



哈尔滨职业技术学院
HARBIN VOCATIONAL & TECHNICAL COLLEGE

2019 届毕业生 就业质量年度报告

REPORT OF EMPLOYMENT QUALITY

哈尔滨职业技术学院

2019 年 12 月

目录

报告说明.....	1
前言.....	3
学校概况.....	4
第一章 2019 届毕业生就业基本情况.....	9
一、毕业生规模.....	9
二、毕业生结构及分类.....	9
（一）按性别分布情况.....	9
（二）按民族分布情况.....	9
（三）各学院、专业分布情况.....	10
（四）按生源地规模分布情况.....	12
三、毕业生就业率.....	15
（一）毕业生就业基本情况.....	15
（二）不同性别毕业生就业率.....	16
（三）各学院、专业毕业生就业率.....	16
（四）各民族毕业生就业率.....	18
（五）省内生源毕业生就业去向情况.....	18
四、毕业生就业流向.....	20
（一）就业单位分布.....	20
（二）就业行业分布.....	22
（三）就业职位分布.....	23
（四）就业地域分布.....	23
五、毕业生升学情况.....	28
（一）基本升学情况.....	28
（二）分性别升学情况.....	28
（三）各学院、专业毕业生升学情况.....	28
（四）升学流向.....	30
第二章 毕业生就业质量相关分析.....	32
一、毕业生求职过程分析.....	32
（一）毕业生求职途径.....	32
（二）毕业生求职影响因素.....	32
（三）毕业生求职关注因素.....	33
（四）毕业生求职遇到的困难.....	34
二、毕业生就业质量分析.....	35
（一）毕业生就业满意度.....	35
（二）薪资水平.....	36
（三）专业与工作相关性.....	38
（四）工作与理想一致性.....	39
（五）福利保障情况分析.....	40
（六）毕业生对就业岗位满意度.....	41
（七）离职率与离职原因分析.....	42
（八）毕业生就业质量模型分析.....	43

三、自主创业分析.....	47
(一) 自主创业的原因.....	47
(二) 自主创业的资金来源.....	47
(三) 自主创业中遇到的困难.....	48
(四) 自主创业前做过的准备.....	49
(五) 创业行业分布.....	49
四、未就业情况分析.....	50
(一) 调研就业率(就业状态).....	50
(二) 未就业原因.....	51
(三) 参加岗位面试次数.....	51
(四) 希望获得的帮助.....	52
第三章 2019 届毕业生就业创业工作举措.....	53
一、就业工作主要举措.....	53
(一) 注重就业指导工作.....	53
(二) 用人单位评价反馈良好.....	53
(三) 建立“严审严管”就业审核调研制度.....	53
(四) 提供“线上线下”就业跟踪指导服务.....	54
(五) 打通“学徒培养”人才定点输送渠道.....	54
(六) 强化“多措并举”职业精神素养培育.....	54
(七) 认真组织派遣培训,做好毕业生就业服务.....	55
(八) 就业质量年度报告制度.....	55
二、创业工作主要举措.....	55
(一) 优化课程设置,丰富就业创业教学资源.....	55
(二) 完善管理机制,实施全程跟踪指导帮扶.....	56
(三) 产学研用结合,加速师生双创成果转化.....	56
(四) 承办大型活动,完成上级部门布置任务.....	56
三、下一步就业创业工作计划.....	57
(一) 充分认识毕业生就业工作紧迫性.....	57
(二) 继续加强毕业生就业观念教育.....	57
(三) 制定毕业生就业市场开发计划.....	57
(四) 加大毕业生就业企业考察力度.....	58
(五) 提升毕业生就业市场竞争能力.....	58
(六) 全面推动创业教育服务信息化.....	58
第四章 2017-2019 届毕业生就业趋势分析.....	60
一、2017-2019 届毕业生就业率变化.....	60
(一) 总体规模和就业率变化趋势.....	60
(二) 各学院就业率变化趋势.....	60
二、2017-2019 届毕业生所在单位性质变化趋势.....	61
三、2017-2019 届毕业生所在单位行业变化趋势.....	61
四、2017-2019 届毕业生薪资变化趋势.....	62
五、2017-2019 届毕业生就业满意度变化趋势.....	62
六、2017-2019 届毕业生专业相关度变化趋势.....	62
七、2017-2019 届毕业生对母校满意度变化趋势.....	63
第五章 毕业生对母校就业评价.....	64

一、母校人才培养的评价.....	64
(一) 母校人才培养总体满意度.....	64
(二) 专业核心课程评价.....	65
(三) 毕业生对母校教师教学的评价.....	66
(四) 社团活动.....	66
(五) 实践教学环节的满意度.....	68
(六) 最满意的实践教学环节.....	69
(七) 教学最需改进的方面.....	69
二、母校就业指导服务满意度.....	70
(一) 母校就业指导服务满意度.....	70
(二) 母校就业服务方面的改进意见.....	71
三、母校推荐度.....	71
四、母校满意度模型.....	72
第六章 用人单位基本情况及调研结果分析.....	75
一、用人单位基本情况.....	75
(一) 用人单位的单位性质.....	75
(二) 用人单位所属行业.....	75
(三) 用人单位规模及 500 强分布.....	76
(四) 用人单位招聘毕业生人数.....	77
(五) 用人单位招聘毕业生的渠道.....	77
(六) 用人单位对毕业生的薪资待遇.....	78
二、用人单位用人需求分析.....	78
(一) 用人单位招聘时的关注因素.....	78
(二) 用人单位招聘时注重个人品质.....	79
(三) 用人单位招聘时注重的专业知识与技能.....	79
(四) 用人单位对专业的关注度.....	80
(五) 用人单位对双创精神的关注度及参与度.....	80
三、用人单位对毕业生的评价.....	81
(一) 用人单位对毕业生的满意度.....	81
(二) 用人单位对毕业生能力素质的评价.....	82
(三) 用人单位对毕业生适应工作岗位时间的评价.....	82
(四) 用人单位对毕业生创新创业能力的评价.....	83
(五) 用人单位对毕业生满意度模型.....	84
四、用人单位对学校的评价.....	88
(一) 用人单位对学校就业指导工作总体评价.....	88
(二) 用人单位认为学校亟需改进的方面.....	89
第七章 2019 届毕业生教育教学反馈.....	91
一、就业质量满意度对教育教学的反馈.....	91
二、毕业生母校满意度对教育教学的反馈.....	93
三、用人单位满意度对教育教学的反馈.....	94

报告说明

一、调查背景说明

（一）调查对象

1. 2019 届哈尔滨职业技术学院全体毕业生。
2. 与哈尔滨职业技术学院合作三年及三年以上的企业单位。

（二）调查时间

1. 学生调研：2019 年 9 月 19 日至 2019 年 10 月 22 日。
2. 单位调研：2019 年 9 月 19 日至 2019 年 10 月 22 日。

（三）调查目的

1. 毕业生就业质量调查目的：了解哈尔滨职业技术学院 2019 届毕业生的就业状况及就业质量，实现精准就业教育。

2. 毕业生母校评价调查目的：了解哈尔滨职业技术学院 2019 届毕业生对母校各项工作的满意度情况。

3. 用人单位调查目的：了解与学校合作的用人单位对哈尔滨职业技术学院毕业生及人才培养工作的满意度，了解社会需求，结合实际推动哈尔滨职业技术学院的长期可持续发展。

4. 通过对调查结果进行分析，解决当前存在与可能发生的问题，为哈尔滨职业技术学院人才培养工作提供参考依据。

二、调查数据

（一）调查规模

黑龙江乐易考教育科技有限公司调研数据。调研面向全校 2019 届毕业生，用于毕业生就业质量分析和用人单位调研分析。本次调研主要是通过调研问卷的方式完成，2019 届毕业生共 3545 人，共回收问卷 3008 份，通过对数据的清洗，

去除未答完和重复的问卷，有效问卷 2910 份。问卷合格率为 96.74%，有效回收率为 82.09%。调研回收质量好，满足撰写就业质量报告需求。

用人单位调研中，共收回 126 份问卷，清洗后有效问卷 118 份，问卷合格率为 93.65%，满足撰写就业质量报告要求。

（二）样本结构

本次调查中，被调研对象通过线上实名制进行答题，调查具有针对性；通过 IP 地址定位、答题时间判断、缺失值与重复值剔除等方法，保证数据清洗质量；通过对部分偏差比较大的数据经过抽样修正，确保研究样本的均匀性和代表性。总体结构与样本结构对比数据见下表。

性别	样本分布 (%)	总体分布 (%)
男	53.62	52.95
女	46.38	47.05

三、数据说明

1. 2017/2018 届数据分别来源于《哈尔滨职业技术学院 2017/2018 届毕业生就业质量年度报告》。

2. 所有数据小数的保留均采用四舍五入法，故可能有 ± 0.1 误差。

前言

就业问题关系到社会稳定、国家政权的巩固和构建社会主义和谐社会目标的实现，更直接关系莘莘学子个人的成长与发展。高等教育作为科技第一生产力和人才第一资源的重要结合点，在国家发展中具有十分重要的地位和作用。为全面反映毕业生的就业状况，积极发挥就业状况对教育教学的反馈作用，进一步完善学科专业预警，健全就业与招生计划、人才培养、专业调整的联动机制，促进人才培养与经济社会发展紧密对接，哈尔滨职业技术学院根据《国务院关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》及《教育部关于做好 2019 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》，结合学校实际特编制《哈尔滨职业技术学院 2019 届毕业生就业质量年度报告》。

该报告以哈尔滨职业技术学院 2019 届毕业生为研究对象，基于全体毕业生就业数据，并结合调研数据进行科学分析，采用制作图表、建立数学模型等方式，比较全面真实的反映了毕业生的就业状况及毕业生和用人单位对学校教育教学、就业服务工作的评价。总体情况如下：

截止 2019 年 11 月，哈尔滨职业技术学院 2019 届毕业生共 3545 人，整体就业率为 99.94%。通过本次调研，得出以下结论：已落实就业单位的毕业生对就业现状的满意度为 96.21%，工作与专业相关度为 91.98%，薪资满意度为 84.86%；毕业生人才落地率为 77.29%，对母校总体人才培养的满意度为 98.87%，对母校就业指导服务的总体满意度为 98.90%，对母校的推荐度为 96.53%；用人单位对 2019 届毕业生总体满意度为 96.61%，对高校就业指导工作的总体满意度为 98.31%。

通过本报告，希望社会各界能够进一步了解哈尔滨职业技术学院的人才培养特色、就业创业工作亮点，关心并支持学校毕业生的就业创业工作，对相关工作常提宝贵意见和建议，促进学校长期稳定发展。

学校概况

哈尔滨职业技术学院是哈尔滨市政府直属的一所重点服务地方装备制造业和现代服务业的公办综合性高等职业院校。2002年，经哈尔滨市人民政府批准，哈尔滨市经济管理干部学院、哈尔滨市建设职工大学、哈尔滨市财贸职工大学、哈尔滨市职工轻工学院、哈尔滨市科技职工大学、哈尔滨市机电职工大学和哈尔滨机电工程学校等七所院校合并组建哈尔滨职业技术学院。2018年，经黑龙江省人民政府批准，哈尔滨市职工医学院并入哈尔滨职业技术学院。

学校以创建中国特色高水平职业院校为目标，对办学方向、办学定位进行顶层设计：一是将办学思想定位为“有限的学历教育，无限的社会服务，教学与服务并举”；二是将培养目标定位为职业道德高尚、职业素养优良、专业理论扎实、职业技能高超、具备创新创业能力的高素质技术技能人才；三是将办学模式定位为特色“教学工场”模式；四是将校园文化定位为以黄炎培职业教育思想为引领，有机融合地域产业文化精神、企业家精神及创业文化、现代大学精神和制度文化。以“做乐业之子”为校训，倡导“德高、善教、会做、能研发”的教风、“自律、乐学、善思、会创造”的学风和“自律、规范、精进”的校风，定位并培育“以工为主、综合发展、开放办学、服务地方”的办学特色。

学校占地面积111万平方米，建筑面积27万平方米。现有固定资产总值6.08亿元，其中，教学仪器设备总值1.89亿元，图书总量94.42万册。设有机电工程学院、建筑工程学院、电子与信息学院、会计金融学院、现代服务学院、艺术与 design 学院、汽车学院、医学院、国际学院、培训学院、社会服务学院等11个学院及公共基础教学部、思想政治教育部、体育教学部等3个教学部。建有226个实训室（基地），其中包括2个中央财政支持建设的汽车检测与维修实训基地和机电一体化技术实训基地、1个省级财政支持建设的物流管理实训基地。校外实习实训基地453个。国家高等职业教育创新发展行动计划生产型实训基地4个。现有高职在校生10645人。毕业生就业率、工作与专业对口率、双证书获取率、用人单位对毕业生满意度、用人单位对学校就业服务工作的满意度均多年保持在较高水平。

学校现有教职工 889 人，其中教师 453 人，高级职称 257 人，硕士及以上学位教师 249 人，双师型教师 393 人。有全国专业教学指导委员会、现代学徒制委员会委员 7 名，全国行业职业教育教学指导委员会分委会委员 13 人，省级专业教学指导委员会副主任及委员 20 名；有全国黄炎培职业教育杰出校长 1 人、杰出教师 2 人、优秀理论研究奖 1 人；职业教育先进个人 1 人；省级教学名师、教学新秀、教学能手 17 人。有省级教学团队 3 个，市级重点领军人才梯队 3 个，哈尔滨市有突出贡献中青年专家 3 人。建立校企“双带头人、双骨干教师、双向培养、双向聘任”机制，聘请院士林尚杨、大国工匠高凤林等 453 名行业企业技术专家和能工巧匠担任兼职教师。

学校现有国家级专业 13 个：国家级教学改革专业 1 个，国家现代学徒制试点专业 2 个，国家焊接资源库 1 个，国家服务产业发展专业 2 个，国家职教基地 2 个，国家骨干院校央财专业 4 个，国家专业示范点专业 1 个。现有省级专业 13 个：省级重点专业 9 个，省级现代学徒制试点专业 3 个，省级示范专业点专业 1 个。学院紧紧围绕先进装备制造、生物医药、新一代信息技术、金融服务、现代物流等区域重点产业发展，建设电气自动化技术、道路桥梁工程技术、模具设计与制造、焊接技术及自动化、软件技术、机械制造及自动化等 6 个国家级重点专业；物流管理、环境艺术设计、会计电算化、会计（注册会计师）、电子信息工程、机电一体化技术、建筑工程技术、电脑艺术设计、汽车技术服务与营销等 9 个省级重点专业；电子商务等 6 个市级重点专业；数控技术等 8 个院级重点专业，带动相关 55 个专业全面发展，形成契合地方产业发展的“以工为主、综合发展”的专业格局。

学校坚持有限的学历教育与无限的社会服务并举，在开展学历教育的同时积极面向社会广泛开展职业培训。具备以下资质：人力资源和社会保障部授予的“国家级高技能人才培训基地”、外交部和教育部授予的“中国—东盟教育培训中心”、教育部授予的“全国高职高专师资培训基地”、工信部授予的“全国服务外包紧缺人才培训基地”、中国模具工业协会授予的“全国模具人才培训基地”、人力资源和社会保障部授予的“全国商务管理师职业培训基地”、商务部授予的“全国电子商务师鉴定培训机构”、黑龙江省级职业技能鉴定所、黑龙江省高技能人才培训基地、哈尔滨市高校毕业生职业培训定点机构、哈尔滨地铁集团员工培训

基地。每年开展各类职业培训约 9 万人次。学院积极支持企业技术创新。获得专利 260 项。

学校积极支持大学生创新创业。注册成立大学生创新创业园发展有限公司，吸引 44 个创业团队、68 家企业进驻，获批国家级第三批政府主导型双创实践育人基地、黑龙江省小型微型企业创业创新基地、哈尔滨市青年就业见习基地。荣获“黑龙江省首批深化创新创业教育改革示范院校”、“黑龙江省优秀双创品牌服务机构”等荣誉称号。

学校注重加强国际交流与合作。携手企业在俄罗斯萨哈林国立大学共建中俄哈职萨哈林分院、中医针灸基地。选派 23 名学生赴萨留学。为俄罗斯哈巴罗夫斯克高等职业学校培训 15 名焊接专业教师。学校制定的《机电设备维修与管理专业教学标准》被赞比亚职业教育与培训管理局批准为赞比亚职业教育教学标准。学校获批教育部有色金属行业职业教育首批“走出去”试点院校，与国内 7 所职业院校共同组建中赞职业技术学院。接收 12 名赞比亚学生留学，每年向赞比亚派出 2-4 名专业援教教师，先后为中国有色金属集团等 5 家中国企业培训驻赞员工 800 余人，为中赞职业技术学院开发《工业汉语》系列教材。学校与德国、韩国、新加坡、台湾等国家和地区 10 余所大学开展交流合作。引进德国哈勒手工业协会“汽车检测与维修专业”教学体系及“汽车机电服务技师”等国际通用证书考证课程，引进国际焊接学会(IWS)“国际焊接师”考证课程。与韩国建阳大学、京畿科学技术大学、大邱工业大学、交通大学在汽车检测与维修、模具设计与制造、人物形象设计 3 个专业开展合作办学。成立新加坡南洋理工学院学生海外（哈尔滨）研习基地。

学校学习借鉴德国“双元制”、美国“社区教育”、英国“现代学徒制”和新加坡南洋理工学院“教学工厂”理念，探索创新具有校企合作实体化、技术研发市场化、产学研用一体化、运营管理企业化、职业培训规模化、服务社会多样化等特征的中国特色“教学工场”模式，引进地区重点企业和世界 500 强企业，建设共享型综合性开放式的产学研用一体化的哈尔滨职业教育园区。园区规划占地面积 55 万平方米，建筑面积 59.52 万平方米。主要建设机电工程、建筑工程、电子信息工程、现代服务、艺术与设计、会计金融、食品与医药、汽车等八个“教

学工场”，涵盖 60 个以上专业。建设服务“一带一路”企业员工培训、对俄科技与文化交流、城镇化农民劳动技能和文化素质培训、社区教育基地。园区建成后每年将为哈尔滨市及周边地区 2 万名应用型本科、高职、中职院校在校生提供实训实习和创业就业共享服务，为教师提供技能实践服务，为企业提供应用技术研发服务和员工培训服务，面向社会开展各级各类职业培训 5-10 万人次。

所获荣誉：

- ★国家骨干高职院校
- ★2015 年全国高等职业院校服务贡献 50 强
- ★2016 年、2017 年、2018 年全国高职院校国际影响力 50 强
- ★2018 年亚太职业院校影响力 50 强
- ★国家第三批政府主导型双创实践育人基地
- ★全国黄炎培职业教育优秀学校
- ★国家第一批节约型公共机构示范单位
- ★国家级高技能人才培训基地
- ★教育部首批有色金属行业职业教育“走出去”试点单位
- ★焊接技术及自动化专业国家职业教育教学资源库主持建设单位
- ★国家首批现代学徒制试点单位
- ★外交部教育部中国—东盟教育培训中心
- ★教育部和财政部优质省级职教师资培养培训基地
- ★全国职业院校装备制造类“机电一体化技术”专业示范点
- ★全国高职高专师资培训基地
- ★黑龙江省高水平高职院校建设单位
- ★黑龙江省首批深化创新创业教育改革示范院校
- ★黑龙江省现代学徒制试点单位
- ★教育部华航唯实、ABB、新时达工业机器人领域职业教育项目合作院校
- ★全国电子商务职业教育“双师型”教师培养培训基地
- ★中国总会计师协会“会计工厂”产教融合试点单位
- ★黑龙江省学生资助工作典型单位
- ★黑龙江省文明单位标兵

可以看出，为满足经济社会发展对技术技能人才不断增长的需求，多年来，哈尔滨职业技术学院以专业建设为重点，以人才培养模式创新和课程改革为突破口，以师资队伍和实训条件建设为保障，全面深化教育教学改革，促进内涵建设水平，为省市经济社会发展提供了重要的人才支撑。

第一章 2019 届毕业生就业基本情况

一、毕业生规模

哈尔滨职业技术学院 2019 届毕业生共 3545 人。

二、毕业生结构及分类

（一）按性别分布情况

2019 届毕业生中，女性人数为 1668 人，占比 47.05%；男性人数为 1877 人，占比 52.95%。如图所示：

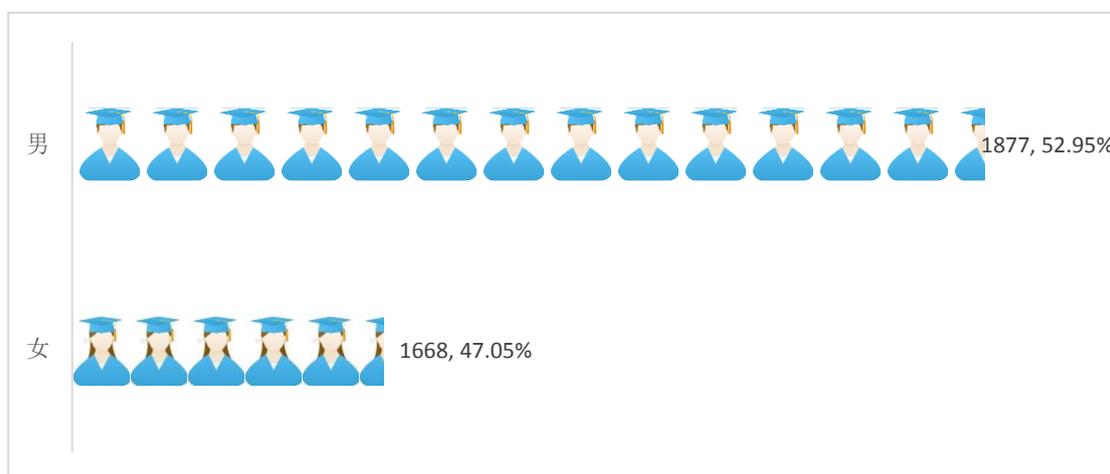


图 1-1 2019 届毕业生性别分布情况

（二）按民族分布情况

2019 届毕业生来自汉族、回族、蒙古族和藏族。其中汉族人数最多，有 3542 人，占比 99.92%；回族、蒙古族、藏族毕业生各有 1 人，占比均为 0.03%。具体各民族毕业生人数及占比详见下表：

表 1-1 2019 届毕业生按民族分布情况

民族	人数	比例 (%)
汉族	3542	99.92
回族	1	0.03
蒙古族	1	0.03
藏族	1	0.03
总计	3545	100.00

(三) 各学院、专业分布情况

2019 届毕业生分布在 8 个学院中，分学院来看，现代服务学院（734 人）、会计金融学院（639 人）和机电工程学院（638 人）人数较多，占比分别为 20.71%、18.03%、18.00%。分专业来看，会计专业人数最多，有 497 人，占比为 14.02%；其次是软件技术专业，有 234 人，占比 6.60%。如表所示：

表 1-2 2019 届毕业生学院、专业分布情况

学院	专业	人数	比例 (%)
现代服务学院	小计	734	20.71
	电子商务	148	4.17
	空中乘务	129	3.64
	城市轨道交通运营管理	121	3.41
	市场营销	102	2.88
	物流管理	91	2.57
	旅游管理	53	1.50
	连锁经营管理	51	1.44
	酒店管理	37	1.04
	商务管理	1	0.03
	营销与策划	1	0.03
会计金融学院	小计	639	18.03
	会计	497	14.02
	财务管理	107	3.02
	审计	20	0.56
	会计电算化	14	0.39
	会计(注册会计师方向)	1	0.03
机电工程学院	小计	638	18.00
	电气自动化技术	148	4.17
	机电一体化技术	136	3.84
	机械制造与自动化	135	3.81
	城市轨道交通机电技术	69	1.95
	风力发电工程技术	38	1.07
	数控技术	33	0.93
	焊接技术与自动化	26	0.73
	工业机器人技术	19	0.54
	模具设计与制造	18	0.51
	建筑智能化工程技术	14	0.39
	城市轨道交通控制	1	0.03
	新能源应用技术	1	0.03
电子与信息工程学院	小计	455	12.83
	软件技术	234	6.60

学院	专业	人数	比例 (%)
	计算机网络技术	119	3.36
	动漫制作技术	41	1.16
	电子信息工程技术	34	0.96
	移动通信技术	27	0.76
艺术与 design 学院	小计	302	8.52
	环境艺术设计	88	2.48
	广告设计与制作	65	1.83
	视觉传播设计与制作	39	1.10
	数字媒体艺术设计	38	1.07
	人物形象设计	26	0.73
	影视多媒体技术	15	0.42
	服装与服饰设计	14	0.39
	影视动画	11	0.31
	电脑艺术设计	3	0.08
	装潢艺术设计	3	0.08
	汽车学院	小计	288
汽车检测与维修技术		173	4.88
汽车营销与服务		68	1.92
汽车电子技术		29	0.82
新能源汽车技术		18	0.51
建筑工程学院	小计	266	7.50
	工程造价	100	2.82
	建筑工程技术	75	2.12
	道路桥梁工程技术	49	1.38
	建筑设计	27	0.76
	工程测量技术	13	0.37
	建筑设计技术	1	0.03
	建设项目信息化管理	1	0.03
医学院	小计	223	6.29
	护理	146	4.12
	药品生产技术	40	1.13
	食品营养与检测	35	0.99
	护理类	2	0.06
总计		3545	100.00

（四）按生源地规模分布情况

1. 全国各省分布

2019届毕业生生源地主要集中在黑龙江省，生源人数为3050人，占比86.04%。外省生源中，辽宁省（71人）、内蒙古自治区（69人）、山西省（67人）生源人数相对较多。具体如表所示：

表 1-3 2019 届毕业生生源地分布情况

省份	人数	比例 (%)
黑龙江省	3050	86.04
辽宁省	71	2.00
内蒙古自治区	69	1.95
山西省	67	1.89
吉林省	56	1.58
山东省	43	1.21
四川省	39	1.10
西藏自治区	32	0.90
贵州省	21	0.59
河北省	18	0.51
青海省	17	0.48
陕西省	12	0.34
甘肃省	11	0.31
云南省	7	0.20
宁夏回族自治区	7	0.20
江西省	7	0.20
河南省	6	0.17
安徽省	4	0.11
广东省	3	0.08
湖北省	2	0.06
广西壮族自治区	2	0.06
新疆维吾尔自治区	1	0.03
总计	3545	100.00

生源地省级分布图


图 1-2 2019 届毕业生生源地省级分布图

2. 黑龙江省内各市分布

进一步分析黑龙江省内生源地分布，数据显示，省内生源的毕业生主要来自哈尔滨市（846 人），占比为 27.74%；其次是齐齐哈尔市（484 人），占比 15.87%；再次是绥化市（290 人），占比 9.51%。省内生源具体地域分布如表所示：

表 1-4 2019 届毕业生省内生源地分布情况

市	人数	比例 (%)
哈尔滨市	846	27.74
齐齐哈尔市	484	15.87
绥化市	290	9.51
大庆市	185	6.07
鹤岗市	170	5.57
鸡西市	152	4.98
双鸭山市	151	4.95
佳木斯市	137	4.49
黑河市	111	3.64
牡丹江市	102	3.34
七台河市	84	2.75
牡丹江林业管理局	74	2.43
伊春市	61	2.00
大兴安岭地区	41	1.34
松花江林业管理局	25	0.82
农垦红兴隆管理局	25	0.82
农垦三江管理局	17	0.56
农垦宝泉岭管理局	16	0.52

市	人数	比例 (%)
农垦北安管理局	14	0.46
伊春林管局	13	0.43
合江林业管理局	12	0.39
农垦齐齐哈尔管理局	11	0.36
农垦哈尔滨管理局	9	0.30
农垦牡丹江管理局	7	0.23
农垦绥化管理局	6	0.20
农垦九三管理局	5	0.16
省农垦总局	1	0.03
大兴安岭林管局	1	0.03
总计	3050	100.00

黑龙江省内生源地分布图

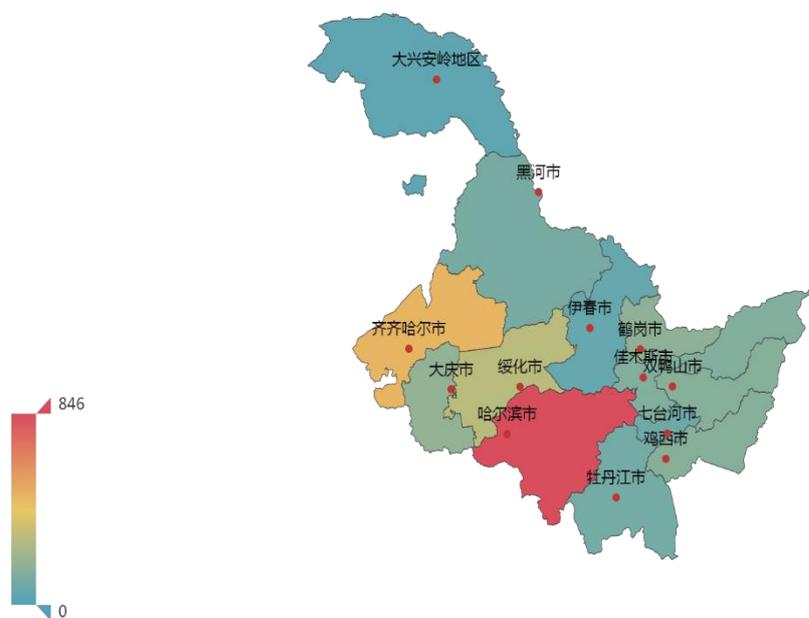


图 1-3 黑龙江省内生源地分布图

3. 黑龙江省哈尔滨市内各区县分布

进一步分析哈尔滨市内生源地分布，数据显示，市内生源的毕业生主要来自哈尔滨市（504 人），占比为 59.57%；其次是双城区（105 人），占比 12.41%；再次是巴彦县和依兰县（44 人），占比均为 5.20%。市内生源具体地域分布如表所示：

表 1-5 哈尔滨市内生源地分布

生源所在县区	人数	比例 (%)
哈尔滨市	504	59.57
双城区	105	12.41

生源所在县区	人数	比例 (%)
巴彦县	44	5.20
依兰县	44	5.20
宾县	43	5.08
尚志市	35	4.14
五常市	34	4.02
方正县	18	2.13
延寿县	10	1.18
通河县	7	0.83
木兰县	2	0.24
总计	846	100.00

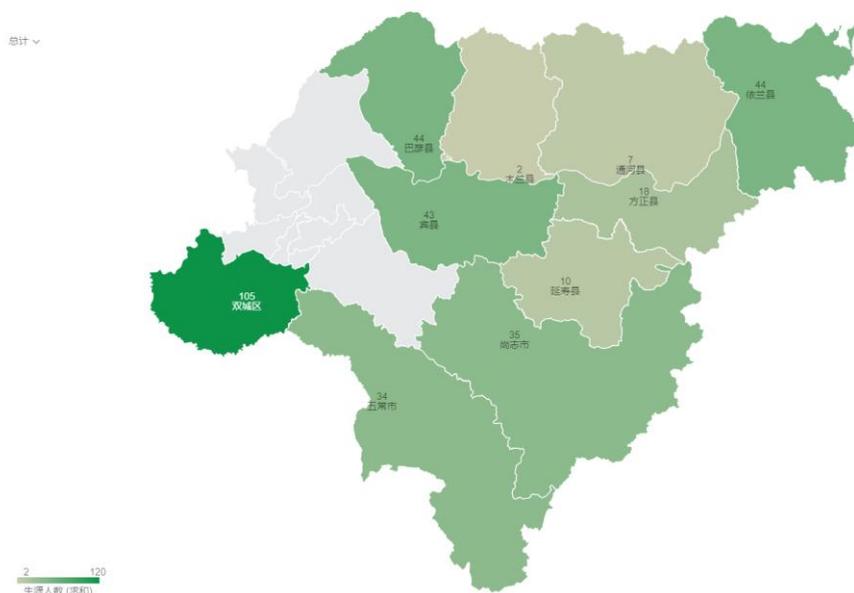


图 1-4 哈尔滨市内生源地分布图

三、毕业生就业率

(一) 毕业生就业基本情况

截止 2019 年 11 月底，2019 届毕业生整体就业率为 99.94%（就业率=（签就业协议形式就业+升学+签劳动合同形式就业+应征义务兵）/毕业生总人数）。毕业生就业主要以签劳动合同形式就业为主，占比 83.19%；其次是升学，占比 10.55%。如表所示：

表 1-6 2019 届毕业生毕业去向

毕业去向	人数 (人)	比例 (%)	就业率 (%)
签劳动合同形式就业	2949	83.19	99.94
升学	374	10.55	

毕业去向	人数 (人)	比例 (%)	就业率 (%)
签就业协议形式就业	170	4.80	—
应征义务兵	50	1.41	
待就业	2	0.06	
总计	3545	100.00	

(二) 不同性别毕业生就业率

2019 届女性毕业生就业率为 100.00%，男性毕业生就业率为 99.89%。女性毕业生就业率略高于男性毕业生。如表所示：

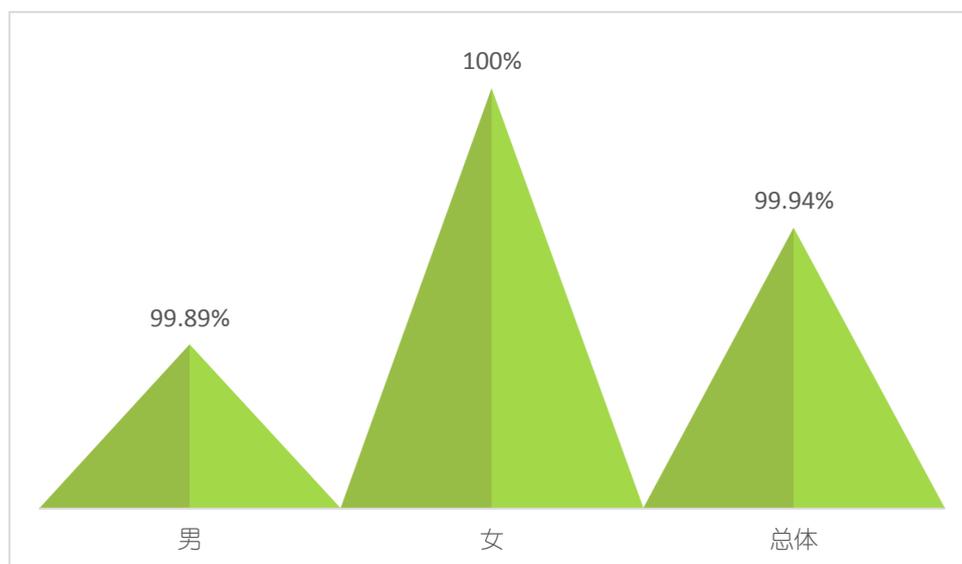


图 1-5 不同性别毕业生就业率

(三) 各学院、专业毕业生就业率

2019 届毕业生分学院来看，电子与信息工程学院就业率为 99.78%、机电工程学院就业率为 99.84%，其余学院就业率均为 100%。分专业来看，电气自动化技术专业就业率为 99.32%、动漫制作技术专业就业率为 97.56%，其他专业就业率均为 100.00%。如表所示：

表 1-7 毕业生各学院、专业就业率

学院	专业	总人数	就业人数	就业率 (%)
艺术与设计学院	小计	302	302	100.00
	人物形象设计	26	26	100.00
	广告设计与制作	65	65	100.00
	影视动画	11	11	100.00
	影视多媒体技术	15	15	100.00
	数字媒体艺术设计	38	38	100.00

学院	专业	总人数	就业人数	就业率 (%)
	服装与服饰设计	14	14	100.00
	环境艺术设计	88	88	100.00
	电脑艺术设计	3	3	100.00
	装潢艺术设计	3	3	100.00
	视觉传播设计与制作	39	39	100.00
现代服务学院	小计	734	734	100.00
	商务管理	1	1	100.00
	城市轨道交通运营管理	121	121	100.00
	市场营销	102	102	100.00
	旅游管理	53	53	100.00
	物流管理	91	91	100.00
	电子商务	148	148	100.00
	空中乘务	129	129	100.00
	营销与策划	1	1	100.00
	连锁经营管理	51	51	100.00
	酒店管理	37	37	100.00
汽车学院	小计	288	288	100.00
	新能源汽车技术	18	18	100.00
	汽车检测与维修技术	173	173	100.00
	汽车电子技术	29	29	100.00
	汽车营销与服务	68	68	100.00
建筑工程学院	小计	266	266	100.00
	工程测量技术	13	13	100.00
	工程造价	100	100	100.00
	建筑工程技术	75	75	100.00
	建筑设计	27	27	100.00
	建筑设计技术	1	1	100.00
	建设项目信息化管理	1	1	100.00
	道路桥梁工程技术	49	49	100.00
医学院	小计	223	223	100.00
	护理	146	146	100.00
	护理类	2	2	100.00
	药品生产技术	40	40	100.00
	食品营养与检测	35	35	100.00
会计金融学院	小计	639	639	100.00
	会计	497	497	100.00
	会计(注册会计师方向)	1	1	100.00
	会计电算化	14	14	100.00
	审计	20	20	100.00
	财务管理	107	107	100.00

学院	专业	总人数	就业人数	就业率 (%)
机电工程学院	小计	638	637	99.84
	城市轨道交通控制	1	1	100.00
	城市轨道交通机电技术	69	69	100.00
	工业机器人技术	19	19	100.00
	建筑智能化工程技术	14	14	100.00
	数控技术	33	33	100.00
	新能源应用技术	1	1	100.00
	机械制造与自动化	135	135	100.00
	机电一体化技术	136	136	100.00
	模具设计与制造	18	18	100.00
	焊接技术与自动化	26	26	100.00
	风力发电工程技术	38	38	100.00
	电气自动化技术	148	147	99.32
电子与信息工程学院	小计	455	454	99.78
	电子信息工程技术	34	34	100.00
	移动通信技术	27	27	100.00
	计算机网络技术	119	119	100.00
	软件技术	234	234	100.00
	动漫制作技术	41	40	97.56
总计		3545	3543	99.94

(四) 各民族毕业生就业率

2019 届毕业生中，汉族就业人数为 3540 人，就业率为 99.94%；回族、蒙古族、藏族的少数民族毕业生就业率均为 100.00%。如表所示：

表 1-8 各民族毕业生就业率

民族	人数	就业人数	就业率 (%)
汉族	3542	3540	99.94
回族	1	1	100.00
蒙古族	1	1	100.00
藏族	1	1	100.00
总计	3545	3543	99.94

(五) 省内生源毕业生就业去向情况

1. 黑龙江省内生源

黑龙江省内生源毕业生总体就业率为 99.93%。其中，生源所在地为哈尔滨市的毕业生就业率为 99.88%，生源所在地为大庆市的毕业生就业率为 99.46%。

除哈尔滨市与大庆市外，黑龙江省内其他市区毕业生就业率均达到了 100%。具体如下表所示：

表 1-9 黑龙江省内生源毕业生就业去向情况

省内生源所在市	签劳动合同 形式就业	升 学	签就业协议 形式就业	应征义 务兵	待就 业	总人 数	已就业 人数	就业率 (%)
哈尔滨市	722	74	37	12	1	846	845	99.88
齐齐哈尔市	416	51	13	4	0	484	484	100.00
绥化市	235	41	13	1	0	290	290	100.00
大庆市	145	26	12	1	1	185	184	99.46
鹤岗市	149	13	6	2	0	170	170	100.00
鸡西市	132	15	4	1	0	152	152	100.00
双鸭山市	128	13	7	3	0	151	151	100.00
佳木斯市	114	19	3	1	0	137	137	100.00
黑河市	95	10	4	2	0	111	111	100.00
牡丹江市	85	8	5	4	0	102	102	100.00
七台河市	71	8	3	2	0	84	84	100.00
迎春林业局	63	5	2	4	0	74	74	100.00
伊春市	57	3	1	0	0	61	61	100.00
大兴安岭地区	36	1	4	0	0	41	41	100.00
沾河林业局	19	2	3	1	0	25	25	100.00
农垦红兴隆管理局	22	2	1	0	0	25	25	100.00
农垦建三江管理局	15	1	1	0	0	17	17	100.00
农垦宝泉岭管理局	13	2	1	0	0	16	16	100.00
农垦北安管理局	11	1	1	1	0	14	14	100.00
铁力林业局	9	2	1	1	0	13	13	100.00
鹤北林业局	10	0	1	1	0	12	12	100.00
查哈阳农场	9	0	2	0	0	11	11	100.00
农垦哈尔滨管理局	6	2	1	0	0	9	9	100.00
农垦牡丹江管理局	6	1	0	0	0	7	7	100.00
农垦绥化管理局	5	0	1	0	0	6	6	100.00
农垦九三管理局	5	0	0	0	0	5	5	100.00
省农垦总局	1	0	0	0	0	1	1	100.00
新林林业局	1	0	0	0	0	1	1	100.00
总计	2580	300	127	41	2	3050	3048	99.93

2. 哈尔滨市内生源毕业去向

进一步来看，哈尔滨市内生源毕业生总体就业率为 99.88%，除哈尔滨市巴彦县毕业生就业率为 97.73%外，其他哈尔滨市生源所在区/县毕业生就业率均为 100.00%。具体见下表：

表 1-10 哈尔滨市内生源毕业去向

哈尔滨市生源所在区/县	签劳动合同形式就业	升学	签就业协议形式就业	应征义务兵	待就业	总人数	已就业人数	就业率(%)
哈尔滨市	428	44	25	7	0	504	504	100.00
双城区	94	6	4	1	0	105	105	100.00
巴彦县	38	4	1	0	1	44	43	97.73
依兰县	37	4	2	1	0	44	44	100.00
宾县	39	2	0	2	0	43	43	100.00
尚志市	28	3	3	1	0	35	35	100.00
五常市	32	1	1	0	0	34	34	100.00
方正县	14	4	0	0	0	18	18	100.00
延寿县	7	2	1	0	0	10	10	100.00
通河县	4	3	0	0	0	7	7	100.00
木兰县	1	1	0	0	0	2	2	100.00
总计	722	74	37	12	1	846	845	99.88

四、毕业生就业流向

毕业生就业流向部分只分析就业形式为签就业协议形式就业、签劳动合同形式就业的共 3119 名 2019 届毕业生流向情况，其中签劳动合同形式就业共 2949 人，签就业协议形式就业共 170 人。

（一）就业单位分布

1. 毕业生就业单位性质

2019 届毕业生签约单位性质主要为私营企业，占比达到 94.42%；其次是国有企业，占比为 3.69%。随着国家政策不断开放，私营企业不断崛起，成为国家经济的重要支撑力量，也是解决大学生就业问题的一大主力；同时，私企属于市场经济导向，长期来看，私营企业能够更好使毕业生提升自己的就业竞争力。如表所示：

表 1-11 毕业生签约单位性质

单位性质	人数	比例(%)
私营企业	2945	94.42
国有企业	115	3.69
医疗卫生单位	21	0.67
党政机关	13	0.42
中初教育单位	8	0.26
外资企业	4	0.13

单位性质	人数	比例 (%)
参军入伍	4	0.13
高等教育单位	3	0.10
其他事业单位	2	0.06
事业单位聘用	2	0.06
城镇社区	1	0.03
科研单位	1	0.03
总计	3119	100.00

备注：其他企业根据《关于调整全国普通高等学校毕业生就业数据库结构及代码标准的通知》，单位性质中其他企业主要指除国有企业和三资企业外的民营企业。

2. 省内生源就业单位性质

2019 届生源地为黑龙江省的毕业生签约单位性质同样以私营企业为主，有 2577 人，占比达到 95.20%；其次是国有企业（80 人），占比为 2.96%。可以看出，省内生源就业单位性质的分布趋势与地方政策对私营企业支持力度的不断增大，以及国有企业改革的持续推进直接相关。如表所示：

表 1-12 省内生源就业单位性质

单位性质	人数	比例 (%)
私营企业	2577	95.20
国有企业	80	2.96
医疗卫生单位	21	0.78
党政机关	9	0.33
中初教育单位	7	0.26
外资企业	3	0.11
高等教育单位	2	0.07
其他事业单位	2	0.07
事业单位聘用	2	0.07
参军入伍	2	0.07
城镇社区	1	0.04
科研单位	1	0.04
总计	2707	100.00

3. 哈尔滨市内生源地就业单位性质

2019 届生源地为哈尔滨市及其辖县的毕业生签约单位性质主要分布在私营企业（721 人，94.99%）、国有企业（24 人，3.16%）以及医疗卫生单位（4 人，0.53%）。具体情况如表所示：

表 1-13 哈尔滨市内生源就业单位性质

单位性质	人数	比例 (%)
私营企业	721	94.99
国有企业	24	3.16
医疗卫生单位	4	0.53
党政机关	3	0.40
中初教育单位	2	0.26
其他事业单位	1	0.13
外资企业	1	0.13
城镇社区	1	0.13
参军入伍	1	0.13
科研单位	1	0.13
总计	759	100.00

(二) 就业行业分布

2019 届毕业生整体就业行业分布相对比较均匀，且涉猎行业比较广泛。其中批发和零售业占比最大，为 15.29%；其次是信息传输、软件和信息技术服务业，占比 12.28%。如表所示：

表 1-14 毕业生签约单位行业

单位行业	人数	比例 (%)
批发和零售业	477	15.29
信息传输、软件和信息技术服务业	383	12.28
居民服务、修理和其他服务业	382	12.25
制造业	328	10.52
建筑业	313	10.04
文化、体育和娱乐业	297	9.52
科学研究和技术服务业	170	5.45
卫生和社会工作	123	3.94
住宿和餐饮业	101	3.24
教育	97	3.11
金融业	88	2.82
房地产业	84	2.69
交通运输、仓储和邮政业	78	2.50
租赁和商务服务业	70	2.24
电力、热力、燃气及水生产和供应业	49	1.57
农、林、牧、渔业	36	1.15
公共管理、社会保障和社会组织	26	0.83
采矿业	8	0.26
水利、环境和公共设施管理业	5	0.16

单位行业	人数	比例 (%)
军队	4	0.13
总计	3119	100.00

（三）就业职位分布

2019 届毕业生工作职位类别主要有：商业和服务业人员（21.00%）、其他专业技术人员（19.11%）、其他人员（13.79%）。如表所示：

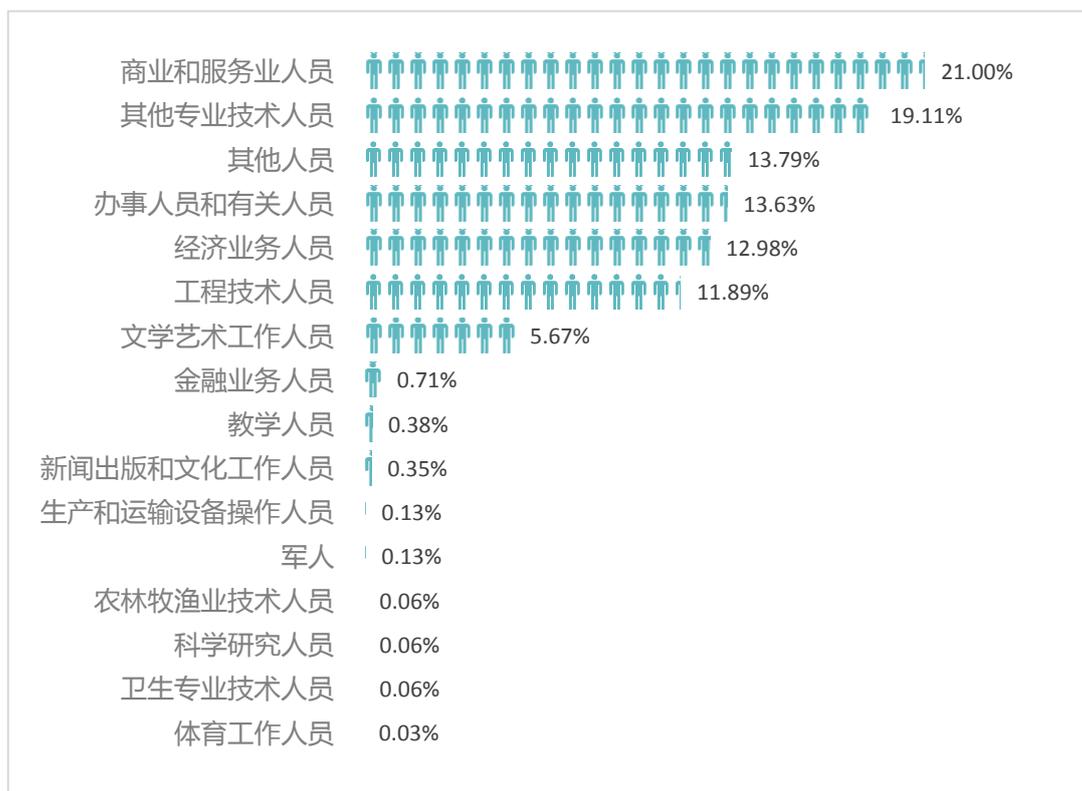


图 1-6 毕业生工作职位类别

（四）就业地域分布

1. 毕业生就业地域分布

2019 届毕业生签约地域主要集中在黑龙江省（86.53%），其次为内蒙古自治区（2.20%），再次为山西省（1.99%）。黑龙江省就业地比例与生源地比例的差值为 0.50，呈现人才流入的态势。由此可知，超八成毕业生选择留在本省，服务于本地经济社会发展，这也充分体现了学校的社会责任感。毕业生具体签约省域分布如表所示：

表 1-15 毕业生签约省域分布

省份	就业所在地		生源所在地		就业地比例 与生源地比 例差值
	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	
黑龙江省	2699	86.53	3050	86.04	0.50
内蒙古自治区	63	2.02	69	1.95	0.07
山西省	62	1.99	67	1.89	0.10
辽宁省	54	1.73	71	2.00	-0.27
吉林省	49	1.57	56	1.58	-0.01
山东省	36	1.15	43	1.21	-0.06
西藏自治区	32	1.03	32	0.90	0.12
四川省	18	0.58	39	1.10	-0.52
青海省	17	0.55	17	0.48	0.07
贵州省	17	0.55	21	0.59	-0.05
河北省	14	0.45	18	0.51	-0.06
陕西省	11	0.35	12	0.34	0.01
甘肃省	10	0.32	11	0.31	0.01
江西省	7	0.22	7	0.20	0.03
广东省	6	0.19	3	0.08	0.11
宁夏回族自治区	6	0.19	7	0.20	-0.01
河南省	4	0.13	6	0.17	-0.04
安徽省	4	0.13	4	0.11	0.02
云南省	3	0.10	7	0.20	-0.10
湖北省	2	0.06	2	0.06	0.01
广西壮族自治区	2	0.06	2	0.06	0.01
江苏省	1	0.03	0	0.00	0.03
福建省	1	0.03	0	0.00	0.03
新疆维吾尔自治区	1	0.03	1	0.03	0.00
总计	3119	100	3545	100.00	—

备注：就业地比例与生源地比例差值为负数时，表现为人才流出，否则为人才流入。

毕业生签约地域省级分布图


图 1-7 毕业生签约省域分布

2. 黑龙江省内就业地域分布

进一步分析签约地域为黑龙江省的 2019 届毕业生，数据显示，黑龙江省内签约地域主要分布在哈尔滨市(33.49%)、齐齐哈尔市(14.82%)和绥化市(9.15%)。具体地域分布如表所示：

表 1-16 省内签约地域分布

就业地域分布	人数	比例 (%)
哈尔滨市	904	33.49
齐齐哈尔市	400	14.82
绥化市	247	9.15
鹤岗市	165	6.11
大庆市	150	5.56
鸡西市	150	5.56
双鸭山市	142	5.26
佳木斯市	129	4.78
牡丹江市	124	4.59
黑河市	116	4.30
七台河市	69	2.56
伊春市	57	2.11
大兴安岭地区	36	1.33
铁力林业局	8	0.30
省农垦总局	1	0.04
新林林业局	1	0.04
总计	2699	100.00

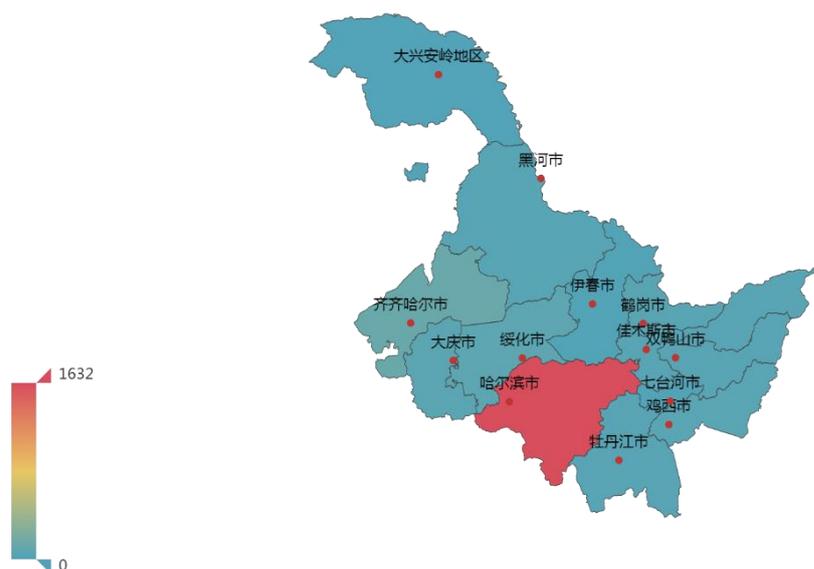
黑龙江省内就业地域分布图


图 1-8 黑龙江省内就业地域分布图

3. 哈尔滨市内签约地域分布

进一步分析签约地域为哈尔滨市的 2019 届毕业生，数据显示，哈尔滨市内签约地域主要分布在哈尔滨市区(624 人)，占比 69.03%；其次是双城区(86 人)，占比 9.51%；再次是巴彦县(39 人)，占比 4.31%。具体地域分布如表所示：

表 1-17 哈尔滨市内签约地域分布

单位所在县区	人数	比例 (%)
哈尔滨市	624	69.03
双城区	86	9.51
巴彦县	39	4.31
依兰县	36	3.98
宾县	33	3.65
五常市	30	3.32
尚志市	29	3.21
方正县	14	1.55
延寿县	7	0.77
通河县	5	0.55
木兰县	1	0.11
总计	904	100.00

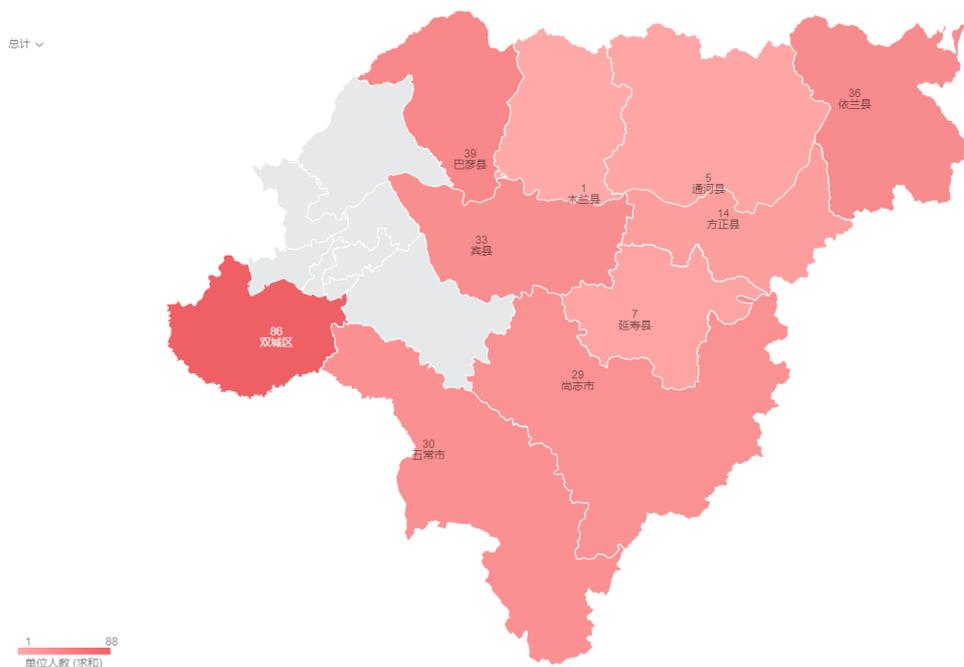


图 1-9 哈尔滨市内签约地域分布图

4. 人才落地率

数据显示，毕业生落地黑龙江省的比例为 77.29%；其中黑龙江省生源的本省落地率为 89.51%，外省生源落地本省比例为 2.02%，说明人才引进成效良好。

毕业生落地外省的比例为 12.1%。黑龙江生源的外省落地率为 0.59%。详见下表：

表 1-18 毕业生省内外人才落地率

生源分布	人数总计	落地黑龙江				落地外省			
		签约就业	应征义务兵	落地人数	落地率 (%)	签约就业	应征义务兵	落地人数	落地率 (%)
黑龙江生源	3050	2689	41	2730	89.51%	18	0	18	0.59%
外省生源	495	10	0	10	2.02%	402	9	411	83.03%
总计	3545	2699	41	2740	77.29%	420	9	429	12.10%

备注：1.落地率=落地人数/总人数；2.落地人数=签劳动合同形式就业人数+签就业协议形式就业人数+应征义务兵人数

五、毕业生升学情况

（一）基本升学情况

2019 届毕业生中，有 374 人选择继续升学提高学历水平，占 2019 届毕业生总人数的 10.55%。

（二）分性别升学情况

分性别来看，2019 届选择升学的毕业生中，女性毕业生有 229 人，女性升学率为 13.73%；男性毕业生有 145 人，男性升学率为 7.73%，女性毕业生升学率高于男性毕业生升学率。如图所示：

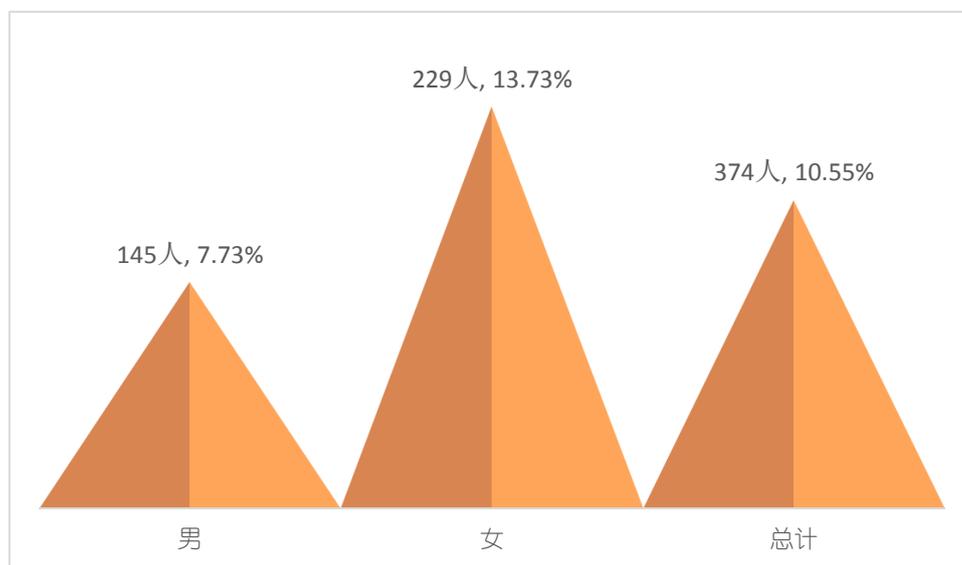


图 1-10 毕业生分性别升学情况

备注：女性毕业生升学率=女性毕业生升学人数/女性毕业生总人数；

男性毕业生升学率=男性毕业生升学人数/男性毕业生总人数

（三）各学院、专业毕业生升学情况

分学院来看，医学院与会计金融学院的毕业生升学率较高，分别为 27.80% 和 17.21%。分专业来看，护理专业毕业生的升学率最高，为 40.41%。如表所示：

表 1-19 毕业生各学院、专业升学情况

学院	专业	总人数	升学人数	升学率 (%)
医学院	小计	223	62	27.80
	护理	146	59	40.41
	药品生产技术	40	3	7.50

学院	专业	总人数	升学人数	升学率 (%)
	护理类	2	0	0.00
	食品营养与检测	35	0	0.00
会计金融学院	小计	639	110	17.21
	会计	497	90	18.11
	财务管理	107	16	14.95
	会计电算化	14	2	14.29
	审计	20	2	10.00
	会计(注册会计师方向)	1	0	0.00
机电工程学院	小计	638	80	12.54
	工业机器人技术	19	5	26.32
	风力发电工程技术	38	9	23.68
	焊接技术与自动化	26	4	15.38
	电气自动化技术	148	20	13.51
	城市轨道交通机电技术	69	9	13.04
	机械制造与自动化	135	16	11.85
	模具设计与制造	18	2	11.11
	机电一体化技术	136	14	10.29
	数控技术	33	1	3.03
	城市轨道交通控制	1	0	0.00
	建筑智能化工程技术	14	0	0.00
	新能源应用技术	1	0	0.00
	建筑工程学院	小计	266	29
建筑设计		27	5	18.52
工程测量技术		13	2	15.38
工程造价		100	11	11.00
道路桥梁工程技术		49	5	10.20
建筑工程技术		75	6	8.00
建筑设计技术		1	0	0.00
建设项目信息化管理		1	0	0.00
电子与信息工程学院	小计	455	39	8.57
	软件技术	234	33	14.10
	移动通信技术	27	1	3.70
	电子信息工程技术	34	1	2.94
	计算机网络技术	119	3	2.52
	动漫制作技术	41	1	2.44
艺术与设计学院	小计	302	15	4.97
	影视多媒体技术	15	3	20.00
	人物形象设计	26	4	15.38
	影视动画	11	1	9.09
	服装与服饰设计	14	1	7.14
	广告设计与制作	65	3	4.62
	视觉传播设计与制作	39	1	2.56

学院	专业	总人数	升学人数	升学率 (%)
	环境艺术设计	88	2	2.27
	数字媒体艺术设计	38	0	0.00
	电脑艺术设计	3	0	0.00
	装潢艺术设计	3	0	0.00
汽车学院	小计	288	11	3.82
	新能源汽车技术	18	2	11.11
	汽车电子技术	29	3	10.34
	汽车营销与服务	68	2	2.94
	汽车检测与维修技术	173	4	2.31
现代服务学院	小计	734	28	3.81
	旅游管理	53	8	15.09
	连锁经营管理	51	4	7.84
	物流管理	91	7	7.69
	城市轨道交通运营管理	121	6	4.96
	空中乘务	129	2	1.55
	电子商务	148	1	0.68
	商务管理	1	0	0.00
	市场营销	102	0	0.00
	营销与策划	1	0	0.00
酒店管理	37	0	0.00	
总计		3545	374	10.55

(四) 升学流向

选择升学的 2019 届毕业生中，升学到哈尔滨理工大学的毕业生人数最多，有 43 人，占比 11.50%；其次为哈尔滨医科大学大庆校区，升学人数为 36 人，占比 9.63%。详细升学情况见下表：

表 1-20 毕业生升学流向

院校名称	人数	比例 (%)
哈尔滨理工大学	43	11.50
哈尔滨医科大学大庆校区	36	9.63
佳木斯大学	29	7.75
黑龙江工程学院	29	7.75
齐齐哈尔大学	26	6.95
哈尔滨商业大学	24	6.42
黑龙江省八一农垦大学	22	5.88
黑龙江八一农垦大学	22	5.88
绥化学院	17	4.55
哈尔滨金融学院	15	4.01
东北石油大学	15	4.01

院校名称	人数	比例 (%)
黑龙江工业学院	13	3.48
牡丹江医学院	10	2.67
哈尔滨学院	9	2.41
哈尔滨师范大学	9	2.41
牡丹江师范学院	8	2.14
大庆师范学院	7	1.87
齐齐哈尔医学院	6	1.60
黑河学院	6	1.60
黑龙江科技大学	5	1.34
黑龙江中医药大学	4	1.07

备注：由于升学院校分布较广，此表仅列出升学人数超过 4 人的院校。

六、未就业毕业生情况

2019 届未就业毕业生仅有 2 人，占 2019 届毕业生总人数的 0.06%，分布在电子与信息工程学院、机电工程学院中。如表所示：

表 1-21 2019 届总体未就业毕业生情况

学院	专业	人数	比例 (%)
电子与信息工程学院	小计	1	50.00
	动漫制作技术	1	50.00
机电工程学院	小计	1	50.00
	电气自动化技术	1	50.00
总计		2	100.00

第二章 毕业生就业质量相关分析

本部分围绕已落实具体就业单位、选择深造和创业的毕业生的就业满意度、岗位与专业相关度、薪酬满意度等多维度进行调研结果分析，对学校人才培养和教育教学改革提供参考依据。

一、毕业生求职过程分析

（一）毕业生求职途径

调研数据显示，毕业生获取工作的主要途径是“母校推荐”和“自己直接联系应聘”，其中“母校推荐”所占比例最大，占到总比例的 48.07%。可见学校相关部门的就业服务工作有效促进了毕业生就业。详见下图：

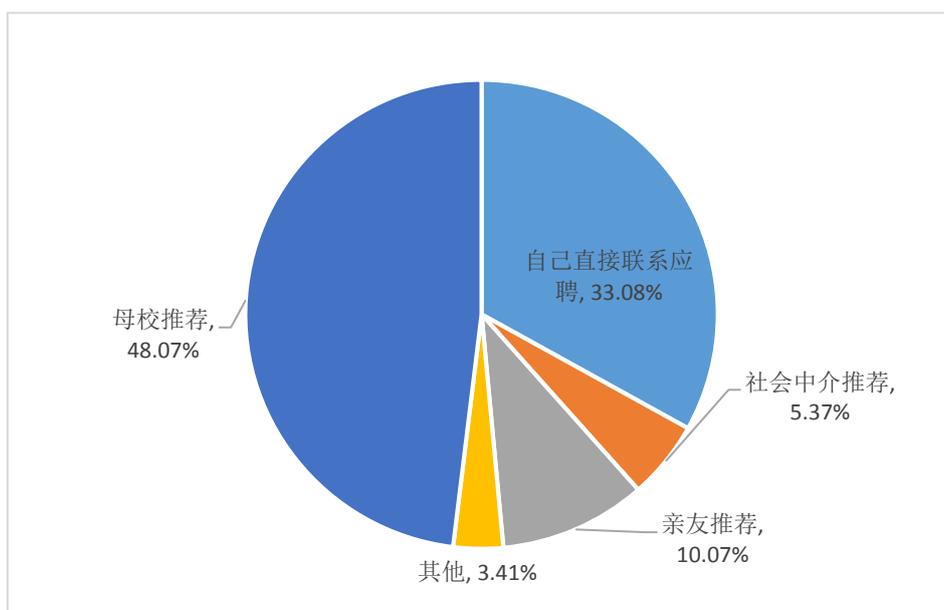


图 2-1 毕业生求职途径

（二）毕业生求职影响因素

根据调研数据统计，毕业生认为学历、实践/工作经验、专业背景或课程成绩是影响就业的主要因素，占比分别为 35.57%、22.16%和 12.67%。认为社会关系、母校声誉对于就业的影响相对较小。如图所示：

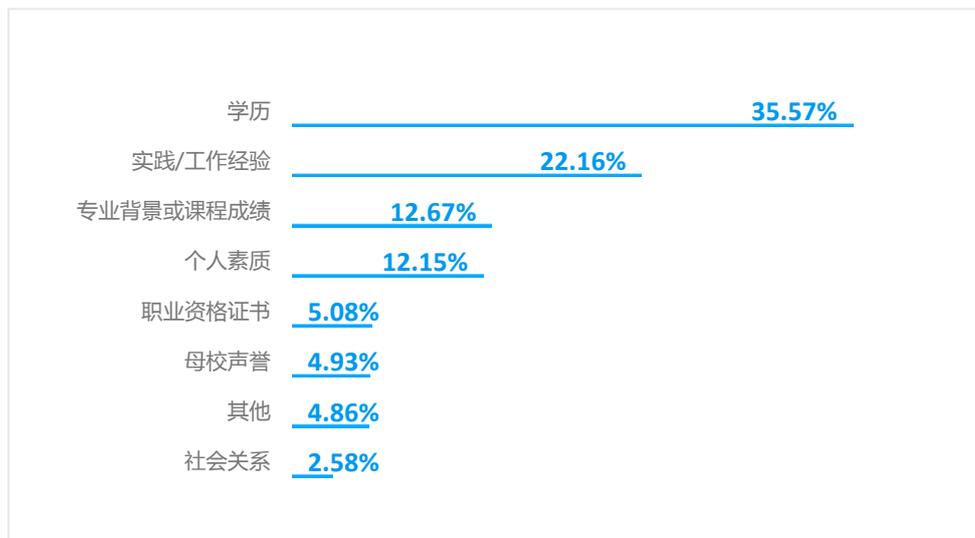


图 2-2 毕业生求职影响因素

（三）毕业生求职关注因素

这里的关注因素是指毕业生在面对就业机会做出就业决策时所考量的主要因素，分析这一指标可以帮助了解毕业生在做出就业抉择时的主要价值观，也能侧面反映社会上就业相关的主流价值取向和实际状况。

1. 求职过程中关注的因素

通过对未就业毕业生的分析可知，毕业生在求职过程中主要关注的因素有薪酬水平（23.39%）、工作稳定度（18.12%）、社会保障（13.51%）等。详见下图：

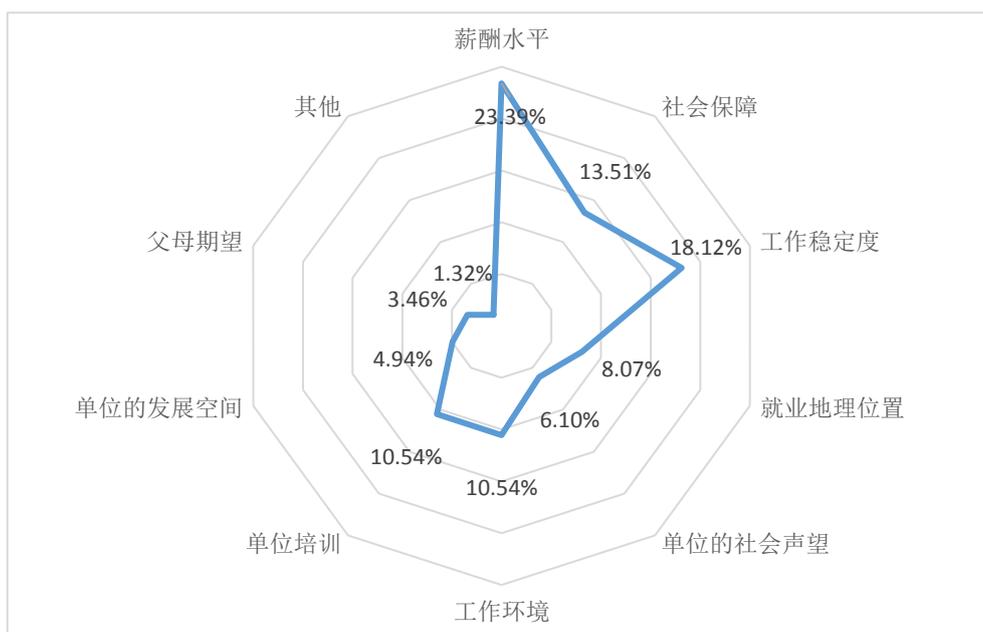


图 2-3 求职就业关注的因素

2. 毕业生选择就业地域时关注的因素

调研毕业生在选择就业地域时的关注因素，数据显示，33.10%的毕业生认为“到一线城市可能机会更多”，23.84%的毕业生倾向于“回原籍方便与家人一起”，16.37%的毕业生认为“到中小城市工作比较稳定”，11.39%的毕业生认为“基层更容易干事业”，还有4.27%的毕业生愿意“留在学校所在地”。如图所示：

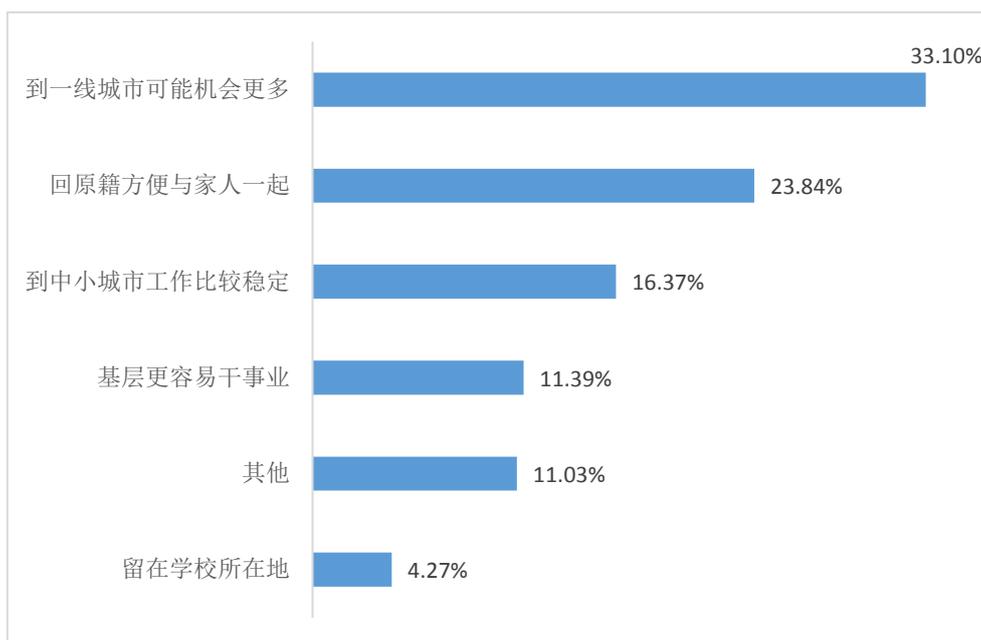


图 2-4 毕业生选择就业地域时关注的因素

（四）毕业生求职遇到的困难

就业困难是指毕业生在求职过程中发现的自己的能力或其他方面的不足以致求职结果不佳。通过了解这一情况，可以启发学校在今后的人才培养和就业工作上有针对性地对学生进行指导和帮助。

通过分析，大学生就业所面临的问题中，缺乏就业实践经验的占比最高，为17.01%；其次是适合自己专业和学历的岗位太少，占比为15.65%；再次是获取招聘信息的渠道太少，占比为15.31%。说明毕业生在理论与实践的结合上还有所欠缺，学校应进一步完善有关课程内容和课程内容，从就业指导的角度，进行系统引导，将实践能力培养贯穿在教育教学的整个环节，促进大学生学以致用。如图所示：

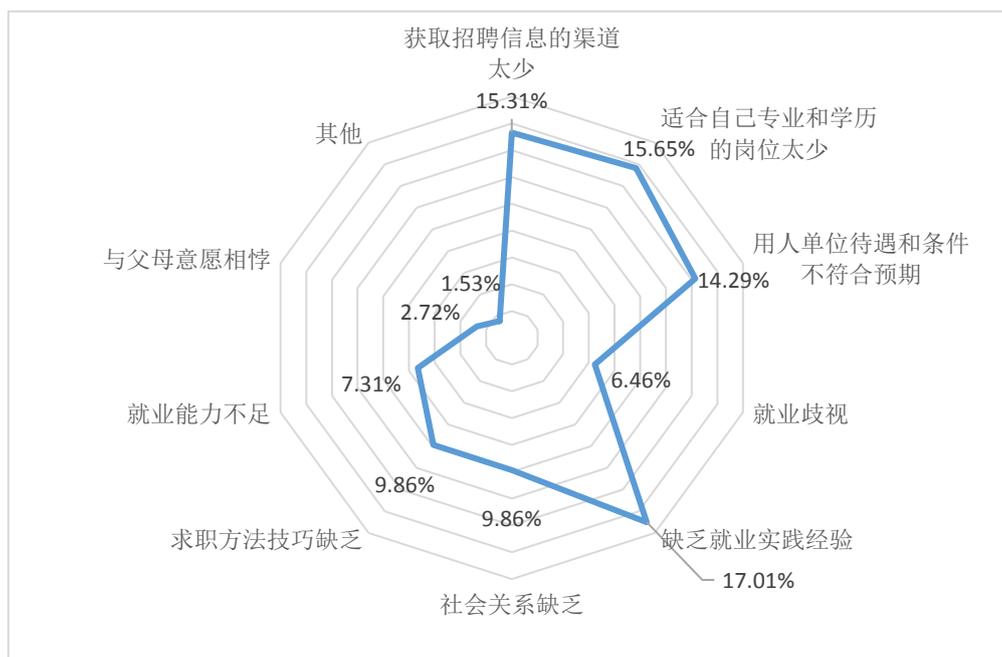


图 2-5 毕业生求职遇到的困难

二、毕业生就业质量分析

(一) 毕业生就业满意度

2019 届毕业生就业满意度较高，已落实就业单位的毕业生对就业现状的满意度为 96.21%。就业质量满意度高，说明毕业生能够清晰的认识自己，并对求职结果有理性的认知；也说明学校招生就业部门对毕业生的生涯规划与就业指导有明显的成效。如图所示：

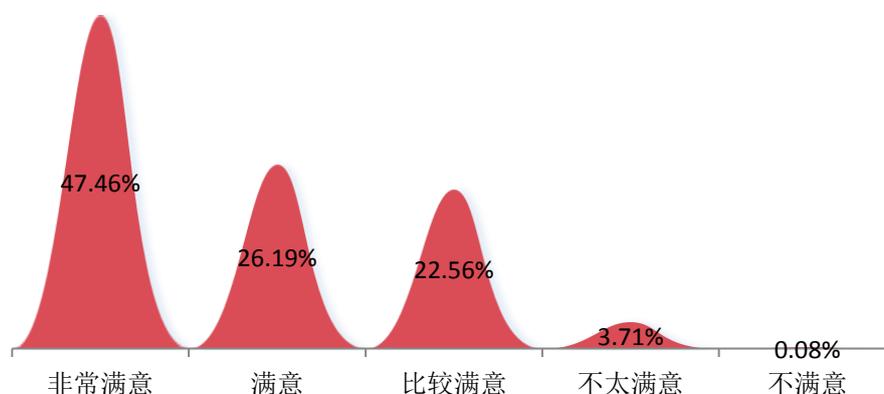


图 2-6 毕业生就业满意度

备注：满意度=非常满意+满意+比较满意

（二）薪资水平

1. 薪资分布

（1）总体薪资水平

薪资水平是衡量毕业生就业质量的一个重要指标。通过调研数据分析，可知近三成的毕业生起始薪资水平主要在 3001-4000 元之间。详见下图：

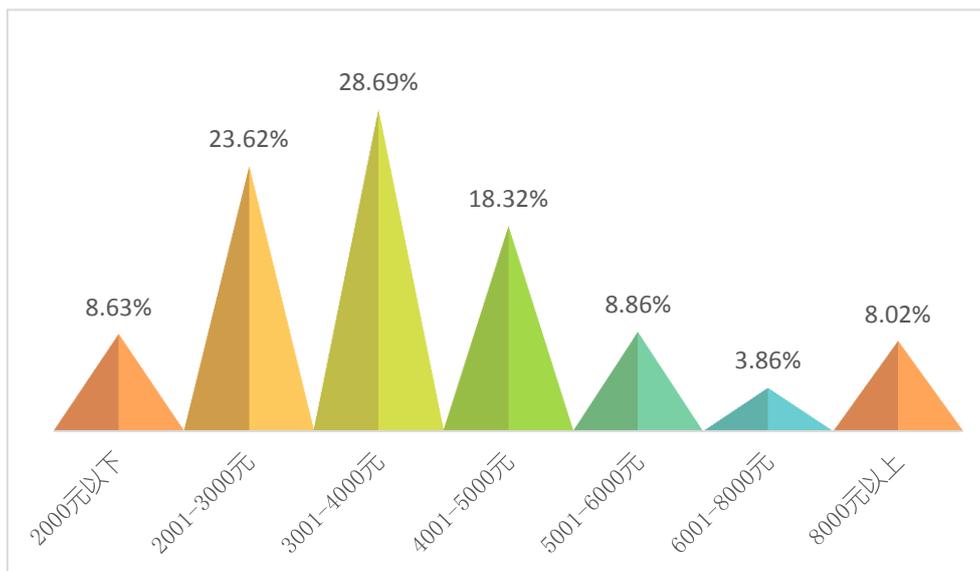


图 2-7 总体薪资水平

（2）不同专业薪资水平

2019 届总体毕业生平均月薪为 3376.56 元。分专业来看，软件技术专业的毕业生平均薪资最高，为 4936.55 元；其次是动漫制作技术专业，平均薪资为 4896.83 元。不同专业平均薪资分布情况详见下表：

表 2-1 不同专业平均薪资

专业	平均薪资（元）	专业	平均薪资（元）
软件技术	4936.55	装潢艺术设计	3500.00
动漫制作技术	4896.83	商务管理	3500.00
连锁经营管理	4500.00	营销与策划	3500.00
工程测量技术	4500.00	护理类	3500.00
城市轨道交通控制	4500.00	药品生产技术	3445.31
建设项目信息化管理	4500.00	酒店管理	3378.79
模具设计与制造	4294.12	总计	3376.56
焊接技术与自动化	4250.00	建筑设计	3366.67
新能源汽车技术	4233.33	会计电算化	3296.30

专业	平均薪资 (元)	专业	平均薪资 (元)
电子信息工程技术	4072.22	广告设计与制作	3275.15
计算机网络技术	4048.67	数字媒体艺术设计	3265.96
物流管理	3927.63	市场营销	3203.70
工业机器人技术	3914.29	食品营养与检测	3182.24
道路桥梁工程技术	3846.15	旅游管理	3126.81
建筑智能化工程技术	3785.71	财务管理	3119.87
城市轨道交通机电技术	3784.81	数控技术	2962.50
护理	3734.69	移动通信技术	2954.55
汽车检测与维修技术	3721.72	机电一体化技术	2940.30
建筑工程技术	3698.37	视觉传播设计与制作	2887.50
城市轨道交通运营管理	3694.30	风力发电工程技术	2875.00
电气自动化技术	3687.12	会计	2810.68
机械制造与自动化	3684.21	服装与服饰设计	2794.12
工程造价	3663.46	汽车电子技术	2734.38
空中乘务	3583.33	电子商务	2725.15
汽车营销与服务	3542.25	环境艺术设计	2573.26
电脑艺术设计	3500.00	人物形象设计	2500.00
会计(注册会计师方向)	3500.00	审计	2276.12

2. 薪资满意度

调研数据显示,毕业生的薪资满意度为 84.86%,其中非常满意占比最大,为 35.35%。具体如图所示:

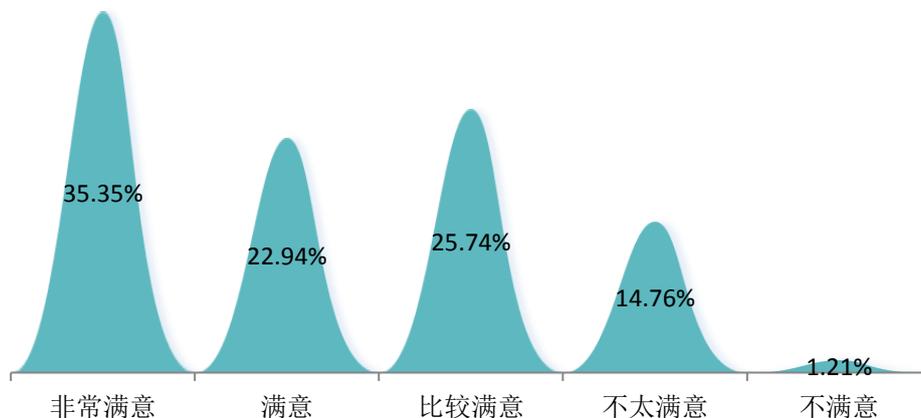


图 2-8 薪资满意度

备注: 满意度=非常满意+满意+比较满意

（三）专业与工作相关性

1. 工作与专业相关性

工作与专业相关度是衡量毕业生就业质量的重要指标，二者较高的相关度代表毕业生驾驭工作时更加轻松与自信，继而影响到工作的满意度以及就业质量。

通过调研数据显示，2019 届毕业生工作与专业的相关度较高，相关度达到 91.98%，不相关仅占比 2.65%。这充分说明学校办学紧扣市场需求，专业设置合理，学生在学校所学的知识都能应用到实际的工作当中，能轻松应对工作。如图所示：

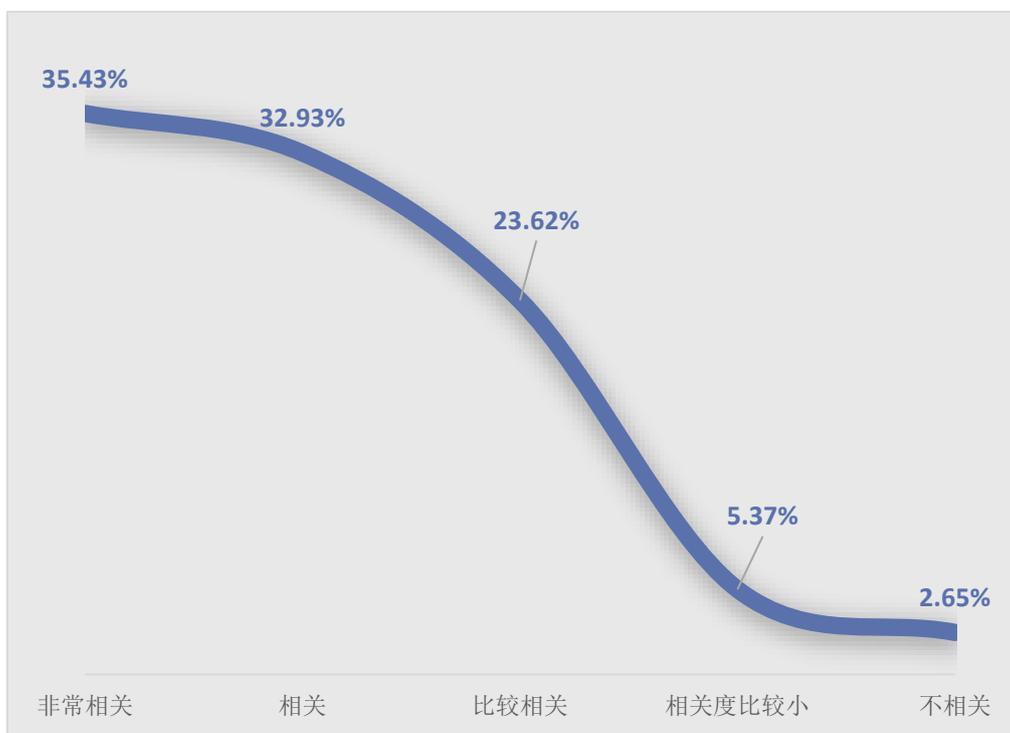


图 2-9 工作与专业相关性

备注：相关性=非常相关+相关+比较相关

2. 工作与专业不相关的原因

对从事工作与所学专业很不相关或相关度较小的毕业生进行调查，除了难以分析的“其他”外，“本专业相关工作与自己的兴趣不符”是毕业生工作与专业不相关的主要原因，比例为 27.50%。如图所示：

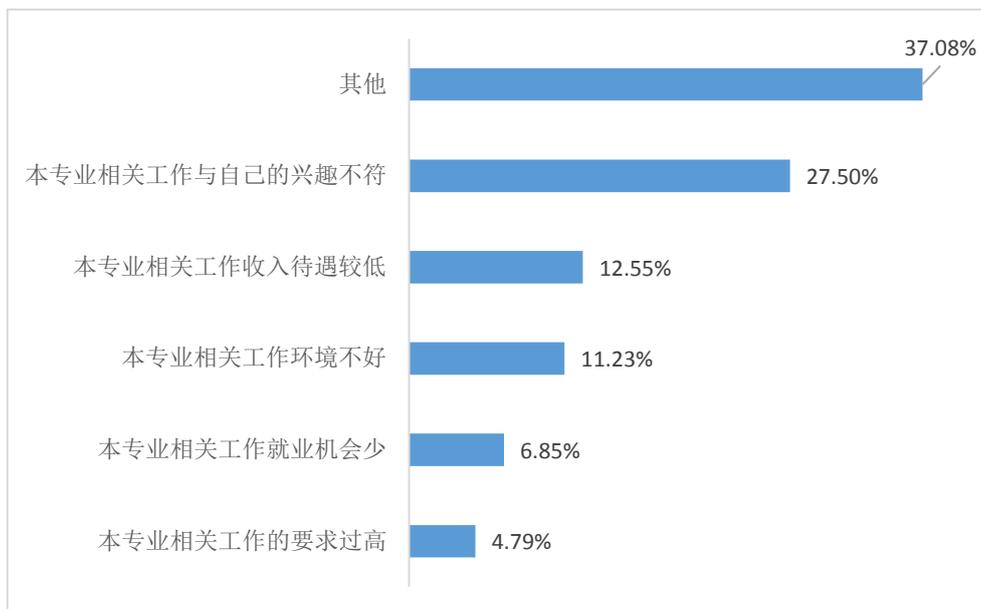


图 2-10 工作与专业不相关的原因

(四) 工作与理想一致性

1. 工作与理想一致性

工作与理想的一致性反映毕业生目前所从事的工作是否与理想相符,这也是体现毕业生就业质量的一个关键指标。调研数据显示,毕业生工作与理想一致性较高,为 83.57%,说明大部分毕业生已经找到符合自己理想的工作,或者对自己的定位比较准确。如图所示:

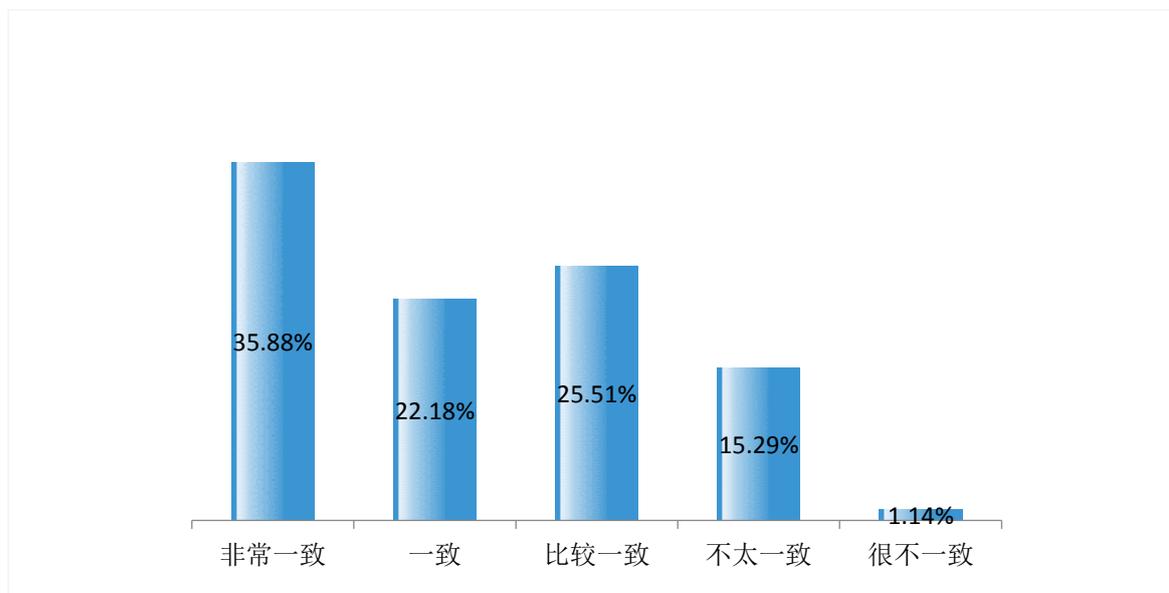


图 2-11 工作与理想一致性

备注: 一致性=非常一致+一致+比较一致

2. 工作与理想不一致的原因

对所从事的工作与理想不一致的毕业生进一步调研得出, 24.53%是由于家庭原因, 16.76%是由于地域原因; 自身能力与理想存在差距、所学专业与理想工作不一致也是工作与理想不一致的相关原因。如图所示:

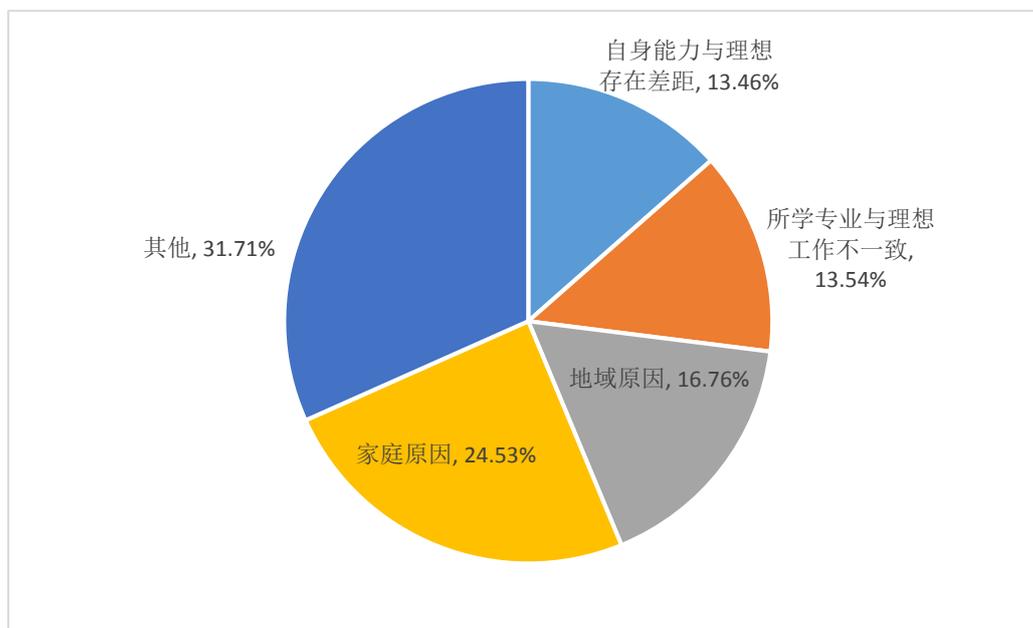


图 2-12 工作与理想不一致的原因

(五) 福利保障情况分析

51.55%的毕业生所在就业单位为其提供了基本福利保障, 提供了五险一金的占比 20.89%; 没有提供任何福利保障的比例只有 13.70%, 可见毕业生对所在单位福利待遇的关注度较高, 在签约就业时将福利保障作为重要参考因素。另外, 毕业生对单位提供的福利和社会保障满意度为 90.61%。详见下图:

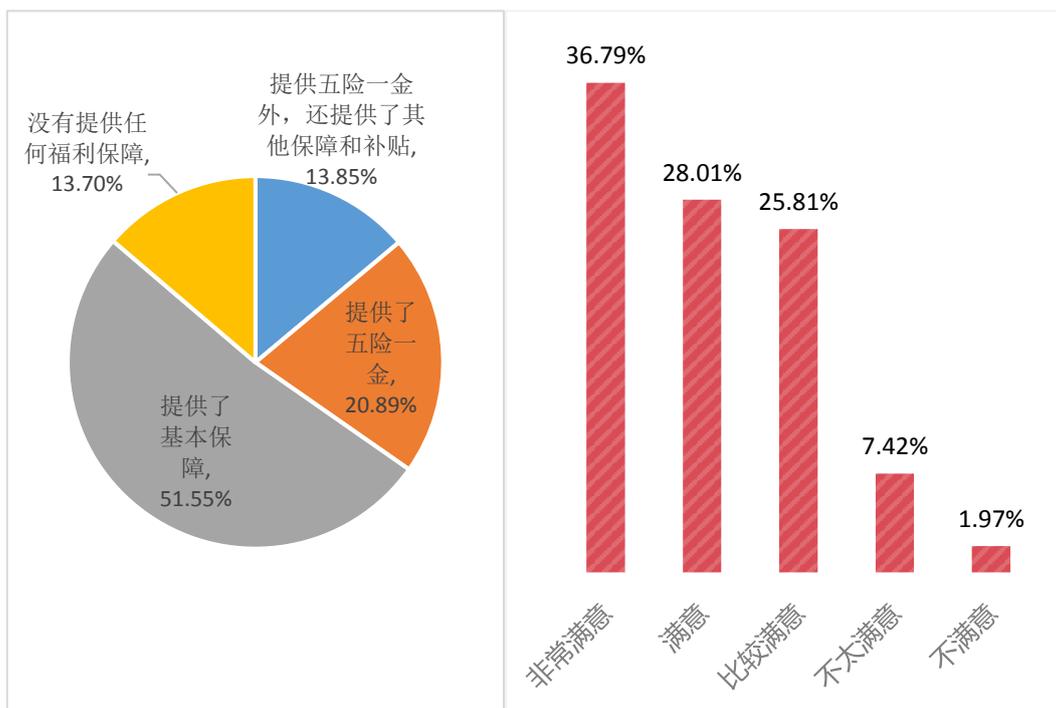


图 2-13 福利保障情况与满意度

(六) 毕业生对就业岗位满意度

2019 届毕业生对工作岗位满意度为 96.96%。其中“非常满意”占比最多，为 53.19%。如图所示：

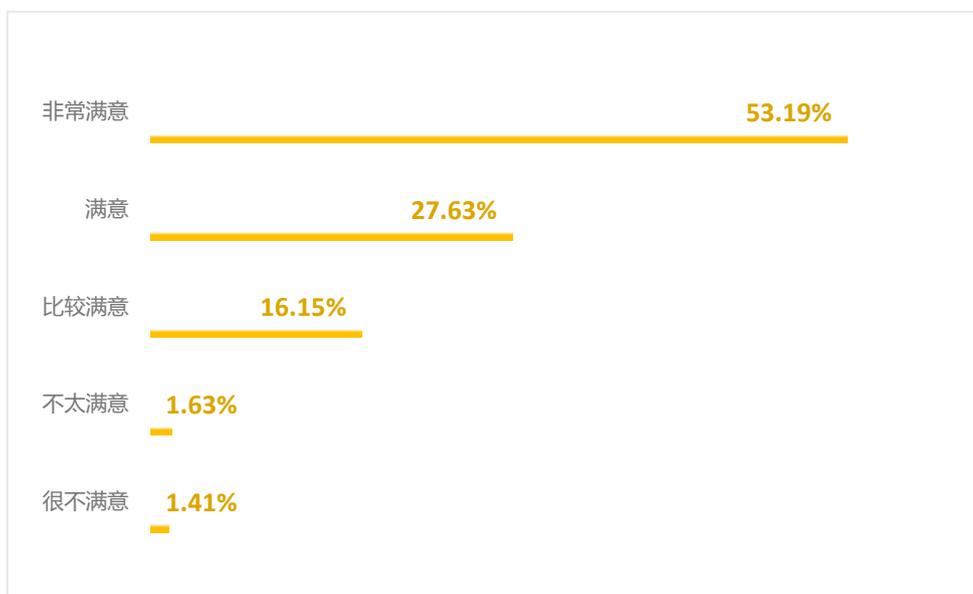


图 2-14 毕业生对就业岗位满意度

（七）离职率与离职原因分析

1. 离职率分析

总体来看，51.93%的2019届毕业生没有变更过工作单位，34.52%的毕业生变更过1次工作单位，可见毕业生离职率较低，工作稳定性相对较高。如图所示：

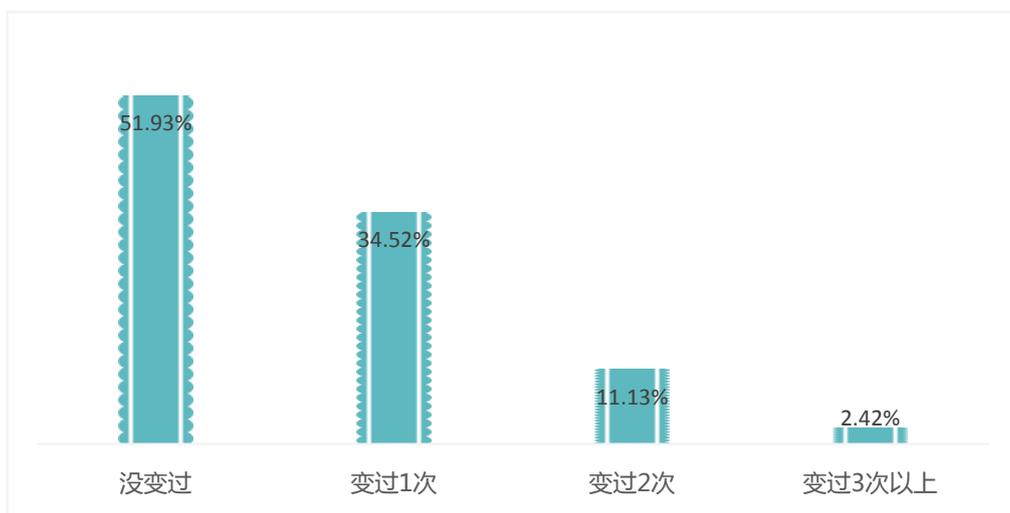


图 2-15 变更工作单位次数分析

2. 离职原因分析

调研数据显示，争取更多晋升机会是毕业生离职的主要原因，所占比例为36.64%。详见下图：

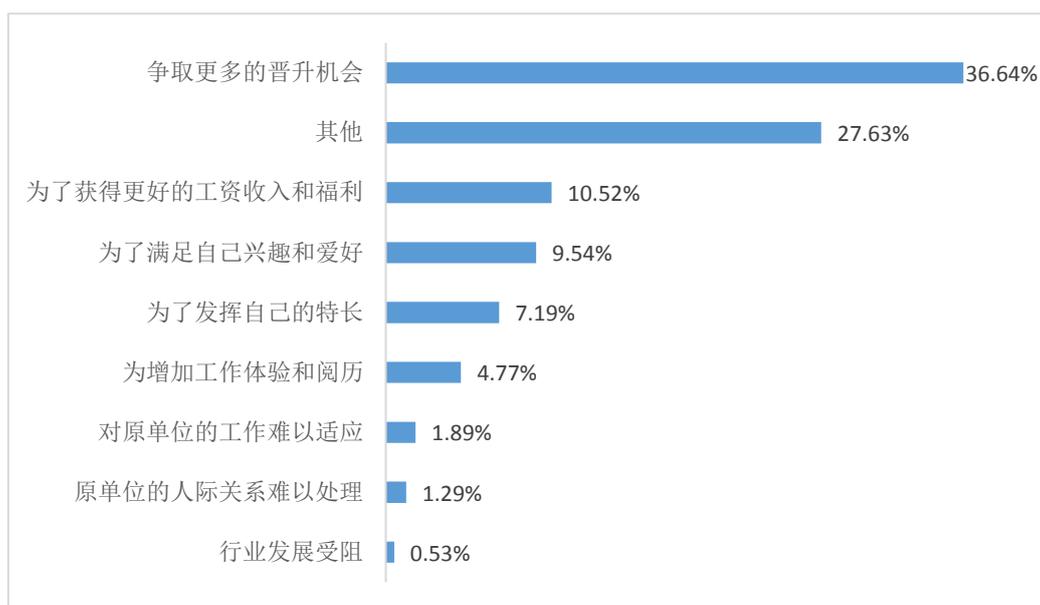


图 2-16 离职原因分析

（八）毕业生就业质量模型分析

1. 毕业生就业质量评估

毕业生就业质量评价是指毕业生从不同角度对学校在就业方面所做的工作的总体印象，是毕业生就业质量总的测度，同时也是对学校教育教学工作和学生管理质量的综合测评。数学模型评估表明毕业生就业质量综合满意度为 4.01（5 分制）。

2. 数据的来源

本次调研主要是通过调研问卷的方式完成。通过对数据的清洗，去除未答完和重复的问卷，选择“已落实就业”的问卷。

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： $\mu_i = \frac{\omega_i}{\sum_1^n \omega_i}$ ；

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. 指标变量以及指标的量化

（1）指标变量

毕业生就业质量评价指标的选取主要取决于专业一致性、理想一致性以及对岗位等的满意程度。通过对问卷的整理以及对以往资料的查询分析，选用如下 11 个指标构建模型进行分析。具体指标如下表所示：

指标符号	指标变量
X1	薪资满意度
X2	单位培训机会
X3	工作岗位晋升机制

指标符号	指标变量
X4	专业相关度
X5	工作前途
X6	与理想一致度
X7	福利满意度
X8	工作稳定性
X9	工作岗位适应状态
X10	工作岗位满意度
X11	工作环境满意度

(2) 模型假设

- A. 假设调研所得的样本数据可以代表全体毕业生。
- B. 满意度各项指标可以等级量化，“非常一致”=5，“一致”=4，“比较一致”=3，“不一致”=2，“完全不一致”=1。
- C. 进行分析的各因素对满意度影响均为正向的。

(3) 模型的建立

利用 SPSS25.0，对调研所得的数据进行 KMO 检验和 Bartlett 球度检验，具体如下：

KMO 和巴特利特检验 a

KMO 取样適切性量数	0.938	
巴特利特球形度检验	近似卡方	12390.5
	自由度	55
	显著性	0

从上表分析结果可以看出，KMO=0.938，说明本次所选取的样本量是非常具有代表性的，各变量的偏相关系数符合要求；由 P 值=0.000 可知，变量相关矩阵所建立的模型是较为合适的。

指标符号	指标变量	均值	标准偏差	变异系数	权重	权重排名
X1	薪资满意度	3.72	1.156	0.311	0.107	1
X2	单位培训机会	4.12	1.043	0.253	0.080	2
X3	工作岗位晋升机制	4.23	1.030	0.243	0.072	3
X4	专业相关度	3.72	1.308	0.352	0.064	4
X5	工作前途	3.98	0.994	0.250	0.061	5
X6	与理想一致度	3.72	1.156	0.311	0.060	6
X7	福利满意度	3.86	1.087	0.282	0.058	7
X8	工作稳定性	3.98	0.994	0.250	0.058	8

指标符号	指标变量	均值	标准偏差	变异系数	权重	权重排名
X9	工作岗位适应状态	4.3	0.894	0.208	0.058	9
X10	工作岗位满意度	4.35	0.924	0.212	0.056	10
X11	工作环境满意度	4.04	0.957	0.237	0.052	11

通过变异系数法得到各个指标的平均值、标准差、变异系数，从而得到每个指标变量的权重。从指标权重分布表中可以看出，薪资满意度的重要性最大，其次是单位培训机会。

5. 模型反馈

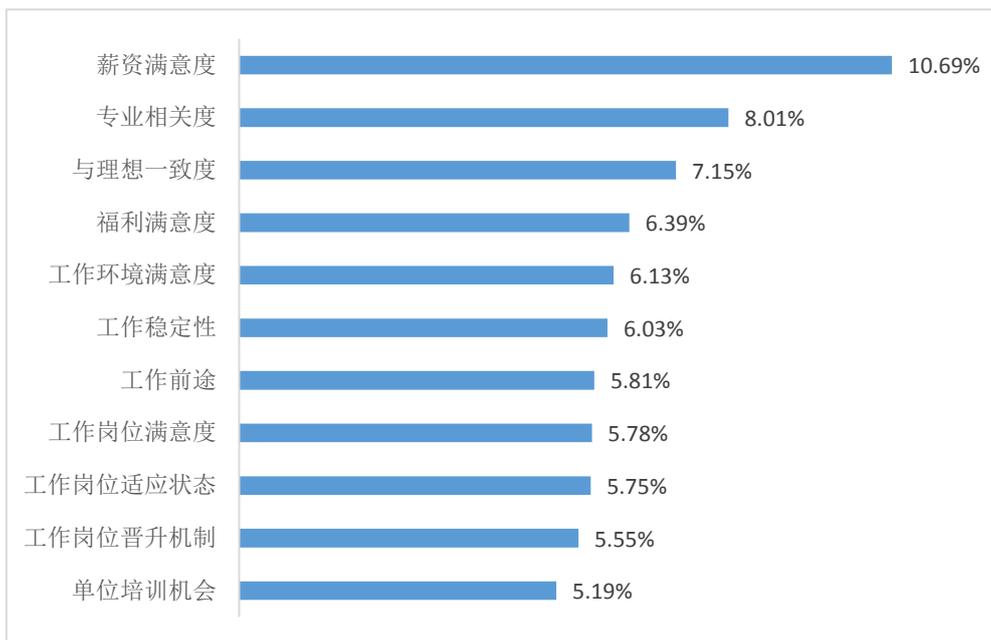


图 2-17 各指标重要性

根据调研数据通过变异系数法确定各个指标重要性进行比较(为保证小数点后更多位数的精确度，这里其权重都以百分比保留两位小数形式表示，以下权重问题都将用此方法来处理，下文不再进行阐述)，分析得出，薪资满意度、专业相关度、工作与理想一致度、福利满意度四个指标的重要性较高；单位培训机会、工作岗位晋升机制、工作岗位适应状态三个指标的重要性较低。

以十一项指标的满意度平均值 3.490 作为纵坐标轴，重要性的平均值 0.09 作为横坐标轴，结果如图所示：

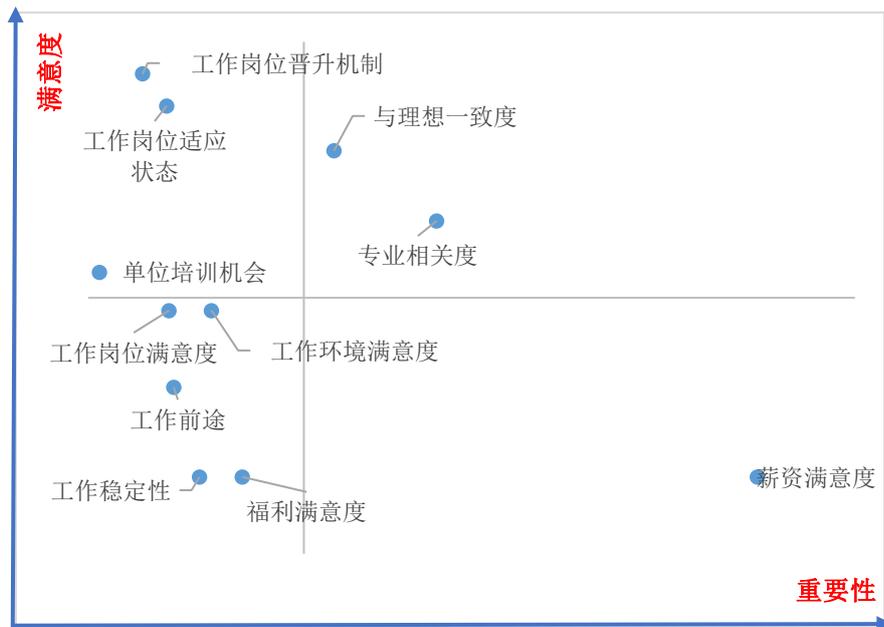


图 2-18 重要性与满意度象限图

从图中可以看出十一项指标分别落入了不同的象限：

第一象限为重要性高满意度高（即优势区域），落入此区间的指标有与理想一致度、专业相关性。

第二象限为重要性低满意度高（挑战区域）包含工作岗位晋升机制、工作岗位适应状态、单位培训机会。

第三象限为重要性低满意度低（劣势区域），落入此区域的为工作环境满意度、工作岗位满意度、工作前途、工作稳定性、福利满意度。

第四象限为重要性高满意度低（机会区域），包括薪资满意度。

三、自主创业分析

（一）自主创业的原因

根据本次调研结果显示，选择自主创业的毕业生中，54.84%的毕业生创业类型为“从事企业创业”。

调研毕业生自主创业的原因，数据显示，其中 45.16%的创业者是为了实现个人理想及价值而选择创业，有 29.95%的创业者是因有好的创业项目而选择创业，此外，还有 16.13%的毕业生受他人邀请进行创业。如图所示：

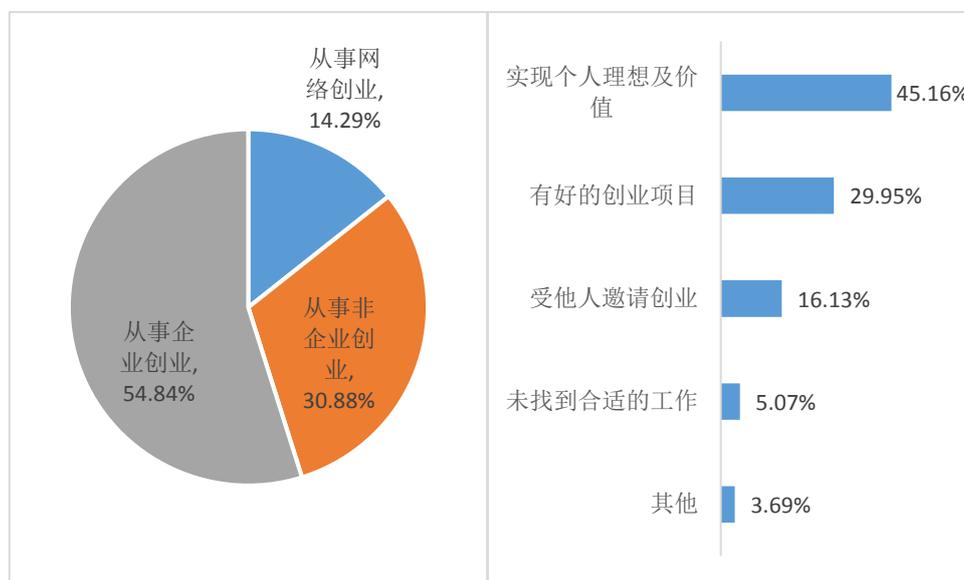


图 2-19 毕业生自主创业类型及原因

（二）自主创业的资金来源

根据调研数据，个人赚取和父母亲友的支持在自主创业的资金来源中占的比例比较大，分别达到 39.17%和 28.57%。如图所示：

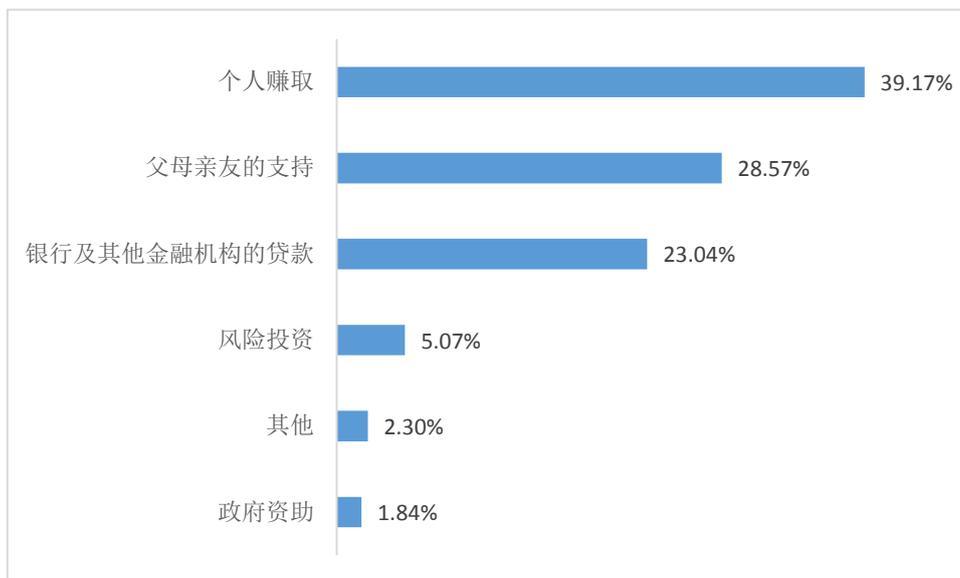


图 2-20 自主创业的资金来源

(三) 自主创业中遇到的困难

根据调研结果，产品服务的营销推广是创业者遇到的最大困难，占比为 23.50%；其次是创业团队组建，占比为 21.66%；再次为资金的筹备，占比为 19.82%。如图所示：

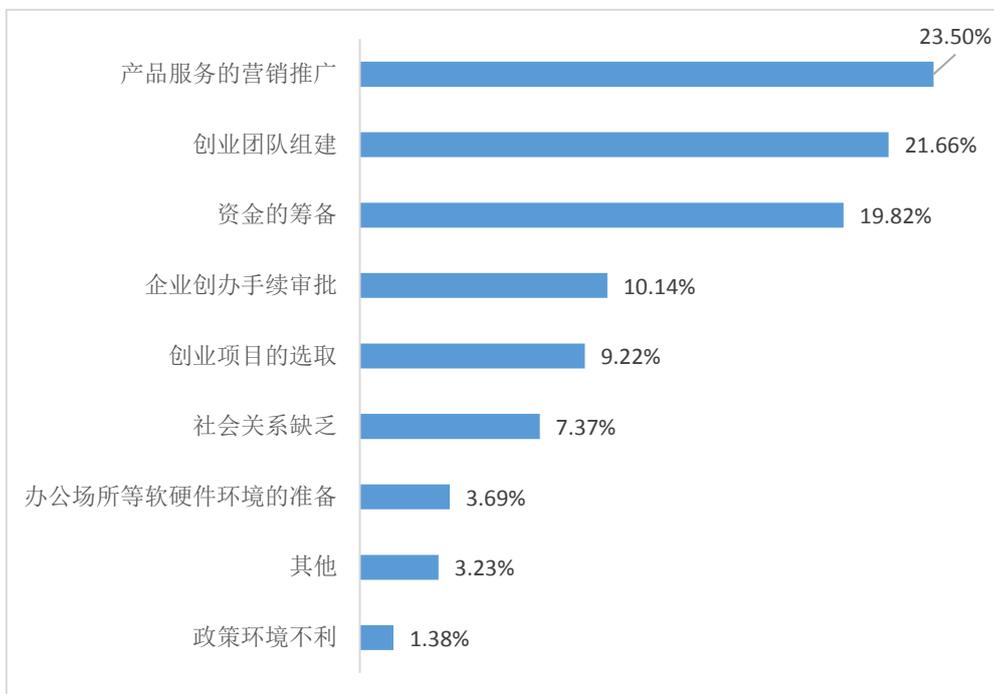


图 2-21 自主创业中遇到的困难

（四）自主创业前做过的准备

自主创业的毕业生表示，在创业前他们所做的准备是以向成功创业者学习（23.50%）、到社会中历练（20.89%）、学习创业课程（20.37%）为主。毕业生刚步入社会，什么都自己去摸索、去创造，创业的路是会很长、很艰难的；善于向别人学习，向创业成功者学习，可以少走一些弯路，可以更快地进入角色进行创业。如图所示：

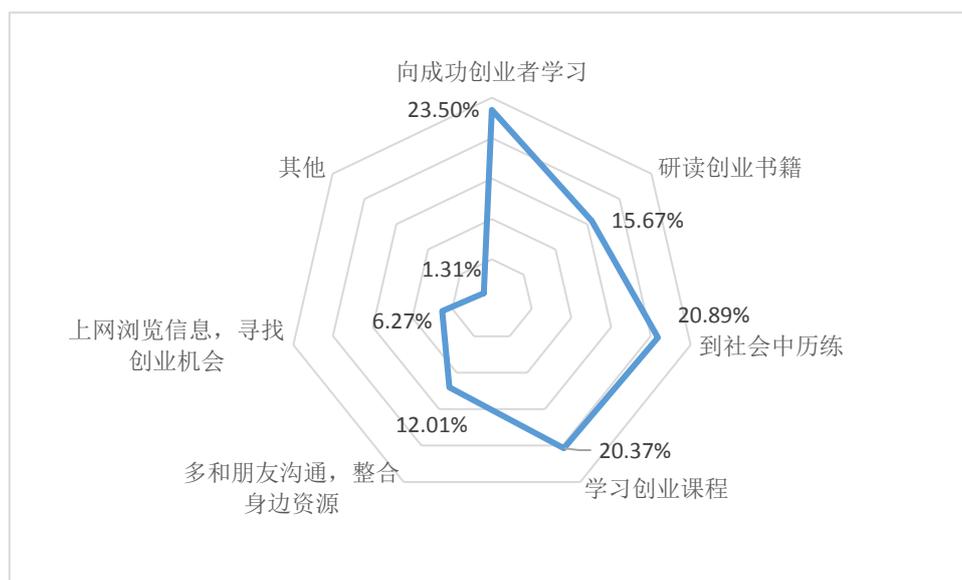


图 2-22 自主创业前做过的准备

（五）创业行业分布

对于自主创业的毕业生，他们所创业的行业主要分布在批发和零售业（12.44%）、制造业（11.98%）。这些行业均是与民生息息相关的行业，也是目前国家比较重视和有大量扶持政策的行业，说明毕业生在创业行业选择方面能够借势发展。如图所示：

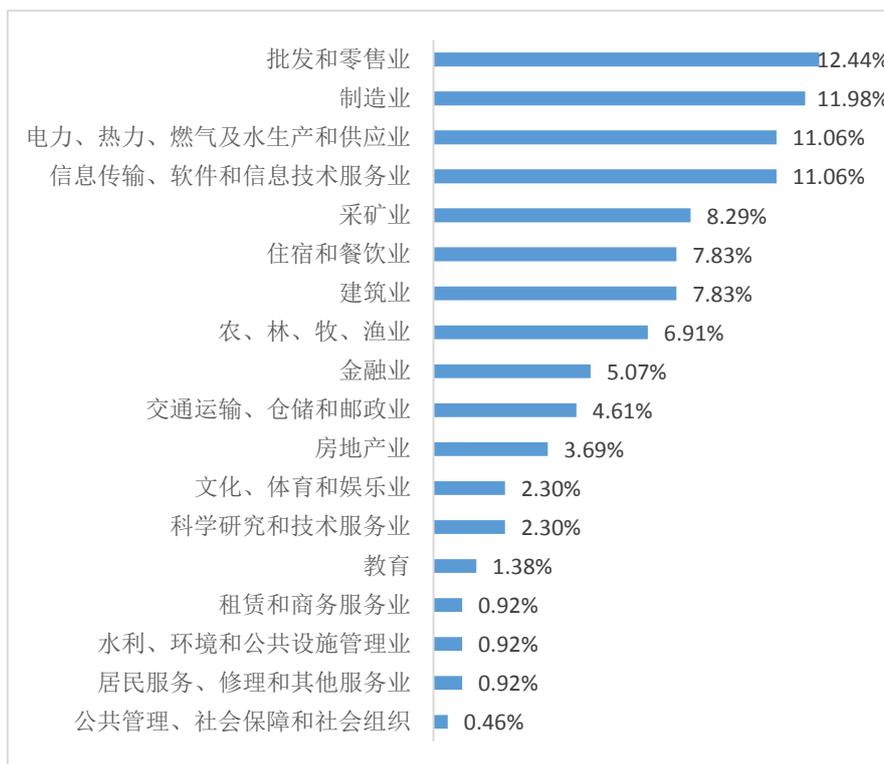


图 2-23 创业行业分布

四、未就业情况分析

(一) 调研就业率（就业状态）

数据显示，2019 届毕业生调研就业率为 93.78%，就业状态为正在找工作或毕业实习中的毕业生占 6.22%。如图所示：

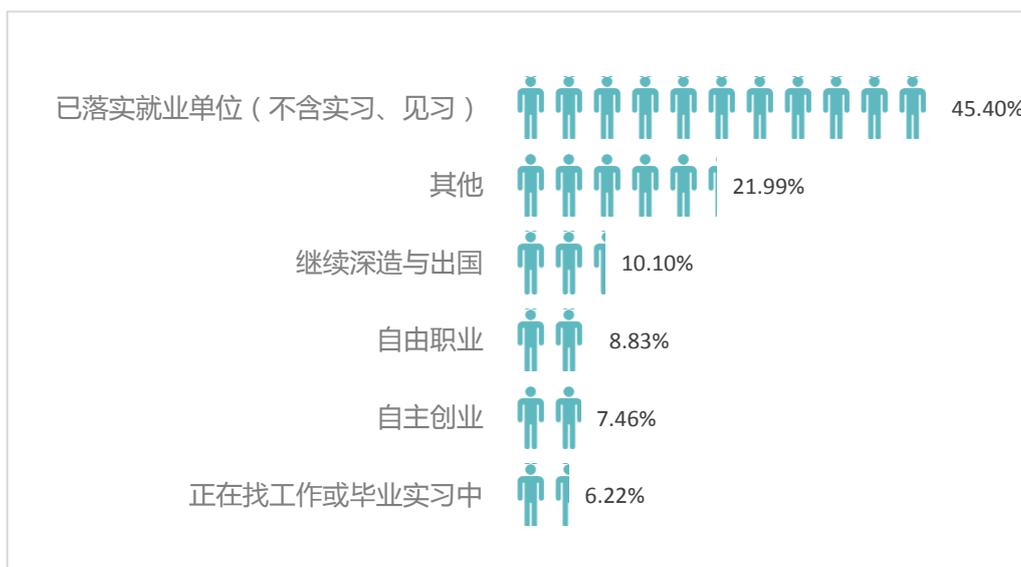


图 2-24 调研就业率（就业状态）

（二）未就业原因

根据调研数据，未就业学生中，正在择业尚未落实就业单位的比例最大，为44.13%；其次是在准备公务员、事业单位等各类招考的，占比18.15%。如图所示：

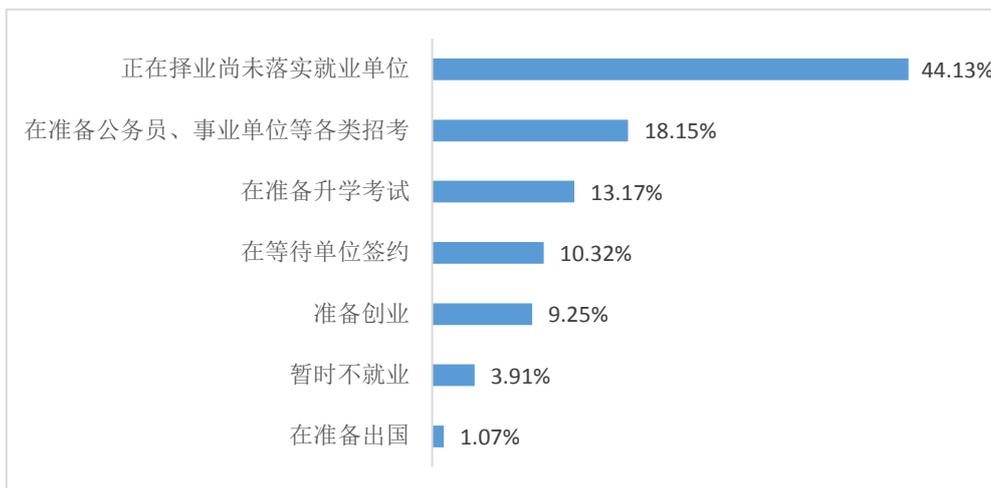


图 2-25 未就业原因

（三）参加岗位面试次数

面试情况探索的是未就业毕业生在求职过程中参加了多少次面试的数量情况。该指标既是学校毕业生在市场上受欢迎程度的一种直接体现，也是学生就业环境好坏的一种间接表现。根据调研数据，尚未就业的毕业生参加面试次数多集中在1-3次，占比为44.48%，尚存在提升空间。如图所示：

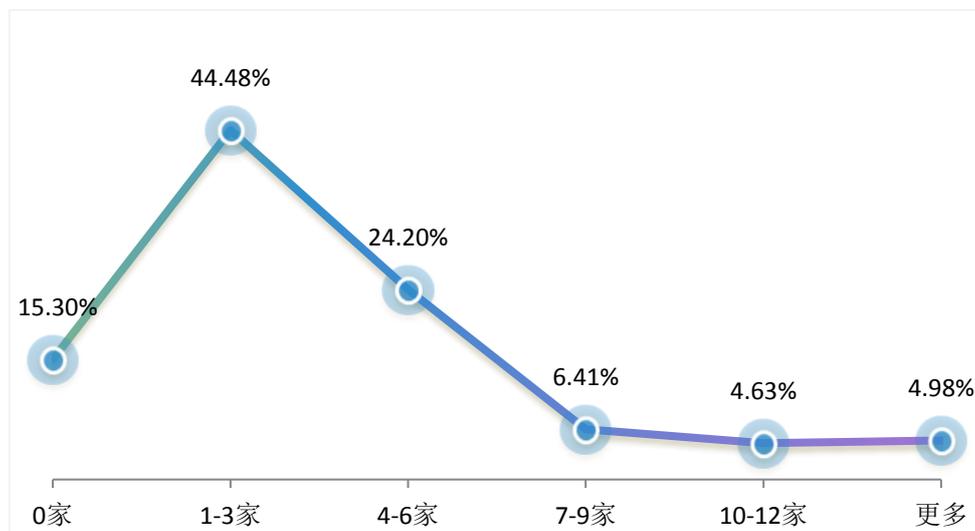


图 2-26 截止目前参加面试的次数

（四）希望获得的帮助

调研数据显示,31.67%的未就业毕业生希望从学校获得的帮助是学校扩大职位信息;28.83%的未就业毕业生希望学校提供求职技巧培训;16.73%的未就业毕业生希望学校加强求职心理辅导。在未来的工作中,学校应继续加强校企合作,为毕业生提供更多的职位信息,引导未毕业生调动自身积极性,积极参加学校招聘会、参加学校组织的各项就业培训活动;同时,在就业课程中增添求职技巧培训、求职心理辅导,帮助未就业毕业生获得满意工作。如图所示:

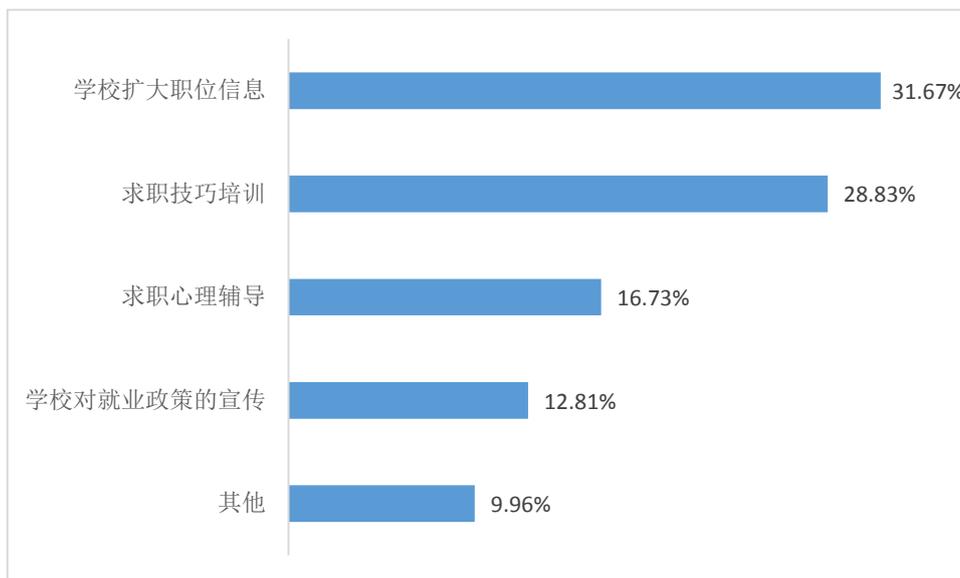


图 2-27 希望获得的帮助

第三章 2019 届毕业生就业创业工作举措

一、就业工作主要举措

（一）注重就业指导工作

为帮助毕业生更快、更好地适应高校就业制度改革新形势，使毕业生正确认识和解决就业从业过程中可能遇到的种种问题，招生就业工作处将工作重点落到就业指导教育工作上，对学生就业心理进行教育和疏导。多次通过就业讲座为学生讲解就业形势、政策和程序，并着重加强就业技巧和就业观念等方面的引导，以案例分析等模式促进毕业生对当前就业形势和就业政策的了解，鼓励毕业生树立正确的择业观念，降低不切实际的就业期望，要求学生积极做好就业前的思想准备、知识准备和心理准备。

（二）用人单位评价反馈良好

本年度，用人单位对学校毕业生满意度评价良好，对学校专业理论教学极为认可，对学生精神品质尤为赞叹，多数企业反馈，学校学生在工作岗位上表现出了很高的工作热情，具有良好的合作意识，并能够很好地利用专业知识推动技术创新，一些刚刚走上就业岗位的学生能够在短时间内快速掌握工作规律，熟悉操作流程，在岗位工作上发挥了积极作用，不少学生很快便从基层工人走上管理和专业技术岗位，这与学校多年来强化理论教学、实践教学和职业素质培育是分不开的。

（三）建立“严审严管”就业审核调研制度

建立用人单位审核制度，对前来招聘的企业资质进行严格审核，确保招聘安全，防止学生进入传销组织和不正规企业。一年来，积极为毕业生推荐正规招聘单位 483 家，推荐就业岗位 16049 个，实现岗位供给数与毕业生数配比达标。执行就业情况月报制度，及时掌握各二级学院毕业生的就业状况及存在的现实困难，有针对性地为学生提供优质的就业服务。同时，建立起毕业生就业跟踪调查制度，要求二级院辅导员教师对毕业生就业情况进行点对点调研，及时收集学生就业信

息和企业反馈信息，为待就业毕业生提供专项就业培训，帮助学生提高职场竞争力。

（四）提供“线上线下”就业跟踪指导服务

一方面，积极开展职业生涯规划与就业指导课程改革，对教学内容、教学手段、考核方式等进行创新变革，使就业指导课程能够真正满足学生的就业需要，并通过线下课程，授予学生相关知识，给予学生专业指导。另一方面，利用 QQ 群、微信群等现代信息手段，发布就业信息，撰写求职软文，通过线上渠道，开展毕业生就业政策解读，毕业生求职技巧分享，使学生得到有针对性的实用性强的指导和帮助。

（五）打通“学徒培养”人才定点输送渠道

一年来，学校招生就业工作处积极对接用人单位，搭建供需双选平台。与哈尔滨市长热线合作，开展政府雇员制话务员遴选工作，与浙江华灿光电集团达成人才联合培养协议，开办华灿学徒试点班，陆续输送机电一体化、电气自动化、电子与信息工程技术专业实习生达 130 余人。同时，由华灿集团冠名举办学校第六届金点子创业大赛，通过赛事，宣传企业文化，增强企业与学生的相互认知，达成供需互选意愿，有效提高就业率和就业满意度。

（六）强化“多措并举”职业精神素养培育

积极按照省教育厅要求，组织开展大学生就业与创业规划大赛，通过引导大学生开展职业生涯规划，帮助学生进行自我认知，指导学生开展职业环境探索，树立正确的求职目标和职业价值观，进而有针对性提高职业素养，锻炼职业能力。同时，以二级学院为单位，邀请优秀毕业生回母校做经验交流，为在校生进行就业经验介绍，使同学们树立求职信心，了解市场状况，增长社会见识。多次召开以职业精神为主题的团会和班会，要求学生畅谈个人职业理想和工作理念，通过交流活动，增强学生对职业的认知，从而树立正确的职业理念和择业观念，为就业打下坚实基础。同时，强化学生基层就业宣传工作，利用就业指导课程、二级

学院班会和团会、优秀毕业生典型事迹报告会等活动，鼓励应征入伍，引导毕业生基层就业。

（七）认真组织派遣培训，做好毕业生就业服务

为使毕业班辅导员全面了解和掌握毕业生就业工作的内容和程序，确保2019届毕业生就业工作的顺利开展，学校对毕业班级辅导员进行派遣服务工作培训。培训以提高就业质量，提升就业服务为主题，重点讲解了毕业班就业派遣的录入、三方协议签订、就业政策等一系列重要就业问题，使毕业班辅导员了解当前的就业形势，熟悉就业派遣工作的基本流程。

为建立学校与企业的长期就业合作关系，树立学校良好的形象，本次培训还特别针对就业协议毁约责任和招聘会参会情况等内容与毕业班辅导员进行了沟通交流，并向各二级学校毕业学生提出了诚信就业、积极应聘的要求。

（八）就业质量年度报告制度

按照省教育厅要求，学校正在积极撰写本年度毕业生就业质量年度报告，并委托第三方进行毕业生和用人单位调查，保证收集数据的客观性、有效性，以便真实反映学校就业情况，对今后的就业工作起到指导作用。

二、创业工作主要举措

（一）优化课程设置，丰富就业创业教学资源

面向在校生开设大学生创新创业导论必修课，设置32学时、2学分，开设就业指导必修课程，设置8学时、1学分。自主建设《大学生创新创业基本能力训导》在线开放课程，搭建混合互动管理平台和创新创业就业网络课程平台，建设线上视频课程资源超过2000个。通过就业创业课程选拔优质项目参加创业赛事、入驻孵化基地，遴选优秀学生参加职业技能竞赛和职业生涯规划赛事，促进课程理论性与实践性结合。专任教师编写出版《高职学生职业生涯规划与就业指导》校本教材，参加黑龙江省教育厅统编教材《大学生创新创业导论》编写工作，毕业生就业创业案例入选教材案例资源。

（二）完善管理机制，实施全程跟踪指导帮扶

围绕高职院校诊改复核工作落实，分学院分专业制定人才就业创业能力培养计划，利用“学生发展系统”平台实现学生创新创业过程记载和职业生涯规划目标完成情况跟进，了解帮扶需求，及时跟踪问题，提供答疑服务，形成就业创业帮带台账。学生就业创业指导服务成效显著，就业创业工作满意率达到 98%以上。健全活动管理机制，促进典型活动常规化、制度化。2019 年，依托 KAB 俱乐部等学生社团载体，举办就业创业类讲座、论坛、经验分享会、竞赛覆盖全体在校生。通过活动储备国家、省市就业和创业竞赛参赛团队，为企业推荐优秀实习生，为大学生创新创业工场推介入驻项目。

（三）产学研用结合，加速师生双创成果转化

借助学院先进办学机制积聚服务地方势能，依靠课程建设实现知识能力素质提升，发挥校企导师合力推动科技成果产出，依托职业教育园区及创业园区平台促进成果市场转化，真正推进产学研用一体化，着力服务经济结构转型中的新技术、新模式及新业态。鼓励教师申报科研项目，专任教师科研论文《高职院校实践育人创新创业基地建设探究》荣获第二十五届哈尔滨市社会科学优秀科研成果奖，《高等职业院校特色化创业工场建设研究》论文获得省创业教育学会一等奖。鼓励学生立项创新创业训练计划项目，与科研处联合开展项目结题和申报工作，2019 年结题 33 项，立项 31 项。校内专任教师和校外行业企业导师共同参与项目指导，给予项目技术支撑和设备支持，并重点组织大创训练计划项目参加“互联网+”大学生创新创业大赛、黄炎培职业教育奖创新创业大赛等赛事。本年度，获得国家级奖项 1 项，省级奖项 11 项，获得省级优秀组织奖。2019 年，选派《白龙中药宠物抑菌剂》项目团队参加“互联网+”大赛，获得全国银奖，是我省高职院校在此项比赛中获得的最高奖项，该同学后创办公司，并带动医学院生物制药专业学生就业实习。

（四）承办大型活动，完成上级部门布置任务

2019 年 9 月，就业创业教研室承办第五届建行杯黑龙江省“互联网+”大学生创新创业大赛省赛集中训练营，为来自全省的金奖项目学生和指导教师提供服

务，受到省教育厅表彰。10月，教研室专任教师作为代表在全省创新创业工作会议上作“高校开放共享型创业社区建设典型经验交流，获得全省创新创业工作同仁的一致好评。11月，专任教师作为指导委员会成员，参与黑龙江省普通高等学校创新创业教育工作调研活动，圆满完成各项工作任务。教师活跃在国家级、省级各类讲座、培训和论坛上，均有突出表现，并在各项活动中将学院建设特色、建设成效进行有效推广，学院广受关注，打响了哈职品牌。

三、下一步就业创业工作计划

（一）充分认识毕业生就业工作紧迫性

我们必须认识到毕业生就业工作关系到学校的生存与发展，出口畅才能进口旺，毕业生就业工作是学校一项基础性、全局性的重要工作，涉及到每一个教职员工的切身利益。因此，必须站在学校的生存与发展的高度，充分认识当前严峻的就业形势和做好毕业生就业工作。统一思想，牢固树立忧患意识、大局意识和责任意识，切实把毕业生就业工作放在当前工作的首位抓紧抓好。

（二）继续加强毕业生就业观念教育

就业期望与实际就业存在差距的一个关键因素是很大一部分学生没有转变就业观念，很多学生在找工作的时候只注重物质利益，一心想要稳定工作，迷恋大城市，希望坐办公室，贪图享受，这些因素导致不少毕业生对一线岗位不屑一顾，对较好的二、三线城市工作“不感冒”，进而出现攀比和坐等现象。因此，解决就业问题首先要对毕业生做好思想教育，要对他们世界观、价值观、人生观进行引导，使学生树立正确的就业观，树立“行行建业、处处立业”的择业观。

（三）制定毕业生就业市场开发计划

接下来，学校招生就业工作处将制定一套更为系统科学的就业市场开拓计划。针对目前已经开发的就业市场要进行梳理和分析，统计已经开发的区域和城市，整理已经开拓的专业就业市场，挖掘就业市场开拓的薄弱方面，将市场开拓计划建立在现有掌握的信息之上，保证就业市场开发的有的放矢。

（四）加大毕业生就业企业考察力度

企业考察还停留在等企业“找上门”，再“走出去”的阶段，缺乏主动出击，因此，需加大企业考察力度，有针对性地走访用工单位。接下来，学校将通过校企洽谈会了解毕业生就业专业不对口的原因，通过校企深度交流，建立双方互信互惠，通过学校介绍增强用人单位对学校的了解，提高市场知名度，通过已就业学生沟通建立起更多校企合作关系，达成大企业、好企业的订单培养协议。

（五）提升毕业生就业市场竞争能力

提高毕业生就业质量和就业率，还需全面提升学生综合素质，增强择业竞争能力。通过毕业生回访和企业走访，我们发现用人单位在录用学生时主要考察学生的道德品质、理论基础、实践能力等三方面综合素质，学生要想在众多应聘者中脱颖而出，就必须具备扎实的理论基础，超强的动手能力、交际能力、管理能力、创新能力、合作能力，以及优秀的责任感、竞争意识、吃苦精神和奉献精神。因此，未来学校就业部门在对学生进行就业指导时，将加大这些能力素质的训练培养，以提高学生的求职竞争力。

（六）全面推动创业教育服务信息化

1、强化项目信息化管理。加强创业项目信息化管理平台维护，扩展平台功能，以便提供创业决策管理数据支撑，改善业务工作流程。一方面，加强创业赛事、创业活动、大学生创新创业训练项目的信息化管理，着力开展数据统计分析，提供跟踪辅导和针对性指导。另一方面，推动企业入驻申请提交、专家审批、项目登记、运营反馈、项目投融对接的信息化管理，实现企业项目管理高效规范，有效帮助入驻企业制定管理运营方案。

2、推动基地智能化建设。在创新创业园区原有基础上，开展基地智能化建设。着重打造智能化创业公寓、创业餐饮中心、活动厅等创业者生活设施；建设集投融资见面、项目路演、商务洽谈于一体的科技创咖；建设可供企业举办公司年会、开展产品发布的多功能路演厅和视频会议室，及创业成果展示交流的科技展

厅。利用规模大、功能全、覆盖广、环境优、服务好等优势，申报国家级创业孵化基地，推动创新创业工场迈向高水平、高标准、高科技。

3、实施教学信息化改革。一是搭建混合式课堂互动教学平台，优化课堂教学手段，改革考核评价体系，强化课堂信息管理，有效提高课堂教学效果，增强学生课堂反馈。二是建设双创课程资源库和精品在线开放课程，开发集教学、实验、模拟运营于一体的双创线上课程资源，提供内容丰富、种类齐全的双创在线课程。同步建设线上学习管理平台，收集、整理、分析学生线上学习数据，有效开展诊断剖析。三是推动辅导咨询网上互动，实现导师与学生在创业项目论证、风险评估、市场调研、营业执照办理、融资贷款、政策法规等方面的线上咨询互动。

总之，就业工作是衡量学校办学水平和教学质量的重要指标，事关学校的生存和发展，学校一定要努力进取、开拓创新，以高度的责任感和强烈的紧迫感为学生服务，促进毕业生顺利就业，实现“充分就业、对口就业、快乐就业”的目标。

第四章 2017-2019 届毕业生就业趋势分析

一、2017-2019 届毕业生就业率变化

(一) 总体规模和就业率变化趋势

2017-2019 届毕业生总人数呈先下降后上升的趋势，就业率呈现先上升后持平的趋势。近三年来，毕业生人数均在 3400 人以上，就业率均高于 99.00%，多年来一直就业状况良好。如图所示：

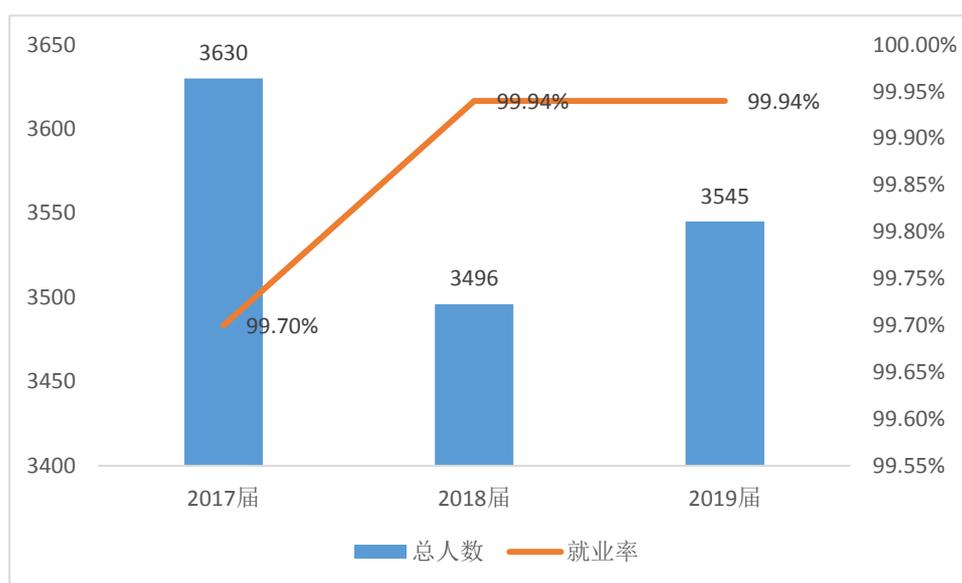


图 4-1 2017-2019 届毕业生总体规模及就业率变化趋势

(二) 各学院就业率变化趋势

进一步来看，2017-2019 届各学院毕业生就业率均保持在 99% 以上。充分说明近三年来，各学院专业设置合理，有效与社会需求对接；且教育教学质量较高，人才培养取得良好成效。具体情况详见下表：

表 4-1 2017-2019 届毕业生各学院就业率变化趋势

学院	就业率 (%)		
	2017 届	2018 届	2019 届
会计金融学院	99.85	99.85	100.00
建筑工程学院	99.39	99.39	100.00
汽车学院	-	-	100.00
现代服务学院	100	100	100.00
医学院	-	-	100.00

学院	就业率 (%)		
	2017 届	2018 届	2019 届
艺术与设计学院	100	100	100.00
机电工程学院	-	-	99.84
电子与信息工程学院	99.64	99.64	99.78

二、2017-2019 届毕业生所在单位性质变化趋势

对比 2017-2019 届毕业生所在单位性质比例分布,可知:毕业生就业的单位主要为私营企业;在国有企业就业的比例略有下降,2019 年略有回升。近三年来,私营企业在毕业生就业单位性质中占比逐年上升,这与目前国家大力发展私营企业、推进国有企业改革的政策相对应。详见下表:

表 4-2 2017-2019 届毕业生所在单位性质变化趋势

单位性质	2017 届 (%)	2018 届 (%)	2019 届 (%)
私营企业	92.71	98.81	94.42
国有企业	5.26	1.19	3.69
医疗卫生单位	0.18	-	0.67
党政机关	0.44	-	0.42
中初教育单位	0.07	-	0.26
外资企业	1.34	-	0.13

三、2017-2019 届毕业生所在单位行业变化趋势

对比 2017-2019 届毕业生就业行业比例分布,可知:三届毕业生在建筑业单位工作的占比回落较大;在信息传输、软件和信息技术服务业就业的占比逐年增加,2019 届稍有回落;这与国家对房地产市场的调整和对科技创新的倡导有关。详见下表:

表 4-3 2017-2019 届毕业生所在单位主要行业分布

单位行业	比例 (%)		
	2017 届	2018 届	2019 届
批发和零售业	5.4	18.15	15.29
信息传输、软件和信息技术服务业	13.6	16.81	12.28
居民服务、修理和其他服务业	-	—	12.25
制造业	—	—	10.52
建筑业	24.8	13.79	10.04

四、2017-2019 届毕业生薪资变化趋势

对比 2017-2019 届毕业生平均薪资,可知 2019 届毕业生平均薪资水平最高,为 3376.56 元/月,可见该届毕业生毕业初期的整体薪资水平良好。详见下表:

表 4-4 2017-2019 届毕业生薪资变化趋势

届别	平均薪资 (元/月)
2017 届	3137.95
2018 届	3013.35
2019 届	3376.56

五、2017-2019 届毕业生就业满意度变化趋势

对比 2017-2019 届毕业生就业满意度,可知,2017-2019 届毕业生的就业满意度均处于较高水平,始终保持在 96.00%以上,可见大部分毕业生已经找到在工作内容、薪资待遇、工作稳定性等方面较为契合自身期望的工作。详见下图:

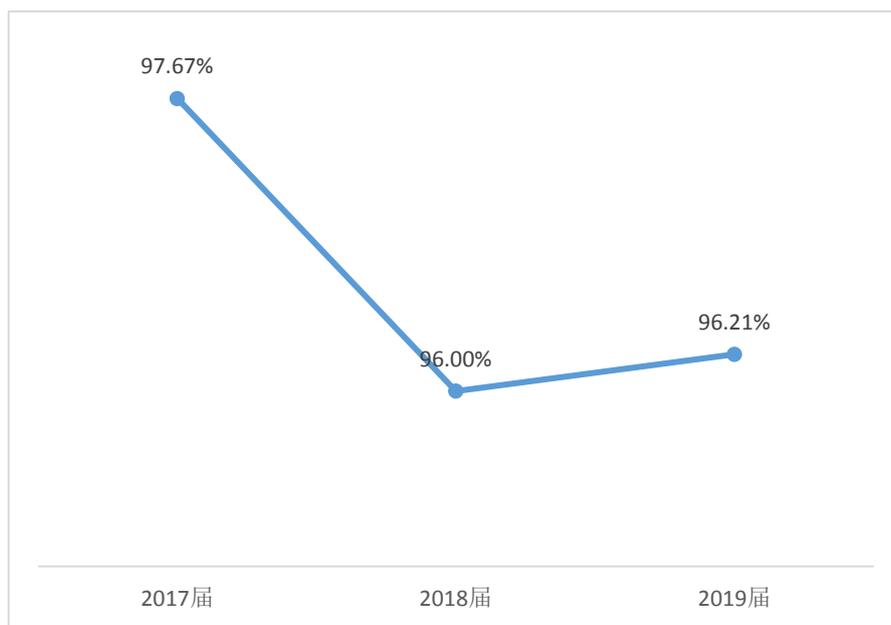


图 4-2 2017-2019 届毕业生就业满意度变化趋势

六、2017-2019 届毕业生专业相关度变化趋势

对比 2017-2019 届毕业生工作与专业相关度,可知,2017-2019 届毕业生的专业相关度呈现出逐年上升的趋势,并且始终保持在相对较高的水平,三届均在 90.00%以上。高校应继续提升对毕业生工作与专业相关度的重视程度,工作岗位

与专业对口不仅能够帮助毕业生尽早适应工作内容与环境,更有利于毕业生长期的职业发展。详见下图:

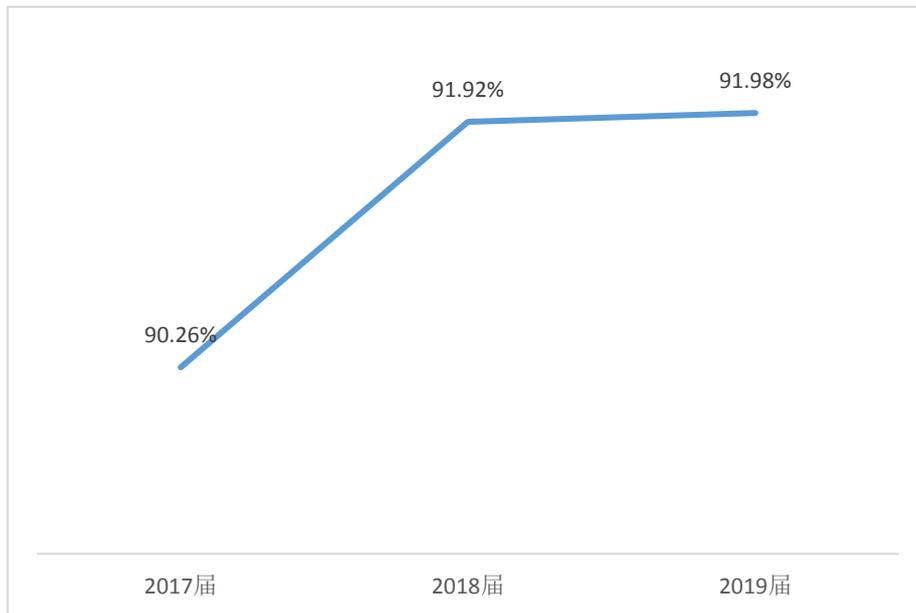


图 4-3 2017-2019 届毕业生专业相关度变化趋势

七、2017-2019 届毕业生对母校满意度变化趋势

对比 2017-2019 届毕业生对母校满意度,可知,2017-2019 届毕业生对母校的满意度呈现逐年上升的趋势,且 2018/2019 届毕业生对母校满意度均在 98.00% 以上。说明学校的教育教学、就业创业指导、实习实践、校园风气等各方面工作都得到了毕业生的高度认可。详见下图:

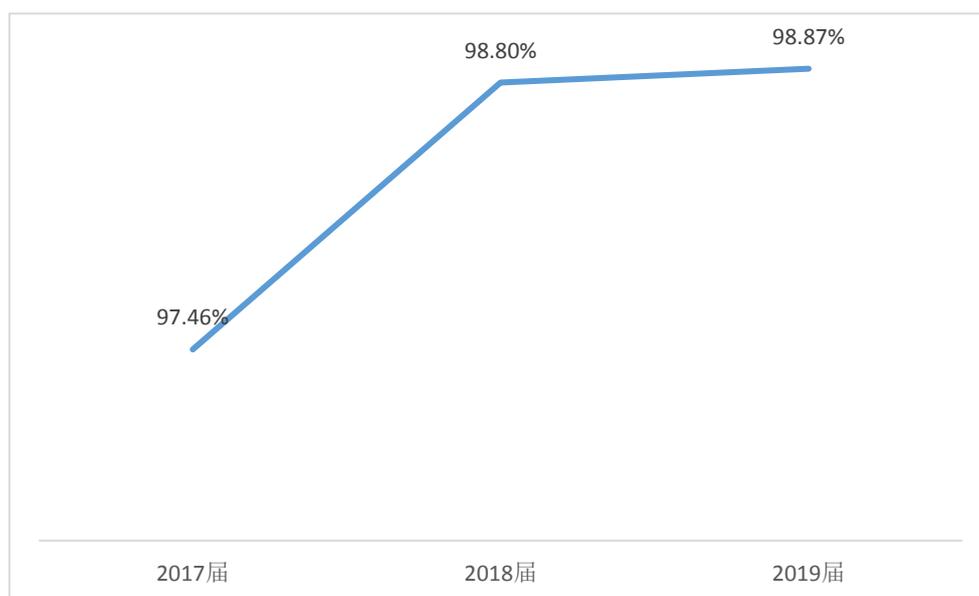


图 4-4 2017-2019 届毕业生对母校满意度变化趋势

第五章 毕业生对母校就业评价

一、母校人才培养的评价

(一) 母校人才培养总体满意度

2019 届毕业生对母校总体人才培养的满意度为 98.87%，其中非常满意占比高达 66.98%，充分反映了毕业生对母校人才培养工作的高度认可。详见下图：

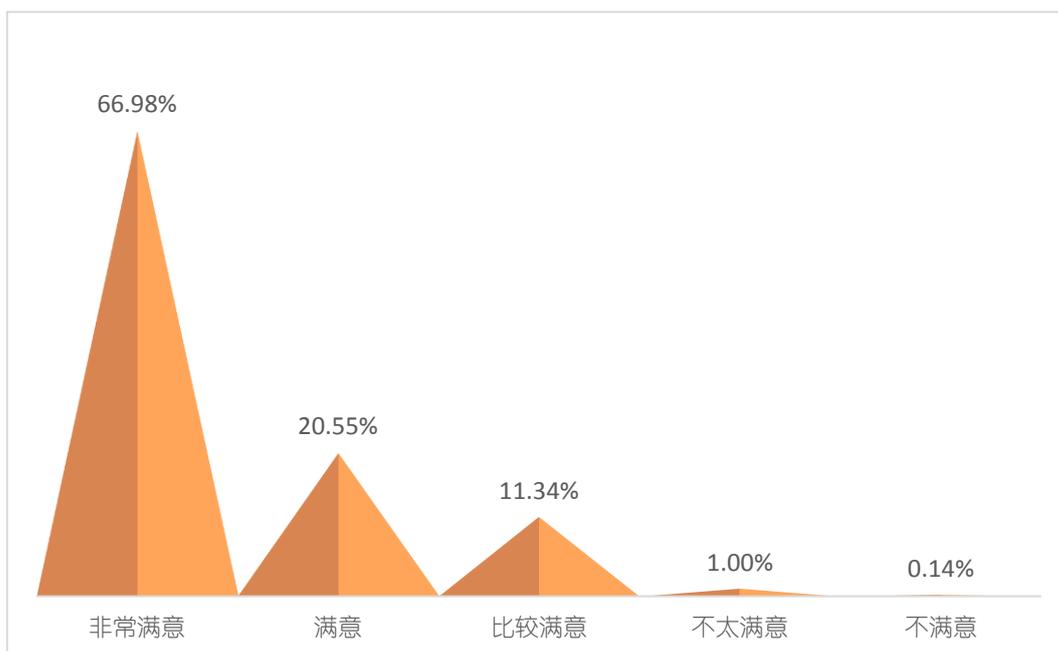


图 5-1 毕业生对母校人才培养的评价

满意度=非常满意+满意+比较满意

在高校人才培养工作的细化评价指标中，2019 届毕业生从五个方面对学校的教育教学工作给予评价，五个指标的综合满意度排名为总体人才培养(98.87%)、教师授课(97.87%)、实践教学(97.70%)、课程设置(97.56%)及专业设置(97.49%)，学校在人才培养方面取得良好成效。详见下图：



图 5-2 母校人才培养总体满意度

(二) 专业核心课程评价

调研数据显示，毕业生对所学专业核心课程的评价中，在课程安排合理性方面的满意度最高，为 97.39%；其次是对课程内容前沿性的满意度（97.04%）。详见下图：

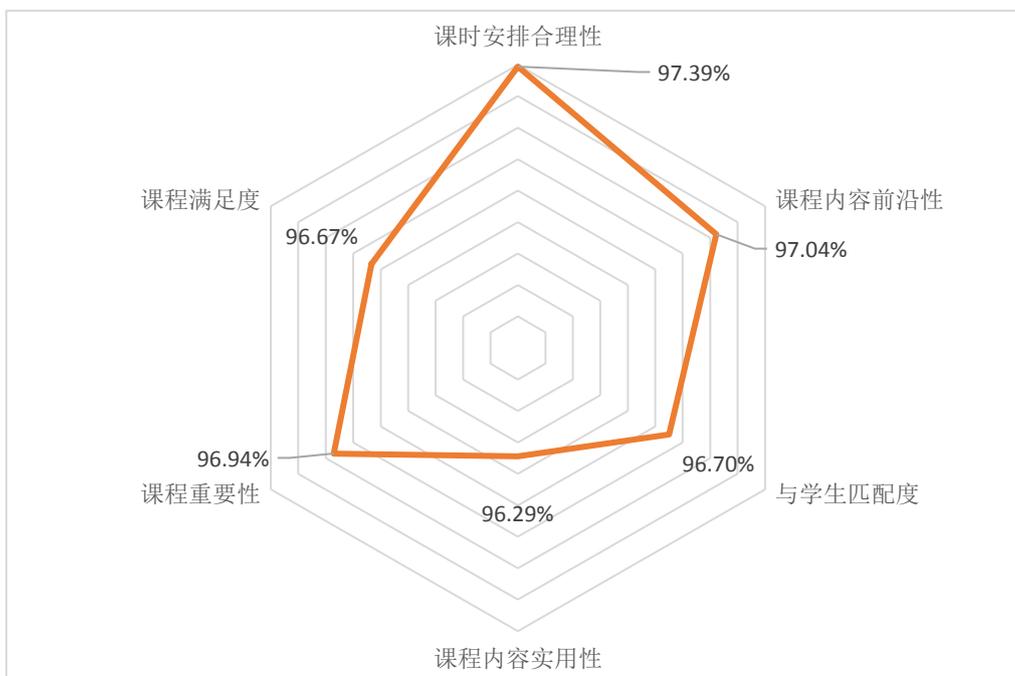


图 5-3 专业核心课程评估情况

（三）毕业生对母校教师教学的评价

调研数据显示，毕业生对母校教师教学的评价中，在教学内容和教学态度方面的满意度最高，均为 97.73%；对实践教学的满意度为 97.66%。详见下图：

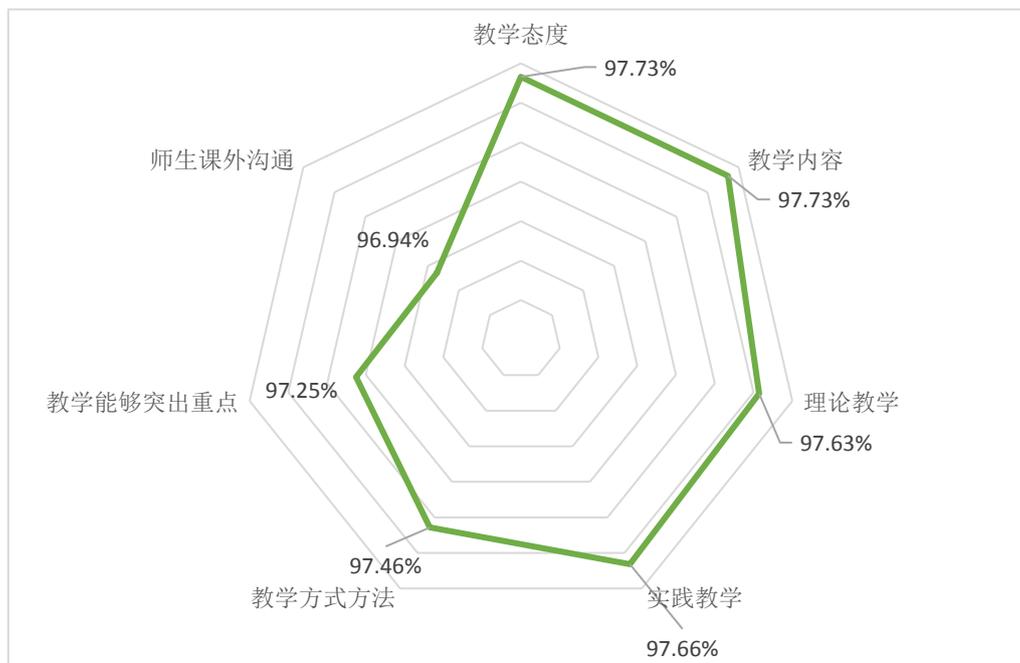


图 5-4 对母校教师教学的评价

（四）社团活动

1. 参加社团个数

通过对 2019 届毕业生参加社团个数的分析，发现 9.21% 以上的毕业生参加过 4 个及以上社团，参加个数为 3 个的占比 6.19%。七成以上毕业生在校期间都参加过社团活动，说明毕业生不仅仅关注自身的专业实力，也注重发展个人兴趣爱好，提升个人综合素质。详见下图：

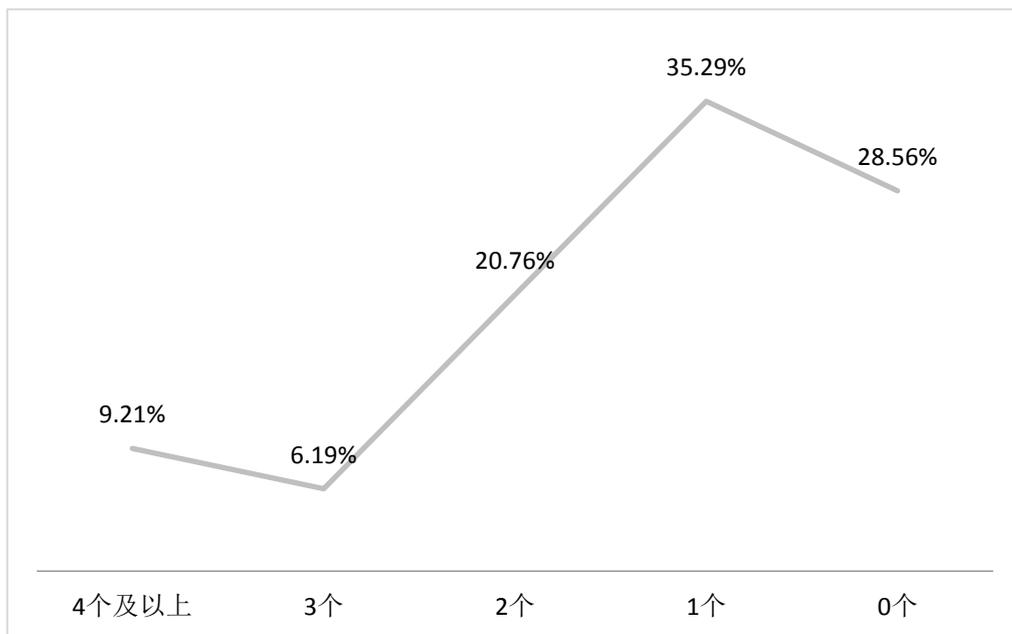


图 5-5 参加社团个数

2. 参加社团的原因

通过对 2019 届毕业生参加社团的原因进行分析，我们发现因为娱乐和兴趣而参加社团的学生人数占比最大，为 40.40%；其次是为提高实践能力而参加的，占比为 22.53%。整体来看，毕业生参加社团更多的是注重发展自己的个人兴趣及丰富自身的业余生活。详见下图：

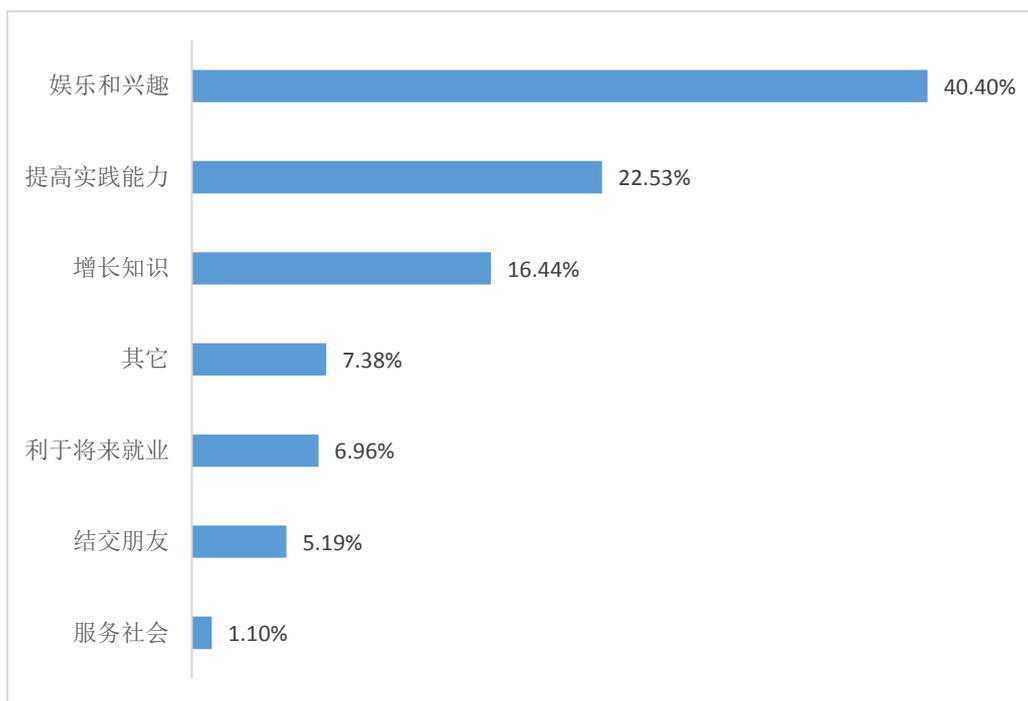


图 5-6 参加社团的原因

3. 社团活动满意度

2019 届毕业生对社团活动的满意度为 92.92%。其中，表示“非常满意”的学生人数占比最大，为 45.70%，可以看出社团活动开展情况良好。详见下图：

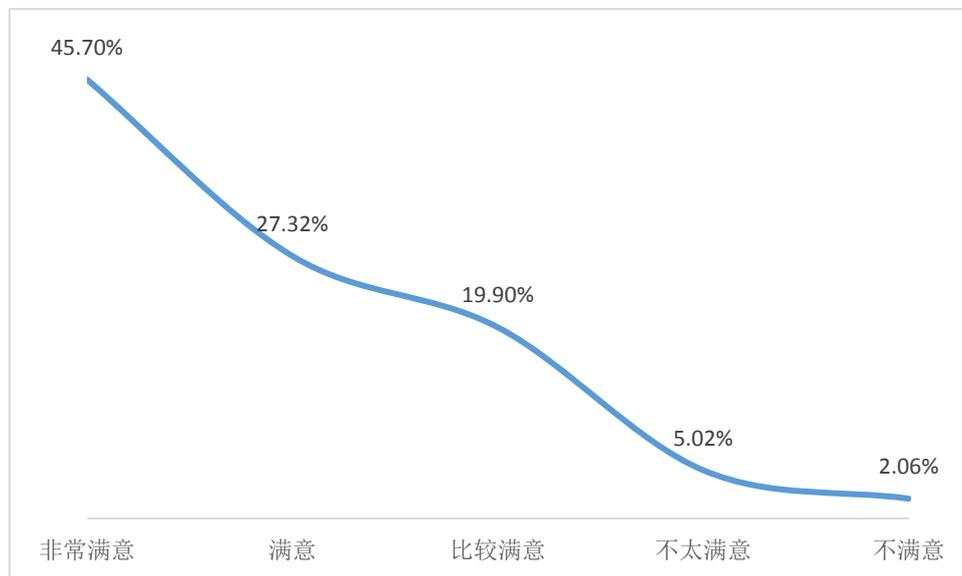


图 5-7 社团活动满意度

满意度=非常满意+满意+比较满意

（五）实践教学环节的满意度

调研数据显示，毕业生对母校实践教学环节的满意度为 94.64%，包括“非常满意”（47.08%）、满意（27.18%）和比较满意（20.38%）。如图所示：

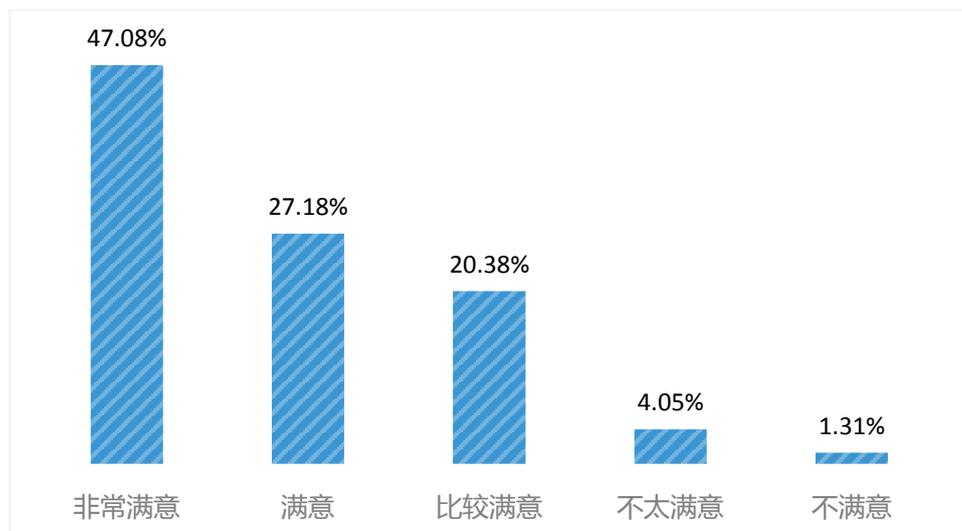


图 5-8 实践教学环节的满意度

满意度=非常满意+满意+比较满意

（六）最满意的实践教学环节

在母校的实践教学环节中，毕业生最为满意的环节是课程的实践性教学（课程作业、实验），占比为 56.43%；其次是社会调查（20.82%）。课程的实践性教学满意度占比最大，说明毕业生较为偏爱教学环节与实践相结合。如图所示：

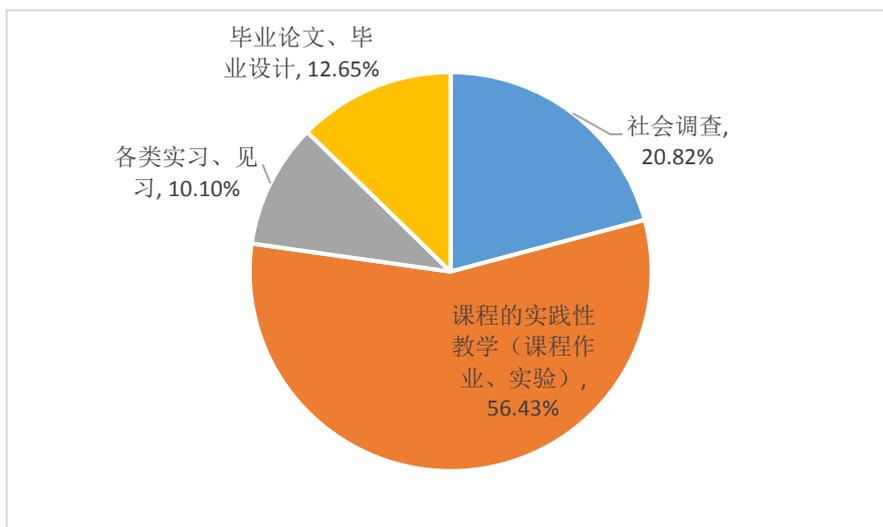


图 5-9 最满意的实践教学环节

（七）教学最需改进的方面

对教学最需改进的方面进行分析，数据显示，除其他外，占比最大的为师资水平 (15.62%)，其次为教学方法和手段 (14.13%)，再次为课程内容及安排 (13.68%)。详见下图：

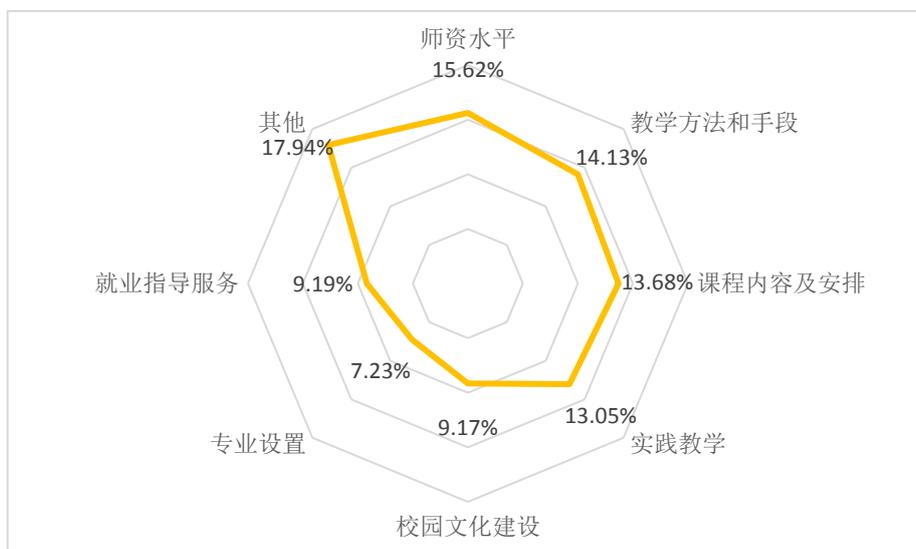


图 5-10 母校在教学方面值得改进的方面

二、母校就业指导服务满意度

(一) 母校就业指导服务满意度

数据显示，2019 届毕业生对母校就业指导服务的总体满意度为 98.90%，包括“非常满意”（49.79%）、“满意”（29.62%）和“比较满意”（19.48%）。详见下图：

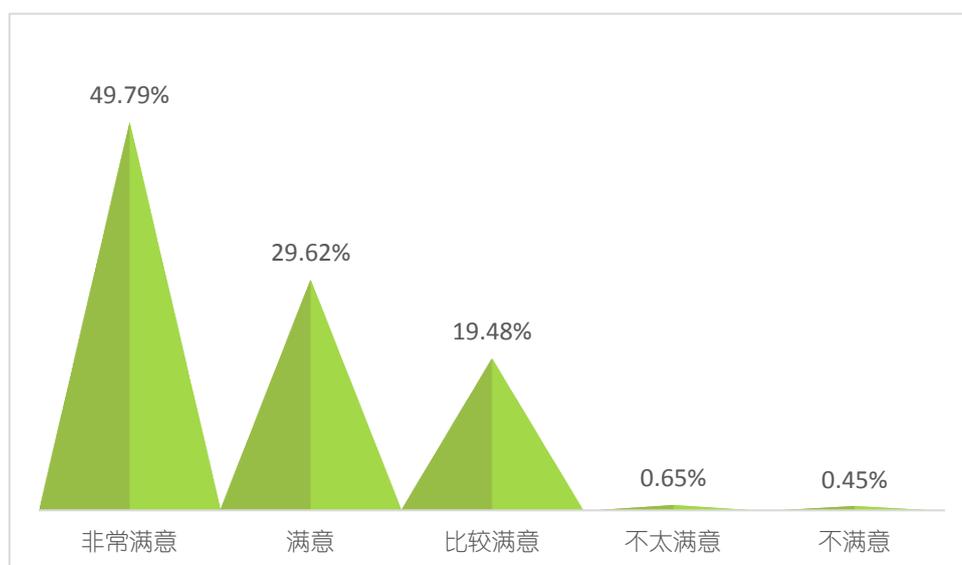


图 5-11 母校就业指导服务总体满意度

满意度=非常满意+满意+比较满意

学生对母校就业指导与服务的满意度情况反映了学校提供指导与服务是否符合学生的实际需求。从下图中可以看出，就业手续办理的满意度最高，为 98.42%；其次为就业指导/创业教育课与服务，为 98.38%；满意度排名第三的是就业信息提供与发布的有效性，为 98.28%。毕业生对母校就业指导各项服务满意度均在 98%以上，说明学校招生就业部门的各项服务得到了毕业生的高度评价。如图所示：

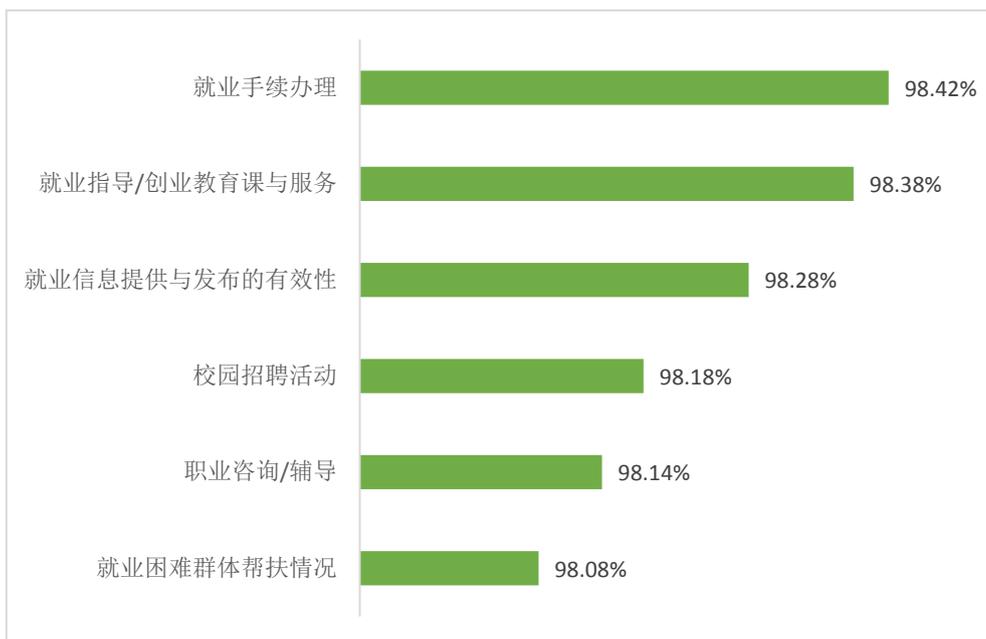


图 5-12 母校就业指导服务各指标评价

(二) 母校就业服务方面的改进意见

总体来看，在对母校就业服务方面的改进意见中，占比最高的是了解毕业生就业意向，进行个体指导（31.82%）。如图所示：

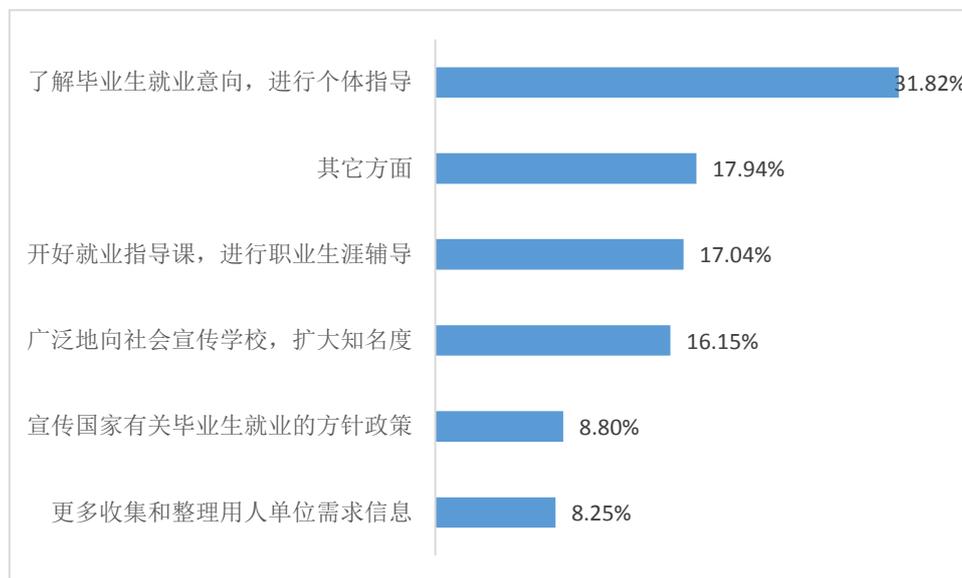


图 5-13 母校就业服务方面的改进意见

三、母校推荐度

学生对母校的推荐度，进一步反映了学生对母校的满意度情况。根据调研数据，有 96.53% 的学生愿意向亲友推荐自己的母校，其中有 52.99% 的毕业生表示

非常愿意推荐自己的母校。这也进一步证明了毕业生在校期间有很多美好校园生活的回忆以及对母校各项工作的高度认可。如图所示：

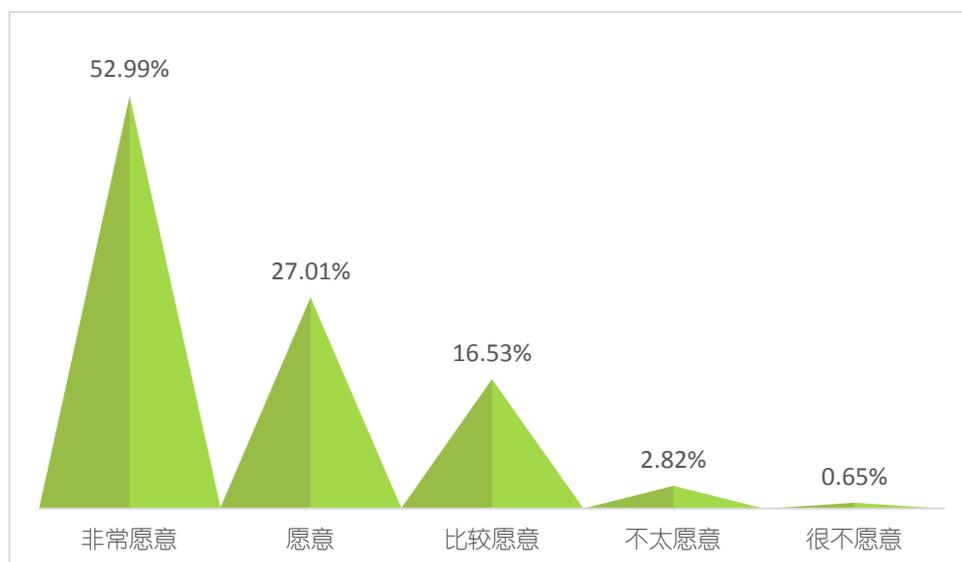


图 5-14 母校推荐度

推荐度=非常愿意+愿意+比较愿意

四、母校满意度模型

数学模型评估表明毕业生对母校的综合满意度为 4.47 分（五分制）。毕业生对母校的综合满意度相对较高，说明学校在促进学生就业创业方面做出了很多工作且得到了学生较高程度的认可。

1. 评估使用数据说明

利用 SPSS25.0，对调研所得的样本数据进行基于标准化项的克隆巴赫 Alpha 检验，具体如下：

克隆巴赫系数 >0.983 ，通过可靠性测验。

可靠性统计		
克隆巴赫 Alpha	基于标准化项的克隆巴赫 Alpha	指标项数
0.983	0.983	10

表 5-1 评估使用数据说明

参与评估指标数			
克隆巴赫系数	0.983	评估使用方法	指标权重加权求和法
权重确定方法		变异系数法	

参与评估指标数	
备注	1、数据量化说明 非常满意=5；满意=4；比较满意=3；不太满意=2；很不满意=1， 2、参与评估指标： X1 校园招聘活动 X2 就业困难群体帮扶情况 X3 就业信息提供与发布的有效性 X4 就业手续办理 X5 职业咨询/辅导 X6 课程设置 X7 专业设置 X8 就业指导/创业教育课与服务 X9 实践教学 X10 教师授课

2. 评估原理

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： $\mu_i = \frac{\omega_i}{\sum_1^n \omega_i}$ ；

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： $\pi = \sum \mu_i \bar{X}_i$ ；

3. 评估结果

表 5-2 满意度评估分布

指标符号	指标变量	平均值	标准偏差	变异系数	权重	权重排名
X1	校园招聘活动	4.44	0.893	0.201	0.105	1
X2	就业困难群体帮扶情况	4.44	0.885	0.199	0.104	2
X3	就业信息提供与发布的有效性	4.46	0.885	0.198	0.103	3
X4	就业手续办理	4.47	0.879	0.197	0.102	4
X5	职业咨询/辅导	4.43	0.868	0.196	0.102	5
X6	课程设置	4.48	0.848	0.189	0.098	6
X7	专业设置	4.48	0.847	0.189	0.098	7
X8	就业指导/创业教育课与服务	4.52	0.848	0.188	0.097	8
X9	实践教学	4.47	0.837	0.187	0.097	9
X10	教师授课	4.55	0.818	0.180	0.093	10

4. 评估结果反馈

结论：从 2019 届毕业生就业质量各项评估指标满意度得分来看，当前毕业生母校满意度为 4.47 分（五分制）。各项评估指标中，得分排名前三的指标为：校园招聘活动、就业困难群体帮扶情况和就业信息提供与发布的有效性。

第六章 用人单位基本情况及调研结果分析

用人单位对毕业生质量的总体评价是指用人单位从工作需要的角度对毕业生工作表现的总体印象，是毕业生工作质量总的反映，同时也是反映学校教学质量和学生管理质量的综合指标。本文通过用人单位对毕业生能力和学校就业服务满意度评价，建立统计模型，得出结论，从而对学校的人才培养得出合理的反馈建议。

本次调研主要是通过调研问卷的方式完成。共回收毕业生用人单位调研问卷 126 份，通过对数据的清洗，去除未答完和重复的问卷，最终可用问卷 117 份，问卷合格率为 92.86%；回收情况非常好，且回收质量佳。

一、用人单位基本情况

（一）用人单位的单位性质

调研数据显示，参与调研的用人单位以民（私）营企业为主，占比达到 53.39%。如图所示：

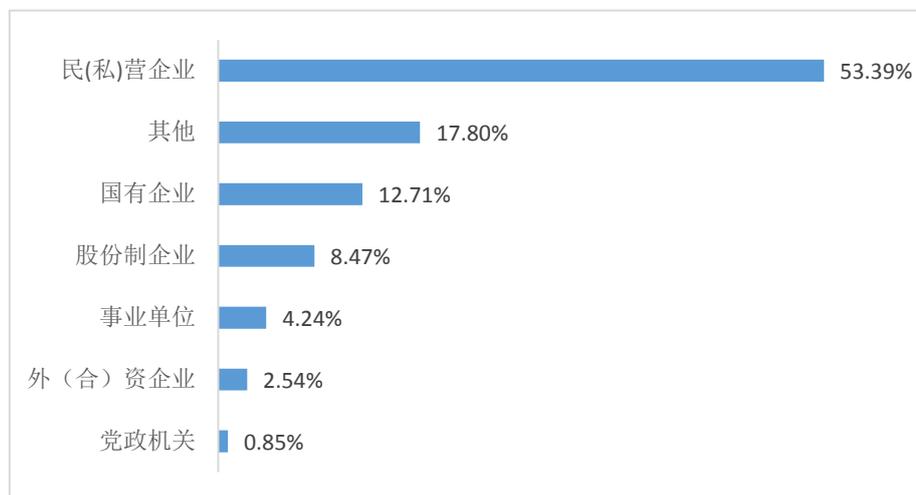


图 6-1 单位性质

（二）用人单位所属行业

调研数据显示，参与调研的用人单位行业以交通运输、仓储和邮政业为主，占比 23.73%；其次是信息传输、软件和信息技术服务业，占比为 14.41%。如图所示：

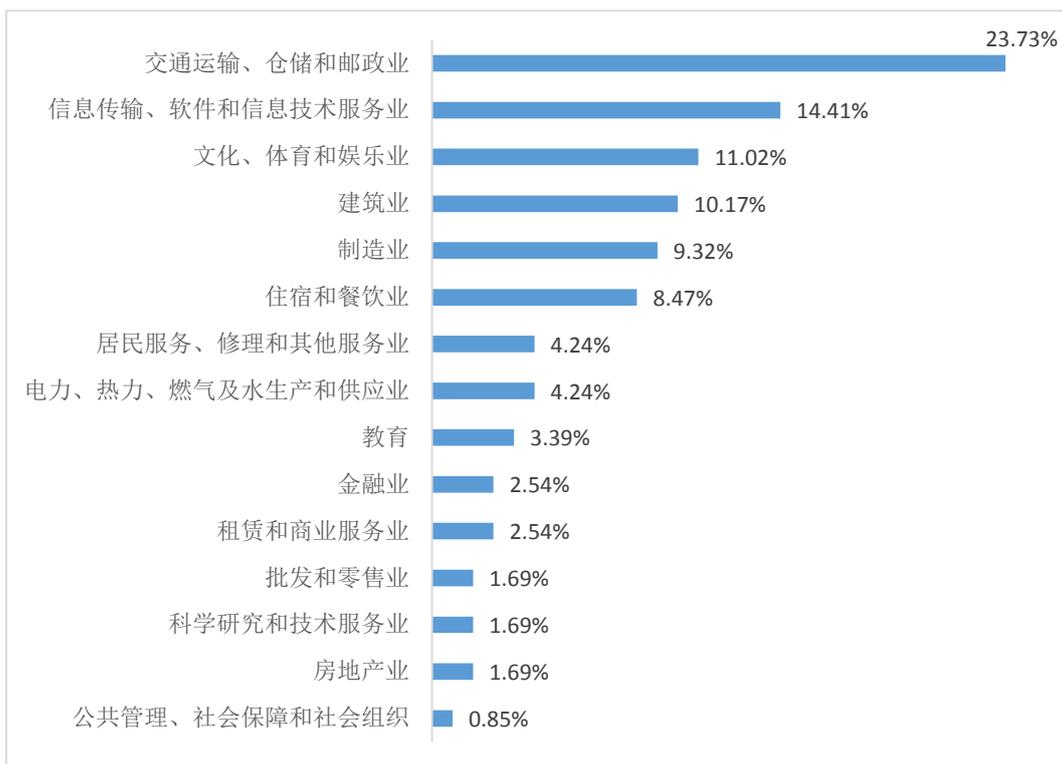


图 6-2 单位行业

(三) 用人单位规模及 500 强分布

调研数据显示，参与调研的用人单位规模以 50-150 人为主，占比 32.20%；其次是 151-500 人，占比为 24.58%。另外，参与调研的用人单位有 10.17%是中国 500 强企业，可见学校人才培养质量高，为数较多的毕业生得到了大企业的垂青。如图所示：

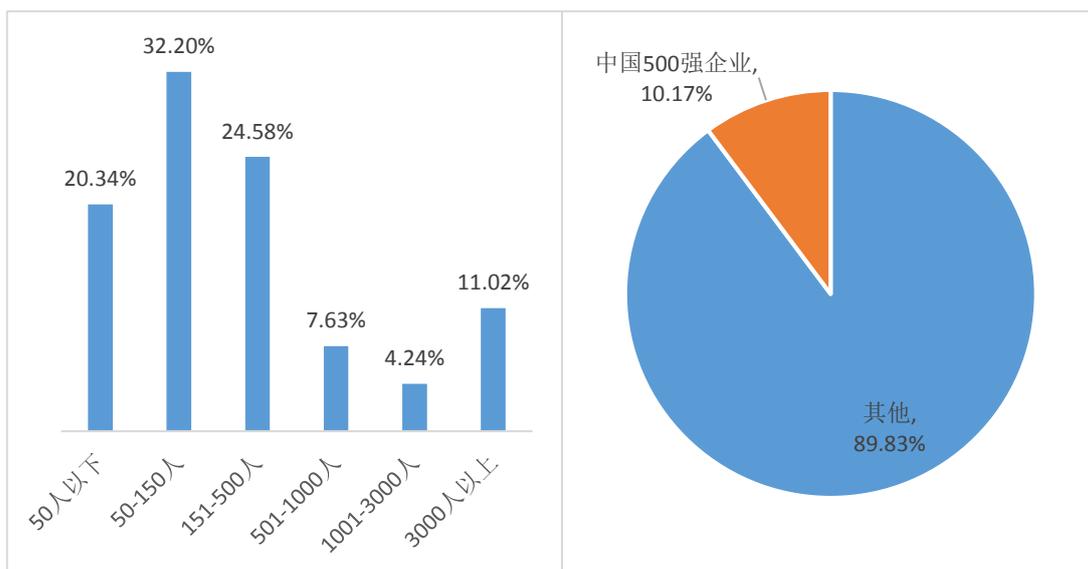


图 6-3 单位规模及 500 强分布

（四）用人单位招聘毕业生人数

调研数据显示，用人单位招聘毕业生人数在“5人以下”的占比最多（46.61%）；其次为5-10人，占比为25.42%。民营企业规模相对较小，对毕业招聘人数在10以内为正常现象。如图所示：

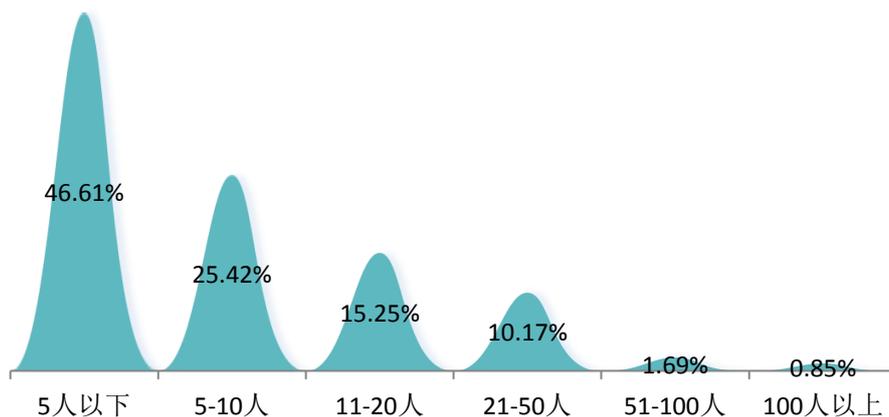


图 6-4 用人单位招聘毕业生人数

（五）用人单位招聘毕业生的渠道

调研数据显示，用人单位的招聘途径主要为校园招聘（59.32%）和社会招聘（15.25%）。用人单位招聘渠道以校园招聘为主，也说明学校就业服务部门与用人单位之间合作的密切性，通过组织校园招聘，让毕业生获得了满意的工作。如图所示：

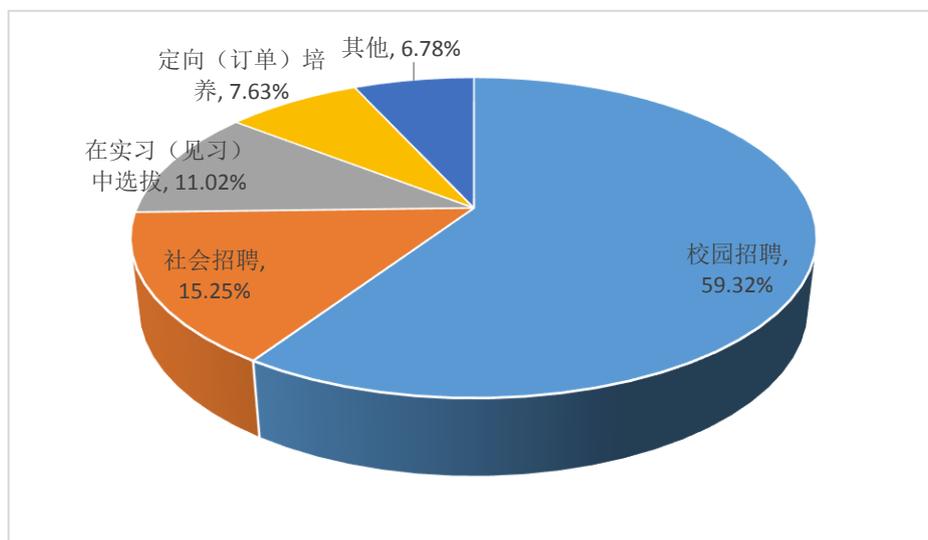


图 6-5 用人单位的招聘途径

（六）用人单位对毕业生的薪资待遇

调研数据显示，用人单位招聘毕业生时提供的薪资多在 2001-3000 元区间，占比为 32.20%；其次是 3001-4000 元，占比为 28.81%。整体来看，毕业生刚毕业时薪资待遇良好。如图所示：

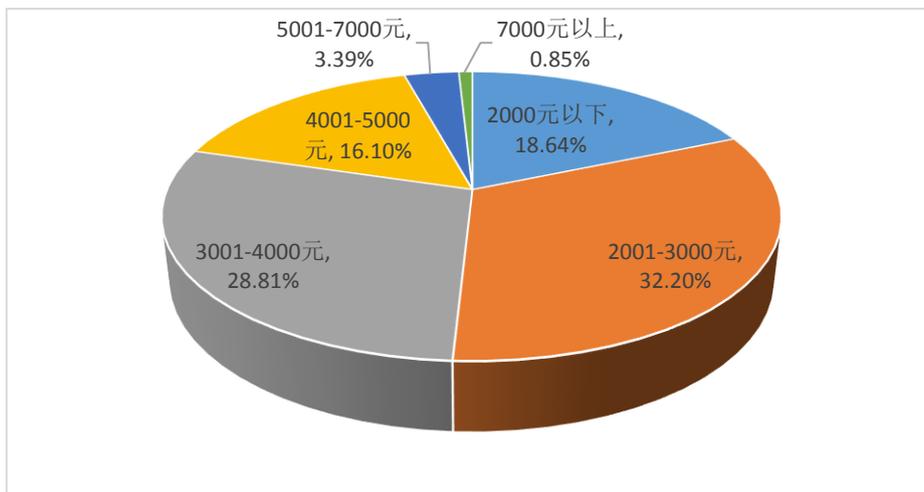


图 6-6 用人单位提供的薪资待遇

二、用人单位用人需求分析

（一）用人单位招聘时的关注因素

调研数据显示，用人单位在招聘毕业生过程中最关注的是毕业生的综合素质，所占比例为 24.29%；其次是所学专业，占比为 19.77%；再次是社会适应能力，占比为 16.38%。说明用人单位在招聘毕业生时除了专业相关度，更关注毕业生的综合素质和适应能力。如图所示：

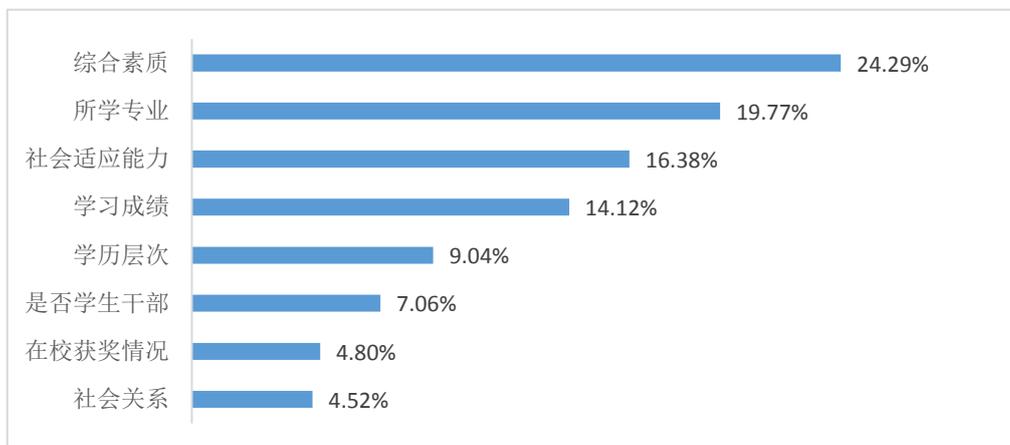


图 6-7 用人单位招聘毕业生时关注的因素

（二）用人单位招聘时注重的个人品质

调研数据显示，用人单位招聘毕业生时注重的个人品质主要有：有责任感（21.75%）、诚实守信（18.08%）和敬业精神（17.80%）。说明责任感和诚实守信是用人单位最为关注的两项毕业生个人品质。如图所示：

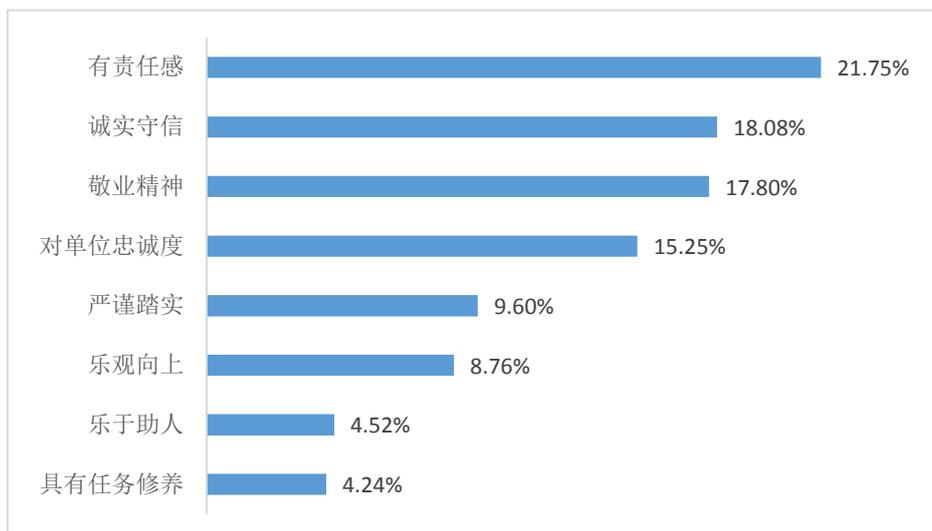


图 6-8 用人单位招聘时注重的个人品质

（三）用人单位招聘时注重的专业知识与技能

调研数据显示，用人单位注重的毕业生专业知识与技能主要有：专业应用技能（21.47%）、社会实践经历（19.49%）和专业理论基础（17.80%）等。说明用人单位在招聘时对专业应用技能最为关注。如图所示：

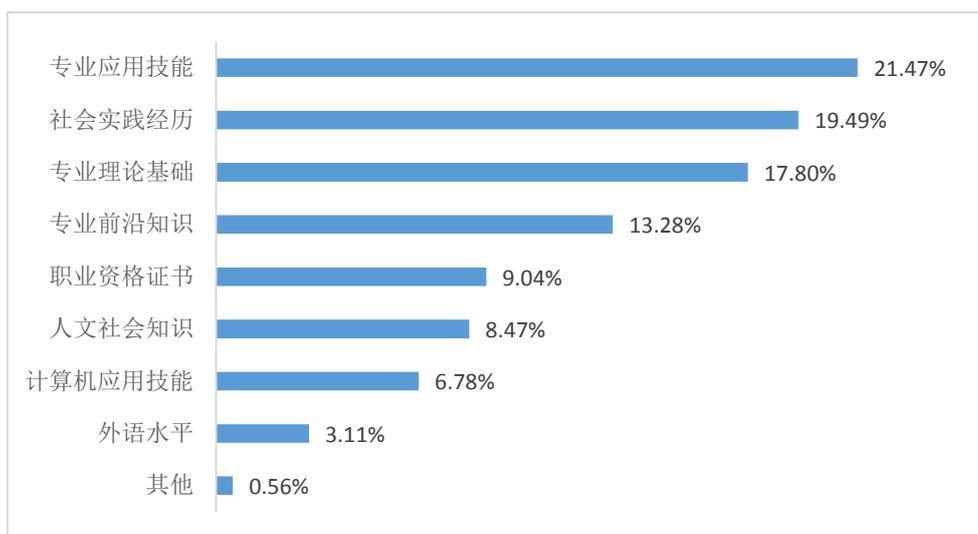


图 6-9 用人单位招聘时注重的专业知识与技能

（四）用人单位对专业的关注度

调研数据显示，用人单位招聘毕业生时对专业的关注度（关注度=非常关注+很关注+关注）为 96.61%，可见大多数用人单位倾向于选择与工作岗位专业对口的毕业生。如图所示：

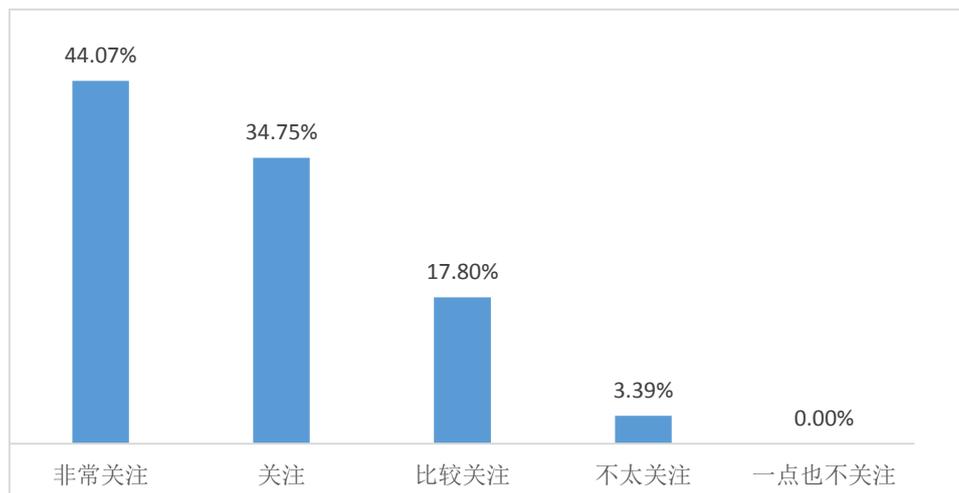


图 6-10 单位招聘毕业生时对专业的关注度

（五）用人单位对双创精神的关注度及参与度

调研用人单位对员工双创精神培养的重视程度，数据显示，98.31%的用人单位表示“重视员工双创精神培养”。进一步调研用人单位是否愿意作为学校人才培养的创新创业实践基地，95.76%的用人单位表示愿意，其中表示“非常愿意”的占比最大，达到 56.78%。可见参与调研的大多数用人单位拥有校企合作的意愿，愿意助力于毕业生双创精神的培养，做到校、企、生三方受益。如图所示：

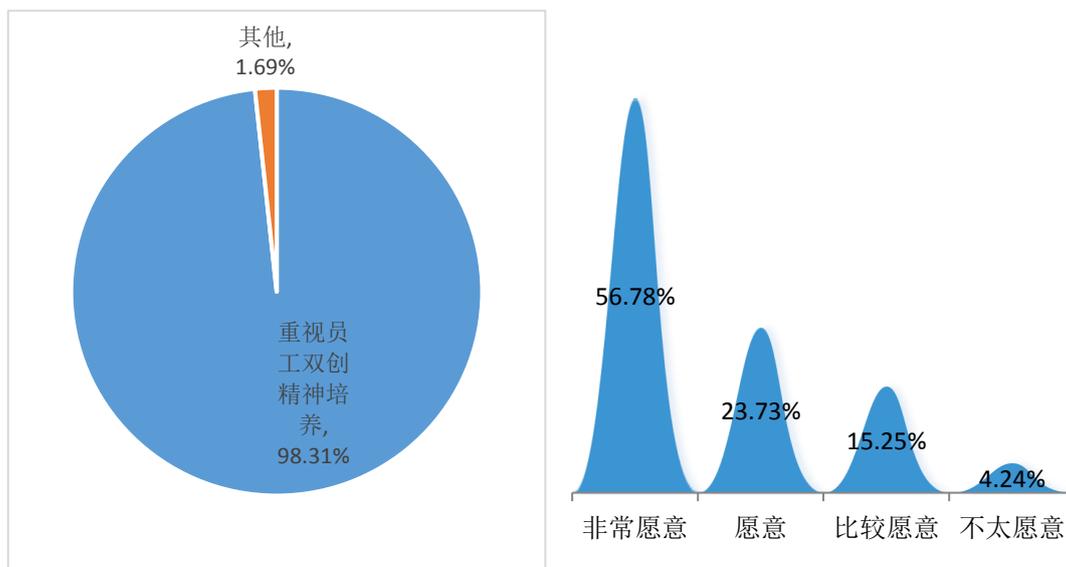


图 6-11 用人单位对双创精神的关注度及参与度

三、用人单位对毕业生的评价

数学模型评估表明用人单位对毕业生的综合满意度为 4.45 分（五分制），详见用人单位对毕业生满意度模型。

（一）用人单位对毕业生的满意度

调研数据显示，用人单位对毕业生的总体满意度（满意度=非常满意+满意+比较满意）高达 96.61%，毕业生质量受到了用人单位的广泛认可。这充分说明学校在人才培养方面取得一定的成效，也较好的反映出了用人单位对学校毕业生质量的充分肯定。如图所示：

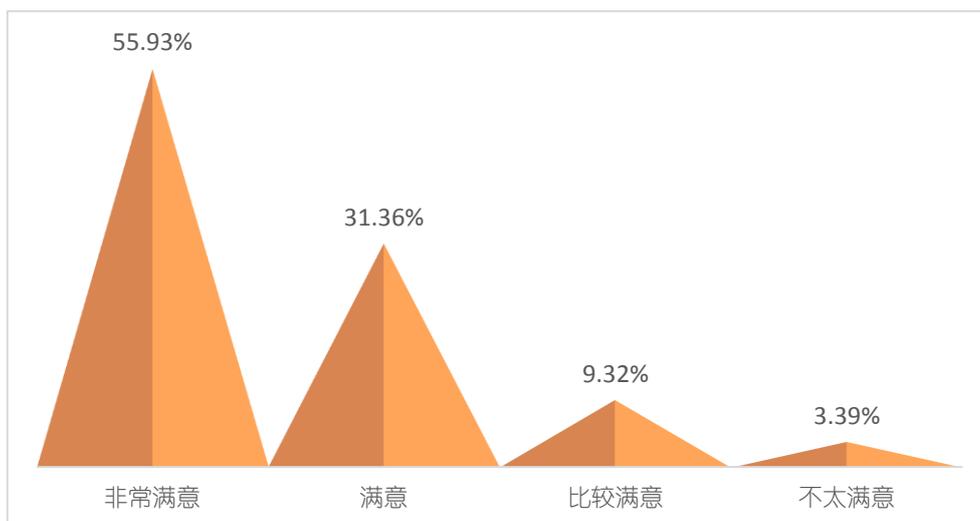


图 6-12 用人单位对毕业生的总体满意度

（二）用人单位对毕业生能力素质的评价

调研数据显示，用人单位对毕业生各项工作能力的满意度均较高，其中对毕业生观察能力、想象能力、逻辑思维能力、勇于挑战的精神满意度均为 100.00%。

如图所示：

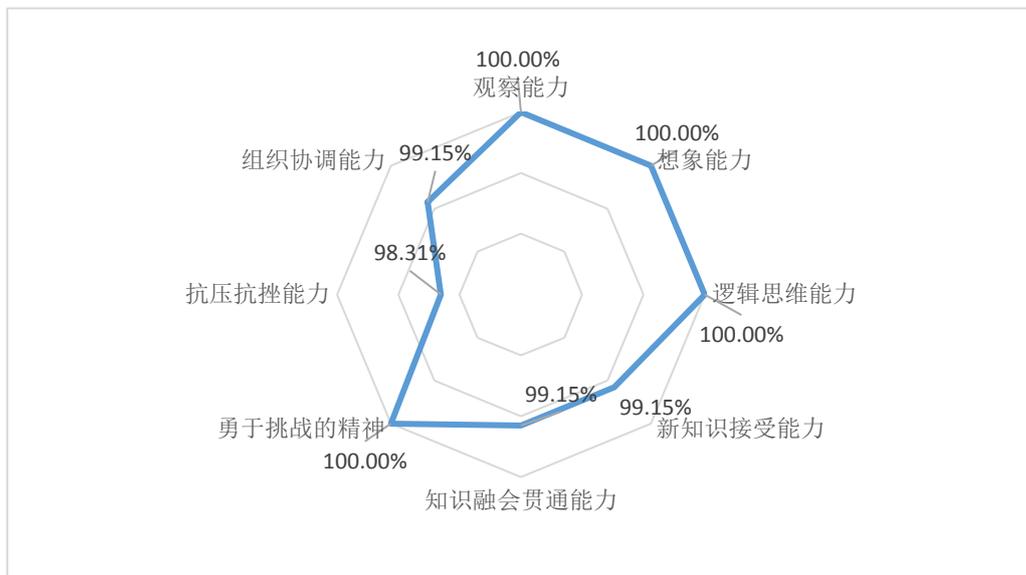


图 6-13 用人单位对毕业生工作能力满意度

（三）用人单位对毕业生适应工作岗位时间的评价

数据显示，参与调研的用人单位均表示毕业生能够在 1 年以内适应工作岗位，其中认为毕业生能够在“3 个月以内”适应工作岗位的占比最多，为 51.69%。

如图所示：

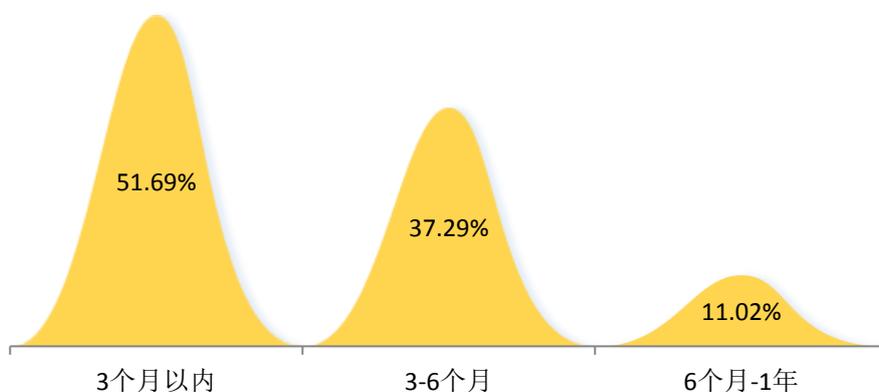


图 6-14 用人单位对毕业生适应工作岗位时间的评价

进一步调研用人单位招收的学校毕业生在三到五年内的离职比例，数据显示，36.44%的用人单位表示离职比例“比较少”，14.41%的用人单位表示“几乎没有”。整体来看，学校毕业生能够在较短时间适应工作岗位的同时，保持着相对较高的工作稳定性。如图所示：

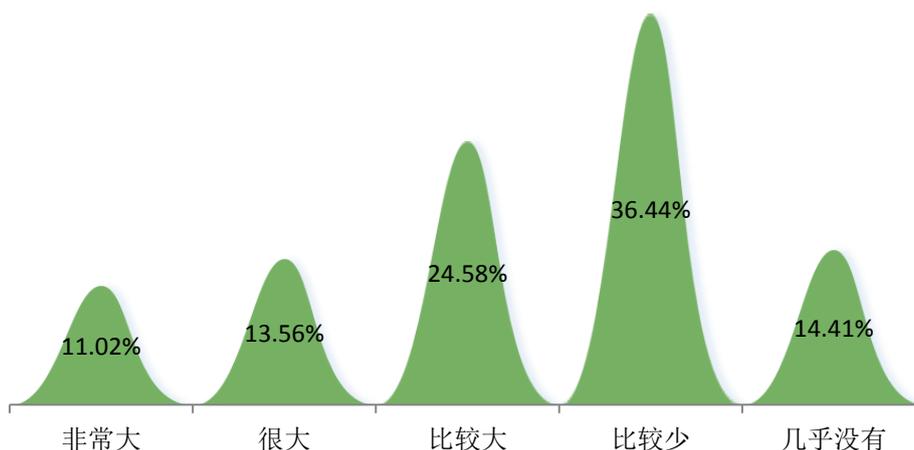


图 6-15 毕业生在三到五年内的离职比例

(四) 用人单位对毕业生创新创业能力的评价

调研数据显示，用人单位对毕业生创新创业能力的满足度较高，为 98.13%。可见学校在人才培养过程中注重对毕业生双创能力的培养，开展的创新创业相关课程成效显著。如图所示：

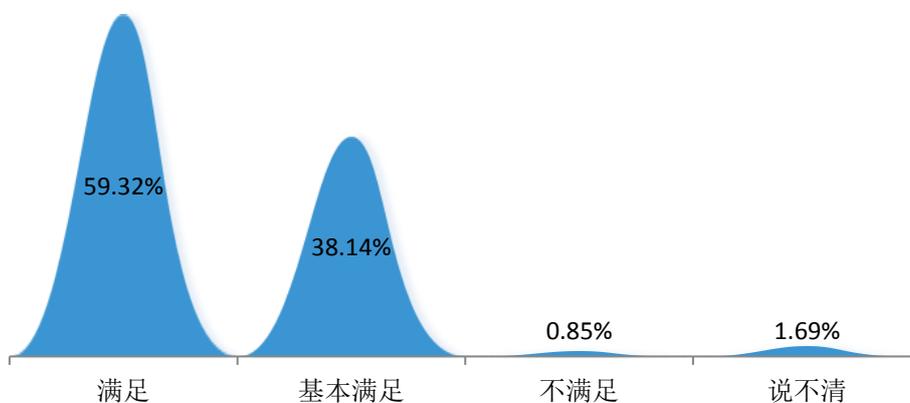


图 6-16 用人单位对毕业生创新创业能力的满足度

满足度=非常满足+满足+比较满足

（五）用人单位对毕业生满意度模型

数学模型评估表明用人单位对毕业生的综合满意度为 4.45 分（五分制）。用人单位对毕业生质量的总体评价是指用人单位从工作需要的角度对毕业生工作表现的总体印象，是毕业生工作质量总的反映，同时也是反映学校教学质量和学生管理质量的综合指标。

本文通过用人单位对毕业生能力和学校就业服务满意度评价，建立统计模型，得出结论，从而对学校的人才培养得出合理的反馈建议。

1. 模型假设

A. 假设调研所得的样本数据可以代表全体用人单位。

B. 满意度各项指标可以等级量化，“非常满意”=5，“满意”=4，“比较满意”=3，“不太满意”=2，“很不满意”=1。

C. 进行分析的各因素对满意度影响均为正向的。

2. 数据的来源

本次调研主要是通过调研问卷的方式完成。通过对用人单位问卷数据的清洗，去除未答完和重复的问卷，整理可用的问卷。

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： $\mu_i = \frac{\omega_i}{\sum_1^n \omega_i}$ ；

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. 指标变量以及指标的量化

(1) 指标变量

毕业生就业质量评价指标的选取主要取决用人单位对毕业生的满意程度相关指标，通过对问卷的整理以及对以往资料的查询分析，选用如下 8 个指标构建模型进行分析。具体指标如下表所示：

指标符号	指标变量
X1	观察能力
X2	想象能力
X3	逻辑思维能力
X4	新知识接受能力
X5	知识融会贯通能力
X6	勇于挑战的精神
X7	抗压抗挫能力
X8	组织协调能力

(2) 模型假设

- A. 假设调研所得的样本数据可以代表全体毕业生。
- B. 满意度各项指标可以等级量化，“非常一致”=5，“一致”=4，“比较一致”=3，“不一致”=2，“完全不一致”=1。
- C. 进行分析的各因素对满意度影响均为正向的。

(3) 模型的建立

利用 SPSS25.0，对调研所得的样本数据进行基于标准化项的克隆巴赫 Alpha 检验，具体如下：

可靠性统计		
克隆巴赫 Alpha	基于标准化项的克隆巴赫 Alpha	项数
0.922	0.922	8

从上表分析结果可以看出，克隆巴赫系数为 0.922，大于 0.9，说明本次所选取的样本量是非常具有代表性的，各变量的偏相关系数符合要求；由 P 值=0.000 可知，变量相关矩阵所建立的模型是非常合适的。

指标符号	指标变量	平均数	标准偏差	变异系数	权重	权重排名
X1	观察能力	4.62	0.598	0.129	0.116	7
X2	想象能力	4.45	0.661	0.149	0.133	2
X3	逻辑思维能力	4.45	0.622	0.140	0.125	5
X4	新知识接受能力	4.52	0.637	0.141	0.126	4
X5	知识融会贯通能力	4.46	0.662	0.148	0.133	3
X6	勇于挑战的精神	4.57	0.562	0.123	0.110	8
X7	抗压抗挫能力	4.47	0.7	0.157	0.140	1
X8	组织协调能力	4.55	0.593	0.130	0.117	6

通过变异系数法得到各个指标的平均值、标准差、变异系数，从而得到每个指标变量的权重。从指标权重分布表中可以看出，薪资满意度的重要性最大，其次是单位培训机会。

5. 模型反馈

1. 各评估指标重要性分布

根据调研数据通过变异系数法确定各个指标重要性进行比较(为保证小数点后更多位数的精确度，这里其权重都以百分比保留两位小数形式表示，以下权重问题都将用此方法来处理，下文不再进行阐述)，分析得出，抗压抗挫能力、想象能力、知识融会贯通能力三个指标的重要性较高；指标“勇于挑战的精神”重要性较低。如下图：

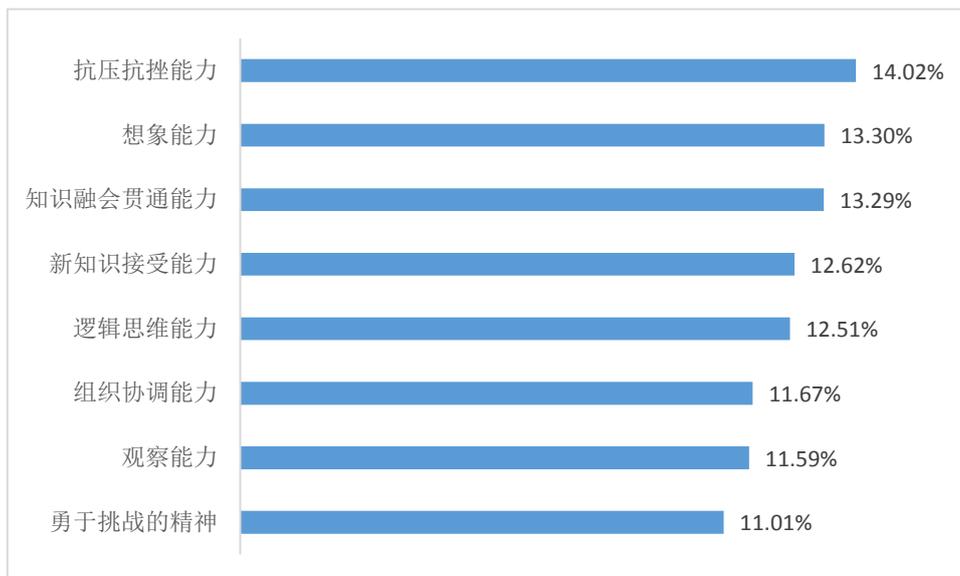


图 6-17 各评估指标重要性分布

2. 各评估指标得分情况

从用人单位对本校评价的各项指标得分来看，总体满意度评分为 4.45；其他评分排名前三的指标为：观察能力、勇于挑战的精神、组织协调能力。具体得分情况如下图所示：

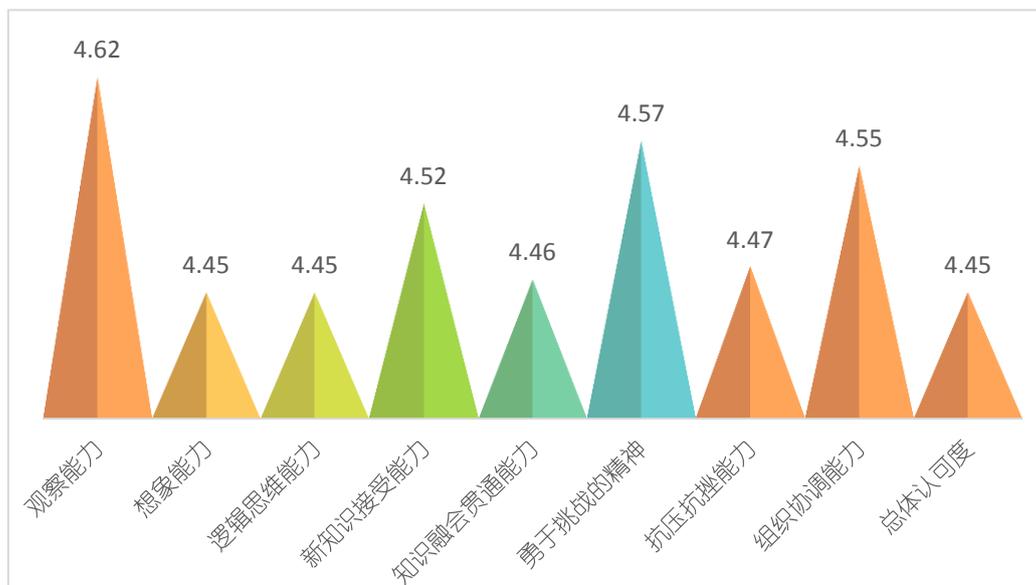


图 6-18 各评估指标得分情况

3. 整体四象限图分布

以八项指标的满意度平均值 4.511 作为纵坐标轴，重要性的平均值 0.125 作为横坐标轴，结果如图所示：

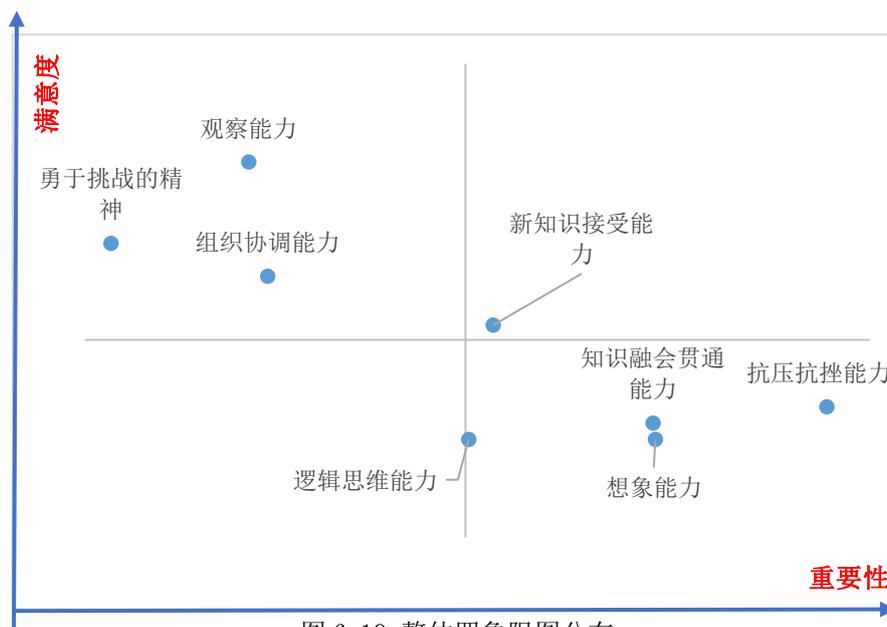


图 6-19 整体四象限图分布

从图中可以看出八项指标分别落入了不同的象限：

第一象限为重要性高满意度高（即优势区域），落入此区间的指标是“新知识接受能力”。

第二象限为重要性低满意度高（挑战区域）包含勇于挑战的精神、观察能力、组织协调能力。

第三象限为重要性低满意度低（劣势区域），没有指标落入此区域。

第四象限为重要性高满意度低（机会区域），包括知识融会贯通能力、抗压抗挫能力、想象能力。

四、用人单位对学校的评价

（一）用人单位对学校就业指导工作总体评价

调研数据显示，用人单位对高校就业指导工作的总体满意度高达 98.31%，其中“非常满意”占比最大，为 56.78%。如图所示：

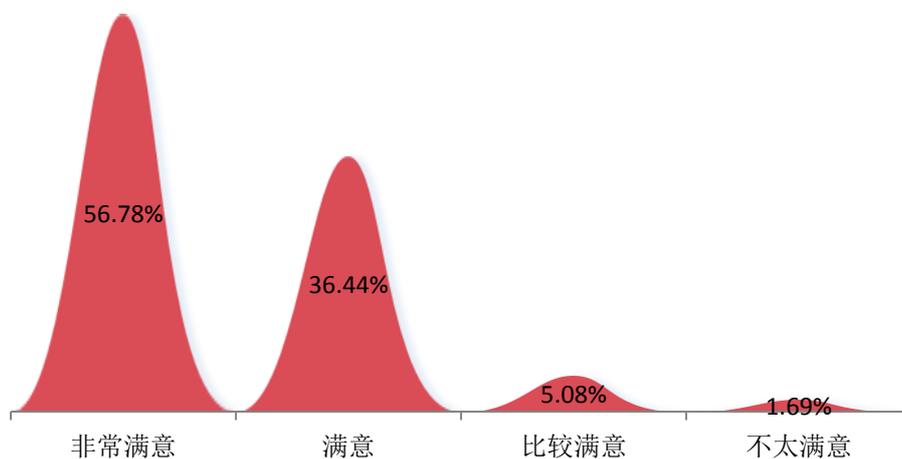


图 6-20 用人单位对高校就业指导工作的总体满意度

满意度=非常满意+满意+比较满意

具体来看，在高校各项就业服务中，用人单位对毕业生鉴定与推荐、招聘活动组织和就业手续办理的满意度最高，均为 100%。如图所示：

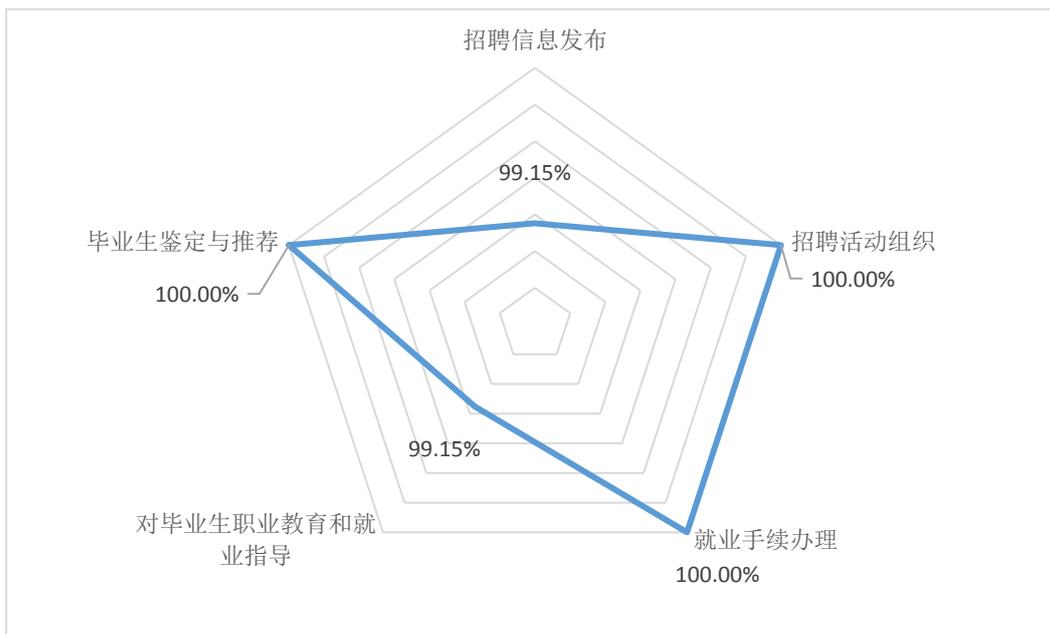


图 6-21 用人单位对高校就业服务工作的评价

（二）用人单位认为学校亟需改进的方面

1. 用人单位对学校就业服务工作建议反馈

调研数据显示，用人单位认为学校应增加校园招聘会场次（21.02%）、加强应届毕业生就业指导（20.70%）、加大对应届毕业生的推荐力度（15.29%）。如图所示：

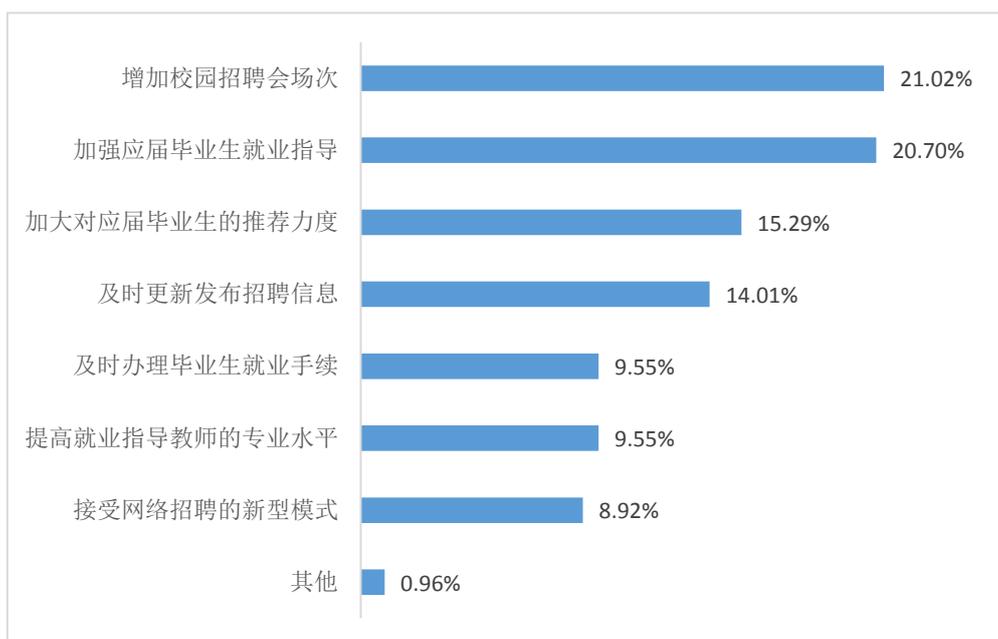


图 6-22 用人单位认为高校就业服务工作亟需加强的方面

2. 用人单位对学校人才培养的反馈建议

调研数据显示，用人单位认为高校人才培养工作需要加强的方面主要有：职业素质的培养(41.53%)、学习人际交往能力(22.88%)和专业知识的学习(22.88%)。如图所示：

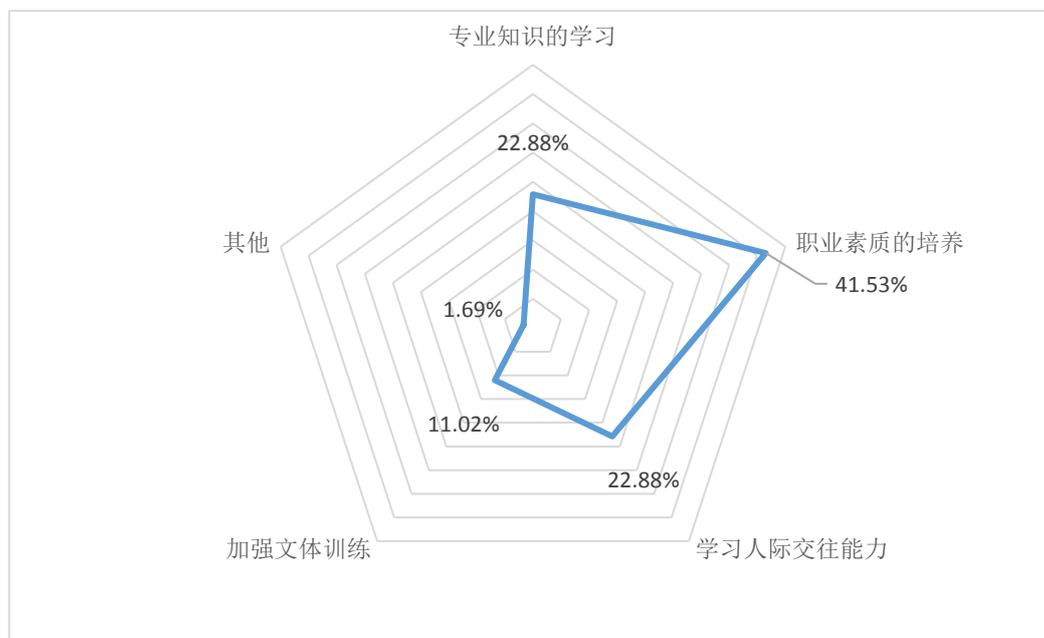


图 6-23 用人单位认为高校人才培养工作需要加强的方面

第七章 2019 届毕业生教育教学反馈

高等教育是国力强大、民族昌盛、社会文明的重要推动力,承担着培养人才、发展、服务社会和传承创新文化的重要任务。高等教育作为科技第一生产力和人才第一资源的重要结合点,在国家发展中具有十分重要的地位和作用。为社会需求培养人才,以社会需求为主要导向进行教育资源的合理配置已经成为高校发展的重要方向。为更好地对高校教育教学质量进行监管,教育部督促高校做好毕业生的就业创业工作,要求高校及时公开信息,强化信息的准确性与客观性,增加高校就业透明度,形成健全的需求对接保障机制。

在本次调研过程中,分别针对用人单位和毕业生对学校就业工作及教育教学质量进行了问卷调查,得出关于学校教育教学的反馈意见。掌握毕业生就业质量和用人单位满意度现状,可以帮助各高校进一步了解用人单位和毕业生的关注因素,从而建立起毕业生与企业之间的桥梁,创新教育教学理念和人才培养模式,坚持与时俱进,不断提升教育教学质量和就业质量。通过数据调研分析,获得过去工作的总体评价,并指出未来工作能够发展的方向。现将具体反馈如下:

一、就业质量满意度对教育教学的反馈

就业满意度是衡量毕业生就业效果的主观指标,也是学生对自身就业状况的综合评价指标。随着社会的发展和就业压力的增大,提高学生的就业满意度对于社会的有序发展、学校的长远建设以及社会优秀人才的培养起至关重要的作用。通过对学校毕业生就业质量整体满意度的分析,可以反映出学校毕业生的整体就业质量,显示不足及需要改进的地方,为学校今后的教育教学、人才培养及就业服务工作提供重要参考。

调研结果显示,学校 2019 届毕业生就业状况整体满意度较高,已落实就业单位的毕业生对目前就业状况的满意度为 96.21%,整体就业质量较好。就业质量满意度高,说明毕业生能够清晰的认识自己,并对求职结果有理性的认知;也说明学校招生就业部门对毕业生的生涯规划与就业指导有明显的成效。

在对各参评指标的调研中可知，为提高学校毕业生就业质量，学校应重视毕业生当前工作的薪资满意度、福利保障情况、工作与专业相关度及与工作理想职业一致性，帮助学生通过在校期间的努力提升这几项指标的满意度，获得更满足其需求的工作。

2019 届已就业毕业生工作与理想一致性为 83.57%，一致性较高，反映出大部分毕业生都能在各领域找到自己理想的工作。少部分毕业生目前工作与自身职业理想还存在着差距，这主要是由于毕业生未能找到在各个方面满足自身需求的工作，针对这一部分的学生，学校能做的主要有三点：第一，加强人才培养工作力度，提高毕业生素质与能力，高素质人才在求职市场具有更强的竞争力，更可能获得大公司的垂青，便也更可能得到与理想相符的高薪资高福利岗位；第二，通过就业指导课程帮助学生了解什么样的工作与理想相符，提示学生在求职过程中加强对薪资和福利的关注，面试时将福利与待遇问题讨论清楚，不要因为自己的忽视而导致上岗后对薪资与福利的不满；第三，满意度的高低常常与期望值挂钩，因此，学校应帮助学生认清自身能力与价值，不好高骛远或妄自菲薄，以合理的期望值对薪资和福利等状况做出评价。

通过调研数据显示，2019 届毕业生工作与专业的相关度较高，相关度达到 91.98%。这充分说明学校办学紧扣市场需求，专业设置合理，学生在学校所学的知识都能应用到实际的工作当中，能轻松应对工作。针对工作与专业相关度较低的学生，学校则应从这部分学生所学的专业设置着手，通过统计数据中各专业的就业率，合理地调整专业设置和各专业的学生招收人数，使各专业人数与市场需求有所对应。同时，加大毕业生就业情况反馈的影响力度，增强就业指标对招生、培养过程的关联力度。深入开展教育教学改革，在人才培养模式改革与创新、专业建设、课程建设、实践创新能力培养、教学团队建设、教学管理方式方法改革等方面推出改革措施，提高人才培养质量，避免毕业生因为自身专业能力的欠缺，在就业时只能选择门槛较低的职位，致使工作与专业对口度降低。

二、毕业生母校满意度对教育教学的反馈

根据调研结果显示，毕业生对母校总体人才培养的满意度高达 98.87%，说明学校在助力学生成长、促进学生就业创业方面做出了很多工作且得到了学生较高质量的认可。

2019 届毕业生从五个方面对学校的教育教学工作给予评价，五个指标的综合满意度排名为总体人才培养(98.87%)、教师授课(97.87%)、实践教学(97.70%)、课程设置(97.56%)及专业设置(97.49%)。各项满意度均在 97.00%以上，这意味着高校的教师授课方式科学、实践教学环节完善、课程及专业设置合理，并且被毕业生高度接受。但基于对均衡发展的追求，学校仍有必要参考建模结果，根据指标重要性及满意度情况有所针对地开展下一步工作，尽可能促进学校各方面工作齐头并进。

在母校教学最需改进的方面调研中，毕业生认为最需要改进的为师资水平(15.62%)，其次为教学方法和手段(14.13%)，再次为课程内容及安排(13.68%)。这提示学校应在师资队伍建设和教学能力方面进行改进。高校教师的教学能力及水平是保证毕业生能够熟练掌握专业知识技能，进而顺利就业的重要因素。同时，高校教师不仅仅需要满足学生在课堂听课时的需求，还应从实践角度、学术成长角度、素质道德等多个方面对学生进行指导，满足学生在学习与成长过程中的多方面需求。从现实角度出发，师资力量的强大与否绝对是学校是否能长期发展、成长的重要基础之一。因此，在未来工作中，学校仍要注意保持对师资力量的发展与建设，尽可能在校内优势互补、先进带后进，在校外长期引进高水平人才，加强师资的对外交流，把好的教学资源与教学方式带入学校。

在毕业生对母校就业指导服务评估这部分，毕业生对母校就业服务的总体满意度为 98.90%，满意度较高。学生对母校就业指导与服务的满意度情况反映了学校提供指导与服务是否符合学生的实际需求，在各项细化评价的指标中，就业手续办理的满意度最高，为 98.42%；其次为就业指导/创业教育课与服务，为 98.38%；满意度排名第三的是就业信息提供与发布的有效性，为 98.28%。毕业生对母校就业指导各项服务满意度均在 98.00%以上，显示出了高校为毕业生提供相关的就业服务及时高效，学校招生就业部门的各项服务卓有成效，得到了毕业

生的高度评价。但值得注意的是，在需要改进的方面中，占比最高的是了解毕业生就业意向，进行个体指导（31.82%）。高校有必要在这方面引起重视，加强就业指导课程建设，使课程内容覆盖进职业生涯规划、就业信息指导、就业观念指导、技术指导、心理指导和社会适应性指导等多个方面，全方位地为毕业生就业/创业活动进行规划，提供方向，帮助毕业生在就业时找到捷径。

三、用人单位满意度对教育教学的反馈

用人单位是学生进入社会后实践自身所学的重要平台，它直接验证毕业生的能力与水平，通过毕业生在工作中的表现客观反映其毕业学校的教育教学水平。

在关于用人单位对毕业生和学校的评价中，根据调研数据分析，得出结论如下：

调研数据显示，用人单位对学校毕业生的总体满意度高达 96.61%，表明用人单位对高校毕业生和高校的就业服务均非常满意。在用人单位对毕业生在各项工作能力的细化评判中，对毕业生的观察能力、想象能力、逻辑思维能力、勇于挑战的精神满意度均为 100.00%，相较而言，对毕业生抗压抗挫能力的满意度稍低，为 98.31%，学校应在今后的人才培养工作中对其进行改善。

针对抗压抗挫能力，学校可从增加心理教育课程对学生心理素质的干预入手，尽可能在课程中潜移默化地强化学生的心理承受能力，教会学生调整心态。同时，结合实践，增加学生在校期间的实习机会，让学生提前感受职场的压力，给学生适当的缓冲期，在就业宣导中也需准备相关的压力缓解和压力调整类内容，以此来提高学生的抗压抗挫能力。

用人单位对高校就业指导工作的总体满意度高达 98.31%，可见学校就业相关部门的工作得到了用人单位的高度肯定与认可。在就业服务建议方面，21.02%的用人单位认为学校应重点增加校园招聘会场次。校园招聘是用人单位和毕业生能够相互进行初步了解的重要过程，也是学生大批次就业的重要机会。高校增加校园招聘会的场次，一方面可以使用用人单位招聘到合适工作岗位的毕业生，另一方面可以提升毕业生就业率，同时提高毕业生和用人单位对高校就业服务的满意度。

在对学校人才培养的反馈建议方面,41.53%的用人单位认为学校应重点加强对学生职业素养的培养。针对这项反馈,学校应在人才培养过程中适当增加实践教学比重,注重理论与实践的融合;完善产教融合、校企合作制度,加强学生实习实训工作。使学生在校期间能够了解岗位需求,锻炼工作能力,在实践中养成良好职业素养,以保证毕业生在未来工作中能够迅速适应工作环境和工作内容,表现出良好的职业素养和专业水准,提升该项指标满意度。