

一起看看“学霸”们本科毕业后去哪了

近期,包括清华大学、北京大学在内的多所高校陆续公布了2022学年-2023学年的本科教学质量报告,其中披露了各校的2023年应届本科生毕业率、就业率、毕业去向等多项数据。

2023年11月,清华大学发布的《2022-2023学年本科教学质量报告》显示,2023年,清华大学本科毕业生总数3609人,授予学士学位3519人。应届本科生毕业率为97.5%,应届本科生学位授予率为97.5%。2019级本科生免试推荐研究生工作平稳顺利进行,共推荐2186名本科生免试攻读研究生。

报告称,截至2023年10月31日,学校应届本科毕业生总体就业率为96.0%。毕业生最主要的毕业去向是升学,共有2603人赴国内外高校深造,占80.8%;其中2100人在国内高校深造,占65.2%,503人赴国(境)外高校深造,占15.6%。共有491人就业,占15.2%;其中284人签约就业,占8.8%,207人灵活就业,占6.4%。

2023年12月,北京大学发布的《2022-2023学年本科教学质量报告》显示,2023年,北京大学共有本科毕业生3835人,实际毕业人数3826人,毕业率为99.77%,学位授予率为98.43%。截至2023年8月31日,学校应届本科毕业生总体就业率达94.38%。毕业生最主要的毕业去向是升学。

复旦大学于2023年12月发布的《2022-2023学年本科教学质量报告》显示,2023年,复旦大学共有本科毕业生3279人,实际毕业人数3226人,毕业率为98.38%,其中3216人获得学士学位,学位授予率为99.69%。截至2023年8月31日,2023年应届本科毕业生(3226人,不含港澳台侨、留学生)总体就业率达88.69%。毕业生最主要的去向是升学,升学毕业生2278人,其中出国(境)留学564人,国内升学1714人。直接就业人数为583人,占18.07%。选择继续深造的学生比例仍保持较高水平,占毕业生总数的70.61%。

上海交通大学同月发布的《2022-2023学年本科教学质量报告》披露,2023年,上海交通大学共有本科毕业生3971人,实际毕业人数3848人,毕业率为96.90%,学位授予率为99.79%。截至2023年8月31日,学校应届本科毕业生总体就业率达95.27%。毕业生最主要的毕业去向是升学,占应届毕业生总数的72.61%,其中出国(境)留学666人,占18.17%。截至2023年10月,2023届本科毕业生赴国防科技单位及部队就业18人,录取定向选调生27人,赴中西部及东北地区就业80人。

2023年12月,浙江大学发布了《2022-2023学年本科教学质量报告》。报告称,截至2023年11月,浙江大学2023届6094名应届本科生中,有5942人毕业,5900人获得学位,应届毕业率为97.51%,应届毕业生学位授予率为99.28%。截至2023年11月,学校2023届本科毕业生中升学人数3945人,占本科毕业生的66.39%,其中境内升学3034人,海外升学911人。学校2023届本科毕业生中,除深造外就业人数1318人,赴重点领域学生比例连续大幅增长。

南京大学发布的《2022-2023学年本科教学质量报告》显示,南京大学2023届本科生毕业率93.54%,学位授予率93.07%。截至2023年8月31日,毕业生升学深造率为66.83%,有就业意愿的毕业生去向落实率94.20%。

报告披露,南京大学2023届本科毕业生中在江苏省、广东省、上海市、北京市和浙江省就业的最多,分别达到216人(40.15%)、83人(15.43%)、70人(13.01%)、36人(6.69%)和35人(6.51%)。毕业生在江苏、浙江、上海、广东、北京五地就业的学生人数占总体的81.78%。

从就业行业分布来看,南京大学2023届本科毕业生分布较多的行业为信息传输、软件和信息技术服务业,制造业、公共管理、社会保障和社会组织,教育,租赁和商务服务业,分别为122人(22.68%)、96人(17.84%)、57人(10.59%)、44人(8.18%)和43人(7.99%)。

在北京理工大学,2022-2023学年共有应届本科毕业生3456人,截至2023年8月31日,毕业去向落实率为92%。其中国内深造比例为59.46%,出国(境)深造比例为9.75%,整体深造比例为69.21%。

据澎湃新闻

收到录用通知后却被“撤回”的情况,在应届生求职过程中不是个案。在社交平台上,以“offer被鸽(放鸽子)”等为关键词的帖子很多,不少应届生、跳槽的年轻人记录了自己被毁约的遭遇。为什么收到offer还会被“撤回”?企业招聘负责人的“口头offer”是否有效?在求职过程中,应届生该如何维护自己的合法权益?

offer被企业“撤回” 应届毕业生怎么办

收到录用通知后被毁约,“口头offer不能信”

“10月给offer,11月底解约,真的考虑过我怎么找工作吗?”去年11月22日,四川一所高校的应届硕士毕业生许真(化名)与某公司完成就业协议网签,却在一周后收到解约通知。让许真气愤的是,因为12月才收到解约函,导致他和下一家企业签约只能签两方协议。

如果没有被解约,许真将回到家乡北京工作。可当下,他只能紧急签约了广东深圳的一家企业,“还好期间没有停止找工作”。

“被解约后,我求助12345向公司索要解约函,公司第一次开具的解约函描述的理由为‘经过双方协商’,可他们并未与我协商,而是单方面解约,我要求重新写解约函。第二次给出的理由是经公司考虑与我解约,相当于并未出具任何理由。”许真说,他还注意到,在三方就业协议中关于违约金的规定是企业违约赔付金额为0,乙方赔付金额却是5000元。“企业这样填写赔偿金是否合规?如果企业违反诚信原则,耽误学生找工作的成本为零的话,那以后别的公司效仿怎么办?”

不像许真拿到了解约函,江西某高

校应届本科毕业生李坤(化名)被解约后,既没有就业协议也没有赔偿。

李坤是在去年9月底的学校双选会上投递的简历。“当时为了签这家公司还拒绝了在广东佛山的另一家企业,可到现在,三方协议上约定的1000元违约金,他们也以‘合同没有寄到学校’为由,不支付违约金。”李坤说。

与收到录用通知邮件、签订三方就业协议后被毁约相比,在应届生求职路上更为常见的是,企业HR沟通完岗位薪资待遇,通知接收offer邮件,之后就不了了之,应聘者根本收不到offer邮件。

去年7月,在香港读完硕士学位的李琳(化名)来到广东找工作。之前,她向一家互联网大厂投递过应聘实习生的简历,两个月时间里,她经过笔试、初面、案例面试、线下最终面试,如愿收到了终面通过的通知,接下来就该与公司谈薪了。可与她谈薪的电话却一直没有打来。公司给出的回复是:“校招岗位编制在该业务年终盘点后被砍到了五分之二,无法再招聘了。”

多名应届毕业生表示,在他们的普遍认知中,“到了谈薪资待遇的阶段,也就意味着即将拿到这份offer”,几乎就稳了”。实际上却并非如此,也有许多网友评论称,“口头offer不能信”。

“不到最后一刻不要‘躺平’”

记者采访时发现,有的应届毕业生把被毁约的经历无奈当成了步入社会的“第一课”,也有毕业生在找工作之余,试图维权。但如何维权,他们还无从下手。

对此,高文律师事务所律师张莹谈到,offer即录用信、录取通知等,在求职市场上往往用来指代用人单位向决定录用的员工所发出的“愿意与其建立劳动关系”的意思表示,待录用员工承诺后即形成合同关系。

应聘者需要确认offer的内容是否明确具体,用人单位发送的offer中应当包含到岗日期、合同期限、薪资待遇等内容,应明确表示要与接收人订立劳动合同的意思;应聘者在收到用人单位的意向要约后,也应当按照要约内容确定的期限、方式等明确表示承诺,此时用人单位就有义务履行而不能随意撤销了。“用人单位发出录用通知后无正当理由以取消录用的行为,通常发生在订立劳动合同过程中,但由于此时应聘者与用人单位之间并没有建立起正式的劳动关系,所以通常

不能就此向劳动仲裁部门主张权利。但如果用人单位无正当理由取消录用,则属于违背了诚实信用的原则。”高文说。

张莹建议,遭遇用人单位单方毁约的情形,应聘者可以先与用人单位协商,要求用人单位对自己的信赖利益予以赔偿,如果协商不成,可以通过诉讼等司法途径维权,诉请法院要求用人单位承担缔约过失责任,“如应聘者因求职产生的相关交通费、住宿费、与原单位解除劳动合同等带来的经济损失等,还包括由于用人单位的过失而造成的订约机会丧失而受到的损失”。

不过,张莹也提到,口头offer是对应聘者的一种结果反馈,并不构成希望与对方订立合同的意思表示,“不属于民法典第四百七十二规定的要约,也不具有法律效力”。

张莹建议,应聘者在收到口头录用意向或通知后,应当及时与用人单位沟通,尽快取得书面录用通知。应聘者应当提示招聘方,收到的书面录用通知中应当包含到岗日期、合同期限、薪资待遇等劳动合同法第十七条规定的劳动合同所具备的部分内容,以此预防纠纷的发生。

在中国人民大学首都发展与战略研究院研究员陈姚看来,对于应届毕业生而言,并非拿到一份offer就可以“躺平”,就不用关注就业市场了,还是要持续关注就业市场的变化,要多去寻找一些相关企业,也可以在企业之间进行比较。“应届毕业生要增强风险防范意识,要意识到随着市场发展,无论国企还是私企,用人考核、模式都会越来越市场化,同学在工作时,也应当对企业信息进行搜集,多方了解后再作决定,没有签订劳动合同之前,都不能掉以轻心。”陈姚说。

据《中国青年报》

