



环艺与建筑工程学院

SCHOOL OF ENVIRONMENTAL ARTS & ARCHITECTURAL ENGINEERING

2020 年 就业质量年度报告

2021 年 1 月

目 录

学院概况.....	1
第一章 毕业生就业基本情况.....	3
一、毕业生规模.....	3
二、毕业生生源地结构及就业状况.....	4
（一）本科毕业生生源地结构及就业状况.....	4
（二）专科毕业生生源地结构及就业状况.....	5
三、毕业生初次就业率.....	5
（一）本科生毕业生就业去向统计.....	5
（二）专科生毕业生就业去向统计.....	6
第二章 就业工作措施与成效.....	8
一、上下联动，协同推进.....	8
二、精准服务，思想帮扶.....	9
三、搭建平台，拓宽渠道.....	9
第三章 毕业生就业状况分析.....	11
一、毕业生就业单位性质流向分析.....	11
（一）本科毕业生就业单位性质流向同比分析.....	11
（二）专科毕业生就业单位性质流向分析.....	11
二、毕业生就业单位行业流向分析.....	11
（一）本科毕业生就业单位行业流向分析.....	11
（二）专科毕业生就业单位行业流向分析.....	11

三、毕业生就业岗位流向分析.....	12
(一) 本科毕业生就业岗位流向分析.....	12
(二) 专科毕业生就业岗位流向分析.....	12
四、毕业生就业区域流向分析.....	12
(一) 本科毕业生就业区域流向全国分析.....	12
(二) 专科毕业生就业区域流向全国分析.....	12
五、未就业毕业生分析.....	13
(一) 本科毕业生未就业分析.....	13
(二) 专科毕业生未就业分析.....	13
第四章 毕业生就业相关分析.....	14
一、毕业生的月收入分析.....	14
二、毕业生的工作与专业相关度分析.....	14
三、毕业生就业满意度分析.....	14
四、毕业生就业岗位适应性分析.....	15
五、毕业生就业稳定性分析.....	15
第五章 毕业生就业发展趋势与对教育教学的反馈.....	16
一、毕业生就业发展趋势.....	16
二、对教育教学反馈.....	16
(一) 对学院的总体推荐度评价.....	16
(二) 对学院的教学满意度评价.....	16
(三) 对教师指导满足度评价.....	17
(四) 实践教学对能力提升的帮助度.....	17

（五）工作中最重要的通用能力.....	17
（六）通用能力培养.....	18
（七）对教育教学的思考.....	18
结束语.....	21

学院概况

环艺与建筑工程学院（含测绘工程学院）于2020年1月组建，由原师范学院环境设计专业、机械工程系土木工程专业及资源工程系测绘工程专业拆分合并组建，前身可追溯至1984年创办的建工化工系，现有环境设计、土木工程、测绘工程和遥感科学与技术4个本科专业，建筑室内设计、无人机应用技术、广告设计与制作及工程测量技术4个专科专业，1个省级重点专业，1个校级重点培育特色学科，1个系级预备特色学科，全日制在校生1965人。

学院设有环艺、建工、测绘3个教研室，教职员工59人，其中专任教师39人，高级职称11人，博士4人（在读），硕士28人。有环艺、土木工程、测绘三大实验平台，工程测量、无人机、计算机辅助设计、制图室、建筑模型制作、建筑技术创新实训室、建筑材料等19个专业实验室，仪器设备总值1461万元。

学院先后承担地市级以上教科研项目90余项，获得省市级教学科研成果奖83项。公开发表教研、科研论文140余篇，出版教材专著30余部。目前，学院专业设置涵盖设计学、土木工程、测绘科学与技术等工程建设类学科领域，形成了具有一定专业群与学科群的融合发展优势。

学院大力推进实习基地群建设，配合学院专业群建设需要，及时调整相关专业的实习基地建设。学院先后与中铁十

九局、二十三局、龙建路桥、北京天阙装饰工程有限公司、西宁龙发装饰、哈尔滨澳门信业、春天装饰、辽宁宏图创展测绘勘察有限公司，鸡西市勘察测绘院签订了实习、实训和就业基地协议，拥有北大荒版画院、柏艺漆画工作室、智慧空间工作室、室内空间设计工作室、室内污染监测与治理工作室、启航印象传媒工作室、结构工程工作室等 10 个专业创新创业工作室，与俄罗斯高校弗拉迪沃斯托克经济与服务大学联合人才培养，校政企互融的联合办学独具特色，目前三大实习基地群已初步形成，极大优化了实习资源，提高了实习质量。

学院党建和思想政治工作卓有成效，增强了党组织的创造力、凝聚力和战斗力。学生工作紧抓不放，学生日常操行量化考核、晚自习项目化管理、学业援助等成为学校新品牌，取得了骄人成绩。在各类大赛中，学生表现出众，共获省市以上奖励 100 余项，多年受到学校表彰。3 年来，累计为社会培养千余名本科人才。

第一章 毕业生就业基本情况

一、毕业生规模

2020 届学院毕业生总数为 507 人。其中本科毕业生 400 人，专科毕业生 107 人。本科毕业生中男生 275 人，女生 125 人（见表 1-1）；专科毕业生中男生 87 人，女生 20 人（见表 1-2）。

表 1-1 2020 届本科毕业生人数、性别比例及就业状况统计表

项目 性别	毕业生数	就业人数	就业率
男	275	237	86.18%
女	125	102	81.6%
合计	400	339	84.75%

表 1-2 2020 届专科毕业生人数、性别比例及就业状况统计表

项目 性别	毕业生数	就业人数	就业率
男	87	73	83.9%
女	20	16	80%
合计	107	89	83.18%

二、毕业生生源地结构及就业状况

(一) 本科毕业生生源地结构及就业状况

2020 届本科毕业生生源来自全国 19 个省级行政区，其中生源数量前三位的是黑龙江省 186 人，占本科毕业生总数的 46.75%；内蒙古自治区 45 人，占本科毕业生总数的 11.25%；河北省 43 人，占本科毕业生总数的 10.75%。（见表 1-3）

表 1-3 2020 届本科毕业生生源地结构及就业状况统计表

项目 省份	毕业生数	就业人数	就业率
黑龙江省	186	159	85.48%
内蒙古自治区	45	39	86.67%
河北省	43	32	74.42%
吉林省	18	15	83.33%
四川省	12	11	91.67%
山东省	29	24	82.76%
辽宁省	11	10	90.91%
山西省	11	10	90.91%
广西壮族自治区	14	13	92.86%
河南省	12	12	100%
贵州省	3	2	66.67%

甘肃省	2	2	100%
云南省	6	3	50%
安徽省	4	2	50%
重庆市	1	1	100%
宁夏回族自治区	1	1	100.00%
新疆	1	1	100.00%
上海	1	1	100.00%
江西省	1	1	100.00%

(二) 专科毕业生生源地结构及就业状况

2020 届专科毕业生生源来自全国 16 个省级行政区，其中生源数量前三位的是黑龙江省 52 人，占专科毕业生总数的 55.90%；安徽省 15 人，占专科毕业生总数的 14.02%；甘肃省 11 人，占专科毕业生总数的 10.28%。这三个省份的就业状况分别是 78.85%、86.67%和 81.82%。

三、毕业生初次就业率

截至 2020 年 9 月 30 日，2020 届毕业生整体初次就业率为 84.42%。其中本科生初次就业率为 84.75%，专科生初次就业率为 83.18%。

(一) 本科生毕业生就业去向统计

2020 届本科毕业生就业去向以签订就业协议形式就业

和自由职业为主，分别占毕业生总数的 34.75%和 44.5%。（见表 1-4）

表 1-4 2018-2020 届本科毕业生就业去向统计表

项目 各毕业去向分布	2020 年就业去向人数	2020 年 所占比
签订就业协议形式就业	139	34.75%
自由职业	178	44.5%
升学	11	2.75%
应征义务兵	1	0.25%
出国、出境	1	0.25%
地方基层项目	6	1.5%
签订劳动合同形式就业	3	0.75%
待就业	61	15.25%
合计	400	

（二）专科生毕业生就业去向统计

2020 届专科毕业生就业去向与本科毕业生就业去向基本相同，主要以自由职业、升学（专升本）和签订就业协议形式就业为主，分别占毕业生总数的 41.12%、19.63%和 19.63%。（见表 1-5）

表 1-5 2018-2020 届专科毕业生就业去向同比分析

项目 各毕业去向分布	2020 年就业 去向人数	2020 年 所占比
---------------	------------------	---------------

签订就业协议形式就业	21	19.63%
自由职业	44	41.12%
升学（专升本）	21	19.63%
应征义务兵	3	2.80%
出国、出境	0	0
待就业	18	16.82%
合计	107	

第二章 就业工作措施与成效

2020年，环艺与建筑工程学院坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神以及全国高校思想政治工作会议、全国教育大会精神，认真贯彻落实习近平总书记关于帮助高校毕业生“顺利毕业、尽早就业”的重要指示精神，坚持把就业工作作为“六稳”“六保”首要任务，在做好疫情防控的条件下，采取多项措施，加大精准指导与帮扶力度，扎实推进毕业生就业工作。

一、上下联动，协同推进

学院把推进就业工作作为学院重点工作，建立了“领导班子、学管办、教研室、毕业设计指导教师”分工负责、协同推进的就业工作机制。强化论文指导、就业指导为一体的指导模式，学管办、毕业设计指导教师形成合力，共同推进就业工作稳步进行。

严格责任制，从学院领导、学管办、教研室到专任教师、辅导员各层级之间分工明确，职责清楚，一层一层抓落实。实施就业工作每周通报和每月检查制度。建立跟踪制、台账制，严格落实就业工作“四不准”要求，扎实做好就业信息统计，确保就业数据真实可靠。

二、精准服务，思想帮扶

精准掌握全体毕业生就业情况，对未就业毕业生，开展有针对性地就业指导。建立完善学生就业数据库，包括毕业生信息库、用人单位信息库、就业指导教师信息库等。精准把握学生对意向就业地域、单位类型、岗位类别的需求及求职进展。将用人单位对学生的学业成绩、专业技能、综合素质等要求和学生求职意向进行精准匹配。向毕业生精准推送岗位信息，实施精准指导。

加强正向引导，情感关怀。学院多次召开就业专题会议，转变教师思想，宣传学校关于就业方面的新举措，及时通报就业情况，分专业研讨就业帮扶工作，学管办、就业包保教师通过电话、微信沟通，对全体毕业生就业状况进行了一对一摸排。对于贫困及就业困难的学生，建立台账，实行“一人一案，一生一策”，在深入分析问题基础上，引导毕业生转变“等、靠、观望”等思想观念，降低就业期望值，引导学生先就业后择业。

三、搭建平台，拓宽渠道

疫情防控期间，学院第一时间向学生解读教育部、黑龙江省出台的有关文件和政策，发动校友和全院教师的人脉资源，挖掘招聘需求，积极利用好招聘服务资源，遴选前程无忧、智联招聘、boss直聘、中华英才网、猎聘网等五家社会

招聘网站上的招聘信息，通过点对点推送就业信息，让全体毕业生都能享受到免费的优质就业服务，并把教育部推出的“24365 全天候网上校园招聘服务”作为推送重点，推荐给毕业生。同时，为方便学生，简化工作流程，畅通就业手续的办理，实行宣讲、双选会、投递简历、面试、签约审核，全部在线上实现；并通过 QQ 群、微信群，实时解答学生疑问，提供优质服务。

第三章 毕业生就业状况分析

一、毕业生就业单位性质流向分析

（一）本科毕业生就业单位性质流向同比分析

2020 届本科毕业生就业单位性质流向主要是灵活就业（44.50%）和国有企业（30.25%）。

2020 届本科毕业生中，受雇全职工作比例较高的专业是土木工程和测绘工程（分别为 77.9%、71.4%）；受雇全职工作比例较低的专业是环境设计专业（41.1%）。

（二）专科毕业生就业单位性质流向分析

2020 届专科毕业生就业单位性质流向主要是灵活就业（41.12%）和升学（19.63%）。

二、毕业生就业单位行业流向分析

（一）本科毕业生就业单位行业流向分析

2020 届本科毕业生就业单位行业流向前三位的分别是建筑业（70.42%），采矿业（15.49%），信息传输、软件和信息技术服务业（4.23%）。

（二）专科毕业生就业单位行业流向分析

2020 届专科毕业生就业单位行业流向前三位的分别是

建筑业（23.81），居民服务、修理和其他服务业（14.29%）、信息传输、软件和信息技术服务业（14.29%）。

三、毕业生就业岗位流向分析

（一）本科毕业生就业岗位流向分析

2020 届本科毕业生就业岗位流向前三位的分别是工程技术人员（85.21%）、其他专业技术人员（6.34%）、办事人员和有关人员（3.52%）。

（二）专科毕业生就业岗位流向分析

2020 届专科毕业生就业岗位流向前三位的分别是其他专业技术人员（33.33%）、工程技术人员（28.57%）、办事人员和有关人员（23.81%）。

四、毕业生就业区域流向分析

（一）本科毕业生就业区域流向全国分析

2020 届本科毕业生就业区域流向数量前三位的省份分别为黑龙江省 77 人，占 23.62%；山东省 38 人，占 11.66%；天津市 34 人，占 10.43%。

（二）专科毕业生就业区域流向全国分析

2020 届专科毕业生就业区域流向数量前三位的省份分

别为黑龙江省 27 人，占 41.54%；山东省 11 人，占 16.92%；安徽省 6 人，占 9.23%。

五、未就业毕业生分析

（一）本科毕业生未就业分析

2020 届本科毕业生未就业人数为 61 人，其中男性毕业生为 38 人，女性毕业生为 23 人。

（二）专科毕业生未就业分析

2020 届专科毕业生未就业人数为 18 人，其中男性毕业生为 14 人，女性毕业生为 4 人。

第四章 毕业生就业相关分析

高校毕业生的就业质量是对其就业情况进行的综合评价。其中，月收入是毕业生市场竞争力的客观反映；工作与专业相关度反映毕业生的对口就业情况；就业现状满意度、职业期待吻合度是学生对就业情况的自我评价指标；离职率反映毕业生的就业稳定情况；职业发展和职位变化可以体现毕业生的职场成长发展。

一、毕业生的月收入分析

月收入是毕业生市场竞争力的客观反映，学院 2020 届毕业生的平均月收入为 4497 元，其中测绘工程专业平均月收入是 5955 元、土木工程专业平均月收入是 4611，环境设计专业平均月收入较低，是 3259 元。

二、毕业生的工作与专业相关度分析

从事工作与所学专业相关的比例，反映就业质量与专业培养目标达成效果的重要指标。2020 届毕业生的工作与专业相关度为 85%。其中土木工程专业相关度最高，是 97%；测绘工程专业相关度是 80%；环境设计专业相关度较低，是 61%。

三、毕业生就业满意度分析

就业满意度是毕业生对自己就业现状的主观评价，从毕

业生的角度反映其对就业质量的满意程度，学院 2020 届毕业生对就业指导服务的总体满意度为 72%，超过七成毕业生对目前就业现状感到满意。

毕业生对就业不满意的原因有收入低（65%）、加班太多（53%）、工作环境条件不好（41%）、发展空间不够（29%）、工作能力不够造成压力大（18%）、工作氛围不好（12%）、工作不被领导认可（12%）。

四、毕业生就业岗位适应性分析

就业岗位适应性是指毕业生是否能适应目前的工作岗位。就业岗位适应性可以反映毕业生在工作能力、职场素养等方面的准备情况，当毕业生表现出对工作具有较高的适应性时，说明学校的培养与就业市场的契合度较高。学院 2020 届毕业生就业岗位适应性是 88%。

五、毕业生就业稳定性分析

就业稳定性以离职率为衡量，就业稳定性是反映毕业生踏入职场初期的稳定程度，学校 2020 届毕业生的离职率为 21%，毕业生初期就业较为稳定。

第五章 毕业生就业发展趋势与对教育教学的反馈

一、毕业生就业发展趋势

一是毕业生半年后就业率稳定，2020 届毕业生半年后的就业率呈现稳定趋势。

二是选择创业、升学的毕业生比例持续增加，且各专业就业状况具有持续性。

三是大学生就业显现“重心下沉”趋势，就业于民企的比例上升，就业于地级市及以下比例上升。

四是大学生就业满意度明显上升，大学生对就业的自我感受有所改善，工作与职业期待吻合度上升

二、对教育教学的反馈

（一）对学院的总体推荐度评价

校友推荐度是指学生是否愿意推荐母校给亲朋好友就读，更加直观地反映出学生对学校的认可程度。学院 2020 届毕业生愿意推荐母校的比例为 54%，半数以上毕业生愿意向其他人推荐母校。

（二）对学院的教学满意度评价

教学满意度是对在校期间教师的教学内容、教学效果、

教学方法、教师能力素质水平等方面的综合评价，是衡量教学培养的重要指标。学院 2020 届毕业生对母校的教学满意度为 86%，大部分毕业生对母校的教学评价较好。

（三）对教师指导满足度评价

各专业应开展学生学习指导、职业规划、就业指导等工作，帮助学生达成毕业要求，实现学生发展。从数据来看，学院 2020 届毕业生对教师学习指导的满足度评价最高，为 89%；对职业规划和就业指导的满足度评价分别为 86%和 83%。

（四）实践教学对能力提升的帮助度

实习实践教学是学生了解社会、接触生产实际，获取、掌握生产现场相关知识的重要途径，在培养学生实践能力、创新精神，树立事业心、责任感等方面有着重要作用。学院 2020 届毕业生认为实践教学帮助我接触工作实际，更好的理解专业知识的比例最高，为 88%。

（五）工作中最重要的通用能力

学校 2020 届毕业生认为工作中最重要的通用能力是团队合作（96%），其次是沟通交流（92%），第三是终身学习（81%）。

（六）通用能力培养

学校 2020 届毕业生受母校学习经历提升明显比例较高的通用能力是环境适应（86%），其后依次是沟通交流、终身学习、解决问题（均为 84%）等。

（七）对教育教学的思考

通过调查，学院测绘工程、土木工程专业毕业生的就业状况良好，毕业生的综合素质较高，而且已经得到社会的认可，但是仍然存在着较多问题，结合用人单位和毕业生反馈的意见和建议，为提高教育教学水平，提高人才培养质量，我们还需要在以下几个方面继续加强工作。

1. 学院的人才培养模式、培养目标和定位，必须要与社会、与用人单位的需求接轨。要更加突出学生的职业技能训练和实际操作能力的培养，努力培养学生的创新能力，强化素质教育。学校要加强教学改革，以用人单位需求为导向，从各个方面加强对学生专业能力、职业能力的培养。

2. 继续深入研究“3+1”人才培养模式，努力开展毕业生入职前的岗位技能培训。“3+1”的人才培养是经过实践证明的一个非常好的育人模式，如何将企业的文化、管理制度、工作流程、技能要求等全面、准确的传达给学生，是我们下一步需要深入思考的问题，如何深化这种校企合作模式也是校企双方共同探讨的重大课题。同时在调研中发现，经

过入职前的岗位技能培训的员工，其适应力更强、接收更快、掌握技能更扎实，因此，我们更加需要对每一批毕业生在离校前、入职前进行集中的岗前培训，以提高就业质量、增强学生的就业竞争力。

3. 以职业资格证书考试为导向，加强实践教学环节设计。目前在建筑行业，一般都需要有职业资格证书作为上岗条件，大中型项目必须有国家一级注册证书（建造师、造价师等），在调研中，用人单位普遍反映实际操作能力有待加强，因此我们在教学过程中，要更加重视社会实践教学，组织学生积极参加校内、校外的企业实践活动，近距离感受企业工作氛围，在实习活动中，检验所学知识，培养独立工作能力，进而提高学生毕业后适应社会的能力。

4. 继续做好就业指导工作，以往的经验证明，经过就业指导，学生的职业规划更明确、择业倾向更理智、工作岗位上的稳定性更高，这样的学生也更受用人单位欢迎，在今后工作中，我们要继续对即将毕业的学生进行指导，并做好跟踪调查工作。

5. 能力培养取得成效，创新创业教育需持续关注。学院育人工作落实到位，较为契合学生工作要求。从毕业生对工作中最重要的通用能力评价来看，毕业生认为工作中最重要的能力是“团队合作能力”（96%）、“沟通交流能力”（92%）、“终身学习能力”（81%）等。同时结合学校调研数据来看，本届毕业生受母校学习经历影响明显比例较高的通用能力

是“环境适应”（86%）、“沟通交流”“终身学习”（均为84%），学校培养情况较好。

但需要注意的是，毕业生认为母校学习经历在“创新能力”（31%）、“组织领导”（30%）等方面影响较小。同时，从创新创业教育改进需求来看，“创新创业实践类活动不足”（51%）是毕业生认为创新创业教育最需要改进的地方。可见学生创新能力培养仍是目前工作需要关注的方面。

在“大众创业、万众创新”浪潮背景下，学校深入推进“双创”人才培养模式，重点改进创新创业教育课程与实践类活动，在培养方案、课程体系、教学方法和管理制度等方面将改革持续向纵深推进，进一步促进专业教育与创新创业教育深度融合，将创新创业教育贯穿人才培养全过程。另一方面，将积极组织创新创业实践，开展多种形式创新创业竞赛，通过专创融合活动培养提升毕业生的创新创业意识和能力。

结束语

在就业形势最为严峻的 2020 年，学院整合各方资源，精准施策，打赢了这场毕业生就业攻坚战；2021 年我们将多方合力，动员全员参与，做到目标上清晰、措施上具体、落实上有力，推动我院就业工作再上新台阶、实现新突破！