

湖南体育职业学院2017届
毕业生就业质量 年度报告

二〇一七年十二月

前言

为建立健全就业状况反馈机制、优化招生和专业结构、改进人才培养模式，根据《教育部办公厅关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知教学厅函[2013]25号》要求，湖南体育职业学院编制和发布《湖南体育职业学院 2017 届毕业生就业质量年度报告》。

本报告基于湖南省大中专院校毕业生就业办公信息系统中的毕业生就业数据，同时结合第三方长沙市云研网络科技有限公司的调研数据进行分析，全面展现了 2017 届毕业生的就业基本情况、就业质量相关分析、求职行为相关分析、毕业生对学校教育教学、就业服务工作的反馈及用人单位对学校人才培养工作的评价。

本报告主要从七个方面展开分析，第一部分系统的总结了 2017 届毕业生就业的基本情况，这一部分包括毕业生的规模及结构分布、毕业生的就业率、毕业生的就业去向分布；第二部分分析了毕业生的就业质量和求职能力；第三部分分析了 2017 届毕业生的升学深造及自主创业；第四部分分析了近三届毕业生就业创业发展趋势；第五部分总结了学校为促进毕业生就业创业所做的工作举措；第六部分主要内容是毕业生对学校教育教学的反馈；第七部分是用人单位对毕业生和学校的评价。

通过对湖南体育职业学院 2017 届毕业生调查数据的统计结果进行分析总结，2017 届毕业生就业总体情况如下：按照教育部公布的就业率计算公式，截止 2017 年 8 月 31 日，2017 届毕业生的总体就业率为 93.20%，其中普通师范类毕业生就业率为 95.07%，非师范毕业生就业率为 92.29%。

我校 2017 届毕业生总人数为 618 人，其中男生 433 人，占毕业生总人数 70.06%；女生 185 人，占毕业生总人数的 29.94%；毕业生总体男女性别比例为 2.34:1。毕业生分布在 7 个专业，其中人数占比最多的是体育教育（32.85%）。经统计，就业率最高的专业为体育保健（100%）。

我校 2017 届毕业生就业省份主要为湖南省（75.96%）和广东省（11.15%）。非师范生就业的单位性质主要为其他企业（81.61%）和其他事业单位（9.48%）；

普通师范生就业单位性质主要为其他企业（59.88%）和其他教学单位（34.88%）。2017 届毕业生中共有 56 人升学，升学率为 9.06%，其中非师范生升学 35 人，普通师范生升学 21 人。

通过抽样调查结果显示，2017 届毕业生对母校的综合满意度为 97.04%，对母校实践教学满意度为 96.25%，对专业设置的满意度为 96.86%，对人才培养的满意度为 96.44%，并且 92.90%的毕业生愿意推荐母校。用人单位对毕业生的认可度为 100%。

总体来看，2017 届毕业生就业特点主要体现在以下几点：就业态势良好；就业满意度较高；毕业生对母校评价高；用人单位对毕业生整体质量及学校就业服务的评价均很高，体现了我校人才培养与就业创业指导服务的成效。我校将不断努力，从加快人才培养改革和完善就业创业指导方面继续提高教育教学质量。

目录

学校简介	1
第一部分 就业基本情况	3
一、毕业生规模及结构分布	3
（一）毕业生总体规模	3
（二）毕业生结构分布	3
二、毕业生就业率	6
（一）毕业生总体就业率	6
（二）毕业生专业就业率	6
（三）未就业情况分析	7
三、毕业生就业去向分布	7
（一）地区分布	8
（二）单位行业分布	10
（三）单位性质分布	11
（四）职位结构分布	12
第二部分 就业相关分析	13
一、就业质量分析	13
（一）就业满意度	13
（二）职业期待吻合度	14
（三）薪酬福利满意度	15
（四）工作与专业相关度	17
（五）单位发展前景	19
（六）工作岗位评价	20
二、求职能力分析	23
（一）求职关注的主要因素	24

(二) 就业成功关键因素.....	24
(三) 就业困难.....	25
(四) 求职途径.....	26
(五) 求职成本.....	26
(六) 是否签订劳动合同.....	27
第三部分 升学深造及自主创业.....	28
一、升学深造分析	28
(一) 深造选择.....	28
(二) 深造原因.....	29
二、自主创业分析	30
(一) 创业选择.....	30
(二) 创业相关分析.....	30
(三) 创业资金来源.....	32
(四) 家人对创业支持度.....	33
第四部分 就业创业发展趋势分析	34
一、就业率趋势	34
二、月收入变化趋势	34
三、就业现状满意度变化趋势	35
四、专业相关度变化趋势	36
第五部分 毕业生就业创业工作举措.....	37
一、促进毕业生就业的政策措施	37
(一) 提高思想认识, 学院领导重视, 建立就业工作服务体系.....	37
(二) 完善就业工作队伍建设, 广泛开展社会调研活动.....	39
(三) 就业工作条件满足就业工作需要, 就业经费按期下拨并投入使用.....	39
(四) 大力实施分类指导, 分层次推进毕业生就业.....	40
(五) 加强就业网站建设, 及时发布就业信息.....	40
(六) 自行组织编写教材, 多形式开展就业指导 and 创业教育活动.....	41

(七) 加强与社会的广泛联系, 不断开拓新的就业市场.....	41
二、毕业生对学校就业工作的评价	42
(一) 对就业服务满意度.....	42
(二) 对国家促进毕业生就业创业政策了解度.....	43
第六部分 对教育教学的反馈.....	44
一、毕业生对教育教学的满意度与反馈	44
(一) 对教育教学的总体满意度.....	44
(二) 对实践教学满意度.....	44
(三) 对专业设置的满意度.....	45
(四) 对专业所设置课程的满意度.....	45
(五) 对学生人才培养工作的满意度.....	46
(六) 母校推荐度.....	47
二、毕业生对教育教学的评价与反馈的满意度模型	47
(一) 模型假设.....	47
(二) 模型原理.....	47
(三) 模型变量.....	48
(四) 指标满意度得分基础统计.....	48
(五) 模型建立.....	49
(六) 模型的结果.....	50
三、对教育教学的建议	51
第七部分 用人单位评价	53
一、用人单位基本情况	53
(一) 单位规模.....	53
(二) 单位性质.....	53
(三) 单位行业.....	54
(四) 单位待遇.....	54
(五) 招聘渠道.....	56
二、用人单位对毕业生的评价	56
(一) 对毕业生的认可度.....	56

(二) 对毕业生个人能力的评价.....	57
(三) 对毕业生个人素质的评价.....	57
(四) 对毕业生职业规划的评价.....	58
(五) 离职情况.....	58
(六) 对毕业生个人能力的满意度模型.....	59
三、用人单位对学校就业服务工作的评价	62
(一) 对学校就业服务工作的满意度.....	62
(二) 对学校就业服务工作的改进建议.....	63
结 语	64

学校简介

体育高职教育，风景这边独好。湖南体育职业学院是经湖南省人民政府批准、国家教育部备案，于2002年5月由湖南职工体育运动技术学院（创办于1984年）和湖南省体育运动学校（创办于1958年）合并升格的由湖南省体育局主管的全日制公办普通高等职业学院，是湖南唯一一所全日制普通高等体育职业院校，2007年接受教育部人才培养工作水平评估达到“优秀”等级，2012年成功入围湖南省示范性（骨干）高职院校建设单位。

学院坐落于人杰地灵、风景秀美、交通便利的长沙市体育新城，占地面积45.93万平方米，院内风景秀丽、优雅宁静，是长沙市绿化工作先进单位、“国家高水平体育后备人才基地”、“体育行业特有工种职业（国家级）培训基地”、“全省中小学体育师资认证培训基地”和“全省体育传统项目学校体育教师培训基地”，被誉为奥运冠军的摇篮和高端体育人才的基地。

竞技体育成绩辉煌。学院是培养高水平竞技体育人才的摇篮，培养了熊倪、龚智超、杨霞、龙清泉、王明娟、田卿、向艳梅等7名奥运冠军，唐九红等近50名世界冠军以及200余名亚洲和全国冠军，在第26、27、29、30、31届奥运会和7、8、9、10、11、12届全运会上连创辉煌，为湖南竞技体育跻身和巩固全国前列做出了重大贡献，先后荣获“全运会完成任务先进集体”、“全国体育系统先进集体”和“全国群众体育工作先进单位”光荣称号。

师资队伍力量雄厚。现有教职员工266人，其中，专任教师157人，享受政府特殊津贴的有突出贡献的专家7人，教授、副教授与高级教练31人，“双师型”专业专任教师98人，国家和省级优秀教师（教练员）12人，省级青年骨干教师5人、国内访问学者12人。同时，聘请了60余名来自体育行业企业一线的专家和能工巧匠担任兼职教师，通过内培外引，建立了一支“人文体育素养高、体育教学技能精湛、结构合理、专兼结合”的师资队伍。

专业体系特色鲜明。学院有体育教育系、社会体育系、运动系、体育产业与管理系、思想政治课部、继续教育部等四系两部，开设了体育教育、体育运营与管理、社会体育、体育保健与康复、运动训练、民族传统体育、高尔夫球运动与管理、国际标准舞、健身指导与管理、电子竞技运动与管理等10个专业，有在校学生4000余人（含中职），拥有3个省级教学团队、1个省级精品专业、1个省级特色专业和2个中央财政支持建设专业。学院通过大力推进“产、学、研、训、赛”五环相扣的人才培养模式改革，按照“优化示范特色专业、改造一般传统专业、增设新兴交叉专业”的建设思路，不断调整专业结构、优化专业布局、

凝炼专业方向、汇聚学术队伍、构筑专门高地，正加快构建“以体为主，以经、教为两翼，医、艺、文、管多学科协调发展”的专业格局。

实习实训条件一流。学院拥有 40 个校内实习实训室（基地）和 1 个校企共建“生产性”实习实训基地，各实训中心、实验室实物设备、教学系统、实训系统等设备精良，功能齐全，设施设备水平平均达到国内乃至亚洲一流，校内“生产性”实习实训基地—湖南省奥体阳光青少年体育俱乐部是国家级青少年体育俱乐部。此外，在长沙、上海、广州、深圳等地建立了 74 个稳定的与专业教学相配套的校外实习实训基地，为“理学一体、工学结合”实践教学体系的建立奠定了良好的基础。

人才培养质量突出。学院秉承“一切为了学生、为了一切学生、为了学生一切”的宗旨，遵循“厚德、强能、尚勇、创新”的校训，营造了“全员育人、全程育人、全方位育人”的校园文化氛围，建立了学校、家庭、社会、用人单位四方联动的育人机制。学院全面实行毕业证和职业技能证“双证书”制度，近三年来，有两千余名学生通过了劳动厅组织的各类职业鉴定考试，资格证书取证率在 90%以上。学生凭借扎实的技术水平，在全国及省内大学生运动会、国际国内体育舞蹈大赛、跆拳道及武术比赛等重要赛事中屡获佳绩。

学生就业前景宽广。学院依托湖南体育职业教育集团，与省内外一批知名体育企业或教育机构签订合作办学及就业协议，大力实施“订单式”人才培养，先后与特步有限公司开办了“特步班”、与湖南梯田国际教育集团开办了“幼儿教育师资班”、与湖北海鑫国际船舶管理有限公司开办了“国际邮轮乘务订单班”等，并与武汉体育学院、湖南师大体育学院、湖南农业大学开展专升本合作办学，与湖南工业大学建立研究生联合培养基地，搭建了毕业生继续教育平台。多年来，毕业生初次就业率均保持在 88%以上，2017 届毕业生初次就业率达到 93.20%，2016 年毕业生年终就业率达到 96%以上，为社会培养了一大批基层体育教师、教练、社会体育指导员、保健康复人员、体育经营管理人员等行业企业一线的优秀体育人才，深受社会和用人单位的好评。

丰碑载入史册，壮志再展宏图。学院将继续坚持“办有灵魂的学校、育有品格的学生”的办学目标，坚持“根植行业、育人为本、服务社会”的办学理念，坚持“质量立校、特色兴校、人才强校”的办学战略，“以服务为宗旨，以就业为导向，注重内涵发展、注重特色发展、注重科学发展”的办学方针，为把学院建设成为国内一流的体育高职院校和具有引领力的现代体育培训中心而努力奋斗。

第一部分 就业基本情况

一、毕业生规模及结构分布

（一）毕业生总体规模

图 1-1 是 2017 届毕业生总体规模分布。2017 届毕业生总人数为 618 人，其中非师范生 415 人，占毕业生总人数的 67.15%；普通师范生 203 人，占毕业生总人数的 32.85%。

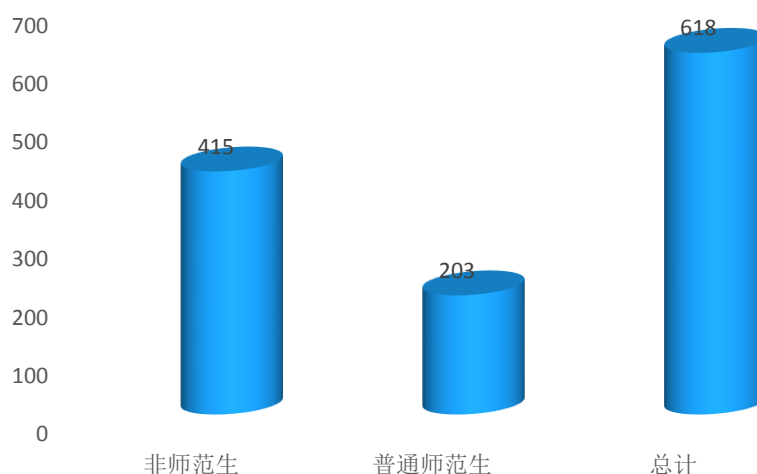


图 1-1 2017 届毕业生总体规模分布

（二）毕业生结构分布

1.系别结构分布

表 1-1 是毕业生系别结构分布。2017 届毕业生共分布在五个不同系，其中非师范生分布社体、体校、运动和体产 4 个系，人数分别为 199 人、99 人、66 人和 51 人；普通师范生分布在体育系，人数为 203 人。

表 1-1 毕业生系别结构分布

序号	系别	非师范生		普通师范生		总计	
		人数	比例	人数	比例	人数	比例
1	体育	/	/	203	100.00%	203	32.85%
2	社体	199	47.95%	/	/	199	32.20%
3	体校	99	23.86%	/	/	99	16.02%
4	运动	66	15.90%	/	/	66	10.68%
5	体产	51	12.29%	/	/	51	8.25%
总计		415	100.00%	203	100.00%	618	100.00%

2.专业结构分布

表 1-2 是毕业生专业结构分布。2017 届毕业生共分布在 7 个不同的专业，其中非师范生分布在社会体育、运动训练、表演艺术、体育保健、体育服务与管理、武术 6 个专业，人数分别为 154 人、128 人、66 人、29 人、22 人、16 人；普通师范生分布在体育教育专业，人数为 203 人。

表 1-2 毕业生专业结构分布

序号	专业	非师范生		普通师范生		总计	
		人数	比例	人数	比例	人数	比例
1	体育教育	/	/	203	100.00%	203	32.85%
2	社会体育	154	37.11%	/	/	154	24.92%
3	运动训练	128	30.84%	/	/	128	20.71%
4	表演艺术	66	15.90%	/	/	66	10.68%
5	体育保健	29	6.99%	/	/	29	4.69%
6	体育服务与管理	22	5.30%	/	/	22	3.56%
7	武术	16	3.86%	/	/	16	2.59%
总计		415	100.00%	203	100.00%	618	100.00%

3.性别结构分布

表 1-3 是毕业生性别结构分布。2017 届毕业生男生 433 人，女生 185 人，男女比为 2.34:1；其中男女比最大的是武术专业，比例为 15:1，另外社会体育、运动训练、体育服务与管理、体育保健、体育教育 5 个专业男女比均大于 2:1；表演艺术是唯一一个女生比男生多的专业，男女比为 1:5。

表 1-3 毕业生性别结构分布

专业	男	女	男女比
武术	15	1	15.00
社会体育	126	28	4.50
运动训练	103	25	4.12
体育服务与管理	17	5	3.40
体育保健	22	7	3.14
体育教育	139	64	2.17
表演艺术	11	55	0.20
总计	433	185	2.34

4.生源结构分布

表 1-4 是毕业生生源地分布。2017 届毕业生生源地分布在全国 25 个省市、自治区，生源地占比最大为湖南省，比例达到 57.16%，将近六成。其中非师范生湖南籍生源 273 人，占比 65.78%；普通师范生湖南籍生源 80 人，占比 39.41%。

表 1-4 毕业生生源地分布

序号	生源地	非师范生		普通师范生		总计	
		人数	比例	人数	比例	人数	比例
1	湖南省	273	65.78%	80	39.41%	353	57.12%
2	四川省	24	5.78%	21	10.34%	45	7.28%
3	重庆市	12	2.89%	25	12.32%	37	5.99%
4	贵州省	12	2.89%	8	3.94%	20	3.24%
5	河南省	8	1.93%	11	5.42%	19	3.07%
6	福建省	6	1.45%	9	4.43%	15	2.43%
7	广东省	11	2.65%	3	1.48%	14	2.27%
8	安徽省	5	1.20%	8	3.94%	13	2.10%
9	青海省	5	1.20%	7	3.45%	12	1.94%
10	山西省	9	2.17%	2	0.99%	11	1.78%
11	湖北省	9	2.17%	1	0.49%	10	1.62%
12	江苏省	10	2.41%	/	/	10	1.62%
13	江西省	6	1.45%	4	1.97%	10	1.62%
14	云南省	4	0.96%	6	2.96%	10	1.62%
15	广西	3	0.72%	5	2.46%	8	1.29%
16	甘肃省	3	0.72%	4	1.97%	7	1.13%
17	辽宁省	4	0.96%	1	0.49%	5	0.81%
18	西藏	3	0.72%	2	0.99%	5	0.81%
19	宁夏	2	0.48%	1	0.49%	3	0.49%
20	河北省	1	0.24%	1	0.49%	2	0.32%
21	吉林省	/	/	2	0.99%	2	0.32%

序号	生源地	非师范生		普通师范生		总计	
		人数	比例	人数	比例	人数	比例
22	山东省	2	0.48%	/	/	2	0.32%
23	新疆	1	0.24%	1	0.49%	2	0.32%
24	浙江省	2	0.48%	/	/	2	0.32%
25	陕西省	/	/	1	0.49%	1	0.16%
总计		415	100.00%	203	100.00%	618	100.00%

二、毕业生就业率

（一）毕业生总体就业率

图 1-2 是 2017 届毕业生总体就业率。2017 届毕业生整体就业率^[1]为 93.20%。其中普通师范生就业率较高，达到了 95.07%；非师范生就业率为 92.29%。

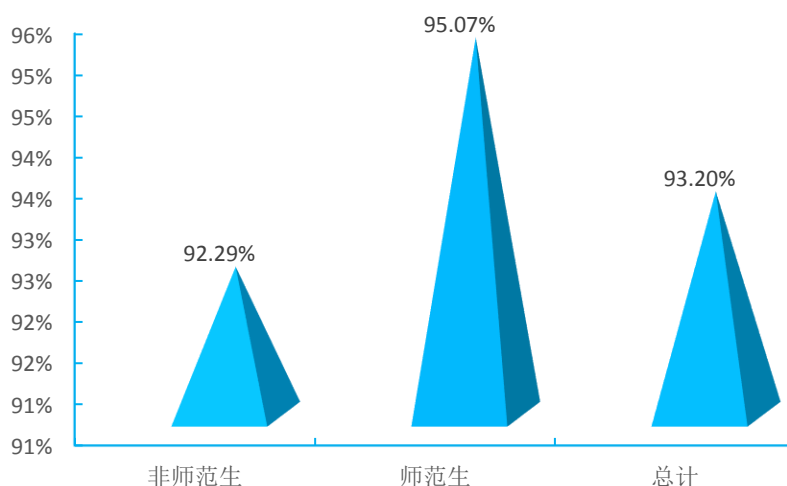


图 1-2 2017 届毕业生总体就业率

（二）毕业生专业就业率

表 1-5 是毕业生不同专业就业率。就业率最高的专业为体育保健，就业率为 100%，其次分别是社会体育（96.10%）、体育教育（95.07%）、表演艺术（90.91%）、体育服务与管理（90.91%）、运动训练（88.28%）和武术（81.25%）。

[1]计算就业率时，就业情况包括已办证并就业、出国留学或工作、自主创业、未办证已就业、继续深造及自由职业。

表 1-5 毕业生不同专业就业率

序号	专业	已就业人数	总人数	就业率
1	体育保健	29	29	100.00%
2	社会体育	148	154	96.10%
3	体育教育	193	203	95.07%
4	表演艺术	60	66	90.91%
5	体育服务与管理	20	22	90.91%
6	运动训练	113	128	88.28%
7	武术	13	16	81.25%
总计		576	618	93.20%

（三）未就业情况分析

图 1-3 是毕业生未就业原因分布。51.20%的未就业毕业生正在择业中，其次在准备公务员、事业单位考试的毕业生占比 21.60%，等待单位签约占比 14.40%，准备创业占比 8.00%，准备升学考试占比 4.00%，准备出国仅占 0.80%。

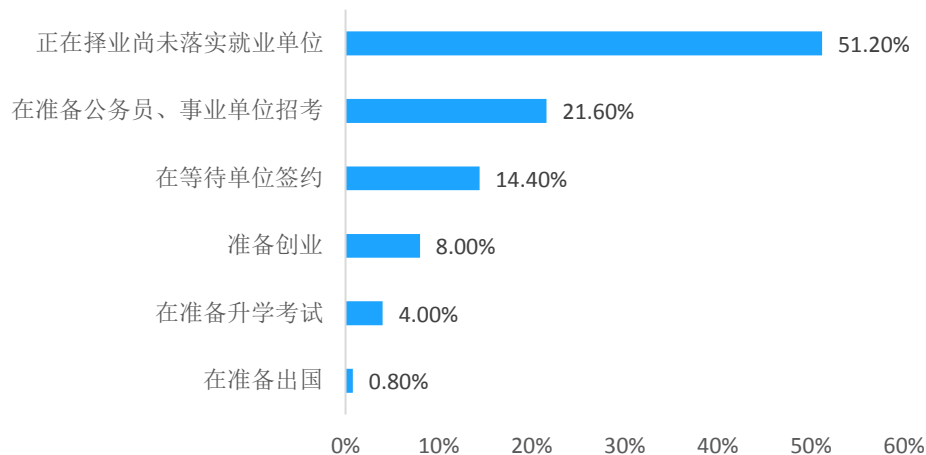


图 1-3 毕业生未就业原因分布

三、毕业生就业去向分布

毕业生就业去向分布主要从四个方面展开：一是行业结构；二是城市分布；三是单位性质分布；四是职业结构分布。以此对 2017 届毕业生就业去向^[2]进行描述和分析。

[2] 对已落实就业单位（不含升学、出国、待就业）的毕业生进行就业去向分析。

（一）地区分布

1.各省份分布

表 1-6 是毕业生就业省份分布。总体上，毕业生主要以省内就业为主，就业人数 395 人，占比高达 75.96%；其次是广东省，就业人数 58 人，占比 11.15%。分师范生类别来看，非师范生省内就业人数为 288 人，占非师范生人数的 82.76%，其次是广东省 21 人（占比 6.03%）；普通师范生省内就业人数为 107 人，占师范生人数的 62.21%，其次是广东省 37 人（占比 21.51%）。

表 1-6 毕业生就业省份分布

序号	省份	非师范生		普通师范生		总计	
		人数	比例	人数	比例	人数	比例
1	湖南省	288	82.76%	107	62.21%	395	75.96%
2	广东省	21	6.03%	37	21.51%	58	11.15%
3	浙江省	2	0.57%	5	2.91%	7	1.35%
4	陕西省	6	1.72%	/	/	6	1.15%
5	四川省	4	1.15%	2	1.16%	6	1.15%
6	江西省	3	0.86%	2	1.16%	5	0.96%
7	上海市	5	1.44%	/	/	5	0.96%
8	福建省	1	0.29%	3	1.74%	4	0.77%
9	贵州省	2	0.57%	2	1.16%	4	0.77%
10	云南省	1	0.29%	3	1.74%	4	0.77%
11	河南省	/	/	3	1.74%	3	0.58%
12	江苏省	3	0.86%	/	/	3	0.58%
13	青海省	1	0.29%	2	1.16%	3	0.58%
14	重庆市	2	0.57%	1	0.58%	3	0.58%
15	安徽省	/	/	2	1.16%	2	0.38%
16	河北省	1	0.29%	1	0.58%	2	0.38%
17	湖北省	2	0.57%	/	/	2	0.38%
18	山西省	1	0.29%	1	0.58%	2	0.38%
19	北京市	1	0.29%	/	/	1	0.19%
20	广西	1	0.29%	/	/	1	0.19%
21	海南省	1	0.29%	/	/	1	0.19%
22	宁夏	1	0.29%	/	/	1	0.19%
23	西藏	/	/	1	0.58%	1	0.19%
24	新疆	1	0.29%	/	/	1	0.19%
总计		348	100.00%	172	100.00%	520	100.00%

表 1-7 是各专业毕业生具体省份流向表。

表 1-7 各专业毕业生具体省份流向表

专业 省份	表演艺术	社会体育	体育保健	体育服务 与管理	体育教育	武术	运动训练	总计
安徽省					2			2
北京市							1	1
福建省					3		1	4
广东省	1	14			37	2	4	58
广西				1				1
贵州省		1		1	2			4
海南省		1						1
河北省		1			1			2
河南省					3			3
湖北省	1	1						2
湖南省	44	95	25	16	107	9	99	395
江苏省	1	2						3
江西省	3				2			5
宁夏		1						1
青海省		1			2			3
山西省	1				1			2
陕西省		5	1					6
上海市	1	2					2	5
四川省		4			2			6
西藏					1			1
新疆							1	1
云南省		1			3			4
浙江省		1			5		1	7
重庆市	1	1			1			3
总计	53	131	26	18	172	11	109	520

2.主要城市分布

表 1-8 是 2017 届毕业生重点城市流向分布。结果表明，2017 届毕业生在以下 14 个城市就业的人数占就业总人数的 80.19%，吸纳毕业生人数最多城市分别是长沙市、广州市、东莞市、岳阳市、衡阳市 5 个城市，所占比例皆在 2%以上。分师范生类别来看，吸纳非师范毕业生人数前三的城市分别是长沙（64.08%）、

广州（2.87%）、东莞（2.87%）；吸纳普通师范毕业生人数前三的城市分别是长沙（49.42%）、东莞（9.30%）、广州（5.81%）。

表 1-8 2017 届毕业生重点城市流向分布

主要城市	非师范生		普通师范生		总计	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例
湖南省长沙市	223	64.08%	85	49.42%	308	59.23%
广东省广州市	10	2.87%	10	5.81%	20	3.85%
广东省东莞市	2	0.57%	16	9.30%	18	3.46%
湖南省岳阳市	10	2.87%	2	1.16%	12	2.31%
湖南省衡阳市	7	2.01%	4	2.33%	11	2.12%
广东省深圳市	6	1.72%	2	1.16%	8	1.54%
湖南省常德市	4	1.15%	3	1.74%	7	1.35%
广东省佛山市	/	/	6	3.49%	6	1.15%
陕西省西安市	6	1.72%	/	/	6	1.15%
湖南省邵阳市	4	1.15%	1	0.58%	5	0.96%
上海市	5	1.44%	/	/	5	0.96%
湖南省娄底市	4	1.15%	/	/	4	0.77%
湖南省湘潭市	3	0.86%	1	0.58%	4	0.77%
湖南省怀化市	2	0.57%	1	0.58%	3	0.58%
总计	287	82.47%	131	76.16%	417	80.19%

（二）单位行业分布

按国家统计局 2011 年发布国民经济行业分类（GB/T4754-2011）标准，将毕业生就业单位划分为 20 个行业，具体行业种类见下表。

表 1-9 是毕业生就业行业分布。总体上看，2017 届毕业生共分布在 17 个行业，其中毕业生主要就业的行业为“文化、体育和娱乐业”及“教育”，二者分别占比为 67.50%（351 人）和 21.35%（111 人）。分师范生类别来看，非师范生主要就业的行业为“文化、体育和娱乐业”，占比高达 79.31%（276 人）；普通师范生主要就业的行业为“教育”，占比 44.77%（77 人），其次是“文化、体育和娱乐业”，占比 43.60%（75 人）。

表 1-9 毕业生就业行业分布

单位行业	非师范生		普通师范生		总计	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例
文化、体育和娱乐业	276	79.31%	75	43.60%	351	67.50%
教育	34	9.77%	77	44.77%	111	21.35%
批发和零售业	6	1.72%	4	2.33%	10	1.92%

单位行业	非师范生		普通师范生		总计	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例
住宿和餐饮业	5	1.44%	2	1.16%	7	1.35%
居民服务、修理和其他服务业	6	1.72%	/	/	6	1.15%
商业和服务业人员	4	1.15%	2	1.16%	6	1.15%
信息传输、软件和信息技术服务业	5	1.44%	1	0.58%	6	1.15%
公共管理、社会保障和社会组织	1	0.29%	4	2.33%	5	0.96%
军队	3	0.86%	1	0.58%	4	0.77%
科学研究和技术服务业	4	1.15%	/	/	4	0.77%
电力、热力、燃气及水生产和供应业	/	/	2	1.16%	2	0.38%
交通运输、仓储和邮政业	2	0.57%	/	/	2	0.38%
金融业	/	/	2	1.16%	2	0.38%
房地产业	1	0.29%	/	/	1	0.19%
建筑业	/	/	1	0.58%	1	0.19%
卫生和社会工作	/	/	1	0.58%	1	0.19%
租赁和商务服务业	1	0.29%	/	/	1	0.19%
总计	348	100.00%	172	100.00%	520	100.00%

（三）单位性质分布

表 1-10 是毕业生就业单位性质分布。总体上看，2017 届毕业生就业单位性质主要以其他企业^[3]为主，就业人数为 387 人（74.42%），其次是其他教学单位 88 人（16.92%）。分师范生类别来看，非师范生在其他企业就业人数最多，占比高达 81.61%（284 人）；普通师范生主要在其他企业和其他教学单位，占比分别为 59.88%（103 人）和 34.88%（60 人）。

表 1-10 毕业生就业单位性质分布

单位性质	非师范生		普通师范生		总计	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例
其他企业	284	81.61%	103	59.88%	387	74.42%
其他教学单位	28	8.05%	60	34.88%	88	16.92%
其他事业单位	33	9.48%	4	2.33%	37	7.12%
部队	3	0.86%	1	0.58%	4	0.77%
国家基层项目	/	/	4	2.33%	4	0.77%
总计	348	100.00%	172	100.00%	520	100.00%

[3] 其他企业：是指民（私）营企业。

（四）职位结构分布

表 1-11 是毕业生就业职位结构分布。非师范毕业生就业职位主要是体育工作人员，占比 35.06%(122 人)；普通师范生就业职位主要是教学人员，占比 55.81%(96 人)。

表 1- 11 毕业生就业职位结构分布

工作职位	非师范生		普通师范生		总计	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例
教学人员	94	27.01%	96	55.81%	190	36.54%
体育工作人员	122	35.06%	21	12.21%	143	27.50%
其他人员	94	27.01%	31	18.02%	125	24.04%
商业和服务业人员	21	6.03%	14	8.14%	35	6.73%
办事人员和有关人员	14	4.02%	8	4.65%	22	4.23%
军人	3	0.86%	1	0.58%	4	0.77%
生产和运输设备操作人员	/	/	1	0.58%	1	0.19%
总计	348	100.00%	172	100.00%	520	100.00%

第二部分 就业相关分析

一、就业质量分析

（一）就业满意度

图 2-1 是毕业生总体就业满意度分布。结果表明，毕业生对当前就业状况的总体满意度^[4]为 93.20%。其中对就业状况感到满意的毕业生最多（33.99%），其次分别为非常满意（33.43%）、比较满意（25.78%）。

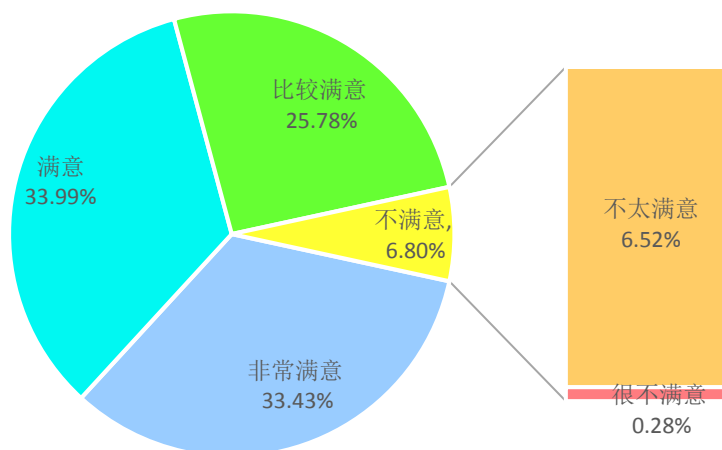


图 2-1 毕业生总体就业满意度分布

图 2-2 是不同就业状态的毕业生就业满意度分布。结果表明，继续深造与出国满意度最高（95.65%），自由职业满意度最低（92.30%），虽然总体满意度相差不大，但是“非常满意”和“满意”所占比例相差很大。造成这种结果的原因主要是，继续深造与出国不需要面对就业所带来的压力，所以满意度高；而自由职业由于稳定性低、工作压力较大，导致满意度偏低。

^[4]总体满意度=非常满意+满意+比较满意，下文对满意度的分析与此处一致。

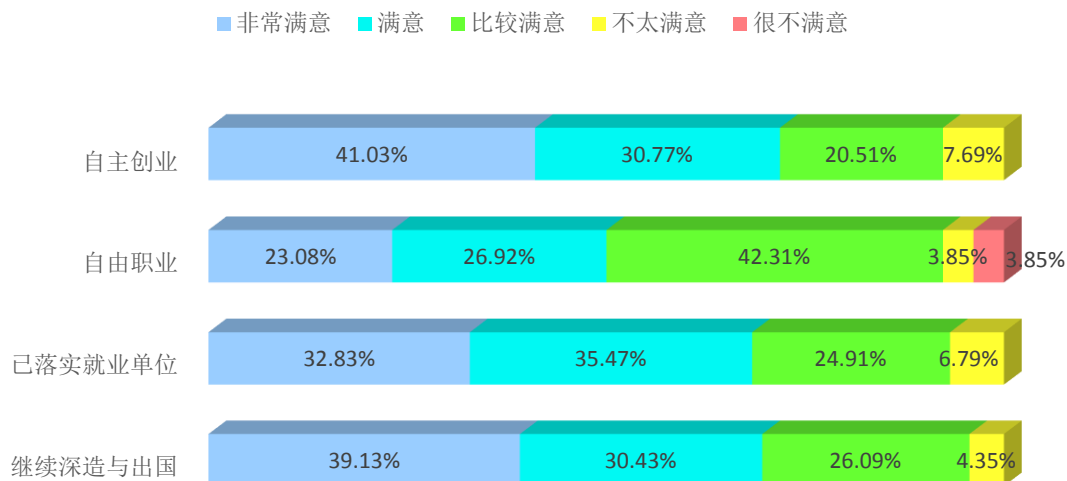


图 2-2 不同就业状态的毕业生就业满意度分布

(二) 职业期待吻合度

图 2-3 是毕业生总体职业期待吻合度分布。结果表明，毕业生的总体职业期待吻合度为 89.04%，其中职业期待非常一致和一致的毕业生占比分别为 27.17% 和 30.19%。毕业生基本能找到理想中的工作。

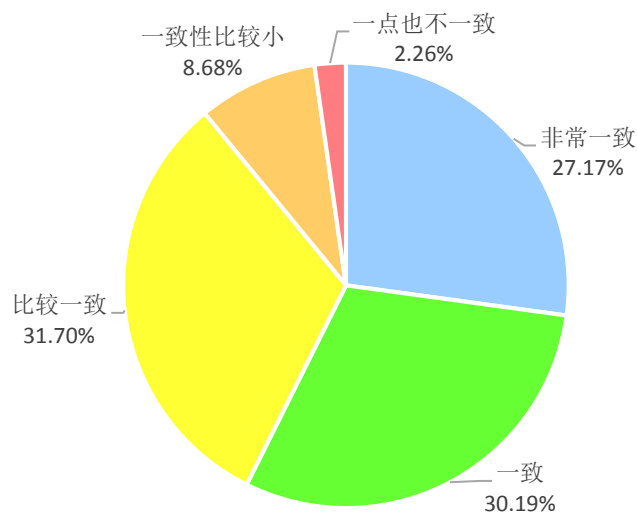


图 2-3 毕业生总体职业期待吻合度分布

图 2-4 是各专业毕业生的职业期待吻合度分布。在七个专业中，武术专业的毕业生职业期待吻合度最高，达到了 100%，其次是表演艺术和社会体育，分别为 96%和 94.39%，职业期待吻合度最低的是体育服务与管理专业，仅为 57.13%。

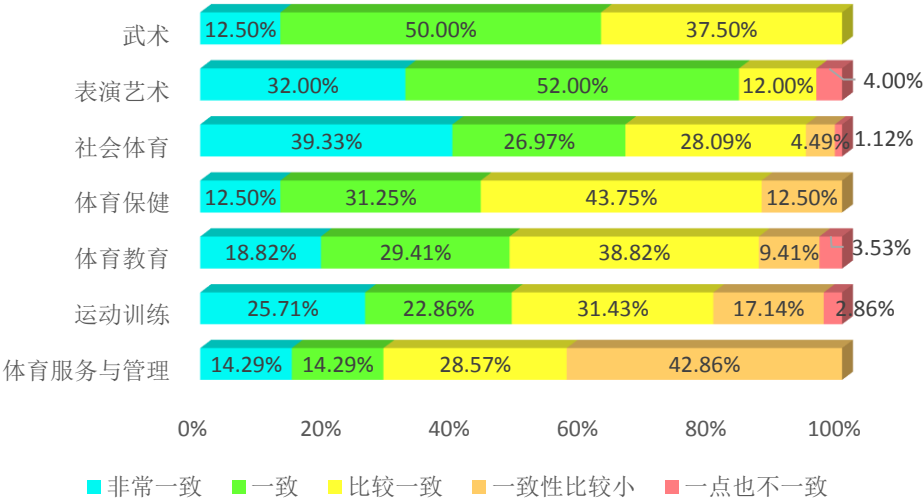


图 2- 4 各专业毕业生的职业期待吻合度分布

（三）薪酬福利满意度

图 2-5 是毕业生月薪区间分布。2017 届毕业生的月薪主要集中在 2001-3000 元之间，占比 36.98%；其次是 3001-4000 元和 2000 元以下，分别占到了 26.04%和 12.83%，另外 8000 元以上高收入区间占比 4.53%。

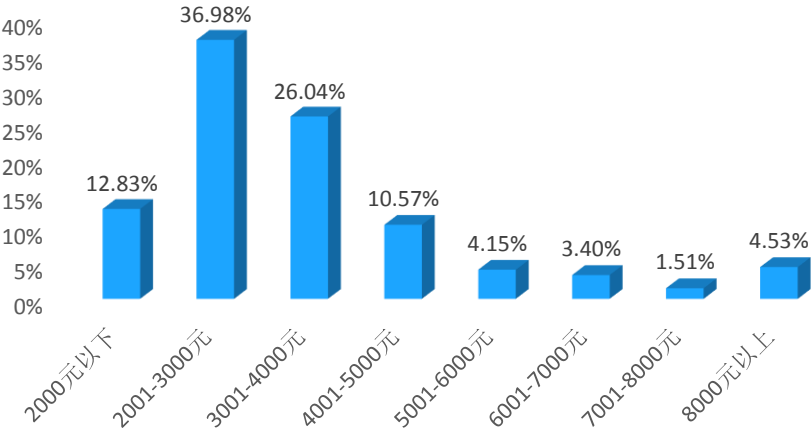


图 2- 5 毕业生月薪区间分布

图 2-6 是毕业生对薪资的满意度分布。总体上，对薪资感到比较满意的毕业生居多，占比达 33.96%，其次分别是不太满意（25.66%）、满意（21.51%）、非常满意（14.72%）和很不满意（4.15%）。总体满意度为 70.19%。毕业生对薪资水平的评价不高，主要原因是毕业生薪资水平偏低，并且薪资直接影响物质生活水平。

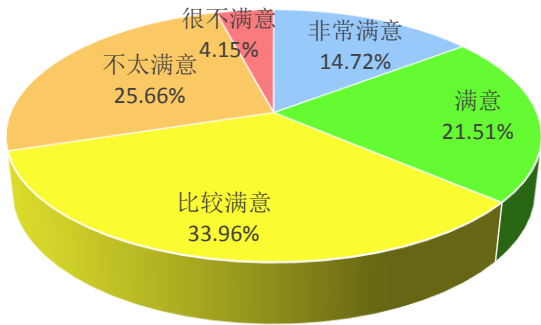


图 2-6 毕业生对薪资的满意度分布

图 2-7 是毕业生的福利保障分布。总体上，52.45%的毕业生所在单位都提供了基本的社会保障，其中 5.28%的单位除提供五险一金之外，还提供了其他的保障和津贴，但还有 47.55%的毕业生没有任何福利保障。

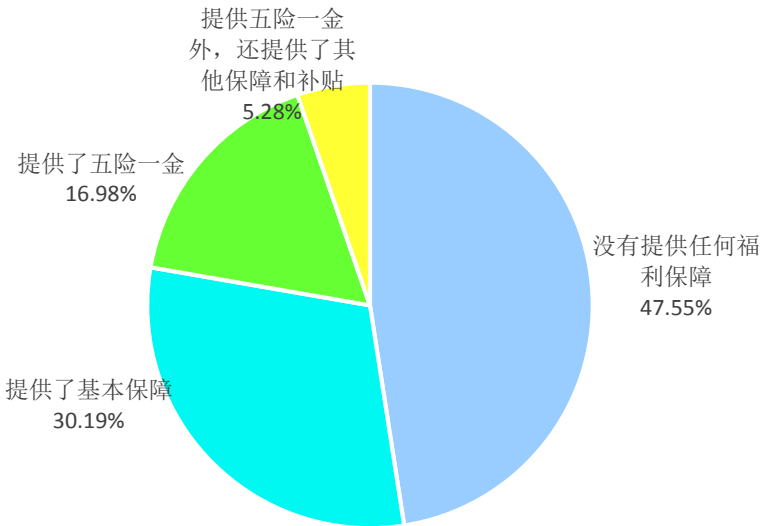


图 2-7 毕业生的福利保障分布

图 2-8 是毕业生对福利保障满意度分布。总体上，仅 71.70%的毕业生满意所在单位提供的社会保障，所占比例偏低，主要原因是有将近一半的毕业生没有任何福利保障。

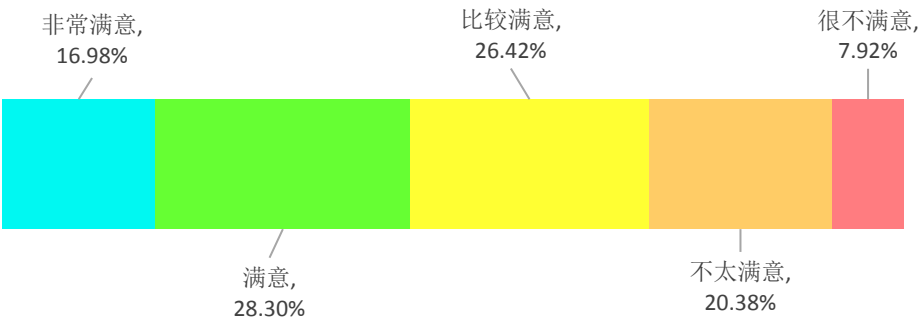


图 2-8 毕业生对福利保障的满意度分布

（四）工作与专业相关度

图 2-9 是毕业生工作与专业相关度分布。2017 届毕业生专业与工作的相关度为 90.57%，其中“非常相关”和“相关”分别占比 49.06%和 32.45%。

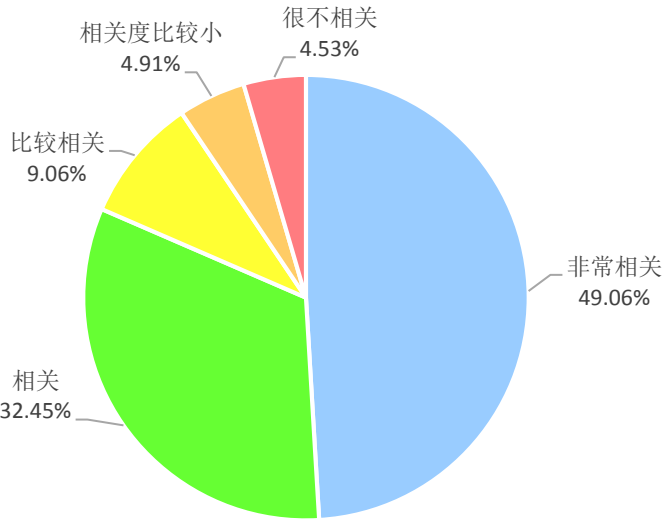


图 2-9 毕业生工作与专业相关度分布

图 2-10 是不同专业毕业生工作与专业相关度分布。结果显示，在七个专业中，相关度最高的专业是“武术”和“体育服务与管理”两个专业，相关度均为

100%，其后依次是“体育教育”（96.47%）、“表演艺术”（96.00%）、“社会体育”（94.38%）、“运动训练”（71.43%）和“体育保健”（62.50%）。

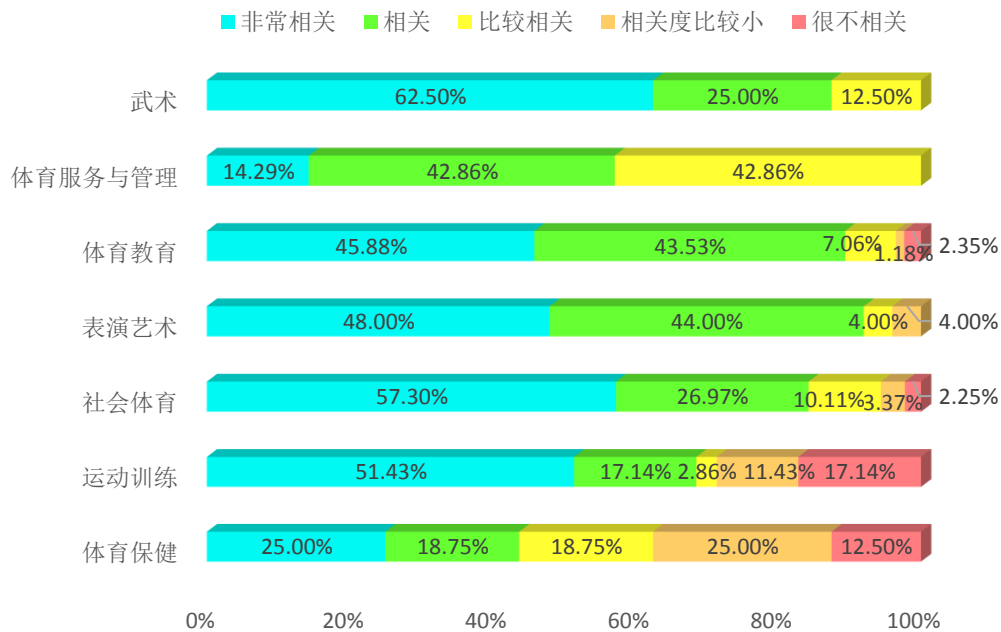


图 2-10 不同专业毕业生工作与专业相关度分布

图 2-11 是毕业生从事不相关工作的原因分布。结果表明，毕业生从事不相关工作的主要原因是本专业相关工作与自己的兴趣不符（30.77%），其次分别是工作就业机会少（11.54%）、要求过高（7.69%）、收入待遇较低（7.69%），另外其他原因共占比 42.31%。

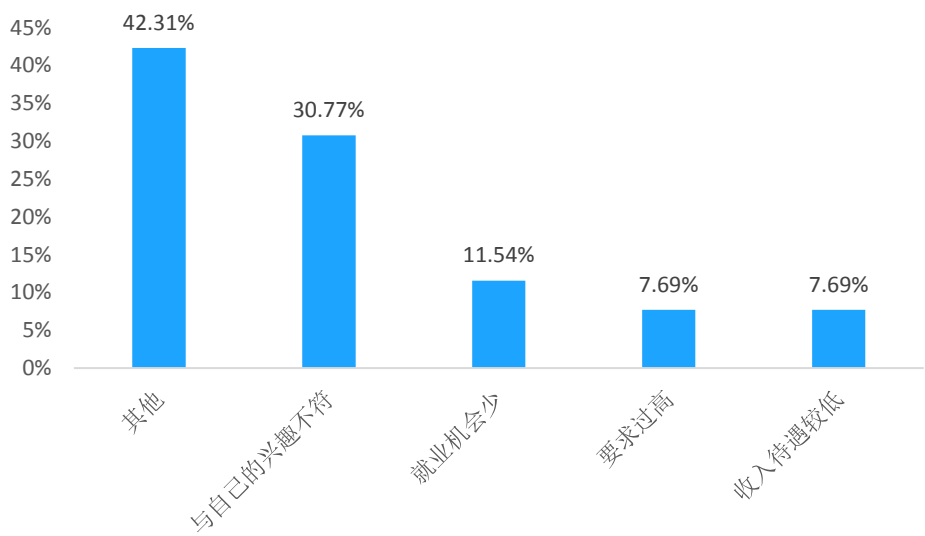


图 2-11 毕业生从事不相关工作的原因分布

（五）单位发展前景

图 2-12 是毕业生对已签约单位行业发展前景的认知。总体来看，87.17%的毕业生对当前已签约单位的行业发展前景较为看好，其中非常看好行业前景占比为 33.21%，另外 6.42%的毕业生对所在单位的行业发展状况不太了解。

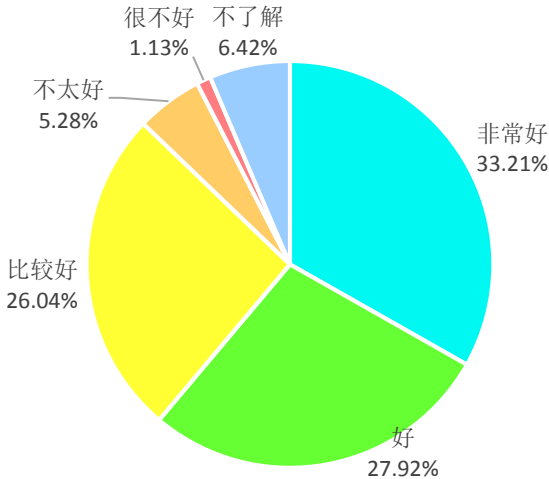


图 2-12 毕业生对已签约单位行业发展前景的认知

图 2-13 是毕业生对已签约单位在业界知名度和认可度分布。总体上看，82.26%的毕业生已签约单位在业界知名度和认可度达到了比较高以上的水平，6.04%的毕业生对所签约单位的知名度和认可度不太了解。

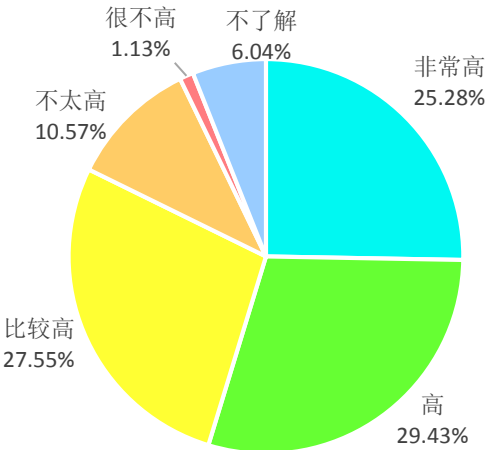


图 2-13 毕业生对已签约单位在业界知名度和认可度分布

图 2-14 是毕业生在已签约单位的发展前途。结果表明，89.81%的毕业生认为在已签约的工作岗位上持续工作将有较好的发展前途。

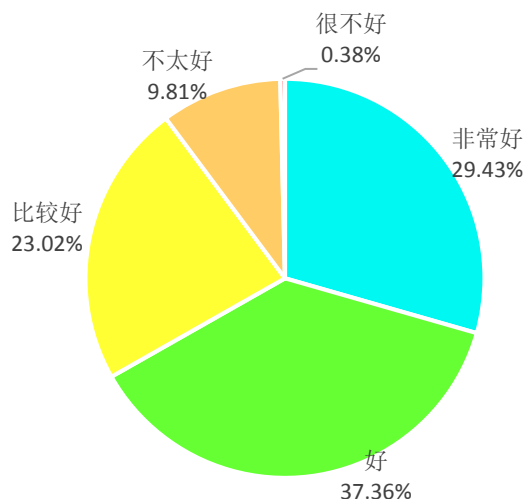


图 2-14 毕业生在已签约单位的发展前途

(六) 工作岗位评价

图 2-15 是毕业生对工作环境的满意度。结果表明，毕业生对当前的工作环境总体满意度为 92.83%；其中毕业生对当前工作环境满意的占比最高，为 40.00%，其次是比较满意占比 30.94%；此外有 1.51%的毕业生对工作环境不太了解。

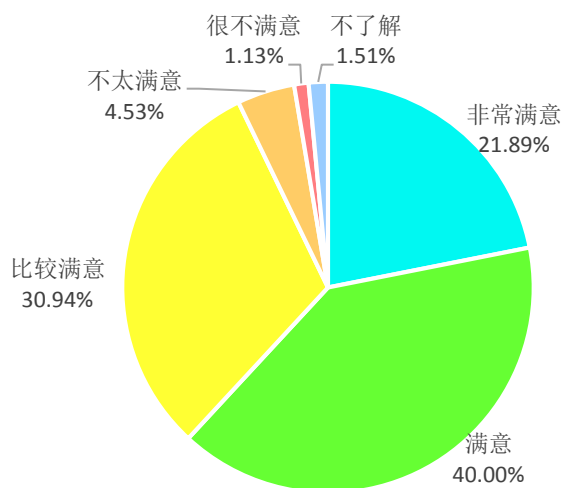


图 2-15 毕业生对工作环境的满意度

图 2-16 是毕业生已签约工作单位稳定性情况。93.58%的毕业生认为，当前的工作处于比较稳定的水平，毕业生工作的稳定性很高。此外较高的工作稳定性有利于降低毕业生的离职率。

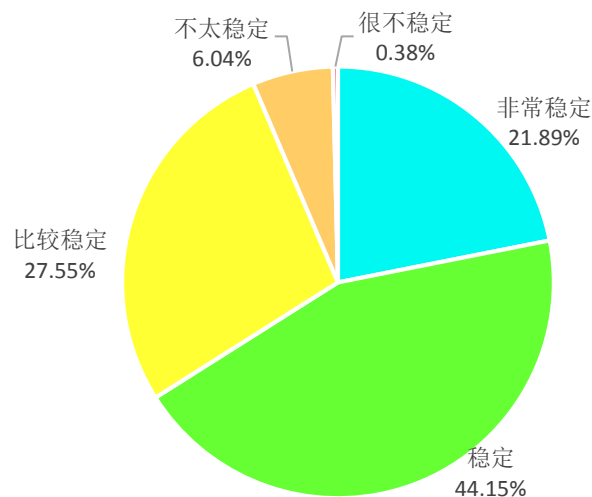


图 2-16 毕业生已签约单位工作稳定性情况

图 2-17 是毕业生已签约单位提供培训情况。在毕业生签约的单位中，有 73.58% 的用人单位为毕业生提供了较多的培训机会，这可以帮助毕业生提升工作能力以及了解公司文化，同时，也为毕业生长期留任提供了更多的可能。除此之外，仍有 4.15% 的毕业生对已签约单位提供培训的情况还不了解。

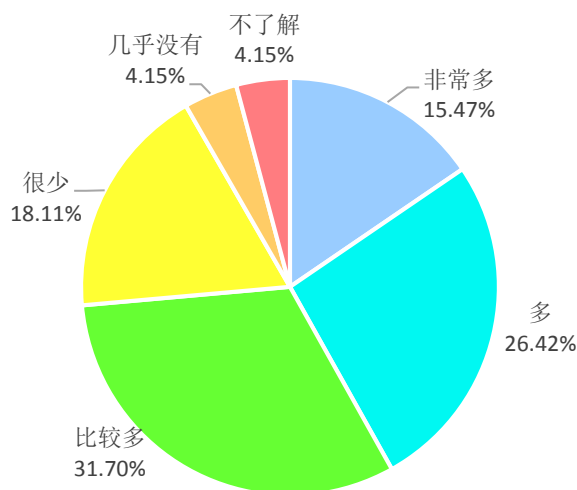


图 2-17 毕业生已签约单位提供培训情况

图 2-18 是毕业生已签约单位加班情况分布。在毕业生签约的单位中，33.58% 的单位没有加班情况；53.96% 的单位偶尔加班；8.31% 的单位有 1-2 天的加班情况，总的来说，毕业生所在的用人单位加班情况不多。少量的加班情况可以增加工作的稳定性，降低毕业生的离职率。

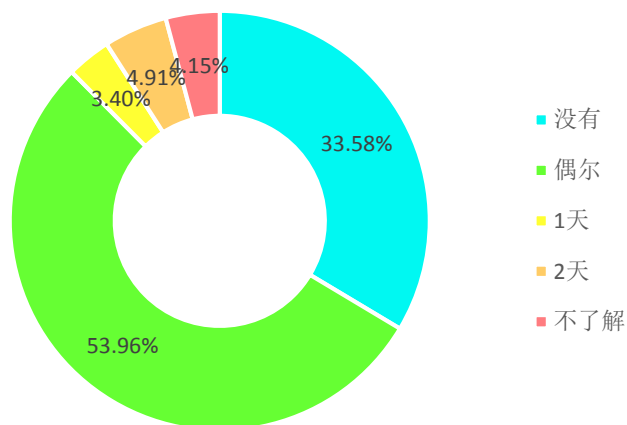


图 2-18 毕业生已签约单位加班情况分布

图 2-19 是毕业生总体更换工作情况。调研结果显示，毕业生没有更换过工作单位的比例最大（62.26%），更换过 3 次以上的比例为 3.02%。

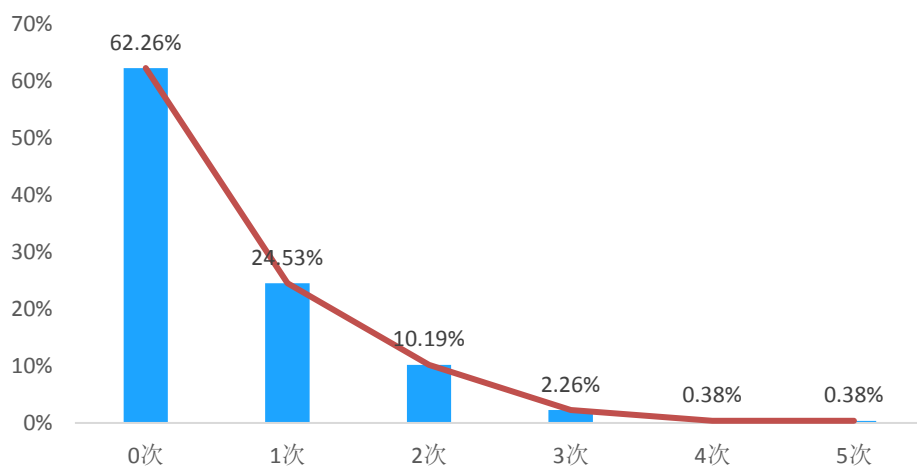


图 2-19 毕业生总体更换工作情况

图 2-20 是毕业生更换工作的原因。毕业生更换工作的最主要的原因是发展空间不大（34.65%）；除了其他不确定的原因，其次分别为薪资福利差（16.83%）、工作地域问题（15.84%）；与领导/同事关系不好对毕业生离职的影响较小，仅为 0.58%。说明毕业生在工作中，非常看重发展空间、薪资福利以及工作地域。

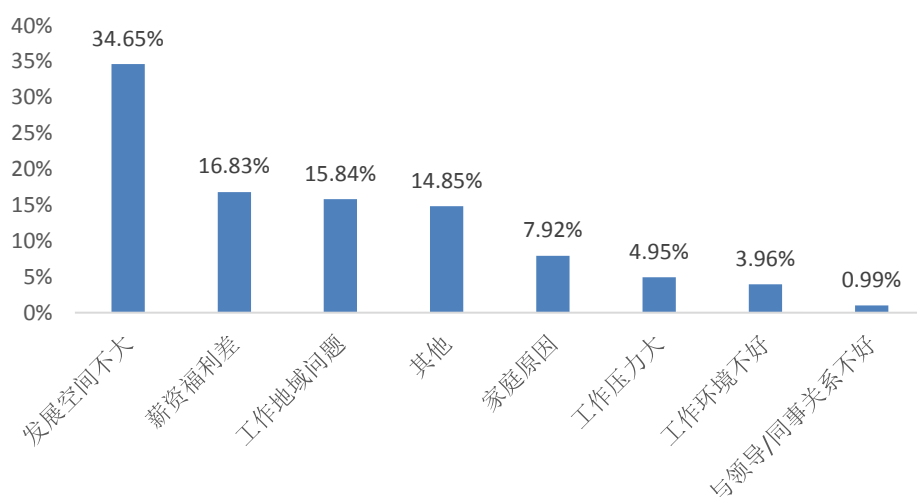


图 2-20 毕业生更换工作的原因

图 2-21 是毕业生对已签约工作岗位的评价。毕业生对已签约工作岗位的评价主要从工作岗位满意度、工作岗位适应状态和工作岗位晋升机制三个方面展开：对满意度指标等级量化，“非常满意”=5，“满意”=4，“比较满意”=3，“不太满意”=2，“很不满意”=1。从加权平均得分来看，毕业生对工作岗位适应状态最为满意(4.33)，其次分别是工作岗位的满意度(4.14)、工作岗位晋升机制(3.94)。

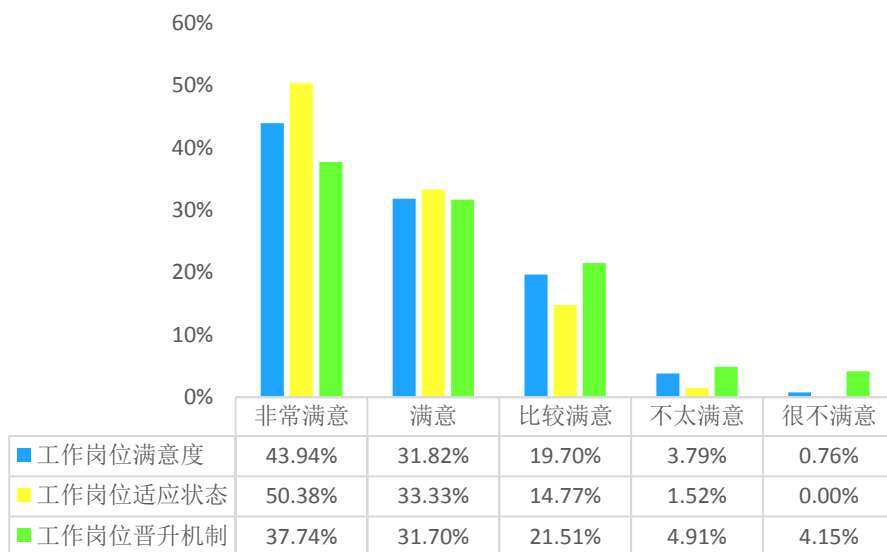


图 2-21 毕业生对工作岗位的评价

二、求职能力分析

针对毕业生的求职行为，我们将从以下六个方面展开分析：一是求职关注的

主要因素；二是就业成功关键因素；三是就业困难；四是求职途径；五是求职成本；六是是否签订劳动合同。各项指标统计分析结果如下所示：

（一）求职关注的主要因素

图 2-22 是求职关注的主要因素分布。毕业生在求职过程中关注度最高的因素是“工作稳定度”，达到 20.53%，其次分别是“薪酬水平”（19.47%）、“单位的发展空间”（18.13%）和“社会保障”（15.20%）。除其他因素外，关注度最低的因素分别是“单位的社会声望”（1.60%）、“单位培训”（1.87%）。

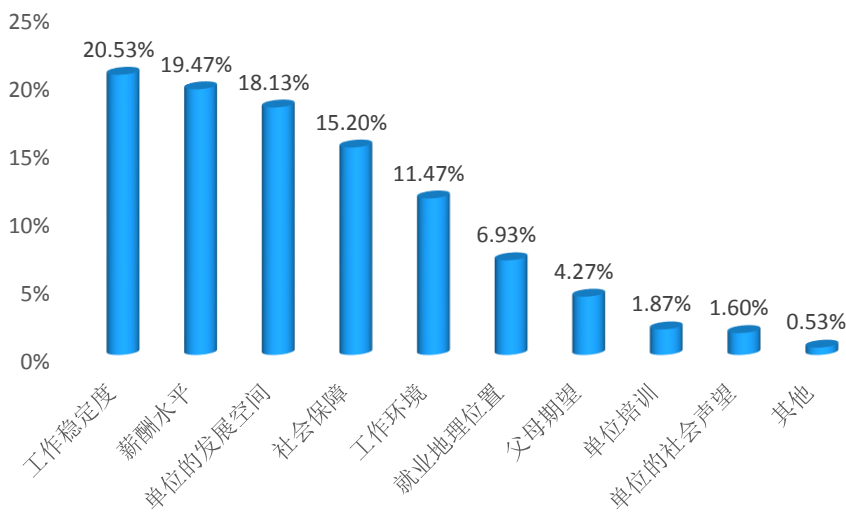


图 2-22 求职关注的主要因素分布

（二）就业成功关键因素

图 2-23 是求职成功的关键因素分布。在已落实就业单位的毕业生中，19.75% 的毕业生认同就业成功的关键因素是“实践/工作经验”，其次分别是“个人素质”（17.11%）、“专业背景”（14.59%）、“职业资格证书”（11.82%），四者所占比例较大，可见四者在求职过程中最为被用人单位所看重。

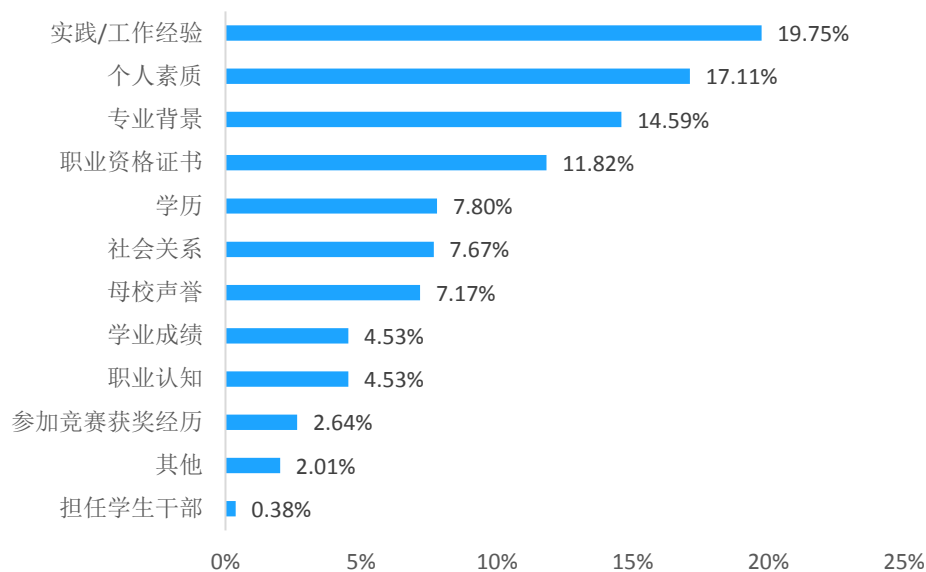


图 2-23 求职成功的关键因素分布

（三）就业困难

图 2-24 是求职过程中遇到的主要困难分布。17.87%的毕业生遇到的困难为“适合自己专业和学历的岗位不多”；另外占比较大的还有“缺乏实战经验”（17.07%）、“社会关系缺乏”（16.53%）及“获取招聘信息的渠道太少”（16.00%）。

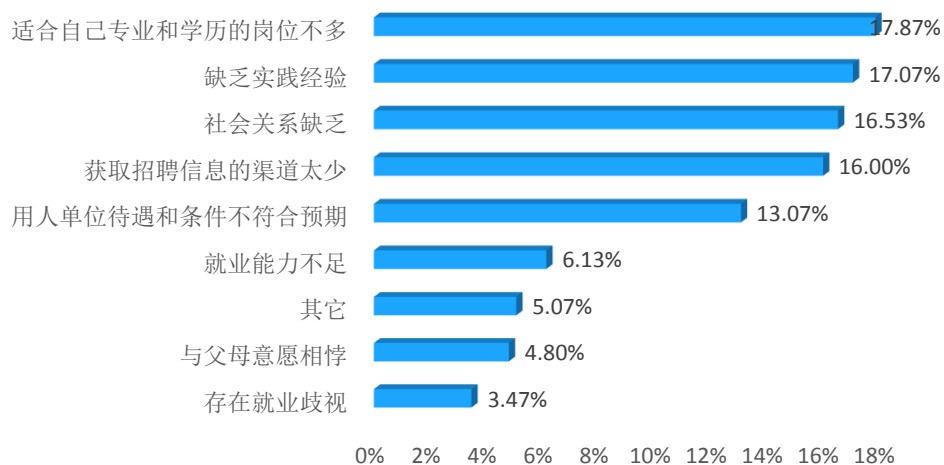


图 2-24 求职过程中遇到的主要困难分布

（四）求职途径

图 2-25 是求职途径分布。母校推荐（校园招聘会、老师和校友推荐、母校就业网站等）和毕业生自己联系应聘（参加社会公考，直接联系单位等）为毕业生获得工作的主要途径，占比分别为 44.53%和 33.58%，二者共占比 78.11%，这真实反映了母校的就业工作较为完善，同时也反映了毕业生就业比较积极主动。

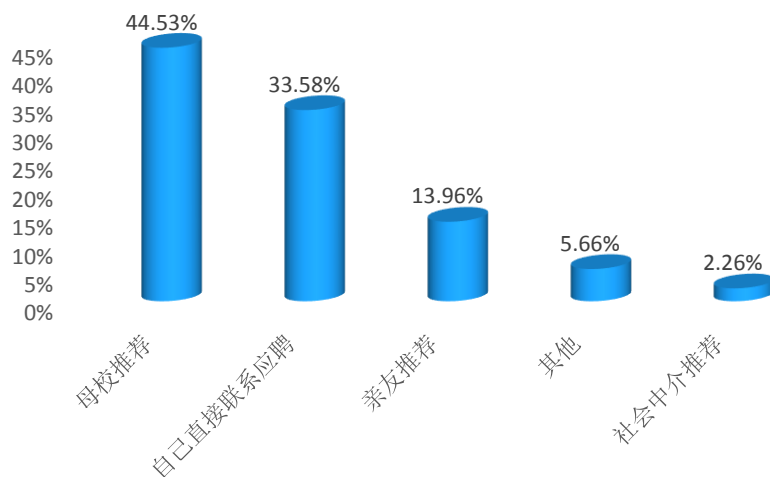


图 2-25 毕业生求职途径分布

（五）求职成本

图 2-26 是毕业生求职成本分布。毕业生的求职成本主要集中在 2000 元以下，比例达到 83.40%，其次是 2001-4000 元的区间，占比为 8.30%。

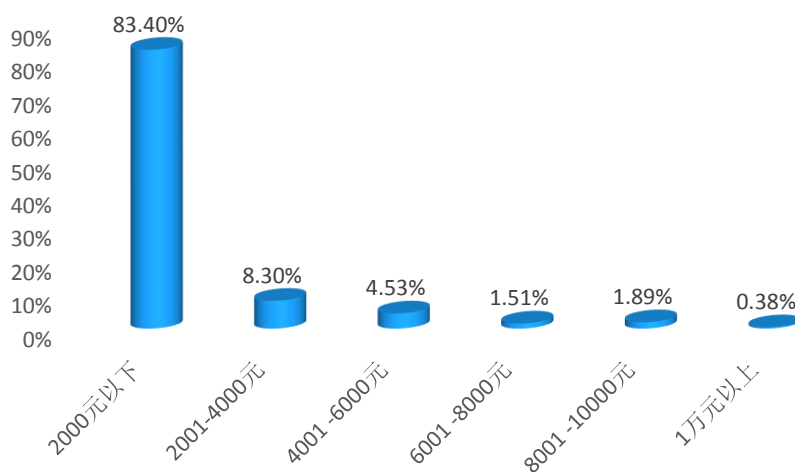


图 2-26 求职成本分布

（六）是否签订劳动合同

图 2-27 是毕业生签订劳动合同状况分布。2017 届毕业生中，18.49%的毕业生签订了 5 年以下劳动合同或协议，此类毕业生在未来 5 年或 5 年后可能会面临较大的不稳定性；41.89%的毕业生与就业单位签订了无固定期限劳动合同（包括有编制的公务员/事业单位工作人员）；有 38.11%毕业生没有签订劳动合同，此类毕业生的劳动合法权益将难以得到保障；仅有 1.51%的毕业生与就业单位 5 年及以上有固定期限的劳动合同或就业协议。

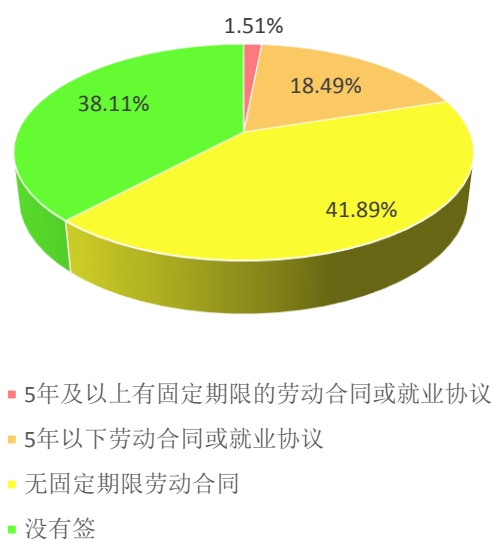


图 2-27 毕业生签订劳动合同状况分布

第三部分 升学深造及自主创业

一、升学深造分析

（一）深造选择

图 3-1 是 2017 届毕业生深造选择分布。如图所示，2017 届毕业生深造选择分为国内继续深造和出国（境）继续深造两个途径，其中绝大多数毕业生选择在国内继续深造，占比为 91.30%；其次是出国（境）继续深造，占比为 8.70%。

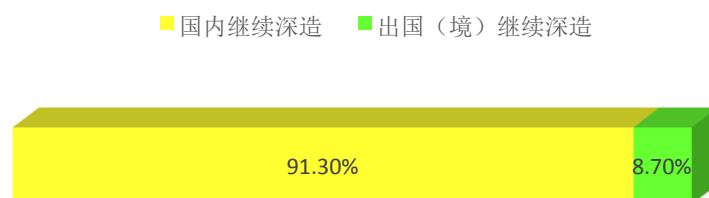


图 3-1 2017 届毕业生深造选择分布

国内深造主要是通过专升本途径，如图 3-2 是各专业升学率。在所有专业中，武术专业的升学率最高，升学率为 12.50%；升学率最低的专业是运动训练，仅为 3.13%

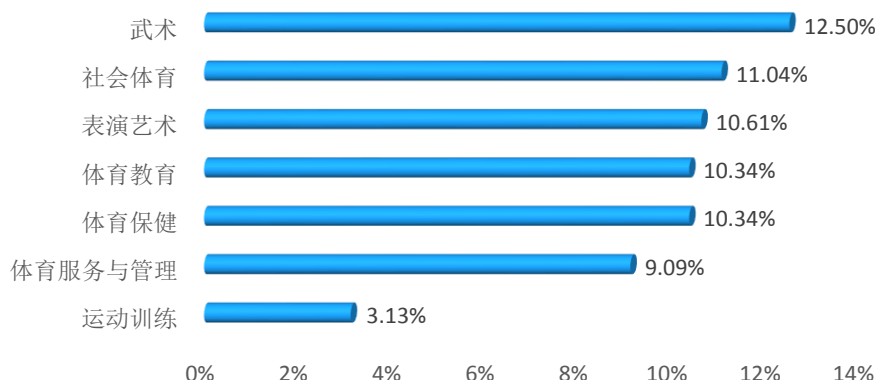


图 3-2 各专业升学率^[5]

^[5]专业升学率=（各专业内升学人数/所在专业总人数）*100%，所以升学率总和不等 于 100%。

图 3-3 是毕业生选择继续深造所读专业和目前所读专业一致性分布。毕业生所选专业与目前专业一致性为 71.43%；另外不太一致和很不一致所占比例分别为 23.81%和 4.76%。

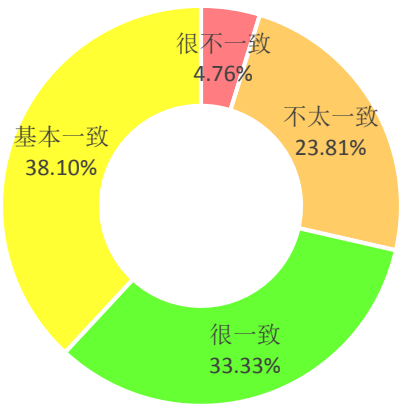


图 3-3 毕业生选择深造所读专业与目前专业一致性分布

（二）深造原因

图 3-4 是毕业生选择继续深造的原因分布。2017 届毕业生选择继续深造最主要的原因是提升学历层次（47.62%），并且远高于其他原因，可见继续深造的毕业生对学历看得比较重；其次分别是提升综合能力（28.57%）、对专业感兴趣，深入学习（14.29%），增加择业资本，提升就业竞争力（4.76%），其他（4.76%）。

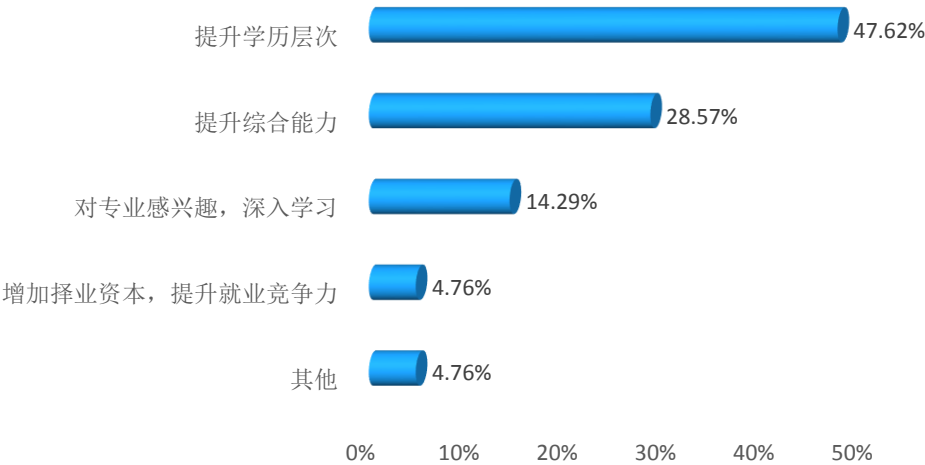


图 3-4 毕业生选择继续深造的原因分布

二、自主创业分析

（一）创业选择

图 3-5 是毕业生自主创业原因分布。毕业生选择自主创业的主要原因是为了实现个人理想及价值，占比高达 79.49%，远远大于其他原因，可见毕业生自主创业主要来自于自身的内在驱动力；其次分别是受他人邀请创业（12.82%）、有好的创业项目（5.13%），另外有 2.56%的毕业生是未找到合适的工作而选择的自主创业。

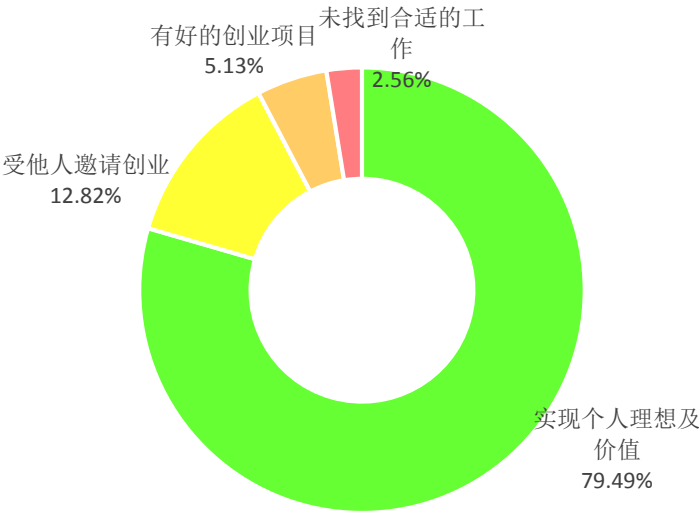


图 3-5 毕业生自主创业的原因分布

（二）创业相关分析

1.创业方式

图 3-6 是毕业生自主创业的方式分布。毕业生与人合伙创业的比例最大（51.28%），其次分别是个人创业（25.64%）、带领团队创业（15.38%）。

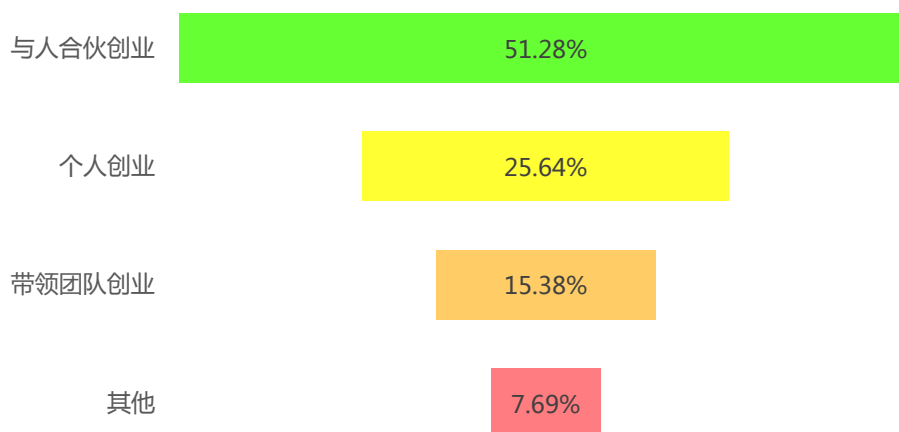


图 3-6 毕业生自主创业的方式分布

2.创业行业

图 3-7 是毕业生自主创业行业分布。毕业生自主创业的行业主要为“教育”，占比为 43.59%；其次是“文化、体育和娱乐业”，占比为 30.77%；二者占比高达 74.36%。主要原因：一是创业门槛较低，对技术要求不高；二是资金投入较少，回报率较快；三是与所学专业有联系。

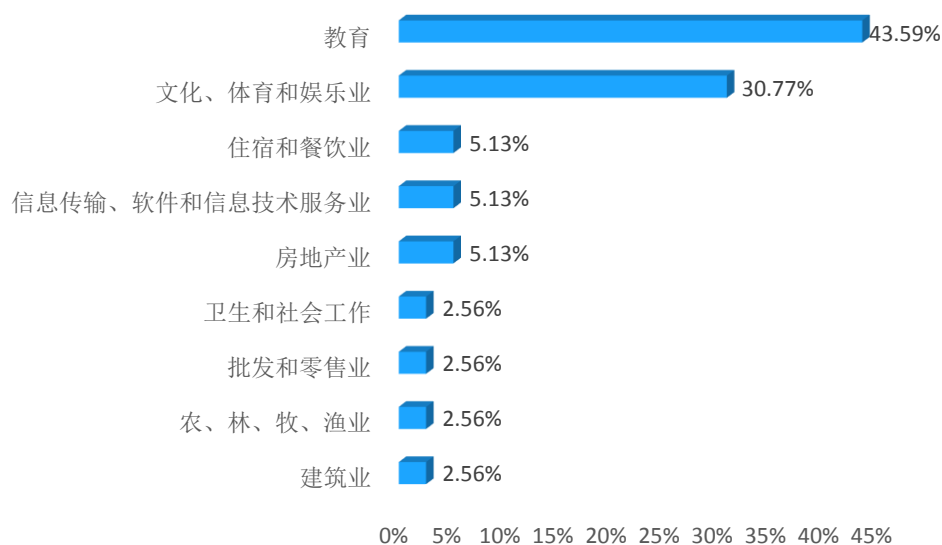


图 3-7 毕业生自主创业的行业分布

3.创业形式

图 3-8 是毕业生自主创业的形式分布。毕业生从事企业创业的比例最大（43.59%），其次是从事非企业创业（33.33%）；毕业生从事网络创业的比例为 12.82%，在创业载体创业的比例为 10.26%。

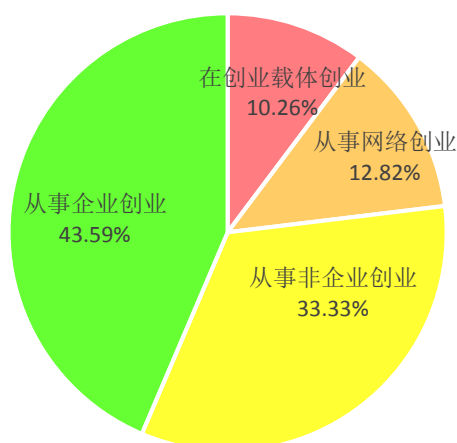


图 3-8 毕业生自主创业的形式分布

（三）创业资金来源

图 3-9 是自主创业资金来源分布。自主创业的毕业生的资金主要来源是父母资助，占比 56.41%；创业扶持基金（2.56%）和风险投资（2.56%）所占比例较小。另外有 38.46%的毕业生是通过其他途径获得资金来源。

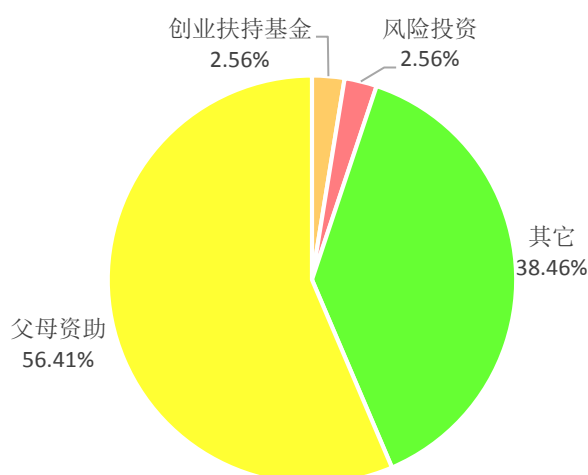


图 3-9 自主创业资金来源分布

（四）家人对创业支持度

图 3-10 是毕业生自主创业家人支持情况分布。在 2017 届毕业生中，自主创业是得到家人的支持的。其中非常支持的家人占比高达 79.49%，勉强支持的家人的比例为 20.51%。

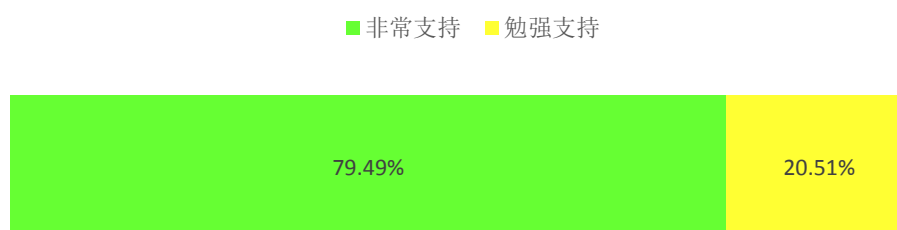


图 3-10 毕业生自主创业家人支持情况分布

第四部分 就业创业发展趋势分析

一、就业率趋势

图 4-1 是 2015-2017 届毕业生就业率。从近三年趋势上看，毕业生就业率呈上升趋势。对比 2016 届毕业生就业率，2017 届毕业生总体就业率上升了 0.8%，其中师范生就业率上升了 1.32%，非师范生就业率上升了 0.58%。就业率的提升，证明学校在培养专业型人才方面取得明显的成效。

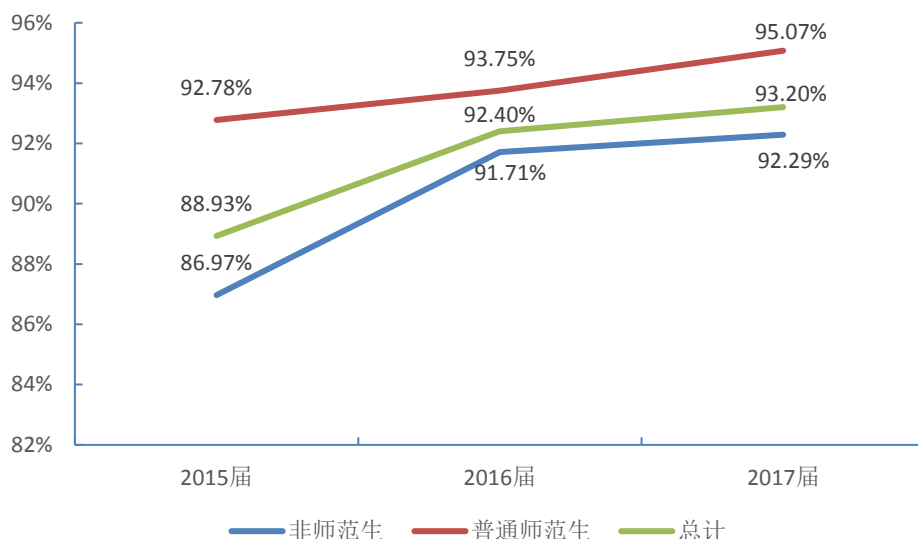


图 4- 1 2015-2017 届毕业生就业率

二、月收入变化趋势

图 4-2 是 2016-2017 届毕业生月收入变化趋势。两年对比发现，收入在 2000 元以下和 2001-3000 元这两个区间差异较大，2017 届毕业生 2000 元以下收入人群减少了 6.42%，2001-3000 元收入人群增加了 5.18%；另外 3000 元以上区间除了 5001-6000 元区间下降了 3.38%，其余区间都有所上升，尤其是 8000 元以上高收入人群增加了 1.18%。总体来看，2017 届毕业生月收入比 2016 届有所增加。

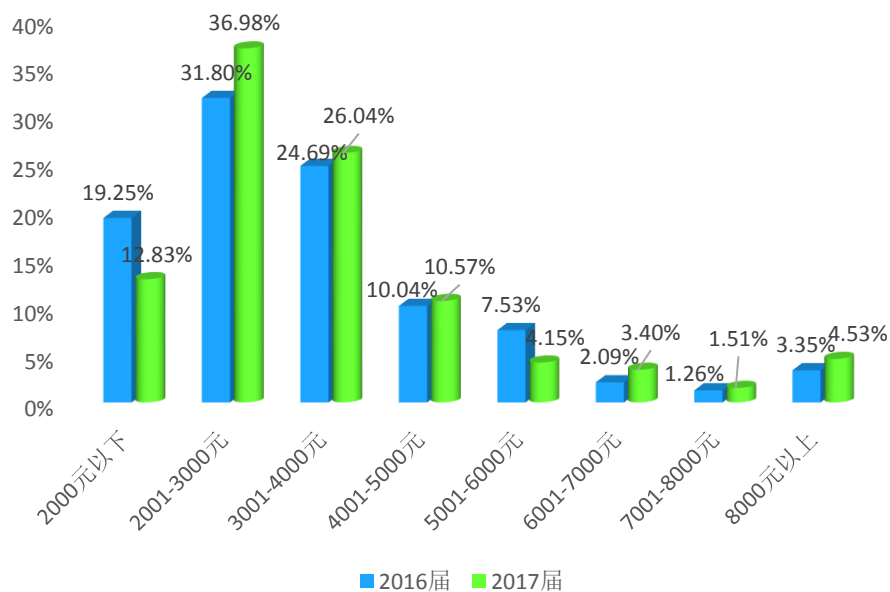


图 4- 2 2016-2017 届毕业生月收入变化趋势

三、就业现状满意度变化趋势

图 4-3 是 2016-2017 届毕业生就业状况满意度分布。总体上，两年来毕业生对就业状况的满意度一直维持在 93%以上。两年对比发现，对就业状况感到非常满意的毕业生，2017 届比 2016 届所占比例上升了 2.82%，但是总体满意度 2017 届比 2016 届下降了 2.26%。

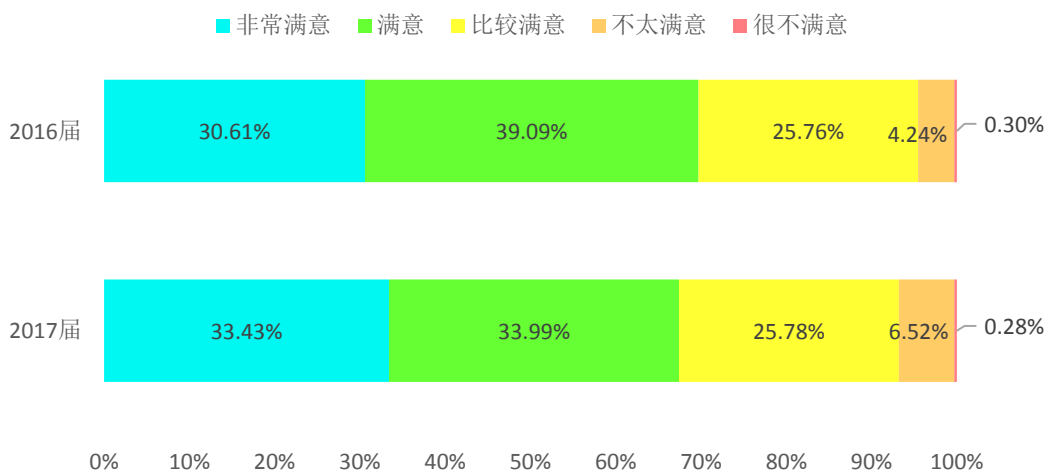


图 4- 3 2016-2017 届毕业生就业状况满意度分布

四、专业相关度变化趋势

图 4-4 是 2016-2017 届毕业生就业专业相关度变化趋势。结果显示，2017 届毕业生就业专业相关度为 90.57%比 2016 届（90.79%）略有下降，但“非常相关”和“相关”所占比分别上升了 2.20%和 1.49%。

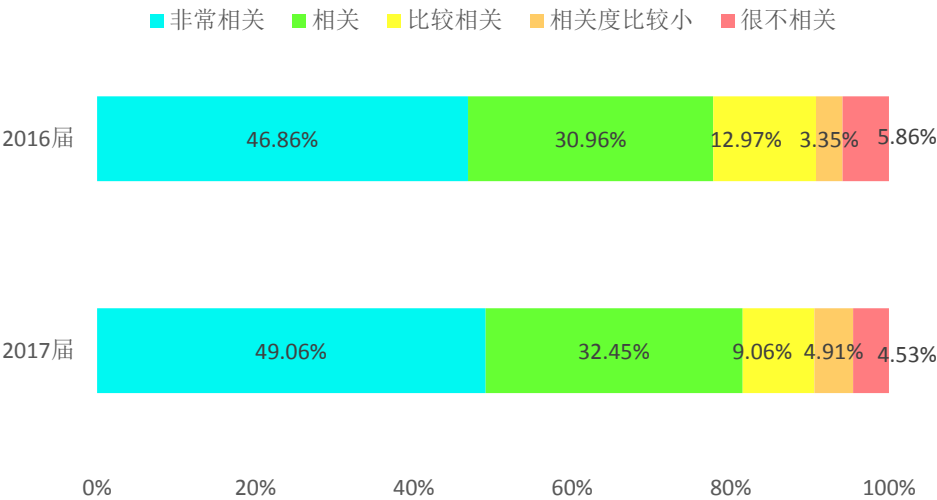


图 4-4 2016-2017 届毕业生就业专业相关度变化趋势

第五部分 毕业生就业创业工作举措

一、促进毕业生就业的政策措施

大学生就业工作，一直是社会高度关注，家长高度关心的问题。省教育厅也高度重视毕业生就业工作，将这项工作提升到“一把手”工程来建设，并定期进行督查，足以证明此项工作的重要性。毕业生就业工作是衡量一所学校办学质量的标尺，很大程度上反映学校的办学水平，也是人才培养工作的具体要求。为此，我院一直按照省教育厅的要求，切实加强对毕业生就业工作的组织领导，成立了领导小组；制定了工作方案；设置了专门工作机构；开展了就业、创业指导教育，开办了相关创业基地；调整充实了专干人员和办公设施设备。党委每年多次专题研究毕业生就业工作，进一步理顺就业工作关系，并通过校企办学，建立实训实习基地，开展订单式体育专门人才培养等办法来拓宽就业渠道，使毕业生就业工作日常化、规范化，工作有目标，有责任，有任务，取得了较好的效果。新设立的湖南体育职业学院创业孵化基地，极大的弥补了我院创业基地缺失的不足，能够使在校生成直接参与到创业实践活动中来。

（一）提高思想认识，学院领导重视，建立就业工作服务体系

1、学院一直都把就业工作作为教学工作的主要组成部分，实施了“一把手工程”，由院党政一把手负总责，分管领导具体抓落实。学院成立了就业工作领导小组，实行了书记、院长双组长制，六位副院长任副组长，成员由各系、各部门主要负责人组成，领导小组下设办公室，成员由学生处、各系的就业专职人员组成，制订了工作职责，并每年负责制定就业工作方案，开展就业工作。

2、学院不断强化就业工作意识，视就业工作为办学生命线。坚持每学年都把就业工作列入院党政年度工作要点中，院党政“一把手”坚持定期听取就业部门工作汇报，召开专题会议研究就业工作，学院分管领导每学年坚持不懈抓就业，

经常召集各系、有关部门研究部署就业工作。2014 年 10 月—2016 年 9 月，学院党委共召开就业专题研究会议 5 次，院行政例会先后 10 次在会上对就业工作提出要求，分管院领导召开就业工作会议 10 次，为学院的就业工作顺利进行奠定了基础。

3、学院在“十二.五”发展规划中对学院的就业工作提出了要求，要求全院上下都要提高对大学生就业工作的认识，要一手抓教学，一手抓市场，要用真情、用责任来抓就业。认真开好大学生就业指导课程，培养学生正确的职业观、合理的就业观，形成自我职业规划和发展意识，培养自主创业意识和能力，引导毕业生到基层建功立业。就业指导部门要收集信息，提供信息，注重联系，注重协调；系部和班级要实实在在地开展活动，及时细致地收集就业协议，抓好毕业生跟踪调查，掌握每一个毕业生的就业动向，统计、分析毕业生就业状态。要进一步建立健全大学生就业指导机构和就业信息服务系统，积极为毕业生就业铺路搭桥，提供优质高效服务，使毕业生初次就业率平均达到 85% 以上，年终就业率平均达到 90% 以上。

4、为更加规范地开展就业工作，明确各系各部门在就业工作中的责任，学院先后制定了《湖南体育职业学院毕业生就业工作实施方案》、《湖南体育职业学院就业工作目标管理考评办法》、《湖南体育职业学院毕业生就业市场建设方案》、《关于就业指导工作人员纳入师资队伍培养计划的决定》、《湖南体育职业学院就业困难学生帮扶制度》、《湖南体育职业学院毕业生就业信息数据统计制度》、《湖南体育职业学院毕业生档案管理制度》等各项规章制度，这些制度的制定和实施，使学院就业工作在对领导重视，保障有力、制度健全，责任明确、规范管理，优化服务、加强教育，科学指导，开发市场，拓宽渠道，就业信息化建设，调查研究，创新工作等七个方面提出了要求，完善了就业工作奖惩机制，完善了党委委员和院就业工作领导小组成员联系到系的制度，实行就业工作目标责任制和一票否决制，坚持把就业工作作为各级领导干部考核的内容，并把就业工作实绩与单位年度考核挂钩，与下拨经费挂钩，与系负责人年终考评挂钩。

（二）完善就业工作队伍建设，广泛开展社会调研活动

1、在就业队伍建设上，学院重视师生比例和人员业务培训。目前根据我院实际在校人数和毕业生人数，配备了就业工作专职、兼职人员共 11 名，比例高于上级规定 1：500 的比例。另外，我院还配备了专职就业指导课老师 2 人，两名副院长兼职就业指导课。加强就业专职人员的培训，制定了《关于就业指导工作人员纳入师资队伍培养计划的决定》，并根据学院毕业生数量不多的实际情况，每次多采取一人外出参加培训，回来后再由培训人员集中对专职、兼职就业人员进行再培训的办法，既达到了全员培训的目的，又节约了经费。

2、坚持以市场为基础，就业为导向，加大教学改革力度，使专业设置、招生、培养、投入等与就业挂钩。在专业设置上，重视学生就业可行性调研、论证，适当调整专业设置。2014-2016 年，我院、系和相关部门，共开展调研活动 10 多次，撰写调研报告 13 篇，并根据就业市场需求，及时增加了社会体育专业的招生计划，提高了“健美操”、“健身指导”等实用课程的课时数。在培养模式上，以提高就业能力为核心，在加强常规教学管理的基础上，采取“专业+辅修”、开设选修课等办法，丰富学生知识结构，通过加强学风建设、开展校园文化活动、社会实践活动等一系列措施，提高学生综合素质，督促学生力所能及地做到“多证就业”，增强就业竞争力。

（三）就业工作条件满足就业工作需要，就业经费按期下拨并投入使用

1、在硬件建设方面，学院为就业配备了就业工作办公室 2 间；咨询室 1 间；毕业生档案室 1 间；招聘洽谈面试室 1 间；毕业生心理咨询室 1 间；办公电脑 3 台；600D 单反相机 1 台，电话 2 台；空调、传真机、复印机、多媒体设备等各一套，办公设备较为齐全。

2、在经费投入上，学院一直严格按照上级有关规定，按年度应收学费的 1% 及时划拨出来作为学院就业工作的专项经费，并坚持专款专用，保证了就业工作的顺利展开。我院就业下拨经费远远超过省教育厅规定的标准。

（四）大力实施分类指导，分层次推进毕业生就业

1、根据国家和省有关政策方针，积极组织引导和鼓励毕业生面向基层就业、参加政府项目就业。体育教育专业是我院的一个传统专业，但随着近年来各地中小学体育教师岗位趋于饱和状态，根据我院实际情况，我们积极组织该专业毕业生报考特岗教师岗位，鼓励毕业生到基层就业，效果十分明显，2014-2016 年，我院毕业生特岗教师录取人数为 94 人，达到了我们预期的目的。

2、帮助特殊人群就业是我院就业工作中的一个重要环节。为此，我们专门制定了《湖南体育职业学院就业困难学生帮扶制度》，并采取班主任专人负责，联系合作企业，进行就业心理辅导等手段，积极帮助这部分毕业生的就业安置工作。

3、长期以来，学院在就业工作中一直把毕业生预征入伍作为就业工作中的一项重要内容来抓，明确了预征工作由院保卫处负责，学生处，各系积极配合的预征工作体系。每年预征通知下达后，主管保卫工作的副院长及时主持召开专项会议，成立“预征工作领导小组”，制定预征工作流程，细致布置预征工作的各项任务，并逐一落实。做到了预征工作有计划；有动员；有落实；有总结。2014-2016 年，我院应征入伍人数为 45 人，圆满完成了上级交给的预征任务。

（五）加强就业网站建设，及时发布就业信息

学院一直注重就业网站的建设。2007 年，学院就建立了专门就业网站，并不断完善和建设，目前已根据省厅要求，及时嵌入全国高校毕业生就业信息一体化系统，链接湖南省毕业生就业网。网站日常管理工作归由学院网络信息中心负责，就业指导中心派有专人负责信息的收集整理和及时发布，并制定有网站管理所需的各项规章制度，采取信息收集-院办审核-网上发布的工作流程，保证了信息发布的真实性、实效性。

（六）自行组织编写教材，多形式开展就业指导和创业教育活动

从 2007 年起，学院把就业指导课作为必修课列入教学计划，共有 38 学时。教案的选择上，在今年之前，我们一直都在使用《大学生职业发展与就业指导》。上半年，我院组织精干力量，教学经验丰富的老师，自主编写了符合我院教学实际情况，适合体育大专生的就业教材《大学生职业生涯规划与就业创业指导》。

在教师队伍建设上，除院内的教师上课外，我们还聘请企业高层管理人员和历届毕业生中的优秀者进行专题讲座，例如：我院聘请了特步中国有限公司高层管理人员担任我院客座教授，较好地充实师资队伍，丰富了就业、创业指导教学内容。

由我校就业指导中心与继续教育部共同组织的成立的“湖南体育职业学院创业孵化基地”于 2014 年 3 月正式挂牌落成。这标志着我院的大学生创业基地从无到有，我院的在校生都可以通过基地的实践来体验自主创业的乐趣。

为配合就业、创业指导课教学，学院建立了毕业生就业心理咨询室，定期对学生开放，并有专人负责毕业生的有关咨询活动，每年均及时组织毕业生进行了专门的“就业心理讲座”，开通了毕业生就业咨询热线。2014 年 10 月至 2016 年 6 月，我院职业指导课程除开正常的 38 必修课外，有针对性地聘请奥运会、全运会冠军、往届毕业生就业典型、企业人力资源专家等每年来校举办大型就业、创业指导和励志讲座（共计 4 场），帮助学生树立勇于从基层做起，敢于艰苦创业，乐观面对未来的职业观，培养学生理性看待和分析就业市场的能力，合理制订自己的职业生涯规划。

（七）加强与社会的广泛联系，不断开拓新的就业市场

根据我院制定的《湖南体育职业学院毕业生就业市场建设方案》，我们十分重视毕业生就业市场的信息收集和开发，稳步推进我院就业市场建设。以往学院开拓的市场主要是全国各具有一定规模的健身俱乐部，而从 2012 年开始，学院又在稳定原有市场基础上，着眼于目前国内比较知名、具有一定规模和竞争实力

的体育服装、器材公司，广泛了解他们的人才需求结构，积极与他们进行联系，建立合作关系，并由我院牵头组建了“湖南体育职业教育集团”，集团的成立，将有力推进校企深度融合，聚集优质职业教育资源，拓展社会服务的功能，改革体育高职人才培养模式，优化人才培养途径，提高学生素质和发展能力，促进学生就业，实现集团成员资源共享、优势互补、共同发展。到目前为止，我院已与特步中国有限公司、中体产业等 69 家左右的大、中型企业建立了长期的人才供求关系，“职教集团”的成立，“特步营销班”、“虎童班”的开设，标志着我院校企合作，“订单式教育”工作进入到了一个新的阶段。

二、毕业生对学校就业工作的评价

（一）对就业服务满意度

图 5-1 是毕业生对就业服务总体满意度分布。总体来看，毕业生对就业服务的满意度较高，总体满意度为 95.46%。

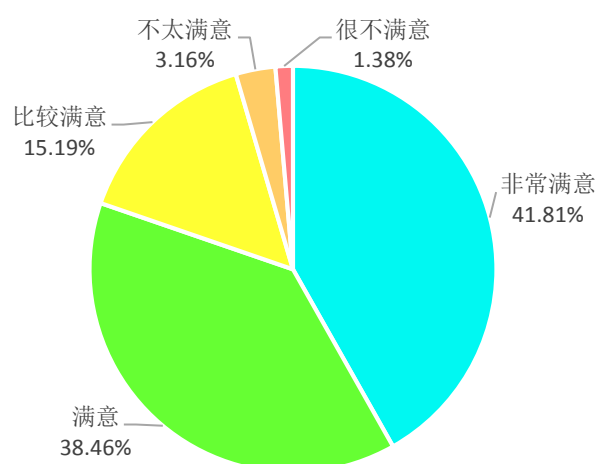


图 5-1 毕业生对就业服务总体满意度分布

图 5-2 是毕业生对就业服务的评分分布。通过对就业服务的各个方面进行评价，我们发现毕业生对母校就业服务评价较高，所有服务的评分都在 4.15 分以上，其中就业/创业指导课的评分最高，得分为 4.34 分，其次是职业咨询/辅导，得分为 4.31 分。

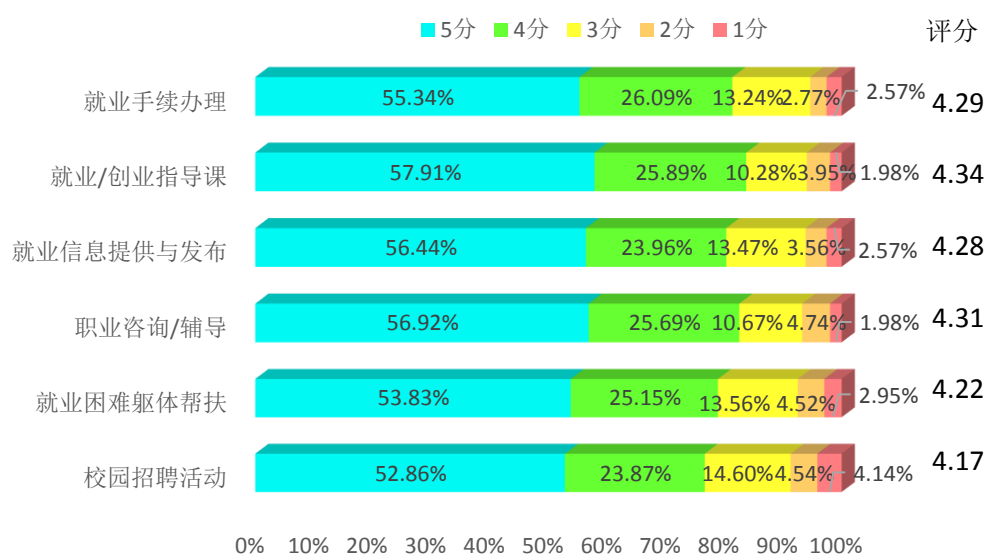


图 5-2 毕业生对就业服务的评分分布^[6]

（二）对国家促进毕业生就业创业政策了解度

图 5-3 是毕业生对国家促进就业创业政策的了解度分布。仅 43.59%的毕业生对国家促进毕业生就创业政策表示了解，其中表示非常了解仅占 11.64%，另外有 48.92%的毕业生表示不怎么了解，7.50%的毕业生表示一点都不了解，说明学校对就创业政策的教育不够，推广力度还需要加强。

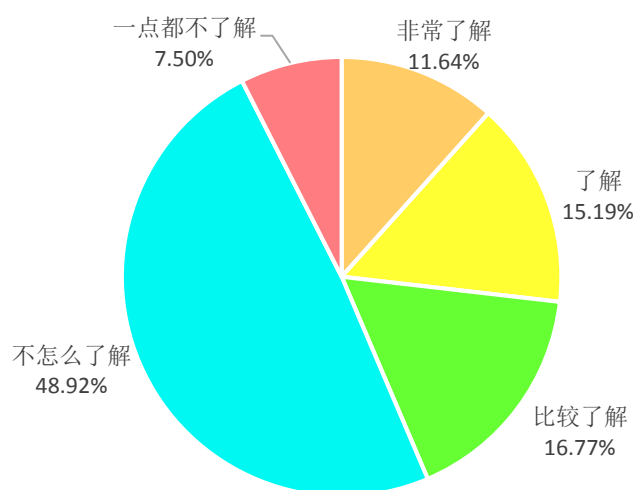


图 5-3 毕业生对国家促进就业创业政策的了解度分布

^[6]这里将评价维度分为 5 等，5 分=非常满意，4 分=满意，3 分=比较满意，2 分=不太满意，1 分=很不满意。

第六部分 对教育教学的反馈

一、毕业生对教育教学的满意度与反馈

为调查毕业生对教育教学的满意度，我们从“非常满意”、“满意”、“比较满意”、“不太满意”、“很不满意”五个方面进行调查。

（一）对教育教学的总体满意度

图 6-1 是毕业生对教育教学的总体满意度分布。结果显示，毕业生对母校教育教学满意度高达 97.04%，其中“非常满意”和“满意”分别占比 45.36%和 34.91%。说明母校的教育教学取得了较好的效果，得到了毕业生很高的评价。

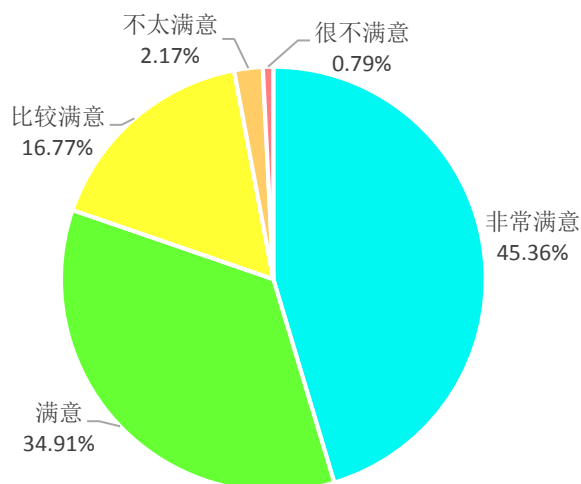


图 6-1 毕业生对教育教学的总体满意度分布

（二）对实践教学的满意度

图 6-2 是毕业生对实践教学满意度分布。结果显示，毕业生对母校实践教学的满意度为 96.25%，其中“非常满意”和“满意”分别占比 43.00%和 39.84%。这说明学校基于其教学目标的导向，对实践教学比较重视，成果也相对较好，但是仍有进步的空间，应在保持现有水平的前提下对实践教学的内容和方式不断探索，争取带动学校整体水平的提升。

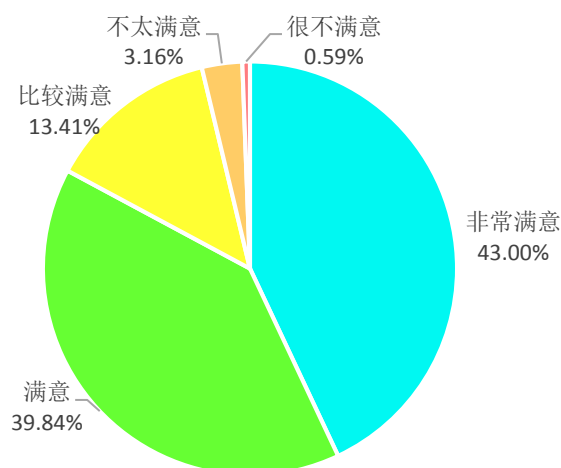


图 6-2 毕业生对实践教学的满意度分布

（三）对专业设置的满意度

图 6-3 是毕业生对专业设置的满意度分布。结果显示，毕业生对母校专业设置的满意度高达 96.86%，其中“非常满意”和“满意”分别占比 41.02%和 40.24%，不满意占比不足 5%，说明当前学校的专业设置整体比较合理。

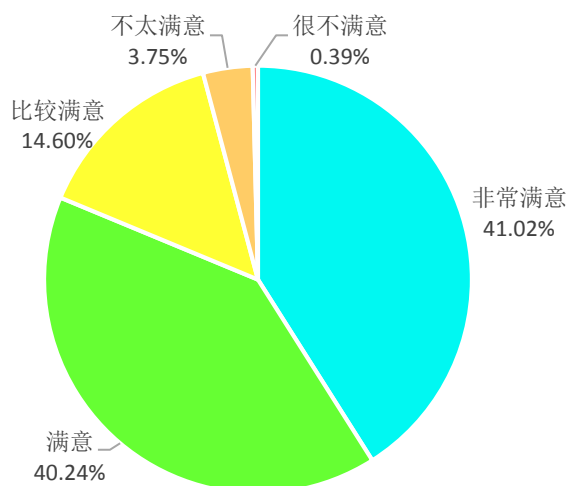


图 6-3 毕业生对专业设置的满意度分布

（四）对专业所设置课程的满意度

图 6-4 是毕业生对专业课程设置的满意度分布。结果显示，毕业生对母校专业课程设置的满意度达到了 95.47%，其中“非常满意”和“满意”分别占比 43.59%

和 38.07%，满意度很高，说明当前学校的课程设置整体较为合理。不过仍有少数不满意现象存在，提示学校的课程设置在保持当前水准的情况下，还有可以调整和完善的空间。

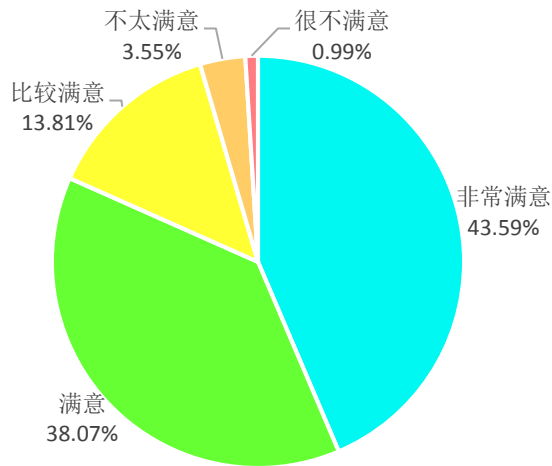


图 6-4 毕业生对专业课程设置的满意度分布

（五）对学生人才培养工作的满意度

图 6-5 是毕业生对学校人才培养的满意度分布。结果显示，毕业生对母校人才培养的满意度达 96.44%，其中“非常满意”和“满意”分别占比 41.22%和 39.64%。说明学校人才培养工作的成果较好，同时也说明了毕业生在学校学到的专业技能成为了他们就业时的重要资本。

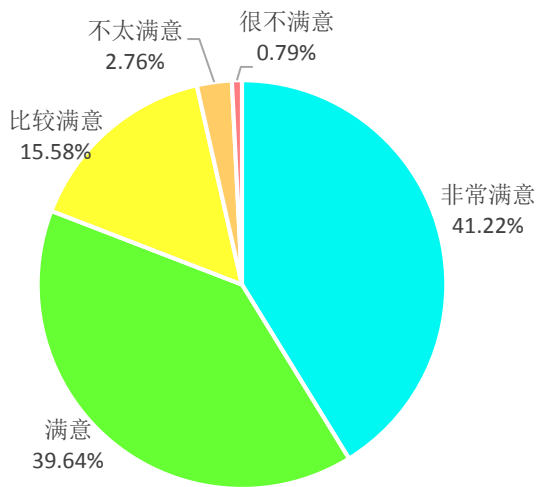


图 6-5 毕业生对学校人才培养的满意度分布

（六）母校推荐度

图 6-6 是毕业生对母校推荐度分布。结果显示，毕业生对母校的推荐度为 92.90%，其中“非常愿意”和“愿意”分别占比 40.24%和 38.46%。因为毕业生对母校的教育教学以及就业服务的满意度较高，所以大部分毕业生愿意推荐母校。

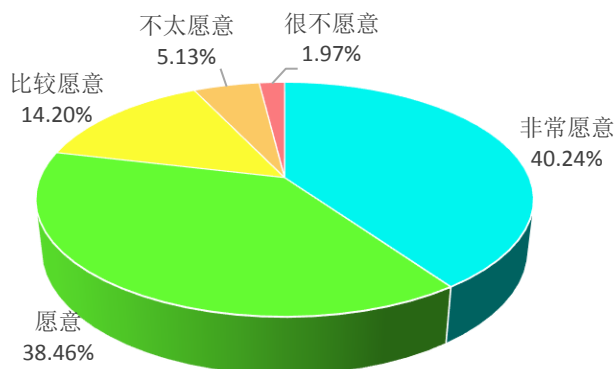


图 6-6 毕业生对母校推荐度分布

二、毕业生对教育教学的评价与反馈的满意度模型

（一）模型假设

- A. 假设调研所得的样本数据可以代表全体毕业生。
- 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，是这些综合变量能尽可能地代表原来变量的信息量，而且彼此之间互不相关。这种将多个变量转化为少数几个互不相关的综合变量的统计分析方法就叫做主成分分析或主分量分析。

（三）模型变量

将问卷中涉及到毕业生对母校满意度维度的指标均纳入模型，并且用 X1、X2……X8 对变量进行编码，具体如下：

表 6-1 模型变量

变量名	变量
X1	人才培养
X2	课程设置
X3	实践教学
X4	专业设置
X5	就业指导与服务
X6	教师授课
X7	母校推荐度
X8	综合满意度

（四）指标满意度得分基础统计

如下图所示，各指标满意度得分中，所有指标得分均在 4.10 分以上，说明毕业生对学校各方面的满意度均较高，其中得分最高的是教师授课为 4.28 分，说明我校学生对任课教师是比较认可的。

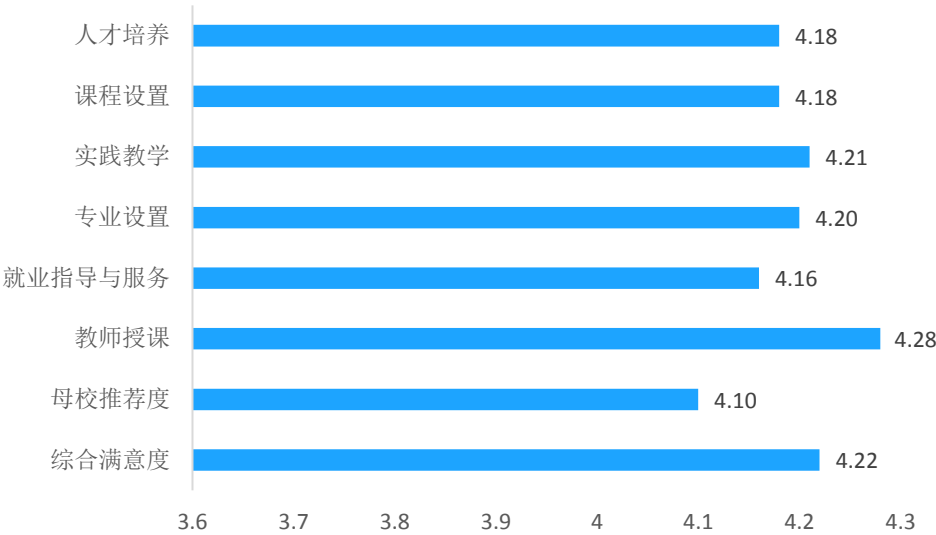


图 6-7 各指标满意度分布

（五）模型建立

利用 SPSS，对调研清洗之后所得的 507 组样本进行主成分分析，得到如下结果。

1、可靠性检验

表 6-2 可靠性统计量

克隆巴赫系数	基于标准化项目的克隆巴赫系数	项数
.965	.965	8

通过上表可以看出：克隆巴赫系数（Alpha）=0.965，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 6-3 KMO 检验和 Bartlett 的检验

KMO 取样适切性量数。		.948
Bartlett 的球形度检验	上次读取的卡方	4585.219
	自由度	28
	显著性	0.000

从上表分析结果可以看出，KMO=0.938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；由显著性（P值）=0.000可知，比例相关矩阵所建立的模型也是非常合适的。

3、特征值和贡献率

运用主成分因子提取法，进行因子分析，处理得到各个变量的相关系数矩阵的特征值和方差贡献率，具体结果见下表，从下表可以看出，经过对因子载荷矩阵进行旋转，各变量的相关系数矩阵的特征值有一个大于1，故提取一个主成分，它共解释了原始变量80.470%的信息。可见，这个主成分能很好地反映出原始数据所提供的主要特征信息。

表 6-4 可靠性统计量

组件	初始特征值			提取载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %
1	6.438	80.470	80.470	6.438	80.470	80.470
2	.354	4.428	84.898			
3	.319	3.991	88.889			
4	.253	3.161	92.049			
5	.194	2.430	94.479			
6	.176	2.194	96.673			
7	.152	1.903	98.576			
8	.114	1.424	100.000			

提取方法：主成份分析。

4、指标重要性

通过各个指标重要性比较，分析得出人才培养、课程设置、实践教学、专业设置的重要性均高于平均重要性，其中人才培养的权重最高，说明在毕业生眼中更看重的是学校对自身的培养。

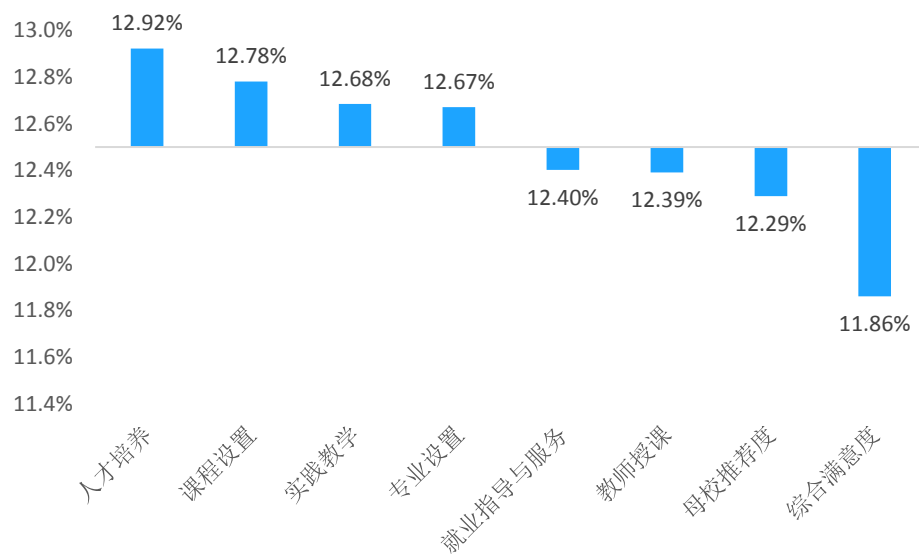


图 6-8 各指标重要性

(六) 模型的结果

将综合得分模型中指标所对应的系数归一后，即得到模型的表达式：

$$Y = 0.09x_1 + 0.09x_2 + 0.09x_3 + 0.09x_4 + 0.09x_5 + 0.09x_6 + 0.09x_7 + 0.09x_8$$

利用模型计算出毕业生对母校的综合满意度，换算成百分制形式后为 95.88 分，满意度很高。

三、对教育教学的建议

1、对专业课程的改进意见

图 6-9 是对专业课程的改进意见。结果表明，毕业生对母校专业课程设置的改进意见主要有：专业课程的实用性（20.91%），实践课程安排次数（19.53%），各学期开设课程门数（17.49%），专业课开设的先后顺序（16.44%），每周上课时间安排（10.26%），公共课程安排（8.94%），其他（6.44%）。建议：学校按照创新创业教育人才培养的基本要求，构建通识教育、专业教育和创新创业教育相互衔接、相互融合的课程体系，加强优质课程建设和课程平台建设，推进课程内容与学科发展前沿、课程标准、行业标准对接，促进专业教育与创新创业教育有机融合，提高课程建设的信息化水平；引导教师创新授课方式，以“互联网+”和翻转课堂教学改革为抓手，探索混合式教学模式和参与式、讨论式、案例教学、合作教学等新的教学方法，激发学生兴趣。

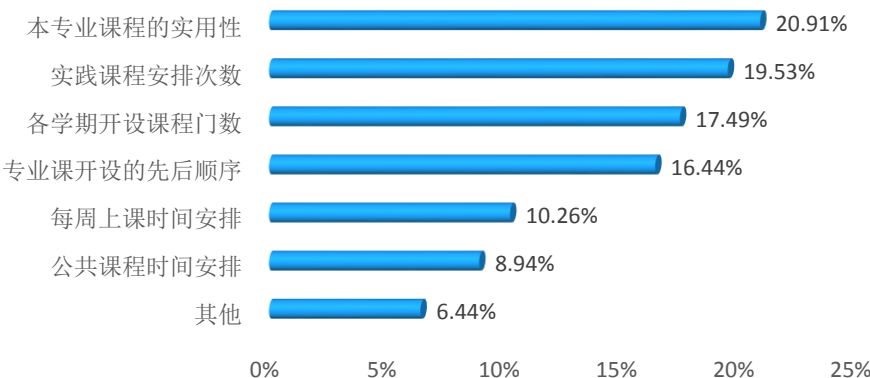


图 6-9 对专业课程的改进意见

2、对教学的改进意见

毕业生是教育教学直接作用对象，毕业生就业情况能够非常客观的反映母校的教育教学质量，是高校改进教育教学水平和提高毕业生教育质量的重要指标。

我们设置了毕业生对母校教育教学反馈的主要指标，通过各个指标重要性比较，毕业生对人才培养、专业设置、课程设置、实践教学的重要性都高于平均重要性，这些指标的满意度是影响毕业生对母校满意度的几个关键指标。其中人才培养的权重最高，说明在毕业生眼中更看重的是学校对自身的培养。毕业生对母校人才培养满意度达 96.44%，说明毕业生对母校认同感很强。体现出学校办学定位准确，顶层设计有效，制度保障得力，学习生活环境优裕，毕业生经过培养能学有所成，离开校园后可以学以致用。毕业生对教育教学满意度达 97.04%，总体认可学校教育教学工作，支持学校日常教学运行、教学资源建设和教学改革推进。同时，毕业生针对学校教育教学提出了很好的意见和建议。

图 6-10 是毕业生对教育教学的改进意见。毕业生对母校教育教学的改进意见主要有：实践教学（20.78%），专业课内容及安排（19.07%），公共课内容及安排（14.92%），教学方法和手段（14.53%），考核方法与教学评价（13.48%），师资水平（8.42%），其他（8.81%）。

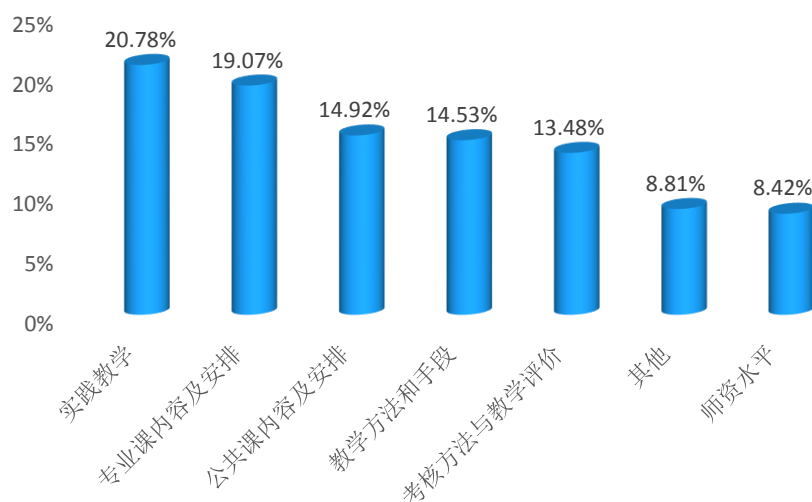


图 6-10 毕业生对教育教学的改进意见

第七部分 用人单位评价

一、用人单位基本情况

（一）单位规模

图 7-1 是调查样本中的用人单位规模。在调查样本中，将单位规模分为五个等级。结果表明，规模在 1-49 人的单位占比为 28.57%，规模在 50-99 人的占比为 21.43%，规模在 100-499 人以上的占比为 25.00%，三者的比例超过 70%。由此可见，调查样本中的用人单位以中小型规模为主。

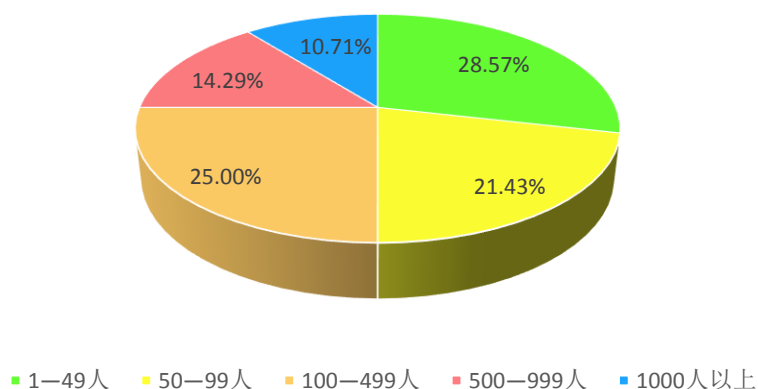


图 7-1 调查样本中的用人单位规模

（二）单位性质

图 7-2 是用人单位性质分布。在调查样本中，以民（私）营企业居多，占比 71.43%；其后依次是事业单位（10.71%）、三资企业（7.14%）、其他教学单位（3.57%）、以及国有企业（3.57%）。

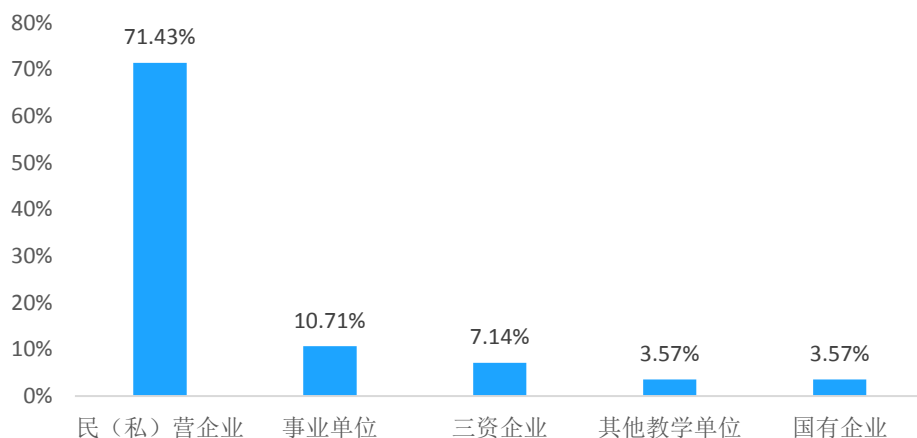


图 7-2 调查样本中用人单位性质

（三）单位行业

图 7-3 是调查样本中的用人单位行业。在调查样本中，入校单位行业最多的是文化、体育和娱乐业，占比达到 35.71%；其次是教育，占比 28.57%；二者共占比 64.28%。

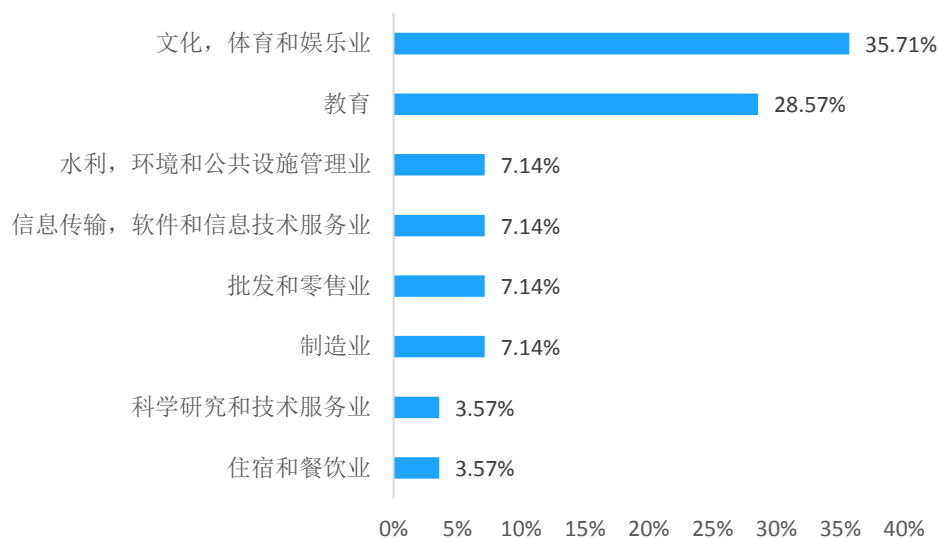


图 7-3 调查样本中的用人单位行业

（四）单位待遇

图 7-4 是调查样本中用人单位所提供的薪资水平。在调查样本中，用人单位所提供的薪资主要集中在 3k 至 5k，占比 46.15%；其次是 5k 至 8k，占比 23.08%；

3k 以下，占比 23.08%；此外 8k 以上，占比 7.69%。总体来看，用人单位所提供的薪资能满足大部分毕业生的基本生活需求。

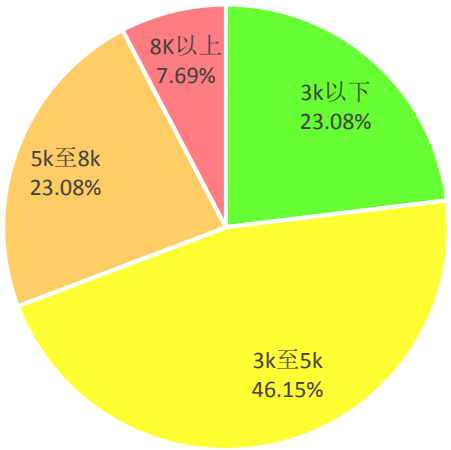


图 7-4 调查样本中用人单位所提供的薪资水平

图 7-5 是调查样本中用人单位福利保障情况。在调查样本中，用人单位提供最多的福利保障是提供住宿（住房），占比 16.46%，其次是签订劳工合同和带薪休假，分别占比 15.19%和 11.39%。

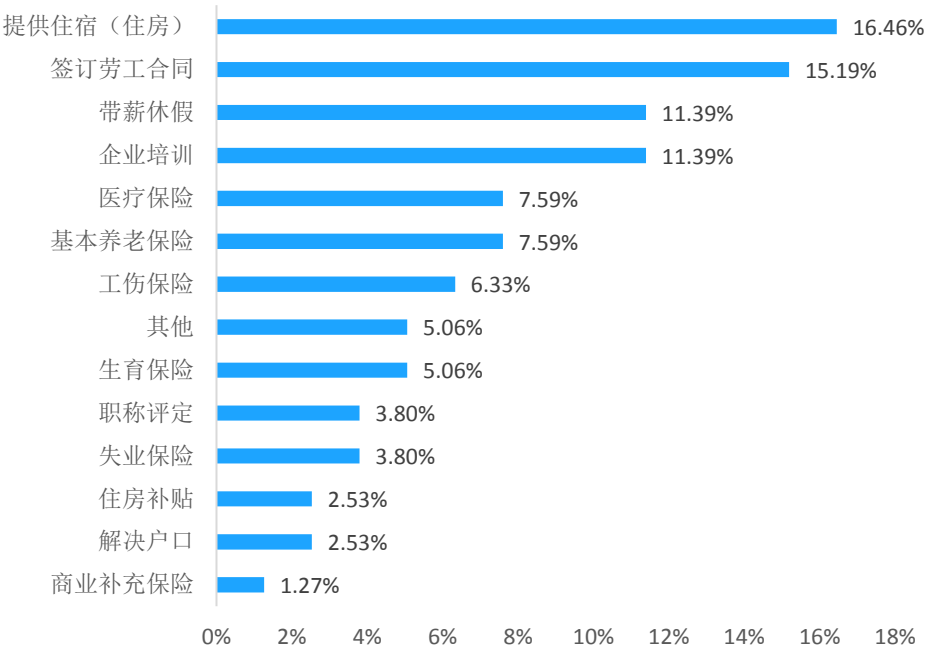


图 7-5 调查样本中用人单位福利保障情况

（五）招聘渠道

图 7-6 是调查样本中用人单位招聘渠道。在调查样本中，用人单位主要的招聘方式为在实习（见习）中选拔，占比 61.54%；其次分别是校园招聘（15.38%）和社会招聘（15.38%）。

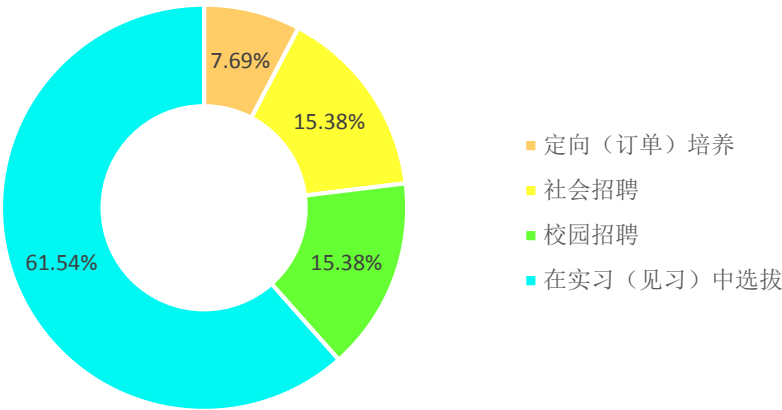


图 7-6 调查样本中用人单位招聘渠道

二、用人单位对毕业生的评价

（一）对毕业生的认可度

图 7-7 是调查样本中用人单位对毕业生的认可度。在调查样本中，用人单位对毕业生的认可度达到 100%，其中非常认可和认可所占比例分别为 50.00%和 32.14%。

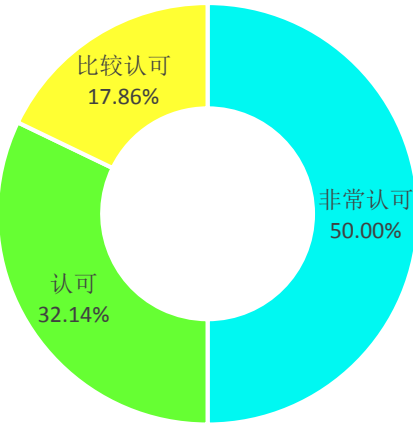


图 7-7 调查样本中用人单位对毕业生的认可度

（二）对毕业生个人能力的评价

从 12 个方面来描述用人单位对毕业生竞争优势的评价，评价中分为五个维度：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。总体上来看，用人单位对学校毕业生的就业竞争优势的评价很高，其中环境适应能力、执行力、学习能力、团队合作能力、人际交往能力和逻辑分析能力的满意度均为 100%，其余均在 92%以上；从加权平均得分来看，得分最高的是专业技术能力和环境适应能力，得分均为 4.46 分。具体情况如下：

表 7-1 用人单位对毕业生个人能力的评价

能力	非常满意	满意	比较满意	不太满意	很不满意	平均分
专业技术能力	64.29%	21.43%	10.71%	3.57%	0.00%	4.46
环境适用能力	57.14%	32.14%	10.71%	0.00%	0.00%	4.46
执行力	60.71%	17.86%	21.43%	0.00%	0.00%	4.39
学习能力	57.14%	21.43%	21.43%	0.00%	0.00%	4.36
沟通表达能力	60.71%	17.86%	14.29%	7.14%	0.00%	4.32
团队合作能力	50.00%	32.14%	17.86%	0.00%	0.00%	4.32
人际交往能力	53.57%	25.00%	21.43%	0.00%	0.00%	4.32
逻辑分析能力	53.57%	21.43%	25.00%	0.00%	0.00%	4.29
组织管理能力	53.57%	17.86%	25.00%	3.57%	0.00%	4.21
领导力	42.86%	39.29%	14.29%	3.57%	0.00%	4.14
创新发展能力	42.86%	32.14%	21.43%	3.57%	0.00%	4.07
抗压能力	42.86%	32.14%	21.43%	3.57%	0.00%	4.07

（三）对毕业生个人素质的评价

从 12 个方面来描述用人单位对毕业生个人素质的评价。总体上来看，用人单位对学校毕业生的个人素质的评价很高，所有个人素质的满意度均为 100%；从加权平均得分来看，得分最高的是谦虚好学和待人真诚，得分均为 4.73 分。具体情况如下：

表 7-2 用人单位对毕业生个人素质的评价

个人素质	非常满意	满意	比较满意	平均分
谦虚好学	73.33%	26.67%	0.00%	4.73
待人真诚	73.33%	26.67%	0.00%	4.73
忠诚度	60.00%	33.33%	6.67%	4.53
健康心理	66.67%	20.00%	13.33%	4.53

个人素质	非常满意	满意	比较满意	平均分
责任感	60.00%	26.67%	13.33%	4.47
严谨踏实	60.00%	26.67%	13.33%	4.47
乐于助人	60.00%	26.67%	13.33%	4.47
具备人文修养	60.00%	26.67%	13.33%	4.47
具备危机意识	53.33%	40.00%	6.67%	4.47
诚实守信	53.33%	33.33%	13.33%	4.40
敬业精神	53.33%	33.33%	13.33%	4.40
具备大局观	60.00%	20.00%	20.00%	4.40

（四）对毕业生职业规划的评价

图 7-8 是用人单位对表演艺术职业规划的评价。从专业对口情况、工作稳定情况和自我发展定位 3 个方面对毕业生的职业规划进行评价。用人单位对专业对口情况的评价最高，加权得分为 4.54 分；其次是自我发展定位和工作稳定情况，加权得分分别为 4.23 分和 4.15 分。

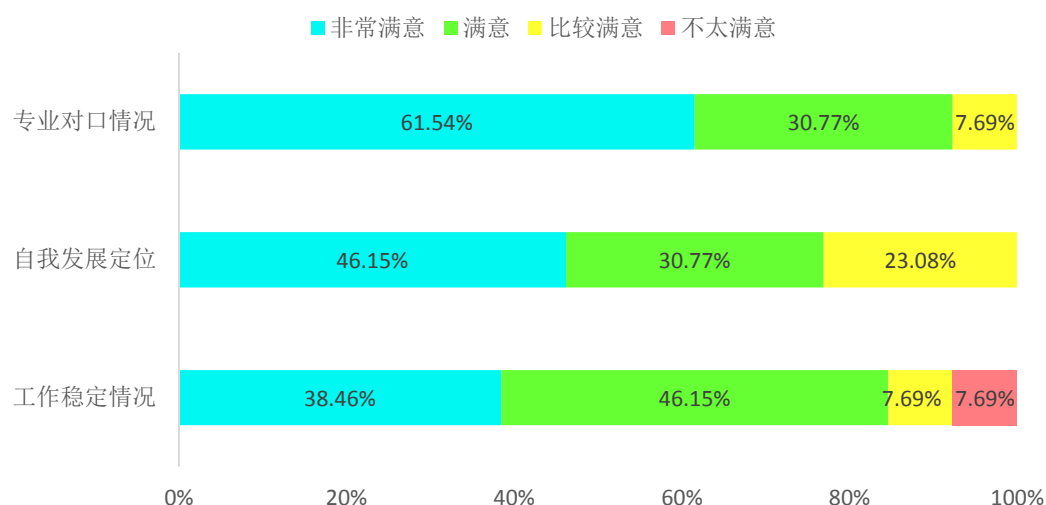


图 7-8 用人单位对毕业生职业规划的评价

（五）离职情况

图 7-9 是一年内毕业生的离职比例。在调查样本中，毕业生离职比例主要集中在 20%-30%之间，所占比例为 38.46%；其次是 5%以下，占比 23.08%。总体上看，毕业就业状况相对稳定，离职现象并不突出，离职比例相对合理。

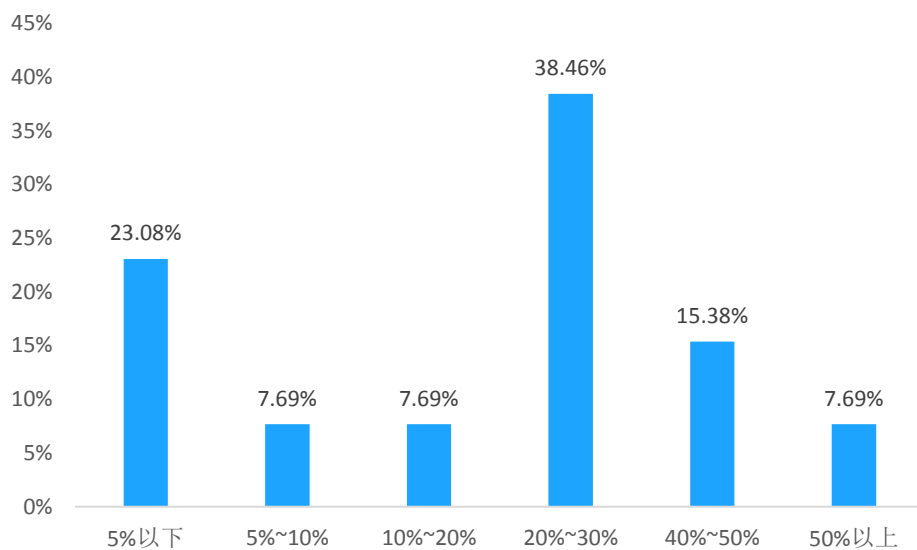


图 7-9 一年内毕业生离职比例

（六）对毕业生个人能力的满意度模型

1.模型变量

将问卷中涉及到用人单位对毕业生能力评价的维度的指标均纳入模型^[7]，并且用 X1、X2……X12 对变量进行编码，具体如下：

表 7-3 模型变量

变量名	变量
X1	组织管理能力
X2	人际交往能力
X3	执行力
X4	学习能力
X5	创新发展能力
X6	抗压能力
X7	专业技术能力
X8	沟通表达能力
X9	团队合作能力
X10	环境适用能力
X11	逻辑分析能力
X12	领导力

^[7]模型原理同为主成分分析法，由于上文已提到，所以此处省略。

2.指标满意度得分基础统计

如下图所示，各指标满意度得分总体较高，其中，得分最低的是抗压能力和创新发展能力，为 4.07 分；说明毕业生的抗压能力和创新发展能力还有待提高。得分最高的是专业技术能力和环境适应能力，为 4.46 分，说明用人单位对毕业生的专业技术能力和环境适应能力比较认可。

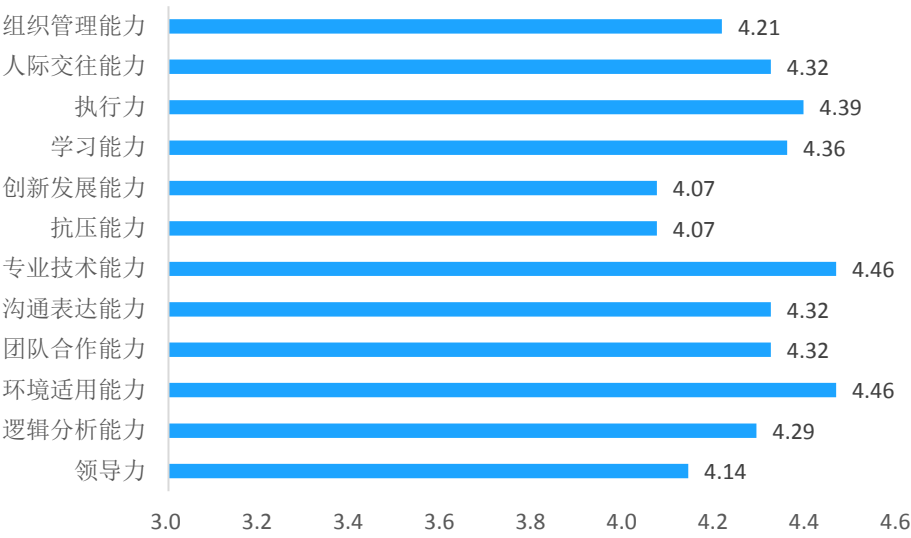


图 7- 10 各指标满意度分布

3. 模型建立

利用 SPSS，对调研清洗之后所得的 28 组样本进行主成分分析，得到如下结果。

(1) 可靠性检验

表 7- 4 可靠性统计量

克隆巴赫系数	基于标准化项目的克隆巴赫系数	项数
.977	.978	12

通过上表可以看出：克隆巴赫系数（Alpha）=0.977，信度分析结果较好，因此该量表具有较高的内在一致性，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 7-5 KMO 检验和 Bartlett 的检验

KMO 取样适切性量数。	.853
Bartlett 的球形度检验 上次读取的卡方	446.878
自由度	66
显著性	.000

从上表分析结果可以看出， $KMO=0.853$ 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；由显著性（P值）= 0.000 可知，比例相关矩阵所建立的模型也是非常合适的。

（3）特征值和贡献率

运用主成分因子提取法，进行因子分析，处理得到各个变量的相关系数矩阵的特征值和方差贡献率，具体结果见下表，从下表可以看出，经过对因子载荷矩阵进行旋转，各变量的相关系数矩阵的特征值有1个大于1，故提取1个主成分，它共解释了原始变量80.647%的信息。可见，这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。

表 7-6 可靠性统计量

组件	初始特征值			提取载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %
1	9.678	80.647	80.647	9.678	80.647	80.647
2	.583	4.854	85.502			
3	.455	3.789	89.291			
4	.356	2.966	92.257			
5	.245	2.046	94.303			
6	.224	1.869	96.172			
7	.161	1.339	97.512			
8	.147	1.222	98.734			
9	.057	.479	99.213			
10	.047	.390	99.603			
11	.028	.231	99.835			
12	.020	.165	100.000			

（4）指标重要性

通过各个指标重要性比较，分析得出组织管理能力、人际交往能力、执行力、学习能力、创新发展能力、抗压能力的重要性都高于平均重要性，其中组织管理

能力所占的权重最高，说明在用人单位眼中更看重的是毕业生的组织管理能力，对此毕业生可以通过当选校级干部和班级干部等方式来培养自身的组织管理能力。

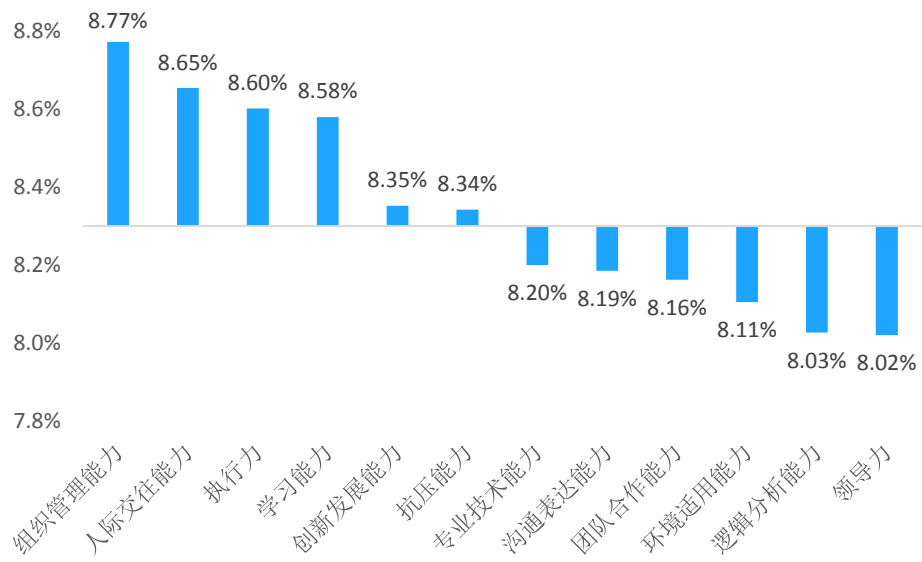


图 7-11 各指标重要性

4.模型的结果

将综合得分模型中指标所对应的系数归一后，即得到模型的表达式：

$$Y = 0.088x_1 + 0.087x_2 + 0.086x_3 + 0.086x_4 + 0.084x_5 + 0.083x_6 + 0.082x_7 + 0.082x_8 + 0.082x_9 + 0.081x_{10} + 0.080x_{11} + 0.080x_{12}$$

利用模型计算出用人单位对毕业生综合满意度，换算成百分制形式后为 98.03 分，满意度很高。

三、用人单位对学校就业服务工作的评价

（一）对学校就业服务工作的满意度

图 7-12 是用人单位对学校就业服务工作的满意度。用人单位对学校就业服务工作的满意度为 100%，其中非常满意占比 66.66%。

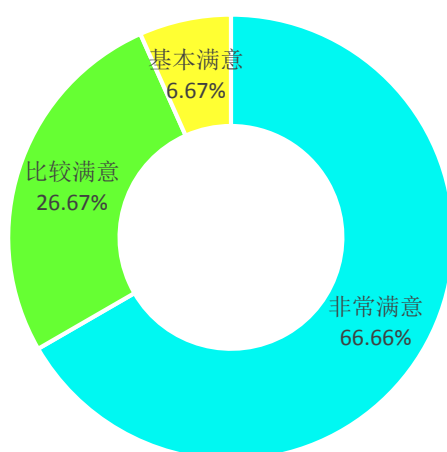


图 7-12 用人单位对学校就业服务的满意度

（二）对学校就业服务工作的改进建议

图 7-13 是用人单位对学校就业服务工作的改进建议。用人单位普遍认为学校应加强校企沟通（26.67%），其次分别是增加校园招聘场次（26.67%）、提升服务态度（13.33%）、加强宣传力度（13.33%）、拓宽服务项目（6.67%）及其他（13.33%）。

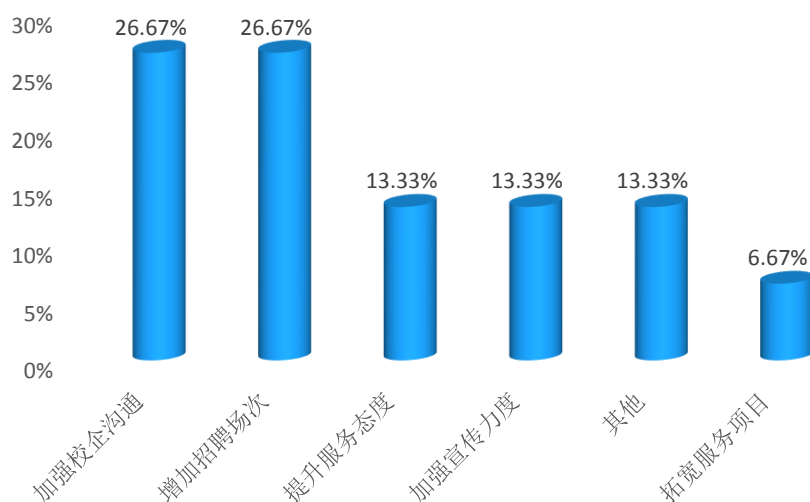


图 7-13 用人单位对学校就业服务工作的改进建议

结 语

湖南体育职业学院 2017 届毕业生质量年度报告已编制完成。报告本着真实、准确、有效的原则，基于湖南省大中专院校毕业生就业办公信息系统中的毕业生就业数据，同时结合第三方长沙市云研网络科技有限公司的调研数据进行分析，全面系统地反映我校毕业生就业创业的基本情况。

就业工作事关国计民生，政府重视，社会关注，万千学生和家长期待，我们希望能得到社会各界朋友们的大力支持与帮助，对我们就业创业工作中存在的问题及需要改进的地方提出宝贵意见，以便我们改进工作方式、方法，更好的服务用人单位，服务毕业学生，服务国家重大战略和区域经济社会发展，有效提高就业创业工作质量，提升我校办学水平！



地址 湖南省长沙市雨花区体院路39号

电话 0731 -85072993

邮箱 tyxywlxxzx@126.com