



中南林业科技大学涉外学院

Swan College of Central South University of Forestry and Technology

# 2021 毕业生就业质量报告

REPORT OF GRADUATE EMPLOYMENT



中南林业科技大学涉外学院

2021年12月

# 前 言

为全面反映学校毕业生就业状况，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》和湖南省教育厅有关文件精神，结合学校实际，创业就业指导中心完成了2021年毕业生就业质量年度报告数据的调查、统计、数据分析及报告撰写，对我校毕业生就业质量作出了客观、科学的评价，全面系统地反映了2021届毕业生就业现状和学校就业工作状况。

本报告包括2021届毕业生就业基本情况、毕业生，用人单位评价与反馈、就业市场需求分析、促进毕业生就业创业的政策措施、对来年度就业工作展望五部分内容。

本报告数据来源于两个方面：湖南省大中专毕业生就业信息系统、全国高校毕业生就业管理系统。（数据统计截止日期为2021年8月31日。）

# 目录

## 第一章 就业基本情况/01

一、毕业生规模和结构/01

二、毕业生就业率/03

三、毕业生就业流向/04

## 第二章 评价与反馈/07

一、毕业生评价与反馈/07

二、用人单位评价与反馈/13

## 第三章 就业市场需求分析/19

一、就业环境影响/19

二、就业市场的更高要求/21

## 第四章 就业工作采取的主要措施/25

一、完善就业工作体系，形成团队协作/25

二、用足就业政策，优化就业服务/28

## 第五章 就业工作展望/32

一、做好防疫常态化措施，稳定就业大局/32

二、完善就业激励制度，促进就业服务水平/32

三、继续推行全员、全过程、全方位促就业/33

四、以赛促学强化宣传，提升创新创业精神/34

# 第一章 就业基本情况

## 一、毕业生规模和结构

### 1. 本科毕业生人数

本校 2021 届毕业生共计 2697 人。其中，经济学院 571 人、管理学院 704 人、传媒与艺术设计学院 531 人、语言文化学院 219 人、信息与工程学院 672 人。各二级学院毕业生人数及专业人数分布分别如图 1-1、1-2。

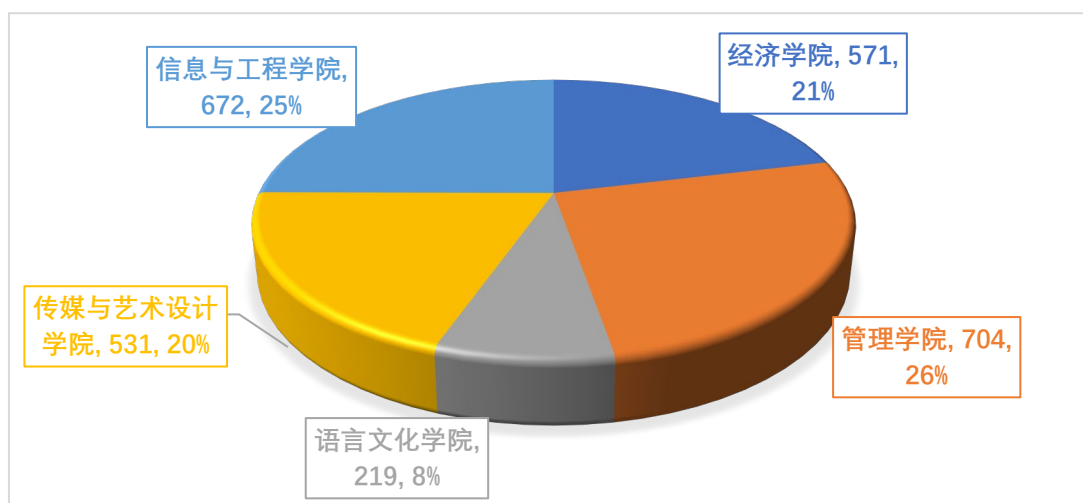


图 1-1：2021 届各学院毕业生人数分布（单位：人/%）

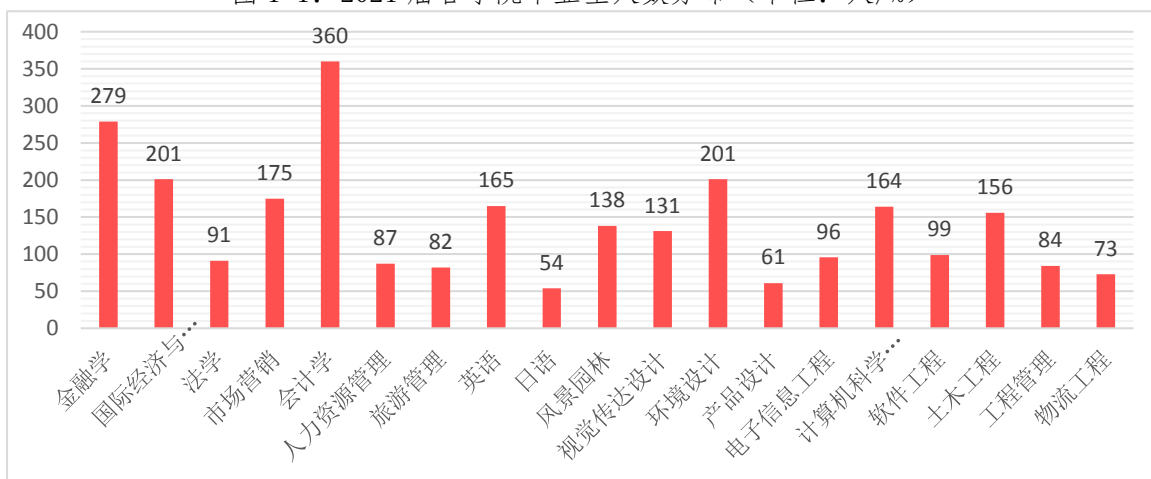


图 1-2：2021 届毕业生各专业人数分布（单位：人）

## 2. 生源地分布

本校 2021 届毕业生生源地分布于全国 12 个省（市/区），各地区毕业生生源人数分布如图 1-3。

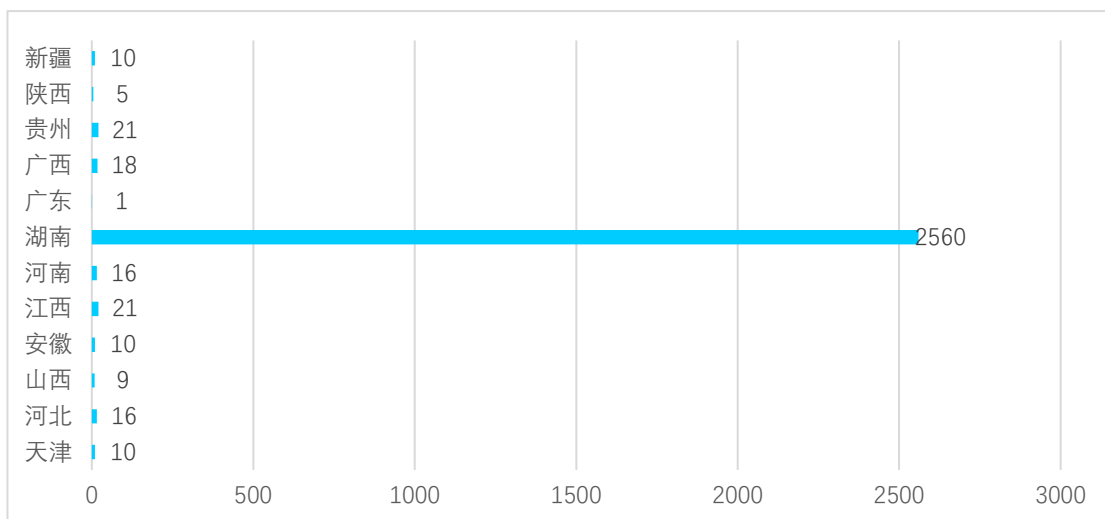


图 1-3：2021 届毕业生生源地分布（单位：人）

## 3. 男、女生人数分布

本校 2021 届毕业生共有男生 1102 人（40.86%），女生 1595 人（59.14%），毕业生男、女比例约为 1:1.4。各学院毕业生男、女毕业生人数分布如图 1-4。

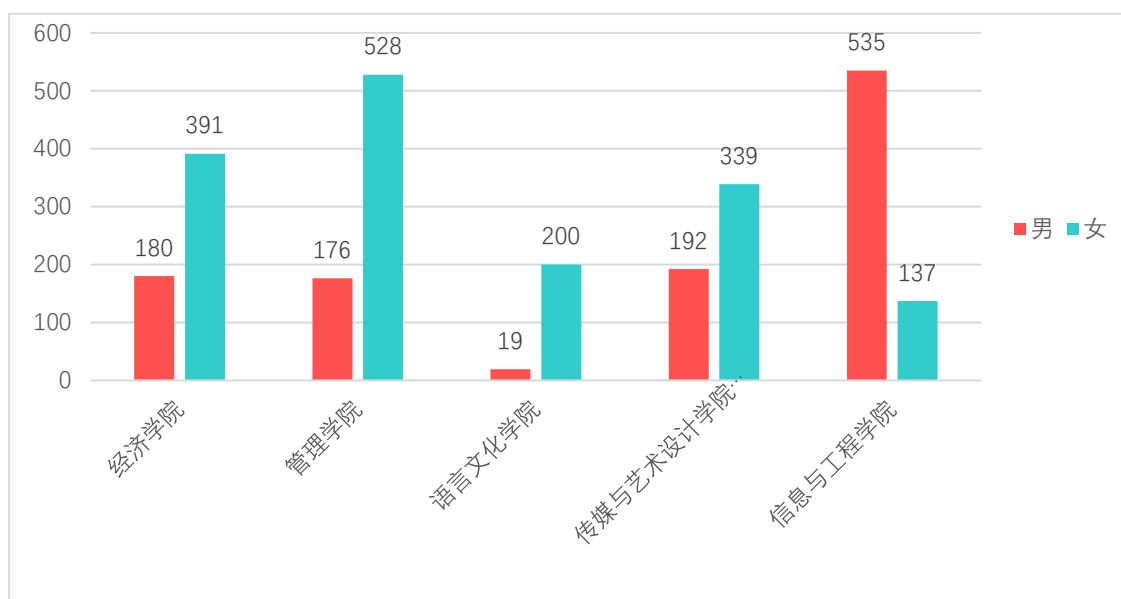


图 1-4：2021 届毕业生各学院男、女毕业生人数分布（单位：人）

## 二、毕业生就业率

截止至 2021 年 8 月 31 日，本校初次就业率为 84.54%。从二级学院分布，经济学院就业率为 81.09%、管理学院就业率为 82.53%、传媒与艺术学院就业率为 82.11%、语言文化学院就业率为 89.04%、信息与工程学院就业率为 90.03%。从专业分布，我校就业率最高的三个专业依次为物流工程（94.52%）、土木工程（93.59%）和日语（90.74%）；就业率靠后的三个专业依次为旅游管理（80.49%）、环境设计（80.10%）和法学（79.12%）。各学院、各专业毕业生就业率情况分别如图 1-5、1-6。

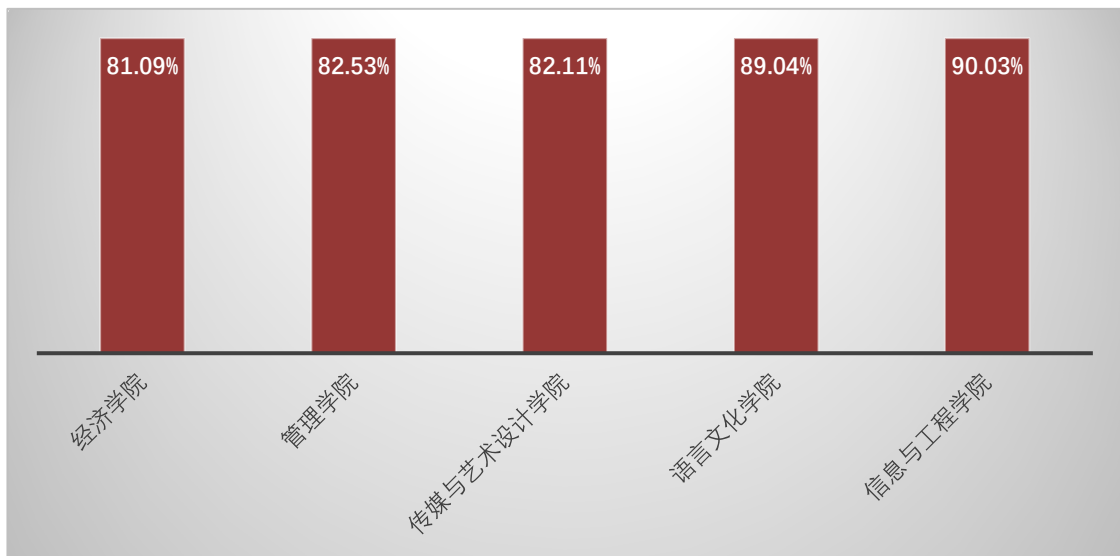


图 1-5：分学院毕业生就业率情况



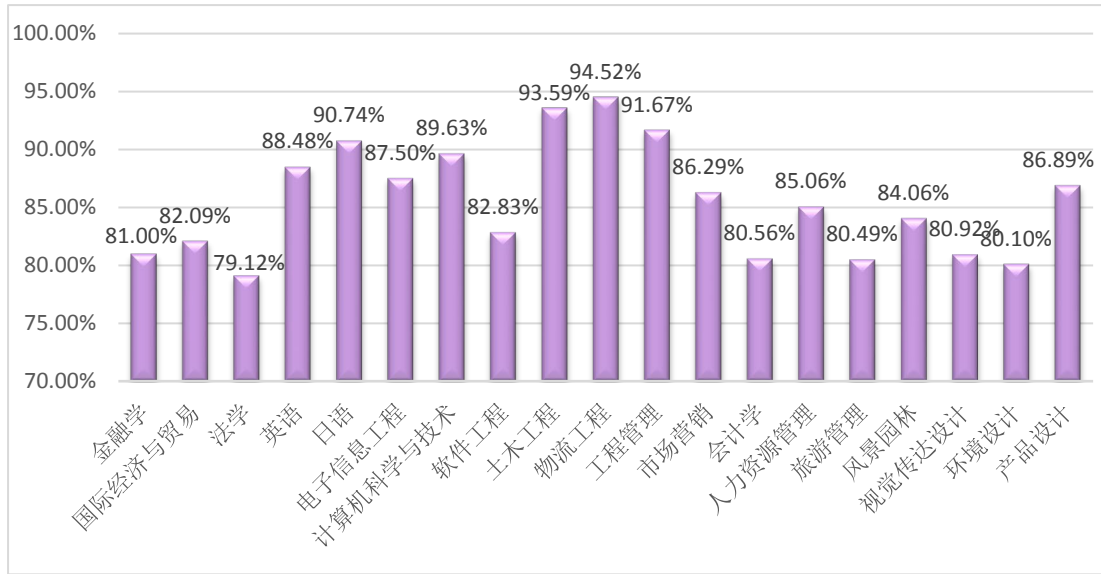


图 1-6: 分专业毕业生就业率情况

### 三、毕业生就业流向

#### 1. 总体流向

截止至 2021 年 8 月 31 日, 本校 2021 届毕业生整体就业 2280 人(84.54%), 其中升学深造(含出国深造)116 人(4.30%), 未就业 301 人(11.16%)。入职就业类别中人数最多的为灵活就业 1853 人(68.71%)。就业总体流向情况如图 1-7。

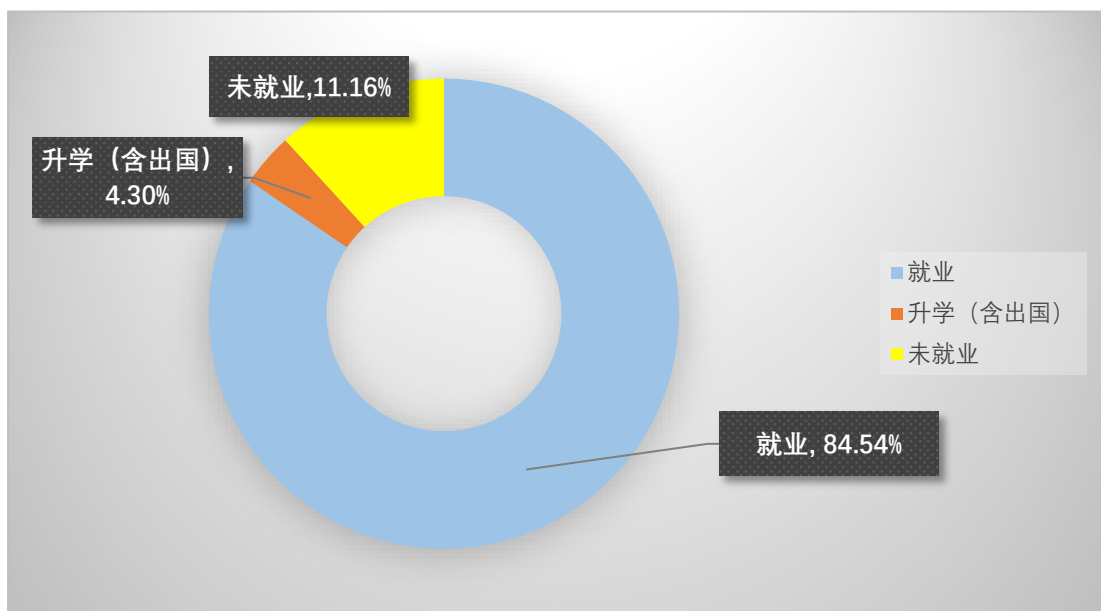


图 1-7：2021 届毕业生就业总体流向

## 2. 行业流向

按国家统计局 2017 年发布的国民经济行业分类 (GB/T4754-2017) 标准统计毕业生入职流向, 本校 2021 届毕业生入职主要分布于 19 个行业, 入职人数前三位的行业依次为信息传输、软件和信息技术服务业(359 人, 13.31%)、租赁和商务服务业(279 人, 10.34%)、教育(257 人, 9.53%)。入职行业流向如图 1-8。

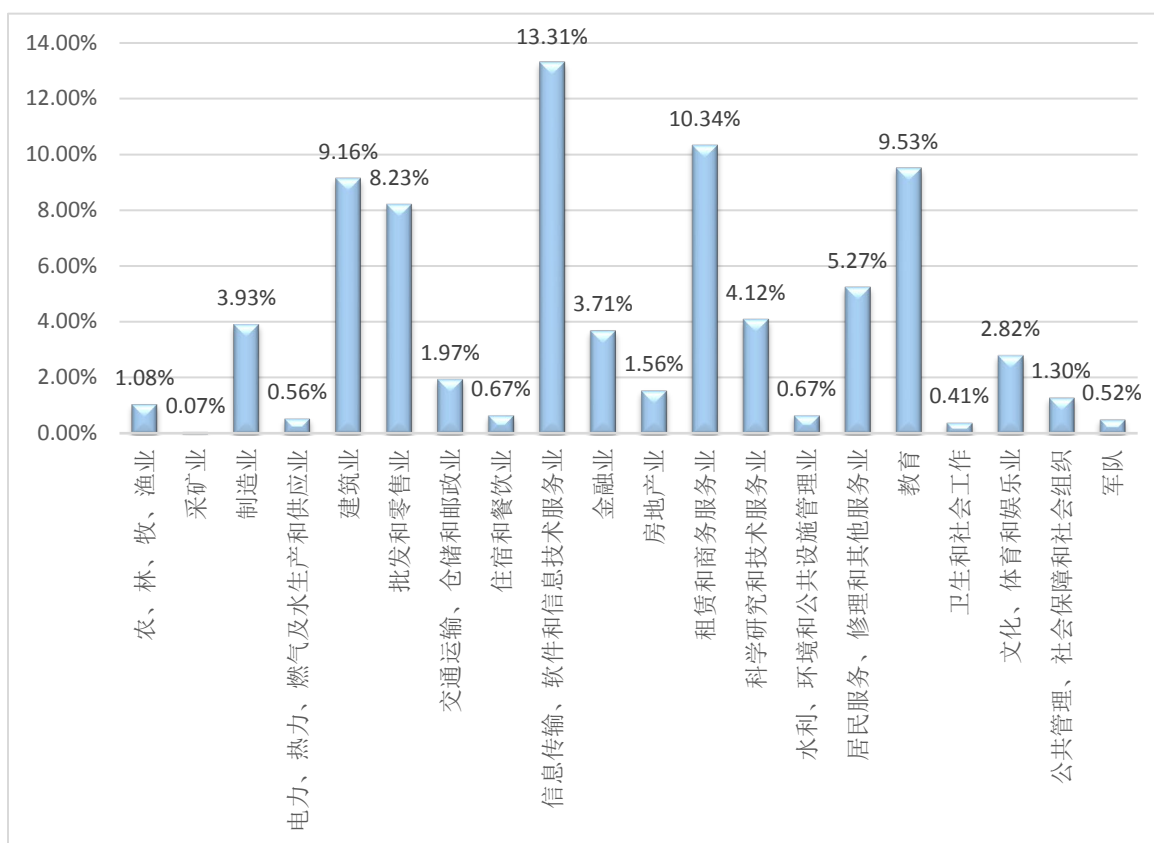


图 1-8：2021 届毕业生入职行业流向

## 3. 就业单位流向

根据湖南省教育厅就业信息管理系统中单位性质代码统计毕业生入职流向, 本校 2021 届毕业生入职人数前列的



单位性质依次是：其他企业（1784 人，66.15%）、国有企业（185 人，6.86%）。入职单位流向分布如图 1-9。

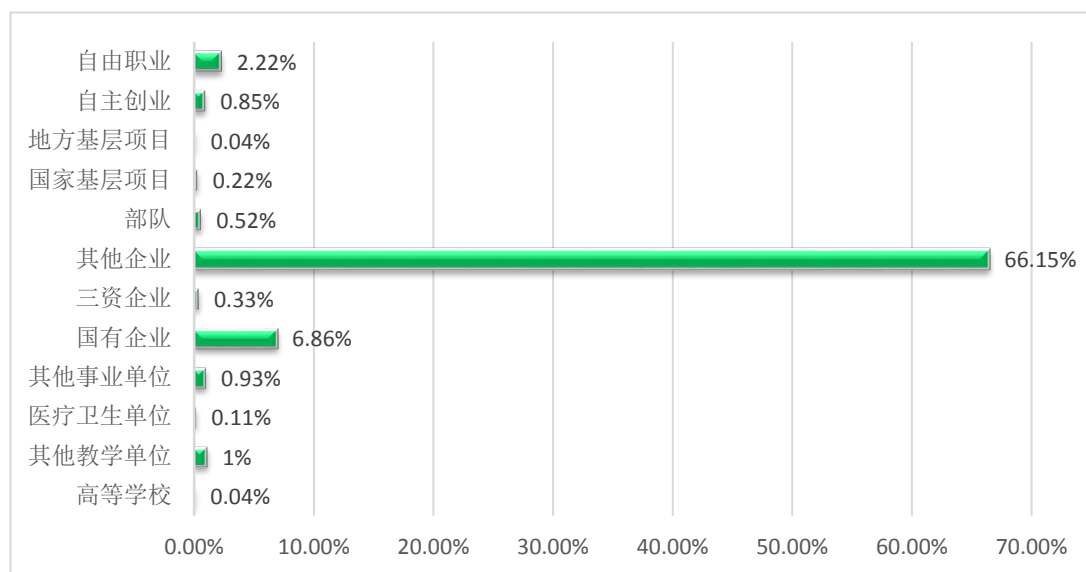


图 1-9：2021 届毕业生就业单位流向

#### 4. 区域流向

根据国家行政区划统计毕业生入职区域流向，本校 2021 届毕业生入职人数前三位的地区依次是湖南（1639 人，71.89%）、广东（330 人，14.47%）、上海（69 人，3.03%）。入职区域流向如表 1-10。

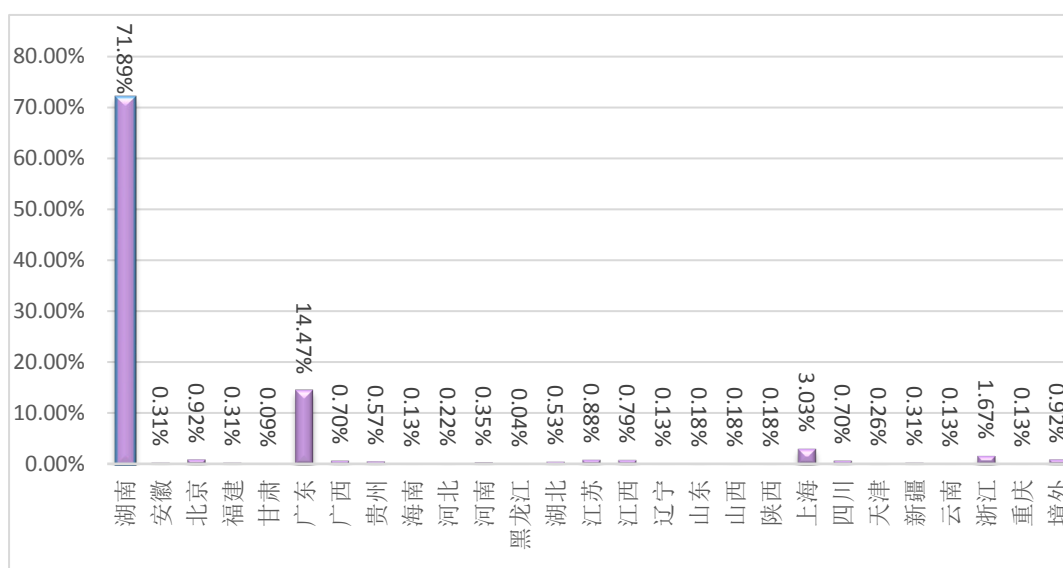


图 1-10：2021 届毕业生入职区域流向

## 第二章 评价与反馈

### 一、毕业生评价与反馈

为全面了解毕业生就业情况，学校通过调查问卷与毕业生抽样访问等形式，从以下几个方面梳理了 2021 届毕业生求职过程的总体特点。

#### （一）毕业生就业满意度

通过对已就业学生的调研数据分析，总体上，毕业生的就业满意度为 96.32%（很满意的占 30.09%），仍有 3.68%的毕业生对当前的工作不满意。

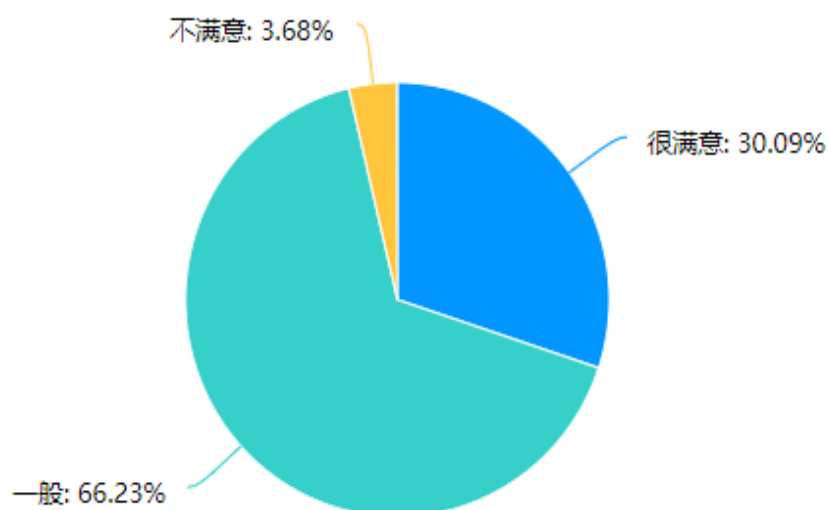


图 2-1 对当前工作的满意度

#### （二）薪资情况

毕业生实际初次月薪区间主要集中在 3001-5000 元/月 (43.61%)，其次是 3000 元以下/月 (42.96%)，如图 2-2。而毕业生期待毕业后就业的月薪区间在 3001-5000 元/月 (56.17%)，其次在 5001-8000 元/月 (30.68%)，如图 2-3 所示。

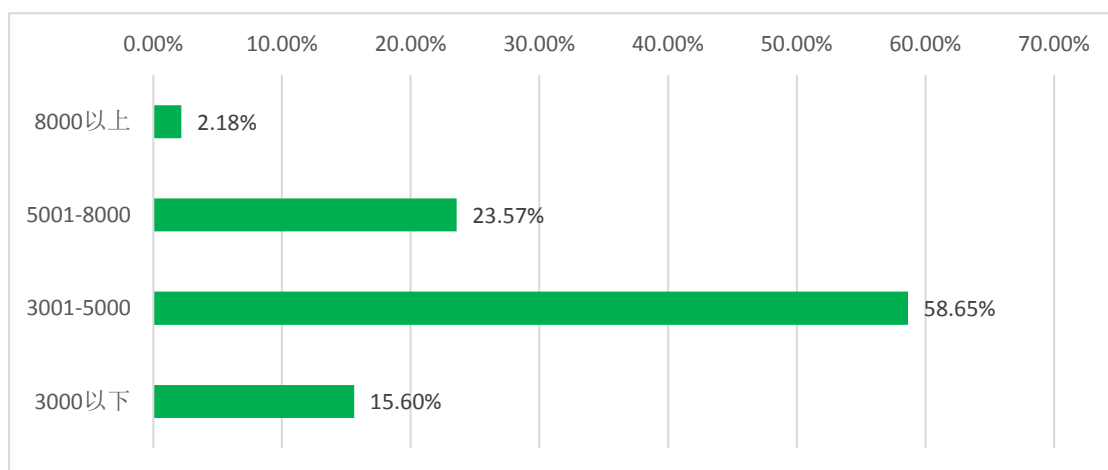


图 2-2 实际月薪区间

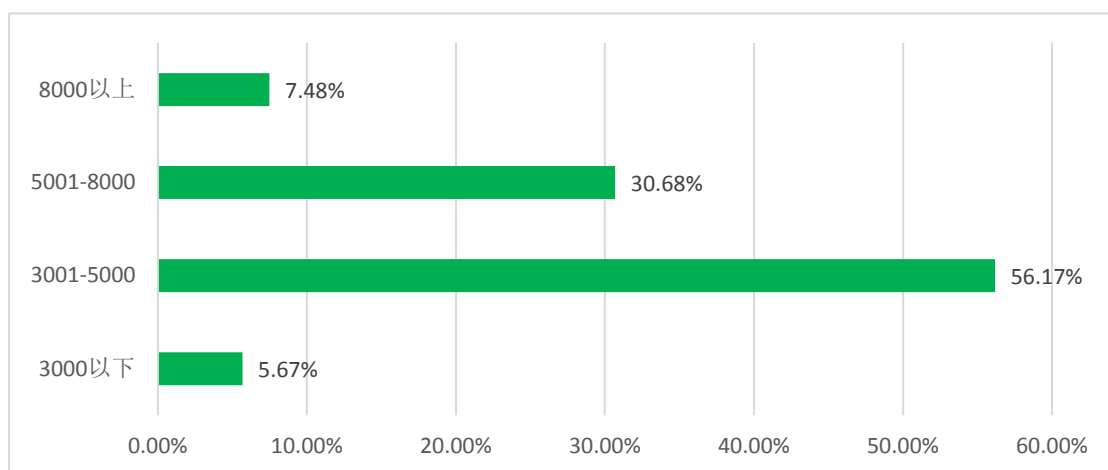


图 2-3 期待月薪区间

### (三) 求职过程

针对 2021 届毕业生的电子问卷调研结果显示，求职过程中大部分人投递的简历数依次为 3 份、5 份、1 份，如图 2-4 所示；参加的面试次数为 1 次、3 次、2 次，如图 2-5 所

示；参加的招聘会场数依次为 2 场、1 场、3 场，如图 2-6 所示。

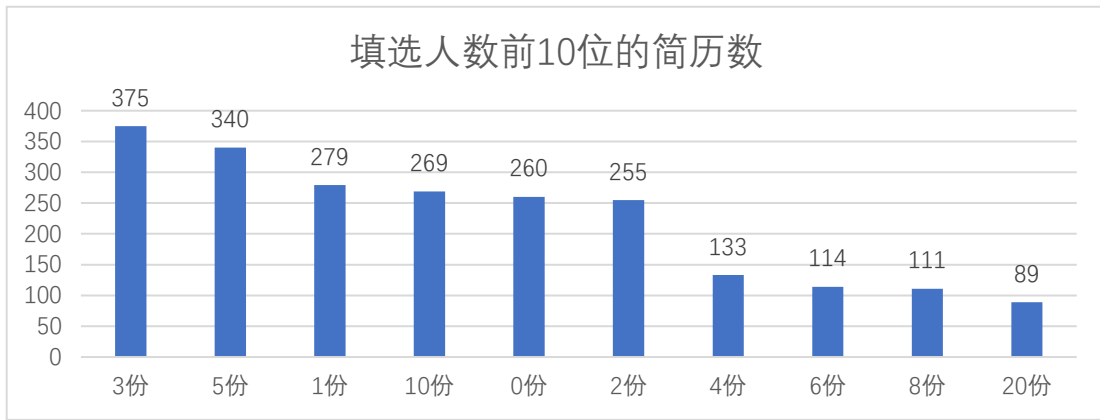


图 2-4 求职过程中投递了多少简历

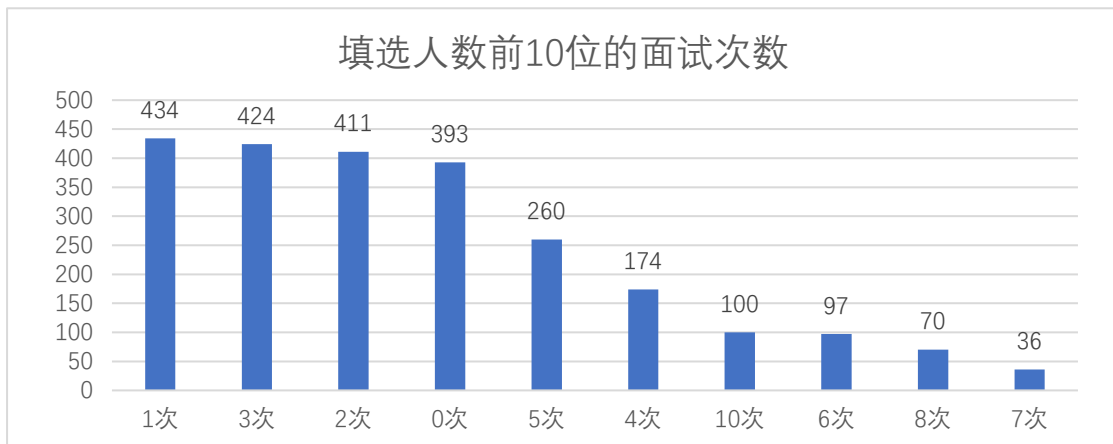


图 2-5 求职过程中参加了多少次面试

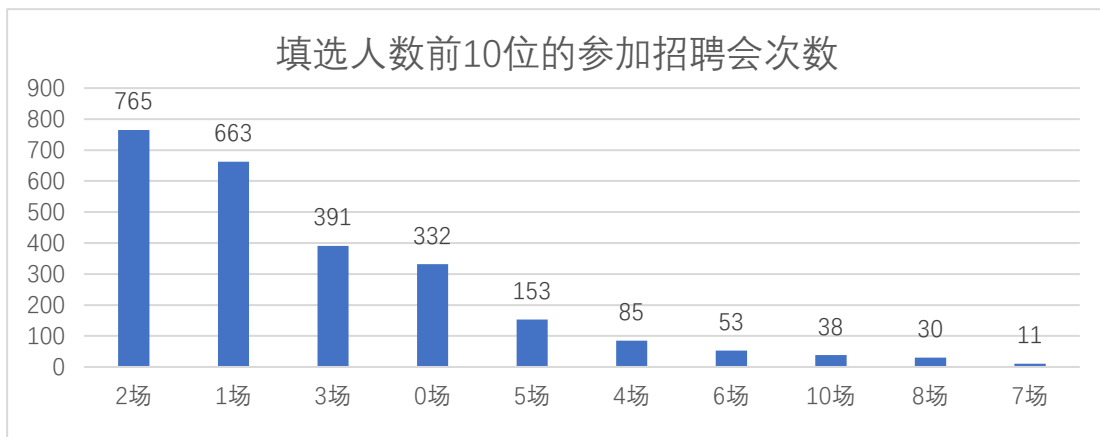


图 2-6 求职过程中参加了多少场招聘会

择业过程中毕业生考虑的主要因素排名前三的是发展机会（8.2）、薪酬待遇（7.7）及工作稳定性（7.64），如图 2-7 所示。

认为影响就业的因素排名前三的是实践和工作经验（88.49%）、专业知识（76.05%）和沟通表达能力（63.28%），如图 2-8 所示。

获取就业信息的主要手段排名前三的是学校就业网（74.74%）、招聘会（71.09%）和招聘网站（69.16%），如图 2-9 所示。

求职过程中最困扰的问题排名前三的主要是缺乏实践和工作经验（82.02%）、就业信息不足（59.33%）和缺乏社会关系（53.11%），其他的补充类别主要是竞争压力大，如图 2-10 所示。

（注：评分区间为 1-10，多选题选项百分比=该选项被选择次数÷有效答卷份数）

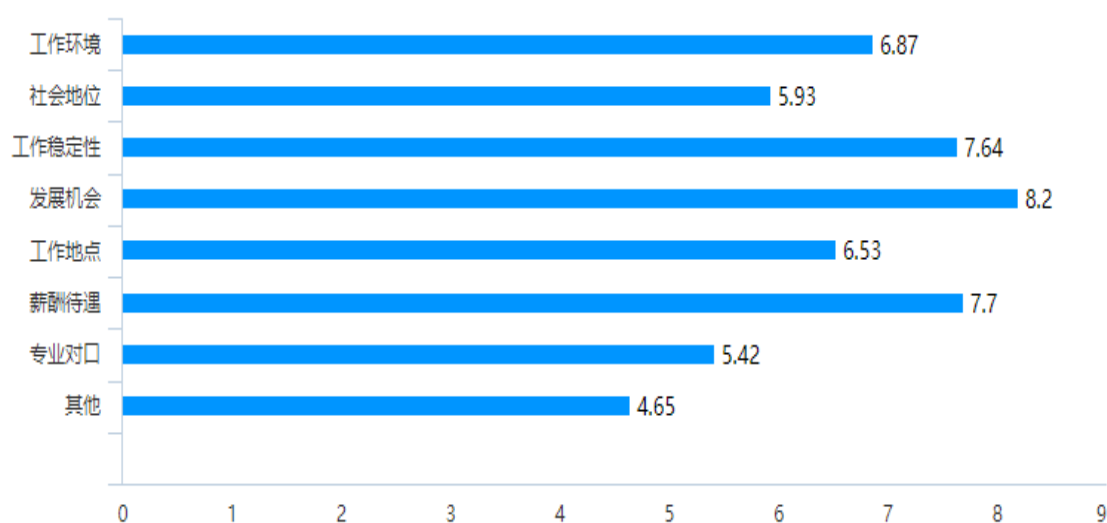


图 2-7 择业中毕业生考虑的主要因素（评分）

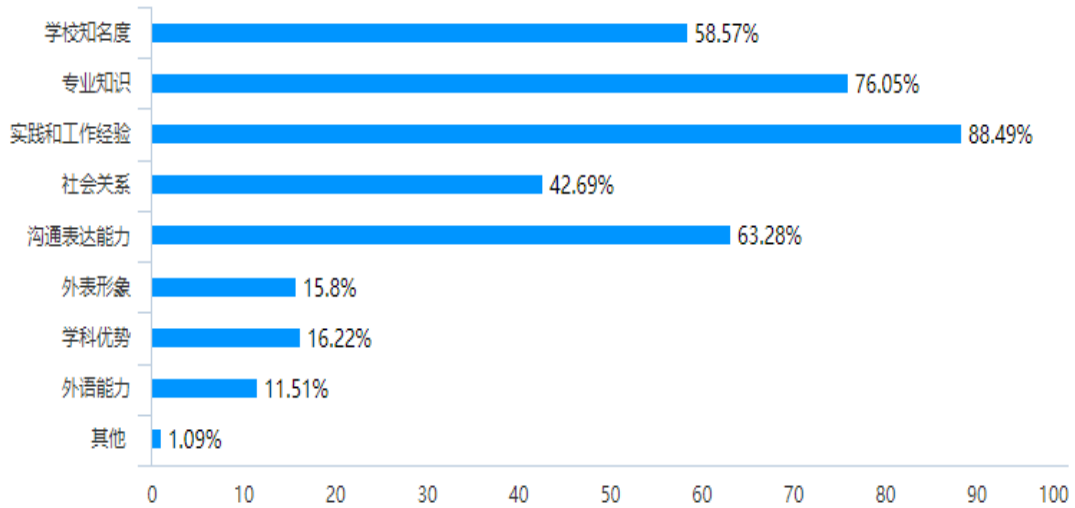


图 2-8 认为影响就业的主要因素（多选）

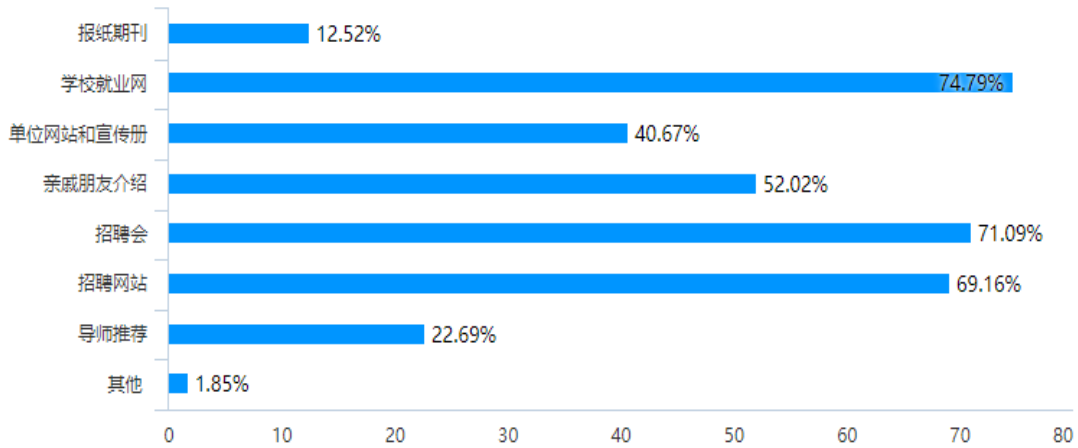


图 2-9 获取就业信息的主要渠道（多选）

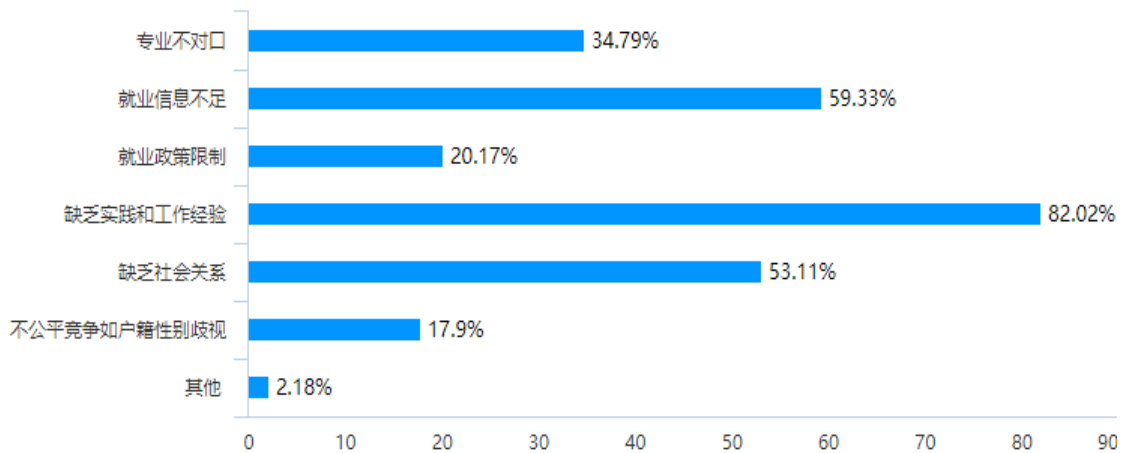


图 2-10 求职过程中最困扰的问题（多选）



#### (四) 对就业工作满意度

毕业生对学校就业工作满意度达 98.57% (很满意的占 34.2%), 如图 2-11 所示。在建议学校多组织何种招聘活动促就业的问题中, 建议多发布招聘信息, 组织参加线上招聘活动的选项最多, 达 44.42%, 如图 2-12 所示。

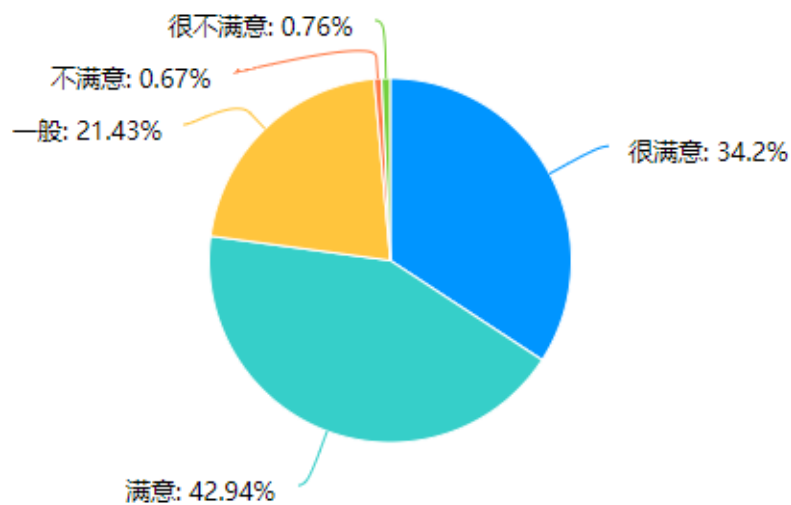


图 2-11 对就业工作满意度

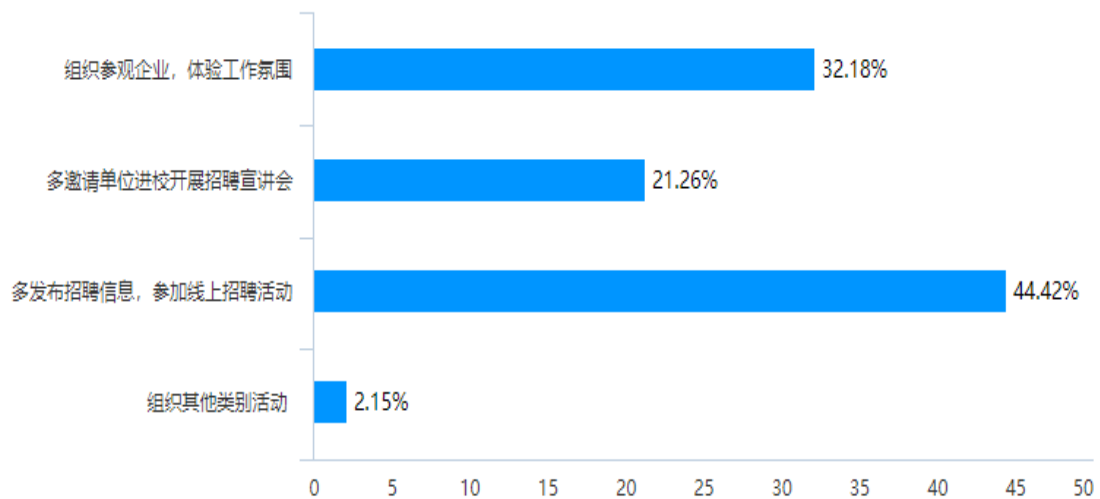


图 2-12 建议学校多组织何种招聘活动

## 二、用人单位评价与反馈

为了解用人单位对我校 2021 届毕业生质量的评价和建议，学校针对重点用人单位进行问卷调查等形式，从以下几个方面展开分析。

### （一）对本校毕业生的满意度

接受调研的用人单位中，对我校毕业生的总体满意度的占 98.28%(包括：非常满意、比较满意和一般满意三个维度，其中非常满意占 42.24%)，如图 2-13。

通过用人单位对毕业生价值观、专业理论水平、专业技能、自主学习能力等能力与素质方面的评价反馈发现，用人单位对我校毕业生能力素质满意前三的依次为：人生态度、身体素质(100%)，诚实、敬业、团队合作等职业素质水平(99.14%)，道德观、价值观与行为礼仪等基本素养(98.27%)。而吃苦耐劳精神、抗压抗挫、对环境的适应、应变能力(94.89%)排名最末。如表 2-1。

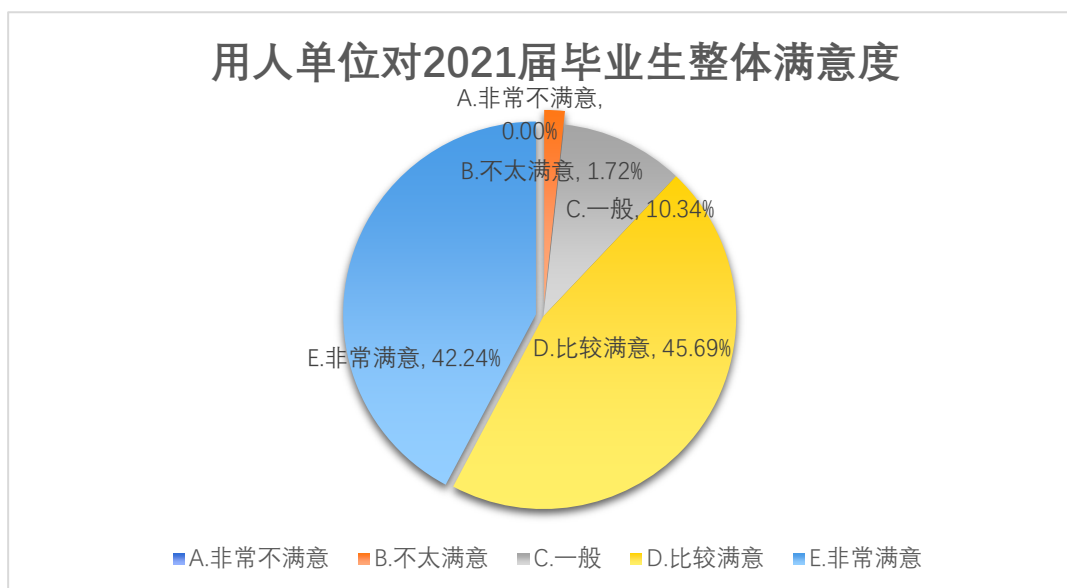


图 2-13 用人单位对 2021 届毕业生整体满意度调查情况

题目\选项	非常满意	满意	比较满意	不太满意	很不满意
1.道德观、价值观与行为礼仪等基本素养	39.65%	37.07%	21.55%	1.73%	0%
2.人生态度、身体素质	36.20%	41.38%	22.42%	0%	0%
3.专业理论知识水平及视野宽广度	38.79%	33.62%	24.14%	3.45%	0%
4.专业技能掌握水平及实际操作能力	34.48%	35.34%	27.59%	2.59%	0%
5.逻辑思维与创新能力水平	35.34%	36.21%	24.14%	4.31%	0%
6.自主学习与能力拓展水平	36.20%	32.76%	26.72%	4.31%	0%
7.吃苦耐劳精神、抗压抗挫、对环境的适应、应变能力	37.07%	29.31%	28.51%	5.11%	0%
8.诚实、敬业、团队合作等职业素质水平	40.52%	31.90%	26.72%	0.86%	0%
9.语言表达、人际沟通、交往能力及人际关系	36.20%	37.93%	22.41%	3.46%	0%
10.项目策划、组织、主持与执行能力	32.76%	35.34%	25.86%	6.05%	0%

表 2-1 用人单位对毕业生能力素质满意度

## （二）毕业生适应工作岗位时间调查

在毕业生适应工作岗位的调查中，48.28%的用人单位认为我校应届生需要3-6个月的时间适应工作岗位，47.41%的用人单位认为在3个月以内能够适应当前的工作岗位，如图2-14所示。

而要将毕业生培养成长为单位中层管理人员，57.76%的

用人单位认为一般所需时间为 1-3 年，21.55%的认为一般所需时间为 3-5 年，如图 2-15 所示。

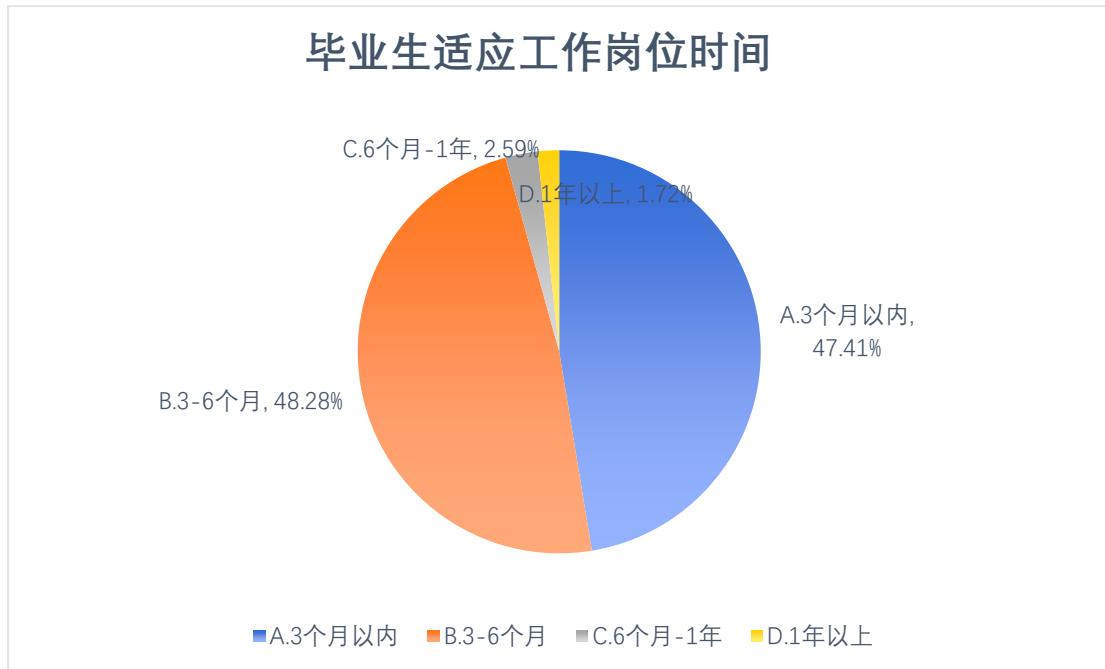


图 2-14 毕业生适应工作岗位时间调查情况

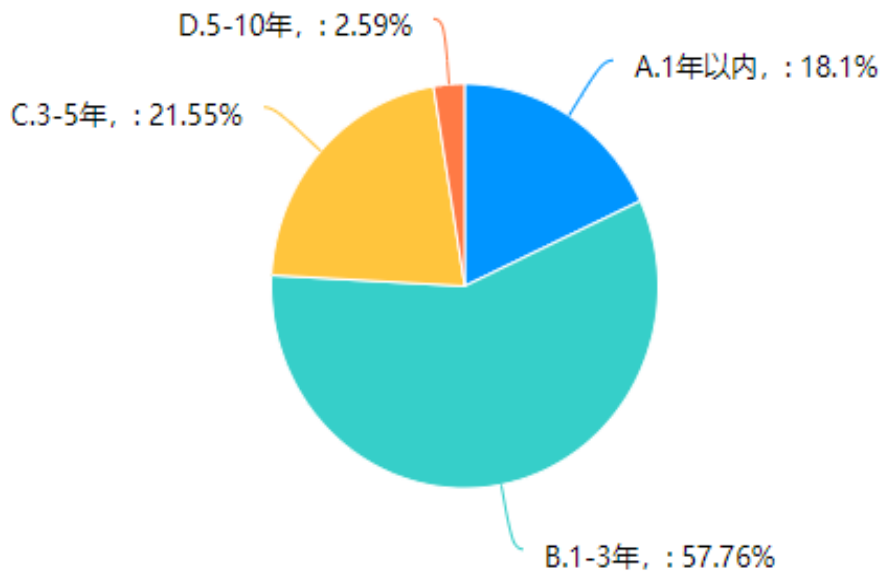


图 2-15 毕业生培养成长为单位中层管理人员一般情况下所需时间

### (三) 毕业生在工作岗位中应重点加强培养的因素

在关于用人单位认为毕业生在工作岗位中应重点加强

哪些方面培养的问题中，用人单位反馈的前三个主要因素包括：与人交往能力的培养（68.97%），职业素质的培养（63.79%）和团队协作能力的培养（54.31%），如图 2-16。

（注：多选题选项百分比=该选项被选择次数÷有效答卷份数）

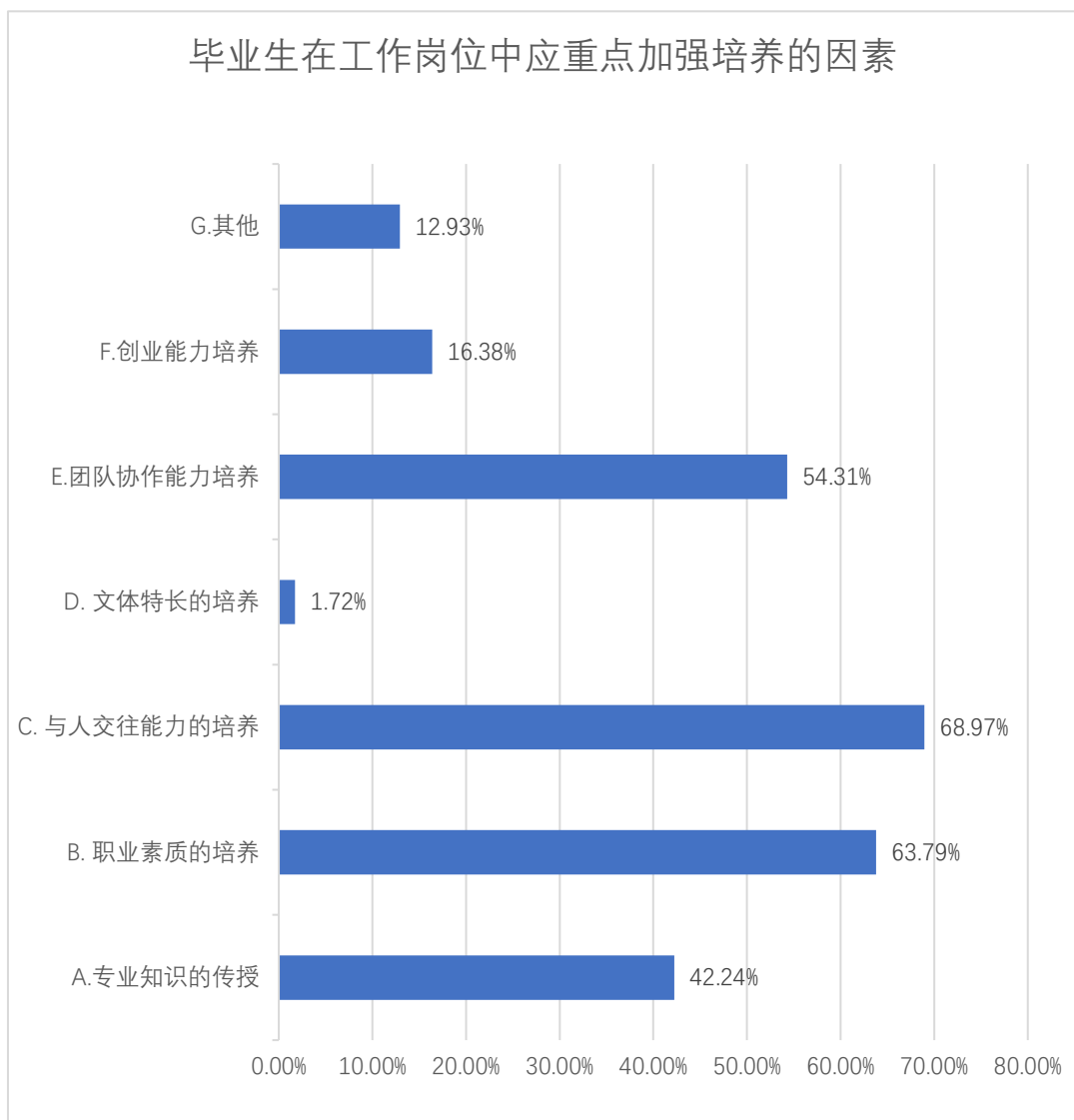


图 2-16 毕业生在工作岗位中应重点加强培养的因素调查情况（多选）

#### （四）对就业工作的评价反馈

用人单位对学校就业工作满意度达 98.28%（非常满意额

占 58.62%)，如图 2-17。对就业服务方面的建议排名前三的依次是加大对应届毕业生的推荐力度 (51.72%)、增加校园招聘会场次 (49.14%) 和加强应届毕业生就业指导 (41.38%)，如图 2-18 所示。

(注：多选题选项百分比 = 该选项被选择次数 ÷ 有效答卷份数)

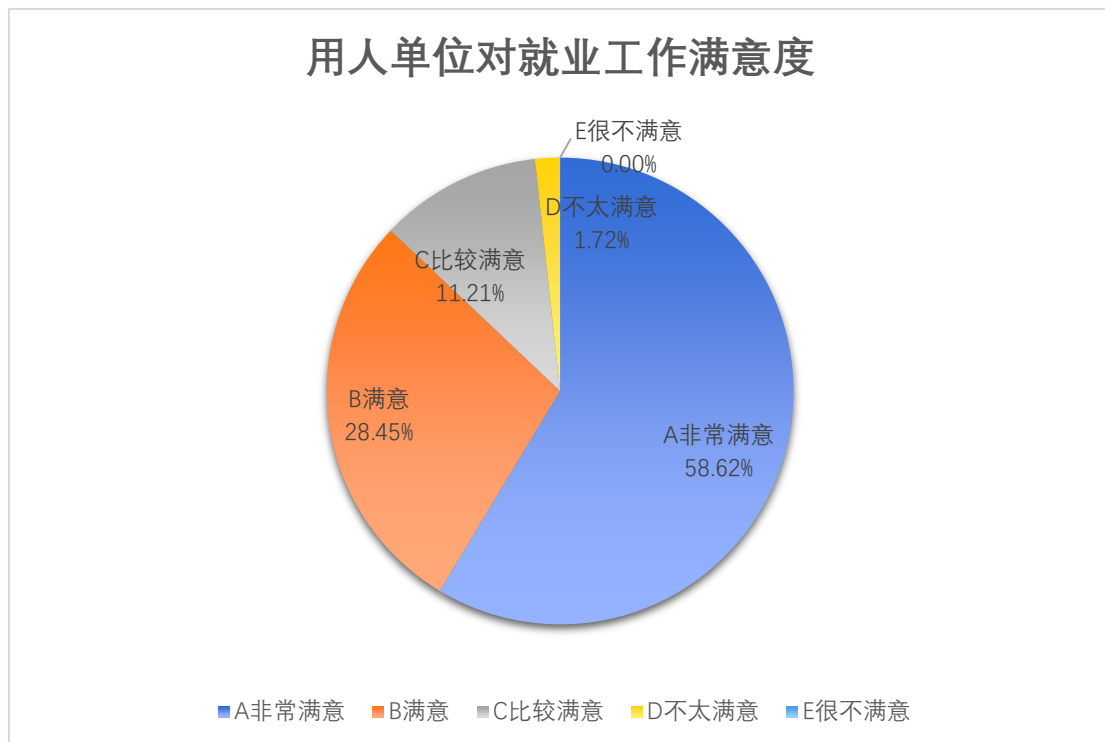


图 2-17 用人单位对就业工作满意度



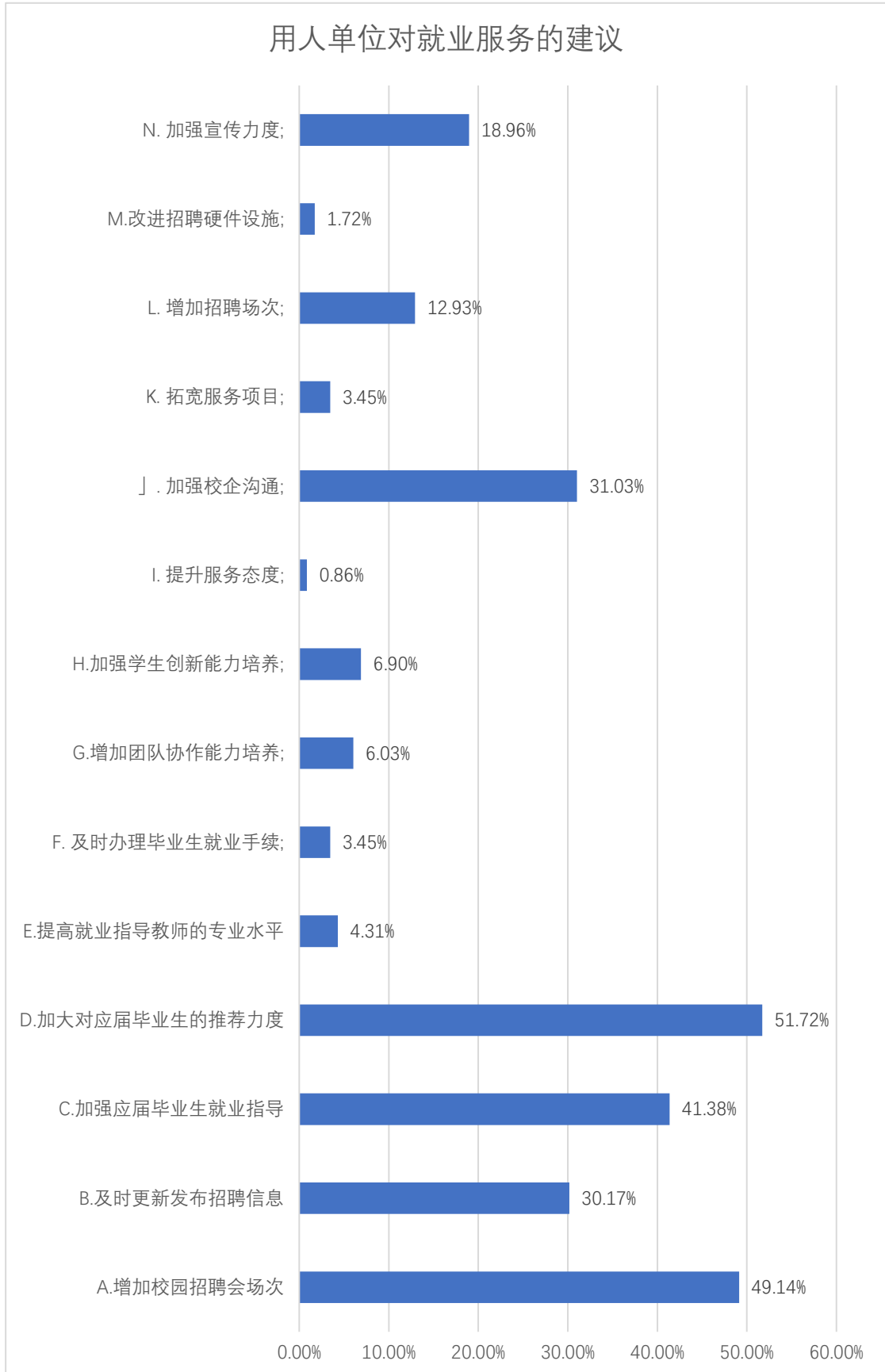


图 2-18 用人单位对就业服务方面的建议（多选）

## 第三章 就业市场需求分析

### 一、就业环境影响

根据中国人民大学中国就业研究所与智联招聘近日联合发布 2021 年三季度《中国就业市场景气报告》。报告显示，受招聘需求人数上升、求职申请人数下降的影响，二季度中国就业市场景气指数同比显著上升。

报告显示，2021 年三季度中国就业市场景气指数为 2.15，环比季节性回升，但上升速度有趋缓迹象。预计 2021 年四季度就业景气指数将高于三季度，也将高于 2020 年和 2019 年同期水平。

#### （一）全国就业大环境形势严峻，竞争激烈

2021 年全国 2022 届高校毕业生总人数超 1000 万人，其它因素未就业毕业生近 400 万，而受新冠疫情、经济下行，企业开工率不足 80%，等诸多不利因素影响，毕业生就业形式严峻，竞争激烈。疫情带来的冲击使许多行业格局被打破，企业也随之调整了战略布局，市场对人才的需求也在悄然变化。许多企业为了降本增效，减轻运营压力，都在减少新员工入职数量，甚至裁员减薪。

2021 年 7 月“双减”政策正式出台，各地方政府也陆续发布了具体实施文件，可以看出，进入 2021 年第三季度以来，教育、培训、院校行业的高校毕业生招聘需求人数 7 月

至9月呈逐月下降趋势，而求职申请人数在8月份也出现明显回落，在9月份有小幅回升。

值得一提的是，教育、培训行业高校毕业生 CIER 指数变动在9月份下降至4.69，表明“双减”政策下对教育行业的就业造成明显降温影响。

在“双减”政策实施后，对中小学课程辅导职业的高校毕业生带来明显的影响。

从招聘需求来看，2021年7月到9月，中小学课程辅导的招聘需求人数连续下降，特别是在9月份下降人数较为明显。

从求职供给来看，2021年8月高校毕业生在中小学课程辅导职业的投递人数同样出现急剧下滑，9月份与8月份基本持平。

从就业景气来看，9月份景气指数下降为16.61，为今年二季度以来最低。

我校合作单位北京猿力教育科技有限公司（猿辅导长沙分公司）、北京学而思教育科技有限公司（学而思）自2019年进我校招聘以来，近三年每年提供招聘计划200余个，上半年统计数据显示2021届在职毕业生有42人，53人。而作为我校招聘最活跃的用人单位在今年下半年的招聘活动为0。疫情带来的经济影响暂未恢复，岗位减少，供需结构矛盾，应届生就业形势严峻，竞争激烈。

## （二）从区域和城市分析

多数地区和城市的就业景气指数季节性回升，同比则出

现分化。其中，东部和东北地区受招聘需求人数增加和求职申请人数减少的影响，指数同比上升。特别是长三角和珠三角地区的一线 and 新一线等城市，较去年同期有明显上升。中西部地区则受招聘需求人数增幅小于求职申请人数的影响，指数同比下降，特别是一些二线和三线等城市，求职申请人数增幅相对较大，较去年同期有所下降。

### （三）从企业规模和性质分析

大型企业就业景气指数最高，中小微型企业指数相对较低。第二季度上市公司和民营企业的就业景气指数相对较高，国企仍最低，就业竞争激烈。与去年同期相比，上市公司、民营、合资和外商独资企业的招聘需求人数上升，股份制企业和国企的招聘需求人数则下降。

大型企业的招聘需求和求职人数均同比上升，分别为 26% 和 29%；中型企业招聘需求上升 5%，但投递人数上升了 20%；小型和微型企业的招聘需求下降，但求职人数有小幅上升。求职人数总体呈现上升趋势，供大于需，供需结构不平衡的局面有待打破。大型企业的高校毕业生就业相对景气较好，中型企业供需基本平衡，小型和微型企业的就业竞争相对激烈。

从企业性质来看，民营、上市公司、股份制企业就业景气较好，分别为 1.54、1.37 和 1.36；国有企业就业竞争激烈，就业景气指数为 0.39。总体来看，高校毕业生的就业环境竞争较大，供需不平衡的情况仍然存在，就业结构性矛盾仍然存在，进一步优化就业结构成为必然。

## 二、就业市场的更高要求

2021年度，在全国就业市场可提供就业岗位整体锐减19%的大背景下，就业岗位的竞争越来越大，对高校毕业生的要求也越来越高，从毕业高校、毕业专业、毕业学历、就职区域流向和就职单位流向等方向都对毕业生提出了更高的要求。

### （一）学校优势

从学校办学层次来看，我校现为独立学院，在湖南省以本科三批次投档录取。在传统就业观念里，三本批次的毕业生培养质量不高，学历层次较低，相比一本、二本院校，毕业生就业竞争力虽有不足之处，但学校致力于培养有责任有担当的当代青年，鼓励并支持涉外学子，在世界舞台上发声。

学校将继续坚持更加开放性的办学理念，在办学体制、教学内容、教育方法、评价方式等多方面进行大胆探索和改革，在人才培养方案中，设置更多可供选择的模块化课程，满足学生个性化学习需求；在学生活动中，为学生搭建更多国际化平台，激励他们勇担新时代历史使命。

通过我校近年来向社会输送的毕业生发展情况和用人单位对我校毕业生的反馈情况来看，我校毕业生凭借其独有的个人能力，包括较高的个人情商、良好的语言表达能力和较强的动手能力得到了大部分企业的一致认可，并在一些重要岗位担任主要职务。从这个方面来讲，我校毕业生在部分就业岗位有一定的竞争优势。

### （二）专业差异

从我校毕业生专业上看，不同的专业毕业生就业难度也有所不同。2021 届各专业毕业生就业中，我校的热门专业土木工程、工程管理、物流工程、计算机科学与技术、电子信息工程、软件工程等理、工科类专业整体就业难度相对较低，毕业生就业形势较好，平均就业率达到 90%；日语、英语、产品设计、市场营销等专业普遍就业需求大，专业本身实用性强，适用性广，毕业生就业率均达到 85%以上，优秀人才甚至可以在几家企业中挑选合适自己的工作岗位，有较大的就业选择空间。同样环境下，旅游管理、国际经济与贸易、金融学、会计学等经济管理类专业受行业限制和疫情的影响，整体就业难度相对较高，就业市场需求有明显的缩减，毕业生整体就业率 80%左右；法学专业毕业生受专业发展限制，大部分毕业生参加专业司法考试，毕业生就业有所延迟，2021 届法学专业毕业生初次就业率达 79.12%，但环比同期提升 32.06%。各专业之间的就业状况存在一定的差异，这对学校人才培养、招生专业设置都提出了一定的要求。

### （三）区域流向

从就业区域流向看，我校 95%左右的生源来自湖南省，因此，在长株潭地区就业的毕业生占比约为 75%，其次是北京、上海、深圳、广州这四个“超一线”城市最受到大学生的青睐。生源地内就业是大部分毕业生就业单位选择的一大考虑因素，离家近，工作压力小，社会资源多等逐渐成为毕业生就业去向的主流；而一线城市提供的就业机会更多，包括了中铁、中建、四大行等一部分大型企事业单位，提供的



岗位福利报酬高，能学到的更多更好的专业技术，个人就业前景和预期较好，越来越多的大学生也会选择这些一线城市就业生活。大量的生源地就业导致竞争的扩大，我校今后将逐步调整生源结构，扩大沿海经济发达地区招生规模，引导毕业生向就业机会更多的一线城市和发达地区就业，扩大就业市场覆盖面，提升毕业生就业率。

#### （四）单位流向

从企业性质上看，公务员、事业单位仍旧是大学生就业的首要选择，这类工作岗位有比较稳定的收入，失业风险小，尤其是在今年新冠疫情下，私营企业工作的收入或多或少受到影响，而公务员和事业单位受影响不大，基本不会有降薪甚至失业的风险。2021年，我校也存在着较大比例的毕业生选择参加公考，甚至等待二战机会，延迟了就业。

#### （五）学历要求

从学历上看，高学历的人才在求职中仍具有较大的主动性和竞争力。越是优质的工作岗位，企业对求职者的学历要求也相对较高，学历高的求职者也可以在就业困难的情况下选择退而求其次，例如硕士或者重点高校毕业的大学生可以寻求学历要求只需普通本科毕业的工作岗位，从而提升就业竞争力。降位应聘相对于同为应聘，在学历上能取得一定优势，企业自然更愿意录用学历较高的人才。2021年考研人群急剧增加，近30%的毕业生选择加入考研大军，通过升学提升学历，提升就业市场竞争力。

## 第四章 就业工作采取的主要措施

2021 年高校毕业生总数达到 909 万，同比增长 35 万。毕业生人数创历史新高，全国就业形势异常严峻，2021 届毕业生就业压力面临前所未有的挑战。学校领导高度重视 2021 届毕业生就业工作的开展，一方面全面落实党中央、国务院关于稳定和促进毕业生就业工作的决策部署，全力保障毕业生就业工作的开展和推进；另一方面，就业工作部门及时调整工作思路，联合全校上下各方面资源，全力出击，为毕业生的就业创造条件、搭建桥梁、服务保障，为毕业生更充分更高质量就业提供保障。主要采取的措施如下：

### 一、完善就业工作体系，形成团队协作

#### （一）领导高度重视

我校领导高度重视就业创业工作，成立就业创业工作领导小组，由院长任组长，其他院领导与相关部门负责人为小组成员。多次召开就业创业工作专题会议，研究贯彻国家和省厅有关会议、文件精神及学院就业创业工作。每年制定就业创业工作方案，将就业创业工作列为二级学院目标任务书中的一级指标，纳入各部门及教学单位的年度考核。

实行学院、职能部门、二级学院三级就业工作管理体系树立全员参与就业的工作理念，形成“领导主抓，职能部门统筹、二级学院为主、辅导员加专业教师的团队工作格局。学院、二级学院及职能部门均多次召开就业工作专题会议，

研究贯彻国家和省厅有关会议、文件精神及学院就业工作，科学部署，积极建立校企就业合作基地，有计划地打造长效发展机制。

## （二）树立全员就业意识，贯彻落实到位。

全员、全方位、全过程地坚持就业育人的发展理念。积极发挥了专任教师的就业育人功能，在专业课堂教学中融入职业规划元素，使教学内容适应社会发展需要，从人才培养上提升学生就业竞争力，用就业情况来检验专业建设。职能部门不断创新就业指导活动形式，提前开始组织毕业生就业指导活动，多形式开展就业指导讲座、简历大赛、视频面试求职模拟、企业走访、就业意向调研分析等，以促进学生更好更高质量就业。毕业生导师、辅导员、行政人员将就业指导渗入到了学术指导和日常服务管理中去，二级学院积极为毕业生拓宽就业渠道和企业对接，树立全员、全方位、全过程地就业意识。

全院上下高度重视，把就业工作作为立德树人的重要环节，作为“三全育人”的重要内容，共同努力，为学生做指导、提能力、供资源、帮发展，把就业帮扶覆盖到每一位未就业毕业生，全力帮助我校未就业毕业生实现顺利、平稳就业。

## （三）多形式开展就业指导系列活动

学院了开展全院毕业生就业指导讲座，邀请到用人单位的招聘主管从招聘者角度出发，为学生生动讲解了应聘的简历制作及面试技巧，提升毕业生就业竞争力。

就业指导培训后，学院开展了求职模拟活动，包含简历大赛及当前最新的视频面试模拟，以赛促训，进一步提升了毕业生简历制作质量，提高毕业生简历设计能力，掌握目前形势下视频面试的必要性和基本注意事项。

组织学生参加企业开放日，在用人单位的支持下，组织意向学生到企业实地考察，参观办公环境，了解企业文化和岗位职责，现场与学长学姐互动交流，使学生对就业单位、相关行业乃至就业市场有更加深刻的体会。

#### （四）应对防疫挑战，开展校园招聘活动

疫情给就业工作带来了诸多挑战，面对就业压力，在学校就业指导中心的统筹下，各二级学院组织发动鼓励 2021 届毕业生积极参与各类型双选会、宣讲会等招聘活动，通过线上线下结合，搭建用人单位与学生、企业与专业教研室沟通交流双平台，实现让毕业生找到合适就业岗位、用人单位找到合适人才，专业教研室找到意向教学实习与就业基地的最终目标。我校为 2021 届毕业生开展了不同规模的双选会活动 7 场次；线下企业宣讲会 150 余场次，发布线上招聘就业信息 2000 余条，总体看，我校开展的就业活动提高的就业岗位数远超毕业生人数 3 倍以上。值得一提的是，我校首次开展了春季学期双选会，多次开展线上、线下招聘活动。为拓宽毕业生就业渠道，推动我校就业工作进一步发展，此次双选会线上、线下联动，共邀请湖南省内外 260 余家知名企业来我校招聘人才。并得到了湖南教育电视台、中国教育在线、凤凰网、人民教育网、新华教育网、湖南在线等国内

多家主流媒体及电视台的关注和报道。

#### （五）加强队伍建设，提升专业水平与指导能力

为提升我校就业工作人员指导的专业化水平，提高我校辅导员就业指导能力。我校依托“北森生涯教育科技有限公司”平台，于4月9日至11日，在我校举行了为期三天的高校就业指导教师培训（TTT2）。TTT2培训以提升我校就业指导老师的能力为基础，充分掌握课程教学框架与方法，并助力就业指导老师设计有效落地的就业指导项目，结合简历指导和模拟面试，讲授如何帮助学生确定职业定位、掌握求职技巧、提升岗位胜任力等相关就业理论素养和实际操作能力。

针对2021届毕业生辅导员提前开展了就业指导工作培训，了解就业工作的重要性及毕业生主要工作安排日程，就业材料的基本要求及相关数据的统计等，提高毕业生辅导员的思想和业务能力和水平，帮助引导毕业生积极就业。

二级学院明确责任落实院长、书记分工负责，毕业班辅导员、论文指导老师协同推进：齐抓共管“一对一帮扶”措施，保持并加强与未就业毕业生的联系，深入分析每位毕业生状况，持续为毕业生提供就业帮扶工作，做到一生一策。每周至少“主动联系一次、提供辅导咨询一次、用离校未就业毕业生推荐1次岗位信息”，对就业困难毕业生实行“建立台账、结对指导、跟踪服务、一生一策”管理，切实做到“帮扶不断线、指导不松劲、离校不离心、服务不失联”，帮扶措施。

## 二、用足就业政策，优化就业服务

适应疫情防控需要，深化制度改革，简化就业手续，推广“互联网+就业服务”。多措并举做好疫情防控期间就业服务和保障工作，千方百计扩大就业总量、优化就业结构。

### （一）贯彻落实相关政策

1. **动员大学生应征入伍。**根据国家和省市相关政策文件要求，为积极支持和服务国防建设，学院成立征兵工作领导小组，并设立征兵工作站，针对毕业生开展征兵宣传工作，积极引导毕业生投入到国防建设中去，引导大学生应征入伍。2021 届毕业生应征入伍毕业生人数 13 人。

2. **引导和鼓励高校毕业生面向西部和基层就业。**通过动员报告、树立典型、表彰先进等形式，引导鼓励毕业生到基层就业，参加“三支一扶”“西部志愿者服务项目”和“大学生村干部计划”等，促进毕业生多渠道就业。通过政策宣传力度的不断加强和毕业生思想认知水平的不断提升，我校服务基层毕业生人数逐步形成稳步上升趋势。

3. **各二级学院要精准掌握离校未就业毕业生的信息，**建立离校未就业毕业生信息台账，准确掌握每一位未就业毕业生的具体情况，明确有就业意愿未就业毕业生的具体原因，明确暂不就业毕业生的具体原因，详细了解每一位未就业毕业生的期望就业地域、期望就业岗位、期望薪资等就业意愿，建立和完善离校未就业毕业生台账信息，实施全程帮扶就业跟踪服务，以便把握时间节点，争取工作主动。建立 QQ 群、微信群就能为后续开展就业推荐、指导和就业状况跟踪统计给未就业提供有效就业信息快速精准的传达到有就业需求

的学生，促成学生顺利快速就业。2021 届有就业意向的建档立卡贫困毕业生实现了 100%就业。

## （二）开展精准信息服务

1. **线下服务深入到专业班级到个人。**学校大型双选会开到二级学院，企业宣讲会开到专业班级。更加有针对性地邀请对口专业用人单位并积极主动推荐优秀毕业生，给学生与企业搭建就业桥梁，让企业和学生面对面交流，把学生的需求和企业的需要统一起来，真正为学生着想，落实学生就业问题。

2. **充分利用信息化网络平台发展线上服务。**通过学校就业网云就业信息平台，就业服务官方微信公众号，毕业生微信群、毕业生 QQ 群等网络方式及时向毕业生发布国家、省厅相关就业创业文件、通知，通过学校审核的就业招聘信息也以线上方式通知到每一位毕业生。真正意义上实现企业招聘要求与学生就业意向的精准匹配、靶向推送，让数据多跑路，企业、学校、学生少跑腿，为毕业生全程指导服务就业信息共享服务。

## （三）大力推行“全过程就业指导”

学校把就业指导与服务工作贯穿于学生学习的全过程，大力推行“全过程就业指导”针对不同年级学生开设创新创业、职业生涯规划课程教育，结合学校办学特点和实际，建立多层次、立体化创新创业教育、职业生规划的课程体系。提高学生的社会责任感，引导毕业生树立健康、积极、理性的就业心态和职业定位。不断提升毕业生求职面试技巧、就业能力和创新创业发展，通过发挥课堂教学在育人中主渠道作用，促使学生能更加高质量就业，提高深造率。同时，

创业就业指导中心牵头，学工处、二级学院分别组织了各种形式的就业指导活动，包括就业指导讲座、大学生简历大赛、模拟招聘大赛、电商项目策划大赛、创业挑战赛等，进一步引导毕业生树立正确的就业观念。

#### （四）提高政治站位，确保高校毕业生就业大局稳定

提高政治站位，深刻认识新型冠状病毒感染肺炎防控工作的重要性，把做好疫情防控期间就业工作作为当前最紧迫的工作和最重要的政治任务来抓，切实保障广大毕业生的身体健康和切身利益，全力做好疫情防控期间毕业生就业各项工作。就业工作领导小组多次组织召开线上办公会议，重点研究疫情影响下毕业生就业工作。密切关注用人单位招聘情况，实时跟踪疫情对毕业生就业的影响，研判本校毕业生就业形势，强化风险意识，主动担当作为，不断促进我校毕业生更充分和更高质量就业，确保毕业生就业大局总体稳定。

促就业是“十四五”时期经济社会发展的重要内容，高校毕业生作为就业重点人群，当前既存在总量持续增长、就业压力增加的问题，又存在结构不优、与社会需求不匹配等多种矛盾问题。促进毕业生更充分更高质量就业，不能只盯在就业部门，而是要坚持系统观念，加强“招生—培养—就业”联动，坚持以适应社会需求为导向，以提升创新和实践能力为重点，统筹对高校招生、人才培养和就业进行调整优化，从根本上提升高校毕业生就业质量。



## 第五章 就业工作展望

就业是民生工程，2022 年的高校应届毕业生增量、增幅再创历史新高，毕业生就业形势依然严峻复杂，就业工作任务艰巨繁重。为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，落实党中央、国务院和省委、省政府关于“稳就业”“保就业”决策部署，要提前科学谋划、及早统筹安排我校毕业生就业创业工作，努力实现 2022 届毕业生更加充分更高质量就业。

### 一、做好防疫常态化措施，稳定就业大局

强化风险意识，落实“一把手”工程，在做好疫情防控的同时要千方百计促就业。一方面，密切关注疫情变化、政策要求，跟踪用人单位用工情况变化和对毕业生就业形势带来的影响，充分认识疫情的严峻性和复杂性，切实维护好毕业生的生命安全和切身利益。

另一方面，要积极应对，以高度责任心主动担当作为，科学创新地贯彻落实。教育部要求要把高校毕业生就业工作摆在最突出位置，切实增强政治自觉、思想自觉、行动自觉，围绕既定目标，明确时间表、任务书、责任人，切实加强领导和组织保障，以钉钉子精神抓好落实，确保各项工作平稳有序推进。落实“一把手”工程，不是简单采取分指标的工作方式，而要亲自协调、亲自部署、亲自推进，确保工作责任落到实处、取得实效。要继续探索创新线上模式，研究就业市场开拓渠道，稳步提升就业率。

## **二、完善就业激励制度，促进就业服务水平**

实行学院、职能部门、二级学院三级就业工作管理体系，形成“领导主抓，职能部门统筹、二级学院为主、辅导员与专业教师形成合力以团队模式开展全员参与”的就业指导服务工作的格局。首先，要加强就业工作人员的业务培训，以课程专项培训、邀请专家讲座及优秀工作人员经验交流分享等多形式，全面提升就业工作人员业务能力和职业素养。

其次，要贯彻落实二级学院目标任务书就业方面的内容，主要针对就业基础工作，重视就业工作过程，要求就业数据真实准确，要严格做到教育部“三个严禁”和“四个不准”，不得出现违规情况。根据相关文件精神和我校实际情况，为调动各单位和工作人员开展就业工作的积极性，提升就业工作质量，促进毕业生更充分更高质量就业，要不断完善就业工作奖惩方案，对就业工作指标进行全面考评，有效促进就业服务水平。

## **三、继续推行全员、全过程、全方位促就业**

就业绝不只是就业部门的事，而是各部门各单位都要参与和支持的系统工程。

一是全员参与就业。要更新并落实院领导联系制度，深入联系开展调研，掌握情况，查找和分析就业问题和困难，指导、帮助二级学院以“严”和“实”的作风开展工作，各二级学院主动做好与联系领导的衔接沟通。坚持就业育人，加强与用人单位合作，积极探索联合培养和定向培养的就业模式。要从毕业生专业实习与实际工作的相关性及社会总体

需求出发，结合毕业生、用人单位对学校教育的建议，适时调整、改善专业结构。

二是全过程加强指导。加强就业指导 and 创新创业学院建设，提供大学生创业就业政策解读、职业生涯规划、就业创业指导及心理咨询等内容指导，线上与线下课程相结合，提升理论水平。还要结合实践组织低年级举办学业/职业生涯规划大赛等活动，唤醒职业意识；高年级举办简历大赛、求职模拟、企业走访等专项实践活动，提升就业竞争力。

三是全方位精准帮扶。由职能部门、辅导员、教师组合而成的工作团队始终要以关注学生发展为中心，齐抓共管“一对一帮扶”措施，深入分析每位毕业生状况，持续为毕业生提供就业帮扶工作，做到一生一策。对就业困难毕业生实行“建立台账、结对指导、跟踪服务、一生一策”管理，精准施策、精准推送、精准帮扶，狠抓落实，注重工作实效。“一对一”实时掌握就业状态、精准提升求职能力，使有就业意愿的重点群体毕业生 100%就业。

#### **四、以赛促学强化宣传，提升创新创业精神**

引导学生更加积极地投入“互联网+”大学生创新创业大赛、“青年红色筑梦之旅”等活动及各类科技创新、创意设计、创业计划等专题竞赛。鼓励二级学院自主创办符合学科专业特点的创新创业竞赛，做到以赛促教、以赛促学。依托赛事活动，以由面及点、立体覆盖的方式将创新创业融入整个教学、科研及学生管理体系。充分整合校内资源，组织开展灵活多样的创业讲座、典型事迹报告会等活动，坚持典

范引领，营造校园积极创造的良好氛围，全面提升创新创业精神。强化宣传推广，引领毕业生基层就业、创新创业、把服务国家民族和实现个人价值结合起来。