



江西航空职业技术学院

2020届毕业生就业质量年度报告



2020年12月

目 录

前言.....	1
学校简介.....	2
第一章 2020 届毕业生基本情况.....	5
一、2020 届毕业生规模与结构.....	5
(一) 毕业生分性别规模与结构.....	5
(二) 毕业生分民族规模与结构.....	5
(三) 毕业生分生源地规模与结构.....	6
(四) 毕业生分院系规模与结构.....	7
(五) 毕业生分专业规模与结构.....	7
二、毕业生毕业去向分布.....	8
第二章 2020 届毕业生初次就业率及就业去向.....	9
一、2020 届毕业生初次就业率.....	9
(一) 毕业生总体初次就业率.....	9
(二) 毕业生分院系初次就业率.....	9
(三) 毕业生分专业初次就业率.....	10
二、2020 届毕业生不同特征群体初次就业率.....	10
(一) 分性别毕业生初次就业率.....	10
(二) 困难生和非困难生初次就业率.....	11
三、2020 届毕业生就业流向.....	11
(一) 毕业生就业行业分布.....	11
(二) 毕业生就业单位性质分布.....	12
(三) 毕业生就业地域分布.....	13
四、2020 届毕业生升学与出国（境）情况.....	13
(一) 毕业生升学情况分析.....	13
(二) 毕业生出国（境）情况分析.....	16
第三章 2020 届毕业生就业质量调查与分析.....	20
一、2020 届毕业生就业质量分析.....	20
(一) 毕业生就业满意度分析.....	20
(二) 毕业生职业期待吻合度.....	20
(三) 毕业生就业保障分析.....	21
(四) 毕业生专业与岗位相关度分析.....	22
(五) 毕业生就业感受.....	23
二、2020 届毕业生就业过程及影响因素分析.....	24
(一) 毕业生求职过程分析.....	24
(二) 毕业生离职原因分析.....	27
(三) 毕业生就业期望与状态分析.....	28
三、2020 届毕业生未就业情况分析.....	29
(一) 毕业生未就业的原因.....	29
(二) 未就业毕业生求职困难分析.....	30
(三) 未就业毕业生所需求职帮助分析.....	31



四、毕业生就业质量模型分析.....	31
(一) 评价指标的确定.....	31
(二) 就业质量总体评估.....	33
第四章 学校就业创业工作举措与特点.....	34
第五章 2018-2020 届毕业生就业质量发展趋势分析.....	37
一、2018-2020 届毕业生规模及就业率变化趋势.....	37
二、2018-2020 届毕业生就业地域变化趋势.....	37
三、2018-2020 届毕业生出国(境)和升学情况变化趋势.....	38
第六章 2020 届毕业生对学校的评价与反馈.....	40
一、2020 届毕业生对学校人才培养的评价与反馈.....	40
(一) 毕业生对学校人才培养的满意度.....	40
(二) 毕业生对学校人才培养各指标的满意度.....	40
(三) 毕业生对学校教育教学的反馈.....	41
二、2020 届毕业生对学校就业工作的反馈.....	42
三、毕业生对学校的推荐度.....	43
第七章 用人单位对毕业生及学校的评价.....	44
一、用人单位基本情况分析.....	44
(一) 用人单位的规模.....	44
(二) 用人单位的性质.....	44
(三) 用人单位的行业分布.....	45
(四) 疫情对用人单位影响分析.....	45
(五) 用人单位的招聘需求.....	46
(六) 用人单位招聘渠道.....	47
二、用人单位对毕业生的评价与建议.....	47
(一) 用人单位对毕业生的总体满意度.....	47
(二) 用人单位对毕业生各项能力评价.....	48
(三) 用人单位对毕业生求职方面的改进建议.....	48
三、用人单位对学校的评价与反馈.....	49
(一) 用人单位对学校人才培养工作的评价及反馈.....	49
(二) 用人单位对学校就业工作的评价与反馈.....	51
第八章 报告总结与反馈建议.....	53
一、报告总结.....	53
(一) 毕业生就业情况良好, 就业满意度较高.....	53
(二) 毕业生和用人单位对学校人才培养和就业工作评价较高.....	54
(一) 积极开拓高质量就业市场, 邀请更多优质企业来校招聘人才.....	54
(二) 大力开展职业生涯规划、就业指导教育, 不断提升毕业生就业能力.....	55



前言

编制和发布毕业生就业质量报告是对高校毕业生就业质量的最直接反馈，也是教育行政管理部门制定人才培养标准的重要依据，更是党和政府全面掌握高校毕业生就业状况并做出科学决策的重要参考。《教育部关于应对新冠肺炎疫情做好 2020 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》（教学〔2020〕2 号）中明确提出，各高校要深入贯彻落实习近平总书记在统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作部署会议上的重要讲话以及系列重要指示批示精神，多措并举做好高校毕业生就业工作。按照《教育部办公厅关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》（教学厅函〔2013〕25 号）的文件要求，学校现正式发布《江西航空职业技术学院 2020 届毕业生就业质量报告》。

报告主要从八个方面对学校 2020 届毕业生就业创业情况进行了统计、分析和评价。内容包括 2020 届毕业生就业创业的基本情况、毕业生专项就业创业情况、毕业生就业创业质量各项指标分析、2018-2020 届毕业生就业趋势变化分析、2020 届毕业生就业创业工作举措与特点、2020 届毕业生对母校的评价与反馈、用人单位对学校及毕业生的评价、总结与反馈等八个部分。分析指标主要涵盖了毕业生整体就业率、毕业生就业去向及就业流向分布、毕业生薪资水平、专业对口度、就业满意度、毕业生及用人单位对学校满意度等多个维度，全面系统地反映了学校毕业生就业创业基本情况及其对学校教育教学的反馈，并以此作为招生计划编制、学科专业调整和教育教学改革等方面的重要参考。

报告基于江西航空职业技术学院毕业生就业信息数据及 2020 届毕业生和学校合作单位调研数据，由专业第三方调研咨询机构江西枫岭教育科技有限公司进行分析。学校统计的毕业生就业数据统计截止日期为 2020 年 8 月 31 日，使用数据主要涉及毕业生的规模和结构、就业率、毕业去向、就业流向等。调研数据来自线上的实名制调研，清洗环节先后通过答题时间、IP 地址、重复答题等原则过滤，保证了数据质量。参军入伍的毕业生因情况特殊，未进行调研。

注：本报告计算出的比例统一精确保留百分比小数点后两位，所有百分比类的结果皆为通用模式，通过四舍五入的方式对前面一位数字进行加减，所以结果偏差值不会高于 0.5%。



学校简介

学校概况

江西航空职业技术学院创建于 1956 年，是一所全日制普通高校。2004 年 6 月，经江西省人民政府批准（赣府字〔2004〕49 号），在原南昌飞机制造公司工学院的基础上设立，属专科层次全日制普通高等学校，原隶属江西洪都航空工业集团有限公司，是一所由江西省教育厅主管的公办全日制高职院校。2020 年 1 月江西省政府批准，5 月教育部备案通过江西航空职业技术学院由“公办”转为“民办非营利性”高校。学校本部位位于我国第一架飞机、第一枚海防导弹诞生地航空工业洪都大院内，交通便利，生活设施配套齐全；2008 年，学校在银三角建立了昌南校区，一校两区，优势互补。

学校以培养高素质技能型专门人才为目标，开设航空、机械、电子、信息、经贸五大类学科 31 个专业。学校教学设施齐全，除校内建有 35 个实验实训室外，还依托现代航空企业办学优势，建有飞机装配与调试、飞机维修与维护、航空电子设备维修、数控加工、模具制造、航空物流、计算机技术、机电技术等 23 个实训基地，为强化学生的技能培养提供了优越条件。

学校置身于现代航空企业环境之中，先进的实习实训设备、成熟的实习实训手段、完善的技术应用体系，使学生不仅能够学到过硬的技术，而且可以接受现代航空精神的熏陶，有利于培养学生爱岗敬业、吃苦耐劳、奋斗向上、感恩图报的优秀品质，成为深受企业欢迎的高素质技能人才。

近几年来，学校师生在国际、国内及省市技能大赛、创新大赛中综合成绩名列前茅，毕业生供不应求，就业率一直保持在 98% 以上，就业质量处于领先地位。

学校本部位位于南昌市青云谱区新溪桥东一路 219 号，地理位置优越，环境优美。截至 2020 年 8 月底，学校拥有教师总数 439 人，其中专任教师 265 人，全国青年岗位能手标兵 1 人，江西高校教学名师 1 人，江西省高校中青年骨干教师 4 人，江西省首席技师 3 人，江西省优秀教学团队 1 个；本学年学校有全日制高职在校生 5384 人。

办学定位

以“航空报国、航空强国”为宗旨，全面培育学生综合素质，以航空特色、



工科优势为竞争核心。顺应航空工业发展趋势和市场需求，完善职业教育和培训体系，优化学校专业布局。把立德树人放在首位，坚持“以人为本、质量立校、人才强校、特色创优”的治校方针；采用“依托航空、融学于做、理实一体”的工学结合模式，推进校企合作深度融合，培养“立足航空、服务江西、面向全国”紧扣部队、企业需求，培育和发展特色专业，适应行业经济和社会发展需要的具有创新精神和较强实践能力的技术技能型人才。

南昌航空工业城建设，是我省打造商用大飞机主力生产基地和国际航空转包生产基地，实现由航空工业大省向航空工业强省转变的一项重大举措。投资近400亿元、占地25平方公里的南昌航空工业城正在建设之中。目前，南昌航空工业城建设项目正在大力推进之中，北区大部件装配、钣金、表面处理等大部分厂房已投入使用，南区试飞站今年也投入使用；未来两年，一个现代化、充满生机的工业园区将屹立于赣江——瑶湖边上。

“大飞机”项目的启动必将辐射和带动其他产业的发展，对航空制造、航空机电设备维修、电子信息、航空物流、航空服务等各类人才必将产生巨大的需求。

南昌航空城的建设为我校带来了新的发展机遇，感受到航空产业化发展对高职人才多样化要求的压力；航空产业孕育了伟大的航空精神，“航空报国、追求第一”是航空人自豪的内心表露。我们培养的学生，要加入航空产业大军，必须接受航空精神的熏陶，航空精神已成为学校校园文化的精髓，成为学校优化管理、可持续发展的宝贵财富。

办学条件

学校占地面积424598.00平方米；其中校舍总建筑面积为196369.27平方米，教学科研及辅助用128825.16平方米。学校固定资产为9863.67万元，其中教学、科研仪器设备资产总值2382.31万元（当年新增资产值292.40万元）。

为了给学生创造更好的学习条件，学校以图书馆、电子媒体和实习实训基地为基础，着力建设学生学习资源，为学生提供多样化的学习途径。在基础建筑与设施满足学生学习、生活需求的同时，学校为学生提供了馆藏图书36.10万册（其中本学年新增5.71万册），电子图书9800册，阅览室座位326个，计算机973台。在实习实践方面，学校依托洪都航空集团办学，拥有省内外一流的实习实训基地，学生能够学到全面的技术，实现学生能力培养与企业需求无缝链接。学校

现有校内实践基地 35 个，校外实习实训基地 23 个。良好的教学及实习条件为学生提供了便利的学习和生活环境。多年来，学校持续为社会培养输送了大批各类专业技能型人才，成就了众多社会栋梁之才。

学校办学条件符合教育部理工类高职院校基本办学条件指标，为人才培养质量的提高提供了一定的物质保障和有力的支撑，体现了较强的办学实力。学校拥有一支科研能力强、教学水平高的“双师型”教师队伍。洪都集团数千名工程技术人员和能工巧匠为学校提供了稳定的兼职教师，传授知识技艺效果显著。

表 1 学校基本办学条件指标

学校类别	高职（专科）				
	生师比	具有硕士学位及以上教师占专任教师的比例（%）	生均教学行政用房（m ² /生）	生均教学科研仪器设备值（元/生）	生均图书（册/生）
理工院校	17.33	19.25	25.25	4424.80	67.00

表 2 学校监测办学条件指标

学校类别	高职（专科）					
	具有高级职称教师占专任教师的比例（%）	生均占地面积（m ² /生）	生均宿舍面积（m ² /生）	百名学生配教学用计算机台数（台）	新增教学科研仪器设备所占比例（%）	生均年进书量（册）
理工院校	44.15	78.86	9.57	16	13.99	10

注：生均年进书量(册)不含电子图书。



第一章 2020 届毕业生基本情况

一、2020 届毕业生规模与结构

(一) 毕业生分性别规模与结构

学校 2020 届毕业生共 1676 人，其中包含结业生 10 人。从性别结构来看，其中男性毕业生 1430 人，占毕业生总人数的 85.32%，女性毕业生 246 人，占毕业生总人数的 14.68%，男性毕业生人数是女性毕业生人数的 5.81 倍。详见下表。

表 1-1 2020 届毕业生分性别规模与结构

单位：人数（人）、比例（%）

性别	人数	比例
男	1430	85.32
女	246	14.68
总计	1676	100.00

(二) 毕业生分民族规模与结构

从民族结构来看，学校2020届毕业生有汉族毕业生1649人，占98.39%。毕业生人数较少的民族为满族、回族、蒙古族、黎族等13种少数民族，占比均不足1%。详见下表。

表 1-2 2020 届毕业生分民族规模与结构

单位：人数（人）、比例（%）

民族	人数	比例
汉族	1649	98.39
满族	9	0.54
回族	3	0.18
蒙古族	3	0.18
黎族	2	0.12
土家族	2	0.12
藏族	1	0.06
达斡尔族	1	0.06
侗族	1	0.06
拉祜族	1	0.06
苗族	1	0.06
纳西族	1	0.06
畲族	1	0.06

民族	人数	比例
土族	1	0.06
总计	1676	100.00

(三) 毕业生分生源地规模与结构

从生源地来看，2020届毕业生中江西省生源有1491人，占毕业生总人数的88.96%；外省生源共计185人，占11.04%。外省生源中，山东省和浙江省生源最多，均有33人，均占外省生源人数的17.84%；其次是安徽省，有26人，占外省生源人数的14.05%。详见下表。

表 1-3 2020 届毕业生分生源地规模与结构

单位：人数（人）、比例（%）

生源地	人数	比例	占省外
江西	1491	88.96	/
山东	33	1.97	17.84
浙江	33	1.97	17.84
安徽	26	1.55	14.05
辽宁	23	1.37	12.43
河南	9	0.54	4.86
黑龙	8	0.48	4.32
云南	7	0.42	3.78
贵州	6	0.36	3.24
山西	6	0.36	3.24
青海	5	0.30	2.70
湖北	4	0.24	2.16
福建	3	0.18	1.62
甘肃	3	0.18	1.62
海南	3	0.18	1.62
内蒙古	3	0.18	1.62
陕西	3	0.18	1.62
湖南	2	0.12	1.08
吉林	2	0.12	1.08
宁夏	2	0.12	1.08
广东	1	0.06	0.54
广西	1	0.06	0.54
上海	1	0.06	0.54
天津	1	0.06	0.54
总计	1676	100.00	/



（四）毕业生分院系规模与结构

分院系来看，学校2020届毕业生分布于3个院系中。其中，航空信息与控制学院毕业生最多，有829人，占毕业生总人数的49.46%；其次为航空制造学院，有505人，占毕业生总人数的30.13%；第三为经济管理学院，有342人，占毕业生总人数的20.41%。详见下表。

表1-4 2020届毕业生分院系规模与结构

单位：人数（人）、比例（%）

院系	人数	比例
航空信息与控制学院	829	49.46
航空制造学院	505	30.13
经济管理学院	342	20.41
总计	1676	100.00

（五）毕业生分专业规模与结构

分专业来看，2020届毕业生分布于20个专业中。其中飞机电子设备维修专业人数最多，有475人，占毕业生总人数的28.34%；其次是飞行器制造技术专业，有247人，占毕业生总人数的14.74%；再次是空中乘务专业、无人机应用技术专业和计算机应用技术专业，分别有156人、106和104人，分别占毕业生总人数的9.31%、6.32%和6.21%；其他各专业人数均不足100人。详见下表。

表1-5 2020届毕业生分专业规模与结构

单位：人数（人）、比例（%）

专业	人数	比例
飞机电子设备维修	475	28.34
飞行器制造技术	247	14.74
空中乘务	156	9.31
无人机应用技术	106	6.32
计算机应用技术	104	6.21
会计	84	5.01
飞机机电设备维修	57	3.40
电气自动化技术	54	3.22
机电一体化技术	52	3.10
电子商务	43	2.57
数控技术	35	2.09
计算机网络技术	34	2.03
电子信息工程技术	32	1.91



专业	人数	比例
飞行器维修技术	32	1.91
机械制造与自动化	32	1.91
模具设计与制造	31	1.85
物流管理	30	1.79
市场营销	29	1.73
计算机信息管理	24	1.43
工业机器人技术	19	1.13
总计	1676	100.00

二、毕业生毕业去向分布

从毕业去向来看,学校2020届毕业生除了“待就业”(333人,约占总体19.87%)和“暂不就业”(5人,约占总体0.30%)外,毕业生毕业去向可分为四大类,即“协议与合同就业”(1198人,约占总体71.48%)、“其他形式就业”(1人,约占总体0.06%)、“升学”(122人,约占总体7.28%)和“出国(境)”(17人,约占总体1.01%)。“协议与合同就业”主要以“签就业协议形式就业”(583人,约占总体34.79%)为主。详见下表。

表1-6 2020届毕业生毕业去向

单位: 人数(人)、比例(%)

毕业去向		人数	比例
协议与合同就业	签就业协议形式就业	583	34.79
	应征义务兵(定向士官)	370	22.08
	签劳动合同形式就业	245	14.62
	小计	1198	71.48
其他形式就业	其他录用形式就业	1	0.06
升学		122	7.28
出国、出境		17	1.01
待就业	求职中	329	19.63
	拟创业	2	0.12
	拟应征入伍	2	0.12
	小计	333	19.87
暂不就业	暂不就业	4	0.24
	拟升学	1	0.06
	小计	5	0.30
总计		1676	100.00



第二章 2020 届毕业生初次就业率及就业去向

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

一、2020 届毕业生初次就业率

（一）毕业生总体初次就业率

数据显示，学校2020届毕业生共1676人，截至2020年8月31日，已就业人数为1338人，学校总体就业率为79.83%。在遭受重大疫情影响下，学校就业率能取得如此成绩实属来之不易。详见下表。

表2-1 2020届毕业生总体初次就业率

单位：人数（人）、比例（%）

毕业人数	就业人数	就业率
1676	1338	79.83

（二）毕业生分院系初次就业率

分院系来看，学校2020届毕业生就业率最高的院系为航空信息与控制学院，已就业700人，就业率为84.44%；其次为航空制造学院，已就业391人，就业率为77.43%；经济管理学院就业247人，就业率为72.22%。详见下表。

表2-2 2020届毕业生分院系初次就业率

单位：人数（人）、比例（%）

院系	毕业人数	就业人数	就业率
航空信息与控制学院	829	700	84.44
航空制造学院	505	391	77.43



院系	毕业人数	就业人数	就业率
经济管理学院	342	247	72.22
总计	1676	1338	79.83

（三）毕业生分专业初次就业率

从不同专业来看，初次就业率排名前三的专业分别是飞机电子设备维修专业（就业428人，就业率90.11%）、无人机应用技术专业（就业92人，就业率86.79%）和计算机应用技术专业（就业89人，就业率85.58%），整体来看，各专业初次就业率较好，这从侧面表明学校就业相关工作扎实有效、取得硕果。详见下表。

表 2-3 2020 届毕业生分专业初次就业率

单位：人数（人）、比例（%）

专业	毕业人数	就业人数	就业率
飞机电子设备维修	475	428	90.11
无人机应用技术	106	92	86.79
计算机应用技术	104	89	85.58
飞行器制造技术	247	208	84.21
飞行器维修技术	32	26	81.25
飞机机电设备维修	57	46	80.70
市场营销	29	23	79.31
物流管理	30	23	76.67
计算机网络技术	34	26	76.47
电子信息工程技术	32	24	75.00
工业机器人技术	19	14	73.68
空中乘务	156	113	72.44
会计	84	60	71.43
机械制造与自动化	32	22	68.75
数控技术	35	24	68.57
模具设计与制造	31	21	67.74
电子商务	43	28	65.12
机电一体化技术	52	30	57.69
电气自动化技术	54	29	53.70
计算机信息管理	24	12	50.00
总计	1676	1338	79.83

二、2020 届毕业生不同特征群体初次就业率

（一）分性别毕业生初次就业率



分性别来看，学校2020届男、女性毕业生初次就业人数分别为1150人、188人，就业率分别为80.42%、76.42%。男女毕业生人数差距较大，且女性就业率略低于男性。详见下表。

表 2-4 不同性别毕业生初次就业率

单位：人数（人）、比例（%）

性别	毕业人数	就业人数	就业率
男	1430	1150	80.42
女	246	188	76.42
总计	1676	1338	79.83

（二）困难生和非困难生初次就业率

从不同困难生类别来看，学校2020届困难和非困难毕业生初次就业率分别为82.58%、78.78%，其中，困难生中建档立卡贫困户毕业生就业率90.74%，困难毕业生初次就业率高于非困难毕业生初次就业率。表明学校对就业困难毕业生的就业帮扶工作卓有成效。详见下表。

表 2-5 2020 届困难生与非困难生初次就业率

单位：人数（人）、比例（%）

类别	毕业人数	就业人数	就业率	
非困难生	1211	954	78.78	
困难生	残疾	2	2	100.00
	就业困难、家庭困难和残疾	1	1	100.00
	建档立卡贫困户	54	49	90.74
	家庭困难	368	304	82.61
	就业困难和家庭困难	17	13	76.47
	家庭困难和残疾	17	12	70.59
	就业困难	4	2	50.00
	就业困难和残疾	2	1	50.00
	小计	465	384	82.58

三、2020 届毕业生就业流向

（一）毕业生就业行业分布

调查显示，学校 2020 届毕业生就业排名前十的行业，人数最多的行业为



“士官生”，占比 25.54%；排名第二位的行业是“航天、航空器及设备制造”，占比 19.93%；排名第三的行业为“其它服务业”，占比 10.30%；其他行业占比均不足 10%。详见下图。



图 2-1 2020 届毕业生就业前十行业分布

注：此部分毕业生仅包含已明确就业行业的就业生

（二）毕业生就业单位性质分布

从就业单位性质来看，学校2020届毕业生就业单位以企业单位（68.83%）和部队（30.43%）为主，其中，企业单位主要以“其他企业”和“国有企业”为主，分别占整体比例约38.57%和27.96%。数据显示，选择事业单位和机关单位就业的毕业生占比均不足0.50%，这与专业性质有密不可分的关系，详见下表。

表 2-6 2020 届毕业生就业单位性质分布

单位：人数（人）、比例（%）

单位性质		人数	比例
企业单位	其他企业	469	38.57
	国有企业	340	27.96
	三资企业	28	2.30
	小计	837	68.83
事业单位	其他事业单位	3	0.25
	中初教育单位	2	0.16
	小计	5	0.41
部队		370	30.43
机关		4	0.33
总计		1216	100.00

注：此部分毕业生仅包含已明确就业单位行业的就业生。



（三）毕业生就业地域分布

从就业地域分布来看，学校 2020 届毕业生就业地域分布在全国 20 个省、直辖市、自治区，其中江西省内就业的人数最多，有 942 人，占已明确就业地区总人数的 70.51%（占就业总人数 70.40%）；省外就业中，浙江省就业人数最多，有 118 人，占已明确就业地区总人数的 8.83%（占就业总人数 8.82%）；其次是广东省，有 109 人，占已明确就业地区总人数的 8.16%（占就业总人数 8.15%）。详见下表。

表 2-7 2020 届毕业生就业地域分布

单位：人数（人）、比例（%）

地区	人数	比例
江西	942	70.51
浙江	118	8.83
广东	109	8.16
上海	52	3.89
福建	39	2.92
江苏	28	2.10
安徽	21	1.57
湖南	6	0.45
海南	4	0.30
湖北	4	0.30
内蒙古	3	0.22
贵州	2	0.15
北京	1	0.07
广西	1	0.07
吉林	1	0.07
山东	1	0.07
山西	1	0.07
陕西	1	0.07
云南	1	0.07
重庆	1	0.07
总计	1336	100.00

注：此部分仅包含已明确就业地区的就业生（已就业的毕业生中有两名学生未明确就业地区）。

四、2020 届毕业生升学与出国（境）情况

（一）毕业生升学情况分析

1. 毕业生总体升学情况



从毕业生毕业去向可知，学校2020届毕业生共有122人选择了升学，升学率为7.28%，整体升学率较高。详见下表。

表 2-8 2020 届毕业生总体升学情况

单位：人数（人）、比例（%）

毕业人数	升学人数	升学率
1676	122	7.28

2.分院系升学分布

分院系来看，各个院系毕业生升学率均不足10%，具体来看，航空信息与控制学院升学率最高，为8.44%，经济管理学院升学率次之，为7.31%，航空制造学院升学率第三，为5.35%。详见下表。

表 2-9 2020 届各院系毕业生升学情况

单位：人数（人）、比例（%）

院系	毕业人数	升学人数	升学率
航空信息与控制学院	829	70	8.44
经济管理学院	342	25	7.31
航空制造学院	505	27	5.35
总计	1676	122	7.28

3.分专业升学分布

分专业来看，无人机应用技术专业升学率最高，达到22.64%；其次为会计、飞行器维修技术和机电一体化技术专业，升学率分别达16.67%、15.63%、11.54%。详见下表。

表 2-10 2020 届各专业毕业生升学情况

单位：人数（人）、比例（%）

专业	毕业人数	升学人数	升学率
无人机应用技术	106	24	22.64
会计	84	14	16.67
飞行器维修技术	32	5	15.63
机电一体化技术	52	6	11.54
计算机应用技术	104	11	10.58
工业机器人技术	19	2	10.53
模具设计与制造	31	3	9.68
计算机网络技术	34	3	8.82
物流管理	30	2	6.67
电子信息工程技术	32	2	6.25



专业	毕业人数	升学人数	升学率
机械制造与自动化	32	2	6.25
电气自动化技术	54	3	5.56
飞机电子设备维修	475	26	5.47
电子商务	43	2	4.65
计算机信息管理	24	1	4.17
空中乘务	156	6	3.85
市场营销	29	1	3.45
飞行器制造技术	247	8	3.24
飞机机电设备维修	57	1	1.75
数控技术	35	0	0.00
总计	1676	122	7.28

4. 升学专业与就读专业一致性

调研数据显示,2020届毕业生升学专业与就读专业一致性为70.79%,其中“非常一致”为15.73%，“比较一致”为40.45%。详见下图。

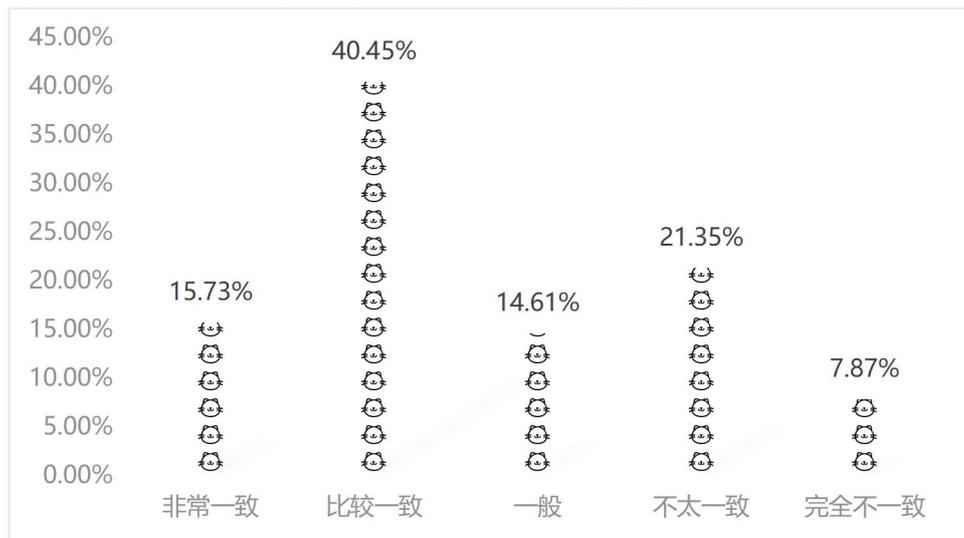


图2-2 2020届毕业生升学就读专业一致性

注：一致性=非常一致+比较一致+一般

5. 毕业生升学原因分析

调查数据显示,2020届毕业生选择升学的主要原因是“提升学历层次”(50.56%)、“增加择业资本,提升就业竞争力”(25.84%)和“对专业感兴趣,愿深入学习”(11.24%),相比之下,“延缓面对择业的困难”、“家人期望”等因素占比较少。详见下图。

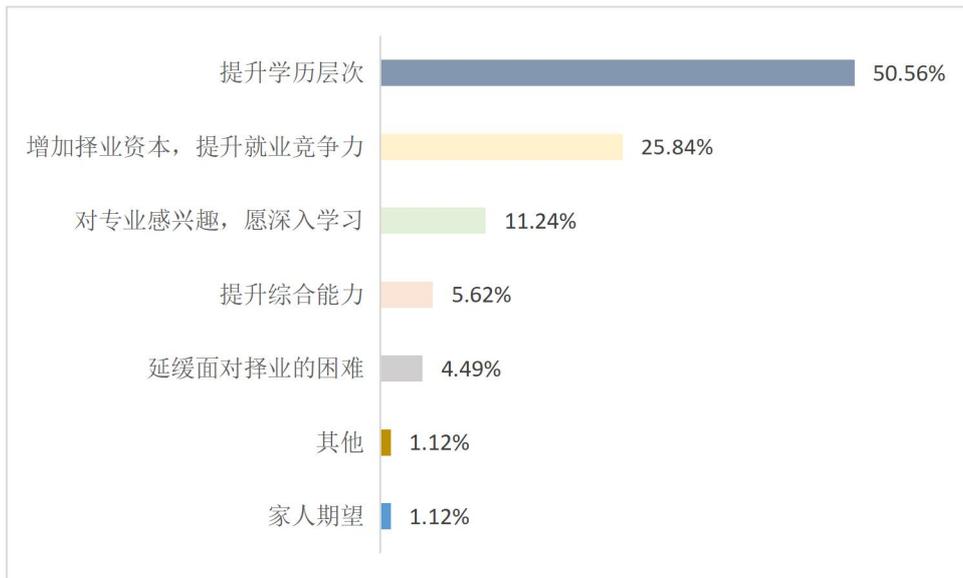


图2-3 2020届毕业生升学原因

6. 毕业生升学学校类型

调研数据显示, 学校2020届毕业生升学的学校类型主要是“国内其他高校”, 占比为77.53%, 其次是“国内重点本科高校”, 占比为17.98%, “国内双一流高校”占比仅为4.49%。详见下图。

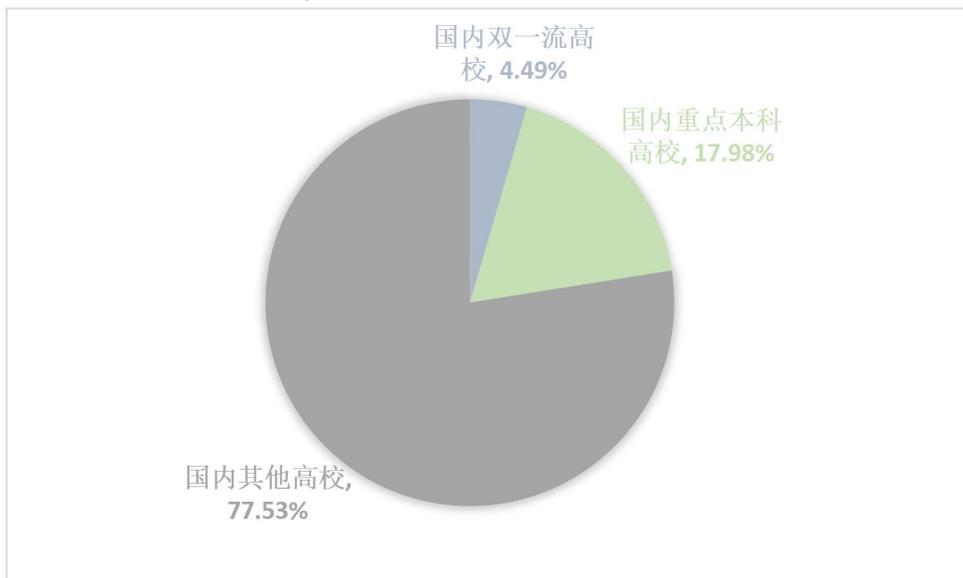


图2-4 2020届毕业生升学学校类型

(二) 毕业生出国(境)情况分析

1. 毕业生总体出国(境)情况



从毕业生毕业去向可知，学校2020届毕业生共有17人选择了出国（境），出国（境）率为1.01%。详见下表。

表 2-11 2020 届毕业生总体出国（境）情况

单位：人数（人）、比例（%）

毕业人数	出国（境）人数	出国（境）率
1676	17	1.01

2.分院系出国（境）分布

分院系来看，各院系出国（境）人数分别为：航空信息与控制学院10人，航空制造学院7人。详见下图。

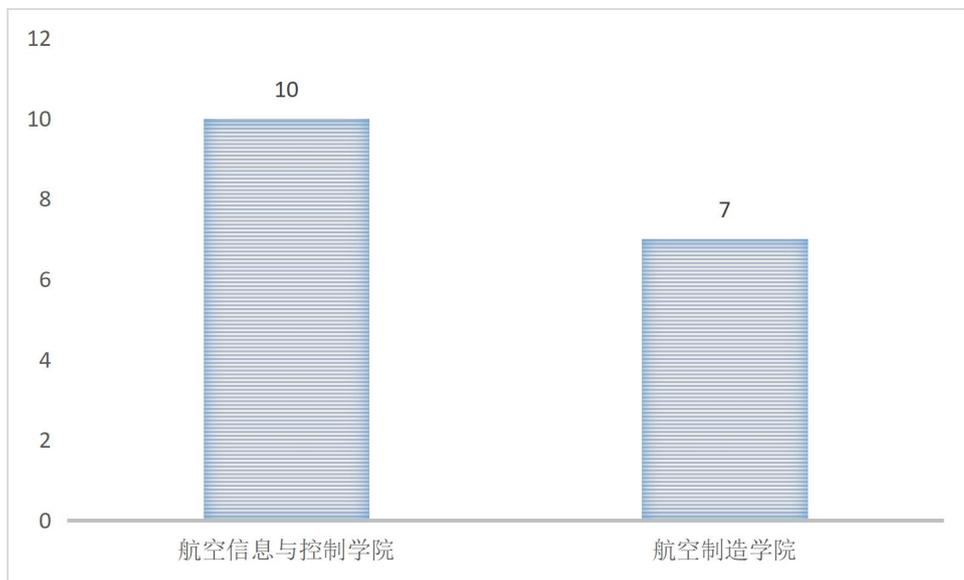


图2-5 2020届毕业生分院系出国（境）分布

2. 出国（境）原因

调研数据显示，毕业生出国（境）留学的原因主要为“提升综合竞争力”（80.00%），其次为“增长见识，了解他国习俗与文化”（20.00%）。详见下图。

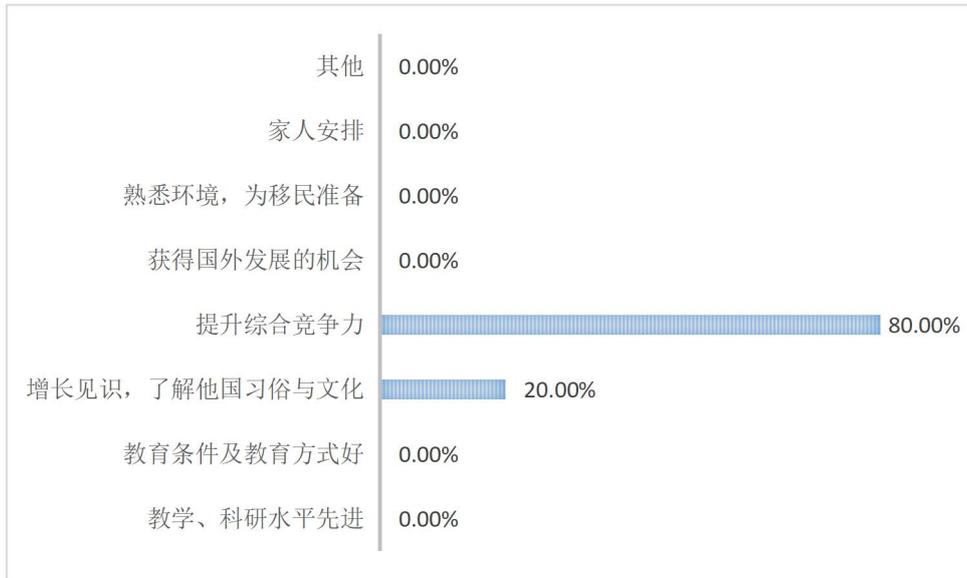


图2-6 2020届毕业生出国（境）留学的原因

3. 出国（境）学校排名

调研数据显示，2020届毕业生出国（境）留学的大学排名主要在201-300名（60.00%）和301-400名（40.00%）。详见下图。

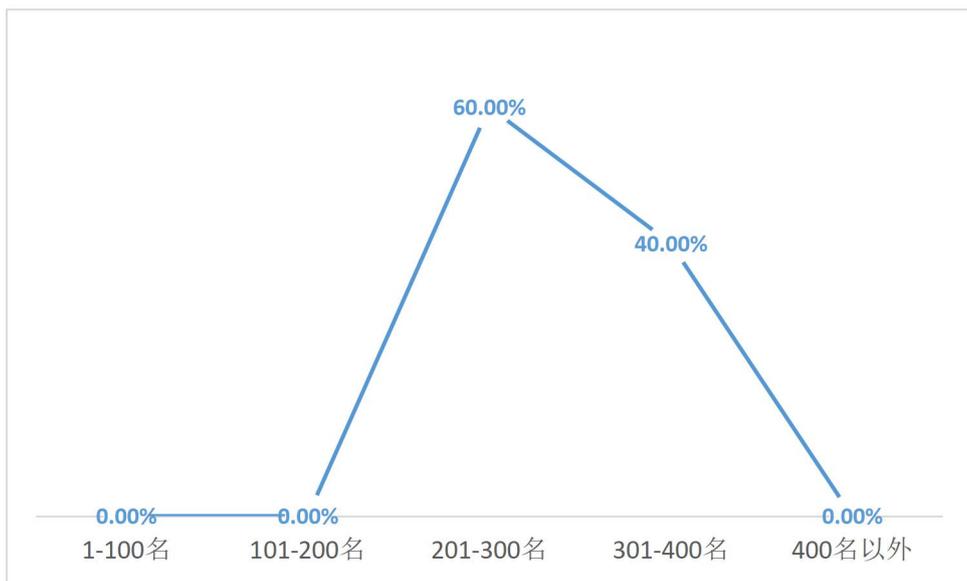


图2-7 毕业生出国（境）学校排名情况

4. 出国（境）地区

调研数据显示，2020届毕业生出国（境）留学国家更倾向于选择韩国（40.00%）、日本（20.00%）、德国（20.00%）。详见下图

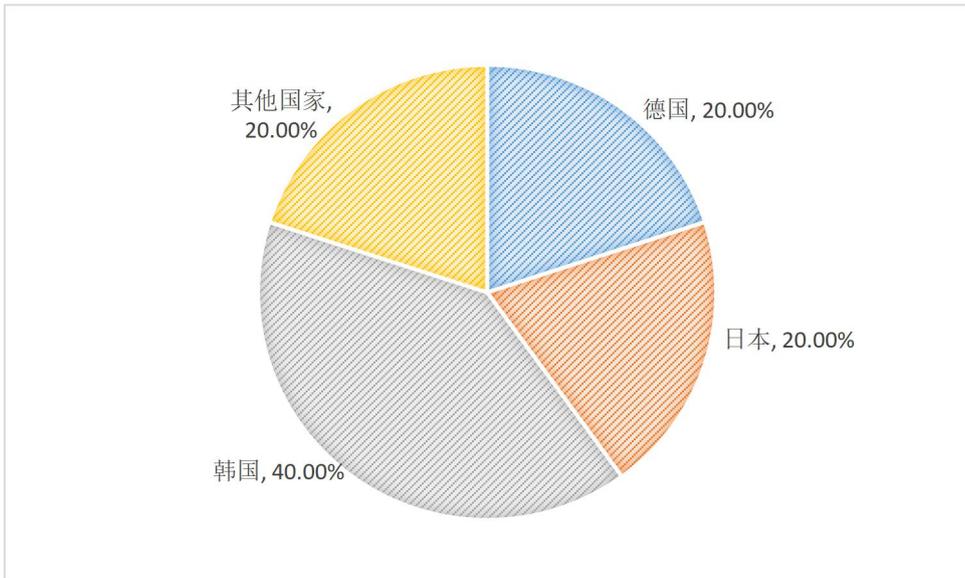


图2-8 毕业生出国（境）地区分布



第三章 2020 届毕业生就业质量调查与分析

一、2020 届毕业生就业质量分析

（一）毕业生就业满意度分析

总体来看，学校2020届毕业生对就业状况的满意度较高，达到80.81%，其中有3.74%的毕业生对当前的就业状况（含就业、自主创业）表示非常满意，14.65%的毕业生表示比较满意，62.42%的毕业生表示一般满意。详见下图。



图 3-1 2020 届毕业生就业满意度

注：满意度=非常满意+比较满意+一般

（二）毕业生职业期待吻合度

职业期待吻合度是指毕业生目前从事的工作与理想职业的一致性程度，是衡量毕业生就业质量的一项重要指标。数据显示，毕业生职业期待吻合度为80.58%，这表明毕业生的就业期望与当前的实际工作相匹配，也表明学校对于毕业生的就业指导工作起到较好效果，毕业生能快速调整状态，适应就业后理想与现实之间的心理落差，从而更好地适应工作环境和岗位。详见下图。

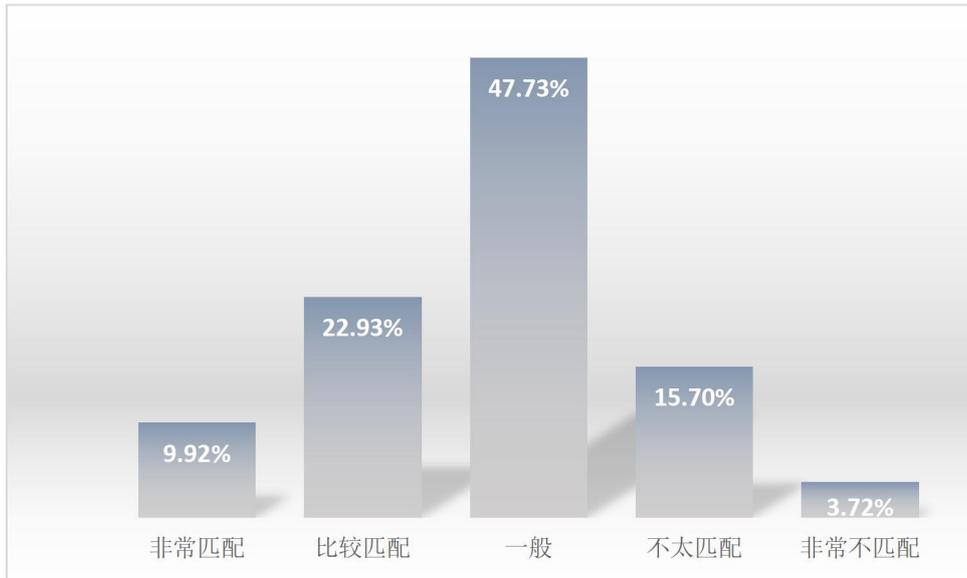


图 3-2 2020 届毕业生职业期待吻合度分布

注：吻合度=非常一致+比较一致+一般

（三）毕业生就业保障分析

调查显示,学校2020届毕业生中有71.69%的毕业生所在单位都提供了社会保障,其中32.85%的单位提供了基本的四险社会保障,18.80%的单位提供了四险一金,还有20.04%的单位除了提供四险一金外,还提供了其他保障和补贴。剩余28.31%的单位没有提供任何社会保障。详见下图。

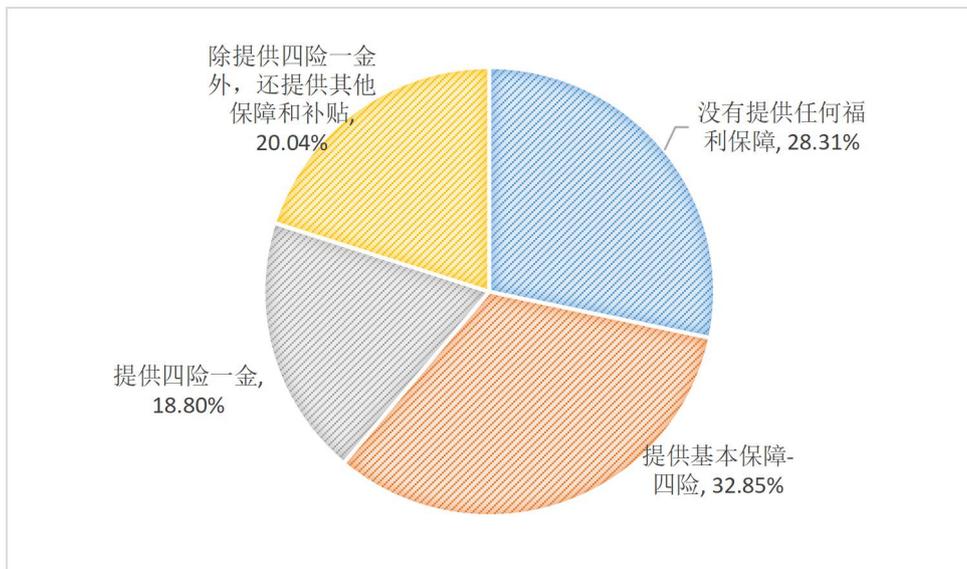


图 3-3 签约单位为 2020 届毕业生提供的社会保障情况

注：四险：工伤、失业、医疗、养老共四险，生育险与医疗险已合并统称“四险”；一金：住房公积金。



(四) 毕业生专业与岗位相关度分析

1. 专业与岗位相关度

专业与岗位相关度是指毕业生在工作中运用所学专业知识的程度，也是反映毕业生就业质量的一个重要指标。相关度越高，反映出学校毕业生在就业时越能将所学知识学以致用，实现教育价值的最大化。数据显示，学校2020届毕业生专业与岗位相关度一般，为51.45%，其中，有6.82%的毕业生表示专业与岗位非常相关。详见下图。



图 3-4 2020 届毕业生专业与岗位相关度

注：相关度=非常相关+比较相关+一般

2. 专业与岗位不相关原因

调查显示，除“其他”外，造成毕业生专业与岗位不相关的原因，主要是“本专业相关工作与自己的兴趣不符”（20.43%）和“本专业相关的工作就业机会少”（18.72%）。从调查反馈结果来看，一方面学校需加强对学生的职业生涯规划，积极培育、激发学生在本专业领域就业的职业兴趣，一方面学生应多去实习，尽可能将所学专业应用到工作中。详见下图。

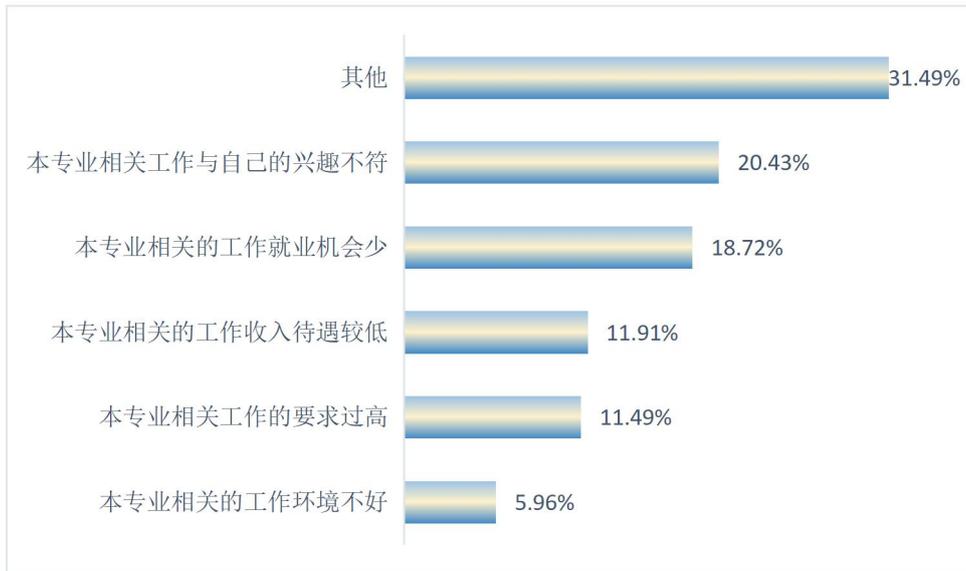


图 3-5 2020 届毕业生专业与岗位不相关原因

（五）毕业生就业感受

1. 工作单位的稳定度

调查显示，学校2020届毕业生所在工作单位稳定性较好，整体稳定度高达93.80%，其中，14.26%的毕业生认为工作单位非常稳定，有41.74%的毕业生认为工作单位比较稳定。详见下图。



图 3-6 2020 届毕业生认为工作单位的稳定性

注：稳定度=非常稳定+比较稳定+一般



2.工作单位的压力分析

调查显示,学校2020届毕业生认为所在岗位的“压力强度”较大,达到83.68%,其中有9.30%的毕业生表示工作单位压力“非常大”,还有21.07%的毕业生表示工作压力“比较大”,只有3.31%的毕业生认为工作压力非常小。因此,学校要进一步加强已就业毕业生的跟踪反馈,加强对毕业生的就业心理疏导。详见下图。

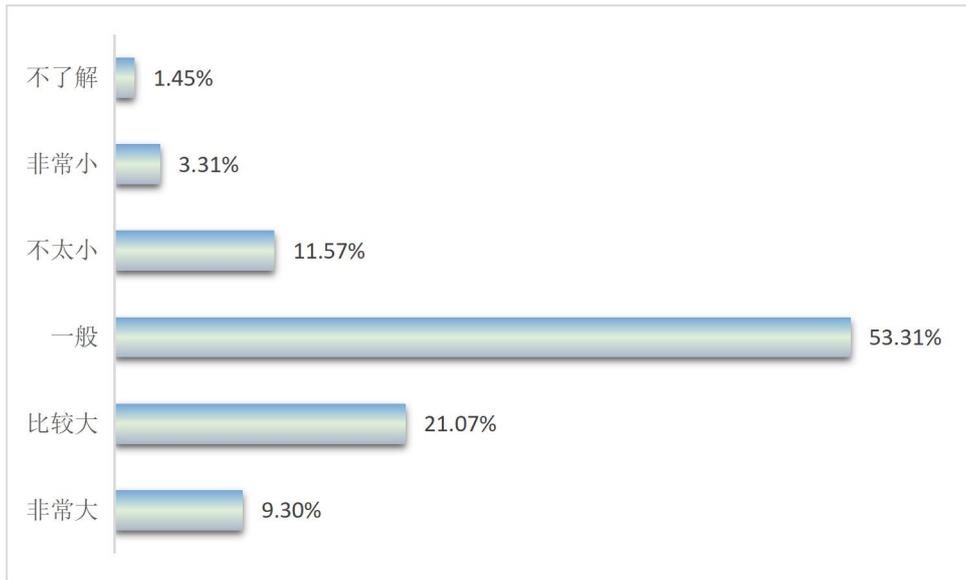


图 3-7 2020 届毕业生岗位的工作压力分析

注: 压力强度=压力非常大+压力比较大+一般

二、2020 届毕业生就业过程及影响因素分析

(一) 毕业生求职过程分析

1.毕业生求职渠道分析

调查显示,学校2020届绝大多数毕业生的求职渠道是“母校推荐(校园招聘、老师和校友推荐、校园网站等)”,占比为55.17%,其次是“自己直接联系应聘(参加社会公考、直接联系单位)”,占比为21.07%，“亲友推荐”也是部分毕业生的求职渠道选择。相较之下,社会中介推荐等其他求职渠道非毕业生主要选择。数据表明疫情发生后,学校高度重视毕业生就业工作,各项稳就业措施得力,为学生提供了各种形式的招聘活动和就业机会。详见下图。

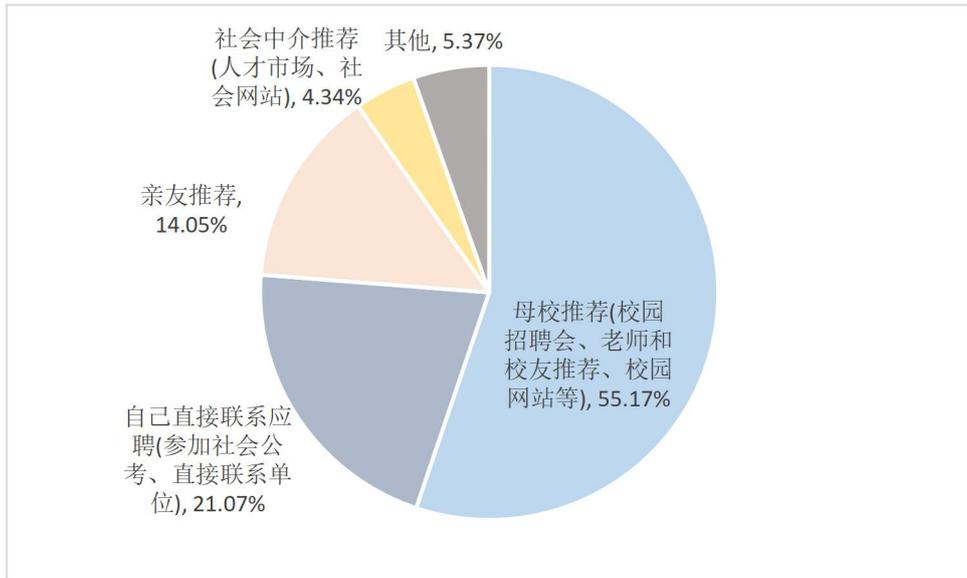


图 3-8 2020 届毕业生的求职渠道

2.毕业生求职成功所用时间

调查显示,学校2020届绝大多数毕业生从求职准备到成功就业花费时间为“1个月以内”(58.47%),其次是“1-3个月”(25.00%),花费时间“7个月及以上”才能顺利就业的毕业生占比不足10.00%。数据表明学校人才培养质量较高,深受就业市场欢迎,得到用人单位广泛认同。详见下图。

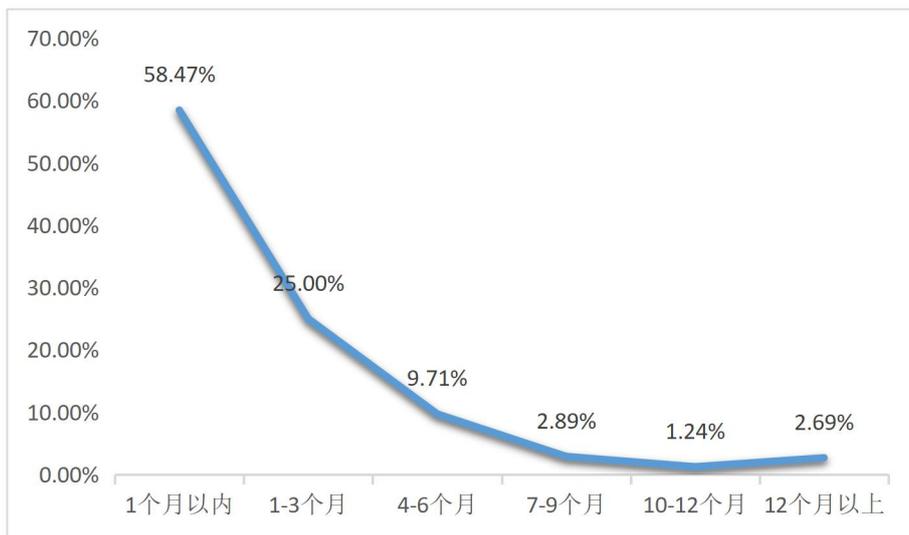


图 3-9 2020 届毕业生求职成功所用时间

3.毕业生求职所获得 offer 数

调查显示,学校 2020 届毕业生中,大多数毕业生收到 offer 数为 3-5 个,占比 29.34%,其次为 2 个和 1 个,分别占比 27.69%和 23.76%,说明疫情期间,学



校采取的各种就业举措扎实有效，为毕业生提供了较多的工作机会。详见下图。

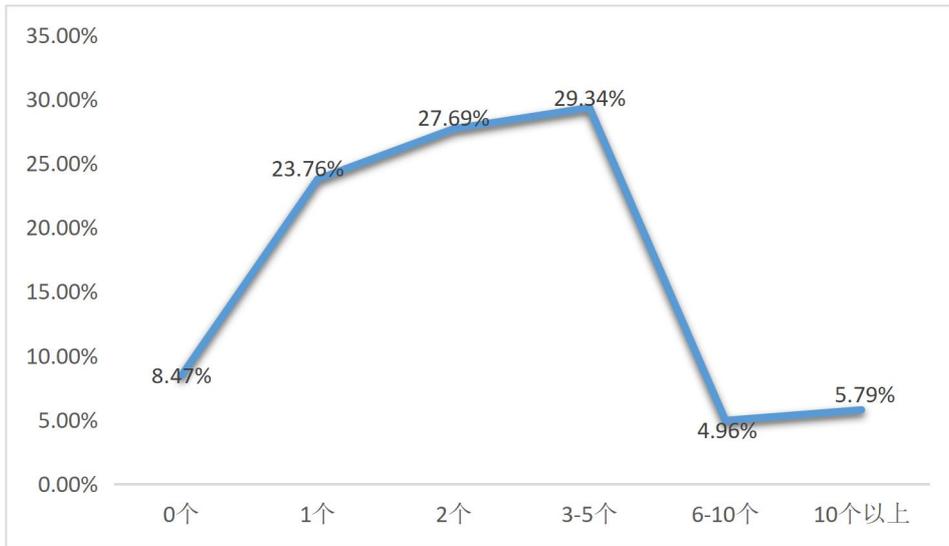


图 3-10 2020 届毕业生求职所获得 offer 数

4.毕业生求职成功的成本

调查显示，有37.81%的毕业生求职成功的成本在200元以下，求职成本在201-500元和501-1200元的毕业生均有19.21%，求职成本最少的区间是1601-2000元，占比仅为4.75%。详见下图。

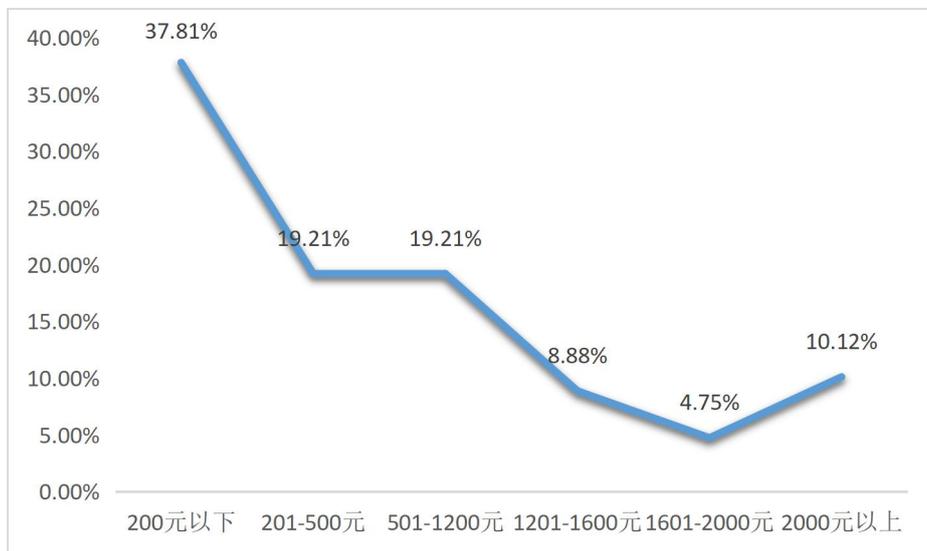


图 3-11 毕业生求职成功的成本

5.毕业生求职的面试次数

调查显示，学校2020届毕业生求职过程中面试的用人单位数主要是1-3家，占比为67.78%，还有12.22%的毕业生面试了4-6家用人单位，面试7家及以上的毕



业生相对较少，占比不足5.00%。此外，数据显示有15.56%的毕业生没有参加过面试，这值得高度重视，学校要进一步加强对毕业生的就业指导，积极引导毕业生做好就业准备，大胆接受用人单位的挑选。详见下图。

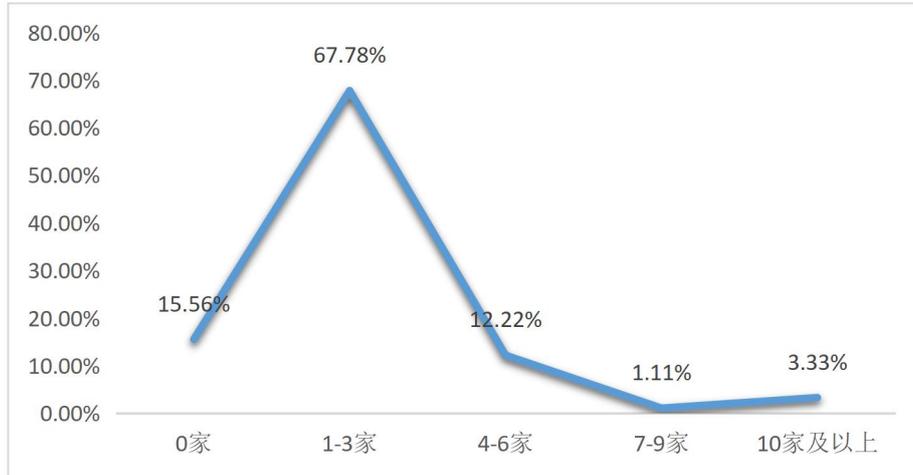


图 3-12 毕业生求职的面试次数

(二) 毕业生离职原因分析

调查显示，学校 2020 届毕业生除“从未离职外”（48.14%），离职原因主要为“其他”（15.70%）、“薪资福利差”（13.43%）以及“发展空间不大”（13.02%），其他离职原因占比均在 5.00%以下。数据表明学校应加强对毕业生的职业生涯规划、就业指导 and 就业心理调适教育，帮助毕业生做出更精准的职业定位和职业选择。详见下图。

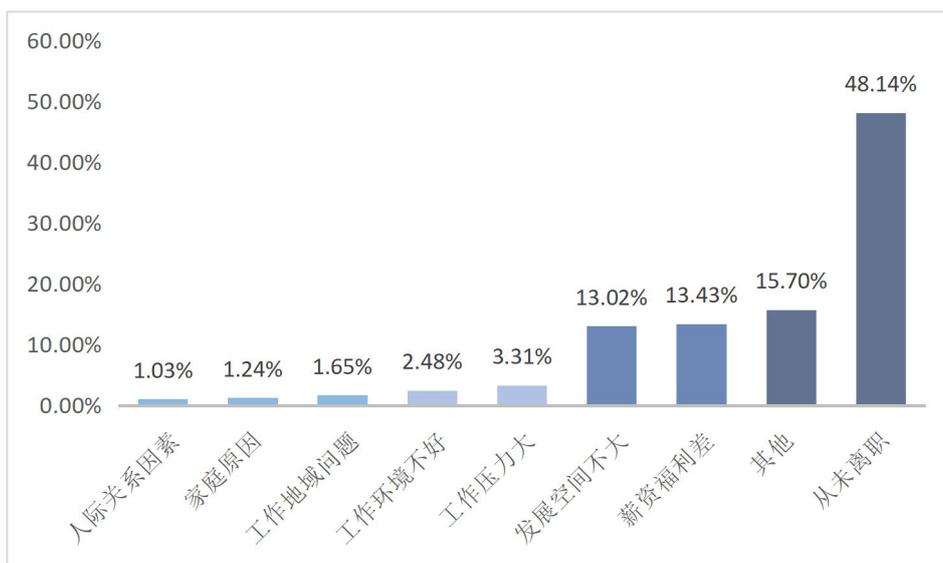


图 3-13 2020 届毕业生离职原因因素分析



(三) 毕业生就业期望与状态分析

1. 毕业生期望的工作地点

调查显示，毕业生期望工作地点主要分布在“省会城市”（58.08%），其次为“直辖市”（17.98%）和“地级城市”（12.53%）。省会城市拥有比其他城市更多的资源和机会，这也是众多毕业生选择的原因之一。详见下图。

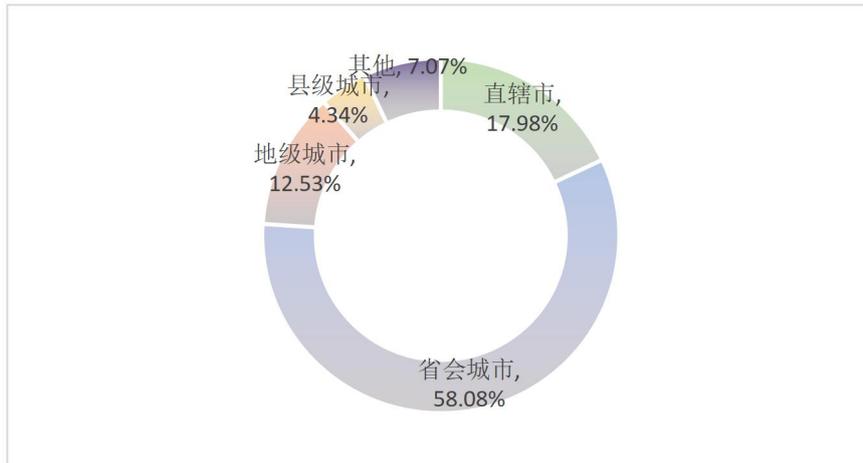


图 3-14 2020 届毕业生期望的工作地点

2. 毕业生期望的工作单位

调查显示，学校2020届毕业生最希望的工作单位是“国有企业”（40.91%），其次是“事业单位”和“党政机关”，分别占比为24.04%和18.08%，表明受疫情影响越来越多的毕业生更倾向于选择更稳定的就业岗位。详见下图。

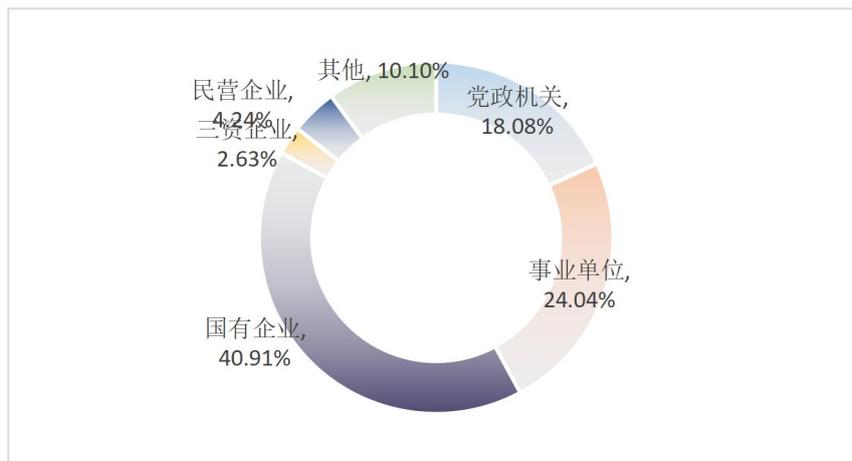


图 3-15 2020 届毕业生期望的工作单位

3.毕业生的就业心态

调查显示，绝大多数的毕业生目前的就业心态良好。其中，38.89%的毕业生就业心态较为乐观，51.11%的毕业生就业心态一般，仅有5.25%的毕业生就业心态比较焦虑。详见下图。

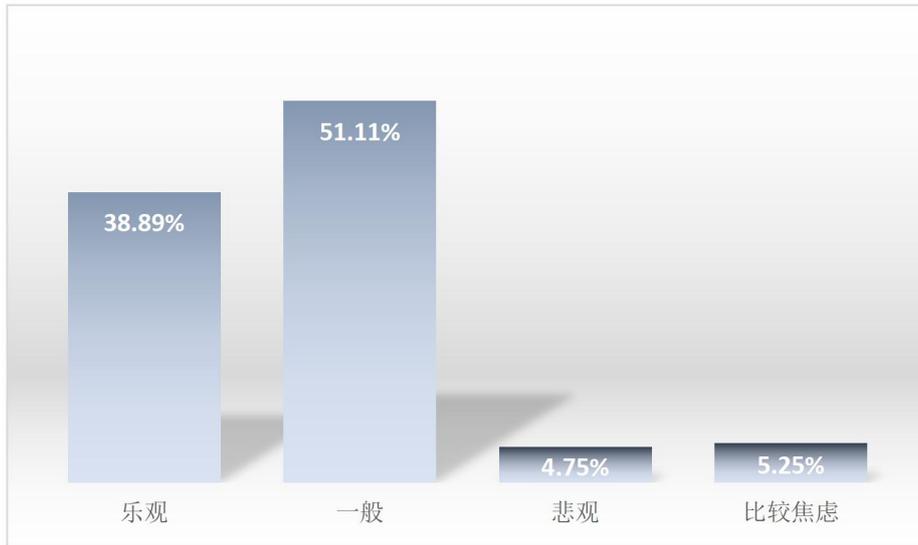


图 3-16 毕业生的就业心态

三、2020 届毕业生未就业情况分析

（一）毕业生未就业的原因

调查显示，毕业生尚未就业原因主要为“正在择业，暂时没拿到offer”（37.93%）、“在准备公务员、事业单位、中小学教师等招考”（16.55%）、“在等待单位签约”（14.48%）和“暂时不考虑就业”（11.72%）。数据表明，大部分未就业毕业生对自己职业发展有较为清晰的规划，且正在按计划有序展开实行。详见下图。

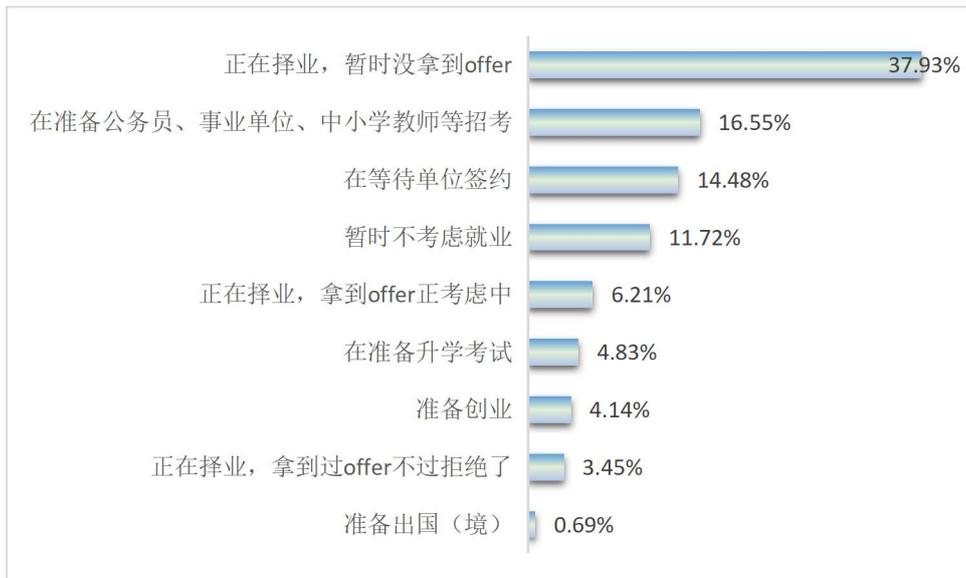


图 3-17 2020 届毕业生未就业原因

（二）未就业毕业生求职困难分析

调查显示，“适合自己专业和学历的岗位不多”（71.11%）、“缺乏实践经验”（54.44%）、“获取招聘信息的渠道太少”（41.11%）是未就业毕业生遇到的主要困难。因此，未就业毕业生应加强实践经验的积累，在达不到预期的情况下适当降低心理预期，先就业再择业。学校也应邀请更多优质企业来学校招聘人才，根据市场需求调整专业设置，继续加强学生实践学习的比重，提供更多可积累实践经验的机会。详见下图。

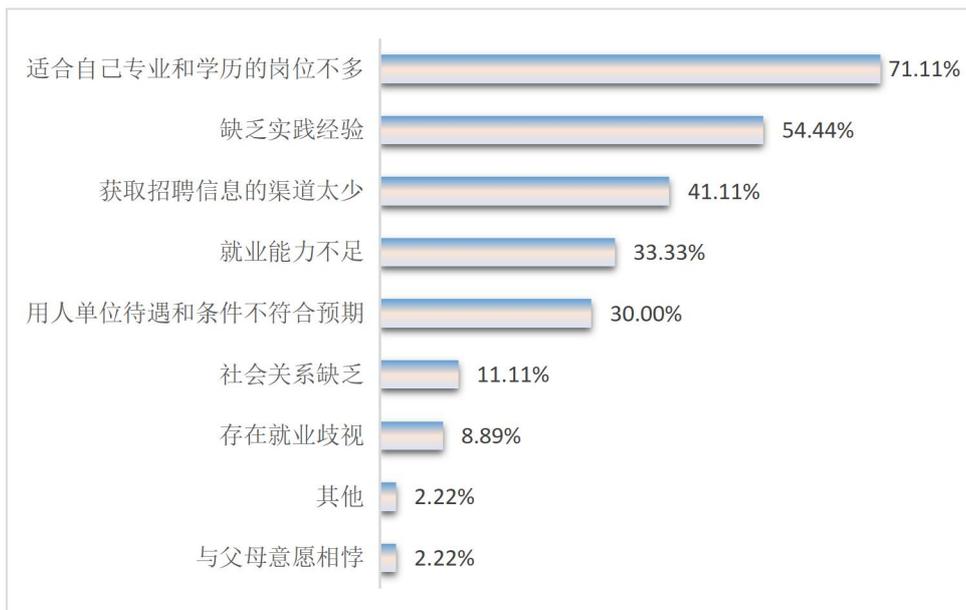


图 3-18 2020 届毕业生求职中遇到的困难



（三）未就业毕业生所需求职帮助分析

调查显示，未就业毕业生最缺乏的素质主要是“专业知识和技能”（58.88%）、“沟通协调能力”（39.46%）、“对企业岗位专业知识的了解”（37.19%）、“对社会的了解”（33.06%）以及“承受压力和克服困难的能力”（31.40%）。因此，学校应巩固和提升专业知识技能，加强对毕业生的就业能力提升训练，提供更多的职业生涯规划 and 就业指导，这些都有助于毕业生提升就业竞争力，增加就业机会，从而更好地就业。详见下图。

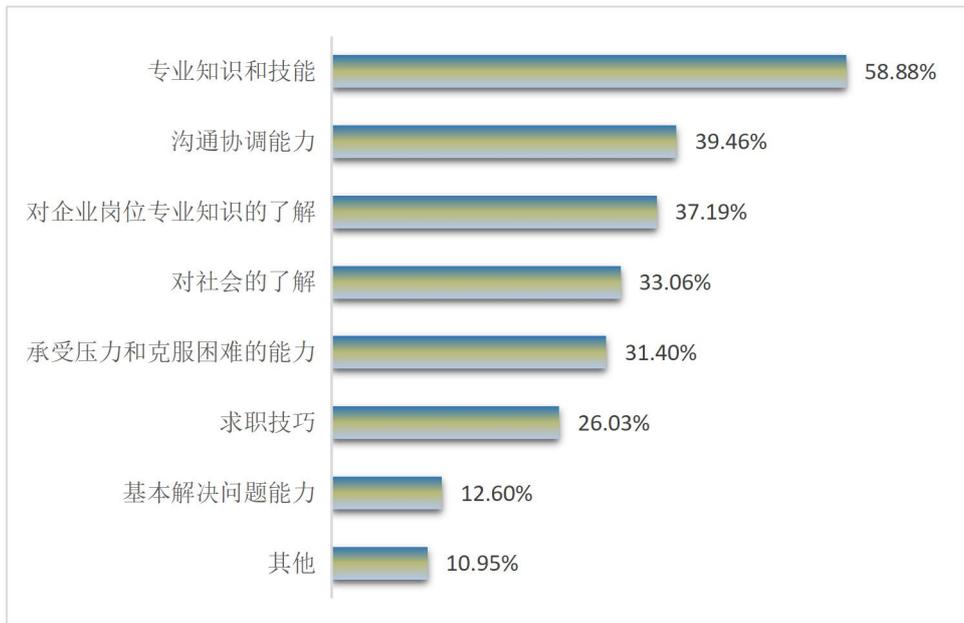


图 3-19 2020 届毕业生希望从学校获得的就业帮助

四、毕业生就业质量模型分析

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

（一）评价指标的确定

根据评价主体的综合性和多元化原则，本次建模共选取 4 个影响毕业生就业质量的指标。详情请见下表：

表 3-1 2020 届毕业生就业质量评价指标

指标	变量
指标 1	就业满意度
指标 2	专业相关度
指标 3	职业期待吻合度
指标 4	就业稳定度

1. 各级指标权重的确定

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

（1）指标的量化

指标量化最关键的一步是建立合理准确的判断矩阵，判断矩阵的构建为比较同层次下不同指标间的相对重要程度，用定量的方法表示，具体查看下表。判断矩阵中，有 $a_{ji} = 1/a_{ij}$ 。

表 3-2 判断矩阵

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

（2）各因素权重的计算

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

（3）一致性检验



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

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

表 3-3 RI 值

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

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

本文根据搜集到的调查问卷以及听取相关专家意见，利用层次分析法计算出了各项指标的权重关系，从而确定了各级指标权重，具体详情见下表。（限于篇幅，各指标权重确定的具体过程此处省略。）

表 3-4 毕业生就业质量综合评价模型指标与权重

指标	变量	权重
指标 1	就业满意度	35%
指标 2	专业相关度	20%
指标 3	职业期待吻合度	25%
指标 4	就业稳定度	20%

（二）就业质量总体评估

如下表所示，学校就业质量得分为 77.48 分,说明学校 2020 届毕业生就业质量较好。

表 3-5 毕业生就业质量综合评价结果

指标	权重	满意度
就业满意度	35%	80.81
专业相关度	20%	51.45
职业期待吻合度	25%	80.58
就业稳定度	20%	93.80
综合得分		77.48



第四章 学校就业创业工作举措与特点

江西航空职业技术学院积极收集企业信息，关注学生求职意向，创新工作形式，多措并举，努力做到毕业生就业工作“服务不断线、方式有创新、举措有实效”。

提高站位，统一思想，明确责权。高度重视毕业生就业工作，把促进毕业生就业工作作为政治任务，各部门、各分院强化责任担当、主动作为、迎难而上，采取切实有效措施，千方百计为毕业生充分就业、高质量就业创造条件。加强就业工作的目标考核，明确责任和任务，对工作成效显著的给予表彰和相关政策倾斜支持。抓好就业服务，加强对学生的就业指导，及时掌握毕业生求职心态和就业进展，帮助学生解决就业过程中面临的困难和问题，充分体现对毕业生的关心关爱，特别是要关心帮助疫情防控重点地区、家庭经济困难、特殊困难的毕业生毕业就业，以“一人一策”等方式加强个性化指导，实现就业指导工作全覆盖。拓宽渠道就业，积极鼓励毕业生到基层、到社区、到公共服务等领域就业创业。

把就业工作纳入“一把手”工程。学校密切关注疫情对就业工作的潜在影响，成立了以校长、书记为组长的毕业生就业工作领导小组，召开专题会议，制定了《新冠肺炎疫情期间毕业生就业工作实施方案》，下发了《关于做好疫情防控期间毕业生就业工作的通知》《关于进一步做好 2020 届毕业生就业工作的通知》《关于做好疫情防控期间学生实习实训管理工作的通知》，要求全校上下落实主体责任，精准分类指导，优化就业服务，降低疫情对毕业生的就业影响，确保 2020 届毕业生高质量充分就业。

建立台账，加强分类指导帮扶。为全面提升就业服务精准度，学校就业处下发了《关于做好 2020 届湖北籍毕业生就业帮扶工作的通知》等通知，联合各二级学院通过班级微信群、qq 群等多种方式，在线上梳理毕业生信息、就业意向，全面摸排 2020 届毕业生就业状态，建立未就业学生信息台账。同时，积极做好困难群体毕业生就业帮扶工作，认真落实建档立卡毕业生、身体残疾和少数民族毕业生就业精准帮扶责任人，实行分类帮扶和“一人一策”动态管理，对其优先提供就业心理支持、优先政策解答、优先推荐岗位，使困难群体毕业生足不出户就能得到远程“面对面”帮扶。



完善就业工作机制。我校招就处统筹安排就业整体工作、完善有关规章制度的同时，实行“三三工作制”，即：三分之一的的时间、精力用于就业形势、就业政策和就业工作先进经验的学习调研；三分之一的的时间、精力用于对毕业生跟踪调查、走访用人单位、邀请用人单位为人才培养献计献策；三分之一的的时间、精力用于为毕业生和其他在校学生提供就业测评、就业指导、咨询服务和校内就业市场建设。近几年，相关工作人员几乎走遍了省内、外航空行业属性的各大用人单位，对近千名毕业生进行了走访调查、搜集了上万条用人需求信息，保持了我校连续几年的高就业率，同时为学校的学科建设、专业调整 and 招生计划的编制提出了合理化的建议。

拓展行业特色就业市场。本着“巩固传统市场、做好基层项目、培育新兴市场、广泛结交朋友”的思路，广泛联系省内外航空、产业、高端装备制造类企业来校选聘或推荐毕业生应聘，巩固了长期以来占据的就业市场。认真落实教育部及教育厅有关基层就业项目文件精神，积极组织动员毕业生参加“选调生”、“三支一扶计划”、“特岗计划”、“资教行动计划”、“西部计划”、“村官计划”及公务员选拔，强化动员毕业生应征入伍，（定向士官、直招士官、义务兵）毕业生应征比例连年占据全省高校榜首。采用多种方式与途径，积极开拓就业市场，将有形市场与无形市场结合起来。尝试开拓中介市场，打开应用型专业就业渠道。经过多方努力，招聘单位及招聘岗位数的总量都有大幅地增加、岗位质量与薪酬待遇也有一定的提升。建立起一个以中航工业集团洪都公司为示范，中国商飞为依托，洪都商飞、海虹测控、洪都数控、洪都机电国际为补充的就业基地网络。在这一网络中，人才的进入壁垒和流动性限制降到最低，为毕业生的充分就业和有效择业开辟了“绿色通道”。

拓展网络招聘渠道，探索云端就业新模式。根据疫情变化，及时停止春季招聘会运作流程，下发了《关于组织学生参加江西省 2020 届毕业生网络双选会的通知》，就业处主动联系用人单位，收集招聘信息，借助信息化手段加强线上校园招聘和就业信息服务。各二级学院借助 qq、微信积极召开线上就业宣讲会、就业推进会、顶岗实习学生跟进会等，推送各类就业线上招聘信息，积极组织毕业生参与“云招聘”。



优化就业服务流程，拓展就业渠道。通过数字化教学平台，为学生提供职业生涯规划、就业创业指导、心理咨询、创业指导等课程。此外，就业处也尽量简化服务手续，优化服务流程，积极开展线上就业事务办理，通过邮寄、网络等方式为毕业生办理就业签约、就业改派、就业推荐等就业手续，实现疫情期间“就业服务不打烊、网上招聘不停歇”。各二级学院充分发挥辅导员、专业教师在学生中的枢纽作用，及时帮助学生解决在求职中遇到的职业发展规划、就业方向、简历制作、就业政策、就业手续办理等方面的问题。号召毕业生到基层就业创业，积极参加大学生村官、三支一扶、大学生志愿服务西部计划等基层项目，大力宣传高校毕业生应征入伍“四个优先”政策鼓励学院毕业生积极应征入伍，现身祖国的国防建设。

就业指导教育工作。为了帮助毕业生更快、更好地适应高校毕业生就业制度改革后的新形势，正确地认识和解决毕业生就业中可能遇到的种种问题，我们及时开展大量的就业指导教育工作。大学生职业生涯规划、大学生就业指导理论与实践课程任课教师已实施执证上岗。师资队伍建设实施“导师引导制”，专业教师及资深教师引导新进教师成长;组织任课教师参与“大学生职业生涯规划”、“大学生就业指导理论与实践”两门课程的集体备课。通过举办专题讲座，及其他就业指导课、网上就业指导、就业指导咨询等多种形式，在毕业生中进行就业形势、政策和程序的指导，同时加强了在需求信息、就业技巧和就业观念等方面的指导；我们通过印发《就业手册》、建立就业专栏、不断更新就业网站等，帮助毕业生及时了解就业形势和就业政策，引导毕业生树立正确的择业观念，降低就业期望值，积极做好就业前的思想准备和心理准备。

需求信息收集工作，举办毕业生供需见面会。一方面，为了提供更多的“双向选择”机会，我们重视各方面信息的收集、整理工作，及早开展毕业生市场调查，收集需求信息，积极拓宽就业市场。另一方面，我们经常性的有组织有保障的举办各种供需见面会，主动为用人单位和毕业生提供全方位服务，做好桥梁工作。



第五章 2018-2020 届毕业生就业质量发展趋势分析

一、2018-2020 届毕业生规模及就业率变化趋势

数据显示，学校2018-2020届毕业生总人数分别为1343人、1439人、1676人。三届毕业生规模整体呈上升趋势。从就业率来看，学校2018-2020届毕业生就业率分别为87.86%、83.39%和79.83%，就业率整体较为稳定，特别是今年疫情期间学校整体就业率仍然保持在79.83%，成绩来之不易。详见下图。



图 5-1 2018-2020 届毕业生就业规模及就业率变化趋势

二、2018-2020 届毕业生就业地域变化趋势

对比学校2018-2020届毕业生就业地域数据发现，毕业生在江西省就业人数呈逐年上升趋势，分别占当届就业总人数的58.39%、64.50%、70.40%。除江西省外，这三届毕业生就业所在地主要集中在浙江省、广东省、江苏省、上海市和福建省，选择在浙江省和上海市就业的毕业生比例呈先下降后上升趋势，选择在广东省就业的毕业生比例呈先上升后下降趋势，选择在江苏省和福建省就业的毕业生比例呈逐渐下降趋势。毕业生在江西省内就业的比例整体呈上升趋势，表明学校培养的人才越来越多地服务于本省的经济的发展，越来越认可本省的经济的发展。详见下图。

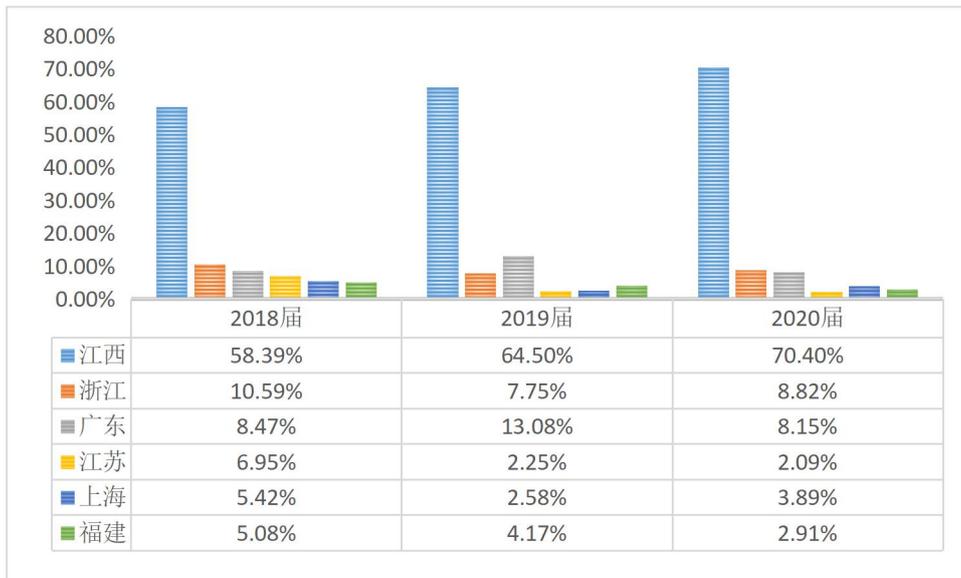


图 5-2 2018-2020 届毕业生就业地域变化趋势

三、2018-2020 届毕业生出国（境）和升学情况变化趋势

数据显示，学校2018-2020届毕业生出国（境）人数、出国（境）率呈先上升后下降趋势变化，这与今年国外疫情影响有一定关系。对比之下，升学人数和升学率则呈持续上涨趋势，2019-2020届毕业生更是高涨约6个百分点。一方面表明学生逐渐意识到内在素养、知识提升的重要性，追求高薪水的工作已然不是毕业生的唯一追求，个人综合素养及能力的提高也是人生目标之一；另一方面也表明国内高校的水平获得了大家的高度认可，海外留学也不再是深造的最好选择。详见下图。

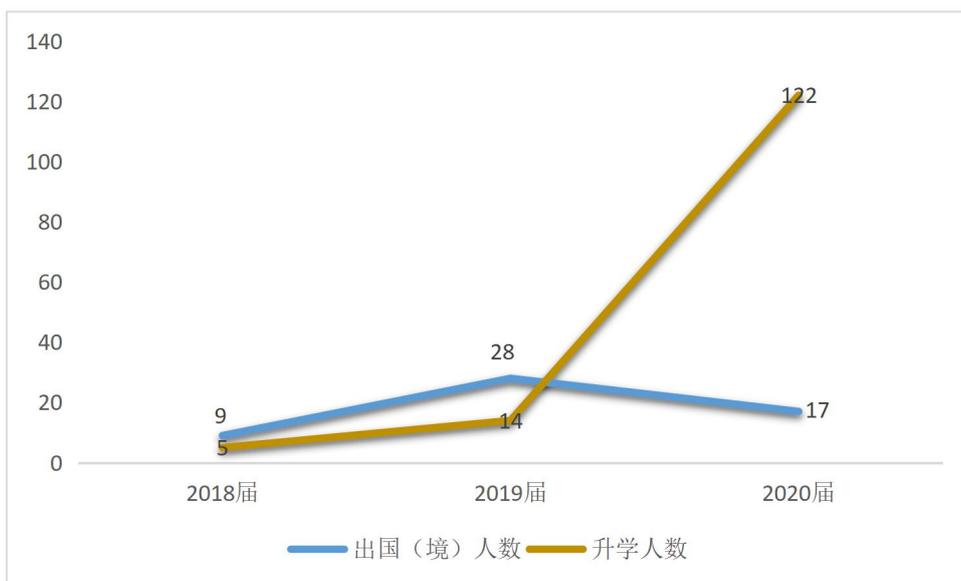


图 5-3 2018-2020 届毕业生出国（境）人数与升学人数变化趋势

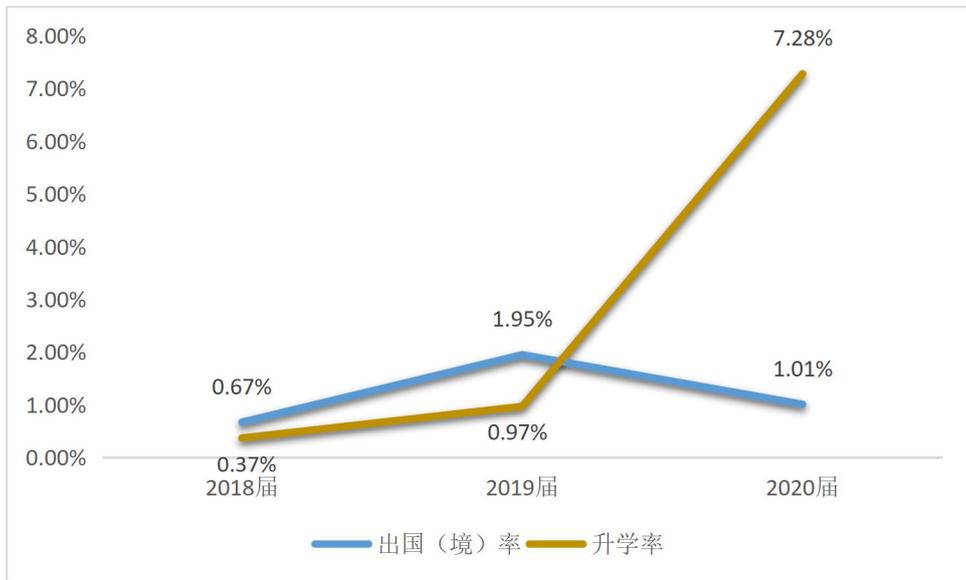


图 5-4 2018-2020 届毕业生出国（境）率与升学率变化趋势

第六章 2020 届毕业生对学校的评价与反馈

一、2020 届毕业生对学校人才培养的评价与反馈

(一) 毕业生对学校人才培养的满意度

调查显示，学校2020届毕业生对母校人才培养工作总体满意度为87.47%，整体满意度较高。其中“非常满意”的占比8.28%，“比较满意”的占比20.71%，“一般满意”的占比58.48%。这表明，毕业生对学校人才培养的总体满意度较高，学校的人才培养效果较好，学生在离开校园后大多能学以致用。详见下图。

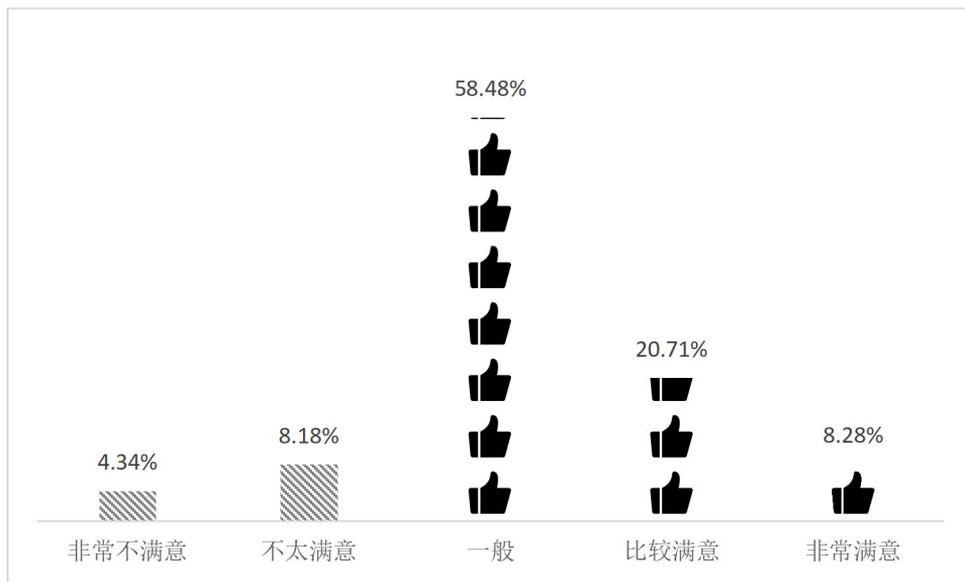


图 6-1 2020 届毕业生对学校人才培养的总体满意度

注：满意度=非常满意+比较满意+一般

(二) 毕业生对学校人才培养各指标的满意度

调查显示，学校2020届毕业生整体对母校人才培养各方面工作均较为满意，满意度均在90.00%左右，其中对“授课水平”满意度最高，高达92.22%，“实践教学”和“课程安排”分别达88.89%、86.26%。对比见高低，学校在“课程安排合理性”方面仍有进一步提升的空间，应合理安排课程的上课顺序以及难度，让学生能够循序渐进的掌握技能与知识。详见下图。

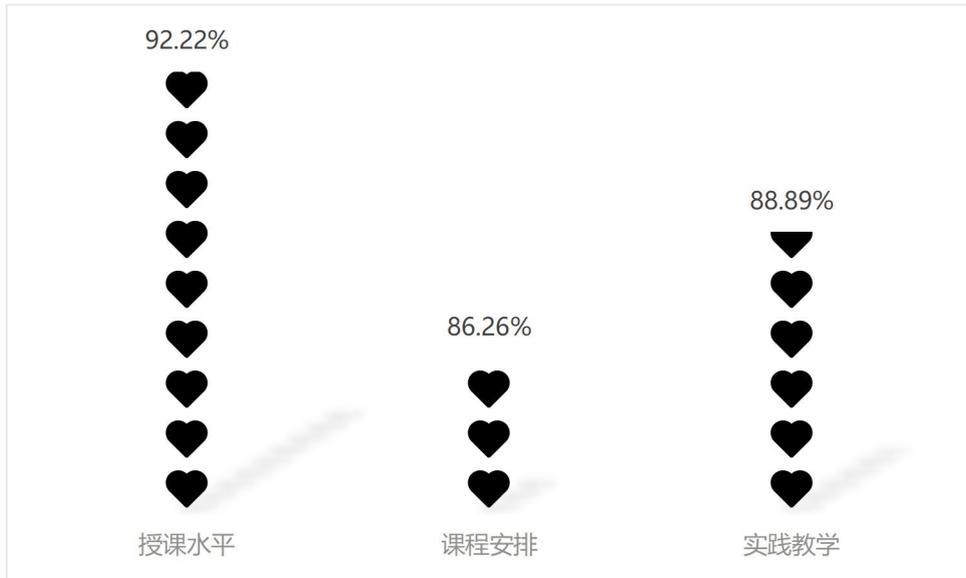


图 6-2 2020 届毕业生对学校人才培养各指标满意度

(三) 毕业生对学校教育教学的反馈

1. 学校在教育教学方面的改进建议

调查显示，毕业生认为学校教育教学方面主要应改进的是“专业课的内容及安排”（53.33%）、“实践教学”（48.69%）和“教学方法和手段”（40.20%），其次是“师资水平”（34.04%）。学校应重点在以上方面加强改进。详见下图。

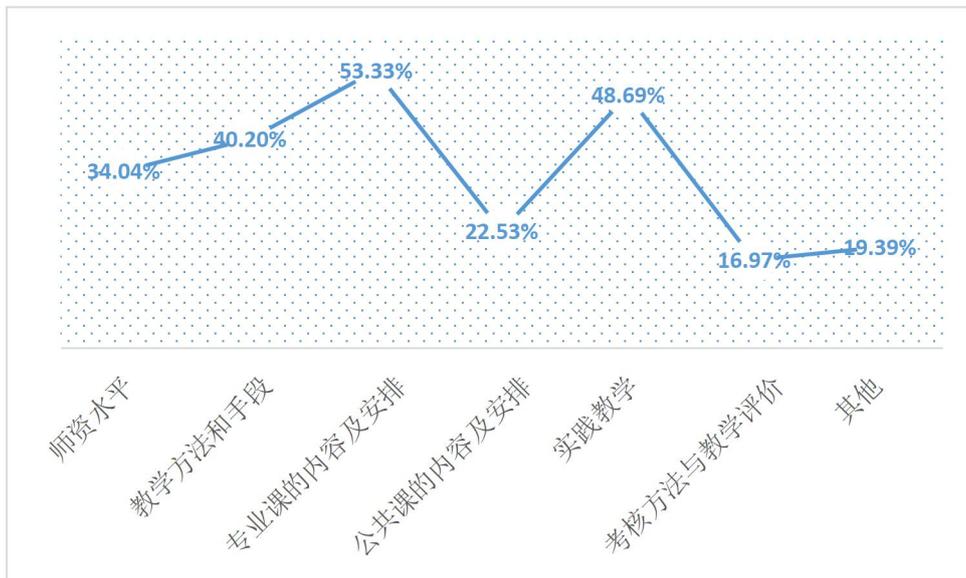


图 6-3 学校在教学工作中值得改进的方面



2.学校在课程设置方面的改进建议

在学校课程设置方面，除“其他”外，毕业生认为应主要改进的方面是“专业课内容的实用性”（4.95%）、“实践课程安排次数”（4.24%）、“各学期开设专业课门数”（4.04%）等。详见下图。

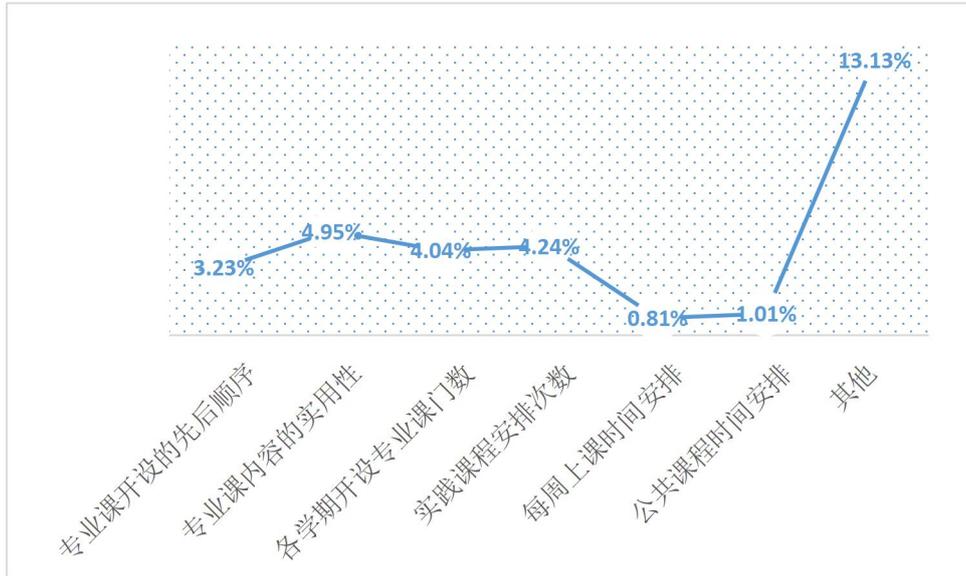


图 6-4 学校在课程设置方面的改进建议

二、2020 届毕业生对学校就业工作的反馈

调查显示，学校 2020 届毕业生认为母校就业工作中最需要加强的部分是“就业/创业技能培训”，占比 44.34%，其次，“职业选择咨询/辅导”（37.47%）、政策讲解（34.44%）、“信息提供与发布”（33.94%）和“面试指导与训练”（32.02%）也是学校应该加强的地方。这表明，学校未来应进一步加强职业探索、精准定位、适应性培训等方面的就业培训服务工作，提升毕业生的就业竞争力，帮助毕业生明确职业目标，做好个人职业定位，避免盲目就业。此外，也有部分毕业生希望学校进一步提升“政策讲解”、“入职前适应性培训”和“求职心理调试”等方面的工作。详见下图。

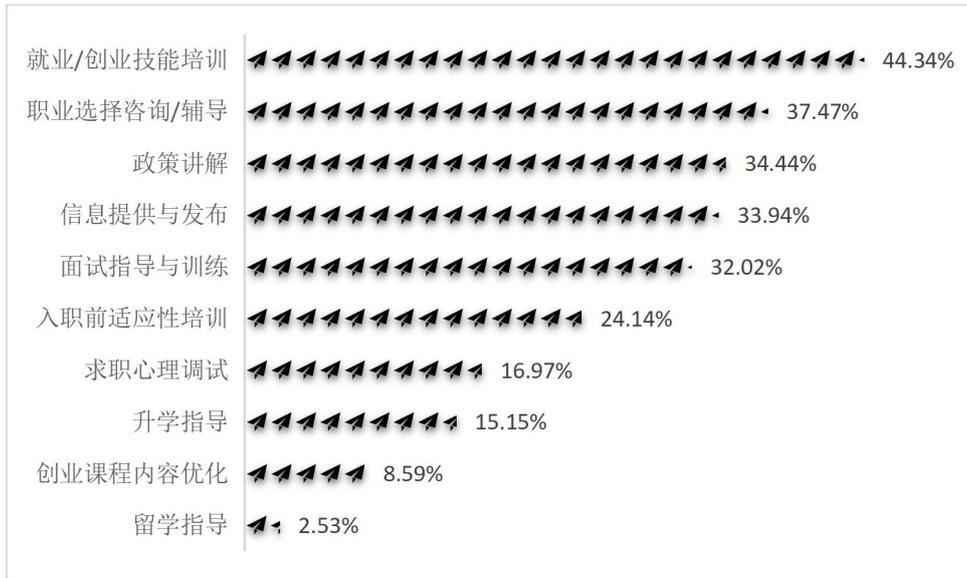


图 6-5 2020 届毕业生对学校就业工作的改进建议

三、毕业生对学校的推荐度

调查显示，毕业生对学校的推荐度为32.02%，其中选择“非常愿意”的比例为8.99%，选择“比较愿意”的比例为23.03%。数据表明2020届毕业生对学校的培养建设工作认可度一般，学校的人才培养和就业指导工作还有待进一步提升。详见下图。

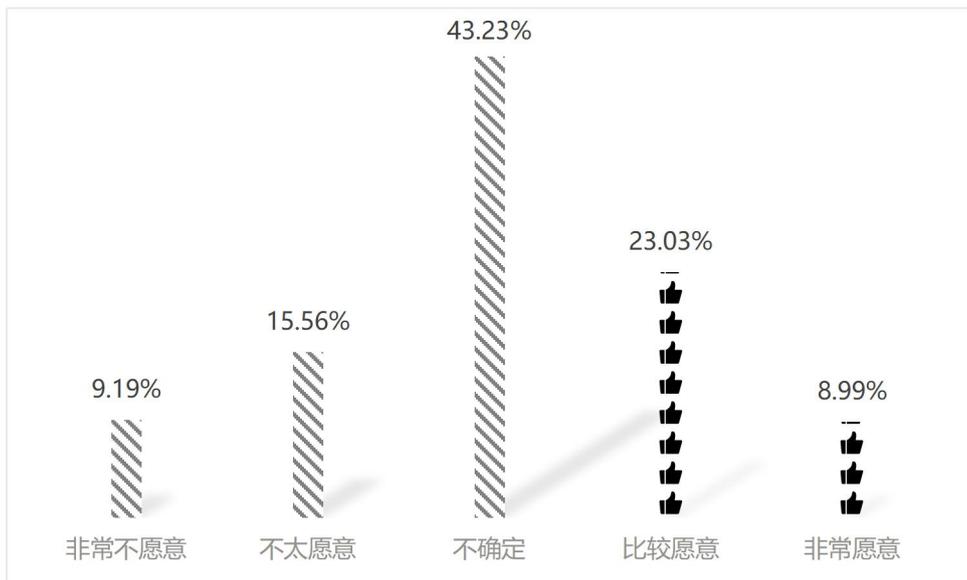


图 6-6 2020 届毕业生对学校的推荐度

注：推荐度=非常愿意+比较愿意



第七章 用人单位对毕业生及学校的评价

一、用人单位基本情况分析

(一) 用人单位的规模

调查显示，本次参与调研的用人单位规模以中大型企业为主，其中“10000人以上”企业占比为36.00%，“1001-10000人”和“151-500人”企业占比均为20.00%，相比之下，“51-150人”企业占比最少，仅为4.00%。详见下图。

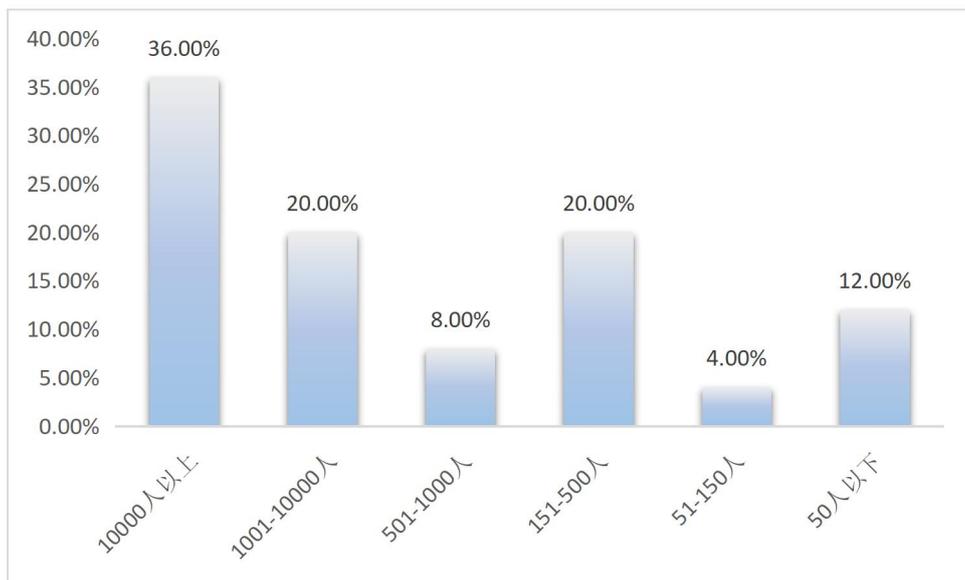


图 7-1 用人单位规模分布

(二) 用人单位的性质

调查显示，除“其他”外，来校招聘的用人单位性质主要是“国有企业”、“民（私）营企业”和“股份制企业”，分别占比为40.00%、32.00%、20.00%，外（合）资企业单位占比较少，仅为8.00%以下。详见下图。

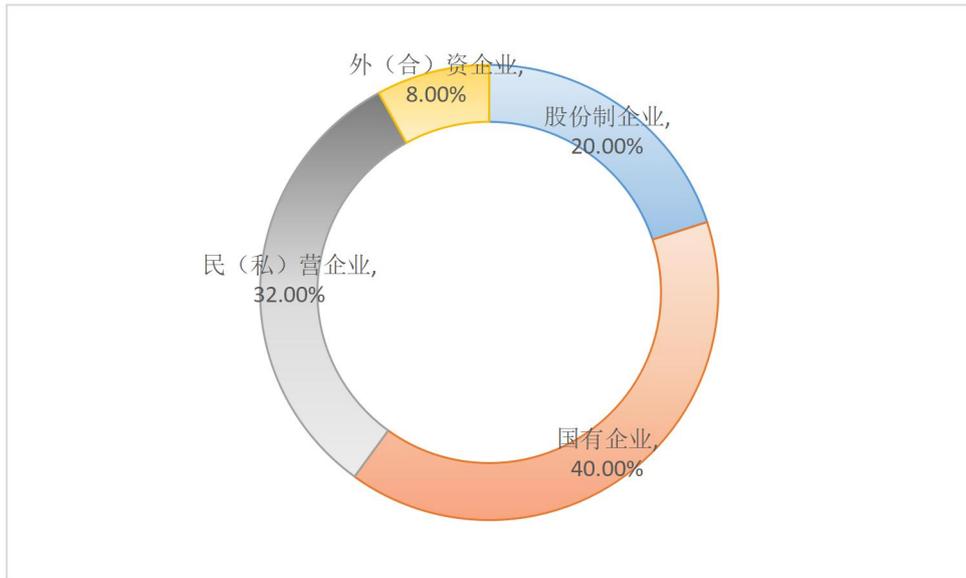


图 7-2 用人单位性质分布

(三) 用人单位的行业分布

调查显示，除“其他”行业，来校招聘的用人单位行业主要是“制造业”，占比高达44.00%，其次是“信息传输、软件和信息技术服务业”，占比为16.00%，其他各行业占比相对较低，比例不足5.00%。详见下图。

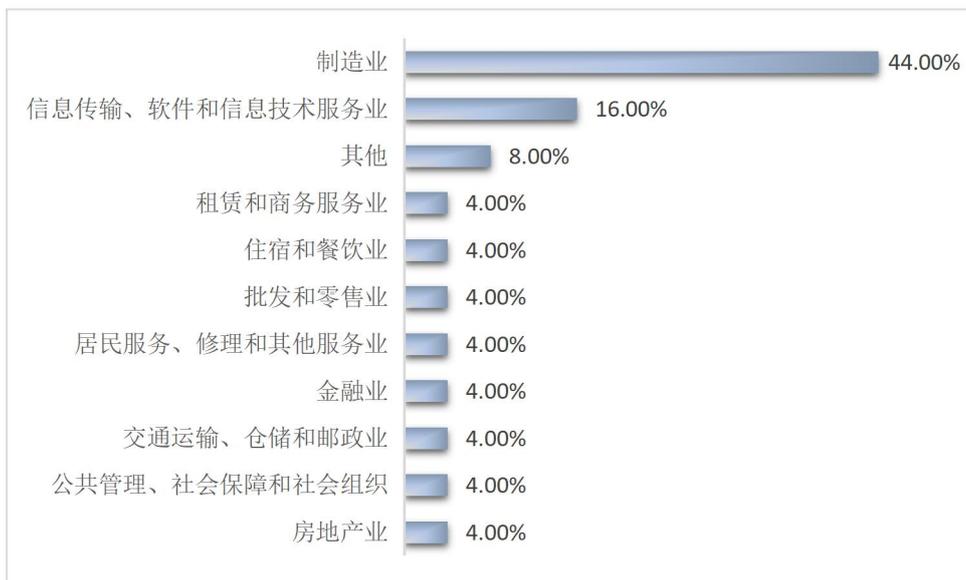


图 7-3 用人单位所在行业分布

(四) 疫情对用人单位影响分析

在疫情对用人单位影响的调查中，大多数用人单位认为受疫情影响不大，主要是“影响不大，可以正常运营”（52.00%）、“有些影响，但还能应对”（36.00%），



部分单位甚至能得到正面的影响、带来新机遇（8.00%）。数据表明在党中央的坚强领导下，中国政府较快地控制了疫情，并实现了经济社会的全面复工复产。详见下图。



图 7-4 疫情对用人单位的影响

（五）用人单位的招聘需求

调查显示，用人单位对应届高校毕业生的招聘需求有变化，但变化不大。有 36.00%的用人单位招聘需求“稍有减少”，32.00%的用人单位的招聘需求“与往年持平”，分别有 12.00%的用人单位招聘需求“暂不确定”和“较大增加”，分别有 4.00%的用人单位招聘需求“稍有增加”和“较大减少”。数据表明中国经济的强大韧劲。详见下图。

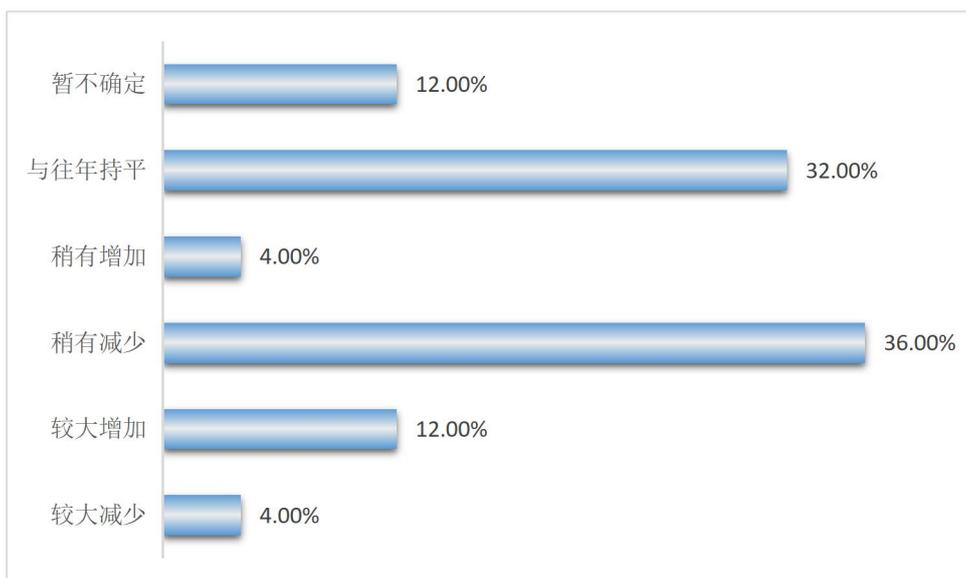


图 7-5 用人单位的招聘需求

（六）用人单位招聘渠道

调查显示，除“其他”外，用人单位主要的招聘渠道是“校园招聘”，占比60.00%，其次是“在实习（见习）中选拔”和“定向（订单）培养”，分别占比为12.00%和8.00%。详见下图。

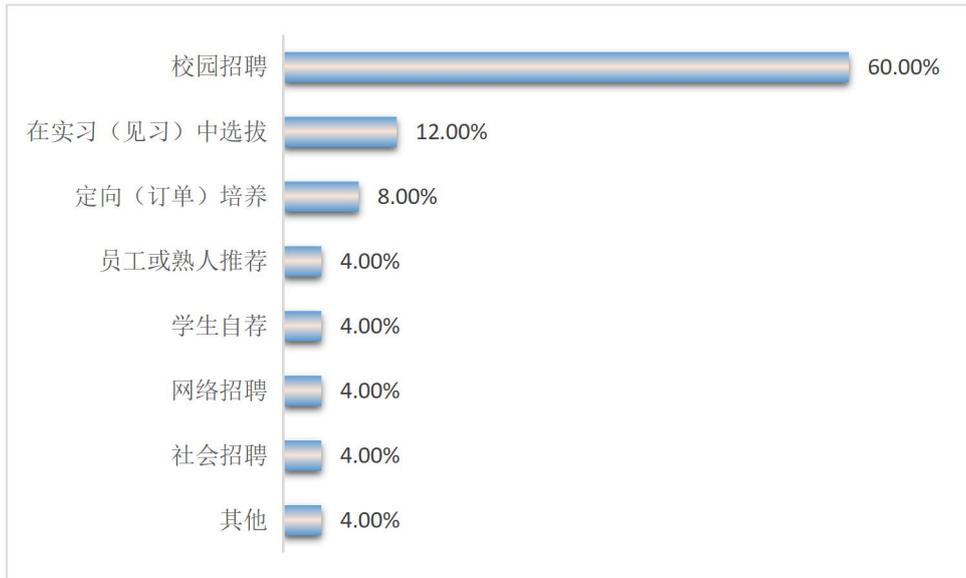


图 7-6 用人单位招聘渠道

二、用人单位对毕业生的评价与建议

（一）用人单位对毕业生的总体满意度

调查显示，用人单位对我校毕业生综合满意度较高，达96.00%，其中“非常满意”比例为28.00%，“比较满意”比例为48.00%。说明毕业生能力与素质比较符合用人单位需求，得到了用人单位普遍认可。详见下图。

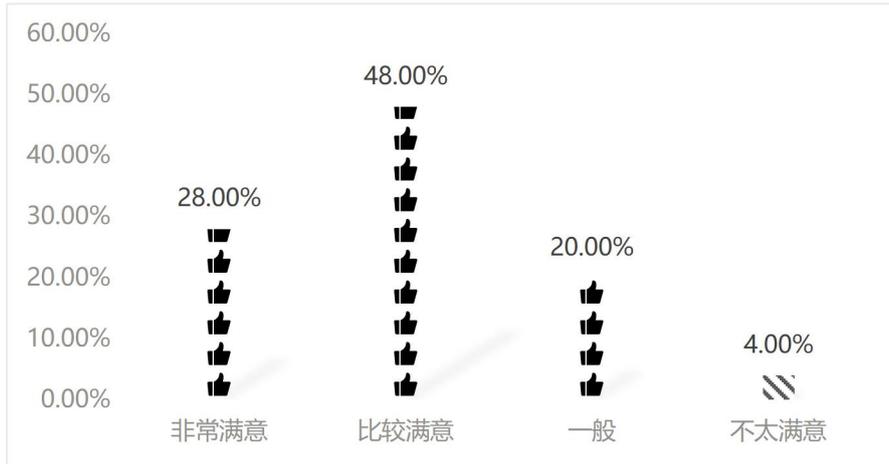


图 7-7 用人单位对毕业生的满意度

注：满意度=非常满意+比较满意+一般

（二）用人单位对毕业生各项能力评价

调查显示，用人单位对我校毕业生各方面满意度均较高。具体来看，用人单位对毕业生的政治素养满意度高达88.00%，工作态度、专业水平和职业能力满意度均达84.00%。说明毕业生能力与素质比较符合用人单位需求，得到了用人单位普遍认可。详见下图。

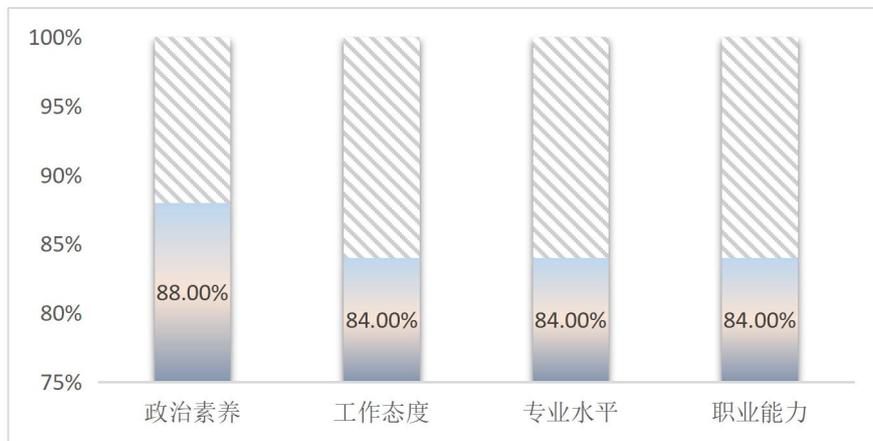


图 7-8 用人单位对毕业生各项能力满意度

（三）用人单位对毕业生求职方面的改进建议

调查显示，60.00%的用人单位认为毕业生在求职过程可着重改进“职业素养”，56.00%的用人单位认为毕业生在求职过程可着重改进“临场反应”，48.00%的用人单位认为毕业生在求职过程可着重改进“对应聘单位的了解准备”。另外，毕业生在“面试礼仪”、“求职技巧”等方面也应有一定的掌握。学校应有针对



性地加强对学生在这些方面素质和能力的提升训练，全面增强毕业生的就业竞争力。详见下图。

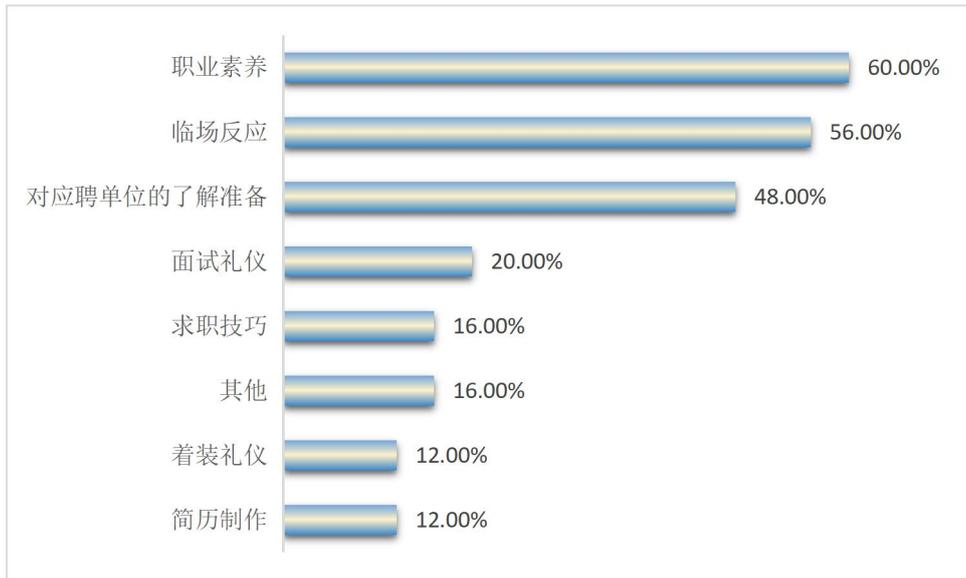


图 7-9 用人单位对毕业生的求职改进建议

三、用人单位对学校的评价与反馈

(一) 用人单位对学校人才培养工作的评价及反馈

1. 用人单位对学校人才培养的满意度

调查显示，用人单位对学校的人才培养工作满意度较高，达到84.00%，其中，32.00%的用人单位表示“非常满意”，52.00%的用人单位表示“比较满意”。表明学校的人才培养工作得到用人单位的广泛认可，毕业生岗位胜任力强。详见下图。

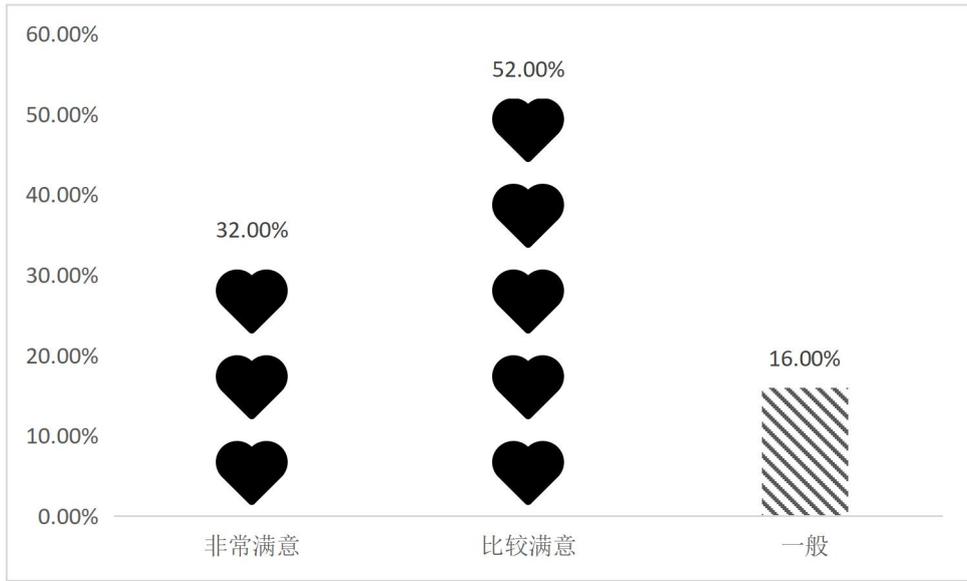


图 7-10 用人单位对学校人才培养的满意度

注：满意度=非常满意+比较满意

2.用人单位对学校人才培养的反馈

调查显示，用人单位认为学校在进行人才培养工作时，应重点加强“实践能力的锻炼”（28.00%）、“职业素质的培养”（24.00%）、“专业知识的传授”（20.00%）和“团队协作能力的培养”（16.00%）。详见下图。

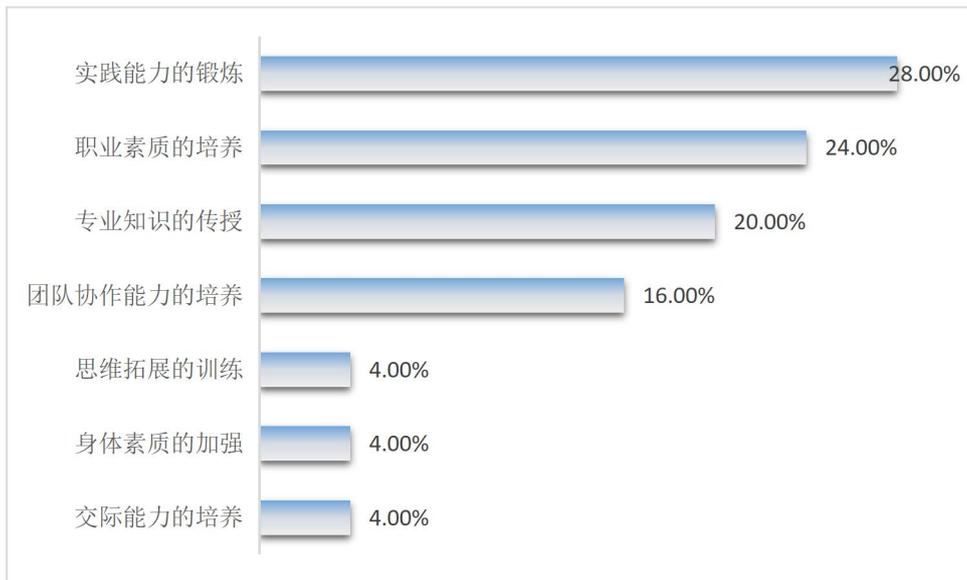


图 7-11 用人单位认为学校应重点培养的学生能力



(二) 用人单位对学校就业工作的评价与反馈

1. 用人单位对学校就业工作的评价

调查显示，用人单位对学校的人才培养工作满意度较高。其中对学校“组织毕业生参加招聘”的满意度最高（72.00%），其次是学校“招聘场地安排对接”以及“个性化服务”，满意度分别达到56.00%、28.00%。表明学校在各方面开展的就业服务工作在用人单位得到较高的评价。详见下图。

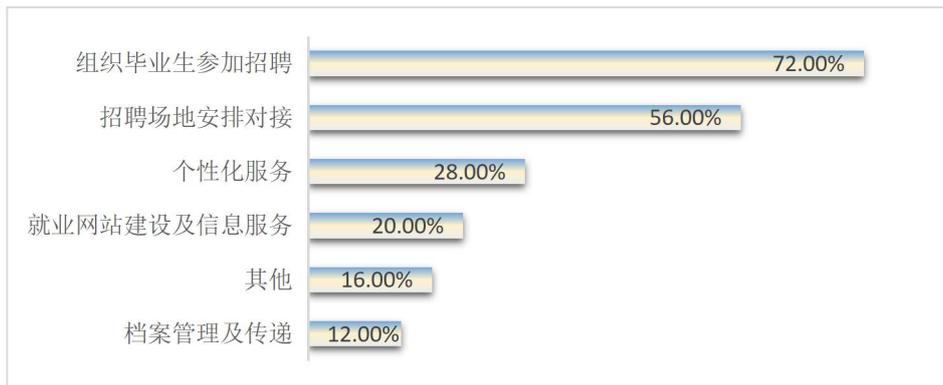


图 7-12 用人单位对学校就业工作评价

2. 用人单位认为影响学生职业发展的重要因素

调查显示，用人单位认为影响毕业生职业发展的重要因素主要是“学会职业生涯规划和自我成长的管理”和“让毕业生了解自己，进行准确定位”，分别占比 44.00%、36.00%，此外，“加强职业生涯规划管理，执行落实规划步骤”也是影响毕业生职业发展的重要因素之一。因此，学校应在毕业生就业前，帮助他们认清自己，做好准确定位，做好职业生涯规划与规划，避免眼高手低。详见下图。





图 7-13 用人单位认为毕业生职业发展的重要因素

3.用人单位对学校就业工作的反馈

调查显示，除“其他”外，用人单位认为学校应加强的就业工作主要包括“加强毕业生的就业指导”（28.00%）、“增加校园招聘会场次”（20.00%）、“加大对毕业生的推荐力度”（20.00%）等。通过提升以上就业指导服务工作，能帮助学生更快、更好地走向职场，完成学生向社会人的转变。详见下图。

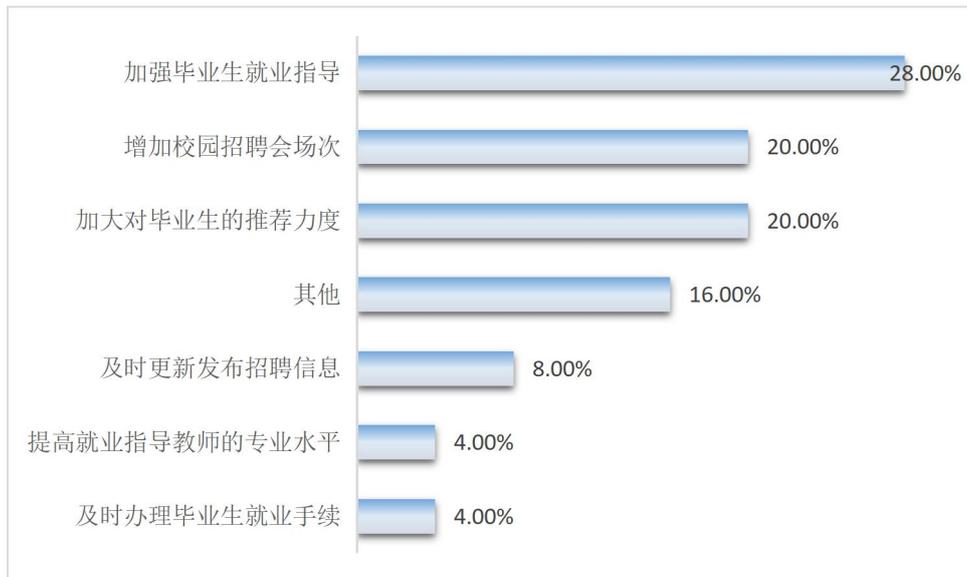


图 7-14 用人单位认为学校应加强的就业工作



第八章 报告总结与反馈建议

从人才培养链条的“结果”环节，毕业生就业质量来反思高校招生与人才培养工作的优劣，也成为检验高校人才培养过程诸环节的重要视角，且越来越获得教育行政部门和各高校的高度关注。基于此，本报告对江西航空职业技术学院的就业创业以及人才培养工作进行总结并提出可行性的建议。

一、报告总结

（一）毕业生就业情况良好，就业满意度较高

数据显示，2020年江西航空职业技术学院共有1676名毕业生（含结业生10人）。截至2020年8月31日，学校就业人数共1338人，初次就业率为79.83%，就业率较高。分性别来看，学校2020届毕业生中，女性毕业生246人，就业率为76.42%；男性毕业生1430人，就业率为80.42%。分院系来看，航空信息与控制学院就业700人，航空制造学院就业391人，经济管理学院就业247人，就业率分别为84.44%、77.43%、72.22%。分专业来看，飞机电子设备维修专业就业率较高，在90.00%以上，无人机应用技术、计算机应用技术、飞行器制造技术、飞行器维修技术和飞机机电设备维修等5个专业就业率也相对较高，均在80.00%以上。

调查显示，学校2020届毕业生生源以江西生源为主，占比88.96%；就业地域重点流向江西省（占就业人数70.40%），其次为浙江省（占就业人数8.82%）和广东省（占就业人数8.15%），可知，超七成就业生选择留在本省，服务本省经济社会发展。毕业生具体毕业去向以“协议与合同就业”（占总体毕业生71.48%）为主，其中“签就业协议形式就业”占比最大，约占总体毕业生34.79%，签约单位性质以“企业单位”（占已明确就业单位行业就业生68.83%）为主，其中“其他企业”和“国有企业”占比较大，分别约占已明确就业单位行业就业生38.57%、27.96%。毕业生就业行业以“士官兵”（占已明确就业行业就业生25.54%）、“航天、航空器及设备制造”（占已明确就业行业就业生19.93%）、“其它服务业”（占已明确就业行业就业生10.30%）为主。

调研数据显示，学校2020届毕业生整体就业现状满意度较高，为80.81%。其中，毕业生专业与岗位相关度达51.45%，从事的工作与理想职业的吻合度达



80.58%，工作单位稳定度更是高达93.80%，以上数据都可说明，学校2020届毕业生就业情况好、质量高。

（二）毕业生和用人单位对学校人才培养和就业工作评价较高

数据显示，学校2020届毕业生对学校的总体满意度较高，为87.47%。进一步对其各项指标调研发现，本届毕业生对“授课水平”的满意度最高，为92.22%，“实践教学”和“课程安排”满意度也在85.00%以上。以上综合表明2020届毕业生对学校人才培养和就业工作方面所做的相关工作比较认可，本届毕业生比较愿意推荐本学校。

调查显示，用人单位对学校毕业生的总体满意度较高，达96.00%。用人单位对毕业生各项能力都比较满意，其政治素养、工作态度、专业水平及职业能力等方面满意度均在84.00%及以上。此外，用人单位对学校人才培养的满意度达84.00%，其中32.00%的用人单位表示“非常满意”，具体来看，用人单位对学校“组织毕业生参加招聘”的满意度最高（72.00%），其次是学校“招聘场地安排对接”以及“个性化服务”，满意度分别达到56.00%、28.00%。表明学校在各方面开展的就业服务工作得到了用人单位的高度认可。

二、反馈建议

（一）积极开拓高质量就业市场，邀请更多优质企业来校招聘人才

根据调查显示，2019届毕业生中绝大多数毕业生的求职渠道是“母校推荐”，占比为55.17%；其次是“自己直接联系应聘”，占比为21.07%。表明学校应加大校园招聘市场建设，学校要积极开拓就业市场，邀请更多优质企业来校招聘人才，保障毕业生更高质量和更充分就业。在就业市场开拓上，学校既要服务国家战略，积极开拓粤港澳大湾区、长江经济带、长江三角洲区域一体化、京津冀、一带一路沿线城市等国家战略地区高质量就业市场，积极邀请他们来校招聘人才，满足学校毕业生对高质量岗位的需求。在积极服务国家战略的同时，学校又要立足服务地方经济社会发展，为本省经济社会发展提供人才支撑。学校要积极开拓省内就业市场，广泛邀请省内知名企业来校招聘人才、校企合作、专业共建，不断夯实合作基础，不断提升合作水平、不断丰富合作形式，最终让毕业生有更多的就业机会，找到满意的工作。



（二）大力开展职业生涯规划、就业指导教育，不断提升毕业生就业能力

近年来随着中国经济步入新常态，就业市场对人才需求结构也发生了深刻变化，就业市场对人才的要求不再是数量上的要求，而是人才质量上的要求。随着经济全球化竞争日益加剧，也导致企业对刚大学毕业生的就业能力提出了更高的要求，希望大学生一毕业拥有的不仅仅是学历文凭更是能力水平。企业的需求、经济发展的要求对学校的就业工作提出了更高的要求，希望学校的就业工作从授之以鱼向授之以渔转变、从数量向质量转变、从提供就业岗位向全面提升学生的就业能力转变。

（三）科学设置学科及其专业，有效满足产业转型升级发展需求

新一轮科技革命和产业变革正在加速演进，人工智能、互联网、大数据与传统的工业、农业、金融业相结合，整个世界正在爆发新一轮的科技革命。因此学校要建立专业人才需求预警机制，科学预测未来产业发展对人才需求的总量和结构性变化的影响，根据预测适当调整高校学科专业招生规模，更加注重对未来人才需求量大和结构难以匹配的专业进行科学设置。同时，要根据经济产业特别是新兴行业发展的需求，引导高校进行教学改革。

学校要实施重点产业人才供需年度报告制度，完善学科专业预警、退出管理办法，探索建立需求导向的学科专业结构和创业就业导向的人才培养类型结构调整新机制，促进人才培养与经济社会发展、创业就业需求紧密对接。学校要紧密结合产业、企业发展，改革高校人才培养的模式和内容，加大推广和加深发展校企合作、社会实训等方式，真正提高毕业生的知识、技能等职业素质。相关部门要按照真实企业岗位要求，广泛开展大学生职业技能竞赛、职业素质竞赛等，鼓励在校生学习专业知识技能的同时，同步提高实践能力。

学校要探索建立校校、校企、校地、校所以及国际合作的协同育人新机制，积极吸引社会资源和国外优质教育资源投入创新创业人才培养。学校要打通一级学科或专业类下相近学科专业的基础课程，开设跨学科专业的交叉课程，探索建立跨院系、跨学科、跨专业交叉培养创新创业人才的新机制，促进人才培养由学科专业单一型向多学科融合型转变。