

2017 届毕业生跟踪调查报告

一、调查背景和目的

建立毕业生跟踪调查制度是高职教育按需办学的要求,是高职教育质量评估体系的重要内容,同时也是护理专业品牌专业建设的要求。跟踪调查主要了解毕业生就业后的道德水平、业务素质、创新能力和工作状况。通过跟踪调查分析,宏观了解社会、地区、行业以及企业对人才的需求状况,掌握用人单位和毕业生对学院在人才培养方面的意见和建议,有针对性的推进和加强学校的教育教学改革,更好地做好学院毕业生的就业工作。

二、调查的基本情况

1. 调查对象及比例

调查对象是 2017 届全体毕业生,学院 2017 届毕业生共有 892 人,发放调查问卷 880 份,回收 880 份,参加调查的比例占总毕业生人数的 98.7%。

2. 调查方式

调查问卷。

3. 调查时间

2017 年 6 月——2017 年 11 月。

4. 调查内容

调查问卷内容分为两部分,一部分为毕业生卷,主要内容包括:就业企业、就业岗位、就业半年内岗位薪酬、专业对口情况、选择单位时哪方面能力的要求比重较大、就业变动情况等;第二部分为用人

单位卷，主要内容：近三年对我院毕业生的需求情况、毕业生质量、工作表现、综合素质、较为欠缺的地方等。

三、调查结果与分析

我院毕业生的主要就业岗位为医院护理岗位。用人单位比较认可我院毕业生的专业基础知识和吃苦耐劳的能力。男生就业机会更多，武汉市一医院、武汉市中心医院等招收男护较多。

（一）就业单位分析

2017 年毕业生主要工作单位与 2016 年比较，武汉市大型医院就业增多，主要是医院招聘我员增加和我校学生被认可度提升有关。同济、协和医院当年就业各有 10 人以上。在北京就业的人数下降，这主要是因为北京房价太高，毕业生生存压力太大，而且大多是北漂，生活无着落。与此相反，在江浙一线就业的更多。主要原因：一是因为浙江省招聘的大多是编制人员，吸引力大。二是江浙省份每千人有护士比例明显低于全国平均水平，对护理专业毕业生需求大，提供的就业岗位更多。三是部份医院因对我院毕业生的质量的认可度高，现已建成了实习+就业一体化基地，如解放军 113 医院、宁波市人民医院等。

（二）月收入调查分析

毕业生就业半年内平均岗位起薪 3000 以上，薪水位于大专生平均起薪以上，部分可达到本科院校毕业生水平。毕业一年后工资提升明显，特别是武汉地区就业的学生，一年内平均工资能提高到 6000 以上。

（三）工作流动性分析

本专业毕业生工作流动性一般，大多数学生入职后能稳定工作。部分学生由于工作变动后，薪资会大幅提升，所以存在工作变动现象。另外，大型医院扩建较多，对有临床经验的护士需求大，同时也就带来了工作流动性增加的现象。大多护理岗位流动与工作的压力大有关，流动率在 5-8%。

（四）用人单位对毕业生的评价分析

经调查得知用人单位对我院毕业生评价很高，用人单位对我院毕业生的动手能力较认可。好的方面：对学生总体上比较满意。学生纪律较好，执行力高，专业思想牢固，学习工作态度好，乐于接受新生事物。尊重老师，团结同学，大多数沟通能力较强，能积极参加科室的各项活动。具有较强的护理操作能力。

不足之处：1、理论知识不够扎实。2、学习的积极性和主动性不够。3、部分学生沟通协调能力比较欠缺。4、参加集体活动积极性不高，如：集体上课学习找理由不参加，医院组织的大型活动不愿参加。

四、调查结论

高职教育主要是培养具有专业知识的高技能型人才，应注重培养学生的综合素质。学校也应对学生进行职业道德的培养工作，加强毕业生的就业和创业指导。可以通过组织一些社会性的实践活动，营造实际工作氛围，培养学生的实际工作能力。

经过本次毕业生跟踪调查，发现我院大多数毕业生能够胜任目前所从事的工作，无论是敬业精神还是业务能力，95%以上的毕业生都

得到用人单位的好评。我院护理专业毕业生的专业技能扎实，具备一定的临床护理经验，能很好的适应学生到护士的转变，大部分毕业生不需要医院进行额外的专业技能培训即可上岗，具备良好的学习能力和广阔的发展前景。调查结果表明，学生对学校护理专业以及学校整体办学水平满意度达 95%以上。但也对我校的办学条件提出了要求，总体评价中 30%的学生认为教学条件不能满足教学要求。同时用人单位也对我校毕业生的培养提出了很多良好的意见和建议，我们将对这些意见和建议认真分析，积极改进，为社会培养更多的合格毕业生。

五、经验总结和下一步要改进的地方

通过本次毕业生质量反馈调查，一致认为要做好学院毕业生就业工作，今后应在以下几个方面采取措施，以提高就业质量，加快学校的建设和发展，努力培养出受社会欢迎的高素质、高技术应用型人才。

1. 拓宽就业渠道

调查显示，通过学校渠道就业比例为 35%左右。虽然近几年加大了对毕业生的就业指导工作，但仍有很多不足。一是学生过于关注临床医院就业，特别是大医院就业，并不能结合本人实际选择不同就业方式和就业岗位。近年来幼儿园院护、老年公寓护理员、中职学校教师等需求明显增多。但学生选择时往往放在第二、第三选择上。二是学生对就业信息的了解渠道很少，对社会人才市场关注不够，容易错过很多就业机会。三是自我推销的能力不够，不懂得依据医院或单位的不同制作不同的个人简历，个性化就业技巧缺乏。因此，学校应积极拓宽就业渠道，为学生搭建就业平台，为学生就业做好服务。一是

定期举办招聘会，联系用人单位来校招聘。二是积极拓展实习与就业基地，与一些人才市场和大中型医院建立就业基地；三是将学校的就业信息网进行推广，为毕业生和用人单位架起一座快速桥梁。向用人单位介绍毕业生生源信息；向广大毕业生介绍就业政策、提供最新招聘职位。四是学校走“工学结合”的道路，与医院合作培养人才，提高学校办学水平和就业水平。五是注重品牌效应，在平时的教学过程中注重发现人才，培养一部份高质量的学生分到原有稳定的用人单位关系网络中，使这批学生能起到广告宣传的作用，吸引用人单位与我校继续合作。

2. 加强就业指导

进一步对学生加强就业指导，就业指导课不仅仅是对毕业生，也不仅仅是上几堂就业指导课就可以解决的问题，而是要从一年级抓起，由辅导员和任课老师深入的学生的内心深处，与之交心，找到他们与现实的差距，适时调整他们的就业取向，引导学生树立正确的就业观、价值观和人生观。这对学生的学习兴趣也是有很大的影响的。挖掘、丰富内涵，使就业指导课形成精品课程。

建立全程就业教育模式，把对学生进行就业教育作为做好就业工作的基础来抓，按不同阶段的任务对学生实施有针对性的就业创业指导：一年级着重人生职业的认识和教育及职业生涯规划教育；二年级着重基本能力的培养；三年级着重职业定向和择业技巧的指导。通过建立全程就业教育模式，把学业指导、职业测试指导、职业生涯规划指导、择业指导、创业指导为指导体系贯穿于大学教育的全过程，在

学生不同的发展阶段把专业教育与思想政治教育、就业教育有机结合起来，并结合学生共性和个性，系统规划各个年级就业工作的目标和任务。

3. 加强师资力量培养

教师是教学活动的主体之一，高水平的教师才能培养高质量的学生。调查显示，学生对我院教师的师德和教学水平总体评价较高较好以上达 80%。在毕业生调查过程中，我们常听到学生对某些上课上得好、对学生认真负责的老师的称赞和感激，还有不少毕业生说，学生想不想学，很大程度取决于老师教得好不好，这些都说明教师对于学生的学习和成长的极其重要性。因此，学校必须加强教师队伍的建设和培养。要注重发挥教师的主人翁精神和工作积极性。

教师是教学改革主体，是推进教学改革的源动力。没有教学组织和广大教师积极支持和主动参与，教学方式的改革就不能落到实处，素质教育就无法实施。要通过建立科学合理的教师保证课堂教学质量的激励和约束机制充分，调动教师的工作积极性，促使教师把不断进行教学改革、提高教学质量转变为自觉行为，不断钻研业务，提高自身素质，特别要强调教师追求真理、崇尚科学的品格和敬业精神。

湖北职业技术学院护理学院

二〇一七年十二月