



江西青年职业学院
Jiangxi Youth Vocational College

2018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 2018 届毕业生就业基本情况	5
一、毕业生规模及就业率分析	5
(一) 毕业生总体规模与就业率	5
(二) 毕业生民族分布与就业率	6
(三) 毕业生院系分布与就业率	7
(四) 毕业生专业分布与就业率	7
(五) 毕业生生源地分布与就业率	8
(五) 毕业生困难生类别分布情况	10
二、毕业生就业流向.....	11
(一) 签约单位性质	11
(二) 签约单位行业	12
(三) 工作职位类别	12
(四) 签约地域分布	13
三、毕业生自主创业情况.....	14
第二章 2018 届毕业生就业质量调查与分析	15
一、毕业生落实就业单位质量分析.....	15
(一) 就业满意度	15
(二) 就业待遇	16
(三) 工作与专业相关度分析	17
(四) 就业质量模型分析	19
二、毕业生就业过程及影响因素分析.....	23
(一) 获取当前工作的途径及花费成本	23
(二) 就业帮助最大因素	24
三、毕业生未就业情况分析.....	25
(一) 未就业的原因	25
(二) 求职关注的因素	25
(三) 求职面试次数分布	26
(四) 求职过程中遇到的困难	26
(五) 希望从学校获得就业帮助	27

第三章 学校就业创业工作举措	28
一、领导高度重视，为就业工作提供坚实的保障.....	28
(一) 切实加强就业工作组织领导，认真实施“一把手”工程	28
(二) 健全就业指导服务机构，形成齐抓共管就业工作格局	28
(三) 强化了制度建设和督查考核机制，做到管理落实	28
(四) 加强就业工作队伍建设，做到人员到位	29
(五) 加大就业资金投入，做到经费和办公保障到位	29
二、多措并举，努力提高就业工作服务水平.....	29
(一) 健全全程指导的创业就业指导课程体系	29
(二) 加强专兼结合的就业创业指导师资队伍建设	29
(三) 加强就业管理，确保工作规范有序进行	30
(四) 注重信息化建设和新媒体宣传	30
(五) 加大就业帮扶力度，使困难毕业生能够顺利就业	30
(六) 开拓市场，切实提高毕业生就业工作质量	30
三、探索和创新就业工作新方法新途径，稳步推进毕业生高质量就业.....	31
(一) 通过精准扶贫项目扩大就业口径	31
(二) 打造校企合作共同育人特色，延伸就业臂膀	31
(三) 积极开展创新创业教育培训，通过创新创业大赛和实战提升就业范畴.....	33
四、做好今后毕业生就业工作的设想和打算.....	33
第四章 2016-2018 届毕业生就业发展趋势分析	35
一、就业率趋势发展分析.....	35
(一) 2016-2018 届毕业生规模变化趋势	35
(二) 2016-2018 届毕业生就业率变化趋势	35
(三) 2016-2018 届毕业生分院系就业率变化趋势	36
(四) 2016-2018 届毕业生分专业就业率变化趋势	37
二、就业流向趋势发展分析.....	37
(一) 就业单位性质分布趋势	37
(二) 就业单位行业比例前五位分布趋势	38
(三) 就业职位类别比例前五位分布趋势	39
第五章 用人单位对 2018 届毕业生及学校的评价	40
一、用人单位基本情况分析.....	40
(一) 单位规模	40
(二) 单位性质及行业	40
二、招聘毕业生基本情况分析.....	41

(一) 招聘毕业生人数	41
(二) 招聘途径	42
(三) 职业适应时间与晋升	42
(四) 薪酬待遇	43
(五) 离职情况	43
二、用人单位用人需求分析	44
(一) 专业需求及专业关注度	44
(二) 录用注重的因素	44
三、用人单位对毕业生的评价与建议	45
(一) 总体满意度	45
(二) 各项能力评价	45
(三) 求职方面改进建议	46
四、用人单位对学校的建议与反馈	46
(一) 对学校各项就业服务评价与建议	46
(二) 对学校人才培养的反馈建议	47
第六章 2018 届毕业生对母校的评价	48
一、对母校人才培养的满意度	48
(一) 母校人才培养评价	48
(二) 教学改进建议	48
(三) 专业课程设置改进建议	49
(四) 实践教学改进建议	50
二、对母校就业指导服务评价	50
三、毕业生对母校印象分析	51
(一) 毕业生对母校推荐度分析	51
(二) 毕业生认为影响母校满意度主要因素分析	51
第七章 反馈与建议	53
一、报告总结	53
(一) 毕业生以服务江西省为主, 优势学科保持高水平就业	53
(二) 毕业生就业形式多样, 毕业生对工作的满意度较高	53
(三) 校园招聘活动成绩显著, 毕业生对母校的满意度呈逐年上升趋势	54
(四) 用人单位注重毕业生的综合素质, 对毕业生的专业关注度高	54
二、反馈建议	55
(一) 适应双创时代要求, 不断优化教学模式	55
(二) 组织科研实践项目, 提升毕业生就业竞争力	55

前言

为全面系统反映2018届毕业生就业工作实际，完善就业状况反馈机制，及时回应社会关切、接受社会监督，根据《教育部办公厅关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》（教学厅函〔2013〕25号）及《教育部关于做好2018届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》（教学〔2017〕11号）的文件要求，江西青年职业学院编制并发布《江西青年职业学院2018届毕业生就业质量报告》。

本报告的分析基于专业第三方调研咨询机构北京乐易考教育科技有限公司对江西青年职业学院毕业生就业信息数据及2018届毕业生和学校合作单位调研数据。报告内容包括2018届毕业生就业基本情况、就业质量调查与分析、学校就业创业工作举措、2016-2018届毕业生就业发展趋势分析、用人单位对2018届毕业生及学校的评价、2018届毕业生对母校的评价、反馈与建议七个部分。分析指标主要涵盖了就业率、就业去向及流向分布、毕业生收入水平、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方面。

报告显示，截止至2018年8月31日，江西青年职业学院毕业生总体就业率88.86%，高于今年江西省大学毕业生平均就业率，位列高职高专院校前十，整体就业水平较好，毕业生及用人单位满意度较高。

本报告充分体现了学校人才培养与就业创业工作的美好成效，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。学校将以此报告作为今后招生计划编制、学科专业调整和教育教学改革等方面的重要参考。

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

学校概况

江西青年职业学院是经江西省人民政府批准、国家教育部备案，集文、工、艺术、经济等学科为一体的公办全日制普通高等职业院校，学院在江西省团校基础上组建，隶属于共青团江西省委。学院和团校两块牌子，一套机构，承担着高等职业教育和共青团干部培训的双重职能，是江西省唯一从事青年干部培养和青少年工作理论研究的高等职业院校。

学院坚持“育人为本、质量为纲、特色为魂”的办学理念，弘扬“朝气蓬勃、负重争先、团结自强、创新发展”的青院精神，秉承“立德树人、知行合一”的校训，以培养具备较高政治素养和职业技能的高素质学生为根本，以增强学生的职业能力和专业技能为目标，实行校企合作、工学结合的人才培养模式，培养了一大批社会需要的技能型人才。在办好高等职业教育的同时，实施多元化办学，面向社会广泛开展团干部培训、青年创业就业技能培训等，致力于为社会培养应用型、复合型的青年高技能人才。

历史沿革

江西省团校创办于1952年6月，1960、1961、1965年率先在全国省级团校中开办了三届大学本科理论班，至1968年，江西省团校已基本建设成设施完备的全省青年干部学习和培训的基地。之后，“文革”期间被迫停办。1979年12月，江西省团校恢复办学。从1984年秋起，江西省团校与江西农业大学联合办学。1988年与江西行政管理干部学院，1993年与江西教育学院合作，联办“团干马列专修科”（成人大专）。1991年秋，江西省团校开办普通中专班。2001、2002、2003年与江西师范大学联合开办了普通大专班。为适应职业教育大发展的要求，2004年5月，在省教育厅的大力支持下，经江西省人民政府批准，在原省团校基础上组建江西青年职业学院。

教学实训

学院重视教学工作，狠抓教学质量，着力打造“有理想、懂技术、通团务、会管理、善服务”的人才培养特色。城市轨道交通运营管理、青少年工作管理、

计算机应用、旅游管理、焊接技术与自动化等一大批专业实训基地先后获中央、省级财政支持，目前校内各类专业实训室53个，建筑面积达9141平方米，设备总价值1055万元，各专业形成了稳定的校外实训基地。学院校企合作扎实推进，走企业订单培养之路，先后与联想集团、南昌轨道交通集团有限公司等一大批企事业单位签订订单培养协议。

专业设置

学院现设青少年教育系、交通管理系、经济管理系和思政理论教学部、公共基础课教学部等5个系部，开办了学前教育、青少年工作与管理、社区管理与服务、城市轨道交通运营管理、空中乘务、数字媒体技术（VR方向）、市场营销、电子商务、文秘等22个专业，以青少年工作与管理、社会工作类专业为特色，形成了以经济管理、现代服务、文化创意类专业为主，少数工科专业为辅的专业格局和具有青年工作特色的专业发展之路。

人才培养

学院拥有一支教学水平高、专业技能强、结构合理的师资队伍。现有专任教师200余人，全国优秀团校教师6人，省级中青年骨干教师5人，省级教学团队1个，双师素质教师比例高达64%。学院面向全国15个省区招生，目前在校生近5000人。用人单位对我校毕业生的满意度达到90%，近几年我校毕业生初次就业率位居同类院校前列，在2010-2012年度、2013-2015年度、2016-2018年度全省高校就业工作评估中均被评为“优秀”，初步实现了规模、结构、质量、效益较为协调的发展。

校园文化

学院始终坚持文化育人，坚持引入企业文化、融入校园文化，形成了以青年志愿者活动为抓手的志愿文化，以主题教育活动和重要纪念活动为依托的核心价值文化、以学生成长成才为导向的社团文化、以社会实践爱心活动为载体的感恩文化、以方志敏精神和雷锋精神为代表的红色文化等校园文化，展示团属院校学子的青春朝气和时代精神。“梅岭风校园文化节”、“社团文化节”等各项活动

精彩纷呈,锻炼了学生的人文素质和组织协调能力;学院青蓝志愿者在“七城会”、“中博会”和“世界VR产业大会”等全省大型活动的志愿服务中赢得美誉,深化了实践育人模式;“一分钱基金”、“爱心超市”等爱心助学活动,青院爱心、善举竞相涌动,关爱、和谐的阳光尽洒校园。

第一章 2018 届毕业生就业基本情况

一、毕业生规模及就业率分析

根据教育部《教育部办公厅关于进一步加强和完善高校毕业生就业状况统计报告工作的通知》（教学厅〔2004〕7号）文件要求，高校毕业生的就业率的计算公式为：毕业生就业率=（已就业毕业生人数/毕业生总人数）×100%。

（一）毕业生总体规模与就业率

总体来看，学校2018届毕业生共1275人。分性别来看，2018届毕业生男女比例为1:0.88，男性毕业生人数略高于女性。其中男性毕业生677人，占毕业生总人数的53.10%；女性毕业生598人，占比46.90%。

截至8月31日，就业人数共1133人，总体就业率为88.86%。其中男性毕业生608人，就业率89.81%；女性毕业生525人，就业率87.79%。男性就业率比女性高2.02个百分点。详见下图。

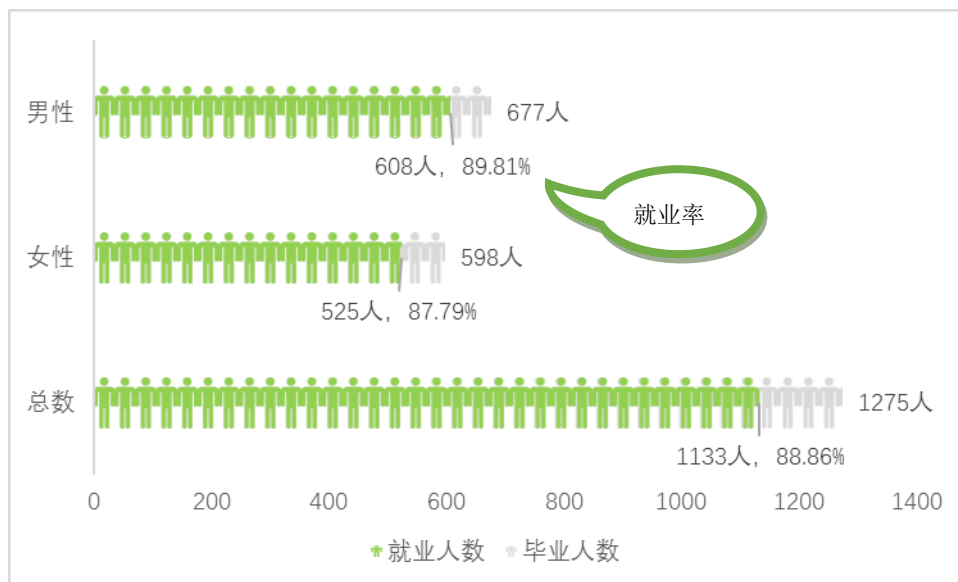


图 1-1 2018 届毕业生毕业规模与就业情况

学校2018届毕业生中，三年制毕业生1186人，占比93.02%，就业率88.70%；五年一贯制毕业生89人，占比6.98%，就业率91.01%。详见下图。

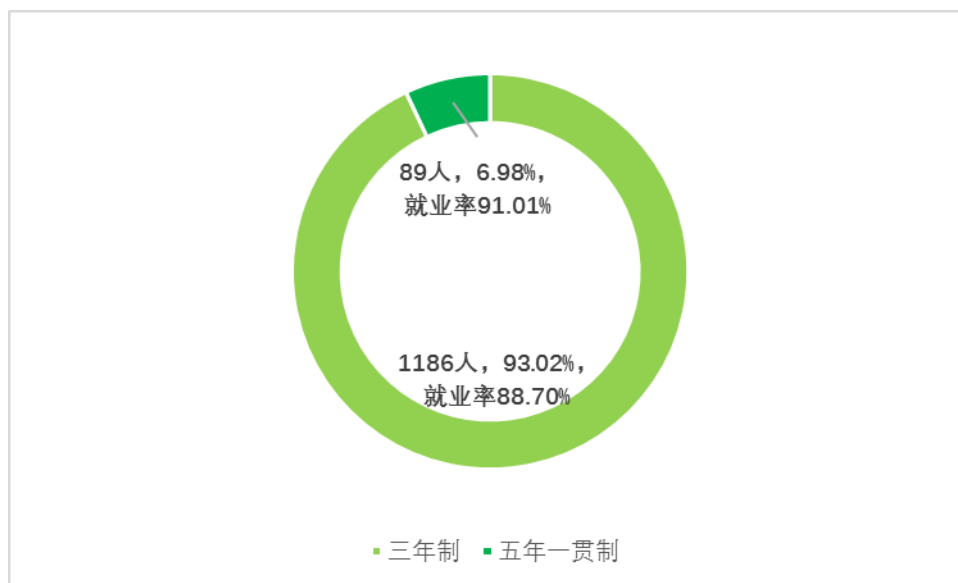


图 1-2 2018 届毕业生学制结构分布

（二）毕业生民族分布与就业率

总体来看，2018届毕业生主要来自汉族，共1265人，占比99.22%，就业率为88.08%；少数民族毕业生人数为10人，分别来自土家族（3人，0.24%）、蒙古族（2人，0.16%）、苗族（2人，0.16%）、畲族（2人，0.16%）、侗族（1人，0.08%），少数民族毕业生的就业率都为100.00%。详见下表。

表 1-1 2018 届毕业生少数民族结构分布

单位：人数（人）、占比（%）、就业率（%）

民族	毕业人数	占比	就业人数	就业率
汉族	1265	99.22	1123	88.08
土家族	3	0.24	3	100.00
蒙古族	2	0.16	2	100.00
苗族	2	0.16	2	100.00
畲族	2	0.16	2	100.00
侗族	1	0.08	1	100.00



图 1-3 毕业生民族分布

（三）毕业生院系分布与就业率

分院系来看，2018届毕业生分布在3个院系，经济管理系人数最多（549人、43.06%），其他两个院系较少，分别是交通管理系（501人、39.29%）、青少年教育系（225人、17.65%）。

分院系就业率来看，交通管理系就业率最高（91.22%），其次是经济管理系（89.62%），再次是青少年教育系（81.78%）。详见下图。



图 1-4 2018 届毕业生分院系人数结构及就业率分布

（四）毕业生专业分布与就业率

分专业来看，毕业生分布在20个专业，人数排名前三的专业为城市轨道交通运营管理（279人、21.88%）、软件技术（232人、18.20%）和青少年工作与管理（165人、12.94%）。

分专业就业率来看，环境艺术设计、模具设计与制造、市场营销和人力资源管理这4个专业的就业率为100.00%，就业率高于95.00%的还有计算机应用技术专业（96.49%）和电子商务专业（95.77%）。详见下表。

表 1-2 2018 届毕业生分学院和专业毕业人数结构分布

单位：人数（人）、占比（%）、就业率（%）

学院	专业	毕业人数	占比	就业人数	就业率
交通管理系	城市轨道交通运营管理	279	▲21.88	258	92.47
	动漫设计与制作	23	1.80	21	91.30
	焊接技术及自动化	32	2.51	28	87.50
	环境艺术设计	32	2.51	32	▲100.00
	会展策划与管理	24	1.88	17	▼70.83
	酒店管理	21	1.65	19	90.48
	空中乘务	76	5.96	69	90.79
	旅游管理	10	0.78	9	90.00
	模具设计与制造	4	0.31	4	▲100.00
	总计	501	39.29	457	91.22
经济管理系	电子商务	71	5.57	68	95.77
	会计电算化	93	7.29	84	90.32
	计算机网络技术	25	1.96	17	▼68.00
	计算机应用技术	57	4.47	55	96.49
	软件技术	232	▲18.20	200	86.21
	市场营销	26	2.04	26	▲100.00
	物流管理	45	3.53	42	93.33
	总计	549	43.06	492	89.62
青少年教育系	青少年工作与管理	165	▲12.94	138	83.64
	人力资源管理	4	0.31	4	▲100.00
	社会工作	10	0.78	9	90.00
	社区管理与服务	46	3.61	33	▼71.74
	总计	225	17.65	184	81.78

（五）毕业生生源地分布与就业率

分江西省内外生源地来看，江西省省内生源最多，共1155人，占毕业生总人数的90.59%；省外生源共120人，占比9.41%。省外生源人数排名依次是浙江省（46人，占比3.61%）、安徽省（23人，占比1.80%）。

分江西省内外生源就业率来看，江西省省内生源毕业生就业人数为1022人，就业率为88.48%。江西省省外生源毕业生就业人数为111人，就业率为92.50%，浙江省和安徽省生源的毕业生就业率分别为89.13%和100.00%。详见下图表。

表 1-3 2018 届毕业生生源结构分布

单位：人数（人）、占比（%）、就业率（%）

类别	地区	规模		就业人数	就业率
		毕业人数	占比		
省内外分布	江西籍	1155	90.59	1022	88.48
	非江西籍	120	9.41	111	92.50
江西省外生源	浙江	46	3.61	41	89.13
	安徽	23	1.80	23	100.00
	贵州	14	1.10	13	92.86
	甘肃	12	0.94	11	91.67
	内蒙古	8	0.63	8	100.00
	广东	5	0.39	5	100.00
	四川	5	0.39	4	80.00
	河南	2	0.16	2	100.00
	湖北	2	0.16	1	50.00
	广西	1	0.08	1	100.00
	湖南	1	0.08	1	100.00
	新疆	1	0.08	1	100.00

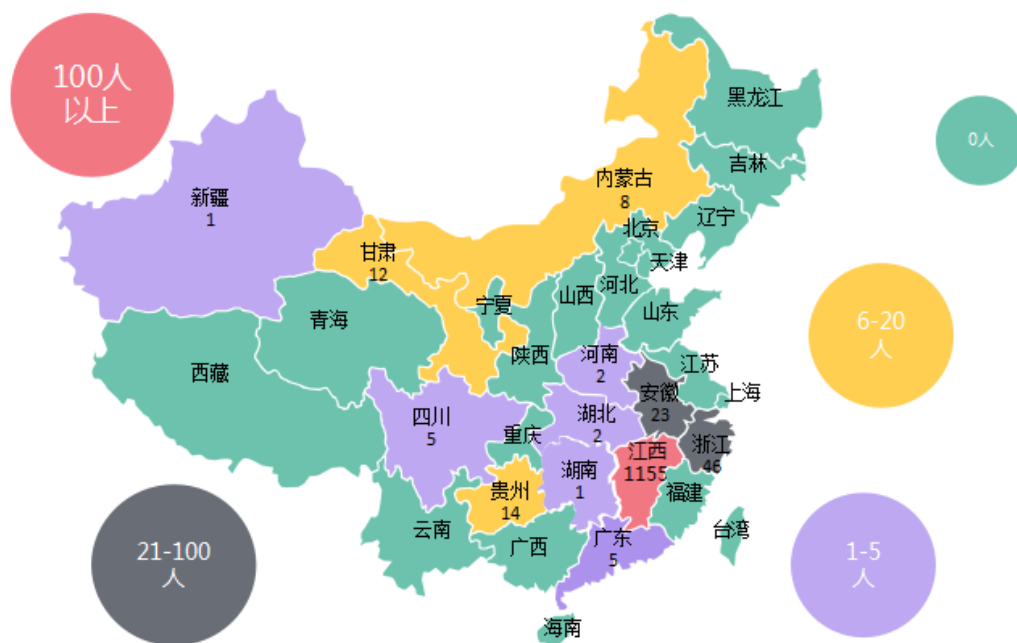


图 1-5 2018 届毕业生生源结构分布

（六）毕业生困难生类别分布情况

1. 毕业生困难生总体分布

2018届各类困难生共288人，占比为22.59%。其中家庭困难的毕业生共189人，占比14.82%；建档立卡贫困户73人，占比5.73%；就业困难14人，占比1.10%；就业困难和家庭困难12人，占比0.94%。详见下图。

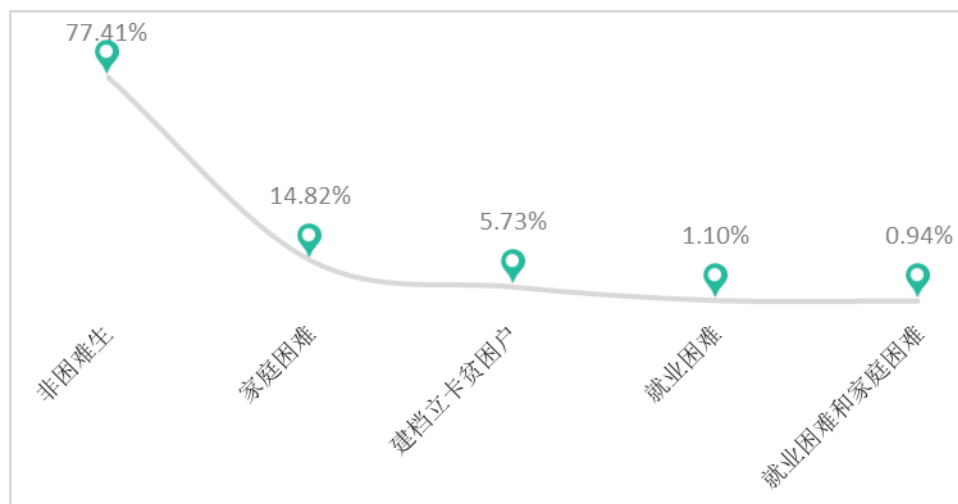


图 1-6 2018 届毕业生分困难生类别结构分布

2. 毕业生困难生生源地分布

总体上，困难生主要来自江西省，共263人，占困难生总人数的91.32%。省外主要来自甘肃省，有7人，占比2.43%；其次是贵州省，有5人，占比1.74%。详见下表。

表 1-4 2018 届毕业生生源结构分布

单位：人数（人）、占比（%）

省份	人数	占比
江西省	263	91.32
甘肃省	7	2.43
贵州省	5	1.74
内蒙古自治区	4	1.39
浙江省	3	1.04
安徽省	3	1.04
广东省	1	0.35
湖南省	1	0.35
四川省	1	0.35

3. 毕业生困难生就业率情况

学校2018届毕业生困难生就业率为89.93%，比总体就业率（88.86%）高1.07个百分点。其中家庭困难毕业生就业率为87.83%；建档立卡贫困户就业率为100.00%；就业困难就业率为78.57%；就业困难和家庭困难就业率为75.00%。可见学校2018届毕业生中困难生数量较多，超过毕业生总数的五分之一。学校领导极其重视和关心困难生的就业问题，采取多种措施，开拓多种渠道，从各个方面给予特别关照，保证了2018届困难毕业生的顺利就业，就业率超过了总体就业率。

表 1-5 2018 届毕业生困难生就业率情况

单位：人数（人）、比例（%）

困难生类别	毕业人数	就业人数	就业率
非困难生	987	874	88.55
家庭困难	189	166	87.83
建档立卡贫困户	73	73	100.00
就业困难	14	11	78.57
就业困难和家庭困难	12	9	75.00
总计	288	259	89.93

二、毕业生就业流向

（一）签约单位性质

2018届毕业生就业单位性质以“其他企业”为主，占比84.79%；其次为“国有企业”，占比12.47%；再次为“其他事业单位”，占比为2.12%。详见下表。

表 1-6 2018 届毕业生就业单位性质分布

单位：就业人数（人）、占比（%）

类别	单位类型	就业人数	占比	合计
企业	其他企业	959	84.79	97.44
	国有企业	141	12.47	
	三资企业	2	0.18	
事业单位	高等教育单位	2	0.18	2.48
	医疗卫生单位	1	0.09	
	中初教育单位	1	0.09	
	其他事业单位	24	2.12	
机关		1	0.09	0.09

注：样本只包括已就业毕业生

（二）签约单位行业

总体上，2018届毕业生就业行业排名前五依次为“居民服务、修理和其他服务业”（24.05%）、“信息传输、软件和信息技术服务业”（14.24%）、“教育”（13.17%）、“交通运输、仓储和邮政业”（11.49%）、“租赁和商务服务业”（10.17%）。详见下图。

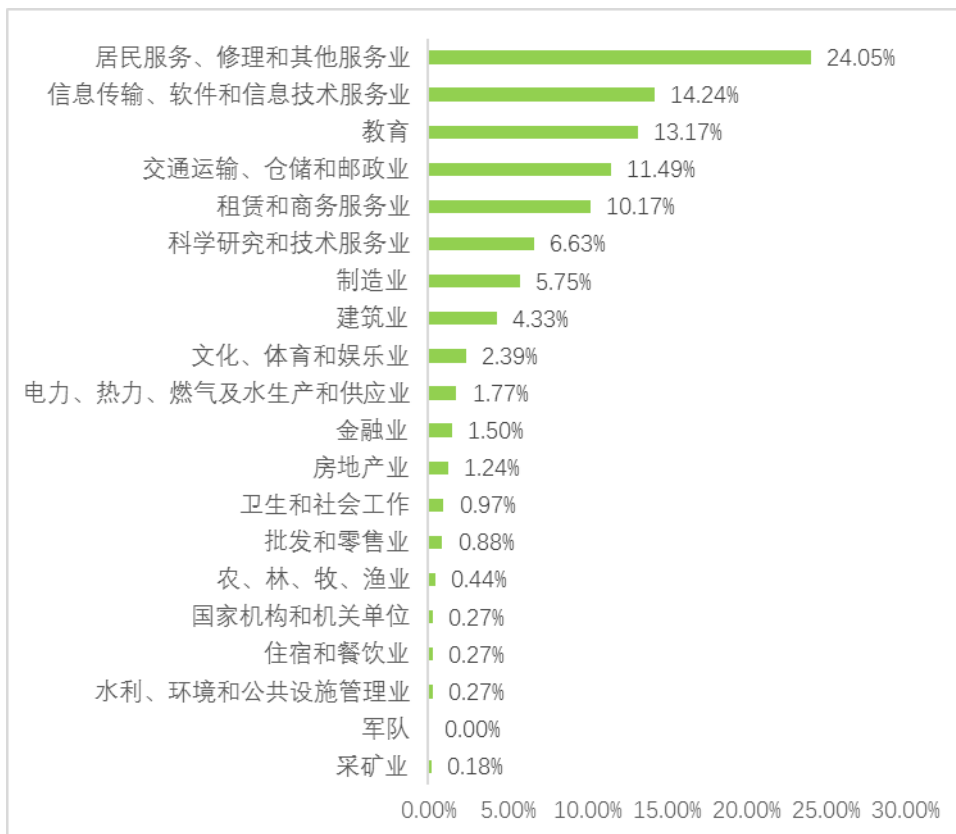


图 1-7 2018 届毕业生就业单位性质分布

（三）工作职位类别

2018届毕业生就业工作职位主要分布在“其他专业技术人员”类，占比 31.12%。占比排名第二、第三的职位类别依次是“商务和服务业人员”（26.97%）、“办事人员和有关人员”（19.36%）。详见下图。

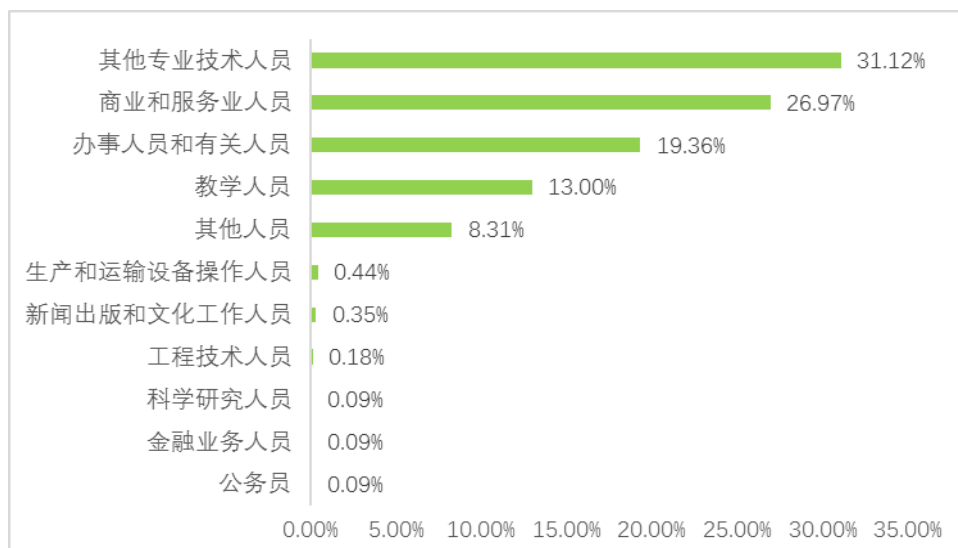


图 1-8 2018 届毕业生就业工作职位类别分布

(四) 签约地域分布

总体来看，学校2018届毕业生主要在江西省内就业，共637人，占比56.32%；在省外就业494人，占比43.68%。

省外就业地域排名前三的分别是广东省、浙江省、江苏省，占比分别是16.62%、11.49%、5.75%。详见下图。

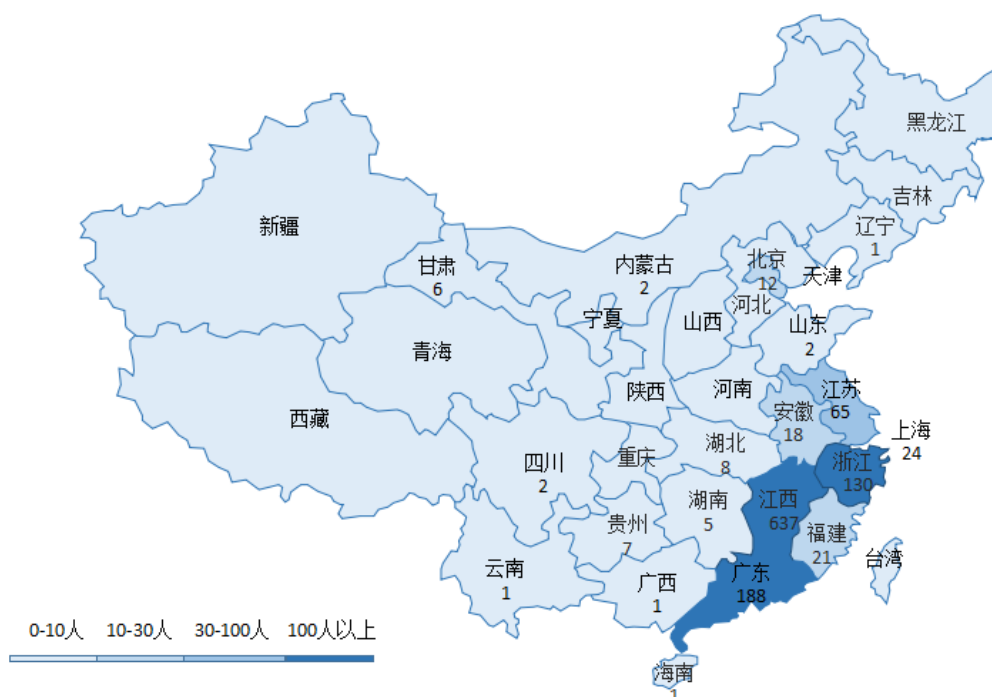


图 1-9 2018 届毕业生就业地域结构分布

注：本部分仅统计签就业协议形式就业

三、毕业生自主创业情况

总体来看，学校2018届毕业生自主创业共2人，比例为0.16%。分性别来看，2人均均为男性。分创业行业来看，均选择从事企业创业，一个为商务服务业，一个为其他服务业。详见下图。

表 1-7 2018 届毕业生自主创业情况

编号	性别	民族	院系	专业	创业地点	创业行业
1	男	汉族	交通管理系	环境艺术设计	江西南昌	商务服务业
2	男	汉族	经济管理系	电子商务	江西南昌	其他服务业

第二章 2018 届毕业生就业质量调查与分析

一、毕业生落实就业单位质量分析

本次调研采用线上实名制方式，清洗环节先后通过答题时间、IP地址、重复答题等原则过滤，保证数据质量，最终保留有效问卷数据966份。

说明： 1. 为使各调研指标的样本量更具代表性，在清洗环节对于未答完题的数据选择保留；
2. 本章所用的数据分析均基于各指标选项的百分比统计，且保留两位小数；
3. 在统计结果中，若各分项整体比例之和不为 100.00%，允许 0.01% 的误差。因为本章中对于各项比例的提取，一般精确到小数点后 2 位。
4. 本节报告分析均采用调研数据分析，其中第一、二节使用已落实单位调研数据分析，第三节使用未就业毕业生的调研数据分析。

（一）就业满意度

总体来看，2018届毕业生对就业状况满意度较高，为93.56%。分性别来看，男性为93.89%，女性为93.22%，男性毕业生就业状况满意度略高于女性0.67个百分点。详见下图。

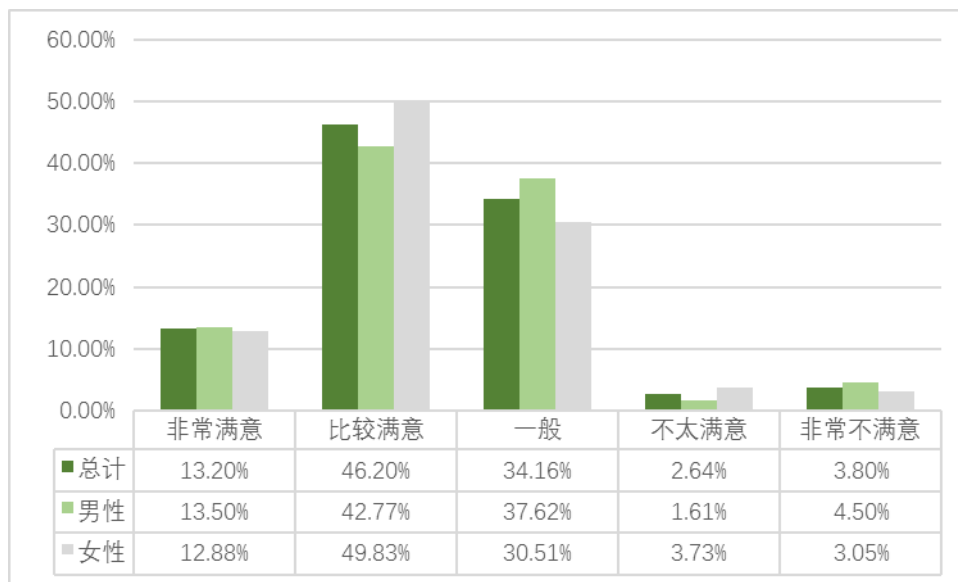


图 2-1 2018 届毕业生就业状况满意度

注： 满意度=非常满意+比较满意+一般

（二）就业待遇

1. 签约单位形式

调研数据显示，共75.68%的毕业生与用人单位签订了劳动合同或就业协议，其中签了就业协议但无编制的毕业生占比34.97%。详见下图。

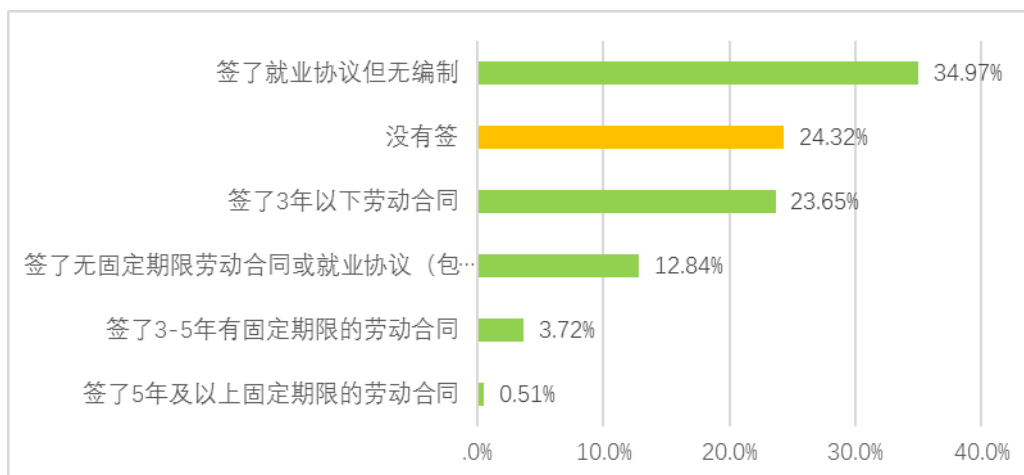


图 2-2 2018 届毕业生与用人单位是否签订劳动合同或协议分布

2. 薪酬分析

总体上，2018届毕业生的薪资水平主要集中在3001-4000元、2001-3000元之间，占比分别是32.77%、24.16%；平均薪资为3496.62元/月，薪资满意度为78.04%。其中，男性毕业生的平均薪资为3898.33元/月，对薪资满意度为81.33%；女性毕业生的平均薪资为3083.90元/月，对薪资满意度为74.66%。由此可知，男性毕业生的平均薪资及对薪资满意度都远高于女性。详见下图。

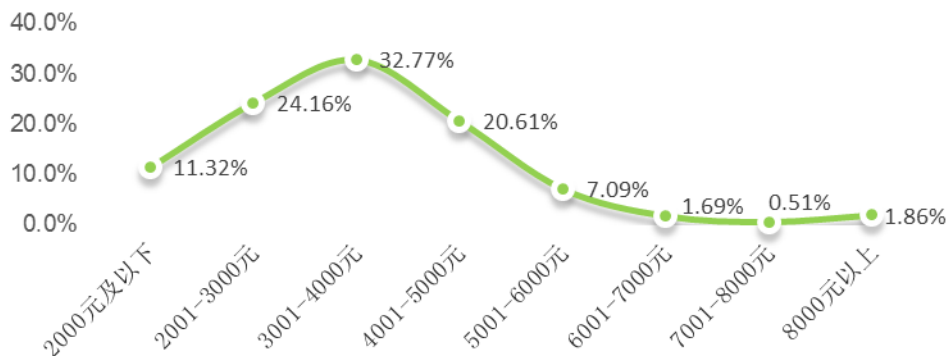


图 2-3 2018 届毕业生总体薪资水平

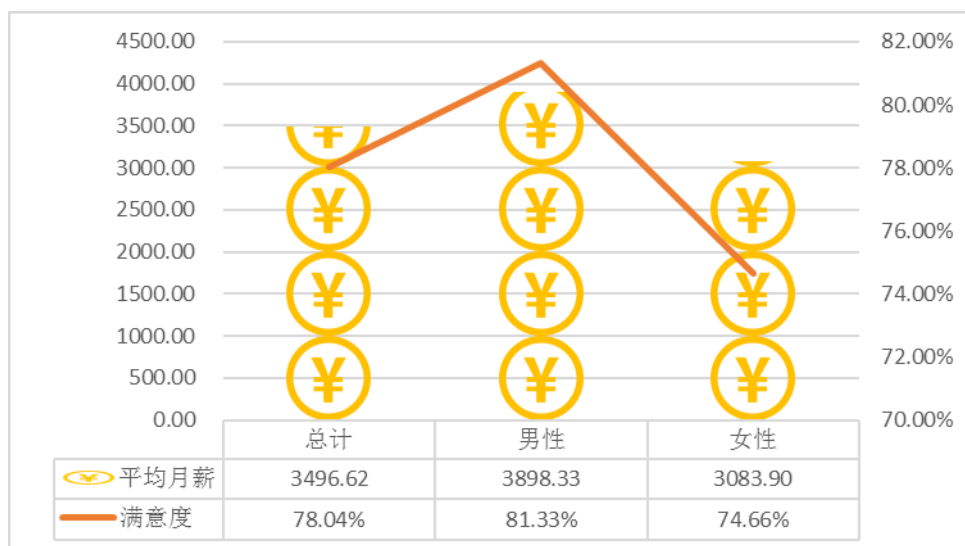


图 2-4 2018 届毕业生平均薪资及满意度

3. 社会保障情况分析

调研数据显示，73.05%的毕业生在单位中享受一定的社会福利保障；毕业生对目前单位提供的福利和社会保障满意度为87.16%。分性别来看，女性毕业生对福利和社会保障满意度明显低于男性，男性、女性毕业生的满意度分别为88.33%、80.82%。详见下表。

表 2-1 2018 届毕业生就业的工作福利社会保障分布

单位：（%）

福利类别	男性	女性	总体
提供了基本保障-五险/四险	32.00	24.32	28.21
提供了五险一金	30.67	21.58	26.18
提供五险/四险一金，还提供了其他保障和补贴	12.33	12.33	12.33
没有提供任何福利保障	25.00	41.78	33.28
福利和社会保障满意度	88.33	80.82	84.63

注：工伤、失业、医疗、养老、生育共五险，部分地区试点生育与医疗合并统称“四险”；“一金”指住房公积金

（三）工作与专业相关度分析

1. 工作与专业相关度

调研数据显示，总体来看2018届毕业生工作与专业相关度为70.44%。分专业来看，旅游管理和专业工作与专业相关度最高，为100.00%，其次是青少年工作与管理，为96.67%。详见下图及下表。

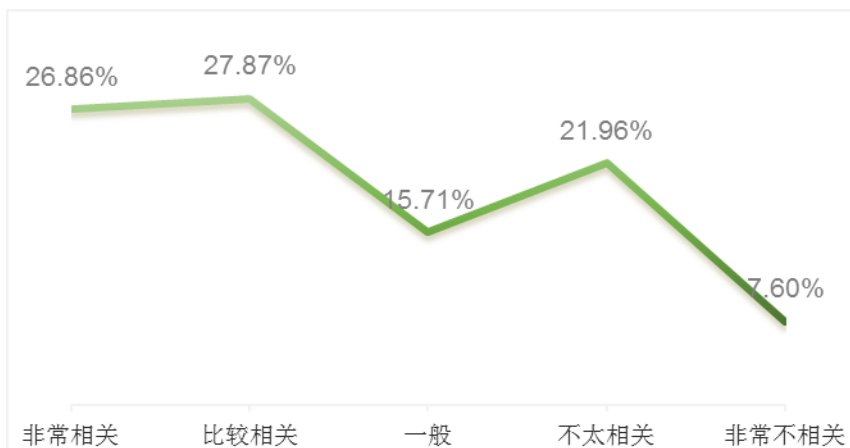


图 2-5 2018 届毕业生工作与专业相关度

表 2-2 2018 届毕业生分专业工作与专业相关度

单位：人数（人）、相关度（%）

学院	专业	人数	相关度
交通管理系	城市轨道交通运营管理	109	53.21
	动漫设计与制作	15	80.00
	焊接技术及自动化	20	70.00
	环境艺术设计	19	84.21
	会展策划与管理	14	50.00
	酒店管理	9	77.78
	空中乘务	43	41.86
	旅游管理	5	100.00
	总计	234	60.85
经济管理系	电子商务	54	74.07
	会计电算化	54	68.52
	计算机网络技术	10	60.00
	计算机应用技术	40	75.00
	软件技术	70	75.71
	市场营销	16	68.75
	物流管理	26	73.08
	总计	270	72.59
青少年教育系	青少年工作与管理	60	96.67
	社区管理与服务	25	72.00
	总计	85	89.66

2. 工作与专业不相关原因

调研数据显示，2018届毕业生从事与专业不相关工作的主要原因是“其他”（28.00%），其次是“本专业相关工作与自己的兴趣不符”（24.00%），第三是

“本专业相关工作就业机会少”（19.43%）。详见下图。

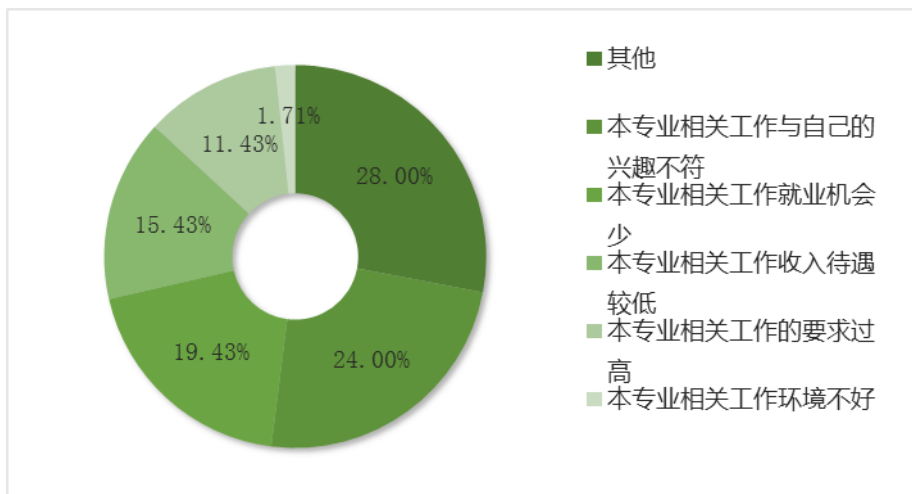


图 2-6 2018 届毕业生工作与专业不相关的原因分析

（四）就业质量模型分析

1. 就业质量评估

（1）评估使用数据说明

表 2-3 评估使用数据说明

名称	值	说明
总数据量	547条(去除回答“不了解”的数据)	此数据为调研回收到的已落实就业单位的学生就业质量评估信息。
指标定义	单位知名度和认可度（Z1） 工作与专业相关性（Z2） 工作与理想职业的一致性（Z3） 工作时间、工作处理方式等的自主性（Z4） 薪资评价（Z5） 福利和社会保障评价（Z6） 办公、生活、学习、娱乐等硬环境评价（Z7） 单位同事关系、人文关怀等软环境评价（Z8） 单位培训机会评价（Z9） 工作压力评价（Z10） 工作单位的晋升空间评价（Z11） 就业状况总体满意度（Y）	为方便研究问题，将每个指标进行符号化，各指标所定义的指标符号为（）中内容，对于其他年份也同样此定义。
数据量化	非常满意=5；满意=4；比较满意=3；不太满意=2；很不满意=1，	按照5分值原则进行赋分，非常认可肯定的为5分，依次类推（工作压力评价题则反之

名称	值		说明
			)
数据信度	可靠性统计		Alpha系数较高,说明问卷中量表的设计具有较高的信度,能够获得相对精确的分析结果。
	克隆巴赫系数	项数	
	0.793	11	
评估方法	指标权重加权求和法		从回归到分类模型测试后,模型提取信息效果均不佳,经商讨与测试认为权重法是最佳评估法。

2. 基础数据统计描述

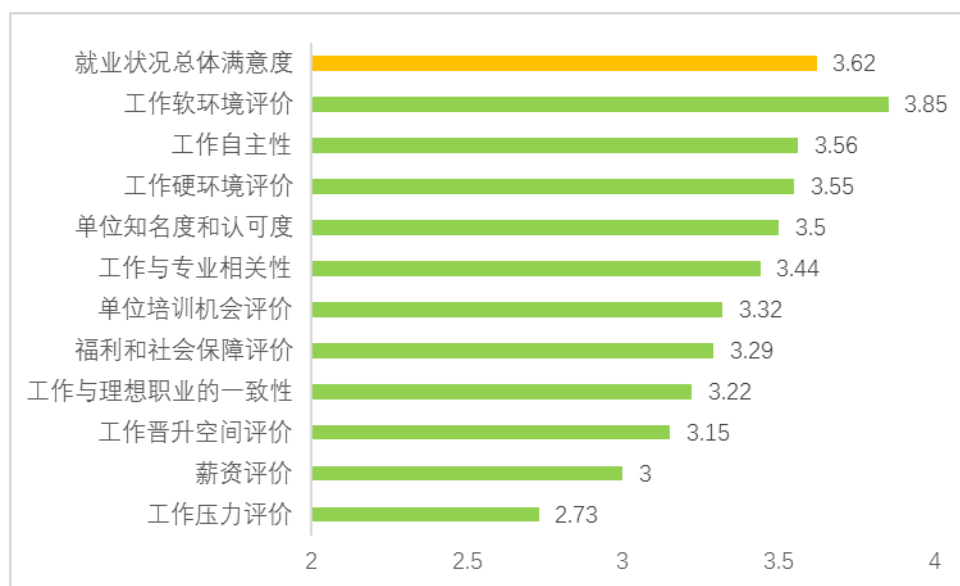


图 2-7 各项指标满意度分布

注: 上述得分由 547 名学生对各项指标得分求均值所得, 满分 5 分

由图可知, 2018届毕业生对当前就业综合满意度得分为3.62分, 其他分项指标中满意度得分排名前三的分别是“单位同事关系、人文关怀等软环境评价”(3.85分)、“工作时间、工作处理方式等的自主性”(3.56分)和“办公、生活、学习、娱乐等硬环境评价”(3.55分)。“薪资评价”(3.00分)及“工作压力评价”(2.73分)得分相对较低。

3. 评估流程

A. 计算各评估指标的均值 ($\bar{X}_i$)、标准偏差 (δ_i);

B. 利用计算的均值、标准偏差计算各变量的变异系数，记变异系数为 ω_i ，公

式为： $\omega_i = \frac{\delta_i}{\bar{x}}$;

C. 利用变异系数进行求解权重，记权重系数为 μ_i ，公式为： $\mu_i = \frac{\omega_i}{\sum_{i=1}^n \omega_i}$ ；

D. 利用加权求和法计算最终的评估值，记评估值为 π ，则公式为： $\pi = \sum \mu_i \bar{X}_i$;

E. 评估反馈。

4. 评估流程执行

(1) 评估过程及结论

依照上述步骤，采用SPSS 20.0计算出各标量的均值、标准差，并人工计算出各指标的变异系数、权重，并对权重进行排名的结果值详见下表：

表 2-4 流程评估过程表

评估指标	均值	标准差	变异系数	权重	权重排名
就业状况总体满意度	3.62	0.89	-	-	-
单位知名度和认可度	3.50	0.74	0.21	0.073	10
工作与专业相关性	3.44	1.30	0.38	0.129	1
工作与理想职业的一致性	3.22	0.85	0.26	0.091	6
工作自主性	3.56	0.78	0.22	0.075	9
薪资评价	3.00	0.84	0.28	0.096	4
福利和社会保障评价	3.29	1.02	0.31	0.107	2
硬环境评价	3.55	0.85	0.24	0.082	8
软环境评价	3.85	0.73	0.19	0.065	11
单位培训机会评价	3.32	0.87	0.26	0.090	7
工作压力评价	2.73	0.77	0.28	0.097	3
工作晋升空间评价	3.15	0.87	0.28	0.095	5

注：此评估值满分 5 分制

将上述的结果值带入到评估值的公式中，计算结果为：

$$\pi = \sum \mu_i \bar{X}_i = 3.50 \times 0.073 + 3.44 \times 0.129 + \dots + 3.15 \times 0.095 = 3.30$$

所以已经落实就业的学生整体就业质量评估得分为3.30分。

(2) 评估反馈

A. 各指标权重分布

由下图可以看出各指标的权重情况，其中权重高于整体平均权重的指标为“工作与专业相关性”、“福利和社会保障评价”、“工作压力评价”、“薪资评价”和“工作晋升空间评价”。毕业生认为这几项的权重最高，说明毕业生在衡量整体就业满意度的时候最为看重这些指标。

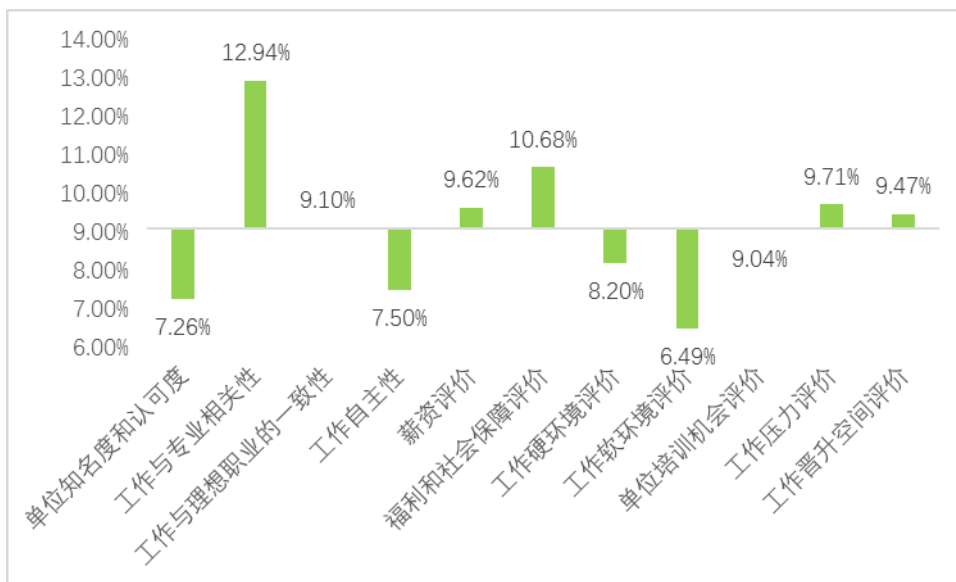


图 2-8 各项指标权重分布

B. 整体四象限图分布

以各指标的得分均值为横坐标，以各指标的权重值为纵坐标，以各指标的均值为坐标轴原点的横坐标，以权重值的均值为坐标轴原点的纵坐标。详见下图。

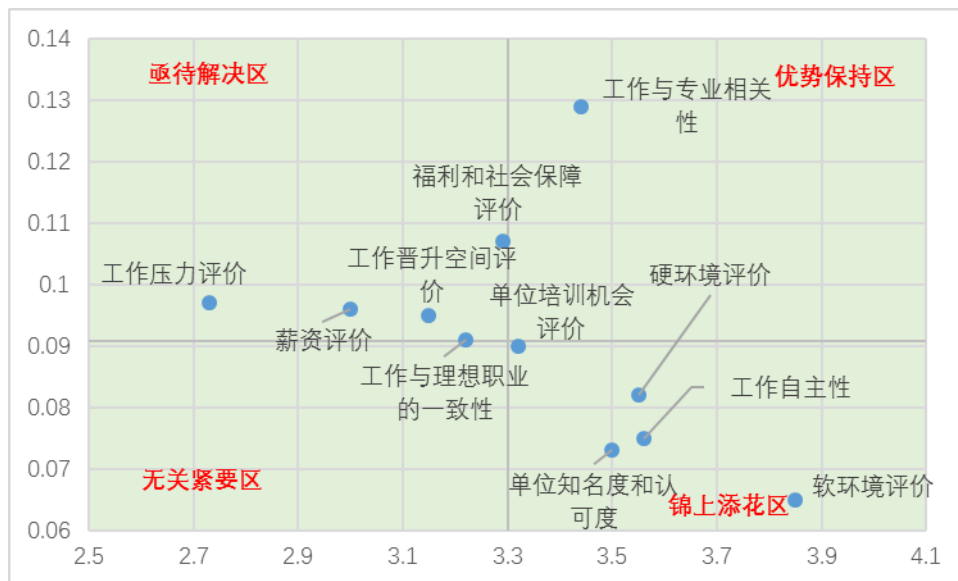


图 2-9 整体四象限图分布

结论：由2018届毕业生就业质量评价指标的满意度-重要性的四象限图可知，各评价指标主要落在第二、四象限。

落在第一象限的指标是“工作与专业相关性”，该象限为优势区，说明毕业生对该项指标比较满意，该指标继续保持即可；落在第二象限的是“薪资评价”、“工作压力评价”、“福利和社会保障评价”、“工作单位的晋升空间评价”、“工作和理想职业的一致性”，该象限的指标是衡量毕业生就业质量满意度中权重较高且亟待解决的指标，大力提升这几项指标的满意度，可以促进毕业生就业满意度整体提高，需要加以改善；落在第四象限的指标是、“单位知名度和认可度”、“单位培训机会评价”、“工作自主性”、“硬环境评价”、“软环境评价”，属于锦上添花区。

二、毕业生就业过程及影响因素分析

（一）获取当前工作的途径及花费成本

根据调研数据统计，2018届已就业毕业生获取当前工作的主要渠道是“母校推荐”（39.36%），其次是“自己直接联系应聘”（33.95%）。由此可以看出，学院通过校园招聘会、老师和校友推荐、学校就业网站等方式为2018届毕业生就

业提供大量帮助。从就业花费成本来看，67.57%的2018届毕业生的就业花费成本在1000元及以下，6.93%的毕业生花费在4000元以上。详见下图。

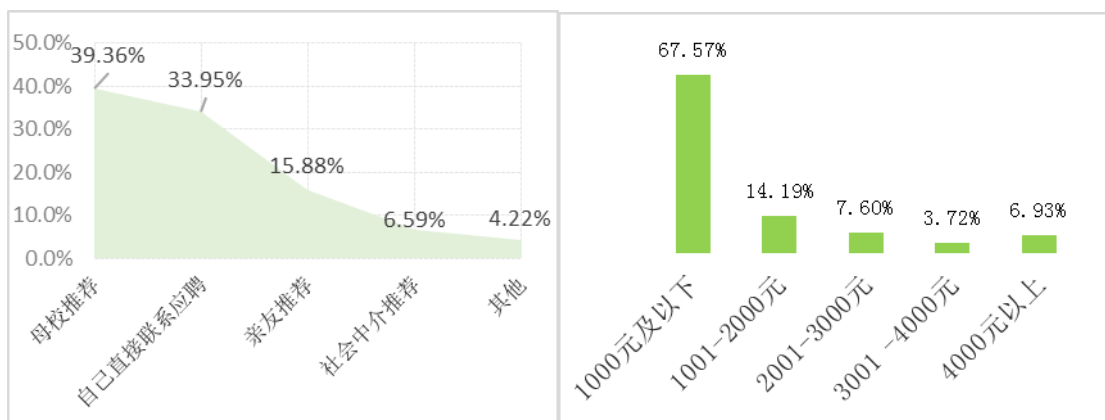


图 2-10 2018 届毕业生就业途径及花费成本

（二）就业帮助最大因素

根据调研数据统计，在就业过程中，对2018届毕业生帮助较大的前三因素分别为实践/工作经验（21.51%）、个人素质（21.25%）、学历（13.43%），而是否担任学生干部、是否有竞赛获奖经历则被认为重要性较低。丰富的实践经验、较好的个人素质和较高的学历，有助于提升毕业生就业竞争力。详见下图。

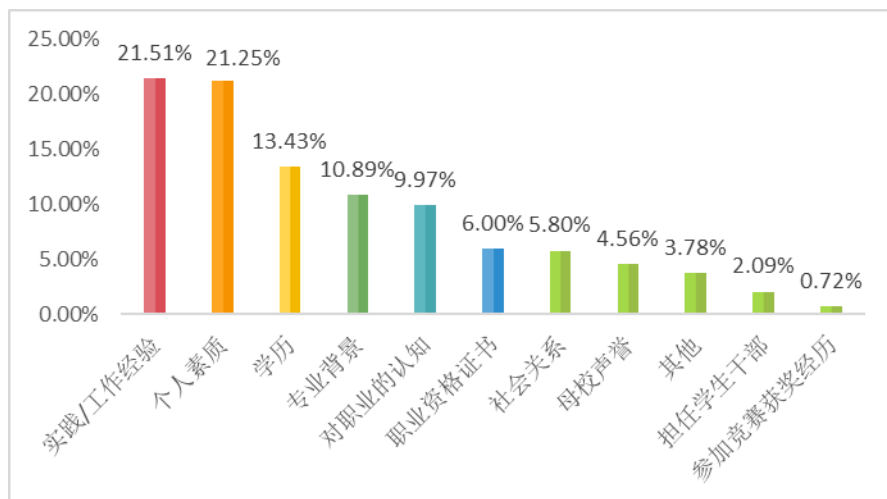


图 2-11 2018 届毕业生就业帮助因素

三、毕业生未就业情况分析

（一）未就业的原因

根据调研数据统计，2018届毕业生未就业的原因主要是“正在择业尚未落实就业单位”（54.49%），其次是“在等待单位签约”（30.77%），第三是“在准备公务员、事业单位招考”（6.41%）。可以看出在未就业毕业生中，很大一部分是因为求职尚未成功，因此对于这部分学生学院应该在就业指导工作中给予更多帮助。详见下图。

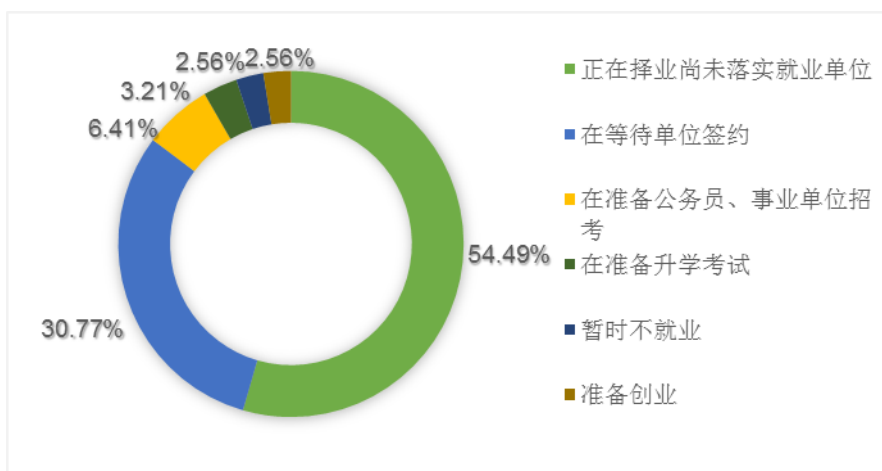


图 2-12 2018 届毕业生未就业原因

（二）求职关注的因素

据调研数据统计，2018届未就业毕业生求职过程中关注的因素主要是“薪酬水平”（29.33%），其次是“发展空间”（25.80%），第三是“工作稳定度”（15.54%）。详见下图。

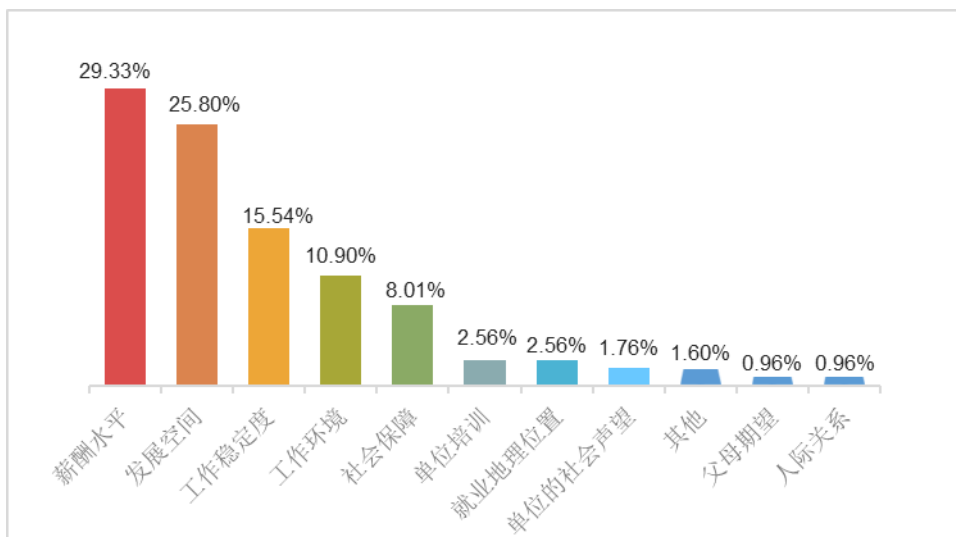


图 2-13 2018 届未就业毕业生求职关注的因素

(三) 求职面试次数分布

根据调研数据统计, 63.14%的未就业毕业生面试公司数量主要集中在1-3家, 16.99%的面试公司数量为4-6家。由此可见, 毕业生未就业的原因为参加面试次数较少。一方面可能是由于毕业生的求职积极性不高, 不愿意去面试; 另一方面可能是由于招聘信息较少, 毕业生面试机会少。因此学院可以增加校园招聘会的场次, 让毕业生有更多的求职机会。详见下图。

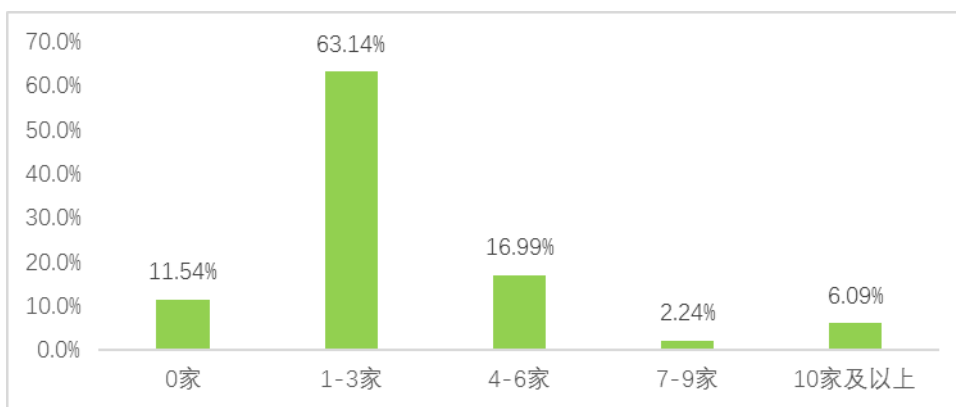


图 2-14 2018 届未就业毕业生面试公司数量

(四) 求职过程中遇到的困难

根据调研数据统计, 2018届未就业毕业生求职过程中遇到的困难主要是“缺乏实践经验”(26.11%), 其次是“适合自己专业和学历的岗位不多”(18.15%),

第三是“获取招聘信息的渠道太少”（12.66%）。学校应加强引导毕业生积累实践经验，进行就业心理的引导，帮助毕业生克服求职过程中的困难。详见下图。

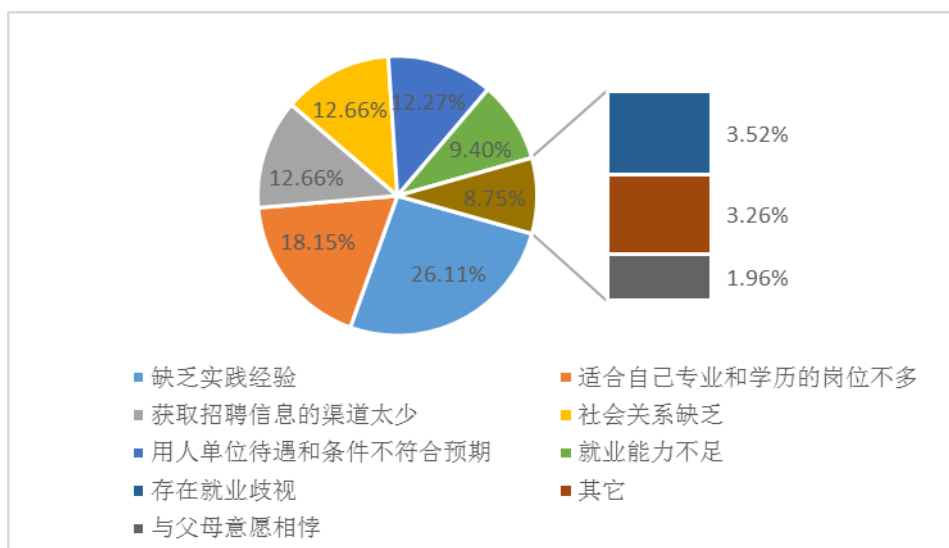


图 2-15 2018 届未就业毕业生求职面临的困难

（五）希望从学校获得就业帮助

据统计，2018届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”（31.76%），其次是“增加职位信息”（23.51%），第三是“政策帮扶”（14.86%）。学院可以按照毕业生的需求在这些方面加大力度，帮助未就业毕业生顺利就业。详见下图。

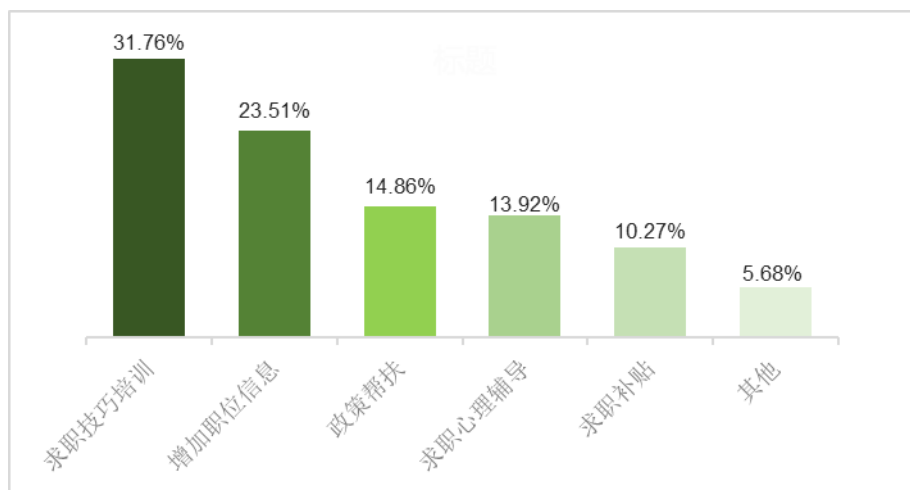


图 2-16 2018 届未就业毕业生希望从学校获得的就业帮助

第三章 学校就业创业工作举措

一、领导高度重视，为就业工作提供坚实的保障

（一）切实加强就业工作组织领导，认真实施“一把手”工程

学院高度重视就业工作，把就业工作列入学院年度党政工作实施内容，并纳入学院整体发展规划，认真落实“一把手”工程，充实了毕业生就业创业工作领导小组（由学院党委书记、院长任组长，党委副书记、副院长等任副组长，相关处室主要负责人，系（部）党、政主要负责人为成员）。“一把手”定期听取就业工作专项汇报，对毕业生就业工作进行研究和部署；坚持参加每月召开1次的就业工作例会，学习国家、省毕业生就业政策，研究、部署、推进学院毕业生就业工作；积极参与毕业生就业市场开拓。

（二）健全就业指导服务机构，形成齐抓共管就业工作格局

学院毕业生就业创业工作领导小组下设办公室，办公室设在招生就业处，办公室主任由招生就业处负责人兼任。招生就业处全面负责落实学院毕业生的就业指导与服务工作；学院各系（部）按照要求成立了由系（部）党、政主要负责人担任组长的系（部）毕业生就业工作领导小组。系（部）配备专职就业干事，负责本系（部）就业工作，班主任和辅导员负责跟踪服务到人。由此，形成多层次联动、齐抓共管的就业工作新格局。

（三）强化了制度建设和督查考核机制，做到管理落实

学院制定并及时修订完善了一系列毕业生就业工作的制度文件，规范毕业生就业工作，并纳入学院绩效目标管理考核体系。坚持每年对学院的就业工作进行年度考核评估，并与奖惩激励挂钩；坚持每年对当年的毕业生就业工作进行总结，按要求提交毕业生就业质量年度报告，确保就业工作任务落到实处。

（四）加强就业工作队伍建设，做到人员到位

学院根据实际采用“专兼结合、两级管理”的模式，加强就业工作队伍建设。目前，学院就业工作队伍共有22人，其中招生就业处6人，三个系（部）专（兼）职就业指导人员16人。就业工作专职人员绝大部分取得职业资格证书。

（五）加大就业资金投入，做到经费和办公保障到位

学院每年按照不低于年度学费的1%用于就业工作专项经费。2018年用于就业工作经费为64万元，占年度学院的学费总收入之比为3.48%，主要用于就业指导、市场开拓、市场调查、师资培训、信息交流、供需见面、就业奖励等日常工作和大型招聘大会活动。

二、多措并举，努力提高就业工作服务水平

（一）健全全程指导的创业就业指导课程体系

在将创业就业课程纳入人才培养方案的基础上，按照课程标准，积极开展教研活动，认真组织教学活动。组织了十多场职业生涯规划、创业指导、就业指导报告会，在毕业生中进行就业形势与就业政策教育，转变毕业生的就业观念，提高毕业生的就业技巧。按照就业工作导师制的要求，对全体毕业生开展个性化就业指导，指导学生制定职业生涯规划，引导毕业生树立正确的就业观和择业观，并对毕业生推荐表、就业协议书、报到证、个人简历制作和使用等进行指导。

（二）加强专兼结合的就业创业指导师资队伍队伍建设

在现有的16名就业指导师的基础上，为提高就业指导水平，丰富就业指导内容和方法，陆续聘请了15位来自企业的人力资源专家、优秀校友参与就业指导工作。学院非常重视师资队伍的继续教育与培训，每年的就业师资队伍培训均纳入学院整体师资培养计划，2018年度一共选送11人次参加了江西省高校师资培训中心等举行的就业创业专题培训班和其他业务培训班，充实和提高了就业指导队伍的力量；学院还在暑假举办校内就业创业工作人员专业培训班，把培训覆盖到全体就业工作人员。

（三）加强就业管理，确保工作规范有序进行

在日常就业工作管理中，对就业推荐材料、就业协议书、聘用合同书、毕业生登记表的填写和使用等都按照制度文件执行，有力地促进了我院毕业生就业工作逐步迈上规范化、科学化管理轨道。

能严格按照省教育厅有关要求报送毕业生生源数据、基础数据、就业进度数据、创业统计数据，按时保质保量完成毕业生就业方案编制，及时编制并报送就业质量年度报告，对上报的数据反复核对，确保报送及时全面并且数据准确无误。

（四）注重信息化建设和新媒体宣传

在高度重视就业网络平台建设和新媒体平台建设的基础上，2018年与上海笑聘网络科技有限公司合作，利用校聘云平台进行实习就业管理。做到及时宣传基层就业、参军入伍、西部计划、三支一扶等国家就业政策，发布用人单位需求信息、招聘信息及就业动态，开展网络就业与创业指导等。二级就业信息管理系统运行安全稳定，毕业生数据完整正确。2018年未发生网络安全事故，未发布不良信息。

（五）加大就业帮扶力度，使困难毕业生能够顺利就业

学院建立了就业特殊群体台账信息库，包括家庭经济困难、就业困难、少数民族以及残疾毕业生就业信息库和离校未就业毕业生实名登记台账，有针对性地开展就业帮扶、求职创业补贴、跟踪服务和就业推荐。对建档立卡对象及特殊群体学生，实行“双困生援助计划”、奖助缓贷制度，利用勤工俭学、减免学费、“一分钱基金”等方式，帮助困难学生，采取“一对一”帮扶就业，2018年通过学校帮扶实现成功就业的人数为288人，达到了精准帮扶解决双困生就业难题。

（六）开拓市场，切实提高毕业生就业工作质量

1、稳定渠道，开拓市场。在已经拥有的固定的用人单位46家基础上，又开拓发展了一批用人单位，集中在空中乘务、城市轨道交通运营管理、焊接技术与自动化、物流管理、电子商务、计算机应用技术、青少年工作与管理等专业；并

充分依托团组织的资源优势，在省青企协成员单位建立了一批实习和就业基地，成功地开发了北京、上海、广东、江苏、浙江、福建等省市就业市场。

2、供需双选，提高签约率。学院今年11月中下旬举办“2019届江西青年职业学院毕业生校园招聘大会”三场（苏州、泉州、南昌），同时针对部分专业举行专场招聘会。招聘会接待用人单位178家，提供就业岗位为5100个。招聘企业数量稳中有升，提供的岗位数是毕业生人数的3倍以上。另外，组织动员部分毕业生参军入伍，共有18名学生应征入伍；引导部分毕业生通过专升本考试，进入普通高等院校继续学习深造。我院毕业生招聘会初次签约率在50%以上。

三、探索和创新就业工作新方法新途径，稳步推进毕业生高质量就业

（一）通过精准扶贫项目扩大就业口径

学院在就业工作中尤其关注困难毕业生的就业情况，通过入学摸底统计，建立困难学生档案，为建立困难毕业生档案做好基础工作；在日常工作中重点关注关心这一群体的成长成才，在创业就业时实施精准扶贫项目，如经济管理系以精准扶贫创业项目带动就业、交通管理系与南昌轨道交通集团签订战略合作协议实施脱贫订单班稳定就业、青少年教育系以义务支教系列活动促进就业，以点带面，为困难毕业生实施就业援助，努力扩大就业口径。

（二）打造校企合作共同育人特色，延伸就业臂膀

学院始终坚持以教学为中心，坚持“育人为本，质量为纲，特色为魂”的办学理念，不断深化人才培养模式改革，围绕提升学生就业能力开展教育教学工作，形成了“有理想、懂技术、会管理、通团务、善服务”的体现共青团院校特色人才培养模式。在育人过程中积极实施校企合作，包括校校、校企、校地、国际合作等各项协同育人行动，经过不断探索与实践，学院的协同育人机制已趋于成熟，教学质量不断提升，2018年毕业生的就业率为88.86%（位列高职高专第十）。

第一，校企合作共同推进校园文化建设，提高学生就业底蕴。学院始终坚持文化育人，坚持引入企业文化、融入校园文化，形成了以青年志愿者活动为抓手的志愿文化，以主题教育活动和重要纪念活动为依托的核心价值文化、以学生成

长成才为导向的社团文化、以社会实践爱心活动为载体的感恩文化、以方志敏精神和雷锋精神为代表的红色文化等校园文化。利用共青团院校的组织优势，以组织学生参加青年志愿者服务活动、科技文化三下乡活动、开展社区服务活动等社会实践活动为载体，提高学生实践能力、服务能力和社会适应能力。2018年我院志愿者在“世界VR产业大会”、“青年大学习宣讲团”等大型活动中屡获好评；学院的其他文化活动和作品也屡获殊荣，学生的人文素养得到较大发展，厚植了学生文化底蕴。

第二，加强校企合作的广度和深度，助推学生高质量就业。学院与厦门布塔信息技术股份有限公司在软件技术、动漫制作技术（VR方向）、电子商务等专业合作成立“布塔‘三创’（创新、创意、创业）订单班”，借助企业先进的专业实训资源、大数据平台等优势，将系统的专业理论知识传授与突出的实践指导能力强化有机结合起来，并突出培养学生的创新意识、创业技能，丰富创意思想，为学生就业能力的提升和就业通道的拓展进行了大胆的实践，取得了很好的效果。同时，学院与本地区著名的高科技民营企业思创数码科技股份有限公司、南昌地铁轨道公司等合作，成立计算机应用技术、城市轨道交通运营管理、城市轨道交通信号技术等专业的订单班，共同培养服务于江西本地经济发展的高技能型人才，实现职业教育服务于地方经济发展的根本任务（以南昌地铁为例，2018年为南昌轨道交通集团输送毕业生100名；鉴于2012年起我院与南昌轨道交通集团合作共为南昌地铁培养700多名高技能人才，2018年南昌轨道交通集团在和学院签订战略合作协议（100名订单）的基础上增设一个40名学生的精准扶贫订单班）。为解决学生在校所学专业技能与企业就业岗位所需技能之间存在差异性问题的，学院还先后与江苏汇蓝教育股份有限公司、江西星卓优文化传媒有限公司等合作开展校外专业技能教学实训。把教学环节移到企业的合作模式，不仅有助于学生掌握专业技能，也能让学生尽早熟悉企业岗位技能规范，提升实际操作能力，最终满足毕业生与企业员工之间技能的无缝对接，实现学生高质量就业、企业用工成本降低、学校教学质量提高的三赢局面。学院还与联想集团、海尔集团等大型企业实施多层次、多模式的校企合作，由企业技术人员、行业专家、学院教师共同组成各专业教学指导委员会，并定期参与教学指导活动，从企业典型工作任

务出发共同制订专业人才培养方案；校企合作共同开发专业课程和教学资源，学院承担通识课程和专业基础课，专业核心课程由企业承担，在教学过程中将学校教学活动与企业的生产过程紧密结合，引入行业企业技术标准，强化和完善双证书制度；探索推行工学交替、现代学徒制、订单培养、顶岗实习等教学模式改革，引入企业建立工作室、实训基地，培养的学生提前适应了企业需求和岗位要求，提前了解社会工作环境、特点和要求，减少了企业培养成本的同时学生的职业素养和职业能力明显提高，从而使我院的毕业生得到用人单位的广泛认同。

第三，加强思想政治教育，拓展提升素质教育，提高学生稳定就业性。在教育部规定的思想政治素养课程和职业道德素养课程的基础上，融入创新创业教育培养学生创新思维、创业意识、创业精神、创新创业能力，增设社交礼仪、沟通技巧、演讲口才、公文写作、艺术欣赏等课程拓展学生的综合素质，通过邀请企业行业专家、优秀毕业生讲座融入课堂教学，使学生在就业时具备良好的道德操守和对企业的忠诚度，大大提升学生就业稳定性。

（三）积极开展创新创业教育培训，通过创新创业大赛和实战提升就业范畴

学院十分重视创新创业教育培训和创业实践活动，积极倡导学生自主创业。通过营造浓厚创新创业校园氛围、开展形式多样的创业实践活动，如联合院团委积极开展创业计划书大赛、“创青春”大学生创业大赛、“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛、“互联网+”大学生创新创业大赛等活动，遴选优秀项目参加省赛国赛，2018年8项赛事获省级奖励，突破进入国赛并获奖励2项；如建设了学院大学生创业孵化基地和“陶行知”众创空间，引领优秀项目进入孵化，2018年孵化基地引入7家、众创空间入驻5个项目团队，开辟了毕业生就业新途径。

四、做好今后毕业生就业工作的设想和打算

总结工作成绩的同时我们充分认识到需要努力的部分，如服务本地区域经济的毕业生比例不高，理论研究水平有待提高并用于指导实践工作，创新创业服务于就业、促进高质量就业的空间有待提高。

为更好地服务学生和社会，有效提高就业工作质量，今后一定时期，我院的毕业生就业工作将着力于以下方面：

（一）不断完善全程化就业指导工作体系。把大学生职业生涯规划、就业指导、创业教育与德育、美育工作结合起来，与心理健康教育结合起来，与专业课教学结合起来，与学生的实习结合起来，加强就业指导和就业教育，努力转变毕业生就业观念，鼓励学生到国家需要的地方就业。

（二）进一步健全全员化就业指导工作机制。加强个性化就业指导，以完善导师制为切入口，努力提高就业指导教师队伍专业化水平，建立机制鼓励教师积极参与就业创业理论研究并指导实践。

（三）进一步拓宽就业渠道，提高毕业生就业率和就业质量。加强与企事业单位的联系与合作，及时掌握人才供求信息，加强校外专业实训基地和就业基地建设，稳定现有的毕业生就业渠道，不断拓宽新的就业渠道，促进毕业生充分就业和优质就业，积极倡导学生自主创业；进一步完善毕业生就业服务体系，依托校园网站，加强信息化建设，努力为毕业生提供更优质的就业服务。

（四）进一步加强精准就业服务工作，创新就业工作思路和工作模式。通过微信、APP应用、互联网+等就业渠道，建立精准对接服务平台，建立健全精准推送就业服务机制来促进毕业生更加充分和高质量就业。

第四章 2016-2018 届毕业生就业发展趋势分析

一、就业率趋势发展分析

（一）2016-2018 届毕业生规模变化趋势

总体来看，2016-2018届毕业生规模呈上升趋势，由2016届的787人增长到2018届的1275人，增长率为62.01%。分性别来看，男女毕业生规模与总体趋势一致，2016届、2017届女性毕业生人数高于男性，2018届男性毕业生人数超过女性。详见下图。

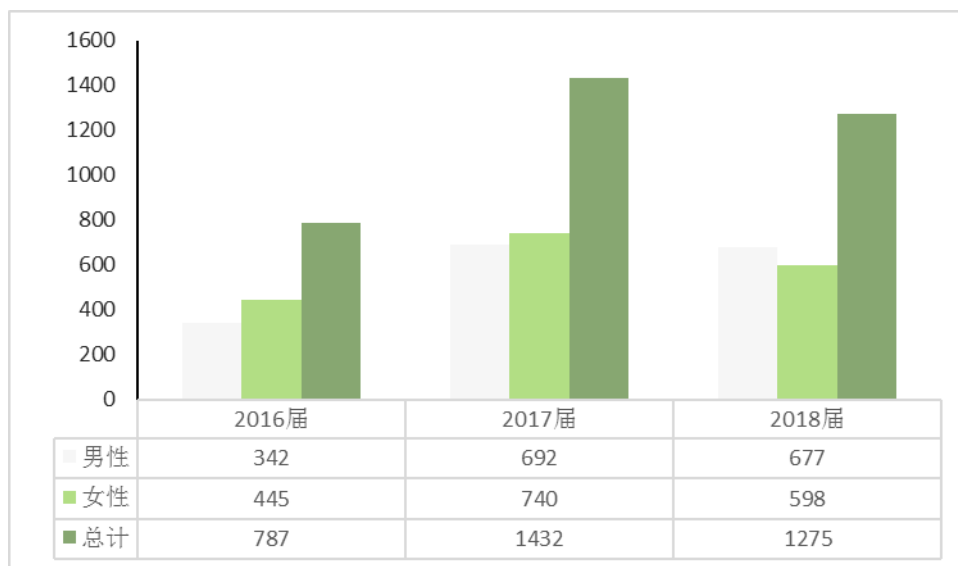


图 4-1 2016-2018 届毕业生规模变化趋势

（二）2016-2018 届毕业生就业率变化趋势

总体来看，2016-2018届毕业生就业率维持在85%以上，由2016届的86.40%上升到2018届的88.86%，上升了2.46个百分点。分性别来看，男性毕业生就业率逐年上升。详见下图。

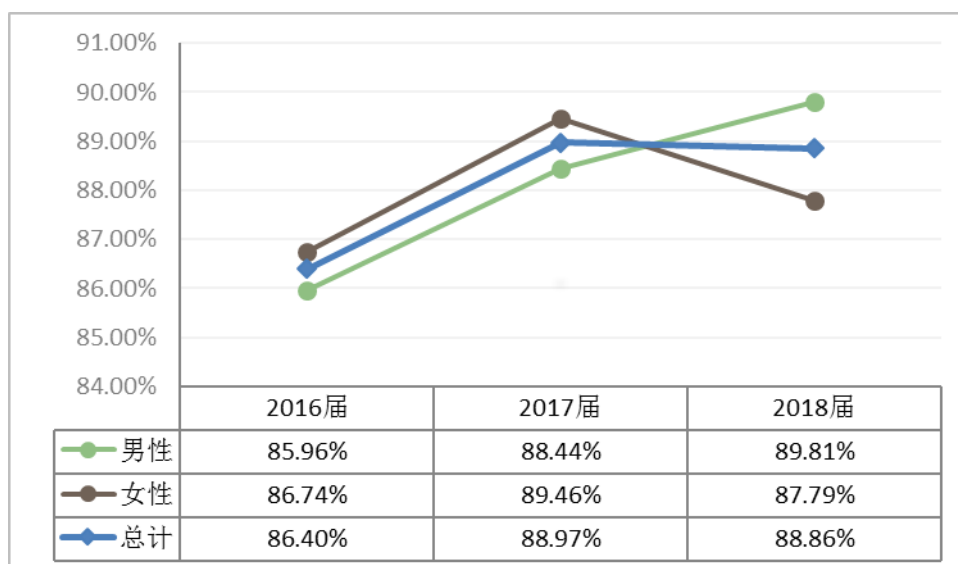


图 4-2 2016-2018 届毕业生就业率变化趋势

(三) 2016-2018 届毕业生分院系就业率变化趋势

分院系来看，2017年学校由4个院系变为3个。经济管理系毕业生就业率较2016届有极大提高，提高了3.91个百分点；2018届交通管理系就业率较2017届上升了2.59个百分点；2018届青少年教育系就业率较2017届下降了6.79个百分点。详见下图。

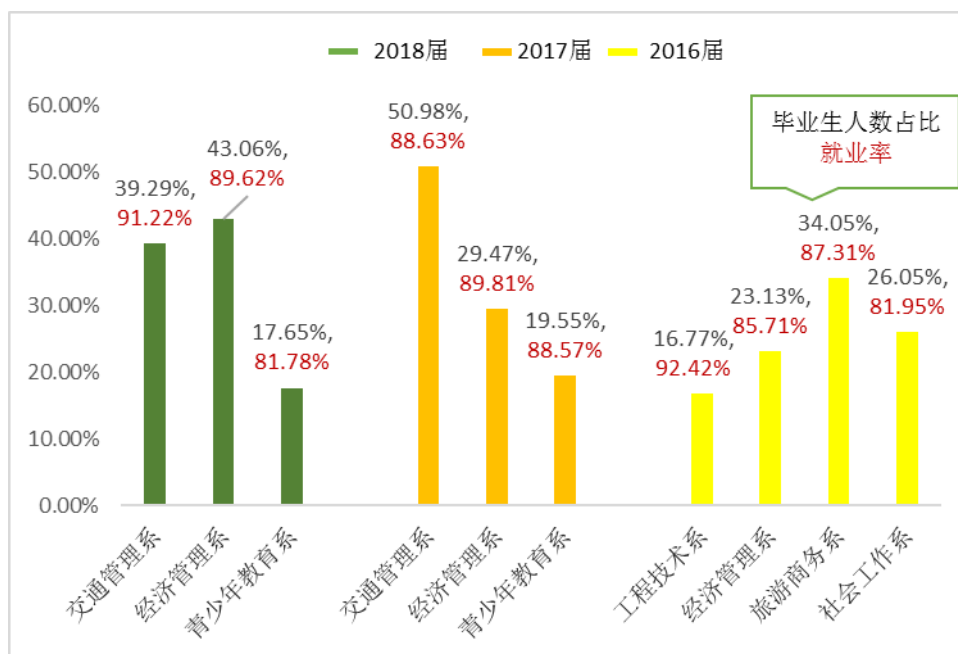


图 4-3 2016-2018 届毕业生分院系就业率变化趋势

（四）2016-2018 届毕业生分专业就业率变化趋势

2016届和2017届旅游管理专业的毕业生就业率均为100.00%，2018届则降为90.00%，退出前三名的行列。2016-2018届市场营销专业的毕业生就业率先降后升，2018届的就业率达到100%，2017-2018届就业率进入前三名行列。详见下表。

表 4-1 2016-2018 届毕业生专业就业率变化趋势

单位：就业率（%）

专业	2016 届		2017 届		2018 届	
	毕业人数	就业率	毕业人数	就业率	毕业人数	就业率
城市轨道交通运营管理	178	88.76	446	90.58	279	92.47
动漫设计与制作	24	87.50	16	93.75	23	91.30
焊接技术及自动化	22	▲100.00	28	▼75.00	32	87.50
环境艺术设计	27	81.48	25	84.00	32	▲100.00
会展策划与管理	10	▼70.00	41	87.80	24	▼70.83
酒店管理	12	83.33	27	▼70.37	21	90.48
空中乘务	61	85.25	93	88.17	76	90.79
旅游管理	7	▲100.00	14	▲100.00	10	90.00
模具设计与制造	22	95.45	40	87.50	4	▲100.00
电子商务	36	▼72.22	53	90.57	71	95.77
会计电算化	57	80.70	55	▲96.36	93	90.32
计算机网络技术	—	—	—	—	25	▼68.00
计算机应用技术	36	▲100.00	48	▼83.33	57	96.49
软件技术	1	▼0.00	140	92.14	232	86.21
市场营销	27	96.30	36	▲94.44	26	▲100.00
物流管理	61	93.44	90	▼83.33	45	93.33
青少年工作与管理	151	83.44	209	87.56	165	83.64
人力资源管理	15	73.33	19	89.47	4	▲100.00
社会工作	—	—	—	—	10	90.00
社区管理与服务	40	80.00	52	92.31	46	▼71.74

二、就业流向趋势发展分析

（一）就业单位性质分布趋势

2016-2018届毕业生就业的用人单位，单位性质占比最高的均为“其他企业”，占比均在82%以上。2017届、2018届到“国有企业”就业的比例均较2016届提升了10多个百分点。详见下图。

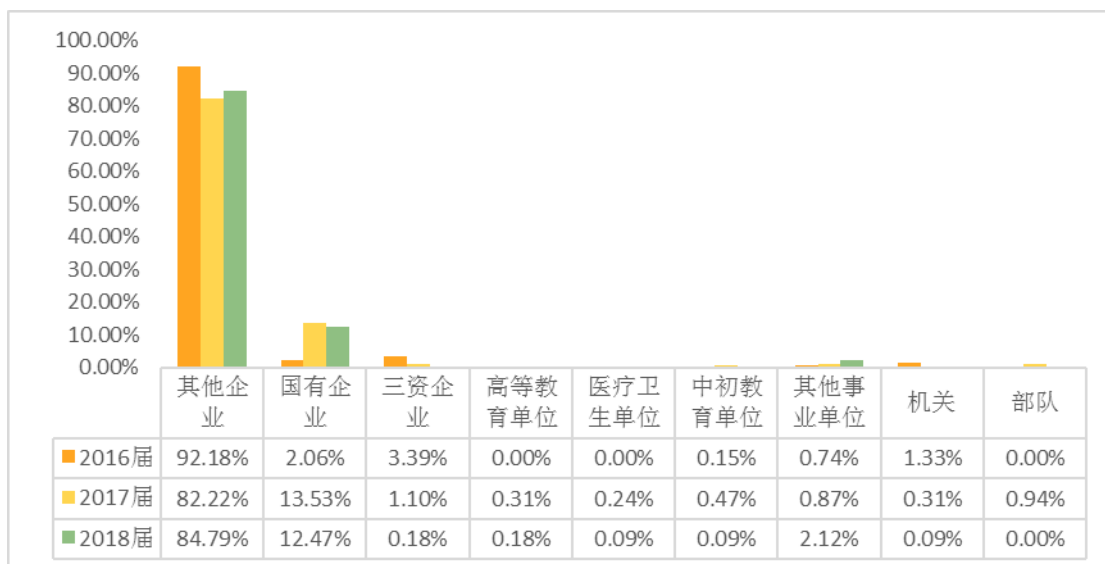


图 4-4 2016-2018 届毕业生就业性质变化趋势

（二）就业单位行业比例前五位分布趋势

2016-2018届毕业生就业单位的行业中，出现较大比例变化的是“租赁和商务服务业”，由2016届的第一名（39.68%）降为2018届的第五名（10.17%）。2017届第一名的“交通运输、仓储和邮政业”（18.57%）降为2018届的第四名（11.49%）。2016届和2017届第二、三名的“居民服务、修理和其他服务业”在2018届跃居成为第一名。详见下图。

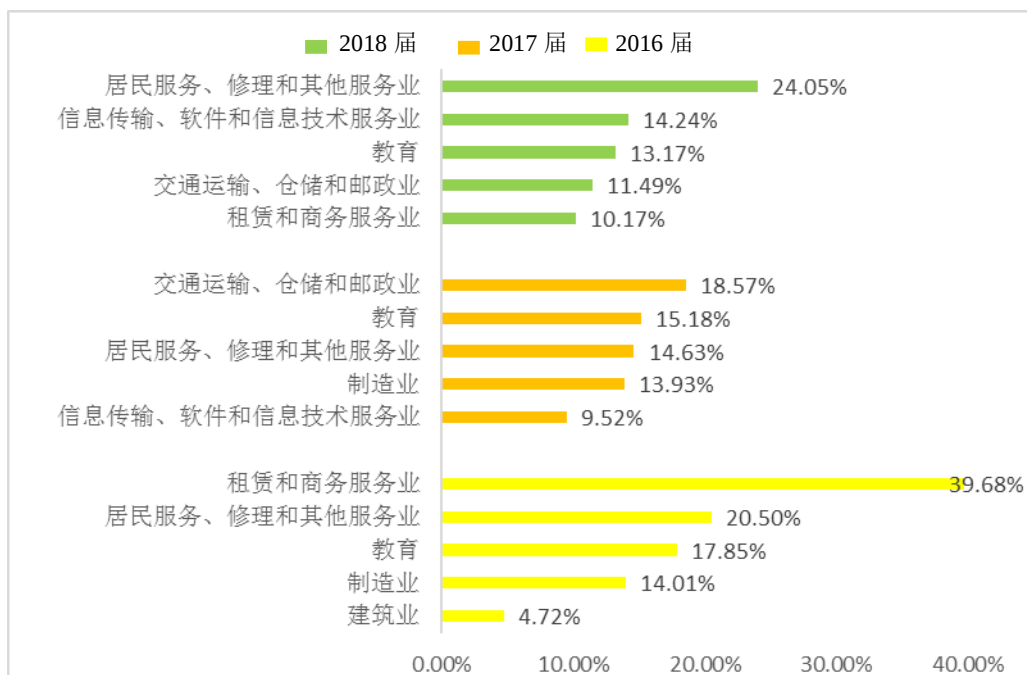


图 4-5 2016-2018 届毕业生主要就业单位行业趋势

（三）就业职位类别比例前五位分布趋势

2016-2018届毕业生选择的职位前五位有一定的变化，三届毕业生选择的职位多集中分布在“商业和服务业人员”、“办事人员和有关人员”、“教学人员”、“其他人员”。2018届选择“其他专业技术人员”职位比例跃居第一位，而选择“生产和运输设备操作人员”职位的2017届毕业生比例比2016届的稍有增加，2018届选择该职位的比例退出主要就业职位类别的前五名。详见下图。

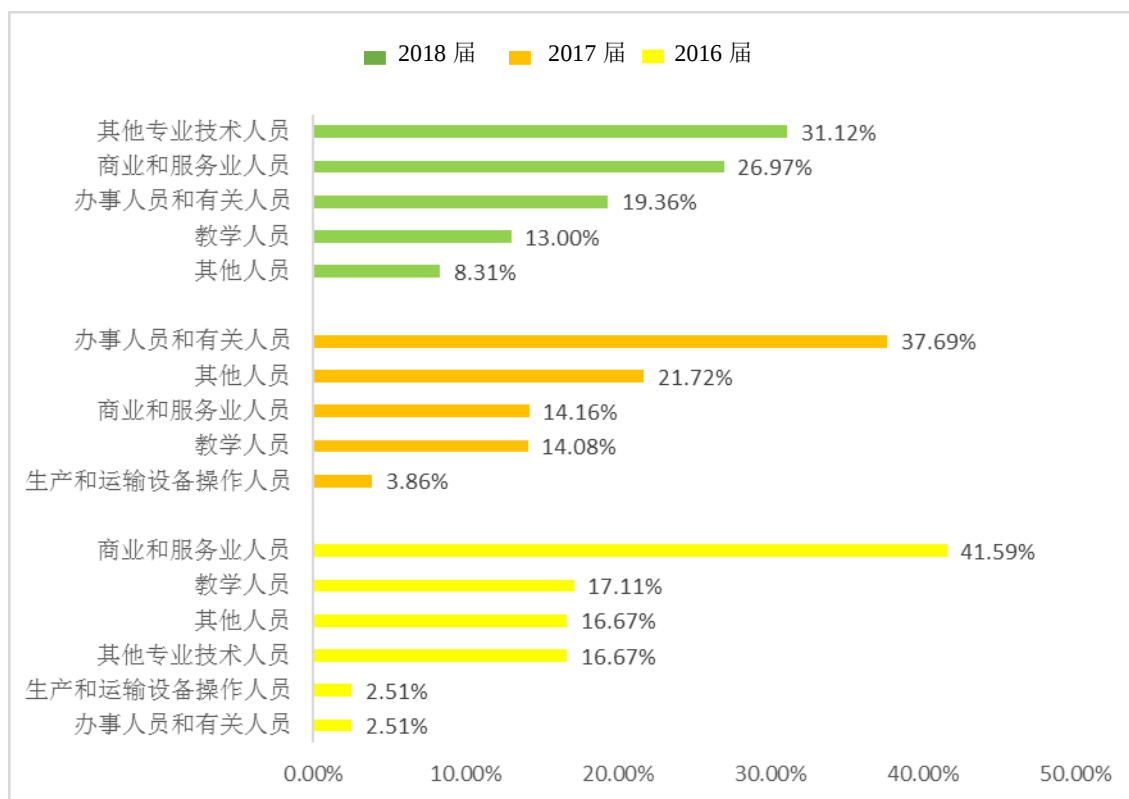


图 4-6 2016-2018 届毕业生主要就业职位类别趋势

第五章 用人单位对 2018 届毕业生及学校的评价

一、用人单位基本情况分析

（一）单位规模

对长期与学校合作的用人单位进行调研，共收回49份有效问卷。这些单位绝大多数规模较小，其中以“50人以下”为主，占比65.31%；其次是规模为“50-150人”的用人单位，占比14.29%，排在第三位的是规模为“151-500人”的用人单位，占比12.24%。详见下图。

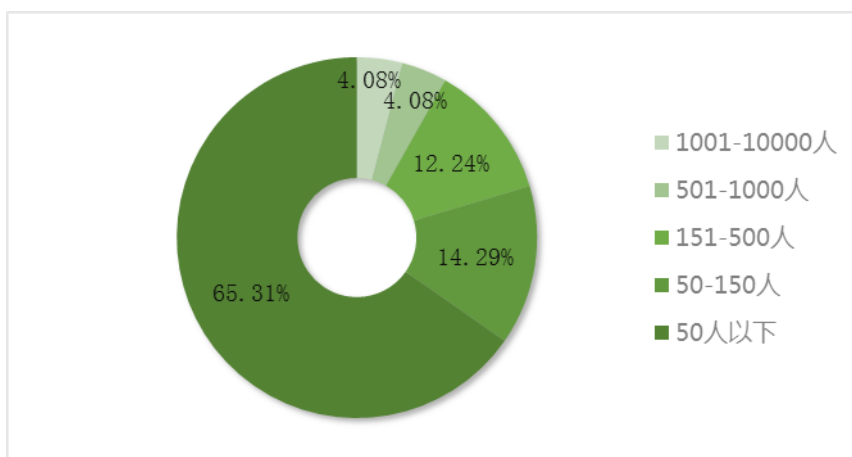


图 5-1 用人单位规模分布

（二）单位性质及行业

根据调研数据统计，用人单位的单位性质主要是“民（私）营企业”（48.98%），其次是“事业单位（含学校或医疗卫生单位）”（36.73%），累计占比为85.71%。详见下图。

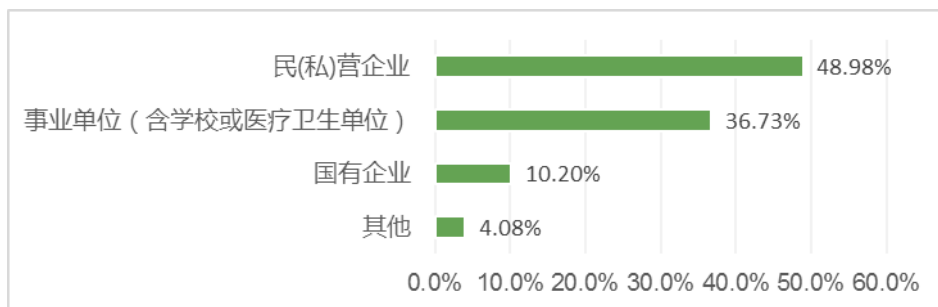


图 5-2 用人单位性质分布

用人单位行业主要有“科学研究和技术服务业”（40.82%）、“租赁和商务服务业”（14.29%）、“信息传输、软件和信息技术服务业”（12.24%）、“居民服务、修理和其他服务业”（10.20%）。详见下图。

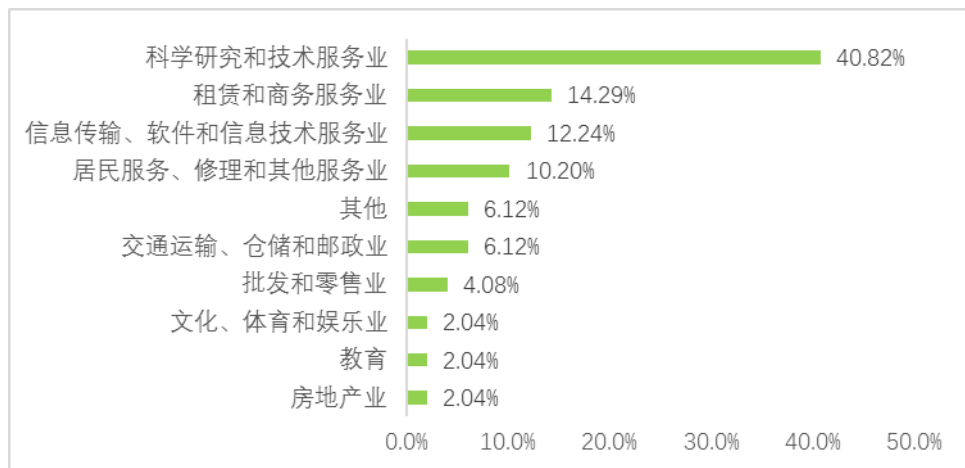


图 5-3 用人单位行业分布

二、招聘毕业生基本情况分析

（一）招聘毕业生人数

调研数据显示，招聘5-10人毕业生的用人单位占比（48.98%）最多；其次是招聘21-50人的用人单位，占比为16.33%。

从招聘专科生的用人单位来看，招聘5-10人的用人单位占比（51.02%）最多；其次是招聘5人以下的用人单位，占比为28.57%。详见下图。

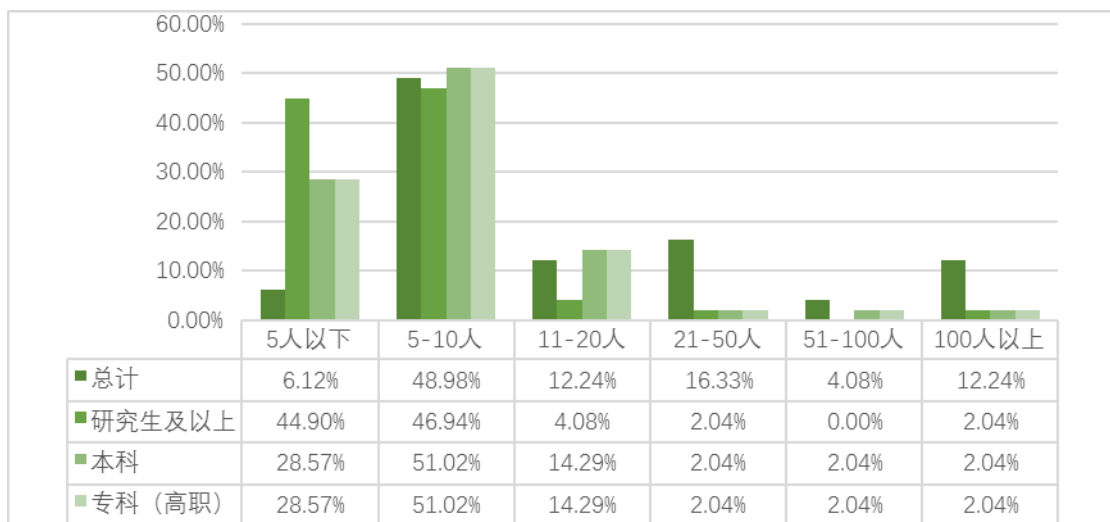


图 5-4 用人单位招聘毕业生总人数及各学历毕业生人数分布

（二）招聘途径

根据调研数据统计，用人单位招聘毕业生的渠道主要是校园招聘（89.80%），排在第二位的招聘渠道是其他（4.08%）。用人单位也使用定向（订单）培养、社会招聘、在实习（见习）中选拔这三种渠道招聘毕业生。详见下图。

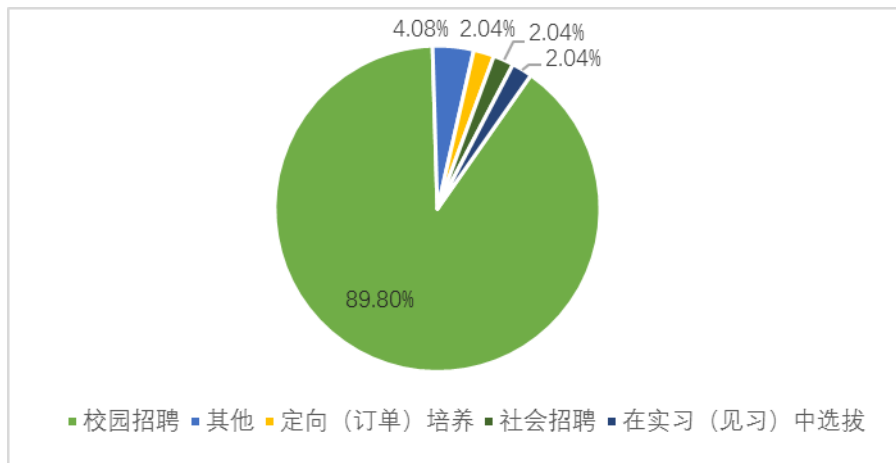


图 5-5 用人单位招聘渠道分布

（三）职业适应时间与晋升

根据调研数据统计，73.47%的用人单位认为，应届毕业生能在3个月以内适应工作岗位。22.45%的用人单位认为，应届毕业生能在3-6个月适应工作岗位。可见，绝大多数用人单位认为应届毕业生可以在6个月内适应工作岗位。

51.02%的用人单位认为，应届毕业生能在1年以内晋升；而48.98%的用人单位认为在1-3年内晋升。详见下图。

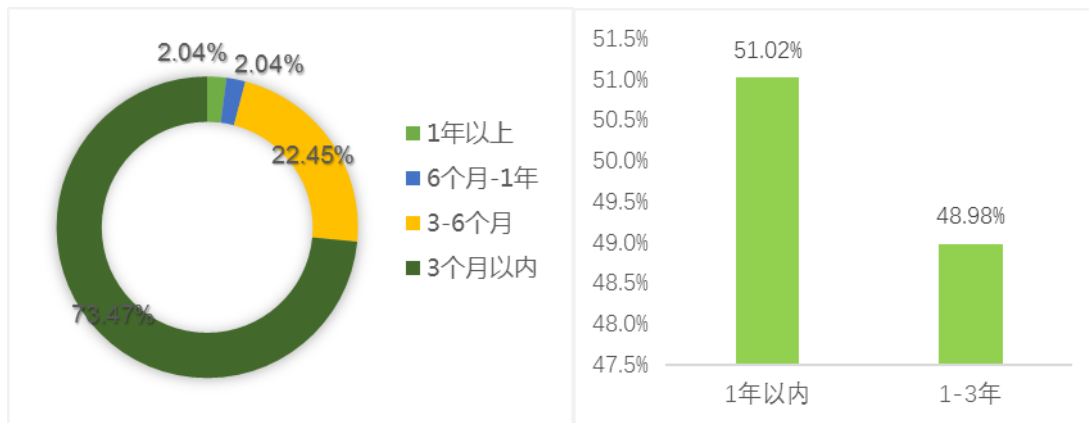


图 5-6 用人单位认为毕业生适应岗位及晋升时间分布

（四）薪酬待遇

根据调研数据统计，用人单位招聘专科毕业生的薪资水平区间主要集中在“2001-3000元”（占比51.02%）和“3001-4000元”（占比36.73%）。详见下图。

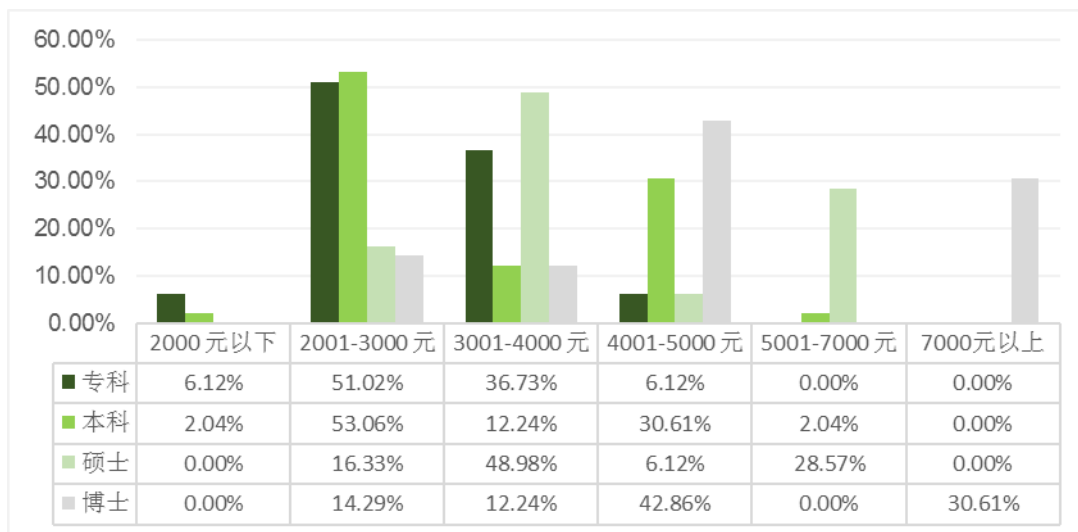


图 5-7 用人单位招聘毕业生薪资分布

（五）离职情况

根据调研数据统计，95.92%的用人单位中毕业生在劳动合同期内主要是主动离职，而4.08%的用人单位中毕业生是主要是由于企业解聘而离职的。由于企业解聘而离职的原因均是由于毕业生“不能胜任岗位要求”。详见下图。

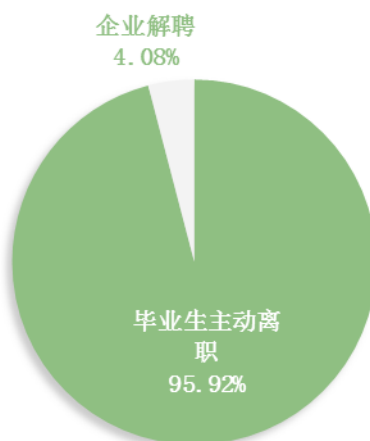


图 5-8 毕业生离职原因分布

二、用人单位用人需求分析

（一）专业需求及专业关注度

根据调研数据统计，用人单位对毕业生需求较多的专业有“管理类”（31.03%）、“其他”（22.41%）、“市场营销类”（17.24%）。用人单位对毕业生专业非常关注的占比28.57%，关注的占比63.27%，比较关注的占比8.16%。可见，用人单位对学校专业关注度达到100%。详见下图。

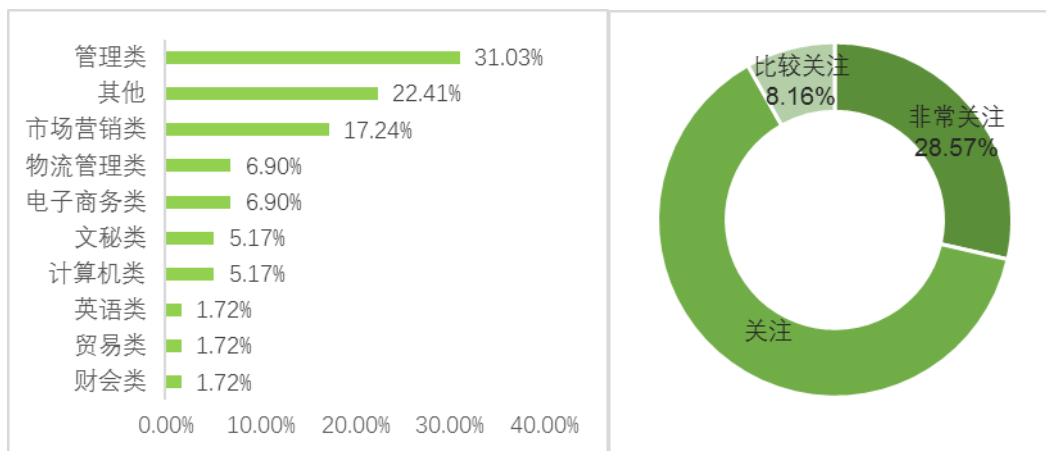


图 5-9 用人单位对毕业生需求的专业及专业关注度

（二）录用注重的因素

根据对用人单位录用注重因素的调研，用人单位主要注重毕业生的“是否学生干部”（46.34%）、“社会适应能力”（17.07%）、“学习成绩”（17.07%），同时对在校获奖情况（6.10%）、学历层次也有一定的要求（4.88%）。详见下图。

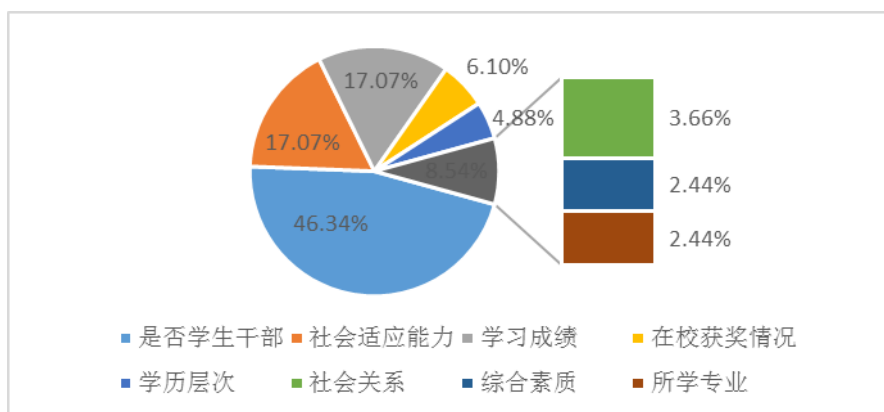


图 5-10 用人单位录用毕业生注重的因素

三、用人单位对毕业生的评价与建议

（一）总体满意度

数据显示，用人单位对学校2018届毕业生总体满意度为87.76%，其中“非常满意”占比44.90%，“比较满意”占比38.78%，“一般”占比4.08%。详见下图。

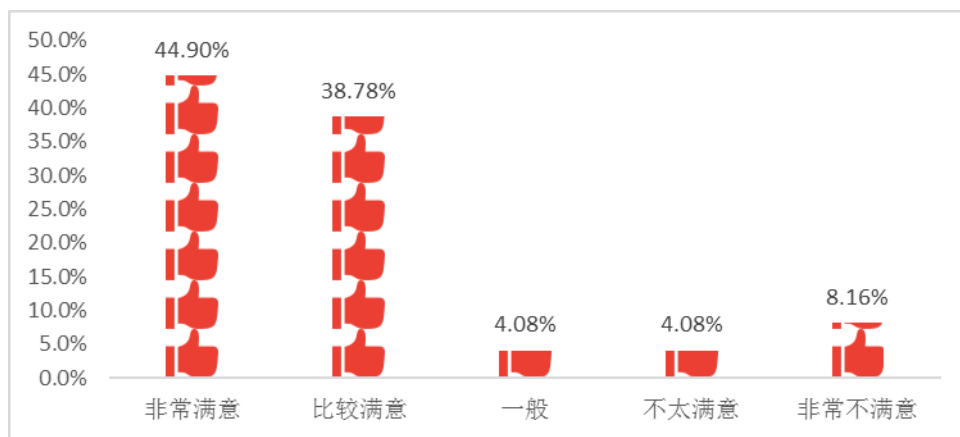


图 5-11 用人单位对 2018 届毕业生总体满意度

（二）各项能力评价

调研数据显示，用人单位对2018届毕业生各项能力评价，“语言表达、人际沟通、交往能力及人际关系”、“诚实、敬业、团队合作等职业素质”等8项能力满意度均为100.00%。“项目策划、组织、主持与执行能力”和“道德观、价值观与行为礼仪等基本素养”两项为97.96%。可见，用人单位对2018届毕业生的各项能力评价还是特别满意的。详见下图。

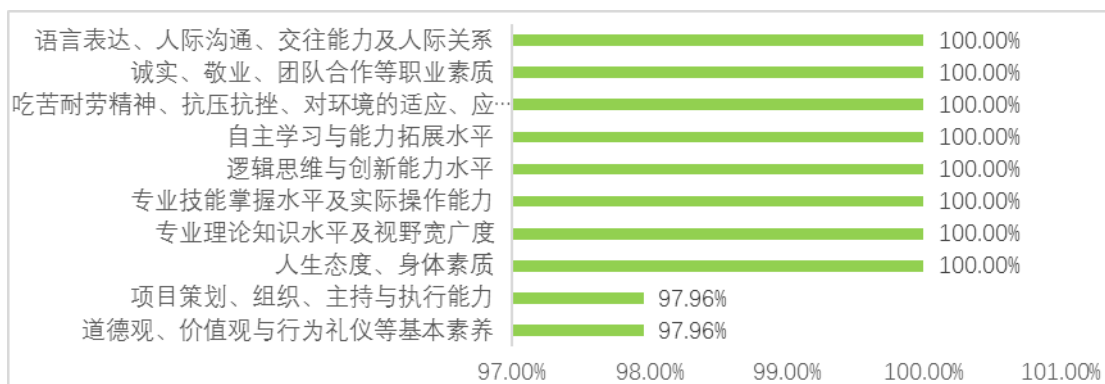


图 5-12 用人单位对 2018 届毕业生各项能力评价

（三）求职方面改进建议

调研数据显示，用人单位对毕业生求职方面提出了改进建议，其中认为毕业生应该提高“职业素养”占比36.84%，其次是提高“对应聘单位的了解准备”，占比34.21%。详见下图。

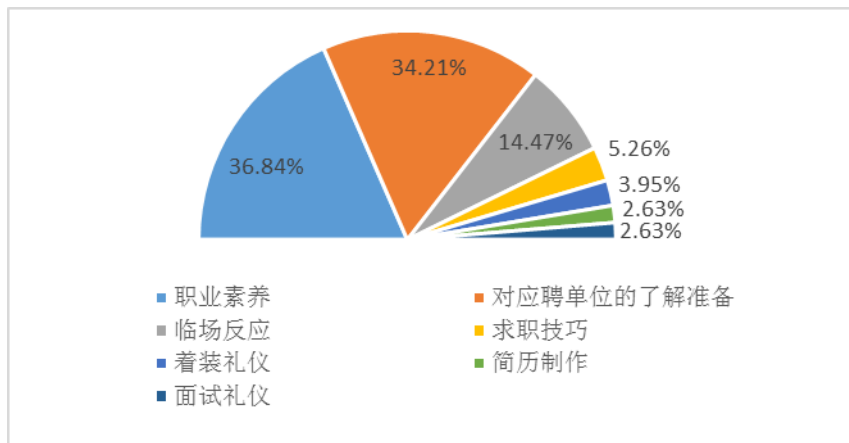


图 5-13 用人单位对毕业生求职的改进建议

四、用人单位对学校的建议与反馈

（一）对学校各项就业服务评价与建议

1. 各项就业工作评价

调研数据显示，用人单位对学校就业工作各项服务非常满意，就业网站建设及信息服务满意度、档案管理及传递工作满意度、招聘会的组织工作满意度均为100.00%。详见下图。

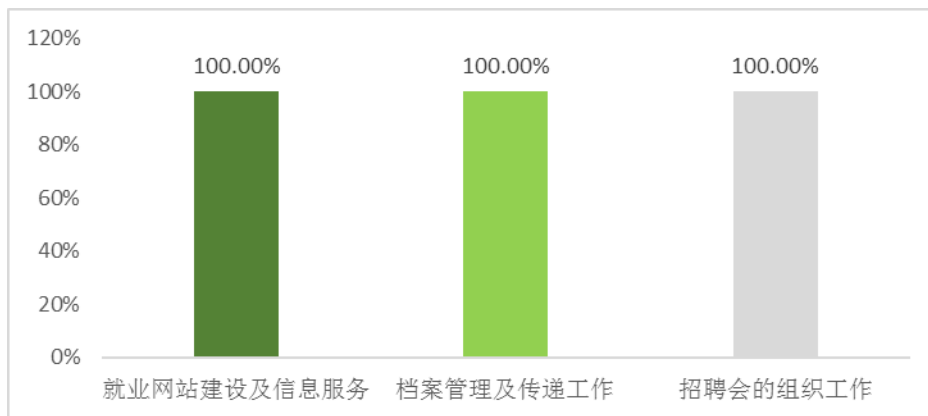


图 5-14 用人单位对学校就业工作的评价

2. 就业服务加强方面

调研数据显示，在就业服务工作建议方面，用人单位认为学校应重点“提高就业指导教师的专业水平”、“加强学生创新能力的培养”及“增加校园招聘会场次”，分别占比26.32%、21.05%与13.16%。可以看出，用人单位希望学校提高就业指导教师的服务水平。详见下图。

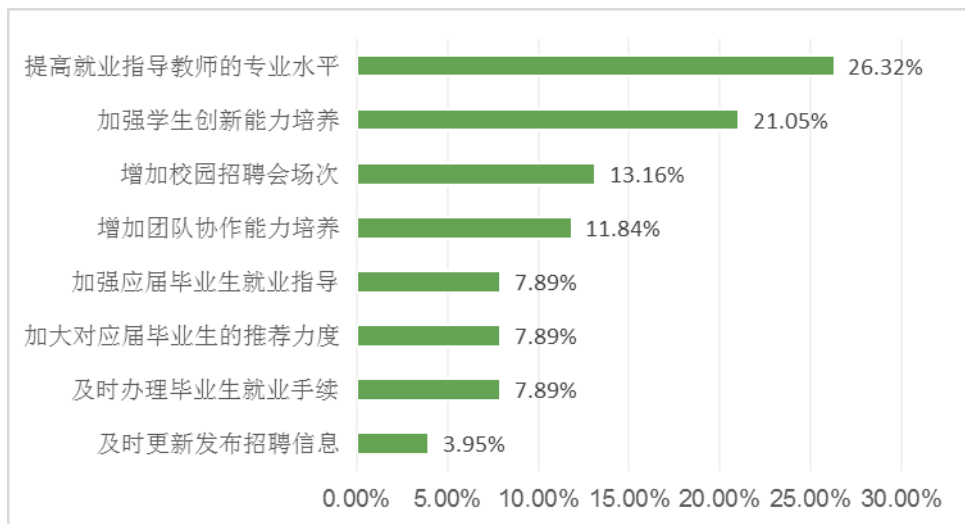


图 5-15 用人单位对学校就业服务的建议

（二）对学校人才培养的反馈建议

调研数据显示，用人单位对学院的人才培养工作总体满意率为100.00%。用人单位认为学院应重点加强的是“团队协作能力培养”（40.48%），并列第二的是“与人交往能力的培养”（13.10%）和“专业知识的传授”（13.10%）。可以看出，用人单位希望提高毕业生社交合作方面的能力。详见下图。

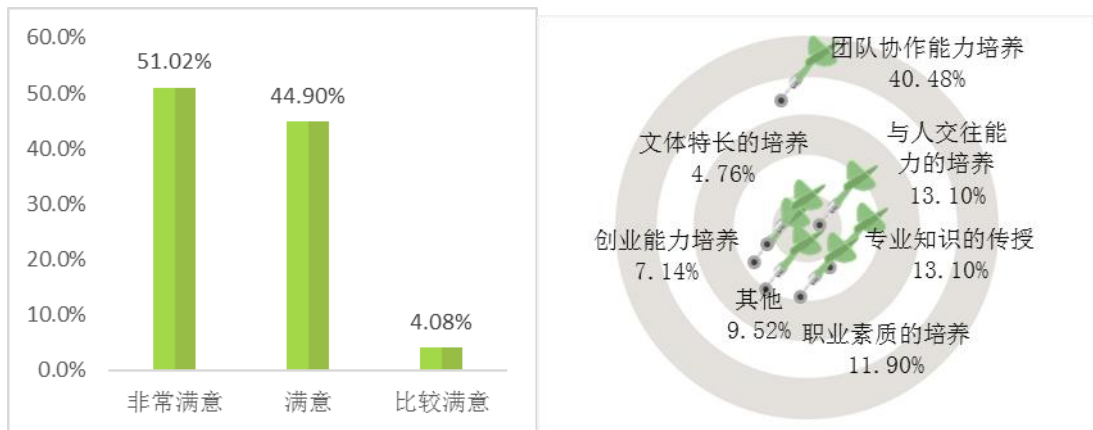


图 5-16 用人单位对学校人才培养的满意度及反馈建议

第六章 2018 届毕业生对母校的评价

一、对母校人才培养的满意度

（一）母校人才培养评价

为反映学院人才培养方面工作的成效，本次调研主要从三个方面进行评价，分别是学院实践教学、专业课程设置、教师授课水平。

总体上，2018届毕业生对学校人才培养总体满意度为90.27%。其中，对授课水平满意度为93.79%，对实践教学满意度为89.23%，课程安排合理度为91.10%。详见下图。

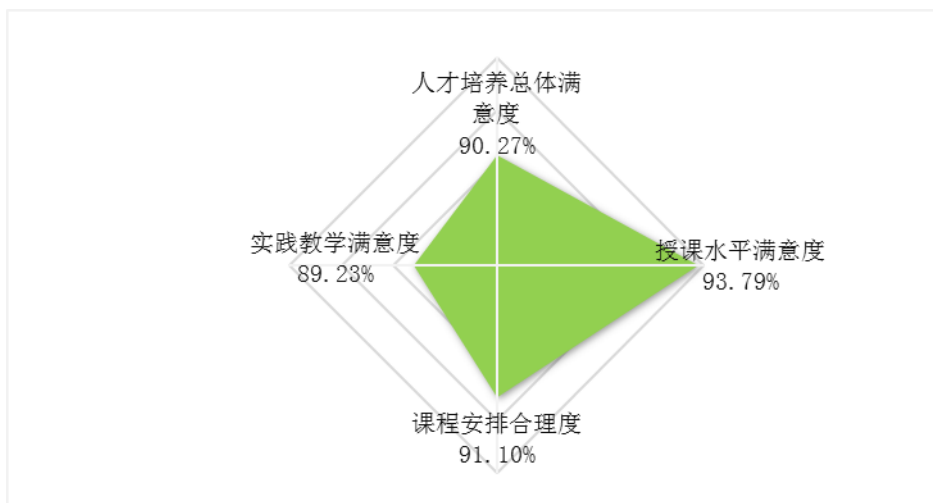


图 6-1 2018 届毕业生对母校人才培养满意度

（二）教学改进建议

在学校教学改进建议方面，除“其他”外，2018届毕业生认为母校应重点改进的三项工作是“实践教学”（30.28%）、“专业课内容及安排”（15.22%）和“教学方法和手段”（13.56%）。可以看出，毕业生对学校的实践教学十分关注，希望学校加大力度改进实践教学。

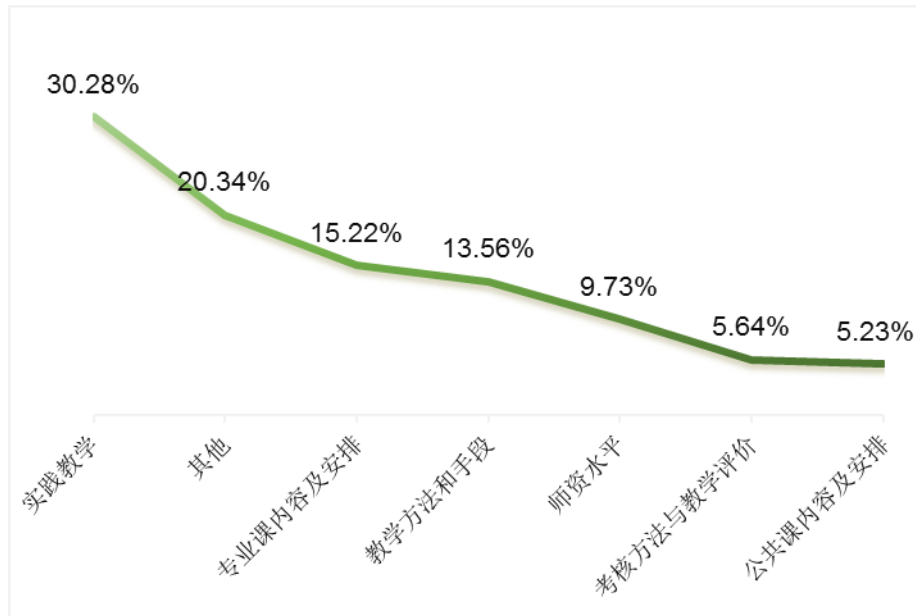


图 6-2 2018 届毕业生在母校教学方面提出的改进建议

(三) 专业课程设置改进建议

在学校专业课程设置方面，2018届毕业生认为母校应重点改进的三个方面是本专业课程实用性(28.78%)、实践课程安排次数(22.57%)和其他(20.08%)。

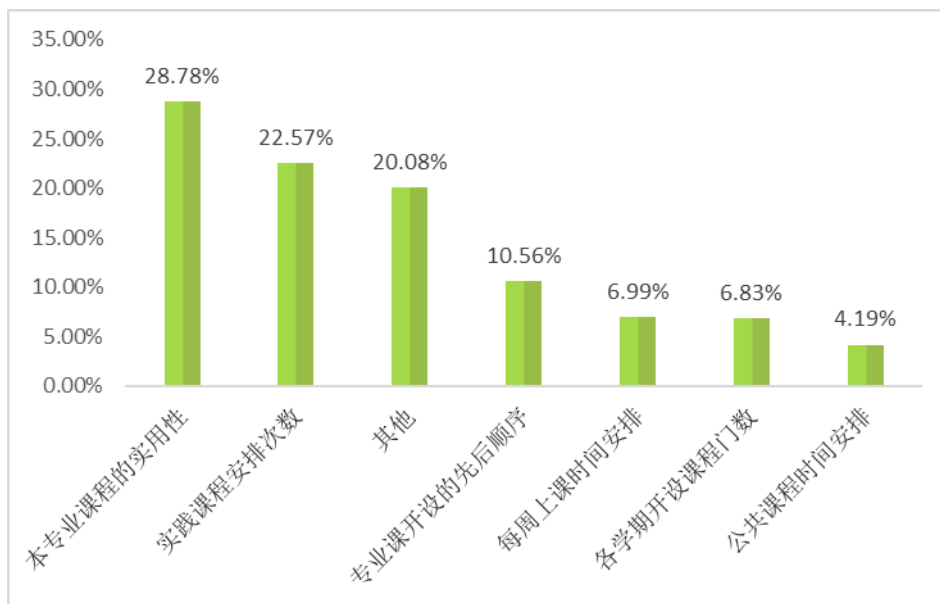


图 6-3 2018 届毕业生在母校专业课程设置方面提出的改进建议

（四）实践教学改进建议

在实践教学方面，除其他外，2018届毕业生认为母校应重点改进的三个方面是“课程的实践性教学”（30.95%）、“专业实习、见习”（24.84%）和“课程设计”（12.32%）。

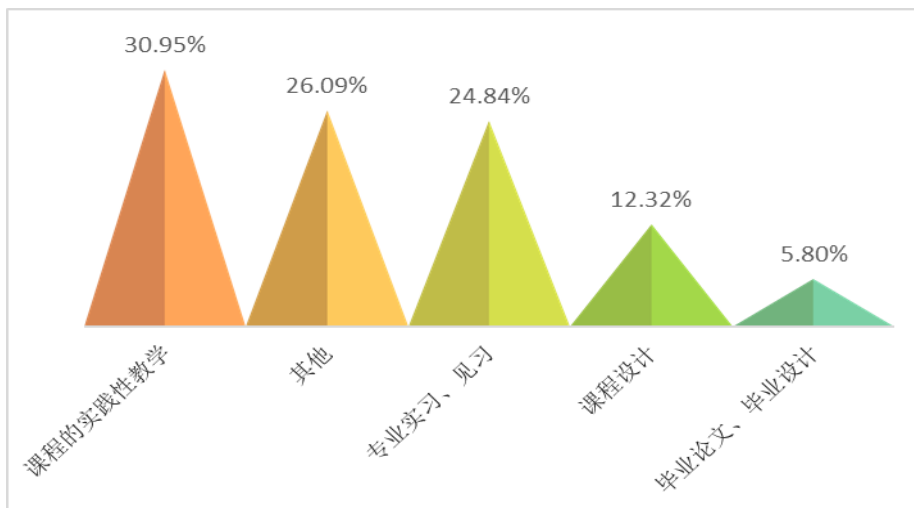


图 6-4 2018 届毕业生在母校实践教学方面提出的改进建议

二、对母校就业指导服务评价

根据毕业生对母校就业指导服务的满意度评分，得分为5-1分，得分越高表示满意度越高。其中对母校就业困难群体帮扶的满意度得分最高，为3.63分，排名第二的是就业手续办理（3.59分）。详见下图。



图 6-5 2018 届毕业生对母校就业指导服务评价

三、毕业生对母校印象分析

（一）毕业生对母校推荐度分析

根据调研数据，“非常愿意”向亲友推荐母校的2018届毕业生占比为13.35%，“比较愿意”的占比30.64%。详见下图。

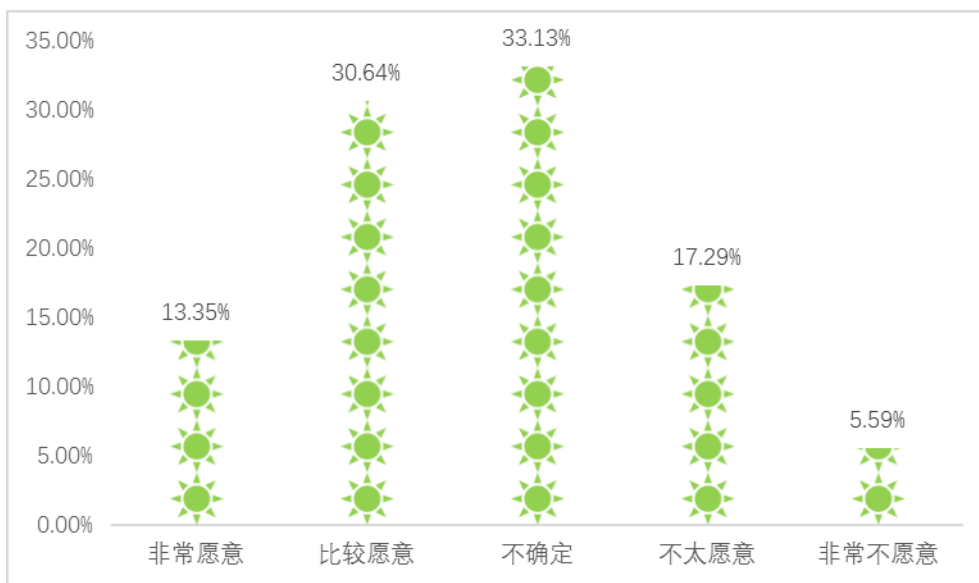


图 6-6 2018 届毕业生对母校推荐度

（二）毕业生认为影响母校满意度主要因素分析

根据2018届毕业生对母校满意度影响因素的调研，最主要的影响因素是“所学知识/能力满足工作实际需求的情况”，占比17.24%，排名第二的是“校风学风”（12.83%），第三是“学校管理人员的办事效率和态度”（10.45%）。“上网的便利性”的影响最低，占比1.79%，学院可以适当增加上网硬件设施。详见下图。

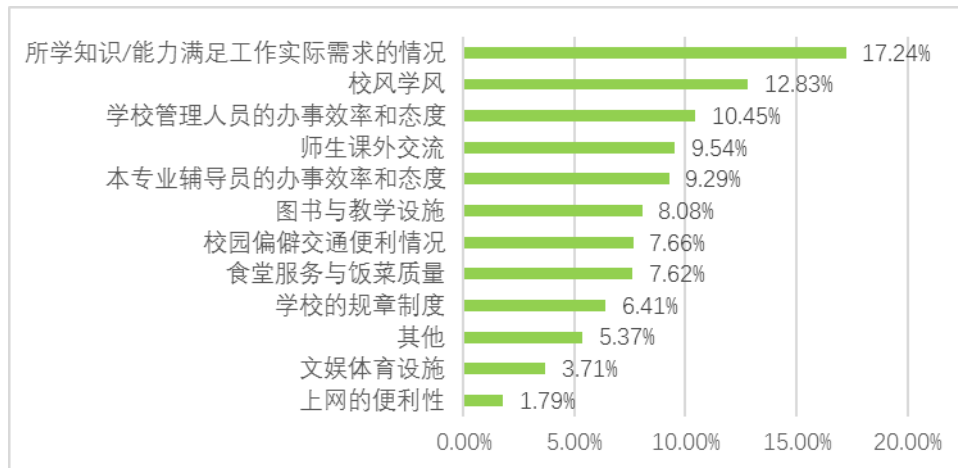


图 6-7 2018 届毕业生对母校满意度的影响因素

第七章 反馈与建议

江西青年职业学院对2018届毕业生的就业调研反馈工作极其重视,强调以毕业生就业质量引导学校招生和培养工作的整体性,努力构建协同育人的长效机制。通过数据调研分析,评价总结毕业生就业经验,并指出未来工作的发展方向。

一、报告总结

(一) 毕业生以服务江西省为主,优势学科保持高水平就业

总体来看,学校2018届毕业生共1275人,全部为专科学历。截至2018年8月31日,就业人数共1133人,总体就业率为88.86%。毕业生分布在3个系20个专业。分生源来看,江西省省内生源最多,共1155人,占毕业生总人数的90.59%,就业率为88.48%。分困难生类别来看,2018届各类困难生总占比为22.59%。毕业生就业工作职位主要分布在其他专业技术人员类,占比31.12%。占比排名第二、第三的职位类别依次是商务和服务业人员(26.97%)、办事人员和有关人员(19.36%)。毕业生主要在江西省内就业,共637人,占比56.32%。省外就业地域排名前三的省外分别是广东省、浙江省、江苏省,占比分别是16.62%、11.49%、5.75%。这充分体现了学校服务地方经济发展,同时辐射周边的功能,为地方发展提供强有力的智力支持和人才支撑。

(二) 毕业生就业形式多样,毕业生对工作的满意度较高

总体来看,毕业生对就业状况满意度较高,为93.56%。已就业的毕业生中,共75.68%的毕业生与用人单位签订了劳动合同或就业协议。2018届毕业生工作与专业相关度为70.44%。运用就业质量模型分析可知,已经落实就业的学生整体就业质量评估得分为3.30分。已就业毕业生获取工作的主要渠道是“母校推荐”和“自己直接联系应聘”。从就业花费成本来看,67.57%的2018届毕业生的就业花费成本在1000元及以下。毕业生未就业的原因主要是“正在择业尚未落实就业单位”和“在等待单位签约”。未就业毕业生的原因是面试次数较少。未就业毕业生需要学校给予的求职帮助主要是“求职技巧培训”、“增加职位信息”和“政

策帮扶”。学院在这些方面可以加大力度，举办求职技巧培训活动，帮助毕业生顺利就业。

（三）校园招聘活动成绩显著，毕业生对母校的满意度呈逐年上升趋势

总体来看，2016-2018届毕业生规模呈上升趋势，毕业生就业率维持在85%以上，2018届的就业率比2016届上升2.46个百分点。分院系来看，学校2017届院系调整后，唯一保留的经济管理系2018届就业率较2016届提高了3.91个百分点。2016届和2017届旅游管理专业的毕业生就业率均为100.00%，2018届则降为90.00%，退出前三名的行列。2016-2018届市场营销专业的毕业生就业率先降后升，2018届的就业率达到100%，2017-2018届就业率进入前三名行列。2017届、2018届到“国有企业”就业的比例均较2016届提升了10多个百分点。分就业单位行业来看，“租赁和商务服务业”由2016届的第一名降为2018届的第五名。2017届第一名的“交通运输、仓储和邮政业”降为2018届的第四名。2016届和2017届第二、三名的“居民服务、修理和其他服务业”在2018届跃居成为第一名。

（四）用人单位注重毕业生的综合素质，对毕业生的专业关注度高

据统计，用人单位对毕业生专业关注度达到100%。对学校2018届毕业生总体满意度为87.76%。用人单位对近三年招聘的毕业生8项能力的满意度为100.00%，两项的满意度为97.96%。用人单位建议毕业生应该提高“职业素养”，其次是提高“对应聘单位的了解准备”。用人单位对学校就业工作各项服务非常满意度均为100.00%。在就业服务工作建议方面，用人单位认为学校应重点“提高就业指导教师的专业水平”、“加强学生创新能力的培养”及“增加校园招聘会场次”。用人单位对学院的人才培养工作总体满意率为100.00%。用人单位认为学院主要应重点加强的是“团队协作能力培养”，并列第二的是“与人交往能力的培养”和“专业知识的传授”。在学校教学改进建议方面，2018届毕业生认为母校应重点改进的三项工作是实践教学、师资水平和教学方法和手段。

二、反馈建议

（一）适应双创时代要求，不断优化教学模式

江西青年职业学院认为，创新创业人才的培养思路首先应当从观念上着手，转变传统教学观念，结合双创时代对学生创新创业能力的要求，把握创新创业教育的科学内涵，强化对学校创新创业教育核心的准确认知，正确理解专业知识和创新创业的内在关系，突破传统教育观念的局限性。在这一过程中学校创新创业人才的培养，应当明确认识到创新创业教育是创新教育与传统创业教育的有机整合，而不是简单地将创新教育与传统创业教育相叠加。现代创新创业人才的培养，在传统创业教育的基础上，加强了学生在创新实践过程的能力，以及将创新结果转化为实际生产力的能力。

因此，学校创新创业教育应当加强对学生创新创业思维的启发和训练，转变目前的创新创业教育模式，从知识传授的课堂教学优化为能力提升的实践教学，充分利用学校创新创业教育资源，结合区域经济实际发展情况，引导学生创新意识和创业意识的培育，在学校教育体系中引入创新创业元素，加强学生在创新创业教育中实践机会，例如通过线上大学生创新创业虚拟仿真中心的搭建，以及线下创新创业实践平台的组成，或是将创新创业实践活动代替传统的考试模式，让学生能够有更多机会培养自身的创新创业能力，达到高校专业教育与创新创业教育的有效结合。

（二）组织科研实践项目，提升毕业生就业竞争力

实践能力是人在实践活动中培养和发展起来的解决实际问题的能力，是高校人才培养过程中贯穿始终、不可缺少的重要组成部分，其内涵十分丰富，其构成要素包括基本生活能力、动手操作能力、学习思考能力、人际交往能力、职业活动实践能力等。对江西青年职业学院而言，应重视加强对大学生自主学习能力、信息获取能力、观察分析能力、实验研究能力、表达沟通能力、交往合作能力等实践能力的培养。加强实践教学工作，是经济社会发展对人才培养提出的客观要

求，是高等教育更深层次改革与发展的内在要求，是实现多样化人才培养目标的迫切需要。

在未来工作中，为解决学生对学校教学工作提出的问题，学校应支持学生参与项目，保证学校有更好的条件参与科学研究实践活动，学校要积极申报和组织实施国家及省级大学生创新实验项目，充分发挥此类项目的示范和带动作用，对学校现有的各类大学生课外科技创新和实践项目资源进行整合和优化设计，加大创业实践、社会实践等综合技能拓展训练类项目的数量和比重，形成针对性更强、层次更加分明，以项目为依托的大学生课外实践创新体系，为学生的差异化发展以及应用型、研究型、复合型人才的培养提供更好的条件，同时进一步组织好本科生课外学术交流和相关竞赛活动，为毕业生展示实践创新成果搭建平台。

综上所述，江西青年职业学院在2018届毕业生就业工作中，采取措施，有效应对，全方位、高质量开展就业指导服务，巩固校园就业主渠道，统筹规划建设就业市场，保证了学院2018届毕业生的高质量就业和自主创业。