

**目录**

[前言 1](#_Toc470014829)

[学校概况 2](#_Toc470014830)

[第一部分 2016届毕业生基本情况 5](#_Toc470014831)

[一、毕业生总体规模 5](#_Toc470014832)

[二、毕业生结构 5](#_Toc470014833)

[（一）毕业生民族结构 5](#_Toc470014834)

[（二）毕业生困难类别分布 6](#_Toc470014835)

[（三）毕业生专业结构 7](#_Toc470014836)

[（四）毕业生生源结构 7](#_Toc470014837)

[第二部分 毕业生就业率及就业流向 9](#_Toc470014838)

[一、毕业生就业率 9](#_Toc470014839)

[（一）毕业生总体就业率 9](#_Toc470014840)

[（二）不同学院毕业生就业率 9](#_Toc470014841)

[（三）不同专业毕业生就业率 9](#_Toc470014842)

[（四）不同困难类别毕业生就业率 10](#_Toc470014843)

[二、毕业生就业流向 11](#_Toc470014844)

[（一）毕业生总体毕业去向 11](#_Toc470014845)

[（二）毕业生就业地域分布 11](#_Toc470014846)

[1.毕业生就业省份和生源省份对比分析 11](#_Toc470014847)

[2.毕业生就业前十的城市 12](#_Toc470014848)

[（三）毕业生就业行业分布 13](#_Toc470014849)

[（四）毕业生就业单位性质分布 14](#_Toc470014850)

[（五）毕业生就业职位类别分布 14](#_Toc470014851)

[三、升学情况 15](#_Toc470014852)

[四、出国、出境分布情况 15](#_Toc470014853)

[五、未就业毕业生分析 16](#_Toc470014854)

[六、少数民族毕业生就业情况分析 16](#_Toc470014855)

[第三部分 毕业生就业质量相关分析 18](#_Toc470014856)

[一、毕业生目前的就业状况 18](#_Toc470014857)

[（一）毕业生的目前就业状况 18](#_Toc470014858)

[（二）对当前的就业状况（含就业、自主创业、继续深造等）满意度情况 18](#_Toc470014859)

[1.毕业生对当前就业的满意度状况 18](#_Toc470014860)

[2.不同专业的满意度分布 19](#_Toc470014861)

[二、毕业生求职经历分析 19](#_Toc470014862)

[（一）求职过程中关注的因素 19](#_Toc470014863)

[（二）求职的职业定位 20](#_Toc470014864)

[（三）求职的地域选择 21](#_Toc470014865)

[（四）求职影响因素 21](#_Toc470014866)

[（五）求职过程中遇到的困难 22](#_Toc470014867)

[三、已就业毕业生就业质量相关分析 23](#_Toc470014868)

[（一）毕业生获得工作的途径 23](#_Toc470014869)

[（二）毕业生薪资情况 23](#_Toc470014870)

[1.毕业生总体薪资水平 23](#_Toc470014871)

[2.不同院系和专业薪资水平 24](#_Toc470014872)

[3.不同性别薪资水平 25](#_Toc470014873)

[4.毕业生总体的薪资满意度 26](#_Toc470014874)

[（三）毕业生工作岗位与理想一致性 26](#_Toc470014875)

[（四）毕业生工作与所学专业相关性 27](#_Toc470014876)

[（五）毕业生调换工作情况 28](#_Toc470014877)

[1.不同性别换工作情况 28](#_Toc470014878)

[2.不同专业调换工作比例 28](#_Toc470014879)

[3.毕业生调换工作的原因 28](#_Toc470014880)

[（六）毕业生就业质量模型分析—已落实并到岗 29](#_Toc470014881)

[1.评估使用数据说明 29](#_Toc470014882)

[2.评估流程 30](#_Toc470014883)

[3.评估流程执行 30](#_Toc470014884)

[四、自主创业分析 34](#_Toc470014885)

[（一）自主创业的原因 34](#_Toc470014886)

[（二）自主创业的行业 35](#_Toc470014887)

[（三）自主创业的方式 35](#_Toc470014888)

[（四）自主创业的资金来源 36](#_Toc470014889)

[（五）自主创业过程中遇到的困难 37](#_Toc470014890)

[五、继续深造与出国情况 38](#_Toc470014891)

[（一）继续深造与出国原因 38](#_Toc470014892)

[（二）继续深造与出国类型 38](#_Toc470014893)

[六、尚未就业情况 39](#_Toc470014894)

[（一）尚未就业原因 39](#_Toc470014895)

[（二）目前就业心态 39](#_Toc470014896)

[（三）参加岗位面试次数 40](#_Toc470014897)

[第四部分 毕业生就业发展趋势 41](#_Toc470014898)

[一、2014-2016届毕业生规模和就业率对比分析 41](#_Toc470014899)

[（一）2014-2016届毕业生总体规模和就业率对比分析 41](#_Toc470014900)

[（二）2014-2016届毕业生分院系就业率对比分析 41](#_Toc470014901)

[（三）2014-2016届毕业生分专业就业率对比分析 42](#_Toc470014902)

[二、2014-2016届毕业生就业流向对比分析 43](#_Toc470014903)

[（一）2014-2016届毕业生毕业去向对比分析 43](#_Toc470014904)

[（二）2014-2016届毕业生就业地域对比分析 43](#_Toc470014905)

[（三）2014-2016届毕业生单位性质对比分析 44](#_Toc470014906)

[（四）2015-2016届毕业生就业行业对比分析 45](#_Toc470014907)

[第五部分 2016届毕业生就业工作举措 46](#_Toc470014908)

[一、强化组织领导，大力促进毕业生就业创业工作 46](#_Toc470014909)

[（一）高度重视就创业工作，强化组织领导和工作机制 46](#_Toc470014910)

[（二）加强管理力度，进一步规范就创业管理工作 46](#_Toc470014911)

[（三）创新学生操行评定机制，择优推荐学生实习就业 46](#_Toc470014912)

[二、继续深化教育教学改革，主动适应用人市场的需求变化 47](#_Toc470014913)

[（一）全面改革人文课教学，实施综合素质教育 47](#_Toc470014914)

[（二）贴近岗位需求，强化实践教学 48](#_Toc470014915)

[（三）校企合作不断深化，医教融合更加紧密 48](#_Toc470014916)

[三、加强就业创业指导能力建设，提升就业创业指导和服务能力 49](#_Toc470014917)

[（一）开展“全员、全程、全面”的“三全教育” 49](#_Toc470014918)

[（二）大力推进实习拉动就业工作 49](#_Toc470014919)

[（三）积极推送就业岗位 51](#_Toc470014920)

[第六部分 母校满意度情况 53](#_Toc470014921)

[一、对教育教学的评价与反馈 53](#_Toc470014922)

[（一）对教育教学的评价 53](#_Toc470014923)

[（二）对专业设置和课程设置的评价 53](#_Toc470014924)

[（三）对教育教学的反馈建议 54](#_Toc470014925)

[二、对就业指导和服务的评价与反馈 54](#_Toc470014926)

[（一）对就创业政策认知度 54](#_Toc470014927)

[（二）对就业指导和服务的评价 55](#_Toc470014928)

[（三）对就业指导和服务的反馈建议 56](#_Toc470014929)

[三、对母校总体评价 56](#_Toc470014930)

[（一）对母校人才培养的评价 56](#_Toc470014931)

[（二）对母校的综合满意度 57](#_Toc470014932)

[（三）对母校的推荐度 57](#_Toc470014933)

[四、对母校综合满意度模型分析 58](#_Toc470014934)

[（一）母校评估变量数据量化 58](#_Toc470014935)

[（二）模型原理 58](#_Toc470014936)

[（三）母校评估变量 58](#_Toc470014937)

[（四）模型的建立 59](#_Toc470014938)

[1.可靠性检验 59](#_Toc470014939)

[2.对所分析数据进行KMO检验和Bartlett球度检验 60](#_Toc470014940)

[3.特征值与贡献率 60](#_Toc470014941)

[（五）纳入母校评估指标权重 61](#_Toc470014942)

[（六）母校评估模型反馈 62](#_Toc470014943)

[第七部分 用人单位对毕业生的评价 64](#_Toc470014944)

[一、用人单位招聘毕业生的主要渠道 64](#_Toc470014945)

[二、用人单位选聘毕业生时关注的因素 64](#_Toc470014946)

[三、用人单位招聘毕业生对专业的关注度 65](#_Toc470014947)

[四、用人单位解聘毕业生的原因 65](#_Toc470014948)

[五、用人单位对毕业生的认可程度 66](#_Toc470014949)

[六、用人单位对毕业生的评价 67](#_Toc470014950)

[七、用人单位对学院就业服务工作的评价 68](#_Toc470014951)

[八、用人单位对学院就业服务工作的反馈 69](#_Toc470014952)

[九、用人单位对毕业生及学校满意度模型 69](#_Toc470014953)

[（一）基本思想 69](#_Toc470014954)

[（二）指标量化 70](#_Toc470014955)

[1.指标变量 70](#_Toc470014956)

[2.指标的量化 70](#_Toc470014957)

[（三）确定权重 71](#_Toc470014958)

[（四）结论反馈 73](#_Toc470014959)

[第八部分 教育教学反馈 75](#_Toc470014960)

[一、毕业生就业质量整体满意度对教育教学的反馈 75](#_Toc470014961)

[（一）合理规划职业生涯，做好学生自我定位 75](#_Toc470014962)

[（二）完善培养教育体制，提升学生实践能力 76](#_Toc470014963)

[二、用人单位对毕业生和学校的满意度对教育教学的反馈 76](#_Toc470014964)

[（一）加强就业服务工作，鼓励学生积极求职 76](#_Toc470014965)

[（二）探索人才培养方式，提升学生综合素质 77](#_Toc470014966)

[三、毕业生对母校的满意度对教育教学的反馈 77](#_Toc470014967)

[（一）加强实践教学工作，创新护理人才培养模式 78](#_Toc470014968)

[（二）加强职业咨询/辅导，做好就业困难群体帮扶 78](#_Toc470014969)

**图表目录**

[图1-1 毕业生性别结构分布 5](#_Toc470075890)

[图1-2 毕业生困难情况分布 6](#_Toc470075891)

[图1-3 毕业生生源总体分布 8](#_Toc470075892)

[图2-1 不同困难情况毕业生就业率 10](#_Toc466894285)

[图2-2 毕业生就业前十的城市 13](#_Toc466894286)

[图2-3 毕业生就业行业分布 13](#_Toc466894287)

[图2-4 毕业生职位类别分布 15](#_Toc466894288)

[图2-5 少数民族毕业生就业去向分析 17](#_Toc466894289)

[图3-1 毕业生就业状况 18](#_Toc466894290)

[图3-2 毕业生对当前就业的满意度情况 19](#_Toc466894291)

[图3-3 求职的职业定位 20](#_Toc466894292)

[图3-4 求职的地域选择 21](#_Toc466894293)

[图3-5 求职影响因素 22](#_Toc466894294)

[图3-6 求职过程中遇到的困难 22](#_Toc466894295)

[图3-7 毕业生获得工作的途径 23](#_Toc466894296)

[图3-8 毕业生总体薪资水平 24](#_Toc466894297)

[图3-9 毕业生总体薪资满意度 26](#_Toc466894298)

[图3-10 毕业生工作岗位与理想一致性 27](#_Toc466894299)

[图3-11 毕业生目前的工作与专业相关度 27](#_Toc466894300)

[图3-12 毕业生调换工作的原因 29](#_Toc466894301)

[图3-13 均值代表区间指示图 31](#_Toc466894302)

[图3-14 各项指标满意度分布 31](#_Toc466894303)

[图3-15 各指标重要性分布 32](#_Toc466894304)

[图3-16 整体四象限图分布 33](#_Toc466894305)

[图3-17 已落实就业到岗与未到岗相关指标对比 34](#_Toc466894306)

[图3-18 自主创业的行业 35](#_Toc466894307)

[图3-19 自主创业的方式 36](#_Toc466894308)

[图3-20 自主创业的资金来源 37](#_Toc466894309)

[图3-21 继续深造与出国原因 38](#_Toc466894310)

[图3-22 目前就业心态 39](#_Toc466894311)

[图3-23 参加岗位面试次数 40](#_Toc466894312)

[图4-1 2014-2016届毕业生总体规模和就业率对比分析 41](#_Toc466894316)

[图4-2 2014-2016届毕业生就业地域对比分析 44](#_Toc466894317)

[图6-1 对教育教学评价的平均值 53](#_Toc466894450)

[图6-2 对专业设置和课程设置的评价 54](#_Toc466894451)

[图6-3 对教育教学的反馈建议 54](#_Toc466894452)

[图6-4 对就创业政策认知度 55](#_Toc466894453)

[图6-5 对就业指导与服务的评价 56](#_Toc466894454)

[图6-6 对母校人才培养的评价 57](#_Toc466894455)

[图6-7 对母校的综合满意度 57](#_Toc466894456)

[图6-8 各指标重要性 61](#_Toc466894457)

[图6-9 各指标重要性-满意度四象限图 62](#_Toc466894458)

[图7-1 用人单位招聘毕业生的主要渠道 64](#_Toc466894472)

[图7-2 用人单位招聘毕业生时对专业的关注程度 65](#_Toc466894473)

[图7-3 用人单位解聘毕业生的原因分析 66](#_Toc466894474)

[图7-4 用人单位对毕业生的认可程度 66](#_Toc466894475)

[图7-5 用人单位对毕业生的能力评价的平均得分 68](#_Toc466894476)

[图7-6 用人单位对学院就业服务的评价 69](#_Toc466894477)

[图7-7 各指标重要性 73](#_Toc466894478)

[图7-8 重要性-满意度象限图 74](#_Toc466894479)

[表1-1 毕业生民族结构分布 5](#_Toc466894485)

[表1-2 毕业生困难类别分布 7](#_Toc466894486)

[表1-3 毕业生专业结构分布 7](#_Toc466894487)

[表1-4 毕业生生源详细分布 8](#_Toc466894488)

[表2-1 毕业生总体就业率 9](#_Toc466894495)

[表2-2 不同学院毕业生就业率 9](#_Toc466894496)

[表2-3 不同专业毕业生就业率 10](#_Toc466894497)

[表2-4 不同困难类别毕业生就业率 11](#_Toc466894498)

[表2-5 毕业生总体毕业去向 11](#_Toc466894499)

[表2-6 毕业生就业省份和生源省份对比分析 12](#_Toc466894500)

[表2-7 毕业生就业单位性质分布 14](#_Toc466894501)

[表2-8 毕业生各专业升学情况 15](#_Toc466894502)

[表2-9 不同专业未就业情况分析 16](#_Toc466894503)

[表2-10 少数民族毕业生就业去向分析 16](#_Toc466894504)

[表3-1 不同专业的满意度分布 19](#_Toc469383969)

[表3-2 求职过程中关注的因素 20](#_Toc469383970)

[表3-3 不同院系和专业薪资水平 24](#_Toc469383971)

[表3-4 不同性别薪资水平 26](#_Toc469383972)

[表3-5 不同性别换工作情况 28](#_Toc469383973)

[表3-6 不同专业调换工作比例 28](#_Toc469383974)

[表3-7 评估使用数据说明 29](#_Toc469383975)

[表3-8 流程评估过程表 30](#_Toc469383976)

[表3-9 自主创业的原因 35](#_Toc469383977)

[表3-10 自主创业过程中遇到的困难 37](#_Toc469383978)

[表3-11 继续深造与出国类型 38](#_Toc469383979)

[表3-12 尚未就业的原因 39](#_Toc469383980)

[表4-1 2014-2016届毕业生分院系就业率对比分析 42](#_Toc466894518)

[表4-2 2014-2016届毕业生分专业就业率对比分析 43](#_Toc466894519)

[表4-3 2014-2016届毕业生毕业去向对比分析 43](#_Toc466894520)

[表4-4 2015-2016届毕业生单位性质对比分析 45](#_Toc466894521)

[表4-5 2015-2016届毕业生单位行业对比分析 45](#_Toc466894522)

[表6-1 对就业指导和服务的评价 55](#_Toc466894543)

[表6-2 对就业指导和服务的反馈建议 56](#_Toc466894544)

[表6-3 对母校的推荐度 58](#_Toc466894545)

[表6-4 母校评估变量 59](#_Toc466894546)

[表6-5 可靠性统计量 59](#_Toc466894547)

[表6-6 KMO检验和Bartlett球度检验 60](#_Toc466894548)

[表6-7 解释的总方差 60](#_Toc466894549)

[表7-1 用人单位选聘毕业生时关注的因素 65](#_Toc466894554)

[表7-2 用人单位对毕业生各项能力的满意度评价 67](#_Toc466894555)

[表7-3 用人单位对学校就业服务方面的评价 68](#_Toc466894556)

[表7-4 用人单位对学院就业服务工作的建议反馈 69](#_Toc466894557)

[表7-5 用人单位对毕业生及学校满意度评价指标 70](#_Toc466894558)

[表7-6 各指标评分的均值和方差 71](#_Toc466894559)

[表7-7 各指标变异系数和权重 72](#_Toc466894560)

前言

高校毕业生就业质量是高等学校人才培养质量的重要反映。多年来，黑龙江护理高等专科学校始终将毕业生就业工作贯穿人才培养各个环节，不断创新人才培养理念，学生综合素质不断提升。 学校始终以“稳定就业率，增强就业力，提高就业质量”为目标，以“深度开展就业指导，深度提供就业服务，深度拓展就业市场”为方针，不断提高就业工作水平，所培养的毕业生得到了社会较高程度的认可。

为进一步提高教育质量，促进高等教育内涵式发展，完善就业状况反馈机制，黑龙江护理高等专科学校根据《国务院关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》,按照《关于做好 2015 年高校毕业生就业质量年度报告编制发布工作的通知》及《教育部关于做好 2016 年全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》文件精神要求，编制和发布了《黑龙江护理高等专科学校 2016届毕业生就业质量年度报告》。

本报告调研黑龙江护理高等专科学校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了黑龙江护理高等专科学校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，增强高校毕业生就业创业和职业转换能力。

通过数据调研显示，黑龙江护理高等专科学校2016届毕业生就业整体满意度均值得分为3.727。根据计算得到的各指标权重，计算用人单位对毕业生及学校的综合满意度得分为84.78分（百分制）。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82.22分，满意度较高。一方面，这些数据是对黑龙江护理高等专科学校就业指导服务质量和教育教学质量的真实反馈；另一方面，通过指导服务大学生就业创业，分析毕业生就业质量，及时总结成绩、发现亮点、查找不足，提出教育教学的改进措施。黑龙江护理高等专科学校不断完善与创新教学理念，继续坚持以提高质量为核心，以增强特色为重点，努力向质量一流、特色鲜明的高职院校稳步迈进！

学校概况

黑龙江护理高等专科学校是经国家教育部批准成立的公立全日制专科层次的普通高等院校。学校前身黑龙江省卫生学校，始建1948年。2008年黑龙江省卫生学校与黑龙江省第二卫生学校、黑龙江省医院附属护士学校合并，2010年3月由国家教育部批准正式升格为黑龙江护理高等专科学校。学校是国家技能型紧缺人才培养培训基地，全国教育改革创新示范学校，国家高等职业教育护理专业教学资源库建设主持单位，黑龙江省职业院校教师培训基地，黑龙江省职业教育先进单位，全国乡村医生教育先进集体，黑龙江现代护理实训中心，省级文明单位标兵，并且是黑龙江省卫生计生系统唯一一个获“全国文明单位”称号单位。

学校占地51万平方米，拥有南岗区学府路和阿城区金源路两个校区。学校设有护理、助产、临床医学、口腔医学、药学、中药、药品经营与管理、医学检验技术、康复治疗技术、卫生信息管理等11个专业及涉外护理、口腔护理、老年护理等5个护理专业方向，现有在校生9137人。

学校办学设施完善，拥有两个中央财政项目建设基地：护理实训基地和口腔实训基地。护理实训基地包括南岗校区的现代护理实训中心和阿城校区的护理实训基地。2013年建成并投入使用的9443平方米的现代护理实训中心，国内一流的护理实训基地，中心内设备价值2705万元，是黑龙江省卫生职业教育区域共享型和专业引领型的实习实训基地。口腔实训基地建筑面积2010平方米，能满足口腔医学、口腔护理两个专业全部实训教学要求。学校还建有现代化的生命科学馆，馆内各类标本，形象真实地反映了人体结构的秘密，不仅为各专业医学基础课教学提供了直观的教学场景，还作为生命科学教育基地向广大学生开放。坐落在南岗校区的学校“天使剧场”，灯光音响设施先进，LED大屏幕高清，可容纳近千人。两个校区各有一座体育馆，各种球类训练和形体训练设施齐全。

学校拥有一支师德高尚、业务精湛、爱生敬业的教师队伍。现有347名专任教师，其中教授47人，副教授138人；博士2人，硕士160人。有国家级名师、省级名师各一人，享受省政府特殊津贴的教师2人，省卫生厅系统有突出贡献的中青年专家4人。学校重视教学名师、教师骨干的培养；支持鼓励在职教师的深造，选拔优秀教师到国内外一流院校进行学习培训。坚持医教结合的发展道路，建立了由教学名师为专业带头人、临床专家参与的具有双师素质结构的专、兼职教师以及辅导员队伍所构成的教学团队。同时，还建立开放式教师成长培养体系，实行“四阶梯”教师成长培养模式（教学新秀-骨干教师-专业带头人-教学名师），实行一对一导师制，促进教师的健康成长，初步形成了一支教学适宜、结构合理、专兼结合的师资队伍。教师的结构、数量明显改善，教师的教学能力、科研能力、实践能力以及英语、计算机应用能力明显提高，也取得了骄人的成绩。过硬的教师队伍培养出优秀的学生，在2012年教育部主办的全国职业院校技能大赛首届高职组护理技能比赛中，我校4名学生组成的黑龙江省第一代表队，在来自全国各地的52所高职院校的208名选手的角逐中，获得两个一等奖、两个二等奖的佳绩。2014年的第二届高职组护理技能大赛中我校两名选手参加，一人获一等奖，一名获二等奖。

学校坚持以服务为宗旨，以就业为导向，以合作办学、合作育人、合作就业、合作发展为主线，就业工作坚持“立足龙江、面向全国、走向世界”的人才市场定位，以实习拉动就业，创新管理机制。目前，学校与新加坡中央医院、北京协和医院、中日友好医院（北京）、北京医院、北京安贞医院、北京宣武医院、北京大学口腔医院、解放军301医院第一附属医院、305医院（北京）、海军总医院、空军总医院；天津第五中心医院、天津泰达国际心血管医院；解放军455医院、411医院（上海）、江苏省中医院、江苏省口腔医院、南京妇幼保健院、杭州口腔医院、无锡口腔医院；大连大学附属中山医院、青岛口腔医院、烟台口腔医院、深圳市人民医院、深圳市第二、第五、第九人民医院，深圳市南山区人民医院、光明新区人民医院、北京九州通药业、悦康圆通药业、深圳友和药业、和顺堂药业等全国发达地区的医药机构，以及哈尔滨医科大学附属第一、第二、第三、第四医院、黑龙江省医院省中医研究院等的100多家单位建立了长期稳定的合作关系，实行定向实习、定向就业。自2012年以来，已经派3500多名学生赴包括新加坡、北京、上海、深圳等发达国家和发达城市和地区实习就业。实习生凭其标准的普通话、优雅的气质形象、规范的护理礼仪和过硬的操作技能赢得了用人单位的欢迎和赞誉。

学校积极开展本专科成人教育、短期培训和职业技能鉴定工作，大力推进面向社会的育婴师等职业技能培训，每年培训人数近二万人次。承担卫生部与拜耳医药保健公司共同开展的战略伙伴合作项目“走进西部”万名县级医院院长培训以及乡医水平能力测试、省优生优育培训等任务，发挥了学校服务社会的功能。

学校坚持以提高质量为核心，以增强特色为重点，“市场化运作、企业化管理”，瞄准市场培养人才，用国际化视野谋划学校的未来，确定了学校国际化发展新战略。在先进的办学理念的引领下，黑龙江护理高等专科学校正在向质量一流、特色鲜明的高职院校稳步迈进！

第一部分 2016届毕业生基本情况

一、毕业生总体规模

2016届毕业生总人数为2497人，其中男生330人，占总人数的13.22%，女生2167人，占总人数的86.78%，女生人数和比例远远大于男生，女生比男生多1837人，是男生的六倍多。详见下图。

图1-1 毕业生性别结构分布

二、毕业生结构

（一）毕业生民族结构

总体来看，毕业生主要分布在9个民族中，其中汉族人数最多，有2372人，占毕业生总人数的94.99%，剩余5.01%的毕业生分布在8个少数民族中，人数最多的是满族，共有77人，占毕业生总人数的3.08%，锡伯族和侗族均只有1人，占比仅0.04%。

分性别来看，男生民族分布相比女生较集中，仅分布在4个少数民族，而女生在8个少数民族均有分布。详见下表。

表1-1 毕业生民族结构分布

| 民族 | 男 | | 女 | | 总计 | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 人数 | 比例（%） | 人数 | 比例（%） | 人数 | 比例（%） |
| 汉族 | 307 | 93.03 | 2065 | 95.29 | 2372 | 94.99 |
| 满族 | 16 | 4.85 | 61 | 2.81 | 77 | 3.08 |
| 回族 | 3 | 0.91 | 16 | 0.74 | 19 | 0.76 |
| 蒙古族 | 3 | 0.91 | 13 | 0.60 | 16 | 0.64 |
| 彝族 | 0 | 0.00 | 5 | 0.23 | 5 | 0.20 |
| 朝鲜族 | 1 | 0.30 | 3 | 0.14 | 4 | 0.16 |
| 达斡尔族 | 0 | 0.00 | 2 | 0.09 | 2 | 0.08 |
| 侗族 | 0 | 0.00 | 1 | 0.05 | 1 | 0.04 |
| 锡伯族 | 0 | 0.00 | 1 | 0.05 | 1 | 0.04 |
| 总计 | **330** | **100.00** | **2167** | **100.00** | **2497** | **100.00** |

（二）毕业生困难类别分布

毕业生按是否困难生进行分析，“非困难生”共有1706人，占毕业生总人数的68.32%，是“困难生”的两倍多。详见下图。

图1-2 毕业生困难情况分布

对791名困难生的困难类别进行分析，总体来看，“家庭困难”的人数最多，占困难生总人数的49.05%，其次是“就业困难和家庭困难”，占困难生总人数的31.98%。

分性别来看，男生最主要的困难类别是“就业困难和家庭困难”，其次是“家庭困难”，而女生最主要的困难类别是“家庭困难”，其次才是“就业困难和家庭困难”，此外男生中没有“就业困难、家庭困难和残疾”的，而女生有7人，占比1.02%。

由此启示学校应针对困难生的不同情况采取相应的帮助措施。详见下表。

表1-2 毕业生困难类别分布

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 困难类别 | 男 | | 女 | | 总计 | |
| **人数** | **比例（%）** | **人数** | **比例（%）** | **人数** | **比例（%）** |
| 家庭困难 | 33 | 31.13 | 355 | 51.82 | 388 | 49.05 |
| 就业困难和家庭困难 | 57 | 53.77 | 196 | 28.61 | 253 | 31.98 |
| 就业困难 | 13 | 12.26 | 108 | 15.77 | 121 | 15.30 |
| 家庭困难和残疾 | 1 | 0.94 | 15 | 2.19 | 16 | 2.02 |
| 就业困难、家庭困难和残疾 | 0 | 0.00 | 7 | 1.02 | 7 | 0.88 |
| 残疾 | 1 | 0.94 | 3 | 0.44 | 4 | 0.51 |
| 就业困难和残疾 | 1 | 0.94 | 1 | 0.15 | 2 | 0.25 |
| 总计 | **106** | **100.00** | **685** | **100.00** | **791** | **100.00** |

（三）毕业生专业结构

总体来看，毕业生分布在10个专业中，其中护理专业的毕业生最多，占毕业生总人数的65.20%，而毕业生人数最少的是卫生信息管理专业，仅有32名毕业生，占毕业生总人数的1.28%。

分性别来看，男女生均是护理专业的毕业生最多，但女生人数远大于男生；口腔医学、医学检验技术、临床医学、药品经营与管理专业的男生的比例大于女生且比例相差较大；助产专业的女生有129人，而男生没有助产专业的毕业生。详见下表。

表1-3 毕业生专业结构分布

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 专业 | 男 | | 女 | | 总计 | |
| **人数** | **比例（%）** | **人数** | **比例（%）** | **人数** | **比例（%）** |
| 护理 | 125 | 37.88 | 1503 | 69.36 | 1628 | 65.20 |
| 口腔医学 | 57 | 17.27 | 152 | 7.01 | 209 | 8.37 |
| 医学检验技术 | 35 | 10.61 | 117 | 5.40 | 152 | 6.09 |
| 助产 | 0 | 0.00 | 129 | 5.95 | 129 | 5.17 |
| 临床医学 | 33 | 10.00 | 72 | 3.32 | 105 | 4.21 |
| 药品经营与管理 | 33 | 10.00 | 45 | 2.08 | 78 | 3.12 |
| 药学 | 12 | 3.64 | 48 | 2.22 | 60 | 2.40 |
| 康复治疗技术 | 18 | 5.45 | 34 | 1.57 | 52 | 2.08 |
| 中药 | 9 | 2.73 | 43 | 1.98 | 52 | 2.08 |
| 卫生信息管理 | 8 | 2.42 | 24 | 1.11 | 32 | 1.28 |
| 总计 | **330** | **100.00** | **2167** | **100.00** | **2497** | **100.00** |

（四）毕业生生源结构

将毕业生生源分为“黑龙江省”和“非黑龙江省”进行分析。黑龙江生源最多，有2274名毕业生，占毕业生总人数的91.07%，“非黑龙江省”的仅223人，占8.93%。详见下图。

图1-3 毕业生生源总体分布

总体来看，生源人数最多的是黑龙江省，生源人数较少的是广西壮族自治区、新疆维吾尔族自治区、广东省；分性别来看，男生生源比例较多的前三个省是黑龙江省、山东省、辽宁省（甘肃省、内蒙古自治区），女生生源比例较多的前三个省是辽宁省、吉林省、甘肃省，男生生源分布相比女生来说比较集中，女生则比较分散。详见下表。

表1-4 毕业生生源详细分布

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 省份 | 男 | | 女 | | 总计 | |
| **人数** | **比例（%）** | **人数** | **比例（%）** | **人数** | **比例（%）** |
| 黑龙江省 | 295 | 89.39 | 1979 | 91.32 | 2274 | 91.07 |
| 辽宁省 | 5 | 1.52 | 33 | 1.52 | 38 | 1.52 |
| 甘肃省 | 5 | 1.52 | 24 | 1.11 | 29 | 1.16 |
| 内蒙古自治区 | 5 | 1.52 | 23 | 1.06 | 28 | 1.12 |
| 吉林省 | 1 | 0.30 | 26 | 1.20 | 27 | 1.08 |
| 山东省 | 9 | 2.73 | 15 | 0.69 | 24 | 0.96 |
| 四川省 | 1 | 0.30 | 20 | 0.92 | 21 | 0.84 |
| 云南省 | 3 | 0.91 | 12 | 0.55 | 15 | 0.60 |
| 山西省 | 2 | 0.61 | 9 | 0.42 | 11 | 0.44 |
| 河北省 | 1 | 0.30 | 8 | 0.37 | 9 | 0.36 |
| 安徽省 | 0 | 0.00 | 7 | 0.32 | 7 | 0.28 |
| 河南省 | 1 | 0.30 | 5 | 0.23 | 6 | 0.24 |
| 广东省 | 1 | 0.30 | 2 | 0.09 | 3 | 0.12 |
| 新疆维吾尔族自治区 | 1 | 0.30 | 2 | 0.09 | 3 | 0.12 |
| 广西壮族自治区 | 0 | 0.00 | 2 | 0.09 | 2 | 0.08 |
| 总计 | **330** | **100.00** | **2167** | **100.00** | **2497** | **100.00** |

第二部分 毕业生就业率及就业流向

一、毕业生就业率

就业率=（已落实就业单位毕业生人数/毕业生总人数）×100%

已落实就业单位毕业生人数=签就业协议形式就业人数+其他录用形式就业人数+出国、出境人数+自主创业人数+升学人数

（一）毕业生总体就业率

2016届毕业生共有2497人，就业人数2325人，就业率93.11%，男生就业率91.21%，女生就业率93.40%，女生就业率略高于男生。详见下表。

表2-1 毕业生总体就业率

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 性别 | 毕业人数 | 就业人数 | 就业率（%） |
| 男 | 330 | 301 | 91.21 |
| 女 | 2167 | 2024 | 93.40 |
| 总体 | **2497** | **2325** | **93.11** |

（二）不同学院毕业生就业率

分学院来看，就业率最高的是药学院，就业率达到100.00%，就业率最低的是医学检验学院，就业率仅84.21%。详见下表。

表2-2 不同学院毕业生就业率

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 学院 | 毕业人数 | 就业人数 | 就业率（%） |
| 药学院 | 190 | 190 | 100.00 |
| 口腔医学院 | 400 | 382 | 95.50 |
| 国际教育学院 | 106 | 101 | 95.28 |
| 护理学院 | 1331 | 1252 | 94.06 |
| 临床医学院 | 318 | 272 | 85.53 |
| 医学检验学院 | 152 | 128 | 84.21 |
| 总计 | **2497** | **2325** | **93.11** |

（三）不同专业毕业生就业率

总体来看，口腔医学、药品经营与管理、药学、中药专业的毕业生就业率均为100.00%；就业率排名后三位的是助产、医学检验技术和康复治疗技术专业。

分性别来看，男女生均有四个专业的就业率为100.00%，男生就业率最低的为临床医学专业，而女生就业率最低的为助产专业；女生除医学检验技术专业外，其他专业就业率均高于男生。详见下表。

表2-3 不同专业毕业生就业率

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 专业 | 男 | | 女 | | 总计 | |
| **就业人数** | **就业率（%）** | **就业人数** | **就业率（%）** | **就业人数** | **就业率（%）** |
| 口腔医学 | 57 | 100.00 | 152 | 100.00 | 209 | 100.00 |
| 药品经营与管理 | 33 | 100.00 | 45 | 100.00 | 78 | 100.00 |
| 药学 | 12 | 100.00 | 48 | 100.00 | 60 | 100.00 |
| 中药 | 9 | 100.00 | 43 | 100.00 | 52 | 100.00 |
| 卫生信息管理 | 7 | 87.50 | 23 | 95.83 | 30 | 93.75 |
| 护理 | 112 | 89.60 | 1414 | 94.08 | 1526 | 93.73 |
| 临床医学 | 26 | 78.79 | 65 | 90.28 | 91 | 86.67 |
| 康复治疗技术 | 15 | 83.33 | 29 | 85.29 | 44 | 84.62 |
| 医学检验技术 | 30 | 85.71 | 98 | 83.76 | 128 | 84.21 |
| 助产 | 0 | - | 107 | 82.95 | 107 | 82.95 |
| 总计 | **301** | **91.21** | **2024** | **93.40** | **2325** | **93.11** |

（四）不同困难类别毕业生就业率

由下图可知，非困难生就业率略高于困难生就业率。详见下图。

图2-1 不同困难情况毕业生就业率

从下表可知，残疾、家庭困难和残疾、就业困难和残疾的毕业生就业率均为100.00%，这可能与此部分毕业生人数较少有关。就业率相对较低的是就业困难、家庭困难和残疾的毕业生，就业率仅为85.71%。学校应对这部分毕业生进行就业帮扶，使得这部分毕业生能够顺利就业。具体情况见下表。

表2-4 不同困难类别毕业生就业率

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 困难类别 | 就业人数 | 就业率（%） |
| 残疾 | 4 | 100.00 |
| 家庭困难和残疾 | 16 | 100.00 |
| 就业困难和残疾 | 2 | 100.00 |
| 家庭困难 | 369 | 95.10 |
| 就业困难 | 107 | 88.43 |
| 就业困难和家庭困难 | 222 | 87.75 |
| 就业困难、家庭困难和残疾 | 6 | 85.71 |
| 总计 | **2325** | **93.11** |

二、毕业生就业流向

（一）毕业生总体毕业去向

总体来看，毕业生最主要的毕业去向是其他录用形式就业，占毕业生总人数的77.93%，人数和比例较少的是自主创业和出国出境，占比均不到1.00%，“待就业”的占比仅6.89%。

分性别来看，男女生最主要的毕业去向均是其他录用形式就业，且比例相差无几，男生待就业的占比高于女生，男生没有人选择自主创业，而女生有3人选择自主创业。详见下表。

表2-5 毕业生总体毕业去向

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 毕业去向 | 男 | | 女 | | 总计 | |
| **人数** | **比例（%）** | **人数** | **比例（%）** | **人数** | **比例（%）** |
| 其他录用形式就业 | 259 | 78.48 | 1687 | 77.85 | 1946 | 77.93 |
| 签就业协议形式就业 | 30 | 9.09 | 215 | 9.92 | 245 | 9.81 |
| 待就业 | 29 | 8.79 | 143 | 6.60 | 172 | 6.89 |
| 升学 | 11 | 3.33 | 101 | 4.66 | 112 | 4.49 |
| 出国、出境 | 1 | 0.30 | 18 | 0.83 | 19 | 0.76 |
| 自主创业 | 0 | 0.00 | 3 | 0.14 | 3 | 0.12 |
| 总计 | **330** | **100.00** | **2167** | **100.00** | **2497** | **100.00** |

（二）毕业生就业地域分布

本部分只分析毕业去向为“签就业协议形式就业、其他录用形式就业、自主创业”的毕业生。

1.毕业生就业省份和生源省份对比分析

将毕业生就业省份和生源省份进行对比分析发现，毕业生生源省份相对较集中，就业省份相对较分散。黑龙江省生源占比91.43%，在黑龙江省就业的占比仅67.82%，在其他省份就业的毕业生占32.18%；除黑龙江省，最主要的就业省市是北京市，占比12.76%，其次是广东省，占比6.34%。就业人数最少的是广西壮族自治区、福建省、青海省、贵州省。详见下表。

表2-6 毕业生就业省份和生源省份对比分析

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 就业省份 | 人数 | 比例（%） | 生源省份 | 人数 | 比例（%） |
| 黑龙江省 | **1488** | **67.82** | **黑龙江省** | **2006** | **91.43** |
| 安徽省 | 2 | 0.09 | 安徽省 | 5 | 0.23 |
| 甘肃省 | 3 | 0.14 | 甘肃省 | 24 | 1.09 |
| 广东省 | 139 | 6.34 | 广东省 | 3 | 0.14 |
| 广西壮族自治区 | 1 | 0.05 | 广西壮族自治区 | 2 | 0.09 |
| 河北省 | 10 | 0.46 | 河北省 | 9 | 0.41 |
| 河南省 | 4 | 0.18 | 河南省 | 3 | 0.14 |
| 吉林省 | 18 | 0.82 | 吉林省 | 23 | 1.05 |
| 辽宁省 | 56 | 2.55 | 辽宁省 | 30 | 1.37 |
| 内蒙古自治区 | 7 | 0.32 | 内蒙古自治区 | 22 | 1.00 |
| 山东省 | 42 | 1.91 | 山东省 | 22 | 1.00 |
| 山西省 | 7 | 0.32 | 山西省 | 11 | 0.50 |
| 四川省 | 13 | 0.59 | 四川省 | 18 | 0.82 |
| 新疆维吾尔族自治区 | 6 | 0.27 | 新疆维吾尔族自治区 | 2 | 0.09 |
| 云南省 | 10 | 0.46 | 云南省 | 14 | 0.64 |
| 北京市 | 280 | 12.76 |  |  |  |
| 福建省 | 1 | 0.05 |  |  |  |
| 江苏省 | 15 | 0.68 |  |  |  |
| 青海省 | 1 | 0.05 |  |  |  |
| 贵州省 | 1 | 0.05 |  |  |  |
| 海南省 | 3 | 0.14 |  |  |  |
| 陕西省 | 2 | 0.09 |  |  |  |
| 上海市 | 33 | 1.50 |  |  |  |
| 天津市 | 20 | 0.91 |  |  |  |
| 浙江省 | 32 | 1.46 |  |  |  |
| 外省合计 | **706** | **32.18** | **外省合计** | **188** | **8.57** |
| 总计 | **2194** | **100.00** | **总计** | **2194** | **100.00** |

2.毕业生就业前十的城市

就业人数最多的前十个城市如下图所示，排名第一的是哈尔滨市，占比45.54%，排名第二的是北京市，占比17.47%，排名第三的是齐齐哈尔市，占比9.73%；排名后三位的是佳木斯市、上海市、肇东市，详见下图。

图2-2 毕业生就业前十的城市

（三）毕业生就业行业分布

本部分只分析毕业去向为“签就业协议形式就业、其他录用形式就业、自主创业”的毕业生。

毕业生最主要的就业行业是“卫生和社会工作”，占到60.98%，其次是“批发和零售业”，占比34.59%，排名第三的是“租赁和商务服务业”，占比3.14%，其他行业就业占比均不到1.00%。详见下图。

图2-3 毕业生就业行业分布

（四）毕业生就业单位性质分布

本部分只分析毕业去向为“签就业协议形式就业、其他录用形式就业”的毕业生。

总体来看，毕业生最主要的就业单位是医疗卫生单位，占比超过一半，其次是其他企业，占比39.11%；就业占比最少的是其他事业单位、科研设计单位、 机关和城镇社区，仅一人在这些单位就业。

分性别来看，男生就业单位相对来说比较集中，主要集中在医疗卫生单位、其他企业、其他和国有企业，而女生就业单位相对较分散，女生在医疗卫生单位就业的比男生多，而男生在其他企业、其他、国有企业就业的占比多于女生。详见下表。

表2-7 毕业生就业单位性质分布

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 就业单位性质 | 男 | | 女 | | 总计 | |
| **人数** | **比例（%）** | **人数** | **比例（%）** | **人数** | **比例（%）** |
| 医疗卫生单位 | 133 | 46.02 | 1005 | 52.84 | 1138 | 51.94 |
| 其他企业 | 129 | 44.64 | 728 | 38.28 | 857 | 39.11 |
| 其他 | 24 | 8.30 | 154 | 8.10 | 178 | 8.12 |
| 国有企业 | 3 | 1.04 | 8 | 0.42 | 11 | 0.50 |
| 三资企业 | 0 | 0.00 | 3 | 0.16 | 3 | 0.14 |
| 城镇社区 | 0 | 0.00 | 1 | 0.05 | 1 | 0.05 |
| 机关 | 0 | 0.00 | 1 | 0.05 | 1 | 0.05 |
| 科研设计单位 | 0 | 0.00 | 1 | 0.05 | 1 | 0.05 |
| 其他事业单位 | 0 | 0.00 | 1 | 0.05 | 1 | 0.05 |
| 总计 | **289** | **100.00** | **1902** | **100.00** | **2191** | **100.00** |

（五）毕业生就业职位类别分布

本部分只分析毕业去向为“签就业协议形式就业、其他录用形式就业”的毕业生。

毕业生的职位类别主要是“卫生专业技术人员”、“其他专业技术人员”、“商业和服务业人员”，其中“卫生专业技术人员”占比超过一半，达到62.71%。详见下图。

图2-4 毕业生职位类别分布

三、升学情况

2016届毕业生升学共有112人，分专业分析升学情况，中药专业升学率最高，其次是康复治疗技术，然后是口腔医学；卫生信息管理专业没有毕业生升学。此外，毕业人数最多的护理专业升学率在十个专业中排名第七，升学率仅3.32%。详见下表。

表2-8 毕业生各专业升学情况

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 专业 | 升学人数 | 毕业人数 | 升学率（%） |
| 中药 | 8 | 52 | 15.38 |
| 康复治疗技术 | 6 | 52 | 11.54 |
| 口腔医学 | 24 | 209 | 11.48 |
| 医学检验技术 | 10 | 152 | 6.58 |
| 助产 | 5 | 129 | 3.88 |
| 药学 | 2 | 60 | 3.33 |
| 护理 | 54 | 1628 | 3.32 |
| 临床医学 | 2 | 105 | 1.90 |
| 药品经营与管理 | 1 | 78 | 1.28 |
| 卫生信息管理 | 0 | 32 | 0.00 |
| 总计 | **112** | **2497** | **4.49** |

四、出国、出境分布情况

2016届毕业生出国出境的总共有19人，分别是护理专业15人（男生1人，女生14人）和助产专业4人（均为女生）。

五、未就业毕业生分析

2016届毕业生有172人目前处于未就业状态，分专业分析未就业情况，护理专业未就业的毕业生占比最多，其次是医学检验技术，然后是助产，卫生信息管理专业未就业的人数和比例最少，仅有2人未就业，占比仅1.16%。详见下表。

表2-9 不同专业未就业情况分析

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 专业 | 人数 | 比例（%） |
| 护理 | 102 | 59.30 |
| 医学检验技术 | 24 | 13.95 |
| 助产 | 22 | 12.79 |
| 临床医学 | 14 | 8.14 |
| 康复治疗技术 | 8 | 4.65 |
| 卫生信息管理 | 2 | 1.16 |
| 总计 | **172** | **100.00** |

六、少数民族毕业生就业情况分析

2016届共有少数民族毕业生125人，总体来看，其他录用形式就业和签就业协议形式就业的毕业生占80.80%，待就业的占10.40%，升学的占8.80%。分不同民族分析毕业生毕业去向，达斡尔族、锡伯族、侗族、彝族没有待就业的毕业生，其中达斡尔族、锡伯族、侗族毕业生均是以其他录用形式就业或签就业协议形式就业，彝族有80.00%的毕业生是其他录用形式就业，20.00%的毕业生升学；待就业占比最多的是朝鲜族，其次是蒙古族。详见下图和表。

表2-10 少数民族毕业生就业去向分析

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 民族 | 待就业 | | 其他录用形式就业 | | 签就业协议形式就业 | | 升学 | | 总计 |
| **人数** | **比例（%）** | **人数** | **比例（%）** | **人数** | **比例（%）** | **人数** | **比例（%）** | **人数** |
| 朝鲜族 | 1 | 25.00 | 3 | 75.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 4 |
| 达斡尔族 | 0 | 0.00 | 2 | 100.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 2 |
| 侗族 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 1 | 100.00 | 0 | 0.00 | 1 |
| 回族 | 1 | 5.26 | 15 | 78.95 | 2 | 10.53 | 1 | 5.26 | 19 |
| 满族 | 8 | 10.39 | 52 | 67.53 | 8 | 10.39 | 9 | 11.69 | 77 |
| 蒙古族 | 3 | 18.75 | 11 | 68.75 | 2 | 12.50 | 0 | 0.00 | 16 |
| 锡伯族 | 0 | 0.00 | 1 | 100.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 1 |
| 彝族 | 0 | 0.00 | 4 | 80.00 | 0 | 0.00 | 1 | 20.00 | 5 |
| 总计 | **13** | **10.40** | **88** | **70.40** | **13** | **10.40** | **11** | **8.80** | **125** |

图2-5 少数民族毕业生就业去向分析

第三部分 毕业生就业质量相关分析

一、毕业生目前的就业状况

（一）毕业生的目前就业状况

参与调研的2330名毕业生中，有34.42%的毕业生已落实就业单位并到岗，有20.21%的毕业生已落实单位未到岗，有3.26%的毕业生自主创业，有4.38%的毕业生继续深造与出国，有5.41%的毕业生自由职业，还有27.68%的毕业生正在找工作或毕业实习中。

图3-1 毕业生就业状况

（二）对当前的就业状况（含就业、自主创业、继续深造等）满意度情况

1.毕业生对当前就业的满意度状况

毕业生对当前就业总体满意度（包括非常满意、满意和比较满意）为90.11%，说明毕业生对当前的工作比较满意。

图3-2 毕业生对当前就业的满意度情况

2.不同专业的满意度分布

2016届毕业生参与调研的10个专业，总体满意度为90.11%，其中有药品经营与管理、药学和中药，毕业生满意度为100%，满意度最低的专业为助产，满意度为78.08%。

表3-1 不同专业的满意度分布

|  |  |
| --- | --- |
| 专业 | 满意度（%） |
| 药品经营与管理 | 100.00 |
| 药学 | 100.00 |
| 中药 | 100.00 |
| 医学检验技术 | 95.65 |
| 卫生信息管理 | 95.24 |
| 护理 | 89.58 |
| 口腔医学 | 88.37 |
| 康复治疗技术 | 86.67 |
| 临床医学 | 80.33 |
| 助产 | 78.08 |
| 总计 | **90.11** |

二、毕业生求职经历分析

（一）求职过程中关注的因素

毕业生在求职过程中关注的因素主要有薪酬水平、工作稳定度、社会保障和发展空间，所占比例分别为26.57%、16.22%、15.34%和11.89%。同时注意到毕业生对父母的期望、单位培训以及个人理想职业的关注度较低，说明就业市场形式严峻的状况下，毕业生求职更趋于理性，对于一些主观因素和客观因素都能正确看待。

表3-2 求职过程中关注的因素

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 因素 | 男性毕业生 | | 女性毕业生 | | 总计 | |
| **人数** | **比例(%)** | **人数** | **比例(%)** | **人数** | **比例(%)** |
| 薪酬水平 | 195 | 25.93 | 1407 | 26.66 | 1602 | 26.57 |
| 工作稳定度 | 128 | 17.02 | 850 | 16.11 | 978 | 16.22 |
| 社会保障 | 108 | 14.36 | 817 | 15.48 | 925 | 15.34 |
| 发展空间 | 79 | 10.51 | 638 | 12.09 | 717 | 11.89 |
| 工作环境 | 79 | 10.51 | 441 | 8.36 | 520 | 8.62 |
| 单位发展前景 | 39 | 5.19 | 397 | 7.52 | 436 | 7.23 |
| 工作区域 | 43 | 5.72 | 239 | 4.53 | 282 | 4.68 |
| 单位的社会声望 | 36 | 4.79 | 186 | 3.52 | 222 | 3.68 |
| 个人理想职业 | 16 | 2.13 | 142 | 2.69 | 158 | 2.62 |
| 单位培训 | 19 | 2.53 | 99 | 1.88 | 118 | 1.96 |
| 父母期望 | 5 | 0.66 | 40 | 0.76 | 45 | 0.75 |
| 其他 | 5 | 0.66 | 21 | 0.40 | 26 | 0.43 |
| 总计 | **752** | **100.00** | **5277** | **100.00** | **6029** | **100.00** |

（二）求职的职业定位

毕业生在职业定位上，大部分毕业生优先考虑国有企业，所占比例为46.27%，主要是因为国有企业工作较稳定而且福利待遇好，还有14.29%的毕业生选择事业单位，也是由于事业单位工作稳定，还有9.91%的毕业生优先考虑民营企业。相比于国有企业和事业单位民营企业公司管理较为严格，灵活性强，更具有挑战，更能实现自身的价值。选择学校、军队和社会组织的毕业生所占比例相对较低。

图3-3 求职的职业定位

（三）求职的地域选择

在就业地域的选择上，个体来看，毕业生主要选择到一线城市获得更多就业机会和回到家乡与家人在一起，所占比例分别为34.68%和28.63%。分性别分析，选择到一线城市的男女毕业生所占比例并无明显差异，但是女生更愿意回原籍以及到中小城市去，而男性毕业生则愿意从基层干事业。

图3-4 求职的地域选择

（四）求职影响因素

通过调研发现，毕业生在求职过程中认为影响就业的主要因素有学历、职业资格证书和实践/工作经验，所占比例分别为28.23%、21.32%和17.77%，这主要是由于用人单位在招聘的时候会有学历以及工作经历的要求，同时本校为一所护理类医学院校，毕业生任职规定必须要有职业资格证书，所以这一因素也比较重要。分性别来看，基本与总体毕业生无明显的差异。

图3-5 求职影响因素

（五）求职过程中遇到的困难

毕业生在求职过程遇到的困难主要有用人单位待遇和条件不符合预期，缺乏就业实践经验，获取招聘信息的渠道太少，适合自己专业和学历的岗位太少，累计百分比为67.04%，具体如下图所示。因此，学校应该针对毕业生的反馈，对学校的人才培养工作做出相应的改善。

图3-6 求职过程中遇到的困难

三、已就业毕业生就业质量相关分析

（一）毕业生获得工作的途径

母校推荐和自己直接联系应聘是毕业生获取工作的主要途径，所占总比例为87.98%，其中母校推荐所占比例最大，占比为55.15%，说明学校就业服务工作在学生就业中起到了重要的作用。

图3-7 毕业生获得工作的途径

（二）毕业生薪资情况

1.毕业生总体薪资水平

通过下图可以看出，毕业生的初始薪资水平主要集中在3000元以下，占比为77.53%，工资水平超过5000元的比例为3.30%。查阅资料发现，黑龙江省哈尔滨市2016年的最低工资标准为1480元，与之对比，学校2016届毕业生的工资标准超过了最低标准，但总体来看，薪资并不是很高，这可能是由于在医院工作毕业生都是一个实习/试用期阶段，起始薪资相对比较低。

图3-8 毕业生总体薪资水平

2.不同院系和专业薪资水平

不同院系和不同专业的薪资水平阶段所占比例具体如下表所示：

表3-3 不同院系和专业薪资水平

| 院系 | 专业 | 比例 | 2000元以下 | 2001-3000元 | 3001-4000元 | 4001-5000元 | 5001-6000元 | 6001-8000元 | 8000元以上 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 国际教育学院 | 护理 | 频数 | 16 | 28 | 5 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 比例（%） | 30.19 | 52.83 | 9.43 | 7.55 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| **合计** | **频数** | **16** | **28** | **5** | **4** | **0** | **0** | **0** |
| **比例（%）** | **30.19** | **52.83** | **9.43** | **7.55** | **0.00** | **0.00** | **0.00** |
| 护理学院 | 护理 | 频数 | 294 | 214 | 67 | 13 | 8 | 5 | 6 |
| 比例（%） | 48.43 | 35.26 | 11.04 | 2.14 | 1.32 | 0.82 | 0.99 |
| **合计** | **频数** | **294** | **214** | **67** | **13** | **8** | **5** | **6** |
| **比例（%）** | **48.43** | **35.26** | **11.04** | **2.14** | **1.32** | **0.82** | **0.99** |
| 口腔医学院 | 护理 | 频数 | 39 | 35 | 17 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 比例（%） | 41.49 | 37.23 | 18.09 | 1.06 | 1.06 | 1.06 | 0.00 |
| 口腔医学 | 频数 | 41 | 58 | 8 | 4 | 1 | 0 | 1 |
| 比例（%） | 36.28 | 51.33 | 7.08 | 3.54 | 0.88 | 0.00 | 0.88 |
| **合计** | **频数** | **80** | **93** | **25** | **5** | **2** | **1** | **1** |
| **比例（%）** | **38.65** | **44.93** | **12.08** | **2.42** | **0.97** | **0.48** | **0.48** |
| 临床医学院 | 康复治疗技术 | 频数 | 14 | 18 | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 比例（%） | 36.84 | 47.37 | 13.16 | 2.63 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 临床医学 | 频数 | 19 | 28 | 6 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 比例（%） | 34.55 | 50.91 | 10.91 | 1.82 | 0.00 | 0.00 | 1.82 |
| 卫生信息管理 | 频数 | 3 | 6 | 7 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| 比例（%） | 15.79 | 31.58 | 36.84 | 10.53 | 5.26 | 0.00 | 0.00 |
| 助产 | 频数 | 19 | 24 | 5 | 4 | 0 | 1 | 1 |
| 比例（%） | 35.19 | 44.44 | 9.26 | 7.41 | 0.00 | 1.85 | 1.85 |
| **合计** | **频数** | **55** | **76** | **23** | **8** | **1** | **1** | **2** |
| **比例（%）** | **33.13** | **45.78** | **13.86** | **4.82** | **0.60** | **0.60** | **1.20** |
| 药学院 | 药品经营与管理 | 频数 | 22 | 29 | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| 比例（%） | 37.29 | 49.15 | 6.78 | 5.08 | 1.69 | 0.00 | 0.00 |
| 药学 | 频数 | 11 | 5 | 12 | 18 | 4 | 2 | 0 |
| 比例（%） | 21.15 | 9.62 | 23.08 | 34.62 | 7.69 | 3.85 | 0.00 |
| 中药 | 频数 | 1 | 10 | 8 | 12 | 5 | 0 | 0 |
| 比例（%） | 2.78 | 27.78 | 22.22 | 33.33 | 13.89 | 0.00 | 0.00 |
| **合计** | **频数** | **34** | **44** | **24** | **33** | **10** | **2** | **0** |
| **比例（%）** | **23.13** | **29.93** | **16.33** | **22.45** | **6.80** | **1.36** | **0.00** |
| 医学检验学院 | 医学检验技术 | 频数 | 24 | 29 | 33 | 4 | 2 | 1 | 0 |
| 比例（%） | 25.81 | 31.18 | 35.48 | 4.30 | 2.15 | 1.08 | 0.00 |
| **合计** | **频数** | **24** | **29** | **33** | **4** | **2** | **1** | **0** |
| **比例（%）** | **25.81** | **31.18** | **35.48** | **4.30** | **2.15** | **1.08** | **0.00** |
| 总计 | | **频数** | **503** | **484** | **177** | **67** | **23** | **10** | **9** |
| **比例（%）** | **39.51** | **38.02** | **13.90** | **5.26** | **1.81** | **0.79** | **0.71** |

3.不同性别薪资水平

根据不同性别进行分析，女性毕业生薪资水平主要在2000元以下，男性毕业生薪资水平主要在2001-3000元之间；薪资水平在2000元以下，女性毕业生所占比例大于男性毕业生11.68个百分点，薪资水平在2001-3000元之间，男性毕业生所占比例大于女性毕业生4.10个百分点。

表3-4 不同性别薪资水平

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 薪资水平 | 男性毕业生 | | 女性毕业生 | | 总计 | |
| **频数** | **比例（%）** | **频数** | **比例（%）** | **频数** | **比例（%）** |
| 2000元以下 | 54 | 29.51 | 449 | 41.19 | 503 | 39.51 |
| 2001-3000元 | 76 | 41.53 | 408 | 37.43 | 484 | 38.02 |
| 3001-4000元 | 32 | 17.49 | 145 | 13.30 | 177 | 13.90 |
| 4001-5000元 | 16 | 8.74 | 51 | 4.68 | 67 | 5.26 |
| 5001-6000元 | 2 | 1.09 | 21 | 1.93 | 23 | 1.81 |
| 6001-8000元 | 1 | 0.55 | 9 | 0.83 | 10 | 0.79 |
| 8000元以上 | 2 | 1.09 | 7 | 0.64 | 9 | 0.71 |
| 总计 | **183** | **100.00** | **1090** | **100.00** | **1273** | **100.00** |

4.毕业生总体的薪资满意度

通过下表可以看出，毕业生对薪资满意（包括非常满意、满意和比较满意）的比例为61.12%，对薪资不满意（包括不太满意和很不满意）的比例为38.88%，总的来说，毕业生对目前的薪资并不是很满意，这主要是由于毕业生刚离开校园，没有工作经验，大部分毕业生都处在试用期和实习期，因此薪资比较低。

图3-9 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，体现了毕业生目前的工作是否是自己理想的工作，这是衡量毕业生就业质量的一个关键因素。通过调研数据分析，毕业生目前的工作“非常一致”的所占比例为15.71%，“一致”所占比例为31.89%， “比较一致”所占比例为33.15%，“不太一致”所占比例为16.18%，“很不一致”所占比例为3.06%。总体来看，毕业生目前的工作岗位与理想比较一致。分性别来看，男性毕业生工作岗位与理想的一致性要高于女性毕业生。

图3-10 毕业生工作岗位与理想一致性

（四）毕业生工作与所学专业相关性

工作与岗位相关度是衡量毕业生就业质量的又一个重要指标，较高的相关度表示毕业生驾驭工作更加轻松与自信，继而影响到毕业生工作满意度以及就业质量。通过调研数据可以看出，毕业生目前的工作与专业的相关度较高，总比例为94.27%，说明毕业生在学校所学的专业知识都能应用到目前的工作当中，可以学以致用。

图3-11 毕业生目前的工作与专业相关度

注：相关性=相关性非常好+相关性好+相关性比较好所占的总比例。

（五）毕业生调换工作情况

1.不同性别换工作情况

在工作期间，毕业生有换过工作的学生比例为17.12%，没有换过工作的学生比例为82.88%，说明毕业生工作稳定性高。分性别来看，女性毕业生换过工作的学生比例小于男性毕业生6.17个百分点。

表3-5 不同性别换工作情况

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 调换工作 | 男性毕业生 | | 女性毕业生 | | 总计 | |
| **频数** | **比例（%）** | **频数** | **比例（%）** | **频数** | **比例（%）** |
| 未调换工作 | 142 | 77.60 | 913 | 83.76 | 1055 | 82.88 |
| 调换工作 | 41 | 22.40 | 177 | 16.24 | 218 | 17.12 |
| 总计 | **183** | **100.00** | **1090** | **100.00** | **1273** | **100.00** |

2.不同专业调换工作比例

不同专业学生调换工作比例如下表所示，可以看出药品经营与管理专业的学生在工作期间的调换工作比例较高，达到了50%以上，护理和助产专业的在学生工作期间的调换工作比例比较低，所占比例分别为10.88%和11.11%。

表3-6 不同专业调换工作比例

|  |  |
| --- | --- |
| 专业 | 比例（%） |
| 药品经营与管理 | 54.24 |
| 中药 | 50.00 |
| 药学 | 32.69 |
| 卫生信息管理 | 26.32 |
| 临床医学 | 21.82 |
| 医学检验技术 | 20.43 |
| 口腔医学 | 19.47 |
| 康复治疗技术 | 13.16 |
| 助产 | 11.11 |
| 护理 | 10.88 |
| 总计 | **17.12** |

3.毕业生调换工作的原因

毕业生调换工作的主要原因是在工作期间薪资福利差、发展空间不大和工作压力大。

图3-12 毕业生调换工作的原因

（六）毕业生就业质量模型分析—已落实并到岗

1.评估使用数据说明

表3-7 评估使用数据说明

| **名称** | **值** | | **说明** |
| --- | --- | --- | --- |
| 总数据量 | 802条 | | 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 | 福利和社会保障（Z1）  岗位与理想一致性（Z2）  岗位满意度（Z3）  岗位适应状态（Z4）  岗位晋升机制（Z5）  岗位稳定性（Z6）  岗位培训（Z7）  岗位与专业相关度（Z8）  公司人文环境（Z9）  公司物理环境（Z10）  单位行业前途（Z11）  岗位前途（Z12）  公司知名度（Z13）  薪资（Z14）  整体就业满意度（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 |
| 0.954 | 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.评估流程

A.计算各评估指标的均值（）、标准偏差（）；

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，公式为：；

C.利用变异系数进行求解权重，记权重系数为，公式为： ；

D.利用加权求和法计算最终的评估值，记评估值为，则公式为： 。

E.评估反馈。

3.评估流程执行

（1）评估过程及结论

依照上述步骤，采用SPSS22.0计算出各标量的均值、标准差，并人工计算出各指标的变异系数、权重，并对权重进行排名的结果值见下表：

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 表3-8 流程评估过程表 | | | | | | |
|  | 平均值(E) | | 标准偏差 | 权重求解过程 | | 权重排名 |
| 统计 | 标准错误 | 统计 | 变异系数 | 权重值 |
| 薪资满意度 | 3.024 | .0404 | 1.1430 | 0.378 | .1040 | 1 |
| 福利和社会保障 | 3.382 | .0381 | 1.0794 | 0.319 | .0878 | 2 |
| 工作与理想职业一致性 | 3.428 | .0376 | 1.0660 | 0.311 | .0856 | 3 |
| 岗位满意度 | 3.743 | .0341 | .9658 | 0.258 | .0710 | 5 |
| 岗位适应状态 | 3.859 | .0314 | .8904 | 0.231 | .0635 | 10 |
| 岗位晋升机制 | 3.613 | .0352 | .9957 | 0.276 | .0758 | 4 |
| 岗位稳定性 | 3.754 | .0325 | .9218 | 0.246 | .0676 | 6 |
| 岗位培训 | 3.820 | .0329 | .9323 | 0.244 | .0671 | 7 |
| 岗位与专业相关度 | 3.882 | .0325 | 0.9212 | 0.237 | .0653 | 9 |
| 人文环境 | 3.988 | .0312 | .8825 | 0.221 | .0609 | 13 |
| 物理环境 | 3.916 | .0310 | .8779 | 0.224 | .0617 | 12 |
| 单位行业前途 | 3.954 | .0308 | .8736 | 0.221 | .0608 | 14 |
| 岗位前途 | 3.830 | .0323 | .9139 | 0.239 | .0656 | 8 |
| 公司知名度 | 3.877 | .0315 | .8916 | 0.230 | .0633 | 11 |
| 整体满意度 | 3.727 | .0339 | .9593 |  |  |  |
| 综合评估值 | 3.674分，共802个样本 | | | | | |



图3-13 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

=3.024\*0.1040+3.382\*0.0878+...........+3.877\*0.0633=3.674

所以已经落实就业的学生整体就业质量得分为3.674分。

（2）评估反馈

A.各项指标满意度分布

图3-14 各项指标满意度分布

备注： 上述得分由802名学生对各项指标得分求均值所得， 满分5分。

**结论：** 从黑龙江护理高等专科学校2016届毕业生就业质量各项评估指标满意度得分来看：

整体上，毕业生就业整体满意度均值得分为3.727分，评估分为3.674分，高于评估值得分，说明黑龙江护理高等专科学校就业质量得分区间在[3.674,3.727]之间，即整体还算不错。

从各项指标的满意度得分来看，得分排名前三的指标为：公司人文环境、单位行业前途、公司物理环境；排名后三名的指标为：薪资、福利和社会保障、工作与理想一致性，当然，薪资、福利和社会保障这两个指标在就业评估方面得分普遍偏低。

B.各评估指标重要性分布图

图3-15 各指标重要性分布

**结论：**从黑龙江护理高等专科学校2016届毕业生对就业质量各项评价指标重要性来看,重要性排名靠前三的分别是：薪资、福利和社会保障、工作岗位与理想一致性；重要性排名后三的分别是：单位行业前途、公司人文环境、公司物理环境。

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，以各指标的满意度均值为坐标轴原点的纵坐标。做出的四象限图如下：

图3-16 整体四象限图分布

**结论**：由黑龙江护理高等专科学校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，各评价指标仅落在第二与第四象限。

落在第二象限的是指毕业生就业看重的次重要指标且这些指标在实际就业中满意度相对较高，具体见上图。

落在第四象限的是黑龙江护理高等专科学校2016届高校毕业生就业看重指标但实际就业满足度较低的指标，他们分别是：岗位晋升机制、工作与理想职业一致性、福利和社会保障、薪资。

在提高黑龙江护理高等专科学校毕业生就业质量方面，社会与学校采取措施应该将重点放在第四象限各指标方面。

D.已落实就业到岗与未到岗毕业生就业相关指标对比

图3-17 已落实就业到岗与未到岗相关指标对比

备注： 上述得分由学生对各项指标得分求均值所得， 满分5分。其中已落实就业到岗的样本数802个，已落实就业但未到岗的样本数471个。

**结论：**整体上，已落实就业到岗的毕业生对就业的各项指标满意度评价要高于已落实就业但未到岗的毕业生。但两者整体的满意度趋势保持一致。

从各个就业评估指标来看，已到岗的毕业生对工作环境、岗位稳定性、薪资满意度这3个指标满意度评价要远高于已落实就业但未到岗的毕业生评价。

四、自主创业分析

（一）自主创业的原因

毕业生选择自主创业的原因主要是实现个人理想及价值，占比为34.21%，对于一些自我意识很强的学生，选择自主创业是为了通过这一途径来证明自己的能力，此外，在一些单位由于制度的约束，无法按照自己的想法来做事，创业可以有一定的自我空间来发挥，来实现自我价值，并得到社会的认可；有好的创业项目是大学生创业的第二大原因，占比为28.95%。值得注意的是，未找到合适的工作而选择自主创业的人数占比为21.05%，所占比例较大，这说明部分毕业生创业也是一种无奈之举。

表3-9 自主创业的原因

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 原因 | 男性毕业生 | | 女性毕业生 | | 总计 | |
| **频数** | **比例（%）** | **频数** | **比例（%）** | **频数** | **比例（%）** |
| 实现个人理想及价值 | 3 | 25.00 | 23 | 35.94 | 26 | 34.21 |
| 有好的创业项目 | 6 | 50.00 | 16 | 25.00 | 22 | 28.95 |
| 受他人邀请创业 | 0 | 0.00 | 6 | 9.38 | 6 | 7.89 |
| 未找到合适的工作 | 1 | 8.33 | 15 | 23.44 | 16 | 21.05 |
| 其他 | 2 | 16.67 | 4 | 6.25 | 6 | 7.89 |
| 总计 | **12** | **100.00** | **64** | **100.00** | **76** | **100.00** |

（二）自主创业的行业

自主创业的行业主要集中在卫生、社会保障和社会福利业、农林牧渔业，所含比例分别为15.79%和13.16%，黑龙江护理高等专科学院主要是培养护理方面的人才，毕业生选择在卫生行业创业，也充分说明毕业生在创业行业的选择上受之前所学的专业的影响较大。

图3-18 自主创业的行业

（三）自主创业的方式

毕业生自主创业的方式主要是个人创业，占比为44.74%，这可能是由于毕业生选择创业项目投资较少，收益比较低，一个人创业避免利益分配，从而赚多少拿多少。还有部分毕业生选择与人合伙创业，这主要是由于毕业生选择创业项目相对较大，合伙创业避免投资资金少、经验不足的缺陷，实现合伙人之间的优势互补、风险共担的优势。

图3-19 自主创业的方式

（四）自主创业的资金来源

创业资金的筹备对于大部分创业初期毕业生来说是比较困难的，同时也是能否创业的关键因素，在调研反馈中，我们可以看出有48.68%的毕业生创业资金来源于父母的资助，有13.16%的毕业生创业资金来源于大学生创业贷款，还有21.05%的毕业生创业资金来源于风险投资和创业扶持基金，说明毕业生创业的资金主要来源于父母，这可能是由于风险投资和大学生创业贷款需要支付一定的贷款利率，在家庭情况允许的条件下，毕业生选择父母资助，可以减少创业初期的费用支出。分性别进行分析，男女毕业生创业的资金主要都来源于父母资助，不同的是，男性毕业生选择大学生创业贷款的比例高于女性毕业生，而女性毕业生选择创业扶持基金的比例高于男性毕业生。

图3-20 自主创业的资金来源

（五）自主创业过程中遇到的困难

总体来看，产品服务的营销推广、资金的筹备和创业项目的选择是毕业生在创业过程中遇到的主要困难。根据不同性别分析，女性毕业生遇到的困难占比最大的为创业项目的选取，男性毕业生遇到的困难占比最大的是产品服务的营销推广。

表3-10 自主创业过程中遇到的困难

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 困难 | 男性毕业生 | | 女性毕业生 | | 总计 | |
| **频数** | **比例（%）** | **频数** | **比例（%）** | **频数** | **比例（%）** |
| 产品服务的营销推广 | 4 | 33.33 | 10 | 15.63 | 14 | 18.42 |
| 资金的筹备 | 3 | 25.00 | 9 | 14.06 | 12 | 15.79 |
| 创业项目的选取 | 0 | 0.00 | 12 | 18.75 | 12 | 15.79 |
| 其他 | 2 | 16.67 | 9 | 14.06 | 11 | 14.47 |
| 社会关系缺乏 | 0 | 0.00 | 10 | 15.63 | 10 | 13.16 |
| 企业创办手续审批 | 1 | 8.33 | 6 | 9.38 | 7 | 9.21 |
| 创业团队组建 | 2 | 16.67 | 4 | 6.25 | 6 | 7.89 |
| 办公场所等软硬件环境的准备 | 0 | 0.00 | 2 | 3.13 | 2 | 2.63 |
| 政策环境不利 | 0 | 0.00 | 2 | 3.13 | 2 | 2.63 |
| 总计 | **12** | **100.00** | **64** | **100.00** | **76** | **100.00** |

五、继续深造与出国情况

（一）继续深造与出国原因

根据调研数据，占继续深造与出国总人数69.61%的毕业生继续深造与出国的原因是“提升综合能力”， 12.75%的毕业生是“对专业感兴趣”，10.78%的毕业生是为了“延缓就业压力”，由此可知，毕业生继续深造与出国最主要的原因是“提升综合能力”。详见下图。

图3-21 继续深造与出国原因

（二）继续深造与出国类型

由下表可知，继续深造与出国的毕业生中六成以上的毕业生选择“国内继续深造”，34.32%选择“出国（境）继续深造和实习或工作”，由此说明毕业生选择国内深造的占绝大多数，详见下表。

表3-11 继续深造与出国类型

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 继续深造与出国类型 | 频数 | 比例（%） |
| 国内继续深造 | 63 | 61.76 |
| 出国（境）继续深造 | 22 | 21.57 |
| 出国（境）实习或工作 | 13 | 12.75 |
| 其他 | 4 | 3.92 |
| 总计 | **102** | **100.00** |

六、尚未就业情况

（一）尚未就业原因

对尚未就业的毕业生未就业原因进行调研，数据显示，最主要的原因是“正在择业尚未落实就业单位”，其次是 “在等待单位签约”。 4.65%的毕业生是因为“在准备公务员、事业单位招考”，4.19%的毕业生是打算“暂时不就业”，还有一少部分毕业生是因为“在准备升学考试、准备创业、在准备出国”。详见下表。

表3-12 尚未就业的原因

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 尚未就业原因 | 频数 | 比例（%） |
| 正在择业尚未落实就业单位 | 454 | 70.39 |
| 在等待单位签约 | 109 | 16.90 |
| 在准备公务员、事业单位招考 | 30 | 4.65 |
| 暂时不就业 | 27 | 4.19 |
| 在准备升学考试 | 16 | 2.48 |
| 准备创业 | 6 | 0.93 |
| 在准备出国 | 3 | 0.47 |
| 总计 | **645** | **100.00** |

（二）目前就业心态

对尚未就业的毕业生目前就业心态进行调研，数据显示，一半以上的毕业生目前就业心态比较乐观自信，“自信能找到满意的工作并积极准备”，有16.59%的毕业生“对未来目标不明确、很茫然”，13.64%的毕业生抱着“破罐破摔”的心态，10.85%的毕业生表示“非常焦虑”，详见下图。

图3-22 目前就业心态

（三）参加岗位面试次数

根据调研数据，60.00%的尚未就业毕业生参加岗位面试次数在1-3家，参加面试次数在4家及更多的占比接近三成。从对待就业的态度来说，这部分毕业生能够积极对待就业，但就效果来看并不是很理想，或许是由于就业期望值太高，或许是由于求职方法和技巧欠缺；但也有一成多的尚未就业毕业生还未参加过任何一家公司的面试，可能是这部分毕业生对待就业不够积极，或许是投递了简历但由于各种原因并未收到面试邀请。

图3-23 参加岗位面试次数

第四部分 毕业生就业发展趋势

本部分所分析的2014和2015届数据来源于黑龙江护理高等专科学校2015年就业质量报告。

一、2014-2016届毕业生规模和就业率对比分析

（一）2014-2016届毕业生总体规模和就业率对比分析

2014-2016届毕业生规模呈先缓慢减少后急剧增加的趋势，2016届毕业生规模达到最大，有2497人。三年来，毕业生就业率呈逐年下降的趋势，2014-2015届下降幅度较大，2015-2016届下降速度放缓，呈小幅下降。详见下图。

图4-1 2014-2016届毕业生总体规模和就业率对比分析

（二）2014-2016届毕业生分院系就业率对比分析

2014-2016届三年来就业率逐年上升的院系是国际教育学院，从2014届的91.07%上升到2016届的95.28%；

2014-2016届三年来就业率逐年下降的是护理学院和医学检验学院；

2014-2016届三年来有两年就业率均保持在100.00%的是药学院；

2014-2016届三年来毕业生人数逐年增加的是药学院、口腔医学院、临床医学院和医学检验学院；

2014-2016届三年来毕业生人数最多的是护理学院，2014-2015届毕业生人数大幅减少，2015-2016届又以基本相同的幅度增加。详见下表。

表4-1 2014-2016届毕业生分院系就业率对比分析

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 学院 | 2014届 | | 2015届 | | 2016届 | |
| **毕业人数** | **就业率（%）** | **毕业人数** | **就业率（%）** | **毕业人数** | **就业率（%）** |
| 药学院 | 112 | 99.11 | 147 | 100.00 | 190 | 100.00 |
| 口腔医学院 | 151 | 90.07 | 246 | 88.21 | 400 | 95.50 |
| 国际教育学院 | 112 | 91.07 | 91 | 91.21 | 106 | 95.28 |
| 护理学院 | 1336 | 98.05 | 968 | 94.94 | 1331 | 94.06 |
| 临床医学院 | 84 | 73.81 | 200 | 90.00 | 318 | 85.53 |
| 医学检验学院 | 107 | 100.00 | 126 | 96.03 | 152 | 84.21 |
| 总计 | **1902** | **96.11** | **1778** | **93.76** | **2497** | **93.11** |

备注：2016届将各“系”升为“院”，因此2014和2015届也与2016届统一名称为“院”。

（三）2014-2016届毕业生分专业就业率对比分析

对比2014-2016届各专业设置情况并进行分析，三年专业设置变化如下：

三年均有的专业有5个，分别为药品经营与管理、药学、护理、医学检验技术、助产；

2016届比2015届增加了3个专业，分别为中药、卫生信息管理、康复治疗技术，比2014届增加了5个专业，分别为口腔医学、临床医学、中药、卫生信息管理、康复治疗技术；

2016届比2015和2014届减少了1个专业，为口腔医学技术专业。

对比2014-2016届各专业就业率并进行分析，三年各专业就业率变化情况如下：

三年来，毕业生人数逐年增加，且就业率均保持在100.00%的专业是药品经营与管理；

两年来就业率均保持在100.00%的专业是药学；

三年来就业率逐年下降的专业是护理和医学检验技术；

三年来助产专业就业率呈先上升后下降的趋势，2014-2015届就业率大幅上升，从2014届的73.81%上升到2015届的92.92%，2015-2016届小幅下降，下降到2016届的82.95%。详见下表。

表4-2 2014-2016届毕业生分专业就业率对比分析

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 专业 | 2014届 | | 2015届 | | 2016届 | |
| **毕业人数** | **就业率（%）** | **毕业人数** | **就业率（%）** | **毕业人数** | **就业率（%）** |
| 口腔医学 | 0 | - | 163 | 87.73 | 209 | 100.00 |
| 药品经营与管理 | 44 | 100.00 | 61 | 100.00 | 78 | 100.00 |
| 药学 | 68 | 98.53 | 86 | 100.00 | 60 | 100.00 |
| 中药 | 0 | - | 0 | - | 52 | 100.00 |
| 卫生信息管理 | 0 | - | 0 | - | 32 | 93.75 |
| 护理 | 1522 | 96.85 | 1125 | 94.13 | 1628 | 93.73 |
| 临床医学 | 0 | - | 87 | 86.21 | 105 | 86.67 |
| 康复治疗技术 | 0 | - | 0 | - | 52 | 84.62 |
| 医学检验技术 | 107 | 100.00 | 126 | 96.03 | 152 | 84.21 |
| 助产 | 84 | 73.81 | 113 | 92.92 | 129 | 82.95 |
| 口腔医学技术 | 77 | 97.40 | 17 | 100.00 | 0 | - |
| 总计 | **1902** | **96.11** | **1778** | **93.76** | **2497** | **93.11** |

二、2014-2016届毕业生就业流向对比分析

（一）2014-2016届毕业生毕业去向对比分析

2014-2016届三年来，毕业生的毕业去向主要是已就业。对比三年数据发现，已就业的占比呈下降趋势，升学的占比呈上升趋势，从2014届的2.52%上升到2016届的4.49%。详见下表。

表4-3 2014-2016届毕业生毕业去向对比分析

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 毕业去向 | 2014届 | | 2015届 | | 2016届 | |
| **毕业人数** | **比例（%）** | **毕业人数** | **比例（%）** | **毕业人数** | **比例（%）** |
| 已就业 | 1780 | 93.59 | 1603 | 90.16 | 2213 | 88.63 |
| 升学 | 48 | 2.52 | 64 | 3.60 | 112 | 4.49 |
| 待就业 | 74 | 3.89 | 111 | 6.24 | 172 | 6.89 |
| 总计 | **1902** | **100.00** | **1778** | **100.00** | **2497** | **100.00** |

备注：“已就业”=签就业协议形式就业+其他录用形式就业+出国、出境+自主创业。

（二）2014-2016届毕业生就业地域对比分析

本部分只分析毕业去向为“签就业协议形式就业、其他录用形式就业、自主创业”的毕业生。

三年对比分析发现，三年中，在东北地区就业的毕业生占大多数，但就业的比例逐年降低；在华东地区、华北地区、华南地区、西南地区就业的比例逐年上升，其中2014和2015届没有毕业生在西南地区就业，2016届有1.09%的毕业生在该地区就业；在华中地区和西北地区就业的比例呈先下降后上升的趋势，2015届没有毕业生在这两个地区就业。

由此说明，毕业生就业地域呈现多元化趋势，不再局限于在东北地区就业。详见下图。

图4-2 2014-2016届毕业生就业地域对比分析

（三）2014-2016届毕业生单位性质对比分析

本部分只分析毕业去向为“签就业协议形式就业、其他录用形式就业”的毕业生。

对比2015和2016届毕业生就业单位性质，差别较大，2015届毕业生就业单位比较集中，主要集中在国有企业、事业单位、私营企业、医疗卫生单位及其他企业，而2016届毕业生就业单位相对来说比较分散；2015届毕业生最主要的就业单位是国有企业，2016届是医疗卫生单位。

分性别来看，2015届毕业生就业单位在事业单位和私营企业的差别较大，2016届男生就业单位相对较集中，女生就业单位较分散。详见下表。

表4-4 2015-2016届毕业生单位性质对比分析

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 单位性质 | 2015届 | | 2016届 | |
| **男** | **女** | **男** | **女** |
| 医疗卫生单位 | 8.51 | 4.70 | 46.02 | 52.84 |
| 其他企业 | 0.00 | 2.63 | 44.64 | 38.28 |
| 其他 | - | - | 8.30 | 8.10 |
| 国有企业 | 55.32 | 49.62 | 1.04 | 0.42 |
| 三资企业 | - | - | 0.00 | 0.16 |
| 城镇社区 | - | - | 0.00 | 0.05 |
| 机关 | - | - | 0.00 | 0.05 |
| 科研设计单位 | - | - | 0.00 | 0.05 |
| 其他事业单位 | - | - | 0.00 | 0.05 |
| 事业单位 | 14.89 | 30.26 | - | - |
| 私营企业 | 21.28 | 12.78 | - | - |

备注：表中数据均表示百分比。

（四）2015-2016届毕业生就业行业对比分析

本部分只分析毕业去向为“签就业协议形式就业、其他录用形式就业、自主创业”的毕业生。

对比2015和2016届毕业生就业单位行业，差别较大，2015届毕业生就业单位行业比较集中，主要集中在金融、医疗、服装、网络行业，2016届毕业生就业行业相对来说比较分散，在8个行业均有分布；2015届毕业生最主要的就业行业是医疗，2016届毕业生最主要的就业行业是卫生和社会工作。两年来男女生就业行业差别不大。详见下表。

表4-5 2015-2016届毕业生单位行业对比分析

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 单位行业 | 2015届 | | 2016届 | |
| **男** | **女** | **男** | **女** |
| 卫生和社会工作 | - | - | 52.25 | 62.31 |
| 批发和零售业 | - | - | 40.83 | 33.65 |
| 租赁和商务服务业 | - | - | 4.50 | 2.94 |
| 公共管理、社会保障和社会组织 | - | - | 1.04 | 0.52 |
| 信息传输、软件和信息技术服务业 | - | - | 0.35 | 0.26 |
| 电力、热力、燃气及水生产和供应业 | - | - | 0.69 | 0.16 |
| 教育 | - | - | 0.00 | 0.10 |
| 金融业 | 0.00 | 0.76 | 0.35 | 0.05 |
| 医疗 | 95.74 | 99.24 | - | - |
| 服装 | 2.13 | 0.00 | - | - |
| 网络 | 2.13 | 0.00 | - | - |

备注：表中数据均表示百分比。

第五部分 2016届毕业生就业工作举措

一、强化组织领导，大力促进毕业生就业创业工作

（一）高度重视就创业工作，强化组织领导和工作机制

学校党政领导班子高度重视，建立学校就创业工作领导小组，就业创业工作被列为“一把手”工程。就创业工作以“市场无限大”的工作理念，确立了“立足龙江，面向全国，走向世界”的就创业工作指导思想，“以实习拉动就业，以省外带动省内”，全面开展省内外实习就业基地建设，积极开展面向基层、面向健康行业新领域的就业工作；立足健康行业，开展与学生所学专业相关领域的创业规划工作；立足龙江经济发展战略，积极探索北大荒黑土地绿色农业的大学生创业新路子。

学校一把手亲自抓，党政班子倾力推进就创业工作的机制建设、制度建设、课程建设和师资队伍建设。实行学校院系两级管理，建立由学校就业创业办公室牵头，学工、招生、教学、团委等部门参与的工作机制。院系主任书记、辅导员和班级就业委员、大学生职业发展协会会员三级联动，层层落实责任，形成合力，共同做好学校就创业工作的局面。

（二）加强管理力度，进一步规范就创业管理工作

学校出台了就创业工作暂行规定和学校就创业工作考核办法，不断规范就创业工作，完善就创业工作纳入院系工作考核体系，使就创业工作成为院系工作成果的重要标志。规范就创业工作，认真落实教育文件要求，坚决不以任何形式强迫毕业生签订就业协议和劳动合同。健全毕业生就业创业状况反馈机制，各院系及时跟踪和反馈各专业毕业生就业去向、就业满意度、创业数量等就业创业情况。建立干部定点联系班级制度，设立干部联系班级考核细则及干部联系班级工作日志，营造学校“全员育人、全方位育人、全过程育人”的良好氛围。

（三）创新学生操行评定机制，择优推荐学生实习就业

学生管理实施综合素质千分制考核，将学生思想品德、学习成绩、宿舍内务、纪律表现、志愿者服务、参加各项活动等各项操行纳入千分制管理。学工、团委、保卫、教学、就创业部门联动，分项考核，综合评价，学生用平时的点滴表现积攒就业优势，打造职业核心能力。把千分制考核成绩计入考核档案，并作为评优和实习就业推荐的依据。

二、继续深化教育教学改革，主动适应用人市场的需求变化

（一）全面改革人文课教学，实施综合素质教育

调整课程设置，改革教学内容。坚持育人为本，德育为先，全面推进综合素质、实践技能、理论知识并重的教学改革。

将语文教研室、美育教研室、职业指导教研室、心理健康教研室合并为人文基础部，将原语文课改革整合为“综合素质课”，从应用文写作、语言表达能力训练、文学作品鉴赏、硬笔书法训练、公民素养教育、国学基本知识等方面进行教学。为了把握综合素质为岗位需求服务的准确性，任课教师到医院病房参加观察临床工作，参加早会，随行查房，开展用人单位对毕业生综合素质要求的调查及职场人物访谈等一系列调研活动，完成《综合素质教程》校本教材的编写，在2015级新生中全面实施教学。教师以崭新的面貌进行新课型的教学，组织各种规模的研讨，通过边教学、边总结、边调整，制定出规范的训练流程、考核标准、考核方案等。该创新课程因其适用、实用、好用受到全体学生的热烈欢迎。改革就业指导课程，编写《大学生全程化就业指导》校本教材，学生在校两年四个学期，每个学期开始8学时就业指导课，开展就创业技能实训，把就创业政策和求职模拟活动写进教材，及大地增强了课程的实用性。成立职业礼仪教研室，加强学生的礼仪训练，提高素质。借鉴航空礼仪培训标准，选派护理礼仪任课教师到北京护理礼仪培训，由受训教师回来培训各班级礼仪大使，再由礼仪大使来培训学生。不仅是护理专业，其他各专业都开展相应的职场礼仪培训。

加强学生心理健康教育，建立学生心理健康档案，针对学生的不同群体、不同时期、不同特点有效开展心理健康教育及心理咨询活动。建立完善的心理危机干预机制，做到了快速反应，干预措施具体到位。

以护理专业为重点改革英语教学和强化护理专业核心技能训练。英语教学改革将公共英语改为护理英语，整个英语教学分三个部分完成，并编写校本教材。教学内容包括临床护理基础会话和临床护理专项会话。临床护理基础会话涉及护理工作中最基本的交流话题。英语教学的改革激发了学生学习英语的兴趣，促进了英语教学的素质性与职业性的融合，为学校的国际化发展奠定了基础；临床护理专项会话，涉及临床护理五个典型任务。强化护理专业核心技能训练，训练涉及五个核心技能项目的操作对话。制定课程标准和考核标准，积累情境对话教学资源，开展阶段性学习成果汇报，并将就业指导纳入教学计划中。为适应护理人才市场多样化的需求，进一步拓宽护理专业的专业方向，在原有涉外护理、口腔护理、康复护理方向基础上，进一步开设手术室护理、急重症护理、儿科护理、护士长方向，并在老年护理方面做了重点准备，如课程设置、教学内容的选择及教学方法方面进行开发。方向班的开设给学生提供了更宽广的学习机会，也拓宽了学生的就业渠道。

开展医学基础课的改革，提出加大课程整合力度、为专业精准服务、理论知识必须够用的改革目标，开发基础医学与临床课程，不仅为医学基础课程改革定准方向，也为五年贯通奠定基础。针对专业课改革，提出要紧密围绕职业标准开展教学，提高教学的针对性和基础性，着重专业课的职业精神教育。

（二）贴近岗位需求，强化实践教学

深入开展“一口清、一手精”特色教学， 2016年实施 “双一”抽考。共抽考36个项目，覆盖在校生所有专业、技能考核的课程及学生。考核前一天教务处按照该课程授课的学生数按比例随机抽取考核学生名单，并向全校公布，其中药学系和检验系结合毕业实习前的岗前培训全体学生参加考核。考核前教师示范考核项目，并说明评分标准。考核中评委严格把关，考核后评审团专家给出整体项目考核的评价结果。通过师生的共同努力，多数项目实现了100%达标，甚至100%优秀。“双一”技能从精英展示扩展到全员展示、从师生同台竞技到质量抽考，标志着“双一”技能教学从稚嫩走向成熟，技能教学质量与管理实现了升华与升级。正因为有雄厚的实践教学基础，我校护理专业学生代表黑龙江省在2016年全国职业院校高职组护理、检验、口腔技能比赛中取得一、二、三等奖优异成绩。

（三）校企合作不断深化，医教融合更加紧密

一是企业冠名班订单培养。继2013年成立深圳“友和班”及“和顺堂”班后，校企合作不断深化，共同完善人才培养方案、进行课程开发，将冠名班纳入招生计划，实现人才的共育共享，企业录入毕业生的比例达93.64%。2015年助产专业又与深圳罗湖医院合作，成立助产“罗湖班”，每年招生30人。 二是新增口腔医学专业建设指导委员会，聘请临床专家和校内专家共同探讨专业人才培养方案，共同参与校内口腔实训基地的扩建工程，评价学生“一口清、一手精”实践技能项目。学校与企业合作开发课程8门，合作开发教材8本。三是继续开展晨晚间护理课间实习，完善护理专业工学结合新模式，完善实习管理，落实让学生早期接触临床，融入社会、担起责任的任务，实现院校双赢的育人用人共同体。

教育教学的深化改革，促进了教学质量的提升，提高了学校的知名度，毕业生受到用人单位的欢迎，毕业生就业率和就业质量都有所提高。

三、加强就业创业指导能力建设，提升就业创业指导和服务能力

（一）开展“全员、全程、全面”的“三全教育”

开展“三全教育”，“全员”即全员参与。学校领导亲自开讲座，院系主任书记、专业老师、辅导员亲自任全程化就创业指导课；“全程”即全程化就业创业指导。学校和各院系都制定学生在校两年四个学期每个月的指导方案，把就业指导工作前移并贯穿在大学三年教育的始终，根据每个年级的特点，有针对性、分层次地进行指导。各院系根据各专业特点，创造性地落实方案，同时邀请用人单位专家来校讲座、邀请优秀校友和成功留在发达城市就业的实习生回校开报告会。对大一学生，抓住入学教育的大好时机，通过家长会和到军训做入学就业指导，着重引导其了解就业形势，根据自身情况，初步设计职业发展方向；对大二学生，着重结合职业核心能力培养，进一步确认职业目标；对大三学生，着重从实习、就业信息服务、政策咨询、面试技巧、心理调适等方面进行具体指导；“全面”即全面培养学生的职业素养。以能力培养为核心，驱动“综合素质、技能、理论＂培养的三驾马车，不断促进教学改革。

邀请用人单位专家来校讲座、优秀校友和成功就业的毕业生回校做报告；组织开展寒暑假职场体验活动、实习就业体验夏令营活动、职业规划竞赛、创业规划竞赛活动和创新创业教育实践活动。

以寒暑假大学生社会实践职场体验、社会实践“三下乡”活动为契机，全校青年大学生走下基层，到各级医疗卫生机构开展志愿服务活动。2016年暑期社会实践暨志愿服务。全校参与社会实践的学生达3669人，累计开展医疗卫生一线岗位志愿服务11万小时，人均志愿服务30小时。社会实践活动在国内覆盖到北京、黑龙江、云南、甘肃、贵州、四川、内蒙古7个省份及直辖市的1000家医疗机构和医药企业，同时还有一名同学到新加坡开展了社会实践。社会实践活动不但丰富了同学们的社会经验，增强了职场体验，同时还起到了宣传学校、扩大影响力的作用，让更多的人知道中国黑龙江有一所护理高等专科学校。

2016年暑期开展社会实践职场体验夏令营，30多名大学生到北京各大医疗机构，体验北京先进的医疗技术和文化，感受职场魅力。部分同学已经选择北京地区实习就业。

创新创业工作开展至今，在两校区建设校级创新创业中心2个，面积600平米，引进学生创业团队16个，开展创新创业训练项目3项、开展创业沙龙头脑风暴活动10场。聘请校外企业创业专家来我校开展创业讲座4场，校内导师开展创业论坛讲座4场，建立学生创新创业协会2个。我校20名学生参加黑龙江省首届大学生创新创业大赛青年电商销售大赛，分别荣获宣传类一等奖、销售类二等奖、销售类优秀奖和集体优秀组织奖，这是我校学生参加全省课外活动类竞赛取得的最好成绩。

2016年下半年启动了我校首届“麦奥”杯大学生创新创业大赛，成功举办了创业规划书大赛，吸引参赛作品30多个，最终6个作品分获前三等奖，其中2个作品代表学校参加黑龙江省大学生职业生涯与创业规划书大赛。

（二）大力推进实习拉动就业工作

学校就业工作始终坚持“以实习拉动就业，立足龙江，面向全国，走向世界”的就业工作思路，建设分布在黑龙江省及以北京、上海、深圳为中心的全国四大片区的实习就业基地网络，建立了省内包括哈医大附属各院、省中医药大学附属医院、省医院及哈齐牡佳各大医院及省外包括新加坡中央医院、北京协和医院、中日友好医院在内的百余家稳固的实习就业基地及等国外实习就业基地，初步搭建成毕业生国内外就业的立交桥。

学校非常重视实习期间的管理。在北京、上海、深圳均设有学生实习就业管理中心，派专人负责学生实习期间的日常管理和实习后期的求职应聘工作，每年80%以上的省外实习学生可以留在实习所在地工作。

2016年三个批次省外实习生总人数983人，占我校在籍生总数的37.2%，学生的实习地点涵盖了北京、上海、深圳、南京、杭州、天津、大连、青岛、烟台、重庆、成都等大中型城市的91家实习单位。

通过开展大量细致的工作，明确分工，对有实习就业意愿的同学提供充足的信息。由省外实习的管理教师回校进行专场动员会宣传医院的岗位信息。我们共组织召开实习动员会63场，通过微信、微博、手机短信、QQ群等方式，定向发布医院信息，使学生其充分了解相关医院的用人信息，逐步确定实习方向，充分准备，理性就业；第二是根据学生专业特长和求职需求，积极开展个别专业推荐实习岗位，提高有针对性推荐就业成功率；第三是严格把关，层层筛选。赴省外实习学生的选派工作，由学生自愿报名，院系考核推荐，学校主管就业工作的校长、招生就业处负责人、各院系主任书记、导员、各地区实习管理教师及学工部和校团委负责人共同参与面试，做到严格把关，优选优送。2016年省外实习学生面试164场次，面试学生1300余人次；第四，选拔结束，积极组织省外实习岗前培训，为提高省外实习学生综合素质，输送适应本地区需要的实习生，对即将赴实习单位之前的实习生上岗前进行培训。实习生岗前培训内容包括专业知识技能和实习单位介绍与实习管理规定两个方面60学时。专业知识技能培训由系部负责组织培训32学时，各系部根据专业需要确定培训内容；实习单位介绍与实习管理规定培训由招生就业办负责组织培训28学时。

（三）积极推送就业岗位

组织召开“双选会”，为毕业生和用人单位搭建平台。2016年4月11日举办了全校大型的毕业生就业供需见面会，共有226家单位参加，是历年供需见面会参会单位最多，规模最大的一次。其中，省外参会单位五52家，乡镇卫生院36家。本次供需见面会提供4000多个就业岗位，涉及六个系部，十三个专业的毕业生。在招聘会过程中，各院系书记、辅导员组织参会毕业生积极踊跃应聘，与用人单位交流沟通，推荐毕业生，用人单位严格认真面试，形成了非常好的招聘氛围。

参加本次供需见面会的深圳光明新区中心医院、北京健宫医院、北京劲松口腔医疗集团、北京拜博口腔医疗集团、北京明德医院、北京磐石国际养老服务有限公司、华润新龙（北京）医药有限公司、瑞尔集团等十九家用人单位进行了招聘供需见面会会前宣讲动员会，共有两千一百多名学生参加了宣讲会，为招聘提前预热。

大连维特奥国际医院、北京赛德阳光口腔集团、齐齐哈尔中医院、齐齐哈尔市第一医院等九家单位进行了专场招聘会。其中大连维特奥国际医院留用34人，北京赛德阳光口腔集团留用36人，齐齐哈尔市第一医院留用64人，齐齐哈尔市中医院留用36人，深圳光明新区留用18人，深圳大鹏新区妇幼保健院留用10人，深圳市罗湖医院留用17人。通过本次专场招聘共有215名毕业生应聘成功，其中118名同学已经签订了就业协议。

今后，在学校党政班子的正确领导下，不断健全学校就业工作的工作机制和规章制度，逐步增加资金投入，出台一系列调动各方面就业创业工作的积极性的办法；大力加强就业创业工作队伍建设，建立一支稳固的专兼职教师队伍；进一步深化职业指导课程改革，编写并出版校本教材；坚持开展毕业生就业状况调研与跟踪，掌握毕业生工作表现和用人单位的意见建议，及时反馈，为学校招生计划调整、专业建设及人才培养提供信息支持；加强毕业生就业创业的服务与指导，进一步加大省外实习对就业的拉动力度，挖掘校友资源，加强与用人单位联系，拓宽就业渠道，鼓励更多学生到国家需要的地方就业；加大对大学生自主创业的教育和扶持力度，为有意创业的学生开辟渠道，激励更多学生立志创业。

第六部分 母校满意度情况

一、对教育教学的评价与反馈

（一）对教育教学的评价

对毕业生对母校教育教学的满意度进行量化赋值，“非常满意”=5分、“满意”=4分、“比较满意”=3分、“不太满意”=2分、“很不满意”=1分，计算各指标平均值，其中，实践教学平均分最高，说明毕业生对母校的实践教学最满意，其次是专业设置，课程设置的平均分最低，说明毕业生对母校的课程设置满意度较低，学校应在此方面进行改进。详见下图。

图6-1 对教育教学评价的平均值

（二）对专业设置和课程设置的评价

根据调研数据，对专业设置和课程设置表示“满意”的，包括“非常满意”、“满意”、“比较满意”，均在95.00%以上，2.58%的毕业生对专业设置表示“不满意”， 4.64%的毕业生对课程设置表示“不满意”，包括“不太满意“和“很不满意”，相比较而言，毕业生对专业设置的满意度较高，详见下图。

图6-2 对专业设置和课程设置的评价

（三）对教育教学的反馈建议

根据调研数据，毕业生认为母校在教育教学方面最需改进的是教学方法和手段、实践教学、专业课内容及安排，此外还有公共课内容及安排、考核方法与教学评价、师资水平等也是需要改进的方面。详见下图。

图6-3 对教育教学的反馈建议

二、对就业指导和服务的评价与反馈

（一）对就创业政策认知度

调研结果显示，只有56.91%的毕业生表示对就创业政策“了解”，包括非常了解、了解、比较了解，仍有很大一部分毕业生对就创业政策“不了解”，包括不怎么了解和一点也不了解，说明学校对国家就创业政策的宣传力度还不够，毕业生在这方面的意识还不太强。详见下图。

图6-4 对就创业政策认知度

（二）对就业指导和服务的评价

根据调研数据，毕业生对母校就业指导和服务的满意度很高，均在90.00%以上，其中对就业信息提供与发布的满意度最高，97.21%的毕业生表示“满意”，包括非常满意、满意、比较满意，而对就业困难群体帮扶情况的满意度相对来说较低，因此学校应在这方面进行加强，加大对就业困难群体的关注度与帮扶力度。详见下表。

表6-1 对就业指导和服务的评价

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 指标 | 非常满意 | 满意 | 比较满意 | 不太满意 | 很不满意 |
| 就业指导/创业教育课与服务 | 39.91 | 36.78 | 19.10 | 3.35 | 0.86 |
| 职业咨询/辅导 | 39.23 | 35.15 | 20.82 | 3.61 | 1.20 |
| 就业手续办理 | 38.24 | 35.71 | 20.94 | 3.73 | 1.37 |
| 就业困难群体帮扶情况 | 37.42 | 34.68 | 21.50 | 5.06 | 1.33 |
| 校园招聘活动安排 | 40.73 | 36.57 | 18.84 | 3.09 | 0.77 |
| 就业信息提供与发布 | 40.94 | 37.38 | 18.88 | 2.10 | 0.69 |

备注：表中数据均表示百分比。

对满意度进行量化赋值，“非常满意”=5分、“满意”=4分、“比较满意”=3分、“不太满意”=2分、“很不满意”=1分，计算各指标平均值，其中就业信息提供与发布的平均分最高，就业困难群体帮扶情况的平均分最低，这与上文的满意度评价一致，详见下图。

图6-5 对就业指导与服务的评价

（三）对就业指导和服务的反馈建议

调研数据显示，22.46%的毕业生希望学校能加强求职面试技巧培训，21.56%的毕业生希望学校能做好推荐工作，18.80%的毕业生希望学校能加强 就业政策、形式分析方面的就业指导，还有一部分毕业生希望学校在就业心理咨询、就业信息发布和组织校园供需见面会还有一些不易分析的“其他”方面进行进一步加强。详见下表。

表6-2 对就业指导和服务的反馈建议

|  |  |
| --- | --- |
| 对就业指导和服务的反馈建议 | 比例（%） |
| 求职面试技巧培训 | 22.46 |
| 与用人单位建立关系，做好推荐工作 | 21.56 |
| 就业政策、形势分析 | 18.80 |
| 就业心理咨询 | 12.20 |
| 就业信息发布 | 12.16 |
| 组织校园供需见面会 | 7.53 |
| 其他 | 5.29 |

三、对母校总体评价

（一）对母校人才培养的评价

根据调研数据，96.18%的毕业生对母校人才培养表示“满意”，包括非常满意、满意、比较满意，其中非常满意占比最高，仅3.82%的毕业生对母校人才培养持“不满意”态度，包括不太满意和很不满意。详见下图。

图6-6 对母校人才培养的评价

（二）对母校的综合满意度

根据调研数据，毕业生对母校综合满意度较高，96.39%的毕业生表示“满意”，包括非常满意、满意、比较满意。详见下图。

图6-7 对母校的综合满意度

（三）对母校的推荐度

就毕业生对母校推荐度进行调研，可了解毕业生对母校的总体评价与认可程度，数据表明，35.11%的毕业生表示“非常愿意”，38.33%的毕业生表示“愿意”，19.36%的毕业生表示“比较愿意”，说明绝大多数毕业生愿意向亲友推荐自己的母校，仅有7.21%的毕业生“不愿意”向亲友推荐自己的母校。详见下表。

表6-3 对母校的推荐度

|  |  |
| --- | --- |
| 对母校的推荐度 | 比例（%） |
| 非常愿意 | 35.11 |
| 愿意 | 38.33 |
| 比较愿意 | 19.36 |
| 不太愿意 | 5.71 |
| 很不愿意 | 1.50 |

四、对母校综合满意度模型分析

（一）母校评估变量数据量化

A.假设调研所得的样本数据可以代表全体学生。

B.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。

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

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）母校评估变量

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……X14对变量进行编码，具体如下：

表6-4 母校评估变量

|  |  |
| --- | --- |
| 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 | 总体人才培养 |
| X7 | 就创业指导与服务 |
| X8 | 职业咨询/辅导 |
| X9 | 就业手续办理 |
| X10 | 就业困难群体帮扶 |
| X11 | 校园招聘活动 |
| X12 | 就业信息提供与发布 |
| X13 | 母校推荐度 |
| X14 | 母校综合满意度 |

（四）模型的建立

利用SPSS20.0，对调研清洗之后所得的2330组样本进行主成分分析，经过验证，剔除14项变量中的X1、X6与X14，即：就/创业政策了解度、人才培养、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6-5 可靠性统计量 | | |
| Cronbach's Alpha | 基于标准化项的 Cronbachs Alpha | 项数 |
| .964 | .964 | 10 |

通过上表可以看出**：**Alpha(克隆巴赫系数)=0.964，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6-6 KMO检验和Bartlett球度检验

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量。 | | .955 |
| Bartlett 的球形度检验 | 近似卡方 | 24689.282 |
| df | 45 |
| Sig. | .000 |

从上表分析结果可以看出，KMO=0.955,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：

表6-7 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 | 7.539 | 75.393 | 75.393 | 7.539 | 75.393 | 75.393 |
| 2 | .641 | 6.410 | 81.802 |  |  |  |
| 3 | .353 | 3.531 | 85.333 |  |  |  |
| 4 | .279 | 2.791 | 88.124 |  |  |  |
| 5 | .253 | 2.525 | 90.650 |  |  |  |
| 6 | .241 | 2.412 | 93.062 |  |  |  |
| 7 | .203 | 2.029 | 95.091 |  |  |  |
| 8 | .198 | 1.979 | 97.070 |  |  |  |
| 9 | .169 | 1.687 | 98.757 |  |  |  |
| 10 | .124 | 1.243 | 100.000 |  |  |  |
| 提取方法：主成份分析。 | | | | | | |

从上表可以看出，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一个大于1，故提取一个主成分，它们共解释了原始变量75.393%的信息。可见，这一个主成分能较好地反映出原始数据所提供的主要特征信息。

由一个主成分可得到综合满意度得分模型：

（五）纳入母校评估指标权重

图6-8 各指标重要性

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、课程设置和就创业指导与服务的重要性都低于平均重要性，而专业设置、校园招聘活动、就业信息提供与发布、就业手续办理、就业困难群体帮扶和职业咨询/辅导都高于平均重要性，说明在毕业生比较看重就业方面工作取得的具体效果，同时说明毕业生对专业设置比较看重。

从上图也可以看出，各个指标之间整体差距不大，就业方面的工作权重除就创业指导与服务外，均在0.10以上；而教学工作的权重除专业设置外，均在0.10以下，其中实践教学的权重最低。

（六）母校评估模型反馈

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82.22分，满意度较高。

以十项指标的重要性平均值0.10作为纵坐标，满意度的平均值4.11作为横坐标，如图所示：

图6-9 各指标重要性-满意度四象限图

**结论：**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（优势区域），专业设置、就业信息提供与发布和校园招聘活动纳入，说明学校这几方面的工作得到了毕业生的一致好评，希望学校继续保持此优势；第二象限为重要性低满意度高（即挑战区域），落入该象限的指标有实践教学、教师授课和就创业指导与服务，其中实践教学的满意度得分最高；第三象限为重要性低满意度低区域（即劣势区），课程设置落入这个区域，说明学校需优化课程设置，在工作中注重创新与特色教学，增强实用性，同时，努力提升满意度；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），落入这个区域指标有职业咨询/辅导、就业手续办理和就业困难群体帮扶，作为机会区域，意味着优先改进这几个方面，满意度相应会得到较大提升，毕业生对就业困难群体帮扶最为看重，如果能提升这一方面的工作质量，满意度将得到较大程度提升。

第七部分 用人单位对毕业生的评价

一、用人单位招聘毕业生的主要渠道

用人单位招聘毕业生的主要渠道是校园招聘和社会招聘，总占比为62.91%，其中社会招聘的比例为32.26%，社会招聘比例高出校园招聘1.61个百分点，在实习（见习）中选拔也占有比较大的比例，说明了更多的企业愿意招聘社会上有工作经验的人才，而对无工作经验的应届毕业生并不是很看好。详见下图：

图7-1 用人单位招聘毕业生的主要渠道

二、用人单位选聘毕业生时关注的因素

用人单位是人才市场上的消费者，掌握着大学毕业生的选择权，其对大学生就业的影响是直接的也是决定性。为了了解用人单位招聘毕业生时所看重的因素，提升人才培养的质量，对62家用人单位进行调研。从下表可以看出，用人单位在招聘毕业生时主要看重毕业生的综合素质、所学专业和社会适应能力三个方面，累计百分比为79.19%，而对毕业生在校期间获奖情况、是否为学生干部、社会关系和学习成绩并不是特别关注，主要源于学校专业大多是医学护理类专业。因此，毕业生在校期间应该提升自己的综合素质，多参加课外实践活动，增强自己的社会适应能力，同时也应该学习好专业基础知识。详见下表。

表7-1 用人单位选聘毕业生时关注的因素

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 关注因素 | 频数 | 比例（%） | 累计百分比（%） |
| 综合素质 | 52 | 30.06 | 30.06 |
| 所学专业 | 47 | 27.17 | 57.23 |
| 社会适应能力 | 38 | 21.97 | 79.19 |
| 学历层次 | 17 | 9.83 | 89.02 |
| 学习成绩 | 14 | 8.09 | 97.11 |
| 社会关系 | 3 | 1.73 | 98.84 |
| 是否学生干部 | 1 | 0.58 | 99.42 |
| 在校获奖情况 | 1 | 0.58 | 100.00 |

三、用人单位招聘毕业生对专业的关注度

专业对口意味着毕业生能够更快、更好地适应本岗位的工作，对于用人单位来说，可以节省新入职的员工培训时间和培训成本。根据调研发现，用人单位对专业的关注度（包括非常关注、关注和比较关注）为98.39%，不太关注的比例仅为1.61%。因此，建议毕业生在简历投递的时候投递自己所学专业相近的专业，增加面试成功的概率。如下图所示：

图7-2 用人单位招聘毕业生时对专业的关注程度

四、用人单位解聘毕业生的原因

用人单位解聘毕业生的主要原因为毕业生不能胜任岗位工作要求，占比为37.10%，其次为违反企业管理制度和劳动合同，占比为14.52%。

图7-3 用人单位解聘毕业生的原因分析

五、用人单位对毕业生的认可程度

对学生的工作能力以及综合素质方面进行评价，所调研的62家用人单位中，认可比例到达100%，其中非常认可的比例达到38.71%，认可的比例为48.39%，比较认可的比例为12.90%，这样充分说明，学校在人才培养方面取得一定的成效。

图7-4 用人单位对毕业生的认可程度

六、用人单位对毕业生的评价

为了解用人单位对学院毕业生能力的评价，更好地提升人才培养质量，针对毕业生适应能力、创新能力、执行力等能力和素质进行用人单位满意度调研，通过非常满意、满意、比较满意、不太满意和很不满意五个指标进行测评，计算满意度指标所占的比例如下表所示，可以看出用人单位对毕业生各项能力和素质的满意度比例基本达到了98%以上，其中毕业生的各项能力中，执行力与语言表达能力非常满意度的比例较大，抗压抗挫能力非常满意的比例较小，而各项职业素质中，敬业精神与职业道德和团队合作非常满意的比例相对较大，创新能力的非常满意的比例最小，因此，学院应该更加注重培养学生的创新能力，提高学生抗压抗挫能力，为社会培养出更优秀的人才。

表7-2 用人单位对毕业生各项能力的满意度评价

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 素质 | 非常满意（%） | 满意（%） | 比较满意（%） | 不太满意（%） | 很不满意（%） |
| 适应能力 | 35.48 | 53.23 | 11.29 | 0.00 | 0.00 |
| 创新能力 | 25.81 | 58.06 | 16.13 | 0.00 | 0.00 |
| 敬业精神与职业道德 | 41.94 | 51.61 | 6.45 | 0.00 | 0.00 |
| 专业知识与技能 | 37.10 | 50.00 | 12.90 | 0.00 | 0.00 |
| 吃苦耐劳精神 | 43.55 | 48.39 | 6.45 | 0.00 | 1.61 |
| 团队合作精神 | 41.94 | 53.23 | 4.84 | 0.00 | 0.00 |
| 组织协调能力 | 35.48 | 56.45 | 8.06 | 0.00 | 0.00 |
| 自主学习能力 | 33.87 | 58.06 | 6.45 | 1.61 | 0.00 |
| 抗压抗挫能力 | 32.26 | 54.84 | 12.90 | 0.00 | 0.00 |
| 灵活应变能力 | 37.10 | 54.84 | 8.06 | 0.00 | 0.00 |
| 语言表达能力 | 40.32 | 50.00 | 8.06 | 1.61 | 0.00 |
| 执行力 | 43.55 | 48.39 | 8.06 | 0.00 | 0.00 |

通过对满意度进行赋值，“非常满意”=5，“满意”=4，“比较满意”=3，“不太满意”=2，“很不满意”=1，计算算数平均值得分如下表所示，可以看出团队合作精神得分最高，为4.37分，创新能力得分相对比较低为4.10分，和前面的统计描述保持一致。因此，学院应该加强培养毕业生的创新能力，使毕业生能够更好地应对自己今后的岗位工作。

图7-5 用人单位对毕业生的能力评价的平均得分

七、用人单位对学院就业服务工作的评价

用人单位对学院就业网站建设及信息服务、档案管理及传递、招聘场地安排对接、组织毕业生参会情况和个性化服务满意度评价如下表所示，可以看出用人单位对学院的各项就业服务工作比较满意，其中组织毕业生参会情况非常满意的比例最大，达到43.55%。详见下表。

表7-3 用人单位对学校就业服务方面的评价

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 学校就业指导服务 | 非常满意(%) | 满意(%) | 比较满意(%) | 不太满意(%) | 很不满意(%) |
| 档案管理及传递 | 35.48 | 43.55 | 19.35 | 1.61 | 0.00 |
| 组织毕业生参会情况 | 43.55 | 41.94 | 12.90 | 1.61 | 0.00 |
| 就业网站建设及信息服务 | 35.48 | 41.94 | 19.35 | 3.23 | 0.00 |
| 招聘场地安排对接 | 37.10 | 51.61 | 11.29 | 0.00 | 0.00 |
| 个性化服务 | 32.26 | 56.45 | 11.29 | 0.00 | 0.00 |

通过对五项指标的“非常满意”、“满意”、“比较满意”、“不太满意”和“很不满意”赋予5-1分值，计算各指标的算数平均值，可以得出组织毕业生参会情况得分最高，得分为4.27分，就业网站建设及信息服务得分相对较低，得分为4.10分。因此学院应该加强在就业网站建设及信息服务方面的服务。

图7-6 用人单位对学院就业服务的评价

八、用人单位对学院就业服务工作的反馈

用人单位认为学院在就业服务工作的反馈建议为加强应届毕业生就业指导，及时更新发布招聘信息和加大对应届毕业生的推荐力度并及时办理毕业生就业手续，累计百分比80.64%，其他的一些改进建议的比例小于10.00%。具体见下表。

表7-4 用人单位对学院就业服务工作的建议反馈

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 建议反馈 | 频数 | 比例(%) |
| 加强应届毕业生就业指导 | 18 | 29.03 |
| 及时更新发布招聘信息 | 12 | 19.35 |
| 加大对应届毕业生的推荐力度 | 11 | 17.74 |
| 及时办理毕业生就业手续 | 9 | 14.52 |
| 增加校园招聘会场次 | 6 | 9.68 |
| 提高就业指导教师的专业水平 | 3 | 4.84 |
| 其他 | 3 | 4.84 |
| 总计 | **62** | **100.00** |

九、用人单位对毕业生及学校满意度模型

（一）基本思想

信息量权重法是基于指标数据所包含的信息量来确定指标权重的一种方法。该方法是根据评价指标包含的分辨信息来确定权重。采用信息量权重法，变异系数越大，所赋的权重也越大。

指标体系有m个指标，指标有n个样本，为指标的平均值，为指标的标准差，那么该指标的变异系数，将CV作为各指标的权重得分，经归一化处理，即可得到信息量权重系数。

（二）指标量化

1.指标变量

用人单位对毕业生及学校满意度评价指标的选择取决于用人单位对毕业生及其所在院校的需求和评价两方面。通过对问卷的整理以及对以往资料的查询分析，选用如下17个指标进行分析，清洗后共62组数据，具体指标如下所示。

表7-5 用人单位对毕业生及学校满意度评价指标

|  |  |
| --- | --- |
| 指标符号 | 指标变量 |
| X1 | 适应能力 |
| X2 | 创新能力 |
| X3 | 敬业精神与职业道德 |
| X4 | 专业知识与技能 |
| X5 | 吃苦耐劳精神 |
| X6 | 团队合作精神 |
| X7 | 组织协调能力 |
| X8 | 自主学习能力 |
| X9 | 抗压抗挫能力 |
| X10 | 灵活应变能力 |
| X11 | 语言表达能力 |
| X12 | 执行力 |
| X13 | 就业网站建设及信息服务 |
| X14 | 档案管理及传递 |
| X15 | 招聘场地安排对接 |
| X16 | 组织毕业生参会情况 |
| X17 | 个性化服务 |

2.指标的量化

用人单位对毕业生及学校的满意度本质就是一个量化分析的过程，也就是分析数据化，即用数字来反映用人单位对毕业生及学校的满意程度，需要对指标进行量化。量化指标的基础是对指标进行科学论证、认证推测，保证指标的科学性。由于本文用人单位对毕业生及学校的满意度反应的是用人单位对毕业生能力及学校服务工作的看法和态度，因此本文使用态度测量技术对测评指标进行量化。

为了方便设计和处理，本文使用5个等级对指标进行量化，通过主观分析分别就各指标对满意度影响由强到弱赋值（5-1），如“非常满意”=5，“满意”=4，“比较满意”=3，“不太满意”=2，“很不满意”=1。

（三）确定权重

首先计算用人单位对各个指标评分的均值和方差，计算结果如下表所示：

表7-6 各指标评分的均值和方差

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 指标 | 平均值(E) | 方差 |
| [适应能力] | 4.242 | .416 |
| [创新能力] | 4.097 | .417 |
| [敬业精神与职业道德] | 4.355 | .364 |
| [专业知识与技能] | 4.242 | .449 |
| [吃苦耐劳精神] | 4.323 | .550 |
| [团队合作精神] | 4.371 | .336 |
| [组织协调能力] | 4.274 | .366 |
| [自主学习能力] | 4.242 | .416 |
| [抗压抗挫能力] | 4.194 | .421 |
| [灵活应变能力] | 4.290 | .373 |
| [语言表达能力] | 4.290 | .472 |
| [执行力] | 4.355 | .397 |
| [就业网站建设及信息服务] | 4.097 | .679 |
| [档案管理及传递] | 4.129 | .606 |
| [招聘场地安排对接] | 4.258 | .424 |
| [组织毕业生参会情况] | 4.274 | .563 |
| [个性化服务] | 4.210 | .398 |

然后，根据计算公式，计算可得各指标的变异系数，对变异系数进行归一化处理，即可得到各个指标的评分权重，如下表所示：

表7-7 各指标变异系数和权重

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 指标 | 变异系数 | 权重 |
| [适应能力] | 0.10 | 0.05 |
| [创新能力] | 0.10 | 0.06 |
| [敬业精神与职业道德] | 0.08 | 0.05 |
| [专业知识与技能] | 0.11 | 0.06 |
| [吃苦耐劳精神] | 0.13 | 0.07 |
| [团队合作精神] | 0.08 | 0.04 |
| [组织协调能力] | 0.09 | 0.05 |
| [自主学习能力] | 0.10 | 0.05 |
| [抗压抗挫能力] | 0.10 | 0.06 |
| [灵活应变能力] | 0.09 | 0.05 |
| [语言表达能力] | 0.11 | 0.06 |
| [执行力] | 0.09 | 0.05 |
| 就业网站建设及信息服务 | 0.17 | 0.09 |
| 档案管理及传递 | 0.15 | 0.08 |
| 招聘场地安排对接 | 0.10 | 0.06 |
| 组织毕业生参会情况 | 0.13 | 0.07 |
| 个性化服务 | 0.09 | 0.05 |

2.综合得分

根据计算得到的各指标权重，计算用人单位对毕业生及学校的综合满意度得分为84.78分（百分制）。

（四）结论反馈

图7-7 各指标重要性

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），分析得出吃苦耐劳精神、语言表达能力、就业网站建设及信息服务、档案管理及传递、组织毕业生参会情况的重要性都高于平均重要性，而适应能力、创新能力、敬业精神与职业道德、专业知识与技能、团队合作精神、组织协调能力、自主学习能力、抗压抗挫能力、灵活应变能力、执行力、招聘场地安排对接、个性化服务都低于平均重要性。

以各项指标的重要性平均值0.06作为纵坐标，满意度的平均值4.25作为横坐标，如图所示：

图7-8 重要性-满意度象限图

第一象限为重要性高满意度高,包含组织毕业生参会情况、吃苦耐劳精神、语言表达能力；第二象限表示重要性高满意度低，包含专业知识与技能、档案管理及传递、就业网站建设及信息服务；第三象限为重要性低满意度低包含适应能力、创新能力、抗压抗挫能力、自主学习能力、个性化服务等；第四象限为重要性低满意度高，包含灵活应变能力、组织协调能力、招聘场地安排对接、敬业精神与职业道德、团队合作精神、执行力。

第八部分 教育教学反馈

毕业生就业质量是学校教育教学质量的真实反馈，受黑龙江护理高等专科学院委托，北京乐易考教育科技集团作为第三方评价机构对黑龙江护理高等专科学院2016届毕业生就业质量进行了问卷调研。通过调研，指导服务大学生就业创业、毕业生就业质量分析、精准推送就业机制建立、困难毕业生帮助情况等，逐项逐条开展自查，及时总结成绩、发现亮点、查找不足、提出改进措施，形成自查报告。

通过调研问卷反馈，可以看到，关于学校教育教学的反馈指标主要有以下三个：毕业生就业质量整体满意度；用人单位对毕业生和学校的满意度；毕业生对母校的满意度。具体反馈如下。

一、毕业生就业质量整体满意度对教育教学的反馈

毕业生就业质量的整体满意度是衡量学校办学质量和效益的重要指标，通过对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，为学校人才培养提供重要参考价值。黑龙江护理高等专科学院2016届毕业生就业整体满意度均值得分为3.727，评估分为3.674，高于评估值得分，说明黑龙江护理高等专科学校就业质量得分区间在[3.674,3.727]之间，即整体还算不错。毕业生就业质量整体满意度对教育教学质量的具体反馈如下。

（一）合理规划职业生涯，做好学生自我定位

对就业质量满意度各指标进行评估发现，就业质量整体满意度得分为3.73，除过岗位晋升机制（3.61）、工作与理想职业一致性（3.43）、福利和社会保障（3.38）及薪资满意度（3.02）几项指标满意度均低于整体满意度以外，其他指标都高于整体满意度得分，这说明毕业生整体就业质量较好。而此四项指标满意度不高，这可能和护理相关专业的工作性质有关，护理相关工作的工作时间较长，且对实践能力要求较高，毕业生初入社会，缺乏经验 ，部分人还处于实习或试用期，因此对薪资满意度会比较低。学院在对学生的就业指导过程中，应该做好学生就业的心理调适，让学生清晰认识护理工作的相关职责，做好终身学习的心理准备，在工作中不断提升自我价值，做好自我定位，合理规划职业生涯，随着个人资历的不断增长，福利和社会保障及薪资满意度一定会有所好转。

（二）完善培养教育体制，提升学生实践能力

建立数据模型，可以看出，各参评指标主要集中于第二与第四象限。落入第四象限的指标均表示满意度高但重要性较低，虽然在调研中认为这部分指标重要性不高，但也应该引起毕业生和学院的重视，如岗位适应状态、岗位前途和岗位与专业相关度指标。为此，学院应不断完善培养教育体制，做好校企合作与订单式人才培养，创新人才培养模式。

此外，为提升学生实践能力，也可以运用参与性、互动性强的教学方法，通过案例分析、分组讨论、角色扮演、模拟游戏等形式，有效提升学生的专业知识和创业技能。还可以通过系列教学改革，为学生提供系统的学习课程和实践训练平台。可以将学生开展创新实验、发表论文、获得专利和自主创业等情况折算为学分，激励学生的自主学习能力和实际操作能力。

二、用人单位对毕业生和学校的满意度对教育教学的反馈

用人单位作为直接验证毕业生能力的平台，它对毕业生和学校的满意度是对学校教育教学水平的客观真实反馈。根据计算得到的各指标权重，计算用人单位对毕业生及学校的综合满意度得分为84.78分（百分制）。

通过对用人单位的调研与数据分析，可以发现，用人单位招聘毕业生对专业的关注度相对较高，对学生的工作能力以及综合素质方面进行评价，所调研的用人单位普遍都表示比较认可。这既是对毕业生能力的肯定，也是对黑龙江护理高等专科学院教育教学质量的认可。学院在今后的教育教学工作中应保持此种优势，不断创新教学理念，总结问题，力争取得更好的成绩。

（一）加强就业服务工作，鼓励学生积极求职

从用人单位对毕业生和学院的满意度评价来看，就业网站建设及信息服务、档案管理及传递两项指标的满意度得分均低于满意度的平均值4.25，但这两项指标均高于重要性均值，表明用人单位对就业指导与服务的此部分指标比较重视。这提示学院，在以后的就业指导与服务工作中，要重视就业网站建设及信息的推送。

具体来说，可以完善就业网站的建设，通过制定精准就业方案，依据学院专业设置和毕业生求职需求，建立用人单位和毕业生之间的桥梁，及时更新就业信息，拓宽就业信息提供与发布途径，结合线上线下服务，实现人才与用人单位的对接，为毕业生提供更多的就业选择机会，鼓励毕业生积极求职，实现精准就业。

（二）探索人才培养方式，提升学生综合素质

建立用人单位数据模型，重要性-满意度四象限图显示，用人单位对毕业生各种能力的评价中，落入第一象限的优势指标有吃苦耐劳精神和语言表达能力，用人单位对此象限指标的满意度均较高。与第一象限的指标相比，专业知识与技能指标、个性化服务评价略低。为此，学院在专业设置和课程设置中要加强专业知识与技能的培养，不断更新专业知识，凸显护理高等专科学院的优势与特色，重视实践教学在课程设置中的比重，为学生提供更多的实训机会，并为每位学生提供针对性的实习方案，不断探索并创新人才培养模式。

处于劣势区域的指标有：创新能力、抗压抗挫能力、自主学习能力及适应能力。学院在今后的人才培养中在重视知识学习的同时，还应更加重视学生的综合素质教育。学院在“双一”技能教学中，要培养学生的创新能力，激发自主学习能力，在实际操作中发现问题，并寻求解决问题的途径，只有这样，扎实的专业技能可以为毕业生在求职过程中加分，这样学生的适应能力也会有所提升。具体来说，可以通过案例分析、分组讨论、角色扮演、模拟游戏等形式，有效提升毕业生的创业知识和创业技能。也可以通过系列教学改革，为学生提供系统的学习课程和实践训练平台。

三、毕业生对母校的满意度对教育教学的反馈

毕业生作为高校教育教学的直接作用对象，他们对于母校的满意度较直观地反映了高校的教育教学水平，是对教育教学质量的最清晰反馈，也是各高校提升教育教学质量的重要指标。利用模型计算出毕业生对学院的综合满意度，换算成百分制形式后为82.22分，满意度较高。这表明2016届毕业生对母校的教育教学及就业指导工作认可度较高。

（一）加强实践教学工作，创新护理人才培养模式

对母校综合满意度各指标进行评估，由满意度-重要性象限图可以看出，实践教学、专业设置、教师授课等教育教学反面的评价指标满意度得分较高，均高于满意度的平均值4.11。这说明黑龙江护理高等专科学院能够紧扣专科学校的特色，重视实践教学，丰富教师授课方式，此外，也表明“一口清、一手精”特色教学活动取得理想的成绩，标志着“双一”技能教学从稚嫩走向成熟，技能教学水平达到新的高度。

同时，值得一提的是，就业信息提供与发布、就创业指导与服务等指标满意度也高于满意度平均值，为此，学院要维持就业指导与服务工作的优势，努力开拓就业信息发布渠道，针对医疗行业护理人员紧缺这一现况，实现与企（事）业单位的合作，为医疗行业培养合格的护理人才。学院要继续坚持以服务为宗旨，以合作办学、合作育人、合作就业、合作发展为主线，以立足龙江、面向全国、走向世界为服务定位，以实习拉动就业，创新管理机制探索校企合作。

（二）加强职业咨询/辅导，做好就业困难群体帮扶

建立数据模型，母校各评估指标满意度-重要性四象限图显示，学院的专业设置、就业信息提供与发布、校园招聘活动等指标的优势明显，均处于第一象限。落入第二象限的次重要指标满意度均较高，学院对该区域的指标要保持其优势，将更多的精力放在劣势指标上来。相对于专业设置的较高满意度，黑龙江护理高等专科学院课程设置的满意度评分较低。学院应重视课程设置的多样性、灵活性与创新性，加入更多的实训课程，将理论应用于实践当中。

值得关注的是，相对于其他象限的指标，第四象限的三个指标满意度评分均比较低，而重要性均较高。为此，这提示学院要加强职业咨询/辅导，在就业指导与服务中，增设职业咨询/辅导相关课程，如开设心理咨询辅导，帮毕业生做好职业生涯的规划与指导，准确进行自我定位，有针对性的进行引导。对就业困难群体的帮扶指标满意度相对于其他指标而言，得分最低。因此，学院应该做好就业状况的统计工作，就业状况统计也是精准帮扶就业困难毕业生的重要依据。学院要按照建立未就业毕业生统计机制工作要求，进一步健全高校毕业生就业创业状况统计指标体系，加大资金支持和人员保障，一级一级抓、层层抓落实，确保未就业统计准确、及时，确保就业帮扶有的放矢、精准到位。

综上，黑龙江护理高等专科学院坚持以服务为宗旨，以合作办学、合作育人、合作就业、合作发展为主线，以立足龙江、面向全国、走向世界为服务定位，以实习拉动就业，创新管理机制探索校企合作。在多年的努力中，取得了2016届毕业生的就业成绩，该院将结合第三方评价得出的教育教学反馈，不断完善与创新，继续坚持以提高质量为核心，以增强特色为重点。黑龙江护理高等专科学校正在向质量一流、特色鲜明的高职院校稳步迈进。