

2023年个人预就业总结 就业实习报告(通用5篇)

总结是写给人看的，条理不清，人们就看不下去，即使看了也不知其所以然，这样就达不到总结的目的。那么，我们该怎么写总结呢？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

个人预就业总结篇一

今年暑假，我对再就业问题进行了调查。由于这几年的经济不是很好，导致了一部分企业职工的下岗，然而如何解决下岗职工的再就业问题就成了中国社会经济发展的一个很大的障碍。

近年来，面对日趋严重的国有企业职工下岗现象，政府和社会各界给予了极大的关注与支持，下岗职工基本生活得到了保障。但国企下岗职工再就业仍然困难重重，劳动和社会保障部在近日的统计数据就显示，全国一季度下岗职工再就业率下降，下岗职工再就业遭遇“淡季”。在传统体制条件下，国在企业生产经营活动的基本目标就是完成政府的指令性计划。在此情况下，受利润最大化法则与严格成本约束机制的双重驱动，消除内部隐性失业、裁减冗员就成为国有企业走向市场的必然选择。与此同时，优胜劣汰的市场竞争机制与知识经济的迅速兴起，也在很大程度上加剧了国有企业下岗职工的数量与态势，作为传统就业主导的国有企业，不仅不能吸纳社会剩余劳动力，反而向社会释放大量的闲置劳动力。更为值得注意的是，随着农村改革开放的深入，数以万计的农村剩余劳动力开始离开土地，加入城镇劳动就业队伍，成为国有企业职工就业强有力的竞争者。因此，近年来尽管非国有经济发展较快，拓宽了国有企业下岗职工再就业的渠道与空间，但在与农村剩余劳动力的就业竞争过程中，国有企业下岗职工在年龄、心理承受力、未来期望值等方面均存在诸多不适应之处，从而不可避免地限制了国有企

业下岗职工再就业空间。

而且在传统体制条件下，劳动用工的终身制、所有制的差异性 etc 体制缺陷赋予了国有企业职工特有的“身份特权”，由此形成了国有企业下岗职工择业过程中的“体制心理偏好”，总是期望把自己的择业活动与国有企业永远联系在一起。这一制度惯性及其由此引发的心理素质缺陷，严重阻碍了国有企业下岗职工的再就业步伐。伴随着劳动用工制度的改革与合同制度的日趋完善，传统体制条件下国有企业职工的思维方式与行为受到了全方位的冲击；但由于缺乏社会制度体系与外部环境的有力支持，大多数国有企业职工的就业心理素质存在着明显的不足。主要表现为：对劳动用工制度的市场化改革有较强的排斥心理，对日趋严重的失业现象缺少必要的心理承受能力；未能及时转换就业观念，增强对失业的危机感与适应性，缺少割断与国有企业联系的心理准备，从而阻碍了国有企业职工正常的角色转换过程。在广大国有企业职工中存在着明显的职业评价偏见与不合理的就业倾向。

要解决下岗职工的再就业问题就要注意以下几个方面：

2. 促进再就业政策进一步落实；

3. 再就业培训力度进一步加大。为加大再就业培训力度，引进市场机制，调动县全社会教育、培训下岗职工、失业人员的积极性。

4. 社会保险覆盖面进一步扩大，难点有所突破。

个人预就业总结篇二

一、实习目的

- 1、透过本次实习使我能够从理论高度上升到实践高度，更好的实现理论和实践的结合，为我以后的工作和学习奠定初步的知识。
- 2、透过本次实习使我能够亲身感受到由一个学生转变到一个职业人的过程。
- 3、本次实习对我完成毕业设计和实习报告起到很重要的作用。

个人预就业总结篇三

一、实习目的

这次实习是我们毕业前的一次综合性实习。本次实习为了拓展我们的知识面，扩大与社会的接触面，增加我们在社会竞争中的经验，锻炼和提高我们的潜力，以便在以后毕业后能真真正正走入社会，能够适应国内外的经济形势的变化，并且能够在生活和工作中很好地处理各方面的问题，学校允许我们根据自己所学的知识及兴趣爱好寻找单位实习，进一步运用所学知识分析和解决实际专业问题，提高我们的实际工作潜力，为毕业实习和顶岗实习打下良好的基础。

个人预就业总结篇四

近年来，面对日趋严重的国有企业职工下岗现象，政府和社会各界给予了极大的关注与支持，下岗职工基本生活得到了保障。但国企下岗职工再就业仍然困难重重，劳动和社会保障部在近日的统计数据就显示，全国一季度下岗职工再就业率下降，下岗职工再就业遭遇“淡季”。

在传统体制条件下，国在企业生产经营活动的基本目标就是完成政府的指令性计划。在此情况下，受利润最大化法则与

严格成本约束机制的双重驱动，消除内部隐性失业、裁减冗员就成为国有企业走向市场的必然选择。与此同时，优胜劣汰的市场竞争机制与知识经济的迅速兴起，也在很大程度上加剧了国有企业下岗职工的数量与态势，作为传统就业主导的国有企业，不仅不能吸纳社会剩余劳动力，反而向社会释放大量的闲置劳动力。更为值得注意的是，随着农村改革开放的深入，数以万计的农村剩余劳动力开始离开土地，加入城镇劳动就业队伍，成为国有企业职工就业强有力的竞争者。因此，近年来尽管非国有经济发展较快，拓宽了国有企业下岗职工再就业的渠道与空间，但在与农村剩余劳动力的就业竞争过程中，国有企业下岗职工在年龄、心理承受力、未来期望值等方面均存在诸多不适应之处，从而不可避免地限制了国有企业下岗职工再就业空间。

而且在传统体制条件下，劳动用工的终身制、所有制的差异性等体制缺陷赋予了国有企业职工特有的“身份特权”，由此形成了国有企业下岗职工择业过程中的“体制心理偏好”，总是期望把自己的择业活动与国有企业永远联系在一起。这一制度惯性及其由此引发的心理素质缺陷，严重阻碍了国有企业下岗职工的再就业步伐。

伴随着劳动用工制度的改革与合同制度的日趋完善，传统体制条件下国有企业职工的思维方式与行为受到了全方位的冲击；但由于缺乏社会制度体系与外部环境的有力支持，大多数国有企业职工的就业心理素质存在着明显的不足。主要表现为：对劳动用工制度的市场化改革有较强的排斥心理，对日趋严重的失业现象缺少必要的心理承受能力；未能及时转换就业观念，增强对失业的危机感与适应性，缺少割断与国有企业联系的心理准备，从而阻碍了国有企业职工正常的角色转换过程。在广大国有企业职工中存在着明显的职业评价偏见与不合理的就业倾向。

2、 促进再就业政策进一步落实；

3、再就业培训力度进一步加大。为加大再就业培训力度，引进市场机制，调动县全社会教育、培训下岗职工、失业人员的积极性。

4、社会保险覆盖面进一步扩大，难点有所突破。

一是政策调整到位，宣传到位；

二是通过区县把目标分解到各基层单位；

三是抓住配套环节，加大执法力度；

四是抓住关键环节，进行重点突破。

一些用人单位歧视下岗职工，不愿招用下岗职工或故意提高招聘条件，压低下岗职工报酬；用人单位用工不规范，下岗职工与新的用人单位建立劳动关系难的问题日益突出，劳动关系理不顺，市场就业机制不好建立，但由于缺少处罚措施，解决的难度很大；社会保险体系还不健全，一方面，目前只在企业建立了养老保险，失业保险制度和实行了大病医疗费用社会统筹、工伤、生育保险制度尚未实行；另一方面，社会保险尚未覆盖所有城镇劳动者。

以上是就业实习工作总结，总之，再就业问题不是短时间内能够解决的，这需要全社会的共同努力。而我们也要努力提高自身的能力，以适应社会的发展，不让自己被激烈的社会竞争所淘汰。而在这过程中就要靠我们自己去学习书本外的东西来增强我们的能力更加适应社会的发展。

个人预就业总结篇五

近年来，面对日趋严重的国有企业职工下岗现象，政府和社会各界给予了极大的关注与支持，下岗职工基本生活得到了保障。但国企下岗职工再就业仍然困难重重，劳动和社会保

障部在近日的统计数据就显示，全国一季度下岗职工再就业率下降，下岗职工再就业遭遇“淡季”。在传统体制条件下，国在企业生产经营活动的基本目标就是完成政府的指令性计划。在此情况下，受利润最大化法则与严格成本约束机制的双重驱动，消除内部隐性失业、裁减冗员就成为国有企业走向市场的必然选择。与此同时，优胜劣汰的市场竞争机制与知识经济的迅速兴起，也在很大程度上加剧了国有企业下岗职工的数量与态势，作为传统就业主导的国有企业，不仅不能吸纳社会剩余劳动力，反而向社会释放大量的闲置劳动力。更为值得注意的是，随着农村改革开放的深入，数以万计的农村剩余劳动力开始离开土地，加入城镇劳动就业队伍，成为国有企业职工就业强有力的竞争者。因此，近年来尽管非国有经济发展较快，拓宽了国有企业下岗职工再就业的渠道与空间，但在与农村剩余劳动力的就业竞争过程中，国有企业下岗职工在年龄、心理承受力、未来期望值等方面均存在诸多不适应之处，从而不可避免地限制了国有企业下岗职工再就业空间。

而且在传统体制条件下，劳动用工的终身制、所有制的差异性 etc 体制缺陷赋予了国有企业职工特有的“身份特权”，由此形成了国有企业下岗职工择业过程中的“体制心理偏好”，总是期望把自己的择业活动与国有企业永远联系在一起。这一制度惯性及其由此引发的心理素质缺陷，严重阻碍了国有企业下岗职工的再就业步伐。伴随着劳动用工制度的改革与合同制度的日趋完善，传统体制条件下国有企业职工的思维方式与行为受到了全方位的冲击；但由于缺乏社会制度体系与外部环境的有力支持，大多数国有企业职工的就业心理素质存在着明显的不足。主要表现为：对劳动用工制度的市场化改革有较强的排斥心理，对日趋严重的失业现象缺少必要的心理承受能力；未能及时转换就业观念，增强对失业的危机感与适应性，缺少割断与国有企业联系的心理准备，从而阻碍了国有企业职工正常的角色转换过程。在广大国有企业职工中存在着明显的职业评价偏见与不合理的就业倾向。

要解决下岗职工的再就业问题就要注意以下几个方面：1. 领导要重视，开展耐心细致的思想政治工作，是完成再就业服务中心建设的可靠食品保证；2. 促进再就业政策进一步落实；3. 再就业培训力度进一步加大。为加大再就业培训力度，引进市场机制，调动县全社会教育、培训下岗职工、失业人员的积极性。4. 社会保险覆盖面进一步扩大，难点有所突破。在扩大社会保险参统面方面，采取了四项措施：一是政策调整到位，宣传到位；二是通过区县把目标分解到各基层单位；三是抓住配套环节，加大执法力度；四是抓住关键环节，进行重点突破。在工作中，劳动部门一方面注意加快社会保险的社会化进程，解脱企业的负担；另一方面结合当前多元化就业的新情况，研究制定个体经济组织、非正规就业和存档人员参加社会保险的暂行办法，解决了这一群体参加社会保险的问题。然而也还有很多问题有待解决：下岗职工再就业的外部经济环境的不容乐观，部分企业领导对建立再就业服务中心的认识有待进一步提高，对下岗职工进入再就业服务中心后重新就业信心不足，在这方面的开拓意识不够，存在“等靠要”思想；部分下岗职工择业、就业观念和用人观念仍存在误区，一些下岗职工怕与企业断绝关系，不愿离开处于困境的国有企业；一些用人单位歧视下岗职工，不愿招用下岗职工或故意提高招聘条件，压低下岗职工报酬；用人单位用工不规范，下岗职工与新的用人单位建立劳动关系难的问题日益突出，劳动关系理不顺，市场就业机制不好建立，但由于缺少处罚措施，解决的难度很大；社会保险体系还不健全，一方面，目前只在企业建立了养老保险，失业保险制度和实行了大病医疗费用社会统筹、工伤、生育保险制度尚未实行；另一方面，社会保险尚未覆盖所有城镇劳动者。