

2025 届

山东校园招聘报告

齐鲁人才研究院



目录

01

山东2025届校招全景

02

山东校招岗位需求聚焦

03

山东高校毕业生群体画像

04

山东校招薪酬福利透视

05

山东校招未来趋势展望



01

山东2025届校招全景

1.1 行业与岗位结构深度调整，新能源与国际化领跑

山东 2025 届校招市场正经历结构性洗牌。行业层面，新能源（尤其光伏储能）受碳中和政策驱动，岗位量呈爆发式增长，与传统制造业深度调整形成“冰火两重天”格局；人工智能领域机器学习算法工程师持续领跑需求榜，凸显技术密集型产业升级方向。地域格局上，济南、青岛凭借产业集聚效应维持双核地位，临沂则借力电商物流（占岗位超 30%）强势跻身第四，反映数字化对二线城市崛起的赋能作用。企业类型中外合资/外资企业涨幅领先，叠加青岛跨境校招常态化（日韩技术人才引进），标志国际化岗位成为新增长极。招聘模式呈现“秋春双高峰”，春招岗位量逼近秋招峰值，反映企业用人需求弹性增强，也倒逼毕业生适应动态求职节奏。

1.2 学历与能力需求分化，就业偏好理性化

山东校招市场的人才评价体系正经历根本性重构。学历价值呈现“哑铃型”分化：硕博学历毕业生因研发需求增长占比提升，大专学历毕业生则受实操岗位（如电商物流、智慧农业）扩张带动需求上升，大专学历毕业生薪酬增幅反超本科，折射企业从“学历导向”转向“技能匹配”。能力标准上，超八成毕业生拥有实习经历，“项目经验”和“学习能力”成为企业核心筛选指标，推动校招从简历筛选向能力评估进化。

学科供需矛盾突出：理工科（计算机类、AI 算法岗）持续主导需求，临床医学以 93% 对口率体现专业壁垒优势；而艺术类因岗位收缩陷入竞争红海，反映产业结构对就业的直接影响。毕业生行为显著理性化：求职策略从“广撒网”转向精准锚定行业/企业，超七成选择扎根省内，“主业+副业”模式（如自媒体）的兴起体现对职业风险的主动管理。这种分化本质是产业升级与人才供给的动态适配过程。

1.3 薪酬落差与区域失衡并存，00 后重塑职场生态

薪酬落差与代际需求碰撞正重塑山东校招生态。薪酬结构呈现两极趋势，一方面毕业生期望薪酬持续高于实际水平（尤其烟台因传统产业转型滞后暴露显著差额），

另一方面战略新兴产业岗位薪酬飙升——AI 算法工程师位列薪酬榜首，智慧农业以 10.79%涨幅成黑马，反映高薪酬源向创新领域集中。

地域失衡明显，济南以 6250 元平均薪酬领跑全省，临沂等新兴城市靠产业特色崛起，但非核心城市仍面临人才外流压力。00 后职场诉求推动企业变革，他们既要求职业成长（定制化培训、ESG（Environmental, Social and Governance）绿色金融等新赛道机会），又强调生活平衡，倒逼企业升级福利体系。外资企业以领先薪酬和国际化晋升通道吸引人才，而本土企业通过“全生命周期人才管理”（如覆盖住房、子女教育的进阶福利）增强黏性。新兴势力崛起，ESG 相关岗位需求激增，碳中和与绿色金融成为就业新引擎，标志山东产业绿色转型对人才市场的深度渗透。



02

山东校招岗位需求聚焦

2.1 校招岗位连续两年缩减，但企业招聘趋势向好



图 2-1 2021-2025 届山东校园招聘岗位需求量涨幅变化

2021-2025 届山东校园招聘岗位需求量呈现波动趋势，虽然近两年岗位总量持续收缩，但结构性优化趋势明显。从五年趋势看，校招需求经历了“上升-回落-调整”的完整周期：2022 届达到 5.19% 的涨幅峰值后，2023 届增速回落至 2.16%，而 2024 届和 2025 届则连续两年出现小幅负增长（-2.19%、-1.48%）。这一现象反映出校招岗位规模的确在收缩，尤其是近两年，企业因经济不确定性、产业结构调整或降本增效策略而减少校招需求。但值得注意的是，缩减幅度有所收窄，2025 届的降幅比 2024 届减小了 0.71 个百分点，释放出企稳信号。

尽管校招岗位数量减少，但企业招聘趋势整体向好。一方面，岗位缩减主要集中在传统行业或受经济周期影响较大的领域，而新兴行业如人工智能、新能源、智能制造等仍在积极吸纳人才，且对高质量毕业生的需求持续增长。另一方面，企业招聘策略从“量”向“质”转变，更注重精准匹配和长期培养，而非单纯扩大招聘规模。此外，灵活用工、实习转正等多元化招聘方式的普及，也弥补了校招岗位的

减少。因此，虽然校招岗位连续两年收缩，但市场整体招聘活力未减，毕业生仍需关注行业趋势，提升自身竞争力以把握优质机会。

2.2 春招需求激增，4 月岗位量逼近秋招峰值，校招呈“秋春双高峰”新格局

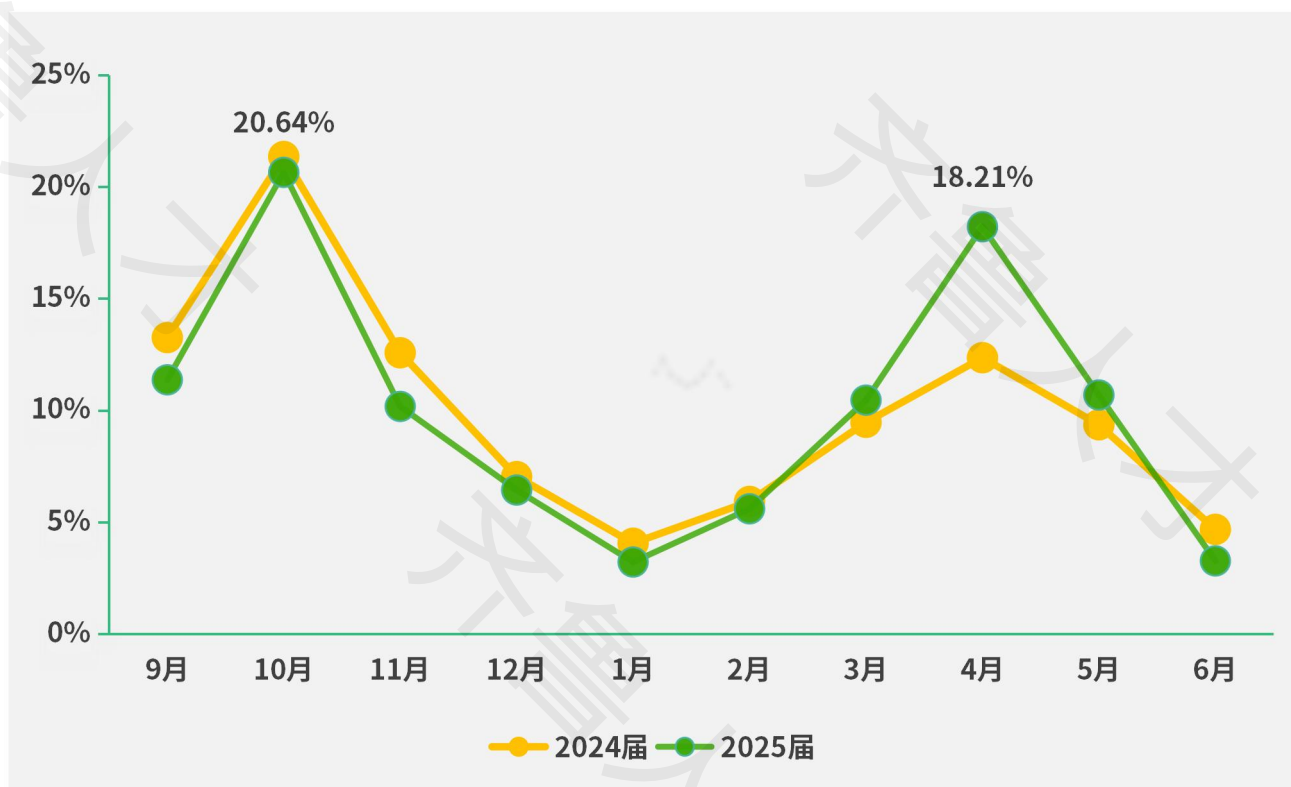


图 2-2 2024-2025 届山东校园招聘岗位需求量按月份分析

从 2024 年 9 月至 2025 年 6 月的校招数据来看，2025 届山东校园招聘岗位需求量呈现明显的“双高峰”新特征——10 月和 4 月成为企业集中招聘的关键节点。2025 年 4 月校招岗位量占比飙升至 18.21%，不仅远超同年其他月份（如 3 月占比 10.45%、5 月占比 10.68%），甚至逼近秋招峰值（2024 年 10 月占比 20.64%）。这一现象表明，传统的“秋招为主、春招为辅”模式已被打破，校招市场正形成“秋春双高峰”的新格局。

2025 年 4 月的校招需求出现明显的增长，首要原因在于企业招聘节奏的调整。过去，秋招是企业储备毕业生的主要渠道，但近年来，由于经济环境波动、行业结构调整，许多企业的年度招聘计划变得更加灵活。部分企业在秋招时持观望态度，待年初业务规划明确后，春招加大招聘力度。此外，2025 年一季度经济数据回暖，

尤其是科技、制造业等领域增长较快，促使企业在 4 月集中释放岗位需求。另一个关键因素是政府促就业政策的推动，2025 年春季，各地政府联合高校、企业举办大规模招聘会，如“就选山东”、“百日冲刺促就业”、“百企联动”就业服务周等主题招聘会，有效拉高了 4 月的岗位需求量。

此外，新兴行业的快速发展也助推了春招高峰。人工智能、新能源、生物医药等领域在 2025 年迎来新一轮投资热潮，相关企业的人才需求激增，而这类企业往往更倾向于“按需招聘”，而非遵循传统秋招节奏。

综合来看，2025 年 4 月校招需求的飙升并非偶然，而是经济复苏、政策刺激、行业变革、求职周期等多重因素共同作用的结果。这种“秋春双高峰”的模式，既优化了企业人才储备节奏，也为毕业生提供了更充裕的择业机会。

2.3 校招“冰火两重天”：新能源行业爆发式增长，传统行业深度调整

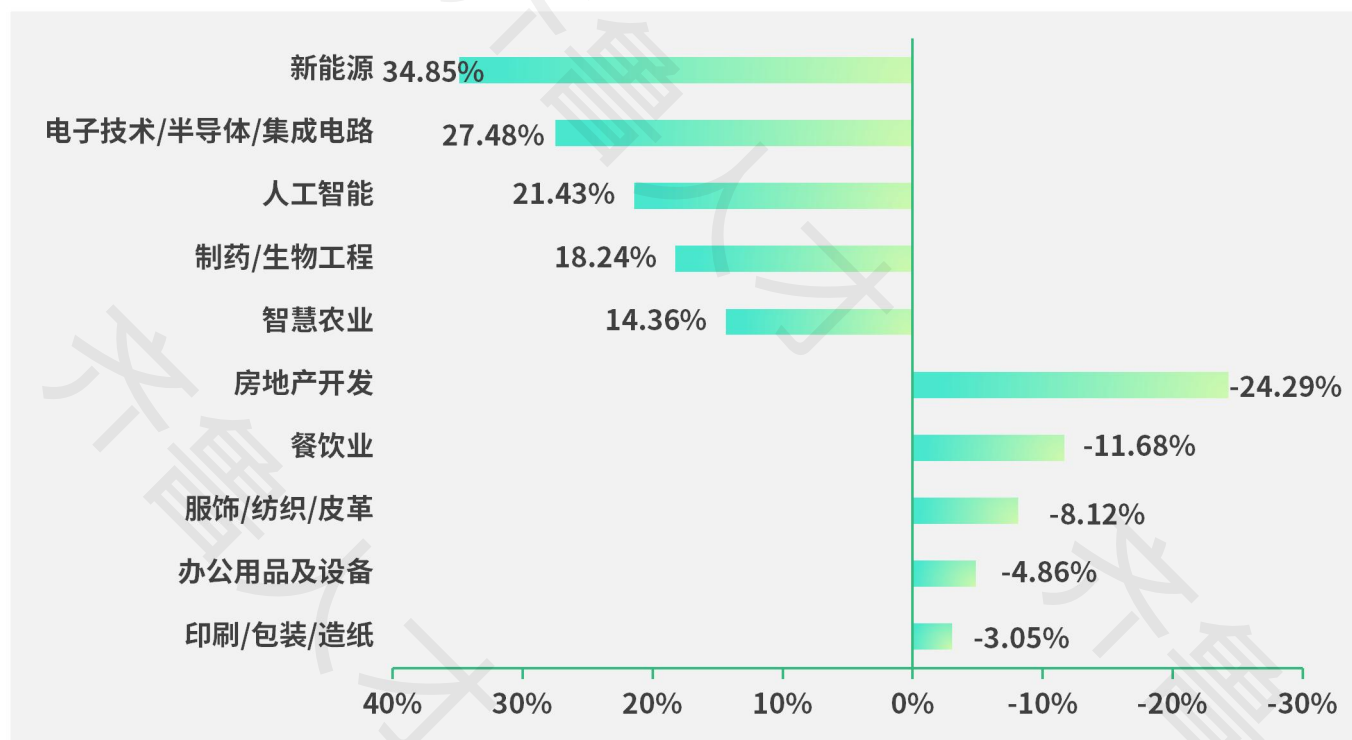


图 2-3 2025 届山东校园招聘岗位需求量涨幅按行业排名（前五、后五）

2025 届山东校园招聘市场呈现出显著的“冰火两重天”特征。从行业数据来看，新能源、电子技术/半导体/集成电路、人工智能等新兴领域招聘需求大幅增长，其中新能源行业同比涨幅高达 34.85%，电子技术/半导体/集成电路和人工智能行业分

别增长 27.48%和 21.43%，展现出强劲的发展势头。这一现象与国家政策扶持、产业升级密切相关，如“双碳”目标推动新能源行业扩张，国产芯片替代加速半导体行业人才需求，而 AI 大模型的商业化落地则催生了大量算法、算力相关岗位。相比之下，传统行业普遍面临收缩，房地产开发行业校招需求暴跌 24.29%，餐饮业、服饰/纺织/皮革等行业也呈现不同程度的负增长，反映出经济结构转型带来的深刻影响。

这种“冰火两重天”的格局意味着，不同专业的毕业生正面临截然不同的就业前景。理工科毕业生，尤其是新能源、电子技术/半导体/集成电路、人工智能等方向，拥有更多高薪机会；而传统行业相关专业的竞争则更加激烈，部分岗位甚至大幅缩减。对企业而言，新兴行业需加快人才储备以应对高速增长，而传统行业则转向“降本增效”，减少校招规模，转通过社招或内部培养填补关键岗位。这种就业格局生动诠释了山东经济结构正在经历深刻变革：一方面，新能源、电子技术/半导体/集成电路等战略性新兴产业蓬勃发展，创造大量高质量就业机会；另一方面，传统行业在转型升级中经历阵痛，倒逼人才结构优化调整。这种结构性变化预示着未来山东校园招聘就业市场将加速向高技术、绿色化方向演进。

2.3.1 光伏储能领跑新能源，碳中和催生职业新机遇

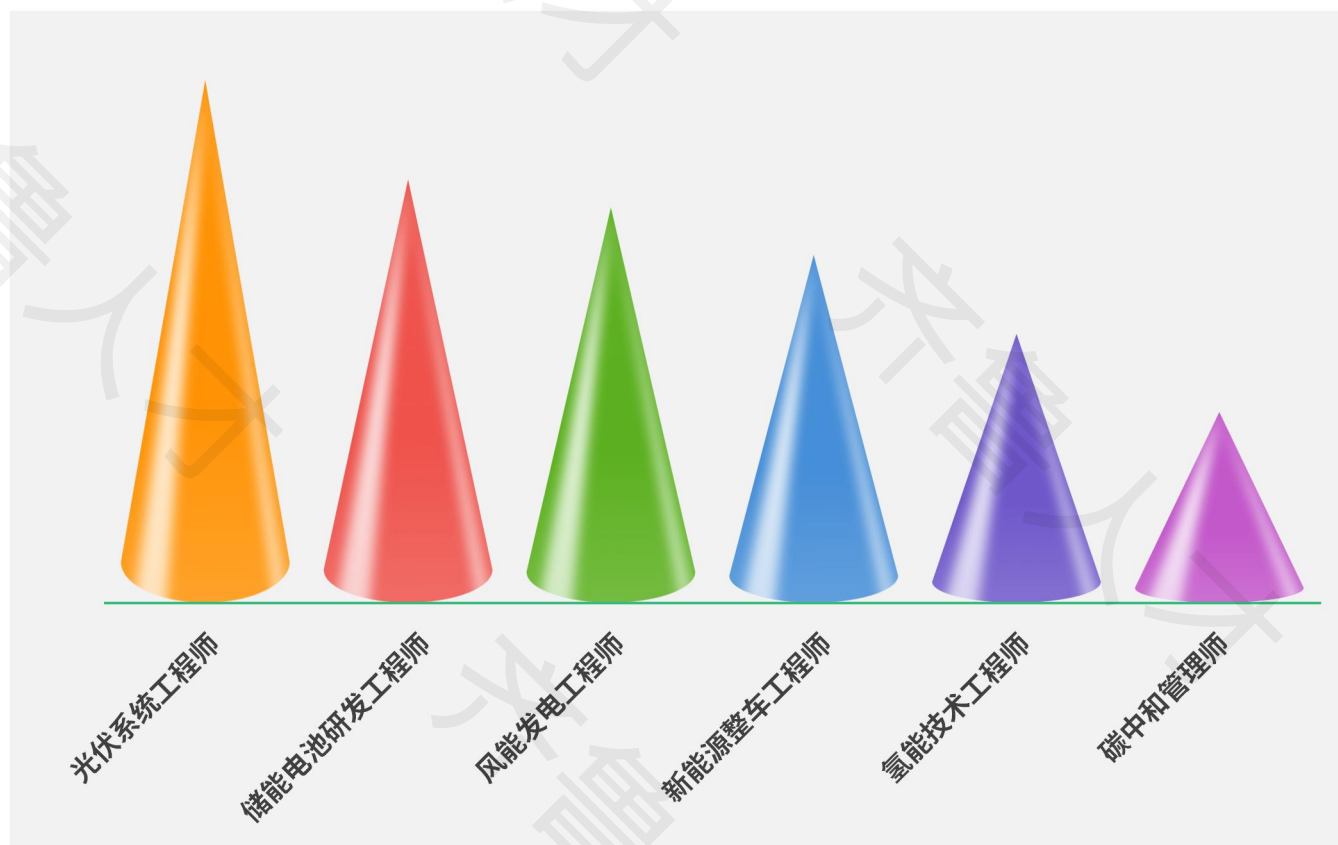


图 2-3-1 2025 届山东校园招聘新能源行业需求量按岗位排名（前六）

在新能源行业快速发展的背景下，2025 届校招市场呈现出鲜明的技术岗位分化趋势。数据显示，光伏系统工程师以 12.51% 的占比高居新能源岗位榜首，储能电池研发工程师（10.13%）和风能发电工程师（9.46%）紧随其后，三者合计占比超过 32%，构成了新能源行业的人才需求主力。这一分布与我国新能源产业的发展路径高度吻合——光伏和储能作为清洁能源的核心赛道，在政策扶持和技术突破的双重推动下持续扩张，带动了相关岗位的爆发式增长。与此同时，氢能技术工程师（6.43%）和碳中和管理师（4.56%）等新兴职位开始崭露头角，反映出“双碳”目标正在重塑就业市场，创造出一批兼具专业性和政策导向性的新职业。

新能源岗位的结构分布不仅反映了行业的技术发展方向，更揭示了企业对人才能力要求的变化。光伏、储能等岗位的高占比说明，具备电力电子、材料科学、自动化等硬核技术的工程师仍是市场刚需。而碳中和管理师等新兴岗位的兴起，则表

明市场对“技术+政策”复合型人才的需求正在增长。这类岗位往往要求从业者既熟悉碳排放核算等专业知识，又了解绿色金融、碳交易等市场化机制。对高校而言，这意味着需要加快学科交叉培养体系建设；对毕业生来说，则需要在夯实专业技术的同时，拓展对行业政策、市场趋势的认知。随着碳中和进程的深入，新能源行业的人才竞争将更趋多元化，那些能够将技术创新与政策落地相结合的复合型人才，将在未来的职场中获得更大发展空间。

2.3.2 机器学习算法工程师持续领跑人工智能需求榜

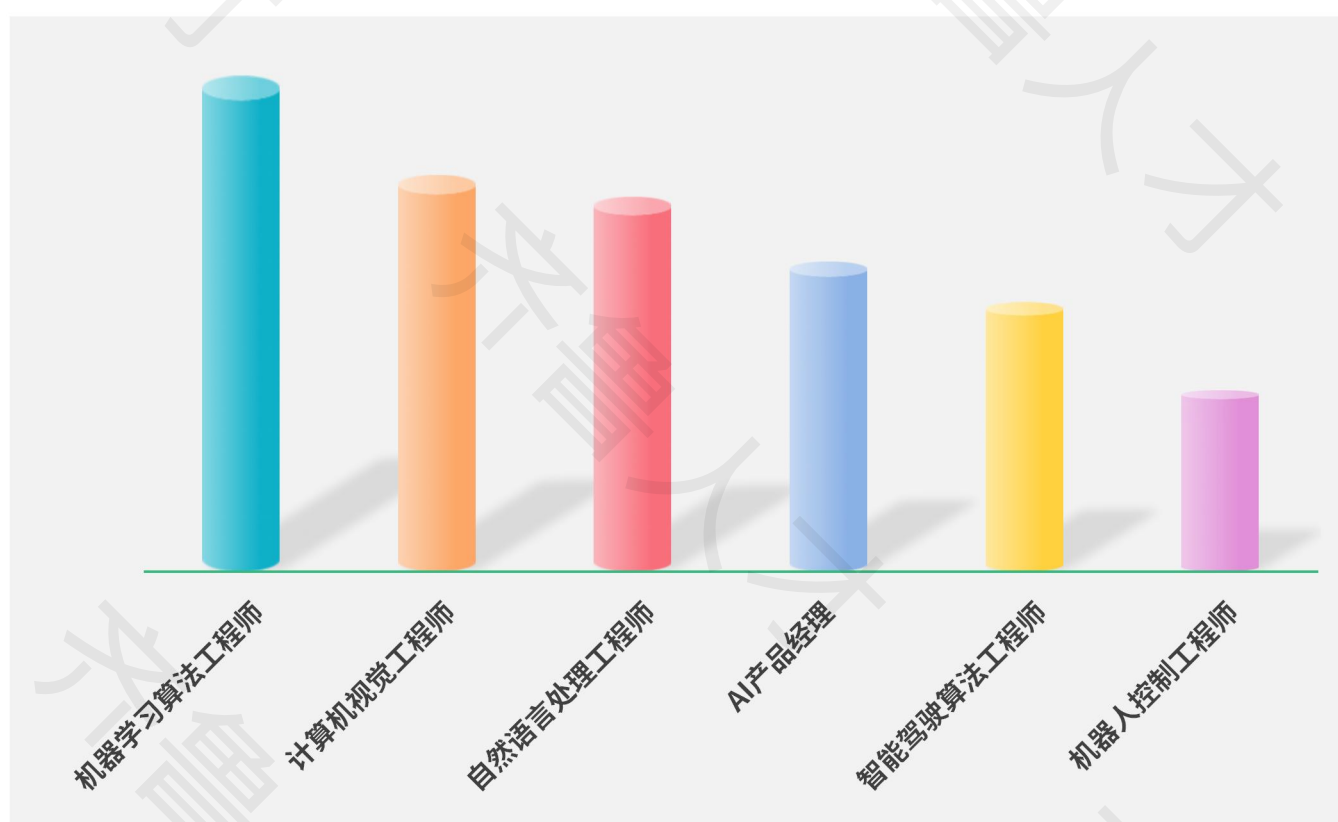


图 2-3-2 2025 届山东校园招聘人工智能行业需求量按岗位排名（前六）

2025 届山东校园招聘数据显示，人工智能行业岗位需求呈现明显的技术导向特征，其中机器学习算法工程师以 11.32% 的占比高居榜首，计算机视觉工程师（9.06%）和自然语言处理工程师（8.56%）分列二、三位，三者合计占比接近 30%，构成了人工智能行业人才需求的核心梯队。这一分布格局与人工智能技术演进的现实路径高度吻合——随着大模型技术的持续突破和商业化应用的加速落地，具备算法研发能力的高端技术人才成为企业竞相争夺的对象。值得注意的是，AI 产品经理以 7.08%

的占比位列第四，反映出市场对“技术+商业”复合型人才的需求正在升温。智能驾驶算法工程师和机器人控制工程师的上榜，则体现了人工智能与垂直行业融合催生的新兴岗位机会。

从岗位结构来看，山东地区人工智能行业人才需求呈现出“核心算法岗位主导，应用场景岗位跟进”的鲜明特征。机器学习算法工程师的持续领跑，说明基础算法研发仍是行业发展的核心驱动力。而计算机视觉、自然语言处理等细分领域的稳定需求，则表明人工智能技术正在向专业化、精细化方向发展。与此同时，智能驾驶、机器人控制等应用型岗位的出现，揭示了人工智能与实体经济深度融合的趋势。整体而言，随着人工智能产业化进程的深入，具备“核心技术+行业知识”双重能力的复合型人才，将在就业市场中赢得更大竞争优势。

2.4 理工科占主导，计算机类需求最旺

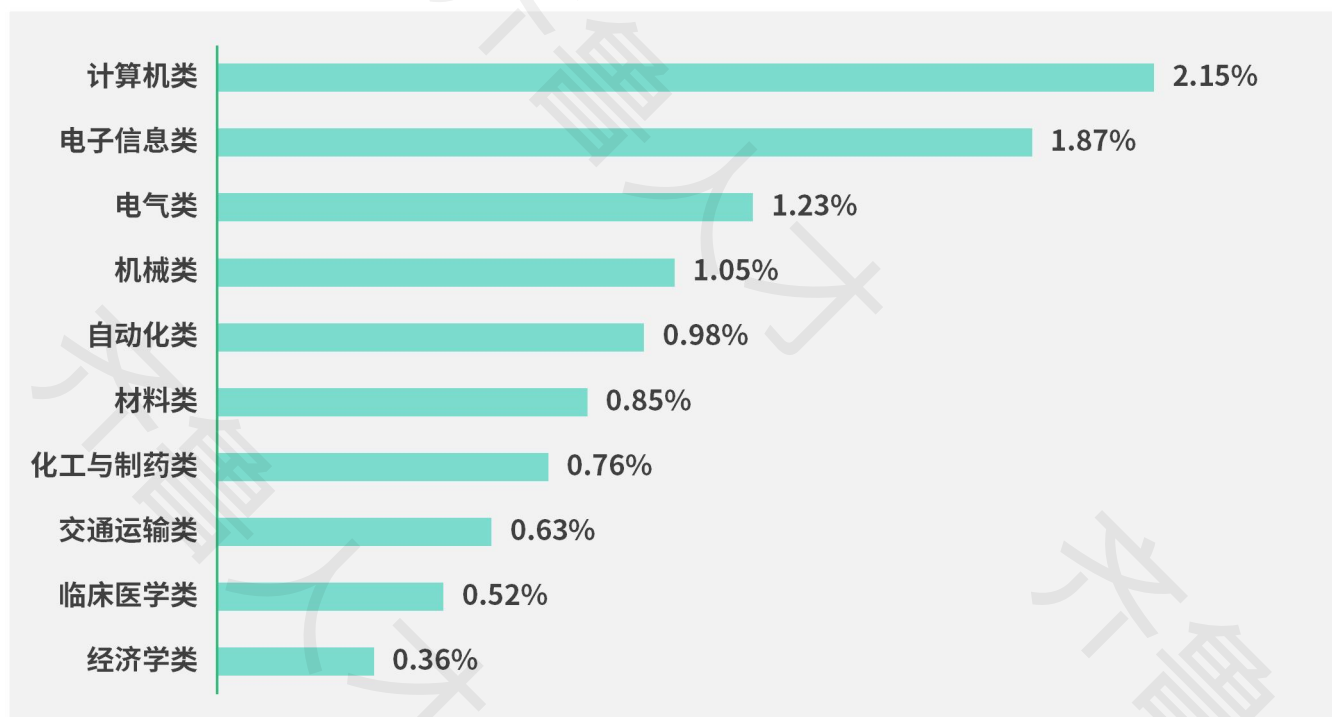


图 2-4 2025 届山东校园招聘岗位需求量按专业大类排名（前十）

2025 届山东校园招聘数据显示，理工科专业在就业市场中占据绝对主导地位。在需求量排名前十的专业大类中，理工科专业包揽了前八位，其中计算机类以 2.15% 的占比高居榜首，电子信息类（1.87%）和电气类（1.23%）紧随其后。这种分布格

局与山东省“新旧动能转换”的产业发展战略高度吻合，反映出数字经济、智能制造等新兴产业对专业技术人才的旺盛需求。值得注意的是，前十名中仅临床医学类 and 经济学类两个非工科专业入围，且占比相对较低（分别为 0.52% 和 0.36%），这种悬殊的差距凸显出当前就业市场“重理轻文”的特征。计算机类专业的领先优势尤其突出，其占比达到电子信息类的 1.15 倍，充分体现了数字化转型浪潮下 IT 人才的市场价值。

从专业需求结构分析，山东省的产业发展正处于转型升级的关键阶段。计算机、电子信息等数字技术相关专业的高占比，印证了山东省在数字经济领域的深入布局；而机械、自动化、材料、化工与制药等传统工科专业的需求量依然可观，凸显传统制造业在山东经济中的基础性地位。这种“新旧动能协同发展”的人才需求格局，为不同专业背景的毕业生创造了多元就业空间。

专业需求分布既反映了山东作为工业大省的产业特征，也突显了理工科在就业市场的主导地位。随着山东产业结构进一步优化，计算机类等新兴技术相关专业的岗位需求可能继续领跑，成为未来招聘市场的重要增长点。

2.5 中外合资/外资企业涨幅领跑，国际化岗位成新增长点

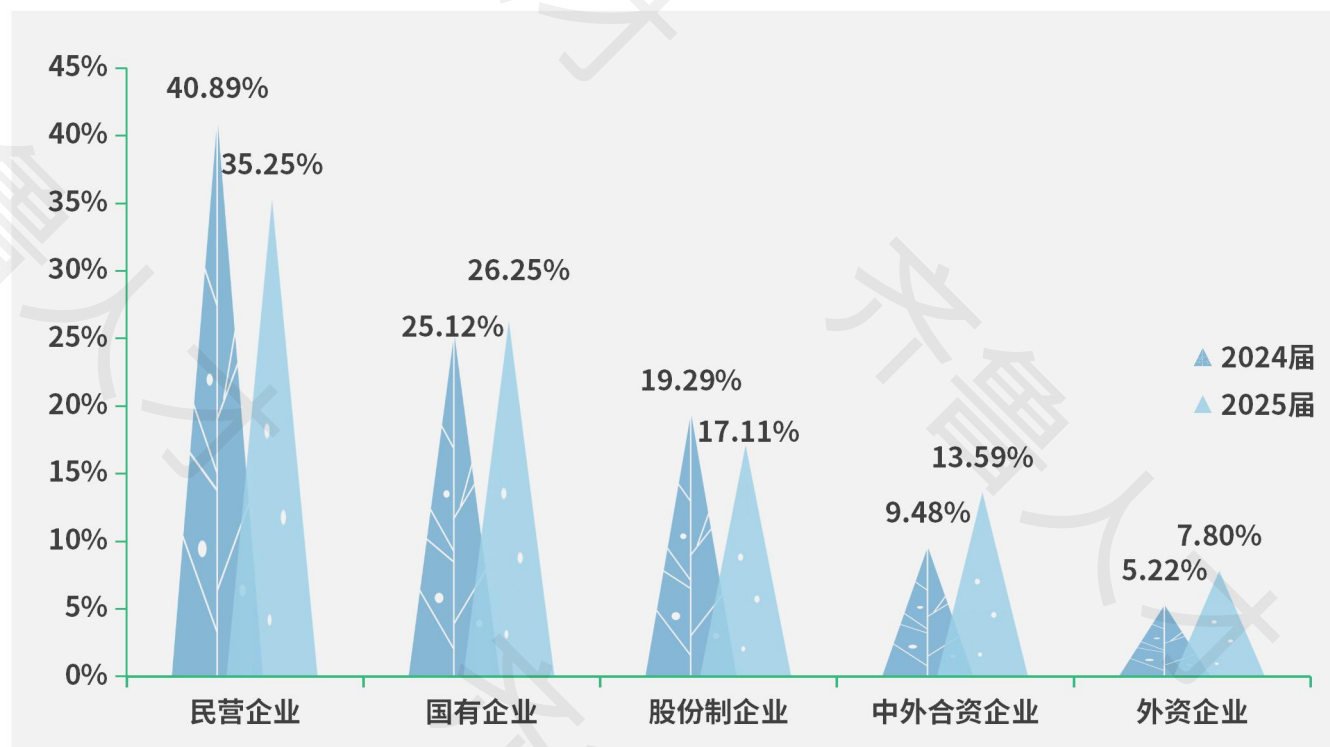


图 2-5 2024-2025 届山东校园招聘岗位需求量按企业性质分析

2025 届山东校园招聘市场呈现出显著的企业性质结构性变化。数据显示，中外合资企业和外资企业成为招聘需求增长最快的企业类型，其中中外合资企业占比从 2024 届的 9.48% 跃升至 13.59%，占比增加 4.11 个百分点；外资企业占比从 5.22% 提升至 7.80%，占比增加 2.58 个百分点。这种逆势增长与民营企业（占比减少 5.64 个百分点）、股份制企业（占比减少 2.18 个百分点）的收缩形成鲜明对比。这种分化趋势背后，反映出山东省对外开放程度的持续深化和产业升级的加速推进。随着山东自贸试验区、上合示范区等开放平台的加快建设，越来越多的跨国企业加大在鲁投资布局，带动了对具备国际视野和专业技能的毕业生的需求增长。

中外合资企业和外资企业招聘需求的快速增长，正在重塑山东校园招聘市场的岗位结构。从岗位类型来看，这些企业提供的职位往往具有明显的国际化特征：一是要求双语或多语言能力，特别是英语+专业领域语言的复合型语言能力；二是强调国际标准、行业认证等方面的专业知识；三是注重跨文化沟通和团队协作能力。以

青岛、烟台等沿海城市为例，随着日韩、欧美企业的持续入驻，国际贸易、跨境电子商务、国际物流等领域的专业人才需求显著增加。

与此同时，民营企业占比从 40.89% 降至 35.25%，但仍保持主体地位；国有企业小幅增长，占比增加 1.13 个百分点，展现稳就业的担当。这种“外资加速、民企调整、国企托底”的格局，标志着山东校园招聘就业市场国际化程度的提升，为毕业生提供了更多涉外岗位选择，也预示着区域经济正在向更高水平开放迈进。未来，随着山东对外开放程度的不断提高，预计外资企业的招聘占比还将持续提升，这将进一步丰富毕业生的就业选择，同时也将推动全省校园招聘就业市场向更加多元化、国际化的方向发展。

2.6 大企业彰显招聘韧性，中小企业展现增长活力

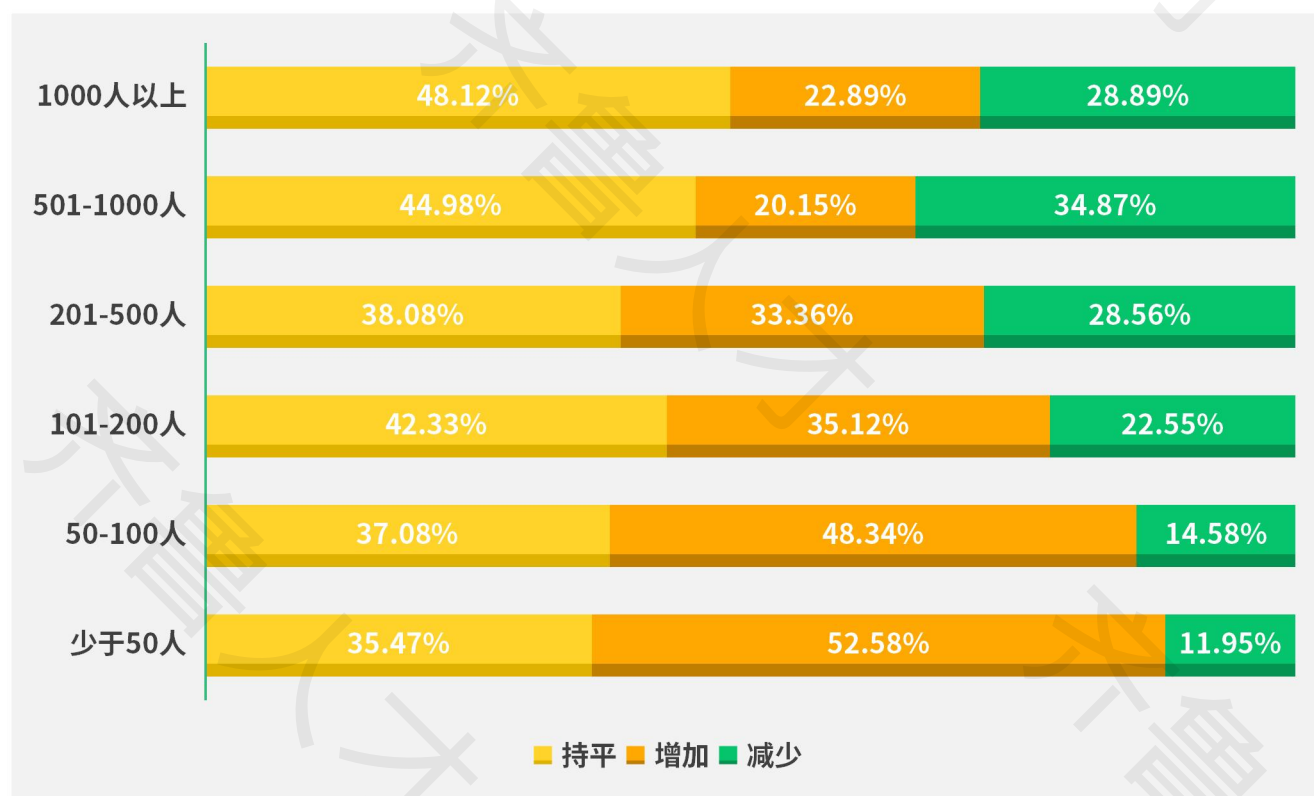


图 2-6 2025 届山东校园招聘岗位需求量变化按企业规模分析

2025 届山东校园招聘数据揭示了不同规模企业的招聘需求差异，呈现出“大企业稳守基本盘，中小企业释放增长潜力”的鲜明特点。从企业规模维度看，千人以上大型企业的招聘需求以“持平”为主（48.12%），显著高于其他规模企业，凸显其

较强的抗风险能力和招聘计划稳定性。

相比之下，中小企业则展现出更积极的扩张意愿。随着企业规模缩小，招聘需求“增加”的占比明显攀升：50-100 人规模企业中，48.34%选择扩招，少于 50 人的小微企业这一比例高达 52.58%。这一趋势与中小企业灵活性强、对市场反应敏捷的特性相符，尤其在区域经济复苏背景下，中小规模企业更倾向于通过校园招聘补充新生力量，支撑业务增长。值得注意的是，小微企业的招聘“减少”比例仅为 11.95%，远低于大型企业的 28.89%，进一步印证其逆势增长的活力。

分水岭出现在 201-500 人规模，该类企业“增加”需求占比（33.36%）超过“减少”（28.56%），标志着中型企业从“求稳”向“求进”的转变。而 101-200 人规模企业“持平”与“增加”需求合计占比达 77.45%，同样显示出较强的稳定性与增长动能并存的特征。

综上，山东校园招聘市场呈现二元格局：大型企业凭借资源优势和成熟机制“稳中求进”，成为就业市场的压舱石；中小企业则展现出强劲的用人需求，成为吸纳毕业生的生力军，两者共同为毕业生提供了多层次的机会空间。这一现象也提示毕业生若追求稳定性可重点关注大型企业，若倾向成长性机会则可把握中小企业的扩张窗口期。

2.7 济南、青岛双核效应显著，临沂强势跻身前四

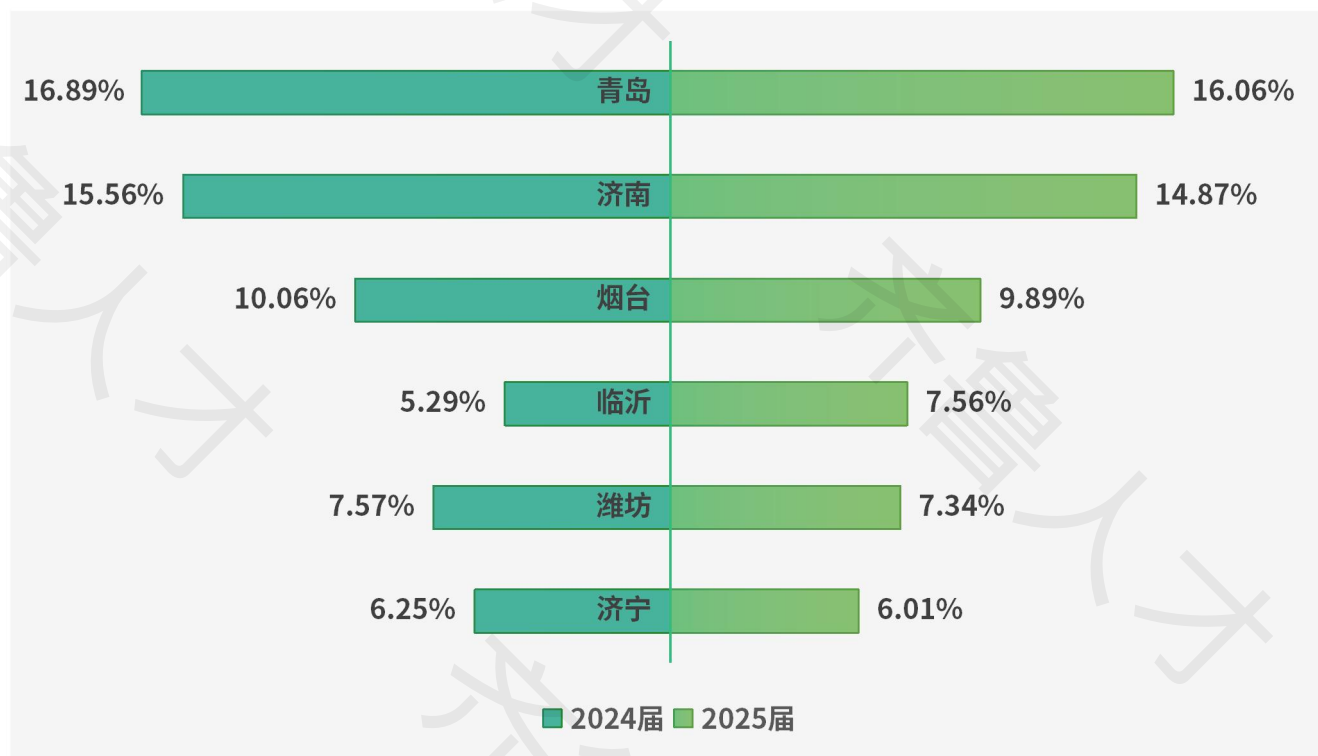


图 2-7 2024-2025 届山东校园招聘岗位需求量按城市排名（前六）

2025 届山东校园招聘岗位需求量从城市分布来看，呈现出“济南、青岛双核引领，临沂增速亮眼”的格局。从数据来看，青岛（16.06%）和济南（14.87%）依然稳居前两位，合计贡献超 30% 的招聘需求，凸显两大核心城市的经济活力和人才集聚效应。尽管两市的占比相较 2024 届略有下降，但绝对优势仍然稳固，反映出其作为山东经济、产业和创新中心的地位。

临沂的崛起成为最大亮点，2025 届招聘需求占比达 7.56%，较 2024 届大幅提升 2.27 个百分点，超越潍坊、济宁跻身第四。这一增长与其从三线城市晋升为二线城市的定位调整密切相关。近年来，临沂凭借商贸物流业的快速发展（如临沂商城）、政策扶持（鲁南经济圈核心城市）以及产业升级（高端制造业、电商等），吸引了更多企业扩大招聘规模。此外，临沂相对较低的生活成本和不断优化的营商环境，也使其成为中小企业扩张和毕业生就业的新兴选择。

整体来看，山东校园招聘市场仍以济南、青岛为绝对主导，但临沂的快速增长

表明，省内二线城市正逐步释放发展潜力，未来或形成“双核+多增长极”的人才需求格局。对于毕业生而言，济青仍是高薪和头部企业的聚集地，而临沂等二线城市则提供了更多性价比高、成长性强的就业机会。

2.7.1 临沂：电商物流岗占比超三成，数字化赋能二线城市崛起

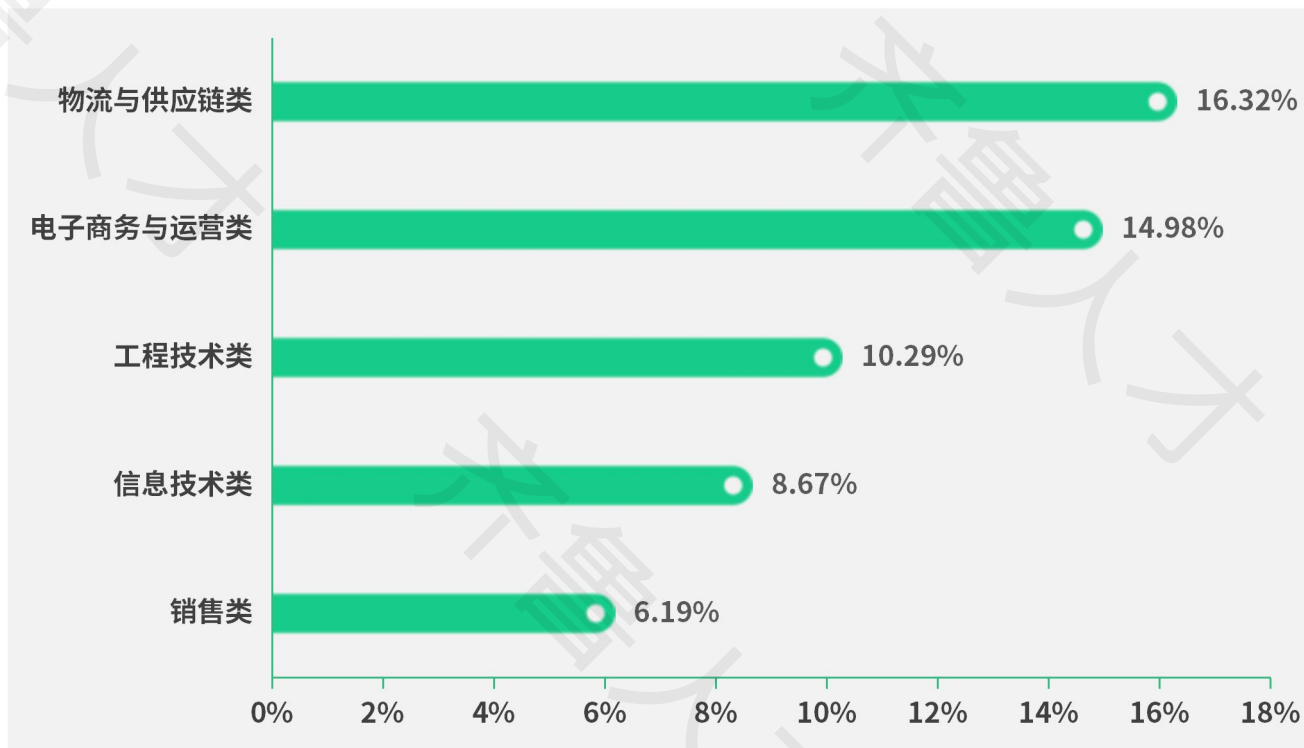


图 2-7-1 2025 届山东校园招聘临沂企业需求量按岗位排名（前五）

2025 届山东校园招聘数据显示，临沂企业的岗位需求呈现出鲜明的“物流+电商”双轮驱动特征，物流与供应链类（16.32%）和电子商务与运营类（14.98%）合计占比高达 31.3%，占据近三分之一的校招份额，远超其他岗位类别。这一现象充分体现了临沂作为全国物流之都和新兴电商高地的产业优势，也反映出数字经济对传统商贸城市的升级赋能。

临沂是全国重要的商贸物流中心，近年来依托直播电商、跨境贸易等新业态，物流与电商岗位需求持续增长。在物流领域，除传统的仓储管理、运输调度外，智能物流规划师、跨境供应链专员等新兴职位占比显著提升，企业要求候选人掌握 WMS（仓储管理系统）、TMS（运输管理系统）等数字化工具。电商岗位则集中在直播运

营、跨境电商和私域流量管理，部分企业甚至开设“乡村振兴电商专员”等特色岗位，以适应临沂商贸市场的本地化需求。信息技术类（8.67%）和工程技术类（10.29%）岗位的崛起，凸显了数字化对临沂传统产业的改造。例如，制造业企业招聘“工业互联网工程师”以推动智能工厂建设，而物流企业增设“物流大数据分析师”岗位，优化运输路径和库存管理。这种“物流/电商+IT”的复合型岗位增长，表明临沂正从劳动密集型产业向技术驱动型经济转型。

临沂的校招岗位分布印证了其“物流打底、电商增量、数字赋能”的发展路径。晋升二线城市后，政策红利（如鲁南经济圈数字经济试点）与产业升级形成共振，使临沂成为山东内陆地区的高成长性就业市场。

2.8 硕博与大专需求占比双增长，学历呈现“哑铃型”分化

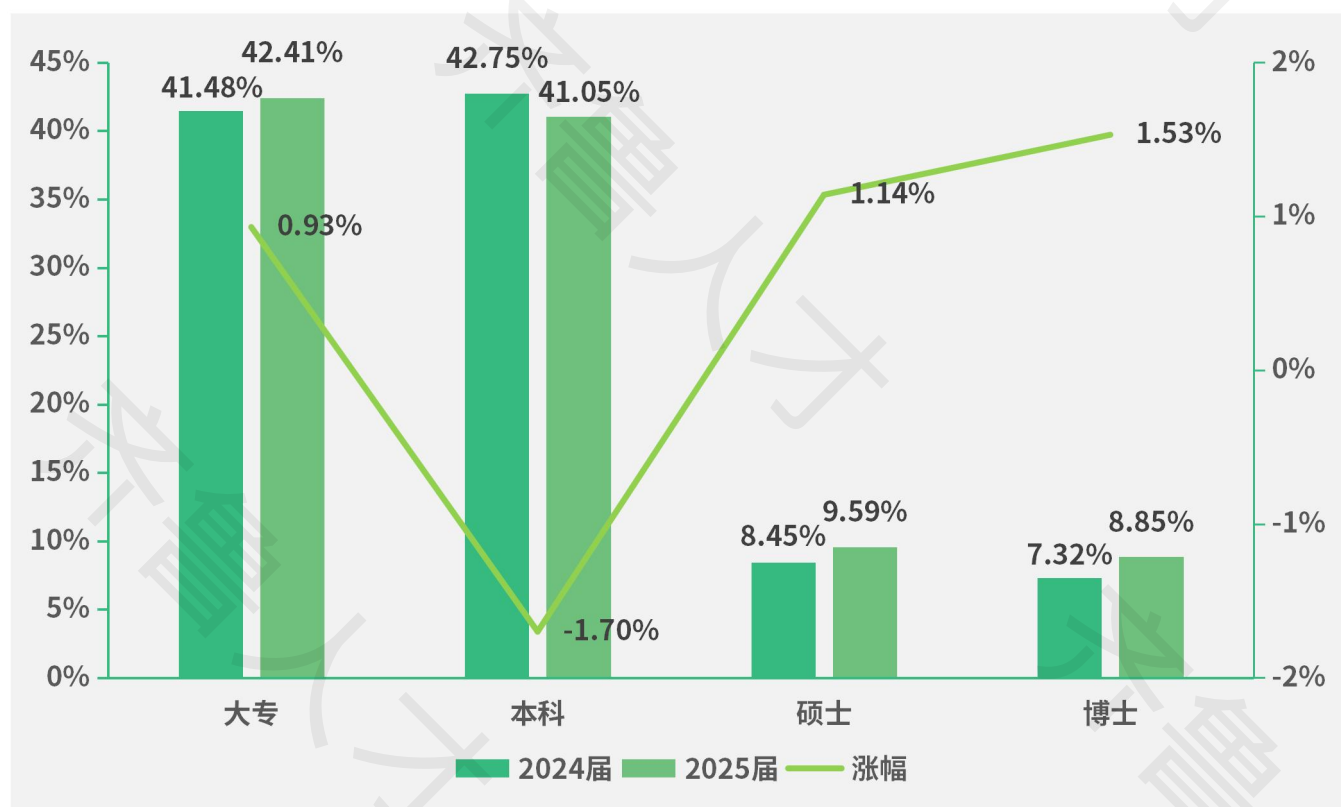


图 2-8 2024-2025 届山东校园招聘岗位需求量按学历分析

2025 届山东校园招聘学历需求数据呈现出明显的“哑铃型”分化特征，大专与硕博学历毕业生需求占比同步增长，形成两端拉升的独特格局。以青岛海尔生物医疗和济南比亚迪半导体为代表的高新技术企业，正在加速扩充博士人才储备——海

尔生物医药新增 20 个博士学历毕业生岗位专注生物医药冷链研发，比亚迪半导体 2025 届博士学历岗位需求量更实现翻倍增长。与此同时，以潍坊豪迈科技和临沂工程机械产业园为代表的制造企业，则大幅扩充技能型人才招录规模：豪迈科技大专学历毕业生岗位增加 45% 重点招聘数控机床操作人员，临沂工程机械产业园更与 6 所职校开展“订单班”提前锁定技工人才，带动大专学历毕业生需求占比提升 0.93 个百分点。

这种“大专+硕博”两头热的用人分布态势，生动诠释了山东“制造业强省”与“创新驱动”双轨发展战略下的人才需求特征。值得注意的是，本科学历毕业生需求占比微降，这种“中部凹陷”现象提示企业用人标准正从学历本位向能力本位转变，更加注重人才与岗位的实际匹配度。这种“哑铃型”学历需求结构，既是区域经济结构调整的直观体现，也预示着未来人才培养应当更加注重差异化发展路径。

2.9 能力为王：实习项目经历最受追捧，学习能力成企业选拔新标杆

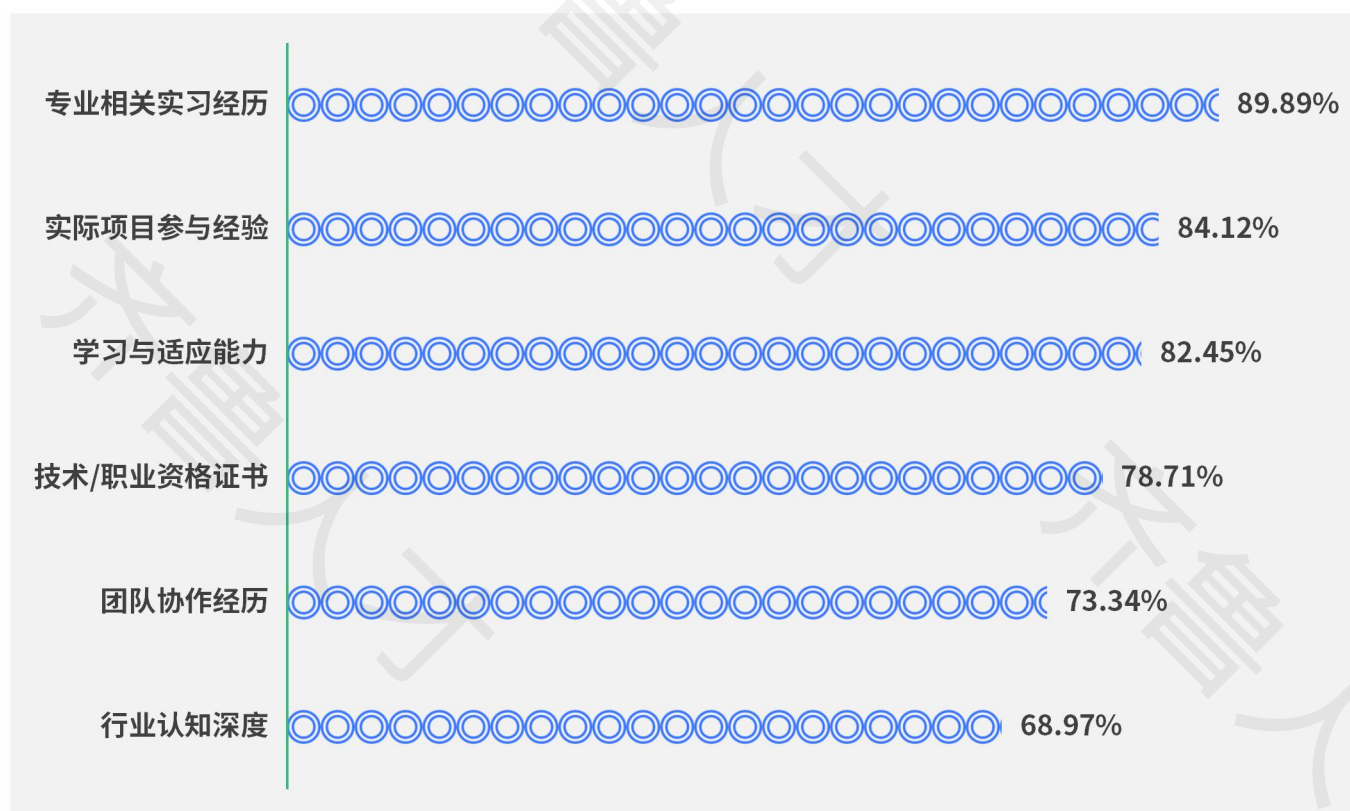


图 2-9 2025 届山东校园招聘企业需求核心能力排名（前六）

2025 届山东校园招聘数据揭示，企业对毕业生的核心能力要求呈现“实践导向”

与“潜力评估”并重的鲜明特征。专业相关实习经历以 89.89% 的重视度位居榜首，实际项目参与经验以 84.12% 紧随其后，二者均显示超八成企业将实操经验作为首要筛选标准。值得注意的是，学习与适应能力以 82.45% 的高占比成为第三大核心指标，甚至超过技术/职业资格证书（78.71%），表明企业在看重即战力的同时，更关注候选人的长期成长潜力。团队协作经历（73.34%）和行业认知深度（68.97%）的占比分布，进一步印证现代企业的人才观：既需要能快速上手的实践型人才，更青睐具备持续进化能力的“可塑之才”。这种“实习项目经历最吃香，可塑性成关键指标”的用人趋势，反映出产业结构快速迭代背景下，企业人才战略已从“学历导向”全面转向“能力+潜力”的双重评估体系。

2.10 线下招聘强势回归，校招进入 OMO 融合新时代

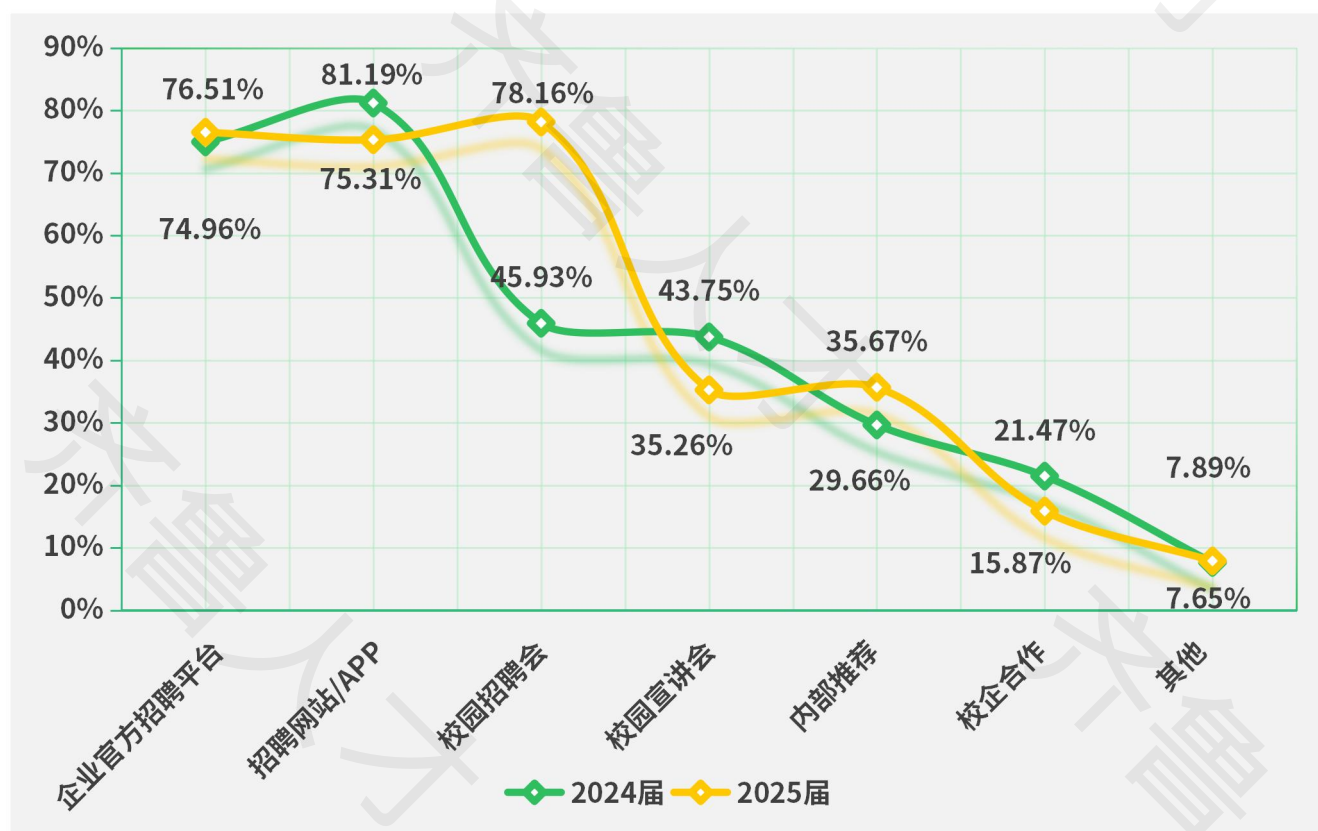


图 2-10 2024-2025 届山东校园招聘企业主流招聘渠道

近年来，校园招聘渠道经历了从线下主导到线上爆发，再到如今线上线下（OMO (Online Merge Offline)）深度融合的演变。2025 届山东校招数据显示，企业选择

校园招聘会的占比从 45.93%（2024 届）大幅回升至 78.16%，表明企业对线下集中招聘的需求显著增强。这一“回归”并非简单倒退，而是反映出企业校招策略的升级——线下高互动场景与线上高效覆盖正形成互补。

尽管招聘网站/APP 仍占据重要地位（75.31%），但企业官方招聘平台的占比提升（76.51%）说明，雇主品牌建设需要线上线下联动。例如，许多企业将宣讲会内容同步至直播平台，或在招聘会后通过 AI 快速匹配候选人，实现“线下接触+线上跟进”的无缝衔接。这种 OMO 模式既能发挥线下面对面沟通的信任优势，又能借助数字化工具提升招聘效率和体验。

未来，随着 Z 世代（指 1995 年至 2009 年出生的一代人）成为求职主力，校招将更强调“精准匹配”和“沉浸体验”。线下渠道的复苏不是替代线上，而是标志着校园招聘进入线上线下协同赋能的 OMO 新时代——企业需要构建全渠道招聘生态，才能在人才争夺战中占据先机。



03

山东高校毕业生群体画像

3.1 签约就业为主流，考公考编热度不减

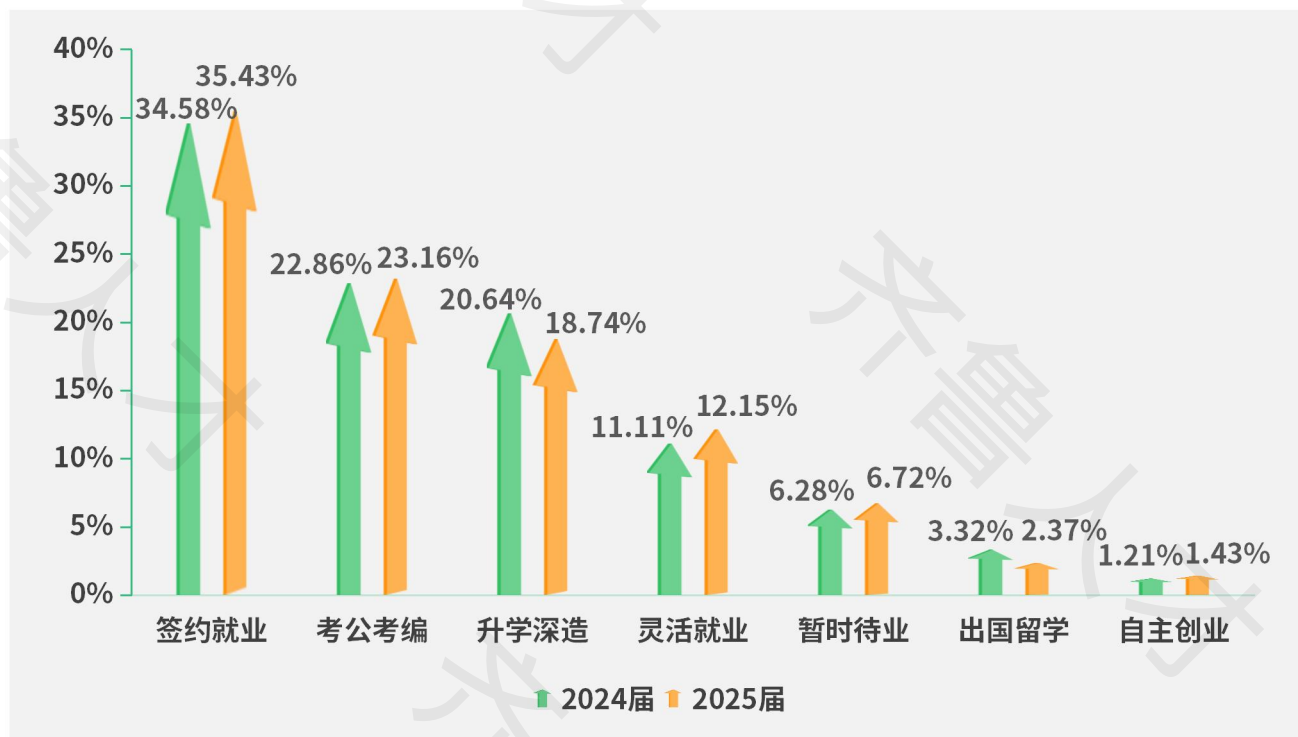


图 3-1 2024-2025 届山东高校未就业毕业生意向毕业去向

2025 届山东高校未就业毕业生的就业意向数据清晰地勾勒出“稳中求变，多元并进”的格局。稳定性需求依然突出，签约就业比例（35.43%）稳中有升，得益于经济复苏与就业信心增强；考公考编（23.16%）作为第二大选择，其强大的吸引力持续印证毕业生对体制内岗位稳定性的高度青睐。两者合计占比近六成，表明传统就业路径仍是主流。同时，多元化趋势显著，灵活就业与自主创业比例均实现小幅增长，反映出数字经济时代下自由职业、电商等新兴形态正被更广泛接受，年轻一代对职业自由度和创新实践的追求增强。务实调整亦显现，升学深造比例下降，显示部分毕业生对研究生学历的竞争力评估趋于理性；而出国留学比例下滑则直接关联国际环境不确定性及高昂成本，更多毕业生转向国内发展。

这一结构变化深刻打上了鲜明的时代印记，毕业生在复杂环境下展现出对“稳定性”的强化诉求，对“多元化”就业形态的开放包容，以及应对现实挑战的“务实”态度。这种“稳中有变”与“多元并存”的态势，既是毕业生群体主动适应经济与社会环境变化的策略性调整，也对人才培养与服务保障体系提出了更高要求。

数据背后凸显的关键议题在于，高校、社会和政府如何在积极拥抱并支持新兴就业形态、激发创新创业活力的同时，有效夯实就业安全网，为每一位毕业生，特别是处于待业过渡期的群体，提供更坚实的职业发展基础保障和风险托底机制，确保在多元化探索中不失底线支撑，这将是未来持续面临的重大挑战与发展机遇。

3.2 毕业生就业城市偏好：双核引领、多极支撑的区域新格局

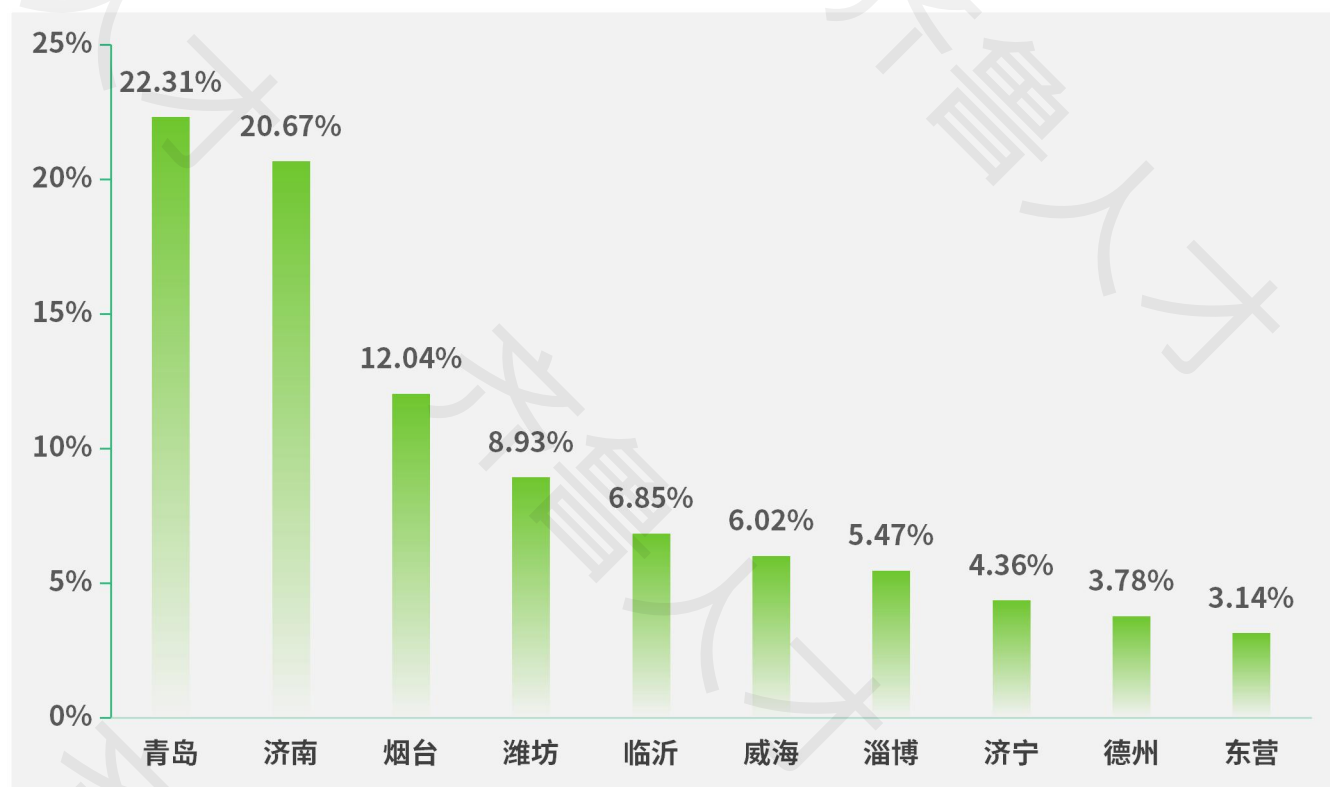


图 3-2 2025 届山东就业市场高校毕业生青睐省内城市排名（前十）

2025 届山东高校毕业生的就业城市选择偏好，深刻映射出省内区域发展的梯度结构与活力态势。青岛与济南构成无可争议的“双核心引擎”，共同吸纳了超过四成的毕业生。值得关注的是，胶东半岛城市群展现出强劲的整体吸引力，青岛、烟台、威海三市合计占比高达 40.37%。这不仅是青岛单核的辐射，更是区域协同优势的体现。烟台（12.04%）依托其先进制造业基础（如万华化学为代表的化工新材料、汽车制造）和蓬勃的生物医药产业；威海（6.02%）则凭借优美的宜居环境、快速成长的医疗器械与海洋食品产业，共同构成了一个产业特色鲜明、就业机会多元、宜居宜业的经济高地，成为山东经济最活跃的“黄金海岸带”，对毕业生形成强大磁场。

另外，部分内陆城市正加速崛起成为重要人才承接地。潍坊（8.93%）作为传统农业与工业强市（如潍柴动力、歌尔股份），通过推动高端装备、现代农业科技升级，焕发新吸引力。临沂（6.85%）则依托其“中国物流之都”的枢纽地位和爆发式增长的直播电商产业，成功打造出区别于沿海城市的特色就业赛道，证明了非核心城市通过产业精准定位与创新同样能赢得人才青睐。

3.2.1 县域经济释放新活力，百强县中胶州成毕业生首选

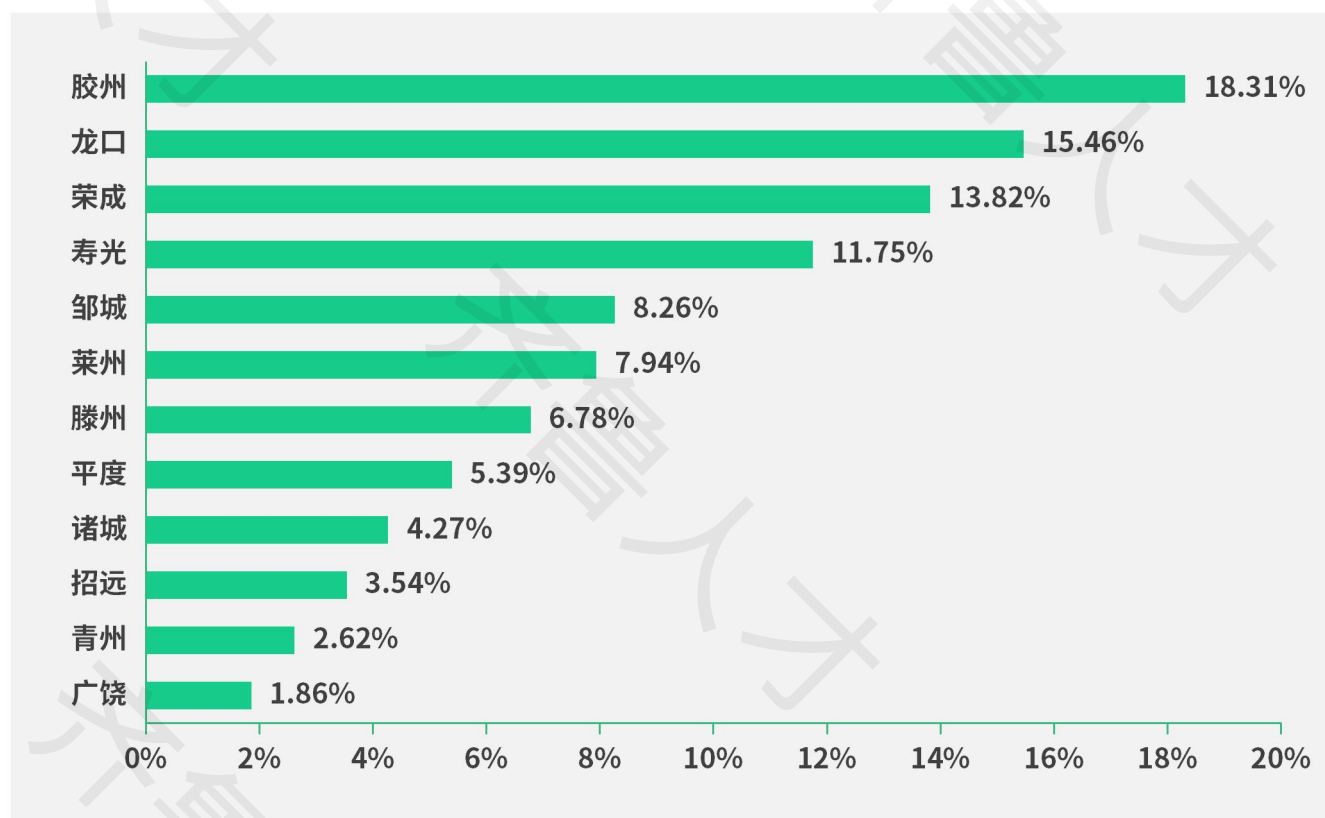


图 3-2-1 2025 届山东就业市场高校毕业生青睐百强县排名

注：2024 县域经济创新发展论坛上，赛迪顾问对外发布 2024 中国县域经济百强县，山东共有 12 地入选，分别是：龙口市、胶州市、滕州市、荣成市、寿光市、邹城市、招远市、诸城市、平度市、青州市、广饶县、莱州市。

以上数据显示，山东省百强县正强势崛起为重要人才吸纳地，彻底扭转了“人才洼地”的传统印象。胶州、龙口、荣成三强县以合计近半（47.59%）的人才吸纳占比领跑，形成强大“就业磁场”。其成功关键在于“产业能级+区位优势”的强力叠加。胶州依托青岛都市圈核心节点和立体交通枢纽，打造千亿级临空经济、高端

装备、现代物流产业集群，以对标一线城市的优质平台（如海尔智家、中集冷链）吸引人才；龙口则通过本土巨头（南山集团）推动铝业向航空航天材料升级，以及省级化工产业园（吸引万华化学等）实现“重工业+高新技术”双轮驱动，创造高质量岗位，显著提升人才需求层级，巩固其领先地位。

除头部强县外，其他百强县通过精准定位自身优势，开辟了独具特色的人才引进路径。寿光以“中国菜都”为基础跃升为“农业硅谷”，借助全国蔬菜质量标准中心和现代农业高新技术试验基地，成功吸引了智慧农业工程师、生鲜电商运营等新兴职业群体。邹城则有效突破传统煤炭依赖，将智能制造高地（如珞石机器人、泰山玻纤）与深厚的文化资源（孟子研究院 IP 产业化）相结合，形成“硬科技+软文化”的复合吸引力。这些差异化发展策略不仅满足了产业升级的新需求，也为人才提供了多元化的发展空间，共同推动山东县域从“人才输送地”向“人才蓄水池”的深刻转变。

3.3 毕业生就业行业偏好：传统制造压舱，新能源赛道强势崛起

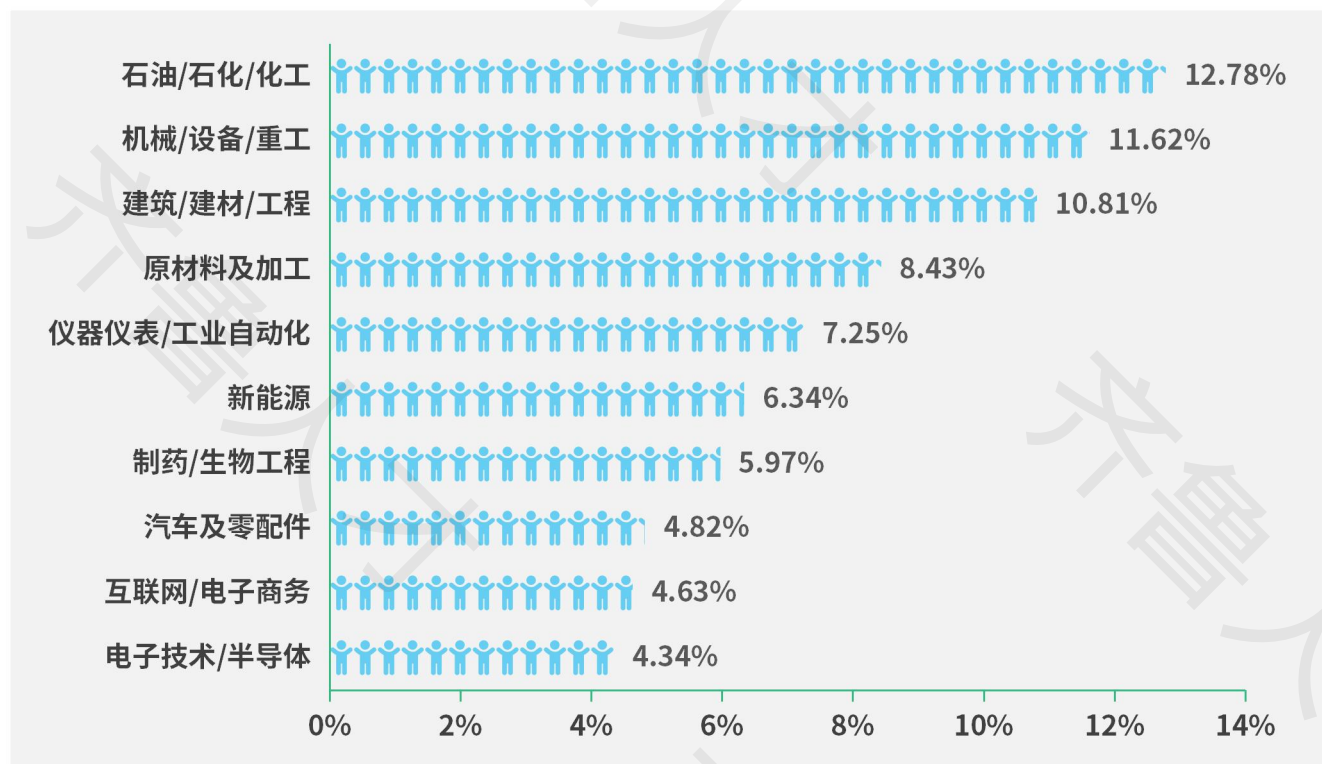


图 3-3 2025 届山东就业市场高校毕业生青睐行业排名（前十）

2025 届山东就业市场高校毕业生的行业选择数据，清晰勾勒出山东省产业结构的韧性底色与转型动能。传统制造业以压倒性优势稳居基本盘，其中石油/石化/化工（12.78%）、机械/设备/重工（11.62%）、建筑/建材/工程（10.81%）三大领域占比 35.21%。这一格局深刻印证了山东作为实体经济大省的产业根基——万华化学、潍柴动力、海尔等龙头企业构建的庞大产业链，持续吸纳大量工程技术、生产管理类人才。尤其值得注意的是，原材料及加工（8.43%）与仪器仪表/工业自动化（7.25%）的较高占比，反映出传统产业正通过智能化改造与工艺升级提升附加值，催生对复合型技术人才的新需求。

在传统动能稳固的同时，新能源行业（2024 届占比 2.58%）以 6.34% 的占比上榜前十，成为最亮眼的转型引擎。这一现象背后是山东“双碳”战略的强力驱动。潍坊依托潍柴打造氢能产业集群，东营推进海上风电装备制造，枣庄聚焦锂电材料研发——全省新能源产业链产值突破万亿的规模效应，为毕业生创造了涵盖研发、工程、运维的多元岗位池。新能源的吸引力甚至超越互联网/电子商务（4.63%），凸显山东产业转型的差异化路径，避开互联网红海竞争，锚定绿色低碳的实体新经济。

山东毕业生用脚投票的结果表明“大象经济”转身虽缓，但根基深厚；新能源冲锋虽猛，需生态支撑。未来竞争的关键，在于能否将传统产业的规模优势转化为升级跳板，让新能源的爆发力激活全省产业链——而人才结构的适配性，正是这场转型战役的胜负手。

3.4 超七成毕业生扎根齐鲁，北漂南飞者不足三成



图 3-4 2025 届山东就业市场高校毕业生留鲁率及省外去向城市排名（前十）

2025 届山东高校毕业生的就业流向数据显示，留鲁率达到 72.36%，这意味着超过七成的毕业生选择留在山东发展。这一数据不仅体现了山东省近年来在经济、产业和人才政策方面的显著成效，也反映出省内就业环境对毕业生的强大吸引力。与此同时，省外流向呈现结构性调整：北京（13.26%）、上海（12.47%）仍居外流前两位，但杭州（9.63%）、深圳（7.94%）、南京（7.42%）等新一线城市加速分流，形成“北上总量收缩、新势力崛起”的流动新态势。

毕业生留鲁率高的背后，得益于经济产业升级、人才政策优化和省内环境提升三重支撑。山东新旧动能转换成效显著，高端装备制造、新能源等新兴产业蓬勃发展，潍柴动力、济南超算中心等标杆企业为毕业生提供优质岗位。同时，全省构建起覆盖落户、住房、创业资助的全链条政策体系，“青年人才集聚齐鲁”行动精准发力，降低人才发展成本。此外，济南、青岛等核心城市能级跃升，营商环境与宜居水平持续改善，形成“事业有平台、生活有品质”的吸引力。与此同时，省外就业版图正重构，“北上”光环趋淡，北京、上海因生活成本高导致占比收缩；杭州、

深圳、南京等新一线城市凭借数字经济与宜居优势强势崛起，毕业生择业观更趋多元理性，呈现多极化选择格局。

山东正从“人才输出基地”蜕变为“人才价值实现高地”。未来竞争的关键，在于能否将产业升级红利转化为人才成长红利，让齐鲁大地成为青年才俊“既能扎根、更能绽放”的沃土。

3.5 线上、线下“双轮驱动”，体验与效率并重

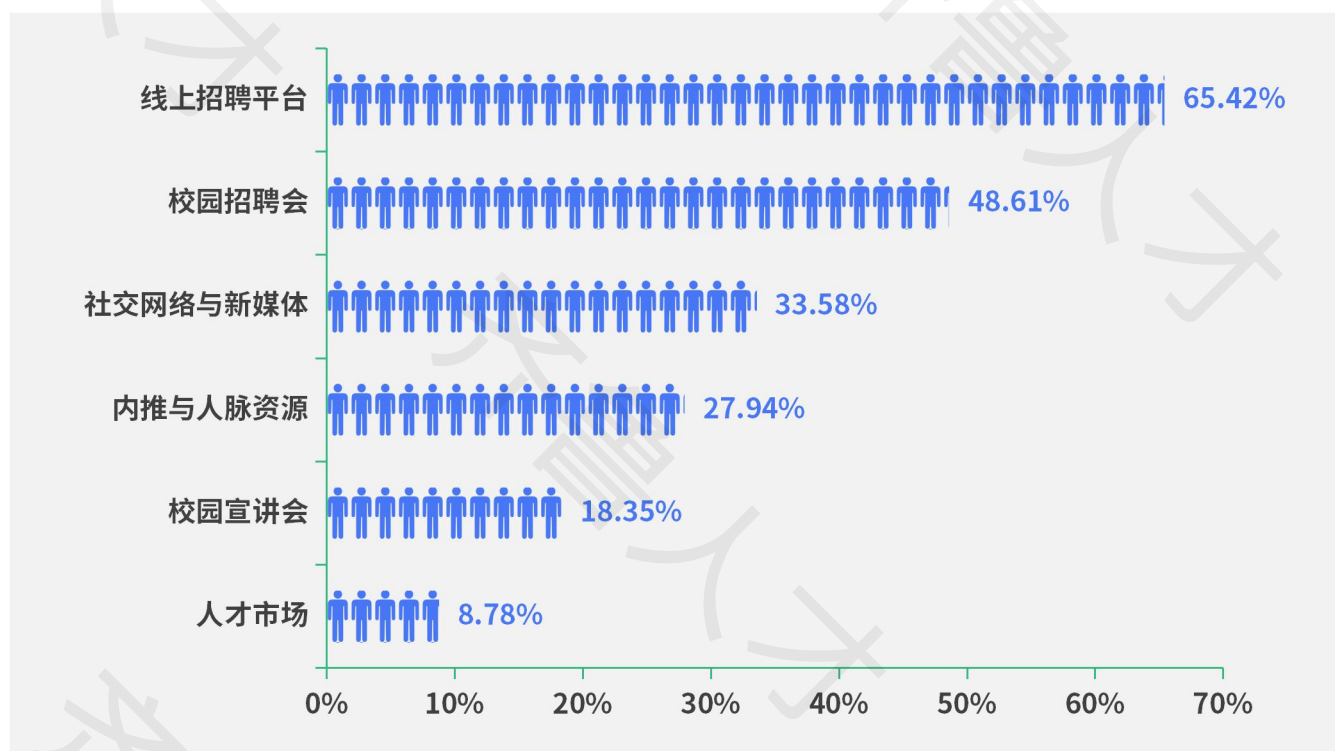


图 3-5 2025 届山东就业市场高校毕业生求职渠道分布

2025 届山东就业市场高校毕业生的求职渠道呈现出线上线下的“双轮驱动”的显著特点，既注重求职体验又强调效率。线上招聘平台（65.42%）已成为主流渠道，数字化平台因其便捷性和广泛的岗位覆盖深受毕业生青睐。这些平台通过智能化匹配技术，大幅提升了求职效率，使毕业生能够快速找到符合自身需求的工作机会。

与此同时，校园招聘会（48.61%）作为传统渠道依然占据重要地位。面对面交流的形式不仅让企业和毕业生之间建立了更直观的联系，还为双方提供了深入了解的机会。这种线下的互动体验弥补了线上招聘可能存在的沟通局限，尤其适合需要考察实际能力或文化契合度的岗位。社交网络与新媒体以 33.58% 的占比排名第三，

短视频平台（如抖音、B站）和社交工具（如微信、微博）的普及使企业更倾向于通过这些渠道发布招聘信息，吸引年轻求职者关注。内推与人脉资源（27.94%）则反映了人际关系在求职中的重要性，尤其是对于顶尖学生或拥有丰富实习经历的毕业生，导师、校友推荐成为有效补充。校园宣讲会（18.35%）虽覆盖范围有限，但仍是高端企业展示文化和招聘标准的重要途径。而传统人才市场仅占 8.78%，其吸引力逐渐下降，更多作为区域性或特定行业的辅助方式。

总体来看，线上渠道以高效便捷取胜，而线下活动则侧重于深度体验。两者相辅相成，为毕业生提供了更加灵活多样的求职方式，满足了不同人群的需求。未来，随着技术进步和市场需求变化，这种“双轮驱动”模式有望进一步优化，推动就业服务向更高水平发展。

3.6 艺术文化领域竞争白热化，工科就业傲立“绿灯区”

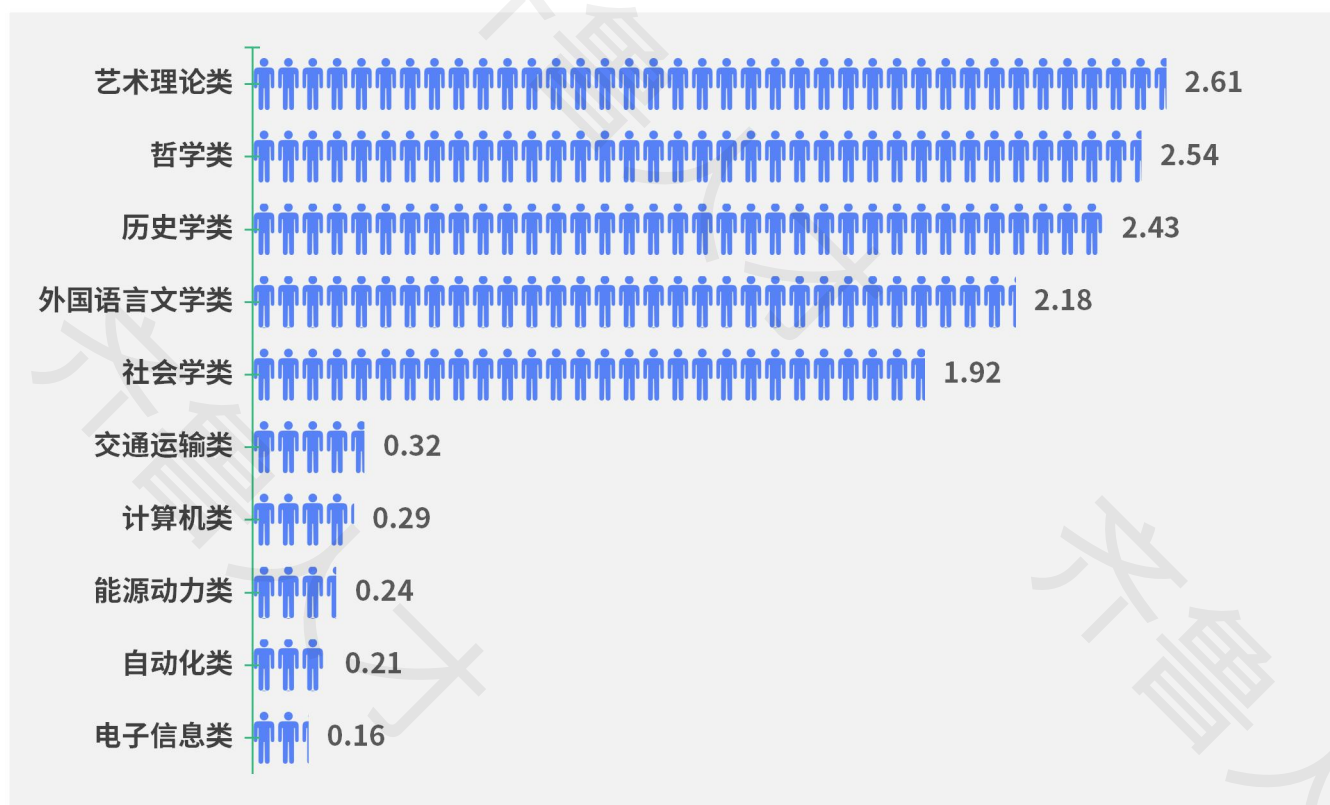


图 3-6 2025 届山东就业市场高校毕业生就业难度指数按专业大类排名（前五、后五）

注：就业难度指数=毕业生数量/企业职位发布量。

就业难度指数反映了高校毕业生的供给与企业招聘需求间的关系，值越大表明毕业生就业压力

越大，反之压力越小。

随着山东省经济结构的持续优化和产业升级的深入推进，不同专业的就业形势呈现出显著差异。其中，艺术文化（艺术理论类、哲学类、历史学类、外国语言文学类以及社会学类）相关专业正面临“竞争白热化”的局面，而工科类（电子信息类、自动化类、能源动力类、计算机类）专业则进入就业“绿灯区”，成为当前就业市场的热门选择。

山东艺术文化类专业毕业生正遭遇严峻就业挑战。一方面，毕业生数量持续增加，但省内高质量、高薪的文化创意岗位相对有限，主要集中在一线城市或头部企业，本地市场对高端人才吸纳不足。另一方面，行业对创意能力和实践经验要求极高，普通院校毕业生往往难以满足企业期望。同时，新媒体、短视频等新兴领域虽带来新机会，但也加剧了跨领域竞争，使得整体就业环境复杂且竞争异常激烈，呈现出“白热化”状态。

与艺术文化类形成鲜明对比，工科类专业成为当前就业市场的“香饽饽”。作为制造业大省，山东正加速推进数字化转型和产业升级，对智能制造、新能源、人工智能等领域的高端技术人才需求持续扩大。相关岗位（如算法工程师、系统集成师、研发人员）不仅薪酬优厚，且普遍供不应求。这种由技术驱动和产业升级带来的强劲需求，为工科毕业生创造了极佳条件。企业通过校企合作、实习项目提前锁定人才的做法，进一步强化了工科生的就业竞争力，使其稳稳处于就业“绿灯区”。

3.6.1 临床医学对口率超 93%，医学类稳坐就业对口率头把交椅

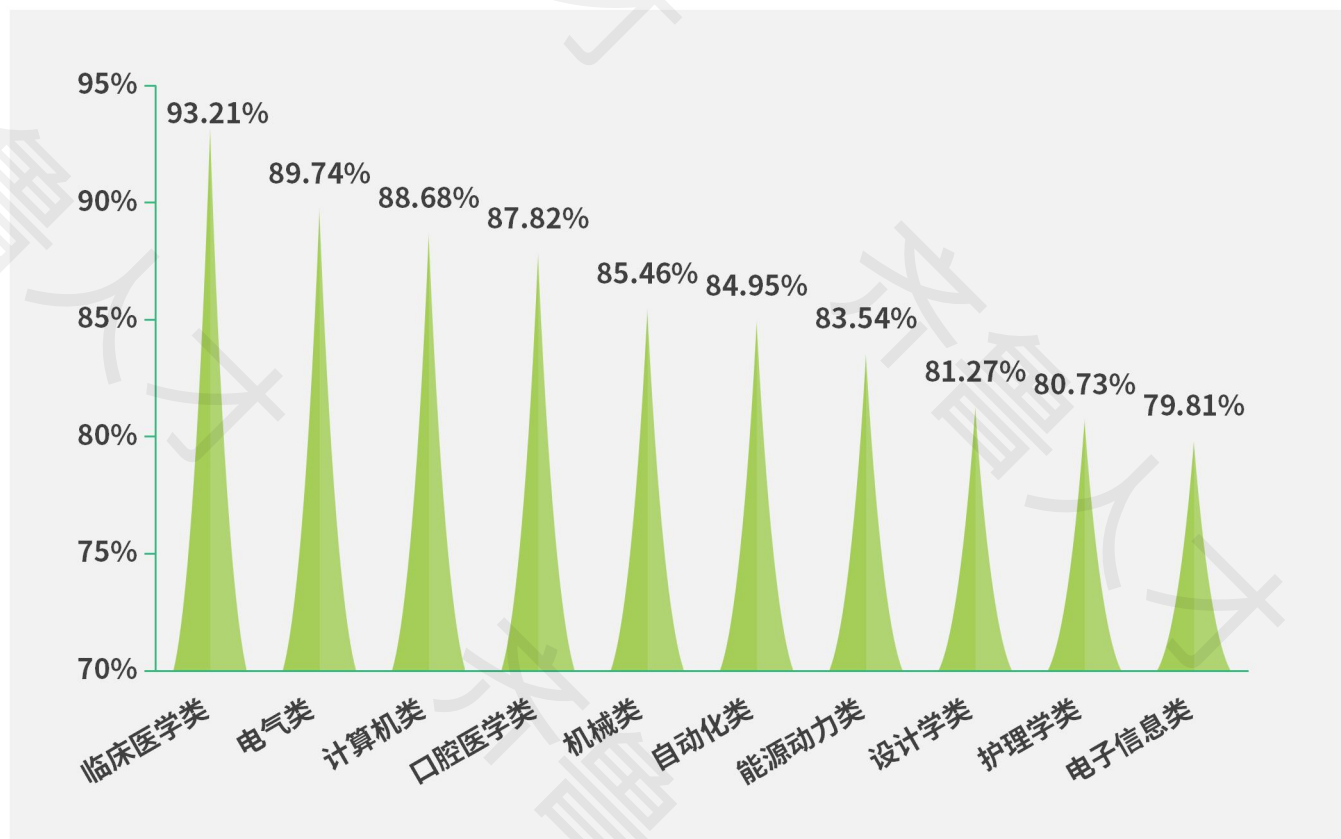


图 3-6-1 2025 届山东就业市场高校毕业生就业对口率按专业大类排名（前十）

随着社会经济和产业结构的转型升级，2025 届山东高校毕业生就业对口率数据展现出多元化趋势。医学类专业因医疗行业的稳定需求表现突出，临床医学类以 93.21% 的高对口率居首，口腔医学类和护理学类分别位列第四（87.82%）和第九（80.73%）。人口老龄化和基层医疗服务需求扩大，使医疗行业人才缺口持续增长，凸显了其专业匹配度要求高、就业市场稳定的特征。

工科专业在制造业与新兴技术领域驱动下表现亮眼。电气类（89.74%）、机械类（85.46%）、自动化类（84.95%）等进入前十，对口率均超 80%。“双碳”目标推动绿色能源产业发展，高端制造升级进一步释放需求，为工科毕业生提供了大量高质量岗位。计算机类为代表的 IT 行业成为就业支柱，对口率为 88.68%，虽略低于部分医学和工科专业，但其毕业生人数最多，反映了该领域的巨大容量。人工智能、大数据等技术发展推动 IT 行业扩张，同时计算机类毕业生的高适配性使其具备跨界

竞争力。设计学类以 81.27%的对口率突围，标志文化创意产业崛起。广告设计、影视制作等领域蓬勃发展，既得益于国家政策支持，也迎合了年轻一代个性化职业偏好。

综上所述，2025 届毕业生的对口就业数据清晰地勾勒出了一幅多元化发展的图景——从医疗行业的稳健增长到 IT 领域的快速扩张，再到文化创意产业的异军突起，每个领域都在为毕业生提供多样化的选择。这种多元化趋势既是经济社会发展的必然结果，也是高等教育改革与市场需求对接成果的体现。

3.7 薪酬福利与发展空间成毕业生求职“双核驱动”

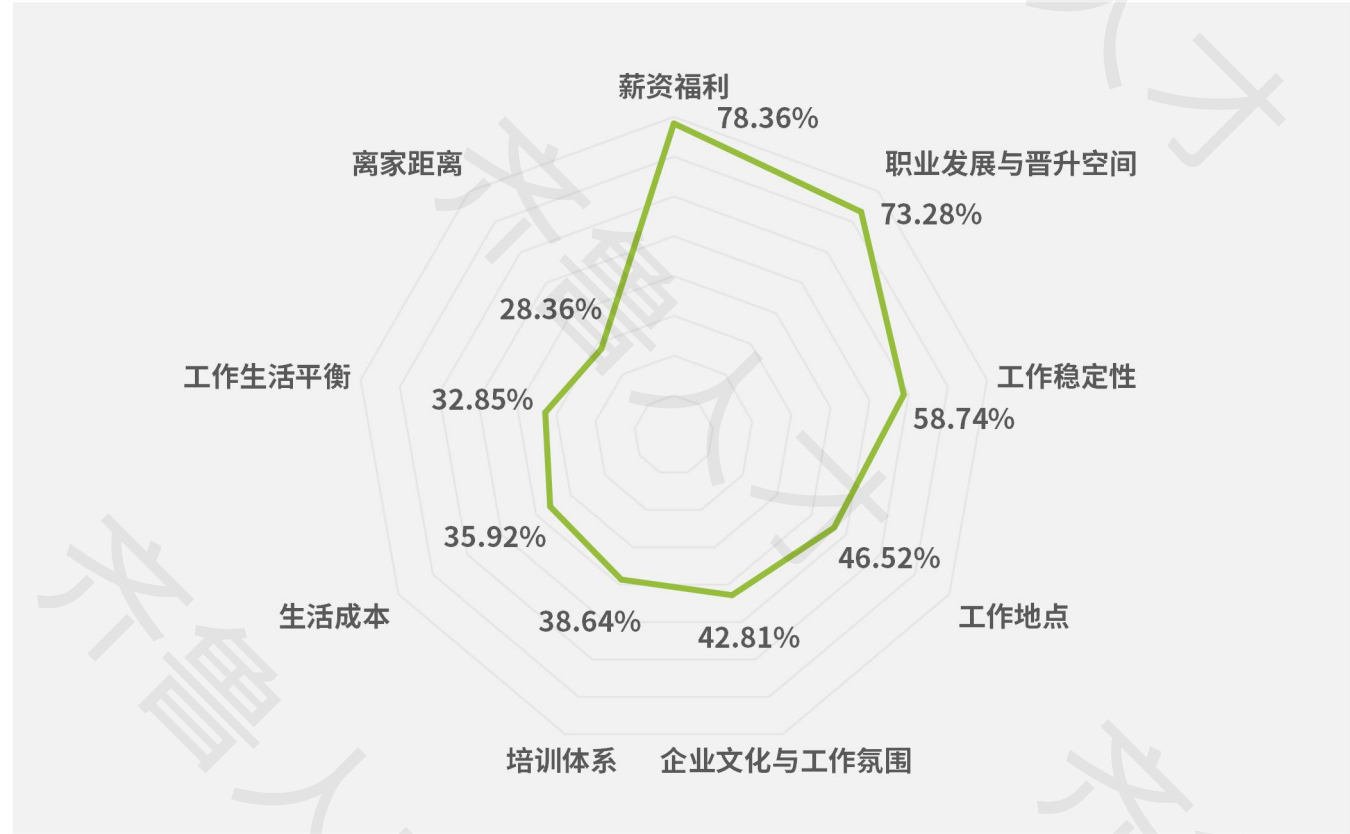


图 3-7 2025 届山东就业市场高校毕业生择业因素

根据针对山东高校毕业生的调研数据，毕业生在选择工作时的核心关注点呈现薪酬福利与发展空间“双核驱动”的特点，其中薪酬福利以 78.36%的关注度位居首位，紧随其后的是职业发展与晋升空间（73.28%）。这一特点反映了毕业生在就业选择中的务实心态，一方面追求经济回报以满足生活需求，另一方面注重未来的职业成长与个人价值实现。这种双重需求的背后，是年轻人对现实压力与长远发展的综

合考量。此外，工作稳定性也占据了较高关注度，这与当前经济环境的不确定性密切相关。尤其是在山东这样一个家庭观念较强的地区，毕业生更倾向于选择传统稳定的职业路径，如国企、事业单位等。与此同时，工作地点和企业文化与工作氛围等软性因素的重要性也不容忽视，表明地域偏好和职场环境正在成为影响择业的重要变量。

随着新生代求职者对生活质量和个人发展的重视，培训体系、工作生活平衡等因素的关注度逐渐上升。这要求企业在招聘过程中不仅要提供有竞争力的薪酬和发展机会，还需关注员工的职业成长和心理健康，打造更具吸引力的职场文化。总体来看，山东高校毕业生的求职偏好既体现了区域特色，又展现了时代特征，企业需根据这些变化调整策略，以更好地吸引和留住年轻人才。

3.8 毕业生求职策略从广撒网到精准锚定，理性求职成主流

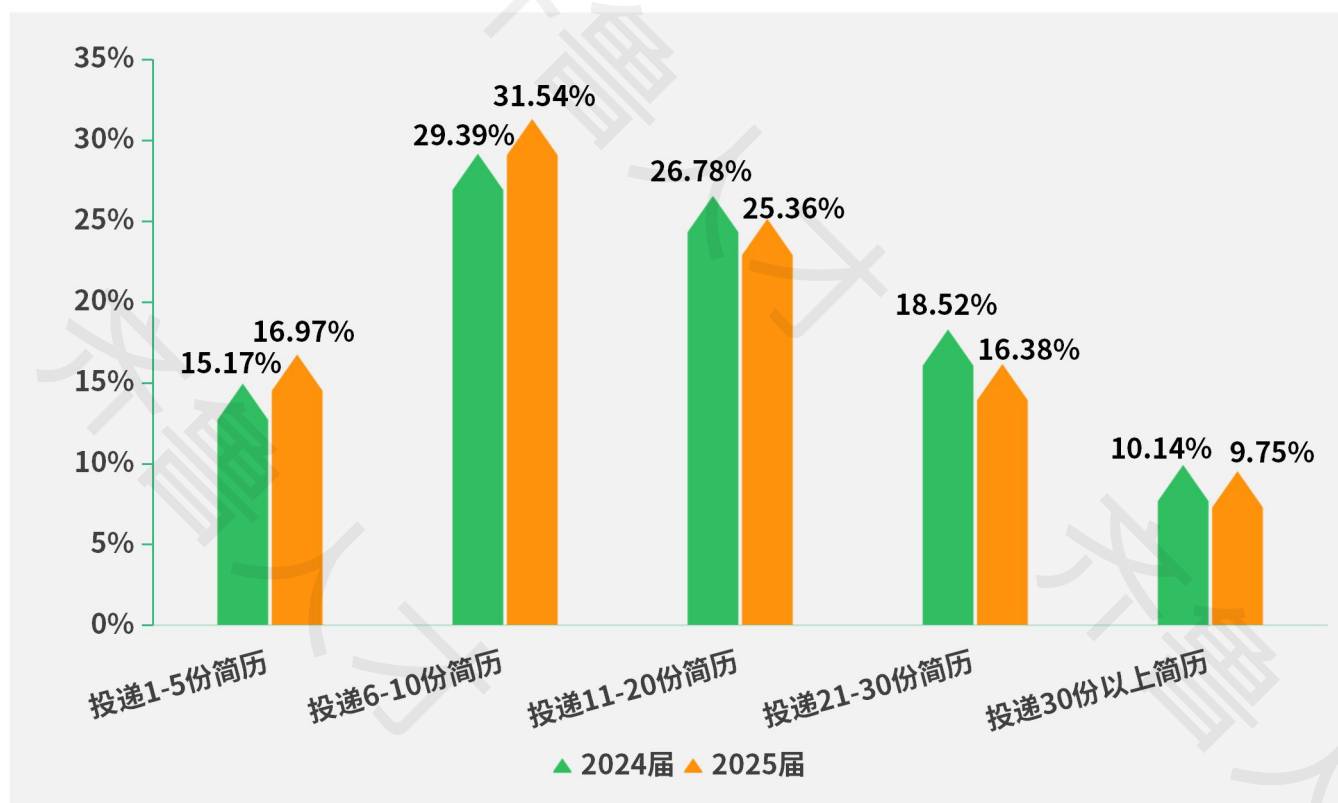


图 3-8 2024-2025 届山东就业市场高校毕业生简历投递数量分布

数据显示，2025 届毕业生在简历投递行为上呈现明显的集中化和相对保守化趋势。投递简历数量在 1-5 份（16.97%，上升 1.8 个百分点）和 6-10 份（31.54%，上

升 2.15 个百分点）这两个较低区间的比例均较 2024 届有所增加，两者合计占比高达 48.51%，接近半数。与此同时，投递数量在 11 份以上的所有较高区间比例均出现下降，特别是投递 21-30 份（16.38%，下降 2.14 个百分点）和 30 份以上（9.75%，下降 0.39 个百分点）的高频投递群体比例收缩明显。这表明更多毕业生倾向于采取更为精准的投递策略，海投行为有所减少，反映了毕业生求职目标更明确、对岗位选择性增强。

从心理层面来看，毕业生求职行为的理性化还反映出年轻一代在面对职场压力时更加成熟的心态。他们不仅关注短期就业目标，更注重长期职业发展，因此更愿意投入时间和精力寻找最适合自己的岗位。然而，值得注意的是，仍有少部分毕业生因对市场环境了解不足或缺乏清晰的职业规划，导致投递数量偏高却效果不佳。对此，建议高校进一步加强对毕业生的个性化就业指导，同时提供更多实习和实践机会，帮助毕业生更好地认识行业需求，明确发展方向。

3.9 实习成“必修课”！山东 2025 届毕业生超八成拥有实践经验

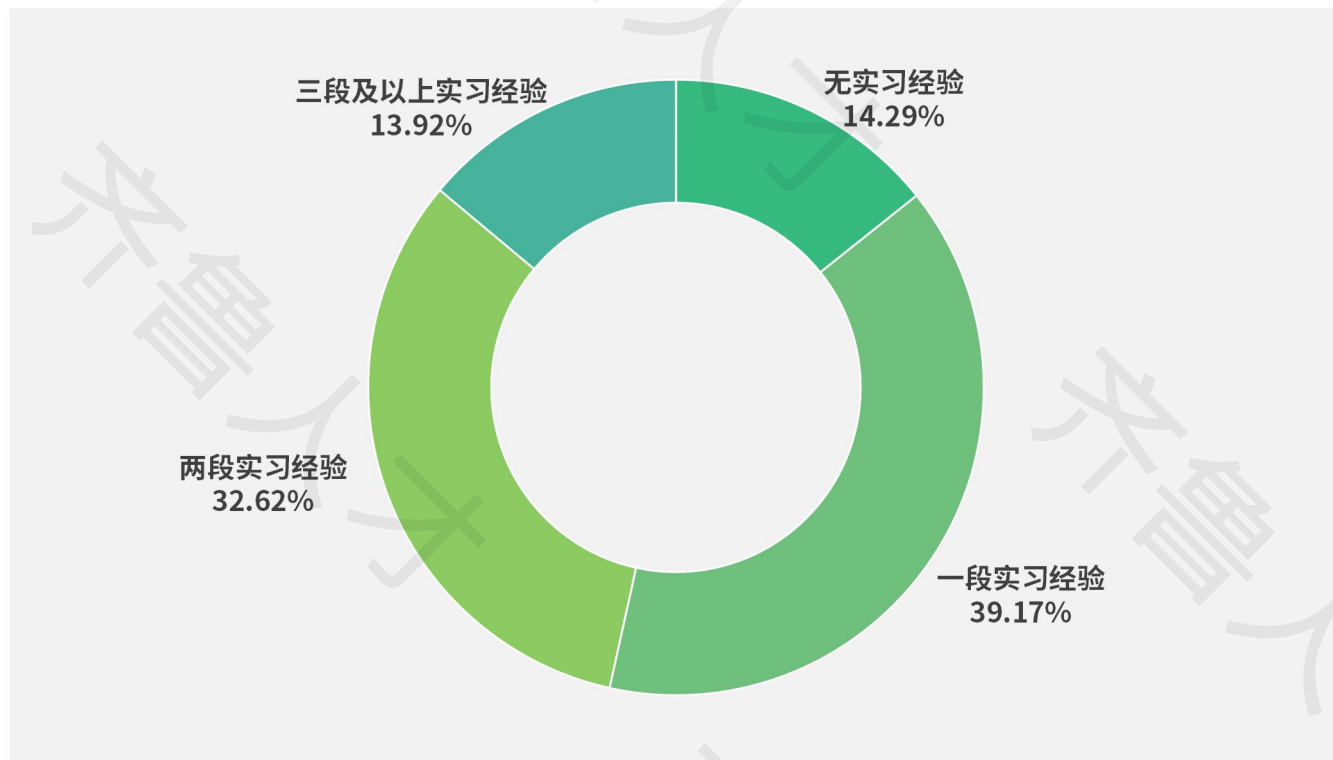


图 3-9 2025 届山东就业市场高校毕业生实习经验分布

根据 2025 届山东就业市场高校毕业生实习经验分布数据显示，超过 85% 的毕业生拥有至少一段实习经历，这表明实习已经成为毕业生求职的“标配”。在当前就业市场竞争日益激烈的背景下，企业对求职者的实践经验要求不断提高，零经验者在求职过程中将面临更大的挑战。

从数据来看，39.17% 的毕业生仅拥有一段实习经历，这表明大部分毕业生已经意识到实习的重要性，并开始主动积累实践经验。然而，仅有 13.92% 的毕业生拥有三段及以上实习经验，说明多数毕业生在实习深度和多元化方面仍有较大提升空间。多段实习不仅能够帮助毕业生更全面地了解行业动态，还能培养解决复杂问题的能力，从而更好地适应未来职场的需求。

此外，32.62% 的毕业生拥有两段实习经验，反映了他们在实践与学习之间寻求平衡的努力。总体来看，实习已成为山东高校毕业生就业准备的重要环节，但如何引导毕业生从“量”向“质”转变，提升实习的深度和针对性，是教育单位和就业市场需要共同关注的问题。通过加强校企合作、优化实习资源分配，可以进一步帮助毕业生在就业市场中脱颖而出。

3.10 毕业生实习格局：硕博重深度、大专重时长、本科居中求广

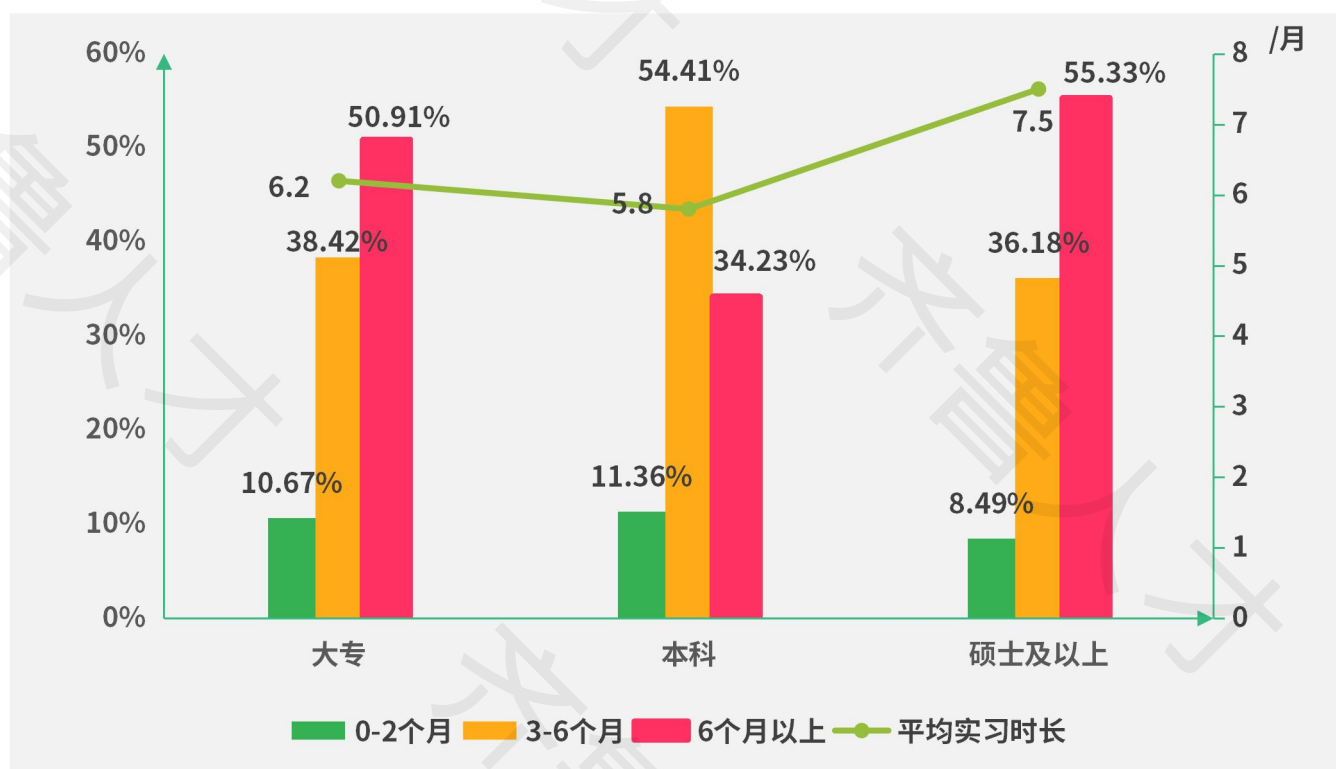


图 3-10 2025 届山东就业市场高校毕业生实习时长按学历分析

由以上数据可以看出，2025 届山东就业市场高校毕业生实习时长呈现清晰的学历分层特征。硕士及以上学历毕业生深度实习倾向最强，超过半数（55.33%）实习 6 个月以上，平均时长达到 7.5 个月，显著高于其他群体，显示其更注重通过长期实践积累研究能力或匹配高端岗位需求。大专学历毕业生紧随其后，也有过半（50.91%）毕业生实习 6 个月以上，平均时长 6.2 个月，反映出高职教育对实践技能的侧重及岗位对接的特定要求。相比之下，本科学历毕业生群体则更集中于“3-6 个月”的中期实习（54.41%），其平均时长 5.8 个月为三者最低，“6 个月以上”比例（34.23%）也显著低于大专学历毕业生和硕士及以上学历毕业生，体现出本科就业市场更广泛的适应性和对灵活实习安排的偏好。

数据揭示了不同学历群体在山东校招市场中的差异化定位和准备路径。硕士及以上学历毕业生凭借实习 6 个月以上的高占比和最长平均时长，突显其进入研发、专业性或高门槛领域对深度实践经验的硬性要求。大专学历毕业生同样依赖长期实

习（50.91%），强调技能实操的熟练度，服务于技术应用型岗位的快速上手需求。本科学历毕业生则表现出更均衡的策略，虽深度实习比例最低，但“3-6个月”成为主流（54.41%），平衡了知识广度探索与适度的岗位体验，契合其作为就业市场最大基数的通用型人才定位。这种“硕博重深度、大专重时长、本科居中求广”的格局，清晰地反映了山东校招市场对不同层次人才实践经验的差异化需求和毕业生相应的应对策略。

3.11 本科学历毕业生最“纠结”？山东 2025 届毕业生签约周期差异显著

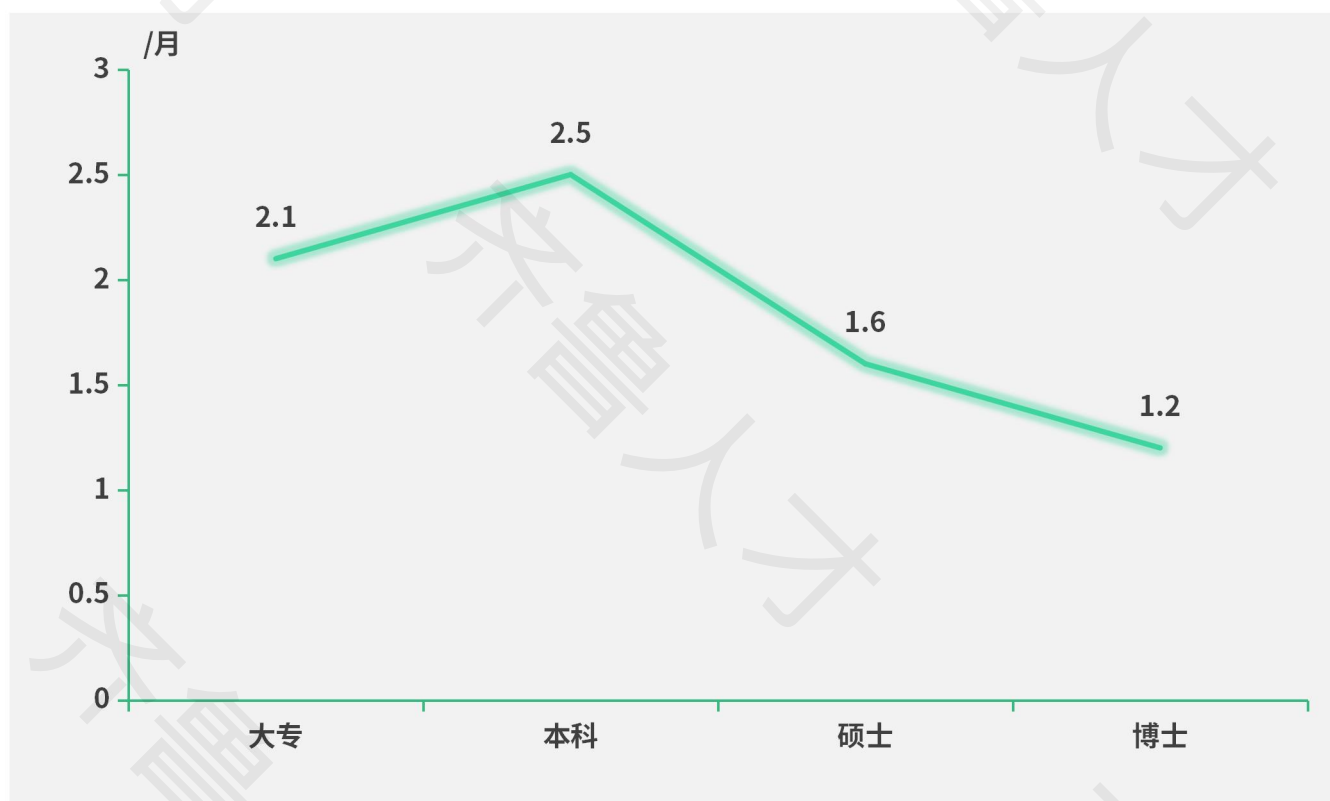


图 3-11 2025 届山东就业市场高校毕业生签约决策周期按学历分析

根据 2025 届山东高校毕业生签约决策周期数据显示，本科学历毕业生平均需要 2.5 个月完成签约决策，这一时长不仅高于博士学历毕业生（1.2 个月）和硕士学历毕业生（1.6 个月），也略长于大专学历毕业生（2.1 个月）。本科学历毕业生的“纠结”现象背后，折射出多重因素的叠加影响。

首先，本科学历毕业生面临的职业选择范围较广，但目标岗位的竞争激烈。与大专学历毕业生相比，本科学历毕业生的专业技能虽更全面，却未必具备硕士学历

相比之下，博士学历毕业生因学

硕士学历毕业生则凭借专业优势缩短了匹配时间；而大专学历毕业生由于目标岗位集中且竞争相对缓和，决策周期也相对较短。因此，本科学历毕业生在就业市场的“纠结”状态，本质上是其职业路径多样性和不确定性共同作用的结果。未来，加强本科学历毕业生职业规划指导或许能有效缓解这一现象。

3.12 “主业+副业”双轨人生：自媒体运营成毕业生副业首选



图 3-12 2025 届山东就业市场高校毕业生青睐副业岗位

数据显示，高达 27% 的签约毕业生明确计划发展副业，其中自媒体运营、在线辅导等方向尤为热门，特别是自媒体运营的“C 位出道”，折射出年轻人职业发展的新趋势。自媒体成为首选源于其独特吸引力：低门槛与强赋能使得个人才华通过智能

设备和平台可直接转化为影响力与收益；高度灵活自主的特性完美适配主业外的碎片时间，实现“时间复用”；同时，其巨大的变现潜力（广告、带货等）以及内容创作带来的自我表达满足感和社群认同感，也极具吸引力。

这种“双轨人生”的兴起动力多元。一方面，经济压力是现实驱动，副业成为拓宽收入渠道、提升抗风险能力的重要途径。另一方面，年轻人职业观念发生迭代，不再满足单一身份，渴望通过副业探索潜能和多元发展，将其视为自我实现的“试验田”。此外，“数字游民”趋势和远程工作模式的普及，为主副业并行提供了时空条件，催化了副业生态的繁荣。

然而，投身副业也需理性考量其挑战，如时间精力平衡、收入稳定性以及对主业可能产生的潜在影响等问题。总体而言，毕业生副业热潮，尤其是自媒体的崛起，标志着职业生态正经历从“单一轨道”向“多线程发展”的重要转型。这既是年轻人应对经济现实的策略，更是其追求职业自主权与多元价值实现的内在驱动。面对这一趋势，社会与企业需要积极探索更灵活的支持体系，助力年轻人在“双轨”上稳健前行。



04

山东校招薪酬福利透视

4.1 预期攀升 VS 现实遇冷：山东毕业生期望薪酬比近三年持续扩大

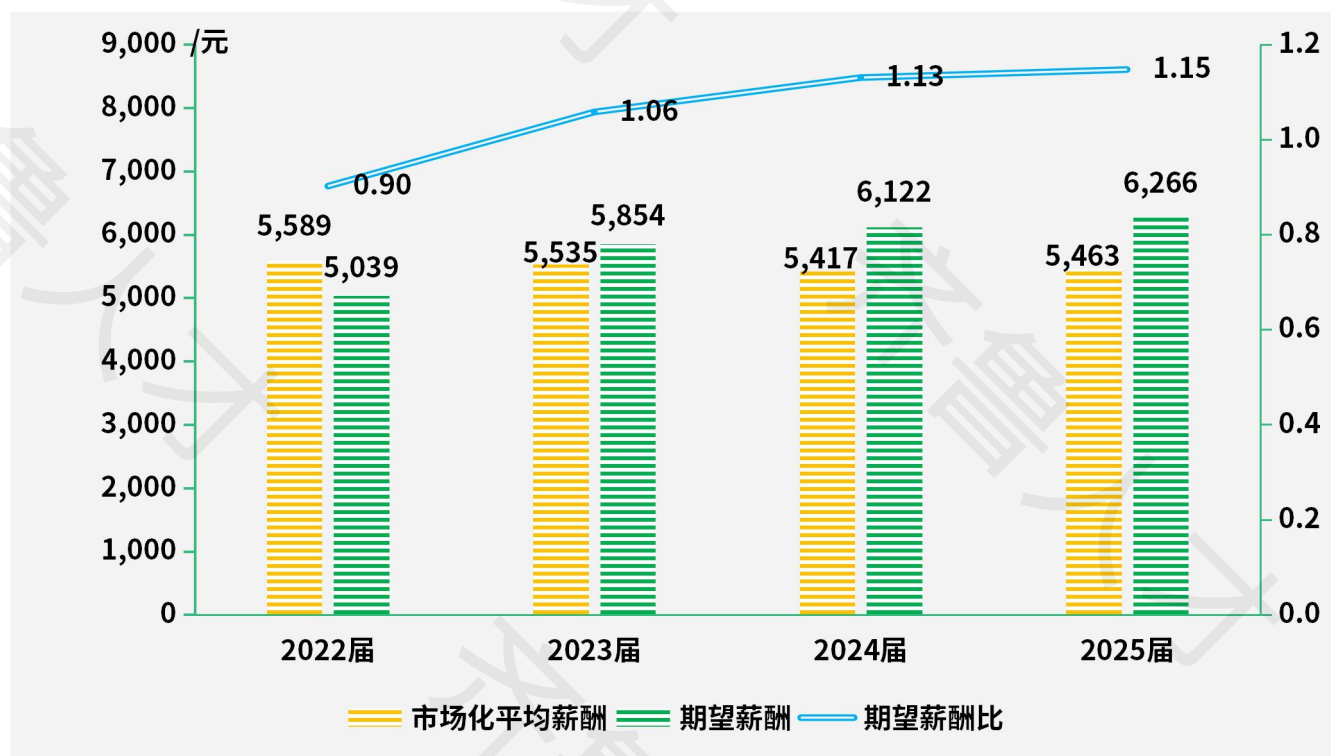


图 4-1 2022-2025 届山东校园招聘期望薪酬与市场化平均薪酬对比

注：期望薪酬比=期望薪酬/市场化平均薪酬

2025 届山东校园招聘数据显示，市场化平均薪酬达 5463 元，较 2024 届（5417 元）小幅增长 46 元，结束了连续两年的下滑态势。这一回暖主要受益于经济弱复苏和产业升级驱动，如新能源、集成电路等战略产业快速扩张，拉动工科专业薪酬显著攀升。同时，AI 技术人才需求激增，相关岗位薪酬持续走高，成为市场反弹的核心动力。

然而，毕业生期望薪酬增速远超市场化平均薪酬回调幅度，2025 届达 6266 元，较 2024 届（6122 元）增长 144 元，导致期望薪酬比攀升至 1.15，差距连续三年扩大（2022 届为 0.90，2023 届为 1.06）。期望薪酬攀升源于高薪岗位的集中宣传和新兴行业吸引力，强化了毕业生对高回报的预期。加之教育投资成本上升，毕业生对薪酬的心理阈值持续抬高，但现实薪酬增速滞后。

未来，山东需通过产教融合优化人才结构，聚焦新兴领域培养，以弥合薪酬预期差，避免长期人才流失。否则，青年“出海潮”将强化，影响本地产业可持续发展。

4.1.1 2025 届薪酬结构优化：向区域高薪化倾斜，中高收入区间占比提升

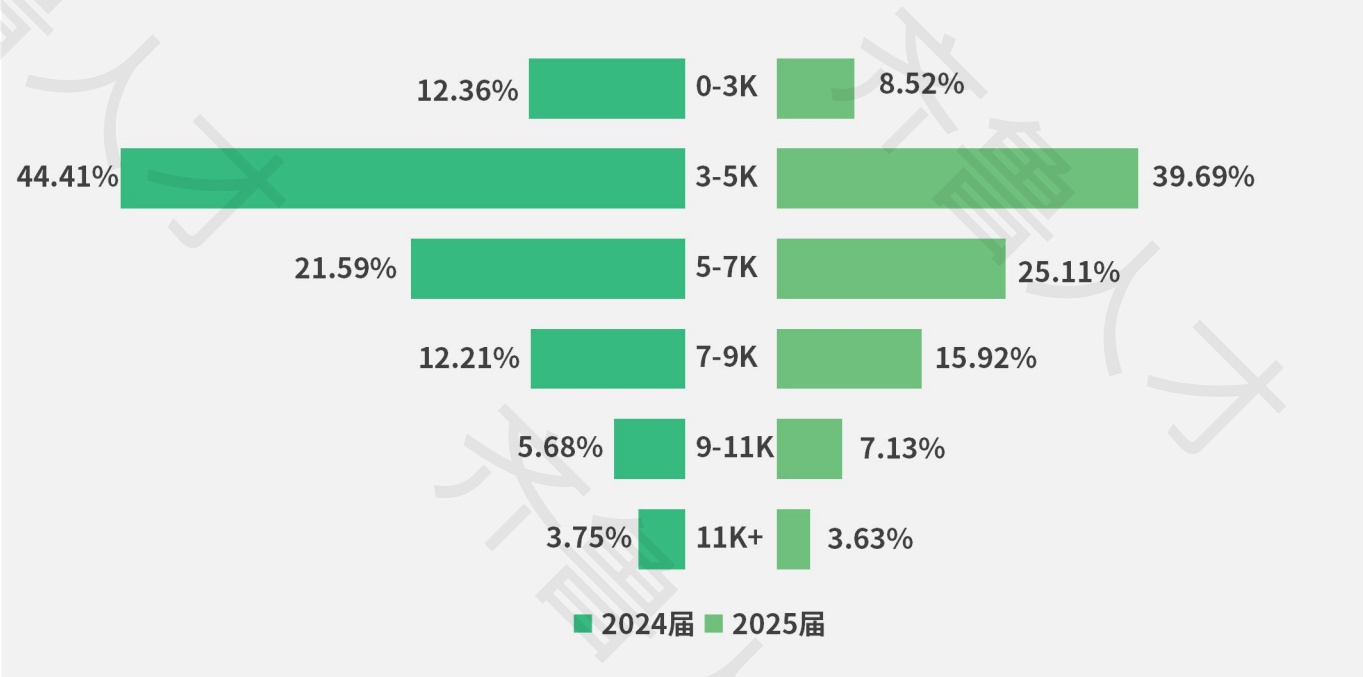


图 4-1-1 2024-2025 届山东校园招聘市场化平均薪酬区间占比

山东校园招聘市场化薪酬结构正经历显著优化升级，呈现出“两端收缩、中间扩张”的鲜明特征。2025 届毕业生薪酬数据显示，7-9K 区间占比达 15.92%，较 2024 届增长 3.71 个百分点，5-7K 区间占比提升 3.52 个百分点，两大区间合计占比超 41%，成为企业争夺技术型人才的核心地带。这一变化反映出企业正通过主动提升薪酬竞争力来应对产业升级带来的人才需求变化。

从薪酬结构变化来看，低薪区间明显收缩，0-3K 区间占比下降 3.84 个百分点，3-5K 区间收缩 4.72 个百分点；同时 9-11K 高薪区间提升 1.45 个百分点，但 11K 以上区间保持稳定。这种结构性调整与山东省产业升级战略深度契合，特别是新能源汽车、人工智能等战略新兴产业的发展，催生了大量 7-9K 的技术岗位需求。青岛、济南等 AI 产业高地已率先形成人才吸引力标杆，与省政府“十大扩需求”行动计划

重点发展的新兴产业形成良性互动。

值得注意的是，这种薪酬结构优化反映了企业对中高端人才的争夺策略已从被动响应转向主动布局。产业升级与人才战略的协同效应正在显现，但 11K 以上区间维持稳定也表明尖端人才供需仍处于相对平衡状态。整体来看，山东就业市场正在经历从传统制造业向高新技术产业转型的关键期，薪酬结构的变化既是产业升级的结果，也是推动人才结构优化的重要动力。

4.2 济南毕业生薪酬 6250 元领跑全省，烟台期望薪酬差额暴露产业结构问题

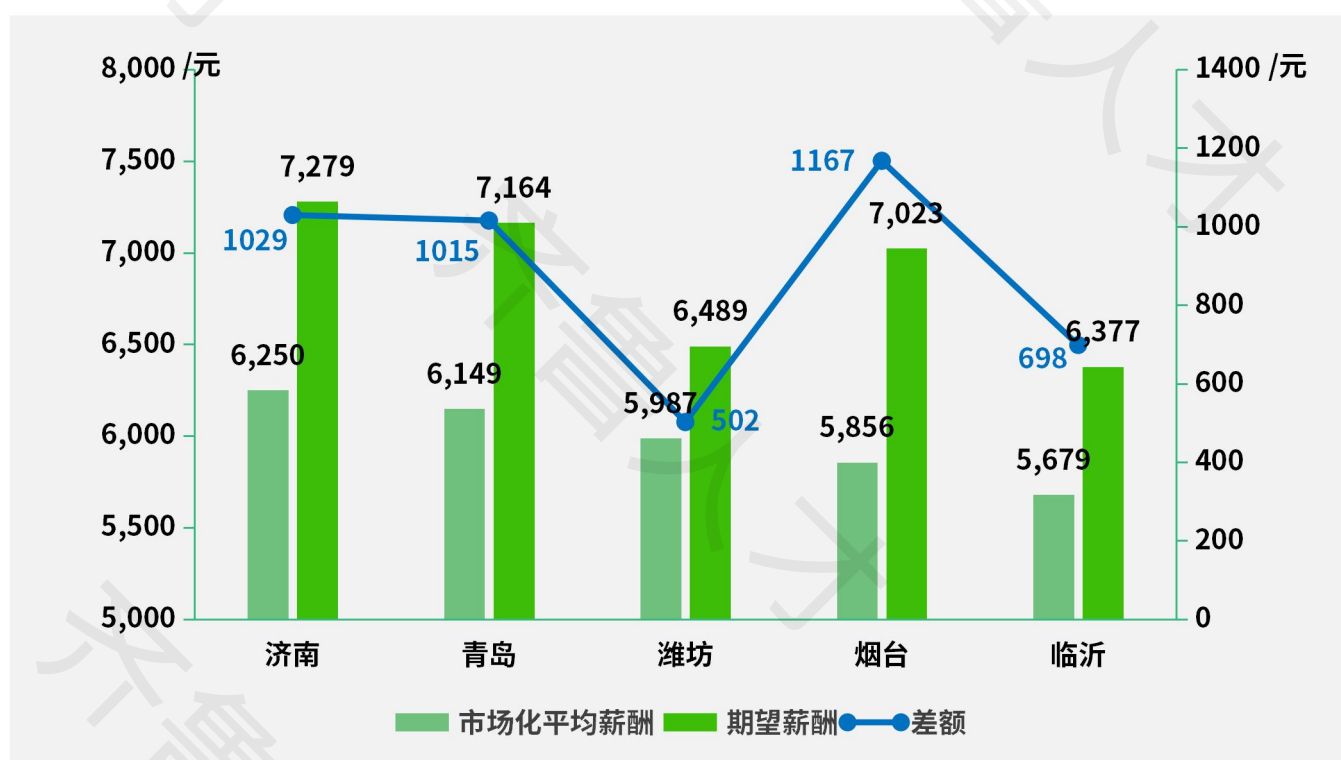


图 4-2 2025 届山东校园招聘市场化平均薪酬按地市排名（前五）

2025 届山东校园招聘市场化平均薪酬数据显示，省内就业市场呈现显著区域分化特征。济南（6250 元）和青岛（6149 元）作为双核心城市领跑薪酬水平，但均面临超千元的期望薪酬落差，反映出产业升级背景下人才成本压力剧增的现状。烟台以 1167 元的薪酬落差凸显结构矛盾，其高端制造业岗位供给不足导致毕业生预期难以满足。

潍坊（5987 元）和临沂（5679 元）则展现出较强的薪酬韧性，薪酬差额在 700 元以内。这主要得益于潍坊机械重工产业链的稳定发展和临沂物流枢纽建设带来的就业吸纳能力，使区域经济与人才需求形成良性适配。

整体来看，山东校招市场呈现“核心城市高薪高压、新兴城市平稳过渡”的梯度发展格局。建议济南、青岛通过完善人才补贴政策平衡企业用人成本，烟台需加快培育高端产业集群，而潍坊、临沂可继续发挥产业基础优势，打造差异化人才竞争力。未来区域协调发展需重点关注产业升级与人才留存的双向匹配。

4.3 人工智能、医疗健康领跑行业薪酬赛道，智慧农业 10.79%涨幅成最大黑马

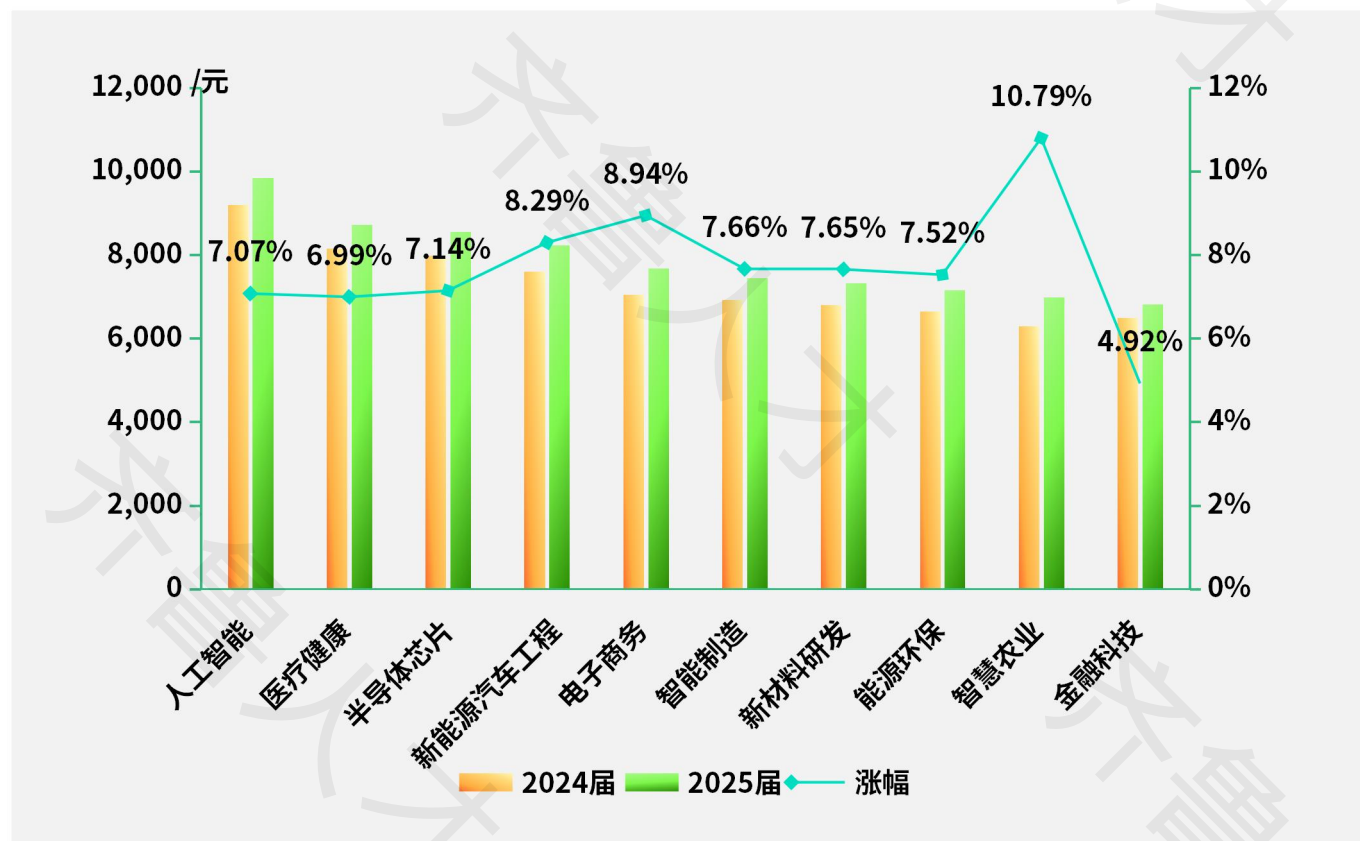


图 4-3 2024-2025 届山东校园招聘市场化平均薪酬按行业排名（前十）

山东校园招聘市场行业薪酬呈现明显的“战略赛道领跑、传统领域分化”特征。人工智能行业以逼近万元的岗位薪酬稳居高薪榜首，其中人工智能研发岗 7.07% 的涨

幅印证了黄河流域算力中心建设的深度赋能效应。值得注意的是，智慧农业以 10.79% 的涨幅异军突起，这主要得益于智能农机 40% 补贴新政的推动，充分体现了山东从农业大省向“智农强省”转型的战略决心。医疗行业作为传统优势产业，通过技术升级成功维持了第二梯队的薪酬竞争力。

相比之下，传统行业薪酬表现呈现明显分化。金融科技行业薪酬增速垫底，与金融业“学历通胀”现象形成呼应，反映出传统金融岗位溢价能力正在减弱。能源环保行业与智能制造保持中速增长，这与山东“制造强省”战略中对绿色智造人才的培育导向高度契合。这种行业薪酬分化趋势为毕业生提供了明确指引：建议重点关注新能源、半导体、现代农业等高增长领域，同时警惕金融等内卷行业的薪酬滞涨风险。对企业而言，在核心战略赛道加大薪酬投入已成为应对人才竞争白热化的必然选择。

4.4 人工智能算法工程师薪酬领跑，高薪岗位高度集中于战略新兴产业

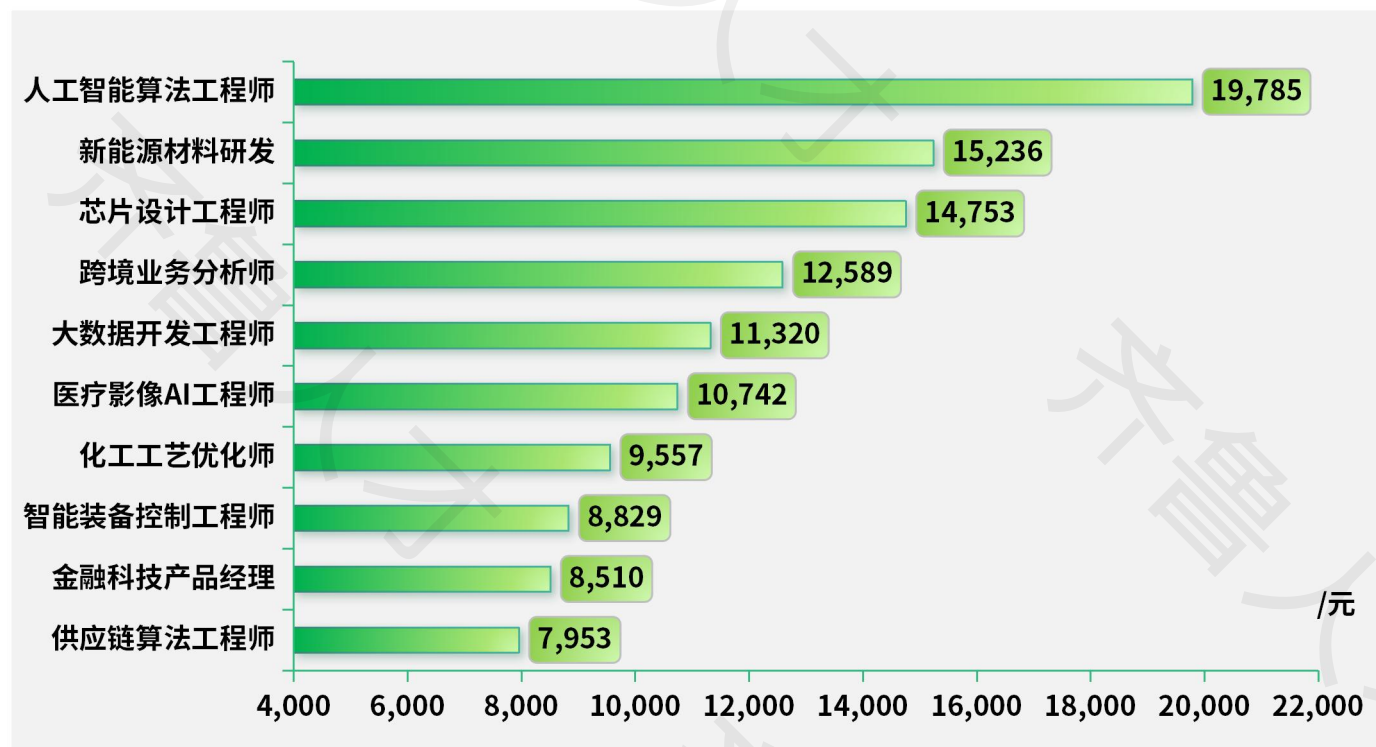


图 4-4 2025 届山东校园招聘市场化平均薪酬按岗位排名（前十）



根据数据显示，人工智能算法工程师以 19785 元的月薪位居榜首，较第二名新能源材料研发高出约 30%，反映出山东在 AI 领域的人才争夺已进入白热化阶段。芯片设计工程师与新能源岗位共同构成高薪“万元俱乐部”，印证了半导体和新能源产业的蓬勃发展态势。值得注意的是，跨境业务分析师的突出表现，体现了山东跨境电商生态成熟对复合型人才의强劲需求。传统产业中，化工工艺优化师和医疗影像 AI 工程师通过技术升级保持了薪酬竞争力，其中医疗影像 AI 工程师岗位突破万元门槛，与山东省“新医科”专业建设相呼应。

整体来看，山东校园招聘市场化平均薪酬 5463 元，高薪岗位高度集中于战略新兴产业，与全省高校近年新增 152 个专业点（80%为紧缺专业）的布局形成协同。为毕业生就业选择提供了明确的方向指引。

4.5 量子信息科学薪酬涨幅达 34.24%，山东校招市场掀起“硬核科技”抢才风暴

专业	2024 届	2025 届	涨幅
人工智能与算法工程	¥ 14,596	¥ 17,259	18.24%
量子信息科学	¥ 12,352	¥ 16,581	34.24%
集成电路设计与集成系统	¥ 12,412	¥ 15,219	22.62%
智能科学与技术	¥ 13,119	¥ 15,120	15.25%
新能源材料与器件	¥ 11,492	¥ 14,547	26.58%
数据科学与大数据技术	¥ 11,595	¥ 13,189	13.75%
智能网联汽车工程技术	¥ 10,755	¥ 13,017	21.03%
生物医药工程	¥ 10,688	¥ 12,690	18.73%
碳中和科学与工程	¥ 10,018	¥ 12,625	26.02%
工业机器人技术	¥ 9,758	¥ 11,039	13.13%

表 4-5 2024-2025 届山东校园招聘市场化平均薪酬按专业排名（前十）

从 2024 届到 2025 届的薪酬数据来看，量子信息科学达到 34.24% 的涨幅，反映出该领域在科研突破和产业应用中的爆发式增长。紧随其后的是新能源材料与器件（26.58%）、集成电路设计与集成系统（22.62%）和智能网联汽车工程技术（21.03%），这些专业的高涨幅与国家在碳中和、半导体自主化及智能交通等领域的战略布局密切相关。人工智能与算法工程虽基数较高，仍保持 18.24% 的稳健增长，印证了算法人才在产业智能化中的持续价值。

相比之下，数据科学与大数据技术（13.75%）、工业机器人技术（13.13%）等专业涨幅相对平缓，受市场饱和度和技术成熟度影响。值得注意的是，生物医药工程（18.73%）和碳中和科学与工程（26.02%）的突出表现，揭示了医疗创新和绿色经济对高端人才的强劲需求。整体而言，薪酬涨幅与政策导向、技术稀缺性呈正相关，为专业选择提供了明确的市场信号。

4.5.1 2025 山东校招薪酬榜工学领跑，基础学科需转型突围

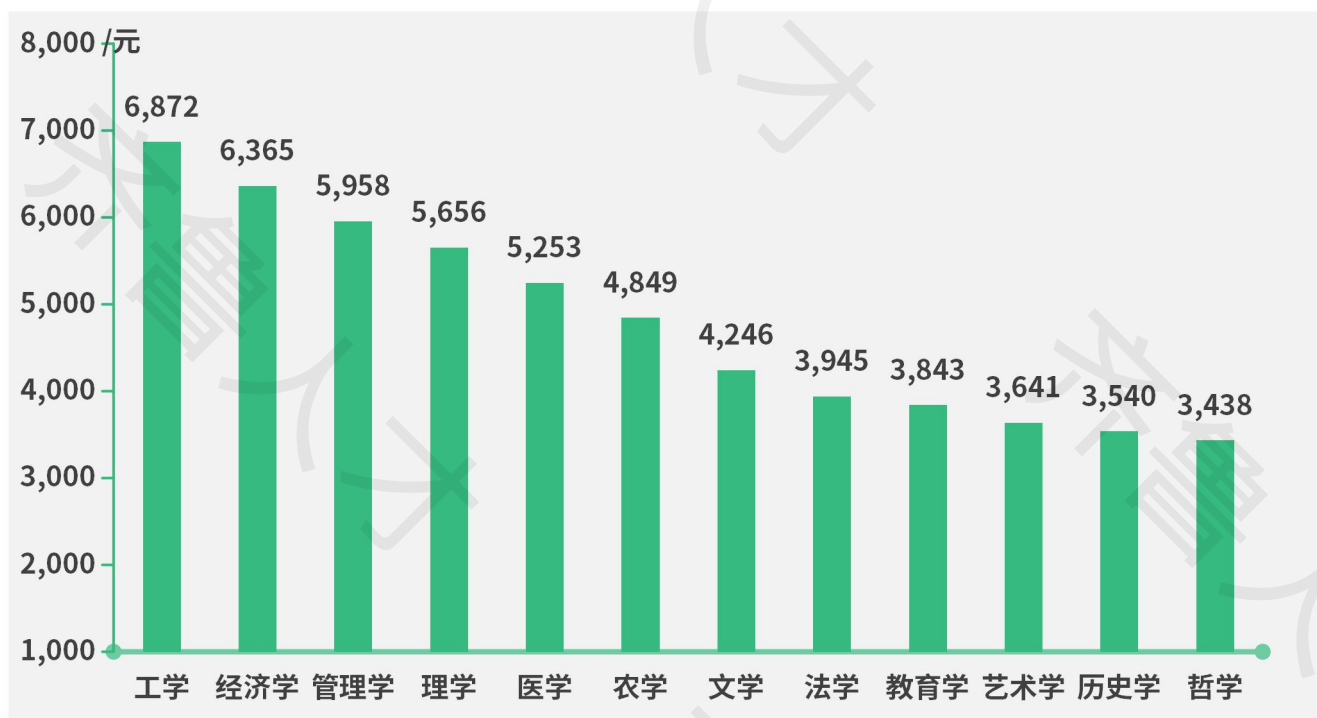


图 4-5-1 2025 届山东校园招聘市场化平均薪酬按学科门类排名

从 2025 届山东校园招聘市场化平均薪酬数据来看，不同学科门类之间存在显著差异。工学以 6872 元的平均薪酬高居榜首，这主要得益于芯片、AI 产业的快速扩张，使得工学专业毕业生薪酬同比涨幅超过 15%。经济学和管理学分别以 6365 元和 5958 元紧随其后，同样展现出较强的市场竞争力。

医学专业的平均薪酬为 5253 元，虽然排名第五，但其实际薪酬分化显著。在三甲医院等高端医疗岗位，医学专业毕业生的薪酬可达平均值的 1.3 倍，显示出医疗行业内部薪酬不均衡性的特点。与此同时，农学专业的平均薪酬达到 4849 元，受现代农业企业带动，其薪酬水平反超部分传统学科，反映出农业现代化对专业人才的需求正在上升。相比之下，历史学、哲学等基础学科的平均薪酬较低，分别为 3540 元和 3438 元，这些学科毕业生需结合交叉领域提升竞争力，以应对就业市场的挑战。

4.6 2025 届大专学历毕业生薪酬增幅超过本科，毕业生学历价值重构

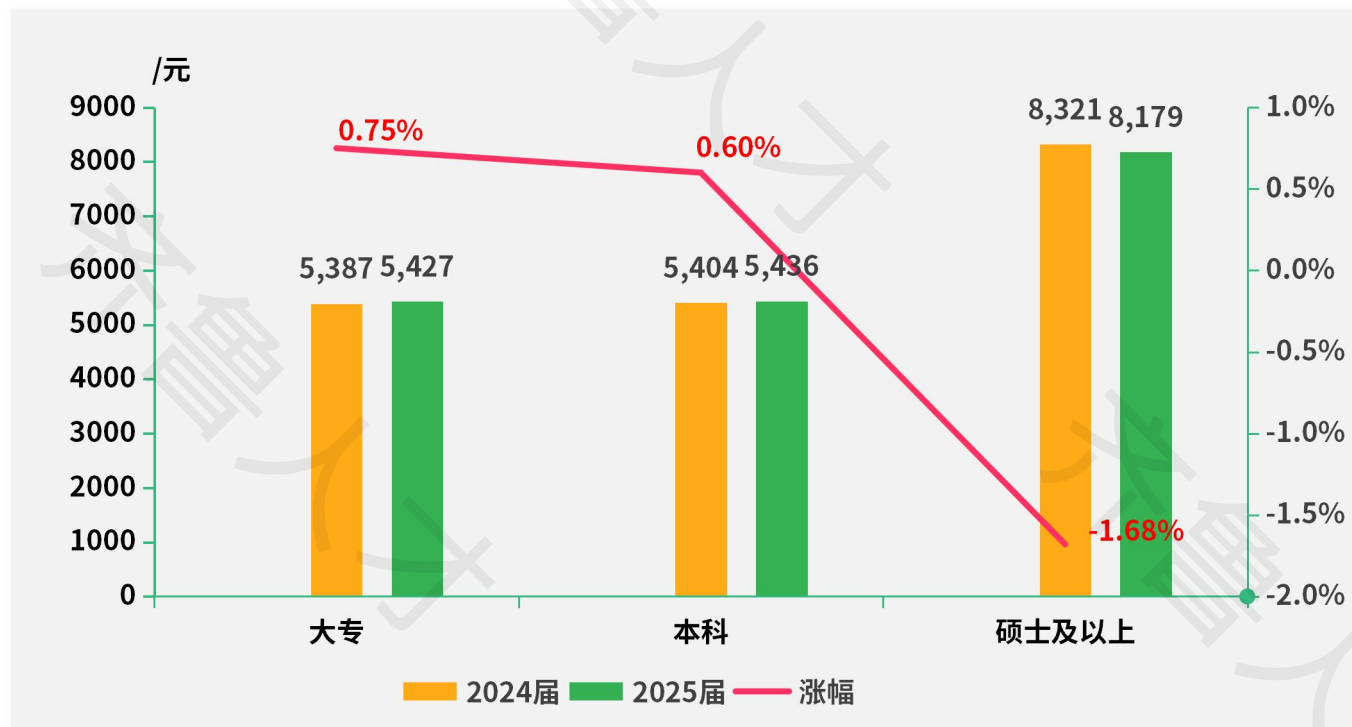


图 4-6 2024-2025 届山东校园招聘市场化平均薪酬按学历分析

根据数据显示，学历层次与薪酬水平呈现差异化演变趋势。大专学历毕业生薪

酬从 5387 元增至 5427 元，年均增幅约 0.75%，本科学历毕业生从 5404 元增至 5436 元基本持平，而硕士及以上学历毕业生则从 8321 元降至 8179 元，降幅达 1.68%。这种“大专稳增、本科停滞、硕士回落”的薪酬格局，反映了山东产业升级过程中技能型岗位需求提升与高学历人才供给过剩的结构性矛盾。值得注意的是，2025 届大专学历毕业生薪酬增幅(0.74%)首次超过本科(0.59%)，显示制造业基础岗位对实操型人才的迫切需求。

薪酬变化背后是山东校招市场的深度调整。硕士学历毕业生薪酬持续下滑与高校扩招导致的高学历人才过剩直接相关，2025 届山东高校毕业生 89.8 万人，其中硕士及以上学历毕业生占比 17.8%加剧竞争压力。同时，机械机电等实操类专业就业优势凸显，企业更倾向雇佣“即战力”强的大专学历毕业生，其薪酬涨幅已连续两年领先本科学历毕业生。

未来山东校园招聘就业市场将延续“学历价值重构”特征。虽然硕士学历毕业生当前薪酬仍高于本科学历毕业生，但差距较往年明显收窄。建议毕业生关注 AI 技术、农业科技等新兴领域，这些行业硕士学历毕业生薪酬仍保持八千元以上高位，且潍坊等城市对复合型人才需求旺盛。对于大专学历毕业生而言，需把握机械电气等传统行业技能缺口，通过“学历+证书”提升竞争力，在薪酬增长通道中实现弯道超车。

4.7 2025 山东企业薪酬常态：外资领跑，多元发展

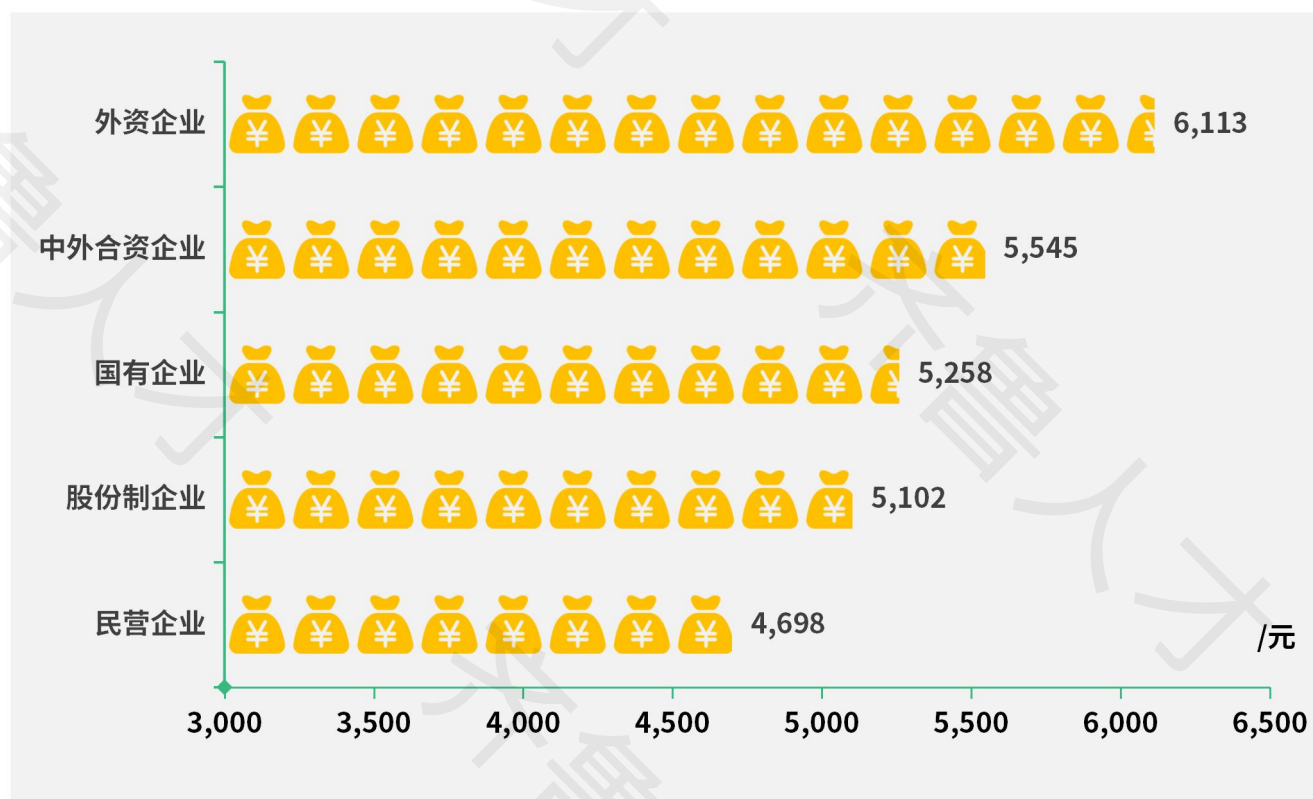


图 4-7 2025 届山东校园招聘市场化平均薪酬按企业性质排名

2025 届山东校园招聘市场化平均薪酬按企业性质显示出显著分化，外资企业以 6113 元位居榜首，中外合资企业紧随其后为 5545 元，国有企业平均薪酬 5258 元居中，股份制企业和民营企业分别为 5102 元和 4698 元，整体反映了山东校园招聘就业市场中企业性质对起薪的直接影响。这一排名表明，外资企业凭借国际化资源和高端技术岗位主导薪酬高层级，而民营企业尽管基数较低，但覆盖行业广泛吸纳了大量毕业生就业。背景上，山东校园招聘市场化平均薪酬出现稳步增长趋势，凸显区域经济活力与人才竞争加剧的趋势。

薪酬差异主要源于行业需求和结构性因素。传统支柱产业如机械设备重工与石化行业需求旺盛，带动国有企业及外资企业提供更高薪酬，山东能源集团等大型国企通过六险二金、专项补贴等福利增强竞争力，吸引高学历人才投身工程技术和国

际贸易领域。同时，学历与技能成为关键变量，硕士及以上学历在山东校园招聘市场化薪酬中普遍突破 8000 元，远高于本科水平，而企业性质差异也强化了薪酬层级，例如外资企业注重国际化人才储备，股份制公司则介于民营与国有之间，反映山东产业升级中的人才价值重估。

2025 届山东高校毕业生 89.8 万人，就业压力促使学生聚焦技能提升以匹配市场需求。尽管薪酬分化持续，但新兴领域如人工智能与农业科技加速扩张，经营管理类和 AI 技术岗位薪酬可观，为毕业生创造高增长机会。建议毕业生结合企业性质偏好和行业趋势优化求职策略，争取在稳定蓄水池产业以及创新赛道中实现职业突破。

4.8 职业规划与生活平衡并重：00 后职场既要职业成长，也要生活自由

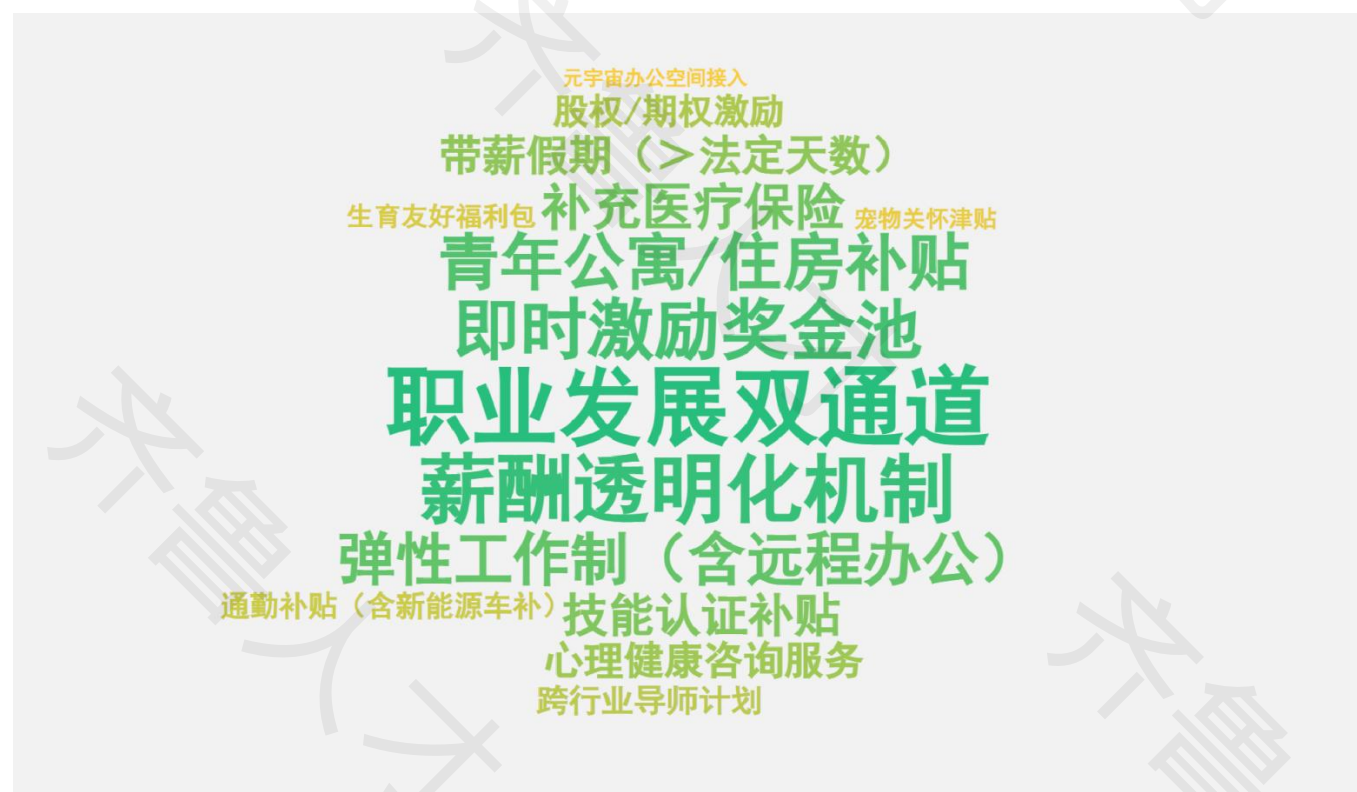


图 4-8 2025 届山东校园招聘毕业生福利偏好

00 后将职业发展双通道置于首位，折射出对单一晋升路径的抗拒。央国企推行的“管理+专业”双轨制正成为主流，技术专家岗薪酬可比肩管理层，契合其“兴趣

即工作”的价值观。但薪酬透明化与即时激励的高关注度，暴露出对传统“画饼式”长期激励的不信任——70%的 Z 世代要求薪酬与责任严格匹配，拒绝“月薪涨 5000 却责任翻三倍”的失衡晋升。这种矛盾推动企业重构动态薪酬模型，如将技术岗薪酬与技能指数挂钩。

弹性工作制与青年公寓的组合，揭示 00 后通过空间自由对抗职场消耗。一线城市房租占收入比例超过 35%，住房补贴成为基础生存诉求；而远程办公的实质是压缩无效会议（如程序员晋升后会议时长激增 280%）以保障“下班自由”。心理健康服务与宠物津贴则构建“情感锚点”，60%企业引入 EAP 心理援助应对隐形加班焦虑。这种“生活优先”逻辑倒逼企业放弃“伪弹性工作制”，转向结果导向管理。

4.9 企业进阶福利呈现精准化趋势，构建全生命周期人才价值管理体系

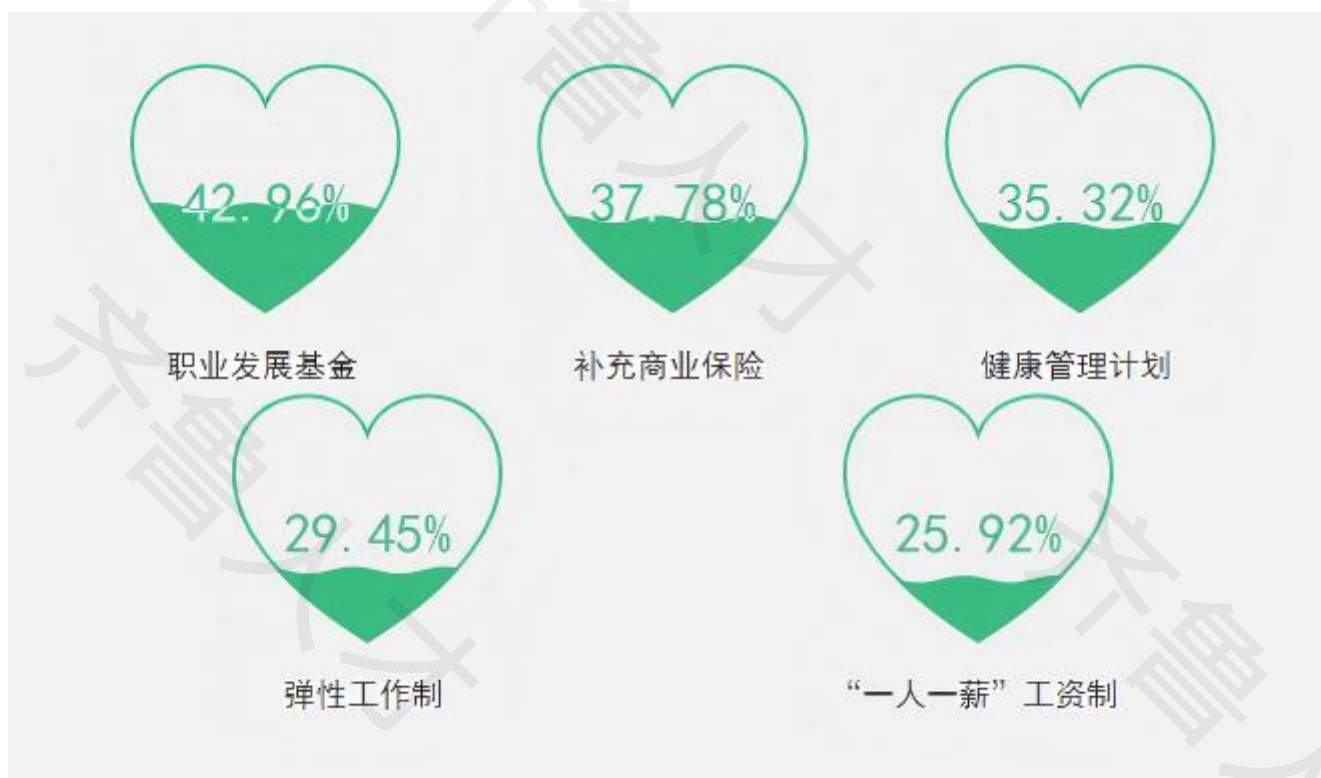


图 4-9 2025 届山东校园招聘企业进阶福利排名（前五）

2025 届山东校园招聘福利体系呈现“双轨并行”特征。基础保障方面，法定福利形成标准化保障底线。进阶福利则呈现精准化趋势，职业发展基金和补充商业保

险的高占比凸显企业战略重心转向人才可持续成长与风险保障，前者通过定制化培养计划如高端人才库与技能认证体系强化核心竞争力，后者嵌入“六险二金”框架提供高端医疗覆盖，满足毕业生对职业安全的需求。这种组合在传统产业升级区如制造业尤为突出，呼应山东基建与能源企业对高技能人才的依赖，助力区域经济转型。

健康管理计划、弹性工作制和“一人一薪”工资制的普及则标志着福利差异化加速，健康管理从基础体检扩展至心理健康假等增值服务，弹性机制如远程办公提升效率与工作生活平衡，而谈判工资制针对核心技术人才设计薪酬倍数溢价驱动创新。这种“基础保障+健康关怀+成长赋能”的三维生态，标志着山东企业从单一薪酬竞争转向全生命周期人才价值管理，既响应新生代职场诉求，也实现了组织效率与员工满意的双赢。



05

山东校招未来趋势展望

5.1 AI 重塑校招新生态，搭建校企智能对接桥梁



图 5-1 2025 届山东校园招聘数智化应用展示

人工智能技术正在彻底改变校园招聘的传统模式，构建起全新的智能招聘生态系统。在招聘前端，AI 简历筛选系统通过自然语言处理技术，能够快速解析海量简历，自动匹配岗位需求，大幅提升筛选效率。例如，山东某高校 2025 届招聘季中，AI 系统在 3 天内处理了超过 2 万份简历，准确率达到 92%，远超人工筛选的效率和精度。

在面试环节，智能面试系统通过多模态分析技术，对候选人的语言表达、微表情、语音语调等进行全方位评估。青岛某科技企业采用的 AI 面试官系统，能够自动生成个性化的面试问题，并根据回答内容实时调整提问策略，使面试过程更加科学、客观。同时，这些系统还能为 HR 提供详细的候选人分析报告，包括能力评估、发展潜力预测等关键指标。

在校企协同方面，AI 技术正在构建更加紧密的连接。智能推荐算法可以根据企业需求和学校专业特点，自动匹配最适合的校企合作方案。部分高校还建立了 AI 驱

动的职业发展平台，通过分析毕业生的学习轨迹、项目经历等数据，为其推荐最适合的企业和岗位，实现精准就业。

此外，AI 技术还推动了招聘服务的个性化升级。智能客服系统可以 24 小时解答毕业生疑问，虚拟招聘会平台支持远程面试和互动，大大拓展了招聘的时空边界。这些创新不仅提升了招聘效率，也为毕业生提供了更加便捷、高效的求职体验。

未来，随着 AI 技术的持续发展，校园招聘进入更加智能化、个性化的新阶段。通过构建校企智能对接平台，实现人才供需的精准匹配，最终形成一个更加开放、高效的人才生态系统。

5.2 新工科建设与产教融合升级，定制化培养方式实现了人才供需精准对接！

近年来，山东省在校企合作领域持续深化创新，尤其在校园招聘中推动“校企合作 2.0”模式，通过订单班、产业学院等定制化培养方式实现了人才供需精准对接。以海尔集团与青岛大学合作为典型案例，双方共建“海尔智能装备学院”，按照企业实际岗位需求反向设计课程体系，把生产线搬进校园，学生大三即可进入海尔“预备工程师”订单班，毕业时实现“入学即入职”的无缝衔接。这种模式不仅缩短了企业用人培养周期，更使学生获得真实产业场景下的实战经验，2024 年该订单班就业对口率达 98%，平均起薪较常规专业高出 35%。

随着具有“山东特色”培养模式升级，预计到 2026 年形成覆盖 16 地市的 30 个省级现代产业学院网络，实现从单点合作到产业链全域培养的跨越。未来三年，该模式重点向新一代信息技术、高端化工等十强产业倾斜，通过“双导师制”、“学分银行”等创新机制，推动人才培养与区域经济需求实现动态校准，为山东新旧动能转换提供持续人才支撑。

5.3 跨境引才新范式：青岛企业日韩高校联合招聘会驱动山东国际化人才战略升级

在山东校园招聘领域，跨境招聘试点——由青岛企业主导的日韩高校联合招聘会正成为引人瞩目的新趋势。随着跨境电商等外向型产业在山东尤其是青岛地区蓬

勃发展，对具备国际视野、熟悉海外市场运作人才的需求急剧攀升。青岛企业借此东风，奔赴日韩高校，精准对接当地优质生源。

日韩高校在国际商务、信息技术、创意设计等专业领域颇具优势，其毕业生拥有扎实专业知识与多元文化背景，契合山东企业拓展海外业务、提升国际竞争力的诉求。通过联合招聘会，青岛企业不仅能引入专业适配人才，还能搭建起与日韩高校长期合作的桥梁，促进产学研深度融合。这一创新招聘模式，为山东企业的国际化征程注入强劲动力，开启了校园招聘的国际化新局面。

5.4 校招市场雇佣关系多元化进程呈现加速趋势

校招市场呈现政策驱动与市场牵引的双轨加速发展态势。政策端持续强化托底力度，多地试点“先落户后就业”政策并探索灵活就业者公积金弹性缴纳制度，为毕业生构建就业安全网；市场端则在新兴领域爆发增长，跨境电商、智能驾驶等行业推动平台型企业用工需求年增 25%，预计创造超 80 万个非标准岗位，显著改变传统“招聘会+简历投递”模式在校园场景的占比趋势。

雇佣关系加速向多维度网状结构裂变，契约形态从单一劳动关系转向“主业+副业”复合模式及项目制合作，预测 2027 年基于区块链的电子合约签署量破千万量级；但风险敞口同步扩大，约 42%灵活就业者缺乏系统性职业保障，倒逼政策层面对社保衔接、纠纷仲裁等机制进行创新突破。

人才培养体系正向动态适配转型。高校端积极推进“微专业+技能徽章”模块化课程，预计 2026 年 60%本科专业嵌入灵活就业能力培养。企业端则通过元宇宙面试、AI 评估等技术使得人才筛选效率提升 300%，并构建精细化“岗位能力图谱”。未来三年形成“政策保底线、市场拓空间、教育供动能”的三维协同生态，推动校招体系成熟度倍增。

5.5 山东 ESG 校园招聘需求激增，碳中和与绿色金融岗位主导就业新格局

山东省校园招聘市场正迎来 ESG（Environmental, Social and Governance）领域的爆发式增长。2025 年数据显示，省内碳中和、绿色金融相关岗位校招需求同比

激增 120%，其中青岛、济南两地贡献了 75% 的增量。这一趋势与山东省“十四五”绿色低碳发展规划深度契合，特别是烟台万华化学、青岛海尔等本土龙头企业纷纷设立 ESG 专项管培生计划，预计未来三年提供超过 8000 个绿色岗位。2025 年参加招聘会企业覆盖环保、新能源等 ESG 相关领域，新能源、新材料领域岗位增幅显著。这表明 ESG 岗位实际供给量已形成规模基础。

这一转型正在重塑山东就业市场格局。一方面，传统制造业大市如潍坊、淄博正加速绿色转型，潍柴动力等企业把 ESG 指标纳入全部技术岗招聘标准；另一方面，济南新旧动能转换区吸引 36 家绿色金融企业入驻，形成区域性 ESG 人才高地。调研显示，省内 ESG 岗位呈现“高学历+复合技能”特征，要求同时具备环境工程专业背景和碳核算能力的岗位占比达 43%。随着山东半岛蓝色经济区建设的推进，预计到 2027 年，沿海城市的海洋碳汇相关岗位实现 200% 的增长，进一步强化山东省在绿色就业领域的领先地位。

5.6 数字化转型驱动山东校招变革：00 后倒逼企业重构话术体系与管理模式

随着首批 00 后全面进入职场，山东校园招聘正呈现数字化与个性化并重的趋势。企业校招话术逐渐从单向宣讲转向双向互动，通过社交媒体、线上招聘平台等数字化渠道建立更平等的沟通方式。00 后求职者普遍采用“反向背调”模式，在面试前通过企业官网、职场社区等渠道考察雇主品牌，促使企业必须把文化价值观融入招聘话术中。数据显示，约 82% 的山东企业已开始在校招中强调弹性工作制、个人成长路径等符合 00 后需求的关键要素，这种转变凸显出校招话术正从“企业需求导向”向“员工价值导向”演进。

在管理方式转型方面，00 后员工对传统科层制管理模式提出全新挑战。调研显示，山东企业面临的核心管理难题包括：00 后拒绝无效加班（67%）、抵触形式化团建（58%）、要求工作与生活明确边界（89%）。这要求管理者从“权威型领导”转向“服务型领导”，通过即时通讯工具保持扁平化沟通，采用项目制协作平台替代传统

考勤管理。值得注意的是，00 后更看重心理契约而非劳动合同，62%的山东企业已开始把仲裁风险防范纳入管理培训，通过优化流程设计预防劳动纠纷。

未来山东校招管理呈现三大转型方向：首先是招聘-培养一体化，如腾讯采用的“产品化 HR 管理”模式，让业务部门提前介入校招环节；其次是个性化激励体系，立邦中国等标杆企业通过清晰的职业发展地图降低 00 后的职业迷茫感；最后是文化适配度筛选，京东等企业采用多维度面试评估，确保新员工与企业价值观匹配。这些变革显示，企业必须把校招视为雇主品牌建设的起点而非终点，通过持续的管理创新把 00 后的“整顿职场”能量转化为数字化转型动力。

《2025 届山东校园招聘报告》特别说明：

一、数据基础与方法

本报告核心数据源自齐鲁人才平台：

采用 14.7 万份活跃毕业生求职样本（2025 届）、3.4 万家企业雇主样本及 10.6 万条校招职位样本；

通过实地走访、6 场数据分析会与 4 场趋势研判会，结合大数据分析技术进行交叉验证与可视化呈现。

二、数据范围与对比基准

时间范围：数据采集期为 2024 年 9 月 1 日至 2025 年 6 月 30 日（含）；

同比口径：所有对比数据均指山东省高校毕业生往届同期（即上年 9 月 1 日-当年 6 月 30 日）历史数据。

三、数据效力声明

样本局限性：结论严格基于齐鲁人才平台样本生成，未覆盖其他招聘渠道数据；

政府数据优先原则：若报告数据与山东省教育厅、人社厅等官方发布数据不一致，一律以政府部门数据为准；

行业波动提示：受政策与经济环境影响，部分结论可能具有阶段性特征。

四、版权与使用规范

报告著作权、数据解释权及修订权归齐鲁人才研究院独家所有；

使用建议：

仅作为就业市场趋势分析的辅助参考工具；

禁止用于学术论文直接引用、政府政策制定唯一依据或商业评估核心凭证；

公开引用需注明来源：“齐鲁人才研究院《2025 届山东校园招聘报告》”。

五、免责条款

报告中的预测性结论基于历史模型推演，不构成确定性承诺；

因样本偏差或不可抗力导致的数据差异，齐鲁人才研究院不承担相关责任。

总编辑：吴强

编委会：张书岩 杨文文 王伟

数据支持：王凯新 李云龙 高长春

美工设计：段芹芹



齐鲁人才小程序



齐鲁人才APP