

徐州工业职业技术学院数字经济学院

院发〔2026〕4号

数字经济学院2026届毕业生就业推进方案

为深入贯彻落实上级关于高校毕业生就业工作的部署要求，紧密贴合数字经济产业发展需求与学院办学实际，全力促进2026届毕业生更加充分、更高质量就业，结合学校2026年就业工作总体安排，特制定本方案。

一、指导思想

以立德树人根本任务为引领，坚持就业优先、服务学生、贴合产业、精准施策的工作思路，聚焦数字经济领域人才需求，整合校内外资源，健全就业工作机制，构建“全员参与、全程指导、全方位服务”的就业育人格局，坚守“想就业、会就业、能就业、就好业、稳就业、真就业”六位一体就业工作理念，强化就业指导、岗位供给、精准帮扶全链条服务，引导毕业生立足专业、扎根地方、理性择业，实现个人成长与区域产业发展同频共振。

二、工作目标

具体目标如下表所示：

目标类别	具体指标	目标值
整体就业	年终毕业去向落实率	≥97%
	初次去向落实率	≥95%

本地就业	留苏、留徐就业比例较上一年提高	≥5%
多元发展	专转本升学率	≥14%
	实习转正留用率	≥25%
重点群体	摸排率、帮扶率、跟踪率	100%
就业质量	专业匹配度、就业满意度、用人单位满意度	持续向好
品牌建设	形成学院特色就业工作模式，争取校级以上典型案例	≥1个

注：留苏留徐率提升以 2025 届毕业生数据为基数计算。

三、2026 届毕业生基本情况

2026 届我院共有毕业生 802 人，分布如下：现代物流管理专业 175 人（其中 3+2 学生 38 人）、电子商务专业 127 人、大数据与会计专业 220 人、大数据与财务管理专业 93 人、市场营销专业 78 人、酒店管理专业 40 人、旅游管理专业 29 人、商务英语专业 40 人。

当前主要问题：一是部分学生就业意向模糊，慢就业现象突出；二是留苏留徐意愿不强，本土就业率有待提升；三是专业对口率偏低，部分专业与产业需求匹配度不足。

以上情况为本方案各项举措的制定提供了现实依据。

四、组织架构与责任体系

1. 成立就业工作小组

组长：安莹、谭卫东（双组长负责制）

副组长：王志峰、高成

成员：

专业负责人：李阳、戎晓红、陈晨、王东兴、陆群、李华、刘勇

班主任：光亚新、常玉晨、于晴、武梦琦、张优优、朱重阳、张

晓燕、徐苏兰、陈艳云、张大成、付子云、周晴、马超、庞程露、孟醒

年级辅导员：孟醒、陈艳云

就业辅导员：邓忍

全体专业教师

班级就业联络员：各毕业班设立 1 名

2. 构建“三级分包、层层负责”责任体系

第一级：学院领导“督导”专业。班子成员每人督导 1-2 个专业，负责统筹资源、检查进度、协调难题。

第二级：专业负责人“落实”班级。专业负责人每人落实 2-3 个毕业班，负责任务分解、业务指导、质量监控。

第三级：班主任“执行”到人。落实“一人一策”，负责对每一名学生开展指导、推荐、帮扶。

五、主要工作举措

第一阶段：1-6 月攻坚冲刺期（就业落实、签约收尾、精准帮扶）

（一）健全责任体系，压实全员推进责任

1. 实行党总支书记、院长双组长负责制，副书记、副院长牵头抓总。

2. 建立**周更新、月研判、季推进**机制：每周五中午前班主任填报周报，就业辅导员汇总后报学院就业工作小组；每月最后一周召开就业工作研判会；每季度末召开全院就业推进大会。

3. 落实三级分包责任：学院领导包专业、专业负责人包班级、班

主任与辅导员包学生，全程跟踪、全程督办。（详见附件1：包干责任分解表）

4. 在班级层面设立就业创业委员，形成“班级-专业-学院”三级联动机制。

（二）强化就业引导，全面提升求职能力

1. 分阶段指导体系：

大一：职业认知与生涯规划

大二：技能提升与实习准备

大三：求职冲刺与精准对接

2. 常态化开展就业主题班会，树立“先就业、再择业、留地方、敢担当”观念。

3. 集中开展简历优化、模拟面试、职场礼仪、求职维权等实训。

4. 一对一谈心疏导，重点关注就业意向模糊、求职压力大、心态消极学生。

（三）集中访企拓岗，搭建精准供需平台

1. 访企拓岗量化任务：

学院领导每人走访企业 ≥ 10 家，带回有效岗位 ≥ 30 个

专业负责人每人走访企业 ≥ 10 家，带回有效岗位 ≥ 30 个

骨干教师每人走访企业 ≥ 5 家，带回有效岗位 ≥ 15 个

（详见附件2：访企拓岗及基地建设台账）

2. 建强优质就业基地：每班新建不少于1个就业基地，专业群基地总数达标并动态更新。

(详见附件 3：数字经济学院就业基地台账)

3. 积极推动订单班、现场工程师项目建设，推进实习就业一体化，确保有实习意愿学生实习率 100%，力争实习留用率 \geq 25%。

4. 密集开展招聘活动：配合学校办好校级大型招聘会不少于 2 场，学院举办数字经济专场招聘不少于 5 场，联合徐州英才网等人力资源公司举办地方专场不少于 3 场。

5. 线上每周为每生精准推送岗位不少于 5 个。

(四) 全覆盖精准帮扶，确保重点群体就业

1. 完成重点群体全面摸排与建档，建立“一生一策”帮扶台账。

(详见附件 4：重点群体“一生一策”帮扶台账)

2. 严格落实“11531”帮扶机制：1 名责任人、1 套方案、5 次谈心、3 次岗位推荐、1 次技能培训。

3. 协助申请求职创业补贴，做到应享尽享。

4. 离校未就业毕业生跟踪服务：建立台账，持续服务不少于 6 个月。

(五) 规范数据管理，确保就业真实准确

1. 实行班级-专业-学院三级台账，每周更新、每月汇总。

2. 实施“三审”流程：辅导员初审、专业负责人复核、学院领导审定。

3. 开展数据交叉核查与电话回访，杜绝虚假就业。可引入第三方机构进行数据核查。

4. 按期完成初次就业数据上报，确保数据真实、准确、完整、可

追溯。

第二阶段：7-12月巩固提升期（跟踪服务、质量提升、长效建设）

（一）持续跟踪服务，保障离校不断线

1. 建立离校未就业毕业生台账，实行“一人一跟踪”，持续服务不少于6个月。

2. 每月推送岗位不少于3个，跟踪覆盖率100%。

（二）强化就业质量监测，提升就业稳定性

1. 开展毕业生就业质量调研，跟踪岗位匹配度、薪资水平、就业稳定性。

2. 定期回访企业与毕业生，及时解决就业后续问题。

（三）深化产教融合，推动专业动态优化

1. 建立专业预警与动态调整机制：连续两年就业率低于全院平均水平专业，暂停招生或调整培养方案。

2. 每季度开展专业就业质量分析，形成分析报告。

3. 优化人才培养方案与课程体系，推动“招生-培养-就业”闭环。

（四）完善长效机制，夯实就业工作基础

1. 持续维护就业基地与企业资源，动态更新岗位信息库。

2. 总结就业工作经验，形成学院特色就业工作模式，争取校级以上典型案例。

（五）强化年终考核，确保目标全面完成

1. 对照年度目标开展自查自评，确保核心指标全面达标。

2. 做好就业数据汇总、材料归档、工作总结，迎接学校考核评估。

六、就业风险与应急处理

风险类型	预防措施	应急处理
求职诈骗	加强防骗教育，审核招聘企业资质	发现后立即上报，协助学生维权
就业心理危机	定期摸排，重点关注压力大学生	心理辅导员介入，必要时转介
就业数据造假	三级审核+电话回访+第三方核查	一经查实，相关责任人一票否决
舆情风险	及时回应学生关切，畅通反馈渠道	启动舆情应对预案，统一发声

七、保障条件

（一）组织保障

严格执行双组长责任制，配齐专职就业辅导员，确保机构、人员、场地、经费四到位。

（二）队伍保障

构建专职就业辅导员、专业负责人、班主任、企业职业导师、骨干教师协同发力的工作队伍。在班级设立就业联络员，形成三级联动。

（三）经费保障

将就业工作经费纳入学院年度经费统筹安排，实行专款专用、规范管理。

（四）考核激励

健全就业工作考核与激励机制，将核心指标完成情况与个人年度绩效、评奖评优直接挂钩，具体如下：

1. 与评奖评优挂钩：

直接优秀制：负责班级年终去向落实率 100%且数据零错误的班

主任，班主任学期考核直接评定为“优秀”（如果人数超过学院优秀总额，再根据基础项目评比），并优先推荐校级年度优秀班主任。

一票否决制：出现就业数据造假或年终去向落实率低于全院平均水平10个百分点的，取消该责任人当年度班主任评优、评先资格。

2. 与约谈通报挂钩：

专业负责人连续两年未能完成专业对口率或留苏留徐率目标，由学院党政联席会议进行约谈提醒，并在学院范围内通报，取消当年年度考核评优资格。

3. 与集体荣誉挂钩：

对完成全部就业工作目标的专业、班级，授予“就业工作先进集体”称号，并在学院年度总结大会上通报表扬。



附件 1：数字经济学院就业工作任务清单

序号	工作模块	核心任务	责任主体	完成时限
1	组织体系建设	成立学院就业工作专班，确定双组长架构	党总支书记、院长	2026 年 5 月
2		制定就业工作推进计划，明确全年目标	党总支书记、院长	2026 年 5 月
3		建立周更新、月研判、季推进机制	党总支副书记	2026 年 1-12 月
4		制定三级分包责任分解表	教学副院长	2026 年 5 月
5		在班级设立就业联络员	年级辅导员	2026 年 1 月
6	就业引导教育	分阶段就业指导（大一至大三）	专业负责人	全年
7		开展就业意愿提前调研	年级辅导员	2026 年 1 月
8		组织就业主题班会及技能培训	班主任	2026 年 1-6 月
9		邀请行业骨干、优秀校友进校分享	专业负责人	2026 年 1-6 月
10		一对一谈心疏导	班主任	2026 年 1-12 月
11	访企拓岗	学院领导走访企业 ≥ 10 家，带回岗位 ≥ 30 个	班子成员	2026 年 1-6 月
12		专业负责人走访企业 ≥ 10 家，带回岗位 ≥ 30 个	专业负责人	2026 年 1-6 月
13		骨干教师走访企业 ≥ 5 家，带回岗位 ≥ 15 个	骨干教师	2026 年 1-6 月
14		搭建校友企业招聘通道	党总支副书记	2026 年 1-12 月
15	基地建设	每班新建 1 个就业基地	专业负责人	2026 年 1-3 月
16		动态更新专业群就业基地库	专业负责人	2026 年 1-12 月
17	实习就业	确保有意愿学生实习率 100%	专任教师	2026 年 1-6 月
18		推动实习留用，力争留用率 $\geq 25\%$	专任教师	2026 年 1-6 月
19	招聘活动	校级招聘会 ≥ 2 场，学院专场 ≥ 5 场，地方专场 ≥ 3 场	就业辅导员	2026 年 1-6 月

20		每周为毕业生精准推送岗位≥5个	就业辅导员	2026年1-12月
21	重点帮扶	摸排重点群体，建立帮扶台账	年级辅导员	2026年1月
22		落实“11531”帮扶机制	班主任	2026年1-12月
23		跟踪服务离校未就业毕业生	就业辅导员	2026年7-12月
24		协助申请求职创业补贴	年级辅导员	2026年1-6月
25	数据管理	建立三级台账，实施“三审”流程	就业辅导员	2026年1-9月
26		开展数据交叉核查与电话回访	就业辅导员	2026年1-9月
27	专业优化	每月开展专业就业质量分析	专业负责人	2026年3、6、9月
28		建立专业预警与动态调整机制	教学副院长	2026年底前
29	队伍建设	组织就业工作业务培训（≥4次/年）	党总支副书记	2026年1-12月
30	经费与考核	编制经费预算，规范管理	院长	2026年1月
31		制定考核激励办法	党总支书记	2026年5月
32		开展年度就业工作表彰奖励	党总支书记、院长	2026年底
33	目标达成	初次去向落实率≥95%，年终≥97%	全体专班成员	2026年8月、12月
34		留苏留徐率较上年提高≥5%	全体教职工	2026年8月、12月
35		专转本升学率≥14%	专业负责人、班主任	2026年12月
36	品牌建设	形成学院特色就业工作模式，争取校级及以上典型案例≥1个	党总支副书记	2026年12月

