

2025 年

中教大学

用人单位评价报告



目 录

报告总述	1
一、培养达成反馈	1
二、使用评价反馈	2
三、人才需求反馈	2
四、教育教学反馈	4
第一章 用人单位画像	7
第二章 人才培养达成评价	10
一、毕业生整体评价	10
二、毕业生能力素养达成评价	13
第三章 用人单位使用评价	21
一、岗位匹配度评价	21
二、岗位适应性评价	23
三、就业稳定性评价	25
四、职业发展潜力	27
第四章 人才需求反馈	32
一、用人标准	32
二、人才需求	34
三、用人单位需求人才画像	41
四、主要行业领域的发展趋势	43
第五章 教育教学反馈	47
一、教育教学反馈	47
二、就业工作反馈	50
技术报告	56
一、背景介绍	56
二、项目价值	56

图表目录

报告总述	1
第一章 用人单位画像	7
图 1-1 用人单位性质结构	7
图 1-2 用人单位规模结构	8
图 1-3 用人单位主要服务的行业	8
第二章 人才培养达成评价	10
图 2-1 用人单位对毕业生的满意度	10
图 2-2 用人单位对毕业生满意度评价得分	11
图 2-3 主要行业类用人单位对毕业生的满意度	11
图 2-4 主要行业类用人单位对毕业生的满意度评价得分	12
图 2-5 用人单位对毕业生的整体表现评价	13
图 2-6 主要行业类用人单位对毕业生的整体表现评价	13
图 2-7 用人单位对毕业生工作能力的总体满意度	14
图 2-8 用人单位对毕业生各项工作能力的满意度	14
图 2-9 制造业用人单位对毕业生各项工作能力的满意度	15
图 2-10 用人单位对毕业生专业水平的总体满意度	16
图 2-11 用人单位对毕业生各项专业水平的满意度	16
图 2-12 制造业用人单位对毕业生各项专业水平的满意度	17
图 2-13 用人单位对毕业生个人素质的总体满意度	17
图 2-14 用人单位对毕业生各项个人素质的满意度	18
图 2-15 制造业用人单位对毕业生各项个人素质的满意度	19
第三章 用人单位使用评价	21
图 3-1 用人单位对毕业生学历、专业及能力的岗位匹配度评价	21
图 3-2 用人单位对毕业生学历、专业及能力的岗位匹配度得分	22
图 3-3 制造业用人单位对毕业生学历、专业及能力的岗位匹配度评价	22

图 3-4	制造业用人单位对毕业生学历、专业及能力的岗位匹配度得分	23
图 3-5	用人单位对毕业生岗位适应速度评价	24
图 3-6	用人单位对毕业生岗位适应速度评价得分	24
图 3-7	主要行业类用人单位对毕业生工作岗位适应速度的评价	25
图 3-8	主要行业类用人单位对毕业生岗位适应速度评价得分	25
图 3-9	用人单位对毕业生的就业稳定性评价	26
图 3-10	用人单位对毕业生就业稳定性评价得分	26
图 3-11	主要行业类用人单位对毕业生就业稳定性评价	27
图 3-12	主要行业类用人单位对毕业生就业稳定性评价得分	27
图 3-13	用人单位对毕业生职位晋升速度的评价	28
图 3-14	用人单位对毕业生职位晋升速度评价得分	28
图 3-15	主要行业类用人单位对毕业生职位晋升速度的评价	29
图 3-16	主要行业类用人单位对毕业生职位晋升速度评价得分	29
图 3-17	用人单位对毕业生职位提升的主要理由（多选）	30
第四章	人才需求反馈	32
图 4-1	用人单位聘用毕业生的主要理由（多选）	32
图 4-2	用人单位聘用毕业生的聘用渠道（多选）	33
图 4-3	用人单位未来愿意继续招聘本校毕业生的比例	34
图 4-4	用人单位年招聘数量	34
表 4-1	主要行业用人单位年招聘数量	35
图 4-5	用人单位人才需求量的变化情况	35
图 4-6	主要行业类用人单位人才需求量的变化情况	36
图 4-7	用人单位对各学历人才的需求	36
图 4-8	用人单位对各学历人才的需求	37
图 4-9	用人单位对工作能力的需求	38
图 4-10	用人单位对专业水平的需求	39

图 4-11 制造业用人单位对工作能力的需求	40
图 4-12 制造业用人单位对专业水平的需求	41
图 4-13 用人单位需求人才画像	42
图 4-14 河北省制造业城镇非私营单位就业人员平均年工资（单位：元）	44
图 4-15 河北省制造业城镇非私营单位就业人员数（单位：百万人）	45
第五章 教育教学反馈	47
图 5-1 用人单位与本校有过校企合作的比例	47
图 5-2 用人单位对校企合作的满意度	48
图 5-3 用人单位愿意与本校开展校企合作的方式（多选）	48
表 5-1 部分企业愿意开展的校企合作方式（节选）	49
图 5-4 用人单位希望参加本校人才培养的环节（多选）	49
图 5-5 制造业用人单位希望参加本校人才培养的环节（多选）	50
图 5-6 用人单位对本校就业指导服务的满意度	51
图 5-7 用人单位对本校就业指导服务的满意度评价得分	51
图 5-8 主要行业类用人单位对本校就业指导服务的满意度	52
图 5-9 主要行业类用人单位对本校就业指导服务的满意度评价得分	52
图 5-10 用人单位对本校校园招聘服务的满意度	53
图 5-11 用人单位对本校校园招聘服务的满意度评价得分	53
图 5-12 主要行业类用人单位对本校校园招聘服务的满意度	54
图 5-13 主要行业类用人单位对本校校园招聘服务的满意度评价得分	54
图 5-14 用人单位希望本校提供的工作支持（多选）	55
图 5-15 制造业用人单位希望本校提供的工作支持（多选）	55
技术报告	56

一、培养达成反馈

（一）整体评价：本校毕业生在就业市场中整体表现优异，获得了用人单位的高度认可，尤其在制造业领域展现出显著优势。

用人单位普遍对本校毕业生表示满意。在参与调研的用人单位中，对本校毕业生的满意度高达 100.00%。其中，制造业用人单位对本校毕业生非常满意的比例最高，为 66.67%。本校毕业生整体表现出色，深受用人单位认可，尤其在制造业领域优势明显，未来可以继续保持并加强与制造业企业合作，不断提升人才培养质量，以更好适应市场需求。

用人单位对本校毕业生的整体表现评价较好。在参与调研的用人单位中，有超过四成（41.18%）的单位认为本校毕业生的整体表现高于用人单位中来自其他学校的毕业生，且有 58.82% 的单位认为本校毕业生的整体表现处于平均水平。本校毕业生整体表现得到了用人单位的一致认可，学校应继续保持优势，加强针对性培养，进一步提高毕业生素质。

（二）能力素养达成：用人单位对本校毕业生的专业水平和能力素养评价较高，但在部分“软技能”方面还有提升空间。

能力方面：学校在培养毕业生各方面能力的成果显著，但仍有提升空间。具体而言，用人单位对毕业生的整体能力满意度为 86.84%。分各项能力来看，用人单位对毕业生解决问题能力（100.00%）、批判思维能力（97.06%）、知识与技术运用能力（94.12%）、信息搜索与处理能力（93.94%）等给予了高度评价。然而，用人单位对本校毕业生创新能力（70.59%）、书面表达能力（73.53%）的满意度相对较低。本校毕业生在多数能力方面表现出色，但在创新能力、书面表达能力等方面仍有较大的提升空间。因此，学校可以着重加强这两方面的能力培养，以更好地满足用人单位的需求。

素质方面：用人单位对本校毕业生素质的满意度存在一定的差异，但整体较高。总体来看，用人单位对本校毕业生个人素质的满意度为 85.95%。其中，对毕业生职业道德和适应性的满意度最高，均为 97.06%；主动性和自信心也获得了较高的评价，满意度均为 94.12%。相比之下，毕业生的同理心、内驱力的满意度相对较低，均为 76.47%。为了进一步提升毕业生的整体素质，

学校可以加强对同理心、内驱力等“软技能”的培养，这不仅有助于提升毕业生的就业竞争力，也将更好地满足用人单位对综合素质的要求。

二、使用评价反馈

（一）使用评价：用人单位对毕业生使用评价较高，学校人才培养能够较好满足用人单位需求

本校毕业生的岗位匹配度与岗位适应度深受用人单位认可。聘用过本校毕业生的用人单位对毕业生的学历、专业及能力与岗位的匹配度评价极高。此外，有 79.41%的用人单位认为毕业生的工作岗位适应速度“很快”或“较快”。这充分彰显出本校人才培养的显著成效，能够为用人单位输送专业匹配度高、岗位适应能力强的优质毕业生。

毕业生在就业稳定性方面表现出色，且具备良好的发展潜力。在聘用过本校毕业生的用人单位中，有 23.53%的单位认为本校毕业生工作极为稳定，70.59%的单位认为本校毕业生工作稳定，仅有 5.88%的单位认为本校毕业生工作不稳定。此外，有 41.17%的用人单位认为本校毕业生晋升速度“很快”或“较快”。本校毕业生不仅在就业初期能够快速适应岗位要求，展现出较高的稳定性，而且在职业发展过程中也具备较强的发展潜力和晋升能力，反映出学校在人才培养过程中注重综合素质的提升，为学生的职业发展奠定了坚实的基础。

三、人才需求反馈

（一）聘用理由：专业对口、学校声誉良好以及能力知识符合岗位要求都是获得用人单位青睐的关键因素

参与调研的所有用人单位均表示愿意继续招聘本校毕业生。从聘用理由来看，用人单位聘用本校应届毕业生的主要理由是“专业对口”（88.24%）、“学校声誉好”（85.29%）和“能力知识符合岗位要求”（82.35%）。这表明用人单位对本校毕业生高度认可，尤其在专业知识与能力方面给予了较高评价。学校应继续强化专业建设，提升教学质量，确保毕业生能持续保持专业优势与能力优势。同时，进一步维护和提升学校声誉，吸引更多优质用人单位，为毕业生创造



更好的就业环境。

（二）聘用渠道：参加学校招聘会、通过学校发布招聘信息是用人单位聘用应届毕业生的主要渠道

用人单位聘用应届毕业生的主要途径包括参加学校招聘会、学校推荐以及通过学校发布招聘信息。其中，用人单位聘用本校应届毕业生的主要渠道为“参加学校招聘会”（97.06%）、“学校推荐”（85.29%）、“通过学校发布招聘信息”（79.41%）。学校在用人单位招聘过程中起着至关重要的作用，因此，学校在用人单位招聘过程中起着至关重要的作用，因此，学校应继续优化招聘会组织，提升推荐精准度，完善招聘信息发布机制，为毕业生和用人单位搭建更高效的对接平台，促进毕业生更好就业

（三）人才需求：用人单位招聘数量需求以持平为主，招聘学历要求以专科为主

就业市场相对稳定，用人单位招聘需求较为平稳。在参与调研的用人单位中，年招聘数量主要集中在“11-30人”（66.67%），其后依次是“10人及以下”（13.89%）和“31-50人”（11.11%）。此外，用人单位人才需求量的变化主要呈现“持稳”或“增加”趋势，其中“持稳”是主要趋势，占比64.52%；其次是“增加”（25.81%）和“下降”（9.68%）。

用人单位对人才的学历和能力需求情况，为本校毕业生提供了清晰的就业市场导向。用人单位的人才需求以专科为主，对专科学历的需求占比达94.44%，而对本科学历的需求占比仅为5.56%。在能力需求方面，用人单位对“解决问题能力”“团队合作能力”和“自主学习能力”的需求较高，评分分别为4.62分、4.53分和4.41分。无论是专科生还是本科生，都应注重提升自身关键能力，以更好地适应市场需求，实现自身价值。

四、教育教学反馈

（一）校企合作：企业对校企合作成效表示满意，学校可积极联络有合作意向的企业，深化双方共建合作

用人单位对校企合作的满意度较高，校企合作效果较好。校企合作一直是本校人才培养的重要一环，超九成（94.44%）的用人单位与本校建立了稳定的校企合作关系，用人单位对校企合作的满意度达到 100.00%。这充分表明本校的校企合作模式行之有效，值得持续深化与完善。

校企合作中用人单位对本校的合作方式及参与人才培养环节有着明确倾向。用人单位愿意与本校开展校企合作的方式集中在“顶岗实习”（83.33%）、“就业合作”（83.33%）、“共建实训基地”（61.11%）等方面。并且用人单位希望参与本校人才培养过程的多个环节，其中，最主要的环节是“学生实习实践”（77.78%）、“教师培训或实践”（41.67%）、“达成目标设定”（38.89%）等。本校在校企合作方面应重点围绕用人单位倾向的方式，如建立校外导师制度、加强就业跟踪服务等。同时，要高度重视用人单位希望参与的人才培养环节，特别是在实习实践方面，以更好地满足企业需求，提升校企合作质量，促进人才培养与企业需求精准对接。

（二）就业工作：本校就业工作卓有成效，学校就业服务工作较好地满足了用人单位需求

用人单位对学校就业工作的满意度评价较高，学校的就业服务工作能够较好地满足用人单位的需求。本校在就业工作方面取得显著成效，获得了用人单位的高度认可。其中，用人单位对本校的就业指导服务和校园招聘服务的满意度均达到了 100.00%，彰显出学校在就业工作上的用心与努力以及就业工作卓有成效。

用人单位对本校在招聘相关环节的提前支持需求较为集中。他们希望本校提供的工作支持主要是“提前发出招聘会邀请”（41.67%）、“提前主动推荐毕业生”（38.89%）、“提前在学校发布单位用人信息”（33.33%）等。学校可针对这些需求，优化工作流程，加强与用人单位的沟通协作，提前做好相关安排，以更好地促进毕业生就业。

五、建议

强化能力素养培养：针对用人单位指出的创新能力、书面表达能力及同理心、内驱力等“软技能”短板，增设专项课程或实践项目。例如，开设创新思维训练、公文写作训练营，通过团队协作任务培养同理心，借助职业规划课程激发内驱力，全面提升毕业生综合素质。

深化校企合作内涵：依托用人单位对“顶岗实习”“共建实训基地”的合作倾向，扩大合作企业范围，尤其是制造业领域优质企业。邀请企业深度参与人才培养，如共同设计实习方案、派遣技术骨干担任校外导师，将企业实际项目融入教学，同时推动教师到企业实践，实现教学与行业需求的精准对接。

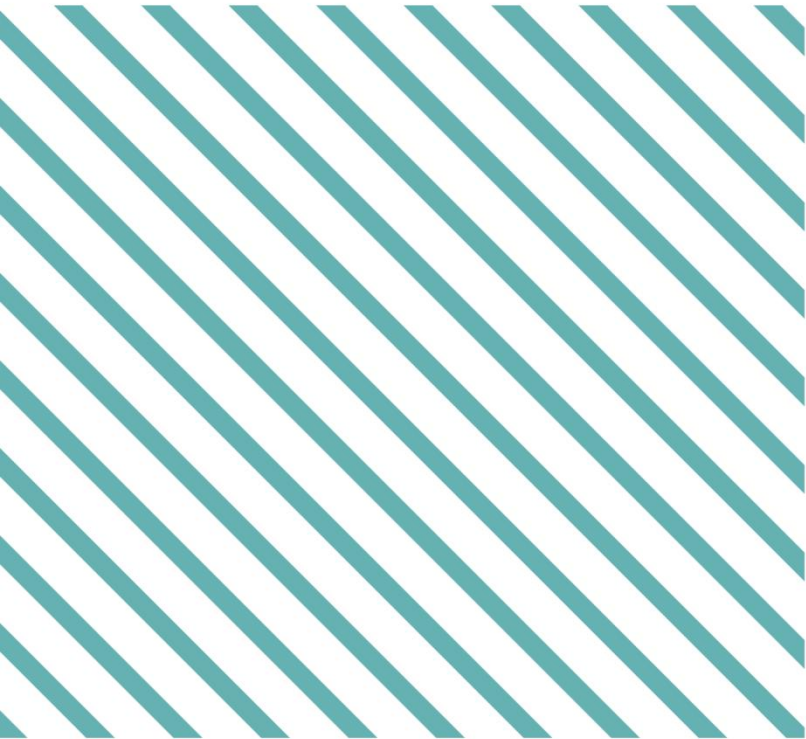
优化就业服务体系：针对用人单位对提前支持的需求，建立招聘服务提前响应机制，如提前3-6个月推送招聘会邀请、根据企业岗位要求主动筛选推荐毕业生、开辟用人单位招聘信息专属发布通道。同时，持续提升校园招聘会质量，细化企业分类与岗位匹配，提高招聘效率。

巩固优势学科建设：鉴于制造业领域的显著优势及专业对口的高认可度，加大制造业相关专业的资源投入，更新教学设备与课程内容，保持专业竞争力。同时，依据用人单位对专科人才的高需求，优化专科层次人才培养方案，强化实践技能训练。

建立长效反馈机制：定期与用人单位开展座谈或问卷调研，跟踪毕业生在岗表现，将反馈信息及时转化为教学改革、专业调整的依据，形成“培养-就业-反馈-优化”的闭环，确保人才培养始终与市场需求同步。



第一章 用人单位画像





第一章 用人单位画像

为精准把握我校毕业生就业市场的需求特点及变化趋势，特面向曾招聘我校毕业生的用人单位开展问卷调查，旨在深入探究其对我校毕业生的综合评价。通过详尽描绘参与调研的用人单位画像，涵盖单位性质、规模及服务领域等方面，清晰呈现答题群体的核心构成特征，为后续深入分析奠定坚实的数据基础。

（一）用人单位性质

参与调研用人单位中民营企业超六成。在参与调研的用人单位中，民营企业占比最高，为62.16%；其次是三资企业（27.03%）、国有企业（10.81%）。

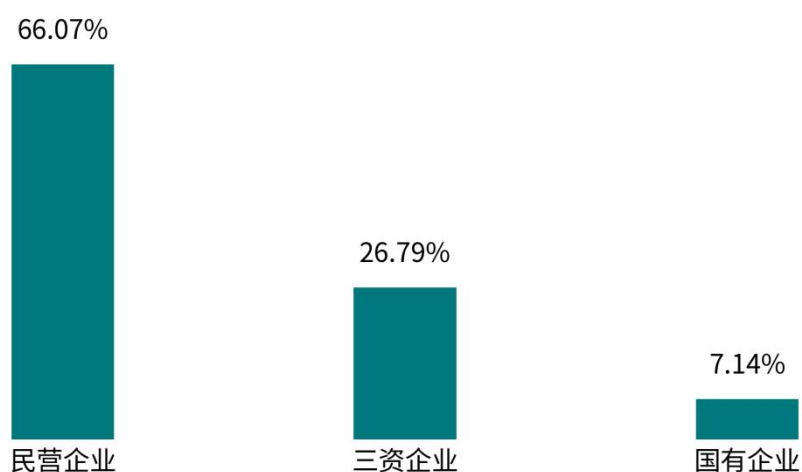


图 1-1 用人单位性质结构

注：因为四舍五入关系，总和可能不为 100.00%，下同。

（二）用人单位规模

参与调研用人单位的规模分布较为均匀。参与调研的用人单位中，规模在 300 人以内和 300-999 人的占比分别为 41.07%、33.93%，规模在 1000 人以上的占比为 25.00%。

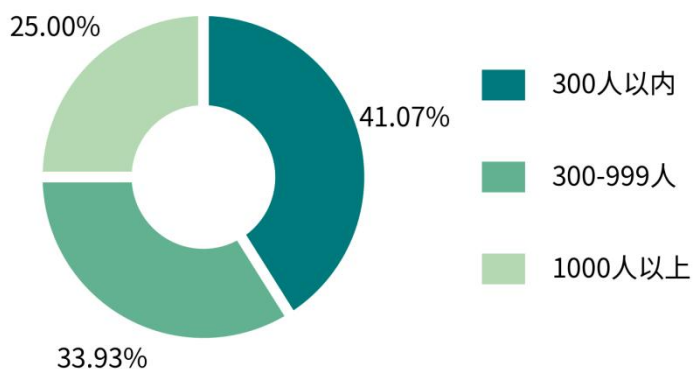


图 1-2 用人单位规模结构

（三）用人单位行业

参与调研用人单位以制造业企业为主。参与调研的用人单位服务的主要行业中，制造业占比位居首位，占比高达 62.50%；其次是批发和零售业，占比为 21.43%。

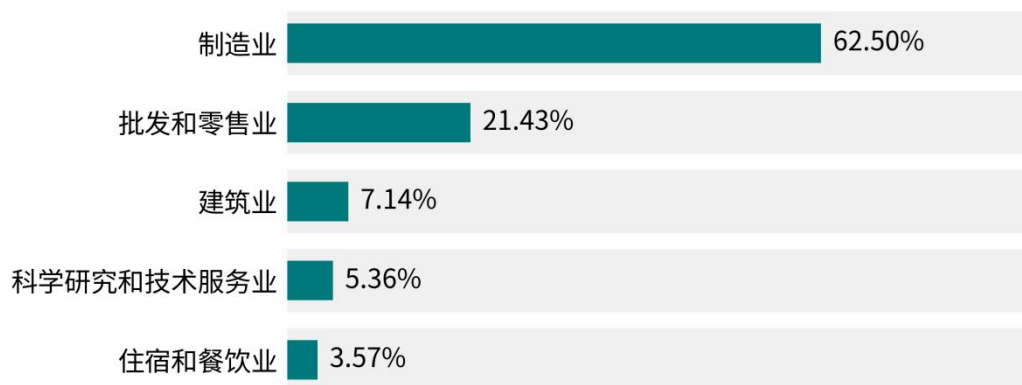
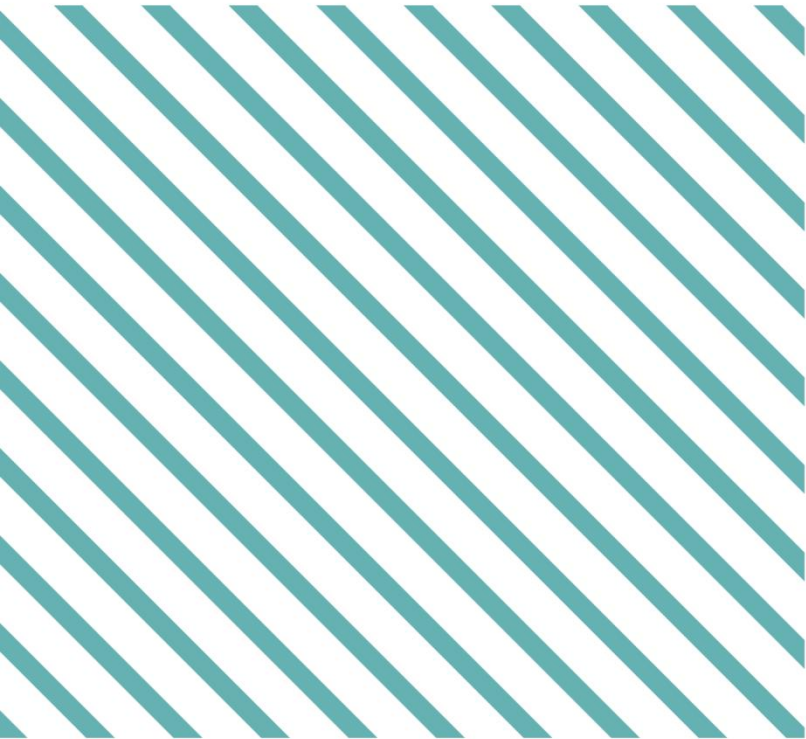


图 1-3 用人单位主要服务的行业



第二章 人才培养 达成评价



第二章 人才培养达成评价

本章围绕人才培养达成评价展开，先从毕业生整体评价介入，涵盖毕业生整体评价以及对毕业生整体表现评价，从宏观层面把握人才培养后毕业生的总体情况；再聚焦毕业生能力素养达成评价，分别从工作能力达成度、专业水平达成度、个人素质达成度三个维度，细致且全面地衡量毕业生在专业能力与个人素养等方面是否达到人才培养的预期目标，以此综合评判人才培养的成效。

一、毕业生整体评价

（一）毕业生整体评价

用人单位对毕业生的满意度为聘用过本校毕业生的用人单位对本校毕业生的满意程度，该指标回答包含：“很满意”“满意”“不满意”“很不满意”“无法评价”五个选项。在计算满意度得分时，将“很满意”“满意”“不满意”“很不满意”分别赋值为5分、4分、3分、2分，并进行加权计算。

1. 用人单位对毕业生的满意度

用人单位对我校毕业生满意度达100%。其中，用人单位对本校毕业生表示“非常满意”与“满意”的占比分别为55.10%、44.90%。用人单位对毕业生满意度评价得分为4.25分（满分：5分）。

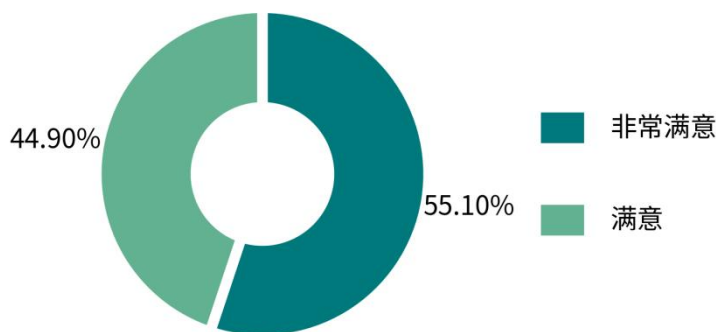


图 2-1 用人单位对毕业生的满意度

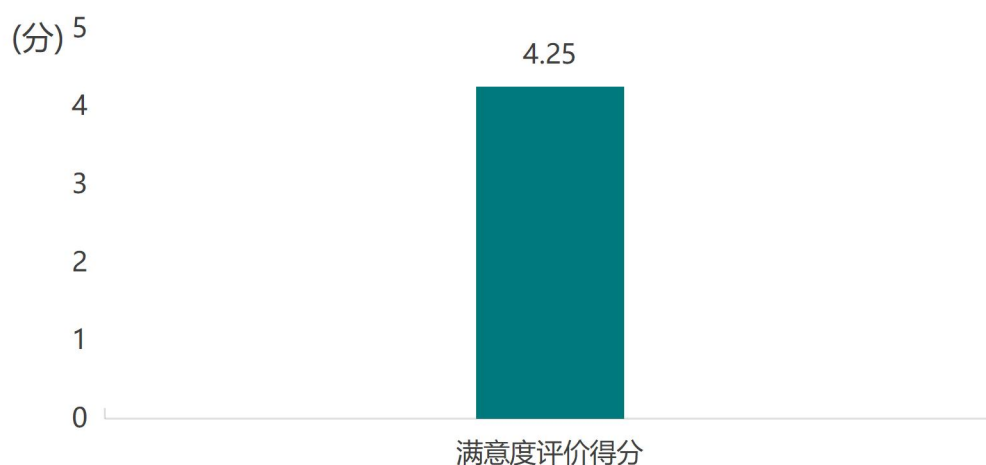


图 2-2 用人单位对毕业生满意度评价得分

2. 主要行业类用人单位对毕业生的满意度

制造业用人单位对毕业生的满意度最高。不同行业用人单位对本校毕业生满意度均为 100%。其中，制造业用人单位对本校毕业生非常满意的比例最高，为 78.79%。从满意度评价得分来看，制造业、批发和零售业用人单位对毕业生满意度评价得分分别为 4.31 分、4.27 分，相对较高。

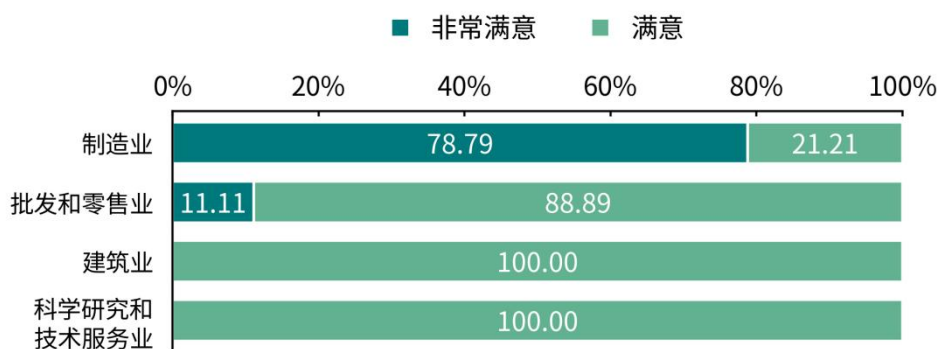


图 2-3 主要行业类用人单位对毕业生的满意度

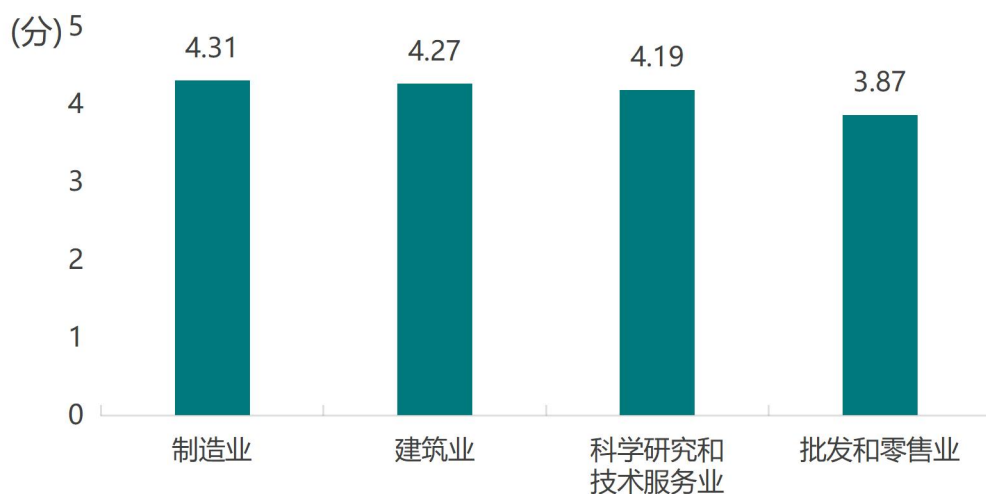


图 2-4 主要行业类用人单位对毕业生的满意度评价得分

（二）对毕业生整体表现评价

用人单位对毕业生的整体表现评价是指用人单位对其所聘用的本校毕业生的整体表现进行评价。指标回答包含：“高于平均水平”“平均水平”“低于平均水平”“无法评价”四个选项。

1. 用人单位对毕业生的整体表现评价

超过四成用人单位认为本校毕业生的表现超过平均水平。聘用过本校毕业生的用人单位中，41.18%的单位认为本校毕业生的整体表现高于本单位中来自其他学校的毕业生，58.82%的单位认为本校毕业生的整体表现处于平均水平。总体而言，用人单位对本校毕业生的整体表现持认可态度。

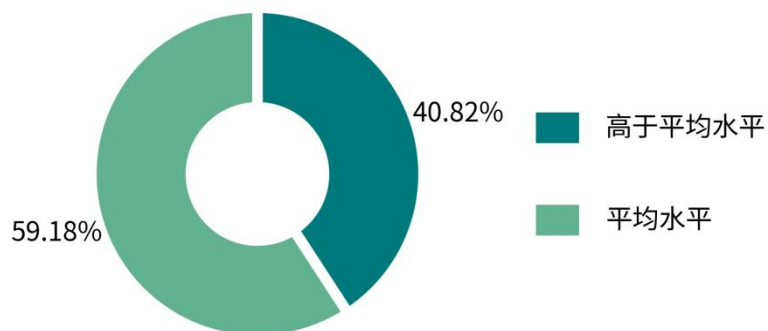


图 2-5 用人单位对毕业生的整体表现评价

2. 主要行业类用人单位对毕业生的整体表现评价

制造业用人单位对本校毕业生的表现评价最高。调研用人单位中，制造业领域有 57.58% 的用人单位认为本校毕业生整体表现高于平均水平，对本校毕业生整体表现评价最高；其次是批发和零售业，占比为 25.00%。

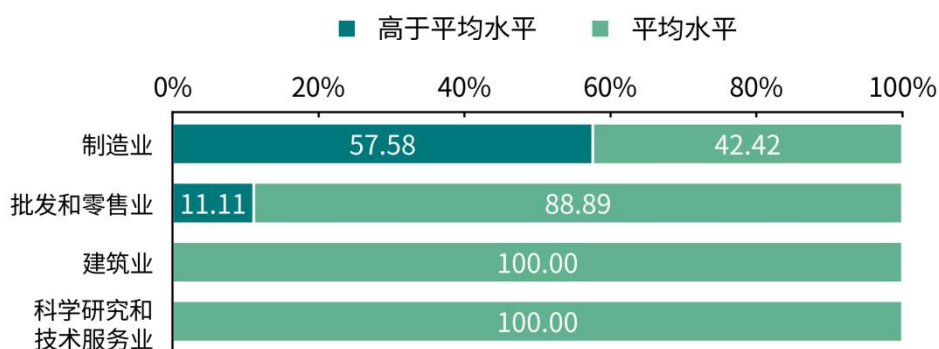


图 2-6 主要行业类用人单位对毕业生的整体表现评价

二、毕业生能力素养达成评价

能力素养，主要包括三个维度，分别为工作能力、专业水平和个人素质。

工作能力达成度：指毕业生在实际工作场景中，所展现出的专业技能运用、任务执行、团队协作等综合工作能力，与人才培养目标中设定的工作能力标准的契合程度。

专业水平达成度：是衡量毕业生在所学专业领域内，专业知识的掌握、专业理论的理解以及专业前沿动态的了解等方面，与专业人才培养要求的符合程度。

个人素质达成度：体现毕业生在思想道德、职业素养、创新意识、抗压能力等个人综合素质方面，与人才培养中对个人素质培育目标的达成情况。

（一）工作能力达成度

1. 用人单位对毕业生工作能力的总体满意度

聘用过本校毕业生的用人单位对毕业生工作能力总体满意度较高，为 86.84%。

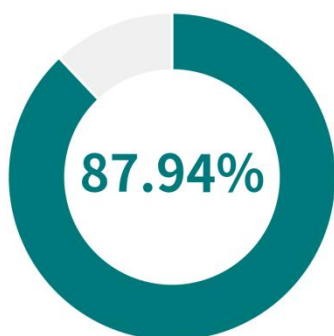


图 2-7 用人单位对毕业生工作能力的总体满意度

2. 用人单位对毕业生各项工作能力的满意度

招聘过本校毕业生的用人单位对毕业生各项能力素养的满意度整体较高。具体而言，用人单位对本校毕业生解决问题能力（100.00%）、批判思维能力（97.06%）、知识与技术运用能力（94.12%）、信息搜索与处理能力（93.94%）的满意度较高，且均高于 90%。然而，用人单位对本校毕业生创新能力（70.59%）、书面表达能力（73.53%）的满意度相对较低。

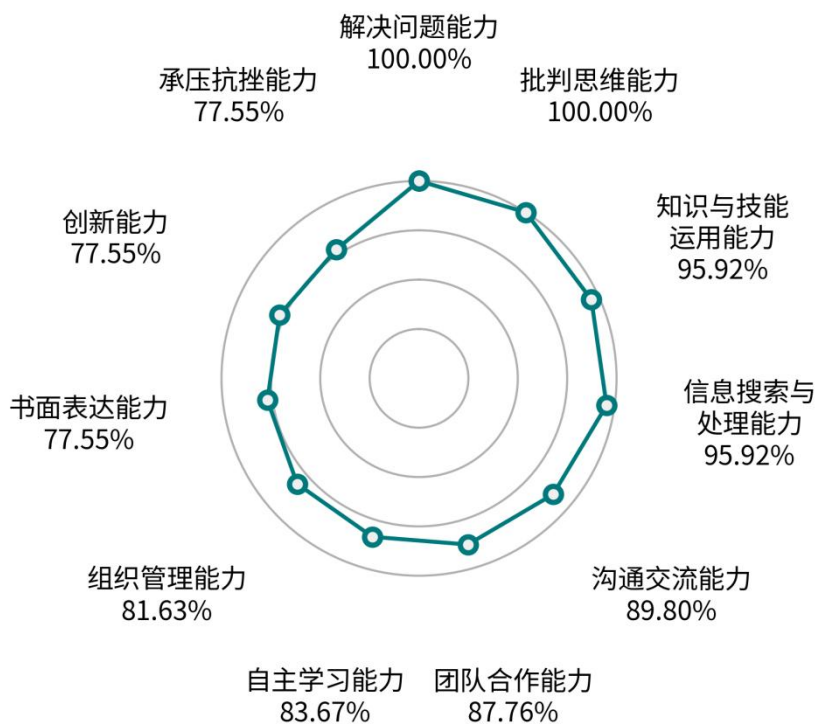


图 2-8 用人单位对毕业生各项工作能力的满意度

3. 制造业用人单位对毕业生工作能力的满意度

制造业用人单位对毕业生各项工作能力的满意度整体较高。具体而言，用人单位对本校毕业生在解决问题能力（100.00%）、团队合作能力（95.83%）、批判思维能力（95.83%）、知识与技能运用能力（95.83%）、信息搜索与处理能力（95.65%）方面的满意度较高。然而，在创新能力（70.83%）和承压抗挫能力（79.17%）方面，用人单位对本校毕业生的满意度低于 80%。

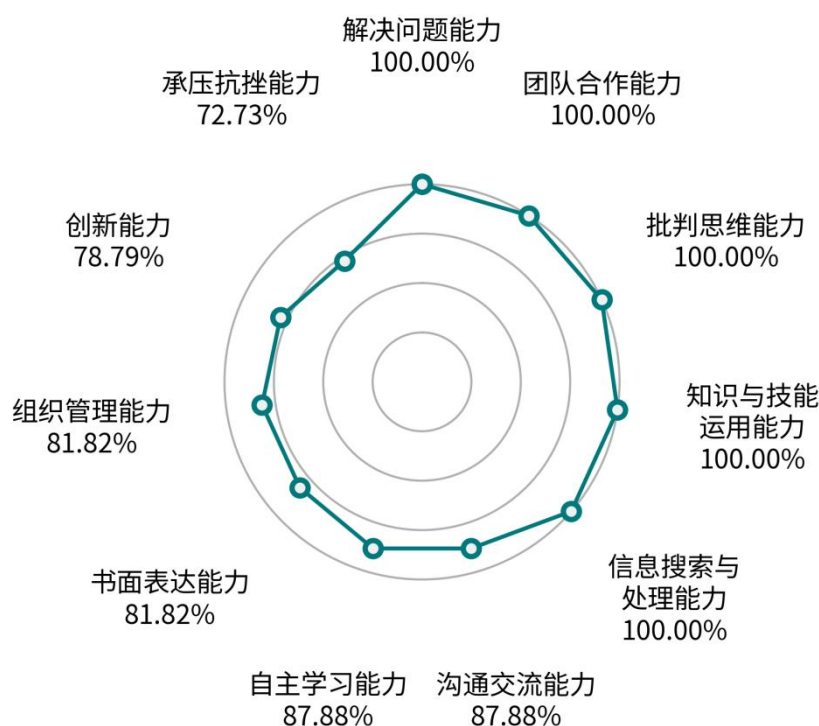


图 2-9 制造业用人单位对毕业生各项工作能力的满意度

（二）专业水平达成度

1. 用人单位对毕业生专业水平的总体满意度

超八成（81.62%）聘用过本校毕业生的用人单位对毕业生的专业水平总体表示满意。

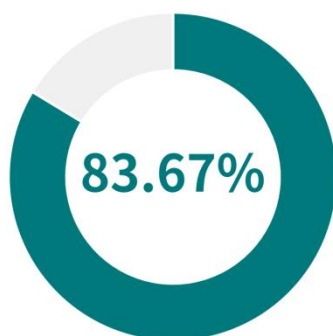


图 2-10 用人单位对毕业生专业水平的总体满意度

2. 用人单位对毕业生各项专业水平的满意度

用人单位对毕业生各项专业水平的满意度差异较大。其中，聘用过本校毕业生的用人单位对毕业生在专业技术工具应用方面的满意度最高，达 97.06%；其次为“理论知识的掌握程度”和“实践经验的积累”（分别为 94.12%、82.35%）。然而，用人单位对本校毕业生专业成就的评价较低，仅为 52.94%。

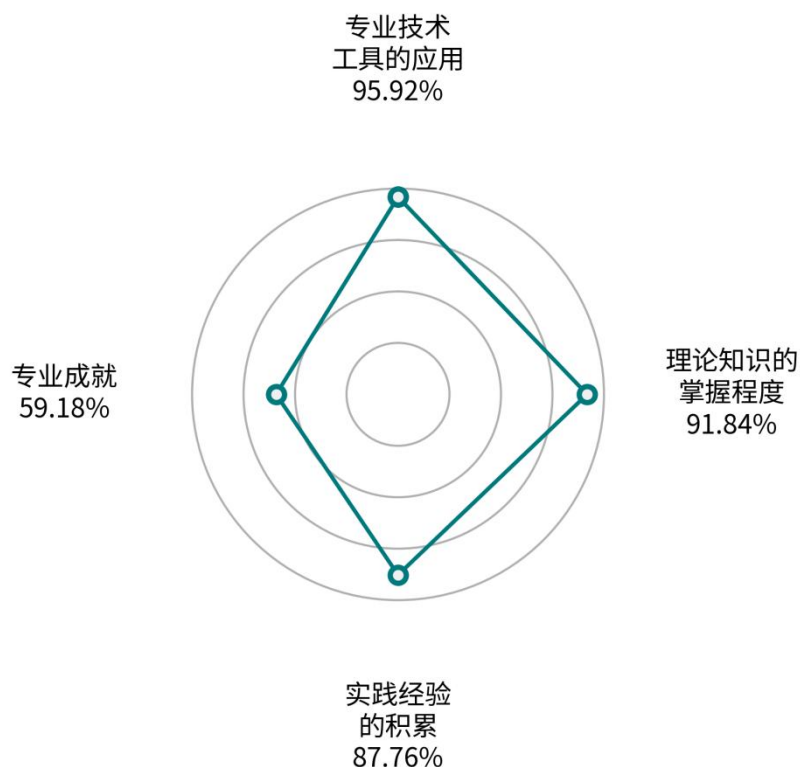


图 2-11 用人单位对毕业生各项专业水平的满意度

3. 制造业用人单位对毕业生专业水平的满意度

制造业用人单位对本校毕业生专业技术工具的应用（100.00%）、理论知识的掌握程度（95.83%）、实践经验的积累（91.67%）方面的满意度较高。然而，对毕业生“专业成就”的满意度（54.17%）较低。

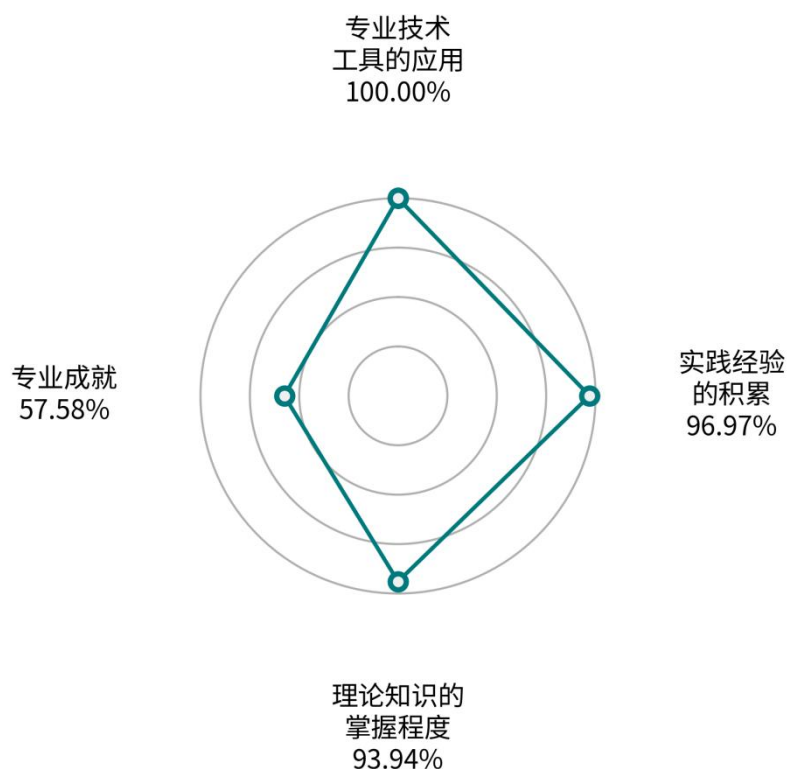


图 2-12 制造业用人单位对毕业生各项专业水平的满意度

（三）个人素质达成度

1. 用人单位对毕业生个人素质的总体满意度

聘用过本校毕业生的用人单位对毕业生个人素质的总体满意度较高，为 85.95%。

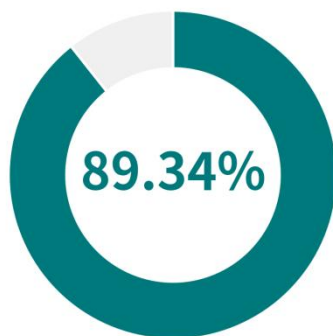


图 2-13 用人单位对毕业生个人素质的总体满意度

2. 用人单位对毕业生各项个人素质的满意度

从不同素质类型来看，用人单位对本校毕业生职业道德（97.06%）、适应性（97.06%）、主动性（94.12%）、自信心（94.12%）的满意度均高于 90%。然而，对毕业生同理心（76.47%）、内驱力（76.47%）的满意度相对较低。

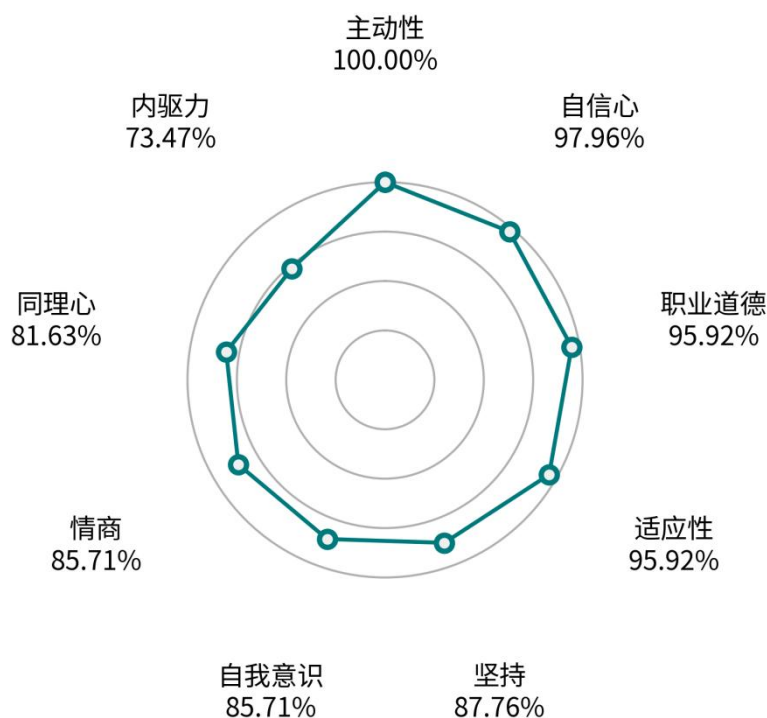


图 2-14 用人单位对毕业生各项个人素质的满意度

3. 制造业用人单位对毕业生个人素质的满意度

制造业用人单位对本校毕业生职业道德（100.00%）、主动性（100.00%）、自信心（95.83%）、适应性（95.83%）的满意度较高；对毕业生情商、同理心、内驱力的满意度相对较低（均为 75.00%）。

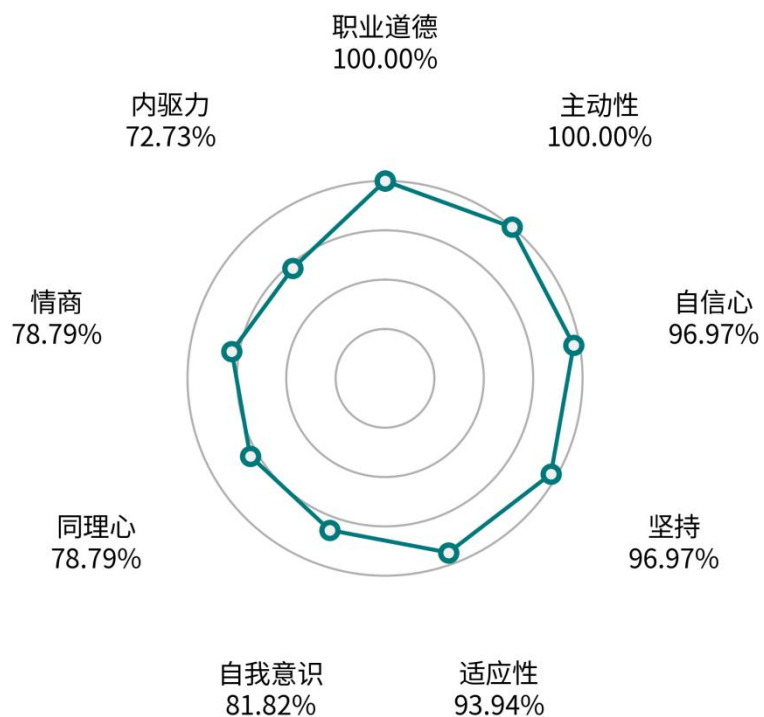
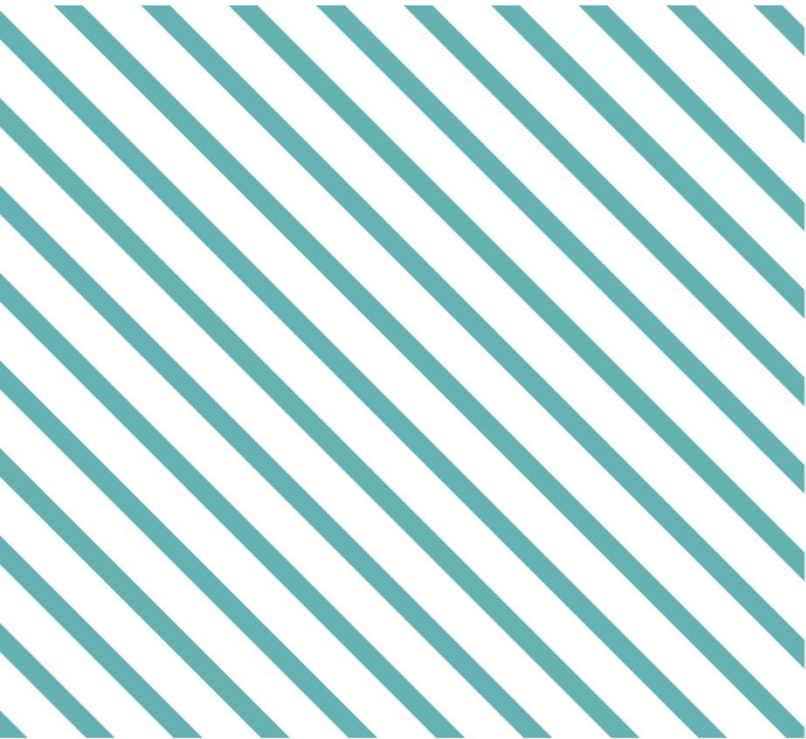


图 2-15 制造业用人单位对毕业生各项个人素质的满意度



第三章 用人单位 使用评价



第三章 用人单位使用评价

本章聚焦用人单位使用评价，先开展岗位匹配度评价，涵盖用人单位对毕业生学历、专业及能力的岗位匹配度评价；再依次进行岗位适应性评价、就业稳定性评价以及职业发展潜力评价，分别从毕业生适应工作岗位的速度、就业的稳定程度以及职业晋升等方面，多维度评估毕业生在用人单位的工作与发展状况，从而综合判断人才培养与用人单位需求的契合度及人才的使用效果。

一、岗位匹配度评价

岗位匹配度评价是用人单位对本校毕业生在学历、专业和能力上与所聘岗位的适应程度进行评估的过程；选项包括“很匹配”“匹配”“不匹配”“很不匹配”和“无法评价”。在计算匹配度得分时，将“很匹配”“匹配”“不匹配”“很不匹配”分别赋值为5分、4分、3分、2分，并进行加权计算。

（一）用人单位对毕业生学历、专业及能力的岗位匹配度评价

用人单位对毕业生的专业与岗位匹配度评价最高。从总体匹配度来看，用人单位对毕业生专业、学历与岗位的匹配度评价（“非常匹配”和“匹配”的比例之和）达到100.00%。从岗位匹配度得分来看，用人单位对专业、学历、能力的匹配度评价得分分别为4.61分、4.57分、4.39分（满分：5分）。

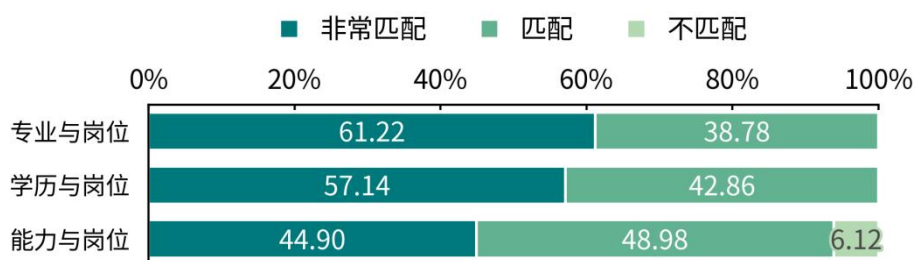


图 3-1 用人单位对毕业生学历、专业及能力的岗位匹配度评价

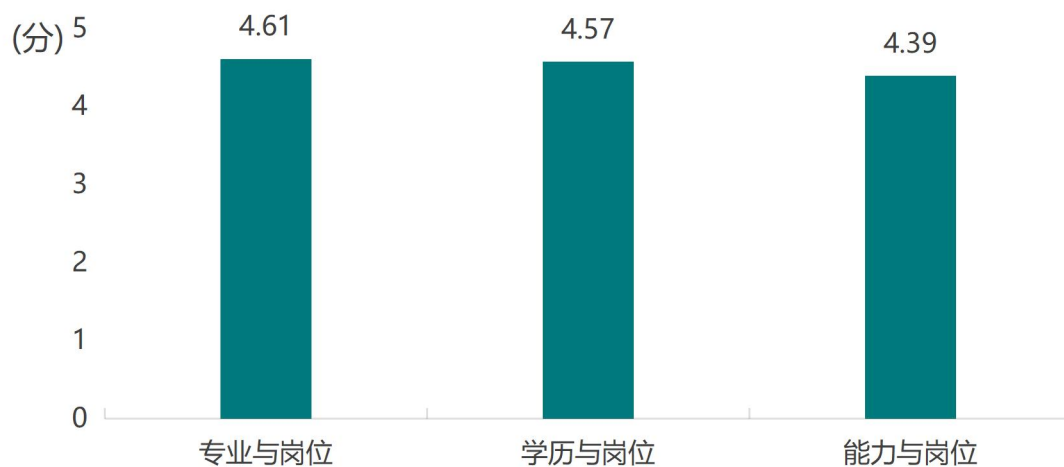


图 3-2 用人单位对毕业生学历、专业及能力的岗位匹配度得分

（二）制造业用人单位对毕业生的岗位匹配度评价

制造业用人单位对本校毕业生的学历、专业及能力的岗位匹配度评价均达到 100.00%。从岗位匹配度得分来看，制造业用人单位对毕业生专业、学历、能力的匹配度评价得分分别为 4.61 分、4.57 分、4.39 分。

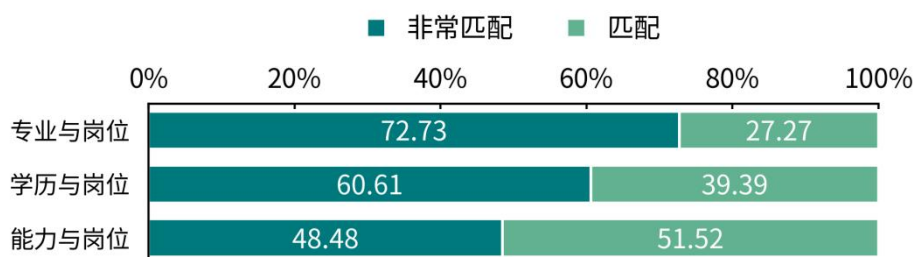


图 3-3 制造业用人单位对毕业生学历、专业及能力的岗位匹配度评价

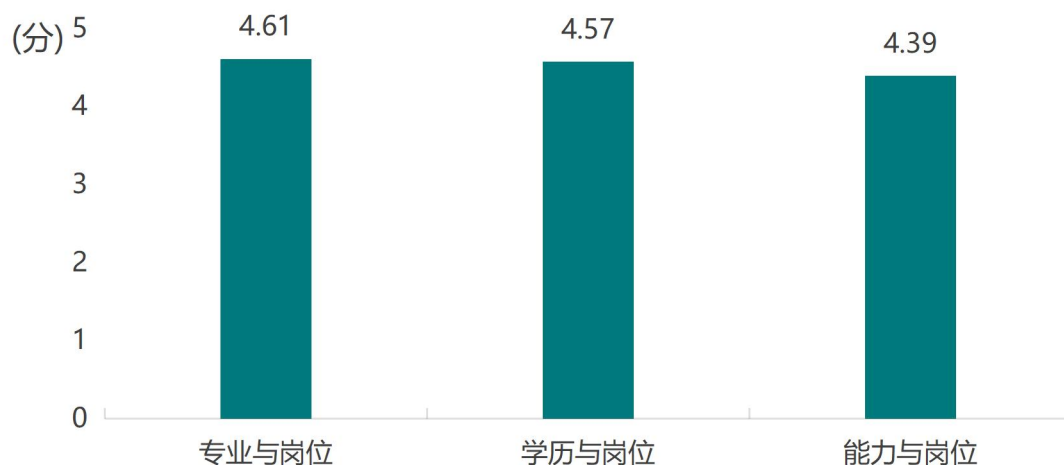


图 3-4 制造业用人单位对毕业生学历、专业及能力的岗位匹配度得分

二、岗位适应性评价

岗位适应性评价是用人单位通过与本单位其他学校的毕业生对比,而对其所聘用的本校毕业生适应岗位速度进行的评价。选项包含“很快”“较快”“处于平均水平”“较慢”“很慢”五个选项。在计算岗位适应性得分时,将“很快”“较快”“处于平均水平”“较慢”“很慢”分别赋值为 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分,并进行加权计算。

(一) 用人单位对毕业生工作岗位适应速度的评价

用人单位对毕业生工作岗位适应速度的评价较高。其中,认为毕业生工作岗位适应速度“很快”或“较快”的比例为 79.41%。用人单位对毕业生工作岗位适应速度评价得分为 4.27 分(满分:5 分)。

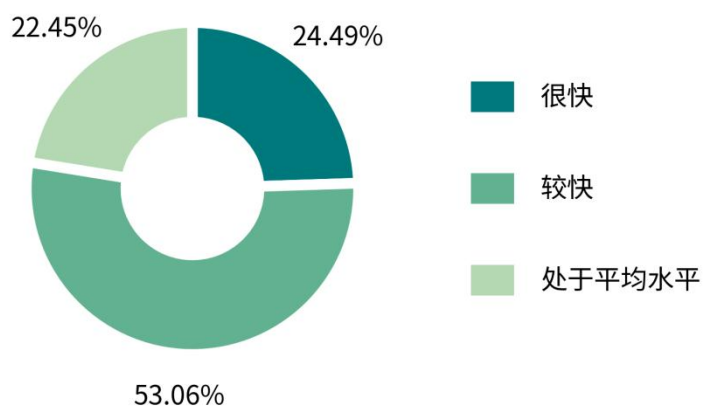


图 3-5 用人单位对毕业生岗位适应速度评价

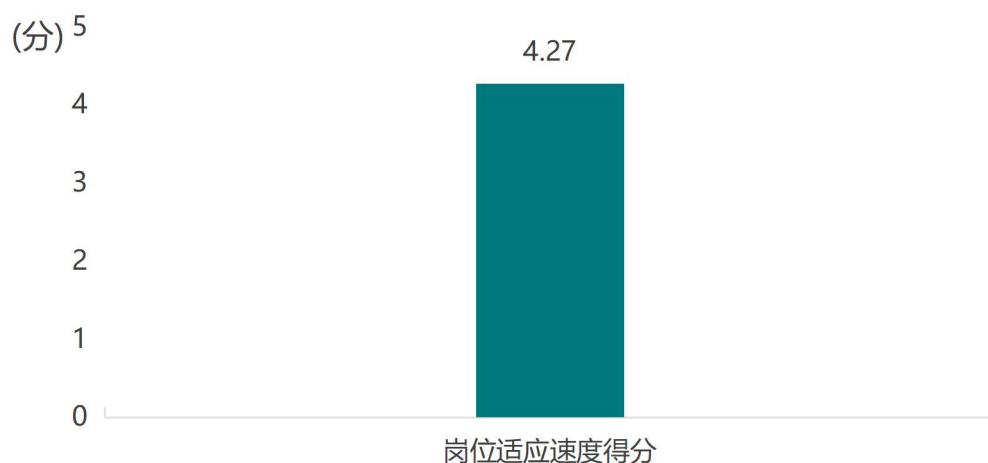


图 3-6 用人单位对毕业生岗位适应速度评价得分

（二）主要行业类用人单位对毕业生工作岗位适应速度的评价

不同行业类型用人单位对本校毕业生岗位适应速度的评价均较高。科学研究和技术服务业领域用人单位认为毕业生工作岗位适应速度“很快”或“较快”的占比最高，达到 100.00%。从岗位适应速度得分来看，制造业、建筑业用人单位对毕业生工作岗位适应速度评价得分分别为 4.31 分、4.27 分，相对较高。

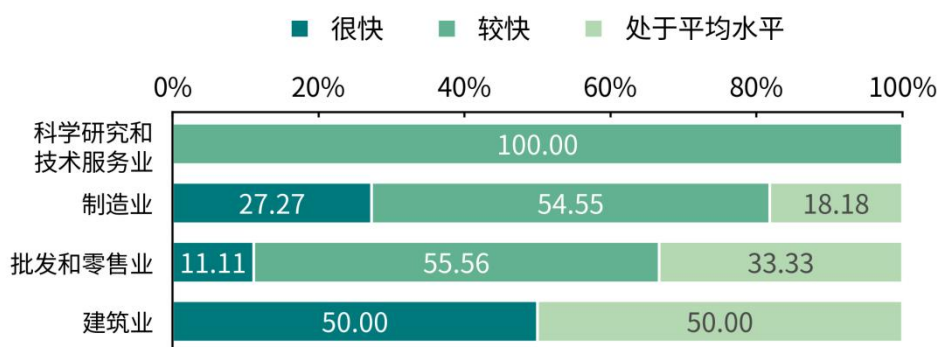


图 3-7 主要行业类用人单位对毕业生工作岗位适应速度的评价

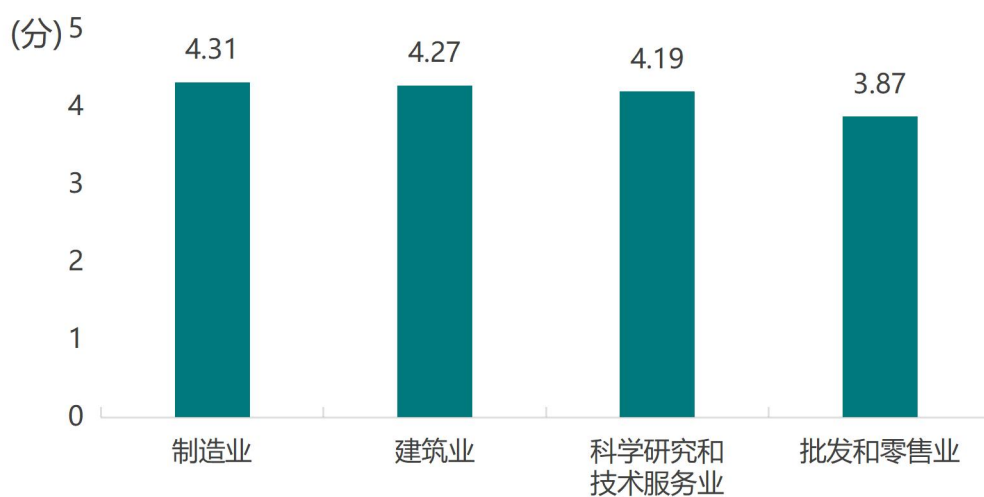


图 3-8 主要行业类用人单位对毕业生岗位适应速度评价得分

三、就业稳定性评价

就业稳定性评价是指用人单位通过与本单位其他学校的毕业生对比，而对其所聘用的本校毕业生的就业稳定性进行的评价。选项包含“非常稳定”“稳定”“不稳定”“非常不稳定”“无法评价”五个选项。在计算就业稳定性得分时，将“非常稳定”“稳定”“不稳定”“非常不稳定”分别赋值为 5 分、4 分、3 分、2 分，并进行加权计算。

（一）用人单位对毕业生的就业稳定性评价

本校毕业生工作稳定性表现出色。聘用过本校毕业生的用人单位中，有 23.53% 的单位认为

本校毕业生工作非常稳定，70.59%的单位认为本校毕业生工作稳定，而仅有 5.88% 的单位认为本校毕业生工作不稳定。整体而言，本校绝大多数毕业生工作较为稳定，获得了用人单位的认可。另外，用人单位对毕业生就业稳定性评价得分为 4.27 分（满分：5 分）。

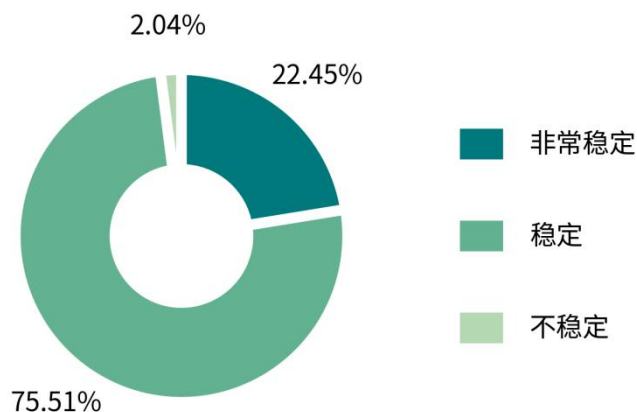


图 3-9 用人单位对毕业生的就业稳定性评价

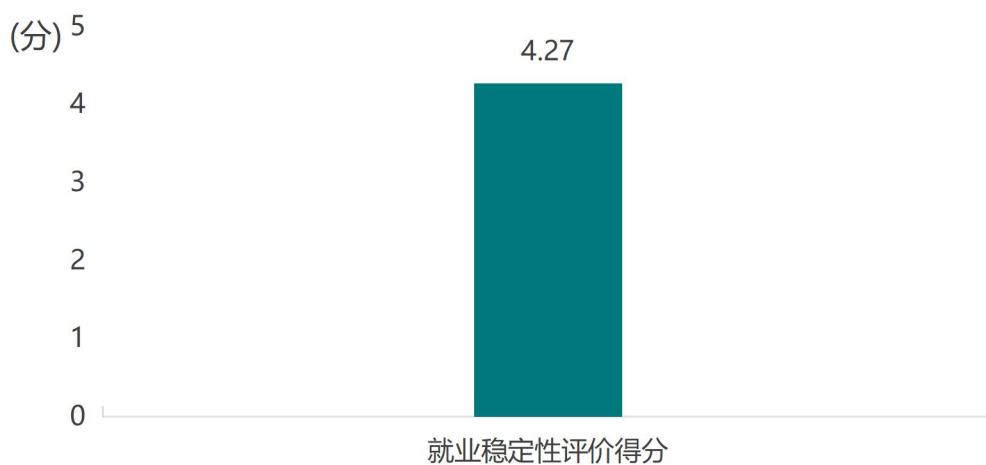


图 3-10 用人单位对毕业生就业稳定性评价得分

（二）主要行业类用人单位对毕业生的就业稳定性评价

不同行业类型的用人单位普遍认为本校毕业生就业稳定性较高。其中，聘用过本校毕业生的建筑业、批发和零售业、科学研究和技术服务业领域的用人单位均认为本校毕业生就业达到了“非常稳定”或“稳定”的程度。而在制造业领域，持此观点的用人单位比例为 91.67%。从就

业稳定性评价得分来看，制造业、建筑业用人单位对毕业生就业稳定性评价得分分别为 4.31 分、4.27 分，相对较高。

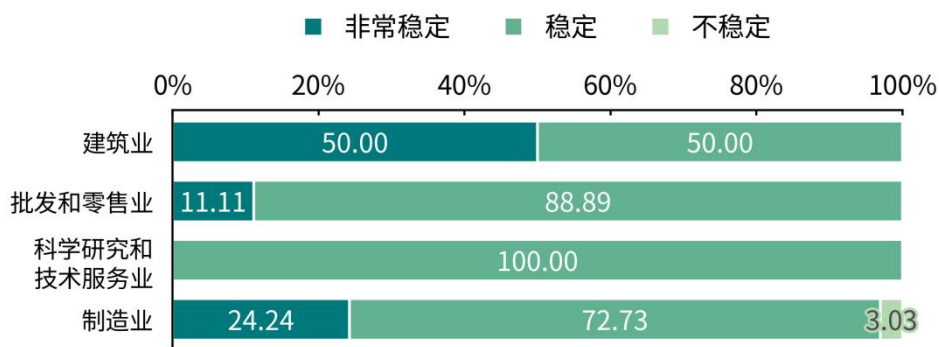


图 3-11 主要行业类用人单位对毕业生就业稳定性评价

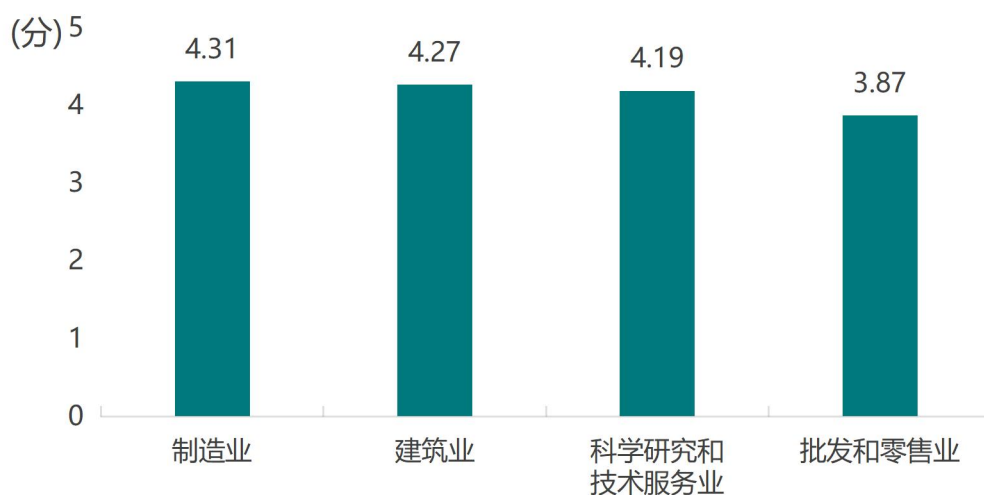


图 3-12 主要行业类用人单位对毕业生就业稳定性评价得分

四、职业发展潜力

职业发展潜力评价是指用人单位通过与本单位其他学校的毕业生对比，而对其所聘用的本校毕业生的职位晋升速度进行的评价。选项包含“很快”“较快”“处于平均水平”“较慢”“很慢”五个选项。在计算职业发展潜力得分时，将“很快”“较快”“处于平均水平”“较慢”“很慢”分别赋值为 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分，并进行加权计算。

（一）用人单位对毕业生职位晋升速度的评价

本校毕业生的职位晋升情况良好。聘用过本校毕业生的用人单位中，有 8.82% 认为本校毕业生的职位晋升很快，32.35% 认为本校毕业生职位晋升较快，52.94% 认为本校毕业生晋升速度处于平均水平，仅有 5.88% 认为较慢。用人单位对毕业生职位晋升速度评价得分为 4.27 分（满分：5 分）。

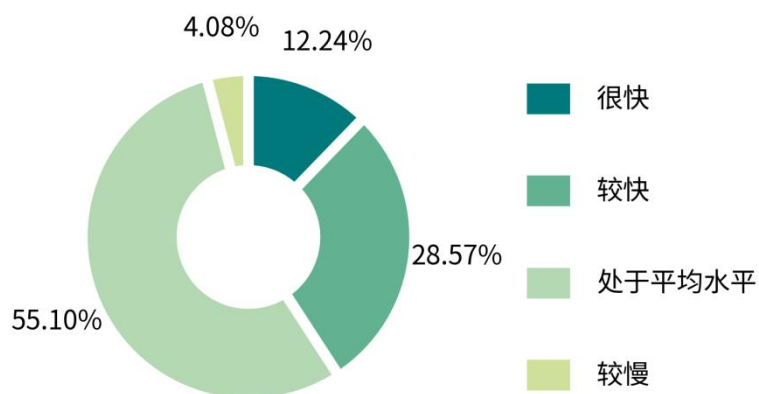


图 3-13 用人单位对毕业生职位晋升速度的评价

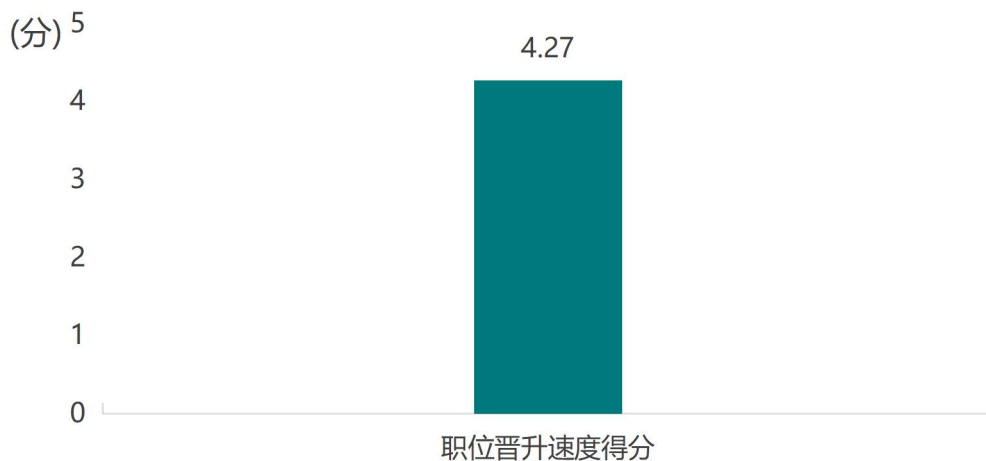


图 3-14 用人单位对毕业生职位晋升速度评价得分

（二）主要行业类用人单位对毕业生职位晋升速度的评价

不同行业类型的用人单位对本校毕业生晋升速度的评价存在差异。建筑业、科学研究和技

术服务业领域用人单位认为本校毕业生晋升速度“很快”或“较快”的比例最高,均达 100.00%;其次是制造业,比例为 95.83%;批发和零售业这一比例最低,为 75.00%。从职位晋升速度得分来看,制造业、建筑业用人单位对毕业生职位晋升速度评价得分分别为 4.31 分、4.27 分,相对较高。

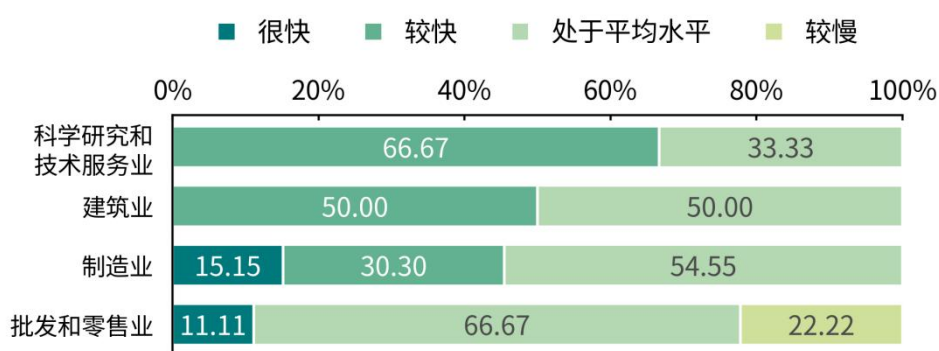


图 3-15 主要行业类用人单位对毕业生职位晋升速度的评价

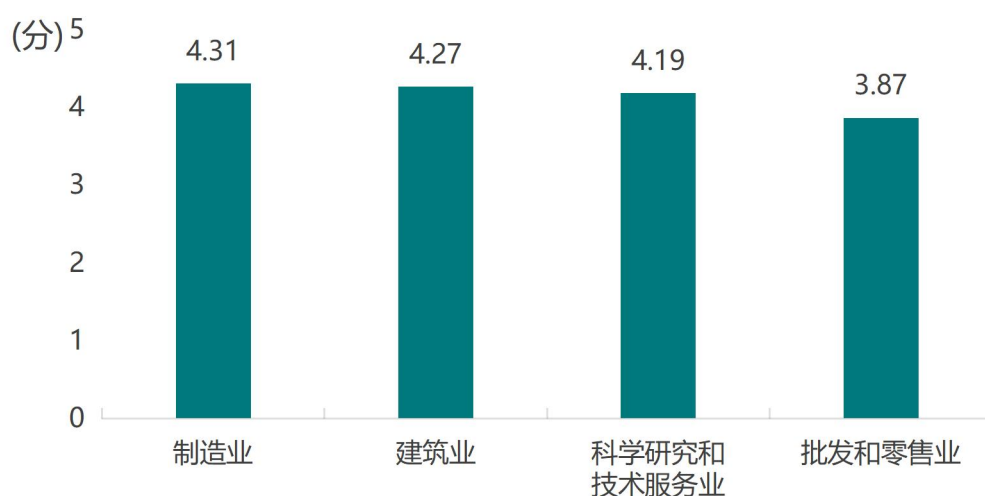


图 3-16 主要行业类用人单位对毕业生职位晋升速度评价得分

（三）用人单位对毕业生职位提升的主要理由

聘用过本校毕业生的用人单位认为毕业生职位获得提升,主要原因在于他们具备以下能力:“解决问题的能力”(85.29%)、“工作责任心强”(82.35%)、“良好的领导能力”(61.76%)



以及“持续学习的能力”（61.76%）。

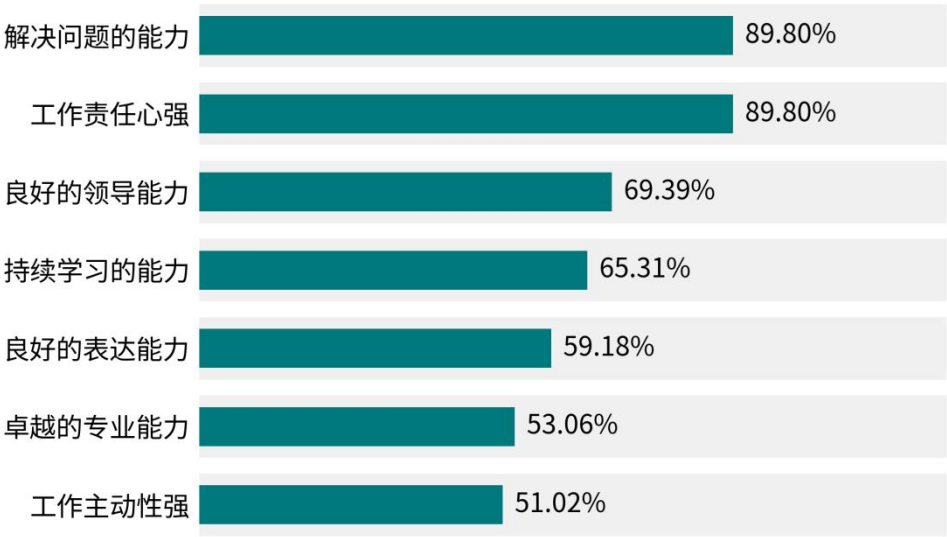
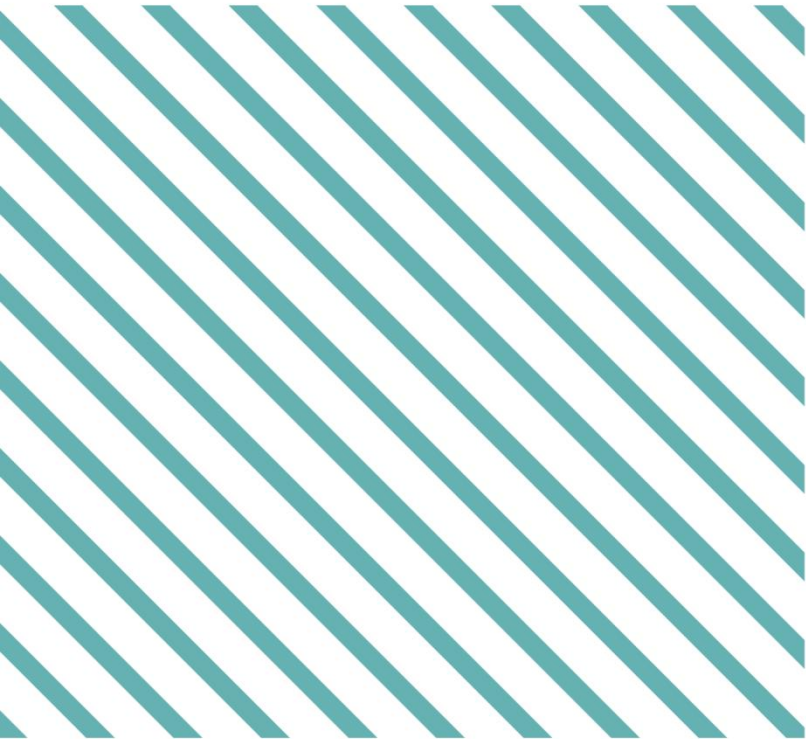


图 3-17 用人单位对毕业生职位提升的主要理由（多选）



第四章 人才需求反馈



第四章 人才需求反馈

本章围绕人才需求反馈展开，先从用人标准切入，涵盖聘用理由、聘用渠道以及招聘意愿；再聚焦人才需求，分别从人才数量需求、各类人才需求、对能力知识需求三个维度，细致且全面地探究用人单位在人才规模、类型以及能力知识素养等方面的具体需求；接着阐述用人单位需求人才画像，进一步明确符合需求的人才形象；最后分析主要行业领域的发展趋势，从行业发展态势角度为人才培养和供给提供参考，以此综合呈现人才需求的全貌及相关影响因素。

一、用人标准

（一）聘用理由

聘用毕业生的主要理由：指用人单位聘用本校毕业生的主要理由，包括“专业对口”“能力知识结构符合工作要求”“学校声誉好”“符合本单位职场文化和价值观”“有相关的实习经历”“持有与工作相关的资格证书”“毕业生综合素质优秀”，聘用过本校毕业生的用人单位可以选择一项或者多项。各项理由计算公式的分子是选择该项理由的人数，分母是回答该问题的总人数。

用人单位对本校毕业生的聘用意愿较高，主要理由是“专业对口”（88.24%）、“学校声誉好”（85.29%）和“能力知识符合岗位要求”（82.35%）。

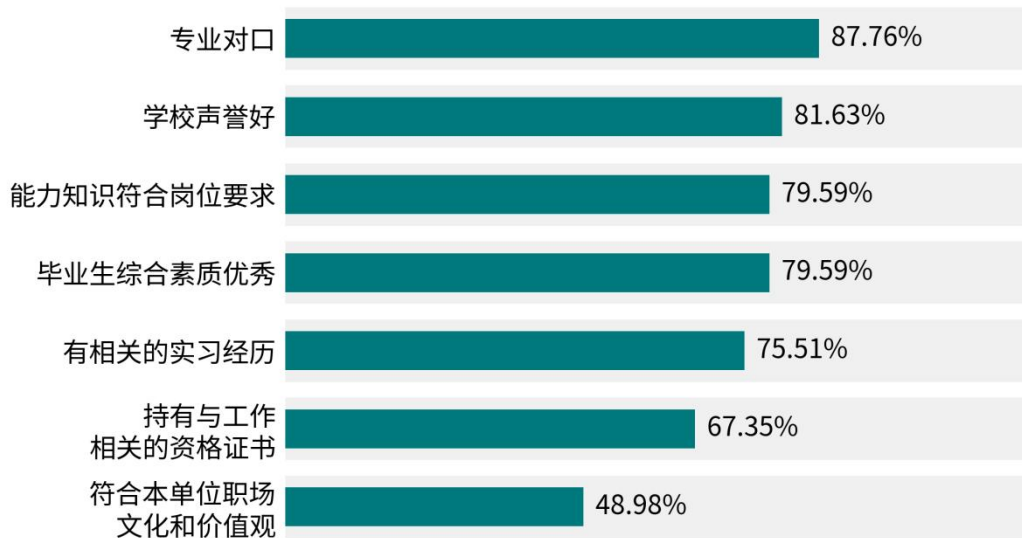


图 4-1 用人单位聘用毕业生的主要理由（多选）

（二）聘用渠道

聘用渠道：指用人单位聘用本校应届毕业生的主要渠道，包括“参加学校招聘会”“通过学校发布招聘信息”“通过专业招聘平台”“通过本单位网站发布招聘信息”“实习转正”“学校推荐”“熟人推荐”“其他”，聘用过本校毕业生的用人单位可以选择一项或者多项。各项渠道计算公式的分子是选择该渠道的人数，分母是回答该问题的总人数。

参加学校招聘会、学校推荐和通过学校发布招聘信息是用人单位聘用应届毕业生的主要渠道。用人单位聘用本校应届毕业生的主要渠道是“参加学校招聘会”（97.06%）、“学校推荐”（85.29%）、“通过学校发布招聘信息”（79.41%），其后依次是“实习转正”（67.65%）、“通过专业招聘平台”（23.53%）。

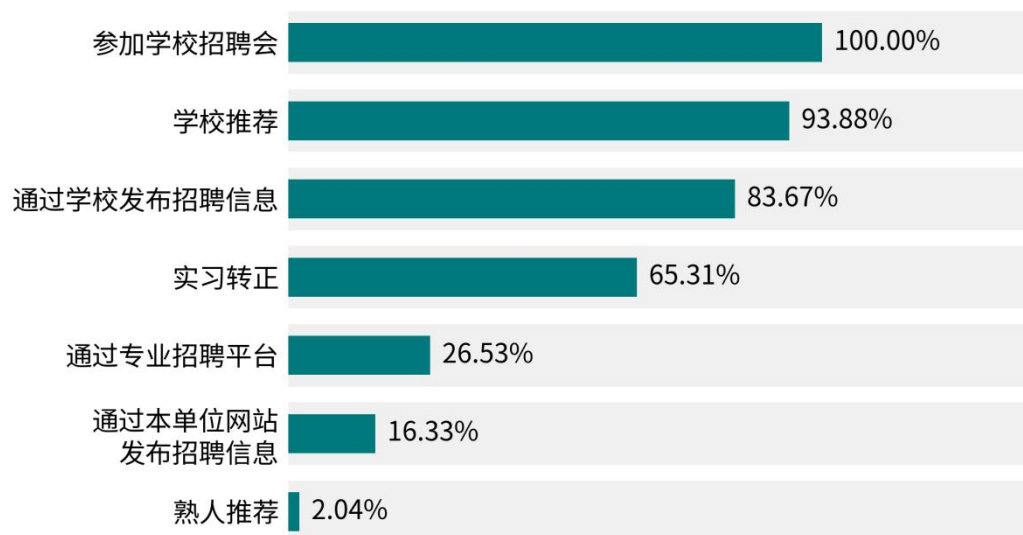


图 4-2 用人单位聘用毕业生的聘用渠道（多选）

（三）招聘意愿

用人单位均表示未来愿意继续招聘本校毕业生，占比达到 100.00%。



图 4-3 用人单位未来愿意继续招聘本校毕业生的比例

二、人才需求

（一）人才数量需求

年招聘数量是指用人单位在一年时间内计划或实际招聘的员工数量，选项包含“10 人及以下”“11-30 人”“31-50 人”“51-70 人”“71-100 人”“100 人及以上”。年招聘数量的计算公式的分子是各项回答的数量，分母是各项回答总数。

人才需求变化是指用人单位未来人才需求量的变化情况，选项包含“增加趋势”“持稳趋势”“下降趋势”三个选项。用人单位未来人才需求量计算公式的分子是各项回答的数量，分母是各项回答总数。

1. 用人单位年招聘数量

用人单位年招聘数量集中在“11-30 人”（66.67%），其后依次是“10 人及以下”（13.89%）、“31-50 人”（11.11%）。

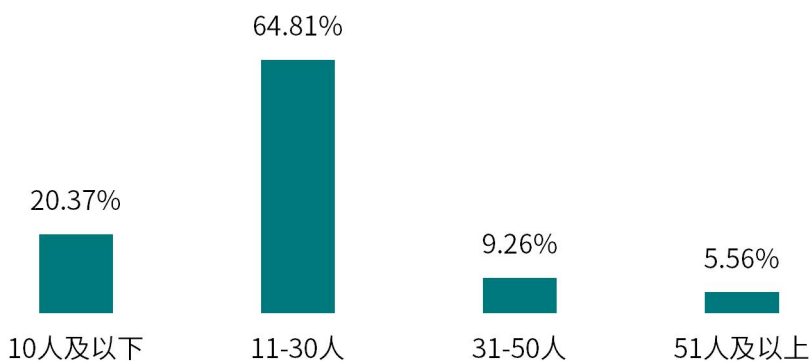


图 4-4 用人单位年招聘数量

2. 制造业用人单位年招聘数量

不同行业用人单位年招聘数量存在差异。科学研究和技术服务业（100.00%）、制造业（66.67%）、建筑业（50.00%）领域用人单位最主要的年招聘数量集中在“11-30 人”；批发

和零售业（60.00%）领域用人单位最主要的年招聘数量为“10 人及以下”。

表 4-1 主要行业用人单位年招聘数量

行业	单位：%			
	10 人及以下	11-30 人	31-50 人	51 人及以上
批发和零售业	58.33	41.67	0.00	0.00
制造业	12.12	69.70	9.09	9.09
科学研究和技术服务业	0.00	100.00	0.00	0.00
建筑业	0.00	50.00	50.00	0.00

3. 用人单位人才需求量的变化情况

用人单位对人才需求量“增加”的比例为 25.81%，对人才需求量“持稳”的比例为 64.52%，对人才需求量“下降”的比例为 9.68%。

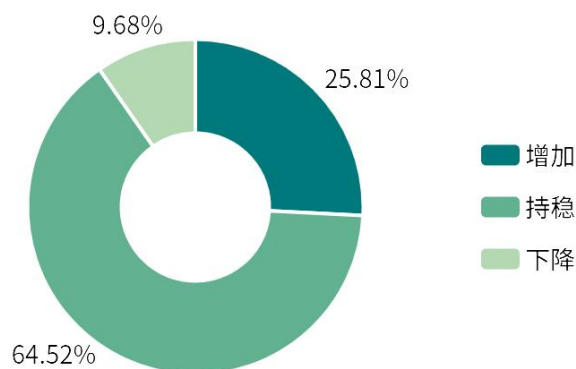


图 4-5 用人单位人才需求量的变化情况

4. 主要行业类用人单位人才需求量的变化情况

不同行业的用人单位对人才需求情况存在差异。其中，建筑业、制造业和批发和零售业领域用人单位对人才需求呈现增加趋势的占比分别为 50.00%、28.57%和 25.00%。值得注意的是，在批发和零售业和制造业领域中，分别有 25.00%和 4.76%的用人单位对人才需求出现下降趋势。

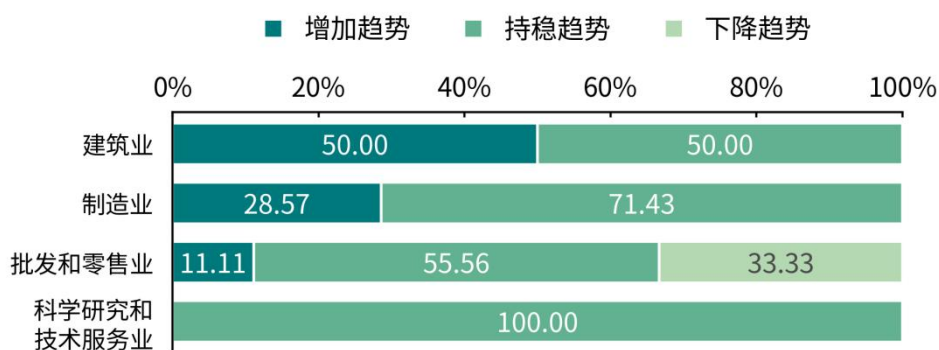


图 4-6 主要行业类用人单位人才需求量的变化情况

（二）各类人才需求

人才学历需求是指用人单位未来对各学历人才的需求情况，选项包含“专科”“本科”“硕士研究生”“博士研究生”四个选项。用人单位未来对各学历人才的需求量计算公式的分子是各项回答的数量，分母是各项回答总数。

1. 用人单位对各学历人才的需求

用人单位的人才需求以专科为主，对专科学历的需求占比达 94.44%，对本科学历的需求占比仅为 5.56%。

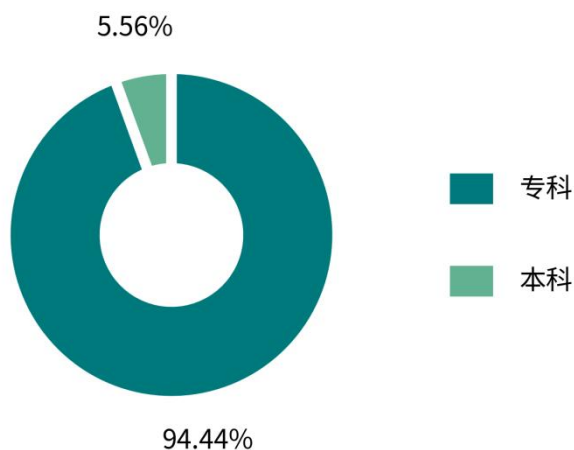


图 4-7 用人单位对各学历人才的需求

2. 主要行业类用人单位对各学历人才的需求

不同行业的用人单位对各学历人才的需求呈现出以专科为主导的态势。具体而言，住宿和餐

饮业、科学研究和技术服务业、建筑业领域的用人单位对专科学历人才的需求占比均达到100.00%。紧随其后的是制造业，其对专科学历人才的需求占比为95.83%；批发和零售业对专科学历人才的需求占比则为80.00%。

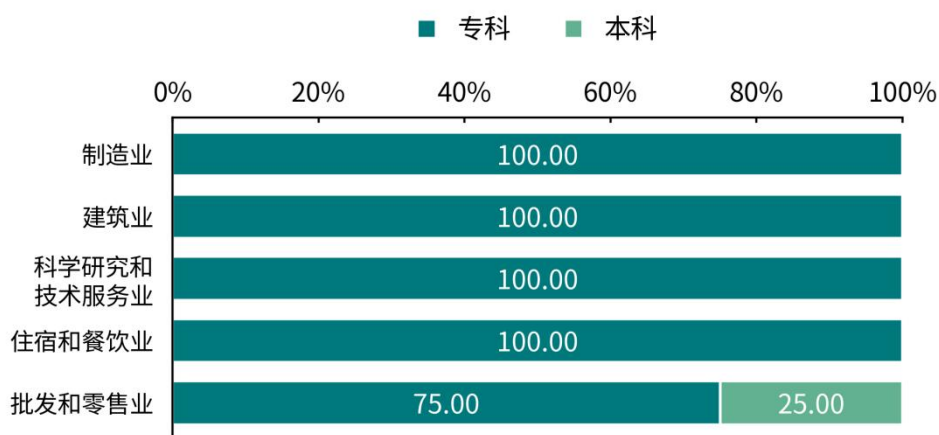


图 4-8 用人单位对各学历人才的需求

（三）对能力知识需求

1. 用人单位对人才的能力知识的需求

用人单位对人才的能力需求呈现出一定的差异。其中，对“解决问题能力”、“团队合作能力”和“自主学习能力”的需求较高，评分分别为4.62分、4.53分、4.41分。相对而言，用人单位对“书面表达能力”的需求较低，评分为3.76分。

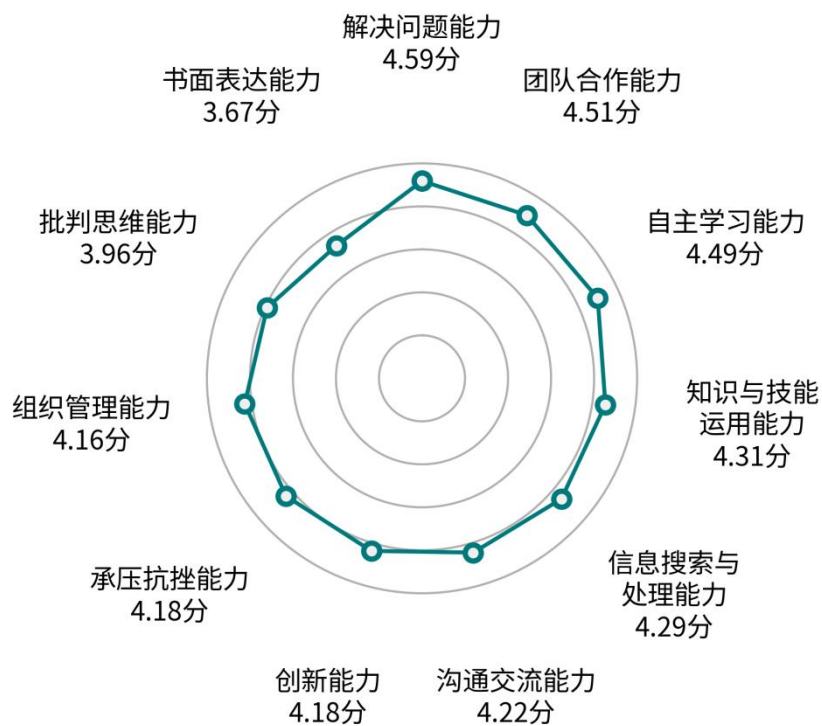


图 4-9 用人单位对工作能力的需求

用人单位对人才专业水平的需求中,对“实践经验的积累”和“专业技术工具的应用”评分最高,均为 4.62 分;其后依次是“理论知识的掌握程度”(4.35 分)、“专业成就”(3.24 分)。

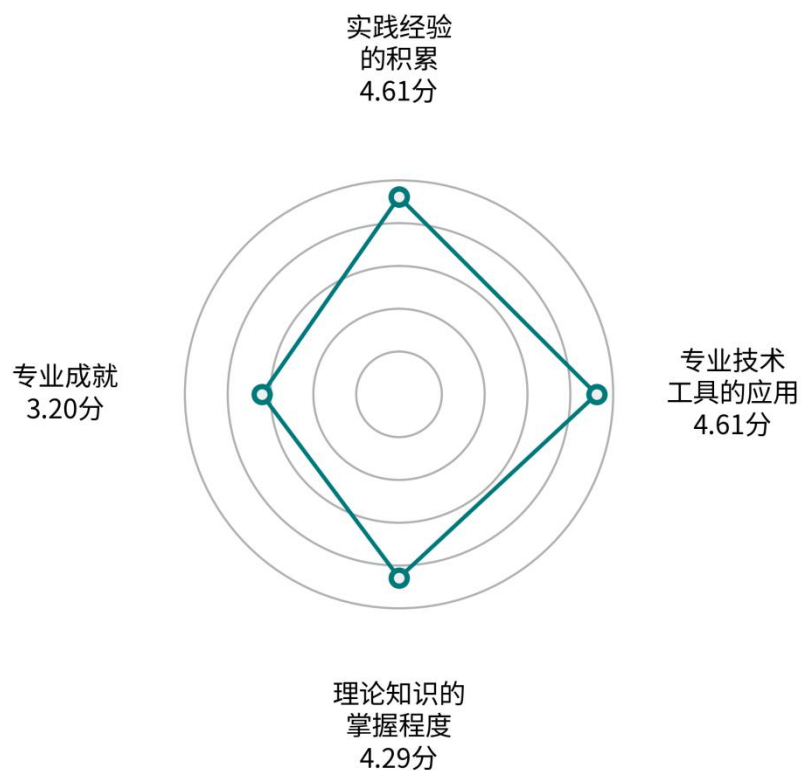


图 4-10 用人单位对专业水平的需求

2. 制造业用人单位对能力知识的需求

在制造业领域，用人单位认为所需人才的工作能力中，“解决问题能力”最为重要，评分为4.58分；其后依次是“团队合作能力”（4.54分）和“自主学习能力”（4.42分）。

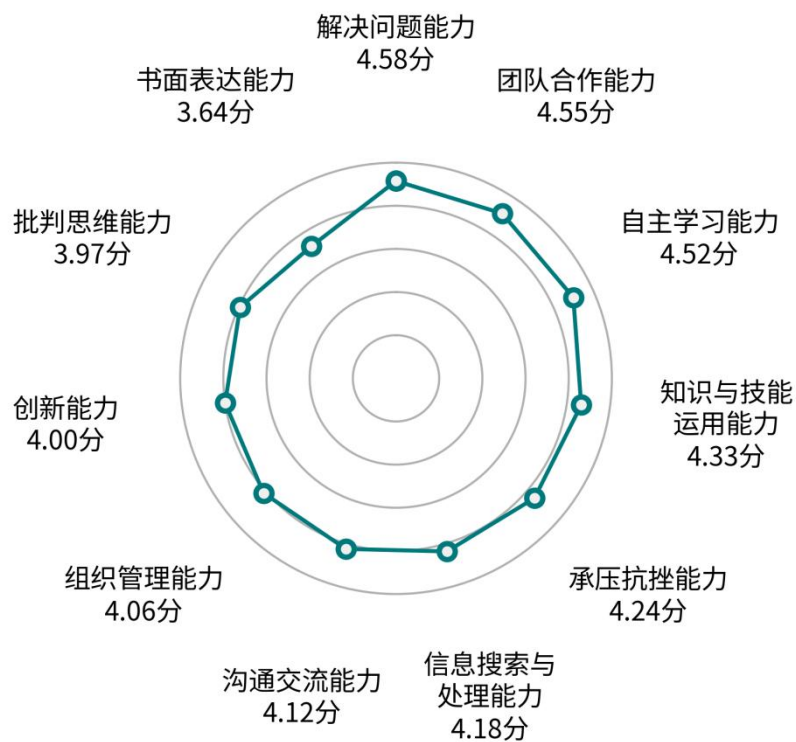


图 4-11 制造业用人单位对工作能力的需求

在制造业领域，用人单位认为所需人才的专业水平中，“实践经验的积累”最为重要，评分为 4.75 分；其后依次是“专业技术工具的应用”（4.62 分）、“理论知识的掌握程度”（4.33 分）和“专业成就”（3.00 分）。

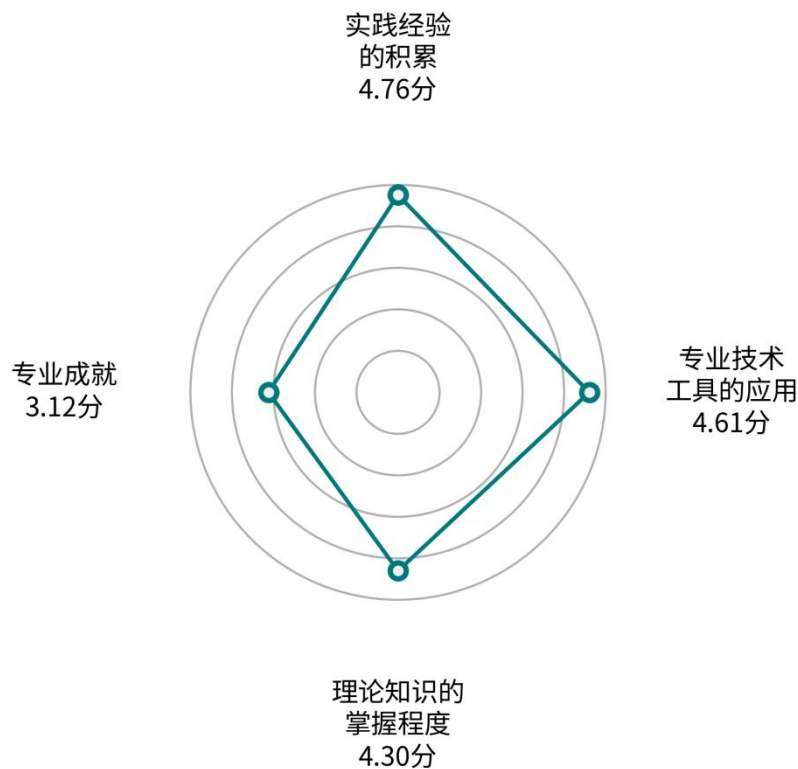


图 4-12 制造业用人单位对专业水平的需求

三、用人单位需求人才画像

本研究基于 110 家企业人才需求数据（去除了少量包含空值的企业数据，剩余 110 条），通过 K-Prototypes 混合聚类算法构建用人单位多维需求画像，该算法能有效融合分类数据（如：需求专业_工学只有需求与不需求）和顺序数据（如：能力需求_沟通交流能力需求度分为 1-5 分）。结合肘部图，在聚类数为 4 的时候 cost 出现下降减缓，选取聚类数为 3，人才需求画像分类见图 4-13。

根据对企业招聘需求的调研结果，通过聚类分析将企业对人才的能力要求大致分为三类：

表 4-2 3 类人才需求典型特征表

人才需求类别	重点关注能力	相对次要能力	典型岗位举例	岗位特点与要求
第一类 （以民营企业为主）	自主学习、实践经验、职业道德、内驱力	书面表达能力、组织管理能力	技术研发、生产一线、运维	强调个人动手能力、责任感和持续成长，工作多为独立执行型任务，较少涉



人才需求类别	重点关注能力	相对次要能力	典型岗位举例	岗位特点与要求
第二类 (以三资企业为主)	团队合作能力、批判性思维、理论知识	信息收集处理能力	市场策划、产品设计、咨询分析	及文书写作或组织协调。 需要较强的思辨能力和团队沟通能力，以理论框架为基础，数据支持常由外部提供。
第三类 (以国有企业为主)	各项能力要求较为均衡，无明显差异	(无特别侧重)	行政、人事、销售支持	倾向于选拔综合素质强、适应性高的通用型人才。

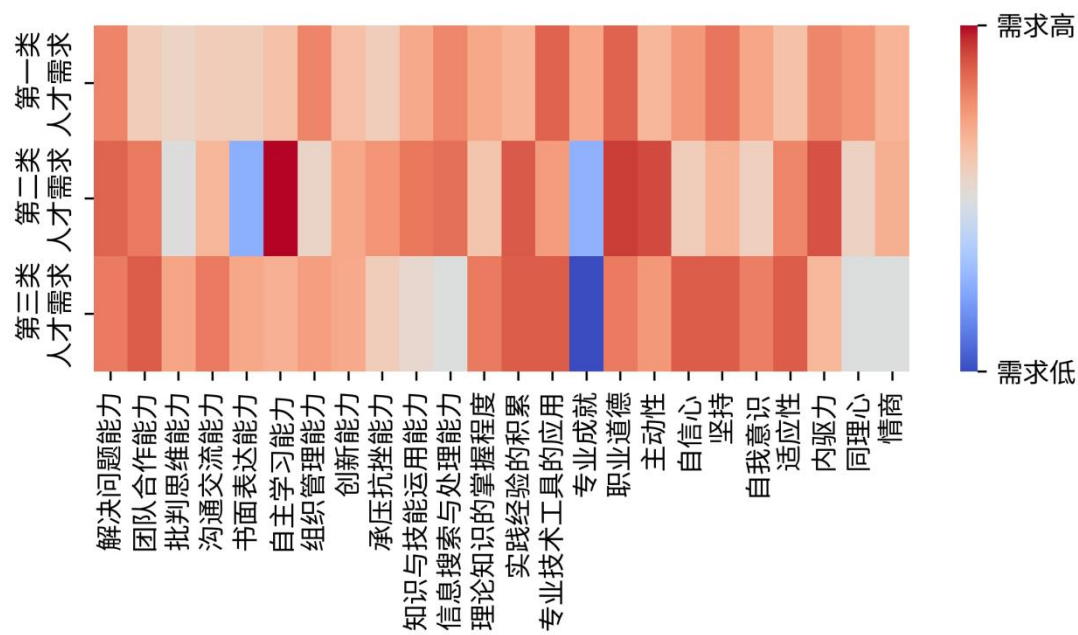


图 4-13 用人单位需求人才画像

注：纵轴（聚类类别）：代表 3 类人才需求群体（第一类至第四类）。横轴（需求维度）：包括单位性质、能力、素养等维度。

颜色映射：红→蓝渐变：红色表示该维度需求高或比例高，蓝色表示需求低或比例低。

四、主要行业领域的发展趋势

（一）制造业行业现状及发展趋势

2025 年，中国制造业持续位居全球首位，增加值连续 15 年保持第一，占全球比重超过 30%。然而，行业仍面临“大而不强”的挑战，尤其在关键材料与核心部件方面，国产化率依然较低。

当前，制造业正处于数字化转型的关键阶段。企业积极融合自动化、人工智能和物联网等前沿技术，依托工业互联网平台实现设备互联与生产实时监控，不断提升生产效率、产品质量与创新能力。

市场需求日趋多样，消费者对个性化与定制化产品的需求持续增强，制造企业需提升敏捷响应能力以适应市场变化。与此同时，随着全球化进程不断深入，供应链日益复杂，企业亟须加强与供应商及物流伙伴的协同，提升供应链透明度与响应效率。

行业仍存在以下核心痛点：

数字化转型目标不明确：传统制造企业生产运营流程以手工操作为主，管理方式多依赖“人盯人”，数字化转型目标的制定涉及企业战略目标落地、业务流程升级、组织架构调整等多个方面，若目标不明确，没有清晰的体系和策略，CIO 的工作会受阻，企业管理成本和运营风险也会增加。

技术业务沟通不畅：制造业 CIO 常常面临业务部门对 IT 系统需求不明确的问题。当没有完善的数字化系统时，业务部门希望尽快用上，但系统上线后又吐槽不断，且也说不清楚具体需求。这反映出技术与业务部门之间沟通不畅，信息化部门费力建设的系统却难以满足业务部门的实际需求。

数据采集分析不足：制造企业在生产到销售的整个链路中积累了大量数据，但这些数据分散在不同系统和平台中，如 ERP 管理系统、CRM 系统、供应链系统以及第三方市场监测系统等。由于建设目的和使用方式差异，数据统计口径不一致，颗粒度粗，更新频率低，孤岛问题严重。这使得数据难以直接用于决策支持，领导往往觉得 IT 系统的作用未充分发挥。

供应链协同效率低：制造企业的生产流程被分割成多个独立环节，如客户管理、预测订单、

计算物料需求等。各个节点各自为政，缺乏有效的衔接和协同机制。这容易导致订单处理速度慢、库存积压严重、交货期延误等问题频发。

复合型人才短缺：随着制造企业数字化进程的不断推进，复合型 IT 人才短缺成为突出问题。单纯的学历或专业背景难以满足企业数字人才需求，CIO 更需要贴合企业实际岗位胜任力来识别和培养数字人才。目前，制造业数字人才数量缺口巨大，从数字人才的产业分布格局来看，数字人才在金融领域集中最多，制造业和农业等领域较少。这样的人才短缺困境，使得企业难以组建匹配发展需求的 IT 团队，严重制约了制造业数字化转型的进程。

（二）本省制造业薪资变化趋势

河北省城镇非私营单位就业人员的平均工资总体呈现上升趋势，但制造业领域的人均工资仍低于总体水平。

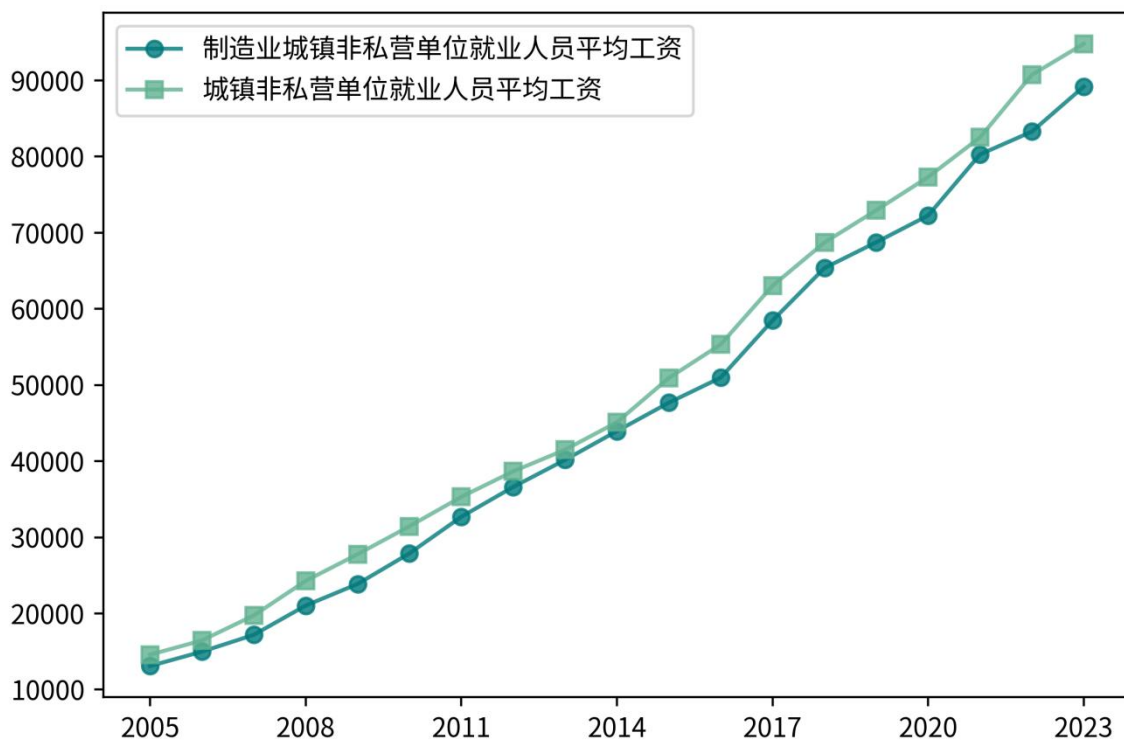


图 4-14 河北省制造业城镇非私营单位就业人员平均年工资（单位：元）

数据来源：河北统计年鉴。

（三）本省制造业就业人数变化趋势

从 2005 年至 2023 年，河北省城镇非私营单位制造业就业人数总体呈下降趋势，由 2005 年的 120 万人左右下降至 2023 年的不足 93 万人，降幅超过 22%。同期，制造业在非私营就业中的占比也从 24.3% 下降至 16.8%，显示出制造业在全省经济结构中的比重持续减弱。这一趋势反映了产业结构升级、技术替代与环保政策共同作用下，制造业就业岗位的萎缩趋势。

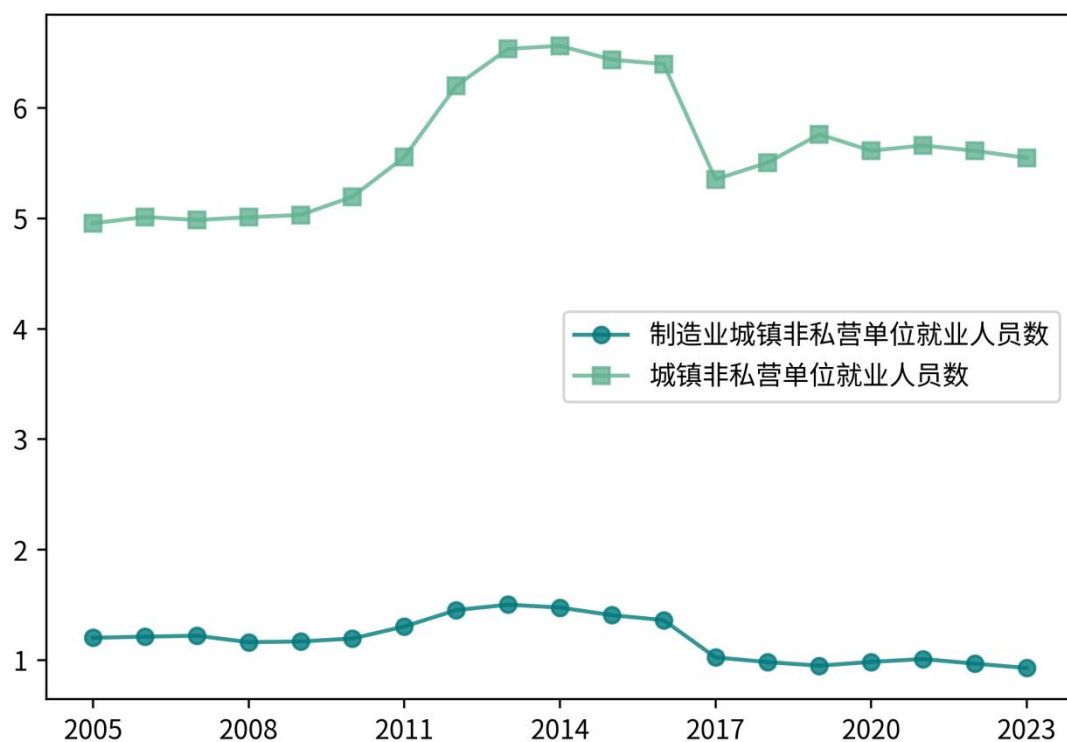


图 4-15 河北省制造业城镇非私营单位就业人员数（单位：百万人）

数据来源：河北统计年鉴。



第五章 教育教学反馈



第五章 教育教学反馈

本章围绕教育教学反馈展开，先聚焦教育教学反馈，涵盖校企协同育人、培养过程反馈，从人才培养的关键环节与合作模式层面，把握教育教学的成效与改进方向；再关注就业工作反馈，分别从就业指导服务满意度、校园招聘满意度、希望学校提供的支持三个维度，细致了解毕业生对就业工作的评价与需求，以此为优化教育教学和就业工作提供依据。

一、教育教学反馈

（一）校企协同育人

校企合作是学校提升办学质量、增强发展活力的关键，对其长远发展意义重大。资源层面，能整合校企资源，实现互补，优化配置，弥补学校实践教学资源不足。教学上，企业参与课程和计划制定，将前沿动态、技术要求融入教学，让教学更具针对性和实用性，避免与实际脱节。人才培养方面，助力学校培养出更符合社会需要的人才，提升学生竞争力和学校口碑，为学校高质量发展注入动力。

1. 用人单位与本校有过校企合作的比例

用人单位与本校有过校企合作的比例较高，达到 94.44%。



图 5-1 用人单位与本校有过校企合作的比例

2. 用人单位对校企合作的满意度

与本校有过校企合作的用人单位对合作的满意度达到 100.00%，其中“非常满意”占比 79.41%， “满意” 占比 20.59%。

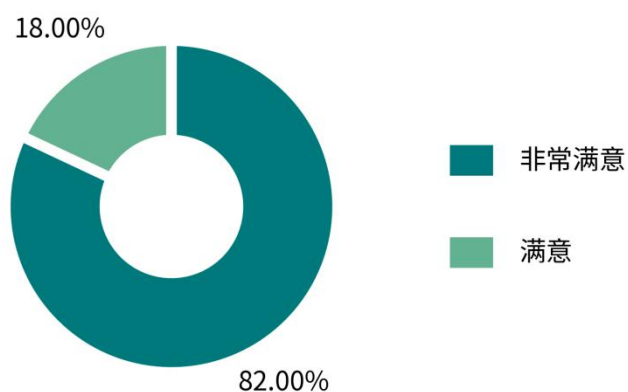


图 5-2 用人单位对校企合作的满意度

3. 用人单位愿意与本校开展校企合作的方式

用人单位愿意与本校开展校企合作的方式集中在“顶岗实习”（83.33%）、“就业合作”（83.33%）、“共建实训基地”（61.11%）等。

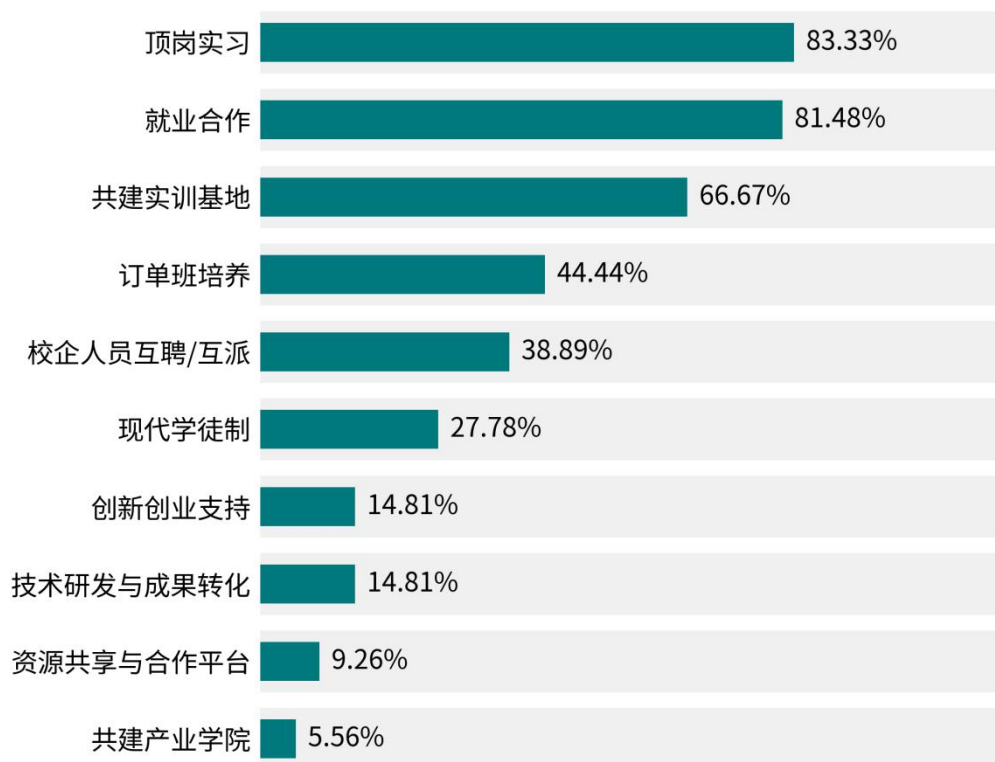


图 5-3 用人单位愿意与本校开展校企合作的方式（多选）

表 5-1 部分企业愿意开展的校企合作方式（节选）

企业名称	愿意开展校企合作的方式
中教企业 1	顶岗实习、就业合作、共建产业学院
中教企业 2	顶岗实习、就业合作、共建实训基地
中教企业 3	顶岗实习、就业合作
中教企业 4	顶岗实习、就业合作、现代学徒制
中教企业 5	顶岗实习、就业合作、创新创业支持
中教企业 6	顶岗实习、就业合作、共建产业学院
中教企业 7	顶岗实习、就业合作、创新创业支持
中教企业 8	顶岗实习、就业合作、共建实训基地
中教企业 9	顶岗实习、就业合作、共建产业学院
中教企业 10	顶岗实习、就业合作、共建产业学院

（二）培养过程建议

1. 用人单位希望参加本校人才培养的环节

用人单位希望参与本校人才培养过程中的多个方面。其中，最主要环节为“学生实习实践”（77.78%），其后依次为“教师培训或实践”（41.67%）、“达成目标设定”（38.89%）、“专业设置”（33.33%）、“毕业要求设定”（33.33%）等。

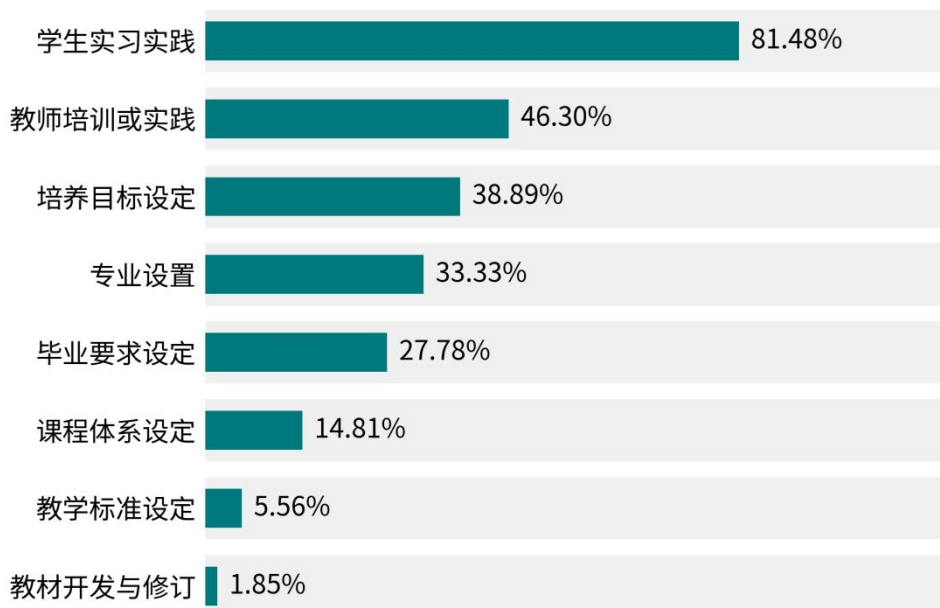


图 5-4 用人单位希望参加本校人才培养的环节（多选）

2. 制造业用人单位希望参加本校人才培养的环节

制造业用人单位最希望参与本校“学生实习实践”（70.83%）的人才培养环节，其后依次为“培养目标设定”（50.00%）、“教师培训或实践”（45.83%）以及“毕业要求设定”（41.67%）等。

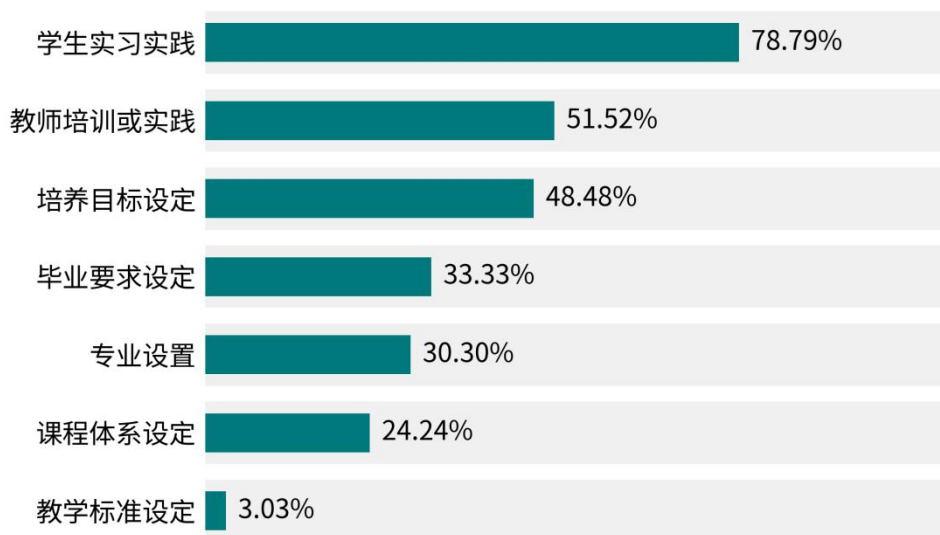


图 5-5 制造业用人单位希望参加本校人才培养的环节（多选）

二、就业工作反馈

用人单位对本校就业指导、校园招聘服务的满意度，指用人单位基于自身与本校毕业生招聘、合作等过程中的体验，对本校所提供的就业指导、校园招聘服务在满足其用人需求、匹配度及有效性等方面的综合评价。

（一）就业指导服务满意度

用人单位对就业指导、校园招聘服务的满意度指标回答包含：“很满意”“满意”“不满意”“很不满意”“无法评价”五个选项。在计算满意度得分时，将“很满意”“满意”“不满意”“很不满意”分别赋值为 5 分、4 分、3 分、2 分，并进行加权计算。

1. 用人单位对本校就业指导服务的满意度

用人单位对本校就业指导服务均表示满意，满意度达到 100.00%。用人单位对本校就业指导服务满意度评价得分为 4.25 分（满分：5 分）。

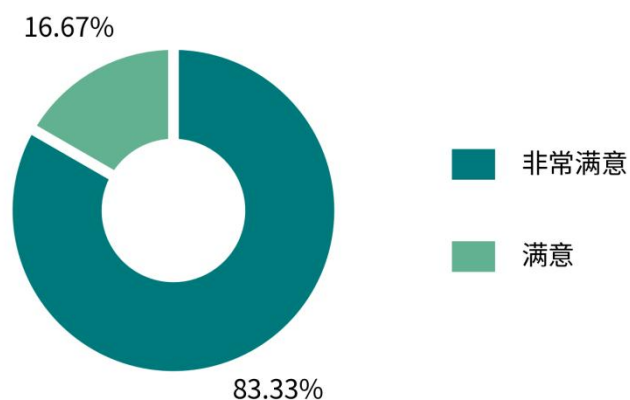


图 5-6 用人单位对本校就业指导服务的满意度

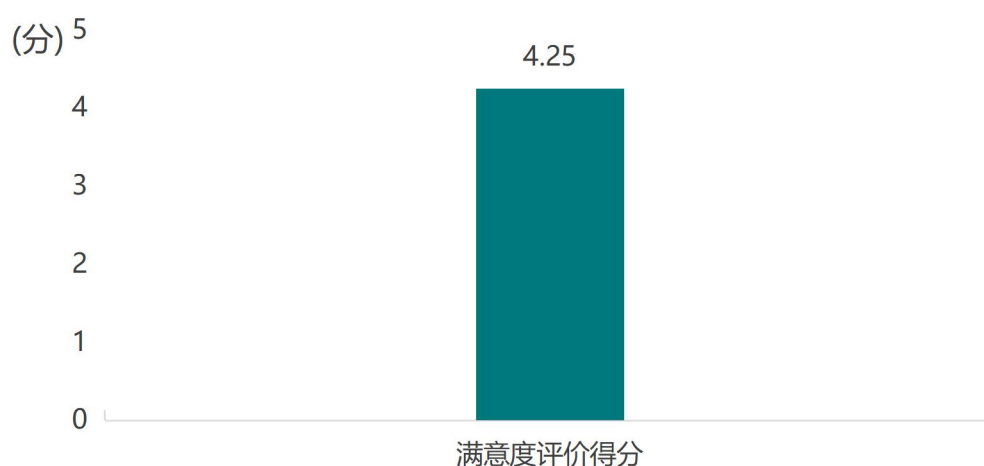


图 5-7 用人单位对本校就业指导服务的满意度评价得分

2. 主要行业类用人单位对本校就业指导服务的满意度

不同行业的用人单位对本校就业指导服务均表示满意。其中，建筑业领域用人单位对本校就业指导服务表示“非常满意”的比例高达 100.00%，而制造业、批发和零售业领域用人单位对本校就业指导服务“非常满意”的比例依次为 87.50%、60.00%。从满意度评价得分来看，制造业、批发和零售业用人单位对本校就业指导服务满意度评价得分分别为 4.31 分、4.27 分，相对较高。

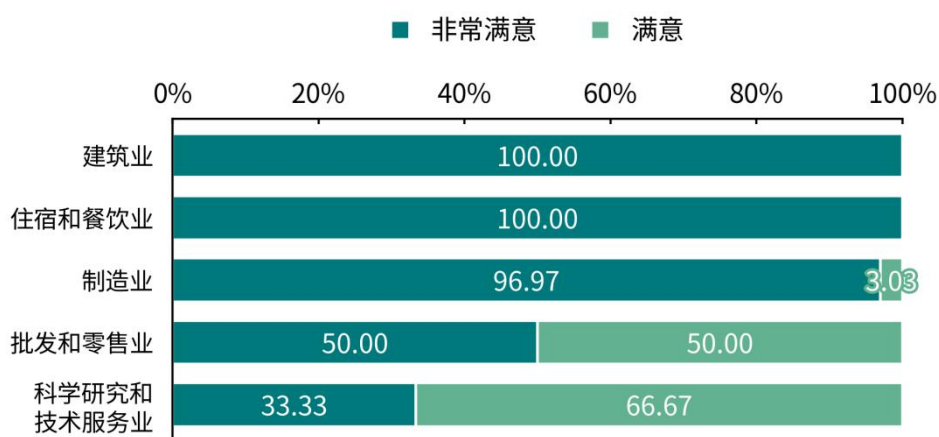


图 5-8 主要行业类用人单位对本校就业指导服务的满意度

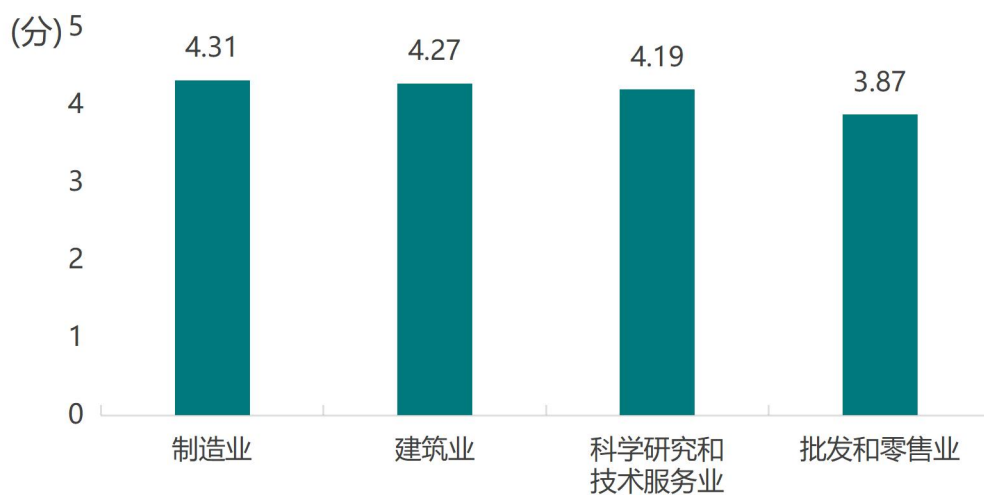


图 5-9 主要行业类用人单位对本校就业指导服务的满意度评价得分

（二）校园招聘服务满意度

1. 用人单位对本校校园招聘服务的满意度

用人单位对本校校园招聘服务的满意度高达 100%。其中，表示“非常满意”的占比为 66.67%，表示“满意”的占比为 33.33%。用人单位对本校校园招聘服务满意度评价得分为 4.25 分（满分：5 分）。

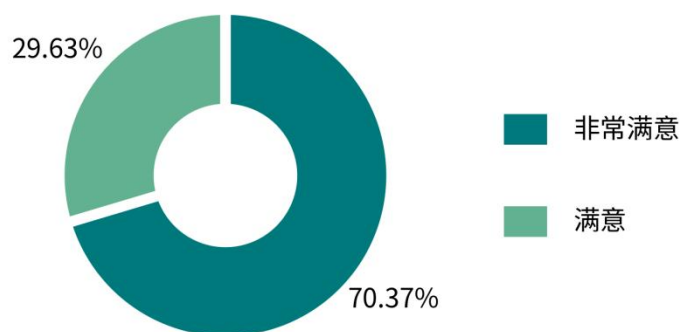


图 5-10 用人单位对本校校园招聘服务的满意度

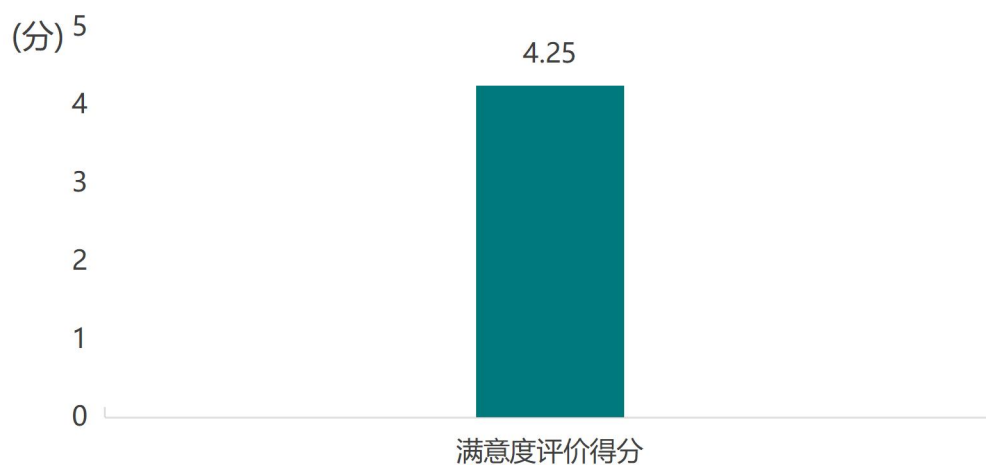


图 5-11 用人单位对本校校园招聘服务的满意度评价得分

2. 主要行业类用人单位对本校校园招聘服务的满意度

不同行业的用人单位均对本校校园招聘服务表示满意。其中，制造业用人单位对本校校园招聘服务“非常满意”的比例最高，达到 83.33%；而住宿和餐饮业、建筑业、批发和零售业领域用人单位的“非常满意”比例依次为 50.00%、50.00%、40.00%。从满意度评价得分来看，制造业、批发和零售业用人单位对本校校园招聘服务满意度评价得分分别为 4.31 分、4.27 分，相对较高。

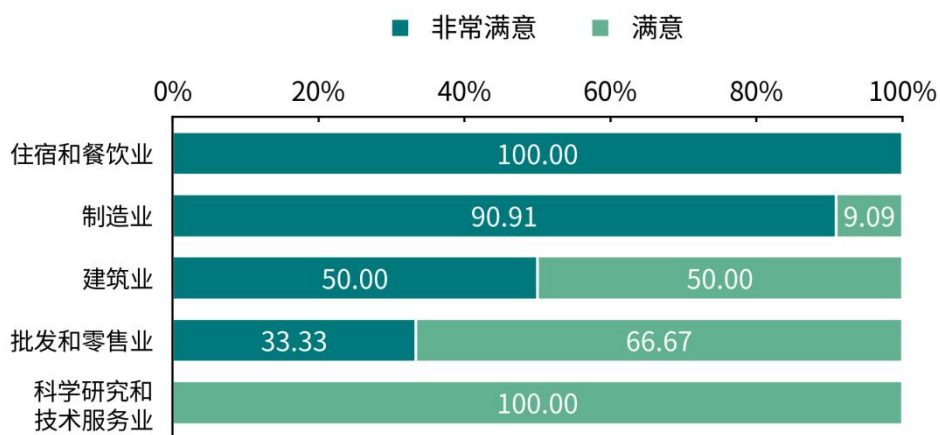


图 5-12 主要行业类用人单位对本校校园招聘服务的满意度

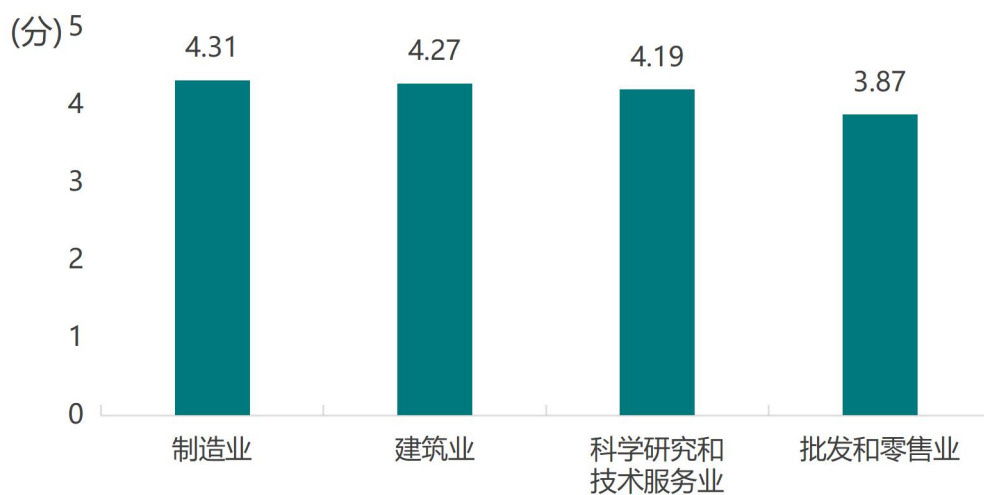


图 5-13 主要行业类用人单位对本校校园招聘服务的满意度评价得分

（三）希望学校提供的支持

1. 用人单位希望本校提供的工作支持

用人单位希望本校提供的工作支持主要是“提前发出招聘会邀请”（41.67%）、“提前主动推荐毕业生”（38.89%）、“提前在学校发布单位用人信息”（33.33%）、“给单位提供入校宣传的机会”（33.33%）和“提前安排毕业生在单位实习”（22.22%）。

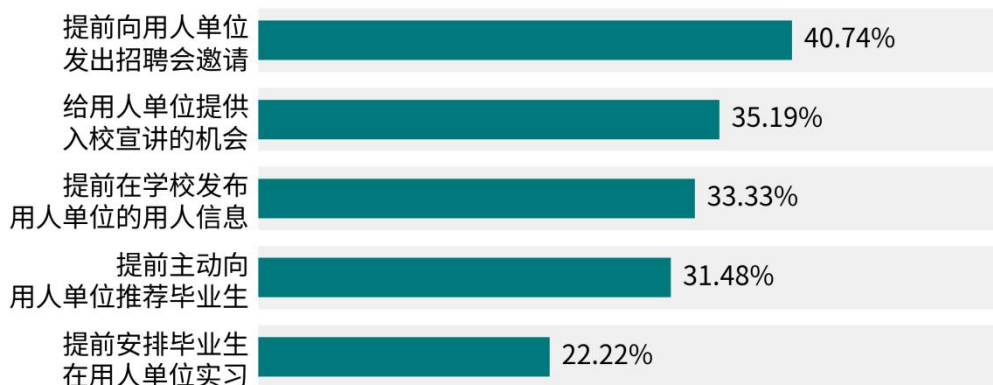


图 5-14 用人单位希望本校提供的工作支持（多选）

2. 制造业用人单位希望本校提供的工作支持

制造业用人单位希望本校提供的工作支持集中在以下几方面：“提前发出招聘会邀请”（33.33%）、“提前主动推荐毕业生”（33.33%）、“给单位提供入校宣传的机会”（33.33%）。

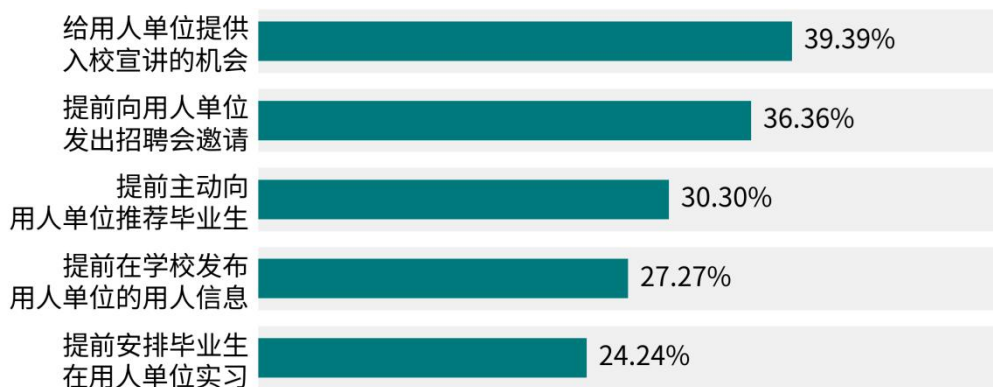


图 5-15 制造业用人单位希望本校提供的工作支持（多选）

技术报告

一、背景介绍

随着高等教育的普及和知识经济时代的到来，高等院校逐渐成为人才资源的主要提供者。组织的持续发展有赖于高就业能力的知识型员工，就业能力为当前组织所推崇。提升大学生的就业能力是当前社会招贤纳士、高校办学育才、大学生自我成才多方面的需要，而用人单位是高校人才培养的直接使用者，对用人单位进行问卷调查，不仅能深入了解高校毕业生的情况，也能更好地贴合用人单位的招聘需求，进一步改革教学模式和提高人才培养的质量，促进就业指导工作的有效开展，适应社会对各专业毕业生的需求，提高学生就业的竞争力。

二、项目价值

洞察市场需求趋势

1

通过综合分析用人单位对毕业生的使用评价和人才需求趋势，使高校能够精准掌握市场对人才的实际需求和期望，为调整教育教学策略提供准确依据。

指导专业动态调整

2

通过分析行业领域的人才需求趋势，为高校提供宝贵的市场信息，有助于学校科学调整专业结构和课程设置，更好地满足市场需求。

了解行业用人标准

3

依据用人单位对毕业生能力达成和岗位适应的评价，了解行业用人标准，有助于学校调整和优化教育教学内容和方法。

促进校企合作沟通

4

用人单位对学校人才培养和就业工作的反馈，不仅有利于高校了解用人单位的具体需求和期望，也为高校和企业之间建立更紧密的合作关系和沟通桥梁提供了基础。

三、样本说明

1. 评价方式

中教大学提供来校招聘的用人单位邮箱和手机号信息，中国教育在线随后向这些单位的手机和邮箱发送答题邀请。用人单位只需点击答题链接即可参与问卷，答题时间控制在约 8 分钟以内。

2. 研究对象

中教大学毕业生用人单位。这些单位曾招聘或有意招聘本校毕业生，因而能够客观评价本校毕业生的表现。用人单位所反馈的岗位人才需求、学历要求及能力知识标准，对学校优化人才培养方案具有重要指导意义。

3. 样本情况

中教大学共回收问卷 220 份。样本所涉及的用人单位主要集中在河北省，主要包括民营企业、政府机构、科研单位及事业单位。这些用人单位的规模大多在 300 人以下，属于中小型用人单位。行业分布方面，主要集中在建筑行业。

4. 评价内容

