# 就业调查报告6篇

来源：piedai.com 作者：撇呆范文网 更新时间：2023-04-08

*只有认真记录调查报告，我们才能记录下自己的工作情况，调查报告一般是在调查过后写出的文稿，以下是职场范文网小编精心为您推荐的就业调查报告6篇，供大家参考。就业调查报告篇1一、大学生就业现状分析20xx年开始的世界性经济危机席卷全球，在世界经济*

只有认真记录调查报告，我们才能记录下自己的工作情况，调查报告一般是在调查过后写出的文稿，以下是职场范文网小编精心为您推荐的就业调查报告6篇，供大家参考。

就业调查报告篇1

一、大学生就业现状分析

20xx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20xx年《经济蓝皮书》指出：预计到20xx年底，将有100万名大学生不能就业，20xx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。

二、20xx年与20xx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。

三、20xx年大学生就业形势分析

(一)大学生就业形势预测

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20xx年高校就业趋势也进行了预测。预测结果是：20xx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xx万，每年将出现200万富余劳动力。根据中国人事科学研究院《xx中国人才报告》预计，到20xx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。t;

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(xx-20xx)》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20xx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20xx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20xx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。

(二)电子商务专业学生当前的就业情况分析

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。

(三)就业岗位对电子商务专业学生的能力要求

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20xx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!

就业调查报告篇2

被调查企业：\*\*有限公司

被调查人：\*\*

调查日期：20xx年10月

调查人：\*\*

报告人：\*\*

一、企业概况

\*\*公司前身是武鸣县乡镇企业——\*\*县\*\*淀粉厂，原建设单位为\*\*，于1994年经\*\*批准立项、\*\*环评批复而建设淀粉生产线和酒精生产线，20xx年8月\*\*公司整体收购了该厂的全部资产。

\*\*公司成立于20xx年2月，注册资本人民币1000万元，地址位于\*\*镇\*\*村，是一家专业生产食用酒精和淀粉制品的企业。法定代表人: \*\*,股东\*\*占公司60%的股份，股东\*\*占公司36%的股份，股东\*\*占公司4%的股份。公司下设人力资源部、财务部、市场部、车间等内部管理机构，总经理\*\*，现有职工\*\*人，其中大中专学历以上占30%。

20xx年公司被评为\*\*市农业产业化重点龙头企业，20xx年被评为安全生产标准化三级企业，20xx年和20xx年连续两年被评为纳税超百万元企业；并经\*\*市工信委、\*\*酿酒协会、\*\*局进行产能核定，\*\*号文件《关于\*\*公司食用酒精生产线符合产业政策的函》批准生产。

20xx年末公司总资产15137万元，其中固定资产10768万元，占地面积77亩。公司成立之初至20xx年期间依靠\*\*镇丰富的木薯资源，引进国内外的工艺技术进行食用淀粉和酒精生产，所产“\*\*”牌食用淀粉及酒精，应用于造纸、粘合剂、纺织、食品、医药、化工等行业，主要销往\*\*、\*\*等地。

几年来，先后投入了大量资金，对生产工艺、环保设施进行了全面的升级改造，完成了年产3万吨酒精生产线技改项目建设、年处理108万立方废液量的环保处理站项目建设、年产1200万a生物

质燃气的厌氧系统项目建设，25t/h混烧甲烷的生物质节能锅炉项目建设、年发电量1080万度的蒸汽发电站项目建设、年产1万吨生物有机肥项目建设、1万亩农业示范园项目建设等。但自20xx年以后，当地木薯种植锐减，公司木薯淀粉生产线停工。公司于20xx年至20xx年投入资金八千多万元对食用酒精生产项目进行了技术改造。目前，项目已竣工投入生产。

二、财务及经营状况分析

\*\*公司提供了20xx年度、20xx年度审计年报（审计意见为无保留意见）和20xx年9月份财务报表，财务状况反映见下表：

\*\*公司近期财务状况表

（一）财务指标说明

1、截止20xx末，公司的总资产为11588.08万元，其中：流动资产为4315.20万元，占总资产的37%，固定资产净值7272.87万元，占总资产的63%；负债合计3411.10万元，流动负债为2411.10万元，长期负债1000万元。

截至20xx年末，公司总资产为15137.10万元，较年初增加3549.02万元，其中：流动资产为4368.58万元，占总资产29%，固定资产净值为10768.51万元，占总资产的71%；负债合计5592.29万元，流动负债为3092.29万元，长期负债为2500万元。

2、货币资金

截止20xx12月末，货币资金为352.93万元，较年初的157.25万元增加195.68万元。

3、应收账款

截止20xx年末，应收账款为94.32万元，较年初减少751万元。应收账款形成的主要原因是销售款项未到90天借款期，主要应收账款账期均在3个月内，其中\*\*公司应收账款61.97万元，\*\*公司应收账款32.35万元。

4、存货

截止20xx末，存货余额为2142.72万元，比年初减少594.28万元。

5、预付帐款

截止20xx年末，预付帐款为1681.26万元，较年初新增加1138.14万元。主要为公司预付原材料款，其中预付\*\*公司680.37万元，预付\*\*有限公司480.62万元，预付\*\*公司511.93万元，预付\*\*公司8.34万元电费。

6、固定资产净值

截止20xx末，固定资产净值7099.88万元，比年初增加700.56

就业调查报告篇3

今年来，随着我国社会经济的发展，国民教育的提高，高校的不断扩招，大学生群体不断扩张膨胀，大学生就业难等一系列社会性间题越来越受到人们的关注。近年来深圳富士康公司发生的连续跳楼事件，在人们为那些年轻的生命感到惋惜的时候，也更加关注目前大学生就业难的间题。解决大学生这个弱势群体的就业难间题、生活难等间题，已经迫在眉睫，只有真正的解决这个间题，才能促进社会的和谐安定，才能能真正把知识变成生产力，从而推动一个国家的实力发展。

首先，“弱势群体”这一概念，在以前虽然不同程度上也划分过必须阶级、必须人群，但还没有把大学生纳入其列，随着近年来大学生就业难、生活难等间题的日益加剧、形式的更加严峻，无形中把大学生划分到了实实在在的弱势群体之列，“毕业即失业”的言论已经不再是危言耸听、大学生就业形势日趋严峻的状况下，社会上存在的许许多多、或明或暗的漠视态度和歧视行为，使大学生弱视群体无法获得平等的就业权，被无情地剥夺了公平竞争的资格，也引发了种.种社会冲突和矛盾。

据国家人力资源部和社会保障部、教育部，就连续八年来全国普通高校毕业生人数统计:2003年212万、2004年280万、2005年333万、2006年413万、2007年495万、2008年559万、2008年610万、2010年631万，从详细数据观察，可见毕业生的人数程猛增趋势，八年累计3533万，而据教育权威部门统计显示:到目前为止2009年毕业生就业率仅为35%，加之以往毕业还役有就业的学生，并且不思考虚假就业信息的存在，我们能够看到目前的就业形势是多么严峻，如此庞大的基数已构成是一个不争的事实。在以往的毕业生还没有一个良好的就业环境之下，又一拨的人群又加之到来，紧缺的、理想的就业岗位上更显得前什后继。虽然许多的企业面临用工荒，但所带给的岗位都是普工岗位，整个社会都在鼓励大学生下基层，从基础干起，但这又与上学最终的初衷相违背，从而甚至构成了教育无用论的局面。以至于他们高不成低不就，从而走向社会的弱势群体、边缘人群。

其次，之所以出现大学生就业难的间题，大学生自身也存在着不少间题。一方面许多的大学生专业素养和综合素质不高，缺乏实际经验，动手潜力极差。在具体的工作中胜任不了领导交给的任务，且怨天尤人;另一方面，大学生中也存在错误的就业观念许多大学生受到传统观念的束缚，对工作的期望值过高。他们始终以“天之骄子”身份自居，姿态过高，对自身和现实缺乏准确的评估，缺乏正确的就业心态。这些都要求加强大学生自身素质修炼与转变就业观念，调整就业心态，树立“先就业后择业再创业”的职业发展理念，要认清自身的现状，不能太急功近利，合理地降低就业期望值，要注重自身经验的积累和技能的培养。要加强社会实践锻炼，抓住一切能够利用的机会努力提升自身的综合素质和专业水平，透过多形式、多渠道的方式主动寻找就业之路。

另外，出现这样现状的另一个原因就是一一企业。自2009年下半年金融危机的余波逐渐隐退，就业形式大大回暖。许多的企业虽面临用工荒的窘态，但一些用人单位对大学生的经验歧视和性别等歧视甚是严重，不能带给合理的平台。另外还有一些企业对劳动法的实施力度不够，缺乏培养人才、留用人才的经营理念，以至于眼睁睁的看着人才流失。这主要表此刻企业的薪酬不合理、所带给的岗位不匹配、对劳动法的实施力度不够。许多企业对毕业生ja是挑三拣四，提出一些十分苛刻的就业协议条款，擅自延长试用期，无偿地占有毕业生的劳动成果。国家虽在这一方面加大力度规范、调整，但企业配合不用心。如果说每个企业的薪资都和公务员、事业性单位员工基本工资相持平，并为每位员工依法办理象公务员所享有的养老保险、住房公积金、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险等社会保障，切实做好保证劳动者合法权益，这样的话他们就不会再与公务员做比较、追求公务员之路现象就会隐退，从而脚踏实地的为企业服务。

除此之外，大学生最低生活得不到保障，政府机制不够完善也在必须程度上造成了大学生就业难和生活难的间题。此刻无论是对农民还是到国家干部、公务员等不同群体都制定落实了相关保障措施:像公务员他们拥有相对较高的待遇、完善的医疗、养老等社会保障;农民也逐步推行养老保险，实施农村合作医疗保险，并给生活困难户发有低保补贴。而未就业大学生呢什么都役有，成为一个被忽视的弱势群体、边缘人群。对此国家在以人为本的状况下也应当制定未就业学生相关保障体系，以促进社会均衡、和谐发展、推进社会注意建设。

另据调查，有很大一部分高校毕业生虽然都有着自行创业的激情，但绝大部分都被这样那样的困难所限制。国家、政府虽在某种程度上有所优抚。但对于大学生自主创业机制还不够完善，在政策上还存在程序复杂化等多方面问题。在大学生创业方面，国家、政府应当加大创业资金投放，政策优抚等。应从政策上支持引导大学生自主创业，为有志创业的青年学生搭建创业平台，带给创业培训、帮忙其融资并给予相应的优惠政策，做到“扶上马、送一程”。切实解决创业资金、技术等问题。

最后，我认为，要切实解决好这些毕业生，这就要求无论是那个行业、那个部门都要构成必须的就业比例。政府应一方面规范、提高企业各项劳动保障制度，吸取一部分人群;另一方面政府诸多职能部门也要有计划、有需要地解决一部分学生的就业。企业要有长远的眼光，努力将大学生培养成一个能够为企业带来活力与生产力的团体，而不是只把大学生当做劳动力。而作为大学生的我们，我们不能在心里把自己看做是需要社会照顾的弱势群体，我们要认清当前就业形势，牢记科学发展观的第一要义是发展，努力学习和培养自己的专业素养和职业技能，要相信是金子在哪里都会发光的，只有我们拥有真正的潜力和实力，才能被社会和企业所理解，才能创造我们自己人生的辉煌!

四、实践调查结果：

(一)、毕业后工作期望

目前大学生选取工作日渐趋于理性，能够从实际状况出发选取适合自己的工作，例如:对工作方向的选取、对工作岗位的选取等。此刻已经逐渐渐构成了为自己选工作的良好态势，而不是以前的为专业选工作。至目前我们统计所得出的结果显示，约有34%的毕业生此刻从事的工作与自己所学专业没有什么联系，只有38%的毕业生此刻从事的工作与自己所学专业联系比较密切。而且从此刻的社会发展观察，目前有相当一部分大学生在毕业后选取先找一份工作，找到自己立足社会的经济来源，再找最适合自己的工作。据我们从300份调查统计得出:没换过工作的毕业生大约只占38%，而大约有42%的在职大学毕业生想换2份以上工作。

(二)、自我期许和对企业的期望

大约97%的毕业生表示能够胜任此刻的工作，但是实践潜力差和缺乏必须的专业技能成为了毕业生工作压力大的主要原因，相应的超过半数的毕业生表示在企业中最期望能得到专业技能的提高，而期望得到晋升和出国深造总共只占了21%。由以上能够看出，被调查的毕业生在自己的职业生涯中更注重是自身素质于专业技能的提高，而不是简单的只是为了暂时的利益。

从中我们深深体会道作为大学生的我们务必重视实践潜力的提高，多参加社会实践和做与自己专业相关的兼职工作，不能再只局限于书本和课堂，而是要做到专业知识与实践相结合，争取日后能早日适应社会。

(三)、就业信息和途径

透过调查毕业生在毕业时最关心的信息分别是自己所学专业的就业形势以及用人单位的用人标准，分别到达了36%和20%，这说明大学毕业生期望与招聘单位能有一个沟通的机会。另外求职技巧也成为了一个关注的热点，这说明在学校里开设就业指导课和就业指导讲座的确是很有必要性。他们表示，透过专门的就业讲座、就业指导网站和校园招聘大会的形式能比较容易获得当时的就业信息。但他们同时表示校园招聘大会实际效用不大，渐渐兴起的网络求职和传统的人才招聘市场是毕业生的主要就业途径，而效仿国际的透过熟人介绍的方式就业亦占有必须的比重。

(四)、职业生涯规划

透过问卷结果的统计，我们看到半数左右的毕业生表示在大二、三开始思考就业问题，大概10%的人大一就开始思考，剩下的人则在大四或毕业时才开始思考。在高校职业规划选项中，只有约11%的人明白职业规划并明白怎样规划，而59%的人则不了解职业规划。由此我们能够看出至少在最近几届大学毕业生中，绝大部分的人在大学里职业规划意识淡薄。而且，绝大部分人表示学校带给的职业生涯发展课程没有太大的帮忙。只有9%的毕业生对学校带给的职业生涯发展指导相关的讲座表示满意，但同时有25%的人表示当时学校根本无此项服务。由此我们能够看到职业生涯规划课程在各高校还未普及，而且课程质量普遍不高，不能到达学生的需求。开设职业生涯规划课程及相关讲座，以及提高带给就业指导质量就应成为各高校的重要任务。

就业调查报告篇4

每年七月大批的应届毕业生走出学校大门，挤上就业的独木桥。20xx年的高校毕业生达413万人，比20xx年增加75万人，按70%的初次就业率计算，年内有124万人无法实现当期就业。而在20xx年，高校毕业生达到了495万人。

20xx年12月15日至12月28日前程无忧薪酬调查部针对应届毕业生就业相关问题从企业hr和个人两方面进行了一次专项调查。本次调查共回收3528份个人问卷及225份企业问卷。参与调查的个人中，58%为工作经验小于2年的新人，21%为20xx届毕业生。

225家企业中有61%是外商独资企业，其次民营企业也比较多占到23%。个人反馈方面，同样来自外商独资企业和民营企业的比较多，但是比重相当，各占了39%。具体分布数据见。

进一步分析参与调查的个人信息，参与者学历分布如图2。

调查发现一，制造行业给应届毕业生的机会较多，国企和外商独资企业乐于栽培新人。

多年的高校扩招，让我国的高等教育实现了从“精英教育”向“大众教育”的转变。但是这些源源不断输出的应届毕业生“缺乏实践经验”“心高气傲”，不是企业“拿过来就能用”的现成人才。因此大部分企业中，应届毕业生占所有员工的比重是很少的，具体比例分布如图3。

图3

对企业样本进行进一步分析，我们发现制造行业(包括加工制造、汽车、消费品、化工/能源/矿产、出版/印刷等)是录用应届毕业生比例较高的。在不到40家应届毕业生比例超过20%的企业中，有22家属于制造行业。就企业性质来看，国有企业和外商独资企业比较乐于“栽培”新人，占到了这些高应届生比例企业中的74%，高于样本总体分布水平。

为什么企业不愿意更多聘用应届毕业呢?以下为hr们录用应届毕业生时的主要顾虑。其中“培训时间长”是hr们决定少录用应届毕业生的最主要因素(图4)。

调查发现二，应届毕业生找工作，互联网是最好的渠道。

机会不多，合适的招聘、应聘途径是关键。调查显示，企业hr和应届毕业生都偏爱互联网招聘(网络招聘)，其次是针对性的校园招聘。而对于应届毕业生来说，熟人介绍(企业内部推荐)则是机会少但成功率高的一种方式(图5)。

调查发现三，双向选择:毕业生要“专业对口”，hr重“个人能力”。

从学校出来，应届毕业生们大多(65%)没有明确的职业规划，但是却有着清晰的挑选第一家公司的标准。针对我们列出的6个主要考虑因素，应届毕业生们做出了如下选择(图6):

“专业对口”是被选到最多的条件，其次“职业发展空间”、“薪资福利水平”和“企业知名度”也是应届毕业生们比较看重的。“行业”和“企业发展潜力”则较少被考虑的因素。但是，当被问及“你第一份工作的内容与你毕业前期望的一致吗?”，大部分人都回答“差别很大”，选择“一致”的比例仅占7%。

专业真的那么重要吗?!“我们更看重的是学习的能力，而不是专业。大部分的书本知识与实际操作是有距离的。我们希望所有的员工都有主动学习、时时学习的态度和能力，这样的人才能胜任更具挑战性的工作!”一位电子技术行业的hr经理在接受电话访谈时如此说。“学习能力”正是越来越被企业所看重的“个人能力”中的重要部分，另外还有“适应能力”、“执行能力”、“沟通能力”、“领悟能力”等等。正如我们的调查结果所示，近一半(49%)的hr认为“个人能力”是他们在招聘应届毕业生时最关注的因素(图7)。

图7

在这一调查反馈中，最令我们吃惊的是--选择“毕业学校”的hr如此之少。探究其原因，发现很多的hr吃过“招名校”的亏，他们往往抱怨名校的学生“自视过高”“容易跳槽”。他们也表示在2、3年的培养后个人能力优秀但是出处平平的员工显得“更踏实”“更肯干”。

调查发现四，应届毕业生“心浮气躁”，离职率高。

“离职率高”也是hr在招聘应届毕业生时比较大的顾虑。“培养这些孩子需要我们投入很长的时间、很多的精力。可是现在的年轻人大多缺乏远见，在1、2年中没有被提拔就改投门户了。”参与调查的hr按照“年毕业生离职人数÷年录用毕业生人数×100%”计算了自己企业的应届毕业生流失率。该数值小于5%的企业不到一半，27%的企业应届毕业生流失率大于20%，超过30%的达到18%。

再来看看应届毕业生给我们的信息--56%的反馈问卷者在第一家公司工作时间不超过12个月，而在第一家公司工作超过3年的仅占8%的比例。进一步了解他们选择离开第一家公司的原因，“没有个人发展机会”和“薪资水平低”是促使他们重新找工作的最重要的2个原因(图8)。

听到这样的声音，hr不妨反思一下，是否我们给与这些年轻人的关注还不够?或者应该更多了解一些他们的发展需求，尽量创造机会。

调查发现五，应届毕业生薪资，由学历决定。

由于应届毕业生的实践经验比较缺乏，且发展潜力差异巨大。企业在给毕业生定薪时，学历仍然是一个常规的决定因素。表1为参与调查企业提供的各学历水平应届毕业生主要薪资段分布。单位:人民币，千元。薪资段包含起始值。

由上表我们不难看出，企业为不同的学历应届毕业生支付的薪资是存在明显差异的。可见同学们在学校里多花的时间企业也给与了认可。当然，不同学历的毕业生对薪资的期望也有着明显差异。

应届毕业生的期望薪资无论学历均高于他们获得的实际薪资，如图9所示。而期望与实际落差最大的是大专学历(42%)和硕士学历(22%)。

调查发现六，大部分应届毕业生可在一年后获得加薪。

万事开头难，学生们最终不得不接受现实的薪资条件。不过，调查显示，几乎所有企业(本次调查反馈的比例为100%)会在一年后给应届毕业生加薪，加薪幅度超过10%的比例高达61%，更有21%的企业加薪幅度在50%以上。近3成的企业为应届毕业生提供特别的加薪策略。从个人方面反馈的比例来看，也有4成的受访者一年后的加薪幅度超过10%，其中15%的人获得了超过50%的加薪。具体数据分布见图10。

一年的时间，足以让一个学生气十足的应届毕业生熟悉本职工作、了解职场规则，足以让部门主管和人力资源管理者看出他的自身能力和潜质。那些努力工作、踏踏实实的新人自然会用自己的良好表现赢得一致赞赏，企业也一定会慷慨加薪保留住日后的骨干力量。一年的时间，对一个人的职业生涯来说实在短暂，但是这一年对一个职场新人来讲却尤其重要，很多工作习惯、解决问题的方式都是在这一年中学到并逐步形成自己的风格。在这里，我们要请那些沉不住气的年轻人们不要那么轻易地就因为薪资不能满足自己的期望就决定跳槽，而是去认真想一想，第一份工作能带给自己什么收获。

新的一年开始了，快毕业的学生们又开始为自己的就业问题开始忙碌，企业hr的应届毕业生招聘准备工作已经基本就绪。20xx年仍然是中国的就业高压年。感谢所有参与了本次调查的企业hr和个人，相信本报告的信息能帮助大家把关于应届毕业生就业的一些现实问题看得更清楚。

就业调查报告篇5

调研背景：

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。

调查分析：

一、热能专业

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。

二、环境专业

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。

三、建环专业

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。

就业调查报告篇6

为全面了解山东省大学生当前心理健康状况，山东省社会科学院省情综合研究中心、山东大明经济发展研究中心于xx年9月至11月对山东省部分高校大学生进行了问卷调查。调查显示，山东大学生就业心态日趋理性，而且不怕吃苦，希望提高自身能力以应对就业难。

本次调查共发出问卷1000份，回收有效问卷940份，回收率为94%，其中男生372人，女生568人;本科生686人，研究生254人。

在“你希望毕业后的去向是什么”的调查中，33.88%的大学生选择了“在工作中寻找机会深造”，30.69%的学生选择了“继续深造”，24.92%的学生选择了“就业”，还有10.51%的学生选择了出国发展。

调查显示，山东大学生的就业心态日益理性。在“毕业后找什么样的工作”调查中，选择“符合自己专长”、“有发展空间”两项的学生都占被调查者的一半以上，34.36%的学生倾向于找“社会地位高、收入高”的工作，选择“无所谓”和“要我就不错了”等选项的学生均占被调查者的2%左右。在“毕业后你希望在哪工作”的调查中，45.98%的学生选择“省内”和“省内发达城市”，23.94%的学生选择“北京、上海等国内经济发达城市”，10.87%的学生选择“回生源地”。

此外，在“你是否能吃苦耐劳”选项调查中，75.11%的山东大学生选择了“可以，吃苦能够锻炼自己的毅力”。敢于吃苦、勇于拼搏仍然是山东大学生的主流精神状态。

“如果能改变自己，你最想改变的是什么?”此项调查发现，38.65%的学生选择了“能力”，19.50%的学生选择“知识”，11.67%的学生选择“习惯”，还有10.33%的学生选择“财富”。.

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com