# 就业工作总结

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2023-12-11

*2023年高校就业工作总结　　2023年，在全社会就业矛盾突出、高校毕业生人数继续增加、高校毕业生就业压力持续增大的情况下，学院认真贯彻落实国家和省、校有关毕业生就业工作的方针、政策以及一系列文件、会议精神，在上级主管部门和领导的关心指...*

　　2023年高校就业工作总结

　　2023年，在全社会就业矛盾突出、高校毕业生人数继续增加、高校毕业生就业压力持续增大的情况下，学院认真贯彻落实国家和省、校有关毕业生就业工作的方针、政策以及一系列文件、会议精神，在上级主管部门和领导的关心指导下，在全院教职员工的共同努力下，我院毕业生就业继续保持良好态势。现将2023届毕业生就业工作总结如下：

　　一、学院2023届毕业生基本情况及构成

　　2023年，学院共有毕业生506人。其中水利工程173人，土木工程171人，农业水利工程44人，水土保持与荒漠化防治19人，农业建筑环境与能源工程43人，资源环境与城乡规划管理32人，农业水土工程硕士16人，农业工程硕士8人。

　　截止2023年8月25日，学院共组织本专业专场招聘会多达40余场，前后共提供就业岗位1685个(其中事业编制免考岗位71个)，学院初次就业率平均为89.72%。现已就业的同学中，到国家机关或事业单位就业109人，占就业人数21.54%;考取研究生15人，占就业人数2.77%;到国有企业、施工单位、设计院和其他企业就业317人，占就业人数62.65%;西部志愿者2人;应征入伍1人;出国留学2人;自主创业2人;省外企业就业6人。以上数据显示，学院毕业生就业去向形式多样，但主要集中在省内各企事业单位。

　　二、2023年就业形势影响分析

　　在2023年国内就业形式异常严峻的大环境下，水利土建类的就业需求受到前所未有的挑战，具体体现下如下几个方面。

　　(1)用人单位招聘工作发生明显变化

　　1.行业人才需求结构发生变化

　　过去，省内各水利土建类企业招聘对象基本为省内二本或专科院校的毕业生，学院各届毕业生都可以找到合适岗位。但2023年，省内中大型对口企业，更看中一本院校的毕业生。像云南建工集团有限公司直接在招聘要求上，将70%的用人计划放在了一本院校，30%的用人计划放在了省外的二本院校。大中型用人企业人才需求结构的变化，让我们就业形势面临新的挑战。

　　2.用人单位招聘工作发生变化

　　随着就业形势一年比一年严峻，省外高校毕业生的就业去向发生了变化，使用人单位第一时间在省外院校就完成了招聘任务。以往，省外的毕业生都首选一、二线城市较光鲜的行业就业，极少会选择到工作环境及工作条件艰苦的施工企业或省外就业，各水利类施工企业的招聘人员基本靠我们学院输送。但今年，水利部下设各大工程局的招聘任务在省外各院校就基本能完成。像中水八局、九局、十四局乃至三峡工程局。这一变化又为我们的就业工作增加了新的难题。

　　3.事业单位“用工制度”发生改变

　　2023年，xx市水利土建类部分事业单位的用工制度由事业招聘变为了“劳务派遣”。2023年，共有四家用人单位带来了31个劳务派遣岗位，但毕业生对这种用工形式还处于观望和认识的过程，亦或对用人单位这种可以“规避责任、随时终止、解除劳动合同”的行为不能接受，没有人愿意签订协议。

　　4.用人单位对违约行为的规避发生变化

　　以往，用人单位对违约行为的处理基本处于一种软处理状态，形同虚设，毕业生有意向就可以签，基本不用承担风险。今年，几乎所有事业单位免试录用的岗位都写上了违约条件和违约金，并按情节轻重将违约金定在200020000元。甚至有的用人单位为规避违约行为，直接把违约金调整为保证金，只要一签订协议就需要交纳20005000元不等的保证金。毕业生在初期就业本来选择就多，在这种情况下，更是处于犹豫状态，把着若干个就业意向，就是迟迟不签订协议，最终导致就业岗位的流失。

　　5.用人单位对人员资格要求发生变化

　　2023年之前，免试推荐进入事业单位的岗位只要有毕业证就可以推荐免试录用。但今年，用人单位明确要求必须具备毕业证和学位证才具备推荐资格。招聘条件的严格化，给毕业生就业增加了新的难度。

　　(2)毕业生择业存在不利因素

　　1.毕业生首先公务员和事业单位

　　水利土建类专业的毕业生，更多的是到就业条件比较艰苦的设计单位、施工单位就业，导致很多毕业生都把工作环境好、工作轻松的公务员和事业单位作为首先。每逢有事业单位来招聘，都会出现扎堆现象，而企业单位却很少有人关注，甚至有些毕业生在毕业后都还在待业朝着公务员和事业单位努力。

　　2.基层单位就业形势不乐观

　　毕业生很少愿意去基层单位就业，甚至是事业编制的岗位都极少有人愿意去。一方面：基层单位地理位置偏僻，交通不利;另一方面：现在的毕业生独生子女占了很到的比重，他们的择业去向受家人的影响比较大，家长都不希望他们走远。

　　3.对新的用工制度持观望态度

　　今年出现了“劳务派遣”的用人形式，在昆单位就有31个岗位以这种形式招聘，但学生对这种用人形式还不够了解或者不赞同，导致31个岗位无人问津。

　　4.扎堆在大型企业和施工单位

　　水利部下属的各大工程局、省内各大设计院一直是我院毕业生重点选择的就业去向，由于今年各大工程局的人才需求结构及招聘计划的调整，导致我院毕业生的择业受到很大影响。但对用人需求量大的私营企业，像招投标公司、监理公司、造价公司等在昆私企，虽然在档案、户口的管理及保障措施上基本跟大型企业一样，但还是关注的毕业生多，真正签协议的却很少。

　　三、主要做法

　　在就业大环境不乐观的情况下，用人单位一系列的变化，给我们的就业工作增加了难度，而毕业生的择业理念还没有及时的转变过来，对学院服务学生就业、实现毕业生充分就业工作带来了极大的挑战。面对复杂严峻的就业形势，学院党政领导积极出谋划策，寻找突破口，从人才培养、就业指导、学生的动手能力、创新意识、专业技能、诚信教育、就业服务等方面着手，做到人才培养适应就业、“五养成”推动就业、诚信教育保障就业，想法设法拓宽就业渠道，提高就业竞争力，实现就业最大化。截止2023年8月25日，学院就业率达到89.72%。在严峻的就业形势下，学院能保持较好的就业态势，主要归功于我们在以下几个方面长期不懈的努力：

　　1. 院领导重视就业工作

　　我院党政领导十分重视就业工作，一直将其作为学院的重点工作来抓，并作为重要内容列入年度工作计划。在定期研究我省有关学生就业工作文件、分析就业形势、确定工作方针、部署就业工作的基础上，结合我院具体情况，制定详细的就业工作计划。明确要求从提高就业质量构建和谐社会的角度来充分认识做好毕业生就业工作的重要性。

　　学院一直坚持实行“毕业生就业工作一把手负责制”，由院领导、党群办、院就业指导与服务办公室、院团委相关人员和毕业班班主任组成了毕业生就业工作领导小组，及时研究解决就业工作中出现的新问题。学院4次召开党政联席会专题研究布置就业工作，院分管领导每周召开一次就业指导老师及毕业班班主任专题会议部署就业工作，及时掌握就业形势的变化，着重从用人单位人才需求、用人制度的变化、毕业生就业理念变化着手，对就业方案做出调整，努力促进毕业生充分就业。

　　2.根据市场需求，探索人才培养模式改革，适时调整人才培养方案

　　学院从2023级本科在全校率先实行“专业招生、大类培养、中期分流、分层培养”的教学改革试点。按照“1.5+1.5+X”模式培养，入学后先进行一年半(1.5)的大类培养，后续一年半(1.5)进行中期分流后的分专业培养，即按照6个专业方向开设不同的专业基础课和专业课，“X”指第五至第八学期的分层次培养，分“水利水电工程”和“土木工程”实验班或实践技能培养两种层次。大类培养给了同学再一次选择专业的机会，有效地调动了学生的学习积极性;而且构建了统一的大类平台课程模块，有利于培养“厚基础、宽口径”的专业技术人才;分层次培养给了少数尖子学生再次提高或继续深造的机会或有利途径，对多样化人才培养具有一定的积极作用。同时，针对社会发展需要，深化人才培养模式和教学内容的改革，突出特色，根据社会需求主动调整学科专业设置，进一步强化产学研相结合的办学特色，以云南建工“兴水育才”奖教奖学金的设立为契机，加强校企合作，探索校企联系、技术攻关、实习实训、互利共赢的合作新机制，疏通学生就业和企业引入人才这个重要的人力资源大通道。

　　3. 结合专业特点，开展全程式就业指导工作

　　把就业指导工作前移并贯穿在大学四年教育的始终，根据每个年级的特点，有针对性、分层次的进行指导，帮助学生规划其职业生涯。对大一学生，着重引导其根据自身特点初步设计职业发展方向，明确大学期间的学习任务和学习选择，重点开展“专业思想教育”，了解就业形势;对大二学生，着重结合能力培养，进一步确认职业目标;对大三学生，着重实习和锻炼，培养与职业目标相适应的素质，并进行必要的调整;对大四学生，针对择业期间的问题，在就业形势、信息服务、政策咨询、面试技巧、心理调适等方面进行具体指导。学院党委书记彭尔瑞老师针对我院毕业生多年来在“自荐书”、“协议书”填写中存在的问题，分别从“学生”和“用人单位”的不同角度向同学们详细阐述了《推荐表》、《就业协议书》的作用、特点、要求及注意事项，并分别从专业、理想、兴趣、收入、潜力、地点等方面为同学们讲述了如何选择就业取向的问题，为我院2023届毕业生选择就业去向提供了建议与指导。同时缓解在找工作中的焦虑，同学们能够感到学院的领导、老师时刻的关怀和重视。

　　4. 重视学生动手能力的培养

　　学院特别注重学生创新能力和动手能力的提高，连续多年举办结构设计大赛、建筑方案设计大赛、建模模型设计大赛、手工制图大赛、计算机制图大赛等，组织学生参加全国大学生数学建模竞赛、全国大学生结构设计大赛、挑战杯课外科技活动作品竞赛，取得了包括全国三等奖在内的等多项优异成绩。一系列活动的开展，使学生的创新能力和动手能力普遍得到加强，为较好的适应社会需求和充分就业奠定了良好的基础。

　　5. 注重学生创新教育和创业能力的培养

　　当今世界，科学技术日新月异，自主创新能力已成为国家竞争力的核心，培养学生科技创新创业素质亦是学院人才培养目标的重要内容。为培养更多适应社会发展需要的专业技术人才，学院领导十分注重学生的科技创新创业能力的培养。2023-2023学年，学院自筹3万元经费，将校级立项之外的项目全部在院级层面立项。2023-2023学年，学院共申报自然科学类、社会人文类、科技发展制作类、创业类等科技项目共计59项，其中36项获得校级立项、23项获得院级立项，申报及立项数目均创历史新高。

　　为了进一步促进学院深化教学改革，不断增强创新人才的培养力度，学院推出“双导师”责任制，除常规的班主任作为学生的第一导师之外，学院从教师队伍中选聘骨干教师作为学生的专业启蒙和科技创新创业项目的指导老师，每位指导老师负责5-6名学生，从大一到大四跟踪指导，积极指导学生参入到科技创新创业行动中。创新活动的开展，提高了学生的创新能力和综合素质，较好地适应了用人单位对人才的需求变化，使学院2023届毕业生在面对严峻的就业形势下较大化的实现了合理就业。

　　6.注重学生专业技能的培养

　　面对新形势下用人单位对人才需求的变化，学院十分重视对学生专业技能的培养。从常规的施工员、质检员、安全员、材料员、预算员等“五大员”的培训到市场新宠BIM的培训;从常规的课堂教学到社会教学实践;从常规的专业强化训练到参与生产项目实践;让xx学院学生在学好课本专业知识的同时，掌握了适应行业需求的专业技能，拓宽了他们的就业渠道，提高了他们的就业竞争力。

　　7.加强校企合作

　　学院建立了用人单位和校友联系信息库，加强联系，及时掌握就业需求。充分调动行业、校友、科研和工程项目联系单位等优势资源，全员参与，全方位宣传学院，推荐毕业生。

　　本学院积极吸引组织并现场召开了本专业专场招聘会多达40余场，前后共提供就业岗位1685个(其中事业编制免考岗位71个)。目前经跟踪回访，学院初次就业率为89.72%。

　　8. 以人为本，大力帮扶特殊群体就业

　　学院领导挂帅重点帮扶“三个一百”困难学生，xx院党委书记负责联系2023级土木工程专业的xx等7名同学，xx院长负责联系2023级农业建筑环境与能源工程专业xx等8名同学，xx副院长负责联系2023级水利水电工程专业xx\*等7名同学，xx副院长负责联系2023级资源环境与城乡规划管理专业xx等7名同学，xx副院长负责联系2023级农业水利工程xx\*等7名同学。

　　为实现“三个一百”困难学生充分就业，学院领导不定期找他们谈话，向他们分析今年的就业形势，指导他们择业，并利用自身的人脉关系向用人单位推荐就业。通过院领导的不懈努力，目前我院36名“三个一百”困难学生就业率已达到100%。

　　9.开展诚信就业教育

　　违约现象的发生，对学院毕业生就业平台产生了极大的损伤。为规划就业，实现诚信就业，学院把“诚信”放在与用人单位搭建就业合作平台的首位，并在学生中开展诚信教育，规范就业违约管理。

　　10.充分利用各种媒体资源。提高服务质量和时效性

　　在学院增设就业信息栏，通过学院网站及时发布专业招聘信息、转发相关就业信息、宣传大学生当村官、自主创业等;开通学院官方微博、QQ群、飞信等各种通信手段扩大就业信息覆盖，确保就业信息即时和准确地传递到每一位学生;每两周创办就业简报一期，让全院学生及时了解就业动向及就业情况。

　　11. 开展毕业生择业意向调查和用人单位人才需求调查

　　2023年，学院对毕业生进行择业意向调查，对用人单位用人取向和用人变化进行调查。并对各专业近几年的毕业生进行了部分回访，收集用人单位对录用毕业生的满意度反馈意见。有针对性的开展就业宣传和就业指导，较好的服务于学生就业。

　　12.加强基层就业宣传

　　在就业形势不乐观的大环境下，为推动学院毕业生就业，学院领导针对毕业生不愿意去基层就业的情况，召开了党政联席会专题研究谈论寻找解决问题的办法，从个人发展空间、基层生活成本、基层岗位优越性等方面加大宣传力度，鼓励大家到基层就业。

　　13.关注就业困难学生，努力促进充分就业

　　截止2023年9月10日止，学院针对暂不就业和待就业的学生进行了梳理摸底，并专门召开了班主任、相关负责人会议，具体分析原因、督促跟踪未就业学生情况，要求班主任工作细致、及时掌握未就业学生的电话、信息、未就业原因，并更进一步传递用人单位信息，让未就业学生尽快选择就业。究其原因，主要是有的同学在等待事业单位考试结果导致他们尚未签约，有的同学是手握多家单位可选而拿不定主意，有放弃就业等待明年考研的同学，有未拿到毕业证无法找工作的同学等。

　　针对以上情况，学院要求各班主任继续跟踪毕业生就业情况，多关心未就业学生，了解其思想动态，加强就业指导，调整心态，调整角色，坚持到年底达到学生未就业人数为0的目标。

　　三、工作特色与亮点

　　1.专设学生就业工作辅助联络员，确保学院及时了解毕业生未就业原因，做到就业决策有据可依。

　　为缓解新形势下的就业压力，切实做好毕业生就业工作，学院分管就业工作领导决定在各毕业班有偿设置学生就业工作辅助联络员。负责协助学院完成就业工作，具体负责了解本班未就业同学的基本情况，是什么原因造成未就业，并及时向学院负责就业工作的老师反应情况。学生就业辅助联络员的设置，使学院能在第一时间掌握未就业同学的思想动态、未就业原因，对一些共性问题、难点问题有针对性召开专题会议研讨寻找解决问题的办法，做到就业决策有据可依，对实现学院毕业生最大化就业起到了积极的推动作用。

　　2.专设离校前“就业周”，为未就业毕业生提供贴心化服务，做到未就业毕业生实现最大化就业。

　　为做好毕业生就业工作，学院较早地启动了就业工作，通过努力，基本保障了大部分毕业生实现了就业。但在严峻的就业形势下，学院总体就业形势并不乐观，部分毕业生还未能实现就业。为确保毕业生离校时能手握一份工作，做到舒心离校，学院党政领导经研究决定把2023年5月26日开始的两周定位离校前“就业周”，充分利用学院老师的人力资源积极联系用人单位，成功邀请到29家企业，并带来133个岗位。对未就业毕业生来说，无疑是场及时雨，之前一直彷徨犹豫的毕业生，在各种压力下，离校前能找到份工作，已经是他们首先要考虑的问题。离校前“就业周”的及时出现让他们看到了希望，就业周招聘面试一改以往冷清的局面，出现了多人竞争一个岗位的现象。就业周工作的开展极大地推动了学院的就业工作，做到未就业毕业生实现最大化就业。

　　四、工作问题与思索

　　1.基层就业宣传工作

　　公务员、在昆企事业单位一直都很受毕业生的青睐，而一些单位较好的基层岗位却无人问津，甚至是事业单位免考岗位都极少有人去。这是就业观念的误区，院校在今后的就业指导中应加强基层就业宣传，继续引导学生更新就业观念。

　　2.独生子女择业受到限制

　　随着社会的发展，独生子女现象越来越明显。据不完全统计，2023年学院毕业生中独生子女占了65%的比重，这部分毕业生在择业的时候很大程度上都要考虑父母的意见和如何赡养老人的问题，导致很多岗位由于交通不便、离家庭所在地较远等现实问题而流失。如何有效解决这一社会现象，也是我们今后就业指导必须面对的问题。

　　3.艰苦地方就业鼓励机制

　　目前的就业形势是一、二线城市就业市场负荷较重，偏远的艰苦地区人才需求量大，但由于工作环境、工作条件的局限性，毕业生很少有人关注，导致学院每年都有这方面的岗位流失，采取何种优惠政策照顾艰苦地方就业人员，提高艰苦地区就业吸引力，也是值得我们思考的问题。

　　2023年毕业生就业工作总结

　　2023年我系毕业生就业工作，进一步规范了推荐实习、就业工作程序及制度，加强实习过程管理，加大毕业生实习、就业指导工作力度，努力提高学生对口就业率。在学校领导的指导下，各专业结合自身特点，积极与用人单位联系和沟通，主动走向市场，努力拓宽就业渠道，较好完成了2023届毕业生就业工及2023届毕业生实习安排工作。现就2023年度工作做如下总结：

　　一、就业工作方面

　　2023年我系共有46名毕业生，其中初次就业人数为35人，就业率为76%。毕业生中35人与用人单位签订了劳动合同并顺利办理了报到证，其中各专业的6名学生考取了各种资格证书。与此同时顺利完成了所有专业学生的档案整理工作。就业实训 科及时有效开展实习、就业指导，通过就业指导课、专题讲座、班会等形式进行就业指导工作，引导毕业生树立正确的择业观和成才观，降低就业期望值，做好就业前的思想准备和心理准备，鼓励毕业生“先就业，后择业，再创业”。并加强了毕业生就业技能的培训，教他们如何写就业自荐书，如何面试。

　　本年度我系按照学校要求开设了13、14级各专业5个班的就业指导课程，完成了《职业生涯规划》、《就业指导》课80 学时教学任务，并邀请就业指导中心的专家做了专题讲座、收到良好效果，大大拓宽了我系毕业生的就业视眼。

　　二、实验实训方面

　　我系2023届毕业生有护理、学前教育、畜牧兽医等三个专业的82人。按照学校顶岗实习要求2023年6月28号经实验实训科的多方努力高护专业33名学生前往巴市中心医院、临河区医院、巴市蒙医医院、进行顶岗实习，2023年10月26把畜牧兽医专业17名同学送往校企合作单位圣牧高科8,9,16,21牧场进行顶岗实习。 2023年5月，在就业实训科的努力与协调下我系2023级畜牧兽医专业的17名同学前往圣牧高科养殖基地进行20天的牛羊生产学教学实习，开创了我系课堂教学与实践教学相结合的新模式。另外就业实训科为建立学前教育专业的实训基地，经多方奔走开辟了巴市蒙古族小学、巴市蒙古族幼儿园乌拉特中，后，前旗蒙古族幼儿园等单位并在2023年5月25号又将13级学前教育专业的32名学生送往这几个单位进行两周的教学实习真正尝试了学习与岗位相结合的模式。在完成以上工作的同时本年度我科整理验证各类证件及实习册300多个，发放就业补贴3人次，联系用人单位8个。 除此之外国家及自治区关于双语大学毕业生的一些优惠政策使我系毕业生通过考试被各盟市的公益性岗位录用。

　　我系一直重视学生实习过程的管理。实习过程中，就业科肩负着对学生实习全方位管理，带队巡视老师起到了公司与学生之间的桥梁作用，缩短了学生步入社会的不适期，使学生在实习中不断学习和成长，学生们认真的实习态度得到了单位认可并建立了学校与单位间良好的合作关系。系领导高度重视实习、就业工作，把毕业生就业工作作为系工作的重点来抓，采取多种形式开拓就业单位。

　　三、就业工作存在的不足及建议

　　1、实习、就业指导还需加强

　　就业指导教育应从入学开始，要渗透到各教学当中，要加强专业思想教育，学校的德育工作应以就业指导为核心开展，实习的前期宣传动员工作要充分和深入，如，如何写简历、心理辅导、人际交往与沟通、礼貌与礼仪、工作责任心、团队合作精神、勤奋好学、不怕困难、不看眼前利益等，积极引导学生帮助他们树立正确的就业观和择业观。

　　2、建立及完善学生实习制度

　　按教学计划高职高专学生必需完成不少于半年的顶岗实习，应逐步建立完善实习纪律，规范实习条例、实习纪律，完善执行原则等。

　　3、加强职业素质的培养

　　学会尊重人、文明、礼貌、责任感、主动工作、沟通能力、耐心等，先学会做人再学习技能。应从学校德育工作去开展。

　　4、加强专业技能的培养

　　学生的动手能力，各专业要根据本专业的特点，加大实践性教学，通过调研对教学进行反思。

　　5、要合理安排实习岗位

　　应根据学生综合素质及公司岗位的要求推荐学生.

　　6、加强实习过程的管理

　　指导教师工作要做到前面(可电话或巡视等方法了解学生情况)，要做好学生的心理辅导(学生现实主义向钱看)，应防患于未然，出现问题要及时解决(处理)，加强外地学生的巡视，加强到外地实习学生的管理(电话或短信)。

　　7、对专业人才市场进行调研

　　巡组老师要利用巡视时间，了解用人单位对毕业生的意见，并以此提出教学的改革意见，实习结束要完成书面总结报告。

　　8、完善实习的检查评估制度

　　实习前各专业应招开巡组老师工作会(布置工作、巡视工作规范要求)，明确巡组老师的工作责任及评价考核办法，专业科每周要有巡组反馈例会(会议记录)，“毕业实习工作表”填要完整(巡视学生名单、公司，学生实习成绩优、良、及格比例，优秀实习生、表扬实习生等)，系领导应对巡视老师工作进行评价，写出实习总结及教学反思

　　9、完善实习信息反馈

　　完善实习检查、实习考核和实习档案管理制度，及时将实习有关资料。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找