



湖南农业大学东方科技学院

2022 届毕业生就业质量报告

二〇二二年十二月

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 境内继续深造分析.....	15
一、升学基本情况.....	15
二、升学原因.....	16
三、升学前后所读专业一致度.....	16
四、升学满意度.....	17
第二节 离校未就业分析.....	18
一、离校未就业毕业生基本情况.....	18
二、离校未就业类型.....	18
三、离校未就业毕业生求职状态.....	18
四、离校未就业毕业生意向薪资要求.....	19
五、离校未就业毕业生求职反馈.....	19

第三章 就业质量综合评价分析	15
第一节 毕业生就业质量相关指标分析	22
一、毕业生求职准备调查	22
二、毕业生工作稳定性调查	24
三、毕业生个人发展调查	28
四、毕业生工作满意度调查	29
五、毕业生工作薪酬调查	31
六、毕业生人职匹配度调查	32
第二节 毕业生就业质量专项分析	34
一、分学科就业质量专项分析	34
二、分行业就业质量专项分析	34
第三节 用人单位对毕业生就业质量综合评价	36
一、用人单位对毕业生的整体满意度评价	36
二、用人单位对毕业生综合素质的评价	37
第四章 就业发展趋势分析	38
第一节 毕业生就业去向变化趋势	38
第二节 毕业生离职率变化趋势	41
第三节 毕业生专业相关度变化趋势	44
第五章 就业创业工作措施与成效	46
第六章 形势分析与工作展望	55
第一节 学院毕业生就业工作存在的主要问题	55
第二节 2022 年学院毕业生就业形势分析	57
第三节 2022 年学院毕业生就业工作展望	59

第一章 就业基本情况

学院 2022 届毕业生共有 1479 人，截止 2022 年 8 月 31 日，总就业人数 1220 人，毕业生毕业去向落实率为 82.49%，签约率为 57.55%。其中，2022 年全国硕士研究生招生考试录取 247 人，出国深造 4 人，合计升学率为 17%，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 3 人、三支一扶 3 人、特岗教师 2 人；应征入伍 16 人；自主创业 7 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 2022 届毕业生男女生比值为 1:1.37，其中男生 622 人，占毕业生总数 42.06%；女生 857 人，占毕业生总数 57.94%。女生人数较 2021 届毕业生增加 80 人，所占比例增加 3.36 个百分点。详见表 1-1。

表 1-1 学院 2022 届毕业生性别结构分布

性别	人数（人）	比例
男生	622	42.06%
女生	857	57.94%

从分性别毕业去向落实率统计情况来看，学院 2022 届男性毕业生就业人数为 530 人，毕业去向落实率为 85.21%；女性毕业生就业人数为 690，毕业去向落实率为 80.51%。男生毕业去向落实率较女生高 4.7 个百分点。详见图 1-1。

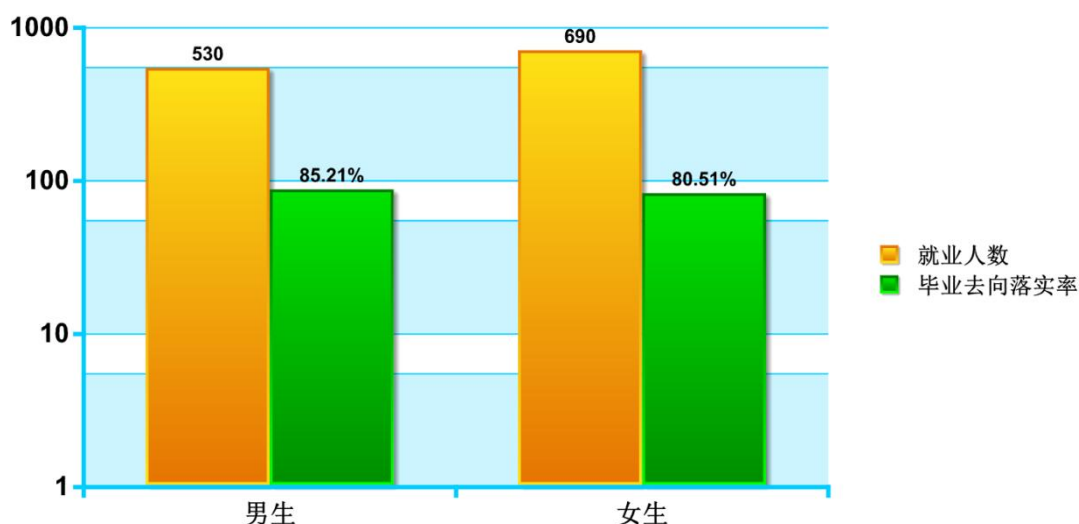


图 1-1 学院 2022 届毕业生分性别毕业去向落实率统计

二、民族结构及毕业去向落实率

学院 2022 届毕业生来自 12 个民族，其中汉族毕业生 1388 人，占毕业生总数 93.85%；少数民族毕业生 91 人，占毕业生总数 6.15%。少数民族毕业生人数在 4 人及以上的有土家族、苗族、瑶族、侗族、回族、白族共 6 个，其中土家族毕业生有 39 人，占少数民族毕业生总数 42.86%。详见表 1-2。

表 1-2 学院 2022 届毕业生民族结构分布

民族	人数	比例
汉族	1388	93.85%
少数民族	91	6.15%

少数民族毕业生分布明细		
土家族	39	42.86%
苗族	13	14.29%
瑶族	12	13.19%
侗族	8	8.79%
回族	6	6.59%
白族	4	4.39%
其他 5 个少数民族	9	9.89%

说明：表中仅列举毕业生人数大于或等于 4 人的民族。

从分民族毕业去向落实率统计情况来看，学院 2022 届汉族毕业生就业人数为 1149 人，毕业去向落实率为 82.78%；少数民族毕业生就业人数为 71 人，毕业去向落实率为 78.02%。少数民族毕业生毕业去向落实率较汉族毕业生低 4.76 个百分点。详见图 1-2。

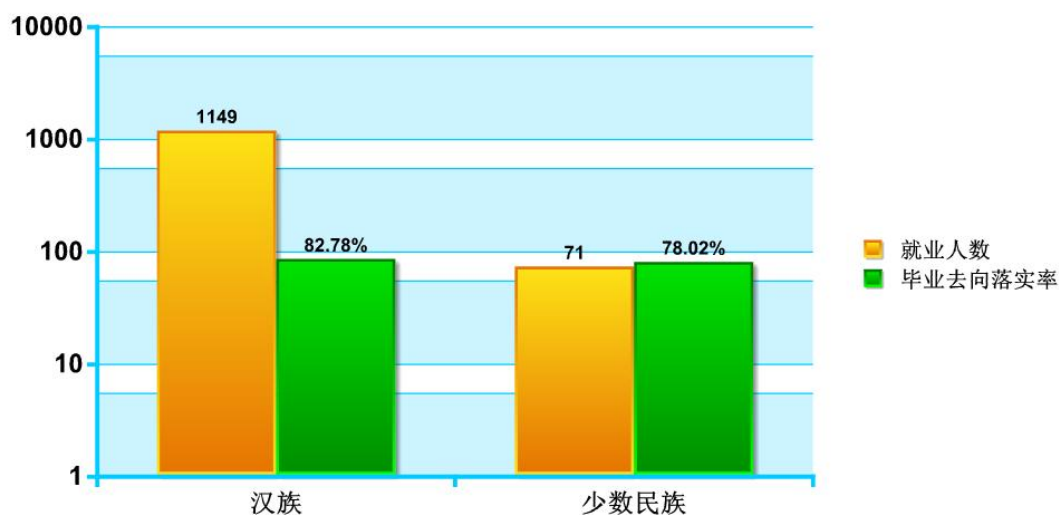


图 1-2 学院 2022 届毕业生分民族毕业去向落实率统计

三、困难毕业生结构及毕业去向落实率

学院 2022 届毕业生为非家庭经济困难毕业生的有 1311 人，占毕业生总数 88.64%；为家庭经济困难毕业生的有 168 人，占毕业生总数 11.36%。家庭经济困难毕业生类别主要为家庭经济困难、脱贫家庭（原建档立卡贫困家庭）、家庭困难和残疾、身体残疾等四类。详见表 1-3。

表 1-3 学院 2022 届困难毕业生结构分布

困难类别	人数	比例
非家庭经济困难	1311	88.64%
家庭经济困难	168	11.36%

家庭经济困难毕业生分布明细		
家庭经济困难	129	76.79%
脱贫家庭（原建档立卡贫困家庭）	31	18.45%
家庭困难和残疾	5	2.98%
身体残疾	3	1.78%

从困难毕业生类别毕业去向落实率统计情况来看，学院 2022 届非家庭经济困难毕业生毕业去向落实率为 82.23%；家庭经济困难毕业生毕业去向落实率为 84.52%，其中，身体残疾毕业生百分百就业。细化到其他困难类别，脱贫家庭（原建档立卡贫困家庭）毕业生毕业去向落实率为 87.10%，家庭困难和残疾毕业生毕业去向落实率为 80%。详见图 1-3。

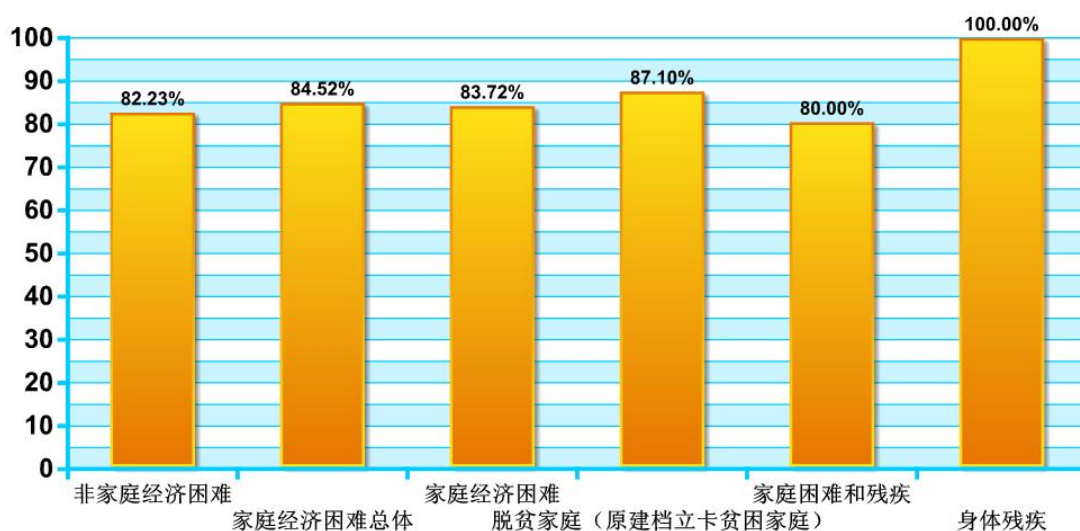


图 1-3 学院 2022 届毕业生分困难类别毕业去向落实率统计

四、考生类别结构及毕业去向落实率

学院 2022 届毕业生考生类别为应届生的人数为 1120 人，占毕业生总数 75.73%。其中农村应届生有 661 人，占毕业生总数 44.69%；城镇应届生有 459 人，占毕业生总数 31.03%。考生类别为往届生的人数为 359 人，占毕业生总数 24.27%。其中农村往届生有 235 人，占毕业生总数 15.89%；城镇往届生有 124 人，占毕业生总数 8.39%。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 2022 届毕业生考生类别结构分布

考生类别	人数	比例
农村应届	661	44.69%
城镇应届	459	31.03%
农村往届	235	15.89%
城镇往届	124	8.39%

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 85.02%，农村往届毕业生毕业去向落实率为 82.98%，城镇应届毕业生毕业去向落实率为 80.39%，城镇往届毕业生毕业去向落实率为 75.81%。由此可以看出，毕业去向落实率最高的为农村应届，毕业去向落实率最低的为城镇往届。详见图 1-4。

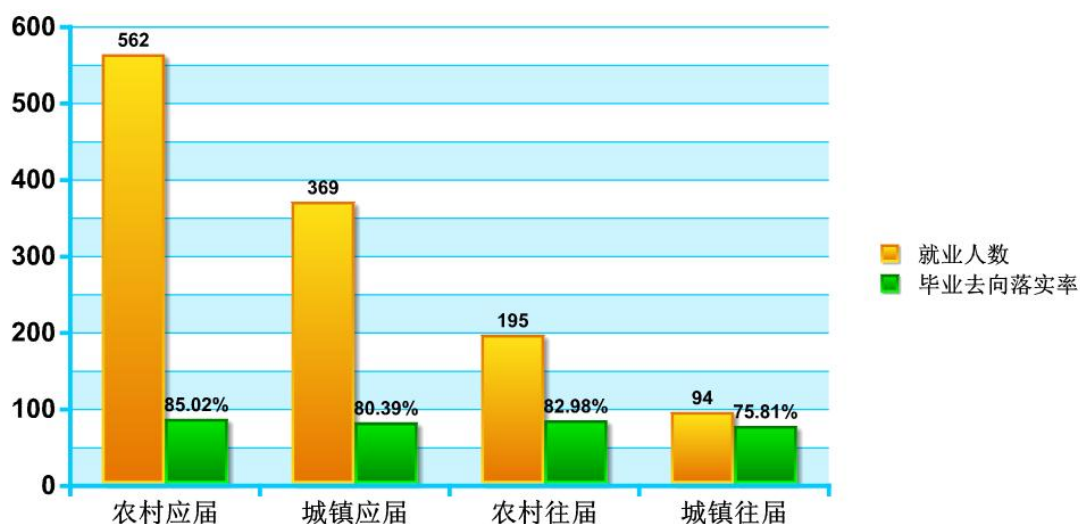


图 1-4 学院 2022 届毕业生分考生类别毕业去向落实率统计

五、专业规模与毕业去向落实率前后十名

学院 2022 届毕业生人数排名前五的专业是会计学、计算机科学与技术、风景园林、英语、金融学；毕业去向落实率排名前三的专业是社会体育指导与管理、土木工程、环境设计；毕业去向落实率排名后三的专业是法学、经济学、金融学。此外，法学、金融学、电子商务、英语、风景园林专业，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 中，应引起注意。详见表 1-5。

表 1-5 学院 2022 届毕业生人数排名前 10 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
规模前 10 名专业	会计学	142	87.32%	电子商务	92	78.26%
	计算机科学与技术	134	84.33%	机械设计制造及其自动化	88	90.91%
	风景园林	125	82.40%	法学	82	63.41%
	英语	119	82.35%	土木工程	80	92.50%
	金融学	113	76.11%	工商管理	60	88.33%
毕业去向落实率前 10 名专业	社会体育指导与管理	31	96.77%	市场营销	26	88.46%
	土木工程	80	92.50%	工商管理	60	88.33%
	环境设计	56	91.07%	会计学	142	87.32%
	机械设计制造及其自动化	88	90.91%	计算机科学与技术	134	84.33%
	应用心理学	40	90.00%	视觉传达设计	57	82.46%
毕业去向落实率后 10 名专业	法学	82	63.41%	电子商务	92	78.26%
	经济学	56	66.07%	食品科学与工程	29	79.31%
	金融学	113	76.11%	国际经济与贸易	56	80.36%
	动物医学	58	77.59%	英语	119	82.35%
	生物技术	32	78.13%	风景园林	125	82.40%

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 2022 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 1364 人，占毕业生总数 92.22%；非湖南籍生源毕业生 115 人，占毕业生总数 7.78%。详见表 1-6。

表 1-6 学院 2022 届毕业生总体生源地域分布

生源省份	人数	比例
湖南	1364	92.22%
贵州	13	0.88%
四川	11	0.74%
河北	10	0.85%
山西	10	0.68%
云南	9	0.61%
河南	8	0.54%
江西	8	0.54%
海南	7	0.47%
湖北	7	0.47%
陕西	7	0.47%
安徽	6	0.41%
福建	6	0.41%
广东	5	0.34%
江苏	5	0.34%
浙江	3	0.20%

（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长沙市（18.26%），生源人数最少的市州是湘西自治州（2.13%）。湖南省内生源人数比例在 10.00%以上的市州是长沙市（18.26%）、衡阳市（13.05%）、邵阳市（10.12%）。详见表 1-7。

表 1-7 学院 2022 届毕业生湖南省内生源地域分布

生源市州	人数	比例
长沙市	249	18.26%
衡阳市	178	13.05%
邵阳市	138	10.12%
常德市	114	8.36%
郴州市	113	8.28%
岳阳市	111	8.14%
永州市	104	7.62%
娄底市	101	7.40%
益阳市	67	4.91%
株洲市	49	3.60%
怀化市	39	2.86%
湘潭市	37	2.71%
张家界市	35	2.56%
湘西州	29	2.13%

二、就业地域分析

本部分就业地域统计人数为 969 人，不包括就业状况为升学、出国的就业人数。

（一）总体就业地域分析

从总体就业地域分析来看，学院 2022 届毕业生在湖南省内就业的人数共有 717 人，占就业总人数 73.99%；在湖南省外就业的人数共有 252 人，占就业总人数 26.01%。在湖南省外就业人数最多的省份为广东省（13.73%），就业人数较多的其他省份依次为浙江省（1.96%）、上海市（1.86%）、北京市（1.65%）、江苏省（1.14%）。详见表 1-8。

表 1-8 学院 2022 届毕业生总体就业地域分析

就业省份	人数	比例
湖南	717	73.99%
广东	133	13.73%
浙江	19	1.96%
上海	18	1.86%

就业省份	人数	比例
北京	16	1.65%
江苏	11	1.14%
福建	8	0.83%
湖北	8	0.83%
重庆	6	0.62%
河南	5	0.52%
海南	4	0.41%
四川	4	0.41%
贵州	3	0.31%
河北	2	0.21%
安徽	2	0.21%
陕西	2	0.21%
广西	2	0.21%
新疆	2	0.21%
江西	1	0.10%
云南	1	0.10%
山西	1	0.10%

（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 551 人，占就业总人数 76.85%；在长沙市外的省内城市就业的人数共有 166 人，占就业总人数 23.15%。在长沙市外就业人数最多的市州为衡阳市（3.35%），就业人数较多的其他地市依次为永州市（3.07%）、常德市（2.65%）、邵阳市（2.65%）、郴州市（2.51%）、岳阳市（2.23%）。在长沙市外就业人数最少的市州为怀化市和湘潭市，均为 0.42%。详见表 1-9。

表 1-9 学院 2022 届毕业生湖南省内就业地域分析

就业市州	人数	比例
长沙市	551	76.85%
衡阳市	24	3.35%
永州市	22	3.07%

就业市州	人数	比例
常德市	19	2.65%
邵阳市	19	2.65%
郴州市	18	2.51%
岳阳市	16	2.23%
娄底市	12	1.67%
株洲市	12	1.67%
益阳市	9	1.26%
湘西州	5	0.70%
张家界市	4	0.55%
湘潭市	3	0.42%
怀化市	3	0.42%

（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% 的省份只有江西省，其次较高的省份是河南省（87.50%）、福建省（83.33%）、湖南省（83.21%）；毕业生回生源地就业比例在 60% 以上的省份只有湖南省（76.02%）、海南省（66.67%）。详见表 1-10。

表 1-10 学院 2022 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	83.21%	76.02%
安徽	66.67%	——
福建	83.33%	50.00%
广东	80.00%	50.00%
贵州	69.23%	——
海南	71.43%	66.67%
河北	80.00%	33.33%
河南	87.50%	50.00%
湖北	57.14%	25.00%
江苏	62.50%	50.00%

生源所在省	毕业去向落实率	回生源地就业比例
江西	100.00%	25.00%
山西	70.00%	20.00%
陕西	71.43%	40.00%
四川	63.64%	16.67%
云南	55.56%	25.00%

说明：表中仅列举生源地人数大于或等于 5 人的省份。

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、上海市、北京市。详见表 1-11。

表 1-11 学院 2022 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	92.22%	73.99%
贵州	0.88%	0.31%
四川	0.74%	0.41%
河北	0.85%	0.21%
山西	0.68%	0.10%
云南	0.61%	0.10%
河南	0.54%	0.52%
江西	0.54%	0.10%
海南	0.47%	0.41%
湖北	0.47%	0.83%
陕西	0.47%	0.21%
安徽	0.41%	0.21%
福建	0.41%	0.83%
广东	0.34%	13.73%
江苏	0.34%	1.14%
浙江	0.20%	1.96%
上海	—	1.86%

省份名称	生源比例	就业比例
北京	—	1.65%
重庆	—	0.62%
广西	—	0.21%
新疆	—	0.21%

（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、邵阳市外流的比例较大。详见表 1-12。

表 1-12 学院 2022 届毕业生湖南省内生源地域与就业比例对比

市州名称	生源比例	就业比例
长沙市	18.26%	76.85%
衡阳市	13.05%	3.35%
邵阳市	10.12%	2.65%
常德市	8.36%	2.65%
郴州市	8.28%	2.51%
岳阳市	8.14%	2.23%
永州市	7.62%	3.07%
娄底市	7.40%	1.67%
益阳市	4.91%	1.26%
株洲市	3.60%	1.67%
怀化市	2.86%	0.42%
湘潭市	2.71%	0.42%
张家界市	2.56%	0.55%
湘西州	2.13%	0.70%

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 851 人，不含就业类别为升学、出国、自由职业、自主创业、科研助理五类的就业人数。

一、就业单位性质分析

学院 2022 届毕业生在民营企业就职的人数最多，为 649 名，占总就业人数 76.26%。具体来看，就业单位性质排在前三的是其他企业（76.26%）、国有企业（10.81%）、机关（3.76%），其中，国有企业的就业人数较去年增加了 4.75 个百分点，主要原因是毕业生考取银行的人数增多。详见表 1-13。

表 1-13 学院 2022 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	649	76.26%
国有企业	92	10.81%
机关	32	3.76%
其他教学单位	25	2.94%
部队	16	1.88%
三资企业	16	1.88%
其他事业单位	10	1.17%
国家基层项目	6	0.71%
医疗卫生单位	3	0.35%
地方基层项目	2	0.24%

二、就业单位行业分析

学院 2022 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”（15.63%）、“批发和零售业”（11.28%）、“制造业”（10.10%）、“租赁和商务服务业”（9.99%）、“金融业”（8.81%）、“建筑业”（7.64%）、“教育”（7.05%）。“信息传输、软件和信息技术服务业”在近三年首次排名第一位，“批发和零售业”在近三年首次排名第二位，较去年均增长近 4 个百分点；“科学研究和技术服务业”“教育”“建筑业”三个行业的就业比例和去年相比下降明显，均降低 4 个百分点以上。详见表 1-14。

表 1-14 学院 2022 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	133	15.63%
批发和零售业	96	11.28%
制造业	86	10.10%
租赁和商务服务业	85	9.99%
金融业	75	8.81%
建筑业	65	7.64%
教育	60	7.05%
文化、体育和娱乐业	51	5.99%
公共管理、社会保障和社会组织	47	5.52%
科学研究和技术服务业	47	5.52%
交通运输、仓储和邮政业	17	2.00%
居民服务、修理和其他服务业	17	2.00%
农、林、牧、渔业	17	2.00%
军队	16	1.88%
房地产业	13	1.53%
水利、环境和公共设施管理业	8	0.94%
住宿和餐饮业	7	0.82%
电力、热力、燃气及水生产和供应业	6	0.71%
卫生和社会工作	4	0.47%
采矿业	1	0.12%

三、就业工作职位类别分析

学院 2022 届毕业生就业的工作职位类别主要为“其他人员”（28.79%）、“办事人员和有关人员”（24.44%）、“其他专业技术人员”（17.27%）、“金融业务人员”（6.82%）、“工程技术人员”（6.23%）、“教学人员”（5.40%）、“商业和服务业人员”（3.88%），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二位下降为今年的第五位且下降比例达到 10 个百分点，“教学人员”所占比例从去年的排名第三位下降为今年的第六位且下降比例达到 6 个百分点，其原因与就业行业所占比例下降相关。详见表 1-15。

表 1-15 学院 2022 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	245	28.79%
办事人员和有关人员	208	24.44%
其他专业技术人员	147	17.27%
金融业务人员	58	6.82%
工程技术人员	53	6.23%
教学人员	46	5.40%
商业和服务业人员	33	3.88%
军人	16	1.88%
法律专业人员	15	1.76%
公务员	13	1.53%
体育工作人员	12	1.41%
新闻出版和文化工作人员	3	0.35%
经济业务人员	1	0.12%
农林渔业技术人员	1	0.12%

第二章 就业状况专项分析

第一节 境内继续深造分析

本部分境内继续深造（以下简称“升学”）人数以湖南省就业办公信息系统就业状况输机为“升学”的人数来统计。

一、升学基本情况

学院 2022 届毕业生在湖南省就业办公信息系统就业状况输机为“升学”的人数共有 247 人，升学率为 16.70%。从分性别来看，学院 2022 届毕业生中男生升学人数有 105 人，升学率为 16.88%；女生升学人数有 142 人，升学率为 16.57%，男生升学率略高于女生。详见表 2-1。

表 2-1 学院 2022 届毕业生升学基本情况统计

性别	毕业人数	升学人数	升学率
男	622	105	16.88%
女	857	142	16.57%
合计	1479	247	16.70%

从学科大类毕业生升学情况来看，升学率最高的学科为理学（30.56%），包含生物技术和应用心理学专业，其次依次是农学（31.03%）、工学（26.36%）、文学（17.65%）、经济学（12.00%）。详见表 2-2。

表 2-2 学院 2022 届毕业生学科大类升学情况统计

学科大类	毕业人数	升学人数	升学率
经济学	225	27	12.00%
管理学	320	18	5.63%
工学	459	121	26.36%
法学	82	8	9.76%
艺术学	113	9	7.96%
教育学	31	3	9.68%
理学	72	22	30.56%
文学	119	21	17.65%
农学	58	18	31.03%

二、升学原因

学院 2022 届毕业生选择升学原因比例最大的是“提升学历层次”，比例为 50.46%，较去年下降了近 3 个百分点；其次是“增加择业资本，提升就业竞争力”（19.27%），再次是“提升综合能力”（12.84%）。详见图 2-1。

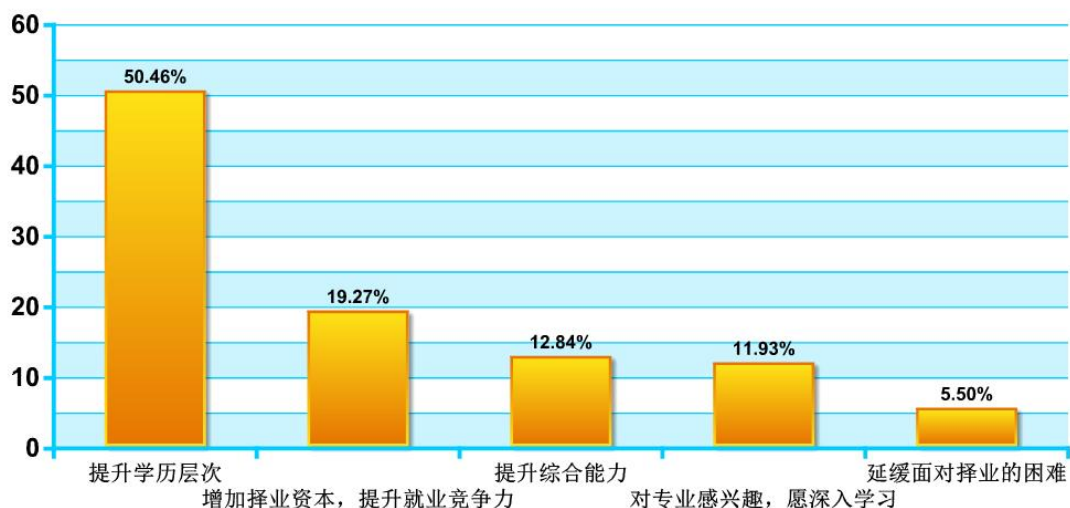


图 2-1 学院 2022 届毕业生升学原因统计

三、升学前后所读专业一致度

学院 2022 届毕业生升学前后所读专业一致度为 55.97%，较去年减少 11 个百分点，其中表示“非常一致”比例为 22.94%，“比较一致”比例为 21.10%。此外，表示“不太一致”比例为 24.77%，“不一致”比例为 19.26%，两者合计比例达到 44.04%。由此可以看出，学院 2022 届毕业生跨专业考研的比例较去年有所上升。详见图 2-2。

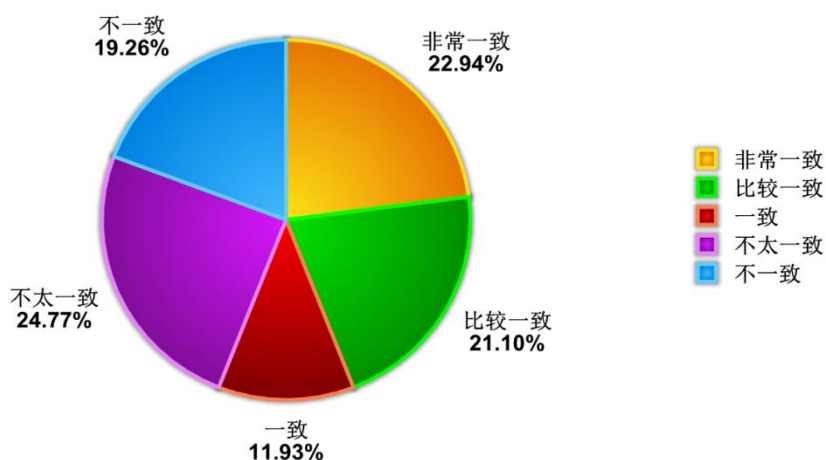


图 2-2 学院 2022 届毕业生升学前后所读专业一致度统计

四、升学满意度

学院 2022 届升学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 79.81%；“不太满意”比例为 15.60%，“不满意”比例为 4.59%，两者合计 20.19%，较去年增长 5 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。

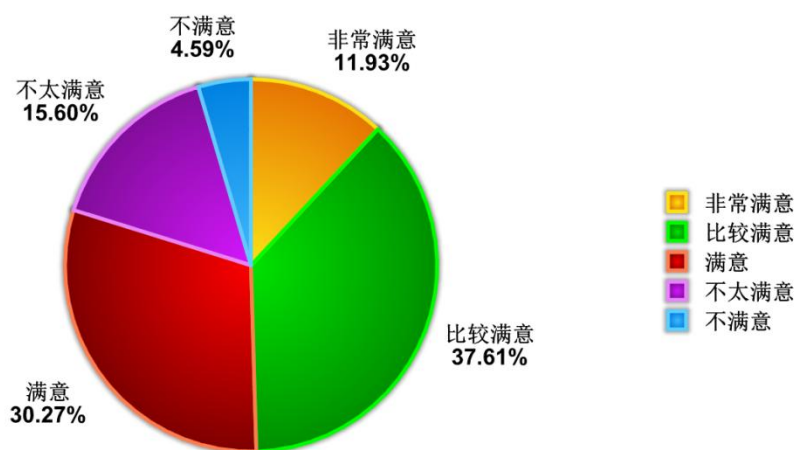


图 2-3 学院 2022 届升学毕业生对升学状况的满意度评价

第二节 离校未就业分析

一、离校未就业毕业生基本情况

根据学院 2022 届毕业生初次就业情况统计,学院 2022 届离校未就业毕业生共有 259 人。分性别来看,学院 2022 届毕业生中未就业男生人数有 92 人,所占比例为 14.79%,未就业女生人数有 167 人,所占比例为 19.49%,女生未就业比例高于男生。详见表 2-3。

表 2-3 学院 2022 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	622	92	14.79%
女	857	167	19.49%
合计	1479	259	17.51%

二、离校未就业类型

截止 2022 年 8 月 31 日,学院 2022 届离校未就业毕业生类型主要为“暂不就业拟升学”(35.08%)、“暂不就业拟继续参加公考”(29.03%)、“有就业意愿未就业”(28.63%)。详见表 2-4。

表 2-4 学院 2022 届毕业生未就业类型统计

未就业类型	未就业人数	比例
暂不就业拟升学	87	35.08%
暂不就业拟继续参加公考	72	29.03%
有就业意愿未就业	71	28.63%
其他不想就业(无就业意愿)	18	7.26%

三、离校未就业毕业生求职状态

学院 2022 届离校未就业毕业生求职中目前平均面试用人单位家数为 3.92 家,其中面试“1-3 家”单位的比例为 38.46%,面试“4-6 家”单位的比例为 30.77%,面试“7-9 家”单位的比例为 15.38%。详见图 2-4。

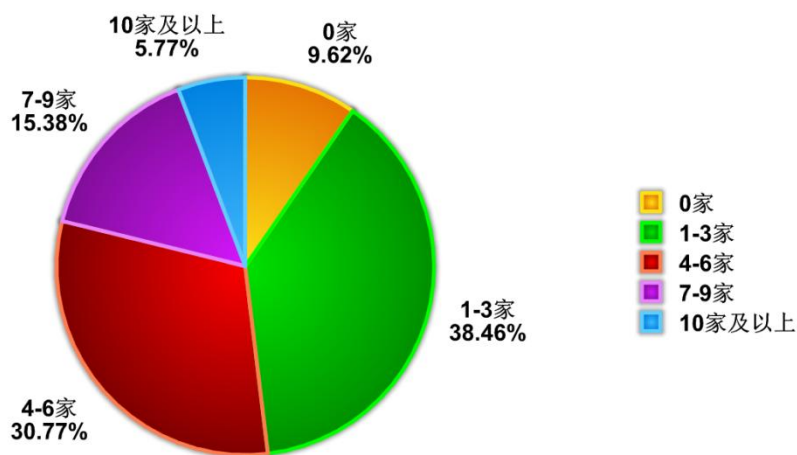


图 2-4 学院 2022 届离校未就业毕业生求职面试家数情况统计

四、离校未就业毕业生意向薪资要求

学院 2022 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 4327 元，其中，最低月薪要求为 3001-4000 元的比例最高，所占比例为 48.08%，其次是 4001-6000 元，所占比例为 46.15%。由此可以看出，学院大部分 2022 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。

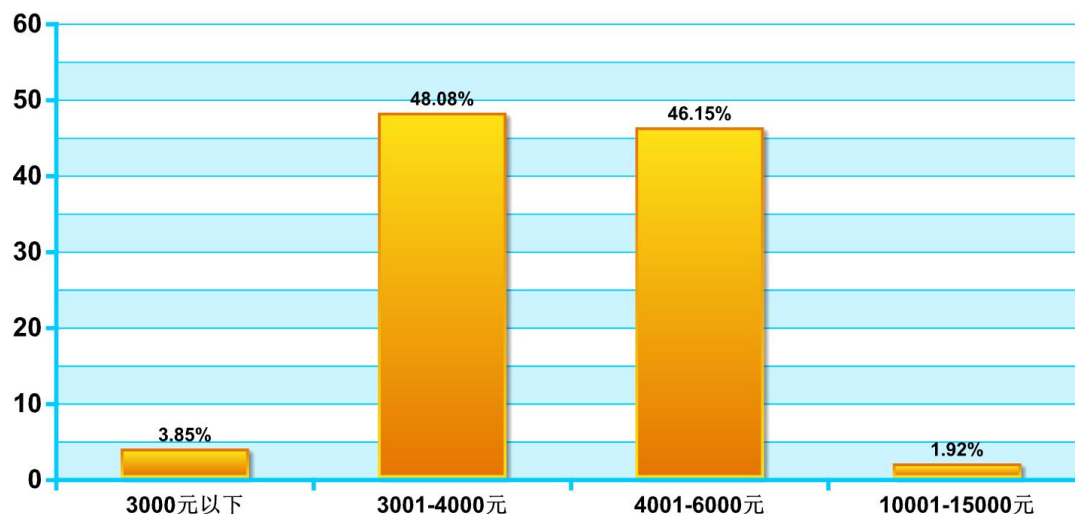


图 2-5 学院 2022 届离校未就业毕业生求职意向薪资统计

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 2022 届离校未就业毕业生在求职时遇到的主要困难类别为“缺乏实践经验”的比例最大，比例为 65.38%，较去年增长了 4.4 个百分点；其次依次是“适合自己专业和学历的岗位不多”（46.15%）、“用人单位待遇和条件不符合预期”（46.15%）、“就业能力不足”（34.62%）、“获取招聘信息的渠道太少”（21.15%）。详见图 2-6。

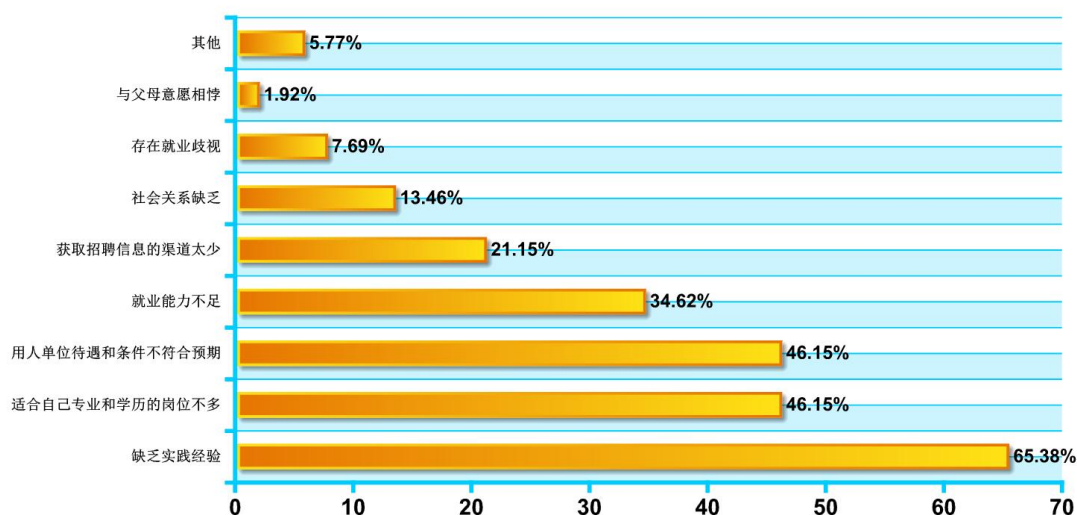


图 2-6 学院 2022 届离校未就业毕业生求职时遇到的主要困难统计

(二) 求职过程中遇到的就业歧视

学院 2022 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“工作经验、毕业院校”的比例最大，比例为 62.79%，其次依次是“学历层次”（46.51%）、“性别”（23.26%）。详见图 2-7。

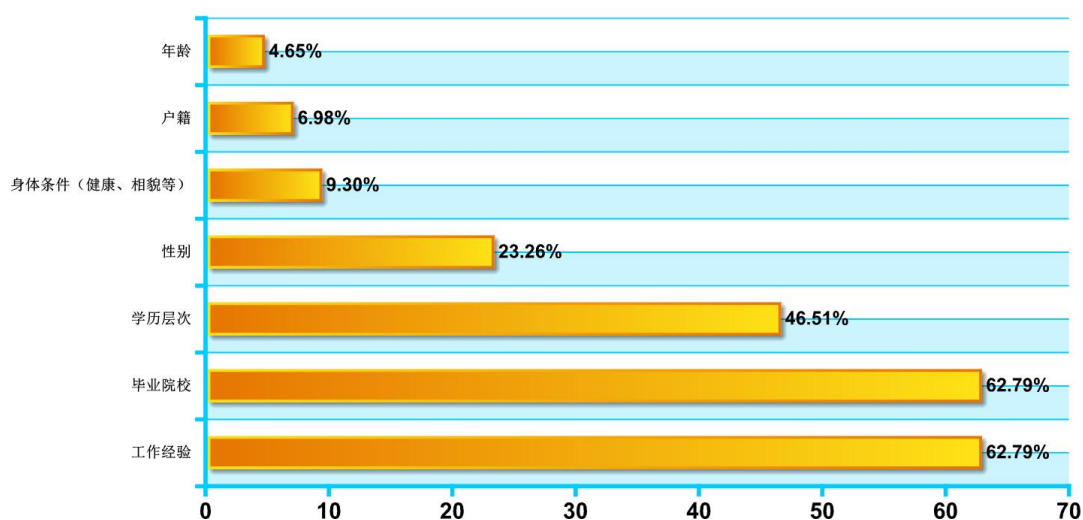


图 2-7 学院 2022 届离校未就业毕业生求职过程中遇到的就业歧视统计

（三）希望学校提供就业帮助

学院 2022 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“增加职位信息发布”的比例最大，比例为 57.69%，其次依次是“求职补贴”（46.15%）、“求职技巧培训”（34.62%）、“行业/岗位发展前景等分析”（34.62%）、“就业政策宣讲”（17.31%）、“求职心理辅导”（11.54%）。详见图 2-8。

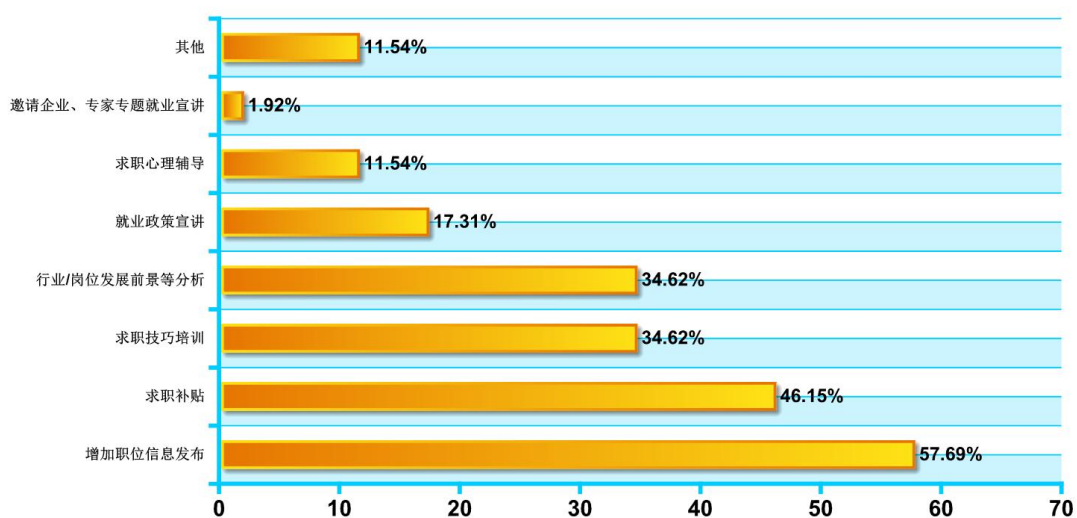


图 2-8 学院 2021 届离校未就业毕业生希望学校提供就业帮助方面统计

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2022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881名2022届毕业生和31家接收学院2022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2022届毕业生获取工作岗位的途径包括：各类招聘网站、校园招聘会/双选会、家庭亲友推荐、学校官网或公众号发布的招聘信息等。调查结果如下图：

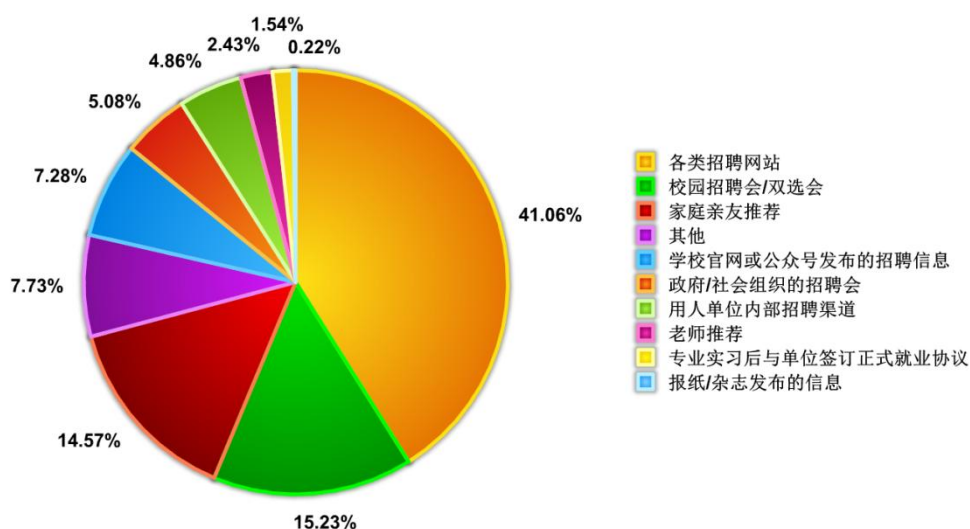


图 3-1 毕业生工作寻找途径统计

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 41.06%；其次是“校园招聘会/双选会”，比例为 15.23%，再次是家庭亲友推荐，比例为 14.57%；毕业生通过“报纸/杂志发布的信息”“老师推荐”“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。近两年，由于国内疫情控制得当，国内经济运行基本稳定，用人单位对人才需求旺盛，因此大学生在就业期间，尤其对各类招聘网站提供的就业信息更感兴趣，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，学院需要将进一步加强与用人单位的联系，积极为毕业生就业储备岗位资源；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，拓宽就业途径。

（二）工作寻找成本花费

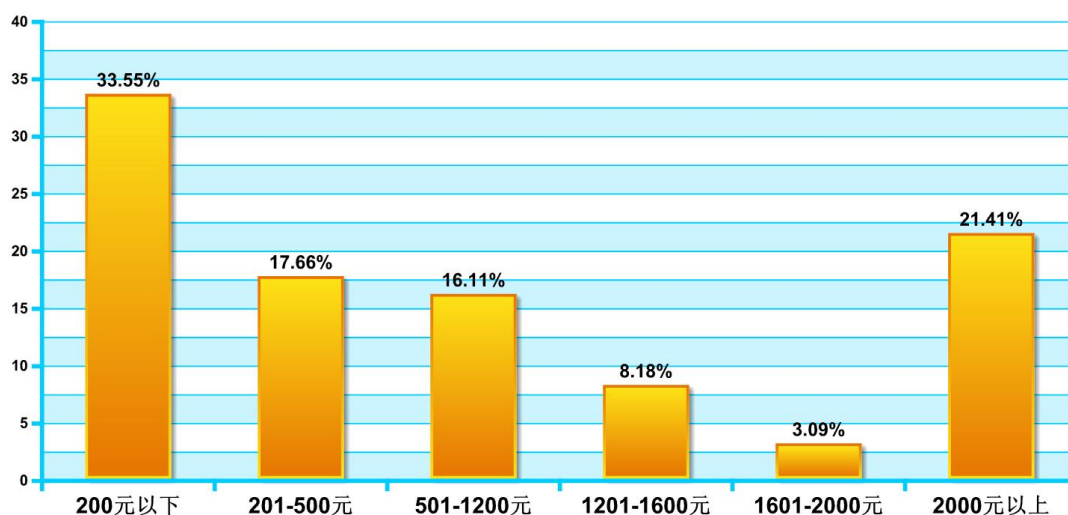


图 3-2 毕业生工作寻找成本花费统计

如图 3-2 所示，对于毕业生工作寻找成本花费在 200 元以下的占比为 33.55%，成本花费在 200-1200 元之间的占比为 33.77%，而花费在 2000 元以上的占比也达到了 21.41%，相比去年增加了 4.3 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 43.27%，

1-3 个月的占比为 36.20%，4-6 个月的占比为 11.92%，12 个月以上的占比仅为 2.43%。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做好自身综合素质的提升，加强社会经验的积累，进而能以一个较好的状态就业。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，只有将学习中的知识运用到实践中去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。

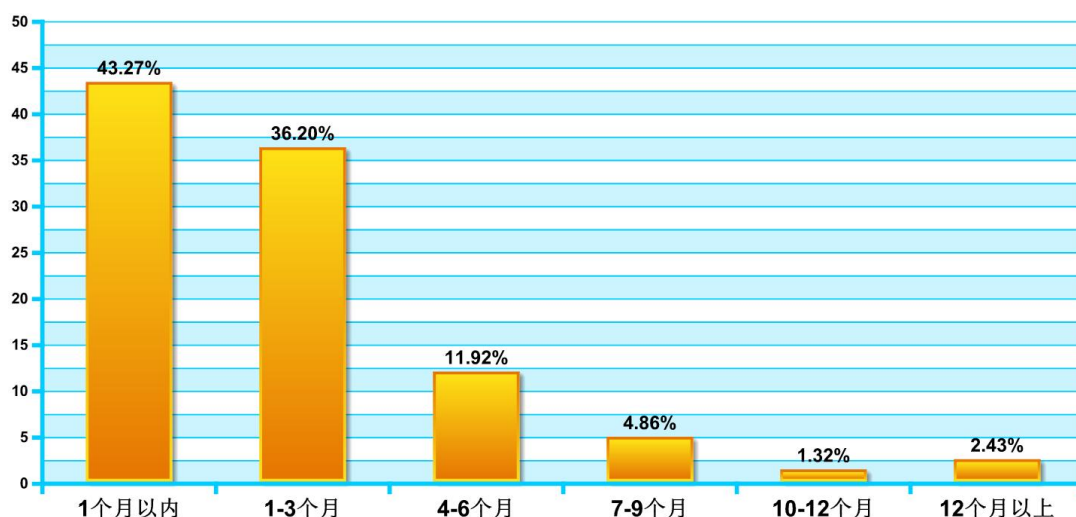


图 3-3 毕业生工作寻找时间准备统计

二、毕业生工作稳定性调查

工作稳定性反映了毕业生对待自身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、变更工作单位和岗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 2022 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 47.48%，认为选择的工作单位稳定的比例为 30.22%，认为不稳定和不太稳定的占比为 22.30%。这说明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。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。

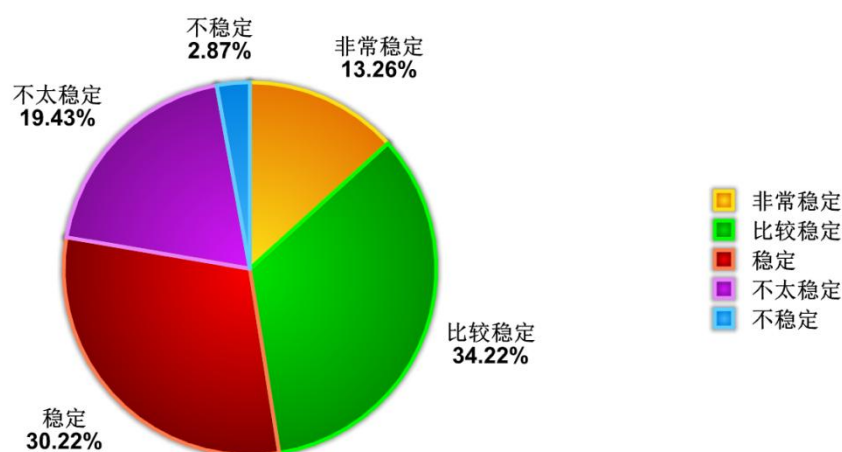


图 3-4 毕业生目前所在单位的稳定性情况统计

(二) 变更工作单位和岗位

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

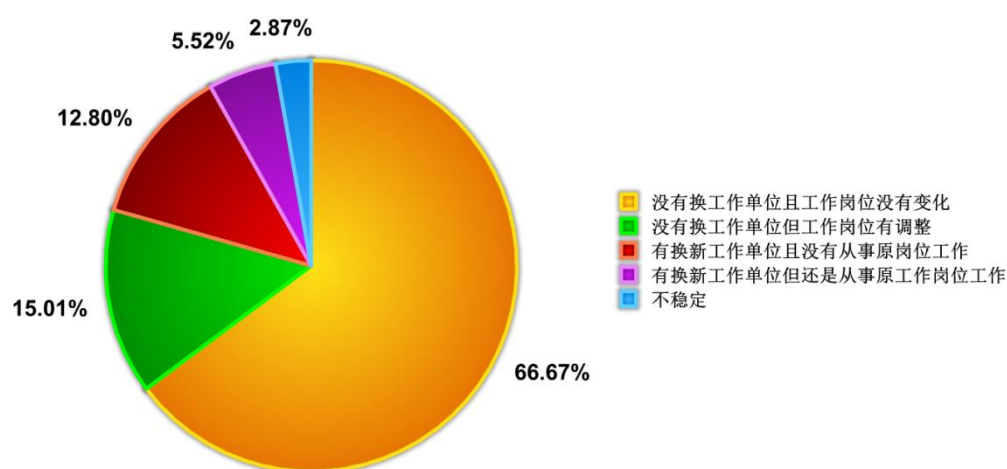


图 3-5 毕业生变更工作单位和岗位统计图

根据上图 3-5 我院毕业生变更工作单位和岗位的统计情况来看，我院毕业生没有更换工作单位的比率达到 81.68%，变更了工作单位的比例为 18.32%，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，是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，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：

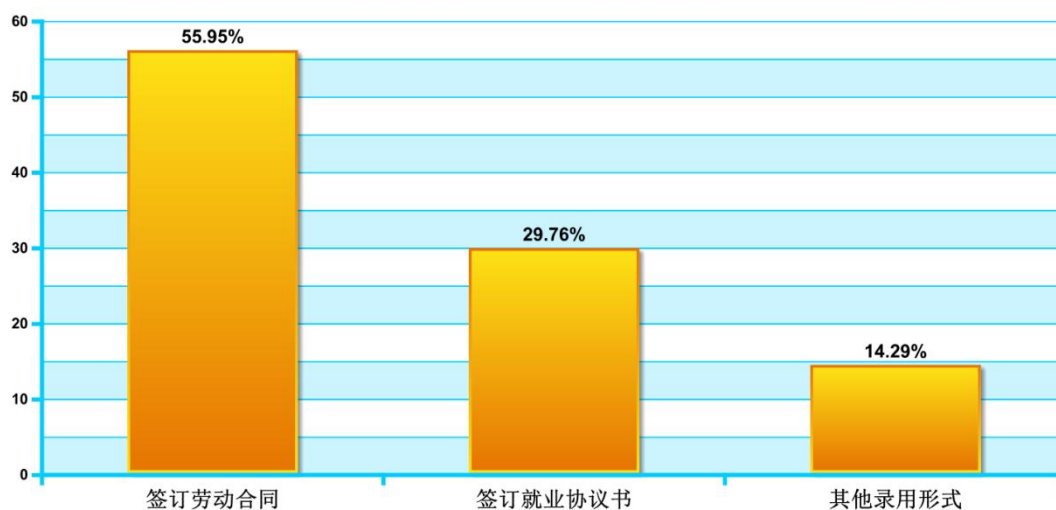


图 3-6 毕业生劳动合同或就业协议签订率统计图

如图 3-6 所示，大多数毕业生都与用人单位签订了就业协议书或劳动合同，签订率为 85.71%，较去年增长近 10 个百分点，说明大多数毕业生劳资关系更加和谐。

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数据分析图。

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 78.59%，其中非常满意的占比仅为 9.93%；不太满意、不满意的占比分别为 18.32%、3.09%，两者合计较去年增长 15 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。

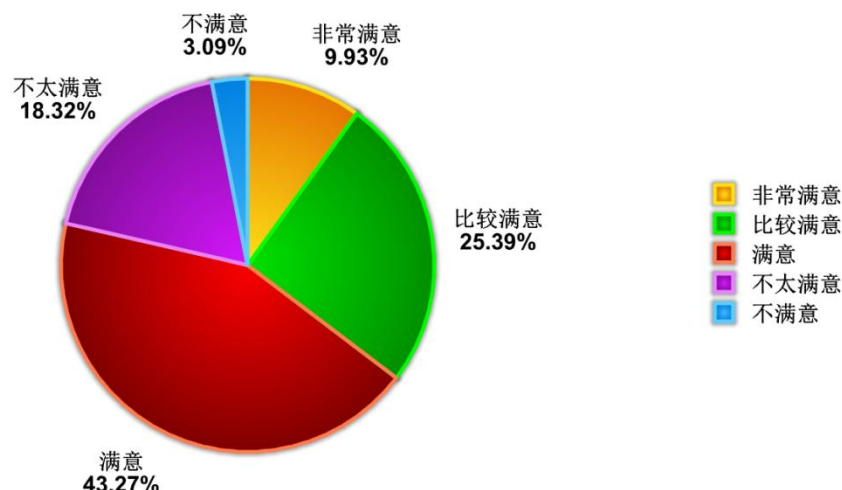


图 3-7 毕业生对工作单位在业界的知名度和社会认可度评价统计图

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。

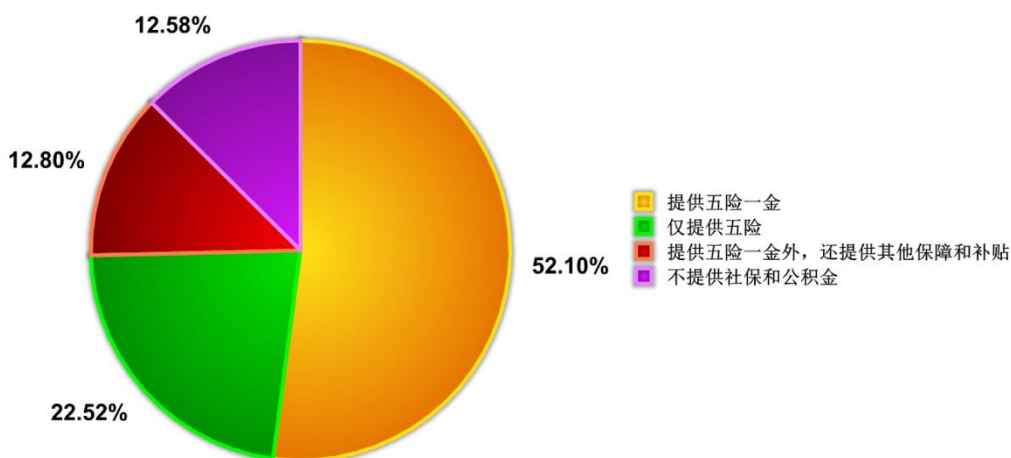


图 3-8 毕业生签约单位提供的福利和社会保障统计图

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 87.42%，其中提供五险一金及以上保障的比例为 64.90%，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 12.58%，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、变更工作单位和岗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，是一种有组织的信息传递、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：

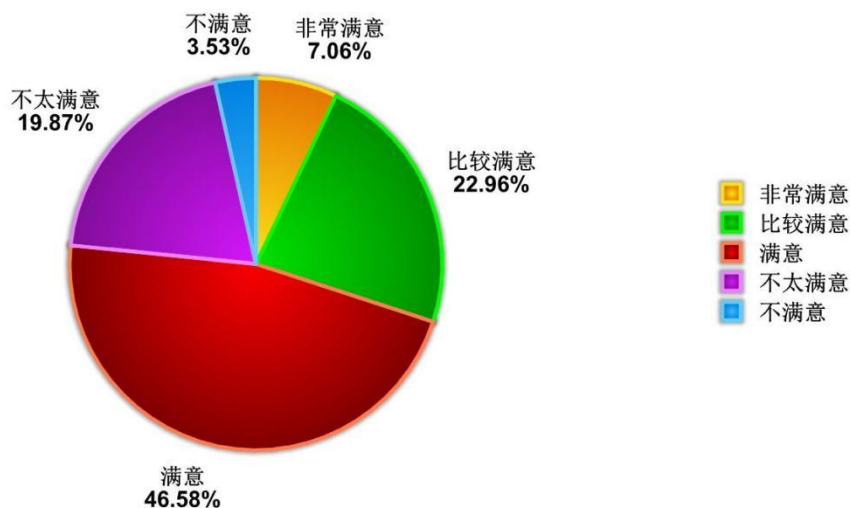


图 3-9 毕业生对用人单位提供的培训机会满意度统计图

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 76.60%，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 23.40%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意。

（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，学院对毕业生对于就业单位提供的晋升空间满意度进行了调查。调查结果如下图所示：

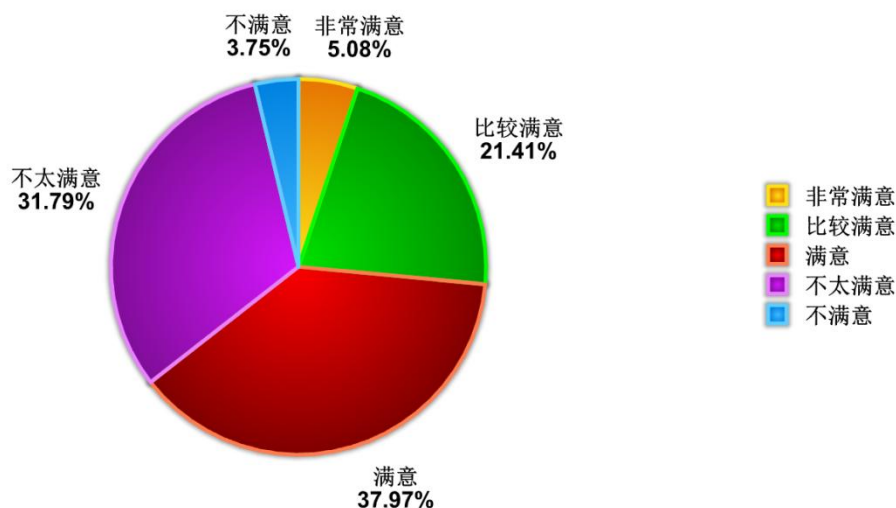


图 3-10 毕业生对用人单位晋升空间满意度统计图

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 64.46%，其中对用人单位晋升空间感到非常满意的仅占到 5.08%；对用人单位晋升空间感到不太满意甚至不满意的占到 35.54%。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 3-11 所示：

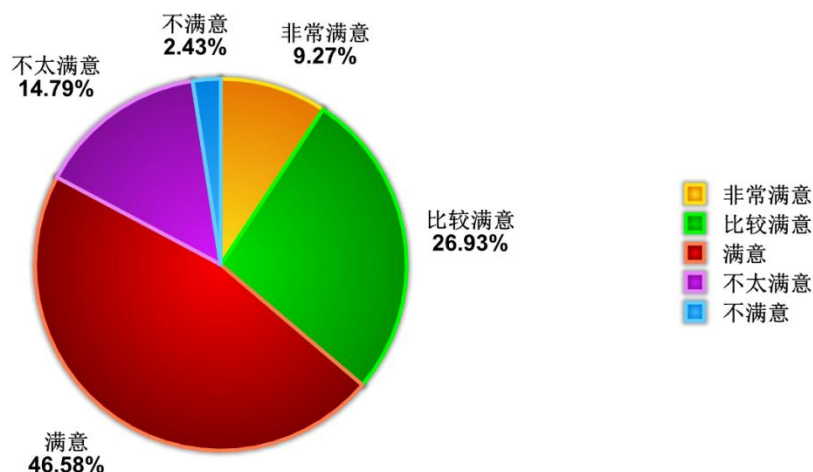


图 3-11 毕业生工作环境满意度分析图

从图 3-11 中可以看出，我院毕业生对工作环境满意度达到 82.78%，说明绝大多数的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 所示毕业生对单位的工作时间、工作处理方式的自主性满意度调查，根据数据显示，毕业生对单位的工作时间、工作处理方式的自主性感到非常满意所占比例为 7.07%，感到比较满意所占比例为 24.06%，感到满意的所占比例为 47.46%，感到不太满意所占比例为 17.88%，感到不满意所占比例为 3.53%，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 78.59%，说明还有绝大多数的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。

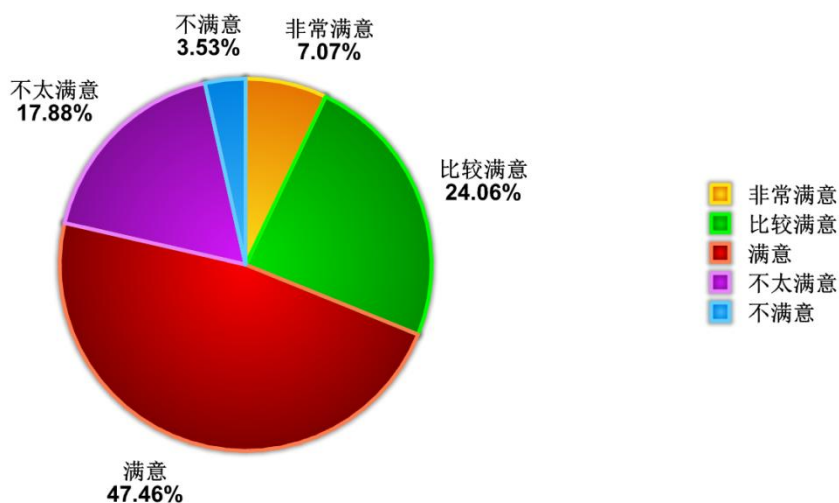


图 3-12 毕业生对单位的工作时间、工作处理方式的自主性满意度统计图

（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：

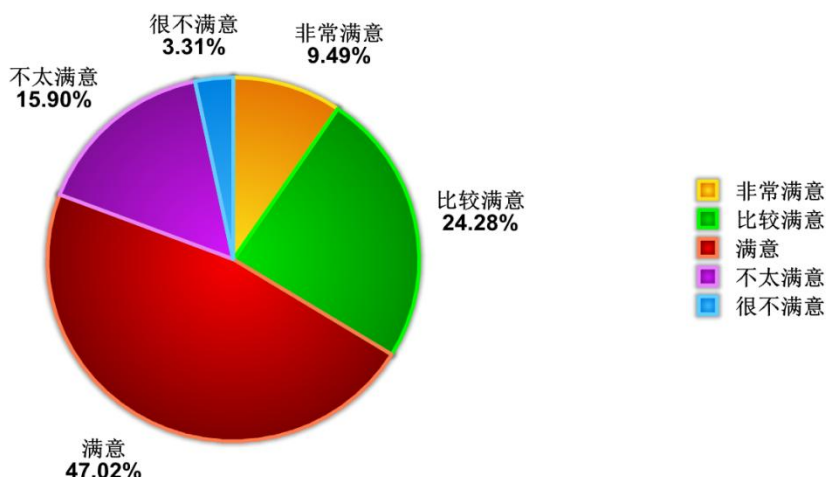


图 3-13 工作综合满意度统计图

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80.79%，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。

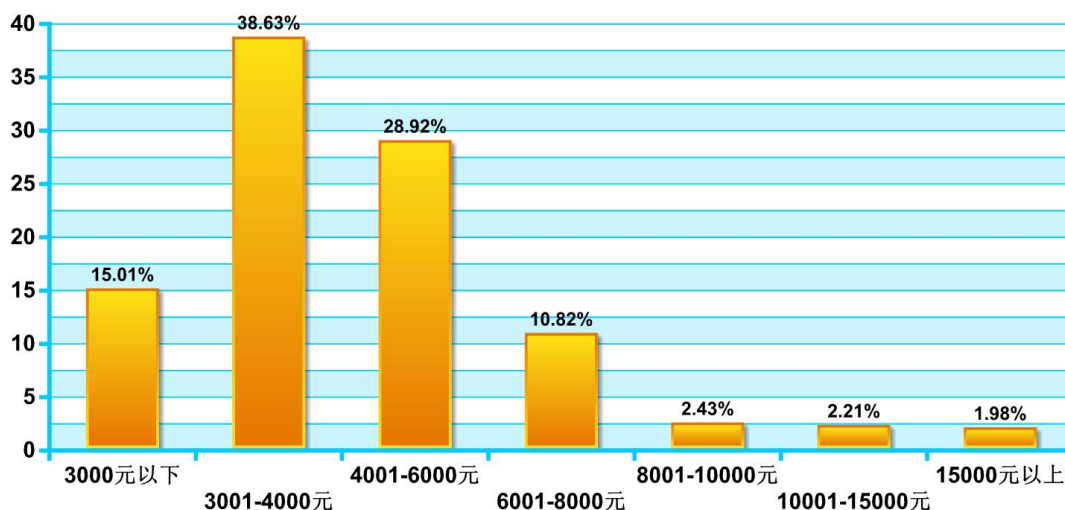


图 3-14 毕业生月平均薪资统计图

平均劳动报酬=[3000元以下的人数*2500+（3001~4000元）的人数*3500+（4001~6000元）人数*5000+（6001~8000元）的人数*7000+（8001~10000元）的人数*9000+（10001~15000元）的人数*12500+15000元以上人数*18000] /总人数

按照以上公式计算，学院2022届毕业生月平均劳动报酬为4782元，较去年5032元降低了250元。月平均劳动报酬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，教育、科学研究和技术服务业、建筑业等就业行业比例的减少，因疫情影响毕业生前往长三角、珠三角、新一线城市地区就业的人数有少量的减少，湖南省长沙市就业人数也有少量减少，客观上拉低了2022届毕业生月平均劳动报酬。

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

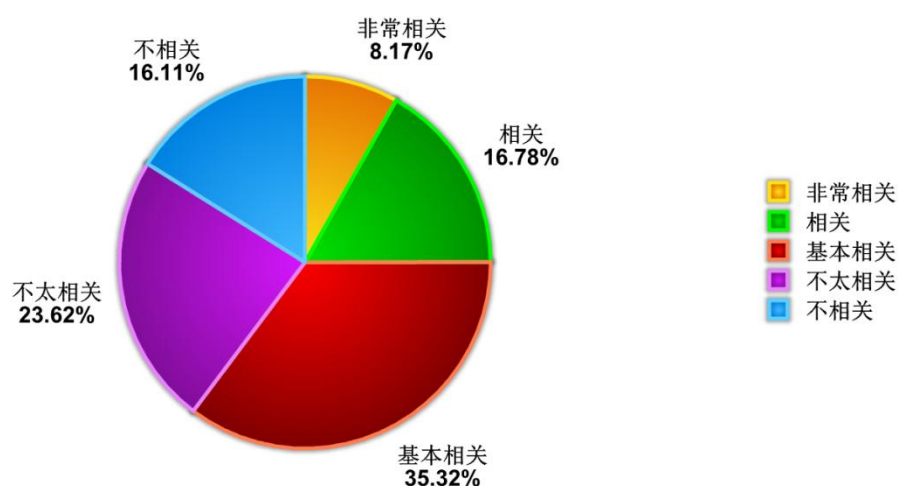


图 3-15 毕业生专业对口率统计图

从图3-15中可以看出，学院毕业生专业对口率为60.26%，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。

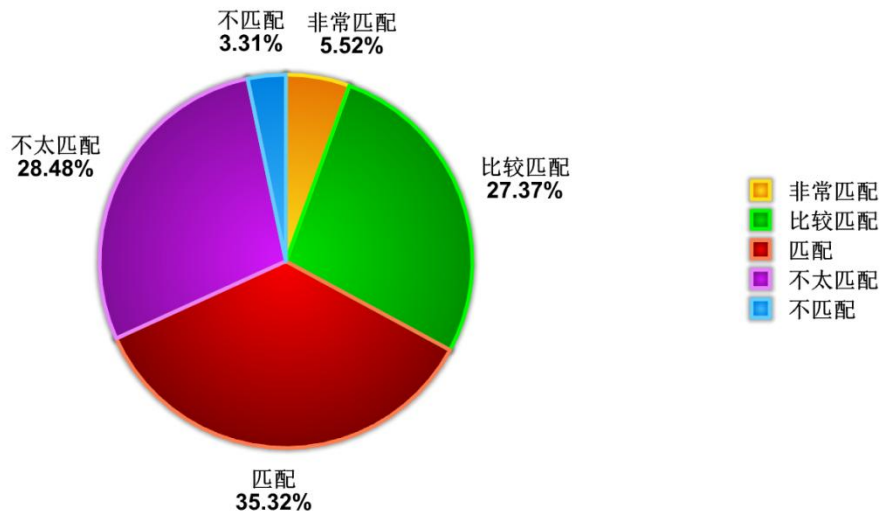


图 3-16 毕业生职业期望匹配度统计图

从上图 3-16 中可以看出，学院毕业生职业期望匹配度为 68.21%，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 31.79%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2022届毕业生对就业现状满意度排名前三的学科是“法学”(94.12%)、“教育学”(88.89%)、“经济学”(81.94%);毕业生工作与专业相关度排名前三的学科是“教育学”(77.78%)、“法学”(70.59%)、“工学”(68.63%);毕业生工作稳定性排名前三的学科是“法学”(100%)、“农学”(92.31%)、“经济学”(87.50%);毕业生就业平均月薪排名前三的学科是“理学”(6111元)、“工学”(5980元)、“农学”(4385元);毕业生就业单位提供社会保障比例排名前三的学科是“法学”(100%)、“工学”(91.50%)、“经济学”(88.89%)。详见表 3-1。

表 3-1 学院 2022 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	81.05	68.63	79.74	5980	91.50
管理学	81.20	57.14	72.18	4184	84.96
经济学	81.94	50.00	87.50	4229	88.89
文学	66.67	51.85	59.26	3981	85.19
艺术学	80.00	55.00	70.00	3725	85.00
法学	94.12	70.59	100.00	3412	100
农学	76.92	61.54	92.31	4385	84.62
教育学	88.89	77.78	77.78	4278	55.56
理学	77.78	44.44	55.56	6111	66.67

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 2022 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”(87.50%)、“生物产业”(86.96%)、“相关服务产业”(86.05%);毕业生工作与专业相关度排名前三的行业是“数字产业”(73.68%)、“新一代信息技术产业”(71.43%)、“高端装备制造产业”(66.67%);毕业生工作稳定性排名前三的行业是“生物产业”(95.65%)、“高端装备制造产

业”（86.67%）、“相关服务产业”（81.40%）；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”（7250元）、“数字产业”（6789元）、“节能环保产业”（6091元）；毕业生就业单位提供社会保障比例排名前三的行业是“新一代信息技术产业”（98.21%）、“相关服务产业”（91.86%）、“节能环保产业”（90.91%）。详见表 3-2。

表 3-2 学院 2022 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	78.76	59.73	74.78	4024	81.86
相关服务产业	86.05	53.49	81.40	4407	91.86
新一代信息技术产业	87.50	71.43	73.21	7250	98.21
生物产业	86.96	47.83	95.65	4565	86.96
数字产业	68.42	73.68	78.95	6789	89.47
高端装备制造产业	66.67	66.67	86.67	5833	86.67
节能环保产业	81.82	63.64	72.73	6091	90.91

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 2022 年 9—10 月组织各学部对重点用人单位接收 2022 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 2022 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 31 家接收学院 2022 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，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 96.77%，其中“非常满意”达到 38.71%。

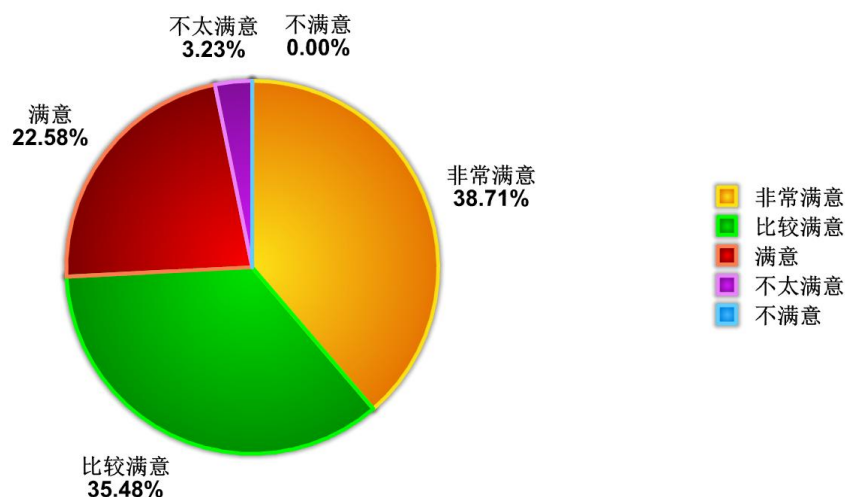


图 3-17 用人单位对毕业生的整体满意度评价统计

从用人单位对学院 2022 届毕业生的总体满意度调查结果可以看出，接收学院 2022 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、工作责任心强。

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“工作态度、专业水平”的满意度评价非常高，“非常好”和“比较好”两项合计达到 90.32%，其中“工作态度”的“非常好”评价最高，达到 45.16%。除此之外，用人单位对毕业生“职业能力”评价的满意度也达到 80.65%以上。

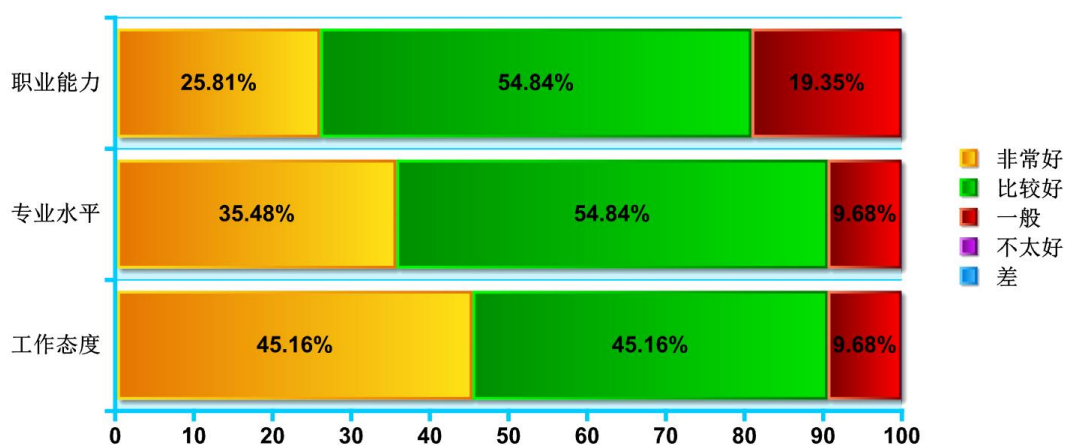


图 3-18 用人单位对毕业生综合素质的评价统计

综上所述，用人单位对学院 2022 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具有良好的工作态度、专业水平，且职业能力较强。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

2023年，全国高校毕业生人数将达到1158万，同比2022年增加82万，且2023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2022届毕业生达1479人，比2021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2020年到2021年毕业生人数波动不大，2021到2022年毕业生人数略有增加，2020年为1413人，2021年为1418人，2022年为1479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
2020	522	325	259	307
2021	399	325	295	399
2022	545	359	303	272

二、近三年各学部毕业生考研率分析

调查数据显示，2021年学院毕业生考研率达到最高峰值，高达20.10%，2020年、2022年也分别达到17.06%、16.70%。总体来说，近三年学院毕业生考研率保持在较高水平，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4-2 近三年各学部毕业生考研率统计

年度	经管学部	理工学部	人文学部	生科学部
2020	10.92%	20.31%	11.97%	31.60%
2021	10.28%	22.15%	11.19%	36.09%
2022	8.26%	16.83%	13.24%	32.03%

从表 4-2 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 31% 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 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
2020	61.99%	67.45%	46.80%	31.17%
2021	74.18%	67.69%	71.87%	49.88%
2022	63.12%	54.32%	41.25%	48.16%

学院毕业生企事业单位毕业去向落实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。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，部分我国学生出国出境留学的计划被迫改变、延迟，甚至取消，学生出国出境人数急剧下降，近三年学院出国出境留学人数较 2019 年波动较大，近三年学院出国出境留学人数仅 4-5 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
2020	1	0	3	0
2021	3	0	0	2
2022	1	0	1	2

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过低，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、人文学部、生科学部三个学部，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 2022 届毕业生中，在毕业后半年内没有变更过工作单位的占 81.68%，半年内变更过工作单位的仅占 18.32%。

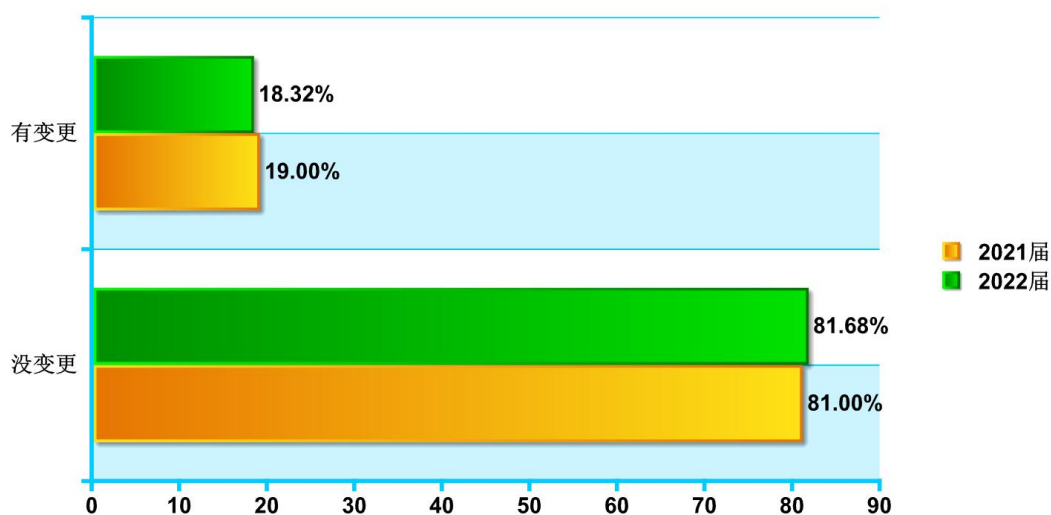


图 4-1 学院近两届毕业生毕业半年内离职率统计

学院 2022 届毕业生中，毕业半年内离职率为 18.32%，略低于学院 2021 届毕业生毕业半年内离职率 19.00%。毕业生之所以会离职，主要是受疫情的持续影响，部分企业生存艰难，同时限制着应届毕业生的跨地域择业观念。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、社会保障成为择业首选

根据对学院 2022 届毕业生离职原因调查中发现有近 38.28% 的应届毕业生越来越看重社会保障和工作稳定度。社会保障由社会保险、社会救济、社会福利、优抚安置等组成。其中，社会保险是社会保障的核心内容。我国国有企业是一定会为职工缴纳五险一金的。部分大型民营企业也为职工缴纳五险一金。对于中小型企业而言，一般只缴纳五险，不缴纳住房公积金。除此以外，有的个人企业不给交纳生育保险；还有的只给交纳工伤、医疗保险；发展规模较好的个人企业会缴纳失业保险。所以在受疫情的持续影响下，人们都在寻求有社会保障及工作稳定度高的工作，以能够达到较为稳定的基本保障。所以，在找工作的时候，更多地倾向于社会保障较高的国有企业等工作单位，这也加大了就业的难度。因目前大环境影响，很多小企业自身的发展不稳定，导致毕业生的就业情况也不稳定，随时面临着裁员的可能性。

2、追求美好生活，需要较高薪资

根据对学院 2022 届毕业生离职原因调查中发现因薪资福利差和工作环境不好而离职的有 26.86%。52%的毕业生期望月薪资待遇在 4001-6000 元，46%的毕业生期望月薪资待遇在 6000 元以上，期望月薪资待遇在 4000 元以下的只有 2%。但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，在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，同时受疫情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，对行业的认知不清晰

根据对学院 2022 届毕业生离职原因调查中发现因对行业的发展空间不清晰而离职的有 23.71%。现今的大学生会因生活所迫或者满足自己的物质需求，在校期间会有一些社会实践经验，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，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、就业地域限制

因受疫情的持续影响，毕业生对就业地域的选择性大大缩小。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 2022 届毕业生期望就业地域调查中发现选择长沙地区就业的有 78.57%，选择北上广深就业的有 31.14%。所以不到半年，很多毕业生会选择回离家较近的地方就业。

5、人际交往，抗压能力有待提升

根据对学院 2022 届毕业生离职原因调查中发现因其他原因而离职的占到 11.15%。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。

6、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。

7、家庭合力出动，选择空间扩大

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，产业结构调整 and 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 2020 届、2021 届，2022 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、2022届毕业生就业岗位与专业相关度总体不高

通过对学院 453 名 2022 届毕业生的就业岗位与专业相关度调查问卷数据分析，有 8.17%的毕业生认为就业岗位与专业非常相关，有 16.78%的毕业生认为就业岗位与专业相关，有 35.32%的毕业生认为就业岗位与专业相关度基本相关，有 23.62%的毕业生认为就业岗位与专业相关度不太相关，有 16.11%的毕业生认为就业岗位与专业不相关。

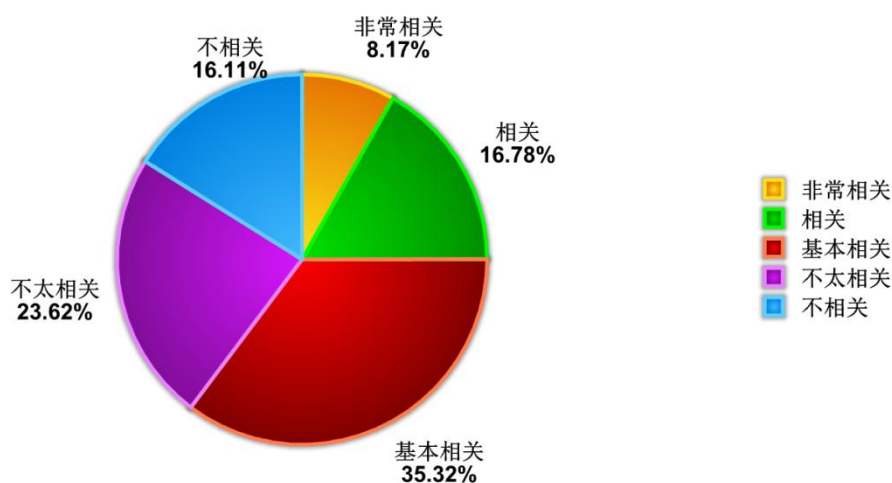


图 4-2 2022 届毕业生就业岗位与专业相关度统计

通过以上数据分析，可以看出学院 2022 届毕业生就业岗位与专业相关度总体不高，有 24.95%的毕业生从事专业对口性较高的工作，分别相较于 2020 届该项指标 47.56%的比例和 2021 届该项指标 46.32%的比例有大幅下降，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持续下降趋势，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 2020 届毕业生认为专业对口性高的比例为 47.56%，而到了 2021 届毕业生该比例下降到 46.32%，2022 届毕业生该比例又下降至 24.95%；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 2020 届的 36.04%上升到了 2021 届的 36.34%和 2022 届的 39.73%。

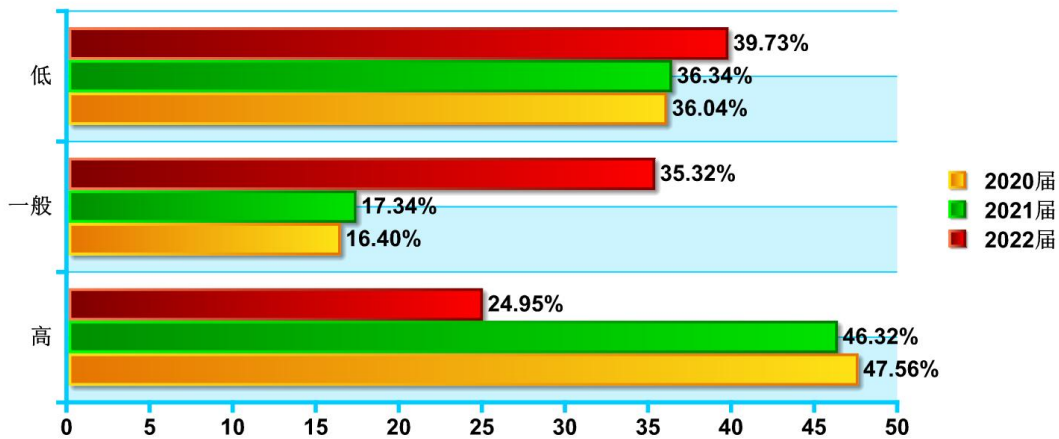


图 4-3 2019-2022 届毕业生就业岗位与专业相关度统计

通过对学院 2020—2022 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 2020 届到 2022 届这三届毕业生对于自己专业的认同度在持续下降，特别是 2021 届到 2022 届下降幅度很大。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

2021—2022 学年度，学院就业与创新创业工作在学校就业创业指导服务中心的悉心指导下，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“六位一体”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）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，学年度共计召开 10 余次；从 5 月份开始，每周召开一次常务副院长、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 11 次；学院院长办公会、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 7 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 5 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）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 2022 届毕业生基层就业中，西部计划 3 人、三支一扶 3 人、特岗教师 2 人；应征入伍 16 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 10 余场，考研经验交流会 4 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 余场次，开展出国留学宣传讲座 2 场。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，开展教师资格证培训 3 场，英语四六级培训 2 场（分别为期 8 天与 5 天），四六级冲刺指导讲座 1 场，法学资格考试 1 场。三是完成学校分配的 SYB 等学生培训任务，410 人报名参加 SYB 或网创培训班，200 余人取得 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，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 2022 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 169 名 2022 届毕业生获得了求职创业补贴。

（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“四个一”就业帮扶工作体系，形成全员参与的工作局面

根据《关于实施 2022 届毕业生就业帮扶工作体系的通知》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，如专业行业讲座、考证指导讲座、名企行等；大三开展了目标（就业、考研、出国、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、出国留学讲座等；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、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，学院招就创中心和各学部开展就业创业指导活动 41 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：

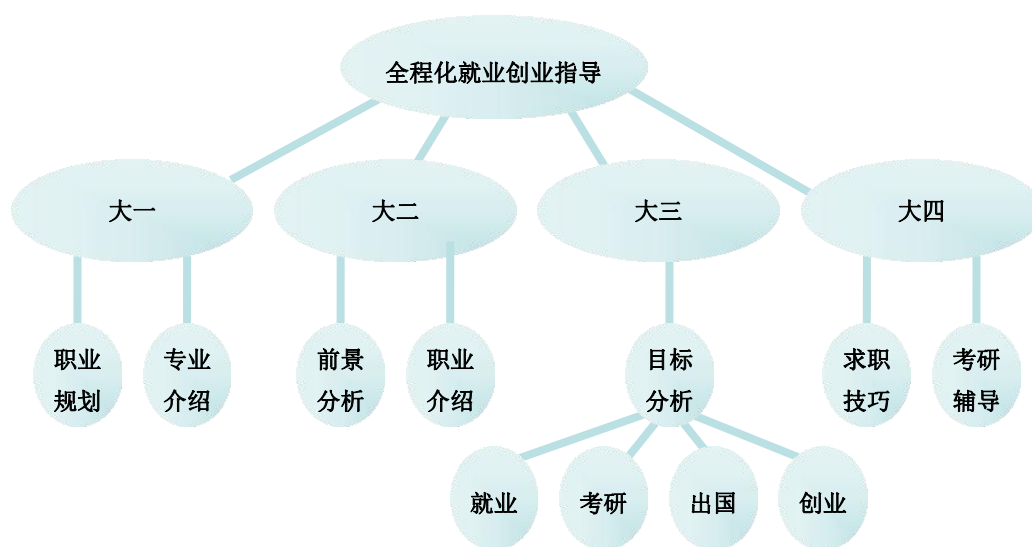


图 5-1 学院全程化就业创业指导活动分类图

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 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 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 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《关于实施 2022 届

毕业生就业帮扶工作体系的通知》，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，确保有就业意愿的困难毕业生实现 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“就业直通车”“毕业直通车”大型供需双选会、校友企业专场招聘会、学部专场招聘会等线上线下校园招聘活动 30 余场次（其中大型双选会 3 场），本学年共有 176 家用人单位来学院招聘，提供就业岗位 8400 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346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各地市一共开拓就业市场18次，拜访就业单位26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16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 4 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 2022 届毕业生的重点用人单位 31 家，回访毕业生 881 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 5 篇，主持省级以上就业创业课题 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，学院毕业生升学率稳定在 17%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，学院学生团队获得湖南省第八届“互联网+”大学生创新创业大赛一等奖 1 项、2022 年湖南省电子商务大赛一等奖 2 项。学院学生团队成功立项 2022 年国家级大学生创新创业训练计划项目 2 项、湖南省大学生创新创业训练计划项目 7 项。近三年来，学院应届毕业生创办企业 17 家，自主创业毕业生 34 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

党中央、国务院高度重视高校毕业生就业工作。习近平总书记多次对做好高校毕业生就业工作作出重要指示批示。党的二十大报告明确要求，持续做好高校毕业生就业工作。全国 2023 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 2023 届毕业生总人数为 1489 人，毕业生人数相比 2022 届略有增加，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 2022 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、教学方法等条件滞后于社会发展，还无法实现根据学生差异定制课程，根据学生个体差异和个性需求开展职业规划和就业指导难以开展，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，没有实践教学基地和创业孵化基地，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、校园招聘效果有待增强

学院每学年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。

三、毕业生就业质量有待进一步提升

尽管近几年学院毕业生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 2022 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还有差距。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。

第二节 2023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

2022年中央经济工作会议指出，落实落细就业优先政策，把促进青年特别是高校毕业生就业工作摆在更加突出的位置。

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2023届高校毕业生规模预计达1158万人，同比增加82万人，总量为近年之最。这些都对学院毕业生就业的整体环境产生不利的影响。

二、企业转型升级缓慢加剧就业竞争

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。

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仍然短缺，企业对高层次的复合型、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 2023年学院毕业生就业工作展望

学院 2023 届毕业生人数总计为 1489 人，相比 2022 届略有增加，但毕业生中女生较多、家庭经济困难学生增多，加之 2022 年下半年毕业生求职和实习受疫情影响，当前就业形势复杂严峻，2023 届毕业生就业形势依旧复杂严峻，就业工作任务依旧艰巨。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 2023 届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》要求，学院将进一步完善毕业生就业服务保障，全力促进毕业生更加充分更高质量就业，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、总体思路

2023 年学院就业工作的总体思路是：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，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；加强组织领导，落实就业“一把手”工程，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，以更优的质量打造就业服务新内涵，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，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。鼓励举办区域性、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走进园区、企业开展就业市场开拓，带领毕业生走进园区、走进企业参加招聘；

(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) 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 2023 届毕业生就业意向，分学部完善 2023 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、简历制作大赛、名企行、校友论坛等就业指导活动，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) 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“班级双创导师”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、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。