-18 2020 届毕业生的期望薪酬

4.毕业生的就业心态

调查显示，绝大多数的毕业生目前的就业心态良好。其中就业心态“一般”的占58.44%，就业心态“乐观”的占26.43%。总体来看，学生就业心态比较积极，但对于部分“比较焦虑”和“悲观”的毕业生，学校应加强对他们的就业指导，夯实学生的专业能力，从而使学生对未来的工作保持信心。详见下图。

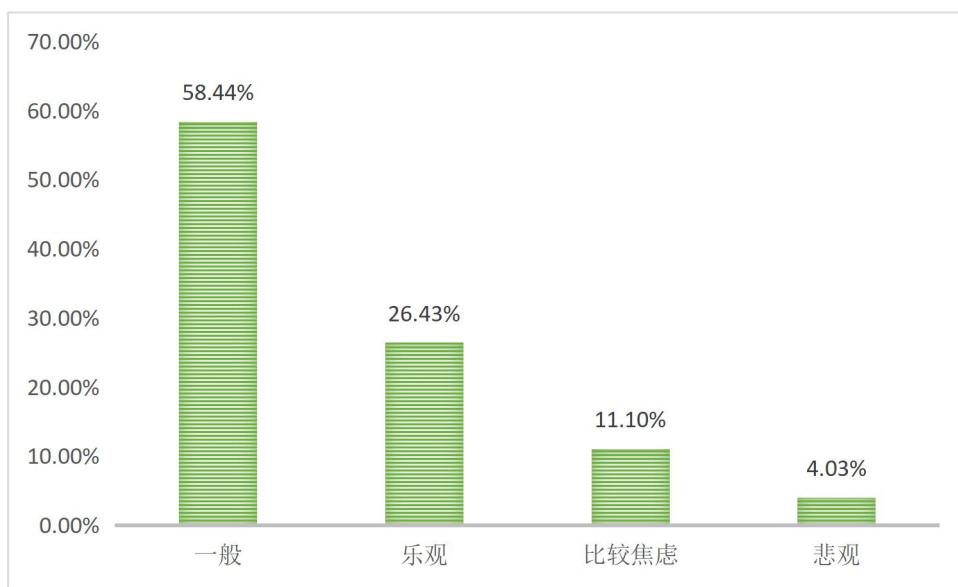


图 3-19 毕业生的就业心态

三、2020 届毕业生未就业情况分析

（一）毕业生未就业的原因

在针对学校2020届毕业生未就业原因的调查中发现，有42.14%的毕业生“正在择业，暂时没拿到offer”，有18.34%的毕业生“在准备升学考试”，有14.30%的未就业毕业生“在等待单位签约”，只有7.62%的毕业生“暂时不考虑就业”。可见大部分还未就业的毕业生是因为已有自己的规划且在准备中，暂不想就业的占少数。详见下图。

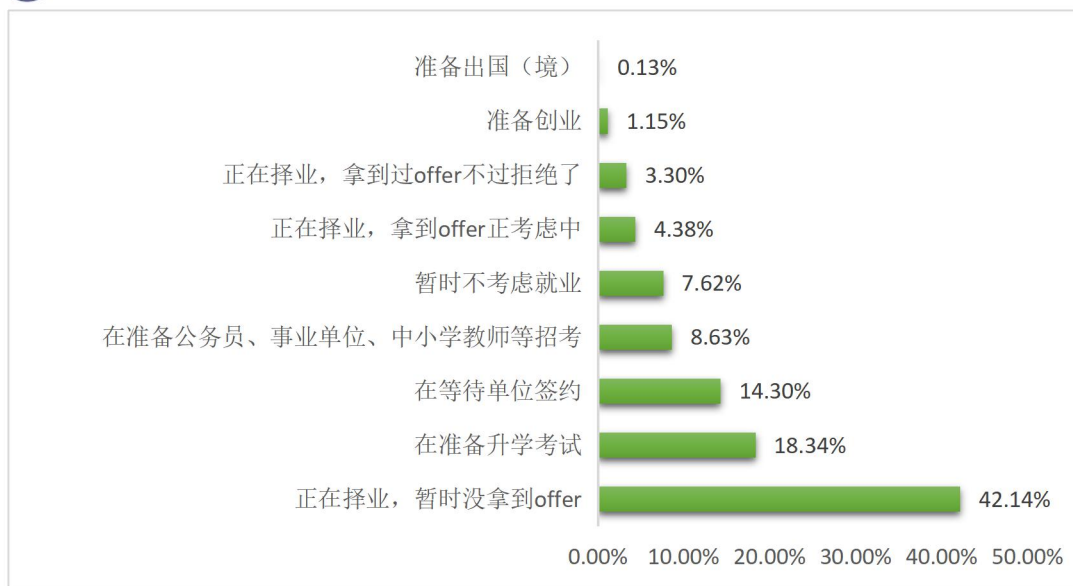


图 3-20 2020 届毕业生未就业原因

（二）未就业毕业生求职困难分析

调查显示，“适合自己专业和学历的岗位不多”（55.84%）、“获取招聘信息的渠道太少”（48.79%）、“缺乏实践经验”（44.58%）是未就业毕业生遇到的主要困难。因此，未就业毕业生应加强实践经验的积累，在达不到预期的情况下适当降低心理预期，先就业再择业。学校也应邀请更多优质企业来学校招聘人才，根据市场需求调整专业设置，继续加强学生实践学习的比重，提供更多可积累实践经验的机会。详见下图。

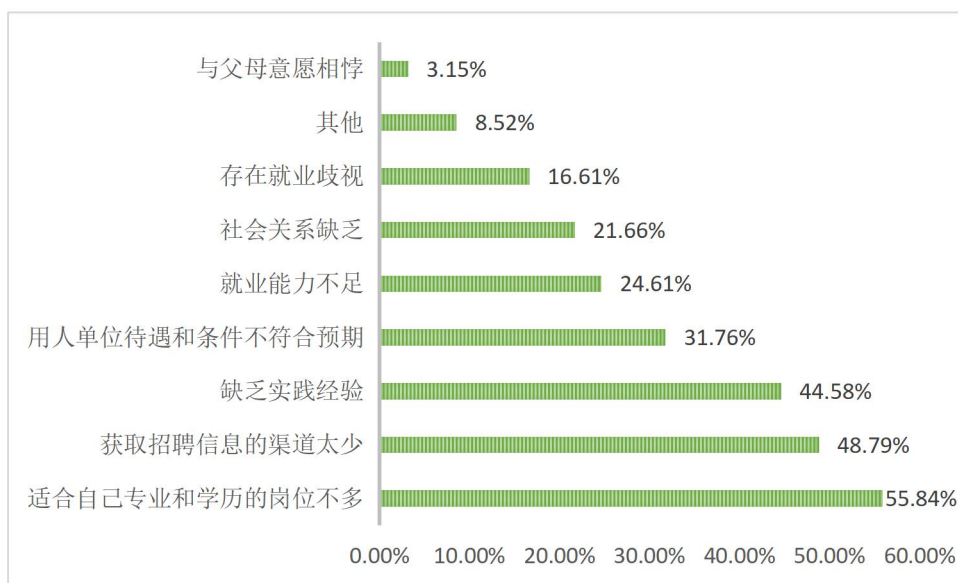


图 3-21 2020 届毕业生求职中遇到的困难

（三）未就业毕业生期望月薪分析

在对未就业毕业生期望薪资水平调查显示，大部分未就业毕业生对月薪的最低标准是“3001-4000元”，占比为36.55%，其次是“2001-3000元”，占比为34.93%，然后是“4001-5000元”，占比为20.84%，其他的月薪要求都在5%以下。详见下图。

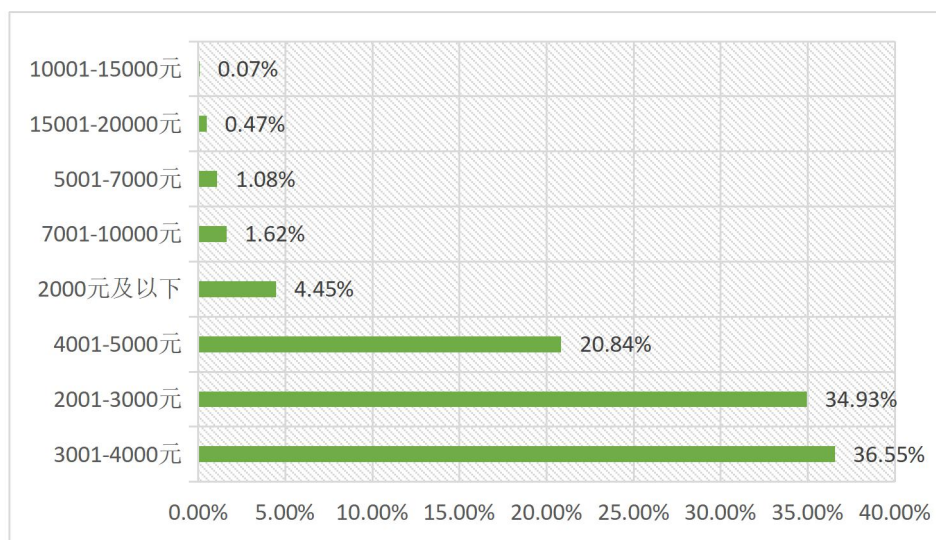


图 3-22 2020 届未就业毕业生期望的最低月薪分析

（四）未就业毕业生所需求职帮助分析

调查显示，未就业毕业生希望从学校获得的就业帮助主要是“求职技巧培训”（44.03%）、“增加职位信息”（42.36%）、“求职补贴”（38.69%）。学校应加强未就业毕业生的求职技巧培训，加强面试指导与训练，提供职业生涯规划服务。这些都有助于未就业毕业生提升就业竞争力，增加就业机会，从而更好地就业。详见下图。

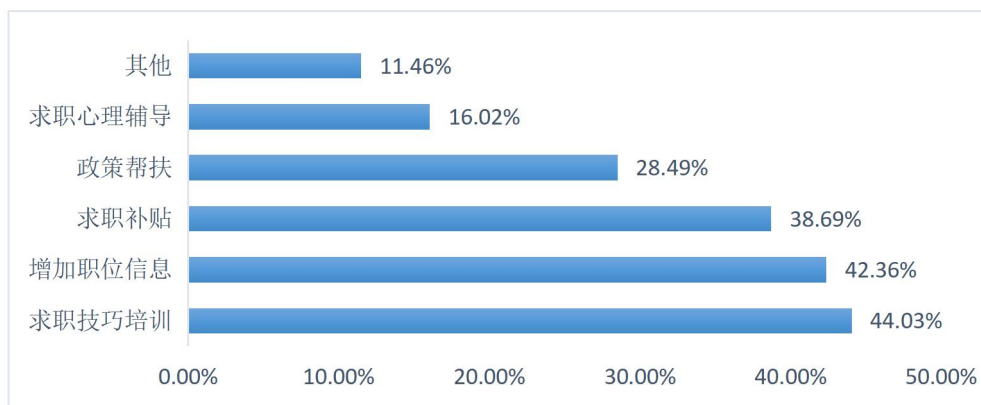


图 3-23 2020 届毕业生希望从学校获得的就业帮助

四、毕业生就业质量模型分析

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

（一）评价指标的确定

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

表 3-1 2020 届毕业生就业质量评价指标

指标	变量
指标 1	就业满意度
指标 2	专业相关度
指标 3	职业期待吻合度
指标 4	薪资满意度
指标 5	职业稳定度

1. 各级指标权重的确定

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

（1）指标的量化

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

表 3-2 判断矩阵

判断尺度	描述
1	两个要素相比具有同样的重要性

3	两个要素相比一个比另一个要素稍微重要
5	两个要素相比一个比另一个要素明显重要
7	两个要素相比一个比另一个要素强烈重要
9	两个要素相比一个比另一个要素极端重要
2, 4, 6, 8	介于相邻两个判断尺度之间

(2) 各因素权重的计算

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

(3) 一致性检验

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

分别计算一致性指标CI和一致性比例CR,其中 $CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1}$, $CR = \frac{CI}{RI}$, $\lambda_{\max}$ 为矩阵最大特征值，n为矩阵阶数，RI为平均随机一致性指标，下表给出了1-10阶的RI值：

表 3-3 RI 值

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

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

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

表 3-4 毕业生就业质量综合评价模型指标与权重

指标	变量	权重
指标 1	就业满意度	30%
指标 2	专业相关度	10%
指标 3	职业期待吻合度	15%
指标 4	薪资满意度	30%
指标 5	职业稳定度	15%

（二）就业质量总体评估

如下表所示，江西医学高等专科学校就业质量得分为 80.88 分，表明江西医学高等专科学校 2020 届毕业生就业质量较好。

表 3-5 毕业生就业质量综合评价结果

指标	权重	满意度
就业满意度	30%	80.16
专业相关度	10%	90.16
职业期待吻合度	15%	91.17
薪资满意度	30%	66.97
职业稳定度	15%	93.65
综合得分	80.88	

第四章 学校就业创业工作举措与特点

我校是一所重点培养医疗卫生人才的全日制高等专科院校,为社会培养出一批批优秀的医疗卫生人才。我校毕业生从事社会上的各个医疗卫生单位。

在特别的 2020 年新冠疫情期间,受新冠疫情的影响,我校毕业生迎来历史上最难就业季。我校领导高度重视就业创业工作,积极及时的向毕业生推送用人单位招聘信息,把做好 2020 届毕业生就业的工作作为学校的重大工作。辅导员对接各班级毕业生,系部对接本系辅导员,招生就业部门对接各系。分层次分阶梯式管理,在各位辅导员和系部全程紧跟毕业生的就业,以及各部门的大力支持下我校 2020 届毕业生的就业工作取得了较好的成绩。

一、高标准就业

(一) 线下线下招聘会

我校领导高度重视毕业生就业创业工作。我校于 2020 年 7 月 14 日举行大型的现场招聘会,有来自全国的 160 余家人单位为我校 2020 届毕业生提供了近 5000 个就业岗位。7 月 14 日当天共有 3000 余名 2020 届毕业生参加了线下招聘会,有 2600 余名毕业生与用人单位达成了就业意向。同时也积极鼓励毕业生自主创业。在疫情较为严重的时期,我校在就业方面也采取了线上的方式。学校招生就业指导处联合第三方机构,共同打造线上线下一体化招聘平台,实现毕业生和用人单位就业信息发布、就业信息查询、生源信息查询、招聘会申请、就业指导、简历投递、在线面试、就业调研、就业签约等所有就业环节的在线化、数字化。并通过线下数据采集系统把用人单位和毕业生线下就业行为实现数据化,打通线上招聘和线下招聘的数据鸿沟,实现线下招聘行为的实时数据化,真正实现招聘就业行为的大数据闭环。

在疫情防控的特殊时期,为保障招聘会顺利安全进行,学校采取了扎实有效的安全防护措施。学校还充分利用“线上+线下”的招聘模式,优势互补、全方位发力,积极促进学校毕业生就业。

(二) 提前了解毕业生想法

了解毕业生的理想就业岗位和做好毕业生的就业指导规划工作,提升毕业生就业能力。加强对学生职业生涯规划发展教育,对低年级学生着重进行职业生涯规划启蒙,对高年级学生着重提升职业素质和求职技能。结合就业形势和毕业生特点,帮助

毕业生调整就业预期,找准职业定位。可以避免毕业生对自己就业岗位负面情绪,从而导致工作不顺心、工作时间较短、总是更换工作岗位等情况。学生在校期间多创造社会时间、实训、职业体验等实践的机会。增强学生的专业技能。

（三）重点就业重点抓

我校高度重视建档立卡毕业生的就业帮扶工作,实现建档立卡毕业生 100% 就业。并对每位建档立卡毕业生安排了一对一的责任帮扶人,有针对性地为其提供咨询、岗位推荐等服务,保证对未就业的建档立卡毕业生至少推荐三个岗位供其选择,精准仔细的帮助学生就业。优先为困难群体毕业生推荐就业岗位和就业指导。对在找工作过程中存在心理焦虑,不安等不良情绪的毕业生也及时做好心理疏导,提高毕业生的就业质量和就业能力。

（四）认真核对就业信息

切实保护毕业生就业权益。加强校园内招聘活动管理,严禁发布性别、民族、院校、学习方式(全日制和非全日制)等歧视性信息,严格审核用人单位资质、工作岗位信息,重点审核就业中介机构和境外用人单位,严密防范招聘陷阱、就业欺诈、“培训贷”、传销等不法行为。普及就业创业有关法律法规知识,提高毕业生的法律意识和维权意识。加强毕业生和用人单位诚信教育和管理,做到诚信签约、诚实履约。

（五）加强大学生征兵工作

深入贯彻习近平总书记给南开大学新入伍大学生回信和勉励语精神,认真落实学费资助、复学升学、就业创业等优惠政策。密切配合兵役机关,面向毕业生、在校生、新生开展有针对性的宣传,集中播放征兵公益宣传片,发放应征入伍宣传单。落实好预订兵工作机制,为大学生入伍开辟绿色通道,鼓励更多大学生参军入伍。积极引导毕业生应征入伍。

二、完善特殊情况下的就业

我校就业工作的相关老师在疫情得到控制,允许的情况下进行用人单位调研,走访了许多用人单位,来为我校毕业生增加更多的就业岗位。第一时间将这些用人单位的招聘信息告知与毕业生。从而来促进就业工作的顺利完成。

同时多次主持召开就业工作推进会、现场办公会、用人单位座谈会、毕业生座谈会,千方百计的来帮助毕业生顺利就业。

为有效推动疫情下就业创业工作的开展，学校先后阅读了《疫情下，冲刺就业季》、《疫情下的就业探索》、《新冠肺炎疫情下互联网+就业趋势及高校毕业生就业的应对策略》、《疫情防疫下高校“云”就业工作模式初探》、《疫情背景下高校毕业生“云就业”的困境与突破》等文章，进一步确保特殊疫情下的就业创业工作顺利完成。

落实就业创业工作经费保障。学校认真落实就业创业工作经费保障，要确保就业工作经费真正用于毕业生就业创业工作，主要包括：就业工作条件改善、就业创业宣传、就业市场开拓与建设、校园招聘活动组织、用人单位接待、就业工作人员的培训、就业创业工作奖励等方面，并保持每年用于就业创业工作的经费较上年有所增长。

学校进一步加强校、院、班三级就业信息服务网络的建设，构建了一个方便快捷的毕业生就业信息网络服务平台。通过微信群、微信公众号、就业宣传专栏、电子显示屏、毕业生 QQ 群、电话、短信等多种方式及时发布就业信息，及时传递给每一位毕业生，实现了智能匹配、精准招聘。

三、已就业的跟踪

学校要求各系（部）不定期对本系（部）所有已就业毕业生就业信息进行三方电话核查（毕业生本人、毕业生家长、就业单位联系人），对不实就业信息要及时删除或更正；招就处对各系（部）上报的就业信息不定期进行三方电话抽查，对不实就业信息进行删除并对相关系（部）通报批评。确保就业真实，数据客观，杜绝假就业、被就业。

四、还存在的问题

1. 我校都是医学类专业的毕业生，主要的就业岗位和就业意向都在医疗卫生单位。竞争压力比较大
2. 我校是专科学校，专科毕业生就业明显处于劣势，特别是医学类专业，在就业岗位对学历的要求比较高，在医疗卫生单位各种学历的求职人员都有，专科生在这样的条件下就业更加困难。
3. 我校毕业生的就业岗位在浙江省薪资待遇较好，因此影响了毕业生留赣。
4. 线上招聘效果差，学生参与积极性低，线上招聘会没有与用人单位进行面对面的交流，缺少信任感和亲切感。

第五章 2018-2020 届毕业生就业质量发展趋势分析

一、2018-2020 届毕业生规模及就业率变化趋势

从毕业生规模及就业率变化趋势来看，学校2018-2020届毕业生总人数分别为3808人、4375人、3867人，毕业生人数规模整体较为稳定。从就业率来看，学校2018-2020届毕业生就业率分别为96.17%、99.82%和82.18%，毕业生就业率整体呈上升趋势。2020届毕业生总体就业率虽然为82.18%，但在全球遭受重大疫情影响的情况下，能取得如此成绩，非常难得。也充分表明学校毕业生人才培养质量较高，深的用人单位认可，深受社会欢迎。详见下图。

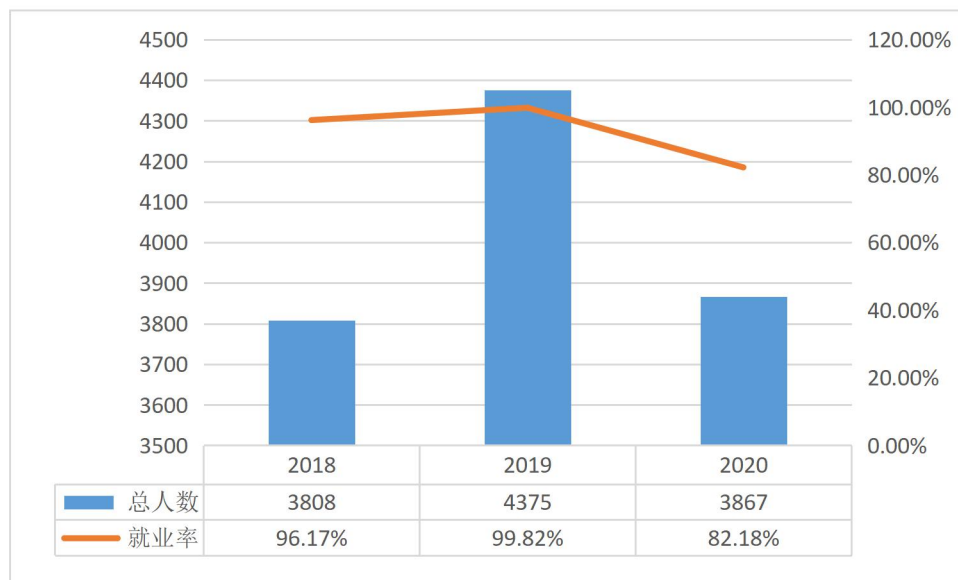


图 5-1 2018-2020 届毕业生就业规模及就业率变化趋势

二、2018-2020 届毕业生就业地域变化趋势

从毕业生就业地域变化趋势来看，学校2018-2020届毕业生在江西省就业人数最多，分别占当届就业总人数的60.57%、59.82%和69.41%。从省外来看，2018-2020届毕业生就业人数最多的省份为浙江省，福建省、广东省、上海市连续三年排在毕业生就业地域的前五名。数据显示，学校在江西省内就业的比例整体呈上升趋势，表明学校培养的人才越来越多地流向省内，有助于省内经济的发展。详见下图。

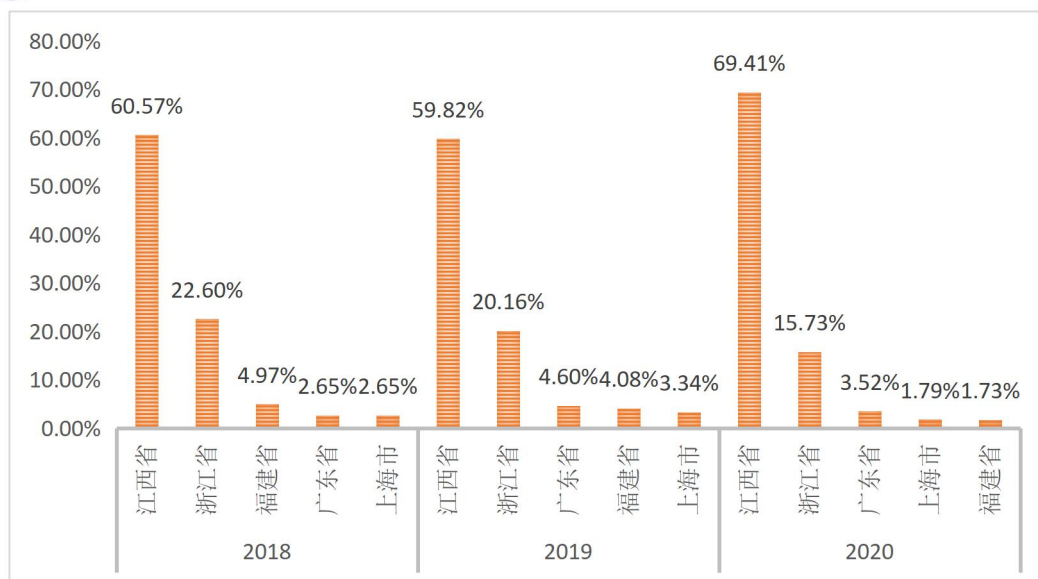


图 5-2 2018-2020 届毕业生就业地域变化趋势

三、2018-2020 届毕业生就业单位性质变化趋势

从毕业生就业单位性质变化趋势来看，学校2018-2020届毕业生就业单位性质以“医疗卫生单位”为主，但在该类型单位就业的毕业生比例整体呈先上升后下降的趋势，分别为57.47%、59.38%、56.83%，今年的疫情可能对2020届毕业生选择医疗卫生单位就业产生了一定的消极影响；其次是“其他企业”，在该类型单位就业的毕业生比例分别为34.03%、38.92%、32.69%。对比发现2020届毕业生在“高等教育单位”就业的比例与前两年相比，明显上升，分别为0.06%、0.44%、5.43%。此外，2020届毕业生就业单位增加了新类型：科研设计单位、农村建制村，表明毕业生就业单位类型逐渐多元化。详见下图。

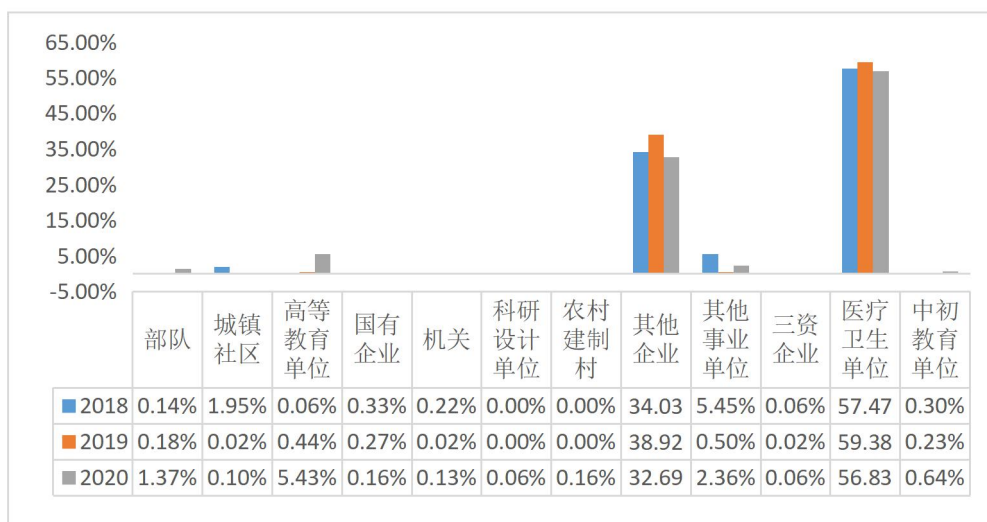


图 5-3 2018-2020 届毕业生就业单位性质变化趋势

四、2018-2020 届毕业生工作与专业相关度变化趋势

调查显示，学校 2018-2020 届毕业生工作与专业的相关度较高，总体呈现出先增后减的趋势，但相关度均高于 90%。表明 2020 年的新冠疫情对毕业生选择医疗卫生相关单位就业产生了消极影响，学校应加强对学生进行在本次疫情中医务工作者表现出来的忘我奉献精神的宣传，同时加强对学生的职业精神教育，培育越是艰难越向前的优秀职业品质。详见下图。

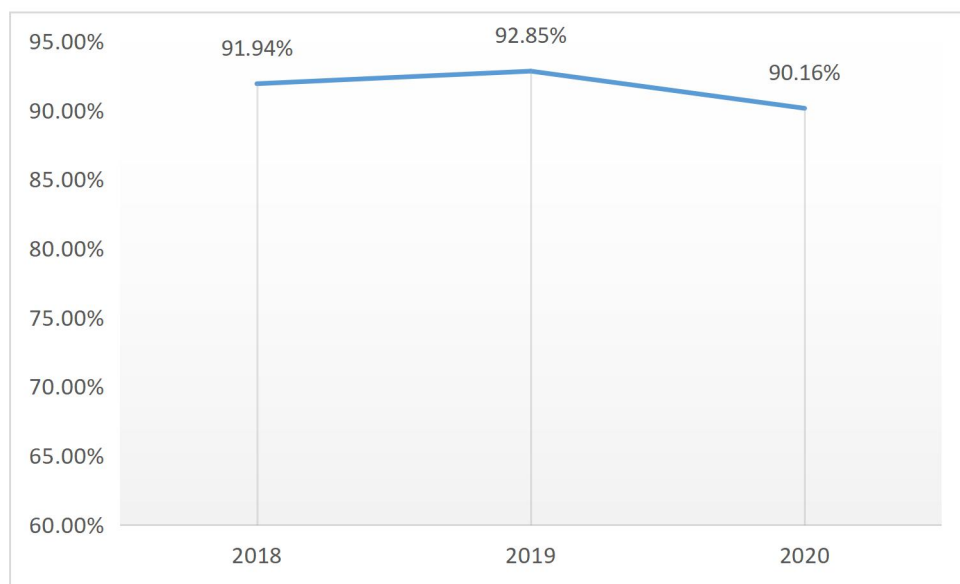


图 5-4 2018-2020 届毕业生工作与专业相关度变化趋势

五、2018-2020 届毕业生就业岗位变化趋势

数据显示，对比2018-2020届毕业生就业数据，毕业生主要就业岗位是“卫生专业技术人员”，占比在三年中均为第一位。其中，2018届相较于2019届和2020届比例更高，“卫生专业技术人员”占比有下降趋势。其次，毕业生中“其他人员”占比在三年中均为第二，且占比具有一定上升趋势。值得注意的是，“教学人员”在2020届中比例上升至7.51%，相比于前两届具有较大幅度提升。2019届与2018届相比新增就业岗位“科学研究人员”，2020届与2019届相比新增就业岗位“体育工作人员”和“法律专业人员”。其他就业岗位变化幅度较小。详见下表。

表 5-5 2018-2020 届毕业生就业岗位变化趋势

单位：人数（人）、比例（%）

职位类别	2018 届	2019 届	2020 届
卫生专业技术人员	83.51	75.78	61.51
其他人员	11.08	20.11	23.75
商业和服务业人员	1.94	0.87	1.95
其他专业技术人员	1.67	1.08	1.76
教学人员	0.68	0.73	7.51
金融业务人员	0.30	0.05	0.19
办事人员和有关人员	0.27	0.18	0.16
经济业务人员	0.16	0.02	0.22
文学艺术工作人员	0.16	0.05	0.09
工程技术人员	0.05	0.50	0.66
新闻出版和文化工作人员	0.05	0.05	0.03
公务员	0.03	0.02	0.06
军人	0.03	0.11	1.38
农林牧渔业技术人员	0.03	0.23	0.13
生产和运输设备操作人员	0.03	0.09	0.50
法律专业人员	0.00	0.00	0.06
科学研究人员	0.00	0.11	0.00
体育工作人员	0.00	0.00	0.03
总计	100.00	100.00	100.00

注：此处仅分析已落实就业岗位毕业生。

第六章 2020 届毕业生对学校的评价与反馈

一、对专业课程与就业市场的反馈

（一）专业课程对岗位技能要求的满足度

调查显示，学校2020届毕业生认为专业课程对岗位技能要求的满足度为68.08%。其中，“完全满足”的占18.03%，“大概满足”的占50.05%。这表明，学校专业课程的设置比较贴近现实需求，学生能够学到有用的技能。详见下图。

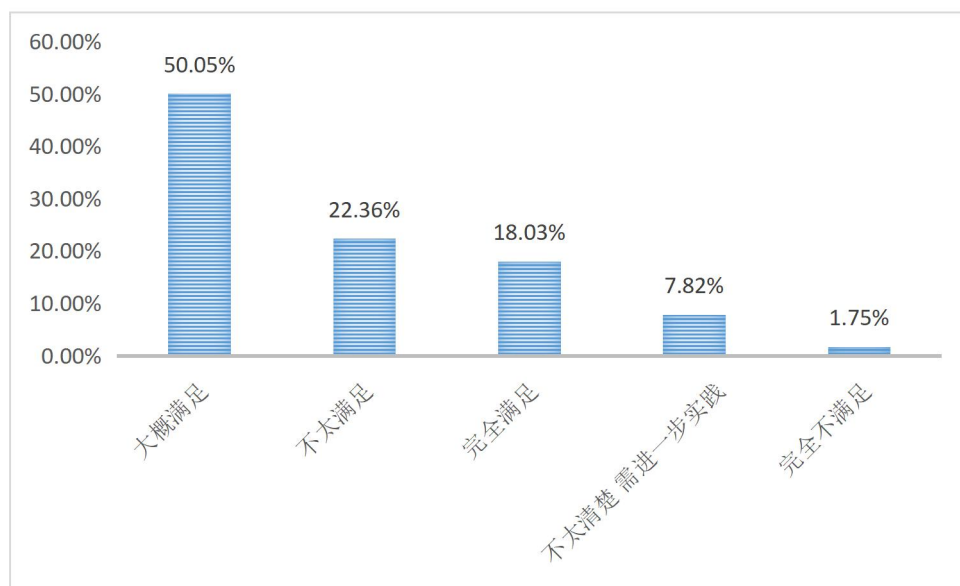


图 6-1 专业课程对岗位技能要求的满足度

注：满足度=完全满足+大概满足

（二）对所专业的了解度

数据显示，学校2020届毕业生对所专业的了解度为99.02%。其中“完全了解”的占61.31%，“一知半解”的占37.71%。这表明，毕业生对所学的专业有较多的了解，这有助于之后寻找专业相关的工作。详见下图。

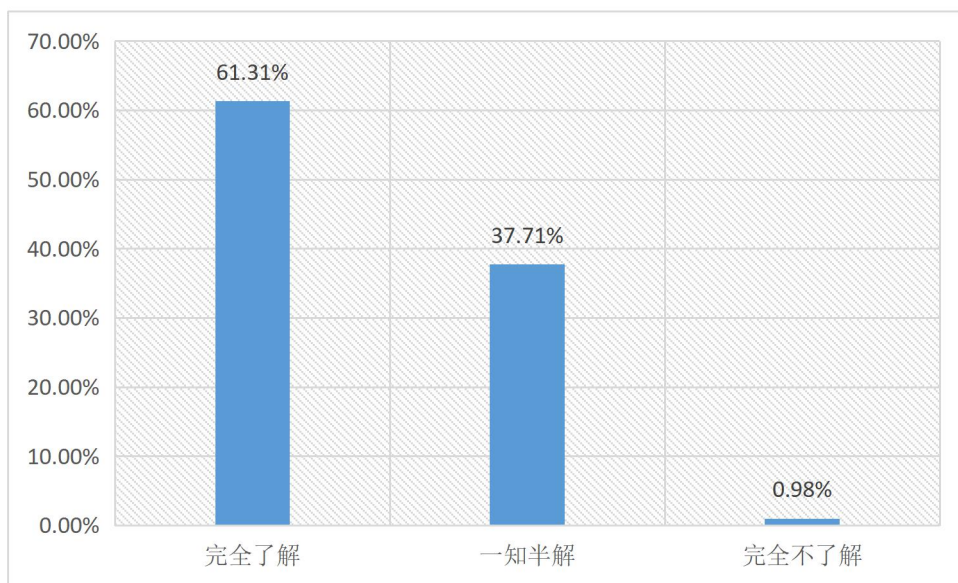


图 6-2 2020 届毕业生对所学专业的了解度

注：了解度=完全了解+一知半解

二、2020 届毕业生对学校人才培养的评价与反馈

（一）毕业生对学校人才培养的满意度

调查显示，学校2020届毕业生对学校人才培养的总体满意度为94.93%。其中选择“非常满意”的占比7.40%，选择“比较满意”的占比29.45%，选择“一般”满意的占比58.08%。这表明，毕业生对学校人才培养的总体满意度较高，学校的人才培养效果较好，学生在离开校园后大多能学以致用。详见下图。

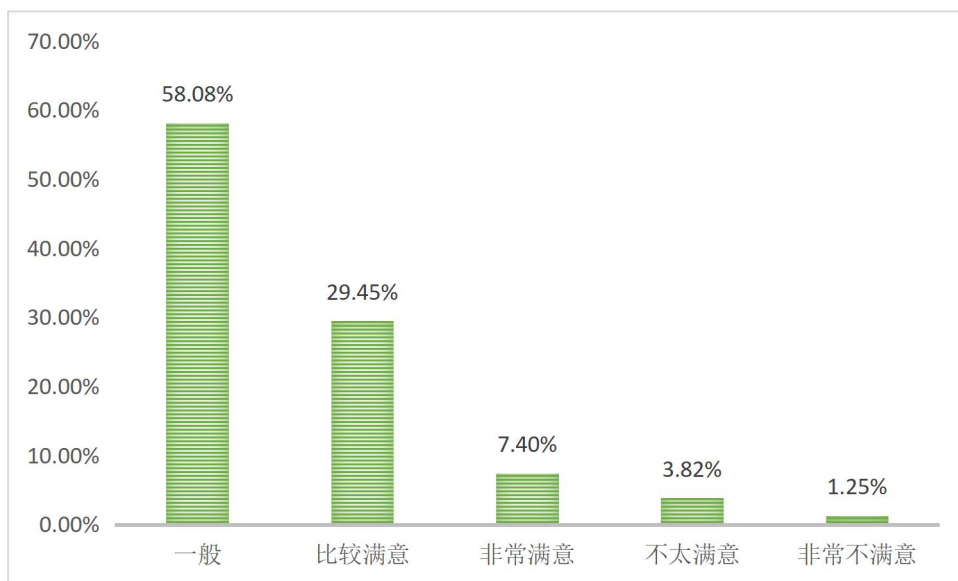


图 6-3 2020 届毕业生对学校人才培养的总体满意度

注：满意度=非常满意+比较满意+一般

（二）毕业生对学校人才培养各指标的满意度

通过对学校人才培养工作的各项指标进行分析可知，学校2020届毕业生对“整体授课水平”的满意度最高，为97.46%；对“实践教学水平”的满意度为95.67%；对“课程安排合理性”的满意度为92.99%。表明学生对学校各项人才培养工作比较满意，但在“课程安排合理性”方面仍有进一步提升的空间，学校应合理安排课程的上课顺序以及难度，让学生能够循序渐进的掌握技能与知识。详见下图。

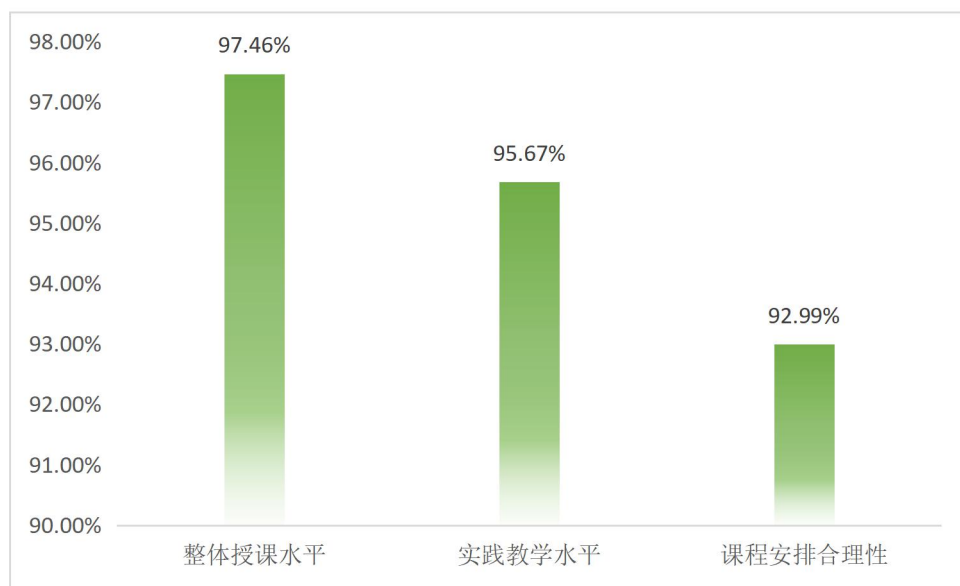


图 6-4 2020 届毕业生对学校人才培养各指标满意度

（三）毕业生对学校教育教学的改进建议

调查显示，毕业生认为学校教育教学方面最应改进的是“实践教学”（55.28%）；其次是“专业课的内容及安排”（47.91%）；第三是“教学方法和手段”（43.71%）。可见学生在学习比较注重理论与实践的结合，以此加深对所学知识的理解，通过改进专业课的内容设置和教师传授知识的方法，可以使学生的专业课学习经历从简单到难的学习阶段，同时能够对专业知识更好的吸收。详见下图。

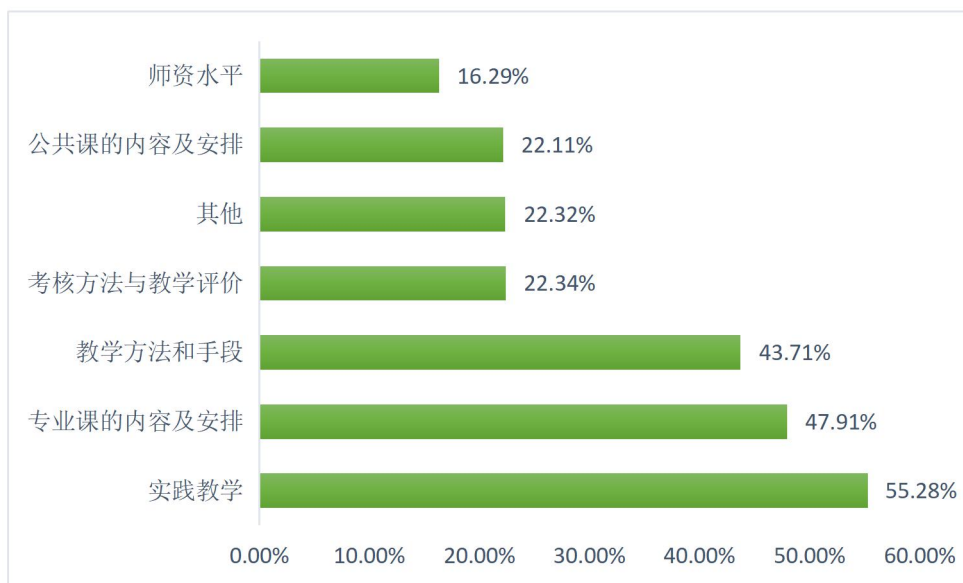


图 6-5 学校在教学工作中值得改进的方面

三、2020 届毕业生对学校就业工作的反馈

调查显示，2020 届毕业生希望学校加强的就业工作主要是“就业/创业技能培训”、“面试指导与训练”、“信息提供与发布”、“职业选择咨询/辅导”，占比分别 49.02%、43.76%、37.68%和 37.50%。这表明，学校未来应进一步加强职业探索、精准定位、适应性培训等方面的就业培训服务工作，提升毕业生的就业竞争力，帮助毕业生明确职业目标，做好个人职业定位，避免盲目就业。此外，也有部分毕业生希望学校进一步提升“求职心理调试”、“政策讲解”和“入职前适应性培训”等方面的工作。详见下图。

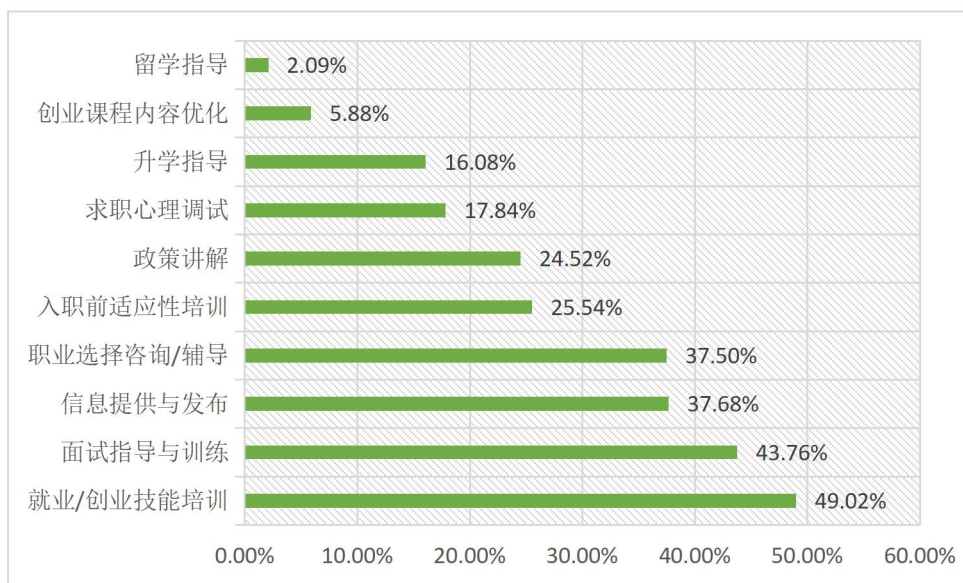


图 6-6 2020 届毕业生对学校就业工作的改进建议

四、毕业生对学校的推荐度

调研数据显示，毕业生对学校的推荐度为87.20%，其中选择“非常愿意”的占9.52%，选择“比较愿意”的占34.84%。这表明由于学校的人才培养和就业指导工作做得较好，学生对学校的满意度较高，因此毕业生对学校的推荐度也较高。详见下图。

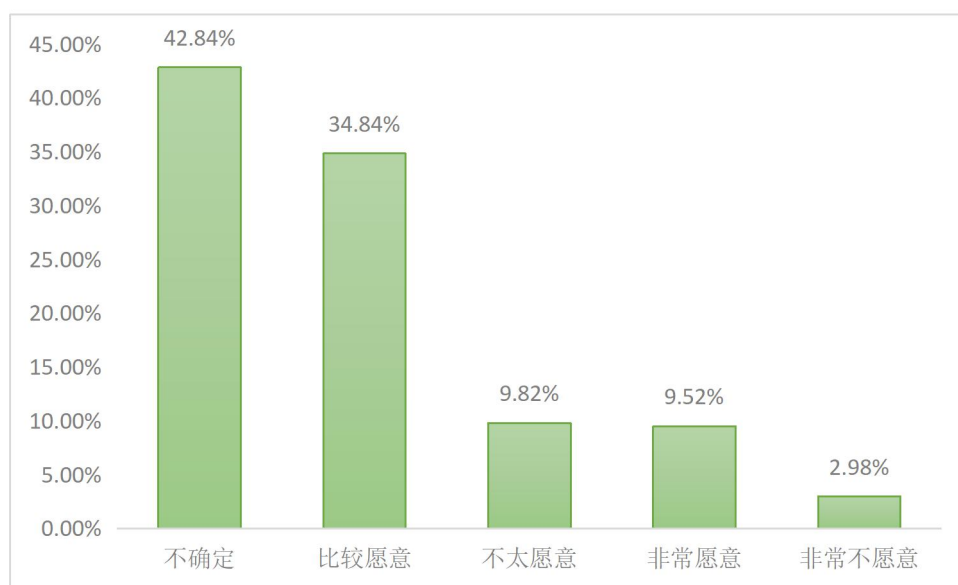


图 6-7 2020 届毕业生对学校的推荐度

注：推荐度=非常愿意+比较愿意+不确定

第七章 用人单位对毕业生及学校的评价

本次调研共收回 87 家用人单位的完整调研数据，以下用人单位分析均基于这些调研数据。

一、用人单位基本情况分析

（一）用人单位的规模

调查显示，本次参与调研的用人单位规模主要分布在“51-150 人”的中小型企业（36.78%）、“151-500”的中型企业（27.59%）、“50 人以下”的小型企业（18.39%）和“1001-10000 人”的大中型企业（9.20%）。这表明参与调研的用人单位规模分布较广泛。详见下图。

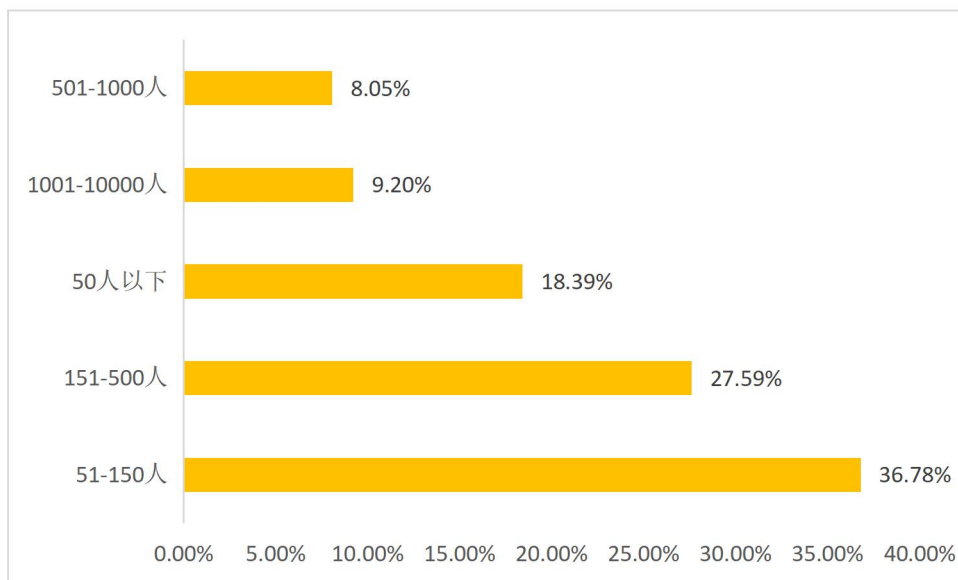


图 7-1 用人单位规模分布

（二）用人单位的性质

数据显示，参加调研的用人单位中有 72.41%为“民（私）营企业”；其次是“事业单位”，占比 11.49%，第三是“股份制企业”，占比 6.90%。“外（合）资企业”、“国有企业”等类型的单位，占比均在 4%以下。民（私）营企业数量越多，对人才需求量越大，表明市场经济发展越具有活力。详见下图。

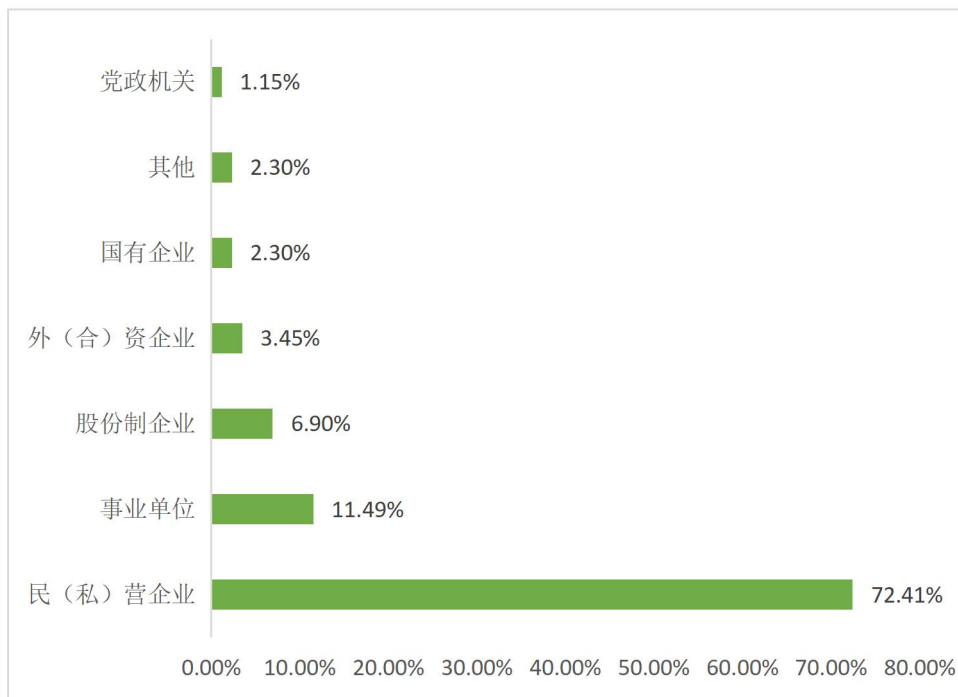


图 7-2 用人单位性质分布

注：党政机关包括部队单位，事业单位包含学校或医疗卫生单位。

（三）用人单位的行业分布

调查显示，用人单位所在的行业主要集中在“卫生和社会工作”，占比为 63.22%；其次是“制造业”，占比 9.20%；再次是“其他”和“批发和零售业”，分别占比 6.90%、5.75%。其他行业占比均在 5.00% 以下。数据表明学校邀请的用人单位与学校办学定位、办学特色、专业设置非常匹配。详见下图。



图 7-3 用人单位所在行业分布

（四）疫情对用人单位影响分析

此次疫情事发突然，为做好疫情防控工作，多地停工停产，对用人单位产生了不同程度的影响。调查显示，大多数用人单位受疫情的影响不大，甚至能给正面的影响。其中主要是“影响不大，可以正常运营”（48.28%）、“有些影响，但还能应对”（29.89%）和“有正面影响，带来新机遇”（17.24%）。表明在党中央的坚强领导下，我国基本实现了疫情防控和经济社会发展的双胜利，保障了我国经济的顺利复工复产，也充分体现了我国经济的强大韧劲。详见下图。

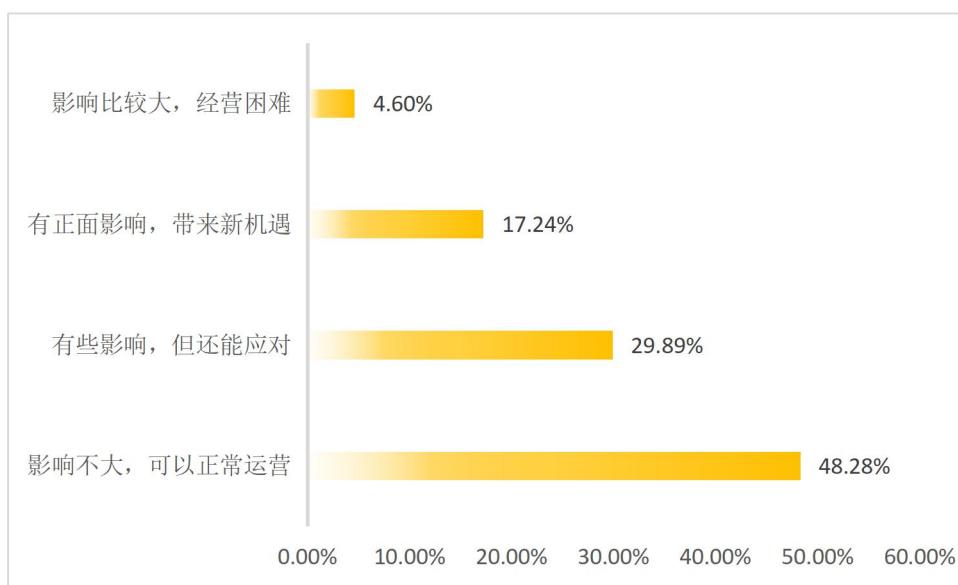


图 7-4 疫情对用人单位的影响

（五）用人单位的招聘需求

调查显示，用人单位对应届高校毕业生的招聘需求有变化，但变化不大。有33.33%的用人单位的招聘需求“与往年持平”，25.29%的用人单位招聘需求“稍有增加”，24.14%的用人单位招聘需求“较大增加”。可见，来我校招聘的大部分用人单位的运营结构比较稳定，并没有因为突然的灾害而丧失生产能力，甚至发展规模有所扩大。详见下图。



图 7-5 用人单位的招聘需求

（六）用人单位招聘渠道

调查显示，用人单位主要的招聘渠道是“校园招聘”，占比 66.67%，其次是“网络招聘”和“社会招聘”，分别占比为 11.49%和 6.90%。可见学校在校园招聘方面工作认真细致，为毕业生提供了周到的服务，保证了毕业生充分就业。详见下图。

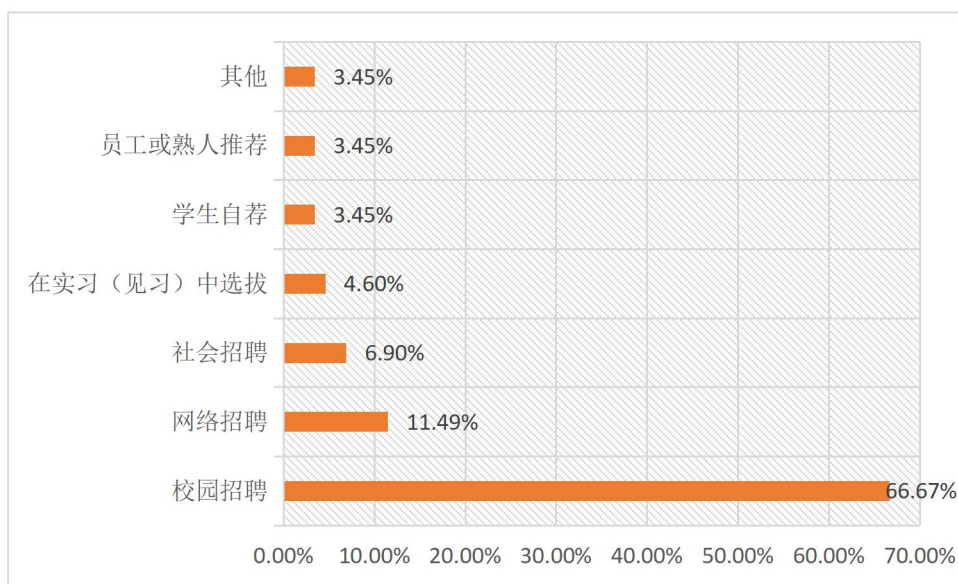


图 7-6 用人单位招聘渠道

（七）用人单位薪酬待遇

调查显示，用人单位招聘应届高校毕业生提供的薪资普遍在“3001-4000 元”，

占比 56.32%，其次是“5001-7000 元”，占比 18.39%，第三是“2001-3000 元”，占比 13.79%，提供薪资在“2000 元及以下”、“7001-10000 元”和“10001-15000 元”的用人单位均较少，均占比 1.15%。数据表明，来校招聘用人单位对毕业生的薪资水平较为合理，符合社会薪资发展水平。详见下图。

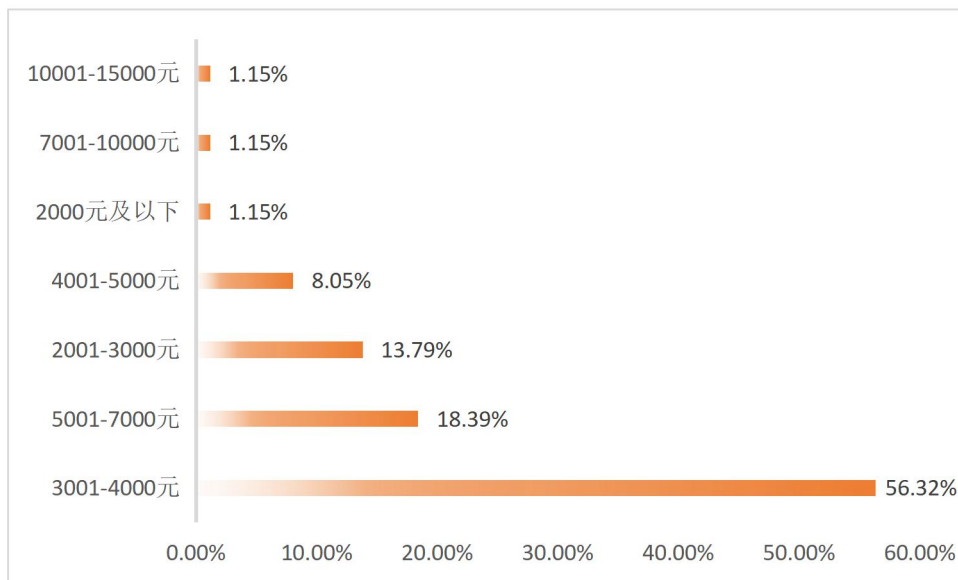


图 7-7 用人单位薪酬待遇

二、用人单位对毕业生的评价与建议

（一）用人单位对毕业生的总体满意度

调查显示，用人单位对学校毕业生的总体满意度较高，达 98.85%。其中表示“非常满意”的占 28.74%，表示“比较满意”的占到 55.17%。这表明该校毕业的毕业生能获得社会认可，学校的人才培养工作是比较成功的。详见下图。

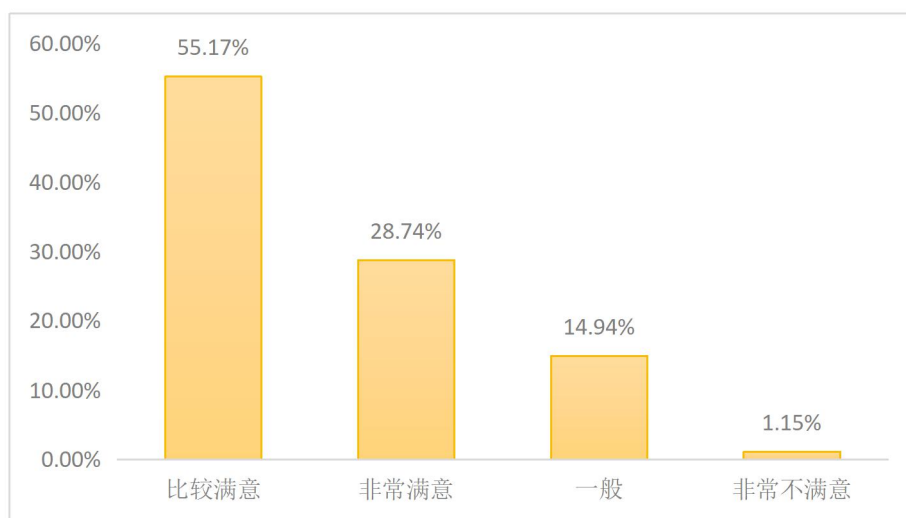


图 7-8 用人单位对毕业生的满意度

注：满意度=非常满意+比较满意+一般

（二）用人单位对毕业生各项能力评价

调查显示，用人单位对毕业生各项能力都较为满意。首先，用人单位认为毕业生在职业能力方面最值得肯定的地方为“学习能力”（78.16%）、“执行能力”（57.47%）、“团队协作能力”（45.98%）；其次用人单位录用毕业生时最看重的因素为“所学专业”（63.22%）、“综合素质”（63.22%）、“人品素质、忠诚度、责任心”（44.83%）、“社会适应能力”（40.23%）；再次用人单位认为毕业生在专业水平方面最值得肯定的地方是“专业技能”（75.86%）、“专业知识”（71.26%）和“知识技能适应时代的程度”（66.67%）。详见下图。

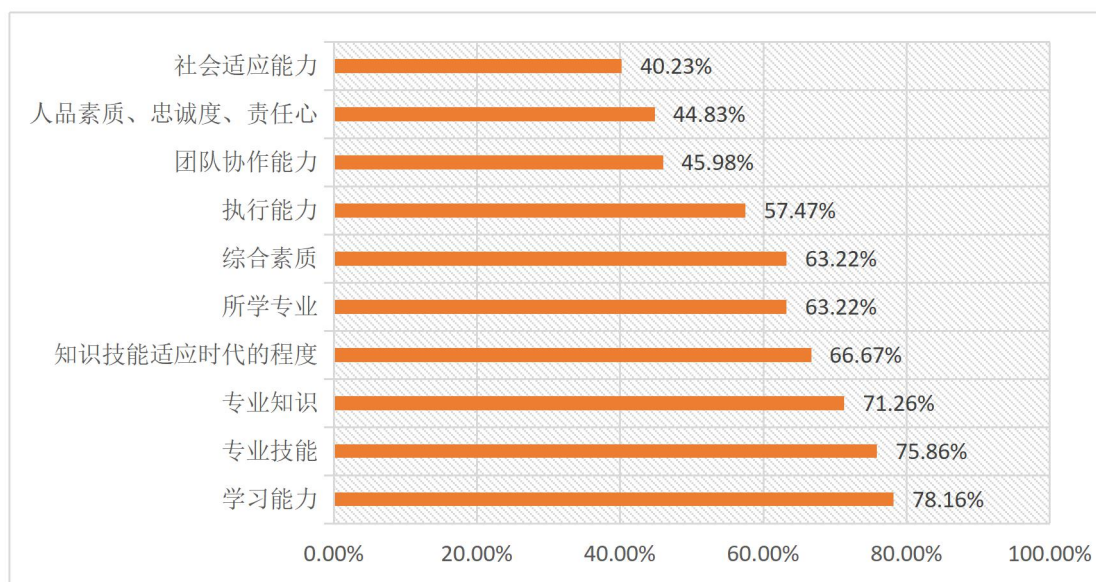


图 7-9 用人单位对毕业生最满意的 10 项能力和素质

（三）用人单位对毕业生求职方面的改进建议

调查显示，用人单位认为学校毕业生在求职时，应着重加强“职业素养”（44.83%）、“对应聘单位的了解准备”（40.23%）、“临场反应”（37.93%）和“求职技巧”（36.78%）的培养；相对来说，“简历制作”、“着装礼仪”等方面可以投入较少精力。详见下图。

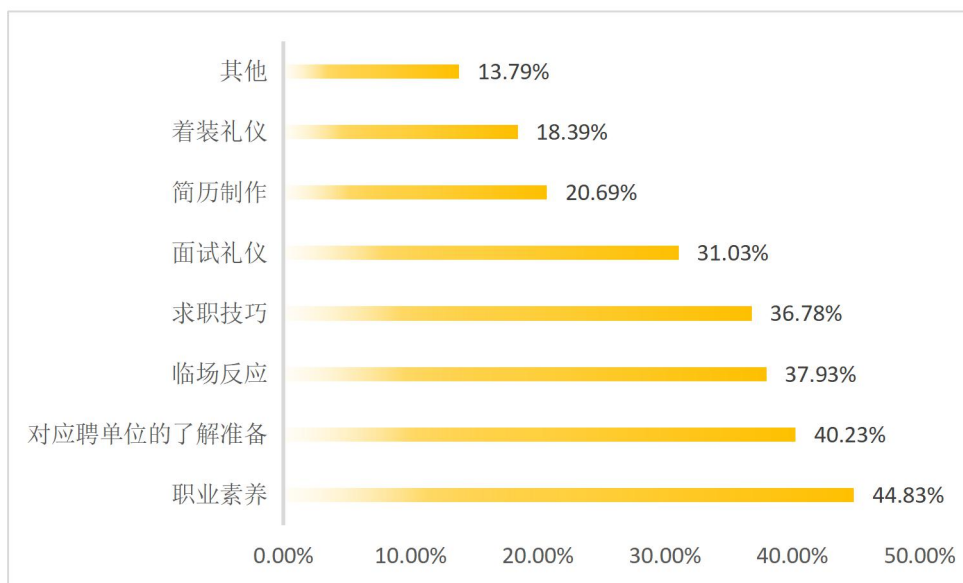


图 7-10 用人单位对毕业生的求职改进建议

三、用人单位对学校的评价与反馈

(一) 用人单位对学校人才培养工作的评价及反馈

1. 用人单位对学校人才培养的满意度

调查显示,用人单位对学校人才培养的满意度很高,达 98.85%; 其中,28.74% 的用人单位表示“非常满意”, 55.17% 的用人单位表示“比较满意”, 14.94% 的用人单位表示“一般”满意。这表明学校人才培养质量较高,得到社会高度认可。详见下图。

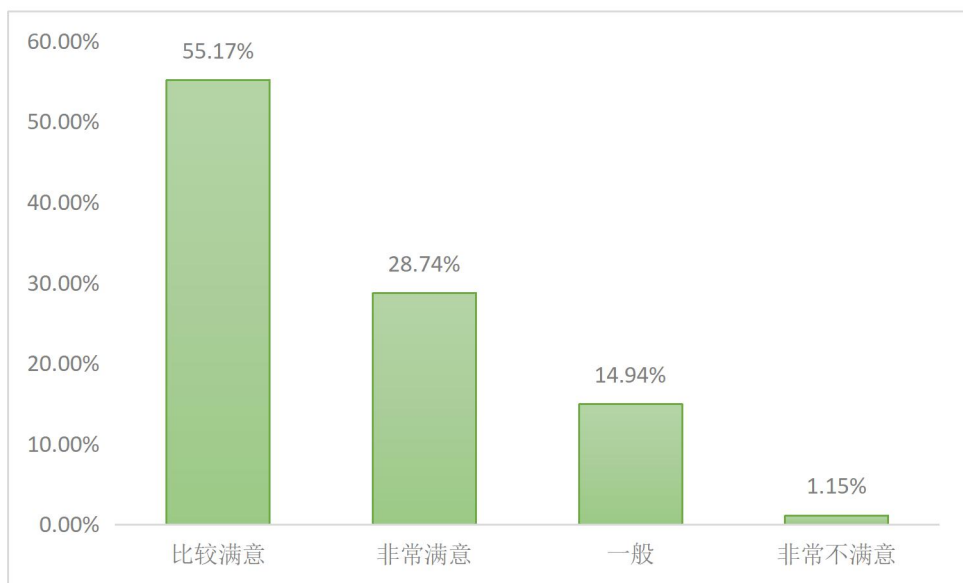


图 7-11 用人单位对学校人才培养的满意度

注: 满意度=非常满意+比较满意+一般

2.用人单位对学校人才培养的反馈

调查显示,用人单位认为,学校应重点加强学生“专业知识的传授”(27.59%)、“职业素质的培养”(20.69%)、“表达能力的培养”(12.64%)和“实践能力的锻炼”(10.34%)。这些能力的培养对毕业生的职业发展将起到非常重要的作用。详见下图。

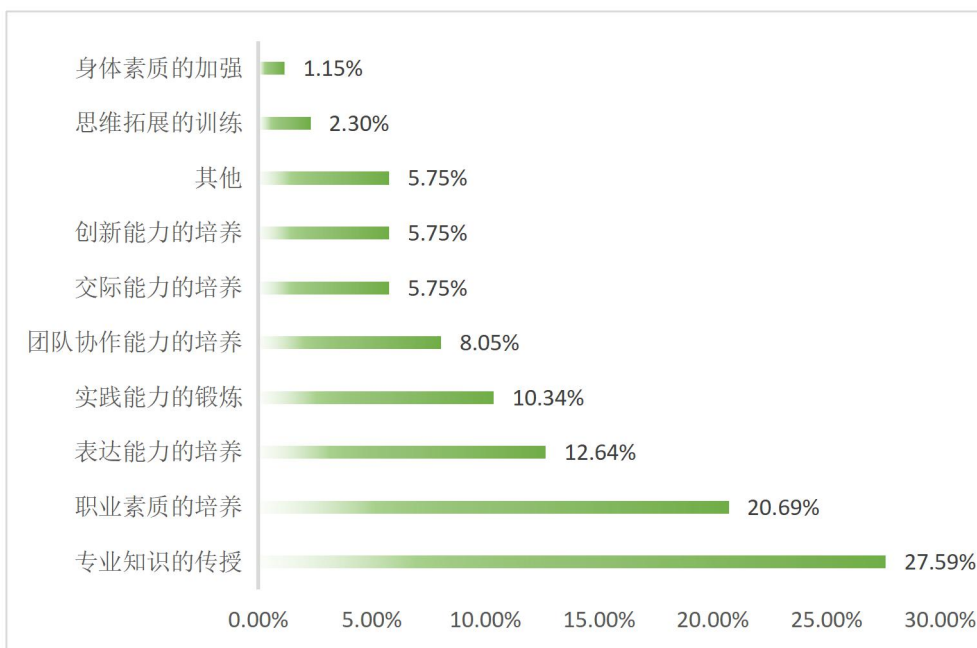


图 7-12 用人单位认为学校应重点培养的学生能力

(二) 用人单位对学校就业工作的评价与反馈

1.用人单位对学校就业工作的评价

调查显示,用人单位对学校各项就业工作满意度很高,其中,用人单位对学校的就业工作最为满意的为“组织毕业生参加招聘”(55.17%)其次是“招聘场地安排对接”(48.28%)、“就业网站建设及信息服务”(43.68%),这表明学校对毕业生的就业工作做得很好。详见下图。

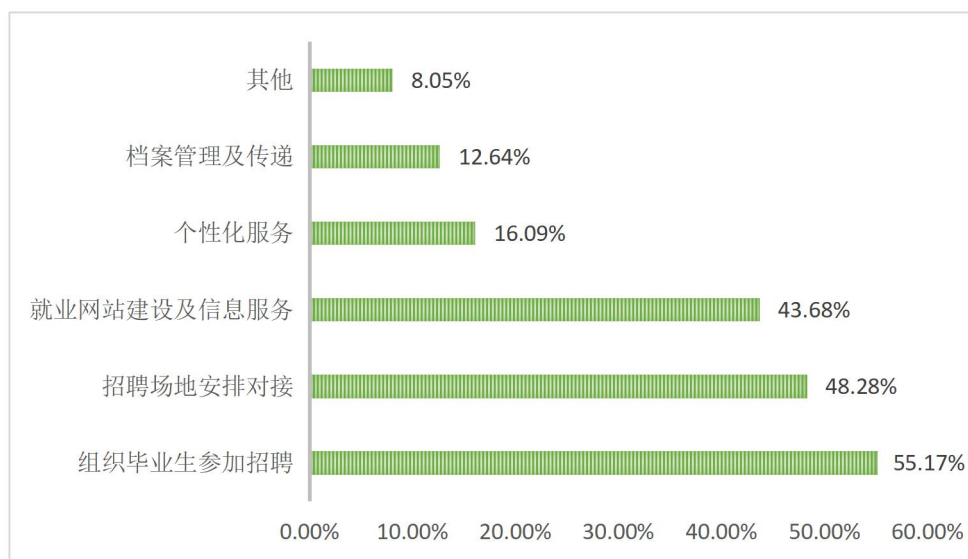


图 7-13 用人单位对学校就业工作评价

2.用人单位认为学生职业发展的重要因素

调查显示，用人单位认为毕业生职业发展的重要因素排名前两位的是“让毕业生了解自己，进行准确定位”和“学会职业生涯规划设计和自我成长的管理”占比分别为 42.53%、26.44%。因此，学校应在毕业生就业前，帮助他们认清自己，做好准确定位；做好职业生涯规划设计与规划，避免毕业生眼高手低。详见下图。

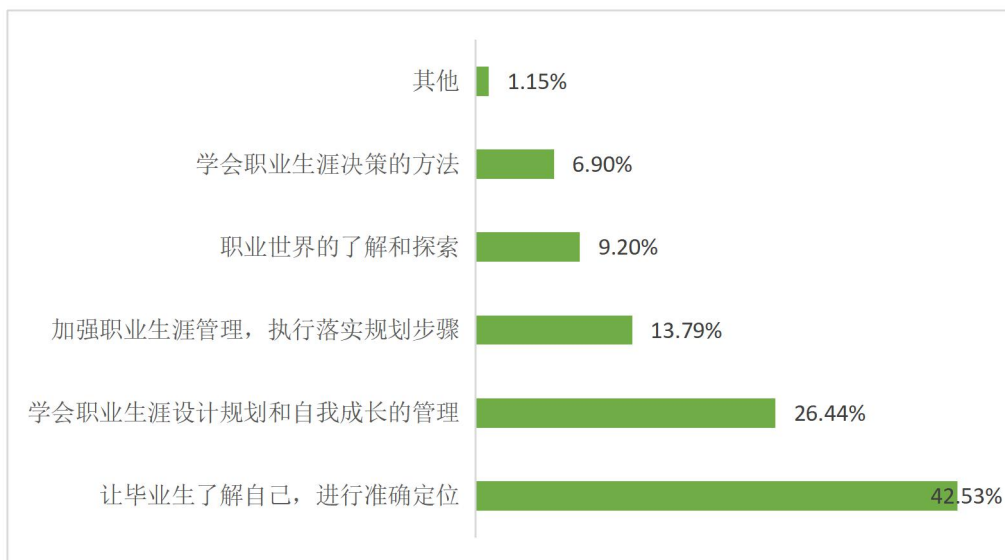


图 7-14 用人单位认为毕业生职业发展的重要因素

3.用人单位对学校就业工作的反馈

调查显示，用人单位认为学校应加强的就业工作主要包括“加大对毕业生的

推荐力度”（37.93%）、“增加校园招聘会场次”（26.44%）、“及时更新发布招聘信息”（17.24%）和“加强毕业生就业指导”（10.34%）等。通过提升以上就业指导服务工作，能帮助学生更快、更好地走向职场，完成学生向社会人的转变。详见下图。

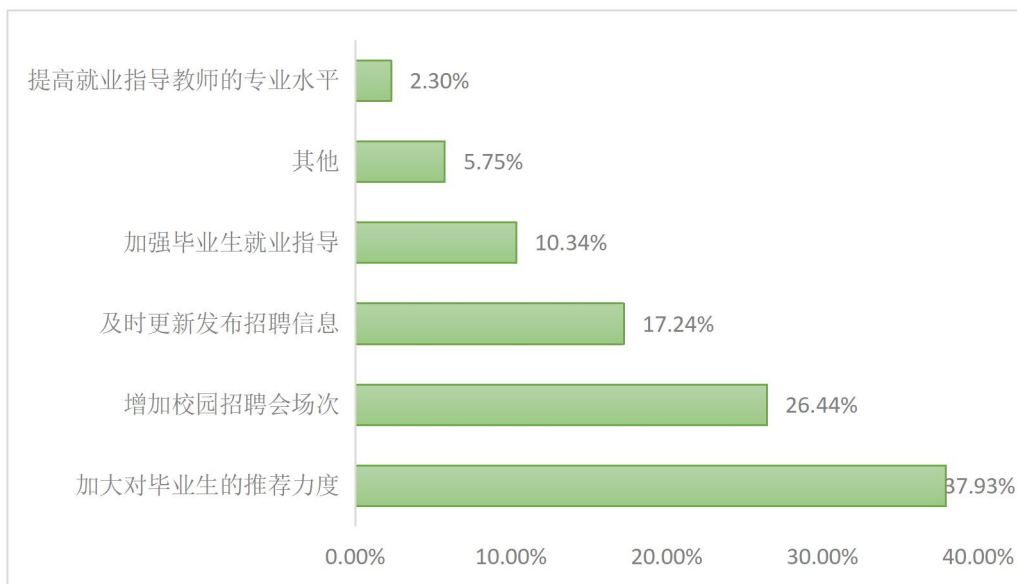


图 7-15 用人单位认为学校应加强的就业工作

第八章 报告总结与反馈建议

从人才培养链条的“结果”环节，毕业生就业质量来反思高校招生与人才培养工作的优劣，也成为检验高校人才培养过程诸环节的重要视角，且越来越获得教育行政部门和各高校的高度关注。基于此，本报告对江西医学高等专科学校的就业创业以及人才培养工作进行总结并提出可行性的建议。

一、报告总结

（一）毕业生就业情况良好，就业满意度较高

2020 届江西医学高等专科学校共有 3867 名毕业生，截至 2020 年 8 月 31 日，学校就业人数共 3178 人，初次就业率为 82.18%。毕业生生源以江西生源为主，占比 84.87%；就业地域重点流向江西省（69.41%）、浙江省（15.73%）、广东省（3.52%）、上海市（1.79%）、福建省（1.73%）。毕业生就业前三行业分别为“医院”、“基层医疗卫生服务”、“其他服务业”行业。

数据显示，学校 2020 届毕业生对就业状况的满意度较高，为 80.16%。毕业生目前从事的工作与理想职业的吻合度为 91.17%；专业与岗位相关度高达 90.16%。以上数据都可说明，学校 2020 届毕业生就业质量高。

（二）毕业生和用人单位对学校人才培养和就业工作评价较高

数据显示，2020 届毕业生对学校的总体满意度高，毕业生对学校的推荐度为 87.20%。毕业生对学校人才培养的总体满意度为 94.93%，其中对“整体授课水平”的满意度最高，为 97.46%，对学校就业指导服务各指标的满意度也较高，表明 2020 届毕业生对学校人才培养和就业工作的评价都较好，毕业生愿意推荐学校。

调查显示，用人单位对学校毕业生的总体满意度较高，达 98.85%。用人单位对毕业生各项能力表示满意，尤其对毕业生的“学习能力”、“专业技能”和“专业知识”很满意，用人单位对学校的就业工作非常满意，其中对学校人才培养的满意度为 98.85%，表明用人单位对学校的评价高。

二、反馈建议

（一）大力开展职业生涯规划、就业指导教育，不断提升毕业生就业能力

近年来随着中国经济步入新常态，就业市场对人才需求结构也发生了深刻变化，就业市场对人才的要求不再是数量上的要求，而是人才质量上的要求。随着经济全球化竞争日益加剧，也导致企业对刚大学毕业生的就业能力提出了更高的要求，希望大学生一毕业拥有的不仅仅是学历文凭更是能力水平。企业的需求、经济发展的要求对学校的就业工作提出了更高的要求，希望学校的就业工作从授之以鱼向授之以渔转变、从数量向质量转变、从提供就业岗位向全面提升学生的就业能力转变。

随着近年来就业市场的主要矛盾从“日益增长的大学毕业生”同“招聘岗位供给不足”的矛盾转变为“日益增长的就业岗位供给”同“大学毕业生有业不就”的矛盾。在新的矛盾下，就业岗位已经不再有稀缺性，大学生怎么清晰地认识自我，如何判断用人单位与自己是否合适的能力变得尤为重要。这就对我们当下的就业工作提出了新的要求。也就是说大学生就业工作的重心将从为毕业生提供就业岗位的“授之以鱼”，转向教学生捕鱼的方法的“授之以渔”。职业生涯规划、就业指导、职业素养以及职业能力提升的训练将成为大学生就业工作的重中之重。学校要大力推进生涯规划、就业指导教育的专业化、全程化，科学设置对所有学生从大一到大四在职业生涯规划、就业指导、就业能力提升以及实习实践等方面的全部课程，全面提升大学生就业竞争力，促进毕业生更高质量和更充分就业。

（二）改革人才培养模式，加快专创融合，积极推进创新创业教育

首先，学校要根据人才培养定位和创新创业教育目标要求，促进专业教育与创新创业教育有机融合，调整专业课程设置，挖掘和充实各类专业课程的创新创业教育资源，在传授专业知识过程中加强创新创业教育。面向全体学生开发开设研究方法、学科前沿、创业基础、就业创业指导等方面的必修课和选修课，纳入学分管理，建设依次递进、有机衔接、科学合理的创新创业教育专门课程群。学校要加快创新创业教育优质课程信息化建设，推出一批资源共享的慕课、视频公开课等在线开放课程。建立在线开放课程学习认证和学分认定制度。组织学科带

头人、行业企业优秀人才，联合编写具有科学性、先进性、适用性的创新创业教育重点教材。

其次，学校要强化创新创业实践。要加强专业实验室、虚拟仿真实验室、创业实验室和训练中心建设，促进实验教学平台共享。学校要充分利用各种资源建设创业孵化基地，作为创业教育实践平台，建好一批大学生校外实践教育基地、创业示范基地、科技创业实习基地和职业院校实训基地。学校还要举办各类科技创新、创意设计、创业计划等专题竞赛，支持学生成立创新创业协会、创业俱乐部等社团，举办创新创业讲座论坛，开展创新创业实践。

最后，学校要改进学生创业指导服务。对自主创业学生实行持续帮扶、全程指导、一站式服务。健全持续化信息服务制度，完善创新创业信息服务平台，为学生实时提供国家政策、市场动向等信息，并做好创业项目对接、知识产权交易等服务。学校要优化经费支出结构，多渠道统筹安排资金，支持创新创业教育教学，资助学生创新创业项目。

（三）科学设置学科及其专业，有效满足产业转型升级发展需求

新一轮科技革命和产业变革正在加速演进，人工智能、互联网、大数据与传统的工业、农业、金融业相结合，整个世界正在爆发新一轮的科技革命。因此学校要建立专业人才需求预警机制，科学预测未来产业发展对人才需求的总量和结构性变化的影响，根据预测适当调整高校学科专业招生规模，更加注重对未来人才需求量大和结构难以匹配的专业进行科学设置。同时，要根据经济产业特别是新兴行业发展的需求，引导高校进行教学改革。

学校要实施重点产业人才供需年度报告制度，完善学科专业预警、退出管理办法，探索建立需求导向的学科专业结构和创业就业导向的人才培养类型结构调整新机制，促进人才培养与经济社会发展、创业就业需求紧密对接。学校要紧密结合产业、企业发展，改革高校人才培养的模式和内容，加大推广和加深发展校企合作、社会实训等方式，真正提高毕业生的知识、技能等职业素质。相关部门要按照真实企业岗位需求，广泛开展大学生职业技能竞赛、职业素质竞赛等，鼓励在校生学习专业知识技能的同时，同步提高实践能力。

学校要探索建立校校、校企、校地、校所以及国际合作的协同育人新机制，积极吸引社会资源和国外优质教育资源投入创新创业人才培养。学校要打通一级

学科或专业类下相近学科专业的基础课程，开设跨学科专业的交叉课程，探索建立跨院系、跨学科、跨专业交叉培养创新创业人才的新机制，促进人才培养由学科专业单一型向多学科融合型转变。