



# 云南大学旅游文化学院

## 2017 年毕业生就业质量报告

## 目 录

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.....	4
1.1.1.3 毕业生政治面貌分析.....	7
1.1.1.4 毕业生男女比例分析.....	7
1.1.1.5 民族分布比例分析.....	8
1.2 毕业生就业率.....	10
1.2.1 各系、专业就业情况分析.....	10
1.2.2 分性别就业情况.....	12
1.2.3 各民族就业情况分析.....	13
1.2.4 未就业毕业生情况分析.....	14
1.3 毕业流向.....	15
1.3.1 总体毕业去向分析.....	15
1.3.2 毕业生就业行业分布情况分析.....	16
1.3.3 升学及出国、出境情况分析.....	17
1.3.4 自主创业情况.....	17
1.3.4.1 创业行业分析.....	18
1.3.4.2 创业原因分析.....	18
1.3.4.3 学生对学院就业指导方面的建议.....	19
1.4 就业流向.....	19
1.4.1 就业单位性质分析.....	19
1.4.2 就业地域分布情况分析.....	20
1.4.3 少数民族就业情况分析.....	22
1.4.4 不同政治面貌毕业生就业情况分析.....	23
1.4.5 就业主要行业分析.....	24
第二章 毕业生就业工作举措.....	27
2.1 毕业生就业工作举措.....	27
2.1.1 健全就业工作机制.....	27
2.1.2 拓展就业渠道，落实精准帮扶.....	28
2.1.3 深化校地合作，确保政策到位.....	29
2.1.4 深化教学改革，加强创新创业教育实践.....	30
2.1.5 营造创业氛围，落实创业引领.....	31
2.1.6 招聘信息平台建设.....	32

第三章 就业质量相关分析.....	33
3.1 参与问卷调查毕业生情况.....	33
3.1.1 性别比例.....	33
3.1.2 民族比例.....	34
3.2 薪酬水平.....	35
3.2.1 总体薪酬水平.....	35
3.2.2 2017 届毕业生各省生源地就业统计.....	35
3.2.3 毕业生就业地薪酬水平分析.....	36
3.2.4 专业对口度分析.....	37
3.3 工作满意度.....	39
3.3.1 选择就业单位时需要考虑的主要因素.....	40
3.3.2 签约信息来源渠道.....	41
3.3.3 求职预期工作地首选地域分布.....	42
3.3.4 就业地区类型分布.....	43
3.3.5 对晋升机会和职业发展满意度.....	44
3.3.6 对工作氛围与同事关系满意度.....	45
3.3.7 就业符合兴趣爱好情况.....	45
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.....	46
3.3.9 毕业生认为用人单位最看重 2 项能力排序.....	47
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.....	47
第四章 就业发展趋势分析.....	48
4.1 近年的就业情况.....	48
4.1.1 就业情况.....	48
4.1.2 影响我校毕业生就业质量的主要因素.....	49
4.2 就业分布的趋势与研判.....	50
4.2.1 毕业生就业分布.....	50
4.2.2 加强专业化就业指导师资队伍建设.....	51
4.2.3 双师型师资建设滞后.....	52
4.3 就业指导服务思考与改革.....	53
4.3.1 加强就业指导教师队伍建设.....	53
4.3.2 优化课程设计.....	54
4.3.3 寻求社会资源, 重视实践教学.....	55
4.3.4 创新教学方法.....	55
4.3.5 拓宽就业渠道, 汇聚毕业生生源地优质企业.....	57
第五章 毕业生就业满意度与就业质量.....	57

5.1 对母校的总体满意度和推荐度分析.....	57
5.1.1 对母校的总体满意度分析.....	57
5.1.2 对母校的总体推荐度分析.....	58
5.2 对母校学生工作的满意度分析.....	59
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.....	59
5.2.2 毕业生认为母校最需要加强的一个方面排序.....	60
5.2.3 对母校社团活动满意度分析.....	60
5.2.4 对母校辅导员的满意度分析.....	64
5.3 对母校教育教学的满意度分析.....	66
5.3.1 对母校专业课程的评价分析.....	66
5.3.2 对母校实践教学的评价分析.....	67
5.3.3 对母校教师的满意度评价分析.....	68
5.4 毕业生就业能力的反馈.....	69
5.4.1 综合素质评价.....	69
5.4.2 用人单位在选聘人才是最看重的 3 项素质.....	70

## 第一章 毕业生就业情况分析

### 1.1 毕业生总体情况

我院 2017 年毕业生基本情况：2017 届共有 21 个本科专业，毕业生人数 5498 人，其中财务管理专业 427 人，产品设计专业 57 人，电子信息工程专业 40 人，动画专业 63 人，工商管理专业 302 人，国际经济与贸易专业 128 人，汉语国际教育 53 人，汉语言文学专业 574 人，环境设计专业 215 人，会计学专业 1576 人，计算机科学与技术专业 59 人，金融学专业 299 人，经济学专业 130 人，旅游管理专业 625 人，日语专业 46 人，市场营销专业 128 人，视觉传达设计专业 186 人，文化产业管理专业 81 人，新闻学专业 163 人，信息管理与信息系统专业 80 人，英语专业 266 人。截至 2017 年 9 月 1 日，2017 届毕业生共有 4779 人实现就业，初次就业率达 86.92%，截至 2017 年 12 月 25 日，2017 届毕业生共有 5367 人实现就业，年终就业率为 97.62%。与去年同期相比总体持平。

#### 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、就业质量和就业率的逐年提高，社会影响力越来越大，学院办学呈现“入口旺”的良好趋势。对比近四年的数据，可以看出我院毕业生人数一直呈增长趋势，其中 2017 届毕业生人数增长较为显著。

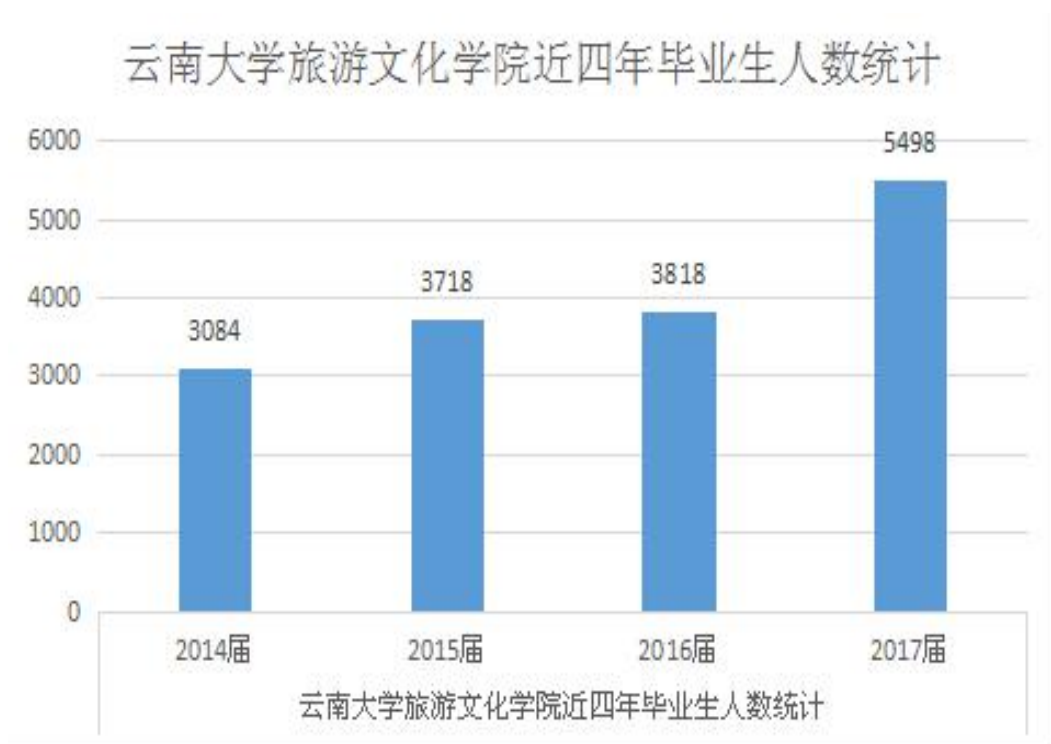


图 1.1 云南大学旅游文化学院近四年毕业生人数统计

2017 届毕业生来自全国 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 2977 人，占毕业生总数的 54.15%，省外生源学生 2521 人，占毕业生总数的 45.85%。省外生源主要来自于福建省 247 人（4.49%）、浙江 226（4.11%）、新疆 208 人（3.78%）、四川 207（3.65%）、河北 184 人（3.35%）等地区，具体分布如图所示：



图 1.2 2017 届毕业生省内外人数统计

云南大学旅游文化学院 2017 届毕业生生源地分布图

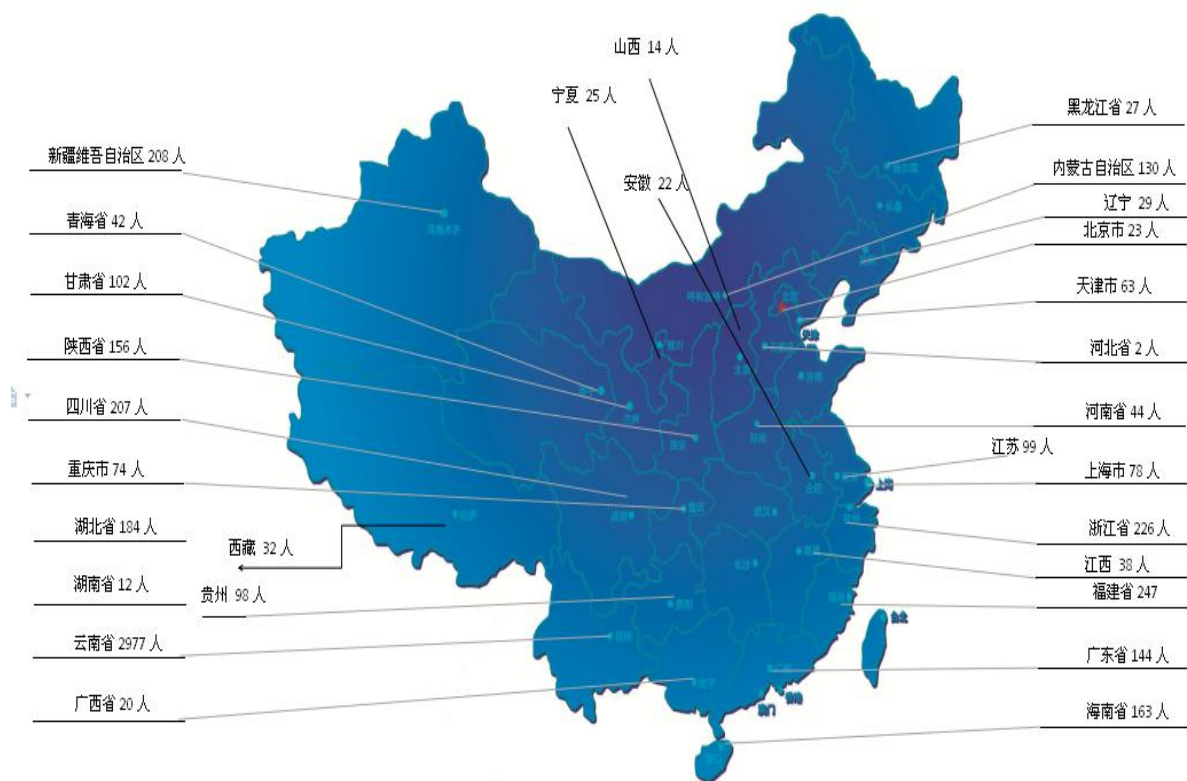


图 1.3 云南大学旅游文化学院 2017 届毕业生生源地分布图

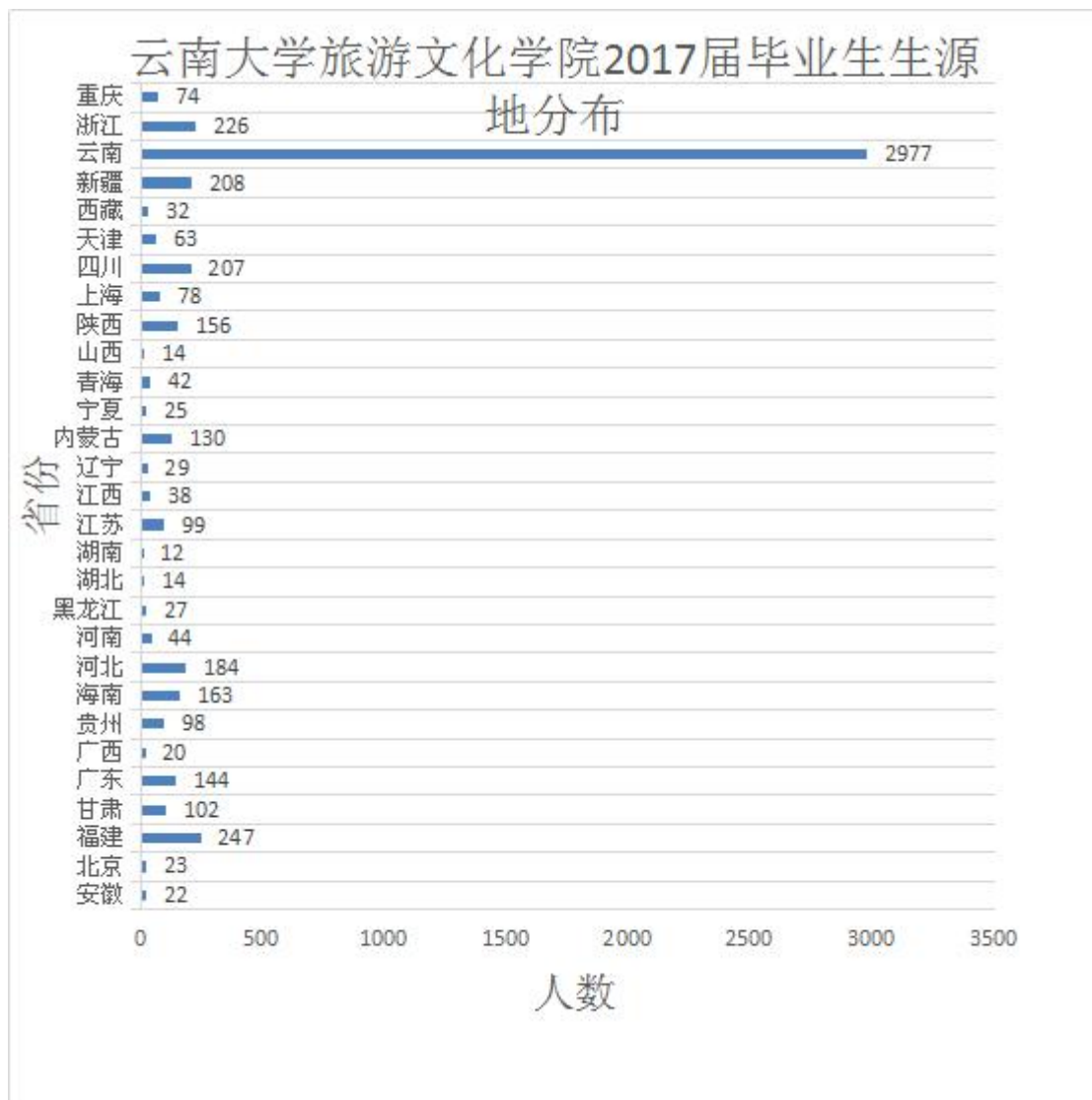


图 1.4 云南大学旅游文化学院 2017 届毕业生源地分布

### 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，高度重视招生与就业的有机结合，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。

毕业生人数居前三位的系分别是会计系 1576 人，所占比例 28.66%；经济管理系 987 人，所占比例 17.95%；文学与新闻系 790 人，所占比例 14.37%；其他各系分布情况分别是：旅游管理系 706



人，所占比例 12.84%；艺术系 521 人，所占比例 9.48%；外语系 312 人，所占比例 5.67%；财务管理系 427 人，所占比例 7.77%；信息科学与技术系 179 人，所占比例 3.26%。毕业生人数在 8 个系的分布情况如下图所示：

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	1576	28.66%	28.66%	
经济管理系	工商管理	302	5.49%	17.95%	
	经济学	130	2.36%		
	金融学	299	5.44%		
	市场营销	128	2.33%		
	国际经济与贸易	128	2.33%		
旅游管理系	旅游管理	625	11.37%	12.84%	
	文化产业管理	81	1.47%		
文学与新闻系	汉语言文学	574	10.44%	14.37%	
	汉语国际教育	53	0.96%		
	新闻学	163	2.96%		
财务管理系	财务管理	427	7.77%	7.77%	
艺术系	环境设计	215	3.91%	9.48%	
	视觉传达设计	186	3.38%		
	动画	63	1.15%		
	产品设计	57	1.04%		
外语系	英语	266	4.84%	5.67%	
	日语	46	0.84%		
信息科学与技术系	计算机科学与技术	59	1.07%	3.26%	
	信息管理与信息系统	80	1.46%		
	电子信息工程	40	0.73%		

图 1.5 2017 届云南大学旅游文化学院毕业生教学系系、专业分布情况

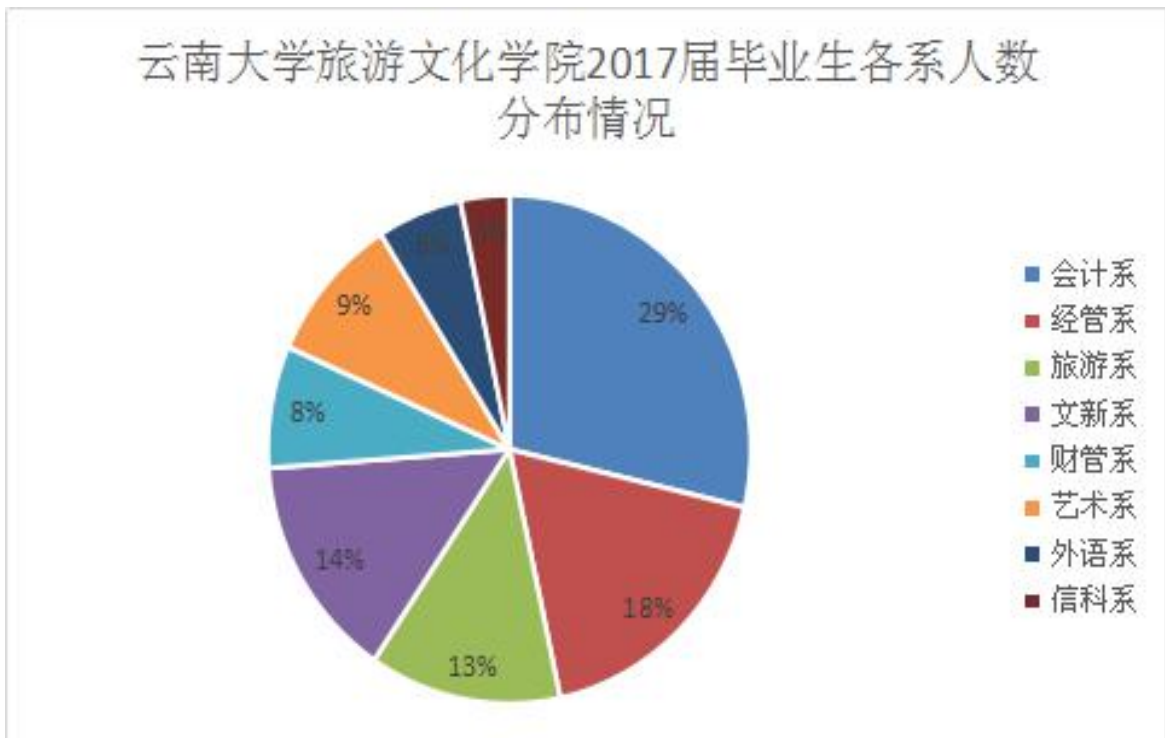


图 1.6 云南大学旅游文化学院 2017 届毕业生各系人数分布情况

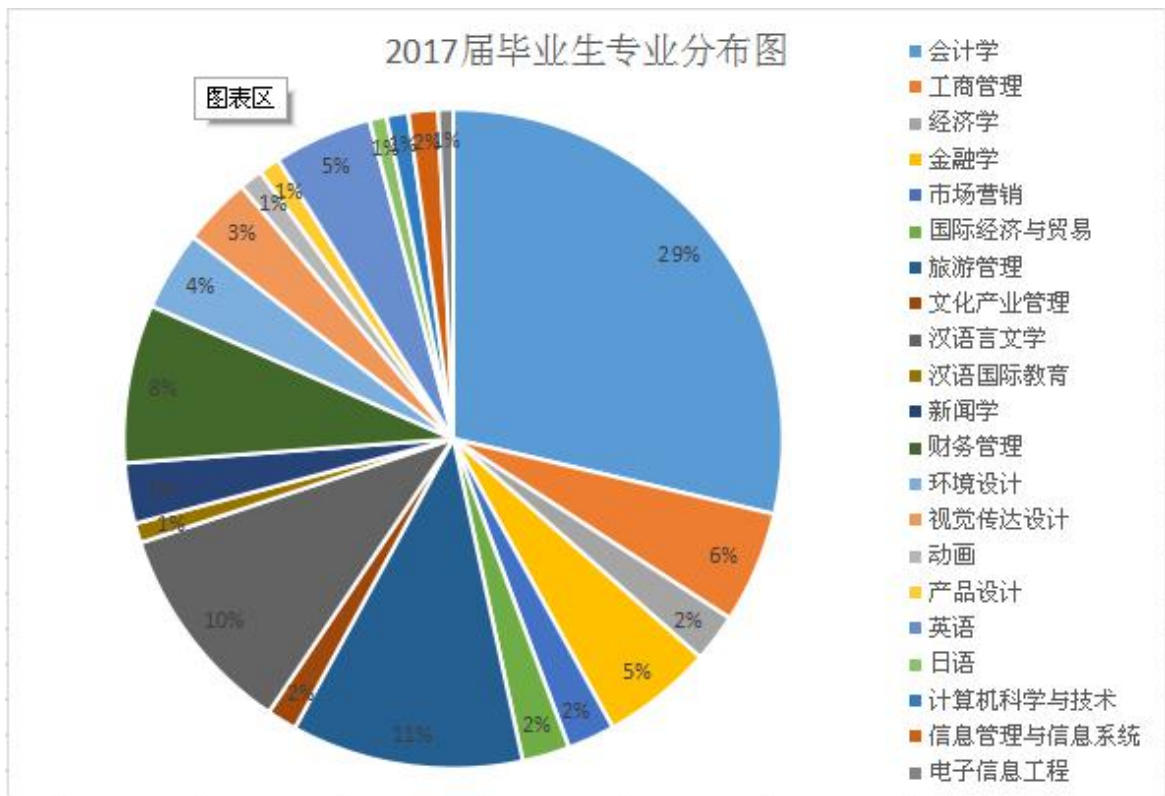


图 1.7 2017 届毕业生专业分布图

### 1.1.1.3 毕业生政治面貌分析

2017 届毕业生中有中共党员 364 人，中共预备党员 60 人，共青团员 4719 人，群众 355 人，暂无其他民主党派。具体情况如图所示：

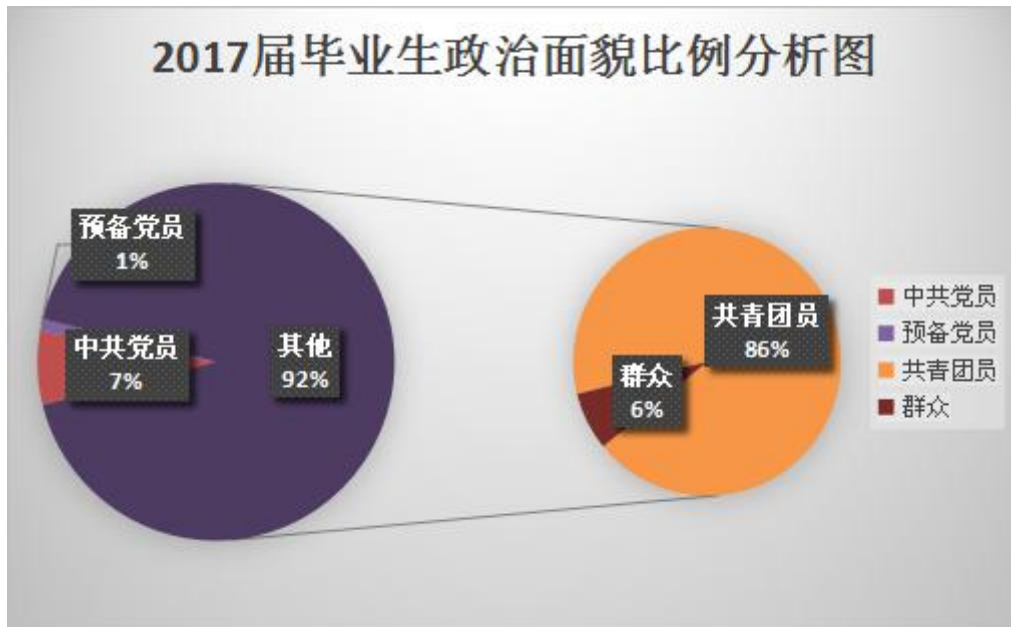


图 1.8 2017 届毕业生政治面貌比例分布图

### 1.1.1.4 毕业生男女比例分析

我院 2017 届毕业生中，男生 1729 人，占毕业生总人数的 31%；女生 3729 人，占毕业生总人数的 69%。男女比例为 1:2.08。

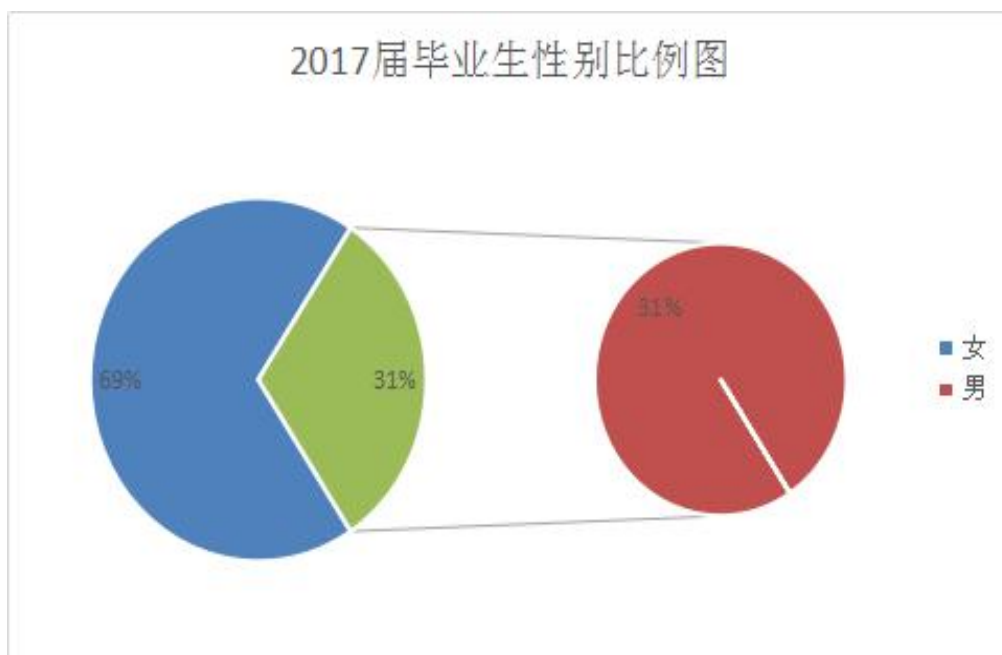


图 1.9 2017 届毕业生性别比例图

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、艺术类专业男女生比例相对持平。具体情况如图所示：

2017 届毕业生各专业男女比例分布表

教学系	专业	毕业生人数	男	女
会计系	会计学	1576 人	375	1201
经济管理系	工商管理	302 人	145	157
	经济学	130 人	63	67
	金融学	299 人	130	169
	市场营销	128 人	65	63
	国际经济与贸易	128 人	46	82
旅游管理系	旅游管理	625 人	201	424
	文化产业管理	81 人	31	50
文学与新闻系	汉语言文学	574 人	126	448
	汉语国际教育	53 人	10	43
	新闻学	163 人	45	118
财务管理系	财务管理	427 人	112	315
艺术系	动画	63 人	29	34
	环境设计	215 人	92	123
	视觉传达设计	186 人	72	114
	产品设计	57 人	19	38
外语系	英语	266 人	28	238
	日语	46 人	14	32
信息科学与技术系	计算机科学与技术	59 人	46	13
	信息管理与信息系统	80 人	48	32
	电子信息工程	40 人	32	8

图 1.10 2017 届毕业生各专业男女比例分布图





图 1.12 2017 届毕业生民族比例图

## 1.2 毕业生就业率

### 1.2.1 各系、各专业就业情况分析

2017 年学院共有毕业生 5498 人，截至 2017 年 9 月 1 日，学院 2017 届毕业生初次就业率为 86.92%，与去年同期初次就业率持平。截至 2017 年 12 月 25 日学院 2017 届毕业生年终就业人数为 5367，就业率为 97.62%，未就业学生 131 人，占毕业生总人数的 2.38%。其中会计系就业率为 97.72%，信息与科学技术系就业率为 97.21%，外语系就业率为 98.08%，文学与新闻系就业率为 97.72%，旅游管理系就业率为 97.59%，经济管理系就业率为 97.47%，艺术系就业率为 97.89%，财务管理系就业率为 96.96%。各系就业情况如图所示：





图 1.13 2017 届毕业生各教学系就业率统计图表

会计学专业 1576 人，就业率 97.72%；工商管理专业 298 人，就业率 98.68%；经济类专业 130 人，就业率 95.38%；金融学专业 299 人，就业率 97.32%；市场营销专业 128 人，就业率 98.44%；国际经济与贸易专业 128 人，就业率 96.09%；旅游管理专业 625 人，就业率 97.44%；文化产业管理专业 81 人，就业率 98.77%；汉语言文学专业 574 人，就业率 98.08%；汉语国际教育 53 人，就业率 96.23%；新闻学专业 163 人，就业率 96.93%；财务管理专业 427 人，就业率 96.96%；环境设计专业 215 人，就业率 97.21%；视觉传达设计专业 186 人，就业率 97.31%；动画专业 63 人，就业率 100%；产品设计专业 57 人，就业率 100%；英语专业 266 人，就业率 97.74%；日语专业 46 人，就业率 100%；计算机科学与技术专业 59 人，就业率 98.31%；信息管理与信息系统专业 80 人，就业率 96.25%；电子信息工程专业 40 人，就业率 97.50%。就业具体情况如图所示：



图 1.14 2017 届毕业生各专业就业率统计图表

### 1.2.2 分性别就业情况

我院 2017 届毕业生中，男生 1729 人，就业 1676 人，就业率为 96.93%，女生 3769 人，就业 3691 人，就业率为 97.93%，就业率女生高出男生 1 个百分点。分性别就业具体情况如图所示：





图 1.15 2017 届毕业生各性别就业统计图表

### 1.2.3 各民族就业情况分析

截至 2017 年 12 月 25 日，我院少数民族毕业生的年终就业率为 97.12%，与学院平均水平 97.62%相比，低了 0.5 个百分点。少数民族毕业生就业具体情况如图所示：



## 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、教育厅及各级政府的号召，加大政策宣传力度，鼓励毕业生到基层就业，努力实现人生价值。我院 2017 届毕业生年终就业率达 97.62%。毕业去向主要集中在其他录用形式就业 3296 人，占毕业生总人数的 59.95%；签就业协议形式就业 1608 人，占毕业生总人数的 29.25%；签劳动合同形式就业 352 人，占毕业生总人数的 6.40%；地方国家基层项目 2 人，占毕业生总人数的 0.04%；地方基层项目 14 人，占毕业生总人数的 0.25%；自主创业 40 人，占毕业生总人数的 0.73%；其他毕业去向分别是：自由职业 12 人，应征义务兵 24 人，升学 10 人，出国、出境 9 人。未就业毕业生共 131 人，其中，待就业 127 人，其他暂不就业 4 人。具体情况如图所示：

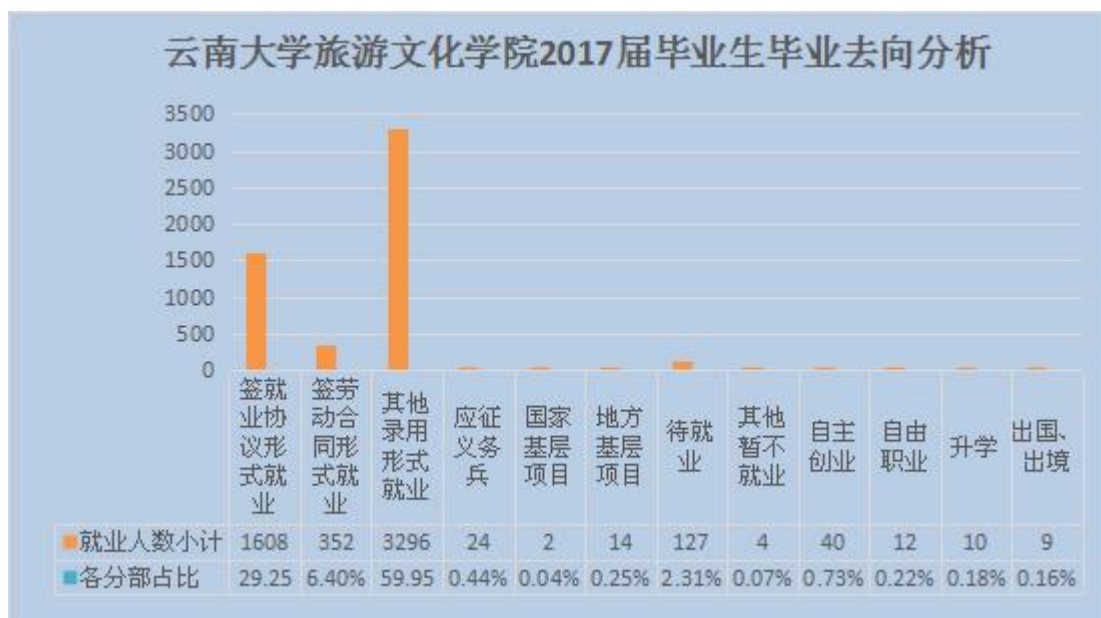


图 1.17 云南大学旅游文化学院 2017 届毕业生毕业去向分析

### 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，形成了多行业就业的良好局面。农、林、牧、渔业 135 人，所占比例 2.55%；采矿业 32 人，所占比例 0.6%；电力、热力、燃气及水生产和供应业 103 人，所占比例 1.94%；建筑业 377 人，所占比例 7.12%；批发和零售业 571 人，所占比例 10.78%；交通运输、仓储和邮政业 119 人，所占比例 2.25%；住宿和餐饮业 307 人，所占比例 5.80%；信息传输、软件和信息技术服务业 517 人，所占比例 9.76%；金融业 435 人，所占比例 8.21%；房地产业 123 人，所占比例 2.32%；租赁和商务服务业 351 人，所占比例 6.63%；科学研究和技术服务业 82 人，所占比例 1.55%；水利、环境和公共设施管理业 57 人，所占比例 1.08%；居民服务、修理和其他服务业 626 人，所占比例 11.82%；教育 537 人，所占比例 10.14%；卫生和社会工作 84 人，所占比例 1.59%；文化、体育和娱乐业 315 人，所占比例 5.95%；公共管理、社会保障和社会组织 220 人，所占比例 4.15%；军队 4 人，所占比例 0.08%。毕业生就业行业分布分析如图所示：

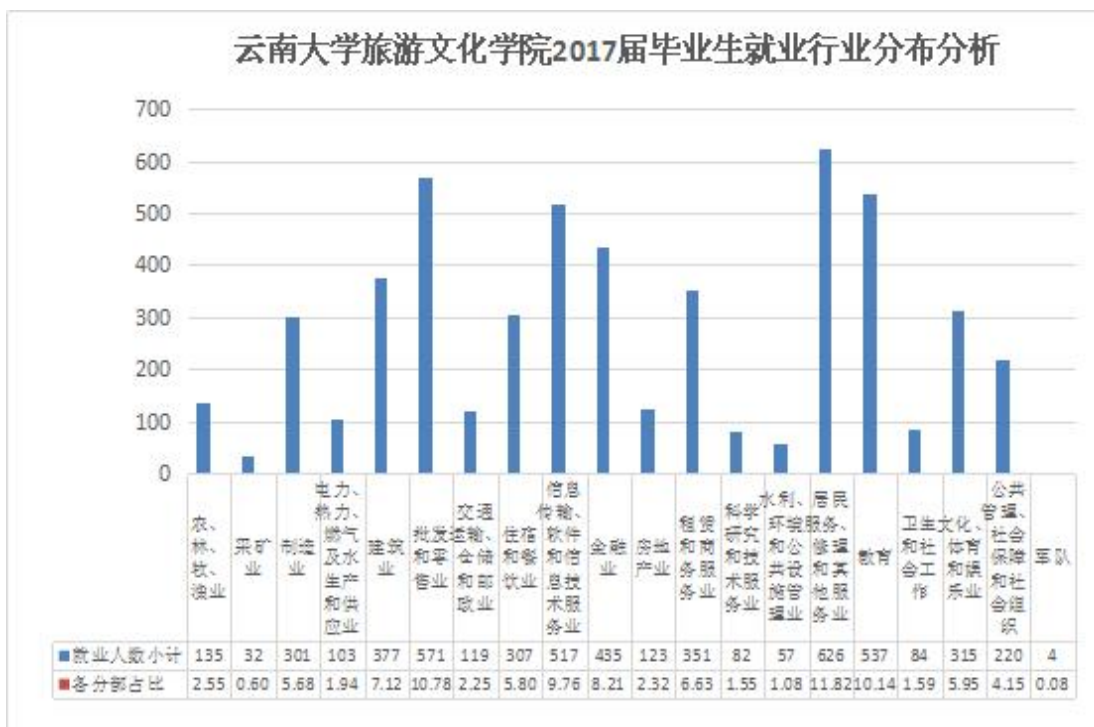


图 1.18 云南大学旅游文化学院 2017 届毕业生就业行业分布分析

### 1.3.3 升学及出国、出境情况分析

2017 届毕业生升学 10 人，出国、出境 9 人。升学的院校有四川美术学院、云南农业大学、广西大学、吉利农业大学、上海公安学院、云南大学、云南师范大学、沈阳师范大学、南京农业大学；出国、出境的学校有伦敦艺术大学、成均馆大学、University College London、Brunel University London。

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)	10
	考研录取 (考取本校)	0
	考研录取 (考取外校)	10
	出国 (境) 留学数	9

图 1.19 2017 届毕业生升学情况分析图

### 1.3.4 自主创业情况

#### 1.3.4.1 创业行业分析

2017 届毕业生自主创业共 40 人，创业行业主要集中在批发和零售业 12 人，所占比例 30%；住宿和餐饮业 7 人，所占比例 10%；信息传输、软件和信息技术服务业 7 人，所占比例 18%；居民服务、修理和其他服务业 4 人，所占比例 10%；文化、体育和娱乐业 7 人，所占比例 18%；建筑业 3 人，所占比例 7%；租赁和商务服务业 2 人，所占比例 5%；金融业 1 人，所占比例 2%。创业行业分析如图所示：

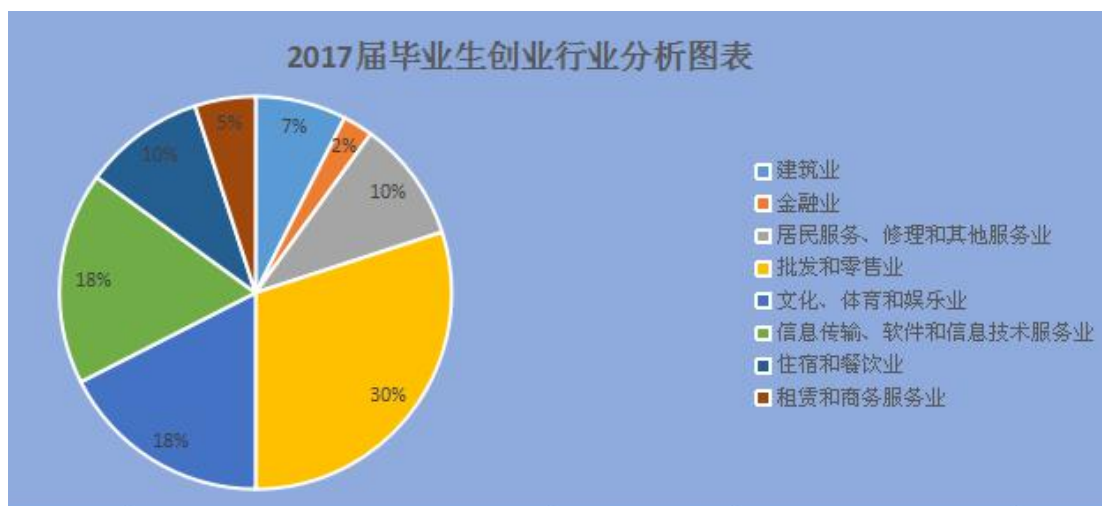


图 1.20 2017 届毕业生创业行业分析图表

#### 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，积极响应教育部、云南省教育厅及各级政府“大众创业、万众创新”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。空间自成立以

来，在省市人社部门、财政部门 and 学院党政的正确领导、支持、关心指导下，认真履行创业服务载体，孵化、加速成长链条作用，为广大创业者提供了良好的工作空间、网络空间、社交空间和资源共享空间。

2016 年 11 月，云南大学旅游文化学院众创空间经自主申报、丽江市评审推荐、省级评审小组材料审核、实地抽查，被省人力资源和社会保障厅、省财政厅认定为省级众创空间。省级平台的搭建，为我校大学生培养创新精神、强化创业意识、提升创新创业能力、开展双创活动，促进创业就业和培育区域创新型中小企业等提供重要支撑。对学校人才培养、学科建设、科技成果转化和服务地方社会经济发展具有重要意义。

#### **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。我院毕业生对加强就业指导方面提出了意见，按比例依次包括进一步加大对就业创业的扶持力度，增大资金扶持；加强基地建设，加大校企合作力度；职业生涯规划课从低年级起就安排；进行系统的就业形势与政策宣讲、就业技巧培训和创新创业教育。

### **1.4 就业流向**

#### **1.4.1 就业单位性质分析**

2017 届毕业生在“其他企业”工作人数较多，为 3520 人，占就业毕业生总人数比例的 66.97%， “其他”工作人数较多近 797 人，占毕业生总人数比例的 15.16%，在“三资企业” 19 人，占毕业生总



人数比例的 0.36%；“国有企业”254 人，占毕业生总人数比例的 4.83%；“机关”179 人，占毕业生总人数比例的 3.41%；“中初教育单位”242 人，占毕业生总人数比例的 4.60%；“其他事业单位”196 人，占毕业生总人数比例的 3.73%；“部队”3 人，占毕业生总人数比例的 0.06%；“医疗卫生单位”22 人，占毕业生总人数比例的 0.42%；“农村建制村”1 人，占毕业生总人数比例的 0.02%；科研设计单位 1 人，占毕业生总人数比例的 0.02%；“城镇社区”9 人，占毕业生总人数比例的 0.17%；“高等教育单位”13 人，占毕业生总人数比例的 0.25%。2017 届毕业生就业单位性质分布图如下所示：



图 1.21 2017 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



随着学校教育教学改革的不断深化，教学质量快速提升，学院在毕业生求职指导方面的力度逐步加大，使得毕业生在职业选择上更趋成熟。毕业生选择工作岗位的首要考虑因素，从薪资、地域、城市等因素，转变为注重事业发展和发挥专业特长的发展。

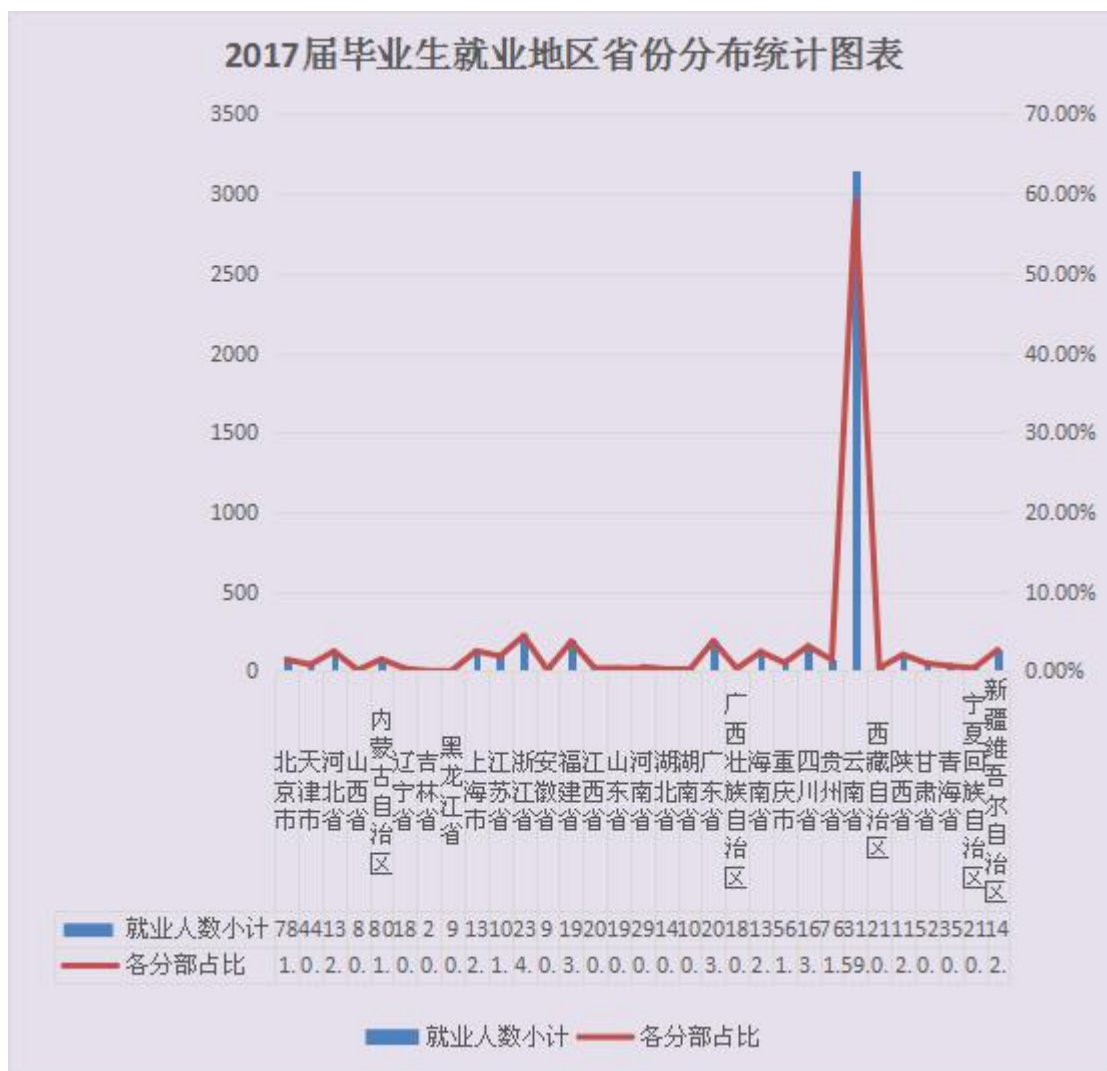


图 1.22 2017 届毕业生就业地区省份分布统计图表

毕业生回生源地及环境较好的地区就业趋势日渐明显。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”等一线城市为目标，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



族就业人数 73 人，占哈尼族总人数的 100%；纳西族就业人数 34 人，占纳西族总人数的 97.14%。体现了学院学生民族的多元化，同时也体现了学院对少数民族学生就业创业的重视。

#### 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。2017 届毕业生中国共产党党员数量为 364 人，中国共产党预备党员 60 人，共计 424 人，详情见“2017 届毕业生政治面貌比例分析图表”

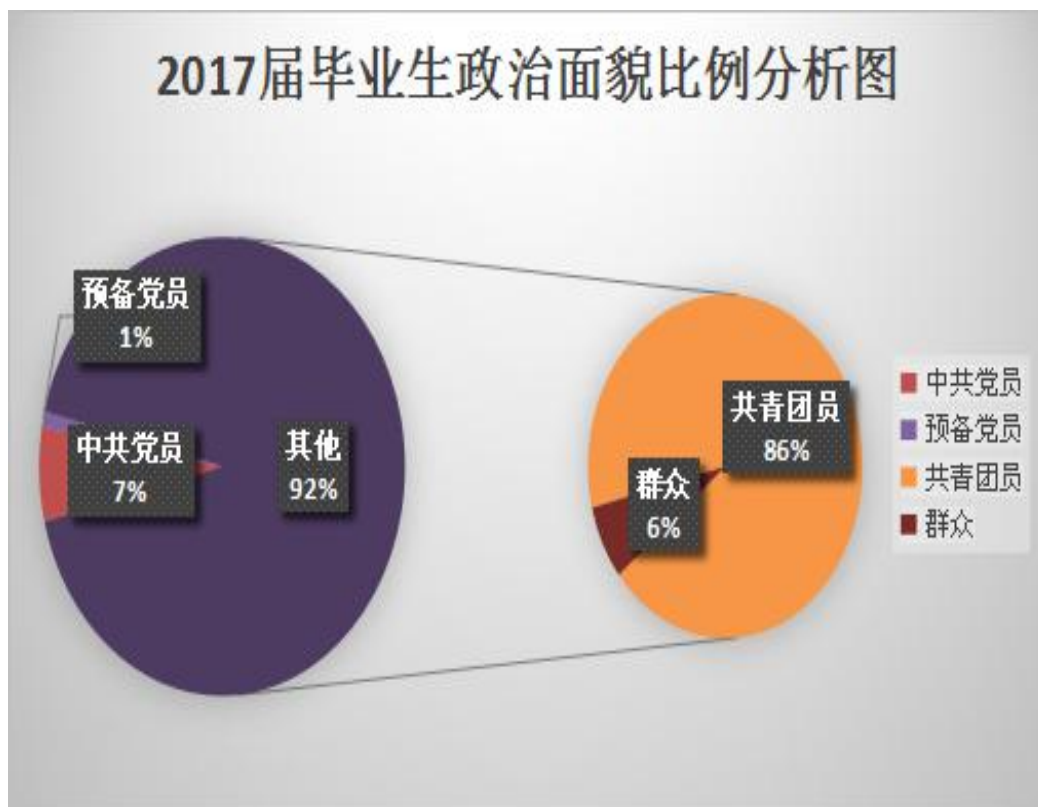


图 1.24 2017 届毕业生政治面貌比例分析图表

2017 届共计 5498 名毕业生，5367 名顺利找到工作，完成就业。其中，中国共产党党员数量为 363 人，就业人数 349 人，就业率为 96.14%；中国共产党预备党员 60 人，就业人数 60 人，就业率为 100%；

中国共青团员的数量为 4719 人,就业人数 4616 人,就业率为 97.82%;群众数量为 355 人,就业人数 341 人,就业率为 96.06%。具体情况如图所示:



图 1.25 2017 届毕业生政治面貌就业率分析图表

#### 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 626 人,占毕业生就业比例为 11.82%;信息传输、软件和信息技术服务业 517 人,占毕业生就业比例为 9.76%;教育 537 人,占毕业生就业比例为 10.14%;批发和零售业 571 人,占毕业生就业比例为 9.76%;建筑业 377 人,占毕业生就业比例为 7.12%;住宿和餐饮业 307 人,占毕业生就业比例为 5.80%;租赁和商务服务业 351 人,占毕业生就业比例为 6.63%;文化、体育和娱乐业 315 人,占毕业生就业比例为 5.95%;金融业 435 人,占毕业生就业比例为 8.21%;制造业 301 人,

占毕业生就业比例为 5.68%；农、林、牧、渔业 135 人，占毕业生就业比例为 2.55%；公共管理、社会保障和社会组织 220 人，占毕业生就业比例为 4.15%；卫生和社会工作 84 人，占毕业生就业比例为 1.59%；交通运输、仓储和邮政业 119 人，占毕业生就业比例为 2.25%；电力、热力、燃气及水生产和供应业 103 人，占毕业生就业比例为 1.94%；房地产业 123 人，占毕业生就业比例为 2.32%；科学研究和技术服务业 82 人，占毕业生就业比例为 1.55%；水利、环境和公共设施管理业 57 人，占毕业生就业比例为 1.08%；采矿业 32 人，占毕业生就业比例为 0.60%。

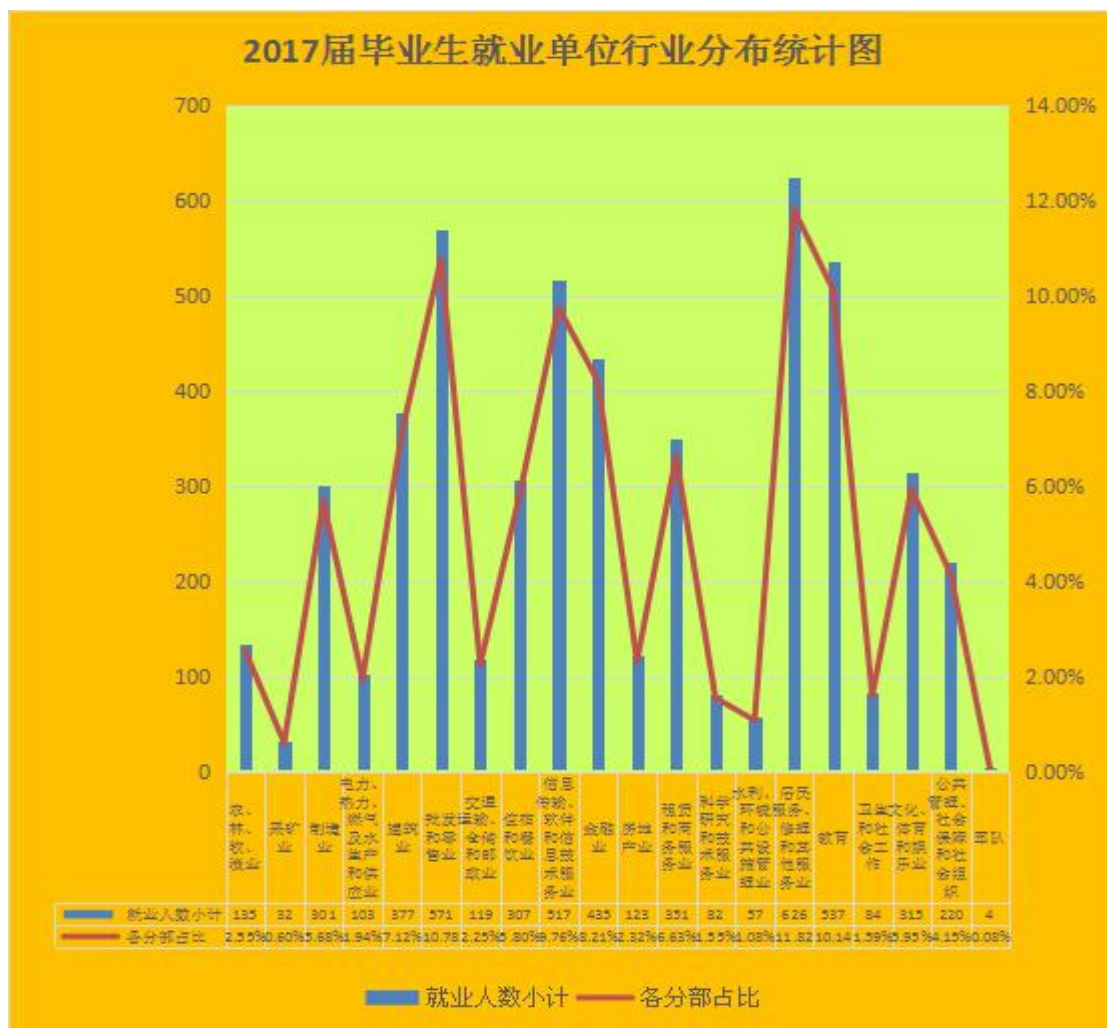


图 1.26 2017 届毕业生就业单位行业分布分析图



从就业行业流向可以看出：2017 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”的引导取得一定成效。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，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，能通过各大用人单位的层层考核，并且经过和其他级别更高的院校的毕业生的残酷竞争后获得就业资格，这也说明我院的毕业生质量较高、毕业生就业竞争力较强。

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。学院不断加强创新创业教育改革，在教学中融入旨在激发和培养学生创新创业意识与技能的元素；在实践中组织旨在锻炼和演练学生创新创业能力与知识的竞赛；在课下指导旨在培育和实际学生创新创业精神与实际的项目；在平台中孵化旨在推动和帮助学生创新创业经营与发展的项目和企业，取得了一定成绩。

## 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

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 2017 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 2017 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 2017 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 2017 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《2017 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》。以“一切为了学生，为了学生的一切”为原则，保证 2017 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、小型及专场招聘会和宣讲会。学院举办的大小招聘会中，参会企业达 450 余家，现场投递简历数达 5500 多份。其中，浙江专场“公益招聘校园行”取得了良好的效果。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 30 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。学院与丽江天雨集团签订校企合作协议，天雨集团为空间 2 个创业团队提供免费店铺，年节约成本约 18 万元，两个项目团队年营业额逾 40 多万元。

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。将大学生就业创业相关政策宣传到位，开展了系列活动。开展了各类讲座、论坛、沙龙活动。受邀前来讲座的有企业高管、高校教授、行业精英、业务能手，例如：《职来职往》主持人申晨讲创新创业；云南大学彭多毅讲大学生创业与“社会公益企业”；公司董事长窦金才同志讲大学生职业规划等。另外，不定期开展沙龙活动，空间团队和创业意向同学积极参与，大家相互交流，相互沟通。空间共举办讲座、论坛活动 10 场，3100 多人参与，沙龙活动 14 场，300 多名同学参与，讲座、论坛、沙龙活动得到同学较好评价。

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 2013 级学生应征入伍，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。此外，积极宣传求职创业补贴相关政策，2017 届毕业生中共有 964 名学生获得求职创业补贴，金额共计 964000 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理办法》（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。此外，学生在大学期间必修的 2 学分《创新创业课程》，我校 2016、2017 两届毕业生 9100 人参与课程学习，学院对学生实际需要增加的创新创业就业技能进行走访调查，正逐渐进行课程改革，逐步培养学生创新精神，增强学生的创业能力。

### 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。空间深入贯彻落实《国务院办公厅关于发展众创空间推进大众创新创业的指导意见》（国办发[2015]9号），《云南省人民政府办公厅关于发展众创空间推进大众创新创业的实施意见》（云政办发[2015]48号）以及《云南省人民政府关于进一步做好新形势下就业创业工作的实施意见》（云政发[2015]53号）文件精神。制定、完善、优化《云南大学旅游文化学院大学生众创空间运作办法》，《云南大学旅游文化学院众创空间管理办法》，《云南大学旅游文化学院学生就业创业导师团工作办法》，《云南大学旅游文化学院众创空间消防安全管理办法》，《众创空间场地管理及环境卫生管理办法》，《众创空间“十三五”发展规划》。空间在加强科学化、制度化、规范化、效能化建设方面取得一定成效，空间发展走上安全高效、健康有序的发展轨道。

空间共可以供 84 个项目、企业入驻，其中有 80 个工位，4 间办公室；水、电、网络、卫生间独立配备；路演区、沙龙区、洽谈区共有 150 余平方米，可以提供 70 余个座位；空间 8:30 至 22:00 长期运营，节假日无休；为了满足项目、企业需要，空间添置最新配置电脑 10 台，笔记本电脑 1 台，打印机 1 台；2017 年初，空间 2 个初创项目“旅游纪念品设计”、“支付宝口碑”，因为涉及一定的安全性和保密性，空间将会议室改造，竭尽所能帮助入驻项目、企业。总之，空间根据项目、企业的需要，尽可能提供周到、热情的服务，帮助初创企业顺利成长。

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。在云南省教育厅主办的《第三届中国“互联网+”大学生创新创业大赛云南赛区比赛》中，我院共有 260 个项目参赛，52 个项目入围省级决赛。最终获得国家级铜奖 1 个、省级金奖 2 个，省级银奖 10 个，省级铜奖 11 个和省级优秀组织奖 1 个。在第七届全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛中，空间团队有 12 支团队进入云南省决赛，空间团队“北门坡丽江大学生创业基地”获得云南省一等奖。在西安交通大学承办的全国总决赛中获得了第七届三创赛全国一等奖。由共青团丽江市委、丽江市劳动就业局、丽江市商务局主办，丽江天雨集团协办的大学生创新创业实践大赛，学院创业团队包揽大赛冠亚季军，获得了天雨集团给予的 1-2 年期免费店铺和 1000-5000 元不等的装修基金。以创新带动创业，创业带动就业。在 2017 云南省高校学生职业技能大赛中，获得 6 个一等奖、3 个二等奖、1 个三等奖，有创业意愿的 2 组同学入驻空间。在天津南开大学和 CESIM 公司联合举办的全国高校酒店管理模拟大赛中，通过模拟经营，融资商业展示，获得二等奖 1 项，三等奖 2 项。综上，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，就新疆籍学生专设窗口积极宣传有关新疆的就业创业信息，就业网做到时时更新，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，学院 OA 办公群、学院微信公众号、各教学系微信公众号、班级 QQ 群上做到就业创业信息不断推送和时时更新。通过校内宣传栏、海报、宣讲会等方式，使得就业创业信息宣传到位，保证就业创业指导工作落到实处。

### **第三章 就业质量相关分析**

我院在 2017 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 1800 份，收回 1688 份，其中有效问卷 1600 份。此次问卷，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、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等方面进行分析。调查结果评价颇高，对学院的就业创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**

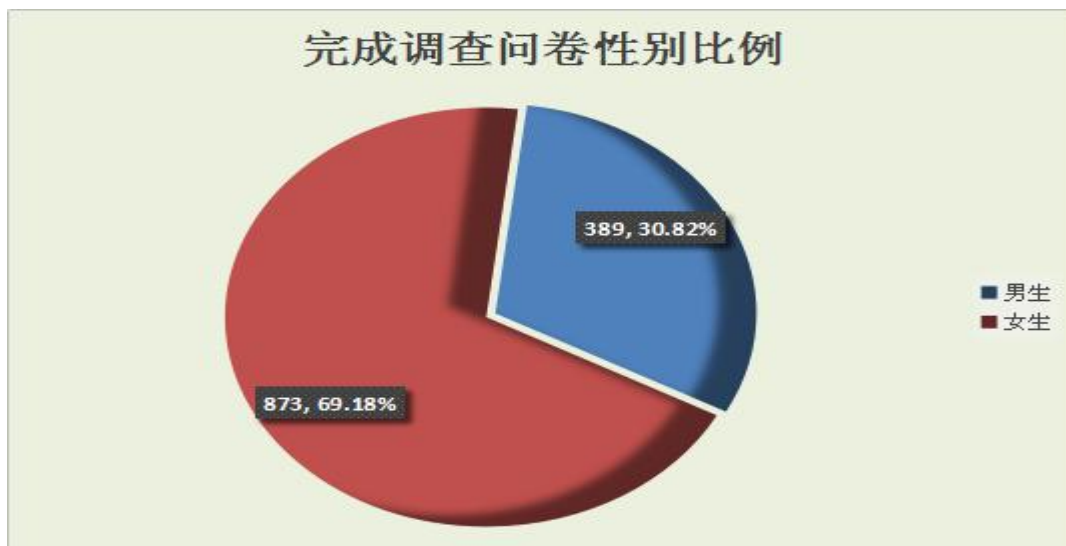


图 3.1 完成调查问卷性别比例

此次有效问卷调查共 1600 份，其中男生 494 人，所占比例：30.88%，女生 1106 人，所占比例：69.12%，符合我院 2017 届毕业生生源的性别比例结构。

### 3.1.2 民族比例

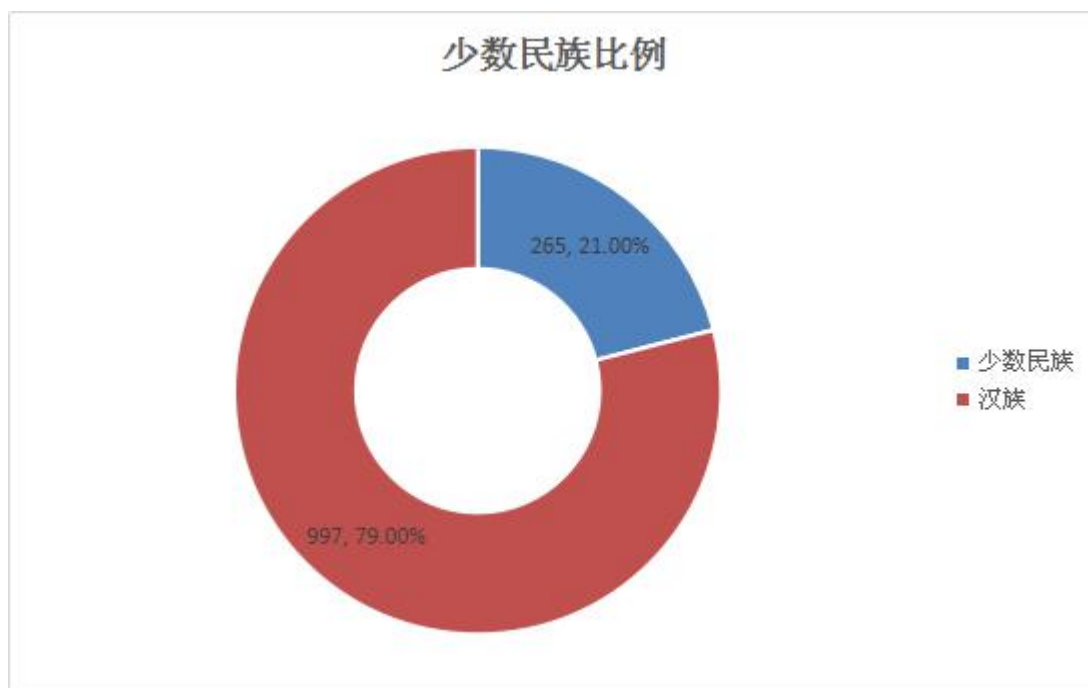


图 3.2 少数民族比例

此次有效问卷调查共 1600 份，其中少数民族毕业生 336 人，所

占比例：21.00%，汉族学生 1264 人，所占比例：79.00%，符合我院 2017 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，2017 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 43.15%和 31.80%，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 15.56%和 6.21%，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。

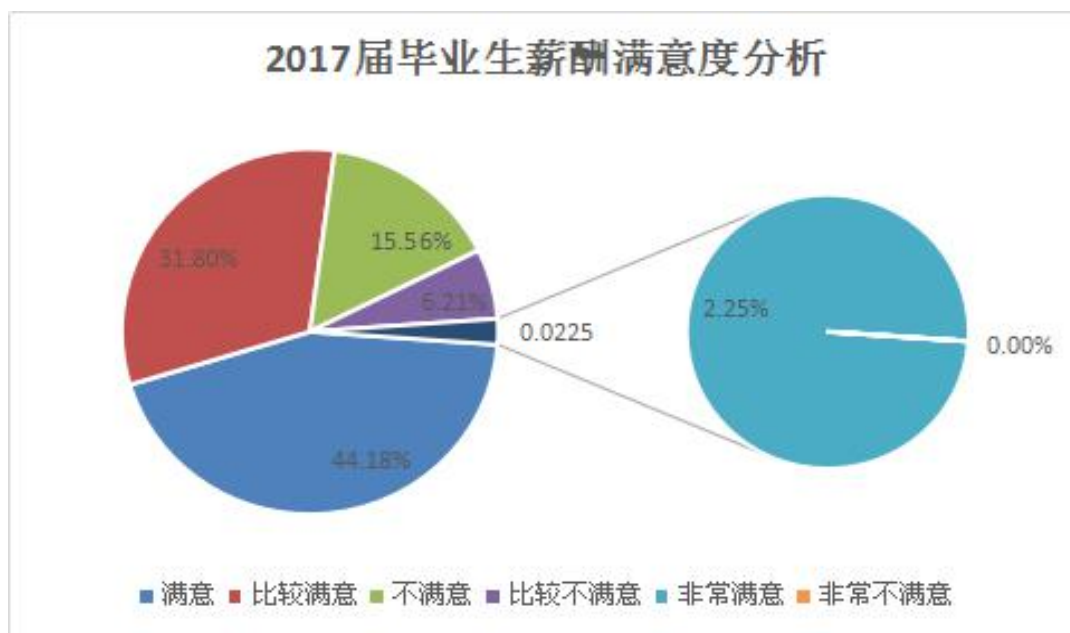


图 3.3 2017 届毕业生薪酬满意度分析

#### 3.2.2 2017 届毕业生各省生源地就业统计



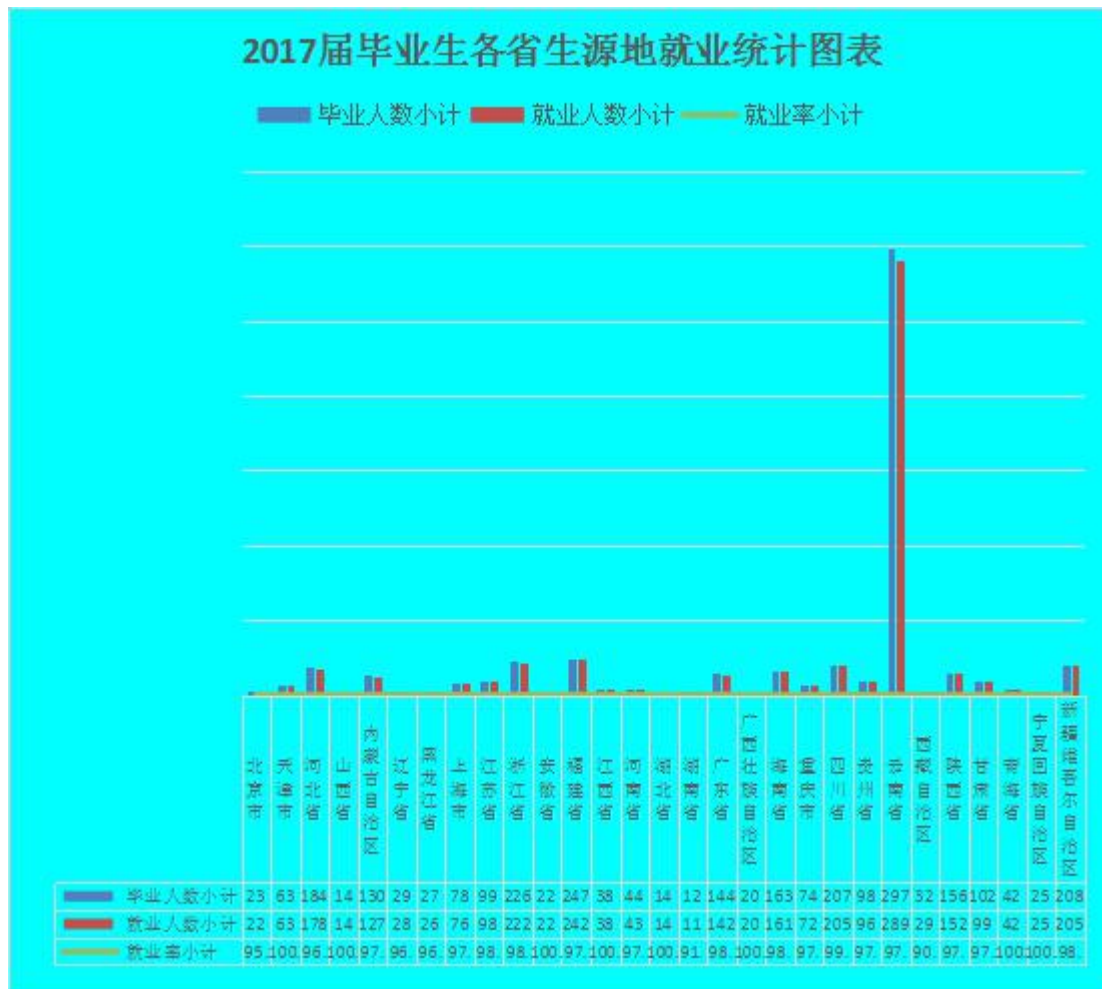


图 3.4 2017 届毕业生各省生源地就业统计图表

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、四川省、河北省、海南省、陕西省、广东省、内蒙古自治区，主要分布在云南省。

### 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 2017 届毕业生就业省份分布在 29 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；2017 届毕业生平均期望起薪 4200 元/月，实际获得的平均起薪为 3100 元/月，在北上广深等一线城市就

业的占总调查比例的 24.6%，其中薪酬水平在 3500-4200 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 63.6%，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 11.8%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 专业对口度分析

在专业对口情况方面，根据调查结果显示专业对口程度：很对口的占受调查毕业生总数比例的 8.03%，比较对口占受调查毕业生总数比例的 28.76%，一般的占受调查毕业生总数比例的 49.48%，比较不对口占受调查毕业生总数比例的 1.14%，很不对口的占受调查毕业生总数比例的 2.59%。总体上与我院的专业总体较符合，也有一部分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，也能看得出毕业生择业的广泛性和多样性，毕业生思维的灵活性与乐观性。

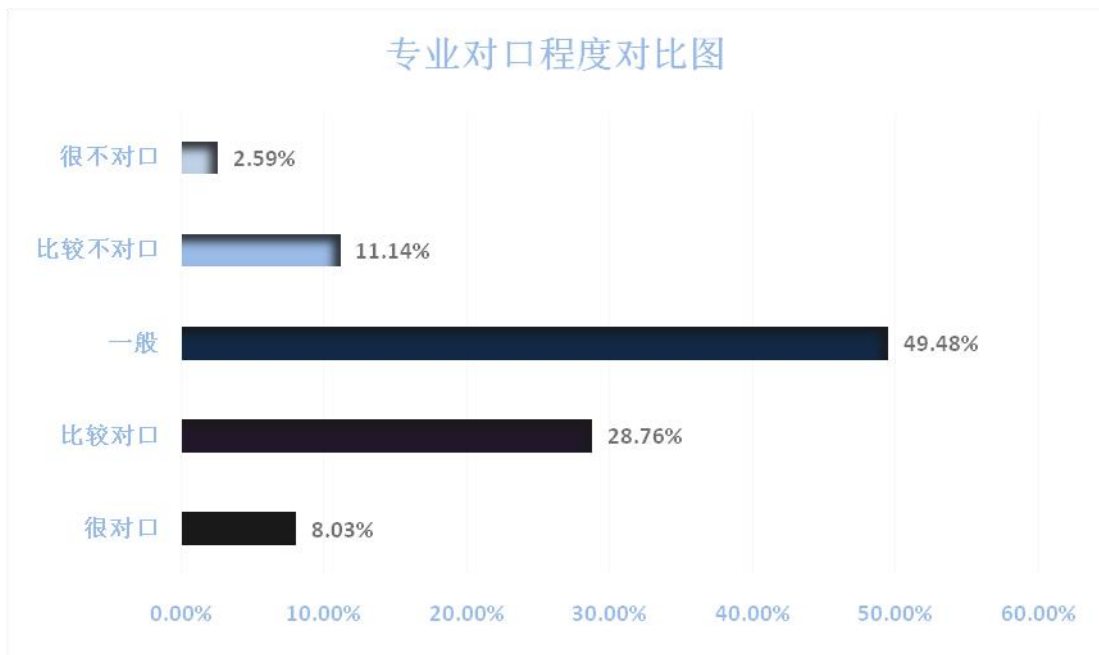


图 3.5 专业对口程度对比图

从事专业不对口工作最主要的原因：对口工作不符合兴趣占受调查毕业生总数比例 18.39%，对口工作环境不好的占受调查毕业生总数比例 6.99%，对口工作收入待遇低的占受调查毕业生总数比例 9.59%，对口工作要求过高的占受调查毕业生总数比例 18.39%，对口工作就业机会少的占受调查毕业生总数比例 25.13%，其他的占受调查毕业生总数比例 21.50%。在求职的过程中毕业生将兴趣爱好于发展前景考虑在内有利于提高学生的工作积极性，可以在自己的岗位上全心全意的工作，发挥自己所长，积极努力上进以求的更好的晋升机会，学生在就业时考虑工作发展情况，在自我的岗位上发掘职业发展前景，努力使自己成为一个成功的职业人。

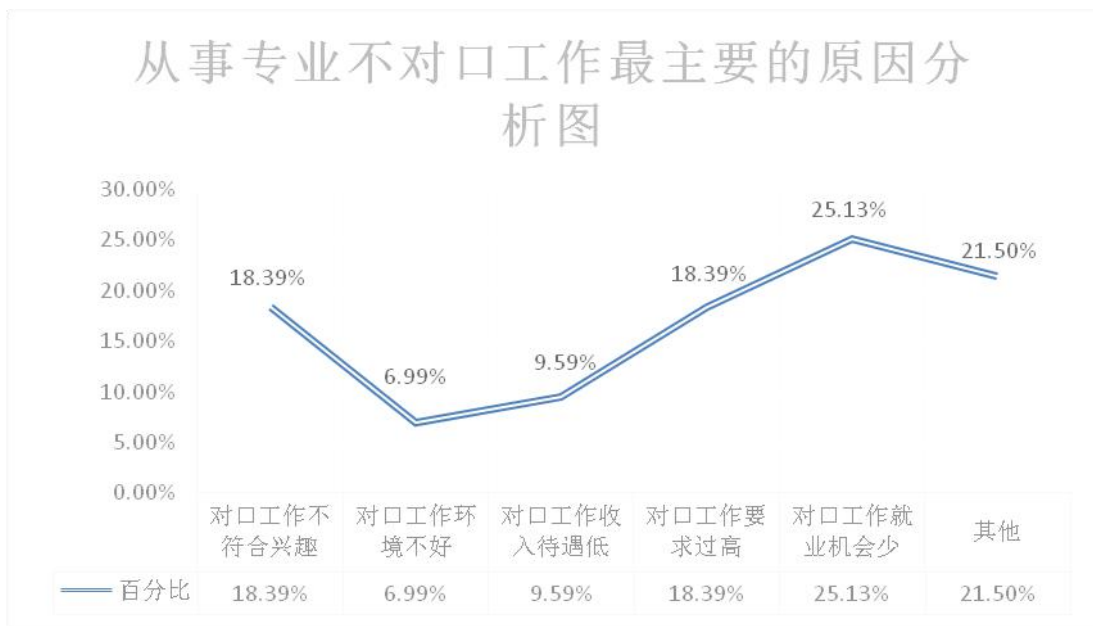


图 3.6 从事专业不对口工作最主要的原因分析图

### 3.3 工作满意度

据调查数据表明，我院 2017 届毕业生对自己的就业满意分析如下：非常满意的占 24.66%；比较满意的占 51.40%；满意的占 20.64%；不满意的占 1.90%；比较不满意的占 1.40%；非常不满意的为 0。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。

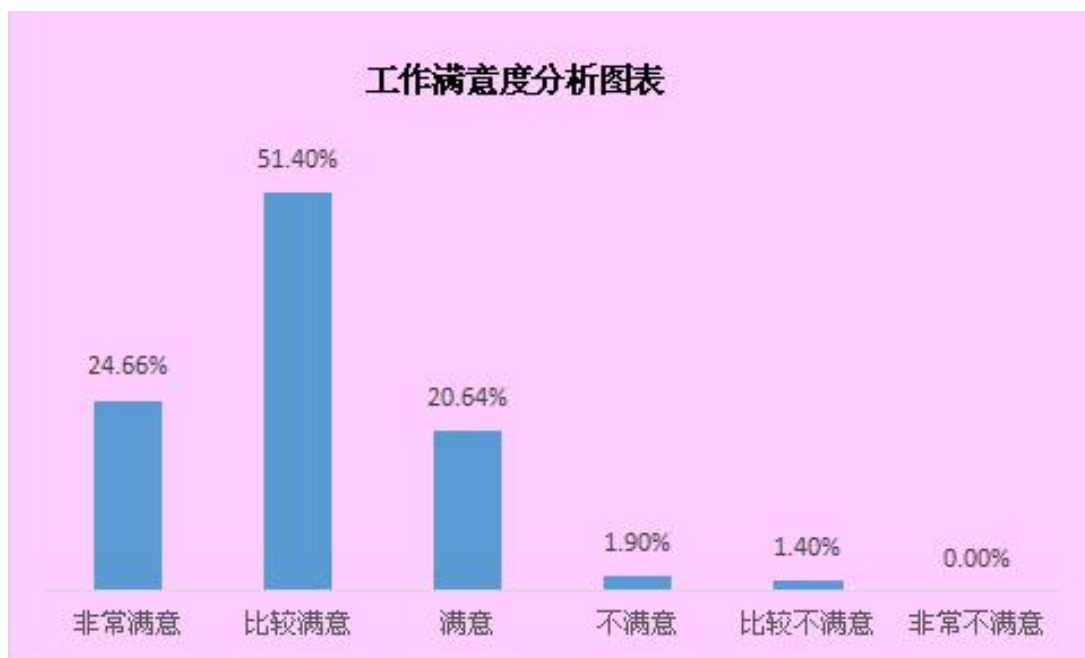


图 3.7 工作满意度分析图表

### 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，2017 届毕业生在选择就业单位是考虑的主要因素排序为：是否为自己感兴趣的工作，所占比例为 23%；发展前景，所占比例为 19.57%；收入，所占比例为 20.66%；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 21.96%；福利待遇，所占比例为 14.81%。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。毕业生的就业选择考虑的因素中是否为自己的发展前景，毕业生渴望找到有发展前景的工作；毕业生渴望找到自己感兴趣的工作。考虑工作的城市（选择生源地，离家近，容易照顾父母、家庭，同时减轻生活压力，不用急于买房，结婚有小孩后有长辈帮忙照看）及工作环境等因素；考虑福利待遇的比例略低于以上几项，毕业生的就业的优先考虑因素与现在社会高校毕业

生基于务实的精神有关，考虑自己未来的发展，满足自己存在感和成就感有很大的关系，为将来的发展做好铺垫。



图 3.8 选择单位时最需要优先考虑的因素

### 3.3.2 签约信息来源渠道

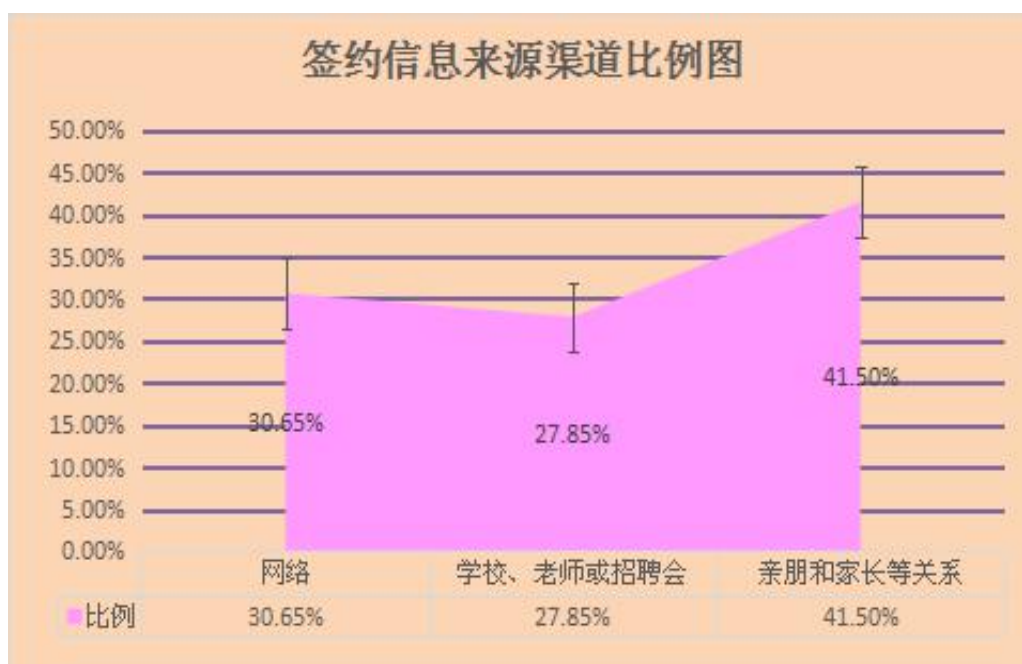


图 3.9 签约信息来源渠道比例图

数据显示，大部分毕业生是亲朋和家长等关系所占比例为 41.50%；学校、老师处或学校各种招聘会所占比例为 27.85%；网络所占比例为 30.65%。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，通过学院 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“求职创业补贴”，鼓励毕业生申报，我院有 964 名学生获得 964000 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生源地就业的学生，所占比例为 42.86%；选择一线城市就业的学生，所占比例为 34.65%；选择二线城市就业的学生，所占比例为 18.55%；选择三线城市就业的学生，所占比例为 6.94%。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，生活压力相对较低。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 3.10 毕业生求职预期工作地首选

### 3.3.4 就业地区类型分布

从生源情况分析，我院 2017 届毕业生的生源大多数来自云南省，其他省份的学生来自福建省、浙江省、海南省、上海市、河北省、江苏省、广东省等经济较为发达的城市。

从专业的角度考虑，我院的专业涉及市场营销学、经济学、金融学、国际经济与贸易、工商管理、日语、英语、动画、艺术设计、信息管理与信息系统等 21 个专业，这些专业的发展与当地的经济水平发展有很大的关系。

从求职预期工作地和就业地区类型分析，因毕业从网络获取就业机会和通过亲朋好友介绍的比例相对较大。这在很大的程度上决定毕业生工作首选地为生源地。其次，一线城市的就业压力相比其它城市的就业压力较大，对毕业生的求职竞争力提出更高的要求。二三线城市的幸福感相对较高，就业压力相比一线城市较低。





图 3.11 2017 届毕业生就业地区类型分布

### 3.3.5 对晋升机会和职业发展满意度

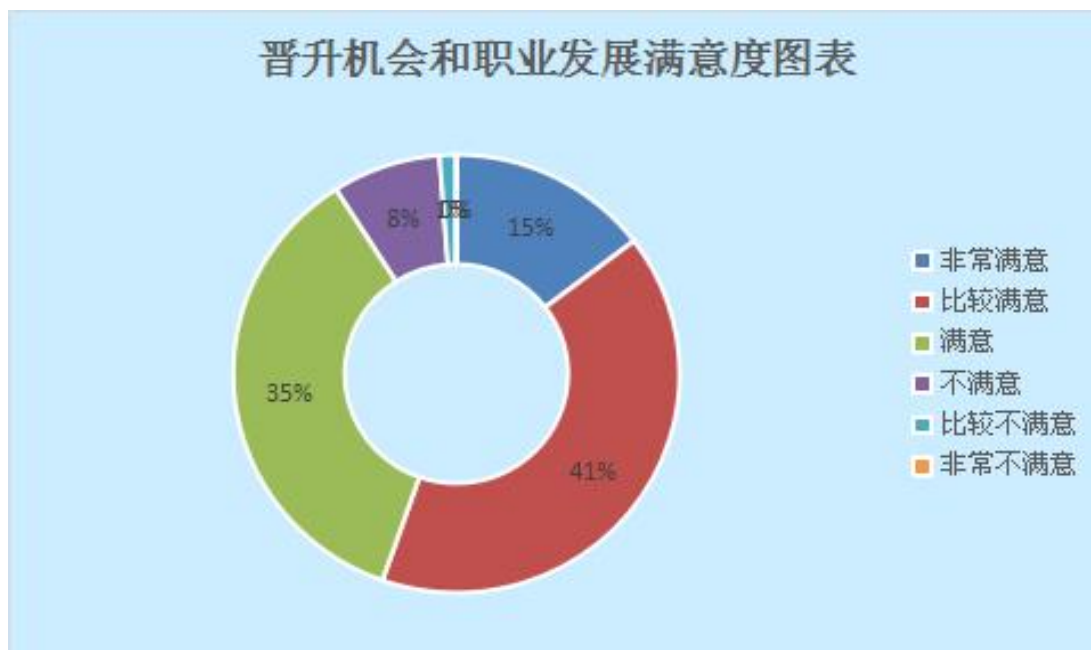


图 3.12 晋升机会和职业发展满意度图表

根据调查数据分析显示：2017 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，所占比例为 41%；满意，所占比例为 35%；非常满意，所占比例为 15%；不满意，所占比例为 8%；比较不满意，所占比例为 1%；非常不满意的为 0。

### 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：2017 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，所占比例为 33.58%；比较满意，所占比例为 32.51%；满意，所占比例为 22.64%；不满意，所占比例为 5.90%；比较不满意，所占比例为 3.25%；非常不满意，所占比例为 2.12%。 ，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 3.13 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：2017 届毕业生就业符合兴趣爱好情况，依次为比较满意的，所占比例为 36.53%；满意的，所占比例为 31.16%；非常满意的，所占比例为 23.58%；不满意的，所占比例为 5.74%；比较不满意的，所占比例为 1.66%；非常不满意的，所占比例为 1.33%。2017 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，不满意的为极个别现象。



图 3.14 从事工作符合兴趣爱好程度图表

### 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：2017 届毕业生认为在校学习期间活动对工作影响最重要的两项排序，依次为专业知识，所占比例为 33.28%；课外活动、社会实践，所占比例为 27.53%；基础知识，所占比例为 22.84%；实验实训，所占比例为 16.35%。

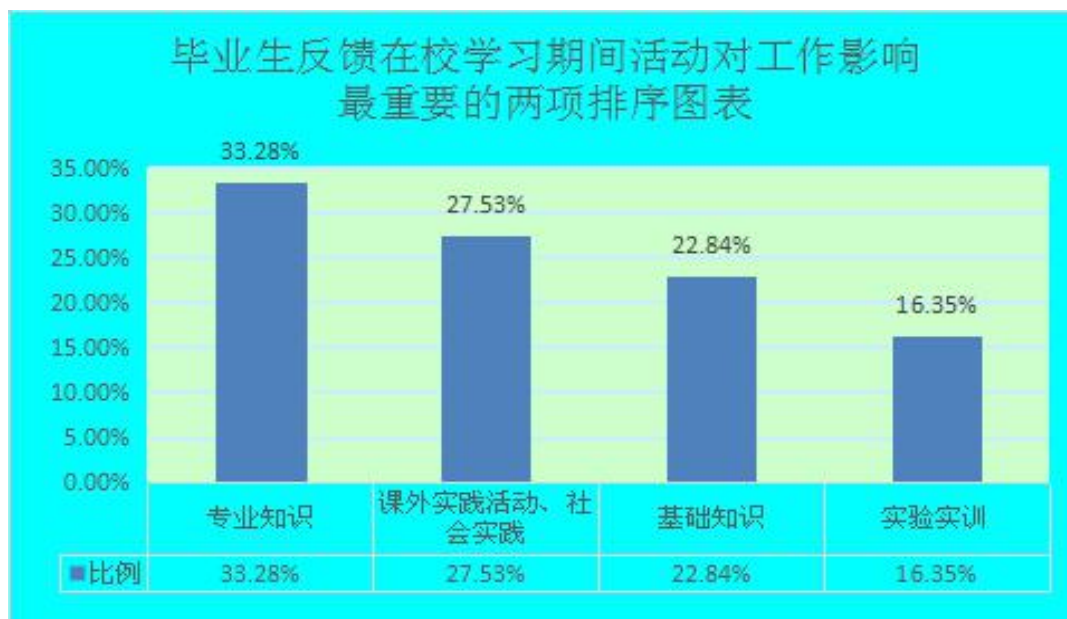


图 3.15 毕业生反馈在校学习期间活动对工作影响最重要的两项排序图表

### 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：2017 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 601 人，所占比例为 37.60%；专业知识 6392 人，所占比例为 24.50%；动手能力 366 人，所占比例为 22.88%；基础知识 241 人，所占比例为 15.02%。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。

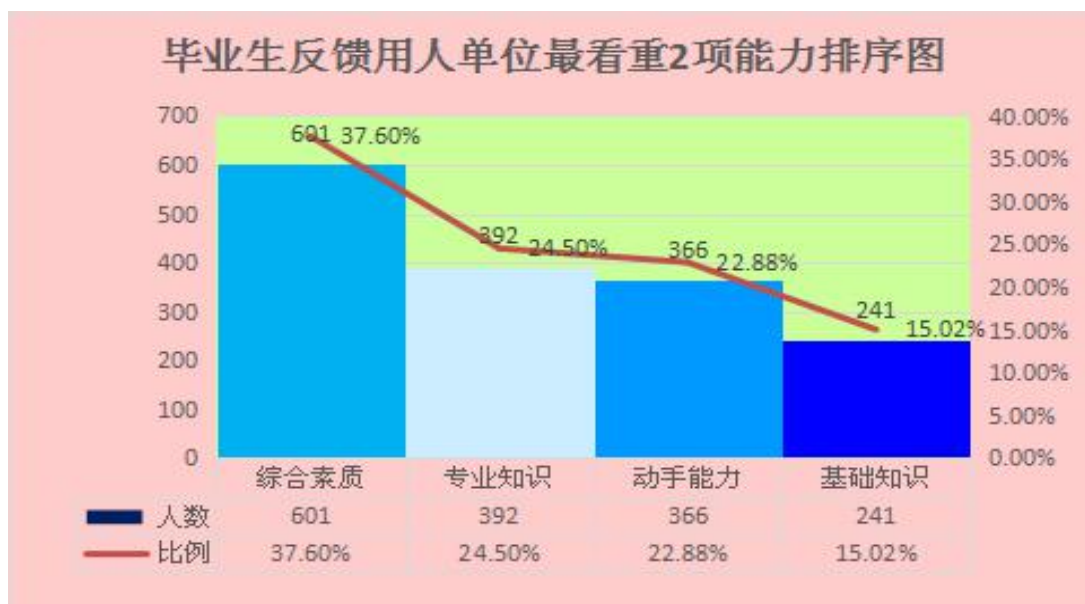


图 3.16 毕业生认为用人单位最看重 2 项能力排序图

### 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：2017 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 394 人，所占比例为 24.64%；专业知识 1092 人，所占比例为 19.86%；实践、动手能力 1135 人，所占比例为 20.64%；学习能力 1037 人，所占比例为 18.86%；计算机能力 169 人，所占比例为 10.54%；外语能力 87 人，所占比例为 5.46%。我院多数毕业生团队意识、协调能力和实践动手能力优于其他同类院校，而计算机能力与外语能力相比同类其他院校较弱，这也

是值得我们注意的地方，今后应在教学中加强训练。



3.17 我院毕业生反馈与同类学校相比较强的两项能力排序图表

## 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

2017 年中国将有 795 万名毕业生，上半年全国有 6.7 万家民营企业倒闭，而在 2011 年，民营企业吸纳了 34.2% 的大学毕业生。对此，专家指出由于多数行业在 2010 至 2012 年期间招募的大学毕业生规模较大，加上全球经济依然不景气，诸如 IT、机械和汽车等行业的招聘遇冷，更深刻的原因则在于企业技能要求和大学毕业生技能的矛盾。



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。在就业教育的方法上，应逐步从灌输式的教育方式向引导式的教育方式转变。例如：为提高学生的综合素质，除正常的讲座、报告及技能培训外，还应引导学生积极参加学院组织的各项比赛和活动，不断提高学生的组织协调策划能力，同时提升语言表达、形象气质、心理素质和人际关系的处理能力，增强就业选择的自信心。此外，还要组织一些社会实践活动，如参观学习、社会实践活动、社会调查和参与企业经营管理的专业实习实践等，加强学生对社会的了解，扩大学生的视野，增强社会竞争力。加强对就业指导服务人员的培养，从而提高团队整体指导服务能力。

#### **4.1.2 影响我校毕业生就业质量的主要因素**

一是从经济层面：经济发展水平影响就业岗位总量结构，导致社会对毕业生的吸收能力下降，社会需求与独立学院人才培养出现错位。二是社会层面：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。三是学科建设、专业设置存在不足。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。四是学生自身层面：存在个人期望与岗位实际的矛盾、素质能力与岗位要求的矛盾。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。五是受传统观念的影响，缺乏择业观念和创业意识，还是习惯于“等、靠、要”。家庭背景、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。六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工作地而言，北上广这样的一线城市比较受到毕业生的追捧。其次，除发达城市外，受地域、风俗、人文、社会等影响，毕业生更愿意回生源地就业，云南、新疆、西藏、青海等地的多数学生都回到了家乡就业。

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“走出去”，到“外地”就业，加剧了毕业生就业难这一现状。因而在国家鼓励“走出去”的倡导下，如何转变毕业生就业的地域观

念，也将作为今后开展毕业生工作的主要内容。其次，毕业生比较看重公务员、事业单位、国有企业等“铁饭碗”，不愿意到中小企业就业，而选择自主创业的更少。在这一就业意愿背后，产生了“啃老族”，以应考为由，长期待业在家。因而转变就业观念，树立“先就业后择业”的观念是一个长期的过程。

三是就就业质量而言，就业情况不是很乐观。我院就业率一直处于一个平稳增长的态势，但就业质量总体水平不高，上升空间较大。其主要原因有：学生的专业知识和专业技能不够扎实，实操能力和吃苦耐劳精神相对欠缺，毕业生与企业的无缝对接有待进一步探索调整。为最大限度满足市场对人才的要求，学院的职业发展与就业指导建设任重而道远。

#### **4.2.2 加强专业化就业指导师资队伍建设**

我院就业指导人员的专业水平有待进一步提高。学院虽然建立了一支专兼结合、贴近学生、热心服务的就业指导教师队伍，但创新创业专职从业人员的职业化培训和服务意识需要进一步加强。任课教师的课堂教学效果有待提升，任课教师缺乏系统的课程培训，缺乏丰富的教学经验，实际教授过程中教学方法单一，难以把握整个课程和教学的重点和难点。

要做好学生的就业指导：首先需从学校、社会、用人单位三个维度，进行分析。就业创业指导贯穿学生整个大学生涯；其次需抓好四支就业创业的队伍建设，分别是：就业创业工作人员团队、就业创业专任教师团队、辅导员教师和职业指导专家团队。就业创业教育工作



人员团队，做好职业化培训，强化服务意识，提高服务水平；就业创业教育专任教师团队，提高其理论素养和科研能力，强化质量意识，提高教学水平；辅导员教师，结合其工作实际，按照人才成长规律，从就业指导理念、就业指导规范、就业指导技巧三个方面开展提高辅导员就业指导能力的培训，提高其就业指导水平；职业指导专家团队，建立引进机制，邀请不同行业和企业的高管，通过一对一辅导、职场体验、职业生涯人物访谈等形式，强化大学生职场认知，提高大学生的职业素养。实现学生在校培养与社会现实需求的有效衔接。

#### **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，“双师型”教师不足，会导致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。作为民办院校，学院人员流动性较大，缺乏相对的稳定性与可持续性，难以培养出自己的教师队伍。此外学院教师队伍职称、专兼职结构不合理，缺乏教授、副教授或兼职的工程师、高级工程师；面对这一局势，给“双师型”师资建设提出了更大的挑战。

为此，学院在“双师型”建设上投入了大量的精力。一是在不影响正常教学的情况下，学院利用寒暑假时间或实习带队时间，安排专业课和专业基础课教师到企业挂职培训，以加强教师的实践教学能力，达到“双师素质”教师的要求。二是积极鼓励中青年教师、骨干教师到省内外高等院校、协会进修，或者到教育部组织全国师资培训基地参加培训和进修提高。鼓励专业课教师及辅导员老师积极参加国

家职业资格证考试，获得相应的执业资格证书。三是拓宽“双师型”师资渠道，努力改善师资队伍结构，积极邀请校外企业专业人士到校指导。

## **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**

一是以课堂为基地，强化教研室的作用，有效开展校本研修、网络教研，让教师通过自主研修、参与课组集体备课、听评课、教学评比等活动提高自身业务水平。开展好《大学生职业发展与就业指导》和《创业基础》课程，要求从事教学的教师必须具备一定的学科背景，较强的专业理论知识及一定的社会阅历和工作经验。二是建立任课老师、辅导员、就业专职人员三方的培训机制，让教师通过自主研修、集体备课、听评课、教学评比等活动提高自身业务水平。鼓励教师利用课余和寒暑假等时间到企业、公司的人力资源等相关部门参加社会实践，丰富自身阅历，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。争取和保证每一位教师都有外出学习、培训的机会，通过外出学习听课、培训开拓教师的视野，提高教师业务能力。三是抓好组长、骨干教师的培养、建设。以骨干带动全体，以优秀带动普通，形成全员学习、全员提升的风貌，以更好地为学生提供就业指导。四是邀请各行业和企业的高管或专家到学校讲课、讲座。通过这种形式使老师们多多接触专家，向专家学习。综上，在师德师风、专业素养、业务能力等方面加强就业指导教师队伍建设。

### 4.3.2 优化课程设计

课程设计是否合理关乎学生就业的能力是否得到了培养提升。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。课程设计遵循培养宽口径、厚基础、强能力、高素质人才的原则，课程体系设置按“低年级实行通识教育和学科基础教育以提升学生高等教育素养，高年级实行有特色的专业教育以提升学生的实践能力和创新精神”的思路，构建通识教育课程、学科基础课程、专业课程、技术技能共四级平台，公共必修课、综合素质教育选修课、学科基础课、专业核心（必修）课、专业选修课、综合实践及技术技能 7 大模块的课程体系。要实现对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。针对学院人才培养目标和教学特点，学院在理论课程设计、教学模式、实习环节等方面进行大胆的探讨与实践。将创新能力的培养贯穿于课程教学的各个环节，形成一个完整的体系，以适应现代社会对具有创新能力专业人才的需求。教学体系基础课程、课程设计、实习和学生外出实践活动所组成。根据学生对知识掌握与应用的规律，分为基础层、提高层、综合创新层三个层次。基础层实践环节主要目的是消化与掌握专业基础知识，了解本专业的特点，初步掌握本专业的基本应用理论与技术。提高层实践环节主要目的是消化与掌握广泛的专业知识，深入了解本专业的各种应用，并能动手解决本专业的基本问题。

#### 4.3.3 寻求社会资源，重视实践教学

实践教学是巩固理论知识和加深对理论认识的有效途径，是培养具有创新意识的高素质工程技术人员的重要环节，是理论联系实际、培养学生掌握科学方法和提高动手能力的重要平台。有利于学生素养的提高和正确价值观的形成。为推进学院实践教学的步伐，确立以素质教育为核心，技术应用能力培养为主线，应变能力培养为关键，产学研结合为途径，与时俱进的人才教育培养模式这是我院实践教学体系构建中遵循的原则。举办各类赛事，诸如“互联网+”大赛、创新创业实战大赛、模拟招聘大赛、职业技能大赛等，进一步激发学生学生学习的主动性，培养他们的学习兴趣和创造性思维能力。增加公共课程，让学生全面了解就业现状，同时全面推进实习实践教学环节的提升，争取不断更新合作企业，寻找到最优资源，使学生在实习企业就能实现高质量就业。通过学生实习环节，深入企业深入岗位，了解岗位所需的能力，掌握企业的运转流程，锻炼提升学生的岗位适应能力、实际操作能力。加强学生外出实践课程，在课外实践中多涉及学生在以后就业中的模拟，注重实际操作和动手能力，让学生全面了解行业现状和就业现状。加强校企联合，邀请企业进校园讲座、学生进企业参观，促进企业与学生的交流，使学生找准目标、寻找差距、不断提升。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

大学生职业发展与就业指导时间跨度较长，传统的教学方法已经

不能满足教育引导的需求。教师在讲授时应改变传统的教学模式，既要传授理论知识，更要调动学生的主动性和积极性，让学生真正的参与到教学中来，有效的吸收和消化教学知识。因此，教师应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，将日常的活动与社会同类竞赛的赛制一致；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，走访用人单位和上岗实习体验。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、分类辅导和解答疑惑。

当代社会高速发展，急需创新型人才，而创新型人才的关键在于教育创新。在教育创新的过程中需要我们以创新思维、创新教学方法来培养学生的创新意识、创新精神和基本创新能力。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。实践课环节即通过教师引导，发挥学生的主体思维能动性。营造良好创新教育环境。保护学生学习的积极性，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。通过培养学生正确的学习动机和浓厚的学习兴趣，激发学生的创新思维，进而整合知识，使自己的知识水平由量变到质变。学生选择专业的目的不尽相同，学生对知识的探索和创新欲望也不同，在教学中根据不同学生对知识的不通需求，提出具体需要解决的问题，引导学生对学生产生兴趣。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**

一是克服重理论而轻实践的传统教育模式，秉承学院“开门办学”的理念，大力推进实践教学，进一步加大实践教学在教育环节中的比重，寻求优质企业，不断拓展实习实训基地的建设，加强校企合作，让学生通过到企业参观、实践、实习。实践与课堂教学紧密结合，促进学生理论和实践能力的双提升。二是不断拓宽就业渠道，加强与学生生源地人力资源与社会保障部门的联系，收集生源地优质企业的就业信息。三是通过新媒体及时跟新和发放就业信息。将国家和省的相关就业政策和法规及单位需求信息在网上发布，并通过就业工作群，微信群发布，使毕业生了解当前就业形势和就业信息。通过各类网络资源的利用，有效的为毕业生和用人单位提供信息交流平台。

## **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，2017 届毕业生非常满意所占比例为 15.98%；比较满意所占比例为 45.52%；满意所占比例为 31.65%；不满意所占比例为 5.73%；比较不满意所占比例为 0.86%；非常不满意所占比例为 0.26%。在所有比例中属于满意以上的毕业生占 93.15%，仅有 6.85%的毕业生表示对母校总体不满意。总体来说，2017 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 对母校的总体满意度分析图表

另外，有 6.85%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，19.68%的毕业生表示非常愿意；23.91%的毕业生表示比较愿意；45.75%的毕业生表示愿意；7.94%的毕业生表示不愿意；1.86%的毕业生表示比较不愿意；0.86%的毕业生表示非常不愿意。在所有比例中愿意以上的毕业生占 89.34%，有 10.66%的毕业生表示对母校推荐不愿意。总体

来说，2017 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。但还需加强文化底蕴的沉淀，加强学风建设，进一步提升学习氛围。

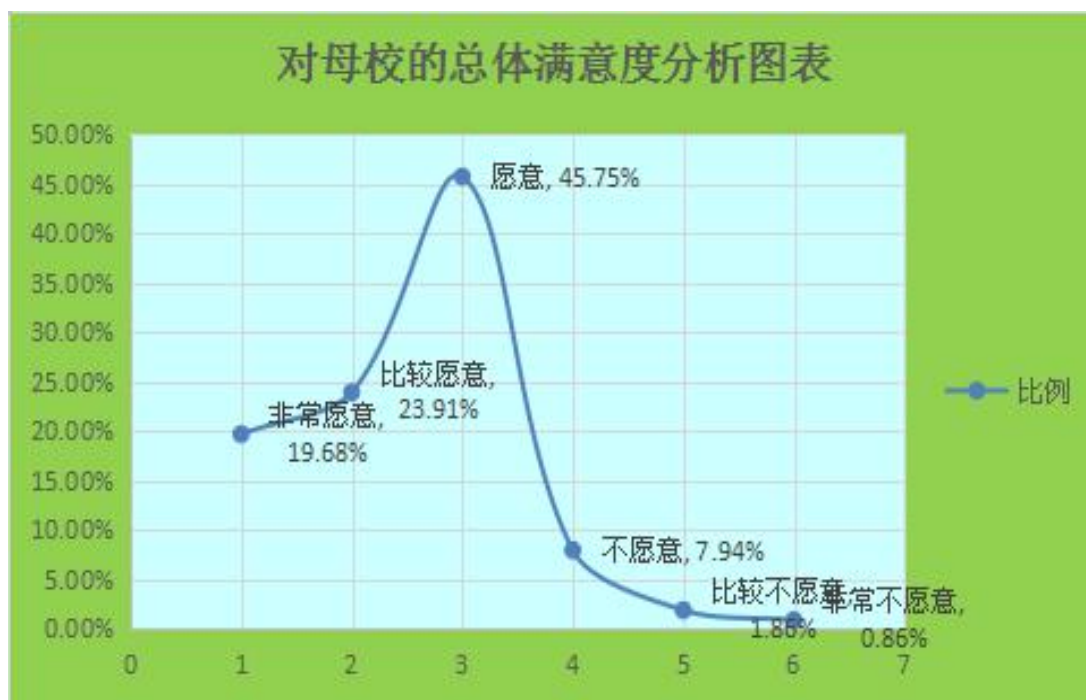


图 5.2 对母校的总体满意度分析图表

## 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

2017 届毕业生反馈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，所占比例为 29.46%；第二、创业教育，所占比例为 21.45%；第三、提供更多更广泛的实习基地，所占比例为 17.54%；第四、就业技巧，所占比例为 16.88%；第五、就业形势与政策方面，所占比例为 14.23%；第六、其他方面，所占比例为 0.44%。



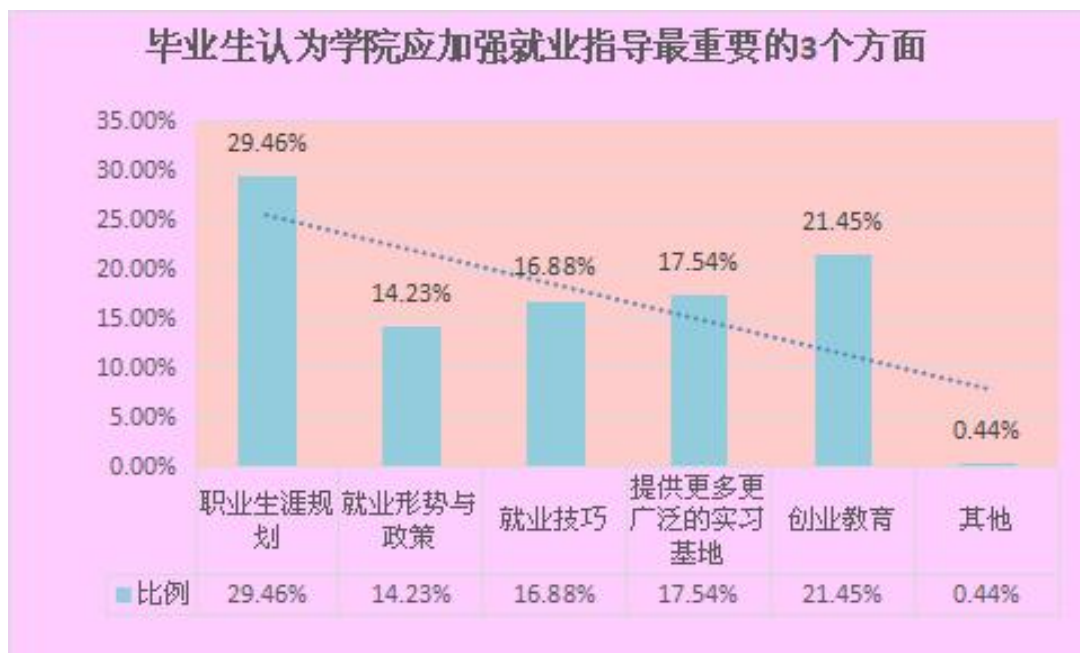


图 5.3 毕业生认为学院应加强就业指导最重要的 3 个方面

### 5.2.2 毕业生认为母校最需要加强的一个方面排序

毕业生认为母校最需要加强的一个方面的排序依次是：教学管理方面，所占比例为 37.88%；后勤管理方面，所占比例为 31.94%；学生管理方面，所占比例为 21.83%；第四、其他方面，所占比例为 8.35%。

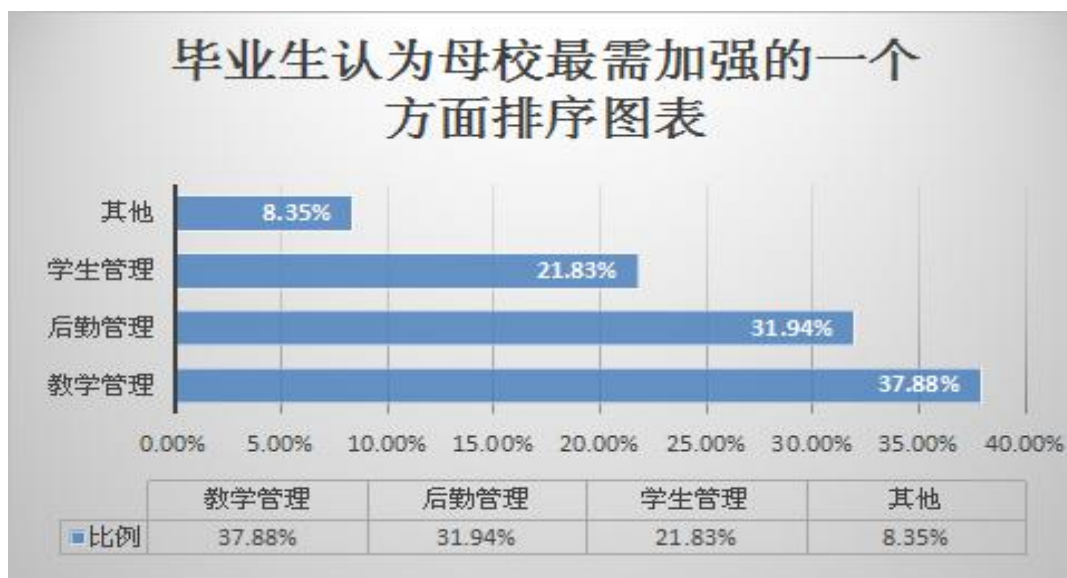


图 5.4 毕业生认为母校最需要加强的一个方面排序图表

### 5.2.3 对母校社团活动满意度分析

2017 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 33.61%；户外、体育类，所占比例为 34.14%；公益类，所占比例为 20.86%；社会实践类，所占比例为 11.39%。

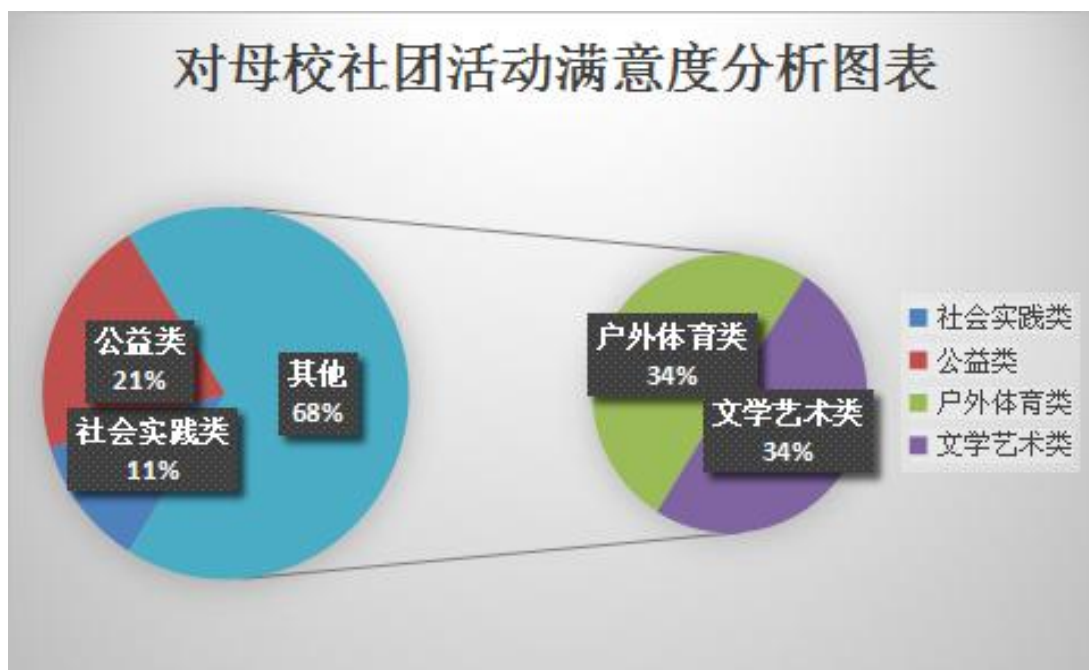


图 5.5 对母校社团活动满意度分析图表

学生社团是高校校园文化建设的重要载体，是大学生与时俱进的活细胞。学生社团通过开展各种形式的活动，丰富了大学生的业余生活，开阔了视野，提高了学生的实践能力和综合素质，逐步形成了凝聚学生、服务学生、发展学生的独特功能。《共青团中央、教育部关于加强和改进大学生社团工作的意见》中指出，大学生社团是由高校学生依据兴趣爱好自愿组成，按照章程自主开展活动的学生组织。高校学生社团活动是实施素质教育的重要途径和有效方式，在加强校园文化建设、提高学生综合素质、引导学生适应社会、促进学生全面发展。建设先进的校园文化，是高校实施素质教育、培养现代化建设人才的重要途径，是践行党的“三个代表”重要思想的具体体现。先进的校园文化，不仅可以极好地促进青年学生的身心健康，全面提高他

们的自身综合素质，而且也是培养良好学风、校风的重要途径，是凝聚人心、鼓舞士气的重要手段，是优化育人环境、提升学校品位的必然要求。学生社团是高校校园文化建设的一个舞台和一个窗口，直观地反映着一所高校学生的综合素质和精神面貌参加社团可以领略大学精神，塑造人文品质，品味成长乐趣，感受集体内涵。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。社团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。

社团具有目的明确、凝聚力强、学生覆盖面广的特点。学生社团开展内容丰富、形式新颖、吸引力强的理论学习、学术科技、文化娱乐、社会实践、志愿服务、体育竞技等校园文化活动，把德育、智育、体育、美育等渗透到校园文化活动之中，在丰富大学生的业余生活、培养兴趣爱好的同时，对建设良好的学风、校风，营造浓郁的校园文化氛围，对大学生的思想品德、行为规范和生活方式的选择，对提高大学生的综合素质起着十分重要的作用。以学生为主体、以课外活动为主要手段的群众文化是校园文化的内容之一，对大学生有巨大的感染力、渗透力和熏陶力。因此，学生社团可以称之为校园文化的有效载体和校园文化建设的生力军。

校园文化是构建和谐校园的动力源泉，集中体现了学校的校风、教风和学风。加强校园文化建设，营造稳定和谐、高雅向上的育人环境，对促进大学生健康发展有着至关重要的作用。学生社团是校园文化的产物，又拓展了校园文化建设的舞台，成为校园文化建设的生

力军。一是学生社团繁荣了校园文化。高校学生社团活动是校园内最有活力、最能反映学生需求的校园文化活动。根据共同的志向、兴趣、特长和愿景自愿结合的各类学生社团组织，通过精心设计和组织开展内容丰富、形式新颖、吸引力强的思想政治、学术科技、文体体育等校园文化活动，把德育、智育、体育、美育渗透到校园文化活动之中，使大学生在活动参与中思想感情得到熏陶、精神生活得到充实、道德境界得到升华。“百团大战、百家争鸣”的精品社团文化活动成为校园内一道道亮丽的风景，极大地繁荣了高校的校园文化。二是学生社团有利于良好学风的形成。科学技术协会、外语协会、电脑协会等学习科技类社团，在专业教师的指导下，通过开展科技竞赛、学术讲座、论坛沙龙和社会实践等与专业学习紧密结合的社团活动，在校园内形成浓厚的学习氛围和积极向上的学习风气，有利于引导学生树立正确的学习观和成才观，帮助学生养成科学的学习方法和勇于创新的开拓精神。素质教育是以提高人的自然素质和社会素质为目标的教育。就高校而言，它应该是思想品德、专业业务、人文社会、身体心理等方面的教育。学生社团对学生素质教育起着辅助和补充作用。如理科生可以参加文学社，提高自己的文学修养，提高自己口头表达能力。文科学生也可以参加电脑爱好者学会，提高自己对计算机发展的认识，以及自己的电脑操作能力等。

大学生社团是我国校园文化建设的重要载体，是我国高校第二课堂的引领者。各社团以其具有思想性、艺术性、知识性、趣味性、多样性的社团生活吸引广大学生积极参与其中。为不断创新思路，不断

完善机制，使学生社团逐渐向规范化、系统化、社会化方向发展，营造良好的学生社团文化氛围，促进广大学生综合素质不断提高，奠定扎实的基础，使产学研相互融合，有必要举办相应的校际社团交流活动，在竞争中成长，在对比中自我超越。新时代，新社团。社团不仅要给大学生一个锻炼的机会，而且要走向社会，让社会了解它们，建立沟通联络的渠道，为学习、生活和工作服务，并且，还要让学校与学校建立联系，学生团体与学生团体建立联系，学生与学生建立联系，互补长短。大学生社团不再只是象牙塔深处的一个亮点，它要担当的将是象牙塔内外各行各业各组织机构沟通交流的使者。

#### **5.2.4 对母校辅导员的满意度分析**

高校辅导员是联系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，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。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；要通过向道德楷模学习，不断提高自己的道德修养，对学生以身示范；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，辅导员的态度一定要真诚，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。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。

## **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，2017 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。

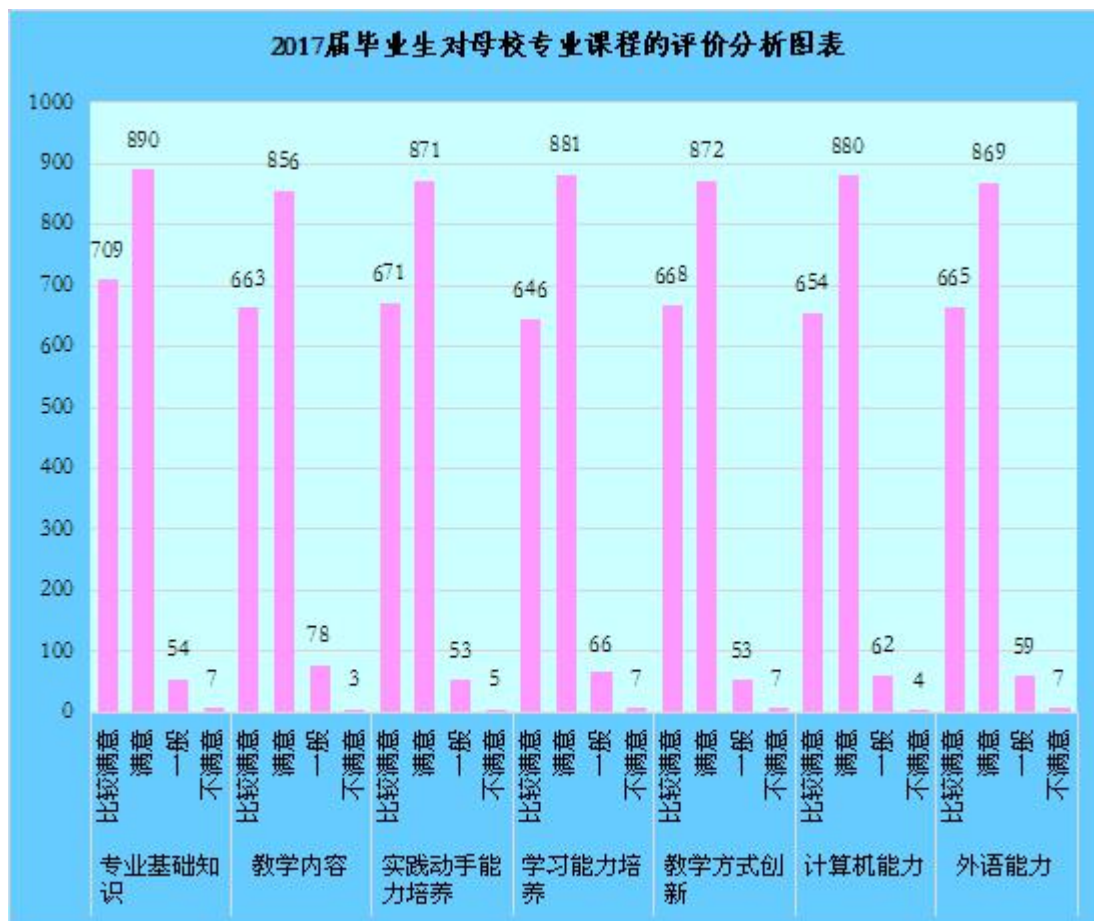


图 5.6 2017 届毕业生对母校专业课程的评价分析图表

### 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，提高了学生的实践能力，使学生积累丰富的实践经验，对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。我院通过建立实践教学基地，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。

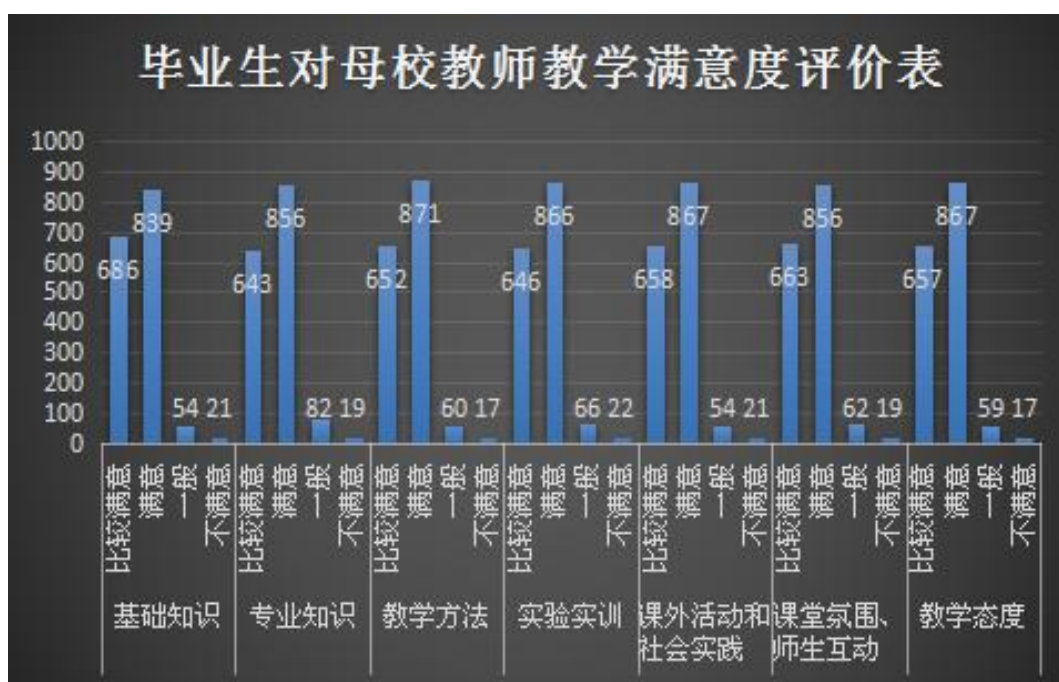


图 5.7 毕业生对母校教师教学满意度评价图表

分析显示，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。

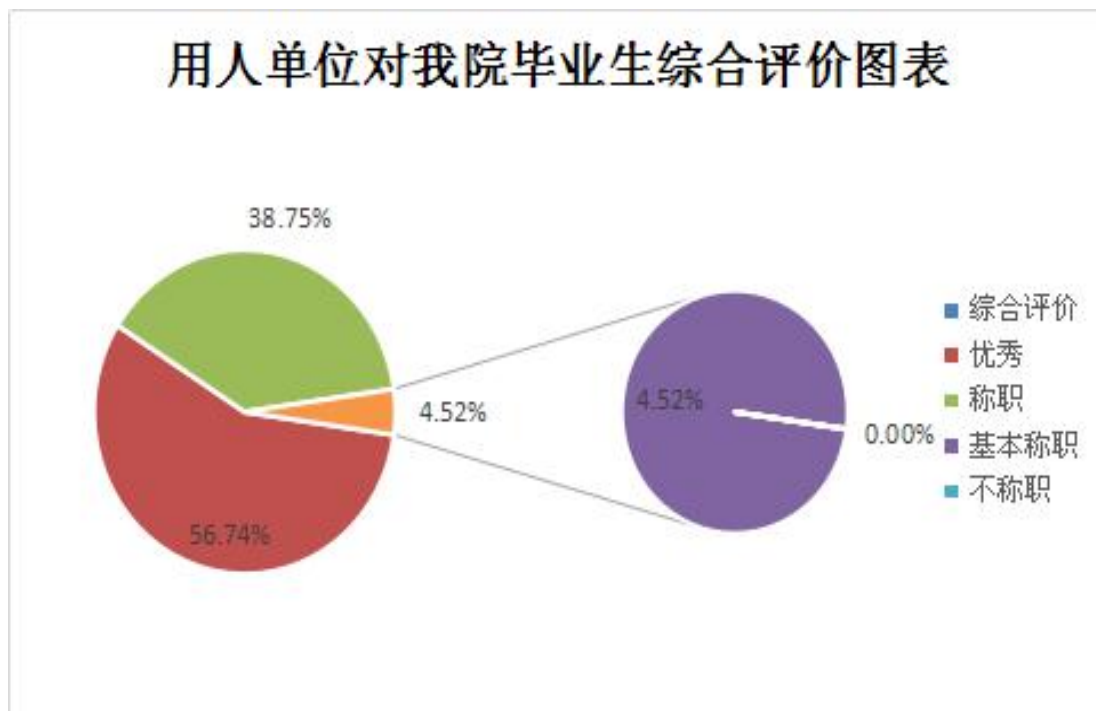


图 5.8 用人单位对我院毕业生综合评价图表

用人单位认为，我院毕业生工作中能够灵活运用自己的专业知识，基础知识较为扎实，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 5.9 用人单位对我院毕业生综合素质评价图

#### 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，所占比例为 17.45%；团队协作精神，所占比例为 15.87%；吃苦耐劳精神，所占比例为 11.74%；职业道德素养，所占比例为 12.36%；沟通与理解能力，所占比例为 10.65%；专业业务知识，所占比例为 7.45%；组织管理能力，所占比例为 6.76%；动手能力，所占比例为 9.23%；创新能力，所占比例为 4.26%；竞争意识，所占比例为 4.23%。



图 5.10 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 5.11 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，所占比例为 13.45%；创新能力，所占比例为 12.21%；动手实

能力，所占比例为 11.68%；职业道德素质，所占比例为 11.13%；分析问题和解决问题，所占比例为 9.14%；敬业精神与责任感，所占比例为 8.68%；沟通与理解能力，所占比例为 8.62%；专业业务知识，所占比例为 8.45%；科学研究素质，所占比例为 7.65%；团队协作精神，所占比例为 7.54%；其他所占比例为 1.45%。

#### 5.4.3 用人单位对我院人才培养的其他意见或建议

随着“大众创业、万众创新”的号召，用人单位对人才的需求在比重上有所调整，更加注重人才创业精神的培养和实际解决问题的能力提升。对我院人才培养提出了新的要求：第一、加强学生创新精神的培养，培养学生善于思考和用于开拓的精神。第二、加强学生实践能力培养，为学生提供更多的锻炼机会。第三、加强外语与计算机水平；第四、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。

