# 最新大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告1500字(14篇)

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2024-06-06

*报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告150...*

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告1500字篇一**

二、高校毕业生就业形势分析。20xx年，全国普通高校毕业生将达到559万人，比xx年年增加50万人。然而，20xx年的国际金融危机对我国经济造成的困难日趋显现，20xx年毕业的611万大学生就业形势面临着更加严峻挑战。在全社会就业形势严峻的情况下，高校毕业生依然面临比较严峻的就业形势。

(一)、08 09年的就业率对比分析:20xx年就业蓝皮书指出，20xx年本科院校大学生就业率有所下降，而职高院校学生就业率与往年持平。统计研究数据表明，20xx届大学毕业生半年后的就业率约为86%，比起xx年届大学生毕业半年后就业率下降了2个百分点;20xx届211院校毕业生半年后就业率为89%(非失业率90%)，非211本科院校为87%、高职高专为84%;而xx年届半年后就业率211院校为93%(非失业率94%)、非211本科院校为90%、高职高专院校为84%。其中，20xx届大学毕业生约三分之一的就业是在毕业后半年内完成的。

按教育部公布的数据，中国20xx届高校毕业生总数为559万，其中大学毕业生总数约为529万(本、专)，按本研究得出的比例推算，20xx届大学毕业生毕业后就在国内外读研究生的人数21.43万，毕业半年后的就业人数达到约434万人。在毕业半年后的73.56万的失业大学毕业生中(包括有了工作又失去的)，有51.59万人还在继续寻找工作，有5.46万人无业但正在复习考研和准备留学，另有16.51万无工作无学业没有求职和求学行为者。

(二)、20xx届毕业生就业地点分析:20xx届毕业生就业量最大的前10位城市依次为:北京、上海、广州、深圳、杭州、天津、成都、南京、济南、苏州;高职高专毕业生就业量最大的前10位城市依次为:北京、上海、广州、深圳、南京、苏州、杭州、成都、郑州、青岛。

(三)、 20xx届毕业生就业率最高和最差的专业分析:

(四)、20xx年就业率最高和最差的专业分析:20xx年从本科专业大类来看，就业率最高的依次是工学、管理学、经济学，但工学在毕业半年后平均月收入上低于经济学专业大类。从专业中类来看，地矿类专业独居榜首，工科类专业就业率受金融危机影响较小，就业率前十的专业中类中，有8个为理工类专业。专业小类的就业率排名更是明显化了这一倾向，高职高专专业也呈现出理工类专业就业率较高的趋势。

20xx年最难就业的专业计算机科学据首：“20xx年度大学就业能力排行榜”的调查显示，中国应届大学生最难就业的十个专业为:计算机科学与技术、英语、会计学、国际经济与贸易、工商管理、法学、电子信息工程、机械设计制造及自动化、汉语言文学、信息管理与信息系统。令人尴尬的是，这十个专业也是我国考生报考最热门的专业。

这项研究对20万名毕业半年后的.学生进行了调查。结果显示，在635个本科专业中，最热门的10个专业半年后的失业人数达到6.67万人，占本科毕业生总失业人数的近三分之一。其中，计算机科学与技术、法学、英语3个专业毕业半年后的失业人数过万。在应届大学生毕业半年后失业人数最多的10个本科专业中，计算机科学与技术、法学、英语、国际经济与贸易、会计学等人们心目中的热门专业占了9个。

通过对大学生调查问卷和相关资料的分析，我们找到了大学生就业的一些问题，并根据这些问题的的分析提出一些对策:

1.解决专业结构性失业。问题一中高校跟风，热门专业逐渐变“冷”，其实是就业供大于求造成专业结构性失业的现象，解决这一问题就要调控各专业的供应量，专家建议，大学生就业的专业预警机制应该涵盖三个层面:国家层面、省级层面、高校层面。我认为各高校应该调控专业供应量不能盲目扩招，大学生应该调整好自己的就业观念，树立正确的科学的就业观，认清就业形势，把我个人追求，结合社会需求。

2.先择业后就业。大学生刚踏入社会缺乏工作经验，从底层做起，可以培养团队协作能力和团队精神，磨砺自己，有利于将来工作的提升。而专业不对口现象出现时，我们应该更加提升自己，在底层锻炼自己，在工作中学习.

3.准备好吃苦。大学生应该做好吃苦的准备，任何一份工作都不是简单地，我们要培养自己的责任心。不要频繁跳槽，就业时先满足生活需求，累积经验，等到稳定和有能力时再考虑自己喜欢的工作

4.国家政策。政府应创造良好的就业创业环境。调整产业结构，加快经济发展，为高校毕业生就业创造良好的就业环境。并且政府需继续重视和推进社会就业，进一步理顺毕业生就业体制，始终坚持市场取向，提高劳动力市场的流动性，推动就业机制改革，加强对大学生走向最多的中小企业的扶持。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。

5.增强综合素质。大学生应该自强自立，努力提高自身的综合素质，树立正确的世界观、人生观、价值观。培养事业心和责任感以及良好的职业道德，良好的心理素质也必不可少，并且要勇于创新，在创新中发展。在这么激烈的社会竞争中，要注重能力的培养，加强处理信息的能力、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、运用技术的能力等等。

6.企业科学用人。一些企业用人单位应该科学用人，要懂得与时俱进，广泛吸纳人才，选人标准要合理，选人程序要科学，鼓励就业者提出建议，勇于创新。

**大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告1500字篇二**

受国际金融危机的影响，加上我国自身的结构性分配问题，中国的就业形势异常严峻。在随后的几年中就业问题虽然得到了一定程度上的解决，但是随着毕业大学生数量的增加，我国将面临着新一轮的就业问题。企业用人需求下降的趋势没有根本性转变;回流的农民工以及新增需要转移的农村劳动力，将面临难以转移就业的问题，导致农村失业问题加重;城镇低学历青年以及规模不断增大的大学毕业生就业将更加困难。随着我国现阶段毕业生数量的急剧增长，社会可提供的就业岗位增长缓慢，因而造成就业矛盾十分严峻。同时，毕业生就业市场化与毕业生滞后的就业观之间的冲突显得十分突出，毕业生到经济欠发达地区和基层就业的态势尚未形成，人才供需结构性矛盾仍然存在，这些都影响着我国高校毕业生的就业。

时下又将是毕业生就业的高峰期，为了更好的了解大学生的就业心态和对目前就业形势的认识，组织了此项调查，由此进一步分析大学生的就业现状与前景，以便为在校大学生提供未来就业指导工作的资料与对策依据，也使在校大学生在整个大学学习期间进行以提高就业竞争力为目标的就业准备，培养大学生追求最优选择和最佳就业的精神与品质。

通过调查，进一步了解了“就业难，难就业”的原因主要来自大学生自身、用人单位和社会三方面。

1.毕业生就业观念存在误区。一是选地域。在大学生的意识中，大都市总是意味着机会、高薪和前途，这导致最需要大学生的地方少人问津，而都市的大学生求职者则人满为患。二是挑单位。大学毕业生都希望选择一个地域条件好、待遇优厚、社会地位高的职业。三是重薪酬。高薪水、高福利等盲目求富观念在大学生中流行，带来了就业难。

2.毕业生综合素质缺憾。一是学业不精。有的学生在学校里只是混日子，没有静下心来学习。二是社交能力欠缺。说话办事的能力、沟通合作的能力、交际公关的能力欠缺。三是缺乏社会实践经验。有的学生很不重视社会实践，甚至连学校要求的暑期社会实践都不能认真完成，更谈不上学到具体的实践经验。

用人单位选择大学毕业生，最主要是看重学生如何“调整就业心态”，而“提高职业素质”、“提高技能”反倒是其次;而大学生甚至学校看来，“提高技能”及“提高职业素质”是最主要的，“调整就业心态”并不重要。用人单位认为“德才兼备”是用人的恒久标准，单位对毕业生“品德”的重视程度远远比毕业自身的重视程度要高得多。

1.次贷危机引发的金融危机，造成美国经济和世界经济的衰退，在很大程度上影响到中国的出口。有研究证明，在中国经济外向度较高的情况下，中国外贸出口每波动1个百分点，将影响中国18万～20万人的就业。受负面影响较大的主要有纺织服装、制鞋、玩具、摩托车、家具、照明器具、自行车等出口依存度较大的行业，而这些行业多是劳动密集型行业。

2.从20xx年开始实施“从紧的货币政策”，意味着企业资金的获取难度加大，投资受到约束。作为吸纳就业的主体，民营企业特别是中小企业经营困难会在很大程度上对就业产生冲击。

3.原材料价格及劳动力价格均呈上升趋势，人民币升值、出口退税政策调整、两税合一等政策，也会提高出口型企业的生产成本。《劳动合同法》的实施也在一定程度上提高了企业的人工成本。目前来看，受成本上升影响较大的是劳动密集型企业和中小企业，由此对就业产生的`消极影响是不容忽视的。

面对着就业难的原因，大学毕业生就业形势更加严峻，因此大学生就业倾向也随之发生了一定的改变。

1.一部分大学生希望今后就业的岗位在国企及政府部门，就业地区主要集中在经济较发达的城市或东南沿xx市;

2.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大多数人想过自主创业，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;

3.半数以上的大学生愿意参加西部志愿者服务计划及报考村官;

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;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。

面对着现今大学生就业现状，我国提出了一系列关于大学生就业的政策。“市场导向、政府调控、学校推荐、学生与用人单位双向选择”是目前高校毕业生就业的基本政策。在这种背景下，市场主导的地位实际上已经确立，大学生择业和单位选人的自主性都增强了。所以，大学生调整就业观念，找准定位势在必行。大学生在择业前应对自己充分了解，知道自己能干什么，擅长什么，想干什么。注意学以致用，尽量发挥自己专业优势和形象、气质、性格、语言表达能力等非专业优势。在选择职业和确定目标单位之前，应从环境分析、企业分析等方面评估职业和目标单位的各种因素对自己职业生涯发展的影响。“顺从”社会劳动力的流动分配形势，适时调整自己的就业心态，切忌按照自己的主观意愿挑选就业地域和企业类型。在金融危机席卷全球，国民经济比较吃紧的社会环境里，应当理智的把握“先就业后择业”的观点，灵活的处理面临的机遇。大学生必须树立竞争性的择业观，主动出击，把能够证明自己才能的各种软硬件拿出来，自我推荐，这样才可能被“伯乐”相中。如果一味的“等、靠、要”，结果只会是一事无成。各高校可根据自身状况建立大学生创业培训中心、大学生创业园区、大学生创业街，也可与企业或研究所联办大学生创业科技实体。

**大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告1500字篇三**

在前不久举行的一场毕业生双选会上，某单位的招聘台前一下子挤来了个人，但其中只有人是求职者，另外人都是“参谋”——求职者的爷爷、奶奶和父母。对于类似现象，有社会学家指出，中国的第一批独生子女正大规模地步入社会，他们的就业体现出不同的特点，应该引起高校和社会的重视。

我国实行计划生育政策多年来，独生子女的数量与日俱增，逐渐成为一个庞大的社会群体。由于他们在成长过程中备受宠爱，心理较脆弱，承受职场挫折与失败压力的能力相对较弱，在初次步入职场时，很多人感到无所适从。

杨强是南宁某高校届毕业生，是家中的独苗。从今年月开始，为了帮助杨强找工作，他的父亲特地从江西赶到南宁，在学校附近租了一间房子住下，准备打一场“就业持久战”。对于这样做的理由，杨强父亲的解释是“儿子还小，面对五花八门的招聘单位，不懂如何辨别真伪”。

月下旬，广西人才市场专门举办了一场南博人才交流会。笔者看到，杨强的父亲边看边讲，俨然一位解说员，每走到一个招聘单位前，他都要先对该单位的岗位、薪金水平和发展前景进行一番深入的分析，再决定是否同意杨强投递简历。当看到杨强递过简历后老半天支支吾吾、不善言辞时，杨强的父亲连忙“挺身而出”，协助儿子……

在今年广西全区首届人才交流会上，笔者看到这样“动人”的一幕：一名女生的父母分开在房地产公司的招聘台前同时排队，而女儿却悠闲地坐在后面一条长凳上无所事事，待快轮到递送简历时，女儿才有些不耐烦地将其父母替换下来，嘴里还嘟哝着“真麻烦！”。

当笔者询问“为什么不让女儿自己排队？”时，女孩的母亲不以为然：“女儿辛辛苦苦读了十几年书，毕业找工作还要饱受折磨之苦，做父母的理所应当替她分担。”

这样的现象在招聘会场上并不鲜见。一家长对记者说，之所以要跟着孩子来招聘会，是因为怕孩子“稀里糊涂，一不小心就明珠暗投”，父母亲自上阵“心里会踏实许多”。对于要选择哪一家单位，一般会全家人反复推敲，他们讨论的内容包括单位的工作地点、工作的稳定性、工资待遇及发展空间等等。

那么，独生子女的就业心态如何呢？请看广西大学学生会的一项调查：多名独生子女中，有近七成的人对前途存在不同程度的担忧，普遍认为用人单位对于工作经验、学历的要求过于苛刻，并且薪水达不到自己的预期设想；相当一部分学生希望找一个离家近、工作相对稳定的单位；在调查中，几乎没有独生子女有自己独立创业的想法。

调查显示，独生子女普遍不能准确客观地为自己定位，大多数学生对自己的气质、性格、兴趣以及职业能力并不了解，自我评价偏高。另外，他们对职业和社会的了解存在很大局限性和片面性，把就业前景想象得过于美好或过于艰难，直接导致期望过高或畏缩不前。而且，他们比较注重经济利益，择业时往往把经济收入因素放在首位。

调查还反映出独生子女就业的一些矛盾心理。许多学生对自我缺乏正确的分析，不考虑所选单位是否适合，而是盲目攀比，还有的同学想找一份“比较好听的工作”。不少独生子女寄希望于父母长辈的社会关系，眼高手低，“这山望着那山高”。还有的独生子女因专业技能、专业知识不扎实等种种原因，没有信心向用人单位展现自己。

值得注意的是，在采访中我们发现，即将踏入社会的独生子女普遍有一种危机感，他们认为社会竞争太激烈，人际关系太复杂，自己难以适应。许多人选择读研或出国留学以争取一个缓冲期，有的甚至不愿意卷入激烈的竞争中，宁可选择成为一族。

针对独生子女群体的职业心态，广西大学招生就业办负责人说，作为大学生的独生子女，一直囿于校园生活，经历简单，没有经受过挫折考验，所以心理承受能力和自我调节能力较差，一旦遭遇挫折，则感到失落、悲观、失望，对未来失去信心。近年来，学校一直致力于学生的就业指导，从信息来源、联系工作、出面调节到心理辅导等等，方方面面都做了周到细致的工作，以便独生子女在毕业找工作时即使遇到挫折也一样可以充满自信，甚至越挫越勇。但是面临择业就业，还是有一部分学生有极大的心理压力，表现出茫然、不自信以及很强的依赖性。

林明是广西大学计算机专业毕业生，去年通过自己联系实习，最后被北海某公司聘用。如今林明已是公司的技术骨干，他感觉公司员工热情，气氛活跃，工作中学有所用，很满意现在的状态。现在他正准备考托福，出国读硕士，拿到学位再回国发展。

今年岁的小敏毕业于广西师范大学英语专业，年毕业的她虽然只有两年的“工龄”，却已经跳了两次槽。令她感到自豪的是两份工作都是她自己找的。“第一份工作很累，老是加班加点，很少有自己的私人空间，而且和我的专业没有一点联系，所以干了一年，我就不干了。刚开始工作时，心理承受能力比较差，被上司批评一两句，心里会难受好几天，还经常落泪。不过，现在已经完全适应和改变了。所以我觉得独生子女的适应能力并不差。”

李彤是年湖南大学的毕业生，在人才市场投简历谋得深圳某酒店财务部会计一职。在该酒店工作年的李彤也有跳槽的打算，她说：“工资不太高，主要是觉得自己没太大的发展空间，所以我想跳槽去外企。我最大的心愿是找份好工作，买套大房子，接父母同住，只要我们一家三口在一起，比什么都快乐。”

很多家长对子女择业不放心，但是有父母“亲自把关”是不是就能达到预期的效果呢？国凯房地产公司的负责人说，用人单位看重的是求职者的人品、学历和经验。独生子女们连找工作都要父母亲陪同，甚至帮忙查资料、填写表格，这不能不让人怀疑他们的独立能力。

对此，社会心理学专家认为，独生子女有其特定的成长环境和空间，可以说是社会的特殊群体，在他们开始步入社会的时候，需要大家的关注和引导。一般来说，受过高等教育的独生子女经过几年大学集体生活的磨炼，已经具有一定的自理和交际能力。但他们在工作中的刻苦和创新精神相对弱些，需要用人单位的培养，才能更好地发挥出潜能。

正如一位儿童心理、卫生专家提出的那样——“爱比维生素还重要”。由于家庭经济条件相对优越，家长对“独苗”教育比较重视，所以一般而言独生子女智力早熟、兴趣广泛、知识面宽。同时，独生子女享有父母充分的爱，在爱的阳光中成长，个性发展健全，多数独生子女性格活泼、开朗、大方、敢说敢想。可以说，在就业择业的过程中，只要善于扬长避短，独生子女也有自己独特的优势。他们是有独立见解的一代，他们是平等意识、法律意识、环保意识很强的一代，也是市场经济观念很强的一代。

**大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告1500字篇四**

舞钢市恒祥物业公司

问卷式资料法

20xx年11月

对该公司的人力资源部门和该公司的人力资源状况进行调查。了解该公司存在的人力资源问题，并提出相应的解决措施。

1.公司概况

在经济快速发展的21世纪，抓住第三产业迅速发展的机遇，从事服务业，为家庭，小区等进行物业服务。在多年经营过程中，公司拥有大批员工，其中有高素质人才及大批从事体力劳动人员。

2.公司人力资源的现状

3.公司人力资源存在的问题

①公司人力资源的现状

1.岗位职责与人员招聘现状

现代人力资源管理的核心命题之一是解决人与组织的关系问题，这一命题自然的集中在人与组织的结合点---岗位的管理上。已岗位分析为核心岗位管理是现代企业人力资源管理的一项重要的基础工作，反映一个企业管理的规划化水平。

在调查的企业中，90%的管理人员明确自己的岗位职责，60%的保安对自己的岗位职责不太明确，50%的清洁工对自身的岗位职责不太明确。从这里可以看出，我们的基层作业人员对岗位职责不太明确；从不同部门岗位管理状况看，保安部、清洁部相对滞后。

2.教育培训现状

从统计结果上看，有管理及相关专业教育背景的管理人员比例为40%，工作后受过相关培训的人数比例为30%。数据显示，人力资源管理人员的专业知识和技能比较低。

不同部门的人员，工作后接受过相关专业培训的`，物业部占60%、保安部占20%、清洁部占10%。

调查显示：80%员工希望参加“具体工作中所需要特殊技能培训”，迫切希望参加“管理技能培训”的50%，希望参加“组织协调沟通方面培训”的40%。

3.薪酬现状

从调查的总体情况看，大部分人员对目前的薪酬表示不满意。公司一般参照同类企业经验数据和该公司的情况确定工资标准。回答“基本满意”的占30%。“很满意”的占10%，回答“不满意”占60%。

4.人员年龄、学历现状

调查显示，各岗位员工中，部门经理平均年龄为46岁，学历本科以上，项目主管平均年龄37岁、学历专科或以上，管理人员平均年龄26岁、学历中专或中计以上，保安员平均年龄46岁，学历初中，清洁工平均年龄42，学历初中或以下。

②存在问题

⑴招聘环节

调查了解，招聘者对一些技能含量不高的岗位进行初步的面试，主要是简单了解应聘者的学历、个性、工作经历、态度、及交流沟通等方面的信息，而疏忽了与员工进行公司制度的沟通，比如上岗后的考核制度,团队管理制度等的沟通，新招聘饿人员在入职后发现与期望的差距甚远。

⑵培训开发单一与职业规划匮乏

普遍存在这样一种现象，新进的员工初期可能还充满抱负怀揣梦想，但在入职后几个月开始感到迷茫，对于手上的工作已经很熟练了，可是对自己在公司的未来发展前景或者说晋升却模糊，以至于看不到自己将来所要努力的方向和目标，在工作上也自然而然的开始缺乏工作热情和积极进取的信心，人员流失率也随之上升。原因在于，主要是公司重管理，轻创新，公司对员工开展的培训多为工作技能的培训，培训开发较为单一。另一方面公司没有对员工做出一个清晰的职业生涯规划，员工晋升渠道单一。应该说公司不缺乏人才，但是基本上单一的工作和专业化晋升之路，走的是单一的发展道路。这样或多或少地减少员工的职业攀升机遇，不免挫伤了员工奋进的志气，同时会出现人才难留的困难的局面。

⑶人力资源管理机制不健全

该公司的人力资源管理的多个环节仍处于传统的人事管理阶段，没有形成规划范的制度化，只能行使时多带感情色彩或个人主义，没有随时将公司的利益看做最大化，人事配置的手段比较弱，形不成合理流动的优化配置机制，这对制度化的管理多会带来不便，难以任人唯贤，公平，公正也很难把握，影响企业的创新和发展，公司人事安排往往多是因人设岗而非因事设岗，情大于法的人事管理仍然普遍存在。

⑷现代人力资源管理的工具没有充分利用

目前，该公司在人力资源管理这块用的是金蝶系统。它主要功能有：

1、基础认识管理。包括组织结构管理，职员管理、报表查询、薪资核算、社保福利管理、考勤管理等模块；

2、专业人力资源管理。包括能力素质模型、招聘选拔、培训发展、薪酬设计、绩效管理等功能模块；

3、员工自助。提供分角色的ceo平台、经理人平台和我的工作台等功能管理模块。因此，可以利用k3的这些工具规范基础数据，理顺组织流程，围绕人力资源管理过程中的选、育、用、留四个阶段开展有效的管理工作，提升hr专业管理水平。但是，除了员工入职、转正、异动、离职等的基础的档案资料，员工合同录入系统中，报表查询，资料查询，很多人力资源管理的功能模块的功能基本都是闲置的。在做人员分析，培训开发和招聘选拔时没有充分利用各个模块的功能进行科学规范的管理，基本上还是靠excel等基本办公软件处理的，造成每月作出的word文档，excel文件繁多，培训专员甚至启用了两个移动硬盘存放培训资料。从而极大影响了培训人员的工作效率，甚至导致部分资料遗失。

⑴.建议及措施

1.坚持人才是公司发展的唯一源泉。尊重人才，避免任人唯亲关系至上。加大执行力度，奖罚分明，坚持公平，公正，坚持以制度管人，避免出现情大于法，让所有人都遵守规则。

2．留住人才才是关键。制度应坚持以人为本的原则，重点考虑人力因素，重视人才的价值，尊重人的需求，提供员工发展和晋升的平台，将员工的个人思想与公司的发展紧密联系起来，使员工看到自己在公司中的发展道路，而不致于对自己的地位和未来发展感到迷茫。3.培训系统化。不仅要为员工提供与其贡献对等报酬，还要在充分了解员工的个人需求和职业发展愿望的基础上，制定出出系统，科学的培训制度和计划，杜绝流于形式，没有实际效果的，费力伤财的培训。

4．加强沟通。人力资源的任何制度变革变动都要及时面向全公司人员公布，做出简明扼要的解释，同时，在实施过程中，不断与员工进行沟通，避免因较大变革引起过大优秀人才的流失，必要时可顺应时宜向上级申请做出调整。

5.规范人事管理流程。对于不科学的流程和规定，要做出改进和完善，例如简化手续办理，提高运营效率。

6.k3系统的开发利用。及时升级系统，请专业机构对人资源部的相关人员做一些专业方面的培训，深入学习和挖掘k3系统的各个模块的功能，然后向全公司推行，改进，实现各个环节对接，达到管理系统化。

⑵．体会及感受

当然，调查是很有局限的，并且书本学来的东西，终究是要经过实践的，实践才是检验真理的唯一标准。通过做这个调查报告，也发现自身的一些不足，例如人力资源管理的专业知识还不够扎实，实际操作能力还比较差，沟通协调能力需要进一步的提高，现实中复杂情况的应急处理能力还很欠缺等。发现自身的问题所在，关键是能找到问题的要点和解决方法，不断在错误中成长。

**大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告1500字篇五**

不同单位之间存在着各种差别，而同一个单位内部职位也是千差万别的。就像计划经济时代工厂里“坐办公室”与“进车间”一样，这中间不仅有工作环境、工作待遇的差别，同时还有工作地位的差别。这次调查的职业问卷栏中专业技术（26%）、管理（24%）和策划（19%）等位于前列，而这三种职业也是目前社会上比较吃香、发展前景较好的，现在大学生在职业的选择上更加趋于实际，也存在着一定程度上的理想化；另一方面也反映了在职业价值观方面大学生对社会的趋同。其结果必然造成学生择业期望值居高不下，择业与毕业生本身之间存在着一定的距离。

前三位之下顺延为销售人员8%、行政人员8%、公关人员7%、财务人员4%和其他4%。

高校学生职业价值观随着社会的发展近几年有了较大的变化。据1995年浙江大学学生就业价值调查和1996年《北京大学生毕业生的调查》，收入高是影响毕业生选择职业的第一因素。而对这次大学生首选企业调查结果分析表明，影响毕业生就业的第一因素为发展前景（19%），其次为施展才干（18%）、薪酬福利（16%）。虽然收入（薪酬福利）依然是影响毕业生选择就业的主要因素，但已退居第三位。这种变化所带来的影响是双方面的，对学生来说，就业的心态理性化，心理上比较稳定；对用人单位来说，则个人事业发展前景上更多，变提供高薪福利为提供人才的发展空间和机会，从而迎合毕业生在事业成功和实现个人价值上的追求。

除前三位外，工作环境占13%、经济效益占11%、所在城市占9%、专业对口占4%、出国机会占4%、解决户口占4%、知名度占2%。

在吸引人才的城市中，传统的三强依然没有改变，只是上海已取代北京成为最具有吸引力的城市，32。37%的大学生将它作为第一就业目标，北京（27。67%）和深圳（12。13%）紧跟其后，广州、大连等城市也是大学生比较向往的就业城市。在吸引人才方面，上海凭其独特的城市魅力和人才政策的调整走在了其他城市的前面。

地位排行为：上海32。25%、北京27。56%、深圳12。56%、广州6。85%、大连5。01%、西安1%、重庆0。94%、武汉0。52%以及其他城市共占13。79%。

大学生对职业的报酬最直接的认识就是工资待遇。在调查数据中大学生对工资待遇的要求存在着很大的差异性，工资底线从300元到4000元以上不等。如果我们考虑一些专业、学历的差异以及地区间的差异，依然可以认为，文科不及理工科，本科生不及研究生，发达地区、大城市的学生工资要求远远高于其他城市和西部地区学生的要求。

本次调查中发现，大学生们对薪水的要求并不低，在回答“您求职要求的工资底线”时，近六成（56%）人的选择集中在1000元到3000元之间，工资底线平均值为2244。6元。19。59%的人可以接受自己的工资在1500—20xx元，认为20xx—3000元比较合理的占20。94%；另外，希望自己的月薪在3000元到4000元的占17。22%，希望在每月4000元以上高收入的人数和1000—1500元其中认为每月能挣4000元以上的与希望值在1000—1500 元的大学生数量相当，各约占15%。只有9。4%的人满意每月1000元以下的工资。

据国家城调总队的20xx年全国抽样调查资料表明，在全国36个大中城市中，居民人均可支配收入最高的是深圳，人均为21577。24元。我们仅与深圳进行比较，他们的平均月收入也不过1798元，可见，大学生对自己薪金的期望是比较理想化的。

那句成语“学以致用”在找工作中似乎没有得到太多体现。当问到大学生对“专业对口”的看法时，44%的人回答“找工作尽量专业对口，但不必强求”。30%的人认为“专业并不重要，只要工作合适就行”，也就是说有近3/4的人并不强求专业要对口，在工作中发展自己学了4年的专业知识。而认为“应该专业对口，在工作中发展自己的专业知识”的人只有两成。甚至为了某种原因愿意放弃专业的占5%。经常听到正在找工作的大学生说，最重要的是能找到工作。

调查结果显示，大学生的职业稳定性相对来说在1—3年。充满着机遇和挑战的`时代，死守饭碗已经成为过去时，不跳槽才难。

当被问到“您打算在第一个单位工作多久？”时，25%的人回答1—2年，29%的人回答2—3年。6%的人回答3—4年。还有18%的人回答在“合同期内”，如果按照通常情况下大学生与用人单位签订合同为5年的话，再加上还有2%的人只想在第一个单位工作“一年以下”，5年之内会有70%的人离开第一份工作。希望“尽量稳定下去”的只有两成。

59%的人希望能在28—35岁间打拼出一番事业。20%的人希望成功时间是25—28岁。大部分人期望的成熟期集中在25—35岁间。在35—45岁间磨练有成的占9%，无所谓的占9%，希望25岁以下年少即得志的占2%，希望自己在45岁以上才成功——宛如姜太公垂钓遇文王者最少，只占1%。

大学生们清楚地定位了自己应该具备的个性品质，他们认为企业看重的个性应该是“勇于创新”（18%）、踏实（17%）、合作（16%）、乐于参与竞争（10%）等，与信息时代倡导的个性特征相吻合。

而面试是将这些自信和气质的外在化体现。要做好充分的物质准备。1/4的人觉得在求职过程中最有必要购置的是“面试服装”，22%的人觉得手机是必不可少的，还有15%的人一定会在找工作过程中添置bp机，13%的人会特意购买电脑，当然书籍（8%）、上网卡（6%）、化妆品（3%）等也是不可少的。他们为找工作做了预算，四成人准备花500—1500元，还有23%的人准备花1500元以上，只有8%的人准备花100元以下。

**大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告1500字篇六**

受国际金融危机影响，加上国内本身的结构性问题，x年中国的就业形势将异常严峻.x年企业用人需求下降的趋势难有根本性转变；回流的农民工以及新增的需要转移的农村劳动力，将面临难以转移就业的问题，导致农村失业问题加重；城镇低学历青年以及规模不断增大的大学毕业生就业将更加困难.随着我国现阶段毕业生数量急剧增长，社会可提供的就业岗位增长缓慢，因而造成就业矛盾十分严峻.同时，毕业生就业市场化与毕业生滞后的就业观之间的冲突显得十分突出，毕业生到经济欠发达地区和基层就业的态势尚未形成，人才供需结构性矛盾仍然存在，这些都影响着高校毕业生的就业.

时下又将是毕业生就业的高峰期，为了更好的了解大学生的就业心态和对目前就业形势的认识，我们组织了此项调查，由此进一步分析大学生的就业前景，以便为学校提供未来就业指导工作的资料与对策依据，也使在校大学生在整个大学学习期间进行以提高就业竞争力为目标的就业准备，培养大学生追求最优选择和最佳就业的精神与品质.

本次调查采用问卷调查的方法，进行抽样调查，预计完成500份问卷，回收了488份，其中合格482份，合格率为96.4%.样本中男、女分别占38%和62%.文科生123人，理科生183人，工科生116人，其他音、体、美学生60人.对此次调查收集的数据，运用spss软件对数据进行分析.

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、大学生在提升自身素质上已从传统的专业知识和技能转向相关工作经验或实习

大学生对于自身所欠缺的素质，9.75%选择基本解决问题的能力；13.07%选择沟通协调能力；13.28%选择承受压力、克服困难的能力；30.08%选择相关工作经验或实习经验；22.2%选择专业知识和技能.面对名牌高校的毕业生，很多普通院校的毕业生都会有些自卑心理，那么当大家同台竞技争夺工作岗位时又会如何？大多数大学生认为有压力，占72.2%.

3、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x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—x元；选择x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—x之间；24.90%认为在x—2500之间；28.42%认为在2501—4000之间；认为求在4001以上的，占17.64%.

1、大学生今后就业的岗位大多集中在国企及政府部门，就业地区主要集中在经济较发达的城市或东南沿海城市，总体趋向稳定

大学生毕业后的行业类型主要集中在国有企业和政府部门，占51.74%，民营企业和外资企业分别占7.39%、14.35%；6.96%的会自主创业.到经济较发达的城市或东南沿海城市发展自己的事业仍然是大部分大学生的选择，占47.30%；23.03%选择中部大中城市来发展自己的事业.大学生选择上述地区的原因主要集中在该地区有较大的发展机会或有良好的社会资源，占56.64%；16.62%选择该地区是因为生活条件好；而因看中创业环境的有7.29%；回报家乡有10.87%；因为家人安排或其他原因分别占2.30%、6.27%.

2、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%.

3、半数以上的大学生愿意参加苏北志愿者服务计划及报考村官

对于是否愿意投身苏北志愿者服务计划，55.6%的被调查者愿意投身苏北志愿者服务计划.在对于村官的选择上，5%的大学生已报名村官考试；57%有意向朝村官方向发展，但自身条件不够.这体现了当代大学生的`就业观念也在发生新的变化.

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.

1、在校期间对大学生工作影响最大的教学环节是社会实践

71.78%的大学生认为社会实践对工作影响最大，55.87%认为专业知识很重要，23.65%选择了职业资格认证，选择基础理论、毕业设计的分别占9.54%、6.43%，6.85%认为其他方面的教学环节.

2、对今后就业最为重要的素质和能力培养还是社会交际能力，最需要的就业指导是就业面试的指导

在选择哪些素质和能力的培养对今后就业最为重要这个问题上，选择社会交际能力的占75.52%，其次是心理素质和发现和解决问题的能力，分别占71.16%、70.75%，也有49.38%认为组织管理能力很重要，46.47%选择创新能力.这表明现在的大学生需要提高自身综合素质，逐步向复合型人才发展.75.3%的大学生认为他们最需要的就业指导是就业面试的指导；54.4%最需要的是就业信息的获取；41.7%最需要的是推荐就业岗位；40.7%最需要的是国家就业政策；18.9%最需要的是关于创业教育方面；17.2%需要的是就业派遣的程序；还有17%最需要的是就业指导材料的制作.

3、大多数大学生认为职业生涯规划很重要

67.01%的大学生觉得职业生涯规划很重要，而不太确定是否重要占了18%，有将近十分之一觉得职业生涯规划不重要，没有考虑过职业生涯规划的占5%.

4.54.3%的大学生对学校就业指导工作持基本满意的态度

对学校就业指导工作持基本满意态度的占54.3%；有相当一部分认为不太满意，占27.3%.这表明学校的就业指导工作还存在诸多不足，需要进一步提高学校就业指导工作的质量.

5、大学生获取就业信息的主要渠道还是人才招聘会

23.2%的大学生获取就业信息的主要渠道是学校或院系就业信息栏；26.1%认为是人才招聘会；5.6%认为是学校就业网；从班主任及任课老师或亲朋好友方面得到就业信息的，分别占2.3%、8.1%；也有少部分通过电视报纸等媒体或其他渠道获得.

6、大学生希望企业人士、成功的校友来学校做就业报告的主要内容分别是企业需要的人才类型和在校期间应为就业做何准备

11.4%表示希望企业人士来学校做就业报告的主要内容是生涯规划；55.6%希望是企业需要什么样的人才；8.7%希望涉及该企业的发展前景和规划；6.4%希望应涉及市场经济基本规律；12%希望讲解关于员工的职业素质.62%的大学生希望其报告主要讲述在校期间应为就业做何准备，9%希望是关于如何处理工作中的人际关系，22%认为就业报告的主要内容是“成功的因素”.

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，需要政府、社会、高校以及大学生等共同努力.

1、政府：创造良好的就业创业环境

首先，政府应加快经济发展，为高校毕业生就业创造良好的宏观环境.其次政府需继续重视和推进社会就业，进一步理顺毕业生就业体制，始终坚持市场取向，提高劳动力市场的流动性.淡化户口对劳动力市场供需双方自主选择的约束，淡化单位的福利保障功能，在户口、档案管理和劳动保险等方面给予相应配套的社会保障.同时提供优惠政策，鼓励大学毕业生到农村和西部地区就业，通过城市社区和农村基层岗位补贴、助学贷款代偿、考研究生、考公务员加分，以及扩大“三支一扶”、“志愿服务苏北计划”、“大学生村官”等计划，多种手段鼓励毕业生去基层工作.第三，鼓励自主创业.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.调查资料显示：182人认为自主创业最需要的是资金，占样本量的37.76%，资金不足仍然是制约大学生创业的主要瓶颈，政府应出台鼓励各种资本对毕业生新创高科技实体进行投资的倾斜政策；设立大学生创业基地，并为创业大学生提供专业指导、法律咨询、市场分析等服务；对自主创业的大学生在审批手续、金融贷款、工商登记、税收等予以特殊优惠.第四，扩大毕业生入伍人数，扩大研究生招生规模.让部分优秀毕业加入人民解放军，既有利于提高军队素质，同时解决部分大学生就业

对家庭困难的毕业生就业，可以指定出台一些帮扶政策.一是待业求职登记制度.准许待业毕业生进行求职登记，并享受失业人员就业优惠扶持政策.二是临时救助制度.对因短期无法就业或就业后生活仍有困难的，户籍迁入地民政部门要及时按照有关规定为符合条件的高校毕业生提供最低生活保障或临时救助.三是优先安排就业制度.对城镇特困职工家庭、低保家庭毕业生实行重点推荐、优先安置；对零就业家庭毕业生，采取政府安排岗位等多种方式实行保底就业.四是免费服务制度.对未就业的高校毕业生实行免费培训、免费推荐、免收服务费用.五是就业见习制度.通过建立高校毕业生就业见习基地，为尚未就业的毕业生免费提供3至6个月的见习培训，见习单位和地方财政部门为其提供基本生活补助.

2、社会：观念与时俱进，服务实在周到

我国社会对大学生就业观念的转变势在必行，必须彻底摆脱长期以来固存于人们头脑中的人分五等、官分九级等封建思想的束缚，真正认同劳动者无高低贵贱之分的观念，形成行行出人才的社会意识.同时实实在在地为毕业生就业提供更多的服务.

毕业生更应当根据人才市场供求状况适当调整自己的就业预期.大学既培养社会精英，也培养普通的社会劳动者，“北大才子卖肉”很正常.经济发达地区和热门行业毕竟是少数，其吸纳毕业生的能力有限，而相当一部分不被大学生看好的地方和行业，却对大学生有着巨大的需求.同时，建议建立全国性的就业信息网络，加强社会需求预测研究和报告，真正为毕业生提供细致周到的就业服务.

3、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.学校教育与市场需求、职业能力之缝谁来填？目前情况下高校得担此大任.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.

（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.x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.x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.

4、大学生：自强自立，努力增强综合素质，树立科学就业观

首先，努力提升自身的综合素质.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.其次，加强社会实践.大学生可利用假期积极参加社会实践，将所学的理论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.第三，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.第四，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.第五，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.

5、用人单位：科学用人，善于成为伯乐

首先，用人单位要树立科学的人才观，改变唯经验论、唯学历论，摒弃用人歧视，鼓励人人都作贡献，人人竞相成才.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.第三，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.

总结

本次调查仅局限于徐州地区的高校，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.金融危机使得我国就业形势更加严峻，大学生就业难引起社会各界的广泛关注，在这种情况下调查分析大学生就业状况，从中探讨解决大学生就业难的方法.缓解和解决大学生就业难不仅需要依赖经济发展，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，涉及政府、社会、学校、学生自身和企业单位等各个方面，需要政府管理部门、高校、社会、企业，包括毕业生本人的共同努力.政府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.

**大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告1500字篇七**

20××年开始的世界性经济危机席卷全球，在世界经济一体化格局下，高速发展的中国并不能独善其身，在一些地区、一些领域，经济危机已经表现得非常明显。经济危机下，很多公司开始裁员，招聘需求大幅减少，这使得中国的劳动力市场压力异常巨大，尤其是大学生就业问题异常突出。近期，中国社会科学院发布的20××年《经济蓝皮书》指出：预计到20××年底，将有100万名大学生不能就业，20××年还将有592万名大学生毕业面临找工作，大学生就业问题非常严峻。

20××年，全国普通高校毕业生将达到559万人，比××××年年增加50万人。然而，20××年的国际金融危机对我国经济造成的困难日趋显现，20××年毕业的611万大学生就业形势面临着更加严峻挑战。在全社会就业形势严峻的情况下，高校毕业生依然面临比较严峻的就业形势。

20××年就业蓝皮书指出，20××年本科院校大学生就业率有所下降，而职高院校学生就业率与往年持平。统计研究数据表明，20××届大学毕业生半年后的就业率约为86%，比起××××年届大学生毕业半年后就业率下降了2个百分点;20××届211院校毕业生半年后就业率为89%(非失业率90%)，非211本科院校为87%、高职高专为84%;而××××年届半年后就业率211院校为93%(非失业率94%)、非211本科院校为90%、高职高专院校为84%。其中，20××届大学毕业生约三分之一的就业是在毕业后半年内完成的。

按教育部公布的数据，中国20××届高校毕业生总数为559万，其中大学毕业生总数约为529万(本、专)，按本研究得出的比例推算，20××届大学毕业生毕业后就在国内外读研究生的人数21.43万，毕业半年后的就业人数达到约434万人。在毕业半年后的73、56万的失业大学毕业生中(包括有了工作又失去的)，有51.59万人还在继续寻找工作，有5.46万人无业但正在复习考研和准备留学，另有16.51万无工作无学业没有求职和求学行为者。

20××届毕业生就业量的前10位城市依次为：北京、上海、广州、深圳、杭州、天津、成都、南京、济南、苏州;

高职高专毕业生就业量的前10位城市依次为：北京、上海、广州、深圳、南京、苏州、杭州、成都、郑州、青岛。

20××年从本科专业大类来看，就业率的依次是工学、管理学、经济学，但工学在毕业半年后平均月收入上低于经济学专业大类。

从专业中类来看，地矿类专业独居榜首，工科类专业就业率受金融危机影响较小，就业率前十的专业中类中，有8个为理工类专业。专业小类的就业率排名更是明显化了这一倾向，高职高专专业也呈现出理工类专业就业率较高的趋势。

20××年最难就业的专业计算机科学据首

“20××年度大学就业能力排行榜”的调查显示，中国应届大学生最难就业的十个专业为：计算机科学与技术、英语、会计学、国际经济与贸易、工商管理、法学、电子信息工程、机械设计制造及自动化、汉语言文学、信息管理与信息系统。令人尴尬的是，这十个专业也是我国考生报考最热门的专业。

这项研究对20万名毕业半年后的学生进行了调查。结果显示，在635个本科专业中，最热门的10个专业半年后的失业人数达到6.67万人，占本科毕业生总失业人数的近三分之一。其中，计算机科学与技术、法学、英语3个专业毕业半年后的失业人数过万。在应届大学生毕业半年后失业人数最多的10个本科专业中，计算机科学与技术、法学、英语、国际经济与贸易、会计学等人们心目中的热门专业占了9个。

再者劳动和社会保障部科研所联合浙江大学就业与服务指导中心，对20××年高校就业趋势也进行了预测。预测结果是：20××年我国总劳动力富余，但专业技术人才缺口大。

根据劳动社会保障部科研所的数据显示：我国在“十一五”期间计划年均新增劳动力需求总量为1800万，但“十一五”期间每年新增劳动力供给为××××万，每年将出现200万富余劳动力。根据中国人事科学研究院《××××中国人才报告》预计，到20××年我国专业技术人才供应总量为4000万，而需求总量为6000万。以上两项数据表明：我国劳动力总体有富余，但专业技术人才仍将出现供不应求的局面，专业人才需求具体表现在第一、第二和第三产业上。

第一产业缺口218万人

根据国务院颁布的《农业科技发展纲要(××××-20××)》数据显示，我国共有涉农院校43所，在校学生大约为9万，教学和科研人员为3.5万人，130万大中专毕业生中已有80万离开了农业。预计到20××年，第一产业人才缺口将达到218万人。

第二产业缺口1220万人

我国大学生中38%为工科类学生，但是毕业生人数还是不够，振兴我国工业还需大量的工程师，主要集中在it、微电子、汽车、环保、系统集成、新材料、新能源与节能技术开发、条码技术、铁路高速客运技术等领域。预计到20××年，人才缺口数字巨大，将达1220万人。

第三产业人才缺口325万人

该产业将是扩大就业岗位最多的部门。一些高端涉外人才需求很大，比如涉外会计、涉外律师、涉外金融服务、同声传译、电子商务、数字媒体、物流、精算和心理咨询等行业，都需要大量人才。预计到20××年，人才缺口预计在325万人。

由此可见，我国专业技术人才总量还处于供不应求的局面，大学生“就业难”仅仅为一种表象。原因有两点：第一，作为一名大学生是否学有所成，知识和能力结构能否达到企业用人标准，这值得思考;其次，个人就业意愿和社会意愿存在很大差异。

据统计，我国登记在册的电子商务企业已达到1000多万家，其中大中型企业就有10万多家，初步估计，未来我国对电子商务人才的需求每年约20万人，而我国目前包括高校和各类培训机构每年输出的人才数量不到10万人。近年来电子商务专业应届毕业生就业率仅为20%，而全国普通高校毕业生就业鉴约率是47%，可见，电子商务专业应届毕业生就业率远远低于全国大学生就业平均水平，这种状况不容乐观。造成这种局面的根本原因在于高校在电子商务人才的教育和培养方面还存在欠缺，在这种情形下培养出的学生很难符合社会对高层次电子商务人才的需求标准。主要面临的问题有：

第一、课程开设不合理，现阶段我国电子商务专业教师大多是由经济与计算机专业方向的人才组成的。专业课程设置方面是经济与计算机专业知识的一个简单堆积。

第二、学生的实习大都在虚拟的环境中操作，根本不能切实感受现实中电子商务的`应用。毕竟，现实与虚拟还是两个世界。

第三、岗位群不明确，学生不知道自己今后的就业方向，更不知道毕业以后应该具备什么能力和证书，才能让自己更有就业竞争力。

第一层，电子商务建立在网络硬件层的基础上。在这一层次需要了解一般计算机、服务器、交换器、路由器及其它网络设备的功能，知道有关企业网络产品的性能、

第二层，电子商务实施的软件平台。在这一层次涉及服务器端操作系统，数据库、安全、电子商务系统的选择，安装、调试和维护。

第三层，电子商务应用层。在这一层次，涉及商业逻辑，网站产品的设计、开发，或网络应用程序的开发。网页设计和图像处理方面的技能，或网络应用程序的开发。

第四层，电子商务运营，管理层，在这一层次，涉及各类商务支持人员，如客户服务，市场、贸易、物流和销售等诸多方面。

作为20××届的毕业生，特别是电子商务专业的学生，就业形势还是非常严峻。我们需加强自身各方面能力的培养，做好充分的准备，迎接挑战!

**大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告1500字篇八**

总体来说，我们现在面临一个非常好的宏观环境，社会安定，政治稳定，经济发展迅速，并与全球一体化接轨，法制建设不断完善，文化繁荣自由，尖端技术、高新技术突飞猛进。

然而就xx年就业形势来讲，人力资源和社会保障部新闻发言人尹成基在1月20日召开的新闻发布会上说，xx年城镇需就业的劳动力达2500万人，比“十一五”时期的年均数多100万人，就业形势依然严峻。首先，就业总量矛盾和结构性矛盾依然非常大；另外结构性矛盾更加突出，招工难和就业难并存；同时，经济形势的不确定性对就业影响加大。

随着改革开放的深入，大学不断扩招，大学不再是\"精英教育\"，大学生的\"身份优势\"一去不返。尤其这些年，大学生的就业难题逐渐突出，许多大学毕业生的待遇向民工看齐，以致于社会惊呼\"大学生卖出白菜价\"。 大学生要想毕业时找到合适的工作，在校期间积极努力提升自身核心竞争力十分关键。

为培养和造就一批适应时代发展、符合市场需要的精英人才，引导我校学生走出校园，走向社会，走进企业，树立正确的人生观和职业观，科学地规划职业生涯，同时给学校相关就业指导部门展现我校学生就业意识现状，化工0901班特开展此次大学生就业意识调查活动。

就业意识相关热点问题

化工与环境生命学部大三年级、部分大二年级学生

采取问卷调查的方法（问卷模板参见附录一），到化环生学部09级本科生各寝室采取面访调查与留置调查相结合的方法进行调查，包括19舍1、2、3楼，26舍6楼、4舍2楼、6楼。（19舍1楼、26舍6楼采取留置调查法，其余采取面访调查法）

xx年3月15日晚上

此次调查征集到的各方面问题由各宿舍楼调研负责人统计汇总后形成《就业问题调研信息汇总》（参见附录一）。

总的来说，本次调研活动取得了初步成功，在就业问题上收集到了许多学子最关注的`各方面问题，为接下来的“报国企业行”活动以及指导讲座活动打下了良好的基础。

下面，我们将从个人能力、企业选择以及面试技巧的角度简单分析一下本次调查结果：

在此次调研中，我们总计做了291份有效调查问卷。其中大二年级的同学141张，占48.5%；大三年级为150张，占51.5%。

**大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告1500字篇九**

虽然高校毕业生就业压力大的问题一直存在，但只有今年，这个问题成为需要中央领导重点解决的问题。的确，全球金融风暴的愈演愈烈已经是超过半数的企业蒙受损失，毕业生就业的形势更加不容乐观。为了更好的帮助我校学生解决以后的就业问题，现对应届毕业生的就业情况进行调查和分析调研思路：参考已有的“大学生就业情况调研”，我们决定从以下几个方面对我院应届毕业生进行分析：

1、毕业生设定的目标或愿景

1)对未来的设计或愿景，见第2、19、14、25题

2)就业前的准备情况，见第5题

3)与是否专业对口，见第7题

4)地域意愿，见第10、11题

5)对用人单位的意愿，见第16、17、20题

2、毕业生对就业信息的获取(包括获取方式和程度两方面)，见第8、9题

3、毕业生对就业以及外部环境的认知，见第3、6题

4、应届毕业生就业实际情况，见第4、15题

5、应届生的反思、经验(含要求学校校，见第21、22题;要求自己，见第23、24、26、12、13题)

通过对以上五大方面共25道问题的调查，我们希望分析出我院毕业生对就业的选择、认知的程度以及作为院方应当做什么样的工作来帮助毕业生应对就业问题。

1、毕业生设定的目标或愿景

1)对未来的设计或愿景：毕业生未来选择的大体方向是考研、就业两个，共占72%，其中选择就业的占51%。特别注意到有9%的同学选择了自主创业，11%的同学选择出国留学。对于选择考研的理由，多数人是因为研究生毕业能获得更高的收入、学术深造。择业观念方面，82%的同学选择先就业再择业、一步到位，很少有人选择考研。25题中，15%的同学坚决不接受最差的机会。

2)就业前的准备情况：有13%的同学有明确的职业生涯规划，其余都没有明确的目标，甚至没有考虑过。

3)与是否专业对口方面：逾八成的同学以找到工作为第一目标，对于专业对口性不很关心。

4)地域意愿：北京、天津、上海是同学们的首选，其余依次为东部沿海、生源地，有11%的同学没有固定意向。对于地域的选择，同学们的首选标准是工作待遇和发展机会要大。

5)对用人单位的意愿：性质方面，国有企业、事业单位是同学们的首选，其他选择比较平均，没有人选择自主创业。对于首份工资75%同学选择1500--3000，没有人选择800--1000。

2、信息获取方面：就信息获取的程度，对于我校就业政策很了解的人占15%，不关心的占5%;就信息获取的方式，不同的同学有不同的选择并且方式很多样，其中通过学校就业网站和网上信息获取信息的人最多，各占17%，其它方式如辅导员老师通知、、学校就业网站、就业市场招聘广告等都有人选择，但人数不多，平均在10%左右。

3、毕业生对就业以及外部环境的认知：有21%的同学认为自己有实力找到工作。

4、应届毕业生就业实际情况：有52%的同学没有签约任何单位，只有6%。

5、应届生的反思、经验：对学校，25%的同学需要职业生涯规划辅导，30%的同学需要区域与行业发展形势报告，只有28%的同学需要就业常识和应聘技巧或求职心理辅导，有37%的同学认为学校的就业指导工作意义不大;对自己，不同的同学认为自己欠缺的素质不同，分布很平均，其中最主要的素质是交流表达能力、改革创新能力、解决实际问题能力。对于想要自主创业的同学，四成认为需要资金36%认为需要能力和经验。大多同学讲毕业生就业不顺利的原因归为就业人数太多、金融风暴、实践经验少。

1、毕业生设定的目标或愿景

1)对未来的设计或愿景：有七成同学选择就业，择业观念方面，69%的同学选择先就业再择业，没有人愿意一步到位，虽然很少有人选择考研，但很多考研的同学渴望更好的教育环境。25题中，八成的同学可以接受最差的机会。

2)就业前的准备情况：有21%的同学有明确的职业生涯规划

3)与是否专业对口方面：选择各个方面的同学人数很平均。

4)地域意愿：北京、天津、上海是同学们的首选，高达61%，其余依次为东部沿海、广州深圳，没有人愿意回到生源地。对于地域的选择，同学们的首选标准是更好的学习机会，其次则是岗位多元化和工作待遇。

5)对用人单位的意愿：性质方面，国有企业、民样大型企业是同学们的首选，其次是外企，政府部门、民营单位不被同学们看好。对于首份工资六成同学选择1500--xx，没有人选择800--1000。

2、信息获取方面：就信息获取的程度，对于我校就业政策很了解的人占17%，不关心的占11%，了解比较少的共有74%;就信息获取的方式，不同的同学有不同的选择并且方式很多样，其中通过网上相关信息获取信息的人最多，占19%，其它方式如辅导员老师通知、学校就业网站、学员就业网站等都有人选择，但人数不多，平均在15%左右。

3、毕业生对就业以及外部环境的认知：72%的同学认为当前就业形势严峻，而且只有14%的同学认为自己有实力找到工作。

4、应届毕业生就业实际情况：有81%的同学没有任何签约单位

5、应届生的反思、经验：对学校，五成的同学需要区域与行业发展形势报告，有32%的同学需要就业常识和应聘技巧或求职心理辅导，因而有49%的同学认为学校的就业指导工作意义不大;对自己，不同的同学认为自己欠缺的素质不同，分布很平均，其中最主要的素质是信息收集、汇总、分析、处理能力，解决实际问题能力和自我学习提高能力。对于想要自主创业的同学，五成认为需要资金五成认为需要能力和经验。大多同学讲毕业生就业不顺利的原因归为在校参加技术锻炼机会少、没有适合自己的岗位、实践经验少。

1、毕业生设定的目标或愿景

1)对未来的设计或愿景：毕业生未来选择的大体方向是考研、就业两个，共占78%，其中选择就业的要略高一些。特别注意到有10%的同学选择了自主创业。共有43人选择考研，对于选择考研的理由，多数人是因为缓解就业压力、学术深造。择业观念方面，83%的同学选择先就业再择业、一步到位，很少有人选择考研。25题中，九成的同学可以接受最差的机会。

当代大学生面临着相当严峻的就业形势，零八年的持续经济危机不仅影响了世界各国的经济,还导致即将走向工作岗位的各 校大学生带来了相当大的影响,面对危机我们应该何去何从呢?

对此我利用寒假的时间对这个令人烦恼而大家又不得不面临的问题作了一次深入的调查。

全国大学扩招后,大学生就业难的问题已经是一个不争的现象,且有可能使大学生就业走向越来越难的趋势。大学生就业难主要表现在：

1.供与求平行上升，供求矛盾并不突出。从总体情况来看，零九年第一季度的全省人才市场供需两旺，其中提供的职位数达到了二十四万余个，创历史新高。而在第一季度，全省各地人才市场接待、登记的求职人数更是达到了七十七万余人次，这个数字里面虽然存在着有重复登记和已经就职而想跳槽的在职人员等情况，但仍明显反映出了零九年我省的就业压力巨大。

为了促进广大求职者特别是高校毕业生的就业，作为政府所属的各级人才服务机构将在今年开展一系列的就业服务活动，包括每季度在省内上召开的全省人才市场共同举办的高校毕业生网络招聘会和每年开展的全省高校毕业生就业服务月活动，组织各类企事业用人单位进入高校开展校园招聘会，组织实施一村一大 、 三支一扶 、 大学生志愿服务西部 专项计划，开展高校毕业生创业活动等系列服务举措。而高校毕业生则应该更进一步的提升自身就业能力，积极主极的参加各种就业培训、就业指导、见习实习活动，同时更深层次的转变就业观念，特别是转变择业地区观念，面向基层、面向大量急需人才的困难地区就业，争取成功的迈出自己职业生涯的第一步。

2.量与质逆向而驰，量稳质降十分明显。缺少训练良好的毕业生，将会妨碍我国经济的增长和发展更高层次的产业。由于我国许多大学毕业生缺乏实用技能和糟糕的英语口语能力，妨碍了我国发展服务型产业， 尽管我国大学大量扩招，每年生产出大量毕业生，但从我国现在的制造型模式转向服务和研究型产业所面临的诸多困难。随着跨国公司在我国不断扩展业务，它们将面临着招聘高质量工作人员的困难。丰裕的大学生中存在匮乏的知识，大批量的毕业生，很少有人能够游刃有余地在出口服务行业工作。

我国学生的教育模式使他们难以学到跨国公司所需要的实用技能和团队精神。大学教育采用的是理论化的、局限于书本的和老师传授的方法，英语教学对话能力也没有形成足够的重视。

我认为，我国教育应当提高大学与企业之间的 联合机制 ，让毕业生能够学到公司所需要的各种技能，我国需要在这个问题上想出对策。当然作为大学生自己也应该宽泛的发展自己的见识。

3.冷与热分布不均，冷热两极反差强烈。临近年底,大中专毕业生开始进入应聘高峰。我近日走访部分中高职院校了解到我市内一些中高职院校现已开始积极筹划零九届毕业生供需见面会,但受经济形势变化及我市产业结构调整的影响,今年的高职生就业出现了冷热不均的情况。

首先，物流毕业生过半专业却不对口。前几年,物流专业火得不能再火,在大多数人的印象中,物流专业毕业生就业应该是小菜一碟。然而物流专业往日风光不再,部分高职院校招生就业办负责人坦承，物流专业已成就业最困难的专业之一。

去年某院首届物流专业招生时共招了四个班两百多学生，然而去年毕业之后，据某院流专业毕业生顺利毕业走向社会,当初第一届物招生就业办统计,目前仍在从事与物流相关的职业的学生已不到四十人。为此，他们今年在招生的时候，仅仅只招了一个班。

物流专业毕业生就业困难，一方面受金融危机影响，不少物流企业业务量萎缩,为了节约经营成本，企业对人才的需求量较往年大幅缩水;另一方面则是因为前几年物流专业大热,不少院校根据专业设置紧贴市场需求的原则，大量招收物流专业学生，几年之后导致物流专业人才太多，而市场需求不多。对于已经在物流公司就业的.毕业生来说，物流公司的待遇普遍偏低也是导致大部分已就业的毕业生转行的重要原因。不少在物流公司上班的毕业生，工资待遇各方面与一般的普工几乎没有差别，且大部分物流公司规模偏小，一些毕业生甚至沦落为仓管员、搬运工等，因此一些毕业生纷纷转向市场营销等领域。另外中高级焊工供不应求。在物流专业就业遇冷的情况下，部分新兴专业的毕业生却出现供不应求的状况，例如机械制造、模具设计等专业，基本上学校培养的人才每年都被企业提前预订。

据我调查市场了解到，一个模具专业培养出来的焊工，经过在企业半年到一年的实操训练,熟悉工作流程之后，收入比其它专业要高很多，如果考取焊工证，他们的月工资最低不会低于三千元。而这类人才一直颇受格兰仕、长虹等企业的欢迎，而随着广船等大型央企落户我市这类人才的需求将会更加旺盛。

随着我市产业结构的调整，房地产、生物制药等新兴产业在我市的兴起，无疑需要大量人才为其服务，为此，我市中高职院校纷纷根据市场需求调整专业设置，培养相应人才以满足市场需求。

其他灯饰专业人才一将难求 。但是在灯饰人才集聚方面，确实无法与它灯都的身份相称。日前，我市有十余所中高职院校，但是目前基本没有一所学校培养专业的灯饰专业人才，这不能不说是一个遗憾。

据我了解，在部分中职院校中，与灯饰比较相近的专业就是五金电子类，但是基本上没有灯饰外形设计等方面的专业。在各种毕业生专场招聘会中，往往设置有五金电子类、灯饰照明类招聘专区，但是灯饰照明类应聘毕业生与企业招聘专业的灯饰人才存在着较大的差距。

毕业即失业 已成为当今不少大学生的口头禅。其实，造成大学生就业难的关键原因除了就业形势严峻以外，很多大学生不愿为生存而打工 、宁愿 为理想而待业 的思想观念也是造成就业难的一大因素。目前，高校毕业生大多扎堆于城市，就业不均衡的现象依然严重。

当下，教育部等有关部门已将引导和鼓励毕业生面向基层就业作为高校毕业生就业工作的 重中之重。面对严峻的就业形势，大学生应该适时调整心态，降低就业期望值，到农村去，到西部去，到人才紧缺的地方去，努力实现自我价值。现在，最让我们担心的是，自己如果选择到基层工作，以后是否还有选择其他职业的机会，对于家庭经济比较困难的毕业生，政府能否出台相应的政策。

所以我又特地从市人才交流中心了解到，今年十月，为全面推动高校毕业生就业工作，我市政府结合我市实际，特别制订了我市高校毕业生就业攻坚行动计划实施方案。方案中制订的多项优待政策为大学毕业生就业提供了良好平台。各部门及教育机构也将加强高校就业指导机构建设，帮助毕业生了解就业政策，提高求职技巧，调整就业预期。政府支持高校毕业生到基层岗位就业，对于到农村基层和城市社区从事社会管理和公共服务工作的高校毕业生，符合就业困难人员条件并在公益性岗位上就业的，经劳动保障部门审核、财政部门复核后，将给予社会保险补贴和公益性岗位补贴。社会保险补贴标准，按实际缴纳的基本养老保险、基本医疗保险及失业保险单位缴费部分之和计算。对于到农村基层和城市社区其他社会管理和公共服务岗位就业的，给予相应薪酬或生活补贴。另外，对于到城市社区基层岗位就业并已服务期满的高校毕业生，参加市、县级公务员录用考试或事业单位招聘的，笔试成绩加五分;对到农村基层岗位就业并已服务期满的高校毕业生 ，参加市、县级公务员录用考试或事业单位招聘的，笔试成绩加十分;对经考试或考核到县以下农村基层单位就业并服务满四年的高校毕业生、应征入伍服义务兵役的高校毕业生给予相应的学费补偿和助学贷款补偿。这个方面和国际经济形势有很大关系，另一方面和中国经济结构体制和教育改革落后于市场就业有关，更和当今大学生的就业观滞后有关，提供帮扶与补贴。

据我最近调查了解，截至目前，对于尚未就业的我市高校毕业生可在户籍所在地公共就业服务机构办理失业登记手续，领取就业失业登记证。公共就业服务机构将按照相关规定将其纳入本地失业人员统筹管理，享受国家关于失业人员就业的优惠扶持政策。

我市人事、劳动保障、教育部门和高校将把家庭困难高校毕业生及长期失业、残疾人等就业困难的高校毕业生列为重点帮扶对象，积极为其提供就业援助，并由人才服务机构负责建立困难毕业生信息库，组织力量实施职业指导。通过向用人单位重点推荐、利用政府购买的公益性岗位进行托底安置等多项帮扶措施，有效促进困难高校毕业生顺利就业。

**大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告1500字篇十**

高校扩招的政策使大学生的人数飙涨，同时也对大学生毕业后的就业形势造成了极大的影响，就业难早已成为一个不争的事实。“毕业就失业”似乎也已经成为大学生的普遍心理。

对每个大学生来说，及早规划自己的职业生涯，对决定自己的职业生涯的主客观因素进行分析，总结和测定，确定奋斗目标，才能在竞争激烈的就业环境中处于不败之地。针对这一社会现象，我们展开了关于大学生就业问题的调查问卷。

调查对象：

调查者都是在校大学生，其中专科学校的学生占64%。

专业有：

传媒（新闻、文秘）

语言类（商务英语、应用英语、日语、德语）

经济类（国际贸易、市场营销、电子商务、信息管理、会计）

设计类（建筑设计、动画设计）

技术类（计算机科学技术、园林工程技术、汽车检测与维修）

管理类（旅游管理、工商管理、人力资源管理）

社会工作

调查形式：

调查问卷共104份，回收有效问卷100份，回收率高达96%，调查文件采用单项选择，不定项选择和主观题三种方式来设计问卷。

调查数据分析：

高校毕业生是人才市场上非常重要的人力资源，近年，随着高校大规模的扩招，在校大学生人数急剧上升，毕业生人数也逐年增加，随之而来的就是毕业生就业问题。而事实上，在毕业生和企业之间缺少有效的沟通渠道，企业的用人标准、企业人才的选择条件没有在有效的时间的传递给大学生，大学生的培养缺乏市场导向。这使大学生就业时缺乏足够信息，从而产生就业盲目性。

调查目的：

主要了解在校大学生就业期望，自身素质的评价，学校就业指导，对就业形势的看法，旨在了解当前的就业形势对大学生的影响；通过对影响大学生就业因素的调查，更好地调节用人单位与毕业生之间的供需关系；为当代大学生职业生涯规划的发展作一个新的描述；帮助大学生尽快认识自我，学校为学生提供就业引导，使学生能谋取理想职业。为同学们在今后的求职就业过程中提供参考。

调查结论及建议：

一．大学生对就业前景的关注的比较少

在调查中了解到，大学生对就业信息的关注还是比较少的，只有24%的同学表示一直在关注就业信息，而71%的同学只是偶尔关注，在看到时留意下。而对就业情景的关注程度，直接影响了对为所选职业所做的准备程度和将来职业所带来的成就高低。同学们大都表示对未来的工作有担心，但在实际生活中却缺少了这种基本的努力。典型的眼高手低表现。

二．大学生个人能力存在缺陷，自我认识不足

自我认识包括个人的兴趣与特长、个人的性格与价值观、个人所选定的目标与需求、个人的情商、个人的工作经验、个人的学历与能力、个人的生理情况等个方面，是职业生涯规划的重要内容之一。

通过对部分用人单位的了解，发现社会所需要的大学生应具备的基本综合素质应该包括思想健康和道德、自律、讲诚信，善于协调、容易与他人合作的品格，以及具备过硬的专业技术知识和基本的法律法规知识。

调查显示，有60%的大学生认为造成就业难的状况，除了社会压力大，企业用人少的因素外，主要问题还是在于自身的工作经验的缺乏，缺少实战经验是致命的因素。目前大学生的个人综合素质和能力缺失，突出表现为相对缺乏社会实际工作经验,缺乏解决现实问题的能力，缺乏艰苦创业精神，在与人合作与沟通方面存在着障碍。在调查中发现，有57%的同学认为自我表达能力和人际交往关系是自己在求职过程中遇到的最大的难题。

职业生涯目标是指可预想到的、有一定实现可能的目标。而职业目标的选择并无定式可言，关键是要依据自我实际，这就要求我们要对自己有所了解。通过个人分析认识自己，估计自己的能力，确认自己的性格，发现自己的兴趣，明确自己的优势，衡量自己的差距，并以此来开发自己塑造自己，使自己的才能得到充分的发挥。然而调查表明，大部分大学生对自己的能力、兴趣、职业倾向都缺乏深度了解，自然对职业生涯目标是模糊的。

三．大学生的就业观念，职业期望状况

影响职业期望因素大致可分为三个方面，声望地位稳定性因素（地理位置与单位性质、社会经济因素），内在价值因素（是否能发挥自己的才能、自己的理想），外在价值因素（家庭的经济条件、薪水和福利、）。在调查中，被调查者薪酬和福利、地理位置、单位性质、自己的理想、家庭的经济条件、父母的决定、社会经济因素、是否能发挥自己的才能，按自身在选择工作时所起作用从大到小排序。其中在职业选择中考虑的首要因素的选择情况，薪酬和福利、地理位置、单位性质和父母的决定为同学们所所首先考虑下的，接下来是自己的理想、是否能发挥自己的才能、家庭的经济条件、社会经济因素，男女生没有显著的差异。

据调查发现，以往的学生对自己就业后工作的要求，无论是单位性质反面还是薪资方面，要求都比较高，但现在的就业形势似乎不允许初出茅庐的学生有挑工作的机会了，大学生们的要求也降低了很多，大部分同学都表示可以接受“先就业，再择业”的观念。对于以后将从事非专业的工作，有61%的同学都表示可以接受，看招聘单位给出的工资待遇和发展前景。但在就业公司选择时，有58%的同学希望可以再外资企业和政府部门工作，对那些民资企业只有极少部分的同学表示会考虑，这也是大学生好高骛远的表现，似乎也有点不切实际。

几点意见：

(1)学校要切实做好学生的就业工作,尽快完善就业指导体系

就业指导和就业服务的工作同等重要。就业指导和就业服务属于就业匹配的促进措施。其核心在解决用人单位和毕业生之间的信息不对称问题,通过向大学生提供就业信息并根据这些信息接受职业指导,帮助他们进行有效的职业决策。在借鉴国外经验的基础上，高等院校应通过改革传统的管理体制，逐步形成和建立一支高素质和职业化的就业指导队伍,为毕业生提供就业信息服务和就业帮助。具体措施包括建立大学生就业信息系统,并与全国劳动力市场信息系统联网，形成一个完整的信息系统；建立职业指导机构，指导学生进行自我评估、职业开发以及制定工作寻找战略，为学生提供充分的信息与指导服务；建立职业指导课程，列入学校教育课程内容和教学计划，实施在校学生的就业指导与实习政策等等。

(2)大学生要转变就业观念

首先大学毕业生要认清就业形势，转变就业观念。当前全社会就业形势比较严峻，除了表现在就业需求与劳动力供给的矛盾外，城镇和农村就业问题同时出现，新生劳动力就业和下岗失业人员再就业相互交织，这为大学生就业增加了困难。因此大学生要消除“眼高手低、有业不就”的思想，要树立科学的人才观和正确的就业观。调整自己过高的、不切实际的想法，到基层去谋求发展，到艰苦的地方去创业。其次转变到灵活就业，先就业、后择业的动态就业上来，转变到行行出状元，“干一行、爱一行、干好一行”的敬业观念上来。最后认清自身的素质和条件，正确认识自己和他人，不盲目攀比，寻找与自身条件相适应的、适合于自己的用人单位。毕业生应当给自己做出一个正确的评价，自我评价要全面、客观，既要看到长处的一面，又要看到短处的一面，既要对某一方面的特殊素质进行具体的评价，又要对其他各方面进行综合评价，既要考虑全面的整体因素，又要考虑到其中占主导地位的重点因素。

（三）大学生要提高自身的能力，在校期间也可以多参加一些社会活动，如学校安排的社会实践，社团的下乡活动、积极参加学校组织的招聘会，也可以在不影响自己学业的前提下去找一份兼职，提前适应社会生活，了解现在社会需要什么样的人才，积累一些社会经验，丰富自己的阅历。这些都是将来找工作的资本。

**大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告1500字篇十一**

那么到底中国的大学生教育和就业发生了什么问题，我认为有必要进行客观和较为深入的探讨，在暑假期间我在山东大学以及山东农业大学做了调查。经过调查，我发现三方面状况：第一.大学生就业难很大原因是因为对收入要求过高。第二.在本科生出现就业报酬低的状况后很大一部分人选择了继续考研。第三.随着考研大军的不断扩大，出现了一大批校漂族，即那些大学己经毕业，却仍留连在校园内或者学校周围的人群。下面分别对以上情况做一下介绍：

调查过程：

首先，从人力资本投资和收益的角度看，不能片面地责难大学生对工作岗位，特别是对收入水平的抉择，大学生谋求较高收入的工作岗位是有道理的。在查阅相关资料计算后发现：城镇小学、初中、高中和中专、大专和本科、硕士、博士各学历阶段毕业人力资本量分别为20xx年价格人民币3.1万、4.9万、7.4万、 19.4万、31.6万、49.8万;各阶段新增人力资本边际收益率(高学历与低学历收入之差比以本学习阶段投资新增人力资本量)，分别为9.8%、 2 2 .2%、 11.0%、 4 .7%、 18.8%、14.6%。可以看出，从中等教育水平培养到高等教育水平，需要人力资本投资12.1万元，边际投资很大。据有关调查资料，目前大学毕业的平均工资水平为每月1700元左右，高中和中等教育毕业的为1500元左右，大学投资收益率仅为4.7%。这样低的边际收益率，对大学阶段的人力资本投资是极不合算的。因此，大学生及其家长找一个能回报大学阶段投资的收入水平的工作岗位，就是投资对合理收益的追求，是经济人最理性的反应，而简单说大学生择业条件太高，挑三拣四，从成本收益理论讲，是毫无道理的。否则，从投资回收角度讲，他无法收回大学阶段的教育投资，实际是亏损的，那又何必要上大学呢?

再次，大学生需求方面也存在着深层次的体制问题。主要是民间投资受到制约，中小企业数量人少，民问中介、社区等组织不发达，自由职业者受到限制。日本1.25亿人口有6 6 0万个中小企业，中国近13亿人口只有7 0 0万个。从世界性的规律来看，一个国家的企业，99.5%以上是中小企业;观察中小企业数量与在企业中就业人员的关系，中小企业平均从业者为10人左右：而从就业的结构看，一个国家65%80%的劳动者在中小企业就业;随着发展水平的不同，每千人企业数量也不同，发达国家中小企业数量平均每千人50个左右;而许多大学生毕业后，为中小企业的技术工人、管理人员、创业者等，中小企业就是大学生就业的最多去处。中国为什么就业难，就是因为每千人中小企业数太少。除了社会、家长和大学生吃皇粮、官本位等观念外，办企业市场准入门槛高、时间长、手续多、成本大，开办企业后贷款难，政府收费项目多，中小企业很难经营和成活，是我国中小企业数量太少的最主要体制原因。

另外，我觉得应该从大学生本身找原因。作为企业，他所支付给员工的工资肯定是建立在员工能为他提供经济效益。显然，能为企业带来越来越多的经济效益得到的报酬就会越多。那么一个本科生究竟能为企业带来什么呢?据调查：1.教育培养的技能性和创业性人才较少。大学教育中企业所需要的培养。高级技术技能人才的专业、课程、实验、操作、实习等较为缺乏，许多毕业的大学生到企业后，实际操作能力较差，无法适应岗位需要。而在大学中几乎不开创业课程，大学生毕业后，对于怎样开办一个企业，怎样研究和开拓市场，怎样进行核算，怎样经营和管理企业等等，一无所知。另外，现在大学生的观念上也存在一些问题。我们的大学教育过去是培养吃皇粮、捧铁饭碗人才教育。大学毕业后一般分配到党政社团、国家事业、国有企业单位计划分配，工资有一定标准并稳定提高，除了国有企业外，工资来源为财政经费，在过去大学生毕业数量较少的情况下，大量的分配到这些单财政还负担得了。现在，党政社团、事业单位都在进行机构改革和人员精简，国有企业每年也要减出几百万人来。现在还有很多人能从这种思想中走出来。

大学毕业了，但仍有人漂在校园

校漂族在扩军，这已成为社会和媒体关注的一个热点。所谓，是指那些已经毕业，却仍留连再校园内或者学校周围，经常到学校用餐，到学校图书馆查阅资料或参加学校一些讲座，闲暇是逛学校周边的小店

校漂族到底有多大比例，目前还没有一个确切的数字。这样一个特殊的群体，他们的生活到底是精彩还是无味?让我们走进校漂族，了解一下他们的生存与心理状态。

坚决拼一个美好的未来是他们的目标。他们已经觉得没有退路了。所以他们很苦这是我的感觉。

6点多起床，接着到教室自习，然后在学校食堂吃饭，晚上自学到10点多，最后回到自己租的小屋。在山东大学的自习教室里，我跟这位校漂族的一员聊了起来。在大四考研失败后，他决定再考。我们是校园里的大五生，从外表看，我们跟师弟师妹们没什么两样，宿舍、食堂、图书馆三点一线。我们在依赖和利用学校的资源，只是我们的心不再为外边多彩的世界所诱惑了，我们没有多少漂的资本呀。

另外，我还见到一位三次冲击考研的。前两次都是功亏一篑，尽管他的精神压力很大，但他说我已经没有退路了，他家庭状况不是很好。

他只能节衣缩食，每天天未亮就从自己与别人合租的小屋于出来，在教室一呆就是一天，晚上很晚才回家，一天三餐几乎都在啃面包或方便面。拼一个美好未来，这几乎是所有校漂考研族的共同心愿。一时找不到一个好工作，考研也许就是一个别无选择的选择了。对校漂族而言，或许是人生的一个新的起点。

去年，国家就业制度规定：未落实工作单位的高校毕业生，学校可根据本人意愿，其户口两年内可继续保留在原就读的高校，待落实工作单位后，将户口迁至工作单位所在地。这一规定的出台，使户口留在学校的尚未找到就业单位的学子，更是把校园作为一个人生的缓冲地带。

暂缓就业成为许多大学生的选择。住在学校附近，他们感到有一份安全，有一份归属与依靠，这也许是他们心中本能的选择。有专家说，部分学生进入社会后心理上仍然未断奶，无法适应社会，因此选择重回学校寻求心灵的依靠。这种解释虽过于绝对，但对校漂族而言，对校园的归依情结确是无法排解的。

当然，校漂族工作暂无着落，经济拮据，也是他们选择继续留住校园的重要原因。住在学校附近，傍依学校的食堂、图书馆等，生活经济实惠而方便，还可以充充电，查查资料。就连学校周围的各种商店卖什么，哪家东西最便宜、哪个餐馆有什么地方菜，我们都一清二楚。这是一位山东的校漂族告诉我他们在学校附近的原因。

哪儿漂都是漂，干吗浪费学校这份难得的资源呢?有许多校漂族，他们更多是看重了学校的资源和校园氛围。

毕业之后，在选择居住环境时，总是不自觉地把所选地点和校园做比较，后来虽然也曾在单位附近租过房子，但学校里的图书馆、阅览室、自习教室，这些曾经让我留下汗水和身影的故地，总也挥之不去，最后，我又搬回了校园。刚毕业半年多，对于家在外地的我，校园是我对这座城市最熟悉的地方，也是精神上的一个家。

但很多学校认为，轻易办理暂缓就业而加入校漂族这一群体，不应提倡。一方面，他们占用了学校资源，对那些即将毕业的高校学生产生了不良影响，也不利于学校的管理;另一方面，大学生就业形势日益严峻，放弃正当时候的就业机会，盲目地被这一群体同化而做校漂族，将来就业会更困难，先就业再择业应该是一个明智的选择;再一方面，选择校漂，其实对学生本人也不利，校漂期间档案记录是中空白的，容易使用人单位产生疑问，不利于本人就业。

两天的时间中，我接触了很这样的校漂族，很多时候我都被他们的这种精神感动着。他们真的很苦!我感觉到他们所承受的不仅仅是生活上的拮据，而更大是他们所承受的巨大精神压力，用他们的话说，他们己经没有退路了。从心底里我佩服这些人。但我觉得这不是一种正常的状况，作为受过高等教育的大学生，毕业后勇敢面向社会，理性分析，理性选择，去寻找适合发挥自己才智的新天地，自立自强，回报社会，这才是进取的人生态度，而不应该把考研作为自己的全部。校漂族的形成，原因是多种多样的，但多数应该是一种无奈的选择。他们漂泊的生涯也是为了寻找更好的人生起点，这是它的积极意义。它作为人生角色转换的缓冲带，从容地规划一下人生生涯，也许半年，也许一年，这些都是很正常的。但这种生存状态不宜过长，不应该成为一种生存常态。一味沉迷其间，作为一种生活方式是不可取的。漂的感觉很自由，但毕竟无根，不稳定，成本也比较高。另外，作为学校，也要及时调整教育内容，除传授系统学科知识外，还要注重培养学生良好的心理素质和承受能力，让学生顺利完成校园与社会的对接。就业难，考研难。

对于以上问题，解决大学生就业难、收益低问题，一是高等教育要进行调整和改革，从吃皇粮教育转变为大众化教育，调整专业，改革课程，加大技术技能专业的设置;另外，大专和本科所有专业，在毕业前一年内，开设必修的创业课程，使大学生掌握必要的创业谋划，寻找合伙人。签订合伙协议、注册登记企业、经营管理生意等方面的知识。

二是政府要网开一面，各部门要降低注册登记企业的门槛，缩短开办企业的时间，减少开办企业的审批手续，减免开办企业的各种收费，放开较多的行业让中小企业进入;在企业开办后。银行应当积极地为中小企业贷款，发展较多的担保公司为中小企业融资担保，政府和银行可推出大学生创业小额贷款，杜绝政府各部门向中小企业收费和罚款。这样才能增加对大学生的需求，从根本上解决大学生就业的难。另外作为考研一族应该积极面对社会，理性分析，理性选择，去寻找适合发挥自己才智的新天地，自立自强，回馈社会，这才是进取的人生态度，而不应该把考研作为自己的全部。但愿随着制度的改革，观念的提高，以上状况能够得到改善，解决。

**大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告1500字篇十二**

学生是一个受过高等教育的群体，是祖国事业的建设者和接班人。学生的成才直接关系到祖国和民族的未来。而今，正处我国社会转型时期，是青年一代重塑价值观的年代，为了能准确把握学生的思想脉搏，有针对性的加强教育和引导。文学院实践队开展了一次对文学院及文理学院(本部)学生的思想状况的调查活动。本次调查主要采用问卷调查方式，主要涉及生活、学习、行为习惯、道德、价值观及心理品质等方面，通过本次调查，我们发现，学生思想健康状况总体上情况比较乐观，但是，也存在一些不容忽视的问题。调查发现文学院学生具有一定人文素养，能秉承文人的气质，在日常行为规范、学习习惯等方面表现较好，而文理学院的学生较文学院表现相对较差，突出表现在日常行为规范及修业文明这两个方面。同时我们还发现当代学生价值观的不稳定性，以致原有的道德判断标准，是粉念出现了动摇的倾向。

1、生活习惯

本次调查涉及的主要有语言文明、行为文明、网络文明，调查发现80%的同学在日常生活中能做到文明用语和礼貌用语, 90%以上的同学在食堂，开水房能自觉排队，遵守公共秩序。这说明绝部分同学的某些生活行为习惯是值得肯定的。同时也有19%的同学有上网浏览不健康内容的经历，67%的同学为了赶时间而踩踏草坪，65%的同学有丢热水瓶的经历，这说明学生在某些方面对自己的行为要求不严，存在一定的缺陷。

2、学习品质

学有着其特的教育特点，相对自由的学习生活空间给当代的学生提供了充裕的自我发展时机的同时也带来了不少隐患和问题。众所周知，学的学习靠的是自觉，过多的课余时间使许多从严格管制的高中出来的学生们迷失了方向。关于学习品质的问题本次调查涉及的主要有上课出勤情况、课堂纪律、自主学习情况、课外活动等。调查显示文学院有81%的同学能按时上下课，其中文学院有7%的同学经常迟到早退，文理学院则只有67%的同学能按时作息;在课堂纪律方面，23%同学经常自己做自己的事或者打瞌睡，75%的同学偶尔也会，这说明，学生中存在以消极对待学业的同学。当问及去自习室或图书馆的频率时有47%的同学一周去3次，45%的同学都少于3次，这说明，学生课外自主学习的意识不强;在“你对什么类型的校园文化活动感兴趣”一题中，有69%的同学对文体活动感兴趣，37 %的同学对学术活动感兴趣，有14%的同学对科研活动感兴趣. 可以看出，文学院学生对文体活动及学术活动也有很高的热情。从总体上分析，文学院学生的自觉性普遍高于文理学院，而且两个院的多数同学的行为是值得肯定的。

在道德品质方面的调查主要包括道德准则和价值观两个方面。在“如果一件违背社会道德的事有85%的`人都做过，你会做吗?”一题中，有13%的同学表示一定不会做，这可以映出一部分学生能坚持自己的做人原则，为人处世有一定的自主性，同时我们也可以总结出部分学生没有正义感，缺乏社会责任感。在回答“见到认识的老师是你会?”的问题时，33%的同学会主动上前打招呼，更多的同学择选了“视情况而定”，这可以看出，学生尊师重教的意识很强，能做到尊敬师长。在问到“是否在学校上当受骗时”60%的同学有过这样的经历，并且事后多数人也是忍气吞声，这说明我院学生法制观念淡薄，缺少用法律维护自身合法权益的意识。对价值观的考察中涉及的问题有助人为乐、对身边不文明行为的评价，公交车上的让座问题以及对目前社会道德的认识等。调查发现有46%的同学表示会乐于助人，7%的同学想助人但怕惹麻烦 ;在对“看到有人打架或者是在路上骂时你的态度”的回答中，60%的同学认为自己会瞧不起这些人，觉得他们没素质，32%觉得这是学思想道德教育的失败，“公交车上看见有需要座位的人而身边的年轻人又不让座位时，你会?”95%的同学都选了“觉得年轻人应该让座，但只是在心里想”这可以看出，学生的道德价值取向已较成熟，但呈现出了多元化的趋向。在对个人思想品德的认识中56%的同学认为个人思想品德重要但在现实生活面前显得很苍白，这说明有超过半数的人怀疑自己是否有必要在今后的社会生活中遵循公认的道德准则。

对心理方面的调查主要是从是否有心理问题和学习生活心态入手的。调查显示在多数时间里， 60% 的同学的学习生活心态是很平常， 20%觉的无聊，生活没什么意思，18%积极向上，觉得生活充满希望。从调查数据看,我院学生人生追求的基本心态还是积极的,立志成材,全面锻炼,争取有所作为是他们人生观的基本点。但是，也存在很一部分同学觉得生活很平常，从侧面映出了这些学生被动的学习心态。心理品质对于一个人的发展起着非常重要的作用，问卷中有一道直接映学生心理状况的问题，其中71%的人存在不同程度的心理障碍，不过部分学生在多数时间里具有健康的心理素质。

在调查中发现，随意踩踏草坪，拿他人的热水瓶的行为是比较常见的，生活中的小事不仅能真切映一个人的思想状况，还能判定这些学生的思想立场不坚定。在涉及比较的利害关系时，这部分同学有可能对自己要求不严而做出有损人利己事。在学习的问题上，也存在以游戏化的心态对待的。在学习生活品质方面最的不足之处在于，多数学生没有从生活的各个方面要求自己，缺乏应有的自律，此外学术意识和科研意识不强。这与学生在行为文明和修业文明上的要求还有一定的差距。这些都为以后在对学生在语言文明、修业文明、等方面的引导提出了新的要求。

在思想道德方面，主流的价值观是可以肯定的，但在价值观被高度浓缩的时代，很多同学出现了信仰危机，道德的判断标准出现了动摇，映在问卷中则是有8%的同学认为在公共场合骂或斗殴没有什么不了的。

在心理品质方面，多数学生有很的心理波动，有偶尔的心理困惑，觉得当今社会压力太。此外，浮躁和很强功利心理是当代学生普遍存在的心理问题。

学校的教育不利于自律能力较差的学生思想的健康发展。如“世上本没有路，走的人多了便有了路”所说，草坪上的“路”不是一个人的功劳，周围的环境影响，加之潜意识中的不重视，学校又没有适当引导，这就导致学生在许多日常行为方面出现了低素质化。在“你对学校精神文明建设看法”一题中只有15%的同学满意，77%的同学认为一般般。可以看出，学校在对学生思想行为健康方面的引导比较欠缺。

社会环境没能给学生思想的健康发展提供条件。由于我国开放三十年的时间里压缩了西方同等时期几百年才形成的价值观，社会上主流价值观的扭曲变形造成了学生对到的力量的不信任。济的发展必然带来思想道德观念的冲击,在开放过程中西方文化和道德观念汹涌而来,一贯提倡的道德风尚和中华民族的传统美德与西方文化中积极因素逐步融合,作为吸收外来事物最迅速的学生也经历了从茫然无措到兼收并蓄的过程.难免会感觉到社会道德的沦丧,人与人之间关系的淡漠,似乎每一个人一夜之间都变成了严格意义上的经济人。学生们发现这是一个笑贫不笑娼的年代。我们不得不承认认，经济的发展的结果是几代人的道德沦丧，这也才有了高达56%的同学认为道德重要但在现实生活面前显得很苍白的结果。调查中还发现有60%的同学有被骗的经历。学生涉世未深，在他们作学生时从社会上得到的很可能在走上社会后回报给社会。

学生,国之未来.扫除学生不良行为习惯.关键在于让学生自身在思想上引起足够的重视. 学素有小社会之称，但教育学生的主要职责依是在学校。为了构建和谐校园，提高学生修养，笔者认为应该从以下几个方面着手。

包括在校学生生活学习的各个方面，为学生提高个人修养创造有利条件。

首先，加强课堂考勤，课堂纪律的管理，加查课力度;其次要加强寝室管理，包括卫生、寝室活动等;提倡男女生文明交往;可以以倡议书、班会、讲座等多种形式加强宣传;

学的特殊环境，毕业后的工作问题对学生来说无疑是存在压力的，出现矛盾心理时适时的心理引导对学生形成正确稳定的价值观有很的促进作用。心理辅导的范围应该扩，不仅要面向自认为有心理问题的学生，还要面向自认为心理健康的学生。讲座、召开班会等形式都是行之有效的。

学生对当今社会不公等问题的认识也直接影响到学生的思想状况。在这一点上学校主要应该从给学生提供认识社会的途径方面着手。学生的视野，看问题的前瞻性都有一定的局限，因此，学校在这方面的引导是不能忽视的。

**大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告1500字篇十三**

近年来，学生的就业问题显得越来越突出。一般来讲，学生毕业后有两个选择：一是找工作，二是继续升学进修，最起码选择继续进修的同学已不算是失业。而对于希望找到工作而未能如愿的毕业生，就业难无疑就成为了他们面临的头等问题。

社会就业压力，很多毕业生在职业取向方面优先考虑的前三项是：先就业后择业，先择业后就业，继续深造。有过四分之一的学生希望继续学习，而且此风近年经久不衰，且愈演愈烈。究其原因：一是经济知识时代的影响和人才素质要求的提高;二是就业竞争激烈，优越的职业需要优秀的高层人才;三是心理素质，有的学生是为了缓解就业压力，回避即时就业问题等因素。

xx学劳xx学院院长曾湘泉在《中国就业战略报告》一书中指出，学生就业难，主要表现在三个方面：

与发达国家比较，美国约有2.7亿人口，学近4000所，若要达到如此的比例和规模，中国需要办20000所学;即使按照韩国目前高等教育的规模水平，中国也要办近10000所学才够。国内总共才1000多所普通高校，即使算上和民办高校，也不过3000多所，学在校生的人数还远远达不到国家战略发展的需求。

调查发现，我国应届学毕业生收入预期高估幅度在40%左右，远远高于美国和欧洲等国的10%左右。薪水是人们对一份工作最基本的要求。在20xx年北京团组织的一次针对毕业生的调查中表明，学生们对薪水要求并不低，在回答“您求职要求的工资底线”时，近六成(56%)人的选择集中在1000元到3000元之间，其中只有15%的人能接受每月挣1000-1500元，两可以接受自己的工资在1500-20xx元，认为20xx-3000元比较合理的占21%。

xx学毕业生就业指导中心主任xx指出：“其实现在我国的很多地方还是很需要学毕业生的，比如说基层单位、中西部地区、低收入的技术工作等等，从这个意义上讲，学毕业生也并不过剩!”xx学校长xx认为，学毕业生就业难并不是人才过剩，而是结构性问题，人才过剩只是相对的现象。有一项对3000余名本科毕业生的调查表明，首选到北京工作的高达74.8%，首选去中西部地区的仅有2%。这些毕业生的收入渴望值是每月20xx至4000元，低于月薪20xx元坚决不干。这就表明学毕业生有主动不就业的可能性。

北京某高校的调查表明，未找到接收单位的毕业生中，准备考研究生、博士生者占总人数的比例高达40.8%。同时，学毕业生未签约就已就业的有人在，他们很可能未列入已就业统计。原因可能是单位借口试用不愿签约;从事临时性工作;

目前的就业渠道无非是学校推荐、熟人介绍、校园和社会的招聘会、人才或就业网站、报考公务员，服务西部等。但是，学校推荐一般是学生干部或成绩突出者才有机会;报考公务员受专业、志趣、是否党员限制，这些只适用于特定人群。对多数人来说，网站和招聘会才是最主要的就业渠道，还不能满足毕业生的需求。那么用人单位发布信息的时效性就很程度上影响了学生就业，而且人才交流市场开发的时间和地点有限，不能充分满足学生就业信息的筛选。

首先，政府机关、国有企事业单位进行的机构冲击了学生就业。政府机关、国有企事业单位曾经是接收学毕业生的主渠道，主力。1998年以后，随着政府机关进行机构，精简人员。精简下来的人员多数要流向事业单位，而事业单位本身也在进行定编定员，另外，国有中型企业多数存在冗员过多，超编运转，包袱过重的问题，继而实行分流下岗，减员增效。市场经济的游戏规则是“适者生存，不适者淘汰”，许多企业由于经营不善也在面临着破产倒闭。面临着自身的生存危机，接纳学毕业生的容量相当有限，很难给学生就业提供畅通的就业之路。

其次，多数用人单位都走入了重“”轻“一般”、“惟学历是瞻”的怪圈。随着学生就业市场由“卖方市场”转化为“买方市场”，用人单位也逐渐提高了用人的标准。他们将目光锁定在少数的学毕业生身上，放在了研究生、博士生身上。相对于、重点院校的学生而言，不少一般本科院校、专科院校的毕业生，在就业市场上存在一定的“品牌劣势”。从中国高等学校的发展现状分析，高等学校之间的资源分配不均，办学质量差异较，导致了用人单位对重“”轻“一般”的怪现象找到理由和借口。

高校规模扩招，造成就业市场“供于求”。造成目前毕业生就业形势严峻，很多毕业生找不到工作的情况，许多人认为是因为我国高等教育培养的人太多了，用不完了，过剩了。其实，我国受过高等教育的人口仅占总人口的5%左右，而发达国家的这个数字己经达到1/3。因此，我国的人才过剩是相对过剩。而且，社会对毕业生的需求跟不上高校教育扩招的步伐，也为高校毕业生“供于求”制造了假象。我国的学毕业生在城市、企业、公司，人才济济，人满为患，数剩了。而一些中小企业，事业单位，偏远地区，经济不发达地区则是人才稀疏，人才缺乏。

高等学校的专业设置、层次结构、课程内容、教学水平与社会需求不相适应。在学生就业己经市场化的情况下，学的专业设置和调整却显得十分滞后，致使毕业生专业结构与市场供求出现了错位，从源头讲，这已成为制约学生就业的一个重要原因。学的专业及课程设置滞后于社会的发展是教育的特点，但没能够以市场需求为导向进行规划并主动调整，进一步放了专业及课程设置的盲目性，专业趋同现象十分严重，造成供给结构严重失衡。不少学校专业划分过细，难以跟上市场变化的步伐;一些高职、高专教育专业缺乏特色，培养出来的学生理\*底不系统，应有的动手能力也不强。而用人单位对应聘者的实际操作能力、适应工作环境变化的能力提出了越来越高的要求。

不少企业拒绝承担学生就业后的“在岗培训”费用，招聘中普遍要求有“数年工作经验”。事实上，一个理工科毕业的学生，需要在毕业后的工作岗位经过一定时间的继续学习，才能成为一个合格的工程师。要达到这一要求，只能是学生个人和家庭承担，而如果把“在岗培训”转移到学校里面去完成的话，在时间和金钱上都将是非常不经济的。

学生就业理念也存在一些误区，如“宁到外企做职员，不到中小企业做骨干”，“创业不如就业”，“就业难不如再考研”等。此外，据20xx年学生就业调查报告显示，目前六成学生月薪期望值低于20xx元。

但近八成的用人单位却认为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、职位要求、行业要求、假期要求和要求专业对口等方面。而不少学生对此感到很屈，由于低工资难以满足他的基本生存需要，也往往不能对他形成足够的工作激励，结果必然带来就业的多次选择和用人单位对学生的戒备心理。《中国学生就业》杂志对全国28所学、3万多名学生作过“您最想到下列哪个城市工作?”的调查。

在列出的分布在全国各地的八城市中，想到上海发展的学生最多，获选率为32.3%，紧随其后的是北京(27.7%)，两个城市的获选率之和达到了60%，成为学生心目中发展事业的最理想城市：另外，像深圳这样的特区城市也较受欢迎，获选率为12.1%：但是一些欠发达的西部地区和内陆开放程度较小的城市则对学生的吸引力很小，只有0.94%和0.52%的学生愿意到重庆和武汉去上作。

而目前实际最需要毕业生的恰恰是那些边远地区的中小城市和基层一线的中小单位。毕业生想去的单位去不了，而能去的单位毕业生又不予选择。于是出现了“有人无业、有业无人”的现象。

同时现在用人单位对高校毕业生的敬业精神、职业道德、思想道德觉悟和能力素质水平都提出了越来越高的要求，不仅要求毕业生诚实守信，勤奋敬业，而且还要求具有开拓创新意识和团队精神。良好的心理素质和社会适应能力也是用人单位看好的主要方面。

用人单位重视人品和能力，对专业的要求而有所淡化。不少用人单位对毕业生持“宁缺勿滥”的态度。因此，学生干和学生党员以及那些综合素质好、动手能力强、敬业精神好以及“一专多能”的毕业生越来越受欢迎。用人单位看重的是高素质的复合型人才。很多毕业生自身素质达不到用人单位要求却不能正确认识，盲目一味要求工作待遇，期望过高。

用人单位表示，部分学生在求职时往往表现得不够自信，过分紧张，回答问题时支支吾吾，表现不出自己的实力。更有一些求职者面试时弄虚作假，企图欺骗蒙混过关，谁知很快就被有经验的用人单位拆穿，不得不再次承受面试失败的惨痛教训。而这样久而久之，用人单位也会觉得学生不诚信而丧失信心。

改善高校毕业生就业机制必须加人事制度、户籍制度和社会保障制度的力度。要加用人机制、单位编制等制度的，扩机关、事业、企业单位的用人自，使用人单位真正做到有用的人进，无用的人能出;加强户籍制度的，为边远地区、小城镇、农村的学毕业生开方便之门，使人才能合理流动;要建立起完善的与毕业生就业相关的社会保障制度，成立专门的管理部门，对未就业的学生提供服务。

在当前飞速变化的时代，学要适应时代的要求，就必须把握时代的脉搏，不断调整课程结构和内容。当今世界正由工业化社会走向市场、信息社会，科技发展日新月异，各国间生产、流通、运输、资讯领域的相互依存关系日益紧密，整个世界将如同一个地球村，谁都无法完全正确的预料未来世界的变化。这就决定现代学必须是面对未来开放式的，其课程也应从过去那种封闭状态走出来。

在课程布局上，应适当减少某些必修课，增加选修课的比重。一方面，让学生根据自身的需要和兴趣来选择学习内容，有利于发展学生个性，发挥他们的所长。另一方面，这也有利于向学生提供映社会文化各个领域发展的最新成果。因为现代社会知识急剧增加和迅速老化，选修课的开设有助于弥补必修课无法及时映这一动态的缺陷。

当前我国很多高校的就业指导课都是针对毕业生开设的，通过几次的座谈会、报告会、讲座等等就算完成就业指导上作了。

对于一年级的新生，应该着重进行心理指导，重点助学生尽快了解自己的个性特点，结合入学的专业思想教育，逐步引导他们根据自身的特点初步设计职业发展的方向。在这个阶段，要向他们介绍本专业就业的致情况，让他们了解自己所学专业及适应职业的特点和对人才素质的要求，引导他们尽早适应学学习生活，养成立思考、自觉学习、努力奋斗的良好习惯。

对于二年级的学生，应着重综合能力的培养。在这个阶段，要通过对社会各种职业的全面了解，助他们分析自我的能力、优势和存在的缺陷，引导学生要根据未来社会发展的需要完善自己，培养科学的思维方式，打好专业基础，建立合理知识和能力结构。要对其加强理想信念教育，树立正确的成才观，激发成才意识和行为。

对于三年级的同学，要给予一定的实习和锻炼的机会，让他们直接地去体会社会对人才的要求，助他们认清专业所适应的工作领域，并与自己的特点和能力相对照，继续培养和发展与其职业目标相适应的素质优势，对其原定的职业目标做出适当的调整。

对于三的学生，还有一个重要指导内容就是要逐渐分析整个社会及学生就业形势，对学生进行就业观教育，助他们树立正确的就业观。

对毕业生的指导是学生就业指导的重点，这一阶段，指导的重点在于传达就业方针政策、分析预测就业形势、指导学生作好如何获取就业信息、如何进行面试，如何克服心理障碍等就业准备，处理学生就业过程中出现的各种临时性问题。

**大学生就业调查报告背景 大学生就业调查报告1500字篇十四**

就业是民生之本，大学生就业是我国就业问题中带有战略性的核心问题。然而大学生“毕业就失业”，早已不是危言耸听，大学生就业难已成为当前我国一系列就业问题中一道特殊的难题。这个寒假，我采访了一位已经踏上工作岗位的学姐，了解到了当前就业的前景和存在困难，并通过调查以及查询资料，以找到问题并求得解决方案。

1、大学毕业生与社会所需人员产生“脱轨”现象。当前，市场需要的大多是有一定实际工作经验的人员，而大学校园培养的大学生刚毕业，基本没有工作经验，毕业生不符合企业的这种需要。

2、大学毕业生对自己的期望值往往过高。在大学毕业后，一般来说，大学生对自己的期望值较高，认为自己上了大学、有了文凭，就应该有个体面的工作。其实这种想法本无可厚非，然而一些毕业生不愿参加或从事比较普通的工作，一心想要找到高薪的工作。但是高薪工作往往要求很高，应届毕业生暂时还没有那个能力。

3、一些学校的大学生就业指导工作尚不够到位。学校对学生进行的就业指导、学生挫折教育以及技能培训等，都还未达到相应的要求。

4、其他影响大学毕业生就业的因素。一是专业问题。有的专业设置不合理，或热门过热，如目前法学毕业生六成难就业；二是能力问题。社会单位最看重学生的实际能力、适应能力，市场需要的又是新型复合型人才，而现实却无法提供这类人才，造成大学生就业困难；三是区域问题。东部地区就业好于西部。

面对现在的社会，面对大学生越来越普遍的现象，面对下岗工人的事实。企业对我们大学生的要求也是特别的挑剔。优中选优，而相对的那些不为所知的个人素质也进入了选择之列。

1、部分企业最看重毕业生扎实的专业知识

从下面的图表中我们可以发现，企业最需要大学生所具有的能力是扎实的专业知识，其次是外语水平、组织协调能力，分别占35.56%和34.66%，由此可见，在大学校园里，最主要的还是学习这一块，这也同时解决了大学生到底应以学习为主还是以工作为主的困惑。

随着经济的发展，社会分工也日趋细致，所有对专业人才的需求也一直是呈上升的趋势。在招聘中企业也越发的重视员工的专业技能，因而在缺乏一个统一的客观的专业技能评价标准的情况下，企业选择了首先了解毕业生的专业知识，是一个必然的选择。

我们还应该看到一个这样的趋势：企业所需要的人才也在日益向“专业化复合型”转变，在要求员工具有出色的专业技能的同时也要求员工具备较高的心理素质、组织协调能力、管理能力等。

2、大多企业认为大学生综合能力最重要

大多数企业很是看重应聘者的社会实践能力，相对于成绩与学历，社会应该更看重员工未来的发展潜力，这个方向是正确的，也会是当今学生注重培养的能力。

3、企业对毕业生的思想道德的要求比较高

现阶段企业对毕业生的思想道德的要求是比较高的（61.90％的企业将思想道德列为对毕业生的特别要求），这主要是由于企业为了应对目前大学生在求职过程中缺乏诚信的表现以及逃避人力资源风险而采用的措施。

同时，我们也可以看到企业的用人标准也日趋务实，在招聘中学历、学校名气等因素所占比重都日趋合理，企业的评价标准更加合理。

但是，还存在不少影响大学生就业的不合理限制因素，比如，家庭背景、性别等，企业应该引起足够的重视，以免造成就业歧视，影响企业形象。

1、当代大学生所缺乏的素质

作为当代大学生，首先要学会做人，并且要具有敬业精神，敬业精神是许多用人单位最看重的品质之一。所谓有敬业精神的人就是有成就感，有一定责任心的人，以圆满完成工作来衡量自己，而不用升迁和报酬来衡量自己。当代大学生所缺乏的素质，应该体现在以下4方面的素质：较高的思想道德素质；良好的业务素质；较高的文化素质；良好的心理素质。

2、当代大学生所缺乏的能力

1）对社会认识能力：对社会认识能力的不足是由于校园环境和社会环境的巨大不同和大学生总体上缺乏社会锻炼而造成的。

2）对自身认识能力：对自身的认识能力是由于对社会认识能力的不足而导致对自身素质和能力的错误判断（通常是高估）。

因此，后者是前者的必然结果。用辨证的方法将两句话连在一起，就具有着十分现实的指导意义的：首先，要做事，先做人。作为一个人，只有具备一定必要的综合素质和全面素质，尤其是成功必备的为人处世准则，才能在做事中正确思考、正确决断，最终取得成功。其中最起码、最重要的素质就是坚守信用，行事专一。俗话说，“人无信不立，业无信不兴”。由此可见，信用对于一个人的重要性不仅关系到他的人生成败，也与事业的成败息息相关。做人行事专一，持之以恒，认准目标，决不放弃，才能感天动地，化作精神，永世长存。另一方面，学会做事才能更好的做人。做人是做事的基础，将事情做好，做出成绩，是我们努力前进的目标，同时又对做人有积极的促进作用。创业有成并惠及他人，是最好的做人方式，是将做人与做事有机结合的重要手段。只有一个德才兼备的人，才能依靠他的能力和修养去赢得别人的尊重与支持。

1、学校要切实做好学生的就业工作，尽快完善就业指导体系

就业指导和就业服务的工作同等重要。就业指导和就业服务属于就业匹配的促进措施。其核心在解决用人单位和毕业生之间的信息不对称问题，通过向大学生提供就业信息并根据这些信息接受职业指导，帮助他们进行有效的职业决策。在借鉴国外经验的基础上，高等院校应通过改革传统的管理体制，逐步形成和建立一支高素质和职业化的就业指导队伍，为毕业生提供就业信息服务和就业帮助。具体措施包括建立大学生就业信息系统，并与全国劳动力市场信息系统联网，形成一个完整的信息系统；建立职业指导机构，指导学生进行自我评估、职业开发以及制定工作寻找战略，为学生提供充分的信息与指导服务；建立职业指导课程，列入学校教育课程内容和教学计划，实施在校学生的就业指导与实习政策等等。

2、大学生要转变就业观念

首先大学毕业生要认清就业形势，转变就业观念。当前全社会就业形势比较严峻，除了表现在就业需求与劳动力供给的矛盾外，城镇和农村就业问题同时出现，新生劳动力就业和下岗失业人员再就业相互交织，这为大学生就业增加了困难。因此大学生要消除“眼高手低、有业不就”的思想，要树立科学的人才观和正确的就业观。调整自己过高的、不切实际的想法，到基层去谋求发展，到艰苦的地方去创业。其次转变到灵活就业，先就业、后择业的动态就业上来，转变到行行出状元，“干一行、爱一行、干好一行”的敬业观念上来。最后认清自身的素质和条件，正确认识自己和他人，不盲目攀比，寻找与自身条件相适应的、适合于自己的用人单位。毕业生应当给自己做出一个正确的评价，自我评价要全面、客观，既要看到长处的一面，又要看到短处的一面，既要对某一方面的特殊素质进行具体的评价，又要对其他各方面进行综合评价，既要考虑全面的整体因素，又要考虑到其中占主导地位的重点因素。

3、大学生要提高自身的能力，在校期间也可以多参加一些社会活动，如学校安排的社会实践，社团的下乡活动、积极参加学校组织的招聘会，也可以在不影响自己学业的前提下去找一份兼职，提前适应社会生活，了解现在社会需要什么样的人才，积累一些社会经验，丰富自己的阅历。这些都是将来找工作的资本。

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