

# 浙江大学

## 2013 届毕业生就业质量报告



2014 年 2 月

# 目 录

- 一、学校概况
- 二、就业基本情况
  - (一) 毕业生结构
  - (二) 初次就业率
  - (三) 就业行业流向
  - (四) 就业地区流向
  - (五) 本科生国（境）内外升学情况
- 三、就业工作主要特点
  - (一) 领导高度重视，保障积极有力
  - (二) 整合校内力量，打造精品课程
  - (三) 创设学习平台，提升师资专业化水平
  - (四) 建设学园基地，唤起新生职业规划意识
  - (五) 搭建实习平台，提高学生求职竞争力
  - (六) 收集岗位信息，加大信息服务水平
  - (七) 拓宽就业通道，引导高层次就业
  - (八) 彰显社会责任，促进基层西部就业
  - (九) 落实国家战略，开展创业活动
  - (十) 帮扶困难学生，促进充分就业
- 四、就业情况相关调查与分析
  - (一) 求职途径
  - (二) 工作满意度
  - (三) 暂定年薪
  - (四) 专业对口度
  - (五) 求职准备
  - (六) 核心竞争力
- 五、就业发展趋势
- 六、就业对教育教学的反馈

## 一、学校概况

浙江大学是一所综合型、研究型大学，拥有紫金港、玉泉、西溪、华家池、之江等 5 个校区，占地面积 4.50 平方公里，校舍总建筑面积 194 万余平方米。学校设有 7 个学部，37 个学院（系）。拥有一级学科国家重点学科 14 个，二级学科国家重点学科 21 个。在 ESI 全部 22 个学科中，浙江大学有 16 个学科进入世界前 1%，其中 8 个学科进入世界学术机构前 100 位。近两年，作为第一单位共获得 3 项国家科技进步一等奖，14 项国家二等奖（国家自然科学奖、国家技术发明奖和国家科技进步奖）。

浙江大学坚持“以人为本，整合培养，求是创新，追求卓越”的教育理念，打造卓越教育品牌，致力于培养具有国际视野的未来领导者。在长期的办学过程中，浙江大学培养了大批杰出人才，校友中当选为两院院士的有 160 余人，其中有四位校友获得国家最高科学技术奖荣誉称号。学校与时俱进的教育思想，引领浙大教育教学模式改革始终走在全国高校前列；丰富的校园文化、先进的教学设施和广泛的国际交流为学生成长创造了优越条件。2013 年，本科毕业生海内外深造率达到 57.26%。

截至 2013 年 9 月 30 日，浙江大学现有全日制在校学生 46045 人，其中：硕士研究生 13949 人，博士研究生 8658 人，本科生 23438 人；另有外国留学生 3489 人。有专任教师 3302 人，其中教授及其他正高职人员 1497 人，教师中有中国科学院院士 13 人、中国工程院院士 14 人、国家“千人计划”学者 52 人、“973 计划”项目首席科学家 29 人、“长江计划”特聘（讲座）教授 89 人、国家杰出青年科学基金获得者 93 人。

## 二、就业基本情况

我校 2013 届共有 10676 名毕业生，其中本科生 5094 名，硕士生 4216 名，博士生 1366 名。针对 2013 届毕业生，浙江大学共举办 492 场专场招聘会，3 场综合性招聘会，1 场涉农专业招聘会，1 场实习生招聘会，共吸引 1900 余家用人单位来校招聘，在学校网站上发布招聘信息的新注册企业数亦超过 1900 家。

### （一）毕业生结构

表 2-1 2013 届毕业生结构基本情况

学历	毕业生数	非定向	定向	男	女
本科	5094	5066	28	3110	1984
硕士	4216	4144	72	2336	1880
博士	1366	1180	186	901	465
总计	10676	10390	286	6347	4329

2013 届毕业生结构基本情况见表 2-1，其中本科、硕士、博士毕业生占毕业生总人数的比例分别为 47.71%、39.49%、12.80%，男生、女生占毕业生总人数的比例分别为 59.45%、40.55%。

### （二）初次就业率

截至 2013 年 8 月 31 日，我校毕业生初次就业率为 96.89%，其中本科生为 95.86%，硕士生 98.27%，博士生 96.49%。

### （三）就业行业流向

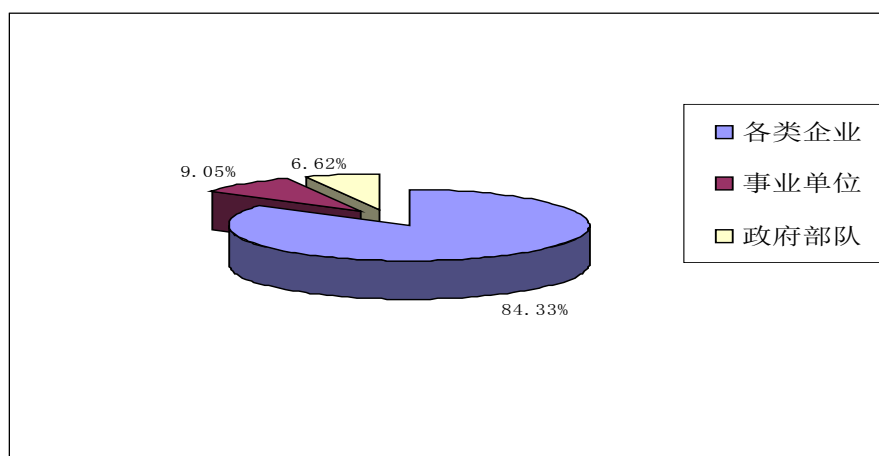


图 2-1 2013 届本科毕业生就业（不含升学、出国）按单位性质流向统计

2013 届本科毕业生就业（不含升学、出国）人数共 1966 人，其中去各类企业就业的比例为 84.33%，事业单位比例为 9.05%，政府部队比例为 6.62%。其中去国有企业的比例为 24.75%，党政机关的为 6.48%。

表 2-2 2013 届本科毕业生按就业单位性质统计表

单位性质	单位性质	比例
各类企业 (总计: 84.33%)	国有企业	24.75%
	三资企业	9.71%
	其他企业	49.87%
事业单位 (总计: 9.05%)	科研设计单位	2.19%
	医疗卫生单位	0.94%
	中等、初等教育单位	0.94%
	高等教育单位	0.99%
	其他事业单位	3.39%
政府、部队 (总计: 6.62%)	部队	0.16%
	党政机关	6.48%

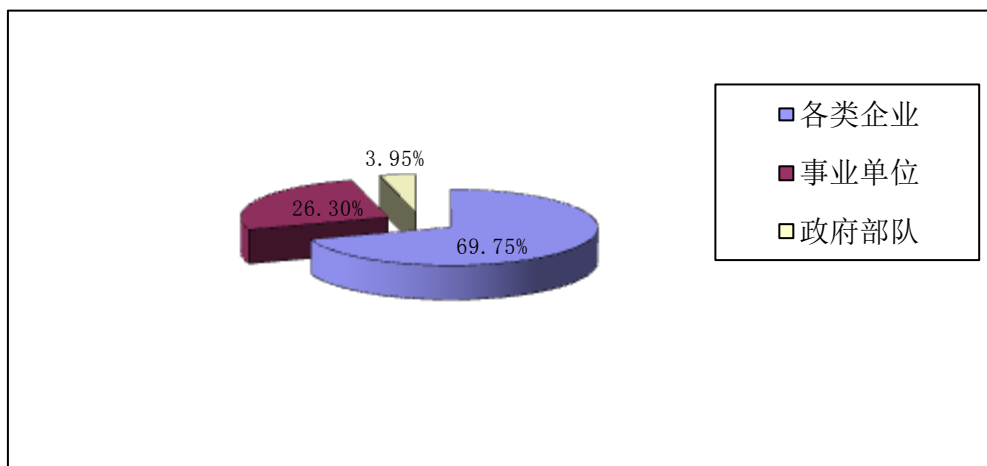


图 2-2 2013 硕士毕业生就业（不含升学、出国、在职）单位性质统计

2013 硕士毕业生就业（不含升学、出国、在职）人数共 3675 人，其中去各类企业就业的比例为 69.75%，事业单位比例为 26.30%，政府部队比例为 3.95%。其中去国有企业的比例为 22.26%，医疗卫生单位的比例为 10.92%，科研设计单位的比例为 4.92%，高等教育单位的比例为 3.21%，党政机关的为 3.73%。

表 2-3 2013 届硕士毕业生就业单位性质统计表

单位性质	单位性质	比例
各类企业 (69.75%)	国有企业	22.26%
	三资企业	15.01%
	其他企业	32.48%
事业单位 (26.30%)	高等教育单位	3.21%
	科研设计单位	4.92%
	其他事业单位	5.67%
	医疗卫生单位	10.92%
	中等、初等教育单位	1.58%
政府、部队 (3.95%)	党政机关	3.73%
	部队	0.22%

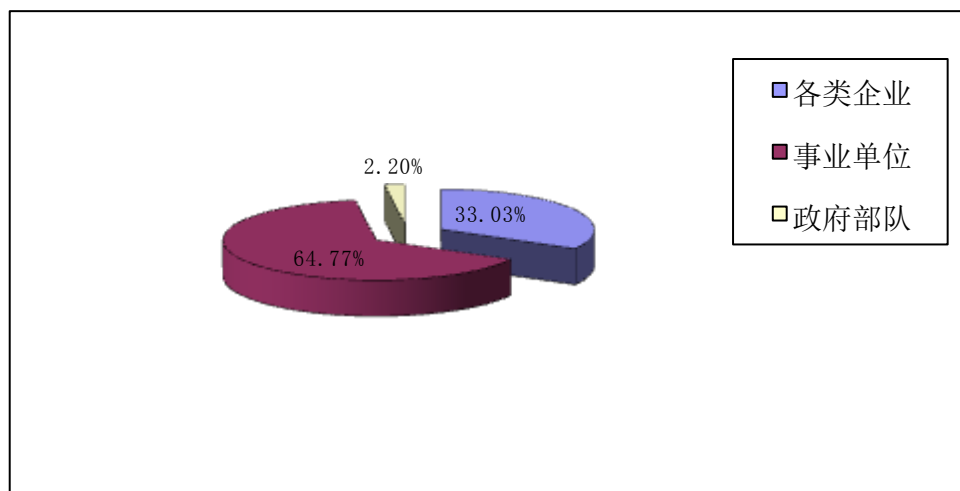


图 2-3 2013 届博士毕业生（不含博士后、在职）就业单位性质统计

2013 博士毕业生（不含博士后、在职）人数共 916 人，其中去事业单位的就业的比例为 64.77%，各类企业的比例为 33.03%，政府部队的比例为 2.20%。其中去高等教育单位的比例为 33.04%，医疗卫生单位的比例为 15.15%，科研设计单位的比例为 11.64%，国有企业的比例为 11.20%，党政机关的为 2.09%。

表 2-4 2013 届博士毕业生就业单位性质统计表

单位性质	单位性质	比例
各类企业 (33.03)	国有企业	11.20%
	三资企业	5.27%
	其他企业	16.56%
事业单位 (64.77%)	高等教育单位	33.04%
	科研设计单位	11.64%
	其他事业单位	4.83%
	医疗卫生单位	15.15%
	中等、初等教育单位	0.11%
政府、部队 (2.20%)	党政机关	2.09%
	部 队	0.11%

(四) 就业地区流向

表 2-5 2013 届毕业生就业地区流向统计 (不含国内外升学及定向生)

单位地区	本科人数	比例	硕士人数	比例	博士人数	比例
总人数	1966	100.00%	3675	100.00%	916	100.00%
浙江	1230	63.86%	1852	50.39%	478	52.18%
上海	242	12.56%	594	16.16%	101	11.03%
广东	130	6.75%	164	4.46%	36	3.93%
北京	62	3.22%	225	6.12%	52	5.68%
江苏	52	2.70%	243	6.61%	57	6.22%
山东	21	1.09%	92	2.50%	29	3.17%
辽宁	19	0.99%	15	0.41%	8	0.87%
四川	17	0.88%	73	1.99%	20	2.18%
天津	16	0.83%	21	0.57%	4	0.44%
福建	13	0.67%	46	1.25%	18	1.97%
吉林	12	0.62%	20	0.54%	3	0.33%
湖南	11	0.57%	35	0.95%	6	0.66%
陕西	11	0.57%	31	0.84%	15	1.64%
云南	10	0.52%	13	0.35%	10	1.09%
重庆	10	0.52%	27	0.73%	9	0.98%
安徽	9	0.47%	28	0.76%	11	1.20%
黑龙江	9	0.47%	10	0.27%	1	0.11%
西藏	8	0.42%	0	0.00%	0	0.00%

浙江大学 2013 届毕业生就业质量报告

广西	7	0.36%	11	0.30%	4	0.44%
宁夏	7	0.36%	3	0.08%	0	0.00%
湖北	6	0.31%	67	1.82%	18	1.97%
江西	6	0.31%	12	0.33%	6	0.66%
新疆	6	0.31%	8	0.22%	1	0.11%
山西	4	0.21%	11	0.30%	2	0.22%
海南	2	0.10%	3	0.08%	0	0.00%
河北	2	0.10%	16	0.44%	9	0.98%
河南	2	0.10%	27	0.73%	12	1.31%
贵州	1	0.05%	16	0.44%	3	0.33%
内蒙	1	0.05%	5	0.14%	1	0.11%
甘肃	0	0.00%	6	0.16%	1	0.11%
青海	0	0.00%	1	0.03%	0	0.00%

从统计表可以看到，我校毕业生就业地区主要集中在北上广及江浙地区，所占比例达到 80%左右。

表 2-6 2013 届本科生源区域就业吸引力分析

生源省份	就业生源数	就业吸引力	生源省份	就业生源数	就业吸引力
上海	26	930.77%	湖南	35	31.43%
广东	44	295.45%	陕西	32	31.25%
北京	21	290.48%	山东	80	26.25%
天津	14	114.29%	黑龙江	36	25.00%
浙江	1272	93.95%	安徽	43	20.93%
云南	14	78.57%	新疆	39	15.38%
江苏	71	73.24%	湖北	42	14.29%
重庆	14	71.43%	江西	42	14.29%
吉林	19	63.16%	河南	21	9.52%
宁夏	12	58.33%	山西	43	9.30%
广西	14	50.00%	贵州	13	7.69%
海南	4	50.00%	河北	27	7.41%
西藏	16	50.00%	内蒙	14	7.14%
福建	27	48.15%	甘肃	11	0.00%
四川	41	39.02%	青海	3	0.00%
辽宁	53	33.96%			

就业吸引力=到某省份工作的毕业生人数/该省份毕业生生源中实际需就业人数（不含国内外升学人数）。“就业吸引力”值的大小表明该区域对我校毕业生



的相对吸引力较大；比值越小表明吸引力越小，比值越大表明该区域就业吸引力越强。

#### （五）本科生国（境）内外升学情况

本科毕业生去国（境）内外升学的总人数为 2917 人，占本科毕业生总人数的 57.26%。其中，国（境）内升学人数 1775 人，占本科毕业生总人数比例为 34.84%；国（境）外升学人数为 1142 人，占本科毕业生总人数比例为 22.42%。在国（境）内升学人数中，到“985”高校深造的总人数达到 1606 人，其中赴浙江大学深造人数为 1290 人，其他“985”高校 316 人。

### 三、就业工作主要特点

#### （一）领导高度重视，保障积极有力

浙江大学实施就业工作“一把手”工程，建立了以学校党委书记和校长负责的、各有关职能部门主要领导参加的浙江大学毕业生就业工作领导小组，形成了校、院、系（所）的纵向管理体系和党、政、团、辅导员及班主任齐抓共管的横向工作体系；学校层面设立正处级学校直属机构“就业指导与服务中心”（下文简称就业中心），负责全校所有全日制学生的就业指导和服务工作；学校提供约 2500 方的永谦学生活动中心场地供就业中心在校园招聘活动中调配使用，并在两年内投入约 900 万元改造招聘场地，每年给予 230 余万元就业工作经费支持，有力保障了全校就业工作的顺利高效开展。

#### （二）整合校内力量，打造精品课程

浙江大学十分重视就业课程质量，整合校内优秀师资，面向本科生开设了通识选修课《职业生涯规划》，通过丰富多彩的讲授内容和讲授方式、全过程团队式的教学组织形式、开放式多渠道教学模式、个性化的课程考核方式，将《职业生涯规划》打造成体验式、开放式教学的特色课程。2013 学年《职业生涯规划》课程共开教学班数：秋学期 4 个班，冬学期 2 个班，春学期 7 个班，夏学期 6 个班，受众学生总人数 1100 余人。课程目前深受低年级学生的欢迎与好评，处于供不应求的状态。

#### （三）创设学习平台，提升师资专业化水平

学校就业中心制订了《关于加强院系就业工作队伍专业化建设的实施意见》，定期组织《职业生涯规划》等课程的授课教师参加教学交流研讨会，围绕课程目标、课程定位、教学形式、教学内容及考核方式等作教学经验分享；主动参与教学改革，申请立项了校级课程互动式改革项目，旨在通过课内和课外活动相结合，共同打造体验式、开放式教学的课程特色；鼓励院系就业工作者积极参加校内外各种进修培训，提高队伍的专业水平。学校就业中心积极与北森、仁能达等培训机构合作，引进包括 BCC、GCDF、UCT、TTT 等培训项目，满足不同层次教师

的学习需求并提供一定的经费支持。2013 年度学校出资十余万元作为就业工作培训费，资助上百位教师和辅导员参加就业与创业教育方面的专业化培训。

#### **（四）建设学园基地，唤起新生职业规划意识**

为配合浙江大学本科生实行大类招生、大类培养模式的改革，健全求是学院与各专业院系的衔接，我校自 2009 年起在求是学院低年级学生中建立三个大学生职业生涯规划基地。学校在三个基地建立了完善的职业生涯规划辅导体系，为低年级学生提供优质的职业生涯规划服务与指导；建立“职规基地”学生团队，专人指导，同时与高年级社团对接，提高专业化水平；结合三大学园自身特点，开展形式多样、内容丰富的职业生涯规划类特色活动；给予低年级职业生涯规划工作专项经费以及物质保障。通过低年级职业生涯规划基地的教育指导工作，帮助低年级学生更好地了解自我、科学定位，结合相关大类专业特色指导低年级学生做好个人发展与主修专业确认的探索与选择工作。

#### **（五）搭建实习平台，提高学生求职竞争力**

2013 年暑期，浙江大学（含校级、各院系、学生会等）共组建实践实习团队 800 余支，参与人数近 8000 人。各实践实习团队组织开展军工单位参观、西部贫困支教、农业技术改进、基层调研见习、挂职锻炼、公益志愿服务等一系列实践活动，在实践中受教育、长才干、做贡献。另一方面，学校与美邦国际合作实施暑期“赴美带薪实习项目”，与 ING 香港公司进行“优秀生赴港实训项目”，选派学生赴索尼、微策略等国际公司海外总部实习，拓宽学生的国际视野，提高毕业生的求职竞争力。

#### **（六）收集岗位信息，加大信息服务水平**

为实现毕业生充分就业，浙江大学主动出击，与各地各级人才交流中心和猎头单位合作，筛选和发布更多有效需求信息；通过信函、电话、短信和网络等多种途径邀请用人单位来校参加校园招聘活动，主动收集和筛选合适的需求信息，及时发布给毕业生，从而增加了有效岗位信息。学校近年来斥资 70 余万元改造完善就业信息系统，已有 98% 以上用人单位实现就业招聘一站式服务，通过登录

我校就业网自主快捷发布招聘信息，在线预约综合或小型招聘会，及专场宣讲会，拟录用学生在线签约等全方位信息服务。

### **（七）拓宽就业通道，引导高层次就业**

从学校的长远发展与战略布局出发，浙江大学合理规划，整合校内外资源，制定各项引导奖励措施，积极引导本科毕业生赴军工单位、高校科研院所、世界 500 强等重点单位就业。一方面积极拓展市场，与重点引导单位建立全面校企合作模式，通过若干年的努力，毕业生在所在领域逐渐建立起良好口碑；另一方面，通过组织优秀企业主题报告会、重要军工企业实地参观、国防军工周宣讲会等形式多样、内容丰富的引导活动，在校内积极营造服务重点单位的择业氛围。以 2013 年为例，我校共有 450 位毕业生签约军工单位与大型重要央企。

### **（八）彰显社会责任，促进基层西部就业**

近年来，浙江大学积极落实国家和地方组织开展的选调生、大学生村官选拔和“三支一扶”等工作，积极宣传各省市基层就业相关政策，帮助基层就业毕业生规划职业发展通道，组织毕业生赴江苏、浙江等地实地考察村官等毕业生就业现状，给予基层工作毕业生奖励及考研优惠等，希望藉此拓宽毕业生面向基层就业的渠道，同时动员更多的优秀毕业生充实到基层公务员与村官队伍中。2013 年，我校共有 334 位毕业生签约西部地区就业，共有 19 位毕业生签约大学生村官。

### **（九）落实国家战略，开展创业活动**

浙江大学充分利用和整合校内外资源，着力培养学生的创新意识、创新精神和创业能力，形成了独具特色的创业教育模式，促进学生就业竞争力的有效提升。学校成立了“大学生创业工作领导小组”，统筹协调全校的创业教育与实践活动；我校在亚洲第一个设立创业管理博士点，联合海外知名商学院进行创业管理硕士生联合培养，拥有联合国教科文组织设立的亚洲唯一的创业教育教席，学科建设成果斐然；发挥众多创业学生社团的活力，积极参与“挑战杯”等创业大赛，组织“求是强鹰”成才计划、淘宝电商创业大赛等各类特色创业实战活动，营造创新创业良好氛围；利用浙江民营经济优势，聘请优秀浙商为创业导师，指导学生创业

实践；依托浙江大学科技园和市校战略合作平台，给予创业学生各项政策优惠，扶持大学生创业。据统计，2013 年我校共开设创业教育课程 30 多门，提供创业扶持资金 660 多万元，通过大学科技园等创业基地扶持大学生创业项目 50 多个。

#### **（十）帮扶困难学生，促进充分就业**

浙江大学高度重视就业困难学生的就业帮扶工作，特别针对就业困难群体（如残疾毕业生、少数民族学生、学业成绩不佳或有心理问题的毕业生）开展了形式多样的重点帮扶活动。就业中心设计了一系列具有针对性的团体辅导方案，对就业困难毕业生开展自我定位、人际沟通、面试技能、增强自信等主题的团体辅导。另外，学校已设立困难毕业生就业补助专项经费，帮助他们解决面试路费及衣着服饰方面的问题；专业院系也将困难毕业生列入各自的帮助体系，及时掌握毕业生的情况，对毕业生进行心理、就业及经济方面的援助，尽可能地使这部分毕业生顺利实现就业的愿望。

#### 四、就业情况相关调查与分析

为更加全面地分析研究 2013 届毕业生求职择业的具体情况，学校就业中心在学生毕业离校前进行了问卷调查，共收到有效问卷 5564 份（不含已获得硕士研究生录取资格的本科毕业生）。调研样本的性别和学历分布情况见表 4-1：

表 4-1 样本基本信息

学历	男生	女生	小计	总计
本科	1151	798	1949	35.03%
硕士	1620	1219	2839	51.02%
博士	547	229	776	13.95%
小计	3318	2246	5564	100.00%

本次调查主要针对 2013 届毕业生在求职途径、工作满意度、专业对口度、暂定起始年薪、求职准备等与求职择业过程和结果密切相关的六个方面进行。

##### （一）求职途径

我校 2013 届毕业生有 47.74% 直接通过校园招聘渠道落实工作单位；通过校外招聘途径落实工作的比例有 35.00%；老师亲戚朋友等的推荐也发挥了不可忽视的作用，尤其是对于博士生而言，导师的推荐所起的作用明显比硕士生和本科生更大。自主创业的比例仅占 2.01%，其中男生比例比女生高，本科生比例比硕士和博士高。具体数据参见表 4-2 和图 4-1：

表 4-2 求职途径

选项	男生	女生	本科	硕士	博士	总计
A、校就业中心网站	24.92%	16.38%	18.57%	24.02%	19.46%	21.48%
B、本院系网页	10.31%	8.41%	14.06%	7.29%	6.44%	9.54%
C、88 和 98 等校内其它网站	5.76%	2.94%	4.10%	5.42%	2.96%	4.62%
D、参加校内实体招聘会	13.02%	10.73%	12.88%	13.10%	6.44%	12.10%
E、校外中介网站	5.97%	9.48%	8.62%	7.43%	4.12%	7.39%
F、直接在招聘单位网站	20.55%	30.01%	18.11%	25.43%	36.21%	24.37%
H、参加校外实体招聘会	2.80%	3.87%	4.16%	3.21%	1.03%	3.24%
I、老师亲戚朋友等介绍	10.70%	12.02%	11.13%	9.09%	19.33%	11.23%
J、通过在岗实习	3.80%	4.36%	4.21%	4.30%	2.58%	4.03%
K、自主创业	2.17%	1.78%	4.16%	0.70%	1.42%	2.01%

从图 4-1 中可见，落实工作的途径存在性别差异。有 54% 的男生通过校内渠道落实工作，而女生只有 38%。女生直接到招聘单位网站找工作的比例高达 30%，而男生只有不到 21%，说明女生应聘更为积极主动，同时也在一定程度上反映出男生就业相对女生而言更加容易。

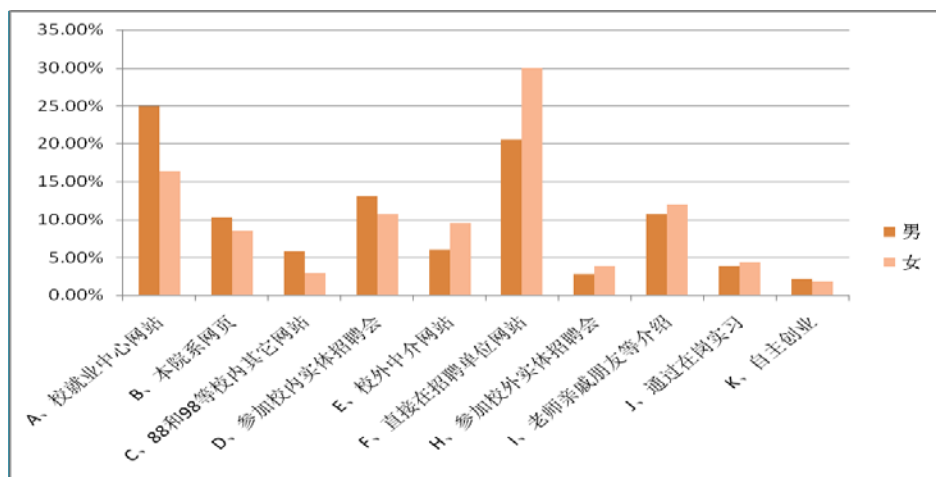


图 4-1 男女生求职途径比较

为了对比分析不同学科背景的毕业生求职途径的差异，按照学科所在学部进行了调研数据的分类统计，结果见表 4-3。

表 4-3：求职途径的学科差异

学科	校园招聘	校外途径	师长亲友推荐	在岗实习	自主创业
传统工学	62.38%	22.55%	10.61%	2.67%	1.80%
工学信息	57.49%	26.76%	7.83%	5.60%	2.32%
理学	46.58%	38.70%	9.25%	2.40%	3.08%
农学	38.68%	39.20%	18.99%	1.74%	1.39%
社会科学	34.69%	48.07%	11.34%	3.85%	2.04%
人文	28.96%	47.06%	14.93%	6.11%	2.94%
医学	27.85%	55.69%	9.55%	6.50%	0.41%

显然，工学大类的毕业生通过校园招聘途径落实就业单位的比例最高，达到了六成左右；医学、社科和人文大类的毕业生则主要通过校外途径落实就业单位（当然，用人单位在校园网上发布的招聘信息中也有不少是直接链接到招聘单位网站和招聘中介网站的）；师长亲友推荐在农学类毕业生的就业过程中发挥了较

大的作用；医学和人文大类的毕业生通过在岗实习落实就业单位的比例较其他学科更高一点；毕业后直接选择自主创业的毕业生总体比例较低。通过校园招聘途径落实就业单位的比例亦能从一个侧面在一定程度上反映出社会对毕业生需求的旺盛程度和毕业生就业的相对难易程度。

## （二）工作满意度

为便于比较分析，我们定义“满意率”为“非常满意”与“比较满意”的比例之和，“不满意率”为“不太满意”与“很不满意”的比例之和。从表 2-1 的统计结果可见，2013 届毕业生对当前工作的总体满意率为 66.93%。博士生与本科生的满意率基本持平，分别为 69.71% 和 69.27%，硕士生相对博士而言低了 5 个百分点；男生的满意率为 68.03%，比女生略高。从不满意率的统计结果可见，不满意率随着学历的提高而降低，但总体差异不大；女生的不满意率略高于男生。2013 届毕业生对当前所落实工作的总体不满意率仅为 9.48%。

表 4-4 对签约单位的满意程度

选项	男生	女生	本科	硕士	博士	总计
A、非常满意	23.15%	20.57%	27.09%	18.35%	23.32%	22.11%
B、比较满意	44.88%	44.75%	42.18%	46.21%	46.39%	44.82%
C、基本满意	23.15%	24.22%	18.68%	26.91%	23.71%	23.58%
D、不太满意	5.94%	7.08%	4.57%	7.32%	3.74%	6.39%
E、很不满意	2.89%	3.38%	5.95%	1.20%	2.84%	3.09%

按照学部详细分析不同学科背景的毕业生对当前所落实工作的满意率和不满意率，结果列于表 4-5。显然，总体满意率按照工学信息、社会科学、医学、传统工学、人文、理学、农学的顺序依次递减，最高值和最低值之间相差 12 个百分点；同时，总体不满意率按照人文、农学、理学、传统工学、工学信息、社会科学和医学的顺序依次递减，最高值和最低值之间相差 8 个百分点；就业满意率最高的是社会科学的硕士生，而就业满意率最低的是理学的硕士生（医学的本科毕业生由于样本人数较少，统计意义不大，在此不参加比较）。毕业生对工作满意率的高低在一个侧面反映了相应学科毕业生就业形势的难易，一般而言，就业形势好的学科，毕业生选择工作的余地较大，工作满意率相对也会更高。



表 4-5: 对签约单位满意程度的学科差异

学科	工作评价	本科	硕士	博士	男生	女生	总计
传统 工学	满意率	70.35%	65.32%	69.33%	67.99%	65.84%	67.54%
	不满意率	10.35%	8.29%	7.14%	7.71%	12.95%	8.81%
工学 信息	满意率	67.87%	71.59%	70.27%	70.83%	67.12%	70.05%
	不满意率	12.08%	7.10%	3.60%	7.84%	11.42%	8.60%
理学	满意率	60.81%	51.80%	70.89%	60.59%	57.38%	59.25%
	不满意率	14.86%	11.51%	8.86%	13.53%	9.02%	11.64%
人文	满意率	66.20%	62.50%	69.05%	63.92%	65.22%	64.93%
	不满意率	16.67%	10.87%	11.90%	17.53%	12.75%	13.80%
社会 科学	满意率	70.84%	66.58%	75.93%	70.48%	68.78%	69.39%
	不满意率	10.80%	6.30%	1.85%	7.30%	8.99%	8.39%
农学	满意率	67.26%	54.08%	60.00%	59.03%	56.99%	58.01%
	不满意率	14.16%	13.29%	10.77%	14.58%	11.19%	12.89%
医学	满意率	50.00%	65.76%	77.05%	72.02%	65.69%	68.50%
	不满意率	0.00%	6.79%	2.46%	5.05%	6.20%	5.69%

### (三) 暂定年薪

2013 届有 71% 的毕业生暂定年薪在 3-12 万之间，其中三分之一集中在 6-9 万之间。有 17.17% 的毕业生暂定年薪在 12 万以上。具体数据参见表 4-6。

表 4-6 暂定年薪分布情况

暂定年薪	男生	女生	本科	硕士	博士	总计
A、3 万以下	10.49%	12.78%	22.68%	5.32%	5.41%	11.41%
B、3 万~6 万	16.76%	24.53%	23.09%	18.81%	15.85%	19.90%
C、6 万~9 万	31.49%	36.64%	32.63%	35.19%	30.03%	33.57%
D、9 万~12 万	18.90%	16.56%	11.90%	21.31%	20.88%	17.95%
E、12 万~15 万	11.33%	5.83%	4.31%	10.92%	14.56%	9.11%
F、15 万~20 万	6.93%	2.09%	1.74%	5.99%	9.41%	4.98%
G、20 万~30 万	2.59%	0.67%	0.82%	2.08%	3.35%	1.82%
H、30 万以上	1.51%	0.89%	2.82%	0.39%	0.52%	1.26%

暂定年薪分布的性别差异如图 4-2 所示。显然，9 万以上的高薪段，男生的比例都比女生高，在 9 万以下的低薪段，女生比例较高，男生的总体暂定年薪高于女生。

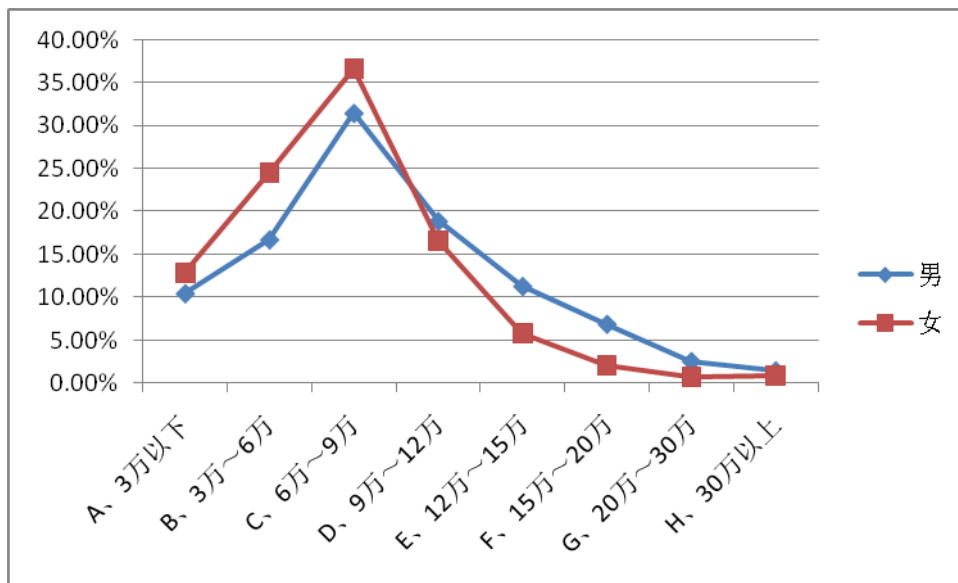


图 4-2 暂定年薪分布的性别比较

暂定年薪分布的学历差异如图 4-3 所示。可见，6 万以下的年薪段，本科比例明显高于研究生（其中，3 万以下的本科生占 22.68%，而硕士博士均不到 5%）；在 9 万以上高薪段，研究生比例明显高，研究生的总体暂定年薪显著高于本科生。硕士和博士暂定年薪的差别体现在 12 万以上的分布，博士明显比硕士高，所以总体上博士生的暂定年薪均值高于硕士。

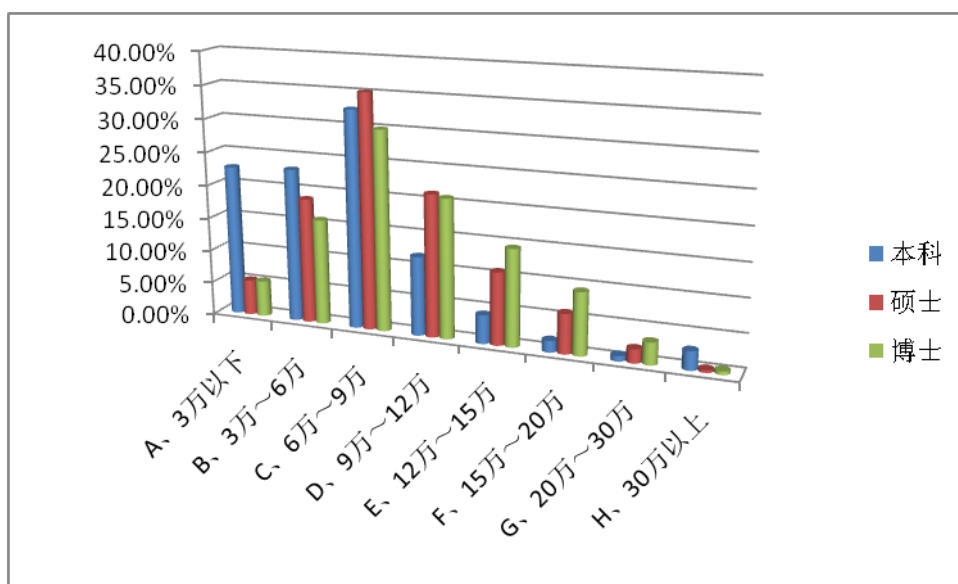


图 4-3 暂定年薪分布的学历比较

#### (四) 专业对口度

2013 届毕业生有 83% 以上的同学认为所找到的工作与所学专业比较相关或非常相关, 有 14% 的同学认为基本无关, 主要是发挥大学综合素质培养优势。总体上, 工作与专业的相关度较高, 男女生相差不大, 博士的专业相关度明显高于硕士和本科, 有 95% 以上的博士认为所签约的工作与专业比较相关或非常相关。具体数据见表 4-7。

表 4-7 工作与专业的对口度

选项	男生	女生	本科	硕士	博士	总计
A、非常相关	47.62%	41.01%	39.51%	42.80%	66.49%	44.95%
B、比较相关	37.58%	39.00%	37.15%	41.28%	29.25%	38.16%
C、基本无关	12.33%	16.74%	17.75%	14.72%	2.71%	14.11%
D、其他理解	2.47%	3.25%	5.59%	1.20%	1.55%	2.79%

为便于进行对比分析, 我们定义“相关度”为工作与专业“非常相关”与“比较相关”的比例之和, “不相关度”为工作与专业“基本无关”的比例。按照学部详细统计分析不同学科背景的毕业生当前所落实工作的专业对口度, 结果汇总于表 4-8。

表 4-8 专业对口度的学科差异

学科	工作评价	本科	硕士	博士	男生	女生	总计
传统工学	相关度	80.00%	89.42%	97.48%	87.08%	88.71%	87.42%
	不相关度	15.61%	9.71%	1.68%	10.72%	9.92%	10.55%
工学信息	相关度	85.86%	89.16%	95.50%	89.83%	84.02%	88.60%
	不相关度	9.77%	10.09%	2.70%	8.33%	12.33%	9.18%
理学	相关度	67.57%	71.22%	96.20%	73.53%	81.97%	77.05%
	不相关度	25.68%	24.46%	2.53%	21.18%	15.57%	18.84%
人文	相关度	59.72%	74.46%	92.86%	71.13%	68.41%	69.00%
	不相关度	31.94	24.46%	2.38%	23.71%	26.67%	26.02%
社会科学	相关度	76.46%	74.79%	94.44%	77.14%	76.72%	76.87%
	不相关度	17.06%	24.11%	3.70%	19.37%	19.05%	19.16%
农学	相关度	58.41%	69.79%	90.77%	75.35%	69.23%	72.30%
	不相关度	38.05%	28.70%	6.92%	21.88%	29.37%	25.61%
医学	相关度	100.00%	95.11%	99.18%	97.25%	95.26%	96.14%
	不相关度	0.00%	3.53%	0.00%	2.75%	2.55%	2.64%

显然，总体专业相关程度最高的是医学，专业相关度高达 96.14%；总体专业相关程度最低的是人文，相关度仅为 69.00%，二者之间相差 27 个百分点；2013 届毕业生就业的专业相关程度按照医学、工学信息、传统工学、理学、社会科学、农学、人文的顺序依次递减，不相关程度则刚好按照此顺序递增；不论学科背景如何，专业相关程度基本随着学历的提高而提高，博士毕业生的专业相关程度都非常高，全部在 90% 以上；相比较而言，大部分硕士和本科的专业相关程度的差异则没有那么明显，社会科学 2013 届本科生就业的专业相关程度甚至比硕士生还略高一点（医学部的本科毕业生样本人数很少，统计意义不大，不参加比较）；农学和理学的本科毕业生从事专业对口工作的人数均不到六成。毕业生就业的专业相关程度也在一定程度上反映了毕业生所面临的就业形势的严峻程度。

### （五）求职准备

在求职之前应该做的各项准备中，经过求职择业实践锻炼的 2013 届毕业生认为最重要的三个方面是：确定就业期望、了解招聘单位和培训面试技巧。不同性别和学历的毕业生对这三项的认可程度都远远高于其他方面。具体数据参见表 4-9。

表 4-9 求职之前最应该做的准备

选项	男生	女生	本科	硕士	博士	总计
A、确定就业期望	70.01%	69.55%	66.96%	70.91%	73.07%	69.82%
E、了解招聘单位	53.07%	60.73%	46.69%	59.99%	65.98%	56.16%
B、培训面试技巧	49.94%	55.16%	54.69%	53.19%	41.24%	52.05%
D、仔细推敲简历	31.95%	35.71%	32.84%	35.86%	26.29%	33.47%
I、提高表达能力	28.18%	31.34%	26.89%	32.79%	23.71%	29.46%
G、提高外语能力	15.88%	19.50%	15.60%	20.18%	11.34%	17.34%
L、抓紧完成实验及论文	15.25%	18.39%	6.93%	17.82%	35.82%	16.52%
F、积极参加实习	13.56%	17.23%	14.83%	17.29%	7.35%	15.04%
C、准备服饰和学习礼仪	11.60%	14.25%	14.88%	11.55%	11.21%	12.67%
J、形成同学合作	11.84%	13.22%	12.62%	12.57%	11.21%	12.40%
H、提高计算机能力	6.30%	4.85%	5.28%	6.94%	2.32%	5.72%
K、美容及化妆	1.21%	2.98%	2.77%	1.48%	1.42%	1.92%
M、其它	2.77%	2.72%	4.67%	1.48%	2.58%	2.75%

“确定就业期望”是毕业生对自我进行定位的行为，也是毕业生对自身价值的思考和判断，而“了解招聘单位”则是为了更好地对职业作出价值判断，“知己知

彼”是求职择业过程中顺利完成双向选择和职业决策的基础。显然，毕业生认为价值观层面的定位准备比技战术层面的准备更加重要。研究生比本科生更加重视价值层面和学业方面的准备，而本科生比研究生更加重视求职技能方面的准备。总体而言，女生比男生更加重视求职准备。

### （六）核心竞争力

对于在校期间所获得的核心竞争力，2013 届毕业生认为最重要的核心竞争力是较强的专业能力，其次是名校品牌和心理素质。在罗列的所有项目中，都有较多的同学选择，说明毕业生在校学习期间各方面的能力都有或多或少地得到了锻炼和提升。具体数据详见表 4-10。

图 4-4 是核心竞争力提升情况的性别比较，从图中可以清楚地看到，核心竞争力的提升情况存在一定的性别差异。男生在工程素质、数理功底和动手能力方面得到提升的比例高于女生，而女生在心理素质、身体素质、性格培养、团队合作等方面得到提升的情况则优于男生。

表 4-10 在学期间核心竞争力提升情况

选项	男生	女生	本科	硕士	博士	总计
C、较强的专业能力	47.50%	44.88%	33.66%	50.05%	65.34%	46.44%
P、获得了名校的品牌	38.55%	44.52%	37.15%	44.59%	37.24%	40.96%
G、培养了很好的心理素质	34.48%	42.88%	34.94%	39.84%	38.02%	37.87%
N、练就了良好的身体素质	27.43%	35.13%	29.50%	31.10%	31.06%	30.54%
J、培养了坚强的性格	25.50%	37.04%	27.50%	31.60%	31.57%	30.16%
H、对人生有了深刻的理解	26.64%	29.92%	25.60%	28.74%	31.06%	27.97%
L、结交了一批同学好友	25.56%	29.74%	26.27%	27.62%	28.35%	27.25%
M、培养了团队合作能力	23.96%	32.10%	26.17%	27.83%	27.84%	27.25%
D、拥有了较强的工程素质	29.84%	17.23%	18.47%	28.00%	28.61%	24.75%
A、数理基础扎实	28.54%	15.76%	30.84%	18.25%	23.45%	23.38%
I、明晰了做人道理	22.18%	24.04%	23.60%	22.54%	22.68%	22.93%
O、对未来充满自信	22.91%	21.73%	20.06%	24.52%	20.75%	22.43%
E、有了较强的动手能力	24.98%	16.47%	14.21%	24.37%	29.64%	21.55%
F、进行了有效的实习训练	14.77%	16.12%	13.96%	17.68%	10.05%	15.31%
B、提高了外语水平	14.71%	15.94%	19.29%	12.47%	14.95%	15.20%
K、提升了领导能力	8.74%	8.41%	10.62%	7.57%	7.35%	8.61%

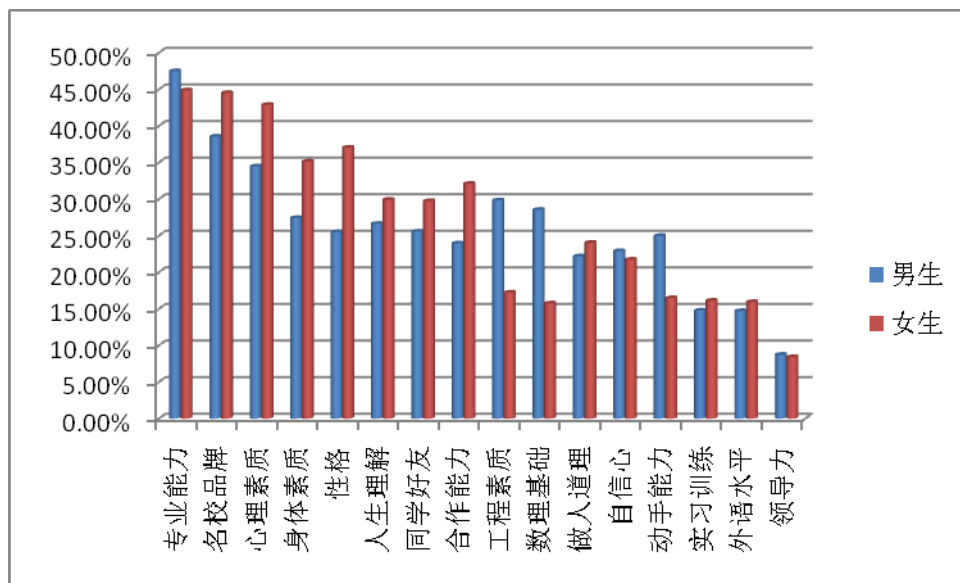


图 4-4 核心竞争力提升情况的性别比较

图 4-5 是核心竞争力提升情况的学历比较。可见，在专业能力、数理功底和动手能力三个方面，不同学历间的差异比较显著。博士在专业能力和动手能力方面明显好于本科和硕士，这得益于博士在读期间更为系统和长时间的科研训练；而本科生比研究生更加认可自己的数理功底，这是由于研究生的生源来源学校比较多元，不同层次本科院校所培养的学生在数理功底方面存在较为明显的差异所致。

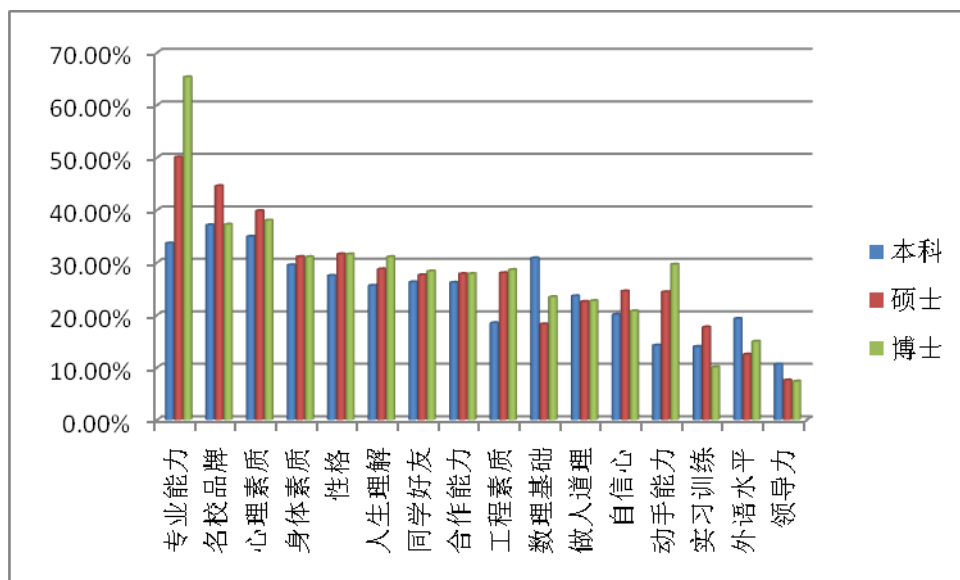


图 4-5 核心竞争力提升情况的学历比较

## 五、就业发展趋势

近年来由于国家经济和社会的发展迅速，制造业及服务行业的创新能力得到了较大的提高，市场对各类各层次的创新人才普遍需求旺盛，三类人才受到追捧，一是掌握了实用技术的职业学校学生，二是专业能力强的大学本科及硕士毕业生，三是基础理论扎实的博士及硕士毕业生。所以浙江大学加强教育教学改革和人才培养的总体设计，从知识结构建立，到能力和素质的打造等方面，与社会需要接轨，特别是加强学生素质和能力培养上，作为学校最重要的工作之一放在学校“六高战略”的首位。投入了大量的人力、物力和财力，针对性的设计各类教育、教学和实践环节，以培养社会需要的各类各层次人才。学校加强教育教学改革，努力提升学生在校学习的效率，从基础理论到专业能力，从培养方案到教学管理，都在不断地进行优化，同时加强对学生素质和能力及至体能的提高，学校从学生入学的始业教育开始，积极引导以学生以国家民族需要，以社会市场的需要，以个人发展的特点为考虑，加强职业生涯的设计。在学生在校的整个学习过程中学校为他们提供了适应各种职业发展的锻炼平台，从党团组织的各种思想教育活动，各种社团活动和竞赛活动，到学校组织的各种教学与社会实践锻炼环节，各种与专业教学相关的实习实践活动，以培养知识、能力、素质全面发展的，适应国家经济建设和社会发展需要的专业人才。

## 六、就业对教育教学的反馈

浙江大学近年来加强教育教学改革,在对本科生的教育教学改革上,加强了对人才培养的总体设计,注重培养学生具备良好的心理素质、领导能力、知识贮备、实践能力等综合素质与能力;在研究生的教育培养上,突出研究生科研能力的提高和社会适应锻炼,注重学科科研组织和导师在人才培养上的直接作用,营造积极的育人环境,特别是针对专业学位研究生培养比例日益提高,学校和院系积极创造条件,加强学生的应用性能力培养,为其职业生涯提供良好的工作基础。学校认为,毕业生的就业质量是反映学校学生培养质量的重要指标,因此学校每年邀请或走访用人单位,召开不同类型的座谈会,认真倾听各方面的反馈意见,并对用人单位进行追踪调查,撰写年度《浙江大学毕业生择业行为、职业适应与起薪状况调查报告》和《浙江大学毕业生升学就业情况白皮书》,发至全校各有关部门,并在每年的招生就业工作会议上进行讨论分析,为学校调整本科和研究生的专业设置和招生计划提供参考依据;对于就业率偏低的专业,根据就业的反馈结果调整专业培养方案,促进学生培养质量的提高。