

doi:10.11835/j.issn.1005-2909.2016.06.011

欢迎按以下格式引用: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.

# 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

肖 艳

(重庆工商大学 管理学院, 重庆 400060)

**摘要:**近年来受房地产和建筑行业不景气的影响,部分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一个就业的方向指导,文章以重庆工商大学工程管理专业毕业生为调查对象,深入调查重庆工商大学2003级到2011级工程管理专业毕业生就业情况及目前的发展状况,并运用spss软件工具对调查结果进行了分析。本次调查的结论可以为工程管理专业在校大学生提供一些就业指导建议,有助于加强学生的专业能力,提高核心竞争力。

**关键词:**工程管理;毕业生调查;就业;职业规划

**中图分类号:**G647.38;TU71-4 **文献标志码:**A **文章编号:**1005-2909(2017)01-0049-07

工程管理专业是教育部于1998年专业目录调整之后新设置的本科专业,一部分高校由原来的房地产经营管理专业或其他相关专业演变而来,其余一些高校则新开设了此专业。截至2014年,工程管理专业在校本科生14.6万人,有476所学校开设工程管理专业,已接近大土木专业中土木工程的人数<sup>①</sup>。重庆工商大学作为一所具有财经特色的院校,其工程管理专业有自身的优势和劣势,面对日益严峻的就业形势,为了给工程管理专业在校学生提供就业方向指导,课题组成员深入调查了本校2003—2011级工程管理毕业生的就业现状及就业前景,旨在为本专业在校大学生提供一些就业指导建议,同时帮助大学生培养专业相关能力,提高工程管理专业学生的核心竞争力。

### 一、调查过程及方法

2014年12月到2015年6月,课题组开展了本研究的调查问卷设计、制作、发放及数据回收、统计工作<sup>[1-2]</sup>。本次调查的对象是重庆工商大学2003级到2011级工程管理专业本科毕业生,课题组采取部分抽样调查方式,通过QQ、邮件等方式联系各届毕业生,邀请毕业生通过问卷网络平台参与网络问卷调查。重庆工商大学2003级、2004级工程管理学生各有1个班,平均每班40人,

收稿日期:2016-06-09

作者简介:肖艳(1976-),女,重庆工商大学管理学院副教授,硕士,主要从事工程管理专业研究,(E-mail) fxy318@163.com。

①任宏,工程管理教育的再思考,第七届全国高等学校工程管理专业院长(系主任)会议。

2005到2011级学生每届2个班,平均每班40人。粗略统计,2003到2011级工程管理毕业生合计480人。本次抽样调查共抽取了每个年级一个班的学生进行调查,发放问卷约240份,但由于部分毕业生联系方式变更,本次抽样调查共收到有效问卷169份,问卷回收率约70%。

此次调查问卷共设计了25个问题,分为基本信息(性别、毕业学校、毕业年份)、所在单位情况(生源地、单位所在地、所在单位性质)、就职情况(第一份工作来源、毕业到工作所用的时间、工作性质、职位、薪酬等)、建议与评价四部分。

## 二、调查结果分析

### (一)毕业生基本情况统计

被调查的169名毕业生中,男性约占69%,女性占31%。调查同时发现,近年来工程管理专业男女比例差距越来越小,甚至越来越接近,男生比例不再占绝对优势。这表明近年来选择工程管理专业的女生比例在增加。被调查者中工龄1~3年的毕业生达到26%,3~5年工龄的占50%,6~8年工龄的占24%。

#### 1. 毕业生性别与工作选择

调查结果显示,从工作单位的性质来看,选择进入民营及私营企业的女生比例明显高于男生,达到73%,而进入政府机关、国企和外企的男生比重均高于女生(图1)。此调查结果表明,民营及私营企业仍然是大部分毕业生的就业选择。

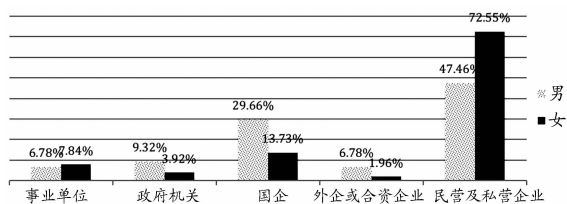


图1 毕业生性别与工作单位性质

从工作岗位来看,男生中从事“管理+技术类”岗位的比重约占70%,单纯的技术类所占比重最低,而女生从事技术类、“管理+技术类”岗位所占比重几乎持平。女生从事管理类岗位所占比重略低于男生,但从事技术类岗位的比例却远高于男生(图2)。调查表明,女生更倾向于进入私营或民营企业,而男生则更多进入国企或政府机关,从事管理岗位的也更多,表明男生比女生更容易升职。

#### 2. 毕业生工作区域及工作单位性质

从工作区域来看,我校工程管理专业毕业生约66%在重庆主城工作,约21%选择了在重庆区县工

作,选择在乡镇工作的仅占1.78%,其余的则在外地或其他区域工作(11.8%),区域差别明显。虽然调查结果表明大多数毕业生倾向于在重庆市区及周边工作,但通过对毕业生的交叉对比发现,选择在重庆主城工作的毕业生比例有下降的趋势,而在区县或外地工作的毕业生比例逐渐上升。这一现象与当前我国房地产市场逐渐由一线城市扩大到二三线城市的趋势吻合,同时也表明我校的工程管理专业毕业生在就业城市的选择上逐渐走出重庆,服务于其他省市和地区。

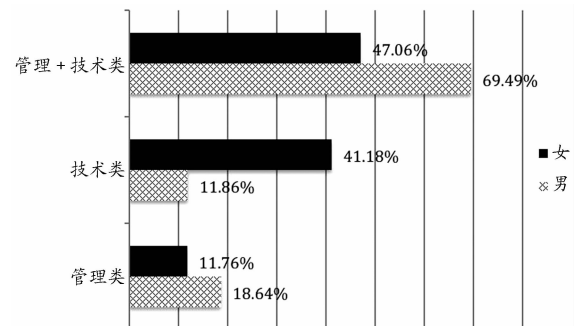


图2 毕业生性别与工作岗位

#### 3. 毕业生在当前单位的工作年限

横向对比来看,工作年限在1年内的以政府机关居多,工作年限在1~3年的主要集中在外企或合资企业,工作年限为3~5年及5年以上则以事业单位和国企居多。纵向对比可以看出,在不同性质的工作单位中,事业单位的毕业生往往工作年限较长,绝大部分毕业生工作了3~5年及5年以上,在民营及私营企业的毕业生工作年限在1年内的居多(表1)。事业单位和国企福利待遇相对较好,毕业生看重其稳定性。工作年限在1年内的民营企业最多,说明其人员流动性大,毕业生选择范围大。

表1 毕业生工作年限与单位性质

| 单位性质    | 工作年限   |        |        |       |
|---------|--------|--------|--------|-------|
|         | 1年以内   | 1~3年   | 3~5年   | 5年以上  |
| 事业单位    | 0.00%  | 41.67% | 50.00% | 8.33% |
| 政府机关    | 30.77% | 46.15% | 23.08% | 0.00% |
| 国企      | 26.19% | 52.38% | 14.29% | 7.14% |
| 外企或合资企业 | 11.11% | 55.56% | 33.33% | 0.00% |
| 民营及私营企业 | 38.72% | 47.30% | 12.90% | 1.08% |

#### 4. 单位性质对薪酬的影响

事业单位、政府机关中毕业生低薪所占比例较多,约一半的毕业生薪酬在3000~5000元,8000

元以上所占比例为0。在国企、外企或合资企业、民营或私营企业工作的毕业生薪酬集中在5 000~8 000元区间。月收入在10 000元以上的高薪人群也集中在国企、外企、合资企业及民营企业,其中外企、合资企业的比例最多(图3)。结合表1数据可以看出,毕业生在事业单位及政府机关薪资虽然较低,但工作较为稳定,人员流动性不高,毕业生更看重其工作的稳定性,而在国企、外资或合资企业中的毕业生更看重其薪资待遇。

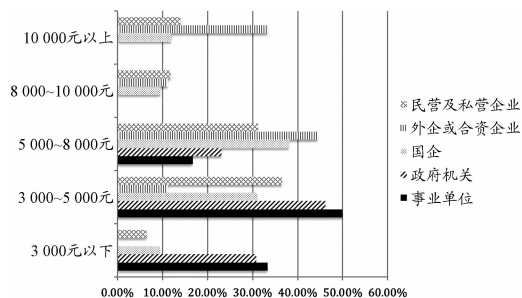


图3 毕业生薪酬调查

#### 5. 毕业生签订劳动合同的情况

在不同性质的用人单位中,只有外企或合资企业的用工签约率为100%,无未签用工合同的情况。其他四类单位均有不签用工合同的情况,其中政府机关的比例最大。从签订劳动合同的期限来看,除政府机关外,其他性质的单位签订3年以上合同占

绝大部分,且事业单位、国企、外企或合资、民营及私营签订5年以上合同多达一半以上(图4)。调查表明,政府机关对员工考察更为严格,签约更为慎重,企事业单位更注重人才的稳定性,从而更倾向于签订长期合同。毕业生在择业时应权衡不同性质单位的利弊,慎重选择工作单位,提前做好职业规划。

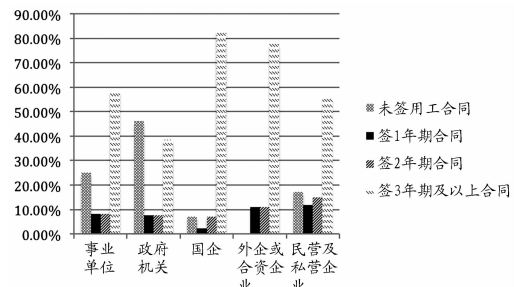


图4 毕业生签订劳动合同的情况

#### 6. 毕业生工作来源及花费的时间

调查表明,绝大部分毕业生通过校园招聘或社会招聘获得第一份工作,少部分依靠亲友引荐。超过一半的学生在毕业前已找到工作,次之为毕业后一个月内,毕业后3~6个月找工作较为困难(表2)。

通过数据分析可以得出本专业学生自主能力较强,市场接受程度较高。企业招聘大多在春秋季节进行,冬季为招聘淡季。毕业生应看准招聘规律,抓住招聘时机,以提高求职的成功率。

表2 毕业生第一份工作来源及花费的时间

| 第一份工作来源 | 比例     | 求职成功时间    | 比例     |
|---------|--------|-----------|--------|
| 校园招聘    | 38.46% | 毕业前       | 56.8%  |
| 社会招聘网站  | 23.67% | 毕业后1个月内   | 20.12% |
| 亲友介绍    | 15.98% | 毕业后1~3个月  | 7.1%   |
| 人才招聘市场  | 4.73%  | 毕业后3~6个月  | 2.37%  |
| 学校推荐    | 6.51%  | 毕业后6~12个月 | 4.14%  |
| 其他      | 10.65% | 毕业1年以上    | 9.47%  |

### (二) 毕业生求职情况分析

#### 1. 毕业生目前工作与专业的关联

统计表明,约89%的毕业生从事的是与本专业相关的工作,其余11%选择的是与本专业不直接相关的工作。此外,从毕业生目前就职的企业类型来看,工程管理专业毕业生有70%在房地产开发企业及建筑公司工作,其余10%的毕业生选择在咨询公司及估价/造价公司等中介行业工作,9%的毕业生在政府部门工作,选择“其他”的毕业生达到11%,主要从事金融工作,这和重庆工商大学的财经类特色优势密切相关(表3)。

表3 毕业生目前就职的企业

| 企业类型        | 毕业生比例  |
|-------------|--------|
| 房地产开发企业     | 32%    |
| 建筑公司        | 38%    |
| 咨询机构        | 6%     |
| 估价/造价公司     | 4%     |
| 政府部门        | 9.33%  |
| 其他(主要为金融机构) | 10.67% |

#### 2. 毕业生职位分析

统计表明,工程管理专业毕业生中大部分仍在基层岗位工作,接近70%,中层管理者约占26%,高层管理者仅占1%。交叉对比发现,中层管理者约70%,工作年限在3年以下,其余30%工作年限在3~5年或5年以上,表明工程管理毕业生晋升快,晋

升年限短。这一结果与毕业生就职以来的职位变化基本吻合,超过半数毕业生事业处于上升阶段,极少数人职位下降(表4)。

表4 毕业生目前的职位及工作以来的职业变化

| 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     | 69.82% | 职位上升      | 53.85% |
| 中层管理者    | 26.04% | 职位下降      | 0.59%  |
| 高层管理者    | 1.18%  | 职位不变      | 45.56% |
| 其他(如实习生) | 2.96%  | —         | —      |

(三)毕业生工作性质、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

被调查的169名毕业生中,共有150人从事专业相关工作(主要集中在房地产开发企业、建筑公司、造价/估价公司和相关的咨询企业),19人从事与专业不直接相关的工作(集中在金融、行政管理、人力资源管理和营销领域)。在从事与专业直接相关的工作人员中,基层管理者占

69.33%,中层管理者占27.33%,高层管理者几乎没有。而从事非专业相关工作的19人中,基层管理者占73.68%,中层管理者占15.79%,高层管理者占5.62%。两者比较,基层人员所占比例相差不大,从事专业相关工作的毕业生位居中层管理者的比例较高,从事专业相关工作的毕业生位居高层管理者的比例较低。可以看出,工程管理专业毕业生在与专业直接相关行业晋升的难度更大(表5)。

表5 毕业生目前的职位与专业的相关性分析

| 是否从事与本专业相关的工作 | 目前职位  | 比例%   |
|---------------|-------|-------|
| 是             | 高层管理者 | 0.67  |
|               | 中层管理者 | 27.33 |
|               | 基层员工  | 69.33 |
|               | 其他    | 2.67  |
| 否             | 高层管理者 | 5.26  |
|               | 中层管理者 | 15.80 |
|               | 基层员工  | 73.68 |
|               | 其他    | 5.26  |

#### 2. 毕业生目前职位与工作岗位的相关性分析

169名被访毕业生中,无论是管理类、技术类或“管理+技术类”岗位,基层员工都占绝对比重。其中,技术类岗位约占91%,远远超过管理类和“管理+技术类”的比重。从事管理类、“管理+技术类”工作的毕业生在基层员工、中层管理者中所占比例基本持平,管理类毕业生位居高层的比重在三者中最多,占到7.14%。而技术类岗位毕业生在中、高层管理者中所占的比例几乎为0。由此可见,从事技术类岗位的毕业生职位主要集中在基层员工,中层管理者大多从事管理类和“管理+技术类”,其中高层管理者主要从事管理岗位。结果表明,具有明显管理才能以及“管理+技术”型的复合型人才更容易得到晋升机会。

3. 毕业生目前薪酬与是否从事专业相关工作的关联

为了解毕业生目前的薪酬与所从事工作及专业

是否有关联,课题组成员将毕业生的薪酬与他们从事的工作进行了交叉分析。统计表明,收入在8000以下的从事专业相关工作和不相关工作的比重几乎持平。在从事本专业相关工作的人员中,月收入8000~10000元的占10.67%,收入在10000以上的占11.33%;从事非本专业相关工作的人员中,收入在8000~10000元的占0%,收入在10000以上的占21.05%。两者比较,从事专业相关工作的毕业生月收入在8000~10000元的更多,从事非专业相关工作的毕业生收入在10000元以上的更多。

由此可见,是否从事本专业相关工作与目前所在职位关系不大,不论什么类型的工作,综合能力是职位高低的决定因素。选择从事非专业相关工作的毕业生大多因为薪酬较高,本专业相关工作人才流失的主要原因是薪酬相对较低。

#### 4. 毕业生目前薪酬与工作职位的关联

(1)中、高层管理者大部分薪酬在5000元以

上,50% 中层人员的薪酬达到 8 000 元以上,仅有 20% 的中层人员薪酬低于 5 000 元。基层员工薪酬在 5 000 元以下的近 60%,极少数能达到 8 000 元以上的高薪(表 6)。

表 6 毕业生目前薪酬与工作职位的关联

| 工作职位月收入(元/月) | 高层管理者  | 中层管理者  | 基层员工   | 其他     |
|--------------|--------|--------|--------|--------|
| < 3000       | 0.00%  | 6.82%  | 11.86% | 20.00% |
| 3000 ~ 5000  | 0.00%  | 11.36% | 46.61% | 0.00%  |
| 5000 ~ 8000  | 50.00% | 31.82% | 29.66% | 80.00% |
| 8000 ~ 10000 | 0.00%  | 22.73% | 5.08%  | 0.00%  |
| > 10000      | 50.00% | 27.27% | 6.79%  | 0.00%  |

(2)从卡方检验表中得知,皮尔逊卡方(Pearson chi - Square)分布值为  $p < 0.01$ ,说明职位对薪酬的影响十分显著<sup>[3-4]</sup>。目前所在职位与毕业生现在的薪酬(含工资、奖金、津贴等)通过线性间的联合检验(Linear - by - Linear Association),双尾检验  $p < 0.01$ ,说明毕业生职位与现在的薪酬存在线性关系(图 5)。

Chi-Square Tests

|                              | Value               | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square           | 44.166 <sup>a</sup> | 12 | .000                  |
| Likelihood Ratio             | 45.077              | 12 | .000                  |
| Linear-by-Linear Association | 24.999              | 1  | .000                  |
| N of Valid Cases             | 169                 |    |                       |

a. 12 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .19.

图 5 毕业生薪酬与工作职位的卡方检验结果

(3)职位与薪酬呈正比。毕业生应做好职业规划,职位升迁的同时创造更高的价值空间。

#### 5. 毕业生工作满意度及工作变更情况

(1)毕业生工作满意度调查。通过对 169 名毕业生的调查发现,有 6.51% 的毕业生对目前工作现状非常满意,有 68.05% 的毕业生比较满意,对目前工作不太满意和很不满意的的比例共计 25.44%。大多数毕业生对现状比较满意,少部分不太满意,处于非常满意、很不满意两种极端情况的为极少数,大多数毕业生目前处于比较稳定的状态。

(2)毕业生工作变更分析。参与调查的 169 名毕业生中,从未变更过工作的约占 51.5%,变更过 1~2 次的约占 36.1%,12.4% 的毕业生变更工作 3

次以上。

大多数毕业生对自己第一份工作较为满意,极少数处于不稳定的工作状态中。大部分毕业生更换工作是为了获得更高的收入以及升职机会,其次是由于兴趣爱好、特长及工作经历,极少部分因为他人原因更换工作。毕业生总体适应能力较强,职业追求基本围绕升职和加薪(表 7)。

表 7 毕业生更换工作单位的主要原因(多选)

| 更换工作的原因      | 所占比例   |
|--------------|--------|
| 争取更多的晋升机会    | 53.85% |
| 为了满足自己的兴趣和爱好 | 30.18% |
| 为了发挥自己的特长    | 21.89% |
| 为了更高的工资收入和福利 | 72.78% |
| 原单位的人际关系复杂   | 4.14%  |
| 难以适应原单位的工作   | 2.37%  |
| 增加工作经验和阅历    | 33.14% |
| 其他(创业、身体原因等) | 8.28%  |

(3)毕业生目前职位与工作变更的关联。统计表明,高层管理者中,有 50% 的从未变更过工作,另 50% 则变更工作 2 次,呈现两种截然不同的现象。一方面,高层管理者的经验能力强,薪资待遇高,不会轻易更换工作;另一方面,一部分能力较强的毕业生通过跳槽获得了目前的高层管理者职位。而近一半的中层管理者变更过 1~2 次工作,变更 3 次以上的约为 1/5。基层员工 60% 未变更工作,极少数变更 3 次以上(表 8)。适当变更工作有利于积累经验与人脉,培养自身能力,但频繁跳槽会对升迁带来不利影响,变更工作应慎重。

表 8 毕业生目前职位与工作变更次数的关联

| 工作职位<br>变更工作次数 | 高层管理者  | 中层管理者  | 基层员工   | 其他     |
|----------------|--------|--------|--------|--------|
| 0 次            | 50.00% | 27.27% | 60.17% | 60.00% |
| 1 次            | 0.00%  | 31.82% | 18.64% | 40.00% |
| 2 次            | 50.00% | 18.18% | 11.86% | 0.00%  |
| 3 次及以上         | 0.00%  | 22.73% | 9.32%  | 0.00%  |

其次,通过列联表分析,从卡方检验表中得知,皮尔逊卡方(Pearson chi - Square)分布值为 0.21%,

说明工作变更对职位的影响显著。目前所在职位与毕业后变更工作次数通过线性间的联合检验 (Linear-by-Linear Association), 双尾检验  $p = 0.01$ , 说明目前职位与薪酬存在线性关系 (图 6)。

|                              | Value               | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square           | 19.530 <sup>a</sup> | 9  | .021                  |
| Likelihood Ratio             | 20.693              | 9  | .014                  |
| Linear-by-Linear Association | 11.546              | 1  | .001                  |
| N of Valid Cases             | 169                 |    |                       |

a. 8 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.

图 6 毕业生职位与跳槽次数的卡方检验结果

### 三、基于本调查结果的就业建议

#### (一) 男女生在职业定位上要体现性别差异

(1) 从事工程管理专业相关工作的男生占大多数, 且男生就业发展趋势更好。调查数据显示, 女生基层员工的比例为 80%, 而男生为 65%。中层管理者男生比重为 30%, 女生为 13%, 中层管理者中男生所占比重超过女生的两倍。男生为高层管理者的比例为 1.69%, 女生为 0。

(2) 性别在行业中是一个相当重要的影响因素。工程管理专业的男生相对较多, 男性在这方面有一定优势。女性由于自身的生理条件限制, 加上社会上长久以来形成的传统观念, 从事工程管理类职业有一定局限性。被调查的毕业生中, 女性较多从事管理类工作, 说明女性的专业技术相对男性要差一些, 而管理类的理论知识相对较强。因此, 对于在校的工程管理专业女生而言, 应该合理定位, 规划好就业方向, 在校期间应加强对经营和管理类知识的学习。毕业后, 女性更倾向于选择民营企业或私营企业内的管理类岗位。

#### (二) 兼顾技术及管理知识

管理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, 建议在校学生首先要学好管理相关的学科, 其次要通过加入学生组织和社团, 培养团队意识, 积累团队经验, 提高管理能力。

(1) 从事工程管理专业相关工作, 毕业生要注重长期发展。调查数据显示, 随着工作年限的增加, 薪资逐年提升, 工作年限超过 5 年, 大部分毕业生能达到高薪水平。管理、技术对职位以及工资影响巨大, 想要成为高层管理者, 必须管理与技术水平兼具。

(2) 不能重技术轻管理, 技术与管理兼具才能更

好地发展。工程管理专业是一门技术加管理的学科, 就业形势相对乐观。该行业人才需求缺口也较大, 毕业生通过一段时间的实习找到工作是不难的, 前提是毕业生综合素质得到企业的肯定。对企业而言, 专业技术是基础, 综合能力是提升职位的关键。对在校学生而言, 学好专业知识是首位, 除此之外, 还需不断提升自身的修养和综合素质, 积极参与社会实践。在校大学生应更多地了解专业相关工作内容, 正确选择自己的工作类型, 做好职业规划。

#### (三) 重视在校期间的各类活动

被调查毕业生普遍认为在校期间参加职业技能或就业政策类知识竞赛、创业社团、大学生社团活动、职业生涯规划或创业比赛等对就业有促进作用。大学生应注重全面发展, 需要认识自我, 进行自我规划 (表 9)。

表 9 大学期间有利于就业的活动 (多选)

| 大学期间哪些活动有利于就业    | 所占比例   |
|------------------|--------|
| 参加与职业规划相关的社团组织   | 29.59% |
| 参加与大学生创业相关的社团组织  | 35.50% |
| 参与职业生涯规划或创业设计类比赛 | 32.54% |
| 参加职业技能或就业政策知识竞赛  | 35.50% |
| 大学生成功就业素质拓展训练    | 28.40% |
| 参加各类人才供需见面会      | 44.38% |
| 其他               | 14.20% |

#### (四) 做好求职面试的准备

(1) 及时搜集招聘信息是成功就业的前提, 前期准备是关键。本专业毕业生就业途径主要来源于社会招聘网站和学校的招聘会, 因此, 搜集和关注招聘信息就显得十分重要。招聘会前充分准备, 对招聘单位进行了解, 熟知招聘流程, 会让求职者在众多人才中脱颖而出。

(2) 求职中交际能力起主要作用, 专业知识、学习和工作能力也占较大比重。相貌、身高等外在条件影响甚微, 因此具备工作能力, 提高自身综合素质更为重要 (表 10)。

表 10 影响求职面试的重要因素 (多选)

| 以下哪些因素在求职面试中最重要 | 所占比例   |
|-----------------|--------|
| 专业知识            | 65.68% |
| 工作能力            | 60.95% |
| 交际能力            | 81.07% |
| 口才              | 43.20% |
| 学习能力            | 54.44% |
| 相貌身高            | 11.83% |
| 特长和爱好           | 9.47%  |
| 其他              | 6.51%  |

(3)变被动为主动,主动就业。随着社会对人才的要求越来越高,面对社会的种种压力,毕业生应化压力为动力,不断严格要求自己,做好进入职场的最后准备。调查显示,该专业毕业生一半以上在毕业前找到了工作。毕业生在就业时应该主动出击,而不是被动等待。

(五)做好就业后的长期职业规划

(1)工程管理相关行业容易受到国家宏观调控的影响,职业周期长,短时间内不能晋升的毕业生需调整好心态,不能好高骛远,应脚踏实地从基层做起,不断积累经验,终能得到升职机会。

(2)工作经验对薪酬的影响较大,在变更工作时

要谨慎考虑。薪酬与工作经验成正比,一定的工作经验不仅能获得较高的收入,更能成为升职的关键因素。

参考文献:

- [1]范秀荣,苏继伟. 统计学[M]. 北京: 高等出版社, 2010.
- [2]黄应绘. 统计学实验[M]. 成都: 西南财经大学出版社, 2013.
- [3]袁卫, 庞浩, 曾五一. 统计学[M]. 北京: 高等教育出版社, 2004.
- [4]薛薇, 陈欢歌. 基于 Excel 的统计应用[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2006.

## Investigation and suggestions on employment situation of graduates majoring in engineering management: based on example of Chongqing Technology and Business University

XIAO Yan

*(School of Management, Chongqing Technology and Business University, Chongqing 400060, P. R. China)*

**Abstract:** Affected by the depression of real estate and construction industry in recent years, some university students, especially students majoring in engineering management doubt about their employment prospects. To provide career guidance to these students, taking graduates from Chongqing Technology and Business University as an example, this paper conducted a questionnaire with graduates majoring in engineering management and graduated from 2007 to 2011 as object, to investigate graduates' employment and current development. Results of the investigation were analyzed by SPSS software. The conclusion of this survey can provide undergraduates some employment guidance advices and help to guide students to strengthen their professional ability related to employment, as well as improve the core competitiveness of the engineering management major students.

**Keywords:** engineering management; graduates investigation; employment; career planning

(编辑 周沫)