

延安职业技术学院
2022 年毕业生就业质量报告

延安职业技术学院
2022.12

前 言

延安职业技术学院位于延安枣园革命旧址西侧，是 2005 年起先后由延安 10 所大中专学校逐步合并而组建成立的一所全日制普通高职院校。其前身是毛主席亲自命名、中国共产党 1937 年创立的第一所师范学校“鲁迅师范学校”。学校占地 830 亩，建筑面积 37 万平方米，固定资产 11.2 亿元，其中教学科研设备 1.6 亿元。现内设石油和化学工程系、经济管理系、农林与建筑工程系、机电工程系、医学系、航运工程系、师范教育系、艺术系、电子信息工程系、旅游与酒店管理系、继续教育学院、军士学院、公共教学部等 10 系 2 院 1 部共 13 个教学机构；现有各类在籍生 1.8 万人，其中全日制在校生 1.3 万人。累计输送毕业生 4 万多名。目前，延安职业技术学院为陕西省示范性高职院校，陕西省“双高计划”建设院校，海军、空军、武警部队定向培养军士院校，交通运输部海事局西部海员培养基地、共青团中央青少年教育培训基地。全国民族团结进步创建示范学校、陕西省军民融合示范基地、陕西省平安校园，陕西省文明校园等。

近年来，学院坚持“延安精神立院、德能并重育人”的办学使命和“传承枣园灯火、培育能工巧匠”的延职精神，以“服务转型、助力发展”为办学定位，以“创新、开放、务实”为发展理念，以创建“国内一流、特色鲜明”为奋斗目标，努力打造特色专业，培育特色文化，培养特色人才，引领助推延安经济结构调整转型。学院始终把毕业生就业工作摆在重要位置，坚持“做人品德好、就业本领强、创业潜力大”的育人目标不动摇，建立健全“学院领导、部门统筹、以

系为主、班级协助、全员参与、目标管理”的毕业生就业工作机制，完善“全员化、全程化、专业化、信息化”的毕业生就业指导服务体系，落实党政“一把手”责任制，保常规抓重点，完成各项目标任务，提高我校毕业生就业质量。培养的学生“做人品德好，就业技能强、创业本领高”，毕业生就业渠道广阔，就业率稳步提高，各专业毕业生年底就业率达到90%以上，“延安石化人”“延安海员”“圣地幼师”“圣地护士”等人才品牌被企业、行业广泛认可。

报告说明

高校毕业生就业质量是高等学校教育教学和人才培养质量的重要反映。为了全面系统反映学院毕业生就业工作情况，进一步推动就业、招生和人才培养的联动，并不断健全和完善就业与人才培养良性互动的长效机制，学院根据《教育部办公厅关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》（教学厅函〔2013〕25号）等文件精神，结合学院实际情况，编制发布本报告。

报告中毕业生毕业去向落实率等统计数据严格按照教育部关于高校毕业生就业率统计的相关规定进行，本报告的主要内容包括毕业生就业基本情况、就业特点、就业相关分析、发展趋势，数据主要来源于以下三个方面：

- 1.全国高校毕业生就业管理与监测系统。数据统计截止日期为2022年9月1日，主要涵盖就业基本情况等方面内容。

- 2.第三方专业机构应届毕业生培养质量评价项目，主要涵盖就业特点、月收入等方面内容。

- 3.2022年用人单位评价项目，主要涵盖用人单位的聘用情况以及对本校毕业生的使用评价等方面的内容。

目 录

第一部分：2022 届毕业生就业创业基本情况.....	1
一、毕业生规模和结构	1
（一）2022 届毕业生学制分布	1
（二）2022 届毕业生性别分布	1
（三）2022 届毕业生生源地分布	2
（四）2022 届毕业生民族分布	3
二、毕业生就业情况	4
（一）就业总体情况	4
（二）2022 届毕业生毕业流向分布	4
（三）各类型毕业生就业情况	5
（四）专业就业情况	6
（五）2022 届困难群体毕业生就业情况	7
（六）毕业生升学情况	7
（七）未就业情况分析 & 说明	10
三、就业流向	11
（一）就业形式	11
（二）就业单位性质	12
（三）就业地区分布	13
（四）就业行业分布	15
第二部分：延安职业技术学院就业创业工作特色与举措.....	16
一、科学研判就业形式，总体部署毕业生就业工作	16
（一）强化统筹部署	16
（二）强化制度引领	16
（三）强化稳抓落实	17
二、拓宽渠道，精心服务，就业工作“不打烊”	17
（一）安全有序，线上线下并驾齐驱	17
（二）多措并举，扩大订单班招生规模	17
第三部分：就业质量相关分析.....	19
一、就业满意度	19
二、工作与专业相关度	20
三、月收入	20
四、就业满意度	21
五、就业岗位适应性	21
六、就业稳定性	22
第四部分：就业发展趋势分析.....	23
一、2023 届毕业生基本情况	23
二、市场需求总体变化情况、就业工作面临的主要困难和问题	23
三、企业预计招聘高校毕业生规模及变化原因	25
四、毕业生求职意向、就业期望分析	26
五、2023 届我校毕业生就业形势的总体判断及对策	26
（一）引导大学生树立正确的就业观	27

(二) 加强职业指导师资队伍建设.....	27
(三) 课程设置应与市场需求高度相融合.....	28
(四) 不断深化校企合作.....	28
(五) 建立科学的职业生涯指导课程体系.....	28
六、存在的困难和建议.....	29

第一部分：2022 届毕业生就业创业基本情况

一、毕业生规模和结构

（一）2022 届毕业生学制分布

延安职业技术学院 2022 届毕业生 3956 人，三年制 2973 人，占 75.15%。五年制 983 人，占 24.85%。

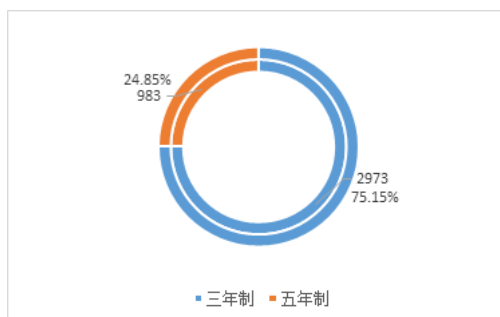


图 1-1 2022 届毕业生学制分布

（二）2022 届毕业生性别分布

延安职业技术学院 2022 届毕业生总体男女比例为 1.62:1，性别结构稍不平衡。主要原因在于今年 1596 个扩招毕业生中，男生有 1122 人，占比较多。

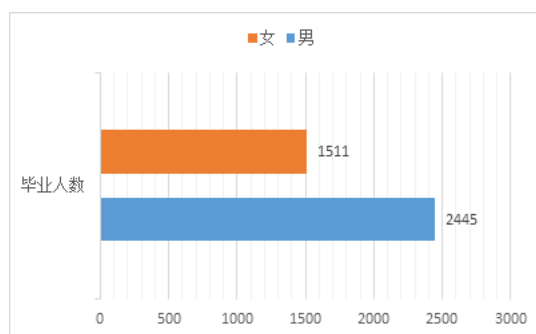


图 1-2 2022 届毕业生性别分布

（三）2022 届毕业生生源地分布

延安职业技术学院 2022 届毕业生生源在区域分布中，西北生源为 99%，见图 1-3。具体生源地统计见图 1-4。

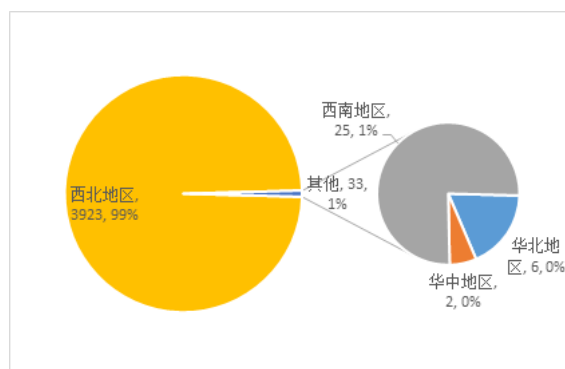


图 1-3 2022 届毕业生生源地分布

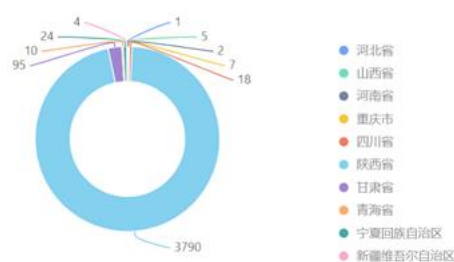


图 1-4 毕业生生源省市分布

从 2022 届毕业生生源地省内分布来看，陕西生源共有 3790 人，主要集中在陕北地区（延安市 3019 人、榆林市 382 人），占到省内生源总数的 89.74%，符合我校“立足陕北，面向省内，放眼全国”的招生战略，图 1-5。

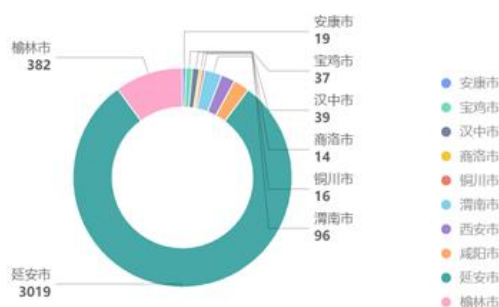


图 1-5 2022 届毕业生生源地省内区域分布

延安市域生源总人数为 3019 人，从 2022 届毕业生延安市各区县生源分布来看，各区县均有生源分布，但主要集中在宝塔区(906 人)，占延安各区县生源总数的 30.01%，对比 2021 届宝塔区生源占比 35.47% 下降 5.46%；其次安塞区、吴起县、志丹县三地生源也占比较多，占延安各区县生源总数的 36.93%，这几个县区毕业生人数较多的主要原因是，其生源主要来自“百万扩招”群体；延安市其他区县生源人数相对较少。见图 1-6 所示。



图 1-6 2022 届延安市各区县生源分布图

(四) 2022 届毕业生民族分布

2022 届 3956 名毕业生中，汉族 3930 人；少数民族 26 人（回族 10 人，藏族 6 人，维吾尔族 1 人，苗族 2 人，彝族 2 人，土家族 4 人，黎族 1 人），人数与上年度持平；少数民族学生主要来自宁夏回族自治区、青海省、四川省、重庆市、甘肃省、陕西省等省份。

◆ 延安职业技术学院学生呈现出以下特点：

- 1.西北地区生源多，约占毕业生总数的 99%；
- 2.家庭困难、就业困难、残疾学生多，约占毕业生总数的 8.75%；
- 3.农村生源多，约占毕业生总数的 64.16%。

延安职业技术学院主动服务于国家教育发展战略，积极促进教育公平，使大批西部学生、家庭经济困难学生和农村学生能够接受到优质高等职业教育。

二、毕业生就业情况

（一）就业总体情况

表 1-1 近三年毕业生就业情况统计

毕业年度	毕业生人数	初次就业人数	初次毕业去向落实率
2020	1343	1034	76.99%
2021	2162	1851	85.62%
2022	3956	3130	79.12%

在 10 个院系中，初次毕业去向落实率高于 75% 的有 8 个系，高于 80% 的有 5 个系，如图 1-7 所示。

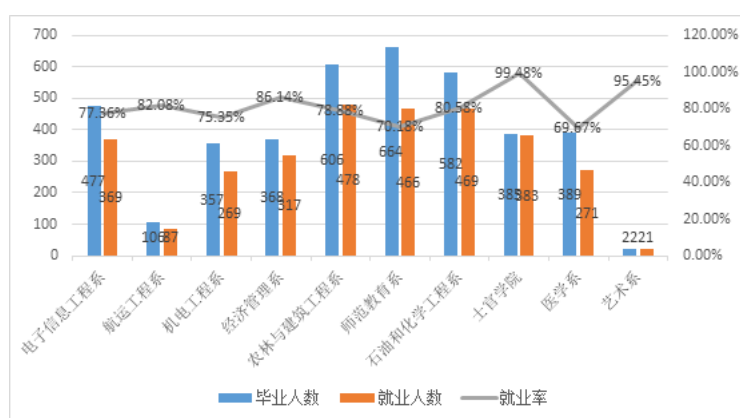


图 1-7 2022 届毕业生各系初次毕业去向落实率

（二）2022 届毕业生毕业流向分布

2022 届毕业生整体就业情况根据教育部毕业生就业监测系统的统计，截至 2022 年 9 月 1 日，延安职业技术学院 2022 届毕业生 3956 人，“签就业协议形式就业”和“签订合同就业”2450 人，占比 61.93%；升学（专科升普通本科）318 人，占 8.04%；灵活就业 216 人，占比

5.46%；自主创业 146 人，占 3.69%。总体毕业去向落实率为 79.12%。

表 1-2 就业统计七个率统计表

就业统计 7 个率	就业人数	占比
协议和合同就业	2450	61.93%
自主创业	146	3.69%
灵活就业	216	5.46%
升学	318	8.04%
暂不就业	0	0.00%
待就业	826	20.88%
毕业去向落实	3130	79.12%

根据教育部规定的毕业生就业去向统计分类，延安职业技术学院毕业生以“签就业协议形式就业”为主（50.15%），“专科升普通本科”次之（8.04%）。

（三）各类型毕业生就业情况

根据统计，男生就业率（82.25%）比女生就业率（74.06%）高 8.19 个百分点；少数民族毕业生就业率（92.31%）。城镇生源较农村生源少，但城镇生源就业比例高于农村生源就业比例 2.48 个百分点。

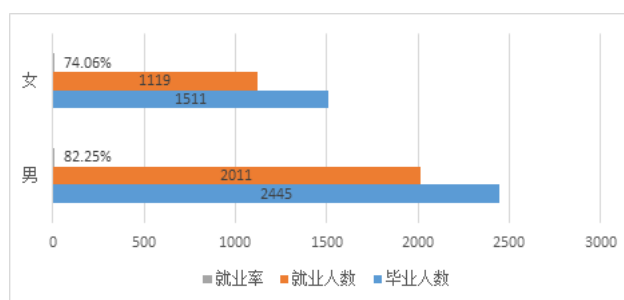


图 1-8 2022 届毕业生男女就业占比

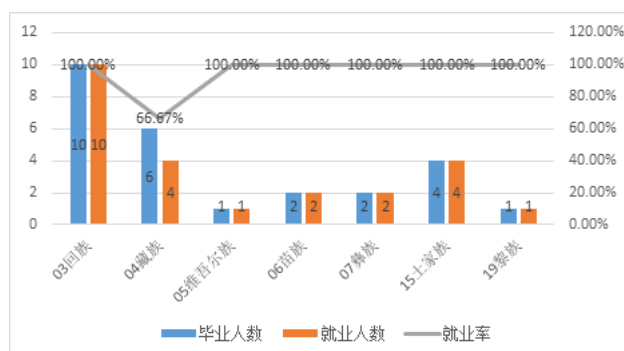


图 1-9 2022 届毕业生少数民族就业占比

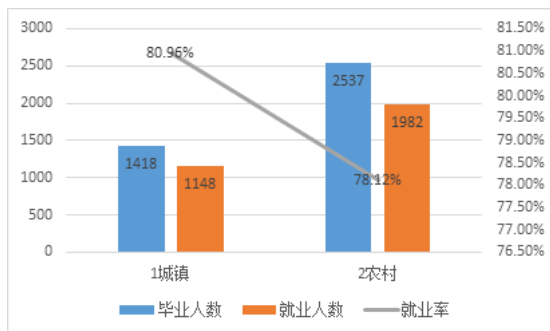


图 1-10 2022 届毕业生城镇与农村生源就业占比

(四) 专业就业情况

各专业具体情况如表 1-3 所示。

表 1-3 2022 届毕业生各专业初次毕业去向落实率
(数据截至 2022 年 9 月 1 日)

所在院系	专业	毕业人数	就业人数	毕业去向落实率
石油和化学工程系	煤炭深加工与利用	6	4	66.67%
	石油工程技术	108	94	87.04%
	石油化工技术	257	186	72.37%
	消防工程技术	136	109	80.15%
	应用化工技术	30	24	80.00%
	油气储运技术	9	9	100.00%
	油气地质勘探技术	1	0	0.00%
	油气开采技术	34	27	79.41%
	油田化学应用技术	1	0	0.00%
农林与建筑工程系	畜牧兽医	67	39	58.21%
	动物防疫与检疫	2	2	100.00%
	工程测量技术	1	1	100.00%
	工程造价	7	7	100.00%
	建筑工程技术	161	128	79.50%
	园林工程技术	11	9	81.82%
	园艺技术	357	269	75.35%
机电工程系	电梯工程技术	5	4	80.00%
	发电厂及电力系统	7	6	85.71%
	机电一体化技术	171	149	87.13%
	汽车检测与维修技术	174	134	77.01%
经济管理系	财务管理	4	4	100.00%
	电子商务	118	46	38.98%
	会计	64	54	84.38%
	会计电算化	1	0	0.00%
	酒店管理	67	58	86.57%

	旅游管理	114	102	89.47%
航运工程系	国际邮轮乘务管理	24	14	58.33%
	航海技术	58	52	89.66%
	轮机工程技术	24	22	91.67%
师范教育系	学前教育	664	470	70.78%
医学系	护理	355	265	74.65%
	药学	22	18	81.82%
	助产	12	9	75.00%
士官学院	航海技术	100	100	100.00%
	机电一体化技术	114	114	100.00%
	轮机工程技术	14	14	100.00%
	汽车检测与维修技术	157	157	100.00%
艺术系	舞蹈表演	12	4	33.33%
	艺术设计	10	10	100.00%
电子信息工程系	大数据技术与应用	477	416	87.21%
合计		3956	3130	79.12%

（五）2022 届困难群体毕业生就业情况

经省教育厅审定,截至 2022 年 9 月 1 日,延安职业技术学院 2022 届困难群体毕业生 346 人,落实就业 285 人,初次毕业去向落实率为 82.37%。具体是:已脱贫(原建档立卡)14 人,就业 10 人,毕业去向落实率为 71.43%;残疾毕业生 14 人,就业 11 人,毕业去向落实率为 78.57%;就业困难、家庭困难和就业困难等毕业生 318 人,就业 264 人,毕业去向落实率为 83.02%。

（六）毕业生升学情况

2022 届 3956 名毕业生中,升学 318 人,升学率为 8.04%,较 2021 届毕业生 6.52%的升学率上升 1.52%。今年毕业生人数基数增大,招生计划并未扩大,而升学人数达到历年最高值。从趋势图(图 1-11)中可以看出,从 2014 年起,不论毕业当年的毕业人数规模是否变动,

参加专升本考试并且能实现学历升级的人数基本呈上升状态，并且有逐渐走高的稳定趋势。这种状况说明延安职业技术学院毕业生对于自己目前知识技能的要求日渐提高，不满足于现状，就业观念在逐步更新，追求更高的学历与知识水平。



图 1-11 历年专升本上线人数趋势

但同时，仍有少部分毕业生放弃了来之不易的专升本升学机会，通过电话调研与访谈，放弃升学的原因主要有两种。

①放弃升学的毕业生中有 2 人为石化类专业，通过 2022 年 7 月份延长石油集团公司社会招聘找到较理想的工作，担心 2 年后无法找到比目前更好的工作，选择放弃。

②因招收专升本的院校大多为民办高校，学费相对较高，其余的同学基本上都是因无法负担高昂的学费选择放弃。

通过将专升本人数与本系（院）总人数对比（图 1-12），可以看出部分系（院）对毕业生的引导到位，参与考试的人数与上线的人数较多。石油和化学工程系、农林与建筑工程系、师范教育系由于本年毕业生中含大量的扩招生，而扩招生基本上不参与专升本考试，这样比较势必会拉低本系（院）专升本升学比例。由此，将参与专升本的人数与本系（院）统招毕业生人数进行对比，更能说明本系（院）专升本考试的参与度和完成度（图 1-13）。其中，士官学院毕业生属于

定向生，不参与专升本考试。

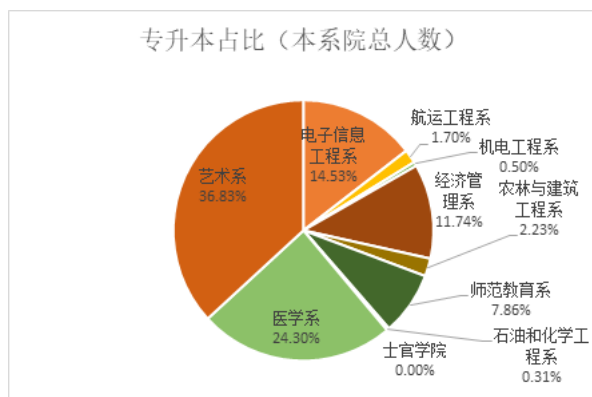


图 1-12 2022 届毕业生专升本上线人数占比

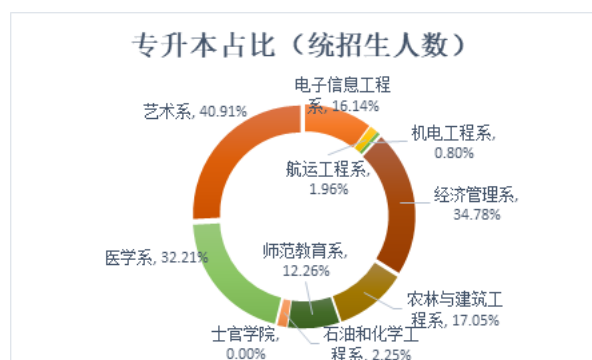


图 1-13 2022 届毕业生专升本上线人数占比 (统招)

专升本升学院校主要有西京学院、延安大学创新学院、西安外事学院等。升学的毕业生主要集中在护理（93 人），大数据技术与应用（78 人），学前教育（56 人），会计（26 人）等专业。如图 1-14 所示。

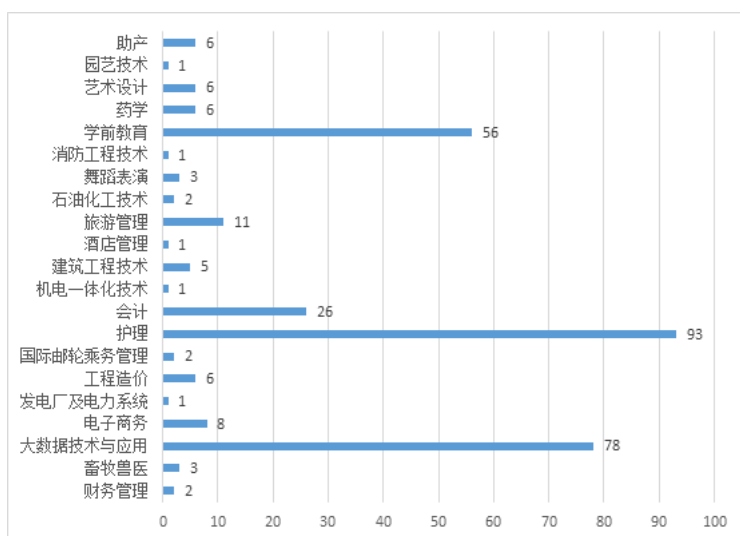


图 1-14 2022 届毕业生各院系专升本人数 (数据截至 2022 年 9 月 1 日)

（七）未就业情况分析说明

截至 2022 年 9 月 1 日，我校 2022 届毕业生中未就业人数共计 826 人，占总毕业生人数的 20.88%。通过从今年 5 月底起多次开展的就业自查专项行动，对部分未就业毕业生的进行调查分析，其未就业原因主要为：

一是 2022 届是国家实施“百万扩招”的第一个毕业年，大量的扩招毕业生也投身于求职就业大军中，其中，石油和化学工程系未就业人数相对最多，未就业毕业生主要集中在扩招生部分。这部分毕业生年龄不均，大多已有社会工作经验，但是学历文化层次相对较低，很多人都是以“合同工”、“劳务工”的身份在各个单位就业，由于没有编制，多数单位为防止劳务纠纷的产生，并不会跟他们签订就业协议，只有少量跟第三方劳务公司签订劳动合同，才有就业证明材料，能有效证明自己就业。根据灵活就业相关规定，虽然大多数人都已就业，但因缺少有效就业证明材料，导致就业情况不如预期。

二是学前教育专业的毕业生由于自身行业的特殊性，经常都是熬过实习期就被解雇或者自行离职，很多非公立幼儿园由于待遇低、工作要求高，致使从业者离职率较高。

三是就业期望值过高，部分学生没有树立正确的就业观，刚毕业就想选择专业对口、薪资待遇较高、工作稳定的用人单位，而现有用人需求的单位又大多属于民营性质，薪资待遇相对较低，部分待遇较好的企业却属于制造业，很多学生接受不了“三班倒”、每天工作时长超 10 小时等苛刻的条件，与自身就业期望值差距较大，导致部分

学生不愿意就业或缓就业。

四是受地方传统就业观念的影响，相当一部分学生只愿意选择离家较近的本地就业，而本地单位相对较少，这也制约着他们的就业选择。

三、就业流向

(一) 就业形式

毕业生就业签约形式包括：签就业协议形式就业，签劳动合同形式就业，应征义务兵，求职中，自主创业，专科升普通本科等。截至2022年9月1日，延安职业技术学院3956名毕业生中，签订就业协议形式就业1984人(50.15%)，签订劳动合同形式就业62人(1.57%)，其他录用形式就业192人(4.85%)，应征义务兵及定向军士403人(10.19%)，西部计划1人(0.03%)，求职中826人(20.88%)，自主创业146人(3.69%)，自由职业24人(0.61%)，专科升普通本科318人(8.04%)。详情如图1-15所示。

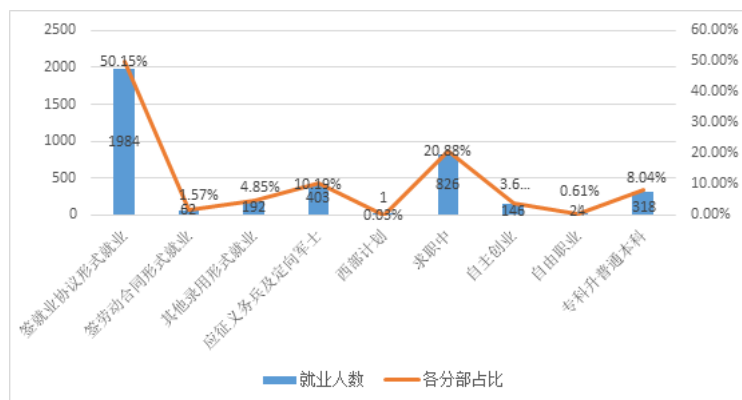


图 1-15 2022 届毕业去向分布统计

总体来看，签订就业协议形式就业、应征义务兵及定向军士、专

科升普通本科为 2022 届毕业生就业的主要方式，所占比例较高。延安职业技术学院大部分毕业生依然选择的是较为传统的就业方式；相较新兴的、而投入成本较大的自主创业就业比例相对较低；没有参加科研助理就业方式，今后可以引导毕业生往这些方面发展职业方向。

（二）就业单位性质

学校 2022 届毕业生就业的单位性质涉及机关、中初教育单位、医疗卫生单位、国有企业、其他企业等类别，如图 1-16 所示。其中，就业最主要流向为其他企业（私企），占比 42.79%，其次为部队、国有企业、中初教育单位；而科研设计单位、高等教育单位和农村建制村就业比例最小，说明一方面毕业生并不热衷去更为偏远，条件更为艰苦的地方就业，另一方面选调生、大学生村官（重点招聘本科及以上学历）等政策性岗位、科研机构等学历起点要求较高，有些岗位毕业生没有报考资格。从学院 2022 届就业单位性质结构来看，机关、部队、中初教育单位就业人数占比，较之上年度进一步提高，毕业生就业质量进一步提升。

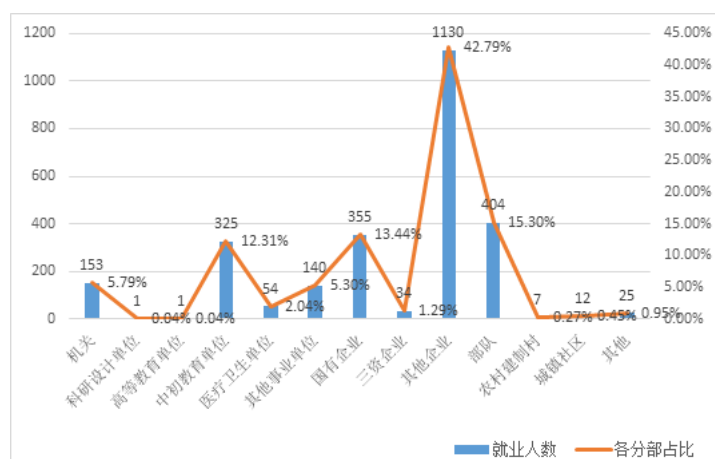


图 1-16 2022 届毕业生就业单位性质分布

（三）就业地区分布

延安职业技术学院积极引导鼓励毕业生奔赴西部、面向基层、到祖国最需要的地方就业。2022 届毕业生就业地域分布西部特色较为明显，毕业生就业区域主要以西北地区（包括陕西省）为主，就业人数达到 2225 人，占全体就业人数的 92.36%；其次以东部地区为主；而中部地区等就业人数则较少。如图 1-17 所示。

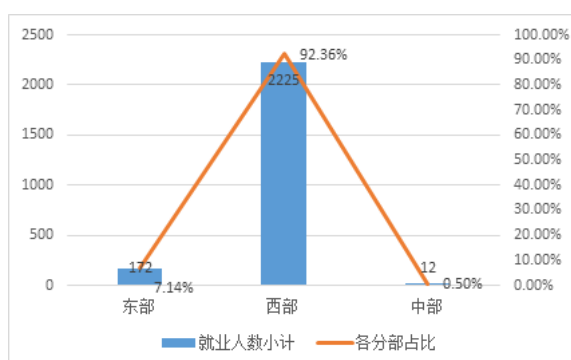


图 1-17 就业地区东中西分布就业统计（基数为单位就业人数）

按省内外划分，陕西省内就业（含专升本）2488 人，占全体就业人数的 79.49%，这与我“紧扣区域经济社会发展战略”的定位相符合；省外就业（含部队）642 人，占全体就业人数的 20.51%，如图 1-18 所示。省外就业学生主要分布在部队、江苏、天津、北京等 19 个省（自治区、直辖市），就业区域分布呈现出地区更加广泛，人数相对集中的特点。这与我多年来坚持“校企合作”的办学模式和积极召开各类校园招聘会是分不开的，尤其是与省外企事业单位等建立了良好的人才供需关系，在人才培养、课程开发、实习实训及毕业生就业方面进行广泛合作。

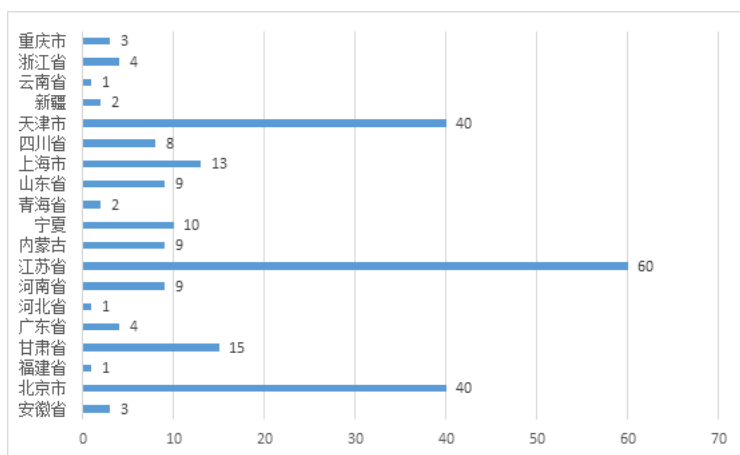


图 1-18 2022 届毕业生外省份就业分布

从 2022 届毕业生省内就业区域分布来看，主要集中在陕北及关中区域（延安、西安、榆林），三地就业毕业生共计 2141 人（含专升本 318 人），占到省内就业人数的 86.05%，省内其他区域就业人数则相对较少，如图 1-19 所示。结合生源地分析，省内就业除西安市外，基本呈现“从哪里回哪去,但不愿回生源县”的特点。省内就业区域分布总体呈现出以延安、西安、榆林三地集中分布，省内其他地区分散分布的特点，与学校服务区域经济社会发展的办学定位相符合。

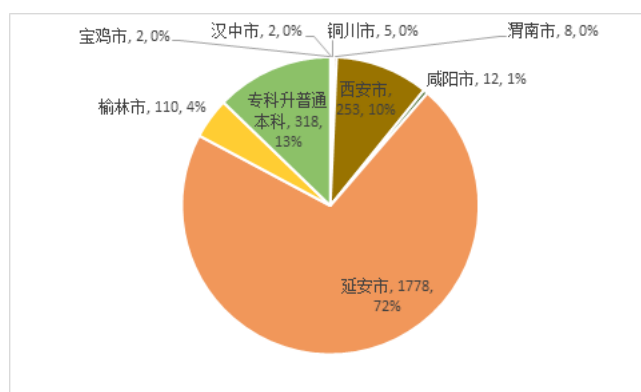


图 1-19 2022 届毕业生省内就业区域就业分布

从 2022 届毕业生延安本地就业分布来看，延安本地就业毕业生共计 1778 人，各县区均有分布。毕业生就业主要集中在宝塔区，有 847 人就业，占延安市各县区就业总人数的 47.64%；其次吴起县、安塞县、志丹县就业人数达 637 人，占延安地区就业人数的 35.83%；

其他区县就业人数相对较少，符合陕西生源“不愿出省工作，但还是愿意去离家更近、生活更好的地方工作”的特点。总体来看，呈现出以宝塔区为中心，向周边县区辐射延伸的特点，如图 1-20。

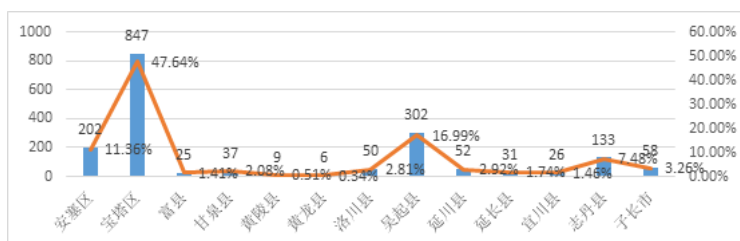


图 1-20 延安就业毕业生县区就业分布

(四) 就业行业分布

从学校 2022 届毕业生就业单位行业分布的人数看，排名前十的行业主要集中在军队（403 人）、教育（383 人）、批发和零售业（308 人）、社会保障和社会组织（225 人），各行业分布具体情况如图 1-21 所示。从毕业生行业流向分析，我校军士生已成为就业的重要组成部分，而从事教育、批发和零售业的毕业生则来源于我院目前的招生大系，这与学院专业设置基本匹配，与各系专业人数分布及人才培养方向基本一致。

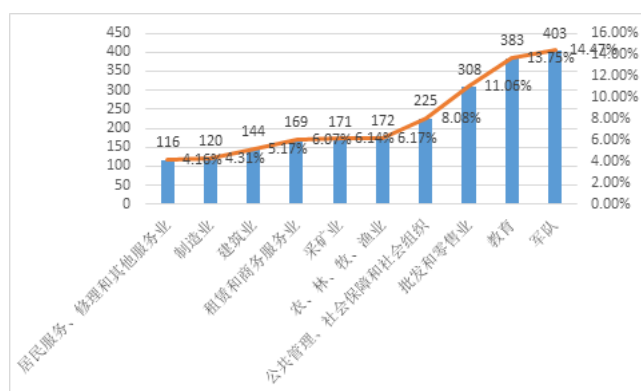


图 1-21 2022 届毕业生就业单位前 10 行业分布（基数为单位的就业人数）

第二部分：延安职业技术学院就业创业工作特色与举措

一、科学研判就业形势，总体部署毕业生就业工作

延安职业技术学院按照总体部署，全面贯彻实施就业工作“一把手”工程，多次召开校级就业推进会，坚持“学院领导、部门统筹、以系为主、班级协助、全员参与、目标管理”的毕业生就业工作机制和“全员化、全程化、专业化、信息化”的毕业生就业指导服务体系，保常规抓重点，多措并举，稳步提升毕业生就业率与就业质量，全力以赴保障毕业生就业工作顺利进行。

（一）强化统筹部署

成立校系（院）两级毕业生就业创业工作领导小组，科学研判就业形势，统筹部署毕业生就业创业工作。切实发挥“一把手”工程的核心作用，不断强化党政齐抓共管、各级责任明确的工作局面，确保我校毕业生就业工作有条不紊，就业创业局势整体稳定。

（二）强化制度引领

学院已出台《延安职业技术学院 2022 届毕业生就业工作实施方案》等文件，详细安排部署疫情防控期间的各项就业创业工作，确保学校和各系（院）在开展工作的过程中有思路，有方法，有成效。

（三）强化稳抓落实

学院本着坚持“学院领导、部门统筹、以系为主、班级协助、全员参与、目标管理”的毕业生就业工作机制，全员参与毕业生就业工作，进一步调动系（院）参与就业工作的积极性，转变工作思路，开展就业创业工作。

二、拓宽渠道，精心服务，就业工作“不打烊”

延安职业技术学院统筹常态化疫情防控和校园招聘工作，精心打造学生就业服务平台，举办“直播带岗”、网络视频招聘会等招聘活动，组织分层次、分类别、针对性强的校园专场双选会，促进毕业生实现更高质量和更充分就业。

（一）安全有序，线上线下并驾齐驱

针对疫情防控常态化新形势，学院做实线上线下就业招聘平台。9月起开展线下专场招聘会、“直播带岗”等各种形式招聘活动，获得用人单位和毕业生的一致好评。本年度举办线上综合类大型招聘会2场，专业类、地区类专场招聘会2场，“直播带岗”12场，用人单位累计进校数421家，提供就业岗位3.42万个。

（二）多措并举，扩大订单班招生规模

我校秉持创新、开放、务实的办学理念，在苹果研究、酒店管理、石化技术等方面有着广泛的合作前景，我校将进一步深化校企合作，

引企入校，共同实施人才培养，不断强化科技创新，密切对接企业，加快科技成果转化，助力区域经济高质量发展。订单企业对人才需求量巨大，依托学校资源和人才优势，努力搭建更加宽泛的合作交流平台，为学生提供更多更好的实习、实训、就业机会。双方进一步就人才培养、创新链与产业链融合、合作办学进行探索，促进双方共同快速发展。

第三部分：就业质量相关分析

为了更加全面分析研究延安职业技术学院 2022 届毕业生就业情况，为学院人才培养、专业设置、教育教学改革提供参考依据，延安职业技术学院对 10 个系 2022 届毕业生的就业状况进行了调查。本部分数据主要引用延安职业技术学院教务处发布的《延安职业技术学院 2022 应届毕业生培养质量评价报告》中的内容。调查内容包括毕业生的基本情况、专业对口率、薪资、就业满意度等方面的评价。调查主要通过第三方专业机构麦可思实施应届毕业生培养质量评价项目、各系发放问卷、电话咨询与网上访问相结合的方式。延安职业技术学院 2022 届毕业生总数 3956 人，麦可思共回收问卷 1399 份，学校各院系的答题率基本在 40%左右（样本比例=回收问卷数/毕业生总数），共覆盖了 10 个系（院）38 个专业。

一、就业满意度

毕业生对自己就业现状的主观评价，从毕业生的角度反映其对就业质量的满意程度。高校毕业生的就业满意度是衡量学校人才培养方案与社会需求匹配度的关键因素，也是衡量高校就业质量的一个重要指标。

延安职业技术学院 2019 届~2022 届毕业生的就业满意度（分别为 68%、79%、81%、81%）呈上升趋势，毕业生就业感受较好。



图 3-1 2019 届-2022 届毕业生就业满意度变化趋势

二、工作与专业相关度

从事工作与所学专业相关的比例，是分析学院培养的毕业生“学有所用”、反映就业质量与专业培养目标达成效果的重要指标。延安职业技术学院 2022 届毕业生的工作与专业相关度为 69%，较 2019~2021 届（分别为 71%、74%、73%）有所下降。

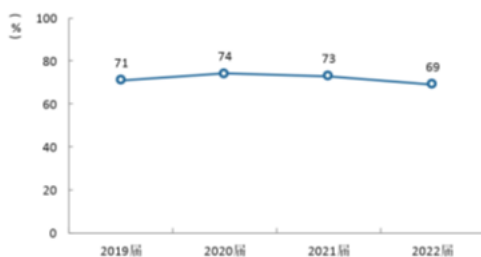


图 3-2 2019 届-2022 届毕业生工作与专业相关度变化趋势

三、月收入

毕业生月收入整体呈上升趋势。薪资水平是毕业生就业质量的直观体现，可以反映出本校毕业生在就业市场上的竞争力水平。延安职业技术学院 2019 届~2022 届毕业生的月收入分别为 3394 元、3667 元、3840 元、4181 元，反映出毕业生竞争力不断提高。

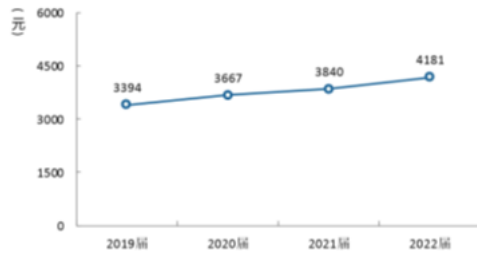


图 3-3 2019 届-2022 届毕业生月收入变化趋势

四、就业满意度

就业满意度是毕业生对自己就业现状的主观评价，从毕业生的角度反映其对就业质量的满意程度。延安职业技术学院 2019 届~2022 届毕业生的就业满意度（分别为 68%、79%、81%、81%）呈上升趋势，毕业生就业感受较好。



图 3-4 2019 届-2022 届毕业生就业满意度变化趋势

五、就业岗位适应性

毕业生就业岗位适应性较强。就业岗位适应性是指毕业生是否能适应目前的工作岗位，反映毕业生在工作能力、职场素养等方面的准备情况，当毕业生表现出对工作具有较强的适应性，说明学校的培养与就业市场的契合度较高。数据显示，延安职业技术学院 2020 届~2022 届九成以上（分别为 94%、95%、92%）毕业生能适应目前的工作岗位，岗位适应性较强。

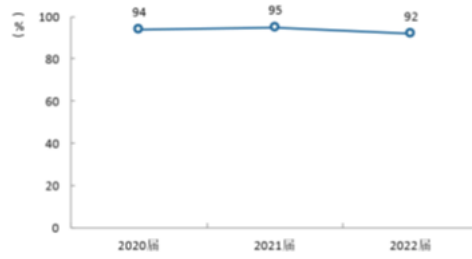


图 3-5 近三年毕业生就业岗位适应性变化趋势

六、就业稳定性

离职率是指毕业生从毕业到目前有过工作经历的毕业生中多大百分比发生过离职，数据反映了毕业生的就业稳定性。延安职业技术学院 2022 届毕业生的离职率（41%）相比 2019 届~2021 届毕业生的离职率（分别为 40%、37%、36%）略有上升。

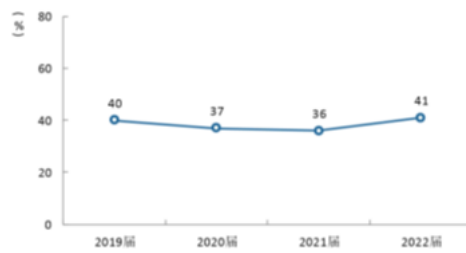


图 3-6 2019 届-2022 届毕业生就业稳定性变化趋势

第四部分：就业发展趋势分析

近年来，我国大学毕业生总体人数呈逐年上升态势，2023 届高校毕业生规模预计 1158 万人，同比增加 82 万人，再创历史新高值。高校毕业生就业供求总量矛盾、结构性、区域性等矛盾仍然突出，就业形势更加复杂严峻，竞争更加激烈。

一、2023 届毕业生基本情况

延安职业技术学院 2023 届毕业生总计 6518 名学生，其中，男生 3389 名，女生 3129 名；全日制在校毕业生 2528 名，其中，男生 1412 名，女生 1116 名；扩招生 3990 名，男生 1977 名，女生 2013 名。学生涵盖石油和化学工程系、农林与建筑工程系、机电工程系、经济管理学系、航运工程系、师范教育系、医学系、艺术系、士官学院、电子信息工程系 10 个院系 36 个专业。

二、市场需求总体变化情况、就业工作面临的主要困难和问题

从目前各用人单位线上线下招聘总体情况来看，行业冷暖不均，用人需求各异，就业总量压力依然较大。我校 2023 届毕业生总数较 2022 届 3956 人大幅度增加 2562 人，其中 3990 人为扩招生源，普通全日制在校生人数与去年相比没有太大变化。但传统产业岗位需求总量却在不断减少，就业总量矛盾依然突出。加之，毕业生以“00 后”为主体，他们的就业选择更加多元、就业期望不断提升，“慢就业”、

“懒就业”等现象依然存在。

从结构性矛盾来看，当前我国经济处于稳增长、调结构、促转型的关键时期，产业结构不断转型升级，市场格局瞬息万变，导致了学院个别专业设置与就业供需结构的不对等、不平衡，“企业招工难、学生就业难”并存，就业的结构性矛盾更加突出。石油、化工、机电类专业一直是我院的传统专业建设群，受近几年国家产业结构调整政策影响，石油、化工及机电类专业学生人数近几年持续下降，我校石油和化学工程系 2023 届普通全日制在校毕业生总数仅为 111 人，但在人才需求端则出现了回暖的迹象，尤其是石化类人才需求规模正在稳步增长，截至目前，我校 2022 届石油化工类毕业生毕业去向落实率为 80.58%，根据目前招聘情况看，预计 2023 届石化类毕业生就业状况依然保持良好态势。以培养各级政府经济管理部门工作和企事业单位实际管理工作的应用型人才的经管类专业成为我校近年来的就业中的“中流砥柱”，毕业去向落实率一直保持在 80% 以上。而我校其他传统专业如农林、学前教育、医学类毕业生就业压力依然较大。

从一些服务行业来看，人才需求在增加，但用人门槛随之也相应提高。例如医疗、教育等行业，近年来人才市场出现供需两旺的情况，但由于其行业的特殊性，进入门槛较高，所需人才必须通过相应的资格考试并取得相关从业资格证书，才能真正实现就业，此类毕业生就业稳定性相对较差。我校 2023 届毕业生中，涉及到教育、医疗等行业的毕业生人数为 2280 人，占到我校 2023 届毕业生总数的 34.98%。对于此类专业的学生，一方面用人单位，尤其是一些基层单位苦于留

不住人才、缺少人才；而另一方面，由于其行业的特殊性及其刚毕业的学生实践经验欠缺等不足，护士、幼师职业资格证拿证要在获取毕业证之后，所以，学生毕业前难以取得这些资格证，就业竞争力相对较弱，在一定程度上影响到了此类毕业生的就业。

从我校近年来不断调整、建设的重点特色专业就业情况来看，就业情况则较为稳定。学校航海类专业、定向军士生，通过近几年的不断建设，加强与政府、军队合作，充分聚集了专业品牌效应，这两类毕业生就业较为稳定，薪资待遇较好。

三、企业预计招聘高校毕业生规模及变化原因

从 2022 年 3 月起至今，为了克服疫情影响，我校通过每周定期举办“直播带岗”活动，把用人单位与毕业生的距离数字化、科技化，想方设法为我校毕业生打通线上求职渠道，为用人单位提供优秀人才。主要涉及的岗位涵盖我校石化、机电、电气、建筑类等工科类学科，财会等金融行业也有涉及。2022 年 9 月起，针对 22 届离校未就业毕业生及 23 届毕业生举办的招聘会累计提供就业岗位 1000 余个，达成求职意向 150 余人。从企业招聘毕业生规模来看，与往年同期相比，企业需求量更大，企业对人才的渴求程度较高，提供的待遇也较往年更好，但是我校相关专业的毕业生已进入顶岗实习阶段，此阶段是学业课程中的一个环节，大部分毕业生必须进入指定实习单位进行实习，在此时间段正在完成后续学习环节，暂无法自由寻求工作，造成一定的供求矛盾。

企业到校招聘时，纷纷表示，因企业人才流失和人员流动较大，他们目前最需要的人才是有相对较高的文化素质水平，拥有一定技能水平的大学毕业生，经过岗前短期培训即可上岗。但因年轻人渴望更良好的薪酬待遇、更舒适的就业环境及更广阔的就业发展空间，往往干不长久就选择离职，寻求更好的岗位。这就造成了企业“年年在招人，岁岁人不够”的窘况。

四、毕业生求职意向、就业期望分析

我校生源主要来自于省内和四川、甘肃、宁夏等周边省市，因此，毕业生就业求职意向主要是以本省为主。通过对校内学生就业意向调研显示，90%的学生期望就业能与所学专业对口；其次，70%学生期望到省内就业，30%的学生愿到省外专业对口、企业规模大、效益高、前景看好的国有企业就业；毕业生工资期望值为3500元至5500元不等。毕业生整体求职心态不断在调整，趋于理性。

五、2023届我校毕业生就业形势的总体判断及对策

总体判断：受当前疫情，国际经济反弹乏力、国内经济下行压力加大等因素影响，2023届毕业生就业去向落实率、专业对口率，就业稳定性和往年相比，在各上级部门的指导下，在全体就业工作负责人的努力下，保持相对持平状态,但提升有一定困难。针对这些困难，延安职业技术学院将采取以下措施应对挑战。

（一）引导大学生树立正确的就业观

不断加强大学生职业生涯规划教育，积极引导毕业生树立正确的就业观、择业观、人生观和价值观，通过讲座、培训等让学生了解我国高等职业教育发展及大学生就业趋势，帮助学生转变就业观念，引导毕业生在求职中做到务实、不好高骛远，较为准确地做好自身定位，树立“先就业再择业后创业”的正确就业观念。鼓励引导学生到基层一线就业、到偏远地区就业。重点关注护理和学前教育专业毕业生就业，鼓励他们参加“西部振兴计划”、“三支一扶”、社区服务等公益岗位招考活动，赴甘肃、宁夏、新疆等地就业。在工作单位的选择上，不要一味地追求国有企业，多关注蕴含着巨大发展空间的中小微企业，拓宽自己的就业渠道。

（二）加强职业指导师资队伍建设

目前，高职院校学生职业能力的培养主要依靠公共课程，没有形成系统的培养管理体系，对提高大学生综合素质收效甚微。优先解决职业指导专业化师资力量缺乏的问题，增加专职指导教师的比例，优化队伍结构。根据教师自身专业情况，鼓励教师参加职业指导培训和进修，考取相关职业资格证书，加强专业化人才队伍建设，聘任优秀职业生涯规划专家、企业人事和优秀毕业生作为兼职导师，构建专业化、专家化、职业化的师资队伍。充分结合辅导员、班主任、任课教师等多方面师资力量共同管理，除了课堂教学以外，还要多组织公益实践活动，通过理论联系实际的方法，帮助学生真正全面提高综合素

质。

（三）课程设置应与市场需求高度相融合

在专业课程设置上，要以社会产业需要为基础，根据相关产业的需要进行开发设置，设置的专业应具有适应性、针对性和发展性。形成重视基础、强化实践的课程体系，与行业特征相适应。在教学过程中，理论学习应与实际操作相结合，充分发挥学生的主观能动性和创造性，切实提高学生的动手操作能力和解决问题的能力。

（四）不断深化校企合作

企业实践是职业教育体系中必不可少的一部分，市场需求本质上就是企业的需求，没有企业的参与，职业教育就会失去光彩。学校在设置专业和专业课程时，应使校企合作课程开发和理论与实践相结合，让学生从学校课堂教学中走出去，进入企业进行实战项目操作演练，让企业参与教学，理论与实践并行，真正实现校企无缝对接。针对我校 2023 届毕业生就业面临的困难，积极开拓毕业生就业市场，采取“走出去，请进来”的办法，重点做好学前教育、护理两个专业毕业生的就业推荐工作。

（五）建立科学的职业生涯指导课程体系

把职业生涯指导作为必修课程，组建专门的教师团队，有针对性地对 学生进行职业指导教育。对学生进行系统的思想道德、专业知识技能、创新意识、团队协作能力、人际交往与沟通能力、竞争能力、

实践能力、受挫能力等教育培养。增强学生的职业规划意识，及时、合理地规划职业道路，为今后发展奠定良好的基础，培养出适应社会发展需求的高素质技能型合格毕业生。

六、存在的困难和建议

五年制毕业生就业相对困难。一方面由于五年制学生起点低，专业知识技能相对较低，加之自身就业主动性不强，缺乏积极就业意识，就业率相对较低；另一方面个别企业对五年制学生掌握的知识技能信任度不高，在用工中存在隐性歧视，在招聘中对五年制毕业生录用比例相对较低，一定程度造成了这些学生就业困难。

建议积极引导五年制毕业生学生通过专升本提高学历，增强就业竞争力；不断加强对五年制学生在校期间的实践技能培养，重点做好实践技能操作培训，主动向企业积极推荐，消除用工单位的疑虑。