

JIANGXI SCIENCE AND TECHNOLOGY NORMAL UNIVERSITY ENROLLMENT GUIDE FOR GRADUATES



江西科技师范大学

2020届毕业生研究生就业质量 年度报告

2020年12月



JIANGXI SCIENCE & TECHNOLOGY NORMAL UNIVERSITY

目 录

第一章 2020 届毕业生就业的基本情况 -----	1
一、 毕业生的基本情况-----	1
(一) 毕业生的总体规模-----	1
(二) 毕业生的结构分布-----	1
二、 毕业生的就业情况-----	5
(一) 毕业生的就业率-----	5
(二) 毕业生的就业单位情况分析-----	6
(三) 不同群体毕业生就业情况分析-----	8
第二章 毕业生的就业分析 -----	9
一、 历年毕业生就业率变化趋势-----	10
二、 近五年毕业生就业流向对比分析-----	10
三、 近五年毕业生就业区域对比分析-----	11
四、 近五年毕业生升学情况对比分析-----	12
第三章 毕业生就业调查问卷分析 -----	13
第一部分 全日制毕业生就业调查问卷分析 -----	13
一、 调研方案及数据处理情况-----	13
二、 就业决策及规划指标频数分析-----	13
(一) 关注因素-----	13
(二) 求职途径-----	14
(三) 工作规划-----	14
(四) 现工作求职所需时间-----	15
(五) 其他就业想法-----	15
三、 影响求职因素指标频数分析-----	16
(一) 求职困难影响因素-----	16
(二) 求职成功影响因素-----	16
(三) 求职竞争实力影响因素-----	17
(四) 解决就业问题的有效方法-----	18
四、 就业质量指标频数分析-----	18
(一) 工作状态分析-----	18
(二) 工作岗位分析-----	18
(三) 工作满意度-----	19
(四) 专业与工作相关度-----	20
五、 对学校研究生工作的评价与反馈-----	20
(一) 对本校研究生工作的评价-----	21
(二) 希从学校获得哪些帮助与指导-----	21
第二部分 非全日制毕业生就业调查问卷分析 -----	23
一、 调研方案及数据处理情况-----	23
二、 就业决策及规划指标频数分析-----	23
(一) 关注因素-----	23
(二) 求职途径-----	24
(三) 工作规划-----	24
(四) 现工作求职所需时间-----	24

(五) 其他就业想法-----	24
三、影响求职因素指标频数分析-----	24
(一) 求职困难影响因素-----	24
(二) 求职成功影响因素-----	25
(三) 求职竞争实力影响因素-----	25
(四) 解决就业问题的有效方法-----	25
四、就业质量指标频数分析-----	26
(一) 工作状态分析-----	27
(二) 工作岗位分析-----	27
(三) 工作满意度-----	27
(四) 专业与工作相关度-----	28
五、对学校研究生工作的评价与反馈-----	28
(一) 对本校研究生工作的评价-----	29
(二) 希从学校获得哪些帮助与指导-----	29
第四章 就业现状及工作展望-----	30
一、毕业生就业现状-----	30
二、工作展望-----	30
(一) 加强组织领导和协同合作-----	30
(二) 完善制度保障，加强队伍建设-----	31
(三) 搭建服务平台，提高信息化水平-----	31
(四) 提升就业创业精准服务工作水平-----	31

第一章：2020届毕业生就业基本情况

一、毕业生的基本情况

(一) 毕业生的总体规模

2020年研究生毕业生人数为409人，毕业人数较去年增加140人，2020年相比2019年人数增加了近52%，就业压力刻不容缓。



图 1.1 近五年毕业生人数

(二) 毕业生的结构分布

(1) 毕业生性别分布

本届毕业研究生中，总毕业人数为409人，其中男生116人，女生293人，分别占总人数的71.6%和28.4%。男女性别比例为1:2.52，男生毕业生规模较去年有所上升，但较女生毕业人数相比依然失衡。

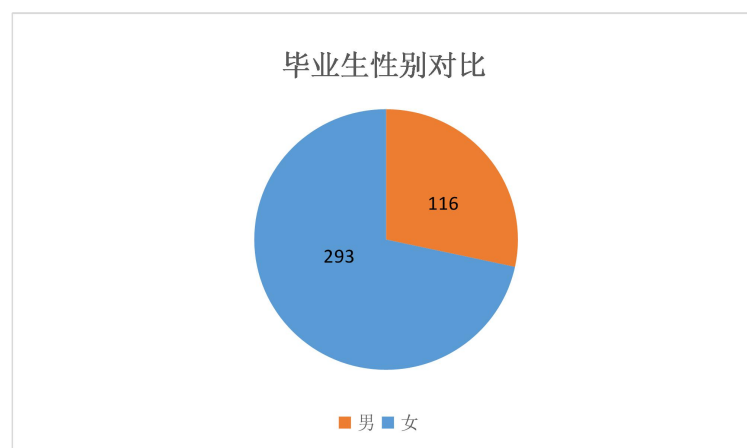


图 1.2 毕业生性别对比

(2) 毕业生生源地分布

总体来说，2020 年毕业研究生生源分布较广，分布在 29 个省份。其中江西本省人数最多，毕业人数为 167 人，占毕业人数的 40.8%；其余外省生源分布零散，其中河南省生源毕业生人数相对较多，为 40 人，占总人数的 9.7%；山东为 21 人，占总人数的 5.1%；安徽为 23 人，占总人数的 5.6%；其他 25 个省份的毕业研究生人数较少。

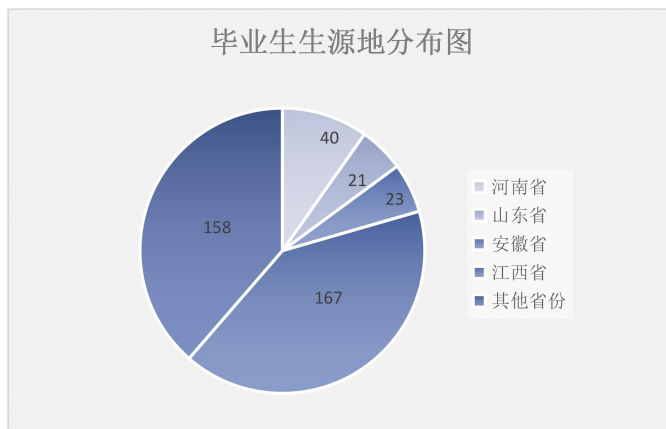


图 1.3 毕业生生源地分布情况

(3) 毕业生民族分布情况

本校 2020 年毕业研究生共 11 个民族。以汉族为主，人数为 377 人，占总人数的 92.1%；少数民族人数为 32 人，占总人数的 7.9%。其中，苗族 8 人，占少数民族人数的 25%；蒙古族和土家族各 5 人，占少数民族人数的 31.2%；壮族 4 人，占少数民族人数的 12.5%；满族、布依族、侗族、彝族各 2 人，占少数民族人数的 25%；藏族、瑶族各 1 人；相比 2019 年毕业的少数民族人数增加 11 人。

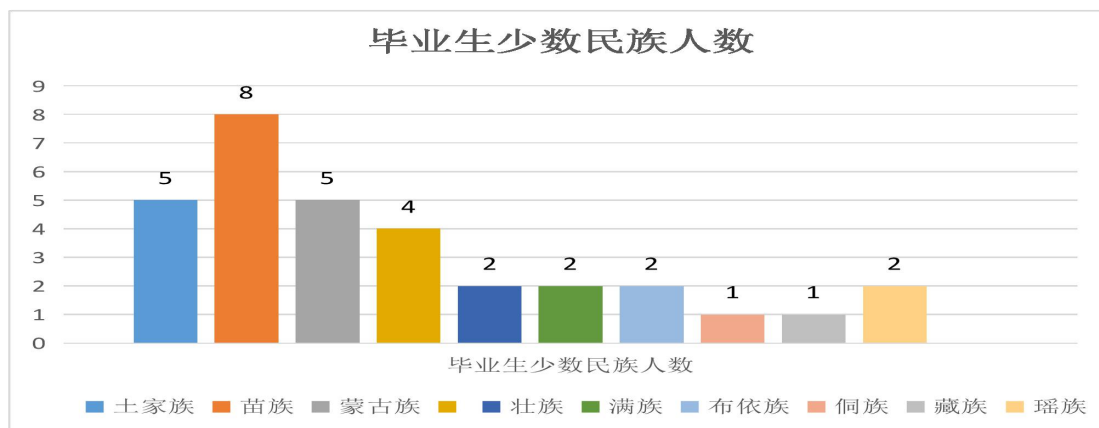


图 1.4 毕业生少数民族人数图

(4) 毕业生研究生专业类别

2020 届毕业研究生专业设置广泛，共有教育学、艺术学、理学、管理学、工学、文学 6 个学科门类，共 49 个专业。

教育学类毕业人数 221 人，其中教育学术型硕士 56 人，专业硕士 156 人；艺术学类毕业人数 53 人，其中学术型硕士 14 人，专业硕士 39 人；理学类毕业人数 86 人，较去年增加 1 人；管理学类毕业人数 19 人，较去年增加 12 人；工学类毕业人数 24 人，较去年增加 13 人；文艺类毕业人数 6 人，为 2020 年新增毕业科目类别。

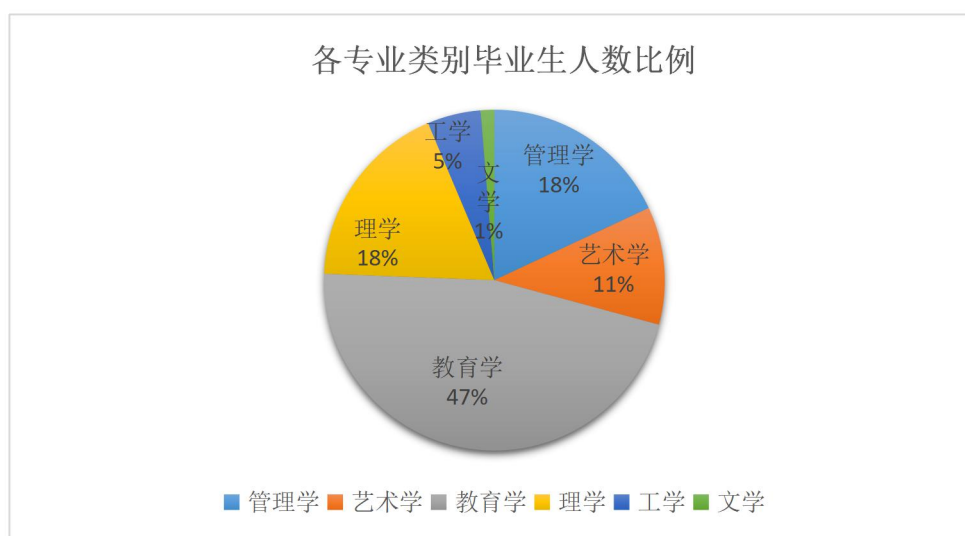


图 1.5 各专业毕业生人数比例分割图

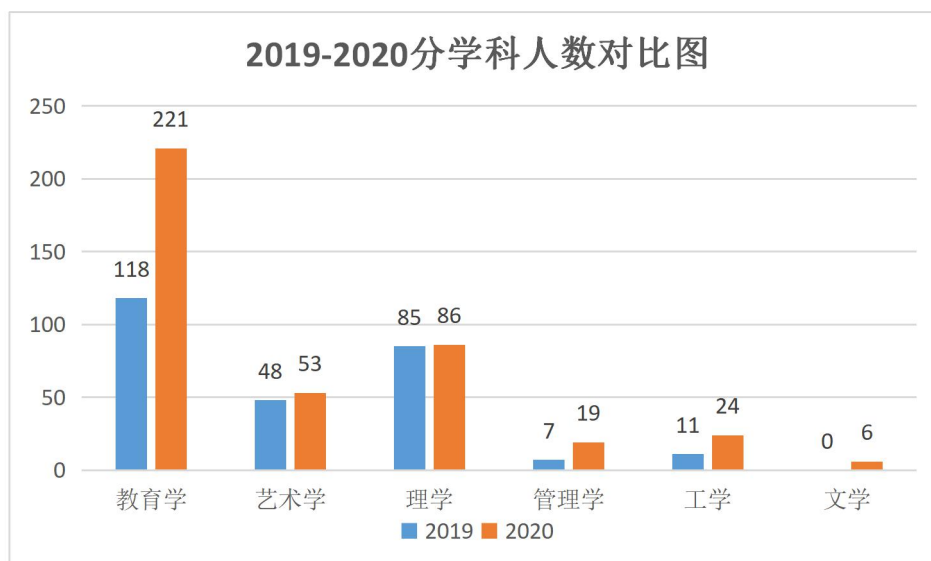


图 1.6 2019-2020 分学科人数对比图

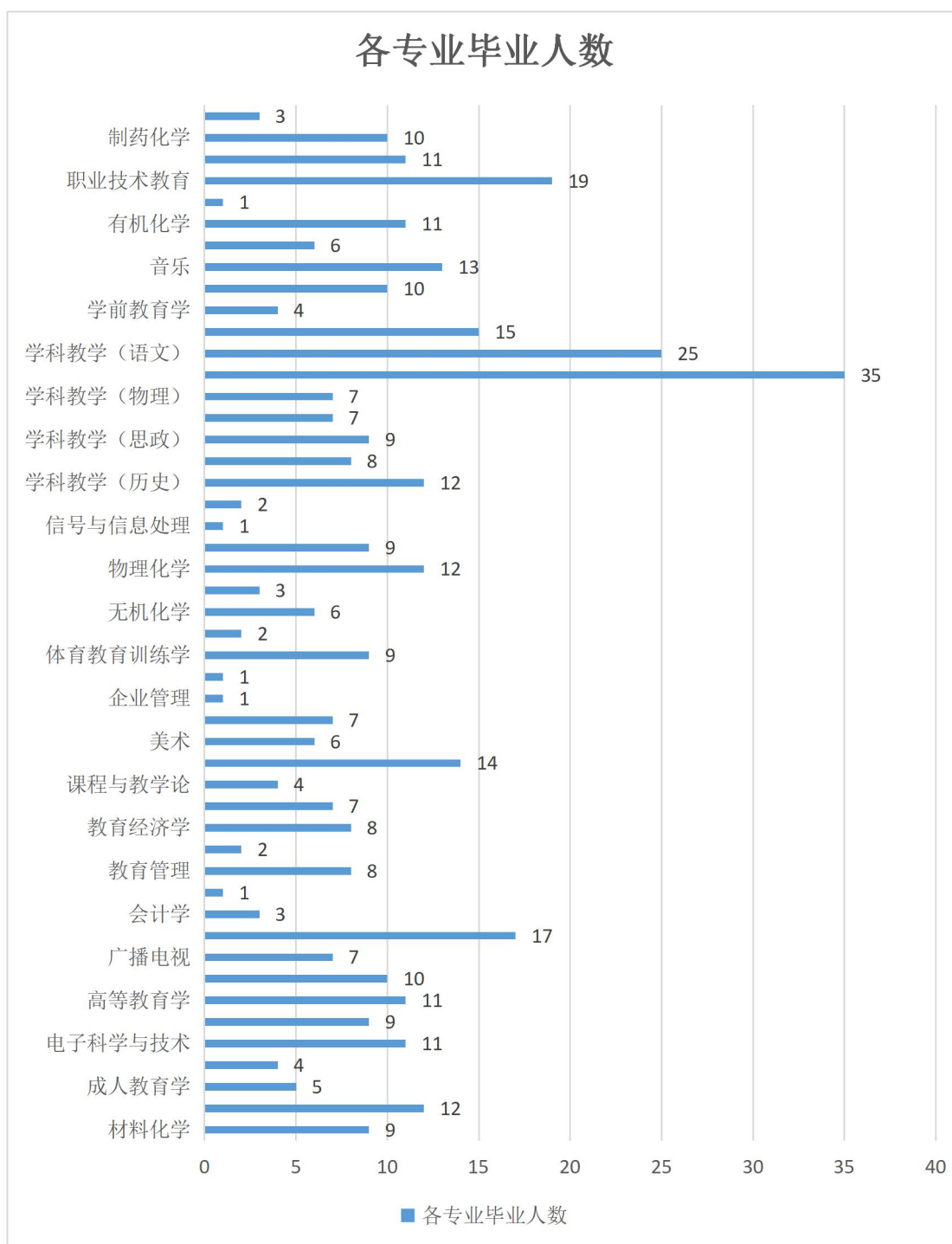


图 1.7 各专业毕业人数图

(5) 毕业研究生政治面貌

2020 届毕业生政治面貌多样，有中共党员、中共预备党员、共青团员、群众。其中，中共党员有 100 人，与 2019 年毕业生相比增长 43 人，占总人数的 24.4%；中共预备党员为 19 人，与 2019 年毕业生相比增长 5 人，占总人数的 4.6%；综合来看，我校入党竞争激烈，毕业生始终不断提高自身的政治素质。

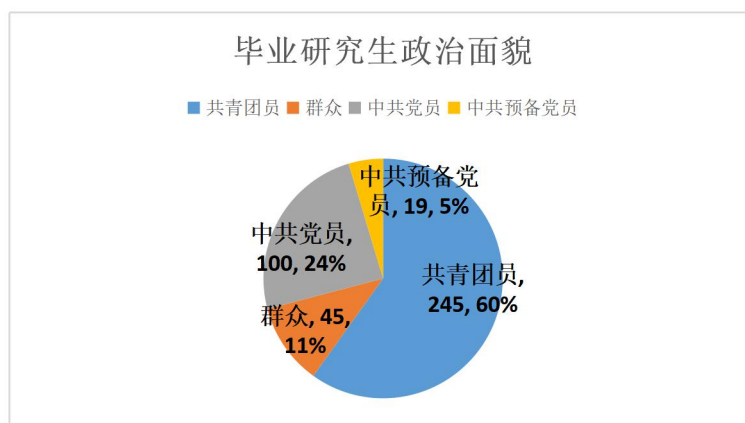


图 1.8 毕业研究生政治面貌分布图

二、毕业生的就业情况

(一) 毕业生的就业率

2020 年毕业生总人数为 409 人，其中全日制毕业研究生 294 人，非全日制 115 人。初次就业人数为 350 人，未就业毕业生人数为 59 人。其中全日制毕业研究生就业人数为 317 人。2020 毕业研究生一次性就业率达到了 85.33%。超过全省平均一次性就业率 82.34%。其中考取国内外知名院校博士毕业生 28 人，升学率达 9.52%。

(二) 毕业生的就业单位情况分析

(1) 就业单位性质分布

2020 届毕业研究生中，考取机关单位和事业编制毕业生有 21 人，进入高等教育单位就业毕业生有 66 人；中初教育单位就业毕业生有 86 人；进入国有企业、三资企业及其他企业工作的毕业生有 154 人；考取国内外知名院校博士毕业生 28 人；部分学生签约其它事业单位。经分析可以看出，我校研究生有较正确的就业观，就业领域广，但也有偏向教育单位的特点。

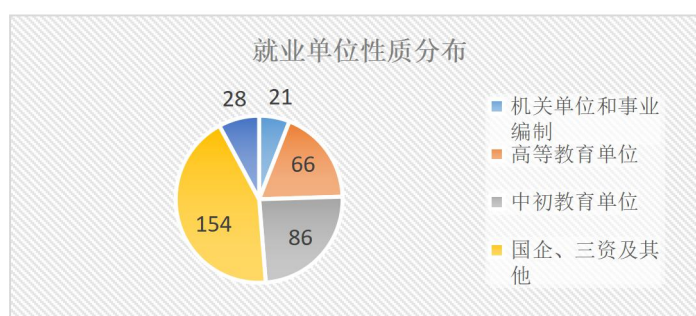


图 1.9 毕业生选择就业单位性质分布

(2) 就业单位区域分布

全省毕业研究生中留在本省就业的人数高达 4837 名, 占总毕业人数的 39.1%。我校 2020 届毕业生就业单位区域分布较广, 分布在 25 个省份, 3 个直辖市, 比去年增加 1 个省, 毕业生就业领域更加广泛。

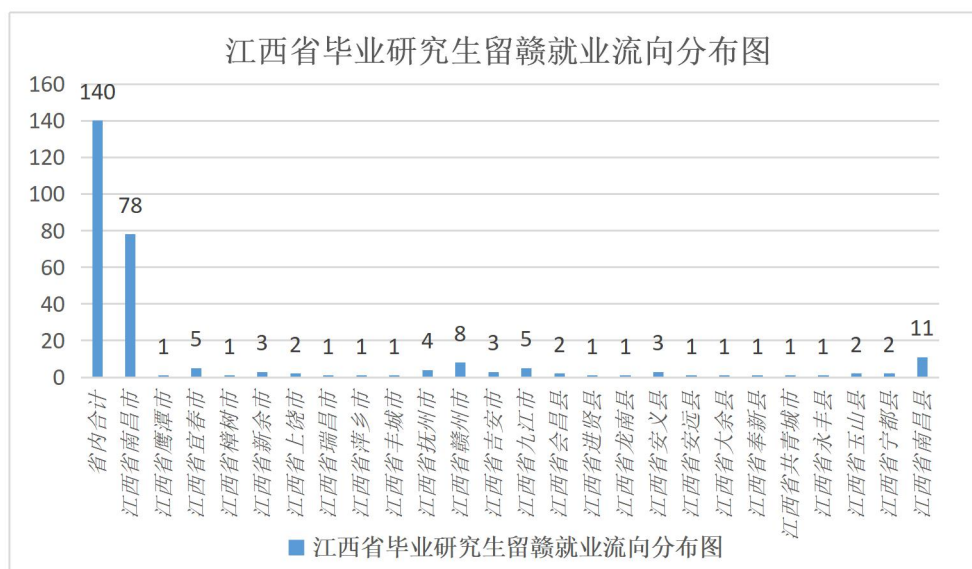


图 1.10 江西省毕业研究生留赣就业流向分布图

其中大部分毕业生都选择了在江西省进行签约就业, 就业人数高达 140 人, 占总签约人数的 39.4%; 外省占 60.6%, 除去江西省本省就业外, 广东省、江苏省、浙江省、山东省、上海市就业人数相对较多, 分别是 32 人、23 人、22 人、13 人和 15 人。

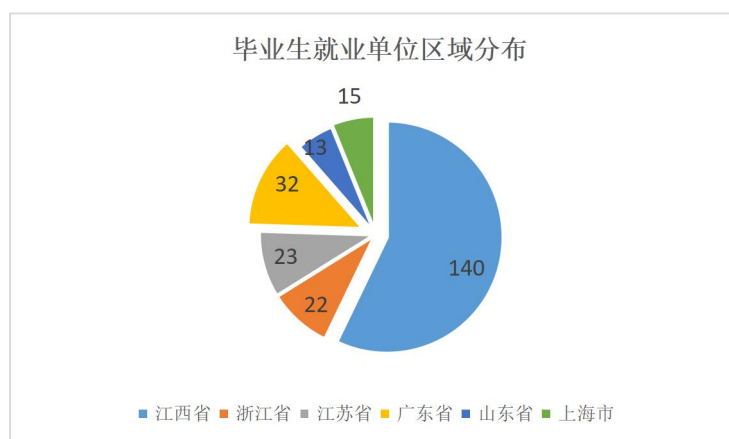


图 1.11 我校毕业研究生就业单位区域分布图

《2020 年高校应届毕业生就业报告》显示, 今年全国高校应届毕业生异地就业十大热门目标城市分别为北京、上海、深圳、广州、成都、杭州、武汉、南

京、重庆。近年来，各城市的“抢人大战”可谓打得火热。大城市目前并非是研究生就业首选，而更多毕业生选择相对稳定的二三线城市。同时，我校的职教特色使得更多的毕业生选择到基层学校就业，充实了经济欠发达地区的教育资源。

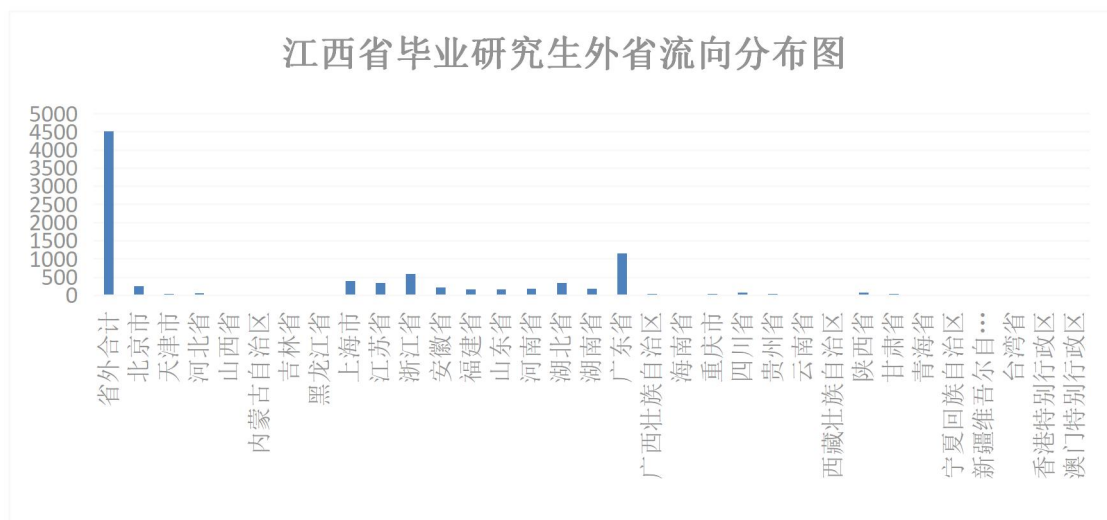


图 1.12 江西省毕业研究生外省就业流向分布图

(三) 不同群体毕业生就业情况分析

(1) 分性别毕业生就业情况分析

2020年毕业生男生占28.4%，女生占71.6%。我校男性毕业生就业率为89.6%，女性毕业生就业率为85.6%。就目前来看，男女生就业率不相上下。

(2) 分院系毕业生就业情况分析

我校2020届毕业生就业率总体良好。继续教育学院、法学院、数学与计算机科学学院、体育学院就业率均为100%。多个学院毕业人数增加，就业基数扩大，在2020年新冠肺炎疫情影响社会整体就业质量下滑的前提下，我校今年就业率也是呈现稳定良好发展趋势。

(3) 分专业毕业生就业情况分析

教育学门类为我校特色优势专业门类，其下教育史、课程与教学论、高等教育学、学前教育、职业技术教育、学科教学、教育技术学、成人教育学、教育管理学、德育学等专业就业率均达到国家要求。

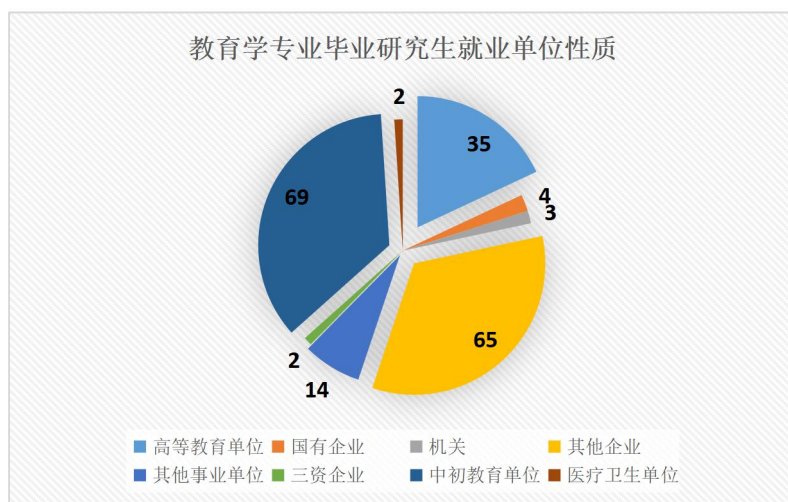


图 1.13 教育学专业毕业研究生就业单位性质分布图

国家对于科学技术的重视也一定程度的影响到我校相关专业毕业生的就业率。如信号与信息处理、无机化学、物理化学、材料化学、化学生物学、分析化学、制药化学等理工科专业的就业率均达到国家要求。

我校 2020 年考取博士的 28 名毕业生中，理工科毕业生占大多数，升学比例为 78.5%，相比于去年 26 名毕业生全是理工科类毕业生来说，今年文史类毕业生升学率成明显上升趋势。

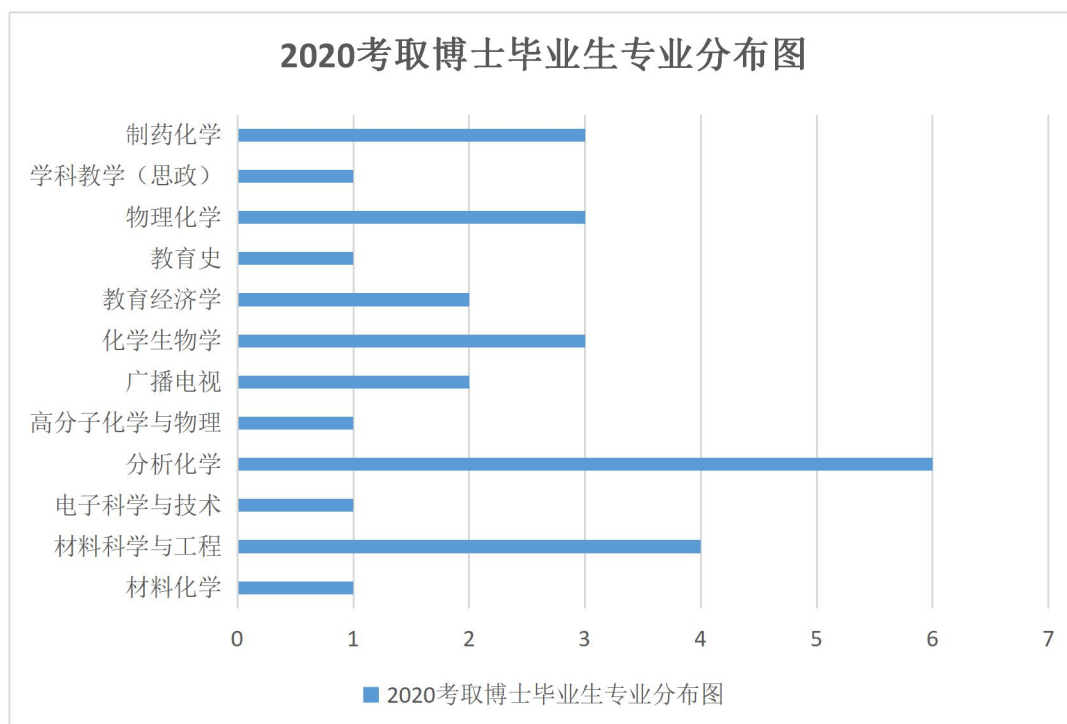


图 1.14 2020 考取博士毕业生专业分布图

(4) 贫困毕业生就业情况分析

2020 年毕业研究生为贫困生 55 人，占总人数的 13.4%。贫困生的总体就业率为 90.9%，大部分贫困生签约方向多为教育单位与其他企业单位。总体来说，我校贫困生就业率较高且就业质量较好，可见，贫困并不是影响成功就业的最主要阻碍。

(5) 党员毕业生就业情况分析

2020 届党员毕业生为 100 人，其就业率为 87%。就业率由此可见，相对于普通毕业生而言，党员毕业生更具竞争优势，较非党员毕业生的就业情况较好。并且，党员毕业生的大多在教育单位，签约高等教育单位的党员毕业生人数有 23 人，其余进入国有企业以及其他事业单位工作。

(6) 少数民族毕业生就业情况分析

我校本届少数民族毕业生比去年有所增加，就业情况良好。2020 年我校少数民族毕业生 32 人，占总人数的 7.9%，就业率为 79%，升学 3 人，其他单位 25 人。

第二章 毕业生的就业分析

一、历年毕业生就业率变化趋势

2010年—2020年毕业生人数呈上升趋势，就业率有所浮动，但就业率都处于较高水平，平均就业率为94.29%。除此之外，我校升学率依然高于全省平均水平。

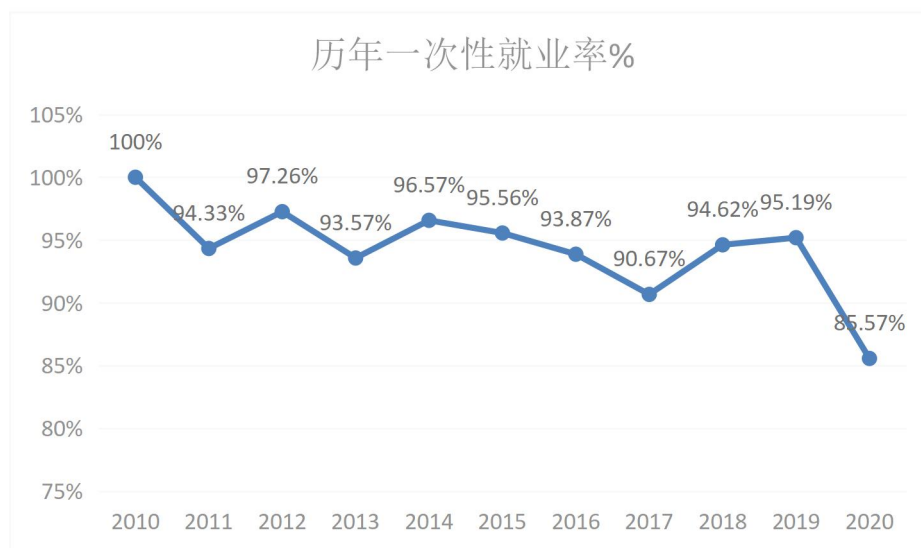


图 2.1 历年一次性就业率分析图

二、近五年毕业生就业流向对比分析

从就业行业分析来看，2020年毕业生签约教育单位的有157人，占总就业数的44.85%；2019年毕业生签约教育单位的有117人，占总就业数的43.4%；2018年毕业生签约教育单位的有72人，占总就业数的33.96%；2017年毕业生签约教育单位的有112人，占总就业数的37.5%；2016年毕业生签约教育单位的有64人，占总就业数的32.16%。

数据显示，我校大多数毕业生就业侧重于教育行业，这与我校的各专业培养方向相契合，其中本省生源毕业生居多，这也补充了我省的教育师资力量。同时，这一趋势再次表明，未来硕士研究生教育应继续坚持学术型硕士和专业型硕士“两条腿”并行发展的战略，在坚持学术型硕士“学术标准”的同时，大力发展专业型硕士教育，探索灵活多样、各具特色、与社会和企业界密切结合的专业硕士研究生培养模式，以适应社会发展对专业型人才旺盛需求的新趋势。

从这五届硕士毕业生的就业单位性质及对毕业生后期就业跟踪调查来看，毕

业生就业满意度较高，稳定较好，半年内跳槽率极小，这说明我校历年毕业生就业质量在稳步发展。

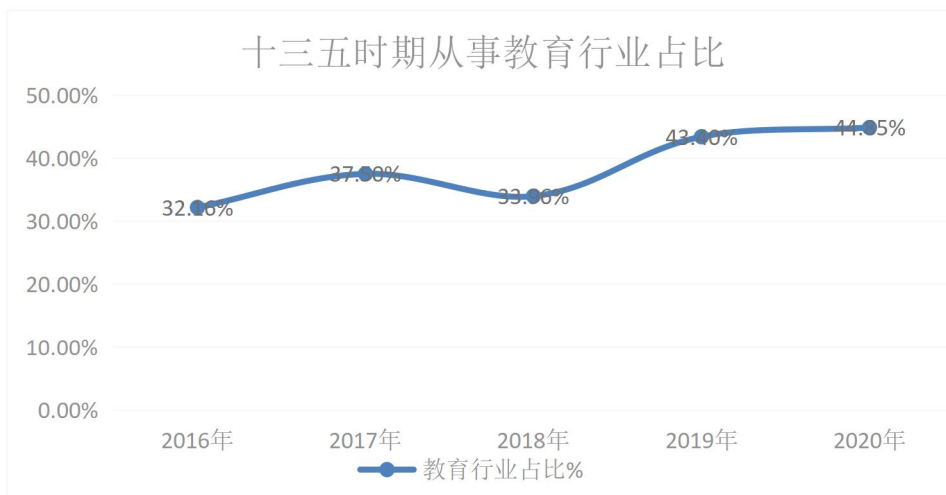


图 2.2 十三五时期从事教育事业占比

三、近五年毕业生就业区域对比分析

从工作地点来看，2020 届毕业研究生留在本省人占总就业数 40%，相较于往年有明显下降；2019 届毕业研究生留在本省人占总就业数 49.42%；2018 届毕业研究生留在本省人占总就业数 50.2%；2017 届毕业研究生留在本省人占总就业数 55.8%；2016 届毕业研究生留在本省人占总就业数 55.28%；近五年中部地区就业的人数变化不大。

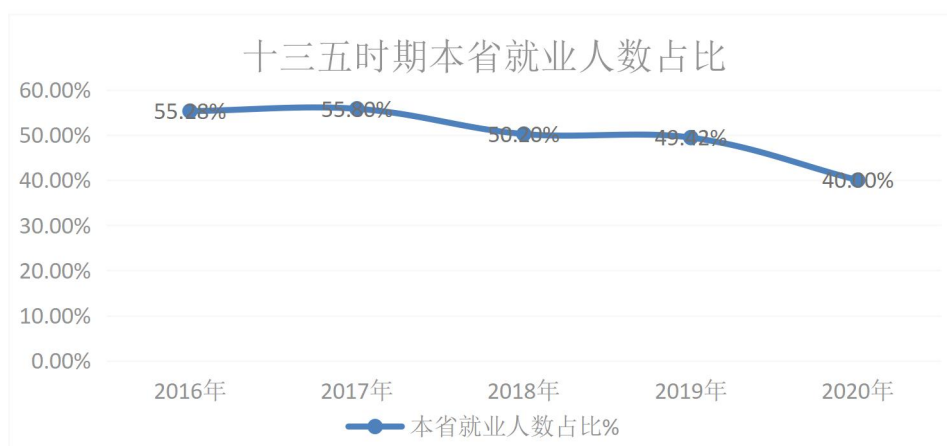


图 2.3 十三五时期本省就业人数占比

四、近五年毕业生升学情况分析对比

2020 年升学人数 28 人，占全日制就业人数的 11.43%，全省平均升学率还未公布。2019 年升学人数 26 人，占总就业人数的 9.7%，高于全省平均升学率 5.06%。

2018 年升学人数 16 人，占总就业人数的 7.17%，高于全省平均升学率 4.15%。
2017 年升学人数 13 人，占总就业人数的 4.34%，高于全省平均升学率 3.86%。
2016 年升学人数 18 人，占总就业人数的 9.04%，高于全省平均升学率 3.62%。



图 2.4 2016-2020 毕业生升学率

第三章 毕业生就业调查问卷分析

第一部分 全日制毕业生就业调查问卷分析

一、调研方案及数据处理情况

分析数据来自江西科技师范大学 2020 届全日制研究生毕业就业情况跟踪调查表的统计结果，以电话访谈、问卷星和电子邮箱发放线上问卷等多种形式随机抽样调查了 289 名 2020 届毕业生，收集调查问卷 272 份，回收率为 94%。问卷调查共包含五大类，分别为就业决策及规划指标、影响求职因素指标、就业质量指标和征取建议指标，通过运用统计对这些变量的频数进行分析，以了解江西科技师范大学 2020 届硕士研究生毕业就业情况，为今后完善就业工作提供参考。

二、就业决策及规划指标频数分析

(一) 关注因素

了解毕业生在求职过程中的关注因素，可以提高我们在就业服务中搜寻、提供就业信息的针对性。在问卷中，我们设计排序题型来了解毕业生在择业过程中对各因素的关注程度，各选项所得平均综合得分 = $(\sum \text{频数} \times \text{权值}) / \text{本题填写人次}$ 。本题目共 7 个选项，共有 272 人参与填写，选项 A 被选中并排在第一位置 130 次，第二位置 24 次，第三位置 28 次，第四位置 17 次，第五位置 11 次，第六位置 13 次，第七位置 0 次，那选项 A 的平均综合得分 = $(130 \times 7 + 24 \times 6 + 28 \times 5 + 17 \times 4 + 11 \times 3 + 13 \times 2 + 0 \times 1) / 272 = 4.88$ 分。

根据下图表（图 3.1）所示，“单位性质、规模”是毕业生在选择应聘单位中最关注的因素，该选项平均综合得分 4.88 分，说明毕业生更重视就业单位所提供的发展平台。“岗位级、薪酬福利”、“工作地点及环境”和“个人发展空间”等软性要素的平均综合得分分别为 4.37 分、3.72 分和 3.1 分，均为毕业生选择应聘单位的重要关注因素。相较于其他因素，毕业生对“个人兴趣”和“是否与专业相关”的关注度较低，表现出务实、灵活的择业观。

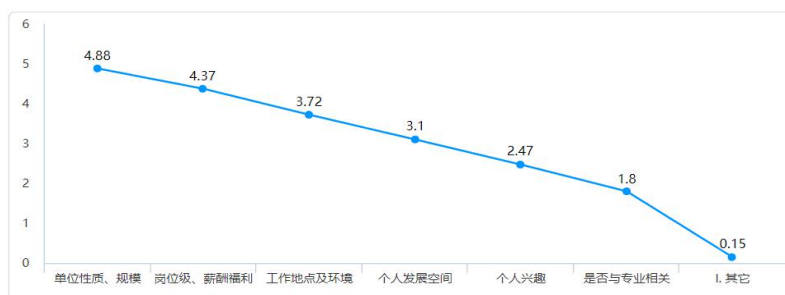


图 3.1 毕业生就业关注的因素

(二) 求职途径

随着国家对高校毕业生就业工作支持力度的不断加大,就业市场机制的不断完善,当前大学生就业方式和途径已经呈现出了多样化的发展趋势。从下图中可以看出,本校全日制研究生最主要的求职途径是“直接应聘”,占 52.42%,就统计数据所呈现的结果而言,毕业生通过直接应聘获得工作的比重仍占较大比重,直接应聘的方式更具可靠性、安全性,同时也能增强毕业生对就业的直观感受;其次是“通过媒体网络”,占 15.32%,互联网求职招聘平台日渐成熟,为毕业生提供了很大的便利性;除了上述求职渠道外,6.05%的毕业生通过“学校提供就业信息”找到工作;通过“人才市场应聘”和“经亲朋好友介绍”的方式找到工作的比率都为 5.24%;有 10.48%的毕业生尝试过其他就业途径。

从就业途径的丰富性可见,我国就业市场机制日益成熟、高效且具有很强的服务性。国家为毕业生顺利就业,实现人生价值,服务社会提供了广阔的空间。多地出台的丰富多样的创业优惠政策,为高校毕业生实现创业梦提供了坚实保障。我校近年来在创新创业能力竞赛中也斩获佳绩,“自主创业”这个词激励着许多追求理想的学子们,越来越多的地毕业生投入创业队伍。

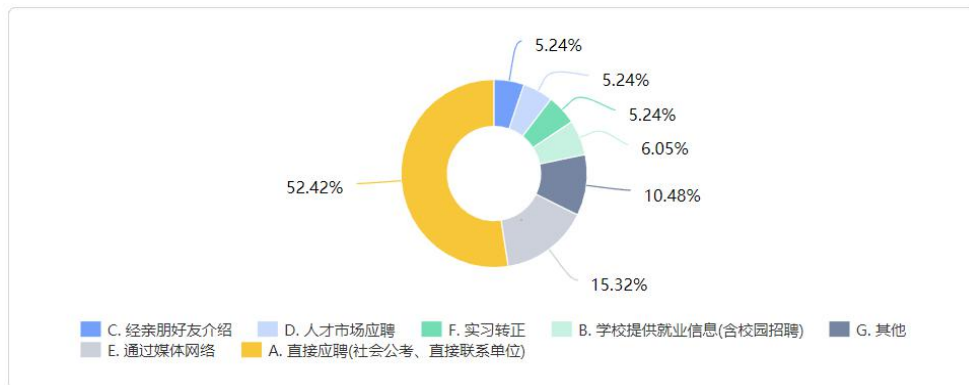


图 3.2 毕业生求职渠道

(三) 工作规划

关于毕业生工作规划的调查结果显示,有 39.92%的毕业生希望“在目前的工作中历练自己,再换一个更好的工作,较去年上升 0.5 个百分点;有 35.48%的毕业生期待“在工作上有所突破”,较去年有所下降;只有少数毕业生表示对当前工作不满意。

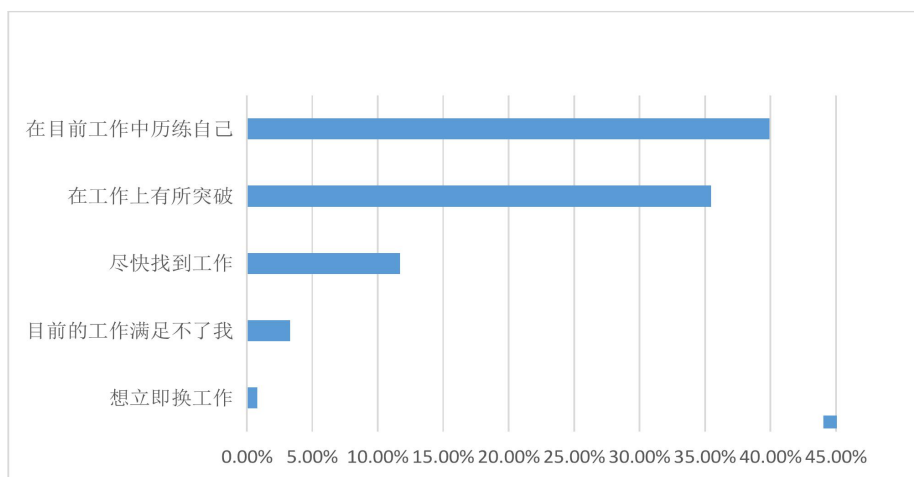


图 3.3 毕业生工作规划

(四) 现工作求职所需时间

根据调查结果了解到，约 42.34%的毕业生现工作是毕业前就找到，但有部分同学在半年内有更换过工作；有部分毕业生工作约 35.89%的毕业生在毕业后 1-3 个月就找到了工作；而有 8.47%甚至是在毕业后 4-6 个月才找到工作。此调查结果在一定程度上反映了现阶段我国毕业研究生就业难的严峻趋势，在就业竞争异常激烈的今天，部分学生研二起就开始在各单位实习，通过实习能够在正式工作之前了解工作内容，锻炼并提高工作能力，适应工作环境和节奏。而招聘单位也更愿意招聘有实习经验的毕业生。因此，实习经验已经成为就业力中的重要资本。

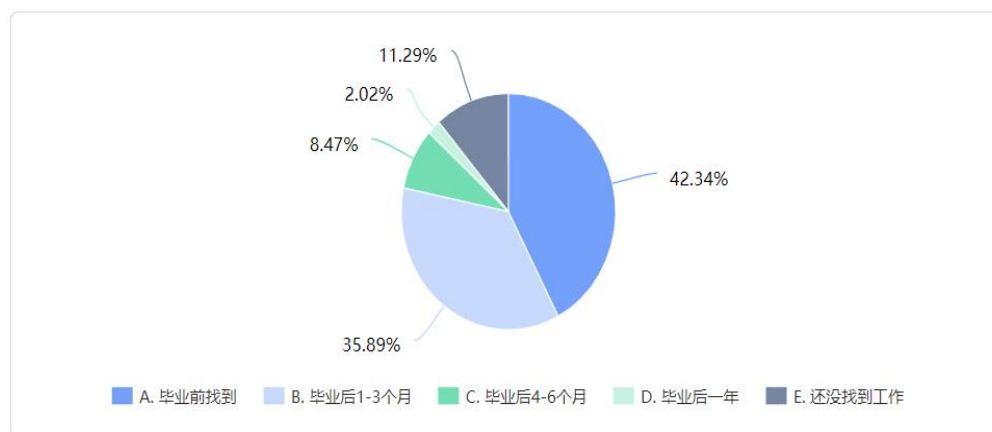


图 3.4 毕业生求职所需时间

(五) 其他就业想法

根据图表（图 3.5）可以看出，有 43.15%的毕业生曾想过在“国内读博深

造”，表明进一步提升学历也是毕业生的一个理想选择；有 35.48%的毕业生表示“只想尽快参加工作”；也有 6.85%的毕业生想过“自主创业”，自主创业可锻炼人的思维能力和综合素质。总的来说，毕业生的就业态度务实、灵活，就业方式呈现出多样化的趋势，这不仅反映出毕业生就业观念的转变，也反映出就业形式的多样化趋势。

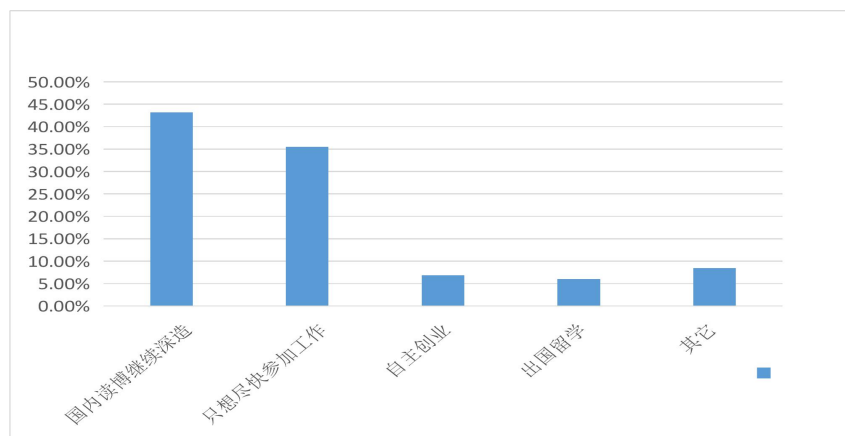


图 3.5 毕业生其他就业想法

三、影响求职因素指标频数分析

(一) 求职困难影响因素

研究生培养队伍的逐年扩大使得研究生学历层次的人才稀缺程度降低，就业环境发生了根本性的变化。约 51.61%的毕业生认为求职过程中的最大挑战是就业市场竞争激烈，第一学历限制、学校知名度不高、专业设置的问题、就业指导工作的欠缺等也是毕业生求职困难的重要因素。有 37.9%的毕业生认为“专业冷门难对口就业”是求职的主要阻力；约 33.47%的毕业生认为“缺少社会关系”是求职过程的最大的困难，有研究表明，通过社会关系找到工作的人有着更高的生产效率和更低的离职率。

(二) 求职成功影响因素

本问卷用排序题型收集毕业生关于影响求职的重要因素的认识，各选项平均综合得分 = $(\sum \text{频数} \times \text{权值}) / \text{本题填写人次}$ 。调查数据的统计结果显示，毕业生认为影响求职成功与否的最重要因素是“所学专业”，以平均综合得分 7.77 排名第一；其次是“个人能力”，平均综合得分 7.33 分；再次是“毕业学校知名度”，平均综合得分 6.9 分；只有少部分人觉得“性别”和“婚姻状况”对求职成功与否的影响较大。所以，在校生需要提高自身的个人能力，学好自己的所学

专业，并增加工作经验、提升自我的综合素质。

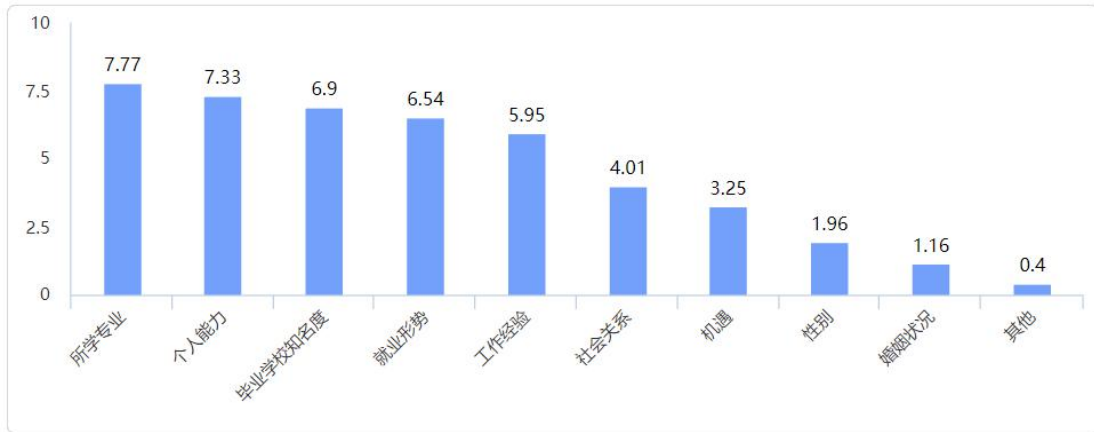


图 3.6 求职成功影响因素

(三) 求职竞争实力影响因素

调查结果显示，约 77.42%的毕业生认为最具有求职竞争力的要素是“个人能力”，也说明用人单位在招聘过程中更重视的是员工的实际工作能力；约 46.77%的毕业生认为“科研水平”是最有效的竞争力，说明在学科领域深耕并且有一定成果的毕业生在就业中更具有竞争力；约 42.74%的毕业生认为拥有相关“行业资格证书/技能认证”在就业过程中具有更强的竞争力，在校学生应该关注相关行业的职业资格认证标准并有计划地考取证书。

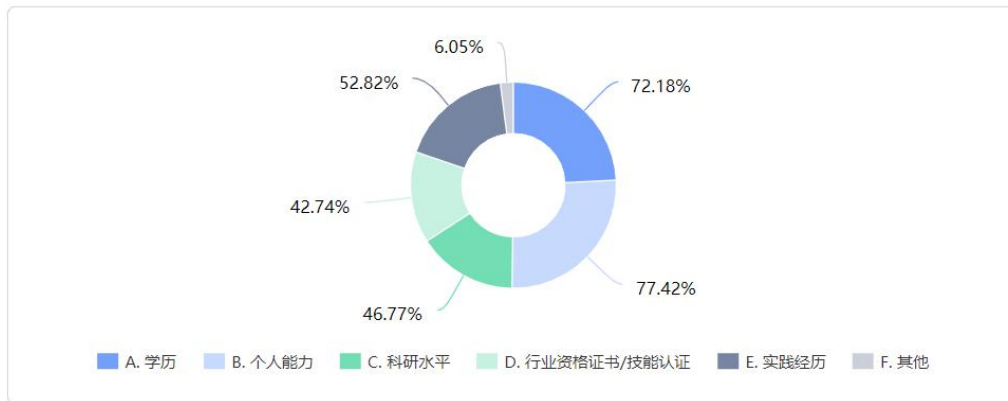


图 3.7 求职竞争实力影响因素

(四) 解决就业问题的有效方法

调查结果显示，约 51.61%的毕业生认为在校期间重视提高自身就业竞争力是解决就业问题的最有效方法；其次，有 37.9%的毕业生认为应关注所学专业对应岗位群能有效提高就业的成功率；再者，有部分毕业生认为在校期间应争取优质的实习机会，以满足招聘方对相关工作经验的要求。学校与社会应提供更好的

就业服务、政府通过出台相关就业政策予以就业帮助，也能够有效解决毕业生的就业问题。

四、就业质量指标频数分析

（一）工作状态分析

根据问卷统计结果，约有 37.5%的毕业生当前尚处于“职业适应期”；约 26.21%的毕业生处于“职业稳定期”。处于这两个阶段的毕业生占总人数的 63%，可见，绝大多数毕业生目前工作状态良好，并很快进入工作状态。但依然有部分毕业生出现了职业徘徊阶段，也反映出毕业生感知到了当前就业形势的严峻性，又不愿屈就不喜欢的工作，因此选择了用“慢就业”来暂时规避现实的竞争。

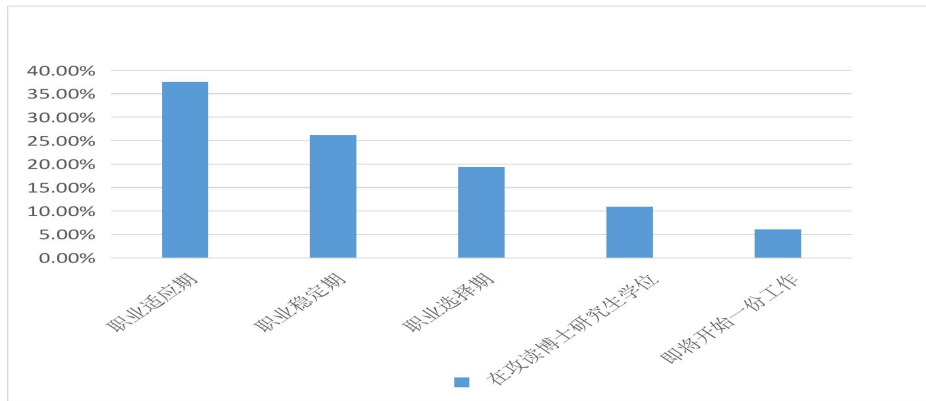


图 3.8 目前工作状态分析

（二）工作岗位分析

调查结果显示，有约 35.08%的毕业生从事“高校、科研机构”相关工作，表明我校优势热门的教育专业就业形势较好；其次是“其它事业单位”，考公务员、事业单位一直是毕业生们普遍的求职选择，这类型工作稳定性较强，且福利待遇可观。但并不是毕业后都能当上编制内教师，还有一些从事代课老师、私立培训机构老师等。有约 19.76%的毕业生流向“民营或外资企业”就业；约 12.50%的毕业生从事“其它”工作。

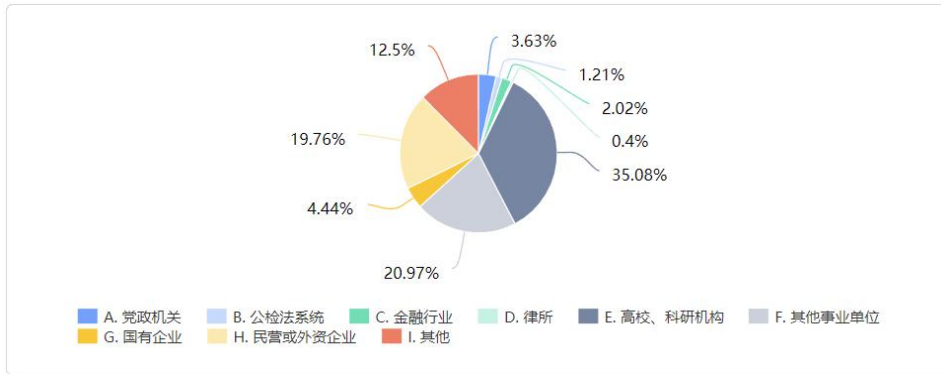


图 3.1.9 工作岗位分析

(三) 工作满意度

(1) 发展前景的展望

据调查结果显示，有 52.82% 的毕业生对工作的前景“充满信心”，希望通过自己的努力更上一层楼；约 39.11% 的毕业生对目前的工作持“顺其自然”的态度，认真做好当下的工作。只有少数人还处于求职初期的徘徊阶段。

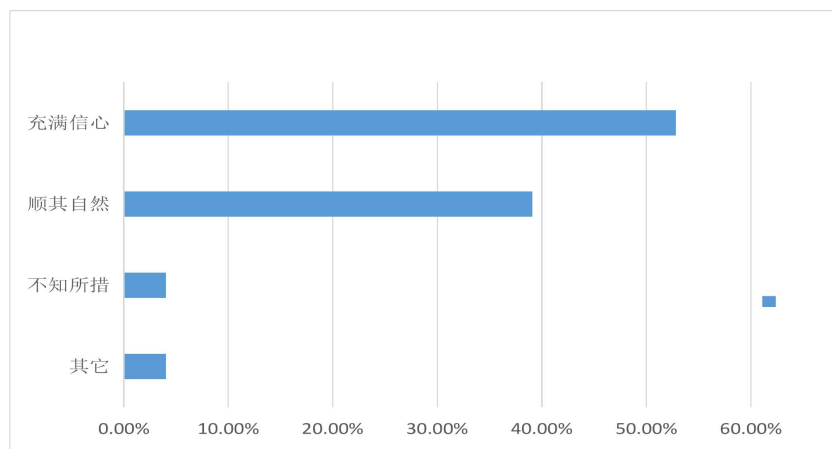


图 3.10 发展前景分析

(2) 对目前工作的整体满意度

根据统计分析可以看出 2020 届毕业研究生对于他们工作环境的很不满意的占比仅有 2%，不满意占 1.2%，基本满意有 26%，满意加上很满意的总占比高达 70.56%，说明毕业生对他们的工作环境总体上是比较认可的。而在他们对于自己的工资待遇的评价中可以看出，很不满意加上不满意为 9.68%，其中基本满意高达 41.13%，满意加上很满意的总占为 49.2%，由此可见他们普遍对自己的

工资的满意度还不算高。

在福利保险这方面 9.68%的毕业生认为很不满意或不满意，虽然说相比（软福利）大家更看重薪资，但是福利保险依然非常重要。从总体上看，毕业生对他们的工作环境、发展前景总体的满意度都较高；毕业生对他们的工资待遇、生活条件、工资待遇、福利保险、管理机制、发展前景大体上还是满意的，不满意占比都基本低于 10%，平均低于 6.8%。反映了毕业生对目前工作的整体满意度较高。

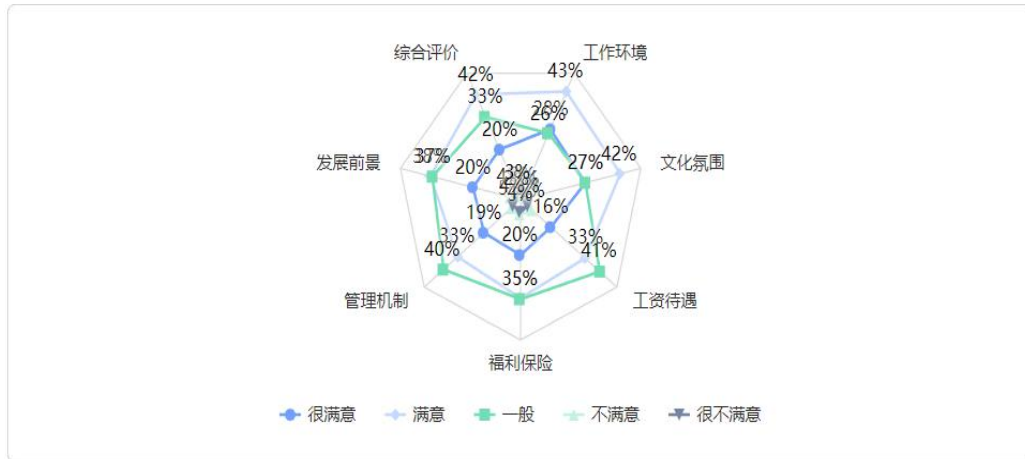


图 3.11 工作满意度分析

(四) 专业与工作相关度

调查结果显示，有 43.15%的毕业生选择工作与本专业相关，35.09%选择工作与专业有一定的联系。可见，选择与自己专业相关的工作，不仅在求职时可能具有较大优势，并且在工作伊始也许会更得心应手。但依然有 13.31%的毕业生选择了专业不对口的工作，相比去年和前年专业不对口率有所上升，虽学非所用已不再稀奇，但也折射出我国高校专业设置与社会和用人单位的实际需求间存在一定的结构性矛盾。

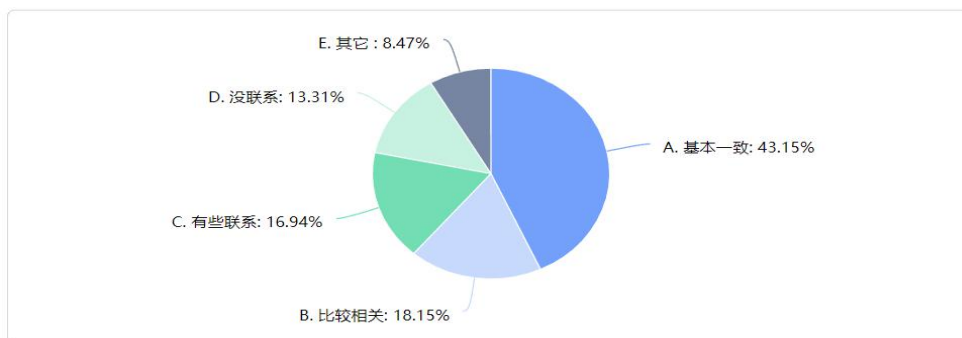


图 3.12 专业与工作相关度

五、对学校研究生工作的评价与反馈

(一) 对本校研究生工作的评价

在本次问卷调查中，毕业生对我校研究生工作进行了评价。针对教师授课、实践教学、课程设置、学生活动、人才培养、就业工作等方面做了调查，综合评价结果显示不满意度是 0.4%，总体来说，各方面的满意度较高。

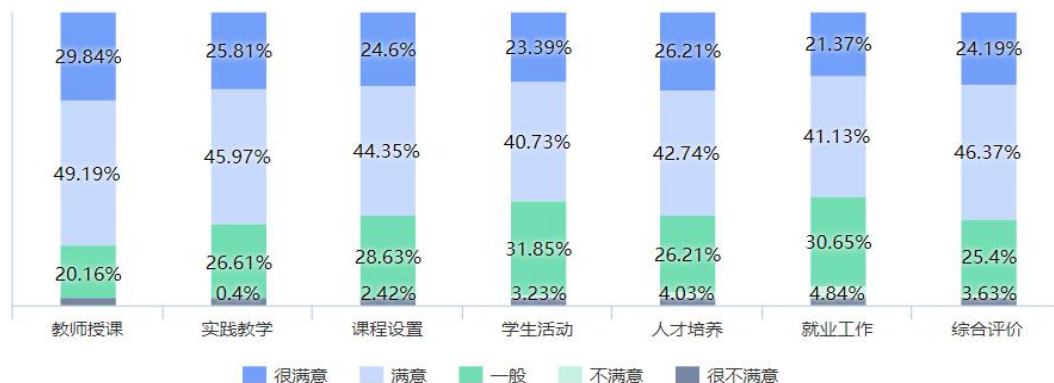


图 3.13-1 毕业生对本校研究生工作的评价

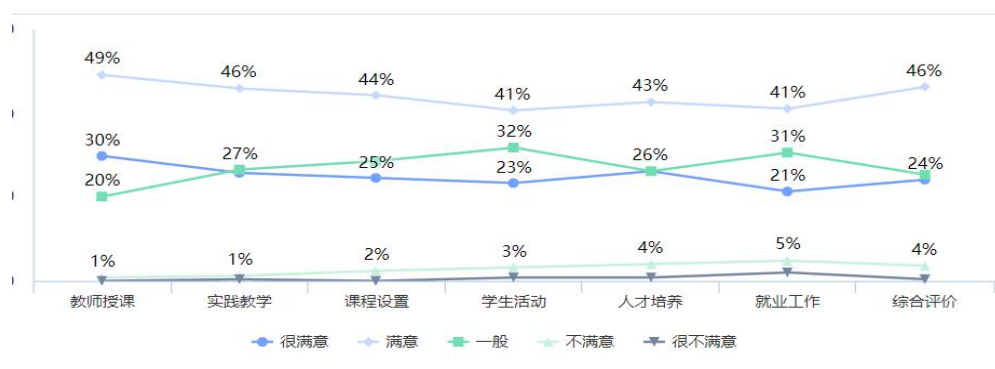


图 3.13-2 毕业生对本校研究生工作的评价分析图

(二) 希望从学校获得哪些帮助与指导

通过本题设计了解毕业生在求职过程中的辅导需要，期望能为毕业生提供更好的就业指导、辅导、咨询等服务。调查结果显示，有 79.44%的毕业生希望学校可以更多的提供用人单位招聘信息；65.32%的毕业生认为举办求职经验分享活动也是很好的就业指导方式；66.95%的毕业生希望学校多宣传国家有关毕业生就业的方针政策。本题呈现的调查结果对我们的工作改进有重要的参考价值。

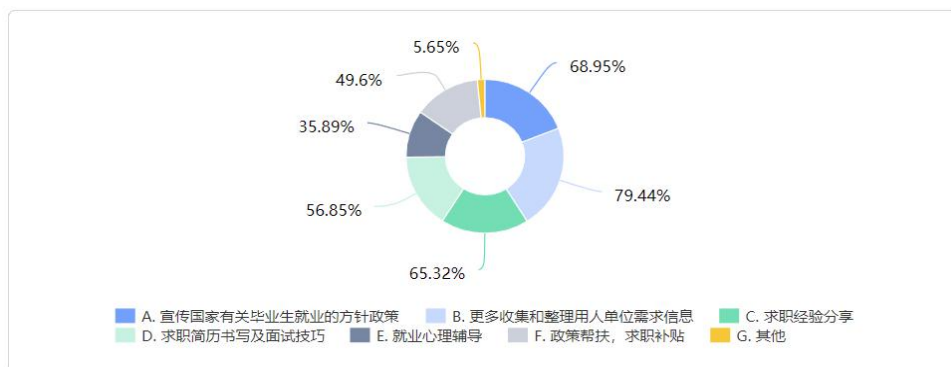


图 3.14 需要从学校获得的帮助与指导

同时，在报告中毕业生对我校的研究生工作提出了宝贵意见，我们将在今后的工作中予以改进。

意见整理如下：1、在培养过程中，关注在校生社会技能的培养；2、完善就业课程体系，多开展有针对性、高质量的就业指导课；了解毕业生就业意向，进行个体职业生涯规划辅导，帮助树立正确的就业观；3、增加就业信息的发布，扩大招聘会规模，提高就业信息发布的门槛及要求；4、落实、跟进相应的就业实践基地建设情况，多与其他学校联培；5、注重硕士生实践能力的培养，深入产教融合；多给学生一些实践机会，了解行业前景、薪资情况等，让学生有所准备；6、统筹推进各地市校友会成立工作；7、应建立考核制度提高教师的授课质量，在课程设置方面更具有针对性和实用性；

第二部分 非全日制毕业生就业调查问卷分析

一、调研方案及数据处理情况

分析数据来自江西科技师范大学 2020 届非全日制研究生毕业生就业情况跟踪调查表的统计结果，以电话访谈、问卷星和电子邮箱发放线上问卷等多种形式随机抽样调查了 115 名 2020 届非全日制毕业生，收集调查问卷 108 份，回收率约为 94%。问卷调查共包含五大类，分别为就业决策及规划指标、影响求职因素指标、就业质量指标和征取建议指标，通过运用统计对这些变量的频数进行分析，以了解我校 2020 届非全日制研究生定向培养方式就业现状与非定向培养方式毕业生就业情况，为今后更好地开展非全日制毕业生就业工作提供参考。

二、就业决策及规划指标频数分析

（一）关注因素

了解毕业生在求职过程中的关注因素，可以提高我们在就业服务中搜寻、提供就业信息的针对性。在问卷中，我们设计排序题型来了解毕业生在择业过程中对各因素的关注程度，各选项所得平均综合得分 = $(\sum \text{频数} \times \text{权值}) / \text{本题填写人次}$ 。本题目共 7 个选项，共有 108 人参与填写，选项 A 被选中并排在第一位置 41 次，第二位置 14 次，第三位置 15 次，第四位置 14 次，第五位置 6 次，第六位置 13 次，第七位置 0 次，那选项 A 的平均综合得分 = $(41 \times 7 + 14 \times 6 + 15 \times 5 + 14 \times 4 + 6 \times 3 + 13 \times 2 + 0 \times 1) / 108 = 3.9$ 分。

根据下图表（图 3.2.1）所示，“单位性质、规模”是毕业生在选择应聘单位中最关注的因素，该选项平均综合得分 3.9 分，说明毕业生更重视就业单位所提供的发展平台。其次是“岗位级、薪酬福利”，该选项平均综合得分 3.86 分，非全日制毕业生相较于全日制毕业生更关注薪酬待遇；“工作地点及环境”和“个人发展空间”的平均综合得分均为 3.02 分，这些因素也是非全日制毕业生选择应聘单位的重要关注因素，这也突出其选择非全日制定向培养的初衷。相较于其他因素，毕业生对“个人兴趣”和“是否与专业相关”的关注度较低，在择业中更关注职业发展的客观条件。



图 3.2.1 毕业生就业关注的因素

(二) 攻读非全日制研究生学位的原因

通过问题“选择就读非全日制研究生的原因”，可以获得关于非全日制毕业生的职业发展需要和工作规划相关的信息，调查结果显示：有 45.79%的毕业生攻读非全日制研究生学历的目的是满足“自我提升的需要”；约 30.84%的毕业生表示是“职业发展的需要”；约 14.95%的毕业生表明提升学历是为了满足“提高岗位层级、工资待遇”的需要。如下图（图 3.2.2）所示，我校非全日制毕业生有着比较积极的自我提升和职业规划态度。

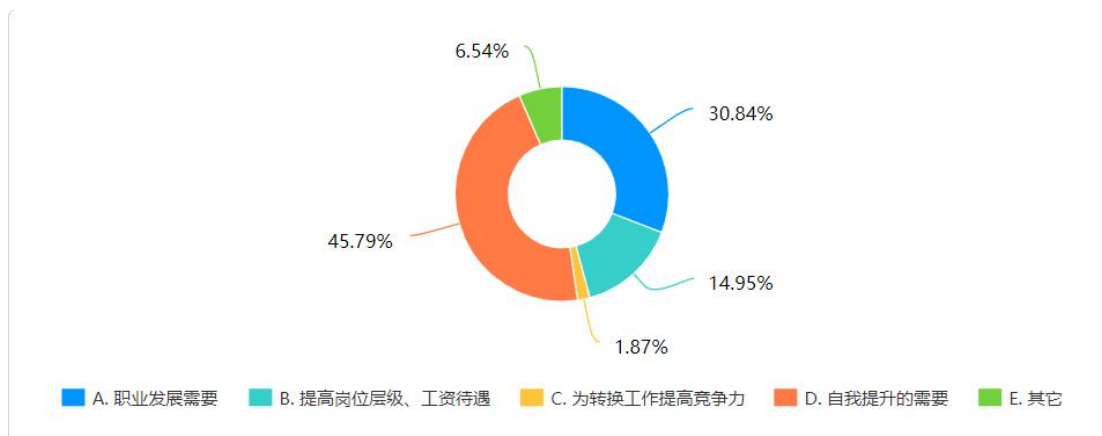


图 3.2.2 攻读非全日制研究生学位的原因

(三) 工作规划

根据图表（图 3.2.3）可以看出，有 54.21%的毕业生期望“在工作上有所突破”，这也是他们攻读非全日制研究生学位的重要因素。

约 31.78%的毕业生希望“在目前的工作中历练自己，再换一个更好的工作”，说明还有相当一部分非全日制毕业生还有比较强的职业发展需要，呈现出积极的职业发展态度。

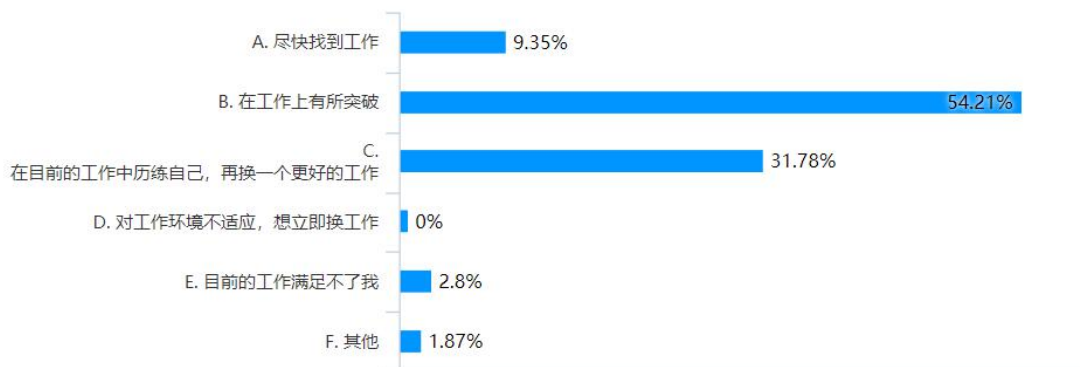


图 3.2.3 非全日制毕业生工作规划

三、影响求职因素指标频数分析

(一) 非全日制研究生的就业形势

因非全日制毕业研究生大多为定向培养，毕业后返回原单位继续工作，所以其就业形势、就业压力相比于全日制研究生压力并没有那么大。

(二) 求职成功影响因素

本题设置多选题的方式了解毕业生对自身求职成功因素的认识，统计结果的计算方法为：多选题选项百分比=该选项被选择次数÷有效答卷份数；含义为选择该选项的人次在所有填写人数中所占的比例。

根据调查结果显示，72.9%的毕业生认为求职成功的影响因素为“个人能力”，表明就业市场较为明确的实用性导向；有 50.47%的毕业生认为“学历”是求职成功的重要因素，表示有些意向岗位对学历层次有着比较高的要求；同时“实践经历”、“研究方向与科研水平”、“行业资格证书/技能证书”等也是毕业生求职成功的重要影响因素，说明在校生应有针对性地做好自我提升计划，促进职业发展。

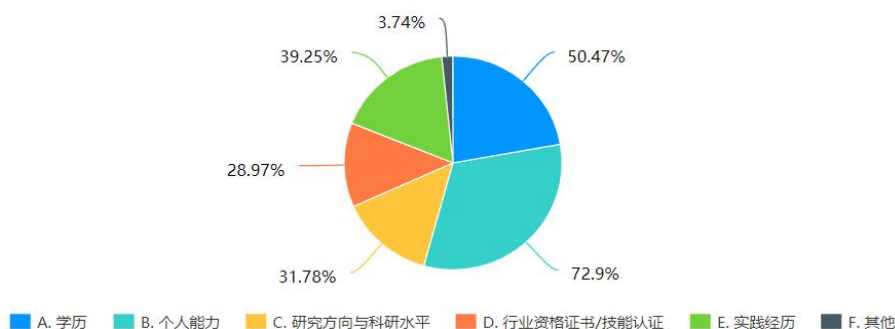


图 3.2.5 求职成功影响因素

四、就业质量指标频数分析

（一）工作岗位分析

调查结果显示，有约 64.49%的毕业生当前工作岗位为“教学人员”，表明我从事教育教学行业是我校非全日制研究生的主要来源；其次是“管理人员”，占比 10.28%；有 9.35%的非全日制研究生在“行政人员”岗位。这一统计结果说明，我校非全日制毕业生的行业背景相对集中，为提高就业服务的针对性提供客观依据。

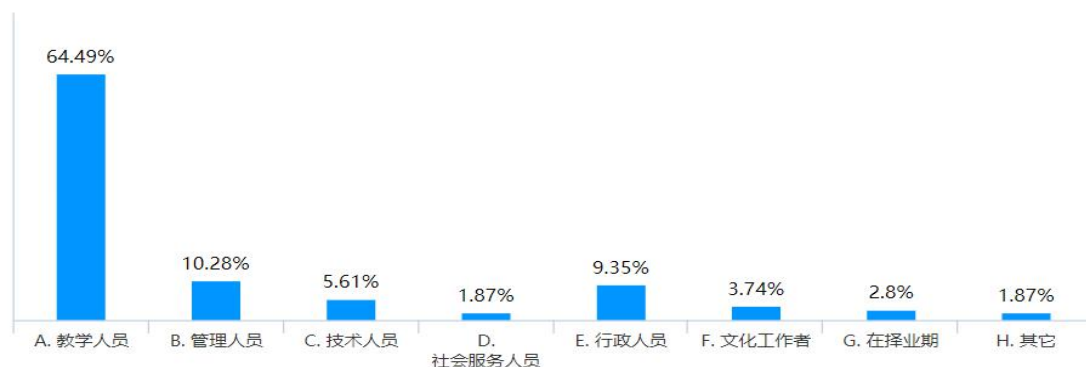


图 3.2.6 工作岗位分析

（二）工作满意度

（1）发展前景的展望

据调查结果显示，约 49.53%的毕业生对于目前的工作持“顺其自然”的态度，基于我校非全日制毕业生大多有比较稳定的工作，可见他们对职业发展有比较明确的认识；有 42.99%的毕业生表示对工作的前景“充满信心”，希望得到进一步的岗位晋升。只有少数毕业生表示对自身职业发展“不知所措”，占比 6.54%，就业服务工作应当提高对这一类在校生的关注度和帮助。

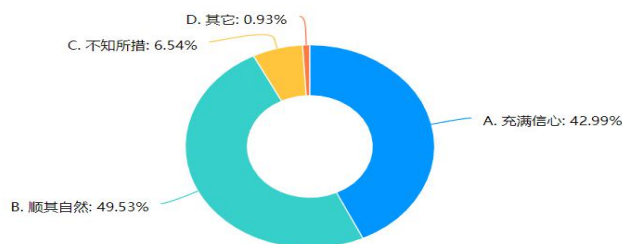
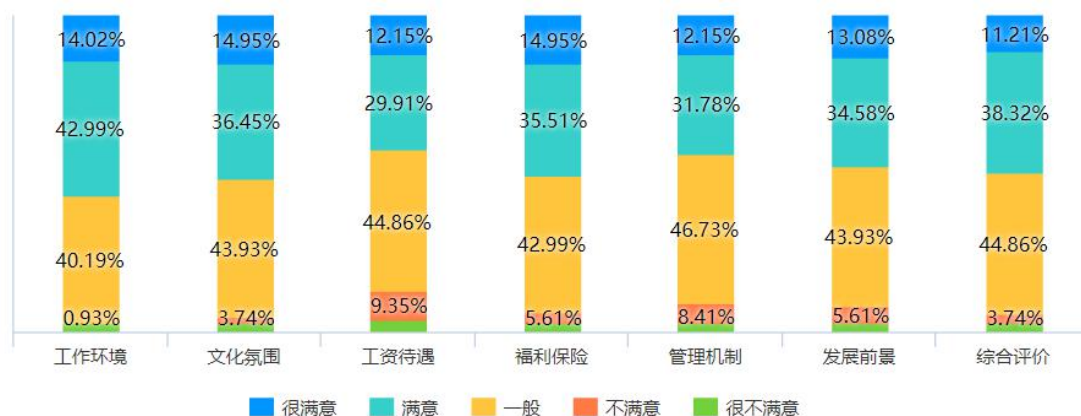


图 3.2.7 发展前景分析

(2) 对目前工作的整体满意度

根据统计分析可以看出 2020 届非全日制毕业研究生对于他们工作环境的很不满意的占比仅有 2.94%，不满意占 3.86%，基本满意有 34.16%，满意加上很满意的总占比为 59.05%，说明毕业生对他们的工作环境总体上是比较认可的。右下图（图 3.2.8）可见，毕业生的总体工作满意度保持在较高的满意水平。



图表 3.2.8 工作满意度分析

(三) 专业与工作相关度

调查结果显示，我校非全日制毕业生有 57.94%所学专业与工作相关度“基本一致”，表明定向培养为用人单位培养更加优质的工作人才，这类毕业生在选择就读专业时也有着自己明确的学业规划；有约 16.82%的表示“比较相关”，在相近领域拓宽知识储备也不失为非全日制研究生的理想选择；约 10.28%表示“没联系”，表明我校仍有一部分非全日制研究生拥有敢于进行跨界学习的勇气和接受新的学习领域的活力。

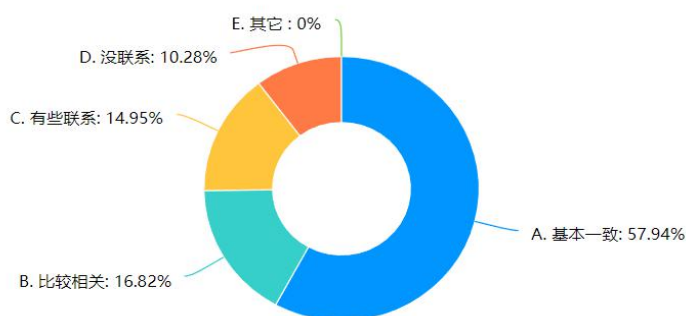


图 3.2.9 专业与工作相关度

五、对学校研究生工作的评价与反馈

(一) 对本校研究生工作的评价

在本次问卷调查中，毕业生对我校研究生工作进行了评价。针对非全日制毕业生对我校教师授课、实践教学、课程设置、学生活动、人才培养、就业工作等方面做了调查，综合评价结果显示不满意度是 0.32%，总体来说，各方面的满意度较高。由下图（图 3.2.10-1 和 3.2.10-2）可见，虽然毕业生对我校各培养工作的满意度保持在较高水平，但我们的工作仍需继续为提高培养质量、增强学生服务不断努力，为来就读我校的研究生创造更好的学习条件。

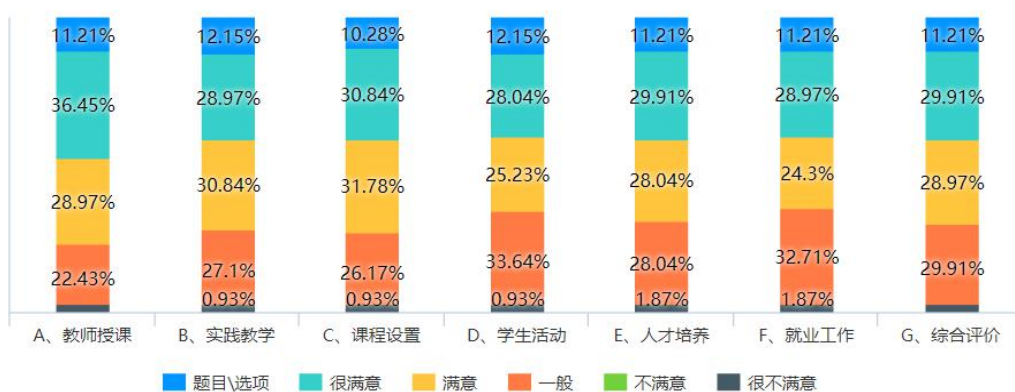


图 3.2.10-1 毕业生对本校研究生工作的评价

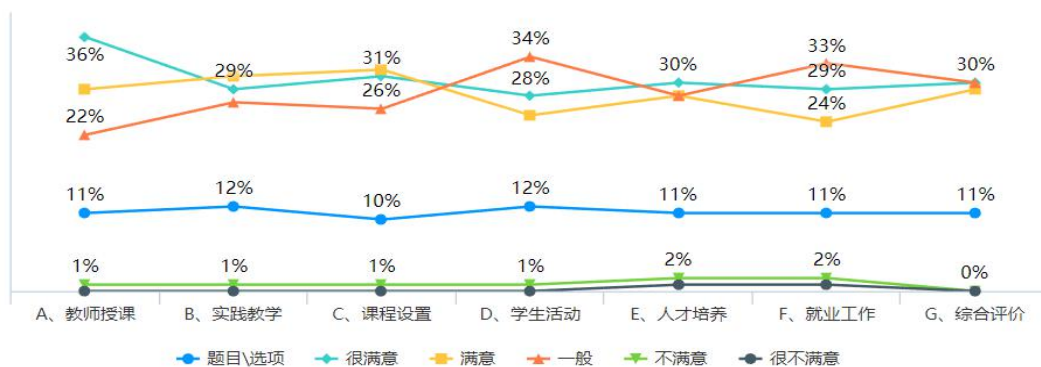


图 3.2.10-2 毕业生对本校研究生工作的评价分析图

(二) 希望从学校获得哪些帮助与指导

通过本题，设计多项选择题来了解毕业生在求职过程中的辅导需要，期望能为毕业生提供更好地就业指导、辅导、咨询等服务。调查结果显示，有 61.68% 的毕业生期望学校的就业工作能够“更多收集和整理用人单位需求信息”，表明毕业生对学校提供的就业信息具有比较强的关注度；有约 57.94% 的毕业生期望

学校能够多“宣传国家有关毕业生就业的方针政策”；有约 41.12%的毕业生期望更多的“求职经验分享”。毕业生表示，由于较多地招聘方在招聘要求中明确需要全日制硕士学历的人才，使得非全日制毕业生在求职过程中的处境更加被动，因而对学校提供的相关信息有更强的依赖性。

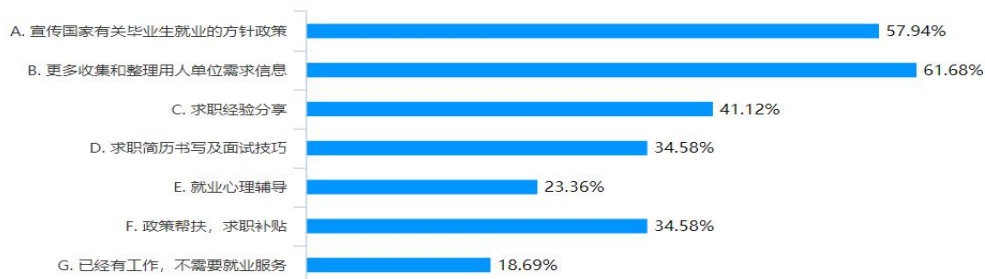


图 3.2.11 需要从学校获得的帮助与指导

同时，毕业生对我校的研究生培养工作提出了宝贵意见，它们将作为我们日后改进工作的有利依据。意见整理如下：1、提高非全日制研究生的就业服务，关注这一群体的就业劣势；2、关注生源特点，开展更有针对性的培养服务；3、基于学习形式的特点，加强非全日制研究生的管理工作，提高便利性；4、希望在培养过程中，在学习和在校生活中得到更多的关注和帮助；5、统筹推进各地市校友会成立工作；6、应建立考核制度提高教师的授课质量，在课程设置方面更具有针对性和实用性。

第四章 就业现状及工作展望

一、毕业生就业现状

现如今大部分研究生缺乏职业发展规划意识，依赖自己已有的经验，缺乏与就业指导机构的沟通交流、就业政策、就业环境、就业形势等缺乏及时而全面的把握。如今，毕业生的就业越来越难，问题越来越严重，形势越来越严峻。并且毕业研究生的择业理念还没有及时的转变过来，如：1、毕业生一心想考公务员和事业单位；2、基层单位就业形势不乐观；3、对新的用工制度持观望态度；4、扎堆在大型培训机构。这对我们服务学生就业、实现毕业生充分就业工作带来了极大的挑战。

二、工作展望

高校毕业生是国家宝贵的人才资源，是现代化建设的重要力量，是大众创业、

万众创新的生力军。高校毕业生就业、创业关系到亿万学生及其家庭的根本利益，事关高等教育健康协调发展，更关系着国家经济社会发展和社会和谐稳定。

就业指导工作就是高校教育的重要内容，就是高校素质教育的重要组成部分，就是高校德育工作的有效途径和必要补充。不仅包括了择业的指导，更深层次上还涵盖了职业意识、职业理想、职业道德、职业价值取向的教育和毕业生就业素质的培养。通过就业指导工作，毕业生在选择职业时能做到既符合个性特征，也符合社会需要，更好地服务社会，成就人生价值。为就进一步加强和改进大学生就业创业工作，今后将进一步加强改进以下几点：

（一）加强组织领导和协同合作

研究生院党政领导高度重视研究生就业工作，号召并动员二级学院领导、导师和班主任积极参与到毕业生就业工作中，全方位推进就业创业工作组织体系。同时，把研究生创新创业大赛作为重要抓手和助推器，组织好中国“互联网+”大学生创新创业大赛、研究生创业就业知识竞赛。导师通过日常教育教学，对学生进行职业能力和职业素质的教育，将职业发展与就业指导、创新创业的教育指导与专业教育相结合，利用专业资源和人际网络，为毕业生提供更有有效的就业创业机会。增强课程的实用性，不断完善专业课程教学，从而提高学生的职业能力和就业质量。

（二）完善制度保障，加强队伍建设

目前，高校就业指导工作队伍稀少和团队工作人员能力欠缺等问题直接影响高校就业工作的推进。针对这种问题，学校应该积极配备就业指导工作人员，工作人员数量与毕业生人数最大限度地匹配可以有效的改变学校的就业工作现象；对就业工作人员的教育培训，可以有效提高就业指导团队的工作技能和业务能力。此外，就业指导方式的创新也是必要的，不应该是简单的理论学习。在紧跟社会发展步伐，明确市场对毕业生的需求情况下，多样化的就业指导服务，亲身经历的就业指导经验，才能更加合理地、有针对性地落实就业指导工作。

（三）丰富就业宣传形式

积极开拓就业市场，使学生就业路子不断增多，广泛收集就业信息，优先发布就业岗位信息。及时掌握毕业生就业动态，了解毕业生就业困难，为毕业生就业提供帮助及指导。高校的就业信息是由就业指导中心网站或是各学院就业信息

网站发布，但大多数同学可能并不关注这些网站，更没有浏览过网站上发布的就业信息，因此学校应该加大就业网站的宣传力度，力求让每个学生都能了解到学校发布的岗位信息。

重视微信、QQ 平台对就业工作的影响。做好研究生专场招聘会，为学生搭建更加便捷的校园择业就业平台。有针对性地邀请用人单位到学校开展招聘活动，并做好招聘会的总结分析和后期的企业跟踪回访。

（四）提升就业创业精准服务工作水平

加强研究生就业指导服务，进行毕业生情况调查，并有针对性的收集资料和信息，做好毕业研究生的就业指导咨询工作。定期发布就业周报，将就业情况及时通报给学院和导师，发动就业专员及班主任做好就业促进工作，在毕业生就业推荐表，就业协议书和盖章等工作方面详细登记，分类管理。

及时了解每一位毕业生的就业状况和意愿，认真核实汇总就业创业数据、回收学生就业协议书；实时更新就业监测系统相关信息。加强毕业生就业数据信息监督管理工作，确保就业数据信息真实、准确。加大对学生自主创业的帮扶力度，鼓励依托专业创业，做特色创业项目。加强对未就业毕业生的就业服务和就业援助工作，持续为他们提供就业信息和指导服务，切实做到“离校不离心、服务不断线”。