

---

# 华中科技大学环境科学与工程学院

## 就业工作简报

2021 年第 2 期（总第 2 期）

生涯规划与就业指导工作团队编

2021 年 5 月 6 日

### 【本期目录】

#### 1、聚焦|就业资讯

- △ 学校要闻：华中科技大学 2021 年春季部署高校毕业生双选会顺利举行
- △ 学院资讯：环境学院本科召开第十二期求职大讲堂—简历制作及面试礼仪技巧
- △ 学院资讯：环境学院本科生、研究生召开第十三期求职大讲堂——选调生政策宣讲及经验分享交流会
- △ 学院资讯：环境学院 2021 年春季供需见面会暨第一届“环启蔚来”求职训练营体验日圆满举办

#### 2、视点|就业报告

- △ 环境学院 2021 届研究生毕业生就业进展报告

#### 3、导航|就业指南

- △ 选调生基本政策及备考小贴士

---

## 华中科技大学 2021 年春季部署高校毕业生双选会顺利举行

4 月 17 日，2021 届春季在汉部署高校毕业生双选会（华中科技大学专场）在中心操场足球场举行。近 350 家用人单位到我校招贤纳士，近 2 万名来自在汉八所部委直属重点大学毕业生参会。

本次双选会为毕业生提供了高质量的单位、高起点的平台和高匹配的岗位。350 家参会单位提供 2 万多个岗位，参会单位由 50 多家高校、40 多家科研院所、40 多家国防军工企业、近 30 家医疗卫生单位、200 多家大中型企业。行业涉及教育、信息传输、软件和信息技术服务业、医学为主的 14 个行业，地域以东部、中部地区为主。

---

## 环境学院召开第十二期求职大讲堂—简历制作及面试礼仪技巧

4 月 20 日晚，环境学院组织 17 级学生开展以简历制作、面试礼仪及技巧为主题的第十二期求职大讲堂。

辅导员分别从简历制作和面试礼仪与技巧两方面详细介绍求职过程中简历的作用、注意事项、不可或缺的五元素及面试前所需要准备的七个内容、应试技巧等。通过范例分析、分组练习讨论及模拟的形式使参会学生切身感受压力面试及演练应对方法。同时，培养良好的面试礼仪，有利于树立良好的第一印象，这不仅适用于职场面试，也适用于生活。本次求职大讲堂旨在为即将进行求职的 17 级本科生们进行求职预热，相信同学们在本次活动中都大有收获，未来在职场面试中大放光彩。



---

## 环境学院本科生、研究生召开第十三期求职大讲堂——选调生政策

### 宣讲及经验分享交流会

环境学院党政领导班子高度重视学生就业工作，尤其以“扶上马，送一程”的选调生引领工作为重心。为加强我院同学对选调生政策了解，鼓励更多的环境学子到祖国各地基层施展才干，求职大讲堂第十三期之选调生政策宣讲及经验分享交流会于4月22日晚19:00在环境科学与工程学院东十三楼207会议室顺利举行，近70名有志于报考选调生的准毕业生们到场。

第一部分由学校基层治理研究会选调政策宣讲团成员详细讲解选调生报考政策及报考情况，并从“强思想、重理论、引进来、走出去”学校层面介绍选调生工作培养引导工程。第二部分由环境学院四位准选调生分别从对选调生的认识、备考计划、笔试及面试经验及常用备考资料详细分享了自身经验。为何选择考选调生，四位准选调生一致认为选调生的初心是全心全意为人民服务，成为对国家、对社会有用的人是一种情怀。辅导员督促同学们作好职业生涯规划，树立正确的择业观，提前树立就业目标，鼓励同学们踊跃到基层、到祖国和人民最需要的地方去建功立业；同时鼓励同学们掌握扎实的专业基础，坚定自己的决心和行动，知行合一。本次选调生经验交流会反响热烈，到场的同学们纷纷表示获益良多。



---

## 环境学院 2021 年春季供需见面会暨第一届“环启蔚来”求职训练营

### 体验日圆满举办

为促进环境学院学子高质量就业、保障学院就业工作进行顺利，4月24日上午，“2021年环境学院专场春季供需见面会暨第一届‘环启蔚来’求职训练营体验日”在东教工活动中心二楼顺利举行。全国各地共20余家单位参会，我院

---

2022 届及未就业 2021 届研究生、本科生毕业生积极到场进行求职或面试体验。

学院领导高度重视就业工作，充分运用校友资源，坚持探索为毕业生和用人单位搭建“双选、合作、共赢”的平台。副院长吴晓晖到现场与招聘单位亲切交流，细心询问参会单位招聘需求和学生表现等详细情况，三个专业系所教师党支部书记、学工组长、团委书记皆全程在现场做相关指导。



# 环境科学与工程学院 2021 届研究生毕业生就业进展报告(缩略版)

(截至 2021 年 5 月 1 日)

环境学院 2021 届研究生共有 113 人，其中环境工程专业人数 55 人（硕士 49 人，博士 6 人），市政工程专业人数 34 人（硕士 31 人，博士 3 人），供热、供燃气、通风及空调工程专业人数 17 人（硕士 15 人，博士 2 人），环境科学专业人数 6 人（硕士 4 人，博士 2 人），环境规划与管理专业 1 人（硕士 1 人）。

## 1. 就业整体概况

截至 2021 年 5 月 1 日，环境学院 2021 届 113 名研究生中，已签约 81 人，已落实升学去向 2 人，已通过等额考察正等待选调生录取公示 1 人，未落实毕业去向 29 人。截至目前，环境学院应届研究生协议就业率为 71.7%，升学率 2%，其中博士协议就业签约率为 30.8%，硕士协议就业签约率为 77%，升学率 2%。2020 年同期环境学院应届研究生协议就业率为 68.3%。今年相比去年同期，稳中有进，待就业学生主要分为已有 offer 正寻求更满意的工作和毕业后再求职两类。各专业就业进展详情见表 1 所示。

表 1 环境学院 2021 届研究生就业进展

专业	学位	人数	已签约	未签约		升学		选调生、考公、事业单位	
				有 offer	无 offer	已录取	等待结果	考察中	备考中
环工	硕士	49	30	7	6	1	1	1	3
	博士	6	1	1	4				
市政	硕士	31	30			1			
	博士	3	1	2					
暖通	硕士	15	14		1				
	博士	2		1	1				
环科	硕士	4	2				2		
	博士	2	2						
环境规划与管理	硕士	1	1						
合计		113	81	11	12	2	3	1	3

---

## 2. 就业难点分析及应对策略

“就业是最大的民生”。受全球新冠疫情影响，也随着我国高等教育的发展和研究生招生数量的扩大，研究生竞争压力大、就业期望值高，研究生就业问题也越来越突出。一是经济和社会发展使得就业市场变化，人才资源配置结构更倾向于高学历，以往研究生需求量较大的用人单位、企业也将招聘门槛提高至博士；二是培养的研究生各种能力和社会经济发展的要求不相适应，不能满足用人单位和企业对研究生综合素质的要求，并且部分研究方向较小众，求职时难以找到匹配的岗位，选择空间小；三是研究生自身在就业过程中出现了职业能力不强、创新实践能力弱、团结协作能力缺乏、自身定位不准确、就业心态失衡等问题。近几年来，我院研究生就业工作主要呈现出以下几个重难点：

### （1）学生就业规划有待进一步前置

部分学生在进入研究生后对自身职业生涯规划认知较浅或忽视职业生涯规划，临近求职季时才思考自身特长与能力，制定职业规划，缺乏渐进性发展性的眼光，这是部分研究生的共性问题。近年来“选调热”现象日益突出，不少学生在临近毕业时一心准备选调或考公而放弃求职，但忽略了选调备考期长、需要大量累积的特点。有的学生在求职季受环境影响会不自主倾向于高薪资、大平台的工作，容易出现职业迷茫，总是顾此失彼、错失时机，海投简历但收效甚微。缺乏自主选择性和科学合理的职业生涯规划是导致学生求职难的重要原因。

一方面，应进一步加强引导学生将个人价值观同国家和社会的需要相结合，建立“先就业再择业”“人岗匹配”的就业择业观，一方面进一步加强学生生涯规划教育，帮助学生合理规划研究生生涯，制定符合自身的求职计划。

### （2）就业难群体求职期望有待进一步调整

由于社会认知、行业特征以及婚恋、生育等问题，女生就业难问题突显，特别是在工科院系，即使是综合素质优良的女生要找到合适自身的岗位也需要耗费相对更多的时间和经历，而学习基础较差或表现不积极的女生就更容易在受挫后更加消极应对求职。其二，研究生求职时，不乏理想岗位或行业与研究生阶段的课题方向不匹配的情况，尤其一些高精尖或基础类的研究离实际工程仍有距离，学生在求职时因研究生阶段技能提升或科研经历限制，与用人单位需要的研究方向不匹配，难以找到相适应的岗位，存在难适配的求职窘境。此外，不少学生盲目追求安稳、少加班，瞄准考选调生、公务员、事业编制等，但较少思考自身能

---

力、经历、兴趣等各方面适配性,忽略选调生的性质是到祖国各地基层建功立业,一味备考而错过秋招和春招。

针对就业难的群体,在明确求职定位时,应帮助学生加强自我和环境的认知和分析,引导学生要么提前有计划的提高技能,要么适度降低期望值,做好学生的心理健康和思想教育工作。

### **(3) 毕业生自身综合素质有待提升**

研究生生活重心在科研,缺乏实践机会和对就业市场的认知,不少学生因对自身能力和认知不清晰,未能提前有针对性地提升相关能力;部分学生求职时缺乏实习经历,甚至于研究生求职时是首次求职,对用人单位的招聘需求认识严重缺乏,实践能力较弱。求职甚至于职业生涯的过程是动态而漫长的,部分学生求职时处于被动状态,面对求职难时易出现迷茫、焦虑、心理压力大等状况,自我疏导和心理素质仍需加强。有部分学生到研究生后期开始出现继续深造的意愿,但前期因主观或客观的原因导致科研成果不足或科研锻炼不够,不利于升学深造的申请。

下一步要根据研究生的生涯规划有针对性地提高综合竞争力。一方面,在研究生的科研能力提升方面,加强经验交流和学术研讨;一方面,在研究生的综合能力和实践环节方面,加强平台建设和学生骨干队伍建设,切实推动五育并举。

## 选调生基本政策、分类及备考贴士

### 一、选调生基本政策、分类

#### 1、基本政策

选调生是作为储备干部培养的公务员，同样也是公务员编制，报名的要求会比较多样，如：中共党员（预备党员）、学生干部经历等，但不一定是必要条件。

选调生与公务员的异同：

招考项目	选调生招考	公务员招考
相同之处	同属公务员系统	
发起机构	中央部委、省委组织部	国家：中组部和人事部，地方：省、市委组织部和人事厅，各用人单位上报岗位需求
报名条件	除了符合公务员报名条件，还需要政治素质好，主要选调非定向应届毕业生中的共产党员、学生干部和优秀学生	符合一般国家公务员报名条件
选拔程序	本人自愿报名、院校党组织推荐、组织（人事）部门考试考核相结合	笔试和面试，不需要院校党组织推荐
培养定位	党政领导干部后备人选和县级以上党政机关高素质的工作人员人选	非领导职务国家公务人员
管理使用	先人后岗	先岗后人
基层锻炼	录用后必须到基层进行至少两年基层锻炼	录用后直接进入录用单位工作，无需基层锻炼
发展前景	省、市、县委掌握的后备干部本科定为一级科员，硕士定为四级主任科员、博士定为二级主任科员	普通机关工作人员一般在本单位、系统内晋升



---

相比于普通公务员，选调生具有以下特点：

(1) 可跨省报考。选调生是各省单独组织招考，考试时间不一样，只要符合条件可跨省多次报考。而省考则容易出现多省联考，考生只能选报一个省份。

(2) 晋升途径广。选调生的人事权归省委组织部管辖，委托接受单位考评。调动范围是全省建有党组织的各级党政机关、事业单位、人民团体。可以理解成一种特殊的干部身份。

(3) 报考竞争比例小。由于选调生报考要求比国考、省考门槛高，所以符合报考条件的人有限平均报考比例 10:1 国考平均报考比例 55:1。

(4) 提拔速度快且后劲强。选调生到基层工作之后，组织部门将通过举办培训班，抽调到上级党政机关跟班学习，鼓励参加公开选拔，竞争上岗等得力措施进行重点跟踪培养，帮助选调生脱颖而出。

## 2、分类

选调生包括中央选调生、定向选调生、非定向选调生、优选选调生、普选选调生、紧缺专业选调生、选调生村官、引进生等多种形式。其中中央选调生、定向选调生、优选选调生、紧缺专业选调生、引进生等主要面向名牌、重点高校，以双一流高校为主，同时面向指定的国(境)外大学，并且要求硕士以上学历或者紧缺专业，非定向选调生、普选选调生、选调生村官等则门槛相对较低。

**中央选调生：**中央选调面向部分一流大学建设高校（原 985），招录部门为中央部委，报考门槛最高。报名考试前必须获得学校的推荐资格，统一参加国考笔试。

**定向选调：**定向选调面向部分一流大学建设高校（原 985）、个别一流学科建设高校（原 211）重点高校招录，安排到省市直机关公务员岗位；定向选调生通过考试之后，根据志愿分配到省直和各地级市，分配最低是县级主要局办。定向选调生录用后一般都会被安排到县乡基层单位进行锻炼，不同地区、不同单位，锻炼期限不同，但是锻炼到期后都会被调回原单位。

**集中选调（非定向选调）：**集中选调面向省内外高校招录，安排到乡镇(街道)公务员岗位。集中选调是面向高校应届毕业生和服务基层项目工作人员（例如大学生村官、西部计划、特岗教师等）进行的集中选调，录取后安排到乡镇(街道)公务员岗位，有具体的服务期限，服务期限未满不能调动（服务期一般是 2 年）。

---

## 二、备考小贴士（来源：往届选调生）

**Q:** 备考过程中资料如何准备？

**A:** 善用网络资源，不建议报笔试班，面试班因人而异；刷题要有重点，各个击破，无须平均用力。推荐的资料和 APP 有：1. 刷题类：粉笔公考、华图、中公。2. 时政类：学习强国、半月谈等党刊党媒。3. 视频课程类：中公华图 B 站等网课资源。学校讲座：华中大选调生协会组织的线下课程，会发资料。4. 公众号：人民日报时评、光明日报、半月谈。

**Q:** 备考选调有哪些经验可以分享？

**A:** 选调经验可分为笔试和面试两部分。

笔试准备：1. 了解做题的基本技巧，记忆基本的计算公式等，可通过书本或视频资料进行，没有必要全部看完。2. 有针对性地进行模块训练，有意识的控制各个板块的做题时间。3. 套题练习，利用往年真题找到适合自己的做题节奏。4. 考试时沉着冷静，保持良好心态，有不会的题目跳过即可，不要浪费太多时间。

面试准备：1. 做好日常积累，多看一些时政类的内容，思考分析问题的角度。2. 有合适的场合有意识地锻炼自己地发言状态，锻炼自己的胆量。3. 考试前可集中训练。

**Q:** 选调面试是怎么样的形式，该如何准备？

**A:** 常见的选调面试分为 3 种，无领导小组讨论、结构化面试、半结构化面试。

1. 无领导小组讨论面试可以展示给考官的是考生各方面的能力和素质，破解人才招聘过程中掩饰性的难题。同时考察到的测评要素也是比较多的，例如：倾听能力，统筹协调能力，团队协作能力，领导能力，辩论说服能力等等。同时也考察考生的自信心，进取心，责任感等。

2. 结构化面试根据特定职位的胜任特征要求，遵循固定的程序，采用专门的题库、评价标准和评价方法，通过考官小组与应考者面对面的言语交流等方式，评价应考者是否符合招聘岗位要求的测评方法。通俗的讲，“结构化面试”就是在“特定的考官组成”中通过“特定的环境”用“特定类型的题目”考察面试者的“特定素质”。

3. 半结构化面试：部分省份可能会有个人简历等资料，在提问的时候结合个人经

---

历进行提问，例如为何选择选调生，为什么选择该城市，自身优缺点等，部分省份会在差额考察阶段进行此类问题的询问，类似于二次面试。

面试技巧培养方式：1. 训练答题思维，先模仿，再创新，形成相对固定的答题思路，但不必背模板。2. 多开口，多练习，尽量去掉口语词汇，比如无意识的语气词以及然后等重复的词汇。3. 可以和一起考公的同学组队练习或者将自己的模拟答题录下来，有针对性地进行改进。4. 注重平时积累，厚积薄发。