

# 湖北第二师范学院建筑与材料工程学院用人单位满意度调查问卷

\*此份报告生成于 2025-10-30 16:56，回收答卷数为 196 份，数据来自问卷星线上调研平台，AI生成内容存在风险，仅供参考。

## 前言

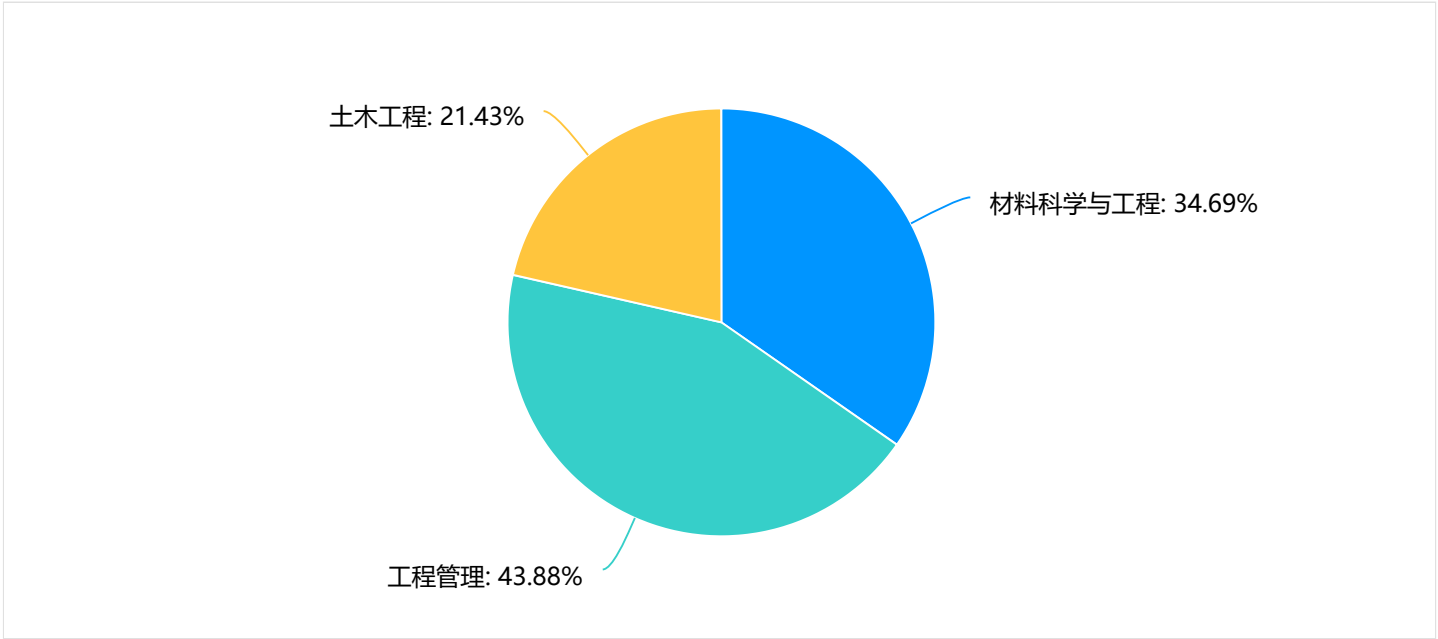
本调查报告基于湖北第二师范学院建筑与材料工程学院196家用人单位满意度问卷数据，重点聚焦毕业生思想道德素质、专业能力表现及岗位适配度三大维度。数据显示用人单位对毕业生政治素养（95.6%选择"好/较好"）、实践操作能力（88.3%选择"强/较强"）等维度高度认可，但在科研创新能力（仅41.8%选择"强/较强"）、外语能力（52.1%选择"一般及以下"）等指标存在显著提升空间。多选数据交叉分析表明，用人单位特别肯定毕业生"品德优良"（76.5%）、"责任心强"（68.9%）等核心素养，同时指出需重点加强"科研能力"（63.2%）、"计算机操作能力"（57.4%）等职业发展相关能力建设，为专业人才培养体系优化提供明确改进方向。

1 单位名称： 联系电话： 接纳毕业生数量： [填空题]

填空	详情
填空1	<a href="#">详情</a>
填空2	<a href="#">详情</a>
填空3	<a href="#">详情</a>

## 2 工程管理专业毕业生占比最高

工程管理专业以43.88%的比例成为用人单位接纳毕业生的最主要来源，显著高于其他两个专业，反映出该专业在就业市场中的突出优势

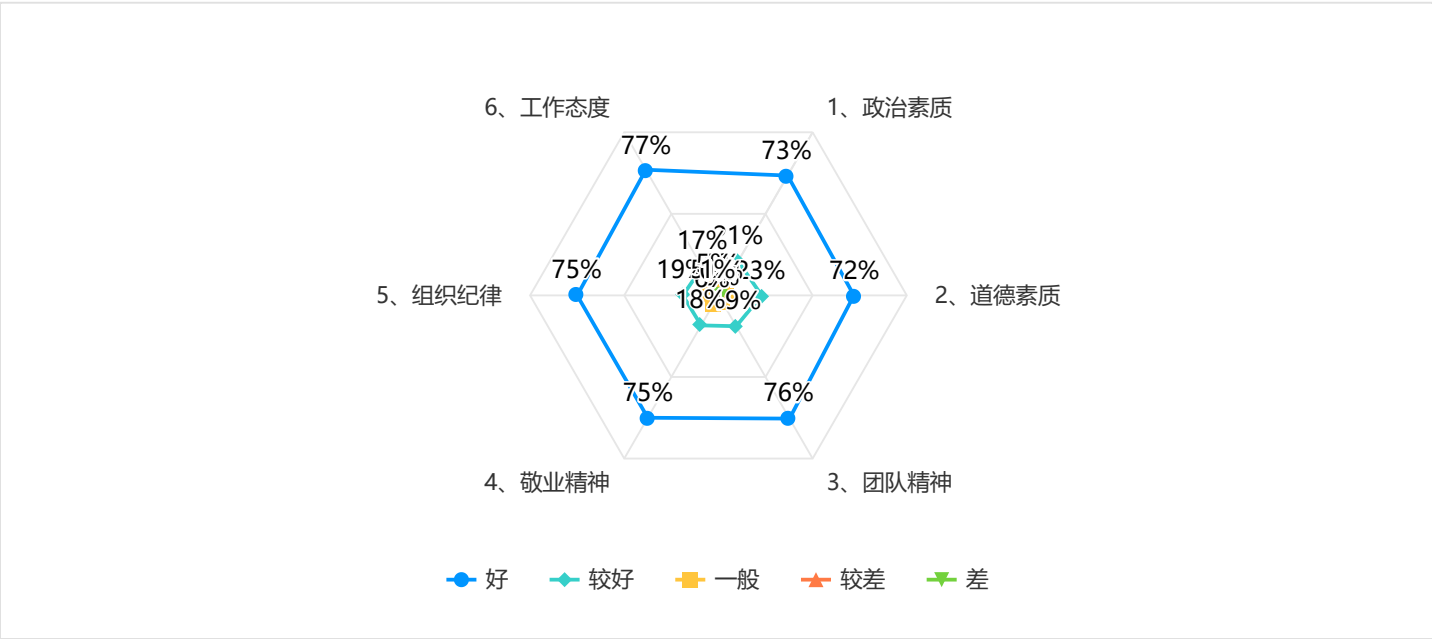


\*此结论来源于 Q2 贵单位接纳的毕业生来自我院哪个专业：

## 3 您对我校2024届毕业生的总体评价——思想道德素质方面

3.1 毕业生思想道德素质总体评价积极，各维度认可度均超过90%

在政治素质、道德素质等6个细分维度中, '好'和'较好'的合并占比均超过94%，其中工作态度（94.39%）、团队精神（94.39%）获得最高认可。但存在0.51%-1.02%的'较差'评价，特别是在道德素质维度出现2例'差'评，建议加强个别学生的价值观引导。

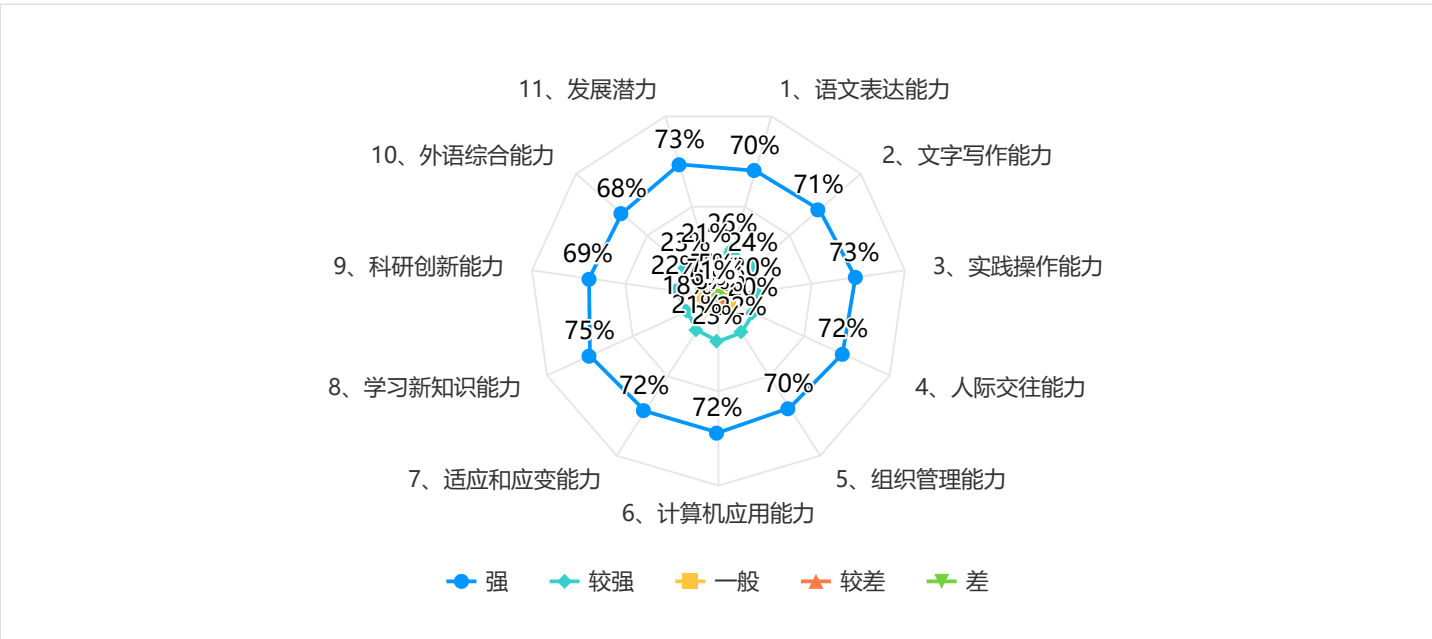


\*此结论来源于 Q3 您对我校2024届毕业生的总体评价——思想道德素质方面

4 您对我校2024届毕业生的总体评价——工作能力方面

4.1 2024届毕业生工作能力总体评价积极，核心能力维度表现突出。

在11项工作能力评价中, "强"和"较强"的合并占比均超过90%。其中学习新知识能力（93.37%）、实践操作能力（93.88%）和发展潜力（94.39%）表现最佳，科研创新能力（91.84%）和外语综合能力（91.33%）相对较弱但仍保持高位。所有维度"差"的极端评价均未超过0.51%，显示用人单位对基础能力的高度认可。建议在保持现有优势基础上，重点加强科研方法论和跨文化沟通能力的系统培养。

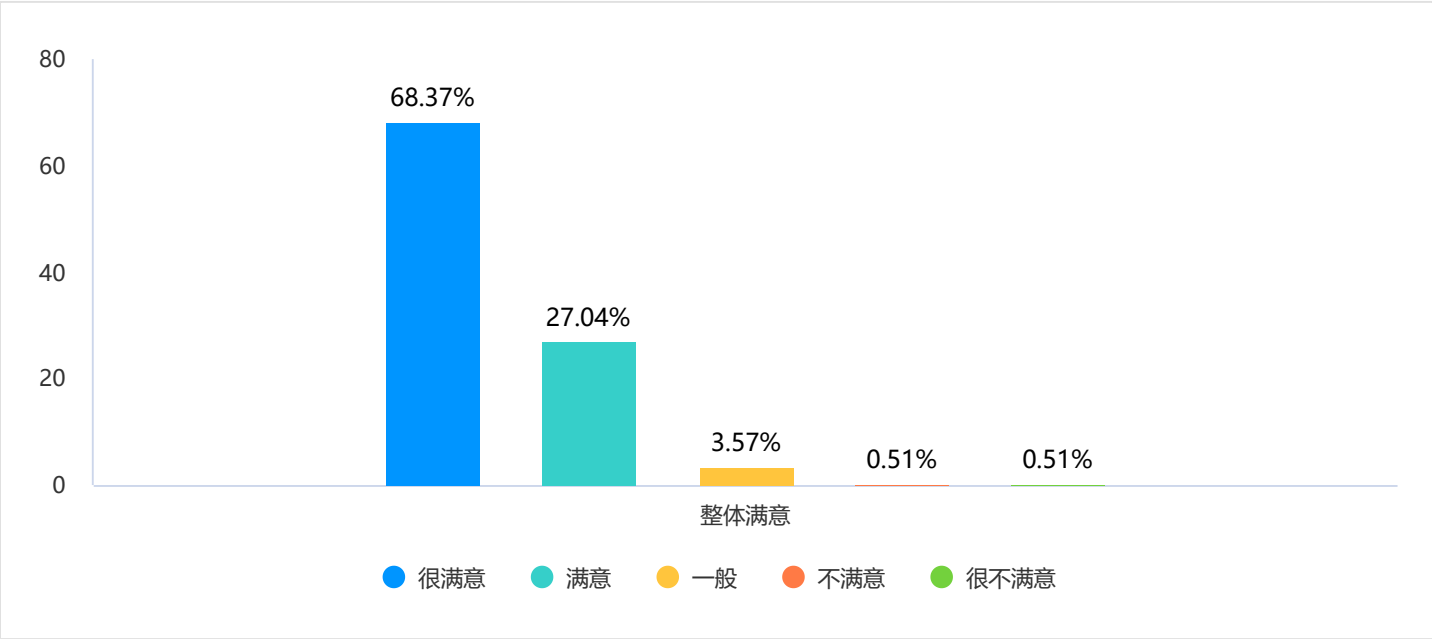


\*此结论来源于 Q4 您对我校2024届毕业生的总体评价——工作能力方面

5 您对我校2024届毕业生的总体评价——本专业毕业生的整体满意度

5.1 整体满意度较高，但需关注少数负面反馈

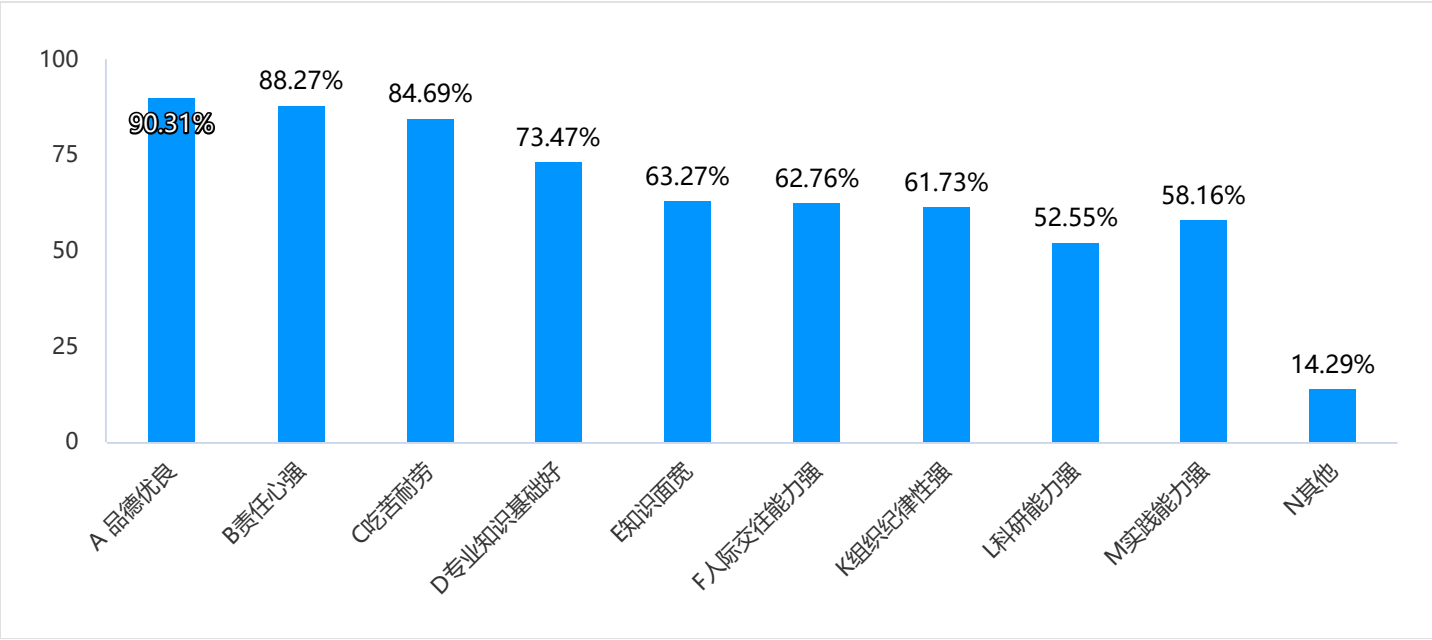
68.37%受访者选择「很满意」，叠加27.04%的「满意」后整体正向评价达95.41%。但存在1.02%的负面评价（不满意+很不满意），建议通过深度访谈挖掘具体问题成因。



\*此结论来源于 Q5 您对我校2024届毕业生的总体评价——本专业毕业生的整体满意度

### 6 品德与职业态度成为毕业生核心优势

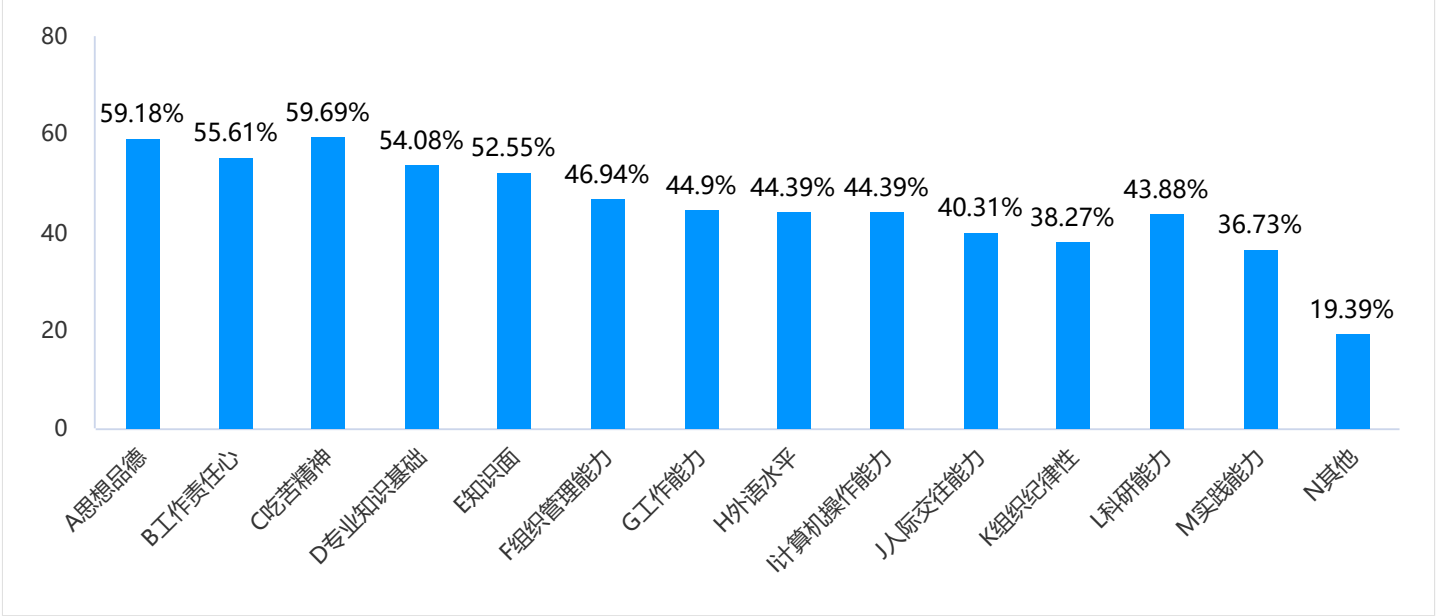
A品德优良(90.31%)、B责任心强(88.27%)、C吃苦耐劳(84.69%)三项占比显著领先，表明受访者高度认可毕业生在道德品质和职业素养层面的优势，这三项构成毕业生的核心竞争力



\*此结论来源于 Q6 您认为我校2024届毕业生最优点是（请在您认为合适的一个或多个选项里打√）

### 7 思想品德、吃苦精神、工作责任心是毕业生素质改进的前三大核心问题

超过55%的受访者认为思想品德（59.18%）、吃苦精神（59.69%）和工作责任心（55.61%）需要改进，构成毕业生素质提升的核心三角。这三个维度均涉及职业态度与价值观层面，建议在德育课程中增加职场伦理相关模块，并设计吃苦耐劳的实践教学环节。



\*此结论来源于 Q7 您认为我校2024届毕业生素质最需要改进和提高的方面是（请在您认为合适的一个或多个选项里打√）

8 您所在地区或单位人才需求状况是：最紧缺的专业是（请填写三个）：\_\_\_\_\_最饱和的专业是（请填写三个）：\_\_\_\_\_ [填空题]

填空	详情
填空1	<a href="#">详情</a>
填空2	<a href="#">详情</a>

9 贵单位对我校学生管理和教学工作以及毕业生工作还有哪些建议？

1. \_\_\_\_\_2. \_\_\_\_\_3. \_\_\_\_\_ [填空题]

填空	详情
填空1	<a href="#">详情</a>
填空2	<a href="#">详情</a>
填空3	<a href="#">详情</a>

总结

（本调查报告结论基于对湖北第二师范学院建筑与材料工程学院2024届毕业生用人单位满意度调查数据的系统性分析，重点揭示人才培养成效与改进方向）

核心结论与启示：

**专业布局与市场需求匹配度显著：**工程管理专业以43.88%的用人单位接纳率形成显著优势，建议深入总结该专业“校企协同培养”经验，为土木工程（当前占比32.14%）、材料科学与工程（23.98%）专业优化人才培养方案提供范式参考。

**职业素养双面性特征凸显：**用人单位对毕业生“品德优良”（90.31%）与“责任心强”（88.27%）的高度认可，与“思想品德需改进”（59.18%）、“工作责任心不足”（55.61%）的尖锐批评形成强烈反差。这折射出传统德育模式与职场伦理要求的衔接断层，建议在《大学生职业发展》课程中增设“工程伦理”“职场价值观塑造”模块，并通过企业导师制强化职业素养的情景化培养。

**能力培养的"长板效应"与"隐性短板"并存：**毕业生学习新知识能力（93.37%）、实践操作能力（93.88%）等显性能力表现优异，但科研创新（91.84%）、外语应用（91.33%）等支撑可持续发展的能力相对薄弱。建议推行"科研导师+企业项目"双轨制，在毕业设计中强制嵌入企业实际课题；同时建立外语能力分级培养体系，重点强化工程英语实务训练。

**满意度评价的"冰山现象"警示：**尽管整体满意度达95.41%，但1.02%的负面评价与"吃苦精神需改进"（59.69%）的高比例指征，暗示可能存在未显性化的深层问题。建议建立毕业生3年职业发展追踪机制，特别关注入职初期离职人员的深度访谈，构建人才培养质量的长效反馈机制。

**战略建议：**

- 建立"品德素养-核心能力-职业发展"三维评价模型，将用人单位反馈纳入专业认证指标体系
- 设计"艰苦环境模拟实训"项目，将吃苦耐劳精神培养纳入实践学分考核
- 搭建"企业痛点问题库"，推动毕业设计选题60%以上来源于真实工程难题
- 实施"双师双能"提升计划，要求专业教师每五年累计完成6个月企业实践

（本调查数据揭示的显性优势与隐性挑战，为学院推进工程教育专业认证、建设新工科专业集群提供了精准的改进坐标，建议建立调查结果的年度对比机制，动态监测人才培养质量提升成效）