



云南大学旅游文化学院

2016 年毕业生就业质量报告

| | |
|------------------------------|----|
| 第一章 毕业生就业情况分析 | 1 |
| 1.1 毕业生总体情况 | 1 |
| 1.1.1 生源情况分析 | 1 |
| 1.1.1.1 毕业生生源地分布情况..... | 1 |
| 1.1.1.2 各教学系、各专业毕业生分布情况..... | 3 |
| 1.1.1.3 毕业生政治面貌分析..... | 5 |
| 1.1.1.4 毕业生男女比例分析..... | 6 |
| 1.1.1.5 民族分布比例分析..... | 7 |
| 1.2 毕业生就业率 | 8 |
| 1.2.1 各系、专业就业情况分析..... | 8 |
| 1.2.2 分性别就业情况..... | 10 |
| 1.2.3 各民族就业情况分析..... | 11 |
| 1.2.4 未就业毕业生情况分析..... | 11 |
| 1.3 毕业流向 | 12 |
| 1.3.1 总体毕业去向分析..... | 12 |
| 1.3.2 毕业生就业行业分布情况分析..... | 13 |
| 1.3.3 升学及出国、出境情况分析..... | 14 |
| 1.3.4 自主创业情况..... | 14 |
| 1.3.4.1 创业行业分析..... | 14 |
| 1.3.4.2 创业原因分析..... | 15 |
| 1.3.4.3 学生对学院就业指导方面的建议..... | 16 |
| 1.4 就业流向 | 16 |
| 1.4.1 就业单位性质分析..... | 16 |
| 1.4.2 就业地域分布情况分析..... | 17 |
| 1.4.3 少数民族就业情况分析..... | 19 |
| 1.4.4 不同政治面貌毕业生就业情况分析..... | 19 |
| 1.4.5 就业主要行业分析..... | 21 |
| 第二章 毕业生就业工作举措 | 24 |
| 2.1 毕业生就业工作举措 | 24 |
| 2.1.1 健全就业工作机制..... | 24 |
| 2.1.2 拓展就业渠道，落实精准帮扶..... | 25 |
| 2.1.3 深化校地合作，确保政策到位..... | 26 |
| 2.1.4 深化教学改革，加强创新创业教育实践..... | 27 |
| 2.1.5 营造创业氛围，落实创业引领..... | 28 |
| 2.1.6 招聘信息平台建设..... | 29 |
| 第三章 就业质量相关分析 | 30 |

| | |
|---|-----------|
| 3.1 参与问卷调查毕业生情况..... | 30 |
| 3.1.1 性别比例..... | 30 |
| 3.1.2 民族比例..... | 31 |
| 3.2 薪酬水平..... | 31 |
| 3.2.1 总体薪酬水平..... | 31 |
| 3.2.2 2016 届毕业生各省生源地就业统计..... | 32 |
| 3.2.3 毕业生就业地薪酬水平分析..... | 33 |
| 3.2.4 就业行业分布分析..... | 33 |
| 3.2.5 专业对口度分析..... | 35 |
| 3.3 工作满意度..... | 35 |
| 3.3.1 选择就业单位时需要考虑的主要因素..... | 36 |
| 3.3.2 签约信息来源渠道..... | 37 |
| 3.3.3 求职预期工作地首选地域分布..... | 38 |
| 3.3.4 从事工作满意度情况..... | 39 |
| 3.3.5 对晋升机会和职业发展满意度..... | 40 |
| 3.3.6 对工作氛围与同事关系满意度..... | 41 |
| 3.3.7 就业符合兴趣爱好情况..... | 42 |
| 3.3.8 毕业生认为在校学习期间活动对工作影响最重要的 2 项排序..... | 42 |
| 3.3.9 毕业生认为用人单位最看重 2 项能力排序..... | 43 |
| 3.3.10 我院毕业生认为与同类学校相比较强的 2 项能力排序..... | 44 |
| 第四章 就业发展趋势分析..... | 45 |
| 4.1 近年的就业情况..... | 45 |
| 4.1.1 就业情况..... | 45 |
| 4.1.2 影响我校毕业生就业质量的主要因素..... | 45 |
| 4.2 就业分布的趋势与研判..... | 46 |
| 4.2.1 毕业生就业分布..... | 46 |
| 4.2.2 加强专业化就业指导师资队伍建设..... | 47 |
| 4.2.3 双师型师资建设滞后..... | 48 |
| 4.3 就业指导服务思考与改革..... | 48 |
| 4.3.1 加强就业指导教师队伍建设..... | 48 |
| 4.3.2 优化课程设计..... | 49 |
| 4.3.3 寻求社会资源, 重视实践教学..... | 50 |
| 4.3.4 创新教学方法..... | 51 |
| 4.3.5 拓宽就业渠道, 汇聚毕业生生源地优质企业..... | 51 |
| 第五章 毕业生就业满意度与就业质量..... | 53 |
| 5.1 对母校的总体满意度和推荐度分析..... | 53 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| 5.1.1 对母校的总体满意度分析..... | 53 |
| 5.1.2 对母校的总体推荐度分析..... | 54 |
| 5.2 对母校学生工作的满意度分析..... | 55 |
| 5.2.1 毕业生认为学院应加强就业指导最重要的 3 个方面..... | 55 |
| 5.2.2 毕业生认为母校最需要加强的一个方面排序..... | 55 |
| 5.2.3 对母校社团活动满意度分析..... | 56 |
| 5.2.4 对母校辅导员的满意度分析..... | 59 |
| 5.3 对母校教育教学的满意度分析..... | 61 |
| 5.3.1 对母校专业课程的评价分析..... | 62 |
| 5.3.2 对母校实践教学的评价分析..... | 62 |
| 5.3.3 对母校教师的满意度评价分析..... | 63 |
| 5.4 毕业生就业能力的反馈..... | 64 |
| 5.4.1 综合素质评价..... | 64 |
| 5.4.2 用人单位在选聘人才是最看重的 3 项素质..... | 65 |

第一章 毕业生就业情况分析

1.1 毕业生总体情况

2016 届毕业生基本情况: 2016 届毕业生共有 20 个本科专业, 毕业生共 3818 人, 其中工商管理专业 177 人, 国际经济与贸易专业 110 人, 市场营销专业 100 人, 金融学专业 227 人, 经济学专业 164 人, 英语专业 210 人, 日语专业 48 人, 艺术设计专业 361 人, 动画专业 62 人, 汉语言文学专业 348 人, 对外汉语专业 60 人, 新闻学专业 116 人, 旅游管理专业 224 人, 饭店管理专业 274 人, 文化产业管理专业 95 人, 电子信息工程专业 42 人, 计算机科学与技术专业 31 人, 信息管理与信息系统专业 61 人, 会计学专业 893 人, 财务管理专业 215 人。截止到 2016 年 09 月 01 日, 2016 届毕业生有 3317 人实现就业, 初次就业率达 86.88%, 截至 2016 年 12 月 25 日, 2016 届毕业生有 3727 人实现就业, 年终就业率为 97.62%。与 2015 届毕业生年终就业率 97.58%相比, 上升了 0.04 个百分点。

1.1.1 生源情况分析

1.1.1.1 毕业生生源地分布情况

随着我院教学质量、就业率和就业质量的逐年提高, 社会影响力越来越大, 学院办学规模呈现出“入口旺”的良好趋势, 对比近四年的数据, 可以看出我院本科毕业生的人数逐年稳步增长。



图 1.1.1.1-云南大学旅游文化学院近四年毕业生人数统计

2016 年学院共有本科毕业生 3818 人，毕业生生源来自全国 28 个省市、自治区，分布较广，总体符合我院“立足丽江、面向滇西北、服务云南、辐射全国”的办学方针。其中云南省生源学生有 1372 人，所占比例最高，为 35.94%，省外生源学生 2446 人，所占比例合计为 64.06%。省外生源主要来自于福建省 284 人（7.44%）、浙江 220（5.76%）、新疆 197 人（5.16%）、内蒙 174（4.68%）、海南 168 人（4.95%）等地区，具体分布如“云南大学旅游文化学院 2016 届毕业生生源地分布图”所示：

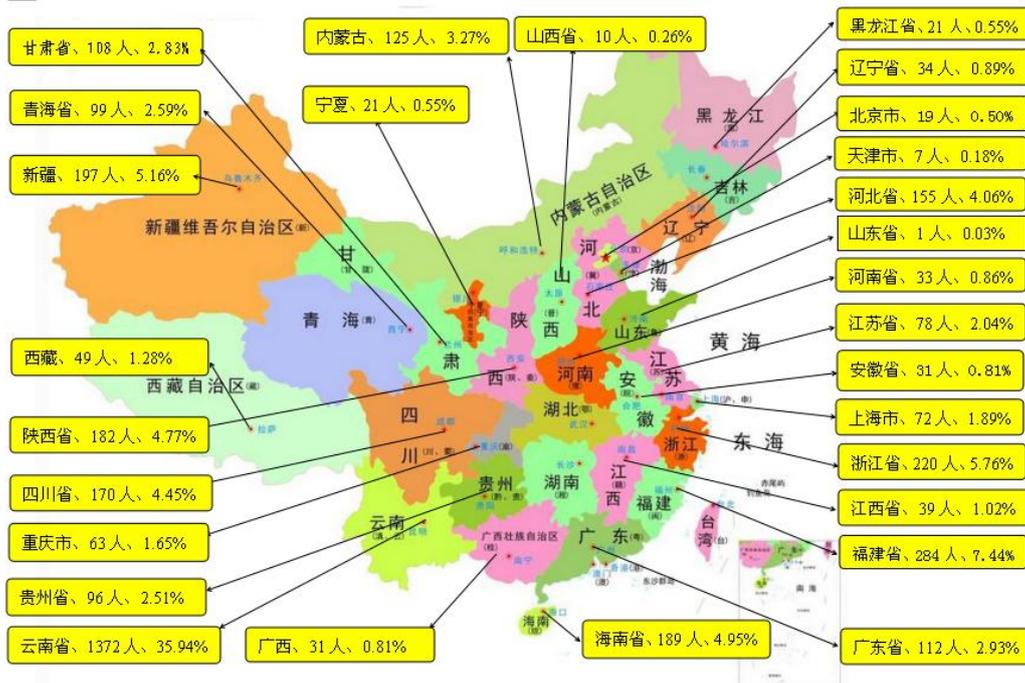


图 1.1.1.1.2-云南大学旅游文化学院 2016 届毕业生生源地分布图

1.1.1.2 各教学系、各专业毕业生分布情况

我院在注重生源比例结构的同时，高度重视将招生与就业有效结合，根据就业率和就业质量的反馈进一步优化专业结构，使学院的专业设置更符合社会的需求，为毕业生“出口畅”奠定基础。

201 届云南大学旅游文化学院毕业生教学系系、专业分布情况

| 教学系 | 专业 | 毕业生人数 | 专业所占比例 | 各系所占比例 |
|--------|---------|-------|--------|--------|
| 会计系 | 会计学 | 893 | 23.39% | 23.39% |
| 经济管理系 | 工商管理 | 177 | 4.64% | 20.38% |
| | 经济学 | 164 | 4.30% | |
| | 金融学 | 227 | 5.95% | |
| | 市场营销 | 100 | 2.62% | |
| | 国际经济与贸易 | 110 | 2.88% | |
| 旅游管理系 | 旅游管理 | 498 | 13.04% | 15.53% |
| | 文化产业管理 | 95 | 2.49% | |
| 文学与新闻系 | 汉语言文学 | 348 | 9.11% | 13.72% |

| | | | | | |
|----------|-----------|-----|-------|--------|--|
| | 对外汉语 | 60 | 1.57% | | |
| | 新闻学 | 116 | 3.04% | | |
| 财务管理系 | 财务管理 | 215 | 5.63% | 5.63% | |
| 艺术系 | 动画 | 62 | 1.62% | 11.08% | |
| | 艺术设计 | 361 | 9.46% | | |
| 外语系 | 英语 | 210 | 5.50% | 6.76% | |
| | 日语 | 48 | 1.26% | | |
| 信息科学与技术系 | 计算机科学与技术 | 31 | 0.81% | 3.51% | |
| | 信息管理与信息系统 | 61 | 1.60% | | |
| | 电子信息工程 | 42 | 1.10% | | |

2016 届毕业生 3818 人分布在 8 个系的比例如上表所示，毕业生人数前三位的系分别是会计系 893 人，所占比例 23.39%；经济管理系 778 人，所占比例 20.38%；旅游管理系 593 人，所占比例 15.53%；其他分布情况分别是：文学与新闻系 524 人，所占比例 13.72%；艺术系 423 人，所占比例 11.08%；外语系 258 人，所占比例 6.76%；财务管理系 215 人，所占比例 5.63%；信息科学与技术系 134 人，所占比例 3.51%。

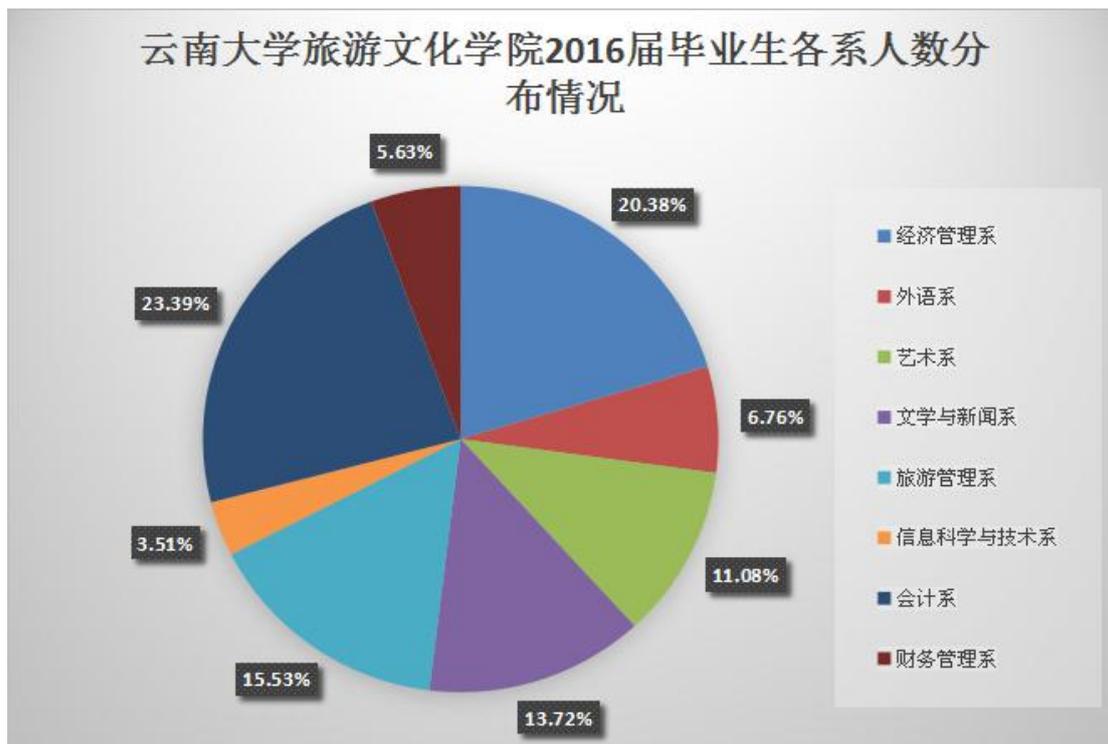


图 1.1.1.1.3-云南大学旅游文化学院 2016 届毕业生各教学系分布图

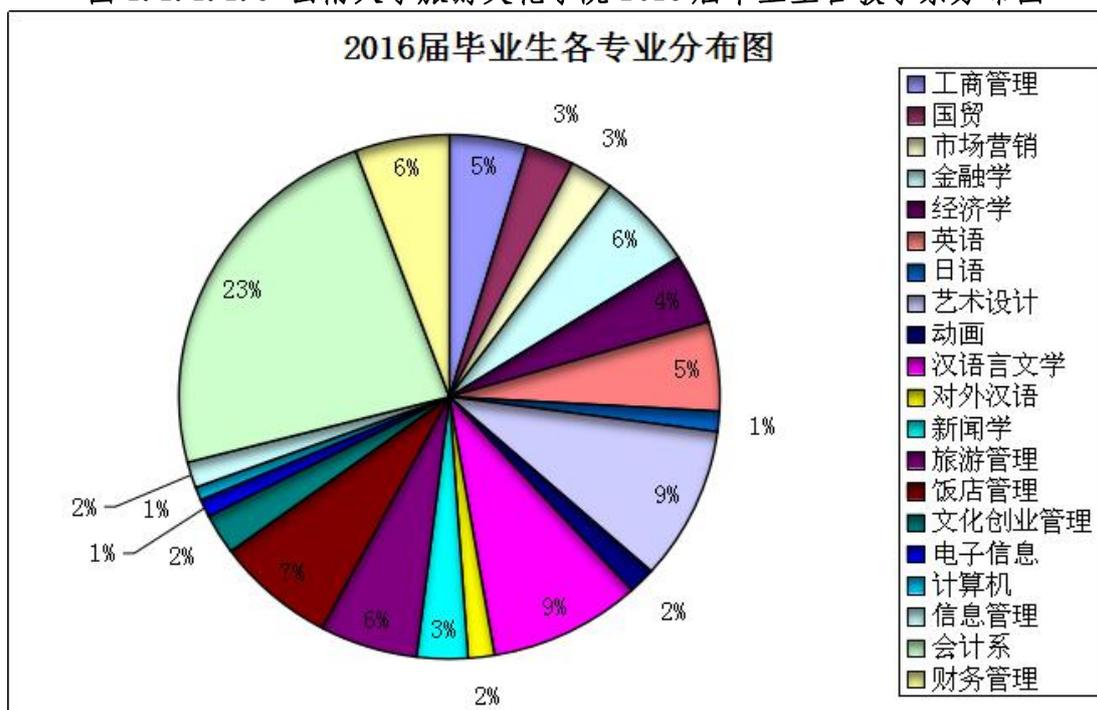


图 1.1.1.1.4-云南大学旅游文化学院 2016 届毕业生各专业分布图

1.1.1.3 毕业生政治面貌分析

2016 届毕业学生有中共党员 390 人，中共预备党员 26 人，共青团员 3243 人，群众 59 人，暂无其他民主党派。具体情况如“政治面

貌结构分布图”所示：

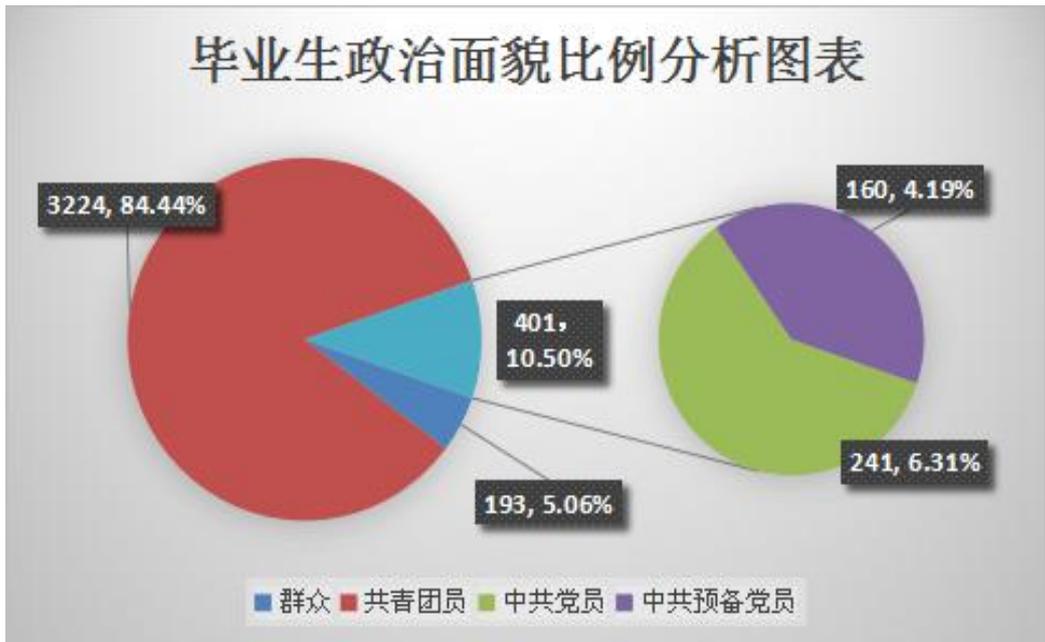


图 1.1.1.5-云南大学旅游文化学院 2016 届毕业生各专业分布图

1.1.1.4 毕业生男女比例分析

我院 2016 届毕业生中，男生 1243 人占毕业生总人数的 32.56%；女生 2575 人占毕业生总人数的 67.44%，总体男女比例为 1:2.08。

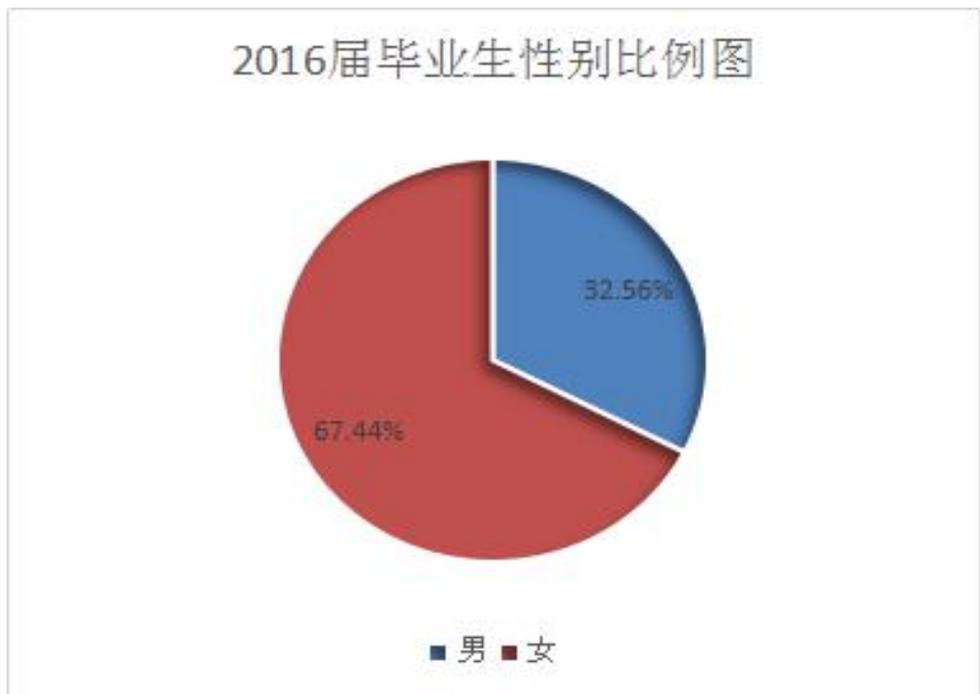


图 1.1.1.3.1-云南大学旅游文化学院 2016 届毕业生生源地分布图

通过各系毕业生男女比例图可以看出由于学科不同男女比例有所差异，文学、管理学类专业女生较多，工学类专业男生较多，而经济学、艺术类专业男女生相对均衡。具体情况如“2016 届毕业生男女比例分布表”所示：

2016 届毕业生专业学生男女比例分布表

| 教学系 | 专业 | 毕业生人数 | 男 | 女 |
|----------|-----------|-------|-----|-----|
| 会计系 | 会计学 | 893 人 | 228 | 665 |
| 经济管理系 | 工商管理 | 177 人 | 100 | 77 |
| | 经济学 | 164 人 | 77 | 87 |
| | 金融学 | 227 人 | 91 | 136 |
| | 市场营销 | 100 人 | 47 | 53 |
| | 国际经济与贸易 | 110 人 | 46 | 64 |
| 旅游管理系 | 旅游管理 | 498 人 | 144 | 354 |
| | 文化产业管理 | 95 人 | 34 | 61 |
| 文学与新闻系 | 汉语言文学 | 348 人 | 80 | 268 |
| | 对外汉语 | 60 人 | 8 | 52 |
| | 新闻学 | 116 人 | 37 | 79 |
| 财务管理系 | 财务管理 | 215 人 | 73 | 142 |
| 艺术系 | 动画 | 62 人 | 25 | 37 |
| | 艺术设计 | 361 人 | 137 | 224 |
| 外语系 | 英语 | 210 人 | 24 | 186 |
| | 日语 | 48 人 | 11 | 37 |
| 信息科学与技术系 | 计算机科学与技术 | 31 人 | 19 | 12 |
| | 信息管理与信息系统 | 61 人 | 30 | 31 |
| | 电子信息工程 | 42 人 | 32 | 10 |

1.1.1.5 民族分布比例分析

2016 届毕业生有汉族 3181 人，占比 83.32%，少数民族 637 人，

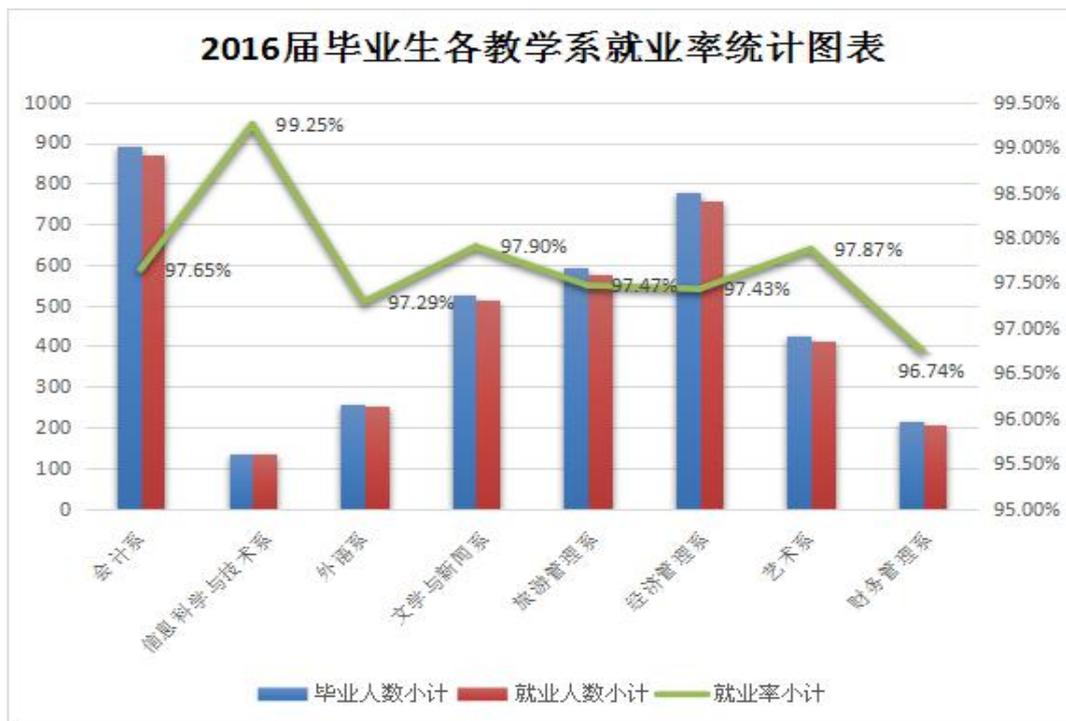
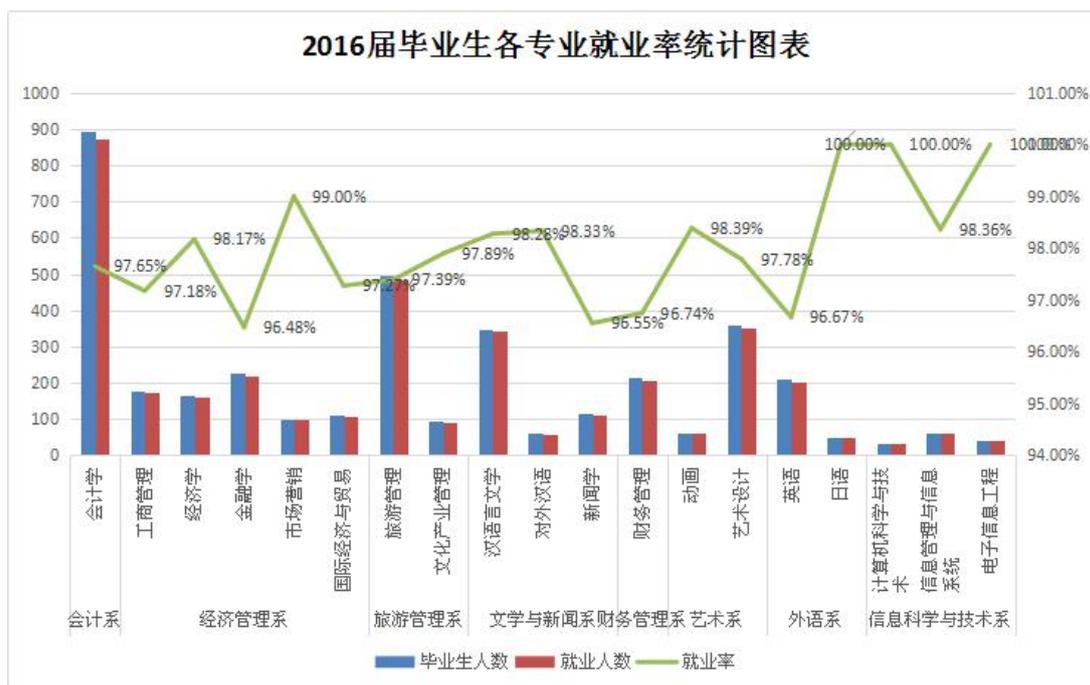


图 1.2.1.-2016 届毕业生各教学系就业率统计图表

日语专业 48 人，就业率 100.00%；计算机科学与技术专业 31 人，就业率 100.00%；电子信息工程专业 42 人，就业率 100.00%；市场营销专业 99 人，就业率 99.00%；动画专业 61 人，就业率 98.39%；信息管理与信息系统专业 60 人，就业率 98.36%；对外汉语专业 59 人，就业率 98.33%；汉语言文学专业 342 人，就业率 98.28%；经济学专业 161 人，就业率 98.17%；文化产业管理专业 93 人，就业率 97.89%；艺术设计专业 353 人，就业率 97.78%；会计学专业 872 人，就业率 97.65%；旅游管理专业 485 人，就业率 97.39%；国际经济与贸易专业 107 人，就业率 97.27%；工商管理专业 172 人，就业率 97.18%；财务管理专业 208 人，就业率 96.74%；英语专业 203 人，就业率 96.67%；新闻学专业 112 人，就业率 96.55%；金融学专业 219 人，就业率 96.48%。就业具体情况如“各专业就业率统计图表”所示：



1.2.2 分性别就业情况

我院 2016 届毕业生中，男生 1243 人，就业 1210 人，就业率为 97.35%，女生 2575 人，就业 2517 人，就业率为 97.75%，女生的就业率高出男生就业率为 0.4%。分性别就业具体情况如“分性别就业率统计图”所示：

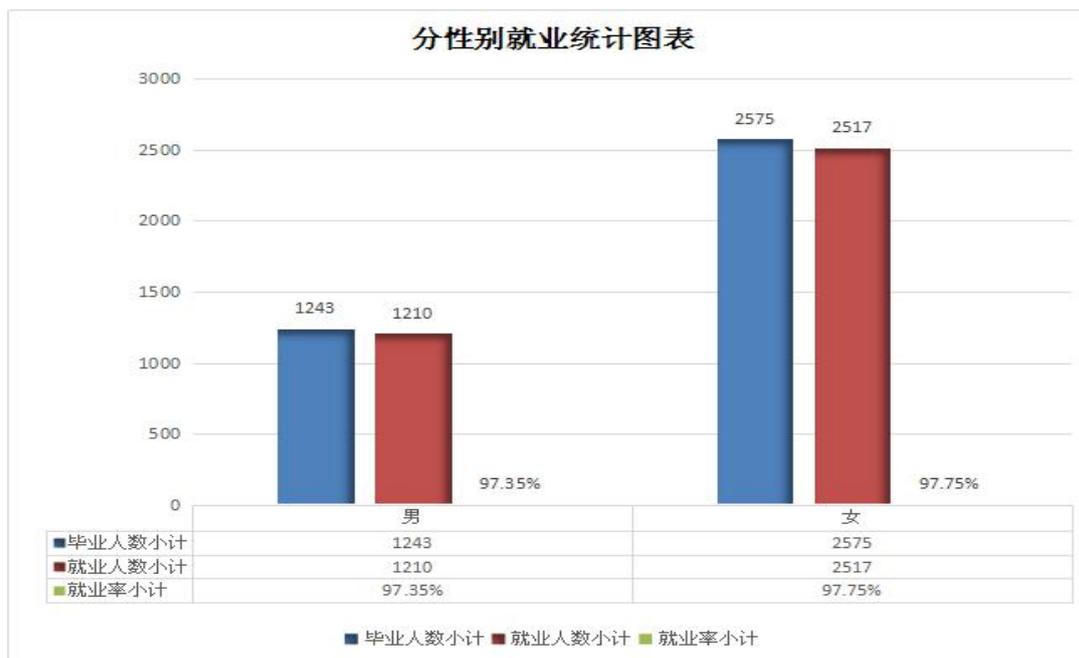


图 1.2.2.-2016 届毕业生各性别就业率统计图表

1.2.3 各民族就业情况分析

截止 2016 年 12 月 25 日，我院少数民族毕业生的年终就业率为 96.80%，与学院平均水平 97.62%相比，低了 0.82%。少数民族毕业生就业具体情况如“2016 届各民族就业率分析图表”所示：

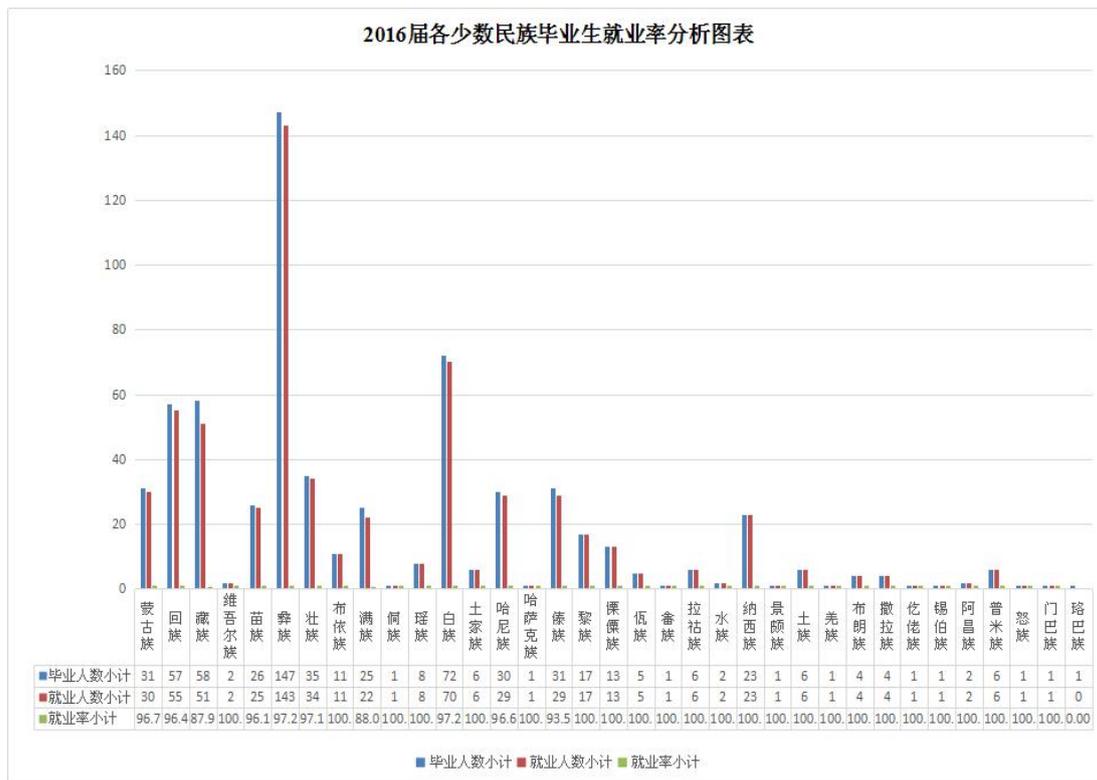


图 1.2.3.-2016 届毕业生各性别就业率统计图表

1.2.4 未就业毕业生情况分析

2016 届毕业生有 91 人未就业，学院对离校未就业群体，进行了细致的调查、统计和梳理，未就业群体的未就业原因有：不就业拟升学 4 人、占未就业毕业生比例的 3.39%，拟参加公招考试 20 人、占未就业毕业生比例的 21.98%，其余部分为求职中、签约中、拟创业、拟应征入伍共计 67 人，占未就业毕业生比例的 73.62%，部分有就业意愿但仍未达成就业意向，并需要学校继续提供就业服务的毕业生 57 人，占毕业生总数的 1.49%，不愿就业的 7 人，占未就业毕业生比

例的 7.69%。将隐性就业和有业不就的都计算在内，学院本科毕业生年终就业率预计超过去年同期水平。

1.3 毕业流向

1.3.1 总体毕业去向分析

我院积极响应教育部、教育厅及各级人民政府的号召，鼓励毕业生到基层就业，加大政策宣传力度，鼓励实现人生价值到基层就业。我院 2016 届毕业生年终就业率达 97.62%。毕业去向主要集中在签就业协议形式就业 1895 人，其他录用形式就业 1558 人，以及签劳动合同形式就业 132 人，其他毕业去向分别是：地方基层项目 38 人，自主创业 29 人，自由职业 27 人，应征义务兵 20 人，升学 9 人，出国、出境 10 人，国家基层项目 8 人；未就业毕业生共 91 人，其中，待就业 87 人，不就业拟升学 4 人。具体情况如“云南大学旅游文化学院 2016 届毕业生毕业去向分析”所示：



图 1.3.1-云南大学旅游文化学院 2016 届毕业生毕业去向分析

1.3.2 毕业生就业行业分布情况分析

为提高就业率和提升就业质量，学院积极进行就业指导，帮助学生树立正确的人生观和择业观。如“单位行业份额对比图”，我们可以看出，学院毕业生积极国家和省的响应号召，到基层、到中小企业就业形成了多行业就业的良好局面。



图 1.3.2-云南大学旅游文化学院 2016 届毕业生就业行业分布分析

居民服务和其他服务业 447 人，所占比例 12.30%；信息传输、软件和信息技术服务业 411 人，所占比例 11.31%；教育 322 人，所占比例 8.86%；批发和零售业 305 人，所占比例 8.40%；建筑业 279 人，所占比例 7.68%；住宿和餐饮业 262 人，所占比例 7.21%；租赁和商务服务业 257 人，所占比例 7.07%；文化、体育和娱乐业 242 人，所占比例 6.66%；金融业 238 人，所占比例 6.55%；制造业 160 人，所占比例 4.40%；农、林、牧、渔业 124 人，所占比例 3.41%；公共

管理、社会保障和社会组织 118 人，所占比例 3.25%；卫生和社会工作 86 人，所占比例 2.37%；交通运输、仓储和邮政业 80 人，所占比例 2.20%；电力、热力、燃气及水生产和供应业 75 人，所占比例 2.06%；房地产业 71 人，所占比例 1.95%；科学研究和技术服务业 64 人，所占比例 1.76%；水利、环境和公共设施管理业 52 人，所占比例 1.43%；军队 19 人，所占比例 0.52%；采矿业 18 人，所占比例 0.50%；国际组织 3 人，所占比例 0.08%。

1.3.3 升学及出国、出境情况分析

2016 届毕业生升学 9 人，出国、出境 10 人，合计：19 人。升学的院校主要有江苏省江苏大学、四川师范大学、云南师范大学、杭州大学、云南大学、香港城市大学、大理大学、中国科学院大学、成都体育学院；出国、出境的学校分别是 ISI 大学、泰国清迈大学、弘益大学、UNSW、MONASH、外蒙古支教、赫瑞·瓦特大学、瑞士酒店管理大学、玉川国际学院、悉尼大学。

表 1.3.3-应届毕业生升学基本情况

| 项目 | | 人数 |
|--------------------|------------|----|
| 应届毕业生升学 基本情况（人） | 免试推荐研究生 | 0 |
| | 考研录取（总数） | 9 |
| | 考研录取（考取本校） | 0 |
| | 考研录取（考取外校） | 9 |
| | 出国（境）留学数 | 10 |

1.3.4 自主创业情况

1.3.4.1 创业行业分析

我院 2016 届毕业生自主创业共 29 人，创业行业主要集中在批发

和零售业 8 人，所占比例 27.59%；创业的其他行业还比较均衡，住宿和餐饮业 5 人，所占比例 17.24%；农、林、牧、渔业 4 人，所占比例 13.79%；信息传输、软件和信息技术服务业 3 人，所占比例 10.34%；居民服务、修理和其他服务业 3 人，所占比例 10.34%；文化、体育和娱乐业 2 人，所占比例 6.90%；教育 2 人，所占比例 6.90%；建筑业 2 人，所占比例 6.90%。

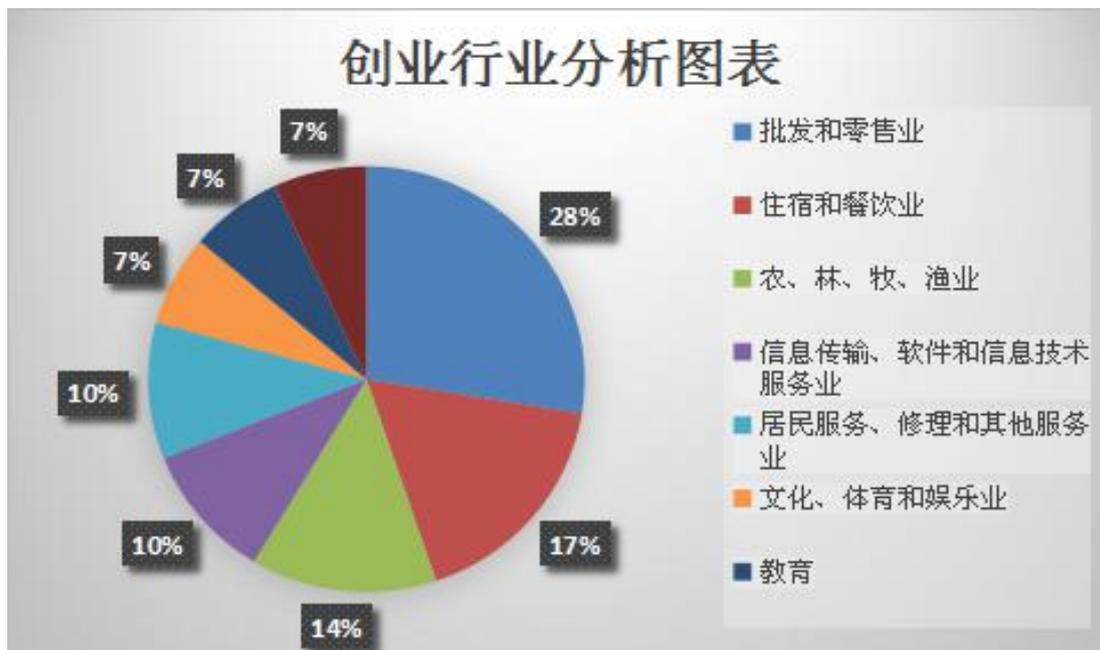


图 1.3.4.1-创业行业分析图表

1.3.4.2 创业原因分析

大学生就业问题是关系国计民生的重大问题，在当前就业形势异常严峻的情况下，我院积极相应教育部、云南省教育厅及各级人民政府“万众创新·大众创业”的精神，学院成立了大学生创新创业孵化园建设工作领导小组。于 2015 年 10 月投入资金 180 余万元，在校园北区建设面积 553 平方米，功能齐全，保障有力的大学生创业孵化园——云南大学旅游文化学院众创空间，2015 年 12 月投入使用。“众创

空间”设有独立会议室一间，大办公室四间，标准办公卡座 80 个，可容纳 35 个创业团队，100 多名“创客”。形成以双创赛事为载体，以众创空间为依托，以完善双创深化教学为抓手，以树立典型为引领。确立“以创新引领创业，创业带动就业”的原则，确保 2016 届毕业生就业率和就业质量双提高。

我院许多毕业生萌生了创业的想法。然而毕业生创业却呈现创业率低、毕业生创业行业要求技术含量低、创业资金成本低“三低”态势，由于毕业生初入社会，面临就业压力大，结合国家政策支持、学院创业教育“引导毕业生转变就业观念，鼓励多渠道多形式就业，鼓励创业带动就业”，创业可以增加就业机会，所以毕业生选择自主创业毕业生逐年增加。

1.3.4.3 学生对学院就业指导方面的建议

作为独立学院，毕业生的就业情况直接关系到学院的生存和发展。我院毕业学生对加强就业指导方面提出了意见，按比例依次包括提供更多、更广泛的实习基地，进行系统的职业生涯规划指导、就业形势与政策宣讲、就业技巧培训和创业教育（从大一开始安排相关课程，阶段性教育培养）。

1.4 就业流向

1.4.1 就业单位性质分析

2016 届毕业生就业单位性质分析数据可看出，2016 届毕业生在“其他企业”工作人数较多，为 2219 人，占就业毕业生总人数比例

的 61.36%， “其他” 工作人数较多近 675 人， 占毕业生总人数比例的 18.83%， 在 “三资企业” 187 人， 占毕业生总人数比例的 5.22%； “国有企业” 168 人， 占毕业生总人数比例的 4.69%； “机关” 123 人， 占毕业生总人数比例的 3.43%； “中初教育单位” 95 人， 占毕业生总人数比例的 2.65%； “其他事业单位” 85 人， 占毕业生总人数比例的 2.37%； “部队” 19 人， 占毕业生总人数比例的 0.53%； “医疗卫生单位” 15 人， 占毕业生总人数比例的 0.42%； “农村建制村” 7 人， 占毕业生总人数比例的 0.20%； “城镇社区” 9 人， 占毕业生总人数比例的 0.25%； “高等教育单位” 2 人， 占毕业生总人数比例的 0.06%

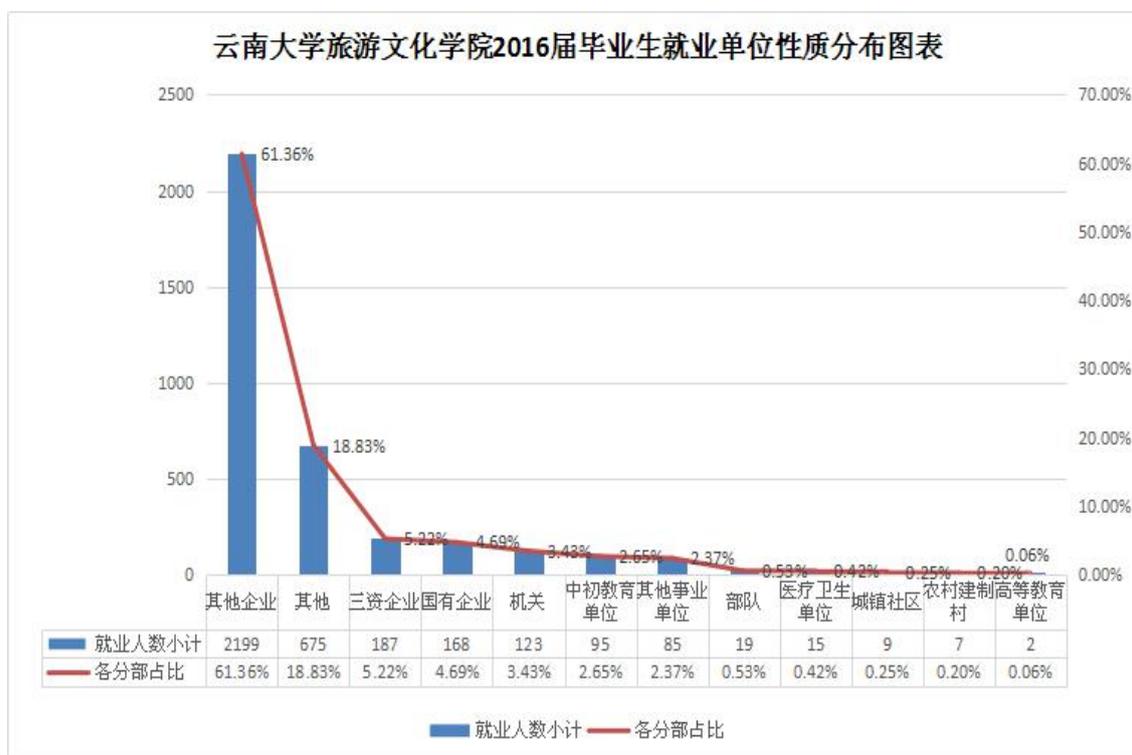


图 1.4.1-云南大学旅游文化学院 2016 届毕业生就业单位性质分析图表

1.4.2 就业地域分布情况分析

结合学校教育教学改革的深化，本科生教学质量快速提高，学院

在毕业生求职指导方面的力度加大，使得毕业生在职业选择上更加趋于成熟，注重事业发展和发挥专业特长超过薪资、地域、城市等因素成为毕业生选择工作岗位的首要考虑因素。

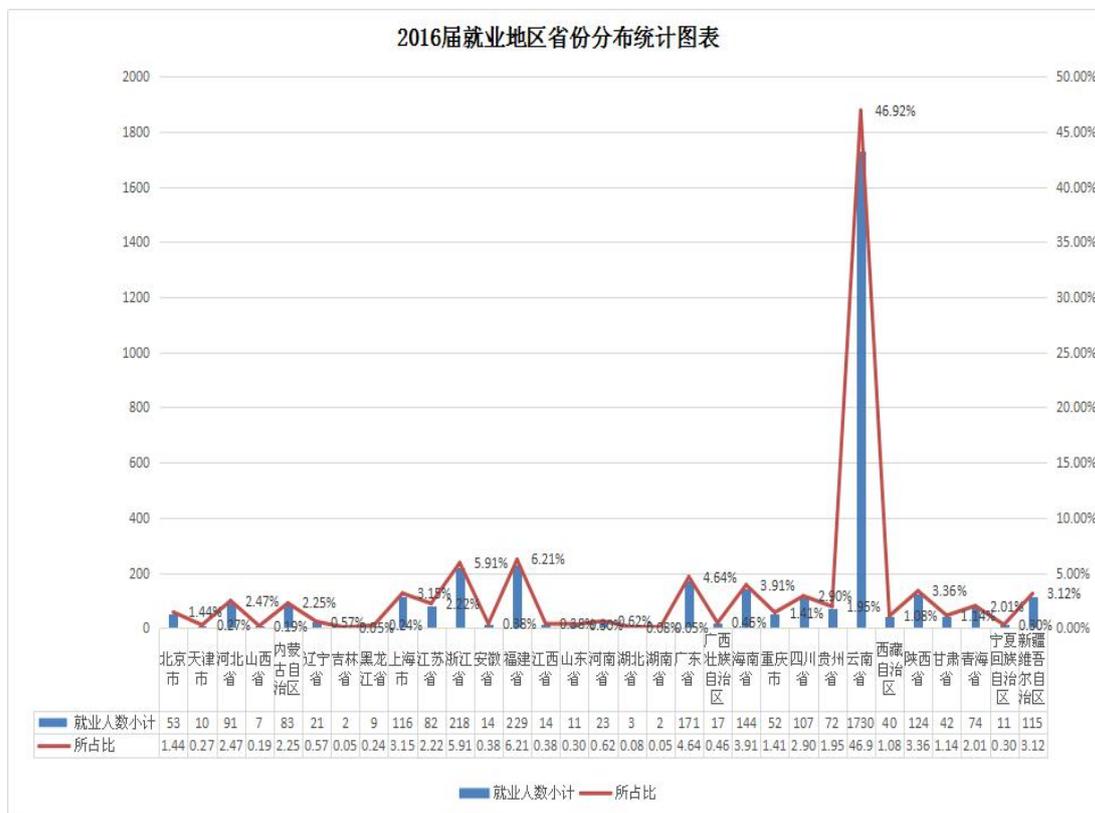


图 1.4.2-2016 届就业地区省份分布统计图表

如今发达的工业城市的雾霾越趋严重，当代人对生活环境要求的提高，所以近年来，毕业生回生源地及环境较好地区就业及趋势日渐明显，由于产业向中西部地区转移加快，人才需求增加，毕业生不再盲目以进军“北上广深”一线城市为目标，而是在就业地区选择上更加理性和多元化，到二、三线城市和家乡就业的人数明显增多；更多毕业生选择到西部、基层就业，到乡镇基层担任选调生，到农村担任村官；在我院毕业生中形成了到能够发挥自身才干、到适合自己发展、到祖国最需要的地方去建功立业的热潮。

1.4.3 少数民族就业情况分析

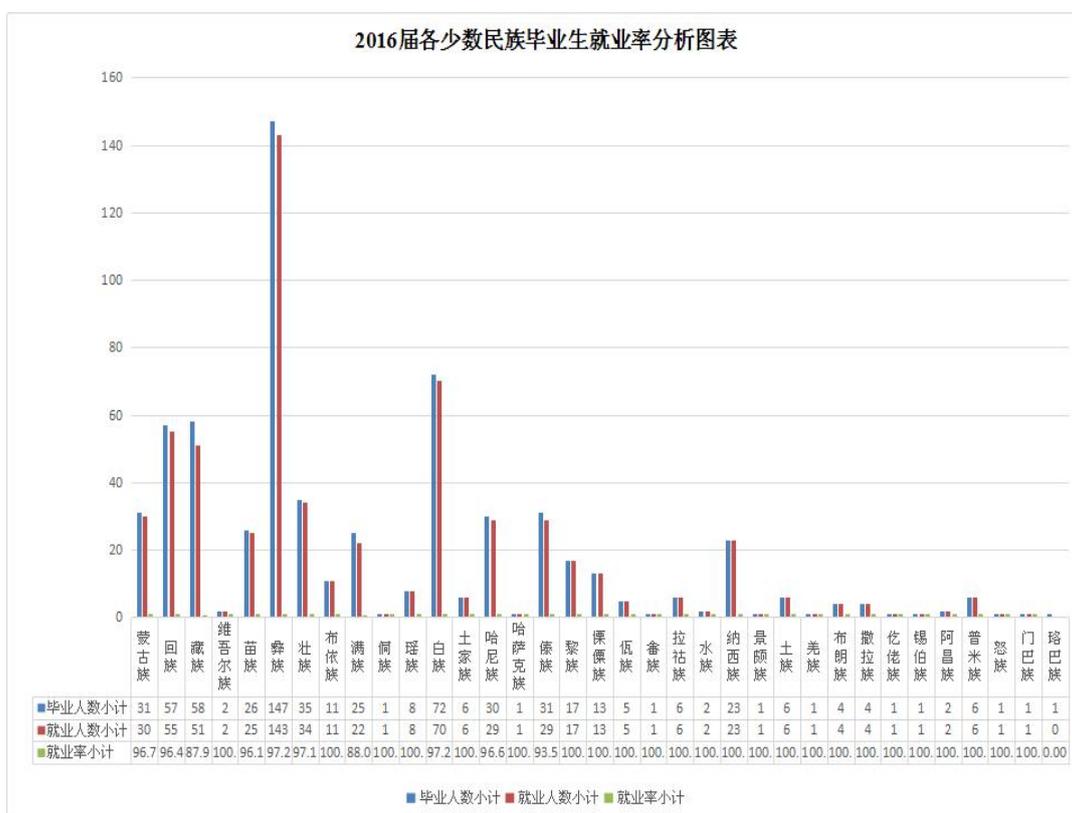


图 1.4.3-2016 届各少数民族毕业生就业率分析图表

学院 2016 届 3818 名毕业生中，少数民族就业学生共计 637 人，其中彝族 147 人，占毕业生总人数比例的 3.85%，就业率为 97.28%；白族 72 人，占毕业生总人数比例的 1.89%，就业率为 97.22%；藏族 58 人，占毕业生总人数比例的 1.52%，就业率为 87.93%；回族 57 人，占毕业生总人数比例的 1.49%，就业率为 96.49%。体现了我院学生民族的多元化，同时也体现了学院对培育少数民族学生的重视。

1.4.4 不同政治面貌毕业生就业情况分析

学院坚持社会主义办学方向，加强在校学生的社会主义核心价值观和人生观教育，很多学生在毕业前成为中共党员。2016 届毕业生中中国共产党党员数量为 241 人，中国共产党预备党员 160 人，共计

401 人，详情见“图 1.4.4.1-2016 届毕业生政治面貌比例分析图表”

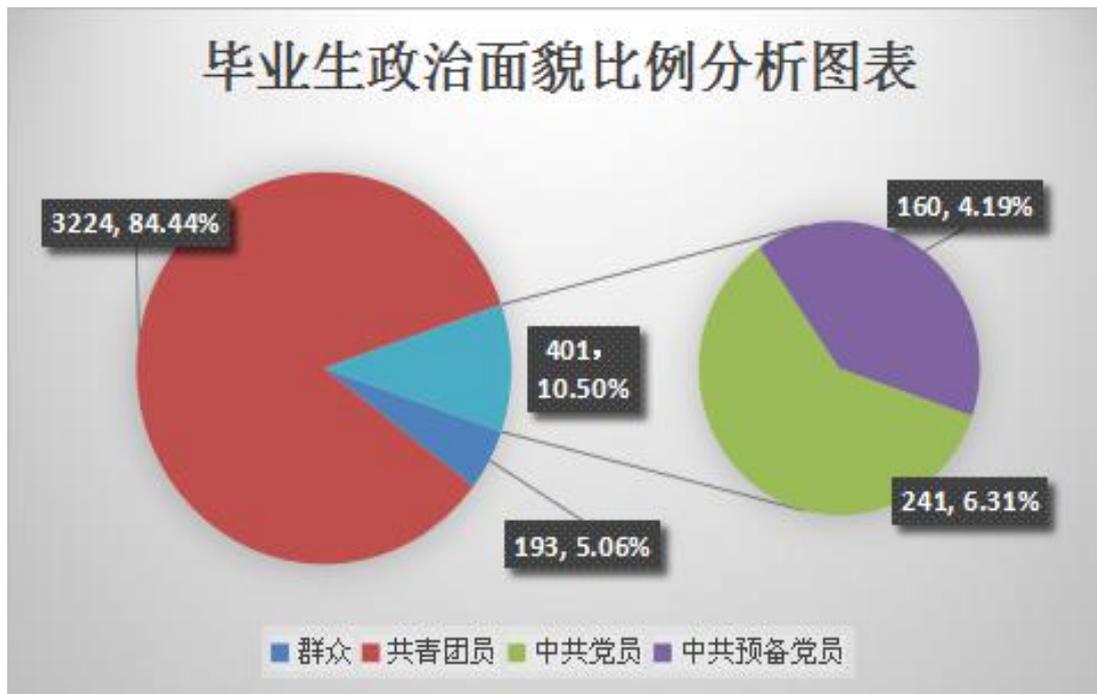


图 1.4.4.1-2016 届毕业生政治面貌比例分析图表

如“图 1.4.4.2-2016 届毕业生按政治面貌就业率分布图”所示：

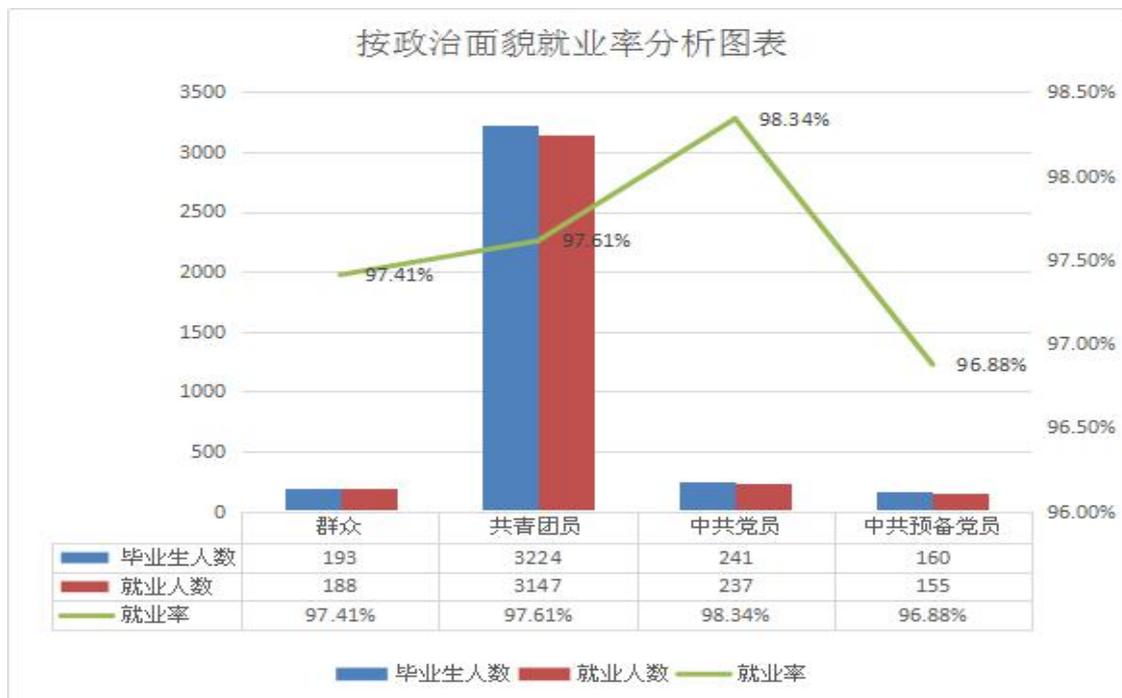


图 1.4.4.2-2016 届毕业生按政治面貌就业率分布图

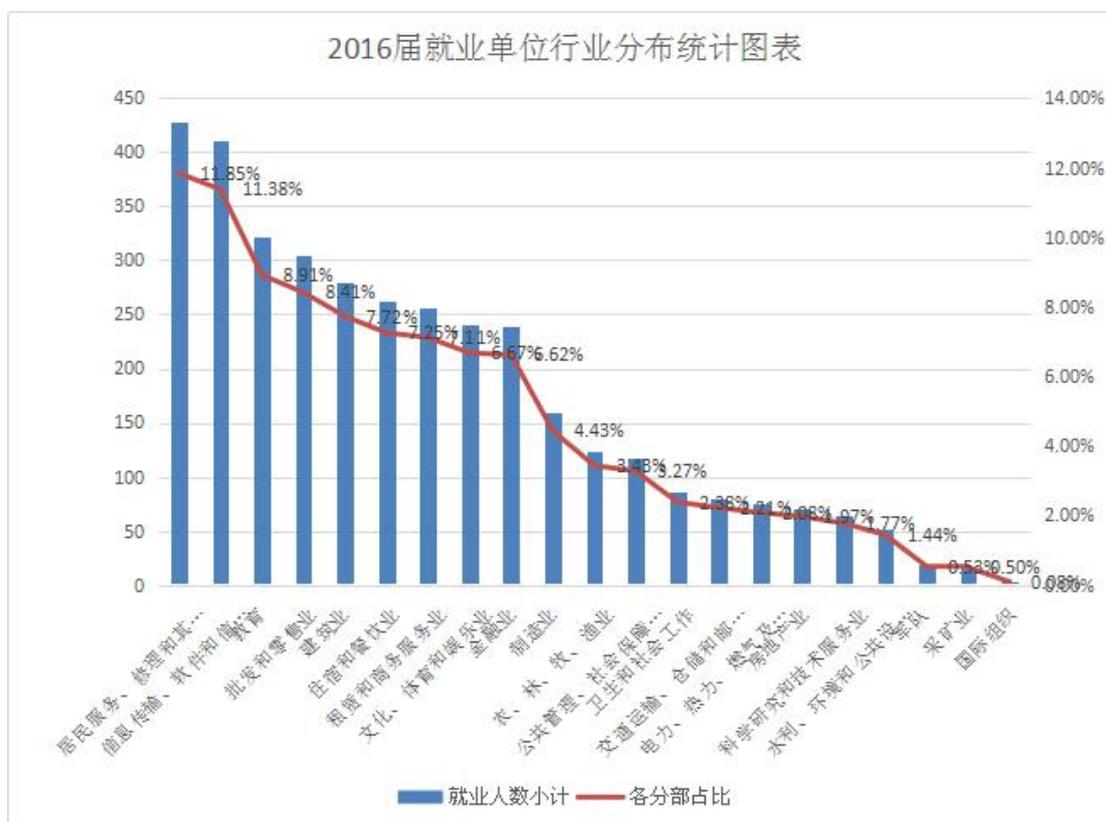
2016 届共计 3818 名毕业生，3727 名顺利找到工作，完成就业。其中，中国共产党党员数量为 241 人，就业人数 237 人，就业率为

98.34%；中国共产党预备党员 160 人，就业人数 155 人，就业率为 96.88%；中国共青团员的数量为 3224 人，就业人数 3147 人，就业率为 87.22%；群众数量为 193 人，就业人数 188 人，就业率为 97.41%；中国共产党党员就业率高于其他政治面貌成分就业率。

1.4.5 就业主要行业分析

在不同行业就业具体情况如下：居民服务、修理和其他服务业 428 人，占毕业生就业比例为 11.85%；信息传输、软件和信息技术服务业 411 人，占毕业生就业比例为 11.38%；教育 322 人，占毕业生就业比例为 8.91%；批发和零售业 304 人，占毕业生就业比例为 8.41%；建筑业 279 人，占毕业生就业比例为 7.72%；住宿和餐饮业 262 人，占毕业生就业比例为 7.25%；租赁和商务服务业 257 人，占毕业生就业比例为 7.11%；文化、体育和娱乐业 241 人，占毕业生就业比例为 6.67%；金融业 239 人，占毕业生就业比例为 6.62%；制造业 160 人，占毕业生就业比例为 4.43%；农、林、牧、渔业 124 人，占毕业生就业比例为 3.43%；公共管理、社会保障和社会组织 118 人，占毕业生就业比例为 3.27%；卫生和社会工作 86 人，占毕业生就业比例为 2.38%；交通运输、仓储和邮政业 80 人，占毕业生就业比例为 2.21%；电力、热力、燃气及水生产和供应业 75 人，占毕业生就业比例为 2.08%；房地产业 71 人，占毕业生就业比例为 1.97%；科学研究和技术服务业 64 人，占毕业生就业比例为 1.77%；水利、环境和公共设施管理业 52 人，占毕业生就业比例为 1.44%；军队 19 人，占毕业生就业比例为 0.53%；采矿业 18 人，占毕业生就业比例为 0.50%；国际

组织 3 人，占毕业生就业比例为 0.08%。



从就业行业流向可以看出：2016 届毕业生就业行业涵盖各领域，呈多元化分布，在当前严峻的就业形势下，说明我们对学生就业观“先就业再择业”的引导是有效的。从图中毕业生就业行业的数据差异对比，一定程度上体现了学生在择业过程中大多数可以满足专业对口、学以致用，能够更注重自己专业上的提升，合理利用专业知识，实现价值最大化。从侧面反映出以下情况：第一，作为一个年轻新兴的独立学院，我院和我院毕业生已经为大中型企事业单位所认可了，其中不乏农业银行、工商银行、中国移动、南方电网等各级大型国企；第二，作为应届毕业生，能通过了各大用人单位的层层考验，并且经过和其他级别更高的院校的毕业生的残酷竞争后才获得的就业资格，这也说明我院的毕业生质量较高、毕业生在就业竞争较强。

结合学院培养高素质应用型人才的办学宗旨，加强学生的实训和实操能力培养，使得我院在培养学生的就业竞争力和职业能力方面成果显著。在出国深造、公务员、事业单位、基层就业与创业就业情况方面取得较好的成绩，特别是在响应国家号召中，学院毕业生积极投身于到西部、到中小企业就业的洪流中。

第二章 毕业生就业工作举措

2.1 毕业生就业工作举措

2.1.1 健全就业工作机制

健全就业工作领导体制，切实落实“一把手”工程，构建院系两级就业创业工作领导小组，院长亲自挂帅，分管领导具体负责，加强指导管理，统筹推进 2016 年度就业创业工作。各职能部门与各系联动，资源共享、相互支持配合、保持良性互动，一盘棋、一条心、一股劲，全员努力做好就业工作。为确保学院毕业生就业创业工作的顺利开展，学院先后制定和完善了《云南大学旅游文化学院关于做好 2016 年毕业生就业促进工作的方案》、《云南大学旅游文化学院毕业生就业工作奖励办法》、《云南大学旅游文化学院 2016 年毕业生就业工作目标责任书》、《关于做好云南大学旅游文化学院 2016 年离校未就业毕业生就业服务工作的通知》、《云南大学旅游文化学院制（修）定人才培养方案的指导意见》与各系签订《2016 年学院毕业生就业工作目标责任考核书》。学院出台《云南大学旅游文化学院毕业生就业创业工作方案》、《云南大学旅游文化学院本科人才培养模式改革方案》（旅院字[2016]35 号）、《云南大学旅游文化学院技术技能学分管理办法》（旅院字[2016]143 号）、《云南大学旅游文化学院奖励学分管理办法》（旅院字[2016]144 号）、《云南大学旅游文化学院众创空间建设方案》。确立“以创新引领创业，创业带动就业”的原则，保证 2016 届毕业生就业率和就业质量双提高。

2.1.2 拓展就业渠道，落实精准帮扶

学院举办了多层次、多形式的大、中、小型及专场招聘会。学院先后举办两次校内大型双选会（2015 年冬季双选会和 2016 年夏季双选会），参会企业达 450 余家，现场投递简历数达 5216 份。为立足“丽江、滇西北”这一区域地方经济发展的需求，学院邀请到除丽江以外的大理、怒江、迪庆、昆明、北京等多家企业。此外，各系举办的多层次、分专业的专场招聘会或小型招聘会达 45 场。

针对离校未就业学生实施就业促进计划，根据就业目标责任考核层层落实，确保帮扶精准到位。首先，逐个排查离校学生未就业的原因。其次，学院将持续对离校未就业学生进行帮扶，做到辅导员主动联系一次、进行创业就业指导一次、推荐就业一次。开展全员帮扶就业，全院党员及教师主动联系学生，为其提供个性化指导，积极对接意向企业；辅导员根据学生实际，为其筛选就业岗位，鼓励学生积极就业；学院层面，向用人单位推荐未就业学生。最后，对就业困难学生实施三个“一对一”帮扶措施，第一个“一对一”指对特别困难就业人员实施“一对一”帮扶；重点开展对就业困难学生、家庭零就业学生、西部偏远地区学生实行学院、系部就业重点推荐，在援助期间难以直接解决就业困难的援助对象，要为其量身定制援助计划，确定专门人员，落实责任。第二个“一对一”指沿海地区、中东部地区有就业资源的学生，与就业困难学生“一对一”结对子，实现了就业资源共享，有效的促进就业。第三个“一对一”指拓展就业帮扶渠道，实行“一对一”吸纳政策，鼓励我院成功创业学生吸纳就业困难毕业

生不少于 1 名，并进行跟踪服务。

2.1.3 深化校地合作，确保政策到位

进一步拓展校外创新创业教育实践实训基地，使教育教学有效的和社会效益结合。学院与多家单位建立校企合作关系，学院于 2016 年 6 月申报的云南省普通高等学校大学生创新创业教育实践基地建设项目——“‘天雨流芳’大学生创新创业教育实践基地”，目前经教育厅专家网评和会评，已被批准立项。

通过大学四年的教学活动，向学生灌输正确的就业理念，鼓励支持毕业生到中小企业就业和自主创业。为积极响应省委、省政府“云南青年志在四方”号召，建立和完善云南省应届高校毕业生“走出去”就业创业机制，向外输送更多云南籍高校毕业生。为将大学生就业创业相关政策宣传到位，开展了系列活动，如：2016 年丽江市大众创业万众创新活动周在学院举办，活动现场分发国家创新创业政策宣传单，就学生创新创业相关问题答疑解惑。既让学生进一步了解大学生当前的国家政策，又进一步激发学生的创新创业热情。此外还开展各种类型的讲座，例如丽江市人力资源和社会保障局、丽江市就业局、丽江市就业局就公务员、事业单位招聘流程，岗位设置特点，考试（笔试、面试）中的注意事项和大学生就业创业相关政策以及申领程序以及大学生在与用人单位签订劳动合同过程中的注意事项，劳动纠纷的处理以及维权方式进行详细解说展开专题宣讲。鼓励引导毕业生到基层、到中西部地区就业。通过讲座、学院就业创业中心信息网、学院微信平台、辅导员 QQ 群等方式对国家基层项目进行宣传，鼓励学生

参加“选聘到村任职”、“三支一扶”、“大学生志愿服务西部计划”、“特岗教师”等。鼓励 2012 级学生（2016 届毕业生）应征入伍，通过宣传活动、横幅、宣传画、宣传简报等形式大力宣传征兵的基本条件、体检政审标准及优待安置政策等，营造浓厚的征兵宣传氛围。同时辅导员召开主题班会将毕业生入伍政策宣传到位，鼓励符合条件的学生应征入伍。

通过以上努力取得实际效果，2016 届旅游系毕业生闫梦良于 2015 年 10 月创办了丽江市古城区分达教育科技有限公司并获得“云岭大学生创业计划”中 5 万元创业补贴。2016 届毕业生中共有 466 名学生获得求职创业补贴，金额共计 466000 元。

2.1.4 深化教学改革，加强创新创业教育实践

为适应高等教育的发展趋势以及经济社会发展对人才培养的新要求，特制订《云南大学旅游文化学院制（修）定人才培养方案的指导意见》，指出建立特色鲜明的应用型本科高校，培养全面发展的应用型人才，逐步实现人才需求和就业的无缝对接。出台了《云南大学旅游文化学院技术技能管理办法》（旅院字[2016]143 号）、《云南大学旅游文化学院学生奖励学分管办法》（旅院字[2016]144 号）对创新创业技能学分和学生奖励学分提出了更为全面科学的规范。学院开设创业课程，并设置两个学分。通过双选会活动月组织有相关教学经验的教师或企业人士为学生开设职业生涯规划 and 社交礼仪等讲座，使学生在求职面试过程中具备优势。每年毕业季学院充分利用校内优秀教师资源和校外创业就业成功人士为毕业生开展就业创业指

导课程，通过就业创业课程的开设，有效地提高了毕业生的就业能力和创业能力。

2.1.5 营造创业氛围，落实创业引领

学院众创空间建设完备，并通过了市级和省级的认定。众创空间将创业就业活动沙龙和创业导师的交流作为常规活动，每次活动都在学院就业创业中心信息网、学院微信平台上宣传，并在学院公共区域粘贴海报，欢迎有创业意向和创业激情的学生加入创业团队，通过与专业导师的交流学习，提升综合能力，规避创业过程中不必要的风险。欢迎创业团队入驻众创空间，入驻团队经过规范筛选。为加强团队管理，特制定管理办法，对团队的管理和团队的更替进行了详细规定，对增强团队的竞争力，激发团队的创业热情十分有利。

成立学生社团“大学生就业创业互助联盟”和“大学生网络创业联盟”，学生社团除对上级有关部门的就业创业政策进行宣传外，还组织“职业生涯规划大赛”、“模拟招聘大赛”、“就业创业技能大赛”、“大学生就业创业互助联盟”组织的“微商营销大赛”等活动。这些活动既丰富了大学生的校园生活，又有效地提升了毕业生的创业和就业能力。

学院通过积极组织学生参加各级各类比赛，以鼓励创新、激励创业，在全学院形成了以创促创的良好态势。2016 年第二届中国“互联网+”大学生创新创业大赛云南赛区比赛中我院共 15 个项目参赛，获得 2 金、2 银、9 铜、学院 13 项目获奖，获奖总数在全省 72 所参赛高校中排名第一，学院与云南大学等 9 所高校一道获得“高校集体

奖”，金奖获奖数在全省高校中并列第三，金、银奖获奖总数在全省独立学院中排名第一，其中“元形手作”项目活动国家铜奖。在云南省高等学校学生职业技能大赛中团体奖一等奖 2 个：艺术专业技能（室内装饰设计），团体奖三等奖 2 个：市场营销技能和家具设计技能，个人奖一等奖 2 个：英语口语（英语专业组）和英语口语（非英语专业组），个人奖二等奖 2 个：英语口语（非英语专业组）和导游服务技能，个人奖三等奖 1 个：导游服务技能，5 名指导教师被评为“省级优秀指导教师奖”；在教育部高等学校计算机类专业教学指导委员会组织的中国大学生计算机设计大赛中荣获国家级三等奖；在高校美术作品学年展中荣获一等奖：2 个；二等奖：个人；三等奖：4 人；优秀指导老师：12 人选；优秀奖：52 人。以赛促教、以赛促学、以赛促创，创业教育成效明显。

2.1.6 招聘信息平台建设

学院进一步加大网络宣传的投入力度，进一步完善学院就业创业中心信息网，就新疆籍学生专门开设窗口积极宣传有关新疆籍学生的就业创业信息，就业网做到每周更新，根据学生生源地推送最新的就业政策解读、就业信息播报、就业心理疏导等内容。同时加大班级 QQ 群和微信群的利用力度、通过海报、宣传册等方式，确保就业工作中信息的畅通。

第三章 就业质量相关分析

我院在 2016 届毕业生中开展此次调查工作，分析数据来源于我院发放的调查问卷回馈数据，多渠道发出调查问卷 1500 份，回馈 1284 份，其中有效问卷 1262 份。在调查工作中，分别从薪资水平、专业对口度、学生学习情况、党团活动、就业指导、辅导员工作、学生管理服务、课程设置等方面对毕业生进行调查；就业发展趋势分析以及毕业生就业质量分析，用人单位对我院毕业生的评价。调查结果评价颇高，对学院的就业指导服务工作整体是肯定的。现将调查问卷统计情况分析如下：

3.1 参与问卷调查毕业生情况

3.1.1 性别比例

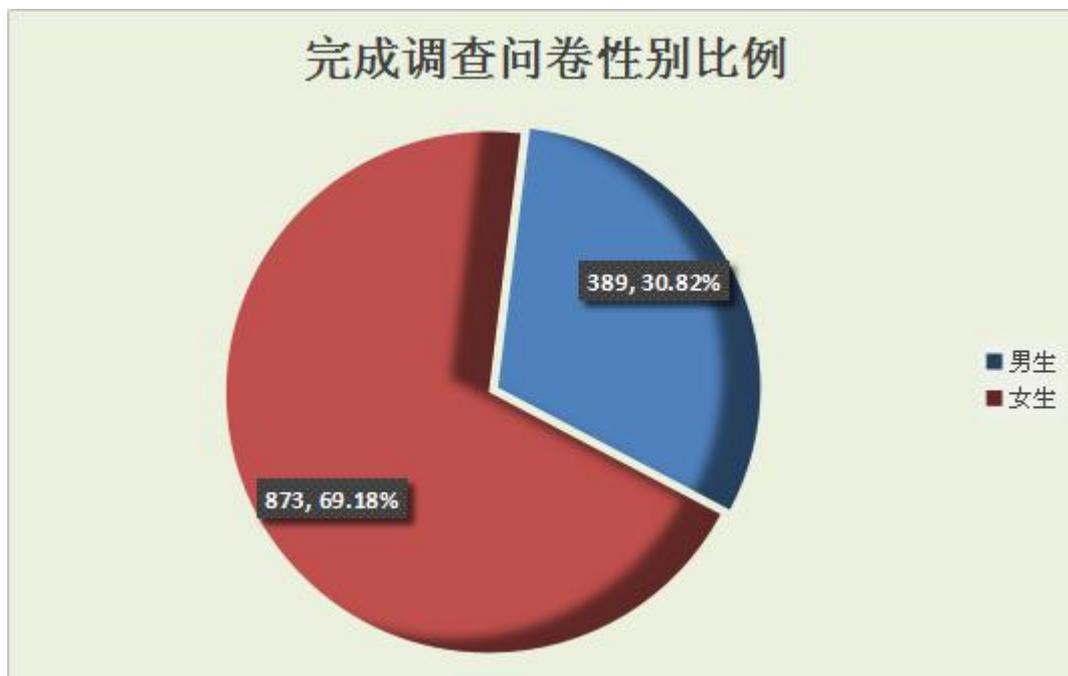


图 3.1.1-参加调查问卷性别比例

此次有效问卷调查共 1262 份，其中男生 389 人，所占比例：

30.82%，女生 873 人，所占比例：69.18%，符合我院 2016 届毕业生生源的性别比例结构。

3.1.2 民族比例

参与问卷调查毕业生民族比例

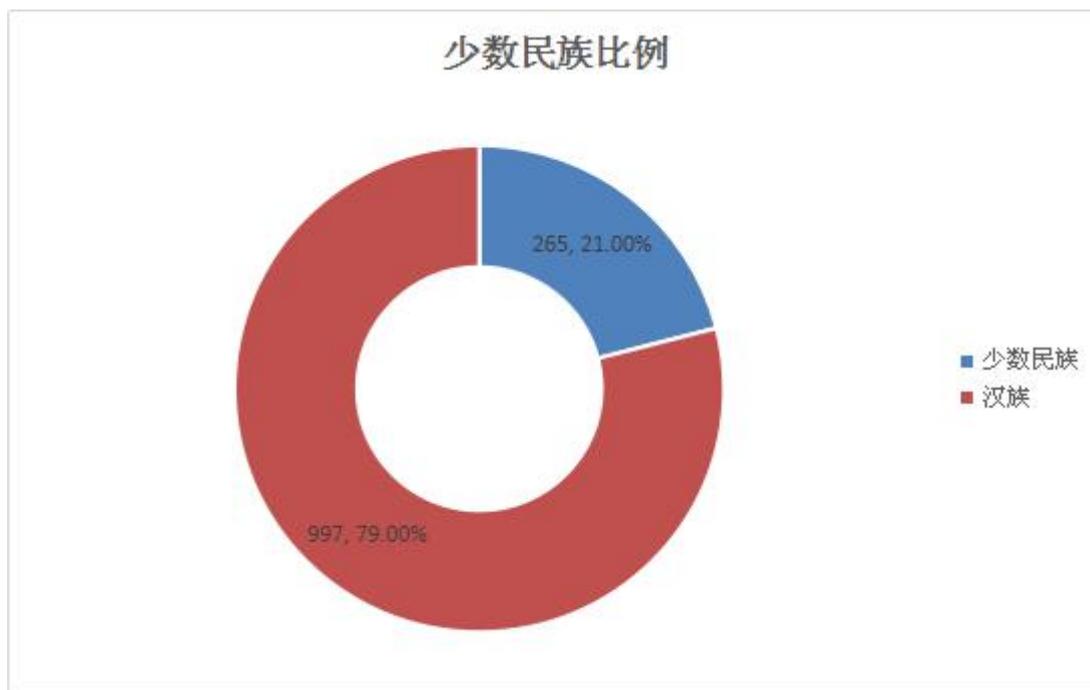


图 3.1.2-参加调查问卷民族比例

此次有效问卷调查共 1262 份，其中少数民族毕业生 265 人，所占比例：21.00%，汉族学生 997 人，所占比例：79.00%，符合我院 2016 届毕业生生源的民族比例结构。

3.2 薪酬水平

3.2.1 总体薪酬水平

本次调查数据分析显示，2016 本届毕业生在薪酬水平方面的满意度较为可观。其中毕业生多数上对自己的工资薪酬“满意”和“比较满意”，分别占到总数 42.69%和 32.41%，只有极少数的毕业生对

自己的工资薪酬“不满意”和“比较不满意”，分别占到总数的 7.51% 和 1.19，没有毕业生对自己的工资薪酬“非常不满意”的情况出现，也表示现在的用人单位很看重对刚毕业学生的培养和重视。

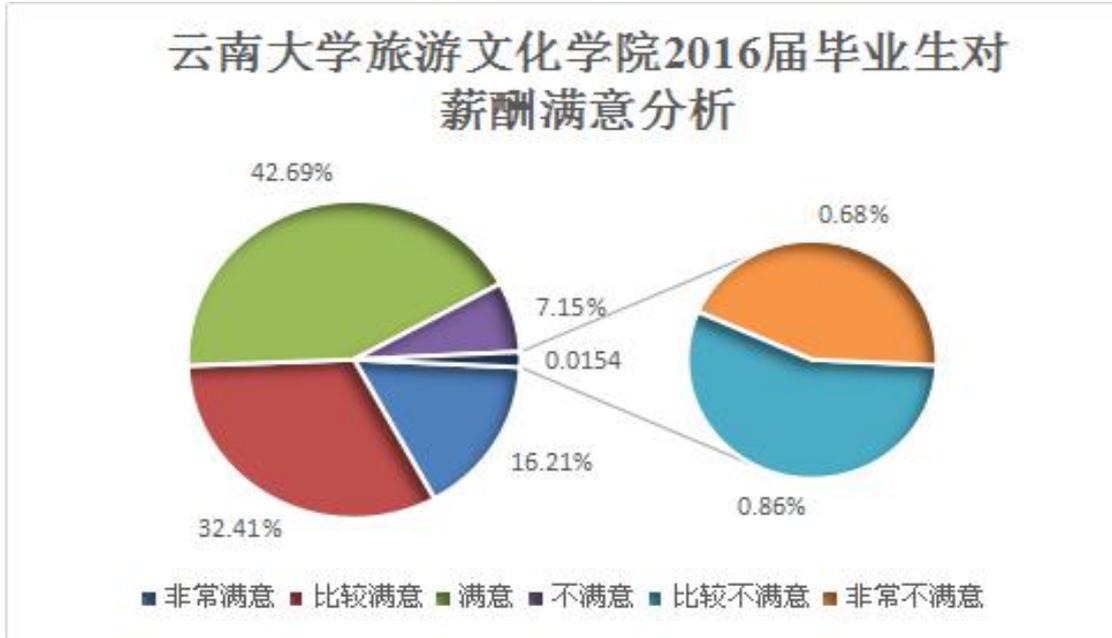


图 3.2.1-总体薪酬水平

3.2.2 2016 届毕业生各省生源地就业统计

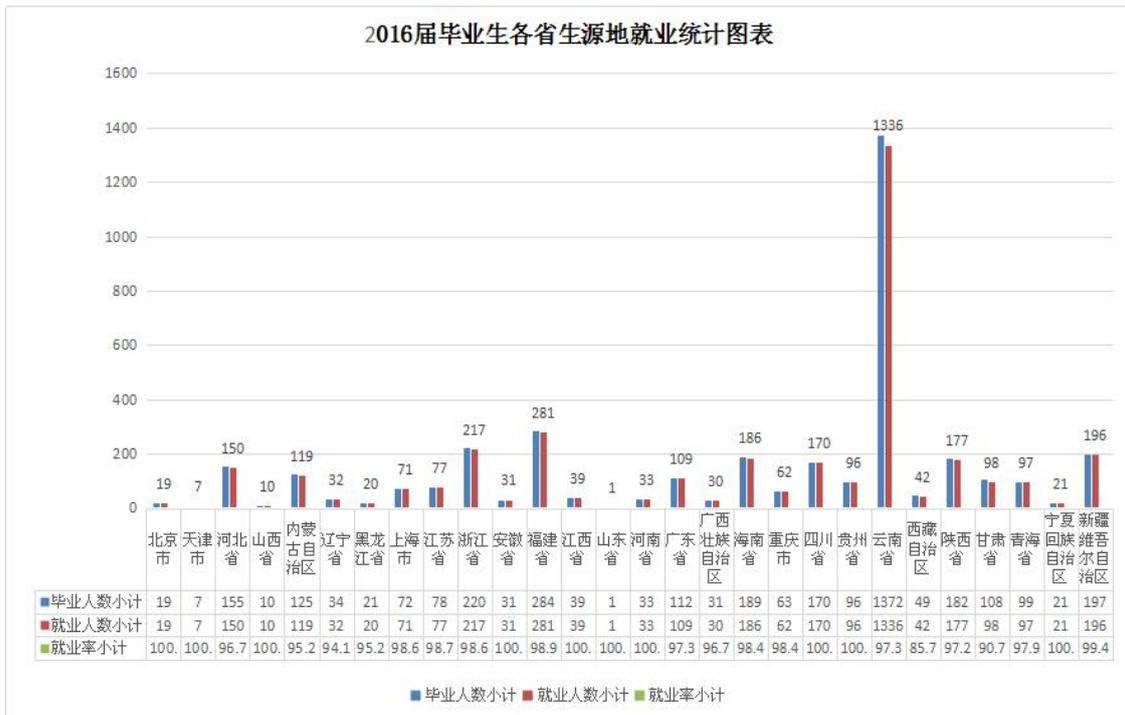


图 3.2.2-2016 届毕业生各省生源地就业统计图表

根据最终的就业所在单位地址显示，本届毕业生的主要就业的省份为：云南省、福建省、浙江省、新疆维吾尔自治区、海南省、陕西省、四川省、河北省、内蒙古自治区、广东省等省份，主要分布城市为云南省，符合生源地分布。

3.2.3 毕业生就业地薪酬水平分析

整体来看，主要就业城市薪酬水平与全国 34 个主要城市薪酬排行榜还是有较大差距，对调查学生入职工资待遇情况进行了反馈；我院 2016 届毕业生就业省份分布在 28 各省市自治区，毕业生期望薪资与全国薪酬排行榜有一定差距；2016 届毕业生平均期望起薪 4200 元/月，实际获得的平均起薪为 3500 元/月，在北上广深等一线城市就业的占总调查比例的 26.6%，其中薪酬水平在 4500-5200 之间居多，与所在城市的平均水平还是有较大差距；而在各省省会等二三线城市工作的毕业生则占总调查比例的 61.3%，薪酬水平普遍在 2800-3800 之间，仍然低于城市平均水平，且差距也较大；而剩下的 12.1%的人则分布在其他中小型城市，薪酬水平也普遍维持在 2500-3500 之间，与城市平均水平差距不大。其他的三线城市的薪酬是 2500 至 3200 之间。

3.2.4 就业行业分布分析

我院 2016 届毕业生的就业流向主要是：居民服务、修理和其他服务业 447 人，所占比例 12.30%；信息传输、软件和信息技术服务业 411 人，所占比例 11.31%；教育 322 人，所占比例 8.86%；批发和零售业 305 人，所占比例 8.40%；建筑业 279 人，所占比例 7.68%；

住宿和餐饮业 262 人，所占比例 7.21%；租赁和商务服务业 257 人，所占比例 7.07%；文化、体育和娱乐业 242 人，所占比例 6.66%；金融业 238 人，所占比例 6.55%；制造业 160 人，所占比例 4.40%；农、林、牧、渔业 124 人，所占比例 3.41%；公共管理、社会保障和社会组织 118 人，所占比例 3.25%；卫生和社会工作 86 人，所占比例 2.37%；交通运输、仓储和邮政业 80 人，所占比例 2.20%；电力、热力、燃气及水生产和供应业 75 人，所占比例 2.06%；房地产业 71 人，所占比例 1.95%；科学研究和技术服务业 64 人，所占比例 1.76%；水利、环境和公共设施管理业 52 人，所占比例 1.43%；军队 19 人，所占比例 0.52%；采矿业 18 人，所占比例 0.50%；国际组织 3 人，所占比例 0.08%。

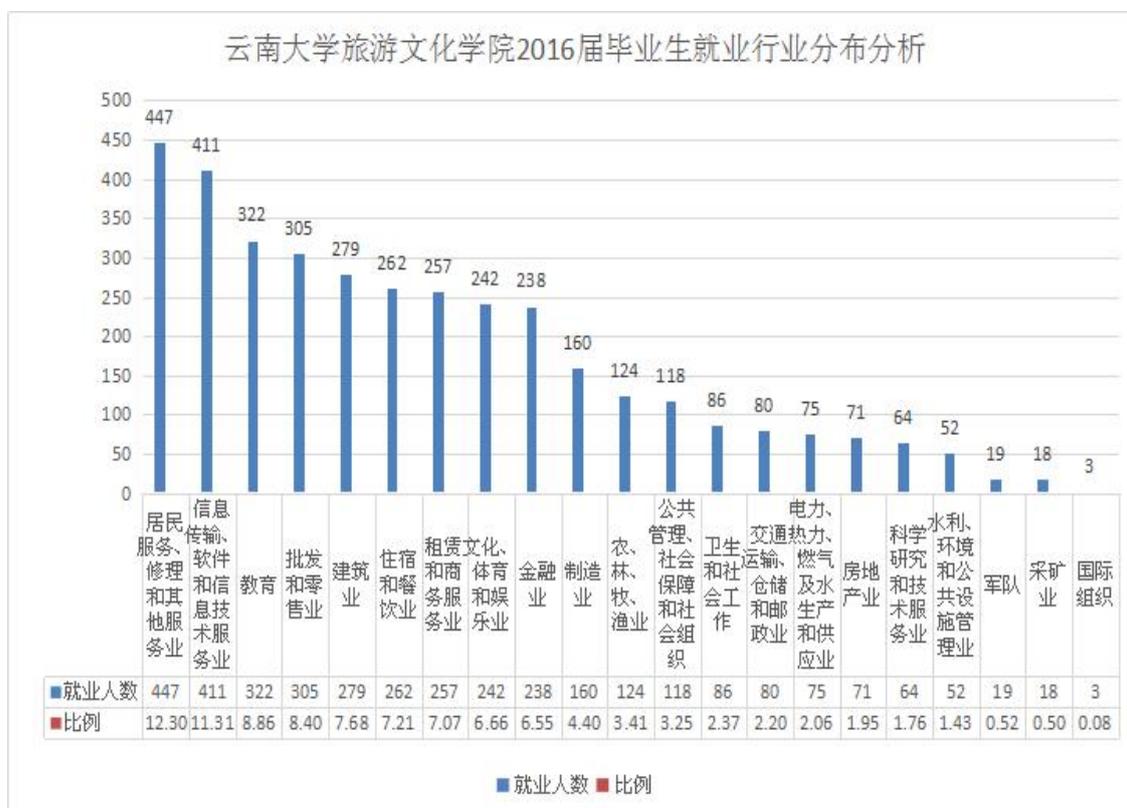


图 3.2.4-2016 届毕业生就业行业分布统计图表

3.2.5 专业对口度分析

总体上与我院的专业比较符合，也有一部分的毕业生选择了其他行业进行就业，但是就业的行业多数是现在比较热门的行业，也能看得出毕业生们择业的广泛性、多样性，也说明了毕业生思维的灵活性与乐观性。



图 3.2.5-2016 届毕业生就业专业对口度统计图表

3.3 工作满意度

据调查数据表明，我院 2016 届毕业生对自己的就业满意分析如下：非常满意 324 人，所占比例 25.67%；比较满意 636 人，所占比例 50.40%；满意 254 人，所占比例 20.13%；不满意 24 人，所占比例 1.90%；比较不满意 24 人，所占比例 1.90%；非常不满意 0 人，所占比例 0.00%；根据数据分析，我院毕业生具有一定的就业能力，能够

适应现在社会的发展趋势，可以在社会中找到更多的机会去实现自我价值，适应社会岗位的需求，满足自己的求职意愿。对于不满意自己就业情况的同学经调查分析，极少数毕业生不能够适应校园到社会的转换，这一点值得我们思考如何更好的开展就业创业指导服务工作。



图 3.3.1-2016 届毕业生工作满意度统计分析图表

3.3.1 选择就业单位时需要考虑的主要因素

据调查数据显示，2016 届毕业生在选择就业单位是考虑的主要因素排序为：首先是最优先考虑的因素为是否为自己感兴趣的工作，所占比例为 22.95%；其次是发展前景，所占比例为 21.71%；第三是收入，所占比例为 19.87%；第三是工作的城市及工作环境、领导认可、工作范围、主要工作性质及内容、工资水平、未来跳槽机会、工

作地点等,所占比例为 17.78%;最后是福利待遇,所占比例为 17.68%。
毕业生就业时考虑的因素,已经多元化,当是,也反映出毕业生就业时就业心态趋向理想化。



图 3.3.1-选择就业单位时需要考虑的主要因素

3.3.2 签约信息来源渠道



图 3.3.2-就业、签约信息的来源渠道

数据显示，大部分毕业生是网络 448 人，所占比例为 35.50%；学校、老师处或学校各种招聘会 361 人，所占比例为 28.61%；亲朋和家长等社会关系 453 人，所占比例为 35.90%。极少数是通过其他渠道的方式来进行签约。由此看出，我院应加强就业资源的挖掘，扩展毕业生就业渠道，就业创业信息化建设方面，第一、通过学院就业信息网及时收集、发布行业人才需求信息。就业网网站功能齐全，就业信息时时更新，学院就业网专门开通新疆籍毕业生就业创业窗口，针对新疆籍学生推送相关就业创业信息。此外通过“旅小助”、“云大旅院报”等微信平台、学院就业创业中心信息网、学院 OA 办公群，毕业班就业工作 QQ 群，相关海报、展板和宣传册，就当前就业形势和就业信息扩大宣传。第二、学院与丽江市人社局积极对接，在校内宣传“云岭大学生创业引领计划”相关政策，鼓励创业毕业生申报。我院有两名学生获得 5.2 万元创业补贴。第三、积极推进“离校未就业促进计划”，逐个排查离校学生未就业的原因。全院党员、教师和辅导员主动联系学生，根据学生实际情况，积极对接意向企业。同时，密切关注高校毕业生就业形势，加强分析研判，研究解决学院毕业生就业创业工作遇到的新情况和新问题。

3.3.3 求职预期工作地首选地域分布

数据表明，接近半数的毕业生选择回到生源地就业 538 人，所占比例为 42.63%；一线城市就业 421 人，所占比例为 33.36%；二线城市就业 217 人，所占比例为 17.19%；三线城市就业 86 人，所占比例

为 6.81%。据了解，更多的毕业生愿意回到家乡就业，毕业生及学生家长认为，回生源地就业熟悉当地环境与地域文化，人脉更广，有利于自己的事业发展，同时距离家人较近，能够与家人及时的团聚，遇到问题也能更好地解决，另外毕业生认为，远离家乡，就业岗位竞争压力大，生活成本高，也是选择回生源地就业的重要原因。

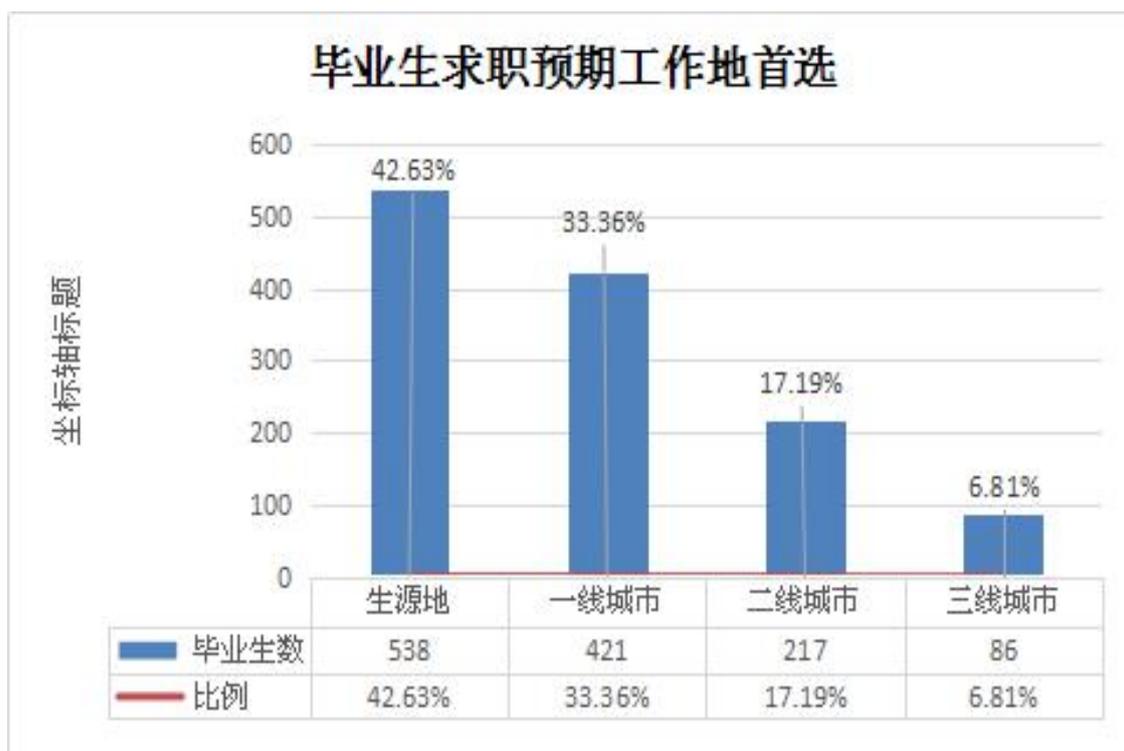


图 3.3.3-求职预期工作地首选地域分布

3.3.4 从事工作满意度情况

根据调查数据分析显示，多数毕业生都表示对其所从事工作“比较满意”、“非常满意”和“满意”，“不满意”的仅为 1.90%，“比较不满意”的为 1.90%，还没有“非常不满意”的情况存在。



图 3.3.4-工作满意度分析图表

3.3.5 对晋升机会和职业发展满意度

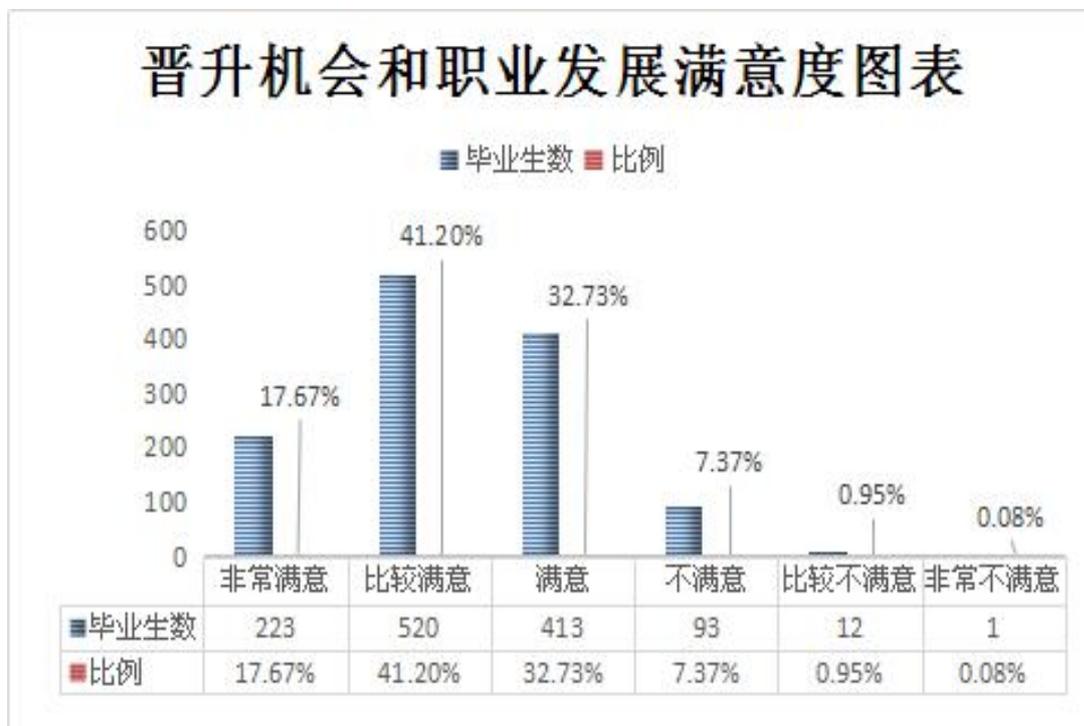


图 3.3.5-对晋升机会和职业发展满意度图表

根据调查数据分析显示，2016 届毕业生对晋升机会和职业发展

满意度较高，依次为比较满意 520 人，所占比例为 41.20%；满意 413 人，所占比例为 32.73%；非常满意 223 人，所占比例为 17.67%；不满意 93 人，所占比例为 7.37%；比较不满意 12 人，所占比例为 0.95%；非常不满意 1 人，所占比例为 0.08%。

3.3.6 对工作氛围与同事关系满意度

根据调查数据分析显示，2016 届毕业生对工作氛围与同事关系满意度较高，依次为非常满意 449 人，所占比例为 35.58%；比较满意 385 人，所占比例为 30.51%；满意 261 人，所占比例为 20.68%；不满意 74 人，所占比例为 5.86%；比较不满意 41 人，所占比例为 3.25%；非常不满意 52 人，所占比例为 4.12%。这就表明我院本届毕业生的沟通能力、团队协作能力以及合作意识出众。

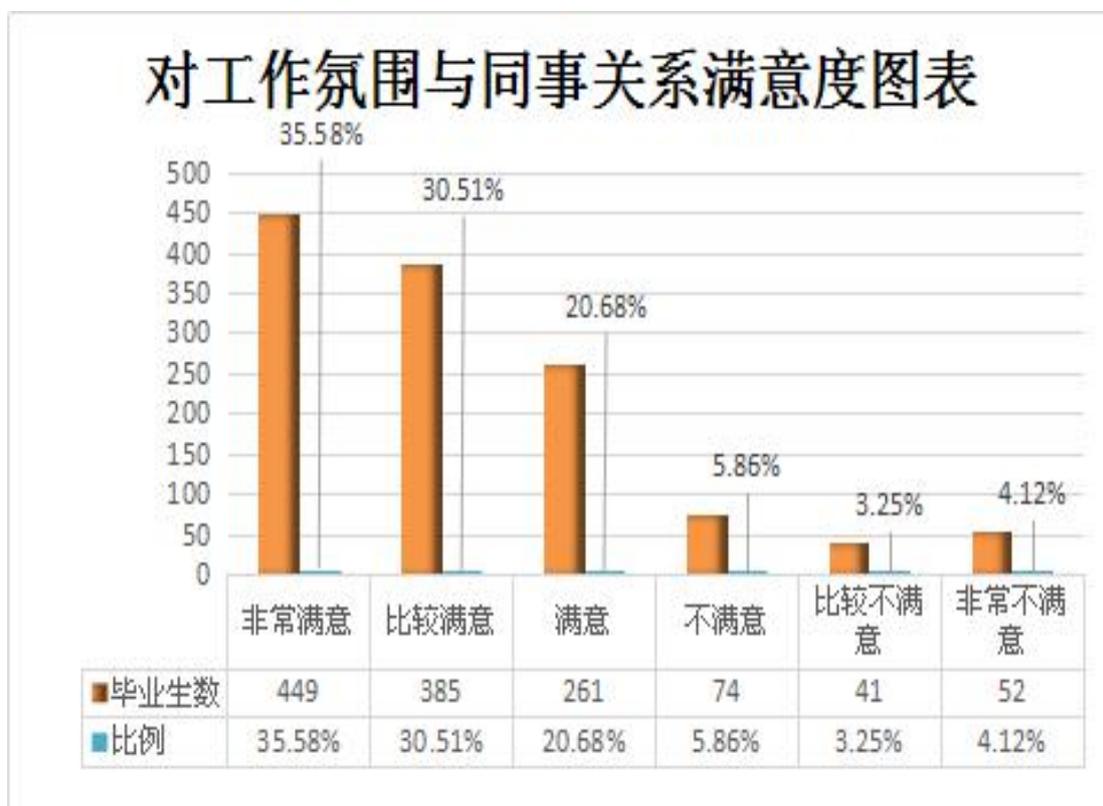


图 3.3.6-对工作氛围与同事关系满意度图表

3.3.7 就业符合兴趣爱好情况

根据调查数据分析显示，2016 届毕业生就业符合兴趣爱好情况，依次为比较满意的 475 人，所占比例为 37.64%；满意的 391 人，所占比例为 30.98%；非常满意的 306 人，所占比例为 24.25%；不满意的 67 人，所占比例为 5.31%；比较不满意的 19 人，所占比例为 1.51%；非常不满意的 4 人，所占比例为 0.32%。2016 届毕业生的就业符合兴趣爱好情况较为理想，多数毕业生表示满意，且非常不满意的毕业生为极个别现象。

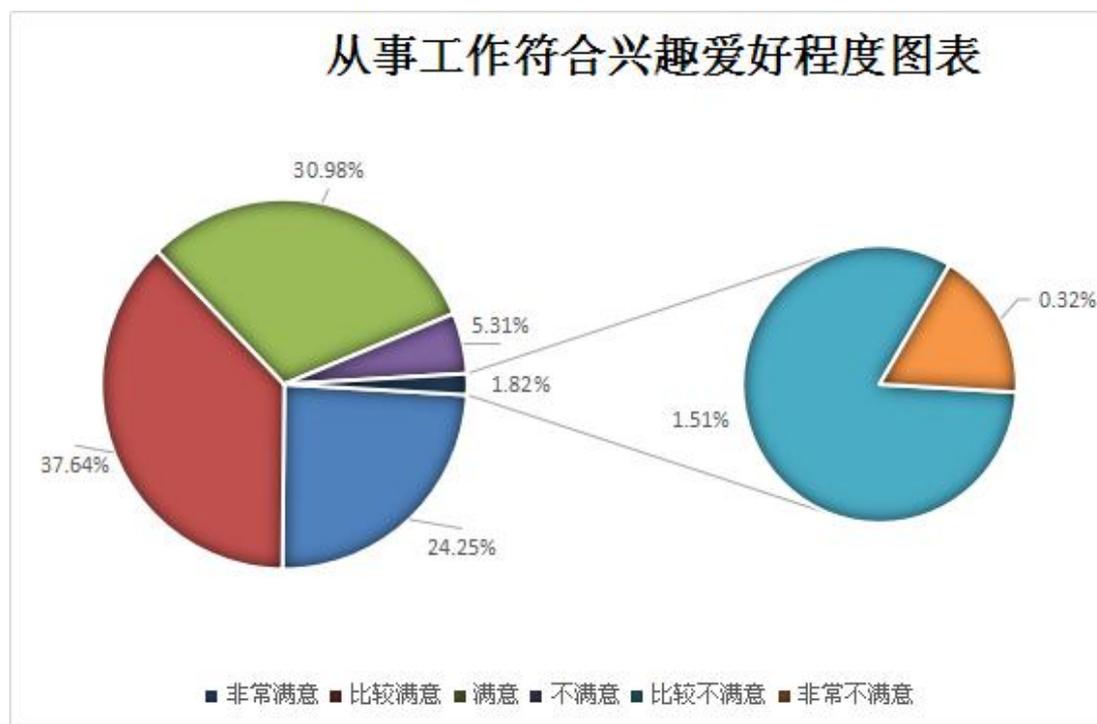


图 3.3.7-就业符合兴趣爱好情况

3.3.8 毕业生认为在校学习期间活动对工作影响最重要的 2 项排序

根据调查数据分析显示，2016 届毕业生认为在校学习期间活动对工作影响最重要的 2 项排序，依次为专业知识 856 人，所占比例为 33.91%；课外活动、社会实践 668 人，所占比例为 26.47%；基础知识 553 人，所占比例为 21.91%；实验实训 447 人，所占比例为 17.71%。



图 3.3.8-毕业生认为在校学习期间活动对工作影响最重要的 2 项排序图表

3.3.9 毕业生认为用人单位最看重 2 项能力排序

根据调查数据分析显示，2016 届毕业生认为用人单位最看重 2 项能力排序，依次是综合素质 952 人，所占比例为 37.72%；专业知识 628 人，所占比例为 24.88%；动手能力 616 人，所占比例为 24.41%；基础知识 328 人，所占比例为 13.00%。由此可见，在大的竞争环境下，突出的全面个人素质是竞争成功的首要因素。

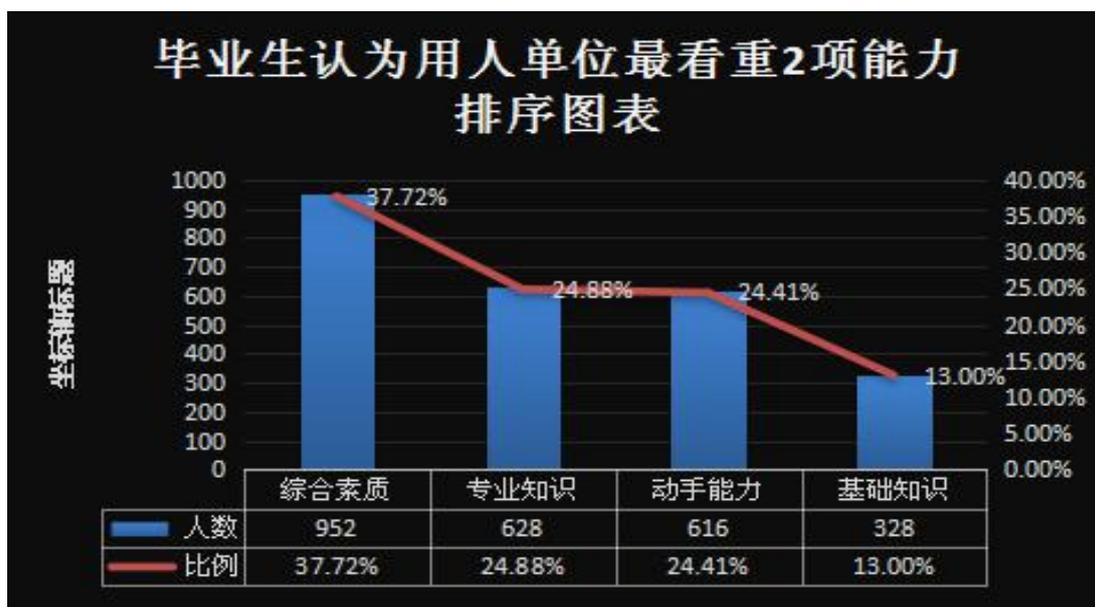
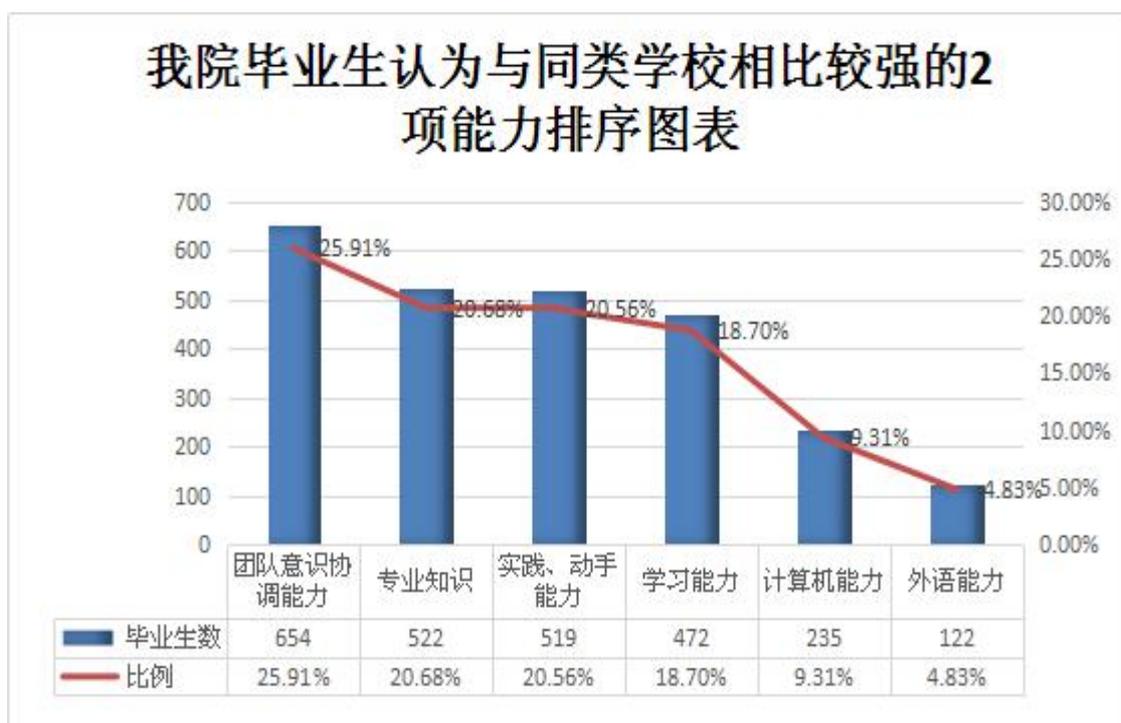


图 3.3.9-毕业生认为用人单位最看重 2 项能力排序图表

3.3.10 我院毕业生认为与同类学校相比较强的 2 项能力排序

根据调查数据分析显示，2016 届毕业生认为与同类学校相比较强的 2 项能力排序依次是，团队意识、协调能力 654 人，所占比例为 25.91%；专业知识 522 人，所占比例为 20.68%；实践、动手能力 519 人，所占比例为 20.56%；学习能力 472 人，所占比例为 18.70%；计算机能力 235 人，所占比例为 9.31%；外语能力 122 人，所占比例为 4.83%。我院毕业生大多认为团队意识、协调能力和实践动手能力优于其他同类院校，而我院的计算机能力与外语能力明显不如同类其他院校，这也是值得我们注意的地方，今后应在教学中加强训练。



3.3.10-我院毕业生认为与同类学校相比较强的 2 项能力排序图表

第四章 就业发展趋势分析

4.1 近年的就业情况

4.1.1 就业情况

近年来高等教育发展较快、经济形势下滑等问题导致毕业生就业问题成为社会热点，独立学院毕业生的就业形势更加严峻。我校学生就业率也在逐年增长，但是，我院毕业生的就业质量情况也不容乐观。从毕业生就业数据分析来看，我院省内毕业生省内就业意愿比较强，不愿意到省外就业；比较看重国有企业、机关事业单位等“铁饭碗”，不愿意到基层工作，而选择自由职业和自主创业的更少。在以后的就业指导教育中要更加重视思想的引导并建议学院形成系统的就业教育课程体系和师资团队。具体而言：一年级着重职业生生涯认识和规划；二年级着重基本能力的培养；三年级着重职业定向指导；四年级着重择业指导与就业服务。四个阶段相互贯通，有机连接，形成较为完善的就业指导体系。由于我省是比较典型的经济欠发达省份，在经济发展速度不快的大环境下，相当一部分国有企业产生了阶段性困难，对毕业生的需求呈下降趋势，而省内非公企业、三资企业总量较少，对毕业生吸纳能力有限。

4.1.2 影响我校毕业生就业质量的主要因素

一是社会对独立学院认知度仍然较低。由于独立学院发展的时间较短，社会对独立学院还存在着某些模糊认识，致使政府有关部门在出台一些就业政策时将独立学院毕业生排除在外。二是学科建设、专

业设置存在不足。大学生就业与产业结构调整以及地区经济发展周期有较大关联，四年一个周期的高校专业设置如果不能迅速适应就业市场对高等教育所提出的日益苛刻的要求，就会导致学科建设、专业设置与快速变化的市场需求错位。三是毕业生自我认识不足，就业预期较高等自身存在的一些问题与社会需求存在着一定的差距。心理素质对大学生就业的影响非常大，它对大学生的就业过程、职业选择、职业适应等都有举足轻重的作用。四是由于受传统观念的影响，许多家长和学生思想上难以接受大学生“就业难”的现实，一些学生和家长仍然把就业的希望完全寄托于学校，没有从计划经济条件下“统包统分”的定势中解脱出来，缺乏择业观念和创业意识，还是习惯于“等、靠、要”。家庭背景的影响。民族背景、家庭收入、父母受教育程度、家庭规模等，对大学毕业生起薪、职业选择、求职行为等都产生很大的影响。五是学生就业渠道狭窄。目前的就业渠道主要是学校推荐、熟人介绍、校园或社会招聘、公招考考试，而通过网络招聘求职成功率相对较低。

4.2 就业分布的趋势与研判

4.2.1 毕业生就业分布

一是毕业生就业分布就生源地分析而言，基本上云南、新疆、四川、青海等地的生源都回到了家乡就业，其次是广东这样的沿海发达城市比较受到毕业生的追捧。所以，除了发达城市以外，毕业生更愿意回到父母身边就业，在如今就业压力显著增加的社会现实面前，这

将越来越成为未来毕业生就业难的主要原因，所以在国家鼓励“走出去”的倡导下，如何为毕业生加强这方面的就业指导就成为了今后开展毕业生工作的主要内容。二是就择业意愿而言，我院省内毕业生省内就业意愿比较强，不愿意到省外就业；比较看重国有企业、机关事业单位等“铁饭碗”，不愿意到基层工作，而选择自由职业和自主创业的更少。在以后的就业指导教育中要更加重视思想的引导并建议学院形成系统的就业教育课程体系和师资团队。三是就就业质量而言，学院各专业的总体发展水平还是处于初级阶段，就业情况不是很乐观，就业率很高，但是就业质量还有很大上升空间，多数以签就业协议和签劳动合同的形式就业，其主要原因是学生的专业知识不够扎实，专业培养方向还有待进一步探索调整，以最大限度满足市场对人才的要求。

4.2.2 加强专业化就业指导师资队伍建设

就总体而言，就业指导普遍存在以下几个误区：一是对就业指导工作缺乏足够的重视，具体表现在人员配备数量不足，高层次高素质的专业人员更欠缺。二是工作条件简陋，使得就业指导机构只能应付日常的往往只停留在领导讲解就业形势、企业人士创业就业讲座、毕业生不能接受到系统的就业指导，对低年级的就业指导更无从谈起。即使开设就业指导课，也往往居高临下，说教居多，缺乏针对性和实用性。三是缺乏对学生求职的个性化咨询与指导。专业的职业指导教师数量较少，目前我院的就业指导和职业生涯规划课程教师主要是从事学生工作的辅导员或行政人员，大部分的老师都没有参与过系统的

课程培训和学习，对待整个课程教学的内容难以把握重点和难点，缺乏丰富的教学经验和实践的应用，方法单一。虽然我院相关教师在职业发展与就业指导的课程上研讨出一些成果，并出版了不少与之相关的专著。可是，有的教材侧重政策解读，有的侧重技能培养，总体来说尚未形成一个完整的就业指导与服务体系。

4.2.3 双师型师资建设滞后

“双师型”教师是高职教育对专业课教师的一种特殊要求，即要求专业课教师具备两方面的素质和能力：一要类似文化课教师那样，具有较高的文化和专业理论水平，有较强的教学、教研及教学能力和素质；二要类似工程技术人员那样，有广博的专业基础知识，熟练的专业实践技能，一定的组织生产经营和科技推广能力，以及指导学生创业的能力和素质。学院师资存在的问题是，师资队伍建设滞后。学历整体偏低，多为本科生，硕士、博士屈指可数，“双师型”教师较少，学生实习实训质量难以得到保证，培养出来的人才不能满足市场和企业需求。学院作为民办院校，人员流动性较大，缺乏相对的稳定性与可持续性，使得民办院校难以培养出自己的教师队伍。

4.3 就业指导服务思考与改革

4.3.1 加强就业指导教师队伍建设

就业指导教师队伍，除了上就业指导课程的教师外，还包括思想政治辅导员、党政领导、教学管理人员及任课教师。为更好地指导学生的就业，加强就业指导队伍的建设，通过专业培训、辅导及指导等

方式，全面提高就业指导教师队伍的建设。一是要培养师德高尚的教师。学校经常开展师德主题教育，善于发现人才，培养人才，准确及时发现和树立典范，要为教师创造良好工作环境，既要满足教师的精神需要，提高教师待遇。二是加强教育教学常规管理。学校教师中存在一些应付工作的现象，表面上也在工作，实际是出工不出力，出力不尽力。三是强化教师业务培训落实。以课堂为基地，强化教研组的作用，有效开展校本研修、网络教研，让教师通过自主研修、参与科组集体备课、听评课、教学评比等活动提高自身业务水平。建立学校外出学习、培训机制，为教师外出学习、培训搭建一定的平台。四是根据学校实际经常邀请市级以上的骨干教师、学科带头人、专家到学校讲课、讲座。通过这种形式使老师们多多接触专家，向专家学习。加强“远程研修”与“国培”的领导管理。抓好关键教师群体建设。学校关键教师群体指教研组长、备课组长、骨干教师。教研组长必须做到知识、业务、管理三过硬，能团结和领导全组成员圆满完成教学任务。

4.3.2 优化课程设计

我院重视真正转变传统的就业指导理念，把学生看作教育的本源，加强课程化、课堂内外结合的教学方法，大力推动学生课程管理的科学化及规范化的发展。要实现对大学生职业发展和就业指导的全程教育，即要从大学生进校到毕业贯穿整个大学过程。根据不同年级的学生特点和成长需求，分阶段地进行教学。如针对大一学生，重点引导学生完成高中到大学的转变，适应新生过渡，初步确立职业目标；

针对大二学生，引导学生在确立职业目标的同时，制定符合自身发展的较为完善的职业生涯规划，针对大三学生，引导学生巩固专业知识，通过学科竞赛、社会实践等多种形式认识社会和检验知识，培养创业意识，不断及时调整生涯规划方案，针对大四学生，侧重就业政策宣讲、择业技巧、心理调适等辅导。贯穿整个学期，实行小班制的教学引导方法，确保每个学生都接受教育，保证整体教学效果。

4.3.3 寻求社会资源，重视实践教学

当前，我院认识到实践的重要性，仅仅重视理论知识的传授，这样对学生在未来的职业发展难以达到预期的教学效果。针对大学生职业发展与就业指导问题，我们应当让学生走入社会，通过实践将理论更好的吸收和消化，可以让学生根据所学专业、兴趣爱好对本行业的发展前景进行社会调查分析、目标职业信息调查分析、社会需求调查分析。加大学生职业规划与就业指导时间跨度，采用形式多样的教学方式，调动课堂气氛。如通过情景教学的方法，让学生进行求职自我介绍和模拟面试；通过案例分析让学生对求职过程某个现象进行小组讨论，寻求解决方案；或者通过社会实践的形式，走访用人单位，顶岗实习体验真实的工作环境等。另外，教师还可以在业余时间通过工作室、电子邮件、QQ、论坛等方式对学生进行个别咨询、分类辅导和释疑解惑。加强校企合作，让学生到政府、企业或相关部门参加实习、实训，充分体验用人单位对员工的要求和应具备的知识结构、人际交往能力和心理素质等。通过制作求职简历、模拟面试、创业计划大赛等活动来提高自身综合素质，让大学生在实践中了解到更多的关于

职业发展和就业创业的知识，从而进一步提升大学生的核心竞争力。

4.3.4 创新教学方法

在教学中，注重启发教学和案例教学，突出学生的动手能力和实践能力。首先，树立正确的教学观。在教学过程中，教师要充分注意发展学生的主体思维，突出学生的主体地位，努力让学生体验知识的发生、发展过程，教会学生终身受益的思想、方法、观念、意识、态度、精神以及获取知识和运用知识的能力。其次，营造良好的创新教育环境是培养学生创新能力的关键，使学生树立起进行独立学习及创新的自信心，使其创新思维处于活跃状态。同时我们还应注意创造创新教育的大环境，使之与创新能力培养相适应，创新教学应该是一个开放式的教学体系。然后，激发创新思维是培养学生创新能力的重要手段。学不同层次学生的探索和创新欲望不同，在教学中利用新旧知识的联系，提出需要解决的问题，并涉及一系列具有启发性的问题。最后，创设创新教学宽松和谐、积极进取的环境氛围，构建创新教育的激励机制。现代教育管理研究表明，宽松和谐、积极进取的环境氛围是发挥教师创造性，激发教师灵感的前提条件。允许发挥教师的主观能动性和创造性。充分关注教师的的教学过程，最大限度地发挥创造性教学的才能。

4.3.5 拓宽就业渠道，汇聚毕业生生源地优质企业

秉承学院“开门办学”的理念，全院上下转变教学和管理观念，加强校企合作，大力推进实践教学，不断拓展实习实训基地建设，进一步加大了实践教学在教育环节中的比重，让学生通过到企业参

观、实践、实习等方式，尽早投入到社会，能更好地把所学的知识转化为实践，实现人才培养和企业需求的无缝对接。学院教育要与市场更好地衔接。高校不仅应当更多地注重对学生实际能力的培养，还应当加大用人单位与高校毕业分配办公室等相关部门的深入联系。在大学期间以固定模式输送学生前往合作企业锻炼实习，一方面增强大学生实战能力，另一方面让企业更广泛地了解学生资源。总之，要让优质“学生”而非优质“生源”脱颖而出。由于学院所处地域上的限制，我们和省外企业合作的机会较少，努力尝试通过网络等方式打破地域的局限性，加强对外合作和拓展，探索“网上面试”的形式，根据学生生源提供和推荐一些优质企业。

第五章 毕业生就业满意度与就业质量

5.1 对母校的总体满意度和推荐度分析

5.1.1 对母校的总体满意度分析

根据调查数据分析显示，2016 届毕业生非常满意所占比例为 15.21%；比较满意所占比例为 45.64%；满意所占比例为 32.65%；不满意所占比例为 5.39%；比较不满意所占比例为 0.95%；非常不满意所占比例为 0.24%。在所有比例中属于满意以上的毕业生占 93.43%，仅有 6.57%的毕业生表示对母校总体不满意。总体来说，2016 届毕业生的对母校的总体满意度整体较高，表明大部分毕业生对学院的教育教学管理、学生工作、社团活动、辅导员工作社会实践等方面的安排比较认同。



图 5.1.1-对母校的总体满意度分析图表

另外，有 6.57%的毕业生表示对目前的工作不满意（将不满意、比较不满意和非常不满意合并为“不满意”）。由此看来，学院教育

教育，就业创业指导服务等方面的工作仍需进一步改善，为学生提供更良好的教学环境和优质服务。

5.1.2 对母校的总体推荐度分析

根据调查数据分析显示，在对母校的总体推荐度调查中，25.67%的毕业生表示非常愿意；25.91%的毕业生表示比较愿意；40.41%的毕业生表示愿意；6.89%的毕业生表示不愿意；0.87%的毕业生表示比较不愿意；0.24%的毕业生表示非常不愿意。在所有比例中属于愿意以上的毕业生占 92%，仅有 8%的毕业生表示对母校推荐不愿意。总体来说，2016 届毕业生的对母校的总体推荐度整体较高，表明大部分毕业生对学院的教育教学管理、学生工作、社团活动、辅导员工作社会实践等方面的安排比较认同。但还需加强学院文化底蕴的沉淀，加强学风建设，提升学习氛围。

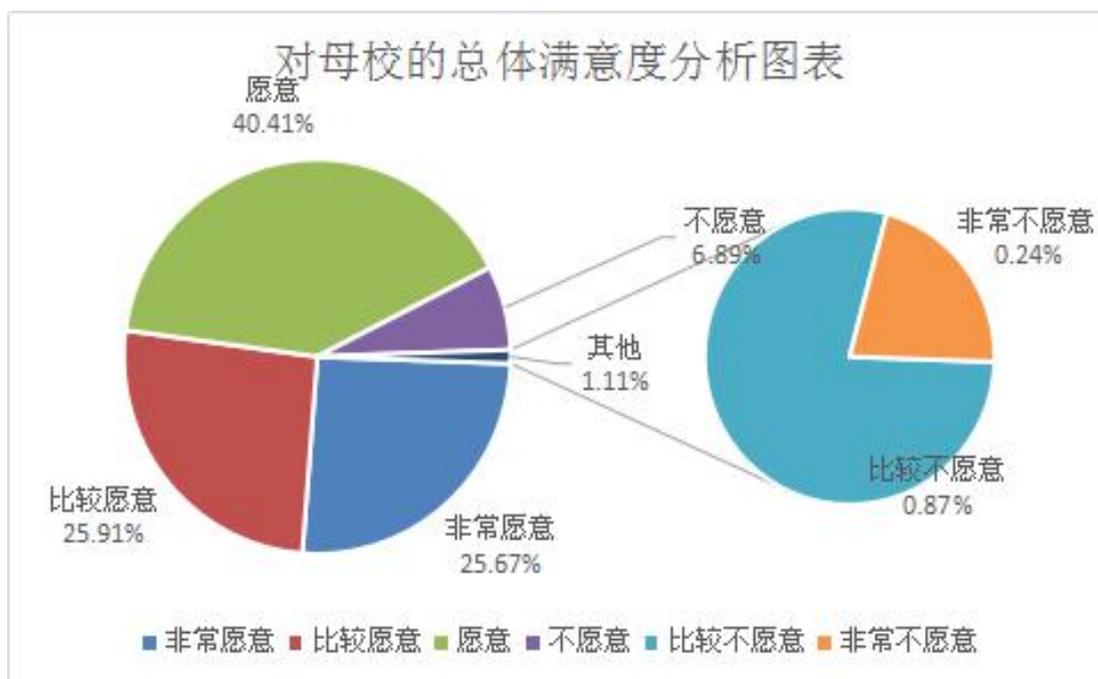


图 5.1.2-对母校的总体满意度分析图表

5.2 对母校学生工作的满意度分析

5.2.1 毕业生认为学院应加强就业指导最重要的 3 个方面

2016 届毕业生认为学院应加强就业指导最重要的 3 个方面排序依次是：第一、职业生涯规划方面 1262 人，所占比例为 50.00%；第二、就业形势与政策方面 964 人，所占比例为 38.19%；第三、就业技巧方面 857 人，所占比例为 33.95%；第四、提供更多、更广泛的实习基地方面 809 人，所占比例为 32.05%；第五、创业教育方面 709 人，所占比例为 28.09%；第六、其他方面 9 人，所占比例为 0.36%。



图 5.2.1-对母校的总体满意度分析图表

5.2.2 毕业生认为母校最需要加强的一个方面排序

第一、教学管理方面 625 人，所占比例为 24.76%；第二、后勤管理方面 330 人，所占比例为 13.07%；第三、学生管理方面 232 人，所占比例为 9.19%；第四、其他方面 75 人，所占比例为 2.97%。



图 5.2.2-毕业生认为母校最需要加强的一个方面排序图表

5.2.3 对母校社团活动满意度分析

2016 届毕业生对母校社团活动满意度分析依次是：文学艺术类，所占比例为 33.41%；户外、体育类，所占比例为 31.15%；公益类，所占比例为 24.33%；社会实践类，所占比例为 11.15%。

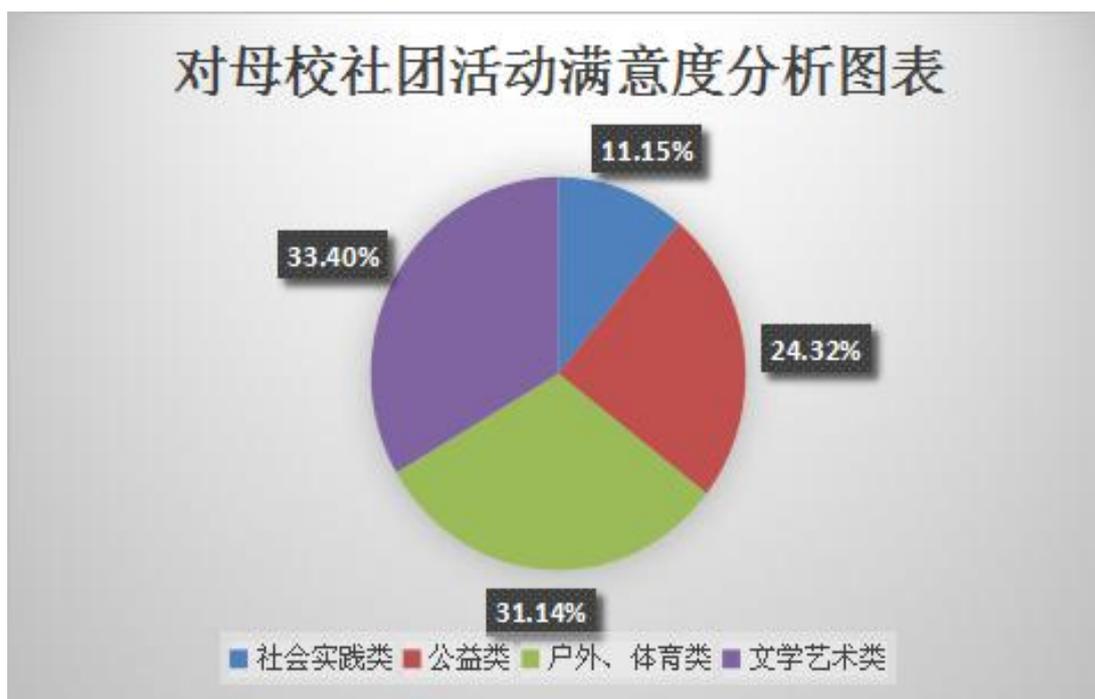


图 5.2.3-对母校社团活动满意度分析图表

高校学生工作既是管理工作，又是一项服务工作。在学院学生社团活动方面，随着我院校园文化建设的不断完善，学院各类社团的不断涌现，呈现出百花齐放的格局。而用社团活动的满意度来评价对学生工作的满意度是较为合理的。随着校园文化建设的不断完善，社团活动的主体是学生，各类社团的建设、发展离不开学生。如：旅游协会、篮球部落、朔日文学社、自行车协会、登山社、爱心社、漫画社、DV 长镜头社、TPC 音乐社等数十个学生社团常年活跃在学院文体活动舞台上，凝聚着校园文化精华，高昂起人文精神气质。与此同时，各式各样的社团活动也成为了学生享受课余生活的重要方式。

第一、社团活动使学生的人生态度更加积极向上。学生通过参加“青年志愿者协会”等公益组织的活动，通过走入社区、乡村、孤儿院、敬老院等地为他人服务，无私奉献，感受社会实践，使学生树立起助人为乐、无私奉献的价值观和世界观，树立起艰苦奋斗的精神和为人民服务的思想。

第二、社团活动增强学生集体意识与责任意识。社团活动集知识性、趣味性于一体，适合青年学生思维活跃、接受信息快、可塑性强的特点，容易被学生所接受，有利于形成向心力、凝聚力，在社团内形成了团结互助、平等友爱的人际关系，潜移默化地使学生的集体主义观念得以增强。社团的荣辱与共与每位成员休戚相关，人人希望社团发展壮大，人人都关心社团的各项事物，逐步培育了每个学生的集体荣誉感和责任意识。

第三、社团活动使青年学生的创造潜能得以更大发挥。大学生中

蕴含着巨大的创新潜能，他们根据自己所学专业以及自身的兴趣爱好，成立了许多类型社团组织，将具有发明创造潜质的人汇集在一起，共同进行研究创造。社团组织真正成为大学生开发潜质，展示自我的舞台。大学校园里学生们的发明创造方兴未艾，如雨后春笋般涌现。

第四、社团活动使青年学生提高了素质，陶冶了情操。大学校园里，思想理论类、文学艺术类、体育健身类社团的大量涌现，使更多青年学生的理论水平、思想觉悟、文学艺术修养、身体素质等将会有较大提高。通过参加这样的社团活动，不仅使参加者学到了知识，锻炼了才能，掌握了本领，还在不知不觉、潜移默化中，使学生的素质得到了提高，增强了大学生自身的修养，陶冶了情操，提高了觉悟。

第五、社团活动提高了大学生适应社会的能力。学生在假期、周末、课余时间，放下课本，参加社团活动，广泛接触社会，与各种人交往，学到许多在课堂上难以学到的东西，使自己更了解社会、融入社会，克服“书生气十足”、看问题天真幼稚的作风，使自己思想意识接近社会现实。社会实践类社团、志愿者类社团，使学生走出校门，走向社会，深入农村，深入企业，关心社会“弱势群体”，广泛深入地了解社会，与方方面面的交往，积极进行实习、实践活动，培育了学生适应社会的能力与素质。

第六、社团活动提高了大学生人际交往的能力。大学生的人际交往中，除同宿舍、同班级外，人际交往比较密切的就是社团里的同伴们，而同宿舍都是同性别，同班同学也未必如社团同学这般了解，这般熟悉，这般无拘无束。在共同的爱好、共同的特长、共同的策划、

研究与拼搏中，共同享受着成功的乐趣、失败的痛楚。社团活动有时要与社会各种各样的人打交道，使学生的交际能力大为提高。

第七、少数毕业生认为社团的活动较少，宣传不到位，人员的散漫，一些活动策划较好但受到人员、资金、学院等方面的限制，开展活动较少，不能充分发挥自己的才能，失去了加入社团的动力与兴趣。

5.2.4 对母校辅导员的满意度分析

高校辅导员是联系、沟通学校与学生的桥梁和纽带，起着承上启下的作用。通过思想政治教育，辅导员可以摸清学生的思想动态、学习状态，了解学生需求，及时加以正确引导，及时为学生排忧解难，拓宽工作信息渠道，从而不断提升自己的工作能力和水平，提高学生工作的主动性和预见性。通过思想政治教育，可以引领学生树立正确的人生观、价值观、世界观，正确认识社会，树立远大理想，及时改进不足，调整状态，心理压力也可以及时得到疏导和释放。同时，可以通过师生谈心，赢得学生对老师的尊重和信任。

辅导员已成为高校思政工作的一个重要群体，辅导员在学生成长成才中发挥重要作用，扮演多种角色，是学生成长的守护者，是学生的良师益友，是学生前进道路上的明灯。

在大学生们的成长成才过程中，辅导员的工作发挥着至关重要的作用。能否引导大学生健康成长、顺利完成学业最终成才，使其成为对国家对社会有用的人，实现自我价值的人，这与辅导员如何对待和开展学生教育管理工作密切相关。而对辅导员的满意度评价也主要从工作态度、个人素质、敬业程度这几个方面考虑。

首先，要有正确的工作态度。要认识到自己的工作对学生人生发展的重大意义。不管事情多琐碎，不管事情多复杂多困难，不管学生的处事能力好或差，甚至不管是否是自己的学生，只要学生找到了你，就不能不管不问，借口推脱，要先问清楚情况，再尽自己的最大努力尽快帮助学生解决问题。即使不属于自己的工作职责，自己没有能力帮助学生，也要跟学生说明原因或者联系其他部门或老师。一名辅导员只有出于对学生的真心爱护，出于对学生工作的真挚热爱，才能有这样的责任心和工作热情。只有真正为学生着想，真正站在学生的立场上处理问题，才能赢得学生的真正信任、理解和支持，才能将自己的工作做顺利，做细致。

其次，令人满意的大学辅导员，要勤于学习，勤于思考。要认真学习政治理论，，提高自己的思想政治素质和理论水平，在对大学生的思想政治教育中有话讲，讲得通；要通过向道德楷模学习，不断提高自己的道德修养，对学生以身作则；要学习和掌握教育学、心理学等多学科的专业知识，提高业务能力，能够了解学生心理，贴近学生心灵，为教育工作的开展打好基础；要阅读有关学生工作的优秀著作，虚心向有丰富学生工作的前辈请教，学习他们成功的教育方法，少走弯路；还要丰富自己在音乐、美学、体育等方面的见识，提高欣赏能力，能够更好地对学生开展各种形式的校园活动并给予支持和指导，所有学习的成果都要结合自己的工作实践消化吸收。同时，要勤于动脑，总结和反思，从而摸索出适合自己的工作思路，实现工作方法和工作理论上的突破和创新。

再次，令人满意的大学辅导员，还要积极找学生了解情况，真诚地听取学生对自己工作的反馈意见。辅导员对自己工作中的问题和不足，有时可能意识不到，大学生作为辅导员工作的指向对象，他们对辅导员工作的开展和进行有着直接感受和评价，这些评价和意见又影响着学生对辅导员工作的接受和配合。所以，可以通过找学生单独谈话或聊天、召开座谈会或者设置意见箱等多种渠道，使学生的意见和对辅导员工作的一些情绪得以正常反馈和释放。此外，随着新情况的不断出现，辅导员一定要及时更新与学生交流的方式，对待不同的学生，除了以上方法外，还可以采用 QQ 聊天、网络论坛交流等方式，使学生与自己交流时能够放松情绪。其间，辅导员的態度一定要真诚，让学生敢讲真话。这样，辅导员对自己的工作有了更全面和真实的了解，对学生意见进行分析整理，吸收合理建议，从而有针对性地解决遗留问题和开展新工作。

当然大学辅导员需要做的，还有很多。要引导学生的成长成才，自己首先要做一个合格的人，其次还要做一个专业的教育者，要做到这两点着实不易，这不仅需要具备不断向上的进取精神，一丝不苟的“慎独”态度，更需要的是久经人生历练的丰富阅历。

对于许多毕业了的学生，或许记不得老师的名字、样貌、年龄等，但对于辅导员的满意度评价是不会忘的，一个好的辅导员会让学生记忆终生，大部分毕业生对辅导员评价较为满意。

5.3 对母校教育教学的满意度分析

5.3.1 对母校专业课程的评价分析

根据调查数据分析显示，在对母校专业课程的评价调查中，从专业基础知识、教学内容、实践动手能力培养、学习能力培养、教学方式创新、计算机能力、外语能力等方面进行调查了解，2016 届毕业生认为学校的专业课程设置科学合理，实用性强，对毕业后的适用性比较强。

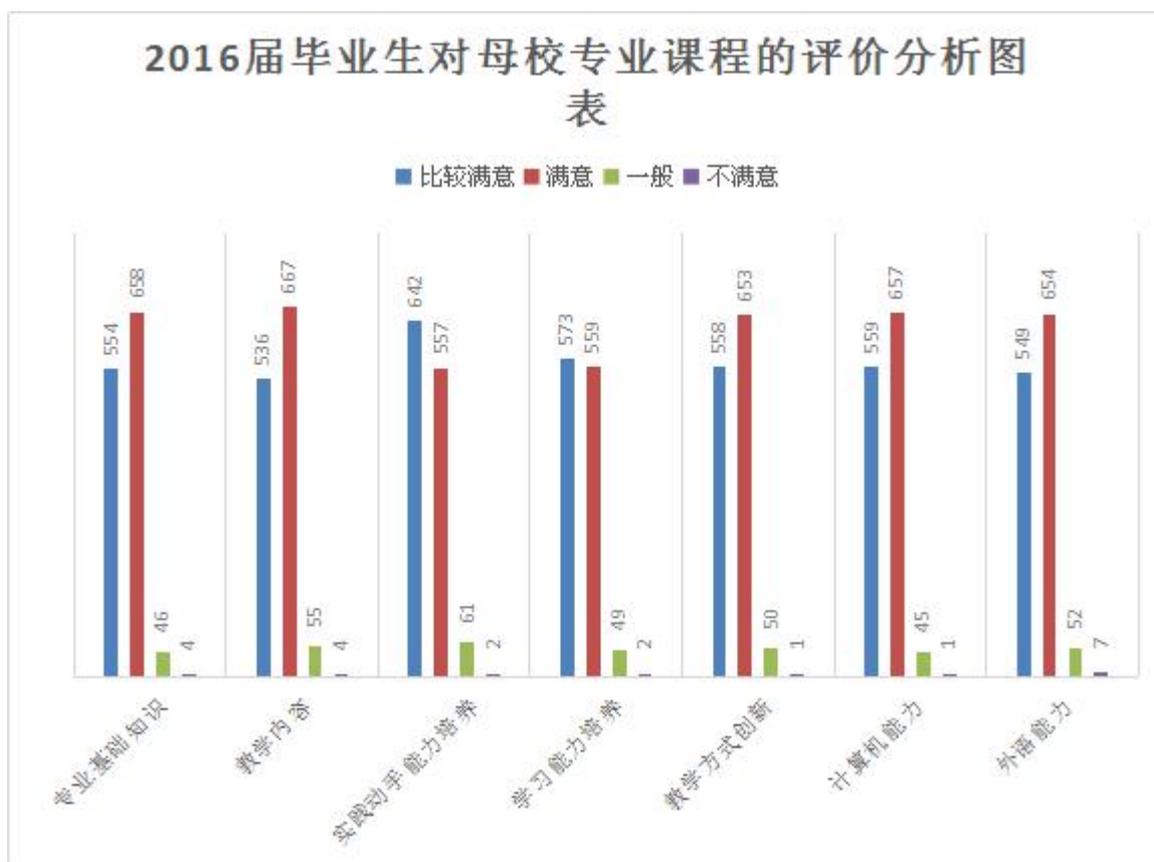


图 5.3.1-2016 届毕业生对母校专业课程的评价分析图表

5.3.2 对母校实践教学的评价分析

培养学生的实践能力，不仅是高校专业建设的重要目标，同时也是“素质教育”的基本要求。我院通过加强专业实践教学，从而大大提高学生的实践能力，使学生积累丰富的实践经验，对于提高学生的综合素质也具有着重要意义。通过积极推广理论学习、技能培养、实

实践锻炼“循环教学模式”，最大限度的实现理论与实践相结合、知识与技能相协调。我院通过全国各地的实践教学基地，充分培养和扩展学生的实践操作能力，为学生毕业后走向工作岗位奠定基础。

5.3.3 对母校教师的满意度评价分析

根据调查数据分析显示，在对母校教师的满意度评价分析调查中，从基础知识、专业知识、教学方法、实验实训、课外活动和社会实践、课堂氛围师生互动、教学态度等方面进行调查。



图 5.3.1-毕业生对母校教师教学满意度评价图表

分析显示，我院 2016 届毕业生一致认为教师的总体水平较高，教学认真负责。教师通过专业知识和实践技能的教授，使学生在实践操作中可以很好的把理论和实践结合，提升自己实践操作能力。另外，部分学生认为，教师的教学态度认真，但是教学内容单一，教学方式

呆板，课堂气氛沉闷，师生互动少等问题，毕业生不同的专业及不同的背景下调查结果存在差异，调查结果也有显著差异。毕业生希望母校能够改善这些问题。

5.4 毕业生就业能力的反馈

5.4.1 综合素质评价

根据调查数据分析显示，用人单位在对毕业生综合素质评价都比较肯定，被评为优秀的占 56.74%，称职的占 38.75%，基本称职的占 4.52%，不存在被用人单位评价为不称职的学生。

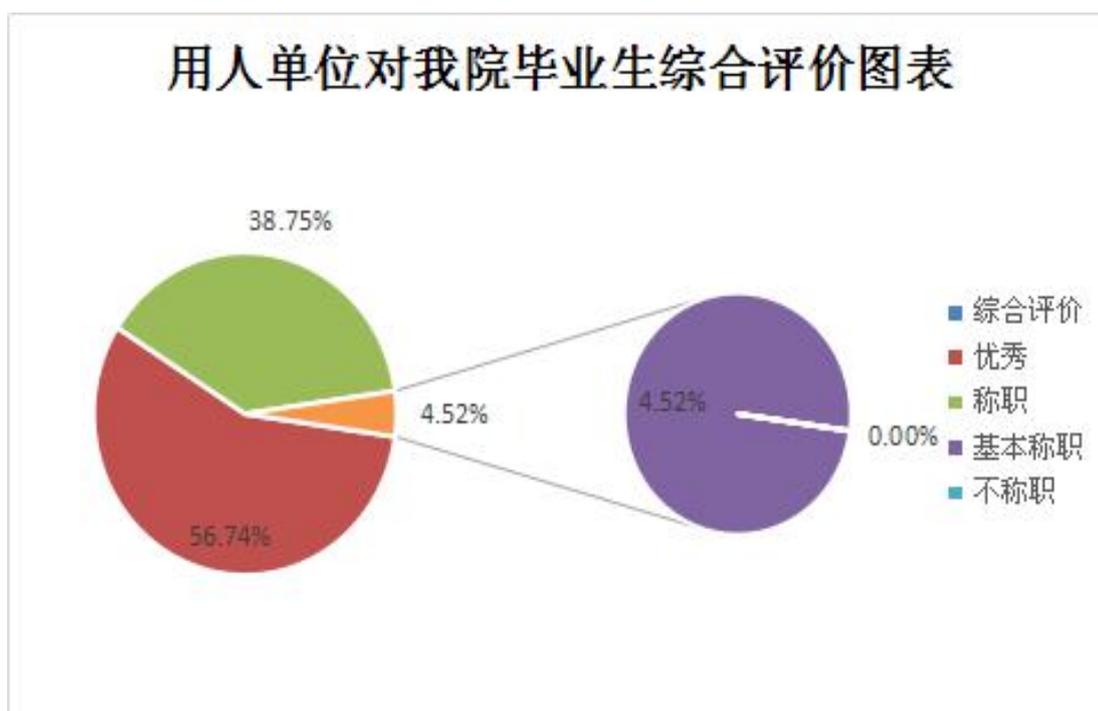


图 5.4.1.1-用人单位对我院毕业生综合评价评价

工作中能够灵活运用自己的专业知识，而且毕业生基础知识扎实，在专业技术上遇到的问题能够及时解决，同时能够熟悉自己的专业知识，熟练运用自己的基础知识，不存在被综合评价为不称职的学生。

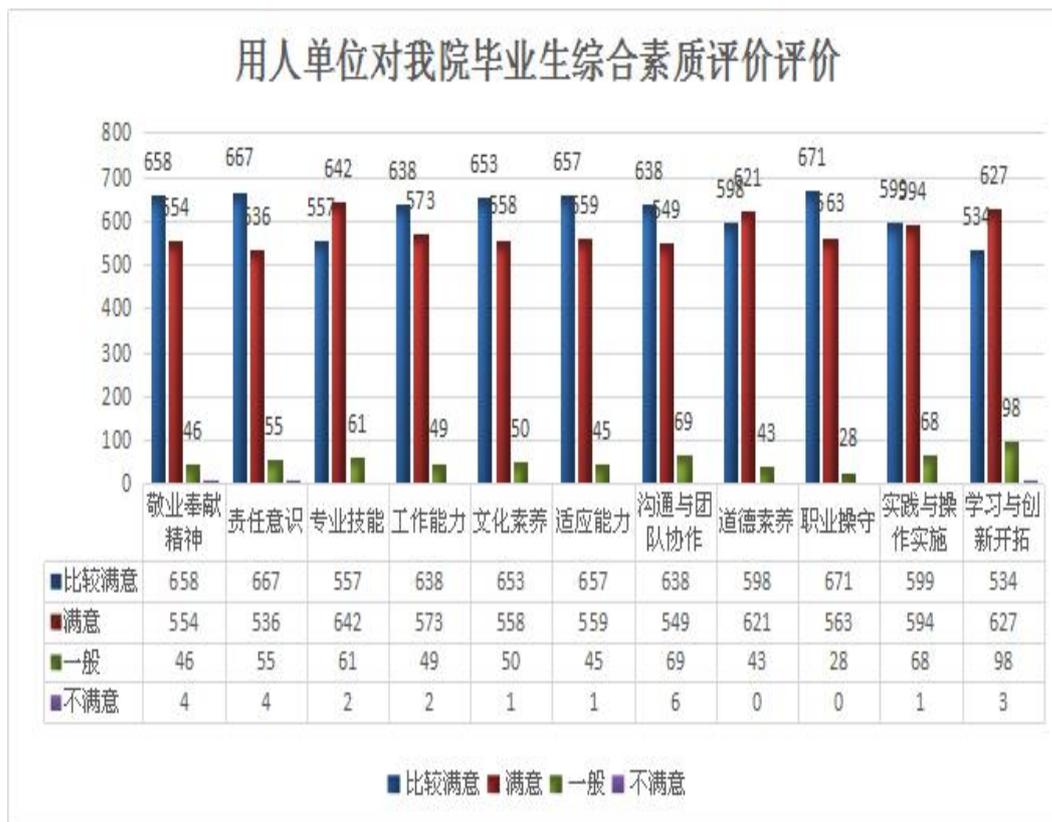


图 5.4.1.2-用人单位对我院毕业生综合素质评价评价

5.4.2 用人单位在选聘人才是最看重的 3 项素质

用人单位在挑选大学毕业生时，看重的因素依次是事业心与责任心 996 票，所占比例为 27.93%；团队协作精神 749 票，所占比例为 21.00%；吃苦耐劳精神 635 票，所占比例为 17.81%；职业道德素养 548 票，所占比例为 15.37%；沟通与理解能力 305 票，所占比例为 8.55%；专业业务知识 137 票，所占比例为 3.84%；组织管理能力 96 票，所占比例为 2.69%；动手能力 45 票，所占比例为 1.26%；创新能力 29 票，所占比例为 0.81%；竞争意识 26 票，所占比例为 0.73%。

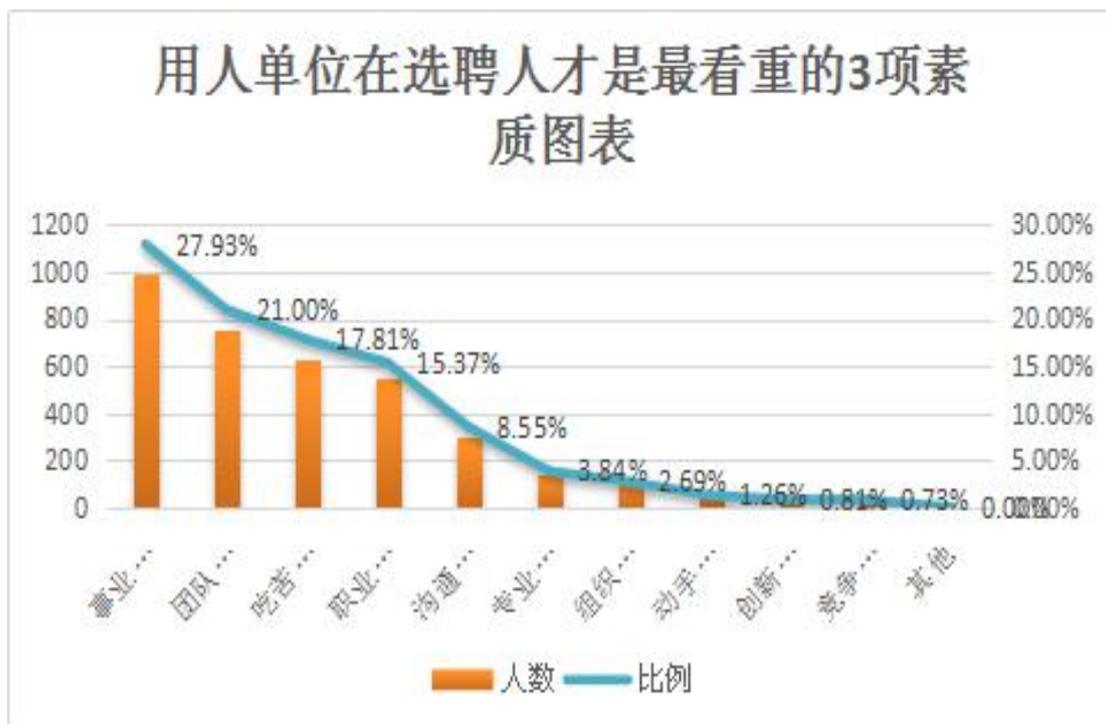


图 5.4.2-用人单位在选聘人才是最看重的 3 项素质图表

5.4.3 用人单位认为人才培养应具备最重要的 3 项素质



图 5.4.3-用人单位认为人才培养应具备最重要的 3 项素质图表

通过对用人单位需要的人才应具备的素质调查发现，德才兼备仍是用人单位的期待。不同性质的用人单位对人才应具备的素质要求也不一样，用人单位认为人才培养应具备最重要的 3 项素质依次是吃苦

精神 925 票，所占比例为 17.27%；职业道德素养 887 票，所占比例为 16.56%；创新能力 767 票，所占比例为 14.32%；动手实践能力 767 票，所占比例为 14.32%；专业业务知识 612 票，所占比例为 11.43%；科学研究素养 576 票，所占比例为 10.76%；敬业精神与责任感 387 票，所占比例为 7.23%；团队协作精神 295 票，所占比例为 5.51%；分析解决问题能力 110 票，所占比例为 2.05%；沟通与理解能力 20 票，所占比例为 0.37%；其他 9 票，所占比例为 0.17%。

5.4.3 用人单位对我院人才培养的其他意见或建议

- 第一、加强学生实践能力培养；
- 第二、因材施教，教育方式不要过于死板；
- 第三、加强外语与计算机水平；
- 第四、加强就业创业指导，加大就业创业课程在学分中所占比例；
- 第五、培养专业化与社会合作的优秀大学生，培养全面人才注重德智体美全面发展，注重课堂教学，将课外实践能力与动手能力相结合，注重兴趣培养。

