



湘潭大學

2016届毕业生就业质量报告

REPORT OF EMPLOYMENT QUALITY





目录

前言	1
学校概况	2
第一章 2016 届毕业生综合就业情况	4
一、2016 届毕业生的规模和结构	4
(一) 2016 届毕业生规模及学历层次分布情况	4
(二) 2016 届毕业生性别结构分布情况	4
(三) 2016 届毕业生民族分布情况	5
(四) 2016 届毕业生生源地域分布	6
(五) 2016 届毕业生院系分布	7
二、2016 届毕业生初次就业率及毕业生去向	8
(一) 2016 届毕业生总体及分学历初次就业率	8
(二) 2016 届毕业生分学院初次就业率	9
(三) 2016 届毕业生分学科初次就业率	10
1. 专科生专业初次就业率	10
2. 本科生分学科初次就业率	11
3. 研究生分学科初次就业率	11
(四) 2016 届毕业生总体及分学历毕业去向	13
三、2016 届毕业生毕业流向分布	13
(一) 已落实就业单位毕业生就业流向分布	13
1. 就业地域分布	13
2. 毕业生就业单位性质分布	14
3. 毕业生就业单位行业分布	15
4. 毕业生就业工作职位类别分布	16
(二) 继续深造情况分析	17
1. 分学历升学率情况	17
2. 本科生分专业升学率和各专业升学比例	18
第二章 毕业生就业质量相关分析	21
一、毕业生求职经历分析	21
(一) 毕业生的求职途径	21
(二) 求职影响因素	21
二、已就业毕业生就业质量相关分析	22
(一) 对当前的就业状况满意度情况	22



(二) 毕业生薪资情况	23
1. 分学科大类薪资水平	23
2. 毕业生总体的薪资满意度	23
(三) 毕业生工作岗位与理想一致性	24
(四) 毕业生工作与所学专业相关性	24
(五) 毕业生调换工作情况	25
1. 毕业生换工作的次数	25
2. 毕业生调换工作的原因	26
(六) 就业质量模型分析	27
1. 评估使用数据说明	27
2. 基础数据统计描述	28
(1) 毕业生就业综合满意度分布	28
(2) 各项指标满意度得分	29
3. 评估流程	29
4. 评估流程执行	30
(1) 评估过程及结论	30
(2) 评估反馈	32
A. 分学历层次各项指标满意度分布	32
B. 分学历层次各评估指标重要性程度	33
C. 整体四象限图分布	33
三、自主创业情况分析	34
(一) 自主创业的原因	34
(二) 自主创业中遇到的困难	35
(三) 资金的来源	36
四、继续深造与出国情况分析	37
(一) 继续深造与出国满意度	37
(二) 继续深造与出国原因	37
五、未就业情况分析	38
(一) 未就业的原因	38
(二) 求职关注的因素	38
(三) 求职过程中遇到的困难	39
第三章 就业举措	41
一、提高认识,科学规划,健全“一把手工程”保障机制	41
(一) 健全就业创业工作组织领导	41
(二) 科学制定就业创业工作方案	41
(三) 完善就业创业工作管理体系	41
(四) 加强就业创业工作考评督导	42



二、加大投入，强化培训，确保就业创业工作“四到位”	42
(一) 足额配置就业创业工作人员	42
(二) 加大师资队伍建设力度	43
(三) 确保工作场地到位	43
(四) 保证工作经费投入	43
三、加强宣传，精心组织，引导大学生面向基层就业	43
(一) 认真做好毕业生应征入伍工作	43
(二) 积极落实国家和地方基层项目	44
(三) 贴心服务就业困难学生	44
四、完善网络，多元发布，搭建高水平就业信息服务平台	44
(一) 多渠道收集就业信息	44
(二) 多元化精准推送就业信息	45
(三) 建立了高水准的就业信息网站	45
五、全员参与，分类指导，不断提高就业创业指导水平与实效	45
(一) 高质量进行就业指导课教学	45
(二) 多形式开展职业生涯规划教育	45
(三) 高水平开展创新创业教育	46
(四) 大力度支持学生创新创业	46
(五) 全方位开展创新创业教育实践	47
六、整合资源，创新平台，大力开拓毕业生就业市场	47
(一) 科学制定就业市场建设方案	47
(二) 狠抓毕业生就业创业基地建设	47
(三) 深挖校友资源开展“校友企业招聘月”活动	47
(四) 优化工作流程提升服务质量	48
七、精心组织，深入调研，提升就业工作满意度	48
(一) 完善毕业生就业跟踪机制	48
(二) 坚持开展毕业生就业状况调研	48
第四章 2014-2016 届毕业生就业趋势分析	49
一、2014-2016 届毕业生初次就业率趋势	49
二、2014-2016 届毕业生毕业去向趋势	49
三、2014-2016 届毕业生就业流向分布趋势	50
(一) 2014-2016 届毕业生就业地域变化趋势	50
(二) 2014-2016 届毕业生就业单位性质变化趋势	51
(三) 2014-2016 届毕业生就业单位行业变化趋势	52
(四) 2014-2016 届毕业生就业职位类别变化趋势	53



第五章 毕业生及用人单位调研数据分析	54
一、毕业生对母校教育教学评价	54
(一) 毕业生对创业政策的了解程度	54
(二) 毕业生对母校总体人才培养的满意度	54
(三) 毕业生对母校教学方面的满意度	55
(四) 毕业生对母校就业指导与服务总体满意度	56
(五) 母校推荐度	57
二、毕业生母校满意度模型	58
(一) 模型假设	58
(二) 模型原理	58
(三) 模型变量	58
(四) 指标满意度得分基础统计	59
(五) 模型的建立	59
1. 可靠性检验	59
2. 对所分析数据进行 KMO 检验和 Bartlett 球度检验	60
3. 特征值与贡献率	60
4. 指标重要性	61
5. 模型的结果与反馈	61
三、用人单位基本情况及人才需求情况分析	63
(一) 用人单位基本情况分析	63
1. 用人单位的规模分析	63
2. 用人单位行业分析	63
3. 用人单位性质	64
(二) 招聘情况	65
1. 用人单位招聘毕业生的规模分析	65
2. 用人单位招聘毕业生时专业对口关注度分析	65
3. 用人单位招聘毕业生时关注的因素分析	66
四、用人单位对毕业生和学校工作的评价	67
(一) 用人单位对学校学生的认可程度	67
(二) 用人单位对学校毕业生能力的评价	67
(三) 用人单位对学校就业工作的评价	68
(四) 用人单位对学校就业工作的反馈	69
第六章 教育教学反馈	70
一、就业质量满意度对教育教学的反馈	70
二、毕业生母校满意度对教育教学的反馈	72
三、用人单位满意度对教育教学的反馈	73



图表目录

图 1-1 2016 届毕业生规模及学历层次分布	4
图 1-2 2016 届毕业生汉族、少数民族占比情况	5
图 1-3 2016 届毕业生生源湖南本省/外省毕业人数分布	7
图 1-4 2016 届毕业生生源湖南外省毕业人数分布	7
图 1-5 2016 届毕业生总体及分学历初次就业率	9
图 1-6 2016 届本科生分学科初次就业率分布	11
图 1-7 2016 届博士生不同学科就业率	12
图 1-8 2016 届硕士生不同学科就业率	12
图 1-9 2016 届毕业生总体及分学历毕业去向分布	13
图 1-10 2016 届已落实单位毕业生就业省份占比前十名	14
图 1-11 2016 届毕业生就业单位性质分布	15
图 1-12 2016 届毕业生分学历单位行业占比前十名分布	16
图 1-13 2016 届毕业生工作职位类别分布	17
图 1-14 2016 届毕业生不同学历升学比例	18
图 2-1 毕业生求职影响因素	22
图 2-2 毕业生就业状况满意度	22
图 2-3 毕业生总体薪资满意度	24
图 2-4 毕业生换工作次数	26
图 2-5 毕业生换工作原因	26
图 2-6 2016 届本科毕业生就业满意度分布图	28
图 2-7 各项指标满意度分布	29
图 2-8 均值代表区间指示图	30
图 2-9 分学历层次各项指标满意度分布	32
图 2-10 分学历层次各项指标重要性程度分布	33
图 2-11 整体四象限图分布	34
图 2-12 毕业生自主创业的原因分析	35
图 2-13 毕业生自主创业中遇到的困难	36
图 2-14 毕业生继续深造与出国满意度	37
图 2-15 未就业毕业生尚未就业原因	38
图 2-16 未就业毕业生求职关注因素分析	39
图 2-17 未就业毕业生求职过程中遇到困难分析	40
图 4-1 2014-2016 届不同学历初次就业率情况	49
图 4-2 2014-2016 届不同毕业去向占比趋势	50
图 4-3 2014-2016 届毕业生本省外省就业比例趋势	51
图 4-4 2014-2016 届毕业生就业单位性质分布趋势	52
图 4-5 2014-2016 届毕业生就业职位类别变化	53



图 5-1 毕业生对创业政策的了解程度	54
图 5-2 业生对母校总体人才培养的满意度	55
图 5-3 毕业生对母校教学方面的满意度	55
图 5-4 毕业生对母校就业指导与服务总体满意度	56
图 5-5 毕业生对母校就创业服务的满意度统计描述.....	57
图 5-6 毕业生母校推荐度	57
图 5-7 2016 届毕业生对母校教育教学及就业工作指标满意度平均得分	59
图 5-8 各指标重要性	61
图 5-9 各指标重要性-满意度四象限图	62
图 5-10 用人单位规模分析	63
图 5-11 用人单位行业分析	64
图 5-12 用人单位招聘毕业生的规模分析	65
图 5-13 用人单位招聘毕业生时专业对口关注度分析.....	66
图 5-14 用人单位招聘毕业生时关注的因素分析	66
图 5-15 用人单位对学校学生的认可程度	67
图 5-16 用人单位对学校毕业生能力的评分	68
图 5-17 用人单位对学校就业工作的评分	69
图 5-18 用人单位对学校就业工作的反馈	69
表 1-1 2016 届毕业生分学历性别结构分布	5
表 1-2 2016 届毕业生民族分布	5
表 1-3 2016 届毕业生院系人数分布	7
表 1-4 2016 届分学院初次就业率	9
表 1-5 2016 届专科毕业生不同专业的就业率	10
表 1-6 2016 届本科毕业生升学率及各专业升学比例分布.....	18
表 2-1 毕业生求职途径	21
表 2-2 分学科大类薪资水平	23
表 2-3 毕业生工作岗位与理想一致性	24
表 2-4 毕业生工作与所学专业相关性	25
表 2-5 评估使用数据说明	27
表 2-6 流程评估过程表	30
表 2-7 不同学历层次的就业情况评估	31
表 2-8 毕业生创业资金的来源分析	36
表 2-9 毕业生继续深造与出国原因	37
表 4-1 2014-2016 届毕业生单位行业变化趋势	52
表 5-1 模型变量	58
表 5-2 可靠性检验	59
表 5-3 KMO 和 BARTLETT 的检验	60
表 5-4 解释的总方差	60



表 5-5 用人单位性质分析	64
表 5-6 用人单位对学校就业工作的评价	68



前言

为全面系统反映2016届毕业生就业工作实际，完善就业状况反馈机制，及时回应社会关切、接受社会监督，建立健全我校毕业生就业工作评价体系，根据《教育部办公厅关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》（教学厅函〔2013〕25号）及2015年教育部发布的《教育部关于做好2016届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》中，对各高校进一步完善高校毕业生就业质量年度报告发布制度，各地各高校要在每年年底前编制和发布就业质量年度报告的精神和湖南省教育厅要求，湘潭大学编制完成《湘潭大学2016届毕业生就业质量年度报告》，现予以公布。

该报告调研湘潭大学2016届毕业生，基于学校统计的全体毕业生就业数据，研判毕业生就业发展趋势，采用制作图表、建立数学模型等方式，比较全面客观地反映湘潭大学毕业生就业工作的实际现况，反映了毕业生就业的基本情况，以便为招生计划安排、学科专业调整、教育教学改革等方面提供重要参考，使学校学科专业设置与社会需求更相匹配，增强学校毕业生就业创业和职业转换能力。

根据报告内容可知，学校2016届共有毕业生7331人，其中本科生最多，有5114人，硕士生1736人，专科生417人。2016届毕业生已就业6898人，初次就业率（数据截止2016年8月31日）达到94.09%，其中本科生就业率94.47%，专科生就业率93.53%，研究生就业率93.17%。

由报告结果可以看出，湘潭大学高度重视毕业生就业工作。面对严峻的就业形势，学校采取有效措施积极应对，统筹规划建设就业市场，巩固校园就业主渠道，全方位、多渠道、高质量开展就业指导服务，提高毕业生就业竞争力，确保了2016届毕业生实现了较高质量的就业和创业。

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



学校概况

湘潭大学座落在毛泽东同志的故乡、中国历史文化名城——湖南省湘潭市，是湖南省唯一的教育部共建大学、湖南省唯一一所没有经过大规模合并的老牌综合性全国重点大学，国家“中西部高校基础能力建设工程”两期入选高校，湖南省人民政府与国家国防科工局共建高校，是全国首批具有硕士学位授予权的单位，教育部本科教学工作水平评估“优秀”学校，湖南省首批招收留学生和国防生的高校。

毛泽东同志一生心忧天下，从不过问家乡的具体事项，但唯一关心的是湘潭大学的建设和发展。1958年9月10日，毛泽东同志亲笔为学校题写校名，并嘱托“一定要把湘潭大学办好”。后因故停办。但毛泽东同志始终惦记着湘潭大学，在1974年10月最后一次回湖南时，再次指示要把湘潭大学“恢复起来，再办起来”。

学校综合办学实力稳定在全国高校80位左右，研究生教育竞争力位列全国80强。学科覆盖文、史、哲、理、工、医、经、管、法、艺等10大门类，化学、材料科学、工程学3个学科的ESI排名进入全球大学和科研机构前1%。现设有21个学院（系部）、1个独立学院，85个本科专业。现有3个国家重点学科，2个湖南省优势特色重点学科，19个湖南省“十二五”重点学科；8个一级学科博士学位授权点，75个二级学科博士学位授权点，30个一级学科硕士学位授权点，191个二级学科硕士学位授权点，13个硕士专业学位类别，11个博士后科研流动站。

学校现有专任教师1452人（另有外聘教师573人），具有高级职称或博士学位的教师比例超过70%；有留学经历的教师达到25%；拥有正高职称人员314人，副高职称人员628人。其中：中国工程院院士1人，特聘中国科学院院士、中国工程院院士15人，“万人计划”第一批百千万工程领军人才1人、“长江学者”特聘教授3人，国家杰出青年科学基金获得者3人，国家“千人计划”人选1人，“万人计划”第一批青年拔尖人才1人。

学校现有各类全日制在校学生36803人（其中博士、硕士研究生6383人，留学生376人），兴湘学院现有学生7092人。近年来，获得国家综合改革试点专业1



个，国家级特色专业11个（其中国家二类特色专业1个），国家精品课程9门，国家精品资源共享课9门，国家精品视频公开课2门，国家级教学成果奖6项，国家精品教材、国家规划教材14种；有国家地方联合工程研究中心1个、国家地方联合工程实验室1个、教育部高校人文社会科学重点研究基地2个、教育部工程研究中心2个、教育部重点实验室3个。学校2002、2008年连续两次获教育部本科教学工作水平评估“优秀”等级，2012年获湖南省研究生培养过程质量评估“优秀”等级。学校是2012年全国50所“毕业生就业典型高校”之一。

近五年，学校承担国家科技重大专项子课题、国家863和973（子项）项目、国家杰出青年科学基金、国家自科基金重点项目等国家级项目499项，省部级项目1180项；获得教育部高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）科技进步二等奖、湖南省科技进步一等奖、湖南省自然科学一等奖、高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）二等奖、湖南省哲学社会科学一等奖等省部级奖励60余项。在国内外学术刊物和学术会议上发表论文8700多篇，出版专著1000多部，被SCI、EI收录论文数和论文国际被引用数在全国高校排名均稳定在70名左右，SCI论文发表数连续四年位居省属高校第一；社科论文人大复印资料转载量和综合指数进入全国高校前5%。近五年签订产学研合作项目925项，申请专利1000余件，科研成果转化率居湖南省高校前列。

近年来，学校在国际国内的影响日益扩大，对外交流与合作不断加强。学校先后与美、英、德等20多个国家和地区的60多所国际知名大学建立了广泛深入的校际交流合作关系。学校现有国家汉办批准的两所孔子学院——西班牙莱昂大学孔子学院与乌干达麦克雷雷大学孔子学院。

学校立足“生态校园、数字校园、文化校园”的建设目标，办学条件日臻完善，教学、科研、学习、生活等各方面设施齐备，校园环境优美，依山傍水，风景优美，是学生学习和教师教学科研的理想殿堂。学校校园绿地率已达到52%，绿化覆盖率达到55%，基本形成了以三个广场为核心，四山、三园、三泉等景点为主体，画眉潭、荷花池、琴湖等水体为纽带的山水生态校园体系；学生公寓的规模、管理达全国一流水平。



第一章 2016 届毕业生综合就业情况

一、2016 届毕业生的规模和结构

（一）2016 届毕业生规模及学历层次分布情况

学校2016届共有毕业生7331人，其中本科生最多，有5114人，占总毕业生人数达到近70.00%，其次是硕士生1736人，占比23.68%，专科生417人，占比5.69%，博士生64人，占比0.87%。

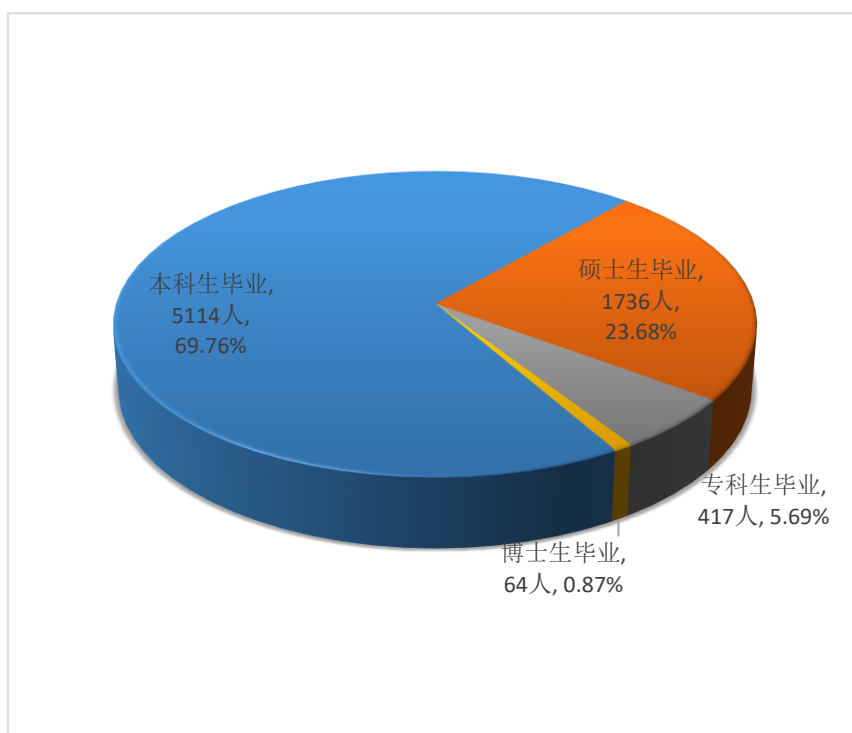


图 1-1 2016 届毕业生规模及学历层次分布

（二）2016 届毕业生性别结构分布情况

分性别来看总体毕业生，男性毕业生3549人，女性毕业生3782人，学校整体男女比例0.94:1，男女毕业生比例较为均衡。分学历来看性别比例情况，除博士生之外，其他3个学历层次女性毕业生均高于男性毕业生比例。此外，本科生男女比例最为均衡，专科生中女性毕业生人数明显高于男性，差距较大。



表 1-1 2016 届毕业生分学历性别结构分布

学历	男性毕业生	女性毕业生	总计	男女比例
本科生毕业	2517	2597	5114	0.97:1
博士生毕业	41	23	64	1.78:1
硕士生毕业	810	926	1736	0.87:1
专科生毕业	181	236	417	0.77:1
总计	3549	3782	7331	0.94:1

（三）2016 届毕业生民族分布情况

整体来看，学校2016届毕业生绝大多数为汉族，占比达到93.37%，少数民族仅占6.63%。少数民族中人数较多的均为湖南本土的民族，包括土家族、苗族、瑶族，占比分别为2.09%、1.12%和0.63%，其他少数民族分布详见下表。

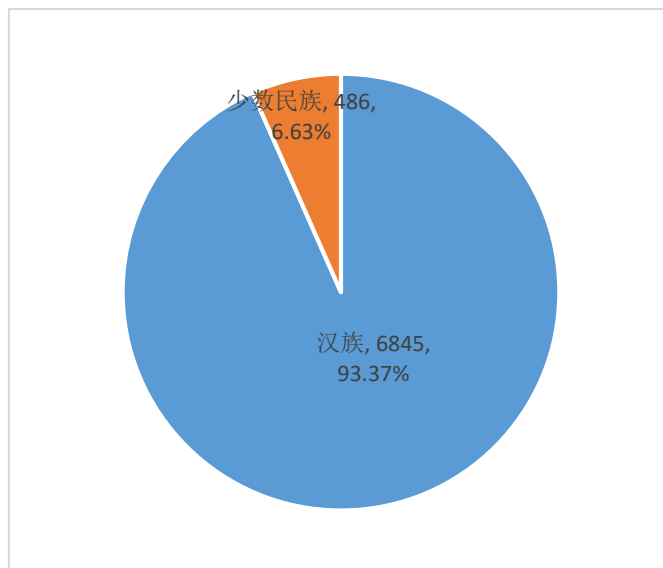


图 1-2 2016 届毕业生汉族、少数民族占比情况

表 1-2 2016 届毕业生民族分布

民族	人数	比例 (%)
汉族	6845	93.37
土家族	153	2.09
苗族	82	1.12
瑶族	46	0.63
壮族	41	0.56
满族	30	0.41
回族	28	0.38
白族	24	0.33



民族	人数	比例 (%)
侗族	22	0.30
黎族	14	0.19
彝族	11	0.15
蒙古族	9	0.12
藏族	8	0.11
布依族	3	0.04
朝鲜族	2	0.03
傣族	2	0.03
纳西族	2	0.03
其它	2	0.03
土族	2	0.03
达斡尔族	1	0.01
畲族	1	0.01
水族	1	0.01
维吾尔族	1	0.01
锡伯族	1	0.01

（四）2016 届毕业生生源地域分布

分生源地域来分析2016届毕业生，湖南省生源有3750人，占比51.15%，外省3581人，占比48.85%。地图中仅体现了学校外省省份生源分布，颜色随着人数增多而加深，可以看出：陕西是第一大外省生源分布区，其次是河南和山东。整体可看出毕业生多集中在湖南本省的相邻区域，即华北和西南地区分布人数较多。

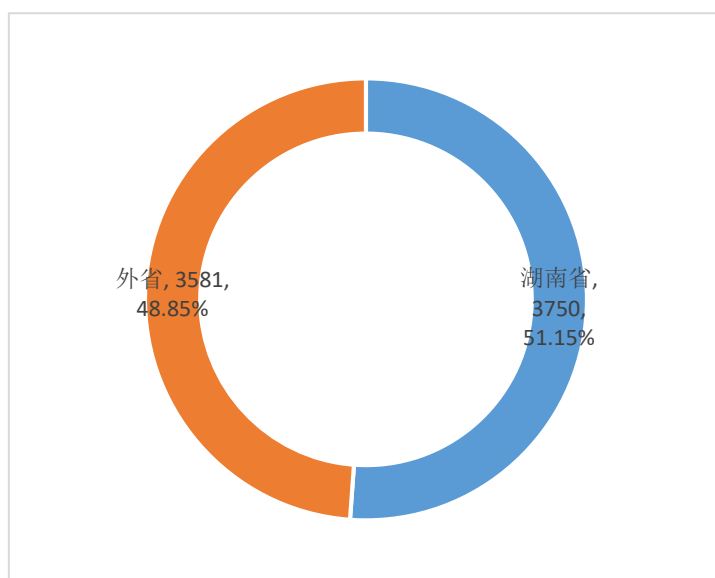




图 1-3 2016 届毕业生生源湖南本省/外省毕业人数分布

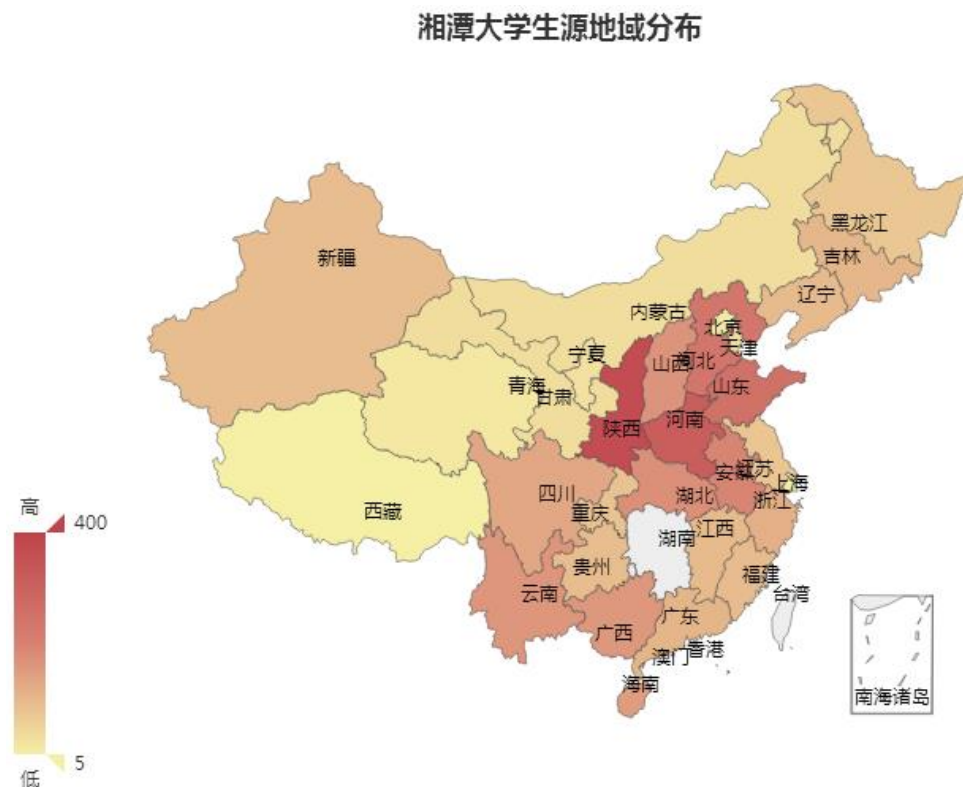


图 1-4 2016 届毕业生生源外省毕业人数分布

（五）2016 届毕业生院系分布

2016届毕业生共分布在21个院系中，整体来看，商学院的人数占比最高，达到17.50%，其次是信息工程学院，占比11.35%。按学院来分析不同学历人数分布，可以看出：专科生集中在职业技术学院，共有417人；博士生主要分布在商学院、化工学院、公共管理学院、化学学院和法学院等共11个学院；本科生和硕士生分别分布在18个学院当中；此外，国际交流学院仅有本科生。

表 1-3 2016 届毕业生院系人数分布

学院	本科生毕业	博士生毕业	硕士生毕业	专科生毕业	总计	人数比例
商学院	1017	13	253	0	1283	17.50
信息工程学院	687	0	145	0	832	11.35
机械工程学院	423	0	108	0	531	7.24
化工学院	347	9	126	0	482	6.57
公共管理学院	274	3	149	0	426	5.81
化学学院	274	6	141	0	421	5.74



学院	本科生毕业	博士生毕业	硕士生毕业	专科生毕业	总计	人数比例
职业技术学院	0	0	0	417	417	5.69
法学院	174	14	217	0	405	5.52
文学与新闻学院	300	1	103	0	404	5.51
土木工程与力学学院	259	3	71	0	333	4.54
外国语学院	255	0	69	0	324	4.42
物理与光电工程学院	216	4	73	0	293	4.00
材料科学与工程学院	190	6	75	0	271	3.70
旅游管理学院	192	0	29	0	221	3.01
数学与计算科学学院	136	4	66	0	206	2.81
历史系	139	0	64	0	203	2.77
艺术学院	138	0	0	0	138	1.88
哲学系	57	1	31	0	89	1.21
能源工程学院	29	0	0	0	29	0.40
马克思主义学院	0	0	16	0	16	0.22
国际交流学院	7	0	0	0	7	0.10
总计	5114	64	1736	417	7331	100.00

二、2016 届毕业生初次就业率及毕业生去向

（一）2016 届毕业生总体及分学历初次就业率

2016届共7331人毕业生，已就业6898人，初次就业率（数据截止2016年8月31日）达到94.09%。分学历来看，三个学历层次就业率差距较小，本科生就业率略高于专科和研究生，具体人数和就业率情况详见下图。

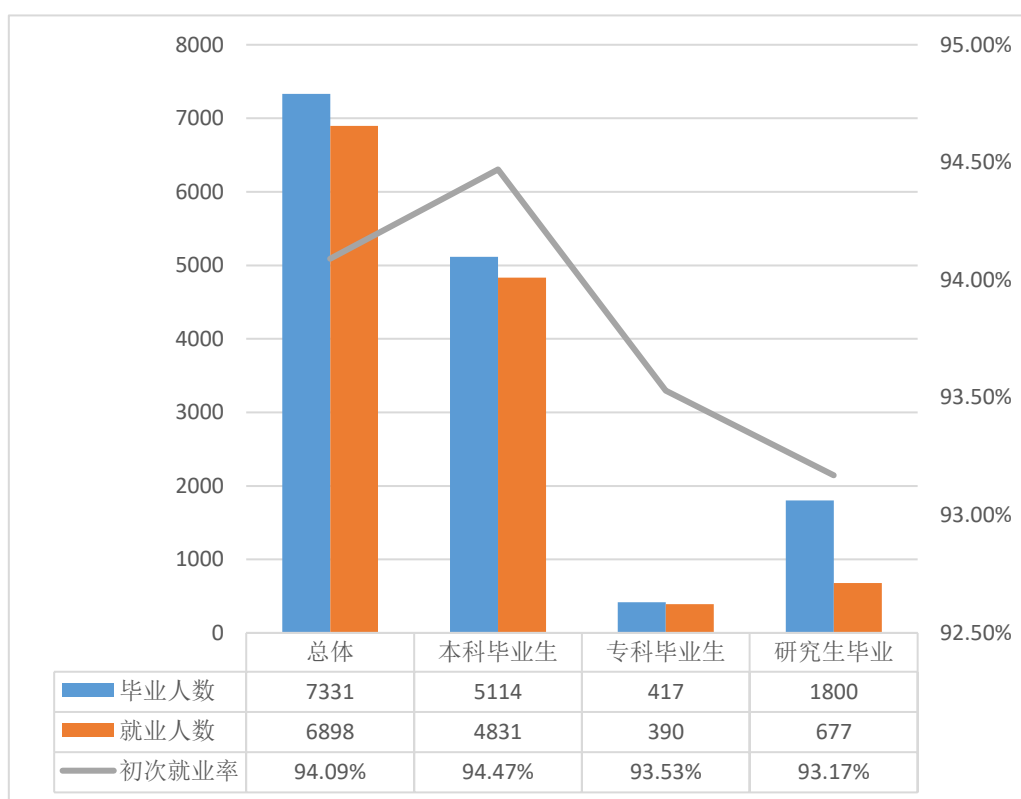


图 1-5 2016 届毕业生总体及分学历初次就业率

(二) 2016 届毕业生分学院初次就业率

整体来看，除文学与新闻学院的研究生就业率和哲学系的本科生就业率外，各学院的就业率基本上均达到90.00%以上。

分不同学院来分析就业率情况，旅游管理学院、艺术学院、国际交流学院和能源工程学院的均只有本科毕业生，并且就业率均达到100.00%。职业技术学院（仅有专科生）的就业率93.53%。分析有多个学历层次的学院就业率情况，其中本科生就业率高于研究生就业率的学院有：物理与光电工程学院、化工学院、化学学院、机械工程学院、文学与新闻学院和历史系，本科生就业率低于研究生就业率的学院有：法学院、信息工程学院、商学院、材料科学与工程学院和哲学系。

表 1-4 2016 届分学院初次就业率

院系	本科毕业生就业率%	专科毕业生就业率%	研究生就业率%
旅游管理学院	100.00	—	100.00
艺术学院	100.00	—	—
国际交流学院	100.00	—	—



能源工程学院	100.00	-	-
土木工程与力学学院	99.61	-	94.59
物理与光电工程学院	99.54	-	92.21
化工学院	98.56	-	91.85
化学学院	97.45	-	92.52
机械工程学院	96.69	-	91.67
历史系	95.68	-	92.19
数学与计算科学学院	95.59	-	95.71
外国语学院	95.29	-	95.65
公共管理学院	95.26	-	95.39
法学院	93.10	-	94.37
信息工程学院	91.70	-	95.17
文学与新闻学院	91.67	-	84.62
商学院	90.27	-	91.96
材料科学与工程学院	90.00	-	100.00
哲学系	89.47	-	93.55
职业技术学院	-	93.53	-
马克思主义学院	-	-	93.75

（三）2016 届毕业生分学科初次就业率

1. 专科生专业初次就业率

由下表可看出，专科生共分布在7个专业，其中4个专业的就业率均达到100.00%，另外3个专业中仅有应用电子技术专业由于专业人数较少，就业率出现低于90.00%，会计电算化专业就业率稍低于90.00%。

表 1-5 2016 届专科毕业生不同专业的就业率

专业	毕业人数	就业人数	就业率 (%)
机电一体化技术	38	38	100.00
计算机应用技术	23	23	100.00
导游	22	22	100.00
商务英语	61	61	100.00
建筑工程技术	67	64	95.52
会计电算化	186	167	89.78
应用电子技术	20	15	75.00



2. 本科生分学科初次就业率

本科生分学科来看，人数规模最大的工学就业率达到95.61%，医学和艺术学两大学科的就业率均达到100.00%，就业率相对较低的学科分别是哲学和经济学。其他学科的具体分布详见下图。

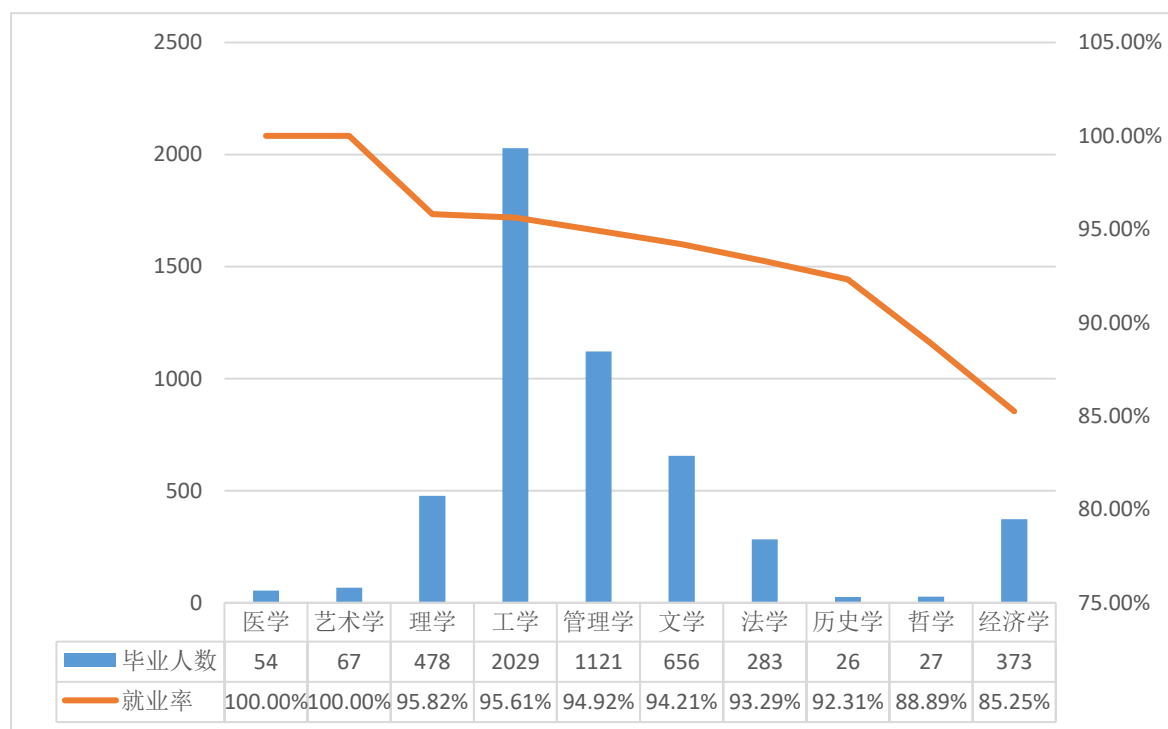


图 1-6 2016 届本科生分学科初次就业率分布

3. 研究生分学科初次就业率

博士生中理学人数最多，其次是经济学，博士生整体因为毕业生基数较少，就业率出现较大幅度的变化，管理学、文学和哲学就业率均达到100.00%。法学的就业率相对最低，仅有71.43%。

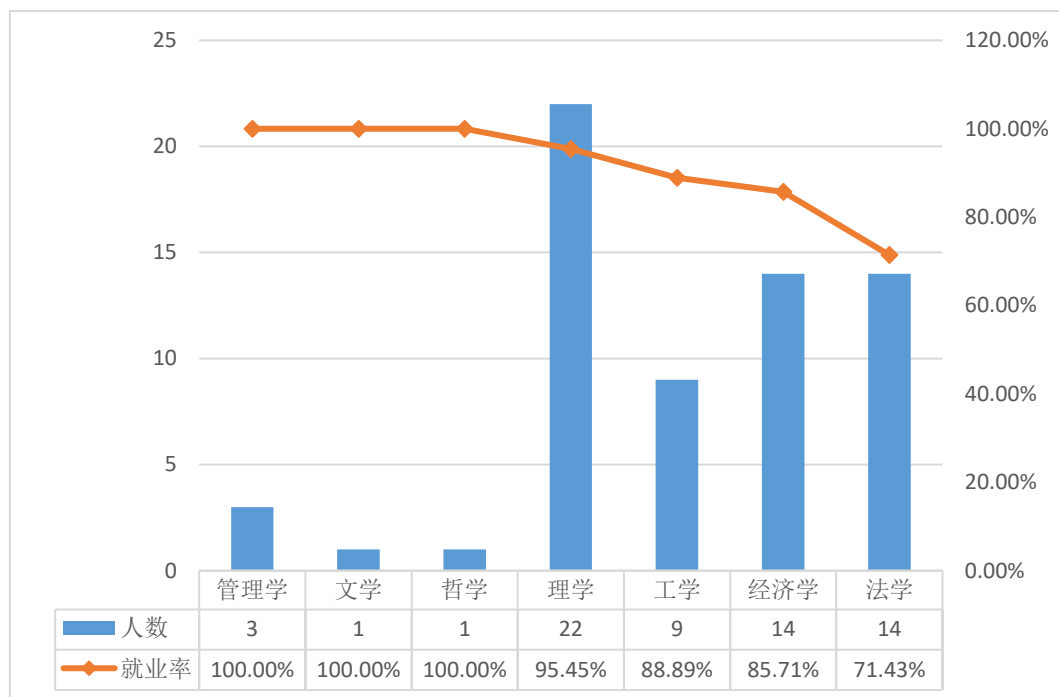


图 1-7 2016 届博士生不同学科就业率

分析硕士生的不同学科的就业率，除历史学和文学外，其他学科就业率均在 90.00% 以上，且法学的就业率达到 96.16%。

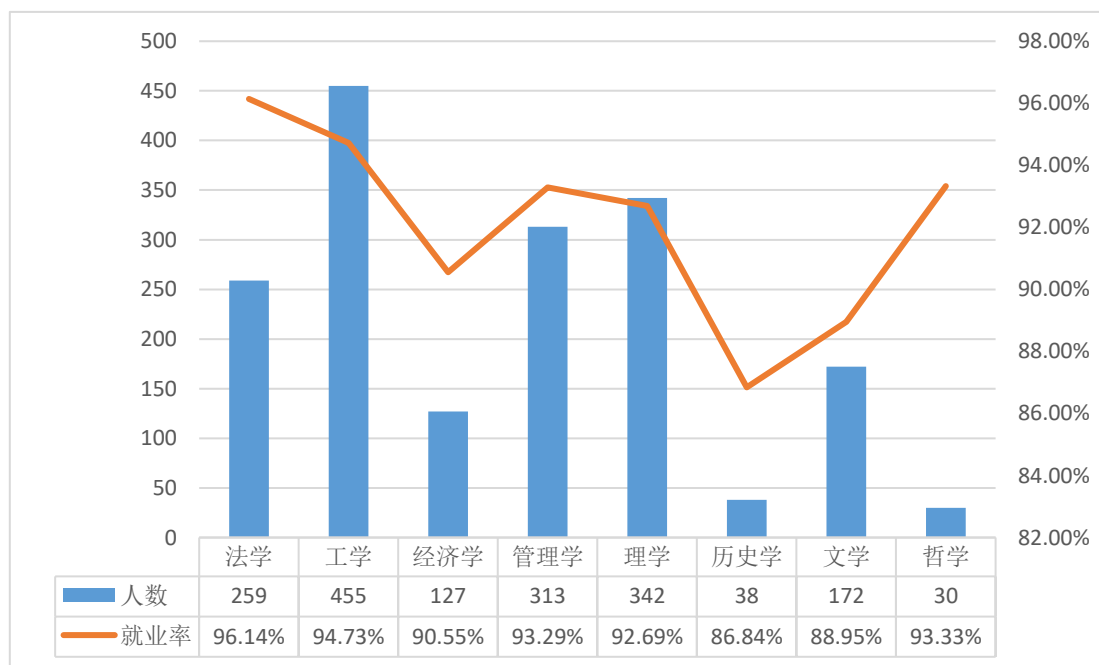


图 1-8 2016 届硕士生不同学科就业率



（四）2016 届毕业生总体及分学历毕业去向

分析2016届毕业生的毕业去向，灵活就业的占比最高，为55.68%，其次是传统就业，占比近20.00%，再次是继续深造与出国，相比其他院校占比较高，达到17.31%，自主创业及自由职业占比1.87%。

分学历来看，传统就业方向中，研究生占比最高，专科生最低，而灵活就业中，专科生占比最高，说明学历越高越倾向于选择传统就业。继续深造与出国方向中，本科生占比最高，研究生因为学历相对较高，在此就业方向中占比最低。其余具体情况见下图。

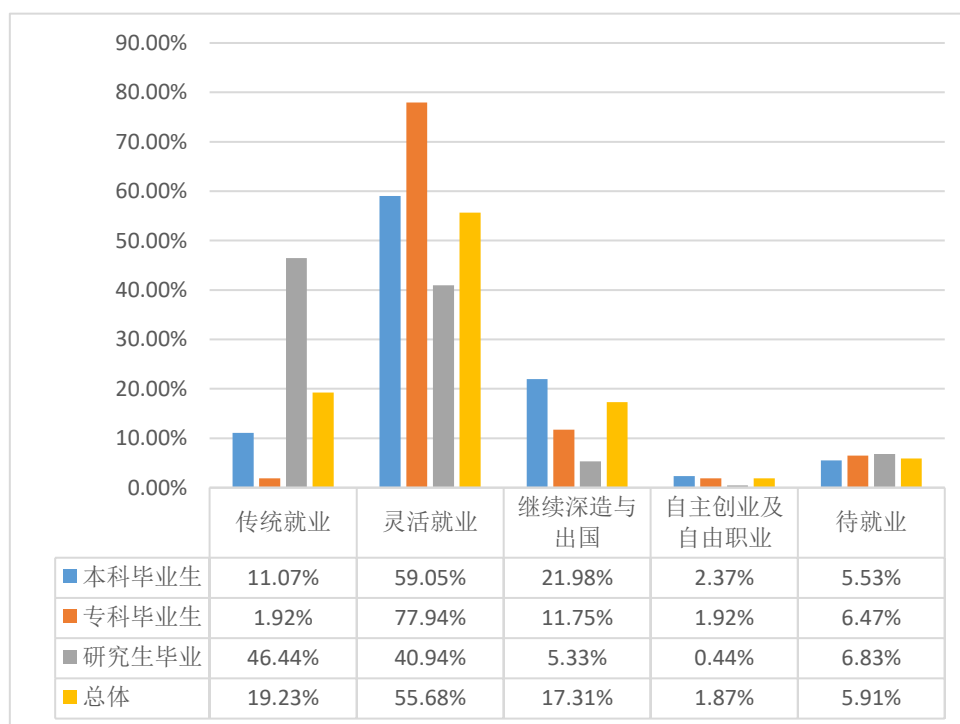


图 1-9 2016 届毕业生总体及分学历毕业去向分布

三、2016 届毕业生毕业流向分布

（一）已落实就业单位毕业生就业流向分布

1. 就业地域分布

注：仅针对已落实就业单位的毕业生分析就业地域（不包含自主创业、继续深造等）



总体来看，毕业生在湖南省就业的占比为41.33%，其次是广东省，占比26.87%，位列第三的是北京市，占比4.33%。

分学历层次来看，选择在湖南本省就业的学历层次中，博士生占比最高，达到86.54%，其次是专科生，再次是硕士生，本科生占比最低，仅有32.20%。在广东省就业的毕业生中，专科生占比最高，其次是本科生，再次是硕士生。具体占比分布如下图。

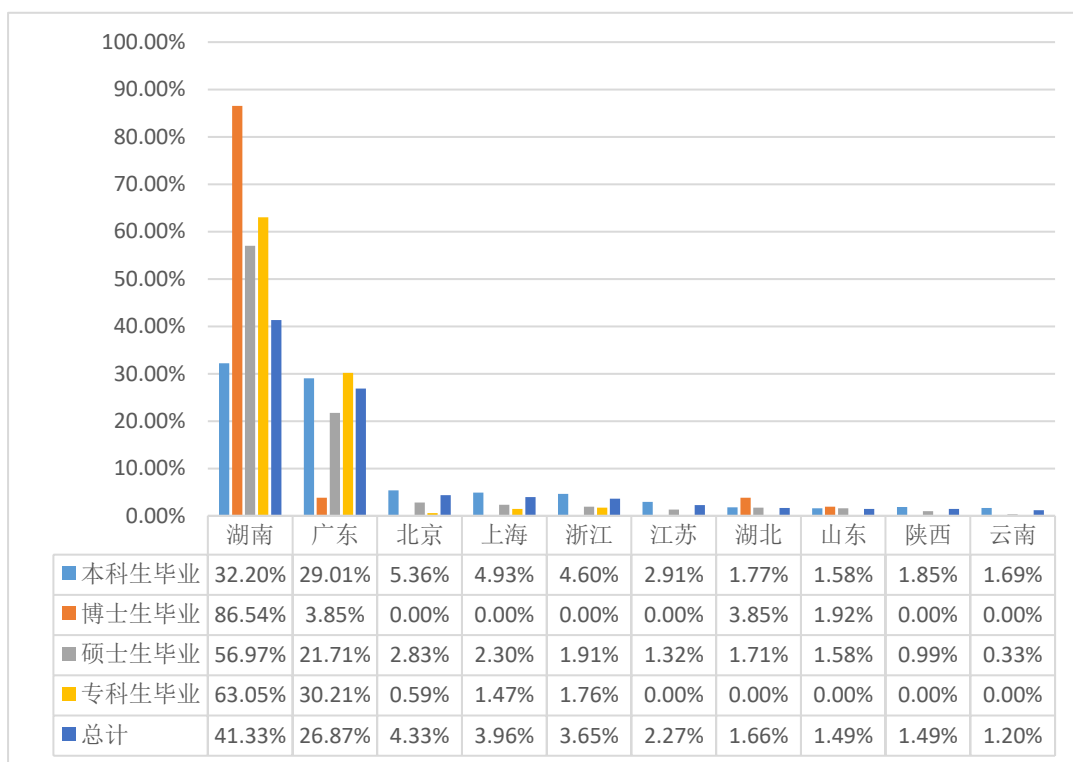


图 1-10 2016 届已落实单位毕业生就业省份占比前十名

2. 毕业生就业单位性质分布

整体来看，2016届毕业生大部分选择在企业单位就业，其中其他企业占比61.46%，其次是国有企业和三资企业，分别占比17.32%、6.45%。

分学历来看，博士生多集中在高等学校任职，其次是机关、其他企业和国有企业和其他事业单位。专科生则更多集中在企业单位，其他企业占比最大，达到93.99%。本科生和硕士生单位性质分布最为广泛，两者相比，硕士生在其他企业



占比较低，更多分布在高等学校、机关和其他教学单位，而本科生在其他企业分布较多。

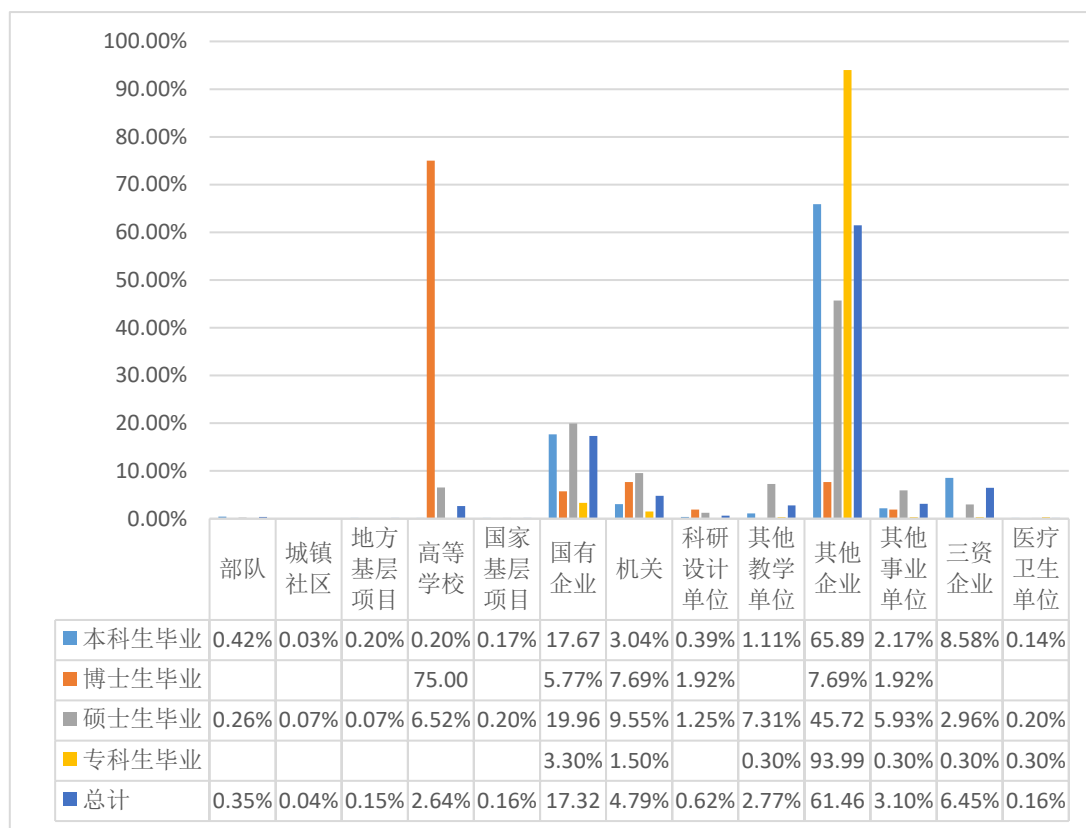


图 1-11 2016 届毕业生就业单位性质分布

3. 毕业生就业单位行业分布

总体来看，2016届已就业毕业生多集中在“信息传输、软件和信息技术服务业”“制造业”和“教育行业”，占比分别为19.81%、19.48%和9.73%。

分学历来看，本科生在“信息传输、软件和信息技术行业”占比最高，达到22.53%，硕士生和专科生占比相差不大。在“制造业”，本科、硕士和专科毕业生占比差距较小。

博士生在“制造业”占比较低，更倾向于在“教育行业”工作，占比达到将近80.00%，其次是硕士生，可以看出，随着学历的升高，在“教育行业”的占比越高。



相对来说，专科生更多集中在“批发和零售业”与“建筑业”。具体分布情况见下图。

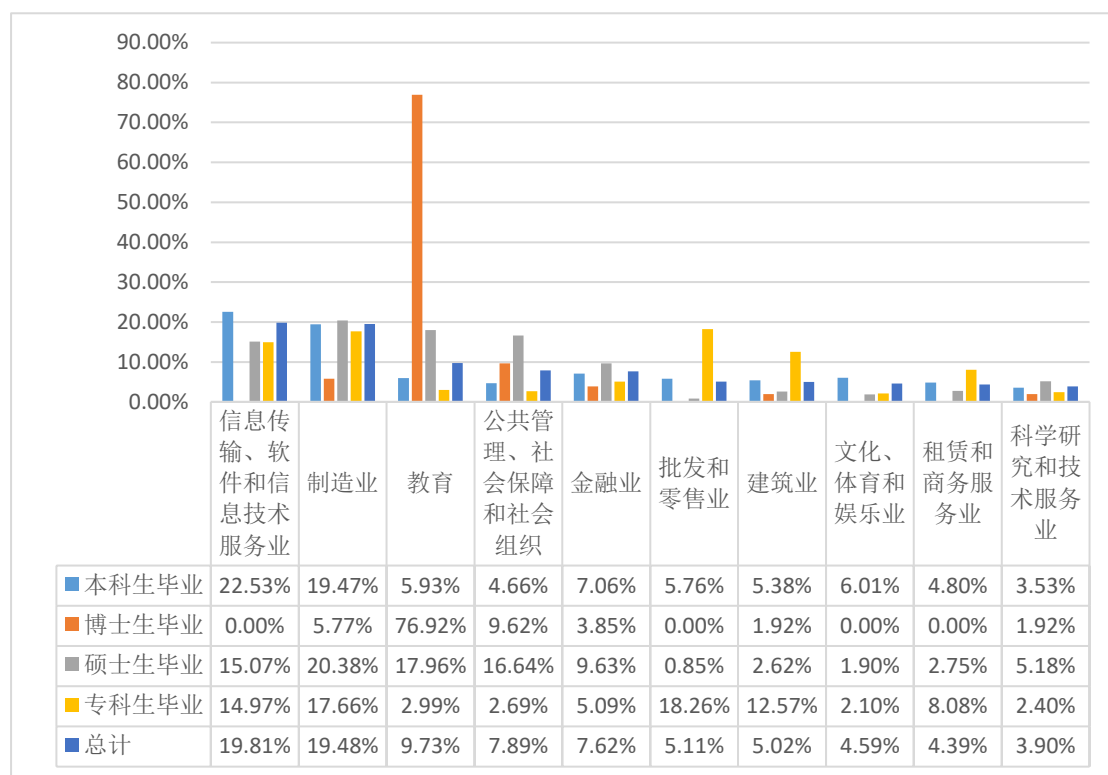


图 1-12 2016 届毕业生分学历单位行业占比前十名分布

4. 毕业生就业工作职位类别分布

由下图可以看出，毕业生工作职位在“其他人员”中占比最高，达到近30.00%，其次是“其他专业技术人员”和“工程技术人员”，占比均在16.50%左右，另外，“金融业务人员”和“教学人员”占比也在7.00%以上，其他的职位类别分布见下图。

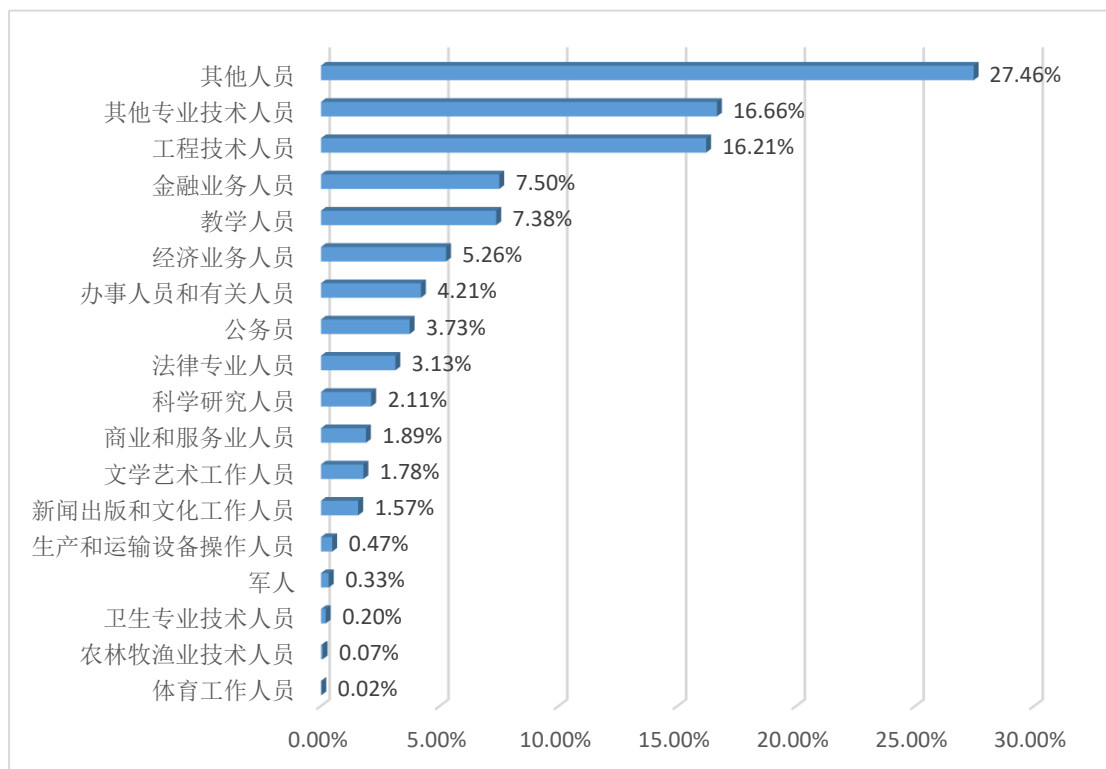


图 1-13 2016 届毕业生工作职位类别分布

(二) 继续深造情况分析

1. 分学历升学率情况

2016届毕业生中，升学率达到16.22%，其中本科生升学率最高，为20.59%，其次是专科生，升学率11.75%，研究生因为学历相对较高，升学率较低。

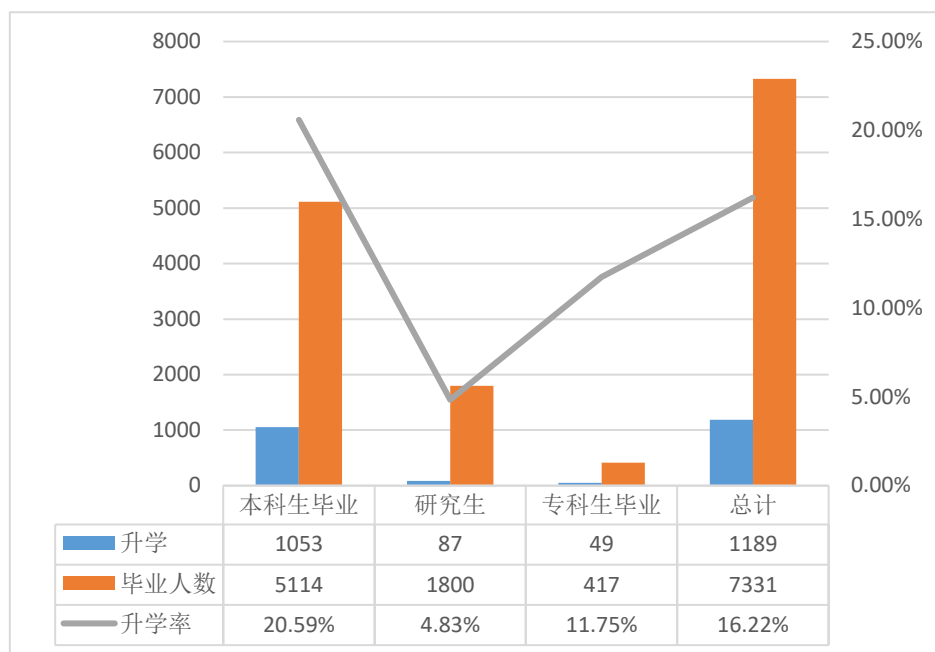


图 1-14 2016 届毕业生不同学历升学比例

2. 本科生分专业升学率和各专业升学比例

分专业来看升学率，除毕业生人数较少的专业外，升学率较高的专业有：档案学、中国革命史与中国共产党党史、高分子材料与工程、物理学、材料科学与工程、历史学、应用化学、化学和数学与应用数学，录取率均高于35.00%，录取率不太理想的专业主要集中在：艺术设计、广告、动画、采矿工程专业，均低于10.00%。

表 1-6 2016 届本科毕业生升学率及各专业升学比例分布

本科专业	升学人数	毕业人数	升学率 (%)	各专业升学占比 (%)
档案学	18	29	62.07	1.71
中国革命史与中国共产党党史	11	26	42.31	1.04
高分子材料与工程	27	65	41.54	2.56
物理学	19	48	39.58	1.80
材料科学与工程	15	38	39.47	1.42
历史学	10	26	38.46	0.95
应用化学	20	52	38.46	1.90
化学	17	47	36.17	1.61
数学与应用数学	13	37	35.14	1.23
国际政治	10	29	34.48	0.95
社会学	10	30	33.33	0.95
新能源材料与器件	20	63	31.75	1.90



本科专业	升学人数	毕业人数	升学率 (%)	各专业升学占比 (%)
材料化学	17	56	30.36	1.61
环境工程	17	59	28.81	1.61
法学	50	174	28.74	4.75
生物工程	9	32	28.13	0.85
翻译	7	25	28.00	0.66
药学	15	54	27.78	1.42
材料物理	8	29	27.59	0.76
经济学	22	82	26.83	2.09
图书馆学	6	23	26.09	0.57
材料成型及控制工程	15	59	25.42	1.42
工程力学	12	48	25.00	1.14
公共事业管理	8	32	25.00	0.76
环境科学	7	28	25.00	0.66
政治学与行政学	6	24	25.00	0.57
通信工程	33	136	24.26	3.13
金属材料工程	15	60	25.00	1.42
英语	25	107	23.36	2.37
电子信息工程	23	101	22.77	2.18
机械设计制造及其自动化	43	190	22.63	4.08
过程装备与控制工程	14	62	22.58	1.33
热能与动力工程	14	62	22.58	1.33
文化产业管理	13	58	22.41	1.23
化学工程与工艺	20	92	21.74	1.90
德语	6	28	21.43	0.57
自动化	29	138	21.01	2.75
行政管理	15	74	20.27	1.42
汉语言文学	21	104	20.19	1.99
环保设备工程	6	30	20.00	0.57
食品科学与工程	7	35	20.00	0.66
信息与计算科学	13	66	19.70	1.23
微电子学	16	82	19.51	1.52
会计学	47	241	19.50	4.46
信息管理与信息系统	12	62	19.35	1.14
对外汉语	4	22	18.18	0.38
金融学	38	211	18.01	3.61
建筑电气与智能化	12	69	17.39	1.14
财务管理	17	100	17.00	1.61
新闻学	10	59	16.95	0.95
计算机科学与技术	13	77	16.88	1.23
编辑出版学	5	30	16.67	0.47



本科专业	升学人数	毕业人数	升学率 (%)	各专业升学占比 (%)
土木工程	26	160	16.25	2.47
审计学	14	93	15.05	1.33
哲学	4	27	14.81	0.38
网络工程	8	56	14.29	0.76
工业设计	7	50	14.00	0.66
测控技术与仪器	12	86	13.95	1.14
建筑环境与设备工程	7	51	13.73	0.66
日语	3	23	13.04	0.28
西班牙语	3	23	13.04	0.28
制药工程	9	71	12.68	0.85
工商管理	11	90	12.22	1.04
广播电视新闻学	8	66	12.12	0.76
统计学	4	33	12.12	0.38
市场营销	7	60	11.67	0.66
国际经济与贸易	9	79	11.39	0.85
法语	3	27	11.11	0.28
软件工程	12	108	11.11	1.14
人力资源管理	11	105	10.48	1.04
电子商务	7	67	10.45	0.66
旅游管理	9	87	10.34	0.85
艺术设计	7	71	9.86	0.66
广告学	6	71	8.45	0.57
动画	5	67	7.46	0.47
采矿工程	1	29	3.45	0.09
国际经济与贸易	0	1	0.00	0.00
总计	1053	5114	20.59	-



第二章 毕业生就业质量相关分析

一、毕业生求职经历分析

（一）毕业生的求职途径

调研数据显示，湘潭大学2016届毕业生主要求职途径是母校推荐，包括校园招聘、老师和校友推荐以及就业网站等，占比为54.87%，这提示学校在未来工作中进一步完善校园招聘组织及就业网站建设工作，为毕业生维护好重要的求职途径；次于母校推荐，自己直接联系应聘也是毕业生重要的求职途径之一，占比32.03%，这要求毕业生重视自身的能动性，在求职过程中积极努力，以获得合适的岗位。

表 2-1 毕业生求职途径

求职途径	频率	比例 (%)	累积百分比 (%)
母校推荐（校园招聘、老师和校友推荐、母校就业网站等）	1026	54.87	54.87
其他	29	1.55	56.42
亲友推荐	114	6.10	62.51
社会中介推荐（人才市场、社会网站）	102	5.45	67.97
自己直接联系应聘（参加社会公考、直接联系单位）	599	32.03	100.00
总计	1870	100.00	

（二）求职影响因素

通过调研，可知学校2016届毕业生认为求职过程中最重要的影响因素是学历，占比18.04%；个人素质居次，占比16.95%；第三是专业背景，占比16.92%。职业资格证书、社会关系、职业认知、获奖经历和担任学生干部情况虽有一定影响，但占比均不足10.00%。具体情况见下图。

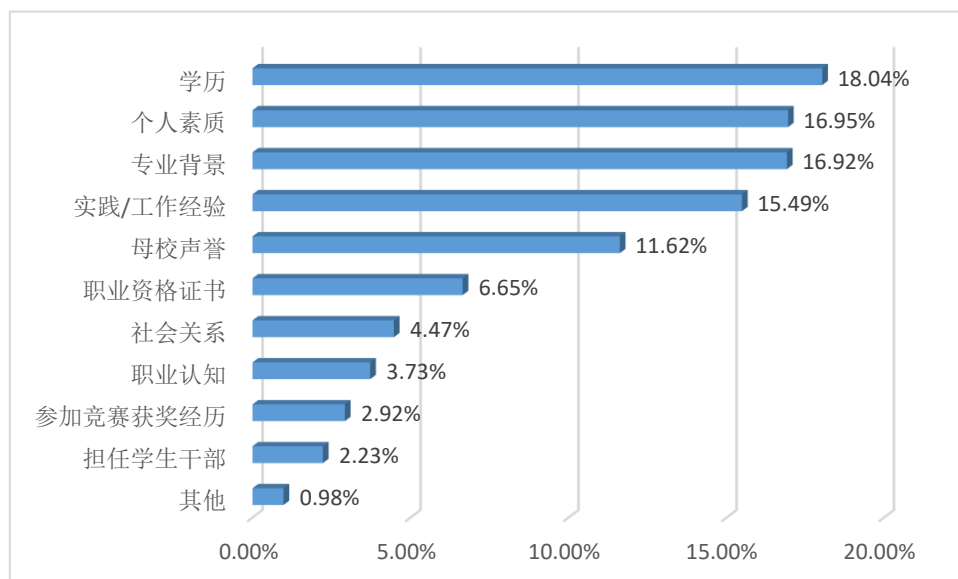


图 2-1 毕业生求职影响因素

二、已就业毕业生就业质量相关分析

(一) 对当前的就业状况满意度情况

参与调研的已就业毕业生对当前就业情况进行评价,其中选择“非常满意”的占比28.18%,选择“满意”的占比33.96%,选择“比较满意”的占比29.89%,整体来看,满意度较高,说明学校2016届毕业生就业质量情况良好。

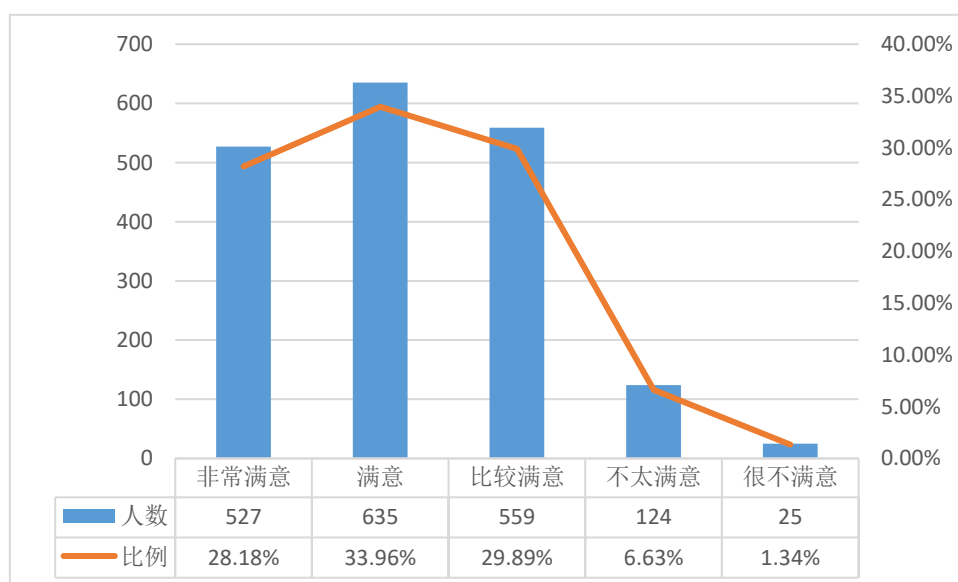


图 2-2 毕业生就业状况满意度



（二）毕业生薪资情况

1. 分学科大类薪资水平

总体来看，学校毕业生薪资水平集中在3001-5000元阶段，基本符合当前社会整体水平。分学科来看，制造大类全部毕业生薪资均集中在7001-8000元，哲学则极端地分布在3000元以下和8000元以上，土建大类则分布在2000元以下及3001-4000元区间段，其余各专业薪资水平分布情况基本与整体情况相符。具体数据见下表。

表 2-2 分学科大类薪资水平

学科	2000元以下	2001-3000元	3001-4000元	4001-5000元	5001-6000元	6001-7000元	7001-8000元	8000元以上
财经大类	10.00%	40.00%	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
法学	4.79%	21.92%	23.97%	32.19%	10.96%	3.42%	1.37%	1.37%
工学	7.90%	9.13%	34.06%	24.80%	11.17%	5.59%	2.59%	4.77%
管理学	4.60%	16.62%	34.27%	26.85%	10.74%	2.56%	1.02%	3.32%
经济学	3.33%	12.67%	46.00%	24.00%	7.33%	3.33%	0.67%	2.67%
理学	11.65%	10.68%	27.18%	26.21%	9.71%	7.77%	3.88%	2.91%
历史学	15.38%	30.77%	46.15%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	7.69%
旅游大类	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
土建大类	50.00%	0.00%	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
文化教育大类	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
文学	7.82%	17.01%	27.89%	28.91%	12.93%	2.72%	1.70%	1.02%
医学	5.56%	44.44%	22.22%	16.67%	5.56%	5.56%	0.00%	0.00%
哲学	33.33%	33.33%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	33.33%
制造大类	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%
总计	6.90%	14.06%	32.94%	25.99%	10.70%	4.17%	1.93%	3.32%

2. 毕业生总体的薪资满意度

根据调研数据可知，学校毕业生对当前总体薪资满意度较好，其中非常满意占比17.22%，满意占比26.36%，比较满意占比37.33%。此外，有近两成毕业生对当前薪资水平满意度不高，这提示学校从毕业生能力与认识两个方面开展人才培



养工作，一方面从根源上提高毕业生薪资水平，另一方面使毕业生对自我价值有明确认知，不好高骛远盲目要求与自己能力不符的薪资。

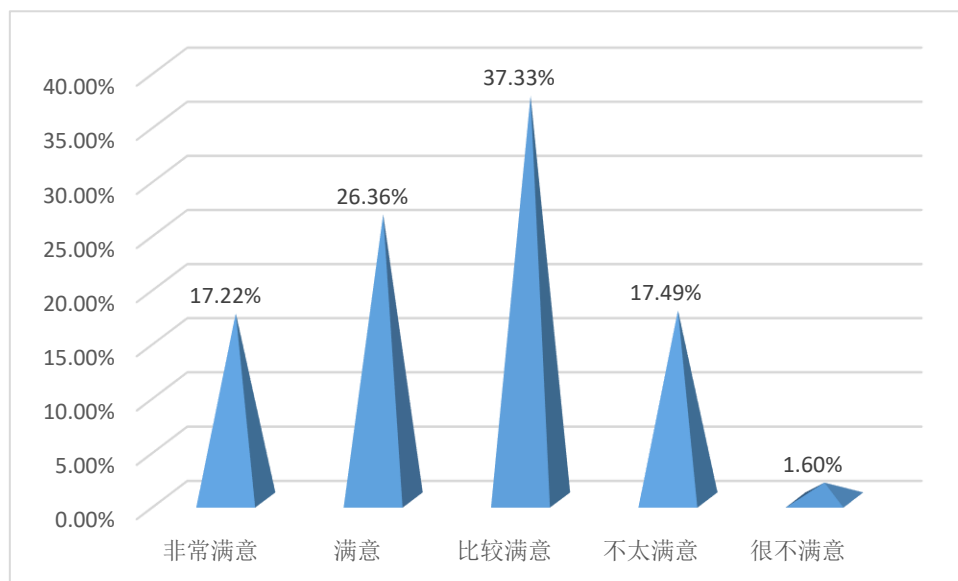


图 2-3 毕业生总体薪资满意度

（三）毕业生工作岗位与理想一致性

工作岗位与理想的一致性一定程度上决定了毕业生对当前就业质量的认知。根据调研数据可知，学校2016届毕业生对当前岗位与理想的一致性评价较高，其中选择“非常一致”的占比19.68%，选择“一致”的占比30.21%，选择“比较一致”的占比“37.70%”。具体情况见下表。

表 2-3 毕业生工作岗位与理想一致性

一致性	人数	比例 (%)
非常一致	368	19.68
一致	565	30.21
比较一致	705	37.70
不太一致	190	10.16
很不一致	42	2.25

（四）毕业生工作与所学专业相关性

毕业生工作与所学专业的相关性决定毕业生在学校所受教育的价值及毕业生在工作岗位上的适应速度，因此，该指标对于就业质量具有很强的指示性。根



据调研数据显示,学校各专业毕业生工作与所学专业相关性均呈良好状态,其中,旅游大类毕业生选择“非常相关”的占比为100.00%,医学、文学、历史学、法学等专业毕业生岗位均与所学专业有较高相关度。具体数据见下表。

表 2-4 毕业生工作与所学专业相关性

学科	非常相关	相关	比较相关	不太相关	很不相关
财经大类	20.00%	20.00%	10.00%	30.00%	20.00%
法学	53.42%	23.97%	13.01%	7.53%	2.05%
工学	22.48%	33.65%	26.98%	9.67%	7.22%
管理学	24.30%	35.04%	24.81%	12.79%	3.07%
经济学	36.00%	32.67%	14.67%	15.33%	1.33%
理学	17.48%	41.75%	22.33%	11.65%	6.80%
历史学	30.77%	46.15%	15.38%	7.69%	0.00%
旅游大类	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
土建大类	0.00%	50.00%	0.00%	50.00%	0.00%
文化教育大类	0.00%	25.00%	25.00%	0.00%	50.00%
文学	34.01%	38.44%	20.07%	5.10%	2.38%
医学	33.33%	50.00%	11.11%	0.00%	5.56%
哲学	0.00%	66.67%	0.00%	33.33%	0.00%
制造大类	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%
总计	27.97%	34.49%	22.67%	10.11%	4.76%

（五）毕业生调换工作情况

1. 毕业生换工作的次数

根据调研数据显示,学校2016届毕业生有70.16%从未换过工作,16.74%仅换过一次工作,8.45%换过两次工作,换过3次及以上的毕业生不足5.00%。这一情况说明学校毕业生就业稳定性较高。

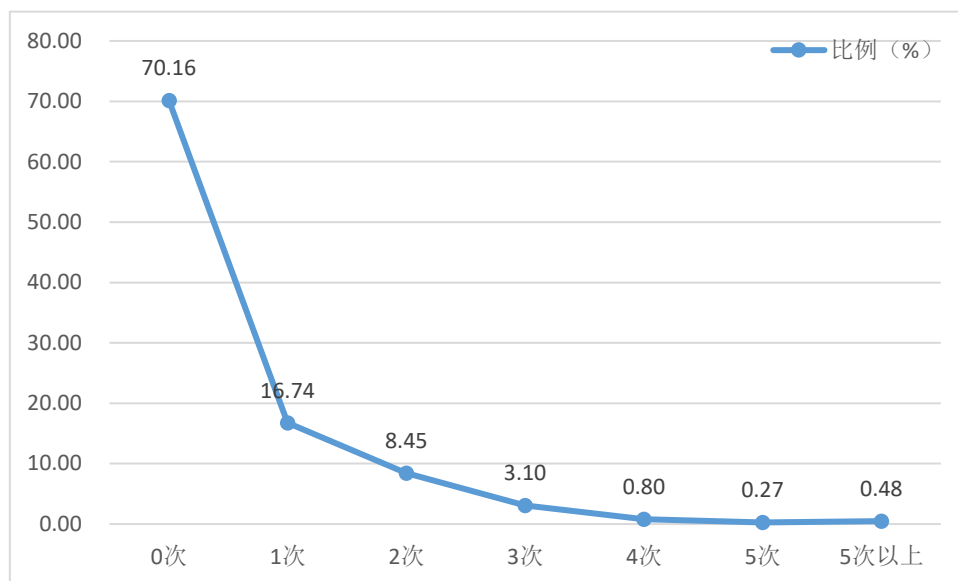


图 2-4 毕业生换工作次数

2. 毕业生调换工作的原因

对有过换工作经历的毕业生进行调研,了解他们换工作的原因,可知有29.03%的毕业生是由于发展空间不大,27.96%的毕业生是由于薪资福利差,有16.13%的毕业生是由于工作压力大,工作环境不好、工作地域问题、家庭原因及与领导/同事关系不好的占比均不足10.00%。具体数据见下图。

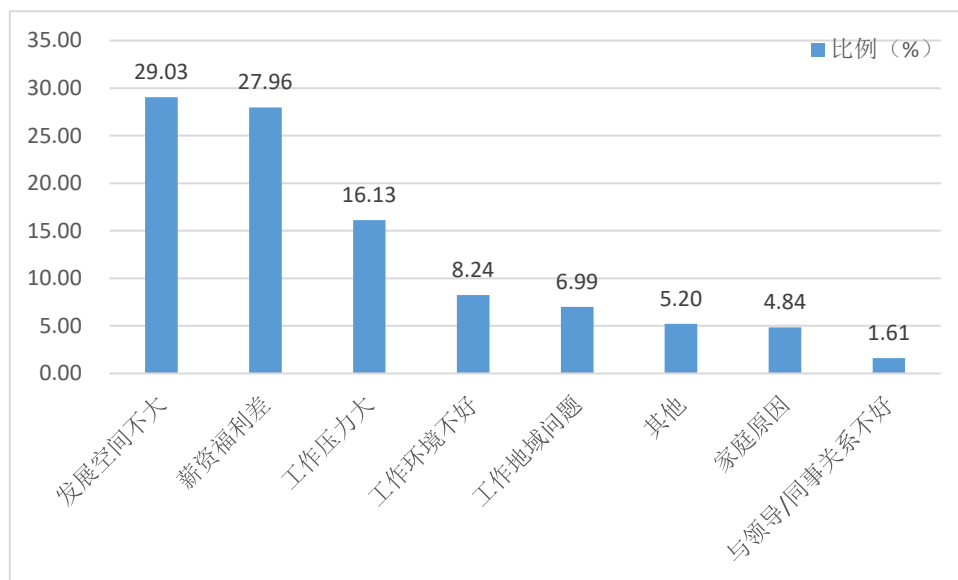


图 2-5 毕业生换工作原因



（六）就业质量模型分析

1. 评估使用数据说明

表 2-5 评估使用数据说明

名称	值		说明
总数据量	1581 条(去除回答“不了解”的数据)		此数据为调研回收到的已落实就业单位的学生就业质量评估信息。
指标定义	已签约单位的行业发展有前景 (Z1) 公司业界的知名度和社会认可度 (Z2) 工作单位前途评价 (Z3) 工作与专业相关度 (Z4) 工作与理想职业一致性 (Z5) 薪资评价 (Z6) 福利和社会保障评价 (Z7) 工作环境评价 (Z8) 工作稳性评价 (Z9) 单位培训机会评价 (Z10) 加班评价 (Z11) 工作岗位满意度 (Z12) 工作岗位适应状态 (Z13) 工作岗位晋升机制 (Z14) 整体工作满意度 (Y)		为方便研究问题, 将每个指标进行符号化, 各指标所定义的指标符号为 () 中内容, 对于其他年份也同样此定义。
数据量化	非常满意=5; 满意=4; 比较满意=3; 不太满意=2; 很不满意=1,		按照 5 分值原则进行赋分, 非常认可肯定的为 5 分, 依次类推
数据信度	可靠性统计		Alpha 系数较高, 说明问卷中量表的设计具有较高的信度, 能够获得相对精确的分析结果。
	克隆巴赫系数	项数	
	0.912	15	
评估方法	指标权重加权求和法		从回归到分类模型测试后, 模型提取信息效果均不佳, 经商讨与测试认为权重法是最佳评估法。

2. 基础数据统计描述

(1) 毕业生就业综合满意度分布

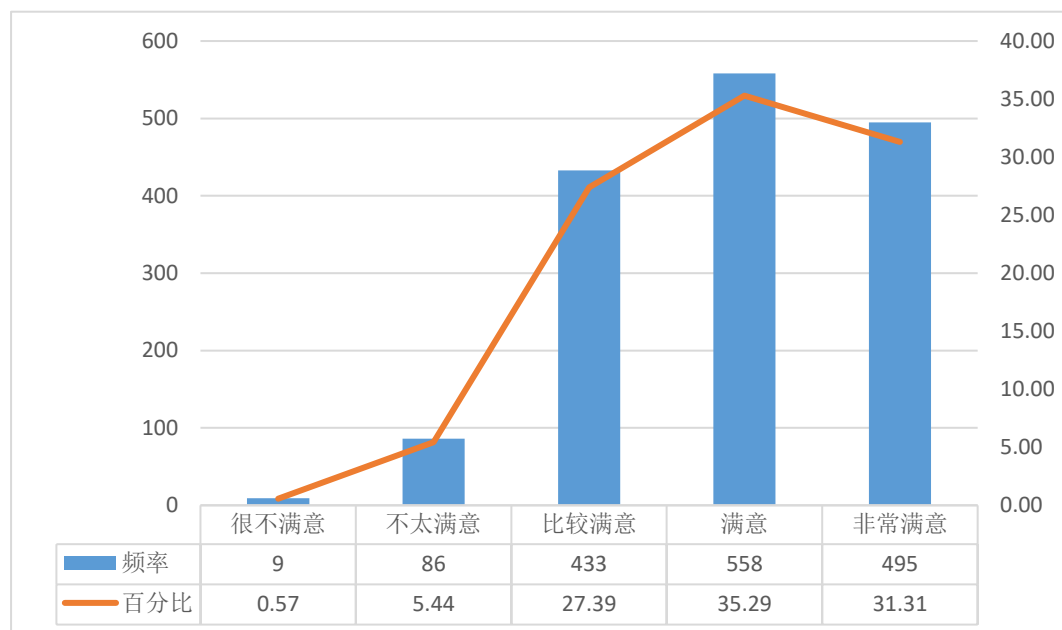


图 2-6 2016 届本科毕业生就业满意度分布图

由图可知，湘潭大学2016届毕业生对就业满意度综合评估集中在“比较满意”“满意”“非常满意”当中，这三个状态的累积百分比为93.99%，这说明2016届毕业生对当前就业整体满意度非常高。

(2) 各项指标满意度得分

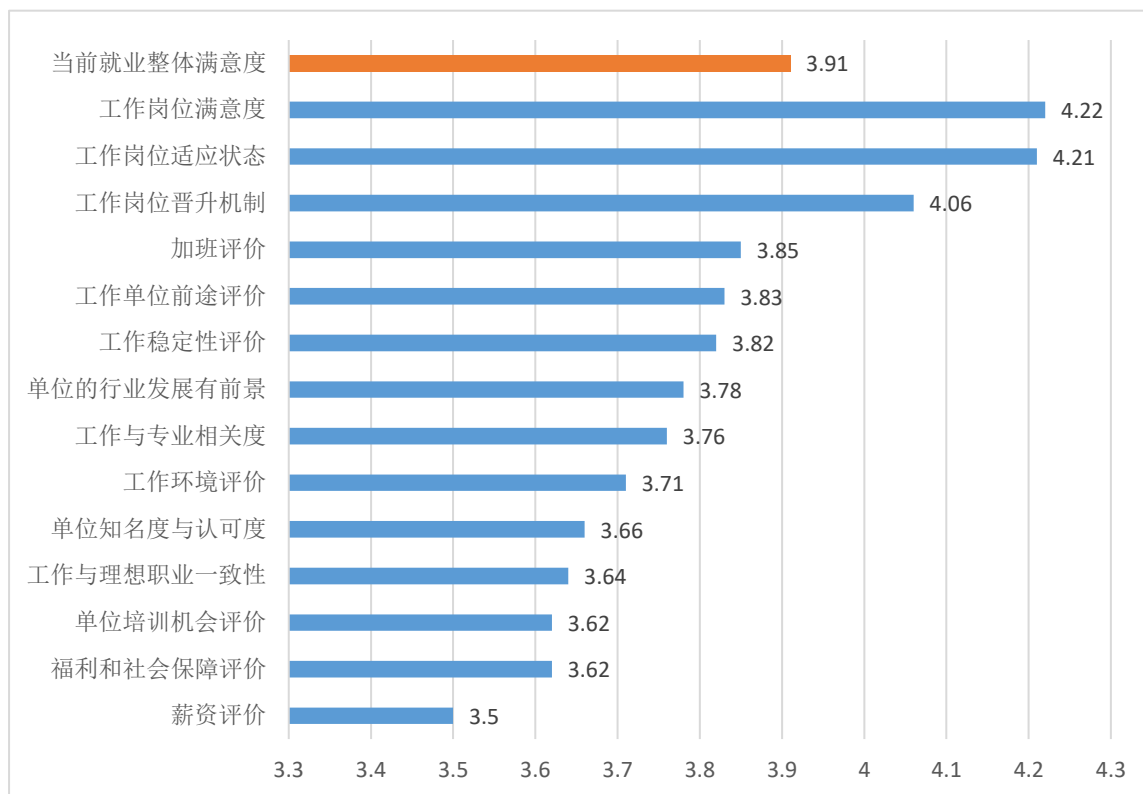


图 2-7 各项指标满意度分布

备注：上述得分由1581名学生对各项指标得分求均值所得，满分5分。

由图可知，湘潭大学2016届毕业生对当前就业综合满意度得分为3.91分，以此为参考线，仅有工作岗位满意度、工作岗位晋升机制、工作岗位适应状态这3个指标高于此参考线，其余指标均低于3.91分，其中得分排名后两名为薪资与福利和社会保障。

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. 评估流程执行

(1) 评估过程及结论

依照上述步骤, 采用SSPS22计算出各标量的均值、标准差, 并人工计算出各指标的变异系数、权重, 并对权重进行排名的结果值见下表:

表 2-6 流程评估过程表

评估指标	平均值(E)		标准偏差	权重值求解		权重排名
	统计	标准错误	统计	变异系数	权重	
当前就业整体满意度	3.91	.023	.921			
单位的行业发展有前景	3.78	.023	.896	0.24	.066	11.000
单位知名度与认可度	3.66	.025	.999	0.27	.076	5.000
工作单位前途评价	3.83	.023	.917	0.24	.067	10.000
工作与专业相关度	3.76	.027	1.090	0.29	.081	2.000
工作与理想职业一致性	3.64	.024	.949	0.26	.073	6.000
薪资评价	3.50	.025	.998	0.29	.080	3.000
福利和社会保障评价	3.62	.023	.908	0.25	.070	7.000
工作环境评价	3.71	.023	.895	0.24	.067	9.000
工作稳定性评价	3.82	.023	.895	0.23	.065	12.000
单位培训机会评价	3.62	.025	.995	0.27	.077	4.000
加班评价	3.85	.033	1.306	0.34	.095	1.000
工作岗位满意度	4.22	.023	.899	0.21	.059	13.000
工作岗位适应状态	4.21	.022	.861	0.20	.057	14.000
工作岗位晋升机制	4.06	.025	.990	0.24	.068	8.000
评估综合值	3.789 分 · 共 1581 个样本					

备注: 此评估值满分 5 分制。



图 2-8 均值代表区间指示图



将上述的结果值带入到评估值的公式中，计算结果为：

$$\pi = \sum \mu_i \bar{X}_i = 3.78 * 0.066 + 3.66 * 0.076 + \dots + 4.06 * 0.068 = 3.789$$

所以已经落实就业的学生整体就业质量得分为3.789分。

用同样的方法，对不同学历层次的就业情况进行了评估，评估结果见下表：

表 2-7 不同学历层次的就业情况评估

评估指标	本科			研究生		
	均值	权重	权重排名	均值	权重	权重排名
当前就业整体满意度	4.00			3.60		
单位的行业发展有前景	3.80	.067	10	3.68	.067	8
单位知名度与认可度	3.71	.077	4	3.51	.077	3
工作单位前途评价	3.88	.068	9	3.64	.065	10
工作与专业相关度	3.74	.083	2	3.89	.073	6
工作与理想职业一致性	3.69	.074	6	3.46	.067	9
薪资评价	3.64	.078	3	2.97	.077	4
福利和社会保障评价	3.68	.070	7	3.37	.070	7
工作环境评价	3.75	.069	8	3.53	.065	12
工作稳定性评价	3.83	.066	11	3.77	.065	11
单位培训机会评价	3.69	.076	5	3.37	.078	2
加班评价	3.92	.093	1	3.56	.102	1
工作岗位满意度	4.30	.058	13	3.88	.064	13
工作岗位适应状态	4.28	.057	14	3.95	.057	14
工作岗位晋升机制	4.18	.065	12	3.58	.074	5
综合评估值	3.846 分 · 共 1250 个样本			3.566 分 · 共 318 个样本		

备注：此评估值满分 5 分制。

由上表可知，本科生综合评估值为3.846分，研究生评估值为3.566分。

(2) 评估反馈

A. 分学历层次各项指标满意度分布

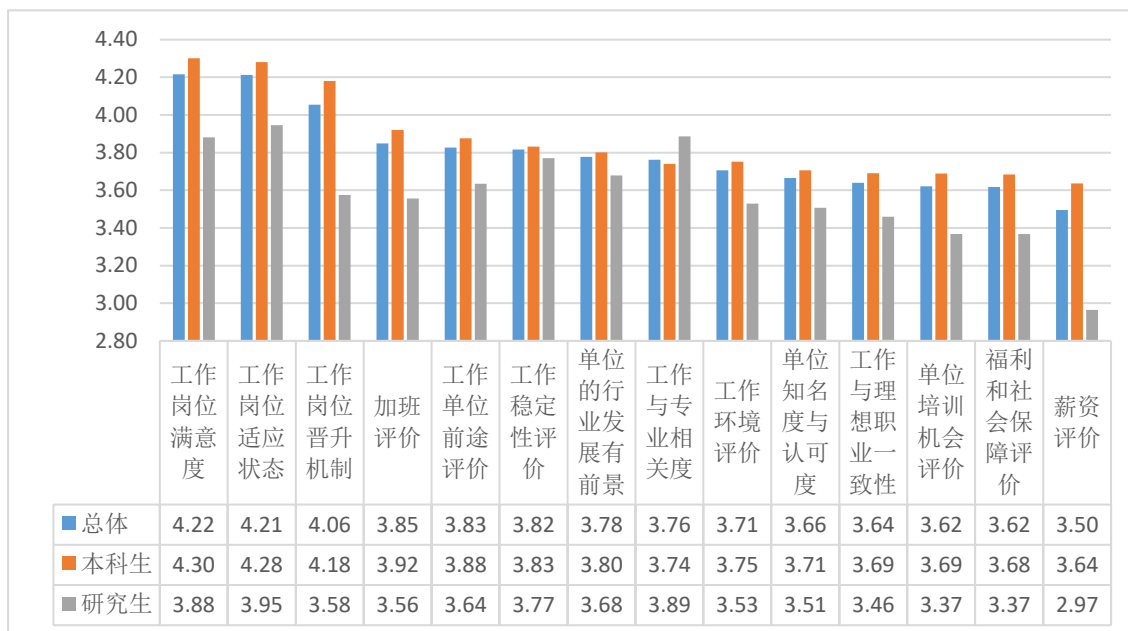


图 2-9 分学历层次各项指标满意度分布

结论：从湘潭大学2016届毕业生就业质量各项指标得分来看：

整体上，毕业生就业整体满意度均值得分为4.22分，评估分为3.789分，均值高于评估值得分，说明湘潭大学就业质量得分在 $[3.789, 4.22]$ 之间，即整体就业质量还算不错。

分学历层次来看，本科生就业综合得分区间为 $[3.846, 4.30]$ ，研究生就业综合得分区间为 $[3.566, 3.88]$ 。

分学历来看，本科生在工作与专业相关度方面满意度得分低于研究生外，其余均高于研究生，特别是薪资评价、工作与岗位晋升机制满意度得分要明显高于研究生。



B. 分学历层次各评估指标重要性程度

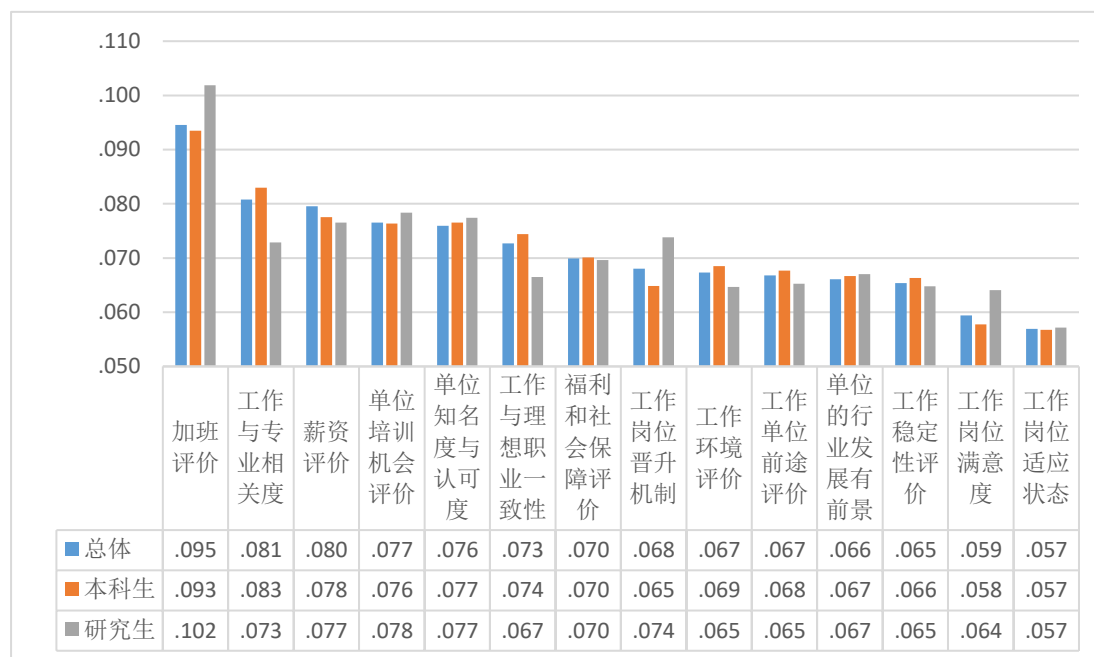


图 2-10 分学历层次各项指标重要性程度分布

结论：从湘潭大学2016届毕业生就业质量各项指标重要性来看：

分学历层次讨论，本科生在就业质量评估方面关注因素排名前三的指标由强到弱依次是加班、工作与专业相关度、薪资评价；研究生在就业质量评估因素方面关注因素排名前三的指标由强到弱依次是加班评价、单位培训机会、薪资评价；湘潭大学2016届毕业生的各个学历层次最不看重或关注的因素是工作岗位适应状态。

C. 整体四象限图分布

以各指标的权重值为横坐标，以各指标的均值为纵坐标，以权重值的均值为坐标轴原点的横坐标，以各指标的均值为坐标轴原点的纵坐标。对整体做出四象限图见以下

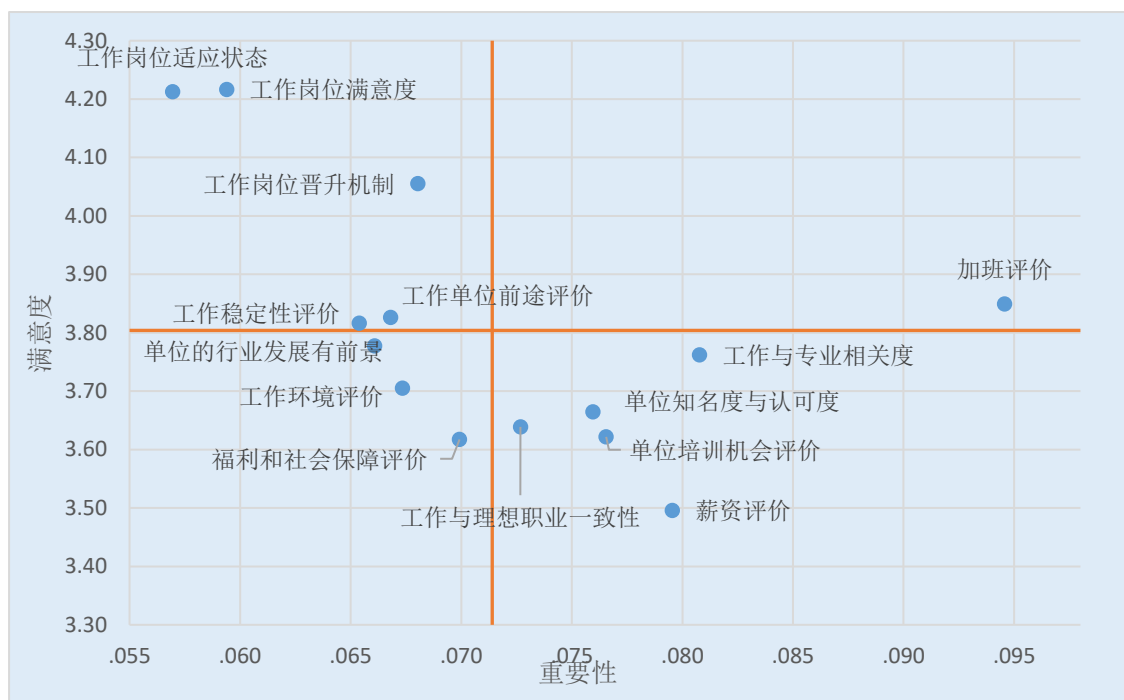


图 2-11 整体四象限图分布

结论：由湘潭大学2016年毕业生就业质量评价指标的满意度—重要性的四象限图可知，各评价指标主要落在第三、四象限。

落在第一象限的指标是加班评价；落在第二象限的是工作岗位适应状态、工作岗位满意度、工作岗位晋升机制、工作单位前途评价和工作稳定性评价；落在第三象限的是单位的行业发展前景、工作环境、福利和社会保障；落在第四象限的是工作与专业相关度、工作与理想职业一致性、单位知名度与认可度、单位培训机会、薪资评价。

在提升湘潭大学毕业生就业质量时，社会与学校采取措施应将工作重点放在第四象限各指标上。

三、自主创业情况分析

（一）自主创业的原因

根据调研数据，参与自主创业的毕业生中，有36.15%是因有“有好的创业项目”，有40.00%是为“实现个人理想及价值”，有18.46%是为“受他人邀请创业”，



值得注意的是，有3.85%的创业者是由于“未找到合适的工作”，其创业具有临时性，缺乏周密计划，成功率相对较低。

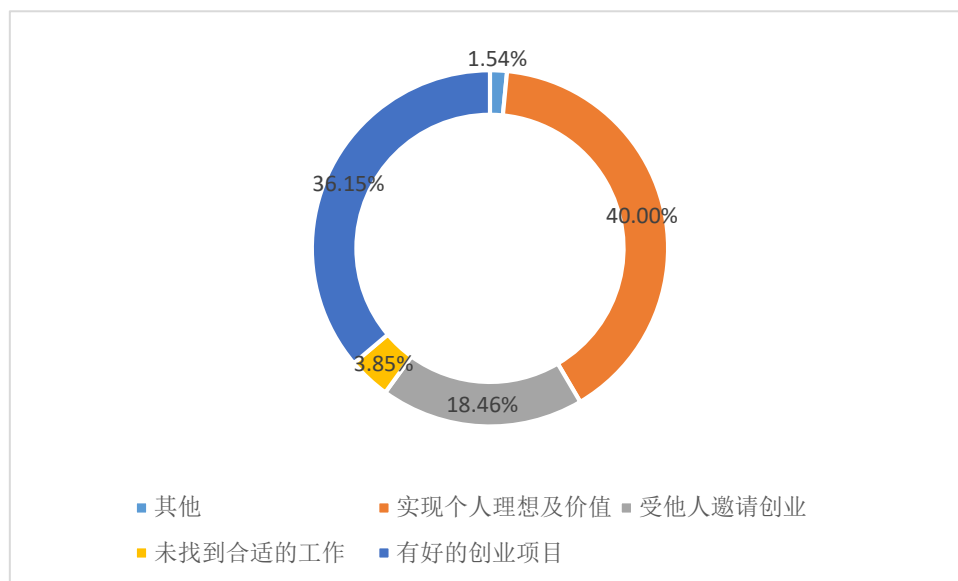


图 2-12 毕业生自主创业的原因分析

（二）自主创业中遇到的困难

对参与自主创业调研毕业生的调研结果进行统计，学校2016届毕业生自主创业中遇到的困难主要是资金的筹备、企业创办手续审批和创业项目的选取，占比分别为17.69%、14.62%和13.33%。学校应针对这些问题，进行创业扶持与指导工作，帮助毕业生在自主创业过程中克服困难。具体数据见下图。

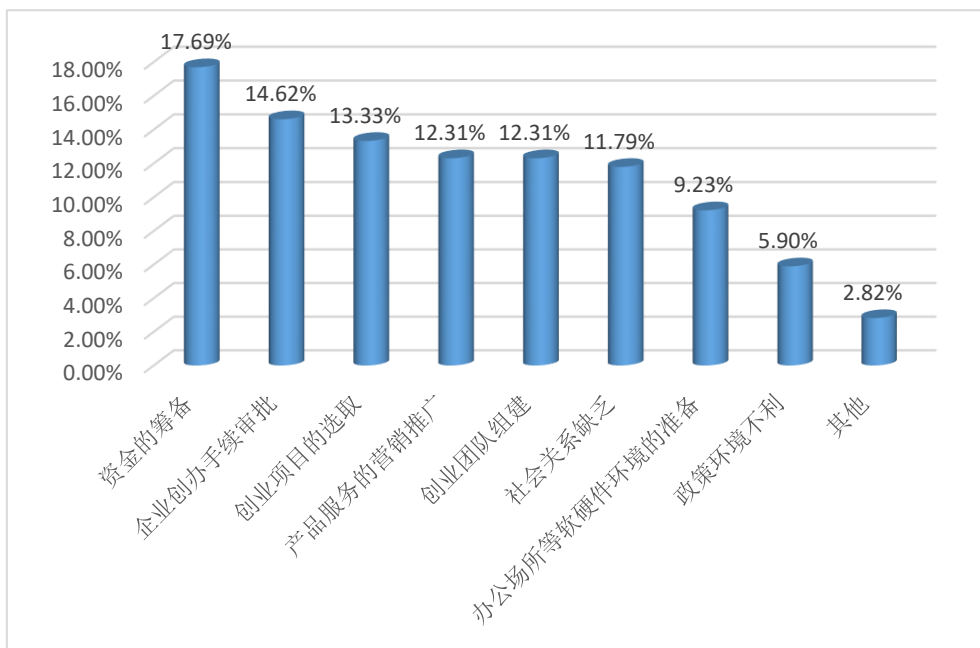


图 2-13 毕业生自主创业中遇到的困难

(三) 资金的来源

根据调研数据可知,2016届参与自主创业调研的毕业生创业资金的来源以父母资助和大学生创业贷款为主,占比分别为30.00%和33.10%,另外创业扶持基金也占有一定比例,达到23.80%。具体数据见下表。

表 2-8 毕业生创业资金的来源分析

资金来源	比例 (%)	累积百分比 (%)
创业扶持基金	23.80	23.80
大学生创业贷款	33.10	56.90
风险投资	6.90	63.80
父母资助	30.00	93.80
其它	6.20	100.00



四、继续深造与出国情况分析

（一）继续深造与出国满意度

学校2016届参与继续深造与出国调研的毕业生满意度情况良好，其中选择“非常满意”的占比34.31%，选择“满意”的占比42.94%，选择“比较满意”的占比17.15%。具体数据见下表。

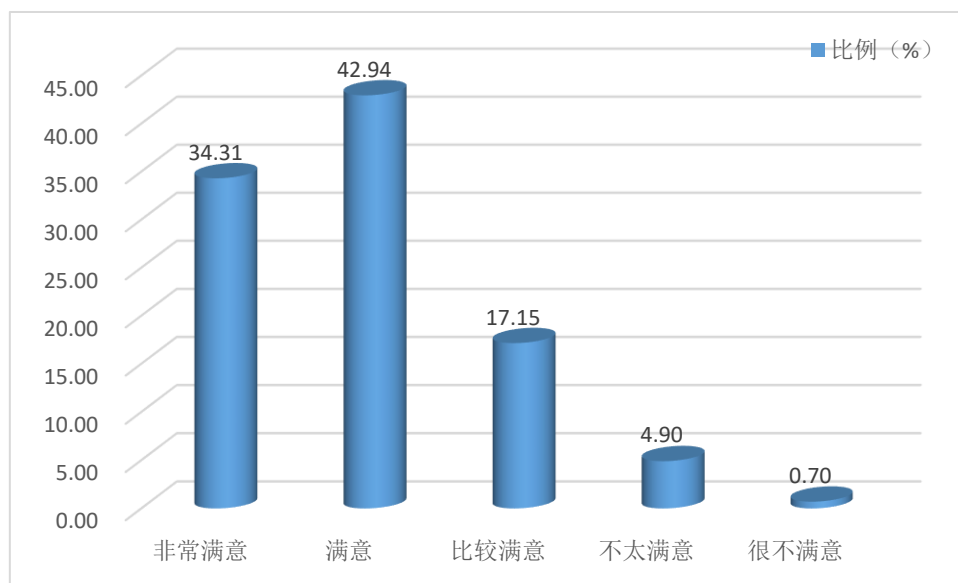


图 2-14 毕业生继续深造与出国满意度

（二）继续深造与出国原因

学校2016届毕业生继续深造与出国的原因主要有三类，包括“对专业感兴趣”“提升综合能力”和“延缓就业压力”，占比分别为43.41%、35.12%和19.37%。具体数据见下表。

表 2-9 毕业生继续深造与出国原因

深造原因	比例 (%)	累积百分比 (%)
对专业感兴趣	43.41	43.41
其他	2.10	45.51
提升综合能力	35.12	80.63
延缓就业压力	19.37	100.00
总计	100.00	-

五、未就业情况分析

（一）未就业的原因

对学校2016届未就业毕业生的未就业原因进行探究，可知，有50.11%的未就业毕业生“正在择业尚未落实就业单位”，有24.15%的毕业生“在等待单位签约”，有12.92%的毕业生“在准备公务员、事业单位招考”，其余因素占比均不超过10.00%。具体数据见下图。

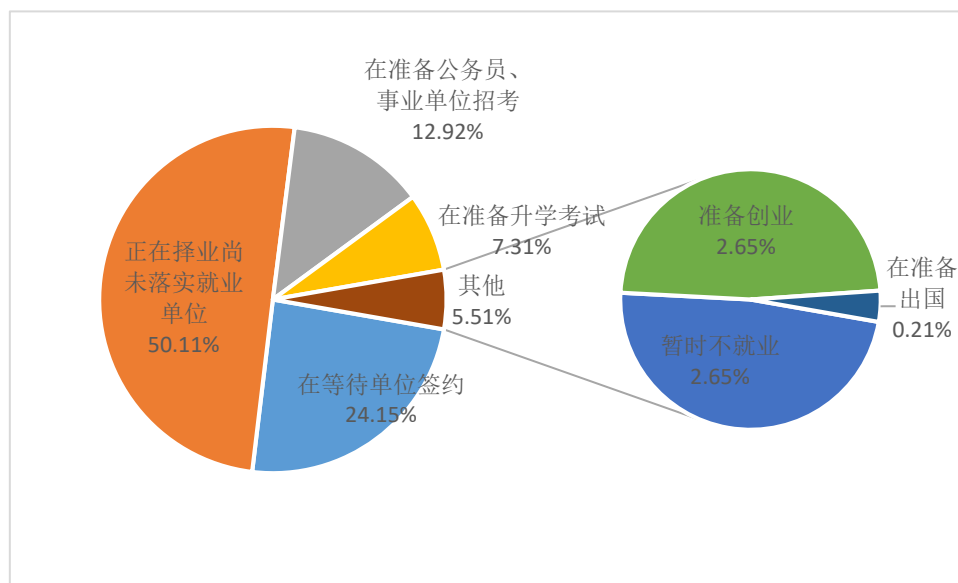


图 2-15 未就业毕业生尚未就业原因

（二）求职关注的因素

根据调研数据，可知学校2016届未就业毕业生的求职关注因素中，最主要因素为薪酬水平、工作稳定度、社会保障和就业地理位置，占比均在10.00%以上，分别为20.62%、18.33%、17.20%和13.52%。其余因素占比均不足10.00%，具体数据见下图。

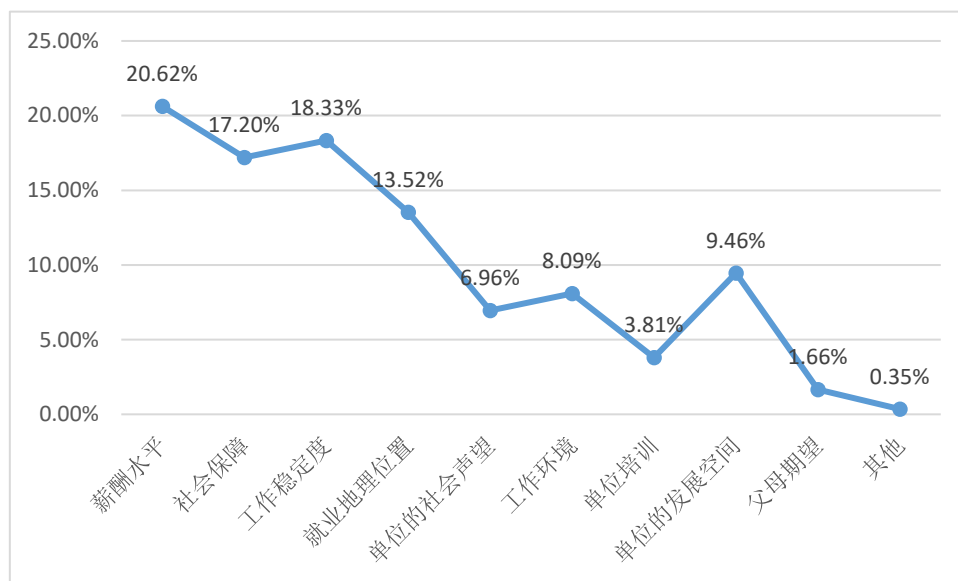


图 2-16 未就业毕业生求职关注因素分析

（三）求职过程中遇到的困难

根据调研数据可知，学校2016届未就业毕业生在求职过程中遇到的困难包括“适合自己专业和学历的岗位不多”“用人单位待遇和条件不符合预期”和“缺乏实践经验”，占比分别为19.95%、19.56%和16.84%。学校在未来工作中，应针对这几个问题，完善专业设置与实践教育工作，并通过就业指导帮助毕业生明确对用人单位的待遇预期。具体数据见下表。

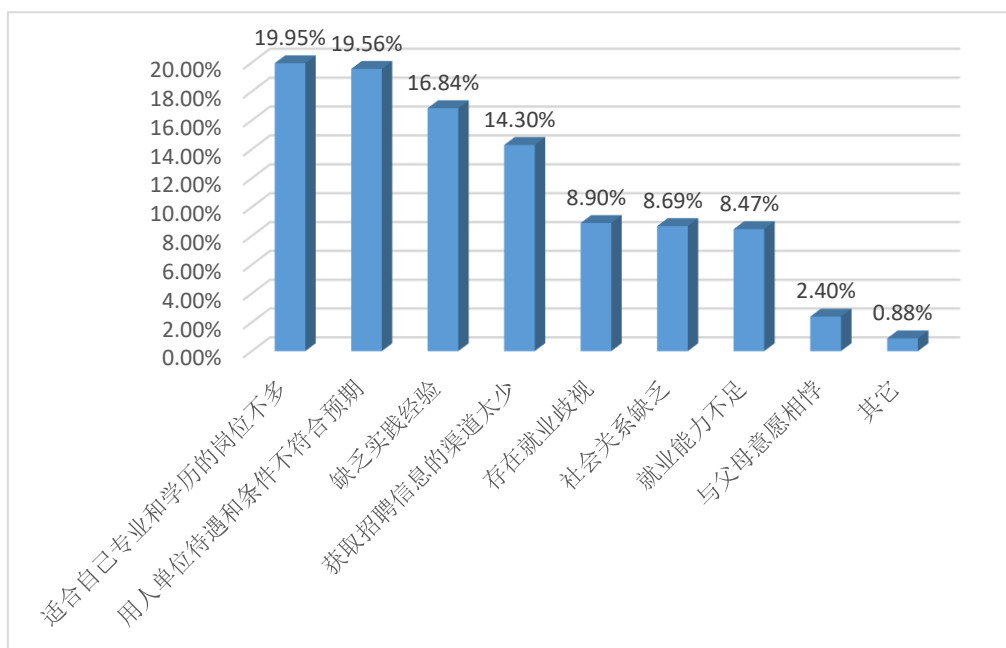


图 2-17 未就业毕业生求职过程中遇到困难分析



第三章 就业举措

一、提高认识，科学规划，健全“一把手工程”保障机制

学校党委、行政历来高度重视毕业生就业创业工作，不断提高师生员工对就业创业工作重要性的认识，积极强化就业创业工作各项保障，不断健全就业创业工作“一把手工程”保障机制。

（一）健全就业创业工作组织领导

学校严格落实“一把手工程”一把手抓，一级抓一级，层层抓落实，确保组织领导到位。学校成立了由校长任组长的湘潭大学毕业生就业工作领导小组和湘潭大学创业工作领导小组，负责统筹全校毕业生就业创业工作；学校党委会、校长办公会多次专题研究毕业生就业创业问题，制订各项就业创业工作政策、措施。学校每年均召开毕业生就业工作大会，在全校营造了一种关注就业创业工作、重视就业创业工作、配合就业创业工作、参与就业创业工作的大气候大氛围，形成了广大教职工人人都是毕业生就业创业的指导者、服务者的局面。

（二）科学制定就业创业工作方案

为进一步明确就业创业工作的工作目标和工作方向，学校结合实际情况，科学制定工作方案。学校在《湘潭大学十三五改革发展规划》中明确“加强学生职业发展的教育与引导，将职业规划、职业发展和就业指导贯穿于人才培养的全过程”；每年针对不同的就业形势和就业指导要求，制定本年度的《毕业生就业工作方案》，并下发专门就业工作文件，对下一阶段的就业工作进行重点部署与具体安排；本着“招生—培养—就业”全程协同管理的理念，建立起了以“人才培养优化机制、就业指导服务机制、就业信息收集与分析机制、就业市场开拓创新机制、特殊群体就业帮扶机制和就业反馈约束机制”为主要内容的就业工作体系。

（三）完善就业创业工作管理体系

为保证就业创业工作有章可循，提升就业创业工作管理的规范化、效率化和科学化水平，学校从制度规范着手，完善工作管理体系。一是制定了《湘潭大学



普通本、专科毕业生就业工作规定》，建立了“校领导—职能部门—学院领导—专职就业人员/辅导员/班主任/教师—学生”的“五级联动”就业工作机制；二是明确了《校领导联系院系制度》、《职能部门联系院系制度》、《院系领导联系毕业班级制度》和《班主任（专职辅导员）责任制度》等；三是先后制定、修订了《就业困难学生帮扶制度》、《毕业生就业招聘管理办法》、《毕业生就业协议书管理办法》、《毕业生档案管理规定》、《毕业生就业信息管理及数据统计制度》等规章制度。

（四）加强就业创业工作考评督导

学校从考评与督导入手，营造了就业创业工作争先创优的良好氛围。一是将就业创业情况纳入单位年度绩效考核的重要内容，明确将毕业生就业创业工作效果作为院系工作和院系主要领导干部年度考核的重要内容。二是制定了《湘潭大学毕业生就业工作考评体系》和《湘潭大学就业与创新创业工作管理办法》，定期对就业工作进行考评，依据考评结果对先进单位进行公开表彰。三是实行了毕业生就业创业工作专项督导制度，督导组深入到各学院，通过听取汇报、座谈等形式，了解各学院的就业创业工作进展情况，发现并帮助解决存在的问题，推进就业创业工作的深入开展，营造了就业创业工作争先创优的良好氛围。

二、加大投入，强化培训，确保就业创业工作“四到位”

近年来，学校进一步加大对就业工作的经费投入，不断加强和完善就业专职人员、教师培训机制，确保毕业生就业工作经费、机构、人员、场地“四到位”。

（一）足额配置就业创业工作人员

学校严格按照教育部每500名毕业生至少配置1名就业专职人员的规定，足额配备就业专职人员。目前，学校现有专职就业创业工作人员23人（含研究生院、兴湘学院），各学院有专兼职就业工作人员57人，工作人员基本上都具有本科、硕士学位，并取得了就业指导资格证书；学校现有就业指导课教师33人，创新创业专兼职教师26人，同时，聘请了胡伟、岳金辉等校外专家作为就业指导兼职教师。



（二）加大师资队伍建设力度

为提升就业创业指导队伍素质，学校将就业专职人员培训纳入学校管理人员培养计划，同时，积极创造条件，组织教师参加各类创新创业教育培训。如组织辅导员教师参加教育部“全国创业教育骨干教师培训班”等各类创新创业教育培训，使辅导员具备国家心理咨询师、职业规划师和创业咨询师的资格，提高创业指导工作质量与服务能力。

（三）确保工作场地到位

学校根据就业创业工作的实际需要，配置了足够的工作用房。学校现有毕业生就业工作办公用房6间，咨询指导室1间，视频招聘室1间，档案室2间，招聘面试室9间，以及学校内部随时可以调用的多媒体报告厅、投影室5间；所有就业工作人员均配备了多媒体电脑，购置了一流的复印机、打印机、传真机，实现了就业工作办公自动化。

（四）保证工作经费投入

学校根据就业工作需要，按照不低于年度应收学费总额1%的标准安排就业工作经费。近两年，学校分别划拨就业经费145万和150万，另外每年均专门安排了贫困生就业专项经费5万元；2016年，学校积极向省教育厅、省市人社部门争取到校园招聘补贴45万元，向省人社厅等政府部门争取到2015届、2016届毕业生求职创业补贴48万余元，2017届毕业生求职创业补贴47万余元。

三、加强宣传，精心组织，引导大学生面向基层就业

学校始终坚持立足国家需求培养各种高层次人才，努力引导毕业生转变就业观念，积极鼓励毕业生面向基层就业，到国家最需要的地方去建功立业。

（一）认真做好毕业生应征入伍工作

作为“全国爱国拥军模范单位”高校，长期以来，校党委、行政高度重视大学毕业生应征入伍工作以及学生的国防教育和双拥工作，工作机制健全，做到思想认识、组织机构、工作措施、宣传教育和经费保障“五到位”，积极开展“人



才拥军”、“智力拥军”，丰富宣传教育形式和手段，激发学生携笔从戎报效国家的热情。

（二）积极落实国家和地方基层项目

学校高度重视“大学生志愿服务西部计划”、村官计划、选调生、三支一扶等国家和地方项目的宣传组织工作，为鼓励更多学生积极参加，制订了《湘潭大学关于引导和鼓励毕业生面向西部和基层就业的意见》；先后邀请相关培训专家、学者进行了9次专场讲座，激励更多的学生树立远大理想，投身基层就业。

（三）贴心服务就业困难学生

学校把助推困难学生就业作为一项“民心工程”来抓，从台账建立、安全预案、资助体系等方面开展“一对一”帮扶服务。一是在摸清每一个毕业生具体情况的基础上，针对学生自身特点，建立就业困难毕业生台账，开展个性化的就业指导和服务，通过专项培训、重点指导、优先推荐，实施就业困难学生“一对一”工程。二是建立了就业心理安全预案，帮助就业困难学生解决在学习、生活、求职等过程中出现的心理问题。三是给予专项资助。

四、完善网络，多元发布，搭建高水平就业信息服务平台

多元化的就业信息收集与发布是做好毕业生就业工作的重要保证。学校充分发挥就业网站和“全国大学生一站式服务系统”的功能和作用，多方收集、及时发布就业信息，确保需求信息的充分、有效。

（一）多渠道收集就业信息

学校不断丰富就业信息收集渠道，努力为学生提供更多的就业岗位信息。一是“走出去”收集就业信息。二是充分利用网络收集就业信息。三是加强与地方人事部门的合作。佛山市人事局、昆山市人事局、深圳龙岗区人事局等单位先后与学校签订了协议，双方在科研、人才培养、毕业生就业等方面进行深入的交流与合作。



（二）多元化精准推送就业信息

学校通过不断完善多元化的就业信息收集与推送系统,努力实现就业信息的精准推送。一是充分利用“互联网+”技术,创新建设了“湘潭大学招生就业云服务平台”,精准的为毕业生“送岗位、送政策、送指导”。二是以满足毕业生和用人单位需求为出发点,充分发挥就业网站的作用,有效构建集就业信息网、就业信息短信服务平台、用人单位信息库、招聘会管理系统为一体的就业信息化服务体系;三是以各种宣传栏为阵地,张贴用人单位招聘信息。多元化的信息推送满足了不同群体的实际需求,收到了不错的效果。

（三）建立了高水准的就业信息网站

学校充分利用各类网络平台,打造高水平的就业信息网站。一是充分共享全国高校毕业生就业信息一体化系统、全国高校毕业生就业管理与检测系统等高水平平台的资源,在显著位置链接了湖南省毕业生就业网等知名就业网站,并按要求及时报送有关信息;二是丰富就业网站栏目;三是及时更新内容。

五、全员参与，分类指导，不断提高就业创业指导水平与实效

（一）高质量进行就业指导课教学

学校从细节着手,规范课程设置、严格大纲制定,高质量开展课堂教学。从2004年开始,就率先将大学生就业指导课纳入教学计划,作为必修课开设,安排了38个学时,组建了一支由专业教授、就业专干、企业HR组成的优质教学团队;科学制定就业指导课程教学大纲,组织编写的《大学生职业发展与就业创业指导》已由湘潭大学出版社出版;面向全校学生开设了一系列就业类通识教育课程和文化素质教育讲座;四是积极开展“就业创业大讲堂”活动。

（二）多形式开展职业生涯规划教育

学校以职业测评、职前培训、专家讲座、参加大赛等丰富多彩的活动形式,面向全体学生进行全程化全方位职业生涯规划教育。一是结合专业特点开展全程化生涯规划教育;二是开展职业生涯规划测评。2014年开始,我校与国内最大的



职业测评提供商——朗途测评合作，给在校学生免费进行职业生涯规划测评，同时帮助学生分析测评结果，引导学生制订正确的职业规划；三是积极开展职前教育；四是开设专家讲座。聘请了省内外职业生涯规划专家给我校低年级的同学讲授“职业生涯规划课”；组织学生参加职业生涯规划大赛，实际锻炼学生职业生涯规划能力。

（三）高水平开展创新创业教育

学校从课程设置着手，科学制定方案，保障创新创业教育高水平开展。学校成立了大学生创业工作领导小组及创业指导中心，制定了《湘潭大学大学生创新创业教育实施方案》，确立了“坚持把创新创业教育贯彻人才培养的全过程”这一基本原则。

学校逐步推进学生创新创业教育，在《就业指导》这门全校公共基础课中开设了创业教育与指导的相关内容；学校文化素质教育课程中开设了《创新精神与创新能力的培养》、《创新思维技法》等一系列课程，每年选课学生近1000人，利用东西部高校课程共享联盟平台，引入《创业企业战略与机会选择》、《大学生创业基础》等跨校共享在线课程供学生选修，并将其纳入我校文化素质教育课程予以认定学分，同时各学院结合专业特色开设了系列创新课程。

（四）大力度支持学生创新创业

学校不断完善组织机构、资金项目、硬软件建设等工作机制，鼓励和支持学生创新创业。

2015年3月，学校创新创业孵化基地正式挂牌。自基地成立以来，学校相继投入10万元，遴选22支学生创业团队入驻基地进行孵化，采用“学校指导、政府扶持、社会参与、自愿加入、市场化运作、规范化管理”的运作模式，已成功孵化10支创业团队，6家公司已正式注册，涵盖软件开发、广告传媒、生物科技、电子商务等多个领域，带动就业人数200多人，产生经济效益千万余元。



（五）全方位开展创新创业教育实践

学校鼓励学生积极参加创新创业实践，提升实际动手能力和综合素质。近三年来，全校共有5000余人次参加“挑战杯”等创新创业比赛，同时，学校设立了宝钢奖学金、相川奖学金等各类创新创业奖学金10余项，金额达到近1000万元。

六、整合资源，创新平台，大力开拓毕业生就业市场

（一）科学制定就业市场建设方案

学校科学规划、合理安排，不断拓展毕业生就业市场。学校在每年9月，根据上一届毕业生就业数据进行统计分析，制定下一届的毕业生就业市场开拓方案。在继续做大做强我校毕业生省内就业市场的同时，多次组织工作人员赴广东、上海、浙江、江苏等地区推介毕业生，收集用人单位需求信息，开拓毕业生就业市场。

（二）狠抓毕业生就业创业基地建设

学校实施院系对口联系用人单位的责任区域，建立了就业基地建设责任制，完善与重点用人单位长期稳定的就业创业合作机制。学校将毕业生就业区域划分为华南、华东、华北、华中、西北和东北等六大片区，对口联系的相关院系负责联系该区域内的人事部门、人才市场以及重点用人单位，建立并不断完善就业基地建设责任制。通过充分整合校友、业务单位、董事单位等资源，积极寻求在学生实习、毕业生就业方面的合作契机，建设了一批稳定的就业创业基地。

（三）深挖校友资源开展“校友企业招聘月”活动

学校深挖校友资源，积极开展各类校友招聘活动，创新性地开展了“校友企业招聘月”活动。校友企业招聘会针对性强，主要针对相对冷门的专业和就业困难群体，同时持续为离校未就业毕业生提供就业服务。



（四）优化工作流程提升服务质量

学校从优化流程着手，提升服务质量，降低就业成本，促进学生顺利就业。学校上下精心组织，合理安排优化工作流程，为毕业生顺利走上工作岗位提供良好的服务。

七、精心组织，深入调研，提升就业工作满意度

（一）完善毕业生就业跟踪机制

学校实施了毕业生“就业动态跟踪”机制，及时、准确地掌握毕业生的就业动态。学校专门建立了“湘潭大学毕业生就业数据库”，及时跟踪就业动态，并根据学生的专业、特长和就业意向等提供“因人而异”的信息服务、技巧培训等；各学院从学院领导到就业干事、辅导员，定向联系毕业生的就业情况，动态掌握每一个毕业生的就业去向，将指导与服务的举措贯彻到就业全过程。

（二）坚持开展毕业生就业状况调研

学校把毕业生就业状况作为学科专业调整的一项重要考量指标，深入开展毕业生就业状况调研工作，为学校可持续发展提供科学参考依据。从2013年开始，每年组织撰写了《毕业生就业质量报告》，做到有事例、有数据、有分析、有总结，为学校教育教学改革的深入推进提供了重要参考依据。



第四章 2014-2016 届毕业生就业趋势分析

一、2014-2016 届毕业生初次就业率趋势

分学历看三届毕业生就业率趋势，本科毕业生就业率逐年升高，专科毕业生就业率较为稳定，基本维持在93.00%左右，毕业生研究生2015届就业率有所下滑，在2016届又立刻回升。

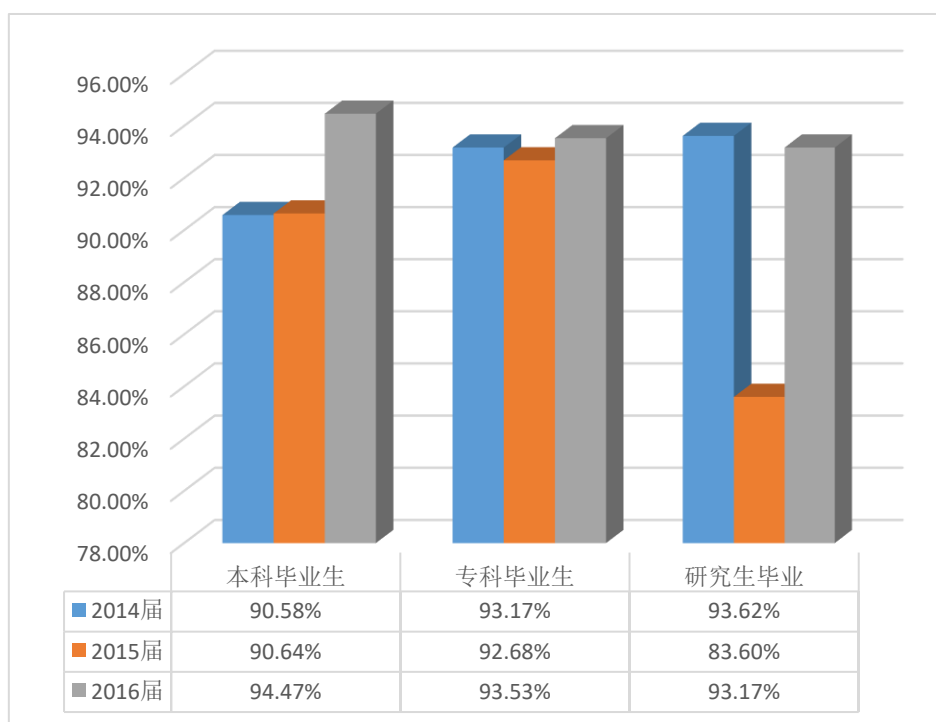


图 4-1 2014-2016 届不同学历初次就业率情况

二、2014-2016 届毕业生毕业去向趋势

传统就业方向呈现逐年下降趋势，灵活就业比例连续三年逐年上升，继续深造与出国比例2015届有所降低，2016届又上升到17.31%，基本维持在16.00-18.00%之间。自主创业比例出现一定的上升趋势，2016届达到最高，占比将近2.00%。

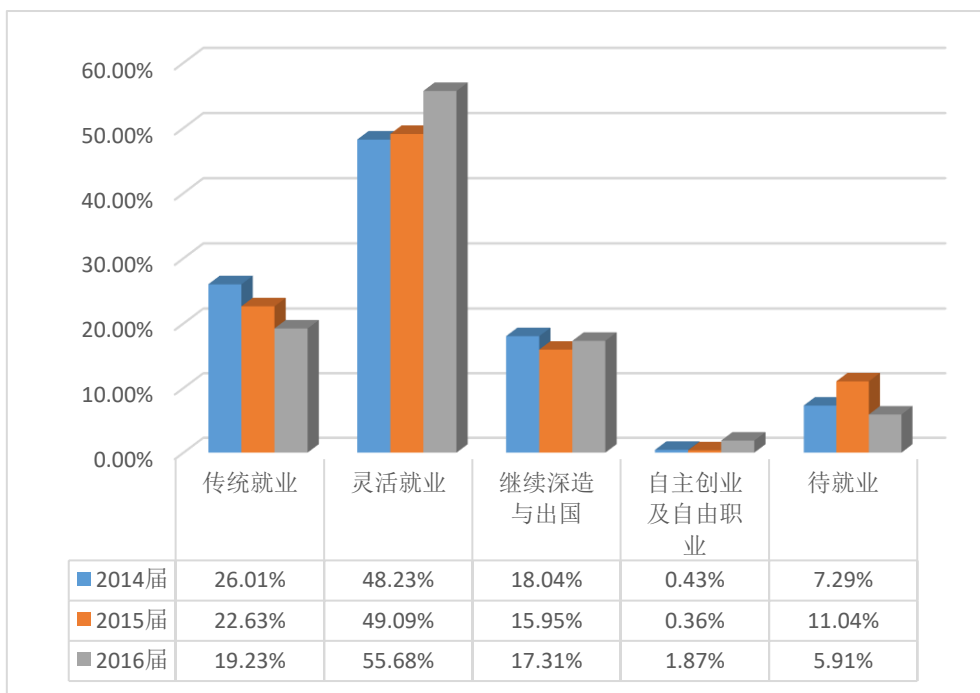


图 4-2 2014-2016 届不同毕业去向占比趋势

三、2014-2016 届毕业生就业流向分布趋势

(一) 2014-2016 届毕业生就业地域变化趋势

分本省和外省就业比例来看，2015届学校毕业生在湖南省就业比例最低，2016届湖南本省就业比例较2015届有一定的上升。具体数据见下图。

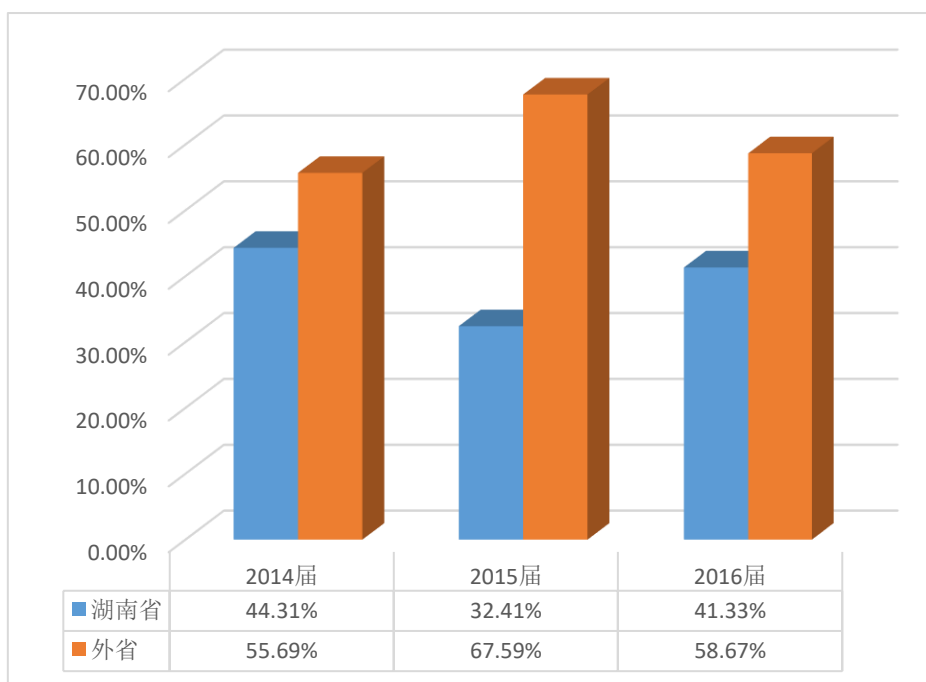


图 4-3 2014-2016 届毕业生本省外省就业比例趋势

(二) 2014-2016 届毕业生就业单位性质变化趋势

整体来看，毕业生均集中在企业单位，其中其他企业均占比最高，其次是国有企业和三资企业。分开来看，其他企业三届毕业生的占比情况中，2016届毕业生占比最高，达到61.46%，而三届毕业生选择在国有企业就职的比例均维持在17.00%左右，变动不大，其他单位性质比例分布情况如下图。

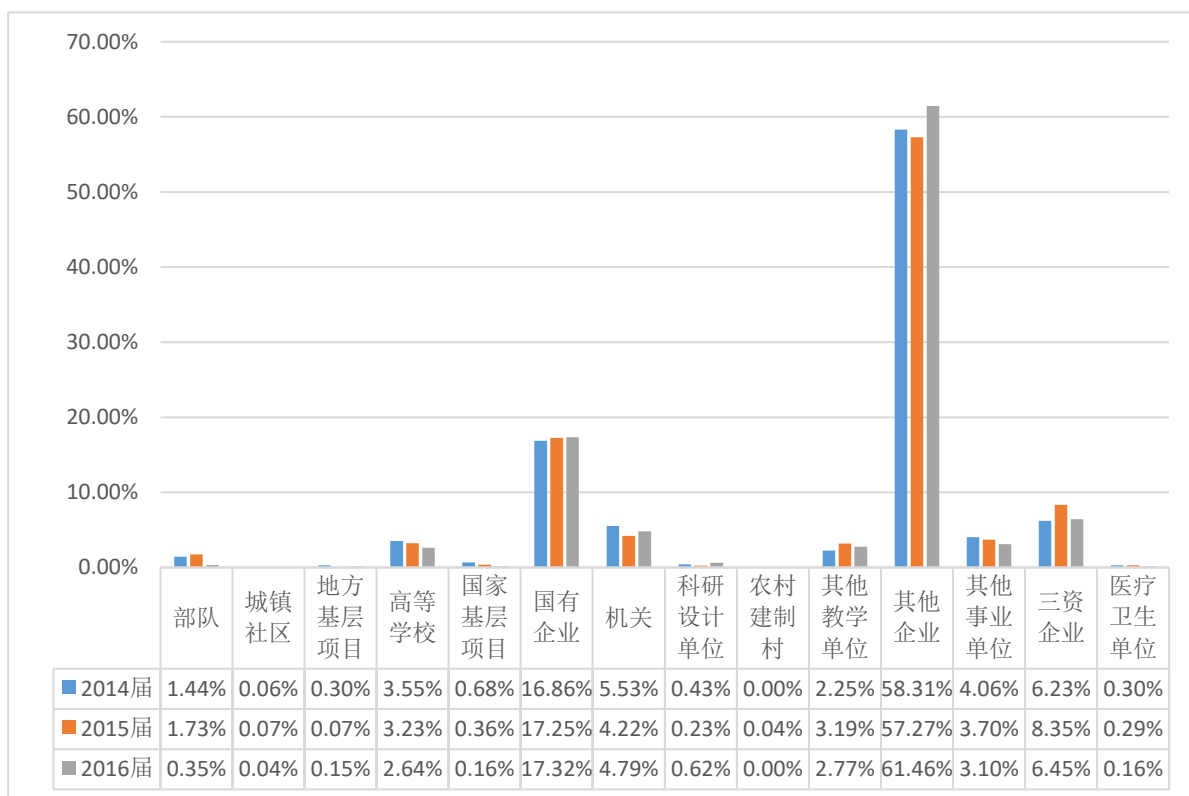


图 4-4 2014-2016 届毕业生就业单位性质分布趋势

(三) 2014-2016 届毕业生就业单位行业变化趋势

分析占比较高的单位行业，信息传输、软件和信息技术服务业所占比例逐年上升，2016届毕业生在此行业中占比最高。而制造业所占比例逐年下降，2016届毕业生占比低于20.00%。其他行业近年来占比变动不是很大，详见下表。

表 4-1 2014-2016 届毕业生单位行业变化趋势

单位行业	2014 届占比 (%)	2015 届占比 (%)	2016 届占比 (%)
信息传输、软件和信息技术服务业	13.73	16.25	19.81
制造业	24.76	21.42	19.48
教育	9.37	9.23	9.73
公共管理、社会保障和社会组织	8.25	8.69	7.89
金融业	6.69	6.75	7.62
批发和零售业	3.65	4.69	5.11
建筑业	8.22	7.27	5.02
文化、体育和娱乐业	5.63	4.54	4.59
租赁和商务服务业	3.65	2.96	4.39
科学研究和技术服务业	3.16	3.39	3.90
房地产业	2.01	1.10	2.37



单位行业	2014 届占比 (%)	2015 届占比 (%)	2016 届占比 (%)
电力、热力、燃气及水生产和供应业	1.62	2.71	2.35
交通运输、仓储和邮政业	2.39	2.19	1.79
居民服务、修理和其他服务业	1.52	1.87	1.62
卫生和社会工作	1.10	1.38	1.05
住宿和餐饮业	0.79	1.49	1.05
水利、环境和公共设施管理业	0.85	1.06	0.92
采矿业	0.91	0.92	0.63
农、林、牧、渔业	0.25	0.29	0.40
军队	1.45	1.80	0.31

(四) 2014-2016 届毕业生就业职位类别变化趋势

整体来看，毕业生职位类别多集中在“其他人员”，其次是“其他专业技术人员”和“工程技术人员”。2014届毕业生“其他人员”占比较其他两届毕业生来说最低。2014届毕业生就业职位多集中在“其他专业技术人员”。另外，2016届毕业生就业职位除分布在“其他人员”和“其他专业技术人员”外，占比较高的是“工程技术人员”，且工程技术人员占比是三届毕业生中最高。其他职位分布见下图。

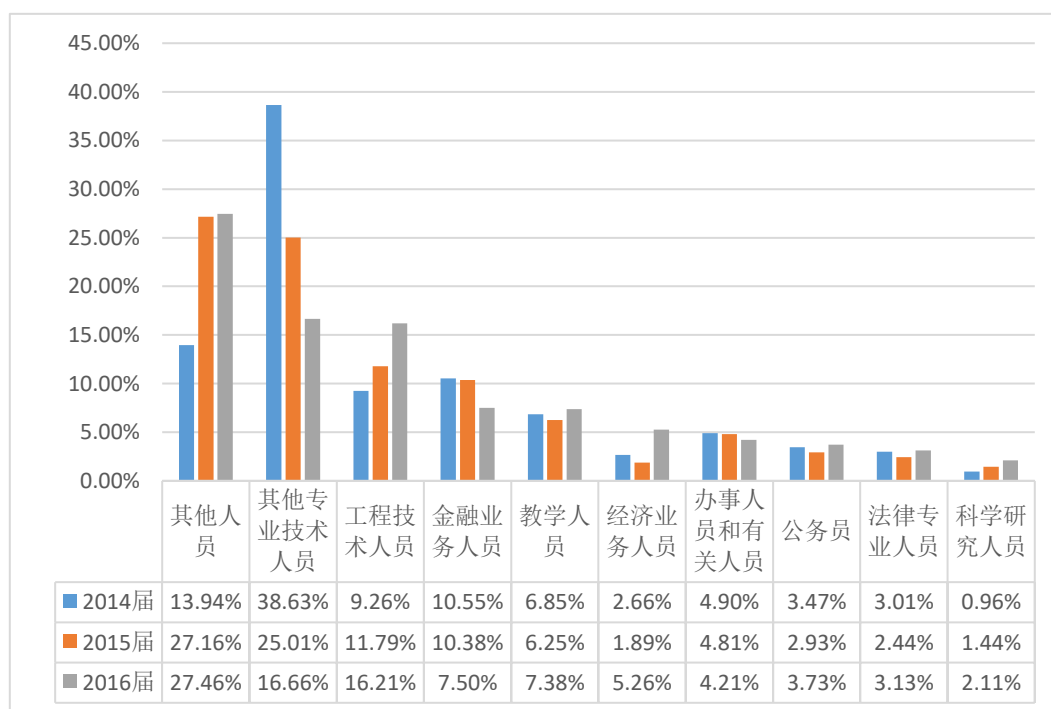


图 4-5 2014-2016 届毕业生就业职位类别变化



第五章 毕业生及用人单位调研数据分析

一、毕业生对母校教育教学评价

（一）毕业生对创业政策的了解程度

根据调研数据可知，学校2016届毕业生对创业政策了解程度情况如下，表示“非常了解”的占比19.87%，选择“了解”的占比25.09%，选择“比较了解”的占比19.50%，整体情况较好。在未来工作中，学校应持续推进创业政策宣传工作，不断提高毕业生对创业政策的了解程度。

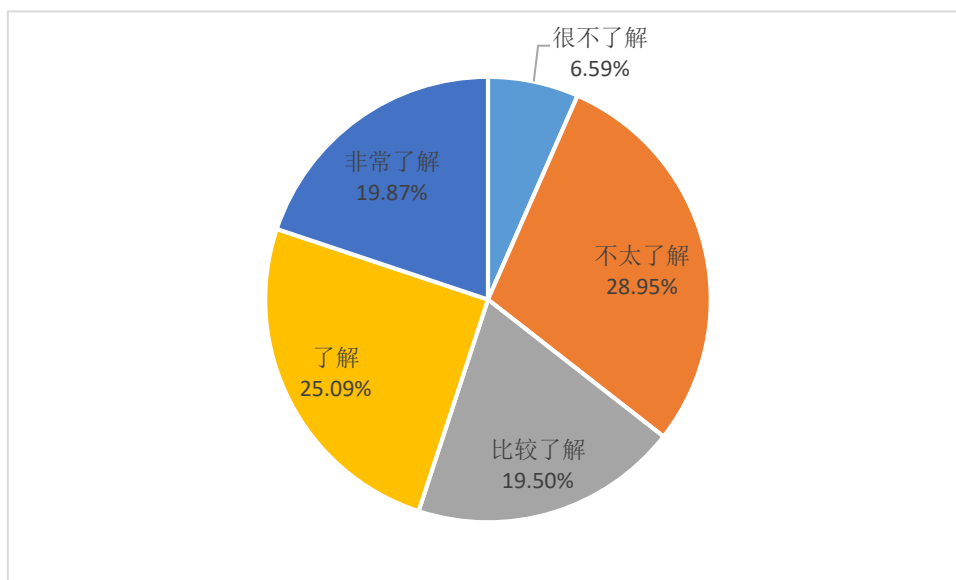


图 5-1 毕业生对创业政策的了解程度

（二）毕业生对母校总体人才培养的满意度

对2016届毕业生对母校人才培养工作评价进行整体调研，可知毕业生对母校人才培养工作满意度较高，其中选择“非常满意”的占比32.77%，选择“满意”的占比38.29%，选择“比较满意”的占比23.34%，态度倾向不满的占比不足10.00%。具体情况见下图。

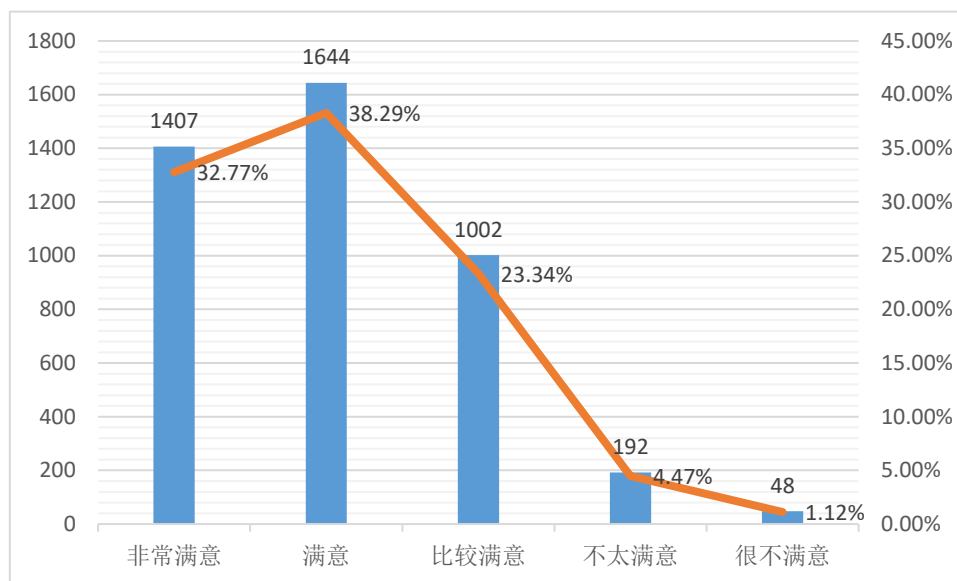


图 5-2 业生对母校总体人才培养的满意度

(三) 毕业生对母校教学方面的满意度

学校2016届毕业生对母校教学工作的评价情况通过进行满意度赋值,得出评分如下:教师授课满意度最高,得分为3.93分;专业设置居次,得分为3.92分;课程设置第三,得分为3.88分;实践教学相对较低,得分为3.81分。

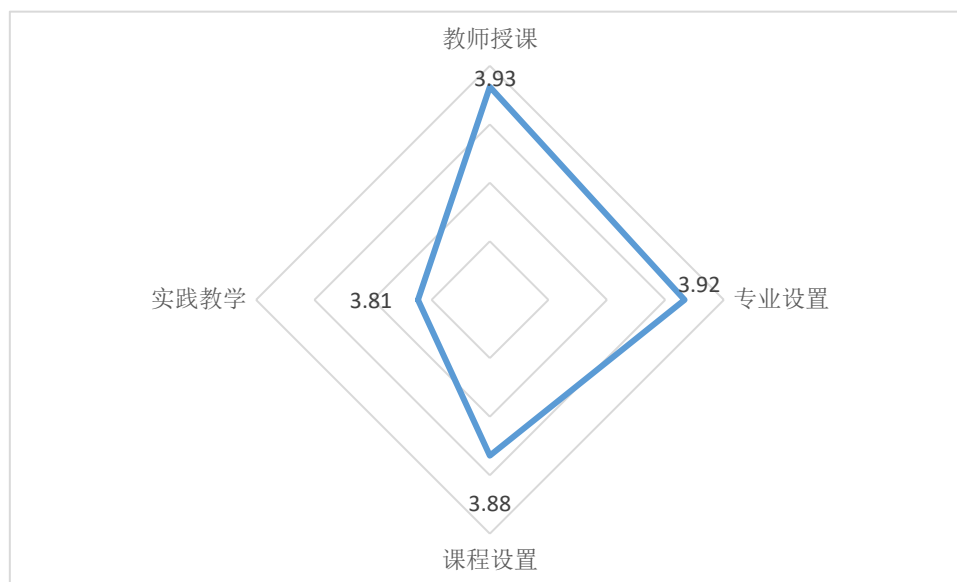


图 5-3 毕业生对母校教学方面的满意度



（四）毕业生对母校就业指导与服务总体满意度

就学校2016届毕业生对母校就业指导与服务的满意度情况展开调研,可知选择“非常满意”的占比31.96%,选择“满意”的占比37.41%,选择“比较满意”的占比22.34%,整体满意度情况较好,说明学校就业指导与服务工作基本满足了毕业生的需求,为毕业生提供了较好的帮助。

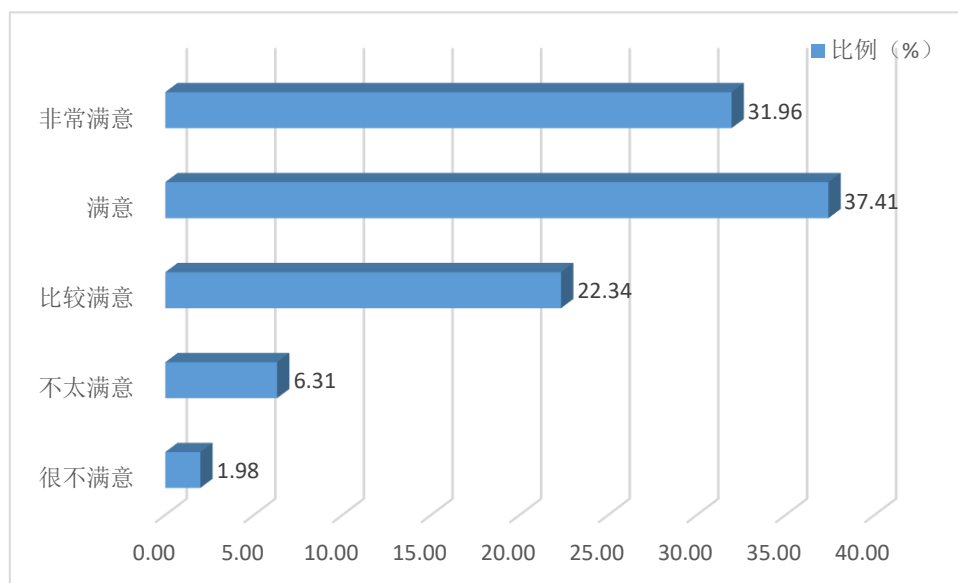


图 5-4 毕业生对母校就业指导与服务总体满意度

对满意度进行赋值,分具体工作指标进行评价,可以得出学校各项就业指导与服务相关工作的满意度得分。其中,校园招聘活动得分最高,为4.42分;就业手续办理工作居次,为4.36分;第三是就业/创业指导课,得分为4.31分;职业咨询/辅导和就业困难群体帮扶均为4.25分,得分相对较低。

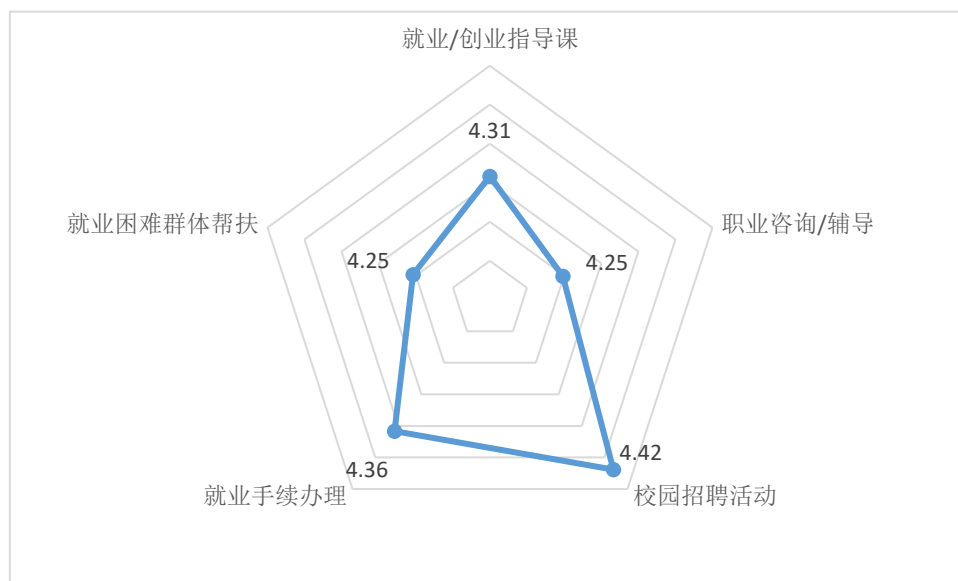


图 5-5 毕业生对母校就业创业服务的满意度统计描述

（五）母校推荐度

毕业生对母校的推荐度一定程度上代表了毕业生对母校的整体认可情况。对学校2016届毕业生对母校的推荐意愿进行调研,可知有35.38%的毕业生非常愿意推荐母校,有40.72%的毕业生愿意推荐母校,有17.82%的毕业生比较愿意推荐母校,整体母校推荐度较高。具体数据见下图。

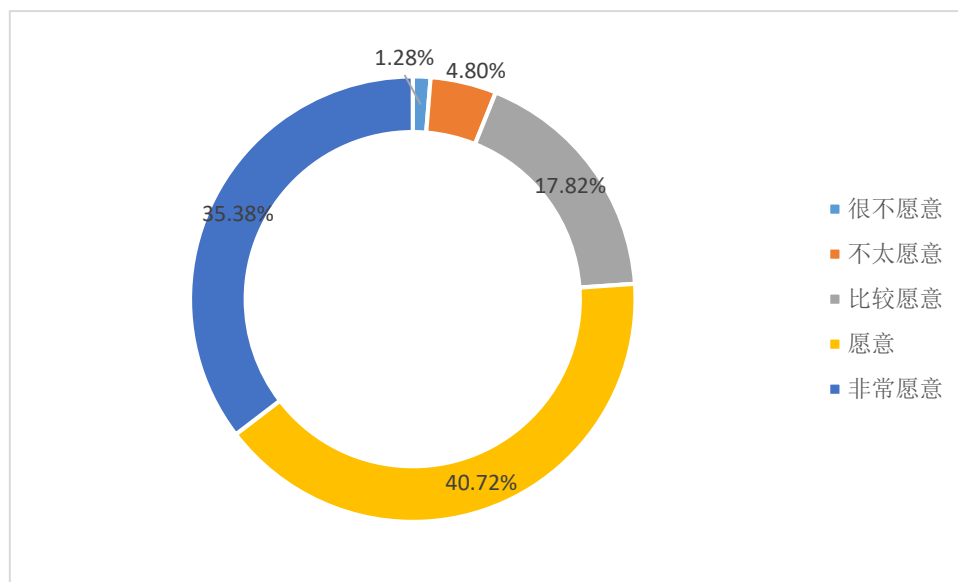


图 5-6 毕业生母校推荐度



二、毕业生母校满意度模型

（一）模型假设

1. 假设调研所得的样本数据可以代表全体学生。
2. 满意度题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。
3. 进行分析的各因素对满意度影响均为正向的。

（二）模型原理

主成分分析是采取一种数学降维的方法，找出几个综合变量来代替原来众多的变量，使这些综合变量能尽可能地代表原来变量的信息量，而且彼此之间互不相关。这种将多个变量转化为少数几个互不相关的综合变量的统计分析方法就叫做主成分分析或主分量分析。

（三）模型变量

将问卷中涉及到母校评价维度的指标均纳入模型，并用X1、X2……X13对变量进行编码，具体如下：

表 5-1 模型变量

变量名	变量
X1	就/创业政策了解度
X2	教师授课
X3	实践教学
X4	课程设置
X5	专业设置
X6	人才培养
X7	就业指导与服务
X8	母校推荐度
X9	就业/创业指导课
X10	职业咨询/辅导
X11	校园招聘活动
X12	就业手续办理
X13	就业困难群体帮扶



（四）指标满意度得分基础统计

如下图所示，各指标满意度得分相比其他院校均较高，得分最低的是就/创业政策了解度，说明毕业生对这一方面政策了解度一般。就业工作满意度得分稍高于教育教学工作的指标，而教师授课较其他教育教学指标来说稍高。

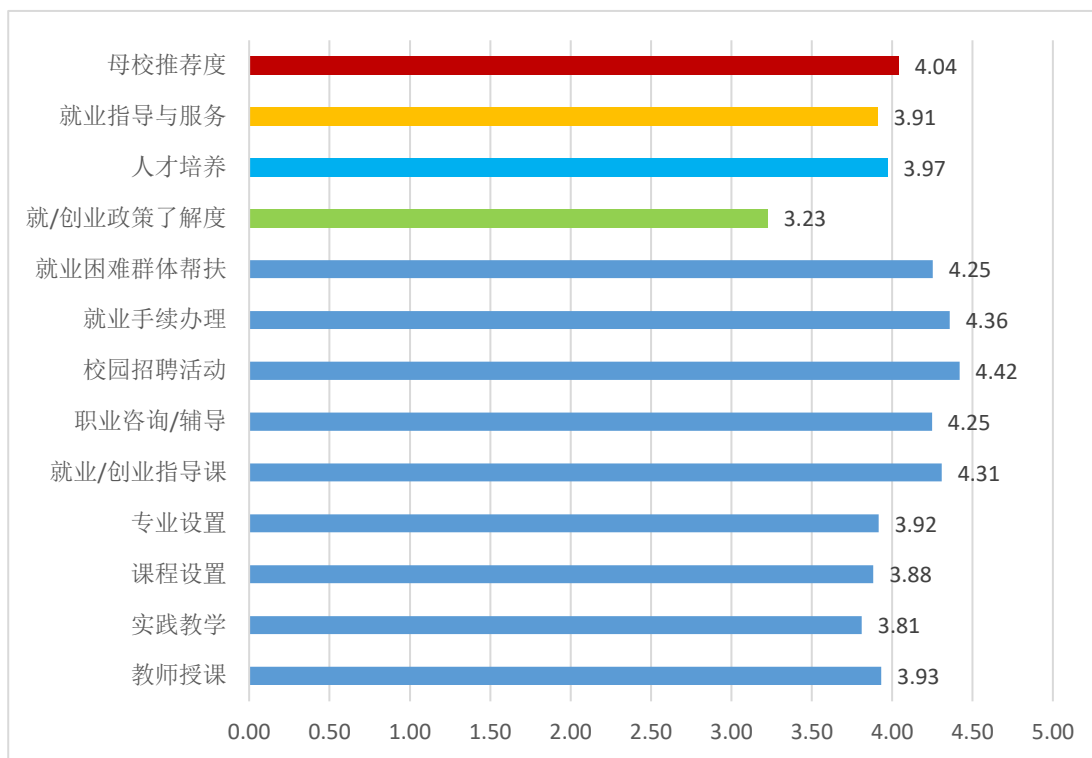


图 5-7 2016 届毕业生对母校教育教学及就业工作指标满意度平均得分

（五）模型的建立

利用SPSS20.0，对调研清洗之后所得的4292组样本进行主成分分析，经过验证，剔除13项变量中的X1、X6-X8，即：就/创业政策了解度、人才培养、就业指导与服务和母校推荐度，大大提高了主成份累积贡献率，使模型更加合理，更加能反映真实情况。

1. 可靠性检验

表 5-2 可靠性检验

Cronbach's Alpha	基于标准化项的 Cronbach's Alpha	项数
.926	.926	9



通过上表可以看出：Alpha (克隆巴赫系数)=0.926，信度分析结果非常好，因此该量表具有很高的内在一致性，可靠性较强，问卷设计合理，数据分析结果可靠。

2. 对所分析数据进行 KMO 检验和 Bartlett 球度检验

表 5-3 KMO 和 Bartlett 的检验

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量。	.917
近似卡方	30449.125
Bartlett 的球形度检验 df	36
Sig.	.000

从上表分析结果可以看出，KMO=0.917，说明本次所取得样本量是非常合适的，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也是非常合适的。

3. 特征值与贡献率

运用主成分因子提取法，进行因子分析，处理得到各个变量的相关系数矩阵的特征值和方差贡献率，具体结果见下表，从下表可以看出，经过对因子载荷矩阵进行旋转，各变量的相关系数矩阵的特征值有两个大于1，故提取两个主成分，它们共解释了原始变量77.270%的信息。可见，这两个主成分能很好地反映出原始数据所提供的主要特征信息。

表 5-4 解释的总方差

成份	初始特征值			提取平方和载入		
	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %
1	5.692	63.240	63.240	5.692	63.240	63.240
2	1.263	14.030	77.270	1.263	14.030	77.270
3	.454	5.042	82.312			
4	.407	4.519	86.831			
5	.295	3.277	90.108			
6	.282	3.137	93.245			
7	.273	3.030	96.275			
8	.195	2.171	98.446			
9	.140	1.554	100.000			



提取方法：主成份分析。

4. 指标重要性

通过各个指标重要性比较（为保证小数点后更多数位的精确度，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），分析得出老师授课、实践教学、课程设置、专业设置的重要性都高于平均重要性，而就业/创业指导课、职业咨询/辅导、校园招聘活动、就业手续办理、就业困难群体帮扶都低于平均重要性，说明在毕业生眼中更看重的是教育教学方面的直接效果。

从上图也可以看出，同比教育教学工作的权重：基本上差距不大，多集中在0.13左右；而就业工作的权重相对较低，其中职业咨询/辅导的权重在就业工作中最高，校园招聘活动较低。

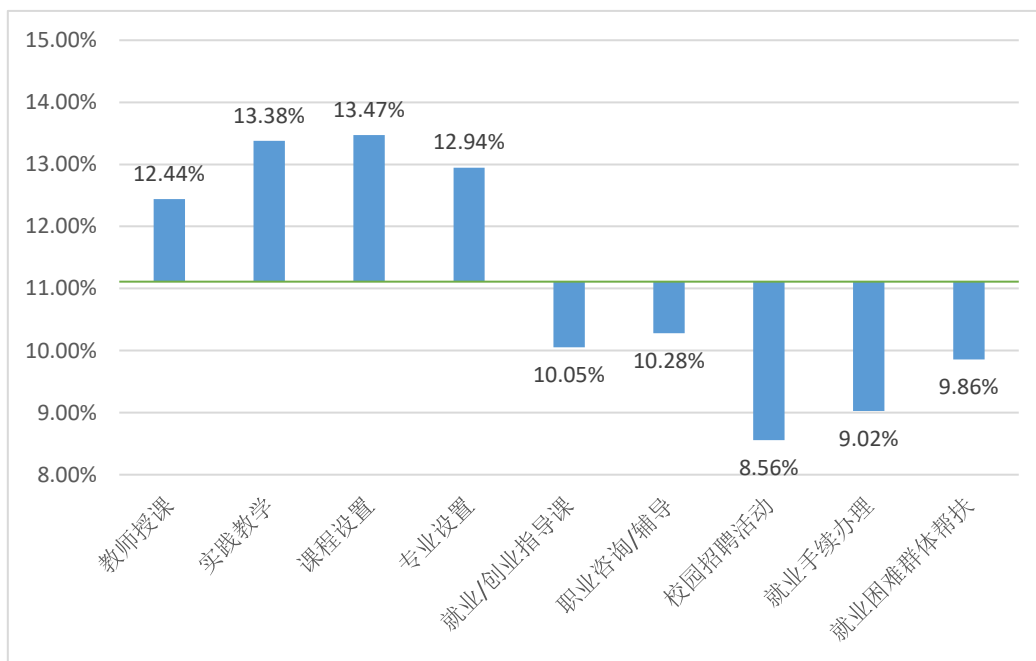


图 5-8 各指标重要性

5. 模型的结果与反馈

将综合得分模型中指标所对应的系数归一后，即得到下列模型的表达式：

$$Y = 0.12x_2 + 0.13x_3 + 0.13x_4 + 0.13x_5 + 0.10x_9 + 0.10x_{10} + 0.09x_{11} + 0.09x_{12} + 0.10x_{13}$$



利用模型计算出毕业生对学校的综合满意度，换算成百分制形式后为81.79分，满意度较高。

以九项指标的重要性平均值0.11作为纵坐标轴，满意度的平均值4.13作为横坐标轴，如图所示：

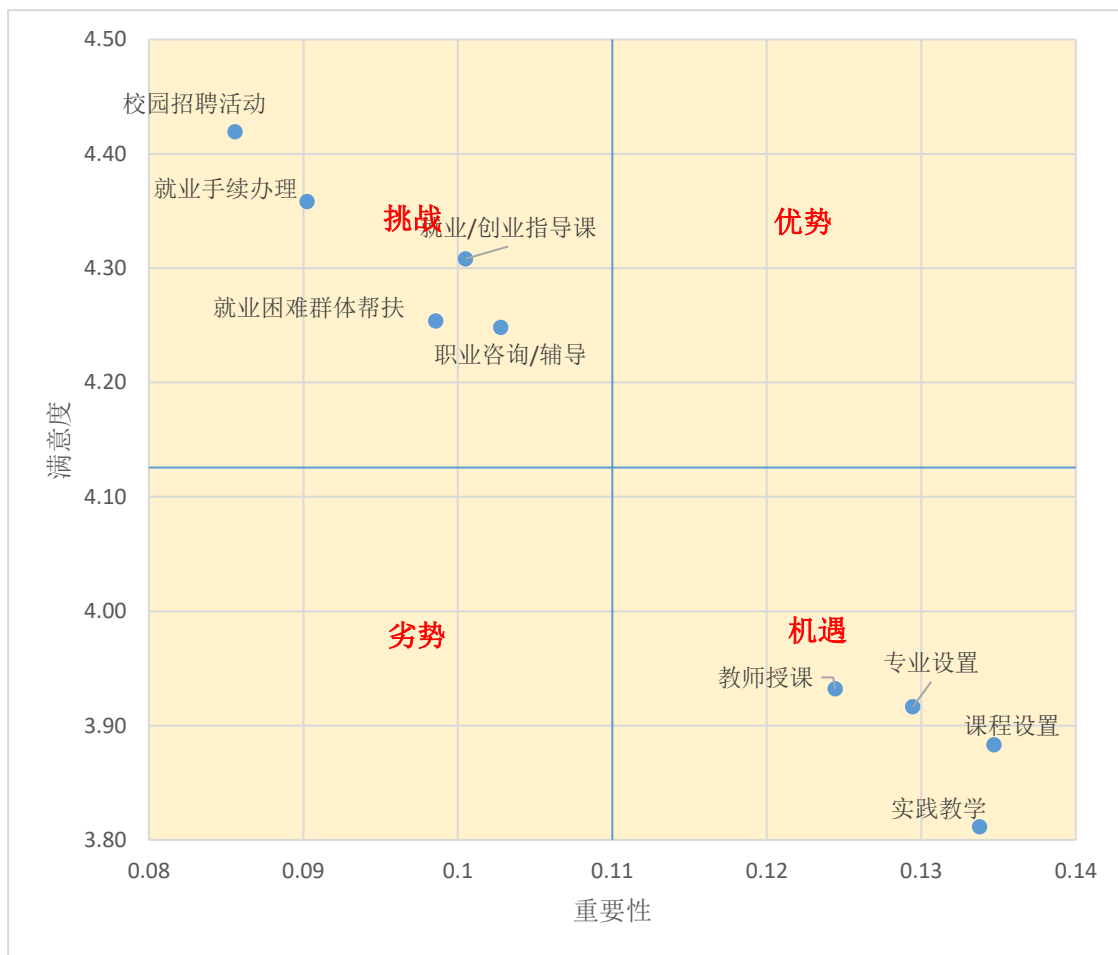


图 5-9 各指标重要性-满意度四象限图

说明：此象限图涉及到的重要性权重及满意度分数，根据平均值划分出四个象限，其中四个象限仅限于学校各项就业及教学工作的对比评价。

第一象限为重要性高满意度高区域（优势区域），无指标落入；第二象限为重要性低满意度高区域（即挑战区域），落入该象限的指标全是就业工作方面的指标，包括：就业/创业指导课、校园招聘活动、就业手续办理、就业困难群体帮扶和职业咨询/辅导；第三象限为重要性低满意度低区域（即劣势区），无指



标落入；第四象限为重要性高满意度低区域（即为机会区域，优先改进），此区域中实践教学满意度最低，可以看出毕业生认为教育教学方面的工作重要性较高，学校必须优先抓住重要性高的工作，提升工作质量与水平，才能大大提升学生在这方面的满意度，才能使教育教学工作成为学校的优势。

三、用人单位基本情况及人才需求情况分析

（一）用人单位基本情况分析

1. 用人单位的规模分析

对来校招聘的用人单位规模进行调研，可知参与调研的用人单位中，以1001-10000人的规模为主，占比66.67%；其次为10000人以上，占比14.81%；第三位501-1000人，占比为11.11%。总得来说，来校招聘的用人单位以中大型企业为主。

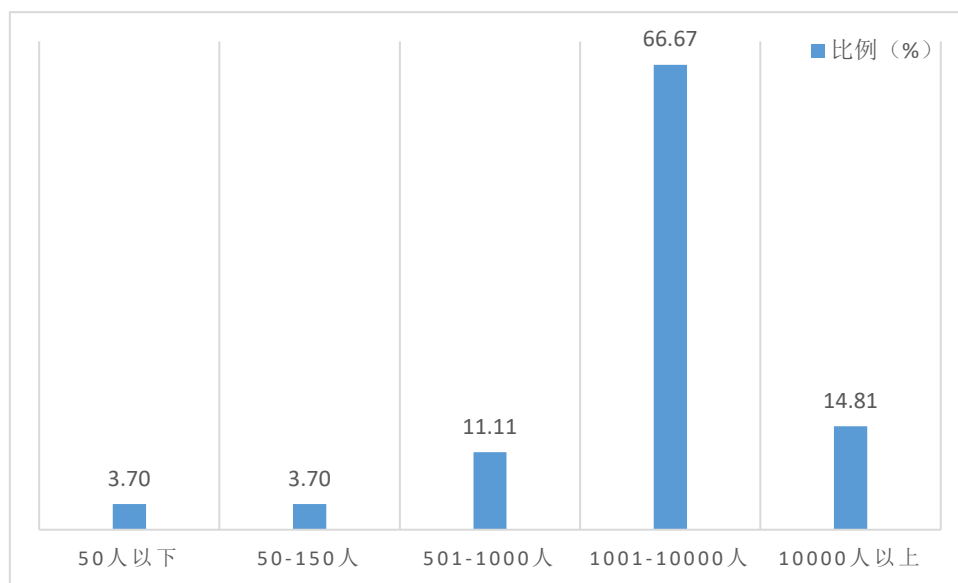


图 5-10 用人单位规模分析

2. 用人单位行业分析

对来校招聘用人单位的行业进行调研，可知用人单位中，制造业占比最高，为25.93%；批发和零售业居次，占比22.22%；第三是信息传输、软件和信息技术服务业，占比11.11%。其余各行业占比均不足10.00%，具体数据见下图。

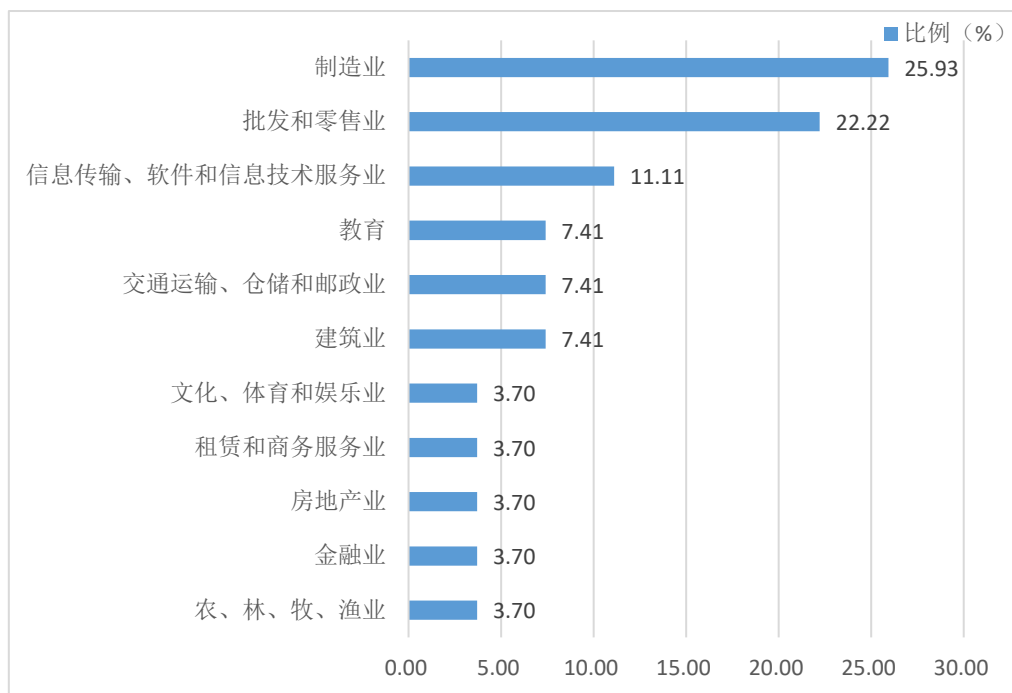


图 5-11 用人单位行业分析

3. 用人单位性质

来校招聘的用人单位中，民（私）营企业占比最高，为48.10%；其次是国有企业，占比22.20%；第三是股份制企业，占比为14.80%。其余性质单位各有一家，均占比3.70%。具体数据见下表。

表 5-5 用人单位性质分析

单位性质	频率	比例 (%)	累积百分比 (%)
党政机关	1	3.70	3.70
事业单位	1	3.70	7.40
国有企业	6	22.20	29.60
外（合）资企业	1	3.70	33.30
民(私)营企业	13	48.10	81.50
股份制企业	4	14.80	96.30
其他	1	3.70	100.00
总计	27	100.0	-



（二）招聘情况

1. 用人单位招聘毕业生的规模分析

来校招聘用人单位的招聘规模整体较大，其中招聘100人以上的占比59.26%，招聘11-20人的占比22.22%，其余人数阶段占比均不足10.00%，具体数据见下图。

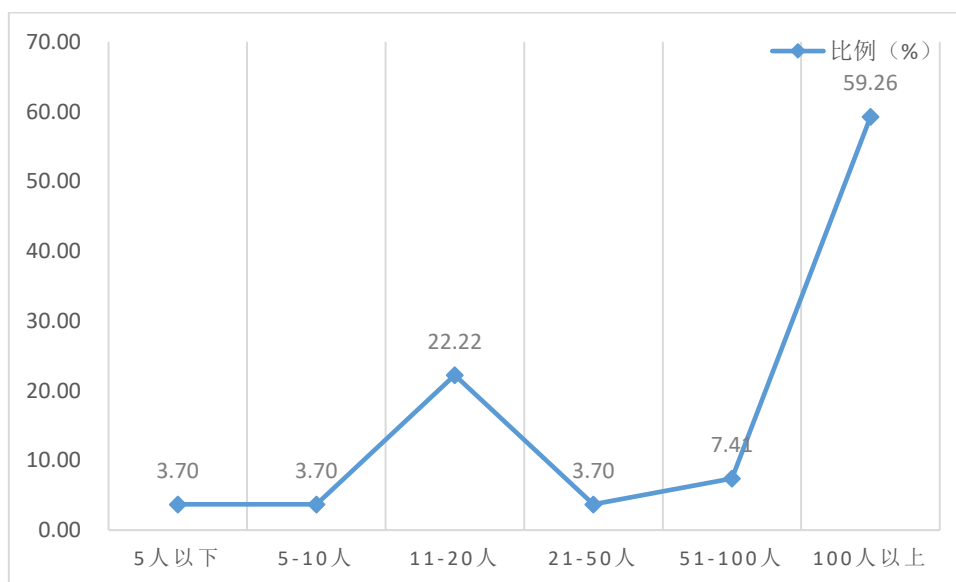


图 5-12 用人单位招聘毕业生的规模分析

2. 用人单位招聘毕业生时专业对口关注度分析

在用人单位招聘毕业生的过程中，对于毕业生专业对口情况的关注度较高。其中“非常关注”占比18.25%，“关注”占比40.74%，“比较关注”占比22.22%。这提示毕业生在未来求职的过程中以寻找与专业相关度高的工作为主，以提高自己求职的成功率。

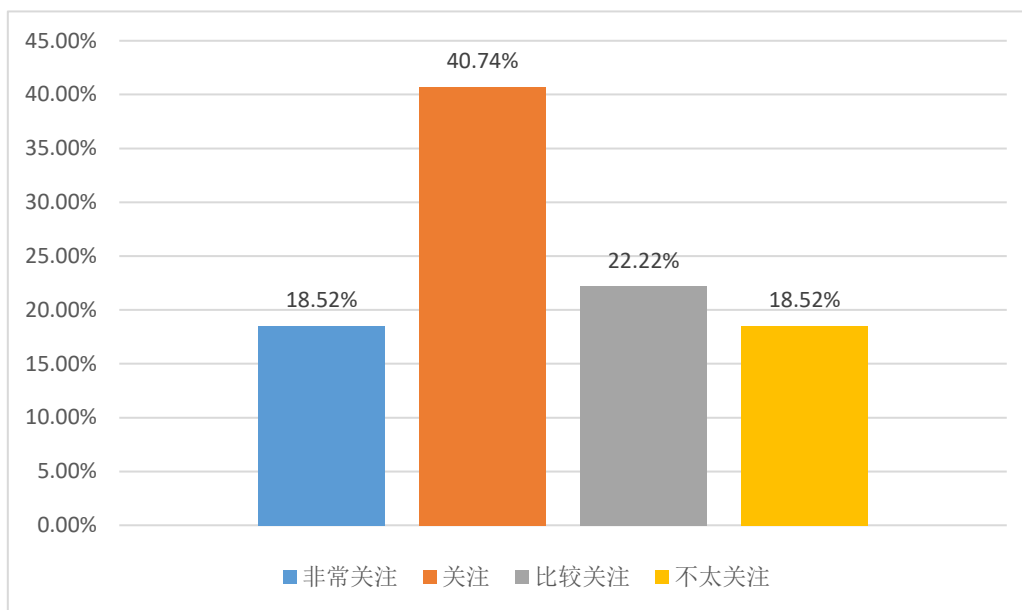


图 5-13 用人单位招聘毕业生时专业对口关注度分析

3. 用人单位招聘毕业生时关注的因素分析

在招聘毕业生时，来校招聘的用人单位最关注的是毕业生的综合素质，占比 34.72%；其次关注毕业生的社会适应能力，占比 19.44%；第三关注毕业生所学专业，占比 15.28%。其余因素的占比均不足 10.00%。具体数据见下图。

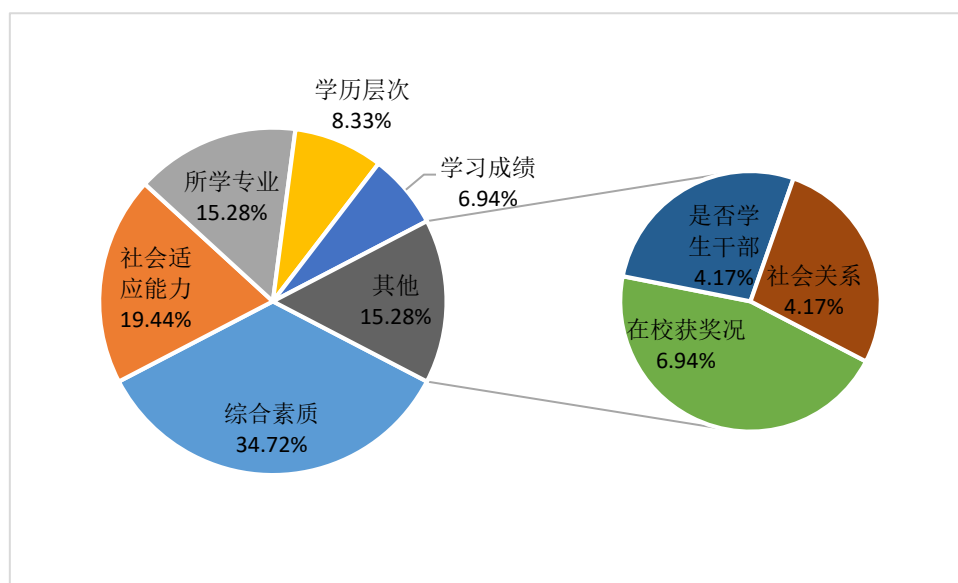


图 5-14 用人单位招聘毕业生时关注的因素分析



四、用人单位对毕业生和学校工作的评价

（一）用人单位对学校学生的认可程度

对来校招聘的用人单位进行调研，用人单位对学校毕业生的认可度为100.00%，其中非常认可占比44.44%，认可占比44.44%，比较认可占比11.11%。说明学校的人才培养工作获得了良好反馈，毕业生基于学校的教育，在岗位上为单位创造了价值。

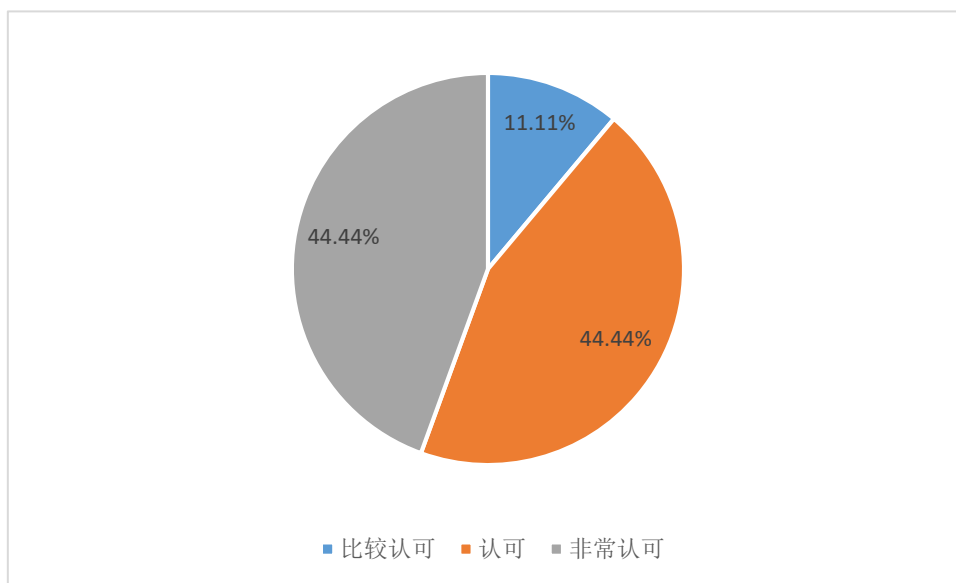


图 5-15 用人单位对学校学生的认可程度

（二）用人单位对学校毕业生能力的评价

通过对各能力指标进行满意度赋值，获得用人单位对毕业生各项能力的评分，可知学校毕业生各项能力得分均相对较高，除抗压抗挫能力与创新能力外，其余能力的满意度得分均在4分以上，说明用人单位对毕业生大多数基本能力表示非常满意。具体数据见下图。

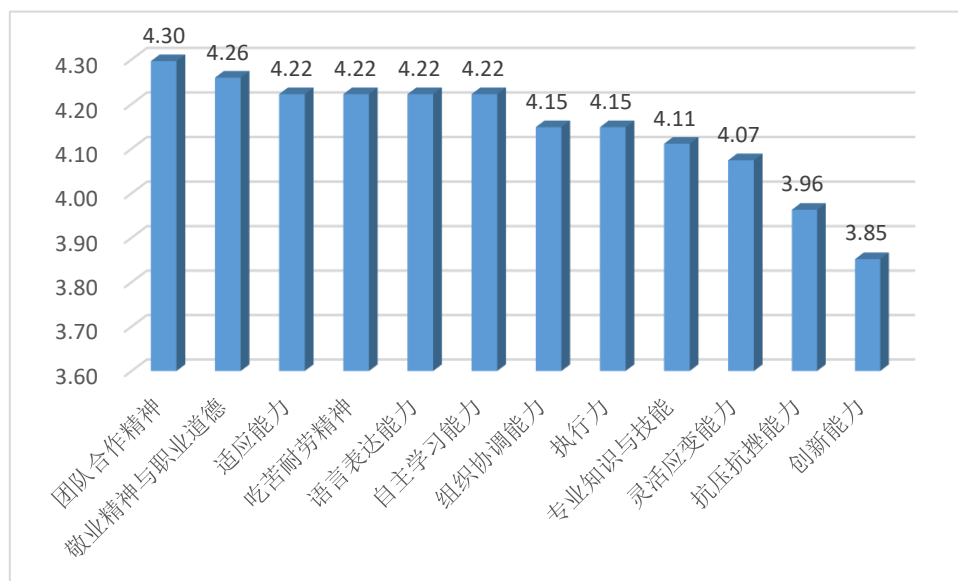


图 5-16 用人单位对学校毕业生能力的评分

（三）用人单位对学校就业工作的评价

来校招聘的用人单位对学校各项就业工作的评价如下表所示，其中就业网站建设及信息服务和招聘场地安排对接的满意度为100.00%，结合对各项工作指标的满意度赋值可知，用人单位对招聘场地安排与对接的满意度评分最高，为4.56分，对组织毕业生参会情况的评分相对最低，为4.30分。但整体来说，评分情况均属于非常满意区间，说明学校的就业工作获得了用人单位的认可。

表 5-6 用人单位对学校就业工作的评价

就业服务	非常满意	满意	比较满意	不太满意	很不满意
就业网站建设及信息服务	55.56%	33.33%	11.11%	0.00%	0.00%
档案管理及传递	55.56%	40.74%	0.00%	3.70%	0.00%
招聘场地安排对接	66.67%	22.22%	11.11%	0.00%	0.00%
组织毕业生参会情况	51.85%	29.63%	14.81%	3.70%	0.00%
个性化服务	62.96%	25.93%	7.41%	3.70%	0.00%

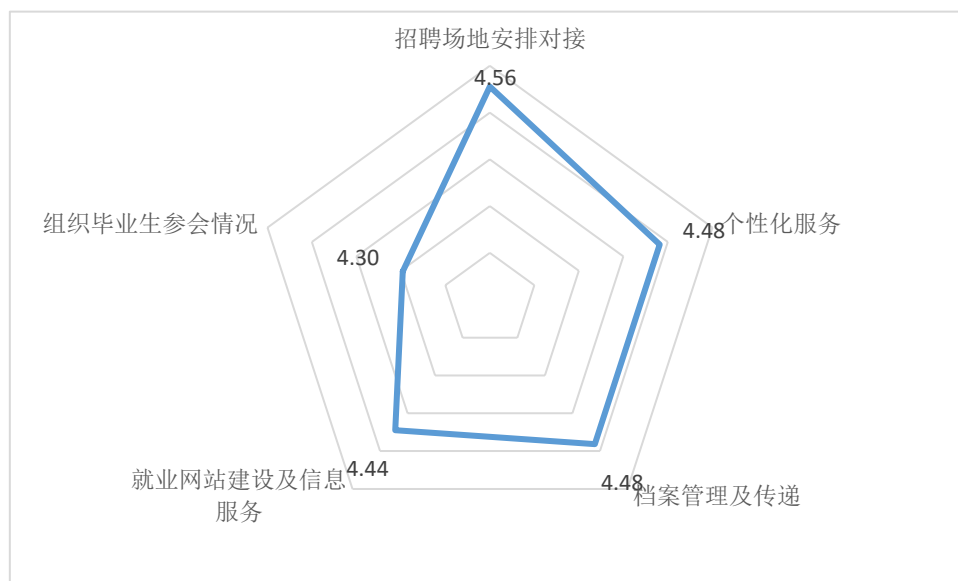


图 5-17 用人单位对学校就业工作的评分

（四）用人单位对学校就业工作的反馈

根据用人单位对学校就业工作的反馈可知，学校未来应进一步“加强应届毕业生就业指导”，并“及时更新更新发布招聘信息”，同时“加大对应届毕业生的推荐力度”。这三项建议占比分别为29.63%、25.93%和22.22%，具体数据见下图。

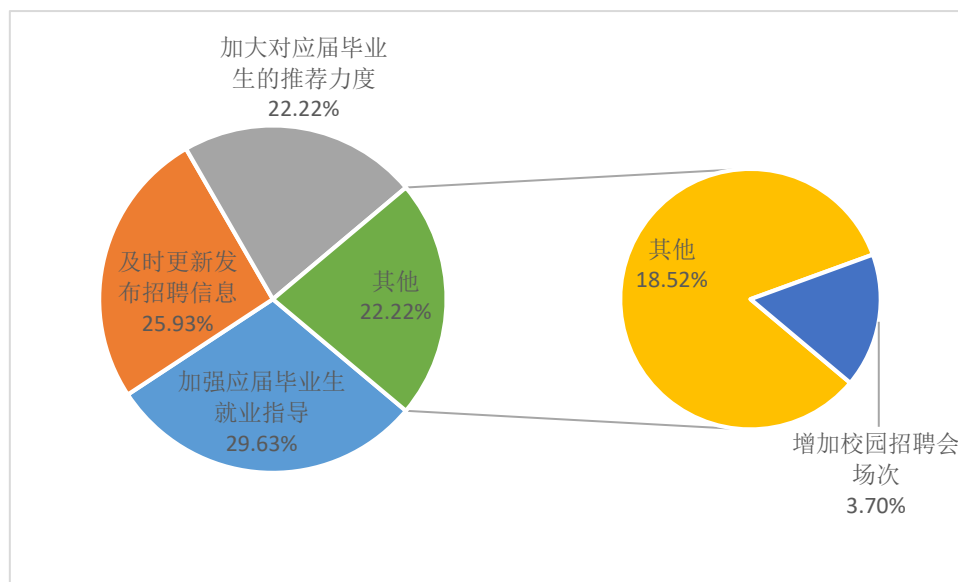


图 5-18 用人单位对学校就业工作的反馈



第六章 教育教学反馈

高等教育作为与社会衔接最为紧密，直接向社会输送人才的一种教育形式，其质量的优劣直接体现在学生的就业质量、学生对母校的满意度以及用人单位对学校与学生的评价上。为了解当前学校教育教学工作的整体水平，为学校未来的长期稳定发展持续做出正面努力，湘潭大学委托北京乐易考教育科技集团有限公司作为第三方对2016届湘潭大学毕业生与用人单位开展了问卷调研，并根据调研结果，进行相关数据分析与数学建模，获得了具有指示意义的教育教学反馈。

下文即为根据调研结果与数学建模，针对毕业生就业质量、毕业生对母校满意度及用人单位对毕业生与学校评价三个方面所进行的教育教学反馈，在这些反馈的基础上，湘潭大学可得到未来教育教学工作发展的有效指示，为学校的发展奠定方向性基础。

一、就业质量满意度对教育教学的反馈

就业满意度是衡量学校毕业生就业效果的主观指标，也是学校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，为学校今后的人才培养工作提供重要参考。

调研结果显示，已经落实就业的学生整体就业质量得分为3.789分，湘潭大学2016届毕业生就业状况整体满意度较高，整体就业质量较好。

总体上，根据调研数据可知，工作岗位满意度（4.22分）、工作岗位适应状态（4.21分）和工作岗位晋升机制（4.06分）整体满意度最高，单位培训机会评价（3.62分）、福利和社会保障评价（3.62分）和薪资（3.50分）整体满意度最低。对比本科与研究生各指标满意度可知，除工作与专业相关度外，其余各指标



的满意度得分情况均为本科高于研究生，这一定程度上说明，研究生对于工作各方面的要求较高。

根据建模结果可知，各参评指标中，指标重要性最高的是加班评价。对于加班评价的高重要性，与工作稳定性、单位行业发展前景、工作单位前途的低重要性对比，能够看出当前毕业生求职取向的优点与盲区。首先，对于加班评价的重视，说明毕业生开始关注作为职业人的相关权益，不再为了“有工作”而突破自我底线，甘心面对无止境的无报酬加班，这除了源自每个人不愿加班的本能外，一定程度说明学校在就业指导过程中提升了学生的权利意识，让他们更加重视在求职的过程中保护自己的权益。但对工作稳定性、工作单位前途与单位行业发展的不够重视，也表明了当前毕业生的求职目光长远性不足，关注眼前的物质回馈，却缺乏长期的职业规划，这需要学校未来在就业指导课程中加入职业生涯规划的内容，尽可能帮助每一位学生明确自己的职业生涯，在求职时将未来的发展纳入重要考量。

此外，薪资评价、单位培训机会评价和福利与社会保障评价的满意度得分较低，需要学校在未来的工作中针对相关问题，帮助学生改善这些情况。从根源上说，对薪资、福利和单位培训机会的不满主要来源于求职结果的不佳，即未能找到在各个方面满足自身需求的工作，因此，在未来工作中，学校想要提升这些指标的满意度，应从两个方面着手：其一，学校应始终将人才培养工作作为一切工作的重心，做好专业知识与技能教育，尽可能从教学的各个环节中对学生的理论水平和实践能力进行培养，让学生自身的硬实力强大，在就业市场上就会更有竞争力，能够获得与自己专业相符、给自己学习机会、业界知名度高且福利与薪资待遇都比较令人满意的单位的青睐。其二，学校应在就业指导课程中强调学生的自我定位，培养学生认清自身价值与定位的能力，以便让学生拥有合理的期望值，不过贬或过誉自己的能力，最终找到一份待遇与自身能力相符的工作，也不因为拥有过高的期望值而对自己的现有岗位不满以至于工作积极性不高，影响自身工作能力和工作成绩。



二、毕业生母校满意度对教育教学的反馈

毕业生作为教育教学的直接作用对象，他们对学校的满意度直观反映了学校的教育教学水平，是对教育教学质量的最清晰反馈，是帮助学校提升教育教学质量的重要指标。

通过建立毕业生对母校满意度评价模型可以得到2016届毕业生对学校的满意度。根据之前的调研数据，可知湘潭大学毕业生对学校的满意度整体情况较好，但学校在未来工作中仍有提升空间。

湘潭大学2016届毕业生对学校满意度调研结果反馈的问题及相关建议如下。

从各参评指标在重要性-满意度四象限图上的分布情况可知，学校教育教学相关工作均落在指标满意度较低、指标重要性较高的第四象限，其中，实践教学满意度最低，课程设置重要性最高，这两项工作当成为学校未来教育教学工作中关注的重点。

实践教学是学生将课堂中的理论知识化为工作中实践经验的重要途径，只有不断强化实践教学的实用性，才能保证学生“所学的”有处可用，解决实践教学满意度低的问题，学校应从根本着手，在未来的课时安排中加大实践教学的分量，并通过引进实践专任教师，编写实践教材等方式，提升实践教学的水平，从质与量两个方面提高实践教学的满意度。

课程设置的工作内容包括合理的课程结构和课程内容安排，前者指各门课程之间的结构合理，包括开设的课程合理，课程开设的先后顺序合理，各课程之间衔接有序、能使学生通过课程的学习与训练，获得某一专业所具备的知识与能力，后者指课程的内容安排符合知识论的规律，课程的内容能够反映学科的主要知识，主要的方法论及时代发展的要求与前沿。合理的课程设置能够帮助学生在校期间少走弯路，获得应该获得的知识与技能，极大地丰富学生的课堂学习部分，并有助于学生进行发展方向选择。基于毕业生对课程设置的重视及当前相对其他指标较低的满意度，学校在未来的工作中应成立专门工作小组，对学校当前的课程设



置进行研讨，根据本校的师资条件和学生需求，以科学性和实用性为基本原则，进一步优化课程设置，提升学生对该指标的满意度。

在学校就业相关工作的指标均落在满意度高于平均值、重要性低于平均值的第二象限，在其内部进行对比，满意度最高校园招聘活动指标重要性最低，指标重要性相对较高的职业咨询/辅导的满意度却相对最低。因此，为推进学校就业相关工作的平衡发展，学校应在职业咨询/辅导工作上多下功夫。职业咨询/辅导是学校为毕业生提供的关于未来职业发展与规划的科学指导，开展学生职业咨询和辅导工作，可以有针对性地解决学生的职业困惑，能帮助学生正确认识自己、认识当前社会，发现自己的才能、特长与短处，不断挖掘潜力，增强挫折承受能力和市场竞争能力，提高与完善自我，在职业生涯中获得成功，从而整体促进学校教育教学的发展。针对当前学校职业咨询/辅导工作有待发展的状况，学校应积极引入职业咨询/辅导人才，展开职业咨询/辅导工作的相关研讨，制订针对性辅导计划，并开辟专门窗口，接受学生的提问，针对学生的普遍问题进行答疑，增加工作的专业性与灵活性，提高学生对该工作的满意度。

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。

根据调研数据，可以看出湘潭大学的人才培养工作一定程度上满足了用人单位的需求，这是对学校在教育教学工作上所做努力的肯定，也是未来学校教育教学水平继续发展的良好基础。

整体来看，所有参与评价的指标，包括对毕业生能力的评价与对学校就业服务工作的评价，其满意度得分均在3.80分以上，这意味着用人单位对学校及毕业生各方面的满意度均达到很高水平。但基于对均衡发展的追求，学校仍有必要参考建模结果，根据指标重要性与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，学生各方面能力受到全面肯定。



在对毕业生能力的评价中，除抗压抗挫能力与创新能力外，其余各项能力的满意度得分均在4分以上，属于非常满意区间。因此，学校在未来的人才培养工作中，应重视对学生抗压抗挫能力与创新能力的培养。

抗压抗挫能力就是在外界压力下处理事务的能力，其根源其实就是面对外界压力与挫折时的抵抗能力。有的人抗挫能力强，有的人抗压能力弱，这跟一个人的心理素质有关。抗压抗挫能力的高低，会影响一个人的生活与工作，能力越高，越容易适合社会。对此，建议学校增加心理教育课程对学生心理素质的干预，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，大量结合实践，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。

创新能力是技术和各种实践活动领域中不断提供具有经济价值、社会价值、生态价值的新思想、新理论、新方法和新发明的能力。创新能力是经济竞争的核心，当今社会的竞争，可以说是人的创造力的竞争，一个有创新能力的员工所能为单位创造的价值是不可限量的。对创新能力的培养需要学校在校内组织创新比赛，开展创新课程，通过外来刺激和长期引导帮助学生形成创新意识、跳出固有框架，成为当前市场上最需要的创新型人才。

对于学校的就业服务工作，用人单位的评分均不低于4.30分，其中组织毕业生参会情况和就业网站建设及信息服务评分相对较低，学校在未来工作中可针对性予以完善。

对于组织毕业生参加招聘会的问题，学校应在日常就业指导过程中多加引导，让毕业生意识到参加招聘会的意义，使更多的毕业生可以及时获取用人单位的招聘信息，鼓励学生积极把握住每一个求职机会，通过母校推荐、参与招聘会、网上投递简历等方式，顺利找到工作。

就业信息网是为用人单位和学生提供就业服务的主要信息渠道之一，在互连网飞速发展的今天，发挥大学生网上求职的优势，建设和发展就业信息网网上自



助式就业服务是一种必然的趋势。学校在就业网站与信息建设上所获评分本身说明了学校在这项工作上，已达到一定水准，但在就业服务相关指标中相对较低意味着在未来工作中，学校有必要对这项工作投注以更多重视，要充分发挥网络的作用，不断丰富网站内容，扩充网站功能，实现政策信息发布、网上招聘、指导咨询于一体的功能，要学习先进的经验，加强毕业生就业信息网站建设，探索良性运行机制，提高就业服务水平，为毕业生求职提供高效、便捷的信息服务。