

doi:10.11835/j.issn.1005-2909.2026.01.008

欢迎按以下格式引用:肖艳,谭建威,孟令馗,等.基于能力和需求导向的工程管理毕业生就业调查研究[J].高等建筑教育,2026,35(1):67-80.

# 基于能力和需求导向的工程管理 毕业生就业调查研究

肖艳,谭建威,孟令馗,杨政杰,韦蕴珈

(重庆工商大学管理科学与工程学院,重庆 400067)

**摘要:**近年来受经济下行、房地产和建筑行业不景气的影响,一些高校大学生特别是工程管理相关专业的学生对就业前景产生了怀疑。为了给工程管理专业在校学生提供就业指导,本文以重庆工商大学工程管理专业毕业生和川渝地区部分工程管理用人单位为对象,深入调查了重庆工商大学工程管理2007—2024届毕业生就业情况及企业人才需求现状,并运用统计软件对调查结果进行了分析。本次调查从人才供给端和需求端角度,以毕业生能力和企业需求为导向,研究了高校工程管理专业毕业生就业现状,分析了当前毕业生职位、工作变动的原因,以期为工程管理专业在校大学生提供就业指导建议,引导其在校期间锤炼就业必需的专业能力,提高核心竞争力。同时,助力房地产和建筑相关企业调整用人需求,加强校企深度合作和商工融合,实现高校与企业的互利共赢。

**关键词:**工程管理;毕业生调查;就业;助企纾困

中图分类号:G640

文献标志码:A

文章编号:1005-2909(2026)01-0067-14

2023年我国大学毕业生达1158万人,2024年大学毕业生预计达1179万人,整体就业形势严峻。2023年7月24日召开的中央政治局会议强调:“要加大民生保障力度,把稳就业提高到战略高度通盘考虑”。就业是民生之本,高校毕业生等重点群体就业是重中之重。2024年,我国城镇就业的新增长劳动力和高校毕业生规模均创近年新高,就业的总量压力和结构性问题依然突出。国家把高校毕业生就业摆在就业工作首位,出台了《国务院办公厅关于进一步做好稳就业工作的通知》(国办发〔2019〕28号)、《人力资源社会保障部 教育部 公安部 财政部 中国人民银行关于做好当前形势下高校毕业生就业创业工作的通知》(人社部发〔2019〕72号)、《人力资源社会保障部 教育部 科技部 工业和信息化部等十部门关于实施百万就业见习岗位募集计划的通知》(人社部发〔2022〕11号)、《国务院办公厅关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》(国办发〔2022〕13号),以及《人

修回日期:2024-10-08

**基金项目:**教育部2023年产学研合作协同育人项目“智慧房地产开发经营仿真实训基地”(230901462012632);重庆市高等教育学会2023—2024年高等教育科学研究课题“基于需求和能力导向的高校工程管理毕业生就业及助企纾困研究”(cqqj23065C);2024年重庆工商大学高等教育教学改革研究项目“基于企业需求视角的高校工程管理毕业生就业能力研究”(2024018)

**作者简介:**肖艳,女,教授,主要从事工程管理研究,(E-mail)xiaoyan@ctbu.edu.cn。

力资源社会保障部办公厅关于开展2023年高校毕业生等青年就业服务攻坚行动的通知》《人力资源社会保障部关于开展2023年高校毕业生等青年就业创业推进计划的通知》等相关政策文件,助力高校毕业生就业创业。

面对复杂严峻的国际形势和经济形势,我国企业特别是中小微企业面临经营困难的局面。针对此,国家不断加大宏观政策支持力度,研究出台了一批针对性强的新举措,支持企业发展。保市场主体就是保中国经济韧性。为了稳住市场主体,支持中小微企业纾困解难,健康发展,2024年以来,从国家到地方出台了各类财政政策和举措,从财政资金引导、保障融资需求、政府采购政策、扶持稳岗就业等方面,进一步强化对中小企业的财政支持。人才是企业的第一生产力和核心竞争力,国家实施百万就业见习岗位募集计划,对离校两年内未就业高校毕业生提供就业见习机会,进行岗位实践锻炼。另外,为了解决小微企业招聘困难的现状,国家出台了一次性吸纳就业补贴、职业培训补贴、社会保险补贴、就业见习补贴、税收优惠等政策,帮助企业解决人才需求问题。

## 一、工程管理专业早期发展现状

### (一) 2003—2024年专业相关行业发展背景

根据国家统计局数据,我国城市化率从2003年的40%左右提升至2024年的67%,年均新增城区人口超1 600万,推动了房地产、轨道交通、智慧城市等领域快速发展,催生了大量工程管理岗位需求。我国建筑业继续保持较快增长,建筑业总产值从2003年的2.3万亿元增至2020年的26.4万亿元,2024年完成总产值32.65万亿元,年均增长率超10%,房地产投资额同期增长近15倍,成为工程管理人才需求的核心领域。过去10年,我国的房地产开发投资呈现持续增长的趋势。2021年国家对房地产行业宏观调控后,2022—2024年房地产开发投资连续3年下降,其中2024年房地产开发投资完成额为10.03万亿元,同比下降10.6%。

### (二) 工程管理专业毕业生就业特征与薪资变化

以重庆工商大学为例,2022年以前,工程管理专业毕业生年均就业率保持在95%以上。其中,2003—2010年期间,毕业生集中在施工企业。2010年后,毕业生就业拓展至房地产企业、咨询机构、金融机构等。毕业生的薪资与就业区域存在明显的相关性,长三角、珠三角地区薪资高于中西部地区,上海、北京毕业生起薪达8 000~1 2000元/月,中西部地区约为5 000~8 000元/月。随着“一带一路”倡议的推进,国际工程项目占比提升,要求毕业生具备跨文化沟通与BIM技术应用能力。2020—2024年,随着建筑业数智化转型加速,智慧建造、绿色建筑等新兴方向成为新的就业增长点。

### (三) 专业设置与行业相关性分析

根据课题组收集整理教育部高等学校管理科学与工程类专业教学指导委员会官方网站发布的数据,我国共有443所高校开设了工程管理专业,其中财经类高校45所,研究型高校25所,应用型高校20所。2003年全国工程管理专业布点不足100所,2024年增至400余所,年均增长率超过8%,与建筑业GDP增速(年均9.2%)高度相关。工程管理专业本科每年招生规模及毕业生超4万人,基本满足我国建筑业和房地产业的需求。在课程体系方面,传统课程如城市规划、建筑财务管理等占比下降,取而代之的是智慧建造、BIM技术应用、绿色建筑评价等课程,以适应行业数智化需求。与此同时,各高校纷纷加强实验室、虚拟教研室建设,提高学生的实操能力。

### (四) 研究的必要性

房地产行业是国家的支柱产业,也是我国的经济命脉,建筑行业是重要的国民经济支柱产业,涵盖建筑设计、施工、监理、研究等领域。工程管理专业毕业生就业领域集中在房地产行业 and 建筑

业,基于需求和能力导向的高校工程管理毕业生就业调查,研究高校工程管理专业毕业生就业现状,分析当前毕业生职位、工作变动的原因,以及工作满意度的影响因素等,对用人单位及往届毕业生均有借鉴意义,可以更好地促进高校工程管理专业的人才培养与企业需求的有效结合<sup>[1]</sup>,是十分重要的研究课题。

## 二、调查背景、过程及方法

2014年12月至2015年6月,笔者曾开展过一次重庆工商大学2003级到2011级工程管理本科专业毕业生就业调查<sup>[2]</sup>。重庆工商大学工程管理专业2007至2024年共计18届毕业生,累计1800余人。为了解房地产市场低迷的情况下,工程管理毕业生就业现状及企业用人需求,课题组再次启动了工程管理专业毕业生及用人单位调查。一方面,通过更大的样本全面了解毕业生就业情况及用人单位需求变化;另一方面,与十年前的调查进行对比分析,发掘新的变化和发展趋势。

本次调查共分为两个阶段,2024年7月至2024年9月分别对工程管理专业毕业生及用人单位展开调查,从人才供给端和需求端了解毕业生就业情况。第一阶段的工程管理专业毕业生调查,课题组采取部分抽样调查方式,在微信、QQ群联系各届毕业生,邀请毕业生通过问卷星参与网络问卷调查。问卷共推送给1200余名工程管理毕业生,累计回收916份问卷,回收率76.33%;有效问卷916份,有效率100%。针对毕业生的调查问卷共设计了29个问题,涉及毕业生基本信息、毕业生所在单位情况、毕业生就业情况、建议与评价四个方面。其中,1—2题为被访毕业生基本信息(性别、毕业年份),3—6题为毕业生所在单位情况(单位所在城市和区域、单位是否在生源地、所在单位性质),7—21题为毕业生就业情况(工作来源、毕业到工作所用的时间、工作性质、职位、薪酬等),22—29题为建议与评价。除第29题是开放性问题外,其余28题均为客观题。

第二阶段的调查对象为用人单位,课题组采用部分抽样调查方式,点对点地联系建筑行业、房地产开发行业、咨询类行业等优秀工作者,通知被访者通过问卷星参与网络问卷调查。问卷共推送120余名行业工作者,累计回收100份问卷,回收率80%。有效问卷100份,有效率100%。针对用人单位的调查问卷设计了26个问题,涉及被访企业基本信息、企业所在单位情况、企业用人需求、对学校人才培养建议四个方面。其中,第1题为被访企业名称,2—14题为企业所在单位情况(单位所在城市和区域、单位是否在生源地、所在单位性质,薪酬等),15—20题为企业用人需求(人才需求集中方面、看重毕业生因素、提高方面等),21—26题为对学校人才培养建议(人才培养方案修订,培养学生类型,开设课程等)。除第1、26题为开放性问题外,其余24题均为客观题。

## 三、毕业生调查结果分析

### (一) 毕业生基本情况统计

本次共调查了916名毕业生,其中男生占55%,女生占45%。对比十年前的调查,在2024年的调查中发现,近年来选择工程管理专业的女生有增加趋势,男女比例更加接近,男生不再占绝对优势。为方便描述,本文所有取值范围,除明确标注“不含”字样外,其他均表示包含区间值本身。被调查者中,毕业年份在1~5年的占比达26%,6~10年的占比达41%,毕业10年以上(不含10年)的占比达32%。

#### 1. 毕业生性别与工作选择

分析结果表明,毕业生的工作单位性质选择存在显著的性别差异,如图1所示。具体而言,女性毕业生进入民营及私营企业的比例显著高于男性,达52.0%,而男性选择此类企业的比例仅为

38.4%,如图1所示。相比之下,男性在政府机关、国有企业(国企)和外资企业(外企)的就业比例均高于女性。其中,进入国企的男性比例高达40.8%,超过其进入民营或私营企业的比例。这一发现表明,民营及私营企业是女性毕业生的主要就业去向,而男性则更倾向于选择稳定性较高的国企。选择民营或私营企业的毕业生比例呈下降趋势,反映出近年来毕业生职业选择的稳定性偏好增强。总体而言,当前毕业生在就业选择上呈现多元化趋势,但“求稳”心态日益明显,这一现象与经济环境变化及劳动力市场竞争加剧有关。

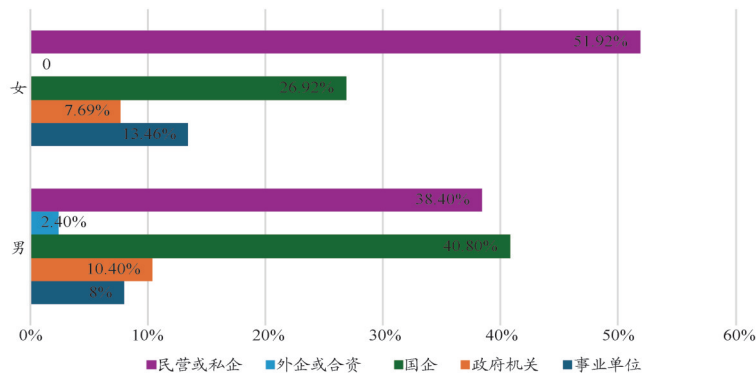


图1 毕业生性别与工作单位性质

基于职业选择的性别差异分析结果显示,在岗位类别分布上存在显著的性别分化现象。具体而言,男性从业者中复合型岗位(管理+技术类)的占比最高,达45.6%,其次为单一管理类岗位(42.4%),而单一技术类岗位的占比显著偏低,仅为12%。与之形成鲜明对比的是,女性从业者在复合型岗位中的占比最低(25.76%),其在单一管理类岗位的分布比例为31.73%,而在单一技术类岗位的占比最高,达42.31%,如图2所示。这一发现与现有关于职业性别隔离(occupational gender segregation)的研究结果相吻合,传统性别角色观念可持续影响职业选择模式。

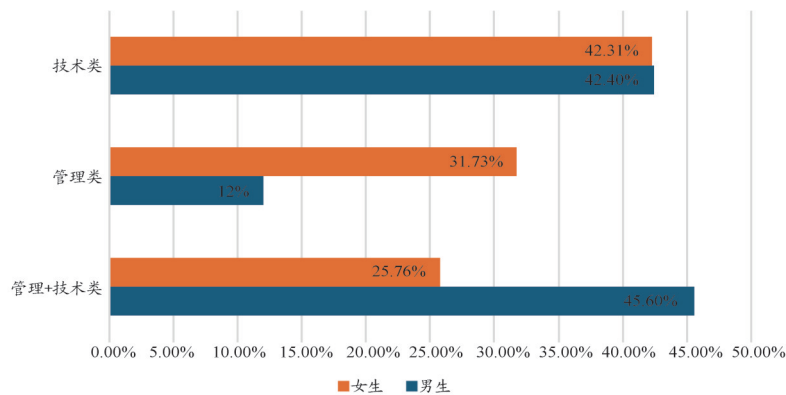


图2 毕业生性别与工作岗位

## 2. 毕业生工作区域及工作单位性质

基于就业地域分布的调查数据显示,工程管理专业毕业生呈现明显的区域集聚特征。具体而言,55%的毕业生选择在重庆就业,而45%的毕业生选择外地或其他区域就业。进一步分析重庆本地就业分布发现,就业区位存在显著差异:74%的毕业生集中在主城区,19.65%选择郊区及区县就业,仅有6.35%的毕业生在乡镇工作。纵向对比表明,尽管重庆主城区仍是毕业生的主要就业集聚地,但其占比呈下降趋势,选择重庆区县及外地就业的毕业生比例逐渐上升。这一趋势反映出区域经济发展格局的变化、就业市场竞争的加剧,以及毕业生职业偏好向更广阔就业市场的拓展。

### 3. 毕业生的工作年限

基于职业流动性的纵向分析表明,毕业生就业单位的性质分布呈现显著的工作年限差异。入职一年内(不含一年)的毕业生主要集中在事业单位(20.83%)和民营企业(23.53%);具有1~3年工作经验的群体集中于外资企业或合资企业(66.67%);而工作年限在3~5年的毕业生在政府机关的比例呈现明显优势(23.81%),如表1所示。

表1 毕业生工作年限与单位性质

单位性质	工作年限占比/%			
	1年以下	1~3年	3~5年	5年以上
事业单位	20.83	37.5	16.67	25
政府机关	19.05	28.57	23.81	28.57
国企	20.25	30.38	20.25	29.11
外企或合资	0.00	66.67	0.00	33.33
民营或私企	23.53	33.33	17.65	25.49

注:表中“以上、以下”均不包含本值,其余区间值均包含本值。

从横向比较维度来看,不同性质用人单位的工作稳定性存在显著差异。事业单位和政府机关从业人员工作年限结构呈现明显的长期化特征。其中,具有3~5年工作经验的从业人员占比合计为40%;5年以上(不含5年)工作经验的从业人员占比合计达53.57%。这一分布与民营企业、外资企业形成鲜明对比,充分体现了体制内单位在职业稳定性方面的显著优势。

### 4. 单位性质与薪酬差异

事业单位及政府机关的薪酬分布呈现明显的“低薪集聚”特征,其中5000~8000元区间比例超过一半,显著高于其他组织类型。外资企业及合资企业的高薪区间表现突出,薪酬集中在8000~10000元和1万元以上(不含1万)。民营企业及国有企业呈现中间态分布特征,其薪酬结构介于事业单位与外企之间,如图3所示。相比笔者在2014年的调查,毕业生的总体薪酬普遍提高。

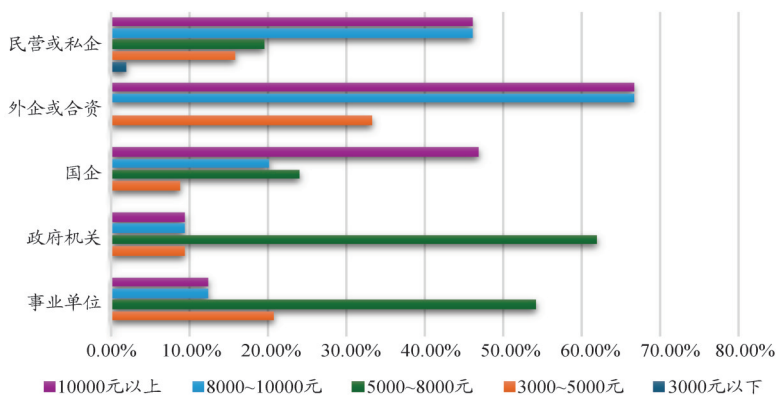


图3 毕业生薪酬调查

注:图中“以上、以下”均不包含本值,其余区间值均包含本值。

## (二) 毕业生就职情况分析

### 1. 毕业生就业与专业的相关性

工程管理专业毕业生就业呈现显著的专业相关性特征,其中约66.0%的毕业生从事与本专业直接相关的工作,约34.0%的毕业生则进入专业关联度较低的领域。从行业分布看,毕业生就业呈

现明显的行业集聚效应:房地产开发企业及建筑公司吸纳了55.93%的毕业生,成为最主要的就业去向;专业服务领域(包括咨询、监理及设计、中介公司)吸纳了17.76%的毕业生;政府部门就业比例为13.15%,如表2所示。这一就业结构既体现了工程管理专业的行业指向性特征,也反映了劳动力市场对多元化专业人才的需求态势。

表2 毕业生目前就职的企业分布

公司类型	比例/%
房地产开发公司	17.11
建筑公司	38.82
监理公司	1.97
设计单位	3.29
咨询单位(可研/项目管理/造价等)及中介	12.50
金融机构	13.16
政府部门	13.15

## 2. 毕业生职位分析特征

工程管理专业毕业生的职位分布呈现显著的金字塔结构特征:基层岗位从业者占比最高,为62.45%,中层管理者占比27.07%,高层管理者仅为3.49%,如表3所示。纵向追踪数据显示,中层管理者中70.0%的工作年限在3年以内(不含3年),其余30.0%的工作年限分布在3~5年或5年以上(不含5年)区间。这一分布模式表明该专业毕业生具有较快的职业晋升速度和较短的管理层级跨越周期。与2014年相比,当前职位变动趋势保持稳定,超过50%的毕业生呈现职业发展上升态势,仅极少数个案出现职位降级现象,印证了工程管理专业在职业发展路径上的可持续性优势。

表3 毕业生目前的职位及工作以来的职位变化分析

目前职位	毕业生比例/%	就职以来的职位变化	毕业生比例/%
基层员工	62.45	职位上升	55.46
中层管理者	27.07	职位下降	2.18
高层管理者	3.49	职位不变	42.36
其他	6.99	—	—

## (三) 毕业生职位、薪酬与专业的相关性分析

### 1. 毕业生目前职位与专业的相关性分析

基于916名工程管理专业毕业生的职业发展追踪数据,本研究对职位层级与专业相关性进行了交叉分析。样本数据显示,专业相关就业群体(66.38%)主要集中于房地产开发企业、建筑公司、造价/估价公司及相关咨询机构等领域;而非专业相关就业群体(33.62%)主要分布在金融、行政管理、人力资源及营销等跨界领域。

职位层级分布分析表明,专业相关就业群体呈现显著的管理层级差异:基层管理者63.16%,中层管理者30.92%,高层管理者仅2.62%。相较而言,非专业相关就业群体的管理结构为:基层管理者61.04%,中层管理者19.48%,高层管理者5.19%,如表4所示。专业相关就业者在中层管理岗位的占比显著提高,高层管理岗位的占比反而较低。这一发现暗示专业深耕有利于中期职业发展,但一定程度上限制了高层管理岗位的突破。

表4 毕业生目前的职位与专业的相关性分析

是否从事专业相关工作	目前职位比例/%			
	基层	中层管理	高层管理	其他
是	63.16	30.92	2.62	3.30
否	61.04	19.48	5.19	14.29

## 2. 毕业生目前薪酬与专业相关性的关联分析

本研究通过薪酬水平与专业相关性的关联分析发现,工程管理专业毕业生的收入分布呈现显著的专业性差异。数据显示,专业相关就业群体中,23.03%的月收入分布在8 000~10 000元,43.41%达到10 000元以上,合计高收入比例达66.44%。相比之下,非专业相关就业群体的高收入比例明显较低,其中8 000~10 000元仅占10.39%,10 000元以上占32.47%,合计42.86%。进一步分析显示,非专业相关就业群体的收入集中分布在3 000~8 000元(57.14%),显著高于专业相关群体(32.24%)。这一结果表明,专业对口性对毕业生薪酬水平具有显著正向影响,专业相关就业可能带来更优的经济回报,如表5所示。

表5 毕业生目前薪酬与专业相关性分布

是否相关	3 000元以下/%	3 000~5 000元/%	5 000~8 000元/%	8 000~10 000元/%	10 000元以上/%
是	1.32	10.53	21.71	23.03	43.41
否	0.00	19.48	37.66	10.39	32.47

注:表中“以上、以下”均不包含本值,其余区间值均包含本值。

## 3. 毕业生职位层级与薪酬水平的关联分析

工程管理专业毕业生的薪酬分布呈现显著的职位等级差异。数据显示,中高层管理者群体表现出明显的高收入特征:中层管理者中47.83%月收入达到10 000元以上,而高层管理者该比例仅为7.61%。相比之下,基层员工的收入集中分布在3 000元以下(100%)。值得注意的是,其他就业群体(试用期员工、劳务派遣及自由职业者)的收入分布呈现明显的分散特征。这一薪酬结构验证了组织内部薪酬分配与职位层级的正相关关系,如表6所示。

表6 毕业生目前薪酬与工作职位的相关性分析

月收入	基层员工 占比/%	中层管理者 占比/%	高层管理者 占比/%	其他 占比/%
3 000元以下	100	0.00	0.00	0.00
3 000~5 000元	90.32	0.00	0.00	9.68
5 000~8 000元	79.03	9.68	1.61	9.68
8 000~10 000元	65.12	30.23	0.00	4.65
10 000元以上	39.13	47.83	7.61	5.43

注:表中“以上、以下”均不包含本值,其余区间值均包含本值。

## 4. 毕业生职业流动性调查

调查显示,毕业生工作变更频率呈现典型的正态分布特征:31.88%的受访者保持初始工作稳定

性,48.91%经历过1~2次工作变更,19.21%的个体变更工作达3次以上。通过动机分析发现,职业流动主要受薪酬增长和职位晋升等经济性因素驱动(分别为70.74%和38.86%),其次为“增加工作体验(35.37%)和学习新知识(34.5%)”,而人际关系因素仅占变更动机的4.80%,如表7所示。纵向比较显示,尽管存在适度流动,但毕业生整体职业适应能力较强,这一发现与前期研究结果具有显著一致性。

表7 毕业生更换工作单位的主要原因

选项	比例/%
获得更高工资或福利	70.74
争取更多晋升机会	38.86
学习新的知识和技能	34.50
增加工作体验和阅历	35.37
满足兴趣爱好	7.86
发挥自己特长	12.23
原单位人际关系难以处理	4.80
原单位工作难以适应	9.61
其他	15.28

## 四、用人单位调查结果分析

### (一) 用人单位基本情况统计

在调查的100家用人单位中,79家位于重庆,占比达79%;其余21%分布在四川、北京、云南等地。在此之前统计的毕业生就业地点中,更多的毕业生会选择在重庆就业,在学校所属地区的就业机会与就业率会相比其他地区更大。在毕业生就职单位所在地中,重庆主城区占比达92.68%,郊区或区县占比7.32%,工作区域差别较大。

#### 1. 就职单位性质与发布招聘信息平台情况

数据显示,招聘平台选择呈现明显的组织类型分化特征:事业单位主要依赖校园招聘(50%)和员工/朋友推荐(50%)等传统渠道;国有企业及中央企业则采用多元化招聘矩阵,社会招聘网站(57.0%)与员工推荐(54.0%)并重,企业自有媒体占比达42.0%;而民营企业与私营企业显著倾向于社会招聘网站(81.0%),同时辅以校园招聘(54.0%)和员工推荐(57.0%)等渠道,如表8所示。这种招聘渠道选择的异质性反映了不同体制用人单位在人力资源获取策略上的制度性差异,这一发现为当代大学生就业策略选择提供了实证依据,也为高校就业指导工作提供了针对性改进方向。

表8 就职单位性质与发布招聘信息平台情况

单位性质 招聘渠道	事业单位/%	国企或央企/%	民营或私企/%
社会招聘网站	0	57	81
人才招聘会	20	14	36
企业自有媒体	35	42	15
校园招聘	50	28	54
员工或朋友推荐	50	54	57
其他	0	14	51

## 2. 企业员工晋升机制情况

调查数据显示,88.0%的样本企业建立了系统化的晋升机制,仅12.0%尚未形成制度化晋升通道,表明现代企业普遍重视职业发展通道建设。深入分析发现,晋升考核要素权重呈现明显的组织类型分化:事业单位采用单一管理层评估模式(100.0%),重点关注员工能力动态变化;国有企业的评估体系指标相对多元,员工能力(71.43%)与绩效考核(57.14%)并重;而民营企业从能力因素(81.82%)、绩效考核(72.73%)与管理层推荐(57.58%)三个方面形成了多维评估体系,如表9所示。研究建议,毕业生应通过持续学习和能力建设提升职业竞争力,以应对不同组织的晋升要求。

表9 企业性质与员工晋升考核因素相关性分析

晋升考核要素 单位性质	员工工作 能力/%	员工考核评估 位次/%	管理层评估 推荐/%	前任员工是 否离职/%	其他/%
事业单位	100	0.00	100	0.00	0.00
国企或央企	71.43	57.14	100	0.00	0.00
民营或私营	81.82	72.73	57.58	24.24	3.03

## (二) 就职情况分析

### 1. 用人单位的专业适配性

数据显示,当前就业市场呈现出显著的专业集聚特征。具体而言,83.00%的受访毕业生从事与其专业直接相关的工作,而17.00%则进入专业关联度较低的行业领域。在专业相关就业群体中,行业分布呈现差异化格局:房地产开发及建筑企业吸纳20.58%的毕业生,专业服务机构(包括监理、中介机构)占比最高,达44.11%,咨询类企业占23.53%,其他行业占11.78%,如表10所示。

表10 目前就职的企业类型

企业类型	比例/%
房地产开发公司	11.76
建筑公司	8.82
监理公司	8.82
咨询单位(可研/项目管理/造价等)	23.53
中介机构(估价公司/经纪公司等)	35.29
其他	11.78

### 2. 企业类型与招聘实习生情况

数据显示,房地产开发企业在实习生招聘方面表现出明显的保守倾向,不招收实习生的比例高达40.00%,显著高于中介机构(6.67%)和监理单位(33.33%)。在转正机制方面,建筑类公司(33.33%)和咨询类公司(25.00%)提供直接转正机会的比例相对较高;而择优转正模式在中介机构中最为普遍,达93.33%,监理公司(66.67%)和房地产开发企业(60.00%)次之,如表11所示。

## (三) 企业工作性质与职位、薪酬相关性分析

### 1. 不同单位性质与实习生工作薪酬关联

数据显示,事业单位实习生薪酬呈现明显的低水平集聚特征,全部样本收入在2000元以下。相比之下,市场化企业的薪酬水平显著较高:国有企业及中央企业的实习生薪酬均匀分布在三个区间,2000元以下(不含2000元)、2000~3000元及3000~5000元档位均占比28.00%;而民营企业与

私营企业则呈现单峰分布特征,3 000元及以下(不含3000元)档位占比合计高达88.00%,显著高于国有企业,如表12所示。

表11 企业类型与招聘实习生情况分布

招聘实习生情况 企业类型	不招聘实习生/%	实习期满均可转正	实习期满后择优转正
房地产开发类公司	40	0.00	60
建筑类公司	33.33	33.33	33.33
监理类公司	33.33	0.00	66.67
咨询类公司(科研、项目管理、造价等)	12.5	25	62.5
中介机构类(估价公司、经纪公司等)	6.67	0.00	93.33
其他	33.33	16.67	50

表12 单位性质与实习生薪酬

实习薪酬 单位性质	2 000元以下/%	2 000~3 000元/%	3 000~5 000元/%	5 000元以上/%
事业单位	100	0	0	0
国企或央企	28	28	28	16
民营或私营	34	54	6	6

注:表中“以上、以下”均不包含本值,其余区间值均包含本值。

## 2. 不同单位性质与员工薪酬关联

数据显示,事业单位员工的薪酬集中分布在3 000~5 000元,占比达100%,呈现明显的薪酬压缩特征。国有企业及中央企业的薪酬结构呈现三极分化:3 000~5 000元占16.00%,5 000~8 000元占28.00%,8 000元以上(含8000元)占28.00%;而民营企业与私营企业则呈现中间高、两端低的分布特征,其中5 000~8 000元区间占比最高,达42.00%,显著高于国有企业,8 000元以上(含8000元)占21.00%,如表13所示。这一薪酬分布特征反映了不同体制用人单位在薪酬政策上的制度逻辑差异:事业单位受制于统一的薪酬体系,国有企业保留部分体制特征但引入市场化元素,而民营企业则完全遵循市场定价机制。

表13 不同单位性质与员工薪酬关联

员工薪酬 单位性质	3 000元以下/%	3 000~5 000元/%	5 000~8 000元/%	8 000~10 000元/%	10 000元以上/%	根据绩效不同而不同,浮动较大/%
事业单位	0	100	0	0	0	0
国企或央企	0	16	28	28	0	28
民营或私营	0	15	42	19	3	21

注:表中“以上、以下”均不包含本值,其余区间值均包含本值。

## 3. 企业类型的薪酬结构分析

数据显示,在低薪酬区间5 000元以下(含5000元),房地产开发公司与中介机构分别占20.00%,其他类企业占比高达50.00%。中档薪酬区间(5 000~8 000元)呈现差异化分布,监理类公司以67.00%的占比居首,中介机构次之(54.00%)。值得注意的是,在高薪区间8 000元以上(含8000元),建筑类公司表现突出,达67.00%,显著高于其他企业类型,如表14所示。建议从业者关注行业薪酬弹性差异,通过行业间流动,优化职业发展路径,加强专业技能的可迁移性培养,以应对行业波动带

来的薪酬风险。

表 14 不同公司类型与就职单位平均薪酬

平均薪酬 公司类型	3 000 元 以下/1%	3 000~5 000 元/1%	5 000~8 000 元/1%	8 000~10 000 元/1%	10 000 元 以上/1%	根据绩效不同而不 同,浮动较大/1%
房地产开发类公司	20	0	40	0	20	20
建筑类公司	0	0	34	67	0	0
监理类公司	0	0	67	34	0	0
咨询类公司(科研、项目管 理、造价等)	0	13	37	25	0	25
中介机构类(估价公司、经纪 公司等)	0	20	54	0	0	26
其他	0	50	0	34	0	16

注:表中“以上、以下”均不包含本值,其余区间值均包含本值。

#### (四) 企业用人需求及能力需求分析

##### 1. 企业性质与用人需求分析

数据显示,技术类岗位需求最为普遍,63.00%的样本企业存在此类岗位空缺;管理类岗位需求占12.00%,而“管理+技术”复合型岗位需求达25.00%。深入分析发现,不同性质企业的用人偏好呈现显著分化:事业单位表现出对专业技术人才的刚性需求(100.00%),民营企业主要需求技术型人才(75.76%),而国有企业及中央企业则更倾向招聘管理型和复合型人才,如表15所示。

表 15 不同性质公司与人才需求占比

人才需求 单位性质	专业技术人才需求/1%	管理层人才需求/1%	复合型人才需求/1%
事业单位	100	0.00	0.00
国企或央企	14.29	42.86	42.86
民营或私营	75.76	0.00	24.24

##### 2. 企业看重因素分析

数据显示,专业知识水平构成最核心的选拔标准,重要性达92.68%;企业实习实践经历作为第二关键因素,占比82.93%。值得注意的是,组织管理经历(包括社团干部、班干部及学生会干部经历)获得40.00%以上企业的重视,如表16所示。

##### 3. 企业招聘能力要求

本研究基于企业招聘标准的实证分析,揭示了综合素质能力在人才选拔中的决定性作用。调查数据显示,所有被调查企业(100%)将综合素质能力作为关键选拔标准,这一结果验证了现代劳动力市场对创新型、复合型和技能型人才的刚性需求。进一步的能力效用分析表明,毕业生普遍认为以下核心能力对就业具有显著促进作用:专业综合能力(60.98%)、实践能力(53.66%)、问题分析与解决问题的能力(70.73%)、团队协作与沟通能力(53.68%),以及学习与再学习能力(36.59%),如表17所示。

调查数据显示,用人单位在招聘工程管理专业毕业生时,普遍(100%)将综合素质能力作为核心选拔标准,其中专业综合素质能力构成最关键的评价维度。具体而言,在专业能力要素中,土木工程及相关领域基础能力获得超过半数企业的高度重视(53.66%);建筑施工与项目管理能力(48.78%)以及BIM等现代信息技术应用能力(41.46%)构成第二关键能力集群;而工程制图与识图

能力(34.15%)和工程经济分析能力(36.59%)则形成第三重要能力组别,如表18所示。

表16 企业看重因素

看重因素	比例/%
专业知识水平	92.68
企业实习实践经历	82.93
社团工作经历	48.78
担任班干部,学生会干部经历	43.90
参加学科竞赛	24.39
计算机水平	19.51
在校交流经历	19.51
奖学金	14.63
学科绩点	12.20
申报课题,论文等	12.20
英语四六级	2.44
其他	2.44

表17 企业招聘能力要求分析

能力类型	比例/%
专业综合能力	60.98
实践能力	53.66
分析与解决问题的能力	70.73
创新能力	31.71
团队合作与沟通能力	53.68
学习与再学习能力	36.59
领导能力	21.95
交流沟通协调能力	56.10
其他	1.31

表18 专业技术能力需求分析

专业技能能力	比例/%
建筑施工及项目管理能力	48.78
制图和识图能力	34.15
BIM技术等现代信息技术能力	41.46
工程项目管理和合同管理能力	31.71
工程经济分析能力	36.59
经济法、建筑法规运用能力	17.07
土木工程及其他领域基础能力	53.66
房地产估价及造价分析能力	29.27
市场营销能力	29.27
招标及投标能力	29.27
其他	2.44

## 五、基于调查结果的人才培养建议

### (一) 明确人才培养目标,找准人才培养方向

随着毕业生人数的增加,岗位日益饱和,高校毕业生面临严重的就业问题,高校应与企业之间加强联系,了解企业需求,培养企业需要的人才,以此提高毕业生就业率。高校通过与企业展开协商讨论,明确需求导向,根据行业发展趋势,制定工程管理人才的培养方案,对学生进行有针对性的培养,输送更加符合企业需求的工程管理人才。不同时期,高校应针对不同年级的学生制定相应的策略和方法,循序渐进,为人才培养搭建成长平台,培养高素质、高能力、符合企业发展需求的人才。随着社会进步、行业发展和技术革新,校企合作的方式和手段也要与时俱进,实时更新。高校要帮助学生打破信息孤岛,设立专门的校企联系机制,加强与企业沟通,及时了解行业动态和企业用人需求;也可定期组织实地考察,让学生对企业有深入的了解。

## (二) 强化“管理+技术类”复合能力培养,注重性别差异化

技术及管理复合能力是成功就业的奠基石,工程管理专业的就业需求主要偏向技术和管理兼具的人才,建议在校学生学好管理相关知识,培养技术与管理兼备的能力,树立团队意识、积累协作经验,不断提升技术与管理能力<sup>[3]</sup>。

在工程管理相关领域就业的男性相对较多,女性受生理条件,以及长久以来形成的传统观念影响,从事工程管理类职业有一定的局限性。在被调查的毕业生中,女性较多从事管理类工作,表明女性在管理类的工作岗位上有一定优势。因此,对于在校的工程管理专业女生而言,应合理定位,规划好就业方向,在校期间应加强经营和管理类知识的学习。

## (三) 提高学生综合素质能力与专业技术能力

调查显示,用人单位最重视毕业生的综合素质与专业技术能力。综合素质是学生成为创新型、复合型、技能型人才的关键,企业招聘中几乎均会优先选择综合素质突出的毕业生。在被调查的毕业生中,超过一半的人认为专业综合能力、实践能力、分析问题与解决问题的能力、团队合作与沟通能力、学习与再学习能力,以及交流沟通协调能力对就业有着促进作用,特别是专业综合能力、交流沟通协调能力、分析与解决问题的能力,分别占68.56%、69.43%、72.49%,如表19所示。

作为工程管理在校生,学好专业课程并从事专业相关的实践尤为重要。超过一半的毕业生认为工程项目管理和合同管理能力较为重要,其次为制图和识图能力、工程经济分析能力,如表20所示。在校生要充分做好自身职业生涯规划,根据感兴趣的行业领域,不断提升自身的专业技术能力。

## (四) 完善职业支持体系,建立动态能力评价反馈机制

针对近几年毕业生考公热,建议高校将公务员、事业单位招聘内容纳入职业发展课程,开设工程管理职业规划必修课,解析政府投资项目、工程审计等稳定岗位能力要求;与住房和城乡建设部等合作开展工程管理公共部门就业专场指导等活动<sup>[4]</sup>。同时,学校可建立毕业生动态能力反馈机制,开发“工程管理人才能力雷达图”评价工具,每年跟踪毕业生3年内的能力适配度;组建由企业HR、校友代表参与的专业建设委员会,每学年修订一次培养方案;针对川渝地区新基建项目需求,及时增设智能建造、低碳施工等前沿微课程。

表19 用人单位重视的能力类型

能力类型	比例/%
专业综合能力	68.56
实践能力	52.4
分析与解决问题的能力	72.49
创新能力	27.07
团队合作与沟通能力	62.01
学习与再学习能力	50.66
领导能力	20.52
交流沟通协调能力	69.43
其他	1.31

表20 专业技术能力

专业技能能力	比例/%
建筑施工及项目管理能力	54.59
制图和识图能力	41.92
BIM技术等现代信息技术能力	35.37
工程项目管理和合同管理能力	56.33
工程经济分析能力	40.61
经济法,建筑法规运用能力	25.33
土木工程及其他领域基础能力	27.95
房地产估价及造价分析能力	28.38
市场营销能力	26.64
其他	4.37

## 六、结语

2025年大学应届毕业生将再创新高,就业更加形势严峻。工程管理专业毕业生主要在房地产和建筑行业就业,基于需求和能力导向研究其就业及助企纾困意义重大。本研究从人才供给端切

入,为毕业生就业提供指导、推动高校与企业深化合作,既有助于提升毕业生就业竞争力,也能助力企业纾困,进而破解当下就业难题。高校通过对毕业生就业能力开展科学评估,可明确其核心能力短板与提升路径,从多维度为工程管理专业学生提供全链条就业指导,培养契合行业用人需求的应用型、复合型人才。企业全程参与高校工程管理专业人才培养过程,为毕业生提供就业、创业相关支持,同时依托高校的资源与教育优势,做好自身人力资源储备。高校、企业与学生三方应构建三位一体的良性发展格局,协同发力培养适应社会发展需求的工程管理专业人才,最终实现多方互利共赢<sup>[5]</sup>。

#### 参考文献:

- [1] 谢小龙, 刘海粟. 供给侧结构性改革背景下企业用人需求深度融合机制研究——以肇庆高校体育人才培养质量为例[J]. 产业创新研究, 2024(13): 196-198.
- [2] 肖艳. 工程管理专业毕业生就业现状调查及建议——以重庆工商大学为例[J]. 高等建筑教育, 2017, 26(1): 49-55.
- [3] 金柏祥. 以学科竞赛为依托的高校土木工程创新型人才培养路径探索——以兰州博文科技学院为例[C]//广东省教师继续教育学会教育教学研究成果会议论文集(一). 2023.
- [4] 朱天赐, 周红坡, 尹杰, 等. 大学生职业生涯规划与就业指导课程教学改革与探索[J]. 教育观察, 2024, 13(16): 123-126.
- [5] 闫军伟, 陈建明, 刘强. 高校毕业生就业情况分析与评价——以徐州工程学院财务管理专业“二学历”毕业生为例[J]. 人力资源开发, 2017(19): 36-37.

## Study on the employment survey of engineering management graduates oriented to competence and demand

XIAO Yan, TAN Jianwei, MENG Lingkui, YANG Zhengjie, WEI Yunjia

(College of Management Science and Engineering, Chongqing Technology and Business University, Chongqing 400067, P. R. China)

**Abstract:** In recent years, the economic downturn and sluggish performance in the real estate and construction sectors have led some college students, particularly those majoring in engineering management, to question their employment prospects. To provide career guidance for current engineering management students, this study examines graduates from Chongqing Technology and Business University (CTBU)'s engineering management program along with employers in the Chongqing-Sichuan region. The research conducts an in-depth analysis of both the employment outcomes of these graduates (2007-2024) and current industry talent demands. Using statistical software to process survey data, the survey adopts a dual perspective: evaluating graduate competencies while assessing employer requirements. The findings offer career guidance recommendations for current engineering management students, helping them develop profession-specific competencies and enhance core competitiveness in the job market. Additionally, the research provides insights that can assist real estate and construction firms in refining their hiring strategies, addressing recruitment challenges, fostering deeper university-industry collaboration and business-education integration, and creating mutually beneficial outcomes for both academic institutions and enterprises.

**Key words:** engineering management; graduate survey; employment; helping enterprises alleviate difficulties

(责任编辑 梁远华)