

长春工程学院

关于促进毕业生就业工作的实施办法（试行）

为深入贯彻党的十九大和习近平总书记系列重要讲话精神，全面落实教育部《关于做好2021届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》、吉林省《关于做好吉林省高校毕业生就业创业推进行动的实施意见》和《吉林省鼓励高校做好毕业生留省就业工作绩效评价实施办法》的有关要求，切实增强就业工作的使命感和责任感，努力构建学校毕业生高质量就业工作体系，形成全面促进毕业生就业的良好局面，全力扎实有效推进毕业生更加充分更高质量就业，现结合学校实际，提出以下实施意见：

一、加强组织领导，构建全员参与就业工作格局

1. 落实就业工作“一把手”工程。毕业生就业工作实行党委统一领导，校院两级管理，成立校、院两级毕业生就业工作领导小组，一把手亲自研究、亲自部署、亲自推动。学校毕业生就业工作领导小组由党委书记、校长任组长，主管就业工作的校领导任常务副组长，其他相关校领导为副组长，负责就业工作的职能部门负责人和各学院党委书记、院长为成员；各学院就业工作领导小组由学院党委书记、院长任组长，学院党委副书记和其他院领导为副组长，专兼职辅导员、班主任为成员。

2. 构建全员促就业工作格局。学校就业工作领导小组办公室设在招生就业处，负责就业工作的信息收集传递、各类就业活动的组织开展、就业工作协调调度、就业质量报告编制等。各学院

对本学院学生就业工作负主体责任，学院党政负责同志要定期研究部署就业工作，并将其列入重要工作日程，结合学院实际，制定促进就业工作方案。学院要充分发挥就业工作主体作用，负责全面开展本学院毕业生就业指导、服务、管理工作，密切关注社会需求，加强就业形势研判，了解学生诉求，解决学生实际困难，专人指导就业，并充分发挥专业教师的骨干作用，形成全员参与就业、促进就业的工作格局。

二、建立完善工作机制，强化就业工作管理

3. 建立统筹谋划机制。学校就业部门每年9月前完成应届毕业生就业工作方案，经学校就业工作领导小组审定后实施。

4. 建立协同会商机制。学校就业、招生、教务、学工、团委、财务、后勤、宣传、保卫等部门结合职能分工，围绕毕业生就业分别制定并落实工作计划，定期召集会商会议，发挥相关部门作用，协调解决具体问题。

5. 建立风险应对机制。毕业生就业形势发生重大变化或存在重大隐患时，就业工作领导小组要及时决策，作出积极应对和部署调整，确保毕业生就业保持稳定。

6. 实行就业工作目标管理。把毕业生就业工作纳入各院工作绩效考核的重要内容，每年开展一次就业工作评比表彰活动，奖励工作突出的集体和个人。学校每年初与各学院签订就业工作目标责任书，设定一个就业工作目标，其中包括整体就业去向落实率指标、留省就业率指标；实习就业基地建设指标；就业市场拓展指标；考研率等指标。

7. 实行就业工作绩效考评制度。年终对各学院毕业生就业的两项指标进行达标考核，包括毕业去向落实率和去向留省率；同时对学院和个人的就业工作日常开展情况进行考核评定。

8. 建立定期调度制度。学校对学院的就业情况和留省就业进行定期通报，各学院要及时督促学生通过就业管理系统及时更新就业信息，并认真审核学生填报信息的准确性和规范性。学校定期召开就业调度会，通报整体就业情况和留省就业情况，发现问题，研究推进措施，部署下步工作。

9. 实行就业工作“五化工作法”。形成就业工作的日常工作模式，即清单化管理、图表化推进、手册化操作、模板化运作、机制化落实。

10. 建立健全就业工作约谈通报、追责制度。各学院要严格按照就业统计工作要求，强化就业数据统计管理，通过就业管理系统及时更新就业信息，确保数据真实、准确、完整。各学院要压实就业统计责任，层层签订责任书，认真落实教育部的就业签约“四不准”要求。对不按照要求执行，出现弄虚作假、数据不真实、不准确的，视情况对主要领导和负责人进行约谈、问责。

三、拓宽就业市场，完善就业信息服务

11. 加强校园招聘市场建设，不断充实就业资源。要充分发挥校园招聘主渠道作用，搭建就业服务平台，加快就业市场建设。各学院要调动各方资源，邀请对毕业生有吸引力的企业、与学校学科专业对口的企业进校园招聘，保障学校就业市场资源充足稳

定；积极主动联系校友企业，邀请校友企业来校交流合作、洽谈项目、分享创业经验、招聘毕业生；积极联系走访校企合作企业，建立校企合作基地，每年要有一定比例新增合作企业，保证合作企业的质量和规模。

12. 完善学校网络招聘平台，健全线上就业指导服务体系。
维护好本校用人单位需求库、毕业生求职意向库等，及时发布专业设置和毕业生结构。利用教育部“24365 校园网络招聘服务”平台和省级就业招聘平台，推进就业信息联通共享。积极开展网络招聘服务，优化网上就业服务，通过网络精确采集岗位需求和求职意向。

13. 组织开展各类招聘活动。切实加强与对口行业和企业交流合作，举办分层次、分类别、分行业的校园专场招聘会。各学院积极配合学校，发挥学院就业工作的主动性、积极性和创造性，邀请用人单位举办“小型、分类、专场”招聘会，打造“一院一会”，为毕业生提供高质量就业岗位。组织毕业生参加有关部门和兄弟院校举办的各类就业供需见面会和校园招聘会。

14. 发挥实习实训基地促就业作用。各学院要加强就业实习基地建设，扩大就业实习基地总量，完善学生实习基地的管理，提高实习基地的质量，逐渐提高学生对实习基地的满意度，促进学生留在实习基地企业工作。发挥学校特色学科、特色专业优势，与企业建立产学研合作基地，促进毕业生对口就业，在用人单位实现“实习+就业”。

15. 积极促进毕业生留省就业。要广泛开展宣传推介和供需对接，努力营造毕业生留省就业良好氛围。要将留省宣传纳入新生入学教育重点内容，将留省就业宣传引导贯穿教育教学全过程。要优先向省内用人单位推荐毕业生，满足不同层次和类型人才需要。各学院加强与省内各地政府、人才工作部门的沟通联系，了解地方人才市场需求，为毕业生留省就业打开通道。按照“稳固、拓展、深化”的建设思路，及时把握就业形势和变化趋向，建成以重点企业、重点行业和重点地域为依托、职位信息充足的省内就业市场，引导更多毕业生留吉就业。对接省内重点企业、重要项目，加强产教融合、产学研合作，推进实习+就业，让大学生有更多机会到省内企业参观实践、实习实训，提高留省就业成功率。建立省内校友联络网，聘请校友进校开展就业指导讲座和经验介绍，为毕业生留省就业提供有效帮助。

16. 引导毕业生政策性岗位就业。加大“大学生征兵”、“大学生村官”、“三支一扶计划”“西部计划”“专招计划”等项目的宣传、动员、服务，为毕业生提供专人指导、精细服务等全方位保障，引导和鼓励毕业生扎根基层，主动投身地方经济建设，到祖国最需要的地方去建功立业，报效国家。

四、加强服务与管理，全面提升就业工作质量

17. 推进全程化职业生涯教育与指导。将生涯发展教育贯穿学生大学全过程，对新入学和低年级学生着重进行职业生涯启蒙教育，建立学生职业生涯成长档案，根据学生特点开展个性化就

业指导咨询。注重将专业教育和生涯规划教育融会贯通，引导学生将专业学习、个人兴趣、职业理想有机结合。建立职业导师与毕业班级结对的“一师一班”制度，为学生提供及时有效的咨询服务，疏解就业心理问题，促进积极就业、理性择业。鼓励和支持毕业生升学的同时，也要引导他们转变观念，一颗红心两手准备，面对优质单位，积极求职就业。

18. 细化就业指导服务。紧紧围绕学生关注重心，从大一开始，持续适时开展多种形式的职业规划和就业指导，如深入系统的专业介绍、聘请校内外专家讲座、邀请杰出校友做报告、企业成功人士成长分享等。同时组织开展职业生涯规划大赛、就业知识竞赛、模拟面试等课外实践活动，实施多样化就业沙龙、精准化就业指导。贴近学生实际，把专业学习、就业指导、职业规划、创业帮扶等贯穿到学生教育教学全过程，全方位提高学生综合素质，增强学生就业竞争力。

19. 做好就业信息精准推送。充分发挥就业平台和网络空间优势，搭建严密的“学校-学院-班级-学生干部”就业信息推送体系，打造信息共享工作网络，根据学生就业区域、单位性质、岗位、薪酬等需求，将就业信息结合专业特色和学生需求进行分流导引、精准传递，确保就业信息让每个学生了解详细，提高人岗匹配精准度和实效性。

20. 加强就业困难群体帮扶。各学院要准确把握就业困难毕业生的具体情况，健全“双困生”档案，落实人员，实行一对一

帮扶，“一生一策”动态管理，通过“双困生”培训、专场招聘、岗位推荐、发放求职补贴等形式，做到精准帮扶。

21. 做好毕业生权益保护工作。加强法制教育，提高维权意识，坚决制止就业欺诈行为。要定期发布预警提醒信息，帮助毕业生识别虚假或欺诈就业信息，防范“培训贷”等招聘陷阱，保护自身合法权益。要加强校园招聘活动监管，严禁设置包含院校、学习经历、培养方式等限制性条件和性别、民族等歧视性条款的就业信息，坚决反对任何形式的就业歧视，坚决防止毕业生加入传销组织。建立用人单位招聘黑名单制度，将经认定存在就业歧视、欺诈等问题的用人单位纳入黑名单，不得入校开展招聘活动。

22. 做好毕业工作动态监测。开展长春工程学院毕业生职业发展状况调研，完善毕业生就业状况动态监测体系。各学院要建立毕业生就业工作台账，对毕业生就业状况、思想动态、择业意愿及实际困难开展跟踪关注和摸底排查，全面了解和及时掌握毕业生就业进展情况，加强就业形势研判，积极应对风险挑战，更有针对性地开展信息精准推送和分类指导服务。精准策划、分类指导，帮助学生调整并实现预期目标。

23. 加强就业指导服务队伍建设，提升就业工作人员业务能力。要逐步配齐配强就业指导教师和工作人员，按照专兼结合的原则，结合学生人数以及实际教学、科研和社会服务的需要，配备足够数量和较高质量的就业指导教师和专职工作人员。进一步明确辅导员就业指导工作职能，充分发挥毕业年级辅导员就业指导作用，积极聘请企事业单位、社会组织、行业协会有关专家兼任就业创业指导教师。定期组织、参加就业工作辅导员培训，不

断提高就业工作队伍的指导能力和服务水平。

24. 规范业务审核办理。畅通校院两级互通渠道，加强就业过程化管理和精细化服务，做好就业政策咨询服务和就业手续审核办理。严肃对待毕业生就业协议书的丢失和违约现象，减少并控制此类情况发生，严格按照《长春工程学院毕业生就业协议书管理办法》执行。

五、实施激励政策，推进就业工作主体责任落实

25. 提供就业工作专项经费支持。学校根据教育部文件精神，根据当年毕业生人数和就业工作实际情况确定核定就业工作专项经费标准，纳入学校当年的预算并予以重点保证落实。根据就业工作实际情况，每年度核拨给各学院一定的就业专项经费，主要用于就业市场开发和就业指导教育等。

26. 实施就业工作业绩考核挂钩政策。以当年吉林省高校毕业生毕业去向落实率（初次就业率）和学校核定的各学院毕业生去向留省率为基准（计算公式为：留省率=毕业生留省就业人数÷毕业生总体就业人数×100%；留省就业人数统计不含升学、入伍、出国出境人数；统计时间节点以全国高等学校就业指导中心每年8月31日统计数据为准），各学院毕业生毕业去向落实率和去向留省率与之相比较，两项指标均高于基准的认定为达标，低于基准的认定为不达标。

（1）认定为达标的学院，分别以毕业生去向留省率相对基准的增幅和毕业生毕业去向落实率由高到低进行排位，按达标学

院总数排位前 30%、中间 40%、后 30%分序列对单位领导班子实施不同程度绩效奖励。每年十月份，学校以绩效形式发放给相关学院。

(2) 认定为不达标学院，取消其当年评优资格，并约谈学院主要领导。

(3) 获得学校评定的“就业工作先进单位”称号的学院给予增加就业经费，增加经费列入下一年度本单位就业经费总额，也可在学院内部进行奖励；获得“就业工作先进个人”称号的教师学校给予一定的奖励。

(4) 新成立的学院有不超过两届毕业生的，毕业生去向留省率按照学校上一年毕业生去向留省率平均值计算。

(5) 对于留省就业率高，贡献较大的，给予特殊奖励；对于研究生考取率高并且较上一年增幅较大的学院给予特殊奖励；对于整体毕业去向落实率较高，且就业学生绝对数较大，对学校整体就业贡献较大的，给予特殊奖励。

长春工程学院

2022 年 6 月