



湄洲湾职业技术学院
MEIZHOUWAN VOCATIONAL TECHNOLOGY COLLEGE

2016—2018 届毕业生 就业质量跟踪调查年度报告



壹同教育 — 厦门壹同智库科技有限公司 编制

目 录

一、调查概述	1
(一) 调查背景与思路	1
(二) 调查目的与对象	1
(三) 调查方法与内容	1
二、2016—2018 届毕业生总体概况分析	2
(一) 2016—2018 届毕业人数及男女比例分析	2
(二) 2016—2018 届毕业生二级学院分布情况分析	3
(三) 2016—2018 届毕业生生源地分布	4
(四) 2016—2018 届毕业生民族结构分析	5
三、调查数据分析	6
(一) 2016—2018 届毕业生总体就业情况分析	6
(二) 2016—2018 届毕业生升学情况分析	20
(三) 2016—2018 届毕业生自主创业情况分析	20
(四) 用人单位调查数据分析	21
(五) 对学校的建议	24
四、总结和改进方向	32
(一) 总结	32
(二) 改进建议	33

表 目 录

表 1	2016—2018 届毕业生二级学院分布情况.....	3
表 2	2016—2018 届毕业生生源地分布情况.....	4
表 3	2016—2018 届毕业生民族结构分布情况.....	5
表 4	2016—2018 届毕业生总体就业率.....	6
表 5	2016—2018 届毕业生就业地域分布情况.....	8
表 6	2016—2018 届毕业生升学情况.....	20
表 7	2016—2018 届毕业生自主创业情况.....	21

图 目 录

图 1	2016—2018 届毕业生男女占比情况	2
图 2	2016—2018 届毕业生二级学院分布占比情况	3
图 3	2016—2018 届毕业生生源地分布占比情况	4
图 4	2016—2018 届毕业生民族结构分布占比情况	5
图 5	2016—2018 届毕业生总体就业率	6
图 6	2016—2018 届毕业生就业专业对口率占比情况	7
图 7	2016—2018 届毕业生重新选择所学专业占比分析	7
图 8	2016—2018 届毕业生就业地域分布占比情况	8
图 9	2016—2018 届毕业生就职渠道占比情况	9
图 10	2016—2018 届毕业生就职单位占比情况	9
图 11	2016—2018 届毕业生主要岗位占比情况	10
图 12	2016—2018 届毕业生就业岗位性质占比情况	11
图 13	2016—2018 届毕业生工作适合度占比情况	12
图 14	2016—2018 届毕业生工作满意度占比情况	12
图 15	2016—2018 届毕业生家长对孩子工作满意情况占比	13
图 16	2016—2018 届毕业生月平均薪资情况	14
图 17	2016—2018 届毕业生对薪资满意度占比情况	15
图 18	2016—2018 届毕业生工作福利情况	16
图 19	2016—2018 届毕业生择业标准	16
图 20	2016—2018 届毕业生离职率	17
图 21	2016—2018 届毕业生离职主要原因	17
图 22	2016—2018 届毕业生积累基本工作能力的主要途径	18
图 23	2016—2018 届毕业生毕业时所具备的基本工作能力对岗位的适应情况	19
图 24	2016—2018 届毕业生升学人数占比情况	20
图 25	2016—2018 届毕业生自主创业占比情况	21
图 26	2016—2018 届毕业生工作岗位所需能力分析	22
图 27	2016—2018 届毕业生适应工作所需能力分析	23
图 28	用人单位最看重毕业生相关能力情况	23

图 29	校外实习对 2016—2018 届毕业生的帮助情况	25
图 30	校内活动对 2016—2018 届毕业生就业的影响情况	25
图 31	2016—2018 届毕业生所考取证书对就业的意义	26
图 32	2016—2018 届毕业生给母校就业指导的建议	27
图 33	2016—2018 届毕业生给母校加强管理方面的建议	27
图 34	2016—2018 届毕业生给母校教学的改进方面建议	28

一、调查概述

（一）调查背景与思路

1.调查背景

为了更好地掌握学校 2016—2018 届毕业生就业基本情况,跟踪学校 2016—2018 届毕业生就业后的升迁及转岗情况,了解往届毕业生及用人单位对学校人才培养的评价信息,建立健全学校毕业生质量跟踪服务体系,学校委托第三方机构厦门壹同智库科技有限公司开展对 2016—2018 届毕业生就业质量跟踪调查和用人单位对毕业生就业评价的调查工作,并结合学校方提供的数据,进行数据整理、分析。

2.调查思路

为保障调研的客观、真实、科学性,本次调研工作采用校内调研和第三方调研相结合、走访调研与线上调研相结合的多样化方式。

（二）调查目的与对象

1.调查目的

此次调研拟在通过调查毕业生就业状况和对学校的反馈,及企业用工需求,从中发现学校专业课程设置、教学模式、专业方向上存在的不足,对学校专业设置和办学情况进行总体分析,并从中得出专业人才需求和企业需求的情况,以采取有效措施,进一步优化学校教学实施方案和充实专业方向内涵,使之适应企业的需要,更好地促进学校在培养一线技能型人才方面与企业进行有效对接,培养出适应现代企业所需要的优秀人才,适应和满足当前人才市场的需求。

2.调查对象

- (1) 湄洲湾职业技术学院 2016—2018 届全体毕业生;
- (2) 校企合作接收了 2016—2018 届毕业生的用人单位。

（三）调查方法与内容

1.调查方法

- (1) 电话调查法:通过电话了解毕业生工作情况,填写调查表;
- (2) 邮递法:第三方机构通过平台发放问卷、二维码扫描等途径对毕业生和用人单位进行调查;
- (3) 访谈法:走访部分毕业生或用人单位,对调查表中的相关问题征求

意见和建议，逐项填写调查表；

（4）座谈法：组织部分毕业生或用人单位进行座谈，听取意见和建议，逐项填写调查表，经用人单位核准盖章。

2.调查内容

（1）对毕业生就业情况的调查；

（2）对用人单位满意度的调查；

（3）对毕业生开展对母校满意度的调查。

二、2016—2018 届毕业生总体概况分析

（一）2016—2018 届毕业人数及男女比例分析

2016 届毕业生总人数为 1633 人，其中，男生人数为 1102 人，女生人数为 531 人；2017 届总人数为 1699 人，其中，男生人数为 1196 人，女生人数 503 人；2018 届毕业生总人数为 1453 人，其中，男生人数为 1013 人，女生人数为 440 人。2016—2017 届男女占比情况详见图 1。

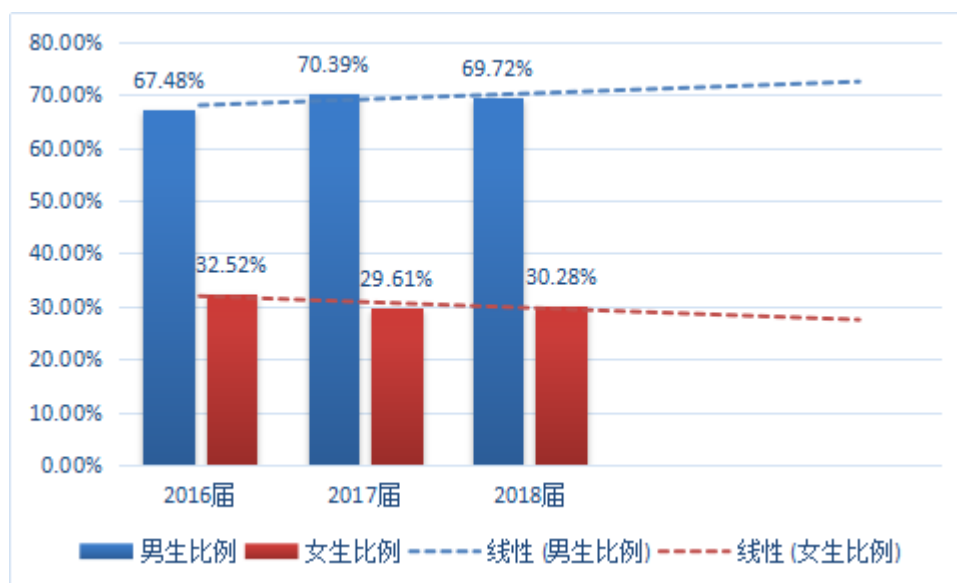


图 1 2016—2018 届毕业生男女占比情况

（注：以上数据源自学校数据整合统计）

从图 1 可以看出，2017 届男生占比最高，为 70.39%，2016—2018 届毕业生男生的占比在 70%左右小幅度波动，且有上涨的趋势；2016 届女生占比最高，为 32.52%，2016—2018 届毕业生女生的占比在 30%上下小幅度波动，且有降低的趋势。

（二）2016—2018 届毕业生二级学院分布情况分析

2016 届毕业生分布在 7 个学院当中，其中，分布人数最多的是工商管理学院（578 人，占比 35.39%），分布人数最少的是海洋与环境学院（83 人，5.08%）。

2017 届毕业生也是分布在 7 个学院当中，其中，分布人数最多的依旧是工商管理学院（423 人，占比 25.18%），分布人数最少的是依旧是海洋与环境学院（84 人，占比 5.00%）。

2018 届毕业生分布在 8 个学院当中，与 2016 届和 2017 届相比，新增了一个软件学院，其中，分布人数最多的是工商管理学院（349 人，占比 24.02%），分布人数最少的是软件学院（32 人，2.2%）。

2016—2018 届毕业生二级学院分布具体情况详见表 1 和图 2。

表 1 2016—2018 届毕业生二级学院分布情况

二级学院名称	2016 届	2017 届	2018 届	趋势
工商管理学院	578	427	349	↓
工艺美术学院	289	237	209	↓
机械工程学院	220	285	230	波动
建筑工程学院	210	337	276	波动
信息工程学院	166	196	196	↑
自动化工程学院	87	132	111	波动
海洋与环境学院	83	85	50	波动
软件学院			32	—
合计	1633	1699	1453	—

（注：以上数据源自学校数据整合统计）

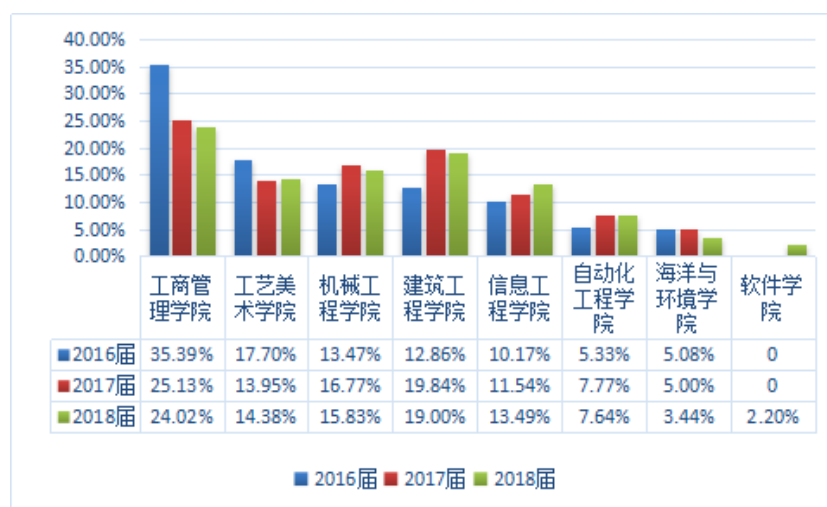


图 2 2016—2018 届毕业生二级学院分布占比情况

（注：以上数据源自学校数据整合统计）

从图 2 可以看出，2016—2018 届工商管理学院、工艺美术学院的毕业生占比出现逐年下降的趋势；2016—2018 届机械工程学院、建筑工程学院、自动化工程学院和海洋与环境学院的毕业生人数处于波动的状态，但 2016—2018 届信息工程学院的毕业生占比出现逐年上升的趋势；2018 届新增的软件学院，招人人数较小，尚需结合实际情况调整。

（三）2016—2018 届毕业生生源地分布

2016—2018 届毕业生福建省生源年均比例为 98.52%，其中，占比最高的是 2016 届；非福建省生源年均比例为 1.48%，其中，占比最高的是 2018 届。2016—2018 届毕业生生源地分布情况具体详见表 2 和图 3。

表 2 2016—2018 届毕业生生源地分布情况

省份	2016 届	比例	2017 届	比例	2018 届	比例
福建省	1616	98.96%	1680	98.88%	1420	97.73%
省外	17	1.04%	19	1.12%	33	2.27%
合计	1633	100%	1699	100%	1453	100%

（注：以上数据源自学校数据整合统计）

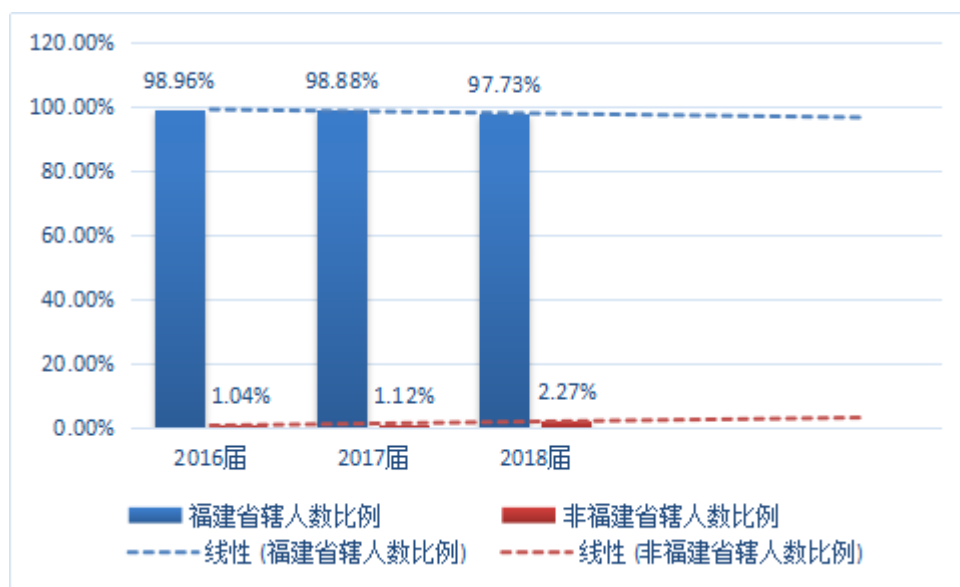


图 3 2016—2018 届毕业生生源地分布占比情况

（注：以上数据源自学校数据整合统计）

如图 3 所示，2016—2018 届毕业生福建省生源占比呈现逐年下降的趋势，非福建省生源占比呈现逐年上升趋势。

（四）2016—2018 届毕业生民族结构分析

2016—2018 届毕业生中，汉族毕业生人数的占比呈现波动下降的趋势，少数民族毕业生人数的占比呈现波动上升趋势，人数基本稳定在 20 人左右，且 2016—2018 届都有畲族、回族的毕业生。2016—2018 届毕业生的民族结构分布详见表 3 和图 4。

表 3 2016—2018 届毕业生民族结构分布情况

届数	民族	人数	比例
2016 届	汉族	1611	98.65%
	畲族、满族、回族	21	1.29%
	其他	1	0.06%
	合计	1633	100.00%
2017 届	汉族	1678	98.76%
	畲族、回族、苗族	21	1.24%
	合计	1699	100.00%
2018 届	汉族	1431	98.49%
	畲族、回族、土家族、蒙古族、哈尼族	22	1.51%
	合计	1453	100.00%

（注：以上数据源自学校数据整合统计）

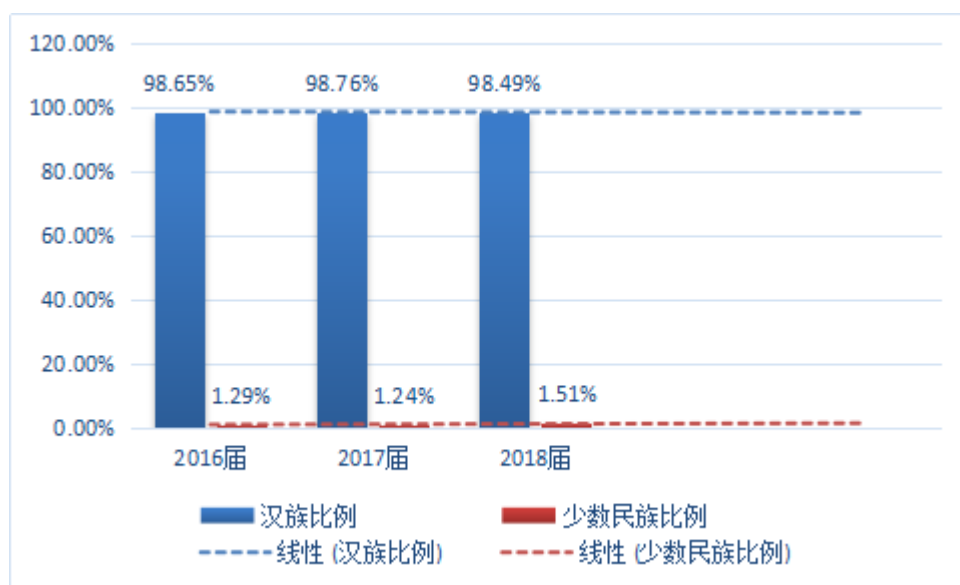


图 4 2016—2018 届毕业生民族结构分布占比情况

（注：以上数据源自学校数据整合统计）

三、调查数据分析

(一) 2016—2018 届毕业生总体就业情况分析

1. 2016—2018 届毕业生总体就业率

2016—2018 届毕业生的就业率都保持在 98%以上：2016 届毕业生初次就业率为 98.59%；2017 届毕业生初次就业的就业率为 99.71%；2018 届毕业生初次就业的就业率为 99.86%。通过对调研数据的整理、分析，得具体情况详见表 4 和图 5。

表 4 2016—2018 届毕业生总体就业率

年级	总人数	就业人数	待就业人数	就业率
2016 届	1633	1610	23	98.59%
2017 届	1699	1694	5	99.71%
2018 届	1453	1451	2	99.86%

(注：以上数据源自问卷星平台)

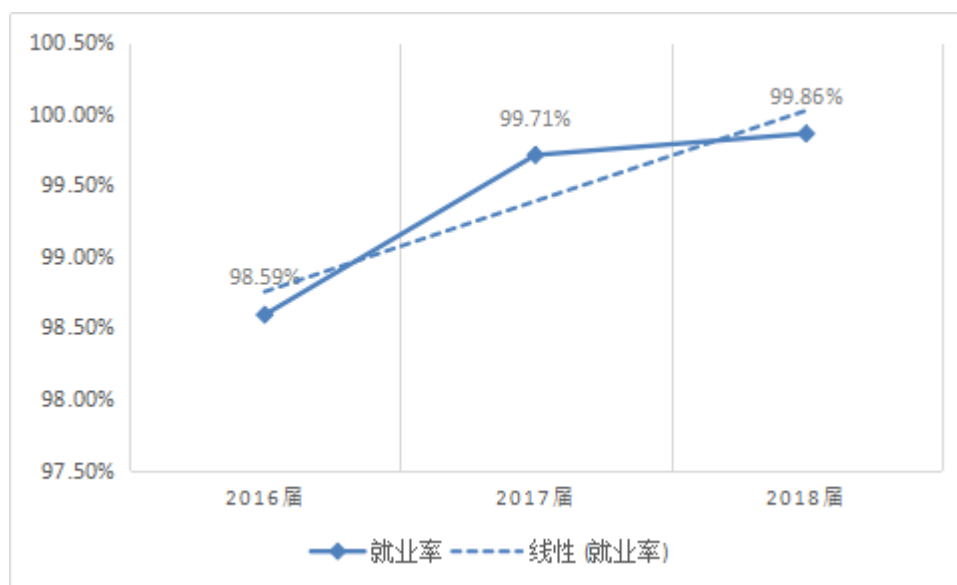


图 5 2016—2018 届毕业生总体就业率

(注：以上数据源自问卷星平台)

从表 4 可以看出，2016—2018 届毕业生总体就业率呈上升趋势。可见学校通过校企合作、开展校园招聘、加强就业指导课程的开设，取得了良好的成绩。

2. 2016—2018 届毕业生就业专业对口率分析

2016—2018 届毕业生目前工作与专业对口情况：“完全对口”“比较对口”和“联系密切”情况的比例均呈逐年上升趋势；“不太对口”和“不对

口”情况的比例呈下降趋势，具体详见图 6。由此可见，学校专业设置总体比较合理的，符合市场所需人才的需求。对此，学校仍应积极采取措施，实施市场人才需求调查，合理调整专业，以促进毕业生就业专业对口率的提高。

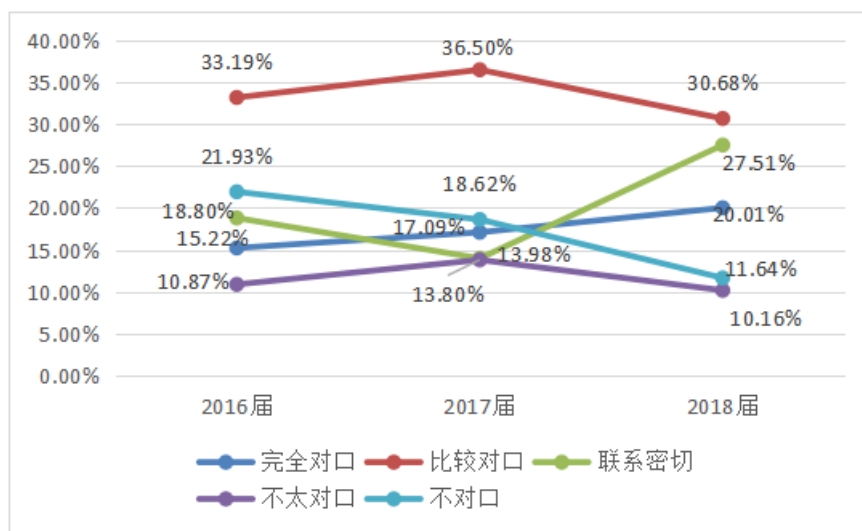


图 6 2016—2018 届毕业生专业对口率占比情况

（注：以上数据源自问卷星平台）

通过对 2016—2018 届毕业生是否会重新选择专业的调查数据分析，得到如图 7 所示的发展趋势：

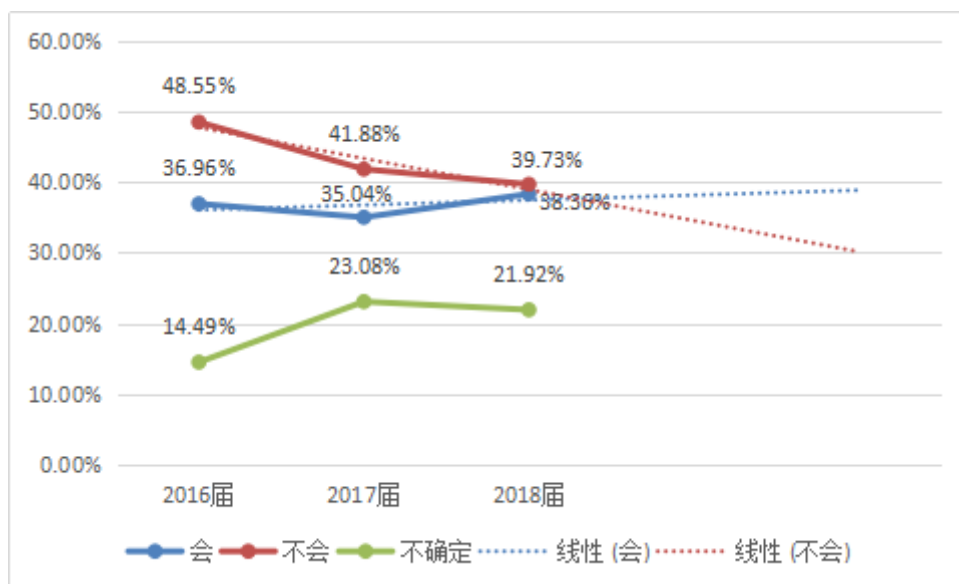


图 7 2016—2018 届毕业生重新选择所学专业占比分析

（注：以上数据源自问卷星平台）

图 7 中趋势看，2016—2018 届毕业生会重新选择专业的占比在逐年上升，2016—2018 届毕业生表示不会重新选择专业的占比在逐年下降。

3.2016—2018 届毕业生就业地域分析

2016—2018 届毕业生均是九成左右毕业生选择在福建省就业，选择在省外就业的毕业生人数较少。除了省内外就业和待就业毕业生，部分毕业生还选择出国出境、升学和应征义务兵。具体就业地域分布情况详见表 5 和图 8。

表 5 2016—2018 届毕业生就业地域分布情况

就业省份	2016 届	比例	2017 届	比例	2018 届	比例
福建省	1481	90.69%	1580	93.00%	1307	89.95%
非福建省	63	3.86%	71	4.18%	60	4.13%
出国、出境	7	0.43%	2	0.12%	-	-
升学	37	2.27%	35	2.06%	78	5.37%
应征义务兵	22	1.35%	6	0.35%	6	0.41%
待就业	23	1.41%	5	0.29%	2	0.14%
合计	1633	100.00%	1699	100.00%	1453	100.00%

（注：以上数据源自问卷星平台）

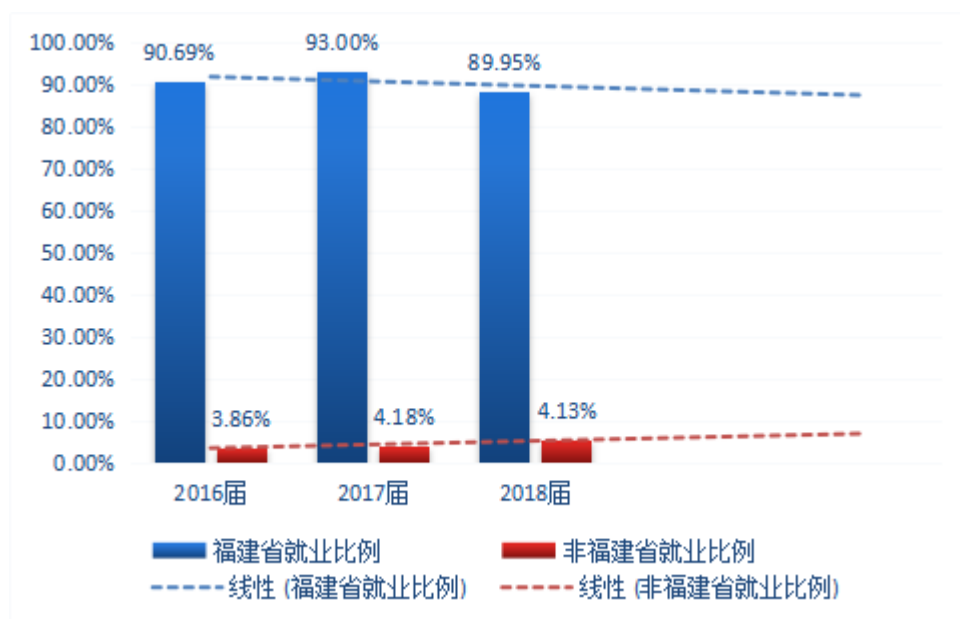


图 8 2016—2018 届毕业生就业地域分布占比情况

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 8 可以看出，2017 届毕业生福建省就业比例最高，为 93.00%，2016—2018 届毕业生在福建省就业的比例呈波动下降趋势；2017 届毕业生非福建省就业比例最高，为 4.18%，2016—2018 届毕业生在省外就业的比例呈逐年波动上升趋势。

4.2016—2018 届毕业生就职渠道分析

通过对 2016—2018 届毕业生的就职渠道展开调查，进行调查数据整理、分析，得到图 9 的展示。

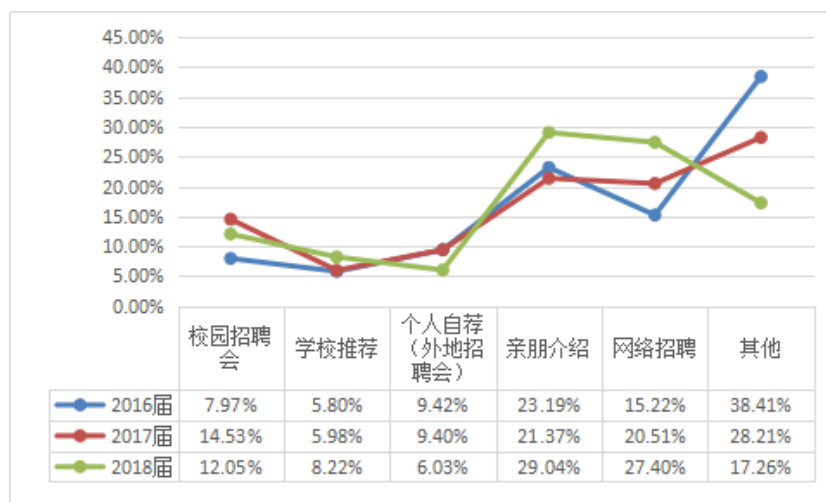


图 9 2016—2018 届毕业生就职渠道占比情况

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 9 可以看到，2016—2018 届毕业生的就职渠道，通过校园招聘、学校推荐、网络招聘就职的比例逐年上升的趋势，通过亲朋介绍的方式保持稳定且有所上升的趋势，通过个人自荐、其他渠道就职的比例逐年下降。

5.2016—2018 届毕业生就职单位性质分析

通过对 2016—2018 届毕业生的就职单位性质开展调查，获得的调查数据整理分析后得到图 10 的展示。

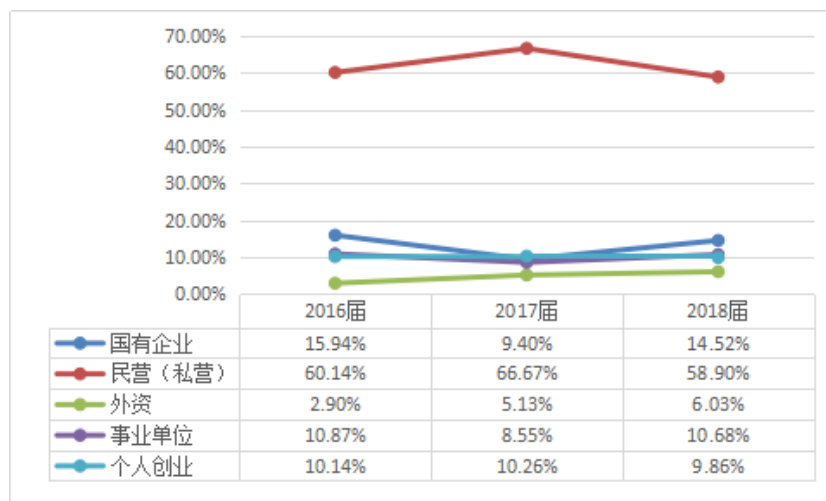


图 10 2016—2018 届毕业生就职单位占比情况

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 10 分析情况看，2016—2018 届毕业生就职单位以民营（私营）企业为主，保持在 60%以上的占比（2018 届略有下降，为 58.90%）；2016—

2018 届毕业生在外资企业就职的比例逐年上升(2016 届 2.9%,2017 届 5.13%,2018 届 6.03%) ; 2016—2018 届毕业生在国有企业、单位单位就职的占比呈波动状态, 均在 2017 届达到低值 (2017 届毕业生在国有企业就职的比例为 9.4%, 2017 届毕业生在事业单位就职的比例为 8.55%) , 整体呈略微下降的趋势;2016—2018 届毕业生选择个人创业的比例相对比较稳定(2016 届、2017 届、2018 届分别为 10.14%、10.26%、9.86%) 。

6.2016—2018 届毕业生就职主要岗位及岗位性质分析

对 2016—2018 届毕业生就职的主要岗位及岗位性质同样进行了调查, 通过对调查结果的梳理、分析, 得到图 11 和图 12 的展示。

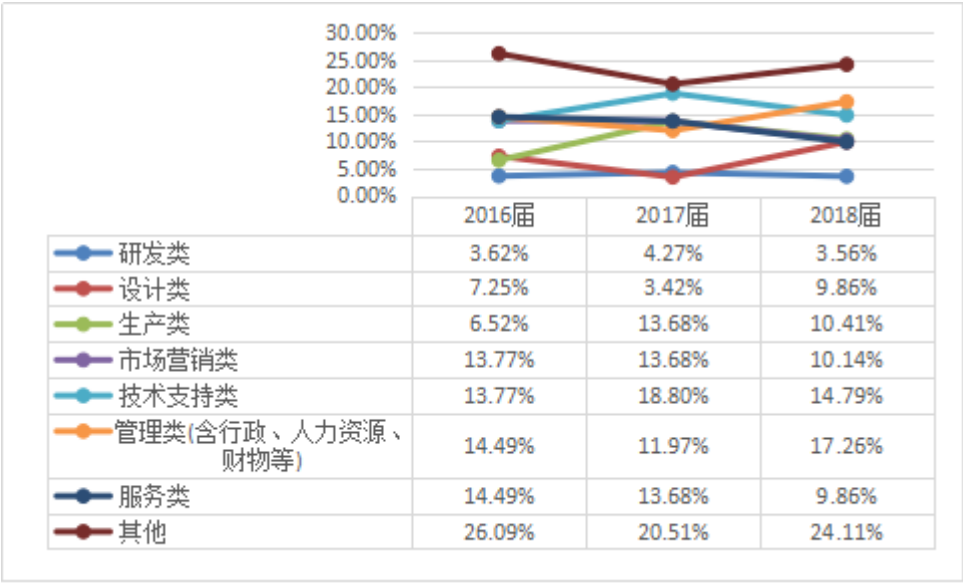


图 11 2016—2018 届毕业生主要岗位占比情况

(注：以上数据源自问卷星平台)

从图 11 分析看到, 2016—2018 届毕业生在设计类、生产类、管理类岗位就职比例总体呈现稳定上升的趋势 (设计类岗位就职的比例从 2016 届的 7.25%上升到 2018 届的 9.86%, 生产类岗位就职的比例从 2016 届的 6.52%上升到 2018 届的 10.41%, 管理类岗位就职的比例从 2016 届的 14.49%上升到 2018 届的 17.26%) ; 2016—2018 届毕业生在市场营销类、服务类岗位就职比例呈现逐步下降的趋势 (市场营销类岗位就职的比例从 2016 届的 13.77%下降到 2018 届的 10.14%, 服务类岗位就职的比例从 2016 届的 14.49%下降到 2018 届的 9.86%,) ; 2016—2018 届毕业生在研发类岗位就职的比例基本稳定 (2017 届达高值 4.27%, 2016 届、2018 届分别为 3.62%、3.56%) ;

2016—2018 届毕业生在技术支持类岗位就职的比例呈浮动上升的趋势（2016 届 13.77%，2017 届 18.8%，2018 届 14.79%）；还有另外一部分 2016—2018 届毕业生在其他岗位就职的比例一直在 20%以上。

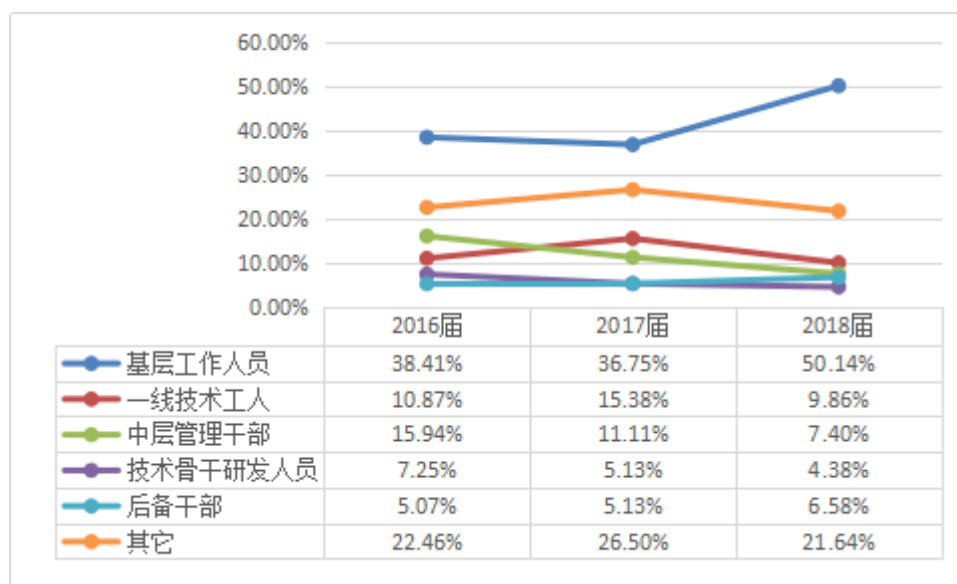


图 12 2016—2018 届毕业生就业岗位性质占比情况

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 12 看到，2016—2018 届毕业生的就业岗位性质大部分为基层工作人员（2016 届 38.41%，2017 届 36.75%，2018 届 50.14%），并逐年上升的趋势；2016—2018 届毕业生为一线技术工人的占比分别为 10.87%、15.38%、9.86%，呈波动下降的趋势；2016—2018 届毕业生为中层管理干部的占比呈逐年下降的趋势（2016 届 15.94%，2017 届 11.11%，2018 届 7.4%）；2016—2018 届毕业生为技术骨干研发人员的占比呈逐年下降的趋势（2016 届 7.25%、2017 届 5.13%、2018 届 4.38%）；2016—2018 届毕业生为后备干部的占比呈逐年上升的趋势（2016 届 5.07%、2017 届 5.13%、2018 届 6.58%）；2016—2018 届毕业生就业岗位性质为其他的占比均在 20%以上。

7.2016—2018 届毕业生及其家人就业现状满意度分析

对 2016—2018 届毕业生的就业满意度调查，本次问卷从“毕业生工作适合度”“毕业生对工作的满意度”“毕业生家长对毕业生工作的满意度”展开调查，通过对调查数据的整理、分析，得到如图 13、图 14 和图 15 的呈现。

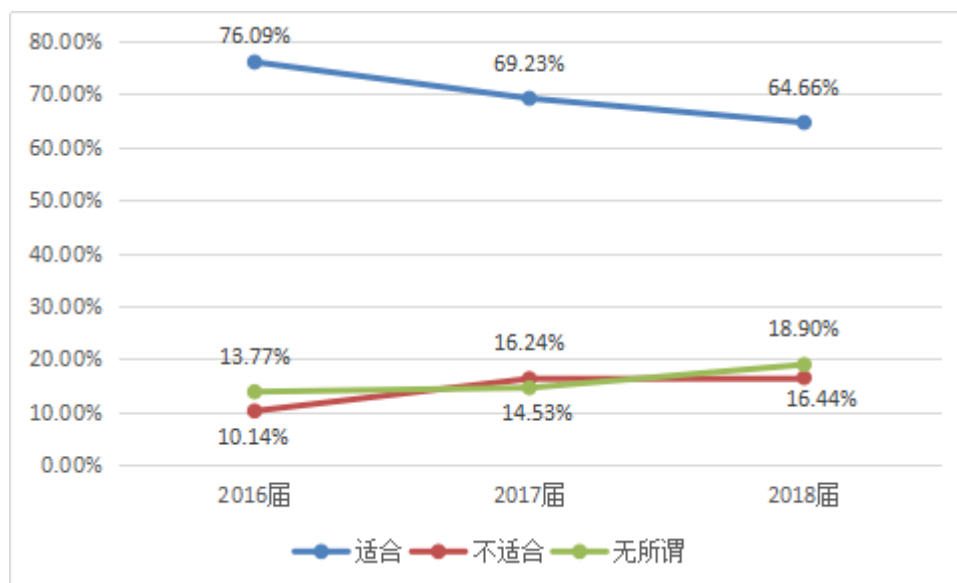


图 13 2016—2018 届毕业生工作适合度占比情况

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 13 的直观展示可以看到，2016—2018 届毕业生对工作适合度调查表示“适合”的都在 60%以上，但整体呈现下降趋势；2016—2018 届毕业生对工作适合度调查表示“不适合”的呈现上升趋势（2016 届 10.14%，2017 届 16.24%，2018 届 16.44%）；2016—2018 届毕业生对工作适合度调查表示“无所谓”的呈上升趋势（2016 届 13.77%，2017 届 14.53%，2018 届 18.9%）。

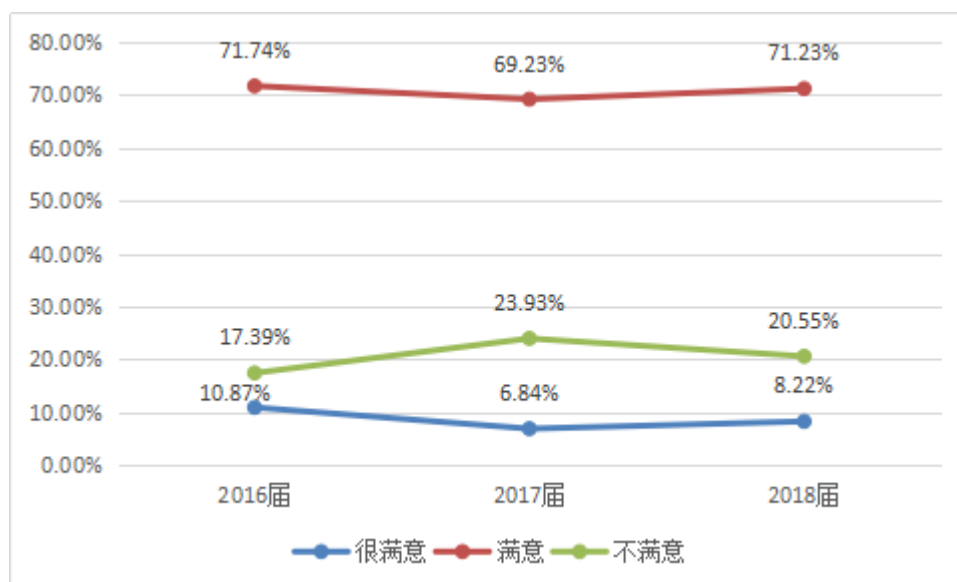


图 14 2016—2018 届毕业生工作满意度占比情况

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 14 的分析结果来看，2016—2018 届毕业生对工作的满意度（“很

满意”和“满意”均视为满意)调查显示,约80%左右毕业生都对工作表示满意(2016届82.61%,2017届76.07%,2018届79.45%)。

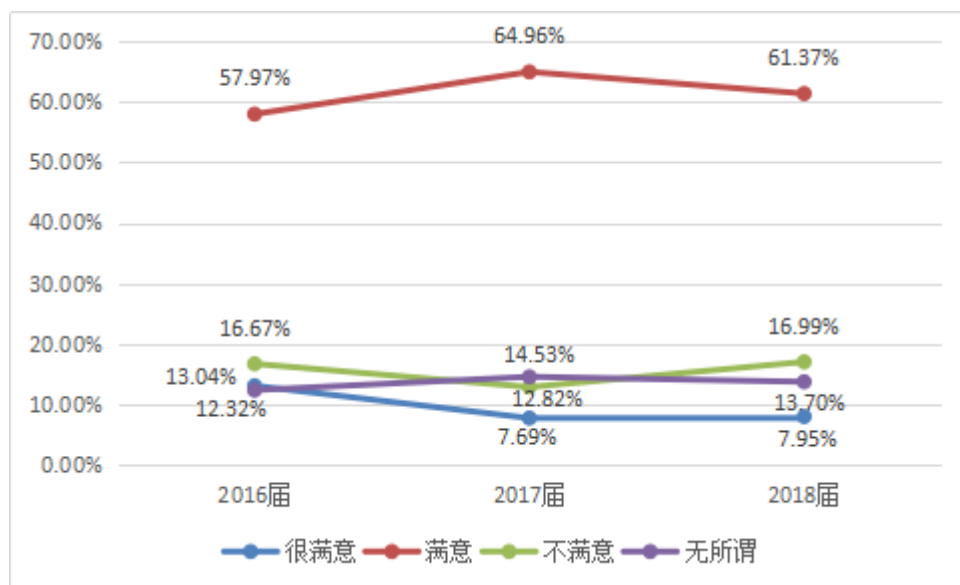


图 15 2016—2018 届毕业生家长对孩子工作满意情况占比

(注:以上数据源自问卷星平台)

从图 15 看到,大部分家长对孩子的工作是满意的(2016 届表示满意的有 71.01%,2017 届表示满意的有 72.65%,2018 届表示满意的有 69.32%);有部分家长对孩子的工作表示不满意(2016 届 16.67%,2017 届 12.82%,2018 届 16.99%);另有部分家长对孩子的工作表示无所谓(2016 届 12.32%,2017 届 14.53%,2018 届 13.70%)。

8.2016—2018 届毕业生月平均薪资及满意度分析

关于毕业生的薪资情况,做了对 2016—2018 届毕业生“月平均薪资情况”“对薪资满意度”的调查,通过对调查数据的整理、分析,具体数据详见图 16 和图 17。

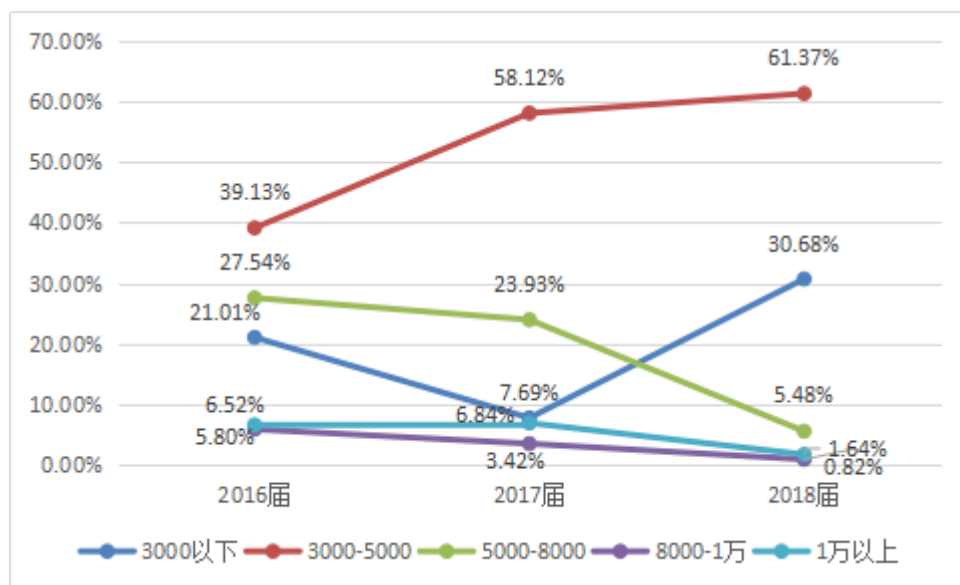


图 16 2016—2018 届毕业生月平均薪资情况

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 16 直观看到，2016—2018 届毕业生中，薪资在 3000—5000 元占据的比例最大。而毕业生毕业时间越久，薪资往高处的人也越多：2016 届 3000 元以下薪资的比例为 21.01%，3000—5000 元薪资的比例为 39.13%，5000—8000 元薪资的比例为 27.54%，8000—1 万元薪资的比例为 5.80%，1 万元以上薪资的比例为 6.52%；2017 届 3000 元以下薪资的比例为 7.69%，3000—5000 元薪资的比例为 58.12%，5000—8000 元薪资的比例为 23.93%，8000—1 万元薪资的比例为 3.42%，1 万元以上薪资的比例为 6.84%；2018 届 3000 元以下薪资的比例为 30.68%，3000—5000 元薪资的比例为 61.37%，5000—8000 元薪资的比例为 5.48%，8000—1 万元薪资的比例为 0.82%，1 万元以上薪资的比例为 1.64%。

1 万元以上薪资占比最高的为 2017 届的毕业生（2017 届 6.84%，2016 届 6.52%，2018 届 1.64%）；8000—1 万元薪资占比最高的为 2016 届毕业生（2016 届 5.8%，2017 届 3.42%，2018 届 0.82%）；5000—8000 元薪资的占比最高的为 2016 届毕业生（2016 届 27.54%，2017 届 23.93%，2018 届 5.48%）；3000—5000 元薪资占比最高的为 2018 届毕业生（2018 届 61.37%，2017 届 58.12%，2016 届 39.13%）；3000 元以下薪资占比最高的为 2018 届毕业生（2018 届 30.68%，2016 届 21.01%，2017 届 7.69%）。

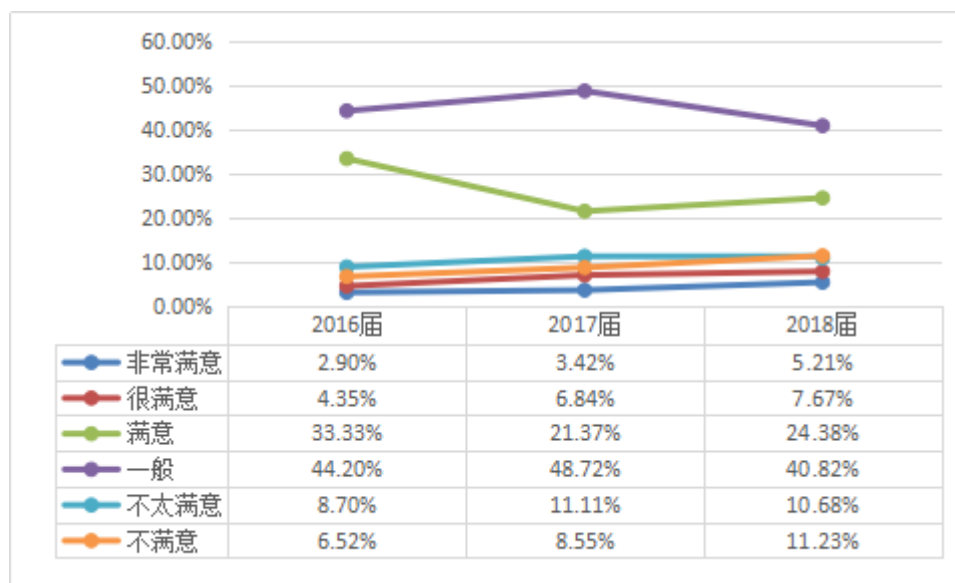


图 17 2016—2018 届毕业生对薪资满意度占比情况

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 17 看到 2016—2018 届毕业生对薪资满意度的曲线图，满意程度和薪资的情况呈一定的比例：2016 届毕业生对薪资的满意度（“非常满意”、“很满意”和“满意”均视为满意）明显高于 2017 届和 2018 届毕业生对薪资的满意度（2016 届毕业生对薪资满意的占比为 40.58%，2017 届毕业生对薪资满意的占比为 31.63%，2018 届毕业生对薪资满意的占比为 37.26%）；2016 届毕业生对薪资情况表示不满意（“不太满意”和“不满意”均视为不满意）的占比明显低于 2017 届和 2018 届毕业生对薪资不满意的占比（2016 届对薪资不满意的占比为 15.22%，2017 届对薪资不满意的占比为 19.66%，2018 届对薪资不满意的占比为 21.91%）；而 2016—2018 届毕业生对薪资的满意度表示一般的占比都在 40% 以上（2016 届毕业生对薪资满意度表示一般的占比为 44.2%，2017 届毕业生对薪资满意度表示一般的占比为 48.72%，2018 届毕业生对薪资满意度表示一般的占比为 40.82%）。

9.2016—2018 届毕业生工作福利保障情况分析

通过对 2016—2018 届毕业生的工作福利保障情况的调查，获得调查数据经整理分析得到如图 18 的展示。

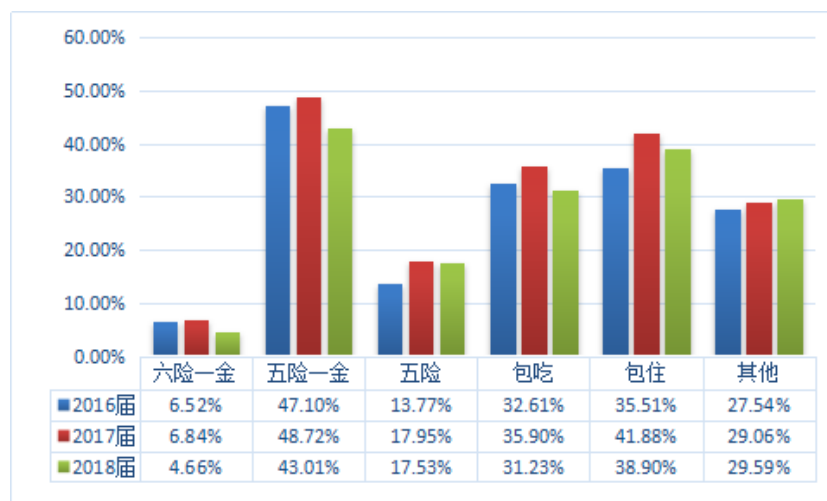


图 18 2016—2018 届毕业生工作福利情况

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 18 看到，2016—2018 届毕业生有五险一金的比例最高（2016 届 47.10%，2017 届 48.72%，2018 届 43.01%）；2016—2018 届毕业生有五险以上（包含“五险”“五险一金”“六险”）的占比在七成左右（2016 届占比为 67.39%，2017 届占比为 73.51%，2018 届占比为 65.20%）；2016—2018 届毕业生 30%以上有食宿的保障。

10.2016—2018 届毕业生择业标准分析

对 2016—2018 届毕业生进行了择业标准的调查，包含了“工作环境”“专业对口”“薪资福利”“工作符合兴趣”“晋升机会”的调查，通过对调查数据的整理、分析，得到图 19 的数据呈现。

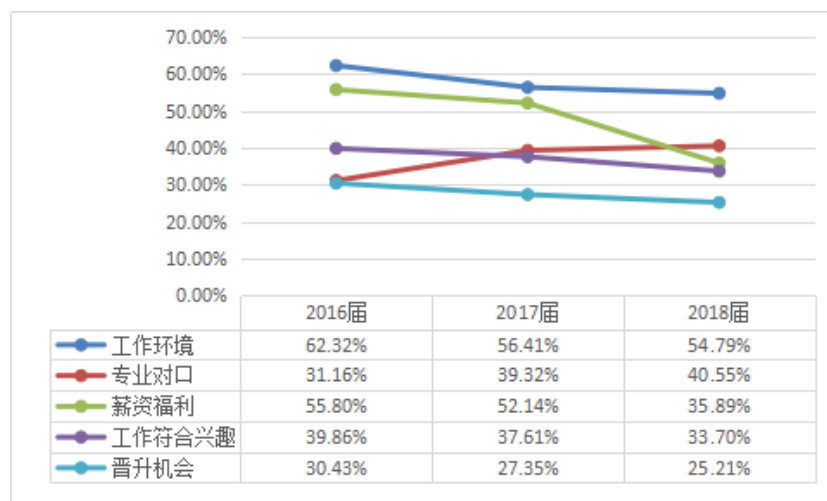


图 19 2016—2018 届毕业生择业标准

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 19 看到，2016 届毕业生对工作环境、薪资福利、工作符合兴趣、

晋升机会的要求明显高于 2017 届和 2018 届的毕业生,从 2016——2018 届毕业生的占比看到,都呈现明显的降低趋势,而对专业对口的要求,2016 届毕业生明显低于 2017 届和 2018 届毕业生,并呈现明显上升的趋势。

11.2016—2018 届毕业生离职率及离职主要原因分析

对 2016—2018 届毕业生的离职情况调查,主要从“是否离职”及“离职原因”开展调查工作,通过对调查数据的整理、分析,得到如图 20 和图 21 的数据呈现。

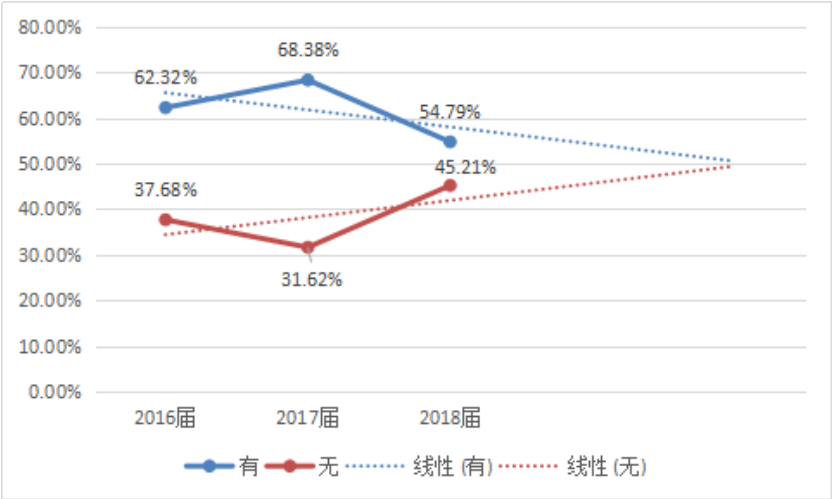


图 20 2016—2018 届毕业生离职率

(注：以上数据源自问卷星平台)

从图 20 看到,2017 届毕业生的离职率是最高的(68.38%),而 2016 届和 2018 届的毕业生离职率较低(分别为 62.32%、54.79%)。

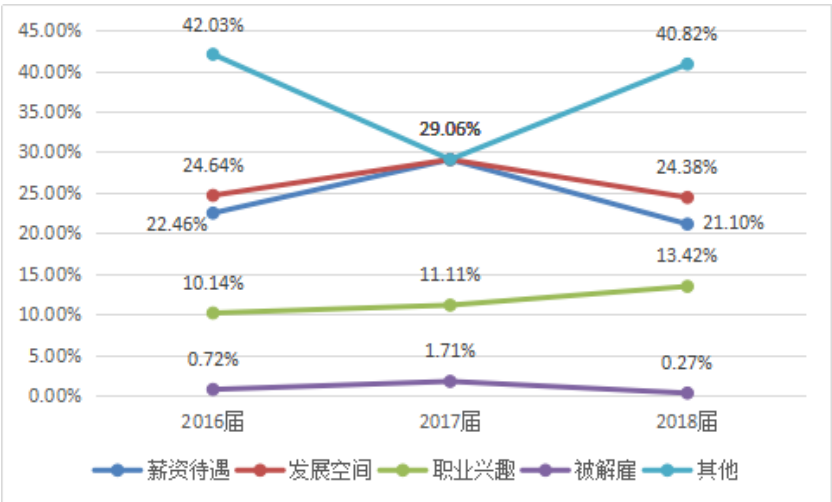


图 21 2016—2018 届毕业生离职主要原因

(注：以上数据源自问卷星平台)

从图 21 中看到，2016—2018 届毕业生离职的主要原因占比较大的是薪资待遇和发展空间：其中薪资待遇原因离职的毕业生，2016 届 22.46%，2017 届 29.06%，2018 届 21.10%，2017 届毕业生的占比最高；发展空间原因离职的毕业生，2016 届 24.64%，2017 届 29.06%，2018 届 24.38%，2017 届毕业生的占比最高。2016—2018 届毕业生因职业兴趣离职的毕业生 2018 届占比最高（13.42%），2016 届为 10.14%，2017 届为 11.11%，呈上升趋势。2016—2018 届毕业生被解雇的离职原因中，2017 届毕业生的占比最高（1.71%），2016 届为 0.72%，2018 届为 0.27%。

12.2016—2018 届毕业生在校期间积累基本工作能力的主要途径分析

对 2016—2018 届毕业生开展了如何在校期间为工作积累工作能力的调查，包含的选项有“课堂教学”“实验实训”“实习实训”“社团活动”“辅修专业”“其他”，通过对调查数据的整理分析，获得到如图 22 的数据呈现。

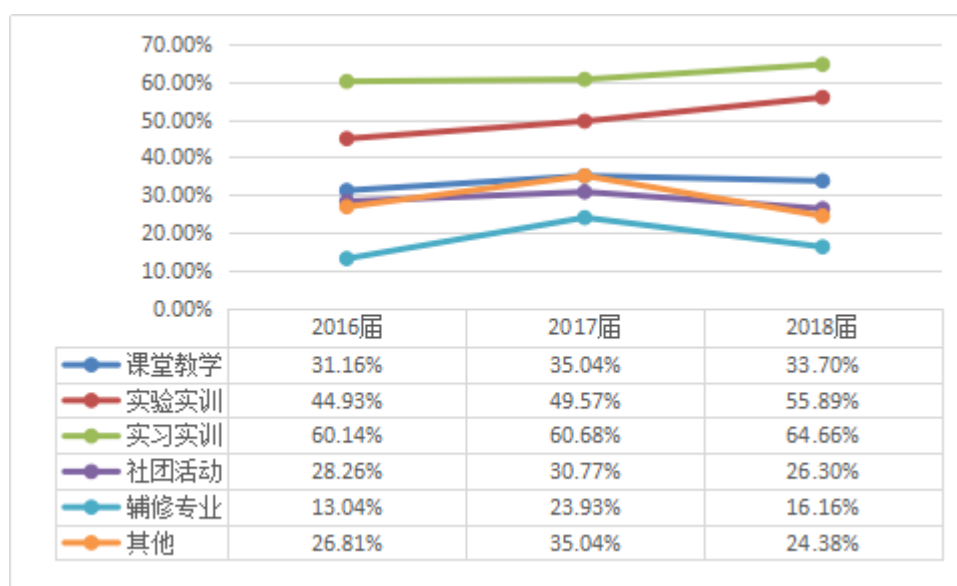


图 22 2016—2018 届毕业生积累基本工作能力的主要途径

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 22 的分析得出，2016—2018 届毕业生都相当看重实习实训和实验实训对将来工作能力累积的作用：其中认为实习实训对工作能力累积重要的占比均达到了 60%以上（2016 届 60.14%，2017 届 60.68%，2018 届 64.66%），且呈现上升趋势；认为实验实训对工作能力累积重要的占比均达到了 40%以上（2016 届 44.93%，2017 届 49.57%，2018 届 55.89%），且呈现上升趋势。另 2016—2018 届毕业生对课堂教学的看重程度也均达到了 30%以上（2016

届 31.16%，2017 届 35.04%，2018 届 33.70%）。认为社团活动对工作能力的累积也有一定的作用：其中 2016 届毕业生占比 28.06%，2017 届毕业生占比 30.77%，2018 届毕业生占比 26.30%。2017 届毕业生认为辅修专业对工作能力累积也很重要达到了最高（23.93%）。

13.2016—2018 届毕业生毕业时所具备的基本工作能力对岗位的适应情况

通过对 2016—2018 届毕业生开展“毕业时所具备的基本工作能力是否适应岗位要求”的调查，得到图 23 的数据展示。

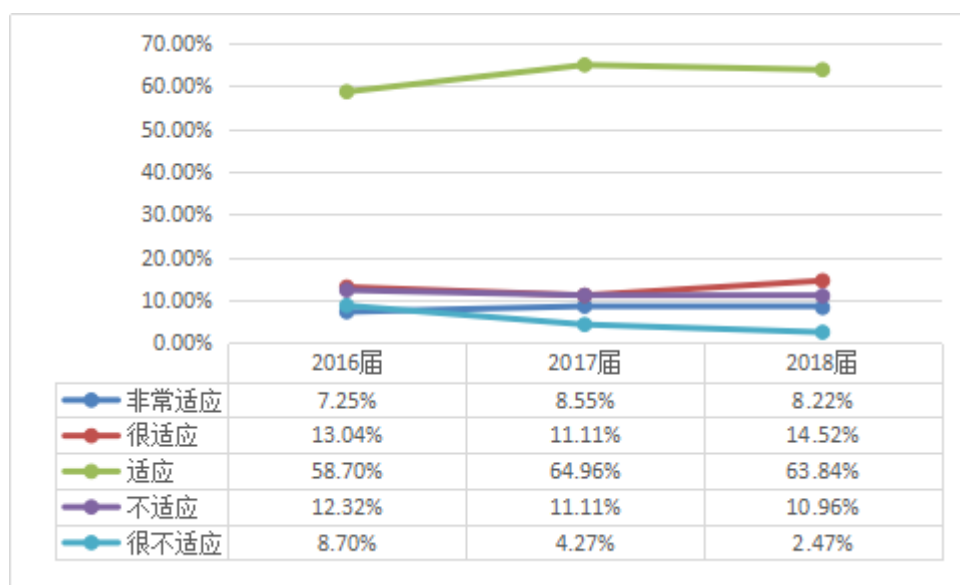


图 23 2016—2018 届毕业生毕业时所具备的基本工作能力对岗位的适应情况

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 23 看到，2016—2018 届毕业生约八成左右是认为毕业时所具备的基本工作能力能够适应岗位需求的（“非常适应”“很适应”“适应”均视为适应）：其中 2016 届毕业生认为毕业时所具备的基本工作能力能够适应岗位需求的占比为 78.99%，2017 届毕业生认为毕业时所具备的基本工作能力能够适应岗位需求的占比为 84.62%，2018 届毕业生认为毕业时所具备的基本工作能力能够适应岗位需求的占比为 86.58%。另 2016—2018 届毕业生有近两成反馈结果表示毕业时所具备的基本工作能力不能适应岗位要求：其中 2016 届毕业生认为毕业时所具备的基本工作能力不能适应岗位需求的占比为 21.02%，2017 届毕业生认为毕业时所具备的基本工作能力不能适应岗位需求的占比为 15.38%，2018 届毕业生认为毕业时所具备的基本工作能力不

能适应岗位需求的占比为 13.43%。

（二）2016—2018 届毕业生升学情况分析

通过对 2016—2018 届毕业生的升学信息情况收集,得到表 6 的数据展示。

表 6 2016—2018 届毕业生升学情况

年级	毕业生总人数 (人)	升学人数 (人)	比例
2016 届	1633	37	2.27%
2017 届	1699	35	2.06%
2018 届	1453	78	5.37%

（注：以上数据源自学校数据整合统计）

从表 6 我们看到,2016 届毕业生升学的人数为 37 人,占 2016 届毕业生总人数的 2.27%;2017 届毕业生升学的人数为 35 人,占 2017 届毕业生总人数的 2.06%;2018 届毕业生升学的人数为 78 人,占 2018 届毕业生总人数的 5.37%。2016—2018 届毕业生选择升学的人数有较大幅度的波动上升趋势,具体详见图 24。

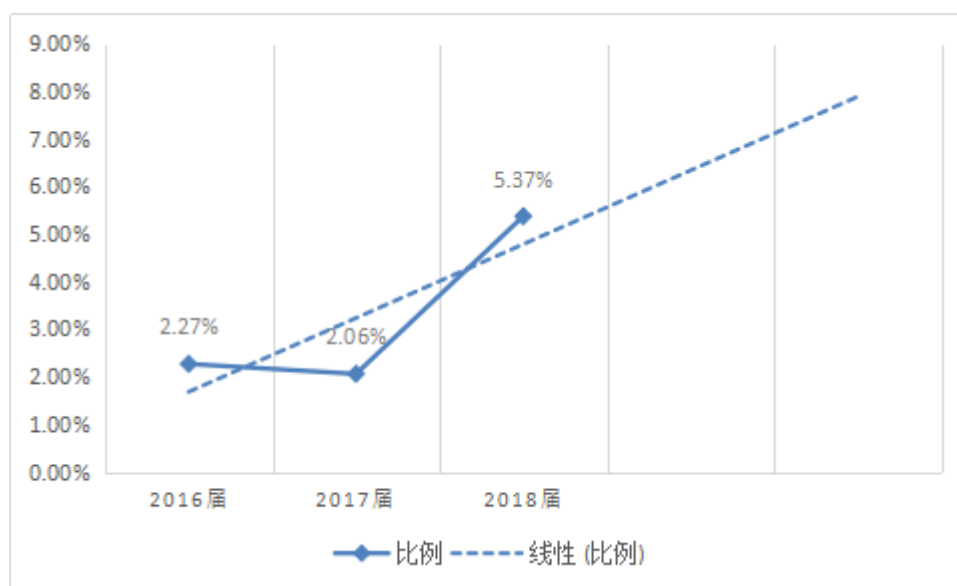


图 24 2016—2018 届毕业生升学人数占比情况

（注：以上数据源自学校数据整合统计）

（三）2016—2018 届毕业生自主创业情况分析

通过对 2016—2018 届毕业生的自主创业情况的信息收集,得到表 7 的数据展示。

表 7 2016—2018 届毕业生自主创业情况

年级	毕业生总人数（人）	自主创业人数（人）	比例
2016 届	1633	8	0.45%
2017 届	1699	12	0.71%
2018 届	1453	9	0.62%

（注：以上数据源自学校数据整合统计）

从表 7 数据显示我们看到,2016 届毕业生自主创业的人数为 8 人,占 2016 届毕业生总人数的 0.45%; 2017 届毕业生自主创业的人数为 12 人,占 2017 届毕业生总人数的 0.71%; 2018 届毕业生自主创业的人数为 9 人,占 2018 届毕业生总人数的 0.62%。2017 届的毕业生选择自主创业的人数和占比都相对较高（分别为 12 人、0.71%），具体详见图 25。

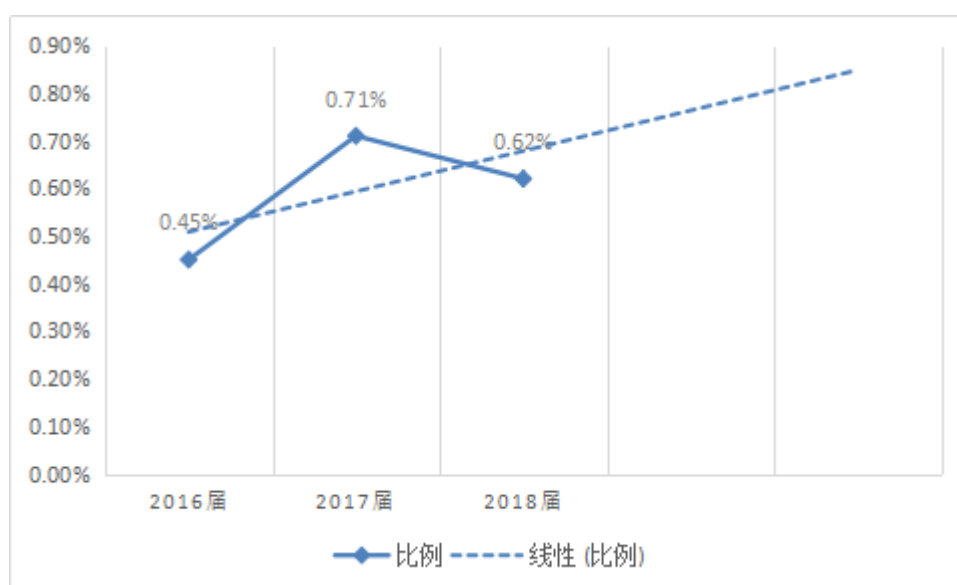


图 25 2016—2018 届毕业生自主创业占比情况

（注：以上数据源自学校数据整合统计）

（四）用人单位调查数据分析

开展用人单位的调查，主要从“工作岗位所需能力”“适应工作所需的能力”“用人单位最看重毕业生的能力”进行调查。

1. 工作岗位所需能力分析

通过对 2016—2018 届毕业生工作岗位所需能力的调查，获得到如图 26 的数据分析。

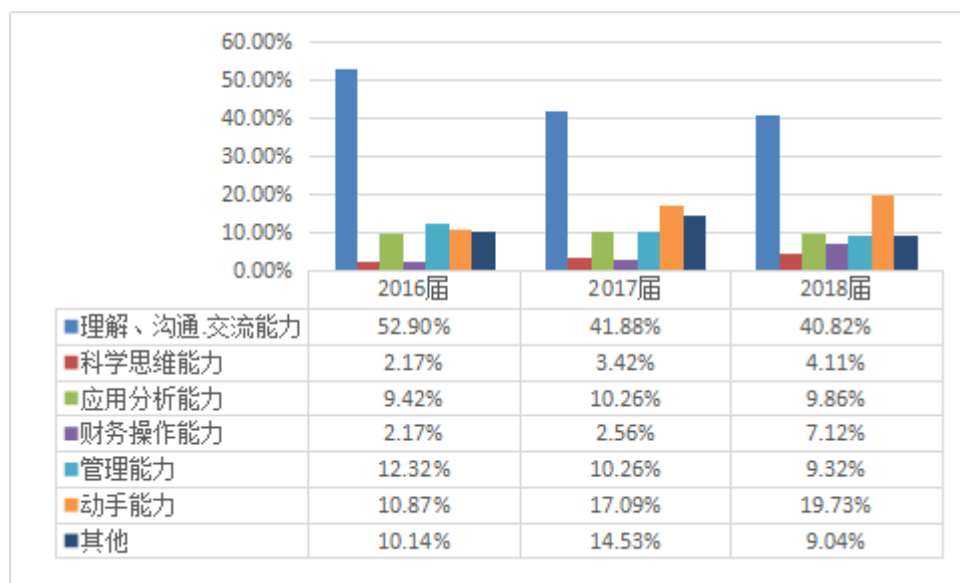


图 26 2016—2018 届毕业生工作岗位所需能力分析

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 26 的数据分析看到，“理解、沟通、交流”能力显得特别突出（2016 届、2017 届、2018 届分别为 52.9%、41.88%、40.82%）。依次重要的是“动手能力”（2016 届、2017 届、2018 届分别为 10.87%、17.09%、19.7%）、“管理能力”（2016 届、2017 届、2018 届分别为 12.32%、10.26%、9.32%）、“应用分析能力”（2016 届、2017 届、2018 届分别为 9.42%、10.26%、9.86%）。而“科学思维能力”和“财务操作能力”较为不重要。

2. 适应工作所需的能力分析

通过对“适应工作所需的能力”调查，得到如图 27 的数据分析。

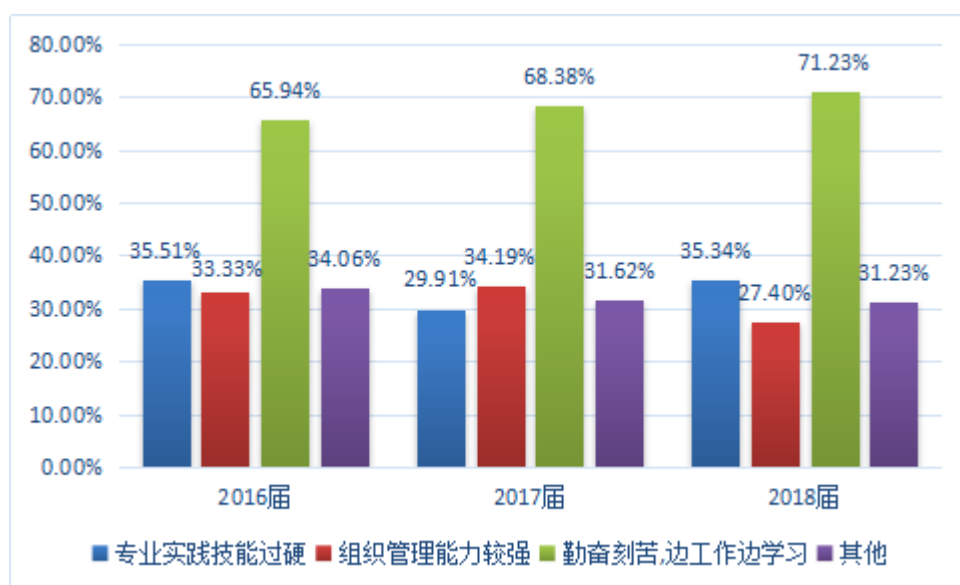


图 27 2016—2018 届毕业生适应工作所需能力分析

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 27 数据分析看到，适应工作所需的能力最重要的是“勤奋刻苦，边工作边学习”：其中 2016 届占比 65.94%，2017 届占比 68.38%，2018 届占比 71.23%。“专业实践技能过硬”和“组织管理能力”的占比均在 30%左右。

3.用人单位最看重毕业生相关能力分析

通过对用人单位最看重的毕业生相关能力调查，得到如图 28 的数据展示。

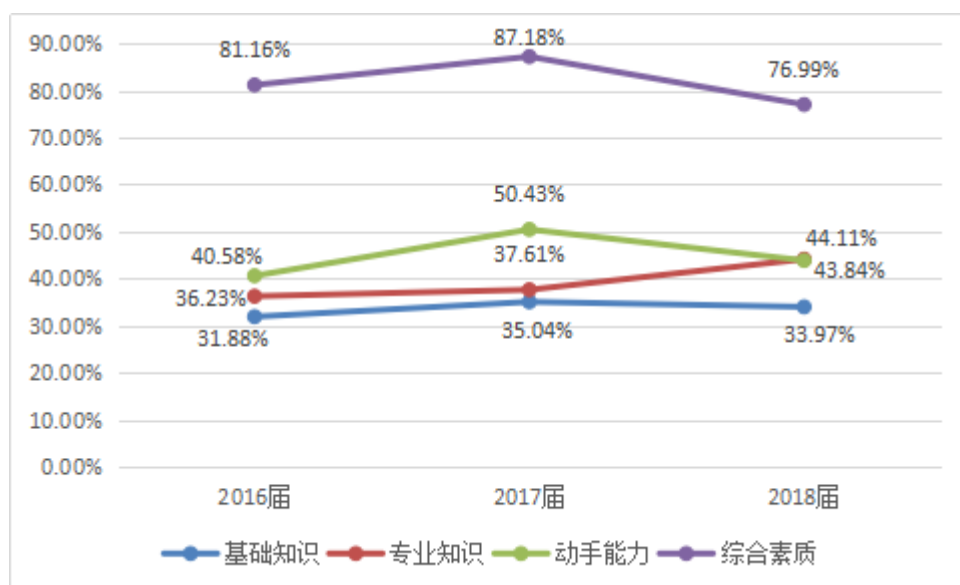


图 28 用人单位最看重毕业生相关能力情况

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 28 的数据显示看到，用人单位一直以来对毕业生的综合素质是最看重的，约占比在 80%左右（2016 届、2017 届、2018 届分别为 81.16%、87.18%、76.99%）；其次是动手能力（2016 届、2017 届、2018 届分别为 40.58%、50.43%、43.84%）；对毕业生的基础知识、专业知识的要求占比也都在 30%以上。

4.用人单位对学院人才培养和毕业生的就业工作的建议

在实施跟踪回访的过程中，用人单位也对学院人才培养和毕业生的就业工作提出建议，汇总如下：

（1）希望学院在人才培养的过程中，根据企业的需求探索复合型人才的培养模式，培养一些网络技术与营销知识兼备的实用性复合型人才。

（2）课程的设置与企业的需求相结合。通过调查的多家人单位基本上

都建议学院在课程设置上应紧密结合企业的需求，追踪现代科技技术前沿的发展，开设先进领域前沿的课程。

(3) 加强学生实际操作能力的培养，以缩短走向社会的不适应期。许多用人单位建议学院在人才培养的过程中除了专业知识和课程学习外，还应加强对学生的动手操作能力的培养，调整教学计划设置一些实训课，实践课和实验实习操作的相关课程。

(4) 许多用人单位建议学院加强学生吃苦耐劳精神的培养。学生在学习期间不仅要传授给学生专业知识和技能，也要使学生具有艰苦奋斗、吃苦耐劳克服困难的精神以适应未来的工作和生活。

(5) 用人单位建议学校应加强对在校生团队精神的培养，以适应工作后的工作和科研需要。

(6) 加强校企合作。最好建立学校和用人单位之间的合作组织，健全合作机制，实现学校和用人单位之间的良好沟通；学校应向用人单位及时发布人才信息，了解用人单位的人才需求；用人单位也要根据单位实际需求向学校提出在人才培养方面的建议。

(7) 学校也要多和用人单位深入调研、交流、沟通，更清晰地了解毕业生学习、综合素质和社会背景方面的情况。

(8) 在人才选拔方面，许多单位认为通过面试和笔试方式，在短时间内很难选拔出适合企业需要的优秀人才，所以许多用人单位提出，通过学校和企业的在长期合作的基础上，让学校推荐毕业生到单位实习，单位在实习期间选拔优秀毕业生留用。

(五) 对学校的建议

为更客观、有效地给学院今后的发展提供建议，特开展了 2016—2018 届毕业生对学院相关工作满意度的调查，主要围绕“校外实习必要性”“校内活动对就业的影响”“学生所考取的证书对就业的意义”“学院如何加强就业指导”“学院如何加强管理”“学院应如何在专业在教育教学中改进”及自由发挥写建议来开展调查工作。

1. 组织校外实习的必要性分析

通过对 2016—2018 届毕业生展开对校外实习必要性的调查，把调查数据进行整理、分析，得到如图 29 的展示。

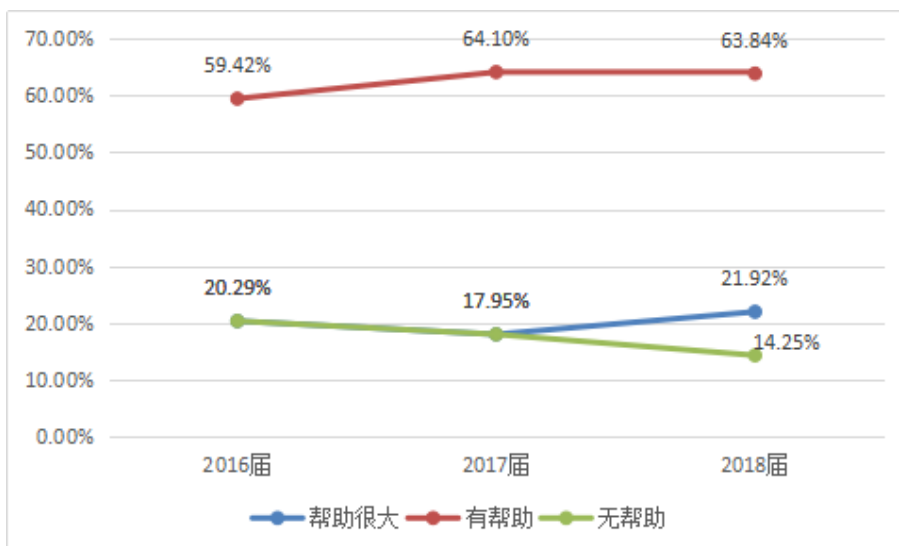


图 29 校外实习对 2016—2018 届毕业生的帮助情况

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 29 的曲线可以清晰地看到，大部分毕业生都是认同（“帮助很大”“有帮助”均视为认同）校外实习的必要性：2016 届毕业生表示认同的占比为 79.71%，2017 届毕业生表示认同的占比为 82.05%，2018 届毕业生表示认同的占比为 85.76%，呈逐年上升的趋势。

2.在校期间哪些活动对就业影响大的分析

通过对 2016—2018 届毕业生展开校内活动对就业影响的调查,把调查数据进行整理、分析，得到如图 30 的展示。

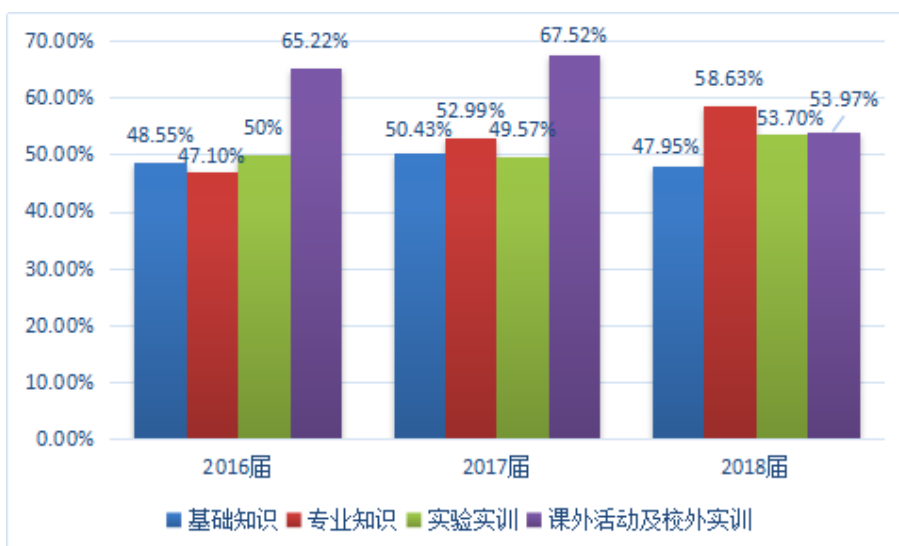


图 30 校内活动对 2016—2018 届毕业生就业的影响情况

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 30 的数据呈现看到，2016—2018 届毕业生表示“课外活动及校外

实训”对就业的影响相对来说较大：2016 届毕业生占比为 65.22%，2017 届毕业生占比为 67.52%，2018 届毕业生占比为 53.97%。

3.学生所考取得证书对就业的意义分析

通过对 2016—2018 届毕业生展开在校考取的证书对就业影响的调查,把调查数据进行处理、分析,得到如图 31 的展示。

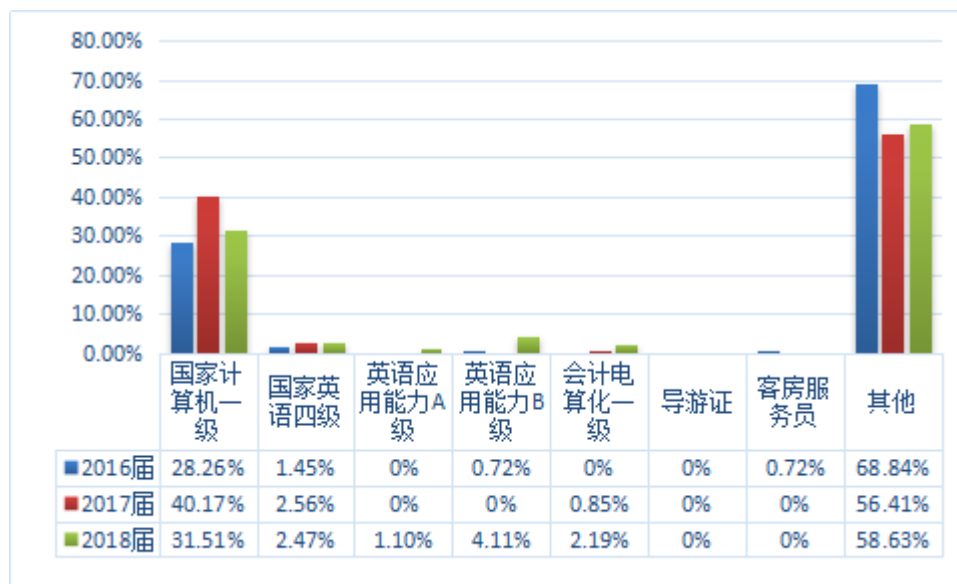


图 31 2016—2018 届毕业生所考取证书对就业的意义

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 31 的分析看到，2016—2018 届毕业生都认为国家计算机一级对就业的影响较大：2016 届占比为 28.26%，2017 届占比为 40.17%，2018 届占比为 31.51%。其次 2016—2018 届毕业生认为国家英语四级对就业也有影响：2016 届占比为 1.45%，2017 届占比为 2.56%，2018 届占比为 2.47%。还有很大一部分毕业生选择了其他，有待校方进一步了解，便于完善课程体系，促进教学的有目的进行。

4.学院应在哪些方面加强对毕业生的就业指导

通过对 2016—2018 届毕业生展开母校如何加强毕业生就业指导建议的调查,把调查数据进行处理、分析,得到如图 32 的展示。

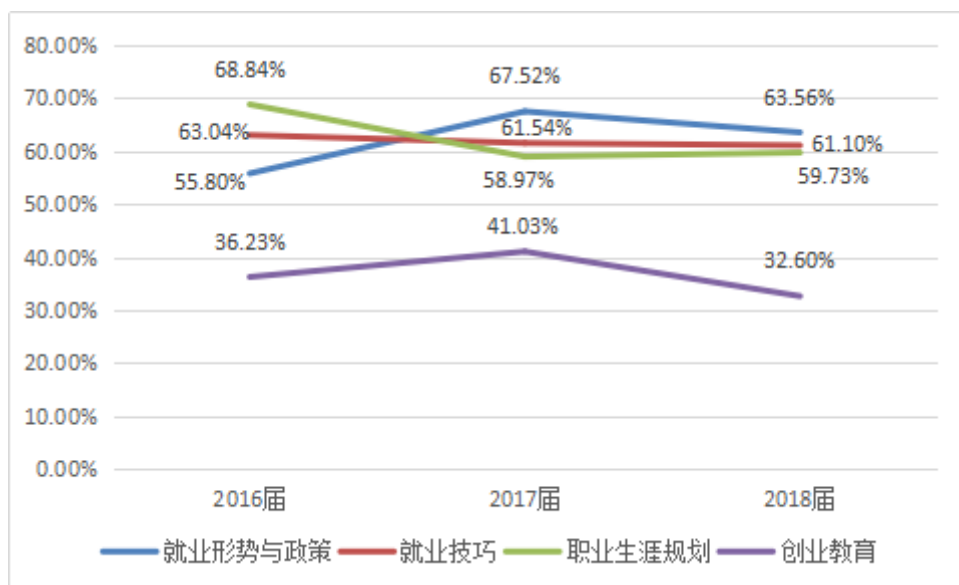


图 32 2016—2018 届毕业生给母校就业指导的建议

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 32 的分析曲线看到，2016—2018 届的毕业生超过一般都认为对“就业形势与政策”“就业技巧”“职业生涯规划”的就业指导很重要，相对来说，认为创业教育的重要性不大，这和毕业生选择自主创业的人数也有一定的关系，学院在创新创业工作方面有待进一步的加强。

5.学院还需要在哪些方面加强管理

通过对 2016—2018 届毕业生展开母校如何加强管理的建议调查，把调查数据进行整理、分析，得到如图 33 的展示。

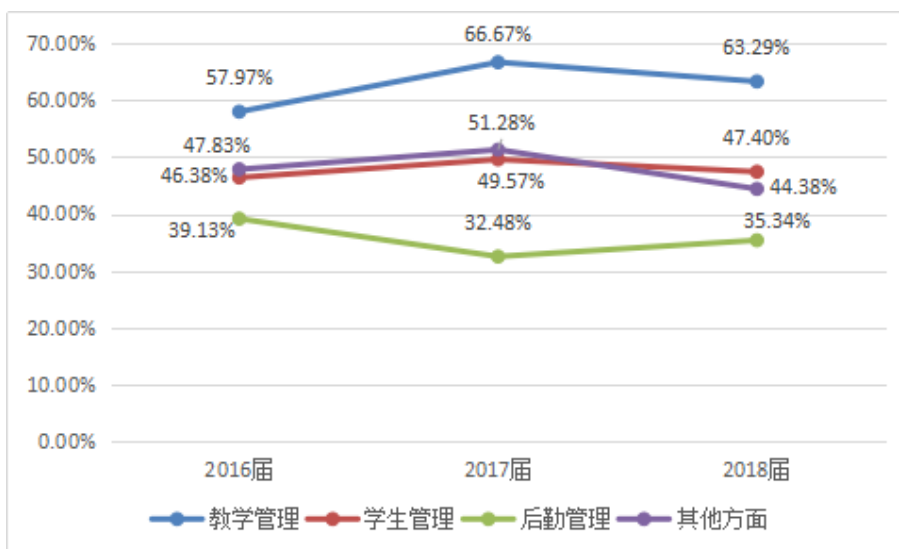


图 33 2016—2018 届毕业生给母校加强管理方面的建议

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 33 的数据展示分析，2016—2018 届的毕业生都认为教学管理是重要的（2016 届、2017 届、2018 届毕业生认为“教学管理”重要的占比分别为 57.97%、66.67%、63.29%）；其次是“学生管理”（2016 届、2017 届、2018 届毕业生认为学生管理重要的占比分别为 46.38%、49.57%、47.40%）；而相对来说“后勤管理”的占比会较低（2016 届、2017 届、2018 届毕业生认为后勤管理重要的占比分别为 39.13%、32.48%、35.34%）；值得注意的事其他方面占比在较为突出的位置（2016 届、2017 届、2018 届毕业生认为其他方面管理重要的占比分别为 47.83%、51.28%、44.38%），这需要学院方去进一步了解和完善的地方。

6.学院应在专业、教育教学中最应改进的方面

通过对 2016—2018 届毕业生展开母校在专业、教育教学中需改进的建议调查，把调查数据进行整理、分析，得到如图 34 的展示。

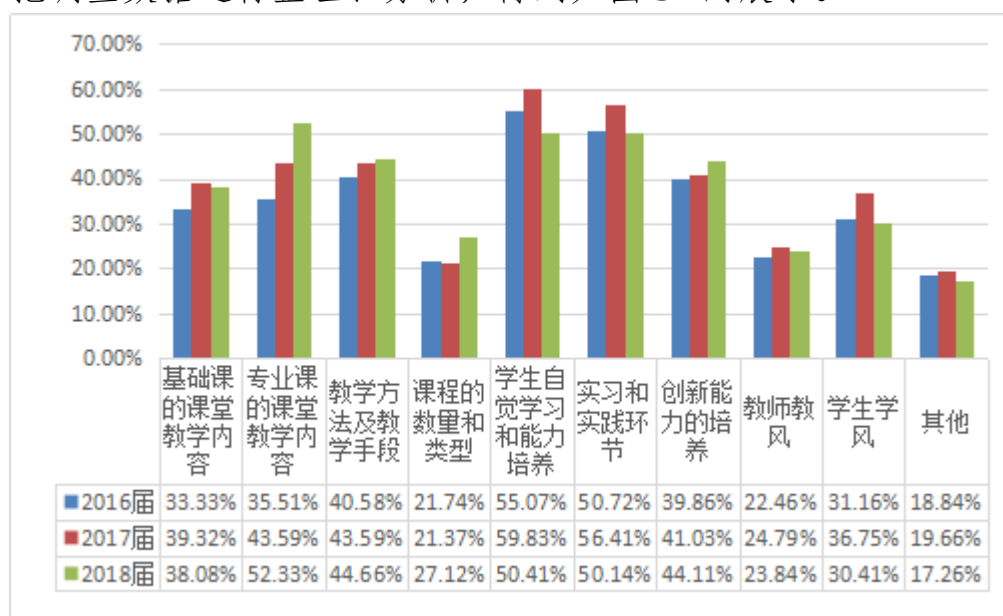


图 34 2016—2018 届毕业生给母校教学的改进方面建议

（注：以上数据源自问卷星平台）

从图 34 看到，2016—2018 届毕业生均认为“学生自觉学习和能力培养”“实习和实践环节”是最需要改进的：其中认为“学生自觉学习和能力培养”需改进的占比 2016 届、2017 届、2018 届分别为 55.07%、59.83%、50.41%；认为“实习和实践环节”需改进的占比 2016 届、2017 届、2018 届分别为 50.72%、56.41%、50.14%；2016—2018 届毕业生认为“教学方法及教学手段”需改进的占比均在 40%以上：2016 届、2017 届、2018 届占比分别为 40.58%、

43.59%、44.66%；2016—2018 届毕业生认为“创新能力的培养”需改进的占比均在 40%左右：2016 届、2017 届、2018 届占比分别为 39.86%、41.03%、44.11%；2016—2018 届毕业生认为“专业课的课堂教学内容”需改进的占比均在 35%以上：2016 届、2017 届、2018 届占比分别为 35.51%、43.59%、52.33%；2016—2018 届毕业生认为“基础课的课堂教学内容”需改进的占比均在 30%以上：2016 届、2017 届、2018 届占比分别为 33.33%、39.32%、38.08%；2016—2018 届毕业生认为“学生学风”需改进的占比均在 30%以上：2016 届、2017 届、2018 届占比分别为 31.16%、36.75%、30.41%；2016—2018 届毕业生认为“教师教风”需改进的占比均在 22%以上：2016 届、2017 届、2018 届占比分别为 22.46%、24.79%、23.84%；2016—2018 届毕业生认为“课程的数量和类型”需改进的占比均在 20%以上：2016 届、2017 届、2018 届占比分别为 21.74%、21.37%、27.12%。

7.其他改进建议

通过对 2016—2018 届毕业生对学院反馈的建议进行整理、汇总，得如下的几个问题。

7.1 2016 届毕业生对学院的改进建议

（1）教师素养

提高教师资源、教师能力及教师专业技术含量。

（2）教学管理

A.提高教师教学水平。

B.加强学生实践、创新、动手能力的培养。

C.专攻一项技能，比如 CAD，测量，施工。

（3）校外实践

A.增加实习和换岗位实习，让学生确定自己适合的方向。

B.能多让学生有更多的时间去实践，学会为人处世，对以后工作就业的态度要做好基础。

C.多让学生动手操作实践，多到企业见习，多接触实验操作。

D.应该多举行与专业对口的社会实践活动。

E.多为学生着想多加一些有意义的活动以及社会的实践，多接触社会。

（4）后勤保障

有停水停电的现象，希望母校能改善下。

（5）校园报道

校园事实报道附加图有同学睡觉也被拍进去了，也希望传媒同学稍加注意，有损学校形象。

（6）毕业生跟踪服务

毕业生回校，有完善的管理制度。

7.2 2017 届毕业生对母校的改进建议

（1）教学管理

A.课堂纪律

①希望多改善课堂学风问题，有些学生不学习旷课会引起连锁反应，毕竟有的人意志稍不坚定，需要老师多加引导。

②手机一定要收，要不然就无心上课了。

B.教学方法

①希望在教学管理方面能再加强，培养学生成为专业技术人才。

②学生缺乏学习的兴趣，缺乏创造性，自主学习。培养学生对专业兴趣，教导一些毕业以后能用得到的东西，教做人最重要。

C.教学内容

①一定要提高软件操作能力如：Excel PS PR 等常用的软件。

（2）校内实践

A.多做户外拓展，提高学生组织能力。

B.多组织课外活动或者集体活动。

C.后勤，社团。

（3）校外实践

A.多组织外出实习。

B.教育实践方面加强

C.希望增加实践机会，多做实践活动。

（4）教学设施

A.设备投入使用少

（5）毕业设计管理

A.加强毕业设计管理，杜绝抄袭舞弊

7.3 2018 届毕业生对母校的改进建议

(1) 教师管理

加强师资力量建设。

(2) 教学管理

A.课堂纪律

①多建设学风管理，多抓抓学习。

②加强课堂考勤。

③严格整治学生上课玩手机。

B.教学方法

①改变教学方法，多找一些能让学生自主动手的教学方式。

C.教学内容

①应当抓起学生专业的基础，并且课程应当随着社会技术的发展而更新，做到与时俱进。

②培养社交能力，管理要严格。

③希望在今后学习中多多培养专业技能和吃苦耐劳的精神。

④硬性要求英语过四级。

⑤加强管理，引导学生自主学习，引导学生就业后的思想，出了社会，室内设计前期工资较低，这点有必要在课上跟学生说清楚。生存与理想不同，让学生认清现实很重要。

⑥多培养一些协会人才，为湄院增添光彩。

⑦要增加学生的实践课程和基础知识能力，将学生培养成具有创新精神和实践能力的人。

⑧开展职业生涯规划很重要，专业学习要实时对接社会实际，从根本上做到专业。

⑨多促进学生与社会接轨，在学校时即可挖掘学生专业就业兴趣，学生尽早确立就业方向，也可尽早针对就业方向深入学习。

(3) 教学设备

A.加强学校设备的投入。

(4) 专业设置

A.设置的课程尽量能够符合社会上需求，这样可以避免难就业。

B.对于学生数量少的专业，课程安排不合理，不符合当下就业需求。

（5）校内活动

A.专业课程每周多一点，多进行实操练习与培训。

B.多举办创业创新大赛。

C.可以让学校多丰富一些班级的活动，一起实训或者外出体验专业课程的教学方法。

D.脱离理论，注重实践。重视各大社团院系活动，充分给予学生发挥的空间，对于锻炼组织管理能力非常的有帮助，对于遇到困难的心态调节也有一定的作用。

（6）校外实践

A.加大对学生实践能力的培养。

B.理论与实践相结合，加强学生的自主创新能力也动手能力和实践能力。

C.多提供实践的机会，实践活动公布的地方要多，督促学生参加实践活动。

（7）后勤保障

A.加强学生后勤服务。

B.加强宿舍纪律监管，宿舍 11 点后严格熄灯不能大声喧哗。

（8）毕业生跟踪服务

A.把毕业生团聚在一起，偶尔组织下校友会。

B.组织招聘会，给毕业生提供就业机会。

四、总结和改进方向

（一）总结

1.2016—2018 届毕业生总体概况总结

（1）2016—2018 届毕业生人数呈波动逐年下降趋势（2016 届、2017 届、2018 届毕业生人数分别为 1633 人、1699 人、1453 人）；

（2）2016—2018 届毕业生在二级学院的分布情况，一直是工商管理学院的人数最多（2016 届、2017 届、2018 届在工商管理学院的人数分别为 578 人、427 人、349 人）；

（3）2016—2018 届毕业生中，福建省生源均达 97%以上（2016 届、2017 届、2018 届的生源来自福建的占比分别为 98.96%、98.88%、97.73%）；

(4) 2016—2018 届毕业生中民族占比, 98%以上为汉族(2016 届、2017 届、2018 届毕业生为汉族占比分别为 98.65%、98.76%、98.49%)。

2.2016—2018 届毕业生调查数据总结

(1) 2016—2018 届毕业生的就业率均达到 98%以上(2016 届、2017 届、2018 届毕业生就业率分别为 98.59%、99.71%、99.86%), 其中升学的人数稳步增加(2016 届、2017 届、2018 届毕业生升学人数分别为 37 人、35 人、78 人), 选择自主创业的人数占比略有上升(2016 届、2017 届、2018 届毕业生自主创业人数分别为 8 人、12 人、9 人, 占当届毕业生总人数的比例分别为 0.45%、0.71%、0.62%)。学院创新创业的课程有待加强。

(2) 2016—2018 届毕业生目前工作与专业对口的比例均呈逐年上升趋势, 但学院仍要及时分析区域、行业的产业发展方向, 调整专业布局与设置。

(3) 2016—2018 届毕业生的就职渠道, 通过校园招聘、学校推荐、网络招聘就职的比例逐年上升的趋势, 可见加强学院的校园招聘、网络招聘收到了极为显著的效果; 就职的单位性质 60%以上为民营企业; 从就职的岗位看到, 经过两年的沉淀, 2016 届的毕业生工作职位提升的比 2018 届的占比多, 待遇也相对较高。

(4) 用人单位一直以来对毕业生的综合素质是最看重的, 占比在 80%左右依次是动手能力、基础知识、专业知识。

(5) 2016—2018 届毕业生大部分都是认同校外实习的重要性和必要性, 对将来的就业有着很重要的影响; 而在校期间, 学校开展的就业指导课也得到了往届毕业生们很高的认同度; 加强学校的教学管理比对学生的管理、后勤管理重要。

(二) 改进建议

1. 人才培养目标方面

学院是一所工科类为主的高职院校, 大多数专业主要是为企业一线培养将来的高素质技术技能型人才。这类人才不仅要有“必需够用”的专业知识, 而且要具有很强的实际操作能力和实践技能。许多用人单位对学院毕业生的动手能力和实际操作能力不是很满意, 因此在教学环节上要加大实践教学资源的投入, 强化学生动手能力的培养; 多渠道开辟学生的实习途径, 提高学生的动手能力, 缩短学生参加工作后的适应期。

2.知识和能力结构方面

一个高层次人才的知识和能力结构包括专业知识和技能、社会科学知识、社会交往能力、组织领导能力，内在的人文素质、价值观、决策能力及包含创新能力在内的精神素养。

不少用人单位建议在培养学生职业技能的同时，也应教给学生一些营销和组织管理方面的知识，加强对学生管理能力、团队合作精神和吃苦耐劳精神等素质方面的培养。学院在制定各专业的人才培养方案时，应在全面考虑各方面知识和技能的基础上，保证毕业生在校掌握的专业知识和技术技能能更好地满足岗位需要，在此原则的基础上来设计基础知识和能力结构。

3.在培养途径上

许多用人单位提出了通过校企合作的方式共同培养毕业生，一方面学院可以及时了解企业的需要，获得学生的实习场所，在教学上做到有的放矢；另一方面也可以保证企业选拔和获得优秀的毕业生，学院应考虑怎样很好地利用用人单位资源，探索校企合作的新途径和新机制，制定完善的人才培养方案。

4.在教学内容和课程设置方面

许多用人单位认为学院教学中存在内容陈旧，过于讲究理论系统化，跟不上现代技术和行业发展的需要，主要是课程设置的面太窄。学院应当紧跟科技发展的前沿，加速新教材的编辑出版工作。加大选修课的力度，增加跨学科专业课程。我们应充分考虑到当代科学技术发展的趋势，注意知识交叉渗透，增强学生的兼容能力。应注意有利于培养学生的思想素质、人才素质、业务素质及身心素质的协调发展。

5.继续抓好基础理论和专业课教学工作

扎实的基础理论和专业知识，是毕业生在社会上赢得良好声誉的重要原因。总结学院的成功经验，抓好学生的基础理论课和专业课教学工作，以学科建设为基础，加大对专业带头人及青年教师的培养和对人才的引进力度，包括从企业引进富有经验的工程师和科研人员，继续加强师资队伍建设；在管理上狠抓教学质量，改革基础理论教学，加强理论与实践的结合，重视思维方法与创新能力的培养；改革教学方法和教学手段，注重学习方法与学习能力的培养，紧跟科技发展，转变教育观念，实施综合素质教育。

6.进行全程就业指导，使学生合理规划职业生涯

用人单位认为毕业生的就业的理念及应对社会的能力还是不够的，学院的就业指导工作，应该树立从入学时讲就业，到毕业时就好业的理念。一年级新生，应着重让他们认识大学的意义，认识专业的特点及将来适应的职业，确定奋斗目标，进行个人职业生涯规划设计；二年级学生应认清专业所适应的工作领域，通过专业知识的学习和调适，培养和发展与目标相适应的各方面能力，掌握各项与职业目标相应的技能；三年级学生应着重于就业形势、就业信息、求职技巧、心理调适和人生观、价值观等择业的指导。通过三年连续系统性指导为学生整个职业生涯的规划提供了很好的基础，更能适应社会的需要。