# 最新大学生就业情况调研报告总结 大学生就业状况调研报告(三篇)

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2024-09-06

*随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。那么报告应该怎么制定才合适呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。大学生就业情况调研报告总结 大学生就业状况调研报告篇一一、调查样本基本情况1...*

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。那么报告应该怎么制定才合适呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

**大学生就业情况调研报告总结 大学生就业状况调研报告篇一**

一、调查样本基本情况

1、人员结构。本次共调查大学毕业生772人，用人单位13家。在全部接受调查的大学生中，应届毕业生467人，占60%;往届毕业生305人，占40%;男性494人，占64%;女性278人，占36%。

2、学历结构。在全部接受调查的大学生中，本科以上学历399人，占51.7%，其中：硕士48人、占6%，博士1人、占0.1%;专科学历311人、占40%;高职57人、占7%。

3、专业分布。全部接受调查的大学生，分别来自理、工、农、医等十三个专业，其中，工学203人，占26%;管理学138人，占18%;理学122人，占16%;经济学110人，占14%;文学69人，占9%;其他如农学、医学、法学、教育学、艺术等共101人，占13%。

二、调查大学生就业状况

(一)大学生签约率较低且工作不够稳定

截止4月30日，在接受调查的467名应届大学毕生生中，已经签定就业协议的145人，占31%;未签定就业协议的182人，占39%;其他虽未签定就业协议，但准备自主创业的56人，占12%;准备读研或出国的28人，占6%;准备考公务员的14人，占3%;尚无具体就业意愿的42人，占9%(见图一)。

往届大学毕业生(主要是06、07、08届)中，有280人(占92%)曾经就业，有25人(占8%)从毕业至今未就过业。在曾经就业的大学生中，有194人有过失业经历，且目前处于失业状态;有86人(占28%)目前处于就业状态但希望调换工作。在曾经就业的大学生中，有175人是当年实现就业，有92名大学生(占33%)累计就业不到1年(见图二)。

(二)往届大学生就业愿望更加强烈

从求职方式看，调查列举了“通过老师、亲戚、朋友推荐到用人单位”、“直接到用人单位咨询”、“到劳动力市场或人才市场登记应聘”、“通过报纸、电视、广播等查找招聘信息”、“利用网络查找招聘信息”、“通过各类政府或中介有组织的招聘会”、“用人单位直接到学校招聘”和“其他”八种不同的求职方式。调查结果显示，应届大学生中有64%的人仅使用单一一种方式求职，而往届大学生中70%的人选择2种以上方式求职(见图三)。这说明往届大学生求职就业的主动性高于应届大学生。

(三)大学生比较注重网络和市场在求职中的作用

通过对未就业的大学生求职渠道分析，往届大学生求职渠道主要集中在：“利用网络查找招聘信息”、“到劳动力市场或人才市场登记应聘”和“通过报纸、电视、广播等查找招聘信息”，他们中分别有75%、54%、45%的人通过上述三种渠道寻找过工作。(见图四)。应届大学生求职渠道主要集中在“利用网络查找招聘信息”“通过老师、亲戚、朋友推荐到用人单位”和“到劳动力市场或人才市场登记应聘”三种方式，分别占34%、25%、24%。尽管应届和往届大学生求职渠道有所区别，但他们都将网络和人力资源市场作为自己求职的主要方式。

(四)大学生就业实际工资收入比期望值低

调查反映，大学生就业期望的月薪水平集中在1500元左右，具体是：14%的大学生愿意拿800-1200元的月薪，48%的人希望今后的月薪达到1500元左右，35%的人希望月薪拿20xx元以上。但实际上，往届大学生在就业期间的平均工资水平是：8%的人只拿到800元的月薪，27%的人拿到800-1200元月薪，40%的人拿到1500元左右月薪，20%的人每月拿到20xx元以上月薪(见图五)。由此可见，有35%大学生实际收入比预期低500元左右。

(五)大学生就业主渠道正在向非公有制经济和自主创业转变

调查显示，目前与应届大学生签定就业协议的单位中：国有企业占40%、私营企业占24%、其他内资企业占14%(见图六)。私营企业就业人数仅次于国有企业，成为吸纳大学生就业的重要渠道之一。

在接受调查的未就业的应届和往届大学生中，有34%的人希望自主创业，其中：往届大学生中想自主创业的人数达到52%;有31%的人希望到私营企业工作，有28%的人希望到跨国企业或国有企业工作。由此可见：自主创业和到私营企业工作，已经成为大学生就业的重要渠道。

(六)多数大学生接受过就业服务

在接受调查的全部往届大学生中，有81%的人接受过至少一样就业服务，16%的人没有接受过任何就业服务(见图八)。从享受就业服务项目看，在“求职登记”、“职业指导”、“职业介绍”、“档案管理”、“培训申请”、“社保关系接续”、“鉴定申请“以及“其他”八项就业服务项目中，有41%的人享受过求职登记，有24%的人享受过职业指导，有23%的人享受过职业介绍。从享受就业服务的场所看，为大学生提供就业服务的机构，以公办就业服务机构和学校为主，69%的人到人才市场、劳动力市场和其他社会机构接受就业服务，有24%的人到学校接受就业服务。

(七)大学生对就业前景普遍乐观

在全部接受调查的大学生中，对自己的就业前景持很乐观态度和比较乐观态度的占47%，感觉一般的占42%，没感觉的7%(见图九)。而对整个就业形势的判定上，有10%的人认为形势好，如不挑剔，很容易找到工作;有65%的人认为形势一般，理想工作不容易找;有19%的人认为形势严峻，完全找不到工作(见图十)。多数大学生对找到工作抱有信心。

三、影响大学生就业的主要因素

(一)需要就业的大学生人数增长较快

20xx年，全省普通高校招生16万人，20xx年，全省普通高校招生38万人，短短8年时间，全省大学招生数上升22万人，年均增幅13%(见图十一)。但据今年工商局统计数据反映，受金融危机影响，一季度投资有减少趋势，用人单位吸纳就业能力相对下降，大学生就业供需矛盾将会进一步增大。

(二)大学生就业的结构性矛盾仍然存在

招聘会上接受调查的13家用人单位，在招聘大学生时zui看重的因素分别是：工作能力占92%，相关工作经验占85%，道德品质占69%。而对学历、专业、在校成绩等并不是很关注。在接受调查的大学生中，有66%的人在大学期间从事过兼职工作(其中：40%兼职时间累计不超过2个月)。凭2个月以内的兼职工作经验，培养用人单位要求的工作能力和工作经验，难度较大。说明用人单位强调大学生的综合素质，正成为大学生能否顺利就业的风向标，也反映出用人单位希望聘用人员能快速适应工作岗位要求，降低岗位培训成本。

(三)资金、政策和项目是大学生自主创业的关键因素

在接受调查的准备自主创业的大学生中，要求其从“合适的项目”、“资金支持”、“政策支持”、“技术支持”、“社会关系”以及“其它的支持”六种支持中选择几项，结果选择需要资金支持的人占59%，选择需要政策支持的人占38%，选择需要项目支持的人占30%。

(四)大学生就业理念需要调整

在接受调查的已签约应届大学生中，对签约的用人单位满意的占55%，未签约应届大学生认为，没找到工作的主要原因是用人单位无法满足自我未来的发展。这说明应届大学生在进入社会时，比较注重自我感受，看重未来的发展，对自己不满意、不适合的用人单位，不愿意降低要求、随意签约，就业观较为理想化。

(五)大学生就业维权、保护意识要增强

所有接受调查的大学生中，对《劳动法》、《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》、《基本医疗保险有关政策》、《工伤保险条例》、《职工带薪年休假条例》等七部与就业有关的法律、法规，全部知道的仅占17%，完全不知道的占16%，其余都是知道一至几部的(见图十二)。在调查现场，有大学生问：用人单位不给休假怎么办?为什么要办理失业登记，能够享受什么待遇?而参加调查的未就业的往届大学生中，仅有11人办理了失业登记。说明大学生对就业相关的劳动保障政策、法规不熟悉，接受就业服务的主动意识不强，借助就业和社会保障政策法规自我保护意识不强。

四、对策建议

(一)以充分就业为前提，稳定就业岗位

分析往届大学生就业状况，大学生就业不充分、不稳定的问题比较突出，有相当一部分人经过短暂的工作经历后即失业，说明一些用人单位聘用岗位灵活性较大，大学生自我择业意识较强。往届大学毕业生工作时间不长，就希望调换单位或工作岗位，由就业转入失业，加大了人力资源市场劳动力供给。因此，政府相关部门应当关注已就业的大学生就业状况和想法，加强失业风险教育，研究制定用人单位吸纳大学生稳定就业的政策措施，稳定他们的就业岗位。

(二)以私营企业吸纳就业为重点，增加就业岗位

从调查数据来看，私营企业在大学生就业中逐渐发挥重要作用。私营企业经营灵活，发展较快，吸纳就业作用明显，在经济转型、私营企业扩大发展时，可以成为继国有企业之后，解决大学生就业的主要渠道。要通过制定鼓励中小企业发展政策，充分发掘私营企业安置就业的能力。同时，加强对私营企业的用工管理，从社保、维权等方面，维护大学生就业合法权益。

(三)以自主创业为导向，扩大就业渠道

针对当前大学生的就业状况，一些地方已经出台了鼓励创业带就业的文件，为安置大学生就业的企业和大学生自主创业提供了政策支持。要进一步加大政策落实力度，在资金、政策、项目上，给大学生创造更多的支持，在小额担保贷款和税费减免的工作中，总结前期下岗失业人员享受相关扶持政策中的经验，简化办理手续，提高可操作性，鼓励大学生发挥自身优势，加入到自主创业的行列中，扶持发展更多的中小企业，培育形成新的就业增长点。

(四)以职业培训为手段，提高就业能力

坚持“以服务为宗旨，以就业为导向”的职业教育办学方针，积极推动职业教育与市场需求的接轨，加强与用人单位的需求对接。努力通过职业培训，弥补高校课程与社会需求之间的差距，提高大学生社会适应能力;同时，通过职业教育，减缓当前大学生就业增长需求过快增长，储备优秀技能人才。

(五)以信息化为桥梁，提升就业服务

大学生都具有较高的知识水平，他们在寻找工作时，大多数都借助信息网络等技术手段。要进一步加强劳动保障信息化建设，一是建立全省人才资源库和用人单位招聘信息库，实现供需双方网上匹配和信息交换;二是充分利用金保工程覆盖省、市、县、社区的信息网络，将就业服务延伸到学校和社区，对大学生开展零距离的就业指导、培训和职业介绍、就业管理服务，及时解决他们在就业中遇到的困难，全方位地提供就业服务;三是加强门户网站建设，在网站上开设面向大学生就业服务的专栏，实时发布职业供求信息，提高职介成功率。

(六)以宣传为抓手，转变就业观念

要根据当前经济结构调整和市场就业的方向，通过电视、广播、报纸、宣传栏等宣传媒体，引导大学生转变就业观念，树立正确的择业观、就业观，把大学生的就业意愿从追求单纯的国有企业稳定工作中，引导到非公企业、农村基层、城市社区、自主创业、灵活就业等更广泛的就业领域。通过搭建舆论宣传平台、就业服务平台和权益维护平台，引导高校毕业生认清就业形势，理性选单位、择岗位、看薪资，通过多种就业安置渠道，尽快实现就业。

(七)以执法监督为保证，净化就业环境

定期发布工资指导线，明确行业、工种的工资指导标准，指导用人单位合理定薪，让大学生在市场中准确定位。同时，加大劳动保障监察执法力度，加大对人力资源市场清理整治工作，加强对用人单位的监管，对侵害大学生合法权益的事件，要严厉打击，努力营造宽松的大学生就业环境。

**大学生就业情况调研报告总结 大学生就业状况调研报告篇二**

伴随着高等教育体制的改革，高校招生的扩大和就业“市场化”进程加快，中国劳动力市场出现了大学生就业难题。即将面临就业的我们，作为背负着家长、社会和自身的期望值的特殊群体，通常我们自我定位比较高，对自己未来工作期望值很高，社会对我们要求也很高，这使我们面临很大的心理压力。

第一部分、大学生“就业难”的现状

自1999年开始，中国普通高等学校招生数量逐年扩大，使中国高等教育从精英化阶段进入到了大众化阶段。大学生就业问题也渐露端倪,成为近几年突显的社会问题,而且有愈演愈烈的局势。20xx年，全国共有高校毕业生280万人，比2024年增加68万人;20xx年全国高校毕业生达到338万，比20xx年增加58万;20xx年全国高校毕业生更是创造了690万的记录。据统计,20xx年全国高校毕业生已经高达727万，就业形势紧张的现状已很难避免。尤其是对于刚刚毕业的大学生来说,他们的就业可能就是难上加难了。大学生就业难!这已成为社会上“老生常谈”的社会问题。

“毕业就失业”是所有将要走出大学的大学毕业生面临的问题，他们的就业面临着巨大压力。因为目前中国正处在人口总量、劳动就业人口总量的高峰期，劳动就业人口总量在最近两三年将会达到峰值。就业压力则可能使就业结构矛盾更加突出。

中国，做为世界上最大的发展中国家，自古就有尊崇教育的优秀传统。可是走到今天，我国的高校体制培养出来的高材生却满足不了社会的需求，这是一个值得大家探究的问题。

第二部分、大学生“就业难”的原因

大学生就业问题是整个社会就业问题的缩影,很多国家都存在大学生就业问题,但是中国目前这个问题比较严重。因为我国人口基数大，为了尽量满足更多人受高等教育的愿望，势必会造成大学生人数增加，导致就业问题日益严峻。我国目前经济发展的状况，创造不了如此多的就业机会，无法满足日益增长的大学毕业生需求。

一、社会

(1)、经济发展不平衡,区域结构性矛盾影响就业状况。导致就业难最根本的原因是经济发展不平衡，东西部地区差距的扩大所导致的区域结构性矛盾。大学生就业难处于“两难”境遇：一边是毕业生想去的地区和单位不要毕业生或毕业生素质达不到用人单位要求,另一边经济发展较落后的中西部地区和边远地区、贫困山区及乡镇长期招收不到应届大学毕业生。

(2)、是国家就业制度和相关政策法规不很完善。用人指标、户口、档案等问题，导致一些大学生放弃既有机会，用人单位招不到人。三是就业竞争激烈,市场达超饱和。大学生毕业人数的不断增加，然因金融危机带来的就业岗位数绝对减少大学培养的学生不适应市场的需要等，使他们在求职择业竞争中处于劣势。

(3)就业过程存在着不足。首先，就业信息的双向不畅通，毕业大学生无法得到用人单位的完备信息，同样，用人单位也由于信息不完善无法找寻到最合适的人才。再者，就业环境中存在着不公平的现象，男女就业不公平，文理就业不公平以及面试中的暗箱操作，都使得大学生就业的趋势更加严峻。

(4)社会壁垒的形成。就业市场分割的现实加大了大学生就业的难度。近年来,毕业生自主择业已成主流,而户籍、档案等一些因素仍然是大学生就业的绊脚石。许多在找工作的大学生都有“非本市户口免谈”的经历,由于没有用人单位所在地户口,使大学生与许多好的工作机会失之交臂。国家就业制度和相关政策法规不很完善。用人指标、户口、档案等问题,导致一些大学生放弃既有机会,用人单位招不到人。

二、学校

(1)、高校的专业设置和调整滞后于社会发展，没有能够以市场需求为导向进行主动调整，往往依据自身师资条件等，专业设置盲目性,专业趋同现象严重,造成供给结构失衡。

(2)、课程设置不合理,课程内容陈旧。对于实用性强的技术岗位招聘，很多单位在通过与学生面试中反映，高校部分专业课程设置无法与单位实际需求相适应。

(3)、忽略职业素质培养对学生的重要性。很多高校根据专业的不同开设了赏析课，却没有高校在课程中设计职业素质课。这让许多高校毕业生在工作中连最基本的职场礼仪都不了解，为自己职场发展造成了障碍。

(4)、教师工作量加大，整天忙于应付事务性的工作，没有时间补充新知识，缺乏职业生涯指导的专业研究。

三、大学生自身

(1)、大学生自身综合素质不能适应用人单位的需要。许多企业人力资源部人员认为当代大学毕业生主要有以下几个方面欠缺：①、专业知识不够扎实，没有形成自己的核心竞争力。②、能力水平低下，特别是实践动手能力不强。③、综合素质不高，难以胜任更高层次职位的需要，大学生缺乏责任感和主人翁意识,实践能力、创新精神较差，缺乏职业道德与职业素养,有些学生在为人处事方面还存在种种缺陷。

(2)、大学生自身定位不准确。大学生缺乏对自我客观科学的认识，常高估自己的能力。大部分学生表现出对社会需求不关心，对职业目标模糊，不能很好地将自己所学专业与国家发展结合起来。有不少大学生在择业过程中不能客观正确地认识自己，认识环境，过高地追求超越自身素质的职业和社会提供的条件，缺乏正确的择业定位。主要表现在：择业期望值普遍过高，一毕业就想拿高工资，谋好职位，出人投地，而并未考虑自身是否具备“千军万马过独木桥”的实力;过分看中单位的医疗、养老保障制度等,只把目标锁定在政府部门、事业单位、公有制企业、外企上。择业期望值普遍偏高，不肯放下架子，缺乏脚踏实地从基层开始干起的精神。 “高不成,低不就”，已然成为当代大学生就业难的尴尬原因。

(3)、大学生自身性格缺点。近几年毕业的大学生很多都是“90后”的独生子女,他们普遍对父母的依赖性较大，缺乏独立的为人处世的能力，而且社会对“90后”这一代的评价褒贬不一，用人单位认为“90后”大学生员工普遍存在着散漫、忠诚度低、责任心弱等缺点,使用人单位招聘时有所顾忌。

第三部分、解决措施

(一)、国家

(1)、建立健全大学生就业机制，促进就业。通过各项鼓励人才合理流动的政策，消除户籍、档案等人为限制毕业生自由就业的障碍，加大对支边、支农的引导和扶持力度，促进高校毕业生就业。

政府应注重经济增长和就业的协词增长。经济的发展不只是一味地追求gdp的增长还要增进人民的福利。国家应该构建以大学生就业为核心的公共政策体系，努力扩大就业，在有的时候还应该不惜牺牲一点经挤增长速度栗保证大学生的充分就业。

(2)、政府应加大对企业的引导和规范。企业是消耗大学生的第一大基地，所以政府应通过合理的优惠经济政策来引导企业吸收大学生就业、通过法律法规已经其它政策来规范企业行为，从而解决就业难的问题。

(3)、利用市场经济来推动和加快高校教育体制的改革，在专业设置上要改造传统专业和基础学科，加大新兴产业和支柱产业的专业建设力度，适当减少专业数量和专业知识课程扩大专业知识面，使得专业设置更加优化;在人才培养上，高校应该打破学科壁垒，加强各学科的融合，建立学用结合的培养体制，依据企业需求提高大学生的实践能力与职业素养是解决大学生就业难题的决定性环节，加大复合型人才培养力度。

(4)、全方位提高大学生素质。高校在推动教育体制和人才培养方案改革的同时，要狠抓教育质量，注重学生的理论学习和实践相结合。教书应先育人，学校在育人方面要加大投入、加强引导。高校还应该加大对学生的职业生涯规划的指导，让学生有目标地安排大学生活，促进学生的成长成才。

(1)、 社会上的用人单位要树立科学实际的人才观。单位要改变唯经验论、唯学历论，摒弃用人歧视，鼓励人人都作贡献。其次，选人标准要合理。用人单位要根据自身规模、性质、发展状况、岗位实际，制定相关岗位说明书，细化岗位职责，按照岗位的要求，制定合理选人标准，确定招聘人员质与量。最后，确定科学招聘程序。要确定招聘考核的程序，制定考核内容，在按程序进行考核后，择优录用[5]。用人单位的聘用制度合理将能够更好地增加用人单位与求职大学生之间的了解，有利于单位招到理想的人才，求职者能够找到理想的工作。

(2)、 用人单位应该承担社会责任。用人单位不应该一味地追求经济效益，而应该承担更多的社会责任。大学生是国家花大力气花培养出来的人才，用人单位应该积极吸纳各层次的大学毕业生。给他们提供一个施展才华的舞台，承担起社会责任。

(3)、建立合理、科学的组织人事制度。减少“人情关系”对就业干预的重要措施是建立合理、科学的组织人事制度的基础，要坚决实行“德为前提，能为本位”的组织人事制度，即公开选人，任人唯贤，反对任人唯亲、唯情、唯圈;建立竞争上岗的优胜劣汰的岗位流动机制;对人和工作岗位进行科学测评，知人善任，合理分工;根据能绩大小实行奖惩;科学地将职权和才能功绩分开度量，明晰二者的界限和度量标准，充分调动职权和才能所具有的能动性和创造性。信息透明化和有效的监督机制是公平行政的有力保障，阳光是最好的防腐剂，政府权力运行过程的公开和透明会大大地降低腐朽发生的几率。建立合理、科学的组织人事制度会从根源上防止利用关系以权来谋私的行径。唯有如此，才能科学合理地解决大学毕业生的地位升迁和职业流动问题。

(三)、学生

(1)、培养并建立良好的心理品质和健全的人格。良好的心理品质和健全的人格特征是成功就业的基础和保障，在大学生就业心理素质教育中尤其应注意以下人格特征的培养：乐观自信、积极进取、善于合作、勇于创新、意志坚强、谦虚礼貌、自立自强、耐挫性高、自控力强、善于调节自己的情绪等来增强自己的就业心理能力。大学生作为各种就业压力的实际承受者，谁也无法避免一些意想不到的失败，但是能够选择对待就业失败的态度。就业成功是蕴藏于每一位毕业生心底的一份强烈渴望，。当一个人一无所有却胆敢“想象成功”时，他就拥有了一份严谨而理性的思维方式和乐观自信的心理状态;这种理性的思维方式能使心智不断提高，而积极的心理状态，更能给人生带来快乐的心理体验，并不断催人奋进，这就是自信给人带来的力量。由此可见，乐观自信是促使大学生顺利就业的心理动力之一。其次，要培养良好的意志和坚强的性格。意志是大学生成才的重要心理条件，大学生要培养自己坚强的意志和决策的果断性，避免在关键时优柔寡断、丧失良机。性格是人格中最重要的心理特征之一，大学生应该充分认识到良好的性格对于正确思维、理性处事有巨大作用。所以，大学生要善于听取意见，积极参加集体活动，在实践中防止和克服怯懦、自卑、孤僻、狭隘、忧郁、狂躁等心理。

(2)、完善自身职业生涯规划。职业生涯的规划的建立与执行可以帮助大学生确定自己的人生轨迹。职业生涯是指个体职业发展的历程，一般是指终生经历的所有职业发展的历程。科学地将其划分为不同的阶段，明确每个阶段的特征和任务，做好规划，对更好地从事自己的职业，实现人生目标，非常重要。

(3)、 努力提高自身素质。一方面，养成良好的行为习惯和高贵的品质。成材必先成人，好的道德素质和行为习惯是成材的基础和保障。另一方面。在校大学生不仅要认真学习专业知识，还要提高自己的动手能力、组织能力.树立团队精神，适应高速发展的当代社会，极投身社会实践。在提高道德品质、专业知识和实践能力的同时，大学生还要提高自己的身体素质与心理素质，努力实现从高中生到大学生、由学生向社会人转变，向年轻、有为、责任的青年转变，为就业打下坚实的基础。

(4)、构建合理的知识结构。根据职业和社会发展的具体要求，将已有知识科学地重组，建构合理的知识结构，最大限度地发挥知识的整体效能。合理的知识结构是满足现代社会职业岗位的必要条件，是人才成长的基础，也是求职择业的基本保证。作为新时代的大学生，不仅要掌握尽可能多的知识，同时还应该掌握用于创造更多、更新知识的本领，掌握学习专业知识与提高技能有机结合的方法，根据现代社会的发展需要，塑造自己，发展自己，不断适应现代社会就业的要求，使自己能够顺应科学的进步，时代的发展，择业的需要，努力提高就业能力。

(5)、 要摆正心态，树立全新就业观念。大学生要摆脱天之骄子的思想，低姿态走进职场，不要眼高手低，而错失就业良机。不能一味追求“孔雀东南飞”。大都市就业竞争压力大.而城乡基层单位为大学生施展才华提供了广阔天地。

(6)、加强社会实践。多多利用假期和周末积极参加社会实践活动，将所学的知识与实际工作相结合，提高处理实际问题的能力，积累工作经验。

(7)、借助各种渠道，把握就业机会。充分利用招聘会、网络资源等途径，主动把自己的真才实学推销出去，珍惜和抓住来自不易的就业机会。

第四部分、结论

总之，大学生就业问题是国家的一项系统工程，它需要大学生、高校、政府及全社会的共同关注与参与，积极应对。随着社会的进步和发展，“就业难”的问题将在发展中逐步解决，高等教育大众化将继续持续高速发展，高校将走上良性循环的发展之路，为国家培养大批高素质人才，大学毕业生将成为推动社会主义建设的中坚力量。且大学生要树立好择业的观点，调整好就业心态。当获得一个理想职业的时机还不成熟时，应采取“先就业，后择业，再创业”的办法，把就业过程当成取得个人职业生涯经验的重要经历，通过就业不断提高自己的社会生存能力、实际工作能力和职业发展能力，凭借自己的努力，通过合理的职业流动，逐步实现自我价值，取得事业的成功。

**大学生就业情况调研报告总结 大学生就业状况调研报告篇三**

为进一步研究分析我院毕业生就业工作面临的新形势和存在的问题，制定切实可行的毕业生就工作具体措施，努力提高毕业生就业率，经学院党政联席会议研究决定，开展本项调研工作。

一、调研工作组及人员组成

为确保本次毕业生就业调研工作的顺利进行，成立人文学院毕业生就业调研工作组：

组长：

副组长：

成员：

毕业生就业调研工作是毕业生就业工作的重要环节，本次调研将为下一步开展就业工作提供依据。

二、调研目的

了解我院就业工作的现状、毕业生对学院的要求，提出就业对策措施，适当提高就业率。

三、调研内容

(一)今年毕业生就业工作总的形势是十分严峻。

1、20xx年全国普通高校毕业生达到413万人，毕业生人数再创新高，云南省高校毕业大学生与20xx年相比增加2万;

2、期间，需要就业岗位163万，只能提供就业岗位100万;

3、今年地方乡镇合并，到国家机关就业难度较大;

4、国有企业减员增效，不可能吸纳太多的大学生就业;

5、用人需求向重点大学集中、向研究生集中，地方院校的高校毕业生就业难度增大，人文学院研究生数量有限;

6、高校毕业生“重心”下移受阻，由于下岗失业人员、中学毕业生、农民工等的抢占，一些低端岗位被占领;

7、研究生就业率出现下降的趋势;

8、近年来待就业毕业生有增加的趋势;

9、社会的有效需求赶不上高校毕业生的快速增长;

10、农大的优势就业专业是农科类，人文社科处于不利地位。

(二)毕业生就业工作存在的主要问题。

调查过程中我们发现，除了就业形势很严峻外，学生的就业观念是影响学生就业的主要原因，目前国家机关和事业单位正在进行改革，国有大中型企业实施减员增效，不可能提供太多的岗位，然而，我院20xx届毕业生73%的选择国家机关，76%的选择事业单位，62.5%选择国有企业。这种供需状况的不平衡，是影响就业率的主要原因，为转变学生的就业观念，学院目前正在开展就业讲座，但是56%的学生在校外实习，也有的学生忙于找工作，因此，听讲座的学生较少。毕业生就业工作档案管理较为混乱。毕业生就业工作材料报送不及时。

(三)毕业生签约状况。20xx年我院毕业生初次就业率为57.63%，年终就业率为86.2%。20xx年我院的毕业生96人，其中社会工作40人，森林保护专业56人，可能找到工作的有12人(其中，森林保护专业9人，考取研究生2人，社会工作1人)，目前的就业率为12.5%。

(四)学生的要求。扩大专业介绍(尤其是社会工作专业)，增加宣传力度，提供就业信息，联系用人单位，开展就业辅导讲座，提供实习和实践锻炼机会，帮助社会工作专业的学生解决不能报考公务员的问题。

(五)工作对策

1、做好毕业生就业信息发布工作。编印《人文社会科学学院毕业生就业信息》(主要内容：学院简介，专业介绍，毕业生个人基本信息)发往各相关单位。本项工作在20xx年4月20日以前完成。进一步加强网络建设，充分利用网络资源提供和发布网络信息，实现用人单位与毕业生的双向互动;

2、积极联系用人单位。首批邀请的单位15个，邀请函已发出，4月8日以前争取联系单位达30个;

3、聘请就业顾问，拓宽就业渠道。拟聘请3-5名就业顾问，现已聘请了一位(证书已发)，就业顾问将动用其良好的社会关系为毕业生拓展就业渠道;

4、开展毕业生就业讲座，转变毕业生就业观念、提高毕业生择业技巧和改善毕业生就业心态。20xx年上半年讲5讲，在4月8日以前讲3讲;

5、加强毕业生就业档案管理，理顺毕业生就业的各项工作;

6、从20xx年开始面对大二、大三学生开展毕业生就业指导讲座。就业指导注重面试素质，不单单讲有关简历、面试、政策法规，还着重讲解试用期的相关注意事项，还专门开设若干课时对此进行介绍。学院应结合学校毕业就业指导讲座的情况，有选择的安排政府主管就业负责人、就业指导专家、知名企业人力资源主管、就业顾问和专业咨询公司的专家来校为大学生开展就业系列讲座;

8、开展就业援助计划。为贷了国家助学贷款的学生特别推荐就业岗位。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找