



张家界航空工业职业技术学院  
ZHANGJIAJIE INSTITUTE OF AERONAUTICAL ENGINEERING

# 2022届毕业生就业质量报告



2022.12

# 目 录

学院简介.....	I
第一章 毕业生就业基本情况.....	1
一、毕业生规模和结构.....	1
(一) 毕业生总体规模.....	1
(二) 毕业生分院系情况.....	1
(三) 毕业生性别比例分布.....	2
(四) 毕业生民族分布.....	2
(五) 毕业生生源分布.....	3
二、毕业生就业去向落实率.....	4
(一) 毕业生的总体就业去向落实率.....	4
(二) 分院分专业就业去向落实率.....	4
三、毕业生就业流向.....	6
(一) 毕业生的总体流向.....	6
(二) 未就业类别分析.....	7
(三) 升学情况(不含自考本科).....	8
(三) 自主创业情况.....	10
(四) 应征入伍和直招士官情况.....	13
(五) 定向士官培养情况.....	14
四、就业分布.....	14
(一) 就业单位性质分布.....	14
(二) 就业主要行业分布.....	15
(三) 就业地域分布.....	16
(四) 就业职位分布.....	17
(五) 部分来校招聘的就业单位.....	18
第二章 毕业生就业质量相关分析.....	26
一、薪酬水平.....	26
(一) 试用期平均薪酬.....	26
(二) 近三年月平均薪酬.....	27
(二) 主要行业薪酬.....	27
二、专业对口度.....	28
(一) 专业对口度.....	28
(二) 职业与理想的吻合度.....	29
三、工作满意度.....	29
(一) 对工作总体满意度.....	30
(二) 对薪酬的满意度.....	30
(三) 对环境的满意度.....	31
(四) 职业发展前景满意度.....	32
四、稳定性.....	32
(一) 工作稳定性.....	33
(二) 工作单位转换原因.....	33
五、就业求职分析.....	34

(一) 求职渠道 .....	34
(二) 求职成本分析 .....	35
(三) 面试次数 .....	36
(四) 求职过程中遇到的困难 .....	36
(五) 影响就业决策因素 .....	37
六、未就业情况分析 .....	39
(一) 原因分析 .....	40
(二) 就业能力分析 .....	40
(三) 求职考虑因素分析 .....	41
第三章 就业工作主要举措 .....	43
一、突出三个支撑点, 确保就业创业地位 .....	43
二、找准三个切入点, 创新就业工作思路 .....	45
三、紧扣三个着力点, 提升就业服务水平 .....	45
四、抓住三个契合点, 创新人才培养模式 .....	49
五、紧盯三个关注点, 坚持就业质量跟踪 .....	52
六、寻找三个突破点, 就业和防控两不误 .....	53
七、立足三个关键点, 营造创新创业生态 .....	55
第四章 就业发展趋势分析 .....	63
一、就业总体趋势分析 .....	63
(一) 近三年毕业人数和就业去向落实率 .....	63
(二) 近三年用人单位提供岗位数 .....	63
(三) 近三年用人单位对毕业生满意度 .....	64
(四) 近三年毕业生对雇主和母校满意度 .....	65
二、就业流向趋势分析 .....	65
(一) 近三年就业单位流向分析 .....	65
(二) 近三年就业行业分析 .....	66
(三) 近三年就业地域分析 .....	67
三、就业单位和用工形式趋势分析 .....	68
(一) 就业单位数量情况分析 .....	68
(二) 就业单位招聘计划分析 .....	69
(三) 企业用工形式分析 .....	69
四、毕业三年后的毕业生职业发展分析 .....	70
(一) 职位晋升情况 .....	70
(二) 三年后毕业生薪资情况 .....	71
(三) 近三年毕业生就业平均起薪情况 .....	71
(四) 近三年毕业生专业对口度 .....	72
第五章 对学校的评价及反馈 .....	73
一、学生对母校人才培养的满意度 .....	73
(一) 专业设置和专业方向满意度 .....	73
(二) 课程设置和教学内容满意度 .....	74
(三) 教育教学水平满意度 .....	74
(四) 教学实践环节满意度 .....	75
二、学生对就业服务的满意度 .....	75
(一) 就业指导服务满意度 .....	76

(二) 就业信息发布服务满意度 .....	76
(三) 校园招聘活动满意度 .....	77
(四) 其他就业服务满意度 .....	77
三、用人单位对就业服务和人才培养的满意度 .....	78
(一) 对学校提供就业服务的满意度 .....	78
(二) 对学校人才培养质量的满意度 .....	79
四、对教育教学的反馈建议 .....	79
(一) 毕业生对教育教学的反馈 .....	79
(二) 用人单位对毕业生能力倾向的反馈 .....	80
(三) 对教育教学的建议 .....	81
结    语 .....	86

## 前 言

党的二十大明确指出，人才是第一资源，实施就业优先战略，强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业。高校毕业生是国家宝贵的人才资源，是促进就业的重要群体。学校党委、行政历年来高度重视就业创业工作，确立了“以就业求生存，以就业促发展，以就业促提升”的战略，始终牢牢抓住就业这根生命线，坚持以就业为导向、以提高就业能力为重点，以提升就业质量为目标，以全面服务为宗旨、不断深化职业教育发展，实现更高质量和更加充分就业创业。

2022 年受疫情和国际政治环境的影响，经济面临需求收缩、供给冲击、预期转弱三重压力，高校毕业生规模年年创下新高，这些因素叠加让高校毕业生的就业压力不断加大。在国家稳就业，保民生的指导思想下，教育部门迅速启动了应急机制，我校按照促就业相关文件精神，结合学校实际情况，多措并举，在严格遵守疫情防控的前提下，圆满完成了就业工作目标，典型经验做法在各类媒体宣传报道。

为全面反映毕业生的就业状况，建立起就业与人才培养良性互动的长效机制，学校根据《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》、《教育部办公厅关于进一步加强高校毕业生就业状况统计核查工作的通知》（教学厅函〔2019〕22号）文件要求，编制和正式发布《张家界航空工业职业技术学院 2022 届毕

业生就业质量年度报告》。

该报告调研张家界航空工业职业技术学院 2022 届毕业生，基于学校统计的全体毕业生就业数据（基础数据主要来源湖南省大中专院校毕业生就业办公信息系统），统计毕业生就业基本情况，分析毕业生就业发展趋势，采用制作图表、建立数学模型等方式，比较全面客观地反映了学校毕业生就业工作的实际现况。

根据报告内容可知，张家界航空工业职业技术学院 2022 届毕业生共 3743 人，截止 2022 年 8 月 31 日，毕业生初次就业去向落实率为 88.22%。截止到 2022 年 12 月，毕业生就业去向落实率为 94.60%，有就业意愿的建档立卡贫困生就业去向落实率为 100%，居于全省平同类院校前列。

2022 届举办专场招聘会 60 余场次，小型招聘会 3 场次，大型双选会 2 场次，通过智慧就业平台和线下招聘实现点对点的招聘单位信息推送 300 余家，提供岗位 12000 余个。就业去向落实率整体稳定，航空制造、航空维修、航空电气类专业主要依托中国航空工业集团、中国航空发动机集团、中国航天科工集团等军工单位就业，民航类专业在中国南方航空集团、招商积余集团等企业就业。旅游酒店类专业分布在旅游相关服务行业就业。毕业生整体的就业专业相关性较高，就业待遇高，工作环境良好，满意度高。2022 年专升本 631 人报名，实际参加考试 438 人，共录取 177 人，就读 165 人，含竞赛获奖免试 7 人，退役士兵免试 17 人。为部队输送定向培养士官 570 人，直招士官 19 人。

## 学院简介

张家界航空工业职业技术学院是 2001 年经湖南省人民政府批准建立的全日制普通高等学校。学校创建于 1979 年，先后隶属于原航空工业部、航空航天工业部、航空工业总公司、湖南省国防科技工业局，现隶属于湖南省工业和信息化厅。学校是湖南省示范性高职院校、全国毕业生就业典型经验高校、全国机械行业骨干职业院校、中国人民解放军定向培养士官定点院校、全国高校毕业生就业能力培训基地、中航工业高技能人才培训基地、中国航发高技能人才培育基地、国防科技工业职业教育实训基地、湖南省就业创业示范校、湖南省文明校园和湖南省平安高校。



学校位于风光秀丽的世界知名旅游胜地张家界市，占地

面积 762 亩，建筑面积 21.2 万平方米，固定资产总值 19576.77 万元。校园环境优美、设施完善，现有在校生 10793 人。学校设有航空制造、航空维修、航空电气、航空管理、旅游管理、信息技术六大特色专业群，共 35 个专业。其中，航空制造为省级一流特色专业群；数控技术专业为省级精品专业、省特色专业；旅游管理专业为省级特色专业、省中高职衔接试点专业；模具设计与制造、数控技术专业为全国机械行业人才培养特色专业；飞机机电设备维修、航空发动机装试技术、飞行器制造技术、飞机电子设备维修、电气自动化技术专业是中国人民解放军定向培养士官指定专业。



学校推行“人才强院”战略，建设“双专业带头人”引领的教师队伍，培养了理论知识扎实与专业技能突出的“双师型”教师队伍，现有专任教师 438 人，其中副高以上 134 人；省级专业带头人和青年骨干教师 30 余人，建有校级大

师工作室 5 个、创新工作室 2 个。从航空企事业单位及社会相关专业机构聘请了 132 名专家和高级技术人员担任兼职教授。学校多名教师荣获“全国优秀教师”、“全国技术能手”、“湖南省技术能手”、“湖南青年五四奖章”等荣誉。近年来，学校主编(审)、参编全国公开出版发行的教材 200 余种，主持多项国家级、省（部）级科研课题，拥有 200 余项国家专利。



学校教学设施齐全，实训条件优越。学校建有航空实训中心和机械实训中心，另有实验实训室 75 个、国家职业技能鉴定所 1 个，教学仪器设备总值达 1.56 亿元；校外实习实训基地 196 个，深度合作企业 258 家。学校是湖南国防科技工业职业教育集团牵头单位，建有全国职工职业技能培训基地、航空工业高技能人才培训基地、中国航发高技能人才培育基地、国防科技工业职业教育实训基地、省数控专业校

企合作生产性实习实训基地、省旅游管理专业校企合作生产性实习实训基地和省师资培训基地。



学校突出现代职教内涵，不断推进产教深度融合，深化军民融合项目建设，实行人才定制培养。学校于 2014 年正式开办中国人民解放军定向培养士官班，先后与空军航空工程大学士官学院、海军航空大学青岛校区以及陆军航空兵学院签订定向培养士官协议，现有空军、海军和陆军在校士官生 1600 余人。学校依托行业、对接产业、背靠企业办专业，积极探索现代学徒制培养模式，与中国航发南方工业有限公司、西安航空发动机集团公司、上海锦江国际酒店管理股份有限公司、上海春秋旅行社及其航空公司、深圳康途航空服务有限公司、湖南厚溥教育科技有限公司等合作，开办“南方班”、“西发班”等，为学生成长成才提供了极为便利的条件。

学校高度重视毕业生就业创业工作。学校与中国军工企事业单位以及沿海大型中外合资企业保持着密切合作关系，建立了广泛而稳定的毕业生就业网络，学生就业前景广阔，受到用人单位持续好评，不少毕业生已经成为技术能手和管理骨干。多年来，毕业生就业去向落实率一直保持在 90%以上，稳居同类院校前列。另外，学校按有关政策规定，每年推荐数十名毕业生通过“专升本”考试后进入本科院校学习，或应征中国人民解放军直招士官生。



学校遵循“立足航空、服务地方、特色兴校、争创一流”的办学理念，服务航空，服务地方，服务区域经济信息化产业发展，为社会主义现代化建设培养了大批高素质技术技能人才，赢得了良好的社会声誉。学校先后荣获全国“五四”红旗团委、全国“五四”红旗团总支、全国教育系统关心下一代工作先进集体、全国大中专学生暑期“三下乡”社会实

践活动先进单位、第一届全国数控技能大赛突出贡献奖、第三届“蓝桥杯”全国软件大赛总决赛一等奖、全国企业管理沙盘模拟大赛二等奖、全国机械行业模具设计与制造大赛一等奖、第三届金砖和欧亚国家高科技公开赛金牌、全国智能制造应用技术技能大赛一等奖、湖南省模范职工之家、湖南省技能人才培养先进单位、湖南省高校思想政治教育工作先进单位、湖南省大学生心理咨询工作先进单位等荣誉。



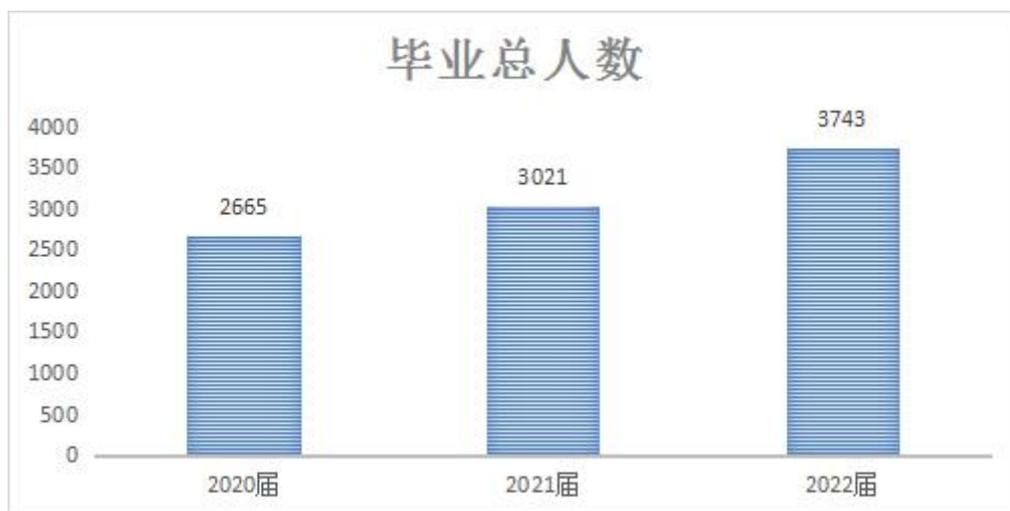
新时代新思想，新起点新征程。学校将秉承“厚德明志、求实创新”的校训，贯彻执行党的教育方针，坚定不移走现代职教发展道路，持续深化内涵建设，着力培养德智体美劳全面发展的时代新人，努力建设国内一流、国际有影响的高水平高职院校。

## 第一章 毕业生就业基本情况

### 一、毕业生规模和结构

#### (一) 毕业生总体规模

张家界航空工业职业技术学院 2022 届毕业生 3743 人，2021 届毕业生 3021 名，2020 届毕业生 2665 名。对比近三年的数据发现，今年净增 722 人，学校毕业生的人数逐年增长。见图表 1-1：



图表 1-1 近三年毕业生规模

#### (二) 毕业生分学院情况

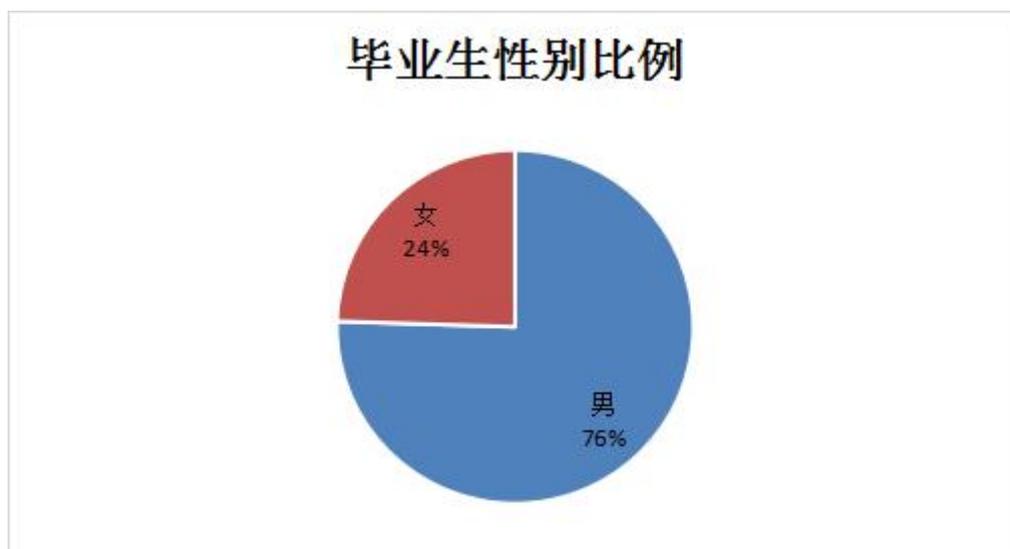
2022 届我校共有毕业生 3743 人，航空制造学院 791 人，航空维修学院 804 人，航空电气学院 719 人，航空管理学院 398 人，信息技术学院 525 人，旅游管理学院 506 人。毕业生数量较多的学院主要集中工科专业的航空制造学院、航空维修学院、航空电气学院。突出学校依托航空的办学的专业特色。见图表 1-2：



图表 1-2 二级学院毕业生分布情况

### (三) 毕业生性别比例分布

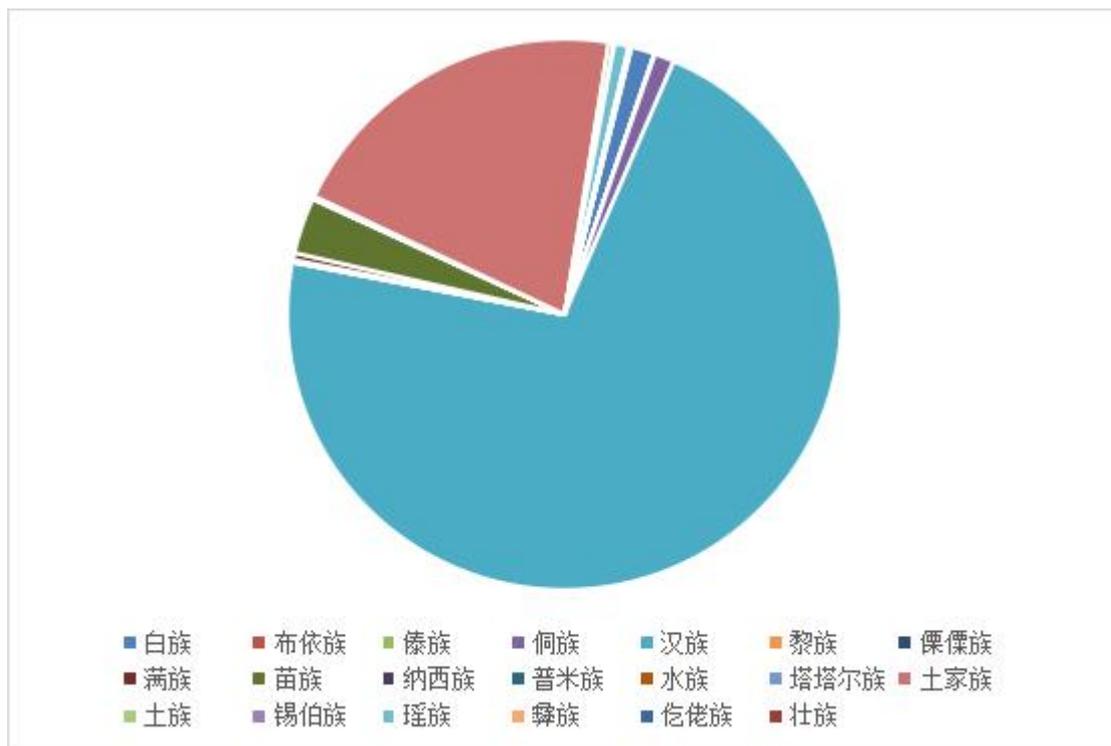
我校 2022 届共有毕业生 3743 人，其中男生 2826 人，占毕业生总数的 76%，女生 917 人，占毕业生总数的 24%。男女比例约为 7:3，男生人数总体较多，符合工科院校学生男女比例特点。



图表 1-3 毕业生性别比例分布图

### (四) 毕业生民族分布

学校 3743 名毕业生中，汉族毕业生 2679 名，19 个少数民族中土家族 767 名，苗族 123 名，侗族 45 名，瑶族 31 名。体现了张家界地区属于少数民族地区特性，土家族和苗族是占比较多的民族，突出了在多民族融合地区办学的特点。具体见图表 1-4：

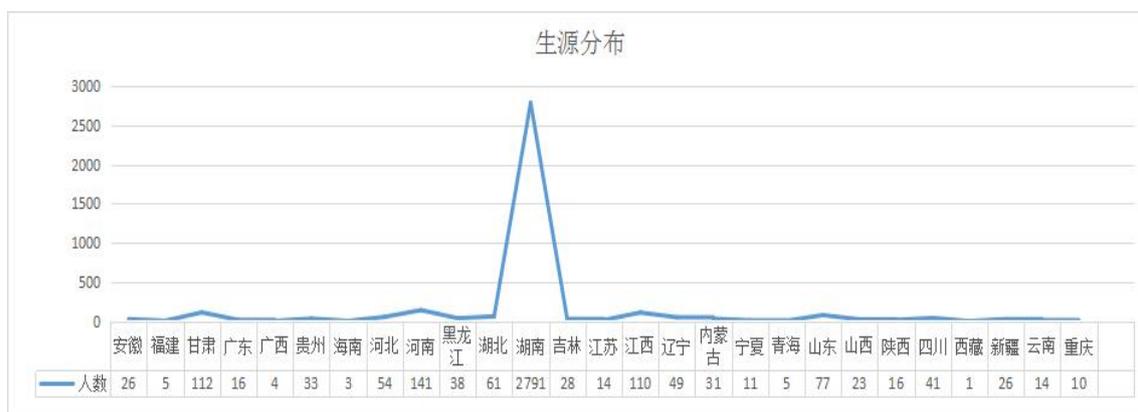


图表 1-4 毕业生民族分布图

### （五）毕业生生源分布

学校 2022 届 3743 名毕业生中，湖南省生源 2791 人，占 74.56%。省外生源较多的是：河南 141 名，甘肃 112 人，四川 41 人，江西 110 人，新疆 25 人，湖北 34 人，山东 77 人。从生源结构来看，湖南省生源占比较高，这是因为学校办学地处湖南的因素，其余省份生源影响因素，主要是就业单位所在地和招生计划的分配，这是各高校招生计划分配的基本规律，同时，吸引了湖南周边几个生源大省，具体生源

分布见图表 1-5:



图表 1-5 毕业生生源分布表

## 二、毕业生就业去向落实率

### (一) 毕业生的总体就业去向落实率

2022 届我校总共 35 个专业，3743 名毕业生，就业人数 3541 人，初次就业去向落实率 88.22%。截止 2022 年 12 月底，就业去向落实率为 94.60%，高于全国平均就业水平，居于湖南省同类职业院校前列。

### (二) 分院分专业就业去向落实率

2022 届我校航空制造学院就业去向落实率 96.21%，航空维修学院就业去向落实率 95.02%，航空电气学院就业去向落实率 95.13%，航空管理学院就业去向落实率 91.71%，信息技术学院就业去向落实率 93.14%，旅游管理学院就业去向落实率 94.47%。今年全国整体就业去向落实率比去年有所提升，但是今年受疫情的影响，部分专业就业岗位需求发生了较大改变，特别是对旅游、餐饮和民航运输行业的影响比较深远。另一方面 00 后学生“慢就业”、“暂缓就业”现象更加明显，毕业生的就业观念发生了较大变化。（详见图表

1-6)

学历	院系	专业	合计		
			总人数	总就业人数	百分比 (%)
合计			3743	3541	94.60%
专科(高职)生			3743	3541	94.60%
	航空制造学院		791	761	96.21%
		机械设计与制造	146	137	93.84%
		数控技术	323	309	95.67%
		焊接技术与自动化	19	18	94.74%
		模具设计与制造	36	34	94.44%
		飞行器制造技术	218	215	98.62%
		航空发动机制造技术	49	48	97.96%
	航空维修学院		804	764	95.02%
		机电设备维修与管理	27	27	100.00%
		航空发动机装试技术	386	380	98.45%
		无人机应用技术	67	52	77.61%
		汽车运用与维修技术	30	25	83.33%
		飞机机电设备维修	274	262	95.62%
		通用航空器维修	20	18	90.00%
	航空电气学院		719	684	95.13%
		机电一体化技术	156	139	89.10%
		电气自动化技术	223	216	96.86%
		工业机器人技术	73	67	91.78%
		航空电子电气技术	19	19	100.00%
		飞机电子设备维修	155	153	98.71%
		应用电子技术	87	84	96.55%
		通信技术	6	6	100.00%
	航空管理学院		398	365	91.71%
		会计(注册会计师方向)	144	134	93.06%
		会计(会计电算化)	39	37	94.87%
		国际商务	12	10	83.33%
		市场营销	177	158	89.27%
		移动商务	26	26	100.00%
	信息技术学院		525	489	93.14%
		民航运输	111	101	90.99%
		机场运行	90	84	93.33%
		计算机网络技术	123	115	93.50%
		软件技术(游戏软件开发方向)	130	119	91.54%
		动漫制作技术	71	70	98.59%
	旅游管理学院		506	478	94.47%
		空中乘务	178	168	94.38%

	航空物流	26	22	84.62%
	旅游管理	185	175	94.59%
	旅游管理(韩语方向)	16	14	87.50%
	旅游管理(英语方向)	30	29	96.67%
	导游	19	19	100.00%
	酒店管理	52	51	98.08%

图表 1-6 分院分专业就业情况

就业去向落实率从总体上反映了就业情况，但是从 2022 届毕业生专业就业情况和用人单位的实际需求调查反馈来看，航空机电大类专业整体就业形势较好，旅游管理、信息技术和经济管理类专业受疫情的影响，岗位需求缩减，学生不愿意转变观念跨专业就业。同时，部分专业学生的少数学生选择暂不就业、等待就业或者创业。整体就业去向落实率相对稳定，与全国就业整体情况基本吻合。

### 三、毕业生就业流向

#### （一）毕业生的总体流向

根据毕业生就业信息库查询的数据，毕业生毕业流向包括已就业并办理报到证就业、灵活就业、自主创业、自由职业、国内升学、出国出境和未就业（包括待就业、不就业拟升学和其他暂不就业）。截止当前，毕业生总人数 3743 人，实际就业 3541 人，占比 94.60%。其中：已就业并办证的人数 699 人（国企、事业单位），占比 18.67%，聘用（灵活就业：含国企控股企业）为 2649 人，占比 70.77%，自主创业 10 人，占比 0.27%，专升本 165 人，占比 4.41%，待就业 202 人，占比 5.40%。与 2021 届相比，总体上有明显提升。（详见图表 1-7）

学历	院系	专业	合计			已就业并办证		出国		自主创业		聘用(灵活就业)		继续深造		自由职业		国家、地方项目		待就业	
			总人数	总就业人数	百分比(%)	人数	百分比(%)	人数	百分比(%)	人数	百分比(%)	人数	百分比(%)	人数	百分比(%)	人数	百分比(%)	人数	百分比(%)	人数	百分比(%)
合计			3743	3541	94.60%	699	18.67%	0	0.00%	10	0.27%	2649	70.74%	165	4.41%	17	0.45%	1	0.03%	202	5.40%
专科(高职)生			3743	3541	94.60%	699	18.67%	0	0.00%	10	0.27%	2649	70.74%	165	4.41%	17	0.45%	1	0.03%	202	5.40%

图表 1-7 毕业生总体就业情况

## (二) 未就业类别分析

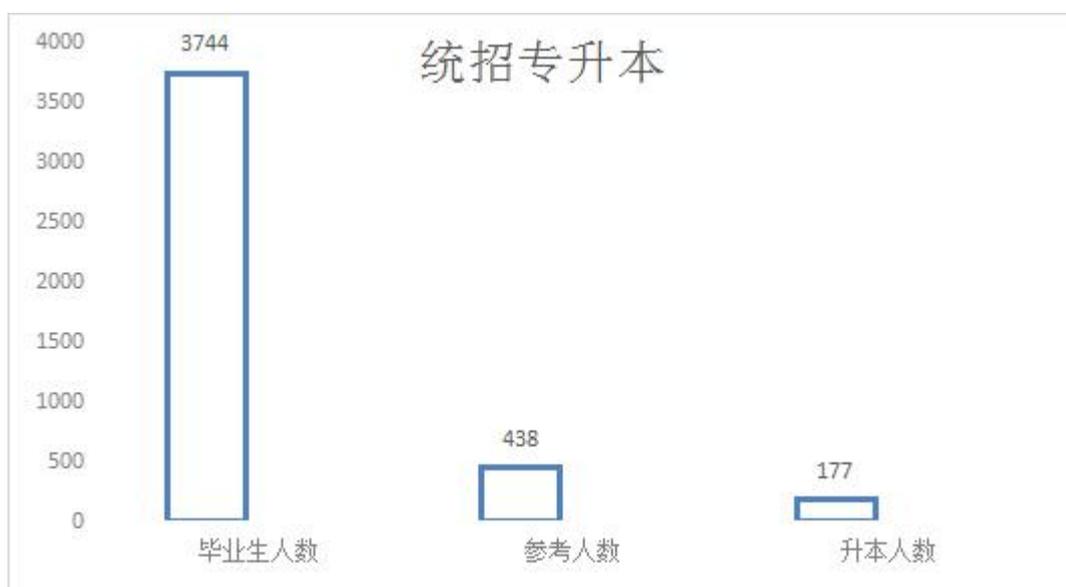
2021 年我校未就业毕业生 202 名，大部分学生暂时未就业主要是在寻求工作的过程中，包括：原来由于各种没有开始找，现在开始求职；因为个人原因或者公司原因辞职，重新寻找工作；继续等待公务员考试和基层就业岗位的选聘等；有创业想法但是暂时没有推进等。整体而言，未就业的原因不是岗位不充足，而是自我有了更为清晰和明确的要求，暂时没有找到合适的目标。随着时间推进，绝大部分学生能够很快的寻找到岗位，实现就业。因此，未就业学生中除了暂不就业的学生，大部分学生是已经就业过的。

待就业					
人数	百分比(%)	求职中	拟参加公招考试	拟应征入伍	拟升学
202	5.40%	177	3	21	1

图表 1-8 未就业类别

### (三) 升学情况（不含自考本科）

根据毕业生就业情况统计结果显示，我校 2022 届毕业生专升本 631 人报名，实际参加考试 438 人，共录取 177 人，含竞赛获奖免试 7 人，退役士兵免试 17 人。实际就读人数 165 人，占毕业生人数的 4.41（2021 年 3.74%），比去年提高约 0.7 个百分点。近三年升学人数分别为 100、113、177 人。自 2021 年湖南省首次放宽专升本报考条件后，专升本的热度逐年增加，未来将有更多的毕业生选择专升本。同时，学校和乌克兰哈尔科夫国立航空航天大学签署了战略合作协议，毕业生毕业后可升入该校继续就读，获取本科学历。学校升本途径通畅。

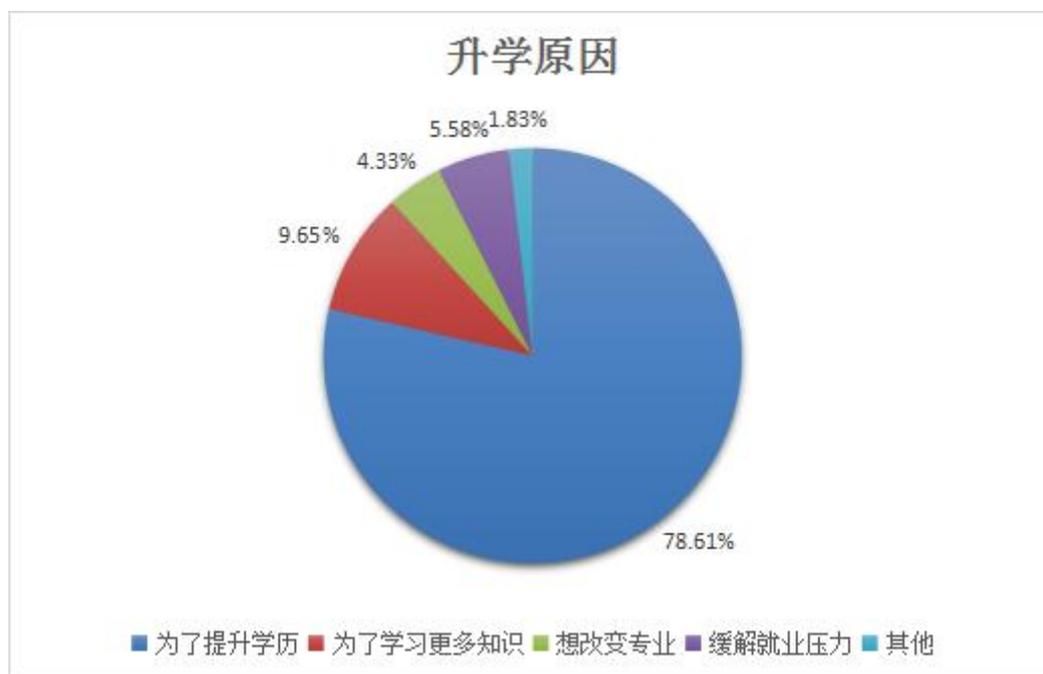


图表 1-9 毕业生专升本情况

#### 1. 升学原因

根据调查表数据分析可知，学生选择考取本科的主要原因

因包括：“为了提升学历”（78.61%）、“为了学习更多知识”（9.65%）“想改变专业”（4.33%）、“缓解就业压力”（5.58%）、“其他”（1.83%）。

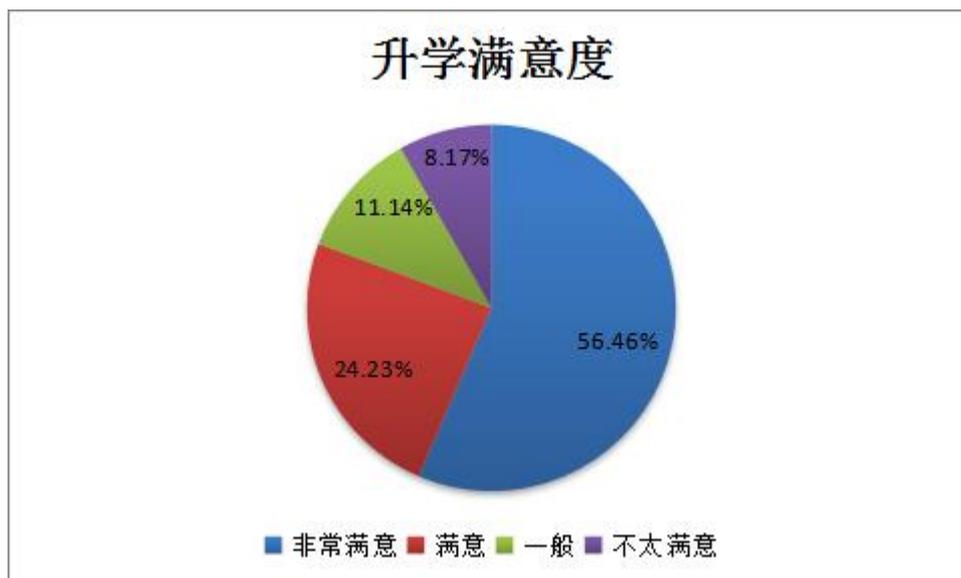


图表 1-10 升学原因

除了专升本途径，学校还提供了自考本科等升学途径。根据调查分析，专升本人数占毕业生人数比例总体不高，一个是升本的难度，一个是就业优先的考虑。

## 2. 升学满意度

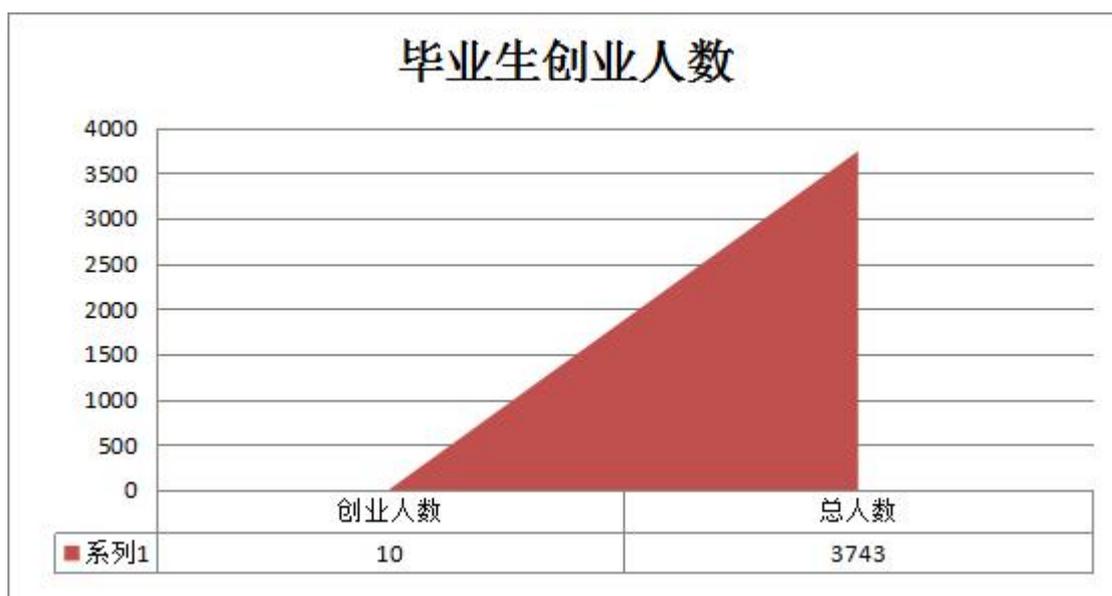
根据调查分析，毕业生认为自己的升学后的专业还是比较一致或者相近，对升学后的学校的环境和办学水平认可度高。毕业生升学的满意度为 91.83%，包含非常满意、满意和一般满意。不满意的情况，主要是升学后，部分本科专业与专科专业课程内容不是完全一致；另外，升本后，部分学校的收费较高，与在学校读专科的学费差距较大。



图表 1-11 升学满意度

### (三) 自主创业情况

截止到 2022 年 11 月 30 日，张家界航空工业职业技术学院创业的毕业生有 10 人，2022 届毕业生创业率为 0.27%。根据参加 2022 年湖南省黄炎培创业大赛和互联网+创业大赛的情况和创业调查反馈来看，学校实际参与创业的人数为 1000 余人，学校的整体创业参与度比例不高。

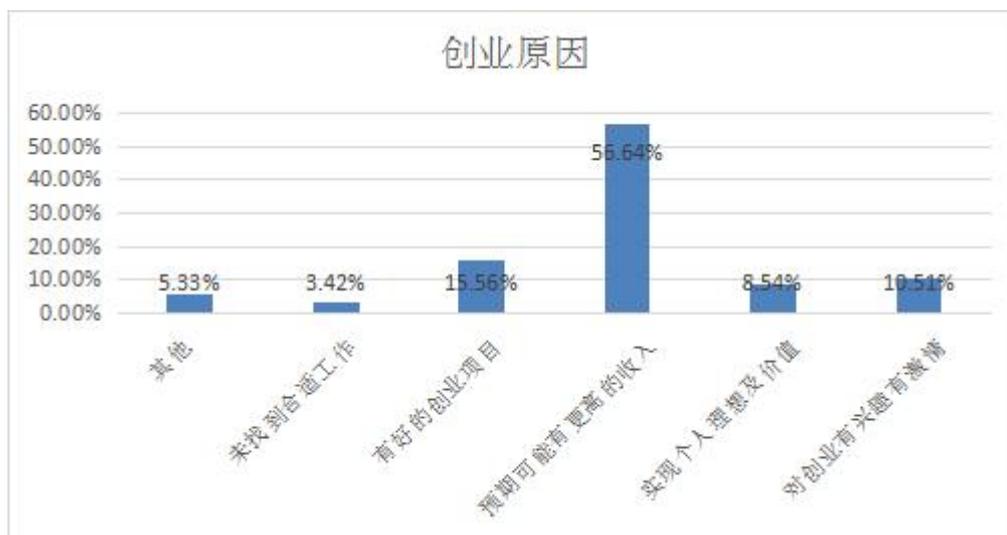


图表 1-12 毕业生创业情况

学校从 2015 年起，开始按照教育厅的要求，按照不少于 32 学时进行创业基础课的开设，并成立了创新创业学院，逐步将创新创业教育融入专业教育，近几年创新创业氛围逐渐形成。学校每年都会组织学生参加教育部互联网+创新创业大赛、湖南省黄炎培职业教育奖创业规划大赛，中国创翼创业大赛，挑战杯创业大赛，学创杯创业之星大赛。2020 年学校通过湖南省大学生创新创业孵化示范基地评选，孵化基地入驻项目近 20 个。2022 届毕业生中创业人数总体而言，比例不高，最主要的原因：一是就业机会多，就业岗位好，绝大部分学生选择直接就业；二是创业的项目选取难，资金较为缺乏，风险高，学生承受能力不足，家长支持不够；三是学校创新创业的氛围和孵化基地作用需要进一步增强。

### 1. 创业的原因

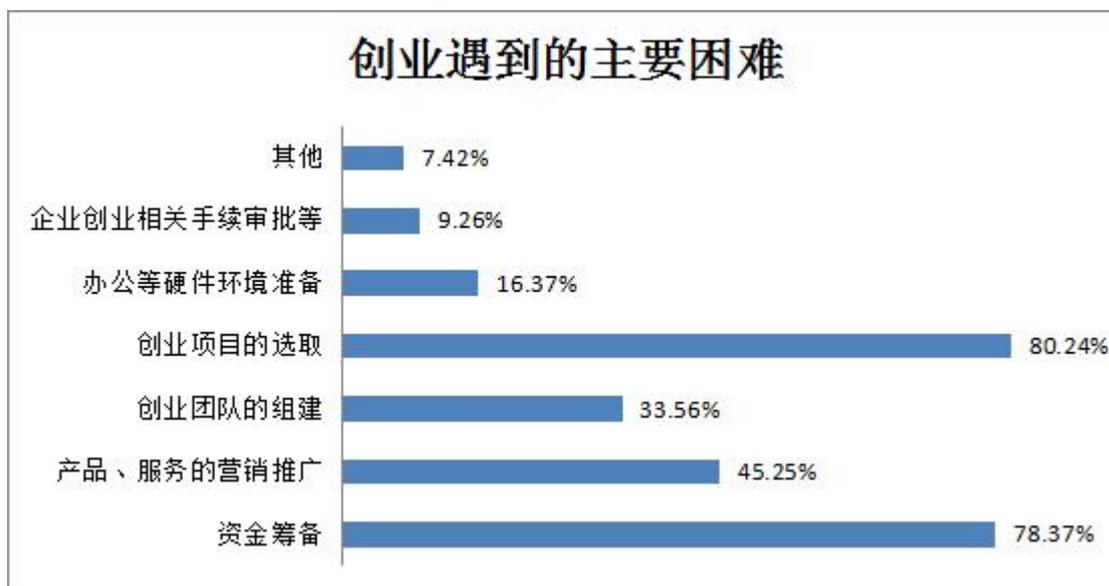
据反馈，对创业有兴趣有激情的为 10.51%，创业是实现个人理想及价值为 8.54%，预期可能有更高的收入的为 56.64%，有好的创业项目为 15.56%，未找到合适工作为 3.42%，最后是因为其他原因 5.33%。



图表 1-13 创业原因

## 2. 创业遇到的困难

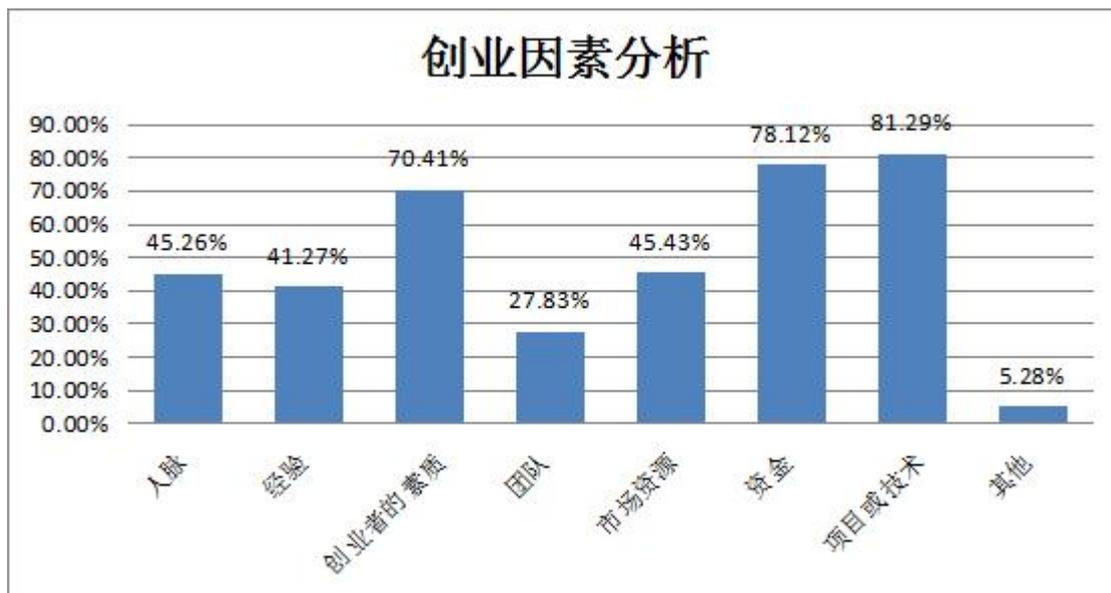
2022 届毕业生创业中遇到的困难调查分析来看，首先是资金筹备（78.37%），产品、服务的营销推广（45.25%），创业项目的选取（80.24%）和创业团队组建（33.56%），其他困难情况如下图。



图表 1-14 创业遇到的困难

## 3. 创业影响因素分析

了解“毕业生认为对自己创业起到关键影响的因素”，统计结果如下图所示。所有创业者均认为对自身创业最有影响的是项目或技术，占比为 85.29%，其次是资金、创业者的素质和人脉。



图表 1-15 创业影响因素分析

#### (四) 应征入伍和直招士官情况

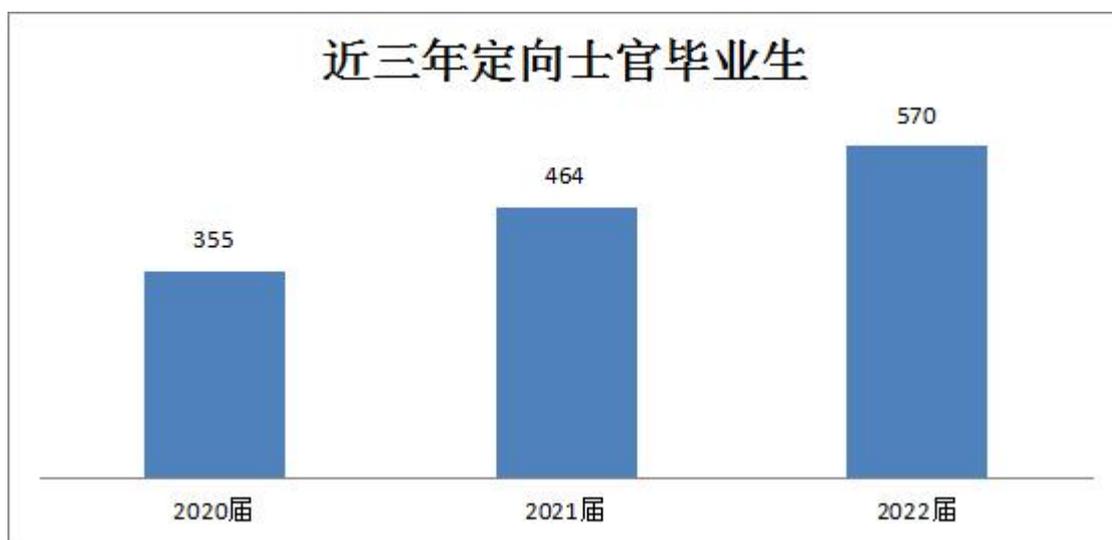
在本项就业去向落实率统计中（不含定向士官 570 人），我校 2022 届毕业生中应征入伍 67 人（含直招士官 19 人），专业主要集中在飞机机电设备维修、飞机制造技术、航空发动机装试技术、电气自动化技术、飞机电子设备维修等专业。根据比对历年的应征入伍和直招士官情况，随着我校定向士官规模的不断扩大，应征入伍和直招士官人数基本稳定。



图表 1-16 毕业生入伍情况

### （五）定向士官培养情况

作为湖南省具有定向培养士官招生资格的院校之一（全省仅 5 所院校），我校自 2014 年开始与部队合作开展定向士官的培养，士官规模不断扩大，培养质量逐步提高。现有海军、空军、陆军三个军种的定向士官超过 1600 人。定向士官在部队的各项军事训练和技能比赛中都取得优异的成绩。近三的定向士官毕业生情况如下：



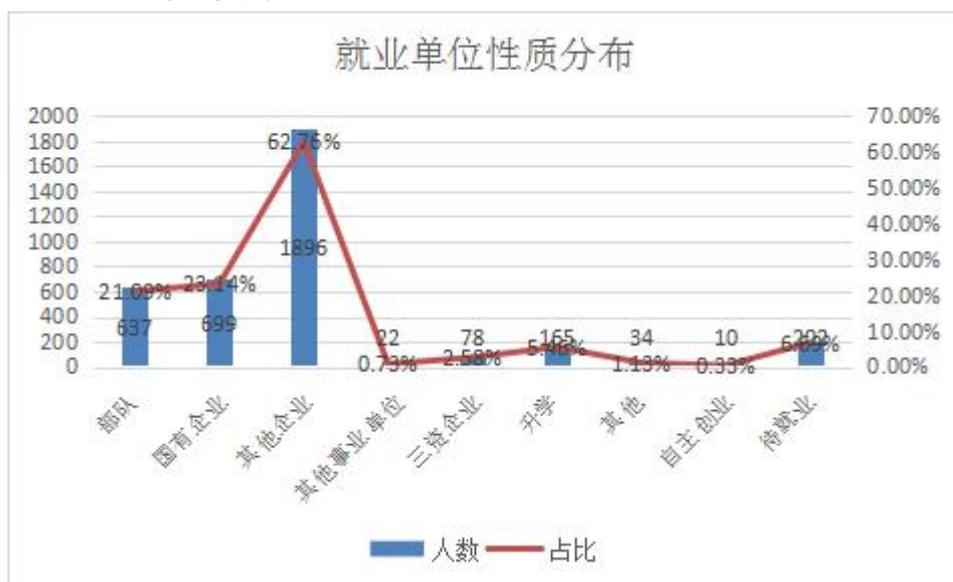
图表 1-17 定向士官培养情况

## 四、就业分布

### （一）就业单位性质分布

从 2022 届毕业生就业单位性质分布情况来看，到国有企业的毕业生为 699 人（占 23.14%），进入部队毕业生 603 人（占 21.09%），其他企业 1896 人（占 62.76%），三资企业 78 人（占 2.58%）。部队服役、国有企业和其他企业（含上市公司、大型民营企业、国企控股企业）依然是就业的主

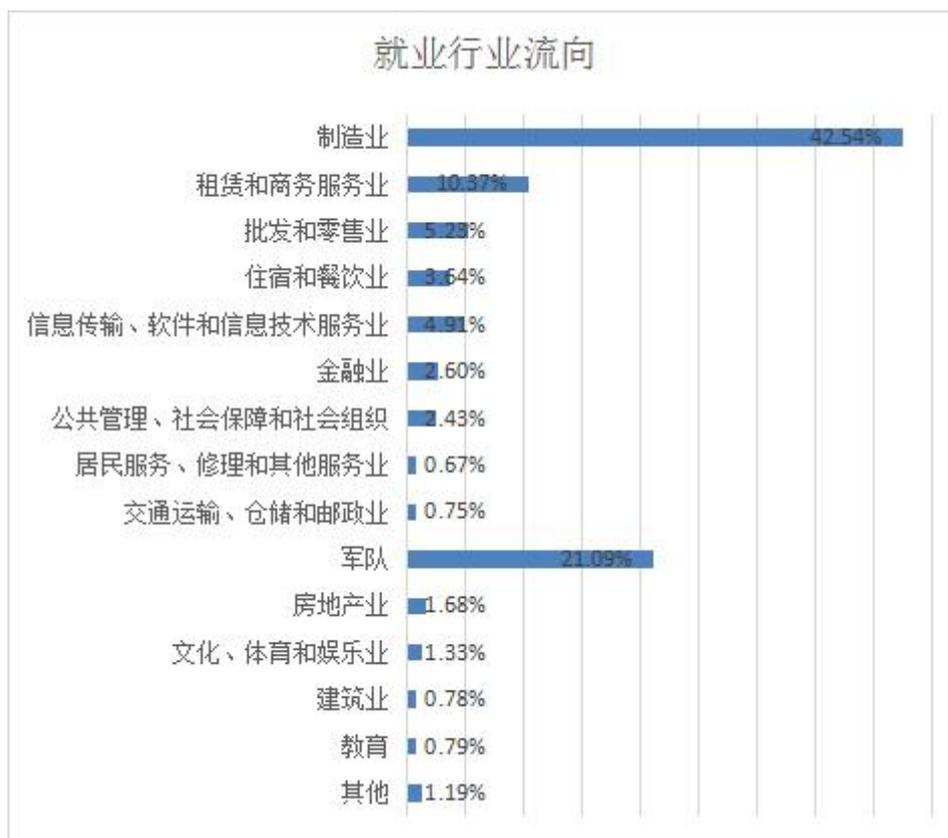
要去向。（见图表 1-17）。



图表 1-18 就业单位性质分布

## （二）就业主要行业分布

从 2022 届签约毕业生就业行业流向看，大部分流向制造业（占比 42.54%）、流向商务服务业（占比 10.37%），流向部队占比 21.09%（主要是定向士官培养），流向信息传输、软件和信息技术服务业（占比 4.91%），具体情况如下：

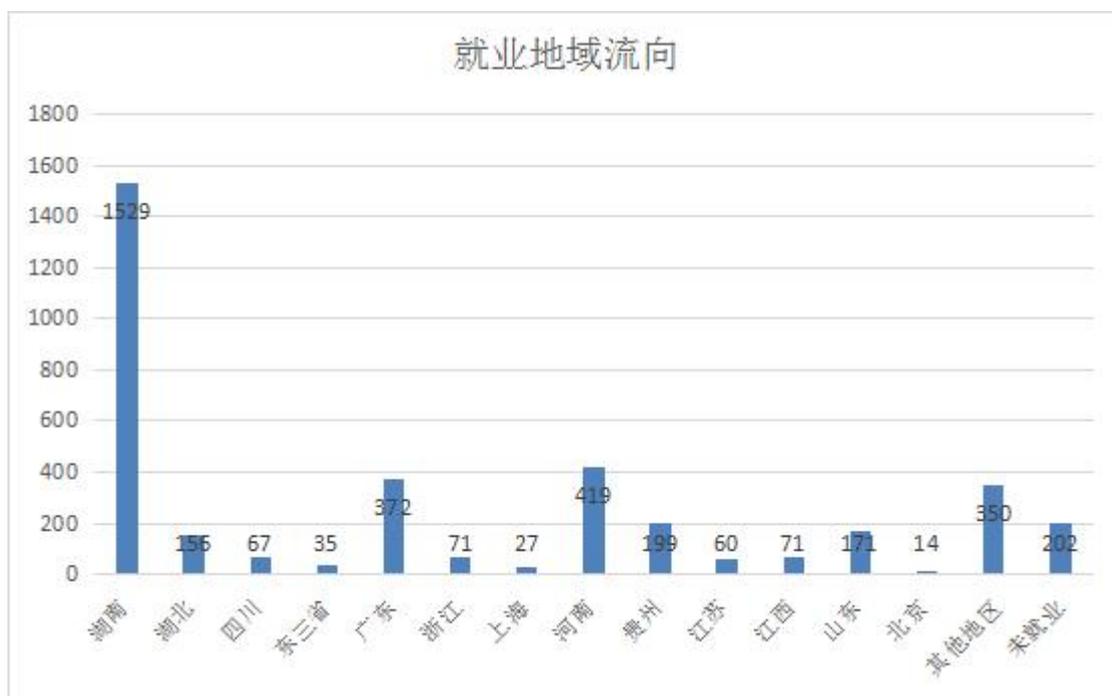


图表 1-19 毕业生就业行业情况

### (三) 就业地域分布

从毕业生就业地域流向看，2022 届签约毕业生中，大部分选择在湖南省（1529 人，占比 40.84%），一部分选择在广东 372 人，湖北省 65 人、山东 171 人（含定向军士），河南省 419 人（含定向军士）、四川省 67 人、贵州省 199 人、江西省 71 人、江苏 60 人，浙江 71 人等航空工业分布密集的地区和经济发达地区就业。一直以来，我们坚持“立足航空，面向军工，服务地方”的就业工作理念，不断稳固传统的航空、航天、航发等军工企业，开拓广东、江浙等地的新市场，为毕业生提供更多的就业岗位和就业选择。毕业生就业地域反映了当前经济状况下的社会需求特点以及毕

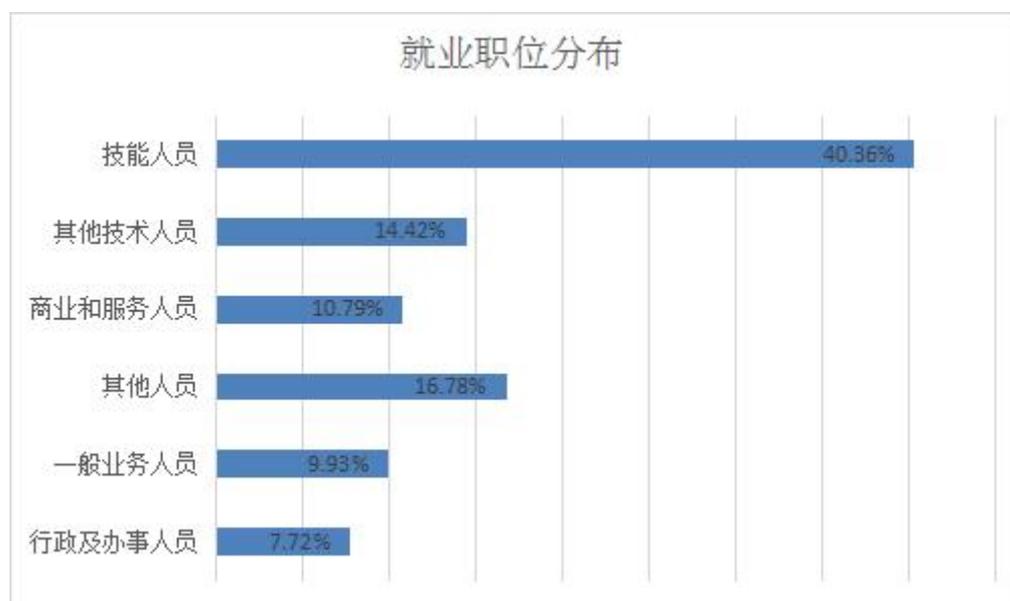
业生择业就业观念和职业规划较为理性。由于生源地的原因，省内就业依然是毕业生就业选择的最为主要的方向。



图表 1-20 毕业生就业地域分布

#### (四) 就业职位分布

学校 2022 届毕业生主要就业职位分布如下图所示：生产和运输设备操作人员占 40.36%；其他人员 16.78%；商业和服务业人员占 10.79%。其余见下图 1-21 所示。



图表 1-21 毕业生就业职位分布

## (五) 部分来校招聘的就业单位

学校依托中国航空工业集团、中国航空发动机集团、中国航天科工集团等军工企业，同时和浙江温岭、广东清远、长沙经开区、株洲芦淞区等建立人才战略合作关系，有紧密合作企业 200 余家，每年提供机械、电气、经济管理、旅游管理、信息技术等相关岗位数千个，充分保障就业。近年来的就业企业如下表：

序号	单位名称	所处地区	招聘专业
1	航空工业合肥江航飞机装备有限公司	安徽合肥	机电大类
2	中国国际航空股份有限公司	北京	航空服务类
3	北京飞机维修工程有限公司	北京	机电类
4	北京南苑机场	北京	机电类、管理类
5	希尔顿酒店	北京	管理类
6	中国核工业二三建设有限公司	北京	机电、电子信息类
7	去哪网	北京	管理类
8	中国人寿	北京	管理类
9	中国航发北京航空材料研究院	北京	机电大类
10	中铁电气化铁路运营管理有限公司	北京	机电大类
11	中安保实业集团有限公司	北京	机电大类、经管类
12	航空工业北京航空精密机械研究所	北京市	机电大类
13	东南汽车工业有限公司	福建	机电大类
14	福建野马飞机制造有限公司	福建福州	机电大类
15	厦门天马微电子有限公司	福建厦门	机电、电子信息类
16	厦门金龙联合汽车工业有限公司	福建厦门	机电大类
17	厦门航空有限公司	福建厦门	航空服务类
18	厦门太古飞机工程有限公司	福建厦门	机电大类
19	航空工业兰州飞行控制有限公司	甘肃兰州	机电大类
20	中航光电科技股份有限公司东莞	广东东莞	机电、电子信息类
21	美的集团	广东佛山	机电类、经管类
22	广州铁路(集团)公司	广东广州	机电类、电子信息类
23	广州百奕信息科技有限公司	广东广州	经管、信息类

24	广州飞机维修工程有限公司	广东广州	机电大类
25	中国南方航空股份有限公司	广东广州	航空服务类
26	富士康科技集团	广东深圳	机电、电子信息类
27	华为集团	广东深圳	机电类、电子信类
28	深圳市华正商旅航空服务有限公司	广东深圳	经管、电子信息类
29	深圳市嘉信国际航空服务有限公司	广东深圳	管理、电子信息类
30	深圳市康途航空服务有限公司	广东深圳	管理、电子信息类
31	深圳市银宝山新科技股份有限公司	广东深圳	机电大类
32	深圳市中航大记股份有限公司	广东深圳	机电大类
33	深圳中航集团股份有限公司	广东深圳	机电大类
34	天马微电子股份有限公司	广东深圳	机电类、经管类
35	中航光电科技股份有限公司深圳分公司	广东深圳	机电、电子信息类
36	中航物业管理有限公司	广东深圳	经济和管理类
37	中兴通讯股份有限公司	广东深圳	机电类、经管类
38	深圳航空有限责任公司	广东深圳	管理类
39	中信证券股份有限公司	广东深圳	管理类
40	东海航空有限公司	广东深圳	机电大类
41	顺丰航空有限公司	广东深圳	机电大类
42	格力集团	广东珠海	机电大类
43	珠海保税区摩天宇航空发动机维修有限公司	广东珠海	机电大类
44	中航通用飞机有限责任公司	广东珠海	机电大类
45	贵州安大航空锻造有限责任公司	贵州安顺	机电大类
46	贵州安吉航空精密铸造有限公司	贵州安顺	机电大类
47	贵州风雷航空军械有限责任公司	贵州安顺	机电大类
48	贵州航空发动机研究所	贵州安顺	机电大类
49	贵州龙飞航空附件有限公司	贵州安顺	机电大类
50	贵州平水机械有限责任公司	贵州安顺	机电大类
51	中航贵州飞机有限责任公司	贵州安顺	机电大类
52	贵航股份红阳密封件公司	贵州贵阳	机电大类
53	贵航集团贵阳电机有限责任公司	贵州贵阳	机电大类
54	贵阳广航铸造有限公司	贵州贵阳	机电大类
55	贵阳航发精密铸造有限公司	贵州贵阳	机电大类
56	贵阳航空电机有限公司	贵州贵阳	机电大类
57	贵阳万江航空机电有限公司	贵州贵阳	机电大类
58	贵州枫阳液压有限公司	贵州贵阳	机电大类
59	贵州航宇科技发展股份有限公司	贵州贵阳	机电、电子信息类
60	贵州红林机械有限公司	贵州贵阳	机电大类
61	贵州华烽电气有限公司	贵州贵阳	机电大类

62	贵州华阳电工有限公司	贵州贵阳	机电大类
63	贵州黎阳国际制造有限公司	贵州贵阳	机电类、经管类
64	贵州黎阳天翔科技有限公司	贵州贵阳	机电大类
65	贵州新安航空机械有限责任公司	贵州贵阳	机电大类
66	中国航发贵州黎阳航空动力有限公司	贵州贵阳	机电大类
67	中国航空工业标准件制造有限责任公司	贵州贵阳	机电大类
68	航空工业贵州西南工具（集团）有限公司	贵州贵阳	机电大类
69	中航力源液压股份有限公司	贵州贵阳	机电大类
70	航空工业重机股份有限公司	贵州贵阳	机电大类
71	航空工业第五七〇七厂	贵州遵义	机电大类
72	航空工业贵州天义电器有限责任公司	贵州遵义	机电大类
73	海航航空技术股份有限公司	海南	机电大类
74	海南航空集团	海南	航空服务类
75	航空工业保定向阳航空精密机械有限公司	河北保定	机电大类
76	中国人民解放军 4723 工厂	河北邯郸	机电、电子信息类
77	石家庄中航塞斯纳飞机有限公司	河北石家庄	机电大类
78	中国人民解放军第 6410 工厂	河北石家庄	机电大类
79	中航通飞华北飞机工业有限公司	河北石家庄	机电大类
80	洛阳火控技术发展中心	河南洛阳	机电类
81	中国船舶重工集团公司 725 研究所	河南洛阳	机电大类
82	中国空空导弹研究院	河南洛阳	机电大类
83	航空工业洛阳电光设备研究所	河南洛阳	机电大类
84	中航光电科技股份有限公司	河南洛阳	机电大类
85	中航锂电(洛阳)有限公司	河南洛阳	机电大类
86	航空工业巴山精密滤材有限公司	河南省新乡	机电大类
87	航空工业新航豫新汽车空调股份有限公司	河南省新乡	机电大类
88	航空工业豫北汽车动力转向器有限公司	河南省新乡	机电大类
89	航空工业新乡航空工业（集团）有限责任公司	河南新乡	机电大类
90	航空工业新乡平原航空设备有限公司	河南新乡	机电大类
91	航空工业郑州飞机装备有限责任公司	河南郑州	机电大类
92	中国航发哈尔滨东安发动机（集团）有限公司	黑龙江哈尔滨	机电大类
93	航空工业哈尔滨飞机工业(集团)有限责任公司	黑龙江哈尔滨	机电大类
94	湖北航特装备制造股份有限公司	湖北荆门	机电大类
95	航空工业特种飞行器研究所	湖北荆门	机电大类
96	荆门中集宏图特种飞行器制造公司	湖北荆门	机电大类
97	武汉天马微电子有限公司	湖北武汉	机电大类

98	武汉航空仪表有限责任公司	湖北武汉	机电类
99	武汉中航精冲技术有限公司	湖北武汉	机电大类
100	湖北航宇嘉泰飞机设备有限公司	湖北襄阳	机电大类
101	湖北中航精机科技有限公司	湖北襄阳	机电大类
102	襄阳航生石化环保设备有限公司	湖北襄阳	机电大类
103	航空工业航宇救生装备有限公司	湖北襄阳	机电大类
104	襄阳航力机电技术发展有限公司	湖北襄阳	机电大类
105	湖北三江航天红峰控制有限公司	湖北孝感	机电大类
106	湖北三江航天红林探控有限公司	湖北孝感	机电大类
107	湖北三江航天红阳机电有限公司	湖北孝感	机电大类
108	湖北三江航天江北机械工程有限公司	湖北孝感	机电大类
109	湖北三江航天万峰科技发展有限公司	湖北孝感	机电大类
110	湖北三江航天万山特种车辆有限公司	湖北孝感	机电大类
111	湖北三江航天险峰电子信息有限公司	湖北孝感	机电大类
112	中国燃气控股有限公司	湖南长沙	机电大类
113	北京链家房地产经纪有限公司	湖南长沙	经济和管理类
114	博世汽车部件(长沙)有限公司	湖南长沙	机电大类
115	长沙步步高商业连锁有限责任公司	湖南长沙	经济和管理类
116	长沙黄花国际机场	湖南长沙	机电大类、经管类
117	长沙市比亚迪汽车有限公司	湖南长沙	机电大类
118	长沙一汽汽车有限公司	湖南长沙	机电类
119	福田汽车长沙汽车厂	湖南长沙	机电大类
120	广汽三菱汽车有限公司长沙分公司	湖南长沙	机电大类
121	湖南博航无人机技术有限公司	湖南长沙	机电大类
122	湖南航天远望科技有限公司	湖南长沙	机电大类
123	湖南强省电视传媒有限公司	湖南长沙	经济和管理类
124	湖南省地质矿产勘查开发局	湖南长沙	机电大类
125	湖南泰德航空技术有限公司	湖南长沙	机电大类
126	湖南体育产业研究院	湖南长沙	经济和管理类
127	湖南云箭(集团)有限公司	湖南长沙	机电大类
128	湖南中南高创烟草科技有限公司	湖南长沙	经济和管理类
129	花样年国际物业服务服务有限公司	湖南长沙	经济和管理类
130	蓝思科技集团	湖南长沙	机电、电子信息类
131	平安银行长沙分行	湖南长沙	经管类
132	三一重工集团有限公司	湖南长沙	机电大类
133	山河智能装备集团	湖南长沙	机电大类
134	中国国旅湖南分社	湖南长沙	管理类
135	中国联通湖南分公司	湖南长沙	电子信息、经管类

136	中国铁建重工集团有限公司	湖南长沙	机电大类
137	中国移动通信集团湖南有限公司	湖南长沙	电子信息、经管类
138	中航飞机起落架有限责任公司	湖南长沙	机电大类
139	中联重科股份有限公司	湖南长沙	机电大类
140	广汽菲亚特克莱斯勒汽车有限公司	湖南长沙	机电大类
141	上汽大众汽车有限公司长沙分公司	湖南长沙	机电大类
142	湖南航天诚远精密机械有限公司	湖南长沙	机电大类
143	众泰汽车	湖南长沙	机电大类
144	晟通科技集团有限公司	湖南长沙	机电大类
145	中国大地财产保险股份有限公司	湖南长沙	管理类
146	湖南省中国国际旅行社	湖南长沙	管理类
147	财富证券	湖南长沙	机电大类、经管类
148	中国航天科工集团 7801 研究所	湖南长沙	机电大类
149	兴业银行股份有限公司长沙分行	湖南长沙	机电大类
150	湖南省湘核建设有限公司	湖南长沙	机电大类
151	中青旅湖南分社	湖南长沙	经管类
152	长沙市轨道交通集团有限公司	湖南长沙	机电大类
153	上海大众汽车有限公司	湖南长沙	机电大类
154	蓝思智能机器人长沙有限公司	湖南长沙	机电大类
155	省委蓉园宾馆	湖南长沙	经管类
156	中国人民解放军第 7451 工厂	湖南郴州	机电、电子信息类
157	中国兵器江南工业集团有限公司	湖南湘潭	机电大类
158	湘潭市特种线缆有限公司	湖南湘潭	机电大类
159	湖南科力尔电机股份有限公司	湖南永州	机电大类
160	中国航发长江动力机械厂	湖南岳阳	机电大类
161	天门山国家森林公园	湖南张家界	旅游管理类
162	张家界大峡谷景区	湖南张家界	旅游管理类
163	张家界国家森林公园	湖南张家界	旅游管理类
164	张家界百龙天梯旅游发展有限公司	湖南张家界	机电大类
165	中车时代电动汽车股份有限公司	湖南株洲	机电大类
166	中国南车时代新材工塑产品事业部	湖南株洲	机电大类
167	中国航发湖南动力机械研究所（608 所）	湖南株洲	机电大类
168	株洲易力达机电有限公司	湖南株洲	机电大类
169	株洲时代新材料科技股份有限公司	湖南株洲	机电大类
170	中航动力株洲航空零部件公司	湖南株洲	机电大类
171	中国航发南方工业有限公司	湖南株洲	机电大类
172	中国航发湖南南方宇航工业有限公司	湖南株洲	机电大类
173	汉德车桥（株洲）齿轮有限公司	湖南株洲	机电大类

174	株洲钻石切削刀具有限公司	湖南株洲	机电大类
175	北京汽车股份有限公司株洲分公司	湖南株洲	机电大类
176	吉林航空维修有限责任公司	吉林省吉林	机电大类
177	江苏海鸥冷却塔股份有限公司	江苏	机电大类、经管类
178	韩华新能源有限公司	江苏连云港	机电大类、经管类
179	南京机电液压工程研究中心	江苏南京	机电大类
180	航空工业南京宏光空降装备厂	江苏南京	机电大类
181	苏州长风有限责任公司	江苏苏州	机电大类
182	力源液压(苏州)有限公司	江苏苏州	机电大类
183	航空工业动力控制系统研究所	江苏无锡	机电大类
184	航空工业雷达与电子设备研究院	江苏无锡	机电大类
185	昌河铃木汽车责任有限公司	江西景德镇	机电大类
186	江西昌河阿古斯特直升机有限公司	江西景德镇	机电大类
187	江西景航航空锻铸有限公司	江西景德镇	机电大类
188	景德镇景航蓝翔航空机械有限公司	江西景德镇	机电大类
189	航空工业昌河飞机工业(集团)有限责任公司	江西景德镇	机电大类
190	航空工业直升机设计研究所	江西景德镇	机电大类
191	航空工业洪都集团	江西南昌	机电大类
192	沈飞国际商用飞机有限公司	辽宁沈阳	机电大类
193	中国航发黎明航空发动机(集团)有限公司	辽宁沈阳	机电大类
194	航空工业沈阳飞机工业(集团)有限公司	辽宁沈阳	机电大类
195	中航沈飞民用飞机有限责任公司	辽宁沈阳	机电大类
196	山东航空股份有限公司	山东济南	管理类
197	海尔集团	山东青岛	机电类、经管类
198	航空工业青岛前哨风动工具制造技术有限公司	山东青岛	机电大类
199	山东特种工业集团有限公司	山东淄博	机电大类
200	航空工业山西航空发动机维修有限责任公司	山西晋城	机电大类
201	航空工业太原航空仪表有限公司	山西太原	机电大类
202	陕西宝成航空仪表有限责任公司	陕西宝成	机电大类
203	陕西安中机械有限责任公司	陕西汉中	机电大类
204	航空工业陕西飞机工业(集团)有限公司	陕西汉中	机电大类
205	航空工业陕西宏远航空锻造有限公司	陕西汉中	机电大类
206	西安西罗航空部件有限公司	陕西西安	机电大类
207	中国航发西安航空动力控制工程有限公司	陕西西安	机电类
208	中国航发西安航空发动机集团有限公司	陕西西安	机电大类
209	航空工业庆安(集团)有限公司	陕西西安	机电大类
210	航空工业西安飞机工业(集团)有限公司	陕西西安	机电大类
211	中国人民解放军第 5702 工厂	陕西咸阳	机电大类

212	航空工业陕西航空电气有限责任公司	陕西咸阳	机电大类
213	春秋航空股份有限公司	上海	航空服务类
214	方正证券	上海	经济和管理类
215	上海红阳密封件有限公司	上海	机电大类
216	上海吉祥航空有限公司	上海	航空服务类
217	上海锦江集团	上海	经济和管理类
218	上海世博洲际酒店	上海	经济管理类
219	携程旅行网	上海	经济、管理类
220	中国东方航空股份有限公司	上海	航空服务类
221	中国平安	上海	经济、管理类
222	沪东中华造船集团有限公司	上海	机电大类
223	中国燃气涡轮研究院	四川成都	机电大类
224	成都航空仪表公司	四川成都	机电类
225	成都航天通信设备有限责任公司	四川成都	机电类
226	中国航发成都发动机有限公司	四川成都	机电大类
227	中航成飞民机有限责任公司	四川成都	机电大类
228	航空工业成都飞机工业集团公司	四川成都	机电大类
229	航空工业四川泛华航空仪表电器有限公司	四川成都	机电大类
230	航空工业四川凌峰航空液压机械有限公司	四川广汉	机电大类
231	四川新川航空仪器有限责任公司	四川德阳	机电大类
232	航天精工股份有限公司天津分公司	天津市	机电大类
233	中航国际物流有限公司	天津市	经济和管理类
234	航空工业天津航空机电有限公司	天津市	机电大类
235	晶科能源有限公司	浙江	机电大类
236	西子航空工业有限公司	浙江杭州	机电大类
237	杭州力龙液压有限公司	浙江杭州	机电大类
238	浙江双环传动机械股份有限公司	浙江双环	机电大类
239	浙江大元泵业股份有限公司	浙江台州	机电大类
240	浙江欧路莎股份有限公司	浙江台州	机电大类
241	钱江集团有限公司	浙江温岭	机电大类
242	温岭德利众机械制造有限公司	浙江温岭	机电大类
243	温岭市鑫磊空压机有限公司	浙江温岭	机电大类
244	浙江飞越机电有限公司	浙江温岭	机电大类
245	浙江风驰机械有限公司	浙江温岭	机电大类
246	浙江联洋机电科技有限公司	浙江温岭	机电大类
247	浙江钱江摩托股份有限公司	浙江温岭	机电大类
248	浙江瑞丰五福气动工具有限公司	浙江温岭	机电大类
249	浙江申林汽车部件有限公司	浙江温岭	机电大类

250	浙江中马传动股份有限公司	浙江温岭	机电大类
251	重庆长安汽车股份有限公司	重庆市	机电大类
252	中国船舶重庆齿轮箱有限责任公司	重庆市	机电大类
253	重庆天骄航空动力有限公司	重庆市	机电大类
254	重庆通用飞机工业有限公司	重庆市	机电大类
255	海军 807 厂	北京市	机电大类
256	中航通用飞机责任有限公司	广东珠海	机电大类
257	招商积余集团	广东广州	管理大类
258	中国航发常州兰翔有限责任公司	江苏常州	机电大类
259	九元航空有限公司	广东广州	管理大类

图表 1-22 部分就业单位统计

**用人单位详情关注就业微信服务平台**



## 第二章 毕业生就业质量相关分析

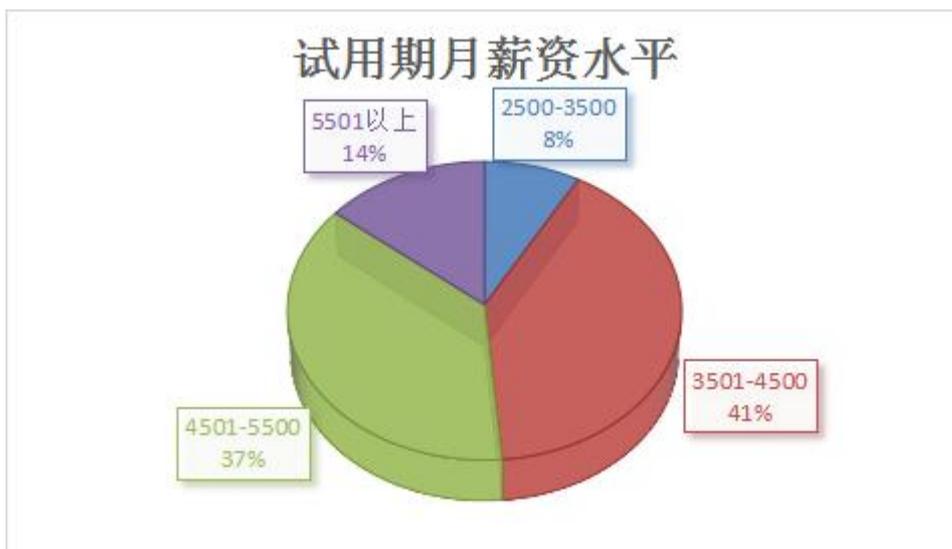
为了更加全面地分析研究 2022 届毕业生就业情况，一方面学校校级领导亲自带领招生就业处和二级学院等相关部門工作人员到就业单位进行毕业生就业质量的跟踪调研，采取问卷调查、座谈和现场随机走访的形式，结合就业智慧平台的网上就业问卷调查，获取第一手真实数据；另外一方面，学校按照教育部的关于毕业生就业质量的要求，委托第三方对我校 2022 届毕业生进行就业质量的抽样调查，分用人单位和毕业生本人，以及社会评价三个样本。

调查回收样本的学校分布与我校 2022 届毕业生分布大体接近。根据统计学原理，在社会调查中，当调查样本的集合特征大体接近于总体的集合特征，样本就具有代表性。因此，此次调查的样本能够代表学校 2022 届毕业生的情况。

### 一、薪酬水平

#### （一）试用期平均薪酬

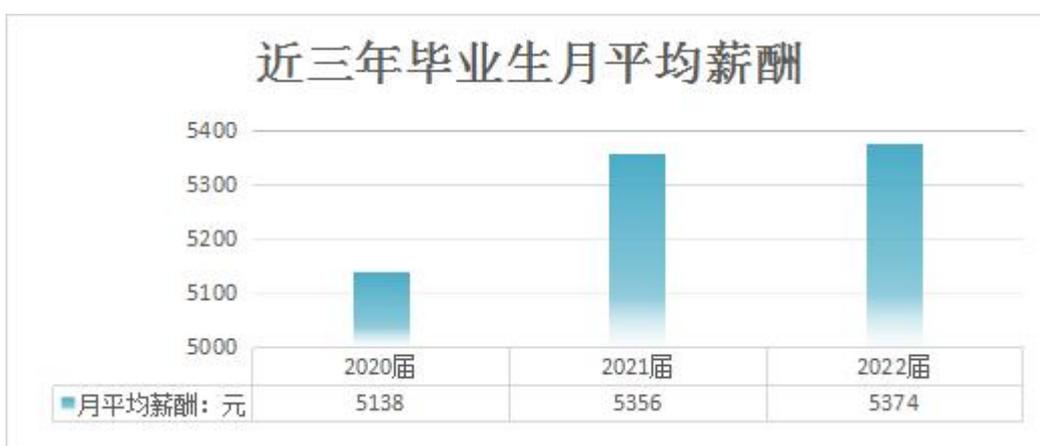
试用期的月平均薪酬，一部分分布在 2500-3500 区间，大部分是 3501-4500 区间（占比 41%），少部分在 5500 以上，整体薪资水平比上一年度有略微提高。根据数据分析，我校毕业生毕业后的薪酬符合高职高专毕业生平均薪酬。具体分布比例如图表 2-1:



图表 2-1 试用期月平均薪酬

## (二) 近三年月平均薪酬

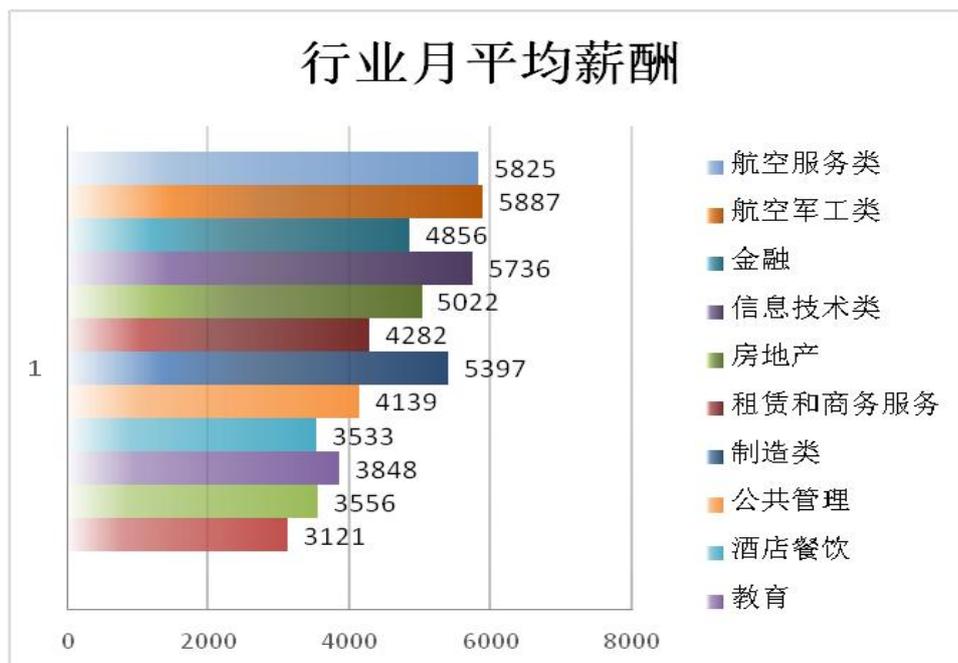
通过对近三年毕业生月平均薪酬进行统计分析，薪酬水平逐年提高，一方面体现供需双方的地位转变，另一方面体现了当前经济形势的整体变化。



图表 2-2 试用期月平均薪酬

## (二) 主要行业薪酬

主要行业薪酬水平：月薪最高的为航空军工、航空服务类、房地产行业，相对较低的是公共服务等其他行业；薪酬分布符合社会经济发展形势。



图表 2-3 行业月平均薪酬

## 二、专业对口度

### (一) 专业对口度

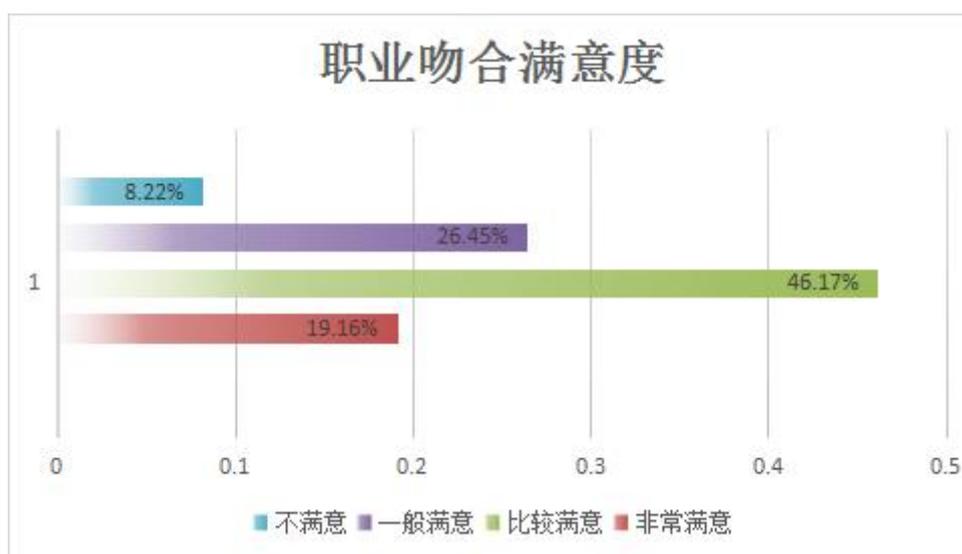
毕业生专业对口情况的如下图 2-3 所示。毕业生认为目前就职岗位与专业对口为 88.17%，其中包含非常对口（22.57%）、比较对口（35.45%）和一般对口（30.15%）。综上所述，可见我校专业设置符合社会的需求，毕业生在就业市场中具有一定的竞争优势，毕业生能够学以致用。毕业生不对口率呈现相对稳定趋势，主要原因是学生对制造行业的热度下降，互联网经济下，职位更加多样化，跨专业就业情况较为普遍。同时受疫情的影响，旅游和民航类专业从非常对口转向比较对口的其他行业，体现了后疫情时代就业对口的变化。



图表 2-4 专业对口度

## (二) 职业与理想的吻合度

从就业的毕业生反馈来看，职业吻合度为 91.78%。非常满意（19.18%）、比较满意（46.17%）、一般满意（26.75%）和不满意（8.22%）。毕业生整体的职业与理想的吻合度较高，可见大部分毕业生目前已落实的工作与自身的职业兴趣、个人志向等方面比较符合。

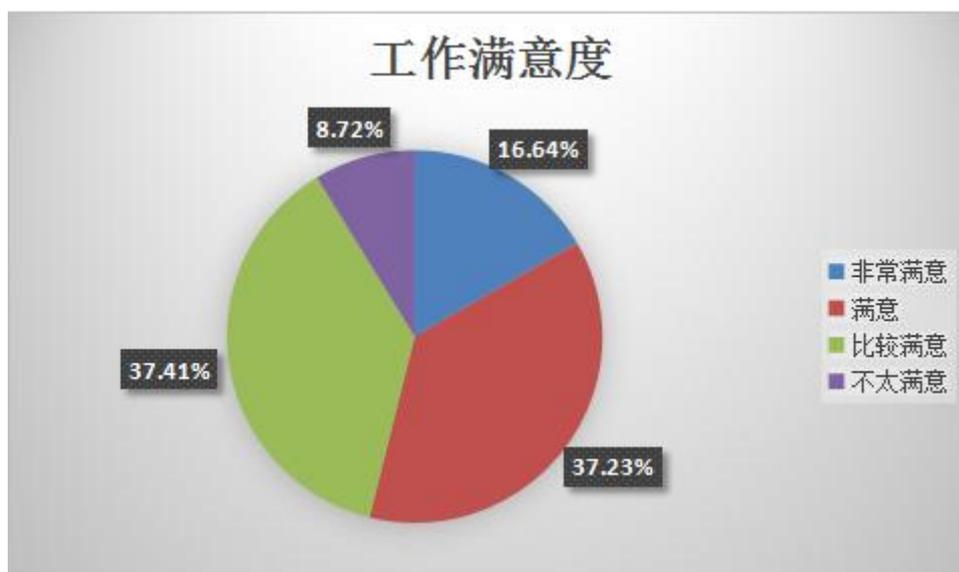


图表 2-5 职业吻合满意度

## 三、工作满意度

### （一）对工作总体满意度

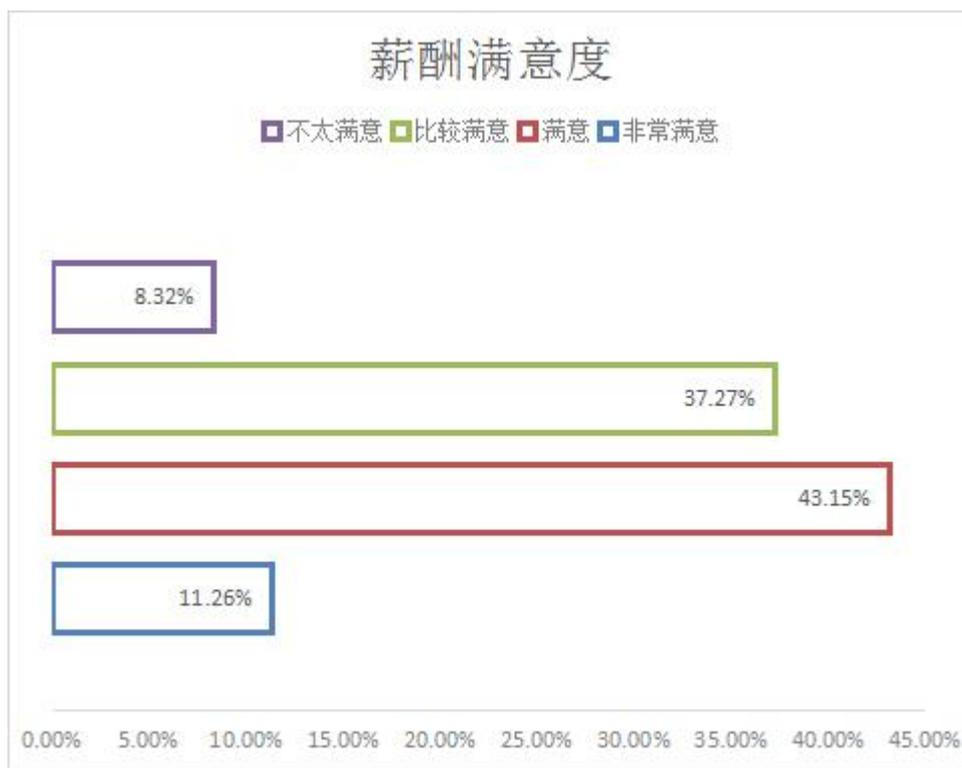
从就业的毕业生反馈来看，工作整体满意度为 91.40%。其中非常满意（16.64%）、比较满意（37.41%）和满意（37.23%）。毕业生整体的满意度较高，可见大部分毕业生对目前已落实的工作比较满意。



图表 2-6 工作满意度

### （二）对薪酬的满意度

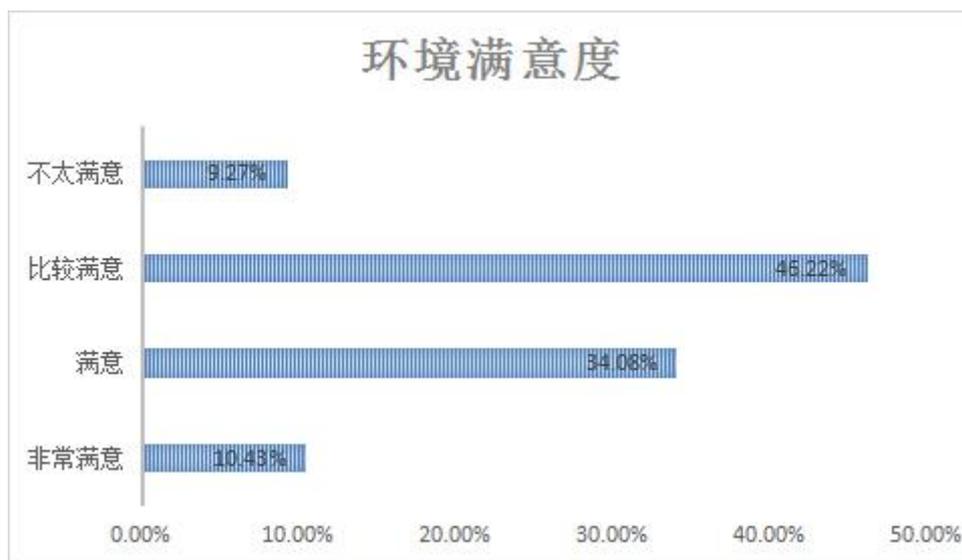
毕业生的反馈来看，薪酬总体满意度为 91.68%。其中非常满意（11.26%）、比较满意（37.21%）和满意（43.15%）。毕业生整体的满意度较高，可见大部分毕业生对目前的薪酬比较满意。一方面体现了学生的求职期望比较客观，另一方面体现了用人单位对毕业生薪酬的关注度越来越高。



图表 2-7 薪酬满意度

### （三）对环境的满意度

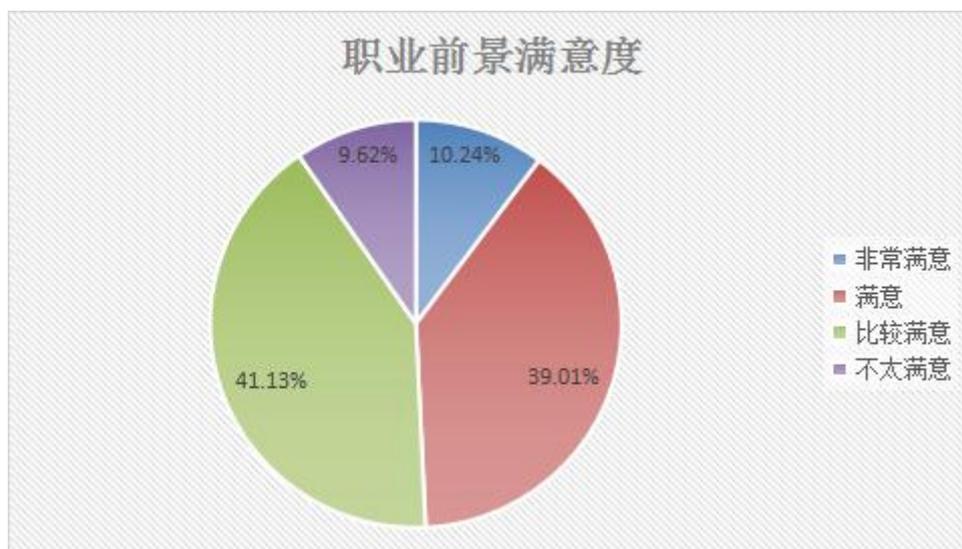
毕业生反馈对工作环境满意度为 90.73%，包含非常满意（9.27%）、比较满意（46.22%）和满意（34.08%）。通过对企业的实地走访调研，参观工作现场和生活环境，感觉我们就业单位的工作环境基本上都配置有空调，工作场所干净，室外绿化很好，空气清新，住宿条件优越。毕业生整体的满意度较高，可见大部分毕业生对目前的工作环境比较满意。整体而言，制造业的环境相对于物业、酒店、民航和商务行业，满意度相对低一点，随着智能制造 4.0 的不断推进，制造业的环境会越来越适应现代毕业生的需求。



图表 2-8 环境满意度

#### (四) 职业发展前景满意度

从毕业生的调研反馈数据中得到对职业发展前景的满意度为 90.38%，其中包含非常满意（10.24%）、比较满意（41.13%）和满意（39.01%）。毕业生整体的满意度较高，可见大部分毕业生对目前的工作环境比较满意。

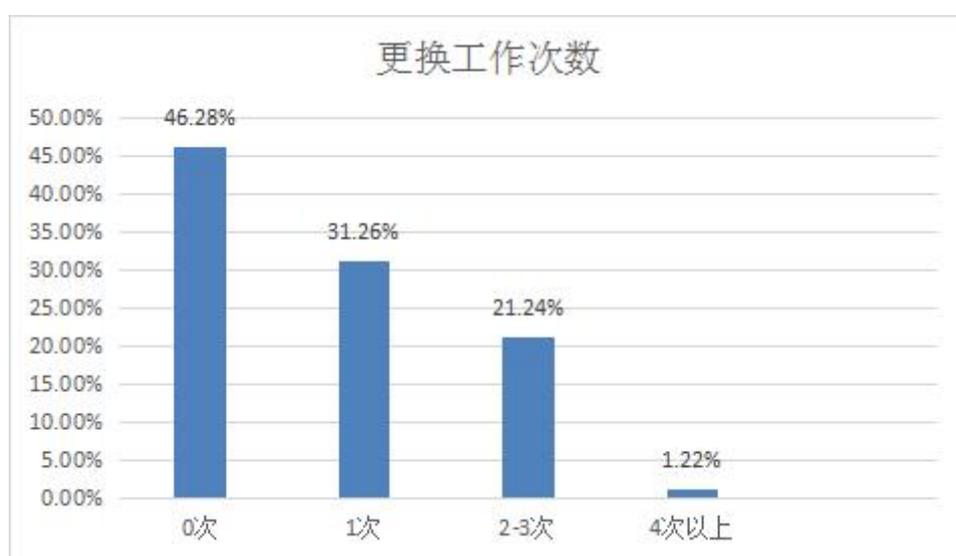


图表 2-9 职业发展前景满意度

## 四、稳定性

## （一）工作稳定性

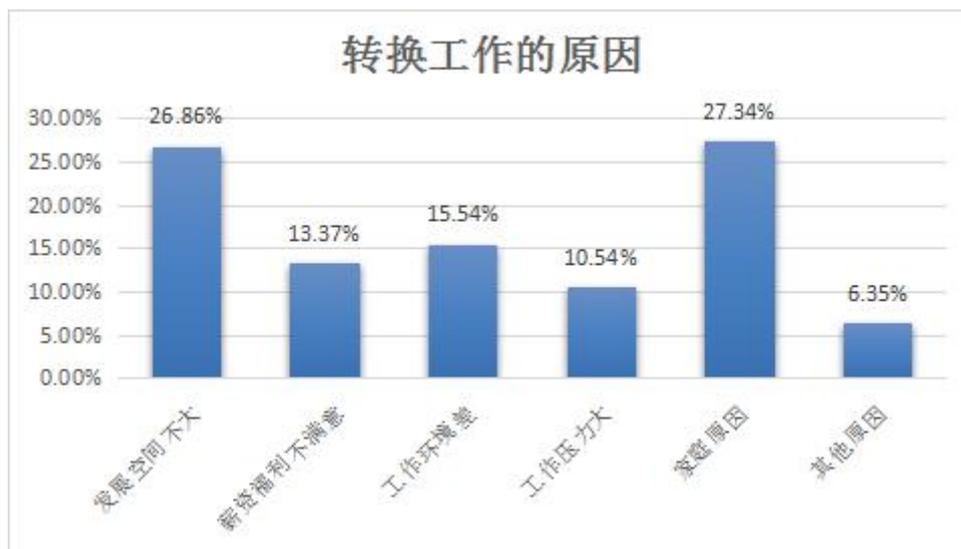
数据反馈：有 46.28%的毕业生反馈工作单位没有换过，有 31.26%的毕业生反馈换过一次工作，有 21.24%的毕业生反馈换工作达到 2-3 次，有 1.22%的毕业生反馈换工作达到 4 次以上。由此说明，应届毕业生的求职稳定性非常好。主要原因是相当一部分学生就职的企业是军工企事业单位和一直与学校保持紧密合作的就业单位。



图表 2-10 工作稳定性

## （二）工作单位转换原因

从换工作的毕业生的反馈来看，工作单位转换的原因大多数是发展空间不大占 26.86%；薪资福利差占 13.37%；工作环境不好占 15.54%；工作压力大占 10.35%；家庭原因占 27.34%；其他原因的占比为 6.35%。综合分析：家庭原因是在转换单位的因素中，占比逐年提高，凸显毕业生趋向于就近就业。



图表 2-11 转换工作原因

## 五、就业求职分析

### (一) 求职渠道

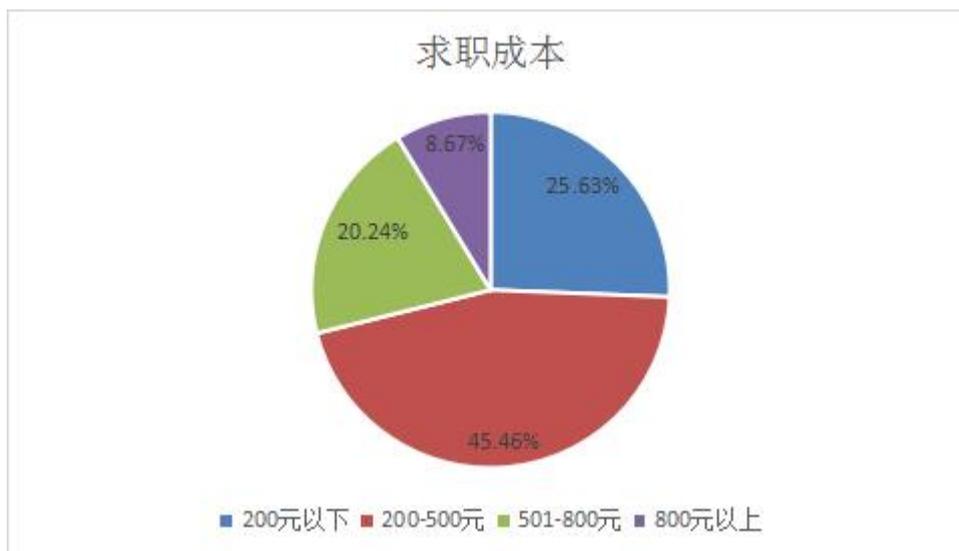
在毕业生求职的三大渠道（学校、社会和家庭）中，2022 届毕业生通过学校渠道落实工作占 50%，通过网络和其他社会渠道求职落实工作占 10.43 %。学校途径包括顶岗实习、学校组织的专场招聘会和大型双选会、学校及老师的推荐、学校提供的其他实习/实践机会以及学校网站发布的就业信息；社会渠道包括直接向用人单位申请、校外的现场招聘会以及其他。学生还是习惯学校校内组织的校园招聘会作为主渠道就业，另外由于疫情的原因，线上招聘频率增加，毕业生逐步接受线上求职模式。具体情况见图表 2-12：



图表 2-12 毕业生求职渠道

## (二) 求职成本分析

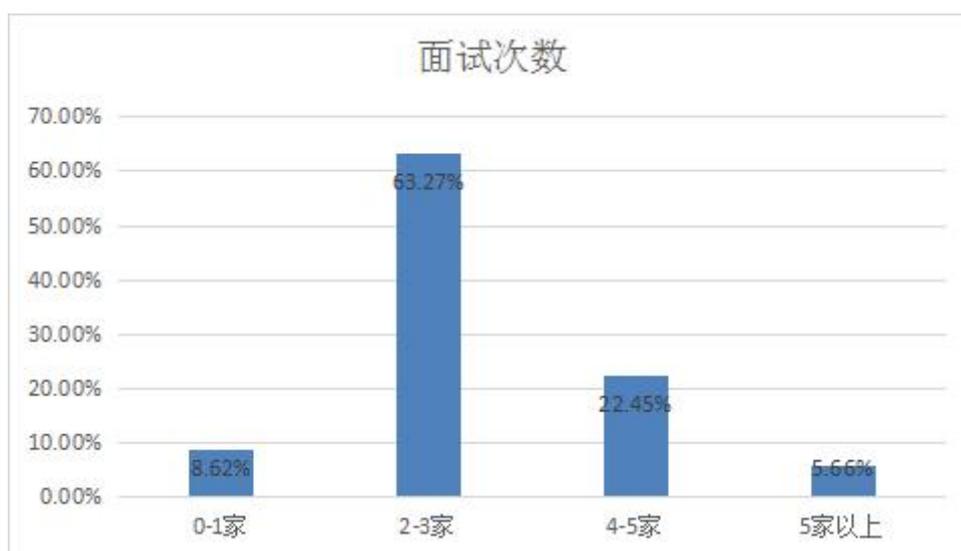
一般而言，“大学毕业生的求职成本通常包括：上网搜集招聘信息、制作求职自荐书、到非居住城市的路费、住宿费、参加洽谈会或用人单位面试的路费、在外求职时的伙食费等等，还有部分毕业生为求职添置的服装服饰。”调查分析显示：学校毕业生求职主要通过校园招聘完成，所以主要花费集中在个人简历制作、个人包装两个方面，部分毕业生求职成本不足 200 元，绝大部分毕业生求职成本在 200-500 元之间。大部分的学生是通过学校提供的招聘单位实现求职，外出自行求职的比例极小，个别专业例如空中乘务、高铁等需要参加公司复试的学生会有差旅费用的开支。横向对比，在我校毕业的学生求职成本在全省来说，算是较低。求职费用花费具体情况见表：



图表 2-13 毕业生求职成本统计

### (三) 面试次数

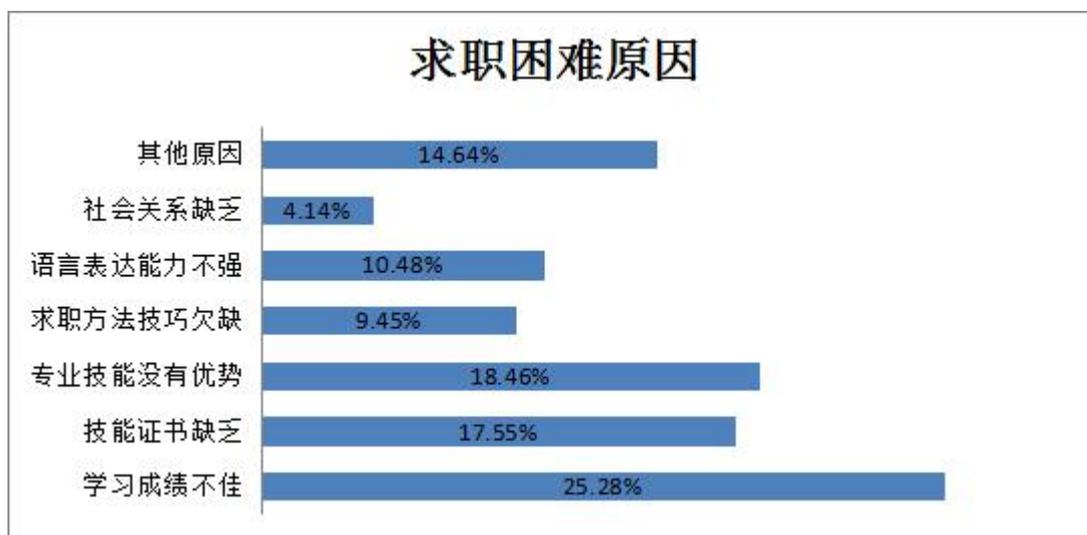
毕业生求职中，面试次数为 0-1 家的占毕业生的 8.62%，面试次数为 2-3 家的占毕业生的 63.27%，面试次数为 4-5 家的占毕业生的 22.45%，面试次数为 5 家以上的占毕业生的 5.66%。统计分析，绝大部分同学能在 2-3 次的面试中找到就业单位。



图表 2-14 面试次数

### (四) 求职过程中遇到的困难

从 2022 届毕业生的调研数据中反馈，毕业生在求职过程中遇到的主要的困难是学习成绩不佳占比 25.28%，技能证书缺乏占比 17.56%，专业技能没有优势占比 18.46%，求职方法技巧欠缺占比 9.45%，语言表达能力不强占比 10.48%，社会关系缺乏占比 4.14%，其他原因占比 14.64%。综上所述，后期在毕业生的培养方面应该加强毕业生理论的学习、实践能力培养、技能资格证考取等。求职困难的还有一个是自身的主观原因：求职意愿不强，主动性不够。



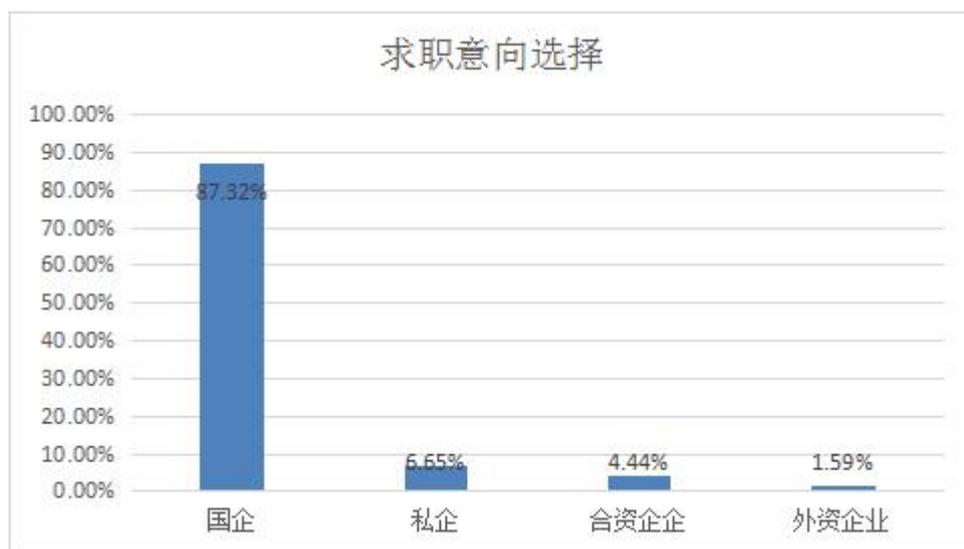
图表 2-15 求职困难

### （五）影响就业决策因素

影响大学生就业的因素有 5 个：个人因素（含兴趣、价值观、能力）、家庭因素（含家庭背景、家庭期望、家庭支持）、社会因素（地域、职业声望、经济利益）、国家因素、其他因素。通过调查分析，毕业生重点考虑的几个因素为：企业性质，薪资待遇，工作地域，其他要求（带薪年假、住宿餐饮、工作强度、发展空间）。

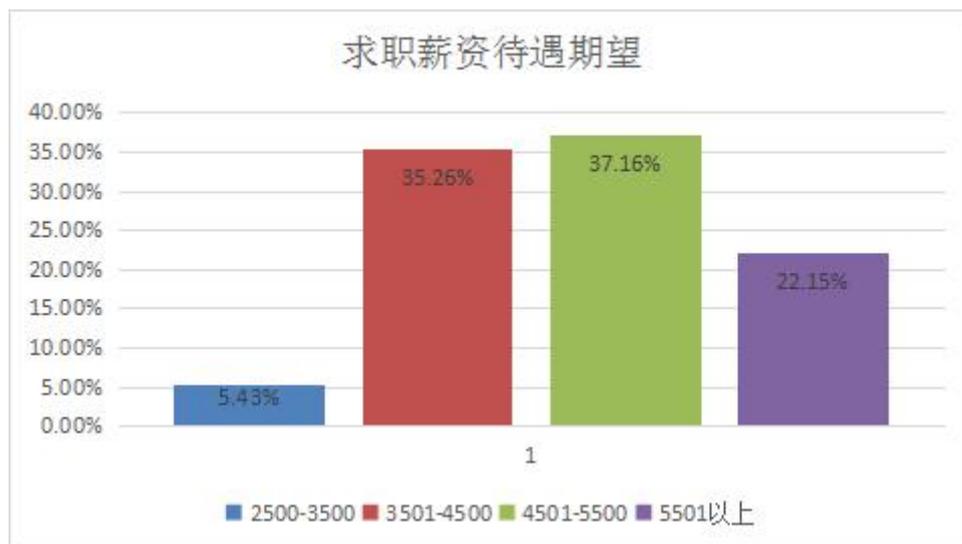
1、在企业性质方面，由于我校坚持根植航空，服务军

工的办学理念，学生的航空情结较为深厚，绝大部分学生第一选择是航空、航天、航发、兵器等军工企业，其次才是其他企业。对国有企事业单位的意愿强烈，反映出学生们在疫情的影响下更看重企业的稳定，兼顾求职追求多元化。如图表 2-15：



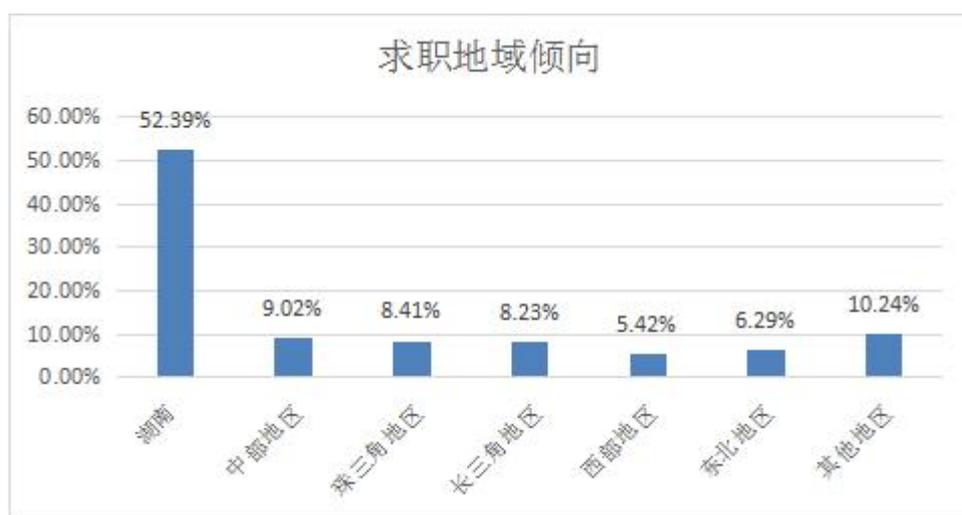
图表 2-16 企业性质选择

2、薪资待遇期望方面，学生总体来讲比较理性，薪资集中在 3500-4500 和 4500-5500 这两个区段。大部分学生的期望稍微偏高，但是整体比较符合市场实际。在企业人才需求和学生求职意愿不强烈之间形成了鲜明对比。企业更加希望通过薪资吸引学生入职。学生挑剔性的现象逐步显现。



图表 2-16 薪资待遇期望

3、在地域选择方面，由于湖南籍生源较多，大部分学生选择留在家乡。另外，由于航空工业的地域分布，河南、四川、贵州、湖北、东北等地的航空、航天、航发企业较为集中，因而这些地方学生的就业意向也较为集中。另外，在外省生源的占比上，这些地方的生源比例较高。既是我们的生源大省，也是我们主要的就业基地。

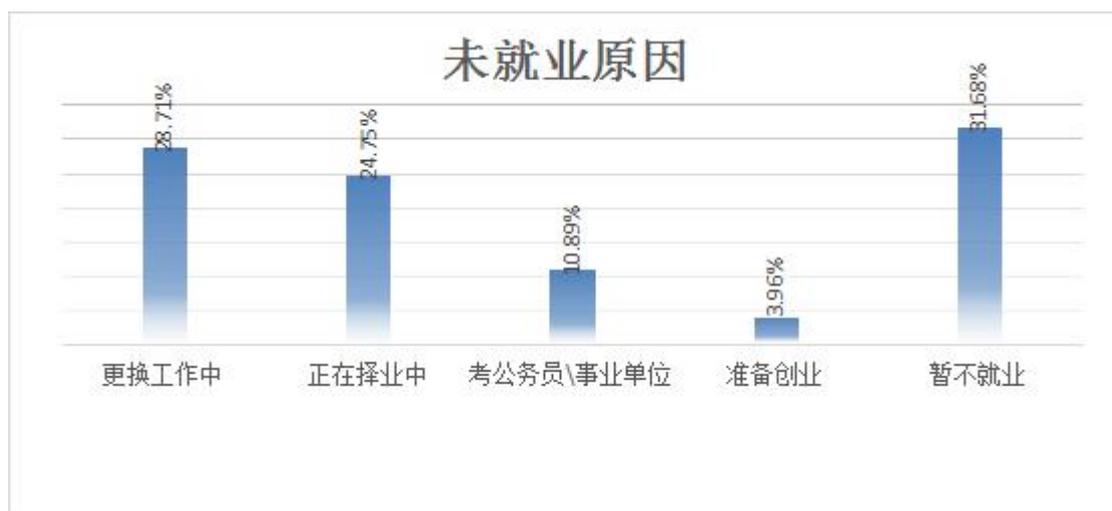


图表 2-17 地域选择

## 六、未就业情况分析

## （一）原因分析

2022 届未就业毕业生共 202 人（占比 5.40%）；进一步调查了解其未就业的原因，主要“为更换工作中（28.71%）”“正在择业中”（24.75%），“考公务员或者事业单位”（10.89%），“准备创业”（3.96%），“暂不就业”（31.68%）。可以预见，随着时间的推移，成功就业的毕业生人数将会有所上升。在学校每年提供人均 4 个就业岗位的情况下，依然有学生未就业，反映了当前形势下就业的一个新特点：“慢就业现象”、“暂不就业现象”。毕业生求职心态更加多元化。



图表 2-18 未就业情况分析

## （二）就业能力分析

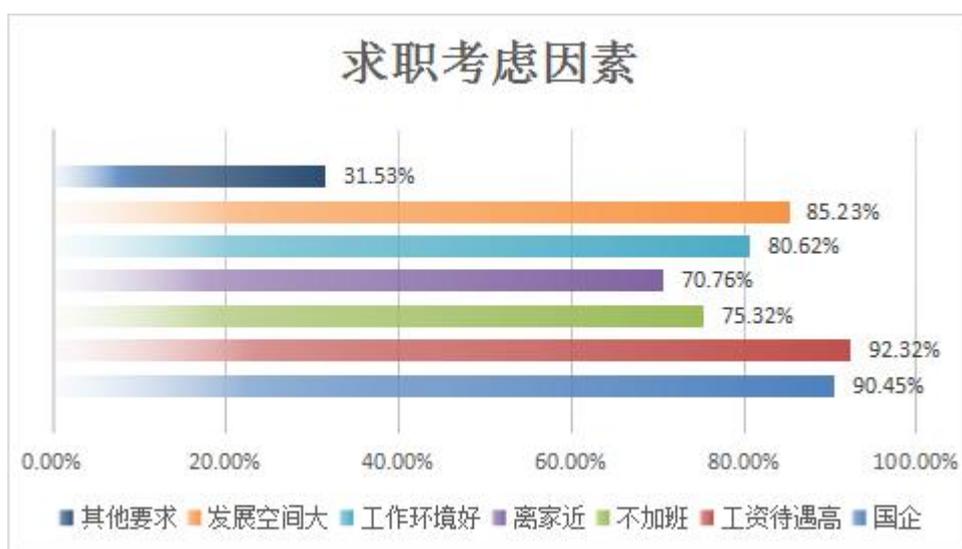
根据就业沙龙、问卷调查和班主任实地调研反馈，未就业学生中，在校期间的文化成绩整体上排名靠后，求职的积极性上偏弱，就业主动性明显不够，对自己的求职方向不太明确。



图表 2-19 未就业成绩排名分析

### (三) 求职考虑因素分析

根据问卷调查反馈，毕业后的未就业学生求职中，在选择工作考虑的几个因素中“单位性质”、“工资待遇”、“离家近”选择的的比例比较大。较为真实的反映了当前毕业生就业选择的参考因素发生了较大变化。



图表 2-20 未就业求职考虑因素分析

受到疫情的影响，经济形势下滑，社会整体的岗位需求

减少，但是对于军工企业的岗位需求的影响不大，部分企业的需求今年还较大幅度的增加。另外，部分企业对学校学生的认可度逐步提高，投放到学校的招聘计划也在增加，除了今年民航和旅游类专业的影响明显外，其他专业的就业优势还是比较明显。但是军工企业的直接聘用人员计划逐年缩减，劳务用工形式增多。综上所述，未就业虽然较往年人数增加，但现实情况是，用人企业需求量正进一步增大，提供的人均岗位数达到了 4 个，在双向选择上，学生选择上占有优势。一方面企业用工需求大，出现了“招工难”，另一方面学生就业积极性不够，就业节奏慢，出现了“暂不就业”和“慢就业”现象。这个现象在未来一两年内还会客观存在，将进一步影响就业去向落实率。

### 第三章 就业工作主要举措

#### 一、夯实工作基础，打造就业创业保障平台

##### 1. 强化组织领导，确保机构到位

一是学校成立了以党委书记、校长任组长的就业创业工作领导小组，统揽和部署全校就业创业工作。学校始终把就业创业工作作为推进职业教育教学改革和专业群建设的重要抓手，并纳入学校事业发展规划纲要，定期召开就业创业工作专题会议，专题部署毕业生就业创业工作。二是单独设立了招生就业处（创新创业学院），负责全校就业创业工作的具体实施。三是成立以党总支书记为组长的二级学院毕业生就业创业工作领导小组，负责处理毕业生就业创业工作的具体事务。将就业创业工作纳入二级院系和中层干部考核，并制定了《学校就业创业工作绩效考核办法》，明确工作职责，层层传导责任压力，一级抓一级、层层抓落实，着力构建“学校领导统筹全局，相关部门通力合作、基层抓好落实”的就业创业工作机制

##### 2. 强化队伍建设，确保人员到位

一是配齐专职人员。招生就业处现有专职就业工作人员 8 人，另有二级学院负责学生就业工作的书记 7 名，就业专干 7 人和毕业班班主任 40 余人。专职就业工作人员与毕业生之比已超过教育部每 500 名毕业生配备 1 名就业专职人员的规定。孵化基地指派专人负责，分工明确，责任到位。二

是配足就业创业授课教师，从招就处、二级学院和教辅机构中遴选就业创业课专兼职教师 14 名（其中副高及以上职称 7 名）。就业创业指导教师在职称评定、岗位晋升和教学津贴发放与其他专业教师一致，享受同等待遇。三是选派授课教师参加了教育厅和专业培训机构的职业生涯、就业指导和创新创业的专业技能提升培训，学校现有 SYB 创业培训讲师 12 人，模拟创业培训讲师 3 人，网络直播创业培训讲师 4 人，网络电商创业培训讲师 6 人。

### **3. 安排专项资金，确保经费到位**

一是就业创业专项经费足额拨付。每年按不低于年度学费总数 1% 的标准安排就业工作专项经费，列入年度财务预算。2020-2022 年，每年拨付就业专项经费 64 万元，充分满足就业工作经费需要。2022 年设立专项资金 30 万元支持大学生创新创业孵化基地建设，并拨付创新创业专项经费 32 万，专项资金达到年度学校应收学费总额的 0.5%，用于扶持重点创业项目，支持大学生创新创业实践；二是设有专项经费，引导毕业生支持国家地方就业项目，积极争取各项财政经费支持，2021-2022 年宏志助航计划财政经费 120 余万元。三是就业创业经费使用规范使用。专门制定了就业创业经费使用管理办法，专款专用。

### **4. 满足工作需求，确保场地到位**

一是配足工作场地，确保就业创业工作稳步推进。完善就业硬件设施，设有就业指导中心、就业咨询室、就业档案室、招聘洽谈室、招聘宣讲室、招聘面试室等，二级学院建

立配套就业场地，总面积超过 500 平方米，满足就业创业工作基本需求。二是建成了大学生创新创业孵化基地，并获评湖南省大学生创新创业孵化示范基地，孵化基地提供了 1200 余平米的集中用地，能充分满足学生创新创业现实需要。

### **5. 完善工作制度，确保责任到位**

为确保就业工作的顺利、有效开展，学校特别重视制度建设，近年来建立和完善了一系列的就业规章制度，用制度为就业保驾护航：一是就业工作会议制度：分管副校长坚持每学期定期召集二级学院总支书记、就业专干和就业创业相关工作人员参加就业专题会议。二是就业工作联系制度：完善了《学校领导联系二级学院制度》，将就业工作作为二级学院联系的重要内容。三是就业工作考核激励制度：对就业工作实施目标管理，制定《二级学院就业创业工作目标管理与绩效考核暂行办法》、《中层干部考核办法》等文件。四是就业困难群体帮扶制度：为切实做好困难毕业生的就业帮扶工作，学校制定《关于印发困难毕业生帮扶工作实施办法的通知》等文件。五是就业信息统计管理制度：出台了《毕业生就业状况统计办法》等制度，规范了就业数据的日报、周报、月报工作，为就业数据的统计提供了政策依据和指导。

## **二、推进课程建设，打造职业发展教育平台**

### **1. 加强课程建设，提升职业素养**

学校着力培养一支高素质就业指导师资队伍，成立由政府、企业领导和人力资源专家三方、近 20 人组成的就业专家指导委员会。构建职业生涯规划课、就业指导课、创业教

育课三大模块构成的就业创业课程体系，将《大学生职业生涯规划与就业指导》、《创业基础》作为各专业必修课程纳入人才培养方案，并根据学情和课程要求分学期实施，按照不低于 32 学时（不少于 2 学分），精心组织课堂教学，同时，充分消化就业创业培训机构的培训内容，融入大学生职业教育课堂，把就业指导进一步融入到人才培养全过程。

## **2. 教研专题研讨，提升教学质量**

学校专门设立了就业创业教研室负责全校职业生涯、就业指导和创新创业的教学实施工作。一是定期专题研讨。每个学期定期召开就业专题，专题研讨教学过程中的课程内容、课程资源、教学手段、考核方式和理实结合，并形成专题教研会议记录。二是集中备课。每个学期开学之前，会组织全体授课教师进行集中备课，并要求专家进行课程授课指导。三是课程资源建设和利用。协同省内高校共同开发了大学生职业发展与就业指导线上资源，同时，充分利用湖南省大学生创新创业学院、学习通和智慧树等平台挖掘线上资源开展网上教学工作。四是注重理论研究。近三年完成省级就业创业专项和省级教学改革课题 3 项，校级金课一项、课程思政改革项目 1 项。

## **3. 丰富活动载体，强化就业观念**

定期举办“职业生涯周”体验活动，进一步增强学生职业生涯规划意识。定期聘请企业专家、校友来校做专题讲座，有针对性地开展实践活动；遴选部分优秀学生，定期举办就

业生求职交流会，分享求职经验与心得；引发了《关于开展 2021 届毕业生“就业促进月”系列活动的通知》、《张家界航空工业职业技术学院 2022 届毕业生“就业促进周”暨“百日冲刺”专项方案》，开展系列招聘、开拓市场、简历制作大赛、就业创业培训研讨、就业手续办理提质增效等活动维护毕业生正当权益；大力开展创业就业咨询辅导，安排就业创业教师提供线上+线下咨询，帮助学生端正择业态度、解答求职困惑。据统计，每年参加咨询学生超过 500 人次。此外，还建立学校、二级学院、班级、寝室四级就业心理预防体系，确保学生保持健康、阳光的就业心态。

### 三、深化产教融合，打造就业能力提升平台

#### 1. 依托行业优势，对接航空产业发展

学校深入贯彻现代职教理念，加快构建对接产业、服务地方的合理专业布局，形成以数控技术、飞机制造技术专业为引领，以航空制造专业群为重点，与航空产业紧密对接的专业格局，学校与中国航空发动机集团签订了校企技能人才培养协议，与中国航空工业集团中航工业成都飞机工业有限公司、沈阳飞机工业有限公司等近 200 家企业建立紧密校企合作关系，建立 100 多个规模化“就业基地”，基本实现“专业设置与企业需求对接、技能训练与岗位要求对接、培养目标与用人标准对接”。与西安航空动力股份有限公司联合开办航空发动机装配与试车专业高职大专班，与南通科技合作开展技师培训，开办“南通班”；与中国航发南方工业公司

开办“南方班”，与顺丰航空、携程网、中车时代电气等非中航工业企业签订校企合作备忘录，开启管理、实习、就业、科研等多个领域校企深度合作。学生先后获得全国数控技能大赛加工中心操作第二名、全国软件大赛总决赛一等奖、全国大学生会计信息化技能大赛总决赛特等奖和一等奖。

## 2. 依托地方特色，对接旅游产业发展

学校充分利用张家界地域旅游资源优势，以合作办学、合作育人、合作就业、合作发展为主线，主动服务地方经济建设，与张家界国家森林公园、张家界天门山国家森林公园、张家界魅力湘西旅游演艺公司、张家界大峡谷旅游景区管理有限公司和张家界中国国际旅行社等企业建立长期、稳定合作关系，实现专业发展定位与旅游产业发展深度对接，为全域旅游发展提供强有力人才支撑。旅游管理专业建成省级生产性实习实训基地，先后承办湖南旅游管理专业中职骨干教师（省本级）培训。学生先后获旅游院校服务技能大赛省级一等奖和国家级三等奖、省职业院校餐饮服务摆台设计竞赛二等奖、连续三届省大学生旅游论坛暨职业技能大赛导游讲解大赛一等奖。

## 3. 优化专业布局，健全联动机制

健全招生、培养、就业工作联动机制。坚持以就业引导专业建设，专业布局做到“四个契合”。一是与社会需求紧密契合；二是与就业状况紧密契合；三是与学校办学特色紧密契合；四是与高职教育发展规律紧密契合。根据用人单位

反馈、结合市场需要和毕业生就业情况，逐步淘汰不适应专业，增设新专业，2020-2022 年学校新增大数据和人工智能专业，进一步契合市场需求。现有专业中，面向航空产业专业 22 个，占专业总数 62.85%，面向旅游产业专业 8 个，占专业总数 22.85%。

#### **4. 宏志助航计划，提升毕业就业能力**

2021 年 12 月，教育部印发文件、召开会议，启动实施“中央专项彩票公益金宏志助航计划”，我校作为首批全国高校毕业生就业能力培训基地，负责对本地高校毕业生开展线下集中培训。经过资格筛选、报名统计、课程培训、专家讲座、职业体验周活动、实操训练、素质拓展等多个环节开展培训，通过校内师资和“专家进校园”邀请校外专家进行职业道德、航空报国精神和直播经济等方面的求职能力提升。2021 年计划 500 人，完成培训 500 人，2022 年计划 1000 人，已经完成 1000 人。培训后建立了学员求职跟踪台账，保持对培训学员的动态关注。

### **四、拓宽就业渠道，打造实习实训就业平台**

#### **1. 开展访企拓岗，培育“三个就业市场”**

学校党委书记和校长分别带队对开展了访企拓岗专项行动，2022 年走访企业 105 家。2021 年，根据“教育部 2021 供需对接就业育人项目”通知，我校与航空工业成都飞机工业（集团）有限责任公司、航空工业沈阳飞机工业（集团）有限公司、成都天马微电子有限公司的“就业实习基地项目”

立项。按照“稳定原单位、广纳新单位、深挖好单位”的建设思路,学校积极拓宽合作领域和区域。学校分管领导带领职能部门,利用暑假和寒假定期对用人单位进行走访调研,深度对接人才需求。一是依托原有中国航空、中国航发、中国航天行业优势和校友资源优势,向船舶、空装、兵器、民航、金融等行业延伸,在机械、电气类专业毕业生中,相关专业每年到中航工业就业比例超过 60%;二是依托张家界旅游市场,服务区域经济社会发展,学校旅游类、经济类专业毕业生成为抢手人才,全市中高级旅游管理人才中,毕业生约占三分之一;三是积极拓展“珠三角”、“长三角”“大湾区”就业市场,深度开发沿海港口地区市场,通过走访与长沙经开区、株洲芦淞区人社局、浙江温岭、广东清远人社局等地企业建立了密切合作,每年新增优质单位 30 余家,与 500 余家单位建立了较为稳定的合作关系。实现了就业市场由“点”(企业)到“线”(行业)到“面”(园区)到“片”(区域)的升级。

## 2. 规范实习实训,促进岗位与人才匹配

一是所有学生的实习必须严格按照学校实习管理规定执行,做到“四有”:有实习函,有协议,有考核,有反馈。二是严格执行教育部关于《职业学校学生实习管理规定》,控制学生的工作时间,劳动强度,保证工作待遇,强制要求买保险。三是及时跟踪实习情况,及时将企业和学生的反馈进行分析,并对存在的问题进行及时协调处理,保证了学生

和企业双方的权益。除了利用学校 3000 余平米的实训中心外，我们充分利用我们航空类就业单位（例如航空工业成飞、航空工业沈飞、中航起落架）、张家界旅游资源（大峡谷景区）和合作办学企业的资源，构建签约就业+顶岗实习模式，让学生在第五个学期提前到岗，在企业导师的指导下提前介入工作岗位，更好的促进了学生对岗位的认知，有利于企业评价人才与岗位的匹配性，更好的发挥学生的技能。

### **3. 契合企业需求，校企共建实践教学基地**

为提高学生的实践操作技能，学校紧跟企业新要求、新工艺、新标准，不断加大与企业共建实践教学力度，校企共建实践教学基地。利用数控实训基地设备和人才优势，与中航瑞星、中航起落架合作共建数控加工实训基地；与深圳康途合作共建空中乘务、民航运输、机场运行专业所需的票务实务实训基地；与湖南普优思概机器人有限公司校企共建工业机器人实训基地。同时加大院外实践教学基地建设力度，先后与 74 个企业建设了校企共建的院外实践教学基地。

### **4. 丰富招聘形式，搭建多样求职平台**

提出“办好大型招聘会，多办小型招聘会”的工作思路，以专场招聘会为主，注重提高毕业生签约率，做到“长流水、不断线”，积极为毕业生提供丰富就业机会，直到每一位毕业生都落实就业岗位。一是以现场招聘会为主要载体，为学生提供多样化的充裕就业岗位。学校连续六年承办省级区域性招聘会（湘西北地区高职毕业生供需见面会），每年大型

招聘会企业 200 余家，提供涵盖机电、经济、管理类专业数千个岗位。**二是**以专场招聘会为有效途径，为学生提供个性化就业岗位。每年举行优质企业专场招聘会 60 近场，提供岗位数千个。**三是**以校友穿针引线为必要补充，为学生提供可参照就业岗位。通过校友自办企业或者引荐企业，为学生提供适合就业岗位。**四是**以网络招聘为重要平台，为学生提供便捷低成本就业岗位。及时转发教育部 24365 专项招聘信息，推送湖南省教育厅、长沙经开区、浙江温岭人才市场等单位发布的岗位信息，帮助学生通过网络求职。**五是**以校企合作实习实训基地为依托，为学生提供“实训—实习—就业”直通式就业岗位。同时，学校严格入校企业审查。学校直接和用人单位联系，对用人单位进行资格审查，优先选择有利于毕业生长期、稳定发展的企事业单位入校招聘，确保毕业生优质就业。

## 五、推进智慧就业，打造信息供需交互平台

### 1. 搭建智慧就业平台，就业信息精准传送

构建了就业网站-公众号一体化的智慧就业系统，同时嵌入全国、省就业网站。通过互联网+技术实现了学校与毕业生、学校与用人单位、用人单位与毕业生的资源共享和信息互通，保障就业信息的有效利用和无障碍运行。及时发布，精准推送就业信息。通过网络、微信、短信、电子显示屏、宣传栏等途径，建立起交互式网络化就业信息服务体系，保证就业信息全天候、无缝隙、高效率传播。建立了信

息推送工作机制，除了利用本身的网络一体化系统推送外，通过学校办公系统，QQ 工作群要求班主任及时传到到学生。近三年提供的有效需求岗位数达到毕业生总人数 4 倍以上，信息有效利用率接近 60%。

## 2. 借助信息技术，搭建校企交流平台

一是通过就业服务一体化系统，为企业提供了在线注册登录、招聘信息发布、招聘展位预订、毕业生信息筛选等服务。二是建立了近 300 家的企业工作联络微信群，及时将学校就业的政策、就业工作安排、毕业生信息在第一时间传递到企业手里，为企业招聘预留了充足的准备时间。三是提前发布毕业生就业招聘邀请，做好招聘工作的前期预约安排和协调。

## 六、优化就业指导，打造高效求职服务平台

### 1. 细化就业服务，全面提升就业工作质量

一是在全校范围内选拔优秀学生，成立就业协助小组，负责学校就业创业工作的辅助工作，为学校具体的就业工作开展提供了充足的人力支撑。二是严格按照上级关于接待的规定，完善了用人单位接待机制，做到有计划，有方案、有牵头部门、有责任人，保证了就业工作无缝对接，让企业顺利利招聘，收获满满而归。三是建立了招聘一对一协助机制。每个企业招聘的时候选派至少 1 名联络员负责协助招聘信息发布、场地安排、学生组织等工作，全方位提供便捷服务。

### 2. 征集求职意向，摸准就业个性需求

面对当前经济结构调整和复杂的国际形势对就业的影响，结合 00 后毕业生的特点，根据毕业生就业指导课程的学习掌握情况，按照就业方向、就业期望、就业信息需求和就业准备四个方向对毕业生就业意向进行摸底调查，通过就业平台发布就业意向问卷调查，并进行统计分析，为毕业生招聘单位和就业岗位的筛选提供重要参考。

### **3. 配备就业经纪人，一对一帮助就业**

学校为每一名毕业生配备了一名“就业经纪人”（班主任）。“就业经纪人”的主要任务是根据学生特点，从目标选择、简历制作、面试技巧、权益维护等方面对学生给予指导。同时利用自身的资源，推荐学生就业，在毕业生就业后，“就业经纪人”还要跟踪辅导半年以上，以更好地帮助初涉职场的毕业生顺利实现从学校到社会的过渡。近年来，毕业生在“就业经纪人”的帮助下，就业满意度、到岗率及稳定率均有提高。

### **4. 线上+线下，就业服务不断线**

疫情防控期间，学校进一步发挥就业信息网、微信公众号、微信工作群和 QQ 工作群等智慧就业信息化平台的作用，积极利用各种渠道收集就业招聘信息，发送《致用人单位的一封信》，利用近 300 家稳定的招聘企业库，主动联络用人单位，挖掘招聘需求。为了解决毕业生和招聘企业不能线下面对面求职的问题，升级了智慧就业平台，开启了空中招聘和在线签约功能。针对不同毕业生群体，精准施策，分类指导，发布了《致毕业生的一封信》。通过智慧就业平台、公

众号、学习通、腾讯直播等方式，组织毕业生参加湖南省教育厅和学校举办的各类职业生涯、就业指导、创新创业的在线讲座，帮助求职毕业生了解就业形势，转变就业观念，建立合理求职预期，积极就业；通过学校智慧就业平台、公众号、毕业生 QQ 群、毕业生微信群及时推送求职面试技巧、求职政策等相关信息，帮助毕业提高就业竞争力。同时，在就业网站公布线上心理辅导咨询电话，解决毕业生求职过程的心理调适问题。疫情期间，面对更加复杂严峻的毕业生就业形势，我们立足校情，坚持问题导向，精准匹配需求，创新方式，多措并举，扎实推进各项工作有效开展，努力做到防控疫情和促进就业工作两不误。典型做法在红网和新湖南客户端等媒体进行了宣传报道。

## **七、准就业帮扶，打造困难群体服务平台**

### **1. 认真摸底排查，困难群体数据真实**

招生就业处和学生工作部每年在做毕业生资格审查工作的时候，会专门召开一次专题会议，结合学校贫困生库数据，参考教务处学科成绩和班主任日常管理反馈，进行一次就业困难群体的摸底排查登记，建立一个比较真实的就业特殊群体数据库。根据不同群体的类别分为经济困难群体、学业困难群体、生理缺陷群体、心理困难群体和其他特殊群体。

### **2. 完善帮扶制度，开展贴心帮扶**

完善“三项制度”，贴心开展就业帮扶。通过建立就业帮扶制度，加强就业指导，提供经济援助等多种形式，力促

困难毕业生充分就业。

一是建立就业资助制度:设立大学生就业资助基金,制定《关于印发困难毕业生帮扶工作实施办法的通知》,明确帮扶要求。据统计,三年来,共资助贫困毕业生 200 余人,资助金额 3 万余元。

二是完善就业“特困生”培训制度:通过对毕业生排查登记,对交流与协作能力较弱、家庭经济困难、实践能力较差等就业“特困生”进行专项就业技能培训,例如毕业生某某,个子过于矮小,多次求职无果,就业处毛彩霞老师专门为他联系了多家单位,最终实现就业。

三是健全“一帮一”帮扶制度:利用毕业设计导师指导制度,实行各个系部、各个教研室对相应专业,各级领导和各专业教师对学生的“一帮一”就业帮扶制度,有针对性的对就业有困难的学生提供对口帮扶。

### **3. 结合主题教育,一对一结对帮扶**

学校立足湘西北地区办学,对于教育扶贫在打好本地脱贫攻坚仗的极端重要性,有着更为直观和清晰的认识。学校主动承担教育扶贫职责,将实现毕业生充分就业、高质量就业作为办学导向之一,始终摆在学校各项工作的前列。按照有就业意愿的建档立卡毕业生实现 100%的就业要求,结合党的主题实践教育活动,专门下发结对帮扶文件,建立了特殊群体毕业生帮扶台账,学校领导班子、中层干部、党员、教研室主任、专业课教师、辅导员全员参与,针对建档立卡的经济困难学生、零就业家庭学生、就业能力弱学生及毕业困

难学生等特殊群体，精准帮扶，努力为他们提供力所能及的“一人一策”跟踪服务，为学生修改简历，进行面试指导，并推荐相关工作岗位。通过电话、视频等线上指导和线下现场交流等方式一对一包联就业困难学生。积极营造关怀毕业生的浓厚氛围，为毕业生就业保驾护航。

## **八、精细日常管理，打造就业数据分析平台**

### **1. 注重日常管理，数据上报及时**

坚持每周就业工作例会制度，引导各二级学院加强日常就业工作的管理，加强就业资料的收集和整理，保证就业数据和就业资料的真实，学校建立毕业生就业进展电子台帐制度。每个班级建立毕业生就业动态信息库，主动跟进毕业生就业情况，及时更新毕业生最新就业状态，并按照规定报送实时统计数据。做好毕业生生源核验的工作，毕业生就业监测布点工作，按照省厅要求做好就业数据的日报、周报、月报工作，并按照规定做好毕业生就业质量问卷调研工作。

### **2. 主动摸排数据，反馈整改及时**

以大数据和互联网思维抓好就业数据的分析和管理工作，以网签平台为基础，根据国库和省库数据和教育厅反馈的就业数据进行问题摸排，对问题数据进行逐条比对，查找原因，及时整改，坚持问题不过夜，发现一起整改一起。

### **3. 加强数据核查，确保数据真实**

深刻领会就业数据核查相关文件精神，学校党委专题部署研究，责成学校纪委牵头，成立就业核查工作小组，负责全校就业数据核查工作，建立了二级学学院自查，二学院交

又审查，招生就业处抽查的三级核查机制，杜绝就业工作四不准的情况出现，建立了核查台账，并形成就业核查报告。

#### **4. 档案派遣规范，强化档案意识**

按照毕业生档案派遣的相关文件精神，根据毕业生就业情况，分批次完成毕业生档案的派遣，按照数据统计，数据反馈，派遣去向公示三个步骤，完成全校毕业生的档案派遣，并协调学生工作处档案管理工作，完成毕业生档案的派送。

### **九、完善创业体系，打造创业孵化实践平台**

#### **1. 优化培养方案，完善创新创业体系**

将“创业基础”作为必修课程纳入学校教学计划（32课时，2个学分）。将创新创业教育融入人才培养的全过程，构建合理的创业培养体系，依托湖南省创新创业学院资源，形成以创业课程为基础的理论教育、SIYB和GYB为依托的创新培训、创业项目孵化为核心的创业培养体系。特别是疫情期间，充分利用在线学习平台学习通和腾讯课堂，整合了部分优质资源作为教学素材，极大的丰富了教学内容。自我开发了《大学生创业基础》教材。结合创业基础课程的实施情况，成功申报了1项省级课题《新时代基于5C要素的高校创新创业课程质量提升路径研究》，1个校级金课项目《大学生创新创业基础》。同时，按照人社系统创业培训工作要求，近两年开展SYB学员培训5班次。

#### **2. 发挥场地效用，优化创业环境**

一是规范孵化场地的使用。现有孵化基地办公培训场所300余平米，大学生创新创业园区1200余平米，设有孵化基

地管理办公室，路演大厅，会议室，项目指导室，项目入驻办公室等，功能布局合理，位置合适。另有创新创业实习实训场地 3000 余平米，免费提供给学生进行创业实践活动，免费为学生提供技术指导服务。为学生创新创业提供了充足的设备和场所。

二是注重创业项目的孵化。学校下发了《张家界航院关于进一步促进创新创业工作的实施方案》，要求每个二级学院必须依托专业优势，组建 1 个创新创业教师团队（不少于 3 名教师），每个项目团队依托专业至少培育一个创业项目，学校提供专项扶持资金。将创业教育与大学生创新创业实践完美结合，通过课程授课，模拟创业，项目酝酿，项目大赛，项目孵化等手段，引导学生陆续创建了智能喷射无人机、德艺双馨手工制作室、美甲公司、张家界青源思创文化传播公司、模拟驾驶代理培训、云图共享打印、智慧校园物流公司等 20 余个项目。

三是良好的文化氛围。创新创业孵化基地进行了文化氛围设计，开展了创新创业孵化政策的宣传。通过创新创业大赛，引导学生积极参加创业实践活动，营造良好的创新创业氛围。大学生创新创业孵化基地设置了导师团队宣传栏、优秀项目展示区、优秀团队介绍、成功项目展示等宣传阵地。

### **3. 丰富活动载体，强化创新创业实践**

一是通过活动“引领”。学校下发了《张家界航空工业职业技术学院首届“创新创业文化节”活动方案》，举办了

“最美张航”抖音原创短视频大赛、创新创业文化节节徽设计大赛、创新创业导师交流研讨会等系列活动。通过活动激发广大师生参与创新创业教育的热情，培养学生的创新意识、创业精神和创新创业能力。

二是通过项目“赋能”。探索开展“大学生创业项目青苗、种苗、项目计划”。通过在校生的《创新创业基础》激发创业意识，为创新创业项目培育遴选种苗。通过学校现有的SYB培训、模创培训、网创培训和电商培训等考证培训，筛选和培育一批有一定质量的创业学生团队和项目。通过二级学院创新创业教师团队培育一批专业特色明显的创业项目。

三是通过竞赛“竞技”。学校一直积极组织学生参加教育部举办的“互联网+”创业创新大赛，中华职教社举办的“黄炎培”创业规划大赛，科技厅主办的“中国创翼”创业大赛，团中央主办的“挑战杯”创业大赛。每年在全校举办《职业生涯、简历制作和创新创业大赛》，进行各种赛事的校内初选，结合创业基础课程的实践环节，组织学生模拟创业大赛项目，选送到省赛。逐步形成了教学-赛事-项目孵化的良性机制。2020年学校在省“挑战杯”竞赛中荣获银奖一个，铜奖一个，2020年黄炎培创业大赛主体赛三等奖一个，专项赛三等奖一个。2021年黄炎培创业大赛主体赛二等奖一个，优秀组织奖一个。2022年在省“挑战杯”竞赛中荣获铜奖3个。

## 十、坚持跟踪调研，打造就业质量追踪平台

### **1. 坚持离校不散场，持续提供就业指导**

坚持定期对就业情况进行摸底，建立未就业毕业生跟踪台账，掌握未就业毕业生的就业意愿和服务需求，毕业生实习或离校后，要求各系通过 QQ 群、电子邮箱、电话、微信等方式继续与未就业毕业生保持联系，对每位未就业毕业生进行回访，了解其就业状况，建立了《2021-2022 届未就业毕业生跟踪台账》。对未就业毕业生，学校和院系持续提供就业指导服务，及时宣传各类招聘、就业指导活动，推送用人单位信息和就业政策，帮助其最终就业。

### **2. 坚持线下跟踪，实地调研就业反馈**

学校每年定期对毕业生用人单位进行走访调研，主要从用人单位对毕业生就业工作的满意度、用人单位对学科专业培养的建议、毕业生在工作中的实践能力、专业的市场需求程度及新专业申报的市场前景等，共同探讨推动就业工作的有效对策。坚持定期走访，几乎把主要的 200 余家用人单位都走访了一遍，调查毕业生人数近 1000 人次，专访校友超 200 人，用人单位对毕业生的满意度和学生对实习见习的满意度均超过 90%。每一次走访都做到调研前有计划，调研中有记录，调研后有报告，报告反馈到人。近三年撰写了就业跟踪调研报告近 10 篇，进行专题汇报 6 次，发通讯稿近 10 余篇，提出了建设性的意见数十条。

### **3. 坚持线上调研，专项设计就业问卷**

一是按时高质量完成上级主管部门下发的毕业生就业信息核验和毕业生就业情况调研问卷，完成企业用人单位用

法反馈问卷。二通过学校就业平台发布《毕业生就业意向调研问卷》、《未就业毕业生就业调研问卷》、《毕业生就业质量跟踪调研问卷》等收集毕业生就业反馈。

#### **4. 分析就业数据，发布就业质量报告**

坚持以调研分析为基础，引入第三方评价，认真组织编发了 2020、2021 年度就业质量报告，深入分析就业形势和毕业生就业情况，适时把握市场对人才最新的需求，有针对性地推进教学改革，强化技能训练，极大提高毕业生就业质量。

## 第四章 就业发展趋势分析

### 一、就业总体趋势分析

#### （一）近三年毕业人数和就业去向落实率

近三年，学校就业人数不断增加的情况下，就业去向落实率始终维持在 90%左右。一方面，受疫情的影响，毕业生的整体就业去向落实率提升幅度不高，另一方面国家和教育部门不断创新举措搭建平台，学校高度重视就业工作，坚持根植航空（航天、航发），依托兵器、船舶等军工企业，大力发展经开区、沿海经济发达地市的企业，打造稳固就业基地，符合就业预期。具体情况如图 4-1 所示：



图表 4-1 近三年的总体就业去向落实率

#### （二）近三年用人单位提供岗位数

学校高度重视就业市场的开拓，立足以航空为代表的军

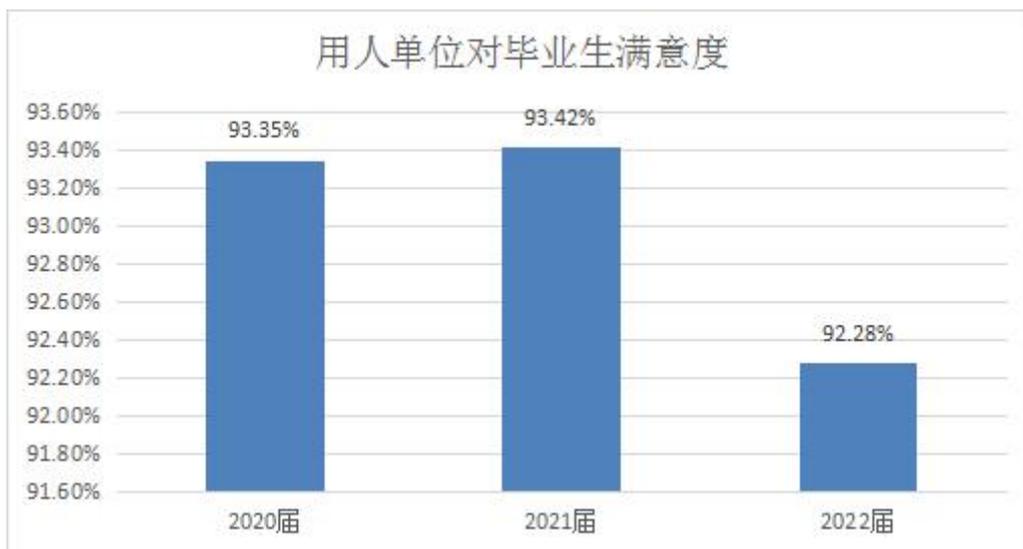
工类和依托旅游类两大支柱产业，在稳固就业基地同时，不断开拓新的就业市场，逐年增加就业单位和岗位，保证生均 3 个岗位以上。就业岗位主要是采取线下校园招聘和线上网络招聘两种方式，通过学校智慧就业平台推送给学生。



图表 4-2 近三年的用人单位岗位数

### （三）近三年用人单位对毕业生满意度

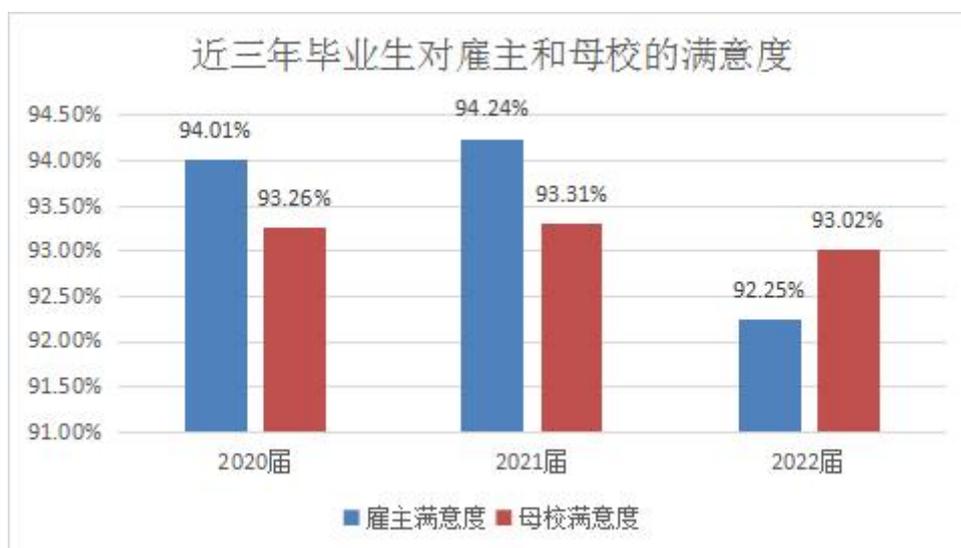
我校毕业生以“基础扎实，动手能力强，踏实肯干”受到用人单位的青睐；以“扎根一线，‘下得去’，吃苦耐劳，‘干得好’”受到社会好评。近三年，用人单位满意度始终维持在 90% 以上。用人单位的满意度主要体现在学生的吃苦耐劳、稳定性、品质和务实精神方面。我校用人单位的选择相对固定，在原有的就业单位信息库的基础上，根据学生就业的情况反馈，及时动态调整，新增或者删减招聘企业。用人单位对学校毕业生的基本信息和特点整体上比较清晰，招聘的针对性较强。



图表 4-3 近三年的用人单位满意度

#### (四) 近三年毕业生对雇主和母校满意度

通过抽样问卷调查反馈，毕业生对雇主和母校的满意度都维持在 93%左右，整体反映出对就业工作比较满意，对母校培养较为满意。

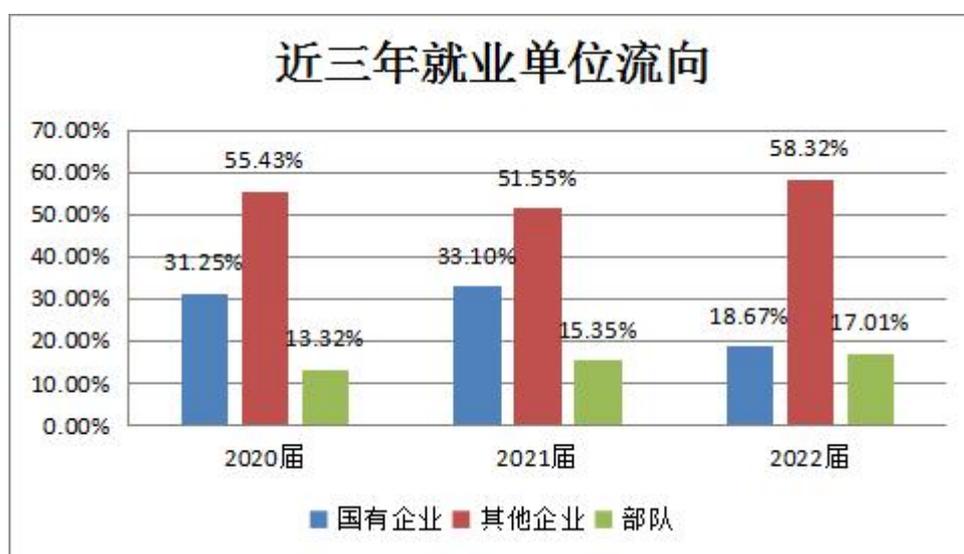


图表 4-4 近三年的用人单位满意度

## 二、就业流向趋势分析

### (一) 近三年就业单位流向分析

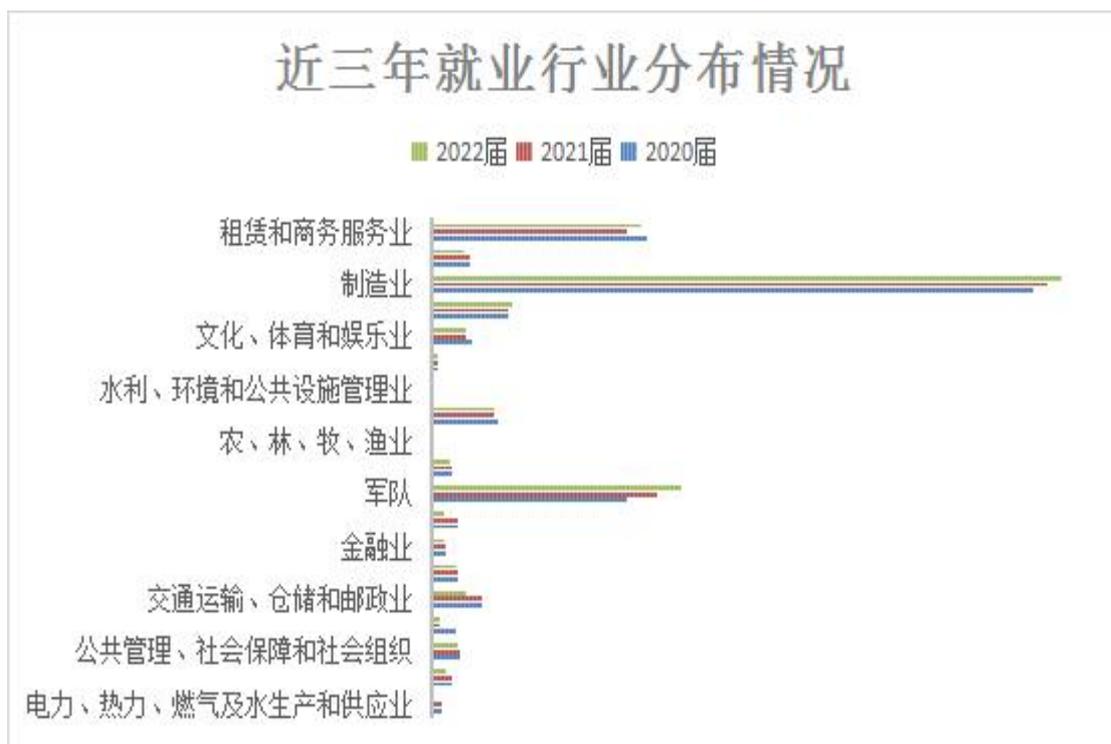
2022 届毕业生 3743 人，实际选择就业人数 3541 人，其中到国有企事业单位就业人数 699 人（部分国企先签约一年的劳务派遣，暂未统计在内），占实际就业比例 18.67%。如下图 4-5 所示：即使在就业人数不断增加的情况下，国有企业比例一直保持在 20%左右，今年疫情影响下国有企业就业人数依然稳固，凸显我们就业行业优势和就业质量高。其他企业（合资企业、外资企业、私营企业）是我校学生稳定且主要的毕业流向，且增长平稳。



图表 4-5 近三年的毕业生单位流向

## （二）近三年就业行业分析

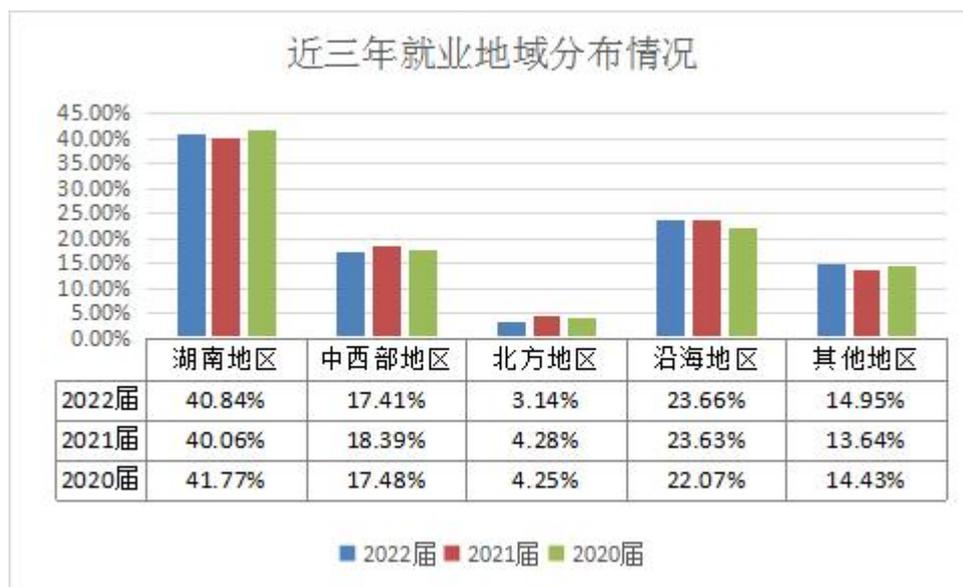
从就业行业看，近三年学校毕业生主要集中在制造业、旅游业、销售业和服务业，学校毕业生是以机电和旅游两大类学生为主，符合学校专业办学特点。如图表 4-6 所示：



图表 4-6 近三年毕业生就业行业分析

### (三) 近三年就业地域分析

从就业地域看，近三年学校毕业生就业主要在分布在湖南(40%以上)、中西部（河南、湖北、四川、贵州等地区）、东北，沿海城市等地区。在中西部和东北地区就业比例较高，分别保持在 14%和 4%左右，是因为我们大部分的航空企业集中在此。根据数据分析，到省外就业的比例逐步提高。在如图表 4-7 所示：

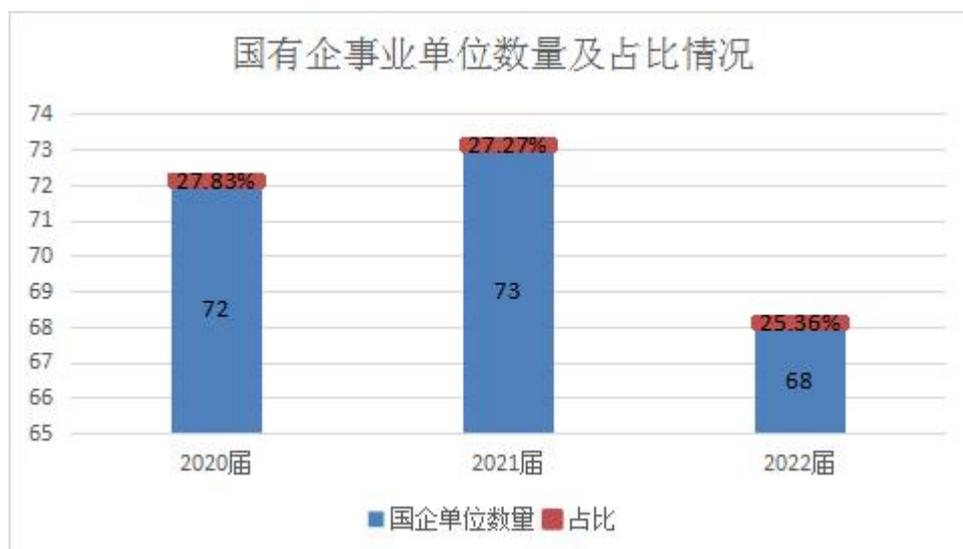


图表 4-7 近三年毕业生就业地域分析

### 三、就业单位和用工形式趋势分析

#### (一) 就业单位数量情况分析

2021 届毕业生就业单位与来校招聘的单位中，以其他企业、国有企业、三资企业为主。招聘单位的数量总体维持在 260 家左右，从国有企业来校的数量来看，今年来校国有企业略有减少，整体上国企在来校招聘单位总数的占比维持在 27%左右。



图表 4-8 近三年来校招聘的国有企事业数量情况

### (二) 就业单位招聘计划分析

近三年国有企事业就业人数总体稳定，其他企业（含上市公司、民营企业、合资企业）就业人数逐年增多，就业单位的选择更加多元化。一方面，根据航空、航发、航天等传统军工企业的走访调研来看，中国航空工业集团、中国航空发动机集团等国有企业事业单位逐步加强招聘计划的控制，需求量整体下降；另一方面，其他企业的吸引力也在不断增强。毕业生呈现就业多元化。

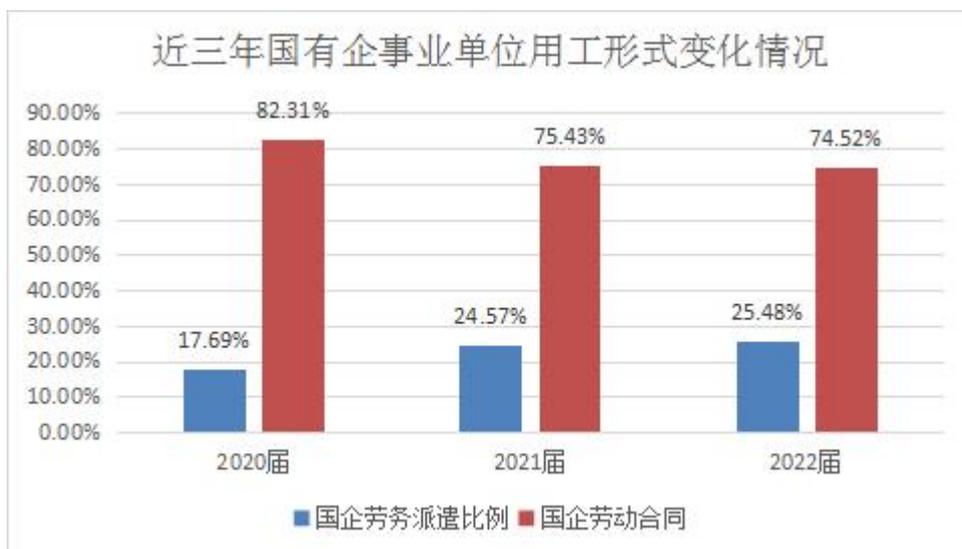


图表 4-9 近三年国有企事业就业人数情况

### (三) 企业用工形式分析

在毕业生签订就业协议后，到企业正式报到后，学生作为职业人的身份，需要和企业签订用工合同。但是，随着市场经济的不断推进和国有企事业单位的改革，企业的用工形式越来越丰富，用工形式逐步从单一的劳动合同变化为劳动合同、劳务派遣和劳务外包并存的现象。其他企业主要还是

以劳动合同为主，国有企业的用工形式则变化明显，部分国有企业开始采取先劳务派遣后劳动合同的形式。如图：



图表 4-10 近三年企业用工形式的变化

#### 四、毕业三年后的毕业生职业发展分析

##### (一) 职位晋升情况

通过对用人单位和毕业生本人进行问卷调查和信息反馈，我校毕业生整体上职位晋升比较明显，近三年毕业生晋升比例约为 50%，晋升比例较大。



图表 4-11 毕业三年后岗位晋升情况

### (二) 三年后毕业生薪资情况

对已经毕业三年以上的三届毕业生问卷抽样和就业单位反馈数据来看，毕业当年的起薪平均水平不高，但是三年后，薪资浮动比较明显。凸显就业专业岗位特性。



图表 4-12 毕业生三年后的薪资变化

### (三) 近三年毕业生就业平均起薪情况

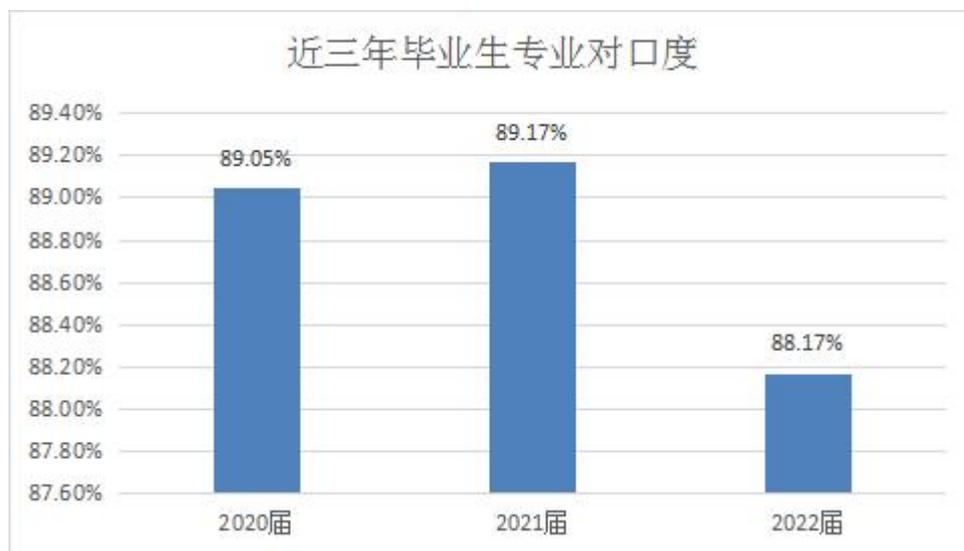
近三年毕业生问卷抽样和就业单位反馈数据来看，我校毕业生的起薪平均薪资符合当时招聘薪酬实际水平。



图表 4-13 近三年毕业生就业平均起薪点

#### (四) 近三年毕业生专业对口度

近三年毕业生问卷抽样和就业单位反馈数据来看，我校毕业生的专业对口度较高，基本维持在 90%左右。



图表 4-14 近三年毕业生专业对口情况

## 第五章 对学校的评价及反馈

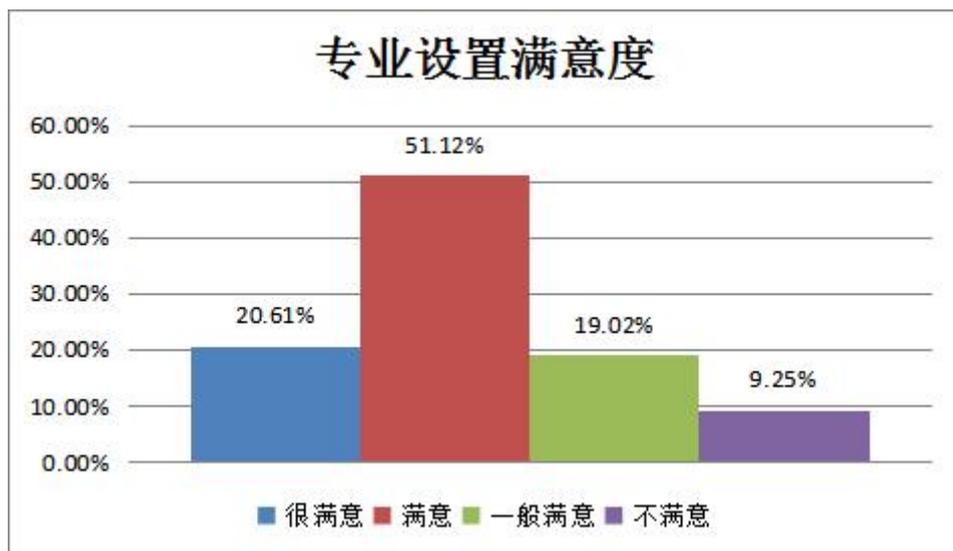
为建立和完善毕业生对人才培养的反馈机制，学校通过实地跟着毕业生就业情况、走访企业，采取座谈会、现场走访和向应届毕业生发放调查问卷，了解他们对母校人才培养的评价、对学校就业服务的评价和对教育教学的反馈。以这些调查为参考，为学校有关部门在教育教学改革、人才培养等方面提供数据支持。

为了对毕业生各项能力水平进行评估，此次调查中让毕业生对母校的一些基本情况做了反馈，包含对母校人才培养的满意度、对专业课的评价、对教师授课的评价、对教学实践环节的评价以及母校的课程满意度。在对学校的就业服务的评价中，包含就业指导与服务的满意度、就业信息提供与发布的满意度、就业帮扶与推介的满意度和就业手续办理的满意度。

### 一、学生对母校人才培养的满意度

#### （一）专业设置和专业方向满意度

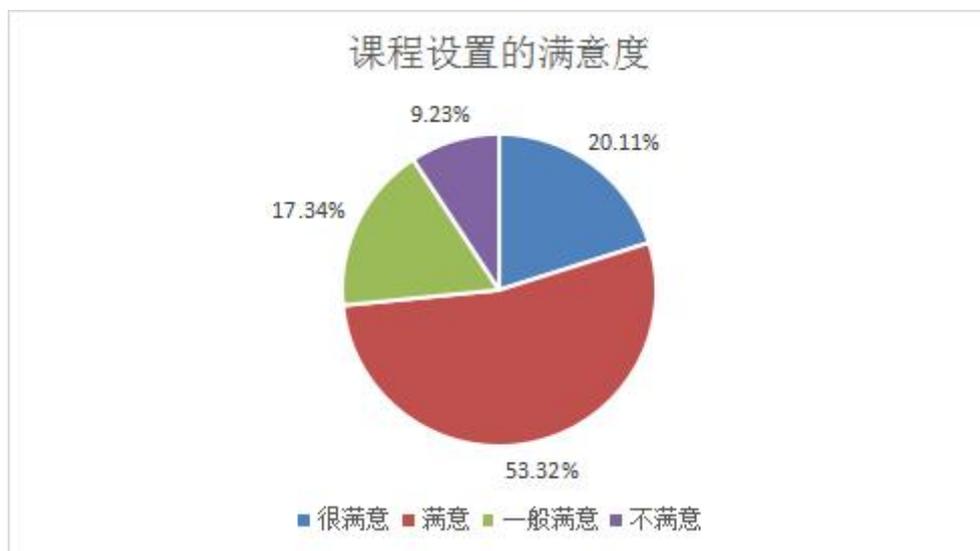
通过问卷调查分析，对母校的专业设置和专业方向的满意度分别为：很满意（20.61%）、满意（51.12%）、一般（19.02%）。总体满意度为 90.75%。



图表 5-1 专业设置满意度

### (二) 课程设置和教学内容满意度

通过问卷调查分析，对母校的课程设置和课程内容的满意度分别为：很满意（20.11%）、满意（53.32%）、一般（17.34%）。总体满意度为 90.77%。

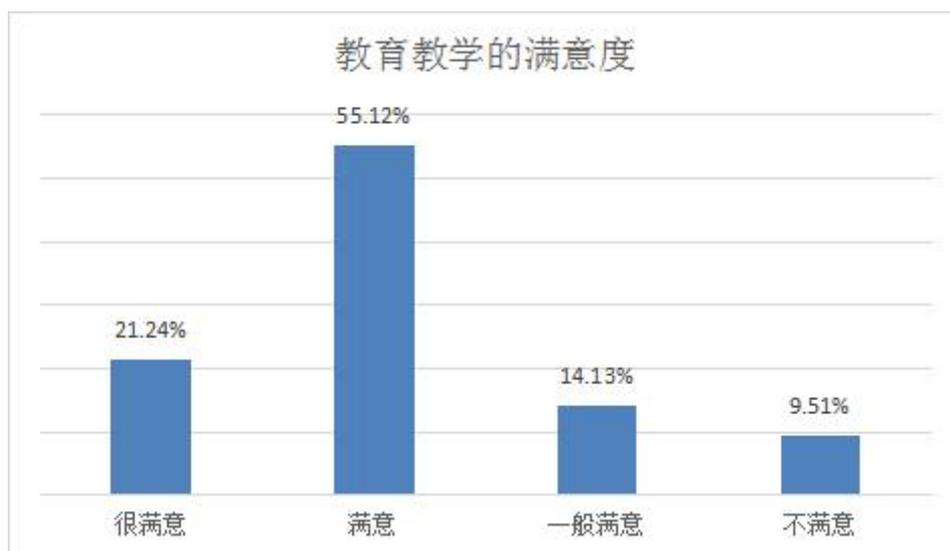


图表 5-2 课程设置满意度

### (三) 教育教学水平满意度

通过问卷调查分析，对母校的教育教学水平的满意度分别为：很满意（21.24%）、满意（55.12%）、一般（14.13%）。

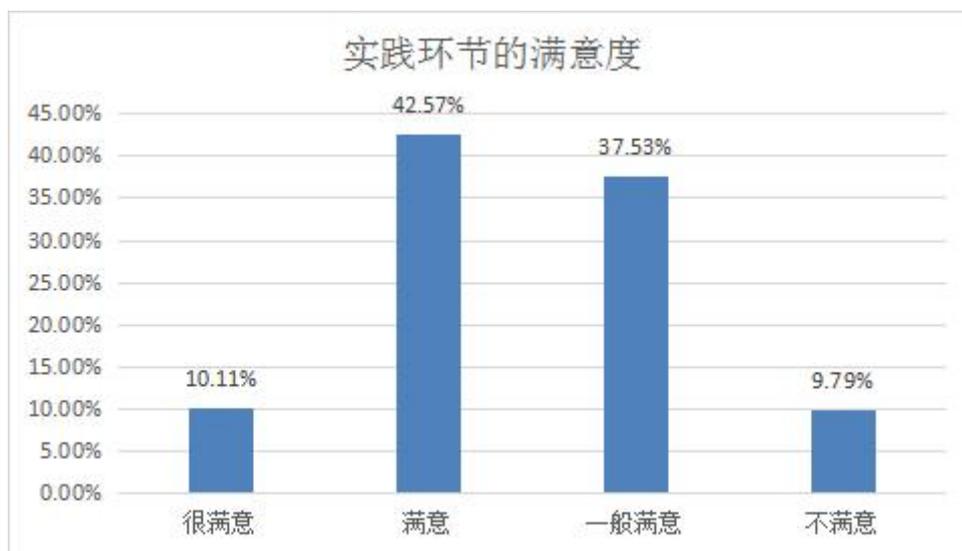
总体满意度为 90.49%。



图表 5-3 教育教学水平满意度

#### (四) 教学实践环节满意度

通过问卷调查分析，对母校的教学实践环节的满意度分别为：很满意（10.11%）、满意（42.57%）、一般（37.53%）。总体满意度为 90.21%。

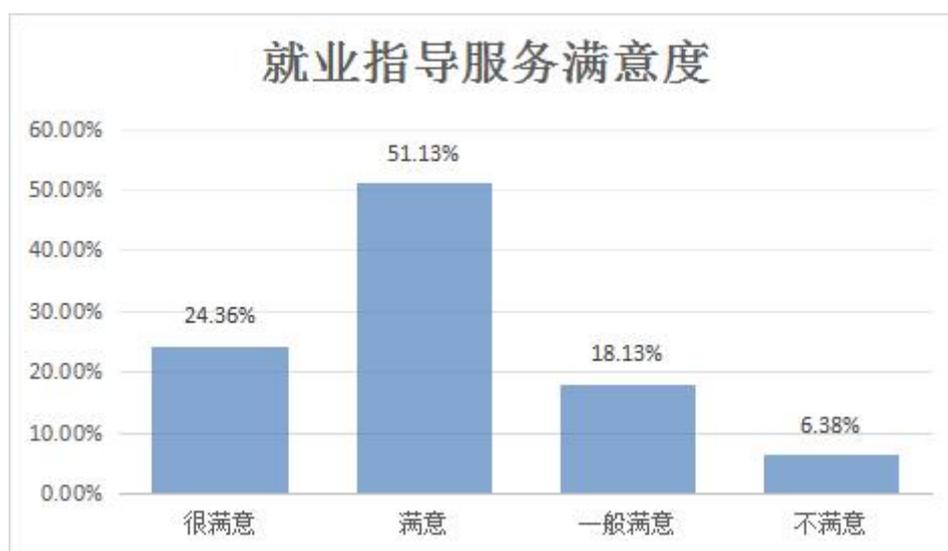


图表 5-4 实践环节满意度

## 二、学生对就业服务的满意度

### （一）就业指导服务满意度

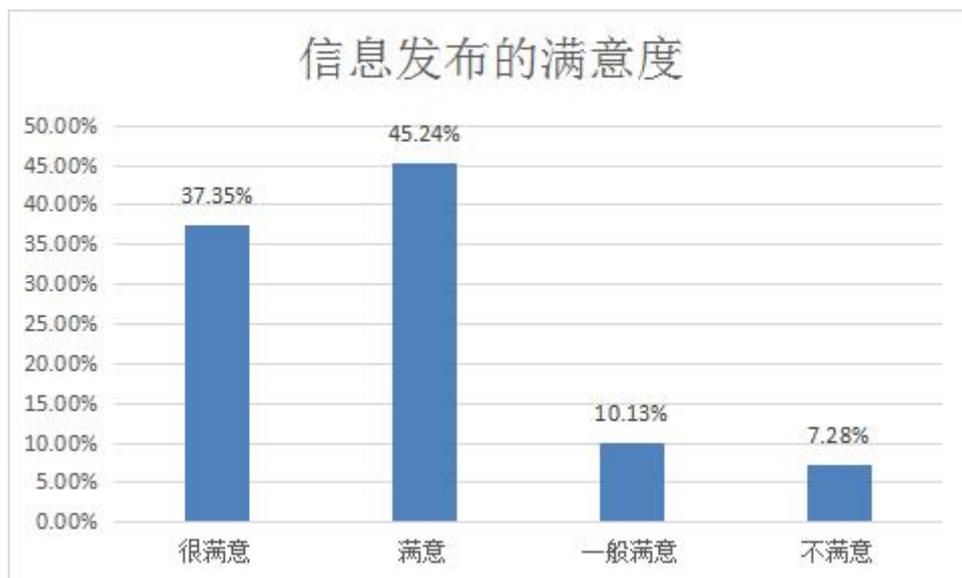
就业指导服务包括职业规划咨询与心理辅导、就业创业指导课程的开设与教学、创业教育、求职面试辅导等。通过调查分析：毕业生对母校就业指导与服务的整体满意度为 93.62%，包含很满意（24.38%），满意（51.13%）和一般（18.13%）。



图表 5-5 就业指导服务满意度

### （二）就业信息发布服务满意度

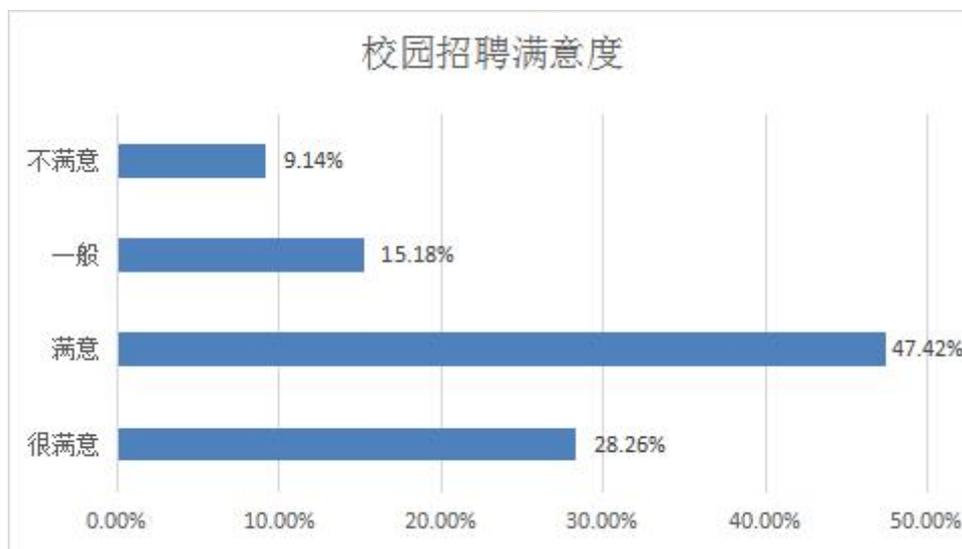
学校主动适应互联网+的时代背景，建立了全方位的信息发布平台（微信、QQ、网站、CRP 办公系统、班级就业群等）。我校是全省率先使用微信公众平台的院校，目前已经建成就业网站、微信公众平台、就业 app 一体化系统。通过调查分析：毕业生对母校就业信息发布的整体满意度为 92.72%，包含很满意（37.35%），满意（45.24%）和一般（10.13%）。



图表 5-6 就业信息发布满意度

### (三) 校园招聘活动满意度

通过调查分析：毕业生对母校校园招聘活动的整体满意度为 91.86%，包含很满意（28.26%），满意（47.42%）和一般（15.18%）。

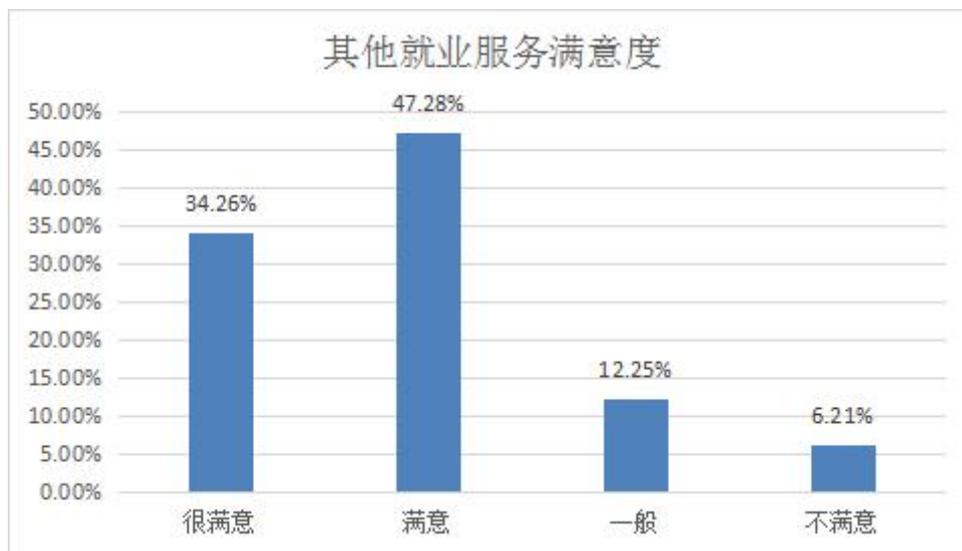


图表 5-7 校园招聘满意度

### (四) 其他就业服务满意度

其他就业服务满意度包含帮扶就业困难学生就业，办理离校、签约、派遣手续、档案发送等。通过调查分析：毕业

生对母校就业信息发布的整体满意度为 93.79%，包含很满意（34.26%），满意（47.28%）和一般（12.25%）。

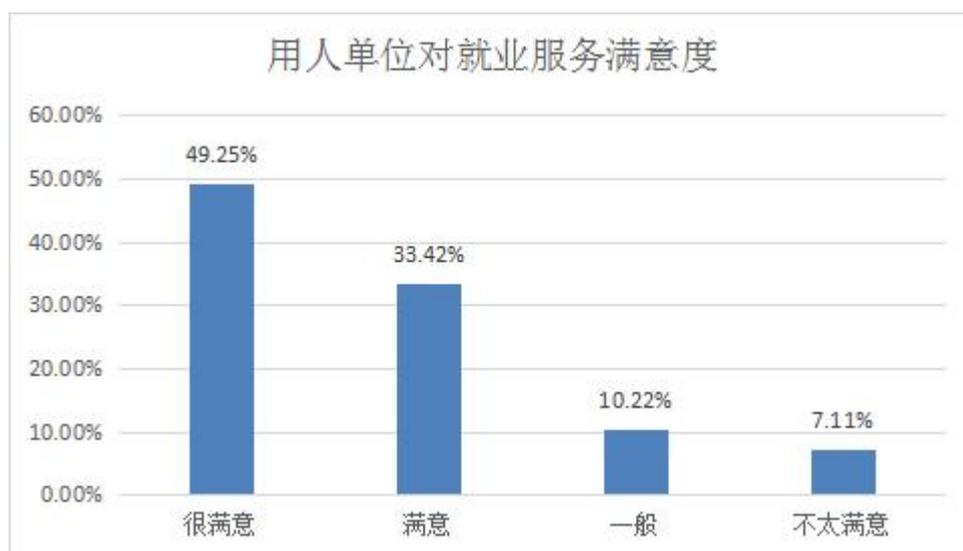


图表 5-8 其他就业服务满意度

### 三、用人单位对就业服务和人才培养的满意度

#### （一）对学校提供就业服务的满意度

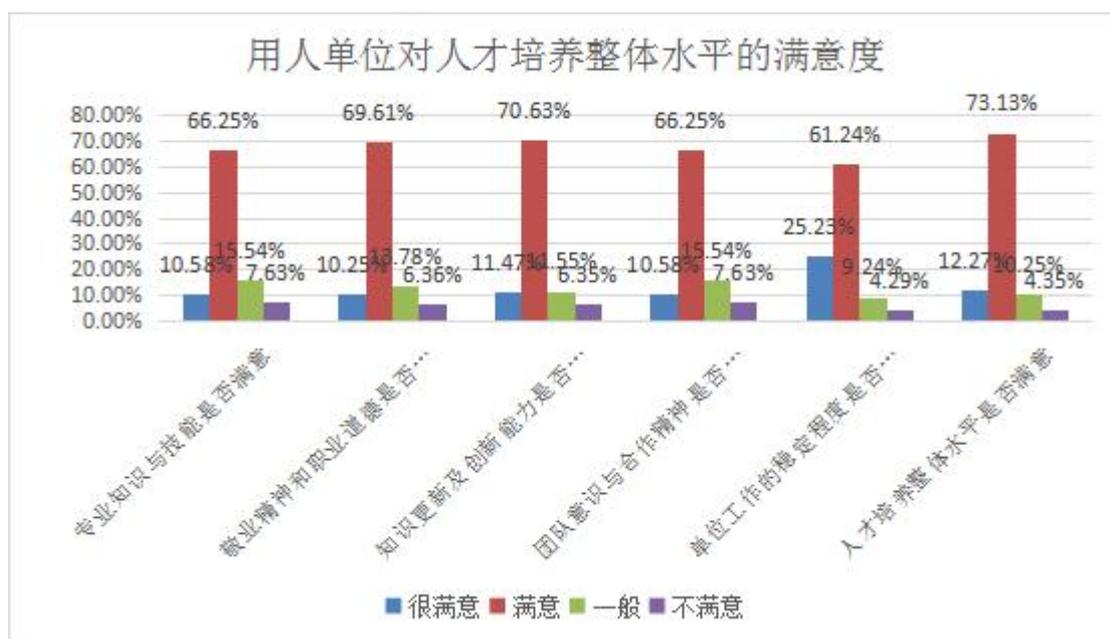
通过调查分析，用人单位对我校提供的就业服务内容和方式高度认可，满意度达 92.89%。



图表 5-9 用人单位对就业服务满意度

## （二）对学校人才培养质量的满意度

通过调查分析，用人单位对学生专业技能满意度为 92.37%，对就业精神和职业道德满意度为 93.64%，对知识更新能力及创新能力满意度为 93.65%，对团队意识和合作能力满意度为 92.46%，对毕业生稳定性满意度为 90.76%，对人才培养整体水平满意度为 95.65%。



图表 5-10 人才培养满意度

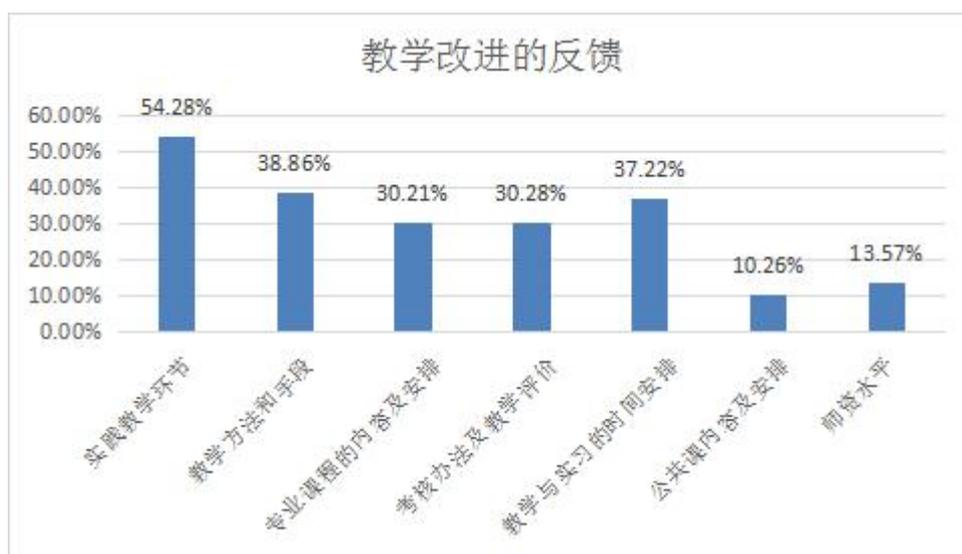
## 四、对教育教学的反馈建议

### （一）毕业生对教育教学的反馈

毕业生对就业的反馈和学校教育教学水平的反馈结果，在一定程度上，体现了学校人才培养总体设计的合理性和科学性。张家界航空工业职业技术学院在学生能力培养上取得了一定成绩，但同时学校人才培养还存在一定的改进空间。结合学校以市场需求为导向的培养模式，在学生的能力培养方面，学校应当更加重视和加强学生的就业方面的引导，从

而帮助学生就业后更好地适应职场，胜任工作要求。

通过对母校亟需改进的方面做的调研的反馈，如下图所示：学校在实践教学方面亟需改进的占比最高，为 54.28%；其次是在教学方法和手段方面亟需改进的占比为 38.86%；对专业课的内容及安排方面亟需改进的占比为 30.21%；对考核方法与教学评价方面亟需改进的占比为 30.28%；对教学与实习的时间安排方面亟需改进的占比为 37.22%，对公共课的内容及安排方面亟需改进的占比为 10.26%；对师资水平方面亟需改进的占比为 13.57%。



图表 5-11 对教育教学的反馈

## (二) 用人单位对毕业生能力倾向的反馈

综合问卷调查和走访用人单位的访谈记录，用人单位对应聘毕业生的比较看重的是：工作态度、专业知识与技能、稳定性、问题深度分析能力、学习意愿、团队合作、沟通能力、心理调适、电脑技能、理论知识、外语知识等，具体情况如下图。特别强调吃苦耐劳、扎根基层，稳定性等。



图表 5-12 毕业生能力倾向反馈

### (三) 对教育教学的建议

为建立和不断完善毕业生就业对人才培养的反馈机制，学校组织对应届毕业生和用人单位进行抽样调查和访谈调研，听取学生和单位对人才培养和就业指导服务工作的意见和建议。以调查结果为参考，不断完善与就业相关的联动机制，为学校教育教学改革、人才培养等方面提供数据支持。同时，为学校接下来的就业指导工作提供参考依据。

#### 1. 加强就业指导，提升择业能力

结合对毕业生的调研，部分学生的就业意愿不强，“慢就业”现象逐渐凸显，工作与理想一致性相对较低，表明毕业生还不能够客观分析职业发展前景，缺乏面对挫折的勇气和信心。针对上述问题，学校应通过就业指导课程或就业指导讲座、毕业生就业分享等方式加强对毕业生的就业指导，引导毕业生树立正确的职业价值观，完善自身职业生涯规划，明确职业发展目标，帮助毕业生认清客观形势，学会正

确评价自身能力，树立与形势相适应的合理就业期望值。此外，学校还应继续组织举办形式多样的就业实践活动，如职业生涯规划大赛、模拟面试、简历制作大赛等，提高毕业生临场应变能力，使毕业生掌握求职择业的方法与技巧。毕业班班主任要在开学初和学期末进行就业主题班会，亲自摸底本班级就业情况和就业意向，当好“就业经纪人”。毕业生求职择业能力提升后，才有信心面对求职过程中的困难，从而更积极主动地寻求就业机会，逐步减少“慢就业”和“不就业”现象。

## 2. 深化就业培养联动，强化优势学科建设

一是紧贴产业、紧贴企业、紧贴职业岗位，着力提升专业服务产业能力，强化专业建设。坚持以就业引导专业群建设，专业结构和招生专业做到“四个契合”：与社会需求紧密契合；与就业状况紧密契合；与学校办学特色紧密契合；与高职教育发展规律紧密契合。特别是紧密结合航空产业、智能制造和全域旅游的人才需求，针对性的完善专业群建设，未来可以考虑在航空锻造、无损检测、复合材料、网络主播、大数据分析等方面进行进一步的调研分析。二是紧密对接各类经济带、产业带和产业集群，注重分析研究经济社会发展中出现的新情况和新特点，特别关注本专业相关行业（航空、旅游、智能制造）、企业对特定职业岗位的基本要求和的发展趋势，充分体现专业建设服务经济社会发展和产业发展。

## 3. 深化教学模式改革，强化学生实操技能

积极探索现代学徒制下的职业教育发展思路，大力推进以生产型课程体系、生产型实训基地、生产型教学方式为特点的“生产型”人才培养模式的改革，积极探索现代学徒制。一是构建生产型人才培养课程体系。将实验实训体系贯穿于课程体系之中，理论教学与实践教学各占 50%；大力推进 2+1 渗透式培养、2.5+0.5 联合培养等多种培养模式。二是深化课程内容与职业标准对接。根据经济发展、产业升级和技术进步需要，对接最新职业标准、行业标准和岗位规范，紧贴岗位实际工作过程，构建课程和教学内容。同时，注重专业基础课程和专业英语的强化，特别是针对以后就业岗位对专业英语有较高要求的专业，要督促加强 3A 过级考试（民航飞机维修类岗位的通行证），以更好的适应企业人才要求。三是创新教学方式方法，建立体验式教学生态系统。广泛运用启发式、探究式、讨论式、参与式等教学方法，融“教、学、做”为一体，充分激发学生的学习兴趣 and 积极性；积极探索和构建信息化环境下的教育教学新模式。

#### **4. 深化创新创业体系，营造良好创业氛围**

围绕学校人才培养目标，结合我校创业创新教育工作经验，深化探索建立符合学校实际的创业创新教育发展模式，加强基地、创业园建设，加强师资、课程建设，不断进行教育教学改革，加强资金体系建设，逐步建立多层次、立体化的创业创新教育教学体系，构建“人才培训、科技创新、产学研联盟、产业扶持、企业孵化”的“五位一体”创业创新“培养链”，促进创新项目到成功创业的转化。积极鼓励学

生参加“中国创翼”、“挑战杯”、“黄炎培”、“互联网+”创新创业大赛，提供项目的全程指导和孵化。探索在二级学校成立创新创业导师团队，选拔学生队伍，形成长期创业项目培育机制。特别学校创新创业学院的职能，整合创新创业资源。同时，进一步完善职业发展和就业指导服务体系，努力实现毕业生更加充分、更高质量就业，实现学校毕业生就业工作高水平发展。

### 5. 加强师资队伍建设，提升人才培养质量

高职院校的目标是培养适应区域经济发展需要的高素质技能型人才，培养学生的就业竞争力与发展潜力是学校的核心目标。为更好实现这一目标，改革人才培养模式，全面提升学生职业技能和综合素质，提高办学质量。最关键的是加强师资队伍建设。当前有些专业缺乏高水平的专业带头人和骨干教师，影响了整个专业的协调发展。高级职称的教师所占比重不高，理论型教师偏多，高职所需的双师型教师偏少。一是要根据学校的长远发展目标，规划师资队伍建设。根据学校较长一个时期学科建设规划、专业发展的需要，以及各专业的规模、人数和专业特点，做出学校师资队伍建设具体设想。二是要积极选拔一批具有较强能力、德才兼备的专业带头人给予重点培养，设立专项经费用于骨干教师队伍和师资队伍建设，以提高学术水平和知识创新能力。三是要加强教师教学能力的提升，通过湖南省教学能力比赛选拔赛和课程思政的比赛，积极促进教师参赛，提升教学水平。四是要坚持校企深度合作，联合培养师资，聘请具有丰富一线

工作经验的企业技师担任实训教师。学校要专门组织教师到企业利用周末或者假期时间进行学习，新教师坚持入职第一年先到企业实践锻炼，以提升教师专业技能水平，或者定期聘请企业技师来院现场指导实习实训，提升学生实际动手能力。

## 结 语

张家界航空工业职业技术学院 2022 届毕业生质量年度报告已编制完成。重点分析了 2022 届毕业生的去向落实情况、就业质量、就业流向、就业发展趋势、就业反馈以及未就业毕业生的情况。就业报告本着真实、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，同时结合我们实地跟踪毕业生就业的问卷调查、座谈会记录以及第三方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。由于问卷设计和抽样数据的本身精确性问题，数据反馈客观上存在一定的偏差。但是整体上符合毕业生就业的实际情况。

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，作为湘西北地区一所航空特色鲜明的公办高等学校，培养企业满意、学生满意、社会满意的技能人才是我们的责任，让每一位毕业生都有“好去处”是我们的愿望。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！