



湖南农业大学东方科技学院

2019 届毕业生就业质量报告

二〇一九年十二月

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、毕业生性别结构	1
三、毕业生民族结构	2
四、毕业生生源结构	2
第二节 毕业生就业情况	3
一、毕业生初次就业率和初次签约率	3
二、毕业生考取研究生情况	4
三、毕业生出国留学情况	5
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 就业创业工作措施与成效	9
第三章 调查与反馈评价	21
第一节 就业工作反馈与评价	21
第二节 教育教学工作反馈与评价	25
第四章 就业质量综合评价分析	28
第一节 毕业生就业质量相关指标分析	28
一、毕业生求职准备调查	28
二、毕业生工作稳定性调查	30
三、毕业生个人发展调查	33
四、毕业生工作满意度调查	35
五、毕业生工作薪酬调查	37
六、毕业生人职匹配度调查	37
第二节 用人单位对毕业生就业质量综合评价	39
第五章 就业发展趋势分析	41
第一节 毕业生就业去向变化趋势	41
第二节 毕业生离职率变化趋势	44
第三节 毕业生专业相关度变化趋势	46

第六章 形势分析与工作展望	48
第一节 学院毕业生就业工作存在的主要问题.....	48
第二节 2020 年学院毕业生就业形势分析.....	50
第三节 2020 年学院毕业生就业工作展望.....	52

第一章 就业基本情况

截止 2019 年 8 月 31 日，学院 2019 届毕业生初次就业率为 84.11%，签约率为 58.78%。研究生录取 218 人，出国留学 13 人，升学率为 15.82%；基层就业中，新疆中组部计划 1 人，组织选调生 5 人，西部志愿计划 2 人，特岗教师 1 人，应征入伍 3 人；自主创业 3 人，已注册公司。

第一节 毕业生规模和结构

一、毕业生专业分布

学院 2019 届毕业生共 1460 人，分布在 25 个专业，具体如下图所示：

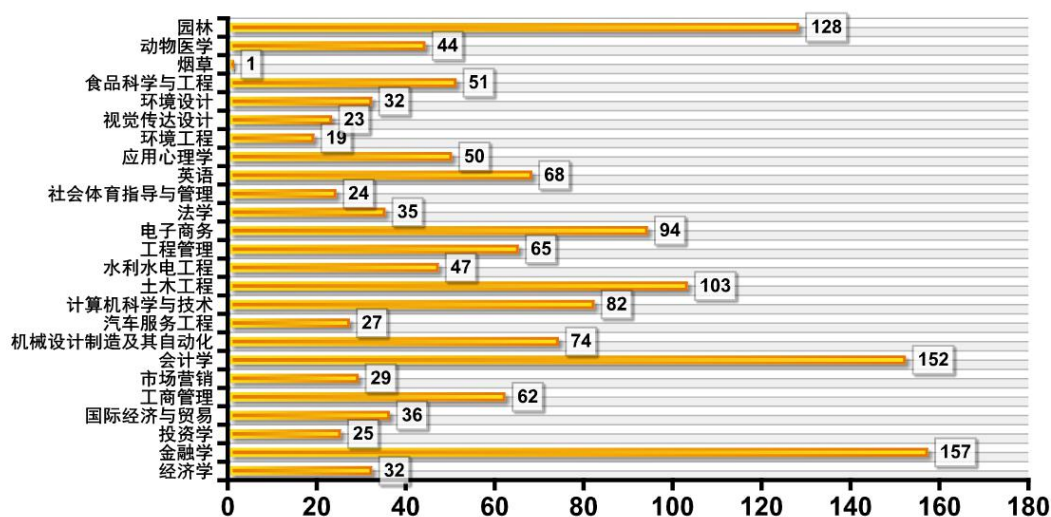


图 1-1 毕业生专业分布

二、毕业生性别结构

学院 2019 届毕业生性别结构为：男生 717 人，占 49.11%；女生 743 人，占 50.89%，性别比较均衡，女生稍多。

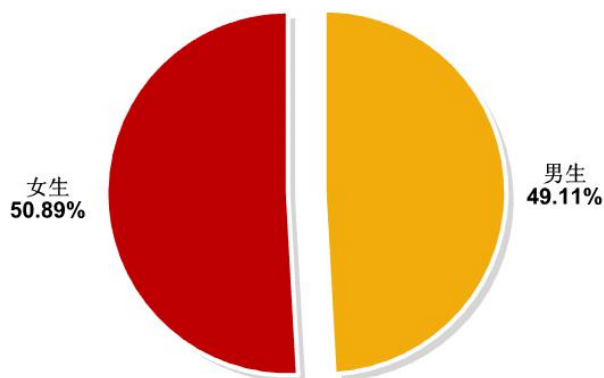


图 1-2 毕业生性别结构

三、毕业生民族结构

学院 2019 届毕业生民族结构为：汉族毕业生 1379 人，占 94.45%；少数民族毕业生 81 人，占 5.55%。

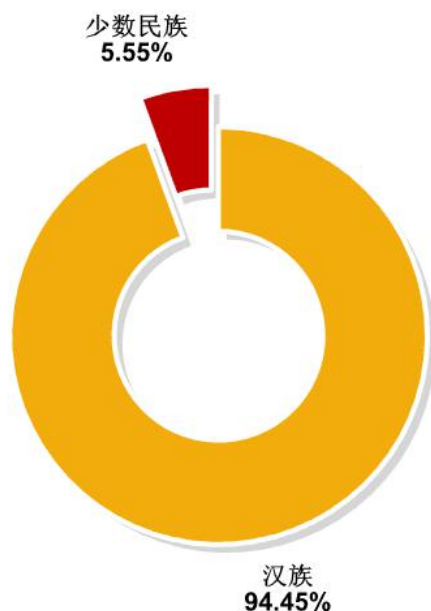


图 1-3 毕业生民族结构

四、毕业生生源结构

从毕业生生源地区分布看，学院 2019 届毕业生除来自湖南省外，其他省份均较低，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 1362 人，占毕业生总数的 93.29%；非湖南籍生源 98 人，占毕业生总数的 6.71%。

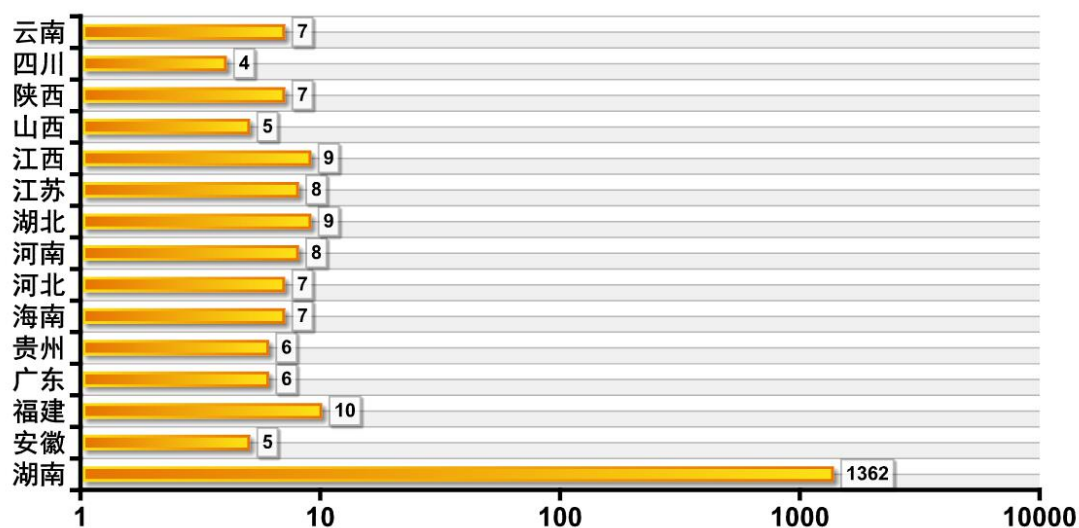


图 1-4 毕业生生源结构

第二节 毕业生就业情况

一、毕业生初次就业率和初次签约率

截止 2019 年 8 月 31 日，学院 2019 届毕业生总就业人数为 1228 人，未就业 232 人，初次就业率为 84.11%，下表为各专业初次就业率和初次签约率统计。

表 1-1 2019 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	26	81.25%	59.38%
金融学	157	128	81.53%	63.06%
投资学	25	18	72.00%	56.00%
国际经济与贸易	36	35	97.22%	69.44%
工商管理	62	57	91.94%	66.15%
市场营销	29	26	89.66%	53.33%
会计学	152	116	76.32%	42.76%
机械设计制造及其自动化	74	67	90.54%	78.48%
汽车服务工程	27	27	100.00%	53.57%
计算机科学与技术	82	66	80.49%	65.12%
土木工程	103	80	77.67%	71.96%
水利水电工程	47	31	65.96%	59.57%
工程管理	65	60	92.31%	51.52%
电子商务	94	92	97.87%	35.79%
法学	35	25	71.43%	48.57%
社会体育指导与管理	24	24	100.00%	68.00%
英语	68	63	92.65%	67.65%
应用心理学	50	35	70.00%	46.30%
环境工程	19	19	100.00%	61.90%
视觉传达设计	23	21	91.30%	57.69%
环境设计	32	32	100.00%	71.88%
食品科学与工程	51	35	68.63%	49.02%
烟草	1	1	100.00%	100.00%
动物医学	44	39	88.64%	75.56%
园林	128	105	82.03%	57.36%
总计	1460	1228	84.11%	58.78%

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汽车服务工程、社会体育指导与管理、环境工程、环境设计、烟草、电子商务、国际经济与贸易，初次就业率都在 97%以上，其中汽车服务工程、社会体育指导与管理、环境工程、环境设计、烟草五个专业的初次就业率为 100%；初次就业率排名靠后的专业为投资学、法学、应用心理学、食品科学与工程，初次就业率都在 72% 以下。初次签约率排名靠前的专业为机械设计制造及其自动化、动物医学、土木工程、环境设计，初次签约率都在 71%以上，其中机械设计制造及其自动化专业初次签约率最高，达 78.48%；初次签约率排名靠后的专业为电子商务、法学、应用心理学、会计学、食品科学与工程，初次签约率都在 35.79%以下。

二、毕业生考取研究生情况

学院 2019 届毕业生考取研究生 218 人，考研率为 14.93%，比去年增长 2.08%；其中 11 人考上国内“985”、“211”、双一流等全国重点大学，所占比例为 5.05%，163 人被母体学校录取，所占比例为 74.77%，比去年增加 4.82%。考研比例较高的三个专业分别是动物医学（47.73%）、园林（35.94%）和食品科学与工程

（25.49%），全部分布在生命科学学部。法学、土木工程、视觉传达设计、英语四个专业的考研率比较低，主要原因是土木工程、视觉传达设计、英语专业毕业生选择直接工作的人数较多，法学专业毕业生选择报考法律职业资格考试的人数较多，并且法学专业 2019 届毕业生法律职业资格考试通过人数达到 8 人，通过率为 22.86%。

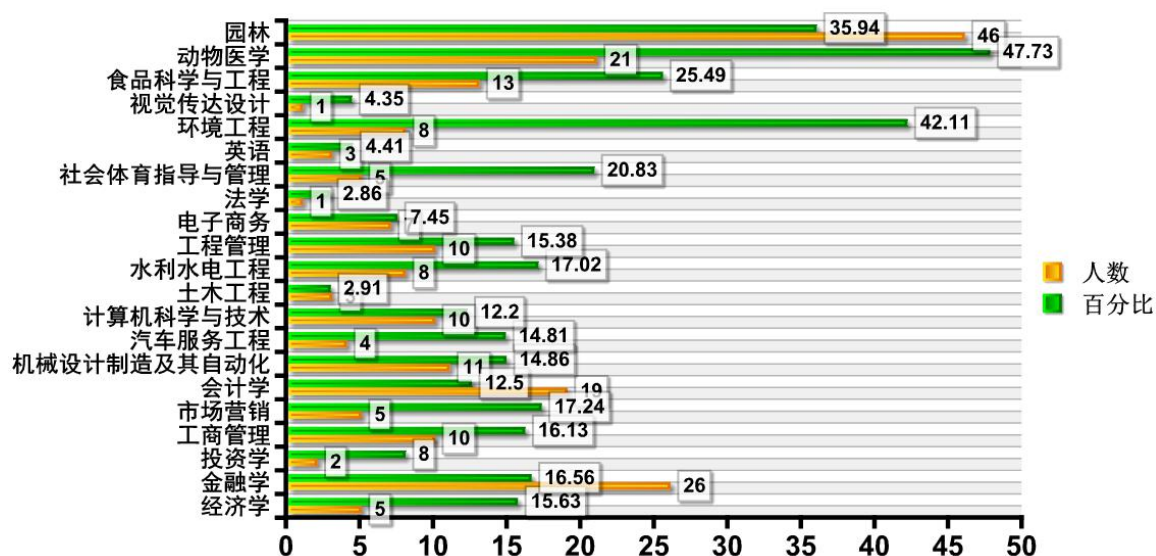


图 1-5 毕业生分专业考取研究生统计

近三年来，学院毕业生考取研究生人数逐年增加，并且报考母体学校研究生的人数一直保持很高的比例，考研率较高的专业主要集中在母体学校师资力量更加雄厚且对专业知识要求较高的老牌专业。由此可以看出，学院毕业生报考研究生选择母体学校老牌优势学科的录取机率更高。

三、毕业生出国留学情况

学院 2019 届毕业生出国留学 13 人，占毕业生总人数的 0.89%，与去年持平。

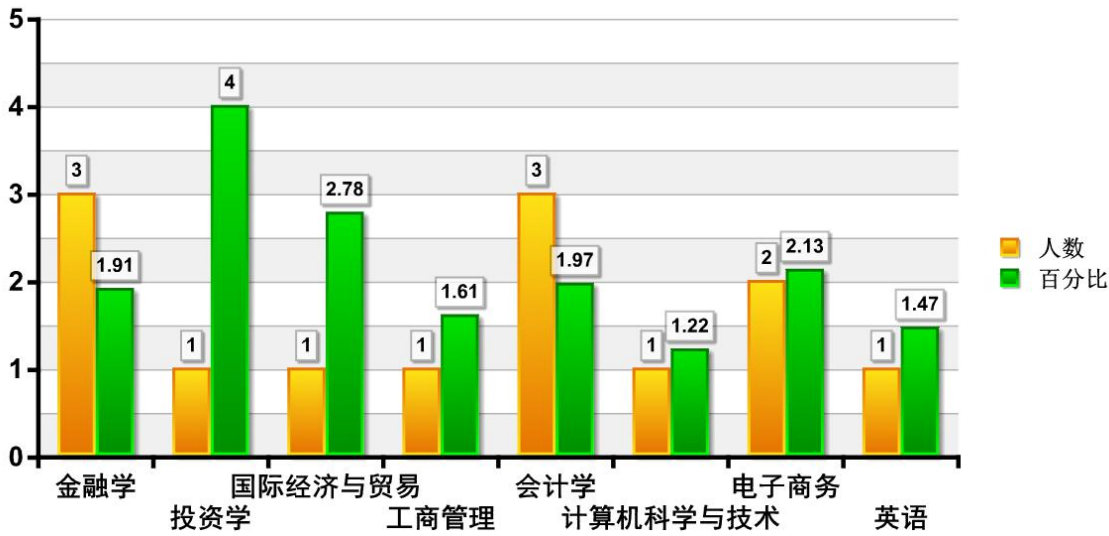


图 1-6 毕业生分专业出国情况统计

由上图可以看出，学院 2019 届毕业生选择出国留学的人数很少，出国留学人数在 2 人以上的专业也只有金融、会计、电子商务 3 个专业，因此，出国留学的宣传、服务工作有待进一步强化。

第三节 毕业生就业结构情况

一、毕业生就业单位性质

截止 2019 年 8 月 31 日，学院 2019 届毕业生总就业人数为 1228 人，其中，在民营企业就职的人数最多，为 849 名，占总就业人数的 69.14%。具体来看，就业单位性质排在前三的是其他企业（69.14%）、考研（17.75%）、国有企业（8.80%），其中，其他企业的占比较去年下降了 3.64%，考研、国有企业的占比较去年分别上升了 2.82%、1.38%。

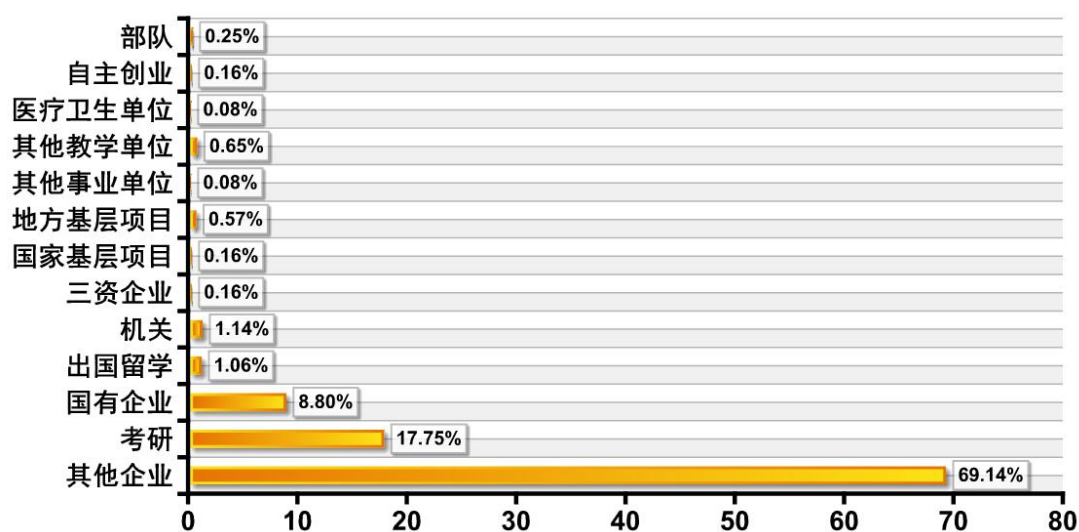


图 1-7 毕业生就业单位性质情况统计

从上图中可以看出，学院 2019 届毕业生就业依然主要集中在民营企业，但是考研和国有企业就业的比率比去年有所上升，这说明了 2019 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，考研、出国留学及国有企业就业仍然可作为下阶段提升毕业生就业质量的工作重点。

二、毕业生就业行业分布

学院 2019 届毕业生已就业人数中参与统计就业行业的人数为 999 人，其中学院 2019 届毕业生就业行业分布排名前五的行业分别是信息传输、软件和信息现代服务业（13.51%），建筑业（12.01%），居民服务、修理和其他服务业（11.11%），批发和零售业（8.71%），金融业（8.61%）。

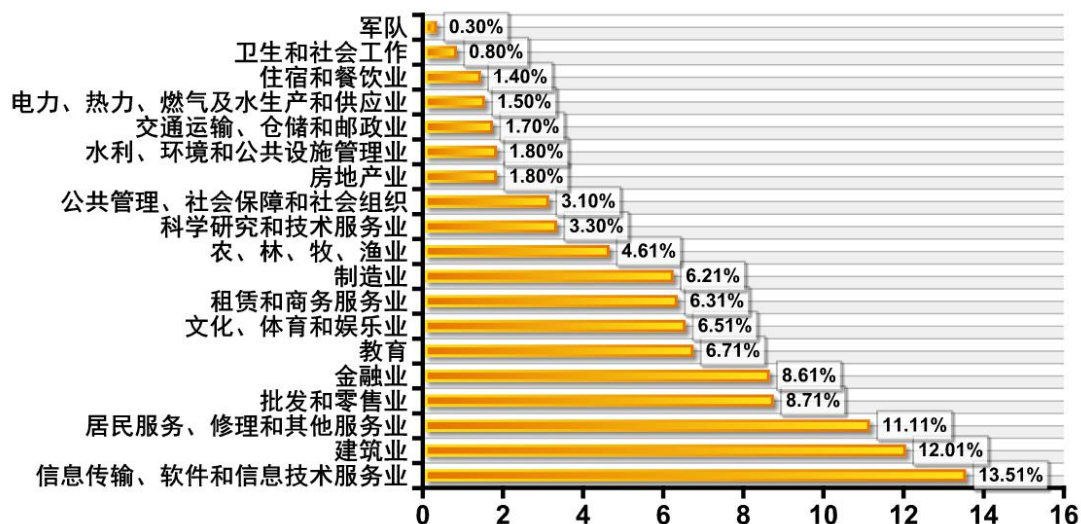


图 1-8 毕业生就业行业分布情况统计

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，建筑业及居民服务、修理和其他服务业两个行业排名进入前五，制造业（6.21%）、教育（6.71%）两个行业排名退出前五，其中，居民服务、修理和其他服务业的增幅最大，为 4.66%，制造业的降幅最大，为 3.51%，以上比例的变化体现了 2019 年相关行业的发展状况。

三、毕业生就业地域流向

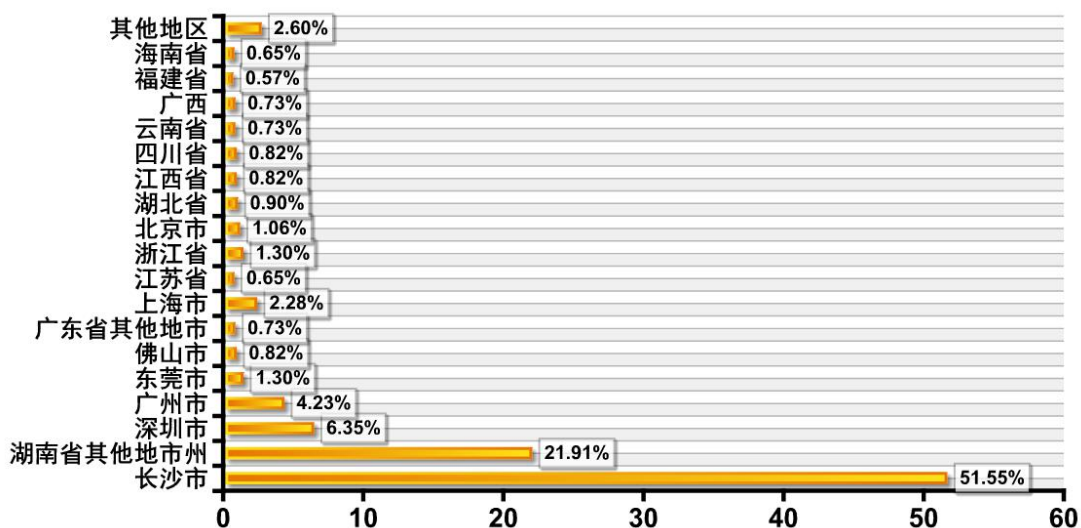


图 1-9 毕业生就业地域分布情况统计

学院 2019 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 51.55%，其次是湖南省其他地市州，所占比例为 21.91%，两者加起来选择在湖

南省就业的比例高达 73.46%；选择在泛珠三角所属的广东省就业的比例也较高，达到 13.43%，分别为深圳市（6.35%）、广州市（4.23%）、东莞市（1.30%）、佛山市（0.82%）、广东省其他地区（0.73%）；选择在长三角地区就业的比例为 4.23%，分别为上海市（2.28%）、浙江省（1.30%）、江苏省（0.65%）；其他地区就业的比例相对较小（图中省略部分就业人数较少地区）。

学院 2019 届毕业生中湖南籍生源的毕业生所占比例为 93.29%，湖南省长沙市生源的毕业生所占比例为 14.32%，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 73.46%、51.55%，由此可以看出，学院毕业生有相当大一部分的人在离生源地近的湖南省地区就业，特别是省会城市长沙市就业的比例特别高，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，长沙市就业的比例减少了 6.02%，湖南省其他地市州就业的比例增加了 5.68%，主要原因是湖南省其他地市州也相继开始实施人才政策吸引高校毕业生就业，湖南省地区就业总比例与去年持平；而广东省就业的比例减少了 1.80%，其中主要是深圳市和广州市就业的比例有所减少。此外，江苏省就业的比例略有减少，其他地区就业的比例有所增加。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、湖南省其他地市及珠三角地区为主。

第二章 就业创业工作措施与成效

2018—2019 学年度，学院就业与创新创业教育工作在母体学校校领导及就业指导服务中心、创新创业教育中心的悉心指导下，在学院党委、行政的正确领导下，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，继续推进“一部一品”就创特色建设，不断深化“四阶六位”双创工作体系，扎实有效开展就业创业各项工作，圆满完成各项工作任务。

一、工作措施

（一）高度重视，充分保障，稳步建立就业创业工作运行机制

1、领导高度重视，建立坚强的领导机制

学院始终贯彻实施就业“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。一是成立领导机构，注重顶层设计。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“大学生就业创业指导委员会”，各成员职责分工明确；本年度学院院长办公会研究就业创业工作 3 次，全体院领导及相关部门负责人参加。二是分管领导重视，加强工作研判。学院分管就业创业工作的院领导每周召集招生就业创业指导中心、培训与对外交流合作中心负责人召开碰头会，学年度共计召开 32 次；每两周召集中心工作人员、学部学工副主任、就业专干召开工作例会，部署学院就业创业培训工作，学年度共召开 20 次。

2、充分保障条件，建立有效的保障机制

学院党委、行政站在“就业优先政策要全面发力”的战略高度，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、工作设施”四到位。就业行政办公用房齐备，日常所用物资配备齐全。学院招生就业创业指导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 7 间。学院新增考研专用自习室 4 间，新增使用面积 377 平方米，均配备空调。

3、稳定队伍，加强培训，建立长效的队伍建设机制

学院招生就业创业指导中心为单独设立的正科级机构，有专职人员 4 人；学部配备就业专干 1 人；设置就业创业教学机构——就业指导与创新创业教育教研室，共有专任教师 4 人、兼职教师 18 人；学院成立了学生组织——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、学生干部队伍和教师队伍。为了明确就业专干的责任并保持其稳定性，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。招生就业创业指导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 31 人次且取得相关培训证书。就业指导与创新创业教育教研室每 2 周组织一次教学研讨活动，积极开展教研教改，本学年开展教学研讨活动 18 次，立项省级教改课题 2 项，1 名教师荣获全省高校教师课堂教学竞赛二等奖。

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）工作规范，精准施策，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

学院招生就业创业指导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服务工作。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。及时传达组织选调、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 2019 届毕业生基层就业中，新疆中组部计划 1 人，组织选调生 5 人，西部志愿计划 2 人，特岗教师 1 人，应征入伍 3 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 6 场，考研规划、报考、复试及面试技巧等指导讲座 8 场，考研经验交流会 9 场，研究生全真模拟考试 1 场，举行考研规划班以及考研英语、政治、数学暑假免费辅导班、贫困生助研班、考前冲刺班、复试指导班 100 场次，开展出国留学宣传讲座 6 场、出国留学培训 3 场，1 人到菲律宾做交换生，学院 2019 届毕业生升学率达到 15.82%。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 2 场，每场为期 3 天；开展教师资格证培训 3 场；四六级讲座 3 天；法学资格考试指导讲座 1 场。

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，最终提高就业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，学院招生就业创业指导中心在 2019 年 9 月对 2019 届离校未就业毕业生进行了电话回访调查，及时掌握毕业生的就业动向，了解毕业生的就业现状，对仍未就业的毕业生提供相关的就业信息和就业指导，有针对性地做好毕业生后续就业帮扶工作，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下发的《关于做好 2019 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，最后共有 109 名 2019 届毕业生获得了求职创业补贴，发放补贴 87200 万元。

（三）全员参与，全程渗透，大力丰富就业创业指导服务形式

1、落实“一带十”就业指导计划，形成全员参与的工作局面

根据《关于实施 2019 届毕业生就业“一对一”帮扶、“一带十”指导计划的通知》（湘农东方招就创[2016]2 号）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，促进了毕业生更充分更高质量就业。

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。大一开展了入学教育、专业介绍、新生职业生涯规划讲座、考研宣传等为主的指导；大二开展了与专业相关的职业、行业前景介绍分析为主的指导及考研动员，如专业行业讲座、考研考证指导讲座、名企行等；大三着重开展了以就业、考研、出国、创业为主的分类指导，如就业前景分析讲座、考研经验交流会、考研培训、出国留学讲座与培训、创业行为引导、就创开讲吧等；大四开展了以求职技巧、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，同时学院创办创业学院，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，学院招生就业创业指导中心和各学部开展大学生就业创业指导活动合计 63 场，通过一系列就业创业指导活动的开展，提高了大学生就业创业能力。

学院全程化就业创业指导活动分类图如下：

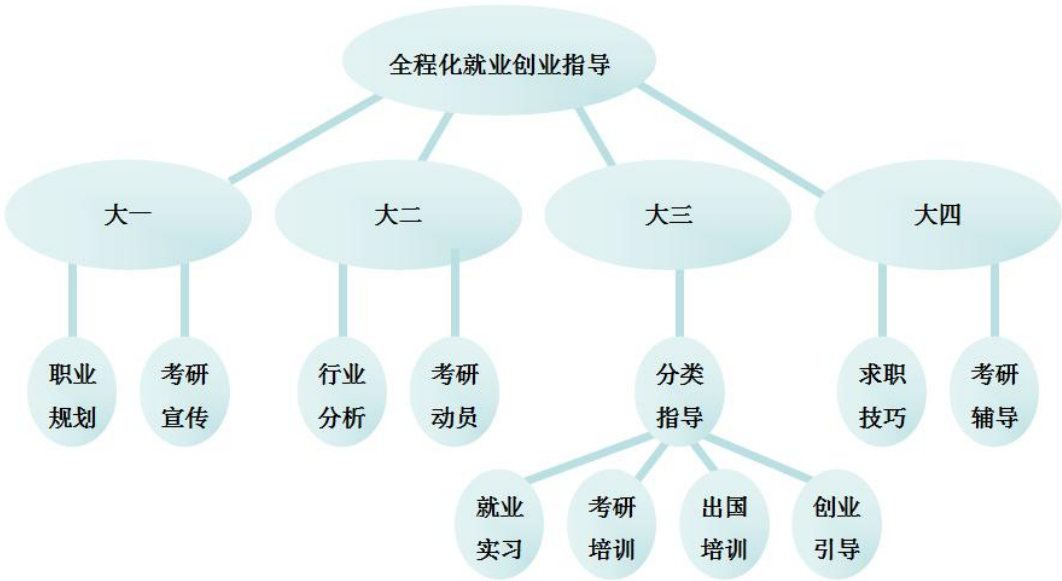


图 2-1 学院全程化就业创业指导活动分类图

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 and 解决越来越多的学生关于职业心理咨询的问题，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 3 人，兼职教师 18 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和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，促进更充分更高质量就业

为了促进毕业生更充分更高质量就业，学院心理健康教育中心与各学部有针对性地开展个体就业咨询和就业弱势群体帮扶，尤其对特殊群体毕业生加强心理辅导和就业指导，培养他们的自信心，提高面试技巧。根据《关于实施 2019 届毕业生就业“一对一”帮扶、“一带十”指导计划的通知》，各学部建立了家庭经济困难、学业困难、残疾生等就业困难毕业生台账，有针对性地对就业困难毕业生进行了一对一的指导与帮扶，孤儿、残疾人、城乡低保家庭毕业生实现了 100% 就业。

（四）多维联动，扎实推进，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就业指导服务中心组织的各类招聘会，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）自主组织学院招聘活动

学院采取开展综合性供需双选会、行业性招聘会、经开区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。本学年学院开展大中型供需双选会、经开区专场招聘会、学部专场招聘会等校园招聘活动 79 场次，本学年共有 315 家单位来学院招聘，提供近 1.8 万个岗位。学院领导高度重视校园供需双选会的组织，学院院长和党委书记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就业指导服务中心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，招生就业创业指导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就业专干，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。招生

就业创业指导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

学院招生就业创业指导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。一年来，学院招生就业创业指导中心和各学部在学院“3+云就业服务平台”发布招聘信息 617 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。本学年度学院赴省内、珠三角地区一共开拓就业市场 16 次，拜访就业单位 38 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“全国大学生就业信息服务一体化系统”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，在部分专业试点举办了电话招聘会和视频双选会，招聘效果良好，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 34 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）求真务实，开拓创新，努力推动调查研究工作上新水平

1、求真务实，准确把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

学院招生就业创业指导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。学院招生就业创业指导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、招生就业创业指导中心、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。本学年度学院组织召开毕业生专题座谈会 1 次，各学部召开毕业生座谈会共计 6 次，院学生会组织开展以毕业生工作为主题的院领导接待日活动 1 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 and 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 2019 届毕业生的重点用人单位 14 家，回访毕业生 1460 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、开拓创新，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开拓创新，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 8 篇，主持校级以上就业创业课题 5 项。

（六）深化“四阶六位”工作体系，增强创新创业教育实效

近年来，学院坚持“双创带动就业”的理念，在倾力做好就业指导服务工作的同时，以深化“四阶六位”工作体系为主线，着力推动创新创业工作高质量发展并取得良好成效。

学院创新创业教育工作的总体思路是：立足专业特色，以“一个中心”为基本点，把“四阶循环”培养理念融入到“六位一体”双创教育工作举措，从而实现学院双创人才的挖掘、双创团队的培育、双创项目的孵化。

“一个中心”：即以培养具备创新精神和创业能力的学生为中心。“四阶循环”：指通过创新创业兴趣的培养、创新创业能力的提升、创新创业团队的构建以及创新创业项目的孵化等四个阶段，正向循环，形成大学生创新创业能力提升的内生动力。“六位一体”：即以“专创融合”理念激发学生创新创业意识，以“课程建设”引导学生创新创业行为，以“项目实践”培养学生创新创业能力，以“师资培训”提升教师创新创业指导水平，以“竞赛活动”拉动创新创业教育发展，以“协同推进”促成创新创业项目孵化。

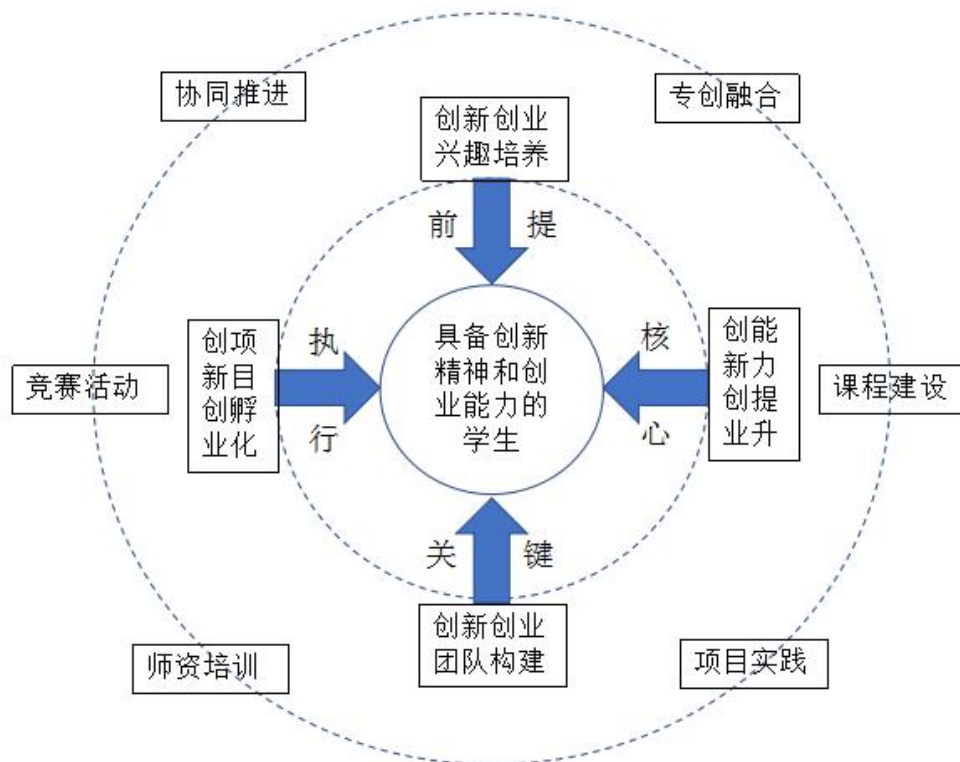


图 2-2 学院“四阶六位”工作体系框架图

1、以“专创融合”理念激发学生创新创业意识

近年来，学院将创新创业教育与专业教育相结合，将创新创业教育融入专业教学全过程，渗透到学生成长成才各环节，在融合中突出创新创业教育导向。一是修订人才培养方案，将创新创业教育纳入专业课程改革范畴，使创新创业教育深度融入专业教学；二是在专业课程建设中注入创新创业元素，融入创新创业思想观念、原则方法和精神指向，设置创新创业教育模块，构建专业知识、创新创业实践、技能实际操作等与专业培养相融合的双创课程体系，使双创教育切实扎根于专业教学，切实培养学生的创意思维、创新意识、创造能力和创业精神。如学院专业教师吴胜兰给 2018 级园林专业学生授课的《造型基础 2》着重引发学生动手造型的兴趣，培养造型的创造性思维能力，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“大型立体构成的构建”的课程实践，并组织学生参加湖南省第三届“梦想家”建造节大赛，“超级建造玩家”团队的制造作品《鱼跃》获得优胜奖，取得了良好的教学成果。

2、以“课程建设”引导学生创新创业行为

学院以《创业基础》课程建设为中心，从以下几个方面着力来引导学生创新创业行为：一是积极开展《创业基础》课程教学改革，不断改进教学模式与方法，2019 年立项省级教改项目 2 个、在研校级课题 5 个；二是强化实践教学环节，班级上课分为若干学习小组，要求每个小组都有 1 个项目参加创业计划大赛；三是遴选有企业工作经验或自主创业经验的任课教师，以着力引导学生的创新创业行为。

3、以“项目实践”培养学生创新创业能力

为了培养学生创新创业实践能力，学院积极开展创新创业项目培育计划。一是学院组织双创团队积极申报省级和国家级创新创业训练计划项目，2019 年立项校级大学生创新训练计划项目 29 项，特别是我院共推荐 20 项参评湖南省大学生创新创业训练计划项目，20 个项目全部入围省级创新创业训练计划，其中 7 项入围国家级创新创业训练计划遴选名单，入围项目数位列湖南省 15 所独立学院之首，35%的国家级项目入围率在湖南省省属 48 所高校（含独立学院）中名列第 6；二是对开展创新创业实践的团队给予经费和办公场地的支持，2019 年累计提供经费 31 万；三是举办就创开讲吧、校友论坛、创业沙龙、创业分享会 9 场次，授予学生更多的创新创业实践方法，着力提高学生的创新创业能力。

4、以“师资培训”提升教师创新创业指导水平

学院以“专任+专兼”、“校外+校内”相结合的模式，优化教师队伍结构，培养了一支稳定的且热心于创新创业教育、团队意识强的专兼职师资队伍。一是学院积极组织专兼职教师参加校内外培训，本学年共计 31 人次参加校内外培训，进一步提高教师创新创业教育指导水平；二是聘请企业界创业导师 5 人来学院担任创新创业教育导师，充实师资队伍；三是教研室积极开展教学研讨活动 18 次，促进教师教学水平提高，1 名教师荣获全省高校教师课堂教学竞赛二等奖。

5、以“竞赛活动”拉动创新创业教育发展

学院将创新创业竞赛纳入实践教学课程体系，做到以赛促教、以赛促学，以达到赛教一体的目的，不断推进活动育人、实践育人、过程育人，拉动创新创业教育发展。学院每年举办“互联网+”大学生创新创业大赛、大学生创业计划大赛、大学生电子商务大赛等比赛，几乎覆盖各年级各专业，2019 年学院“互联网+”大赛参赛项目 264 个、参赛人数 1150 人。积极指导创新创业团队参加校级、省级各项创新创业比赛，同时开展创新创业训练计划项目评审答辩、中期考核及结题答辩等观摩会。

6、以“协同推进”促成创新创业项目孵化

学院始终坚持以“协同推进”的工作方式来推进创新创业工作的开展。一是学院成立了大学生创业指导委员会，统筹指导学院大学生创新创业教育工作；二是颁布实施了《湖南农业大学东方科技学院创新创业团队管理办法》，对创新创业团队提供经费和导师指导支持；三是学院将现有大学生创新创业孵化基地进行整合，开展校内创新创业实践基地建设，打造校内创业孵化器，引导学生开展创新创业项目实践；四是加强校企合作，与广东方堃科技有限公司合作建立计算机科学与技术专业校企合作创新创业教育基地，并被认定为省级普通高校校企合作创新创业教育基地，充分利用企业创新创业教育基地对创新创业项目实践的指导，从而促成创新创业项目成功孵化。

二、工作成效

（一）毕业生就业质量逐步提升

近年来，学院毕业生初次就业率一直稳定在 84%以上，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，毕业生升学率和国有企业就业比率逐年上升，2019 届毕业生升学率更是达到 15.82%，创历史最高，居同类

院校全省首位、全国前列，毕业生就业质量逐步提升。

（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，学院学生获得了省级及以上创新创业比赛奖励 15 项，其中全国高校商业精英挑战赛跨境电商创新创业大赛全国总决赛一等奖 5 项、湖南省第五届“互联网+”大学生创新创业大赛三等奖 1 项、2019 年湖南省电子商务大赛二等奖 2 项。学院学生团队成功立项 2019 年国家级大学生创新创业训练计划项目 7 项、湖南省大学生创新创业训练计划项目 20 项。近三年来，学院学生创办企业 19 家，自主创业毕业生 22 人。

（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先进单位”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，在“武书连 2019 中国独立学院排行榜”中位居中国高水平独立学院第 5 位，比去年又前进了 1 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》在湖南教育厅官网、湖南教育网等媒体相继刊出，引起了广泛的社会反响。

第三章 调查与反馈评价

本部分采用问卷调查的方式，分别得到 2019 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。2019 年 5-6 月学院开展了 2019 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促进会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 1460 名 2019 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两方面来进行分析。

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 2019 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满意，其中，“非常满意”为 18.10%，“满意”为 38.70%，“比较满意”为 37.4%，三项合计达到 94.20%；表示“不太满意”的为 4.90%，“很不满意”的比例仅为 0.70%。

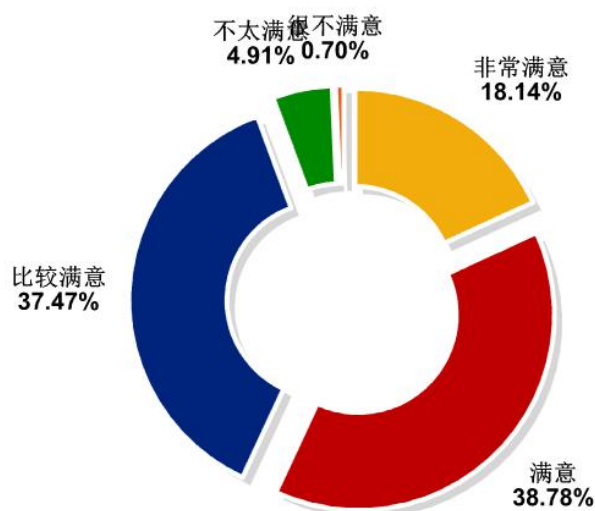


图 3-1 毕业生对学院就业指导与服务工作整体满意度评价统计

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 2019 届毕业生对学院就业服务工作的单项评价结果来看，毕业生对就业信息提供与发布、校园招聘活动的评价最高，对就业手续办理、就业政策宣传与讲解、创业咨询与指导的评价也较高，但毕业生对职业咨询/辅导、就业困难群体帮扶的评价较低。

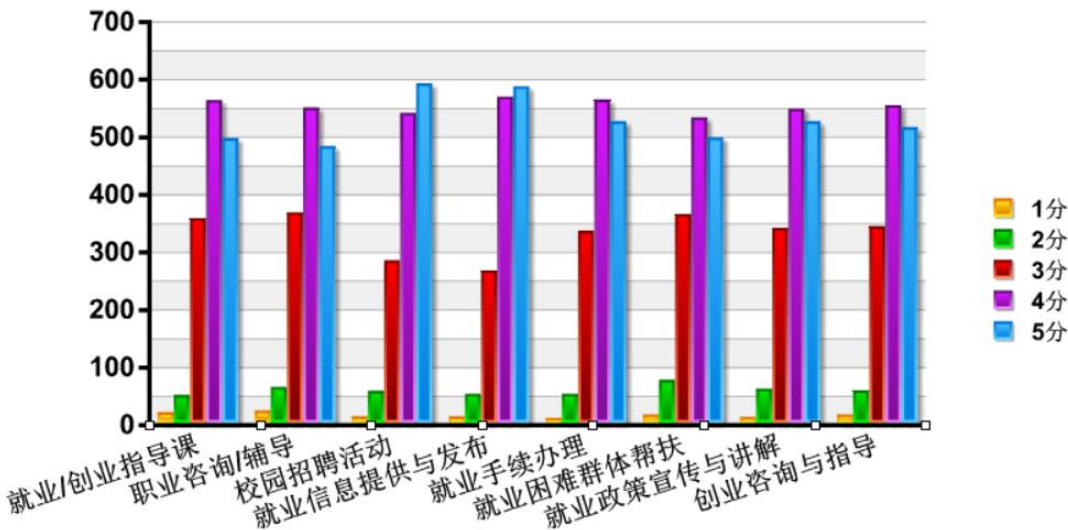


图 3-2 毕业生对学院就业服务工作的单项评价统计

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，如进一步加大就业政策宣传与讲解的力度，提供更加广泛的职业咨询与辅导，促成就业困难群体帮扶更有成效。

三、毕业生更希望学校开设的创新创业课程内容反馈

学院从 2014 年开始开设《创业基础》选修课程，从 2017 年开始开设《创业基础》必修课程，并且从课程设计与开发、课堂教学管理、定期开展教学研讨活动、任课教师师资培训等方面做了大量工作。学院 2019 届毕业生更希望学校开设的创新创业课程内容调查结果表明，选择“人际交流与沟通技巧”、“创新创

业政策”、“创新创业案例分析”三项的毕业生人数较多，比例分别为 29.86%、16.08%、14.12%，选择“专利申请与保护”、“财务税收”、“创新创业计划书撰写”、“融资技巧”四项的毕业生人数较少，比例分别为 3.72%、3.72%、4.05%、4.12%。

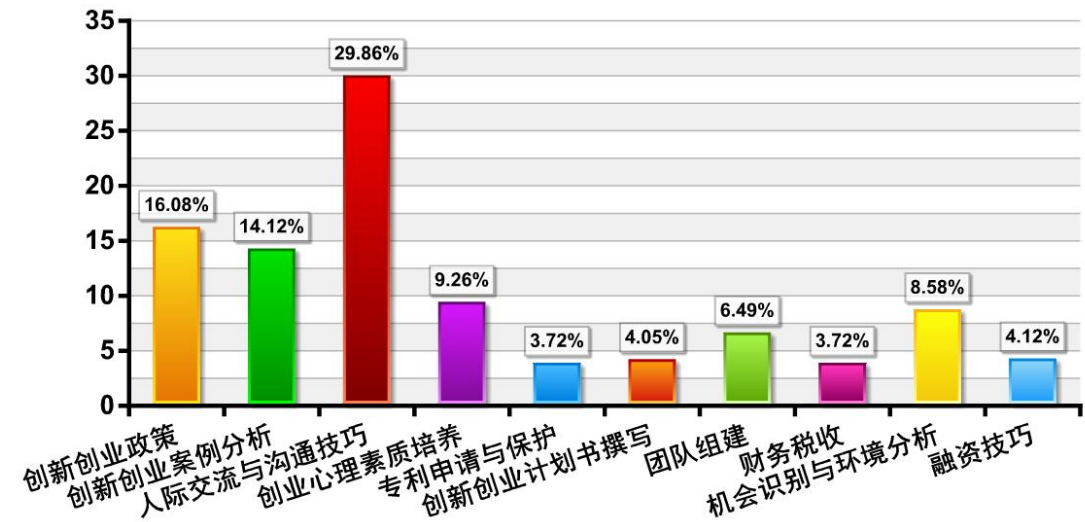


图 3-3 毕业生更希望学校开设的创新创业课程内容反馈统计

由此可见，在今后的《创业基础》课程教学中。应增加培养学生人际交往与沟通技巧和能力的教学环节，把以往学生在台下听转变为学生多在台上讲，提高小组讨论活动的参与积极性和实际效果，此外还要着重讲解创新创业政策和创新创业案例分析，帮助学生了解国家和地方的创新创业政策，以便学生在创业实践中更好地享受政策带来的红利，帮助有创业想法的学生吸取成功经验和失败教训，能够更好地指导将来的创业实践。

四、用人单位对学院就业服务工作评价

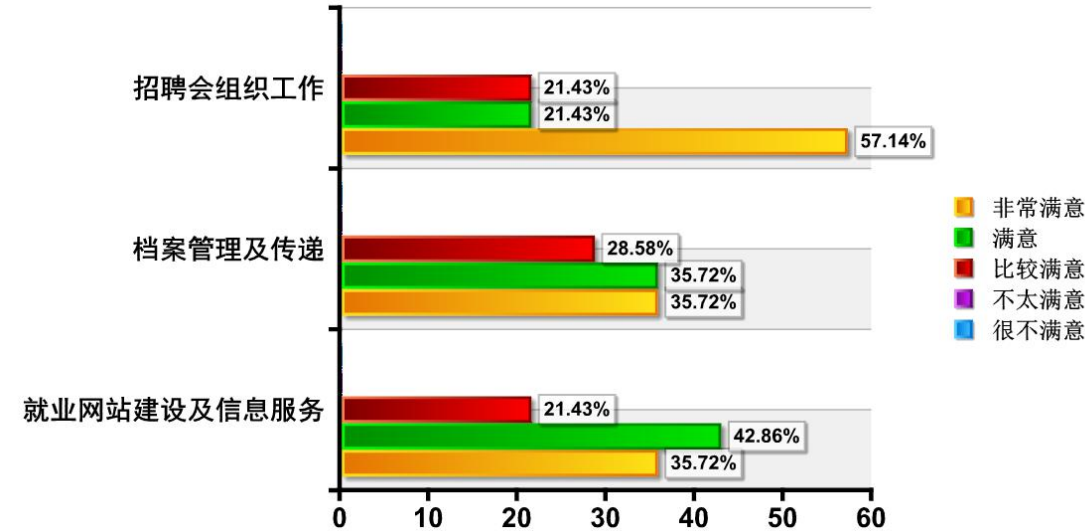


图 3-4 用人单位对学院就业服务工作满意度评价统计

接收学院 2019 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、招聘会组织工作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，用人单位对学院就业服务工作满意度评价为“不太满意”的百分比为 0%，结果显示用人单位对学院就业服务工作评价为正面。

用人单位是为大学生提供就业机会最宝贵最直接的资源。学院通过各种渠道途径，收集了解用人单位对学院服务就业工作的意见与建议，根据用人单位所反馈的意见和各项数据不断推进学院就业工作的改进和创新，提高学院在用人单位心目中的印象，使学院人才培养质量和学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，促进学院毕业生更充分更高质量就业。

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，还可以带动学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的安排进行优化。学院在 2019 届毕业生中开展了有关课程设置的调查，请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，21.25%的毕业生选择了“本专业课程的实用性”，14.95%的毕业生选择了“实践课程安排次数”，14.70%的毕业生选择了“专业课开设的先后顺序”，12.61%的毕业生选择了“各学期开设课程门数”，以上方面与去年相比均有下降；11.05%的毕业生选择了“每周上课时间安排”，8.10%的毕业生选择了“课程内容更新”，7.11%的毕业生选择了“公共课程时间安排”，7.09%的毕业生选择了“选修/必修的比重”，3.13%的毕业生选择了“其他”，以上方面与去年相比均有上升。

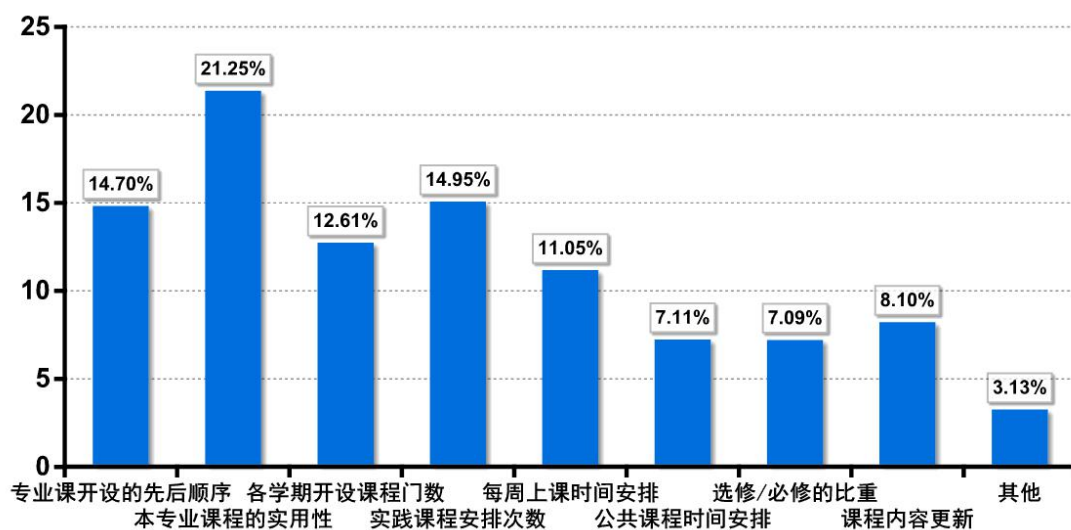


图 3-5 毕业生对学院课程设置最值得改进的三个方面评价统计

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”，这与毕业生毕业后从事的工作与专业不相关、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 2019 届毕业生中开展了有关学院教学工作方面的调查，请毕业生指出学院在教学工作方面最值得改进的三个方面。调查结果显示，21.69%的毕业生选择了“实践教学”，20.65%的毕业生选择了“专业课内容及安排”，18.18%的毕业生选择了“教学方法和手段”，13.67%的毕业生选择了“公共课内容及安排”，13.15%的毕业生选择了“考核方法与教学评价”，7.50%的毕业生选择了“师资水平”，还有 5.16%的毕业生选择了“其他”。

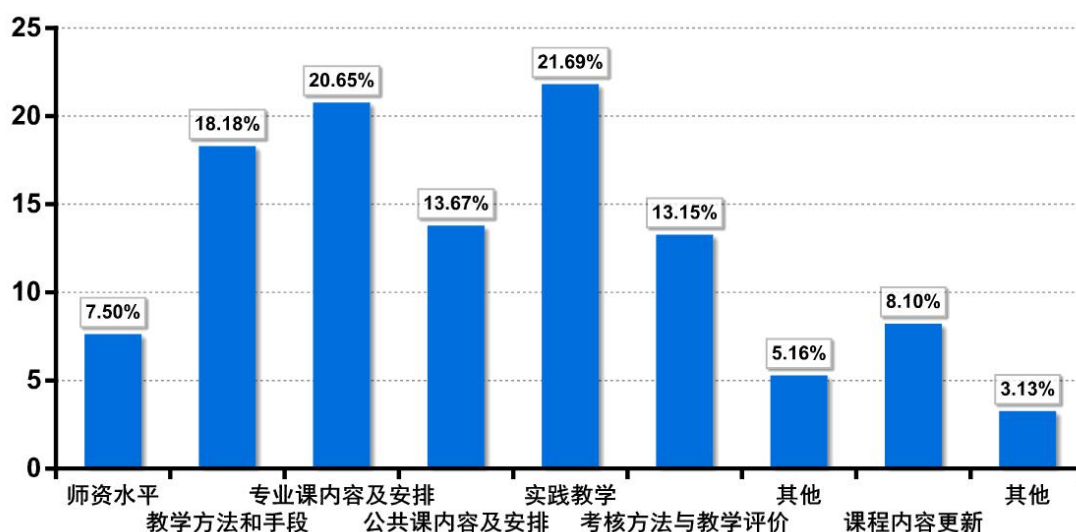


图 3-6 毕业生对学院教学工作最值得改进的三个方面评价统计

从以上数据可见，有超过五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，但还需要进一步提高毕业生的认可度。另外，各有五分之一左右的毕业生认为学院的专业课内容及安排、教学方法和手段需要改进，这也是学院今后要努力的两个方向，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，鼓励教师开展教学方法和手段改革。

三、毕业生对学院实践性教学环节的评价

在创新创业教育融入专业教育越来越被重视的情况下，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 2019 届毕业生群体中进行了有关学院实践教学活动的安

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，39.66%的毕业生对学院安排的课程实践性教学（课程作业、实验）最满意，24.12%的毕业生对学院安排的专业实习、见习实践环节最满意，12.16%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，11.01%的毕业生对学院安排的课程设计实践环节最满意，还有13.04%的毕业生对学院安排的其他实践环节最满意。

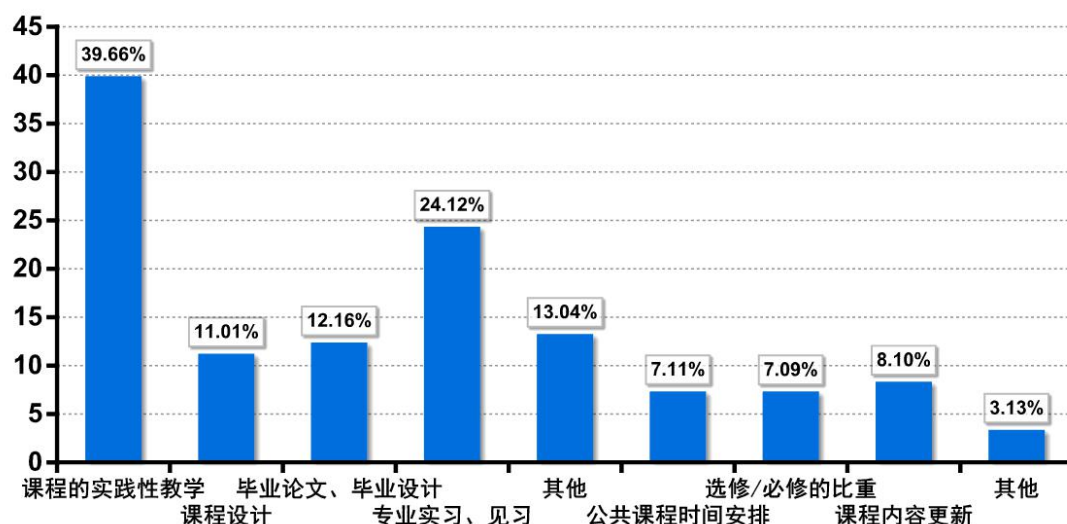


图 3-7 毕业生对学院实践性教学环节的最满意评价统计

数据显示，绝大多数（86.95%）2019 届毕业生对学院安排的实践教学环节还是有满意的环节，仅有 13.04%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 11.01%，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 2019 年 9—10 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 491 名 2019 届毕业生和 14 家接收学院 2019 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、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。下面从工作寻找途径和对工作寻找帮助最大两个方面具体分析我院毕业生求职准备情况。

（一）工作寻找途径

学院 2019 届毕业生获取工作岗位的途径包括：学校直接推荐、本校招聘会、母校就业网站发布的就业信息、其他高校招聘会/招聘信息、社会大型供需双选会、招聘求职网站投递、意向单位网站投递、亲友推荐、其他。调查统计结果如下图：

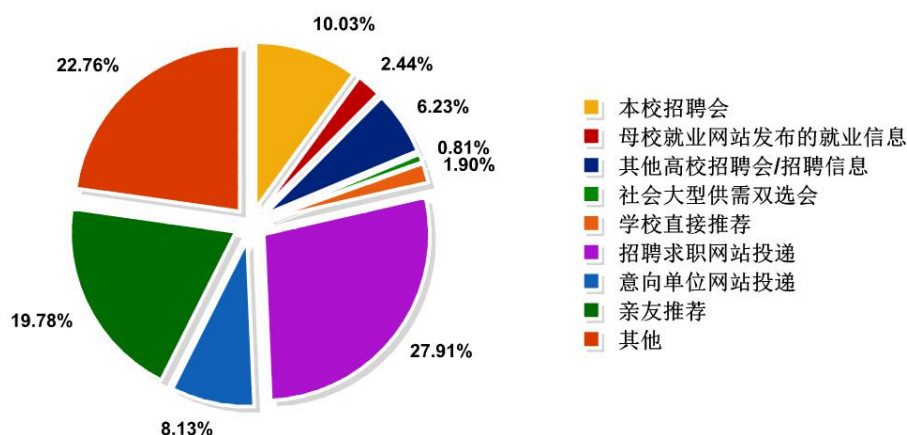


图 4-1 毕业生工作寻找途径统计

如图 4-1 所示，学生通过招聘求职网站投递简历获取工作的人数最多，比例为 27.91%，其次是其他途径，比例为 22.76%，再次是亲友推荐，比例为 19.78%，通过学校招聘会求职的比例为 10.03%，母校就业网站发布的就业信息和学校直接推荐的比例都很低。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，学院需要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，引导毕业生充分利用互联网就业平台，拓宽就业途径。

（二）对工作寻找帮助最大方面

当前大学生就业结构失衡，供需矛盾突出。大学生就业问题不仅关系到大学生的自身发展而且还关系到社会稳定和谐，为了找到提高大学生就业率的对策，来帮助大学生增加其就业成功的筹码，进行了毕业生寻找工作帮助最大的因素调查如下：

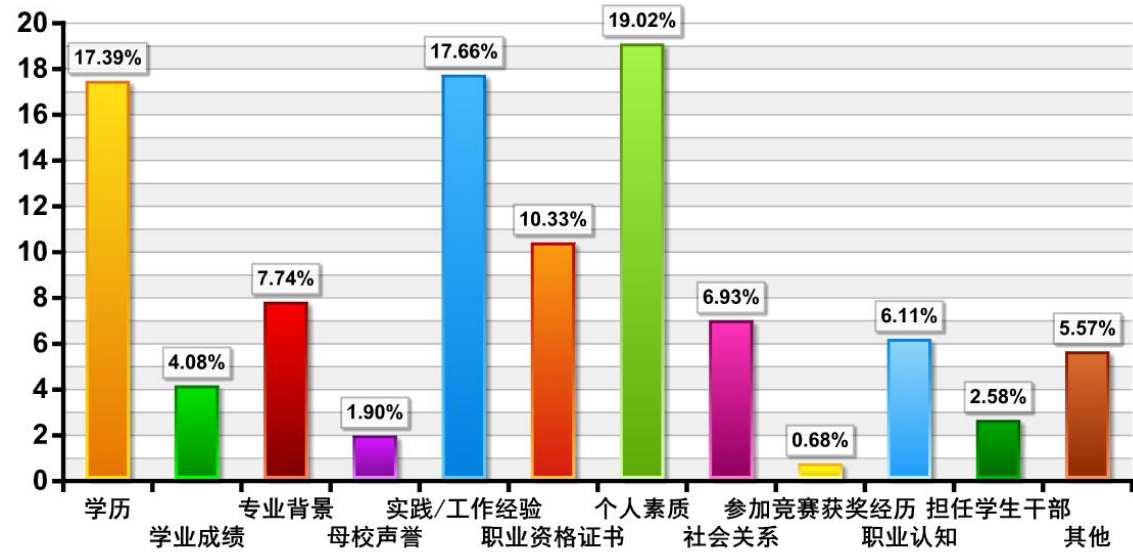


图 4-2 对工作寻找帮助最大方面统计

如图 4-2 所示，对于毕业生寻找工作帮助最大的三个方面是“个人素质”、“实践/工作经验”和“学历”，比重分别为 19.02%、17.66%、17.39%。大学生的综合素质水平反映了人才培养的质量，努力提高大学生的综合素质是高等教育的办学目标，也是大学生在校期间的任务。大学生在校期间应努力提高综合素质，而不只局限于知识的积累。个人素质提高的同时也不能落下实践，只有将学习中的知识运用到实践中去才能积累实践经验，为之后的就业打下基础。

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。下面从劳动合同或就业协议期限、工作单位变更次数和劳资关系和谐性来分析学院毕业生工作的稳定性情况。

（一）劳动合同或就业协议期限

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或就业协议期限的情况：

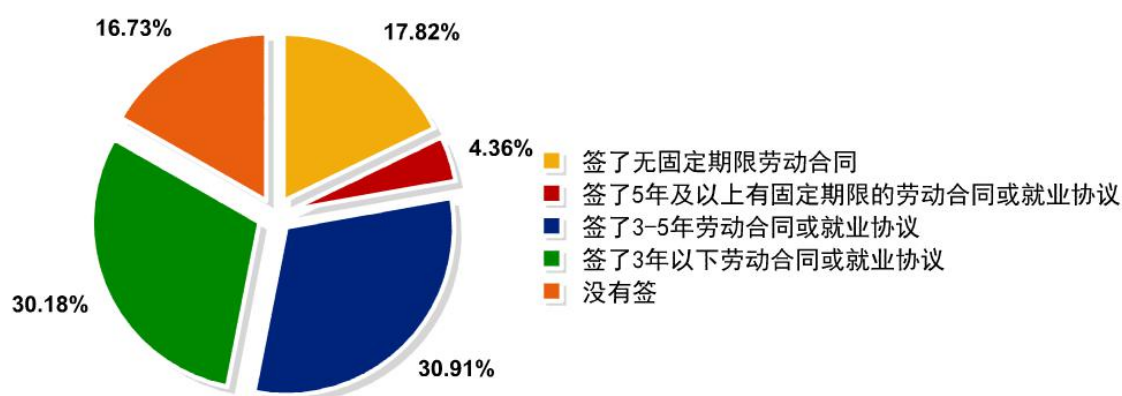


图 4-3 毕业生劳动合同或就业协议期限情况统计

据调查结果统计，学院 2019 届毕业生签订劳动合同或就业协议的比例达到 83.27%，其中签订 1-3 年劳动合同或就业协议的占比为 30.18%，签订 3-5 年劳动合同或就业协议的占比为 30.91%，签订 5 年及以上劳动合同或就业协议的占比为 4.36%，签订无固定期限劳动合同（含有编制的公务员及事业单位工作人员）的占比为 17.82%，没有签劳动合同或就业协议的占比仅为 16.73%，这说明学院毕业生具备一定的自我保护意识和维权意识，反映了多数毕业生持有“先就业再择业”的就业观念。

（二）工作单位变更次数

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。下图为我院毕业生从第一份工作开始变更工作单位次数统计图：

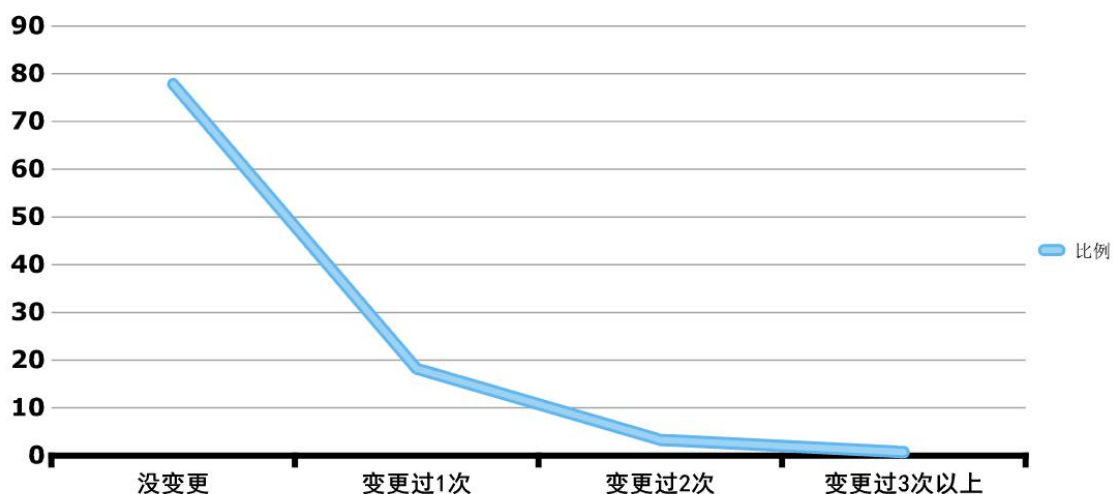


图 4-4 毕业生变更工作单位次数统计图

根据上图 4-4 我院毕业生变更工作单位次数情况来看，我院毕业生没有变更工作单位的比例达到 77.82%，变更次数达到三次以上的仅为 0.73%，说明毕业生在求职之前对自身情况和用人单位都有较清楚的认识，显示自我与用人单位岗位的匹配度较高，工作稳定性较强，同时一定比例的工作单位变更次数反应了毕业生不断进取、学习的精神，也是毕业生在工作实践与学校学习目标出现偏差后对自身的调整，对毕业生的职业发展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。下面从劳动合同或就业协议签订率、毕业生对签约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三个方面来反映这一指标。

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：

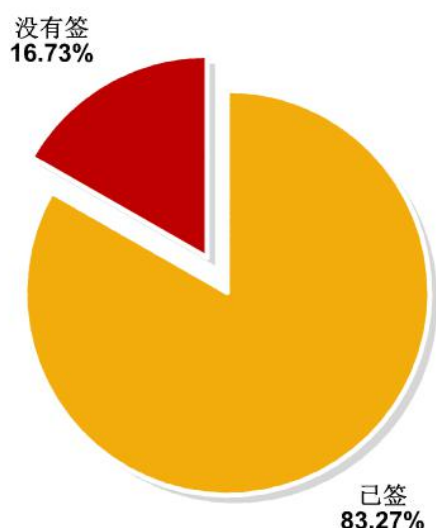


图 4-5 毕业生劳动合同或就业协议签订率统计图

如图 4-5 所示，我院大多数毕业生都与就业单位签订了劳动合同或就业协议，劳动合同或就业协议签订率为 83.27%，说明大多数毕业生劳资关系和谐。

2、毕业生对签约单位在业界的知名度和社会认可度评价

劳动者对签约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。下图为我院毕业生对签约单位在业界的知名度和社会认可度评价具体数据分析图。

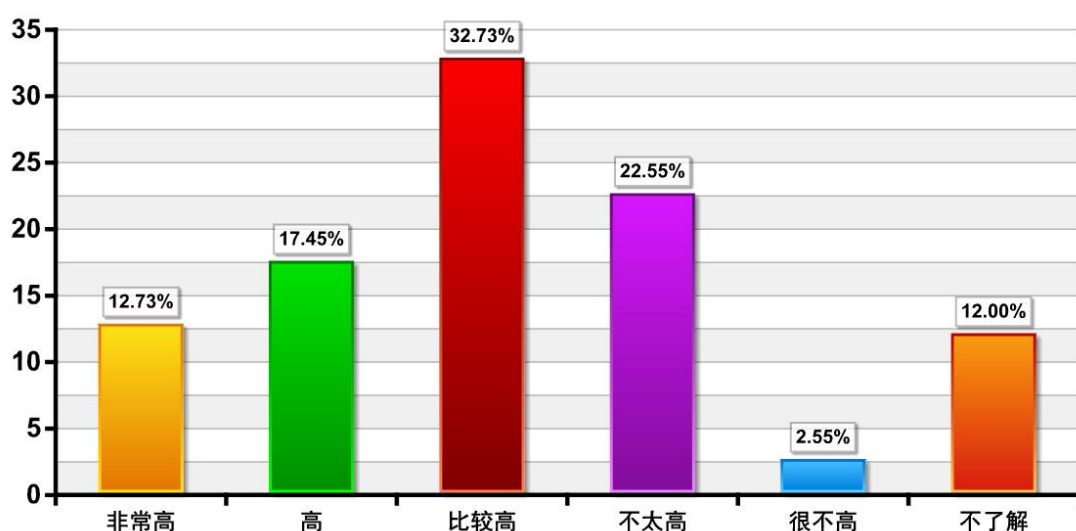


图 4-6 毕业生对签约单位在业界的知名度和社会认可度评价统计图

如图 4-6，我院毕业生对签约单位在业界的知名度和社会认可度评比较高的占比为 62.91%，其中非常高的占比仅为 12.73%，不太高、不了解的占比分别为 22.55%、12%，占比较大。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。

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:

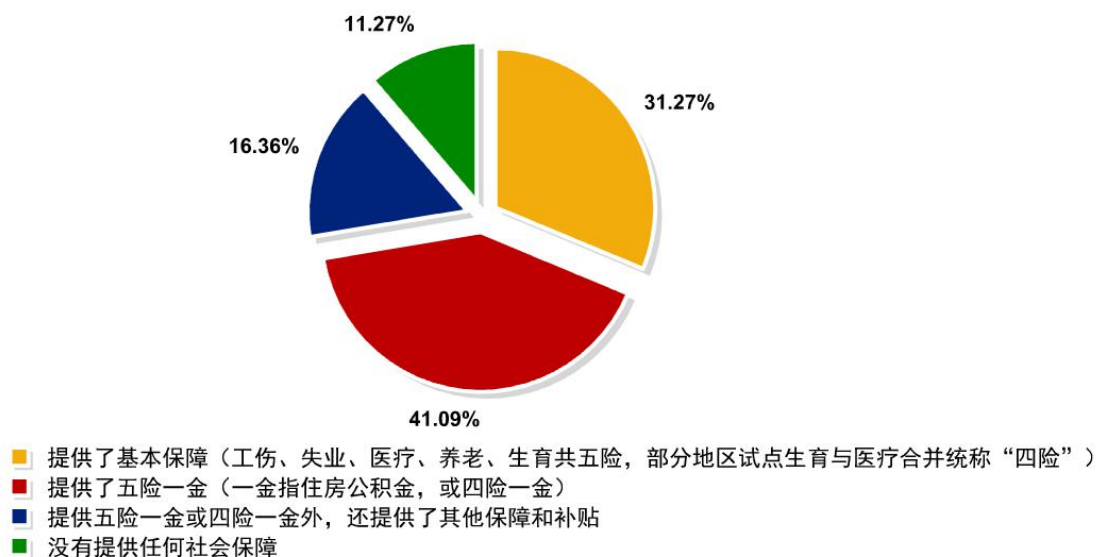


图 4-7 毕业生签约单位提供的福利和社会保障统计图

由图 4-7 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 31.27%。提供五险一金及以上保障的比例为 57.45%,没有提供任何保障的比例为 11.27%,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达 11.27%,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列降至最小。

综合以上有关劳动合同或就业协议签订率、毕业生对签约单位在业界的知名度和认可度评价及福利和社会保障相关统计数据图表,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产生了成效,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着优势,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。我院毕业生就业培训机会统计如下：

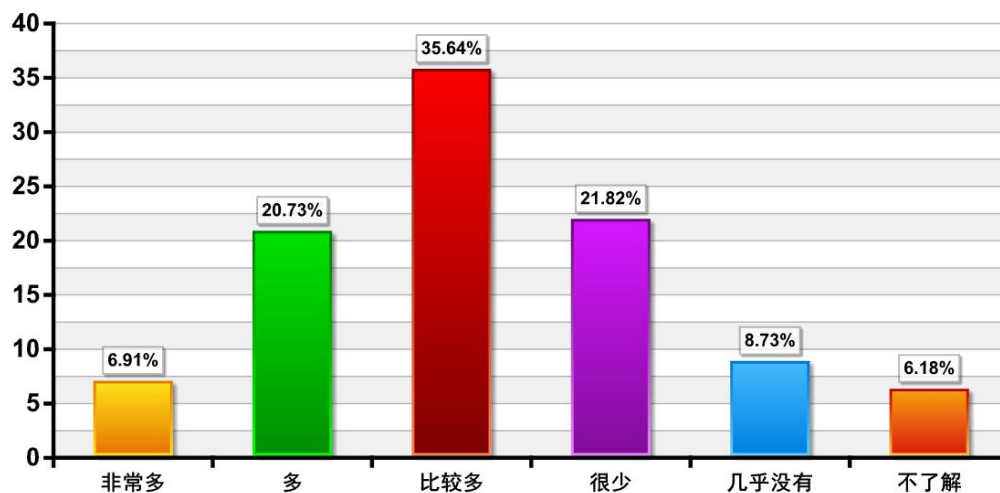


图 4-8 毕业生签约单位提供的培训机会统计图

从上图 4-8 的数据可知，毕业生在就业后签约单位提供的培训机会总体较高，有 85.10% 的签约单位为毕业生提供了培训机会，其中培训机会比较多的比例为 63.28%，这说明用人单位非常重视个人能力与绩效的发展。

（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。对此，学院对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：

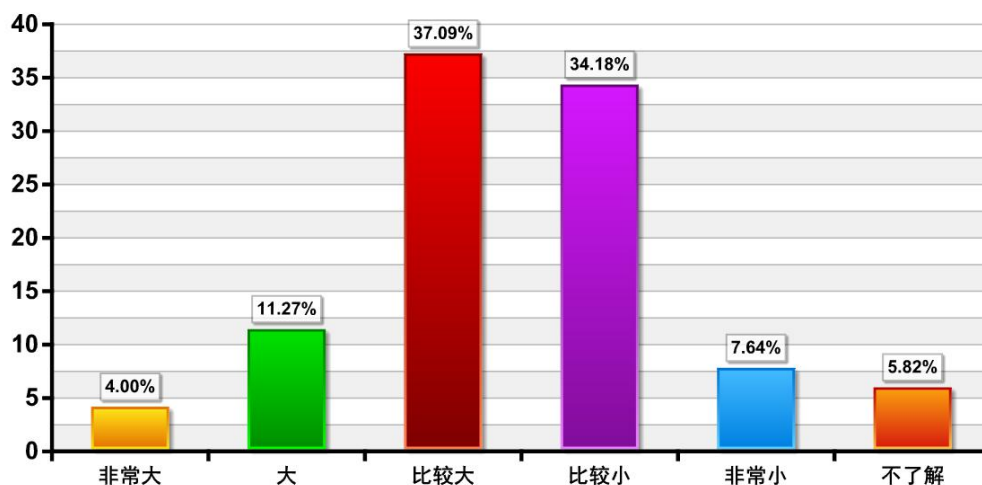


图 4-9 毕业生晋升空间统计图

如上图 4-9 所示，学院毕业生认为晋升机会大的占到 15.27%，认为晋升机会比较大的占到 37.09%，认为晋升机会小的占到 47.64%，说明晋升机会属于稀缺资源，要想晋升，学校的学习之外还要继续接受社会的再社会化。

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）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、福利和社会保障满意度、工作的整体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 4-10 所示：

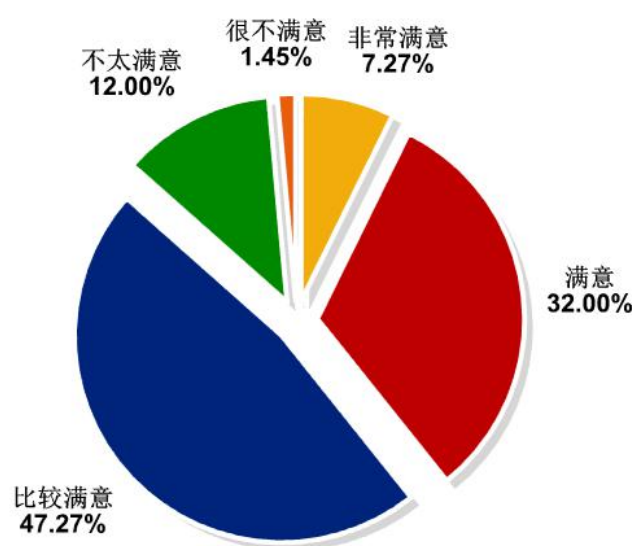


图 4-10 毕业生工作环境满意度分析图

从图 4-10 中可以看出，我院毕业生对工作环境满意度达到 86.54%，说明大部分毕业生在选择就业单位时能够与自己心理预期相对较好的工作相匹配。

（二）福利和社会保障满意度

如下图 4-11 所示，关于福利和社会保障满意度调查，根据数据显示，毕业生对福利和社会保障感到非常满意所占比例为 6.18%，感到满意所占比例为 22.55%，感到比较满意所占比例为 49.82%，感到不太满意所占比例为 18.55%，

感到很不满意所占比例为 2.91%，毕业生对福利和社会保障满意度合计为 78.55%，说明还有相当一部分毕业生对当前单位承诺的福利和社会保障不满意。

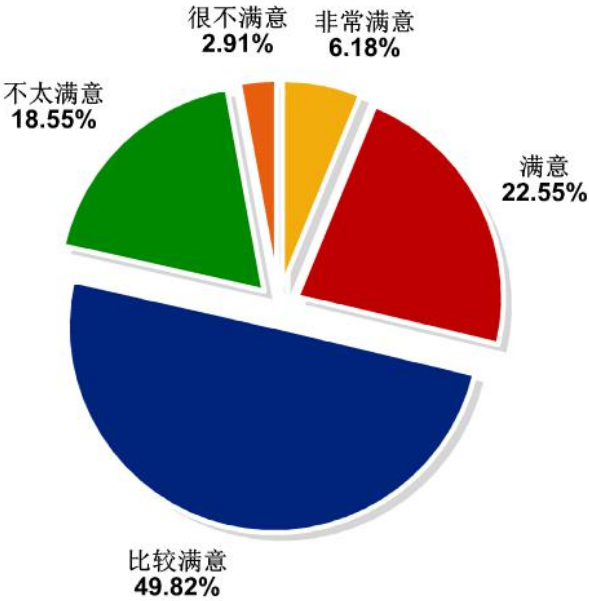


图 4-11 毕业生对单位承诺的福利和社会保障满意度统计图

（三）工作的整体满意度

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。调查结果如下图4-12所示：

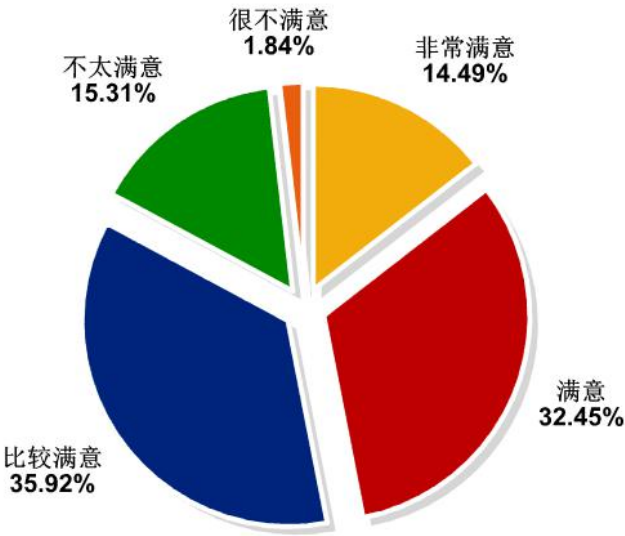


图 4-12 毕业生工作整体满意度统计图

从图4-12中可以看出，学院毕业生总体的工作整体满意度达到了82.86%，说明大部分毕业生对工作后的单位总体上是满意的。

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，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。毕业生工作报酬问题从月平均薪资方面开展调查。

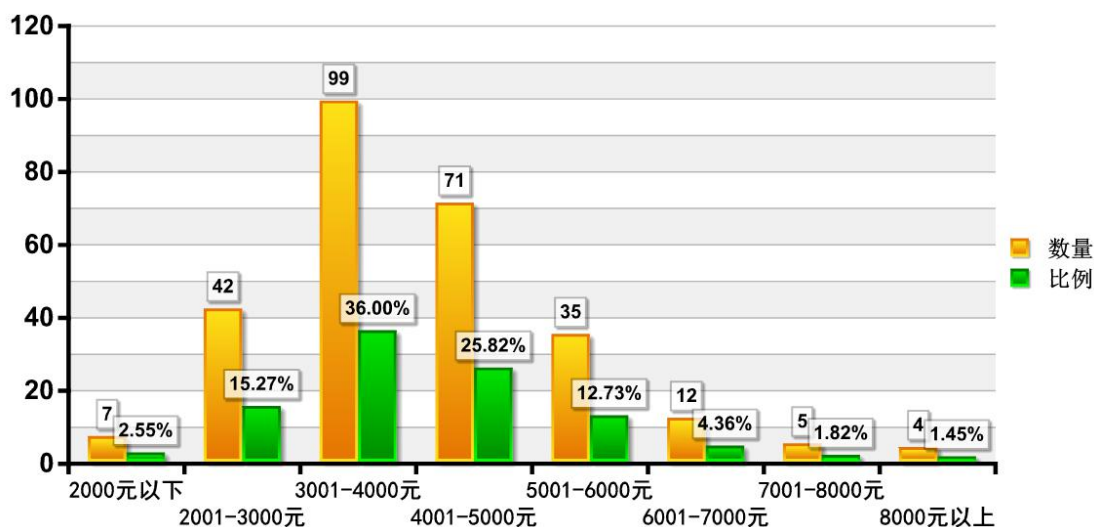


图 4-13 毕业生月平均薪资统计图

平均劳动报酬=（2000元以下人数*1000+2000～4000元人数*3000+4000～6000元人数*5000+6000元以上人数*7000）/总人数

按照以上公式经计算，学院2019届毕业生月平均劳动报酬为4025元，较去年4260元下降了235元。月平均劳动报酬的下降与毕业生就业行业分布和就业地域流向的变化相适应，居民服务、修理和其他服务业就业行业比例的增加，珠三角、长三角、长沙市等地区就业人数的减少，湖南省其他地市州就业人数的增加，客观上导致了2019届毕业生月平均劳动报酬的下降。

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，对工作者的知识、能力、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、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

从下图4-14中可以看出，学院毕业生专业对口率为66.55%，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。

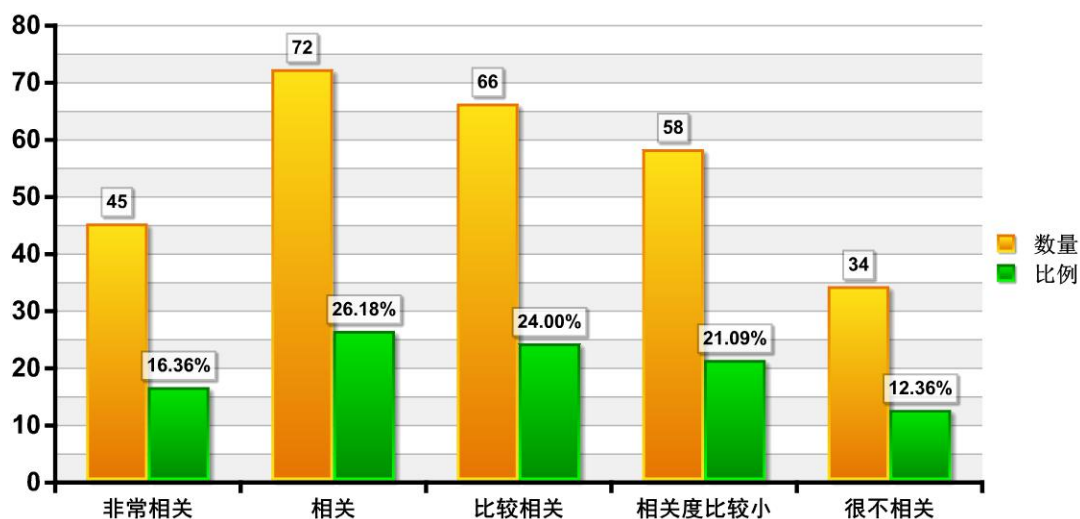


图 4-14 毕业生专业对口率统计图

（二）职业期待吻合度

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。

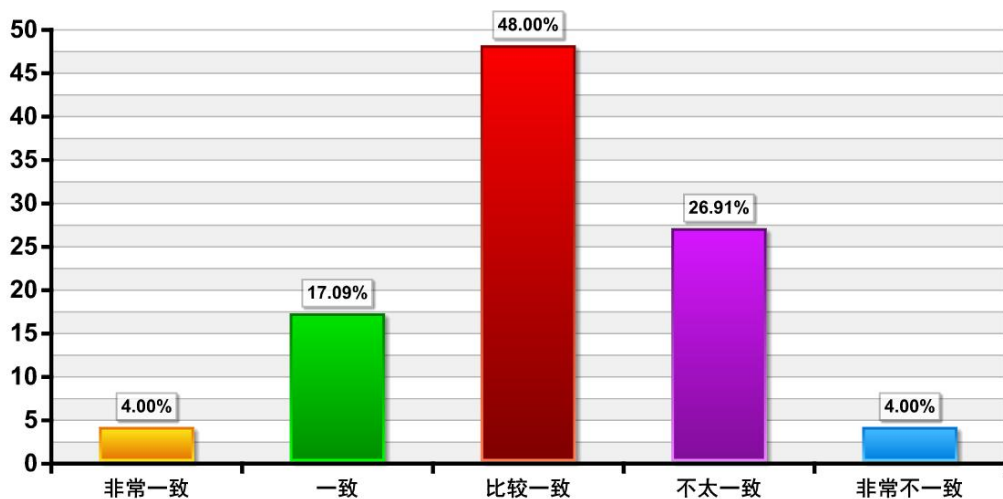


图 4-15 毕业生职业期待吻合度统计图

从上图 4-15 中可以看出，学院毕业生职业期待吻合度为 69.09%，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。同时有近三分之一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 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2019年9—10月组织开展了重点用人单位接收2019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促进会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14家接收学院2019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92.84%,其中“非常满意”达到28.57%，“不太满意”只有7.14%，“很不满意”为0%。

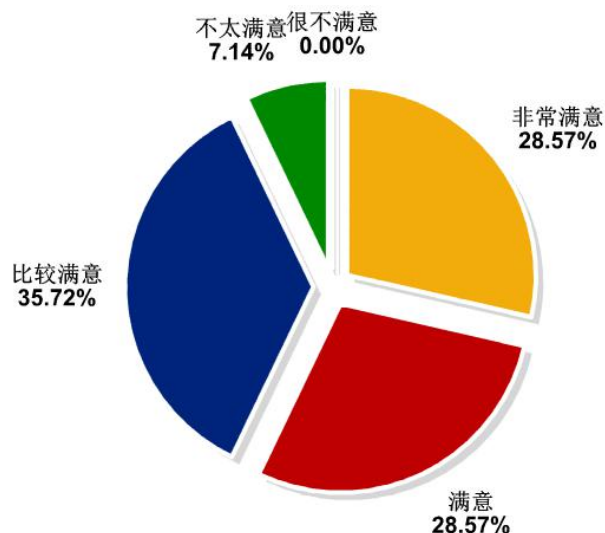


图 4-16 用人单位对毕业生的整体满意度评价统计

从用人单位对学院2019届毕业生的总体满意度调查结果可以看出,接收学院2019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

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评价

用人单位对毕业生综合素质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 21.43% 以上，其中“道德观、价值观与行为礼仪等基本素养”的“非常满意”满意度最高，达到 35.72%；“专业理论知识水平及视野宽广度”、“专业技能掌握水平及实际操作能力”、“逻辑思维与创新能力水平”、“自主学习与能力拓展水平”、“人生态度、身体素质”、“诚实、敬业、团队合作等职业素质水平”六项的“非常满意”满意度最低，为 21.43%。

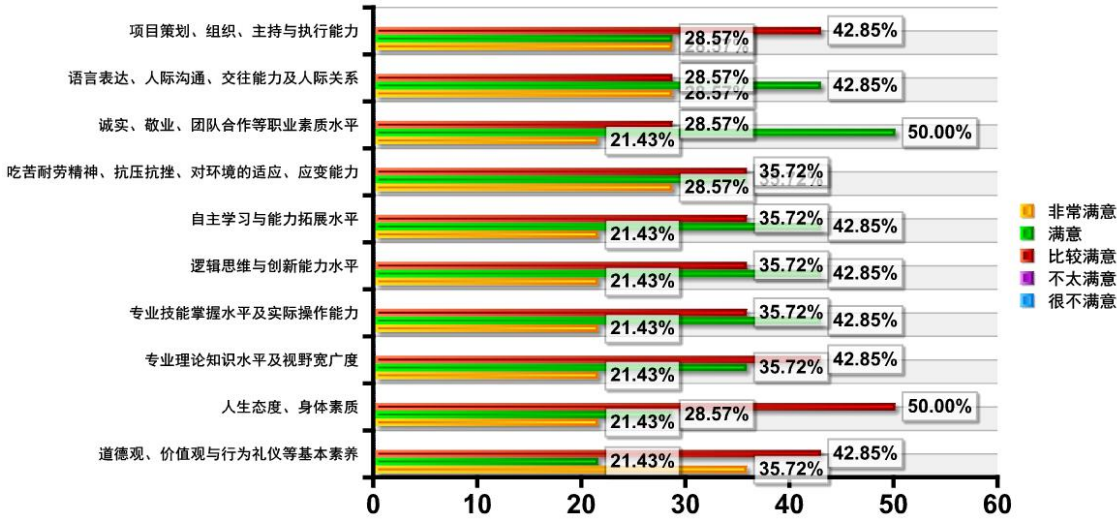


图 4-17 用人单位对毕业生综合素质评价统计

综上所述，用人单位对学院 2019 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 就业发展趋势分析

2020 年，全国普通高校毕业生总量预计达到 874 万人，同比 2019 年增加 40 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 2020 届毕业生达 1421 人，比 2019 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 2017 至 2019 年毕业生人数每年都有减少，2017 年毕业生人数为 1490 人，2018 年为 1502 人，2019 年为 1460。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
2017	478	441	269	302
2018	518	471	265	248
2019	493	492	251	224

二、近三年各学部毕业生考研率分析

调查数据显示，总体来说，从 2017 年开始，近三年学院毕业生考研率逐步提升，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，各学部考研率差别较大，考研率最高的学部是生科学部。

表 5-2 近三年各学部毕业生考研率统计（单位：百分比）

年度	经管学部	理工学部	人文学部	生科学部
2017	7.8	6.09	16.71	25.72
2018	9.5	9.26	11.32	31.45
2019	13.59	10.77	7.17	35.71

从表 5-2 中可以看出，考研率最高的生科学部，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，录取率稳步提高。理工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；而且，其原本考研基础较好的土地资源管理等专业相继停招多年，导致升学率不断下降。

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 40%以上，有的高达 74%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
2017	75.38	78.69	66.02	54.22
2018	75.29	76.65	78.87	52.02
2019	65.51	73.57	74.50	43.30

学院毕业生企事业单位就业率随着考研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，基本与考研比例形成互补。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 2017 年至 2019 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，2019 年出国留学人数略有上升，达到 13 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
2017	3	0	3	1
2018	5	1	1	5
2019	9	3	1	0

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、理工学部、人文学部三个学部,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 2019 届毕业生中,在毕业后半年内没有变更过工作单位的占 77.82%,半年内变更过工作单位的占 22.18%,其中仅变更过 1 次的占 18.18%;变更过两次及两次以上的占 4%。

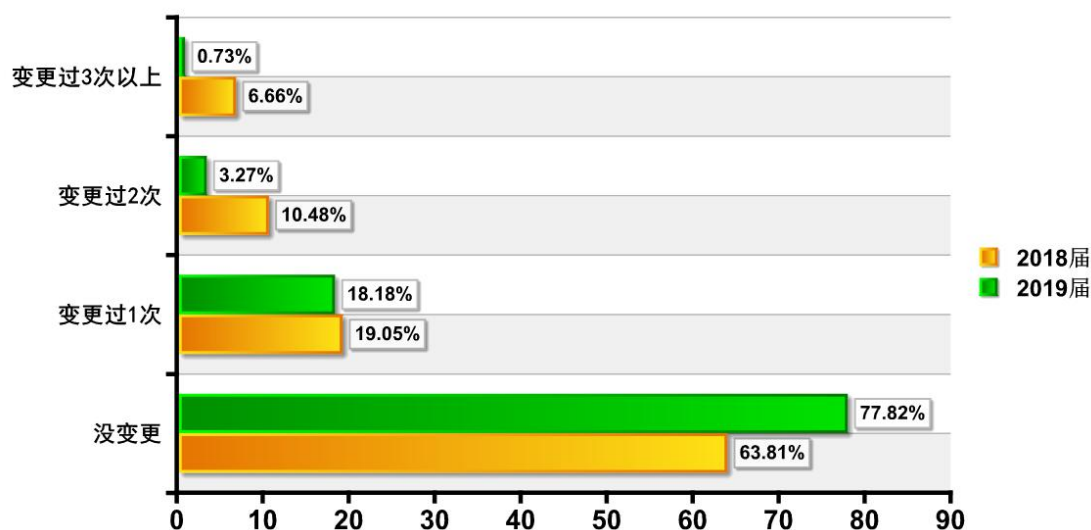


图 5-1 学院近两届毕业生毕业半年内离职率统计

学院 2019 届毕业生中,毕业半年内离职率为 22.18%,低于学院 2018 届毕业生毕业半年内离职率 36.19%,处于中等水平,造成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、在校期间社会实践经验不够,职业定位不清晰

第一,在自我专业能力和职业规划方面认知不够清晰;第二,在用人单位的能力需求和职位匹配度方面认知存在盲区;第三,专业对口以及其他原因则比较不被毕业生看重。同时超半数毕业生对自己就业的要求都很高,但又普遍认为自身社会实践能力较差,文化资本等因素存量不够充盈,在求职技能、职业素养等方面能力存在不足,眼高手低现象不同程度存在。以上等因素直接影响了毕业生的就业能力。

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 2017 届、2018 届，2019 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、2019届毕业生就业岗位与专业相关度总体不高

通过对学院 491 名 2019 届毕业生的就业岗位与专业相关度调查问卷数据分析，有 16.37%的毕业生认为就业岗位与专业非常相关，有 26.18%的毕业生认为就业岗位与专业相关，有 24.00%的毕业生认为就业岗位与专业相关度一般，有 21.09%的毕业生认为就业岗位与专业相关度比较小，有 12.36%的毕业生认为就业岗位与专业很不相关。

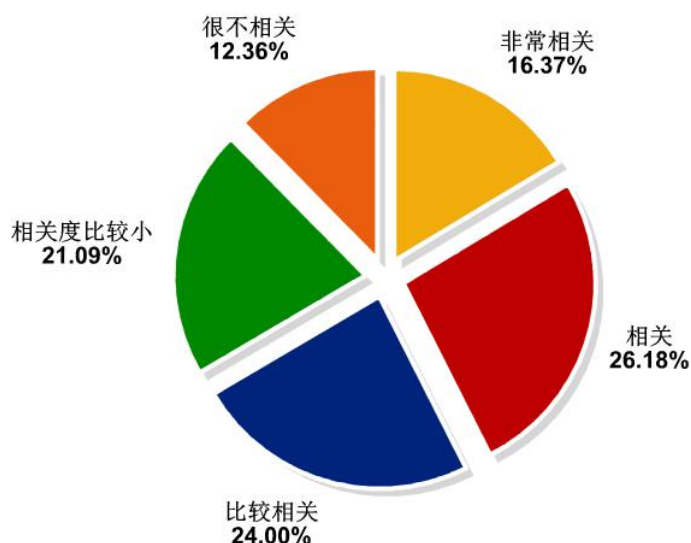


图 5-2 2019 届毕业生就业岗位与专业相关度统计

通过以上数据分析，可以看出学院 2019 届毕业生就业岗位与专业相关度总体不高，有 42.55%的毕业生从事专业对口性较高的工作，相较于 2018 届毕业生该项指标 63.50%的比例下降明显，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、近三年毕业生就业岗位与专业相关度变化波动较大

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波动较大，其中 2017 届毕业生认为专业对口性高的比例有 44.85%，而到了 2018 届毕业生该比例达到 63.50%，2019 届毕业生该比例又降至 42.55%；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，从 2017 届的 18.79%上升到了 2018 届的 20.63%和 2019 届的 33.45%。

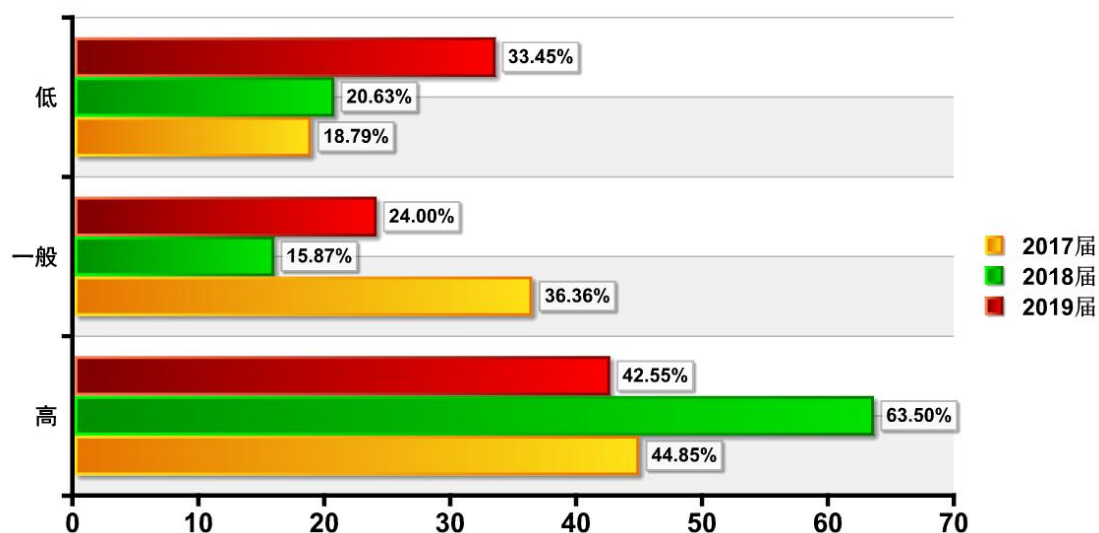


图 5-3 2017-2019 届毕业生就业岗位与专业相关度统计

通过对学院 2017—2019 届毕业生就业岗位与专业相关度数据对比分析，可以看出，从 2017 届到 2019 届这三届毕业生对于自己专业的认同度整体呈下降趋势。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。

第六章 形势分析与工作展望

《国务院关于进一步做好稳就业工作的意见》（国发〔2019〕28号）要求，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，坚持把稳就业摆在更加突出位置，强化底线思维，做实就业优先政策，健全有利于更充分更高质量就业的促进机制，坚持创造更多就业岗位和稳定现有就业岗位并重，突出重点、统筹推进、精准施策，全力防范化解规模性失业风险，全力确保就业形势总体稳定，为高校做好毕业生就业工作定了总基调。学院2020届毕业生总人数为1421人，毕业生人数相比2019年略有减少，要实现更充分更高质量就业，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

近年来，学院高度重视就业工作，克服就业工作的不利因素，查找自身就业工作存在的问题，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，实现了预期目标，取得了较好成效。纵观近年来，特别是2019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、学院就业创业课程实效性有待加强

学院于2016年11月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课程资源的有效整合。但总体而言，由于传统教育根深蒂固的影响以及当前就业创业指导课程设置、教材、教学方法等条件落后，创新创业教育仍有很大的提升空间。另外，学院就业创业课程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，师资力量整体欠佳，教学方法和手段上也过于单调，实践环节较少，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、校园招聘效果有待增强

学院每学期组织大中型供需双选会、经开区专场招聘会、名企专场招聘会，但是由于在形式上缺乏多样化创新，招聘会的宣传不是非常到位，招聘单位对学

生的吸引力还不够，毕业生参加招聘会的积极性还不高，特别是专场招聘会更是毕业生参加过少，招聘实际效果还有待大力增强。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，但也提出了诸多意见和建议，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。

三、毕业生就业质量有待进一步提升

尽管近年来学院毕业生初次就业率保持基本稳定，每年初次就业率保持在84%以上，近三年毕业生升学率逐年提升，但是也存在毕业生灵活就业比例较大、就业稳定性较差、就业满意度不太高等问题，毕业生就业质量还有待提高。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。

第二节 2020年学院毕业生就业形势分析

一、经济增速趋缓将持续对就业产生一定影响

当前我国经济下行压力加大，客观上会对劳动者就业结构产生影响，也会对就业总体规模产生挤压效应，对劳动者就业产生影响。尤其是传统支柱产业企业改革的重组加快、淘汰落后产能、部分行业持续低迷及产能过剩将造成结构性失业和转型性失业，就业难度加大。国际经济发展形势仍然不确定，风险和变数依旧较多，欧美主要经济体面临着财政紧缩、主权债务风险上升等诸多问题，新兴经济体面临着经济结构调整、出口下滑等问题，世界经济艰难复苏，影响着出口型经济及就业的发展。这些对学院毕业生就业的整体环境产生不利的影响。

二、企业转型升级缓慢加剧就业竞争

如今企业转型升级的步伐缓慢，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。

三、社会对毕业生学历层次的需求越来越高

目前我国中高层次人才严重短缺，社会对高层次的复合型、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，目前毕业生中间以事业发展为重的并不占多数，而是普遍希望能到那些大城市、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、

有出国机会，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 2020年学院毕业生就业工作展望

学院 2020 届毕业生人数总计为 1421 人，相比 2019 届毕业生人数减少了 39 人，但面临的困难依然很大，毕业生中女生较多、家庭经济困难学生增多，加之当前就业形势复杂严峻的社会大环境，学院 2020 届毕业生就业工作压力仍然巨大。我们应该迎难而上，化为动力，锐意改革创新，扎实工作，努力增强实效。

一、整体目标

2020 年学院就业工作的整体目标是：学院毕业生初次就业率稳定在 84%以上，初次签约率稳定在 50%以上，学院毕业生升学率继续保持处于全省同类院校首位，学院就业创业工作特色更加明显，毕业生就业质量稳步提升。

二、总体思路

2020 年学院就业工作的总体思路是：坚持“更充分与更高质量并重、就业工作与创新创业工作并重”的原则，紧紧围绕“深化就业创业工作供给侧改革”的工作主线，横向整合资源、强化协同、深化合作，纵向明确目标、细化任务、狠抓落实，全面优化“教育、指导、服务、帮扶”的方法和手段，逐步健全有利于更充分更高质量就业的促进机制，继续深化“一部一品”特色建设，推动就业创业工作呈亮点、显特色、出实效。

三、主要措施

（一）以更优的质量打造就业服务新内涵，全面服务，精细指导，提质就业工作

1、以更宽的视野拓展基层就业新空间

（1）深入贯彻习近平总书记给南开大学新入伍大学生回信和勉励语精神，鼓励更多大学生到部队发展，积极协助做好征兵入伍工作；

（2）抢抓农村发展重大机遇，推动毕业生服务乡村振兴战略，积极参与学校基层就业专场招聘会；

（3）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）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；

（2）全面调研 2020 届毕业生就业意向，分学部完善 2020 届毕业生就业信息库；

(3) 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；

(4) 出台“一带十”指导和“一对一”帮扶计划总体方案，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；

(5) 加大就业困难毕业生帮扶，分学部落实孤儿、残疾人、城乡低保家庭毕业生就业率达到100%；

(6) 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，争取在省级以上媒体进行报道；

(7) 组织好职业生涯规划大赛、简历制作大赛、模拟职场大赛、名企行、校友论坛等就业指导活动，推进特色项目——“就创开讲吧”，利用就业指导中心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) 加大就业市场开拓、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、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，有计划地选送工作人员参加校外业务培训，争取省就业指导中心的支持，举办校内就创工作培训，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，严格落实教育部就业“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，全程指导，精心培育，增效双创工作

1、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；

2、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；

3、推进特色项目——“就创开讲吧”，组织开展好创业讲座、创业沙龙、创业分享会、项目路演等活动，营造浓厚双创氛围；

4、举办好院级创业计划大赛，组织好“互联网+”、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。