



湖北中醫藥高等專科學校

HUBEI COLLEGE OF CHINESE MEDICINE

2019届毕业生就业质量年度报告



湖北中医药高等专科学校
2019年12月

目录

前言	1
学校概况	2
第一章 湖北中医药高等专科学校 2019 届毕业生就业基本情况	5
一、毕业生规模与初次就业率	5
(一) 毕业生总体规模与初次就业率	5
(二) 毕业生分性别规模与初次就业率	5
(三) 毕业生分系部规模与初次就业率	6
(四) 毕业生分专业规模与初次就业率	6
(五) 毕业生常住户口所在地规模与初次就业率	7
(六) 毕业生分民族规模与初次就业率	9
二、毕业生毕业去向分布	10
(一) 毕业生就业结构	10
(二) 就业单位性质	11
(三) 就业行业分布	11
(四) 毕业生就业地域分布	12
(五) 升学与出国(境)情况	14
(六) 国家和地方基层项目	17
(七) 自主创业情况	18
(八) 未就业毕业生情况分析	21
第二章 湖北中医药高等专科学校 2019 届毕业生就业质量相关分析	24
一、2019 届毕业生就业服务质量相关分析	24
(一) 求职渠道	24
(二) 求职成本	24
(三) 困难毕业生就业情况	25
二、2019 届毕业生就业适配质量相关分析	25
(一) 薪酬满意度	25
(二) 就业单位与理想单位契合度	26
(三) 就业岗位与专业对口度	27

(四) 就业稳定性	27
(五) 就业现状满意度	28
三、就业主体质量相关分析	28
(一) 毕业生就业能力评价	29
(二) 毕业生职业生涯规划意识	29
四、就业单位质量相关分析	30
(一) 平均薪酬	30
(二) 社会保障情况	30
(三) 工作环境	31
(四) 职业发展前景	31
第三章 湖北中医药高等专科学校就业创业工作举措与特色	32
一、促进毕业生精准就业的工作举措	32
(一) 明确工作责任, 健全相关机制	32
(二) 依托网络平台, 丰富就业信息	32
(三) 实时跟踪反馈, 严查就业材料	32
(四) 鼓励基层就业, 服务地方经济	32
(五) 帮扶困难学生, 落实相关政策	33
二、引导毕业生创新创业的工作举措	33
(一) 优化人才培养模式, 融入双创教育主题	33
(二) 依托智谷创业基地, 开展创新创业活动	33
(三) 借助双创大赛平台, 激发学生创业意识	34
(四) 支持鼓励学生创业, 树立创新创业典型	34
第四章 2017-2019 届毕业生就业发展趋势分析	35
一、2017-2019 届毕业生规模变化趋势	35
二、2017-2019 届毕业生总体就业率变化趋势	35
(一) 2017-2019 届毕业生总体就业率变化趋势	35
(二) 2017-2019 届毕业生分系部就业率变化趋势	36
三、2017-2019 届毕业生就业行业分布变化趋势	36
四、毕业生就业满意度发展趋势	37

第五章 毕业生对母校的评价与反馈	38
一、对母校人才培养的满意度	38
(一) 对母校人才培养工作方面评价	38
(二) 对母校人才培养工作改进建议	38
二、毕业生对母校就业工作评价及反馈	39
(一) 对母校就业工作满意度	39
(二) 对母校就业工作改进建议	40
三、毕业生对母校创新创业课程的评价与反馈	40
(一) 对母校创新创业课程的评价	40
(二) 对母校创新创业课程工作改进建议	41
四、毕业生对母校的满意度模型分析	42
(一) 模型假设	42
(二) 模型原理	42
(三) 模型变量	42
(四) 模型建立	42
(五) 模型结果	43
五、毕业生对母校总体评价	43
(一) 对母校综合满意度和推荐度	44
(二) 影响母校满意度主要因素	44
第六章 用人单位对毕业生及学校的评价与反馈	45
一、用人单位招聘毕业生的情况	45
(一) 招聘毕业生渠道	45
(二) 用人单位注重的个人品质	45
二、用人单位对毕业生的评价与建议	46
(一) 用人单位对毕业生的总体满意度	46
(二) 用人单位对毕业生各项能力评价	47
(三) 用人单位对毕业生求职方面的改进建议	47
三、用人单位对毕业生的满意度模型分析	48
(一) 评价指标的确定	48

（二）各级指标权重的确定	48
第七章 报告总结与反馈建议	51
一、报告总结	51
二、反馈建议	52

前言

构建高校毕业生就业质量评价指标体系是对高校毕业生就业质量的最直接反馈，是教育行政部门制定人才培养标准的重要依据，更是党和政府全面掌握高校毕业生就业状况并做出科学决策的重要参考。《教育部关于做好 2019 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》（教学〔2019〕8 号）中明确提出，要全面贯彻落实全国教育大会精神，把“稳就业”放在更加突出的位置，努力实现高校毕业生更高质量和更充分就业。高校就业质量报告在对高校毕业生就业现状研究具有重要的现实意义。按照《教育部办公厅关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》（教学厅函〔2013〕25 号）的文件要求，学校现正式发布《湖北中医药高等专科学校 2019 届毕业生就业质量报告》。

报告基于湖北中医药高等专科学校毕业生就业信息数据及 2019 届毕业生和学校合作单位调研数据，由专业第三方调研咨询机构北京乐易考教育科技有限公司进行分析。学校统计的毕业生就业数据统计截止日期为 2019 年 8 月 31 日，使用数据主要涉及毕业生的规模和结构、就业率、毕业去向、就业流向等。调研数据来自线上的实名制调研，清洗环节先后通过答题时间、IP 地址、重复答题等原则过滤，保证了数据质量。

报告全面系统的反映了学校毕业生就业创业基本情况及其对学校教育教学的反馈，并以此作为招生计划编制、学科专业调整和教育教学改革等方面的重要参考。

学校概况

- 全国第一所中医药高等专科学校
- 全省唯一独立设置的医药卫生类普通专科学校
- 国家医师资格考试实践技能考试基地
- 首批全国职业院校健康服务类示范专业点
- 首批“全国高校黄大年式教师团队”
- 全国职业院校信息化数字校园实验校
- 中医药保健服务国家标准研发及专业人才培养基地
- 湖北省优质校
- 湖北省乡村医生培训中心
- 湖北省中医药文化宣传教育基地
- 湖北省科普教育基地
- 湖北省文明单位

湖北中医药高等专科学校是 2002 年 3 月经教育部批准成立的全国第一所中医药普通专科学校，开办医类专业教育已有 60 多年历史。学校实行国家中医药管理局、湖北省卫生厅（卫计委）、荆州市人民政府三方共建的管理体制。2018 年 1 月 5 日，荆州市市长崔永辉在荆州市第五届人民代表大会第三次会议上作《荆州市 2018 年政府工作报告》，明确指出“支持湖北中医药高等专科学校创建应用型本科院校”。2018 年 6 月 1 日，湖北省人民政府出台文件《关于促进中医药振兴发展的若干意见》，明确指出“支持湖北中医药高等专科学校建成基层中医药人才和全科医生的培养基地”。

学校占地 735 亩，建筑面积 30 余万平方米；拥有 2 所直属附院（荆州市第二人民医院、荆州市中医医院）、8 所非直属附属医院（临床学院）和 1 所省级标准化实验动物中心；校内装备有 73 个专业实验室，仪器设备总值 6000 余万元；图书馆藏书 52 万册（含电子图书 20 余万册）；引进“万方数据知识服务平台”以及“中国知网”电子期刊数据库、超星移动图书馆等数字资源；在全国 10 个省区市 130 余家二甲以上医院和 60 家医药卫生企业建立了实习实训基地；学校专任教师 832 人，其中专任教师 405 人，具有高级职称的校内专任教师 192

人（其中博导 1 人），占校内教师总数的 47.41%，双师素质教师 252 人，占校内教师总数的 62.22%。学校刘世红教授牵头的“中医学教师团队”获首批“全国高校黄大年式教师团队”（全国 1386 家高职院校中仅有 9 家获此殊荣，我校是湖北省唯一入围的高职高专教师团队）。

学校集医学教育、科研和临床于一体，突出中医药特色，中医、西医、药学、护理、医技、健康管理及促进等多学科协调发展。学校以普通专科教育为主体，目前开设有中医学、针灸推拿、中医骨伤、药学、中药学、药品经营与管理、中药制药技术、康复治疗技术、医学美容技术、健康管理、中医养生保健、老年保健与管理、临床医学、口腔医学、医学检验技术、医疗设备应用技术、护理、助产等 18 个普通专科专业，面向 30 个省区市招生，现有全日制普通专科学生近万人；同时联办有护理学、中药学、药学与药品营销 3 个自考本科专业。湖北省乡村医生培训中心、湖北省中医师协会继续教育专业委员会设在学校，分别承担全省乡村医生培训和中医及相关专业的继续教育任务。学校是“中医药保健服务国家标准研发及专业人才培养基地”、“湖北省中医药文化宣传教育基地”、“湖北省科普教育基地”。

学校以就业为导向，重视教育教学改革，在人才培养模式改革、专业建设、课程建设等方面积极探索，先后建设了全国职业院校健康服务类示范专业点 1 个、国家级现代学徒制试点项目专业 2 个，中央财政支持的专业 2 个、实训基地 1 个，省级重点专业 1 个、品牌专业 2 个、特色专业 4 个、实训基地 1 个、精品课程 5 门。2018 年 5 月 19 日，人民卫生出版社对全国中医药高职高专国家卫生健康委“十三五”规划教材进行了评选表彰，共评选出优秀融合教材 20 部，我校喜获丰收，有 5 部教材入选，是主编教材获评优秀教材最多的学校。学校牵头制定了“全国高职院校中医养生保健专业教学标准”。近年来，学生在全国全省各类专业技能竞赛中荣获一等奖 100 余人次，二、三等奖近 500 人次。

自成立以来，学校已为各级医疗单位输送了近 10 万名实用型人才，涌现出了“中国大学生自强之星”黄振光（全国评选 100 人，我校是全国唯一获此殊荣的专科学校），“党的十九大代表”、“全国劳动模范”郑雄，“中国大学生百炼之星”、“全国优秀志愿者”黄贵军，“中国大学生自强之星”、“湖北职教之星”范尉，“湖北大学生服务西部计划杰出志愿者”、“全国卫生计生系统先

进工作者”彭伟，“湖北省五四青年奖章”获得者、“感动荆州”十大人物孟茂林等为代表的一大批优秀毕业生。经省劳动和社会保障厅批准，学校设立了国家职业技能鉴定所，学生在校期间经考核鉴定合格后可获取与医学相关的职业技能证书，同时学校在全国范围内建设了一批就业基地，为学生就业创造了有利条件。按省教育厅发布的第三方统计数据，学校毕业生就业率、毕业生对母校满意率、毕业一年以后（即取得执业资格证书后）的薪酬位于全省高职高专前列。学校多次荣获“全国西部计划优秀项目办”荣誉称号，先后被授予“全国卫生系统先进集体”“全国乡村医生教育先进单位”“湖北省文明单位”“湖北省红旗团委”和“湖北省高校理论学习先进集体”等荣誉称号。

学校坚持社会主义办学方向，全面贯彻党的教育方针和卫生工作方针，坚持“质量立校，人才强校，特色兴校，文化塑校，开放活校，依法治校”的发展理念，着力于创构特色、彰显优势、打造品牌、提高效益，努力提升办学层次，不断培养高素质的应用型、技术技能型人才，立足湖北，面向全国，为我国医疗卫生事业、健康服务业和区域经济发展服务。

第一章 湖北中医药高等专科学校 2019 届毕业生就业基本情况

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

一、毕业生规模与初次就业率

（一）毕业生总体规模与初次就业率

学校 2019 届毕业生共 3190 人，截至 2019 年 8 月 31 日，毕业生就业人数 3006 人，初次就业率为 94.23%。其中城镇人口 1135 人，占总人数 35.58%，就业人数为 1068 人，初次就业率为 94.10%；农村人口 2055 人，占总人数 64.42%，其中就业人数为 1938 人，初次就业率为 94.31%。详见下图。

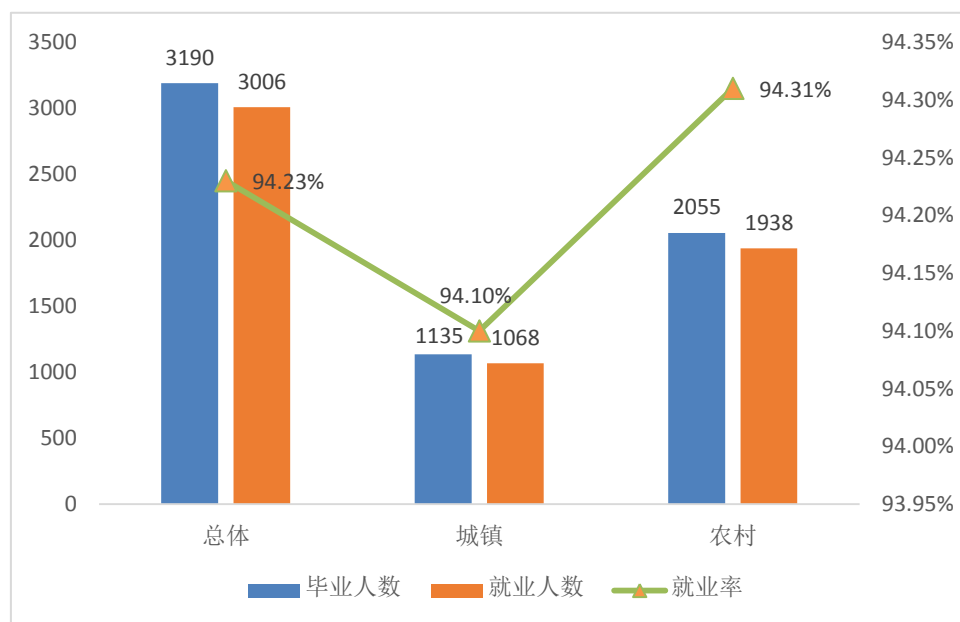


图 1-1 2019 届毕业生总体就业率

（二）毕业生分性别规模与初次就业率

2019 届毕业生中，男性 1047 人，占毕业生总人数的 32.82%；女性 2143 人，占毕业生总人数的 67.18%。本届毕业生男女比例为 1：2.05。毕业生中男性就业 973 人，就业率为 92.93%；女性就业 2033 人，就业率为 94.87%。详见下图。

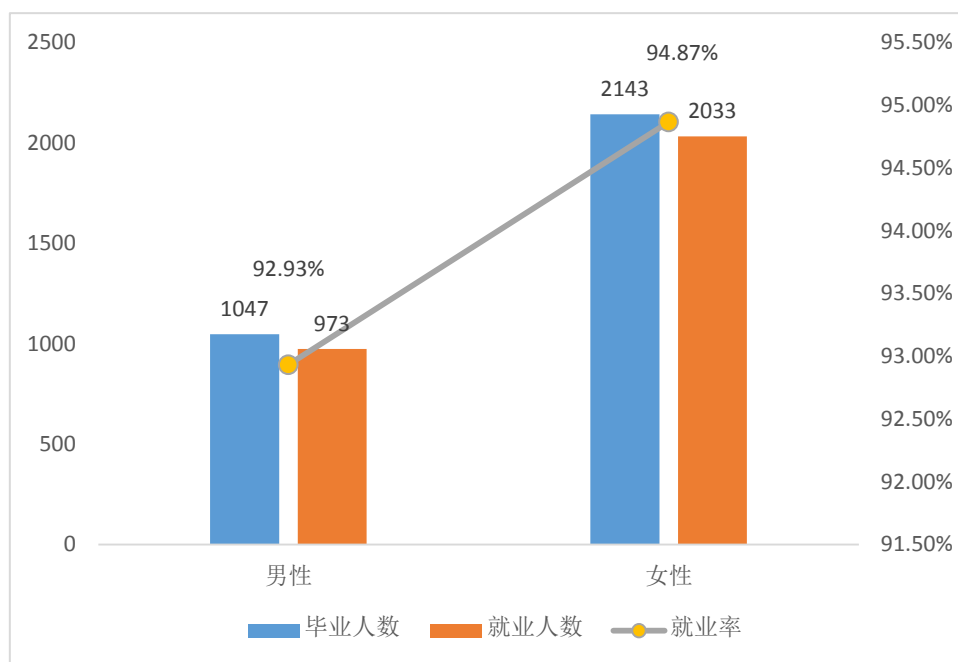


图 1-2 2019 届毕业生分性别就业率

（三）毕业生分系部规模与初次就业率

2019 届毕业生分布于 4 个系部，分别为护理系、医疗系、中药系及中医系。各系部人数分别是医疗系（1127 人）、护理系（945 人）、中药系（793 人）及中医系（325 人）。就业率分别为 94.23%、94.29%、94.07%、94.46%。详见下表。

表 1-1 2019 届毕业生分系部规模与就业率

单位：人数（人），就业率（%）

系部	总体		
	毕业人数	就业人数	就业率
医疗系	1127	1062	94.23
护理系	945	891	94.29
中医系	793	746	94.07
中药系	325	307	94.46

（四）毕业生分专业规模与初次就业率

2019 届毕业生分布于 18 个专业。专业人数排名前三位的是护理专业（756 人）、临床医学专业（722 人）、口腔医学专业（405 人）。从就业率来看，专

业就业率排名前五位的是医疗设备应用技术专业(100%)、健康管理专业(100%)、助产专业(98.41%)、药学专业(97.00%)、医学美容技术专业(96.26%)。详见下表。

表 1-2 2019 届毕业生分专业规模与就业率

单位：人数（人），就业率（%）

专业	总体		
	毕业人数	就业人数	就业率
护理	756	705	93.25
临床医学	722	674	93.35
口腔医学	405	388	95.8
中医学	363	341	93.94
针灸推拿	190	179	94.21
助产	189	186	98.41
医学美容技术	107	103	96.26
药学	100	97	97
康复治疗技术	90	84	93.33
医学检验技术	84	80	95.24
中药学	62	57	91.94
药品经营与管理	28	26	92.86
药品生产技术	28	24	85.71
医疗设备应用技术	23	23	100
中医骨伤	21	19	90.48
中医养生保健	11	10	90.91
健康管理	9	9	100
老年保健与管理	2	1	50

（五）毕业生常住户口所在地规模与初次就业率

1. 毕业生全国常住户口所在地规模与初次就业率

学校 2019 届毕业生常住户口所在地覆盖了全国 30 个省、自治区、直辖市以及香港特别行政区，其中占比最大的是湖北省，人数为 2315 人。省外中，毕业生人数排名前三的省份为贵州省（106 人）、新疆维吾尔自治区（73 人）、广东省（64 人）。

从就业率来看，湖北省常住户口所在地的就业率为 94.25%。省外中，有 12 个地区的就业率达 100.00%，分别为安徽省、北京市、福建省、河北省、江西省、青海省、山东省、内蒙古自治区、宁夏回族自治区、天津市、西藏自治区、云南省。详见下表。

表 1-3 2019 届毕业生常住户口所在地规模与就业率

单位：人数（人），就业率（%）

常住户口所在地	总体		
	毕业人数	就业人数	就业率
湖北省	2315	2182	94.25
贵州省	106	99	93.4
新疆维吾尔自治区	73	62	84.93
广东省	64	61	95.31
浙江省	56	55	98.21
吉林省	54	53	98.15
河南省	47	42	89.36
山西省	46	43	93.48
甘肃省	43	41	95.35
陕西省	43	42	97.67
湖南省	42	37	88.1
广西省	39	36	92.31
江西省	34	34	100
四川省	29	28	96.55
海南省	20	18	90
内蒙古自治区	20	20	100
山东省	18	18	100
辽宁省	17	16	94.12
重庆市	17	16	94.12
宁夏回族自治区	16	16	100
安徽省	13	13	100
福建省	13	13	100
河北省	13	13	100
黑龙江省	12	10	83.33
青海省	10	10	100
西藏自治区	10	10	100
上海市	9	8	88.89
云南省	5	5	100
天津市	4	4	100
北京市	1	1	100
香港特别行政区	1	0	0

2. 毕业生省内常住户口所在地规模及初次就业率

学校 2019 届省内常住户口所在地人数较多的是荆州市（528 人）、黄冈市（211 人）、十堰市（181 人）省内常住户口所在地就业率排名前五的是鄂州市、赤壁市、潜江市、襄阳市、仙桃市。详见下表。

表 1-4 2019 届毕业生省内常住户口所在地规模与就业率

单位：人数（人），就业率（%）

常住户口所在地	总体		
	毕业人数	就业人数	就业率
荆州市	528	503	95.27
黄冈市	211	198	93.84
十堰市	181	164	90.61
襄阳市	176	170	96.59
恩施土家族苗族自治州	167	156	93.41
荆门市	166	156	93.98
武汉市	131	121	92.37
孝感市	113	104	92.04
黄石市	110	103	93.64
咸宁市	98	93	94.9
宜昌市	82	76	92.68
潜江市	74	72	97.3
仙桃市	70	67	95.71
天门市	69	65	94.2
随州市	64	60	93.75
鄂州市	51	51	100
赤壁市	19	19	100
神农架林区	5	4	80

（六）毕业生分民族规模与初次就业率

总体来看，毕业生来自于以下 18 个民族，汉族毕业生人数最多有 2923 人；仡佬族、保安族、羌族均只有 1 人。

从就业率来看，汉族毕业生就业率为 94.42%，少数民族中壮族、藏族、回族、蒙古族、布依族、白族、朝鲜族、保安族、羌族等就业率均为 100%。详见下表。

表 1-5 毕业生民族规模与就业率

单位：人数（人）、比例（%）

民族	总体		
	毕业人数	就业人数	就业率
汉族	2923	2760	94.42
土家族	143	134	93.71
苗族	25	21	84.00
满族	19	18	94.74
彝族	13	12	92.31

壮族	10	10	100.00
藏族	10	10	100.00
侗族	9	8	88.89
回族	9	9	100.00
维吾尔族	7	4	57.14
瑶族	6	5	83.33
蒙古族	4	4	100.00
布依族	3	3	100.00
白族	3	3	100.00
朝鲜族	2	2	100.00
仡佬族	2	1	50.00
保安族	1	1	100.00
羌族	1	1	100.00

二、毕业生毕业去向分布

（一）毕业生就业结构

数据显示，2019届毕业生除了“待就业”（5.77%）外，毕业去向可分为两大类，即“单位就业”（82.85%）和“特色就业”（11.38%）。其中，单位就业的主要形式是“签就业协议形式就业（除其他录用形式就业和劳动合同之外的）”（60.25%），特色就业的主要形式是“升学”（9.81%）。详见下表。

表 1-6 2019 届毕业生毕业去向分布

单位：人数（人）、比例（%）

毕业去向		总体	
		人数	比例
单位就业	签就业协议形式就业	1922	60.25
	签劳动合同形式就业	5	0.16
	其他录用形式就业	716	22.45
	小计	2643	82.85
特色就业	国家基层项目	4	0.13
	地方基层项目	3	0.09
	应征义务兵	32	1.00
	升学	313	9.81
	出国、出境	5	0.16
	自由职业	1	0.03
	自主创业	5	0.19
	小计	363	11.38
待就业	待就业	184	5.77
	不就业拟升学	0	0.00

	其他暂不就业	0	0.00
	小计	184	5.77
总计		3190	100.00

（二）就业单位性质

2019 届毕业生主要在企业单位就业，占比 52.95%；其次是事业单位（44.37%）。企业单位中主要在其他企业（除国有企业和三资企业以外的集体企业/私营企业）就业（52.76%）。详见下表。

表 1-7 2019 届毕业生就业单位性质分布

单位：人数（人）、比例（%）

单位性质		总体	
		人数	比例
企业单位	国有企业	4	0.15
	三资企业	1	0.04
	其他企业	1415	52.76
	小计	1420	52.95
事业单位	高等学校	1	0.04
	其他教学单位	11	0.41
	医疗卫生单位	1174	43.77
	其他事业单位	4	0.15
	科研设计单位	0	0.00
	小计	1190	44.37
基层单位	国有基层项目	4	0.15
	地方基层项目	5	0.19
	城镇社区	5	0.19
	小计	14	0.52
机关		3	0.11
部队		55	2.05
总计		2682	100.00

注：此处仅统计已落实就业单位的名毕业生 2682 名，不包括升学、出国、自主创业、自由职业毕业生。

（三）就业行业分布

2019 届已就业毕业生就业人数排名前十的行业，排在第一位的是“卫生和社会工作”（1948 人，73.68%）；其次是“批发和零售业”（208 人，7.87%）；第三是“居民服务、修理和其他服务业”（74 人，2.80%）。详见下图。

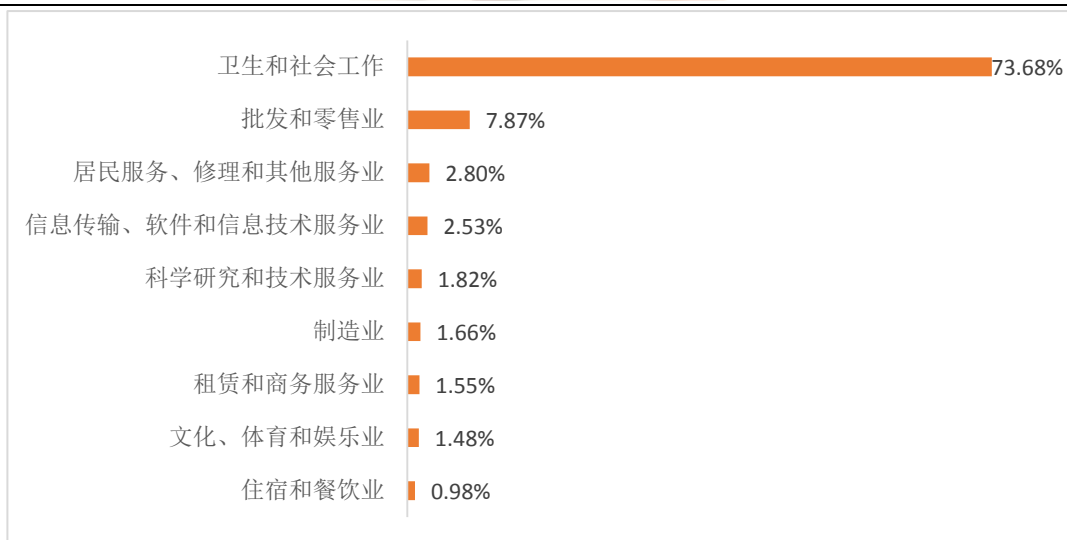


图 1-3 2019 届毕业生就业行业分布 (TOP10)

注：此处仅统计已落实就业岗位的名毕业生 2682 名，不包括升学、出国、自主创业、自由职业毕业生

(四) 毕业生就业地域分布

1. 毕业生全国流向分布

2019 届毕业生就业分布在 31 个省、直辖市、自治区，其中湖北省内就业的人数最多，为 2301 人，占已就业总人数的 76.55%，其他省份就业人数占比均不足 5%。详见下表。

表 1-8 2019 届毕业生就业地域分布

单位：人数（人）、比例（%）

地区	总体	
	人数	比例
湖北省	2301	76.67
广东省	128	4.27
浙江省	94	3.13
贵州省	67	2.23
江苏省	33	1.10
湖南省	32	1.07
北京市	25	0.83
陕西省	25	0.83
新疆维吾尔自治区	24	0.80
福建省	23	0.77
吉林省	23	0.77
上海市	23	0.77
河南省	20	0.67
广西省	19	0.63

江西省	18	0.60
山西省	18	0.60
四川省	18	0.60
山东省	15	0.50
甘肃省	13	0.43
海南省	11	0.37
宁夏回族自治区	10	0.33
西藏自治区	10	0.33
重庆市	10	0.33
河北省	9	0.30
辽宁省	8	0.27
内蒙古自治区	6	0.20
青海省	6	0.20
安徽省	4	0.13
黑龙江省	3	0.10
云南省	3	0.10
天津市	2	0.07
总计	3001	100.00

2. 毕业生省内就业分布

在湖北省省内就业的 2301 名毕业生，分布在 18 个市，其中武汉人数最多，有 593 人，占湖北省就业总人数的 25.77%；其次是荆州市、荆门市。毕业生就业主要在武汉市、荆州市、荆门市、咸宁市、襄阳市。详见下表。

表 1-9 2019 届毕业生湖北省内就业分布

单位：人数（人）、比例（%）

地区	总计	
	人数	比例
武汉市	593	25.77
荆州市	591	25.68
荆门市	158	6.87
咸宁市	141	6.13
襄阳市	124	5.39
十堰市	114	4.95
黄冈市	99	4.30
潜江市	76	3.30
黄石市	71	3.09
恩施土家族苗族自治州	71	3.09
宜昌市	65	2.82
孝感市	49	2.13

仙桃市	41	1.78
随州市	32	1.39
鄂州市	30	1.30
天门市	28	1.22
赤壁市	15	0.65
神农架林区	3	0.13
总计	2301	100.00

（五）升学与出国（境）情况

1. 毕业生升学情况分析

（1）总体升学情况

从毕业生毕业去向可知，学校 2019 届毕业生共有 313 人选择了升学，升学率为 9.81%。详见下图。

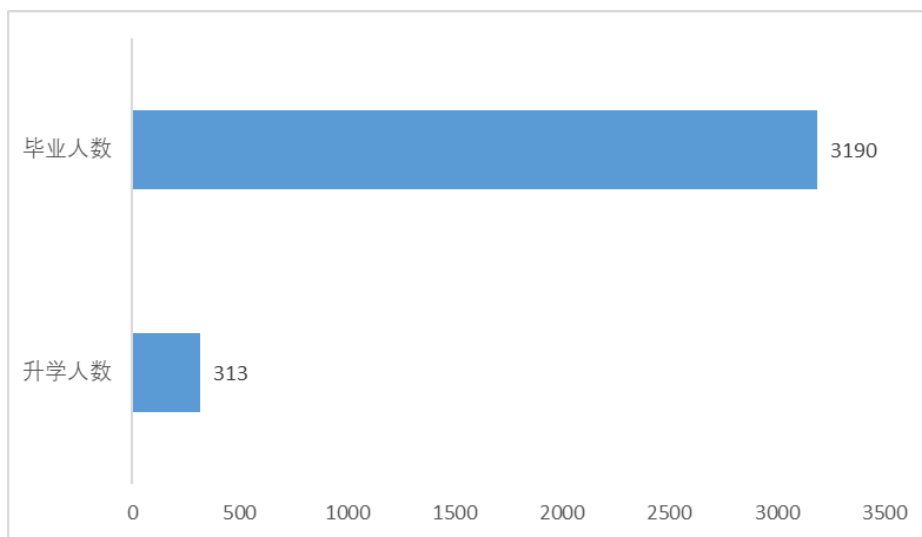


图 1-1 2019 届毕业生总体升学情况

（2）分系部升学情况

数据显示，各系部毕业生升学情况为：医疗系（163 人，占总升学人数的 52.08%）、中医系（91 人，占总升学人数的 29.07%）、中药系（32 人，占总升学人数的 10.22%）、护理系（27 人，占总升学人数的 8.63%）。详见下图。

单位：比例（%）

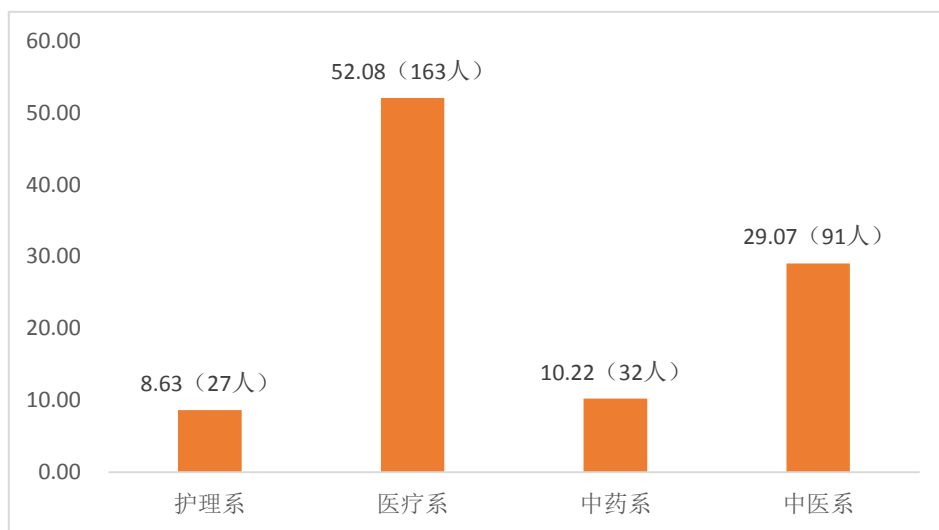


图 1-5 2019 届毕业生分系部升学情况

（3）升学原因分析

调研数据显示，毕业生升学的主要是“提升学历”、“职业发展的需要”以及“对专业感兴趣、深入学习”占比分别为 64.19%、11.49%和 11.49%。此外，还有部分毕业生是为了“提升综合能力”、“延缓就业压力”等。详见下图。

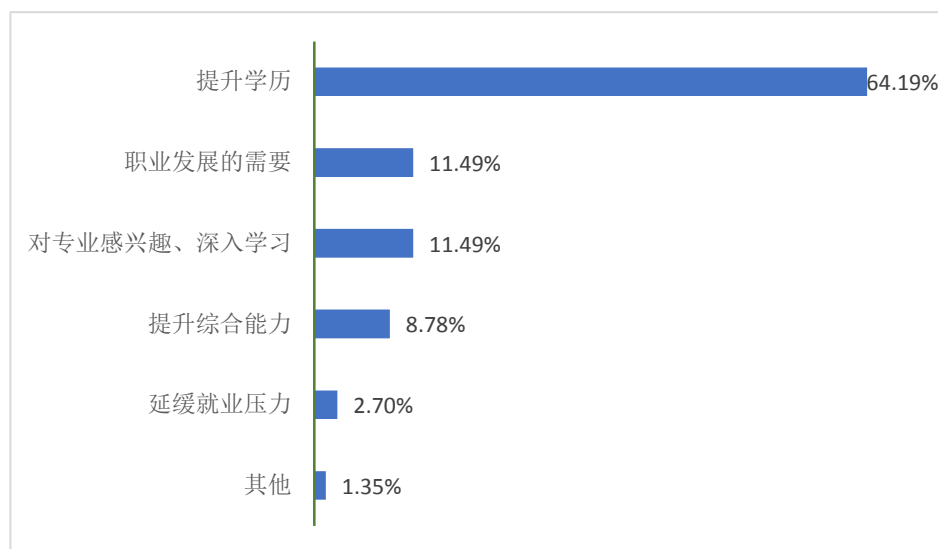


图 1-6 2019 届毕业生升学原因分析

（4）升学专业与就读专业一致性

调研数据显示，毕业生升学专业与就读专业一致性为 93.24%，包括“非常一致”（27.66%），“一致”（43.26%），“比较一致”（20.57%）。详见下图。

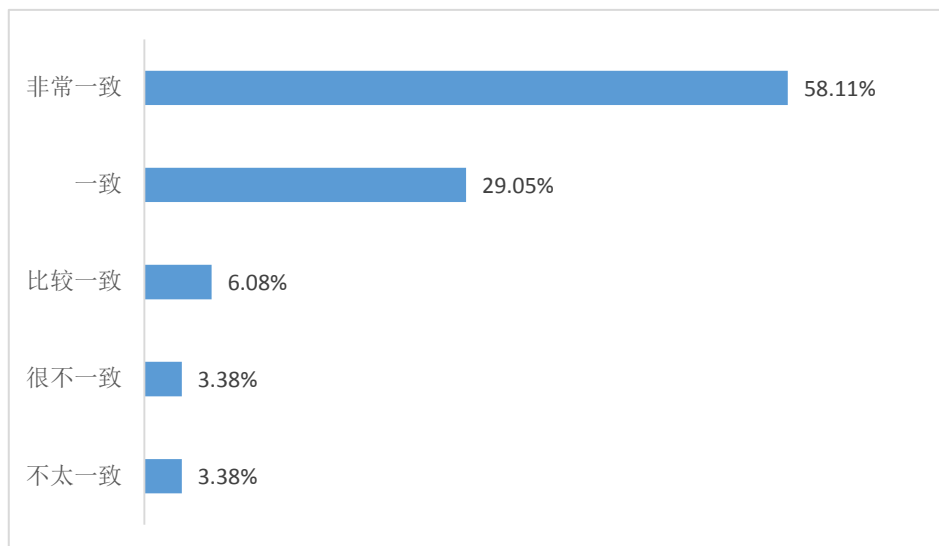


图 1-7 2019 届毕业生升学就读专业一致性

注：一致性=[（“非常一致”+“一致”+“比较一致”）/总人数]*100%

2. 毕业生出国（境）情况分析

（1）出国（境）情况总体情况

2019 届毕业生共有 5 人出国（境），占总毕业人数的 0.16%。详见下图。

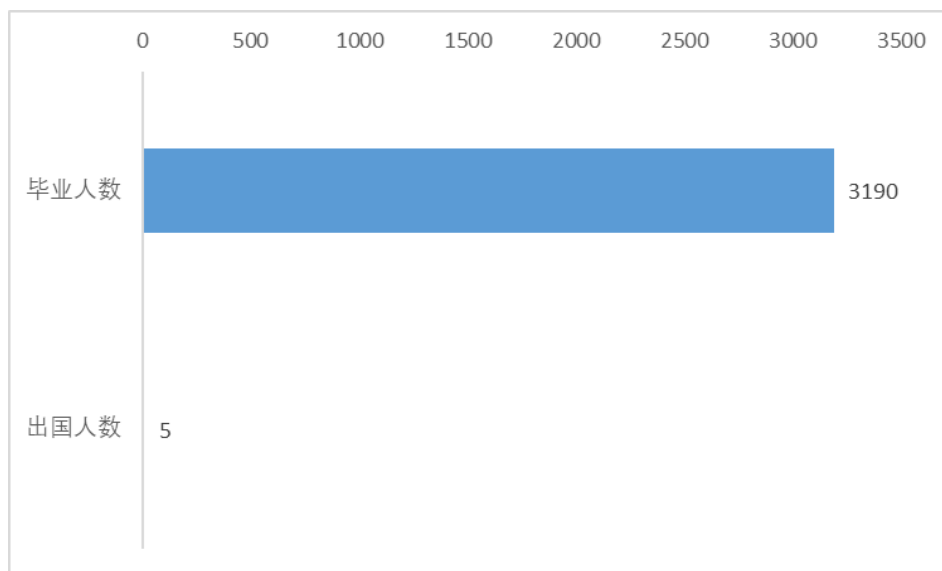


图 1-2 2019 届毕业生出国（境）总体情况

(2) 分系部出国、出境情况

数据显示，护理系出国（境）人数最多，为5人。出国、出境人数全部来自护理系。详见下图。

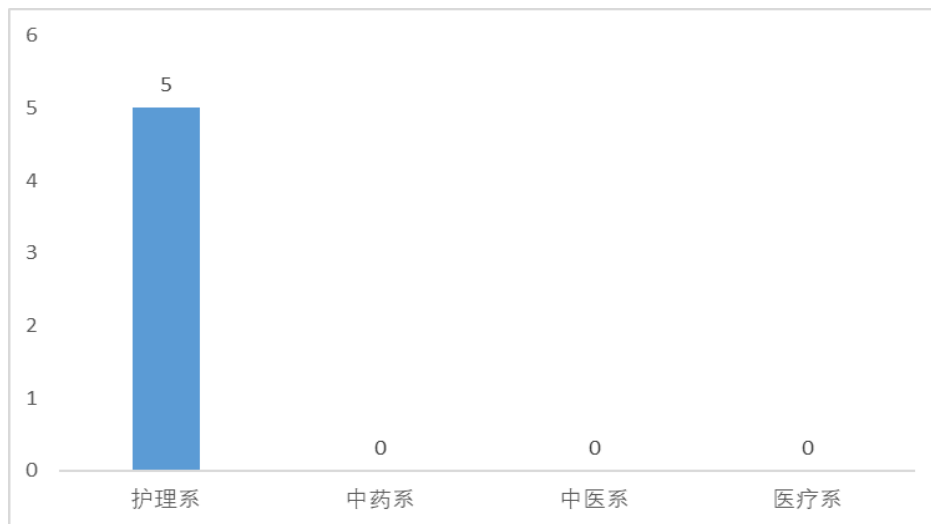


图 1-3 2019 届毕业生分系部出国（境）情况

(3) 出国（境）原因分析

毕业生选择出国深造的原因主要是“提升综合竞争力”、“父母或家人安排”以及“教学、科研水平先进”，均占比 33.33%。详见下图。

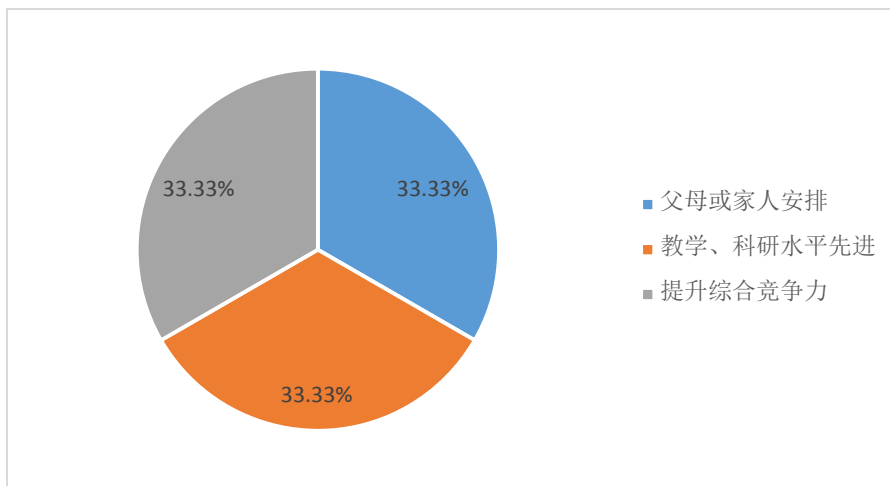


图 1-10 2019 届毕业生出国（境）原因

(六) 国家和地方基层项目

2019 届毕业生共有 7 人选择去向为国家和地方基层项目，分布在 3 个专业中，其中临床医学人数最多，有 5 人，药品生产技术和口腔医学专业各一人。详见下图。

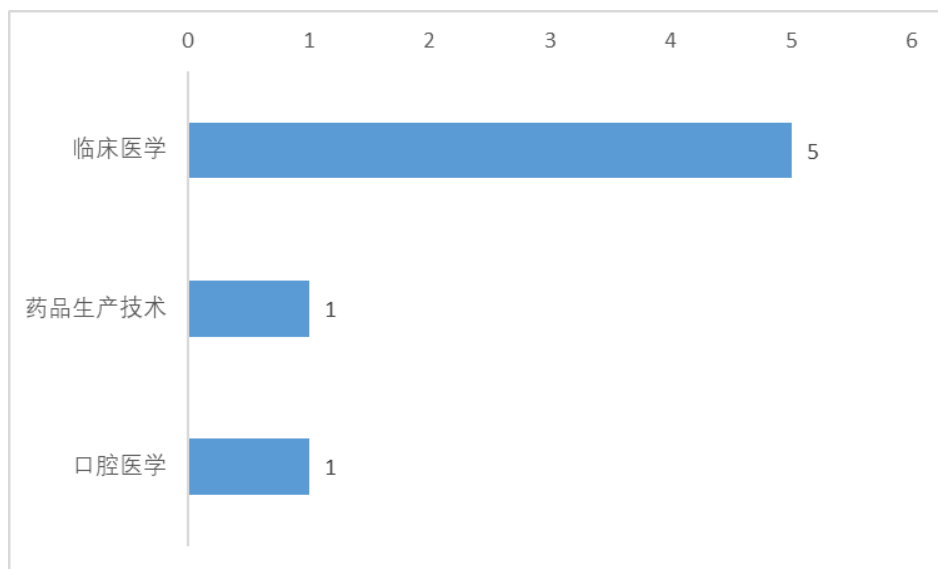


图 1-11 2019 届毕业生参加国家和地方基层项目情况

（七）自主创业情况

1. 自主创业情况

2019 届毕业生共有 5 人创业。毕业生创业的 5 人分布在 3 个专业中，其中临床医学人数最多，有 3 人，药品生产技术和口腔医学专业各一人。详见下图。

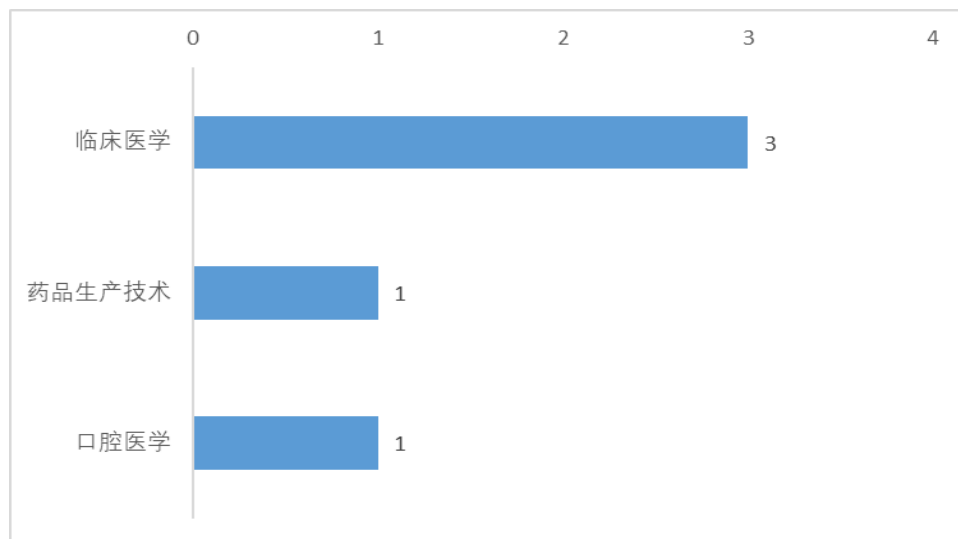


图 1-12 2019 届毕业生自主创业情况

2. 自主创业资金来源

数据显示，毕业生创业资金主要来源于“家庭支持”，占比 44.74%，这表明毕业生的创业得到了父母的大力支持。除“其他”外，资金来源还有“个人存款”、“银行贷款”，占比分别为 26.32%、5.26%；“政府创业资金”、“学校资助”、“技术融资”占比均在 4.00%以下，学校应加强毕业生创业培训与指导，协助提升创业项目的含金量，加大融资力度。详见下图。

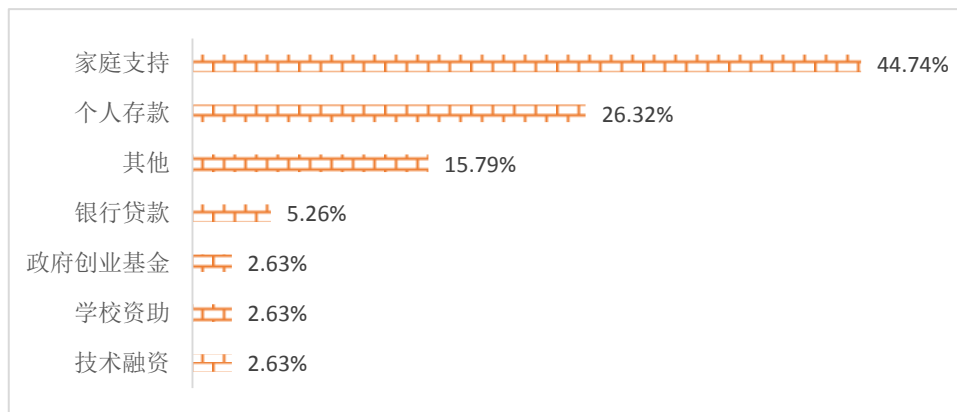


图 1-13 2019 届毕业生创业资金来源

3. 自主创业形式

数据显示，2019 届毕业生创业的主要形式是“从事企业创业”、“从事非企业创业”、“从事网络创业”，这三种方式累计占比 86.11%。从创业形式来看，33.33%的毕业生选择了“企业创业”，27.78%的毕业生选择了“非企业创业”，还有 25.00%的毕业生选择了“网络创业”。除此之外，“在创业载体创业”也占比 13.89%。详见下图。

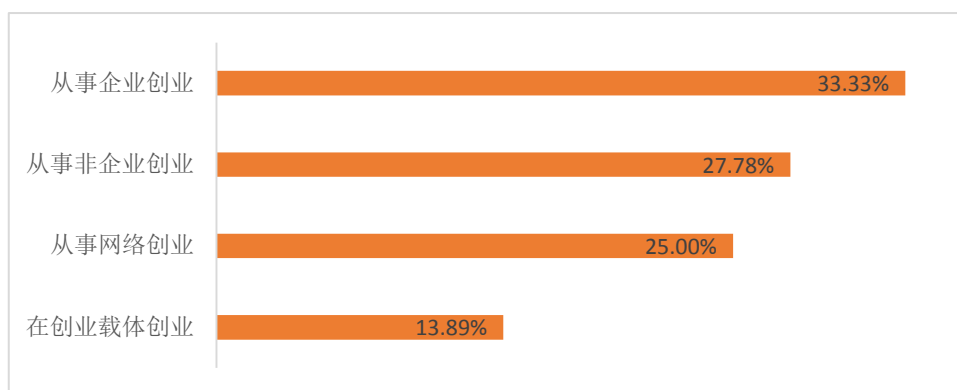


图 1-14 2019 届毕业生自主创业主要形式

4. 毕业生创业准备分析

数据显示，2019 届毕业生创业前做的准备工作主要是“创业领域调查”、“学习创业课程”、“组建创业队友”、“相关兼职实习”、“参加创业培训”以及“其他”。选择这几项的毕业生累计占比达 80.49%。这表明，每一个创业者背后都有不为人知的付出，只有多到社会中历练、多向成功者学习、多和朋友沟通，从而积累足够的经验，才能破解创业过程中遇到的各种难题，大大提高公司的生存率。详见下图。

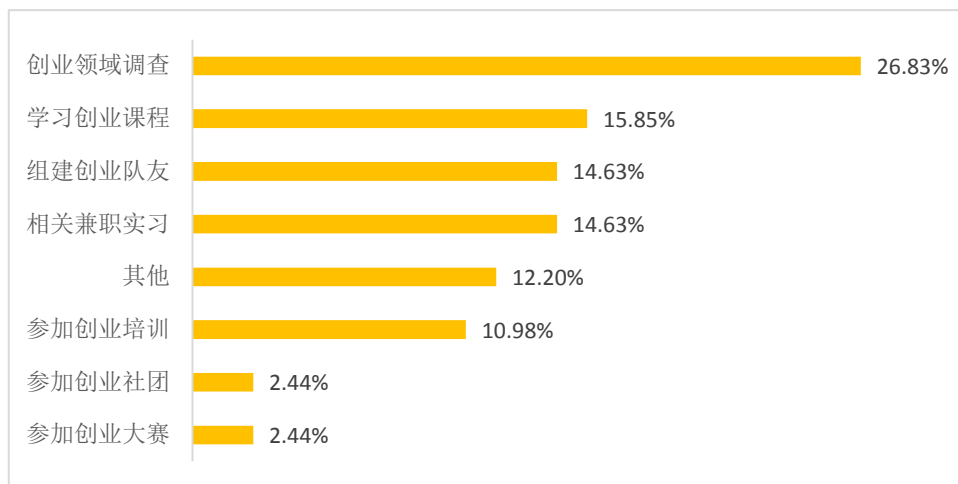


图 1-15 2019 届毕业生创业前做过的准备工作

5. 自主创业中遇到的困难

针对调研中选择自主创业的毕业生分析，发现“资金的不足”（31.58%）、“缺乏企业管理经验”（26.32%）和“缺少资源”（21.05%）是大学生创业过程中遇到的主要困难。详见下图。

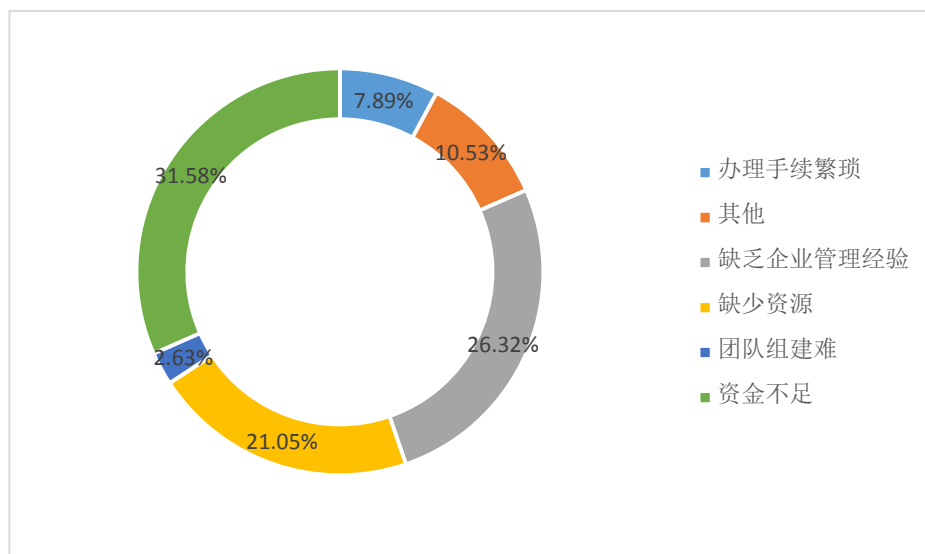


图 1-16 2019 届毕业生创业中遇到的困难

6. 自主创业应具备的能力

调研显示，毕业生认为创业最应具备的能力是“沟通协调与处理社会关系能力”（18.75%），其次是“把握机会能力”（15.63%），第三是“持续学习能力”（14.58%）。创业者首先必须具备领导力，因为创业者不是靠单打独斗，而是要依靠他人来实现目标。较强的管理领导能力和沟通协调能力能让员工更好地按照创业者的期望做事。同时还需要具备持续学习的能力，领导者的进步会带动整个团队的进步。此外，把握机会的能力也必不可少，创业者处理好人际关系，有助于建立一个有利于自己创业的和谐环境，为成功创业打好基础。详见下图。

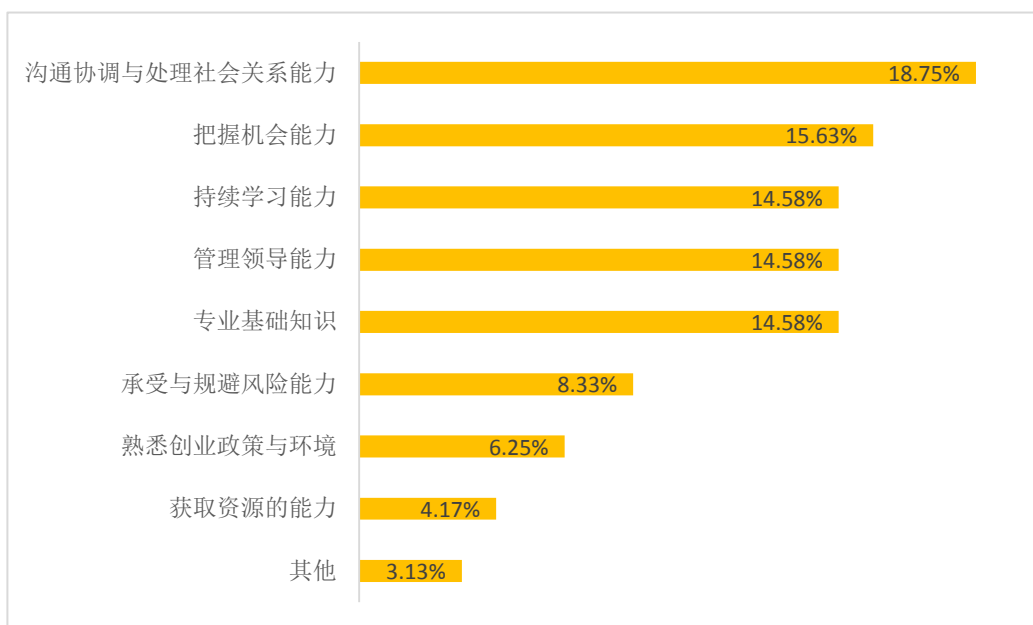


图 1-17 2019 届毕业生创业应具备的能力

（八）未就业毕业生情况分析

1. 毕业生未就业的原因

调查显示，有32.50%的未就业毕业生认为“随时可以就业，只是暂时不想而已”，有26.67%的未就业毕业生认为“自身条件不足，找也找不到还不如不行动”，有20.83%的未就业毕业生“在等待家庭关系安排就业”，有20.00%的未就业毕业生“爱自由、不讲究的性格”，暂时还不想就业。可见大部分还未就业的毕业生暂不想就业的占多数，学校需要加强对学生的就业观念和就业态度方面的教育和引导。详见下图。

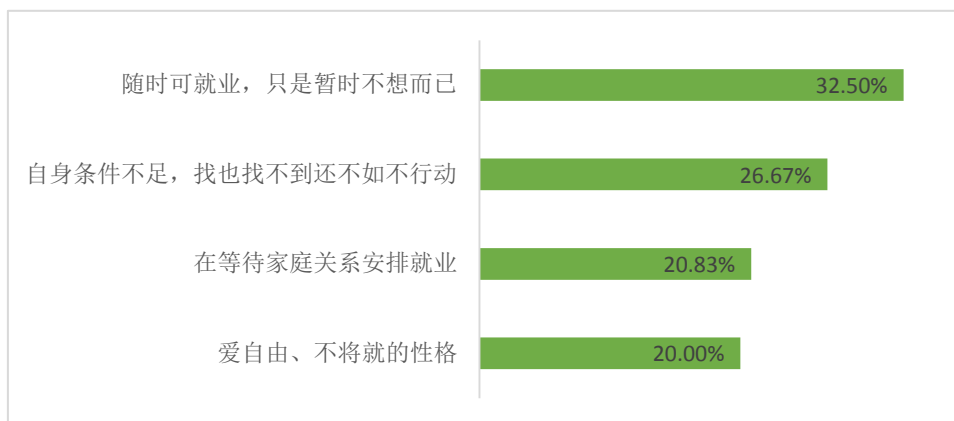


图 1-18 2019 届毕业生未就业原因

2. 未就业毕业生求职困难分析

数据显示，“缺乏就业实践经验”（37.82%）、“待遇和条件不符合预期”（21.85%）、“专业对口岗位少”（14.29%）是未就业毕业生遇到的主要困难。除此以外，认为“就业歧视”、“获取招聘信息的渠道太少”是造成自己就业困难的原因分别有13.45%、12.61%。因此，未就业毕业生应在学校加强实践经验的积累；在达不到预期的情况下适当降低心理预期，先就业再择业。学校也应进一步加强对学生实践学习的安排，提供更多可积累实践经验的机会。详见下图。

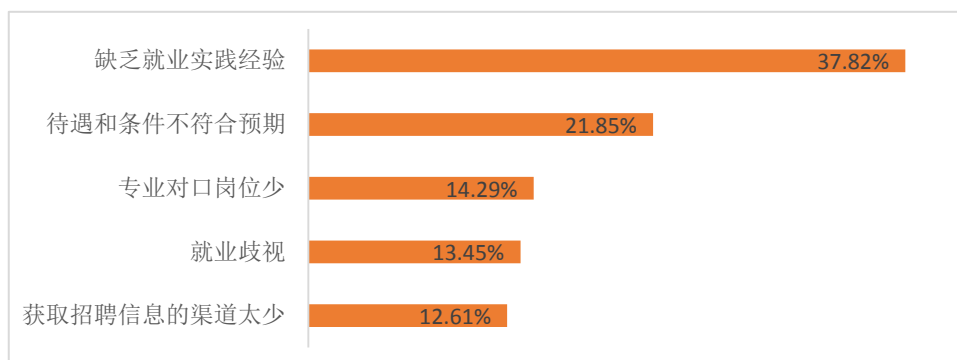


图 1-19 2019 届毕业生求职中遇到的困难

3. 未就业毕业生求职帮助分析

调查显示，未就业毕业生希望从学校获得的就业帮助主要是“增加职位信息”（28.81%）、“求职技巧培训”（27.12%）、“求职补贴”（18.64%）。学校应加强对未就业毕业生的求职技巧培训，提供更多的就业信息，在政策许可的条件下，提供一定的求职补贴，这些都有助于毕业生提升就业竞争力，增加就业机会。详见下图。

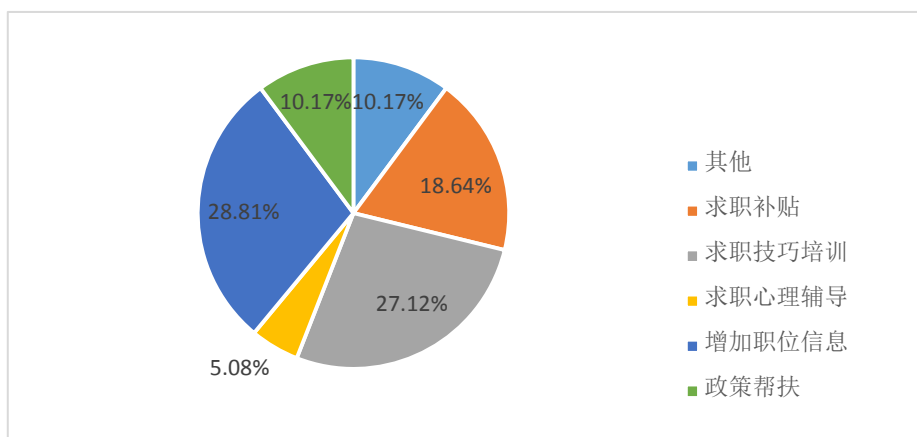


图 1-20 2019 届毕业生希望从学校获得的就业帮助

第二章 湖北中医药高等专科学校 2019 届毕业生就业质量相关分析

一、2019 届毕业生就业服务质量相关分析

（一）求职渠道

调查显示,绝大多数毕业生的求职渠道是“各类招聘网站”,占比为19.34%;其次是“家庭亲友推荐”,占比为18.80%;此外,“校园招聘会”以及“用人单位内部招聘渠道”,分别占比13.09%、10.24%。其他求职渠道的比例均在10.00%以下。通过校园招聘推荐的比例较低,表明学校要进一步加大就业市场开拓力度,邀请更多更高质量的、与学校专业相关的用人单位来校招聘人才,要让更多的学生通过校园招聘成功就业。详见下图。

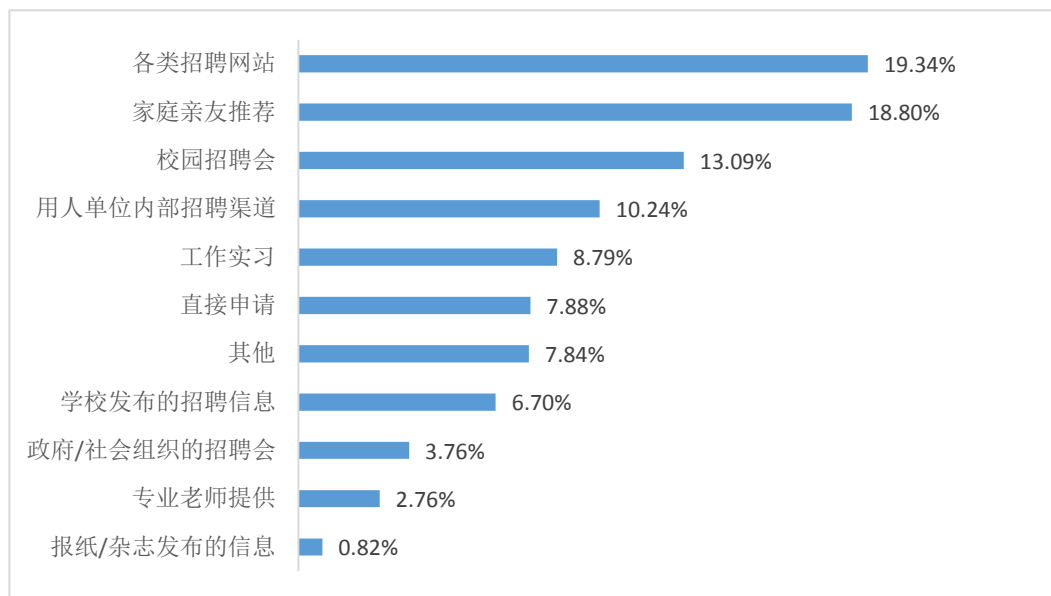


图 2-1 2019 届毕业生的求职渠道

（二）求职成本

数据显示,就业成本主要集中在 0-100 元,占 45.40%;其次是 101-500 元,占 20.56%。这表明,大部分毕业生的求职成本都相对较低。详见下图。

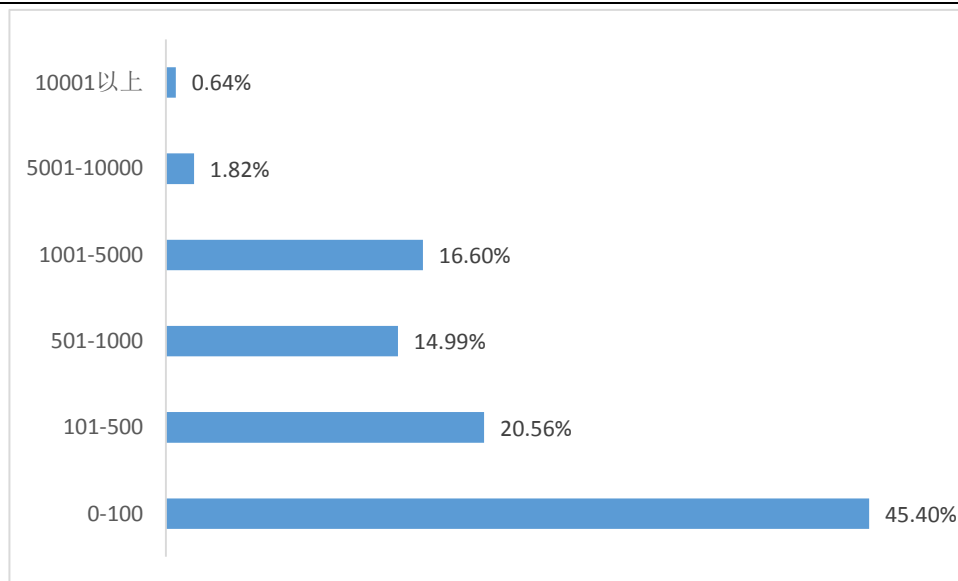


图 2-2 2019 届毕业生求职成本

（三）困难毕业生就业情况

调查显示,学校 2019 届各类困难毕业生 1068 人,其中主要有“家庭困难(607 人)”、“就业困难和家庭困难(313 人)”、“就业困难(129 人)”等,各类困难毕业生就业率均在 93%以上。各类困难生中,有 4 类困难生的就业率达 100.00%,分别是残疾、家庭困难与残疾、就业困难、家庭困难和残疾、就业困难和残疾。详见下表。

表 2-1 2019 届毕业生分困难生类别规模与就业率

单位: 人数(人)、就业率(%)

困难生类别	毕业人数	就业人数	就业率
非困难生	2122	1992	93.87
家庭困难	607	573	94.40
就业困难	129	123	95.35
就业困难和家庭困难	313	299	95.53
残疾	7	7	100.00
就业困难、家庭困难和残疾	5	5	100.00
就业困难和残疾	2	2	100.00
家庭困难和残疾	5	5	100.00
总计	3190	3006	94.23

二、2019 届毕业生就业适配质量相关分析

（一）薪酬满意度

调查显示，2019 届毕业生的月平均薪资为 2938.46 元，毕业生对薪资水平的满意度较低，仅为 42.22%。“不太满意”的比例达 48.92%。这表明，毕业生的薪酬水平较低，薪酬满意度较低。详见下图。

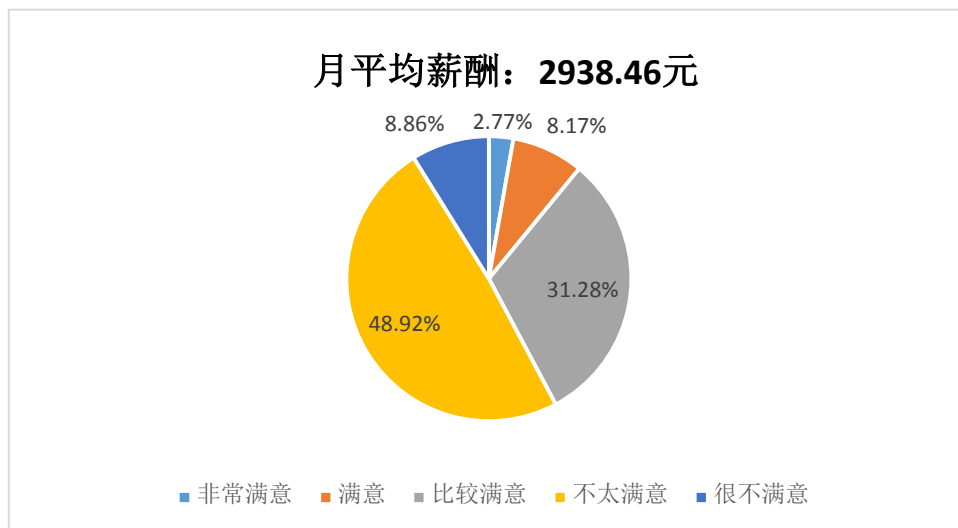


图 2-3 2019 届毕业生薪酬满意度

注：满意度=比较满意+非常满意+满意

（二）就业单位与理想单位契合度

就业单位与理想单位契合度是指毕业生目前从事的工作与理想职业的一致性程度，是衡量毕业生就业质量的一项重要指标。数据显示，毕业生职业期待契合度为81.66%，这表明毕业生的就业期望与当前的实际工作相匹配，也表明学校对于毕业生的就业指导工作起到较好效果，毕业生能快速调整状态，适应就业后理想与现实之间的心理落差，从而更好地适应工作环境和岗位。详见下图。

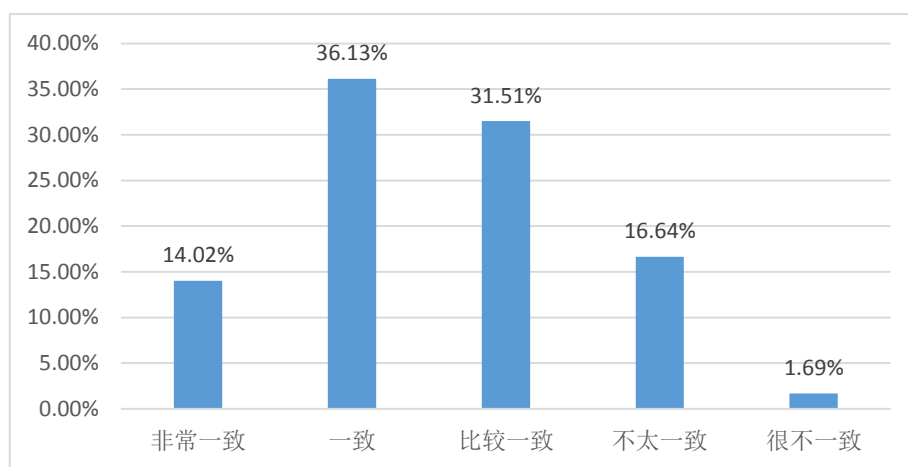


图 2-4 2019 届毕业生职业期待吻合度分布

注：吻合度=非常一致+比较一致+一般

（三）就业岗位与专业对口度

就业岗位与专业对口度是指毕业生在工作中运用所学专业知识的程度，也是反映毕业生就业质量的一个重要指标。相关度越高，反映出学校毕业生在就业时越能将所学知识学以致用，实现教育价值的最大化。数据显示，毕业生就业岗位与专业对口度较高，达到90.49%。其中，35.89%的毕业生专业与岗位非常相关。详见下图。

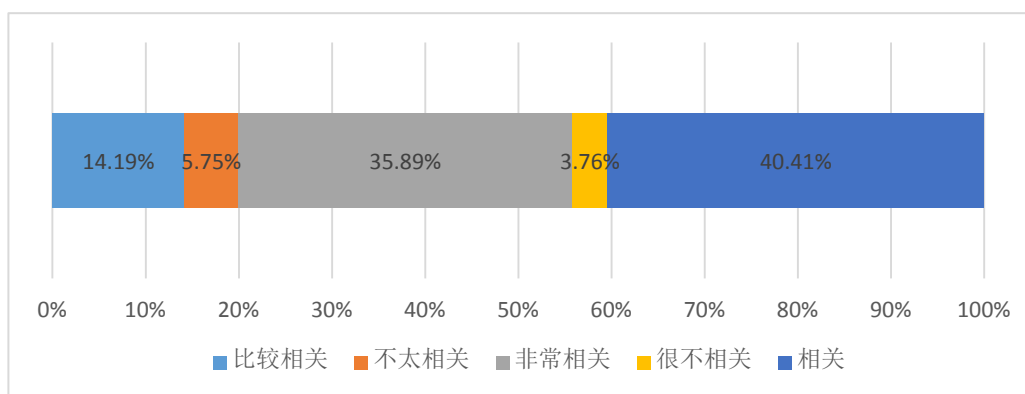


图 2-5 2019 届毕业生就业岗位与专业对口度

注：相关度=非常相关+比较相关+一般

（四）就业稳定性

1. 毕业生更换工作的情况

总体来看，毕业生没有更换过工作的比例最大，占 78.02%；更换过 2 次以上的比例仅为 6.64%；更换过一次工作的比例为 15.35%。详见下图。

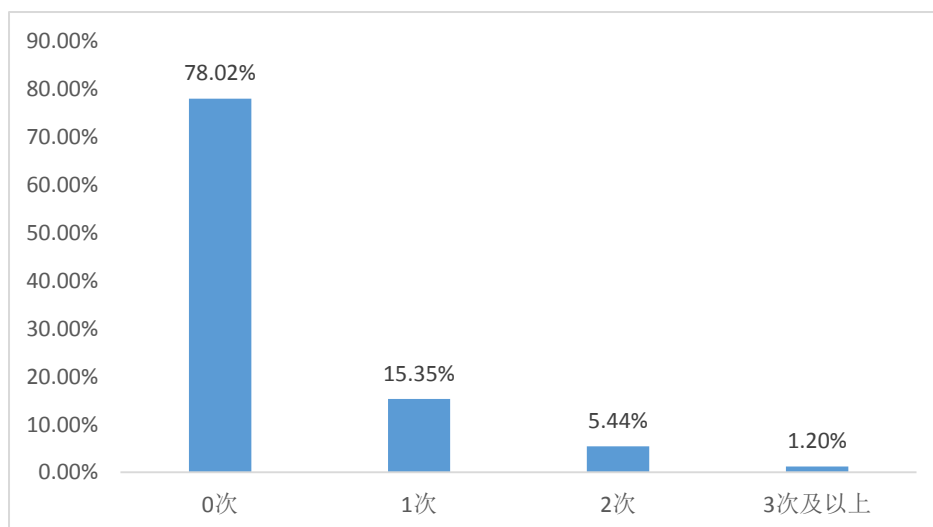


图 2-6 2019 届毕业生更换工作情况

2. 毕业生更换工作的原因

毕业生更换工作的原因，主要是“个人发展空间不够”，占比 24.63%；其次是“薪资福利偏低”（24.08%）、“工作地点、时间、交通均不便”也是一部分原因（12.13%）。而“家庭或配偶需要”对毕业生更换工作影响较小，仅为 2.76%。详见下图。

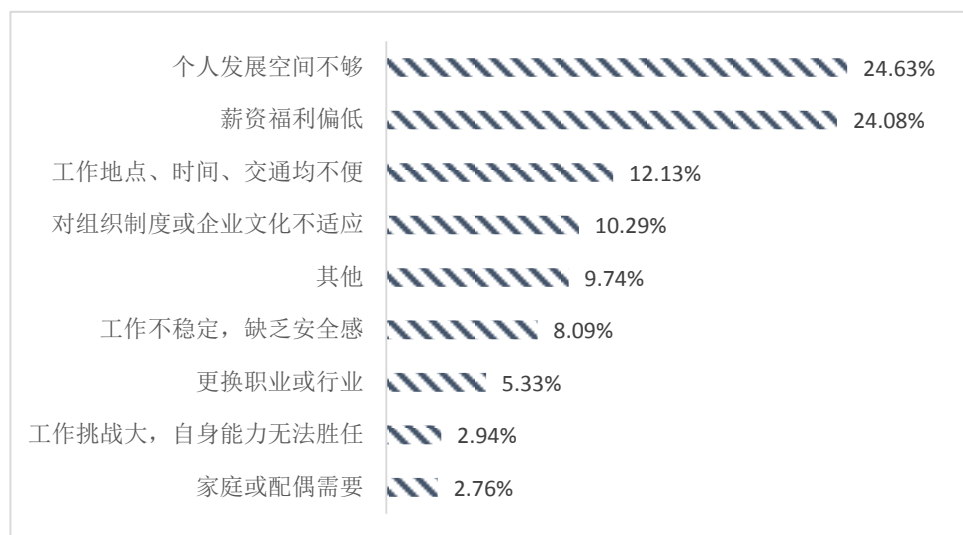


图 2-7 2019 届毕业生更换工作的原因

（五）就业现状满意度

总体来看，2019届毕业生对就业现状的满意度较高，达到81.35%，其中有 23.14%的毕业生对当前的就业状况（含就业、自主创业）表示满意，只有1.68%的毕业生对目前就业状况持很不满意的态度。详见下图。

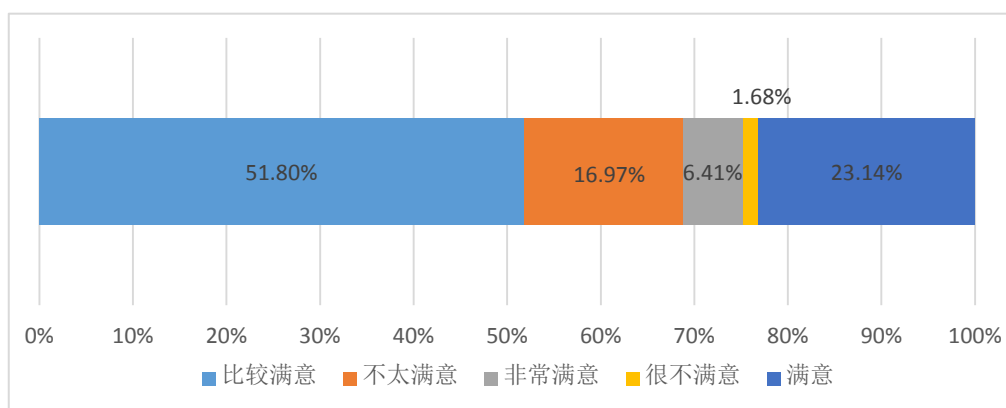


图 2-8 2019 届毕业生就业现状满意度

注：满意度=非常满意+比较满意+一般

三、就业主体质量相关分析

（一）毕业生就业能力评价

根据图表显示，毕业生在求职之前都相应的积累了一些实习工作经验。其中，80.64%的毕业生积累了半年以上的实习工作经验，实习半年以下的毕业生占比19.36%。绝大部分毕业生拥有半年以上的实习经历，说明毕业生都有提前积累工作经验的倾向，已为更好的进行求职准备和适应工作环境。详见下图。

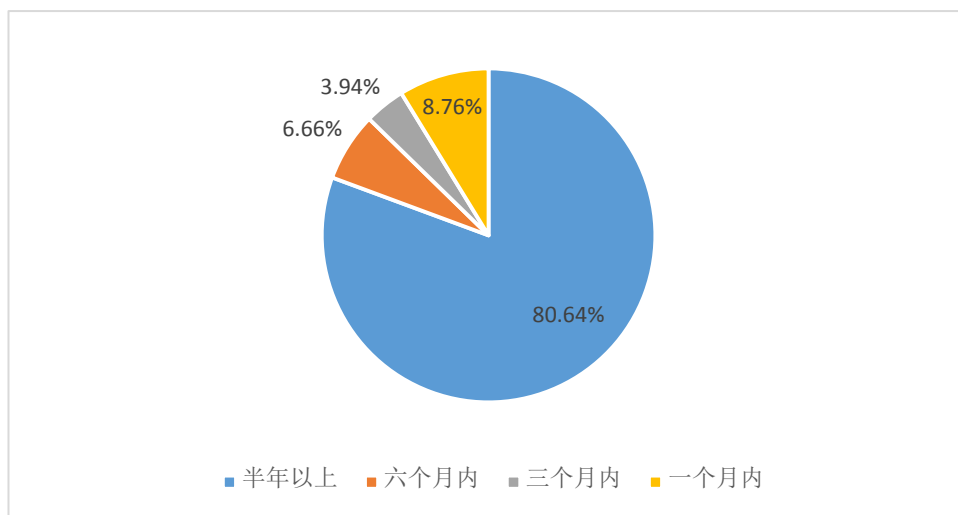


图 2-9 2019 届毕业生实习工作经验情况

（二）毕业生职业生涯规划意识

总体来看，毕业生在职业生涯上有规划的占比89.27%，“有一些简单规划”和“很认真地规划”分别占比68.03%、21.24%。“不知怎么规划”占比7.17%，“从没考虑过”占比3.56%，说明大部分毕业生对于自己今后未来的职业规划有一定考虑，仅有少部分暂时还未进行考虑。详见下图。

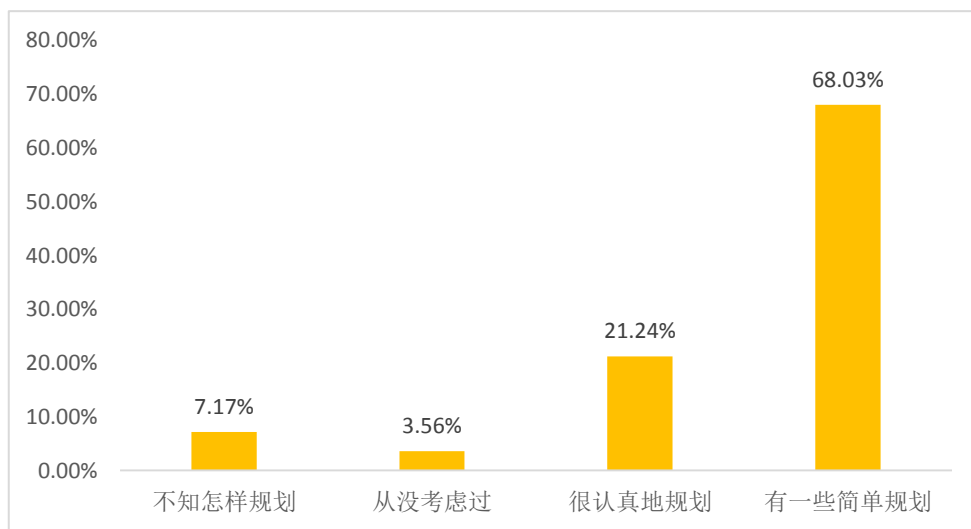


图 2-10 2019 届毕业生职业生涯规划意识

四、就业单位质量相关分析

（一）平均薪酬

数据显示，2019 届毕业生的月平均薪资为 2938.46 元。薪资水平集中在 2001-3000 元的占 39.38%，3001-4000 元的占 23.00%，4001-5000 元的占 9.77%，集中在 2000 元以下的占 22.00%，5000 元以上的占 5.84%。说明毕业生的薪酬分布较为集中，但提升的空间很大。详见下图。

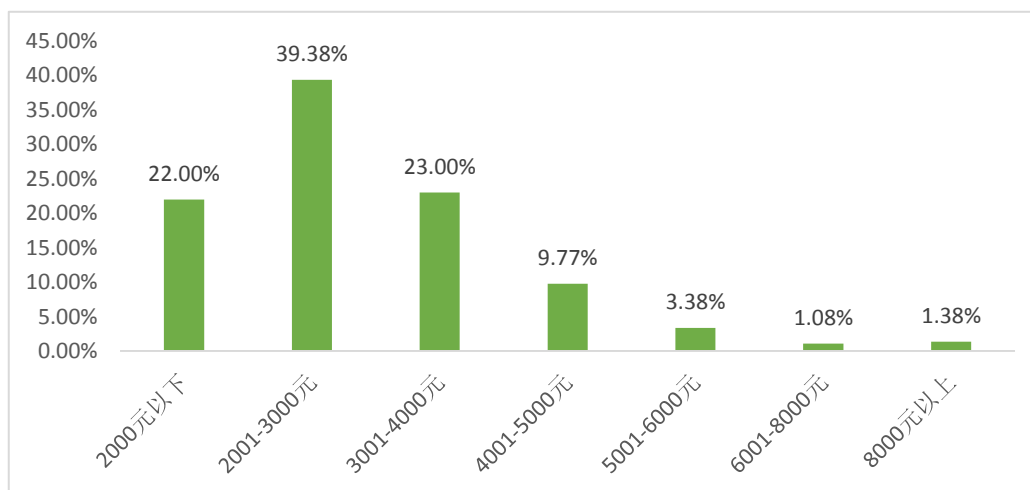


图 2-21 2019 届毕业生薪资区间分布

（二）社会保障情况

数据显示，65.66%的毕业生所在单位都提供了社会保障，其中42.61%的单位提供了基本的五险一金/四险一金社会保障，23.05%的单位仅提供了五险一金或者四险，还有34.34%的单位没有提供任何社会保障。详见下图。

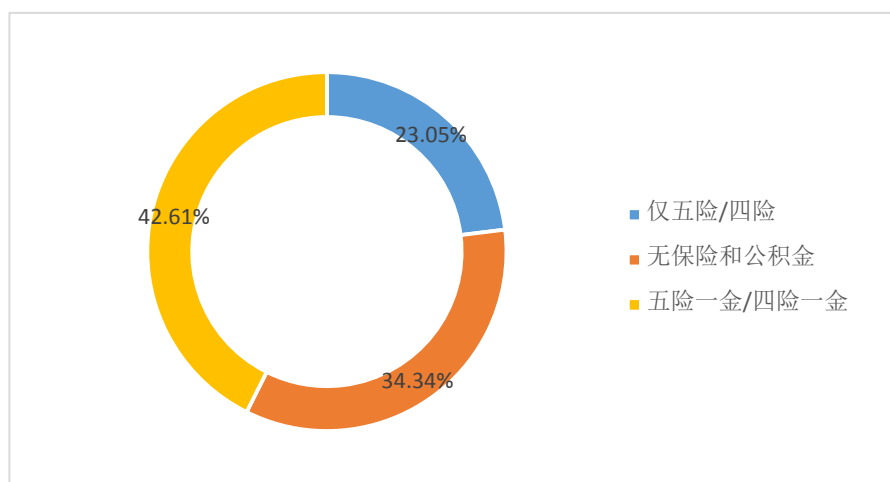


图 2-32 2019 届毕业生社会保障情况

（三）工作环境

数据显示，毕业生对当前工作环境的总体满意度为 83.03%。其中对当前工作环境“比较满意”的毕业生占比 34.51%，“满意”的占比 29.69%，“非常满意”的占比 18.83%。详见下图。

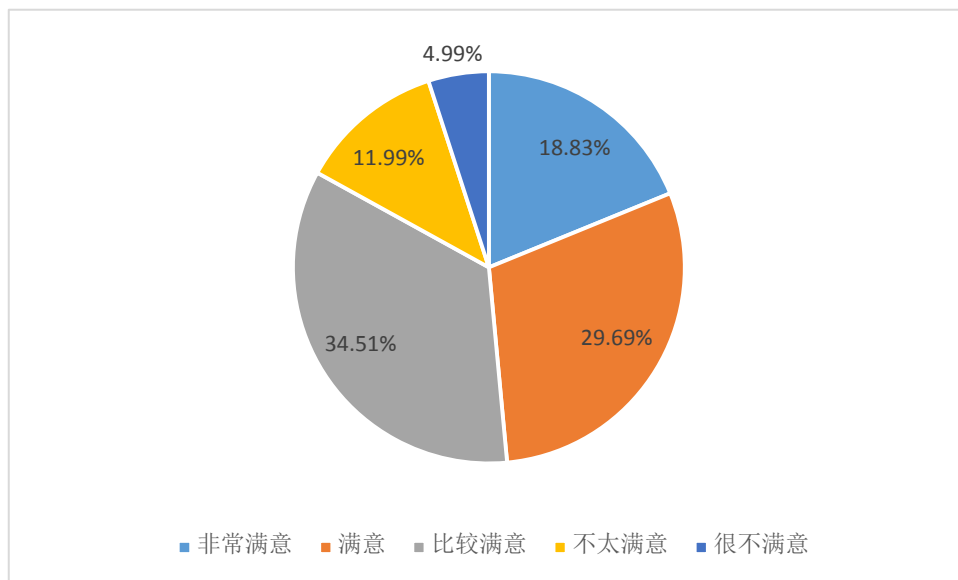


图 2-43 2019 届毕业生对签约单位工作环境的满意度

注：满意度=非常满意+满意+比较满意

（四）职业发展前景

数据显示，有 68.96%的毕业生认为签约单位提供了较大的晋升空间，晋升空间大能提升毕业生的工作积极性，激发其不断进取的精神。此外，有一成多的毕业生认为签约单位晋升空间非常小。

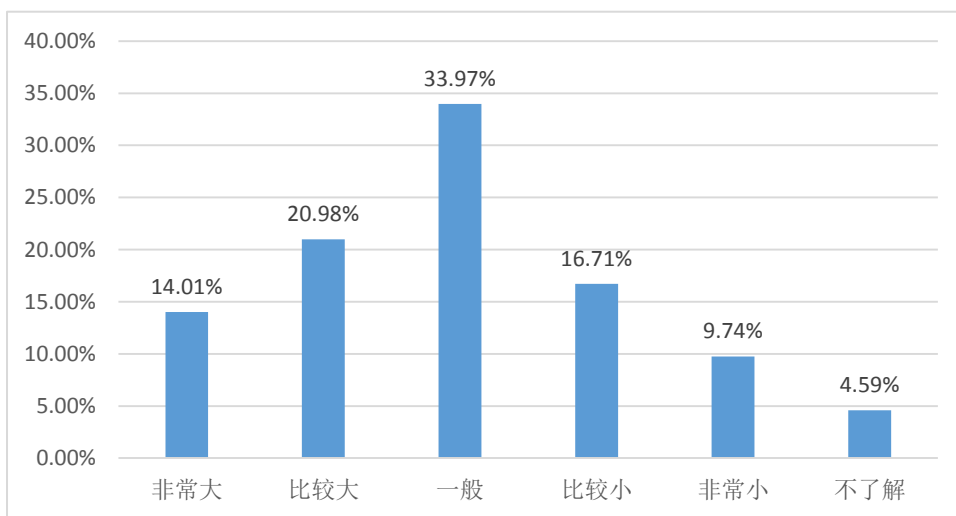


图 2-54 2019 届毕业生在工作单位的晋升空间

第三章 湖北中医药高等专科学校就业创业工作举措与特色

一、促进毕业生精准就业的工作举措

（一）明确工作责任，健全相关机制

学校高度重视毕业生就业工作，主要领导直接部署，分管领导牵头督办，招就处负责统筹，学生系部具体实施，辅导员全员参与，明确各系总支书记为第一责任人。每月分层召开就业工作专题会议，组织学习教育部、教育厅相关文件精神并组织落实。完善各系就业工作人员岗位职责，发挥统筹、协调、指导、服务的职能，不断提高工作水平，健全长效机制。

（二）依托网络平台，丰富就业信息

依托 91w11m 高校就业智能服务平台，实现就业信息化。举办了校园大型招聘会 2 场、专场招聘会 73 场（其中网上预约 13 场），邀请用人单位 535 家，网上发布招聘信息 368 条，提供就业岗位 9100 多个，据第三方调查，有 37.62% 的毕业生通过校园招聘会获得工作岗位。为适应社会对卫生技术人才的特殊需求，学校进一步加大了以市场为导向的人才培养模式改革力度，探索卫生职业定向委培模式，主动与政府、医院、企业合作，积极推进教学改革，优化人才培养方案，不断增强毕业生的就业竞争力。

（三）实时跟踪反馈，严查就业材料

学校非常重视就业材料核查，实行辅导员审查、系部自查、系部交叉互查、学校核查等四级核查制度。对全部就业材料进行了核查，电话核查 9000 余次，覆盖率 100%，确保就业材料真实有效。辅导员通过电话、QQ、微信等形式实时了解毕业生就业动向，及时更新就业信息，确保学生和就业单位电话畅通。加强和用人单位联系，给未就业学生牵线搭桥，帮助他们尽早就业。

（四）鼓励基层就业，服务地方经济

在医药卫生行业的招聘对象中，专科毕业生起点相对较低。目前反馈信息显示，基层卫生医疗机构人才缺口较大，就业前景乐观，应该是我们毕业生就业的主阵地，关键是要转变毕业生和家长的就业观念。结合学校实际，我们通过就业

课程教学、专业课程引导、就业专题讲座、基层典型宣讲等多种形式引导毕业生转变就业思路，鼓励毕业生能扎根基层，服务基层。目前已有 1765 名毕业生服务于基层卫生院和社区卫生服务中心，受到各级主管部门和用人单位一致好评，基层就业率超过 55%以上。

（五）帮扶困难学生，落实相关政策

学校对 210 名就业困难毕业生采用一对一帮扶制度，辅导员作为第一责任人，负责了解毕业生就业困难原因并落实各项帮扶措施，每月定期与学生联系 2 次并做好访谈记录，对未就业毕业生进行岗位推荐，推荐岗位次数不少于 3 次。至目前为止，已有 210 名就业困难毕业生已全部顺利就业。经个人申请、学校申报、市人社局审核，今年有 171 名就业困难毕业生获得求职补贴。

二、引导毕业生创新创业的工作举措

2019 年，学校积极参加各级创业大赛，组织创新创业活动，双创教育硕果累累。

（一）优化人才培养模式，融入双创教育主题

学校认真贯彻落实深化职业教育改革，创新人才培养模式，逐步加大创新创业教育和职业发展指导在人才培养方案中的比重，引进创业专职教师、开设创新创业实践课程，组建创业就业部，成立大学生就业创业指导服务中心，宣传鼓励大学生创新创业的优惠政策，引导和指导大学生创新创业。各部门齐心协力，通过就业创业系列讲座，强化大学生创新创业意识，提升创新素质和创业技能，激发学生创业热情，形成了全校大学生积极投入创新创业的浓厚氛围。

（二）依托智谷创业基地，开展创新创业活动

学校与荆州市智谷创业园开展深度合作，共建大学生创新创业实践基地，共同推进双方的资源共享、平台共建、项目孵化等相关工作，夯实了学校创新创业基础。共同开展创业指导服务和创业知识讲座，定期为在校生提供政策咨询、公司注册、法律顾问、财税指导、专利申报和大咖创业经验分享等，搭建大学生创业学习性平台。

（三）借助双创大赛平台，激发学生创业意识

举办了第五届大学生“创新创业大赛”，推荐优秀项目参加省市创新创业大赛，其中护理系一个项目获得中国第五届大学生“互联网+”大赛湖北省赛区职教赛道创意组铜奖，中药系两个项目获优秀创意奖，医疗系两个项目获湖北省大学生文化创意作品大赛三等奖，医疗系一个项目获优秀奖。学校还开展了“职业生涯规划大赛”“文化创意作品大赛”“模拟面试大赛”等多项赛事，邀请校外专家和导师对项目进行指导，极大丰富了学生的第二课堂，更为重要的是让学生在校期间感受到了职场竞争的激烈，做到未雨绸缪，提高就业择业、创新创业能力，尽早谋划就业和创业路径，以便尽快融入社会。

（四）支持鼓励学生创业，树立创新创业典型

学校鼓励支持大学生成立各类创新创业团队，聘请优秀企业家来校举办创业培训，指导学生项目，并与相关企业、金融机构、风险投资机构积极对接，促成项目的落地，逐步提高创新成果转化率和创业成功率，目前已有 3 名在校生项目成功办理工商营业执照并入驻学校创新创业实践基地，一个项目正在洽谈中，5 名毕业生自主创业，并带动 8 人就业。

第四章 2017-2019 届毕业生就业发展趋势分析

一、2017-2019 届毕业生规模变化趋势

总体来看，2017-2019 届毕业生规模维持在 3000—3200 人水平，变化幅度较小，处于波动上升趋势。分性别来看，男性毕业生规模呈逐年上升趋势，女性毕业生规模上升趋势较小，但女性毕业生人数仍大大超过男性毕业生。详见下图。

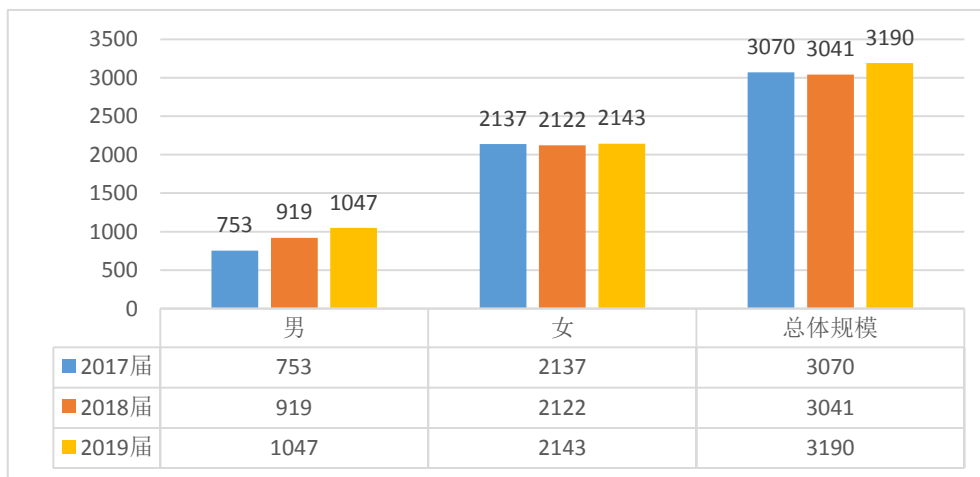


图 4-6 2017-2019 届毕业生规模变化趋势

二、2017-2019 届毕业生总体就业率变化趋势

（一）2017-2019 届毕业生总体就业率变化趋势

2017-2019 届毕业生总体就业率均保持在 94.00%以上，2019 届毕业生总体就业率为 94.23%，比 2017 届（94.50%）低 0.27 个百分点，比 2018 届（94.02%）高 0.21 个百分点，毕业生总体就业率比较稳定。详见下图。

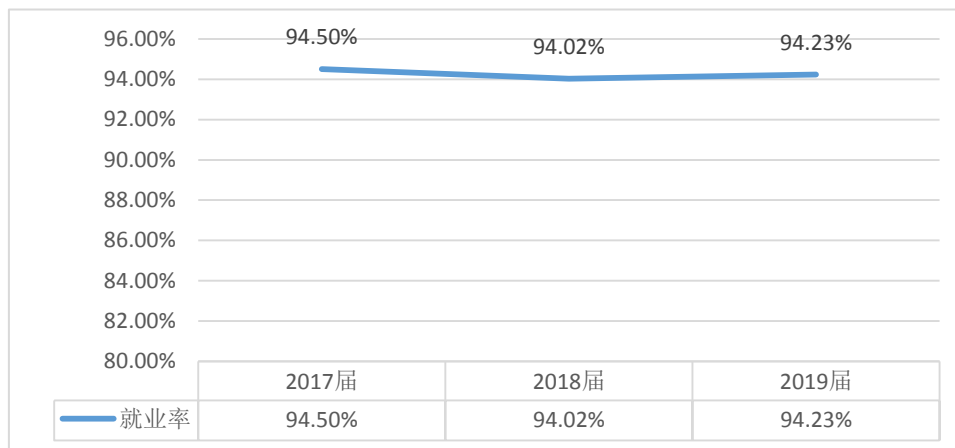


图 4-2 2017-2019 届毕业生总体就业率变化趋势

（二）2017-2019 届毕业生分系部就业率变化趋势

分系部来看，2017-2019 届各系部毕业生就业率均在 90.00%左右，中药系毕业生就业率相对其他系部较高，三届各系部毕业生就业率较为均衡。详见下图。

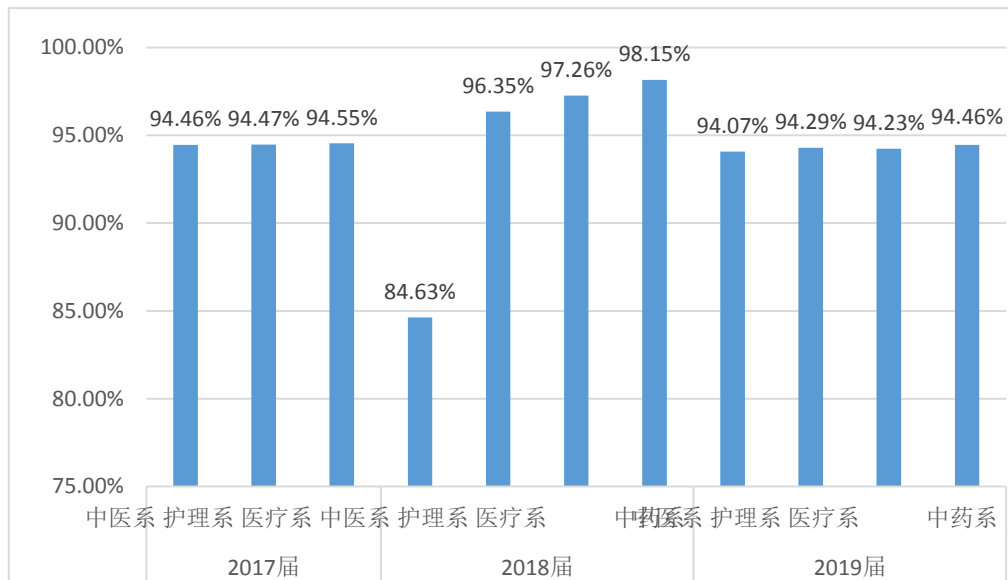


图 4-3 2017-2019 届毕业生分系部就业率变化趋势

三、2017-2019 届毕业生就业行业分布变化趋势

2017-2019 届毕业生就业单位行业排名第一位均是“卫生和社会工作”；“居民服务、修理和其他服务业”和“批发和零售业”也均排名前三位，2017、2019 届位次一致。在这三个行业内就业的毕业生人数均占当年已就业毕业生总数 84.00%以上。详见下图。

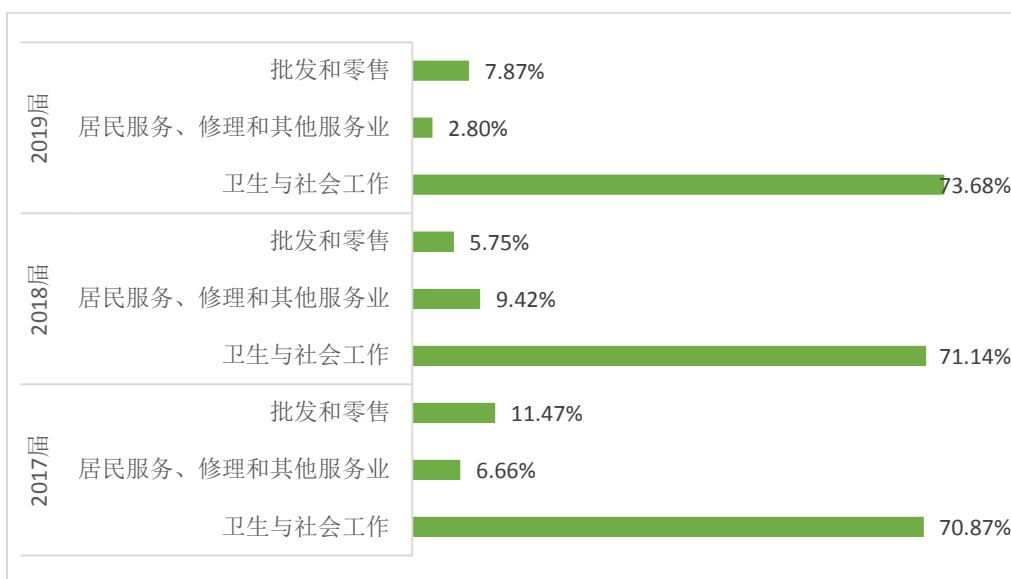


图 4-4 2017-2019 届毕业生就业行业分布变化趋势

四、毕业生就业满意度发展趋势

2017-2019届毕业生的就业现状满意度分别为：90.07%，93.49%，81.35%。
就业现状满意度均在80%以上，整体较为均衡。详见下图：

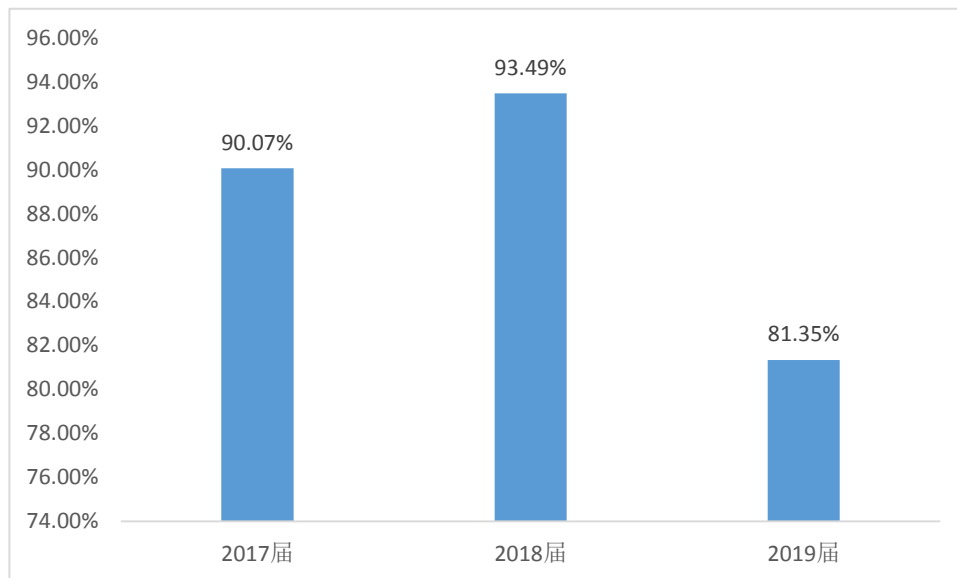


图 4-5 2017-2019 届毕业生就业满意度发展趋势

第五章 毕业生对母校的评价与反馈

一、对母校人才培养的满意度

（一）对母校人才培养工作方面评价

调查显示，2019 届毕业生对母校人才培养的综合满意度为 93.51%。具体来看，“教师授课”满意度最高（95.04%）；其次是“专业设置”（93.34%），相对而言对“社团活动”、“校园风气”满意度相对较低。详见下表。

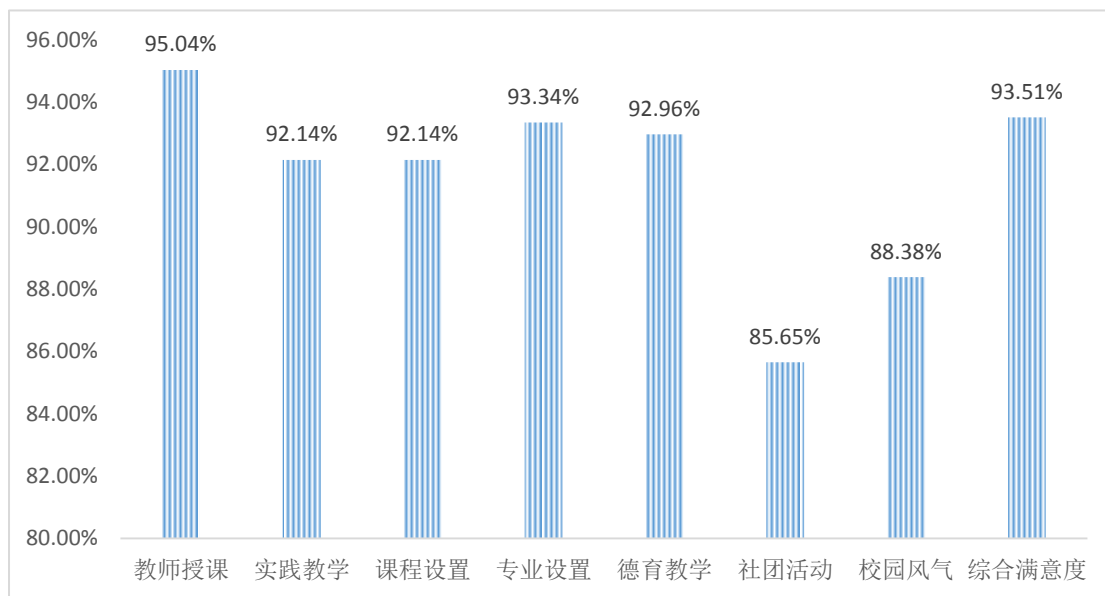


图 5-1 毕业生对母校人才培养工作满意度

（二）对母校人才培养工作改进建议

对母校人才培养工作改进建议方面，毕业生认为母校人才培养工作应重点改进的三个方面是“动手操作、应用分析能力”（14.39%）、“课程内容前沿性、实用性、综合性”（12.35%）、“教学方法和手段”（9.82%）。相对而言“学风校风建设”、“课程安排合理性”、“实习组织环节”、“日常教学管理”占比较少，低于 5.00%。

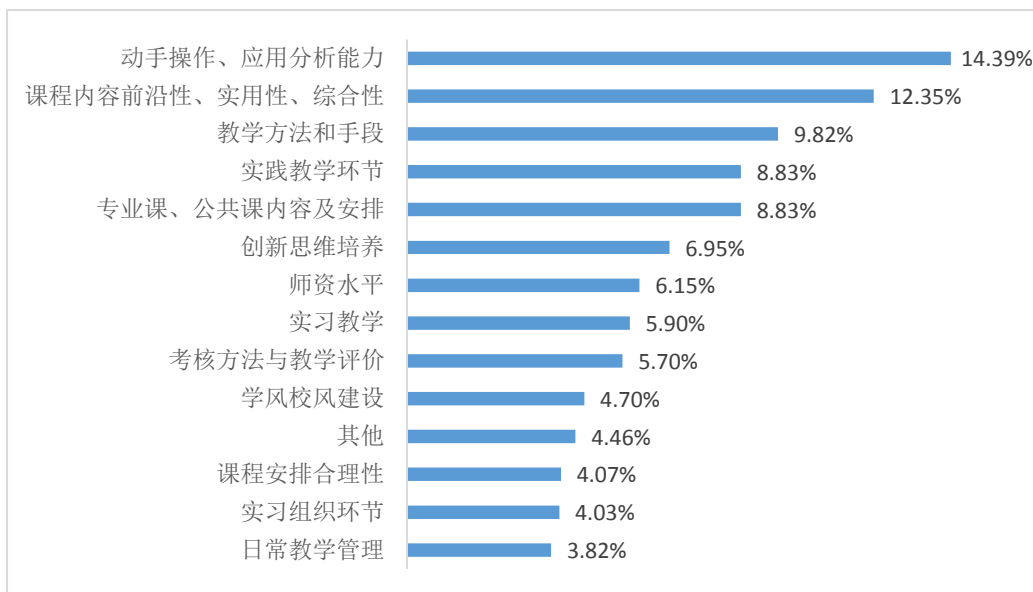


图 5-1 毕业生对母校人才培养反馈建议

二、毕业生对母校就业工作评价及反馈

（一）对母校就业工作满意度

调查显示，毕业生对母校“实习服务”满意度最高（93.57%），其次是“校园招聘会安排”（92.86%）和“生涯规划、就业指导课”（92.86%），再次是“招聘信息发布”（92.09%）和“就业手续办理”（92.09%）。相对而言对“就业咨询”（90.65%）、“就业推荐”（91.43%）满意度较低。

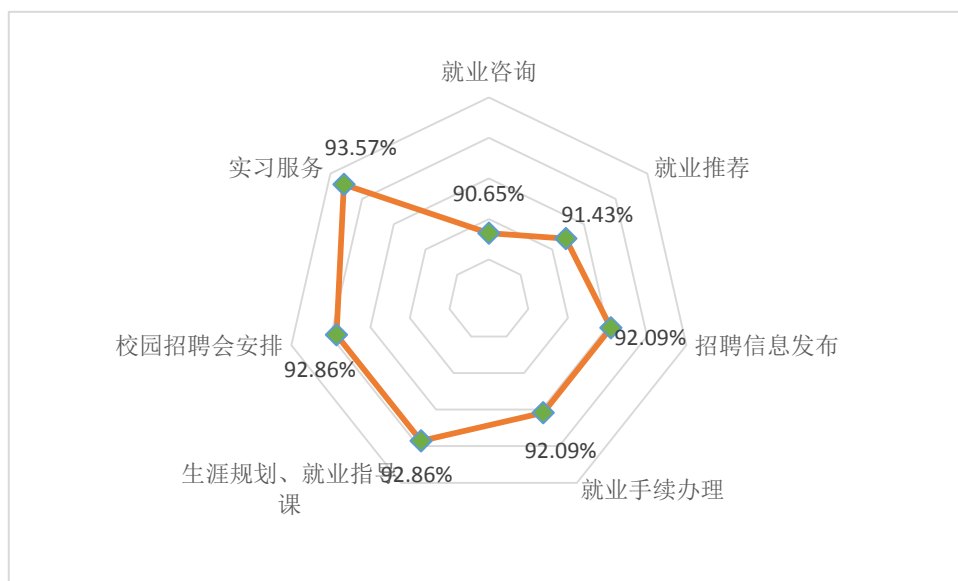


图 5-2 毕业生对母校就业工作满意度

（二）对母校就业工作改进建议

调查显示，毕业生对母校就业工作反馈建议比较集中的方面是“升学指导”（17.45%）、“面试指导与训练”（16.34%）、“就业政策、形式分析”（13.02%）。此外对“明确职业目标”、“简历的撰写与修改”、“求职心理调试”等反馈也比较集中。

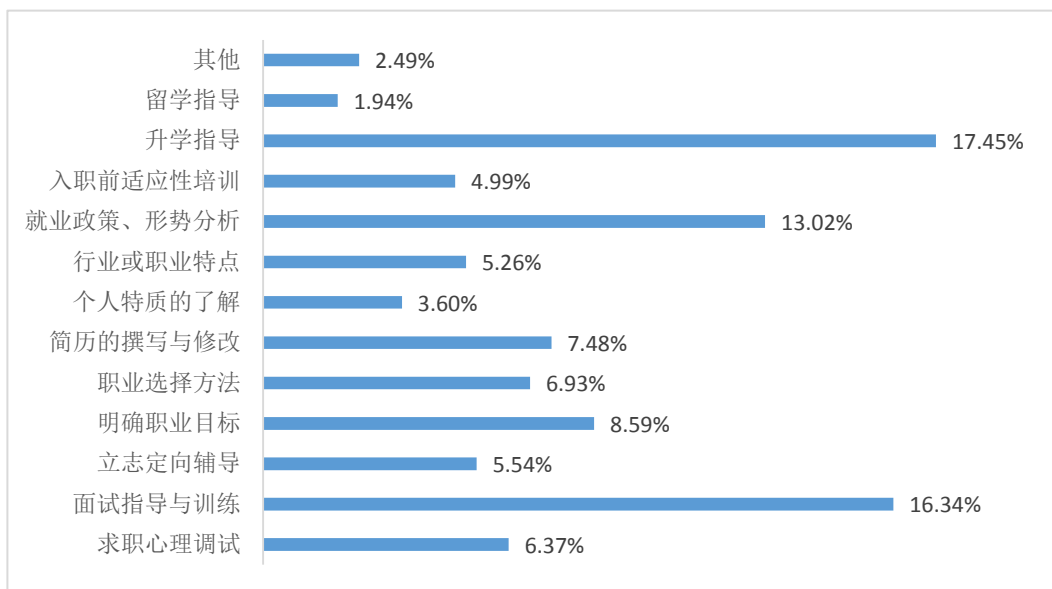


图 5-3 毕业生对学校就业服务工作反馈建议

三、毕业生对母校创新创业课程的评价与反馈

（一）对母校创新创业课程的评价

调查显示，毕业生对母校创新创业课程的满意度为 91.89%，其中为“非常满意”占比 13.51%；“满意”占比 29.73%；“比较满意”占比 48.65%；“非常不满意”和“不太满意”的毕业生占比仅有 8.11%。这说明毕业生对母校设置的创新创业课程评价很高，总体评价水平较好。

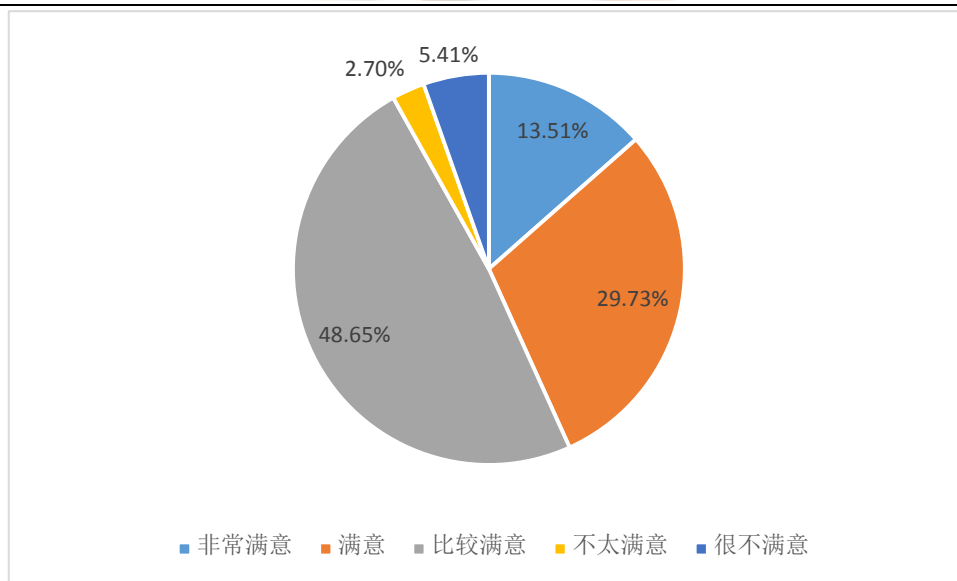


图 5-5 毕业生对学校创新创业课程的评价

注：满意度=非常满意+满意+比较满意

(二) 对母校创新创业课程工作改进建议

总体来看，毕业生认为最需要改进的是“创造良好的创业环境”，占比 27.03%；其次为“增加创业实践的机会”，占比 24.32%；再次为“提高教师的专业知识与素养”，占比为 18.92%。对于“提高创业政策的宣传力度”占比较少，仅为 2.70%。良好的创业环境与较多的创业实践机会能够提升毕业生的创业积极性与成功度，因此学校需要着重关注这几点的改进。

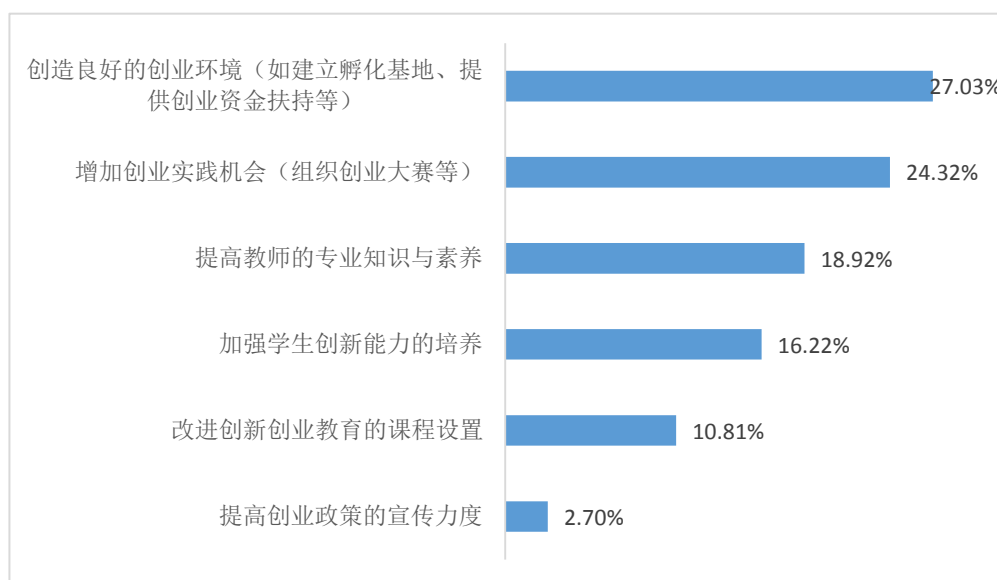


图 5-6 毕业生对学校创新创业课程的评价

四、毕业生对母校的满意度模型分析

（一）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. 满意度题项指标可以等级量化，“很满意”=5，“满意”=4，“比较满意”=3，“不满意”=2，“非常不满意”=1。
- C. 进行分析的各因素对满意度影响均为正向的。

（二）模型原理

变异系数法(Coefficient of variation method)是直接利用各项指标所包含的信息,通过计算得到指标的权重。是一种客观赋权的方法。此方法的基本做法是:在评价指标体系中,指标取值差异越大的指标,也就是越难以实现的指标,这样的指标更能反映被评价单位的差距。

（三）模型变量

根据评价主体的综合性和多元化原则,本次建模共选取 9 个影响毕业生对母校满意度的指标。详情请见下表:

表 5-1 评价指标选取及描述性统计

指标	平均数	标准差
校园风气	3.6519	1.054420882
社团活动	3.5941	1.10249837
德育教学	3.7714	0.981337598
课程设置	3.7458	0.983644129
实践教学	3.7709	0.992542933
老师授课	3.8287	0.946527401
专业设置	3.7916	0.979436865
就业服务工作满意度	3.9357	0.942721852
创新创业课程	3.4594	0.888116907

（四）模型建立

由于评价指标体系中的各项指标的量纲不同,不宜直接比较其差别程度。为

了消除各项评价指标的量纲不同的影响,需要用各项指标的变异系数来衡量各项指标取值的差异程度。各项指标的变异系数公式如下:

$$v_i = \frac{\delta_i}{\bar{x}_i} \quad (i=1, 2, \dots, n)$$

式中: v_i 是第 i 项指标的变异系数、也称为标准差系数; δ_i 是第 i 项指标的标准差; $\bar{x}_i$ 是第 i 项指标的平均数。各项指标的权重为:

$$w_i = \frac{v_i}{\sum_{i=1}^n v_i}$$

表 5-2 各评价指标权重确定

指标	平均数	权重
校园风气	3.6519	0.1211
社团活动	3.5941	0.1287
德育教学	3.7714	0.1092
课程设置	3.7458	0.1102
实践教学	3.7709	0.1104
老师授课	3.8287	0.1037
专业设置	3.7916	0.1084
就业服务工作满意度	3.9357	0.1005
创新创业课程	3.4594	0.1077

(五) 模型结果

结合毕业生对母校各指标满意度和权重值,可计算出毕业生对母校的总体满意度: $w = \sum_{i=1}^n \bar{x}_i \cdot v_i$

2019届毕业生对母校的满意度综合得分: $w = 0.1211 * 3.6519 + 0.1287 * 3.5941 + \dots + 0.1077 * 3.4594 = 3.7223$

通过建立模型计算,2019届毕业生对母校的满意度综合得分为3.7223分(满分5分),由此可见,毕业生对母校的评价较高,对母校提供的各项服务和质量较为认可。

五、毕业生对母校总体评价

（一）对母校综合满意度和推荐度

2019 届毕业生对母校综合满意度和推荐度均在 85.00%以上。其中，毕业生对母校综合满意度为 95.80%，对母校推荐度为 87.29%。

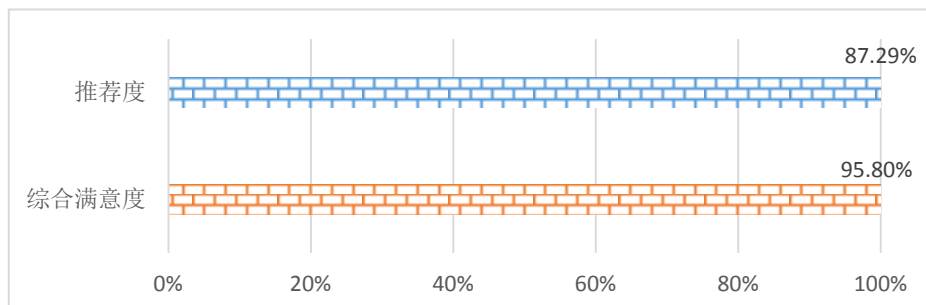


图 5-7 毕业生对母校综合满意度和推荐度

（二）影响母校满意度主要因素

毕业生认为影响母校满意度评价因素主要有“所学知识/能力满足工作实际需求的情况”（14.48%），其次是“教师授课水平”（10.24%），第三是“校风学风”（10.06%）。因此要提高毕业生对母校满意度，应将教学与工作实际相结合，使得教学课程和实际需求紧密结合。

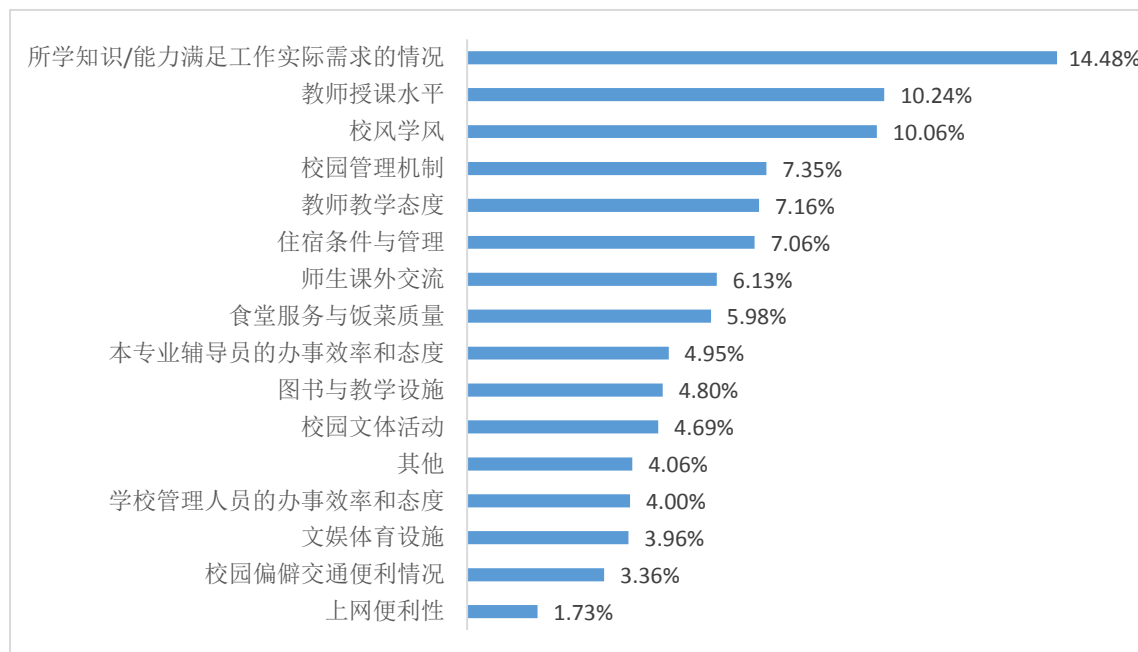


图 5-8 毕业生认为母校满意度影响因素

第六章 用人单位对毕业生及学校的评价与反馈

本次调研共收回 218 家用人单位的完整调研数据，以下用人单位分析均基于这些调研数据。

一、用人单位招聘毕业生的情况

（一）招聘毕业生渠道

用人单位招聘毕业生的最主要途径是“学校推荐及校园招聘”（35.89%）；其次是“毕业生自荐”（22.20%）；此外还有“人才市场招聘”（21.78%）、“网络招聘”（20.12%），各项目占比较为均衡。

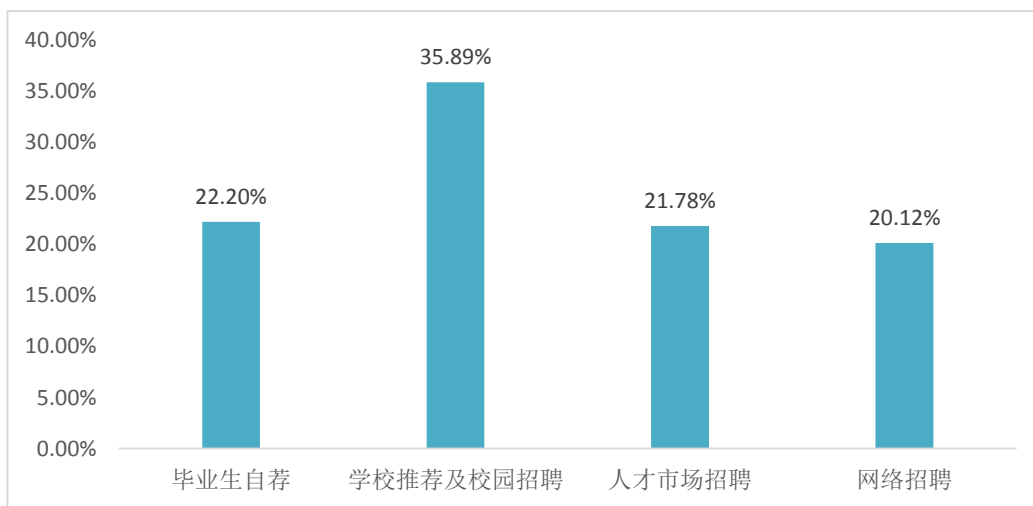


图 6-1 用人单位招聘途径

（二）用人单位注重的个人品质

用人单位招聘时最注重的个人品质为“素质”（32.14%），其次是“生涯规划”（18.75%），第三是“经历”（13.69%）。此外对“学历”、“成绩”、“形象”等也较为关注。相对而言，对“学校推荐”、“证书”占比较少。

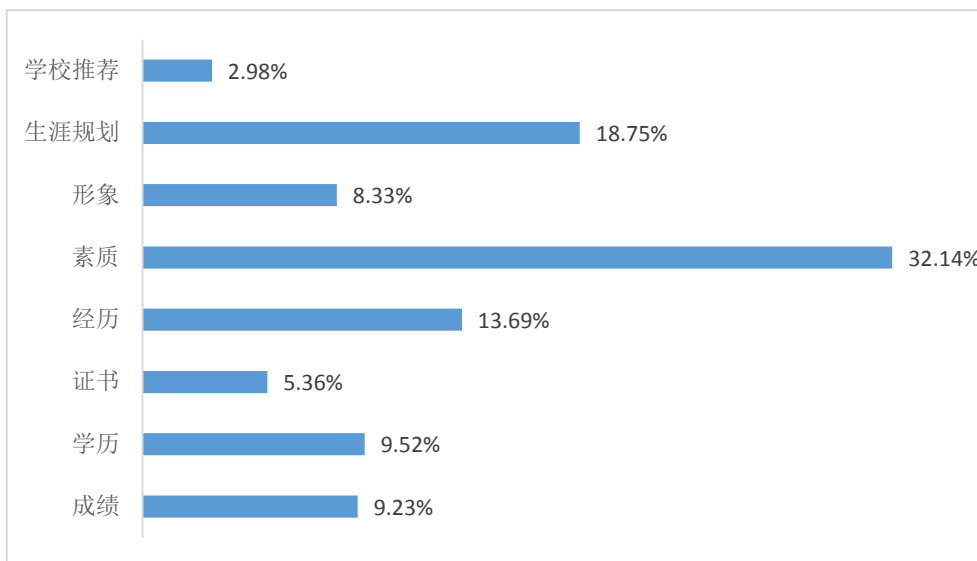


图 6-2 用人单位注重的个人品质

二、用人单位对毕业生的评价与建议

（一）用人单位对毕业生的总体满意度

调查显示，用人单位对学校毕业生的总体满意度较高，达 98.96%。其中表示“表现优秀，成绩突出，十分满意”的占 49.74%，表示“表现良好，成绩优秀，比较满意”的占到 49.22%。“表现一般”仅占比 1.04%。这表明该校毕业的毕业生能获得社会认可，学校的人才培养质量较高。

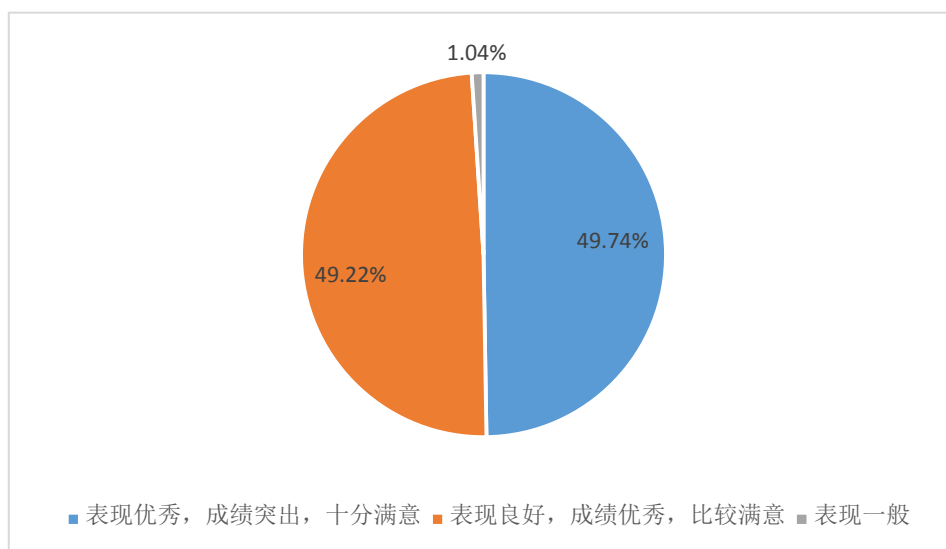


图 6-3 用人单位对毕业生的满意度

注：满意度=非常满意+比较满意+一般

（二）用人单位对毕业生各项能力评价

调查显示，用人单位对毕业生各项能力很满意，均为 95.00%以上。从选择“非常满意”的比例来看，用人单位认为毕业生的“思想表现”、“事业心/责任心”、“工作态度”评价较高；从选择“不满意”的比例来看，“创新能力”、“适应能力”需要进一步提升。

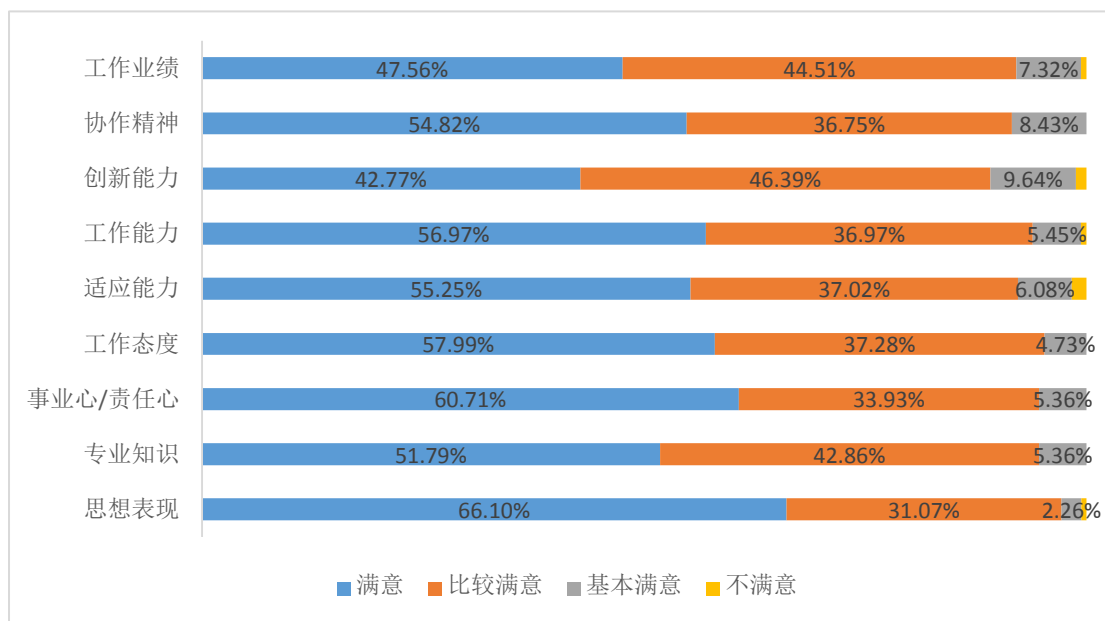
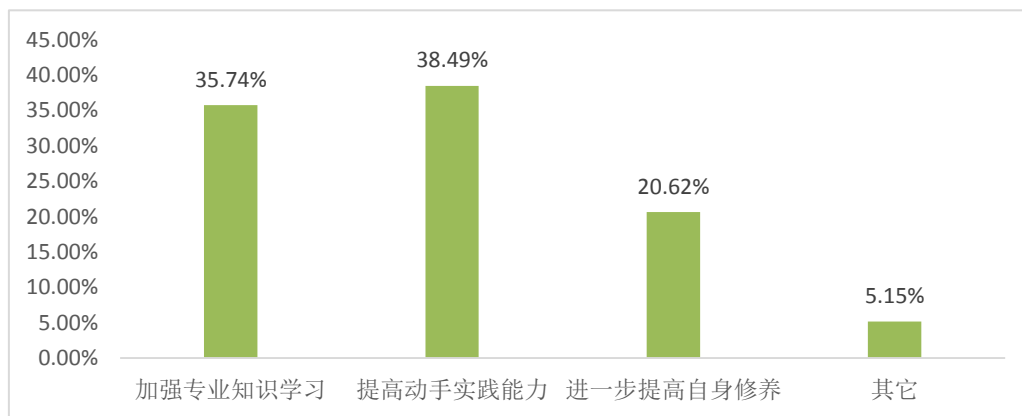


图 6-4 用人单位对毕业生的各项工作能力评价

（三）用人单位对毕业生求职方面的改进建议

用人单位认为学校毕业生在求职时，应着重加强“提高动手实践能力”（38.49%）、“加强专业知识学习”（35.74%）和“进一步提高自身修养”（20.62%）的培养。详见下图。



三、用人单位对毕业生的满意度模型分析

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

(一) 评价指标的确定

根据评价主体的综合性和多元化原则,本次建模共选取 7 个影响用人单位对毕业生的满意度的指标。详情请见下表:

表 6-1 模型评价指标选取

指标	变量
指标 1	工作业绩
指标 2	协作精神
指标 3	创新能力
指标 4	工作能力
指标 5	适应能力
指标 6	工作态度
指标 7	事业心/责任心
指标 8	专业知识
指标 9	思想表现

(二) 各级指标权重的确定

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

1. 指标的量化

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

矩阵中，有 $a_{ji} = 1/a_{ij}$ 。

表6-2 指标的量化

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

2. 各因素权重的计算

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

3. 一致性检验

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

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

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

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

本文根据搜集到的调查问卷以及听取相关专家意见，利用层次分析法计算出了各项指标的权重关系，从而确定了各级指标权重。（限于篇幅，各指标权重确定的具体过程此处省略。）然后将满意度水平换算成百分制，综合结果见下表。

表6-3 毕业生就业质量综合评价模型指标与权重

指标	权重	满意度水平	得分
工作业绩	0.17	99.39	16.8963
协作精神	0.11	100.00	11
创新能力	0.08	95.80	7.664
工作能力	0.1	99.39	9.939
适应能力	0.07	98.35	6.8845
工作态度	0.13	100.00	13
事业心/责任心	0.12	100.00	12
专业知识	0.08	100.00	8
思想表现	0.14	99.43	13.9202
总计	1	—	99.304

通过模型计算，用人单位对我校 2019 届毕业生的满意度得分换算成百分制形式后为 99.304 分，接近于满分，由此可见，用人单位对我校毕业生满意度极高，对毕业生的各项能力较为认可。

第七章 报告总结与反馈建议

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

一、报告总结

（一）毕业生就业情况良好，就业满意度较高

2019 届湖北中医药高等专科学校共有 3190 名毕业生。截至 2019 年 8 月 31 日，就业人数共 3006 人，初次就业率为 94.23%。2019 届毕业生分布于 4 个系部，分别为护理系、医疗系、中药系及中医系。各系部人数分别是医疗系（1127 人）、护理系（945 人）、中药系（793 人）及中药系（325 人）。就业率分别为 94.23%、94.29%、94.07%、94.46%。2019 届毕业生分布于 18 个专业。专业人数排名前三位的是护理专业（756 人）、临床医学专业（722 人）、口腔医学专业（405 人）。从就业率来看，专业就业率排名前五位的是医疗设备应用技术专业（100%）、健康管理专业（100%）、助产专业（98.41%）、药学专业（97.00%）、医学美容技术专业（96.26%）。毕业生就业前三行业分别为“卫生和社会工作”、“批发和零售业”、“居民服务、修理和其他服务业”。

2019 届毕业生对就业状况的满意度较高，为 81.35%。毕业生目前从事的工作与理想职业的吻合度为 81.66%；专业与岗位相关度高达 90.49%。表明毕业生就业质量较高。

（二）毕业生和用人单位对学校人才培养和就业服务评价较高

2019 届毕业生对母校的总体满意度为 95.80%，对母校的推荐度为 87.29%，毕业生对学校比较满意。用人单位对学校毕业生的总体满意度较高，达 98.96%。用人单位对毕业生各项能力很满意，均为 90.00 以上，对毕业生各项能力的满意度较高，表明用人单位对毕业生的能力非常认可，同时也说明学校对毕业生的人才培养工作能满足用人单位的需求，表明学校就业工作得到用人单位的高度认可。

二、反馈建议

（一）进一步加强就业市场建设，促进毕业生多渠道、多领域、高质量充分就业

一是积极落实基层项目，拓宽毕业生基层就业渠道。配合相关部门组织实施好“特岗计划”、“大学生村官”、“三支一扶”、“大学生志愿服务西部计划”等基层就业项目，引导毕业生到国家最需要的地方和岗位就业；同时针对报考公务员与选调生的毕业生开展相关培训辅导活动，为大学生提供精准就业指导与服务。二是鼓励学生参军入伍，学校可对参军入伍学生在学费减免、物资奖励、回校后升学激励、毕业就业推荐等方面出台相应奖励措施，激发学生参军入伍积极性的同时免除他们的后顾之忧。三是服务国家战略，拓展毕业生就业新地域。重视西藏、新疆等西部少数民族地区人才引进需求，鼓励和引导毕业生积极报名报考；同时组织支疆援藏的专场招聘会，帮助有进疆和进藏意愿的毕业生达成就业协议，为民族地区输送急需紧缺人才。四是拓展新业态的就业空间，以创业带动毕业生就业。学校应进一步加强对医药卫生相关行业新业态就业市场的开拓力度，为毕业生创造更多的新的就业空间。同时，学校要进一步完善创业服务措施，为学生创新创业提供更多支持。

（二）提高创新创业教学效果，推动创新创业工作进一步发展

推动创新创业教学手段、方法和考核方式改革，提高创新创业教学效果。创新创业是一门理论性、政策性、科学性和实践性很强的课程。教学中应坚持理论讲授与案例分析相结合、小组讨论与角色体验相结合、经验传授与创业实践相结合，把知识传授、思想碰撞和实践体验有机统一起来，要注意教学对象的特性，科学运用“成人教学法”等教学手段，调动学生学习的积极性、主动性和创造性，不断提高教学质量和水平。课堂教学中可设计真实的学习情境，通过运用模拟软件、现场教学等方式，努力将相关教学过程情境化，使学生更真实地学习知识、了解原理、掌握规律。在教学考核中不应拘泥于传统的卷面考核，可组织学生开展创业项目设计、创业计划大赛等方式，也可将校外一些企业开发项目引入指导学生实际操作，将课堂知识与创业实践紧密结合起来，培养学生在实践中运用所

学知识发现问题和解决实际问题的创业能力，并检验创新创业教学效果。