



中南林业科技大学涉外学院

Swan College, Central South University of Forestry and Technology



2022

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

2022年12月

目 录

第一章 2022 届毕业生基本情况	1
一、毕业生规模和结构	1
2. 生源地分布	2
3. 男、女生人数分布	2
4. 学制人数分布	3
二、毕业生就业率	3
三、毕业生就业流向	5
1. 总体流向	5
2. 就业单位分布	5
3. 就业行业流向	6
4. 区域流向	7
第二章 评价与反馈	8
一、毕业生评价与反馈	8
二、用人单位评价与反馈	12
第三章 就业市场需求分析	18
一、就业环境影响	18
1. 全国就业环境形势严峻	18
2. 就业市场变化	19
3. 就业期望过高导致的就业难	19
5. 毕业生家庭观念的影响。	20
二、就业市场的更高要求	22
第四章 就业工作采取的主要措施	25
一、主要工作措施	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、全提升，稳就业、保就业。	33

第一章 2022 届毕业生基本情况

一、毕业生规模和结构

本校 2022 届毕业生共计 2878 人。其中,经济学院 575 人、管理学院 828 人、传媒与艺术设计学院 897 人、语言文化学院 135 人、信息与工程学院 443 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。

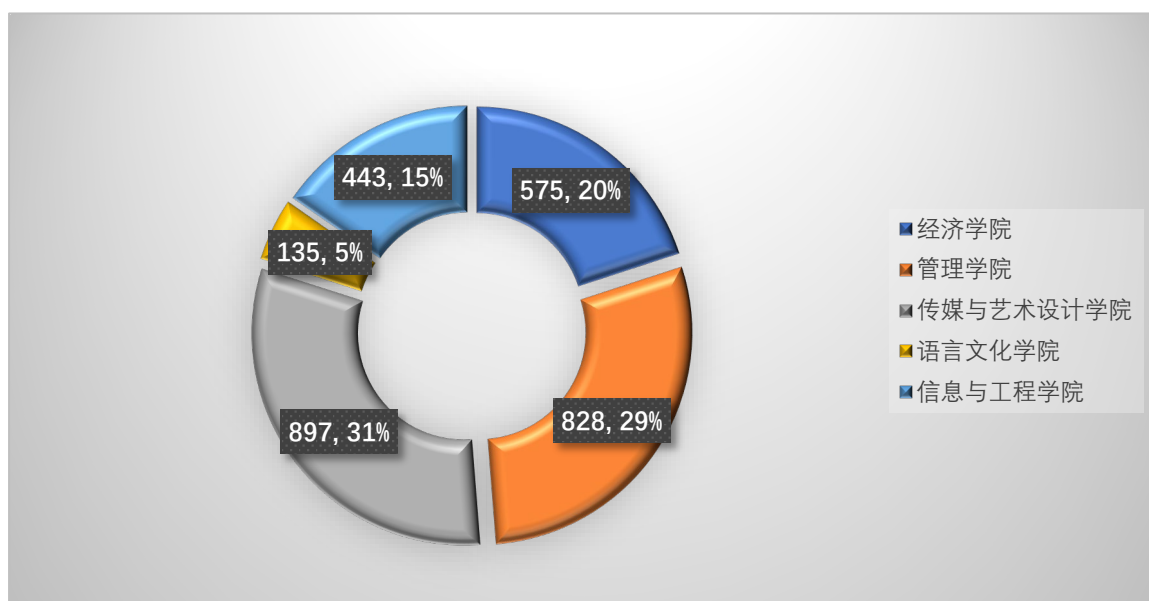


图 1-1: 2022 届各学院毕业生人数分布 (单位: 人/%)

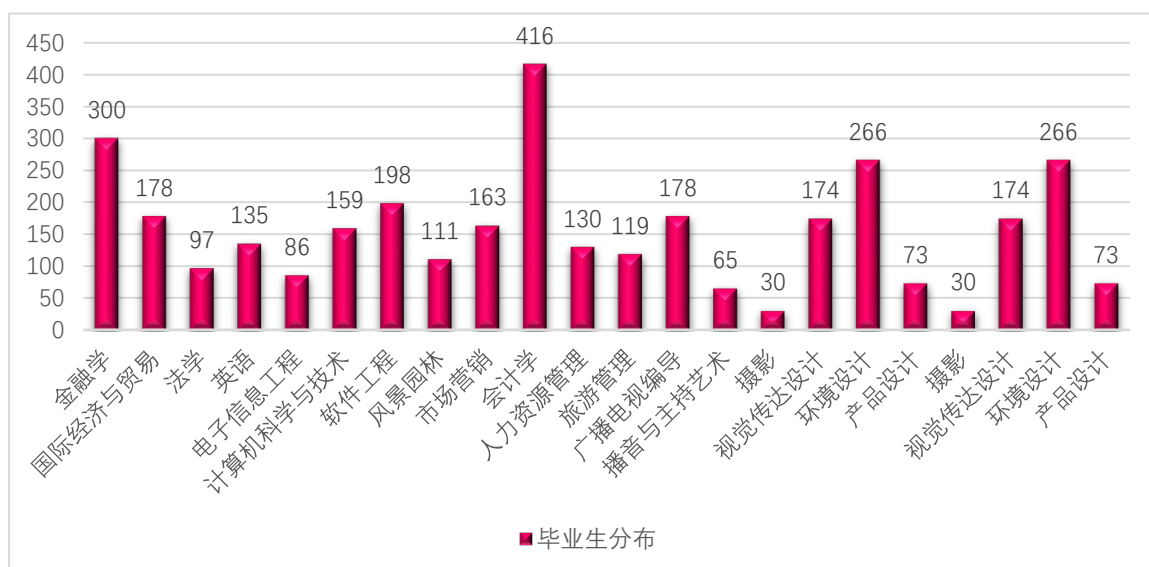


图 1-2: 2022 届毕业生各专业人数分布 (单位: 人)

2. 生源地分布

本校 2022 届毕业生生源地分布于全国 26 省(市/区), 各地区毕业生生源人数分布如图 1-3。

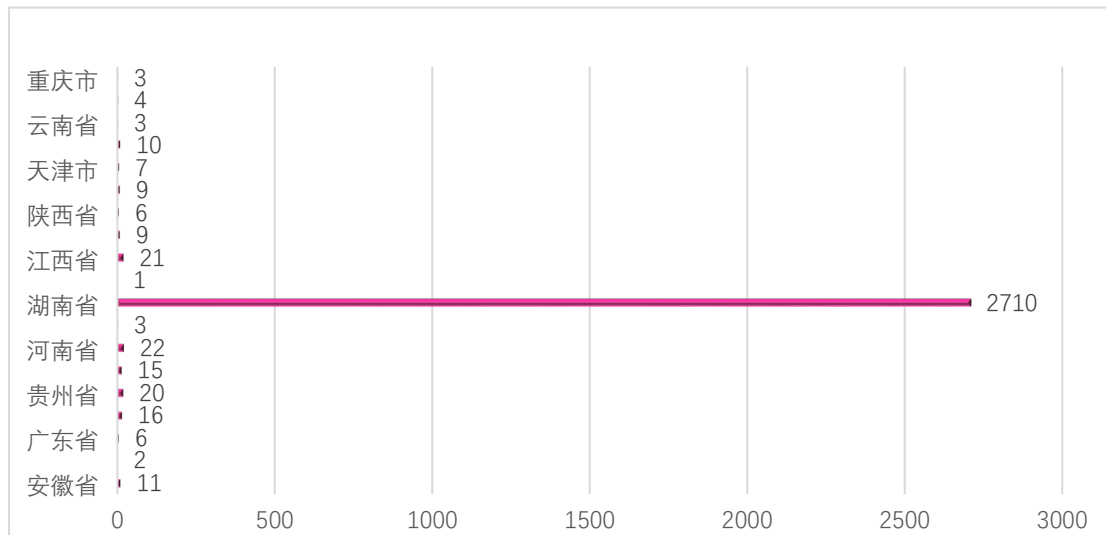


图 1-3: 2022 届毕业生生源地分布 (单位: 人)

3. 男、女生人数分布

本校 2022 届毕业生共有男生 1082 人 (37.6%), 女生 1796 人 (62.4%), 毕业生男、女比例约为 1:1.66。各学院毕业生男、女毕业生人数分布如图 1-4。

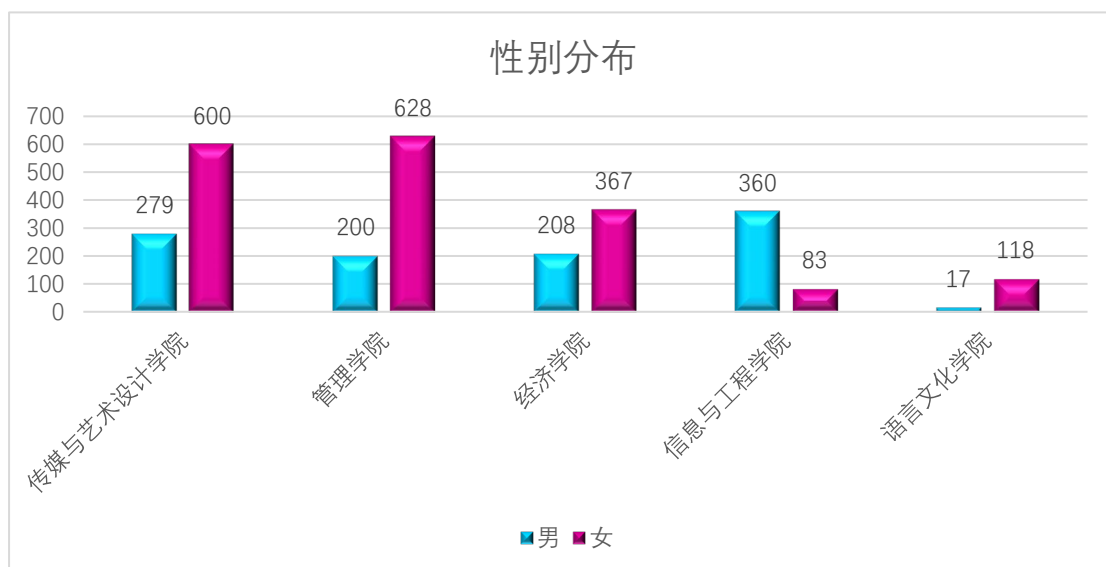


图 1-4: 2021 届毕业生各学院男、女毕业生人数分布 (单位: 人)

4. 学制人数分布

本校 2022 届毕业生一般本科 2718 人 (94.4%)，专升本毕业生 160 人 (5.6%)，一般本科毕业生比专升本毕业生比例约为 17: 1。一般本科毕业生比专升本毕业生人数分布如图 1-5。

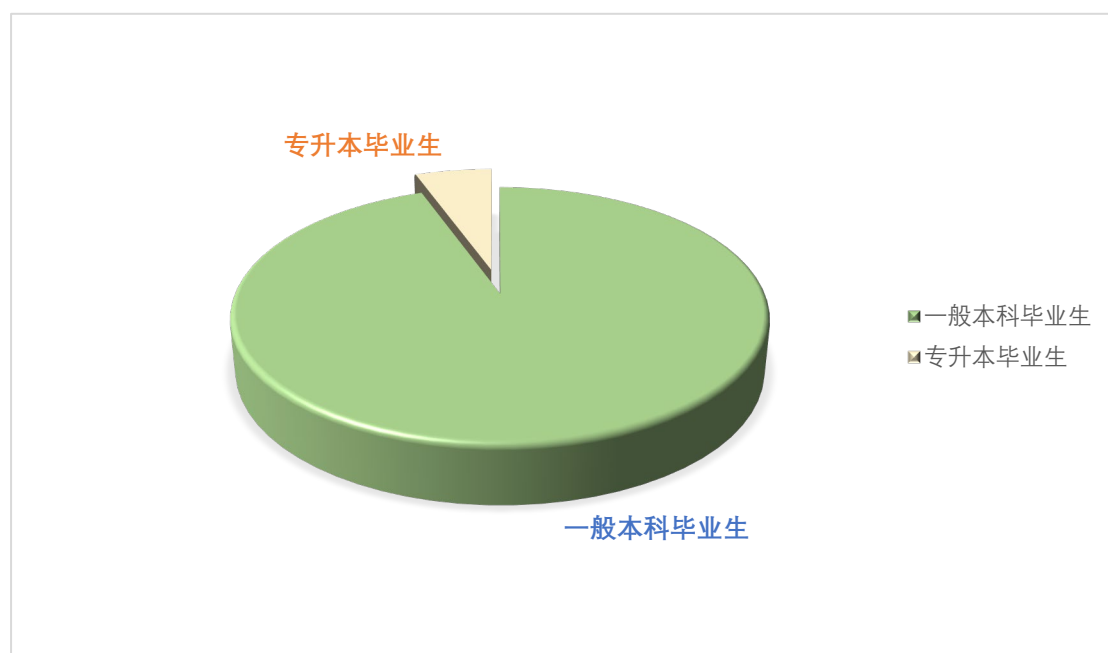


图 1-5: 分学院毕业生就业率情况

二、毕业生就业率

截止至 2022 年 8 月 31 日，本校初次就业率为 78.94%。从二级学院分布，经济学院就业率为 78.96%、管理学院就业率为 80.31%、传媒与艺术学院就业率为 76.59%、语言文化学院就业率为 80.74%、信息与工程学院就业率为 80.59%。从专业分布，我校就业率最高的三个专业依次为电子信息工程 (94.19%)、产品设计 (87.67%) 和摄影 (86.67%)；就业率靠后的三个专业依次为法学 (74.23%)、计算机科学与技术

(72.96%)和广播电视编导(62.92%)。各学院、各专业毕业生就业率情况分别如图1-6、1-7。

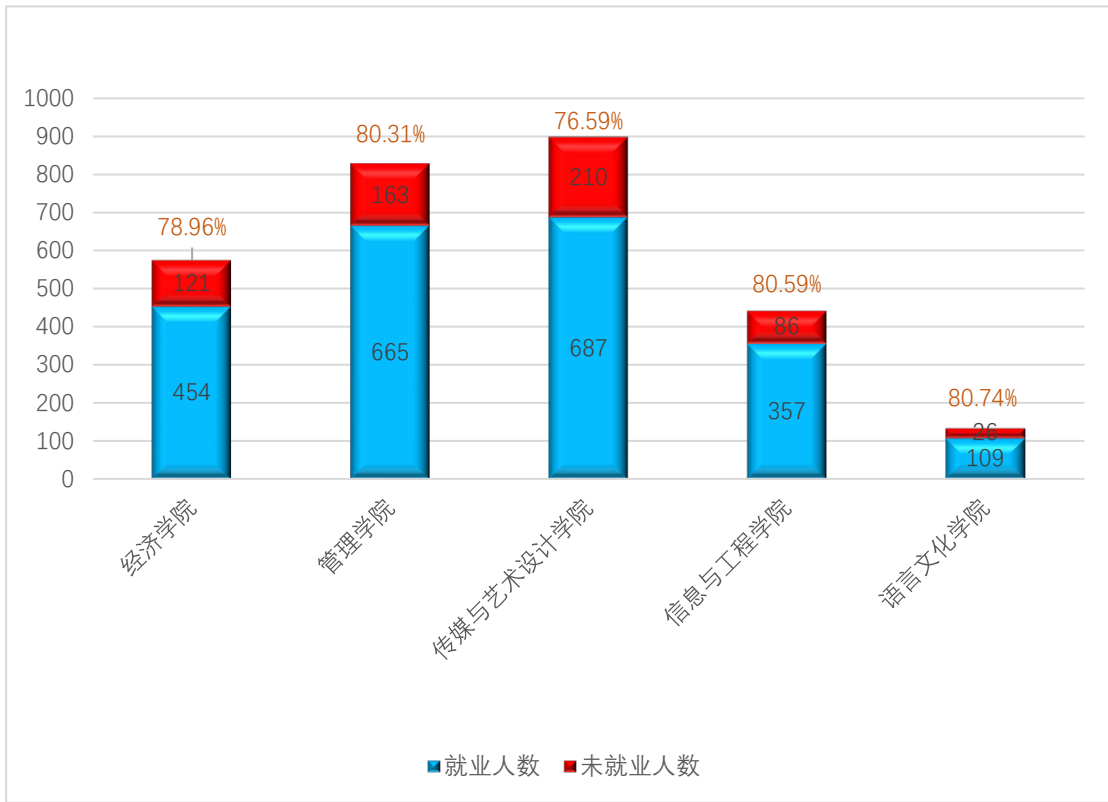


图 1-6: 分学院毕业生就业率情况

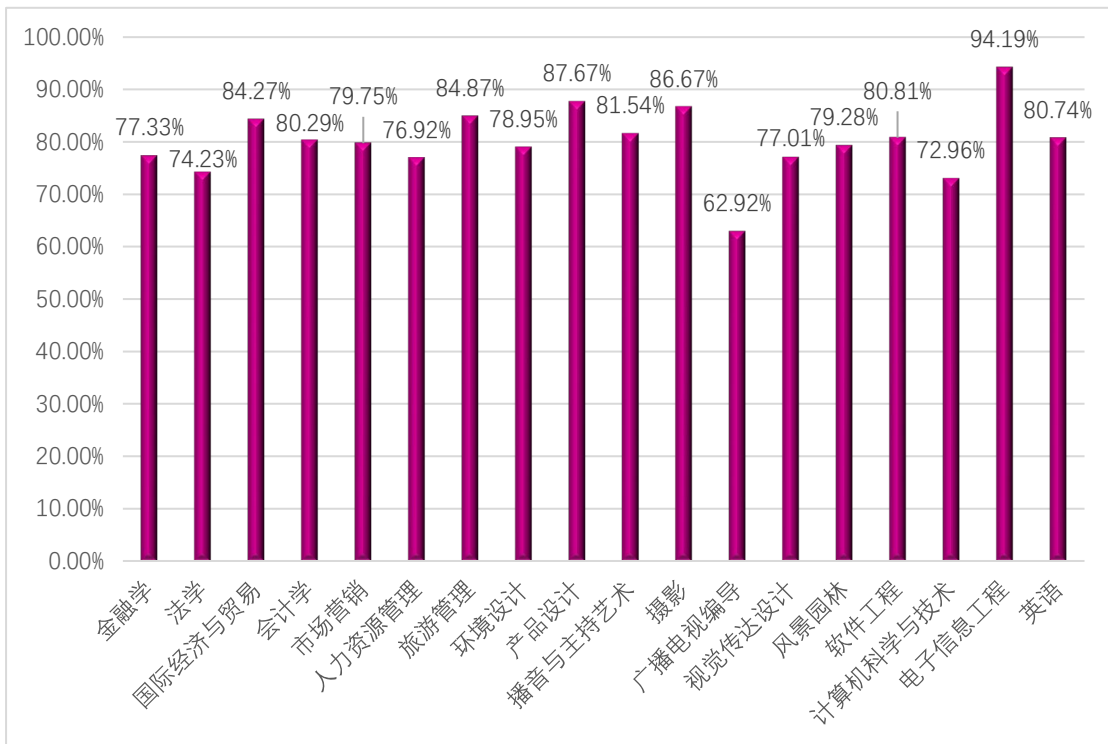


图 1-7: 分专业毕业生就业率情况

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 2273 人（78.94%），其中升学深造（含出国深造）105 人（3.65%），未就业 605 人（21.06%）。入职就业类别中人数最多的为灵活就业 2013 人（70.53%）。就业总体流向情况如图 1-8。

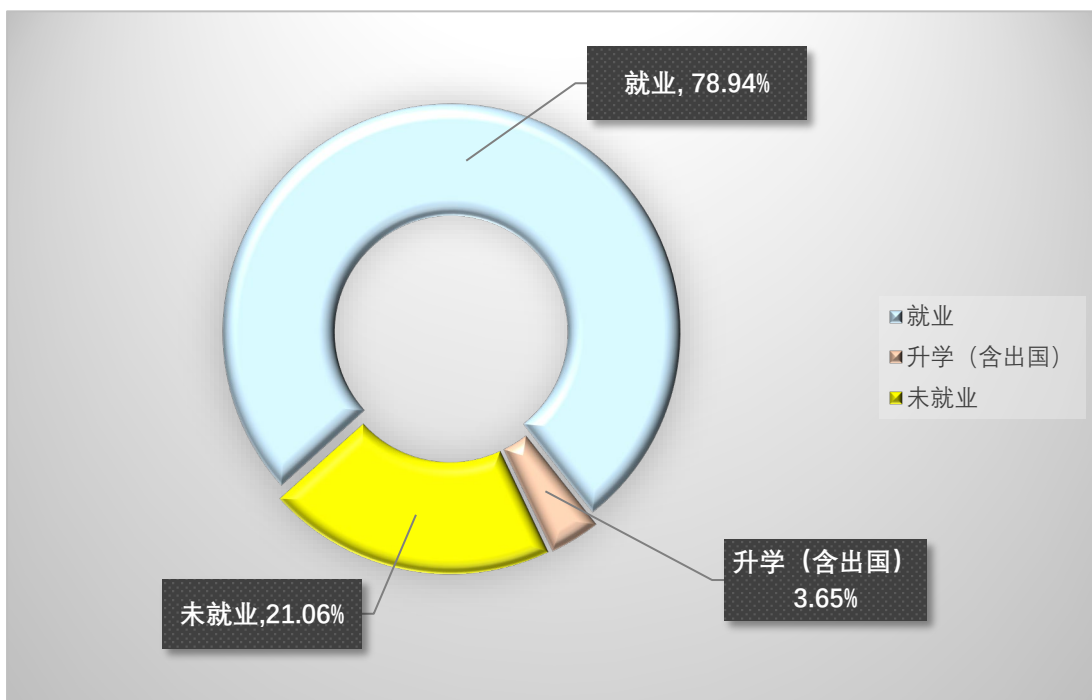


图 1-8：2022 届毕业生就业总体流向

2. 就业单位分布

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，我校 2022 届本科毕业生就业单位流向较为集中，以“其他企业”为主，占比为 64.28%；“国有企业”次之，占比为 4.76%。具体就业单位分布详见下表 1-1。

序号	单位性质	就业人数	就业比例
1	其他企业	1850	64.28%
2	国有企业	137	4.76%
3	升学	88	3.06%
4	自由职业	39	1.36%
5	其他教学单位	37	1.29%
6	机关	29	1.01%
7	其他事业单位	25	0.87%
8	部队	18	0.63%
9	出国、出境深造	18	0.63%
10	自主创业	11	0.38%
11	三资企业	9	0.31%
12	城镇社区	5	0.17%
13	地方基层项目	3	0.10%
14	国家基层项目	3	0.10%
15	农村建制村	1	0.03%

表 1-1:2022 届毕业生就业单位性质分布

3. 就业行业流向

本校 2022 届毕业生就业行业分布与学校专业设置及培养定位相契合，就业量前五的行业为“商务服务业”

（13.79%）、“信息传输、软件技术”（12.51%）、“批发和零售业”（10.01%）、“文化、体育和娱乐业”（5.73%）、“金融业”（5.66%）。具体就业行业分布详见如图 1-9。

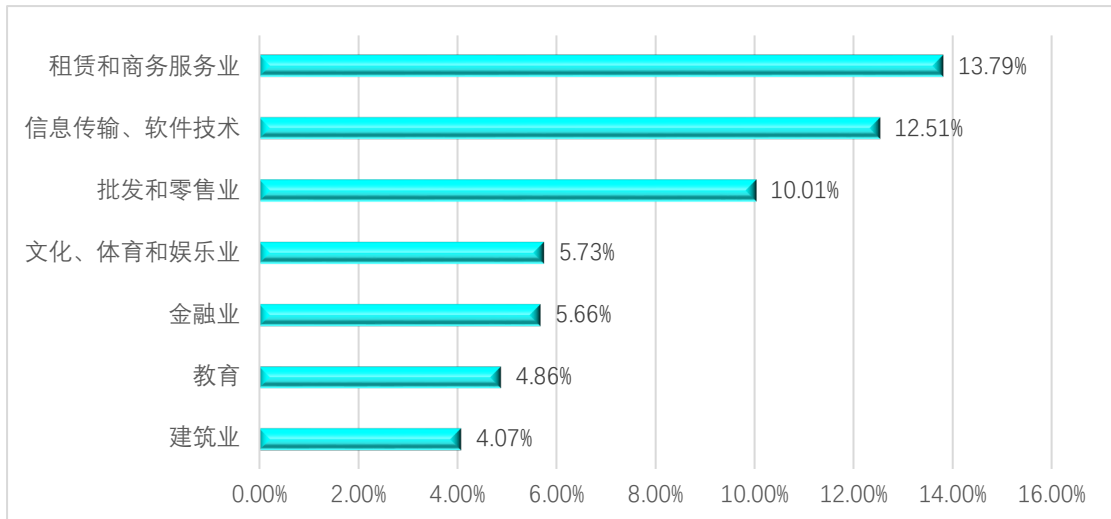


图 1-9：2022 届毕业生就业行业流向

4. 区域流向

结合各地区本科院校毕业生实际占比和 2022 届就业毕业生占比综合来看，长三角地区人才的吸引力较强，2022 届吸引 25.8% 的本科院校毕业生；其次是珠三角地区，吸引 21% 的本科院校毕业生。

根据国家行政区划统计毕业生入职区域流向，本校 2022 届毕业生入职人数前三位的地区依次是湖南（1541 人，67.75%）、广东（420 人，18.48%）、浙江省（45 人，1.98%）。毕业生入职区域流向如表 1-10。

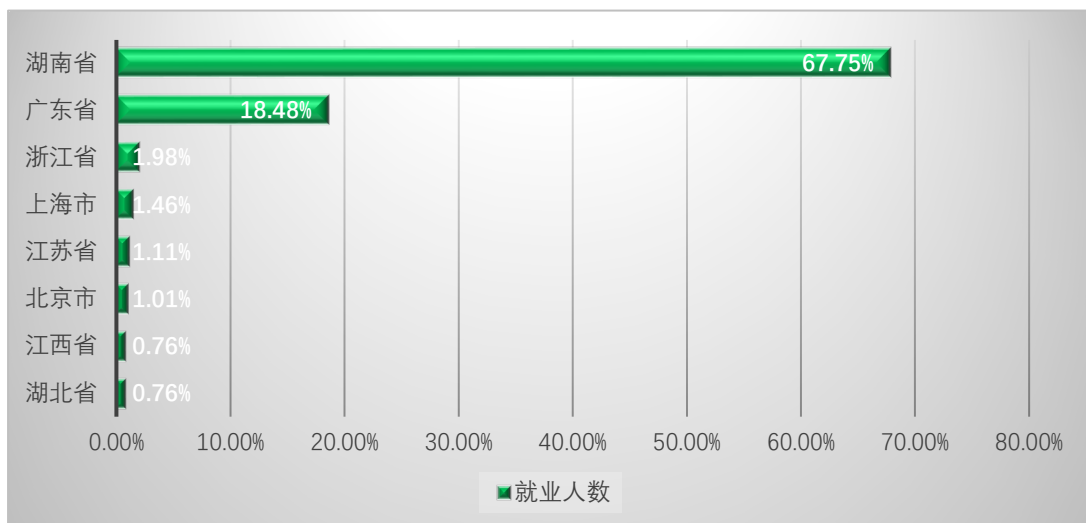


图 1-10：2022 届毕业生入职区域流向

第二章 评价与反馈

一、毕业生评价与反馈

(一) 工作满意度

通过对已就业学生的调研数据分析，毕业生就当前的工作满意度为 94.9%（如图 2-1）。

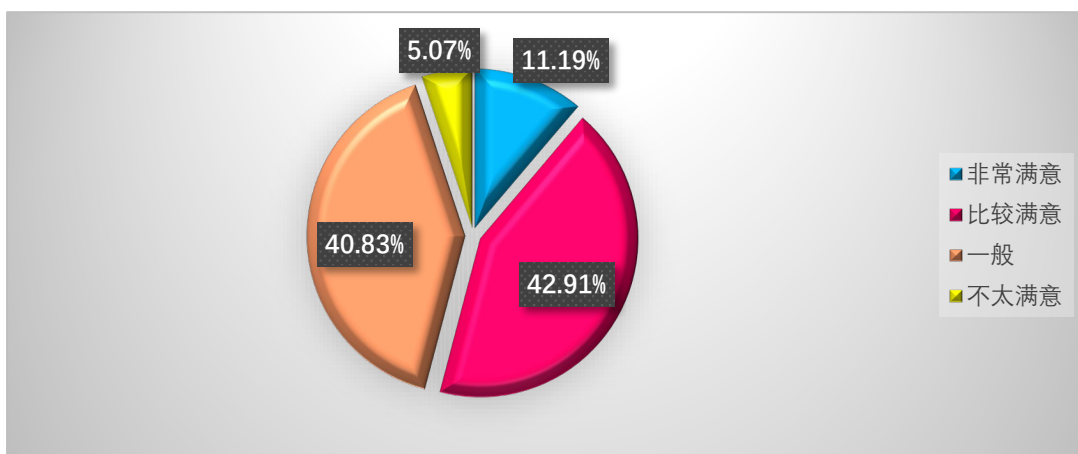


图 2-1 对当前工作的满意度

(二) 就业薪资分布情况

毕业生实际薪资区间主要分布在 3000-4000 元，所占比例为 35.52%，而毕业生期待薪资区间主要在 4001-5000 元，所占比率为 36.41%（如图 2-2）。

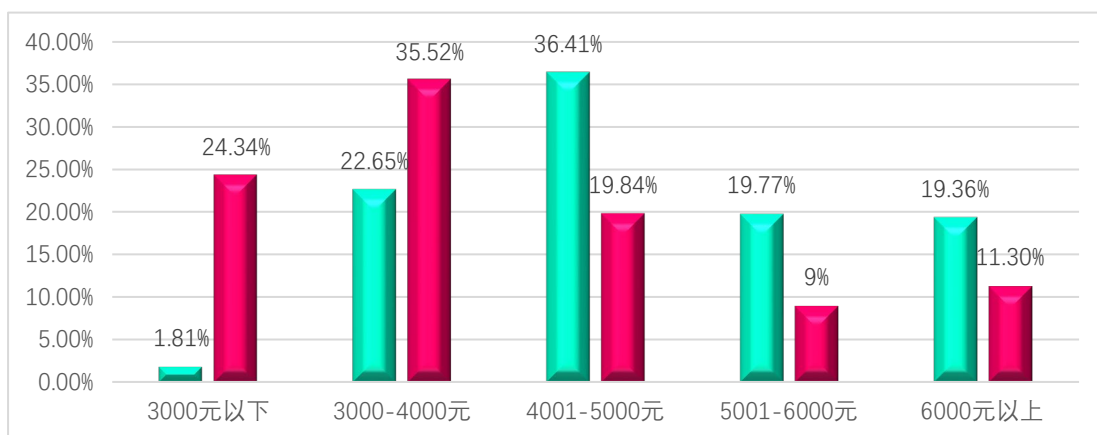


图 2-2 就业薪资区间分布情况

（三）就业专业相关情况

已就业学生整体专业相关度为 77.28%，按专业分看就业专业适配情况，旅游管理专业的学生就业专业相关度较低（见表 2-1）。根据调研问卷显示，从事与本专业不相关工作的原因排名前三的有本专业相关工作与自己的兴趣不符（38.58%）、本专业相关的工作机会少（19.29%）及本专业相关的收入待遇低（16.24%）。

按专业分\相关度	非常相关	比较相关	一般	不太相关
金融学	28.89%	25.56%	14.44%	31.11%
国际经济与贸易	18.31%	40.85%	18.31%	22.54%
法学	50%	0.00%	50%	0.00%
会计学	25.00%	36.67%	17.50%	20.83%
市场营销	25.68%	33.78%	20.27%	20.27%
旅游管理	9.09%	15.15%	15.15%	60.60%
人力资源管理	22.58%	32.26%	12.90%	32.26%
英语	15.38%	41.03%	15.38%	28.20%
电子信息工程	30.30%	36.36%	15.15%	18.18%
计算机科学与技术	36.36%	30.91%	12.73%	20.00%
软件工程	35.48%	29.03%	20.97%	14.51%
风景园林	20.69%	24.14%	20.69%	34.48%
视觉传达设计	20%	36.67%	16.67%	26.67%
环境设计	49.50%	23.76%	11.88%	14.85%
产品设计	26.19%	40.48%	19.05%	14.28%
摄影	50%	0.00%	16.67%	33.34%
广播电视编导	36.67%	36.67%	13.33%	13.33%
播音与主持艺术	5.26%	63.16%	26.32%	5.26%
整体专业相关度	28.26%	32.41%	16.61%	22.72%

表 2-1 就业专业相关情况

（四）就业求职过程的反思

已就业学生在求职过程中，认为自己需要加强的部分排名前三的是专业知识和技能（56.98%）、沟通协调能力（41.98%）及对社会的了解（36.22%）（如图 2-3）。选择“其

他”项里填写需要加强学历的较多。

有就业意愿暂未就业的学生在求职过程中，遇到的问题排名前三的是适合自己专业和学历的岗位不多（43.9%）、用人单位待遇和条件不符合预期（39.46%）及缺乏实践经验（38.96%）（如图 2-4）。选“其他”项里填写疫情问题的较多。

（注：多选题选项百分比=该选项被选择次数÷有效答卷份数，下同。）

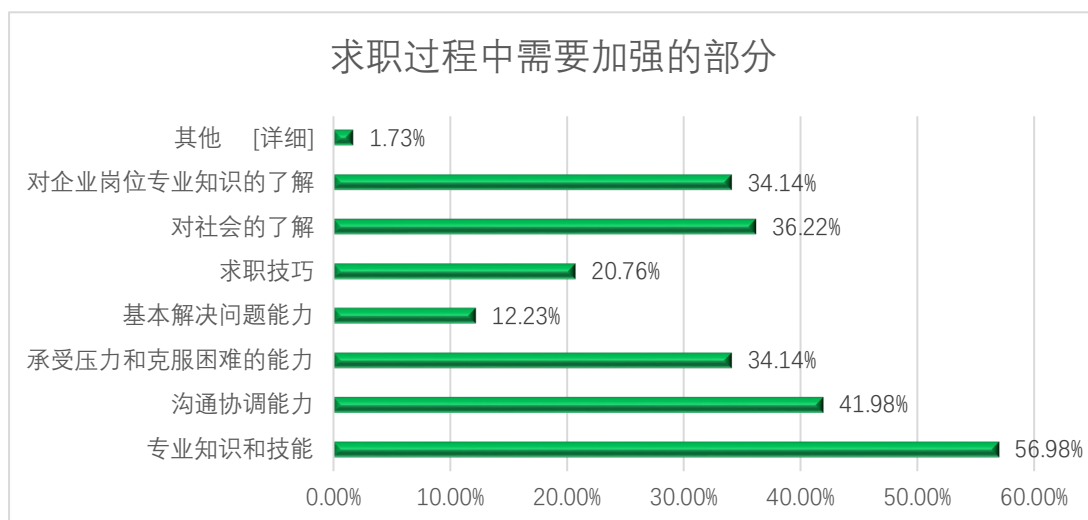


图 2-3 已就业学生求职过程中认为需要加强的部分（多选）

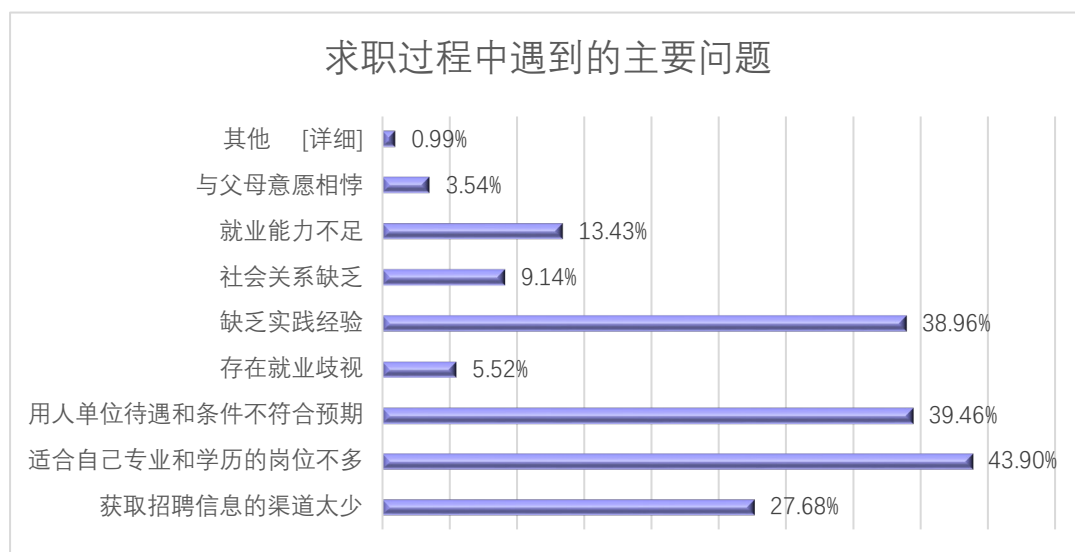


图 2-4 有就业意愿暂未就业学生认为求职过程中遇到的主要问题（多选）

(五) 满意度调研

通过对全体 2022 届毕业生问卷调研的数据显示，学生对个人当前的毕业去向状态（就业、升学、未就业）满意度为 91.19%(如图 2-5)。学生对母校的人才培养满意度为 97.08%（如图 2-6）。对就业指导与服务工作满意度为 98.29%（如图 2-7）。

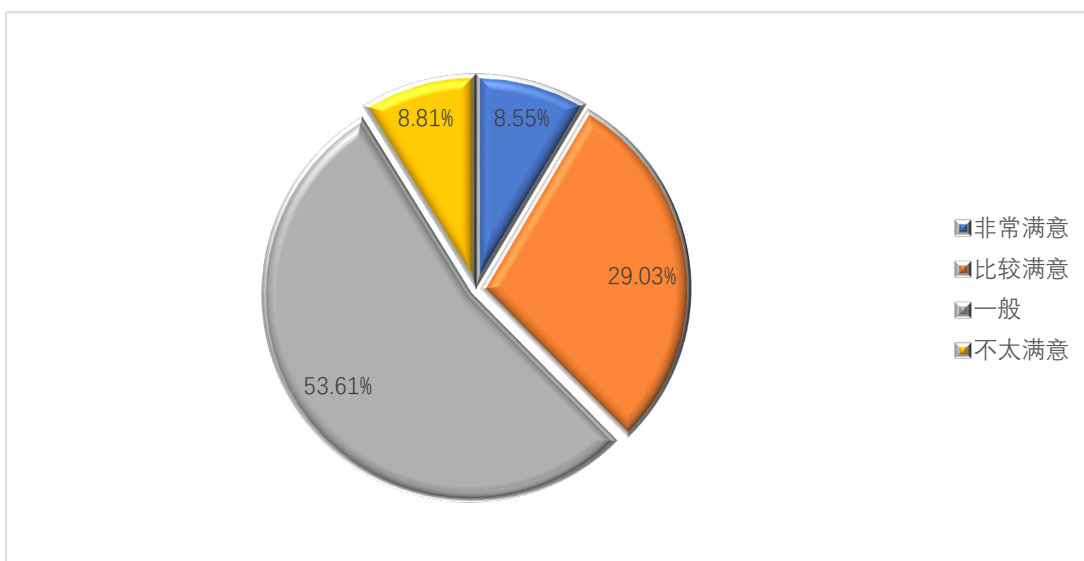


图 2-5 对个人毕业去向状态满意度

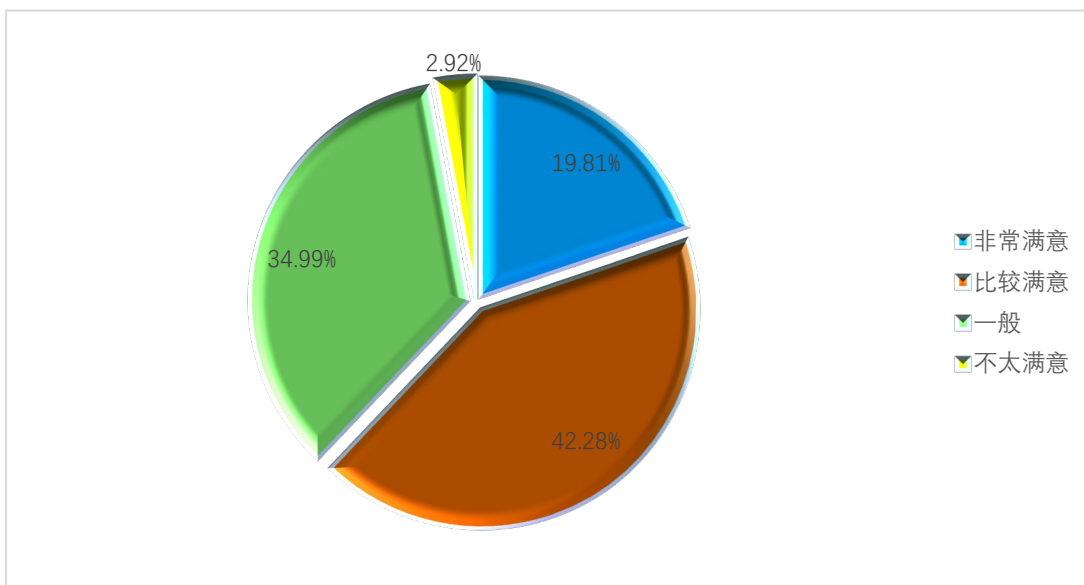


图 2-6 对母校人才培养的满意度

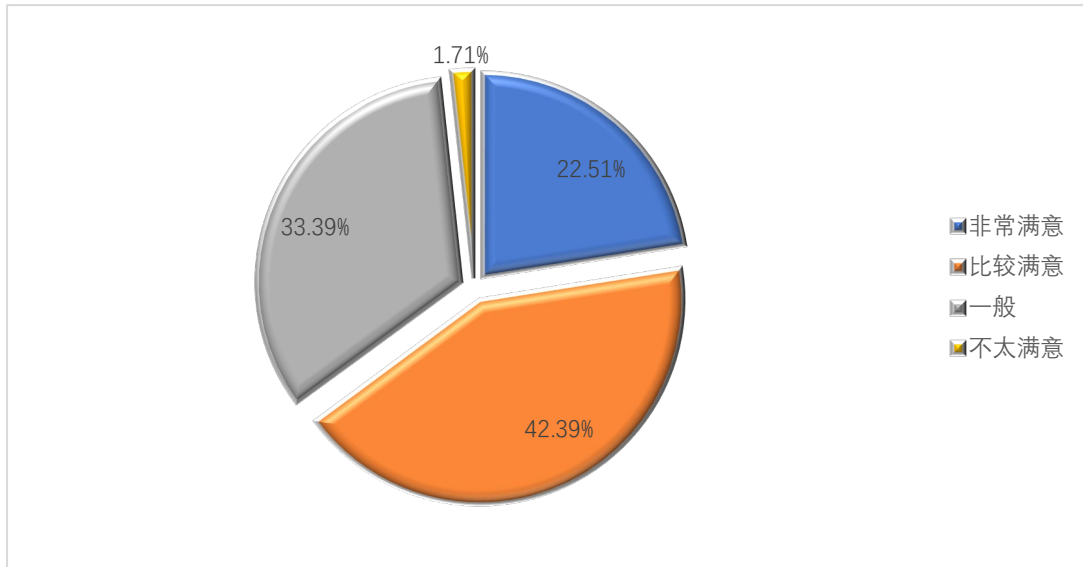


图 2-7 对就业指导与服务工作的满意度

二、用人单位评价与反馈

(一) 用人单位基本情况

接受调研的用人单位中，在企业人员规模方面，最多的是 1001-10000 人占 26.12%，招收毕业生人数的计划在 21-50 人的单位最多占 26.12%，单位性质最多的是民（私）营企业占 64.93%，所属行业为批发和零售业的最多占 17.91%，而单位所在地域最多的为湖南省内占 75.37%（如图 2-8）。

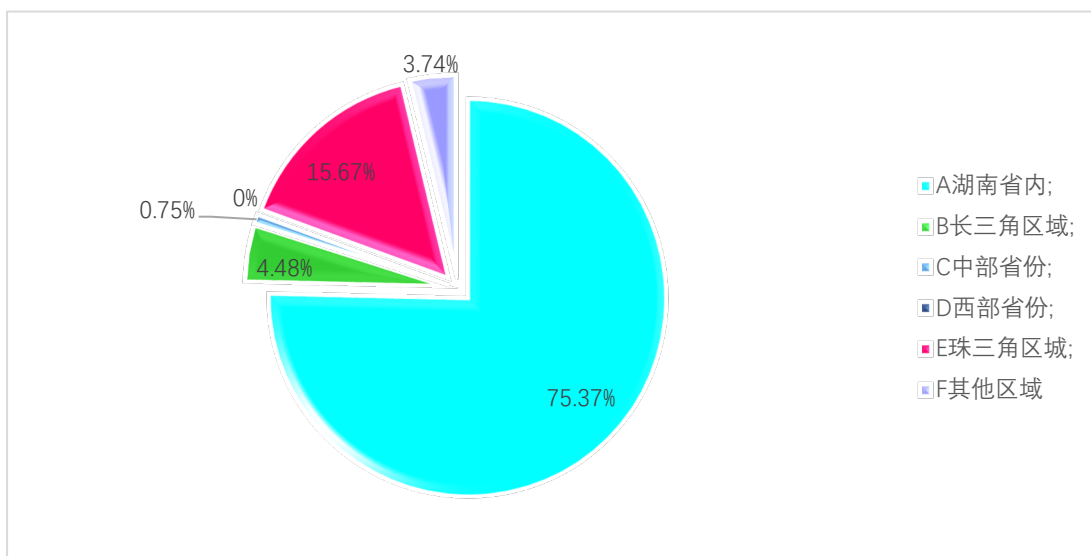


图 2-8 单位所属地域

（二）用人单位的招聘情况

调研反馈显示，单位招聘应届毕业生的最主要渠道是校园招聘占 84.33%，招聘薪酬区间最多的在 3001-5000 元占 50%（如图 2-9）。

需求较多的专业排名前三的为市场营销类 69.4%、管理类 35.82%、电子商务类 20.15%，关注专业对口的单位占 72.39%。关于学生适应工作岗位的时间，48.51%的单位认为需要 3-6 个月（如图 2-10），而 55.97%的单位认为成长为中层管理人员一般需要 1-3 年。

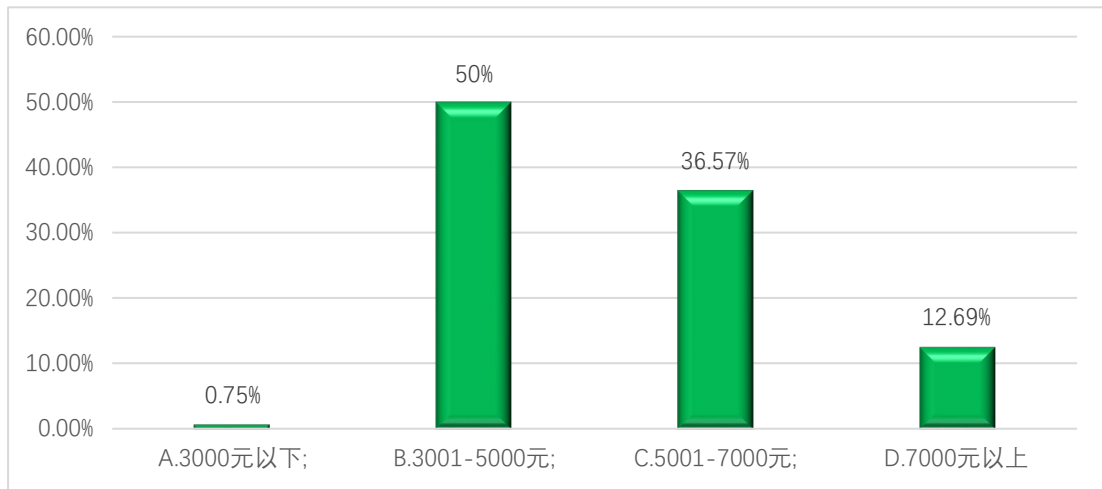


图 2-9 单位招聘毕业生的薪资区间

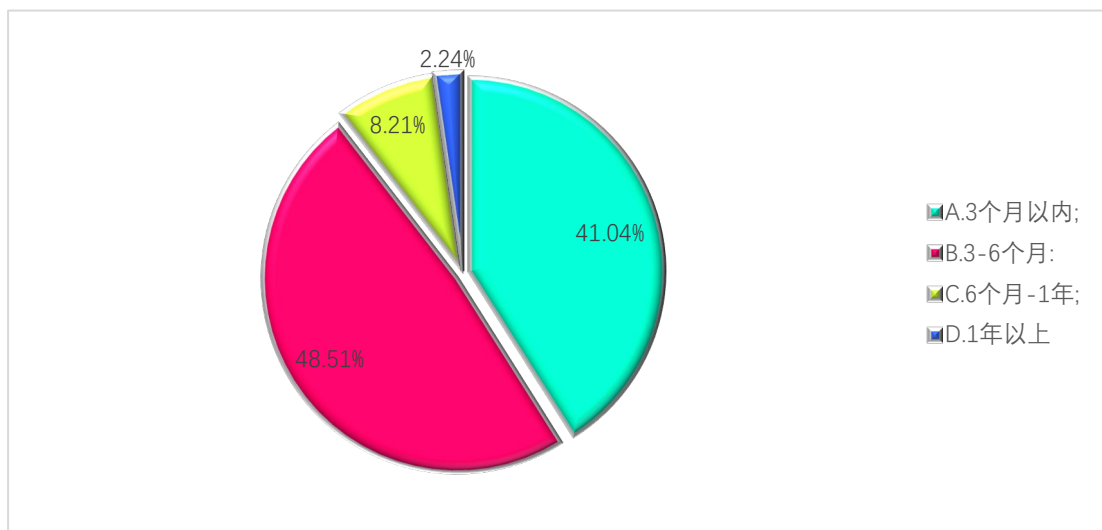


图 2-10 认为应届生适应岗位的时间

(三) 用人单位的用人标准

用人单位在录用毕业生是比较重视的因素中排名前三的是综合素质 88.81%、社会适应能力 70.9%及所学专业 41.79%（如图 2-11）。

认为求职过程当中需要改进的主要有临场反应 55.97%、职业素养 48.51%及对应聘单位的了解准备 44.78%（如图 2-12）。

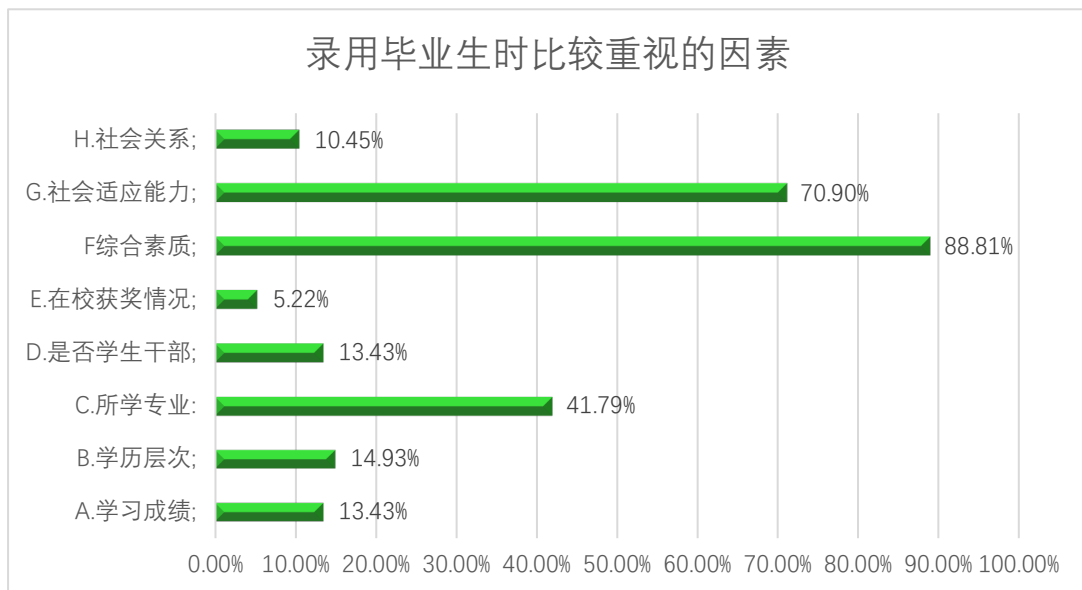
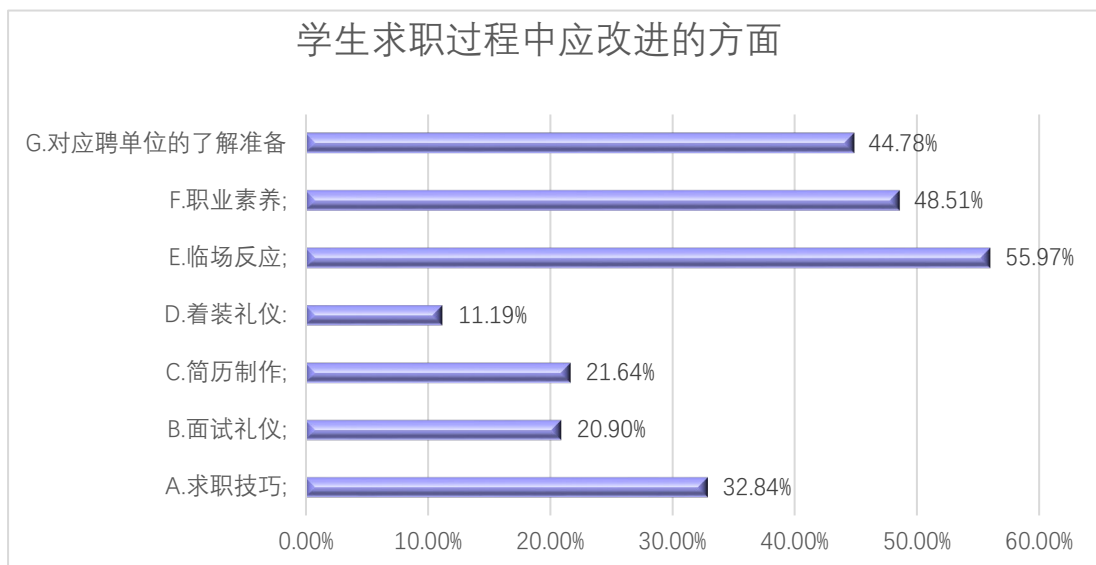


图 2-11 录用毕业生时比较重视的因素（多选）



2-12 学生求职过程中应改进的方面（多选）

(四) 对我校学生的满意度及建议

用人单位对我校毕业生的总体满意度为 98.51%(如图 2-13)。认为院校应重点加强职业素质的培养 (63.43%)、与人交往能力的培养 (58.21%) 及团队协作能力培养 (55.97%) (如图 2-14)。认为对学生职业发展最重要的因素是让毕业生了解自己, 进行准确定位 (77.61%)、学生职业生涯规划设计和自我成长的管理 (70.15%) 及加强职业生涯规划, 执行实现规划步骤 (48.51%) (如图 2-15)。

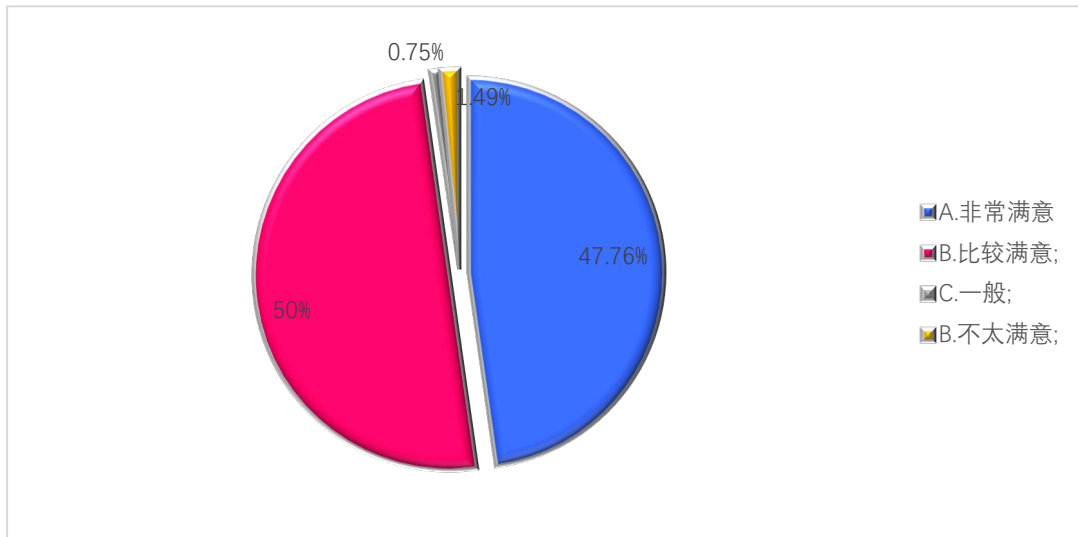


图 2-13 对毕业生的总体满意度



图 2-14 认为院校应重点加强的方面 (多选)

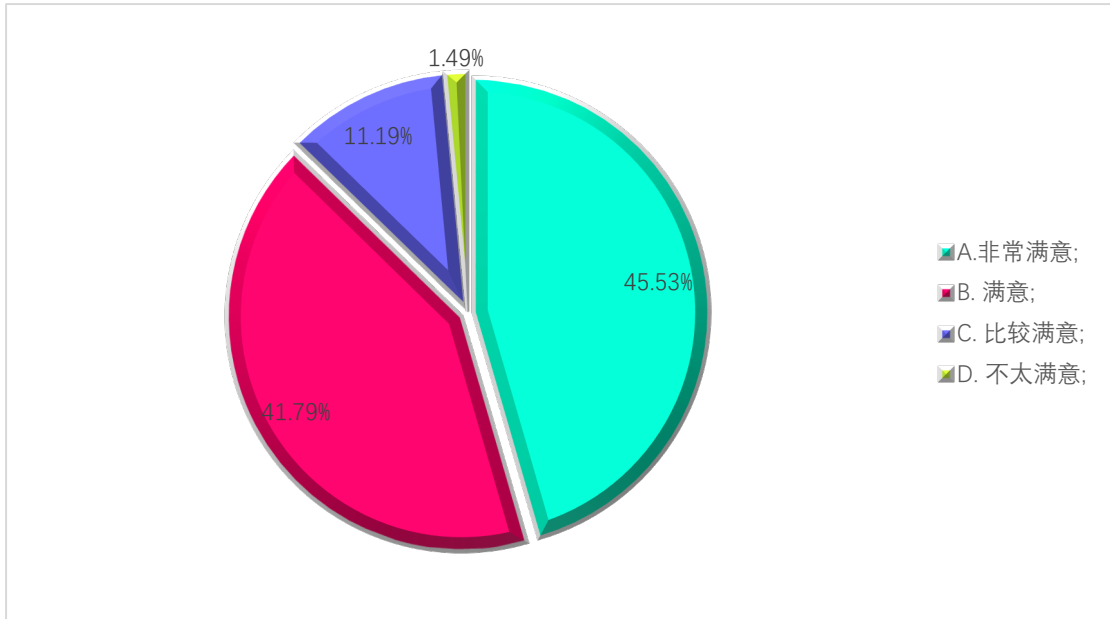


图 2-15 认为学生职业发展最重要的因素（多选）

（五）对我校就业工作的满意度及建议

用人单位对我校总体满意度为 98.51%（如图 2-16）。对人才培养工作满意度为 98.51%，对招聘组织工作满意度为 98.51%，对就业网站建设及信息服务满意度为 98.51%，对就业档案管理及传递工作满意度为 97.76%。

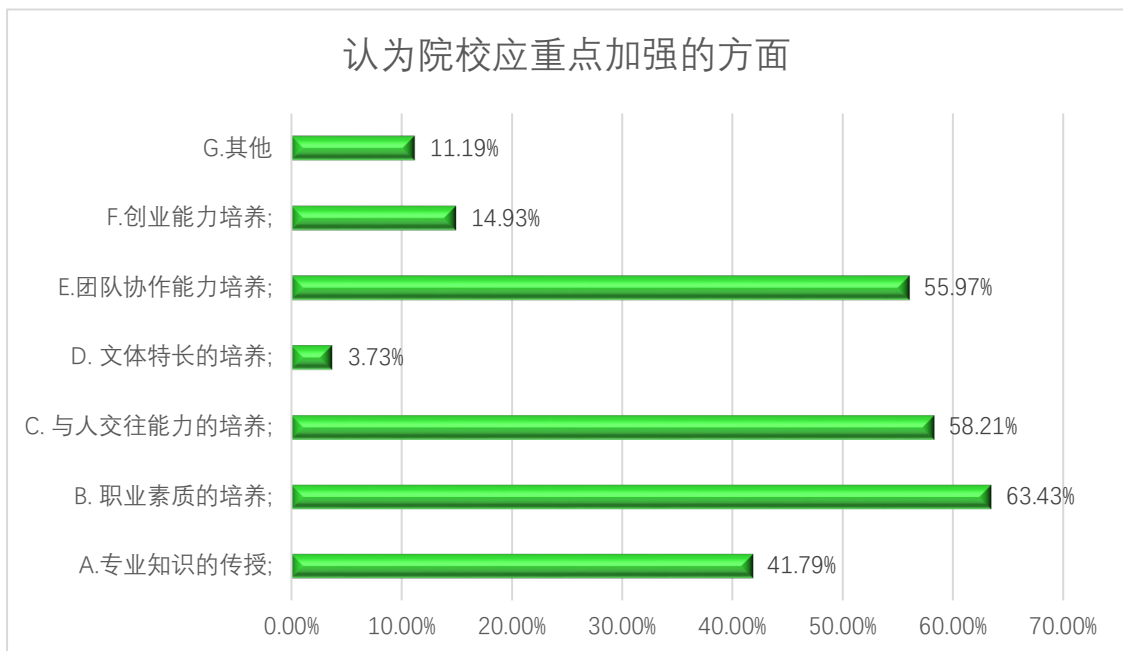


图 2-16 单位对学校的总体满意度

对就业服务方面的建议主要有增加校园招聘会场次（44.78%）、加大对应届毕业生的推荐力度及加强对毕业生的就业指导（如图 2-17）。

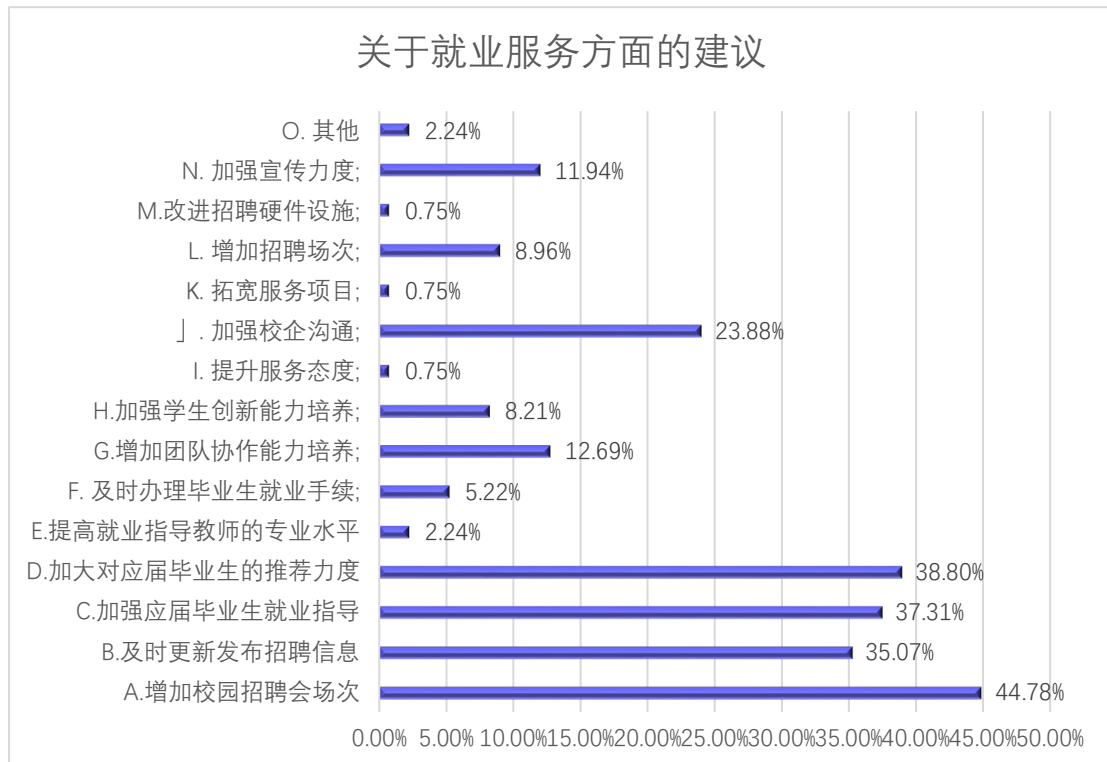


图 2-17 关于就业服务方面的建议（多选）

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联合智联招聘发布的 2022 年第三季度《中国就业市场景气报告》显示，不同行业间就业景气极化程度有所缩小。

环比全国就业景气指数较高的行业中，多数行业招聘需求下降，而所有行业求职供给下降。其中，物流、仓储和中介服务的招聘需求人数下降明显，而求职申请人数下降幅度更大，带动就业指数上升；互联网、电子商务、计算机软件、娱乐、体育、休闲等行业招聘需求人数也有所下降，而由于求职申请人数下降幅度更大，就业指数上升；电子技术、半导体、集成电路、酒店、餐饮、专业服务、咨询的招聘需求人数均上升，其中电子技术、半导体、集成电路上升较为明显，同时这些行业的求职申请人数均下降，就业指数也一样上升。同比来看，景气指数较高的行业中，仅有少部分行业的就业指数上升。多数行业招聘需求人数的增加幅度小于求职申请人数，所以就业指数下降。

（一）就业形势分析及遇到的困难

1. 全国就业环境形势严峻

全国 2022 届高校毕业生预计总人数突破 1000 万人。受疫情、双减政策等影响，众多互联网、实体企业、中小微企业遭受重创。双减政策对教育培训相关企业的冲击尤为严重。由于疫情的冲击，许多行业面临兼并重组，产业布局被打破，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。

2. 就业市场变化

大学生就业形势总体比较困难。自疫情持续,进一步加大了毕业生的就业压力,使得就业形势更为严峻。求职者求职计划、就业渠道等受到影响。尤其受到新冠疫情的影响,大多数企业出现发放工资困难、降薪裁员等现象,许多小型企业甚至因为资金周转问题而宣告破产倒闭。在后疫情影响下,就业市场的需求出现了严重的缩水,在就业供给变化不大的情况下,部分大学生在难就业的情况下改变就业方向。新冠疫情无疑给就业市场均衡造成了严重的负面影响,国家积极采取政策和措施为毕业生的就业市场带来了一定的供给和活力,缓解了部分大学生就业问题。虽然有一定的政策支持,但对于“独立院校”毕业生就业,并未有太多实质性的促进。特别是在“选调生”的报名方面,自2021年开始取消独立院校毕业生的报名资格。

其次,企业招聘渠道也受到影响。疫情下,企业开展校园招聘、线下招聘会等招聘渠道较往年显著减少。10月份以来,我院根据长沙市、望城区疫情防控办要求,全面严控大型集会活动,校园招聘活动一堆再推。很大程度上减少了毕业生跟企业面对面就业交流机会。

3. 就业期望过高导致的就业难

部分应届毕业生存在错误的就业观念。不管是家长还是毕业生,对毕业后的就业抱着较高的期望值。专业不对口不

感兴趣，对一般的工作岗位看不上，对自身不喜欢的行业看不上，对薪酬待遇达不到心里预期的岗位看不上等等，伴随着疫情的发生，缓就业、慢就业、不就业现象也造成了当前毕业生就业难。

4. 2022 届毕业生考公、考研比例居高不下。

从 2021-2022 届高校毕业生就业去向占比来看，毕业生企业就业率呈下降趋势，毕业生更倾向于考研、考公、考编等来提升自己的价值。2022 届高校毕业生调查来看，考研、考公人数呈上升趋势，较上一年上升了 6.57%和 0.73%。

为全面了解 2022 届毕业生就业意向，更好地指导就业服务工作，促进毕业生充分就业，我院就业指导中心向全体 2022 届应届毕业生开展了全面电子问卷调查。数据显示有考公、考研毕业生超 25%。受疫情的影响，各大企业用人需求不同程度收紧，毕业生就业机会将会大幅减少，这对于一直增加的毕业生人数来说无疑是雪上加霜。另外国外的疫情愈发严重等情况，毕业生出国受阻，出国留学人员减少，各种情况都导致考研人数不断攀升。

5. 毕业生家庭观念的影响。

现今“00 后”毕业生大多为独生子女，且家庭经济条件较好，在毕业时并不像过去的“70 后”“80 后”毕业生一样有生存上的压力和发展上的紧迫感。再加上三本院校毕业生家庭经济状况普遍比较殷实，在“慢就业”群体中，大部分家庭予以支持，学生获得“啃老”的资本，从而有更多时间和精力去丰富自己的精神世界，追寻人生发展的方向。另

外，部分家长思想保守，对新兴事物接受较慢或者难以接受，宁可让子女“啃老”一段时间，找个体面的“铁饭碗”或者离家近的工作，也不想子女冒险尝试新兴产业或职业。更何况全球疫情未得到全面控制，处于观望状态的毕业生家长也不在少数。

（二）从区域和城市分析

根据中国就业市场景气指数数据显示，2022 年度就业指数同比下降，且低于 2020 年同期水平。2022 年东部、中部、西部和东北地区，中国就业市场景气指数呈现依次上升，各地就业市场压力有所缓和。

长三角地区就业指数大幅高于上半年，但仍低于去年同期，珠三角地区就业指数，环比上升，同比下降，包括成都、宁波、武汉在内的新一线、二线和三线等城市基本与去年持平；北京、上海等一线城市就业指数呈现下滑趋势，就业竞争仍然激烈。

（三）从企业规模和性质分析

根据《中国就业市场景气报告》数据显示，分企业规模来看，大型、中型、小型和微型企业就业指数依次递减。其中，大型企业就业指数仍最高，环比来看，各类规模企业就业指数均有增长，幅度接近。但同比来看，各类规模企业就业指数均下降。其中，大型企业的招聘需求人数下降 43.24%，求职申请人数上升 52.03%，导致就业指数下降明显；中型、小型和微型企业招聘需求人数分别增加 23.09%、53.79%和 16.95%，求职申请人数增幅更大，都在 50%以上，就业指数

均显示下降。

分企业性质来看，上市公司和民营景气指数相对较高，国企就业竞争仍激烈，同比来看，股份制企业的招聘需求人数增幅最大，达到 49.05%，合资为 35.28%，然后是国企，为 25.95%，而外商独资、民营和上市公司的招聘需求人数下降；人才供给端，所有类型企业的求职申请人数均有所增加，其中股份制企业 and 国企增幅最大，分别为 73.44% 和 70.25%。所有类型企业的求职申请人数增速都大于招聘需求人数，就业指数同比均下降。

二、就业市场的更高要求

新冠疫情肆虐全球，国内也深受其害。受疫情影响，大至国有企业，小至个体户均受到不同程度的影响，企业经营困难成为了很多老板头疼的问题，所以裁员、降薪成为了很多企业的常态，就业需求降低了，而毕业生人数却并没有受此影响，每年的毕业生人数却在不断攀升，这就造成了十分严峻的就业形势。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

2022 年中国大学生就业报告调查数据显示，2022 届的本科专业中，信息安全专业以平均月工资 7439 元领跑大学本科专业薪资榜；其次为软件工程、信息工程、计算机科学与技术专业，上榜专业多为理工科类专业；

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。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。如电子信息工程初次就业率为 94.19%；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 80%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。受疫情影响，我校面向服务类专业较同期明显下行趋势。如旅游管理等；法学专业毕业生就业被教育部连续

5 年认定为“红牌专业”。我校法学专业毕业生就业也不例外，因受专业发展限制，大部分毕业生参加专业司法考试，毕业生就业有所延迟，2022 届法学专业毕业生初次就业率低于 75%，环比同期下降近五个百分点。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）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。2022 年考研人群急剧增加，25%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

就业工作是民生工程、民心工程、根基工程。受新冠疫情、经济下行、毕业人数增多等方面影响，我院创业就业指导中心积极采取措施，贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府“稳就业”“保就业”决策部署，在领导的帮助与各部门协同配合下，全力以赴确保毕业生更加充分就业。

一、主要工作措施

（一）领导高度重视，完善顶层设计

1. 学院领导高度重视就业创业工作，进一步强调就业创业工作重要性，实行目标管理，全员参与就业工作。

2. 继续完善工作体系，坚持每月开展就业工作专题推进会。在就业创业工作领导小组领导下，建立就业工作例会制。每月召开由院长、分管领导、二级学院负责人参加的就业专项工作会议，职能部门及时传达国家和省厅有关会议、精神，研究就业工作中存在的问题及解决途径。二级学院定期组织毕业生辅导员与专业教研室老师进行交流与探讨，达到信息共享，分工协同。

3. 实施每周就业数据通报制。公布各专业、各辅导员所带学生就业率数据及专业教研室毕业论文指导老师所带学生就业率数据，以便及时了解工作推进情况，横向纵向进行分析比较，确保就业工作持续稳定开展。

（二）深化校企融合，多渠道扩展就业市场

1. 攻坚克难，组织好疫情常态化的招聘活动。今年在疫情反复的不稳定条件下，通过云就业平台在线招聘发布信息

场次有 533 条，招聘需求人数累计 62251。为发挥校园招聘主渠道作用，努力搭建更宽广有效的就业平台，创业就业指导中心扎实做好防疫工作，坚持按防疫要求克服困难，针对不同专业组织了精而优的专场招聘宣讲会 30 场、招聘需求人数累计 2662；校园双选会 4 场，招聘需求人数累计 25949。特别是春季学期和秋季学期的 2 场大型校园双选会，获得了强国号、湖南教育电视台、光明网、人民教育网等多家媒体报道。

2. 开展书记校长访企拓岗促就业专项行动。为贯彻落实《教育部办公厅关于开展全国高校书记校长访企拓岗促就业专项行动的通知》（教学厅函〔2022〕3 号）及《湖南省高校书记校长访企拓岗促就业专项行动实施方案的通知》（湘教发〔2022〕14 号）文件精神，充分发挥书记、校长以及领导班子成员带头做好毕业生就业工作的重要示范作用，我校开展了书记校长访企拓岗促就业专项行动，截止 8 月 31 日，访企拓岗单位共计 112 家，并将该专项行动持续开展下去，拓展就业新空间，为学生挖掘更多就业选择和机会。

（三）加强就业队伍建设，进一步提高就业指导水平

1. 成功组织了北森生涯的高校就业指导教师认证培训（TTT2 培训）。邀请了湖南省就业指导中心合作单位北森生涯来校开展线下培训活动，提升学员就业指导专业化水平，夯实就业工作的理论知识，解决帮扶指导学生的实际就业问题。我校 35 名一线就业工作者积极参与，认真学习并通过考核取得相应的资格认证。

2. 多次开展专项业务培训会，积极协同交流就业育人活动。组织了毕业生辅导员资格审查培训、就业指导培训及就业工作交流会等多形式的培训会，切实提升了团队就业指导能力和业务水平。同时，指导并协助二级学院独立组织行业招聘会，协同团委开展首次大学生职业生涯规划大赛，联合心理中心交流就业指导咨询内容等，全面提升就业育人氛围，壮大就业队伍，加强全员就业指导能力。

（四）以一把手工程评价指标体系为导向，做好各项就业工作

1. 做好就业帮扶工作，坚持“一生一策”。2022 届建档立卡学生有 150 人，我校严格按照“一把手工程”指标体系设计日常就业服务工作。并将就业兜底帮扶工作从建档立卡学生拓展到零就业家庭、身体残疾等就业困难群体。制定并发布了 2022 届毕业生就业工作表，要求对非困难学生至少完成谈心谈话 1 次，推荐单位 1 次，困难学生至少完成谈心谈话 3 次，推荐单位 3 次，关心关注学生就业动态，制定帮扶计划并及时采取应对帮扶措施。

2. 持续统计分析调研数据，政策执行不放松。今年是湖南省就业创业工作“一把手工程”督查评估年，我校严格执行就业工作“四不准”“三不得”要求，确保就业材料完整、数据来源真实、情况更新及时。自 6 月以来，2022 届毕业生就业人数 2000 多人，省厅累计电话核查我校就业学生 1396 人，核查比例超过了 50%。8 月，湖南省就业指导中心分组对省各高校进行现场督查，对我校就业工作的落实执行表示肯定。

二、用足就业政策，优化就业服务

就业是最基本的民生。党的二十大报告指出，强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业。教育部推出拓宽市场化就业主渠道、精准开展重点群体就业帮扶等举措，促进高校毕业生多渠道就业创业。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。2022 届毕业生应征入伍毕业生人数 18 人。

2. 做好求职创业补贴工作。根据《湖南省财政厅湖南省人力资源和社会保障厅关于印发〈湖南省就业专项资金管理办法〉的通知》〔湘财社〔2018〕25 号〕、《湖南省人民政府关于印发〈湖南省进一步促进就业工作二十条措施〉的通知》（湘政发〔2018〕30 号）、《湖南省人力资源和社会保障厅湖南省教育厅湖南省公安厅湖南省财政厅中国人民银行长沙中心支行关于转发人力资源社会保障部等五部委做好当前形势下高校毕业生就业创业工作的通知》等文件精神，对我院的孤儿、残疾人、城乡低保家庭、在校期间已获得国家助学贷款、特困人员、贫困残疾人家庭、建档立卡等贫困家庭的 2022 届毕业生 362 人进行了申报工作，获得此项补助金 544500 元，且现已全部发放到位，同比去年增长 30%。

3. 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。

4. 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。2022届有就业意向的建档立卡贫困毕业生实现了100%就业。

（二）多形式开展就业指导活动，唤醒就业意识

1. 有效举办了毕业生就业指导系列活动。针对学生实际，设计问卷调研分析数据，组织开展就业指导系列活动。覆盖到全体毕业生，组织了21场大型就业指导讲座，各二级学院、专业、班级、学生社团也陆续开展了方向性的就业指导讲座或者班会等活动；同期，组织开展了毕业生简历大赛活动，以赛促训，切实提高学生制作简历水平，强化就业胜任

力；编制并发放了《毕业生就业指导服务手册》，将就业政策和指导服务送到每一位同学手中。

2. 部门联动将就业指导课程从线上转到线下，并强调毕业实习环节的管理。对大二学生开设《大学生职业生涯规划与就业指导》线下课程，面对面授课形式使就业指导更有效。此外，自2022届学生开始以来，教务处专门出台了针对毕业实习环节工作的管理通知，要求毕业论文指导老师在学生论文选题确定后，做好专业实习的同时，全程指导并跟踪学生就业意向与就业状态

（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，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

全国高校毕业生就业创业工作网络视频会议上怀进鹏部长讲话中强调，就业是最基本的民生，高校毕业生是党和国家最宝贵的资源，做好高校毕业生就业创业工作是国之大计、党之大计的落地，事关就业优先战略的落实，事关为全面建设社会主义现代化国家提供基础性战略性支撑。学院创业就业指导中心积极采取措施，贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府“稳就业”“保就业”决策部署，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 2023 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，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、全提升，稳就业、保就业。

学院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，党委书记任副组长，其他院领导与相关部门负责人为小组成员。每月召开就业创业工作专题会议，及时传达国家和省厅有关会议、文件精神，并认真

（一）建立全员参与就业的工作理念

为做好毕业生就业工作，学院建立起“职能部门牵头，二级学院为主体，专业教研室深度参与。”的就业工作模式，学科教师在完成教学后，帮助学生联系单位、指导找工作，成功实现教学和就业的“无缝对接”。就业工作领导小组负责全校毕业生就业创业指导与服务工作的统筹和安排，负责全校毕业生就业工作的组织、管理、协调和服务工作。各二级学院作为毕业生就业创业工作主要责任单位，具体负责本院毕业生就业指导与服务工作。

（二）建立全员参与就业的工作理念。

我院供需见面活动依托“云就业”平台，采取线上线下一体化模式进行就业岗位精准匹配，同时，毕业生也可登录平台自行搜索意向岗位或一键投递简历。毕业生获取就业信息源自学校力争超过85%，有就业意向毕业生实现100%就业。

（三）充分发挥专职教师专业优势资源促就业

为扩大毕业生就业渠道，学校上下形成合力，充分调动各学院专业任课教师自身优势和行业资源，帮助学生推荐合适的实习单位，利用校友资源促进毕业生就业。学院充分发挥各专业教师的行业优势，有的放矢，挖掘就业资源，搭建

就业桥梁，引导帮助学生。同时，专职教师针对就业困难学生一对一开展专业的就业指导和市场引导工作，为毕业生的就业提供保障。

（四）培养毕业生正确的择业观、就业观。

面对全球经济形势，要学会调整自己的就业目标，适当的降低预期，先上车，在工作当中不断去提升自己，趁年轻为自己充电，先就业再择业，转变“一步到位”的老传统和旧思维，路是自己一步一步走出来的，而不是被安排。

（五）精准施策

1. 人才培养、职业指导。针对学生期望与社会需求的差异性，学校应根据社会需求调整人才培养策略，在传授知识的同时，更加注重对学生自主学习能力、心理抗压能力的培养和完善，将大学生培养成为能积极应对社会快速变化的可塑性人才。为全面提升我院教师的就业指导的业务能力，学院借助北森生涯教育机构开展了为期一周的高校就业指导教师培训（TTT2）。同时，加强毕业生职业规划教育，帮助大学生正确认识自己的兴趣、性格、技能和价值观，合理做好职业生涯规划；加强就业指导工作，帮助学生熟悉就业政策、掌握求职材料的准备方法与求职技巧，助推学生顺利就业；加大创业教育，培养大学生的创新创业意识，激发学生的创业热情，帮助学生实现创业梦想。

2. 家庭层面，正确认识、及时引导。家庭也是促成毕业生“慢就业”的重要因素。与家长加强与学生的沟通，时刻关注国内外经济形势变化以及社会的人才需求，了解国家的

就业政策，转变传统就业观念，鼓励子女尝试新兴产业，帮助子女树立正确健康的就业观。子女在求职过程中遇到困难，家长应及时帮助或指导子女处理好具体问题，让他们以健康积极的心态度过求职期。

3. 学生方面，调整心态、提高竞争力。首先，大学生作为就业的主体，在求学期间努力提高自己的综合素质。提升自身的核心竞争力上下功夫，根据大学期间的擅长领域和内心热爱的方向探索，取长补短，对自我有一个清晰的认知，自己的优势是什么，怎样将自己的优势最大限度地发挥出来，在简历中让人眼前一亮，抓住每一个求职机会。

（六）构建就业质量工程

1. 开设就业指导课程。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就业指导课程。同时，创业教育处牵头，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。

2. 完善实践人才培养体系。积极打造“招生——培养——就业”联动的创新人才培养全链条，进一步开展就业工作专业培训，提高就业数据分析研究水平，积极邀请用人单位参与高校就业质量评价，完善毕业生的动态跟踪机制，强化就业对招生、教学培养的有效反馈，为学校招生和人才培养工作决策提供有力支撑。