浙江理工大学科技与艺术学院

Keyi College of Zhejiang Sci-Tech University

2017年毕业生就业质量

年度报告

浙江理工大学科技与艺术学院

二零一七年·十二月

目　　录

学院简介 …… I
第一部分　毕业生就业基本情况 ……1
1.1 毕业生规模与结构 ……1
1.2 毕业生就业率统计 ……2
1.3 毕业生就业流向统计 ……2
1.4 毕业生就业情况比较 ……4
1.5 毕业生部分就业单位分析 ……5
第二部分　毕业生就业趋势分析 ……6
2.1 毕业生就业总体趋势分析 ……6
2.2 毕业生流向地区趋势分析 ……6
2.3 毕业生国内升学趋势分析 ……7
2.4 毕业生出国（境）深造趋势分析 ……7
2.5 毕业生自主创业趋势分析 ……8
第三部分　毕业生就业状况调研 ……9
3.1 毕业生就业意向及影响因素 ……9
3.1.1 毕业生就业优先考虑因素 ……9
3.1.2 毕业生就业过程中最困扰因素 …… 10
3.1.3 毕业生认为影响成功就业的主要因素 …… 10
3.1.4 毕业生理想就业单位性质 …… 11
3.1.5 毕业生就业期望薪值 …… 11
3.2 毕业生就业状况及就业质量 …… 12
3.2.1 毕业生获取就业信息的渠道 …… 12
3.2.2 毕业生工作岗位与专业相关度 …… 12
3.2.3 毕业生实际薪酬待遇 …… 13
3.2.4 毕业生实际就业单位性质 …… 14
3.2.5 毕业生就业满意度 …… 15
3.3 用人单位对毕业生能力素质的反馈 …… 15
3.3.1 用人单位对我院毕业生综合素质的评价 …… 16
3.3.2 用人单位认为今后我院对学生的培养主要应加强的方面 …… 16
3.3.3 用人单位今后是否还愿意继续从我院招聘人才 …… 17

3.4 毕业生及用人单位对就业工作满意度…… 18
3.4.1 毕业生对就业工作的满意度 …… 18
3.4.2 用人单位对我院就业工作的满意度 …… 18
第四部分　毕业生就业总结分析…… 20
4.1 毕业生就业工作总结 …… 20
4.1.1 加强组织领导，落实工作责任 …… 20
4.1.2 完善工作体系，提高工作水平 …… 20
4.1.3 拓宽就业渠道，提高服务能力 …… 21
4.1.4 加强双创教育，提高双创能力 …… 22
4.2 毕业生就业创业成效对教育教学的反馈…… 22
4.2.1 参考就业数据，调整专业设置 …… 22
4.2.2 加大改革力度，提高人才质量 …… 23
4.2.3 提高综合素质，增强就业能力 …… 23

学 院 简 介

浙江理工大学科技与艺术学院（简称学院）是一所以纺织、服装、艺术设计为特色，以高素质应用型人才培养为目标，多学科协调发展的全日制普通本科独立学院。学院于 2000 年开始面向浙江省招收全日制本科生，2004 年顺利通过教育部对独立学院的办学条件和教学工作的专项检查和确认，2006 年秋季开始在余杭仓前办学，2017 年 9 月搬迁至上虞区杭州湾上虞经济开发区滨海新城康阳大道 58 号办学。

2011 年 11 月，学院取得学士学位授予单位资格，共 26 个专业获学士学位授予权。学院设有 29 个本科专业，涉及理、工、艺、经、管、法、文等学科，其中艺术设计为省级重点建设专业，电子信息工程、产品设计、人力资源管理 3 个为省新兴特色专业。2013 年获得“浙江省大学生科技竞赛工作先进集体”。2015 年被列为“浙江省加强应用型建设试点本科院校”。2016 年计算机科学与技术、设计学两个学科成功获批“十三五”省一流学科 B 类。艺术与设计实验教学中心获批浙江省“十二五”高等学校实验教学示范中心重点建设项目。2017 年，完成省一流 B 类学科——计算机科学与技术和设计学的调研报告及年度自评报告，完成学院应用型本科高校建设工作自评报告。

学院依托浙江理工大学百余年的雄厚办学优势，根据经济社会发展的需求设置专业，现有 29 个本科专业，涉及理、工、艺、经、管、法、文等学科，其中省重点专业 1 个，省新兴特色专业 3 个。学院馆藏纸质中外文图书 63 万余册。建有 9 个实验中心（室），其中有浙江省本科院校省级实验教学示范中心、浙江省本科院校省级合格教学实验中心。与中国丝绸博物馆、浙江省工业设计研究院、浙江省建筑设计研究院、杭州市都锦生实业有限公司等单位合作建立了 70 余个校内外实习基地。

办学 17 年来，学院立足服务地方经济社会发展，明确应用型办学定位，坚持“规范办学、提升质量、培育特色、塑造品牌”的办学思路，以“学科竞赛+”行动计划为路径，凸显“科技”与“艺术”相融合的核心诉求，培养“实基础、强能力、突个性、富有社会责任感和创新精神的高素质应用技术型人才”，努力培育新兴特色和交叉学科。

近年来主持国家教学研究项目 3 项，国家双语示范课程 1 项，教育部教指委课程项目 1 项，省部级及以上教改项目 15 项，省精品课程 2 门，省重点教材建设项目 4 项。10 部教材入选“十一五”、“十二五”国家级规划教材。获省部级教学成果奖 2 项，“十一五”纺织服装教育部委级优秀教材奖 3 部。“十二五”期间，学院主持省部级及以上教改项目 14 项，2 部教材入选省级高校重点教材，

入选“十二五”普通高等教育本科国家级规划教材 1 部，入选部委级及其他教材等 4 部。2016 年，学院共主持各类课题 148 项，其中国家级项目 5 项，省部级项目 25 项，厅局级项目 53 项；各类成果及获奖 50 项；出版著作或教材 17 部，获得授权专利 340 项，软件著作权 6 项。

学院院学生课外科技文化活动丰富活跃，学生参与面广，效果好。挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛获得全国二等奖 1 项、省级奖项 10 余项，1 名学生被评为省十佳大学生。社会实践硕果累累，学院多次荣获省级优秀实践小分队、杭州市暑期社会实践优秀组织工作奖等荣誉；艺术体育成绩斐然，体育舞蹈、武术、乒乓球等项目在省内外多项比赛中喜报频传。“十二五”期间，学生在各类学科竞赛中屡获佳绩，共获全国性奖项 99 项、省（市）级奖项 550 项，其中在教育部、省教育厅重点组织竞赛中获全国性奖项 22 项、省级奖项 317 项。2016 年，学生参加各类竞赛获全国性竞赛 25 项、省（市）级奖项 126 项。2017 年学院共获得各类奖项 53 项，其中国家级 14 项，省市级 39 项。在浙江省科技竞赛委员会组织竞赛中获一等奖 1 项、二等奖 2 项、三等奖 10 项，其中浙江省第五届摄影大赛获奖成绩连续第五年位于全省独立学院之首。毕业生深受社会欢迎，近五年毕业生平均就业率在 95%以上。

第一部分　毕业生就业基本情况

本部分将从毕业生规模、结构、就业率、就业流向等方面对 2017 届毕业生就业基本情况进行统计和分析。

1.1 毕业生规模与结构

我院 2017 届毕业生均为本科生，共计 1447 人。分布于 7 个系：纺织服装系 205 人；艺术与设计系 267 人；机电系 191 人；经管系 457 人；建筑系 178 人；人文系 73 人；外国语系：76 人。

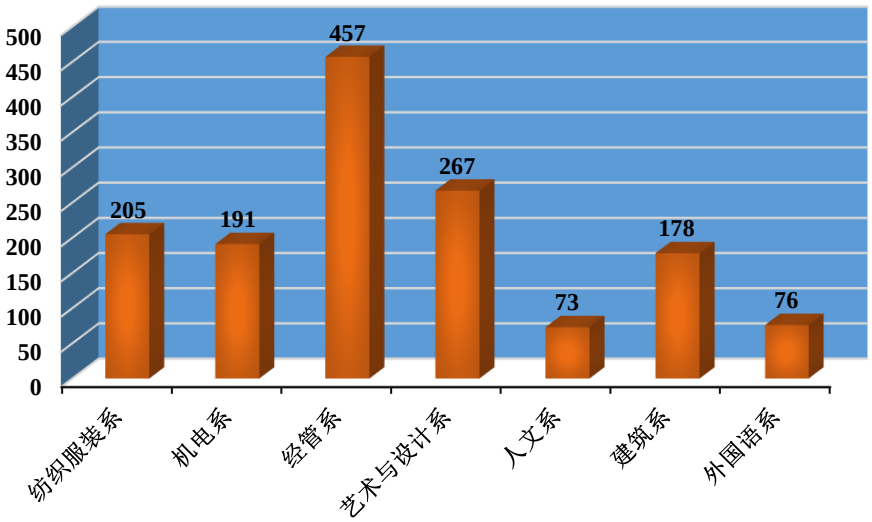


图 1-1　我院各系 2017 届毕业生人数

毕业生中，男生 616 人，占 42.57%；女生 831 人，占 57.43%。

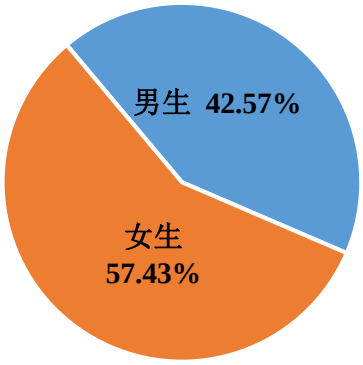


图 1-2　2017 届毕业生男女比例

浙江省内生源毕业生 1327 人，占 91.71%；浙江省外生源毕业生 120 人，占 8.29%，其中，安徽省 7 人，福建省 14 人，广东省 12 人，河南省 22 人，江苏省 60 人，山东省 1 人，四川省 1 人，河北省 1 人，上海市 2 人。具体分布如下图所示：

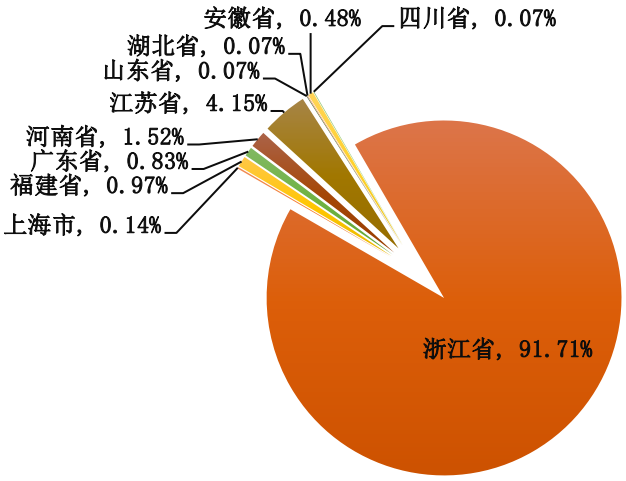


图 1-3　2017 届毕业生省份分布

少数民族毕业生共 10 人，占总人数的 0.69%，分别来自 3 个少数民族：壮族 1 人，土家族 1 人，畲族 8 人。

就业困难学生 2 人，占总人数的 0.14%；家庭经济困难学生 90 人，占总人数的 6.22%；非困难学生 1355 人，占总人数的 93.64%。

1.2 毕业生就业率统计

2017 届我院毕业生主要分布于 28 个专业（方向），截至 2017 年 12 月 15 日，总就业率为 96.75%，创业率为 1.52%，有 6 个专业（方向）毕业生就业率达 100%。

表 1.1 毕业生就业率统计表

院系名称	人数	总就业率	签就业协议	签劳动合同	升学	自主创业	其他形式
纺织服装系	205	97.56%	78.05%	12.68%	2.44%	1.95%	2.44%
人文系	73	98.63%	54.79%	36.99%	2.74%	1.37%	2.74%
艺术与设计系	267	98.13%	41.57%	45.69%	0.00%	3.37%	7.50%
经管系	457	95.40%	26.48%	61.49%	1.09%	0.88%	5.46%
外国语系	76	96.05%	55.26%	32.89%	2.63%	0.00%	5.27%
机电系	191	97.38%	59.69%	22.51%	3.14%	0.52%	11.52%
建筑系	178	96.07%	61.24%	19.66%	0.00%	1.69%	13.48%
总计：	**1447**	**96.75%**	**48.17%**	**38.63%**	**1.38%**	**1.52%**	**7.05%**

其他形式就业率包含：其他录用形式就业、国家基层项目、地方基层项目、自由职业、出国出境率。

1.3 毕业生就业流向统计

根据我院毕业生就业具体情况，分别对毕业生的去向比例、地区流向、就业单位性质、国内升学、出国（境）深造等情况进行统计分析。

毕业生实际落实就业人数 1400 人，占 96.75%；待就业 47 人，占 3.25%。在

已落实就业的毕业生中，签就业协议就业 697 人，占 48.17%；签劳动合同就业 559 人，占 38.63%；其他录用就业 8 人，占 0.55%；自主创业 22 人，占 1.52%；自由职业 75 人，占 5.18%；国内升学 20 人，占 1.38%；出国（境）深造 19 人，占 1.31%。

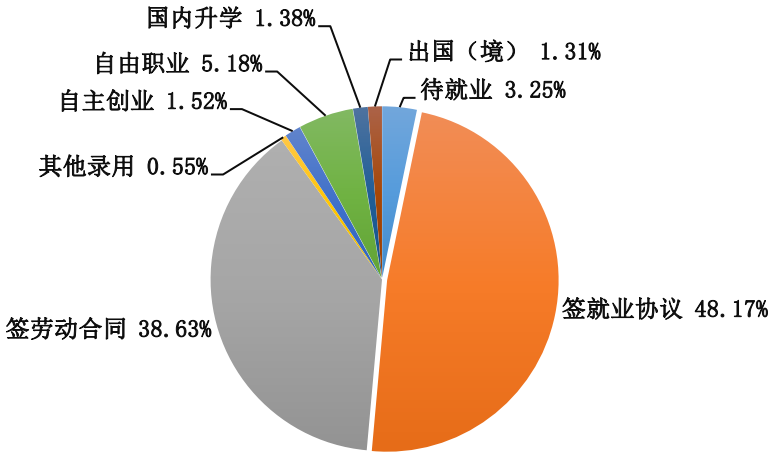


图 1-4 毕业生就业去向比例示意图

已就业毕业生中不包括出国出境共计 1381 人，主要流向为浙江省，共 1282 人，占 91.29%；其他省份毕业生分布较多的为：上海市为 29 人，占 2.10%；江苏省 30 人，占 2.17%；广东省 16 人，占 1.16%；全国其他省份共 24 人，占 1.74%。在浙江省就业的毕业生中，杭州市 773 人，占 55.97%；温州市 74 人，占 5.36%；宁波市 97 人，占 7.02%；金华市 41 人，占 2.97%；绍兴市 68 人，占 4.92%；湖州市 48 人，占 3.48；台州市 71 人，占 5.14%；嘉兴市 53 人，占 3.84%；其他地市共 180 人，占 4.13%.

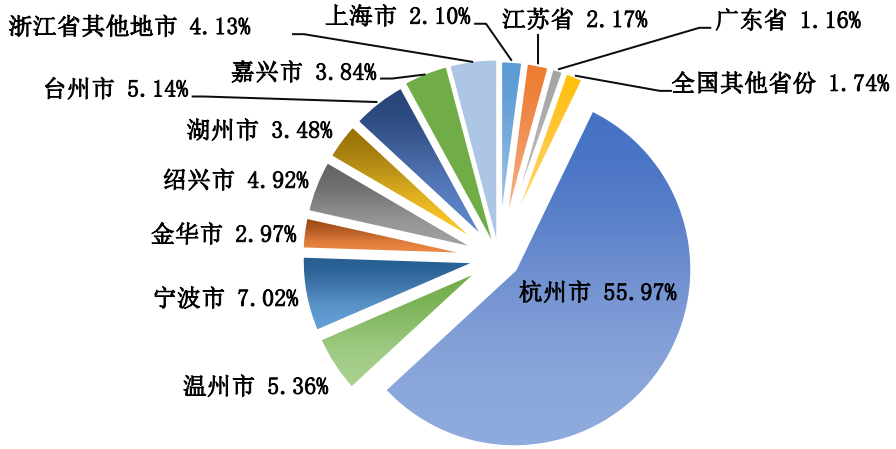


图 1-5 毕业生就业地区分布（不包括出国出境学生）

毕业生国内升学 20 人。其中考取浙江理工大学研究生 13 人，占 65%；3 人考取 211 院校,浙江大学和上海大学，占 15%；考取其他院校 4 人，占 20%。

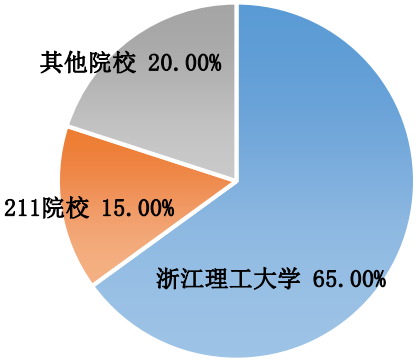


图 1-6 毕业生国内升学院校分布情况

毕业生出国（境）深造 19 人。其中英国 8 人，占 42.11%；美国 2 人，占 10.53%；意大利 1 人，占 5.26%；日本 5 人，占 26.32%；香港 1 人，占 5.26%；澳大利亚 2 人，占 10.53%。与前几年类似，英国为我院出国学生选择最多的国家。

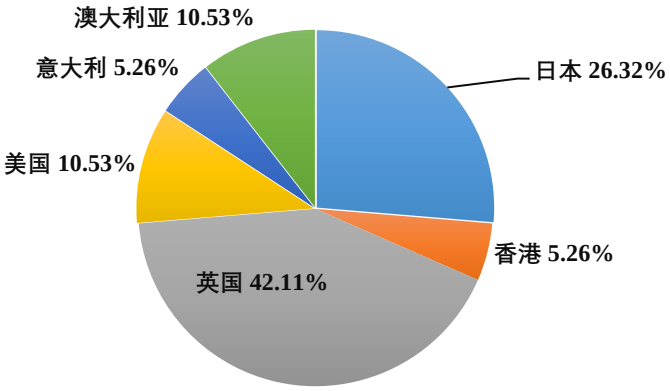


图 1-7 毕业生出国（境）深造国家（地区）分布情况

1.4 毕业生就业情况比较

根据学院毕业生就业具体情况，分别对毕业生的生源地、性别、民族等情况进行就业比较分析。

毕业生中，浙江省生源人数 1327 人，就业人数 1290 人，就业率为 97.21%；浙江省外生源毕业生人数 120 人，就业人数 110 人，就业率为 91.67%。浙江省外生源毕业生就业率低于浙江省生源毕业生就业率。

表 1.2 浙江省及浙江省外生源本科毕业生就业率比较

生源地	人数	就业人数	就业率
浙江省	1327	1290	97.21%
浙江省外	120	110	91.67%

毕业生中，男生人数为 665 人，就业人数 583 人，就业率为 87.67%；女生

人数 831 人，就业人数 817 人，就业率为 98.32%。女毕业生就业率高于男毕业生就业率 10.65 个百分点。

表 1.3 不同性别本科毕业生就业率比较

性别	人数	就业人数	就业率
男	665	583	87.67%
女	831	817	98.32%

毕业生中，汉族毕业生人数为 1437 人，就业人数 1390 人，就业率为 96.73%；少数民族毕业生人数 10 人，就业人数 10 人，就业率为 100.00%。

表 1.4 不同民族本科毕业生就业率比较

民族	人数	就业人数	就业率
汉族	1437	1390	96.73%
少数民族	10	10	100.00%

1.5 毕业生部分就业单位分析

表 1.5 毕业生部分就业单位（排名不分先后）

用人单位名称	用人单位名称
龙泉市经济和信息化局	温岭市人民检察院
新昌县人民检察院	东阳市公安局
温州市地方税务局开发区税务分局	泉州市国税局
北京市国家税务局	仙居县乡镇机关
中国银行业监督管理委员会绍兴监督分局	浙江南浔农村商业银行股份有限公司
龙游县财政项目预算审核中心	中国银行股份有限公司富阳支行
浙江省岱山县岱东镇人民政府	中国工商银行股份有限公司浙江省分行
上海铁路公安局杭州公安处政治处	浙江交工宏途交通建设有限公司
灌云下车中学	浙江沪杭甬养护工程有限公司
江门市新会区红卫五显小学	中国邮政储蓄银行股份有限公司丽水市分行
松阳县社会保险事业管理局	浙江雷博人力资源开发有限公司
临安市青山湖管理处	中国平安人寿保险股份有限公司浙江分公司
三门县人民政府金融工作办公室	中银（宁波）电池有限公司
乐清市道路运输管理局	杭州新都奥兰汽车空调有限公司
浙江绍兴安邦护卫有限公司	浙江华优特照明科技有限公司
浙江和源服饰有限公司	杭州赢在商途贸易有限公司
浙江三友发展集团有限公司	浙江省新华书店集团有限公司
宁波市供排水集团有限公司	上海市对外服务有限公司浙江分公司
中国邮政速递物流股份有限公司杭州分公司	中国农业银行股份有限公司宁波江东支行

第二部分　毕业生就业趋势分析

本部分将结合学院历年毕业生就业情况，分别从就业总体情况、地区流向、国内升学、出国（境）深造、自主创业等方面进行分析。

2.1 毕业生就业总体趋势分析

近 5 年来，学院毕业生就业率总体情况相对稳定，并呈逐年上升趋势。学院 2013 年有 1620 人，就业率为 96.42%；2014 年有 1455 人，就业率为 96.56%；2015 年有 1420 人，就业率为 96.62%；2016 年有 1526 人，就业率 96.72%。2017 年有 1447 人，就业率 96.75%，2017 年就业形势仍然严峻，就业率与 2016 年基本持平。

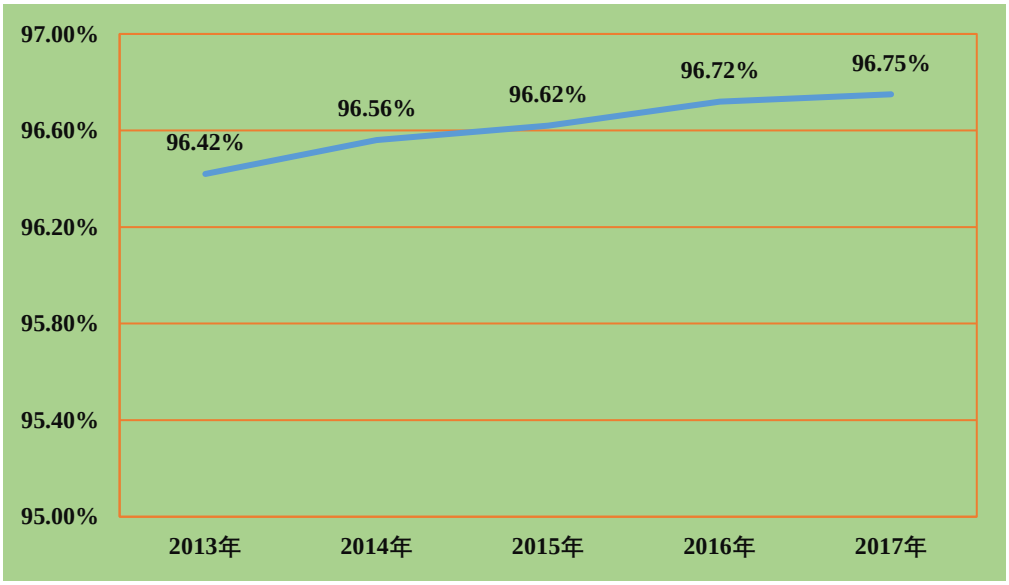


图 2.1　近五年毕业生就业率情况

2.2 毕业生流向地区趋势分析

近年来，学院积极响应国家的号召，鼓励和引导毕业生基层就业，自主创业。学院毕业生留在浙江省就业的人数在 2013 年为 1548 人，占 95.56%；2014 年为 1239 人，占 85.15%；2015 年为 1222 人，占 88.04%；2016 年为 1344 人，占 88.07%；2017 年 1282 人，占 91.29%，因为经济发展地域差别和毕业生生源地的原因，2013 年在浙江省就业的毕业生占据很大的比例，2014 年因省外生源的增加、大中城市人才饱和以及国家对中西部支持力度的加大，导致省内就业率下降明显。2015 年、2016 年因自主创业、经济发展形势等因素，毕业生在浙江省内就业的人数比例有所回升，2017 年在浙江省就业的毕业生的比例继续增长。

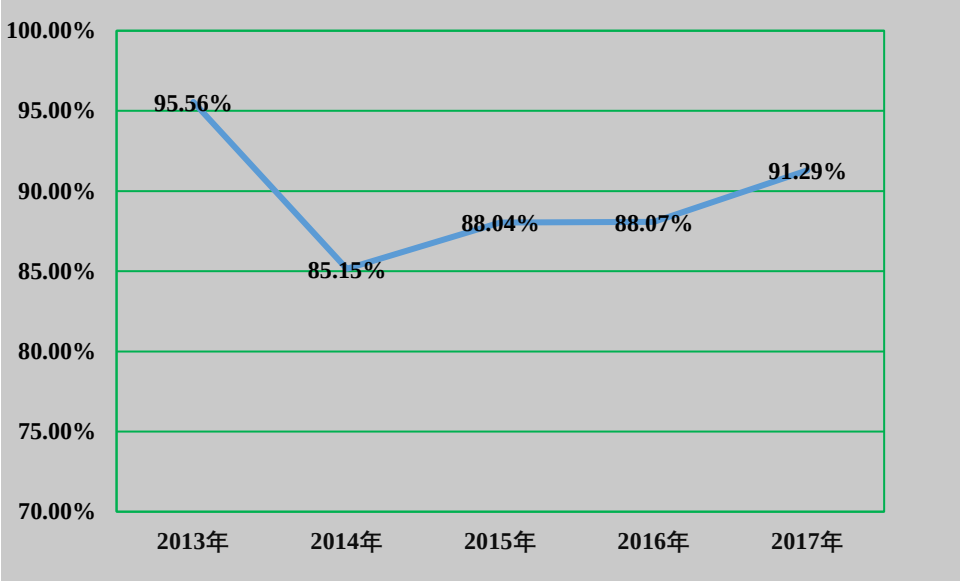


图 2.2　近 5 年毕业生流向浙江省比率情况

2.3 毕业生国内升学趋势分析

近年来，教育部逐步增加了全日制研究生招生计划，国内升学人数开始逐年增加。学院近五年毕业生国内升学情况：　2013 年为 22 人，占 1.36%；2014 年为 17 人，占 1.17%；2015 年为 23 人，占 1.62%；2016 年为 18 人，占 1.18%；2017 年为 20 人，占 1.38%。

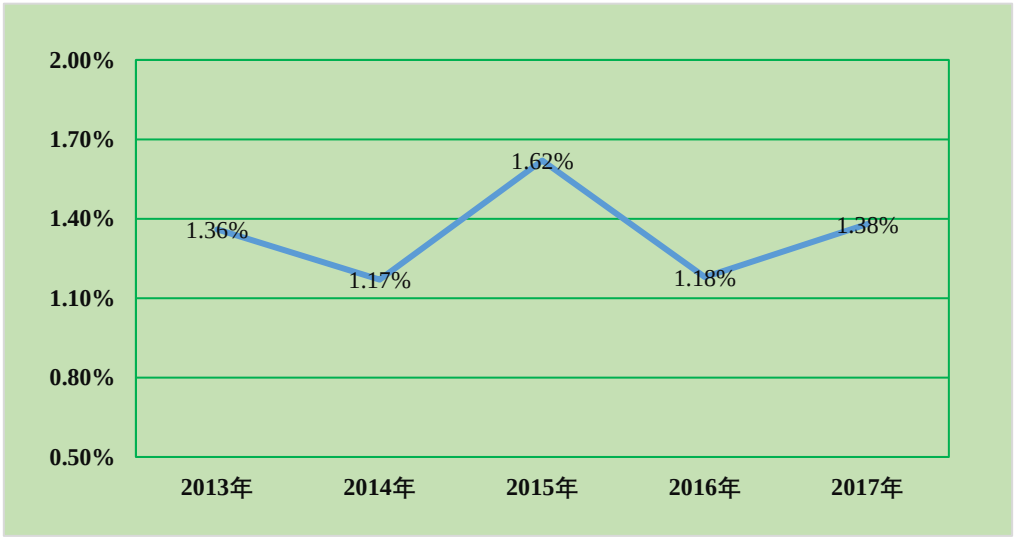


图 2.3　　近 5 年毕业生国内升学比率情况

2.4 毕业生出国（境）深造趋势分析

近年来，一些国家和地区为了吸引留学生放宽留学政策，签证变得更加容易，再加上学生继续深造的意愿加强，使得一些有条件的毕业生选择出国（境）深造。学院近五年毕业生出国（境）深造情况：　2013 年为 24 人，占 1.48%；2014 年为 14 人，占 0.96%；2015 年为 21 人，占 1.48%；2016 年 18 人，占 1.18%。2017 年为 19 人，占 1.31%。

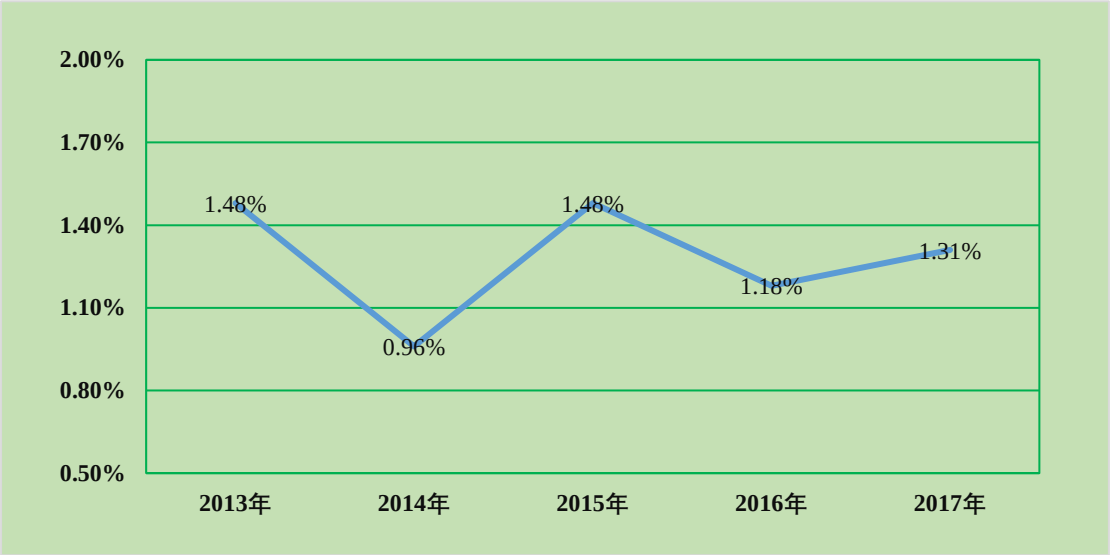


图 2.4　近 5 年毕业生出国（境）深造比率情况

2.5 毕业生自主创业趋势分析

近年来，我院积极响应号召，结合地方经济特色，以创业学院为载体，逐步形成了完善的双创教育体系，形成了良好的创业氛围，培养了一大批优秀的双创人才。学院近五年毕业生自主创业情况： 2013 年为 9 人，占 0.56%；2014 年为 26 人，占 1.79%，2015 年为 27 人，占 1.90%；2016 年 37 人，占 2.42%；2017 年 22 人，占 1.52%。 依据 2017 年浙江省评估院的调查数据，我院毕业 1-3 年的学生创业率居全省本科高校第三。

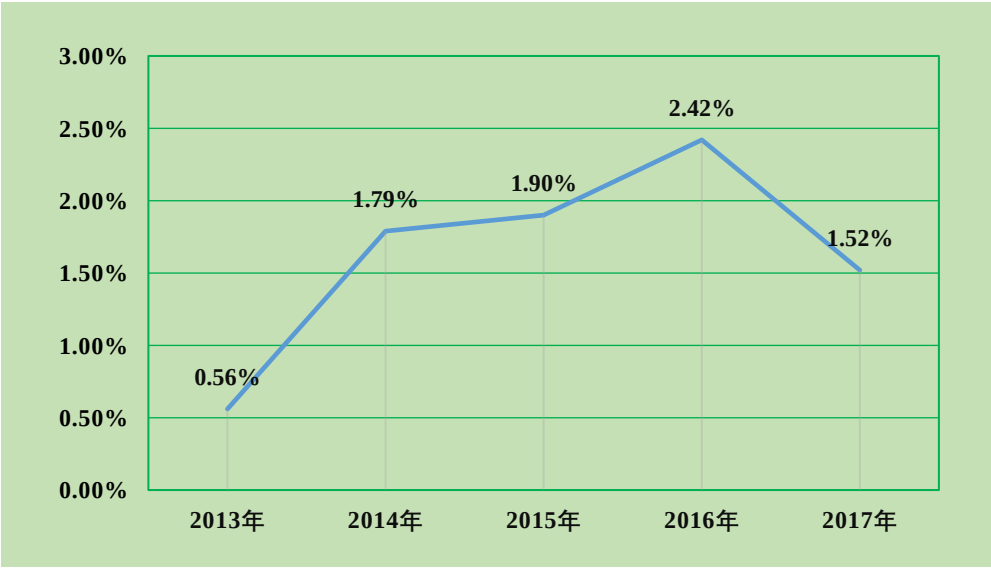


图 2.5　近 5 年毕业生自主创业率情况

第三部分　毕业生就业状况调研

2016 年 12 月及 2017 年 6 月，学院继续利用校园招聘会的机会对 2017 届毕业生进行随机问卷调查，发放调查问卷 800 份，回收有效问卷 671 份，回收问卷在参考我院毕业生的性别、民族、专业、生源地等方面的分布上，与我院实际情况相符；同时，学院对来校招聘的用人单位进行随机问卷调查，发放调查问卷 300 分，共收有效问卷 254 份，回收问卷在用人单位的所属行业、地区、规模、招聘岗位等与我院实际情况相符。据此，我们结合两项调查的数据，从毕业生就业意向及影响因素、毕业生就业状况及就业质量、用人单位对毕业生能力素质的反馈、毕业生就业工作满意度等方面对整体调查数据进行统计分析。

3.1 毕业生就业意向及影响因素

结合调查数据，本部分从毕业生就业优先考虑因素、就业过程中最困扰因素、影响成功就业的主要因素、理想就业单位性质、期望薪值进行分析。

3.1.1 毕业生就业优先考虑因素

在对毕业生“择业时，您将考虑的前三位的因素是（请按顺序填写）”调查中，将“工作地点”作为优先考虑因素的占 21.01%；将“薪酬与福利”作为优先考虑因素的占 19.37%；将“个人发展机会”作为优先考虑因素的占 25.48%；将“专业对口”作为优先考虑因素的占 11.33%；将“工作环境”作为优先考虑因素的占 10.73%；将“自己的性格和兴趣”作为优先考虑因素的占 12.07%。

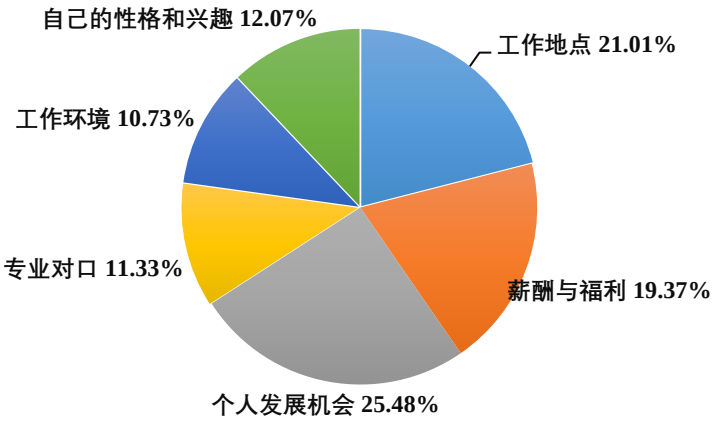


图 3.1　毕业生就业优先考虑因素情况

结果显示，我院毕业生在就业过程中较为看中“个人发展机会”、“薪酬与福利”和“工作地点”等因素。总体上看，大部分毕业生能够将个人的发展、自己的性格、兴趣与职业进行匹配，从而进行理性择业，这也表明毕业生逐步认识到了职业生涯规划在求职择业中的重要性。

3.1.2 毕业生就业过程中最困扰因素

在对毕业生“预计在择业过程中你将遇到的主要问题是”的调查中，选择“专业不对口或太窄”的占 16.99%；选择“缺乏社会关系”的占 22.65%；选择“招聘信息匮乏”的占 2.83%；选择“性别歧视”的占 3.28%；选择“缺乏实习经验”的占 25.48%；选择就业能力不足的占 28.76%。

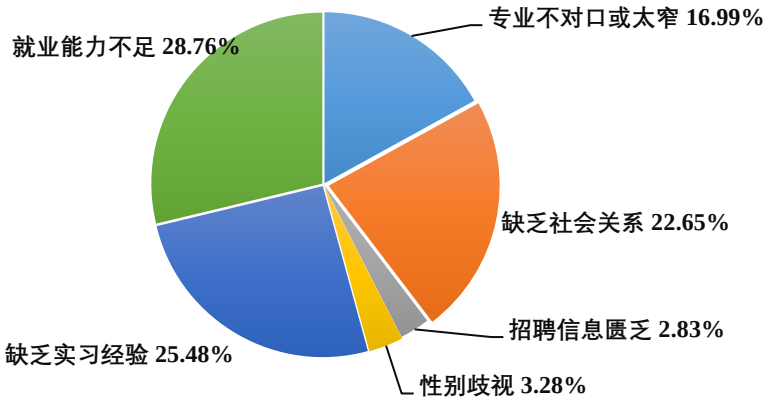


图 3.2　本科毕业生就业过程中最困扰因素情况分析

3.1.3 毕业生认为影响成功就业的主要因素

在对毕业生“你认为影响成功就业主要因素”的调查中，选择“专业”的占 12.82%；选择“成绩”的占 7.75%；选择“特长”的占 6.86%；选择“学历”的占 14.31%；选择“能力”的占 28.17%；选择“机遇”的占 14.61%；选择“人际关系”的占 15.50%。

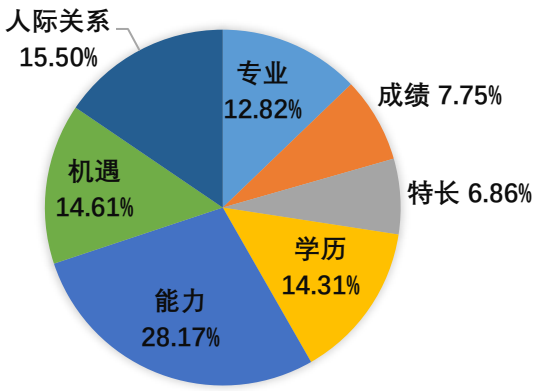


图 3.3　毕业生认为影响成功就业的主要因素情况

结果显示，“能力”是毕业生普遍认同的就业竞争因素，人际关系、专业素养、就业机遇和学历对就业成功影响作用也较大；专业成绩和特长等也对就业成功产生一定影响。

3.1.4 毕业生理想就业单位性质

在对毕业生“你期望的工作单位是”的调查中，选择“政府机关”的占 14.61%；选择“科研设计单位”的占 5.66%；选择“事业单位”的占 15.95%；选择“国有企业”的占 21.31%；选择“三资企业”的占 10.13%；选择“民营企业”的占 30.40%；选择“其他”的占 1.94%。

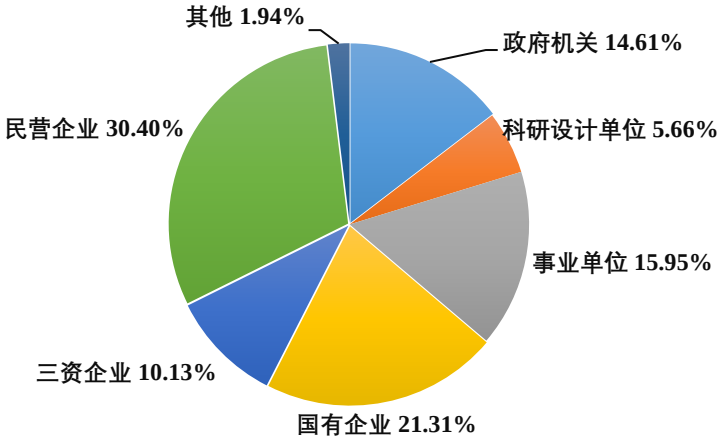


图 3.4　毕业生理想就业单位情况

结果显示，我院毕业生理想的就业单位性质为民营企业、国有企业、事业单位和政府机关。

3.1.5 毕业生就业期望薪值

在对毕业生“您期望的月薪是”的调查中，选择“2000-3000 元”的占 1.19%；选择“3000-4000 元”的占 36.81%；选择“4000-5000 元”的占 43.82%；选择“5000-6000”的占 12.82%；选择“6000 元及以上”的占 5.37%。

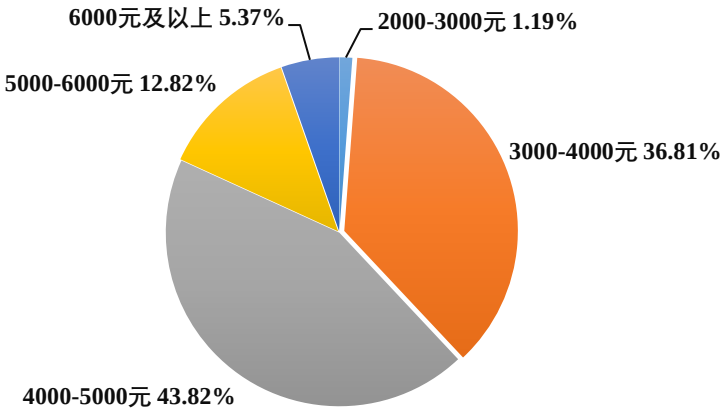


图 3.5　毕业生就业期望薪值情况

结果显示，毕业生的期望薪值主要集中在 3000 到 6000 元区间，最期望薪值在 4000—5000 元。后文会将此与毕业薪酬的实际值进行比较。

3.2 毕业生就业状况及就业质量

结合调查数据，本部分从毕业生获取就业信息的渠道、工作岗位与专业的相关度、实际薪酬待遇、就业单位性质、就业满意度进行分析。

3.2.1 毕业生获取就业信息的渠道

在对已就业毕业生“您已落实就业单位的信息获取渠道是”调查中，选择“学校就业信息公告栏”的占 18.03%；选择“校园招聘或老师推荐”的占 37.85%；选择“报纸、广播电视等新闻媒体”的占 1.64%；选择“亲戚或朋友介绍”的占 19.52%；选择“人才市场招聘”的占 8.49%；选择“就业网站”的占 12.07%；选择“其他”的占 2.38%。

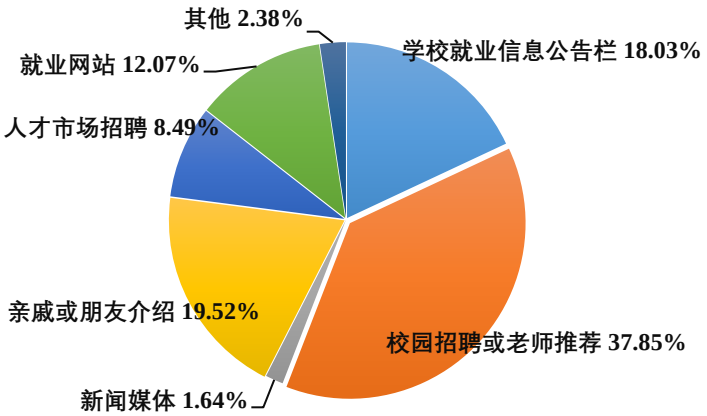


图 3.6　毕业生获取就业信息的渠道情况

结果显示，毕业生求职的主要渠道有：校园招聘或老师推荐、学校就业信息公告栏、亲戚或朋友介绍，就业网站和人才市场招聘也是促进毕业生就业的有效途径。针对以上统计分析，学院应继续拓宽校外就业渠道和途径，发挥就业指导老师在就业工作中的积极作用，扩大信息来源，提高毕业生就业质量。

3.2.2 毕业生工作岗位与专业相关度

在对已就业毕业生“您已落实的工作岗位与您的专业是否相关”调查中，选择“完全相关”的占 19.67%；选择“相关”的占 38.15%；选择“基本相关”的占 22.21%；选择“不太相关”占 11.77%，选择“完全不相关”的占 8.20%。

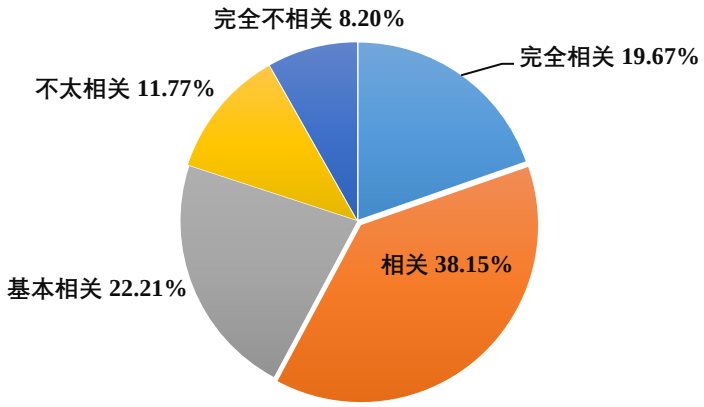
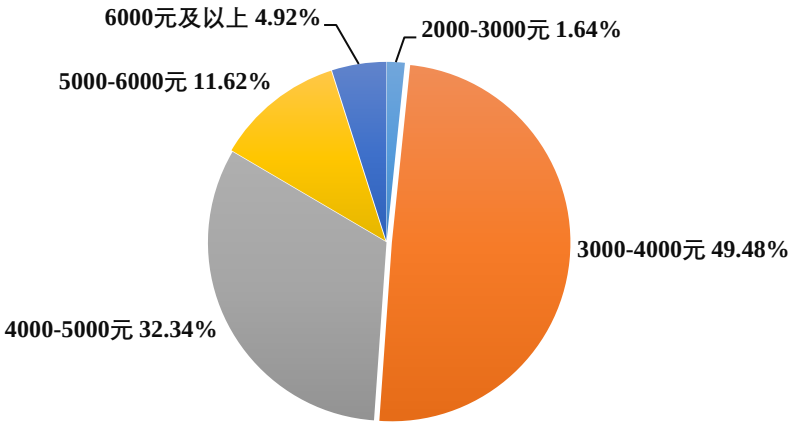


图 3.7　毕业生工作岗位与专业相关度情况

结果显示，学院大部分毕业生都从事着与专业相关的工作。因此，要想找到自己满意的工作，就必须具有扎实的专业理论知识和较强的实践动手能力。广大在校学生应加强个人能力培养，不断提升自己的就业竞争力。

3.2.3 毕业生实际薪酬待遇

在对毕业生“您目前从事工作的薪酬是”调查中，选择“2000-3000 元”的占 1.64%；选择“3000-4000 元”的占 40.09%；选择“4000-5000 元”的占 34.58%；选择“5000-6000 元”的占 14.31%；选择“6000 元及以上”的占 9.39%。



3.8　毕业生实际薪酬待遇情况

结果显示，毕业生的实际薪酬待遇主要集中在 3000～5000 元，与前面调查统计的期望薪值有一定差距。前面调查统计的结果显示，期望薪资在“4000-5000 元”之间的本科毕业生占 43.82%，而实际达到这一范围的占 32.34%；　期望薪资在“5000-6000 元”之间的本科生占 12.82%，而实际达到这一范围的占 11.62%；期望薪资在“6000 元以上”的本科生占 5.37%，而实际达到这一范围的占 4.92%。

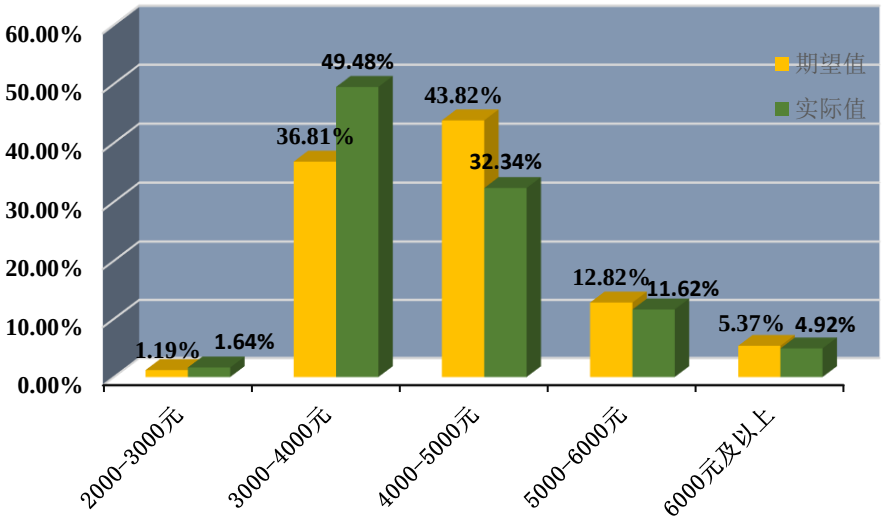


图 3.9 毕业生薪酬待遇实际值与期望值对比结果

3.2.4 毕业生实际就业单位性质

在对毕业生“你实际的工作单位是”的调查中，选择“政府机关”的占 1.79%；选择“科研设计单位”的占 3.87%；选择“事业单位”的占 2.68%；选择“国有企业”的占 7.60%；选择“三资企业”的占 7.30%；选择“民营企业”的占 72.43%；选择“其他”的占 4.32%。

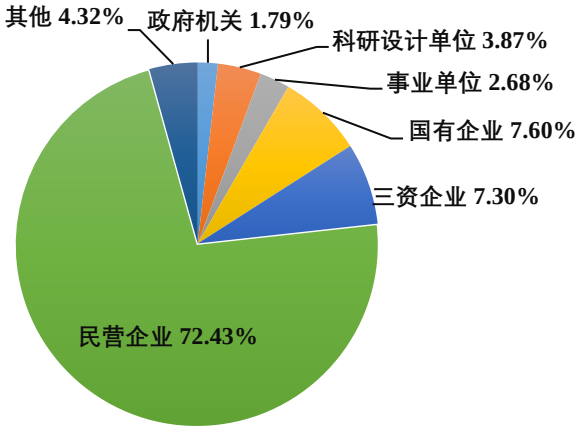


图 3.10 毕业生实际就业单位性质分布情况

结果显示，毕业生的就业单位性质为“民营企业”超过 70%，而相对应的期望值却为 30.40%。“国有企业”和“事业单位”期望值均高于 15%，“政府机关”和“科研事业单位”期望值也较高，通过对比，均低于期望值。

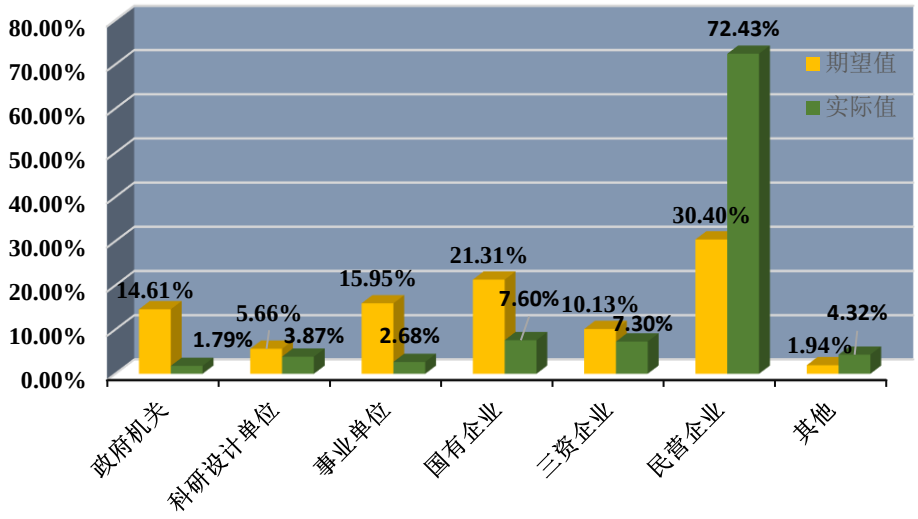


图 3.11 毕业生就业单位性质实际值与期望值对比

3.2.5 毕业生就业满意度

在对毕业生“您对您现在的工作单位的满意程度”调查中，选择“非常满意”的占 17.73%；选择“满意”的占 49.33%；选择“一般”的占 23.25%；选择“不太满意”的占 7.90%；选择“非常不满意”的占 1.79%。

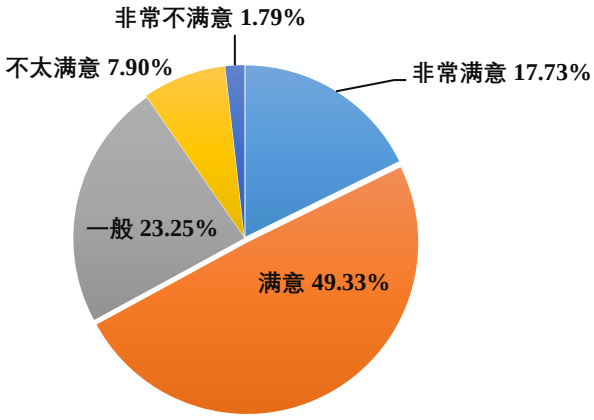


图 3.12 毕业生就业满意度调查结果

结果显示，大部分毕业生对就业现状表示满意，只有 9.69%的毕业生对自己的就业现状表示不满意，说明我院 2017 届毕业生就业满意度总体良好，但仍有需要改进的地方，我院就业创业职能部门以及各系部仍应加强毕业生就业创业服务水平，更好的为毕业生就业创业服务。

3.3 用人单位对毕业生能力素质的反馈

结合调查数据，本部分从用人单位对我院毕业生各方面素质的综合评价、用人单位认为今后我院对学生的培养主要应加强的方面、用人单位今后是否还愿意

继续从我院招聘人才等方面进行分析。

3.3.1 用人单位对我院毕业生综合素质的评价

本部分主要是用人单位对我院毕业生“工作能力”、“社交能力”、“管理能力”和“敬业精神”等四个方面进行评价。

在对“工作能力”调查中，选择“很满意”的占 53.94%；选择“满意”的占 29.92%；选择“比较满意”的占 8.66%；选择“不太满意”的占 7.09%；选择“很不满意”的占 0.39%。

在对“社交能力”调查中，选择“很满意”的占 65.35%；选择“满意”的占 17.72%；选择“比较满意”的占 12.60%；选择“不太满意”的占 3.54%；选择“很不满意”的占 0.79%。

在对“管理能力”调查中，选择“很满意”的占 40.94%；选择“满意”的占 35.04%；选择“比较满意”的占 18.11%；选择“不太满意”的占 4.33%；选择“很不满意”的占 1.57%。

在对“敬业精神”调查中，选择“很满意”的占 48.03%；选择“满意”的占 30.71%；选择“比较满意”的占 15.35%；选择“不太满意”的占 4.33%；选择“很不满意”的占 1.57%。

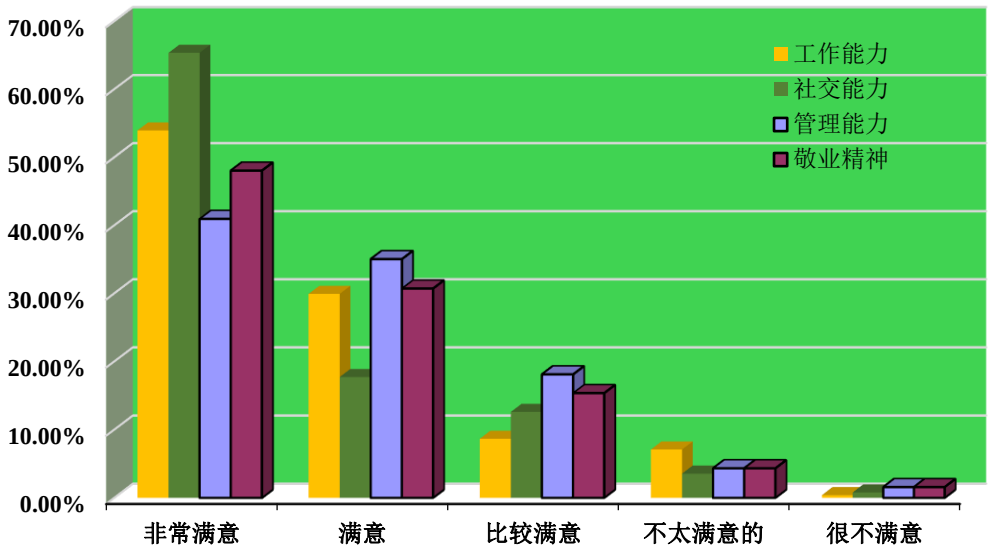


图 3.13　用人单位对我院毕业生综合素质的评价情况

结果显示，用人单位对我院毕业生的能力是较为认可的。

3.3.2 用人单位认为今后我院对学生的培养主要应加强的方面

在对用人单位“您认为我院对学生的培养主要应加强（最多选两项）”的调查中，选择“基础理论学习”的占 22.83%；选择“专业知识学习”的占 35.43%；选择“科研能力培养”的占 18.11%；选择“动手能力培养”的占 83.07%；选择

“人文知识培养”的占 35.43%。

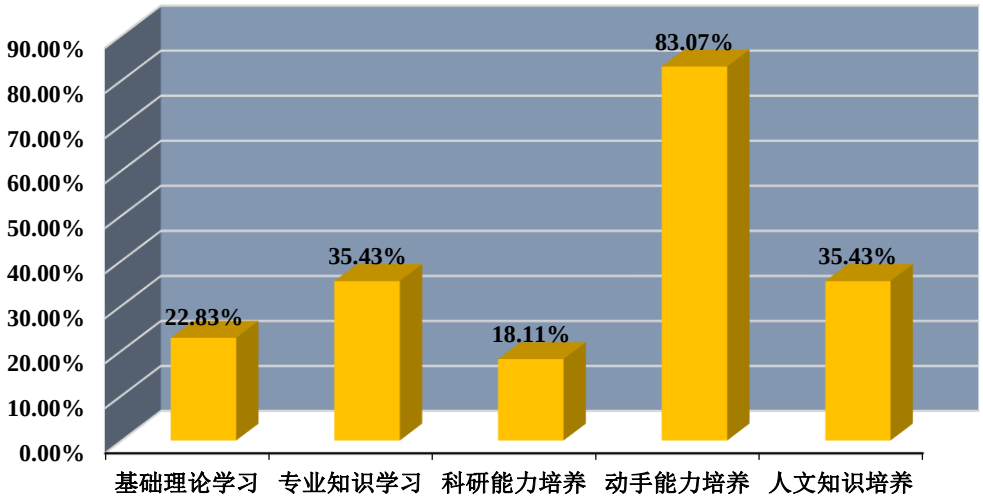


图 3.14　用人单位对我院毕业生培养方向的期望情况

结果显示，有超过 80%的用人单位希望学院在学生的实践动手能力方面加强培养。同时，人文知识和专业知识培养也需要进一步加强。

3.3.3 用人单位今后是否还愿意继续从我院招聘人才

在对用人单位“贵单位今后是否还愿意继续从我院招聘人才”的调查中，选择“非常愿意”的占 87.01%；选择“愿意”的占 10.63%；选择“较愿意”的占 1.97%；选择“不太愿意”的占 0.39%；没有用人单位选择“很不愿意”。

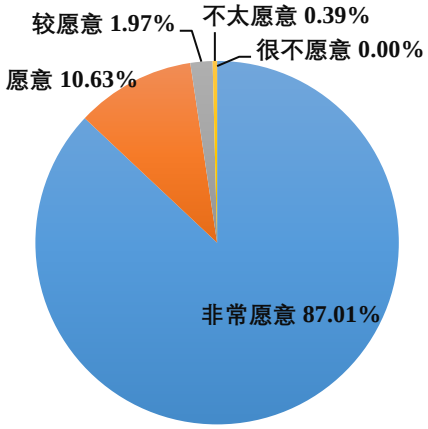


图 3.15　用人单位今后继续来我院招聘人才意愿情况

结果显示，绝大部分用人单位对我院毕业生还是满意的，我院已基本建立了比较稳固的就业市场，2017 年 12 月举办的招聘会是我院搬迁到上虞校区举办的第一场招聘会，有很多曾经参加过我院杭州文一西路校区招聘会的杭州企业也积极参加这次招聘会。

3.4 毕业生及用人单位对就业工作满意度

结合调查数据，本部分从毕业生及用人单位对我院毕业生就业工作满意度两个角度进行分析。

3.4.1 毕业生对就业工作的满意度

在对毕业生“您对学校毕业生就业工作的满意度”调查中，选择“非常满意”的占 34.72%；选择“满意”的占 53.95%；选择“比较满意”的占 10.13%；选择“不太满意”的占 1.04%；选择“很不满意”的占 0.15%。

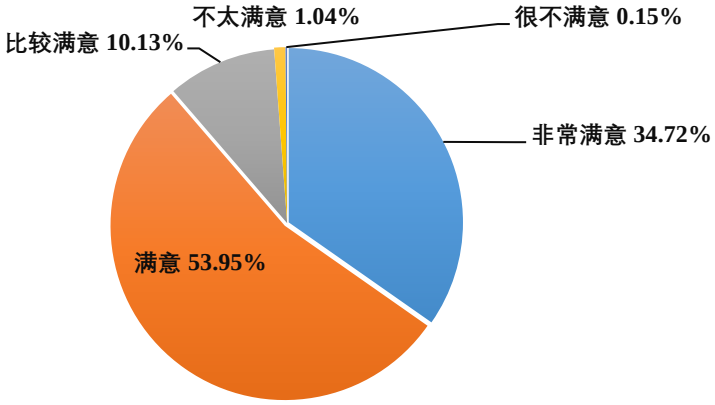


图 3.16　毕业生对学校就业工作的满意度情况

结果显示：大部分毕业生对我院毕业生就业工作是满意的。但是，仍然有少部分同学对学校的毕业生就业工作表示有意见和不满，这也将督促学院改进工作方式方法，提高工作能力和水平。尤其是在搬迁到上虞办学以后，要克服困难，加强联络，确保就业工作的质量。

3.4.2 用人单位对我院就业工作的满意度

在对用人单位“您对学校毕业生就业工作满意度”调查中，选择“非常满意”的占 41.11%；选择“满意”的占 37.98%；选择“比较满意”的占 19.51%；选择“不太满意”的占 1.39%；没有选择“很不满意”的。

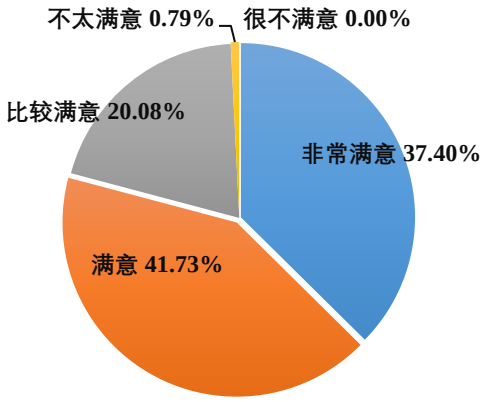


图 3.17　用人单位对我院就业工作的满意度情况

结果显示：大部分用人单位对我院毕业生就业工作是满意的，我们将再接再厉，搭建好用人单位和毕业生之间的平台，做好用人单位来校选拔人才的服务工作。

第四部分　毕业生就业总结分析

党的十九大报告指出：“就业是最大的民生。要坚持就业优先战略和积极就业政策，实现更高质量和更充分就业。大规模开展职业技能培训，注重解决结构性就业矛盾，鼓励创业带动就业。”我院的就业创业服务工作以十九大报告为指引，以学生为中心，以提升毕业生就业创业指导服务水平为重点，以促进毕业生就业创业为目标，创新思路，提高效率，拓展渠道，切实有效的推行毕业生就业工作的网格化和信息化，在确保毕业生充分就业的同时，努力提高毕业生就业质量和就业工作满意度。

4.1 毕业生就业工作总结

4.1.1 加强组织领导，落实工作责任

为确保 2017 届毕业生就业创业工作的有序开展，学院召开毕业生就业创业工作会议，成立了院、系两级就业创业工作领导小组，明确相关职能部门的工作职责。构建以学院、职能部门、系为一体的就业创业工作格局。全面落实“一把手”工程，强化“领导重视、职能部门统筹、系部负责、全员参与”的毕业生就业创业工作机制。

学院毕业生就业创业工作领导小组，由学院院长和党委书记担任组长，学院党政办公室、组织人事部、教务部、学工部、团委、保卫部、总务部及后勤服务部等部门负责人为小组成员。加强对各系毕业生就业创业工作的考核，将毕业生就业创业工作绩效纳入领导干部和职工的年度考核体系，抓落实、抓成效。

各系毕业生就业创业工作领导小组由各系主任担任组长，小组成员包括辅导员、毕业班班主任、专业负责人、专任教师等，各系就业创业工作领导小组充分调动毕业小组成员、校友、毕业生家长、学生骨干等各方面的积极性、主动性。帮助毕业生收集就业信息、拓展就业渠道、提高就业质量。

4.1.2 完善工作体系，提高工作水平

为了更好地做好毕业生就业创业服务工作，学院加强辅导员的相关业务能力培养力度，参加相关培训达到 80 余人次，两名教师取得北森生涯教练认证。学院编写《大学生职业生涯规划与就业指导》教材一部，并通过《大学生职业生涯规划》和《大学生就业创业指导》课程的建设，不断完善大学生就业创业服务工作体系，做到全程覆盖、重点突出、全员普及、个性凸显。在完成 2017 届毕业生就业指导课程教学的基础上，积极开展有针对性的就业创业指导。为了帮助毕业生调整就业心态，树立正确的就业观、择业观、创业观，学院依托省市就业管理相关部门、校友会、用人单位负责人、人力资源专家、优秀校友等来校为毕业

生开展就业创业系列讲座 20 余场。同时，积极鼓励和引导毕业生参加职业资格证书考试，拓展实践途径，提高实践能力，切实有效的增强毕业生的职业技能和求职竞争力。

4.1.3 拓宽就业渠道，提高服务能力

在 2017 年，学院在毕业生管理方面实现网络化，就业创业工作运营信息化。通过校内、校外以及网络新媒体为途径努力拓宽就业渠道，

在 2017 年，学院举办大型校园招聘会 2 场，小型招聘会和专场招聘会共计 40 余场，四百多家用人单位进校招聘，提供岗位 4500 余个，很大程度地满足了我院毕业生的就业需求，同时，各系（部）老师也积极对学生进行了就业推荐。

积极组织学生参加省、各地市及其他各兄弟院校举办的大型校园招聘会，如浙江理工大学大型校园招聘会、四校招聘会、寒门学子招聘会、梦想小镇专场招聘会、海创园专场招聘会等，累计参加 2000 余人次；

及时更新学院就业网的就业信息，实现与浙江省“大学生网上就业市场”、省内各地市人才网站的消息互通，积极构建毕业班就业工作群、就业短信平台、微信公众号等信息渠道，开展招聘信息发布、职业测评、政策宣传、就业指导、企业推介、创业教育等多种服务，提高就业信息服务质量，实现就业指导服务全覆盖。网络新媒体平台渠道全年累计发布招聘信息 1200 余条，提供近 6000 余个岗位，岗位涉及全院各个专业，确保每一位毕业生都能收到招就办发布的相关就业信息。

我院的就业创业工作一直秉承以学生为中心的原则、以充分就业为底线，高质量就业为目标，全面推进就业创业服务工作的时效性、全面性和具体性。首先，院招生与就业办公室在学院党政领导的悉心指导下，通过建立“服务—指导—管理”三位一体的工作模式统筹全院就业创业工作；其次，建立困难学生数据库，加强对就业困难、家庭困难和毕业困难等特殊群体学生的帮扶工作，以就业辅导员和班主任为第一责任人，确保对所有的困难学生实现全部覆盖，重点指导、重点服务、优先推荐。通过开展专项辅导培训、发放求职交通补贴、实施一对一有效帮扶和跟踪服务等方法切实有效的帮助困难学生落实就业；再次，针对毕业生在不同的求职阶段的遇到的问题和困惑，有针对性的开展教育引导，帮助学生解决就业过程中遇到的实际问题。同时，就业指导中心老师、就业辅导员和班主任密切关注学生的就业情况和心理变化，提供一对一的个性化指导；最后，加强信息渠道的建设，明确职责，责任到人，实现就业创业服务工作网格化和信息化。

为了有效的了解我院已经毕业的学生就业创业情况，我院特对杭州、宁波、绍兴、温州等省内主要生源地区及就业地开展走访调研，了解相关地区和重点用人单位的人才需求状况和人才引进政策，吸引更多的用人单位进校考察、招聘，同时学习其他兄弟院校就业创业工作的先进经验、为毕业生提供更加优质的就业

创业服务工作。

4.1.4 加强双创教育，提高双创能力

为进一步落实国务院、教育部和浙江省关于促进高校毕业生创新创业的相关文件精神，切实有效的培养毕业生创新创业能力，学院于 2016 年元月成立了创业学院，由分管学生工作的党委副书记为院长。学院在搬迁到上虞后，依托上虞的区域特色，加强政府企事业单位的合作，继续加强创新创业教育。学院于 2017 年举办了创业入园项目答辩仪式，邀请到了上虞区滨海新城科创中心主任，浙江理工大学上虞研究院院长、副院长等作为评选嘉宾，对入园项目进行指导和点评，并引导创业项目“走出去”。同时学院继续坚持把创新创业教育作为推进教育教学改革的重要抓手，贯穿人才培养全过程，面向全体大学生开设创新创业教育专门课程，改进教学方法，增强实际效果。坚持理论与实践相结合，组织学生参加挑战杯、互联网＋、职业生涯规划大赛等各类创新创业竞赛以及实践活动，努力培养学生创新精神和创业能力，不定期聘请创业成功者、企业家、投资人、专家学者等来学院开展相关讲座，同时聘任为学院的创业导师，一对一指导学生的创新创业。

学院通过提供创业场地和资金不断加强对创业学生的支持力度，创业率连续多年保持上升势头。在学院搬迁到上虞后，学院加强与绍兴市的兄弟院校、人社局、企事业单位、e 游小镇的合作，吸引相关的孵化园、金融机构、社会组织、行业协会和企事业单位为大学生自主创业提供资金、技术以及办公场所的支持。

4.2 毕业生就业创业成效对教育教学的反馈

我院一直重视毕业生就业创业情况对教育教学的反馈，推进大学生培养就业联动机制建设，不断深化教育教学改革，着力提升毕业生质量。

4.2.1 参考就业数据，调整专业设置

学院以提高人才培养质量和满足社会经济发展需要为着力点，以社会需求为导向，以就业数据为反馈，制定合理的招生计划。以每年 8 月 31 日的就业方案数据为参考，及时将数据反馈至教学部门，教学部门认真研究市场需求，对当年毕业生的就业数据和招聘需求数据与近几年数据相比较，进行认真地分析，将毕业生就业情况和专业需求状况作为调整我院专业布局、制定发展规划、设置学科专业、确定招生规模的重要依据，以市场需要为导向，努力培养就业市场所需人才。对连续 2 年就业率较低、社会需求量较低、就业率不理想、就业流向及结构不符合培养目标的专业实施招生预警。

4.2.2 加大改革力度，提高人才质量

根据毕业生与用人单位调查数据显示，存在百分之二十左右的学生就业与专业相关度不高，毕业生实践动手能力有待加强。说明了这些专业的课程设置、教学内容、教学方法存在问题，与社会需求仍存在着一定的差距。学院要根据社会经济发展需求和国家尤其是浙江省产业结构调整方向，加大教育教学改革力度，加强师资队伍建设，加强创新教育、实践教育，在课程设置、教学内容、教学方法等方面要大胆创新，加强师资队伍建设，不断提高学校人才培养质量。加强就业指导和创业教育，理论教育与实践教育相结合，专业教育与创新教育相结合，切实培养学生创新精神、实践能力，让学生真正做到学有所长、学以致用，切实提高毕业生的就业竞争力和就业能力。

4.2.3 提高综合素质，增强就业能力

参考用人单位的调查分析结果，部分毕业生“人际交往能力”、“组织协调能力”和“团队协作能力”等方面相对不足，这是我们在日常教育教学过程中需要加强的内容。针对近些年用人单位和毕业生不对等情况，出现了毕业生就业难、用人单位招人难等现象，也就是毕业生的综合素质与社会需要之间存在着差距。因此，学院在注重专业素质能力培养外，继续加强毕业生其他非专业素质培养，做到专业素质教育和个人其他非专业素质教育二者协调发展。将大学生的其他非专业素质教育放在与专业素质教育同样的高度，积极探索综合素质教育的更深层次内涵，研究综合素质教育模式，逐步建立科学合理的综合素质评价体系，切实提高毕业生个人综合素质，增强就业竞争力。