# 大学生就业状况总结4张

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2024-08-06

*第一篇：大学生就业状况总结4张2024年大学生就业状况总结2024年7月16日，由共青团中央学校部、北京大学公共政策研究所合作完成“2024年中国大学生就业状况调查”结果公布，该调查涉及的样本包括全国近百所高校的6000多名大学本科毕业生...*

**第一篇：大学生就业状况总结4张**

2024年大学生就业状况总结

2024年7月16日，由共青团中央学校部、北京大学公共政策研究所合作完成“2024年中国大学生就业状况调查”结果公布，该调查涉及的样本包括全国近百所高校的6000多名大学本科毕业生。

[签约] 调查结果显示，截至5月底，2024届本科毕业生中已签约和已有意向但未签约的占49.81%，不想马上就业的占15.02%，而没有找到工作的比例为27.25%，而北京高校生已签约和已有意向但还没有签约的比例达到了60.37%。

[专业] 调查结果显示，农学、管理学和工学的就业率排在前三位，分别为78.38%，58.02%和55.44%。而一直很热门的法学和医学专业，就业率只有37.85%和31.01%，属于后三位之列。

[薪酬] 调查结果显示，在薪酬预期上，有六成以上（66.10%）的大学生将月收入定位在1000元－2024元，甚至还有1.58%的学生愿意“零工资”就业。而在调查中，77.3%的用人单位却认为大学生仍存在期望过高的现象，主要表现在薪酬、地域、个人发展机会和要求专业对口等方面。其中，在就业地区的选择方面，大学生“重东部，轻西部”、“重大城市，轻中小城市和农村”的想法仍没有得到明显改观。

[方式] 调查结果显示，长期以来人们一直讳言人际关系网络对于用人环境的影响，但此次调查显示，人际关系网络仍是大学生进入就业市场、寻找就业机会的理想途径。有41.61%的学生认为，通过家庭和个人社会关系、托熟人是最有效的求职途径。

[企业] 报告中显示，有77.3％的用人单位认为大学生存在期望值过高的情形，主要表现在薪酬、地域、个人发展机会、职位要求、行业要求、假期要求和要求专业对口等方面。

[问题] 接受问卷调查的大学生普遍认为，缺乏工作经验成为就业最大的门槛。有59.1％的用人单位认为当前大学的课程设置不合理，其中50％的用人单位明确提出，当前大学的课程设置不合理，制约了大学生就业。

[态度] 调查结果显示，64.09％的大学生认为，在大学期间要更重视自身能力的全面培养和调整个人心态，而27.14％的大学生则以降低择业标准作为解决就业问题的方法。即使在经历了求职过程中的一些挫折后，也有高达76％的学生认为“找工作的过程是一次必要的人生历练，可以丰富人生经验并使自己更成熟”。

第二部分：导致大学生就业难的原因分析

一、结构性矛盾，供求错位

调查实证研究证明，“就业难”不是供给大于需求，而是就业结构性矛盾突出造成的一种阶段性社会现象。

一是高校专业设置与快速变化的市场需求错位。我国四年一个周期的高校专业设置决定着专业人才的产出量，大学生就业与产业结构的调整以及地区经济发展周期有较大的关联。调查中发现，产业结构调整的后面带来的是职业、职位、岗位的变化，沈阳地区1990年至2024年6月淘汰了30个职业，又新生了60个职业，企业对各类专业技术人才和管理人才的需求变化速度是高校专业培养人才的2—4倍，形成了人才供需市场配置的时间差。四年前还是社会需求的热门职业，四年后变成了滞销专业，供给与需求错位在一定程度上造成了大学生就业难的主要原因之一。

在上海，2024年高校中60%的本科生在机械类、电工类、土建类、经济学类和管理工程类等10个专业，而生物制药、城市发展、现代物流、汽车与成套设备、新材料、中介服务等现代服务业的大量人才缺口，高校专业人才培养又跟不上。紧缺的13大类101个职业 1 岗位需大于供。

二是人才结构失衡，供求矛盾加大。近年来的人才市场需求供给情况反映，各技术等级的劳动力呈现供不应求的局面，以机械加工为主的技术、技能型人才短缺，致使出现了部分工科类大学生在校期间又到劳动部门开设的技工培训学校学习拿到技能等级证书。

农业人才需求错位问题是结构性矛盾的最突出问题。据统计，我国目前平均每百名农业劳动者中只有科技人员 0.023名，每百亩耕地平均拥有科技人员0.0491名，而发达国家每百亩耕地平均拥有1名科技人员，农业从业人员中接受高等教育的达45%—65%。(2024年底统计)

在人才分布上，我国东部与西部、沿海地区与偏远山区、经济发达地区与欠发达地区，每万人中大学生占有量差距也很大，结构性矛盾仍然突出。解决这个矛盾，要从“三教”(教材、教学、教师)入手，教育要以市场需求为导向，要从宏观经济走势、中观经济变化、微观经济需求为着眼点和落脚点，高校要研究所在区域的社会发展和经济变化，着眼整合师资资源，提升高校专业设置的科学预测和规划能力，调整教材，创新教学方法，用就业率、学生综合适应能力两把尺子衡量高校的运行质量。

二、知识沉旧，转化率低

被调查的 60%企业反映，应届大学生到岗工作，学什么专业干什么工作，实际知识应用率不足40%，而且多数学生表现出所学过的知识转化不出来，不能变成自己在岗的实际能力。我国大学生一般适应周期在1—1.5年才能独立完成工作，而发达国家的大学生到岗适应期是在2—3个月。

知识经济时代，知识生产率已逐步替代了劳动生产率，生产知识的经济与用知识生产的经济正在悄然改变着人们的就业方式。“知识就是力量”已被转化了的知识才是力量所替代，知识的时效性在快速缩短，50年代大学生知识能用30年，90年代大学生知识能用10年，2024年统计，大学生所学知识能用3年。我国入世后，这种趋势愈加明显。

大学以基础设施和师资为依托，以大学精神为共同愿景，在识别和提供优势的知识体系中培养专业人才。衡量大学生的综合素质指标之一就是学到了什么、掌握了什么、学会并转化成为自己生存发展的能力是什么。在对近2024多名已毕业的大学生调查，30%的学生反映，在校学习的知识离市场需求较远；30%的学生认为所学知识沉旧，要想在所学专业掌握更前沿的知识，还得自己通过上网、到书店、去企业、进图书馆、听讲座来补充新知识。据国内一所较为知名大学计算机和外语两个专业学生抽样调查反映，部分教师的实际知识占有量不如应届的学生。计算机专业学生讲，摩尔定律9个月一个周期，不到社会上学习，毕业后所学知识多数都过时了。

在调查中我们发现，大多数学生反映，在校学习多数精力都应付考试，考试结束后，知识都忘得差不多了。上大学学什么，读大学读什么，多数大学生都没思考过这个较为深层的问题。

农业经济时代人们就业靠体力，工业经济时代就业靠技能，知识经济时代人们就业靠知识转化率的高低，大学生在市场中与各群体人在一个平台上竞争岗位，核心竞争力是学得多、学得快、转化率高。当代大学生要学会鉴别知识(哪些是基础知识，哪些是应用知识，哪些是当今世界前沿知识)，敢于抛弃知识(筛掉过时知识、垃圾知识)，善于转化知识(把握知识点，形成量到质的转变)，用智慧统帅知识才能在现实社会中靠自己的实力生活，用自己的能力赢得胜利。

把知识和才能物化为真正的行为才是真正的人才。就业率在统计过程中，应多元化确定其概念，大学生就业问题应以市场化视角来认识，并鼓励支持多元化就业。如：非单位就业、非组织就业、隐形就业，随着产权多元化、社会生活日趋复杂化，评价大学生就业的指标体系也应不断创新和完善，改变培养与就业信息不对称的统计方法。

[其它] 同时调查结果显示，七成企业不看重外语能力。在受访的44家企业中，只有四分之一的企业看重外语能力，而要求最多的是环境适应能力和人际交往能力，这些都在60%左右。企业对毕业生自我表达能力和专业能力的要求，也都在50%左右。

三、准备不足，生涯模糊

大学生就业不是到了大四才开始准备，而应在读大学的第一天就有思想基础。一年级了解自我，二年级锁定感兴趣的职业，三年级有目的提升职业修养，四年级初步完成学生到职业者的角色转换。我们在调查后的比较分析中发现，美国的学生为了能从大学毕业，上了大学才开始认真学习，在读大学时也在研究市场，把知识放在实践中学习感悟(如斯坦福大学)，中国学生为了能考上大学拼命学习，上了大学就不再认真学习了，对市场变化、社会变化关心度较低，注意力和精力都应付考试了。多数学生对职业目标相对模糊，没有把兴趣、爱好与自己所学专业很好结合。

应届大学毕业生职业目标状况

美国生涯理论专家萨珀(D•E•Super)讲：“生涯是生活里各种事件的方向，表现个人独特的自我发展形态；是人生自青春期到退休所有有酬给或无酬给职位的综合；生涯发展是以人为中心的。”中国也有俗语：“人无远虑必有近忧”。在调查中我们发现，60%的大学生没有“生涯”概念，更不知道自己的优势和劣势，对自己适合做什么，不适合做什么，哪些职位能成功，自己潜能有多大一概不知，到了大学毕业才“临时报佛脚”，一大批学生有就业恐慌表现。这里我们推荐大学生们去中国毕业生网 http://www.feisuxs 看一些职业生涯规划方面的文章。

应届大学毕业生职业目标状况

生涯模糊与准备不足在一定程度上影响和制约了市场配置成功率。据国内各大城市举办大型人才交流会统计，多数学生参加人才交流会都有一种“赶集”的感觉，没目标、没准备，全凭运气碰，结果造成了有意向的没信心，有信心的准备不足。大学生交流会对接成功率一般在 30%，解决这一问题，大学生入学前就应做生涯规划，在确定所学专业前，进行自我评估→生涯评估→职业选择→职业生涯→路线选择→确定目标→行动计划与目标→执行→评估与反馈，做这样一个流程运作，并在校期间进行不间断的完善和补充，进而使自己与社会发展，所学知识与专业进步，自身潜力与将来职业发展能够同频共振。

四、依赖性强，创造力弱

十八岁标志着人生进入了成人阶段，“独立”这一概念应是很强的，近年来我国也经常组织“成人节”、“成人仪式”，宣传鼓励青年人成为社会上有用之人。而在现实生活中，“独立”在青年人身上只有小事自己做主，大事还得家长拿主意，我国部分大学生表现出“五靠”：考大学靠压(家长监督学习)；报自愿靠拍(家长定)；上大学靠供(家长投资)；找工作靠关系(家长运作)；选择职业靠感觉(没有科学的分析，家长凭经验)；大学生完全独立完成自己的意愿选专业、定职业，找工作的在被调查的群体中占 40%。我们经常看到人才市场找工作的大学生后面经常有家长陪伴，与用人单位谈话，家长急于先介绍，这种长期以来养成的依赖性，严重影响了大学生就业意向成交率。在发达国家，到十八岁生日时，家长就会主动提醒，“孩子从今天起，自己的事要自己拿主意，自己处理问题。”我们的大学生自己做了一件独立完成的大事，家长反而道说：“哦，小子长大了，告诉你，长出胡子也是我的儿子。”这种反差，在深层次上影响着年青人的创造力和创新意识。

我们的家长在培养子女问题上应做到不管少管，支持发展，大学生的成长是家长一次次放手的过程。

在调查中还发现，当代大学生在就业期间即缺少社会、校方的指导服务，更缺乏对就业、择业的自身研讨，在走向社会前，大学生应象报考大学时应对高考准备一样拿出更多精力和时间，形成研讨习惯，分析人才市场需求信息，研究信息的分类及适用性，把握自身专业与 3 区域经济发展，产业变化及企业产品的情况，知己知彼在充分调研分析后选择地域、行业、企业来就业。

五、理念滞后，能力危机

理念是核心价值观，正确的理念带来正确的行动，正确的行动才会有正确的结果。在调查中，大学生就业理念受社会各种价值取向的影响，指导就业理念也存在四大误区：一是“宁愿出国带光环，不在国内做职员”，据不完全统计，我国部分重点院校三分之二学生毕业首选出国，不研究家庭、自己所学专业是否适应和承受力大小，结果“海归”变成“海待”；二是“宁到外企做职员，不到中小企业做骨干”，我国就业市场反映，承受力最大、需求量最大的是中小企业，我国中小企业已超过 800万家，占全国企业总数99%，工业新增产值76%是中小企业创造的，工业总产值和创税分别占全国的60%和40%，中小企业发展空间，提供创造能力平台，个人职业发展机会，以及易于产生成就感等都大于外企；三是“创业不如就业”，近年来政府鼓励大学生创业出台了一系列政策，在多方面为大学生创业创造环境，而多数大学生感到创业艰难，多方面准备不够，缺少充足的勇气和决心，只有少数大学生认为就业找饭碗不如创业谋发展，大树底下长不出大树，勇于从误区中走出；四是“就业难不如再考研”，在校大学生在就业难的压力下，选择了继续读书，虽不情愿，别无选择，在大学里流传“大四不考研，天天都过年”，学习已不成为乐趣，但还选择了再学习之路。社会实践证明，本、硕、博连读不利于人才的成长，发达国家对一些专业限制连读，要求有两年以上工作经验，允许读研。人才市场反映，近年来研究生与本科生同时进入市场竞争，硕士生找工作成功率也开始下降。

树立正确就业理念是大学生走好人生的第一步。到哪就业，干什么工作都应辩证地、发展地、全面地看待。小企业有重要岗位，偏远地区有最适合发展机遇，最艰苦的地方，最能磨练人的意志，祖国需要的地方也是青年人成长最快的地方。

能力是人就业、从业的核心支点。当今社会已开始从身份社会向能力社会转变，职业再生能力一直伴随着大学生就业和从业的职业生涯始终。提高就业率要从提高就业能力入手。我们在日常人才市场运行中发现，就业率高的专业毕业生和易于找到工作的大学生，自身的就业指数都很强，这些大学生平时很注重自己适应性的培养；按就业岗位说明书指标进行修炼；不断增强自己与目标企业需要的岗位能力；善于挖掘自己从事岗位工作的潜力，这些都属就业指数，把握这些并不断提升，就业就变成了快乐事情。

六、选人用人，缺标少准

有关方面统计，目前我国企业使用的技术和设备已达到发达国家 90年代后期水平，但管理方面是发达国家20年代水平。1000—9000万资产的中小企业中严重缺乏现代企业管理，人力资源管理更是缺少。在调查中发现，中小企业选人用人基本上没有导入人力资源管理技术，多数企业是缺什么人找什么人，在企业快速发展阶段，长期处于救火式选人用人方式，没有人力资源发展规划。组织架构设置及岗位的科学设定、岗位需求计划都属空白，多数企业选人用人凭经验靠感觉、不科学。这种现象的存在，制约了企业发展，也影响了选择人才的成功率，在我国现阶段有一种现象，越是小企业越不愿意选大学生，不注重自己培养和储备人才。而外企，特别是500强企业，企业发展中愿意选择大学生进企业，从头培养。这种用人上的差异与企业文化、企业规模、CEO战略、企业的可持续发展有着深度关联。因此，解决大学生就业难，重要的解决我国中小企业的选人、用人思想观念问题，培养战略性思考，养成正确选人、科学用人、合理择人的习惯，使我国中小企业在发展和成长过程中有较为充足的人才资源保证。

**第二篇：大学生就业状况**

一、就业形势分析

1．金融危机下大学生认为就业形势更加严峻，但半数以上认为就业前景较为乐观。对于当前的就业形势，82.37%的大学生认为形势严峻；而大学生在对自己发展前途的态度上，一半以上选择很乐观或比较乐观，占57.47%；在问及求职中最困扰的因素时，7.93%认为学校就业指导不够；16.76%认为信息量少；21.91%认为对企业岗位专业知识缺乏了解；10.30%认为能力不足；8.99%认为优势难以发挥；16.52%认为求职方法技巧欠缺；16.27%认为对社会缺乏了解。

2.被调查的大学生认为自身周围的毕业生就业率普遍低于70%，大薪酬的期望也普遍降低。在被调查者周围毕业的与即将毕业的大学生平均就业率上，46.47%认为就业率在50%以下；24.9%认为就业率在50%-70%；6.22%认为就业率在70%-90%。大学生认为目前毕业生的平均就业率偏低，形势不是很乐观，大部分人认为就业率在70%以下，而事实上据调查来看09年全国高校应届毕业生就业率为68%，与去年同比基本持平。对于大学生毕业参加工作的初期月薪，67.43%选择800-1500元；23.03%选择1501-2024元；选择2024元以上的占9.13%。对求职薪酬（试用期后的工资）主要集中在1001-2500之间，5.39%认为求职薪酬在1001-1500之间；23.65%认为在1501-2024之间；24.90%认为在2024-2500之间；28.42%认为在2501-4000之间；认为求在4001以上的，占17.64%。

3.大多数大学生想过自主创业，但资金和经验成为大学生自主创业的瓶颈。在自主创业这个问题上，70.12%表示想过自主创业，大学毕业生不应该仅是社会现有岗位的竞争者，挤占就业机会，而更应该是新岗位的开拓者，为社会带来就业的机会。但是资金和经验仍是制约大学生自主创新的主要瓶颈，占65.56%；认为自主创业最需要的是政策支持和技术的分别占10.17%、14.17%。

4.大多数大学生的择业观是先就业后择业，超过半数的认为专业对口对未来选择工作比较重要。关于择业观调查数据显示，21.25%的被调查者希望毕业后一步到位，有稳定的收入；55.83%希望先就业后择业；16.67%不打算直接就业而是继续深造；6.25%打算自主创业。一个人的职业发展应该是呈阶梯型的，根据自身发展的水平，抓住各种各样的机遇，通过一个又一个岗位不断成长。所以在当前获得一个理想职业的时机还不成熟时，可以采取“先就业，后择业，再创业”的办法。也就是说，在择业时不要期望太高，可以先选择一个职业，不断提高自己的社会生存能力、增加工作经验，然后再凭借自己的努力，通过正当的职业流动，来逐步实现自我价值。超过半数的大学生选择工作首先考虑经济收入因素，达55%；考虑自身兴趣和工作环境的分别占35%、32%；43%考虑对事业发展是否有利。58.13%认为专业对口

对未来选择工作比较重要；8.75%认为很重要。在所学专业前景的看法上，认为所学专业前景较有前途的占大多数，比例为65.15%；7.68%觉得自己所学的专业很有前途。

二、对策与建议

随着国际金融危机冲击的加剧,国内经济下行压力加大,近年来本就不大乐观的就业形势更加严峻。为了减少金融危机的不利影响，寻找解决问题的路径和方法，扩大大学生就业，需要国家、企业、高校以及大学生等共同努力。

(一)国家政策

1.实施大学生全国范围内的自由就业政策，保障他们在全国范围内的“公民与市民待遇”，从根本上解决我国大学生就业的政策环境。最具体的政策措施就是，在全国范围内取消对大学毕业生的一切户口指标限制和人事指标限制，取消各种各样显性或隐性的行政限制，促进大学毕业生无障碍就业和自由流动。

2.在短期内增加对大学生的需求。政府机关、军队、武警以及其他社会服务事业单位增加对毕业生的雇用量。进一步增加西部地区和基层单位对大学生的需求。继续组织实施“选聘高校毕业生到村任职”、“三支一扶”(支教、支农、支医和扶贫)、“大学生志愿服务西部计划”、“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”等项目，扩大中央有关部门实施的面向基层就业项目规模。

3.在短期内适当增加研究生招生总量，减少大学毕业生的供给，帮助大学生度过金融危机的困难时期。

(二)企业采取的策略

1.企业完善自身发展环境，进行企业结构调整和优化升级，以增强自身实力，加大对人才的需求。

2.在高校建立定制培养班，按照自己企业的要求和实践培养大学生，然后招募其到本企业工作，企业的人直接到民营教育机构进行授课并对学生进行技能训练。

(三)高校教育改革刻不容缓

1.毕业生就业情况已成为衡量高校办学成效的重要标志。高校应该努力提高办学水平，应转变观念，把握教育国际化的潮流，加强世界高教领域的交流与合作，全面提高办学水平。高校教学改革与社会发展、国家建设需要紧密结合。不断进行教育改革，高校必须以市场为导向，紧密联系经济社会发展的实际情况，加快调整高校专业结构，合理配置教育资源，以培养适销对路的人才。专业设置、课程结构要满足市场所需；建立“高校毕业生就业率反馈”、“高校生源报考录取比预警”等系统，根据不同专业科学地制定扩招规模；加大社会急需专

业的招生数量，控制长线专业的发展规模，对教学质量不高、专业设置不合理的专业要减少招生数量甚至停止招生。高校应树立正确的教育目标，积极培养大学生知识和能力，培养具有不断追求真理、追求科学精神，能为祖国健康工作五十年以上的综合素质优秀的大学生。

2.发展职业培训机构，大胆尝试校企联姻。刚从学校里出来的学生除了动手能力弱外，表达沟通能力也普遍存在问题。学校应增设职业培训机构或增加职业素质教育课程，包括商务礼仪、心理健康、与人沟通、融入团队等内容。将职业素质培训与实习结合起来，真正使毕业实习起到缩小、弥合学校教育与市场需求之缝的作用。

3.高校应加强毕业生就业指导工作。在接受调查的大学生人群中，有67.01%的人觉得职业生涯规划很重要。给就业指导工作重新定位，成为学生思想政治教育的一个部分，作为对学生的人生指导，满足学生对于人生发展和职业生涯设计的需求，贯穿于大学教育的始终，既弥补以前就业指导的不足，又丰富了大学生思想政治教育体系。加强就业指导的理论研究和实践操作。2024年，教育部发文要求将大学生职业生涯规划逐步由选修课过渡到全校公共必修课，将其与传统公共必修课等置于同地位。开展大学生职业生涯规划是新时期创新高校思想政治工作的有效手段；系统科学的职业生涯规划能够为学生找到适合个体发展的职业目标，而且通过细化过程分解目标从而提高学生的自信；另外，良好的目标意识促使学生充分利用时间资源进行有益的活动，从而可以减少他们接触不良信息的机会，这在信息化社会的今天尤为重要。在高等院校中构建适应社会发展的就业指导体系，建立完整的就业指导目标、指导内容，形成有效的就业指导方式和手段，逐步推进在整个大学期间的就业指导，并且在就业指导的同时推进对学生的人生教育，提高学生对素质教育的认同度和参与的积极性。

4.自主创业是时代的要求，也是我国高校毕业生就业体系改革的一个方向，也给大学生就业指导工作提出了更高的要求。授人以鱼，不如授人以渔。联合国教科文组织提出，学习的“第三本护照”是创业能力。重视对大学生开展创业教育并将其在高校教程中加以正规化、制度化成为我国高等教育的一个趋势。

创业教育是一项系统工程，通过各种可利用的教育方式来培养创业者的创业意识、创业思维、创业技能等各种创业综合素质，并最终使被教育者具有一定的创业能力。创业教育应注重对学生就业观念的转变，使学生由被动的就业观念转变为主动的创业观念，鼓励学生将创业作为自己职业的选择，并将自己的专业技能和兴趣特长相结合，创造出自己所期望的价值。自主创业是个体在解决就业问题上发挥主观能动性的重要形式。2024年江苏大学成立学生创业学校。武汉大学也宣布允许学生休学创业，建立了大学生创业基金，并组织专家教授编写创业课教材，在全体本科生中增设“创业课”，教有能力的学生“做老板”。对毕业生自主

创业政策、自主创业的可能性和素质要求、实施途径及发展趋势等的研究，对毕业生自主创业的引导等也是高校应加强研究的课题。

(四)大学生应自强自立，努力增强综合素质，树立科学就业观

1.努力提升自身的综合素质，包括素质与能力。当代大学生必须有把自己事业与国家进步、社会的发展及人类的文明融为一体的品格，崇尚真善美，坚持真理，有强烈的事业心和责任感，并具有良好的职业道德，树立正确的世界观、人生观、价值观。大学生要争取知识广博，具备合理的知识结构，有一定的科学文化素养，具有创新精神，随机性、灵活性的思维方式，做到因人、因时、因事而异。有良好的心理素质，面临更加激烈社会竞争，能视变化为机遇，视困难为坦途，有顽强的自制力，坚定的信念，及对生活充满期望，充满热情。同时，要有良好身体素质，健康欠佳会减弱人才的决策能力，因为如果要达到目标需要体力与耐力，一个人就可能因体力不支而放弃。除素质外，还需要注重能力的培养，能力是一个人素质的外在表现，是在社会中直接产生作用的那部分内容，当前社会大学生必须尽可能培养自己，处理信息的能力、处理人际关系的能力、系统看待事物的能力、处理好人与资源的能力、运用技术的能力等。

2.加强社会实践。可利用一切可以利用的机会积极参加社会实践，将所学的理论知识与实际工作相结合，增强动手能力，增进人际交往能力，提高处理实际问题的能力，积累工作经验。

3.正确就业定位。当前大学生求职择业应当面对现实，根据市场实际状况更新观念，转换思路，到最适合自己的岗位上工作，而不应过分关注工资水平及地理位置等，只有这样才能充分发挥自己的聪明才智，最终实现人生价值。

4.借助各种渠道，把握就业机会。当前大学生可利于人才交流会、网络资源等途径，寻找合适就业岗位，主动大胆把自己真实才干推销出去，珍惜和抓住来之不易的就业机会。

5.先就业后择业。面对严峻的就业形势，不得已时，大学生应转变就业观——先就业后择业，求职择业不可再像过去那样追求一步到位，如果斤斤计较眼前的职业岗位是否理想，那就会失去许多起步的机会，可以在先就业过程中积累工作经验，使自我价值得到较大的提升，为以后找到理想的工作奠定基础。

三、结论

本次调查仅局限于信阳地区的高校，时间仓促，收集的数据虽不能全部体现中国当今大学生的就业状况，但是这些数据基本反映了金融危机下大学生就业形势的严峻。大学生就业问题既是一个经济问题，又是—个政治问题，直接关系到我国社会主义现代化的进程，关系到社会的繁荣和稳定。问题的产生不是一朝一夕的，所以解决问题的过程也不会是一蹴而就的，因此，大学生就业难的缓解和解决既依赖经济发展，也离不开体制改革和观念更新。解决毕业生就业是一项系统工程，涉及国家、企业、高校和大学生自身等各个方面，需要国家、企业、高校，包括毕业生本人的共同努力。国家应重视研究毕业生就业工作的社会分工。继续推进就业体制改革，明确国家、高校和劳动人事等政府部门的职责和管理权限。确立学校在学生就业过程中的地位及应承担的权利义务。加快适合我国国情的高校毕业生就业机制的建立和完善，使毕业生就业工作摆脱目前困境，走上正轨。

**第三篇：大学生就业状况的调查总结**

由于今年大学生就业的特殊形势，在社会环境相对稳定的情况下，高校毕业生人数不断增加；从300万人增加到559万人，大学生就业状况的调查总结。.全球经济危机使得很多公司纷纷倒闭，下岗人员普遍增多，市场人才供给大于求的形势更加严峻。我们特此展开此次调查，以表现当代大学生就业的主要优势与不足，了解企业人才的所需，以期为大学生就业提供微薄的信息。

我是通过电子邮件访问的形式展开调查的，调查我所熟知的在校大学生，包括经济与非经济专业在校的专科学生, 用发送E-MAIL的形势, 发放问卷30份, 收回28份, 问卷有效率93.3%。调查文件采用单项选择、不定项选择及开放式问题三种方式来回答问题。据调查发现，我的那些同学对此很感兴趣并积极的完成问卷，说明他们也想通过此次调查了解就业基本情况，审视自己的优势与不足，调整心态以便顺利就业。

一、对电子邮件反馈信息的评析

（一）就业意向：先就业后择业成为第一选择

调查显示，在面对就业压力时，多数学生表现出特有的自信与成熟。在此问题的选择中，特别值得关注的现象是“自主创业”，这选项占11.8%，这表明越来越多的人倾向于自己独立创业，如果有足够的资金可以相当的解决一部人的就业问题，如果国家在这方面给与关注，将很大程度上解决就业难的问题，而且此风近年经久不衰，且有越演越烈的趋势。

究其原因：

1.是知识经济时代的影响和人才素质要求的提高；

2.是就业竞争激烈，优越的职业需要优秀的高层次人才；

3.是心理因素，有的大学生是为了缓解就业压力，独立自主的选择创业。

这种现象还可以从学生对就业前景的评价中看出，不少同学对就业前景持有“不容乐观”的评价，这里除了客观实在的因素影响外，更多的是学生的心理素质因素问题。由此可见，高校加强就业指导和就业心理辅导工作是必要的。

（二）就业取向：就业地区首选经济发达地区

调查结果表明（见表二）：学生在选择就业地区时，选择经济发达即沿海开发城市地区或省会大城市占占93%省，这说明两个问题：1.是经济发达地区除了有较可观的工作待遇外，经济发达地区与国际接轨更便捷，更能为就业者提供再学习提高的机会，这与学生的“自我发展”、“自我实现”的需要密切相关。2.是经济发达地区的就业机会较其他不发达地区的高，且就业岗位多元化，这是吸引学生的一个重要原因关于毕业后的去向问题。从调查中不难看出，当前不少大学毕业生片面认为留在大城市、大单位才能体现自己的人生价值，才能实现自己的理想和抱负，而很少考虑到自己择业期望值是否符合实际，所选职业是否符合社会的需要，是否适合自己所学的专业，是否能够发挥自己的才能和特长，一味地追求物质待遇和地域条件，重地位、重名利，轻事业、轻奉献，缺少艰苦奋斗的精神和强烈的责任感。为此，相当数量的毕业生择业集中选择“热门”行业和大城市的一些待遇条件优厚的行业，集中选择发达地区，不愿到急需人才的基层单位或条件相对艰苦、位置相对偏远的地方就业。这样势必造成大城市、大单位和条件优厚的单位人才济济，甚至人才浪费。而恰恰是急需人才去开发、去管理的欠发达地区和经济状况欠佳的单位。

（三）应聘时看重企业的哪些优势？问及主要看中公司哪个方面，由表三可以看出大多数人都倾向于公司的发展前景，对于工资福利都不太看重，这表明毕业生看重以后的发展前途而不求眼前的利益，倾向于未来的发展，调查报告《大学生就业状况的调查总结》。过去的毕业生在择业时要首先考虑户口、工资、福利等，这些择业标准在价值取向上主要指向现在。这种变化更有利于他们去实现自己的人生价值和社会理想。中国的大学生在择业观上正在发生一些变化，他们变得冷静、理智。他们仍旧注重社会理想，但已不再把工作理想化。这有利于他们选择。据国家工商总局统计，2024年我国的中小企业已达1000万家，占全部企业的99%。中小企业和民营企业也是我国吸纳大学生的主力军。中小企业和民营企业通常具有更多的创新和个人成功的机会，更强的生产革新和产品更新能力，而且它们的就业岗位的成本比大企业低得多。因而，中小企业的人力成本较低，发展空间广阔。更何况中小企业求贤若渴，人才需求量大。大学生能去这片广阔的天地开拓事业无疑是明智的选择。不仅有利于中小企业的发展，也有利于自己更好地发挥聪明才智。我国加入WTO后，对大学生求职择业带来了新的机遇，但我们也要看到社会对人才需求的标准也越来越高，我国目前生产力还不是很先进，社会为大学生提供的工作岗位也不是令每一个人都满意。大学毕业生数量和各行各业对高素质人才的需求相比还远远不够，地区之间人才供求结构不平衡，特别是中西部地区和广大基层对大学毕业生的需求还十分迫切。国家鼓励大学生到西部地区、到基层、到农村、到中小企业就业，这些地方也是最需要各类人才的地方。基层是年轻人经受锻炼、接受考验、磨练成才的重要场所。到基层工作是当代大学毕业生了解社会、服务社会、增长才干、成长成才的必由之路。因此，我们要进一步更新择业观念，调整择业方向，树立到基层以勤奋创业、建功立业的观念，主动到祖国最需要的地方去。

（四）第一份工作薪水的期望择业时，虽然薪水不是大学生选择企业最重要的因素，但是薪水无疑是人们对一份工作最基本的要求。如今，就业压力一年比一年大，即将毕业的学子对就业的期望值又是怎样的呢？。在回答“您求职要求的工资底线”时，42。4%的人选择1000元以下；29%选择1500-2024元；8%的人选择2024-3000元；5%的人选择3000元以上；另有7%选择1000元以下。

（五）你希望学校在大学生就业成才方面着重给予哪些指导和帮助 ？

根据调查得出表知道学生们有34.16%选择“加强创新能力培养”，而“提供更多实践机”会和“注重社交能力指导”也占据一定的分量。从国家政策和从现实需要上出发，学生需要从就业观念向创业观念转变。在调查中，学生认为“加强创新能力培养”是转变大学生就业观念的关键（占34.16 %）；而“加强高校就业指导”与“其他因素”也占很大的份量。针对目前高校的就业指导工作，基本上还是局限于信息发布、政策宣传、技巧培训、协议办理等服务性工作。调研建议，就业成才导航体系应覆盖大学教育全过程。目前大部分高校的就业指导中心，仍然主要面对毕业班，但此时他们大多有“书到用时方恨少”的遗憾。就业指导工作亟待从毕业班向低年级学生辐射，贯穿大学教育全过程。具体来说，就业成才导航体系应该涵盖专业知识技能导航，如学习方法指导、新思想新观念介绍、个人完善知识结构帮助等；健康成才导航，通过实施结对服务、心理指南、交流讨论，对大学生在就业求知和个人成长过程中可能出现的心理困扰排忧解惑；法律导航，普及法律知识，加强法治意识、引导诚信意识。

从调查所反映出的问题来看，进一步实现我校学生就业指导工作的管理规范化，特别是如何把就业指导工作切实纳入学校教书育人的整体工作轨道，还有值得深入研究和改进的地方。

（六）你是通过什么渠道获得就业的？

在回答就业途径的选择时,跟多的学生比较倾向于校园招聘和人才招聘会；也有不少的学生尝试网络招聘，利益现代的信息来为自己找出路；此外，广建人际网络也是被普遍认可的一种途径；另有选择传统的信息渠道获得就业机会，如，报纸广播媒体报导；选择毛遂自荐的人也有，这样更能找到适合的岗位，还有一部分选择父母亲戚朋友介绍。可见，对于求职的方式和途径，学生有一定的了解，为就业也采取了一些积极的措施。

**第四篇：大学生就业状况的调查总结**

由于今年大学生就业的特殊形势，在社会环境相对稳定的情况下，高校毕业生人数不断增加；从300万人增加到559万人。.全球经济危机使得很多公司纷纷倒闭，下岗人员普遍增多，市场人才供给大于求的形势更加严峻。我们特此展开此次调查，以表现当代大学生就业的主要优势与不足，了解企业人才的所需，以期为大学生就业提供微薄的信息。

我是通过电子邮件访问的形式展开调查的，调查我所熟知的在校大学生，包括经济与非经济专业在校的专科学生, 用发送E-MAIL的形势, 发放问卷30份, 收回28份, 问卷有效率93.3%。调查文件采用单项选择、不定项选择及开放式问题三种方式来回答问题。据调查发现，我的那些同学对此很感兴趣并积极的完成问卷，说明他们也想通过此次调查了解就业基本情况，审视自己的优势与不足，调整心态以便顺利就业。

一、对电子邮件反馈信息的评析

（一）就业意向：先就业后择业成为第一选择

调查显示，在面对就业压力时，多数学生表现出特有的自信与成熟。在此问题的选择中，特别值得关注的现象是自主创业，这选项占11.8%，这表明越来越多的人倾向于自己独立创业，如果有足够的资金可以相当的解决一部人的就业问题，如果国家在这方面给与关注，将很大程度上解决就业难的问题，而且此风近年经久不衰，且有越演越烈的趋势。

究其原因：

1.是知识经济时代的影响和人才素质要求的提高；

2.是就业竞争激烈，优越的职业需要优秀的高层次人才；

3.是心理因素，有的大学生是为了缓解就业压力，独立自主的选择创业。

这种现象还可以从学生对就业前景的评价中看出，不少同学对就业前景持有不容乐观的评价，这里除了客观实在的因素影响外，更多的是学生的心理素质因素问题。由此可见，高校加强就业指导和就业心理辅导工作是必要的。

（二）就业取向：就业地区首选经济发达地区

调查结果表明（见表二）：学生在选择就业地区时，选择经济发达即沿海开发城市地区或省会大城市占占93%省，这说明两个问题：1.是经济发达地区除了有较可观的工作待遇外，经济发达地区与国际接轨更便捷，更能为就业者提供再学习提高的机会，这与学生的自我发展、自我实现的需要密切相关。2.是经济发达地区的就业机会较其他不发达地区的高，且就业岗位多元化，这是吸引学生的一个重要原因关于毕业后的去向问题。从调查中不难看出，当前不少大学毕业生片面认为留在大城市、大单位才能体现自己的人生价值，才能实现自己的理想和抱负，而很少考虑到自己择业期望值是否符合实际，所选职业是否符合社会的需要，是否适合自己所学的专业，是否能够发挥自己的才能和特长，一味地追求物质待遇和地域条件，重地位、重名利，轻事业、轻奉献，缺少艰苦奋斗的精神和强烈的责任感。为此，相当数量的毕业生择业集中选择热门行业和大城市的一些待遇条件优厚的行业，集中选择发达地区，不愿到急需人才的基层单位或条件相对艰苦、位置相对偏远的地方就业。这样势必造成大城市、大单位和条件优厚的单位人才济济，甚至人才浪费。而恰恰是急需人才去开发、去管理的欠发达地区和经济状况欠佳的单位。

（三）应聘时看重企业的哪些优势？问及主要看中公司哪个方面，由表三可以看出大多数人都倾向于公司的发展前景，对于工资福利都不太看重，这表明毕业生看重以后的发展前途而不求眼前的利益，倾向于未来的发展。过去的毕业生在择业时要首先考虑户口、工资、福利等，这些择业标准在价值取向上主要指向现在。这种变化更有利于他们去实现自己的人生价值和社会理想。中国的大学生在择业观上正在发生一些变化，他们变得冷静、理智。他们仍旧注重社会理想，但已不再把工作理想化。这有利于他们选择。据国家工商总局统计，2024年我国的中小企业已达1000万家，占全部企业的99%。中小企业和民营企业也是我国吸纳大学生的主力军。中小企业和民营企业通常具有更多的创新和个人成功的机会，更强的生产革新和产品更新能力，而且它们的就业岗位的成本比大企业低得多。因而，中小企业的人力成本较低，发展空间广阔。更何况中小企业求贤若渴，人才需求量大。大学生能去这片广阔的天地开拓事业无疑是明智的选择。不仅有利于中小企业的发展，也有利于自己更好地发挥聪明才智。我国加入WTO后，对大学生求职择业带来了新的机遇，但我们也要看到社会对人才需求的标准也越来越高，我国目前生产力还不是很先进，社会为大学生提供的工作岗位也不是令每一个人都满意。大学毕业生数量和各行各业对高素质人才的需求相比还远远不够，地区之间人才供求结构不平衡，特别是中西部地区和广大基层对大学毕业生的需求还十分迫切。国家鼓励大学生到西部地区、到基层、到农村、到中小企业就业，这些地方也是最需要各类人才的地方。基层是年轻人经受锻炼、接受考验、磨练成才的重要场所。到基层工作是当代大学毕业生了解社会、服务社会、增长才干、成长成才的必由之路。因此，我们要进一步更新择业观念，调整择业方向，树立到基层以勤奋创业、建功立业的观念，主动到祖国最需要的地方去。

（四）第一份工作薪水的期望择业时，虽然薪水不是大学生选择企业最重要的因素，但是薪水无疑是人们对一份工作最基本的要求。如今，就业压力一年比一年大，即将毕业的学子对就业的期望值又是怎样的呢？。在回答您求职要求的工资底线时，42。4%的人选择1000元以下；29%选择1500-2024元；8%的人选择2024-3000元；5%的人选择3000元以上；另有7%选择1000元以下。

（五）你希望学校在大学生就业成才方面着重给予哪些指导和帮助 ？

根据调查得出表知道学生们有34.16%选择加强创新能力培养，而提供更多实践机会和注重社交能力指导也占据一定的分量。从国家政策和从现实需要上出发，学生需要从就业观念向创业观念转变。在调查中，学生认为加强创新能力培养是转变大学生就业观念的关键（占34.16 %）；而加强高校就业指导与其他因素也占很大的份量。针对目前高校的就业指导工作，基本上还是局限于信息发布、政策宣传、技巧培训、协议办理等服务性工作。调研建议，就业成才导航体系应覆盖大学教育全过程。目前大部分高校的就业指导中心，仍然主要面对毕业班，但此时他们大多有书到用时方恨少的遗憾。就业指导工作亟待从毕业班向低年级学生辐射，贯穿大学教育全过程。具体来说，就业成才导航体系应该涵盖专业知识技能导航，如学习方法指导、新思想新观念介绍、个人完善知识结构帮助等；健康成才导航，通过实施结对服务、心理指南、交流讨论，对大学生在就业求知和个人成长过程中可能出现的心理困扰排忧解惑；法律导航，普及法律知识，加强法治意识、引导诚信意识。

从调查所反映出的问题来看，进一步实现我校学生就业指导工作的管理规范化，特别是如何把就业指导工作切实纳入学校教书育人的整体工作轨道，还有值得深入研究和改进的地方。

（六）你是通过什么渠道获得就业的？

在回答就业途径的选择时,跟多的学生比较倾向于校园招聘和人才招聘会；也有不少的学生尝试网络招聘，利益现代的信息来为自己找出路；此外，广建人际网络也是被普遍认可的一种途径；另有选择传统的信息渠道获得就业机会，如，报纸广播媒体报导；选择毛遂自荐的人也有，这样更能找到适合的岗位，还有一部分选择父母亲戚朋友介绍。可见，对于求职的方式和途径，学生有一定的了解，为就业也采取了一些积极的措施。

**第五篇：大学生就业状况调查报告**

济 南 大 学

荷载与结构设计方法

题 目：以随机概率论为基础的结构可靠度设计方法专 业 班 级土木1203班

姓名（学号）马树兵20120622163

2024 年3 月23 日

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