



湖南农业大学东方科技学院

2018 届毕业生就业质量报告

二〇一八年十二月

目 录

第一章 就业基本情况.....	1
第一节 毕业生规模和结构.....	1
一、毕业生专业分布.....	1
二、毕业生性别分布.....	1
三、毕业生民族分布.....	2
四、毕业生生源结构分布.....	2
第二节 毕业生就业基本情况.....	3
一、毕业生初次就业率和初次签约率.....	3
二、毕业生升学情况.....	4
三、毕业生出国留学情况.....	4
第三节 毕业生就业结构情况.....	6
一、毕业生就业单位性质.....	6
二、毕业生就业行业分布.....	6
三、毕业生就业地域流向.....	7
第二章 就业工作措施与成效.....	9
第三章 调查与反馈评价.....	16
第一节 就业工作反馈与评价.....	16
第二节 教育教学工作反馈与评价.....	20
第四章 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.....	35
五、毕业生工作薪酬调查.....	38
六、毕业生人职匹配度调查.....	40
第二节 用人单位对毕业生就业质量综合评价.....	42

第五章 就业变化趋势分析	44
第一节 毕业生就业去向变化趋势.....	44
第二节 毕业生离职率变化趋势.....	47
第三节 毕业生专业相关度变化趋势.....	49
第六章 形势分析与工作展望	51
第一节 2019 年学院毕业生就业面临的新挑战.....	51
第二节 2019 年学院毕业生就业面临的新机遇.....	52
第三节 2019 年学院毕业生就业工作目标与思路.....	53

第一章 就业基本情况

学院 2018 届毕业生共有 1502 人，截止 2018 年 8 月 31 日，学院 2018 届毕业生初次就业率为 86.09%，签约率为 62.99%。国内高校研究生录取 196 人（含非全日制 3 人），出国留学 12 人，总升学率为 13.71%，其中 16 人考上国内“985”、“211”等全国重点大学；基层就业中组织选调生 3 人；自主创业 17 人。

第一节 毕业生规模和结构

一、毕业生专业分布

学院 2018 届毕业生分布在 28 个专业，具体如下图所示：

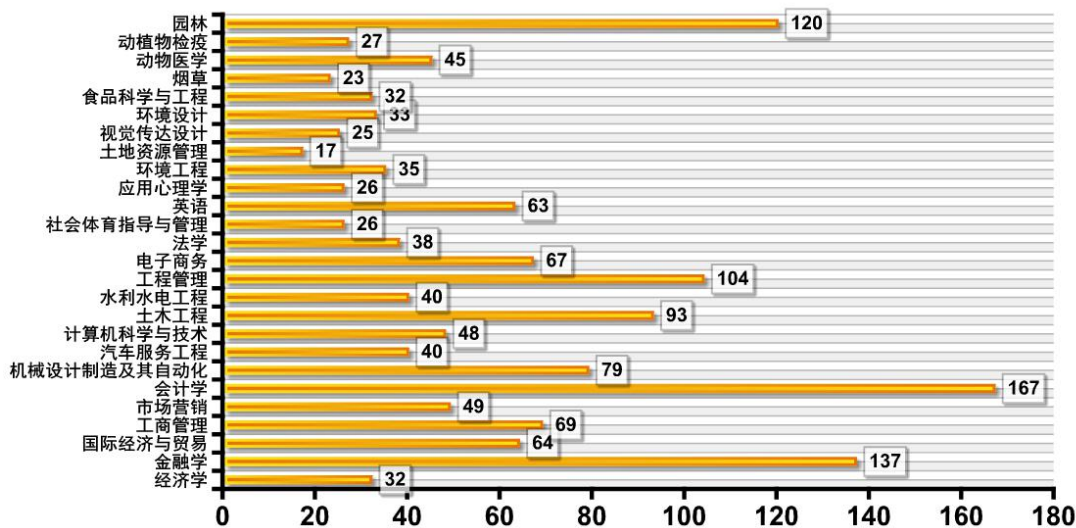


图 1-1 毕业生专业结构

二、毕业生性别分布

学院 2018 届毕业生性别分布为：男生 683 人，占 45.47%；女生 819 人，占 54.53%，男女性别比例为 1:1.2，性别比较均衡，女生稍多。



图 1-2 毕业生性别结构

三、毕业生民族分布

学院 2018 届毕业生民族分布为：汉族 1426 人，占 94.94%；少数民族 76 人，占 5.06%。

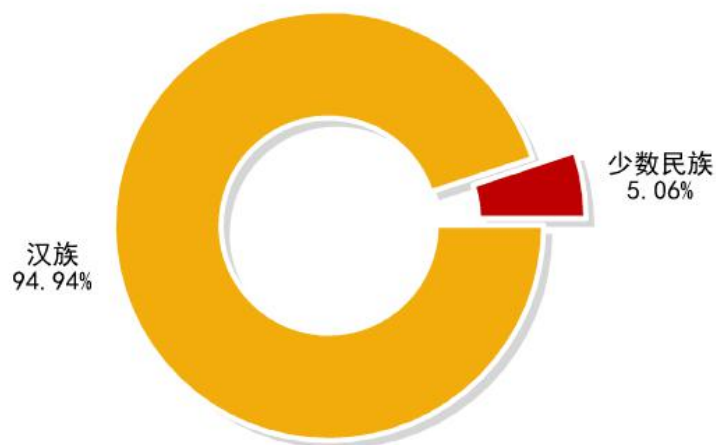


图 1-3 毕业生民族结构

四、毕业生生源结构分布

从生源地区分布看，学院 2018 届毕业生来自湖南省、湖北、贵州、山西、河北、广东、陕西等 16 个省份，呈现出分布地域广但不均衡的特点。其中，湖南籍生源占绝大多数，有 1400 人，占毕业生总数的 93.21%；非湖南籍生源 102 人，占毕业生总数的 6.79%。

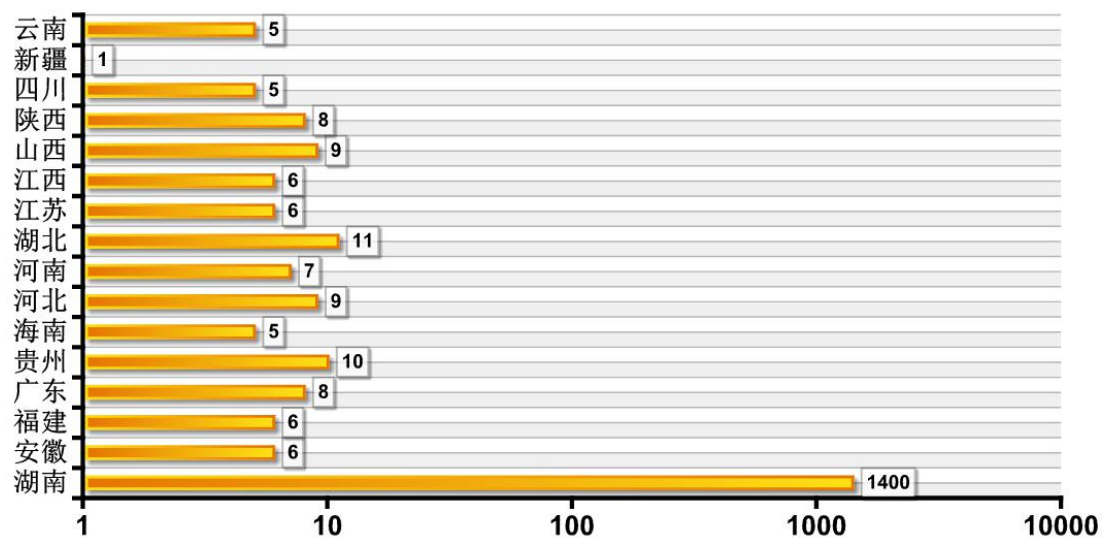


图 1-4 毕业生生源结构

第二节 毕业生就业基本情况

一、毕业生初次就业率和初次签约率

截止 2018 年 8 月 31 日，学院 2018 届毕业生总就业人数为 1293 人，未就业 209 人，初次就业率为 86.09%，表 1-1 为各专业初次就业率和初次签约率统计。

表 1-1 学院 2018 届毕业生各专业初次就业率和初次签约率情况统计

专业	统计			
	总人数	就业人数	初次就业率	初次签约率
经济学	32	31	96.88%	82.86%
金融学	137	116	84.67%	48.18%
国际经济与贸易	64	60	93.75%	46.88%
工商管理	69	68	98.55%	55.07%
市场营销	49	42	85.71%	72.00%
会计学	167	127	76.05%	67.46%
机械设计制造及其自动化	79	67	84.81%	65.82%
汽车服务工程	40	35	87.50%	62.50%
计算机科学与技术	48	40	83.33%	76.47%
土木工程	93	75	80.65%	66.67%
水利水电工程	40	34	85.00%	67.50%
工程管理	104	88	84.62%	55.24%
电子商务	67	58	86.57%	67.16%
法学	38	32	84.21%	71.05%
社会体育指导与管理	26	24	92.31%	64.29%
英语	63	59	93.65%	81.25%
艺术设计	2	2	100.00%	100.00%
应用心理学	26	22	84.62%	65.38%
环境工程	35	32	91.43%	42.86%
土地资源管理	17	13	76.47%	52.94%
视觉传达设计	25	23	92.00%	57.69%
环境设计	33	33	100.00%	79.41%
生物技术	1	1	100.00%	0.00%
食品科学与工程	32	27	84.38%	48.48%
烟草	23	19	82.61%	58.33%
动物医学	45	43	95.56%	86.67%
动植物检疫	27	20	74.07%	51.85%
园林	120	102	85.00%	60.00%
总计	1502	1293	86.09%	62.99%

从各专业毕业生的就业情况来看，初次就业率排名靠前的专业为环境设计、工商管理、经济学、动物医学，分别为 100%、98.55%、96.88%、95.56%，初次就业率都在 95% 以上；初次就业率排名靠后的专业为动植物检疫、会计学、土地资源管理，初次就业率都在 77% 以下。初次签约率排名靠前的专业为动物医学、经济学、英语，分别为 86.67%、82.86%、81.25%，初次签约率都在 80% 以上；初次签约率排名靠后的专业为环境工程、国际经济与贸易、金融学、食品科学与工程，初次签约率都在 49% 以下。

二、毕业生升学情况

学院 2018 届毕业生国内高校研究生考试录取 196 人（含非全日制 3 人），录取率为 13.04%，比去年增长 1.97%。其中，16 人考上国内“985”、“211”等全国重点大学，占考研录取学生总数的 8.29%；135 人被母体学校录取，占考研录取学生总数的 69.95%，比上一年度减少 9.44%。考研比例较高的四个专业分别是动物医学（62.22%）、烟草（30.43%）、园林（25.83%）和食品科学与工程（25.00%），全部在生命科学学部。各专业考研录取情况如图 1-5 所示。

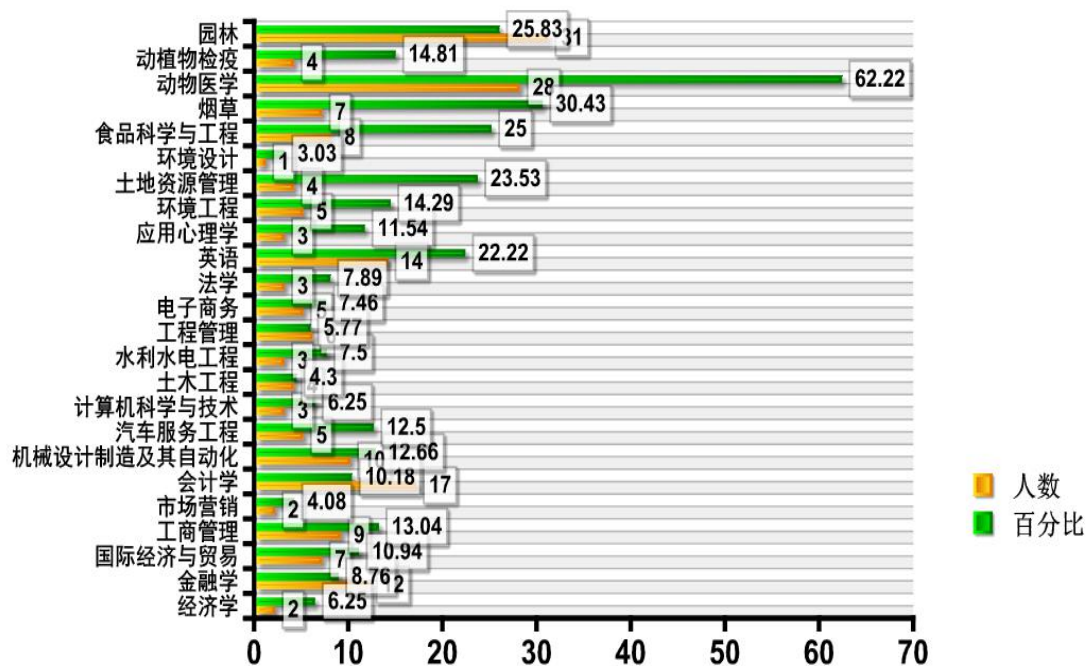


图 1-5 毕业生分专业考研录取率统计

三、毕业生出国留学情况

学院 2018 届毕业生出国留学 12 人，占毕业生总人数的 0.80%，比去年增长 0.33%。其中，园林专业 3 人，金融、会计 2 个专业专业各 2 人，国际经济与贸易、土木工程、社会体育指导与管理、食品科学与工程、烟草 5 个专业各 1 人。

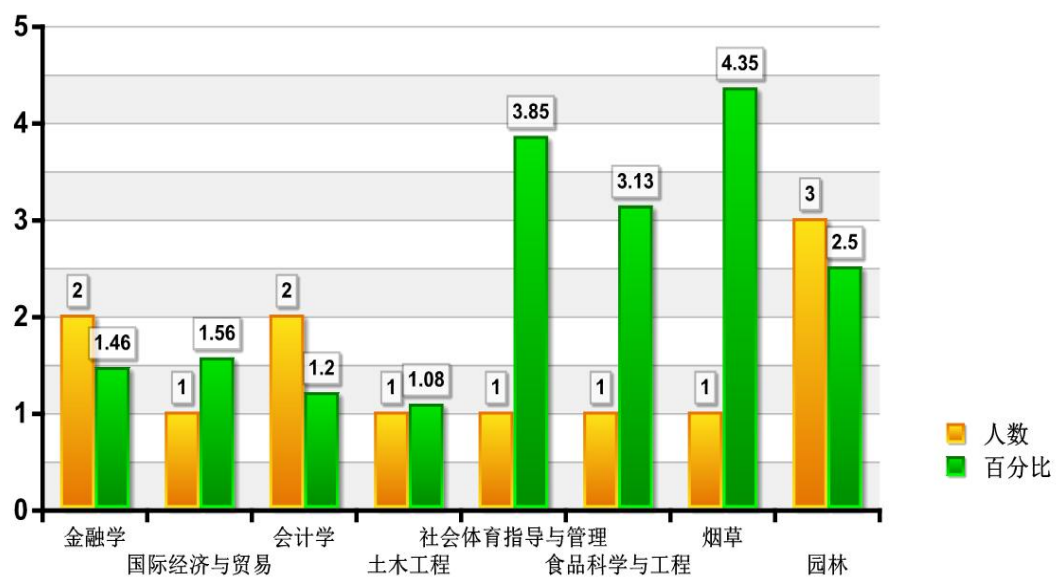


图 1-6 毕业生分专业出国情况统计

第三节 毕业生就业结构情况

一、毕业生就业单位性质

截止 2018 年 8 月 31 日，学院 2018 届毕业生总就业人数为 1293 人，其中，在民营企业就职的人数最多，达 941 人，占总就业人数的 72.78%。具体来看，就业单位性质排在前三的是其他企业（72.78%）、升学（14.93%，仅计算国内高校全日制研究生）、国有企业（7.42%），其中，其他企业的占比较去年下降了 7.47%，升学、国有企业的占比较去年分别上升了 2.15%、2.85%。

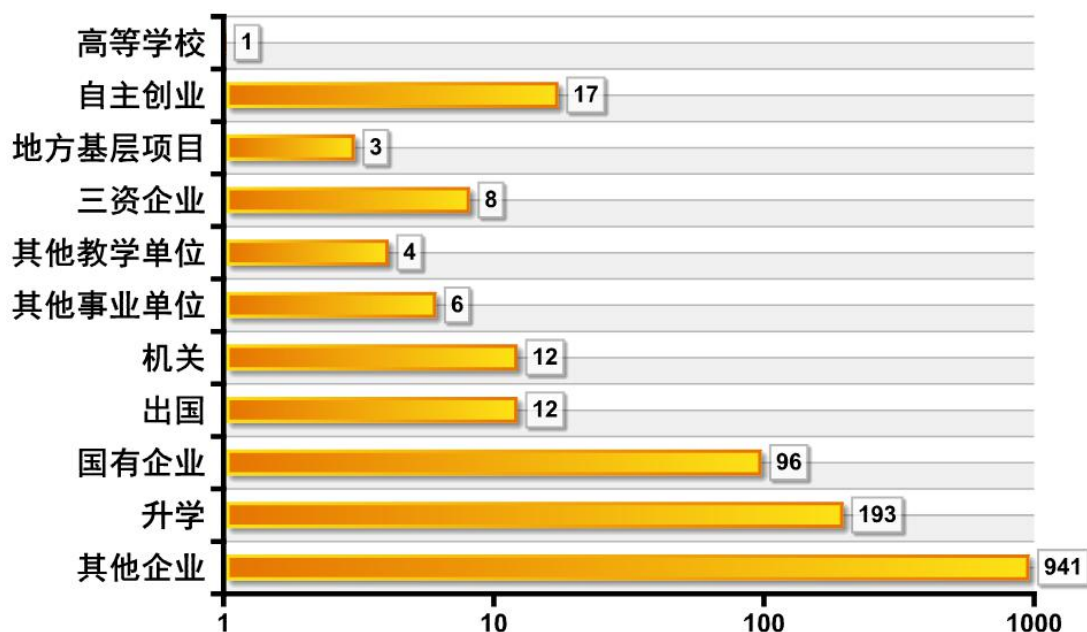


图 1-7 毕业生就业单位性质情况统计

从上表中可以看出，学院 2018 届毕业生就业依然主要集中在民营企业，但是升学和国有企业就业的比率比去年有所上升，这说明了 2018 届毕业生的就业质量较去年有所提高。从就业数据分析来看，国有企业就业比率上升的主要原因是国有银行和建筑类国有企业就业的比率增幅较大。总体来说，事业单位、教学单位、三资企业、基层就业项目分流的规模有限，升学及出国留学仍然可作为下一阶段推动就业工作的重点。

二、毕业生就业行业分布

学院 2018 届毕业生已就业人数中参与统计就业行业的人数为 1132 人，其中学院 2018 届毕业生就业行业分布排名前五的行业分别是信息传输、软件和信息技术服务业（11.75%），金融业（10.42%），制造业（9.72%），批发和零售业（9.36%），教育（9.10%）。

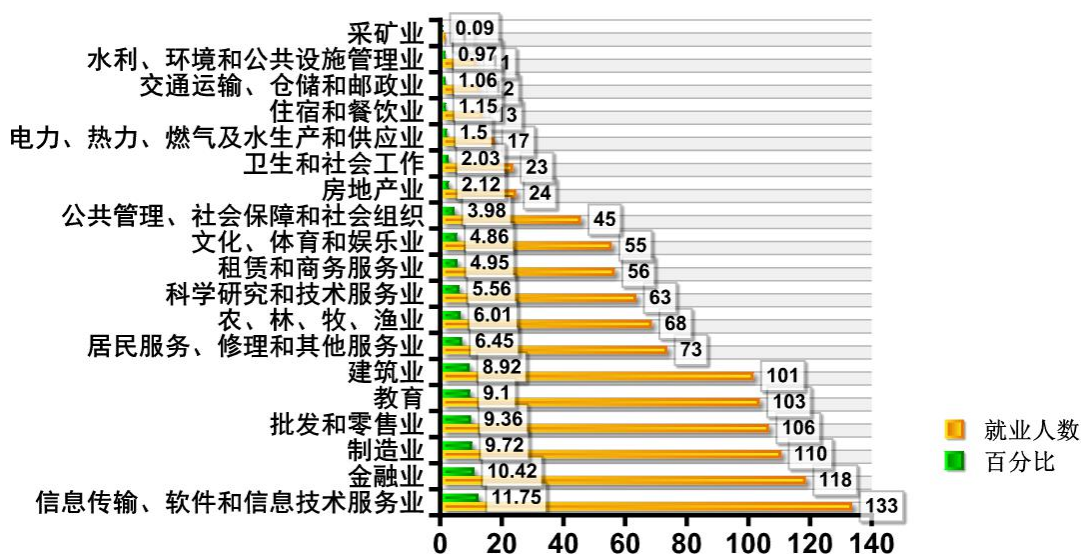


图 1-8 毕业生就业行业分布情况统计

高校毕业生的就业行业分布客观上反映了现阶段社会各个行业对高校毕业生的需求状况。今年毕业生就业行业分布与去年相比，金融业、制造业和教育三个行业排名进入前五，建筑业（8.92%），居民服务、修理和其他服务业（6.45%）和农、林、牧、渔业（6.01%）三个行业排名退出前五，其中，制造业的增幅最大，为4.62%，农、林、牧、渔业的降幅最大，为3.93%，以上比例体现了相关行业的发展状况。

三、毕业生就业地域流向

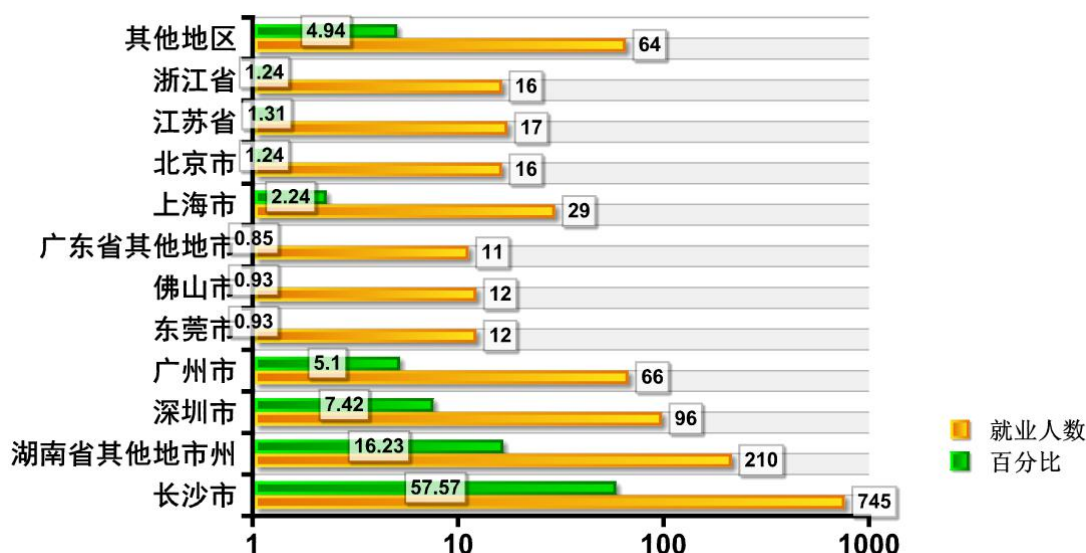


图 1-9 毕业生就业地域分布情况统计

学院 2018 届毕业生就业地域流向中，选择在长沙市就业的比例最高，达到 57.57%，其次是湖南省其他地市州，所占比例为 16.23%，选择在湖南省就业的

比例总计高达 73.80%；选择在广东省就业的比例也较高，达到 15.23%，其中，深圳市为 7.42%、广州市为 5.10%、东莞市为 0.93%、佛山市为 0.93%、广东省其他地区为 0.85%；选择在上海市、北京市、江苏省、浙江省地区就业的比例相对较小，分别为 2.24%、1.24%、1.31%、1.31%。

学院 2018 届毕业生中湖南籍生源的毕业生所占比例为 93.20%，湖南省长沙市生源的毕业生所占比例为 10.06%，选择在湖南省地区、湖南省长沙市就业的毕业生比例分别为 73.80%、57.57%，由此可以看出，学院毕业生有相当大一部分选择在离家乡近的地方就业，特别是省会城市长沙市就业，主要原因是长沙市近几年发展迅速，并且从 2017 年开始实施人才新政，吸引了毕业生大规模就业。对比去年的就业地域流向，湖南省其他地市州就业的比例减少了 6.54%，而广东省就业的比例增加了 6.40%，其中主要是深圳市就业的比例增加了 3.7%，广州市就业的比例增加了 2%，此外，上海市和北京市就业的比例都有增加。综上所述，毕业生在选择就业地域时，优先考虑生源所在的地区，其次倾向于选择经济发达的地区。因此，未来就业市场开拓应该以长沙市及珠三角地区为主。

第二章 就业工作措施与成效

2017—2018 学年度，学院就业与创新创业工作在学院党委、行政的正确领导下，在校招生与就业指导处、创新创业教育中心的具体指导下，在学院招生就业创业指导中心的具体执行下，学院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，打造品牌，凝练特色，扎实有效地推进就业创业各项工作，圆满地完成了各项工作任务。

一、高度重视，充分保障，稳步建立就业创业工作运行机制

1、实施就业创业“一把手”工程，定期研究、部署就业创业工作

学院成立了由院长任组长的“毕业生就业工作领导小组”，由院长、院党委书记任主任的“毕业生就业创业指导委员会”，各成员职责分工明确，学年度召开院长办公会研究就业创业工作 4 次。学院分管就业创业工作的院领导每周召开招生就业创业中心、培训与对外交流合作中心负责人例会，学年度共计召开 31 次；每两周召开一次中心工作人员、学部学工副主任、就业专干例会，部署学院就业创业培训工作，学年度共召开 14 次例会。

2、重视就业创业干部队伍建设和师资队伍建设

学院高度重视就业创业干部队伍建设和师资队伍建设。学部就业创业专干从 2014 年开始设置为科级岗位且人岗一致，职责落实到位且保持相对稳定性和工作连续性。现有就业指导咨询团队 34 人，涵盖学院就业指导课专兼职教师、辅导员、校友等。现有创新创业指导咨询团队 38 人，涵盖学院《创业基础》课程专兼职教师、辅导员、创新创业团队指导老师、校友等。学院派出从事就业创业教学、咨询、指导、服务的工作人员及教师参加业务培训 10 人次且取得相关资质证书。

3、强化就业创业经费管理与条件保障

学院就业创业工作经费能合理用于就业市场开拓、校园招聘、信息推送、就业创业活动、人员业务培训、咨询指导、调查研究、就业创业毕业生奖励与补助、创新创业团队帮扶。学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 7 间。

4、完善就业创业工作制度

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，学院就业工作制度体系完善且落实到位。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，2017年颁布《湖南农业大学东方科技学院毕业生学籍管理条例》，允许毕业生休学创业，规定最长学习年限延长到8年，毕业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。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”平台创新创业相关信息。制作了《毕业生就业创业指导手册》后附毕业生就业创业政策并印发给毕业生、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。

5、重视毕业生就业创业服务组织建设

学院建有院级学生组织毕业生就业与创新创业服务中心，中心负责人由学院团委副书记兼任，各学部学生会设有就业创业服务部，各班级设有就业创业委员。学院毕业生就业与创新创业服务中心积极配合学校毕业生就业创业服务中心开展校院两级就业创业指导服务工作。

二、工作规范，精准施策，不断完善就业管理服务与指导模式

1、管理工作规范、有序

学院就业创业工作管理规范有序，有年度工作计划与工作总结，就业材料、数据按要求上报（含就业率一月三报、派遣方案、就业方案等）。就业协议书、推荐函等管理规范，报到证、档案移交等毕业生离校手续台帐清晰、流程通畅。

2、就业信息系统畅通、及时、准确

学院利用“3+云就业”平台，及时、真实、有效发布毕业生就业招聘、指导服务信息。利用“3+云就业”平台，面向用人单位精准推荐相关毕业生信息，并将市场开拓、就业创业指导相关活动资讯及时上传“3+云就业”平台。

3、积极组织校园招聘活动

学院校园专场招聘活动组织到位，毕业生参与度高。本年度学院共组织了280家单位来学院举办各类招聘会61场次，提供了近2万个岗位。其中4场大中型毕业生供需双选会在第九教学楼一楼大厅举办，时间分别是2017年10月12日、11月23日、2018年4月10日、5月10日。专场招聘会举办了57场。各类招聘会累计为学院200余名毕业生解决了就业问题。

4、就业市场建设针对性强、就业基地管理规范有效

年度内学院赴省内、珠三角地区一共开拓就业市场 12 次，拜访就业单位 36 家，市场开拓企业性质及地域匹配较多数量的毕业生就业意向，就业市场开拓有针对性。年度新建就业基地数量 24 个，就业基地提供实习、实训、就业机遇多，接收毕业生多、效果好。

5、重视基层、国际合作与交流（国际学院）项目建设

学院国家、地方基层就业项目宣传发动深入、管理服务到位。建有基层项目毕业生就业台账，2018 届毕业生中有 3 人考上选调生，有 1 人考上特岗教师，有 1 人应征入伍。

6、重视考研考证、就业创业技能培训

学院毕业生继续深造（考研、出国留学）宣传发动、组织培训工作到位。年度内开展考研规划讲座 24 场，开设考研培训课程 64 节，举办考研复试指导讲座 5 次场，一对一考研调剂指导 126 次，召开考研工作专题会议 6 次，学院 2018 届毕业生升学率达到 13.71%；年度内开展出国留学宣传讲座 8 场、出国留学培训 4 场，1 人成功争取到日本交换生，4 人成功争取到菲律宾交换生。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班 3 期，举办教师资格证、法考等职业资格考试类讲座 13 场。

7、重视离校未就业毕业生为重点的后续服务工作

学院建立毕业生离校后信息反馈机制，充分利用校友联络员、班级 QQ 和微信群收集毕业生离校后的联系方式、就业动向信息，并及时更新至湖南省毕业生就业办公信息系统。学院通过提供就业信息、通知参加学院招聘会、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，一共帮助 31 名离校未就业毕业生成功就业，毕业生离校后续帮扶工作完成效果好。求职补贴发放工作规范、及时、准确，学院 2018 届毕业生共有 99 名困难毕业生成功申请求职补贴。

8、重视“一带一建”就业促进计划项目建设

学院 2018 届毕业生“一带一建”结对人数为 5 人，“一带一”帮扶台账清晰，过程管理规范。学院通过与“一带一”帮扶校友和毕业生经常联系、跟踪和监测帮扶的效果，做到服务到位，确保效果好。学院利用就业市场开拓、校友聚会等途径不断充实校友“一带一建”就业导师资源信息库和校友基地库，每年都有更新与扩大，学年度新增校友“一带一建”就业导师 10 人，校友基地 18 个。

9、切实加强创新创业团队建设

学院大力加强创新创业团队建设，做到每个专业至少建有 1 个创新创业团队，学院现开设专业 27 个，现有创新创业团队 36 个，其中创新团队 20 个，创业团队 16 个。学院每年 3 月都要开展创新创业团队申报工作，建有完备的院级创新创业团队档案，并遴选优秀团队入驻院级创新创业孵化基地。创新创业团队管理办法，学院每年 11-12 月组织团队年度考核，实行淘汰机制。

10、重视职业规划、生涯指导，积极开展全员参与、全方位、全程化的“三全六结合”就业指导咨询服务

学院各学部对毕业生职业规划进行了分类，并撰写了职业生涯规划分析报告，有数据分析，将分析结果运用到生涯指导、个性化帮扶、就业指导活动。就业教育指导与入学教育、专业教育、第二课堂活动、职业规划、个性化帮扶、实习实训有机结合，效果好。学院于 2018 年 3 月开始实施毕业生就业“一带十”指导计划，建有全员参与就业教育与指导的制度，落实到位、效果好。

11、重视就业弱势群体帮扶、个性化咨询与指导

学院通过实施毕业生就业“一带一”帮扶计划，建有就业弱势群体帮扶工作台账，包含家庭经济困难、学业困难、残疾生、孤儿、少数民族等就业困难毕业生 36 人。“一带一”帮扶老师针对不同就业弱势群体类型开展相应就业指导帮扶。建有职业指导、预约咨询制度，利用学院和学部就业咨询指导室开展个性化指导与咨询，要求辅导员、毕业班班主任等在《毕业生就业创业指导手册》上做好详细的咨询指导记录，形成规范的咨询档案，并对就业弱势群体有跟踪有全程指导服务。

12、重视创新创业团队指导和帮扶

学院为每个创新创业团队都配备有导师。学院于 2017 年 9 月 8 日印发了《湖南农业大学东方科技学院毕业生学籍管理条例》，支持毕业生休学进行创业实践，最长学习年限延长至 8 年，并为其复学提供便利，毕业生参加创新创业可折算为学分并计入学业成绩；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》，为创新创业团队提供经费扶持，学院为湖南省“互联网+”大学生创新创业大赛和湖南省电子商务大赛参赛团队提供参赛经费支持和参赛指导。

13、积极开展创新创业实训活动

学院积极组织毕业生开展创新创业实训活动，效果显著。毕业生申请专利 2 项，2018 年 7 月 6 日 2016 级金融 4 班刘佩玲的“草坪杂草清除机”获得发明专利证书，2018 年 8 月 28 日 2014 级烟草专业罗子轩的“一种弹性鲜烟草夹具”获得实用新型专利证书。毕业生以团队工商注册公司 5 个，2014 级机制 1 班朱毅于 2017 年 11 月 14 日注册湖南迈沐信息技术有限公司，2014 级水利 1 班唐稳于 2018 年 1 月 5 日注册莆田市水利水电勘测设计院有限公司湖南分公司，2014 级视觉传达 1 班张显兵于 2018 年 3 月 28 日注册湖南三森装饰有限公司，2014 级土木 1 班蔡山璞于 2018 年 8 月 22 日注册永州市零陵区壹间摄影工作室、2014 级土木 1 班蔡山璞于 2018 年 2 月 11 日参与注册永州市零陵区忆广告文化传媒有限公司。

14、积极开展就业创业指导活动

学院积极开展院级各类就业指导活动，本年度共举办就业指导活动 48 场，并且积极组织毕业生参加校内外就业指导活动。学院举办了院级创新创业讲座或论坛，邀请教育部万名优秀创新创业导师、中国“互联网+”大学生创新创业大赛评委尚蓬勃来校开设创新创业专场讲座 1 次，举办校友创业论坛 2 场。

15、积极开展就业创业竞赛活动

学院积极组织开展了“就创嘉年华”之第五届职业生涯规划大赛、第五届模拟职场大赛、毕业生电子商务大赛暨 2018 年“腾讯王卡杯”湖南省毕业生电子商务大赛选拔赛、学院第七届大学生创新创业大赛暨第四届湖南省“互联网+”大学生创新创业大赛选拔赛。积极组织毕业生（团队）参加学校第四届“互联网+”大学生创新创业大赛、“建行杯”第四届湖南省“互联网+”大学生创新创业大赛。学院就业创业竞赛活动效果显著，学院创新创业团队获得 2017 年全国高校商业精英挑战赛首届跨境电商创新实践大赛全国总决赛一等奖 2 项、“建行杯”第四届湖南省“互联网+”大学生创新创业大赛三等奖 2 项、2018 年湖南省大学生电子商务大赛二等奖 2 项、第八届湖南省大学生机械创新设计大赛三等奖 1 项、第三届全国大学生环境生态科技创新大赛科技理念类三等奖和电视知识抢答赛二等奖各 1 项、学校第七届机械创新设计大赛一等奖 1 项，学院 2017 级动物医学 2 班白一涵获得学校第九届大学生职业生涯规划大赛一等奖。

三、求真务实，开拓创新，努力推动教育改革与工作创新高地

1、积极修订人才培养方案，创新创业教育与专业教学深度融合

学院于 2016 年 9 月在 2015 版的人才培养方案的基础上进行了修订，将《创业基础》列入公共必修课，并在大学生素质拓展活动教育学分设置中增加大学生创业活动教育学分项目，2017 年 9 月修订的专业人才培养方案中工商管理专业开设了《创业管理》专业必修课以及创业管理教学实验、ERP 沙盘综合实训，市场营销专业开设了《创业管理》专业选修课和营销沙盘模拟实验，经济学专业开设了《自主创新与科研训练》教学实习，计算机科学与技术专业人工智能创新班。学院创新创业教育融入专业课程的突出案例有：①学院专业教师吴胜兰于 2018 年上学期给 2016 级园林专业毕业生授课的《设计基础 2》着重培养毕业生立体构成造型的创造性思维能力、空间创造能力、模型制作能力，有效地将创新创业教育融入专业课程，在教学过程中安排了“小模型制作”的课程实践，并于 2018 年 10 月 28 日组织 2016 级园林专业毕业生参加湖南省第二届“梦想家”建造节大赛获得三等奖，取得了良好的教学成果；②学院专业教师周振乾授课的《体育舞蹈的体育美学特征》将体育舞蹈的体育美学教学与大学生体育舞蹈比赛、社区舞蹈休闲活动、社区暑期免费舞蹈培训班公益活动等教学实践活动有机结合，有效地培养了毕业生的创新创业能力，突出毕业生代表 2014 级社会体育指导专业 邱江鹏注册长沙盈康体育文化传播有限公司，走上了创业之路；③学院专业教师谢寒授课的《图形创意》将创新意识和创新思维融入课程教学，并组织毕业生开展教学实践写生活动；④学院专业教师徐静授课的《高级财务管理》将创业思维和创业项目管理融入课程教学，并组织毕业生开展创业项目运营讲解的实践。

2、积极开展调查

学院分类组织召开毕业生座谈会，及时回应毕业生提出的意见或建议，有针对性地采纳用以改进就业创业工作，本年度共召开毕业生座谈会 10 场，并且组织毕业生积极参与教育部、省教育厅、学校调研。

3、积极开展就业创业研究

学院高度重视就业创业相关课程教师和工作人员的科学研究，本年度学院教师在正式刊物上发表就业创业相关论文 8 篇；于 2017 年 12 月成功申报学校 2017 年度就业创业指导与教学研究课题立项 2 项，学校就业创业在研课题 2 项；主编教材《大学生创新创业概论》于 2018 年 7 月经国家行政学院出版社出版发行。

4、建立调查反馈体系

学院督促各学部建立了就业创业调查研究反馈体系，确定调查研究方法，针对毕业生开展就业意向调研、就业状况调研，针对非毕业生开展职业生涯规划调

研，针对往届毕业生开展跟踪调查，同时开展考研和考公务员的专项调研、就业市场开拓用人单位座谈和调研，健全了调研反馈体系。调查研究结果在校企合作班、创新创业实验班、特色班以及其它项目建设方面应用效果好，通过开展食科和生物技术专业就业意向调查确定与湖南朵爱营养食品有限公司联合办学开设校企合作班，通过开展动物医学专业校企合作座谈会确定与佳和农牧股份有限公司开展校企合作，通过人才社会需求和合作单位调研确定开办“互联网+人工智能”创新班和继续与上海高顿教育培训有限公司合作开办 CMA 创新实验班。

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，学院人才培养质量显著提高。同时大量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，并与学院签订就业实习基地，建立了长期稳定的校企合作关系。学院将积极改进不足，在下学年度的就业创业工作中采取新措施，努力取得新的工作成效。

第三章 调查与反馈评价

本部分采用问卷调查的方式，使用合理的问题设置，分别得到 2018 届毕业生和用人单位对学院就业工作反馈与评价及教育教学反馈与评价的调查数据，再通过数据分析得到图形化分析结果。2018 年 5-6 月学院开展了 2018 届毕业生就业状况的问卷调查，调查采用湖南省毕业生就业网微信公众号调查问卷进行，主要了解毕业生的就业状况、毕业生对学院就业创业指导服务和教育教学的满意度评价，共有 1442 名 2018 届毕业生完成了调查。通过解读数据、图形结果得到真实有效的反映学院实际情况的结论，为科学决策提供数据支持。本章将分别从就业工作反馈与评价、教育教学工作反馈与评价等方面来进行分析。

第一节 就业工作反馈与评价

就业工作是否落到实处，工作能否有效地促进毕业生就业，学院每年都针对毕业生和用人单位进行就业工作反馈与评价的调查，然后根据毕业生和用人单位对学院就业工作的反馈与评价，及时调整工作思路，通过采取新措施和强化服务继而将就业工作越做越有成效。

一、毕业生对学院就业指导与服务工作整体评价

学院 2018 届毕业生对学院就业指导与服务工作整体满意度评价调查结果显示，绝大多数毕业生对学院就业指导与服务工作较为满意，其中，“非常满意”为 14.66%，“满意”为 35.17%，“比较满意”为 38.9%，三项合计达到 88.7%；表示“不太满意”的为 9.73%，“很不满意”的比例仅为 1.54%。

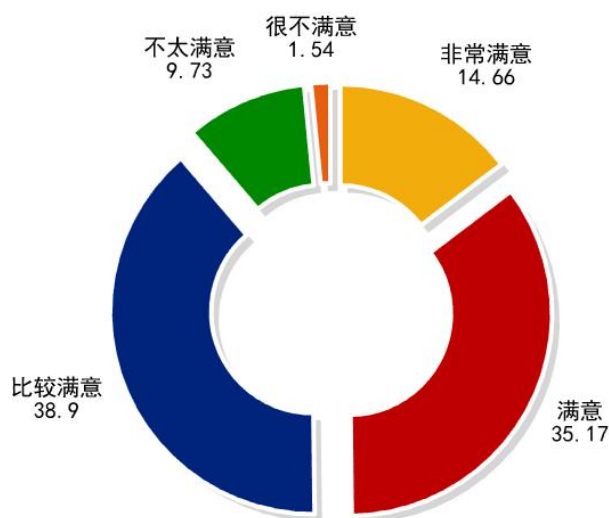


图 3-1 毕业生对学院就业指导与服务工作整体满意度评价统计

学院就业指导与服务工作对毕业生的就业发挥着最直接的作用。根据调查结果得出，学院就业指导工作还有待加强，就业指导活动观念应创新化，要提高就业指导活动的专业化程度，就业指导工作应多元化和个性化，努力使就业指导能够真正受大学生欢迎，帮助毕业生解决就业过程中的诸多矛盾和问题，帮助更多的毕业生获得有效的指导从而顺利就业。

二、毕业生对学院就业服务工作的单项评价

从学院 2018 届毕业生对学院就业服务工作的单项评价结果来看，毕业生对校园招聘活动的评价最高，毕业生对就业/创业指导课、就业信息提供与发布、就业手续办理的评价也较高，但毕业生对职业咨询/辅导、就业困难群体帮扶、就业政策宣传与讲解的评价较低。

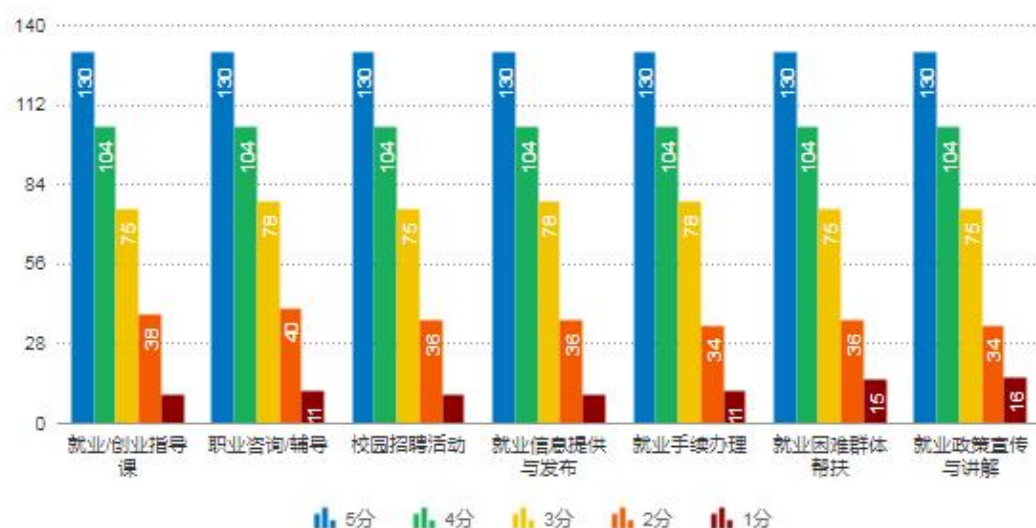


图 3-2 毕业生对学院就业服务工作的单项评价统计

从以上评价结果可以看出，近几年来，学院通过加大供需双选会和专场招聘会的举办力度，开设职业生涯规划、大学生就业指导、创业基础三门就业/创业指导课程，充分利用学院就业服务网发布就业信息，优化就业手续办理服务，赢得了毕业生的肯定。但是学院就业服务工作仍有很多需要改进的地方，如提供更加广泛的职业咨询/辅导、真正落实就业困难群体帮扶、进一步加大就业政策宣传与讲解的力度。

三、毕业生对创新创业教育工作评价

学院 2018 届毕业生对学院创新创业教育工作满意度调查结果表明，毕业生对学院创新创业教育开展情况较为满意，其中，14.87%的毕业生认为“非常满意”，36.29%的毕业生认为“满意”，38.48%的毕业生认为“比较满意”，三者合计 89.64%；“不满意”和“很不满意”两项比例合计为 10.36%。

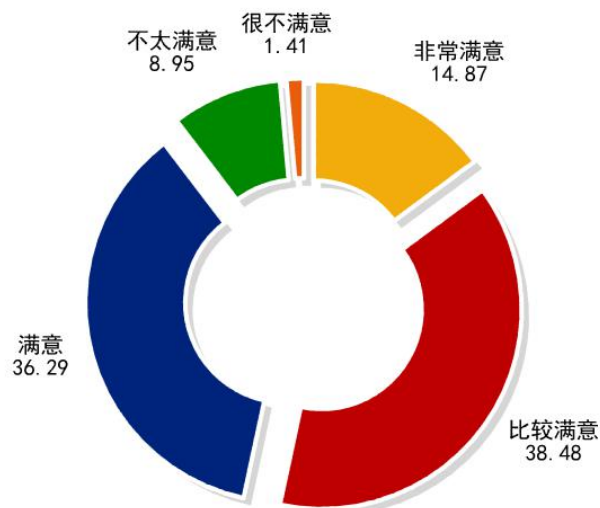


图 3-3 毕业生对学院创新创业教育工作满意度评价统计

学院在今后一段时期内还应该继续加大创新创业教育和创业孵化工作的力度，特别是大学生创业孵化基地规模还需进一步扩充，满足更多的大学生创业者的需求，同时也可以通过入驻创业孵化基地影响带动更多的毕业生走上创新创业之路。

四、用人单位对学院就业服务工作评价

接收学院 2018 届毕业生的重点用人单位对学院就业服务工作的满意度调查从就业网站建设及信息服务、档案管理及传递、招聘场地安排对接三个方面来进行评价。调查结果显示，用人单位对学院就业服务工作的总体满意度非常高，累计满意度（统计“非常满意”、“比较满意”、“满意”三项）均在 96%以上，结果显示用人单位对学院就业服务工作评价为正面，用人单位对学院就业服务工作满意度评价为“不太满意”的百分比相当低，只有 3.45%。

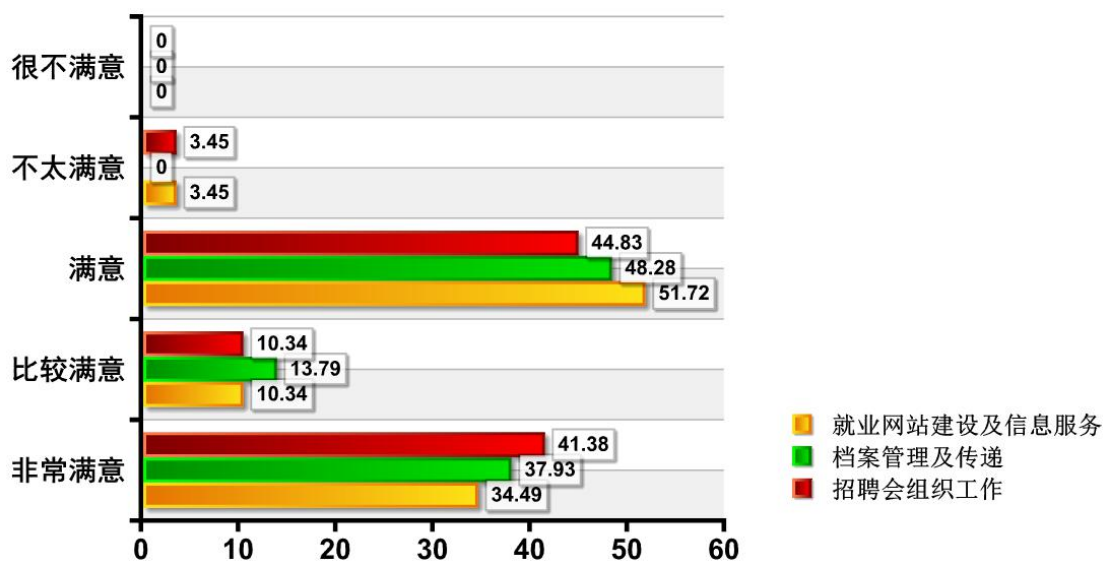


图 3-4 用人单位对学院就业服务工作满意度评价统计

用人单位是为大学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服务就业工作的意见与建议，不断推进学院就业工作的改进和创新，使学院人才培养质量和毕业生就业创业能力持续提高，充分发挥学院在用人单位和毕业生就业工作中的桥梁纽带作用，促进学院毕业生顺利就业。

第二节 教育教学工作反馈与评价

教风是校风的重要组成部分，高品质的教育教学工作是培养高素质人才的关键，不仅可以提高毕业生在就业市场上的竞争力，还可以带动毕业生以积极向上的精神状态来面对毕业后的职场生涯，对大学生成长成才产生积极影响。

一、毕业生对学院课程设置的评价

学院每年都要根据教学实际情况对学院本科人才培养方案进行修订，对各专业的课程设置和安排进行优化。学院在 2018 届毕业生中开展了有关课程设置的调查，请各毕业生指出学院在课程设置方面最值得改进的三个方面。调查结果显示，27.23%的毕业生选择了“本专业课程的实用性”，20.04%的毕业生选择了“实践课程安排次数”，17.32%的毕业生选择了“专业课开设的先后顺序”，14.40%的毕业生选择了“各学期开设课程门数”，10.78%的毕业生选择了“每周上课时间安排”，6.00%的毕业生选择了“公共课程时间安排”，4.23%的毕业生选择了“其他”。

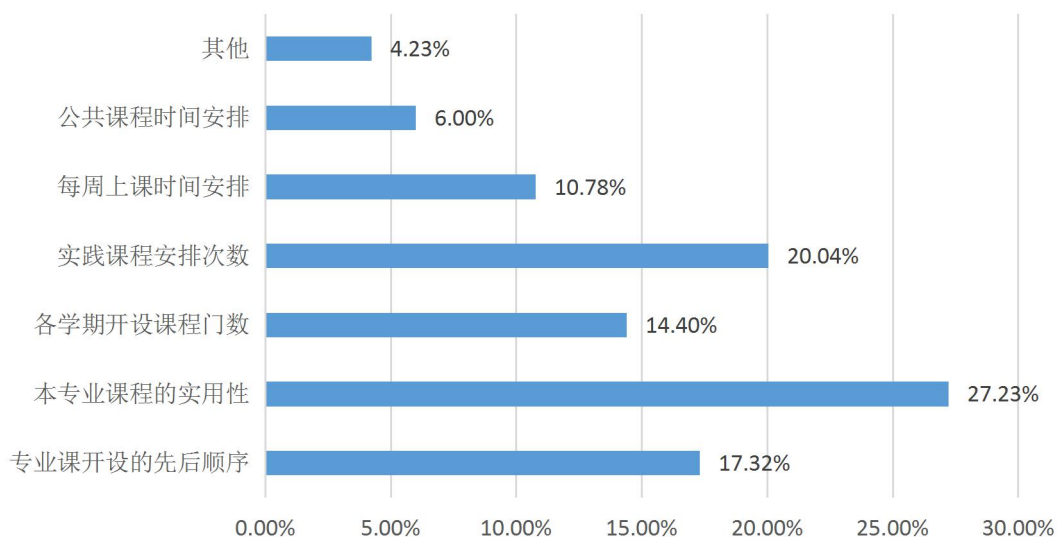


图 3-5 毕业生对学院课程设置最值得改进方面的评价统计

根据以上调查结果可以看出，毕业生认为学院在课程设置方面首先最值得改进的方面是“本专业课程的实用性”，这与教师在教学过程中重课本轻实际应用、专业知识更新过慢等有关，其次值得改进的方面是“实践课程安排次数”，这主要原因是各专业的实践课程安排次数有差异，理工科类安排较多，文科类安排较少。由此可见，学院在课程设置方面应更加注重实用性强的专业课程和实践课程的安排。

二、毕业生对学院教学工作的评价

学院自 2002 年办学以来，一直注重加强教风学风建设，成效明显，保持了良好的教风、学风传统，对学院历届毕业生的成长成才发挥着积极的作用。学院在 2018 届毕业生中开展了有关学院教学方面的调查，请各毕业生指出学院在教学方面最值得改进的三个方面。调查结果显示，24.17%的毕业生选择了“实践教学”，19.70%的毕业生选择了“教学方法和手段”，19.00%的毕业生选择了“专业课内容及安排”，11.48%的毕业生选择了“考核方法与教学评价”，9.45%的毕业生选择了“师资水平”，还有 5.87%的毕业生选择了“其他”。

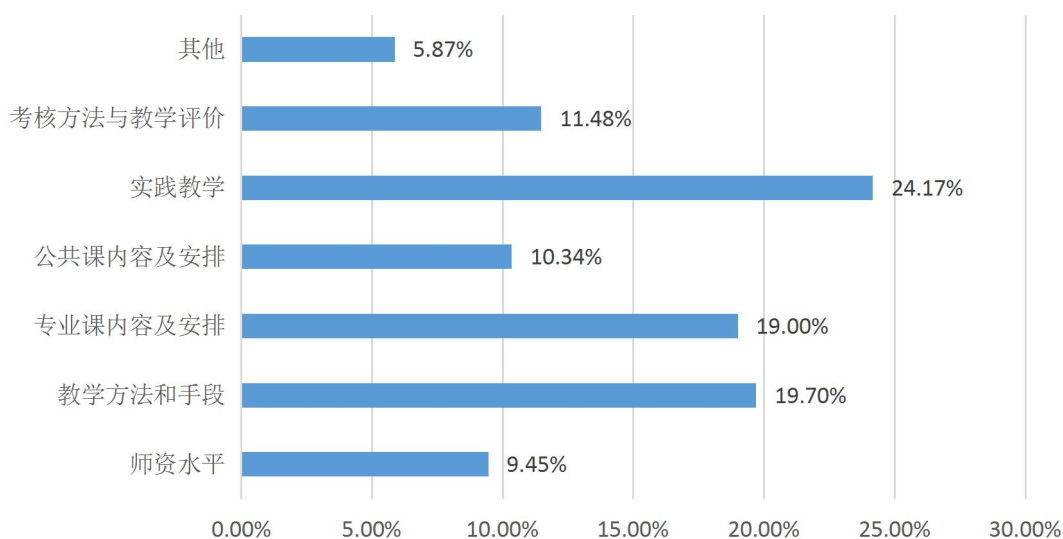


图 3-6 毕业生对学院教学工作最值得改进方面的评价统计

从以上数据可见，近四分之一的毕业生认为学院的实践教学需要改进，这说明学院的实践教学环节还有很多工作要做，尽管学院采取了很多措施，从条件建设到教学管理都付出了很多努力，但尚未得到绝大多数毕业生的认可。另外，各有近五分之一的毕业生认为学院的教学方法和手段、专业课内容及安排需要改进，这也是学院今后要努力的两个方向，鼓励教师开展教学方法和手段改革，加强人才培养方案修订管理，改进教学计划的科学性，改善专业课设置与安排的合理性。

三、毕业生对学院实践教学活动的评价

在国家大力提倡“双创教育”的今天，实践教学已成为提高大学生动手能力、适应社会能力的重要载体，对大学生人才培养质量具有至关重要的影响。为此，学院在 2018 届毕业生群体中进行了有关学院实践教学安排情况的调查，调查毕业生最满意的实践性教学环节。调查结果显示，32.35%的毕业生对学院安排

的理论课程实践环节最满意，23.68%的毕业生对学院安排的专业实习、见习实践环节最满意，21.07%的毕业生对学院安排的毕业论文、毕业设计实践环节最满意，10.36%的毕业生对学院安排的课程设计实践环节最满意，还有 12.54%的毕业生对学院安排的其他实践环节最满意。

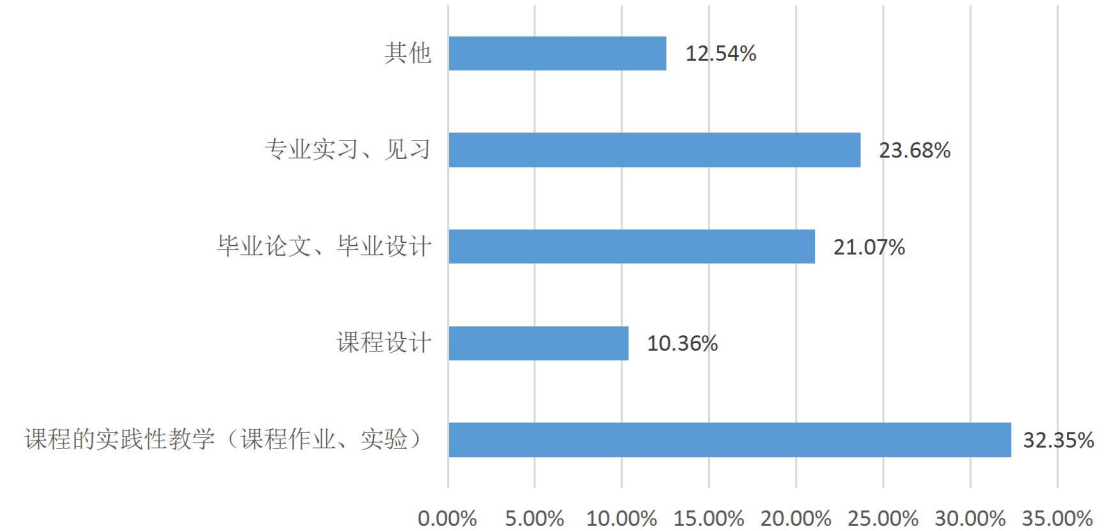


图 3-7 毕业生对学院实践教学活动的最满意评价统计

数据显示，绝大多数（87.46%）2018 届毕业生对学院安排的实践教学活动中还是有满意的环节，仅有 12.54%的毕业生选择了其他实践环节。但是，学院也发现，对课程设计实践教学环节最满意的毕业生只有 10.36%，这表明学院的课程设计安排存在问题，没有达到绝大部分毕业生的预期，需要学院做更多的工作和更大的努力。

第四章 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，不断改善毕业生就业质量。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2018年10—11月采取网络调查的方式对学院172名2018届毕业生和29家接收学院2018届毕业生的重点用人单位进行了问卷回访调查，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、个人资料、信息收集、求职技巧、心理准备等，以提高就业的综合竞争力。“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和找第一份工作花费时间两个方面具体分析学院毕业生工作准备情况。

（一）工作寻找途径

学院2018届毕业生获取工作岗位的途径包括：学院和学部的推荐、校园招聘、学院就业服务网、其他就业信息网、人才市场招聘会、他人介绍、自主创业。调查统计结果如图4-1：

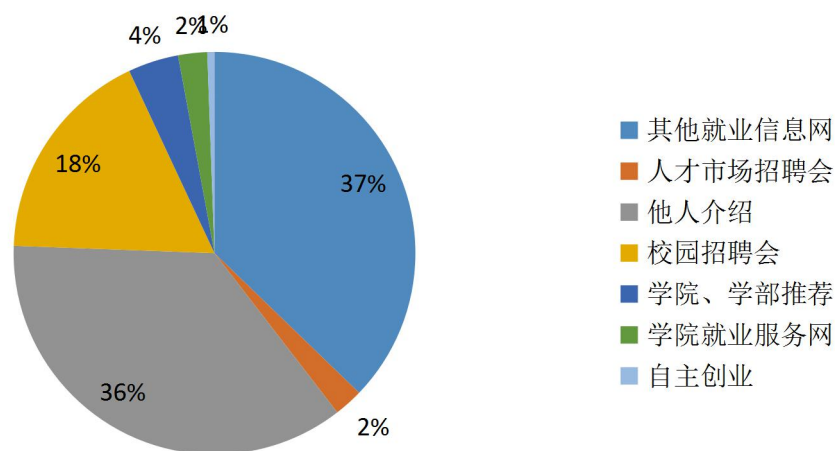


图 4-1 毕业生就业途径统计

如图4-1所示,毕业生通过其他就业信息网和他人介绍成功求职的人数最多,比重分别为37%和36%。学院为毕业生提供的就业渠道对于毕业生的就业有着非常重要的意义,是为毕业生解决就业压力的重要环节。因此,学院必将进一步加强与用人单位的联系,积极为毕业生就业储备资源;同时加强对毕业生的指导,教会毕业生使用高科技就业平台,拓宽就业途径。

（二）找第一份工作用时

通过找第一份工作花费的时间长短可以看出毕业生对就业计划和就业准备是否充分。毕业生综合实力越强、能力越突出、就业计划和就业准备越充分,找第一份工作用的时间越少,其可以选择的机会越多;毕业生找第一份工作所花时间长短不仅能反映毕业生的综合素质和就业能力,同时也能反映学院的人才培养质量和就业工作水平。

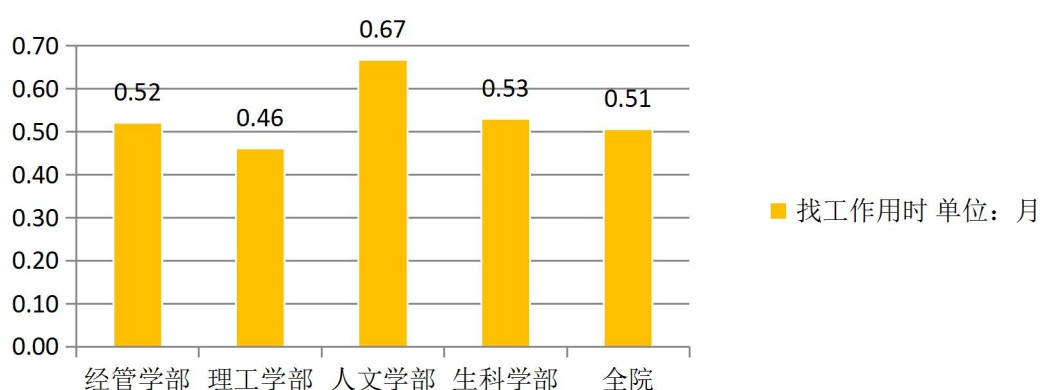


图 4-2 寻找第一份工作用时情况统计

由图4-2可见,全院平均找工作用时0.51个月。其中,理工学部毕业生找工作平均用时最少,为0.46个月;而人文学部毕业生找工作平均用时最多,为0.67个月。第一份工作对未来的职业发展起着至关重要的作用,需要求职者有清晰而明确的职业规划。根据上图分析可以得出,学院毕业生普遍在近半月内找到第一份工作,显示毕业生们对自己的职业定位较为清晰精准,有较充分的职业准备,就业能力良好;也侧面反映了学院就业渠道通畅,就业服务工作到位,就业指导有成效。

二、毕业生工作稳定性调查

工作稳定性反映了工作的一般状态，是衡量毕业生就业质量的一个重要指标。一般来说，人们希望从事较稳定的工作。但是工作稳定性也与毕业生个人偏好有关，工作稳定性越高不代表就越好，在一定程度上可能会使工作者失去前进的动力。下面从劳动合同期限以及变更工作单位次数来说明学院毕业生工作的稳定性情况。

（一）劳动合同期限

劳动合同期限是指合同的有效时间，即劳动关系当事人双方享有权利和履行义务的时间。它一般始于合同的生效日期，终于合同的终止日期。劳动合同如果没有期限，双方当事人享有权利和履行义务处于不稳定状态，不利于维护各自的合法权益。固定期限劳动合同签订制度有助于建立和谐稳定的劳动关系，这不仅是对劳动者权益的一种保护，而且也是用人单位长期利益的一种保护。下图是学院毕业生签订劳动合同期限的情况：

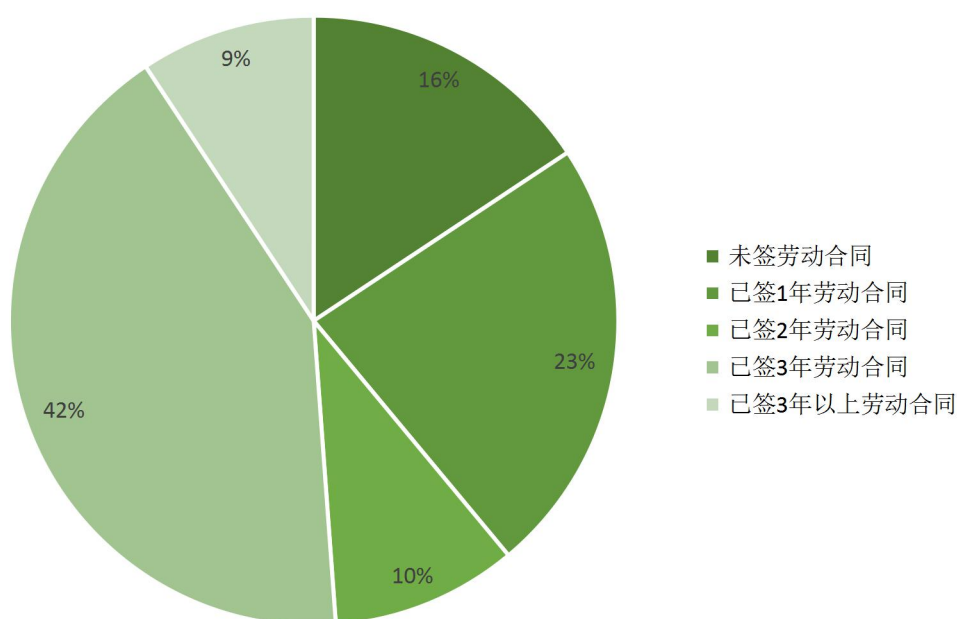


图 4-3 毕业生劳动合同期限的情况统计

上图 4-3 显示，学院毕业生劳动合同期限低于 3 年的比例为 48.83%。

（二）平均变更工作单位次数

工作单位变更次数是工作稳定性的直观反应，变更次数越多，人与岗位的匹配程度越低。下图为学院毕业生平均变更工作单位次数统计图：

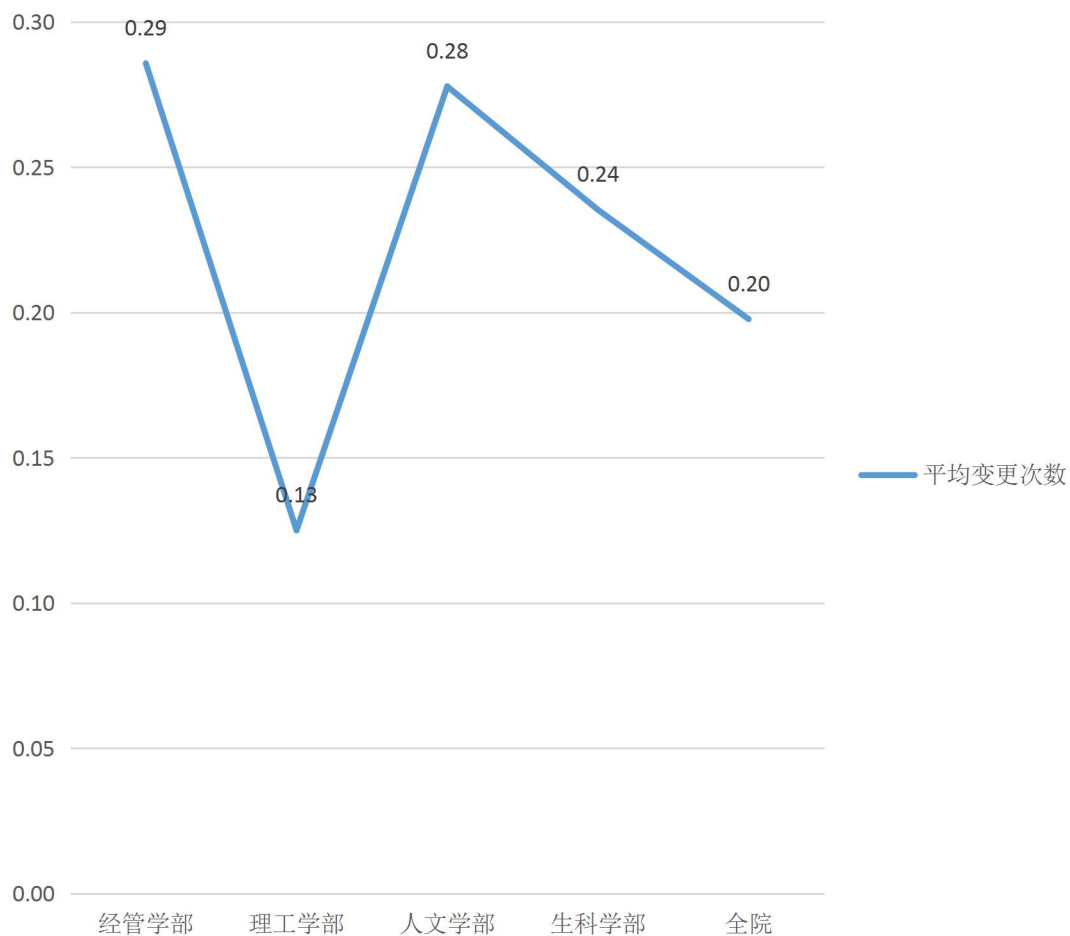


图 4-4 毕业生平均变更工作单位次数统计

根据上图来看，学院毕业生平均变更工作次数为 0.2 次，说明学院毕业生求职之前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。其中，经管学部毕业生平均变更工作次数较高，达到 0.29 次。

（三）劳资关系和谐性

和谐的劳资关系不仅能够避免员工流动性过高的情况，从而提高生产力，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。学院将用劳动合同签订率、劳动纠纷发生率、企业文化与理念的认同程度、福利和社会保障来反映这一指标。

1、劳动合同签订率

下图为学院毕业生劳动合同签订率统计图：

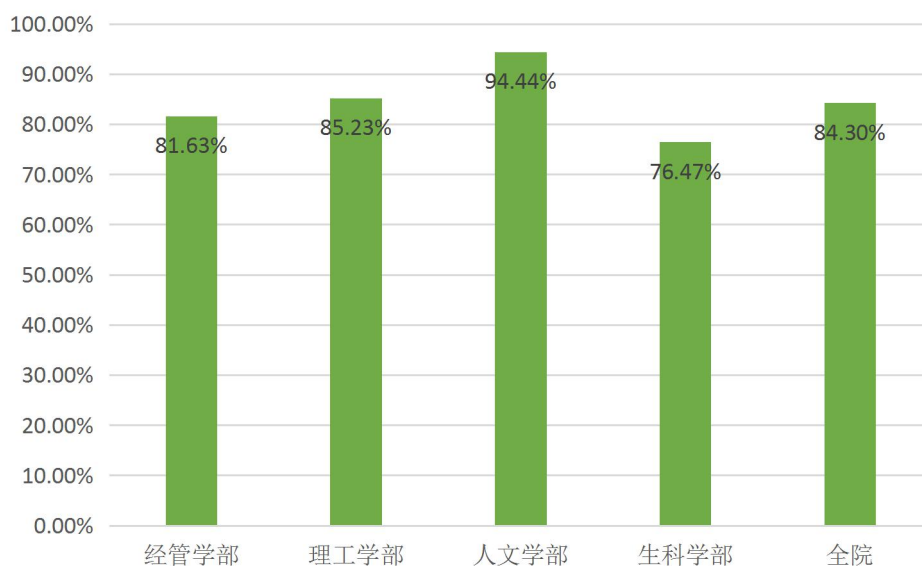


图 4-5 毕业生劳动合同签订率统计

如图 4-5 所示，大多数毕业生都与就业单位签订了劳动合同，全院平均签订率为 84.3%，说明大多数毕业生劳资关系和谐。其中，人文学部劳动合同签订率达到了 94.44%，生科学部的劳动合同签订率相对较低，为 76.47%。

2、劳动纠纷发生率

劳动纠纷是劳动关系当事人之间因劳动的权利与义务发生分歧而引起的争议，劳动纠纷发生率的高低体现了劳资关系的和谐程度。下图为学院毕业生劳动纠纷发生率的具体数据分析图。

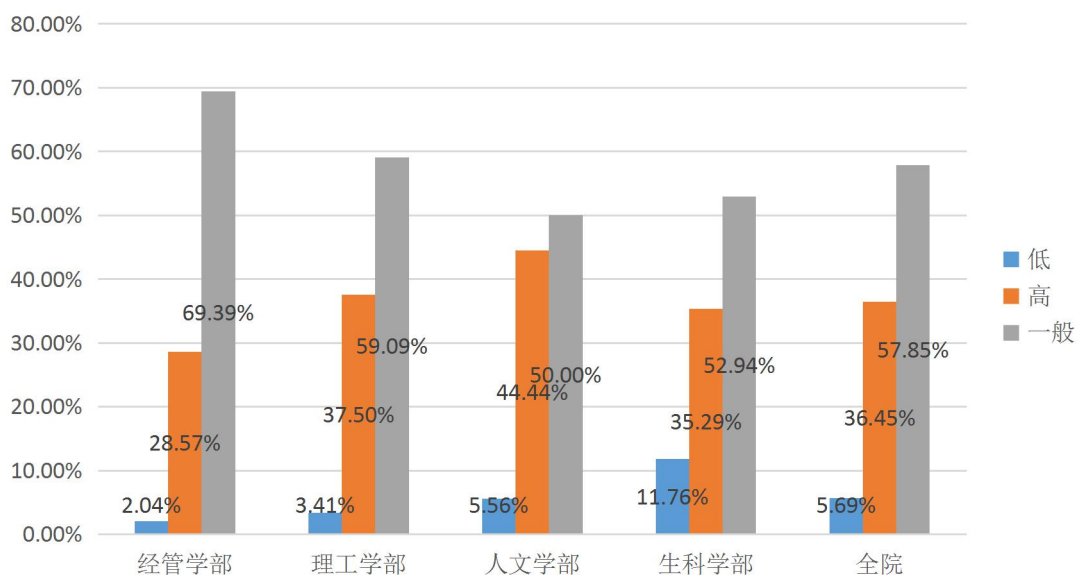


图 4-6 毕业生劳动纠纷发生率统计

如图 4-6 所示，全院平均劳动纠纷发生率为 11.16%，说明大多数毕业生劳资关系和谐。

3、企业文化与理念的认同程度

劳动者对企业文化与理念认同程度越高，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。下图为学院毕业生企业文化与理念的认同程度具体数据分析图。如图 4-7，全院毕业生中绝大部分都能够认同企业文化与理念。

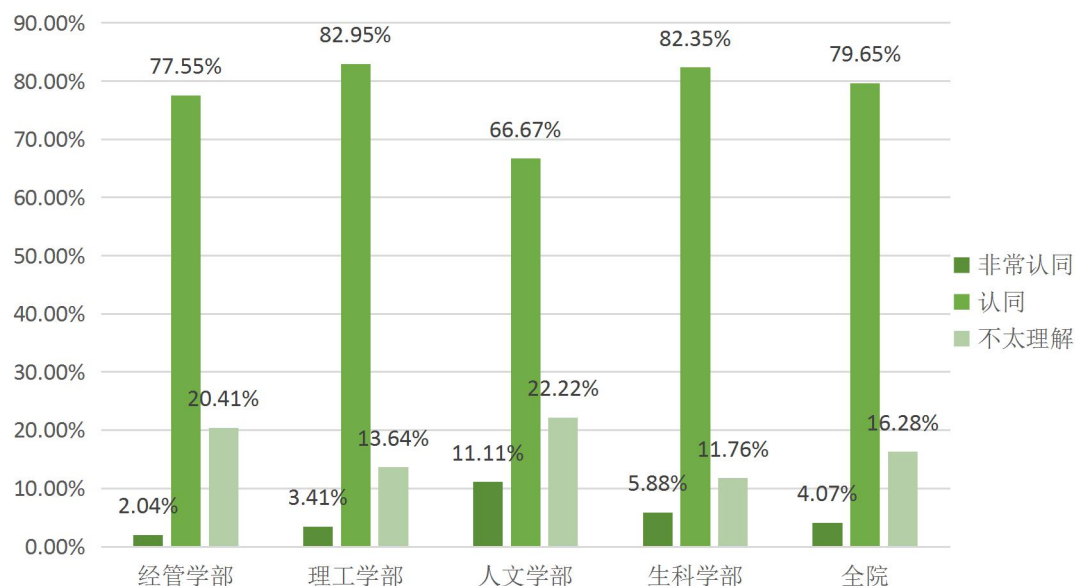


图 4-7 毕业生企业文化与理念认同程度统计

4、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。下图由养老保险、工伤保险、医疗保险、失业保险、生育保险和住房公积金几个指标来反映福利和社会保障情况：

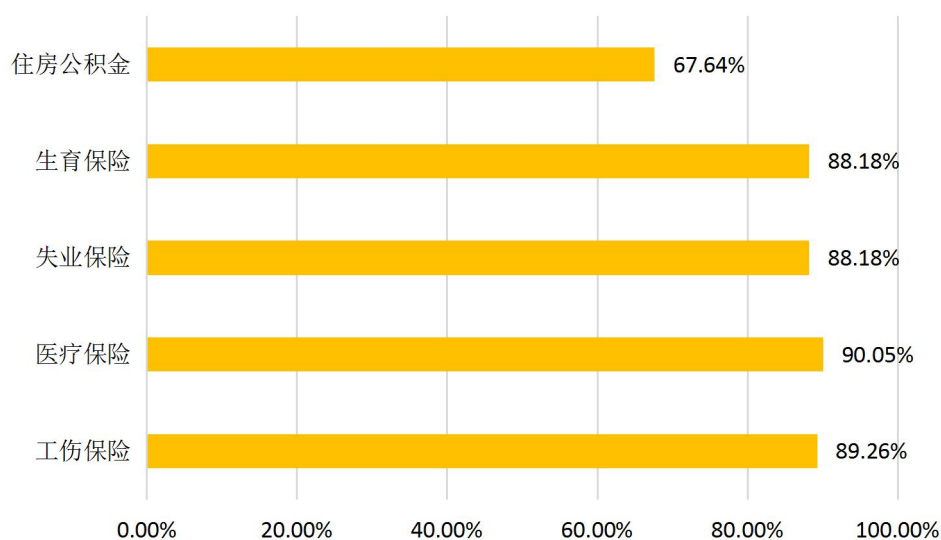


图 4-8 福利和社会保障情况统计

由图 4-8 可见，学院毕业生所在单位提供的福利和社会保障中，提供医疗保险的单位占比最高，达 90.05%；而提供住房公积金的单位占比最低，仅 67.64%。

综合以上数据分析可以看出，学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卓有成效，需要继续坚持开展。

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、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着比较突出的优势，所以技能培训就成为他们能否提高自身的综合素质、实现高质量就业的重要保证，衡量这一点的指标一般包括职员参与培训的比例、参与培训的次数、每次培训时间、晋升机会的大小等。下面将对这些指标进行分析。

（一）培训率

培训是给新员工或现有员工传授其完成本职业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。培训率指的是参加培训的人数与总就业人数的比率，反映了职工培训情况，比例越高，说明参与培训的人数越多，职员的生产能力和总体水平也就越高。学院毕业生就业培训率如下：

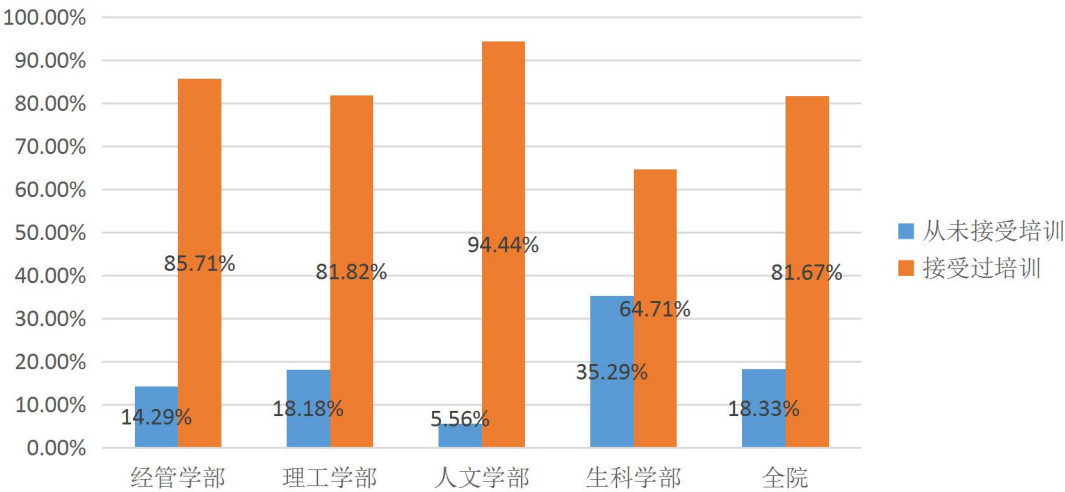


图 4-9 毕业生培训率分析统计

从上图 4-9 的数据可知，毕业生在就业后参与培训的可能性都较大。全院平均培训率为 81.67%，这说明用人单位非常重视个人能力与绩效的发展，毕业生在个人发展方面存在着很大空间。从另一角度来看，各个学部的培训率存在一些

差别：其中，人文学部最高，达到了 90%以上；培训率最低的为生科学部，其值为 64.71%，且培训率未达到全院平均培训率。这些情况说明了业务性、专业操作性弱的学部毕业生相对于学科、专业性强的学部毕业生就业后接受培训的概率更大。

（二）平均培训次数

培训次数的多少与企业的实际需求相关。用人单位可以根据职员的培训次数、经历以及培训后的成功设置职员晋升标准。培训的次数越多，说明用人单位的知识更新速度越快，用来适应社会发展的能力也越强，职员的发展机会也会越多。当然培训的次数也不是越多越好，因为培训需要支付资金成本、时间成本、场地成本等，在用人单位培训学习气氛蔚然成风、职员培训学习激情高涨时，可适当考虑增加培训次数。下图为学院毕业生就业后培训次数统计图：

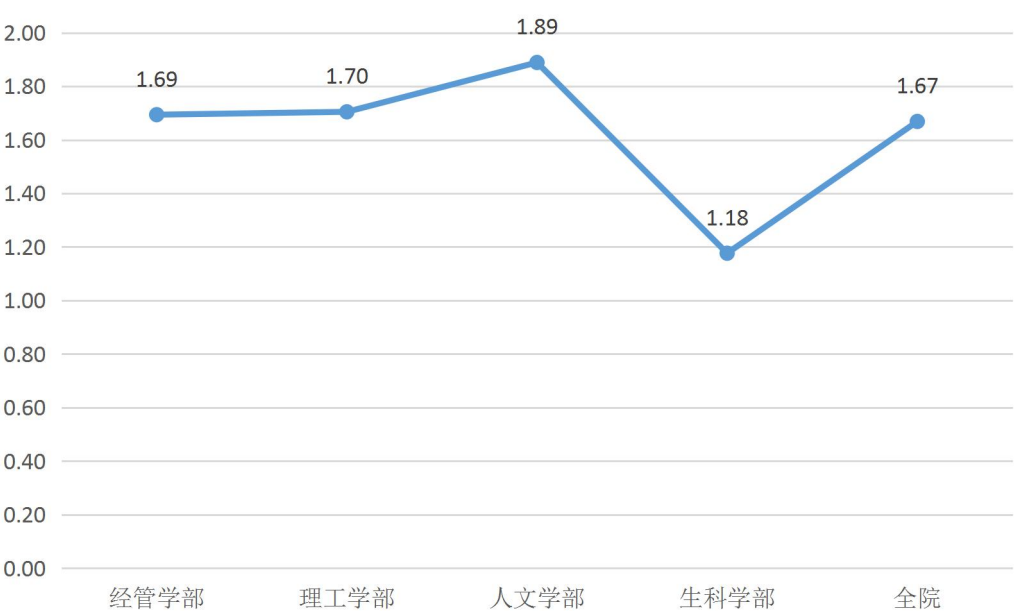


图 4-10 毕业生培训次数统计

据 4-10 图，学院可以看到本校毕业生平均培训次数为 1.67 次。其中人文学部和理工学部毕业生的平均培训次数较高，分别为 1.89 和 1.70；而生科学部毕业生的平均培训次数最低，仅 1.18 次。

（三）培训时间

由于行业性质、规模大小的不同，企业对职员培训时间的长短也不同。例如，一些高新技术企业、分工精细的企业培训时间就较长，而那些粗加工品企业等培训时间相对就较短。再有就是那些规模较大、与外界甚至全球联系紧密的单位相对于那些小规模单位来说培训时间就更长了。保证培训时间是提高培训质量的关键。

键。培训时间的长短，是培训质量、效果的重要环节。通过对参加培训的毕业生进行统计计算，得平均时长如下图 4-11：

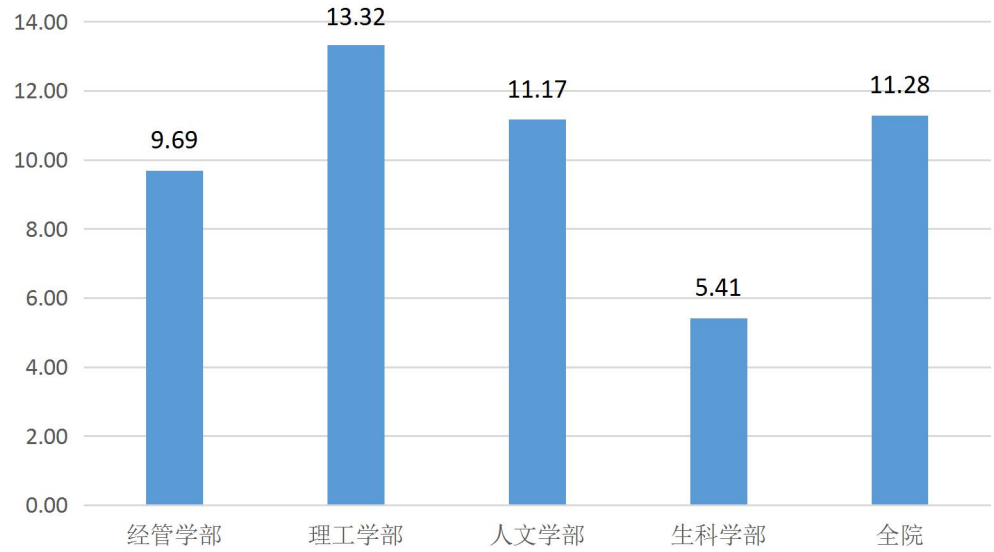


图 4-11 毕业生接受培训时间统计

如 4-11 所示，毕业生的培训时间长短存在一定的差异，全院毕业生就业后参加培训的时间平均为 11 天左右。其中，理工学部毕业生接受培训时间最长，为 13 天左右，生科学部毕业生接受培训时间最短，只有 5 天左右。

（四）晋升机会

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。对此，学院对各个学部的毕业生对于自己在就业单位晋升机会的可能性进行了调查。调查结果如下图所示：

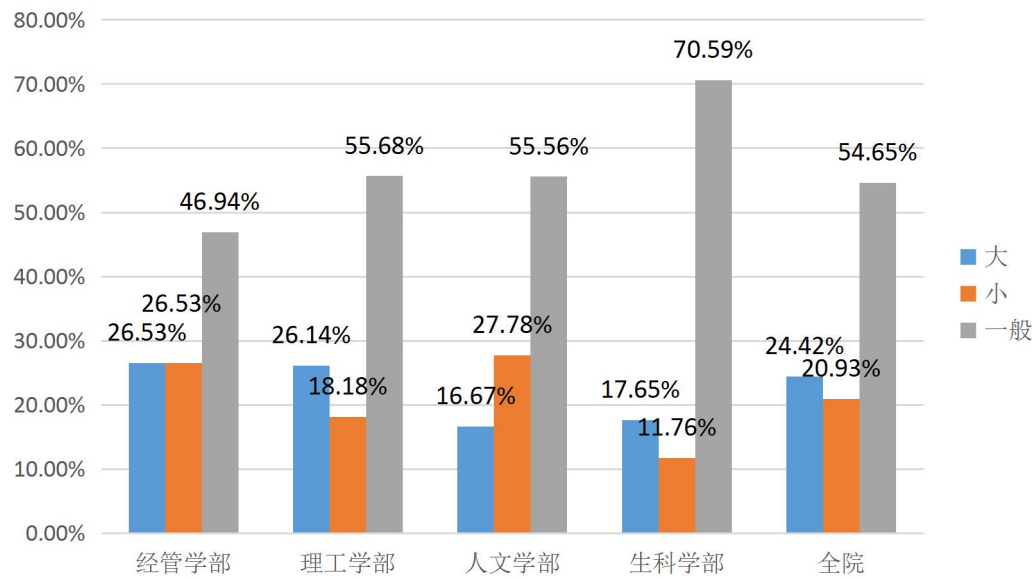


图 4-12 毕业生晋升机会统计

如上图 4-12 所示，全院毕业生认为晋升机会大的占到 24.42%，认为晋升机会小的占到 20.93%，认为晋升机会一般的比例最高占到 54.65%。从图中可以看到生科学部和理工学部认为晋升机会大的占比在全院平均值之上。

（五）就业中的公平性

就业公平，即反就业歧视，指劳动者在就业过程中享有平等的就业权利，不因劳动者的性别、民族、宗教信仰、户籍等因素收到不平等的对待。以下将主要从性别角度，就施展才华、民主权利、决策自由度、男女平等就业机会、男女平等升迁机会和同工同酬等方面来反映就业中的公平性指标，分别计算了每个指标各选项的百分比。

1、施展才华

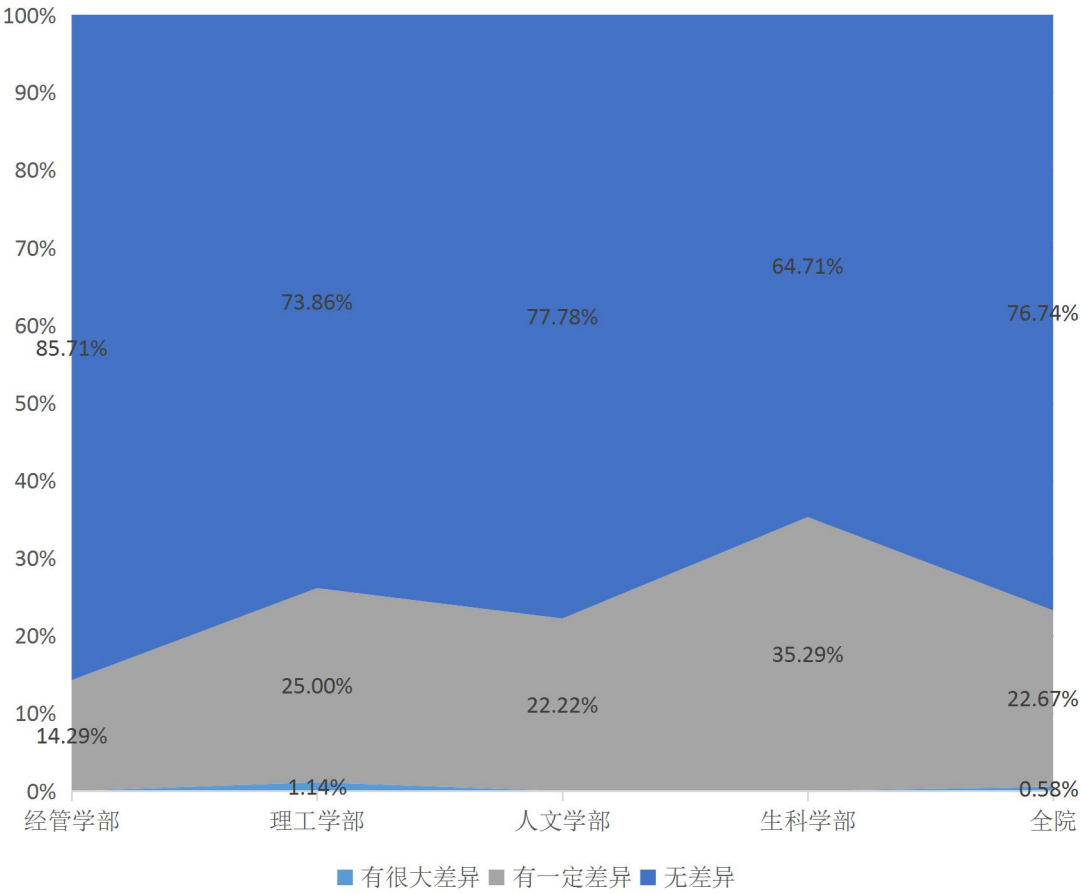


图 4-13 施展才华情况统计

如图 4-13，就业时男女差异在施展才华方面无差异情况占比达 76.74%，男女有一定差异的情况占比 22.67%，有很大差异情况占比 0.58%。

2、民主权利

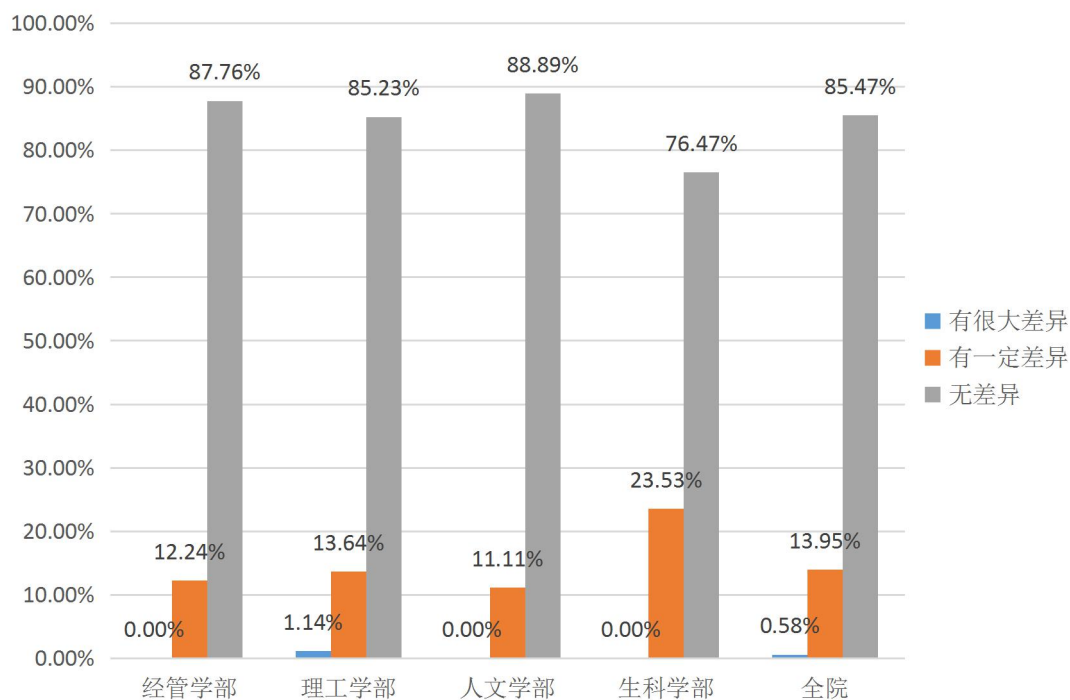


图 4-14 民主权利情况统计

如图 4-14，全院整体来说，就业中在民主权利上男女无差异情况占比 85.47%，有一定差异占比 13.95%，无差异占比 0.58%；同时，经管学部和人文学部中男女民主权利差异相比全院较大。

3、决策自由度

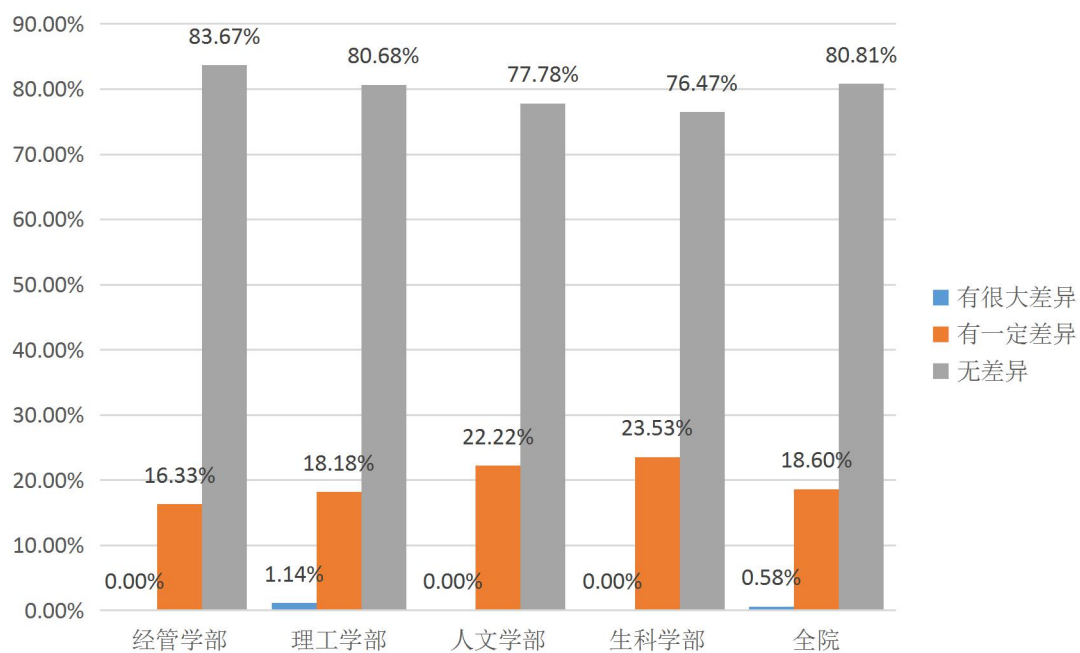


图 4-15 决策自由度情况统计

如图 4-15，在决策自由度中，全院毕业生就单位存在男女差异的占比达 19.19%。其中，经管学部 and 理工学部存在差异占比不到 20%；不过，生科学部存在差异占比高达 23.53%。

4、平等就业机会

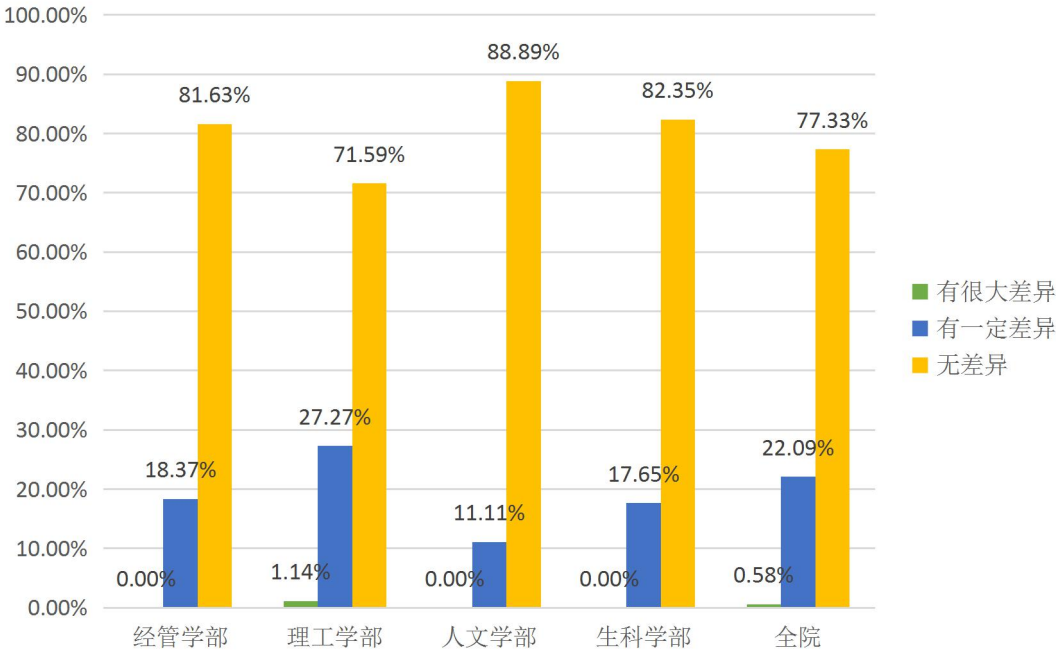


图 4-16 平等就业机会情况统计

由图可见，全院毕业生就单位在平等就业机会上存在男女差异的占比高达 22.67%，其中，理工学部毕业生就时的男女不平等就业情况达到 28.41%。

5、平等升迁机会

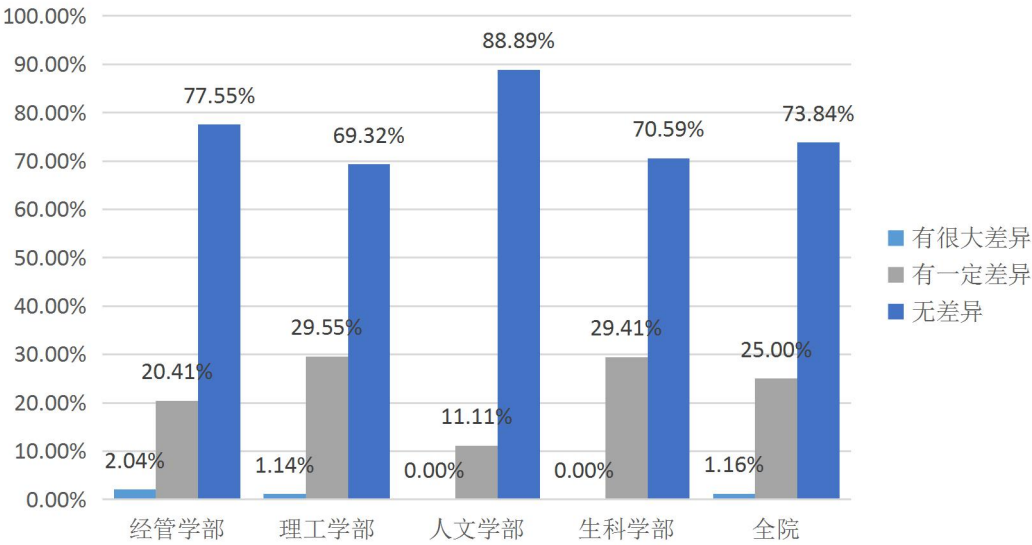


图 4-17 平等升迁机会情况统计

如图 4-17, 全院毕业生就业单位在平等升迁机会上存在男女差异的占比高达 26.16%, 其中理工学部毕业生在平等升迁机会中存在男女差异的情况最严重, 达到 30.68%。

6、同工同酬

同工同酬是指用人单位对于技术和劳动熟练程度相同的劳动者在从事同种工作时, 不分性别、年龄、民族、区域等差别, 只要提供相同的劳动量, 就获得相同的劳动报酬, 是毕业生良好就业的一个重要指标。调查结果如下图 4-18:

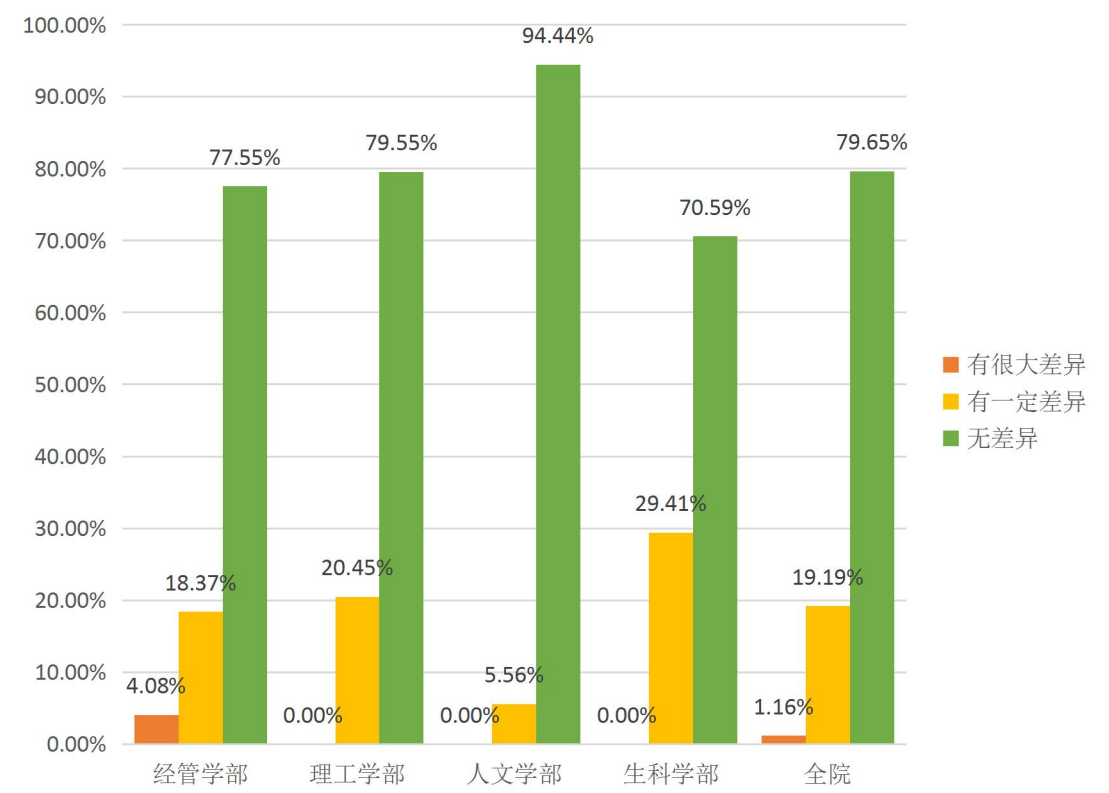


图 4-18 同工同酬情况统计

从图 4-18 中可以看出, 学院毕业生就业同工同酬率平均为 79.65%, 说明学院毕业生在工作中能够得到较为公平的对待, 也说明社会反就业歧视得到较好进展。

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进行工作的过程中, 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等) 有良性感受的心理状态。大学生只有找到了一份自己相对满意的工作才能在对经济和心理上需求得到满足, 发挥自己的特长。本调

查采用工作环境满意度、工作内容满意度、工作的整体满意程度，兴趣相符程度四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程度在很大程度上影响着大学生就业选择，在此用所有人数对于工作环境的满意得分与总人数的比例来表示工作环境满意度。如下图 4-19 所示：

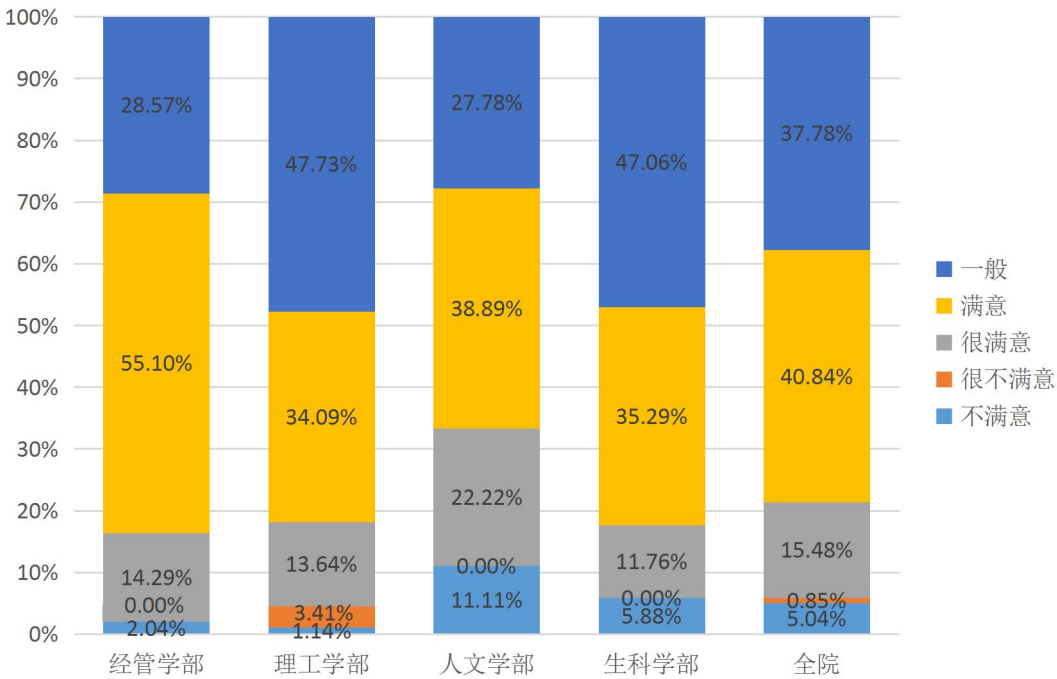


图 4-19 毕业生工作环境满意度分析

从图 4-19 中可以看出，学院毕业生对工作环境满意度平均 94.1%，其中经管学部和理工学部的环境满意度比较高。说明大部分毕业生在选择就业的时候能够与自己的心理预期的相对较好的工作相匹配。

（二）工作内容满意度

工作内容是指劳动者具体从事什么种类或内容的劳动，是劳动合同确定劳动者应当履行劳动义务的主要内容，包括劳动者从事劳动的工种、岗位、工作范围、工作任务、工作职责、劳动定额、质量标准等。对学院毕业生的工作内容满意度调查结果如下图 4-20：

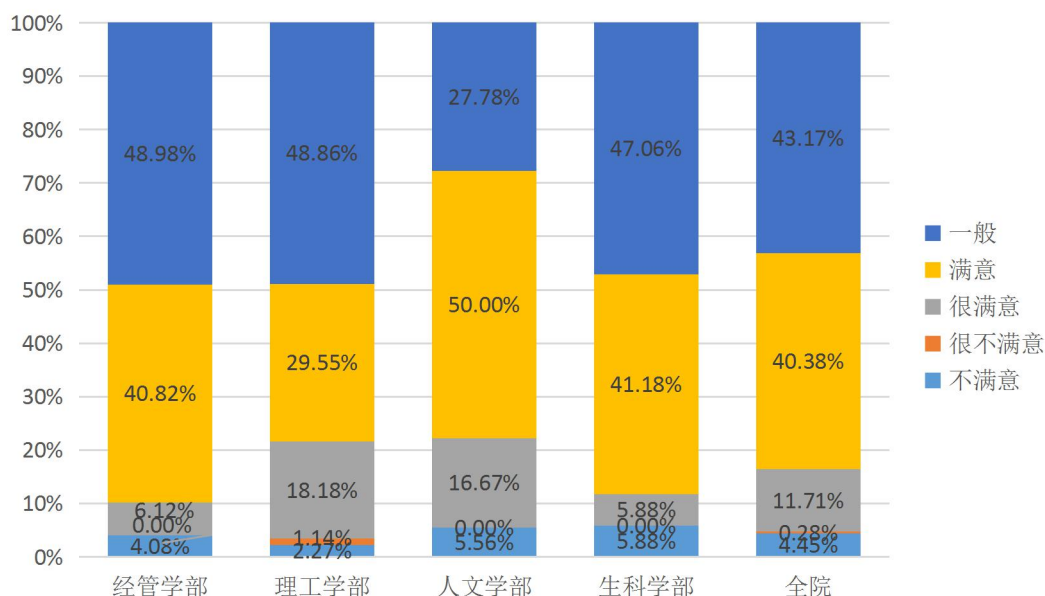


图 4-20 毕业生工作内容满意度统计

从图4-20中可以看出，毕业生对工作内容满意度平均为95.27%，超过半数的毕业生对工作环境还是比较满意，说明大部分的毕业生在择业的过程中还是会选择与自己期望相差不远的工作单位。

（三）工作的整体满意程度

工作的整体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。调查结果入下图4-21：

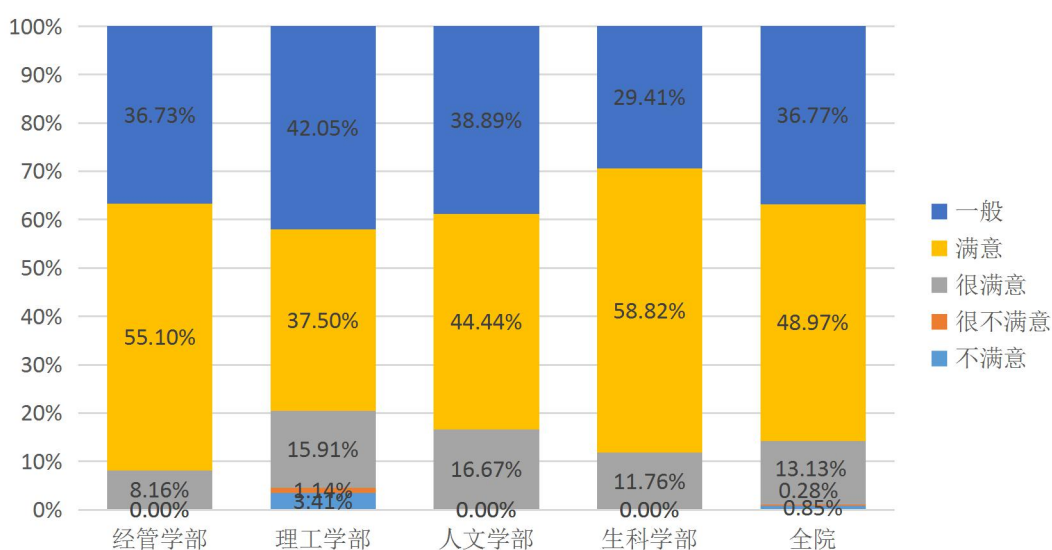


图 4-21 毕业生工作整体满意度统计

从图4-21中可以看出，总体的工作整体满意度达到了98.86%，说明大部分毕业生对工作后的单位总体上是满意的。

（四）兴趣相符程度

职业兴趣是兴趣在职业方面的表现，是指人们对某种职业活动具有的比较稳定而持久的心理倾向，使人对某种职业给予优先注意，并向往之。较高的兴趣相符程度会让毕业生工作的身心都能够比较积极的面对工作。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。对学院毕业生的调查结果如下图所示，从图中可以看出，全院平均兴趣相符程度达到了91.05%，说明毕业生就业观念与自己的专业观念比较好，能够选择自己比较感兴趣的工作，同时也说明学院对毕业生的职业规划有较好的效果。

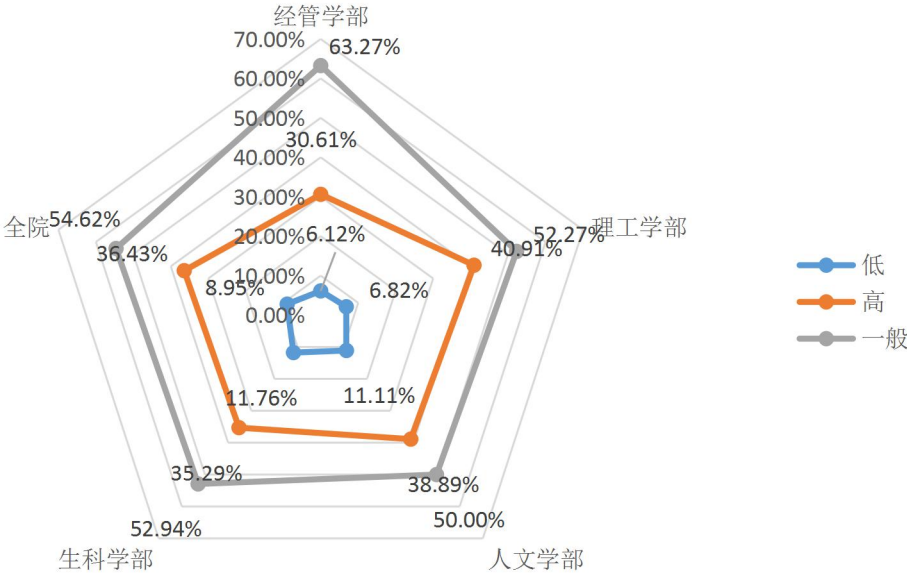


图 4-22 毕业生兴趣相符程度统计

五、毕业生工作薪酬调查

工作报酬是劳动者价值的货币体现，也直接影响其工作满意度。毕业生工作报酬问题从劳动报酬和试用期的起薪两个方面开展调查。

（一）劳动报酬

平均劳动报酬 = $(2000 \text{ 元以下人数} \times 1000 + 2000 \sim 4000 \text{ 元人数} \times 3000 + 4000 \sim 6000 \text{ 元人数} \times 5000 + 6000 \text{ 以上人数} \times 7000) / \text{总人数}$

工作报酬是直接影响毕业生择业的重要指标。平均劳动报酬为所有毕业生的劳动报酬总数与总人数的比例。本院毕业生平均劳动报酬统计结果如下图4-23：

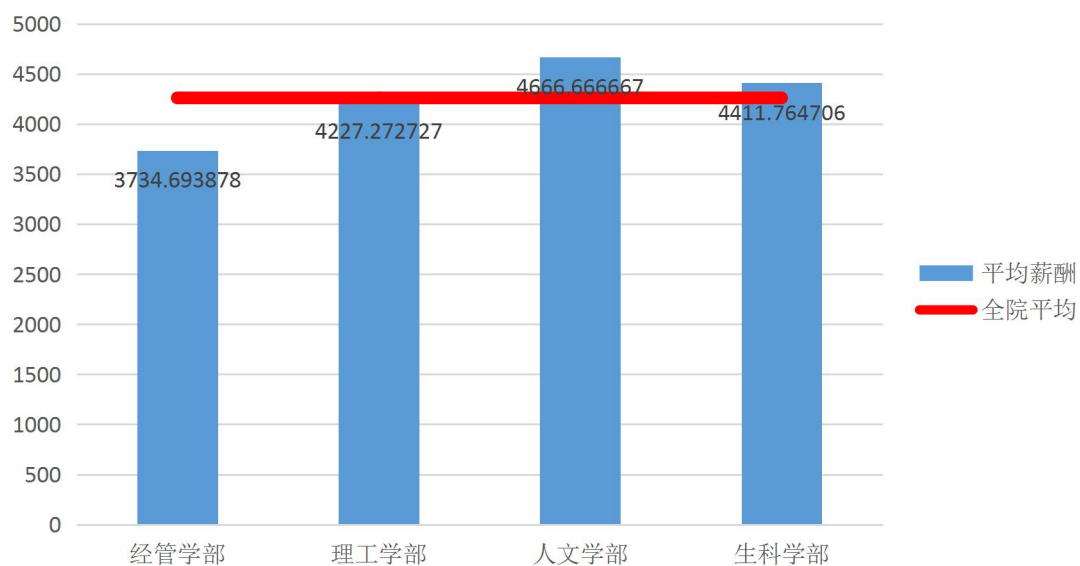


图 4-23 毕业生劳动报酬统计

从图4-23中可以看出，全院平均劳动报酬为4260元，各学部毕业生劳动报酬平均在3700元以上。

（二）试用期的起薪

平均试用期起薪=（2000元以下人数*1000+2000～4000元人数*3000+4000～6000元人数*5000+6000以上人数*7000）/总人数

平均试用期起薪为所有试用工作者总起薪与总人数的比例。下图4-24为学院毕业生试用期起薪调查结果：

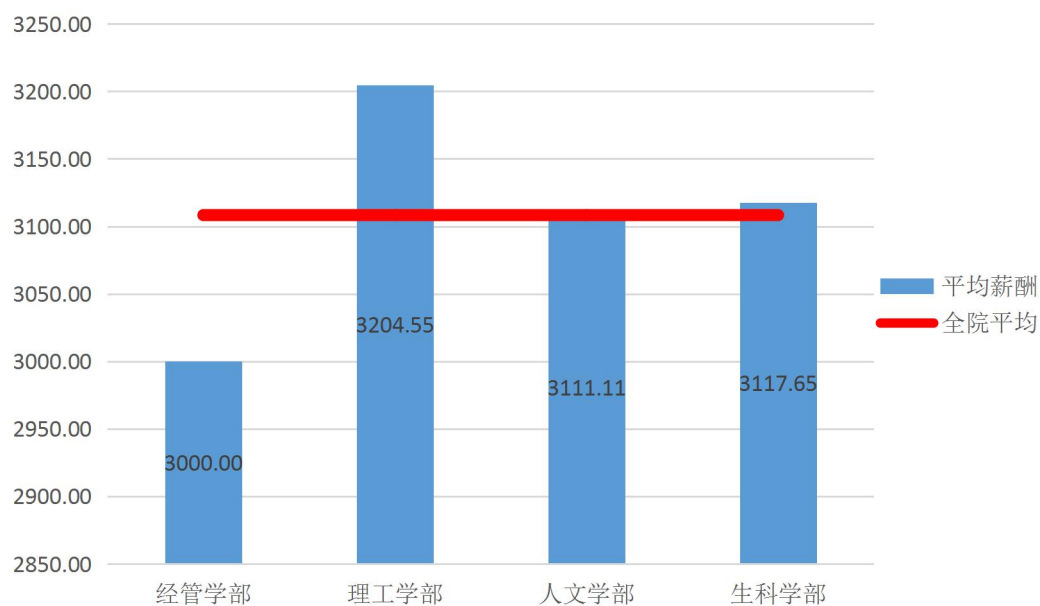


图 4-24 毕业生试用期起薪统计

从图4-24中数据看出，全院的平均试用期起薪为3117元，只有理工学部和生科学部毕业生的平均试用期起薪在全院平均值以上，经管学部毕业生的平均试用期起薪最低，为3000元。

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）职业期待吻合度

从下图 4-25 中可以看出，学院毕业生职业期待吻合度平均为 91.92%，说明学院毕业生工作基本满足期待的职业，同时也说明了学院的专业设置与人才培养工作是根据每个个体的基本特征来进行的。

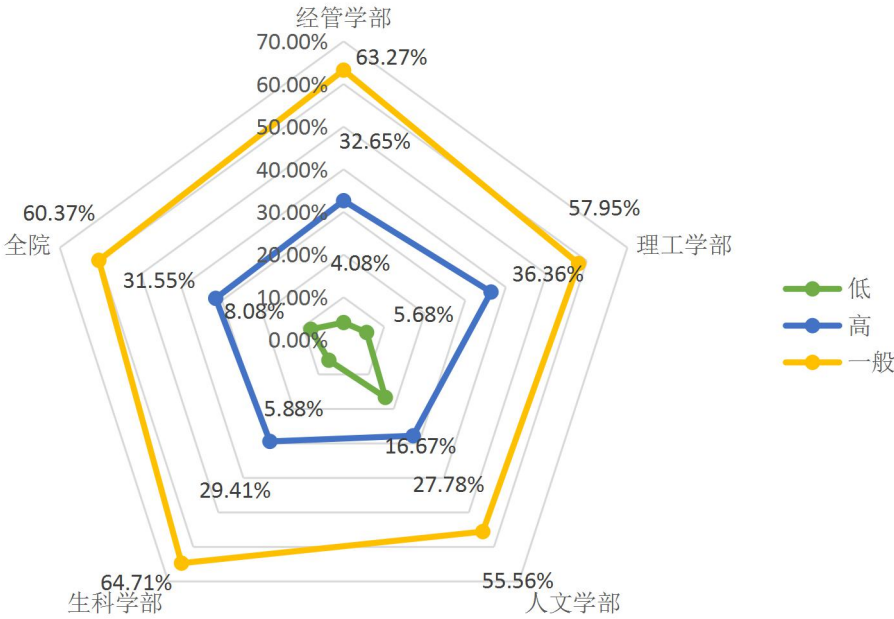


图 4-25 毕业生职业期待吻合度统计

（二）能力满足度

能力满足度=（满足度高人数+满足度一般人数）/总人数

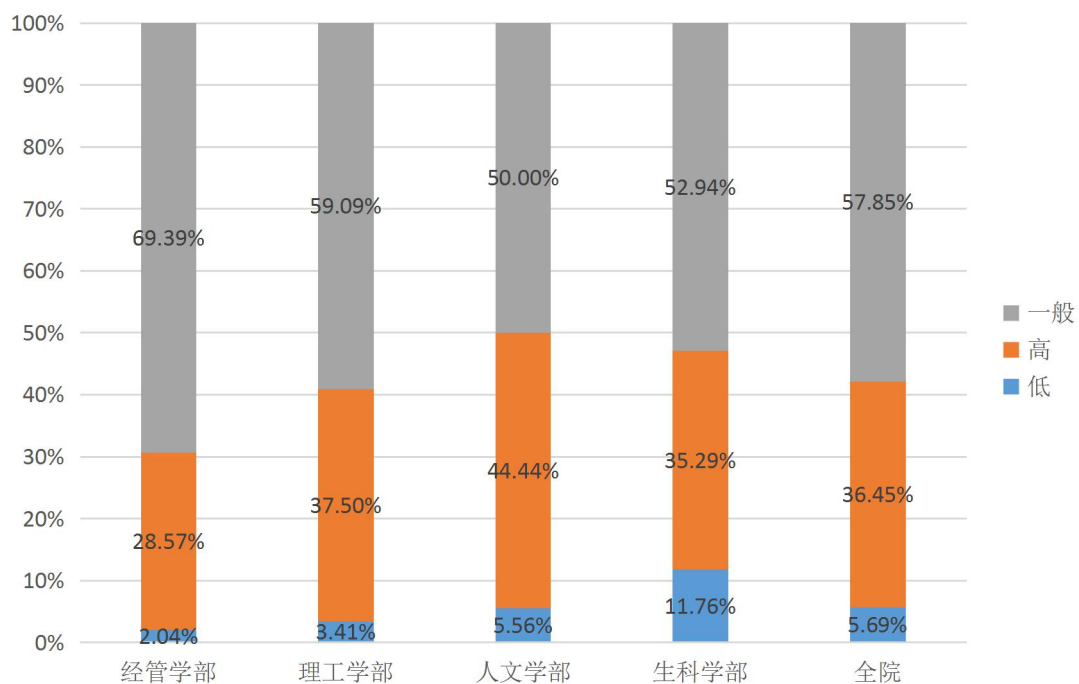


图 4-26 毕业生能力满足度统计

从图 4-26 中可以看出，学院毕业生能力满足度平均为 94.3%，说明学院毕业生在工作时能够较好的发挥自己的能力特长，同时也说明了学院的专业设置与人才培养工作能较好的引导毕业生选择职业。

第二节 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 2018 年 10 月组织开展了重点用人单位接收 2018 届毕业生就业情况满意度问卷调查,调查采用“湖南省毕业生就业网”微信公众号调查问卷,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 29 家接收学院 2018 届毕业生的重点用人单位完成了调查。

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,学院将用人单位对毕业生的整体满意度评价进行回访调查,调查结果显示,用人单位对学院招聘毕业生的总体满意程度达到 93.10%,其中“非常满意”达到 44.83%，“非常不满意”只有 3.45%。

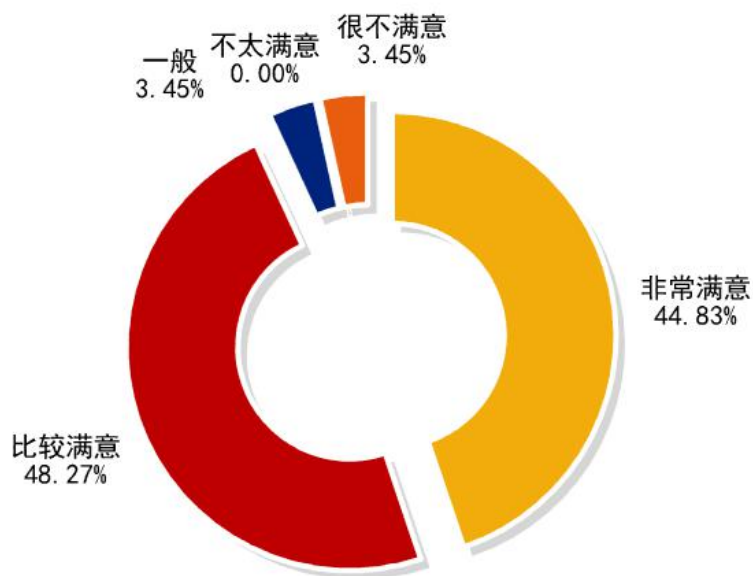


图 4-27 用人单位对毕业生的整体满意度评价统计

从用人单位对学院 2018 届毕业生的总体满意度调查结果可以看出,接收学院 2018 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、上进心强，但也有较少的用人单位对学院毕业生质量不满意，在以后的大学生职业规划及就业指导方面，应加强大学生综合素质的培养。

二、用人单位对毕业生综合素质的评价

用人单位对毕业生综合素质的评价既是对大学人才培养成果的一种有效评估，也是为大学人才培养方向及方法的改善提供有力支持。从用人单位对毕业生的能力或素质评价调查结果可以看出，用人单位对毕业生的能力或素质评价满意度整体非常高，各项评价的满意度全部达到 100% 以上，而且“非常满意”也全部都在 37.93% 以上，其中“道德观、价值观与行为礼仪等基本素养”、“专业技能掌握水平及实际操作能力”、“诚实、敬业、团队合作等职业素质水平”三项的“非常满意”满意度最高，全部达到 58.63%；“逻辑思维与创新能力水平”、“自主学习与能力拓展水平”、“项目策划、组织、主持与执行能力”三项的“非常满意”满意度最低，只有 37.93%。由此可见，学院毕业生的逻辑思维与创新能力水平、自主学习与能力拓展水平还有待提高，项目策划、组织、主持与执行能力还有待增强。

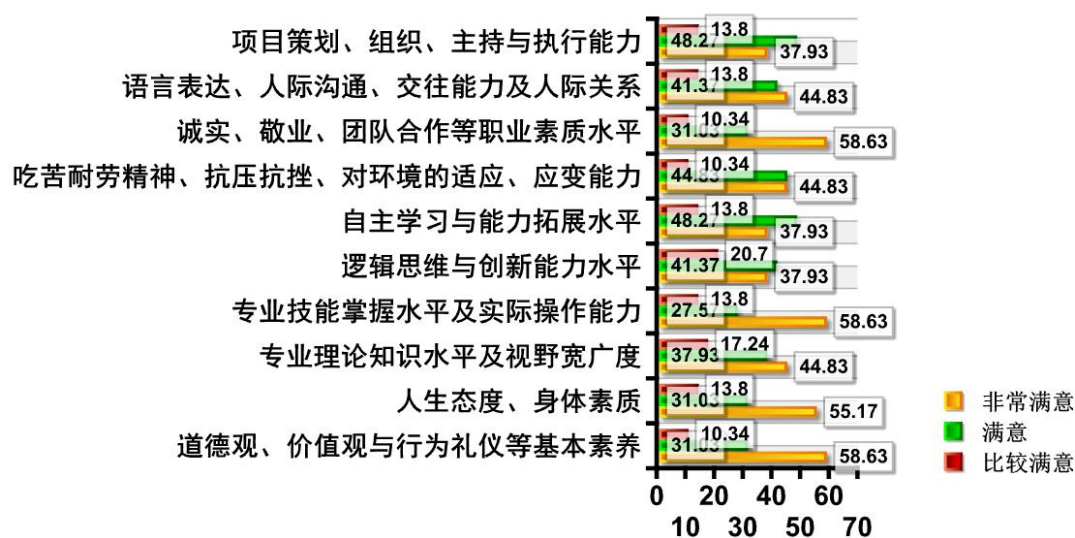


图 4-28 用人单位对毕业生综合素质的评价统计

综上所述，用人单位对学院 2018 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适应性强、学习能力强、专业知识扎实、具有良好的敬业精神，但也希望学院提高毕业生的创新能力、组织协调能力，增强团队合作精神、吃苦耐劳精神。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。

第五章 就业变化趋势分析

2019 年，全国普通高校毕业生总量预计达到 834 万人，同比 2018 年增加 14 余万人，且 2019 年我国适龄劳动人口持续在高位运行，到 2022 年才会出现下降。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，全国宏观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 2019 届毕业生达 1516 人，比 2018 届毕业生略有增加。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变化趋势。

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 2015 至 2017 年毕业生人数每年都有减少，2016 年毕业生人数 1782 人，2017 年降至为 1490 人，2018 年为 1502 人。各学部近三年毕业生人数略有浮动。（见表 5-1）

表 5-1 近三年各学部毕业生人数统计（单位：人）

年度	经管学部	理工学部	人文学部	生科学部
2016	612	435	393	342
2017	478	441	269	302
2018	518	471	265	248

二、近三年各学部毕业生升学率分析

调查数据显示，总体来说，学院 2016 年的升学率比较低，2017、2018 年学院升学率逐步提升，这与学院高度重视、大力支持考研引导与培训高度相关。近三年来，各学部升学率差别较大，升学率较高的学部是生科学部。

表 5-2 近三年各学部毕业生升学率统计（单位：百分比）

年度	经管学部	理工学部	人文学部	生科学部
2016	7.9	5	10.24	23.79
2017	7.8	6.09	16.71	25.72
2018	9.5	9.26	11.32	31.45

从表 5-2 中可以看出，升学率较高的学部，其专业均为母体学校湖南农业大学的老牌专业，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、理工学部等专业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，加之理工科男生较多，英语基础相对薄弱，报考的比例不高，因而录取率较低。人文学部社会体育和艺术设计专业毕业生多为艺术类考生，此类专业毕业生理论学习基础相对较弱，而其专业应用性较强，从而毕业生基本选择直接就业，故而报考研究生的人数较少，录取率自然较低。

三、近三年各学部毕业生企事业单位就业率分析

调查数据显示，学院各学部每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 52% 以上，有的高达 78% 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 5-3 近三年各学部毕业生企事业单位就业率统计（单位：百分比）

年度	经管学部	理工学部	人文学部	生科学部
2016	78.65	81.75	77.76	60.55
2017	75.38	78.69	66.02	54.22
2018	75.29	76.65	78.87	52.02

学院毕业生企事业单位就业率随着升学率呈现一定幅度的波动，但仍然在本科毕业生中占有很大比例，基本与升学比例形成互补。随着公务员考试热的慢慢冷却，学院毕业生将会更多地选择到企事业单位就业。

四、近三年各学部毕业生出国留学情况分析

学院 2016 年至 2018 年毕业生出国留学人数波动不大，其中 2017 年出国留学人数最少，仅 7 人，2018 年出国留学人数略有上升，达到 12 人。

表 5-4 近三年各学部毕业生出国留学人数统计（单位：人）

年度	经管学部	理工学部	人文学部	生科学部
2016	4	1	1	4
2017	3	0	3	1
2018	5	1	1	5

近年来，学院毕业生有出国留学愿望的人数较多，但实际出国留学人数较少，究其原因，一是毕业生语言测试难过关，语言方面是部分申请出国留学毕业生的拦路虎。二是部分毕业生专业成绩过低，无法通过留学申请审核。从各学部毕业

生出国留学人数的对比来看，主要集中在经管学部、人文学部、生科学部三个学部，并且主要集中在管理类、经济类和语言类专业，这主要是因为这三类专业的毕业生语言基础较好，在出国留学选择学校和专业方面选择范围比较广。因此，学院应引导申请出国留学学生更加注重提高语言能力和专业文化成绩，同时为申请出国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2018届毕业生在毕业后半年内没有变更过工作单位的占63.81%,半年内变更过工作单位的占36.19%,其中仅变更过1次的占19.05%;变更过两次及两次以上的占17.14%。

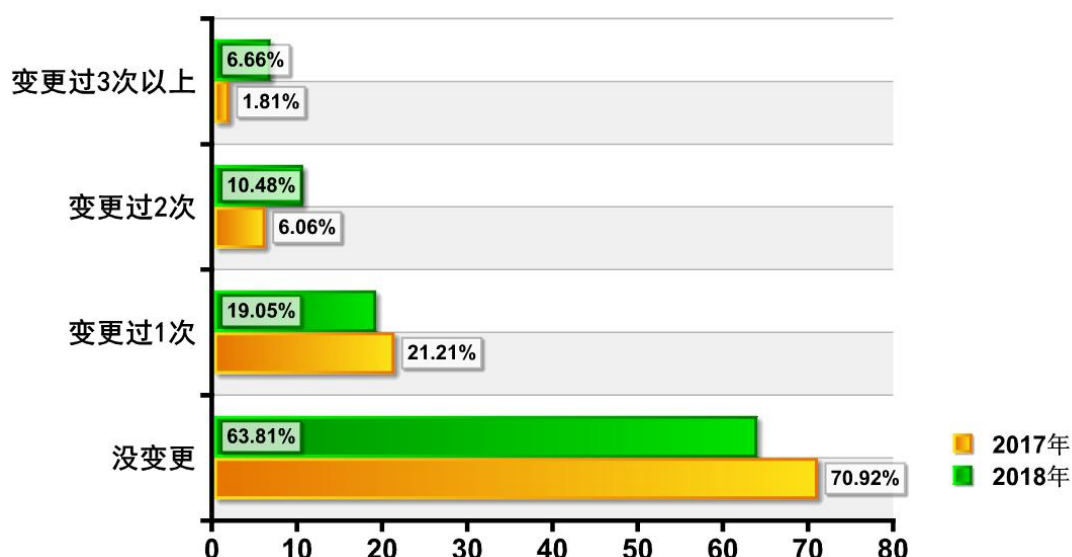


图 5-1 学院近两年毕业生毕业半年内离职率统计

学院2018届毕业生毕业半年内离职率为36.19%,高出学院2017届毕业生毕业半年内离职率7.11%,处于较高的水平,造成学院毕业生毕业半年内离职率较高的原因主要有以下几个方面:

1、在校期间社会实践经验不够,职业定位不清晰

一方面,学院提供的就业信息有限,教学实习比较单一;另一方面毕业生在校期间社会实践经验不够,对自己的就业能力把握不了,缺乏对单位及从事职位的深入了解,随大流就业。有很多毕业生在求职时由于缺乏对自己的认识,对自己到底适合怎样的职业并不明确,从而丧失了一些较好的就业机会。因此一定要先弄清自己的优势与特长,劣势及不足,找准定位,准确的评估自己掌握的专业知识和技能,了解自己的个性特征,更好地实现个人与职业之间的匹配。

2、追求较高薪资与丰厚福利

刚刚毕业的大学生其薪资水平往往喜欢与自己的心理预期做比较,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,同时薪资提升速度放缓。最近几年,招聘工作中流行着企业对有工作经验

毕业生的独特偏爱，使得即使毕业工作 1 年的大学生也比应届毕业生更容易得到工作，也更容易得到较高的薪资，加之，应届毕业生进入社会后，买房、买车、成家的需求日益增长，需要坚强的经济能力作为后盾，这就促使部分应届毕业生选择离职，投靠能提供更高薪资水平的单位。

3、就业地域限制

很多毕业生在刚就业的时候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。所以不到半年，很多毕业生会选择回离家较近的地方就业。

4、个人发展空间不够

招聘单位在前期将单位描绘得完美，以此来吸引人才，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，而且小企业对员工培育较少，发展空间有限。加之部分企业一直用低工资聘用毕业生没有一定的工资增长机制，必然是留不住人的。

5、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迅速，不断创造出大量的就业机会，对应届生的离职也起到了推波助澜的作用。

6、家庭资源较多，选择空间扩大

独立学院毕业生家庭条件普遍比较优越，有一部分毕业生找工作目的是为了积累经验，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就业单位，去往家人推荐的工作单位。

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的升级阶段，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 2016 届、2017 届，2018 届毕业生就业岗位与专业相关度的数据，了解毕业生就业岗位与专业相关度的一个动态变化过程。

1、2018届毕业生就业岗位与专业相关度总体较高

通过对学院 630 名 2018 届毕业生的就业岗位与专业相关度调查问卷数据分析，有 33.02%的毕业生认为就业岗位与专业非常相关，有 30.48%的毕业生认为就业岗位与专业比较相关，有 15.87%的毕业生认为就业岗位与专业相关度一般，有 11.27%的毕业生认为就业岗位与专业相关度比较小，有 9.37%的毕业生认为就业岗位与专业很不相关。

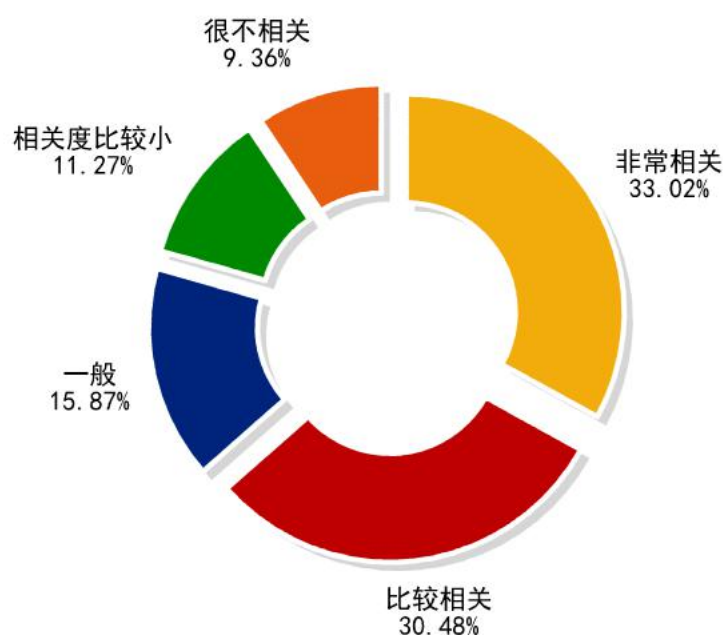


图 5-2 学院 2018 届毕业生就业岗位与专业相关度统计

通过以上数据分析，可以看出学院 2018 届毕业生就业岗位与专业相关度总体较高，有 63.50%的毕业生从事专业对口性较高的工作。专业学习对于大学生的就业及发展是有益的，大学期间专业学习“无用论”应该受到驳斥。

2、近三年就业岗位与专业相关度提升趋势比较明显

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逐年在增高，其中 2016 届毕业生认为专业对口性高的比例只有 33.58%，而到了 2017 年该比例达到 44.85%，2018 年高达 63.50%；同时近三届毕业生认为自己就业专业对口性低的比例也有下降的趋，从 2016 年的 28.40%降低到了 2018 年的 20.63%。

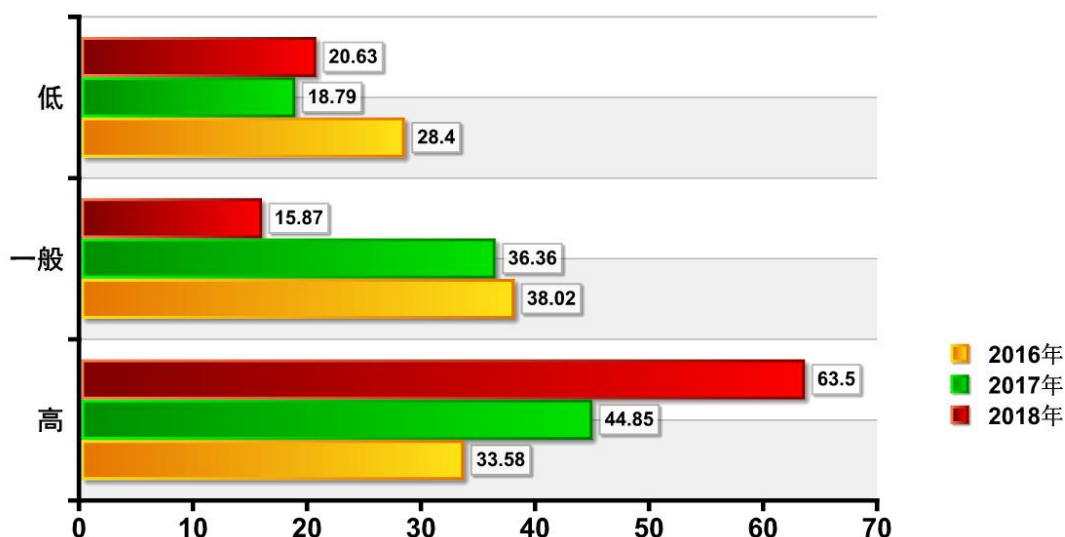


图 5-3 学院 2016-2018 届毕业生就业岗位与专业相关度统计

通过对学院 2016—2018 年毕业生就业岗位与专业相关度数据对比分析，学院可以看，从 2016 年到 2018 年这三届毕业生对于自己专业的认同度在不断上升，并且上升幅度较大。这表明毕业生就业对于本专业相关工作的青睐度越来越高，毕业生的就业岗位与专业相关度还有提升空间。

第六章 形势分析与工作展望

党的十九大报告指出，就业是最大的民生，要坚持就业优先战略和积极就业政策，实现更高质量和更充分就业，为高校做好毕业生就业工作定了总基调。学院 2019 届毕业生总人数为 1516 人，要实现更高质量、更充分就业，必须深入分析形势，找准自身优劣势，提前谋篇布局、施以对策，方可取得实效。

第一节 2019年学院毕业生就业面临的新挑战

一、从宏观角度分析，就业形势仍然严峻

据统计，2019 年国内高校毕业生人数约为 860 万，再创历史新高，如果加上中专、技校、“海归”及 2018 届离校未就业的高校毕业生，预计有将近 1000 万大学生同时参与就业竞争；此外，随着供给侧改革的深入推进、产业转型升级的不断加快，就业结构性矛盾将更加突出。

二、从学院角度分析，就业状况仍有短板

通过对 2018 年学院就业统计数据进行分析，不难发现当前学院毕业生就业的诸多短板：如毕业生在中小型企业就职比例达到总就业人数的 72.78%，占比太大；部分专业初次就业率仍待提高，如会计、土地资源管理、动植物检疫等专业仍然不到 80%；个别专业初次签约率太低，如环境工程专业的签约率只有 42.86%。

三、从毕业生角度分析，就业观念仍存误区

根据学院 2018 届毕业生就业意向调查数据，意向去国企就职的有 658 人，意向去三资企业就职的有 345 人，意向去事业单位的有 387 人，而最终就业结果分别仅有 96 人、8 人和 7 人，很明显还是有相当多的毕业生就业期望值偏高；意向去西部和基层就业的毕业生 56 人，实际 3 人，表明大部分毕业生还是不愿意去祖国最需要的地方。

第二节 2019年学院毕业生就业面临的新机遇

一、从政策保障来看，党和政府提供了更大支持

党中央、国务院历来高度重视高校毕业生就业工作。党的十九大报告指出，要注重解决结构性就业矛盾，鼓励创业带动就业，提供全方位公共就业服务，促进高校毕业生等青年群体多渠道就业创业。2018年12月5日，教育部印发《关于做好2019届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》，指出要深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，全面贯彻落实全国教育大会精神，把“稳就业”放在更加突出的位置，努力实现高校毕业生更高质量和更充分就业，并提出了包括引导毕业生到基层就业、促进毕业生到中小微企业就业、服务国家战略开拓就业岗位、拓展新兴业态就业空间、全面深化高校创新创业教育改革、落实完善创新创业优惠政策、加大创新创业场地和资金扶持力度等19条政策措施。此外，湖南省委省政府、长沙市委市政府的相关政策文件也将陆续出台。

二、从就业机会来看，新时代赋予了更广空间

党的十九大作出了中国特色社会主义进入新时代的重大判断。新时代里，无论是深化供给侧结构性改革，还是加快建设创新型国家，无论是推进乡村振兴计划、区域协调发展战略，还是推进一带一路、美丽中国建设，科学技术应用到经济发展的各个领域是不可避免的，工业4.0、智能机器人、云平台、大数据、3D打印等重大技术创新将广泛渗透到我国经济社会的方方面面。这些技术的开发和应用，无疑将大大减少社会对一般劳动力的依赖，大幅增加对高素质人才的需求，从而为高校毕业生带来前所未有的重大契机。

三、从就业竞争来看，学院打造了更强实力

近年来，学院先后实施了特色专业建设、开办CMA创新实验班等重大改革，并围绕“应用型人才”培养目标，多次修订人才培养方案，新增了《创业基础》课程，设立了第二课堂学分，进一步优化了专业设置、强化了实践课程、深化了教学方法创新、精准了就业指导与服务，毕业生就业实力不断提升。近年来，学院毕业生升学率连创新高，毕业生初次签约率逐年攀升，便是最好的佐证。

第三节 2019年学院毕业生就业工作目标与思路

2019年学院就业工作的整体目标是：确保2019届毕业生初次就业率保持在85%左右，初次签约率保持在60%左右，就业工作特色更加明显，毕业生就业质量稳步提升。具体思路如下：

一、深化“一部一品”特色建设

1、指导生命科学学部进一步办好“考研虚拟班”，并在全院进行推广，全面提升毕业生升学率；

2、指导理工学部进一步推进“双创先锋培育计划”，大力开展双创教育引领活动，完善双创导师库，培育更多毕业生参与创新创业；

3、指导经济管理学部进一步落实“订单式实习就业机制”，争取年度内再新增10-15家优质实习就业基地，并签订合作协议；

4、指导人文社会科学学部进一步深化“团队分类指导工程”，做好就业意向详实调查，分类别、分团队配备指导老师，全面开展精准帮扶。

二、深化就业指导与管理

5、配合学院就业指导与创新创业教育教研室，组织开展好就业指导和职业生涯规划课程教学，有效利用课堂教学对毕业生进行职业生涯规划、就业观念、就业技能等方面的指导。

6、认真做好“就创嘉年华”就业指导系列活动，开展就业指导讲座、校友论坛、职业生涯规划大赛、简历制作大赛、模拟职场大赛等活动，分年级开展职业生涯规划教育、考证考级引导，进一步帮助毕业生增强就业意识、提高就业能力。

7、以就业创业咨询辅导室和《大学生就业创业指导手册》为抓手，深入开展就业个性化辅导与咨询，帮助毕业生合理设定职业目标，进一步提高就业指导的覆盖面和实效性。

8、积极引导毕业生对接国家发展战略需求，到重点地区、重大工程、重大项目、重要领域就业，到高技术产业、战略性新兴产业、先进制造业和现代服务业等领域就业创业，到国际组织实习就业。

9、继续做好“组织选调”、“到村任职计划”、“农村教师特岗计划”、“西部志愿者计划”、“三支一扶”、“赴新疆和西藏基层就业”等国家地方基层服务项目，引导和鼓励毕业生到基层就业、投身军营报效祖国。

10、优化学院就业创业工作目标管理体系，抓大放小，删繁就简，注重过程管理与效果导向，严格就业质量监控。

三、精准就业服务与帮扶

11、依托湖南农业大学“3+云就业服务平台”，深入推进就业信息化建设，利用新媒体优势全程深度强化就业信息推送服务。

12、落实毕业生“一带十”指导工程，建立毕业生信息库，定期组织就业意向调查，动员学院和学部领导、辅导员、班主任、专任教师等形成就业工作合力，有效实现全员参与就业工作，增强对毕业生个体的就业指导。

13、落实就困生“一带一”帮扶工程，准确掌握家庭困难毕业生、心理问题毕业生、少数民族毕业生、残疾毕业生等特殊毕业生群体的具体情况，指定专人负责，实行“一生一策”动态管理、精准帮扶。

14、落实“一带一建”计划，新增30名左右的优质校友，对接帮扶部分意向毕业生，帮助毕业生更高质量就业创业。

四、进一步拓宽就业市场

15、组织好毕业生供需双选会和校园招聘会，扩大学生供需双选会的影响力和吸引力，分专业、分类别积极组织校园招聘活动，提高毕业生参加招聘活动的积极性，开展招聘会效果跟踪分析，切实降低毕业生求职成本。

16、充分挖掘优秀校友资源，积极争取校友支持，在校友所创办企业或所负责企业中建立一大批就业基地，开展长期的人才输送。

17、探索校企合作模式，将专业实习与就业招聘相衔接，将就业指导与入职培训相结合，将学校人才培养与企业人才需求相结合，建立稳定的校企合作关系，切实拓展毕业生的就业渠道。

五、进一步强化创新创业教育

18、积极培育创新创业毕业生团队，编制政策扶持手册，强化后续服务，引导毕业生积极参加各类创新创业实践活动和比赛项目。

19、加大创新创业师资培训与建设力度，引进外部创新创业导师参与教学工作，引导创新创业教师积极申报各类科研教研项目，积极撰写创新创业学术论文，编撰并出版适合学院实际的教材。

20、建好众创空间并投入使用，形成在省内有较大影响、管理规范的大学生创新创业孵化基地。