



湖南农业大学东方科技学院

2023 届毕业生就业质量报告

二〇二三年十二月

目 录

第一章 就业基本情况	1
第一节 毕业生结构及毕业去向落实率	1
一、性别结构及毕业去向落实率	1
二、民族结构及毕业去向落实率	2
三、困难毕业生结构及毕业去向落实率	3
四、考生类别结构及毕业去向落实率	4
五、专业规模与毕业去向落实率前后十名	5
第二节 毕业生生源与就业地域分析	6
一、生源地域分析	6
二、就业地域分析	7
三、生源地域与就业地域对比分析	10
第三节 毕业生就业单位特征分析	12
一、就业单位性质分析	12
二、就业单位行业分析	12
三、就业工作职位类别分析	13
第二章 就业状况专项分析	15
第一节 国内继续深造分析	15
一、国内继续深造基本情况	15
二、国内继续深造原因	16
三、国内继续深造前后所读专业一致度	17
四、国内继续深造满意度	17
第二节 离校未就业分析	19
一、离校未就业毕业生基本情况	19
二、离校未就业类型	19
三、离校未就业毕业生求职状态	19
四、离校未就业毕业生意向薪资要求	20
五、离校未就业毕业生求职反馈	20
第三章 就业质量综合评价分析	23
第一节 毕业生就业质量相关指标分析	23
一、毕业生求职准备调查	23
二、毕业生工作稳定性调查	25

三、毕业生个人发展调查	29
四、毕业生工作满意度调查	30
五、毕业生工作薪酬调查	32
六、毕业生人职匹配度调查	33
第二节 毕业生就业质量专项分析	35
一、分学科就业质量专项分析	35
二、分行业就业质量专项分析	35
第三节 用人单位对毕业生就业质量综合评价	37
一、用人单位对毕业生的整体满意度评价	37
二、用人单位对毕业生的综合素质评价	38
第四章 就业发展趋势分析	39
第一节 毕业生就业去向变化趋势	39
第二节 毕业生离职率变化趋势	42
第三节 毕业生专业相关度变化趋势	45
第五章 就业创业工作措施与成效	47
一、工作措施	47
（一）学院重视，保障条件，稳步建立就业创业工作运行机制	47
（二）规范工作，多管齐下，不断完善就业管理服务模式	48
（三）全面指导，精准帮扶，大力丰富就业创业指导服务形式	50
（四）多向发力，校企联动，深入拓展就业市场建设开发途径	52
（五）广泛调研，锐意创新，努力推动调查研究工作上新水平	53
二、工作成效	54
（一）毕业生就业质量逐步提升	54
（二）大学生创新创业教育成效显著	55
（三）学院获得较高社会评价	55
第六章 形势分析与工作展望	56
第一节 学院毕业生就业工作存在的主要问题	56
第二节 2024 年学院毕业生就业形势分析	58
第三节 2024 年学院毕业生就业工作展望	60

第一章 就业基本情况

学院 2023 届毕业生共有 1468 人，截止 2023 年 8 月 31 日，总就业人数 1140 人，毕业生毕业去向落实率为 77.66%。其中，2023 年全国硕士研究生招生考试录取 207 人，出国出境深造 2 人，合计升学率为 14.24%，居全省独立学院首位、全国同类院校前列；基层就业中，西部计划 6 人、三支一扶 1 人、特岗教师 1 人；应征入伍 17 人；自主创业 5 人。

第一节 毕业生结构及毕业去向落实率

一、性别结构及毕业去向落实率

学院 2023 届毕业生男女生比值为 1:1.37，其中男生 581 人，占毕业生总数 39.58%；女生 887 人，占毕业生总数 60.42%。女生人数较 2022 届毕业生增加 30 人，所占比例增加 2.48 个百分点。详见表 1-1。

表 1-1 学院 2023 届毕业生性别结构分布

性别	人数（人）	比例
男生	581	39.58%
女生	887	60.42%

从分性别毕业去向落实率统计情况来看，学院 2023 届男性毕业生就业人数为 462 人，毕业去向落实率为 79.52%；女性毕业生就业人数为 678 人，毕业去向落实率为 76.44%。男生毕业去向落实率较女生高 3.08 个百分点。详见图 1-1。

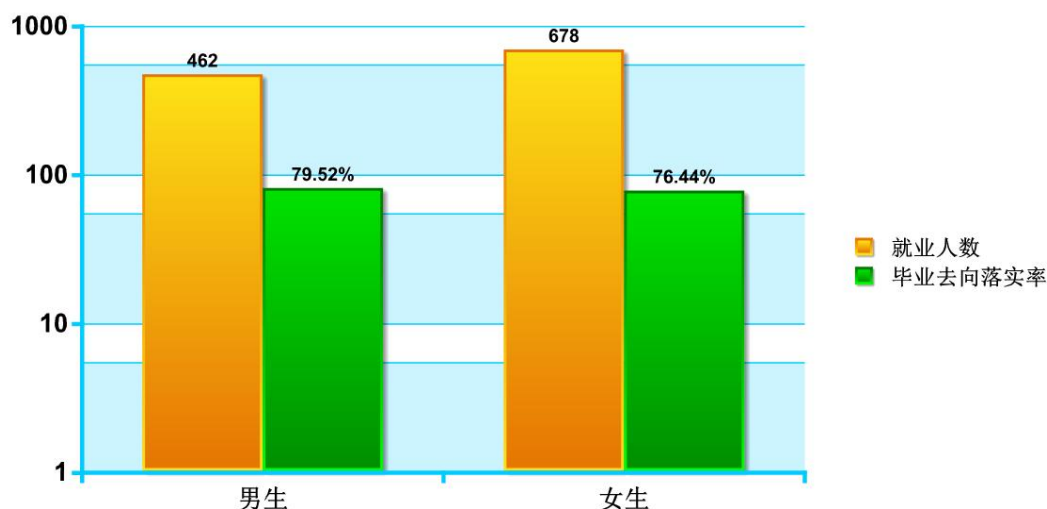


图 1-1 学院 2023 届毕业生分性别毕业去向落实率统计

二、民族结构及毕业去向落实率

学院 2023 届毕业生来自 10 个民族，其中汉族毕业生 1368 人，占毕业生总数 93.19%；少数民族毕业生 100 人，占毕业生总数 6.81%。少数民族毕业生人数在 5 人及以上的有土家族、苗族、瑶族、侗族、回族共 5 个，其中土家族毕业生有 39 人，占少数民族毕业生总数 39%。详见表 1-2。

表 1-2 学院 2023 届毕业生民族结构分布

民族	人数	比例
汉族	1368	93.19%
少数民族	100	6.81%

少数民族毕业生分布明细		
土家族	39	39%
苗族	21	21%
瑶族	17	17%
侗族	11	11%
回族	5	5%
其他 4 个少数民族	7	7%

说明：表中仅列举毕业生人数大于或等于 5 人的民族。

从分民族毕业去向落实率统计情况来看，学院 2023 届汉族毕业生就业人数为 1060 人，毕业去向落实率为 77.49%；少数民族毕业生就业人数为 80 人，毕业去向落实率为 80%。少数民族毕业生毕业去向落实率较汉族毕业生高 2.51 个百分点。详见图 1-2。

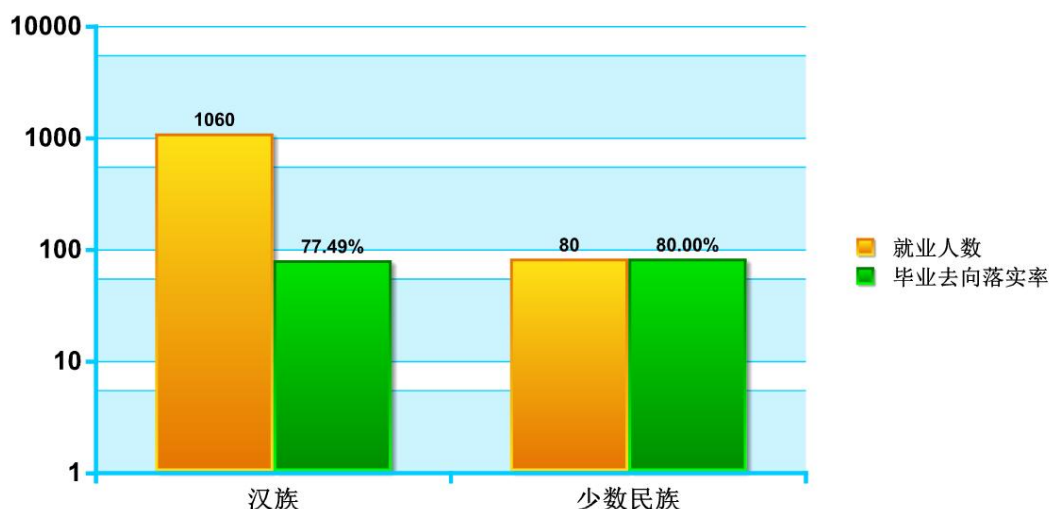


图 1-2 学院 2023 届毕业生分民族毕业去向落实率统计

三、困难毕业生结构及毕业去向落实率

学院 2023 届毕业生为非困难毕业生的有 1240 人，占毕业生总数 84.47%；困难毕业生有 228 人，占毕业生总数 15.53%。困难毕业生类别主要为获得助学贷款、脱贫家庭（原建档立卡贫困家庭）、城乡低保家庭、贫困残疾家庭、身体残疾等五类。详见表 1-3。

表 1-3 学院 2023 届困难毕业生结构分布

困难类别	人数	比例
非困难生	1240	84.47%
困难毕业生	228	15.53%
困难毕业生分布明细		
获得助学贷款	173	75.88%
脱贫家庭（原建档立卡贫困家庭）	35	15.35%
城乡低保家庭	9	3.95%
贫困残疾家庭	9	3.95%
身体残疾	2	0.87%

从困难毕业生类别毕业去向落实率统计情况来看，学院 2023 届非困难毕业生毕业去向落实率为 77.50%；困难毕业生毕业去向落实率为 78.51%。细化到困难类别，获得助学贷款毕业生毕业去向落实率为 78.03%，脱贫家庭（原建档立卡贫困家庭）毕业生毕业去向落实率为 82.86%，城乡低保家庭毕业生毕业去向落实率为 88.89%，贫困残疾家庭毕业生毕业去向落实率为 77.78%；身体残疾毕业生毕业去向落实率为 50.00%。详见图 1-3。

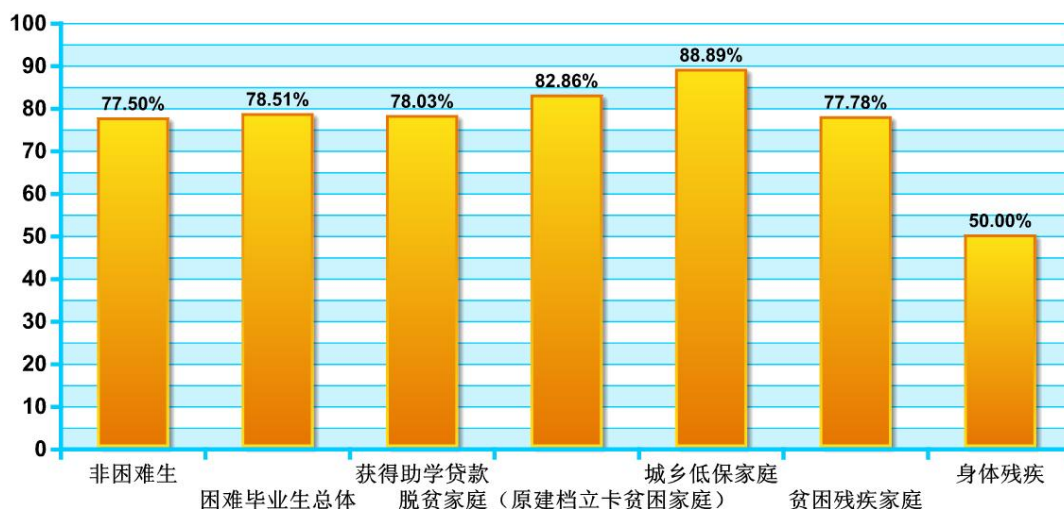


图 1-3 学院 2023 届毕业生分困难类别毕业去向落实率统计

四、考生类别结构及毕业去向落实率

学院 2023 届毕业生考生类别为应届生的人数为 1050 人，占毕业生总数 71.53%。其中农村应届生有 628 人，占毕业生总数 42.78%；城镇应届生有 422 人，占毕业生总数 28.75%。考生类别为往届生的人数为 418 人，占毕业生总数 28.47%。其中农村往届生有 292 人，占毕业生总数 19.89%；城镇往届生有 126 人，占毕业生总数 8.58%。可以看出，农村应往届生的比例明显高于城镇应往届生。详见表 1-4。

表 1-4 学院 2023 届毕业生考生类别结构分布

考生类别	人数	比例
农村应届	628	42.78%
城镇应届	422	28.75%
农村往届	292	19.89%
城镇往届	126	8.58%

从分考生类别毕业去向落实率统计情况来看，农村应届毕业生毕业去向落实率为 79.78%，农村往届毕业生毕业去向落实率为 80.48%，城镇应届毕业生毕业去向落实率为 72.04%，城镇往届毕业生毕业去向落实率为 79.37%。由此可以看出，毕业去向落实率最高的为农村往届，毕业去向落实率最低的为城镇应届。详见图 1-4。

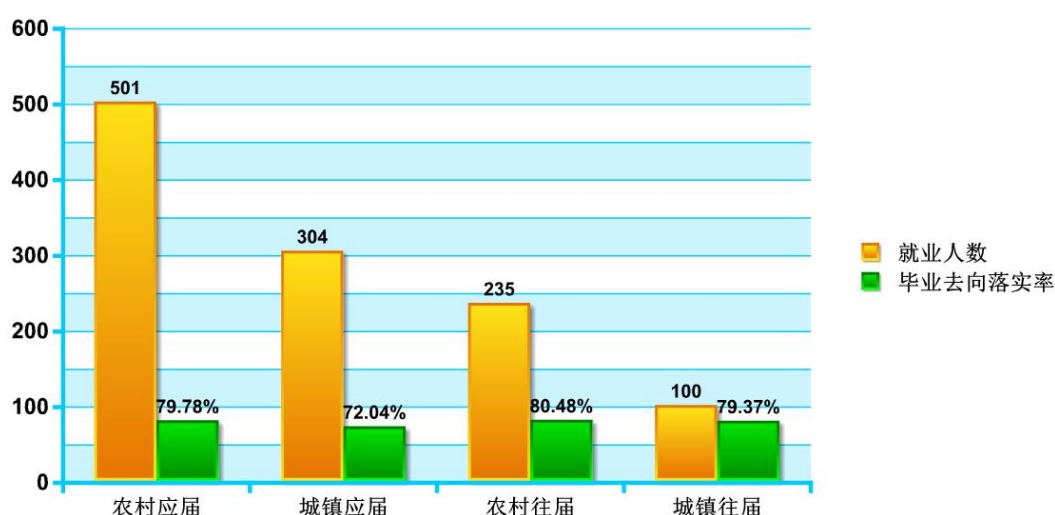


图 1-4 学院 2023 届毕业生分考生类别毕业去向落实率统计

五、专业规模与毕业去向落实率前后十名

学院 2023 届毕业生人数排名前五的专业是计算机科学与技术、英语、会计学、风景园林、法学；毕业去向落实率排名前三的专业是机械设计制造及其自动化、市场营销、食品科学与工程；毕业去向落实率排名后三的专业是会计学、法学、国际经济与贸易。此外，会计学、法学、英语、环境设计、经济学、计算机科学与技术专业，既出现在毕业生规模排名前 10 名中，又出现在毕业去向落实率排名后 10 名中，应引起注意。详见表 1-5。

表 1-5 学院 2023 届毕业生人数排名前 10 名专业与毕业去向落实率排名前后 10 名专业分布

类别	专业名称	毕业生人数	毕业去向落实率	专业名称	毕业生人数	毕业去向落实率
毕业生规模前 10 名专业	计算机科学与技术	189	80.42%	金融学	66	83.33%
	英语	189	78.84%	经济学	63	73.02%
	会计学	111	53.15%	机械设计制造及其自动化	61	95.08%
	风景园林	93	86.02%	环境设计	61	68.85%
	法学	92	58.70%	动物医学	60	88.33%
毕业去向落实率前 10 名专业	机械设计制造及其自动化	61	95.08%	风景园林	93	86.02%
	市场营销	31	93.55%	土木工程	59	84.75%
	食品科学与工程	30	90.00%	应用心理学	57	84.21%
	动物医学	60	88.33%	生物技术	37	83.78%
	社会体育指导与管理	31	87.10%	金融学	66	83.33%
毕业去向落实率后 10 名专业	会计学	111	53.15%	经济学	63	73.02%
	法学	92	58.70%	视觉传达设计	53	77.36%
	国际经济与贸易	52	63.46%	英语	189	78.84%
	环境设计	61	68.85%	工商管理	54	79.63%
	水利水电工程	22	72.73%	计算机科学与技术	189	80.42%

第二节 毕业生生源与就业地域分析

一、生源地域分析

（一）总体生源地域分析

从总体生源地域分布来看，学院 2023 届毕业生来自 16 个省份，除湖南省外，其他省份均较少。其中湖南籍生源毕业生占绝大多数，有 1353 人，占毕业生总数 92.17%；非湖南籍生源毕业生 115 人，占毕业生总数 7.83%。详见表 1-6。

表 1-6 学院 2023 届毕业生总体生源地域分布

生源地域	人数	比例
湖南	1353	92.17%
四川	11	0.75%
江西	11	0.75%
河北	10	0.68%
贵州	9	0.61%
湖北	9	0.61%
陕西	9	0.61%
福建	9	0.61%
山西	8	0.54%
云南	8	0.54%
河南	7	0.48%
广东	7	0.48%
安徽	6	0.41%
海南	5	0.34%
江苏	4	0.28%
重庆	2	0.14%

（二）湖南省内生源地域分析

从湖南省内生源地域分布来看，湖南省内生源人数最多的市州是衡阳市（14.12%），生源人数最少的市州是湘西自治州（1.55%）。湖南省内生源人数比例在 10.00%以上的市州是衡阳市（14.12%）、长沙市（13.60%）、邵阳市（11.09%）、岳阳市（10.13%）。详见表 1-7。

表 1-7 学院 2023 届毕业生湖南省内生源地域分布

生源地域	人数	比例
衡阳市	191	14.12%
长沙市	184	13.60%
邵阳市	150	11.09%
岳阳市	137	10.13%
郴州市	122	9.02%
常德市	116	8.57%
永州市	90	6.65%
益阳市	73	5.39%
株洲市	72	5.32%
娄底市	64	4.73%
怀化市	54	3.99%
湘潭市	51	3.77%
张家界市	28	2.07%
湘西自治州	21	1.55%

二、就业地域分析

本部分就业地域统计人数为 914 人，不包括毕业去向类别为研究生、出国出境深造、应征义务兵的就业人数。

（一）总体就业地域分析

从总体就业地域分析来看，学院 2023 届毕业生在湖南省内就业的人数共有 680 人，占就业总人数 74.40%；在湖南省外就业的人数共有 234 人，占就业总人数 25.60%。在湖南省外就业人数最多的省份为广东省（14.55%），就业人数较多的其他地域依次为浙江省（1.97%）、北京市（1.09%）、江苏省（1.09%）、上海市（1.09%）。详见表 1-8。

表 1-8 学院 2023 届毕业生总体就业地域分析

就业地域	人数	比例
湖南	680	74.40%
广东	133	14.55%
浙江	18	1.97%
北京	10	1.09%

就业地域	人数	比例
江苏	10	1.09%
上海	10	1.09%
江西	7	0.77%
陕西	6	0.66%
四川	6	0.66%
广西	5	0.55%
湖北	5	0.55%
河北	4	0.44%
新疆	4	0.44%
安徽	3	0.33%
贵州	2	0.22%
海南	2	0.22%
云南	2	0.22%
重庆	2	0.22%
福建	1	0.11%
河南	1	0.11%
山东	1	0.11%
山西	1	0.11%
国外	1	0.11%

（二）湖南省内就业地域分析

从湖南省内就业地域分析来看，在长沙市就业的人数共有 483 人，占就业总人数 71.03%；在长沙市外的省内城市就业的人数共有 197 人，占就业总人数 28.97%。在长沙市外就业人数最多的市州为郴州市（3.97%），就业人数较多的其他地市依次为衡阳市（3.53%）、邵阳市（3.53%）、岳阳市（3.38%）、株洲市（2.79%）、常德市（2.50%）。在长沙市外就业人数最少的市州为湘西自治州，为 0.59%。详见表 1-9。

表 1-9 学院 2023 届毕业生湖南省内就业地域分析

就业地域	人数	比例
长沙市	483	71.03%

就业地域	人数	比例
郴州市	27	3.97%
衡阳市	24	3.53%
邵阳市	24	3.53%
岳阳市	23	3.38%
株洲市	19	2.79%
常德市	17	2.50%
永州市	15	2.21%
湘潭市	13	1.91%
娄底市	9	1.32%
益阳市	8	1.18%
张家界市	8	1.18%
怀化市	6	0.88%
湘西自治州	4	0.59%

（三）回生源地就业情况分析

以生源地为参照系，对来自不同省份毕业生的毕业去向落实率、回生源地就业比例进行统计，结果显示：生源所在省毕业生毕业去向落实率达到 100.00% 的省份只有海南省，其次较高的省份是四川省（90.91%）、河北省（90.00%）、湖北省（88.89%）、福建省（88.89%）；毕业生回生源地就业比例在 75% 以上的省份只有湖南省（76.35%）、广东省（75.00%）。详见表 1-10。

表 1-10 学院 2023 届各生源地毕业生毕业去向落实率及回生源地就业比例分布

生源所在省	毕业去向落实率	回生源地就业比例
湖南	77.83%	76.35%
四川	90.91%	44.44%
江西	63.64%	25.00%
河北	90.00%	28.57%
贵州	66.67%	0
湖北	88.89%	28.57%
陕西	77.78%	50.00%
福建	88.89%	0

生源所在省	毕业去向落实率	回生源地就业比例
山西	37.50%	50.00%
云南	75.00%	20.00%
河南	71.43%	0
广东	57.14%	75.00%
安徽	83.33%	0
海南	100.00%	25.00%
江苏	75.00%	0
重庆	50.00%	0

三、生源地域与就业地域对比分析

（一）总体地域对比

对比毕业生总体生源地域与就业地域的比例，湖南省内生源毕业生外流比例较明显，人才外流主要地域为广东省，其次依次是浙江省、北京市、上海市。详见表 1-11。

表 1-11 学院 2023 届毕业生总体生源地域比例与就业地域比例对比

省份名称	生源比例	就业比例
湖南	92.17%	74.40%
四川	0.75%	0.66%
江西	0.75%	0.77%
河北	0.68%	0.44%
贵州	0.61%	0.22%
湖北	0.61%	0.55%
陕西	0.61%	0.66%
福建	0.61%	0.11%
山西	0.54%	0
云南	0.54%	0.22%
河南	0.48%	0.11%
广东	0.48%	14.55%
安徽	0.41%	0.33%
海南	0.34%	0.22%
江苏	0.28%	1.09%

省份名称	生源比例	就业比例
重庆	0.14%	0.22%
浙江	——	1.97%
北京	——	1.09%
上海	——	1.09%
广西	——	0.55%
新疆	——	0.44%

（二）湖南省内地域对比分析

对比毕业生湖南省内生源地域与就业地域的比例，在湖南省的 14 个市州中，长沙市为本省就业的主要人才流入地，其他 13 个城市均出现毕业生外流现象，特别是衡阳市、邵阳市、岳阳市外流的比例较大。详见表 1-12。

表 1-12 学院 2023 届毕业生湖南省内生源比例与就业比例对比

市州名称	生源比例	就业比例
衡阳市	14.12%	3.53%
长沙市	13.60%	71.03%
邵阳市	11.09%	3.53%
岳阳市	10.13%	3.38%
郴州市	9.02%	3.97%
常德市	8.57%	2.50%
永州市	6.65%	2.21%
益阳市	5.39%	1.18%
株洲市	5.32%	2.79%
娄底市	4.73%	1.32%
怀化市	3.99%	0.88%
湘潭市	3.77%	1.91%
张家界市	2.07%	1.18%
湘西自治州	1.55%	0.59%

第三节 毕业生就业单位特征分析

本部分就业单位特征统计人数为 871 人，不含毕业去向类别为研究生、出国出境深造、自由职业、自主创业四类的就业人数。

一、就业单位性质分析

学院 2023 届毕业生在民营企业就职的人数最多，为 695 名，占总就业人数 79.79%。具体来看，就业单位性质排在前三的是其他企业（79.79%）、国有企业（7.23%）、三资企业（4.71%），其中，国有企业的就业人数较去年减少了 3.58 个百分点，三资企业的就业人数较去年增加了 2.83 个百分点。详见表 1-13。

表 1-13 学院 2023 届毕业生就业单位性质统计

单位性质	就业人数	比例
其他企业	695	79.79%
国有企业	63	7.23%
三资企业	41	4.71%
部队	17	1.95%
其他事业单位	14	1.61%
机关	9	1.03%
其他教学单位	9	1.03%
中初教育单位	9	1.03%
国家基层项目	8	0.92%
城镇社区	2	0.23%
农村建制村	2	0.23%
高等学校	1	0.11%
医疗卫生单位	1	0.11%

二、就业单位行业分析

学院 2023 届毕业生就业的单位行业排名靠前的分别是“信息传输、软件和信息技术服务业”（13.09%）、“教育”（10.79%）、“建筑业”（10.68%）、“制造业”（10.22%）、“批发和零售业”（9.99%）。“信息传输、软件和信息技术服务业”和去年一样仍然排名第一位，“教育业”的排名从去年第七位上

升至第二位，较去年增长 3.74 个百分点，“建筑业”的排名也有所上升，较去年增长 3 个百分点；“信息传输、软件和信息技术服务业”“租赁和商务服务业”“金融业”“批发和零售业”的就业比例和去年相比均有所下降，其中“租赁和商务服务业”下降 3.3 个百分点。详见表 1-14。

表 1-14 学院 2023 届毕业生就业单位行业分布

单位行业	就业人数	比例
信息传输、软件和信息技术服务业	114	13.09%
教育	94	10.79%
建筑业	93	10.68%
制造业	89	10.22%
批发和零售业	87	9.99%
租赁和商务服务业	58	6.66%
金融业	56	6.43%
文化、体育和娱乐业	51	5.86%
农、林、牧、渔业	40	4.59%
科学研究和技术服务业	36	4.13%
居民服务、修理和其他服务业	32	3.67%
公共管理、社会保障和社会组织	31	3.56%
住宿和餐饮业	19	2.18%
军队	17	1.95%
房地产业	16	1.84%
交通运输、仓储和邮政业	14	1.61%
水利、环境和公共设施管理业	11	1.26%
卫生和社会工作	9	1.03%
电力、热力、燃气及水生产和供应业	4	0.46%

三、就业工作职位类别分析

学院 2023 届毕业生就业的工作职位类别主要为“其他人员”（35.36%）、“工程技术人员”（9.30%）、“商业和服务业人员”（9.30%）、“其他专业技术人员”（8.84%）、“教学人员”（8.15%）、“办事人员和有关人员”（7.23%）、“金融业务人员”（6.09%），其他工作职位类所占比例都很小。其中，“工程

技术人员”所占比例从去年的排名第五位又上升为今年的第二位且上升比例达到3.07个百分点，“商业和服务业人员”和“教学人员”所占比例较去年均有上升，分别上升5.42、2.75个百分点。详见表1-15。

表 1-15 学院 2023 届毕业生就业工作职位类别

工作职位类别	就业人数	比例
其他人员	308	35.36%
工程技术人员	81	9.30%
商业和服务业人员	81	9.30%
其他专业技术人员	77	8.84%
教学人员	71	8.15%
办事人员和有关人员	63	7.23%
金融业务人员	53	6.09%
经济业务人员	39	4.48%
农林渔业技术人员	22	2.53%
军人	17	1.95%
体育工作人员	16	1.84%
法律专业人员	15	1.72%
公务员	8	0.92%
科学研究人员	7	0.80%
文学艺术工作人员	7	0.80%
新闻出版和文化工作人员	4	0.46%
生产和运输设备操作人员	2	0.23%

第二章 就业状况专项分析

第一节 国内继续深造分析

本部分国内继续深造简称为“升学”，“升学率”统计不包含出国出境深造。

一、国内继续深造基本情况

学院 2023 届毕业生国内继续深造的人数共有 207 人，升学率为 14.10%。从分性别来看，学院 2023 届毕业生中男生升学人数有 90 人，升学率为 15.49%；女生升学人数有 117 人，升学率为 13.19%，男生升学率高于女生 2.3 个百分点。详见表 2-1。

表 2-1 学院 2023 届毕业生国内继续深造基本情况统计

性别	毕业人数	升学人数	升学率
男	581	90	15.49%
女	887	117	13.19%
合计	1468	207	14.10%

从学科大类毕业生国内继续深造情况来看，升学率最高的学科为农学（33.33%），其次依次是理学（24.47%）、工学（20.48%）、教育学（12.90%）。详见表 2-2。

表 2-2 学院 2023 届毕业生学科大类国内继续深造情况统计

学科大类	毕业人数	升学人数	升学率
经济学	181	21	11.60%
管理学	253	13	5.14%
工学	454	93	20.48%
法学	92	7	7.61%
艺术学	114	5	4.39%
教育学	31	4	12.90%
理学	94	23	24.47%
文学	189	21	11.11%
农学	60	20	33.33%

从分专业毕业生国内继续深造情况来看，升学率最高的专业为生物技术（59.46%），其次依次是风景园林（37.63%）、食品科学与工程（36.67%）、水利水电工程（36.36%）、动物医学（33.33%）。详见表 2-3。

表 2-3 学院 2023 届毕业生分专业国内继续深造情况统计

专业名称	毕业人数	升学人数	升学率
电子商务	57	3	5.26%
工商管理	54	2	3.70%
国际经济与贸易	52	5	9.62%
会计学	111	7	6.31%
金融学	66	10	15.15%
经济学	63	6	9.52%
市场营销	31	1	3.23%
机械设计制造及其自动化	61	17	27.87%
计算机科学与技术	189	12	6.35%
水利水电工程	22	8	36.36%
土木工程	59	10	16.95%
法学	92	7	7.61%
社会体育指导与管理	31	4	12.90%
英语	189	21	11.11%
应用心理学	57	1	1.75%
动物医学	60	20	33.33%
风景园林	93	35	37.63%
环境设计	61	4	6.56%
生物技术	37	22	59.46%
食品科学与工程	30	11	36.67%
视觉传达设计	53	1	1.89%

二、国内继续深造原因

学院 2023 届毕业生选择国内继续深造原因比例最大的是“提升学历层次”，比例为 47.19%，较去年又下降了 3.27 个百分点；其次是“对专业感兴趣，愿深入学习”（17.98%），再次是“增加择业资本，提升就业竞争力”（14.61%）。

详见图 2-1。

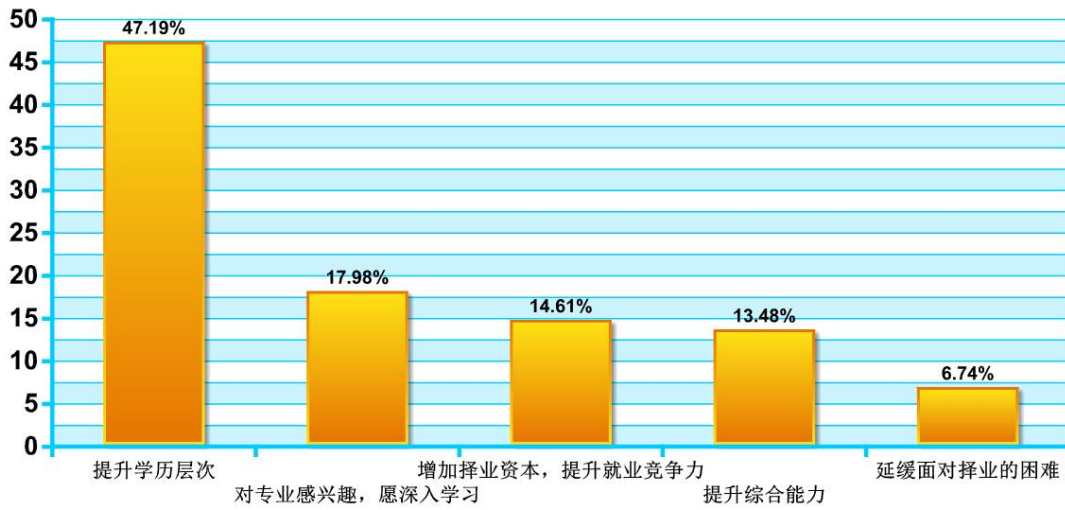


图 2-1 学院 2023 届毕业生国内继续深造原因统计

三、国内继续深造前后所读专业一致度

学院 2023 届毕业生国内继续深造前后所读专业一致度为 65.17%，较去年提高 9.2 个百分点，其中表示“非常一致”比例为 26.97%，“比较一致”比例为 24.72%。此外，表示“不太一致”比例为 17.98%，“不一致”比例为 16.85%，两者合计比例达到 34.83%。由此可以看出，学院 2023 届毕业生跨专业考研的比例较去年有所降低。详见图 2-2。

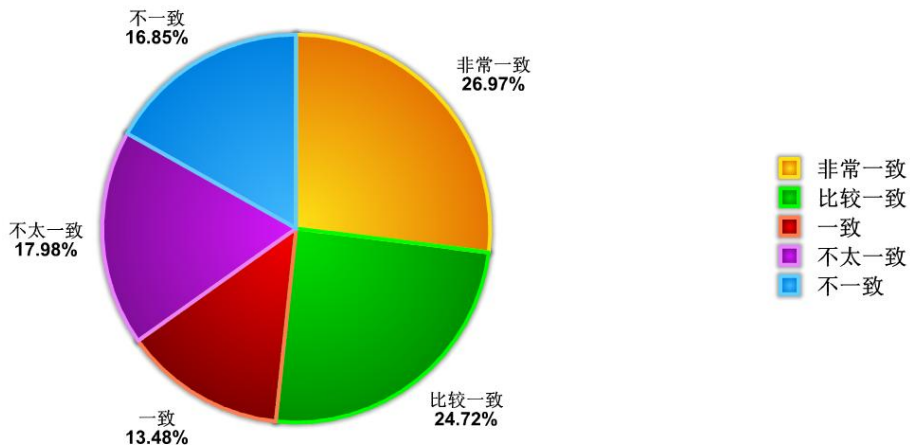


图 2-2 学院 2023 届毕业生国内继续深造前后所读专业一致度统计

四、国内继续深造满意度

学院 2023 届国内继续深造毕业生对升学状况的满意度评价结果显示，毕业

生对升学状况的满意度达到 74.16%；“不太满意”比例为 24.72%，“不满意”比例为 1.12%，两者合计 25.84%，较去年增长 5.65 个百分点。这说明学院毕业生考研的质量还有待进一步提升。详见图 2-3。

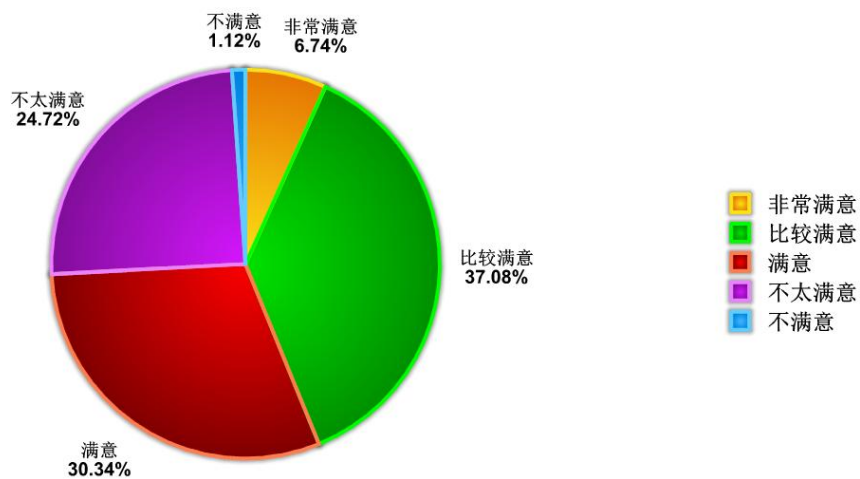


图 2-3 学院 2023 届国内继续深造毕业生对升学状况的满意度评价

第二节 离校未就业分析

一、离校未就业毕业生基本情况

截止 2023 年 8 月 31 日, 根据学院 2023 届毕业生初次就业情况统计, 学院 2023 届离校未就业毕业生共有 328 人。分性别来看, 学院 2023 届毕业生中未就业男生人数有 119 人, 所占比例为 20.48%, 未就业女生人数有 209 人, 所占比例为 23.56%, 女生未就业比例高于男生。详见表 2-3。

表 2-3 学院 2023 届离校未就业毕业生基本情况统计

性别	毕业人数	未就业人数	未就业比例
男	581	119	20.48%
女	887	209	23.56%
合计	1468	328	22.34%

二、离校未就业类型

根据 2023 年 10—11 月学院 2023 届毕业生就业质量调研情况统计, 学院 2023 届离校未就业毕业生类型主要为“暂不就业拟升学” (34.62%)、“暂不就业拟继续参加公考” (30.77%)、“有就业意愿未就业” (25.96%)。详见表 2-4。

表 2-4 学院 2023 届毕业生未就业类型统计

未就业类型	比例
暂不就业拟升学	34.62%
暂不就业拟继续参加公考	30.77%
有就业意愿未就业	25.96%
其他不想就业 (无就业意愿)	8.65%

三、离校未就业毕业生求职状态

学院 2023 届离校未就业毕业生求职中平均面试用人单位家数为 3.47 家, 其中面试“1-3 家”单位的比例为 47.54%, 面试“4-6 家”单位的比例为 26.23%, 面试“7-9 家”单位的比例为 9.84%, 面试“10 家及以上”单位的比例为 6.55%。详见图 2-4。

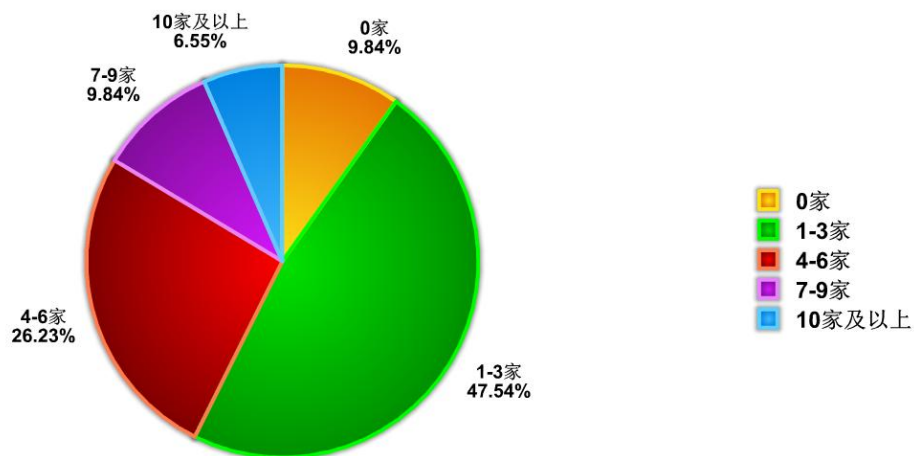


图 2-4 学院 2023 届离校未就业毕业生求职面试家数情况统计

四、离校未就业毕业生意向薪资要求

学院 2023 届离校未就业毕业生在求职时期望月薪的最低要求平均为 4869 元，其中，最低月薪要求为 4001-5000 元的比例最高，所占比例为 40.98%，其次是 3001-4000 元，所占比例为 22.95%，再次是 5001-6000 元，所占比例为 18.03%。由此可以看出，学院大部分 2023 届离校未就业毕业生在求职时对工作单位提供的最低月薪要求还是在比较合理的范围内。详见图 2-5。

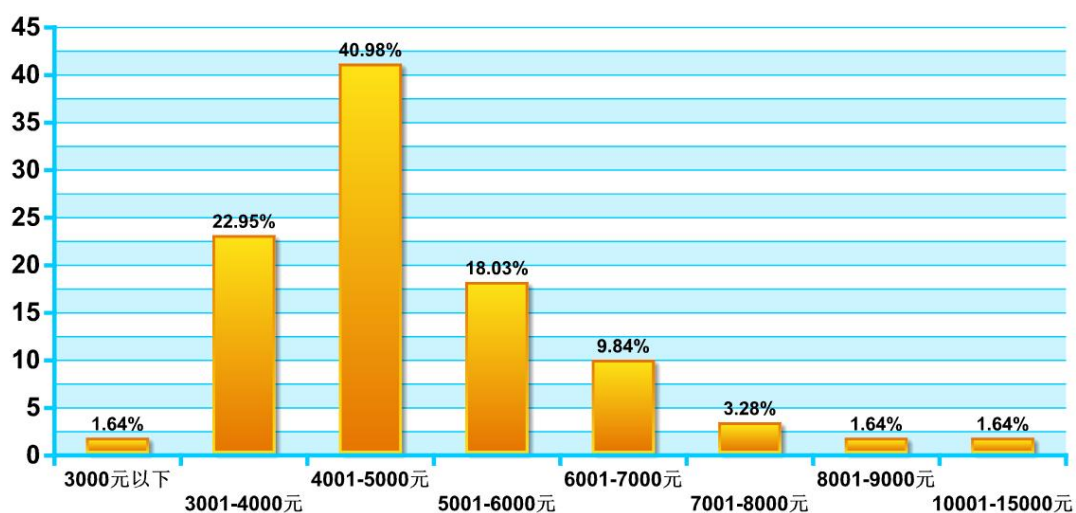


图 2-5 学院 2023 届离校未就业毕业生求职意向薪资统计

五、离校未就业毕业生求职反馈

(一) 求职时遇到的主要困难

学院 2023 届离校未就业毕业生在求职时遇到的主要困难类别为“实践经验缺乏”的比例最大，比例为 47.54%，较去年降低了 17.8 个百分点；其次依次是“用人单位待遇和条件不符合预期”（45.90%）、“适合自己专业和学历的岗位不多”（39.34%）、“获取招聘信息的渠道太少”（31.15%）、“社会关系缺乏”（18.03%）、“就业能力不足”（14.75%）。详见图 2-6。

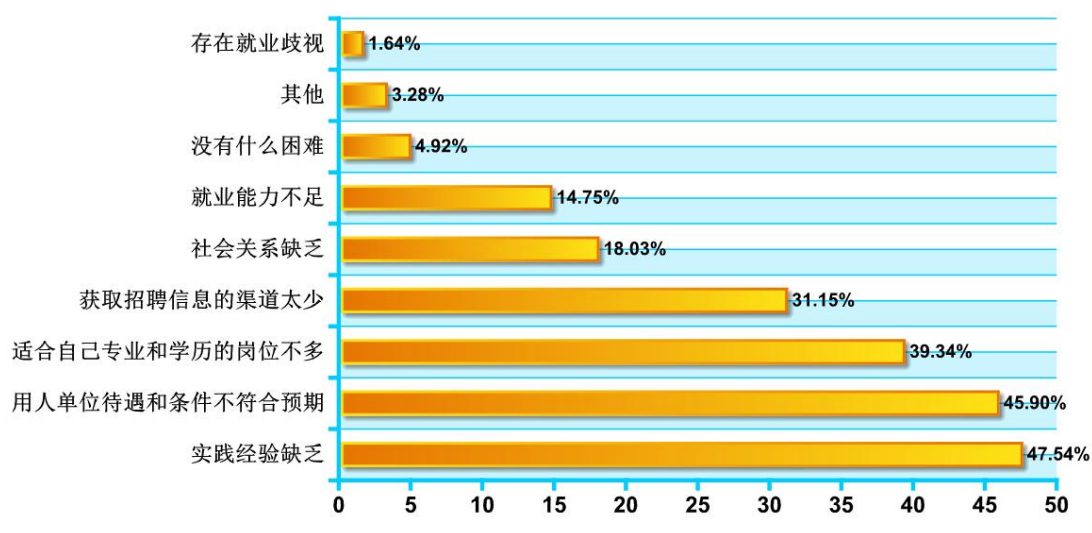


图 2-6 学院 2023 届离校未就业毕业生求职时遇到的主要困难统计

(二) 求职过程中遇到的就业歧视

学院 2023 届离校未就业毕业生在求职过程中遇到的就业歧视体现方面“毕业院校”的比例最大，比例为 50.82%，其次依次是“实践/工作经验”（47.54%）、“学历层次”（42.62%），“性别”（14.75%）。详见图 2-7。

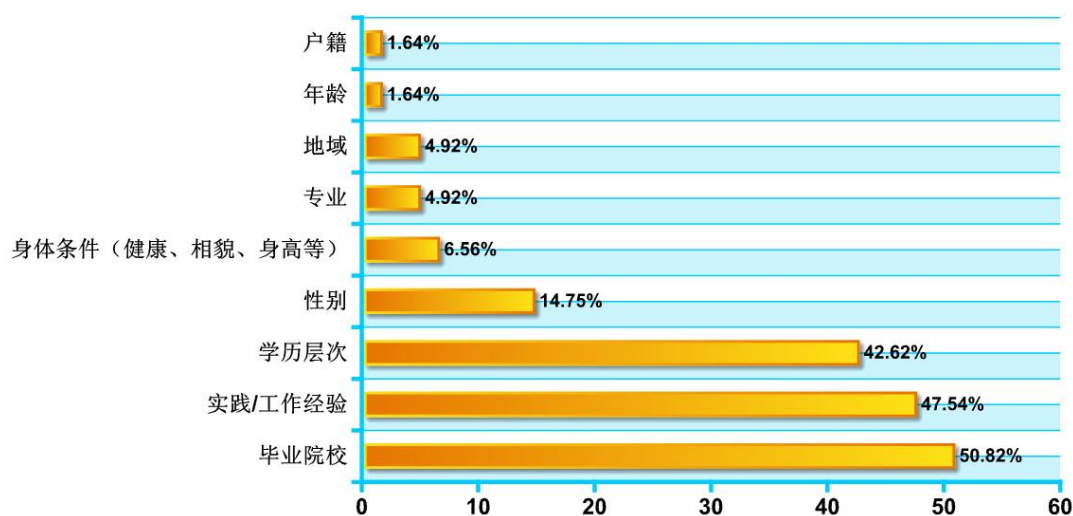


图 2-7 学院 2023 届离校未就业毕业生求职过程中遇到的就业歧视统计

（三）希望学校提供就业帮助

学院 2023 届离校未就业毕业生在求职时希望学校提供帮助和指导为“行业/岗位发展前景等分析”的比例最大，比例为 40.98%，其次依次是“增加职位信息发布”（37.70%）、“求职补贴”（36.07%）、“求职技巧培训”（32.79%）、“就业政策讲解与指导”（27.87%）、“就业问题答疑（线上、线下）”（13.11%）。详见图 2-8。

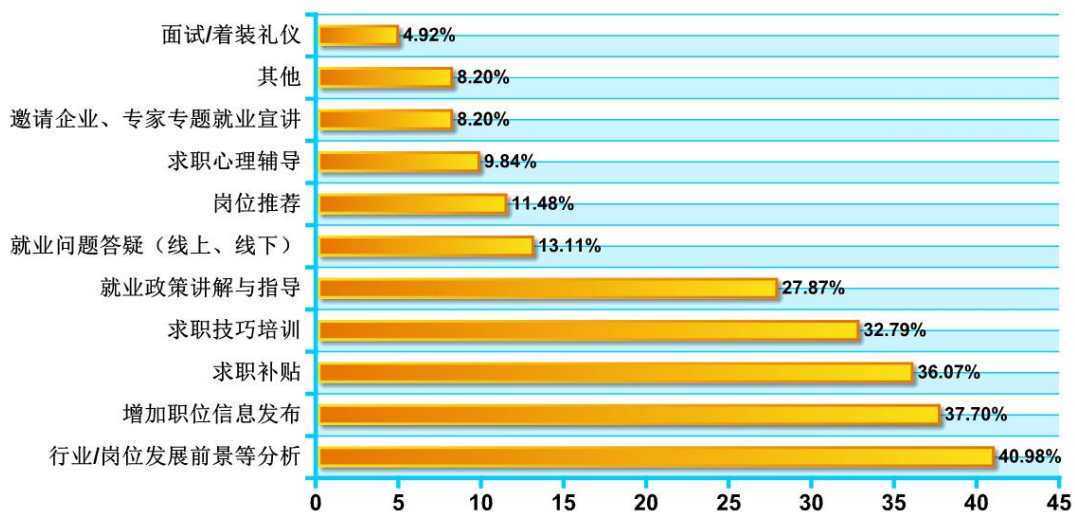


图 2-8 学院 2023 届离校未就业毕业生希望学校提供就业帮助方面统计

第三章 就业质量综合评价分析

就业质量是毕业生就业能力、就业单位层次和就业竞争力的综合体现，主要包括从业者的工作收入、工作环境、个人发展前景和对工作的满意程度，还包括用人单位的满意度、家庭的满意度、社会的满意度等。不断改善就业质量，是促进就业增长的重要方面。通过指标分析，及时找出学院就业工作和教育教学工作在专业设置、素质教育、教学改革、毕业生管理、就业指导等方面的不足，不断提高毕业生就业质量。为进一步做好学院毕业生的就业质量综合评价分析，学院于2023年10—11月采用湖南省毕业生就业促进会微信公众号问卷调查的方式对学院834名2023届毕业生进行了就业质量问卷调查，对30家接收学院2023届毕业生的重点用人单位进行了满意度问卷调查，现分析如下。

第一节 毕业生就业质量相关指标分析

一、毕业生求职准备调查

求职准备是毕业生为正式工作所做的一切准备，如自我定位、信息收集、求职技巧、心理准备等，以提高就业综合竞争力。“凡事预则立、不预则废”，求职准备越充分、越成熟，求职越顺利。下面将从工作寻找途径、工作寻找成本花费和工作寻找时间准备三个方面具体分析毕业生求职准备情况。

(一) 工作寻找途径

学院2023届毕业生获取工作岗位的途径包括：各类招聘网站、家庭亲友推荐、校园招聘会/双选会、新媒体平台发布的消息等。调查统计结果如下图：

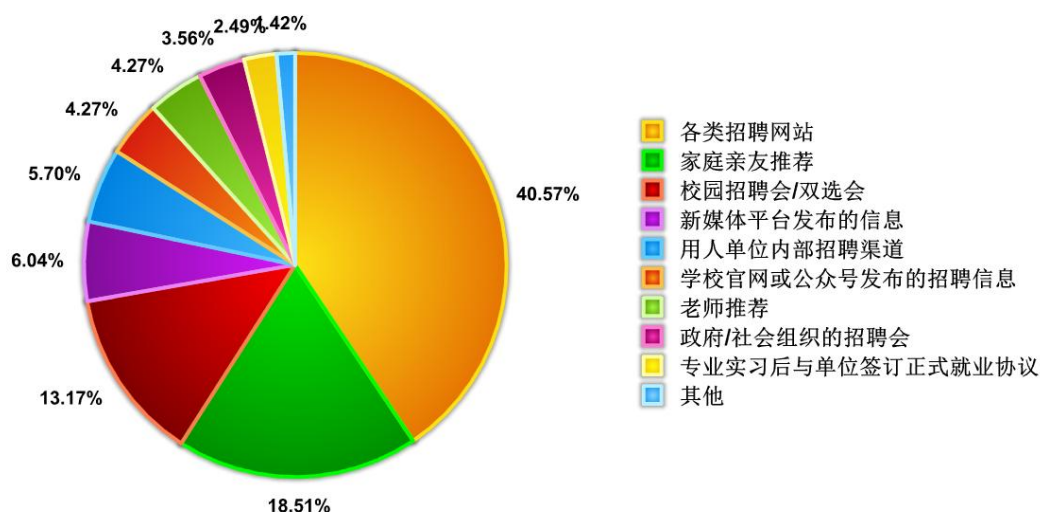


图 3-1 毕业生工作寻找途径统计

如图 3-1 所示，毕业生通过“各类招聘网站”获取工作岗位的人数最多，比例为 40.57%；其次是“家庭亲友推荐”，比例为 18.51%，再次是“校园招聘会/双选会”，比例为 13.17%；毕业生通过“学校官网或公众号发布的招聘信息”“老师推荐”“政府/社会组织的招聘会”“专业实习后与单位签订正式就业协议”获取工作岗位的比例较低。由于三年疫情的影响，导致部分用人单位偏好于选择线上招聘，这样既可节约招聘成本，又可以扩大参与招聘的群体。对于毕业生来说，线上求职更加便捷，认为可接触的招聘信息更多，可选择机会更多。但是从长远来看，学院为毕业生提供的就业渠道对于毕业生的就业仍然有着非常重要的意义，也是为毕业生搭建就业平台的重要环节。因此，学院需要进一步加大访企拓岗的力度，加强与用人单位的联系，积极挖掘岗位资源；同时加强对毕业生的指导，教会毕业生熟练使用互联网就业平台，从而拓宽就业途径。

（二）工作寻找成本花费

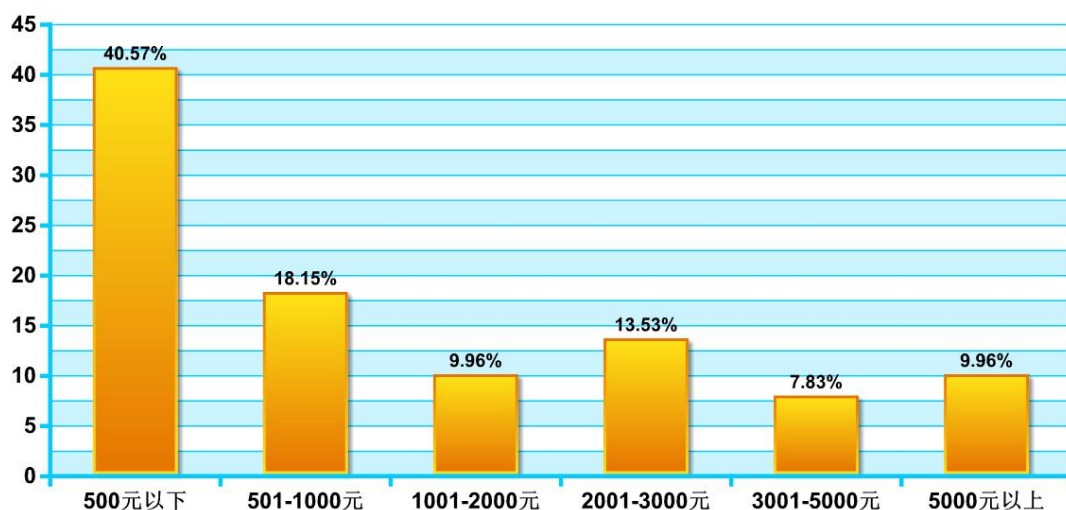


图 3-2 毕业生工作寻找成本花费统计

如图 3-2 所示，对于毕业生工作寻找成本花费在 500 元以下的占比为 40.57%，成本花费在 501-2000 元之间的占比为 28.11%，而花费在 2000 元以上的占比则达到了 31.32%，相比去年增加了 9.91 个百分点。从工作寻找成本花费可以看出，目前毕业生对于求职的投入也是相当重视，愿意增加求职开销以帮助自己寻找到更合适更满意的工作。

（三）工作寻找时间准备

如图 3-3 所示，我院毕业生工作寻找时间准备在 1 个月以内，占比为 45.91%，

1-3 个月的占比为 40.57%，4-6 个月的占比为 7.83%，12 个月以上的占比仅为 0.71%。工作寻找时间准备反映出了毕业生希望能在一个相对较短的时间内提升自身的综合素质，加强社会经验的积累，进而增强就业竞争力，能以较好的状态就业。从数据里我们也不难看出，大学生在校期间应努力提高综合素质，而不仅仅局限于知识的积累，还应该重视专业实践能力的培养，只有将学习到的知识运用于实践中才能积累更多的经验，收获更多的自信，为之后的就业打下基础。

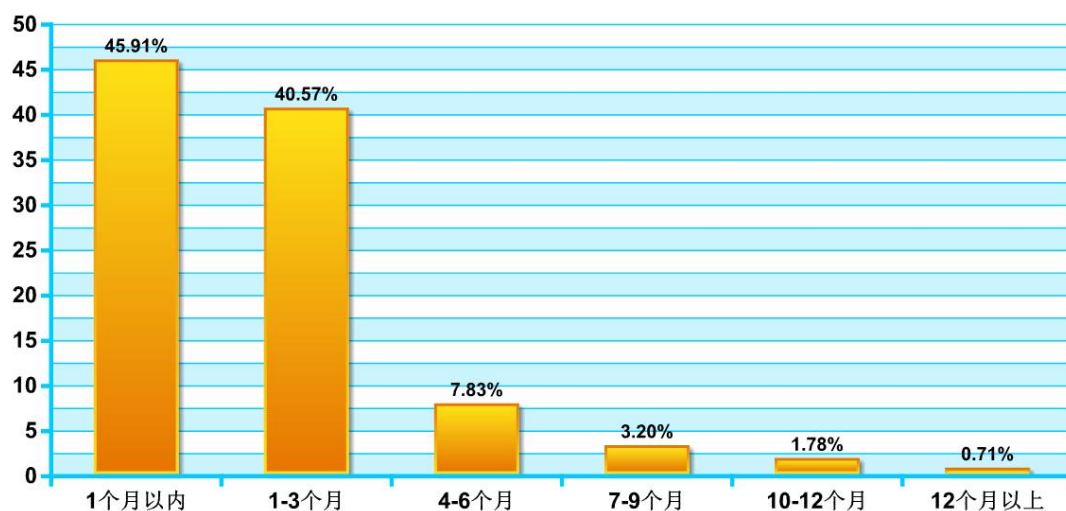


图 3-3 毕业生工作寻找时间准备统计

二、毕业生工作稳定性调查

工作稳定性反映了毕业生对待所从事工作的认可态度和重视程度，是衡量毕业生就业质量的一个重要指标。一般来说，人们希望从事相对比较稳定的工作。尽管工作稳定性越高并不能代表工作就越好，但是从一定程度上体现了毕业生就业观念上的偏好。下面从所在工作单位的稳定性、变更工作单位以及劳资关系和谐性来说明学院毕业生工作的稳定性情况。

（一）工作单位的稳定性

据调查结果统计，学院 2023 届毕业生认为自身选择就业的工作单位非常稳定和比较稳定的比例为 40.93%，认为选择的工作单位稳定的比例为 34.16%，认为不稳定和不太稳定的占比为 24.91%。这说明毕业生非常重视自身职业发展的稳定性，尤其是新冠肺炎疫情过后，毕业生具备了一定的自我保护意识和维权意识，他们更愿意选择在稳定的工作单位就业，以降低失业的风险，减少工作的压力，收获达到自身预期的薪水待遇。同时，能够获得稳定的工作单位也说明学

院毕业生的综合素质较好，职业竞争能力较强。

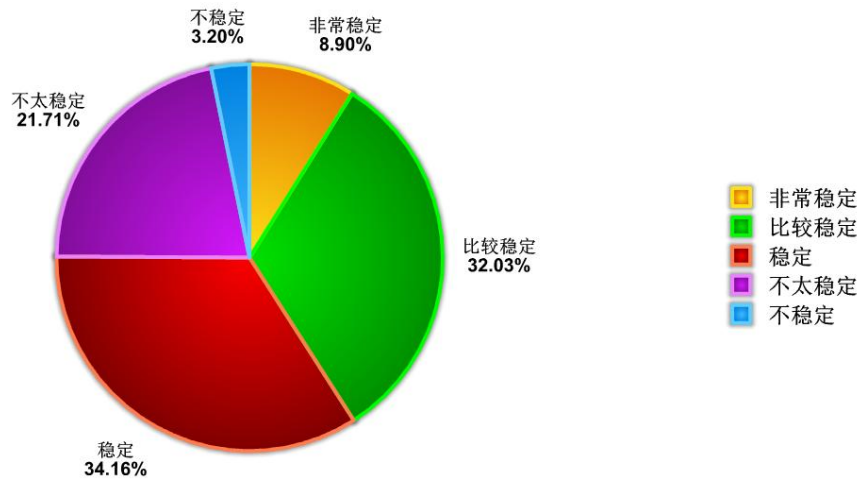


图 3-4 毕业生目前所在单位的稳定性情况统计

（二）变更工作单位

工作单位的变更是工作稳定性的直观反应，变更的人数比例越高，人与单位或岗位的匹配程度越低。下图为我院毕业生变更工作单位次数的统计图：

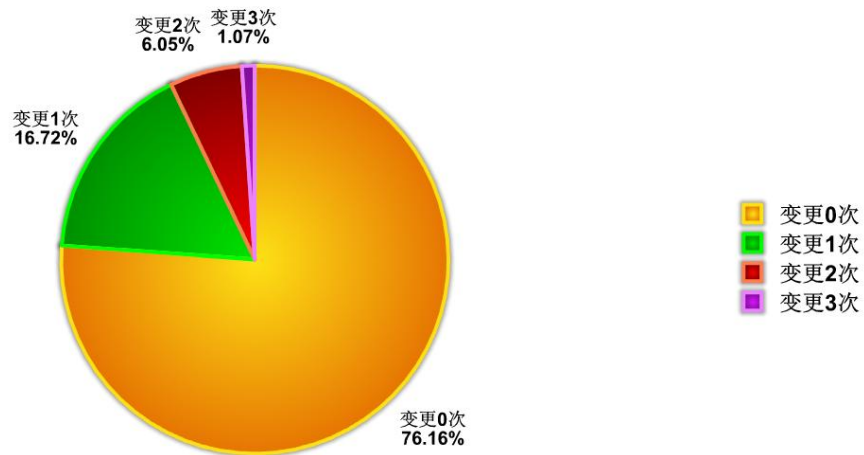


图 3-5 毕业生变更工作单位情况统计

根据上图 3-5 我院毕业生变更工作单位的统计情况来看，我院毕业生没有更换工作单位的比率达到 76.16%，变更了工作单位的比例为 23.84%，说明求职之前我院毕业生对自身情况和用人单位之间有较清楚的认识，从而达到自我与用人单位岗位的匹配度较高，工作稳定性较强，同时一定比率的工作变更反应了毕业生不断进取、学习的精神，也是毕业生工作实践之后与学校学习目标出现偏差之后对自身的调整，具有一定积极的意义。

（三）劳资关系和谐性

和谐的劳资关系不仅能够提高生产力，避免员工流动性过高的情况，还能避免劳资纠纷带来的不稳定因素，使得集中精力发展生产，提高竞争力。和谐的劳资关系能促进高质量就业，因此是衡量就业质量的一个重要指标。下面将用劳动合同或就业协议签订率、毕业生对工作单位在业界的知名度和社会认可度评价以及福利和社会保障来反映这一指标。

1、劳动合同或就业协议签订率

下图为我院毕业生劳动合同或就业协议签订率统计图：

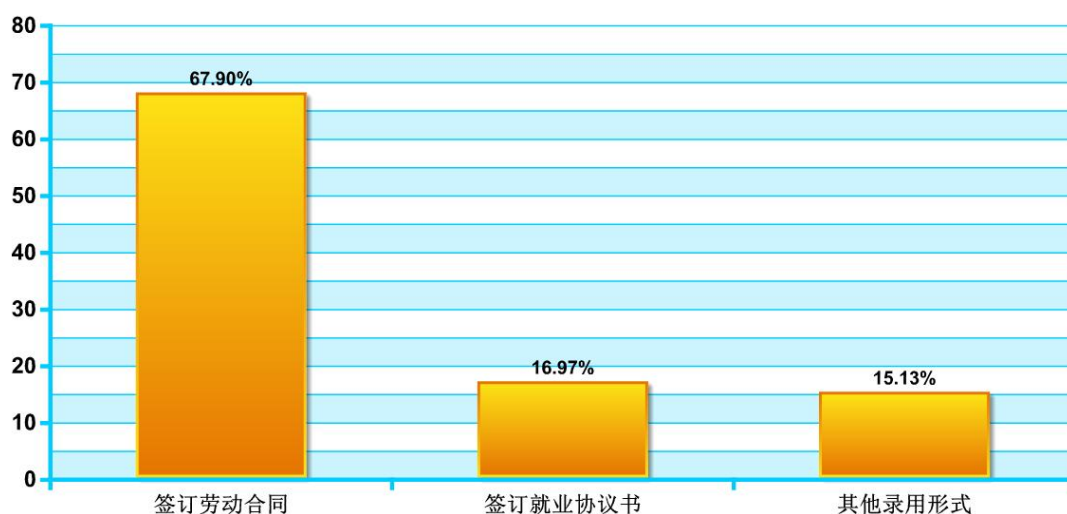


图 3-6 毕业生劳动合同或就业协议签订率统计

如图 3-6 所示，大多数毕业生都与就业单位签订了就业协议书或劳动合同，签订率为 84.87%，较去年同期相比基本保持一致，说明大多数毕业生劳资关系比较和谐，也说明当前经济进一步企稳向好，对就业的支撑能力不断增强，加上稳就业政策效力逐步释放，就业环境将持续保持稳定。

2、毕业生对工作单位在业界的知名度和社会认可度评价

劳动者对工作单位在业界的知名度和社会认可度评价程度越高，则更易于激发劳动积极性，提高劳动生产率，更易于企业内部管理，劳资关系更和谐。图 3-7 为我院毕业生对工作单位在业界的知名度和社会认可度评价具体分析图。

如图 3-7，我院毕业生对工作单位在业界的知名度和社会认可度评价满意的占比为 71.18%，其中非常满意的占比仅为 4.63%；不太满意、不满意的占比分别为 24.91%、3.91%，两者合计较去年增长 7.41 个百分点。因此，学院应邀请更多知名度和社会认可度高的企业进校招聘，为毕业生提供更好的就业机会。

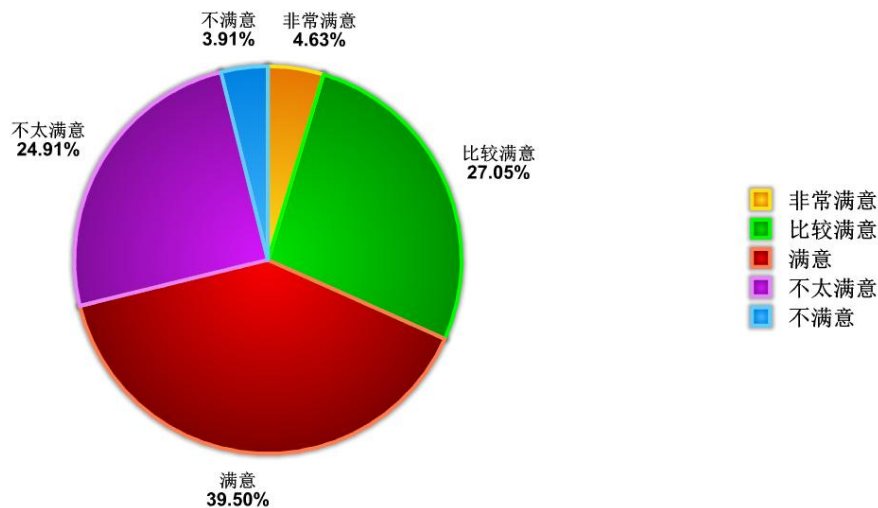


图 3-7 毕业生对工作单位在业界的知名度和社会认可度评价统计

3、福利和社会保障

福利和社会保障指现在劳动法所规定的劳动保障和社会保障，是企业为了保留和激励员工，采用的非现金形式的报酬。下图由基本保障、五险一金、其他保障和补贴几个指标来反映福利和社会保障情况。

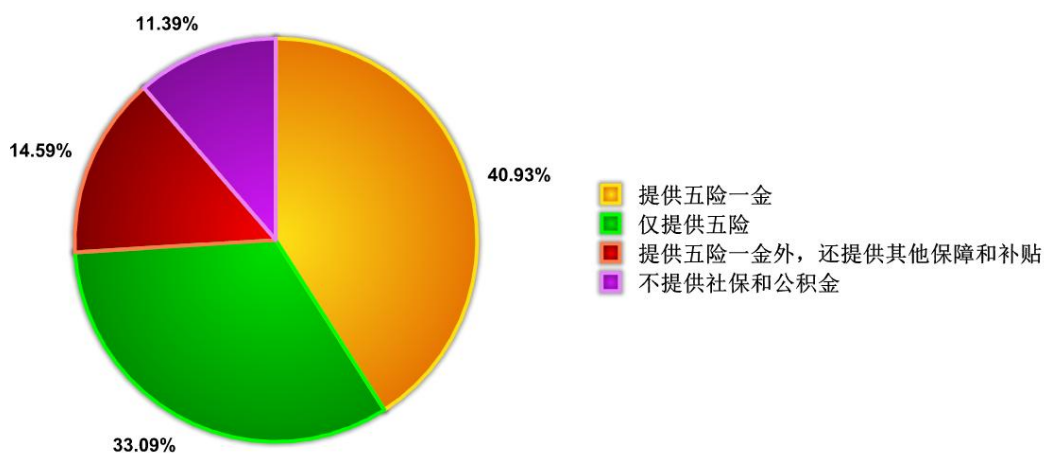


图 3-8 毕业生就业单位提供的福利和社会保障统计

由图 3-8 可见，我院毕业生所在单位提供的福利和社会保障中，提供了基本保障的比例为 88.61%，其中提供五险一金及以上保障的比例为 55.52%，说明学院大部分毕业生工作单位保障性、稳定性较高。但是没有提供任何保障的占比也达到了 11.39%，一方面说明毕业生先就业再择业的观念开始深入人心，有一定的积极意义，另外一方面对这一部分群体要加强追踪和指导，为他们提供高质量就业机会，力争将这一部分群体的比例降至最小。

综合以上有关毕业生工作单位的稳定性、变更工作单位的情况及福利和社会保障相关统计数据，可以得出，我院毕业生工作具有相对较高的稳定性，这一方面源于毕业生有较为清晰的职业定位和职业生涯规划，能够更好地融入职场，从而达到较高的人职匹配度；另一方面也说明学院的职业生涯规划指导较有成效，需要继续坚持和开展。

三、毕业生个人发展调查

知识与技能决定着一个人利用工作和收入机会以及适应技术进步和全球化带来劳动力市场变化的能力。现在的大学生在知识方面拥有优势，所以技能培训就成为了他们能否提高自身综合素质、实现高质量就业的重要保证，衡量这一点的指标一般包括培训机会、晋升空间等。下面将对这些指标进行分析。

（一）培训机会

培训是给新员工或现有员工传授其完成本职工作所必需的正确思维认知、基本知识和技能的过程，是一种有组织的知识传递、技能传递、标准传递、信息传递、管理训诫行为。签约单位提供的培训机会反映了职工培训情况，培训机会越多，职员的生产能力、总体水平也就越高。我院毕业生对用人单位提供的培训机会满意度统计如下：

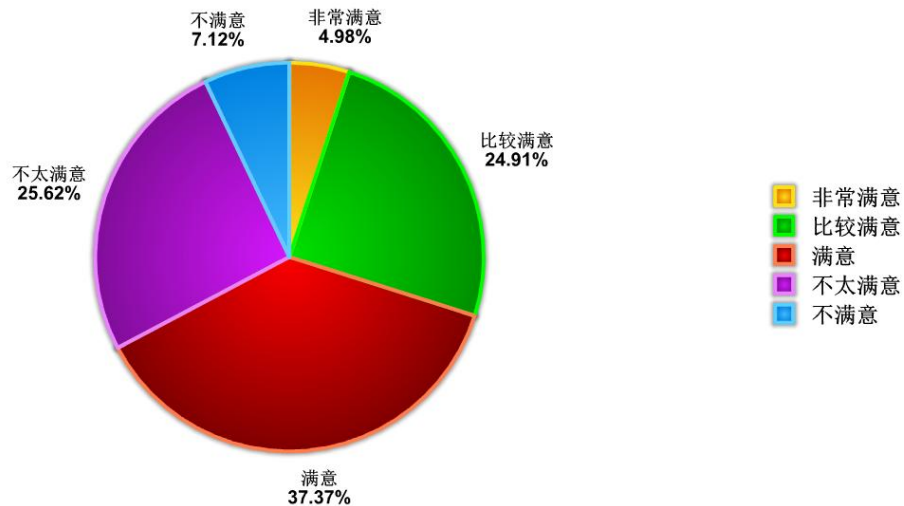


图 3-9 毕业生对用人单位提供的培训机会满意度统计

从上图 3-9 的数据可知，毕业生在就业后对用人单位提供的培训机会总体感到满意，占比达到 67.26%，这说明用人单位非常重视个人能力与单位的发展，希望通过有效的培训调整毕业生的工作状态，增强单位认同感，缩短适应时间，进而更好更快地融入到单位，达到双赢。但也有 32.74%的毕业生对用人单位提

供的培训机会感到不太满意和不满，从数据也可以看出当前有部分用人单位希望毕业生入职后能直接上岗工作，以此减少单位对于培训费用的支出。

（二）晋升空间

对于就业者来说，晋升空间和晋升机会越大，就业者的工作积极性越高。为此，学院开展了毕业生对用人单位提供的晋升空间满意度调查。调查结果如下图所示：

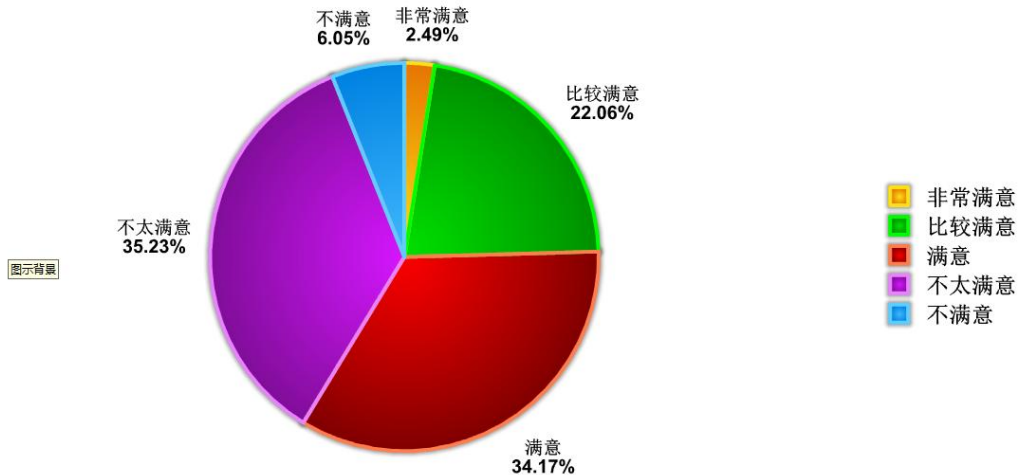


图 3-10 毕业生对用人单位晋升空间满意度统计

如上图 3-10 所示，学院毕业生对用人单位晋升空间感到满意的占 58.72%，其中对用人单位晋升空间感到非常满意的仅占到 2.49%；对用人单位晋升空间感到不太满意甚至不满意的占到 41.28%。说明晋升机会属于稀缺资源，要想晋升，除学校的学习之外还要继续接受再社会化。

四、毕业生工作满意度调查

一般意义上的工作满意度，通常是指某个人在组织内开展工作的过程中，对工作本身及其有关方面（包括工作环境、工作状态、工作方式、工作压力、挑战性、工作中的人际关系等）有良性感受的心理状态。大学生只有找到一份自己相对满意的工作才能在经济和心理需求上得到满足，发挥自己的特长。本调查采用工作环境满意度、工作时间与工作处理方式的自主性满意度、工作综合满意度三个指标来评价工作满意度。

（一）工作环境满意度

工作环境是工作满意度的直接影响因素，较好的工作环境能够激发员工的工作积极性与创新性，因此工作环境的满意度在很大程度上影响着大学生就业选择，在此用所有毕业生对于工作环境的满意度评分与总人数的比例来表示工作环境满意度。如下图 3-11 所示：

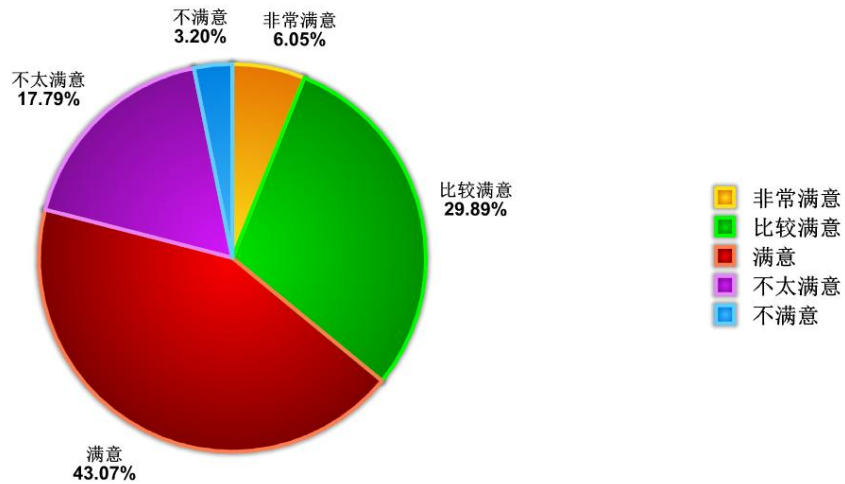


图 3-11 毕业生对工作环境满意度统计

从图 3-11 中可以看出，我院毕业生对工作环境满意度达到 79.01%，说明绝大多数毕业生所在单位的工作环境能够与自己心理预期相匹配。

（二）工作时间、工作处理方式的自主性满意度

如图 3-12 所示毕业生对就业单位工作时间、工作处理方式的自主性满意度调查，根据数据显示，毕业生对就业单位工作时间、工作处理方式的自主性感到非常满意所占比例为 5.69%，感到比较满意所占比例为 26.69%，感到满意的所占比例为 39.86%，感到不太满意所占比例为 24.20%，感到不满意所占比例为 3.56%，毕业生对单位的工作时间、工作处理方式的自主性满意度合计为 72.24%，说明绝大多数毕业生已适应当前单位的工作时间、工作处理方式，短时间内能够从学生身份进入到社会工作的状态。

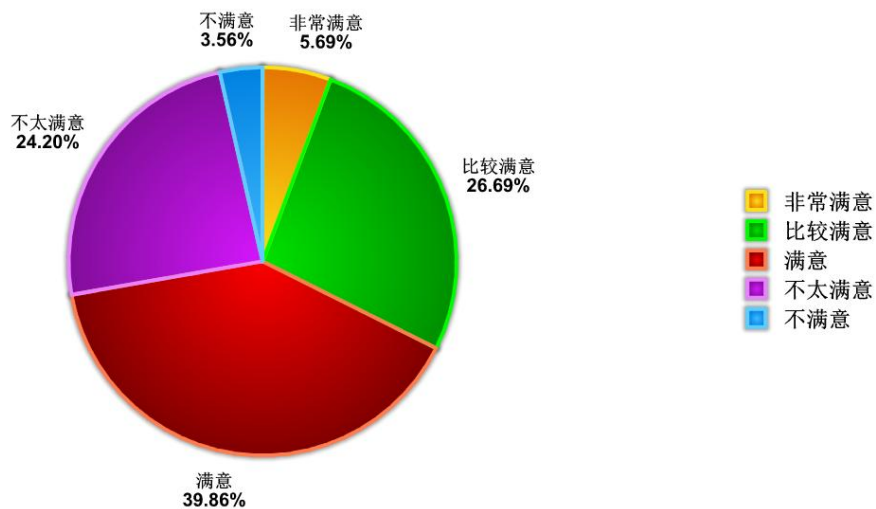


图 3-12 毕业生对工作时间、工作处理方式的自主性满意度统计

（三）工作的综合满意度

工作的综合满意度是对工作本身及有关环境所持的一种态度或看法，是对其工作角色的整体情感反应，是毕业生毕业后良好就业的一个重要指标。调查结果如下图3-13所示：

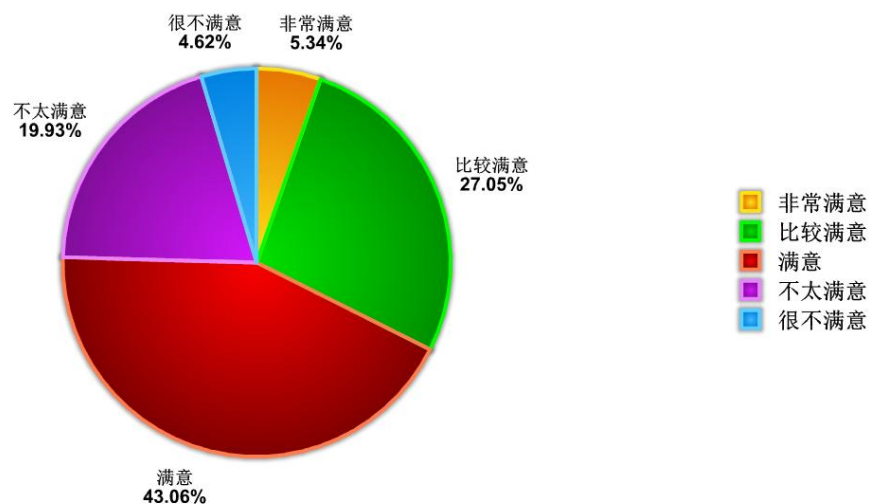


图 3-13 毕业生对工作综合满意度统计

从图3-13中可以看出，学院毕业生总体的工作综合满意度达到了75.45%，说明绝大多数毕业生对工作后的单位总体上是满意的。但是不可否认的是仍然还有一部分毕业生对用人单位的综合满意度不高。

五、毕业生工作薪酬调查

工作薪酬是劳动者价值的货币体现，直接影响毕业生择业的重要指标，也直接影响其工作满意度。毕业生工作薪酬从月平均薪资方面开展调查。

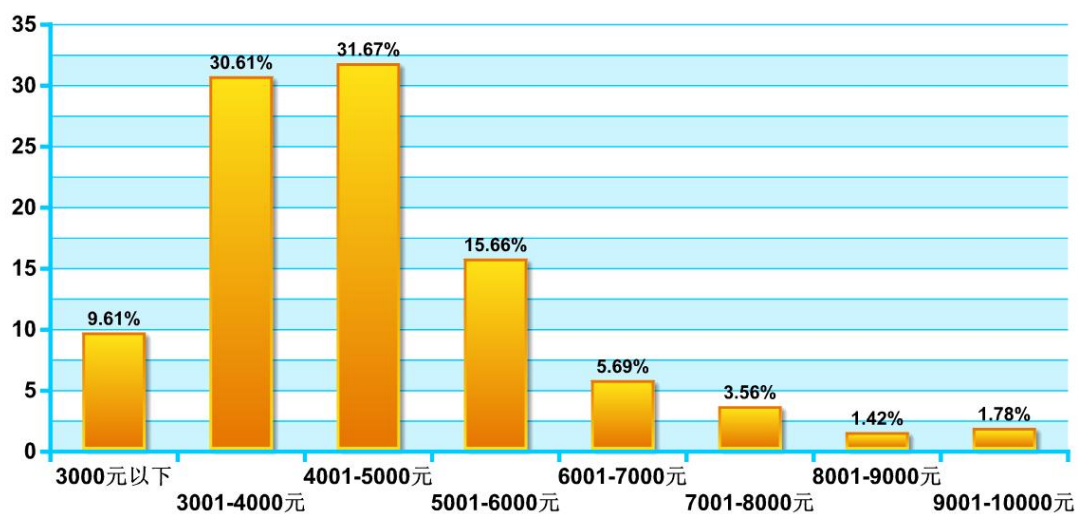


图 3-14 毕业生月平均薪资统计

平均薪资=【3000元以下的人数*2500+（3001~4000元）的人数*3500+（4001~5000元）人数*4500+（5001~6000元）的人数*5500+（6001~7000元）的人数*6500+（7001~8000元）的人数*7500+（8001~9000元）的人数*8500+（9001~10000元）的人数*9500】/总人数

按照以上公式计算，学院2023届毕业生月平均薪资为4525元，较去年4782元降低了257元。月平均薪资的降低与毕业生就业行业分布和就业地域流向的变化相适应，受三年疫情的冲击，软件和信息技术服务业、房地产业、金融业等行业市场低迷，毕业生前往长三角、珠三角、新一线城市地区就业意愿不强，客观上拉低了2023届毕业生月平均薪资。

六、毕业生人职匹配度调查

人职匹配理论的基本思想是，个体差异是普遍存在的，每一个个体都有自己的个性特征，而每一种职业由于其工作性质、环境、条件、方式的不同，对工作者的能力、知识、技能、性格、气质、心理素质等有不同的要求。进行职业决策（如选拔、安置、职业指导）时，就要根据一个人的个性特征来选择与之相对应的职业种类，即进行人职匹配。

（一）专业对口率

专业对口率=（对口性高人数+对口性一般人数）/总人数

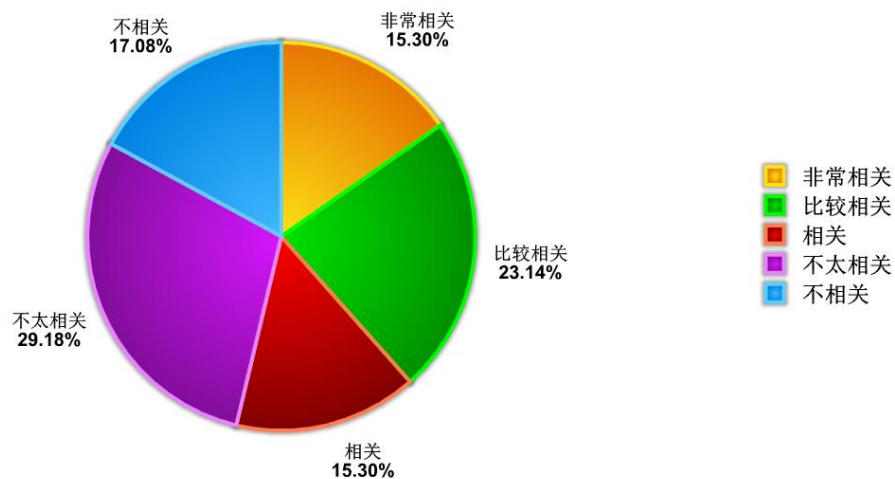


图 3-15 毕业生专业对口率统计

从图3-15中可以看出，学院毕业生专业对口率为53.74%，说明学院还有相当一部分毕业生在择业时没有考虑自己的专业对口性，同时也说明了学院的专业设置及人才培养工作与社会经济发展的匹配程度还有待进一步提高。

（二）职业期望匹配度

职业兴趣是个人兴趣在职业方面的表现，是指人们对某种职业活动具有比较稳定而持久的心理倾向，使人对某种职业给予优先关注，并向往之。较高的兴趣相符程度会让毕业生工作得身心愉悦，并且能够比较积极地面对工作。在自主择业与岗位择人的互动过程中起着重要的作用，是良好就业的重要指标。

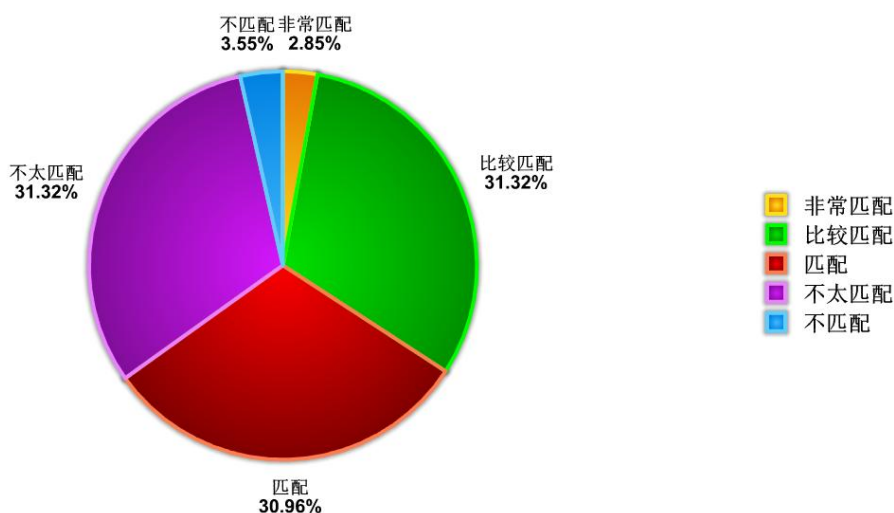


图 3-16 毕业生职业期望匹配度统计

从上图 3-16 中可以看出，学院毕业生职业期望匹配度为 65.13%，说明学院毕业生从事的工作基本吻合期待的职业，学院的人才培养工作是根据学生个体的基本特征来进行的。同时有 34.87%的毕业生就业与自己期待的职业不一致，一方面反映出毕业生的就业观念和理念呈开放性心态，另一方面反映社会对于学校综合性人才的需求在持续增加，学院应该加强对复合型人才的培养。

第二节 毕业生就业质量专项分析

一、分学科就业质量专项分析

据调研显示,学院2023届毕业生对就业现状满意度排名前五的学科是“农学”(70.37%)、“工学”(66.67%)、“法学”(66.67%)、教育学(66.67%)、管理学(62.04%);毕业生工作与专业相关度排名前三的学科是“教育学”(66.67%)、“文学”(63.64%)、“艺术学”(62.50%);毕业生工作稳定性排名前三的学科是“农学”(88.89%)、“教育学”(88.89%)、“艺术学”(87.50%);毕业生就业平均月薪排名前三的学科是“教育学”(5278元)、“工学”(5109元)、“经济学”(4763元);毕业生就业单位提供社会保障比例排名前三的学科是“艺术学”(100%)、“理学”(96.00%)、“工学”(93.75%)。详见表 3-1。

表 3-1 学院 2023 届毕业生分学科就业质量专项分析统计

学科	就业满意度	工作与专业相关度	工作稳定性	平均月薪	社保占有率
工学	66.67	54.69	78.13	5109	93.75
管理学	62.04	56.52	68.12	4297	84.06
经济学	56.25	44.74	78.95	4763	92.11
文学	60.81	63.64	70.45	4205	81.82
艺术学	57.89	62.50	87.50	4625	100.00
法学	66.67	46.67	80.00	4167	86.67
农学	70.37	44.44	88.89	4611	88.89
教育学	66.67	66.67	88.89	5278	77.78
理学	55.56	40.00	72.00	3740	96.00

说明:就业满意度、工作与专业相关度、工作稳定性、社保占有率的单位均为“%”;平均月薪的单位为“元/月”。本节其他表格单位类同。

二、分行业就业质量专项分析

据调研显示,学院 2023 届毕业生对就业现状满意度排名前三的行业是“新一代信息技术产业”(71.43%)、“数字产业”(69.23%)、“其他非制造业产业”(61.07%);毕业生工作与专业相关度排名前三的行业是“新一代信息技术产业”(76.19%)、“生物产业”(75.00%)、“其他非制造业产业”(54.36%);

毕业生工作稳定性排名前三的行业是“相关服务业”（76.47%）、“其他非制造业产业”（75.17%）、“生物产业”（75.00%）；毕业生就业平均月薪排名前三的行业是“新一代信息技术产业”（5119元）、“生物产业”（4917元）、“数字产业”（4808元）；毕业生就业单位提供社会保障比例排名前三的行业是“生物产业”（100%）、“数字产业”（100%）、“新一代信息技术产业”（100%）。详见表 3-2。

表 3-2 学院 2023 届毕业生分行业就业质量专项分析统计

行业	就业满意度	工作与专业相关度	工作稳定性	平均月薪	社保占有率
其他非制造业产业	61.07	54.36	75.17	4399	85.23
生物产业	41.67	75.00	75.00	4917	100.00
数字产业	69.23	46.15	69.23	4808	100.00
相关服务业	55.88	45.59	76.47	4412	86.76
新一代信息技术产业	71.43	76.19	66.67	5119	100.00

说明：表中仅列举毕业生人数大于或等于 10 人的行业。

第三节 用人单位对毕业生就业质量综合评价

学院就业工作着眼在服务于国家和地方经济社会发展需要，服务于未来人才战略布局整体需要，激发毕业生的社会责任意识，引导毕业生到西部、基层、中小企业就业，将优秀毕业生输送到社会需要的关键岗位建功立业。用人单位是为毕业生提供就业机会最宝贵的资源，学院通过各种途径，收集了解用人单位对学院毕业生的评价与建议，不断推进学院就业工作的改进和创新。为进一步了解用人单位对学院毕业生的评价意见，学院于 2023 年 10—11 月组织各学部对重点用人单位接收学院 2023 届毕业生就业情况满意度进行问卷调查，调查采用湖南省普通高校 2023 届毕业生重点用人单位满意度调研问卷进行，主要了解用人单位的需求情况、用人单位对毕业生和学院的评价及建议，共有 30 家接收学院 2023 届毕业生的重点用人单位完成了调查。调查结果和分析如下：

一、用人单位对毕业生的整体满意度评价

用人单位对毕业生的评价能充分反映毕业生的整体质量优劣。为了解用人单位对学院毕业生的要求，提高人才培养的质量，从用人单位对招聘毕业生的整体满意度调查结果可以看出，用人单位对学院 2023 届毕业生的整体满意程度达到 96.67%以上，其中“非常满意”达到 53.34%，“不太满意”仅为 3.33%，“不满意”为 0。

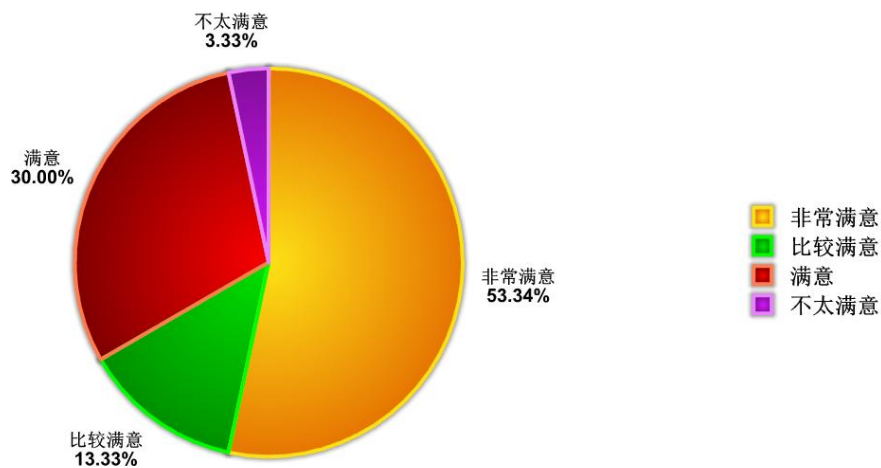


图 3-17 用人单位对毕业生的整体满意度评价统计

从用人单位对学院 2023 届毕业生的总体满意度调查结果可以看出，接收学院 2023 届毕业生的重点用人单位对毕业生的认可程度高，学院毕业生能受到用

用人单位的喜爱。由此可见，学院通过改革教育教学、创新人才培养模式等强化人才培养的努力得到了用人单位的认可。大部分用人单位认为学院所培养的毕业生政治素质高、业务过硬，工作中吃苦耐劳、勤学好问、工作责任心强。

二、用人单位对毕业生的综合素质评价

用人单位对毕业生综合素质的评价既是对高校人才培养成果的一种有效评估，也是为高校人才培养方向调整及方法改善提供有力支持。从用人单位对毕业生的素质或能力评价调查结果可以看出，用人单位对毕业生的素质或能力评价满意度整体非常高，“工作态度”“专业水平”“职业能力”评价的满意度全部达到100%，并且“工作态度”评价的“非常满意”达到50%，“专业水平”“职业能力”评价的“非常满意”达到43.33%，“工作态度”“专业水平”“职业能力”等3项评价的“不太满意”和“不满意”比例均为0。

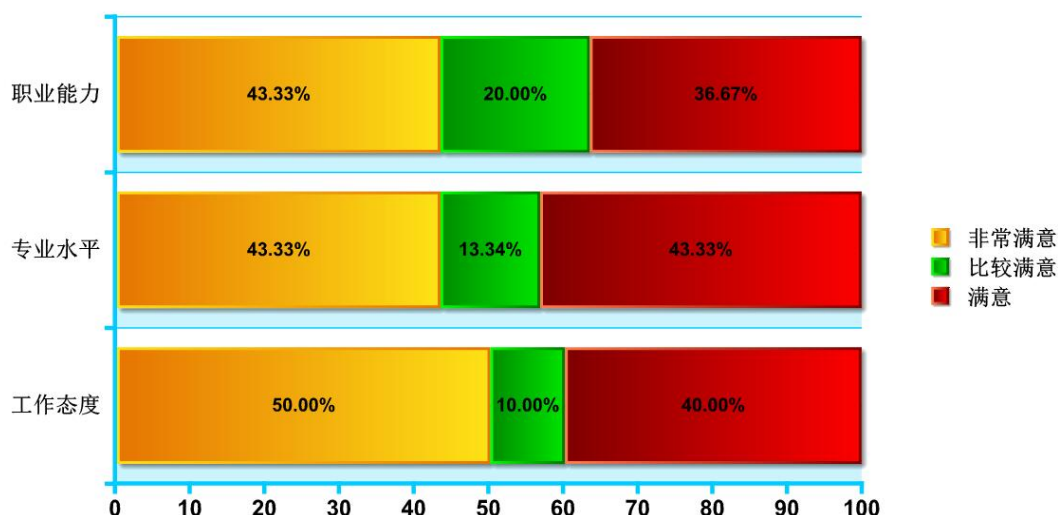


图 3-18 用人单位对毕业生的综合素质评价统计

综上所述，用人单位对学院 2023 届毕业生在工作中表现出的综合素质给予了充分肯定，反映出学院培养的毕业生政治思想与道德品质强、职业能力强、职业发展潜力强，且具有良好的工作态度。但也希望学院提高毕业生的专业理论知识水平，注重培养毕业生的人际沟通交往能力、创新能力、抗压抗挫能力。因此，学院在制定人才培养方案和开展教育教学工作方面，要切实提高毕业生的综合素质，培养全面发展的大学生。

第四章 就业发展趋势分析

2024年,全国高校毕业生人数将达到1179万人,同比2023年增加21万人,且2024年我国适龄劳动人口持续在高位运行,到2030年才会出现稳步地、逐步地减少。全国高校毕业生总量峰值与适龄劳动人口峰值将在今后一段时期内出现叠加,全国就业形势依然严峻复杂,因此高校毕业生就业压力尚未得到有效缓解。

学院2023届毕业生达1468人,比2022届毕业生略有减少。毕业生就业期望值与目前的就业市场需求仍然存在较大的差距,针对当前就业形势,结合独立院校专业设置以及行业就业特点,下面将从毕业生就业去向变化、离职率变化、就业岗位与专业相关度变化等方面分析学院毕业生的就业发展趋势。

第一节 毕业生就业去向变化趋势

一、近三年各学部毕业生人数概况

调查数据显示,学院2021到2022年毕业生人数略有增加,2022到2023年毕业生人数略有减少,2021年为1418人,2022年为1479人,2023年为1468人。各学部近三年毕业生人数略有浮动。(见表4-1)

表4-1 近三年各学部毕业生人数统计

年度	经管学部	理工学部	人文学部	生科学部
2021	399	325	295	399
2022	545	359	303	272
2023	434	331	369	334

二、近三年各学部毕业生国内继续深造情况分析

调查数据显示,2021年学院毕业生国内继续深造比例达到最高峰值,高达20.10%,2022年达到16.70%,2023年达到14.10%。总体来说,近三年学院毕业生国内继续深造比例呈递减趋势。近三年来,各学部国内继续深造比例差别较大,国内继续深造比例最高的学部是生科学部。

表4-2 近三年各学部毕业生国内继续深造比例统计

年度	经管学部	理工学部	人文学部	生科学部
2021	10.28%	22.15%	11.19%	36.09%
2022	8.26%	16.83%	13.24%	32.03%
2023	7.83%	14.20%	8.94%	27.84%

从表 4-2 中可以看出，国内继续深造比例最高的生科学部，其专业主要为母体学校的老牌专业，学科优势明显，学生考研传统较好，因而毕业生选择报考母体学校人数较多，录取率也较高。经管学部部分专业的毕业生报考本专业研究生考试科目必考高等数学，学生往往望而却步，加之报考会计专硕人数较多，但每年高校的招生人数少，报考的比例高，录取率较低。理工学部积极做好考研的有关政策宣传，做好学生对有关考研问题的咨询工作，定期举办考研经验交流活动，在校园里营造积极向上的学习氛围，录取率维持在较高水平。人文学部社会体育专业毕业生为体育类考生，此类专业毕业生理论学习基础相对较弱，考研难度较大；而英语应用性较强，毕业生选择直接就业的人数居多，法学专业必须取得从业资格证才能从事相关工作，故而报考研究生的人数较少，录取率较低。

三、近三年各学部毕业生企事业单位毕业去向落实率分析

调查数据显示，学院各学部 2023 年到企事业单位就业的毕业生人数基本维持在该年毕业生总人数的 32% 以上，有的高达 40% 以上，由此可见，企事业单位仍然是毕业生就业的主要去向。

表 4-3 近三年各学部毕业生企事业单位毕业去向落实率统计

年度	经管学部	理工学部	人文学部	生科学部
2021	74.18%	67.69%	71.87%	49.88%
2022	63.12%	54.32%	41.25%	48.16%
2023	38.24%	41.69%	29.53%	26.64%

学院毕业生企事业单位毕业去向落实率随着国内继续深造比例呈现一定幅度的递减，但仍然在本科毕业生中占有很大比例。受疫情影响，选择报考公务员和事业单位的毕业生人数将会继续增多。

四、近三年各学部毕业生出国出境留学情况分析

受疫情影响及各国（地）入境、签证、航班等政策限制，部分毕业生拟出国出境留学的计划被迫改变、延迟，甚至取消，毕业生出国出境留学人数急剧下降，近三年学院出国出境留学人数较 2020 年波动较大，近三年学院出国出境留学人数仅 2—5 人/年。

表 4-4 近三年各学部毕业生出国出境留学人数统计

年度	经管学部	理工学部	人文学部	生科学部
2021	3	0	0	2
2022	1	0	1	2
2023	1	0	0	1

近年来，学院毕业生有出国出境留学愿望的人数较多，但实际出国出境留学人数较少，究其原因：一是在国外疫情较为严峻的状态下，更多学生和家长愿意留在疫情控制得有力有序的国内，选择观望和等待。二是毕业生语言测试难过关，语言方面是部分申请出国出境留学毕业生的拦路虎。三是部分毕业生专业成绩偏低，无法申请到优质海外大学。从各学部毕业生出国出境留学人数的对比来看，近三年主要集中在经管学部、生科学部，并且主要集中在经济类、文学类、艺术类、理学类专业，这主要是因为这四类专业的毕业生语言基础较好，在出国出境留学选择学校和专业方面选择范围比较广。因此，学院将适当加大出国出境留学的宣传力度，同时提高拟出国出境留学学生的语言能力和专业文化成绩，为申请出国出境留学学生提供更好的语言培训和申请渠道等服务。

第二节 毕业生离职率变化趋势

根据随机抽样调查显示，学院 2023 届毕业生中，在毕业后半年内没有变更过工作单位的占 76.16%，半年内变更过工作单位的占 23.84%，其中仅变更过 1 次的占 16.72%，变更过 2 次的占 6.05%，变更过 3 次及以上的占 1.07%。

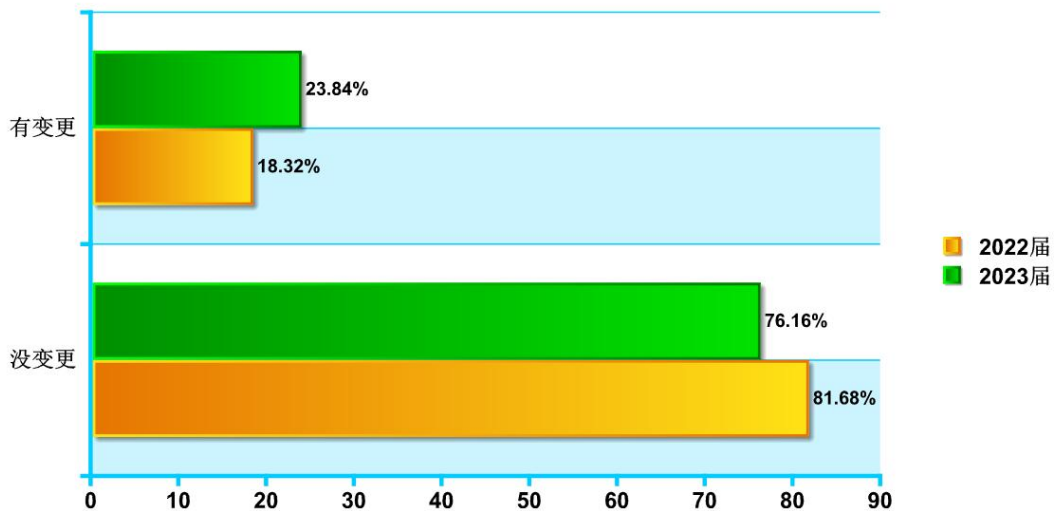


图 4-1 学院近两届毕业生毕业半年内离职率统计

学院 2023 届毕业生中，毕业半年内离职率为 23.84%，高于学院 2022 届毕业生毕业半年内的离职率 18.32%。主要是前三年受疫情的持续影响，部分企业生存艰难，同时因今年没有疫情限制后应届毕业生的跨地域择业流动更大。影响学院毕业生毕业半年内离职的原因主要有以下几个方面：

1、个人发展提升空间有限

根据对学院 2023 届毕业生离职原因调查中发现因“发展空间不大”而离职的比例达到 34.33%，位列毕业生离职原因第一位。招聘单位在面试环节大量吸纳接收毕业生然后采用市场淘汰法，这样面试成功率提高，但等到毕业生们真正进到单位后才发现，与现实相比存在较大的落差，因目前大环境影响，很多中小企业自身的发展不稳定，导致毕业生个人发展空间受限。同时，高校毕业生人数逐年增加，导致人才在劳动力市场的竞争力相对减弱，出现同等教育水平的平均收入相对降低的现象，最终导致大学毕业生离职跳槽。

2、追求美好生活，需要较高薪资

根据对学院 2023 届毕业生离职原因调查中发现因“薪资福利差”而离职的比例达到 31.34%。随着人们追求美好生活、提升生活质量的同时，也相应地会

增加生活成本，因吃住行基本生活开支方面的加大，让刚刚毕业的大学生将薪资水平的心理预期和实际薪资做比较，并且随着近几年高校的不断扩招，大学毕业生的薪资水平往往与自己的心理预期存在一定差距，同时受经济大环境影响，薪资提升速度放缓。虽然很多企业已经认识到大学毕业生员工的重要性，但是在进行员工激励的时候，却往往没有进行差异性分析，采用同样的激励方式，这样的激励方式对于处于不同需求层次的员工来说，并不能起到最佳效果。

3、受疫情影响在校期间社会实践大幅度减少，职业定位不清晰

根据对学院 2023 届毕业生离职原因调查中发现因“工作内容不喜欢”而离职的比例有 22.39%。现今的大学生会因生活所迫或者满足自己的物质需求，在校期间会有很多社会实践经验，但是这些经验对于未来发展的规划做铺垫的较少。而过往的学识和职场积累，是大学生未来发展的基础。同时，受疫情影响，2023 届毕业生许多教学实习等较往年有所减少，简化实习，在校园内完成，一定程度上还是减少了学生对行业的认知学习。所以在毕业生进入到行业里面后才发现，行业的个人发展空间和自己所期待的有偏差，从时间、薪资、培训等各方面都不是一步到位的，很多毕业生无法花较多的时间在某个行业里沉淀下来。

4、抗压能力和适应能力有待提升

根据对学院 2023 届毕业生离职原因调查中发现因“工作压力大”“对单位管理制度和文化不适应”原因而离职的比例分别为 19.40%、10.45%。应届毕业生个人适应性有差异，刚毕业的大学生初入社会，在社会适应等方面与老员工相比，具有一定的劣势。同时一部分应届毕业生把第一份工作当作过渡阶段应付，进入公司后融入不够，应对职场人际管理能力不足，工作一段时间后，就发现自己寸步难行，各种阻碍接连出现。

5、就业地域限制

根据对学院 2023 届毕业生离职原因调查中发现因“工作地域问题”而离职的比例有 14.93%。很多毕业生刚毕业时会选择留在学校所在城市就业，但是很大部分毕业生是外地的，就业成本较高，需要找房子等来满足基本生活需求。根据对学院 2023 届毕业生就业地域分析中发现毕业生离校时选择长沙地区就业的高达 52.84%。所以不到半年，很多毕业生会选择回离家较近的地方就业。

6、家庭合力出动，选择空间扩大

根据对学院 2023 届毕业生离职原因调查中发现因“家庭原因”而离职的比例有 11.94%。独立学院毕业生部分家庭条件比较优越，家长参与子女的找工作

较多。受家长影响，部分毕业生先就业再择业，先就业是为了积累经验，当父母利用人脉资源，能帮其找到更好的工作单位时，大部分毕业生会选择变更工作单位，去往家人推荐的工作单位。

7、应届毕业生的离职成本较低

调查发现离职成本越高，则主动离职的意愿就会越低；反之，主动离职的意愿就会越高。如果应届毕业生在单位里职位较高、薪酬丰厚、人际关系稳定，则不容易离职；相反，应届毕业生职位低、薪酬低、人际关系网络单调，做出离职决定的影响因素不及前者多，即离职成本低廉，这样就往往使其更容易离职，并且在客观上经济发展向好，不断创造出新的就业机会，对应届生的离职也起到了推波助澜的作用。

第三节 毕业生专业相关度变化趋势

随着我国现代化经济的快速发展，产业结构正处在调整和转型升级的阶段，社会分工也日趋细化和专业化，这从本质上要求劳动力和人才的专业化。如何使高校培养的人才顺应职场需求，合理优化教育资源配置，同时加强“职业前瞻教育”，修正不合理的职业期待是高校刻不容缓的任务。学院通过调查问卷的形式对毕业生就业的专业相关度进行了调查，第一是通过调查了解到毕业生的就业岗位与专业相关度；第二是通过对比 2021 届、2022 届、2023 届毕业生就业岗位与专业相关度的数据，分析毕业生就业岗位与专业相关度的动态变化过程。

1、2023 届毕业生就业岗位与专业相关度总体不高

通过对学院 281 名 2023 届毕业生的就业岗位与专业相关度调查问卷数据分析，有 15.30% 的毕业生认为就业岗位与专业非常相关，有 15.30% 的毕业生认为就业岗位与专业比较相关，有 23.13% 的毕业生认为就业岗位与专业相关度基本相关，有 29.18% 的毕业生认为就业岗位与专业相关度不太相关，有 17.08% 的毕业生认为就业岗位与专业不相关。

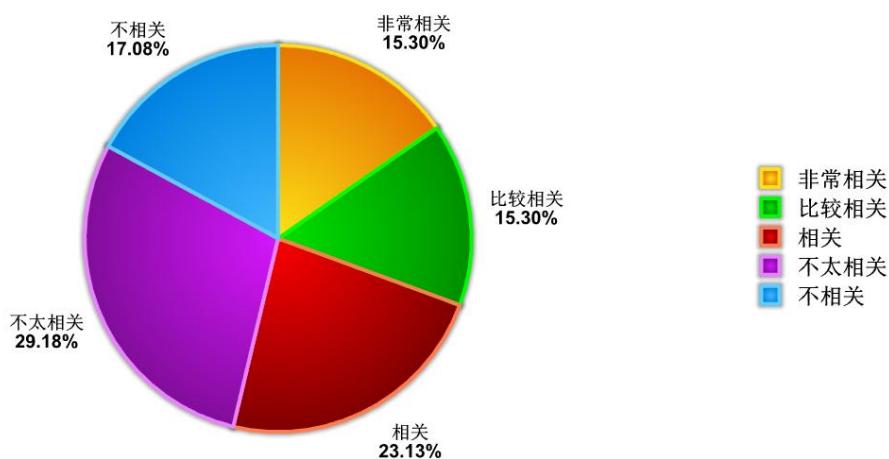


图 4-2 2023 届毕业生就业岗位与专业相关度统计

通过以上数据分析，可以看出学院 2023 届毕业生就业岗位与专业相关度总体不高，有 30.60% 的毕业生从事专业对口性较高的工作，相较于 2022 届毕业生该项指标 24.95% 的比例有所上升，相较于 2021 届毕业生该项指标 46.32% 的比例有所下降，这是因为随着大学期间的不断学习和成熟，学生的职业兴趣发生了

变化，对自我需求有了更深入的认识，同时就业市场行情也在不断发生变化，这导致了他们毕业时的就业岗位与所学专业出现错位。

2、近三年就业岗位与专业相关度呈现先下降再上升趋势，近三届毕业生就业专业对口性低的比例有上升的趋势

通过对学院近三届毕业生就业专业对口性的抽样调查显示，学院近三届毕业生就业专业对口性比例有所波动，其中 2021 届毕业生认为专业对口性高的比例为 46.32%，而到了 2022 届毕业生该比例下降到 24.95%，2023 届毕业生该比例又上升至 30.60%；并且近三届毕业生认为自己就业专业对口性低的比例有上升的趋势，从 2021 届的 36.34%上升到了 2022 届的 39.73%和 2023 届的 46.26%。

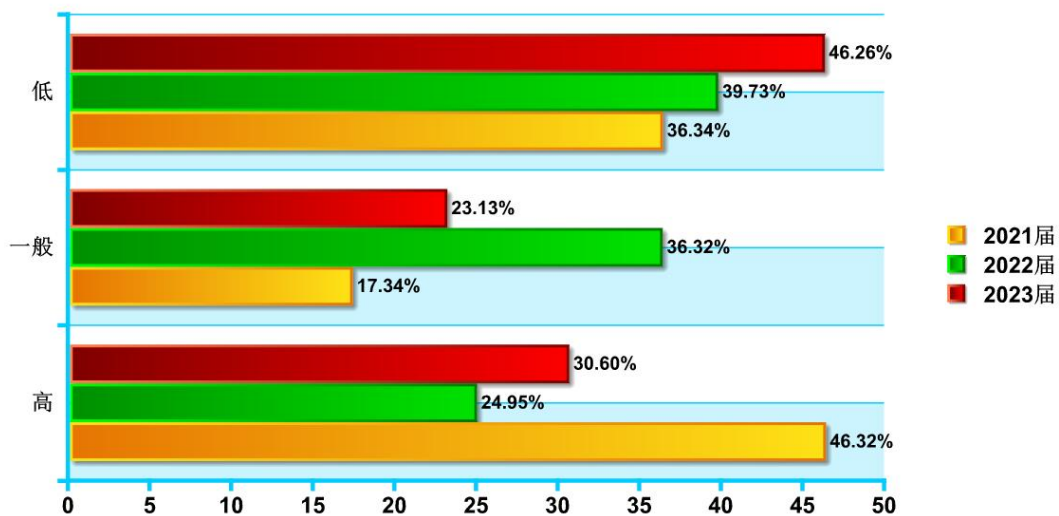


图 4-3 2021-2023 届毕业生就业岗位与专业相关度统计

通过对学院 2021—2023 届毕业生就业岗位与专业相关度数据对比分析，可以看到，从 2021 届到 2023 届这三届毕业生对于自己专业的认同度在持续下降。这表明毕业生就业对于本专业相关工作的青睐度越来越低，为了更好地适应人才培养及发展要求，毕业生的就业岗位与专业相关度需要较大提升。

第五章 就业创业工作措施与成效

2022—2023 学年度，学院就业与创新创业工作在学校创新创业与就业指导处的悉心指导下，在学院党委、行政的正确领导下，各学部和各部门紧密联系，通力合作，在学院原有工作的基础上，推进“一部一品”特色建设，深化“三层四阶五位”工作体系，扎实有效地开展各项工作，圆满地完成了各项工作任务。

一、工作措施

（一）学院重视，保障条件，稳步建立就业创业工作运行机制

1、学院高度重视，建立坚强的领导机制

学院始终贯彻实施就业工作“一把手”工程，领导高度重视，建立了就业创业工作的领导机构。一是学院成立了由常务副院长任组长的“毕业生就业工作领导小组”，由常务副院长、院党委书记任主任的“大学生就业创业指导委员会”，各成员职责分工明确。二是学院分管就业创业工作的院领导经常召集招就创中心和培训中心全体工作人员召开会议；视就业工作进展情况及时召开常务副院长、党委书记、分管就业的副院长、各学部主任、学工副主任、就业专干和招就创中心工作人员参加的就业工作推进会，及时分析、研判、督导就业工作，累计召开就业工作推进会 6 次；学院党政联席会研究就业创业工作 2 次，全体院领导及相关部门负责人参加。

2、充分保障条件，建立有效的保障机制

学院党委、行政将就业工作放在“事关社会稳定、关乎学院生存与发展”的战略高度加以重视，在学院资产、财务紧张的状况下，切实保障就业工作的“组织机构、人员编制、经费投入、工作场地”四到位。就业行政办公用房齐备，日常所用物资配备齐全。学院招就创中心和各学部都配备了专门用于就业创业工作的办公室和招聘活动室，全院配备有就业洽谈室 4 间、就业创业咨询指导室 4 间、院级创新创业孵化基地创新创业团队办公室 8 间。

3、稳定队伍，加强培训，建立长效的队伍建设机制

学院招就创中心为单独设立的正科级机构，有专职人员 4 人，各学部分别配备就业专干 1 人，就业指导与创新创业教育教研室专任教师 2 人，兼职教师 16 人，并且学院成立了大学生就业创业服务中心，各学部学生会成立了就业创业指导服务部，各班级设立了就业创业委员，形成了稳定的就业创业工作管理队伍和教师队伍。为了明确并保持就业专干的责任和稳定性，学院已于 2014 年将学部

就业专干设置为享受副科级待遇岗位。招就创中心每年都为就业专干和就业创业任课教师提供各项业务培训机会，积极选送教师参加就业和创新创业相关的业务培训。本学年度学院从事就业创业教学、咨询、指导、服务的工作人员及教师参加业务培训 3 人次且取得相关培训证书。

4、细化制度，强化责任，建立优化的目标管理机制

学院从 2010 年开始建立了院部两级就业工作考核体系，并且于 2016、2018 年两次修订了考评体系，就业创业工作运行机制进一步健全，同时学院将就业创业工作纳入年度目标管理考核重要内容，建立了目标管理考核制度，与学部签订目标管理任务书，每年对四个学部的就业创业工作进行考核，优化了目标管理机制。学院于 2018 年 6 月颁布并实施了《湖南农业大学东方科技学院大学生创新创业团队建设与管理办法》，进一步加强创新创业团队建设、指导与帮扶；每年修订人才培养方案，2016 年开始将《创业基地》纳入必修课；于 2017 年颁布《湖南农业大学东方科技学院学生学籍管理条例》，允许学生休学创业，规定最长学习年限延长到 8 年，学生参加创新创业实践可折算学分，进一步完善了创新创业人才培养相关制度。

（二）规范工作，多管齐下，不断完善就业管理服务模式

1、以效率为目标，规范各项就业管理工作

学院招就创中心每学年初将就业创业工作年度目标任务下达至各学部，对就业创业指导、招聘活动、就业市场开拓等都有详细的数量和质量要求。各学部每学年初也都制定就业创业工作计划，拟定就业创业工作日程安排，部署具体的就业创业工作，毕业生离校后还要归纳总结上学年度的就业创业工作。

经过多年的努力，学院毕业生就业工作在制度、体制、机制等方面取得了长足进展，在就业管理服务方面形成了学院毕业生就业的工作制度和框架体系，建立了以毕业生为主体的就业服务体系，规范了毕业生就业日常工作。中心免费为毕业生提供就业推荐函、就业协议书、毕业生登记表等，并严格各项程序，严格把关就业协议书的补办、规范就业推荐函的推荐意见，通过多种途径减少供需信息的不对称，降低毕业生的求职成本。

2、以引导为手段，鼓励学生参加基层就业项目

学院认真宣传、贯彻和落实国家以及地方政府关于基层服务项目的政策，引导和鼓励毕业生到基层就业。及时传达西部计划、特岗教师、三支一扶等国家、地方基层服务项目，广泛宣传，深入发动，唱响“到西部去、到基层去、到祖国

最需要的地方去”的青春主旋律。利用学院学生参加校纠察队人数多的优势，大力宣传大学生应征入伍政策和传达预征入伍精神，积极完成学校下达的预征报名计划。学院 2023 届毕业生基层就业中西部志愿计划 6 人，三支一扶 1 人，特岗教师 1 人，新疆克州公务员 1 人；应征入伍 17 人。

3、以就业为导向，做好考研考证、就业技能培训、实习实训

为提高学生综合素质和就业核心竞争力，学院于 2014 年单独成立培训与对外交流服务中心，专门针对学生考研、考证、职业技能培训、出国留学等开展一系列的培训和讲座。学院培训与对外交流服务中心以就业为导向，开展了一系列考研考证、就业技能培训服务工作。一是毕业生继续深造（考研、出国出境留学）宣传发动、组织及培训工作到位，年度内开展考研报名动员大会 4 场，考研规划、报考、复试及面试技巧等指导讲座 10 余场，考研经验交流会 4 场，举行考研规划班、贫困生助研班、考前冲刺班、复试指导班 66 余场次，暑期开展考研英语、数学暑假免费辅导课程共计 224 个课时。二是组织毕业生开展专业或行业相关资格认证、就业创业相关技能等培训工作到位，效果好，年度内开展公务员免费培训 5 场，开展教师资格证培训 2 场，英语四六级线上培训 3 场，四六级冲刺指导讲座 1 场，银行系统秋招备考讲座 1 场。三是完成学校分配的 SYB 等学生培训任务，动员学生积极报名参加 SYB 或网创培训班，共有 81 人取得 SYB 或网络创业培训证书。

毕业生实习实训是教学计划中的重要环节，也是培养学生适应社会、锻炼学生综合技能与全面素质的重要实践性环节，是提高教学质量和办学水平的重要保证，也是实现毕业生实习就业一体化目标，最终提高毕业去向落实率和提高就业质量的重要途径。学院领导和各部门高度重视毕业生实习实训工作，院领导经常性地亲自带队到实习单位进行考察，检查毕业生实习实训工作，对毕业生的实习实训工作进行指导，并与单位建立教学实习和就业基地。

4、以服务为宗旨，认真对待离校未就业毕业生后续服务工作

为了建设好校友资源，学院与离校毕业生保持了有效的联系。本着为离校毕业生继续服务的宗旨，学院通过提供就业信息、心理引导、个别推荐、家校互动等方式，对离校未就业毕业生开展后续服务工作，毕业生离校后学院招生就业创业指导中心安排专人负责在各大主流招聘平台搜集与学院未就业毕业生专业相关的岗位信息，分专业、分学部进行整理，通过未就业毕业生群面向学部未就业毕业生发布招聘信息，促成了毕业生充分就业。根据长沙市人力资源和社会保障

局《关于做好 2023 届毕业生求职创业补贴发放工作的通知》，发动符合条件的毕业生积极报名，共有 231 名 2023 届毕业生获得了求职创业补贴。

（三）全面指导，精准帮扶，大力丰富就业创业指导服务形式

1、落实“四个一”就业帮扶工作体系，形成全员参与的工作局面

根据《关于做好 2023 届毕业生就业帮扶工作的通知》文件的要求，召开了就业工作“一带十”指导计划工作安排会，建立了学院毕业班级的就业工作“一带十”指导计划工程登记台账，形成了全员参与就业指导的工作局面，促进了毕业生高质量充分就业。

2、采用全程化就业创业指导服务模式，打造全程渗透的工作格局

学院采用全程化就业创业指导服务模式，针对不同年级开展不同内容的就业创业指导工作，经常邀请校内外专家学者、大中型企业人力资源部门领导、创业导师等给学生开展不同类别的就业创业指导活动，着力打造全程渗透的就业创业指导工作格局。大一开展入学教育、专业介绍、新生职业生涯规划讲座等为主的指导；大二开展与专业相关的职业、行业前景介绍分析为主的指导，如专业行业讲座、考证指导讲座、名企行等；大三开展目标（就业、考研、出国留学、创业）分析为主的指导，如就业前景分析讲座、考研经验交流会、考研培训、出国留学留学讲座等；大四开展以求职技巧、职业心理转变、考研辅导、公务员考试培训、职业道德、职业技能培训、创业行为引导为主的指导，如研究生招生考试形势分析及政策宣讲、考研复试技巧及政策讲座、专业就业培训、求职和简历制作技巧讲座、公务员考试辅导讲座、毕业生社交礼仪和办公软件职业技能培训、就创开讲吧等。

针对大二学生开设《创业基础》必修课，开展创新创业精神和创新创业能力的培养和指导，同时挑选具有创业想法、创业精神和创业能力的学生，经常性地开展创业培训讲座和实践活动。学院在丰泽园区宣传橱窗设有创新创业政策宣传专栏，及时更新“3+云就业”服务平台创新创业相关信息，并编写了《毕业生就业创业指导手册》发给毕业生、制作了《大学生就业创业指导手册》后附大学生就业创业政策并印发给指导老师，将创新创业政策、制度、措施归纳进去，让毕业生和就业创业指导老师都能及时查阅，有效地开展宣传。

本学年度，学院招就创中心和各学部开展就业创业指导活动 97 场，通过一系列的就业创业指导活动的开展，提高了学生的就业创业能力。

学院全程化就业创业指导活动分类图如下：

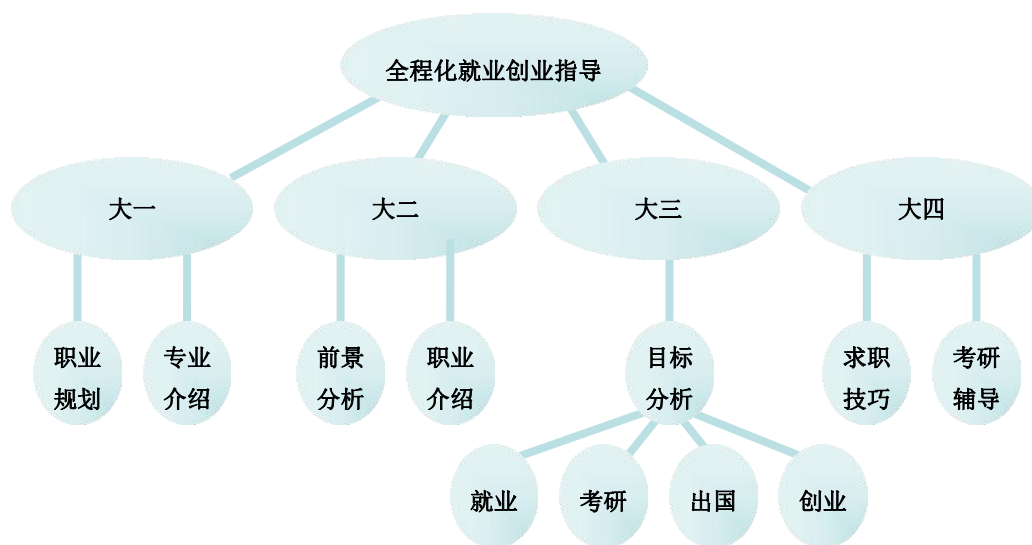


图 5-1 学院全程化就业创业指导活动分类图

3、做好职业生涯规划指导与跟踪服务，实现顺利就业与良性发展

新生入学教育期间，学部即对新生开展了职业生涯规划的指导讲座，并且要求每个新生都撰写了个人职业生涯规划书，学部根据各专业的实际情况，对学生的职业生涯规划进行分类和总结，并且对大三、大四的学生全程进行跟踪，及时了解学生的新动向。学院严格按照教育部的规定，将职业生涯规划 and 就业指导课程设置为必修课，并严格按照教学大纲，认真组织开展教学活动。学院于 2007 年成立大学生职业发展与就业指导教研室，为了优化教学资源和解决越来越多的学生关于职业发展心理咨询的问题，2010 年将职业指导与心理健康教育结合起来，成立了心理健康教育与职业辅导教研室。新形势下为了更好地开展就业指导、职业生涯规划 and 创新创业教育，2016 年 11 月学院将心理健康教育与职业辅导教研室进行分离，单独成立就业指导与创新创业教育教研室，并开设职业生涯规划、就业指导 and 创新创业教育等三门必修课。现教研室共有专职教师 2 人，兼职教师 16 人。通过职业生涯规划指导与跟踪服务以及教学和咨询服务，学院实现了毕业生顺利就业 and 毕业后步入良性发展的目标。

4、开展个体咨询和就业困难学生帮扶，促进高质量充分就业

为了促进毕业生高质量充分就业，学院心理健康教育与职业辅导中心与各学部有针对性地开展个体就业咨询 and 就业弱势群体帮扶，尤其对特殊群体毕业生加强心理辅导 and 就业指导，培养他们的自信心，提高面试技巧。根据《关于做好

2023 届毕业生就业帮扶工作的通知》，各学部建立了原建档立卡贫困家庭毕业生、家庭经济困难、学业困难、孤儿、残疾生、城乡低保家庭等困难毕业生台账，有针对性地对困难毕业生进行了一对一的指导与帮扶，确保有就业意愿的困难毕业生实现 100%就业。

（四）多向发力，校企联动，深入拓展就业市场建设开发途径

1、架设桥梁，有效利用招聘活动输送毕业生

（1）积极组织毕业生参加校内外招聘活动

学院积极组织毕业生参加学校创新创业与就业指导处组织的各类招聘会，且将招聘信息及时通知到相关专业学生，对毕业生参加招聘会专门召开座谈会了解学生意愿，商讨毕业生参与招聘会的措施，学院还经常组织学生参加省人才、省就业指导中心、市人才或者其他高校等举办的大型招聘会，最大限度地为毕业生提供招聘资源。为毕业生搭建充分、顺利就业的平台。

（2）自主组织线上线下招聘活动

学院采取开展综合性供需双选会、行业性招聘会、园区企业专场招聘会、校友企业专场招聘会和学部专场招聘会相结合的方式自主组织招聘活动。本学年学院分阶段根据学生需求，积极邀请用人单位来校开展“就业职通车”“研后职通车”“毕业职通车”大型供需双选会、校友企业专场双选会、园区企业专场双选会、学部专场招聘会等线上线下校园招聘活动 39 场次（其中大型双选会 6 场），本学年共有 246 家用人单位来学院招聘，提供就业岗位 7000 余个。学院领导高度重视校园供需双选会的组织，学院常务副院长、党委书记、分管就业的副院长每次都亲临招聘现场，察看招聘活动组织情况并进行指导，同时邀请了校领导和创新创业与就业指导处领导亲临现场进行指导。

（3）完善就业招聘反馈体系

学院组织的供需双选会和专场招聘会结束后，招就创中心适时安排专人对每个用人单位进行电话回访，及时掌握每个用人单位的招聘结果，并将招聘结果及时反馈给各学部，以便各学部更有针对性地开展后续相关工作，同时也广泛征求用人单位关于招聘活动组织及人才培养的意见和建议。招就创中心还在招聘活动组织和用人单位电话回访的基础上撰写详细的招聘工作总结，总结经验，分析不足，并且提出改进措施，逐步形成了完善的就业招聘反馈体系。

2、畅通渠道，建立招聘信息搜集与发布机制

学院招就创中心安排专人定期到各高校就业信息网、各大人才招聘网、政府

和企事业单位招聘通知栏等处搜集招聘信息，进行分类整理，充分利用学院“3+云就业”服务平台的功能，及时上传信息至“3+云就业”服务平台就业相关资讯以及各类招聘信息通知栏，本学年度在“3+云就业”服务平台累计发布招聘信息307条。

3、主动出击，加大有形就业市场开拓的力度

为了扩大学院毕业生在珠三角以及省内等地区的就业市场，推荐学院的毕业生就业，做好往届毕业生和用人单位的回访工作，学院领导带头，发动学院各职能部门人员、学部就业专干、辅导员、班主任和教务老师等多方力量，主动联系用人单位，到用人单位进行实地考察，了解用人单位人才需求状况和招聘需求，交流人才培养模式，推荐毕业生参加实习和就业，洽谈校企合作事宜，积极开拓有形就业市场。本学年度学院领导带队赴省内外开展访企拓岗和走访校友活动实地走访企业23次，拜访就业单位36家，通过实地走访、企业进校园、视频会议等方式累计拜访企业100家，并与大部分用人单位达成就业合作意向，签订实习就业基地，建立了长期的校企合作关系。

4、创新形式，扩大无形就业市场建设的成果

学院在拓展毕业生有形就业市场的同时，积极开展无形就业市场建设。在教育部“国家大学生就业服务平台”的基础上，学院高度重视，充分利用网络优势，建立了教育部、教育厅、学院、学部的“四维一体”的共享服务系统，拓展了毕业生就业工作新阵地，实现了毕业生和用人单位一站式注册及信息合理的有效共享，充分推动了有形就业市场与无形就业市场的良性互动。此外，学院还打破传统招聘会模式的束缚，创新招聘形式，举办了网络视频双选会，招聘效果好，方便了企业和毕业生双方。

5、校企联动，加强就业基地建设与管理

学院通过就业市场开拓和邀请重点用人单位来校考察的方式，与用人单位洽谈实习就业合作意向和校企合作事宜，签订实习就业基地，建立长期稳定的校企合作关系。学院还召开了教学、实习、就业基地建设研讨会，并制定了就业基地管理办法，规范就业基地的管理。本学年度新建就业基地33个。学院定期对就业基地进行回访，了解毕业生的工作情况，收集对学院人才培养和就业服务工作的意见和建议。

(五) 广泛调研，锐意创新，努力推动调查研究工作上新水平

1、求真务实，准确掌握毕业生就业意向以及需求

(1) 积极组织应届毕业生参加就业意向调查

学院招就创中心积极发挥互联网的优势，利用学院“3+云就业”服务平台就业意向调查的功能，在大三下学期作为就业指导课的作业，要求所有学生采取实名制在网上进行就业意向的调查和求职简历的制作，所有的就业意向调查数据均在网上进行统计和整理，并且可以分学部、分专业进行分析。学院招就创中心根据学生的就业意向，有针对性地做好就业创业指导、招聘活动、就业市场开拓等工作的计划，并分学部安排老师点对点进行个体跟踪服务，确保毕业生顺利毕业、满意就业。

(2) 认真召开好毕业生座谈会

学院、招就创中心、各学部定期分类别召开就业工作专题会议、毕业生座谈会，时刻关注毕业生就业进展情况。分管院领导各自联系一个学部，深入基层参与就业市场开拓、就业指导、进行毕业生回访等工作。本学年组织开展毕业生班干部代表、学生代表、毕业生党员、就业困难毕业生座谈会 7 场次，通过这些活动的开展，了解学生就业状况，研究并解决毕业生就业工作中的实际问题与困难，探索加强毕业生就业工作的有效方法与途径，提高全院教师的认识程度，为后续就业工作的开展奠定了坚实的基础。

2、实事求是，监控用人单位评价和毕业生满意度

学院紧密结合每年的年度就业质量报告要求，定期回访用人单位和毕业生，通过电话回访、网络调查等形式，了解毕业生在用人单位的工作情况及用人单位对学校和毕业生的评价与建议，了解毕业生对学院就业创业工作的满意度及毕业生就业质量。本学年度学院共回访接收 2023 届毕业生的重点用人单位 30 家，回访毕业生 834 人。通过调查，将收集到的意见和建议进行汇总分析，提出学院人才培养和就业创业工作的改进建议，有效促进各项工作的开展。

3、锐意创新，积极开展就业和创新创业工作研究

学院就业和创新创业工作人员及教师认真开展好各项工作和教学研究，并且能在工作和教学中做到锐意创新，不断改进工作方法和教学手段，努力取得新的实效。同时积极开展就业和创新创业相关工作研究，本学年度，学院教师在正式刊物上发表就业创业相关论文 2 篇，主持就业创业相关课题 4 项。

二、工作成效

(一) 毕业生就业质量逐步提升

近年来，学院毕业生整体上基础理论扎实，专业技能强，综合素质高，受到

了用人单位的普遍好评。同时用人单位主动上门与学院联系，洽谈人才招聘和校企合作事宜，并与学院签订实习就业基地，建立了长期稳定的校企合作关系。近三年，学院毕业生升学率达到 20%以上，居全省独立学院首位，全国同类院校前列。

（二）大学生创新创业教育成效显著

近年来，学院学生创新创业意愿逐年上升，参与创新创业实践的学生也越来越多，创新创业氛围浓厚，“双创精神”植根于学生心中，内化于心，外化于行。本学年度，学院学生团队获得第八届中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛全国总决赛铜奖 1 项、第八届湖南省“互联网+”大学生创新创业大赛一等奖 1 项；2023 年湖南省大学生电子商务大赛一等奖 3 项，三等奖 1 项，且学院获得了优秀组织奖；第十三届全国大学生电子商务三创赛挑战赛湖南赛区省级选拔赛二等奖 1 项，三等奖 1 项；第五届“中关村人才创客大赛”优秀奖；第二届“创祧杯”全国大学生创新创业大赛银奖 2 项。学院学生团队成功立项 2023 年国家级大学生创新创业训练计划项目 5 项、湖南省大学生创新创业训练计划项目 11 项。近三年来，学院应届毕业生创办企业 20 家，自主创业毕业生 28 人。《中国青年报》于 2017 年 11 月 28 日在第 10 版以“生活中的痛点多是创业机会”为题对学院 2015 级计算机 1 班罗原的创业故事和学院的双创工作进行了专题报道。

（三）学院获得较高社会评价

学院先后获得“中国一流高等独立学院”“全国先进独立学院”“全国创建平安校园示范学校”“全国素质教育示范院校”“全国教育教学管理示范院校”“湖南省高校先进基层党组织”“湖南省普通高校毕业生就业工作优秀单位”等殊荣，现为中国独立学院协作会副理事长单位和全国民办本科高校协作会副会长单位。《“真情、真招、真金”托起大学生就业创业梦——东方科技学院就业创业工作纪实》曾在湖南教育厅官网、湖南教育网等媒体相继刊出，2021 年 6 月人民网、红网、湖南教育网以《快来听 湖南农业大学“学霸主席团”的考研故事》《开挂了，湖南农业大学“学霸主席团”的考研故事》为题对学院考研典型进行报道，引起了广泛的社会反响。

第六章 形势分析与工作展望

2023年12月5日，教育部、人力资源社会保障部召开2024届全国普通高校毕业生就业创业工作视频会议，深入贯彻落实习近平总书记重要指示批示精神，落实落细党中央、国务院决策部署，总结工作，分析形势，全面部署做好2024届高校毕业生就业创业工作。全国2024届普通高校毕业生规模创历史新高，就业形势复杂严峻。学院2024届毕业生总人数为1615人，毕业生人数相比2023届增加147人，要实现高质量充分就业，必须找准自身优劣势，深入分析形势，提前谋篇布局、施以对策，方可取得实效。

第一节 学院毕业生就业工作存在的主要问题

多年来，学院高度重视就业工作，克服不利因素，查找存在的问题，认真思考如何破解就业工作难题，谋划就业工作之策，从调整人才培养结构、强化就业创业教育、深化就业创业指导与服务等方面主动实施改革，圆满完成了工作任务，取得了较好成效。纵观近年来，特别是2023届毕业生的相关就业数据进行综合分析，当前学院就业工作仍然存在以下几个方面的问题：

一、学院就业创业课程的育人实效性有待进一步加强

学院于2016年底成立了就业指导与创新创业教育教研室，开设了大学生职业生涯规划、就业指导、创新创业教育三门必修课程，实现了就业创业教学资源的有效整合。但由于传统教育根深蒂固的影响，以及当前职业生涯规划与就业创业指导课程设置、教材、教学方法等条件的滞后性、部分任课老师是由管理人员兼任等原因，无法完全适应当今社会发展，还无法实现根据学生差异来定制课程，难以根据学生个性需求开展职业规划和就业指导，职业规划、就业指导、创新创业教育仍有很大的提升空间。另外，学院职业规划与就业创业课程的讲授，目前更多的是一种政策信息的传达和部分就业创业技巧的指导，师资力量整体水平有待提高，教学方法和手段上也过于单调，实践环节较少，没有实践教学基地，实用性有待加强，与学生的需求和社会的要求也还有一定的差距。

二、创新创业专业师资缺乏

学院更多的是依赖于母体学校师资力量，本院的教师更多是管理人员为主，在平时的创新创业育人工作中，学院教师自身没有专业知识作为基础，指导学生

参加创新创业类比赛的效果有限。近年来，虽然有学生团队获国奖、省奖，但属于凤毛麟角，更多的是依赖于母体学校师资力量以及对方的专业成果基础之上。

三、校园招聘效果有待增强

每学年，学院组织大中型供需双选会、园区企业专场招聘会、校友企业专场招聘会，疫情期间充分利用网络平台开展了一系列线上招聘会，但是由于在形式上缺乏多样化创新，招聘会的宣传方式单一，招聘单位对学生的吸引力还不够，线上招聘会的模式、学生接受度还不够，毕业生参加招聘会的积极性还不高，招聘实际效果还有提升空间。此外，通过用人单位对学院就业服务工作的调查也表明，用人单位对学院就业工作总体满意度虽然较高，但也提出了一些意见和建议，例如优化招聘场所、加大宣传力度、集体进行宣讲等，这些都将成为下一步改进招聘工作的重要参考。同时，往年与学院保持联系的部分用人单位，受到了疫情影响，导致自身难以经营，招聘力度减小。尽管学院一直在努力扩充新的用人单位，但目前的企业用人需求提出了更高的要求，出现“僧多肉少”的现状。

四、毕业生就业质量有待进一步提升

近几年，尽管学院毕业生的毕业去向落实率保持基本稳定，毕业生升学率维持在较高水平，但是也存在毕业生灵活就业比例较大、就业稳定性较差、就业满意度有待提高等问题，学院 2023 届毕业生毕业去向落实率较去年有所降低，同时受疫情、双减政策等外部环境影响，较疫情之前毕业去向落实率和就业质量有差距。从目前来看，当前社会就业整体供需不平衡和毕业生总量大的相对矛盾依然存在，人才培养与社会需求之间的结构性矛盾依然突出，毕业生就业保障机制仍不够健全，学院毕业生就业工作任重道远。

五、部分毕业生热衷于考公、考研、进事业单位

2021 年，我国脱贫攻坚战取得了全面胜利。近 1 亿人脱贫，832 个贫困县全部摘帽，我国如期完成新时代脱贫攻坚目标任务，提前 10 年完成联合国 2030 年可持续发展议程的减贫目标。随着脱贫攻坚战的全面胜利，人民群众的生活水平不仅得到了提高，家庭经济困难学生的群体也相对减少了，加之，疫情对社会、对学生的影响深远，受家中长辈影响，所以，更多的学生宁愿选择慢就业、不就业，也要坚持通过考研、考公务员、考事业单位来获得稳定的工作。毕业生非常重视自身职业发展的稳定性，尤其是面对新冠肺炎疫情，毕业生具备了一定的自我保护意识和维权意识，他们更愿意选择在稳定的工作单位就业，以降低失业的风险，减少工作的压力，收获达到自身预期的薪水待遇。

第二节 2024年学院毕业生就业形势分析

一、经济增速趋缓持续对就业形势造成一定影响

中央经济工作会议为2024年经济政策划出了重点，“明年要坚持稳中求进、以进促稳、先立后破，多出有利于稳预期、稳增长、稳就业的政策，在转方式、调结构、提质量、增效益上积极进取”。“当前经济的结构性恢复，主要是靠服务业、高端制造带动，但是房地产、金融业、互联网平台经济等仍受到一些冲击。因此就业也是结构性的，服务业和基建投资带动农民工就业形势好转，但青年就业压力较大。”粤开证券首席经济学家罗志恒对《财经》表示。

当前，我国就业形势保持总体稳定，高校毕业生就业水平总体平稳，农村劳动力外出务工规模基本稳定，脱贫劳动力务工总量持续增加。在看到成绩的同时，也要清醒认识到，全球经济复苏仍然存在较多不确定性，国内经济稳定恢复的基础仍需进一步巩固，就业总量压力和结构性矛盾依然较大。目前，劳动力市场高技能人才短缺，企业“招工难”与劳动者“求职难”矛盾交织；高校毕业生“慢就业”现象仍然突出。全国2024届高校毕业生规模达1179万人，同比增加21万人。这些都对学院毕业生就业的整体环境产生不利的影响。

二、企业的缓慢转型升级加剧高校毕业生的就业竞争

2023年是新冠疫情防控措施放开第一年，疫情放缓了企业转型升级步伐，一些中小企业、民营企业技术创新的能力还比较薄弱，产品结构转型的步伐比较缓慢，受国内外市场竞争、产品技术含量、附加值等因素的影响，企业不得已实施低价竞争策略，部分企业过分控制人工成本，支付给员工的工资待遇偏低，导致员工流失，部分企业对近期的生产形势不够乐观，裁员频繁，急于消解成本压力，这在一定程度上伤害了员工对企业的感情，加剧了毕业生就业的竞争和内卷。

三、用人单位对毕业生学历层次的需求越来越高

在选择本科生方面，部分用人单位更青睐于重点本科毕业生。目前我国中高层次人才仍然短缺，企业对高层次复合型、外向型和开拓型人才的需求日益迫切，呈现对人才结构的需求层次重心上移的趋势。在毕业生就业中，研究生已越来越“抢手”，高校、科研单位、大机关、大公司已经基本上以接收硕士生、博士生为主，甚至连一些中小型单位都开始希望多接收研究生。这种社会现象导致现在不少用人单位存在“人才高消费”的错误观念，盲目追求高学历人才，因而对毕业生的需求出现扭曲，人为地制造了就业难。

四、毕业生的就业期望值居高不下，仍然是就业工作的主要难题

毕业生们普遍感到“找不到理想的单位”，而同时有许多边远地区、中小城市、艰苦行业的基层一线中小型单位急需人才，但又招聘不到毕业生，或毕业生容易流失，这就反映出毕业生求高薪、求舒适、求名气的心态仍较普遍，目前毕业生中，以事业发展为重的并不占多数，而是普遍希望能到大城市、大机关、大公司、大企业等大单位工作，希望能去的单位名声好、工作条件好、生活待遇好，甚至离家比较近等等。这样造成毕业生为一个较优越的职位竞争激烈，从而使不少毕业生错过择业良机。

五、毕业生的能力素质与用人单位的要求存在差距

现在用人单位对高校毕业生的思想道德觉悟、敬业精神、职业道德和能力素质水平等都提出了越来越高的要求，更看重“人品”和能力，对专业反而越看越淡。不少用人单位已经开始对接收毕业生持“宁缺毋滥”的态度。因此，学生干部和学生党员以及那些综合素质好、动手能力强、敬业精神好以及有各种特长的毕业生越来越受欢迎。

第三节 2024年学院毕业生就业工作展望

学院 2024 届毕业生人数总计为 1615 人，相比 2023 届增加 147 人。因此，2024 届毕业生就业形势复杂严峻，就业工作任务更加艰巨。为贯彻落实党中央、国务院“稳就业”“保就业”决策部署，认真贯彻落实教育部《关于做好 2024 届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》要求，学院将迎难而上，化为动力，改革创新，进一步完善毕业生就业服务保障，努力增强工作实效，全力促进毕业生高质量充分就业。

一、总体思路

深入贯彻党的二十大会议精神，落实党中央、国务院、教育部、教育厅的决策部署，提高政治站位，强化使命担当，加强组织领导，落实就业“一把手”工程，认真履行就业工作主体责任。切实增强就业工作主人翁意识，全员参与，人人承担责任，形成整体协同、齐抓共管的工作局面，破解就业工作的难点和痛点。完善市场化社会化就业促进机制，加强校园招聘市场建设，促进网络招聘市场建设，促进创新创业带动就业，支持引导灵活就业；充分发挥政策性岗位吸纳作用，健全毕业生基层就业支持体系，做好大学生征兵工作，促进升学与就业有序衔接；强化就业指导服务，建立健全就业育人支持体系，强化就业实习实践，加强就业权益保护，完善就业帮扶机制；做好就业总结宣传工作，以“一部一品”特色建设为突破口，推动就业创业工作呈亮点、显特色、出实效。

二、主要措施

（一）积极拓展政策性岗位和市场化岗位，以更高的质量打开就业服务新局面，全面服务，精准指导，提质就业工作

1、以更宽的视野拓展基层就业新空间

（1）配合兵役机关落实“两征两退”改革新要求，积极协助做好征兵入伍工作，加强征兵动员，重点宣传新激励政策和新体检标准，提高大学生征集规模特别是毕业生征集比例，鼓励更多大学生到部队锻炼；

（2）围绕实施乡村振兴战略、服务乡村建设行动，做好“西部计划”“特岗计划”“三支一扶”等基层项目组织招录工作，抢抓农村发展重大机遇，推动毕业生服务乡村振兴战略，引导更多的大学生投身乡村振兴主战场，积极参与学校基层就业专场招聘会；

(3) 组织开展访企拓岗促就业专项行动，服务地方经济社会发展，积极联系各级各类经济开发园区、人力资源和社会保障局，分园区分地区举办企事业单位专场招聘会。

2、以更大的力度打开就业指导新渠道

(1) 组织举办重点行业、中小微企业等就业创业供需对接系列活动，主动联系用人单位和招聘机构，多种方式拓宽岗位信息来源。组织举办区域性、行业性、联盟性招聘活动。进一步落实就业工作“请进来，走出去”的理念，把园区、企业请进学校举行招聘会，同时带领就业工作人员深入园区、走进企业开展访企拓岗行动，带领毕业生走进园区和企业参加招聘；

(2) 挖掘平台经济、共享经济中的就业机会，引导毕业生发挥智力优势，到战略性新兴产业就业创业。鼓励毕业生到先进制造业、现代农业、现代服务业等领域多元化多渠道就业。加大访企拓岗、毕业生回访力度，完成新增优质就业基地目标任务，指导学部开展相关工作；

(3) 开展以“成才观、职业观、就业观”为核心的就业主题教育活动，通过政策形势讲座、榜样示范引领等形式，引导毕业生把个人理想追求融入现代化国家建设新征程，主动投身国家重大工程、重大项目、重要领域就业；

(4) 分学部落实低收入家庭毕业生、少数民族、残疾等重点群体毕业生就业创业能力提升行动，开展重点群体毕业生就业创业能力培训。建立低收入家庭毕业生就业帮扶工作台账，按照“一人一档”“一人一策”要求重点帮扶，帮助有就业意愿的贫困生尽快就业，确保有就业意愿的原建档立卡贫困家庭毕业生、孤儿、残疾人、城乡低保家庭毕业生毕业去向落实率达到 100%；

(5) 全面调研 2024 届毕业生就业意向，分学部完善 2024 届毕业生就业信息库；推进落实“四个一”就业帮扶工作体系，加大对学部开展此项工作的督查，分期抽检《大学生就业创业指导手册》和指导帮扶台账；出台校友“一带一建”建设方案，指导学部做好结对工作，并挖掘校友“一带一建”工作典型；

(6) 组织就业专干、毕业班辅导员和求职毕业生注册使用“国家大学生就业平台”，加强线上服务联动。推进校园网络招聘市场建设，及时完善“3+云就业”服务平台数据，依托“3+云就业”服务平台开展精准信息推送，指导学部运营维护好“3+云就业”服务平台，加强对学部“3+云就业”服务平台建设情况的督查，及时发布专业设置和生源信息。积极开展网络招聘服务，鼓励用人单位

通过线上宣讲、远程面试、网上签约开展校园招聘，促进线上线下招聘相结合，提高招聘成功率；

(7) 组织好职业生涯规划大赛、名企行、校友论坛等就业指导活动，利用就业咨询室开展就业服务活动，加强对学部开展就业服务活动的指导和督促；

(8) 指导学部进一步深化“一部一品”就业创业工作特色项目建设；

(9) 总结考研工作经验，挖掘考研工作典型，继续做好学院学生考研指导服务工作，进一步提高研究生报考率、录取率，提升考研录取质量。

3、以更深的高度凝练就业总结新成果

(1) 出台年度就业质量报告编撰方案，及时完成编撰任务并向社会发布；

(2) 加强工作研究，力争编撰出版相关成果，动员工作人员积极申报各级各类研究课题，加强对外宣传力度，扩大工作影响；

(3) 加强队伍建设，提升就业创业业务水平，通过开展校内就业、创业业务培训，有计划地选送工作人员参加校外业务培训，引导工作人员参与职业生涯规划、就业指导和创业基础课程教学。

4、以更严的纪律确保就业真数据

(1) 进一步加强毕业生就业动态统计监测和核查工作，如实做好毕业生签约进展情况的跟踪与上报、重要舆情信息等就业工作情况的报送，及时掌握毕业生就业进展情况，准确研判就业形势，努力实现毕业生就真业、真就业；

(2) 强化工作纪律，严格落实教育部“三不得”“四不准”要求，加大对就业数据的核查力度，强化对就业工作人员工作纪律、工作作风的督查。

(二) 以更实的举措开发“双创”新动能，全程培育，精心指导，增效双创工作

1、组织开展好企业家进校园讲好就业创业故事专题讲座、创业讲座、创业沙龙、创业分享会、项目路演等活动，营造浓厚双创氛围。

2、进一步激发学生创新创业热情，提升学生创新创业意识水平，争取在专业教育教学活动中，引导、鼓励学生积极思考，创新思维，利用所学知识、技能，创新性解决痛点、难点问题。在全院范围内组织开展“双创”金点子评选活动，筛选出优秀的创新创业项目进行重点培育。

3、做好双创项目培育工作，强化同就业指导与创新创业教育教研室的合作，进一步推进“班级就创导师”计划。

4、举办好院级创业计划大赛，组织好“互联网+”创新创业比赛、电子商务大赛等校外竞赛的院级选拔赛，做好优秀项目的提质工作，争创省级、国家级比赛好成绩。

5、学院选拔聘任创新创业指导教师，同步聘请校外创业讲师、企业高管、高校创业导师等双创导师，力争打造一支具有专业教学能力、双创指导能力、专创融合课程开发能力、项目孵化服务能力的“四能型”师资队伍，定期到校开展小型分享会、创业指导讲座等。鼓励学部聘任企业导师进班级，为学生提供创新指导和创业问诊等服务，帮助学生增强创新创业意识、解决创业难题。建立双创导师库、孵化项目库、校友创业实践库、大赛项目成长库等培育、孵化资源库，注重拓展训练和项目实践，增强学生创新创业能力。

6、落实好学院双创团队管理办法文件精神，全面掌握学生双创团队发展状况，加强对双创团队的管理，择优资助一批一般项目和重点项目，择优推荐入驻创新创业孵化基地，强化对资助团队运营情况和指导老师工作开展情况的督查，加大对重点团队的支持力度。

7、结合学院就业资源，为学生搭建实践平台，与校外公司、企业合作，拓展校外“双创”实践基地。

8、组建学术与实务相结合、创新与创业相结合的创业工作研究队伍，发动更多的学生申报创新创业训练项目和参与研究实践。